

研究報告

就労移行支援事業所にて就労を目指す一事例
—自己表現が苦手な精神障害者の就労支援における
交換ノートを通じた関わり—

An example from a job training facility for people with mental disabilities, that shows them their goals for the work-place
—The use of a notebook, as a means of support for people with the mental disability of poor self expression—

永田 忍み子

Emiko NAGATA

太田 智之

Satoshi OTA

若狭 和樹

Kazuki WAKASA

白井 はる奈

Haruna SHIRAI

抄 録

障害者自立支援法に基づいて行われる就労移行支援事業は歴史が浅く、今後のよりよい支援のあり方を模索していく必要がある。本稿では、自己表現が苦手な精神障害者に際し、交換ノートを利用した関わり方の事例を紹介し、職場体験実習を通して就労を目標とした支援方法を探る。

試し通所、就労移行支援事業所での作業、職場体験実習と段階づけた援助により、事例には大きな変化が見られ、また新たな課題も明らかになった。就労支援を行う者は、対象者を信じ、主体性を失わせることなく、添うようにかかわっていくことが重要である。

キーワード ■ 就労移行支援事業所、精神障害者、自己表現

はじめに

就労移行支援事業は、平成18年4月より施行された障害者自立支援法において新たに作られた事業である。就労支援移行事業所は、一般就労を希望する障害者に対して原則として2年間の期限を設け、支援計画に基づき一般就労等への移行に向けて事業所内や企業における作業

や実習を実施し、就労後は職場定着のための支援等を実施する¹⁾。

金納²⁾は、就労支援によって就職した利用者は、以前より明らかに笑顔が増えて、生き生きとしており、社会に出て当たり前で仕事ができることの重要性和、その思いを現実へとつなげる必要性について述べている。また、働くことの意義として田中³⁾は、精神障害者にとって、社会で働く文脈は、「働くことを含む人生」（ワーキングライフ）、働く生活を含めた「納得のいく社会参加」の重要な座標であり、精神障害者の社会的存在価値を高めるものであると述べている。障害者が就労支援を受けることで職業人として成長し、職場の中で遭遇するさまざまな問題に対して自分の力で切り開いていく力をつけておく必要がある⁴⁾。一方で、就職には結びついていないが就労支援を受けたことで、利用者が自らの生活をどのように選んでいくかということも就労支援の重要な役割と考える。

小佐々らは、2010年に行ったアンケート調査により、我が国の就労移行支援事業所における1年間の就労移行率は16.1%であることを明らかにし、就労移行を阻害する要因として、立地条件や地域の産業構造等の外的要因の影響を受ける場合も多く、事業所単独では解決できない問題も多いとしている⁵⁾。

当就労移行支援事業所が開所して1年半が経過し、現在までに5名の就職者がいる。本稿では、就労には至っていないが、日々の関わりを通して、どのような支援方法が有効と考えられたのかについて、A氏の経過を振り返り、就労移行支援事業の今後の課題について検証する。

なお、本研究は、院内の倫理委員会で承認を受けている。発表に際し、本人に事例報告の趣旨や、本人が特定されないようプライバシー保護には十分注意すること、承諾しなくても今後の援助に何も不利益が生じないことを説明した上で、本人から同意を得た。個人情報保護の観点から、本人の情報については本論の趣旨に影響を及ぼさない範囲で、内容を一部改変した。

事 例

1. 背景（当就労移行支援事業所について）

当就労移行支援事業所は、医療法人の精神科病院に平成22年4月に併設された。スタッフは作業療法士（常勤1名、非常勤1名）、精神保健福祉士（常勤4名）、臨床心理士（常勤1名）である。登録者は平成23年2月現在で18名であり、男女比は約7:3、年齢構成は20歳代が20%、30歳代が35%、40歳代が40%となっている（図1）。疾患は統合失調症、気分障害、発達障害などである。

