

[資料]

精神障害者の就労支援を行っている施設職員が理想と考える 精神障害者の就労イメージ

清水 健史¹⁾ 伊藤 治幸¹⁾ 手塚 祐美子¹⁾ 藤井 博英²⁾

A mentally disabled person's working image which the institution personnel who are performing the mentally disabled person's vocational support consider to be an ideal.

Takeshi Shimizu¹⁾ Haruyuki Ito¹⁾ Yumiko Teduka¹⁾ Hirohide Fujii²⁾

(J.Aomori Univ. Health Welf. 12: 41 - 45, 2011)

I. はじめに

精神障害者への就労支援は、2006年に改正障害者雇用促進法が施行され、精神障害者が法定雇用率の算定対象になったことから、ますます推し進められるようになってきた。このような就労が実現するためには、雇用する企業側の考えを知ること¹⁾や、事業主の雇用経験を理解すること²⁾が必要になってくる。さらに、これまで作業所などが担ってきた就労前訓練の役割や、精神障害者の自立と社会参加を促進してきた支援³⁾を、これからは、就労先の現場が行う人的支援⁴⁾によって提供されることが求められるようになってくるのである。

それでは、精神障害者を受け入れる企業に求められる就労とはどのようなものであろうか。本研究ではこの問いに対して、地域で実際に精神障害者への就労支援を行っている施設職員を対象に、ミラクル・クエスチョンを用いて探索的に検討することにする。ミラクル・クエスチョンとは、ソリューション・フォーカスト・ブリーフ・セラピー (Solution focused brief therapy) と呼ばれる心理療法において用いられる質問技法である⁵⁾。この療法は、問題志向型の面接ではなく、解決志向の面接をするという特徴を持っている。そして、そこではクライアントに解決のための肯定的イメージを喚起させるいくつかの質問技法が準備されており、ミラクル・クエスチョンはその一つである。

基本的なミラクル・クエスチョンの技法は、「夜、寝ている間に奇跡が起きて問題が解決したら、翌朝、その

奇跡が起きたことがどんなことでわかりますか」といった質問をすることで、クライアントから解決像のイメージを引き出すものである⁶⁾。本来、この質問は、心理療法のプロセスの中で、十分な経験を持つ心理療法家が用いたときにその効果を発揮するものである。本研究は、心理療法プロセスを対象にした研究ではないが、このミラクル・クエスチョンの考え方を援用して、現在、精神障害者への就労支援を行っている施設職員が精神障害者にとって望ましい職場をどのようにイメージしているのかを明らかにすることを目的とするために用いることにした。それは、このような試みを通して、今後必要とされる具体的な精神障害者への就労支援を明確にしたいという意図があるからである。そして、精神障害者のある肯定的な就労の解決像を得ることを通して、今できる新たな支援とは何かといった検討が可能になると考えるのである。

II. 方法

1. 研究対象者

地域における作業所や福祉施設などで精神障害者の就労支援を担当している施設職員。

2. 調査期間

平成20年2月～3月に実施した。

なお、本調査は、地域で精神障害者の就労支援を実施している施設職員を対象にした一連の研究の一部であり、他の研究成果はすでに報告した⁷⁾。

1) 青森県立保健大学健康科学部看護学科

Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare

2) 日本赤十字秋田看護大学

The Japanese Red Cross Akita College of Nursing

3. データ収集方法

インタビュー調査を実施した。インタビュー内容は、ミラクル・クエスチョンを援用して、「奇跡が起きて精神障害者の理想の就労が実現できるとしたら、あなたはどのようなところで、それが理想の就労であることに気づくでしょうか」という問い対して自由に話してもらった。

