

就労継続支援B型における就労支援のあり方について

—個別就労支援ハンドブック作成過程から考察する—

The Manner of Employment Support in Type-B Continued Employment Support
—Consideration from the individual employment support handbook development process—

木 下 隆 志*
Takashi KINOSHITA

抄録

障害者自立支援法における就労継続B型施設は居場所としての機能と、就労移行の機能を持っている。しかしながら、A市の就労継続B型施設は居場所の充足はできているものの、就労に対する課題として、①地域性の課題、②目標設定についての課題、③施設の役割の課題といった3つの課題が表面化している。生活リズムを築く施設において、今後、就労を意識した支援の在り方を検討するとき、居場所づくりと並行して、本人の就労意識を向上させる手法が求められる。当事者本人の意欲と、それを支援できる体制のひとつとして、A市のメンタルサポートセンターが取り組む「個別就労支援ハンドブック」の作成過程から就労支援のあり方を検討する。

Abstract

The type-B continued employment facility in the Services and Supports for Persons with Disabilities Act functions as a living facility and as transition to employment. However, at the type-B continued employment facility of City A, although function as a the living facility is satisfactory, three issues have surfaced regarding employment as (1) issues of regionality, (2) issues of goal setting and (3) issues of the role of the facility. At facilities which establish a daily rhythm, when the manner of support for considering future employment is examined, a means of enhancing the individual's awareness of employment in tandem with creating a living space is desirable. We examine the manner of employment support through the motivation of the individuals themselves and, as one system which can support it, the process of developing an individual employment support handbook of City A's NPO mental support center.

* 関西国際大学教育学部

はじめに（問題の所在）

まず、就労について、一般就労（雇用）と、福祉的就労（非雇用）¹⁾ について言及しておく。福祉的就労の位置づけを一般就労ができない障害者を対象にした訓練や指導を要する作業所とするならば、一般就労を目標とする場となる。しかしながら、市場原理という大きくはあるが、一社会の価値観に就労を委ねるのではなく、本人の自己実現ができる、協働の場所が福祉的就労であるならば、その位置づけは、環境の整備によって、自由に本人主体の就労形態を創り出すことができる。この論文は「就労とは本人の自己実現のために多様に創造できる場」という考え方を前提において、論述していく。

精神障害者の就労支援を行うとき、当事者本人の障害からくる周辺症状と就労意欲との関係を見る視点が問われる。また、当事者本人とは別に就労環境の課題が問われる。当事者本人の安定した日常生活のリズムをつくることは言うまでもなく、状態が悪く就労する意欲が出ず、一時的に就労できないときであっても、柔軟な対応のできる環境の整備が望まれている。その柔軟性は「障害の理解」ととどまらず、地域における就労文化の形成が成熟しなければ、これまで問われ続けてきた「働きたくても働けない」状況の改善は見込まれないだろう。

A市にある某NPO法人メンタルサポートセンター（以下、センター）は、2つの施設を有しており、1Fに地域生活支援センターを、2Fに小規模作業所を併設する精神障害者の生活を支援する施設であった。ひとは平成18年に地域活動支援センターI型に移行し、もうひとつの作業所は平成22年に就労継続B型に移行する予定である。A市では、平成22年7月から総合福祉センターの創設を控えており、平成22年に移行する就労継続B型は精神障害者を含めた3障害の福祉的就労の場として喫茶事業を展開する予定となっている。

