

- 2) 西尾雅明. ACT入門. 金剛出版; 2004
- 3) 大島巖、香田真希子: IPSモデルを用いた個別就労支援～ACT-Jプロジェクトの取り組みから. 精神認知とOT 2(4): 289-293, 2005
- 4) 大島巖編. ACT・ケアマネジメント・ホームヘルプサービス～精神障害者地域生活支援の新デザイン. 精神科看護出版; 2004

F. 健康危険情報 なし

G. 研究発表

- ・大島巖, 久米知代, 梅原芳江ほか: 公設地域活動支援センターにおけるIPS導入とその効果. ACT/IPS研究班合同研究報告会, 東京, 2007.

H. 知的財産権の出願・登録状況 なし

表1 対象者の属性

	介入群 (n=18)	対照群 (n=18)	全体(n=36)
男性	83.3%	66.7%	75.0%
平均年齢	41.3 歳	39.6 歳	40.4 歳
平均罹病年数	17.1 年	13.1 年	15.1 年
最近1年の入院歴なし	88.9%	83.3%	86.1%
家族と同居	64.7%	70.6%	67.6%
正規雇用就労経験あり(発病前)	72.2%	72.2%	72.2%
正規雇用就労経験あり(発病後)	33.3%	38.8%	36.1%

表2 就労支援スペシャリストの活動形態

	2006 年					2007 年		合計
	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	
訪問	2	2	5	5	2	3	3	22
来所	6	13	19	8	7	17	2	72
ES 求職活動	3	12	9	18	9	16	3	70
面接同行	0	1	1	0	0	1	0	3
ハローワーク同行	0	0	1	1	0	0	0	2
事業所訪問	1	0	5	1	0	2	1	10
事業所電話・メール連絡	1	7	17	4	3	14	7	53
作業所など訪問	0	4	2	2	1	7	7	23
電話連絡	12	40	63	34	41	50	11	251
メール・Fax・手紙	0	2	4	0	13	7	0	26
セミナー・カンファレンス	0	1	0	2	5	1	0	9
不明	0	0	0	0	1	1	0	2
全体	25	82	126	75	87	121	34	550

図1 これまで利用した就労訓練のための施設・活動

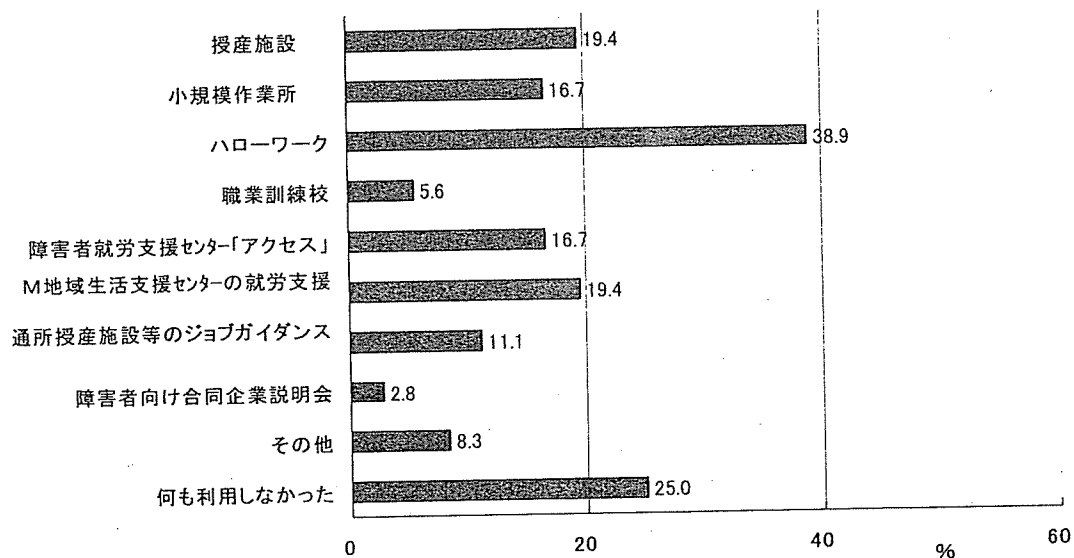


図2 望んでいた就労支援を受けられたか
(n=26)

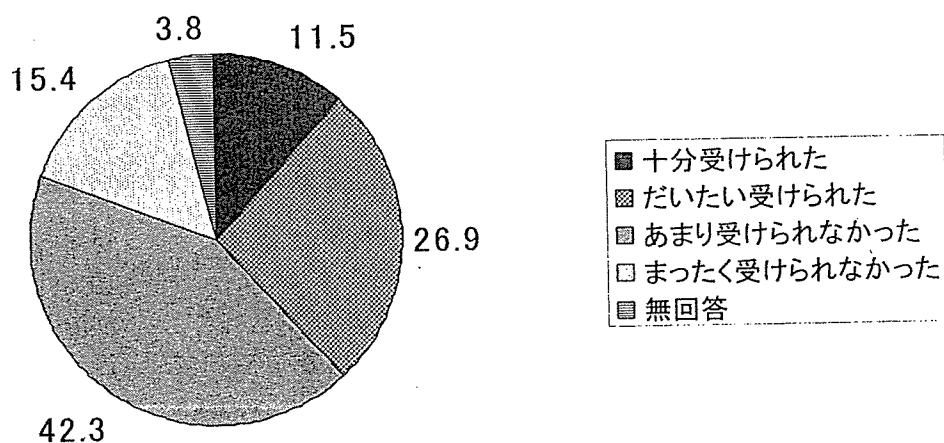


図3 その就労支援サービスに満足したか
(n=26)

