

令和3年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
「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」
研究分担報告書

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

日本女子大学人間社会学部社会福祉学科

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 客員研究員

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、支援内容も共有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、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】 2019年度には民間依存症回復支援施設ダルクを対象としたインタビュー調査を実施し、先駆的事例として米国ニューヨーク州においてヒアリング調査を実施した。2020年度、アルコール依存症を主な対象とし薬物依存症の受け入れ実績のある就労支援を実施する民間依存症回復支援団体3施設を対象にインタビュー調査を実施し、2019年度の調査対象を含め11施設のインタビューデータについて質的分析を行った。今年度、依存症の利用者のいる就労移行支援事業所2施設、および、出所者の採用支援・教育支援団体2施設、薬物事犯者を採用している企業3社へのインタビュー調査を実施した。上記18機関のインタビュー調査から、薬物依存症者の就労における困難性とその支援の創意工夫について抽出することを試みた。

【結果および考察】

代表的なカテゴリーについて「薬物関連問題をもつ人の就労支援ガイド」としてまとめ、ニューヨーク州の雇用リソース開発チームで開発された雇用リソースブックを基盤とし「薬物関連問題をもつ人と就労のためのワークブック」を作成した。

また、①情報開示、②連携、③フォローアップ体制の充実の3点について考察した。

①情報開示：本調査にて情報収集することができた薬物依存症者の就労の概況を総括すると、その多くは薬物関連問題を非公表にすることにより就労機会を確保せざるを得ない状況にある。薬物関連問題に対する情報開示には、公表・一部公表・非公表の3つの立場があるが、メリット、デメリット考える機会を提供し、選択を支援していくことが重要であることが指摘された。また、薬物依存症者が自分自身で情報開示について選択するには、薬物関連問題に対する誤解や偏見を解消するための啓発が重要であると考えた。

②重複障害や高齢などの理由により一般就労が難しく、何らかの就労支援が必要になる薬物依存症者においては、依存症回復支援施設を中心に薬物依存症者の利用受け入れに理解のある一部の就労支援機関との連携が図られる中で支援が行われている。また、出所者の就労支援においては、協力雇用主でも薬物事犯者（特に累犯）の受け入れは多くないなかで、薬物事犯者を受け入れ

ている希少な企業では、依存症回復支援施設と同様に孤立を防ぐなどの工夫が行われていた。これらの取り組みは現時点では局地的なものであるが、実際の支援事例を通して薬物関連問題を持つ人に対する誤解や偏見が解消され、さらなる地域連携が図られている点は、今後の薬物依存症者の就労支援の発展において重要な点であると考ええる。

③フォローアップ体制の充実：薬物関連問題を持つ人の就労継続においては、依存症回復支援施設や就労支援機関、または薬物事犯者を受け入れている協力雇用主などによるフォローアップ体制が非常に重要となる。就労移行支援事業所で実施される、障害者総合支援法による移行支援・定着支援事業による就労後のフォローアップを除き、現在、これらのフォローアップの多くはボランティアな取り組みであり、明確な枠組みがない状態では、関係が途絶えてしまうことが指摘されている。今後はその財源や制度的基盤について検討する必要があると考ええる。

【結論】

本研究成果物は、就労支援機関に頒布すると同時に、ホームページにて公表予定としており、これらを通し、薬物依存症者の就労支援に従事する支援者の広がりの一助となることを期待したい。

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 特定非営利活動法人栃木ダルク
加藤 隆 特定非営利活動法人八王子ダルク
栗栖次郎 湘南ダルク
栗坪千明 特定非営利活動法人栃木ダルク
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 千葉大学医学部附属病院

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挙げられている。しかし、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

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

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。

薬物依存症者の就労に対する雇用主の意識調査として、全国の特例子会社を対象とした「令和元年度厚生労働省依存症に関する調査研究事業特例子会社を対象とした依存症に関する意識調査」では、回答を得た特例子会社(回収率 39%)における障害者雇用のうち依存症と診断を受けた人は 0.1%とごく少数であり、薬物依存症者の採用について懸念があると回答した人が 90.1%と、薬物依存症者の就労に対する偏見の大きさが指摘されている⁴⁾。

また、「令和 2 年度厚生労働省依存症に関する調査研究事業 就労支援機関を対象とした依存症に関する意識および実態調査」では、回答を得た就労支援機関 2353 施設(回収率 51.1%)のうち、依存症と診断を受けた人が利用している施設は 389 施設 16.5%であり、薬物依存症者の利用について懸念があると回答した人が 83.2%と、福祉専門職が従事する就労支援機関でも薬物依存症者への抵抗が強いことが指摘されている。

