

□原著論文□

精神障害者の就労に対する企業と就労支援施設との認識の違い
—精神障害者・企業への円滑な支援に向けて—

池淵 歓斗¹

抄 録

精神障害者の就労に対する企業と就労支援施設との認識の相違を分析し、支援のあり方について検討した。方法は、精神障害者を雇用した2社への半構造化面接を行い、コード化・カテゴリー化を用いて分析した。また、その結果を補完するために、職場実習等で支援を行った5社での支援記録から集約した10事例にカルテレ뷰を行った。その結果、支援者が企業の経営的視点を理解せず、障害者への保護的配慮を求めると、企業が実施可能な配慮との間に隔たりが生じ、就労支援に対する企業と就労支援施設との認識の相違が顕在化する危険があることが明らかとなった。その認識の相違を防ぎ、対象者と企業への円滑な支援を行うために、支援者は企業との協議と訪問の中で、経営的視点を理解しながら対象者に必要な配慮と実施できる企業内での役割を提示し、対象者への負荷度合や病状変化の判断と助言を行うことが重要であると考えた。

キーワード：精神障害者，就労支援，企業，障害者雇用

**Differing perceptions of companies and employment support centers
regarding the employment of persons with mental disabilities
—For smooth support of persons with mental disabilities and of companies—**

IKEBUCHI Kanto

Abstract

This study analyzed differences in the perceptions of employment support facilities and corporations regarding employment of persons with mental disabilities and examined the state of support. The methodology of this study was semi-structured interviews with two companies that employ persons with mental disabilities and analysis of the results using coded categorization. Additionally, to supplement the results, 10 cases were aggregated from support records at five companies that have provided workplace training and other support. As a result, it became clear that if supporters do not understand of the management perspective of corporations when asking for protective consideration for people with disabilities, there is risk of a gap with what can actually be implemented in the company. Differences in the perceptions of companies and employment support centers towards such employment support may thus arise. To prevent such differing perceptions and smoothly provide support to both the person and the company, supporters in their discussions with and visits to the company should understand the management perspective while showing what consideration will be necessary for the person and what role s/he can play in the company. It is important that the supporters judge and give advice regarding the degree of burden on the person and changes in medical condition.

Keywords : persons with mental disabilities, support for employment, companies, employment of people with disabilities

I. はじめに

筆者は、就労支援施設において精神障害者の就労支

援に携わった。精神障害者は、短期間で離職する割合

が高く、その離職率は就職後1週間未満で12.1%、3カ

受付日：2015年3月16日 受理日：2015年7月1日

¹国際医療福祉大学 小田原保健医療学部 作業療法学科

Department of Occupational Therapy, School of Nursing and Rehabilitation Sciences at Odawara, International University of Health and Welfare

kanto-ikebuti@iuhw.ac.jp

月未満では34.3%との報告がある¹⁾。筆者も一般企業での支援を行う中で、支援対象者が一般企業に定着できなかった経験がある。天野²⁾が述べているように、筆者も対象者の目標を一般就労にしながら保護的対応を企業に求め、企業は企業内での役割・一定レベルの仕事量を求め、双方の折り合いがなかなかつけられないことがあった。その経験から、企業と就労支援施設との障害者雇用や精神障害者の就労に対する認識の相違が、対象者への過重負荷や職場実習中止をもたらしているのではないか、という疑問を持った。

先行研究では、企業と就労支援機関の間には企業ニーズの的確な把握の上での支援ができていない等の大きなギャップがある³⁾、就労に必要な能力（労働習慣、参加態度、作業能力）に関して、支援者である専門職と事業所（企業）の考える内容に有意な差を認めたと報告している⁴⁾。企業と支援者との間に、精神障害者の就労に対する認識の相違があると報告されているが、両者間にある認識の相違の内容についての詳細は述べられておらず、精神障害者の離職率は改善されていない。精神障害者の雇用を促進するには、企業と支援者との精神障害者の就労に対する具体的な認識の相違内容を明らかにする必要がある。

本研究では、企業の持つ障害者雇用に対する認識を明らかにすることを目的に、精神障害者を雇用した企業（担当者）への半構造化面接を行った。また、その結果を補完するためにカルテレ뷰を行い、支援経過、企業の対応、企業と支援者との認識の違いの有無を抽出した。それらの結果より、企業と支援者との精神障害者の就労に対する認識の相違を分析した。

II. 方法

1. 研究方法

本研究は、質的事例研究である。研究対象は、筆者が就労支援を実施した企業5社（表1）である。5社10事例についてカルテレ뷰を行い、うち2社には半構造化面接を行った。

企業の障害者雇用への考えを把握するために、研究対象の企業5社の中で、実際に精神障害者の雇用に至った企業Dと企業Eの2社における担当者各1名（計2名）に対して半構造化面接を行った。半構造化面接は、支援記録や筆者の臨床経験に基づいたインタビューガイド（図）を用いつつ、企業が障害者雇用を検討する上で重要となる事柄、実際に行った雇用管理上の配慮、障害者雇用で困った事柄、企業と支援者の

