

# 就労移行支援事業所における精神障害者への支援に関する研究 ～通所期から就職に至るまでに着目して～

稲垣 佳代<sup>1</sup>

(2011年10月3日受付, 2011年12月19日受理)

A study about the support of the people who have mental Disability  
in the enterprise which offer Vocational Services for transition  
～Focused on the period from a use start to finding employment～

Kayo Inagaki<sup>1</sup>

(Received : October 3, 2011, Accepted : December 19, 2011)

## 和文要旨

本研究では、就労移行支援事業所における精神障害者への支援プロセスを明らかにするため、精神保健福祉士にインタビュー調査を行った。得られたデータの分析には、M-GTAの分析ワークシートを用いた。

就労移行支援事業所における精神障害者への支援プロセスは、《職業準備性の基礎固め》《職業選択の判断材料の蓄積》《マッチングへの支援》という3段階から構成され、精神保健福祉士の支援は直接支援から間接支援へとその内容が変化することが明らかとなった。このことから、①精神保健福祉士はソーシャルワークを用いて就労支援をおこなうソーシャルワーク専門職であること、②精神障害者を就職へ結びつけるには《職業準備性の基礎固め》が不可欠であること、③ストレングス視点による支援が重要であることが示唆された。

キーワード：精神障害者、就労移行支援事業所、就労支援、プロセス、精神保健福祉士

## Abstract

This study was aimed at clarifying a support process to the people who have mental Disability in the enterprise which offer Vocational Services for transition. I interviewed for 9 Psychiatric Social Worker, and the data were analyzed qualitatively using a worksheet for analysis of M-GTA.

It became clear that The support process of the people who have mental Disability in the enterprise which offer Vocational Services for transition consisted of three phases, 《A stage to learn a necessary thing from to a minimum to work》《A stage to accumulate judgment materials for occupation choice》《The stage that supports the matching》. And, support of Psychiatric Social Worker change from direct support into indirect support. The following was suggested by this, ①Being the specialist of the social work that the Psychiatric Social Worker sets to work with a social work for job enhancement, ②《A stage to learn a necessary thing from to a minimum to work》are indispensable to let the people who have mental Disability find a job, ③Support by the viewpoint of the strength is important.

Key Words : the people who have mental Disability, the enterprise which offer Vocational Services for transition, process, Psychiatric Social Worker

1 高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科・助教・修士（社会福祉学） Department of Social Welfare, Faculty of Social Welfare, Kochi prefectural University. Assistant Professor, (Master of Social Welfare)

## I 研究の背景

近年、精神障害者を対象とした就労支援施策が大きく変化し、障害を開示して一般企業に就職を希望する精神障害者も増えてきている。就労支援施策の動向を踏まえ、先行研究から精神障害者が働くことの意義や職業準備性、就労支援の視点・方法・プロセス、各支援機関における就労支援を取り上げた文献を整理した<sup>1)</sup>。

文献検討により抽出された今後の研究課題は、次の4点である。すなわち、①IPSを取り入れたわが国独自の就労支援システムの体系化に関する研究課題、②就労支援プロセスに関する研究課題、③職業評価法の改善に関する研究課題、④就労支援機関における就労支援方法や支援プロセスに関する研究課題、である。

## II 研究の目的と意義

本研究では、②と④に着目し、就労移行支援事業所における就労支援プロセスを取り上げる。

『平成18年版 障害者白書』(2006)には、自立支援法における就労移行支援事業の流れを示した図が掲載されている。この図は、時系列に沿って、利用者が獲得していきべき主な職業準備性や、ハローワーク<sup>2)</sup>など就労支援機関との連携を示しているが、具体的な支援行動や支援プロセスが示されていない。また、精神障害者は就労面に限らず医療面や生活面への支援が必要とされ、関係機関との連携が必要となることも考えられる。したがって、この図では就労移行支援事業所において精神障害者を支援していくうえでの支援プロセスを示しているとは言えない。

そこで、本研究では、就労移行支援事業所における通所期から就職に至るまでの支援に着目し、一般就労を目指す精神障害者に対してどのような支援が展開されているのかを明らかにする。

本研究の目的を達成することにより、就労移行支援事業所において精神障害者が一般就労に至るための支援方法やプロセスの共有化、及び働きたいと願う精神障害者のニーズを満たすことに貢献

できる。

## III 調査対象者と研究方法

高知女子大学社会福祉研究個人情報保護・倫理審査委員会の承認を得て(承認番号 第142号、平成21年12月24日付)、精神保健福祉士(以下、PSWと略す)として就労支援の経験が3年以上あり、かつ就労移行支援事業所に勤務するなかで精神障害者を一般就労に結びつけた経験がある9名に半構造化インタビューを実施した。インタビューガイドをもとに、就職に至った1～2事例について聞き取り、内容は承諾を得た上でMDレコーダーに録音した(実施期間:2010年1～7月、1人50分～150分)。

インタビュー後に逐語記録を作成し、それを読み込み、「精神障害者が就労移行支援事業所を利用して就職に至るまでにどのようなプロセスをたどるのか」「各プロセスにおいてPSWがどのような支援行動をとっているか」という分析テーマを設定した。そして、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)の分析ワークシートを使用して分析結果を導き出した。

## IV 結果

分析の結果、《職業準備性の基礎固め》《職業選択の判断材料の蓄積》《マッチングへの支援》の3つのコアカテゴリーが生成された(以下、コアカテゴリーは《》で、カテゴリーは〈〉で、カテゴリーに含まれるサブカテゴリーは[ ]、概念は“ ”で示し、すべて太字とした。調査対象者が語った言葉は「」内でくくり、9ポイントの文字で表記した)。本研究のストーリーラインは、次のとおりである。

就労移行支援事業所におけるPSWの支援プロセスは、まず事業所内で働くための土台となる利用者の《職業準備性の基礎固め》に取り組み、次に利用者が実際に職場を体験することを通して《職業選択の判断材料の蓄積》をおこない、さらに利用者の就職に向け関係機関等と連携を図りな

がら《マッチングへの支援》を実施するという3段階から構成されている。（図1）

まず利用者の《職業準備性の基礎固め》の取り組みでは、〈利用者と目標の共有を図る〉ために、〈利用者の職業準備性を評価する〉〈職業準備性の課題について利用者と共有すること〉〈生活面の支援を行う〉〈家族と関係を構築すること〉を並行して進めている。

次に、《職業選択の判断材料の蓄積》では、《職業準備性の基礎固め》を基盤に〈可能性を模索する〉なかで、〈利用者へ体験の機会を提供するための下準備〉をふまえて〈利用者に実際に職場で働いてもらう〉〈職業選択の判断材料を確保する〉という支援をおこなっている。

さらに《マッチングへの支援》では、《職業選択の判断材料の蓄積》をもとに〈利用者と求人候補を絞り込む〉という直接支援と、〈利用者の脇を固める〉〈就労支援機関との連携を強化する〉〈企業と関係を構築する〉という間接支援を実施して、利用者を就職へ結びつけている。

## 1. 職業準備性の基礎を固める

PSWは、通所前期に事業所内において利用者の《職業準備性の基礎固め》に取り組んでいる。《職業準備性の基礎固め》において、PSWは〈利用者と目標の共有を図る〉ために、〈利用者の職業準備性を評価する〉〈職業準備性の課題について利用者と共有すること〉〈生活面の支援を行う〉〈家族と関係を構築すること〉を並行して進め、働く土台を固めている。《職業準備性の基礎固め》は、〈利用者の職業準備性を評価する〉〈職業準備性の課題について利用者と共有すること〉〈利用者と目標の共有を図る〉〈生活面の支援を行う〉〈家族と関係を構築すること〉という5つのカテゴリーから構成されている。