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 2019 年度には民間依存症回復支援施設ダルク 7 施設を対象に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。2020 年度には、アルコール依存症を主な対象とし薬物依存症の受け入れ実績のある就労支援を実施する民間依存症回復支援団体 3 施設を対象にイン

タビュー調査を実施し、昨年度の調査対象を含め 11 施設のインタビューデータについて質的分析を行った。

今年度、依存症の利用者のいる就労移行支援事業所 2 施設、および、受刑者の採用支援・教育支援団体 2 施設、薬物事犯者を採用している企業 3 社へのインタビュー調査を実施した。

B. 研究の方法と結果

(倫理面への配慮)

調査においては、対象者に書面にて調査概要、調査結果の取り扱いについて説明し、同意書を得た。

本研究は、日本女子大学の倫理委員会の承認を得て実施した(第 448 号)。

a. 研究の方法

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り、これまでの研究では前者を中心に調査対象としてきた。依存症の利用者のいる就労移行支援事業所 2 施設については、前者の調査対象となる。調査対象施設の選定方法については、令和 2 年度厚生労働省依存症に関する調査研究事業「薬物依存症者の就労支援に関する研究 就労支援機関を対象とした依存症に対する実態および意識調査」の回答者のうち、インタビュー調査に同意を得た就労移行支援事業所を調査対象とした。

続いて、後者である刑務所出所者への支援について情報収集を目的とし、受刑者の採用支援・教育支援団体 2 施設、薬物事犯者を採用している企業 3 社を対象にインタビュー調査を実施した。調査対象施設の選定方法については、

薬物依存症の就労支援を実施する就労支援機関について先行研究などから検索する合目的サンプリングとした。

調査対象者は、施設代表者および施設職員であり、1 時間程度の半構造化面接を実施した。

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

【薬物依存症の方の就労支援経験のある就労移行支援事業所】

1) フレールカンパニー滝の原 (2021 年 6 月時点)

栃木県宇都宮市にて一般社団法人日本医療福祉サービスが就労継続支援 A 型事業所、B 型事業所、関連施設の 3 施設を運営する。創業 10 年となるが、不動産業から就労継続支援を開始している。

業務内容は、施設内作業と施設外作業となっており、施設内作業：①事務系 (PC 入力作業) ②軽作業 (葬儀関係香典返し作成)、施設外就労：③②の葬儀会社山田園に職員同行、現地で②の香典返しに包装紙を巻く/のし貼り、倉庫に職員配置、ストック商品管理④胡蝶蘭生産販売 (子会社：マロニエ洋ランパーク) となっている。

従業員は、サービス管理責任者として各施設 1 名の福祉職採用をしているが、その他は福祉職からは採用しない方針。就労支援においてはあくまで就職を目的にしており、企業経験のある支援者が必要だと考えている。

就労支援において特に留意している点としては、利用者さんが就職できること、保護的視点よりも企業的な考えを基盤に「背中を押す」ことを大切にしている。

一般企業においてフルタイムで働くことを想定し、就労支援の段階で企業と同じようなある程度厳しい環境を提供することが必要であると考えている。利用者の見学・体験・面接の際に、施設の方針を説明した上で利用を受け入れている。

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としては、企業開拓では企業に何度も足を運び、その人を見てもらえるように工夫している。なにかしらの取引など様々な場に出会った人に障害者雇用について説明し、実際に採用の場面になった際には、どれだけ足を運び、関係性を築いていけるかが重要になると考えている。企業と信頼関係が築けていれば、薬物依存症でも関係ないと感じている。スタッフが同行見学し企業側に依存症と回復について丁寧に説明ができ、何かあった場合には責任を持って対応することを保証できれば、受け入れてもらえると感じている。

依存症支援において特に留意している点は、ダルクのプログラムを優先すること。実際の利用者のケースを通して、ダルクの考え方と事業所の考え方を議論し、同じ支援ができるように目指している。特に、利用受け入れ初期にはダルクと話し合いの場を設け、優先プログラムと勤務を折り合わせるようにしている。

実際に栃木ダルクから A 型・B 型事業所含め延べ 10 名程度受け入れているが、これまでダルクの利用者が何らかのトラブルを起こしたことはない。

依存症の方についても、オープン就労を目指している。これまで、ダルク利用者の一般就労（オープン）実績としては、1 名がお弁当屋さんで就労している。面倒見の良い店主で、依存症について説明した上で理解を示してもらい、ご本人が一生懸命やるタイプの人だったこともすごく気に入っていただいて、採用となった。