インタビュー内容は対象者の許可を得てICレコーダーに録音した。その後、逐語録におこした。

4. データの分析方法

KJ法⁸⁾の第1ラウンドに準じて行った。

具体的には以下の手順で行った。

- 1) 逐語録に起こした内容を文章単位（1～2文程度）で抜き出しカードに記入した（ラベルづくり）
- 2) ラベルを広げ、意味が近いと考えられるカードを集めて表札を作成した（グループ編成）。
- 3) グループ編成作業を繰り返し行い、最終カテゴリーを抽出した。
- 4) 最終カテゴリーの関連に着目して図解化を行った。
- 5) 図解化したものを文章化した。

5. 倫理的配慮

対象施設の責任者と対象者に対して、研究の目的・方法などの概要を文書と口頭で説明した。そして、研究への参加は自由意志によるものであり、不参加でも不利益を生じないこと、途中で辞退する権利などを説明した。また、得られた情報は研究以外では使用しないこと。結果の公表にあたっては、匿名性とプライバシーの保護に努めることを約束した。

以上の点を説明し、同意書への署名をもって研究参加への承諾を得た。なお、本研究は、研究者の所属する機関の研究倫理委員会の承認を得て実施した。

Ⅲ. 結果

1. 対象者の概要

研究対象者は、地域における作業所や福祉施設などで精神障害者の就労支援を担当している施設職員7名であった（表1）。

2. 施設職員が理想と考える精神障害者の就労

逐語録から、一文に一つの意味が含まれるように文章を抜き出しカードに記入した。その後、同じ内容のカードを集めて、共通するテーマを付与し再びカードに記入しラベルを作成した。その結果、16枚のラベルが得られた。それらをさらに分析したところ、最終的に5つのカテゴリーに分類された。それらは、【人が仕事を持って続けることを体験させる】、【不足を補う環境がある】、【率直に話し合っ成り立つ人間関係が存在する】、【自分が安全であることが実感できる】、【同じ病気で悩んでいる人への相談員のような仕事】であった。（【 】は最終カテゴリー）

1) 【人が仕事を持って続けることを体験させる】

このカテゴリーは、与えられて仕事をきちんと楽しくできることや、自分の仕事に対して楽しみを見出すことを含んでいた。

2) 【不足を補う環境がある】

このカテゴリーは、障害者の特徴を理解した指導方法や、障害者の能力を理解した環境があることを含んでいた。

3) 【率直に話し合っ成り立つ人間関係が存在する】

このカテゴリーは、職場の人間関係や、仕事に必要なコミュニケーションをとることができることを含んでいた。

4) 【自分が安全であることが実感できる】

このカテゴリーは、自分のことをわかってくれる人がいることの実感を得られることや、必要以上のストレスが与えられることがないということを含んでいた。

5) 【同じ病気で悩んでいる人への相談員のような仕事】

このカテゴリーは、1枚のカードであったが、上記の他のカテゴリーに含まれないことから、最終カテゴリーとした。

3. 図解化

これら5つの最終カテゴリーを空間配置させた図解化を作成した（図1）。

4. 文章化

図解化に基づいた文章化を行った（表2）。

表1 対象者の属性

対象者	所属施設	職種	性別	就労支援 経験年数	現職場の 経験年数
Aさん	X作業所	作業指導員	女性	10年	1年
Bさん	X作業所	作業指導員 (PSW)	女性	13年	3年
Cさん	Y施設	生活支援員 (PSW)	女性	5年6カ月	6カ月
Dさん	Y施設	ケースワーカー	女性	35年	9年
Eさん	Z作業所	作業指導員	男性	3年	3年
Fさん	Z作業所	相談支援専門員 (PSW)	女性	11年	11年
Gさん	Z作業所	作業指導員	女性	1年2ヶ月	1年2ヶ月

