職業訓練修了生向け「ヨガ講座」実践報告

精神障がい者の職場定着支援の在り方を探る

著者名：大阪市職業リハビリテーションセンター 山田 加奈子

キーワード：職場定着支援、精神障がい、ヨガ、居場所的支援、予防的フォロー

要 旨

大阪市職業リハビリテーションセンター（以下、「当センター」という）は、1年間の職業能力開発訓練を行っている。障がい別に6つの科があり52名の訓練生が企業で働くことを目指している。訓練修了後は就職した職場で長く働き続けられるよう「職場定着支援」を実施している。精神障がい者を対象とした「ワークアドバンス科」（以下、「WA科」という）は定員7名の科である。精神障がいの特徴である心身の調子の波により、他科と比べると丁寧で長期間にわたる職場定着支援が必要となる。WA科開設から16年目を迎え、修了生の人数が増えるに従い、在職修了生の不調、休職や退職の前兆を見逃すことも増えた。現在在籍する訓練生への対応と職場定着支援との両立には指導員の物理的限界もあるため、職場定着支援の方法を検討し、WA科の訓練で実施しているヨガ講座を在職修了生向けに試行実施した。その目的と効果についてまとめたので報告する。

1 はじめに

令和5年度から障害者の法定雇用率（以下、「障害者雇用率」という）が2.3%から2.7%と引き上げられた。ただし、雇い入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げられる。

障害者雇用率の引き上げを見据え各企業の採用活動も活発となり、WA科もこの5年は訓練修了時にほぼ全員の就職先が決まっている。就職後、短時間で退職せずにその職場で長く働き続けるためには、働き続けるためのサポート「職場定着支援」が重要になる。特にWA科は精神障がいの特徴である心身の調子の波により、他科と比べると丁寧で長期間にわたる職場定着支援が必要となる。しかし、現在在籍する訓練生への対応と増え続ける修了生への職場定着支援との両立には指導員の物理的限界もあり、決して丁寧な支援ができていないとは言えない状況である。職場訪問や連絡の回数が減ることによって在職修了生の不調、休職や退職の前兆を見逃すことも増え、離職者も出していることから、これまでの職場定着支援の方法を見直す必要を感じていた。

2 WA科について

当センターでは平成20年4月に精神障がい者を対象とした1年間の特別委託訓練「WA科」を定員5名で開設した。平成26年4月には、平成30年度の精神障がい者雇用義務化を見据え定員を7名

に増員し、現在に至る。開設から現在（令和5年12月末時点）までに総計100名がWA科に入校し訓練を受講してきた。開設当初は統合失調症を主な訓練対象としていたが、現在では統合失調症に加え、うつ、そううつ、てんかん、依存症等の疾患の方が訓練を受講しており、発達障がいと精神疾患が重複している方の割合も増えている。

WA科の訓練では「働き続けるために必要な力を身につける」ことを目標にしている。「働き続けるために必要な力」を以下に示す。

(1) 働くための体力をつける、心身の健康管理の方法を知る

(2) 自分のことを正しく知る

①自分に出来ること（嫌ではないこと）、苦手なことを知る

②自分の強みを活かせる働き方を理解する

③苦手なことへの対策を考える

(3) モヤッとした時（「困った時」ではなく、その前）に発信する力、相談する力をつける

パソコンのスキル向上や簿記等の資格試験対策のような知識・技術の習得だけでなく、グループワークやコミュニケーショントレーニング（アサーティブネス）、プレゼンテーション大会、職場実習などを通して「チームで仕事をする力」の必要性に気付き、学んでいくカリキュラム内容になっている。様々な経験を通して自分の現時点での力を知り、1年をかけて「働き続けるために必要な力」を少しずつ身に付けていく。