そのセンターのひとつの施設において、平成17年、今後のNPO法人のあり方を検討するために、地域活動支援センター移行に向け、利用者に対しこれまでの作業所工賃等に関する簡単なアンケートを実施した。アンケートそのものは、満足度を知るためのものであったが、そのアンケートの設問に「将来就労希望があるかどうか」、「現在の作業に対する意識」についての項目があった。当時の利用者20名を対象としており、そもそもアンケートの目的外の項目で、就労の意識調査ではないため、このアンケートの結果から安易に判断してはならないが、職員の話題が集中したのは、利用者の就労意欲の低さについてであった。「居場所」としてのセンターの機能は果たしていると評価できるが、働いて生活面で自立したいと思っている当事者が多い施設だと暗黙の了解で運営されていたセンターそのものが、当事者本人のゴールとして設定されていることへの課題を考え始めるきっかけとなった。利用者20名のうち、18名の利用者は福祉的就労はしたくないと回答しており、その当時の職員によるミーティングでこの課題を検討している。検討した結果、①地域性の課題、②目標設定についての課題、③施設の役割の課題といった3点について検討されており、①については、A市は閑静な住宅街で比較的富裕層が住む町である。そのため、支援センターや作業所に通う方の経済的基盤は恵まれており、就労を意識しなくてもよい環境であることがあげられている。②については施設の目的は「居場所づくり」を目的としているが、それぞれの自己実現を目指すものではなく、単なる時間を過ごす場となっていること。そして③として、職員にも就労に対する支援の意識がなく、作業所に通うことがひとつのゴールとなっていること。また、併設する2つの施設の役割が曖昧で、就労を意識できるような支援体制が築け

ていないといったものであった。その後、先に法定施設となった地域活動支援センターでは、喫茶業務や印刷業務を取り入れて行っていたが、喫茶業務は継続困難のため廃止、印刷業務は数人の参加メンバーにおいて名刺作成を細々と継続している状況である。しかし、平成22年に総合福祉センターでの喫茶業務をB型として委託されることが決まったことから、再び就労支援を行う施設として、課題を検討する機会が与えられることになった。

1. 就労「生活」を支えることについて

そもそも「働くこと」とは、野中²⁾が定義する通り、生活のリズム・体力増強・生命活動そのものであり、収入・社会的役割・人格形成・仲間関係を形成する場であり、役割・存在意義・自尊心・満足感など心理的、社会的な意味合いが強く、更にそのことを踏まえた上で、精神障害者にとっての就労について、「働くことは、あらためて社会の中で自分の存在価値を確かめる作業」³⁾と当事者本人にとって就労は重要な要素であると意味づけている。障害の有無にかかわらず、精神障害による周辺症状の波による就労意欲減退の課題と、職場環境の弾力性についての課題を総合的にマッチングさせることに難しさがある。当事者本人の「行くべき場所」、「やるべきこと」の生活リズムを整える役割と、自己実現を目指す方向性について就労を通じて発見できる「居場所」～「働く場」を「行きつ戻りつ」できる環境とのマッチングを行うことである。そのことから考えると、急性期の自傷や他傷行為がある場合を除き、本人が働く意欲がない場合でも、行きつ戻りつ、できる環境と本人の調子に接点があれば、就労支援として社会とコミットする施設サービスを提供することができる。そこでは、就労「生活」支援として検討されなければならないだろう。

2. 精神障害者の就労上の課題を知る

2.1 精神障害の特性

そこで、もう少し、現実的に仕事と生活の両方の関わり方について考えていくことが必要である。本人の意思と環境のマッチングができている時、それは本人にとっての社会的な居場所となる。居場所において場に存在する人はすなわち「必要とされている」実感を持つことができる人である。しかし、様々な理由により、居場所を持つことができない人がいる。冒頭で本人の課題と環境の課題について述べたが、おそらく、本人の課題としての、働かなくても良い状況や、疾患や障害の状態が悪く働くことができない状況よりも、環境の課題である、働きたくても働けない状況が起因して、本人の意思とは裏腹に働くことができず、日々変動する感情に影響し、本人の課題と見えることが多いのではないだろうか。

それらは、就労生活支援における就労支援と生活支援を分けて考える弊害があるように思う。社会にコミットすることと、就労をして収入を得ることを中心に置くと、市場経済に組み入るかどうかを検討することになる。賃金を取得するかどうかは、人との関係性を考えるだけでなく、生きる術としての能力の有無という意味が強くなる。生きる術が就労と同じ意味として捉えられると、就労における術とは、手に職を持って収入のある人と、一方で術のない、働けない人とは、市場経済では非生産者であり、重篤な病气、重い障害、子ども、老人となる。いわゆる社会的弱

