

る障害者や高齢者の行き場や、排泄時を想定した背の高い間仕切り、簡易トイレやスロープなどの提案をしている。

就労時間は基本的に 9・17 時である。フレックスタイムで 10・18 時の人もいる。基本的に休憩は各自でとっている。月・土だが土曜日の出勤は半分くらいとなっている。在宅ワークの人もいるため、毎日通所しているのは 30 人くらいである。遠くから来る人など体力的に難しい場合は週 3 日くらいで働いている人もいる。

勤続年数は長い者が多く、事業体 D が創設された時点から 29 年勤続という人もいる。30 代で 10 年以上働いている人も多い。入所経路としては、身体障害者更生施設でパソコンの訓練を経て入所する人がかつては多かったが、養護学校やリハビリテーションセンターから来る人もいて、事業体 D に入所してから仕事をしながらパソコンを覚えることが多くなっている。

⑤年金・手当、賃金、世帯状況

賃金は就労継続支援事業 A 型では 10 万以上である。同 B 型と生活介護では 85,000 円である。就労時間や仕事の内容で査定基準があり、能力に応じて支払っている。家族形態による手当はなく、役職手当、通勤手当がある。

障害年金を受給していない者は 1・2 人であり、1 人は無年金障害者である。暮らしぶりとしては少し苦しい人が多い。本来であれば給料を上げたいが、仕事がないと給料は上げられない。仕事をとるためには入札があり、他の企業との競争となる。

⑥退所者の状況

3 年間で 5 人が退所している。うち 3 人は一般企業に就職し、残り 2 人は事業体 D の職員として採用された。

⑦支援の難しさ・施設としての限界

時間の制約上、聞き取りできなかった。

⑧障害者自立支援法に対する意見

賃金、年金・手当を合わせて生活できる水準であるべきである。

4. 考察

福祉的配慮のある雇用形態をもつ事業体に対するヒアリングを通じて、いくつか共通する特質がみられたので考察としてまとめる。

(1)勤労収入の高さ

授産施設や作業所では 1 カ月の工賃が 1 万円前後と非常に低い水準にあるのに対し、今回ヒアリングした就労継続支援事業 A 型、及び福祉工場では、いずれも最低賃金除外をせず、最低賃金以上の給与を支払っており、勤労収入は高い水準にある。「平成

15 年度障害者雇用実態調査」(以下、雇用実態調査)によると、平均月間賃金でみた場合、身体障害者が 250,000 円、知的障害者が 120,000 円、精神障害者が 151,000 円であり、平均で言うならば、一般就労する障害者と比べても相当に低い水準にあるというものではない。しかしながら、各事業体とも賃金に幅があることに留意する必要がある、事業体 B において非常勤職員の場合は勤務時間が短く職階も低いため月額約 8 万円となっている。事業体 A においても賃金の低い者では月額約 9 万円である。

障害種別による特徴としては、精神障害では、精神障害者の疲れ易さ、統合力の弱さ、人間関係における過度の緊張といった生きづらさから、短時間勤務あるいは勤務日数を調整しており、これが勤労収入を抑えていることが聞き取れた。

また、身体障害の事業体 D では事業体 B 及び雇用実態調査の半分以下の賃金となっている。事業体 B では下記(3)の障害者以外の従業員の存在、及び下記(2)の収益を上げるための工夫によって賃金水準が引き上げられており、賃金の高さに結びついていると考えられる。

表 1 月間賃金

(単位: 円)

	種別	月間賃金	平成 15 年度 障害者雇用実態調査
事業体 A	知的	平均 170,000	120,000
事業体 B	身体	平均 206,000	250,000
事業体 C	精神	40,000～130,000	151,000
事業体 D	身体	100,000 以上	250,000

(2)収益を上げるための工夫

(1)で述べた勤労収入の高さを確保するためには、それぞれの事業体が工夫をしている。事業体 A では、請負ではなく、部品を購入して付加価値の高い組み立て作業を行い、それを販売することで、高い収益を確保している。また、事業体 A を専門に扱う窓口会社は、独創性が高い。窓口会社は取引先企業との基本覚書・売買契約を行うとともに、事業体 A のために営業・資金調達・各種コスト管理を実施している。このことにより、事業体 A が営業や資金調達の業務を自ら行わずに生産に専念することを可能としている。事業体 B では、業界初の業務用ブックコートフィルムの商品化を行うとともに、競合他社の少ない業界で、より専門性の高い仕事を行うことにより、高い収益を実現している。また、輪転機を自らは持たず印刷そのものは外注することで、設備投資リスクを回避しつつ、より質の高いコンテンツの制作に専念している。事業体 C・D はともに、従業員(ないし利用者)が障害者であることを生かした事業を展開しており、事業体 C では精神障害当事者による講演活動や出版活動・研究活動を、事業体 D では、身体障害者当事者による企業に対する講師派遣や、自治体等に対して災害時の高齢者・障害者に対する対応について提案を行っている。

こうした工夫があって、収益が確保され、高い賃金に反映されている。

(3)障害者以外の従業員の存在

事業体 B では、障害者以外の従業員が障害者従業員の 4 倍おり、同一待遇のもと、協力しながら事業に取り組むことで、生産性を上げる工夫をしている。このような方法は、今回の調査では事業体 B のみであったが、他の福祉工場でも少なからず取り組まれているものである。

障害でない従業員は、障害者従業員と共に働き、また仕事の面で補完し支える存在であり、事業体 B の理念に賛同して転職してきたという。つまり、障害でない従業員は賃金の高さという経済的利益ではない、別の満足を得ている。

こうした形態は、社会的企業の考え方と親和性が強いと考えられ、さらに検討が求められよう。

(4)経済的基盤を支えるために求められる施策

(1)で述べた事業体 C のように、最低賃金が支払われていても、フルタイムで就労できない場合がある。ヒアリングでは、賃金補填の仕組みや、良質な仕事を公的に保障する仕組みとしての官公需の優先発注・民間需要を喚起するための優遇税制などの施策について複数の事業体から言及があった。

(5)障害者の地域生活を意識した就労

事業体は、障害者に単に労働力を提供させるというだけではなく、障害者の職業生活と地域での生活の双方を意識して仕事を提供している。障害者の地域生活を継続するためには、福祉サービスをはじめとした住宅・雇用等も含めた社会サービスや、家族関係を調整する機能が求められるが、職場側がこうした生活への配慮を行っているといえる。調査では、アパートへの見回り活動を行っている事業体 A のように、直接事業所が機能をもつ場合もあれば、事業体 C のように地域生活に関する相談の機能を外部にもたせる場合もあり、事業体によってその方法は異なっているものの、地域生活における困難さを解決するための工夫が伺えた。また、ヒアリングを通して、就労している個々の障害者の障害特性はもちろんのこと、世帯状況や余暇の過ごし方なども含めた生活の状況をよく把握している様子が随所で伺えた。

(6)一般的な企業との違い

一般的な企業とは違い、利潤を上げることがその目的ではない。障害者の雇用を目的とし、その目的を達成するための手段として生産活動を行っているといえる。

また、一般的な企業であれば業務の中から障害者ができる仕事を見つけてその部分を担わせることになるが、各事業体では、治工具を用いて仕事ができるよう工夫したり、障害者であることを生かした仕事として講師派遣や障害に関する出版事業を行うなど、事業の選定と業務の進め方について考慮されている。