### （1）利用者の職業準備性を評価する

〈利用者の職業準備性を評価する〉とは、利用者が過去に働かなかうまうまいなかったことや、今後の希望など仕事に関することだけでなく、社会資源の利用状況などPSWが利用者のさまざまな情報を収集し、利用者への観察を通して、セー

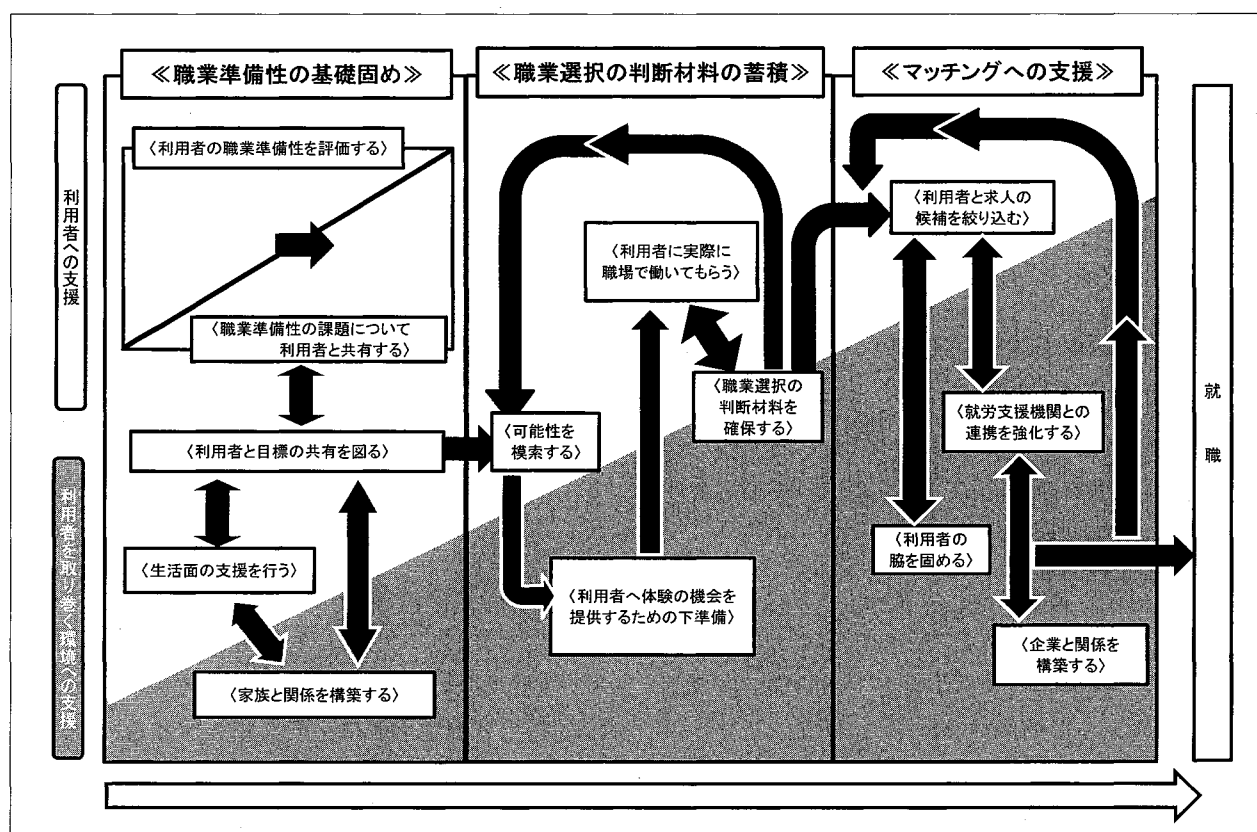


図1 結果

ルスポイント、精神症状が仕事に与える影響や症状悪化に影響を与える要因などを把握したり、障害者職業センターの職業評価を活用したりしながら職業準備性を評価していくことである。[利用者の情報を収集する][利用者を観察する]という2つのサブカテゴリーと“障害者職業センターの職業評価を活用する”から構成されている。

#### ①利用者の情報を収集する

[利用者の情報を収集する]とは、利用者が過去に働けなかつたこと、今後希望など仕事に関することだけでなく、社会資源の利用状況などPSWが利用者のさまざまな情報を収集することである。“職歴の把握”“過去の職歴におけるうまくいかなかったことの把握”

“希望する職業の確認”“障害を開示するか否かについての希望の確認”“社会資源の利用状況を把握する”“「働きたい」背景の把握”“利用者が主治医へ必要な相談ができ、対応してもらっているかを把握する”“家族に関する悩みごとの相談にのる”という8つの概念で構成されている。

“職歴の把握”とは、利用者が過去にどのような仕事の経験があるかを把握することを意味する。この時、PSWは単に職歴だけでなく“過去の職歴におけるうまくいかなかったことの把握”もおこなっている。

「ホームセンターの接客とかうどん屋さんで接客をしてたんだけど」

“過去の職歴におけるうまくいかなかったことの把握”とは、過去に働けなかつたこと、ストレスを抱えたり、病状が悪化したりしたのかという、仕事を継続していくうえでうまくいかなかったことを把握することとを意味する。

「病気については会社にオープンにせず就職をして、通院をしながらということだったんですが、何度かやっぱり再発を繰り返してやめることになったり、ま、対人関係がうまく築けなかったり、仕事の量を調整できずに、ま、能力が高いということで評価されて仕事が増えていくなかで責任が重くなって、続けること

ができなくなってやめるというようなことを繰り返してきていたようです。」

“希望する職業の確認”とは、利用者がどのような職業を希望しているか確認することを意味する。利用者のなかには、希望する職業がある場合もあれば、自分にどんな仕事ができるのか、どんな仕事に適しているのかわからない場合もある。希望を確認するという点では、“障害を開示するか否かについての希望の確認”“「働きたい」背景の把握”と類似している。

「まあ、ヘルパーさんみたいな仕事は出来そうかなとか、うー、まあ、これをしたい。とかいうのは無かった」

“障害を開示するか否かについての希望の確認”とは、求職活動時に企業に対して障害を開示するか否かについて、利用者の希望を確認することを意味する。障害を開示する場合でも、その内容はさまざまである。PSWは、単に障害を開示するか否かだけでなく、その内容も確認している。

「本人があんまりそこまで明確に自分の障害を、上の人にはわかっておいてもらいたくても、その一他の方には知られたくないっていう」

“社会資源の利用状況を把握する”とは、利用者がどのような社会資源を利用しているか把握することを意味する。

「地域活動支援センターですかね。[中略]そこで月1夜間夕食会とあと夜間の集いみたいところがあったんですが、そこがまあこの方の比較的近い場所であるということで、そういったものに参加をして、自分の話なんかもよくお話されていた方ですね。」

“「働きたい」背景の把握”とは、「働きたい」という言葉の背景にある希望や働かないことから生じる生活の支障を把握することを意味する。

「本人はその一働いて、親元はなれて、彼女と住んでっていうことをずっとこう先そこが前提にあって。」

“利用者が主治医に必要な相談ができ、対応してもらっているかを把握する”とは、利用者が主治医に必要な相談ができているか、主治医に対応してもらっているかを把握することを意味する。