者として位置づけられている方々である。手に職を持つ者と持たない者のレベルで社会的な位置づけを弱者として図っていることになる。これが市場の経済指標を軸にした視点である。しかし就労とは持つものと持たざる者を分ける指標ではなく、働くことを通して、自己実現することへ、価値観をシフトしなければならない。そこではじめて、本人と環境とのマッチングを行う一方で、本人の就労意識と環境の社会的ニーズの調整が必要となる。現実的に、A市において、就労を意識した支援の在り方を再度検討する時期となっている今、ひとりでも多くの方が就労をひとつの目標として意識できるツールを開発しようと考え、本人の状態に沿った個々別のハンドブックを作成することができれば、当事者本人と一緒に、就労計画を作成できるのではないかと考えている。

2.2 就労上の課題を知る

施設で実施されるケアアセスメントは当事者本人が実際に行うケアプラン表と連動しているため、就労のための個別支援ハンドブックはアセスメントとケアプランとの整合性が必要となる。

これまで、精神障害者ケアアセスメントはLASMI（精神障害者社会生活評価尺度）、Rehab、精神障害者ガイドラインなどがある。また、これらを参考にして、短時間で評価可能なKRESという評価表などもある。いずれも評価者は職員や専門職が行うものとなっている。どの評価表も生活の全般的な項目を網羅しているもので、多くの事業所で使用され、信頼性も高い。また、評価は本人の目標と結びつく必要があるため⁴⁾、評価後の対象者との話し合い、その機会を通して本人の気づき・本人のエンパワーを引き出す場とすること、本人にとって必要で適切な資源を説明することが評価表の目的とされている。これらのアセスメント項目は、①「身の回り」（食事、生活リズム、身だしなみ、入浴など）、②「生活上の管理」（金銭管理、物品管理、安全管理など）、③「健康状態」（睡眠、服薬管理、定期的な通院、ストレスへの対応など）、④「家事」（掃除、選択、買物、調理など）、⑤「社会資源の活用」（交通機関の利用、電話の利用など）⑥「人づきあい」（あいさつ、意思表示など、集団行動）、⑦社会性（約束への対応など）について、得点化するものとなっている。

また、倉本⁵⁾ がまとめた就労上の課題と支援方法を要約すると、1) 自己理解に関すること。2) 社会経験の乏しさ。3) 作業能力の低さ。4) 耐性の弱さなどが課題とされており、アセスメント項目の評価から出された課題群だと読み替えることもできる。

これらの精神障害者の就労支援の対象者について、野中は当事者本人の性格・人格、疾病障害管理、日常生活管理に重点を置く、医療側の職業リハビリテーションと、日常生活管理、職業生活、職務、自己実現に重点を置く、労働側の職業リハビリテーションについて述べている。さらに、これらの対象者を自力で就労する1群、特別な支援があれば就労できる2群、相当の支援を必要とする福祉的就労対象者の3群、職業リハビリテーションに耐えられず、職業以外の活動を求めるほうが安全な4群に分けている。今回の就労支援の対象者である、ハンドブックの対象はおそらく、2群～3群の方々を対象としたものになる。

3. 個別就労支援ハンドブック作成の流れ

3.1 ハンドブック作成過程

ハンドブックを作成する前に、当事者の就労意欲を把握する必要がある。そのために基本情報を収集するためにアンケートを実施した。今回の論文ではそのアンケートの結果を軸として論じることになる。アンケートは年齢、性別、就労相談に関すること、就労意識、就業経験、就業ストレス、現在の作業について、社会適応尺度の職員と本人の差異、模範的にロールレタリング的な質問として、自己アピールにつ