さらに、一般的な企業と比較したときのこれら福祉的配慮のある職場の利点として、職場で共に働く仲間の存在や、仕事のやりがいを感じられるといったことが聞き取れた。

(7)継続雇用の場

事業体側は、障害者が一般就労へ移行するための過渡的な場とはとらえておらず、雇用した従業員がそこで継続して働くことを意識している。また、障害者側は、一般企業を経験したことのある割合は事業体 A では約半数、事業体 B で 74%、事業体 C で 100%と、何らかの就労経験がある者が多い一方で、各事業体における勤続年数が多い者の割合も高くなっている。一般就労移行率は、全国平均で就労移行支援事業では 14.4%であるが、これと比べて各事業体では退所率、一般就労移行率ともにも低い。また、福祉施設から一般就労への移行が全国平均で 1.4%であり、つまり、これら事業体では継続雇用の場として事業体に定着していることが見て取れる。(6)で述べたように、障害者の側でもこうした事業体で働くメリットがあることが推測される。

表 2 1 年あたり退所率及び一般就労移行率

	退所率	一般就労移行率	(参考) 全国平均	
			就労移行	福祉施設
事業体 A	8.3%	1.7%	14.4%	1.4%
事業体 B	8.7%	0.0%		
事業体 C	10.1%	1.4%		
事業体 D	4.1%	2.5%		

* 事業体 D は就労移行支援事業を含む。

5. おわりに

本報告では、福祉的配慮のある雇用形態に関する問題構成を導くものとして上記考察で共通する特質を抽出した。これら福祉的配慮のある雇用形態について、雇用・就労における合理的配慮との関係においてさらに研究を深めるとともに、障害者の就労に関連づけた経済的基盤の確保の在り方について考えていきたい。

<参考>

本報告は(有)セカンドステージの委託により実施された調査を基礎としている。なお、同じ調査を基礎とした本報告書前出の土屋葉氏の研究報告書における各団体との対応関係は以下のとおりである。

本報告(大村)における表記		土屋葉氏報告における表記
事業体 A	→	D 団体
事業体 B	→	E 団体
事業体 C	→	F 団体
事業体 D	→	B 団体

調査報告：『当事者に聞く精神障害者の就労における 困難と支援に関する調査』

山村 りつ

1. はじめに

はじめに、精神障害者を含む障害者の就労について考える場合、一般的にそこには「一般就労¹」と「福祉的就労」の2つの概念があるが、この報告書における「就労」とは「一般就労」を指すものとする。

障害者の社会生活における就労の果たす役割と、その影響の大きさについては、以前から広く論じられてきたものであり、精神障害者にとってもそれは例外ではない。特に精神障害者の場合には、就労はその生理的・社会的・心理的側面における効果（野中・松為 1998）によって、彼らの障害の状態、すなわち精神疾患や精神症状そのものに影響することもあり、その意味で治療的側面すらもっている。さらに就労とその支援は自立や社会復帰の概念とも結び付き、当然のことながら精神障害者への福祉実践においても大きな課題の一つとなってきた。

精神障害者への就労支援は、大きく①就労前訓練の段階、②就職活動の段階、そして③就労維持・継続の段階の3段階の支援に分けてとらえることができる。このうち、わが国の社会福祉実践における就労支援の中心は、授産施設やデイケアなどで提供される①および②の段階の支援であり、文頭で触れた福祉的就労は、ある意味①における支援段階と考えることもできる。

さらに③の段階における支援として、現在、雇用における「合理的配慮」(reasonable accommodation)の提供という視点がある。これは、現在 EU 諸国で取り組みが進められているものであり、「合理的配慮」とは雇用主にとって過度の負担にならない限り、障害者の雇用への参加等において雇用主が講ずるべき適切な措置を示している。しかしわが国の場合には、この段階の支援はジョブコーチ等による職場内での支援のほか、特例子会社や福祉工場²(自立支援事業では就労継続支援 A 型³)などに限られている。

しかしながら、これらの精神障害者就労支援の一方で、就労の実現が現実的に困難な課題であり、それを望む当事者の大半が満足のいく結果を得られずにいることもまた事実である。それは何故か。

そのような疑問を明らかにするために、本調査では精神障害者が抱える困難と求め

¹ 本報告書では労働基準法に規定される雇用契約に基づく就労を「一般就労」とする。

² 特例子会社も福祉工場（および就労継続支援 A 型）も、職場環境が統合されていないという点で、一般就労に分類されない場合もある。

³ 政府の見解では、旧体制化における福祉工場に代わるものとして設けられたのが就労継続支援 A 型事業とされている。

る支援や配慮を彼ら自身の言葉から明らかにすることを目的として、インタビュー調査を行った。すなわち、実際に精神疾患を発症した後に一般就労を経験した当事者に対し、一般就労をする上でどのような困難を感じたか、何が離職の原因となったのか、そしてどのような支援があれば就労ができたと思うかについて尋ね、そこから問題の構造と本質を明らかにすることを目指した。

さらに、そのようにして明らかにした精神障害者が就労を断念する直接的・間接的要因と離職にいたるプロセスに対して、そのプロセスを断ち切るために必要な支援について考察を行うものである。

2. インタビュー調査の概要

(1) 調査の目的

精神障害者が一般就労で実際に体験した困難について、当事者自身の言葉から明らかにし、さまざまにあると考えられる課題の関係性を整理することで、その様子を具体的に明示する。さらにその整理の結果に、当事者自身が望む就労における支援のあり方を加えて検討し、困難を克服し就労を実現するために求められる支援方法として、具体的な方策を示すことを本調査の目的とする。

(2) 調査の方法

・調査の形式

本調査は半構造化されたインタビュー形式をとった。

回答者には、調査の概要と設定された質問が記載された質問紙を、施設を通して事前に示した。その上で、インタビューでは質問者が質問紙に従って質問し、回答者の自由な回答を求めた。また得られた回答は筆記およびICレコーダーで記録した。

また、インタビューは基本的には質問者と回答者のみで行うものとし、回答者が希望する場合には施設職員等の関係者1名の同席を認めるとしたが、実際に希望した者はいなかった。

・回答者

回答者は、調査の目的を考え以下の2つの条件のいずれかを満たす者とした。なお条件②については、一般就労の実現には雇用主側の意図が大きく影響し、当事者個人の範疇を越えたところで結果が決まることが多いため、必ずしも就職に至っていない場合も含むよう配慮したものである。

①精神疾患発症後に一般就労の経験がある者

②精神疾患発症後に一般就労のための求職活動をした経験がある者

最終的な回答者は、近畿圏内の精神障害者通所施設を利用する精神障害者の中から選出したが、実際にはすべての回答者が条件①を満たしている。

・実施場所

インタビューの場所は回答者の希望によった結果、それぞれの回答者が利用する施設内の個室を利用して行われた。施設は計3カ所で、いずれも近畿圏内にある精神障害者小規模授産施設⁴、精神科デイケア、就労継続支援B型事業所が各1カ所ずつであった。