精神障害者にとって、医療機関に継続的にかかることは必要不可欠であり、自分の体調を適切に主治医に説明し、そして対応してもらっているかは重要である。

「先生（主治医）にどうしてもね、薬飲んで眠くなるんですけどってそれを訴えてもなかなかなんか我慢しなさいって言われてあんまり聞いてもらえないとか。」

“家族に関する悩みごとの相談にのる”とは、利用者が家族に対して困っていることの相談にのることを意味する。PSWは、利用者と家族との間に何が生じているのかを把握し、本人から話を聞くだけでよいのか、介入する必要があるのかなど、対応を検討する。

「家庭内のいざこざが結構ある方だったので、えーと相談を、[中略] それもそんなに頻繁ではなくて、その人が必要という時には必ず聞く。」

## ②利用者を観察する

「利用者を観察する」とは、PSWが利用者への観察を通して、セールスポイントや働くうえで課題、利用者の障害による仕事への影響などを把握することである。“セールスポイントの発見”

“事業所内作業における利用者の課題の把握”

“精神症状悪化に影響する要因の把握” “精神症状が仕事に与える影響の把握” “利用者の反応を観察する”という5つの概念で構成されている。

“セールスポイントの発見”とは、PSWが利用者のセールスポイントを発見することを意味する。これは、利用者の希望や長所に焦点をあてており、のちに〈可能性を模索する〉ことを志向する重要な要素となる。

「基本的にすごく落ち着いてて、だから特に薬もしっかり飲めてるし、人当たりがすごくいいので。」

“事業所内作業における利用者の課題の把握”

とは、事業所内作業を通して、実際に就職した際に支障が出てくるとされる利用者の課題を把握することを意味する。把握された課題は、実習で取り組む課題として「利用者の目標」に設定される場合もあれば、就職時あるいは就職した後の支援が必要であるとPSWに認識される。

「必要以上に先々のことを心配してしまうようなことがあったりとか、ま、思った以上に仕事とかも頑張ってしまうっていうことがあったりとかする」

“精神症状悪化に影響する要因の把握”とは、利用者と面接をしたり作業を観察したりするなかで、PSWが利用者の症状悪化に影響する要因を把握することを意味する。

「家族とのそりが合わないのももちろんあるんだけど、症状的にも、その、被害的、ま、もともと仲が悪いのでより被害的にとりやすい。」

“精神症状が仕事に与える影響の把握”とは、精神症状が仕事にどのように影響するかを把握することを意味する。

「できてるときもあるんですよ。ムラがあるんですよね。」

“利用者の反応を観察する”とは、PSWから評価を伝えた際に、利用者からどのような反応が返ってくるか、その後言動が変化するかどうか反応をみることを意味する。

「私たちがいくらね、言ったって、そんな施設の作業なんてやる気になんないよみたいなね、もう飽きたよとかね、僕はもうここですることがないとか言ったりする。」

## ③障害者職業センターの職業評価を活用する

“障害者職業センターの職業評価を活用する”

とは、障害者職業センターの機能を活用し、利用者に職業評価を受けてもらうことを意味する。

「職業センターの第一号、だい、一番初めに、こう、何といひかな、職業評価を受けて。」

## （2）職業準備性の課題について利用者と共有する

〈職業準備性の課題について利用者と共有する〉とは、職業準備性の課題をPSWが利用者に指摘し、働くために必要なことへの理解を利用者が深められるようにグループを活用して、職業準備性の課題を利用者と共有することである。[職業準備性の課題を指摘する][グループを活用する]という2つのサブカテゴリーから構成されている。

### ①職業準備性の課題を指摘する

「職業準備性の課題を指摘する」とは、PSWがチェックリストなどを活用し、「仕事をするうえで最低限求められること」を利用者と確認しながら、事業所内における評価を伝え、課題を指摘することである。「仕事をするうえで最低限求められること」を利用者と確認する」「事業所内における課題の指摘」「評価をはっきり伝える」「感情の揺れを受けとめる」「チェックリストの活用」という4つの概念から構成されている。

“「仕事をするうえで最低限求められること」を利用者と確認する”とは、社会一般に通じる「仕事をするうえで最低限求められること」を利用者と確認することを意味する。しかし、PSWが認識している「仕事をするうえで最低限もとめられること」と企業が求める職業準備性と常に同じであるとは限らない。

「仕事だから毎日決まった時間に行かないけんしな、それと、そこを任せられるんじゃから役割があるよな、とそういうふうに関わり意識、リズムのほうにもっていく。」

“事業所内における課題の指摘”とは、事業所内作業を通じて課題と捉えたことを利用者に指摘することを意味する。“評価をはっきり伝える”と類似している。就職の可能性を高め、社会や職場に受け入れられやすいようになるためには、社会や職場が求める人材になることが必要であるというPSWの認識がある。

「事業所内での作業をやっている時に見られたその方の課題は、えー自分のやり方を通してしまうというか、職員の、その、指示も、もちろん真面目な方なんで聞かれはするんですけど、自己流のやり方をしたくなる方だった[中略]私たちが言ってもまっ伝わりにくい」

“評価をはっきり伝える”とは、PSWの判断や見通しを利用者にはっきりと伝えることを意味する。

「比較的まっ、本人にはっきりと伝えるので、私はこう思いますよといったことを言わせていただいて」

“チェックリストの活用”とは、課題を利用者とすりあわせるために、チェックリストを活用することを意味する。同じチェックリスト表を使ってお互いに評価し、比較する場合もある。

「就労準備性をわれわれのチェックリストと職業支援センターなんかの評価リストがあるんですよ。[中略]お互いにするわけですよ。そうすると、これって本当？僕は悪いけど、1だったんだけど、5なの？と言いながら評価する。」

### ②グループを活用する

「グループを活用する」とは、働くために必要なことをグループで学習したり、利用者間で意見交換ができる機会をPSWが提供することである。

“グループ学習の実施”“利用者間で意見交換できる機会の提供”という2つの概念で構成されている。

“グループ学習の実施”とは、働くために必要なことをグループで学習することを意味する。個別かグループかでの違いはあるものの、働くために必要なことを利用者に伝えるという点では、

“「仕事をするうえで最低限求められること」を利用者と確認する”や“事業所内における課題の指摘”と類似している。

「笑顔であいさつしましょう、あと服は毎日洗いましょうとか、そういったようなことをやんわりと座学の時間で一緒にこう考えていく、[中略]全体にこういうことが必要ということをお話しておくんです。」

“利用者間で意見交換できる機会の提供”とは、ミーティングや社会生活技能訓練（SST）などのグループを活用し、利用者間で意見交換ができる機会を提供することを意味する。

「こう自分だけじゃなくて、みんなもいろんなことに悩んでたんだって。自分もそれをだしていいんだとか、そういうそのグループの力っていうか、[中略]なんかいろんな意見が聞けてよかったとかね。」

### （3）生活面の支援を行う

〈生活面の支援を行う〉とは、仕事に影響を及ぼすような利用者の生活状況の変化や、利用者個人では解決できない生活上の困難について、PS

Wが紹介機関と連携したり、家族や他の支援者に呼び掛けてカンファレンスをしたりすることである。“利用者と家族が話し合う機会の提供”“紹介機関との連携”“生活課題についてのカンファレンス実施”という3つの概念から構成されている。

“利用者と家族が話し合う機会の提供”とは、利用者が家族に関する悩みを抱えている場合に、PSWが利用者と家族の間に入って、話し合う機会を提供することを意味する。この時、必要に応じて関係機関にも呼び掛ける。

「家族同士だとストレスが高くなる。[中略] 職業センターとお母さんとうちで一緒に話し合いをしてみると、まあそういったこともあって」

“紹介機関との連携”とは、利用当初に何か問題が起これば、PSWよりも関係性が築けている紹介機関と連携することを意味する。利用開始当初においては、PSWより紹介機関のほうが利用者や家族と関係性が築けており、利用者に関する情報ももっているため、紹介機関と連携しながら支援している。

