

薬物依存症者への就労支援のあり方に関する研究

研究分担者 引土絵未

国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 薬物依存研究部 外来研究員

研究要旨：

【目的】依存症治療の成功要因の一つが有益な雇用であることがこれまでの研究でも明らかにされており、依存症治療と職業訓練の統合が目指されているが、日本国内では支援者の創意工夫による部分が大きく、支援内容も確立されていない現状にある。本研究では、特に地域の民間依存症回復支援施設等における就労支援について焦点をあて、民間依存症回復支援施設等における薬物依存症者の就労支援の実態と課題を明らかにするとともに、実際に行われた支援の好事例を収集することを目的としている。

【方法】薬物依存症者の就労支援の実態と課題を明らかにし、実際に行われた支援の好事例を収集するために、民間依存症回復支援施設を対象としたインタビュー調査（研究1）および先駆的事例として海外の知見を収集するヒアリング調査（研究2）を実施した。インタビュー調査（研究1）では、第5回ダルク意見交換会（2019年2月19日開催、31施設41名参加、平成30年度依存症対策全国拠点機関設置運営事業）で実施した就労支援に関するアンケートにおいて、就労継続支援B型およびA型事業所、または就労支援を目的とした自主事業を運営または運営予定であると回答し、かつインタビューの同意を得た施設6機関に調査を実施した。ヒアリング調査（研究2）では、米国ニューヨーク州にて、物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムについてNADAP、Center for practice innovations at Columbia psychiatry NYSPI（New York State Psychiatric Institute）の2機関を対象にヒアリング調査を実施した。

【結果】インタビュー調査（研究1）では、各施設の創意工夫により多様な取り組みがなされていることが明らかとなった。その中で、民間依存症回復支援施設における就労支援の特徴や課題として以下の3点が挙げられた。1つは、就労支援の取り組み開始の契機に影響する地域特性である。従来のダルクプログラムに加え、就労支援に特化した取り組みを開始した背景として、多くの施設ではダルクプログラムのみでは社会復帰や次のステップに進むことが難しいものの地域の社会福祉施設では受け入れ困難とされる長期利用者の存在がその契機となっていることが挙げられた。他方で、お酒の問題を抱えることが少なくないという文化的背景も影響し、地域の社会福祉施設との連携が有機的に機能している地域もみられ、地域特性に大きく影響を受けていることが再確認された。2点目が就労に伴う情報開示についてである。依存症であることを開示して就労することにより就労と回復の両立が担保される可能性が高まると経験的に考えられている一方で、依存症の公表には、依存症に伴う偏見や差別、それらに伴う不採用や失職に直面する可能性を有しており、多くの依存症者はこれらを回避するために依存症であることを非公表の形で就労している。このような困難を伴う情報開示における経験知として、情報開示の多様な選択肢が挙げられ

た。最後に、依存症特性に配慮した連携である。地域の就労支援機関における懸念点や留意点として、薬物依存症に対する知識や技術がないため特に再使用時の対応、依存症者の人間関係上の距離感などが挙げられている。このような依存症特性について就労支援機関と共通認識をもつとともに、再使用時の対応などを共有し、具体的な相談先を提供することなどを通して多機関・多職種連携を図ることが求められる。

ヒアリング調査（研究2）では、米国ニューヨーク州における物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムにおいて、十分な財政基盤をもち、豊富なスタッフと確立された支援方法により依存症者の就労支援が実施されていた。これらの制度的背景だけでなく、依存症治療の専門職と職業リハビリテーションの専門職、そして回復者スタッフが協働し、有機的な支援が実施されていることも、統合システムの重要な要素となっている。統合システムには複数の要素が含まれているが、中でも支援従事者教育とフォローアップ体制の充実については日本の実践においても学ぶべき点が大きいと考える。

【結論】 依存症特性に配慮した連携については、支援者個人および機関の価値観や経験に資するものではなく、確立された資源としてテキストやワークブックの開発を通して、就労支援従事者、依存症支援者の相互理解を深めるとともに、支援に繋がっていない当事者や家族が就労について理解を深める機会を提供することが目指される。また、就労後のフォローアップ体制を整備することを通して、依存症に関する情報を開示するか否かの選択肢を提供することが目指されるが、薬物依存症者の就労継続を支援する財源が確保されていない現状において、その財政基盤について検討が必要となる。また、物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムの重要な要素の一つは、依存症支援者、就労支援者、回復者スタッフが協働していることであり、今後薬物依存症者の就労支援においては、各機関におけるより一層の連携が望まれる。

研究協力者

秋元 恵一郎 特定非営利活動法人東京
ダルク
大吉 努 NPO 栃木ダルク
加藤 隆 NPO 法人 八王子ダルク
栗栖 次郎 湘南ダルク
栗坪 千明 NPO 栃木ダルク
小高 真美 武蔵野大学
嶋根 卓也 国立精神・神経医療研究センター
山村 りつ 日本大学
吉野 美樹 板橋区教育支援センター

A. 研究の背景と目的

薬物依存症者の就労支援については、ダルクなど地域の民間依存症回復支援施設における就労支援と刑務所出所者に対する就労支援とに大別可能である。後者については「刑務所出所者等総合的就労支援対策」や「協力雇用主に対する刑務所出所者等就労奨励金」、司法と福祉の連携に基づく「地域生活定着支援センター」など制度の整備は順調に進んでいるが、薬物事犯者の受け入れは不可とされることも少なくない。前者については、障害者総合支援法による事業として行われることが徐々に増えてきている現状にあるが、依存症に特化した制度ではないために、支援上の課題やニーズと齟齬が生じることも少なくないことが指摘されてい

る。依存症治療の成功要因の一つが有益な雇用であることがこれまでの研究でも明らかにされており、依存症治療と職業訓練の統合が目指されている¹⁾が、日本国内では支援者の創意工夫による部分が大きく、支援内容も確立されていない現状にある。本研究では、特に前者である地域の民間依存症回復支援施設等における就労支援について焦点をあてる。

「民間支援団体利用者のコホート調査と支援の課題に関する研究」によると、ダルクの2年後就労率は約4割とされており²⁾、「平成21年度社会福祉推進費補助金事業 依存症回復支援施設全国調査」によると、就労を困難にしている要因として、「精神科合併症」(89.1%)、「社会経験が少ない」(87.0%)、「高齢である」(74.0%)が上位3項目として挙げられている。以上のように民間依存症回復支援施設での就労支援においては、ダルク以外の精神障害者等を対象とした就労支援機関等との連携が必要とされる側面があるものの、就労支援に関する連携機関としてハローワークの認知度は高い反面、その他の障害者の就労支援のために施設や施策については認知度が低く、連携も少ないことが指摘されているが³⁾、双方の連携を阻害する要因についてその実態は明らかになっていない。