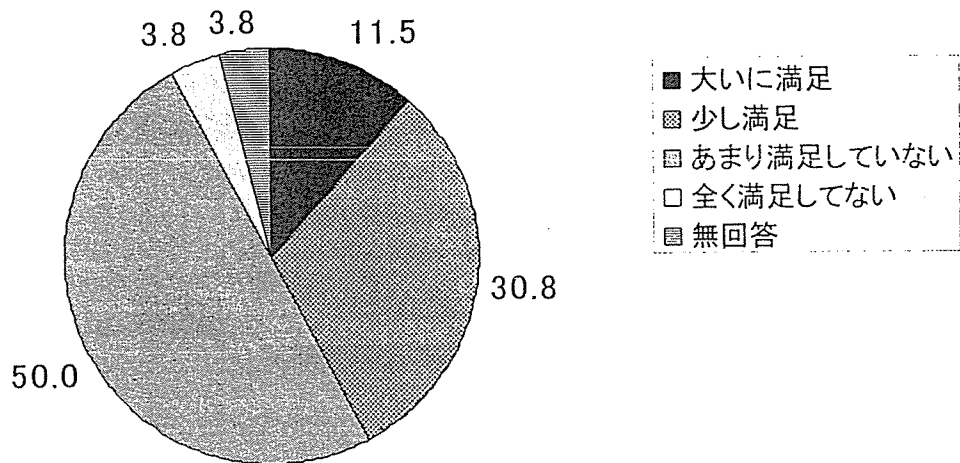


図4 IPS援助付き雇用で働きたい理由

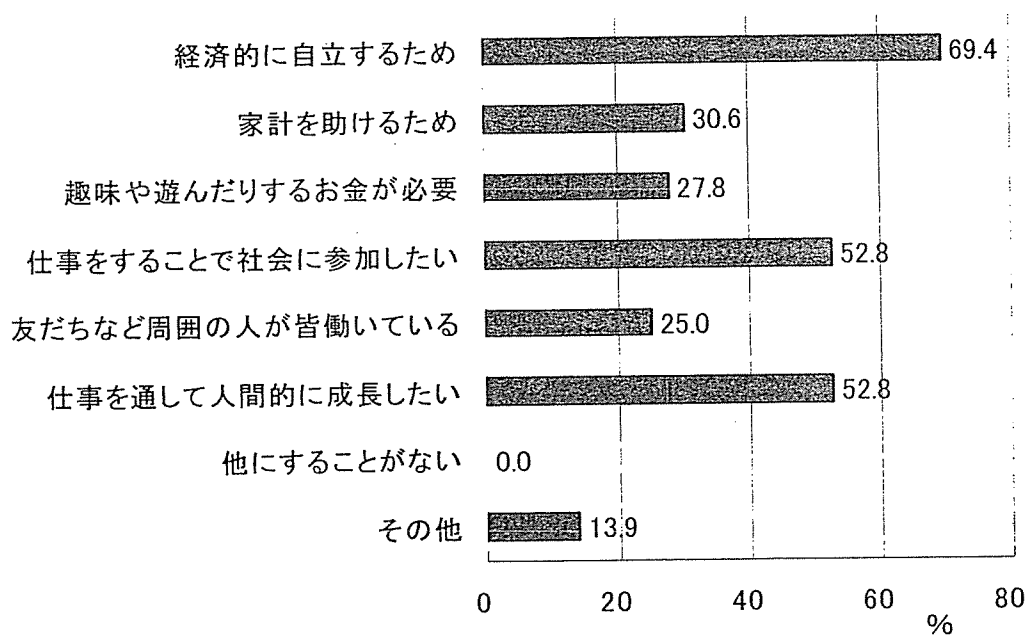


図5 IPS援助付き雇用に期待すること

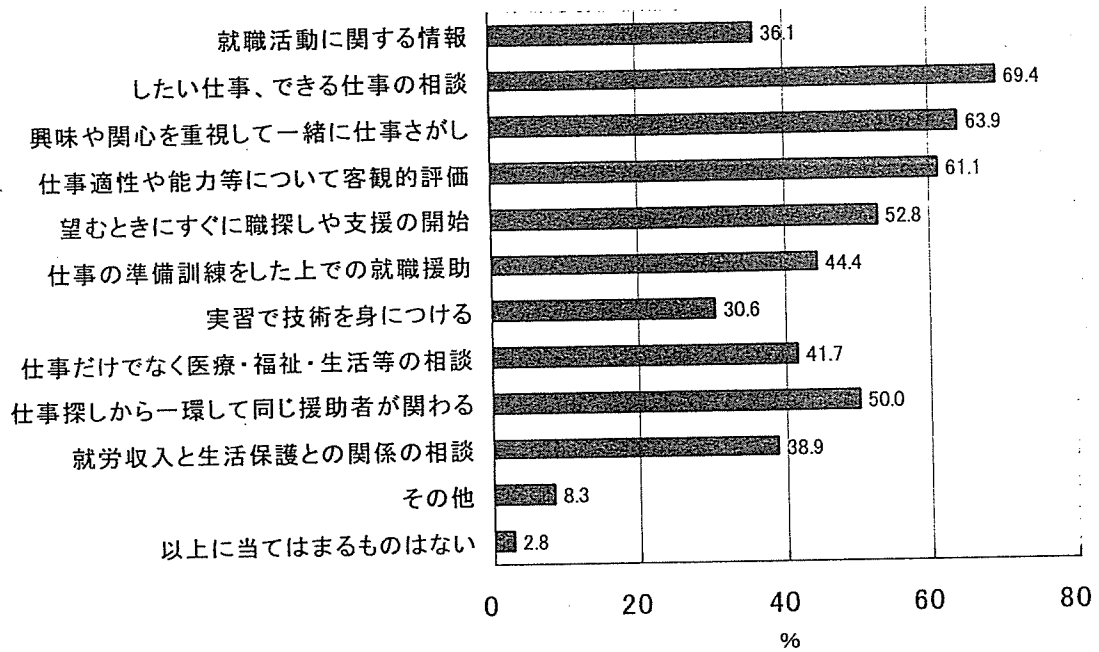
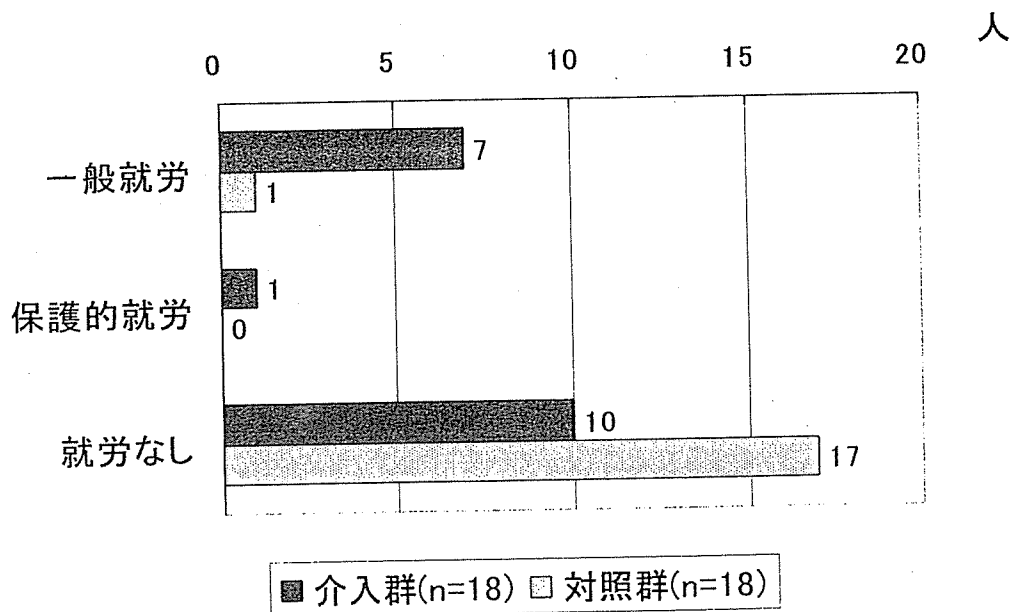


図6 IPS開始6ヶ月における就労者



厚生労働科学研究補助金（労働安全衛生総合研究事業）
精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究
分担研究報告書

訪問型個別就労支援チームにおける訪問型個別就労支援プログラム

分担研究者 松為信雄（東京福祉大学 教授）

松為信雄*1、倉知延章*2、立石宏昭*3、渡辺三郎*4

- *1 国立精神・神経センター精神保健研究所、*2 九州ルーテル学院大学
*3 広島文教女子大学、*4 財団法人正光会

研究要旨

本年度の研究目的は、訪問型個別就労支援チームによる効果的な支援プログラムとシステムの開発に必要な要素を見つけることである。そこで、訪問型個別就労支援チームでは、就労を含む地域生活支援の実践活動を行い、従来の来所による相談、施設内の就労訓練、アセスメントではなく、個々のニーズにあわせ、訪問による相談、実際に働く場での就労体験、訓練を通じたアセスメント、生活場面での支援を行った。

2006年4月から2007年1月まで支援結果は、自宅、企業、ハローワークなどを含めた訪問先が919件である。企業の業種としては、清掃、新聞配達、パン・菓子・カマボコなどの食品製造、電機部品の検査、牧場での作業、パソコンを使った経理、土木建築、レンタルビデオ店、古本屋など多職種に渡っている。2007年1月31日付けの支援結果は、アフターフォローとして14名（就労6名、有期雇用2名）、求職活動中13名、求職準備段階11名、保留・終了30名となっている。

訪問型個別就労支援プログラムにおけるノウハウとして、1.アセスメント（①本人のニーズと生活状況のアセスメント、②生活能力・職業能力のアセスメント、③障害者職業センターの職業評価を受ける、④紹介状を作成する）、2.就労準備（①就労準備性が高まるのを待つ、②小規模通所作業所を利用した就労準備、3.職場開拓（①企業訪問の準備として、②ハローワークを利用して企業開拓を行う、③企業訪問、④電話による企業開拓、⑤雇用契約）、4.職場における支援（①不安の軽減、②定期的な職場訪問を行う、③病状が悪化した場合）の4段階で必要と考えられるポイントを整理した。