「親が金銭面ではしっかり管理をされているんだけど、その分お金の流れが見れない。だからその、これから、その時、当時は例えば半年先の心配をしていたりとか、[中略] その当時、一番最初のかかわりが職業センターだったってということもあって、職業センターとお母さんとのつながりが、まだ、私たちよりはあったってということで、一緒に入ってもらったっていう。」

“生活課題についてのカンファレンス実施”とは、仕事に影響を及ぼすような生活状況の変化や、利用者個人では解決できない生活上の困難について、PSWが家族や関係者に呼び掛けてカンファレンスを開催することを意味する。

「すぐに病院の方と相談事業所の相談員の方にも来ていただいて、ご本人さんにも了解をとって、（お父さんが倒れて）一人暮らしになるということを皆さんに知ってもらって、協力を得ましょうということでケア会議を開くということをしたとか。」

#### （4）家族と関係を構築する

〈家族と関係を構築する〉とは、PSWが、利用者の家族に連絡をとったり面接に参加してもらいながら、家族の状況を継続的に把握し、家族と関係の構築を図ることである。“面接に家族も参加してもらう”“利用者と話し合ったことを家族に伝える”“家族の意向の確認”“家族の人物像の把握”“家族の障害受容の把握”“自宅での様子を家族に確認”“家族状況の継続的な把握”という7つの概念から構成されている。

“面接に家族も参加してもらう”とは、家族に面接への参加を依頼し、利用者と家族、支援者の三者で話をすることを意味する。

「家に帰ってずっと寝ようですか、3ヶ月に一回ぐらいは移行のほうは家族と話したり[中略] それで家族の状態というのわかるし」

“利用者と話し合ったことを家族に伝える”とは、家族が介入することによるマイナス面を考慮し、本人と話し合ったことなどを家族に連絡することを意味する。本人の本音を聞き出すことを一番重視し、家族にも必要に応じて連絡をとっている。

「本人もお母さんがいるとなかなか話づらいところもあるので、もうそれ以降、本人と2人で会って、まあ何かあったらお母さんに連絡をしてっていう感じで」

“家族の意向の確認”とは、家族が利用者についてどのような願いや意向があるのかを確認することを意味する。

「お母さんにも来てもらって、まあ、お母さんとしても早く仕事をしてほしいっていうのはあったので、仕事に向けてやっていきましょうってことで。」

“家族の人物像の把握”とは、家族がどのような人物なのかを把握することを意味する。

「お母さんが比較的感傷的であの細かいことを言われる方みたいだったですけどね。」

“家族の障害受容の把握”とは、家族が利用者の障害をどの程度受け入れているかを把握することを意味する。

「お母さんのほうが障害の認識が薄いというか、あ

んまり障害のことを納得していないというような状況」

“自宅での様子を家族に確認する”とは、自宅  
でどのように過ごしているか、利用者ではなく家  
族に確認することを意味する。

「家に帰ってずっと寝ようですか、3ヶ月に一回  
ぐらいは移行のほうは家族と話したり」

“家族状況の継続的な把握”とは、家族に関す  
る状況の変化を継続的に把握していることを意味  
する。

「お父さんが倒れたということがあって、救急で運  
ばれて今寝たきりの状態にされているんですけど」

#### (5) 利用者と目標の共有を図る

〈利用者と目標の共有を図る〉とは、PSWが  
利用者と「利用者の目標」を設定し、それをもと  
に支援計画を立てる。そして、「利用者の目標」  
が達成されたか、あるいは支援を受けるなかでど  
のような変化があったかを利用者と一緒に振り返  
ることによって、改めて利用者と目標を確認し、  
共有を図ることである。“「利用者の目標」設定”  
“支援計画を立てる”“遂行状況を利用者と振り  
返る”という3つの概念から構成されている。

“「利用者の目標」設定”とは、利用者が課題  
ととらえていることとPSWの評価とのすりあわ  
せをしながら、利用者の目標を設定することを意  
味する。

「美容師になりたいって言うので〔中略〕その子が  
卒業した美容学校の先生と連絡を取ってあの、2年の  
間に必ず受かろうと」

“支援計画を立てる”とは、「利用者の目標」  
をもとに支援計画を立てることを意味する。

「途中で体力不足だったと気づけば、体力を調整し  
ようねというプログラムにシフトするわけですよ。支  
援計画を見直して」

“遂行状況を利用者と振り返る”とは、「利用  
者の目標」が達成されているか、支援を受けるな  
かでどのような変化があったかなどを利用者と一  
緒に振り返ることを意味する。本人が努力すべき  
ことや、本人が担う役割が遂行されているか確認  
している。

「時間のリズムをとるとというのは3カ月の課題にし  
たよねえ。3カ月たったなあ。」

## 2. 職業選択のための判断材料を蓄積する

《職業選択の判断材料の蓄積》は、《職業準備  
性の基礎固め》を基盤に、PSWが〈可能性を模  
索する〉なかで、〈利用者へ体験の機会を提供す  
るための下準備〉をふまえて〈利用者実際に職場  
で働いてもらう〉〈職業選択の判断材料を確保  
する〉という支援をおこなうことである。《職業  
選択の判断材料の蓄積》は、〈可能性を模索す  
る〉〈利用者へ体験の機会を提供するための下準  
備〉〈利用者実際に職場で働いてもらう〉〈職  
業選択の判断材料を確保する〉という4つのカテ  
ゴリーから構成されている。

### (1) 可能性を模索する

〈可能性を模索する〉とは、PSWが利用者の  
セールスポイントや事業所外に可能性を見出し、  
利用者の挑戦を後押しすることである。“セール  
スポイントから可能性を見出す”“事業所外に可  
可能性を見出す”“挑戦を後押しする”という3つ  
の概念から構成されている。

“セールスポイントに可能性を見出す”とは、  
利用者の苦手なことや課題ばかりに目を向けるの  
ではなく、セールスポイントに着目し、そこから  
可能性を見出すことを意味する。

「繰り返してやればできるようにはなるんです  
ね。まったくできないわけではないんで」

“事業所外に可能性を見出す”とは、利用者の  
発揮する能力は環境にも左右されることから、事  
業所外に可能性を見出すことを意味する。

「ここでできていることがそのまま職場でできるかど  
うかも分からないし、ここで、できてなくても仕事場  
に行けばできるっていうスタンスでいってるんで」

“挑戦を後押しする”とは、PSWが可能性を  
見出し、挑戦を後押しすることを意味する。利用  
者が発揮する力はさまざまな条件で違ってくるた  
め、そこに可能性を見出している。

「(うどん屋のバイトは)最初難しいかなと思った



んですけど美容師ばっかりに囚われるよりはかは少しはいいかなと、[中略] 受からんだろうなって思ってたんで、行くのはいいのかなと思って、じゃあ頑張ってみいやって。」

## （２）利用者へ体験の機会を提供するための下準備をする

〈利用者へ体験の機会を提供するための下準備〉とは、就労支援関係者が集まる会議を情報交換の場所としてPSWが活用し、利用者が実際の企業で職業体験ができるように、実習先や施設外就労先を開拓したり、他機関が開拓している実習先を活用したりして、体験の場を確保することである。[就労支援関係者が集まる会議を情報交換の場として活用する][体験の場を確保する]という２つのサブカテゴリーから構成されている。

