

# 職リハ学会通信

No.172 2022年 12月発行

## 目次

第50回神奈川大会のご案内	2P
運営理事会報告	3P
委員会報告	4P
ブロック活動報告	4P
会員投稿・報告	6P
事務局からのお知らせ	12P

# 第 50 回大会は、4 年ぶりの対面形式で開催します

第 50 回大会は、神奈川県立保健福祉大学（神奈川県横須賀市）を会場に、対面形式による開催を目指し準備を進めています。開催日時は、2023 年 8 月 25 日（金）、8 月 26 日（土）です。日本職業リハビリテーション学会としては、4 年ぶりに、参加者の表情や身振りが直に感じることでできる大会になります。ぜひ、多くの方に参加していただきたいと考えております。

### ○ 大会テーマ

第 50 回大会のテーマは『能力を発揮して活躍する社会の構築に向けて』としました。

各種統計データからは、四半世紀の間に企業等における障害者の雇用数が急激に伸びていることを示しています。さらに、今後も法定雇用率が漸次引き上げられ、近い将来に 2.7% 程度を目指すことが国の審議会等で議論される予定です。一方で、障害者雇用数の拡大だけではなく、1 人ひとりが持てる能力を発揮して活躍する社会の構築を目指すことも大きな社会的課題になってきました。障害者雇用施策において、企業等の雇用管理の質を求めるようになったのです。

障害福祉、精神保健、職業安定や能力開発、キャリア教育等、障害者の就労を支える様々な施策と実践の取り組みが登場してきています。第 50 回という区切りの大会でもあります。国連の障害者権利委員会において、日本の雇用施策として心理・社会的障害者を対象に加え、使用者に対する合理的配慮を求めることに一定の評価を得られています。一方で、「雇用の場とは異なる保護された作業場で、低賃金で多くの障害者が働いており、労働市場への移行が困難になっている」と指摘も受けています。この新しい時代において、職業リハビリテーションはどのような実践と研究が求められるのでしょうか。新しい時代に職業リハビリテーションはどう向き合えばよいのでしょうか。ぜひ、対面の場で議論を行いたいと考

えています。

### ○ 実行委員を中心にプログラムを検討中

第 50 回大会は、大会長の志賀利一（社会福祉法人横浜やまびこの里）、事務局長の行實志都子（神奈川県立保健福祉大学）を中心に現在 10 名の実行委員が定期的に会議を重ね、大会プログラムの企画ならびに準備に取り掛かっています。2 月を目途に大会の WEB ページを立ち上げ、大会の概要ならびに参加・発表申込み方法等をお知らせする予定です。横須賀市内の宿泊予約についても比較的簡便に申込みできる仕組みも検討しています。大会企画だけではなく、政策委員会、国際委員会、研修委員会等の学会企画のプログラムも予定しています。

また、大会前に WEB 形式のプレ企画を来年早々に開催予定です。神奈川県内の職業リハビリテーションに関係する機関から直に内容を紹介していただき、神奈川の特徴を議論するミニシンポジウムを考えています。プレ企画については、学会のホームページ等でご連絡させていただきます。

神奈川県立保健福祉大学においては、12 年前の第 38 回大会も開催しています。その時は約 350 人が参加しています。来年も同じ規模の大会になるよう、実行委員ならびに神奈川県内の職業リハビリテーション・就労支援の関係機関が努力してまいります。新年も、周期的に新型コロナ感染者の増減がありそうです。しかし、他の学会や様々な研修会も対面形式ならではのメリットを求め、全国で開催されるようになってきました。本大会でも、密にならない会場確保等、可能な感染症対策等の対策を行う予定です。来年の夏の予定表には、第 50 回大会を書き留め、ぜひ横須賀に来ていただければと思います。

（第 50 回大会長 志賀利一）

## 2022 年度 第 3 回 運営 理事会 報告

1. 日 時 12 月 11 日(日) 13 : 00~16 : 30
2. 方 法 Web 審議
3. 出席者

運 営 理 事 : 朝日、小川、倉知、相澤、大川、大島、眞保、野崎 (智)、星明、前原、  
八重田、山口

神奈川大会長 : 志賀

事 務 局 : 藤原

欠 席 者 : 金、柴田、若林

### 1. 会務報告

- ・ 会員数は、正会員 667 名、賛助会員 6 団体
- ・ 2022 年度の入会希望者、8 名について承認を得た。
- ・ 住所不明者 28 名について、理事内で知っている者がいるか確認を行った。

### 2. 各委員会からの報告および審議事項

#### ○総務・企画委員会

- ・ 2022 年度運営理事及び監事選挙の状況について、報告を行った。
- ・ 学会のあり方の検討について、総務・企画委員会にて作成したたたき台をもとに、検討を行った。次回理事会にて再度検討を行い、総会にて議案にあげられるよう準備を行う。
- ・ EBSCO から『職業リハビリテーション』収録依頼があり、検討を行い、収録の方向で調整を図っていくこととなった。
- ・ 学会員以外からの書評依頼について対応を検討した。学会通信でタイトルや著作者名などを載せることとなった。

