

**精神障害者リハビリテーションカウンセリング研究会**

**(PRC 研究会)**

**過去資料集**

**2009.2.12**

# 目次

## 研究会資料

### ・キックオフミーティング(07/12/13)

精神障害者の職場支援について～ジョブカウンセリングを中心に～

佐織壽雄 富士ソフト企画株式会社

### ・第2回(08/2/21)

精神科デイケアにおける就労支援～東大デイホスピタルでの実際～

浅井久栄 東京大学医学部附属病院リハビリテーション部精神科デイホスピタル

### ・第3回(08/4/24)

生活臨床の考え方と実際～精神障害者への『働きかけ』について～

山崎修道 東京大学医学部附属病院リハビリテーション部精神科デイホスピタル

### ・第4回(08/6/26)

障害の別による障害者就労支援について（ケースを通じて）

渡邊 了 文京区障害者就労支援センター

### ・第5回(08/9/11)

じょぶ・あらかわのよもやま話

長谷川雅之 荒川区障害者就労支援センター じょぶ・あらかわ

### ・第6回(08/11/13)

精神障害者リハビリテーション学会 発表予演

山崎修道 東京大学医学部附属病院リハビリテーション部精神科デイホスピタル

浅井久栄 東京大学医学部附属病院リハビリテーション部精神科デイホスピタル

渡邊 了 文京区障害者就労支援センター

石橋 綾 東京大学医学部附属病院リハビリテーション部精神科デイホスピタル

## 論文・記事・研修会資料など

- ・富士ソフト企画 読売新聞記事
- ・文京区就労支援者研修会 精神障害者への対応及びその実際について(08/6/25, 7/9)
- ・精神障害者リハビリテーション学会 第1回ベストプラクティス賞
- ・実践心理アセスメント入門 精神科リハビリテーション
- ・精神科臨床サービス 本人の『思い』を実現する就労支援 精神科デイケア
- ・臨床心理学 精神科リハビリテーションでのCBT

## 職リハカウンセリング研究会(仮) キックオフミーティング

日時：2007/12/13(木) 17:30～19:15

参加者(敬称略):

富士ソフト企画：佐織・永瀬・吉田

東京大学医学部附属病院：山崎・藤枝・浅井・清水・五十嵐・森山・伊藤・大内・平田・  
石橋・古川

ホームいちょう：佐藤 銀杏企画：工藤 銀杏企画II:小川 銀杏企画三丁目:金江

ハローワーク上野：小山 荒川区障害者就労センター：長谷川

### 議題

#### 富士ソフト企画 佐織さんプレゼン

精神障害者の職場支援について：ジョブカウンセリングを中心に

- ・ジョブコーチよりもジョブカウンセリングが、精神障害者のサポートでは重要。
- ・診察への同行，職場環境の調整も行う。
- ・みずほ銀行の特例子会社が精神障害者の雇用を始めた。
- ・まずは3ヶ月。これをクリアすると1年続く。
- ・キャリア発達の視点が重要

委託訓練の実際について

#### ディスカッション

Q：疾患に合わせたカウンセリングは？

A：個別の疾患についてはインテークの時点でしっかり聞いておく。個別性に対応するためにもカウンセリングが重要。

Q：働きかけで作業能力が上がったことは？

A：作業能力を上げるためのカウンセリング，という位置づけではない。あくまで再発予防を主眼としている。

- ・環境調整と個人に対する働きかけの両方がかみ合う必要がある。
- ・企業は1人目の採用に腰が重い。会社のサポートも必要。
- ・現場直属の上司のサポートも必要。
- ・大企業よりもその下くらいの会社の障害者雇用が難しい。役員・社長にアプローチしていく必要がある。
- ・企業の中に専門家が必要。特例子会社と一般企業の違いはそこにあるのでは？

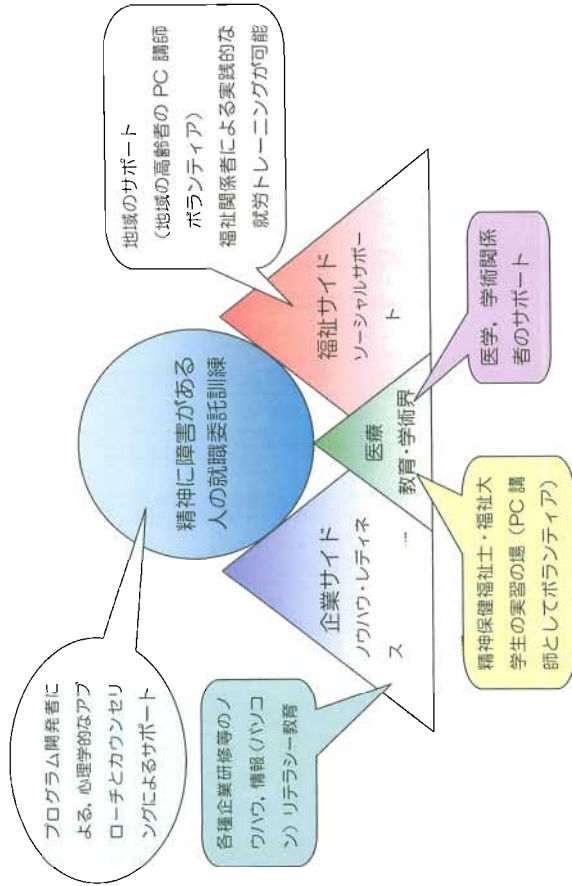
#### 今後の予定・方針

開催時間：木曜日 17時から 2ヶ月に1回ペースで

次回：2月中旬木曜日(2/14 or 21)

