

## 1 日目

### ①支援技法普及講習

「精神障害者支援技法の紹介～アンガーコントロール支援～」

アンガーコントロールとは、機構のリワーク支援の中から生まれたもので、グループミーティングのテーマの一つである。リワーク支援を進める中で、怒りに囚われる方もいるため、取り組むようになったとのこと。機構の研究成果物としてDVD付きの冊子が発行されている。※そのため、自己学習も可。

アンガーコントロールを学ぶ意義は、支援者にも大いにある。怒っている対象者を前にしたとき、「怖い、どうしよう」と思うのが大半だと思うが、「困っているのだな。困っている表し方が、怒りになっているのだな」ととらえ、そこから支援が始められるというのだ。また、機構のプログラムは、全4回という持続可能な回数であることも、実践意欲がわく。プログラムはエッセンスを伝える場であって、大切なのはそれを使っていき、汎化することにある。

アンガーコントロールのプログラム対象者は、休職してすぐの方ではなく、精神的にも体力的にも落ち着いていて、復職がもうすぐだという人対象。医療機関との連携としては、Drには、このプログラムが認知行動療法の考えに基づいていること、就労場面の怒りについて取り上げること、等を伝え、受講に影響ないか確かめる。

少なからず負荷がかかるプログラムなので、1回目受講後に、再度本人の意思確認をすることもポイント。即効性はないが、生活の中で取り入れていくと、いずれ変化が出ていることに気づくことができるものだという説明もする。

1回目のプログラムを体験したので、その内容を紹介すると、「怒りは二次感情」という言い方をする先生がいるおうだが、怒りの奥にはほかのつらい感情が隠されているようだ。また、怒りにも強さがあって、いらいらや居心地の悪さといった気持ちを、大きな怒りの前に感じているようだ。強さが、マイルドなものから中程度、つまりコントロール可能なときに対処できるようにしていくのが大切だそうだ。喜怒哀楽それぞれに大切な役割があり、それに適切に向き合っていくことも大切とのこと。

人それぞれ、同じ状況であっても同じ認識とは限らない。この状況のとらえ方が、怒りを生じさせることがある。怒りを生じさせるとらえには、代表として6つの原理といわれるものがある。そして、対処方法もいくつか模範例がある。これをアンガログに棚卸しするつもりで書き、メンバーでの意見交換をし、「怒りはもってもいいもの。」という安心感の中、コントロールするすべを学んでいく。講習という形式が難しくても、一部分を日常の支援の中で用いることは可能。

私はこの講習のはじまりのときは、「精神障害で復職支援だから、落ち込みや自責の念が強

い人が多いのではないだろうか。それなのに、なぜ怒りを取り上げるのか」と疑問だったが、講師から「怒りが内に向かう人は、抑うつや自責となって現れる」との説明を聞き、納得がいった。

## ②特別講演

「障害のある人もない人もともに働きやすい環境づくりを目指して」株式会社ザグザグ総務部採用チーム 阿部 瞳氏

企業の視点から、支援機関との連携について考えたとき「何かあったら相談してください」という言葉がよくいわれるが、その何かが企業はわからないとのこと。それを具体的に伝えてほしいとのこと。また、障がい者本人に求めるものとして、自己理解、モチベーションの維持、生活の安定をあげている。家族と支援機関のフォローがあってほしい。企業内アンケート（店長対象）をとると、障がい者雇用経験有りでも無しでも、何かしらの不安を持っていることがわかったそうだ。支援機関には、本人だけでなく、企業も支援対象であることを忘れてほしくない。

## ③パネルディスカッション 1

一人でも多くの障害のある方の雇用・定着を実現するために～企業の取り組みから考える～

キーワードとして、「社内理解」「支援機関の活用」「ナチュラルサポート」だととらえた。大和の高橋氏は、「失敗しても経験をつんだことになる」「定着には日頃のコミュニケーションや、モチベーションが大切」との話がなされた。

THKの吉永氏は、「信じる」ということ、それから「実習を通してのアセスメント」との大切さを語られた。

ザグザグの阿部氏は、「企業アセスメントとマッチング」がポイントであったことをお話された。

すべてを企業で抱え込まず、支援機関にお願いするところは任せていることは3社共通していた。また、はじめは正直障がい者雇用は「面倒ではないか」との認識が、実習受け入れによって変わっていったそうだ。

いま、釧路の雇用先もこのような気持ちの変遷をたどっているのかもしれない。支援機関も頼りにされている分、しっかり役割を遂行できるようにしたい。

## 2 日目

### ①研究発表

## 口頭発表第1部 第3分科会 発達障害

5名の方からの発表がなされた。注目は、早稲田大学の梅永氏と東京障害者職業センターの井口氏による、ESPIDD及びASDのための職業相談シートについてと、職業能力開発総合大学の深江氏による暗黙の了解などを学ぶ問題集の開発であった。