・質問項目

- ①基本属性：性別、年齢、名前、居住エリア
- ②生活状況：同居の有無、Accessibility⁵（自転車、自家用車、公共交通機関などの利用状況）、通院・通所の頻度、家事の状況
- ③職歴：職種、就業期間、就業頻度
- ④就労の意思：仕事をしたいか、どんな仕事がしたいか（職種・期間・頻度など）
- ⑤就労上の困難：これまでの離職理由、困難を感じた点、就労に関する不安や心配な点
- ⑥必要な支援：希望する支援・サービス、実際に助かった支援・サービス

・結果の整理

インタビュー後は、録音による音声データを文面に起こしたのち、個人が特定される情報について必要な処理を行った上で分析を行った。

分析では、まず全文から質問項目①～③の回答に当たる部分を拾い上げた。次に①～③の回答部分を除いた残りの部分を、含まれる要素が1つずつになるよう分割し、それらを質問項目④～⑥の回答およびその他に分類し、その他については取り除いた（結果は巻末資料1～3を参照）。

3. 調査の結果

（1）回答者の概要

・基本属性と生活状況

本調査の回答者は計15名（男性9名、女性6名）であり、平均年齢は37.9歳（M=39、最大48、最小20）であった。日常生活に関しては、通院回数は週1回もしくは隔週1回がほとんどで、通所回数については平均して約3.5日であったが、週1回から週5回まで幅があった。

同居者は「あり」が8名、（家族7名、友人1名）、「なし」が5名、施設入所が1名で、残りの1名は普段は一人暮らしをしているが、インタビュー時は状態が悪化しているために実家に戻っていた。また交通手段の利用については、自動車の利用は運転免許か自動車そのものを所持しておらず、一人を除き利用できないと答えたのに対

⁴ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（第50条の2）に規定された施設種別の一つ。当該施設は調査時点で自立支援事業所への移行はしていなかった。

⁵ 日常生活における一般的な移動手段の利用可否状況を確認した。

し、自転車と公共交通機関については利用可とする者が多かった。この2つを利用できない者についてはパニックや神経症などの症状が原因となっており、就労という点でも仕事探しにおいて制限を課すものとなっている（I・#5-3）。

・就労に関する意思

「就労に関する意思」では、4名に仕事があり（内1名は就職が決まったところ）、残り11名の回答者も全員が就労をしたいという意思はみせたものの、その中でも「求職中」（実際に求職活動をしている）、「働きたい」（就労の意思は明確だが求職活動はしていない）、「できれば働きたい」（そう思うが無理はしたくない）の3つのタイプがみられた（巻末資料I参照）。

ここで特徴的であったのは男女差であった。女性の大半が「できれば働きたい」という消極的な希望であるのに対し、男性は働きたいという気持ちが強く、具体的な求職活動も行っている者と実際に仕事を得ている者はすべて男性であった。またそれと関連して、仕事への希望にも男女差が見られた。男性回答者では、社会的責任の意識とも関連して、常勤、正社員で働きたいという希望が聞かれたのに対して、女性回答者では自分の病気の状況を考え、週に数回、短い時間での体に無理のない範囲での仕事をと考えているという回答が多い。

このような傾向の違いは、就労の意志を決定付ける理由においても明らかで、「就労したい」とする理由としては男性回答者6人が社会的責任（「男は仕事して一人前だと思う。そういう意味でも早く仕事をみつけて自立したい。」#5）、「仕事が見つかったら結婚するつもりなので」#3）を、5人が収入を理由としたのに対し、「できればしたい」とする消極的な態度の背景には、これまでの経験からくる体力面での不安や経済的な必要性がないことがあげられた。

（2）就労上の困難

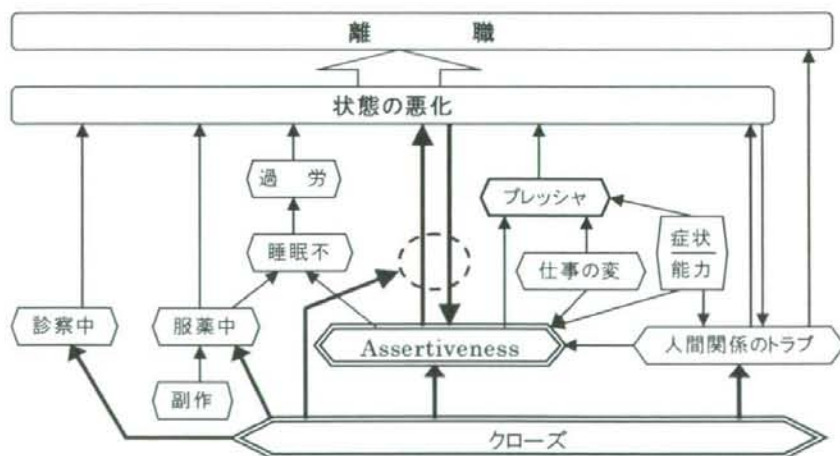


図1：離職の原因となる課題とその構造

図1はインタビューの回答をもとに、最終的に状態の悪化から離職までに、当事者が感じたさまざまな困難について、その因果関係の構図を示したものである。ここではこの図に従って結果を述べていく（回答については巻末資料ⅡおよびⅢを参照）。

・直接的要因

離職の直接的な要因として、回答者全員があげたのが「状態が悪くなったため」であった。ここには、医師による指示や入院によるものも含まれている。

次に、そのような離職の直接的な要因となる、症状や体調の悪化の背景にあるものを尋ねると、「人間関係」「(恒常的な)症状」「治療・服薬」「身体的疲労」「仕事探し」「就業能力」といった就労に関する課題が示され、さまざまな課題が複雑に影響しあい、最終的に状態の悪化につながったことが離職につながったことが示された。なかでも、気持ちや辛さが「伝えられない(伝わらない)」ことが精神的なストレスになったとする回答が多かった。

・プレッシャーと Assertiveness (適当な自己主張)

直接的要因である「状態の悪化」につながった要因として、最も回答が多かったのが「伝えられない」という辛さであった。個別の事象よりも、何か伝えたいことが伝わらず、そのことが精神的な疲労をもたらした結果、体調に影響し、離職へつながったという回答である。それらの回答の中にはプレッシャーと Assertiveness という2つのキーワードがみとれた。

回答者が伝えたいことには、病気の症状などに加え、自分の中の焦りや不安があり、その背景には「あるべき」姿や行為と自分との比較があった。大きくは社会的責任を果たす男性像であり、ほかの人と同じようにすること、求められたものに応えること、あるいは単純にきちんと仕事をするなど、さまざまな「あるべき像」に対して、自分ができていないという焦りやあるいはできているかどうか分からないという不安がプレッシャーになっている。

そのような自己に対する不安からくるプレッシャーに加え、Assertiveness の課題があることによって、さらに当事者の気持ちにストレスが加わっている。Assertiveness とは、ここでは適当な自己主張、自分の気持ちや考えをうまく表現することを指すものとして用いているが、インタビューではそれがうまくできないためにストレスを感じている状況が示された。つまり、もともとの辛さや不安などの悩みと、それについて表現したいけれどできないという辛さが、二重のストレスとなって追いつめられてしまうのである。

・オープン or クローズ⁶の課題

図1に示されるように、最終的に状態の悪化につながるさまざまな課題の背景には、多くの場合、クローズで働いていることが要因としてあることが明らかになった。オ

⁶ 障害の開示に関する表現。オープンとは障害を開示することもしくは開示している状態であり、クローズはその逆を意味する。オープンかクローズかの問題は多くの精神障害者の就労にとって重要な課題となる。