内容：浅井久栄さん 「精神科デイ・ケアにおける就労支援 - 東大デイホスピタルでの実際 - 」

## 2006年度 企業と地域福祉・公共団体による 精神疾患をもつ人々の就職促進 プロジェクトについて（東京）



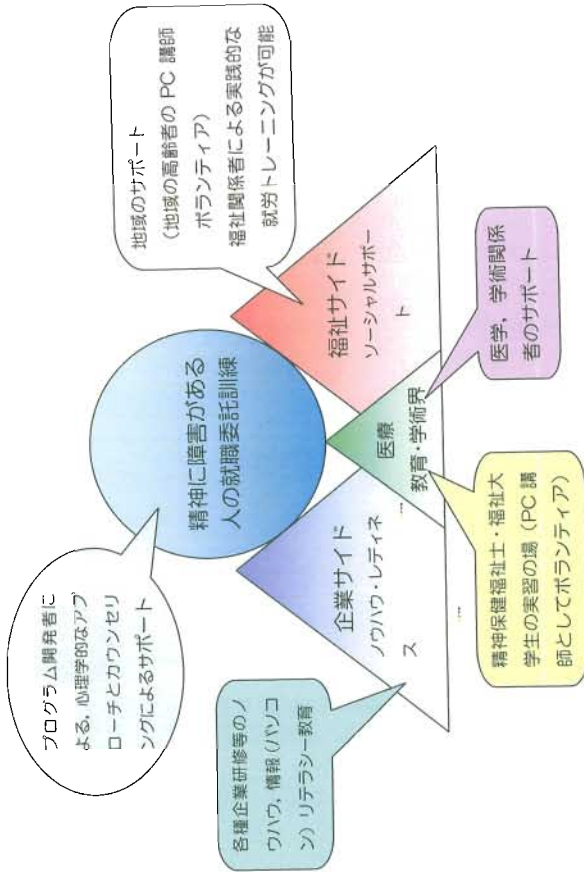
模擬職場環境が、参加者と採用企業との出会いの場に！

2006年度 FSK 就職促進委託訓練開催予定

1. 葛飾地区
  - ◆ 期日 平成18年10月3日～12月26日
  - ◆ 場所 葛飾区心身障害者福祉会館2F
  - ◆ 共同開催者 葛飾区障害者就労支援センター・社会福祉法人アムネ葛飾
2. 新宿地区
  - ◆ 期日 平成19年1月9日～3月29日
  - ◆ 場所 新宿区立薬王寺児童館1F
  - ◆ 共同開催者 新宿区障害者就労支援センター・NPO法人ストローク会

葛飾区障害者就労支援センター 社会福祉法人アムネ葛飾  
新宿区障害者就労支援センターチャレンジワーク NPO 法人ストローク会  
特例子会社 富士ソフト企画株式会社

## 2007年度 企業と地域福祉・公共団体による 精神疾患をもつ人々の就職促進 プロジェクト（神奈川）



模擬職場環境が、参加者と採用企業との出会いの場に！

2007年度 FSK 就職促進委託訓練開催予定

1. 川崎地区
  - ◆ 期日 平成19年7月初頭～9月末日
  - ◆ 場所 川崎市(新百合ヶ丘)救急医療センター
  - ◆ 共同開催者 NPO法人宮前ハンズ・川崎市障害者就労支援センター
2. 厚木地区
  - ◆ 期日 平成20年1月初頭～3月末日
  - ◆ 場所 厚木市内
  - ◆ 共同開催者 相州メンタルクリニック「ワークアーツ」・厚木市

川崎市障害者就労支援センター・NPO 法人宮前ハンズ  
相州メンタルクリニック「ワークアーツ」・厚木市  
特例子会社 富士ソフト企画株式会社

## 就労環境の現状と課題

### はじめに

富士ソフト企画株式会社は2002年度より精神障害者の採用活動を開始し、現在43名の精神疾患を持つ社員が継続して就業している。この雇用数は我が国では最も多くの精神障害者を採用した法人として注目され、厚生労働省をはじめとする精神保健福祉関係各団体から期待と関心が寄せられている。

そこでこのような成果を得ることができた背景には何ががあるのか、ということについて振り返って考察しながら、筆者らが富士ソフト企画で行ってきた幾つかの取り組みを紹介したい。

## 1. 研究と精神障害者の職業リハビリテーション・カウンセリングの実施

筆者は2003年より精神障害者の就労をテーマに研究を開始するため「就職が精神疾患をもつ方々のQOL（人生の質、満足度）に与える影響」ということを多角的に認識しておく必要があると考え、筑波大学大学院カウンセリング専攻にて、「精神障害者の就労に対する意識とQOLの比較研究（佐織・笠井・渡辺、2005）」を行った。この研究を行うことにより、精神疾患を持つ人々の就労が彼らのQOLにどのような影響を与えるのかということ、そして就労が彼らにもたらす影響の両面性（ambivalence）を改めて認識する事ができた。

しかし研究結果からは「どうすれば精神疾患をもつ人々が就職による失調から免れ、職業生活を継続していけるのだろうか。」という問題の解決が得られなため、職場適応の問題の具体的解決を図るため、上記の研究と平行して2003年より精神に障害をもつ社員を対象として「精神障害者の職業リハビリテーション・カウンセリング」を開始した。

具体的な精神障害者の職場適応支援策ともいえるカウンセリングを活用したこのシステムは現在でも精神疾患を持つ社員の心配や失調を予防して職業生活の継続を支えるための最も効果的な対策になっており、これまで富士ソフト企画で採用された全ての精神障害者の職場不適応による離職率を2%程度に抑えることに成功している。2007年4月より筆者に加えてさらに1名のカウンセラーを採用し、現在2名体制で全体のメンタルサポートを行っている。

## 2. 心理・社会・職業的スキルトレーニングプログラムの開発と実施

このカウンセリングがキャリアの発達や職種等を含めた精神障害者の職業環境への適応支援策として有効ではあるとしても、多くの当事者と接しているうちに職業環境に移行する前に、彼らが事前に準備しておいた方が合理的であると思われるいくつかの事柄や概念があることがわかってきた。それは例えば就労というハイリスクなイベントに臨む際に、

事前に必要な技術を獲得し、職場環境への実践的な予行演習（リハーサル）を行う事により、移行期のリスクを軽減して継続効果を高める方法等が考えられた。具体的にこれは様々な職業環境下でのPC等のスキルと社会・心理的スキルの獲得を企図したトレーニングの開発を意味していたが、偶然ではあるが2004年度に国のプロジェクトである「障害者の能力に応じた多様な委託訓練」が開始され、この企画に参画することによって構想していたプログラムを具現化することができたのである。この取り組みについては独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の第13回職業リハビリテーション・研究発表会で「\*精神障害者の職業レディネスに関する考察（佐織、2005）」として発表を行った。このプログラムはその後現在まで更新されながら実施しているが、関連する文献を調べていたら次のようなものがあった。

(\*論文の内容につきましては独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構研究部門ホームページ <http://www.nivr.jeeed.or.jp/download/vr/essay11.pdf>にて参照いただけます。)