まず、ESPIDDであるが、これはアスペルガー症候群を中心とするASD者は、たとえ高学歴であってもソフトスキルに課題があり、定着できずに離職を繰り返すのが多いことから、発達障害に特化した就労プログラムということで開発されたそうだ。傾聴では対応できない、ハードスキルのみでは測りきれないASDの特性に対応したつくりになっている。そして、これは実習もワンセットになっている。環境にとても影響されやすいので、いくつか企業を実習することでその人にとっての環境要因を知れるからである。ゆえに、ESPIDDはASDに対する専門的かつ実践的職リハサービスと表されている。

次に、暗黙の了解を学ぶ問題集であるが、これは支援者が発達障害の方に対してどのような言葉掛けに努めればよいのか、それを学ぶスタイルの問題集であるとのこと。発達障害の方を変えるのではなく、こちらがその文化を理解し、それに配慮していこうという立場で作られているので、発達障害の見え方感じ方の体験プログラムのひとつに組み込んでいきたいと思った。

## ②ポスター発表

特に注目していたのは、TTAP実践と、MWSの新規課題、ナビゲーションブックの活用についてであった。TTAPでは、千葉で実践している縄岡氏と上原氏と挨拶させていただき、フォーマルアセスメントとインフォーマルアセスメントまでの流れを拝見した。また、MWSについては、より高度で実践的な課題が3種増えていた。そして、ナビゲーションブックについては、障害理解・自己理解の促進と、診断を受けるかどうか、支援機関の活用方法にまで言及されていた。

ほかにも、高次脳機能障害や生活困窮者に対するアンケート等、興味ある様々なテーマで発表されていた。

## ③口頭発表第2部

### 精神障害Ⅱ

機構が出されている研究成果物として、K-STEPやこころの安心プロジェクトなどが紹介された。また、SPISというこれは全国精神障害者就労支援事業所連合会が開発した就労継続支援システムは、導入費用・維持費用は高額だが、当事者にとっては見守られている安心感が提供されて、企業にとっては配慮について考えるきっかけになったり、障害理解の一助となりメリットがあるそうだ。このSPISが導入できずとも、精神障害者の雇用の際、「見守られている安心感」の提供のため、日報の活用は今後用いれると感じた。

また、ハローワークが積極的に職業準備性を高めるためのプログラムを作っているところもあった。その発表のおかげで、国がいている医療機関とハローワークの連携について知ることができた。また、株式会社フォロンティアチャレンジが導入している「メンタルレベルマトリクス」は、メンタルの状態を数値化し、雇用管理の参考にしているもので、「何を観察しなければいけないのか」「どう対応すればいいのか」が明確になるとのことで、支援機関でなく、一般の雇用管理者が行うものだという事だ。メンタルという目に見えないものを視覚化することで、事業主と労働者双方が安心していただけるツールとのことで、これについても興味が高かった。

#### ④パネルディスカッションⅡ

「発達障害者の就労支援を進めるために～支援の手助けをするツールの活用～」

発達障害の特性チェックシート、ナビゲーションブック、職場環境適応プロフィール、リフレーミングなど、様々なツールや考え方が存在することを知れた。やはり皆一様に、「見える化」についての重要性を語られていた。また、プログラムをたてていることも一つの特徴であり、当センターでも導入していくと、支援の一貫性や公平性、支援者の経験の差を埋めれるのではないかと思った。そして、「リアルな経験」ということも発表者の口から多く出てきた言葉で、アセスメントは紙媒体で終わるのでなく、本人の体験・実習が大きく、それを支援者と共有していくことが大切なのだという事だった。アセスメントは検査で終わりではなく、その後の実習につなげていくことをより意識し、実践に活かしたい。

#### ◎総合

2日間を通して、全国の就労支援に携わる方々の日々の努力や熱意に触れ、自身も頑張らねばという気持ちが引き締まった。また、機構は多くの研究成果物を発行しており、それらを活用することは支援の大きな手助けになると思った。自分のひとりよがりだったり、科学的に真逆なことをやっているやもしれないので、こういった研修を受けることで、自身の知識や経験を振り返り、修正を図ったり、高めていくことができるような気がしている。

実り多い研修の2日間でした。出席させていただきありがとうございました。

また、2日目の研修後、スタートラインの 田先生とお会いし、支援者のアレンジでいかようにも問題設定ができるツールを紹介していただいた。就労場面でいけば、たとえば介護施設の居室名と居室者を覚える時や、様々な概念を伝えたり、統合していく際に活用できそうであった。