オープンでの就職の難しさ（Ⅱ・#3・2 他）に始まり、その結果クローズであったために医療や服薬の中断（Ⅱ・#4・5、#11・4 他）が起き、前述の Assertiveness もクローズであるために余計に困難となり、また隠しているということ自体が当事者の負担になる（Ⅱ・#11・3）など、その影響は多岐にわたっていた。また、他の課題に対して何らかの支援を行おうとした場合にも、クローズであればできることが非常に限られてしまうなど、二次的な影響もある。

しかし一方で、オープンでは仕事が見つからないとする回答も多く、オープンにすることに対する不安（Ⅲ・#11・5）や、したとしても誰に、どこまでといった懸案事項がある（Ⅲ・#9・3）ことも述べられている。

そのほか、一般的に就労困難の原因としていわれる作業能力の問題や、あるいは精神疾患に伴う症状の影響も回答としてあげられたが、上述のような課題に比べると少なく、また仕事の種類や職場環境（特にオープンにすること）に配慮することで回避されると考えられる回答であった。

（3）必要な支援

・「障害の理解」

最も多かった回答は「障害や症状を理解してくれること」であり、12 名がこの点に言及している。その具体的な内容については、通院への配慮（Ⅲ・#3・1、#10・1 他）や指導にあたっての配慮（Ⅲ・#8・1、#13・1、#15・2 他）のほか、当事者側からのアピールがなくてもそれに気づいて働きかけることを求めるもの（Ⅲ・#12・4、#15・3）もあった。

・「オープンでの雇用」

必要な支援としてオープンで働ける場所を提供することを求めた回答者は 9 名であった。いずれも、オープンの方が働きやすいことを述べた上でそれが難しいことを示し、まず何よりも「精神障害者を雇用すること」が当事者の求める支援であることが明らかとなった。前段の「（2）就労上の困難」でも、精神障害者の就労上の困難の背景には多くの場合「クローズであること」が関わっていることが明らかになったが、この回答は、オープンになることで就労における多くの課題が解消されることを当事者自身も認識しているということを示している。

・「話ができる（話を聞いてもらえる）環境」

これは「障害の理解」と重なる部分も多いが、その具体的な体现方法を示すものであり、「当事者の話を聞く」「当事者が話せる環境を作る」ということが、当事者にとって大きな支援となることがわかる。

前段の「（2）就労上の困難」で示したように、当事者は何らかの悩みと同時に、それを人に言えないことでのストレスを強く感じている。そのため支援という側面からいえば、「話ができる」あるいは「話せずにいることに気づいてくれる」存在がいることが、必要な支援としてあげられた。

・「橋渡し機能」

やはり同様に「障害の理解」と関連して、その理解を助けるために職場の人間と当事者の間に入り、症状に関する説明を行ったり当事者からは発言しにくいことを引き出して伝えたりする存在がいることを望む声があった（Ⅲ・#8-5、#10-3、#12-6 他）。

つまり、多くの福祉サービスが行う、当事者にとっての職場以外の場所での支援（図2 左側）ではなく、職場と場所や情報を共有した立場での支援（図2 右側）を、当事者が求めているということである。

この点については、自身のコミュニケーション能力だけでなく、企業における秘密保持などの観点からもその必要性をあげた回答者もいた。

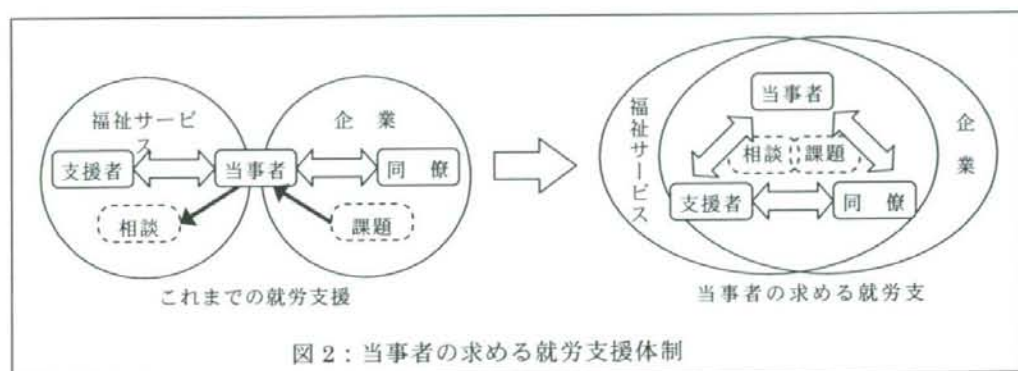


図2：当事者の求める就労支援体制

4. 考察－精神障害者が働くために

（1）「雇用率」方式と「差別禁止」方式

今回の調査結果から、精神障害者の一般就労における最も根本的な課題は、精神障害者に対する偏見と差別であるといえる。すなわち、精神障害者がその障害をオープンにして働けないことが最も大きな課題の一つであり、さらに新たな困難を生み出す要因となっているということである。

調査によって明らかにされた就労上の困難の多くは、障害を開示していないことによる影響を直接的・間接的に受け、また別の課題であっても必要な支援を提供するためにはオープンであることが必要となるという点で、精神障害者がその障害を隠すことなく働くことのできる環境を整えることが、彼らへの就労支援の第一歩であるといえる。

そのための支援のあり方として、まず制度の面について考えれば、障害者雇用率制度の課題がやはりあげられる。わが国の雇用率制度は、精神障害者に限らず障害者全般の雇用支援としても十分に機能しているとはいえない。他の雇用率制度の採用国と

比べて低い雇用率基準でさえ、達成率は民間企業で約 45%⁷という水準である。また中小企業や個人事業所などの雇用率の対象とならない事業所も多く、現在わが国の障害者の一般就労は、一部の意識の高い雇用主・事業主の善意に頼る部分が大きいといわざるをえない状況にある。

そのような状況に加えて、精神障害者に限って見た場合にはさらに課題が指摘される。その雇用率への算定開始が 2004 年であったことから、他障害種別からの遅れは明らかであるが、雇用率制度によって設けられた障害者雇用数の枠の中で、身体・知的・精神の障害種別間での競合が起きた場合に、精神障害者の抱える差別・偏見というハンデは大きな壁となる。

また今回の調査でも発言があったように、精神障害者が無理なく働くことができる時間は決して長くない場合が多い。算定に一定時間数以上の就労を条件とする現行の雇用率制度は、このような精神障害者の抱える条件にも厳しいものであるといえる。

それに対して、諸外国で実施されているような雇用時の差別禁止制度による障害者の就労の実現という手法であれば、事業所の規模や障害の種別による雇用率制度の課題はクリアされと考えられる。しかしその方式を採る場合には注意が必要である。本調査でも「(オープンで)面接を受けてもなかなか受からないんですよ。…障害のせいだと言われたわけではないけど、やっぱりそうかなって思います。」(#14)という意見がみられたように、差別禁止の方式を採るためには、不採用の理由が障害でないことを合理的に保障することが求められる。差別や偏見が大きく影響する精神障害者にあっては、これは特に重要な点である。また当事者自身にとっても、権利を守るためにはその理由の開示を求め自らの権利を主張する義務が生じるが、そのような作業は、わが国では障害者に限らず「馴染みのない」ものであり、おそらく実行には困難も伴うだろう。