#### ○学会誌編集委員会

- ・ 学会誌編集委員会を 8 月 30 日、10 月 19 日に開催し、12 月 15 日に開催する予定。
- ・ 36 巻 2 号、37 巻 1 号の進捗状況について報告した。
- ・ 37 巻 2 号以降の特集テーマについて理事より意見を募った。

- ・ 発行遅延防止策について、委員会内での検討内容について報告をし、理事内での承諾を得た。

#### ○広報委員会

- ・ 職リハ学会通信 171 号 (9 月号) を発刊した。第 49 回宮城大会の速報、運営理事会報告、委員会報告、ブロック活動報告、会員投稿・報告などを掲載。前々号よりデザインの変更を行っている。各部門へ職リハ学会通信 172 号 (12 月号) の原稿を依頼した。
- ・ ホームページについて、これまでと同様、運営理事会度に、各委員会からの要望に応じて情報の更新を行っている。
- ・ ホームページのローテーションバナーにおいて、スタートアップ助成について差し込みなど作業を行った。
- ・ スマートフォン専用レイアウトについて検討し、現状で縮尺などレイアウトのズレがあったトップページを修正した。
- ・ 学会案内チラシの内容やデザインについて見直しや修正などを検討した。チラシの活用方法についても委員会ですらに検討する。
- ・ メーリングリストについて、引き続き、学会員の情報発信や、身近な意見交換ができるよう運用していく。
- ・ ICT サポートについて、第 49 回宮城大会で、大会当日の運営状況の視察、情報収集を行った。

### ○研究・倫理委員会

- ・ スタートアップ助成について、1 件申し込みがあった。スタートアップ助成がより使いやすくなる方法、情報周知の方法などについて理事会内で検討を行った。
- ・ 倫理チェックリストについて、また、倫理審査機関がない場合の手続きなどについて理事会内で検討を行った。

### ○政策委員会

- ・ 日本学術会議会員・連携会員の選考対象者について情報提供の依頼があり、検討を行った。本学会では、情報提供をするに値する学会ではないため、情報提供は行わないこととした。
- ・ 就労支援フォーラム NIPPON2022 について、登壇者や内容について報告した。

### ○国際委員会

- ・ 宮城大会での国際委員会主催ワークショップ登壇者 2 名の謝金支払いを、オンライン送金サービスにて行った。今後も、海外会員の方への対応などで、手数料が安価であるオンライン送金サービスの活用を事務局で口座を作成し対応していくこととした。
- ・ かながわ大会での国際委員会企画について、①海外の研究情報に触れるワークショップ

の開催を検討している。

- ・ かながわ大会で海外からの研究発表・大会参加を希望する方々のサポートを行う。

### ○研修委員会

- ・ 第 49 回宮城大会について、研究委員会主催の教育講座を開催した。
- ・ 第 50 回かながわ大会で行う、研修基礎講座で行うテーマについて、意見を募った。

### 3. 第 50 回（神奈川）大会について

- ・ 2023 年 8 月 25 日（金）～8 月 26 日（土）、神奈川県立保健福祉大学にて開催を予定している。
- ・ 開催方式については、対面形式のみで行うことを確認した。
- ・ 業者による学会サポートを利用していく方向だが、利用料金などを再度検討することとなった。
- ・ 参加費等の金額については、大会実行委員会にて決めていくことを確認した。

### その他

- ・ 次回、運営理事会について
- ・ 2022 年 2 月 19 日（日）13 : 00～オンライン開催

## 委員会報告

### ○ 広報委員会

本学会は、職リハの実践者が多いという特徴から、支援の実践内容を重要視し、さらに研究に発展させていくことが、本学会としては重要なあり方であると考えていました。これまで、学会員からの実践報告について、どのように公開するかなど、学会誌編集

委員会と検討を重ねてきました。いくつか投稿していただいた実践内容について、学会通信の本号より掲載いたします。

今後も、読者の役に立つ、また研究に発展するきっかけとなるように、掲載を行っていきます。ぜひご一読ください。

（委員長 野崎智仁）

## ブロック活動報告

### ○ 中国ブロック

中国ブロックとして報告する活動には至っていない。だが、山口ブロック理事の松田先生、島根ブロック理事の青山さんがそれぞれ主催されている研究会やセミナーなどに、ブロック代表理事として出席、交流し、

今後のブロック活動としての展開を模索している。

（矢野川祥典）

## ○ 山口市からの報告

山口市(中国ブロック)から、山口障害者職業リハビリテーション研究会の活動を紹介させていただいておりますが、これは当研究会の取組であり、ブロックとしての取組とは言いにくいことに申し訳なさを小生感じ続けております。当研究会は、30年くらい前は会員数が80名を越えた時期もありましたが、今はその半数以下です。小さいですが、小回りのきく研究会です。知的障害者、精神障害者(発達障害者を含む)にとっての就労、福祉、教育など、幅広い分野から自由に話題を取り上げ、皆で学び合っています。前回の171号通信では、今年度の第1回と第2回の研修会についてご紹介しましたので、今回は第3回と第4回についてお知らせします。