企業の中での依存症について理解を得ることは大きな課題となる。ダルク卒業者でアルコール依存症の方では、内定を得ていたが、役員の中で理解が得られず、最終段階で不採用となったことも。障害者の法定雇用率に到達していない会社があるが、精神障害は再発が懸念されやすい傾向があり、依存症も同様かと思われる。そこで、ダルクの取り組みやプログラムを企業にみてもらおうと理解につながりやすいと考えている。

スタッフ間の情報共有も重要であり、利用者受け入れ前に会議をおこなう。依存症の利用者に対して不安の声が上がることもあるが、ダルクのプログラムやその意味を説明し、職員の理解を得て受け入れている。

福祉に携わる上で公平性を考えれば、どのような障害であろうとその方の過去がどうであろうとその方のご希望があるのであれば断るべきではないと考えている。

2) 東京都就労移行支援事業所（2021 年 7 月時点）

本就労移行支援事業所は人材会社（株式会社）の子会社として設立。現在開所 4 年で登録者数は 12～13 名、一日平均 10 名。利用者障害種別は精神障害が半数、他身体・知的障害（重複含む）が半数となっている。これまでの就労実

績としては、10 名就職し 9 割が定着している。職員は、福祉経験者半数（管理者は福祉経験者）、民間企業出身半数（銀行、人材会社等）となっている。

業務内容は、就労準備、作業、就職訓練、就労定着支援が中心であり、規則正しい生活リズム、落ち込んだ時の対処法、相談の仕方などをサポートしている。就労先業種は、事務職・事務補助（区役所）、清掃系、ホテルのベッドメーカー、PC デザイン・ネット整備（デザイン事務所）、水耕栽培など。

就労支援において特に留意している点としては、緊急時に対応してくれる連携機関があると安心材料になると考えている。

就労支援という点で考えると、ご本人の選択ではあるが、オープン就労の場合は介入の機会が確保されやすいと考える。オープン就労でも病名は伝えず個別の症状と必要な配慮について企業に伝える（一部オープン）方法や、業務遂行上で必要最低限の従業員にのみ伝えるなど柔軟な対応が可能ではないかと考える。

福祉職経験者と企業職経験者の多種多様な職業経験を活かしているが、新規開拓の際には、一般企業の経験や情報が有効になることが多い。

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は、企業の不安に対応できること。分からないものに対して不安を抱きやすいため、病気や障害について適切に回答し、必要な配慮について合意を得ていくようにしている。また、職場実習をおこなうことで、で双方が安心できるようにしてる。

依存症支援において特に留意している点は、関係機関と連携し、本人への対応を共有していくこと。実際に支援した方は、精神科疾患によ

る利用開始であったが、かかわりのなかで薬物依存症の問題が明らかになった方。服薬管理や薬の飲み方（頓服のタイミング）、フラッシュバックによる自傷行為など対応する上で気をつけることを主治医と相談しながら支援を行っている。薬物依存症は症例が少なく、スタッフの経験も少ないため、どこまで関わるべきか判断に迷うことが多いが、医療機関と連携することで、関わり方を共有することができるかと考える。

また、本人への関わりでは、基本的な情報提供として、職場での会話のマナーとして、薬物の話題を出さないことや、利用者間の会話に介入しないことなどを伝えている。

就職したいというお気持ちを尊重し、就労移行支援でサポートするため、医療機関など現在の支援機関の方と見学や体験に一步踏み出してほしい。

【受刑者の採用支援・教育支援団体】

1) ヒューマン・コメディ (2022年2月時点)

2018年より受刑者等専用求人誌『Chance!!』を発行し、全国の少年院、刑務所、拘置所に配布している。掲載企業には、寮や社宅、給料の日払いによる当面の生活費支援などを最低限の条件として提示し、企業の代表者と直接話した上で掲載を決定している。これまでの『Chance!!』の応募総数は延べ1,054件、内定者181名、うち現在就労中／50名、退職者／47名、所在不明者／19名、逮捕者／8名で、半年以上の就労定着率は46.8%、1年以上の定着率は29.8%となっている。

就労支援において留意している点は、『Chance!!』専用履歴書（A4×4枚）に記入してもらうこと。直近の事件の背景、きっかけ、再犯の可能性についての考えと具体策等を記