本研究の目的は、民間依存症回復支援施設等における薬物依存症者の就労支援の実態と課題を明らかにするとともに、実際に行われた支援の好事例を収集することである。そこで、民間依存症回復支援施設を対象としたインタビュー調査を実施し、実態と課題の集約をおこなった。また、先駆的事例として海外の知見を収集することを目的とし、米国ニューヨーク州において物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムについてヒアリング調査を実施した。

B. 研究の方法と結果

以下では、研究1：民間依存症回復支援施設を対象としたインタビュー調査、研究2：米国ニューヨーク州におけるヒアリング調査研究についてそれぞれ方法と結果、および小括としての考察を述べる。

【研究1：民間依存症回復支援施設インタビュー調査】

a. 方法

第5回ダルク意見交換会(2019年2月19日開催、31施設41名参加、平成30年度依存症対策全国拠点機関設置運営事業)で実施した就労支援に関するアンケートにおいて、就労継続支援B型およびA型事業所、または就労支援を目的とした自主事業を運営または運営予定であると回答し、かつインタビューの同意を得た施設6機関において調査を実施した。調査対象者は、施設代表者および施設職員であり、1~2時間程度の半構造化フォーカスグループインタビューを実施した。

調査項目は以下の通りである。

- ① 事業内容と成果
- ② 業務内容
- ③ 就労支援において特に留意している点
- ④ 企業や地域との関係づくりにおいて特に留意している点
- ⑤ 運営や支援の基盤となる理念など
- ⑥ 依存症者支援において特に留意している点・課題・要望
- ⑦ 就労支援に関する地域特性

b. 結果

- 1) 栃木ダルク(およびウェルビー)の取り組み(2019年6月時点)

栃木県は人口約 195 万人であり、宇都宮市には県全体の 4 分の 1 に当たる約 50 万人が集中している。栃木ダルクは 2003 年に開所し、栃木県の宇都宮を拠点とし現在は 5 つの施設を運営している。施設は治療共同体のコンセプトを用いたステージ制（現在は 3 段階）を導入しており、ファーストステージセンターで動機づけを実施し、セカンドステージセンターで依存症からの回復を目指し、サードステージセンターで社会復帰するという流れになっている。これらの 3 つの施設に加え、ステージ制による回復とは異なる選択肢として農業を中心とした施設、および女性を対象とした施設の 5 つの施設の集合体となっている。

栃木県委託事業（薬物乱用防止パトロール事業、薬物再乱用防止教育事業）、保護観察所委託事業（自立準備ホーム）、薬物依存再発予防プログラム（保護観察所）、薬物依存離脱指導（黒羽刑務所 喜連川社会復帰促進センター）、薬物乱用防止講演事業、アディクションカウンセラー養成事業などの事業を実施している。

職員は基本的に依存症からの回復者スタッフであるが、2019 年 5 月から、依存症ではない精神保健福祉士を雇用している。

就労支援についての取り組みとして、社会復帰プログラムを実施しており、リクルートトレーニングや SST、面接ロールプレイ、新聞を材料とした話し合い、一般常識の学習などを実施している。また、積極的にアセスメントツール（生活力指標、IQ 検査、職業適性検査、職業興味検査など）を導入し、本人の希望だけでなく、客観的な指標から提案を行っている。

独自の自主事業として、3 年前より便利屋事業を実施している。依頼は大家さんなど関係者からの依頼が中心で不定期実施となっている。2019 年 10 月からは、「とちぎ環境・みどり推進機構」（農林水産庁第三セクター）と連携し林業（育林の伐採とチップ加工）に着手する予

定。目的は、早期からの就労体験を通して、労働に対する動機づけを高めることなどであり、利用者の対象は従来のサードステージだけでなく男性全施設を想定している。

就労支援に関する連携機関として、就労継続支援 A 型を利用していたが、3 年前より就労移行支援事業所（ウェルビー：詳細は後述）との連携が始まった。

就労希望者の全体的な傾向としては、約 8 割は何かしらの就労に就いており、一般就労（ハローワークや就労支援事業所経由）約 4～5 割、就労継続支援 A 型 3 割、生活保護を受給しながら農業ボランティアなど約 1 割、障害者支援施設等での勤労支援など 1 割となっている。

就労支援において留意している点は、情報開示と個別性への対応である。

アルコール等の依存対象が違法薬物ではない利用者が中心ではあるが、基本的には依存症であることを開示することを推奨している。一方で、ダルク利用者であることを開示すると、雇用主からダルク側に保証人となることを求められることもあり、その場合は、利用者からダルクが保証金を預かることで就労に対する認識を明確にすることを促している。

情報開示についてはメリット・デメリットを検討し、情報開示の内容を検討している（例：社長にのみ開示する、履歴書には情報の一部を開示するなど）。

また、個別性への対応として個々の特性によって、各ステージや施設の利用方法を柔軟に対応しており、本人の希望に基づく伴走型支援を心掛けているが、社会経験の乏しさから働くイメージが持ちにくい、実現可能性の検討が難しい、志望動機を説明できないことなどにより個人の特性を把握するまでに時間を要し、就労支援が長期化するという課題がある。また、協力雇用主等の依存症者であることを開示したうえで就労可能な条件下での求人は力仕事が多

く、本人の希望に沿わないというマッチングの課題も挙げられる。

3年前から始まった就労移行支援事業所との連携においては、依存症者の特性への対応について共有認識をもつまでに一定の時間を要した。1つは人間関係の距離の取り方であり、ダルク利用者が就労移行支援事業の支援者に対する依存傾向が強まり、利用中断を余儀なくされることもある。これまで困難事例への対応を検討することで相互理解が深まり、支援者間の関係が良好になり、現在では問題が起こる前に相談、介入ができるようになってきた。

これらの課題に対応するために、ダルクの就労支援では支援者2名(2機関)対応を基本としている。

就労支援を含め関係機関との連携は良好であり、その背景として県下に専門治療機関などの社会資源が乏しく、必要性に応じた社会資源の開発が求められたことが挙げられる。これらの活動を通して、栃木ダルクの社会的認知度も高くなっているが、現在でも薬物依存症者への抵抗感は協力雇用主などでもみられる現状である。