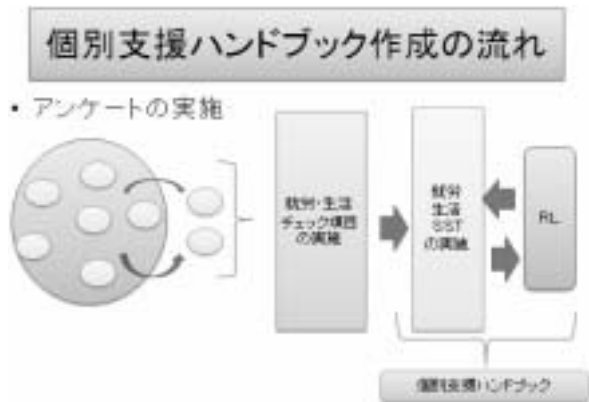


図1 就労支援ハンドブック作成の流れ

いて、アンケートを実施した。アンケート集計後、個別ハンドブック作成対象者を抽出する。このとき抽出する方法は基本的に希望によるものとする（施設利用者は全員2群～3群の方であるため、希望さえあれば対象となる）。希望者にワーキングSST（挨拶、接客、注文、片付けなど）を実施する。当事者本人が課題を振り返るために、ロールレタリングを利用する。ロールレタリングとはゲシュタルト療法の「空椅子の技法」を発展させたカウンセリング技法で、「役割交換書簡法」と呼ばれている。例えば、自分が親や友達などの立場になって、自分自身に手紙を出す。親ならば現在の自分に対してどんな手紙を書くだろうかと考えて、実際に親の立場で手紙を書き、それを自分あてに投函する。届けられてからその手紙を読むことによって、自分自身を客観的に眺めようという技法である。このような振り返りを当事者本人が作業について活用し、作業能力やモチベーションを高める方法をとる。その中で出てきた本人の気づきをハンドブックの内容にしていくことで、本人用の個別就労ハンドブックが完成するという流れである。

3.2 A市就労継続B型におけるアンケート結果

対象人数33人、精神障害者14人、知的障害者19人を対象としている。アンケートはこれまで就労に関する相談を行ったことがあるかどうか、また、その相談は誰にしているかについて、働くことを中心に、就労希望の有無、就労経験について、現作業所に満足しているかどうか、就労形態の希望についてそして、ロールレタリングの振り返りの手法を用いて自己PRについて、自由記述をした、また、自己評価と職員による評価の差について、特に大きな差のあったものを中心に考察を進める。

アンケートをした2施設の基本的な属性は、年齢について、平均年齢は38.7歳、中央値は38歳であった。50歳以下は25人、全体の75%となる。40歳以下の方が19人、全体の60%となる。20代は6人、10代は1人いることがわかった。性別は男性23人69%、女性は10人30%であった。

・「近くで相談できる人がいますか」の問いでは、相談できる人が「いる」と答えた方は26人78%おり、8割近くの方が何らかの相談をしていることがわかった。相談できる人が「いない」と答えた方は7人21%いた。いないと答えた方の中に2人、相談できる人を紹介してほしいとの

希望があった。

・「誰に相談するか」の設問では、家族に相談する人は 21人63%，友人 6 人18%，職員14人42%，であるのに対し、相談機関への相談は 0 人であることがわかった。その他は 3 人であった。家族と記述する方は精神障碍の方に多く、職員と記入する方は知的障害の方に多いことがわかった。

・「働くことについて相談したことがあるか」の設問では、働くことについて相談したことがある人は14人42%，相談したことがない人は19人57%，であることがわかった。

・「就労希望」の設問では、就労の希望をしている人は、「希望している」と、「できればしたい」を合わせると22人66%，の人がいることがわかった。希望しない人は11人33%，いることがわかった。

・「種類希望」の設問では、職種希望のある人は16人48%，ない人は15人45%と半分に分かれることがわかった。

・「どのような職種を希望していますか」の設問では、軽作業が 6 人18%，清掃関係が 5 人15%，事務関係が 4 人12%，サービス関係が 8 人24%となった。希望なしは10人30%であった。

・「就労形態の希望」の設問では就労形態の希望は15人45%の方が正規採用を希望していることがわかった。

・「希望金額」給与の希望金額は最低の 0 ～30万円まで大きくばらつくことがわかった。ほとんどが 1 人である中で、10万円を希望する方が10人27%いることがわかった。

・「これまでの就業経験」の設問では就業経験は14人42%ないに対し、19人57%は就業経験があることがわかった。

・「就労期間」の設問では、まったく働いた期間がない人は14人42%，1 か月以上～1 年未満 4 人12%，1 年以上～4 年未満 4 人12%，4 年以上～10年未満 6 人18%，10年以上 6 人18%，いることがわかった。