# 職員研修 報告書・レポート

平成28年11月10日(木)

氏名： 金橋 美恵子

① 研修名： 第24回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 1日目

② 研修内容：

・支援技法普及講習「精神障害者支援技法の紹介～アンガーコントロール支援～」  
「怒りの仕組み」や「怒りのコントロール方法」「アンガーコントロール支援の概要」「アンガーコントロール講習の紹介と実施方法」

・特別講演「障害のある人もない人もともに働きやすい環境づくりを目指して」  
障がい者雇用をすすめている企業の雇用状況、フォロー体制と内容

・パネルディスカッション「1人でも多くの障害のある方の雇用・定着を実現するために～企業の取り組みから考える～」  
3企業から、障害者雇用を進めている現状や雇用に進んだ経緯、支援機関との連携について

③ 成果/感想：

アンガーコントロールは、リワーク支援のプログラムであり、受講者が自身の怒りを理解し、自然な感情であると受けとめ、適切なセルフマネジメント力を向上させることを目的としています。気分障がい等の精神疾患で休職している方のリワーク支援を想定した内容ですが、求職者にも活用されています。怒っている対象者は困っているにすぎず、うまく表出できないので怒りになってしまう。怒りにはどんな課題があるのかを把握できれば適切な支援を考えていけるとのことです。アンガーコントロール支援を実施するにあたっては、いくつかの留意事項があり、医療機関との連携は必須とのことでした。当事者は復職を焦るので、何を優先させるべきかを話し合い、時には支援よりも治療を優先させることも必要であり、支援者が気付くことは主治医に知らせて、トレーニング実施の判断を仰ぐことが必要とのこと。怒りを取りあげる目的や心理的な負荷がかかることを説明することや当事者の怒りや怒りを手放せないつらさを受けとめる等、支援者の態度や支援力が問われる技法であると感じました。やらされている感は批判につながるので、支援者が誘導するのではなく、自分から必要であると思えるように支援していくことが大切だと感じました。アンガーコントロールは速攻性はなく、繰り返していくことで、今後の生活で取り入れていき、小さいところから変化していくとのこと。怒りとうまく付き合っていくために、怒りの仕組みや怒りの奥に隠れている気持

ちを知っていくことが大切だと思いました。直視しづらいことや気付かないことがあります。コントロールできるところを自分で対処できるタイミングで対処していくことです。怒りの感情には自分自身を守るためや自分の中に何らかの対処が必要な問題があることを知らせてくれる危険信号と説明がありましたが、怒りによって損なわれるのは相手の人生でなく自分の人生であると心にとめておきたいと思います。怒りにとらわれて悪循環にならないようにまずは怒りを沈めてコントロールできるように、怒りの仕組み、段階、背後にある6つの信念を踏まえて支援力を向上させたいと思います。実際に演習を行ってみて、当事者の方へ伝えていく前に、自分自身が熟知して実践してみないと自信が持てないと感じ、難しい支援であると痛感しました。

講演やパネルディスカッションでは、企業からの取り組みの報告がありましたが、障がいへの理解、本人の適性や能力が活かせる特性に合った業務内容等、企業文化の中でどの会社も障がい者雇用に真摯に取り組んでいました。指導方法や接し方等、支援機関との連携も大切であり、職場実習でのアセスメントも障がい者雇用が成功している大きな要因になっています。障がい者雇用がうまくすすんでいる会社は、自然と合理的配慮がなされて、会社でのフォロー体制も確立されています。雇用率達成は重要ですが、それだけを目的とせず、業務内容をしっかり決めてフォロー体制を作ること、支援機関を活用することと報告がありました。釧路の地域でも雇用率や障がい者雇用は大きな課題となっています。実際に訪問した企業からも同じように障がい者雇用に踏み切れない理由をお聞きします。その点を支援者である私たちが、企業から障害に対する理解を得て雇用で踏み切り、障害があっても十分に企業の戦力になるのだと思って頂けるように、企業へのかかわりや支援に努めていきたいと思いました。その先には、パネルディスカッションで聴講した企業のように雇用してよかったと思ってもらえる企業が増えることを目指したいと思います。

#### ④今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：

・アンガーコントロール支援については、講習の流れ、進め方に沿って実施、演習を行ったシートの活用。対象となるぴれん登録者へトレーニングの情報提供を行い、計画を立てて実施、個別かグループ支援とするのかはぴれん内で協議が必要。