* ウェルビー宇都宮センターの取り組み

ウェルビー株式会社は障害ある方の就労移行支援を実施しており、2014年よりウェルビー宇都宮センター(定員20名)開設。現在利用者は9割が精神障害を有する人で、年齢層20~30代が中心。スタッフは6~7名、福祉の有資格者(1/3)、企業経験者(1/3)、両方(1/3)となっている。宇都宮は福祉的就労支援事業所が多い(A型・B型)が、なかでもウェルビーの一般就労はトップクラスとなっており、企業との密な連携を心掛け、固定概念(障害者という先入観)をもつ企業に対して「普通に接してください」と伝えるよう工夫している。就労を

継続するためには本人と企業の対応力が重要となるため、双方をサポートする必要がある。月1~2回の企業訪問は企業サポート、本人はセンターで相談できるように支援している。

本人が自分の取扱説明書を作成し、障害理解を促し、企業とマッチングしていく。本人に対しては就職がゴールではないため、働き続ける生活のイメージ作りをサポートする。連携企業業種は、事務職5割、軽作業、製造業、官公庁(教育委員会、市役所等)、介護職など。

3年前より栃木ダルクとの連携が始まり、宇都宮を起点とした全国ウェルビーでの依存症者支援の広がりもみられる。

依存症者の就労支援において留意している点として、企業への情報開示方法が挙げられる。何をオープンにするか否かを、本人と雇用主との距離感に合わせて検討する。例えば、雇用主の薬物依存症者に対する偏見が強い場合は、依存症であることは開示するが、依存対象を薬物ではなく処方薬やアルコールのみ開示するなど、企業の持つイメージが大きく異なることがある。

また、ダルク利用者への支援についても、企業への伝え方を工夫している。企業(主に人事)はどのように対応したらよいか分からないことや、今後の状態などを懸念するため、本人ができることや強みとともに、配慮が必要なことを伝える。また、再発リスクとして、本人が理解している再発する時の状況(取扱説明書)を、「こんな時は調子を崩している」と企業へ伝え、早めに連絡をもらうようにする。

2) 館山ダルクの取り組み(2019年6月時点)

館山市は人口約4万5千人であり、千葉県の南部に位置する観光都市である。館山ダルクは2012年5月に設立され、現在100名前後が

利用している。利用者は複数のグループホームから、医療法人館山病院精神科デイケア、千葉ダルク、女性施設（SARS）、生活訓練施設、就労継続支援 B 型に通所しプログラムを受けている。職員は、回復者スタッフに加え、1/3 は一般採用のスタッフとなっている（サービスマネジメント責任者、グループホーム世話人、各施設パートなど）。

就労支援の取り組みとしては、2013 年に株式会社 WARP（どん底の人がワープするように社会に出られるように）を設立し、生活訓練施設および就労継続支援 B 型を運営している。事業内容としては、草刈り、洗車、清掃、パウンドケーキ作り（保健所申請中・認可取得予定）などを実施しており、依頼主は大家さんなどの関係者や、館山ダルク（NPO 法人）とは別団体であるということから、館山ダルクでの清掃、環境整備、引っ越しなどを受託している。賃金は 1 ヶ月 5 千円前後であるが、障害福祉課からの指導も受けながら、1 ヶ月の賃金 1 万円を目指している。

就労支援において留意している点は、一般就労の場合情報開示をしないクローズド就労が中心であり再発が多いため、定着支援として、毎日仕事終了後必ず十枝所長と電話等を通して仕事に関する報告等を行うこととしており、就労時の課題についてフォローアップ体制をとっている。また、館山に居住するダルク卒業生が就労継続支援 B 型の利用者に対して就労に関する体験談を話し、就労のイメージを共有することを目指している。B 型を始めて以来就労するメンバーが増加している。

地域における関係づくりとしては、館山病院との連携が主要な部分であり、依存症者専用の部屋でデイケアプログラムを受ける現在の連携にたどり着いた。地域住民との関係としては、

利用者の万引きや無銭飲食等が頻回にあり、ダルクとして毎回謝罪をすることで地域と風通しの良い関係性を築くことができるように心がけている。

館山の地域特性として、観光業など人手不足の現状から、60 代の利用者でも就労先が確保可能とのこと。また、利用者は東京都内の社会福祉事務所からの紹介が中心であり、卒業生の大部分が館山での居住・就労を希望する現状である。

3) 湘南ダルクの取り組み(2019年7月時点)

湘南ダルクは、2015 年に NPO 法人横浜ダルクの湘南ハウスとして開設され、2017 年 2 月に一般社団法人 HOPE（屋号は湘南ダルク）となった。人口約 42 万人の藤沢市に位置する。現在、グループホームを運営しており、日中は横浜ダルクに通所している。

就労支援に関する取り組みとして、2019 年 10 月から就労継続支援 B 型および生活訓練施設による多機能型事業所の運営に向け、藤沢市の協力のもと開設準備中である。事業構想は、コーヒーの小売り（一般社団法人空にてスタッフ研修を実施）を想定しており、将来的にはドッグセラピー（犬の散歩、トリミング等世話）や郊外作業（マンションや公園の清掃）も検討している。

多機能型事業所開設の背景として、現在ダルク利用者の 8~9 割が精神科疾患を抱えており、長期に渡りダルクを利用する中で高齢化が進む利用者の居場所や何らかの形で就労に従事できる場の必要性があった。仲間とともに家族的雰囲気支援を提供し、かつ就労を通したやりがいや回復のプログラムがある取り組みを目指したい。

これまでの卒業生は、就労先の選択肢が限定されるため大部分が建設現場での就労を希望するが、体力的にも経験的にもついていけなくなるが多かった。依存症であることの情報開示については、本人の判断に委ねているが、大部分は非公表の形で就労を目指している。現在就労している利用者は、「アルコールの問題でダルクを利用していた」と情報開示をしているが、情報開示をすることで、就労後もNAへの参加が徹底できるようになり、就労によって生じる人間関係上の感情などをNAで振り返ることができている。

卒業生の大部分は、就労後ダルクに繋がりが続けることがなくなるが、仕事や人間関係上の困難から再使用に至ることが多い。これまでの経験では、ある程度オープン就労している人の方がクリーンを保っているように感じる。ダルクプログラムは「正直になる」プログラムであることから、オープン就労がプログラムの延長として機能している部分ではないかと考える。

一方で、薬物依存症者に対する報道の在り方や社会の捉え方は犯罪者扱いであり、オープン就労を困難にしている側面がある。薬物依存症は病気の治療中、回復途上にある人との位置づけで報道がなされ、社会的認知が変化していくことが望ましい。

就労支援関係機関との連携については、これまで地域の就労継続支援B型などを利用したこともあるが、依存症以外の施設利用者が、依存症者の外見や言動から怖がってしまうとの理由で、現在は連携ができていない。また、開所に向けた物件探しの際にもダルクと名乗ると部屋を借りることができない現状にあることも、今回の多機能型事業所開所の背景にある。