・就労経験のある方に、「当時の仕事の悩み」について自由に記述してもらった。

○パンのときにおこられた。○怒られたけどストレスはなかった。○バイトをしていたが、できなくなりやめた。○少し不安でしたので、薬を飲んでいました。○中間管理職になって上からの指示と下からの要望の板挟みになった。○時間に追われているときの切迫感。○体力がしんどいときや言葉使いに気をを使うとき。○人と人との付き合い方。○あいさつをする時のタイミング。○お客様の洋服に食べ物をこぼして社長さんといっしょにお客様の家まで行って、手土産を渡して謝ったこと。○販売のノルマ，上下関係。○職場が遠くて朝早く起きるのがつらかった。○体調が悪く，仕事につかれてノイローゼになってしまった。○社長にいじめられた。○仕事がしんどくなったので休んだ。といった対人関係から派生する精神的な不安定についての記述が多かった。

表 1 就労希望について

	度数	パーセント
希望している	10	30.3
できればしたい	12	36.4
希望しない	11	33.3
合計	33	100.0

表 2 希望職種について

	度数	パーセント
軽作業	6	18.2
清掃関係	5	15.2
事務関係	4	12.1
サービス関係	8	24.2
希望なし	10	30.3
合計	33	100.0

表 3 就労形態の希望について

	度数	パーセント
正規	15	45.5
契約	9	27.3
非正規	6	18.2
わからない	3	9.1
合計	33	100.0

表 4 現在の作業所満足度

	度数	パーセント
満足している	17	51.5
少し満足	12	36.4
満足していない	4	12.1
合計	33	100.0
合計	33	100.0

・「現在の作業所について」の満足度の設問では、満足している17人51%、少し満足している12人36%となり、両方で、87%の方が満足していることがわかった。多くの方が満足していると答えたが、・「今、困っていることがありますか」の設問ではあると答えた方は11人、33%、ないと答えた方は20人60%であった。

その中で、「不満の内容」についての自由記述をしてもらった。

○さおり織がすごく細かくて、掃除もすごくしんどくて嫌になったことがある。○掃除とか、外へ出てやるのが嫌いです。○突発的トラブルが発生すると指導員に頼らないと解決できない。○色の配合が大変。○もらうお金が少ない。○もっとやりがいのある仕事がしたい。○公園の仕事に行きたくない。○箱折作業で難しい種類があった。○時間までに仕事ができない事がある。といった作業内容についての事柄が多いことがわかった。

・「もし新しい仕事をするとしたら、新しい仕事への不安はありますか」という自由記述をもらった。

○しっかりとらけるかな。休まない事。○急に喉が渇きそうにならないか不安です。○喧嘩にならないように誰も文句を言わないでほしい。○薬の副作用で指が震え、お茶を出したりひどい時は字もまともに書けない。○仕事で失敗しないか、上司とうまくやっていけるか、他の人とうまくやっていけるか。○ストレスをどう発散すればいいか。○出来上がりが満足しない時は気になる。○生活できる程度、ぜいたくできて、貯金できる。長続きして、厚生年金もらえるか。○物覚えが悪くなっているのが心配○理解のある職場をみつけれられるか。○自分の能力と仕事の要求。○遅刻が心配、ちゃんと仕事ができるかな。○体調が悪いので不安になる。○朝起きれないこと。○作業の指示ができるかどうか不安です○ストレス、前みたいにしんどいの嫌だと思うこと。といった生活のリズムと密接に関係する不安が多いことがわかった。

・就労支援ハンドブックを作成するときに行う SST の振り返りでロールレタリングの手法を使用することは前述したが、「就労をイメージして、自己PRしてください」という設問を設けた。その記述では、

○そうじができる。○力が強い。○ちゃんと敬語も使える。接客がいて、営業もいけます。○自分ができる範囲の仕事があれば厨房の仕事を続けたいです。○人と喋るのが苦手ですので、洗い場や調理補助をやりたいです。○愛想がよくて話しすぎ、喧嘩が多い。○手先が器用なので、コーヒーのつき方はうまくやれます。○若いときから接客の仕事をしてきたので、座ってする仕事より、接客の方が慣れている。○ウェ이터のアルバイト経験あり。○根気のいる仕事なら少しはできる。○注文がちゃんと聞けます。○走るのが早いです。○絵を描くのがうまい。○きれいき、こまめ、丁寧に仕事ができる○元気よくいつもあいさつを毎日しています。○お年寄りの人と話するのが得意です。○よく気が付きます。といった自己肯定的な記述が出ることが分かった。

