

## 第3章 精神障害者の職業訓練

### 1 精神障害者の職業訓練の進め方について

職業生活全般に渡る支援が必要な精神障害者に対しては、職業に就くために必要となる技能を習得するための職業訓練（以下「技能訓練」という。）に併せて、職業準備性の向上や就職活動等に係るきめ細かな支援（以下「適応支援」という。）を行うことが重要である。

また、精神障害者は、不安や疲労感等の精神症状が集中力や作業耐性等に影響を与え、作業能率や正確性への課題と繋がる場合があり、それらの状況が外見から分かりにくいいため、継続的に特性把握を行いながら対応策を検討していくことが大切である。そのため、事前に把握した特性等の状況を基に作成した訓練カリキュラムや支援計画により職業訓練を実施するだけでなく、職業訓練の実施を通じて開始前には分からなかった特性等を把握し、それを踏まえて支援計画や訓練カリキュラムの見直しを行いながら職業訓練を進める必要がある。

このような精神障害者への職業訓練を実施するにあたっては、以下の精神科病院におけるリハビリテーションの考え方を参考にし、そのアプローチの内容を職業リハビリテーションに置き換えて活用することができる。

#### （1）チーム支援によるアプローチ

患者のより客観的・多面的なアセスメント<sup>4</sup>を可能にするため、複数の専門職がチームとなって支援するもの。

職業訓練の実施にあたっては、対象者の特性や課題に応じたきめ細かい対応が必要となるため、支援内容に応じて技能訓練と適応支援の担当を分担し指導を行う。地域の医療機関、就労支援機関等と密接に連携し、支援チームを形成して支援を行うことが望ましい。

#### （2）リハビリテーションに適した薬物療法

薬物療法は心理社会的治療（社会生活をサポートするために行う治療法）と相補的な関係をもっている重要なもので、個別の状況に応じた適切な処方が必要とされる。

職業訓練においても薬物による副作用や、怠薬<sup>5</sup>等によって職業生活に悪影響が生じないように、服薬管理と体調のチェックを対象者に促す。不調が見られる場合には、医療機関や家族に協力を求めながら安定した訓練受講（職業生活）の継続が可能となるよう支援を行う。

#### （3）ストレスマネジメント

患者及び家族のストレス対処技能を強化<sup>6</sup>する目的で「問題解決技能の訓練」を行うもの。

<sup>4</sup> アセスメント：対象者の性格や適性を単純に判定するだけでなく、対象者の持つ積極性などを含めて多面的、総合的に評価・診断を行う方法のこと

<sup>5</sup> 怠薬：薬の服用を患者が中断すること。無意識・記憶障害による飲み忘れや、治癒したとの自己判断や副作用から意図的に服用しないものがある。

<sup>6</sup> 強化：対象者が望ましい行動や考え方が見られたときに、継続して行えるようにするための働きかけのこと。

職業訓練においてもストレス対処技能の強化を目的とし、職場でのストレス場면을想定した問題解決技能の訓練を実施する。

#### (4) 認知行動療法

患者の不適応状態に関連する行動的、情緒的、認知的な課題に対し、学習理論をはじめとする行動科学の理論や技法を用いて、不適応な行動の修正を図り、対人対処技能の向上を目指すもの。

職業訓練においても対人関係技能の向上のため、職場におけるコミュニケーション技能の訓練を実施する。

#### (5) 認知機能訓練

作業療法等により、注意、記憶、遂行機能などの高次脳機能の回復を目指すもの。

職業訓練においても注意、記憶、遂行機能などの認知機能の現状を把握し、補完行動<sup>7</sup>や補完手段<sup>8</sup>（以下「補完方法」という。）等を習得するための訓練を実施する。

## 2 技能訓練について

精神障害者に対する職業訓練を実施するにあたっては、障害特性等を踏まえ、訓練目標（技能習得レベル）、訓練時間、訓練内容、休憩時間等の配慮を行うため、個別指導を基本とした訓練カリキュラムを策定する必要がある。個々の特性や状況に応じた対応により、他の訓練生と訓練内容や進捗状況が異なってくるため、対象者が不安や焦りを感じることも考えられる。そのため、訓練開始前に支援計画に基づき十分な説明を行い、対象者の理解を得ておくことが重要となる。