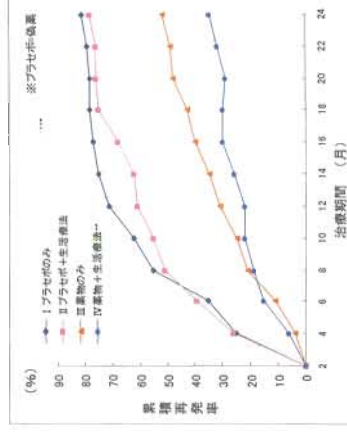


図1. 統合失調症に対する各種治療法と再発率

(Hogarty, G.E.: Arch. Gen. Psychiatry 31:606, 1974)

1974年に行われたこの研究は、「薬物療法(クロルプロマジン)」に「社会的指導と職業的リハビリテーション・カウンセリング」を併用させると、通常60~70%(当時)であった統合失調症の再発率30%前後に抑えることができたという報告である。

この報告に触発されて2006年7月初頭から9月末日にかけてFSK大船本社にて行われた委託訓練の最終日に受講者が委託訓練を評価するアンケート(14項目4段階評価法)を試みた。その中で特に興味深いと思われる結果を紹介したい。棒グラフのタイトルは質問事項である。評価段階は1. まったくそう思わない、2. あまりそう思わない、3. ややそう思う、4. とてもそう思う、で構成されている (n=11)

(参考: 当期の受講者11名は全員就職したが、現在1名が離職中)

### 3. 企業と地域福祉・公共団体による精神疾患をもつ人々の就職促進プロジェクト

さらに筆者らは 2006 年度よりこのプログラムを地域に出向いて展開し「企業と地域福祉・公共団体による精神疾患をもつ人々の就職促進プロジェクト」として、地域の社会福祉法人や障害者就労・生活支援センター等と共同で開催する試みを開始した。

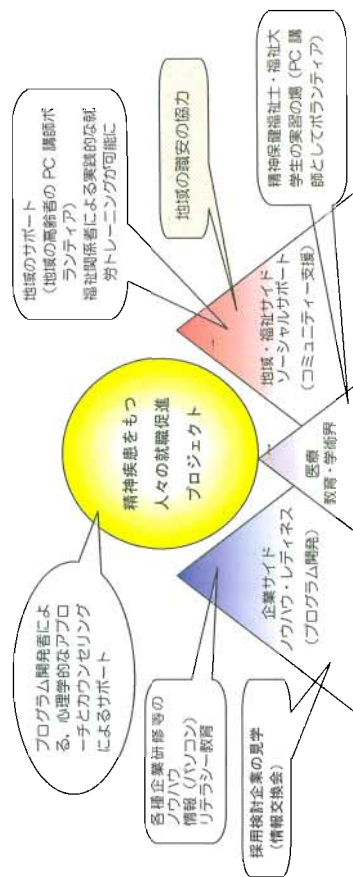


図 3. 企業と地域福祉・公共団体による就職促進モデル

図 3 が示しているようにこのモデルは地域の職安とも連携するなどして多様な人々の支援によって受講者の職業レディネスが構築を促すとともに、受講者ばかりでなく彼らを受け入れる地域や企業に働きかける効果もあっており、2006 年に行われた葛飾区での事例では、受講者の就職率が 8~9 割を達成するなど注目すべき結果を出している。このモデルは企業が企業のノウハウで、企業が求める人材をプログラムにより養成し、同時に地域・公共団体が就労支援サービスを展開してプログラム終了後もフォローするというものである。プログラムでは企業の採用担当者との情報交換会、さらに受講者が作成したホームページ等の発表会(プレゼンテーション)等も開催しており、このような行事には採用を検討する企業が 10 社近く来場して受講者と交流し、実際の雇用に至っている。またこのプログラムの講師はカウンセラーの筆者の他は精神疾患を持った社員 2~3 名が担当している。このことは当事者の雇用を創出するとともに、受講者に希望と目標を与え就業動機を醸成する要因のひとつになっている。

### 4. 現在の精神障害者の就労支援策について

現在の日本では知的障害者、そして発達障害者の方々への職場適応支援についてはジョ

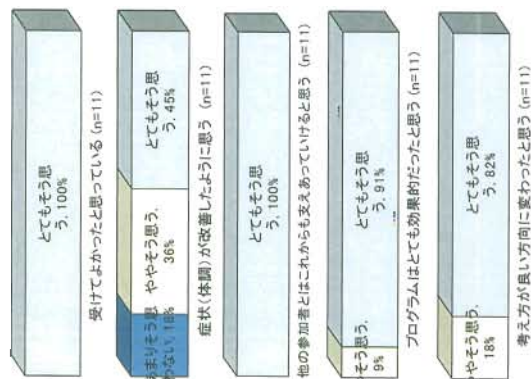


図 2 受講者の委託訓練評価

この結果の中で最も注目に値するのは「症状(体調)が改善したように思う」という質問項目の答えである。訓練参加者の疾病別内訳は11人中、統合失調症8名、気分感情障害2名、てんかん1名であった。訓練は11名中10名が規定の単位(80%)を取得して終了したが、統合失調症の参加者1名が訓練半ばで失調し後に回復して復帰するに経過を辿った。この問いに対し「あまり思うわけではない」と回答したのはその途中で失調してしまった1名と、てんかんの参加者が1名であった。てんかんの1名を除けば90%の参加者が主観的な症状の改善を経験したことになる。

次にこの委託訓練で特徴的なことは「他の参加者とはこれからも支えあっていると思う」という質問に対する回答が表しているようにピアサポート関係が構築されることにある。これまでに6回の訓練を経験してきたが、このような趣旨の訓練の本当の効用とは仲間同士の深い絆によるピアサポート関係が構築され、それが就労の継続に効果を発揮することにあるのではないかと、この訓練のチームは3ヶ月間であり、職業リハビリテーション・カウンセリングを効果的に組み込んで実施したため、この訓練を受けたものは既に職場適応期のハイリスクな期間である3ヶ月間を無事に通過したかのような効果があるように感じられるのである。

ブローチングという作業や生活への教育的なサポートが有効であることがわかっており、この方法を利用する制度も整っていき効果も上がっている。これに対し精神に障害をもった人々への職場適応支援にはカウンセリングによる人間関係や職業環境に対する心理的サポートが必要であり、他の援助技法とは比較にならないほどの効果を発揮する。このことは反対にカウンセリング分野からいっても、この領域（精神障害者の就労支援）ほどニーズと効果が著しい領域はないのではないかと思うほどである。

筆者は医療機関や公共団体主催の当事者との座談会や講演会等で、彼らの過去の就労での失敗談や今後の不安などを聞く機会が多いのだが、その内容のほとんどが職業リハビリテーションカウンセリングが行われていれば解決しているであろう事柄であるために、最近も改めてその必要性を痛感している。