入してもらう形式となっており、本人の事件に対する捉え方、今後どう生きたいか等が伝わるようになっている。同社では履歴書の内容については原則、評価せずに事業主に送り、事業主の採用における判断材料としてもらう。

企業や地域との関係作りにおいて留意している点について、薬物等、依存性の高い罪状の方からの応募で企業が迷っている場合は、依存症回復支援施設や医療機関に通うこと前提で内定してはどうかと事業主に伝えている。

『Chance!!』の掲載企業の中でも、薬物事犯、特に累犯者の場合は、応募不可としている企業が多いのが現状。

『Chance!!』を見た服役中の方から手紙で相談がある場合には、「自分の力でどうにかすることを諦めることから回復が始まる」ということを伝え、依存症回復支援施設や自助グループに通うことを勧めている。他にも、刑務所を出所した方から薬物をやめられないと電話で相談があるため、国立精神・神経医療研究センター薬物依存研究部 松本俊彦部長の特集を組んだり、SMARPPを実施している相談支援機関の一覧を掲載するなどしている。

薬物関連問題をもつ人の多くは、仕事をしながら通所できるプログラムを希望している。依存症からの回復が最優先で就労は次の段階という考え方は理解できるが、応募者の多くは両立を希望しているため、通所プログラムが増えていくといいと考える。

現在は、受刑者にとって環境の整った会社を掲載することで情報提供しているが、何かに依存しなければならぬ精神状態や物事の捉え方が変わらなないと、同じことの繰り返しになることが多いため、学びの期間が必要と考えている。そこで、非行歴・犯罪歴のある方を対象とした教育の実績のある会社（ヒューマンハーバ

一) と協力し、社員教育プログラムを実施し、定着率を上げる試みをしていきたいと考えている。

2) 株式会社ヒューマンハーバー

そんとく塾 (2021年7月時点)

2012年12月に設立された株式会社ヒューマンハーバーは、「再犯を起こさせない社会の実現」に向けて、就労(ある蔵)、教育(そんとく塾)、宿泊(てんしん館)の3部門からなる事業を展開している。産廃・中間処理業を中心とし、出所者・出院者の自立更生のための就労・教育・宿泊の三位一体の取り組みを100年継続できるようにビジネスとして取り組んでいる。そんとく塾は、株式会社ヒューマンハーバーの教育支援部門をより特化させ、出所者・出院者の自立更生を加速化させるために分社化した取り組みであり、過去2年間で、そんとく塾の講座を修了した出所者の再犯率は0%。その実績を認められ、出所者雇用に取り組む企業だけでなく、大手企業からも教育の依頼を受けている。

そんとく塾の教育の基盤は、「心のスポンジプログラム」にある。「心のスポンジ」の意図は、柔軟な思考力を指している。更生保護・矯正施設などでは近年様々な心理教育や認知行動療法などが実施されているが、受刑者の多くはそれまでの生育歴や犯罪に至る経緯などから偏った価値観が強固であることが多く、まずは柔軟な思考力を培う必要があるとの考えに基づいている。そして、柔軟な思考力を培うために、小学校などで習った基礎的で理解しやすい教材を用いることが特徴となっている。理解しやすい教材から、自分自身の現在の社会生活上の課題に紐づけ、具体的な対処方法などを検討していく。そして、再犯防止のために必要と

なる物の見方、考え方を育て社会人としてのスキルを育てていく。

運営や支援の基盤となる理念は、『「だから」ではなく、「なのに」の人生を歩みなさい。』刑務所出身だからではなく、刑務所出所者なのに、と言われるようになりましょうと伝えている。

また、教育においては、授業は生き物と考え、プログラムの内容ができたかどうかではなく、その時間をどのように生きた形で過ごすかを大事にしている。受ける人たちの表情と様子を観察し、納得しているのか、どこに不信感をもっているのか、その場に応じて変化させていくことが大切。

心から「あ、そうか」と納得した時に、心のスポンジが膨らみ、膨らんでたくさんの空気を含んだスポンジの空いた部分に、専門プログラムを学ぶことで理解することができると考えている。

依存症支援において特に留意している点は1人1人の成育歴や性格、話し方、見方、考え方に応じてプログラムでの対応を変えること。例えば、前向きなタイプであれば、仕事のやりがいを持ち、成功体験を積むことを重視し、同時に教育の中では、安易に快楽を求めるのではなく、他の楽しみなどベクトルを他に向けるように留意する。一方、内向的な依存タイプの場合、不安を常に抱えていることが多いので、教育では、話をよく聞くとか表情を見るとか、価値観に働きかける以前のところを丁寧に取り組む。