(1) 第3回目(オンライン+対面のハイブリッド)

【日時】

令和4年10月9日(日) 13:30~15:30

【研修テーマ】

「知的障害特別支援学校における連携・協働を軸としたキャリア教育～」

(1)卒業生の「悩み」に軸足を置いたコミュニケーション支援と生徒の変容

(2)地域と協働した「うべそうマルシェ」の開催と生徒の変容～」

【講師】

山口県立宇部総合支援学校高等部教諭 島田雅子氏。島田教諭は令和2・3年度の2年間、山口大学教職大学院(特別支援教育コース)で、現職教員として実践研究に取り組みました。筆者(松田)が第一指導教員として研究指導にあたりました。

【講話内容】

(1) 同校卒業生への聞き取り調査(就労生活でのやりがい、喜び、悩みなど)から見えてきた課題の一つに「職場の上司や同僚とのコミュニケーションの難しさ」がありました。そこで、新聞やテレビで報道されるニュースの内容(天気予報や事件など)に着目し、それをコミュニケーションの糸口とする指導を、高等部教員との連携のもとで継続したところ、生徒に変容が示されました( $p<.01$ )。具体的な会話のきっかけを生徒に提示したこと、高等部教員が協働したことが生徒の変容を促したと考察されました。

(2) 地域住民との連携のもとで教育を展開するコミュニティ・スクールの取組の中で、生徒が販売や接客を通し、コミュニケーション能

力の向上、自己肯定感・自己有用感の育成をねらった指導を継続したところ、生徒に変容が示されました( $p<.01$ )。地域住民との協働が生徒の変容を促したと考察されました。統計的検定も導入した、いわゆるエビデンスに基づく実践研究として、教育関係者にも刺激を与えた講話でした。

(2) 第4回目(オンライン+対面のハイブリッド)

【日時】

令和4年12月3日(土) 14:30~17:00

【研修テーマ】

「障害者(発達障害者を含む)への就労支援～支援者としての心の軸の形成と就労支援～」

【講師】

日本職業リハビリテーション学会第49回宮城大会 大会長 相澤欽一氏。

【講話内容】

前半は、就労支援の基本的な視点(本人の主体性・能動性を前提とすること、本人を取り巻く環境の把握と働きかけの重要性、支援ネットワークの形成の必要性、人生全体から職業生活の支援を考えること、可能性への挑戦など)、企業の雇用管理を踏まえた就労支援、アセスメントの基本的視点とコツ、後半は、就労支援と精神科医療について解説していただきました。最後に、重度の脳性麻痺がある方を支援された経過とそれから学んだことなどについてお話ししていただきました。これまでの支援活動と思索に基づく支援哲学が、とても分かりやすい言葉とユーモアでもって私どもの琴線に届きました。労働、福祉、医療、教育の分野の壁を問わぬ知見をいただけたように思えました。

なお今回は、日本職リハ学会中国ブロック理事の矢野川祥典氏が広島県福山市から山口市の会場にご参加、関東ブロック理事の久保田隆志氏がオンラインでご参加くださいました。今後の展望につながるようで嬉しいことでした。

この通信をお読みの方で本会の研修会に関心をお持ちの方は、メール等で松田信夫までご連絡ください。研修会のURL(毎回変えます)をお知らせします。参加された場合、当日参加者として500円を送金していただきます。詳しくは松田までお問い合わせください。

Mail : nmatsuda@y-gakugei.ac.jp

(山口学芸大学 松田信夫)

### 短期間の雇用を契機に本人が持ち備えていた能力が発揮された事例 ～一般就労で働くことが与える精神障害者への影響～

(船本修平 NPO 法人コミュネット楽創 就業・生活相談室からびな)

#### 1 はじめに

障がいの有無に関わらず、「就労」とは、単に収入や生活の糧を得ることだけではなく、生きがいや他者との関係づくり、健康など人生に大きく関係するものである。ラップら(2014 田中訳)は、「ストレングスモデルはその仕事の最大の焦点を、可能性の開かれた生活の場を発見し、共に創造することに置いている」とし「可能性の開かれた生活の場は、ノーマライゼーションや社会統合という概念とぴったり一致する」と述べている。精神障害者においても、リハビリテーションにおける就労の重要性を説明している。また、人から役に立った、喜んでもらえた、必要とされたという自分と他者、社会との関係を自他共に受け入れられることで生まれる「自己有用感」が重要である(2020 余傳ら)とあるように、「就労」は他者や社会関係を生み、自信と希望につながる機会であるとも考える。