#### 5. 精神障害者の職業環境への移行支援技術と普及について

精神障害者への支援法の普及に関しては、現在独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が行う第2号職場適応援助者の精神障害者の職場適応支援技術の講義、障害者職業生活指導員資格認定講習の講師、職業能力開発大学校における精神障害者の支援技術に関する講義、そして地域の大学の精神保健福祉学科などにおける支援技術論等の講義等を行ない、精神障害者が就業する際に必要な具体的な支援方法とその技術について解説や演習を行っている。このような活動に対する社内の理解と協力が得られている事も成果を支える要因といえるであろう。

#### 6. 今後の精神障害者の就労支援に関する課題

今後の課題としては、日本の精神障害者の職場適応支援法の中核に“精神障害者の（職業環境適応のための）職業リハビリテーションカウンセリング”とそのカウンセラー養成システムがしっかりと位置付けられることが必要であると思う。現在の福祉領域の支援技術では、精神疾患を持つ人々の就労支援には充分といえない側面も存在するため、精神保健福祉士のカウンセラー養成教育、あるいは既存の心理カウンセラーの活用を検討するなど、福祉領域の支援技術のレベルアップが既に緊急の課題になっているように思われる。（著者連絡先 hisao\_saori@ybb.ne.jp）

【地域リハビリテーション三輪書店 2007】

資料1 佐藤 2005 精神障害者の就業レディネスに関する考察

第13回職業リハビリテーション研究会発表資料集pp160-163 独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

No.	Item	日付	時間	Adaptation	カリキュラム	詳細	下位概念
1	自己紹介	1	1h	職場社会	自己紹介	他の受講生を虹にしての挨拶	アサーショントレーニング(第一段階)
2	社会人教育	2	1h	企業社会	社会常識、組織に関する事項 目的の理解	配布テキストを用いた講義	組織社員の仕事理解
3	SGE	2	2h	職場社会	構成がグループエンカウンター	シートに各自記載の後、グループ内に対話	アサーショントレーニング(第二段階)
4	目標設定法	2	1h	精神社会	リラゼーション法の紹介	VTRによる研修の後、実践	ストレスコーピング
5	入力技能	3	4h	社会技能	業務における入力の基本技術	エクセルシートを用いた入力 と紙面の校正	PC技術講習
6	噴霧リチラシュー(IST)	4	3h	企業社会	PCによるコミュニケーション	メールソフトによる送受信の 実践	PC 環境でのコミュニケーション(第三段階)
7	キーボードの操作	4・8	5h	社会技能	タイピング法実習	タイピングソフトによる自己 学習	PC 技術講習
8	総務・人間関係	5	1h	心理・社会	社長と部員の関係について認識を 深める	講義による解説の後、質疑応 答、意見交換	写人関係と部員の適切な関係の 作り方
9	Code, IMEの解説	5	1h	社会技能	CodeとIMEについて	配布テキストを用いた講義	入力の基本知識
10	エクセルの基礎	5・7	7h	社会技能	エクセルの基本操作	講義による学習の後、質疑応 答	PC 技術講習
11	PC環境設定とハードウェア	8	3h	社会技能	ソフトウェアとハードウェア	講義による学習の後、質疑応 答	PC 技術講習
12	対人指導法(SST)	9・10	6h	企業社会	業務の渡し方と打ち合わせの場 面実習	講義の後、個別に実演	企業的人材技術講習
13	ストレスと運動	10	1h	精神社会	ストレスコーピングの学習	VTRによる研修の後、実践	ストレスコーピング
14	旗振り法	10	4h	精神社会	セルフヘルピング技法	講義による学習の後、質疑応 答、意見交換	ストレスコーピング
15	広場パニック	11・17	28h	社会技能	エクセルと印刷、セル内の書式 設定	講義による解説の後、実践 学習	PC 技術講習
16	読取1 (Excel)	18	4h	社会技能	エクセルの基本操作講習	講義の後、例題を用いた学習	PC 技術講習
17	ワード	19・21	12h	社会技能	ワード基本実用法	VTRによる研修の後、例題 を用いた実践	PC 技術講習
18	データベース作成 (SST・OUT)	22・25	53h	企業社会	情報リテラシー	講義の後、各自実践 学習におけるコミュニケーション スキル(佐藤)	チームでの協働性、 調整力の習得
19	データベースの加工 (SST)	35・36	7h	社会技能	データベースの加工講習	ラベル加工と印刷	PC 技術講習
20	プレゼンテーションの技法	42	2h	心理・社会	プレゼン技法の学習	VTRによる研修	目的と態度・対人関係 改善法の理解
21	ホームページの作成 (Excel)	37・43	24h	心理・社会	ホームページソフトの活用	HPの作成と発表	自己表現、対人関係 調整法(1)
22	メールソフトの活用	43・45	8h	社会技能	エクセルの関数の活用	解説の後、例題を用いた実践	PC 技術講習
23	パワーポイント	45・47	10h	企業社会	プレゼンテーション	パワーポイントによるスライド の作成と発表(2)	説明、説明・対人関係 改善法の理解
24	電話対応 (SST)	48・49	8h	企業社会	オフィスにおける電話対応講習	基本文書のマスタと電話対応 による実演	コミュニケーション スキル
25	型紙制作 (SGE)	50	4h	企業社会	事前検討 構成のグループエン カウンター	グループ事例の検討	管理 (目標的な) の視点
26	キャリアデザイン	51	3h	心理・社会	キャリアデザイン	VTRによる研修	キャリアデザイン
27	電話・メール対応の 練習方法	51・54	11h	心理・社会	文書作成法、面接技法、構成員	面接前の準備	態度の調整・目的 的な調整
28	職業リハビリテーション カンパニング	1・56	3h	心理・社会	カンパニング	職業生活移行期のサポート	学習と就業

資料2 佐藤 2005 精神障害者の就業レディネスに関する考察 他

Table1 精神障害者の職業レディネス形成の方法

1. 長期間にわたって支援する
2. 段階的に進める
3. 多様な体験を付与する
4. さまざまな人に接触し学ぶ機会を確保する
5. グループダイナミックスを活用する
6. カウンセリングを継続的に行う
7. 実践的な評価・指導を継続する
8. より実践的な環境下でトレーニングする
9. 安心感、安堵感を創り出し、保持する
10. 成功体験を積み上げる
11. 当事者を取り巻く人々にアプローチする