そして、就労支援において、①本人とは対等な関係で接することの重要性、②本人が主体となって臨める支援のあり方、③本人がもっている力に気づかせる支援、④無理をしないであきらめないこと、などが指摘された。

A. 研究目的

IPS プログラムに見られる相談からフォローアップまでの訪問型個別就労支援の方法を、社会資源の少ない地方の小都市で効果的に展開させるためのシステムを検討する。そのため、前年度の対象者の継続的な支援を実施し、医療・福祉の専門職である訪問型個別就労支援チームの構成員が、就労支援に従事してその役割を担えるに至った過程を明らかにする。

B. 研究方法

愛媛県宇和島地域を対象に、精神科病院を中核とする医療法人の職員で訪問型個別就労支援チームを編成し、就労を含む地域生活支援の実践活動を行った。主な支援方法は、従来の来所による相談、施設内の就労訓練、アセスメントではなく、個々のニーズに合わせ、訪問による相談、実際に働く場での就労体験、訓練を通じたアセスメント、生活の場面での支援を基本とした。

そこで、就労支援チームのメンバーによる訪問型個別就労支援プログラムのノウハウとして、①アセスメント、②就労準備、③職場開拓、④職場における支援、の4段階で必要と考えられるポイントを整理した。

なお、支援結果として、2006年4月から2007年1月まで、自宅、企業、ハローワークなどを含めた訪問先は919件であった。企業の業種としては、清掃、新聞配達、パン・菓子・カマボコなどの食品製造、電機部品の検査、牧場での作業、パソコンを使った経理、土木建築、レンタルビデオ店、古本屋など多職種に渡っている。2007年1月31日付けの支援結果は、アフターフォローとして14名(就労6名、有期雇用2名)、

求職活動中13名、求職準備段階11名、保留・終了30名となっている。

C. 結果

訪問型個別就労支援プログラムにおける4段階に応じた支援のポイントを以下に示す。

1. アセスメント

1) 本人のニーズと生活状況のアセスメント

(1) 初回面談

初回面談は、アセスメント票を用いて行う。項目は、氏名・生年月日、疾患・障害名、家族の状況、ニーズなど基礎的な情報である。本人の疲れや緊張を考慮して、面談は30分程度で終えることにする。その後、本人に了解を得て、主治医に治療経過、病状についての問い合わせを行う。

(2) 2回目以降の面談

2回目以降の面談では、別のアセスメント票を用いる。「就業・生活支援台帳」では、生活歴、職歴、障害に対する考えなどの項目があり、前回の面談で把握できなかった情報を収集する。「就労に関する調査票」では、職種、労働条件(雇用形態、賃金、就業時間など)、障害の開示・非開示などについての項目があり、就労に関する本人の考えを把握する。

(3) アセスメント時の留意事項

ここでのアセスメントは、就労に関してのニーズを前提にしているが、相談内容は何か、そのニーズの背景にあるものをきちんと把握することが大切である。たとえば、本当は本人には働く意思がないのに家族の勧めで相談に来たり、また、経済的な不安を解消するためには就労しか選択肢がない

と書いていたりする場合がある。このような場合は、家族を交えた面談や他の日中活動の場を紹介する必要があったり、障害年金や生活保護の申請など行う必要が出てくる。

すべての面談と訪問支援を行うときにいえるが、必ず次回の面談・訪問の目的を明確にして本人に伝え、日時を決める必要がある。計画的なスケジュール管理は、支援内容の明確化と、過剰な支援を行うことを防ぐことにつながる。

2) 生活能力・職業能力のアセスメント

(1) 本人自身がアセスメントできる機会を提供する

就労支援を希望する精神障害者は、発病から数年経ち、その後仕事に就いていないか、もしくは仕事が長続きしていない場合が多い。そのため、発病前の働いていた頃や生活していた頃に比べ、何ができ何ができなくなったかを本人自身が把握する機会が必要になってくる。そこで、①すぐに就職活動を始めるか、②一般企業での就労体験を行うか、③作業所などの福祉的就労を経るか、または別の方法を取るかを本人に提示する。これらを参考に本人に何から始めるか決めてもらうことにする。

(2) 現時点の職業能力を重視しない

ここでは、各々の病状の程度や職業準備性の程度をあまり重要視しない。本人が決めたことをまずやってみる。たとえ支援者にとって本人が就職活動を行うにはまだ早いと思われるでも、本人が決めたことをサポートする。こうすることで本人に主体性が生まれ、責任の所在が明確になり、目標実現に向けての力をつけていくことができる。何より各段階に求められる能力に対して現

在の本人の能力が把握でき、効果的である。

(3) 認知機能障害の理解

精神障害者の障害特性にあった支援を行うためには、認知機能障害の理解が有用である。精神障害者の生活のしづらさをもたらしている障害特性の要因に、認知機能障害があるといわれている。認知機能とは、外部のものに注意を向け、情報を取り入れ、それを記憶にとどめ、それをもとに組み立て判断し、実行する一連の流れである。実際の職業場面でこれらの過程がうまく機能しないと、必要な情報を取り入れたたり、複数の指示を記憶し優先順位をつけたり、要領よく作業を行うための手順を考え実行することが難しくなる。そのため、支援者は、本人に注意を促し、正しい情報を伝え、それを記憶しやすいように工夫し、目標を達成するための段取りを提示し、モデルとなることが求められる。