今回、就労移行支援事業所(以下、事業所)を利用した A さんが、初めてフルタイムの臨

時職員として一般就労したことは、“可能性の開かれた生活の場”を獲得し、そこで本来の能力が発揮されていった一例と思われる。働くことによって他者とのかかわりを通じ、本来の能力を発揮していった A さんの様子から、働く機会を得ることは重要で自己有用感を得られる機会でもあり、支援者はその挑戦を何度でも応援していくことが大切ではないかと感じた。また、A さんを受け入れることで A さんの職場においても障害者雇用に対する考えが変化していった。このことはノーマライゼーションの理念にも通じるものではないかと考える機会ともなった。そこで本稿では、A さんの事例を通して一般就労で働くことが与える精神障害者への影響と本人を支える支援及び医療機関の役割りを振り返りながら考察し報告する。

なお、本投稿に際し、個人が特定できないように配慮した記載とした。また A さんにも発表の趣旨を説明し了承を得ている。

#### 2 ケースの紹介：

##### (1) ケース概要

ケース概要を表 1 に示す

表 1 ケース概要

A さん 30 歳代 男性 広汎性発達障害 精神障害者保健福祉手帳 3 級 大学在学中に精神科受診し、診断を受ける ボランティアやアルバイト歴あり 大学卒業後、就労継続支援 A 型事業所(以下、A 型)を利用し、その後当事業所の利用に至る
--

##### (2) 当事業所利用開始までの経過

高校卒業後、関東圏の大学に進学。大学時代はサークルに所属。サークル内での意見の相違から自宅に引きこもることが多くなった。大学進学前から友人とのコミュニケーションに悩んでいた。20 歳時、両親の勧めで精神科病院を受診し、上記診断を受ける。大学時代は自宅近くの銭湯でのアルバイトを、5 年間続けた経験がある。

卒業後は、実家に戻りボランティア活動や短期アルバイトを経験したが、アルバイト先の同僚とのコミュニケーションの悩みから一般就労はせずに A 型を利用し事務業務(1 日 5 時間勤務)に 6 年間従事した。「A 型でまじめに勤務している」ことから、主治医は本人へ一般就労を勧め、事業所を利用することになった。主治医の意見としては「労働能力は持つが対人関係をどうこなすかが課題であり、支持的・教育的環

境であれば安定・成長できる」というものであった。

### (3) Aさんとの出会い

筆者が当事業所に入職して間もなくAさんの担当になる。Aさんはすでに利用から約9ヶ月経過していた。前任の担当者はすでに異動していたため、Aさんの情報は他の職員からの聞き取りや過去の記録から収集したが、担当が変わったことを契機に面談を通じて新たに得ていった。筆者がAさんに挨拶をすると「よろしくお願ひします」と丁寧に応じている。また、失業保険の支給期間が残り約5ヶ月であることから、それまでに就職を決めたいという希望も聞き取

れた。

### (4) プログラム構成と支援体制

当時の事業所はプログラムと作業を中心とし、その参加を基本的に前提としていた(表2)。また、職員間の朝礼で利用者の現状共有を行っていたが、基本的には主担当と副担当を中心とした支援体制となっていた。副担当は主担当が不在の時に対応し、支援者側の都合で支援が滞ることがないようにしていた。Aさんは、プログラムや作業に利用当初は参加していたようだが、筆者が入職したときは、ほとんど参加していなかった。

表2. 事業所のタイムスケジュール例

	(月)	(火)	(水)	(木)	(金)
午前	作業	面接練習	作業	メタ認知	SST
午後	ウォーキング	作業	フリー	作業	作業

### (5) 本事例を選んだ理由

Aさんは学生時代のアルバイト、大学卒業後の短期アルバイトの経験はあるが、それ以降、10年以上一般就労の経験がなかった。コミュニケーションに悩んでいたというものの、Aさんは一般就労の機会を得ることで本来持ち備えていた能力を発揮していった。本人の働きたい思いを第一にして、支援者はその人の能力を信じ、挑戦を応援し続けていくことが大切であり、短い雇用期間であっても雇用機会を得ることは重要だと考えさせられる機会となったため、支援経過を振り返り、ご本人や周囲に与えた影響について考察する。

## 3 支援の経過

### (1) 事業所での様子

Aさんは、毎日時間通りに事業所に通所し、休む場合には必ず事業所に連絡をしていた。筆者が入職する前の様子を、他の職員に聞くと、時間をしっかり守っていたとのことだった。一方で自ら挨拶しないなど、「無愛想」「きつい感じ」と周囲に思われるとの話もあった。過去の記録からは、企業実習を受けていた時の実習先社員からのフィードバックで、率先して仕事に取り組むものの口調がきつい時があり、怒っているように聞こえるとの記載があった。しかし、本人にはその自覚がないとも記されていた。また、Aさんは事業所のプログラムや作業に参加

することはほとんどなく、一人で履歴書作成などして過ごされていることが多かった。筆者は入職間もない時期で福祉職としての経験がなかったためAさんの情報や行動から見立てを立てられなかったが、プログラムなどに参加しないことや周囲から口調がきついと思われることについて、Aさんがどう感じているのか直接面談で聞くことにした。

