

現在の生活は、午前10時頃にリビングに出て来て朝食をとり、また部屋に戻る。週に2～3日は、午後から地域活動支援センターに行っている。そのスタッフの話では、作業活動をしたり、パソコンを操作したり、ベンチに横になったりして過ごしている。人との交流はあまり好みないが、利用者同士で話すこともあるとのことであった。

本人の了解を取って主治医に話を聞くと、発達に偏りがみられ、自閉症スペクトラム障害が根底にあるであろうとのことであった。

R精神保健福祉士は本人および母親に就職を希望する背景を尋ねた。2人の話から、3人家族の収入の支えであった父親が定年退職を迎えることになり、これから的生活について両親が話しあっているところにWさんがいて、それから急に就職したいと言い始めたとのことであった。

R精神保健福祉士はWさんに、やれそうでやってみたい仕事や勤務時間について尋ねた。Wさんは高校時代に自宅の庭木のせん定をしたことがあり、それならできそうでやってみたいとのことであった。そこでR精神保健福祉士は、Wさんに自分がどれくらいできそうか知るためにせん定作業の体験を提案した。Wさんも希望したため、R精神保健福祉士は知り合いの植木せん定業者と交渉して、3日間の職場体験を行うこととなった。

体験終了後、Wさん、R精神保健福祉士、植木せん定業者の担当者と振り返りを行った。担当者によると、せん定作業は慣れれば何とかできそうであること、朝9時までの出勤なのに11時にならないと出勤できなかったこと、体力がないこと、説明がなかなか理解できず、質問もできないので苦労したことなどが話された。

その後、R精神保健福祉士はWさんと面接した。Wさんは不満顔を見せながらもせん定の仕事に就きたいこと、そのための練習をしてみたいこと、しかし、今は自信がないことを話した。そこで、R精神保健福祉士が就労移行支援事業の利用を提案したところ、Wさんは興味を示し、近所の就労移行支援事業所を利用することとなった。利用にあたって、R精神保健福祉士と就労移行支援事業所のT精神保健福祉士とWさんとで話し合い、以下のプランを立てた。そして利用を開始した。

- ①せん定の仕事での就職を目指す
- ②朝8時に家を出られるようにWさんとT精神保健福祉士とで対策を考え、練習する
- ③Wさんが理解しやすい職場での指示や指導方法をT精神保健福祉士と一緒に考え、実行する

④職場での上手なコミュニケーション方法を学ぶ

⑤体力をつける練習をする

⑥自信を回復させる

②施設内就労準備（就労準備プログラム）

Wさんは就労移行支援事業所を利用することとした。T精神保健福祉士は、Wさんと話し合い、以下の支援を行うこととした。

① 作業への適応

Wさんの認知機能の障害を考えると、Wさんが希望する植木のせん定を行う職場を開拓し、そこへの適応を図り、そのまま就職へと移行する。したがって、就労移行支援事業所内では作業活動を行わない。

② 職場の常識・ルールへの適応

①朝8時に家を出られるようにWさんと一緒に家を出る手続きについて対策を考え、練習する：夜の就寝時刻を1時間早め、朝起きる時刻を1時間早くする習慣づけを行う。朝起きてから家を出までの時間割手順書を作成し、それにしたがって行動できるように支援する。日中に就労移行支援事業所で活動することで適度な疲労感をもってもらい、入眠しやすくする。

②体力をつける：就労移行支援事業所の体力プログラム、ストレッチプログラムに参加してもらい、持久力、筋力をつける。

③ストレンジスモデルによる支援を繰り返すことによって自信の回復を目指す：常にWさんの長所やできること、できるようになったことに着目し、正のフィードバックを与え続ける。SSTや心理教育プログラムに参加してもらい、自信回復を図る。