そして、他者から言われたから行動するのではなく、自分で気づいて行動するという方向転換を重視している。例えば漢字の授業で、わからないことをすぐに他人の意見を聞き、自分で考え出すことができない。計算の授業で、面倒だからと途中の式を抜かして答えだけ書こうとする。そのような場合に、何が正しいか人の

話を聞いた上で受け入れながら、自分自身に置き換えて自分で行動していけるように取り組んでいく。

これまでの薬物関連問題の受講者は、男性2名、女性3名。男性は、反社会組織の出身で、覚醒剤を常習しており、傷害や恐喝により服役。女性は覚醒剤取締法違反により服役している。全員ヒューマンハーバーからの紹介で就労し（最長5年）、現在は退職しているものもいるが、再犯していないと聞いている。

企業や地域との関係作りにおいて特に留意している点は、企業内の雰囲気崩さないこと。依存症への偏見の原因は、実際に依存症の方が仕事を辞めたり、休んだり、または、表情が暗い、イライラしているなどの結果があるから。実際に就職の可能性がある中小企業において、採用の重要な条件は企業内の雰囲気、人間関係をうまくやれるか、仕事の割り当てがこなせるかにかかっている。スキルや資格はあまり関係ない。そのためには、どうしたら自分の依存症と付き合っていけるか、体調を崩した時にも段取りをつけられるかを準備していく必要がある。これらの準備が整っていると担保できる支援機関があることが重要と考える。

就労支援における地域特性としては、犯罪者に対する眼差しは厳しく、支援も難しい地域だと考える。反社会団体も多く、外国人就労者も多いためか、違法薬物を入手できる環境がある。そのため外部との接触等に規制が必要な場合もあるが実際は難しい。また、福岡県は性犯罪条例(再犯防止推進事業、少年への対応として)を制定しており、性犯罪による出所者は住所その他が全て登録制になっており、就労が大変困難な状況。薬物依存症を扱う公的機関も少なく、再犯防止について、相談支援窓口はあるが、民間で回復させる場を自力でやっている所は少ない状況。それでも、信頼関係を築き、こ

ちらが就労を担保できる受講生を紹介することで、何人も性犯罪の出所者が就労できている。普通の何倍もやっている姿を見ると、人は認めてくれると考えている。

【薬物事犯者を採用している企業】

1) 茨城県の建設会社（2021年6月時点）

全国から刑務所出所者を雇用しており、これまでに薬物事犯による出所者は数十人。現在勤務12年の薬物事犯による出所経験のある社員もおり、薬物事犯者に対する社内の偏見はなく、「立ち直れば大丈夫」と考えている。

薬物の問題がある場合には、採用面接の際に、「何か疑わしい言動がある場合には遠慮なく再使用について確認する」ことを伝えている。再使用の危険性が高まる時は、私生活の変化やそれに伴う孤独感・孤立感。だからこそ、特に最初の数年間は1人にならないように、会社の目の前の寮で生活し、現場へも往復も先輩と常に行動を共にするようにしている。

社員約50名のうち、気をつけて見守っている社員は3~4名。経験的に建設現場には薬物使用経験者が多いと感じており、会社内だけでなく、現場でのかかわりのなかで仲間をみつけて再使用に至ることもある。そのため、再使用につながる仲間ができないように現場配置に留意している。

また、薬物事犯の方は家族背景が複雑な人が多く、親代わりとして関わっている社員の場合は、結婚式にも親代わりにも出席したことも。

再使用が疑われるような言動(欠勤やこれまでとは違う人との付き合いなど)が見受けられたときには、率直に粘り強く問いかけ、再使用について確認し対処している。また勤務が可能な状態であれば、本人が希望する場合には雇用を継続している。

2) 栃木県の建設会社（2021年6月時点）

社員32名、協力雇用主として前科前歴のある社員を雇用（全体の7～8割）しており、薬物事犯者は3割程度。これまでに50名程度雇用してきた。

前科前歴のある社員を多く雇用している取り組みについて、メディアで取り上げられたこともあり、その映像などをみってもらうことで、取引会社からも理解を得ることができるように心がけている。

大切にしていることは、孤立させないこと。社長自ら夕食を手づくりしみんなで食卓を囲んで過ごす時間を大切にしている。実家に帰ってきたようなアットホームな雰囲気が特徴。