面談でAさんはプログラムや作業に参加しないことについて、中学・高校時代から「変な奴」と思われてきたことや事業所の利用者の中にも一方的に話をする人を見て、自分もそうしていたことに気づき、出来るだけ自分を抑え話さないようにしていると語られた。また、些細なことでも注意・指摘を受けるとパニック・ヒステリックになるため作業などには参加していないとも語られている。パニックの背景には、他人とのコミュニケーションが上手くとれないことで親から「だからお前はダメなんだ」と言われ続けていたため、自分を責め自責の念に駆られるとAさんは話された。実際Aさんは、作業に参加しないことを職員から指摘を受けた際、自らの頭を叩くなどの自傷行為に至ることがあった。また、周囲から口調がきついと思われることについては「相手にきつく言うつもりは全くない」と話され、本当は周囲の仲間とも気楽に雑談したい、と思いを語られた。

Aさんは面談の時間でたくさん話をしてくれ

た。筆者はAさんとの面談の時間を頻繁につくれば、もっとAさんの背景や本来なりたい自分のことなど希望についても話してくれるのではないかと思った。

面談を繰り返していく中でAさんは、頭で考えていることを口に出し結論を出すことがリラックスできる時間であるが、それを両親からはきつく注意され続けてきたことを話してくれた。また、ラーメンの食べ歩きやネットなどで赤ちゃんの写真を見るのが好きと柔和な表情で話されている。就職については、年齢的に焦りを感じており、何より無職であることが一番精神的に不安定であること。療養中の父親がいなくなっても自立していきたい思いから、就職は自分を変えられる機会であると思うなど、一般就労への思いも話してくれた。その際には、父親の病状について心配する気持ちも話していた。

本人との面談を繰り返していくと、幼少時より周囲から孤立しがちで、家族からも批判的な評価を受け続けていたことから、拒否反応として自傷行為に至ったのではないかと思われた。この行動特性により、Aさんは、自分自身のことやその気持ちについて上手く伝えられない状況であった。

一方でAさんは趣味の話をするときは、とても柔和な表情で話される方でもあり、周囲とも仲良く話したいとも思われており、筆者もAさんと会話していて楽しかった。そのことをAさんに伝えていくことが自己批判から自己肯定感へつながるのではないかと考えた。実際、伝えていったところ、Aさんは嬉しそうな表情を見せていた。しかし、Aさん自身がどんな受け止めをしていたのかまでは、筆者は確認していなかった。そして、「無職であること」「就職することで変えられる」とAさんが話していたことから、働く機会を早く得ることが何よりAさんにとって大事なのではないかと考え、就職活動に積極的に取り組むようになった。「フルタイムで長く働きたい」というAさんの希望ではあったが、短い期間でも一般就労の経験を積むことにより自信をつけ、次につなげていく選択もあることを筆者と職員の頭の中に入れながら就職活動を進めていった。

## (2) 就職活動の状況

基本的なパソコンのスキルがあることからAさんは事務職を希望され、勤務地は通勤のしやすさから市街を希望された。筆者はAさんの希望を尊重し、条件に合うものはAさんに紹介し

た。Aさんはハローワークに一人で行くことが多く、良いと思ったものがあればすぐに応募していった。当初、Aさんは応募を進める中で職員に応募書類の確認や面接試験を含めサポートを求めることはほとんどなかった。しかし、書類選考がなかなか通らず、面接試験に至っても不採用の結果が続いた。そこで筆者と話し合い、応募書類について事前に筆者と一緒に細かく確認していくことにした。職歴はほとんどなかったもののボランティア活動は履歴書に含まれていなかったため、追記するように助言した。また、面接試験時に職員の同行を希望していなかったが、その理由を聞くと、「自分で答えられるので問題ないと思った」「同行のメリットが分からなかった」とのことだった。そこで筆者から同行することでAさんがどんな話し方をしているのかなど直接確認でき、それを振り返ることで次の面接試験に生かせることを伝え、一度同行させてくれないかとAさんに提案し、了解してくれた。その後も活発に就職活動を進め書類選考も通過しはじめ、面接試験の機会も増えていった。面接試験の後には振り返りをし、Aさんが緊張から柔和な表情になるときは趣味の話をするとき、など筆者から表情のいい時などを伝えていった。さらに10社ほど応募を進めていくも、採用結果が出ない日が続いた。

利用開始から14か月が経ち、失業給付の支給期間があと1ヶ月となる頃、Aさんから「一般就労をあきらめて、A型に就職しようかな」と語ることもあった。そこでAさんと話し合いの時間を設け、当初の事業所の利用目的を再確認し、以前より、面接試験の機会が増えているなど就職活動の状況に変化があることを確認しあった。Aさんも「もう1ヶ月頑張る」と話され、一般就労を目指して応募を続けていくことにした。その際、一般就労の経験を積むことを目的に期間限定の仕事も含めて応募をしてはどうかとAさんに伝えた。Aさんも「少しでも就労の実績はつくりたい。経験することで自信をつけたい」と話され、期間雇用も含めて進めていくこととした。

Aさんはハローワークの求人から公的機関の臨時職員、雇用期間6ヶ月（最長1年間）の求人を見つけ、仕事の内容も希望するものと一致していたため応募した。その面接試験では、パソコンスキルや前職のA型での経験と、現在の事業所においても毎日休まず通所していると伝えている。さらに、採用されれば初めての一般