### ①就労支援関係者が集まる会議を情報交換の場として活用する

[就労支援関係者が集まる会議を情報交換の場として活用する]とは、地域で開催される就労支援関係者が集まる会議をPSWが情報交換の場所として活用することである。このサブカテゴリーは“地域自立支援協議会を情報交換の場として活用”“障害者就業・生活支援センター主催の会議を情報交換の場として活用”という２つの概念から構成されている。

“地域自立支援協議会を情報交換の場として活用”とは、地域自立支援協議会の場を活用して、他の支援機関と情報交換することを意味する。地域で開催される就労支援関係者が集まる会議を活用しているという点で“障害者就業・生活支援センター主催の会議を情報交換の場として活用”と類似している。

「就業センターの人と、その自立支援協議会とかがあるんです、その就労部門のその分で来とって知り合って、じゃあなんかあったときは採用もあったら教えてね、ジョブコーチがあったら呼んでねとかいうんで。」

“障害者就業・生活支援センター主催の会議を情報交換の場として活用”とは、障害者就業・生活支援センターが主催する会議を情報交換の場と

して活用することを意味する。

「就労支援ネットワークというね、基本的には、中ぼつ（障害者就業・生活支援センターのこと）の事業なんですよ。[中略] 県、市と中ボツそれと企業、われわれのような就労支援施設、たくさん集まるわけですよ。そこでいろんなことを常に議論していますからねえ。」

### ②体験の場を確保する

[体験の場を確保する]とは、PSWが実習先や施設外就労先を開拓したり、他機関が開拓している実習先を活用したりして、体験の場を確保することである。このサブカテゴリーは“職業体験の場の開拓”“他機関が開拓した実習先の活用”という２つの概念から構成されている。

“職業体験の場の開拓”とは、事業所内での作業とは別に、実際の企業で職業体験ができるように実習先や施設外就労先を開拓することを意味する。PSWが個人的に開拓している場合もあれば、つてを利用したり、ハローワークや職業センターなどの関係機関と連携したりしながらおこなっている場合もある。

「美容師になりたいって言うので実習先に、あの美容師のところを実習先で、探してきて」

“他機関が開拓した実習先の活用”とは、他機関が開拓している実習先を利用できるように連携し、実習先の選択肢を広げることを意味する。他機関と連携することで、利用者の選択肢が広がる。

「（障害者職業センターの）職務試行で、いろいろな私たちが用意できないところも行ったりできますので。」

### （３）利用者に実際に職場で働いてもらう

〈利用者に実際に職場で働いてもらう〉とは、PSWが利用者の体調に配慮しながら、実際に職場で働いてもらい、職場に適應できるように支援することである。[実体験の機会を提供する][職場適應のための支援をする][利用者の体調に配慮する]という３つのサブカテゴリーから構成されている。

### ①実体験の機会を提供する

【実体験の機会を提供する】とは、職業選択の判断材料を確保するために、利用者が希望する職業を体験したり、さまざまな職業を体験したりする機会を提供することである。このサブカテゴリーには、“利用者が希望する職業体験の機会の提供” “さまざまな職業体験の機会の提供” という2つの概念から構成されている。

“利用者が希望する職業体験の機会の提供”とは、実際に利用者が就職したいと希望する職業を体験する機会を提供することを意味する。イメージだけで職業を選択するのはなく、実際にやってみてどうだったかということから利用者が選択できるよう、希望する職業を体験する機会を提供している。実際の体験を提供して職業選択の判断材料を得るという点で、“さまざまな職業体験の機会の提供”と類似している。

「美容師になりたいっていうので実習先に、あの美容師のところを実習先で、探してきて。」

“さまざまな職業体験の機会の提供”とは、利用者が働くことのイメージや自己理解を深めることができるようにさまざまな職業を体験する機会を提供することを意味する。PSWは利用者の希望の条件が現段階では難しいと判断しても、利用者の希望はそれとして受け止め、実際にどのくらいできるか、チャレンジする場として実習を提供する。

「そういう（フルタイムの）希望があるのはわかりましたと。じゃあ実際にね、どのくらいまでできるかやってみましょうと。短時間の実習からくんでやってみると。」

### ②職場適応のための支援をする

【職場適応のための支援をする】とは、体験の場利用者が適応できるようにPSWが体験の場で一緒に作業をしたり、見守ったりすることであり、利用者の様子を見ながら付き添う期間や時間を変更していく。“体験の場で一緒に作業をする” “体験の場での見守り” “付き添う時間を減らしていく”という3つの概念から構成されている。

“体験の場で一緒に作業をする”とは、利用者の実習先など職業体験の場で一緒に作業をすることを意味する。

「忙しい中で受け入れてくれてますので、わたしたちもあんまりおんぶにだっこっていうわけにはいかなから、私たちも最初付き添いますし」

“体験の場での見守り”とは、利用者の実習先や委託訓練先など職業体験の場へ行き、かたわらで作業を見守ることを意味する。

「一緒に2時間だったら2時間はいるのでその雰囲気はわかるんです、どこの実習で喫茶店であろうか美容室であろうか最初の30分ぐらい見させてもらって」

“付き添う時間を減らしていく”とは、利用者の様子を見ながらPSWが付き添う期間や時間を判断し、徐々に時間を減らしていくことを意味する。

「1ヶ月は張り付きで一緒にやって、見守ってました。で、そのあと、1時間で帰る、[中略]最後の3カ月目は一人で朝行ってもらって」

### ③利用者の体調に配慮する

【利用者の体調に配慮する】とは、利用者の体調の変化がないか気を配りながら、体調悪化を察知した場合は休息を促すなどして無理をさせすぎないように配慮することである。“体調の変化に気を配る” “体調悪化を察知する” “休息を促す” “受診を促す” “無理をさせすぎない”という5つの概念から構成されている。

“体調の変化に気を配る”とは、利用者の体調の変化に気を配ることを意味する。

「『しんどくないですか、どうですか』って声かけをしながら」

“体調悪化を察知する”とは、利用者の体調の悪化を察知することを意味する。

「無理しちゃったら、がんばって、もうちょっと頑張ったらできそうとか、でも症状が出ちゃってしんどいとか、幻聴が聞こえとかね。」

“休息を促す”とは、体調の悪化を察知し、休息を促すことを意味する。

「幻聴が聞こえとかね。ときはそれはちょっとね、

じゃあやめましょうとか。」

“受診を促す”とは、体調の悪化や薬の調整が合っていないことを察知し、医療機関を受診するように促すことを意味する。

「この薬きついんだよなーっていう時はすぐ医療に相談。調整してもらいーって薬だから。」

“無理をさせすぎない”とは、利用者からSOSのサインが出たり、苦手な作業であることがわかったりした場合には、休息を促すなど無理をさせすぎないことを意味する。

「やってみたけど、『やっぱりあたしにはちょっと。』っていうのがあって、[中略] もう入らないようにしましょう。ってしました。」

#### （４）職業選択の判断材料を確保する

〈職業選択の判断材料を確保する〉とは、PSWが、利用者の体験先へ評価を依頼し、体験を利用者と一緒に振り返りながら、利用者の否定的な認識に対して認識の転換を促し、職業選択におけるさまざまな側面を利用者と検討していくことである。[職業選択におけるさまざまな側面を利用者と検討する]というサブカテゴリーと“体験先へ評価を依頼する”という概念から構成されている。

##### ①職業選択におけるさまざまな側面を利用者と検討する

[職業選択におけるさまざまな側面を利用者と検討する]とは、体験を利用者と一緒に振り返りながら、利用者が否定的に認識していることを肯定的に捉えられるように認識の転換を促し、職業選択におけるさまざまな側面を利用者と検討していくことである。“職業体験における課題の指摘”