再使用が疑われる場合には、本人との話し合いを行う。再使用を認めた場合には、保護者同席のもとで再度話し合いを行い、また勤務が可能な状態であれば雇用を継続するが、やめられない社員にはダルクを勧めることもある。社会で薬物を使用せずに過ごしていくことが大切であるため、本人の意向がない限り通報はしない。

薬物を使用しない生活を維持するためにどうしたら良いのか試行錯誤している。社員が通所できる週末の治療プログラムや、再使用が疑われるときに対応を相談できる機関があるといいと考えている。

3) 埼玉県の建設会社（2021年7月時点）

創業51年目、父親の代から前科前歴のある人を雇用しており、平成17年から協力雇用主となり約160名雇用してきた。現在の社員は64名でそのうち前科前歴のあるものが34名。最年少は16歳、最高齢は70歳であるが、適材適所になるように作業内容を話し合いながら調整している。薬物事犯者は現在2名雇用しているが、前科の詳細については社員には共有

していない。顧客に対しては、自社の取り組みについて説明し、更生保護への協力をアピールしている。

会社の居心地を良くすることを心がけており、寮の住み心地や同僚と関係など、社長と幹部数名が目配っている。仕事柄早朝勤務となるが、勤務前に朝食を社員と一緒に食べるようにしている。薬物事犯の社員は、毎朝必ず顔を合わせて、何か雰囲気が違うと感じることがあれば保護司にも相談するようにしている。また、保護観察所の薬物再乱用防止プログラムに出席している社員については出欠状況を厳しく指導している。

地域への配慮として、刺青が見えない服装について指導したり、協力雇用主であることは控えるように留意している。

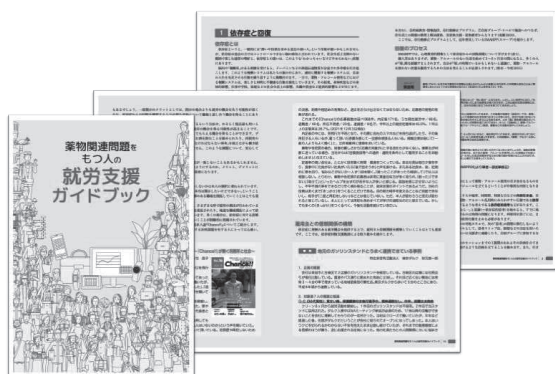
c. 小括

これら7機関のインタビューデータとこれまでの11機関のインタビューデータを含め、18機関のインタビューデータから、代表的な項目を抽出し、「薬物関連問題をもつ人の就労支援ガイドブック」を作成した。構成は以下の通りである。

1. 依存症と回復
2. 薬物関連問題と就労
回復支援を中心とした就労支援
モチベーションを上げる働きかけ
事例：ヒューマンハーバーの「こころのスポンジ」教育
3. つながる
多機関連携
事例：栃木ダルクと就労支援機関との連携
関係性の枠組みを明確に提示する
回復者スタッフと専門職スタッフとの協働

4. 理解を求める
情報開示について
雇用の創出
事例：出所者専用求人誌『Chance!!』
雇用主との信頼関係の構築
事例：東京ダルクとガソリンスタンドとのつながり
 5. 雇用機関の取り組み
孤立をふせぐ
事例：薬物事犯出所者の雇用機関の取り組み
 6. フォローアップ
就労後のフォローアップ体制
事例：八王子ダルクとダルク終了後のメンバーとのつながり
- 付録：各支援機関の役割と主な支援内容

「1. 依存症と回復」では依存症に関する基本的な理解についてまとめている。「2. 薬物関連問題と就労」～「6. フォローアップ」については、18 機関のインタビューデータから実践現場の方たちの創意工夫により積み重ねてきた就労支援のポイントとなる項目を抽出している。また、具体的な実践事例について複数の施設に執筆にご協力をいただき掲載した。

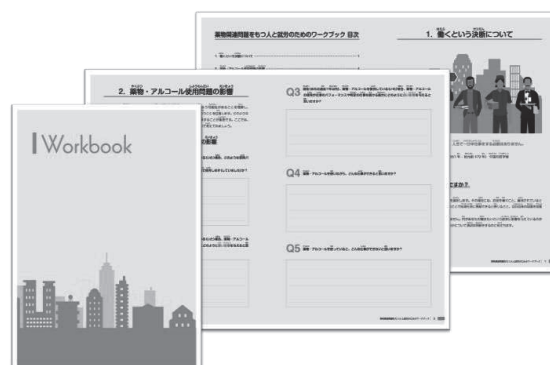


また、ニューヨーク州の雇用リソース開発チームで開発された雇用リソースブックを基盤とし「薬物関連問題をもつ人と就労のためのワ

ークブック」を作成した。構成は以下の通りである。

1. 働くという決断について
2. 薬物・アルコール使用問題の影響
3. 法的な問題と就職活動について
4. あなたの心の健康の影響
5. 情報の開示と自分自身の経歴について何をいうかを定める
6. 新しい仕事の最初の月の重要な考慮事項