・雇用がすすんでいない企業へ、職場実習を提案し、その中でアセスメントをする。雇用の事例を紹介する。

・企業アセスメントとマッチングは企業の立場にもなって求められている人材、雇用への考え方を把握、意向のずれは環境調整等で折り合いをつける。切り出した仕事もやってみなければわからないので実習を行う。

・職場定着については、企業へのアプローチ(特性の紹介、環境の整備の提案)、当事者へは障がいの自己理解の支援(得意、不得意、調子を崩すきっかけ等)

働くモチベーションになることを考える、生活支援(余暇の相談、服薬、家族調整等)

# 職員研修 報告書・レポート

平成28年11月11日(金)

氏名： 金橋 美恵子

① 研修名： 第24回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 2日目

② 研修内容：

・研究発表：口頭発表 第3分科会 発達障害Ⅰ (5名)

・ポスター発表

・研究発表：口頭発表 第17分科会 復職支援 (4名)

・パネルディスカッションⅡ

「発達障害者の就労支援を進めるために～支援の手助けをするツールの活用～」  
障害者職業センター、支援機関、企業

③ 成果/感想：

梅永先生の発表によるESPIDD(発達障害者の就労支援プログラム)については、アスペルガー症候群を中心としたASD者は高学歴ではあるがソフトスキル面で困難が生じ就職しても定着できずに離職を繰り返していることから、ASDに特化した専門的かつ実践的な職リハの就労支援プログラムと紹介されました。職業相談から評価、職場実習、職場開拓、適職マッチング、定着支援までトータルサポート実習が必要であるとのことでした。実習を重ねることは適職マッチングを知る上でも必要であり、ASDは般化や応用が困難であり、環境に影響受けやすいので環境要因を知り環境との相互作用を知ることが必要とのことでした。また、梅永先生と職業センターの共同研究で職業相談シートが作成されています。このシートは障がいの自己認識にも利用可能でこれまでのエピソード等、引き出しながら利用できるという説明がありました。支援の流れや内容を理解して、対象の方に支援を行いたいと思います。

その他、資源の少ない岡山県の地方の事例が報告されました。支援機関と協働で就労プログラムを実施しており、ここでも職場実習でのアセスメントが重要とされています。また、職場定着を図るために、トークン・エコノミー法の実施例も報告されました。また、職業能力開発総合大学校からは、発達障害者の暗黙の了解の問題集について紹介がありましたが、ぜひ活用したいと思います。以前に、発達障害者の大学での支援をまとめた冊子も発表されており、双方を活用することで、対象者に有効な支援を提供できるのではと考えました。

ポスター発表では、TTAPの実践、MWSのバージョンアップされた内容や新しい課題について、ジョブマッチングシートの活用等、情報収集ができました。ジョブマッチングシートやMWS新バージョンの活用は早く実施になってほしいと思います。

第2部分科会は復職支援を選択、非メラニコリー親和型の気分障害について特性の説明

や復職支援プログラムについて、うつ病は年々増加しており、リワーク支援の事例の紹介ではワーク基礎力形成講習がありました。社会性や就業態度によって現れてきた職業生活上の課題に対処するための力を形成していく講習です。不安や不満の心理的要因を個別面談で聞き取っていき、本人自ら気づき問題解決して社会性の向上を図るものです。リワーク支援は企業、支援者が共通認識をもって支援していく必要があります。また中途障害者の復職の現状報告がありました。リワーク支援は再発を繰り返す者で自分なりに振り返りができる者には効果があるとのこと。今回は研究や統計の内容が多く、実例の報告が少なく、今後はぜひ復職支援の事例報告を多く聞きたいと思います。

パネルディスカッションは、発達障害者の就労支援でのツールの活用をテーマにした内容でした。ナビゲーションブックや特性チェックシート、問題状況分析シート、職場環境適応プロフィール票、リフレーミング、MWSや職場実習でのアセスメント、ジョブコーチの活用と活用されているツールは様々あり、視覚化が有効でありました。支援のノウハウや相談のコツを情報共有、提供し、成功事例を共有していくネットワークの構築が支援に必要であるとのことでした。業務の切り出しや環境調整、対人面、配慮事項等、事業主からの相談も定着支援には欠かせないものだと思います。

④ 今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：

- ・発達障害者への就労支援として、梅永先生が就労支援プログラムを実践する。
- ・特性チェックシート、問題状況分析シート、職場環境適応プロフィール票 等の活用
- ・暗黙の了解問題集は送っていただけるよう大学校に依頼したので、活用していく
- ・この2日間の研修で、ジョブマッチングや適性を考えるためにも、職場実習でのアセスメントが有効であることが各機関から報告されている。まずは職業適性検査等でアセスメントし職場実習で実際の仕事を体験する。発達障害は環境が大きく影響してくるので、環境のアセスメントも行う。
- ・企業への支援も同様に実施。特性や支援方法を情報提供する。
- ・特性に合った職場開拓も必要。障がい者雇用がすすんでいない企業へ障がい特性と支援方法とともに雇用勧奨する。