また、人間関係構築の取り組みもWA科の特徴

である。指導員と訓練生の関係を「タテの関係」、訓練生間の同期の関係を「ヨコの関係」、訓練生と修了生の関係を「ナナメの関係」とし、他科よりも「タテ・ヨコ・ナナメの関係づくり」に意識的に取り組んでいるのは、訓練修了後も孤立しない・させないための工夫でもある。訓練生や修了生は自分が訓練を受けた「期」を大事にしており、それぞれの入校年度ではなく「●期生」と呼ぶ。現在訓練を受講している現役生「16期生」も、先輩の働く職場への見学や、先輩が現役訓練生の心配をするなど、ナナメのつながりも深い。

3 直近5年間の就職率と1年後の職場定着率

平成30年度入校「11期生」から令和4年度入校「15期生」までの直近5年間の就職率と入社1年後（15期生については令和5年12月末までの入社9か月後）の職場定着率を示す（表1）。

（表1）WA科 就職率と職場定着率

入校年度	平成30	令和1	令和2	令和3	令和4
訓練修了者(人)	6	6	6	7	6
就職者(人)	6	6	6	6	5
1年後の在職者(人)	4	5	4	3	3
就職率	100%	100%	100%	86%	83%
1年後の職場定着率	67%	83%	67%	50%	60%

注：令和4（令和4年度入校、令和5年4月就職）については、令和5年12月末時点の職場定着率を示した。

4 WA科 職場定着支援の課題

職場定着支援とは、就職後、職場に定着し長く働き続けられるよう行う支援である。個別支援と居場所的支援の大きく2つに分けられる。

(1) 個別支援

- ①個別相談（電話やメールでの相談対応、来所面談等）
- ②職場訪問（本人、人事や現場担当者との面談）
- ③地域調整（家族との連絡調整、医療機関や相談機関、障がい者福祉サービス等との連絡調整）

(2) 居場所的支援

- ①同窓会のように人が集まる形態で行う
- ②仲間づくり、安心できる居場所を提供することで孤立を防ぎ、変化等をキャッチしやすくする
- ③余暇を豊かにする企画

精神障がいは波のある障がいであり、体調が安定している時には無理なく出来ることや悩まずスルーできることも、不安定になると出来なくなる、不安や悩みから不眠や不調に陥り就労継続が難し

くなることがある。定期的な職場訪問、個別相談や面談には「予防的なフォロー」と「危機的場面への介入」があり、ある一定の時期を過ぎれば終了するというものでもなく、継続的に支援体制を敷く必要がある。職場や関係機関との連携は欠かさないが、当センター指導員は訓練期間中の雇用前実習や採用手続等で職場の担当者とのつながりが出来ることから、職場と関係機関との連絡調整役を担うことも多くなる。研究紀要第25号（平成23）、第29号（平成27）での横溝らの報告^{1) 2)}でもWA科の職場定着支援における課題として、指導員の物理的な限界を挙げている。

なお、当センターでは、30年以上前から知的障がい者対象のコース（ワーキングスキル科、ビジネスパートナー科）修了生向けに同窓会を定期的（年1回程度）に行っている。当センターに限らず、就労支援を行う障がい者福祉サービス（就労移行支援等）や障がい者就業・生活支援センター等の相談支援機関では、「居場所的支援」として調理実習や外出の企画など様々な工夫や取り組みがなされている。

WA科でも居場所的支援の取り組みとして大阪市障がい者就業・生活支援センターと共に、交流プログラム「ゆんたく会」を実施していた時期もあったが、平成30年度以降、様々な理由から実施ができていなかった。

5 修了生向けヨガ講座を試行実施

危機的場面の介入は個別支援でなければならないが、予防的なフォローは居場所的支援でも可能であることから、令和4年6月より職場定着支援の新たな試みとして「修了生向けヨガ講座」を開始した。