雇用リソースブックは、仕事を探すのに役立つ効果的な雇用サービスの原則と実践であるIPS モデル（援助つき雇用）に基づいている。IPS モデルは、精神疾患と診断された人々の一般就労を支援する、化学的根拠に基づいたアプローチとされる。



上記資料は薬物依存研究部ホームページ各種資料よりダウンロード可能となっている。

(<https://www.ncnp.go.jp/nimh/yakubutsu/reference/index.html>)

詳細は各種資料を参照されたい。

C. 考察

薬物依存症者の就労においては、そのステイグマの影響から非公表での就労が大部分のため、実態は明らかになっていなかった。本研究では、民間依存症回復支援施設、就労移行支援事業所、出所者の採用支援・教育支援団体、薬物事犯者を採用している企業など18機関にインタビュー調査実施し、薬物依存症者の就労における困難性とその支援の創意工夫について抽出することを試みた。以下では主に3点について考察する。

1. 情報の開示について

本調査にて情報収集することができた薬物依存症者の就労の概況を総括すると、その多くは薬物関連問題を非公表にすることにより就労機会を確保せざるを得ない状況にある。

就労支援においては、薬物関連問題の公表・一部公表・非公表の3つの立場がある。

開示：情報を開示するメリットは、依存症とそれらに関連する課題について理解を得る可能性があることである。依存症からの回復として、「正直になる」ということが重要なプロセスの一部であることも指摘されている。また、職場に理解を得ることで、自助グループへの参加や、職場での飲酒機会を回避するなど、依存症からの回復を継続する上で重要な再使用の引き金を避けることができる。開示することのデメリットは、就労の機会を失う可能性が高まることである。薬物関連問題に対する誤解や偏見が根強い現状においては、その経験を開示することで、断られてしまうことは少なくない。数十社エント

リーしても面接に進むこともできず、やむなく非開示に変更したというケースも聞かれた。

一部開示：情報を開示するとしても、その情報を選択したり、情報を開示する相手を限定的にする方法もある。複数の課題がある場合には、その一部について開示することや、過去の病歴よりも就労においてできることと配慮が必要なことに焦点化することなどが挙げられる。また、職場内での人間関係を考慮し、まずは職場の社長や上司などに限定して情報を開示するということもある。一部開示のメリットとしては、開示の場合よりも就労の機会を失う可能性が低くなり、依存症からの回復を継続する上で必要な対処について職場と話し合う機会を得ることにある。

非開示：依存症であることを開示することなく就労するという方法は、おそらく現在最も用いられている方法と考えられる。非開示のメリットは、就労の機会を得る可能性が高まることである。依存症に対する誤解や偏見なく、業務遂行能力を評価してもらえる機会を得ることができる。デメリットは、再使用の引き金により多く遭遇する可能性が増すことである。また、「隠さなければならない事実」を抱えながら働き続けることが、心理的な負担となる場合も想定される。非開示の場合には、特に、このような課題について、安心して相談できる支援者がいることが非常に重要である。

以上の情報開示について、本人の希望と支援者の想定が一致しないこともあるが、自分自身の情報開示をどのようにするのか、メリット、デメリット考える機会を提供し、選択

を支援していくことが重要であることが指摘された。

本研究は、必ずしも薬物関連問題の公表を推奨する立場ではないが、本人が選択できる状況にあることが望ましいと考える。薬物依存症者が自分自身の情報開示について選択できるようになるには、薬物関連問題に対する誤解や偏見を解消するための啓発が重要であると考えられる。

2. 連携について

重複障害や高齢などの理由により一般就労が難しく、何らかの就労支援が必要になる方においては、依存症回復支援施設を中心に薬物依存症者の利用受け入れに理解のある一部の就労支援機関との連携が図られる中で就労支援が行われている。支援機関のつながりのある企業などから業務の一部を委託されたり、地道な職場開拓によって依存症の経験に理解のある環境での就労機会が提供されていた。多くの場合は、依存症に対する誤解や偏見が、真面目な勤務態度や実績によって払拭されていくことが経験的に指摘された。また、雇用主としては、より長期的に安定した就労が可能な人材を望んでいる中で、就労支援機関がその担保となり、何らかの緊急支援が必要となる場合には、対応できる体制があることも就労を促進する要因となっていることが挙げられた。