就労となるがここで自分を成長させたい、と面接官へ力強く伝えている。その結果、採用が決まった。採用の決め手になったのは、Aさんのこれまでの勤務や通所状況がしっかりしていたこと。また、自分を成長させたいという意欲が感じられたことだと職場側から後に伝えられている。期間雇用ではあるがAさんにとって初めてのフルタイムの労働としての就職を実現することとなった。

#### 4 就職後の支援

図1にAさんの支援体制図を示す。今回の就職は、フルタイムの労働ではあったが期間契約が定められていたため「少しでも就労実績として、次の就職に活かしたい」という本人の希望を確認し、目標を「自信をつけ、自己肯定感を高める機会にする」と設定した。

目標達成に向けた支援内容としては、まず、就職直後にAさんを含め上司の方と筆者と筆者の上司とで訪問面談を行った。ここであらためて、Aさんの就職の目的を確認し合い、仕事をしていく中での課題だけではなく、肯定的に評価できることを本人にできる限りフィードバックし、社会人としてやっていける自信を付けていく期間としていきたいことを話し合った。Aさんが所属する職場は障害者雇用が初めてであったため、採用が決まってからすぐにAさん同意のもと筆者から企業に連絡し、就職後の支援を継続的に行うことや企業訪問する目的を説明

した。職場側もAさんとの関わりで何を大切にしていけばいいかなどを聞いたかったとの話もあった。そこで毎月定期的に職場訪問をし、Aさんが工夫して行っていたことや他の職員とのコミュニケーションについてどうだったかなど、フィードバックの機会を作っていくことにした。また、Aさんの通院先である医療機関のカウンセラーから「医療機関側もAさんの職業生活のために協力したい」という申し出があったため、本人とも話し合い、医療機関にも職場訪問の目的を共有して職場からのフィードバックの内容を共有していくこととした。医療機関側はAさんの働く様子を確認することで診察やカウンセリングの時とは違うことを知り、これまでAさんから語られてきた働く上でのコミュニケーションに対する不安や悩みについて、しっかり職場で出来ていることをAさんに伝えていった。Aさんも働く自分の様子をあらためて聞くことで他者とのコミュニケーションが上手くいっていることを感じていた。Aさんは、「自分の働く状況を知っている人が職場以外にもいることで、何か不安があっても話を聞いてもらえるだけで気持ちが楽になっていく」と話されていた。そして将来についても、自分がどうなっていきたいかも少し考えたいとも話されていた。今後は、カウンセリングの中でも働く生活を通じて将来について話し合える機会を作っていくようにした。

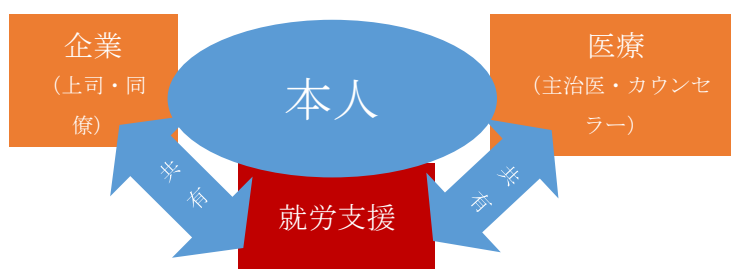


図1. 支援体制図

※共有は本人了解を得たうえで、職場訪問時と医療機関には電話連絡で行っている。

#### 5 就職後の変化

就職当初は、事務処理の速さ・正確さなどの評価を得ていたAさんだったが、3ヶ月過ぎたころ、職場から「事務所に訪れるお客様へ、柔軟に対応している」「同僚との共同作業の時、リーダー的役割として取り組んでいる」など、Aさんが不安を感じていた他の職員とのコミュニケ

ーションについても肯定的な評価を受けるようになった。また「職場の交流会にも参加し、楽しそうに他の職員とも過ごしていた」と筆者に伝えられ、本人の振る舞いが評価されていた。職場側は当初、障害者雇用に取り組むのが初めてということもあり精神障害者の方がどの程度働けるのかということに不安を感じていたが、A

さんと一緒に働くことで「これだけしっかりした人があるなら他の人も紹介してほしい」と前向きな意見もいただくなど職場側にも障害者雇用に対する考えの変化がみられた。

就職前、Aさんは通院先で不安や過去の自分の振る舞いへの後悔を話すことが多かった。しかし就職後は一般就労できた喜びや「仕事は充実している。活力もある」など自己評価が上がっていると話されるようになった。さらにカウンセラーの方とは「今までは我慢や忍耐が多かったが、自分の希望や気持ちを伝えられるようにしよう」など、今後の希望や目標を話すようになっていた。また、筆者に対しても、事業所利用時には、自ら挨拶することが少なく愛想も良くはなかったが、就職後の訪問時には笑顔で迎えてくれるようになった。そして3ヶ月を経過するとAさん自ら事業所に連絡をくれるようになり、仕事の相談以外にも、「プライベートのことで話を聞いてほしい」と、自分自身の気持ちを話すようになった。また、事業所のイベントにAさんが参加した時は他の事業所利用者からも「表情が明るい、楽しそうに仕事の話をして」「Aさん変わった」との声があった。