表1 研究対象一覧

企業	業種 (従業員数)	受入経緯	実習形態 (対象者No:疾患名、年齢)	経過	研究方法
A	製造業 (120名)	慢性的な人手不足。他企業より、施設外就労の情報を得て、施設側に連絡をする。	社会適応訓練 (事例1 対象者Ⅰ:うつ、30代) 職場実習 (事例2 対象者Ⅴ:心因反応、40代) (事例3 対象者Ⅵ:統合失調症、40代)	事例1 単独で就職先を決め終了となる。その後、離職し音信不通。 事例2・3 企業Dでの実習に変更。	カルテレ뷰
B	食品加工業 (220名)	他企業(同業種)にて訓練を実施していたが、廃業に伴い紹介を得る。	社会適応訓練 (事例4 対象者Ⅳ:統合失調症、20代)	事例4 状態悪化により中止。	カルテレ뷰
C	印刷業 (4~6名のパート)	新聞折込求人広告より施設がピックアップし、受入を交渉する。	職場実習 (事例5 対象者Ⅱ:不安障害、30代) (事例6 対象者Ⅲ:統合失調症、30代)	事例5 対応出来る仕事の打ち切りにより中止。 事例6 本人の希望により中止。	カルテレ뷰
D	清掃業 (105名)	母体病院との業務提携の中で、業務拡大に伴う人員確保の手段として関心を示す。	職場実習(雇用を前提とした) (事例7 対象者Ⅵ:統合失調症、40代) (事例8 対象者Ⅴ:心因反応、40代) (事例9 対象者Ⅳ:統合失調症、20代)	事例7・8 就職 事例9 状態悪化により中止。	カルテレ뷰 半構造化面接 (現場担当者)
E	食品加工業 (70名)	ハローワークを利用し、一般求人の中から仕事内容でピックアップする交渉によりトライアル雇用に変更。	トライアル雇用 (事例10 対象者Ⅲ:統合失調症、30代)	事例10 就職	カルテレ뷰 半構造化面接 (製造部長)

インタビューガイド	
1. 「障害者雇用」という言葉から、あなたは何を思い浮かべますか？	
2. 企業が「障害者雇用」を考える上で、どのようなことが重要だとお考えですか？	
3. トライアル雇用や職場実習の場を提供する際に、企業は様々な配慮を行なうと思います。	
(a) 開始当初、どのような配慮が必要だとお考えですか？	
(b) 雇用を考える際の最低限の条件はどのようなことだとお考えですか？	
(c) 様々な配慮はあると思いますが、基本的な雇用条件において、障害者雇用と一般雇用において違いがあるとお思いになりますか？	
4. 実際にトライアル雇用や職場実習を行った際に、様々な場面や事柄があったと思います。	
(a) 困ったこと、そのことに対してどのように対応したかお教えてください。	
(b) 逆に企業にとって良かったと考えることがありましたらお教えてください。	
5. 企業と就労支援者との考える「障害者雇用」にはギャップがある、との報告があります。	
(a) この問題をあなたはどのように考えますか？	
(b) 実際に感じたことがあればその内容をお話ください。	

図 インタビューガイド

考える障害者雇用における相違について行った。面接内容を文脈の意味単位ごとに分割し、それぞれのコード化を行い、概念として再構築した。再構築の手順は、①コード化で得られたコードのカテゴリー化、②カテゴリー化を繰り返し行い階層的なカテゴリー化、③各カテゴリーとコード間の関連性を時系列的に関連図化、④各関連図の関連性を明らかにする、である⁵⁾。各カテゴリーには、そのカテゴリーを象徴するカテゴリーラベル(題名)を付けている。そして、概念として再構築した関連図の分析を基に、企業の持つ障害者雇用に対する考えのカテゴリーラベルをまとめた。

次に、半構造化面接の結果を補完するために、研究対象の企業5社で支援を行った精神障害者6名(表2)の支援記録情報のカルテレレビューを行った。カルテレレビューから、一般企業で就労支援を行った10事例について、企業のプロフィールと対象者が企業への定着(就職)・不定着(企業での就労を中止)に至った経緯をまとめ、①事例の経過、②各事例での企業の対応、③各企業の対応の比較について検討を行った。この①～③を通して、企業が対象者に求めている「仕事内容」「勤務日数と時間」の共通項、対象者が企業への不定着に至った対象者と企業と支援者(筆者)との間に生じた認識の相違、対象者が企業での職場定着に

至った要因について抽出した。

最後に、インタビューにおける見聞の知見とカルテレレビューにおける経験的知見をもとに、①精神障害者の就労に対する企業と就労支援施設との認識の違い、②精神障害者と企業への円滑な支援を検討した。