(1) WA科訓練へのヨガ導入について

平成30年度よりWA科の訓練にヨガを導入した。WA科訓練生には睡眠がうまく取れない人、常に緊張して体の力が弛められない人、マイナス思考のループから抜け出せない人、季節の変わり目や気圧の変化（雨が降る前等）に不調を訴える人が多い。主治医のアドバイスや投薬でも改善が認められない人もいるため、身体にアプローチをし、身体を楽にすることで脳を楽にできる方法を取り入れたいという思いがあったためである。

ヨガには普通の運動とは違い、以下のような特徴がある。

- ①運動であり、呼吸法であり、瞑想である
- ②運動と呼吸を一致させて行い、その中で生じる

内受容（身体の中からの感覚、身体の声）に意識を向ける

③交感神経優位の状態から副交感神経優位の状態に導く

ヨガを行うと、不安、抑うつ、陰性感情、疲労感は減少し、睡眠障害が改善することが報告されている。ヨガで得られたリラックスした感覚を通して、普段の自分がいかに緊張していたかを理解することができる。リラックスするとストレス性の身体症状が実際に和らぐことを体験することで、心と身体の関係を意識しやすくなるとも言われている。また、ヨガは自宅で一人でも行うことができ、自らの健康状態を向上させ、ストレス抵抗性を養うセルフケア法として活用できることも魅力である。

(2) ヨガ指導者について

岡らの報告³⁾によると、ヨガの医学的な効用と注意点は以下のとおりである。

①何種類ものポーズを練習する

ヨガでは日常ではしない姿勢や、普段使わない筋肉のストレッチを行う。正しく行うことで筋力がついて身体が軽くなり、柔軟性、バランス能力が養われる。その反面、筋肉痛や関節痛を生じやすい。

②普段と異なる呼吸を意識的に練習する

普段よりゆっくりとした呼吸を意識的に練習したり、息を吸った後に止めたり、ポーズに合わせて呼吸を行う。正しく行うと呼吸を通じた感情のコントロール、腹式呼吸が身につく、副交感神経優位の状態を作りやすくなる。

③内受容（身体の中からの感覚、身体の声）に意識を向ける

正しく行うと体調（身体の声）に従ったセルフケアが行いやすくなり、自分の身体を大切に感じるようになる。その反面、心的外傷体験のある人は、嫌な経験を思い出して精神的につらくなることもある。

④目を閉じて瞑想する

正しく行うと深くつろぎ、静かで平和な穏やかな気持ち、自他肯定的で前向きな気持ちになる。その反面、人によっては不安が増すことがある。

⑤セルフケアの方法

正しく行うと健康保持、増進のための有用な習慣を身に付けることができる。その反面、指導者がいないと我流（がんばりすぎる、力を入れすぎ）になりやすくなる。

精神疾患のある人がヨガを安全に有意義に学ぶ

ためには、精神疾患や障がいに関する知識を持っている指導者、もしくは指導経験の豊富なヨガ指導者による個別指導、または精神疾患や障がい特性に応じたプログラムを実施する必要がある。

WA科の訓練にヨガを導入するにあたり、ヨガ指導歴40年（精神障がい・発達障がいのある方への指導歴20年）のヨガ指導者に講師を依頼した。ハタヨガ（伝統的なヨガ）を本格的に学んだ指導者で、心と身体の緊張を緩め、人と比べず自分と向き合い、心を整えることを目的とした指導をして頂いている。修了生向けヨガ講座の指導にも快く応じて頂いた。

(3) 職場定着支援（居場所的支援）にヨガを選んだ理由

居場所的支援を実施するにあたり、同窓会的な集まり、調理やゲーム、外出等の特別なイベントではなく、ヨガを選んだ。平成30年度からWA科の訓練にヨガを導入し、心身の健康管理の効果を実感していたことが大きな理由であるが、その他の理由は以下のとおりである。