また、実際の就労場面と同様の環境を設定しやすいというメリットを活かし、技能の習得だけでなく、適応支援と同様に、報告や連絡の際の言葉遣い、業務内容に応じた服装、時間の遵守等、職業人として必要となるルールやマナー等についての指導を組み込むことも重要である。

#### (1) 職業訓練開始直後の配慮事項

精神障害者への職業訓練を実施するにあたっては、まず環境への適応状況の確認、障害特性が作業遂行等へ与える影響の確認、個々の障害特性に応じた補完方法やストレス・疲労のセルフマネジメント<sup>9</sup>等の検討を行った上で、適切な訓練カリキュラムを作成する必要がある。

特に職業訓練開始直後は、以下の視点で訓練内容を設定する必要がある。

- ・要素の異なる複数の職種に応じた訓練課題を設定し、職業適性や興味・関心等を把握

<sup>7</sup> 補完行動：障害を補うための行動のこと。

<sup>8</sup> 補完手段：障害を補うために道具等を活用する手段のこと。

<sup>9</sup> セルフマネジメント：自己管理のこと。

する。

- ・ 訓練内容毎に技能レベルを数段階設定し、各技能レベルでの対応状況やエラーの傾向のほか、疲労やストレスの状況を把握する。
- ・ 作業遂行上の課題について自己認識を促し、補完方法を特定する。

また、新たな環境にストレスを感じやすいため、職業訓練開始直後は、訓練時間や訓練内容等を緩やかに設定し、対象者の適応状況を見極め、本格的な職業訓練における訓練カリキュラムの設定を目的とした期間と位置づけることが必要と思われる。

## (2) 訓練カリキュラムの作成

### イ 週単位の訓練カリキュラム作成

訓練カリキュラムは、訓練修了までに習得すべき知識や技能等の長期的な目標を示すものであるが、この長期目標を踏まえつつ、日頃の訓練状況の観察や適応状況を確認するための対象者との個別相談の結果を反映させた短期目標を設定し、1週間単位の訓練カリキュラムを作成することで、より個々の状況に応じた職業訓練が実施できる。

週単位の訓練カリキュラムを作成する際の留意点を以下に示す。

- ・ 順調であっても訓練ペースを上げすぎないように、訓練内容の復習といったブレーキをかける内容も入れ、対象者が自信をもって取り組めるようにする。
- ・ 訓練カリキュラムが他の訓練生と異なることについては、支援計画に基づき説明し、理解を促すが、同時期に入校した訓練生と訓練内容が異なることを気にする場合には、部分的に同じ内容を盛り込むといった配慮を行う。
- ・ 疲労が見られるようであれば、負荷が軽い訓練内容に変更する。
- ・ 精神面、体力面等の負担に配慮し、実技、学科の割合を見直す。

なお、定期的な受診のため欠席等をする対象者も多い。訓練時間外に受診する方法もあるが、訓練時間中に受診する必要がある場合は、それを見越した訓練カリキュラムを編成し、1週間の訓練カリキュラム作成時にも、他の訓練生から遅れること等による不安を考慮して、その時間帯には集合的な訓練は組まないなど、可能な範囲で配慮する必要がある。

### ロ 訓練時間の設定

通常、職業訓練は月曜日から金曜日まで週5日間行うが、個々の状況に合わせて訓練実施日数・時間を少なく設定し、調整することで安定した受講が期待できる。

環境等に慣れ、週5日の職業訓練に耐えうる状況になった段階から通常の訓練時間帯とする場合もあるが、実際の就労希望条件が「週4日の勤務」や「朝遅めの勤務」といった場合は、その就労形態を念頭において、個々の目標に応じたペースを訓練期間中に体得できるよう支援する必要がある。

以下に具体的な例を示す。

例A 毎週水曜日を体調管理のための休みとして職業訓練を開始し、3ヶ月後には通常よりも1時間短い時間で週5日に変更した。これにより1日あたりの就労時間を抑えれば週5日間の勤務ができるという自信が持て、就職後は9:00～15:00で週5日間勤務している（他の社員の勤務時間は8:30～17:00）。

例B 毎週水曜日を体調管理のための休みとして職業訓練を開始し、3ヶ月後には週5日に変更した。しかし、週の後半に疲労感が増し、作業能率が落ちたため、無理なく継続できる勤務日数についての理解が得られ、就職後は、毎週水曜日を休みとして、週4日間勤務している。