2. 倫理的配慮

研究計画およびインタビューガイドをもとに国際医療福祉大学倫理委員会へ申請し、承認を得た(承認番号:09-150)。また施設に対しては、法人理事長と施設長への研究の趣旨の説明を行い、承諾を得た。インタビュー対象者には、口頭と文章にて、研究趣旨および研究方法について説明し、匿名性に対する保障、ICレコーダーによる録音への同意を得てから録音すること、録音データは研究終了後に破棄することを条件に協力の同意を交わした。

Ⅲ. 結果

1. インタビュー結果

インタビュー時間は、企業Dが132分(1回)、企業Eが84分(1回)であった。企業Dは雇用を前提とした職場実習、企業Eはトライアル雇用への参加を通して対象者の雇用に至っており、両企業で就労支援を行った精神障害者は、企業への障害の開示を行っていた。

企業D・Eの1)障害者雇用に対する考え、2)精神障害者の就労に対する考え、3)就労支援施設との協力に対する考えについて、各企業概念を構成しているカテゴリーラベルを《》で記入した。両企業のカテゴリーラベルをもとに、筆者が共通項を要約し、各企業の特徴を挙げた。カテゴリーラベルは一覧表にまとめ、それらの根拠となったインタビューデータの1例を記載した。

1) 障害者雇用に対する考え(表3)

企業Dのラベルは、《特別扱いは行わない》《業務遂行に雇用管理上の配慮が必要なことを了解の上雇用》《雇用管理上の配慮の実施》《継続的な雇用管理上の配慮の必要性》《雇用管理上の配慮による他従業員

表2 対象者の生活・職歴

生活・職歴	
I	<p>地元高校を卒業後、職業訓練短大へ進学し工業芸デザインを学ぶ。卒業後、店内装飾会社へ務めるが半年で辞め、アルバイトで2年過ごす。その後、プラスチック成形業に1年、家具の出荷業務に4年と職を転々とする。金属加工会社の出荷業務に就いて3年経つが、中途入社というところもあり仕事を頼まれ断れず、流れが悪いと断れなくなり自分以外の手を出さず余分なエネルギーを消費している。睡眠も十分に取れず起床時に疲労感が残り、休日でも仕事のことを頭が離れず落ち着かない日々が続く。精神科病院を受診する。外来受診を継続するが、会社に出社できなくなり休職する。医師の勧めにより(旧)授産施設へ移行する。</p>
II	<p>高校1年生より不登校。高校卒業後、砕石工場に勤務する。その頃より、人の中に居ることに対し圧迫感を感じ、何か言われたり・何かされるのではないかと恐怖感や不安感を感じるようになる。「自分が否定されるようなことを言われた」と3ヶ月で退職する。2年間無職で過ごし、溶接工場に勤めるも、「人に何かを言われる感じがする」と1ヵ月で退職する。その後、3年間溶接工を続けるが、職場は短期間で転々とす。4年間無職が続き精神科受診(初診)。外来受診を2ヶ月で中断し、中断後、不眠と飲酒が著明となり引きこもりとなる。母親からの相談は断続的に続いており、治療を中断して1年後に母親の勧めで(旧)授産施設への通所を開始する。本ケースは(旧)授産施設に居心地の良さを感じており、障害者自立支援法への反発心をいだきながらも就労継続支援B型へ移行する。</p>
III	<p>地元普通高校を卒業後、1年予備校に通い受験するが進学できなかった。1年間、伯父の電気工事会社で手伝いを行う。この頃より、イライラ感を表出し、地元の病院に外来通院を始めていく。薬局で1年、縫製で1年、金魚店で9年間働く。その後、引きこもりとなり、外来通院していた医師からの紹介で(旧)授産施設の利用を開始する。施設利用と同時に外来通院も精神科病院へ変更する。引きこもり生活中に、職業安定所に相談へ行っているが、自己検討・認識に欠けており、何事(生活面・仕事への適応能力等)に対しても、「大丈夫です」「できまです」と返答している。就労移行支援に移行するが、事業を利用することで就職を斡旋、どうにかしてくれればと促している。金魚店での業務内容については「さへ。何してたんできょうね」との返答。</p>
IV	<p>感受性が強く、神経質な性格で物事を色々考えることもや何事に対しても気になつてしまふ傾向が強い。中学2年時に、授業・部活に集中できなくなり、友達づきあいもうまくいかなくなり不登校となる。校長の判断で卒業できたが、その後引きこもり状態で自宅から出れない生活を送る。中学卒業から2年後、精神科病院を受診し、服薬を開始する。通院開始から2年後、徐々に状態は良化しており、地元工業高校定時制へ入学する。入学から1年間は、通院と通学だけの生活を送っていたが、学校から「昼間は働きなさい」との勧めもあり、(旧)授産施設の利用を開始する。資格取得を目指しており、施設終了後は学校の時間まで勉強している。自信と社会への適応力を身に付け、一般就労をしたいと就労移行支援に移行する。</p>
V	<p>地元高校商業科を卒業後、自動車部品製作所に就職し、半年毎に更新する形態で15年勤務する。もともと会社での人付き合いになじめなかった。時期は不明であるが、趣味のために突然半日で仕事を休むようになる。その後、気分高揚・疎外感がみられるようになり、突然仕事を欠勤するようになる。一ヵ月間精神科病院に入院し、退院後、医師の勧めで(旧)授産施設の利用を開始する。生活に対する将来的な危機感なく、家事全般を母親に任せ自宅ではテレビを見て過ごす。週末はアニメ等のライブのために上京しており、趣味のために工賃を得ている。一般就労よりも趣味を大切にしたいとの希望があり、就労継続支援B型へ移行する。</p>
VI	<p>地元高校を卒業後、自衛隊に入隊する。2年後に除隊し、地元で除隊し、地元で就労し、その後、8年後に会社で倒産し、元同僚の興した会社に再就職するが数年後には倒産してしまう。この頃より独語等が出現し始め、地元病院を受診するが、受診は1回で治療を中断している。その後、清掃会社や警備会社に勤めるが、いずれも長続きせず、職場を転々としている。母親が死亡し、葬儀で喪主をつとめあげたが、母親の死に対して自責の念強く徐々にうつ状態になる。食事も摂れず、不眠状態、声かけにも無反応な状態となり、一ヵ月間精神科病院に入院する。退院後、Drからの勧めで(旧)授産施設の利用を開始し、就労継続支援B型へ移行する。</p>