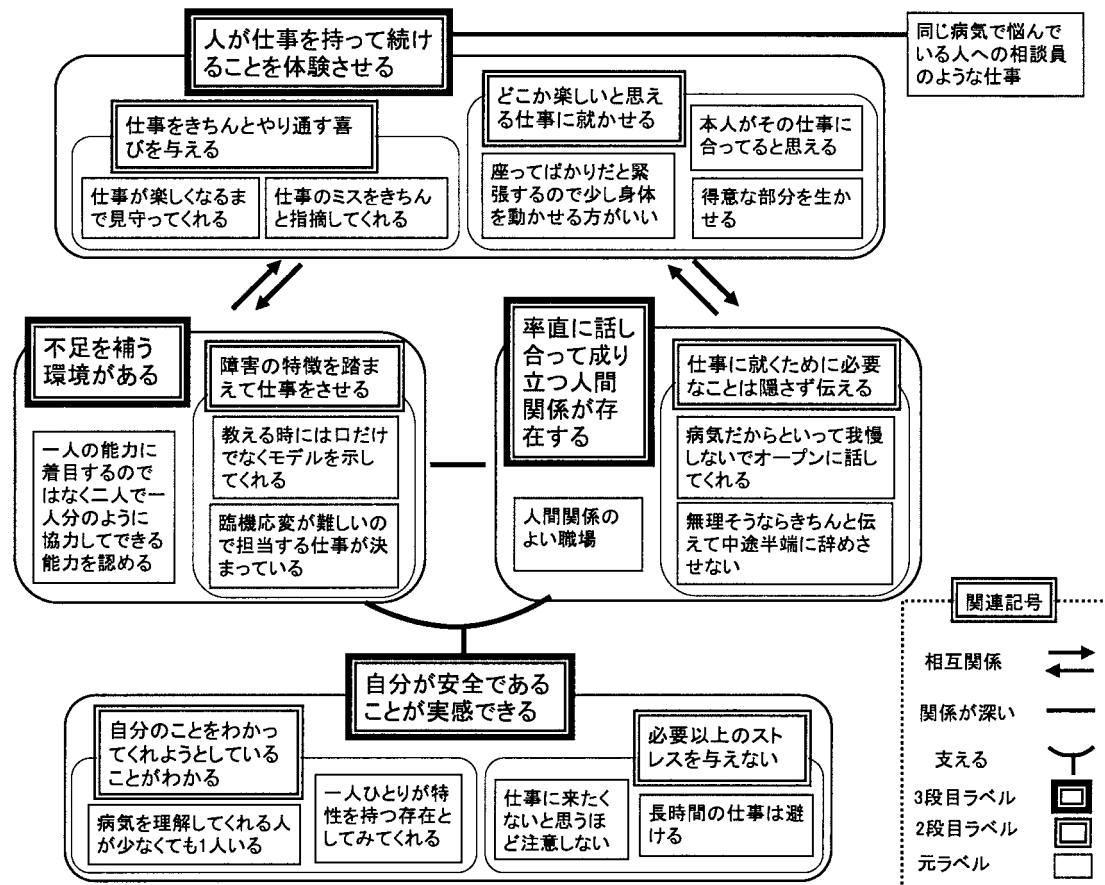


図1 施設職員が理想と考える就労の図解化

表2 施設職員が理想と考える就労の文章化

地域で精神障害者への就労支援を行っている施設職員は、理想的な就労として、【不足を補う環境がある】と【率直に話し合っ成り立つ人間関係が存在する】をあげていた。そして、【不足を補う環境がある】と【率直に話し合っ成り立つ人間関係が基盤にある】は相互に深い関係を持ちながら成立していた。さらに、【不足を補う環境がある】と【率直に話し合っ成り立つ人間関係が存在する】はそれぞれ【人が仕事を続けていくことを体験させる】ことと相互作用を持っていた。そして、【人が仕事を続けていくことを体験させる】ことは、【同じ病気で悩んでいる人への相談員のような仕事】と深い関係を持っていた。これらすべてのカテゴリーは、【自分が安全であることが実感できる】ことによって支えられることによって成り立っていた。