このように、実際に差別のない雇用を実現するためには乗り越えるべき課題も多い。しかしながら、雇用率方式からの転換を考へてみる価値は十分にあるといえる。それは、雇用率方式の制度が「雇用主が障害者を雇用すること」を後押しする制度であるのに対し、差別禁止方式の制度は「障害者が雇用されること」を後押しする制度であるためである。主体が雇用主である雇用率方式では、その雇用主の意識に影響されてしまう。しかし今回の調査でもみられたように、多くの障害者は「働きたい」という意思を持っており、差別禁止方式はそのような障害者の意思を尊重することのできる方式だと考えられる。

(2) 職場内支援—援助付き雇用

「はじめに」で述べた就労支援の段階について考えると、雇用率方式や差別禁止方式による支援は段階①および②における支援である。一方で本調査では、段階③、すなわち就労を継続するために求められる支援の必要性が明らかになっている。

この段階の支援として、当事者は図 2 に示したような実際に働く職場環境の中での

⁷ 厚生労働省発表(平成 20 年 11 月 20 日)による。平成 20 年 6 月 1 日時点で民間企業の法定雇用率達成企業の割合は 44.9%である。

支援を必要としている。さらにそれを行う支援者には、障害や病気について理解し、職場の人々との橋渡しの役割を望んでいることも本調査から明らかになった。

そのような条件を満たしながら支援が可能なのが、援助付き雇用⁸型の支援である。援助付き雇用とは、実際の職場内で支援を受けながら雇用されるもので、その支援は期限付きの場合とその職場にいる限り継続する場合がある。例えば現在アメリカを中心に効果が認められ発展している IPS(Individual Placement and Support)なども援助付き雇用型支援の一形態であり、前述のように特に変化に対する脆弱性が指摘される精神障害者にとって、仮の職業体験の後に一般就労への移行を目指すよりも、直接実際の就労場面で支援を行うことによるさまざまな効果が指摘されている。

前述のような当事者が望む支援者像も、企業で働く、障害者に関する知識もない一社員に求めるのは難しいが、それが専門的知識を持った支援者であれば可能である。また専門家が企業内に入ることにより、当事者だけでなく雇用者や一緒に働く同僚への助言や支援が行える点も、援助付き雇用型支援の大きなメリットである。

わが国における援助付き雇用型支援といえるのが「職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業」(以下ジョブコーチ事業)⁹である。ジョブコーチ事業による支援では、専門家が実際に職場に入り、調査で当事者が求めたような職場との橋渡しや障害の理解のための支援も行うことができる。また同様に職場内での支援を可能とする制度として、障害者自立支援法がある。2005年に施行された自立支援法では、就労移行支援事業において施設外での支援が認められることとなり、課題はあるが企業への職場開拓や企業内での訓練を、社会福祉サービス施策の枠組みの中で行うことが可能となっている。このような制度を利用し、積極的に職場内での就労支援を行っていくことが有効だといえる。

しかし、これらの制度にも課題がある。まずわが国のジョブコーチ制度は事業の実施主体が少なく、実際に利用できる当事者は限られている。就労移行支援事業については、旧体制からの施設の移行が進む中で、この事業を採用する施設も多い。また、現在の障害者就労支援の高まりにのって、新たな事業所の開設も増えている。しかしながら、自立支援法では定員6名以上とされるなど、この事業自体が非常に小規模で行うことが想定されるものであり、利用料収入の規定からも、それほど多くの利用者に対応できるようには設定されていない。

さらに両事業に共通の課題として、有期限のサービスであることがあげられる。調査から得られた支援の多くが就職当時だけでなく恒常的に必要とされる支援であることを考えると、この点も課題となってくる。その点については次に述べる。

⁸ 始まりは米国における1986年のリハビリテーション法下異性によって制度化された新しい職業的サービス「Supported Employment」であり、Competitive work(競争的な仕事=一般就労)、Integrated work setting(統合された職場環境)、On-going support services(継続的援助サービス)などを条件としている。一般の職場において、専門家が支援員として入り個々の当事者に合わせた訓練・指導・援助を行っていく。援助付き雇用型支援の特徴のひとつは、支援者が当事者だけでなく雇用者や周囲の就業者への支援や助言も行える点である。

⁹ 障害者の雇用の促進等に関する法律に規定される事業で、2002年に始まった。

(3) ナチュラル・サポート

(2) で述べた「期限」に関する課題は、特に状態が常に流動的な精神障害者の就労支援ではよく持ち上がる課題である。障害という概念自体が固定的で変化しないものという認識のもとにあり、困難や課題についても、一度乗り越えればその状態が継続するものと考えがちであるが、精神障害者の場合、常に変動する可能性があり、そのため支援にも継続性が求められる。

このような課題については、もちろん利用期間の制限がなくなれば解決するものであるが、しかしながら現在の社会福祉行財政の現状や公的な制度としての性質を考えれば、それはあまり現実的な話とはいえない。

そこで必要となるのが、いわゆるナチュラル・サポートの活用という観点である。ナチュラル・サポートとはその名の通り、人間が生活していく上で当たり前に行うサポートを指す。例えば体調の悪い友人を気づかったり、家族や仲間同士で声をかけあったりする、誰もが日々の生活でお互いに行う行為である。専門家による有期限の支援から、このナチュラル・サポートへの移行することが、この「期限」に関する課題の一つの解決策であるといえる。つまり、職場内での当事者への支援と並行して、当事者がナチュラル・サポートを受けられるような環境を整えることで、専門家による日常的な支援が終了した後も支援を継続させるのである。

現在でもジョブコーチによる支援では、事業終了後の当事者への支援を考慮して、職場内に協力者や障害者の就業に関する担当者を設け、彼らへの指導などを行っている。そしてそのような当事者と関係者との関係構築を意図とした支援は、職場内支援でこそより効果的に行うことができる。その意味でも、職場内支援を就労支援の基本に位置付け、制度上でもそのような支援の提供を可能とする新たな制度やシステムが求められるといえる。

(4) 障害者就労の社会的意義

精神障害者にとって一般就労へのバリアの一つが、彼らへの社会の偏見や差別であることは既に述べた。そして彼らの就労の実現のために、そのような偏見や差別の解消することが重要なのも事実である。

しかし同時に、彼らが働くこと自体によって解消されたり軽減されたりする偏見や差別もある。差別や偏見の克服には、まず「知る」ことが重要である。精神障害者が就労することは、社会にその機会を提供するものでもある。就労の場というのは、障害を持たない人にとっても、何らかの制限や拘束力を持つものである。つまり、その個人の精神障害者に対する認識や感情とは別に、「仕事」として「関わらざるを得ない」状況を作り出すのが就労である。そしてそれは、うまく活用することで、精神障害者に対するイメージを変えていく一つの機会とすることができるのである。それが障害者の就労が持つ社会的意義だといえる。

つまり、精神障害者が精神障害者として就労することこそが、彼ら自身やその後に続く当事者の就労への支援となるのである。だからこそ、彼らが障害をオープンにした就労をより積極的に行い、またそのための支援をしていくことが重要であるといえる。

5. おわりに

今回の調査では、調査前に一定の予想がついたもの、つかなかったものを含めて大きな収穫を得ることができた。特に、一般就労において当事者が「何を困難だと感じているか」についてインタビューを通して実感することができた。