表3 障害者雇用に対する考え

企業	カテゴリー	インタビューデータ(一例)
D	《特別扱いは行わない》	「実際のところ誰を特別扱ってというのはうち自体はしたくないですし、する必要もないと思ってますんで。」
	《業務遂行に雇用管理上の配慮が必要なことを了解の上雇用》	「会社では普通の人だってクビきれない状況ですので、いくら仕事ができないからって言っても、なおかつそういう風にわかってていたってことであればなおさらだめですよってことなかなかいえない。」
	《雇用管理上の配慮の実施》	「小出しに、まあ10のところを2くらいずつから始めて、えー、1年かけてまあ10のところを9くらいまでできれば、」
	《継続的な雇用管理上の配慮の必要性》	「その辺がやっぱり雇ってるほうもちょっとうーん、距離をおかざるを得ない、言葉を選びながら接しなくちゃいけないのかなというのはやっぱり感じましたねえ。」
	《雇用管理上の配慮による他従業員の負担》	「今度は毎日いる作業員同士の中で、えー気使ってるのはやっぱり感じますかねえ。」
	《賃金ベースに対する最低限の役割と仕事量》	「障害者だからって逃げ道を作るのであれば、うちは結局はじゃあ賃金ベースを半分の金額でいいんかって。それなら別ですよ。」
E	《障害を理由に保護的環境を求めるならば企業としては雇用できない》	「逆にそれ(障害)を言うのであればいらないよっていう世界ですよ。それを持ち出すのであれば、雇い入れないよっていうのが本音ですよ。」
	《業務内容に対する雇用管理上の配慮を行う》	「うーん。あとその適材適所探してやることかな。」
	《業務遂行能力と仕事量に対する雇用管理上の配慮を行う》	「ここらへんでできてこれでもう納得するのが一つ。」
	《適応には長期的視野で雇用管理上の配慮を行う》	「逆にいえばそういうの利用したほうがいいよ。精神的に長い時間ゆっくりみたいな。」
	《企業と障害者の双方が業務内容と仕事量に対する給料に納得する》	「その給料で本人が納得してればお互いに利害が一致してる。」
	《個人の能力と企業が求める役割の適合が必要》	「能力と求める役割が一致するか。そこだよねえ。」
	《勤務予定に則した就労》	「別にできなかつたっていいんだから、そう。できる人を求めているんじゃないんで安定した人だよ。ほんとね、企業はね。」
	《業務に対する真摯な態度》	「できなくてもどうにかしてやりたくなるじゃないですか。それは確かにある。」

の負担》《賃金ベースに対する最低限の役割と仕事量》《障害を理由に保護的環境を求めるならば企業としては雇用できない》であった。

企業Eのラベルは、《業務内容に対する雇用管理上の配慮を行う》《業務遂行能力と仕事量に対する雇用管理上の配慮を行う》《適応には長期的視野で雇用管理上の配慮を行う》《企業と障害者の双方が業務内容と仕事量に対する給料に納得する》《個人の能力と企業が求める役割の適合が必要》《勤務予定に即した就労》《業務に対する真摯な態度》であった。

両企業の共通項の要約は、『障害者に対して雇用をする上での配慮が必要であることを理解している。雇用後も障害者に応じた配慮を継続している。障害者が働く上での配慮と特別扱いとは異なる。雇用契約上、障害者雇用であっても、勤務予定に即した勤務を行うこと、賃金に見合った企業内での役割と仕事量を果たすことは必要となる』とした。

雇用後の継続的な配慮について、企業Dは他従業員の負担が存在していること、企業Eはその配慮を受けるためには真面目に取り組む姿勢、与えられた役割を果たす努力を行うことの重要性を挙げた。企業D