4) とちかちダルクの取り組み (2019年8月時点)

とちかちダルクは、人口約17万人の北海道帯広市において3カ所の事業所を運営している。2011年にとちかちダルクが設立され、2012年にNPO法人化し、自立訓練(生活訓練)とちかちダルクケアセンター、生活共同援助(グループホームとちかちリカバリーハウスを開始。2016年には就労継続支援B型Cafe るくらを開始した。

現在スタッフは代表の宿輪氏以外は依存症当事者ではないスタッフとなっている。一般公募(ハローワーク、知人の紹介等)による採用で、依存症者支援に従事した経験のない人が中心となっている。

就労継続支援B型を開始した背景には、自立訓練終了後に行き場がない利用者が複数いたことがある。地域の就労継続支援B型は、薬物依存症者への偏見が強く、ダルク利用者は断られる。その中でも利用者を受け入れた施設もあったが、利用者が再使用したことを打ち明けた際に、施設側が警察へ通報するなど強硬な態度からトラブルとなったことを契機に、就労継続支援B型の開所を検討するようになった。そのような折に、音響機器の寄付を受けたことから、音楽ができる店で就労支援を行うというコンセプトが生まれた。そして、ライブステージのあるカフェを就労支援の場として開始した。

開所当初は飲食店であったが、現在は主にお弁当作り・配達が中心となっている。お弁当は現在5種類(ロコモコ丼、からあげ丼、タコライス、天丼、親子丼…大盛も全て500円)で、1日20~30食を目標としている。メンバーと試食を繰り返し商品開発した。販売先は少年院、学校、役所での出張販売等であり、営業活動もしている。

また、ライブステージの貸し出し(無料:ワンドリンクのみ)も行っている。

就労支援において留意している点として、回復者スタッフがいないことから生じる非当事者スタッフへの対応が挙げられる。特に利用者と非当事者スタッフの距離感が課題となることが多く、当初は利用者の要求に振り回されることがあり、金銭の貸し借りや長時間の相談などが散見されたため、利用者の対応は宿輪氏のみが行っていた。現在では非当事者スタッフも適切な距離がとれるようになり、利用者への対応を任せている。非当事者スタッフがいることで、書類作成や施設運営上の仕事を役割分担でき、福利厚生などが適切に実施され、円滑な事業運営が可能となっている。また、スタッフ間の共通認識を形成するために、定期的な職員会議を開くとともに、地域の福祉関連の勉強会や地域連携会議等へ積極的に参加している。

とちかちダルクの特性として、刑務所出身者が多いことが挙げられる。その大部分は仮釈放を望んでダルクへ入所するケースが多いが、利用する中で本人のモチベーションが変化することに希望をもって受け入れている。結果的に、途中退所となったり、卒業しても就労先を求めて札幌や地元に行ったりすることが多く、卒業生がダルク近隣に居住することが稀な現状にある。

就労支援における課題としては、重複障害や長期間の刑務所生活による弊害（社会生活とのズレ）から、社会復帰までの期間が長期化していく傾向がある。また、自助グループが少ないため、遠方のミーティングに参加するための移動に時間と労力を要するが、会場ではダルクミーティングと変わらない参加者でのミーティングが行われることが多いことから、最近では夜のNAは自主参加としている。

利用者は刑務所出所者が多いことから、自罰的な傾向がみられることから、人生の楽しみ

を増やしていくことを目的に、レクリエーションや旅行を積極的に取り入れている。

5) 沖縄ダルクの取り組み(2019年9月時点)

沖縄県は人口約145万人、日本の最西端に位置する観光立県である。

沖縄ダルクは、沖縄本島に自立訓練・生活訓練の多機能型事業所（宜野湾市）、自立準備ホーム（金武町）、スリークウォーターハウス（うるま市）、ハーフウェイハウス（沖縄市ゴザ）、女性ハウス、LGBTQ専用ハウスなど10カ所の施設を運営している。利用者は、以前は本州出身者が中心であったが、現在は沖縄出身者が8割となっており、アルコール依存症者が4割とほかのダルクより比較的高い割合となっている。

就労支援の取り組みとしては、2015年に就労継続支援B型を開始し、2019年7月から就労継続支援A型を開始している。就労移行支援も取得しているが訓練室がないため休止中であり、2019年度末までには始動予定。

事業内容については、就労継続支援B型はアルミの分別（リサイクル業）、就労継続支援A型はホテルのベッドメイキング（男性）、アメニティー補充、清掃（女性）の観光関連事業に加え、新たにガラスのコーティング（窓の多いコンビニ等の店舗、美容室等）を開始予定。現在3名（定員10名）の利用者が就労しており、

収入は5時間/日×週5日=7万円となっている。

新たに就労継続支援A型を立ち上げた背景として、B型は工賃も低く就労している感覚が得られにくいいため、継続率が低かったことなどから、収入の高いA型での就労を通して就労意欲と、社会復帰へのモチベーション向上を目

指している。また、収入を得ることを通して金銭管理のトレーニングプログラムにもなっている。施設利用の流れとしては、クリーン半年を目安として就労活動を開始するが、生活訓練から地域の就労移行支援に移り一般就労、生活訓練から B 型や A 型への移行などその人の状態に合わせて利用施設を検討している。ダルク長期利用者は現在 1 名いるが、非常に稀で、地域の別事業所の B 型利用などを通し、ダルクだけで完結しない工夫をしている。

ハローワークで求職活動をする場合、情報開示はオープンとクローズ半々となっている。土地柄運転免許がないと就労困難なため、生活保護の就労支援事業で免許証を取得したのちに就職活動を実施。これまでのオープン就労の就労先としては、造園業、支援者関係機関、介護施設、リサイクルショップをはじめ、精神保健福祉士の資格を取得後に精神科病院での採用など、地域の関連機関では、依存症やダルクによる回復が受け入れられている印象。

地域との関係作りにおいては、依存症の理解に温度差があり、不動産屋にグループホームの物件を断られる現状がある。そのため、合同会社 BIG HUG を設立することとしている。地域の理解を求めるとして、特に刑務所出身者が入寮する施設では責任者が地域とのつながりを大事にしており、ゴミ拾い、ビーチクリーン等地域イベントへの貢献が認められ優良福祉団体として表彰されている。更生保護助成会の婦人がボランティアで毎週食事を作ってくれていたり、社会福祉協議会との関係も良好に保たれている。また、県下でのエイサー活動も地域での関係づくりに一役買っている。