“体験の感想を利用者に聞く” “苦手な作業の把握” “「共有できる体験」を利用者と一緒に振り返る” “認識の転換を促す” “利用者がこだわる職業以外の選択肢の提案” “うまくいかなかった原因を振り返る”という7つの概念から構成されている。

“職業体験における課題の指摘”とは、職業体験をするなかで、PSWが気づいた利用者の課題

を指摘することを意味する。

「(事業所内での) 課題をちょっとチャレンジしてもらおう場所として、えー実習先をちょっと見つけて、[中略] 課題をお互いに話し合って決めておいて、その課題がどうだったかっていうのを毎回振り返りする。」

“体験の感想を利用者に聞く”とは、実際の職場で仕事を体験したことを通して、利用者が何を思い、何を感じているのかを利用者から聞くことを意味する。

「自分では8時間働けるわって思ってたけど、[中略] でもやってみたらちょっときつかったわとかって。」

“苦手な作業の把握”とは、利用者の苦手な作業を把握することを意味する。

「接客とかは好きじゃない、人見知りとかあって」

“「共有できる体験」を利用者と一緒に振り返る”とは、PSWが支援するなかで利用者が体験してきた「共有できる体験」を一緒に振り返ることを意味する。過去の経験ではなく、利用者と支援者が「共有できる体験」を振り返る材料としている。

「具体的にまあその本人さんの体験した場面を一緒に振り返ってみて、あの時あーだったですよえと [中略] だからまああの同じようにならないようにしましょうということを言ったり。」

“認識の転換を促す”とは、利用者がうまくいかなかったと否定的に認識していることを、肯定的に捉えられるように、PSWが利用者に認識の転換を促すことを意味する。

「苦手な条件とか自分ができなかった条件がわかったから、じゃあそれを今度はその条件が入らないところを探すっていうのがね、わかってよかったですねって」

“利用者がこだわる職業以外の選択肢の提案”とは、利用者がこだわる特定の職業以外の仕事も選択肢に入れてみてはどうかと提案することを意味する。利用者の希望する職業は求人が少ない場合や、利用者のセールスポイントから本人の希望する職業以外にも合いそうな職業があるという判断で、利用者がこだわる職業以外の選択肢を提案

する。

「できなくてもやりますっていうような方だったんで、それ（PSWが紹介した求人）もすんなり、あ、行きたいですって」

“うまくいかなかった原因を利用者と振り返る”とは、何が原因でうまくいかなかったかを利用者と一緒に振り返ることを意味する。

「駄目だったら駄目で、何が駄目だったのかというのを振り返ってやるようには心掛けてはいるんです。」

#### ④体験先へ評価を依頼する

“体験先へ評価を依頼する”とは、職場体験先に利用者の評価を依頼することを意味する。場合によっては、事前にPSWが指摘してほしい内容を実習先に伝えておくこともしている。技能が必要レベルに達しない時は、その技能を有する人から評価を伝えてもらう。口頭より視覚的に示したほうが利用者にとってわかりやすいこともあり、企業に対して書面での評価を依頼する場合もある。

「事業所で資料を作ってて、その評価を紙に書いてもらったりはするんです、でまあ客観的にするのと、あとまあ口頭でどうですかって聞くのと」

### 3. マッチングへの支援をする

《マッチングへの支援》は、PSWが《職業選択の判断材料の蓄積》をもとに〈利用者と求人の候補を絞り込む〉という直接支援と、〈利用者の脇を固める〉〈就労支援機関との連携を強化する〉〈企業と関係を構築する〉という間接支援を実施して、利用者を就職へ結びつけることである。

《マッチングへの支援》は、〈利用者と求人の候補を絞り込む〉〈利用者の脇を固める〉〈就労支援機関との連携を強化する〉〈企業と関係を構築する〉という4つのカテゴリーから構成されている。

#### （1）利用者と求人の候補を絞り込む

〈利用者と求人の候補を絞り込む〉とは、蓄積した職業選択の判断材料をもとに、利用者やPSWが注目した求人などから、応募する求人の候補を利用者と絞り込むことである。“雇用先の条

件を利用者と一緒に検討する”“利用者が注目した求人はPSWも確認したいと伝える”“仕事をイメージするための情報提供”“求人を探す”

“求人の候補を絞り込む”“職場の仕事内容や環境の把握”という6つの概念から構成されている。

“雇用先の条件を利用者と一緒に検討する”とは、利用者に合う勤務条件や環境面など就職先の条件と一緒に検討することを意味する。就職後、仕事に慣れるまでの負荷も考慮しながら利用者と話をする。

「厳しい求人情報を見つけてきたりされるので〔中略〕企業実習とか委託訓練とかで、この時間ちょっと大変じゃなかったです？って言ったら、そうだったねって。」

“利用者が注目した求人はPSWも確認したいと伝える”とは、利用者が注目した求人があれば、PSWもどのような求人であったかを確認したいことを利用者に伝えることを意味する。

「（本人が求人をとってくることは）ありましたありました。それは取ってきてくださいって言ったんですよ。で、こういう仕事もあるんやでっていうのを確認をしたっていうことで。」

“仕事をイメージするための情報提供”とは、利用者が希望する職業について、利用者が仕事をイメージしやすいように具体的な情報を提供することを意味する。就職した際に求められる技能について情報提供をするなかで、本人の仕事へのイメージとのすり合わせをおこなう。

「医療事務だとか、いろんな入力があったりとか、ワードとかエクセルは多分必要になるよって」

“求人を探す”とは、PSWがハローワークや求人誌、障害者合同面接会などで利用者の希望するような条件の求人を探すことを意味する。“求人の情報をもらえるように関係機関に依頼する”と類似している。

「身の回りで私も同じように彼に合う仕事先を探すんです。職安とかいろんな所で。」

“求人の候補を絞り込む”とは、利用者の希望やこれまでの評価などさまざまな条件を考慮して、

PSWが求人の候補を絞り込むことを意味する。PSWは、求人の候補を絞り込む時に、利用者のセールスポイントを重視している。

「（利用者にマッチする求人かどうかは）職員の判断で（求人票のなかから絞り込む）。職員ミーティングで。」

“職場の仕事内容や環境の把握”とは、求人が出た職場や利用者が雇用される可能性のある職場を訪問し、職場の仕事内容や環境を把握することを意味する。どのような仕事内容や職場環境であるのか、企業側がどのような人材を求めているのかを確認している。

「ハローワークからの紹介で、[中略] 工場のなかでの仕事なのでどういう職場環境とか、こういった仕事なのかっていうことを見学させていただいて。」

## （２）利用者の脇を固める

〈利用者の脇を固める〉とは、PSWが、候補として絞り込んだ求人内容について、家族の意向を確認したり、主治医に情報提供したりしながら、利用者の脇を固めることである。“求人内容について家族の意向を確認する”“職種や雇用条件について主治医に情報提供する”という２つの概念から構成されている。

“求人内容について家族の意向を確認する”とは、候補として挙げた具体的な求人内容について家族の意向を確認することを意味する。本人が希望しても、家族が否定的では本人の意欲をそぐことにもなりかねない。そこで、PSWは求人内容を家族にも伝え、その意向を確認している。

「お母さんも、その、まあ、女の子だから、その、お客さん男の人とかやったら、その、（マッサージで）体を触るのはどうなのかなっていうようなところもあったみたいなんですけど。」