例C 朝が苦手なため訓練開始時間を1時間半ほど遅らせて週5日の訓練を継続した。これにより自分のペースによる継続勤務に自信を深め、就職後も遅めの勤務開始時間で勤務している。

## ハ 訓練目標の設定

精神障害者については、訓練時間のうち後述する適応支援に一定時間をあてる必要があるため、技能訓練にかける時間数は通常よりも短縮される。また、通院のための欠席や訓練開始時間を遅らせるなどの配慮が必要な場合にはさらに短縮され、その中で多くの技能の習得を目指すことが精神的負担を大きくする場合もある。

そのため、訓練内容を絞り込み、確実に必要な技能を効率良く習得できる訓練内容を設定することで就労につながる可能性が高まる。

また、短時間で企業における対応力を身につけるためには、従来の汎用性のある職業技能の基礎を習得するだけでなく、企業ニーズを踏まえたより実践的な訓練内容を盛り込むことも重要と思われる。

## ニ 負荷のかけ方

新たな訓練課題に取り組む際は、到達目標を低めに設定したり、作業の制限時間を余裕のある設定にする等の配慮が必要である。

例えば、はじめは1時間程度で容易に完成する課題を提示するなど到達目標を低めに設定し、短時間で完結できる訓練内容とすることで対象者が自信を持てるようにして、訓練意欲の向上を図る。訓練が進むにつれて、完成に時間を要する課題、多くの手順を経て完成する課題へと徐々に変更していくことが有効である。

## ホ 進捗状況の管理

訓練進捗状況の把握は現状を知るためだけでなく、その後の訓練カリキュラムを組む上で重要である。

また、対象者自身が進捗状況を管理することで、自身の状況把握ができるだけでなく、訓練の成果を実感でき、訓練意欲の向上へと繋げられる。

### (3) 訓練教材

精神障害者に対する職業訓練の実施にあたっては、既存の訓練教材を活用できる場合もあるが、訓練期間の設定と同様に、段階的に職業訓練が進められるような訓練教材を準備することが望ましい。

訓練課題の進め方を計画する際には、個々の適応力・応用力に配慮して、一工程ずつ段階的に理解できるような内容とし、作業は難易度の低いものから高いものへ段階的に、さらに疲労等に配慮して平易な課題も織り交ぜながら進めるようにすることが有効である。

また、無理なく段階的に進められ、課題の要点を簡潔に説明し戸惑いや混乱を最小限に抑える工夫をしたり、作業をできるだけ単純化し、作業結果（正確性や能率等）の振り返りの時間を多く取り入れ、課題の改善状況などを確認し、対象者が自信を持てるよう訓練教材を工夫することも有効である。

### (4) 補完方法

前述した訓練教材の改善等を行っているにもかかわらず、ミスが頻発するなどして正確性や作業能率が芳しくない場合には、疲労の状況について確認した上で、個々の障害特性に応じた補完方法が習得できるよう支援することも必要である。

補完方法の実践によってミスが軽減することや、支援者からの適切な助言等によって課題を克服できることが実感できるようにし、より正確に、早く、安定して作業を行うための個々に応じた補完方法の獲得や対処法を考えること、仕事がしやすい環境や段取りを整えることの重要性について理解を促す。

具体的な補完方法の一例として、①数字や文字を入力する際には定規をガイドとして利用し、見落としを防止する、二重チェックによる見直し等を習慣化する、②忘れやすいことはチェックリストに記入し、チェックしながら確認する、③重要事項は付箋に記入し目立つ所に貼って常に意識する、等があげられる。

### (5) その他

#### イ 訓練担当者

複数の技能訓練担当者がある場合、訓練開始後しばらくは同一の職員が担当する方が対象者との信頼関係を築きやすく、特に対人関係の苦手な人にとっては有効な手段となる。職業訓練に慣れるに従い、訓練課題によって担当者を変更するなど複数の職員が関わることにより、徐々に環境に適応していけるよう支援することが重要である。

#### ロ 休憩の取り方

決められた訓練時間を通して作業を継続することが困難な対象者や、訓練時間後半に作業能率が低下したりミスの頻度が増える対象者については、疲労が影響していることが考えられる。そのため、途中で10分間程度の休憩を入れるなどの配慮も必要である。自分の疲労に気づかない対象者については、予め訓練時間中の休憩の頻度と時間を明確に設定することも必要となる。