は、障害を理由に過剰な保護的環境を求めるならば雇用はできないと明言していた。

2) 精神障害者の就労に対する考え(表4)

企業Dのラベルは、《就労姿勢への認め》《現行の雇用管理上の配慮が最大限》《雇用管理上の配慮を行っていても企業としてのリスクの存在》《雇用管理上の配慮と業務拡大のバランスの難しさ》《一般就労を断念して良かったのではないかという思い》《職場定着できなかったことへの無念さ》《雇用管理上の配慮不足という思い》であった。

企業Eのラベルは、《企業内での継続的役割の遂行》《企業としての対象者への認め》《病状の変化へのリスクがあり対応への配慮や気遣いの難しさ》《適切な業務内容と仕事量を判断することが難しい》《病状の変化を把握することの難しさ》《突然の病状の変化に対する継続的不安》《一般就労ではなく就労支援施設からの施設外勤務》であった。

両企業の共通項の要約は、『雇用した障害者は、真面目に仕事に取り組む姿勢から、企業としても従業員として認めている。職場定着した現在でも病状の悪化に対する不安があり、継続的配慮を行っていても払拭

表4 精神障害者の就労に対する考え

企業	カテゴリー	インタビューデータ(一例)
D	《就労姿勢への認め》	「ほんとに感心するっていう、まじめっていういい方が適切かどうかかわからないですけど、いやだよって不平を言われたことは1回もないです。」
	《現行の雇用管理上の配慮が最大限》	「～さんなり～さん、～さんって人たちの状況っていうのが、もう、申し訳ないんですけどボーダーラインだと思うんです。」
	《雇用管理上の配慮を行っていても企業としてのリスクの存在》	「だからその、まるっきり安心は正直できないのが現実ですね。」
	《雇用管理上の配慮と業務拡大のバランスの難しさ》	「私がいつも思うのは、どこまで望んでいいのかっていうことなんですよ。」
	《一般就労を断念してよかったのではないかという思い》	「だから辞めてよかったのかなどうなのかなと思う時があるんですね、実際のところ。」
	《職場定着できなかったことへの残念さ》	「まあ一番オレが残念だなと思ったのが～さんの件ですよ。」
	《雇用管理上の配慮不足という思い》	「そこがうまくいけば続いたのかなっていうのは、ちょっと私も反省してるんですけどね。」
E	《企業内での継続的役割の遂行》	「今ダンボール頑張ってるから。ひょうひょうと。」
	《企業としての対象者への認め》	「～君は全然いい(笑)。いい、」
	《病状の変化へのリスクがあり対応への配慮や気遣いの難しさ》	「そこらへんがね、精神はちょっと難しい。」
	《適切な業務内容と仕事量を判断することが難しい》	「精神は難しい。今まで身体・知恵遅れいろいろあったけど判断逆にしにくい。」
	《病状の変化を把握することの難しさ》	「それも気づいてやれなかったっていうのは難しい。」
	《突然の病状の変化に対する継続的不安》	「オレ、～ちゃんの件があるから慎重にはやってる。」
	《一般就労ではなく就労支援施設からの施設外勤務》	「その分、例えば10万払ったら1万～さんが、で9万彼女に渡す。まあ1万分彼女の情報じゃないけど、そういう風にしたほうがよっぽどいいんじゃないかなあ。」

できない。その不安から仕事の内容やその量について、今後どこまで求めて良いか企業としては判断することが難しい』とした。

企業Dは、清掃業という業種の特性から、現在、働いている障害者の遂行能力と現行の企業としての配慮が最大限の歩み寄りであることを挙げた。企業Eは、精神障害者の病状の変化を判断することの難しさを挙げた。そのため、病状の不安定さが残存している対象者では対象者自身と企業の双方にとっての負担が大きくなり、企業での就労ではなく就労施設からの施設外就労が良いのではないかと考えも挙げていた。

3) 就労支援施設との協力に対する考え(表5)

企業Dのラベルは、《就労支援員が介入することでの不安の軽減》《就労支援員の介入により業務遂行の適格が円滑に行えた》《障害者雇用を円滑に進めるためには企業に対する支援が必要》《就労移行支援施設との協力のあり方についての戸惑い》であった。

企業Eのラベルは、《業務内容への技術指導は現場の従業員が行う》《支援者からの具体的な対象者と業務内容のマッチングの提示》《対象者に関する詳細な情報の提示》《定期的な職場訪問》《永続的支援は受け

られない》《企業が障害を理解することの難しさ》であった。

両企業の共通項の要約は、『定期的な訪問を通して、仕事内容と対象者とのマッチングに対する支援を望んでいる』とした。

企業Dは、どこまで就労支援施設を頼って良いかという戸惑いと、就労支援員の介入で障害者雇用への不安が軽減したこと、対象者と業務内容との適格が円滑に行えたことを挙げた。企業が対象者と業務内容とのマッチングを行うことの負担に触れ、企業だけで障害者雇用を進めることの困難さと就労支援施設との協力体制であれば障害者雇用を進めることができることも挙げていた。