(野中 1997)

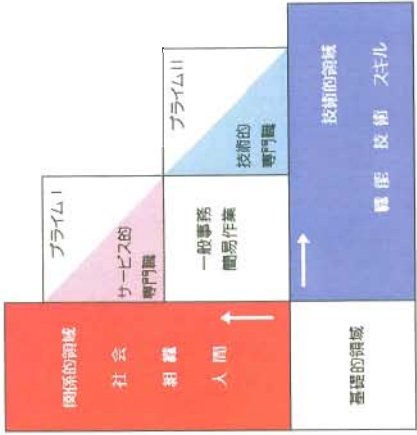


Fig.1 雇用可能性のプライムモデル (佐藤, 2006)

矢印は専門性が高まる方向を示す

資料3 精神障害者の就業レディネス (就業に際し備え持つべきもの)

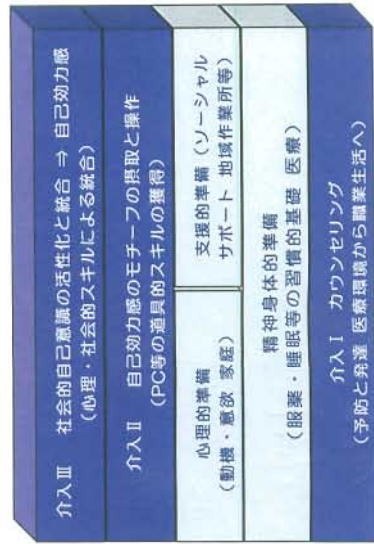


Fig.2 就業訓練を用いたレディネス構築モデル(佐藤, 2005)

論文の内容につきましては独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 研究部門 ホームページ <http://www.nivv.jeod.or.jp/download/vr/essay11.pdf> にて参照いただけます。

# 精神障害者の就業レディネスに関する考察

## —就職促進委託訓練と雇用現場の事例から—

佐織 壽雄（富士ソフト企画株式会社）

### 1. はじめに

富士ソフトABCグループの特例子会社である富士ソフト企画（以下FSKとする）は2003年から精神に障害をもつ社員を採用し、現在までにトライアル雇用の社員を含めると17名の精神障害者を雇用している。この採用から職場適応にいたる支援については第12回の本発表会において「精神障害者の就労における職業リハビリテーションカウンセリングの事例研究」として記述し発表を行った。次に筆者は在学中であった筑波大学大学院カウンセリング専攻で、就労と彼らのQOLとの関連を検討した比較研究「精神障害者の就労に対する意識とQOLの比較研究（修士論文，2005）」を行った。そしてその後間もなくして筆者らはFSKにおいて2005年2月より神奈川県障害者就職促進委託訓練事業、通称“トライ！”を受託し「企業による実践パソコン訓練科」と称してパソコンを使用して実務を行うことを想定した精神障害者専門のプログラムを開発し、これまでに数回の委託訓練を実施してきた。他都道府県でも「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」が行われているは関係者の周知するところだが、現在の日本において、企業が独自に精神障害者のみを対象として特化したプログラムを開発し、パソコンによる実務を想定した就業促進訓練を行っている例はおそらく他にないであろうと思われる。

精神障害者の求職技能を高めるプログラムを実施した例としては、アメリカで行われたJacobsらによる“ジョブクラブ”（Jacobs,1993）における活動が報告されている（石川,1997）。このなかで、Vorspan(1992)は、「ある期間内に仕上げる」と「目的」等と、「個人が成長する機会や相互の信頼関係を築く機会を提供する」等、さらに深い「仕事をすることの意味合い」との間にきめ細かなバランスがないとリハビリテーションの効果が上がらないと指摘しているという。

また精神障害者の職業レディネスの研究としてはNIVR資料シリーズNo.17に「職業レディネス形成の方法」としてTable1で示すような項目について仔細な検討がなされている（野中,1997）。

Table1 精神障害者の職業レディネス形成の方法

1.	長期間にわたって支援する
2.	段階的に進める
3.	多様な体験を付与する
4.	さまざまな人に接触し学ぶ機会を増やす
5.	グループダイナミクスを活用する
6.	カウンセリングを継続的に行う
7.	実践的な評価・指導を継続する
8.	より実践的な環境下でトレーニングする
9.	安心感、安堵感を創り出し、保持する
10.	成功体験を積み上げる
11.	当該者を取り巻く人々にアプローチする

### 2. 目的

精神障害者を法定雇用率の対象とすることが新たに加えられた2006年4月の障害者雇用促進法の改正後の適用を目前にして、今後精神障害者の就業促進訓練事業の必要性はさらに高まり、訓練のクオリティと効果、そして専門性がより一層問われる事になることが予想できる。

筆者は精神障害者の就業促進訓練事業の目的とは彼らが職業生活に移行するためのレディネスを構築する事にあると考えている。これまでの職業レディネスに関する研究では精神障害者の職業レディネスがプログラムの試行によりどれだけ高まったか、ということについて報告されているケースは多いが、精神障害者の就業レディネスとは具体的にどのようなものなのか、ということについて調査を行い、現実を吟味して解析を試みようとした例はほとんどないように思われた。各都道府県で就業促進委託訓練を行うにあたってプログラム開発者と施行者は何をターゲットとしてそれを開発し、何の達成をもって介入の成功とするのか、ということがいまだ曖昧なまま行われているのが現状であろう。筆者はレディネスが明らかにされ、それを構築するために就業促進訓練が行われ、そしてその訓練には明確な評価が行われるべきであると考えている。

そこで今回の研究では現代の日本の社会において、精神に障害をもつ方々が職業生活に移行する際に備えておかなければならないものとは何なのか、ということについて幾つかの視点からアプローチを行い、現代の精神障害者の就業レディネスとは何か、ということについて現在実施している就職促進委託訓練とこれまでの精神障害者の採用実績から得られた事例をもとに考察を加えてみたい。

### 3. カリキュラム

FSKでは委託訓練プログラム体系を創るにあたってあらかじめカリキュラムを検討するという方法は採らなかった。理由は何が対象者にとって有効な訓練になり得るかという事について初期の段階で軽率な判断を行う事を恐れたからである。そこで筆者とFSKスタッフは弊社で採用している当事者の意見を周到にヒアリングし、ある方針を定めた。それは弊社における精神に障害をもつ社員が職業生活への移行していく過程を、この支援プログラムに投射して模擬的に再現するというものであった。そしてその再現過程に必要なスキルは研修で、しかも出来るだけ実務形式にして、模擬的に組み込むというものであった。FSKの精神障害者就職促進委託訓練はFSKの社屋を使用するため企業的な環境下で行われている。これまでの経験と物理的な資源は出来る限り効果的に活用されるべきであろう。次に紹介するのがカリキュラムの一覧である。