しかしながら、対象者の特性や就職後の職場環境等によっては、周囲の目が気になり、勤務時間中に休憩を取ることが難しい場合も生じる。そのため、工作中的な適度な休憩の取り方として、首を回す、背伸びをするなどその場でできるストレッチや、定期的にトイレに行くといった対応を身につけておくことも必要となる。こうした息抜きの方法を訓練期間中に身につけることで、就職後も疲労の蓄積を回避できるようになる。

なお、技能訓練担当者が付きっきりで指導を続けると、対象者の緊張が続いて疲労が増す場合があるので、適度に距離を置くなど、休憩をとりやすい環境を作る配慮も必要である。

## ハ 訓練生への接し方

職業訓練を順調に進めるために、声かけは重要である。

訓練開始前に体調の観察を兼ねて雑談程度の軽い声かけをすることで、緊張を和らげる効果も期待できる。

長時間作業に集中し過ぎて疲労が見られる場合は、「作業はどう?」、「うまく進んでいる?」など短い言葉で声かけを行い、作業を一時中断して適度な休憩を挟むようにする。

疲労の度合いが高い場合は個別相談を実施し、必要に応じて医療機関の協力を仰ぐといった対応を行い、問題の早期解決を図ることが重要である。対象者や主治医等から聞き取っている不調のサインに気を配り、それが確認された場合には直ちに対応する必要がある。

なお、配慮のし過ぎで逆効果になる場合もあるため、むやみに「大丈夫か?」などと言い過ぎないように注意することも必要である。周囲の訓練生から特異な目で見られるのではないかとかえって不安になる場合もあるので、自然体で接するという意識を持つことが大切である。

## ニ 職場におけるコミュニケーション能力向上に向けた支援

技能訓練は、知識や技能の習得だけではなく、職場におけるコミュニケーション能力の向上を図ることもできる場である。就労経験がない場合や不安や緊張から適切な対応ができない対象者もおり、訓練開始当初に質問や報告、連絡等の重要性について理解を促し、具体的な方法を示した上で、訓練場面を活用した指導を行うことが有効である。

特にコミュニケーションの苦手な対象者に対しては、次のように段階的にコミュニケーションを意識した働きかけを行うことで、対応力の向上に繋がりやすい。

- ① 職業訓練開始初期は、職員から積極的に声をかけて、話しやすい、質問しやすい環境を作る。
- ② 質問ができるようになったら、報告や連絡等が自発的に行えるように促し、適切な対応ができた場合にはフィードバックを行い、自信の向上を図る。

## ホ 資格取得

資格を取得することは、就職活動において習得した技能を企業にアピールするための

有効な手段のひとつとなる。しかしながら、資格取得のための準備が大きなストレスになる（頑張りすぎる）場合がある。さらには、資格取得にこだわり、他の就職に必要な職業訓練に集中できなくなる場合もある。そのため、資格取得は、対象者が自信を持つためのひとつの手段として捉える方が良いと思われる。

### 3 適応支援について

精神障害者が安定して職業訓練を受講するため、また、就職し、安定した職業生活を送るためには、技能の習得に併せ、①安定した訓練受講のための支援、②職業準備性の向上のための支援、③就職活動のための支援が必要である。

訓練開始当初は、対象者が訓練環境等に慣れていく過程であり、状況観察の必要性が多く適応支援にかかる時間のウェイトは高くなる。環境の変化による緊張感と過剰適応から自身の疲労感を感じづらい状況になり、健康状態や睡眠、意欲面に変化がみられることも多いため、徐々に、緩やかに訓練環境へ適応させることが望ましい。その後、訓練生の状況を見ながら適応支援の時間数を徐々に減らしつつも、訓練期間を通じ継続的に実施していく。

なお、職業上の課題は個々に異なり、個別の支援が必要であるが、他の訓練生の対応方法等が参考になることもあるため、共通する課題等については、グループ支援と個別支援を組み合わせると効果的である。