新規事業の A 型における就労支援は、ホテルの清掃業を複数の A 型事業所とホテルのパートさんで請け負っていることから、ダルク利

用者の突発的な欠員（行方不明や入院など）がカバーできる環境が提供されている。また、体力仕事となるベッドメイキングでは、ダルク利用者が非常に頼りにされている。支援において留意している点としては、パートさんやほかの A 型利用者との人間関係で躓くことがあるため、コミュニケーションが円滑になるようにサポートすることや、ベッドメイキングなどの体力仕事では指導というより率先して働くことを心掛けている。また、雇用主のホテルは以前からダルクの活動に理解を示してくれていることから、非常に理解があり、ダルク利用者への的確な助言をくれることもあり、助かっている。

就労支援における地域特性として、沖縄は観光業が中心のため、A 型事業も継続性の高い事業となっている。生活保護基準級地は最低であり、工賃は低く、就労には運転免許が不可欠であることなどの課題もあるが、県下（特に県南）のアルコール関連問題の多さから、依存症への理解があることが様々な支援につながっている。本州からの利用者が中心だった頃は地域からの反発も大きかったが、地域の理解を求めるとして、施設開放やさまざまな活動を繰り返してきた。また、精神科病院等で困難患者として紹介されてきた利用者が少しずつ回復していくことで、医療機関からの信頼を獲得してきた。

A 型での新規事業であるコーティングは、支援者の紹介で繋がった事業であり、障害者施設に特化し技術・商品提供をしており、工賃は全て利用者に還元され、おしゃれなユニフォームと就労者一人一人名刺を持って活動するなど、就労に希望を見出せる活動となっている。

6) 三河ダルクの取り組み(2019年10月時点)

三河ダルクは、愛知県の豊橋市、豊川市、岡崎市などの東三河地域を中心に、2006 年より豊橋市にデイケア設立以降、共同生活援助(グ

ループホーム)など複数の事業所を運営し、2019年より岡崎市にて就労継続支援B型事業を運営している。

B型事業所の業務内容は、パンの製造販売(店頭および移動販売)。営業日は週5日(水・日曜日休業)、営業前日に仕込み、翌日200～300個のパンを焼いて販売している。B型事業としてパンの製造販売を開始した背景として、ダルク開所後クリーン10年になる卒業生も出てきた一方で、精神科通院を継続していたり、社会復帰後に再度ダルクに戻ってきたりとゆっくりダルクプログラムを利用するメンバーが長期化していく中で、ダルクプログラム以外のプログラムを通して生きる楽しさや働く楽しさを見出してほしいと考えていた。そんな折に、職員の中にパン職人がいたことと、閉店するパン屋さんから場所や機械を譲っていただくことが重なり、パンの製造販売を就労支援として開始することとなった。

販売先は、連携している精神科病院(職員向け)や教会のバザー、水族館(福祉枠)、相談支援事業所の職員会議(1回/月)、学校講演時、家族会、地域の喫茶店のモーニング用食パンなど多岐にわたる。また店頭販売では、以前から地域に根付いたパン屋であったことから、常連客が継続利用してくれ、以前販売していたパンをリクエストされることもある。売り上げも順調にのびており、売り上げから工賃と経費を賄えるようになってきている。将来的には、長期利用者の雇用の場として店舗を増やしていければと構想している。

就労支援で留意している点として、パンの製造作業は専門技能が必要な過程が複数あるため、指導員が頑張りすぎてしまう傾向がみられる。これまでは売り上げを上げることを目指していたが、パン製造の種類を減らし、利用者への技術の伝達やモチベーションの向上を目指

したプログラムを充実していけるように方向転換したい。

現在、ダルク利用者ではない、地域の利用者も利用しているため、ダルクミーティングは参加せず、その他の作業や全体ミーティングに参加する形で継続している。また、B型は単に就労支援としてだけではなく、他のダルクが継続できず三河ダルクの利用を開始する利用者がいる場合に、ダルクの印象や回復のモチベーションに変化をもたらすことを目的に、一旦B型を利用することもある。

地域特性として、豊川市はパン屋の事業所が多く、福祉枠での販売の際にはほかの事業所と合同になることも多い。開所に向けて挨拶回りをした際には、「一緒に頑張りましょう」と声をかけてくれ、販路を教えてもらったことが現在の売り上げにもつながっている。また、地域の就労支援機関会議に参加し、関係づくりをするとともに販路の開拓も行っている。

地域の関連機関との連携においてもダルクへの抵抗感は少なく、依存の問題を抱える人への対応の相談や利用者の紹介などをこれまで行ってきた実績から信頼を得ている。また地域住民に対しては、特にダルクとしての理解を求める取り組みは行わず、パン屋も別法人で運営しているため、ダルクについてはほとんどの地域住民は知らない。

スタッフ10名中8割が既婚者であり、その子どもが小学生になり、いろいろな書類に「ダルク」と記入することに躊躇するという理由にも配慮し、別法人を立ち上げたという側面もある。依存症支援が本当に必要な人には届くように活動をしていければと考えている。

7) 板橋ダルクの取り組み(2019年10月時点)

板橋区は人口約54万人、東京都23区の北西部に位置する。

2014年に開所した板橋ダルクの運営母体は一般社団法人コアであり、東京都内に生活訓練施設、グループホーム、就労継続支援B型など複数の施設を運営している。法人全体で職員18～9名（うち専門職5～6名、NS、PSW、SW等）、利用者は80名前後となっている。利用者の多くは、新宿区や中野区などの福祉事務所からの紹介が中心。

就労継続支援B型設立の背景として、生活訓練施設での2年間では退所できない利用者のサポートとして設立された。業務内容はパウンドケーキの製造・販売（職員に経験者がいたことが契機）を中心に、単発受注として表計算の文字データ入力やシステム手帳の作成（カバー掛け等部分）などを行っており、工賃は4000～5000円/月。販売先は板橋区や社会福祉協議会、スマイルマーケット（駅構内に設置された就労支援対象の販売所）など。今後は工賃を上げていくために販路の開拓もしていきたいと考えている。

就労支援において留意している点として、B型利用者の多くは、重複障害等ケアの必要なメンバーや高齢化の課題を抱えており、なかなか就労に繋がらない現状にある。本人の希望をもとに職業訓練やセミナーの情報提供を実施している。

非当事者スタッフである専門職が1/3と多く採用されており、障害者総合支援法における加算対象となるということがあるが、「ダルクの常識は社会の非常識」と言われるような側面もあるため、一般感覚を持つ人を雇うことでダルクに外からの風を入れる目的もある。

スタッフ間の連携としては、職員朝礼で率直な意見交換を目指している。書類作成等、当事者スタッフの不得手な部分を専門職スタッフがカバーしたり、看護師がメンバー高齢化に伴