“職種や雇用条件について主治医に情報提供する”とは、就職を考えている職業について、職種や雇用条件などを主治医に情報提供し、主治医の意見を確認することを意味する。

「主治医の先生にも（求人内容や雇用前実習の）説明をしたり」

## （３）就労支援機関との連携を強化する

〈就労支援機関との連携を強化する〉とは、PSWが、利用者の就職に向けてハローワークと協力体制を整え、関係機関の機能を活用し、雇用面接や企業との交渉などさまざまな場面を用いて連携を強化することである。[ハローワークと協力体制を整える][関係機関の機能を活用する][関係機関と連携する]という３つのサブカテゴリーから構成されている。

### ①ハローワークと協力体制を整える

[ハローワークとの協力体制を整える]とは、自分が利用者の支援者であることをハローワークに対して認識してもらえるように、利用者の求人登録や求人検索へ同行したり、利用者の情報提供をしたりしながら協力体制を整えていくことである。“ハローワーク登録への同行”“求人検索のためハローワークへ同行する”“ハローワーク担当者に利用者について情報提供する”“ハローワーク担当者へ熱意をアピールする”という４つの概念から構成されている。

“ハローワーク登録への同行”とは、利用者だけでハローワークへ登録に行くのではなく、PSWも同行することを意味する。利用者によって対応を変えているPSWもいれば、全ての利用者の登録に同行しているPSWもいる。前者は、利用者をアセスメントし、ハローワークへ同行するか否かを判断している。後者は、ただ単に画一的に同行しているのではなく、支援者として自分がかかわっていることをハローワーク担当者に知ってもらい、協力体制を築いていきたいという判断がある。

「基本的には、みなさん一緒に付いて行って、うちの情報、まあ、どういう方かっていう情報提供をしてる」

“求人検索のためハローワークへ同行する”とは、利用者と一緒にハローワークへ求人票を見に行くことを意味する。個別ではなく、事業所の利用者全体あるいは具体的に求職活動している利用者数人でハローワークへ求人を見に行く機会を設

け、それにPSWが同行している場合もある。

「就職活動にはいった、その時期に入ったメンバー何人か連れて行くんですよ。」

“ハローワーク担当者に利用者について情報提供する”とは、利用者本人からのみではなく、PSWからもハローワーク担当者に利用者の情報を提供することを意味する。利用者の情報を提供することを通して、PSWが支援していることを担当者に認識してもらう。

「色々特徴を本人が伝えて、わたしたちからも言うて」

“ハローワーク担当者へ熱意をアピールする”とは、頻回にハローワークへ行ったり、担当者に連絡を入れたりして、利用者やPSWの熱意をアピールすることを意味する。

「ハローワークもこっちからはっぱをかけないと動かないということもあるので、どんどん聞いてくれ聞いてくれと言うと聞いてくれたりとか。」

## ②関係機関の機能を活用する

「関係機関の機能を活用する」とは、様々な就労支援制度を有効に利用してもらえるよう、企業に対しては制度を利用する際の窓口となる機関からその説明してもらうなど、PSWがそれぞれの機関の機能を活用することである。“ハローワーク担当者に求人内容の交渉を依頼する”“各種制度の説明を本来の窓口依頼する”“ジョブコーチ支援を依頼する”という3つの概念から構成されている。

“ハローワーク担当者に求人内容の交渉を依頼する”とは、求人内容について、利用者が希望する条件に合うよう変更してもらえないか、ハローワークの職員に相談し、ハローワークの職員から企業に交渉してもらうことを意味する。一般の求人について、障害者雇用への変更が可能かハローワークの担当者から打診してもらう場合もある。

「こちらからもハローワークと相談をして、最初求人票にトライアル雇用を使いたいという記載がされてたんですけど、ステップアップ雇用でお願いできないかと」

“各種制度の説明を本来の窓口依頼する”とは、PSWが企業に就労支援制度などの説明をするのではなく、それら制度の窓口となっている機関から企業に直接説明をしてもらうよう依頼することを意味する。

「助成制度の説明とかを職安さんからしてもらうっていうことが結構多いんです。」

“ジョブコーチ支援を依頼する”とは、就職後の定着支援としてジョブコーチに支援してもらえるようPSWが依頼することである。

「職業センターのジョブコーチをお願いして、できちっと支援の在り方とかについてもジョブコーチの方から学びたいというのが私もあって」

## ③関係機関と連携する

「関係機関と連携する」とは、就労支援機関に求人情報をもらえるよう依頼したり、連携して企業との交渉に臨んだりすることである。“求人情報をもらえるよう関係機関に依頼する”“雇用面接時における関係機関への同行依頼”“関係機関と連携して企業と交渉する”という3つの概念から構成されている。

“求人情報をもらえるよう関係機関に依頼する”とは、利用者の情報や就職に向けての支援にPSWが携わっていることを伝え、求人の情報があれば情報提供してもらえるよう関係機関に依頼することを意味する。本来職業紹介の機能をもつハローワークに依頼することが多いが、職業センターなど他の関係機関にも利用者をつなげておくことで、求人の情報が入ってくる。

「ハローワークからは障害者雇用で求人が出るものは全てファックスでくるようお願いをしているので」

“雇用面接時における関係機関への同行依頼”とは、雇用面接時に、企業が利用できそうな就労支援制度の説明をもらい、雇用に向けて一押しをしてもらうため、関係機関に同行を依頼することである。

「面接の際は必ず職安に連絡をして一緒に行ってもらうことも多いんです。」

“関係機関と連携して企業と交渉する”とは、

ハローワークや障害者職業センターなどと連携して、雇用条件や仕事内容などについて企業と交渉することを意味する。

「こちらからもハローワークと相談をして、最初求人票にトライアル雇用を使いたいという記載がされてたんですけど、精神障害の方のステップアップ雇用でお願いできないかということと、二人行くのでグループ就労で助成金が上乗せになるので、事業所に対してそのほうがメリットがありますよということをハローワークがうまく事業所に説明をしてくれて。」

#### （４）企業と関係を構築する

〈企業と関係を構築する〉とは、PSWが雇用面接などの際に利用者に同行して企業を訪問し、利用者に関することや、就職後も継続して支援する意思があること、就労支援制度の活用による雇用にあたってのメリットを伝えながら、企業との関係を構築していくことである。〔利用者に同行して企業を訪問する〕〔利用者に関する説明をする〕〔継続したサポートの意思と雇用にあたってのメリットを伝える〕という３つのサブカテゴリーから構成されている。

##### ①利用者に同行して企業を訪問する

〔利用者に同行して企業を訪問する〕とは、雇用面接や雇用前実習の際に、PSWが利用者に同行し、企業を訪問することである。“雇用面接への同行”“雇用前実習への同行”という２つの概念から構成されている。

“雇用面接への同行”とは、雇用面接にPSWが同行することを意味する。

「面接（へ同行）させてもらって〔中略〕でそこから、えーとあともうハローワークの手続きというかにふったかんじでしたね。」

“雇用前実習への同行”とは、雇用されるか否かが決定する実習にPSWが同行することを意味する。

「（雇用前）実習は私と本人さんとで、私が同行する形で二日間実習をして」

##### ②利用者に関する説明をする

〔利用者に関する説明をする〕とは、PSWが

これまで支援してきたなかでの利用者の評価や、精神障害について企業に説明することである。

“利用者に関する評価を企業に伝える”“精神障害について企業に説明をする”という２つの概念から構成されている。

“利用者に関する評価を企業に伝える”とは、企業に利用者に対する理解を深めてもらうために、PSWが支援してきたなかでの評価を伝えることを意味する。面接場面に限らず、企業側からの問い合わせに対してPSWから利用者について情報提供している。