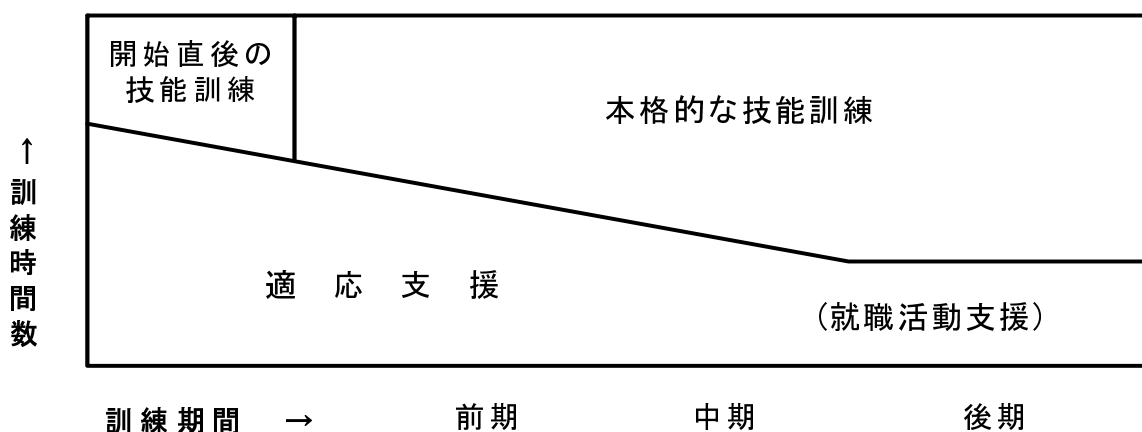


図3-1 技能訓練と適応支援の構成

対象者が不調になる場面は、環境等の変化や、就職活動を開始した時期に不安感が募ったり生活のリズムを崩すなど、個々の状況は様々であるため、適応支援担当者は、技能訓練の場面でもそれぞれの状況に気を配り、その都度相談できる体制をとっておくことが望ましい。

技能訓練の状況を踏まえた適応支援を実施することで、具体的な場面における対応方法の助言等、側面から効果的な支援を行うことが可能になる。

特に訓練開始当初においては、相談の時間を多く設定することで、スムーズに職業訓練を受講できる環境が準備できる。

## (1) 安定した訓練受講のための支援

好不調の波があることが多い精神障害者を対象とした職業訓練においては、安定した状態で受講を継続できるよう支援することが重要である。

体調や生活の自己管理能力の向上にあたっては、自己の状況を理解し、同様の課題のある人たちと共有することが効果的である。そのため、朝礼やミーティング等の機会を利用してグループワークを行い、「気分調べ」として、睡眠の状況や体調、気になっていること等を以下の質問に沿って話し合うことが有効である。

- ・ 今の気分はどうですか？
- ・ 夜眠れましたか？
- ・ 今、気になることはありますか？

これにより、訓練生同士の共感を背景にして自己管理の意識化が進むため、環境や人に慣れる必要がある訓練初期に行うとよい。

また、精神障害者のグループが作れない場合や生活のリズムが崩れやすい対象者、睡眠障害が顕著な対象者に対しては、睡眠時間や服薬状況、気分等についての記録を促し、対象者とともに状況の確認、問題点の整理と対処方法の検討を行い、個別に生活の自己管理に向けた支援を行う必要がある。

これらの支援は、より細かな配慮を求められることから、主治医や支援機関等の関係者と連携し、役割分担をして支援することが重要となる。不調の兆しが見られた場合は、主治医等と相談して問題の早期解決を図る必要があるため、不調時のサインを見落とさないように注意することが大切である。

## (2) 職業準備性の向上のための支援

疾患に対する対処をはじめ、日常・社会生活における自己統制力、基本的な労働習慣、現実的な認識に基づいた職業意識の醸成、基本的な作業耐性、自己に合った人間関係形成力等の向上にあたっては、グループワーク又は個別相談による職業準備性の向上を図るための支援を行うことが必要である。

グループワークにおいては、自己のストレスの特徴を整理し、ストレスの対処方法、職業能力や働くための準備、就職活動における障害の開示のメリット・デメリット等について意見交換を通じて考える機会を設定する。こうした内容について、それぞれ意見交換することで自己を見つめなおし、考え方を整理する機会となる。また、個別相談により、グループワークの際に考えたり話し合った内容について振り返り、補足して理解を深めたり、グループワークでは話題にしにくい実際の対人関係についてその対処法等の検討を行う。

## (3) 障害の自己理解を深めるための支援

グループワークや個別相談を通じ、障害の受容、自己理解が進むことで、考え方の切り替えや整理が徐々にできるようになり、精神面の柔軟性や耐性の向上に繋がることが期待される。

そのため、障害の自己理解が進むよう、以下の支援を行うことが必要である。



## イ セルフモニタリング

生活日誌等をつけることで、自らの生活や感情を振り返る機会をつくり、自己理解の促進を図る。自分自身をしっかり振り返ることは、セルフコントロールができるようになるための第一歩となる。