紹介先は、当医療法人の精神科病院の作業療法から30%、デイケアから15%、外来から25%、その他が30%である（図2）。また、受診先は当医療法人の精神科病院が80%を占めており、その他は20%である。

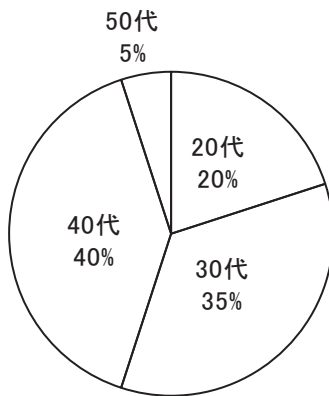


図1 年齢構成

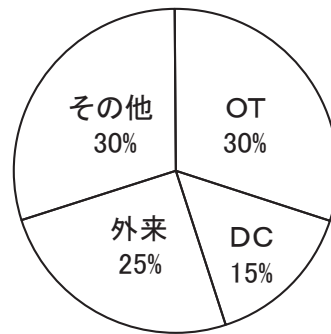


図2 紹介先

当事業所は月曜日から金曜日の週5日開所しており、朝9時の出勤・朝礼に始まり、午前中は休憩を挟まず2時間30分の作業を行う。午後は間に休憩を入れ、16時に終礼・帰宅となる(図3)。

2. 事例紹介

A氏, 40歳代の男性。診断名は統合失調症である。

1) 現病歴

高校卒業後、機械組み立ての会社に就職するも、社内の資格試験に合格せず5年ほどで退職する。その後機械組み立て関係の会社を数社離転職した。

20代後半に幻聴が聞こえ始め、精神科を受診する。通院しながら就労継続するも、次第に休みがちとなり30代半ばで退職する。その後、業務請負会社に就職するが、幻聴が治まらず数年で退職する。B病院に約半年入院し、退院後は自宅で過ごす。しばらくの間、保健所のデイケアにも通所する。

退院後約10年たった頃、自宅で粗暴行為があり、再びB病院に1年強入院となる。入院中からデイケアに通所し、退院後は自宅に戻らずケアホームに入所した。X年1月より当就労移



図3 当就労移行支援事業所における1日のスケジュール

行支援事業所を利用している。父と兄がおり、兄はよく会いにきている。

経 過

現在、A氏が事業所の利用を開始して、約9ヶ月が経過した。試し通所の時期、所内作業の時期、職場体験実習の時期に分けて、支援の目的と経過を述べる。

1. 試し通所期間（X年1月～3月）

1) 支援目的

事業所という場、スタッフや他利用者という人的環境に慣れることを目的とした。

2) A氏の様子

当事業所に通所を始めて、初めの2ヶ月間は、週3日の終日利用で、デイケア（週2日通所）併用の試し期間であった。A氏の第一印象は、外見は年齢相応で、物静かだが時折笑顔を見せ、親しみやすい印象であった。欠席や遅刻はなく、試し通所期間は体調を崩すこともなく、週3日休まず通所した。

A氏は当事業所の正式利用に関して、「ついていけるか?」「続けられるか?」などの漠然とした不安をもっていた。また就職について、以前経験した仕事内容で、障害をオープンにした就労を希望した。

スタッフが体調を伺うと、「はい、大丈夫です」とのみ答え、作業について説明するも「はい」とだけの返答が目立っていた。その後、本人にどのように理解したのかを尋ねると「わかりません」と答え、理解が不十分であっても「はい」と返答する傾向がみられた。

2. 所内作業の時期およびスタッフCとのかかわり（X年3月～6月）

1) 支援目的

A氏とスタッフとの信頼関係をより築き、職場実習に向けての体力向上、および就労に向けての作業能力のアセスメントを目的とした。

2) A氏の様子

3月に正式利用開始し、週5日通所となる。当事業所では、所内作業として箱折、紙袋の作成等の内職作業（図4）と、農園作業（図5）がある。所内では、特段の理由がない限り、体力や持久性向上を目的に、作業は立位で行っている。