う身体ケアに対応したりと相互補完的に機能している。一方で、ダルク独自の支援方法に対して専門職スタッフの理解が及ばないこともあり、退職することもある。専門職スタッフは、当事者スタッフの愛情や独自の関わりかたを理解することが必要となる。

B型事業所は高台の住宅街に位置しており、見晴らしのよさから現在の物件を決めた。事業所はダルクを表明しておらず、近所の方がパウンドケーキを買いに来たりと、障害者施設として地域に受け入れられている。

c. 小括（研究1の考察）

インタビュー調査を通して、民間依存症回復支援施設における就労支援は、各施設の創意工夫により多様な取り組みがなされていることが明らかとなった。以下では民間依存症回復支援施設における就労支援について、いくつかの特徴や課題についてまとめる。

1) 就労支援の取り組み開始の契機に影響する地域特性

従来のダルクプログラムに加え、就労支援に特化した取り組みを開始した背景として、多くの施設では、ダルクプログラムのみでは社会復帰や次のステップに進むことが難しい長期利用者の存在がその契機となっていることが挙げられた。長期利用者の多くは、重複障害や高齢などの課題を抱えており、ダルク以外の社会福祉施設との連携が必要となるが、地域の社会福祉施設では、ダルク利用者の受け入れが困難であることが多く、これらの理由から就労継続支援B型事業を立ち上げていることが多くみられた。他方で、たとえば、沖縄ではお酒の問題を抱えることが少なくないという文化的背景も影響し、地域の社会福祉施設との連携が

有機的に機能しており、長期利用者もほとんどいないなど、地域特性に大きく影響を受けていることが再確認された。

2) 就労に伴う情報開示

就労に際して、依存症であることを公表する意義としては、依存症者の就労継続において重要な要素となる治療や回復プログラムとの両立のための就労環境や条件を整えることが可能となる点である。また、自身を正直に明かしていることが、回復プログラムの理念と一致することから、就労や断薬期間の継続に良い影響を与えることが経験的に共有されている。一方で、依存症の公表には、依存症に伴う偏見や差別、それらに伴う不採用や失職に直面する可能性を有しており、多くの依存症者はこれらを回避するために依存症であることを非公表の形で就労することを余儀なくされている。

このような困難を伴う情報開示における経験知として、情報開示の選択が挙げられた。依存症であることを開示する相手を限定的（幹部のみなど）にすることや開示する時期を段階的に検討すること、また、雇用機関にポジティブなイメージが伝わるような開示内容を選択することなどが挙げられた。また、採用場面では、過去の依存症にまつわる経歴ではなく、現在その人の有する人材としての強みと配慮が必要な点を伝えること、固定概念を払拭するために、応募前に見学や実習などの機会を設定し人となりを知ってもらうなどの取り組みが挙げられた。

3) 依存症特性に配慮した連携

すでに述べたように、地域の就労支援機関では薬物依存症者の受け入れが困難であることが多い。薬物依存症者の受け入れへの懸念

点として、受け入れ可能な企業の確保が難しいこと、薬物依存症に対する知識や技術がないため特に再使用時の対応への不安などが挙げられている（就労支援機関を対象としたヒアリング調査より）。また、栃木で実施されている就労移行支援事業所との連携やダルク内で専門職採用が行われている施設では、依存症者の人間関係上の距離感という課題について挙げられた。「人間関係の病」ともいわれる依存症においては人との距離が近く依存関係に陥りやすいことが指摘されているが、依存症者支援経験のない専門職スタッフはこれらの人間関係に巻き込まれる傾向がみられることが挙げられた。

このような依存症特性は、依存症者支援従事者には共通認識であるが、それ以外の支援者にとっては重要な課題として認識されている。今後、就労支援において多様な関係機関や職種との連携を図る上では、再使用時の対応として、必ずしも通報義務がないことや、再使用を回復のプロセスとして理解する視点などを共有し、具体的な相談先を提供することなどが必要となる。さらには、依存症特有の関係性の傾向や個々の再発の傾向について、本人およびスタッフ間で共有し、早期の段階で相談できる関係性を構築することを求められる。

【研究2：米国ヒアリング調査】

a. 方法

先駆的事例として海外の知見を収集することを目的とし、米国ニューヨーク州において物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムについてヒアリング調査を実施した。調査対象は、NADAP、Center for practice innovations at Columbia psychiatry NYSPI（New York State Psychiatric Institute）の2機関とした。

① 結果

1) NADAP の取り組み (2020 年 1 月時点)

NADAP は、1971 年にニューヨーク州の物質使用障害者支援から始まり、医療（およびメンタルヘルス）領域と物質使用障害支援の橋渡しをすることを目的とした、公的な財源を基盤とする非営利の民間団体である。

主な事業内容として、①アセスメント②ヘルスケアの調整③集中的ケースマネジメント④生活保護受給者に特化した就労アセスメントと紹介⑤包括的就労サービス⑥健康保険に関するサービス⑦地域の支援者への就労支援トレーニングを実施している。

① アセスメント：

1998 年よりニューヨーク市から委託を受け、10 万人の物質使用障害に関するアセスメント実施し、アルコール薬物依存カウンセラーがニューヨーク市内の約 400 ある治療機関に紹介する。物質使用障害に関するアセスメント、動機づけ面接による利用者主体のフィードバック、短期介入を実施している。

③ 集中的ケースマネジメント：

2001 年ニューヨーク市から委託をうけ、ACE（アセスメント ケースマネジメント エンプロイメント）プロジェクトを実施。物質使用障害治療と精神科治療とプライマリーケアと歯科、ソーシャルサービス、就労支援、住居支援を実施し 2 万 2 千人に提供してきた。

④ 生活保護受給者に特化した就労アセスメントと紹介：

2017 年から生活保護の申請者と受給者に対して、就労ニーズや希望を評価し、就労支援事業所に紹介している。

⑤ 包括的就労サービス：

1971 年から物質使用障害だけでなく犯罪歴のある人など働くことに障壁のある人達に対して、就労カウンセリングと就労支援を実施。

1000 以上の業種に対して、就労スキルやクライアントの興味や関心をアセスメントし、適切な就労に繋げる支援を実施。就労後は多様なフォローアップ体制がある。最近では 16~24 歳の若年者の就労支援を開始している。

⑦ 地域の支援者への就労支援トレーニング：

OASAS (Office of Addiction services and Supports) から助成金を得て、地域の依存症支援者に就労支援に関する技術的な支援とトレーニングを提供している。