企業Eは、就労支援施設が事前協議で対象者の詳細な情報提供と企業内での具体的な対象者の役割を提示することを挙げた。企業が障害を理解することの難しさに触れ、支援者が定期的な訪問を行い、対象者の病状の変化や対象者への業務内容と仕事量が適切であるかの助言を企業にすることも挙げていた。

表5 就労支援施設との協力に対する考え

企業	カテゴリー	インタビューデータ(一例)
D	《就労支援員が介入することでの不安の軽減》	「そこに～センターさんがありますんで、要はその目の届くところでお話をさせていただいたんで、どういことがあったとしても対処してくださるんだらうなということがすごく心強かったかなっていうのはありますね。」
	《就労支援員の介入により、業務遂行の適が円滑に行えた》	「その辺のところの障害がなかったのはすごくよかったし。」
	《障害者雇用を円滑に進めるためには企業に対する支援が必要》	「私が感じたのは～センターさんみたいなサポートがあればできると思うんですよ。」
	《就労移行支援との協力のあり方についての戸惑い》	「そのどのまでを、頼っていいのかっていう部分をちょっと私のほうも。」
E	《業務内容への技術指導は現場の従業員が行う》	「指導はこっちがしなくちゃわかんない。」
	《支援者からの具体的な対象者と業務内容のマッチングの提示》	「具体的にするのは難しいだろうけど理想をいえば。」
	《対象者に関する詳細な情報の提示》	「なんせ身体でも精神でも何でもそうだけ情報ほしいよね、その雇う際に。」
	《定期的な職場訪問》	「正直言ってね、来てもらうのが大事だと思うんだ、その様子を見るのが。」
	《永続的な支援が受けられない》	「でもずっとくっついてるわけにはいかないじゃない。」
	《企業が障害を理解することの難しさ》	「かといって勉強しなさいってもしねえよな。」

表6 各企業のカルテレビュー結果

企業	従事内容		従事日数		企業内での位置づけ	企業のメリット	障害者雇用に対する考え
	初期対応	最終目標	初期対応	最終目標			
A	段階的適応 単純作業	補助的業務全般	段階的適応 週3日(半日)～	週5日 5時間	従業員の業務に対する円滑化と負担軽減。 生産性は求められない。 急な欠勤にも柔軟な対応	従業員の残業軽減 業務外部委託の軽減 労働力の確保	補助的業務では、従業員の1/3の仕事量。現実的に雇用は困難。
B	段階的適応 単純作業	段階的な業務拡大	段階的適応 週3日(半日)～	段階的な日数拡大	従業員との分担・共同作業 従事内容・日数・予定外の欠席 に対し保護的環境	従業員の補助・負担軽減 公的補助金の需給	障害者雇用実績がある。 法定雇用率の対象であり、 シフト制に適應できることが 必要。
C	段階的適応 単純作業 最低限の生産性	多様な従事内容への適応 採算的な生産性	段階的適応 週3日(半日)～	週5～6日 8時間 納期前の残業	生産活動への戦力 従事日数・時間・欠席への配慮	労働力の確保	採算的な業務への適応ができれば、 障害があっても問題としない。
D	段階的適応 技術の習得	臨機応変に業務全般を時間内に行なえる	段階的適応 週3日(半日)～	週4～5日 6～7時間 シフト制	企業における訓練生	人材確保 障害者雇用に関するノウハウ獲得	障害に対する配慮は行なうが、 従事内容・日数・時間に関し ては他の従業員と区別しない。
E	段階的適応 単純作業	企業内における役割の確立	週5～6日 8時間	週5～6日 8時間 時期により残業あり	能力に応じた従事内容 職業人としての規範	公的補助金の需給 労働力の確保 作業工程の円滑化	従業員と同様に無断欠勤や 意欲の無さは容認しない。自 分なりに会社の中で役割を 果たせればよい。

2. カルテレビュー結果 (表6)

各企業での事例数は、企業Aは3事例、企業Bは1事例、企業Cは2事例、企業Dは3事例、企業Eは1事例の計10事例であった。

以下に、企業対応の共通項について筆者が要約した結果を記す。また、対象者と企業と支援者との間に認識の相違がみられた事例(企業での就労を中止)、対象者が企業での職場定着に至った事例(就職)について、その要因として抽出した結果を記す。

1) 企業対応の共通項

(1) 「仕事内容」に関して

各企業は、対象者の能力に応じて、仕事の内容と量への適応と拡大を段階的に進める雇用管理上の配慮を行っていた。最終的な企業の目標は、企業の求める仕事内容と仕事量に対象者が到達することであった。