農園は、事業所から徒歩15分程の所にあり、作業指導員がいる。悪天候の日を除いて週5日作業を行う。農園作業の参加者は、当日の作業内容と量、および所内作業の納品時期等を勘



図4 所内での作業風景



図5 農園での作業風景

案して決めている。

A氏の箱作りや農園作業における作業遂行能力は、作業速度は速いものの、作業の質は高いとは言えず、スタッフが指摘するも改善は見られない。例えば、封筒の張り合わせ作業においては、数回指導通りに出来るが、すぐ違うやり方になり、我流で進めてしまう場面が見受けられた。細かい作業が行えず、勢いで作業を行ってしまう傾向があるように見えた。ミスも指摘するも理解できている印象がなく、戸惑っているようであった。

また、全体を見て作業を行うことが困難であった。当事業所では、所内作業も農園作業も利用者の中から当日のリーダーを決めている。A氏はリーダーに立候補するも声が出ておらず、リーダー役割を遂行するには、作業遂行能力や、他者への気配り、指示出しなど、課題となる点が見受けられた。

4月中旬には、A氏の思いを表出することが苦手な様子を感じた。自らわからないことを聞くことが難しく、本人からの質問がない日が続いた。作業の丁寧さは一定せず波があるが、他者からの注意で改善することができた。作業遂行能力の評価として、紙袋作成などの枠組みのはっきりした作業で、手順書などを準備し、A氏が手順書通り遂行可能かどうかを確認した。その結果、不器用さ、理解の不十分さが明らかになり、または理解しているが返答が的を得ないことが明らかになった。

以上のことから、短期目標を、「2ヶ月以内に実習に行く」、「指示されたことを正確にこなす」、「報告・連絡・相談を行う」とし、これらを達成するために、①示されたことを正確にこなせているかその都度確認する、②リーダーをしたときに指示を出せるようにする、③わからないことがあれば確認を行うこととし、これらの目標を共有した。

5月のA氏は、就労に対する意欲はもっているが、客観的な理解や自己評価は出来ていないように思われた。また、メモをとる意義などを理解していないようであった。5月中旬に、主治医と担当スタッフとでカンファレンスをもった。主治医は、A氏は理解力に乏しく一般就労を考えるのはかなり難しい。単調な内容で作業所のような場所で働くのが現実的ではないか

との見解であった。この頃、WAIS-Ⅲを実施したところ言語性 IQ111、動作性 IQ91、全検査 IQ102 であり、言語性と動作性 IQ に乖離があることが特徴的であった。

3) 交換ノートを活用

5月下旬に、担当スタッフと面談を行い、6月から開始する職場体験実習に向けての課題を確認した。本人は、「指示された作業が正確にこなされているか確認したり、わからないことがあるときに質問することが、農園では取り組んでいるが、所内では取り組んでいない」と話した。この頃、A氏にハローワークの窓口に手続き行くよう促すと、スタッフが話した言葉の一言一句をメモする様子が見られた。さらに、帰宅後に一日の作業内容や感想などを日記に書いていた。これらの事から、担当スタッフとのコミュニケーションの手段として交換ノートを使用することにした。

3. 職場体験実習（X年6月～9月）

1) 支援目的

A氏の得意な作業と苦手な作業についてより詳細に把握する。また、本人が、「実習先の休憩時間などに自主的に話しかけることが苦手で、自分が浮いている感じがして落ち着かないため、就労に対して自信がもてていない」と話すが、無理に話しかける必要はないことを本人に伝えた。3ヶ月体調を崩さずに、欠席・遅刻なく実習を終えることを一番の目標にすることを共有した。

2) A氏の様子

当事業所では、職場体験実習地として15施設が登録されている。今回、「A氏は農園作業が好き」「現場で実習先のスタッフから指導が受けやすい」「現場がゆったりとしている」「様々な業務をこなす能力が求められる」ところなどを考慮し、実習地として寺院を選択した。