就職から5ヶ月後、職場から契約延長（さらに6ヶ月）の打診がAさんにあった。Aさんからは同僚の方への感謝の気持ちが語られ、この職場での雇用期間終了後も一般就労し「今度はもっと長く働ける職場に就職したい」など、長期雇用という今後の目標について話されている。

## 6 考察

筆者が本事例を通して確認できたことは次の3点である。

(1) 一般就労で働くことが、本人の能力発揮をもたらす

事業所通所時には「無愛想」と言われ、コミュニケーションを苦手としていたAさんだったが、職場からのフィードバックは「接客も柔軟に対応している」「同僚との共同作業ではリーダー的役割で取り組んでいる」などコミュニケーションの評価が高かった。これは、「一般就労で働いている」という状況が、本来のAさん自身の能力を引き出したのではないだろうか。Aさんは「一般就労したい」「自分を変えたい」と自ら希望を語り、その機会を得ることで、本来の能力を発揮していったと思われる。ラップらは、ソーシャルワークが打ち立てるべきは、個々人がもっている可能性こそが彼らの人生によりよい

結果をもたらすのだということに対する、絶対的信頼である（ラップら、2014 田中訳）とあるように、本人が働きたい思いがあれば、支援者はその希望にむけて速やかに挑戦を応援していくことが大切なのではないだろうか。一度はあきらめかけたAさんだったが、思いがあれば誰でも働けるという信念を支援者がもち、Aさんの能力を信じて何度でも挑戦を応援していくことが、Aさんの頑張りにつながったのではないだろうかと感じた。

そして、人は誰かの役に立ち、感謝され、必要とされるからこそ、生きている喜びを感じることができる（2020 余傳ら）とあるように、Aさんは働くことによって、同僚らとの関りから、自己の存在意義や存在価値を感じる自己有用感を得て、そのことが自信や希望をもつことにつながったのではないかと考えられた。

また、職場側にも変化が起き、さらなる障害者雇用を進めていきたいという希望が生まれている。これは生き生きと能力を発揮し、成長していくAさんの姿によって、障がい者のイメージを「戦力」として捉えられるような認識の変化をもたせたことが考えられる。そしてその延長線上には、いうまでもなくノーマライゼーションという社会の変化につながっていくのではないかと感じている。

(2) 共通のフィードバックが安心をもたらす

今回の事例では、仕事の成果について、本人了解のもと医療機関のカウンセラー、上司、支援者が情報を共有し、それぞれからフィードバックを受けられるようにしていた。

応援してくれる家族や信頼できる友達がいることは体調や気分に影響しており、自己肯定感・リカバリーにも大きく影響を与えていると考えられる（2018 内田）とあるように、Aさんと最もかかわりの長い通院先からもフィードバックされたことで、以前との違いを感じ、それが仕事への自信となり、安心して仕事に向かうことにつながったと考えられる。

象徴的な出来事として、他者とのコミュニケーションに諦めかけていたAさんが、通院先で「こんなに自分のことを分かってくれている人がいるんだ」と話すことがあった。つまり、周囲で応援し暖かく見守ってくれる人の存在が「安心」となり、心を開いていくことになり、励ましや応援はAさんの今後の希望にもつながっていたのではないかと考えられた。

### (3) 短期雇用の活用

Aさんと同様に、就労経験が少ない、または未就労期間のある対象者の中には、働くこと、働き続けることに大きな不安を感じている方が多数存在するのではないかと思われる。しかし、短期的展望でゴールが見える雇用形態であれば、かえって踏み出しやすい状況を生み出せるのではと考えられる。今回のケースでは6ヶ月の雇用期間であったが、就労自体が未経験の方など、その方にとって就労する経験が必要と考えるならば1か月若しくは1週間という短い期間でも意味があると思われる。仕事の終了は、常に肯定的なこととして捉えられ、各就労体験から何らかの新たなことを学んでいる（ベッカーら、2004 大島ら訳）とあるように就労は次への挑戦を生み出し、その人本来の能力発揮につながると考えられる。だからこそ、本人の働きたい希望があれば、速やかに仕事獲得に向け動いていくことが大切であると思われる。

## 7 まとめ

通所時の本人の姿がすべてではないことを、今回のAさんの支援を通してあらためて感じることができた。本人の一般就労で働きたいという強い思いと、働くことで自分を変えられるという本人の言葉は現実となった。そしてこの挑戦は、実際に通所中は開花しなかったAさんのコミュニケーション力や同僚との協調性など本来の力を引き出すことに成功している。支援をしていく中では、本人の課題に注目しがちであるが、肯定的に評価できる良いことに焦点を当て、本人が能力を発揮し自信を持っていく姿を、普段関わりのある人たちからフィードバックされていくことは、仕事に対する自信となり、将来に希望をもてる人生のきっかけになるのではないかと感じている。