「（本人の）こうやる気がある、こう何でも言ったら頑張ろうとするとところとか、そういうところをPRして」

“精神障害について企業に説明をする”とは、企業が精神障害についてのわからなさやマイナスイメージから雇用に対して不安がある場合、PSWから精神障害について説明をすることを意味する。精神障害者の雇用経験がない企業は、障害やその対応について不安を抱えている。PSWは利用者についての正しい理解をしてもらうため、企業側の言葉の背景にあるイメージを引き出しながら説明をする。

「精神障害についてこんな障害だけでもこんな風に配慮していただければ十分に働けますのでってことをまあわかりやすく伝える」

##### ③継続したサポートの意思と雇用にあたってのメリットを伝える

〔継続したサポートの意思と雇用にあたってのメリットを伝える〕とは、就職後も継続して支援する意思があることや、就労支援制度の活用による雇用にあたってのメリットを伝えることである。

“継続して支援する意思を伝える”“就労支援制度の活用”という２つの概念から構成されている。

“継続して支援する意思を伝える”とは、利用者が就職した後も支援できる体制や利用できる制度があり、継続して支援する意思を企業に伝えることを意味する。

「ハローワークの人と私も一緒に本人と面接の場に

同行して、[中略] この人具合悪くなったらどうしたらいいのとか、[中略] そのときあのハローワークの人にすぐちょっと相談したりとか、私たちにね、相談したりとかっていうのがありますし。」

“就労支援制度の活用”とは、雇用するにあたって企業のメリットとなる就労支援制度が利用できるかハローワークなどと相談し、その制度を活用して企業と交渉することを意味する。

「ステップアップ雇用の制度ができたので、[中略] 会社のほうにもメリットにもなるしってことで」

## V 考察

精神障害者への就労支援プロセスに関する先行研究は就労移行支援事業所に限定したものがなく、直接支援から間接支援へとその内容が変化していくことはこれまで示されていない。したがって、この点が本研究で最も重要な意義である。

### 1. ソーシャルワーク専門職

国際ソーシャルワーカー連盟によるソーシャルワーク専門職の定義と本研究の結果を比較・考察をおこなった。

本研究において、PSWは働きたいと願う利用者の自己実現を図ること、つまり「人間の福利の増進を目指して」支援している。〈企業と関係を構築する〉ことを通して、企業側の人々に対して「精神障害」や「障害者雇用」の意識の変革を促し、また、〈利用者の職業準備性を評価する〉なかで人間関係における問題を把握し、“グループを活用する”〈生活面の支援を行う〉などによって問題解決を図っている。

さらに、PSWは〈職業準備性の課題について利用者と共有する〉など利用者と話し合いを重ね、課題や目標などを共有しながら就職に向けて支援している。精神障害があるからといって挑戦する機会を制限するのではなく、〈利用者へ体験の機会を提供するための下準備〉を整え、利用者が社会資源を活用しながら職業体験をできるよう支援してその力を高め、〈就労支援機関との連携を強

化する〉ことなどを通して就職すること、つまり利用者にとっての「不利益な状態からの解放」に向けて支援している。

以上のことから、PSWはソーシャルワークを用いながら利用者を支援し、就職に結びつるソーシャルワーク専門職と言える。

### 2. 職業準備性

先行研究では、職業準備性を土台から段階的に積み上げていくプロセスと、就労面や生活面の双方へ働きかけながら職業準備性を整えていくプロセスが示されている。本研究では、《職業準備性の基礎固め》において〈生活面の支援を行う〉が生成されたが、その内容はごく限られているため、どちらのプロセスが適切であるかを判断することは難しい。しかし、先行研究が示すように職業準備性を整えることは重要であり、精神障害者を就職へ結びつけるには、《職業準備性の基礎固め》が不可欠であると言える。

### 3. ストレngths視点

《職業準備性の基礎固め》は、職業準備性を完璧に仕上げることではない。PSWは《職業準備性の基礎固め》を基盤に、〈可能性を模索する〉。“セールスポイントの発見”は、PSWが〈可能性を模索する〉ことを志向する重要な要素であり、利用者の希望や長所に焦点を当てるストレngths視点による支援である。

ストレngths視点による就労支援は、利用者の「働くこと」への動機づけを高めることに有効であるとされている(香田 2009)。本研究においても、PSWはストレngthsの視点で支援しており、ストレngths視点による支援が重要であることが示された。

## VI 結論

就労移行支援事業所における精神障害者への支援プロセスは3段階から構成され、PSWの支援は直接支援から間接支援へとその内容が変化する。



この結果から、PSW はソーシャルワークを用いて就労支援をおこなうソーシャルワーク専門職であり、精神障害者を就職へ結びつけるには《職業準備性の基礎固め》が不可欠であること、ストレングス視点による支援が重要であることが示唆された。

## VII 今後の研究課題

今後は、就職に成功した事例に限らず幅広い事例のデータを収集し、就労移行支援事業所におけるPSWの支援の全体像を明らかにしていく。

### 引用・参考文献（一部）

- 相澤欽一（2007）『現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック』金剛出版。
- 朝日雅也（2007）「就労移行支援におけるケアマネジメントの活用」『職業リハビリテーション』21（1），49-54。
- 廣江仁（2003）「精神障害者の一般就労支援：授産モデルからエンパワーメントモデルを」『精神障害とリハビリテーション』7（2），164-169。
- 福島喜代子（2009）「相談援助の定義と構成要素 第1節ソーシャルワークの概念」『新・社会福祉士養成講座6 相談援助の基盤と専門職 第2版』中央法規，20-25。
- 久永文恵（2009）「ストレングスモデルに基づくアセスメントと就労支援計画」『精神科臨床サービス』9（2），213-217。
- 木下康仁（1999）『グラウンデッド・セオリー・アプローチ ―質的実証研究の再生』弘文堂。
- 小池磨美・小松まどか（2009）『調査研究報告書 No.90 精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究』障害者職業総合センター。
- 香田真希子（2009）「動機付けを高めるためのアプローチ」『精神科臨床サービス』9，208-212。
- 倉知延章（2007）「障害者自立支援法時代における精神障害者就業支援の方向性」『精神障害リハビリテーション』11（2），127-131。
- 松為信雄（2000）蜂矢英彦・岡上和雄監修「職業能力評価尺度」『精神障害リハビリテーション学』金剛出版。
- 松為信雄（1998）野中猛・松為信雄 編「職業準備性」『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版。
- 松田啓一（2006）「障害者自立支援法における就労支援の仕組みとその論点」『職業リハビリテーション』20（1），17-22。
- 御前由美子（2009）「ソーシャルワークによる精神障害者の地域生活支援―精神障害者就労支援ツールの開発―」『関西福祉科学大学紀要』13，189-202。
- 野中猛（2003）『図説 精神障害リハビリテーション』中央法規。
- 野中猛（1998）野中猛・松為信雄編「精神障害をもつ人が働くことの意義」『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版，9-16。
- 大島巖・香田真希子（2005）「IPSモデルを用いた個別就労支援―ACT-Jプロジェクトの取り組みから」『精神認知とOT』2（4），289-293。
- 田中敦士・朝日雅也・星野泰啓ほか（2004）「福祉的就労障害者における雇用への移行と自立生活に向けた意識」『琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要』6，27-40。
- 
- i 稲垣佳代（2011）「精神障害者の就労支援に関する文献検討」高知女子大学紀要社会福祉学部編，60，153～167。
- ii 正式名称は公共職業安定所である。1990年から一般公募で選定されたハローワークという呼称が主に用いられている。