実習先は、当事業所から徒歩で行ける寺院である。A氏は営繕課に所属し、草取り、掃除、庭木の剪定、水撒き等の作業を行っていた。営繕課には中高年の男女十数名が勤務しており、数年前より障害者の職場体験実習地となっており、当事業所からも過去3名の実習を受けているため、精神障害者に対する理解はあるといえる。

A氏は週5日、10時30分から15時まで実習を行った。欠席・遅刻は無く、作業には真剣に取り組んでいた。しかし、曖昧な状況での判断が苦手で、枝の剪定の際に、枝の太さに合わせたハサミを選択することができない、剪定後に枝が地面に落ちていても、指示がなければ枝を集めることができなかった。2m四方の枝を集めて、3つ山ができれば軽トラックの荷台に積むように、と具体的な指示があれば、その通り行えた。また、一度具体的に指示をした作業は、二度詳しく説明してもらわなくても遂行可能であった。A氏は、具体的な指示を出しても

らったことで理解ができた」とノートに記載している。

また作業と作業の合間に「突っ立っている」と寺院スタッフからは評価されるも、本人は「ぼーっとはしていない」との認識であった。

実習に慣れてくると、寺院の門にぶら下がり、インターホンのボタンを押そうとするといった、一見奇異な行動がみられた。本人は、ボタンに手が届かないためだったと話す。勝手な行動に見えることを本人に伝えると「すみません」という言葉が返ってきた。いつもの返事だが、注意を受けているという反応であった。しかし、本人は再びその後にも同じ行動を繰り返した。このことから衝動性の高さが伺え、指摘された内容よりも本人の衝動性が上回るものが伺えた。

A氏は寺院での実習についてノートの中で、「体を動かす仕事が向いている」「体力がついた」と感想を述べた。

考 察

A氏は、知的には問題がないが、会話による意思表示が苦手な事例である。そのため、交換ノートをコミュニケーションの手段として用いたことで、スタッフとA氏の思いを交換し共有できた。

試し通所、所内作業、職場体験実習と段階づけたことで、週5日3ヶ月間、新たな環境で、体調をくずすことなく、遅刻・欠席することなくはたらくことを継続することができた。このことで体力もついた。当初、心配していた休憩時間の過ごし方であるが、事業所スタッフは無理に話しかけなくていいと伝えたが、本人の希望で、寺院の職員に話しかける練習を行った。当初心配していたほど、昼休みの時間は苦痛にはならず、コミュニケーション能力も向上した。

事業所には、休めるベッドはなく、立位での作業であり、農園作業も気温の高い中、体力が要求される作業である。これらは、一般就労に向けて、あえて環境設定しているが、そのような環境で3ヶ月通所を続けたことで体力もつき、職場実習を欠席なく3ヶ月遂行することができた。このような事業所の環境は、デイケアとは違い、また通所しているメンバーの目標も「就労」という同じ目標に向かっているため、はたらきたいという意欲が持続できるのではないかと考える。

正式利用を開始した頃は、所内作業において、数回は指示どおりに出来るがすぐ我流で進めてしまう場面が見られた。また、ミスを指摘するも理解できている印象がなく、戸惑っているようであった。メモを取ることの意義を理解している様子も見られなかった。しかし、指示されたことを正確にこなせているかその都度確認するという短期目標をスタッフと共有し、交換ノートを活用したことで、職場実習では一度手順を指示してもらえば再度指示されなくても継