例えば、睡眠障害のある対象者の場合には、生活日誌等を利用し、睡眠時間（就寝時間や起床時間）、睡眠の質（睡眠の深浅、早期覚醒の有無等）、服薬チェック、日中の気分（気になること、不安なこと等）、職業訓練の集中度合い等の項目を記録することで、生活と就労との関連について振り返ることができる。その中で、働く上での自己理解が深められるよう、記録を基盤とした現状の自己評価を確認する等の支援を行う。

## ロ 障害受容の促進

グループワークや個別相談を通じて、技能の習得状況や自己に適した働き方といった、現実の自分の状況を受け入れられるよう支援を行う。

ほとんどの訓練生が、理想の自分と現実の自分とのギャップを感じており、その差が小さくなればなるほど、職業生活の安定につながる。自分と同じ課題を抱える人が、実際にどのように生活しているかということを知ることで、現実検討を進めることが期待される。そのため、グループワークにおいて同じ障害や課題のある訓練生との話し合いを行うことや、修了生の話を伝えることは有効である。

## ハ 自己統制能力の向上

職業訓練の中で実際に起こる様々な出来事、不安やトラブルについて、自分の中に抱え込まず、支援者と共に具体的に対処方法を考えることにより、自己の考え方の偏りや感情の特徴を知り、セルフコントロールするノウハウや、必要に応じて支援者に協力要請をするノウハウの獲得につながる。そのために、個別相談においては、対象者の不安や悩みを聞き、一緒にその原因の整理、対処方法の検討を行う。例えば、訓練生同士の感情的トラブルがあった際などは、まず訴えを聞き、冷静になったところで双方の立場を踏まえて振り返りを行う。そして、助言等を行いつつ、今後の対応を対象者自らが考えられるよう支援する。

## ニ 個別相談を行う際の留意事項

個別相談によりこれまでの振り返りや今後について考えることは、対象者にとって非常にエネルギーを要することである。そのため、支援者は相談内容を事前に整理して明確にする、時間を決め連続した長時間の相談は避けるといった配慮を行う必要がある。また、相談結果が正しく対象者に認識されるよう、相談の最後に確認することも重要となる。

## (4) 就職活動支援

精神障害者の中には、就職の経験がない人や離転職を繰り返している人、また、就職活

動に伴う緊張や不安が大きい人がいる。さらに、就職活動の方法についても、障害を開示して就職する場合と、開示せずに就職する場合との違いが整理できていないなど、就職活動に関する一般的な知識の習得とともに、個々の事情に応じた支援が必要になる。

就職活動のための支援は、一般的な就職活動に関する知識（就職活動のすすめ方や求人の見方等）、面接の準備（企業研究、志望動機の整理、面接時のマナー等）、応募書類の作成（履歴書、職務経歴書等）にかかる支援のほか、模擬面接等を行う。

模擬面接では、言葉遣いや態度、服装等の面接のマナーだけでなく、障害を開示する場合は自己の障害や配慮事項等の伝え方についての助言を行い、それを適切に伝えるため繰り返し練習を行う。支援者が面接に同行する場合も、企業の理解を得るためにはこれらの事項を対象者が自分の言葉でしっかり伝えることが大切である。

また、障害を開示しない場合も、在宅期間に係る質問への回答方法等について、個別に支援を行う。

具体的な就職活動の流れは、希望職種・企業等の確認（条件整理）、ハローワークでの相談、職場開拓、障害者を対象とした就職面接会（以下「障害者就職面接会」という。）への参加等の活動を行い、企業での面接や職場実習を経て就職へと至る。

## イ 就労支援にあたっての配慮点

就職活動は、長期にわたり相当なストレスがかかることから、精神障害者にとって変調をきたすきっかけになることが考えられる。就職活動を始める際にはあらかじめ体調面の状況等、健康管理に注意を払い、ストレス軽減の対処法、リラクゼーション方法等の獲得状況について確認しておくことも大切である。

統合失調症の場合には、グループワークを通じ、就職活動について同じ状況下の悩み等を語り合うことで、ストレスを軽減できる場合もある。一方、気分障害の場合にはそれぞれストレス耐性や受け止め方の違いがあるため、個々の状況を十分確認する必要があるが、自施設の支援者だけで対応しきれない場合は、主治医や関係機関等と連絡を取り合って対応方法を把握しておくことが大切である。