ただし、回答した当事者のほとんどについて症状が軽度であり、また日常生活上では一定の自立を果たしていた。このことにより、一般就労のための課題を考えた場合に、基盤となる生活面での課題や職務遂行能力に関する課題が少なく、むしろ最初から職場での人間関係やコミュニケーションの課題のみに集約された回答者が選ばれていた可能性があったことは否定できない。障害の重症度が上がり、まず日常生活を送る上での課題をもつような当事者の場合には、就労において職務遂行能力などの課題がより大きくなると考えられ、この点は今後検討が必要な点であるといえる。

またインタビューを通して、障害だけでなく疾患の種別による違いを感じるものが度々あった。例えば強迫神経症者の確認行為や、あるいは気分障害の場合の状態の波などが具体的な困難としてあがったが、極端に言えば精神障害者の症状は一人ひとり異なっている。だからこそ、ジョブコーチやIPSなどの個人対応が可能な支援のあり方の有効性が高まるともいえるが、疾患種別の違いによる就労上の困難および必要な支援の差についても、今後検討する必要があるだろう。

参考文献

- 相沢 欽一 (2007) 「現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック」 金剛出版。
- 小川 浩・志賀 利一・梅永 雄二・藤村 出 (2000) 「重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ実践マニュアル」 エンパワメント研究所。
- 茅原 聖治 (2004) 「障害者法定雇用率未達成企業に関する経済学的一考察」 『龍谷大学経済学論集』 44(3), p1-18。
- 障害者職業総合センター (2008) 「調査研究報告書No87 障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU 諸国及び米国の動向—」 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構。
- 野中 猛・松為 信雄編 (1998) 「精神障害者のための就労支援ガイドブック」 金剛出版。
- 秦 誠 (2007) 「障がい者雇用促進のための119番」 株式会社UDジャパン。
- Becker, R. Deborah & Drake, E. Robert (2003) "A Working Life for People with Severe Mental Illness" Oxford University Press, Inc. (大島 巖, 松為 信雄, 伊藤 順一郎監訳 (2004) 『精神障害をもつ人たちのワーキングライフ IPS: チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド』 金剛出版。
- Tom Burns et al. (2008) "The Impact of Supported Employment and Working on Clinical and Social Functioning: Results of an International Study of Individual Placement and Support" Schizophrenia Bulletin, doi:10.1093.

資料

資料Ⅰ：「仕事に関する希望」回答一覧

	就労の意思	仕事に関する希望
#1	できれば働きたい	-1 実際に働けるのは1日の勤務時間が3時間くらいまでかなと思うし。週も2日か3日くらい。 -2 2々しなければならぬのも辛い。そうなるこそ喫茶店とかね。スーパーとかだと、レジやったり何やったりで大変。でも無理して続けられなくなるなら意味ないし。 -3 ける範囲で働けるような仕事
#2	できれば働きたい	-1 ちょうどいい仕事 -2 ン屋さんとか、やってみたいと思う。 -3 力的に、週2日か3日くらいで、一日3時間くらいがいいと思う
#3	求職中	-1 常勤で月給がもらえる仕事 -2 械の組み立てや清掃が自分にできるかなと思う。興味があるのは営業とか接客も、ここ(作業所)でずっと喫茶店の仕事をしていたし、やってみたい。 -3 できればオープンにして、自分のペースで働けるところがいい。 -4 バコが吸えるところ。
#4	就職決定	-1 仕事ができればなんでもいい。もちろんこれまでの経験とか活かせたらいいけど、賢沢は言ってもらえないし。雇ってくれればいい。
#5	働きたい	-1 フルタイムで、NC旋盤の経験を活かした仕事
#6	就労中	-1 もともとやっていた仕事なので自分でも分かっているやりやすい。そんなに大変な仕事ではないし、うまくやれている。
#7	できれば働きたい	-1 自分に合った仕事があって、例えば体を使う仕事は好きだし、介護の仕事とか天職かなと思う
#8	できれば働きたい	-1 オープンでないと、クローズでは行けないです。…、オープンでもいいよって言ってくれて、すごく雰囲気がいいなって、自分でもここだったらいいなっていうような場所 -2 然食品のお店とか興味ありますけど。今は自然食品であろうとなかろうとね、こういう時代になってきてるんで、それにこだわってはいないです。
#9	求職中	-1 雇用が不安定な状態なので、正規雇用じゃない仕事でもなかなか就くことができませんので、今はもうとにかく、何かしら長期でアルバイトでもなんでもいいんで、就こうっていうスタンスに切り替えまして、お仕事探している -2 まで経験したことをもとに、検査のお仕事ですか、パソコンを使ったデジタルワークみたいなお仕事に就きたい…それを選んでいて、っていう感じなので、もうそこは妥協しました。 -3 期間続けられるお仕事
#10	できれば働きたい	-1 バイトから探そうかなとおもっている -2 は3,4日くらい。1日に5時間前後くらい
#11	就労中	-1 できれば正社員になりたい。 -2 務職がしたいです。デスクワークですね。体動かす仕事もいいんですけど、事務がしたいんです。パソコンの資格も持っているの。
#12	働きたい	
#13	就労中	
#14	求職中	
#15	できれば働きたい	