③ 対人関係への適応

①Wさんが理解しやすい従業員からの指示等の対応方法をアセスメントし、実行する：抽象的でなく具体的な表現でWさんに話す。聴覚情報だけでは理解できないことが多いので、視覚情報を多用する。スタッフが作成した作業手順書の携帯、メモをとる習慣、指示は言葉だけでなく、必ずやってみせたり身振りや手を添えるなどして、Wさんが理解しやすいような工夫をする。

②上手なコミュニケーションを身につけるプログラムを行う：SSTやアサーションコミュニケーションプログラムに参加し、対人技能を高める。グループワークも多用し、コミュニケーション力を高める。

就労移行支援事業所では、就労準備プログラムを午前と午後に用意してあった。基本的な仕事の技能に関するプログラム（企画事務・パソコ

ン・清掃など)、職業生活に必要な技能に関するプログラム(ビジネスマナー・職場の常識・対人技能など)、職業生活維持に関するプログラム(体力づくり、健康管理、リラクゼーション、ストレッチなど)、就職活動の技能に関するプログラムなどである。

Wさんは自分が参加したいプログラムを選択し、T精神保健福祉士との面接で振り返りを行った。これにより、自信が回復し、朝家を出るまでの強迫的な行為が減少してきた。Wさんの認知機能に合わせたコミュニケーション方法をとることで理解も進み、これも自信回復の大きな後押しとなった。6か月後には職場体験を希望するようになった。

③職場探しと雇用への移行支援(援助付き雇用プログラム)

Wさんが利用を開始して6か月が経過した頃、障害者就業・生活支援センターのR精神保健福祉士は、就労移行支援事業所のT精神保健福祉士から、そろそろ職場での支援も開始したい旨の連絡を受けた。そこでR精神保健福祉士はWさんの職場探しに着手した。

R精神保健福祉士は、Wさん、T精神保健福祉士とともにハローワークの障害者窓口を訪れた。本日は求職登録と職場探しである。あらかじめ主治医とも連絡を取り、Wさんあてに「主治医の意見書」も作成してもらった。T精神保健福祉士は、ハローワークや企業向けにWさんの紹介状を作成しておいた。3人は障害者窓口で担当官や精神障害者雇用トータルサポーターと面談した。そして職場探しに入り、植木せん定業のY社を見学することになった。

後日、R精神保健福祉士とT精神保健福祉士はY社を訪れ、P社長と面談した。2人はP社長に対し、Wさんのこと、体験実習の結果で採否を判断できること、体験実習にはT精神保健福祉士が一緒に支援に入ることなどを話した。そして、P社長の質問に丁寧にわかりやすく答えた。P社長は最初はいぶかしそうな表情で2人を迎えるが、2人の話を聞くうちに、精神障害者であっても仕事ができるならよいという考えに傾いていった。

そして、2人を現場に案内し、Wさんにできる仕事であるかどうかの確認を求めた。2人は、「可能性は十分にあるが、実際に体験してみないとわからないし、私たちの支援の仕方によっても結果は変わってくる」と正直に話した。そして、T精神保健福祉士による1日体験実習を依頼し、P社長の了解を得た。

翌日、T精神保健福祉士は、せん定作業を現場で体験した。出勤から退勤までの1日の仕事の流れ、作業の難易度評価、担当上司による指示

の出し方の確認、休憩時間における従業員との歓談による関係づくり、キーパーソンとなりそうな従業員の特定を行った。幸い、作業内容はWさんができそうなレベルであった。そして体験終了後、P社長にその旨を話し、Wさんとの面接が決まった。

数日後、T精神保健福祉士、R精神保健福祉士、Wさんの3人はY社を訪れP社長の面接を受けた。この日はWさんとP社長とで話してもらい、2人はほとんど口を挟まなかった。そしてWさんの2週間体験実習が決まった。勤務時間は午前中とした。

T精神保健福祉士は、Wさんが作業中に携帯するために、職務内容を整理して作業手順票を作成した。また、作業に入る前後の流れも手順票にした。そして初日の挨拶の仕方についてWさんと練習した。