- ・自分のペースで取り組める（集まってにぎやかに雑談をして過ごすことに居心地の悪さを感じる人もいる）

- ・プログラムが毎月必ず「ヨガ」であり、場所も訓練で使っていた部屋である（どこで何をするのか見通しがつく安心感）

- ・訓練でヨガのリラックス効果を実感しているので、目的や必要性を感じやすい（明確な目的や効果がわかる安心感）

- ・特別なイベントへの参加に積極的ではない人（疲れやすい、慣れない環境が苦手な傾向のある人）も参加しやすい

(4) 実施目的

以下の3項目を実施目的とした。

①ヨガを通して心身の調子を整え、働き続けられる身体を維持する

②修了生と指導員が定期的に連絡を取り、顔を合わせる機会を作ることで、職場訪問が不十分であっても修了生の状況や変化を早めに把握する

③修了生同士のヨコ（同期）のつながり、ナナメ（先輩後輩）のつながりを作り、情報交換を行うことで気分転換や、働き続ける意欲を持ち続けてもらう

(5) 実施内容

- ・日程 月1回 土曜日 10:30~12:00

- ・場所 当センター 大講義室

- ・対象 WA科 令和3年度修了生

- WA科 令和4年度修了生

WA 科 令和 5 年度生（現役訓練生）
身体障がいのあるコース令和 4 年度修了生

- ・講師 WA 科訓練のヨガ指導者
- ・実施回数 18 回（令和 4 年 7 月～）

3 か月ごとにスケジュールを調整し、メールにて発信、希望者が参加をする形式をとった。毎回 4~5 名が参加している。終了後に希望者で集まり一緒に昼食に行くこともある。

6 事例

3 つの職場定着支援の事例から、ヨガ講座が果たした役割を紹介する。

(1) 事例 1 A 男性 30 代

高校中退後、10 年以上自宅から出られない、家族以外と話ができない状態が続いた。親族を頼って来阪。精神科入院後、精神科デイケア、障がい者就業・生活支援センターとの相談、就労継続支援 A 型を経て当センター WA 科に入校した。入社 1 か月後に職場訪問を実施。修了生向けヨガ講座には不参加（休みの日はゆっくりしたいとのこと）。入社 4 か月後、職場より A の無断欠勤が続いていると連絡が入った。A と面談し、職場の人間関係に悩んでいたという事情が確認できた。

【A の悩み】

- ・悩んでいることを、いつ、誰に、どのように伝えれば良いか解らなかった。
- ・人間関係で悩むのは自分が未熟だからかもしれない、職場に対して不満を感じるのは自分のわがままかもしれないと考えていた。
- ・悩みを打ち明けた相手に不快に思われないか、悩んでいることを知られることで自分が職場で不利な立場にならないか心配だった。
- ・悩み続けて耐えられなくなり「無断欠勤」してしまった。

【事例を通して確認したこと】

A には精神科デイケア、障がい者就業・生活支援センター、当センターという就職後もサポートをする支援機関があるものの、どの機関にも A からの発信はなく、彼の異変に気付いていなかった。「悩んでいる、困っている」と本人が認識し始めるタイミングと、周囲が発信してほしいタイミングにズレがあるため、本人からの発信を待つと手遅れになる場合があると確認ができた。

また、訓練では「モヤっとした時（「困った時」ではなく、その前）に発信する力、相談する力をつける」ことを目標にしているものの、完璧にできるようになって訓練を修了していくことは難し

い。そもそも WA 科に入校する人たちは、自分の内面（不快に思っている、我慢している等）に気付にくい、相談して解決することに慣れていない、信頼しても良いと思える相手がいない、誰にも頼らず自分一人で解決をしてきた人たちである。訓練で相談が出来るようになったケースには、指導員が異変に気付いて声をかけたことで発信できた場合も含まれていた。就職した先では環境も人も変わるため、訓練と同じように職場で発信できるとは限らない事も再確認した。