3) 障害者職業センターの職業評価を受ける

障害者職業センターでは、知能検査や作業検査を行い、職業能力のアセスメントを行ってもらえる。ハローワークから紹介を受けるとその後の支援がスムーズに行える。

4) 紹介状を作成する

アセスメント結果を企業への紹介状として作成する。これまでの経緯、セールスポイント、職業能力、配慮を要する事項、理解を要する事項、支援体制についてなどを項目別に解りやすくまとめる。

2. 就労準備

1) 就労準備性が高まるのを待つ

退院後間もない場合やブランクが長くある場合は、本人に働く意思があっても、疲れやすかったり、意欲が湧かない場合が多

くみられる。その場合は、本人を焦らせることなく、雑談を重ねたり、散歩に行ったりして、本人の体調が整ったり、意欲が湧くのをただ待つことが大切である。

2) 小規模通所作業所を利用した就労準備

多くの精神障害者は、前職からブランクがあったり、職業経験が乏しいことから、本人自身が職業能力を把握していない場合が多い。職業能力のアセスメントでは、一般企業を使った方が効果的であるが、適当な企業が見つからない場合は、小規模通所作業所を利用する。小規模作業所を仮想企業として利用するが、作業は軽作業が中心であるため、そこでの作業ができないからといって、求人に出ている作業内容ができないと直接的に判断することはできない。

しかし、小規模作業所における就労準備では、指導員から指示された場合、それに対する受け応えや求められた作業の遂行能力をみることができるといえる。また、どれくらいの体力があり、どれくらい集中力が継続し作業ができるかをみることもできる。他の利用者との関わり方からは、コミュニケーション能力をみたり、共同して課題に取り組めるかをみることができるといえる。その他にも、約束事を守れるか、時間を守れるかなどがある。つまり、一定のルールに基づく組織に共通する項目を挙げて、アセスメントを行う。利用期間は、1ヶ月ごとに指導員と会議をもち、当初の利用目的が達成された時点で求職活動など次の段階に進む。このように目的と期間を明確にして利用する必要がある。

3. 職場開拓

1) 企業訪問の準備として

本人が就労できるかどうかは結局のどこ

ろ、本人の職業能力に適した職場を開拓できるかにかかっていると言える。ただし、医療や福祉に従事している人たちは、一般企業を訪ねることに抵抗を示すこともある。そこで、企業訪問に慣れるために精神障害者社会適応訓練事業所を訪問することは有効と考える。

精神障害者社会適応訓練事業は、都道府県が行っている事業（自治体によっては廃止したり、別の事業に変わったりしている場合がある）で、回復途上の精神障害者が一般企業で作業を行うことを通して、社会に適応するために必要な技能を修得することを目的としている。そこで、どのような登録事業所があるかは、保健所に問い合わせる。その中から3、4箇所を選び、アポイントをとって訪問する。このときの訪問目的は、企業開拓ではなく、雇用の経緯や精神障害者を雇用する上での配慮すべき点、適した仕事などを教えてもらうようにする。この体験を通して、企業訪問への抵抗が解消し、精神障害者の雇用状況も把握できる。

2) ハローワークを利用して企業開拓を行う

ハローワークは多くの求人が集まり、仕事を斡旋している場所である。人手がほしい企業の情報が集まる場所であるため効率よく企業開拓が行える。ただし、ここでは、本人が障害を開示して働く場合を想定する。

(1) 障害者窓口に登録する

ハローワークには、一般窓口と障害者窓口があるが、障害を開示するときは、障害者窓口に行く。そこに障害窓口担当がいるため、登録したい旨を伝える。登録には、一般的に障害者手帳（精神保健福祉手帳）

と主治医の意見書が必要であるが、どちらか一方でもよい（窓口で確認が必要）。障害者手帳は、企業にとって、法定雇用率の算定要件となるのでできれば早めに取得しておきたい。

（２）求人を探す

求人検索では、タッチパネル式検索が主流になっているため、本人に操作方法を教える必要が出てくる時もある。また、利用者によっては、多くの情報から自分に必要な情報を選択することが苦手であることから、自分の望む求人のみを探す傾向が強い。そのため、条件面で近いものを見落とすことがないよう、支援者も一緒に探すことが望まれる。

（３）担当者に支援状況を説明する

本人の障害の程度や職業能力をアセスメントしたものを窓口担当者に渡しておく、本人に適した職種に絞って紹介してもらえやすくなる。もし、企業に渡す本人の紹介状があればそれを渡す。

（４）窓口担当者から企業に支援者を紹介してもらう

支援者を窓口担当者から紹介してもらう理由は、ハローワークの企業に対する信用度を利用するためである。こちらから企業に連絡をとる場合、自分が何者で、どのような活動して、なぜ訪問するのかその目的を伝える必要があり、電話だと伝わりにくい。その点、ハローワークは企業との関係性が良好であるため説明が省略できる。本人を紹介してもらうときには「障害者、障害」などの言葉を使わずに「回復している」ということを強調してもらう。その他の説明は訪問して伝えることにしてもらう。つまり、一般の人の障害者のイメージは、「仕

事ができない」、「手がかかる」といったものであることが多い。そのため、そのようなイメージを持って電話口で断られるより、企業に訪問して正しい知識を伝えたいと断られるほうが啓発にもつながる。