資料Ⅱ：「就労上の困難」回答一覧

	就労上の困難
#1	-1: 仕事が大変っていうのもあったけど、やっぱり人間関係が原因だった。 -2: 調子の波があることが、一番仕事には影響する。しんどい時となんとかなる時に差があって、それがさぼってるみたいにみられる。
#2	-1: 最初は暇な時間に2人のアルバイトでやってたのが、急に1人で全フロア見ることになってしまった。体力的にもしんどくなって、続けられなかった。 -2: 1人で全部やらなきゃいけないとなると、体もしんどいけど、気持ちもなんか疲れる -3: 急に任せられたしんどくなった。
#3	-1: 体が疲れるとやっぱり病気も悪くなる。 -2: 自分ではできればオープンで働きたいのに、オープンにすると仕事が見つからない。ハローワークにも行って障害者OKのところにもいったけどダメだった。 -3: 常勤でフルタイムで働きたい。でもそうすると、病気を隠して働くのは難しい。
#4	-1: 人間関係が難しい。うまくやっていくことができない。 -2: できることできないことがある。軽しさが普通の人と違うというか、これができればこれもできるっていうのが、ちょっと違うから、できるだろうと思われてもできないことがある。 -3: 体力面が問題になる。疲れてくると体調も悪くなるし、いらいらして人間関係も悪くなる。 -4: 集中力が持たない。だから仕事もなかなか覚えにくい。 -5: 仕事を始めると、この作業所とか病院とかに行けなくなる…クローズにしているから休みたいと言えない
#5	-1: 長時間労働ができない。 -2: やっぱ親が自分にはたく仕事に就くことを期待してると思う。それを考えると少し焦る。頑張らなきゃという気持ちになる。それがもしかしら、ストレスになっているかもしれない。 -3: 電車に乗れないし、1人暮らしもできないかもしれないので、徒歩とか自転車で通える範囲でないとけない。でも、あまり近所にそういう仕事ができそうところがない。
#6	-1: 夜働いて昼間は寝ているので病院に行けないことが多いのが気になる。 -2: 薬を飲むと眠くなって、仕事中にボーっとしてしまう。
#7	-1: 病気のせいでいろんなことが気になって、早く起きてでもデイケアにも遅れてしまう。仕事もスムーズには行けないかもしれない。 -2: 薬のせいで、まだ飲み慣れてなかったし、すごく眠くなって仕事をするのが大変だった。拒食みたいな感じにもなったし。会議とかで眠たくないのに勝手に寝てしまっただけで注意されたり。仕事が出来ないほど眠くなった。 -3: 症状が重くなると強迫神経症なので、いろいろ気になって何もできなくなる。今だったら多分その仕事はできないと思う。 -4: 人間関係というかいじめみたいなことがあった。それが病気のせいなのか今は分からないけど -5: 介護の仕事は神経使う仕事だったっていうことも、多少はあるかもしれない。 -6: 職場に怖い人、やさしい人がいるとどうも。緊張してぎゅーと体が堅くなってしまっただけ。
#8	-1: 6時からやのに1時間も早く来てからあせるっていわれました。それでも分かんずにとりあえず5時に行ってたんです。 -2: 上司の女の人が、あるときからあんまりよく思われてなかったみたいで、まったく私を無視するようになって、他の人と私だったら、他の人には話はするけれども、私には完璧に無視されて、辛くなって、病気の方もしんどくなってきて、精神的にもしんどくなって、先生に相談して、結果、もう辞めざるをえなくなりました。 -3: 病気のことは言ってなかったんで、やっぱりそういう辛さとかを理解してもらえなくて、もう普通のにはいけなくなりました。 -4: どうしても病気がって状態が変化するので、なかなかずっと同じ状態で続けるって言うのが難しい状態ではありますね。
#9	-1: 職歴というかキャリアがないので、(それで仕事につけなくて)その悪循環みたいになってきて、その間に年齢も重ねていくということで、雇用自体にちょっと難しさを感じている。 -2: 人間関係は、後から考えれば本当はあんまり悪くはなかったのが、自分の考えすぎ、過剰反応しすぎちゃって、それを大きくとらえすぎて、自分に帰ってきて、それがしんどくなっています -3: 自分の状態を、簡単に言ってしまうと、自爆してしまうみたいなんじゃないですかね。 -4: 相手はどういう対応じゃないのに、僕が勝手にそう捉えてしまうっていう。その過剰な捉え方が問題じゃなかったのかっていうのが、今は振り返ると、そうやって気づけるけれども、その時は、それでいいいになってしまった。 -5: 他の同期は上がったのが私だけできなかったんです。それはなんでだろうっていうこととか、そういう何か自分が、うまくできなかったことが気になる。それで、また変に悩んで、こう仕事もうまくこなせなくなってきたりという感じですね。 -6: 自分もみんなと同じように、していかなきゃいけないっていうプレッシャーもあったんです。 -7: 期待したいのについて、それに応えていかなきゃっていう。重圧っていったら大げさになってしまうんですけど、ありましたね。 -8: あとから若い子達がどんどん入ってきて、自分もやらなきゃいけないのに、うまくできないっていうところが、自分自身が歯がゆかったりしましたね。

#10	-1: 発病したときに、会社がこれ以上有給取るなら辞めて欲しいということだったんです。その会社は、他の(病気の)人にもそう言っていて。でも状態が悪いときには休まざるをえないし、それでも無理かなと思った。 -2: 朝が症状が出るが多かったので、普通の出勤が難しかった。 -3: 人とコミュニケーションというか、そういうのが負担になったっていう感じです。 -4: (無理な頼み事を)どう断っていいかわからないし、かといってそれを相談できるような職場の、相談できる仲間もなかった。
#11	-1: 先生に辞めた方がいいって言われて、入院して欲しいって言われて入院したんです。 -2: ただ寝てない状況が続いて症状が出て、やめざるをえなくなったっていう。 -3: 仕事を探すときに(病気のことを)伝えたら採用されないかなと思って伝えなかった。それで体調の不良のことが言えないし、隠してるっていうプレッシャーというのがありました。 -4: 薬は必要かなと思うけど、クローズでやっていかないとしょうがない。そうすると通院が難しくなる。 -5: オープンにしてもメリットがない気がするんです。マイナスに取られそうなんです。かえって言ったことで、周りの人の態度が変わったりするかもしれないっていう。それでまた被害妄想になって。 -6: 正社員になろうと思ってるんですけど、クローズで正社員だと、例えば週1、2回診察っていうのも難しくなってしまう。 -7: 僕は統合失調症で、先生にも仕事したらあかんって止められてるんで、ちょっと辞めさせてもらえませんかって言って辞めさせてもらったんですけど、それ以来、その派遣会社から仕事が来なくなりました。 -8: 障害者雇用就職セミナーに行ってきたんですけど、そのときも10社くらい受けたんですけど、精神は取ってくれなかった。
#12	-1: 薬を止めてたときに、それは薬を飲んでたら仕事がしんどくてできないから、でもそれで変になって、職場の人とトラブルになって辞めちゃったこともある。 -2: 薬を飲んでると眠いししんどいし、ボーっとしてるし。 -3: 流れ作業は次々くるっていうプレッシャーがあって、追い詰められると、ちょっとパニックになりますよね。 -4: 口には出さないけど、内心ではパニックになって、他の人には分かんないんじゃないかな、だけど本人は、もう内心パニックでどうしようって思ってるけど言えないしね。 -5: みんなはてきとうにやって、でもそれができなくて、何でもきつちりやらないと気がすまなくて。ある程度このくらいまでいいっていうのが分からないし、それでもう疲れて。 -6: 仕事はずっとクローズで、やっぱり言ったら辞めさせられるんじゃないかなと思って。それが辛かったです。
#13	-1: なかなか仕事を覚えられなくて、何度も同じこと注意されてしまう。 -2: 仕事は昼の1時からなんですけど、いつも12時くらいに行ってる。でも時給だから1時に来てって言われて。でも気になるんです。 -3: 肉体労働なので体がしんどかった。
#14	-1: 手(の障害)があるから隠せないからカミングアウトしてるけど、それで面接を受けてもなかなか受からないんですよ。…障害のせいだと言われたわけではないけど、やっぱりそうかなって思います。 -2: 病気のことがあるので、例えば2週間に1回、通院のために午前中だけお休みができますか、って聞いたら難しいって言われたんです。それならバイトとかがいいんじゃないですかって言われて。でも私は正社員がいいんですよ。 -3: 面接のときは(障害があっても)大丈夫って言うってもらえても、結局だめ(採用されない)になる -4: 他にもそこで働きたい人がいて、そういう人と比べたら、やっぱり障害があるぶん不利になるんだと思います。
#15	-1: 仕事を覚えるのがどうしても遅い -2: 仕事でもなんでも、慣れるまでに時間がかかるっていうか、それですごくせかされたりするとあせって、何も考えられなくなるんです。 -3: 施設に入っていると、あの施設の人だっていうことになるので、だから人の目が気になるっていうのか、お客さんとかに会う仕事で、前に途中でだめになったのが飲食店だったんですけど、そういうのが気になって緊張してしまふんです。 -4: 最初は仕事にいけるのが嬉しかったんですけど、やっぱり行く수록緊張してしまつて。 -5: 仕事だから行かなきゃいけないって、でもしんどいんだけどしんどいっていえなくて、それが辛かった。 -6: 休みたいっていえなくて、熱とかが出たから施設の人が電話してくれたりしたけど、それも変なふうに使われてるんじゃないかってきになったりして。結局全部しんどくなるんです。