NADAP では就労支援として必要な訓練は最低限にとどめ、就労スキルと関心をもとに就労に繋げる支援を実施している。

また、スタッフの中には依存症の経験から回復し教育を受け職員として勤務しているスタッフが働いているほか、就労後のフォローアップでは、ピアボランティアが支援する体制を整えている。

対象者は薬物依存症の経験を有してはいるが、他の様々な就労困難な課題を抱える利用者と同様に、生活環境のアセスメントと就労ニーズや希望に焦点づけた支援を実施している。就労の際には、基本的に雇用主に対して依存症にまつわる情報開示は行わず、仕事に対する強みや能力に対してマッチングをしていく。雇用主とつながりがある場合は、利用者の就労における課題を共有することもあるが、多くの場合は、本人に対してフォローアップ体制を整え、就労継続を支援していく。

2) Center for practice innovations at Columbia psychiatry NYSPI (New York State Psychiatric Institute) の取り組み (2020 年 1 月時点)

Center for practice innovations at Columbia psychiatry は主に州精神保健局からの財源により運営されコロンビア大学に所

属する、学術的な公共パートナーシップのひとつ。重篤な精神疾患を抱える人を対象としたエビデンスベースドプラクティスに対する支援者トレーニングや実装支援を実施。また、ニューヨーク州の物質使用の問題を抱える人々に焦点を当てた機関（OASAS）との共同プロジェクトを実施している。

これらの活動は約 10 年前より IPS（Individual Placement Support：援助付き雇用）から始まり、重篤な精神疾患を有する人々への地域支援機関との連携を実施してきたが、なかには物質使用障害との重複障害を有する人への支援も含まれている。一方で、物質使用障害を対象とした支援機関との連携は十分になされていない現状にある。その背景として、精神疾患を対象とした事業の統括（メンタルヘルス局）と、物質使用を対象とした事業の統括（OASAS）が異なる構造を有していることが影響している。しかし、重複障害を有する人は非常に多く、これまで両事業の統合に向けて様々な議論がなされてきたが、いまだに十分な統合には至っておらず、重複障害を有する利用者は重篤な精神疾患を対象とする支援機関で受け入れられている。IPS 利用者の約 40%以上が就労に就いているというデータがあるが、これらの人々の中には重複障害を有する人が多数含まれている。

支援者トレーニングの中心事業であるオンライン学習では、約 85 のサイトが運営されており、ニューヨーク州の機関をはじめ、民間団体や政府部門で働く人々が利用可能であり、現在約 20,000 人が利用している。

オンライン学習の IPS に関するサイトでは、医療従事者や就労支援従事者および利用者や家族だけでなく、支援に結びついていない利用者や家族が活用できるワークブック（Employment resource book）が提供されている。ワークブックは、仕事を探す前、仕事探

し、仕事を得了後の 3 つのセクションで構成されており、各セクション 10 前後のトピックが含まれている。セクション 1 では、「仕事をするという自己決定」から「どんな仕事がしたいのか」で構成されている。ワークブックの中から日本の薬物依存症者の就労支援における特徴と課題で挙げられた点に関するトピックを紹介する。

「物質使用障害を有する人が考えること」：

「物質使用があなたに与える影響」として、現在の使用状況やそれによる仕事への肯定的または否定的な影響、もし現在も使用中であるとすれば、使用しながらできる仕事またはできない仕事について、もし少しずつ使用を減らせる場合に希望する仕事、仕事を成功させるための使用計画などについて記入する形式となっている。

「法的問題について」：

誰もが自身の犯罪歴について面接時にどのように扱うか迷うことについて説明されている。また、ニューヨーク州では雇用主は応募者の逮捕歴について質問することは違法であるが、有罪になった事犯については質問することが許されていることに触れ、具体例を通して、面接時にどのように説明するかが挙げられている。例えば、「〇年〇月〇日、私は〇〇で有罪判決を受け、〇〇を宣告されました。その間、〇〇を行ったり、〇〇を勉強したりしました。私は今元の人生に戻り、私の人生を前進させたいと思っています。私は成長しました。この仕事に携わりたいです」と例示があり、最後に自身で文章を完成させるようになっている。

「情報開示の有無」：

自身の病歴などを開示することの意味と影響について触れ、開示するメリット・デメリット、非開示とするメリット・デメリットについて考

える項目が提示されている。その上で、面接時に病歴について聞かれた時の応答の具体例として、「私は数年前にうつ病と診断されました。何年も治療を受けていましたが、私を支えてくれるチームがおり、好きな仕事で働いているとき物事がうまくいくことがわかりました。だからこの仕事に応募しました」と公表する例、「精神疾患で仕事を失ったことについて説明するのは苦手なのですが、私がこの仕事でできることをお伝えすることができます。また、私を雇うことで会社が利益を受けることができます」と一部公表の具体例などが示され、自身の面接時の応答を考える機会が提供されている。

このような形式で、興味のある分野を考え、仕事のための準備の方法を提供し、仕事を得た後にどのように課題に対処するのかについて考えるツールを提供している。

オンライン学習の利用者には毎月、利用者数、就労率、支援時間、スタッフ数などのデータを提出してもらい、オンライン学習の効果や課題の検討に役立てている。また、オンライン学習利用者の就労率 40%以上を目標値として設定しており、現在 45~50%を維持している。高い就労率の背景には、連邦政府が依存症者を含むメンタルヘルスの問題を有する人や障害者を雇用する企業に対して、減税の措置の政策を実施していることが影響しており、大企業は特に積極的に雇用を実施しているとのこと。

c. 小括（研究2の考察）

ニューヨーク州の物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムについてヒアリング調査を実施した。

ニューヨーク州では物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムが目指されて

いるが、日本と同様に、重複障害を除く依存症者への就労支援はその他のメンタルヘルスの課題を抱える人への就労支援とは異なる枠組みで実施されている。2つの枠組みにおいて、十分な財政基盤をもち、豊富なスタッフと確立された支援方法により依存症者の就労支援が実施されていることが明らかとなった。これらの制度的背景だけでなく、依存症治療の専門職と職業リハビリテーションの専門職、そして回復者スタッフが協働し、有機的な支援が実施されていることも、統合システムの重要な要素となっている。

統合システムには複数の要素が含まれているが、中でも支援従事者教育とフォローアップ体制の充実については日本の実践においても学ぶべき点が大きいと考える。

支援従事者教育として、依存症を有する人への就労支援領域では職業訓練についての教育が実施され、メンタルヘルス領域支援者や職業訓練従事者に対して依存症支援についての教育がなされることで、相互理解が形成されている。また、知識の提供だけでなく、スーパービジョンの体制も整えられており、実装の支援も充実していることが有機的な支援体制に繋がっていると考えられる。