３）企業訪問

（１）服装

企業訪問する場合は、業種に関わらずスーツを着ていく。

（２）訪問前に担当者に訪問する旨の連絡を入れておく

相手も忙しい合間に面談に応じてもらえるので、訪問時間の目安を伝えておく。

（３）企業担当者と名刺交換を行う

ビジネスマナーでは、相手の名刺を両手で受け取ることが基本であるが、同時に名刺を出した場合は、片手で受け取ってもよいことになっている。自分の名前が書いてある方を相手に向けて、所属名と名前を伝える。

（４）訪問の目的を伝える

担当者には次のような訪問目的を伝えるようにしている。「私たちは精神障害者の方たちが仕事に就くための支援をしている者です。今回、ハローワークの求人を見て、詳しく業務内容についてお聞きしたいと思ひまして、こちらに伺いました」。このように伝えると企業の担当者が業務内容について説明を始める。その後は、企業がどういう人材を求めているか、障害者を雇用した経験があるか、また、今後雇用する考えがあるかを確認する。

（５）障害の説明

企業担当者は、精神障害についての知識はほとんど持ち合わせていないため、説明をする必要が出てくる。このとき注意する

ことは、できるだけ一般的な説明を心がけることである。「疲れやすい」や「一度に複数の指示を覚えられない」など働く上で基本となる技能がないと判断されやすい言葉を使うことは避ける。例えば、「疲れやすい」では、「私たちであればトイレに行くついでにコーヒーを飲んだり、タバコを吸ったりして適度に休みますが、彼らは真面目だからサボることが出来ないんです。その状態が続いたら破綻したりしますよね」と具体的な例を出し、企業に安心感を与える説明を行う。

その他、「紹介する方は治療を受けているので心配は要りませんから安心して下さい。治療は終わっていますが、障害が残っています。障害は脳の機能が低下していることに関係しています。誰でも年を重ねると記憶力や判断力が鈍りますよね。例えばものごとを覚える事が苦手です。さらに手先が不器用であるということが特徴としてあります」など、相手が自分自身に置き換えやすい例を提示して説明する。

(6) 利用できる助成制度の概略を説明する。

ある経営者の話によると障害者雇用の課題は、障害者の作業能率の低さと雇用管理の難しさにあるという。企業に障害者を雇用するメリットが少ないということでもある。作業能率の低さは生産性の低さにつながるため、最低賃金以上の賃金を支払うことができないことになる。企業にとっても最低賃金除外申請をして障害者を雇用することは、企業イメージのダウンにつながることも考えられる。その補足としてさまざまな助成制度があることを企業に伝える(労働時間が週 20 時間以上や過去 6 ヶ月

間以内に解雇者を出していないなど条件がある)。ハローワークが窓口となる助成制度や障害者雇用促進協会が窓口の助成金、第一号職場適応援助者(ジョブコーチ)による事業であれば障害者職業センターが窓口となっている。

(7) 支援者の就労体験をお願いする

説明を受けただけでは、業務内容を十分に把握できない場合がある。その場合は支援者が実際にその業務を体験することも必要である。どのくらいの体力が必要で、難易度や要求水準はどれくらいか、職場の緊張度は高くないかなど体験を通して確認する。ほとんどの場合、企業は本人の作業能力を見たいため、本人と一緒に作業を行うことが多いと思われる。

(8) 押し付けるのではなくサポートするという立場であることを伝える。

企業は安定した労働力を提供してくれる労働者を求めている。精神障害者の障害特性に「初めての環境に慣れるのに時間がかかる」や前述した「疲れやすい」などがある。これらに対処しないと本人に精神的・肉体的負担がかかり、就労の継続が困難になる。そこで本人の不安を和らげるには、慣れ親しんでいる支援者が一緒に行き、早く環境に慣れるよう精神的なサポートを行う。また、疲れやすさへの対処は、初めの作業時間を短くし、徐々に伸ばしていくような配慮を企業に求めていく。このように企業側だけに対応を求めるのではなく、適切な情報の提供やすぐに対応できるように定期的な企業訪問を行う。

4) 電話による企業開拓

ハローワークからの紹介は、本人と日程調整をし、ハローワークの担当者との日程

調整をしなければならないため、時間がかかる場合がある。そのため、並行して電話での企業開拓を行ったほうがより多くの企業をあたることができる。

(1) 身分を名乗る

「(所属名)の(名前)といいます」

(2) 人事担当者につないでもらう

「人事担当の方をお願いします」

(3) 電話した目的を伝える

「私は障害者の就労支援を担当しているものですが、求人でおたくさまの企業を知って仕事の内容についてぜひ教えてほしいことがあるので、お会いしてお話を聞かせてほしいのですが?」。先方が電話口で業務内容を話し出したら、ある程度聞いて、「詳しく知りたいので見学させて下さい」と願います。