Table2 トライ！カリキュラム

MATRIX (2005 Try! Curriculum)

No.	Item	日目	時間	Adaptation	カリキュラム	詳細	下位概念
1	自己紹介	1	1h	職場社会	自己紹介	他の受講生を前にしての挨拶	アサーショントレーニング（第一段階）
2	社会人教育	2	1h	企業社会	社会的慣習、組織に関する基礎項目の習得	配布テキストを用いた講義	組織社会の基礎的理解
3	SGE	2	2h	職場社会	構成的グループエンカウンター	シートに各自記載の後、グループ別に討議	アサーショントレーニング（第二段階）
4	自律訓練法	2	1h	精神身体	リラクゼーション法の紹介	VTRによる研修の後、実践	ストレスコーピング
5	入力課題	3	4h	社会技能	実務における入力の基本技術	エクセルシートを用いた入力と結果の判定	PC技術演習
6	情報リテラシーⅠ（SST）	4	3h	企業社会	PCによるコミュニケーション技術	メールソフトによる送受信の実践	PC環境でのコミュニケーションスキル
7	キーボードの操作	4~8	5h	社会技能	タイピング法演習	タイピングソフトによる自己学習	PC技術演習
8	組織と人間関係	5	1h	心理・社会	社会と個人の関係について認識を深める	講義による解説の後、質疑応答、意見交換	対人関係と関係の適切な距離のとり方
9	Code, IMEの解説	5	1h	社会技能	CodeとIMEについて	配布テキストを用いた講義	入力の基本知識
10	エクセルの基礎	5~7	7h	社会技能	エクセルの基本操作	講義による学習の後、質疑応答	PC技術演習
11	PC環境設定とハードウェア	8	3h	社会技能	ソフトインストール及びネットワークとハードウェア	講義による学習の後、質疑応答	PC技術演習
12	対人折衝場面（SST）	9,10	6h	企業社会	名刺の渡し方と打ち合わせの場面演習	講義の後、個別に実演	企業的対人技術演習
13	ストレスと適応	10	1h	精神身体	ストレスコーピングの学習	VTRによる研修の後、実践	ストレスコーピング
14	論理療法	10	1h	精神身体	セルフヘルピング技法	講義による学習の後、質疑応答、意見交換	ストレスコーピング
15	広告ページ作成（OJT・SST）	11~17	28h	社会技能	エクセルと印刷、セル内の書式設定	講義による解説の後、実践上旬への質問、相談、報告	PC技術演習
16	関数Ⅰ（Excel）	18	4h	社会技能	エクセルの基本関数演習	講義の後、例題を用いた学習	PC技術演習
17	ワード	19~21	12h	社会技能	ワード基本使用法	VTRによる研修の後、例題を用いた実践	PC技術演習
18	データベース作成（SST・OJT）	22~35	53h	企業社会	対顧客との取引演習	講義解説の後、各自実践	チーム内の関係性、顧客との関係性
				職場社会	実務のコミュニケーション	実務におけるコミュニケーションスキル（社内）	コミュニケーションスキル
				職場社会	会議の必要性	ミーティングマネジメント	ミーティングマネジメント
				企業社会	記録技法	議事録の作成	記述と契約
				企業社会	情報リテラシーⅡ	（社外、対顧客とのコミュニケーション）	コミュニケーションスキル
				企業社会	ビジネス慣用文書	ビジネス文書の作成	対顧客折衝スキル
				心理・社会	業務の遂行と管理	作業計画との進捗管理	管理能力
				心理・社会	偶発事象の対処	イベントと対処法	管理能力
心理・社会	社会的役割と遂行	リーダーシップとフォロー体制	社会的役割と遂行技能				
19	データベースの加工（SST）	35~36	7h	社会技能	データベースの加工演習	ラベル加工と印刷	PC技術演習
20	プレゼンテーションの技法	42	2h	心理・社会	プレゼン技法の学習	VTRによる研修	目的と意図・対集団表現法の習得
21	ホームページの作成	37~43	24h	心理・社会	アプリケーションソフトの使用例	HPの作成と発表	自己表現・対集団表現技法（1）
22	関数Ⅱ（Excel）	43~45	8h	社会技能	エクセルの関数の応用	解説の後、例題を用いた実践	PC技術演習
23	パワーポイント	45~47	10h	企業社会	プレゼンテーション	パワーポイントによるスライドの作成と発表	説明、説得・対集団表現技法（2）
24	電話対応（SST）	48~49	8h	企業社会	オフィスにおける電話対応演習	基本文例のマスターと電話機による実演	コミュニケーションスキル
25	営業事例（SGE）	50	4h	企業社会	事例検討 構成的グループエンカウンター	クレーム事例の検討	管理者（巨視的）の視点
26	キャリアデザイン	51	3h	心理・社会	キャリアデザイン	VTRによる研修	キャリアデザイン
27	履歴書・職務経歴書の書き方と面接法	51~54	11h	心理・社会	文書作成法、面接技法、模擬面接	面接官の視点	他者の視点・合目的的な意図
28	職業リハビリテーションカウンセリング	1~55	3h	心理・社会	カウンセリング	職業生活移行期のサポート	予防と発達

委託訓練の期間は3ヶ月で、1日の日程は10:00始業で終業は15:00である。12:00から13:00までは昼休

みとなる。週5日稼働して週の合計は20時間になり、3ヶ月間で合計約220時間のプログラムである。

カリキュラムを見て頂くとわかるとおり、このカリキュラムの特徴はSST(ソーシャルスキルトレーニング)を多く取り入れていることである。SST形式のものが105時間で約半分になる。ここでいうソーシャルスキルとはカリキュラムの項目の“Adaptation”という列にあるように企業(意識)と職場(意識)に適應するスキルトレーニングが中心となる。中でもNo. 12の「対人折衝場面」では弊社の応接室で講師が顧客となり名刺交換を行った後、顧客と打合せを行う設定である。段階に応じて高度な対応が求められる仕組みになっている。またNo.18の「データベースの作成」では講師が顧客となったり、場合によっては上司となったりしながら、対象者はチームを編成して作業の打合せから、見積書の提示、作業仕様の問い合わせ、実作業における会議、議事録の作成、顧客の要請の矛盾点の調整、請求書の発送と送り状の作成等を行い、それらのビジネス文書の発信についてはチームで検討した後、既設の内線電話か電子メールで行うようになっている。