【ヨガ講座への参加とその後】

A には個別面談に加え、修了生向けヨガ講座に参加するよう提案した。一人暮らしで誰にも会わず思い詰めていたため、出かけて人との接点をつくること、気持ちを吐き出し聞いてもらう場所が必要と判断し提案をした。同期や馴染みの指導員、講師に会って話すことで、落ち込んでいる気持ちや固まった心身がほぐれ、視野が広がり、気持ちも落ち着いてきた様子であった。

職場との調整や話し合いを経て A は職場へ復帰した。ヨガ講座にはその後毎月参加している。

(2) 事例 2 B 女性 30 代

大学卒業後、就職、統合失調症発症、精神科入院、就労継続支援 B 型、障がい者就業・生活支援センターとの相談、障がい者雇用での就職、退職を経て当センター WA 科に入校した。職場定着支援として月 1 回の職場訪問を実施。修了生向けヨガ講座には初回から参加している。

入社 6 か月後、仕事への不安と不満の訴えがある。

【B の悩み】

- ・もっと自分に向いている仕事があるのではないかと、与えられる仕事は地味で単調なものばかりなので不満。
- ・転職したい、あこがれている職業に就きたい。
- ・ミスや失敗をすると怒られるのではないかといつも不安でびくびくしてしまう。

支援者間の情報共有と、職場訪問時に B を交えて職場と相談し、B に任せる業務の種類を増やした。

入社 9 か月後、仕事を休みがちになる。悩みの内容は入社 6 か月後とほぼ同じ。冬の寒い時期は毎年体調を崩しがちであるという他の支援者からの情報を受け、職場と情報共有。職場から B に週の勤務日数を減らして様子を見てはどうかとの提案があった。勤務日数が減り体調が落ち着いてくると気持ちも落ち着いてきた。月 1 回の職場訪問

での面談（B、職場、支援機関）を通じて B の緊張感が薄れ、職場との信頼関係が深まり、漠然とした不安感が少しずつ落ち着いていった。

入社 1 年後、職場の人間関係について悩んでいるが、支援者を介さずに上司と相談ができるようになり、仕事を休むこともあるが、復活に要する時間が短くなっていった。

入社 1 年 6 か月後、職場の人間関係について悩んでいるものの、自分にも変化すべき側面があることに気がつき始める。職場の雰囲気や業務に慣れ「なんとかなるさ」と思えるようになってきた。また、自分の楽しみを見つけ、参加できるコミュニティが増え、修了生向けヨガ講座の不参加の回も出てきた。

【ヨガ講座について B の感想】

- ・就職した当初はとても不安だったので、ヨガで指導員や同期の顔を見てホッとしていた。毎月会ってしゃべる事が支えになっていた。
- ・今は自分の趣味の活動で忙しくなってきたが、いつでも参加できる場所があるという安心感がある。

(3) 事例 3 C 男性 19 歳

大学中退後、当センター情報処理科 OA 実務コース（身体障がいのある方のコース）に入校した療育手帳をお持ちの方。訓練中の C は不安ことや気になる事があっても自分から発信することが苦手で、一人で抱えてしまう傾向が見られた。雇用前実習を経て採用内定が決まったが、C にとって初めての就職であり、入社した企業にとって C が初めての障がい者雇用であったため、双方が不安な状態でのスタートとなった。また、雇用前実習で信頼関係を築いた担当者が C の入社時には退職していたことから、本人も支援者も不安を感じたためヨガ講座への参加を促した。C は毎月参加し、表情も明るく、仕事も順調との話をしていた。入社 8 か月後、ヨガ講座に参加した C の様子がいつもより暗く元気がないため、指導員から声をかけたところ「最近周りの人たちがどんどん辞めていくのが不安」という発信あり。職場へ状況確認の連絡を入れ、C が不安を感じていることを職場と共有するきっかけとなった。