(4) 訪問の約束を取り付ける

支援者にとって無理なスケジュールは避ける。無理な場合は正直に相手に伝え、別の日に設定してもらう。

(5) 拒否や否定的な意見に対して切り返す

「コンピューターを使えないのでは?」

→「コンピューターを扱っている障害者はたくさんいます」

「精神障害はどのような障害ですか?」

→「さまざまな人がいるのでお会いして詳しくお伝えします」

「仕事を教える時間がかかって大変」

→「ジョブコーチが入って仕事を教えます」

このようにマニュアルを作っておき、会ってもらえるような返答にする。

(6) くどくど説明しない

先方も忙しいため、とにかく会ってもら

う電話の切り方にする。

(7) 引き際を心得る

遠まわしの表現であっても何度か断ってくるのが感じられたら、感謝の意を示して話を終える。できれば他の会社を紹介してもらするなど次につなげる。

5) 雇用契約

ここでは、あくまでも企業と本人の契約であることを意識する。賃金に対しては企業に決めてもらうが、前述したような助成制度を利用してもらうことで、最低賃金以上の雇用を目指す。また、体調に波があることを伝えておく。決められた労働条件を守ることを第一に考えなければならないが、体調の変化に柔軟な対応をしてもらえるよう理解を得ておく。

4. 職場における支援 (フォローアップ)

1) 不安の軽減

精神障害者は、知的能力が比較的保たれているため、作業手順や約束ごとなどを覚えられる場合が多い。そのため、知的障害者の職場支援を行うときのような、作業支援が主になることは少ない。精神障害者の場合、不安を軽減することが職場支援では主になってくる。見通しを立てることが苦手なためか精神障害者の多くは、先走り不安が見られる。そのため、支援者が本人の置かれている状況や事実を客観的に伝える。こうすることで、本人は過剰な不安をもたなくなっていくように思われる。

2) 定期的な職場訪問を行う

企業訪問は、本人の職場での様子を見ることも大切であるが、それよりも企業の担当者に話を聞くことを重視する。企業の求める要求水準を満たしているか、業務態度や他の従業員との関わりはどうか、体調面

の変化など企業の担当者から見た判断を聞くことで、適切な介入が行える。

3) 病状が悪化した場合

病状が悪化した場合は、すぐに本人のかかっている医療機関を受診することを勧める。早めに対応するほど、少ない休養期間で職場に復帰できる。

D. 考察

1. 支援のポイント

支援の段階では、医療・生活面と職業面でのアウトカムだけでなく、支援活動のプロセスを大切にしたい。支援の流れは、「相談面接→アセスメント→ハローワーク障害登録→就労体験→ハローワークで求職→事業所訪問（障害や支援についての説明）→採用面接に動向→採用後のフォローアップ」である。その結果、就労支援の知識と技術を獲得する過程で重要となる支援プロセスとして、①本人のアセスメント、②職場開拓、③職場環境のアセスメント、④ジョブマッチング、⑤職場における集中的支援、⑥雇用契約、⑦職場における支援の継続、⑧支援のフェイディング、⑨フォローアップのノウハウが見えてきた。

一方、訪問型個別就労支援チームは、利用者に対して主担当と副担当を決めスタッフは一人あたり 10～15 人の利用者を担当している。また、本チームでは、毎日ミーティングを行い、支援状況の共通理解、支援方法の検討を行った。その結果、スタッフの孤立感、バーンアウトの防止、全員で支え合う環境を作ることができた。しかし、訪問型個別就労支援プログラムの効果をさらに引き出すためには、①他機関との連携、②事業所訪問の日常化、③生活支援の方法

などの要素を分析する必要があると考えられる。

2. 就労支援で心がけること

1) 対等な関係

本人とは対等な関係で接することが必要となる。これから会社に勤めることを目指す利用者に対して、先生と生徒のような関係にならないよう言葉遣いに気をつける必要がある。その関係性が就職した際の会社での付き合い方につながるため、支援の最初の段階でこういったことを意識することが、就職先企業にこちらの常識を疑われることを防ぐ。

2) 本人が主体となって臨める支援

誰が仕事に就くのかということに常に意識しなければ、支援者が主導して就労を進めていくようになってしまう。ときには、働きたいという本人の希望だけで職場開拓をして、後にそこは本人の希望の職種でないということがわかり、職場開拓の徒労感だけが残ることもある。そのため、時間はかかっても本人が主体となって進めるように、本人の希望やペースに合わせて支援を行う必要がある。

3) 本人がもっている力に気づかせる

本人が自分の能力に気付くような機会や場を提供していくことが大切である。本人が実現しないような目標を持っていたとしてもそれに向かって行くことで今の自分の力というものに気づいていくため、より実際の場面を提供するように心がけることが必要となる。

4) 無理をしないであきらめないこと

多くの利用者が一人で就職することに限界を感じて支援を求めてくるため、支援者があきらめてしまうと、就職に近づくことが困難になる。さらに、本人が取り戻しか

けていた自信ややる気を損なうことになることも考えられる。だれでも誰かの応援があったら前向きになれることから、勇気づけや促して行くことが大切になる。もちろん支援者が燃え尽きることなく無理をしないことが前提となる。本人がやる気になれば、支援する側もやる気が出てきて相乗効果が生まれ目的を達成しやすくなる。

3. 今後の課題

今後は、就労支援から得られる経験を就労支援担当者に求められる知識や技術にどのように結びつけていくのかという点を分析するため、①支援方法、②プロセスアプローチ、③効果/効率の視点、④見方・考え方・価値観、⑤記録方法、⑥チームアプローチ、⑦職リハの構造の視点から半構造化面接を支援スタッフに対して行う。そして、これらの分析を含め「他機関との連携」、「事業所訪問の日常化」、「生活支援の方法」など、就労支援担当者としての専門職性を図るための育成方法のあり方についても研究を進める予定である。