(2) 「勤務日数と時間」に関して

企業A・B・C・Dは、勤務日数と時間に対して、対象者の体力的な適応に応じて段階的に増やす配慮を行っていた。その中で、企業A・C・Dは週5～6日

でのフルタイム（8時間程度の勤務）とすることを最終目標としていた。企業Eは、開始当初からこの週5～6日でのフルタイムを条件としていた。

2) 対象者と企業と支援者との間に認識の相違がみられた事例

企業A・B・Cで、対象者が企業での職場定着に至らなかった要因として、就労に対する認識の相違がみられた。企業AとBは他企業からの紹介、企業Cは求人広告をもとに就労支援施設からの交渉で受け入れに至っていた。各企業での支援内容は、企業から仕事内容や仕事量、勤務日数や勤務時間に対する配慮を求めながら、対象者が段階的に適合できるよう支援を行っていた。各事例で抽出した認識の相違を以下に記す。

事例1において、「対象者と企業における仕事内容と仕事量と賃金バランスに対する認識の相違」、「対象者と支援者との就労支援の方向性に対する認識の相違」、事例4では「対象者と支援者との職業準備性に対する認識の相違」、事例5では「対象者と企業との方向性に対する認識の相違」、事例6では「対象者の企業で必要な作業遂行能力に対する認識不足」がみられた。

3) 対象者が企業での職場定着に至った事例

企業D・Eでの事例は、開始前の企業と対象者と支援者との協議の中で、最終目標と段階的な目標を確認しており、対象者が企業での職場定着に至っていた。企業Dの対象者は、支援者が職業準備性と作業遂行能力が企業Dに適合可能な施設利用者を選定していた。企業Eは、ハローワークを利用して、対象者の職業準備性と作業遂行能力で仕事内容に適合可能な企業として開拓していた。両企業での支援内容は、企業からの対象者への理解と配慮を受けながら、対象者が各段階の目標に到達する支援を行っており、就労に対する認識の相違はみられなかった。各事例で企業への職場定着に至った要因を以下に記す。

事例7において、「対象者の真摯な態度での従事によって企業からの信頼が得られた」、事例8では「支援者の介入によって従業員からの対象者に対する信頼

を得られた」、事例10では「対象者が無欠勤で淡々と従事する姿から企業からの理解が得られた」ことを、対象者が企業での職場定着に至った要因として抽出した。

IV. 考察

1. 精神障害者の就労に対する企業と就労支援施設(支援者)との認識の相違

企業は、障害者雇用に対して雇用する上での配慮が必要なことに理解を示し、雇用後も仕事内容や仕事量、勤務日数や勤務時間に対して継続的な配慮を行い、障害者の企業への適合を段階的に進め、賃金に見合う仕事内容と仕事量、社会一般的な勤務体制（週5日、8時間程度の勤務）を最終的な目標としていることが改めてわかった。

一方、カルテレビューで職場定着に至らなかった事例の経過を確認すると、対象者と企業もしくは対象者と支援者との間の賃金に見合う仕事内容と仕事量、社会一般的な勤務体制に即した勤務についての考えの相違があったことがわかった。この相違は、支援者は対象者に対する企業からの保護を念頭に置き、企業が障害者雇用であっても賃金に見合う仕事内容と仕事量、社会一般的な勤務体制に即した勤務を重要視していることを認識していないことが原因で生じたと考える。

渡辺ら⁶⁾は、1970年代に当時の職親に対してアンケート調査を行い、病院側は精神障害者に対して、仕事内容や仕事量と賃金、予定に即した勤務について保護的であるという職親からの指摘を報告している。この報告は、本研究結果と同じである。精神障害者の就労に対する企業と支援者との間に認識の相違が存在し、この認識の相違が精神障害者への就労支援を阻害する一因となる。

この認識の相違は、医療・福祉側の対象者への保護的視点と企業側の経営的視点からの相違である。そのため、精神障害者への就労支援を進めていく上で、支援者は対象者の支援と企業の経営的視点に立った支援を同時に行う必要がある⁷⁾。

つまり、企業と支援者との間で、障害者雇用に対す

る認識の相違内容は、「対象者の従事内容と仕事量に対する賃金とのバランス」、「企業に求める雇用管理上の配慮が企業にとって実施可能な内容であるか」である。具体的には、「対象者が適合可能な従事内容および仕事量と企業が求める従事内容および仕事量」、「対象者に必要な雇用管理上の配慮と企業が実施可能な雇用管理上の配慮」に関して、企業と支援者との間に障害者雇用に対する認識の相違が生じる可能性が高い。

また、本研究結果から、企業の実施可能な雇用管理上の配慮には限界があることが明らかとなっている。支援者が企業に対して、企業が実施可能以上の保護的環境を求めた場合、企業と支援者の間に障害者雇用に対する認識の相違を生じさせ、結果的に障害者雇用の弊害となりうることを支援者は認識する必要がある。