いよいよ初日である。職場の近くで待ち合わせた2人は、一緒にY社に出勤した。Wさんはかなり緊張していた。現場に行くと、Wさんだけでなく、従業員たちも緊張しているのがわかった。T精神保健福祉士は双方のつなぎ役として、Wさんへの作業指示の出し方や作業の教え方についてもやってみせながら従業員たちに示した。作業終了後には一緒に就労移行支援事業所に戻り、従業員とのコミュニケーション方法について、SSTを活用しながら復習した。また面談も実施した。

体験実習は無事に2週間が過ぎた。Wさんも従業員とともに慣れ、T精神保健福祉士は遠くで見ているだけで大丈夫なほど両者は適応していた。Wさんは就職を希望し、P社長も採用を決断したため、ハローワークの紹介で無事に採用となった。

①就職後のフォローアップ（職場定着支援プログラム）

Wさんの就職後のフォローアップ支援は引き続きT精神保健福祉士の事業所が担当した。ここは就労定着支援事業も行っており、Wさんは就職6か月経過後から就労定着支援事業を利用した。引き続きT精神保健福祉士が主に支援を行った。

T精神保健福祉士が職場を訪問すると、従業員やP社長からWさんにに関する雇用管理について相談を受けた。多かったのはWさんの認知機能障害による予想外の言動への対応であった。T精神保健福祉士は、Wさんとのコミュニケーション方法や注意や指導の仕方について具体的に助言した。ときには一緒に現場に入り、従業員に対して接し方のモデルを見せた。しかし一番効果的だったのは、P社長や従業員の気持ちを聞き、それに共感することだった。後に、P社長と従業員は「愚痴に耳を傾けて頷いてくれたことが一番嬉しかった」と語っていた。

Wさんは仕事帰りに事業所に寄り、愚痴や不満をこぼしたり、SSTなどに参加して対処技法を学んだりした。Wさんにとっては、支援者とつながっていることが安心感となっていたようだった。

また、就労定着支援事業では、働く障害者の会を立ち上げ、毎月1回、集まりをもっていた。Wさんもこの会に参加することになった。この会では、茶話会や食事会、ボウリングやハイキングなど全員で楽しみ、その後でざっくばらんに愚痴や自慢を言いあったり、ときには助言しあったりと、ピアサポートの形態になっていった。これは丁精神保健福祉士などの専門職が助言するよりもはるかに効果があった。Wさんが職場の不満を口にするととき、ほかのメンバーはじっと聞いてくれて、「僕も同じ気持ちになった経験がある」「だけど職場で暴言吐いたら終わりだよ」など、共感や助言を自然にしてくれる。不思議とWさんの心に届くのである。こうしてWさんはその後も働き続けている。

5 職業リハビリテーションプログラムの実施機関

□ 障害者雇用関連

障害者雇用促進法および職業能力開発促進法に規定されている支援機関を整理する。障害者雇用促進法関連機関として地域障害者職業センター、職業能力開発促進法関連機関として障害者職業能力開発校がある。

① 地域障害者職業センター

高齢・障害・求職者雇用支援機構により設置運営されており、障害者に対する職業評価・職業指導、職業準備支援、知的障害者・重度知的障害者の判定、事業主に対する支援を行っている。全国に52か所設置され、障害者職業カウンセラー等の専門職が配置されている。

職業リハビリテーションプログラムとしては、職業準備支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、職場復帰支援（リワーク支援）がある。また、精神障害者に対しては、これらを含めた包括的な支援として精神障害者総合雇用支援を体系化しており、すべての職業リハビリテーションプログラムを実施している。

職業準備支援は地域障害者職業センター内で、作業支援、職業準備講習カリキュラム、精神障害者自立支援カリキュラム、就労支援カリキュラムからなっている。就労準備プログラムに位置づけられる。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援は、援助付き雇用プログ

Active Learning

ジョブコーチに会って、直接話を聞いてみましょう。