ここまでのアンケートは当事者本人による就労意識についての項目であるが、次に高知県標準様式個別支援計画書を参考に社会適応測定尺度の評価を行った。最初に本人評価を行い、その後、職員による本人評価を行うことにより、認識の差異を確認することにした。この評価表は「規則正しい生活リズムがある」、「金銭管理ができる」などの、〈日常生活〉に関する項目について10項目、「あいさつができる」「意思表示ができる」などの〈対人関係〉に関する項目について8項目

目、「就労への意欲がある」「欠勤・遅刻の報告」など〈行動・態度〉に関する項目15項目について、できる、ときどき、できない、の3スケールで評価を行った。〈日常生活〉の項目群において、本人と職員の差異が大きかったのは「自分の障害や症状を理解する」、については33人中、11人について、「人の意見や行動に共感し行動する」については33人中、10人について職員は、できていないと評価している。〈対人関係〉に項目群において、「人と協力して仕事をする」については33人中、8人について職員は、できていないと評価している。〈行動・態度〉の項目群において、「就労への意欲を持つ」、「就労能力の理解」、「仕事の報告」、「欠勤・遅刻の連絡」、「6時間～8時間勤務」、「期待されているペースで仕事ができる」、「慣れるまで工夫し能力を向上」、「作業環境が変化しても対応できる」については33人中、7人～12人について、職員はできていないと評価している。

このアンケートの結果から、就労相談をしているが、支援へつながっていないケースがあること、これまでの就労経験から仕事に対する強い不安があることがわかった。しかし就労を希望する者は7割あり、本人の自己PRからは多様な可能性を示唆する内容が見て取れた。今後、本人と職員が見る課題のズレの大きい項目、「障害理解」、「仕事に必要な時間枠」、「連絡・報告」の項目も検討し、サポートのあり方をハンドブックに反映させる必要があることが明らかにできた。

3.3 アンケート結果を踏まえた個別就労支援ハンドブック案について

このアンケートで、就労希望のある方について、社会適応尺度の検討を本人と一緒にいき、就労についてのSSTを実施し、ロールレタリングの振り返りを個別支援ハンドブックの作成につなげていくことになる。個別支援ハンドブックの形式は、TEECHプログラムの形式に習い、視覚的構造化（絵や写真を利用する）、ワークシステムの設定（いつ、どこで、なにを、どれくらい、終了後は何があるかを伝える）、時間の構造化（次に何をしたらよいのかを理解する）、物理的構造化（意味と場所の一致）を意識しながら個人ファイルに必要な情報を追加、削除していくファイリング形式のものを模索している。

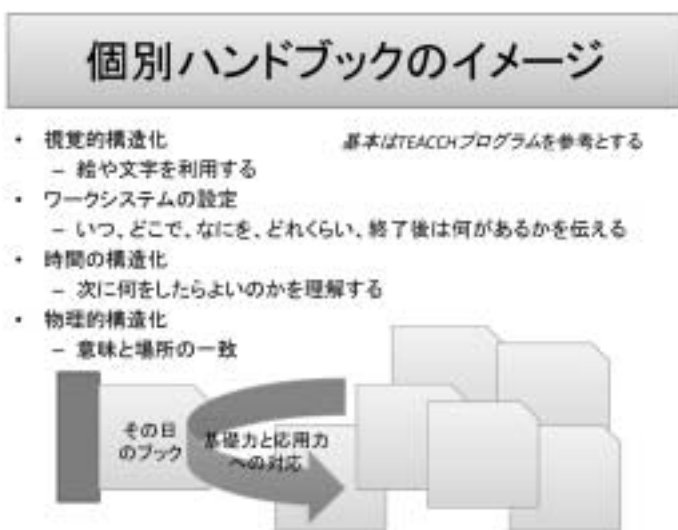


図2 個別支援ハンドブックのイメージ

また、このアンケートで就労意欲を示している方は2群に属し、就労意欲を示していない方は3群の支援の方向性を検討する必要がある。これまでの、就労を意識したハンドブック作成の流れと同じ方法において、生活面を中心としたハンドブックの作成を試みる必要がある。施設内での活動における目標設定では、就労不安・意欲の減退に対するサポートや、今の活動や作業の中で自己実現できる関係性を保障する居場所づくりが