また、出所者の就労支援においては、協力雇用主でも薬物事犯者（特に累犯）の受け入れは多くない中で、出所者専用求人誌『Chance!!』の掲載企業である薬物事犯者を受け入れている希少な企業では、依存症回復支援施設と同様に孤立を防ぐための創

意工夫が行われていた。これらの企業が薬物依存症者を受け入れる際には、純粹に企業が求める業務遂行の適性がある人材かどうかを判断しており、人材不足の業種においては重要な人材として認識されている。

これらの取り組みは現時点では局地的なものであるが、実際の支援事例を通して薬物関連問題を持つ人に対する誤解や偏見が解消され、さらなる地域連携が図られている点は、今後の薬物依存症者の就労支援の発展において重要な点であると考えられる。

3. フォローアップ体制の充実

薬物関連問題を持つ人の就労継続においては、依存症回復支援施設や就労支援機関、または薬物事犯者を受け入れている協力雇用主などによるフォローアップ体制が非常に重要となる。例えば、依存症回復支援施設ではプログラム修了者が気軽に施設やプログラムに立ち寄れる関係を継続することを心がけている。また、薬物事犯者を受け入れている企業では、孤立を防ぐための工夫を重ね、再使用があった場合でも話し合いにより、本人の就労意欲がある場合には就労を継続している。

就労移行支援事業所で実施される、障害者総合支援法による移行支援・定着支援事業による就労後のフォローアップを除き、現在、これらのフォローアップの多くはボランティアな取り組みであり、明確な枠組みがない状態では、関係が途絶えてしまうことが指摘されている。今後はその財源や制度的基盤について検討する必要があると考えられる。

これらの薬物依存症者の就労支援は非常に局地的であり、冒頭の先行研究で述べたように、関東圏の就労支援機関を対象とした調査では、依存症の利用者を受け入れている施設は16.5%であり、決して多いとは言えない現状にある。多くの就労支援機関では知識不足や抵抗感などの理由から薬物依存症者の利用受け入れが行われていないことが指摘されている。

本研究成果物は、就労支援機関に頒布すると同時に、ホームページにて公表予定としている。これらを通し、薬物依存症者の就労支援に従事する支援者の裾野が広がることを期待したい。

D. 結論

薬物依存症者の就労においては、そのステイグマの影響から非公表での就労が大部分のため、実態は明らかになっていなかった。本研究では、民間依存症回復支援施設、就労移行支援事業所、出所者の採用支援・教育支援団体、薬物事犯者を採用している企業など18機関にインタビュー調査実施し、薬物依存症者の就労における困難性とその支援の創意工夫について抽出することを試みた。

インタビューデータについて、「薬物関連問題をもつ人の就労支援ガイド」としてまとめ、ニューヨーク州の雇用リソース開発チームで開発された雇用リソースブックを基盤とし「薬物関連問題をもつ人と就労のためのワークブック」を作成した。また、薬物依存症者の就労における課題として、①情報開示、②連携、③フォローアップ体制の充実の3点が挙げられた。現時点での薬物依存症者の就

労支援は局地的であり、多くの就労支援機関では知識不足や抵抗感などの理由から薬物依存症者の利用受け入れが行われていないことが指摘されている。本研究成果物は、就労支援機関に頒布すると同時に、ホームページにて公表予定としており、これらを通し、薬物依存症者の就労支援に従事する支援者の広がりの一助となることを期待したい。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

- 1) 引土絵未, 嶋根卓也, 小高真美, 秋元恵一郎, 加藤隆, 栗栖次郎, 栗坪千明, 山村りつ, 吉野美樹, 松本俊彦: 依存症者の就労支援に関する研究 就労支援機関を対象とした依存症者の就労に関する実態および意識調査. 2021年度(第56回)日本アルコール・薬物依存関連学会合同学術総会, オンライン開催, 2021.12.18.

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, 嶋根卓也, 小高真美, 秋元恵一郎, 加藤隆, 栗栖次郎, 栗坪千明, 山村りつ, 吉野美樹, 松本俊彦: 薬物依存症者の就労に関する研究 特例子会社を対象とした依存症及び嗜癖性障害者の就労に関する意識調査.2020年度 (第55回) 日本アルコール・薬物依存関連学会合同学術総会, オンライン開催, 2020.11.22.