また、就労者のフォローアップの重要性は両領域において特に強調されており、ピアサポートや専門職スタッフ、またはワークブックによるオンライン学習においても就労後の課題やそれに対する対応についての支援が提供されている。また、これらのフォローアップ体制の充実により、情報開示の選択が可能となっている側面もみられた。情報開示を選択した場合は、雇用主に対し、専門職によるサポート体制があることが就職に際しての強みとして機能する。反対に情報開示をしない選択をした場合も、自身の状態を隠すことによって生じる問題や葛藤についての理解者がいること、そしてそれら

への対処について一緒に考える支援者がいることは就労を継続する上での大きなサポートとなる。このようなフォローアップ体制があることにより、情報開示はあくまで「私的なこと」であり、自身に選択権が委ねられているという基本的な態度が実践可能となっていると考える。

C. 考察

インタビュー調査では、民間依存症回復支援施設における多様な取り組みを通して、依存症や重複障害を有する利用者の受け入れなどの地域特性に大きく影響を受けていること、就労に際して依存症に関する情報開示の現状と情報開示の工夫、依存症特性に配慮した連携の必要性が挙げられた。

先駆的实践として米国ニューヨーク州における依存症者の治療と職業訓練の統合システムについてのヒアリング調査では、制度的背景としては日本と同様に、重複障害を除く依存症者への就労支援はその他のメンタルヘルスの課題を抱える人への就労支援とは異なる枠組みであるものの、十分な財政基盤をもち、豊富なスタッフと確立された支援方法により依存症者の就労支援が実施されていることが明らかとなった。

文化的・制度的背景の異なる日本においてこれらの知見をそのまま位置づけることは困難であるが、統合システムのいくつかの要素は日本の実践においても学ぶべき点が大きいと考える。1つは、依存症特性に配慮した連携についてである。日本の現状としては、就労支援機関において依存症を有する利用者の受け入れは支援者個人および機関の価値観や経験に資する部分が多いが、統合システムでは依存症治療・回復支援と就労支援機関において相互理解を促す支援者教育が確立されている。民間依

存症回復支援施設において、地域の依存症関連問題の相談・スーパービジョンの側面もみられるが、同様に支援者個人および機関の価値観や経験に資する部分が多い。今後、薬物依存症者の就労支援に関するテキストやワークブックの開発により、就労支援従事者、依存症支援者の相互理解を深めるとともに、支援に繋がっていない当事者や家族が就労について理解を深める機会を提供することが目指される。

次に、就労に伴う情報開示について、多くの薬物依存症者は、依存症に関する情報開示による偏見や差別を回避するために非公表で就労しており、公表しないことでの葛藤や治療や回復のための時間の確保に苦慮することが少なくない。このような現状から、第5回ダルク意見交換会では、就労における課題として薬物依存症に対する社会の偏見がという声が共通して挙げられたように、社会や雇用主において、薬物依存症の理解が深める必要性が指摘されている。一方で、米国における依存症者に対する偏見については、日本と比べると薬物生涯経験率の高さからも薬物使用者への親和性が高く、偏見も少ないと考えられるが、偏見を有する雇用主は当然いるとされ、その上で情報の公表・非公表はあくまで「私的なこと」と位置づけ、メリット・デメリットを考慮したうえで、本人の自己決定に委ねられている。このような立場を維持しているのが、就労後のフォローアップ体制の充実である。民間依存症回復支援施設においても就労後のフォローアップは実施されているが、財源が確保されていない現状においては、ボランティアな活動として限定的な取り組みとせざるをえない。一方、障害者総合支援法による就労定着支援事業はあるものの、これらの枠組みで支援されている重複障害を有する薬物依存症者は非常に少ないことが想定される。今後、依存症者の就労継続を支援する上で、その財政基盤について検討が必要とされる。

D. 結論

本研究では、地域の民間依存症回復支援施設等における就労支援について焦点をあて、民間依存症回復支援施設等における薬物依存症者の就労支援の実態と課題を明らかにするとともに、実際に行われた支援の好事例を収集することを目的とし、民間依存症回復支援施設を対象としたインタビュー調査と先駆的事例として米国ニューヨーク州において物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムについてヒアリング調査を実施した。

民間依存症回復支援施設においては、各施設の創意工夫により多様な取り組みが実施されているが、地域特性に大きく影響を受けていること、情報開示や連携について課題が挙げられた。米国ニューヨーク州における依存症者の治療と職業訓練の統合システムでは、十分な財政基盤をもち、豊富なスタッフと確立された支援方法により依存症者の就労支援が実施されている。文化的・制度的背景の異なる日本においてこれらの知見をそのまま位置づけることは困難であるものの、いくつかの視点から学ぶことができる。

依存症特性に配慮した連携については、支援者個人および機関の価値観や経験に資するものではなく、確立された資源としてテキストやワークブックの開発を通して、就労支援従事者、依存症支援者の相互理解を深めるとともに、支援に繋がっていない当事者や家族が就労について理解を深める機会を提供することが目指される。また、就労に伴う情報開示については、就労後のフォローアップ体制を整備することを通して、依存症に関する情報を開示するか否かの選択肢を提供することが目指されるが、薬物依存症者の就労継続を支援する財源が確保されていない現状において、その財政基盤について検討が必要とされる。

物質使用障害に対する治療と職業訓練の統合システムの重要な要素の一つは、依存症支援者、就労支援者、回復者スタッフが協働していることであり、今後薬物依存症者の就労支援においては、各機関におけるより一層の連携が望まれる。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

引土絵未：薬物依存症者に対する就労支援. 臨床精神医学 48(11) : 1285-1289, 2019

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

H. 引用文献

- 1) Substance Abuse and Mental Health Services Administration: Integrating Substance Abuse Treatment and Vocational Services. Treatment Improvement Protocol (TIP) Series, No. 38. HHS Publication No. (SMA) 12-4216, 2000.
- 2) 嶋根卓也, 近藤あゆみ, 米澤雅子ほか: 民間支援団体利用者のコホート調査と支援の課題に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金 (障害政策総合研究事業) 「再犯防止推進計画における薬物依存症者の地域

支援を推進するための政策（研究代表者：松本俊彦）」, 2019.

- 3) 高原恵子, 森田展彰, 大谷保和, ほか：薬物依存症者に対する就労支援に関する研究—薬物依存症回復支援施設に対する全国調査から—. 日本アルコール・薬物医学会雑誌, 49(2),104-118,2014.
- 4) 引土絵未：薬物依存症と就労支援.臨床精神医学 48(11), 2019.