#### 4. 手続き

冒頭で述べた「精神障害者の就労に対する意識とQOLの比較研究(2005,修士論文)」で筆者は90名を対象として就労に対する様々な感情や意識を問う26

項目、5段階評価法の調査票による調査を行った。今回これによって得られた回答から因子分析を行った結果、因子付加量の大きかった項目で就労に対する自己効力感を測定するにふさわしいと思われた項目にさらにいくつかの質問を加え、合計72項目、4段階評価法を用いた調査票を新たに作成した。そして2005年6月初頭から同年の8月末日までに行われた7名(統合失調症4名、神経症・PTSD関連の疾患2名、気分感情障害1名)の委託訓練参加者を対象とし訓練前と訓練後にその同一の調査票による調査を行った。

調査の目的は就労した際に起こりうる様々な事柄に対する自信や不安を示す項目を質問することによって、自己効力感が訓練前と訓練後にどのように変化するかを調べる事であった。そして自己効力感が向上した項目はどのようなものであったかという事を同時に抽出する事であった。但し今回使用した調査票はその各々の項目について筆者の前回の研究成果の一部を活用して、精神障害者の就労に関する自己効力感の尺度構成を企図する準備として作成したものである。尺度の内容的妥当性については筆者以外の専門家チームによる構成概念の検討はまだ行っていない。したがって現段階ではこの調査は、次期の本調査で内容的妥当性を検討するための予備的調査に値するものと考えたい。質問項目は次の通りである。

Table3 質問項目

No.	項目	逆転項目	属性	t検定	*	平均値の差
1.	毎日会社にいけるだろうか	▼	精神身体	p=.61		- .29
2.	仕事をすれば毎日に張り合いが出てくると思う		心理	p=.22	*	- .43
3.	自分の病気を隠して就業するのはそれ自体がプレッシャーになる		精神身体	p=1.00		
4.	職場の人間関係がいちばん心配だ	▼	社会適応	p=.51		+ .29
5.	継続できるかどうか心配だ	▼	精神身体	p=1.00		
6.	職場の要請に柔軟に適應できると思う		社会適応	p=1.00		
7.	暖かい人間性のある職場なら大丈夫だと思う		社会適応	p=.70		- .14
8.	緊張して疲れるかもしれない	▼	精神身体	p=.52		+ .29
9.	柔軟な考えがもてないのが心配だ	▼	心理	p=1.00		
10.	職場の人の目が気になる	▼	心理	p=.77		+ .14
11.	人間はみんな完璧ではないのだから自分の事もそんなに気にすることは無い		心理	p=1.00		
12.	要は如何に慣れるかだと思う。慣れば自信がついてくる		心理	p=.43		- .29
13.	孤立してしまうのではないだろうか?	▼	社会適応	p=.17	*	+ .57
14.	社会に出てどのくらい通用するか不安だ	▼	社会適応	p=.78		- .14
15.	不安もあるが何とかなると思えるようになった		心理	p=.11	**	+ .57
16.	短い時間なら大丈夫だと思う	○	精神身体	p=.40		+ .29
17.	私の場合、就職すれば生活を楽しめるようになるだろう		心理	p=.59		- .29
18.	IT(アイティ)化されたオフィスでは圧倒されてしまうかもしれない	▼	社会適応	p=.51		- .29
19.	職場に心配事を話せる(きいてくれる)人がいれば大丈夫だ		心理	p=1.00		
20.	自分の病気を理解してくれる上司なら大丈夫だと思う		心理	p=.50		- .29
21.	なにより職場の雰囲気を感じる	▼	社会適応	p=.56		+ .29
22.	具合が悪くなりそうになっても対処できる		精神身体	p=1.00		
23.	最近物事を柔らかくとらえられるようになったので何とかなりそうだ		心理	p=.75		+ .14
24.	一人でもいいので自分を理解してくれる人がいればやっていける		心理	p=1.00		
25.	病気であることを忘れなければ大丈夫だと思う		精神身体	p=.72		+ .14
26.	冷静に考えて就労先の理解があれば大丈夫だろうと思う		心理	p=.70		- .14
27.	社会経験がないのでそれが心配だ	▼	社会適応	p=1.00		
28.	職場の環境に慣れるのは難しいと思う	▼	社会適応	p=.43		+ .40
29.	なんとかやっていけそうな気がする		心理	p=.11	**	+ .57
30.	過去の失敗が思い出される	▼	心理	p=.97		+ .02
31.	自分の目標を達成できると思う		心理	p=.44		+ .29
32.	ユーモアのある人が多い職場ならやっていける		心理	p=1.00		
33.	私は仕事をもつことで生活を設計していけると思う		心理	p=1.00		
34.	仕事と環境のストレスが心配だ	▼	心理	p=.95		- .02
35.	薬さえ飲んでいけば大丈夫だと思う		精神身体	p=.72		+ .14
36.	適度にやるといのが苦手なので心配だ	▼	精神身体	p=1.00		
37.	怪訝(げげん)な印象をもたれないだろうか?	▼	心理	p=.27	*	+ .71
38.	業績重視の冷たい職場ではやっていく自信がない	▼	心理	p=.52		+ .29
39.	仕事を休むことで迷惑をかけてしまうのではないか?	▼	精神身体	p=.24	*	+ .57
40.	慣れないので電話などのコミュニケーションが心配だ	▼	社会適応	p=1.00		
41.	自分の気持ちが伝われば悪く思う人はいないはずだ		心理	p=.23	*	+ .71
42.	社会的な常識がないのではないかと思うと心配だ	▼	社会適応	p=.62		+ .29
43.	よく眠れるだろうか?	▼	精神身体	p=1.00		
44.	頑張りすぎて具合が悪くならないだろうか?	▼	精神身体	p=.36		+ .43
45.	自分の病気を伝えなくて就職しても多分大丈夫だと思う	○	精神身体	p=.39		+ .43

(n=7)