続的に行えるようになったと考えられる。

A氏の場合、指示を出した者に「はい」と返答することができており、やりとりに問題は感じられない。しかし、実際作業に取り組むと指示とは違うことを実践したり、フィードバックが活かされていなかった。また本人に確認をしてみると「わかりません」と返答している。仕事をすることに当たって、指示されたことを正確にこなすことは非常に重要である。A氏のこままでのやりとりを見ていると、知的理解の部分での低さが予想されたが、WAIS-Ⅲの結果ばらつきはあったものの指示が理解できない程ではなかった。ではどのように職場で理解できるものとしていくのか、また「はい」のみの返答が多いなかどのようにして感情や思いを汲み取っていくのかがポイントとなった。言葉によるコミュニケーションではA氏の思いを汲み取ることが難しかったが、文字による日記や交換ノートではA氏の思いが良く伝わってきた。今回の実習中の様子についても、交換ノートを使って本人の思いを把握した。

A氏は臨機応変な対応が苦手という課題があるが、これはほとんどの利用者が持っている課題であり、A氏に限ったことではない。その人にあっている環境があれば、はたらける。その環境を整え、本人のはたらきたいという意欲が持続するように、援助することが事業所のスタッフには求められる。そのためにも、利用者と事業所スタッフとのコミュニケーションは重要であり、A氏にとっては、交換ノートが重要な役目を果たした。

医師は、「一般就労を考えるのはかなり難しく、作業所のような場所で働くのが現実的ではないか」との判断であったが、事業所スタッフは、本人の「一般就労したい」という思いを大事にし、作業場面を通じて、体力、作業遂行能力、コミュニケーション能力など、就労に向けて必要な様々な機能をアセスメントし、本人に具体的な場面を通じてフィードバックしていった。その結果、3ヶ月の実習の第一の目標であった「体調を崩さずに、欠席・遅刻なく実習を終える」を達成することができ、本人のやる気、自主性が向上した。周囲の状況を認識することが苦手であることから、「状況に応じた判断を求められない職場」であれば、A氏の能力を發揮してはたらけると考えられる。

A氏の奇異な行動については発達障害に起因するものかもしれない。これについてはさらなる分析が必要である。今後、詳細な職業評価を行い、ジョブコーチを利用しての就職に向けて、支援していく。本人の気持ちを大事に、本人に合う職場をみつけ、職場とのコミュニケーションをとっていくことが大切である。

疾患や個々の状況により、支援内容は変化するが、「変化に対応する戦略をもった安定した土台」、「強力なチームワーク」「支援者からの確実なフィードバック」は、就労支援を行うものとして大切な要素といえる。

おわりに

就労支援は障がい者を雇用に導くことではなく、対象者が支援者の力を借りてはたらくことを目指す中で、その人らしいはたらき方や生活を発見していく過程である。

本事例では交換ノートが奏功したが、今後は、対象者に合わせた様々なコミュニケーションの方法を探っていきたい。さらに、A氏の事例を検討する中で就労移行支援事業の可能性と困難性をかいまみた。今後、様々な事例の実践と検討を通して、まだよく見えていない就労支援のあり方をていねいに探りたい。

[文 献]

- 1) 坂本洋一：よくわかる害者自立支援法第2版。中央法規，東京，2008。
- 2) 金納健次郎：就労を支援できる事業所を目指して ～自立支援法下における精神障害者の就労支援の取り組み～。病院・地域精神医学 53 (1)：77-78, 2010。
- 3) 田中英樹：社会で働くことの意義はどこにあるのか。Schizophrenia Frontier10 (4)：7-11, 2009。
- 4) 松為信雄，菊池恵美子：職業リハビリテーション学。共同医書出版社，東京，2007。
- 5) 小佐々典靖，大島巖・他：職業リハビリテーションの新たな展開 障害者自立支援法下における就労移行支援事業の現状と課題 効果的な障害者就労移行支援プログラム全国実情把握調査の結果から。リハビリテーション研究 40 (1)：25-30, 2010。

(ながた えみこ 保健医療技術実習センター)

(おおた さとし 栄仁会ワークネットきょうと)

(わかさ かずき 栄仁会ワークネットきょうと)

(しらい はるな 作業療法学科)

2011年9月30日受理