## ロ 就職活動支援のポイント

### （イ）障害開示の検討

就職活動を行うにあたり、障害を開示するか非開示にするかについて、自ら考えられるよう支援することが重要である。

グループワークや個別相談を通じて、障害を開示することによるメリットとデメリットを整理するなど、自らの就職活動の基本方針の検討を進め、職場実習等を通じて、現実的な職業意識の醸成を図ることが必要である。

なお、精神障害者が障害を開示する場合としない場合のメリットとデメリットについては、以下のことが考えられる。

表3-1 開示・非開示の場合のメリットとデメリット

|                       | 開 示  | 非 開 示  |
|-----------------------|--|--|
| メ<br>リ<br>ッ<br>ト      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の同僚に障害について理解してもらえる</li> <li>・ 定期的な受診が確保できる</li> <li>・ 仕事内容・勤務時間や日数を調整できる</li> <li>・ 調子の悪いとき休みを考慮してもらえる</li> <li>・ 支援者が職場に出向いて支援できる</li> <li>・ 病気を隠す不安がなく、安心して通院、服薬ができる</li> <li>・ 職場実習により、職務内容や職場環境等を確認した上で就職を検討することができる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一般求人に応募できるため面接するチャンスが多い</li> <li>・ 給与等、他の従業員と同じ条件で採用される</li> <li>・ 他の従業員と同じ条件なので、特別視されない</li> </ul>   |
| デ<br>メ<br>リ<br>ッ<br>ト | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接前に断られることがあり、面接するチャンスが一般に比べて少ない</li> <li>・ 仕事内容や条件が希望通りにならない可能性がある</li> <li>・ 理解のない一部の同僚から偏見をもたれる可能性がある</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害を知られる心配でストレスを感じる</li> <li>・ 受診のための休暇がとりづらく、服薬中断となりやすい</li> <li>・ 休憩をとりづらい</li> <li>・ 健常者と同じ作業速度や正確さを要求される</li> <li>・ 職場からの要求水準が高くなり、オーバーワークで調子を崩しやすい</li> <li>・ 支援者が職場に出向いて支援することができない</li> </ul> |

#### (ロ) 個別相談

個別相談においては、具体的に求人に応募する際の相談、職場実習を実施する場合には実施にあたっての相談及び職場実習を終えた際の振り返り等を行う。

それぞれの支援で学習した内容について、現状を踏まえてより理解を深めつつ、応募書類の作成や障害者就職面接会への参加の検討等、具体的な準備を通じて希望条件等の整理を行い、現実的な職業意識の醸成を図る。

#### (ハ) ハローワークとの連携による職場開拓

対象者の障害特性が企業側に理解され、職業訓練を通して獲得した職業能力が、実際の職務の中でどのくらい活かされるかという点に留意しながら、企業ニーズとのマッチングを意識した職場開拓を行うことが必要である。

職場開拓の方法としては、対象者自身による（必要に応じて職員が同行）個別のハローワーク訪問、自施設の見学・相談に訪れた企業の求人への応募、あるいは障害者就職面接会への参加等があげられる。

#### (二) 求人情報の収集と情報提供

求人情報については、事前にハローワークと相談し、勤務時間や職務内容等について情報の共有化を図った上で、求人情報の提供を依頼し、求人情報の提供を受けた際は速やかに対象者に提供し、応募について相談を行う。併せて、対象者自身がハロー

ワークを訪問して得た情報や相談内容、自施設に来所した企業からの情報等を基に個別相談を行い、職務内容、就業場所、勤務時間、雇用形態等を調整した上で、対象者の希望や企業側の意向を勘案してマッチングに努める。

こうした相談を重ねていく中で、対象者自身が自己の能力を理解し、適正で現実的な職業選択、就労への意識の向上に繋がることも期待される。

なお、障害者専用の求人もあるが、対象者の特性等を踏まえた雇用上の配慮を行ってもらえる企業を開拓するためには、一般求人も含めた幅広い求人情報の中から応募について検討する必要があると思われる。