昨今、職場定着の重要性が問われ、長期間務めることが是とされる風潮が強い。このすべてを否定するわけではないが、職場定着に傾倒しすぎることで、支援機関での様子から支援者が予測した「長期間働けるであろう業務内容」を選択させ、支援者に見えていない未知の力を「持

っていないもの」として評価していないだろうか。

ベッカーらは「仕事を得るための最適なアセスメントと職業訓練とは、しばしば、ともかく仕事についてしまうことなのである」（ベッカーら、2004 大島ら訳）と述べており、就労期間の長短に関わらず、実際に目標に向けて体験することは、支援者の予想を超えた力を発揮することが少なくない。

また、今回の事例のように一般就労までに長い期間経過している方は、まだまだ多くいると思われる。就労は、その経験から、多くのことを学び様々な役割を与え、本来やりたかったことや希望を叶える機会にもなる。だからこそ、働きたい思いがあれば何度でも挑戦を応援すること、本人の能力を信じるのが支援として大切なのではないだろうか。どんな病気や障がいを抱えていても働きたいと思う人であれば働けるという信念を支援者がもち、それを本人に伝えていくことがとても重要だと感じている。そして、Aさんの支援を通し、障がい者の一般就労は企業側にとっても、雇用の考え方を変えていく機会ともなり、さらには一人一人の活き活きと働く姿が、世の中を変えていくということ、あらためて考えさせられる機会となった。

### 【文献】

- ラップ, C. A. ゴスチャ, R. J. 田中英樹(監訳)  
(2014) ストレングスモデル第3版, 45-66, 金剛出版.
- 余傳節子, 國方弘子, (2020) —研究報告— 地域で生活する精神障害者が「自己有用感」を回復するプロセス.
- ベッカー, D. R. ドレイク, R. E. 大島巖, 松為信雄, 伊藤純一郎(監訳) (2004) 精神障害をもつ人たちのワーキングライフ, 63-69, 金剛出版.
- 内田空, (2018) 就労移行支援事業所に通所する統合失調症患者のセルフスティグマ, 自己肯定感及びリカバリーに関する研究—Webシステムを通じたセルフモニタリングを用いることを想定して—

## 事務局からのお知らせ

新規入会者 (2022.8.6～2022.12.2) ※敬称略

- ◇北海道ブロック 義平大樹
- ◇東北ブロック 早坂輝俊、山田有輝也
- ◇関東ブロック 内川昭彦、古田聡、永水秀明
- ◇近畿ブロック 白田宏子
- ◇九州・沖縄ブロック 橋本みきえ

事務連絡

- ◇2022年度の年会費の入金をお願いいたします。振込用紙の期限が切れている方は、事務局までご連絡ください。
- ◇連絡先などに変更のある方、メールアドレスの登録または変更のある方は変更届の提出を必ずお願いいたします。変更届はメール、FAXまたは郵送にて事務局まで送付してください。

正会員：667人、賛助会員：6団体（令和4年12月2日現在）

### 編集後記

2022年が終わりを迎えようとするこの時期、この1年、さらには2年、3年と、どのような職業リハビリテーションの経験を積まれたらうか。コロナ禍が継続している中、どの地域においても、職業リハビリテーションの方法にも変化がみられていると思われる。情報を得ようとする際に、コロナ前と比べると、大なり小なり方法が異なってきているのを感じている方は、多いのではないだろうか。

学会運営に関しても同様であり、例えば運営理事会は、オンライン開催が通例となっている。これにより、出席率も高く、資料共有もすぐに図れるなど、利便性の高さも感じる。学会通信本号でも紹介した神奈川大会について

も、実行委員を中心にどのように開催をしていくのが望ましいか、検討に尽力されている。学会通信についても、内容や公開方法など、これまで様々に検討を重ねてきた。コロナ禍での実践についても連載を続けた時期もある。本号からはボリュームを増やした実践報告を掲載した。

職業リハビリテーションの理論、実践、研究などの蓄積の重要性を感じるとともに、学会通信においても学会の発展に少しでも役に立つように検討を続けていきたい。

(野崎智仁)

編集担当者：野崎智仁・前原和明・大島みどり・添野裕太・木村友一・星明聡志

★投稿、提案、情報提供を歓迎いたします。下記のホームページ、または事務局まで  
学会ホームページ：<http://vocreha.org/>  
メール：[jsvr\\_webmaster@yahoo.co.jp](mailto:jsvr_webmaster@yahoo.co.jp)

発行所：事務局 〒813-8503 福岡県福岡市東区松香台 2-3-1  
九州産業大学 人間科学部 倉知研究室気付  
[shokuriha\\_jimukyoku@yahoo.co.jp](mailto:shokuriha_jimukyoku@yahoo.co.jp)

郵便振替口座番号：00100-2-544296  
加入者：日本職業リハビリテーション学会

発行人：朝日雅也（日本職業リハビリテーション学会会長）  
編集人：星明聡志