46.	知らない人の多いところは職場に眼が不安だ	▼	心理	$p=.59$	-	.29
47.	就職先が自分をどう評価するか気になる	▼	心理	$p=1.00$		
48.	職業生活をするごとになんとなく自信がでてきた		心理	$p=.20$	*	+ .43
49.	仕事上の要請があれば多少無理をしてもやり遂げたいと思う	○	心理	$p=.68$		- .14
50.	仕事をして家庭を築いていこうと思う		心理	$p=.81$		- .14
51.	自分の病気を伝えて理解してくれる職場でないと思無理だと思う	○	精神身体	$p=.27$	*	- .43
52.	仕事のプレッシャーに対処できるだろうか?	▼	精神身体	$p=.48$		+ .29
53.	自分を信じていれば大丈夫だと思う		心理	$p=.17$	*	+ .57
54.	職場で必要とされる人間になれると思う		社会適応	$p=.75$		+ .14
55.	私は勤めればそれなりに役にたつと思う		社会適応	$p=.56$		+ .29
56.	仕事ならいいが休み時間などの対人交流が不安だ	▼	社会適応	$p=1.00$		
57.	落ち着いていられれば問題ない		心理	$p=1.00$		
58.	人間に対する深い理解があり人情味のある上司ならやっていける		心理	$p=1.00$		
59.	一日7時間以上の勤務は難しいと思う	▼	精神身体	$p=.76$		+ .14
60.	職業生活に慣れてしまえば症状も安定する		精神身体	$p=.35$		+ .43
61.	疲れが残らないだろうか?	▼	精神身体	$p=.68$		- .14
62.	病気の影響や性格の傾向を理解してもらえればきっとやっていける		心理	$p=1.00$		
63.	就業について精神的な余裕ができてきた		心理	$p=.06$	**	+ .71
64.	職場に自分の知っている人がいればとても心強い		心理	$p=.43$		+ .29
65.	期待もあるが不安が大きい	▼	心理	$p=.44$		+ .29
66.	職場で仕事がない時どうしていいかわからなくなってしまうのではないか?	▼	社会適応	$p=.72$		+ .14
67.	いろんな場面を想定してトレーニングしたのならば恐れるに足らないと思う		社会適応	$p=.40$		+ .29
68.	いろいろな困難はあると思うが自分は克服できる		心理	$p=.40$		+ .29
69.	思っているより職場に適応できると思う		社会適応	$p=.11$	**	+ .57
70.	具合が悪くならないか心配だ	▼	精神身体	$p=.79$		+ .14
71.	職場の対人関係にはとけ込めそうな気がする		社会適応	$p=.06$	**	+ .71
72.	最近不安になる要素が少なくなってきたと思う		心理	$p=.70$		- .14

※“逆転項目”は逆転項目と考えたものに▼を付けた。また逆転すべきが不明なものには○を付した。

※“\*”は有意確率が $p=.30$ 以下である場合には\*を、 $p=.15$ 以下である場合は\*\*を付けた。

※平均値の差は逆転処理を行った後、受講後の値から受講前の値を引いた数値である。

## 5. 結果と考察

調査の結果としては訓練前と訓練後の質問項目毎の平均値の差に有意な傾向が見られたのは「就業について精神的な余裕ができてきた」「職場の対人関係にはとけ込めそうな気がする」の2項目( $t(12)=-2.04, p=.06$ ), 他有意な傾向と考えるとよさそうなもの( $t(12)=-1.73, p=.11$ )が3項目であった。これらの項目は就業への自己効力感を測る尺度になり得ると考えられる項目である。また今後の参考として他のサンプルで行った際に有意傾向になる可能性がありそうなものに“\*”を付与した。これらの項目を拾ってみるとやはり心理的な属性を持つ質問項目が多く抽出されているように思われる。質問への回答は対象者の意識を投影したものであるため、そのような結果が出るのは当然だが、あらためて就業レディネスの主観的なアウトプットは自己効力感であるということを再認識する結果となった。今後は各都道府県の協力を得て母集団とサンプル数を増やし質問項目検討した後、因子分析を行って尺度構成を精緻化したい。NIVRをはじめとして多くの職業レディネスの研究者が指摘するとおり、筆者もまた就業レディネスにバンデューラ(Bandura, A)の自己効力感が大きく関わっていると考えている。FSKのプログラムでもモニタリングを応用し集団で実際の内線を用いた電話対応トレーニングを実施している。しかし筆者は精神障害者の就業訓練に自己効力感を高めることを目的としたプログラムを使用することには極めて懐疑的である。レディネスの要素とは先ほど提示したカリキュラムの中で地味に積み上げられていくものであり、一筋縄ではいかない世の中への適応訓練でそのような安易な手法が通用するはずがないからである。

次にレディネスの調査の問題だがこれについては就業促進訓練後に就業して何日か経過した対象者に対して調査を行う必要があるであろう。方法は半構造化面接が適しているように思われる。

精神障害者の就業レディネスについて現在筆者が実感として抱いているのは、個人的な自己に社会的な自己が融合して初めて統合した健全な自己概念を獲得し得るといふ仮説に基づいた就業レディネス観である。社会的な自己とは職場環境におけるペルソナであったり、企業人としてのペルソナと考えてもいいであろう。概念としてはターナー(Turner, 1987)の自己カテゴリー化理論(self-categorization theory)における社会的アイデンティティと個人的アイデンティティのダイナミズムの様相に近いといえるかもしれない。ところで現在の筆者の精神障害者の就職促進訓練を伴った就業レディネスモデルとは次のようなものである。

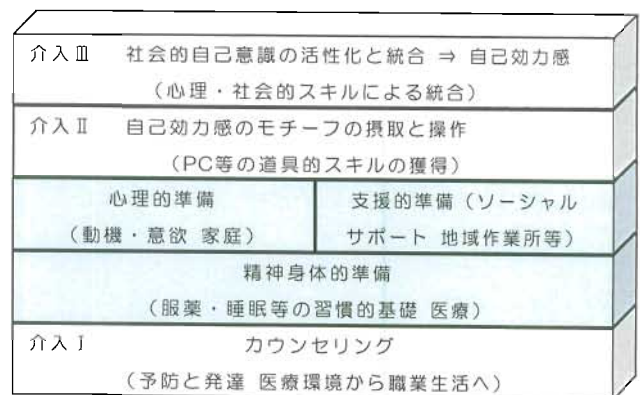


Fig.1が示すようにFSKの就業促進訓練プログラムは継続的なカウンセリングが終始を支えている。すべての調整はこの介入によると考えていいと思う。またこの訓練は適度な緊張はあるが、楽しくて笑いが絶えることがないのも特徴である。前回の訓練では7名中5名が就職し、1名が企業実習を予定している。

(参考図書:NIVR, No.17, 資料シリーズNo.17, 他略)