#### **(ホ) 障害者就職面接会、各種会社説明会への参加及び企業面接**

労働局やハローワークが主催する障害者就職面接会や各種会社説明会に参加する際は、必要に応じて対象者の面接に同行し、企業の採用担当者と直接面談する機会を作る。

企業の面接に同行した際には、対象者の了解を得た上で、対象者自身が行う障害状況や職業訓練での技能習得状況等の説明について補足となる情報提供を行い、企業側の不安解消を図るとともに、支援内容（職場実習や各種援護制度）、休憩のとり方及び作業指示の方法等といった雇用管理ノウハウの情報も併せて提供する。

#### **(ヘ) 支援機関等との連携**

就職活動を始めるにあたっては、第2章で述べた関係機関等を参集したケース会議を開催し、就職活動方針と各機関の役割を確認することが有効である。

就職活動にあたっては、対象者や家族、関係機関との共通認識に立った連携、支援を行うことが大切である。就職活動中に関係機関が行う具体的な支援内容としては、ハローワークでの職業相談や面接への同行、職場実習中の職場訪問等がある。

また、就職活動中は精神的な負荷が大きく、気持ちも揺れやすいことから、状況に応じて主治医や支援者からの助言、励まし等が必要な場合がある。対象者の状況の変化やその対処状況等について関係機関等と連絡を取りながら、それぞれの立場でこまめに意見交換、情報交換を行うことが有効である。

家族に対して理解や協力を求める際にも、入校前から対象者と関わりがあり、信頼関係が確立されている支援機関に相談に同席してもらうことで、スムーズに理解が進むこともある。例えば、訓練受講状況と本人や家族が希望する勤務時間等に乖離が生じ、就職活動に向けて調整が必要な場合に、対象者や家族との信頼関係が構築されている支援機関の協力を得ることが効果的な場合がある。

### **(5) フォローアップ**

就職後、事業所内で問題が生じたときに、事業所と対象者だけで悩まない環境をつくり、職場定着の一助になることがフォローアップである。そのためには、対象者をとりまく支援環境を整理し、計画的なフォローアップの実施を進めていく。

精神障害者（特に気分（感情）障害の人）は、その特性から他者の言外の期待を敏感に察知し応えようと、一人で思い悩み、それが原因となって勤務状況に支障をきたす場合も多い。その際、事業所は何が原因で、どのように対処すべきか分からず悩むことがある。しかし、支援機関によるフォローアップがあれば、状況に応じて適切な機関に相談を繋ぐことも可能になる。

また、精神障害者の雇用管理ノウハウが未確立な事業所に対しては、障害特性について継続的に理解を促すために、支援機関からの定期的なフォローアップが有効と考えられる。

## イ フォローアップ実施上の留意事項

留意事項として、対象者の希望や事業所の受け入れに関する考え方もあるため、双方が望む方法をよく把握した上で実施する必要がある。

フォローアップ実施上のポイントは以下のとおりである。

### ① 現在の課題、今後発生すると予想される課題

例 現在の課題：新たな環境での不安と緊張

予想される課題：事業所の要求水準の上昇によるオーバーワーク

### ② ①に対する対応策

例 現在の課題への対応策：定期的な相談による心理的支援

予想される課題への対応策：事業所との調整

### ③ ②の具体的な支援方法

例 地域センター等のジョブコーチが就職後2ヶ月間は1～2週間に1回の頻度で事業所を訪問。対象者が不安に感じていること等を確認のうえ、必要に応じて事業所と調整。

## ロ フォローアップの内容

事業所訪問や電話等により、以下の観点で対象者及び事業所に状況確認を行う。

- ・出勤状況や勤務態度等、基本的労働習慣に課題がないか（遅刻や身だしなみ等の乱れが不調のサインとなる場合もある）
- ・作業遂行上の課題はないか（正確さや能率の低下が疲労の影響である場合もある）
- ・対人面、職場での人間関係等において課題はないか
- ・体調面（睡眠、食欲及び受診状況）で問題はないか（対象者からのみ確認）

フォローアップは、話を聴き、支援者のアドバイスのみで解消するものや、改めて事業所の担当者と相談をすることによって安定するもの、具体的に就業時間、就業形態や作業上の変更を調整する必要があるものなど、その案件によって異なってくる。

問題が小さいうちに対象者の話を聞き、整理し、適切に事業所に伝えることで考え方を修正したり、安心したりする場合も多いので、就職後のフォローアップをきめ細かく実施することが重要である。そのためには、訓練期間中から取り組んできた関係機関との連携を最大限に活用して支援することが望ましい。就労支援機関には職業訓練や職場実習の実施状況を伝え、その上で役割分担を行うことが大切である。