E. 結論

財団法人正光会が宇和島に設置した訪問型個別就労支援チームは、地域生活支援センターを核とし、それに法人内の各施設(病院、生活訓練施設、訪問看護ステーション)が人的な協力をして支援を実施した。地域生活支援センターも就労支援以外の業務を担っており、この就労支援チームを現状の制度のままで機能させることは、財政的に厳しいといわざるをえない。そこで、本項では、訪問型個別就労支援に必要な制度・仕組みについて考察する。

現在の制度の中で、訪問型個別就労支援

を実施するとすれば、その可能性がある機関としては、障害者就業・生活支援センター、地域生活支援センター、地域障害者職業センターが考えられる。地域障害者職業センターは都道府県に1カ所しか設置されていないため、県全体をカバーしなければならず、“訪問型支援”の特徴を考えると、実質的にはここだけで実施することは困難であろう。また、地域生活支援センターは生活支援も実施しなければならないこと、障害者就業・生活支援センターはすべての障害者の支援をしなければならないこと、そして両機関ともスタッフ数が少ない(地域生活支援センター常勤3名非常勤2名、障害者就業・生活支援センター3名)ことがあげられる。

これらのことを勘案すると、地域生活支援センターが障害者就業・生活支援センター事業を受託し、両機関を一体的に運営することで可能性が広がっていくであろう。また、ジョブコーチ支援事業を実施することで、訪問型個別就労支援を、より厚みをもって実施することが可能となる。

さらに、「今後の障害保健福祉施策について(改革のグランドデザイン案)」が示しているように、授産施設の機能が類型化されることになる。厚生労働省は移行支援型の授産施設を就業支援の核としているようである。この案との整合性を考える必要がある。今回の取り組みは訪問型個別就労支援であったが、集団を用いた支援の必要性も改めて感じる事ができた。それは、就労グループによる集団の学習会と、就職後のフォローアップを行う、就労したメンバーによるセルフヘルプグループ支援である。個別支援だけがすべてではないことが認識

できた。この集団の相互作用を用いた支援を移行支援型の授産施設が実施すればよいのではないかと思われる。また、企業の場合を活用した就労準備にチャレンジするためのウォーミングアップとして、短期間の模擬職場的授産施設の必要性も感じられた。このことから、授産施設も加えて就業支援を行えば、人的体制も厚みを増すことができる。この場合の授産施設は、施設内授産活動は短期間とし、施設外授産として事業所でアセスメントや就労準備を行い、引き続き雇用へと移行する支援を行うというスタイルにすべきであろう。地域生活支援センターと授産施設が複合施設として一体的に機能し、そこに就業・生活支援センター事業を受託させ、ジョブコーチ事業を受ければ、理想的な移行支援型授産施設になる。このような制度・仕組みが整えば、訪問型個別就労支援は十分に可能となるであろう。

また、我が国でも ACT が地域で展開するようになれば、米国の IPS のように、地域の ACT チームと連携して、就労支援のエキスパートとして、さらに専門性を生かすことが可能となる。1日も早く、このような制度・仕組みが可能となることを期待する。また、この仕組みは精神障害者に限定されず、すべての障害者を対象とする事業として可能であろう。

さらに精神障害者独自の仕組みとして、将来的には、ACT チームが地域にない場合でも、地域生活支援センターと障害者就業・生活支援センターによって構成される訪問型個別就労支援チームに、さらに訪問看護ステーションが加わって一体的に運営されるようになれば、医療・生活・就業の支援を包括した ACT チームができることも考えられる。

F. 健康危険情報 なし

G. 研究発表

- ・松為信雄, 倉知延章, 立石宏昭, 渡辺三郎: 精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究—訪問型個別就労支援チームの育成の過程—。ACT/IPS 研究班合同研究報告会, 東京, 2007.

H. 知的財産権の出願・登録状況 なし

厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業
精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究
研究体制 (50音順)

主任研究者：西尾雅明¹⁾

分担研究者：伊藤順一郎¹⁾、大島巖²⁾、松為信雄³⁾

研究協力者：石井雅也⁴⁾、梅原芳江²⁾、大島みどり⁴⁾、小川ひかる¹⁾、久米知代²⁾、
倉知延章⁵⁾、香田真希子¹⁾、近藤昭子⁶⁾、鈴木友理子¹⁾、園環樹¹⁾、
立石宏昭⁷⁾、久永文恵¹⁾、星ゆかり⁴⁾、堀内健太郎¹⁾、渡辺三郎⁸⁾

事務担当：鵜城恵美子¹⁾

¹⁾ 国立精神・神経センター精神保健研究所、²⁾ 日本社会事業大学、³⁾ 東京福祉大学、⁴⁾ I P S - J ユニット、

⁵⁾ 九州ルーテル大学、⁶⁾ 市川市南八幡メンタルサポートセンター、⁷⁾ 広島国際大学、⁸⁾ 財団法人正光会

厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業
精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究

平成 18 年度総括・分担研究報告書

発行日：平成 19 年 3 月

発行者：「精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に
関する研究」 主任研究者 西尾雅明

発行所：国立精神・神経センター精神保健研究所 社会復帰相談部

〒272-8516 千葉県市川市国府台 1-7-1

国立精神・神経センター国府台病院気付

電話：047-375-4758 FAX：047-375-4773