必要になる。いうまでもなく、SSTと振り返りは本人主体で行う。時間を要することになるが、本人自身がこのハンドブックを作成する主体者であるという視点が最も重要である。「べてるの家」が当事者をサポートする形態を専門家主導ではなく、当事者研究と称し、自ら意識的に取り組む形態を構築している。本人自らが行うものでないと、就労を含め何事も成功しないとの姿勢と同じである。

おわりに

就労支援を制度的、地域的な視点で考察してみると、⁶⁾ 現行の障害者自立支援法では、雇用型、非雇用型の就労継続支援事業のいずれも、利用料が発生するため、その1割分の負担は460円相当となる。事業は日割り制度になっており、弾力性のあり就労支援を行う事業所は当事者本人の出勤率で施設運営をまかなうことになっている。現在、多くの施設では、出勤率60%程度であり、現行制度では運営を成り立たせるのに困難な状況である。また、応益負担で行われるため、出勤率が低い当事者本人の工賃そのものも低くなってしまう。当初から懸念されていた、運営のための支援計画に陥り、当事者の行きつ戻りつ、できる弾力性のある支援体制をつくるのが困難な状況となる。しかし、一方で地域の人々に必要な活動を事業化する視点も必要であり、地域の他分野との協働による生産、また、生産に限られた事業だけでなく、地域の中で展開できるメンタルヘルス事業など、地域貢献できる就労継続施設として、どのような連携が築けるかが焦点となる。向谷地⁷⁾が紹介する地域の課題に対して参画していく「協同労働」「雇用されない労働」も検討されなければならない。

A市のNPO法人メンタルサポートセンターは、これまで、電子メンタル相談事業として、主に当該市の住民を対象にメール相談を実施してきた。年間50件と、件数は少ないが、医療へのファーストコンタクトを担う役割を果たしている、また社会福祉協議会から任命を受ける福祉推進委員の方々を中心にメンタルヘルス教室を実施し、精神保健福祉分野の勉強会や講演会を実施、これまで、300人の方々が受講している。その他に、商工会議所と連携したメンタルヘルス相談の実施を次年度から検討しており、NPOならではの多角的な事業展開を行っている。しかし、当事者が主体となって取り組む就労支援は緒に就いたばかりであり、22年度から喫茶事業を行う予定の就労継続B型の事業案もまだ定まっていない。3年前に職員間で検討された3つの課題である、①地域性の課題、②目標設定についての課題、③施設の役割の課題をいかに克服するか、個別支援ハンドブック作成がその、一助となることを願っている。

引用・参考文献

- 1) 上野容子：「精神障害者の働く生活を支援する意味」、『精神保健福祉』38－4 2007 347頁
- 2) 野中猛・松為信雄 編：『精神障害者のための就労支援ガイドブック』金剛出版 1998 12頁
- 3) 同上23頁
- 4) 近藤珠代：「精神障害者ケアアセスメント」、『作業情報ジャーナル』38－7 2004 669頁
- 5) 倉本義則：「精神障害者の職業リハビリテーション2」、『桜花学園大学人文学部研究紀要』6 2003 75頁
- 6) 岩上洋一：「地域を拓く！精神障害者の地域生活支援」、『ソーシャルワーク研究』32－4 2007 73頁
- 7) 向谷地生良：「精神障害者の就労支援」、『職リハネット』63 2008 1頁
- 8) 倉知延章：「障害者自立支援時代における精神障害者就業支援の方向性」、『日本精神障害者リハビリテ-

ション学会』11-2 2007 29頁

- 9) 増田一世：「時評 障害者自立支援法の下での精神障害者社会復帰施設」,『日本精神衛生会』38-3 2007 56頁
- 10) 松為信雄：「精神障害者の就労支援の施策と課題」,『日本精神科病院協会雑誌』27-6 2008
- 12) 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』26-4 2006
- 13) 宇野木康子：「精神障害者の個別的な就労支援方式（IPS）の導入をめぐる課題」,『社会関係研究』14-2 2009