# 職員研修 報告書・レポート

平成28年11月18日(木)

氏名： 大塚 裕功

① 研修名： 第24回 職業リハビリテーション研究・実践発表会

② 研修内容：

基礎講座Ⅰ,Ⅱ,Ⅲ「発達・高次脳・難病の基礎と職業課題

支援技法普及講習Ⅰ「発達障害者支援技法の紹介～ヒブツの作成と活用

障がい者のある人もない人もともに働きやすい職場環境を目指して

一人でも多くの障がいのある方の雇用・定着を実現する為に

(上記サブテーマ省略)

H28/11/9～H28/11/10に日程で第24回職業リハビリ学会に参加してきました。

基礎講座Ⅰ～Ⅲに関しては、どのテーマもそうですが、個人によって能力にバラツキがあり、支援の展開は個別支援を中心に アセスメントの重要性 職業的なマッチング 課題への展開に重点を置き、資料～講義の流れで話しが進んでいます。

また障害種別ごとの基礎知識や、職業的な課題に関して話しが進み、事例を通して障がい種別ごとの広域的な注意点、特徴など補足的な面での理解が進みました。

特に発達障害に関わる支援として、ハイファンクション(高機能自閉症)の症例、発表が目立ちました。 滞在する発達障害者は、今後も増え続け就職に関する相談・高度な教育(職業リハビリテーション)の展開が課題とされています。

あらーふあ作業班では、ワークサンプル、SST、ビズ初マナ、グループミーティング等の集団プログラム、自身の特性を企業に知って頂くヒブツの作成。 手順書の作成やワーク等の動向支援・連絡調整、早期就職に向けて、総合的な支援を展開しています。

研修を受けた結果として、都会の移行支援事業所と比較し、支援が決して遅れてはいない事がわかりました。 釧路という地域では、製造業～サービス業が主体で、班内で希望されている方が多い、事務職の職場開拓が課題となっています。

引き続き支援員一同、利用者の方が希望されている就職先を、職業マッチングを含め職場に定着する為に必要な手段、スキルの獲得に向けて精進していくことを確認することができました。

11/10 研修内容：

口頭発表 12分科会(発達Ⅱ)選択

ポスター発表 パネルディスカッション

発達障害者の就労支援を進めるために

2日目に発達障害者Ⅱの講義を選択しました。 講義の流れとして、事例発表(発達障

害)の方に關する事例の中で、興味を持ったのは「発達障害者の支援者用の問題集」の作成というテーマが聞けたことです。

発達障害の認知度は、以前低く「どのようなことができるのか？」など企業側も不透明な様子もあり、採用に關する注意事項、支援員側もどのような手段が有効なのか？など、個人差も含め、支援の展開が鍵になると考えていました。

問題集に關しては、方向の轉換も踏まえ、支援者側の気づきを増やす有効な手段になるかもしれないと考えています。

特に支援員の経験が浅い場合に関しては、創造性を働かせる為にも、作業班内でも参考データベースを作成し、支援に活かすことができればと考えました。

### ③ 成果/感想：

研修会に参加し、作業班で行っている支援と平行して、それほど相違なく等センターも質の高い支援を提供できていることが理解できました。

その地域でどんな仕事があるのか(産業は何か)就職先に関しても、時々タイムリーに変更があり、就職をしたとしてもマッチングが上手くいかなければ、定着が困難となりいずれ離職に至ります。

作業班内で必要なことは、本人の希望の就職先～職業マッチング～働き続ける職場環境など、支援員も企業側との連絡の調整・現場支援を含め、一体的に支援していく必要があること。

また、作業班内でも希望する就職先に務めることができるように、アセスメントを含め本人の意欲を高める為に、魅力のある支援を提供できればと考えています。

### ④ 今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：

引き続き作業支援と平行し、魅力のあるプログラムの作成(個別支援を主体としたプログラム)資格取得を踏まえ、各種サービスの準備。

ワークブックに關しての拡充、発達障害者向けの支援(発達障害者プログラム)の推進～手順書の作成、集団プログラムの継続、コミュニティの推進を図り、班内で連携を深めていくこと。

地域の事業所と協力し、障害者雇用に關わる環境の整備に向けて取り組みを進めていくと共に医療機関・公共機関等とも情報を共有し、地域の福祉の増進に図ることができればと考えています。