資料Ⅲ：「必要な支援」回答一覧

	必要な支援
#1	-1: やっぱり理解がないと働けない。 -2: 仕事が増えたり変わったりすることがあるときに、断るかもしれないってことを分かって欲しい。仕事を覚えることが、全部じゃないけど大変なこともある。それを分かってほしい。そういうことは、普通の、病気がない人からしたら昇進みたいなものだから嬉しいこと。でも、やっぱりこういう病気があると、それができないこともある。絶対できないってことでもなくて、ただ、そういう可能性もあるってことを知ってもらって、そのときには「どう？」っていう相談をしてもらいたい。それで、それを断ってもいいっていうのがほしい。それがないと、絶対それに応じなきゃいけないから、やっぱりしんどくなる。せつかく相手が自分を認めて言ってくれるのに、それを断るのが心苦しいというか、プレッシャーみたいな。 -3: この病気を理解して欲しいと思う。 -4: オープンでいきたいと思う。
#2	-1: 自分のペースにあった仕事で、あまり無理を要求されないっていうこと。 -2: 途中で急に変わったりしないこと。 -3: できれば病気のことも話せて、そういうことについて配慮してくれるっていうか。
#3	-1: 病院にも通えるようにお休みをもらえたり、仕事中に休憩できたりできたらいい。 -2: 病気のことを知っていて雇ってくれることがいい。
#4	-1: オープンでも雇ってくれるところが欲しい。
#5	-1: オープンで働いて、病気のことも配慮してくれるところ。オープンでないと、結局同じことの繰り返しになってしまうと思う。
#6	
#7	-1: 怠けてるわけじゃないけど、しんどくて動き出せないときがある。そういう時、相手は病気じゃないから怒ったりきつく当たったりする。でもそれを分かってもらって。 -2: デイケアみたいな雰囲気、少し遅れたり、しんどくなったら横になってもいいとかだったらいい。 -3: 自分の症状を理解してもらって、できないことをやってもらえたり、サポートしてもらいながら、ちょっと話聞いてもらったらいい。病気について安心できるような職場があったらいい。
#8	-1: それ(自分の病気の状態っていうの)を知ってもらったうえで、私自身もちゃんと仕事の内容っていうのをちゃんと把握してやれるように、最初に説明してもらいたい。 -2: 病気の程度とか種類とかも違うと思うんです。それを、分かっていた上での就労だとやりやすいと思う。 -3: 例えば、オープンでOK だっていうのも一つのサポートとしてある。 -4: やっぱりオープンは大変だと思います。 -5: 一緒に最初にケースワーカーの先生とか、と、一緒に三者懇談(自分と職場の人とワーカーなど)みたいなかたちで、どういう状態で、今はどういう状態で、こういう仕事がしたくてとか、(職場の人との間を)取り持ってくれるようなれば、より安心して就労ができるのではないかと思います。
#9	-1: 1人じゃない、周りにはいるから、安心して仕事を続けていったらいいっていう、保証というか、そこまで大げさじゃなくてもいいんですけど、ここに行ったら、とりあえず聞いてもらえとか、そういうサポート。 -2: やはり聞いてもらうっていうことが重要なかなっていう。 -3: やっぱり知ってもらっているのは大きいです。ただそこで知ってもらっている人と悪い人っていうか、この人に言っても大丈夫かなっていうのは迷うことは迷いますよね、常に。 -4: 最初にこういうこと(病気を)抱えてますってことを伝えて、それで雇ってもらえたらまだ安心。 -5: だから困ったときに、電話でもいいですし、会ってはなすのが一番いいんですけど、ちょっとこうこうこういうことがあったんですけどという、ちょっと話を聞いてもらおうとかそういうサポートがあれば、すごい助かるんじゃないかなっていうのは感じます。 -6: 職場のこともよく知ってる人がいいですね。仕事上いえないことってあるじゃないですか。守秘義務とか。それで(外部の人には)込み入ったことを相談できない。それがすごい悩みで、でも、同僚にそれを打ち明けてしまうと、キミはそういうこと(病気)なのっていう突っ込みが入る。だから、仕事のことも相談できて病気のこともわかってくれたらすごいありがたいです。
#10	-1: とりあえず通院できる時間を作って欲しい。 -2: 病気のことは理解はして欲しいと思う -3: 病気だっていう自覚がないので、そのへんどう説明したらいいのかわからない。代わりにそういう説明をしてくれる人がいたら助かりますね。

#11	-1: 平日の午前でもいいから病院通わせてくれたら。 -2: みんなが理解してくれて、偏見を持たずに -3: オープンに行けたらいいと思う。 -4: オープンのままで受け入れて、働けたら一番、仕事し易いって思う。
#12	-1: 自分にできる仕事の量で決めてくれたほうがいいなって。 -2: 誰か一人理解してくれる人がいたら続くんですけどね。誰もいなかったらもういられませわ。誰でもいいから分かってくれる人が一人いて、ちょっと励ましてもらったりしたら、気分も治るじゃないですか。 -3: 分かってくれる人がいて、自分のペースが守れたら。 -4: 表現するのが下手っていうのもあるから、そういう表現の下手さ加減が分かるっていうか、そういう人がいたらいいんだけど。 -5: 自分の病気のことを、症状も含めて、わかってくれて、みんなに説明してくれるっていう。 -6: 仕事するとき一緒に働いてもらって、アドバイスくれて、他の人にもコミュニケーションできるようにしてくれる人がいたらいい。
#13	-1: 毎回注意することとかを言って欲しい。でもそれが続くといい加減覚えてみたいな雰囲気になるけど毎日いてもらいたい。 -2: もっと近くに働ける場所があったら助かるけど、家の近所だと病気のことでかばれたらいけないから、親とかもあんまりして欲しくないみたいで、家の近くで探せない。 -3: 結局、病気のことが分かったら仕事が見つからない。でも自分の場合、病気だってことを隠すことが症状的に難しいから、そうすると面接とか受けても雇ってもらえない。
#14	-1: 障害を持ってるってことを理由にするつもりはないけど、でもやっぱりできないことがあるのを、わかっても雇ってくれる職場とか会社が増えて欲しいです。 -2: 障害があってもできないことに配慮してもらって、できることの範囲でいっていい働き方がいいです。 -3: 病院に通わなきゃいけないし、月 2 回とかお休みがもらいたい -4: 入院することとかもあるかもしれないじゃないですか。そのときも、退院後にまた働かせてくれたり、しんどいときにはちょっと時間を短くしてもらったりできたらいいと思います。 -5: 一番は働かせて欲しいってことです。雇って欲しい。
#15	-1: ここ(作業所)にも 1 人で通えるようになるまで施設の人に付き添ってもらっていたので、もしどこかで仕事をするようになったら、最初はそれがいいと思います。 -2: 仕事を覚えるのがすごく遅くて、一度覚えればちゃんとできるんですけど、だから覚えるまでゆっくり教えて欲しい。 -3: 自分からしんどいって、言いたくても言えなかったりするので、やっぱり気づいて欲しい