2. 精神障害者と企業への円滑な支援

精神障害者への就労支援で最も重要なことは、その対象者が安定した社会生活を維持しながら企業での就労（一般就労）ができるかという見極めである⁸⁾。この見極めで、対象者の就労準備性や職業能力に対する企業からの保護を念頭に置いていると、対象者と企業との双方にとって過重負荷となる危険性が高まるのではないかと考える。インタビュー結果にあるように、企業は対象者の状態の変化の把握、適切な仕事内容やその量を判断することが困難である。企業は支援者がその判断を行い、企業への助言や対象者への対応を行うことを就労支援内容として望んでいる。対象者と企業への支援が適切に行えていない場合に、対象者の職場不定着や状態の悪化、企業との障害者雇用の認識の相違が生じる可能性が高まる。そのため、支援者は企業への訪問を定期的に行う中で、対象者の病状と企業内での役割状況を把握し、対象者と企業の双方に対して、病状や仕事内容・方法に関する、指導や助言・調整を随時行うことが必要となる。

この見極めを適切に行うためには、支援者が保護的視点ではなく、社会一般的な視点に立ち、対象者の病状も含めた職業前アセスメントを実施できることが重要である。この職業前アセスメントを実施することに

より、就労条件（仕事内容・量、勤務日数・時間）に関して、対象者が企業で就労する際にどのような配慮が必要となるかを具体化することができる。支援者と対象者とで具体的な配慮内容を確認し、今後の就労支援の方向性や課題を検討する材料として活用することが重要となる。その協議の結果、対象者が社会生活を維持しながらの就労が困難であると判断した場合には、インタビューの中で企業Eの担当者も語っているように、就労支援施設での福祉的就労も1つの選択肢となる。この職業前アセスメントと対象者との面接は、定期的に繰り返し行うことが重要である。繰り返し行うことにより、対象者Ⅲのように、対象者本人や受入態勢等の状況の変化に応じて、就労支援の方向性を変更していくことが必要である。

定期的に繰り返す職業前アセスメントと面接は、福祉的就労を前提とするものではなく、対象者の“できること”と“必要な配慮”を明確にするためのものである。“できること”と“必要な配慮”を明確にすることにより、企業Dへの対象者の紹介や対象者Ⅲに応じた企業（E）探しのような、対象者と企業とのマッチングに視点を置いた職場開拓が可能になる。また、支援者が企業との協議で、対象者と企業内にある仕事内容とのマッチング、対象者の達成できる具体的な役割を企業に具体的に提示することができる。この提示を行うことで、対象者への過重負荷や企業との考えの相違を防ぐことができる。

支援者は、対象者に必要な配慮と企業内で行える役割を具体的に企業に伝える必要がある。また、定期的な職場訪問を行い、対象者の病状の変化や仕事内容・量について把握し、必要に応じて対象者と企業の双方に、仕事内容の助言や量調整を行うことも必要となる。これらの支援を対象者と企業に行うことが、対象者への過重負荷や企業との考えの相違を防ぎ、継続的な雇用につながると思う。

V. 結語

精神障害者への就労支援は、支援者が企業に実施可能以上の保護的環境を求めた場合、企業と支援者との

間に障害者雇用に対する認識の相違があり、企業と就労支援施設との協働関係が損なわれる危険があることが示唆された。

この企業と支援者との認識の相違を防ぐために、支援者は企業経営を理解し、対象者に必要な配慮を企業と協議すること、定期的な職場訪問で対象者の病状と仕事内容・量を把握し、対象者と企業の双方に助言や指導・調整を行うことが必要であり、これらの支援が継続的な雇用につながることを認識した。

本研究は、平成22年度に国際医療福祉大学大学院に提出した修士論文の一部を集約したものである。

文献

- 1) (独)高年齢・障害者雇用支援機構, 障害者職業総合センター. 2010. 調査研究報告書 No.95 (精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究) <http://www.nivr.jeed.or.jp/download/houkoku/houkoku95.pdf> 2010.8.9
- 2) 天野聖子. 精神障害者の就労支援の取り組み. ノーマライゼーション 障害者の福祉 2006; 26(4): 12-14
- 3) 厚生労働省. 2007. 「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」報告書 中小企業における障害者雇用の促進をめざして. <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0807-3k.pdf> 2008.5.5
- 4) 多賀誠, 原口健三. 専門職, 当事者, 事業所の考える統合失調症者の就労に必要な技能についての一考察—福岡県における精神障害者社会適応訓練事業の現状を通して—. 柳川リハビリテーション学院・福岡国際医療福祉学院紀要 2007; 3: 19-30
- 5) Uwe Flick (小田博志他訳). 質的研究入門 (人間の科学) のための方法論. 東京: 春秋社, 2009: 219-271
- 6) 渡辺朝子, 萩下洋一, 中垣望史ら. 院外 (職親) よりみたら外勤作業. 精神神経学雑誌 1975; 77(11): 781-786
- 7) (独) 高年齢・障害者雇用支援機構, 障害者職業総合センター. 2007. 調査研究報告書 No.74 (事業主, 家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (第1分冊 事業主支援編) <http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku74.html> 2010.4.7
- 8) 日本障害者雇用促進協会, 障害者職業総合センター. 1995. 資料シリーズ No.11 (精神障害者の職業リハビリテーション—「世界精神保健連盟 93 世界会議」から—) <http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou11.pdf> 2009.10.13