毎月 C の状況を見ていたからこそ、少しの変化に気付き介入するきっかけとなった。

7 今後の課題

(1) 修了生への案内方法

これまでは自由参加で「来たい人は来たらよい」

という告知をしていた。土曜日の午前中は平日の仕事でパワーを使い切って疲れているという理由で不参加の修了生もおり、事例 1 もその例である。また、入社 1 年目を迎える修了生からは「就職してすぐは、新しい環境に慣れるまで疲れるからと理由をつけてヨガには参加しなかった。今になって振り返ると参加しておけば良かったと思う」という意見をいただいた。

毎年訓練が修了する前に、訓練生へ職場定着支援について伝える機会を設けているため、予防的フォローという修了生向けヨガ講座の目的や必要性を伝え、理解した上で参加してもらうことで職場定着への効果が高まると思われる。

(2) 対象者と人数制限

ヨガは一度に指導できる人数に限りがあるため、定員を最大 10 名としている。毎年修了生が増えていくことや、WA 科だけではなく居場所的支援を行っていない科（身体障がいのある人対象のコース）にも支援が必要な人がいる。対象の範囲を広げることで、全ての参加希望者に応えることが出来なくなるのではないかと不安もある。

(3) 当センター内でどのように定着させるか

働いている修了生に参加してもらうために、修了生向けヨガ講座は土曜日に開催をしている。指導員の休日出勤を前提としているが、持続可能なプログラムとするためには他部署とも連携して取り組む必要がある。今後どのように当センター内で定着させるかが課題である。

8 おわりに

精神障がいや発達障がいのある方が働き始め、職場に慣れ、馴染み、自分らしさを出せるようになるまで短くとも 1 年間は、職場定着支援（特に予防的フォロー）は欠かせないと感じる。当センターだけで全てを担えるものではなく、職場、家族、医療機関や本人に関わりのある支援機関がチームでサポートしていくことになる。

訓練期間中は毎日顔を見ることができるので、ちょっとした変化に気付いた時にこちらからすぐに声をかけることができるが、就職すると毎日顔を合わせるができない。修了生も「これくらいのことをわざわざ相談しなくても、自分で頑張れる」「自分のせいで迷惑をかけてはいけぬ」と発信に遠慮をしまいがちになる。職場の方々も彼らの変化に気付きフォローをして下さる環境であっても、職場で見ることができない不安感や、職場だから言えないこともあるだろう。

修了生向けヨガ講座が、指導員にとって修了生の様子の変化等のちょっとした気づきの場になることで、職場や他の支援機関との情報共有につながり、個別面談やその他の対応によって大きな崩れを予防することにつながられるようになると、実施の意味があるだろう。

修了生にとっても定期的に集まり、心身を整え、馴染みの顔を見てホッとして、「相変わらず順調だよ」と確認し合ったり、「モヤっとしたことがあるんだけど、聞いてよ」と気軽に話せる場所、職場に馴染むまでの大変な時期を乗り越えるために役立つ場所になるように、引き続き在り方を試行錯誤していきたい。

参考・引用文献

- 1) 横溝香苗、岡本忠雄、今西智奈美：ワークアドバンスト科における職業能力開発訓練の取り組みについて、大阪市立心身障がい者リハビリテーションセンター研究紀要 25：39~44, 2011
- 2) 横溝香苗、今西智奈美、高瀬優子：精神障がい者対象の職業訓練の取り組みについて～就職継続を目指すタテ・ヨコ・ナナメの関係構築の試み～、大阪市立心身障がい者リハビリテーションセンター研究紀要 29：39~43, 2015
- 3) 岡 孝和、金光芳郎、守口善也、他 2 名：ストレス関連疾患に対するヨガ利用ガイド 医療従事者用，第 2 版，ストレス関連疾患に対する統合医療の有用性と科学的根拠の確立に関する研究，厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業，2015
- 4) 栗本啓司、浅見淳子：自閉っ子の心身をラクにしよう！，第 1 版，花風社，東京，2014
- 5) 栗本啓司、浅見淳子：芋づる式に治そう！，第 1 版，花風社，2015