IV. 考察

1. 就労の基盤にあるもの

今回の結果から、まず【自分が安全であることが実感できる】という、精神障害者が自分自身の安全を実感できる職場であることが、望ましい就労の基盤にあること

が明らかになった。もともと、精神障害者はストレスに弱いことが指摘されており⁹⁾、対象者は、職場での人間関係が安定した、安全と認識できる環境であるほど、就労は継続しやすいと考えていることが明らかになった。また、このようなストレスに対する脆弱性は、精神障害そのものからくるものと、身体条件からくる場合もあることを考慮する必要性が指摘されており、何らかの身体疾患をもつ場合や身体障害を合併している場合には注意が必要¹⁰⁾であると考えられた。

また、【率直に話し合っ成り立つ人間関係が基盤にある】、【不足を補う環境がある】など、実務面については、精神障害者が不足している部分や、苦手と考えられる就労の形態を補うような支援、精神障害者が職場の人たちと率直に話し合える人間関係を形成する土壌を持っていることが大切であると考えられていた。相澤¹¹⁾は、働くことを希望する人であっても、就職できればそれでいいわけではなく、問題は、どのような働き方をするかということが大切であると述べている。そして、その人にあった仕事内容や労働条件、職場環境でなければ、障害があってもなくても、働くことは苦痛になってしまうと指摘している。このような支援は、障害者試行雇用事業やジョブコーチ支援事業として、すでに雇用支援施策

に含まれていると考えられるが、就職準備段階から職場定着までの期間にとどまらない、より継続的な支援が求められているのではないかと考えられた。

2. 就労の先にあるもの

対象者は、職場における望ましい就労環境を基盤にして、【人が仕事を持って続けることを体験させる】という就労を理想と捉えていた。これは、人が仕事を持って続けるという、本来の就労の意義にかかわるものであると思われた。しかし、一方で相澤¹¹⁾は、「仕事を通じて、自己実現を図り、社会的な役割を担い、収入を得る、精神障害のあるなしにかかわらず、多くの人にとって、働くことの意義には共通する面があるといえる」と述べている。そして、「多くの人に当てはまることを、あなたも精神障害のある人だから当てはまると見なすのはいかなるものであろう」と疑問を呈している。確かに、この意見には、ことさら精神障害者の就労の意義を誇大的に解釈してきたところがあるかもしれない。江畑¹⁰⁾も、就労することが絶対視されることが不幸な結果を招く可能性に言及している。この点を補うためにも、当事者のニーズや特性に配慮した有効で適切な援助方法、援助技術が求められてくる¹²⁾と考えられた。

また、このような就労の経験を経た後に、精神障害者が、当事者としてメンタルヘルスを支える仕事に就くことが視野に入れられていた。この視点は、クラブハウス方式^{13)~15)、注1)}を、より発展させた就労の位置づけになるのではないかと考えられ、クラブハウスモデルによって得られるリカバリーやエンパワー¹⁶⁾といった当事者の力を獲得した先に見えてくる就労のあり方であろうと考えられた。

V. 結論

本研究は、地域で精神障害者の就労支援を行っている施設職員を対象に、理想と考える就労のあり方を、ミラクル・クエスチョンを手がかりに検討してきた。その結果、精神障害者の就労にあたっては、自分が脅かされない安全と認識できることを基盤にして、精神障害者の特徴を理解した職場環境のもと、人として仕事を持って、その仕事を続けていくことが体験できる職場を理想の職場と考えていた。そのためには、仕事に対する楽しみや、達成感を持つこと、さらに将来的な職業的広がりとして、同じ病気で悩んでいる人に対する援助を行うことができることを目指した展望も明らかになった。

VI. 研究の限界と今後の課題

本研究は、対象者数が限られていることから一般化することは難しい。しかし、今回明らかになった結果は、実際に地域で精神障害者の就労支援を行っている施設職

員が抱く理想の就労を明らかにしたものである。今回得られた理想の就労に向けて、現実の精神障害者を取り巻く環境に目をむけ、実行可能な目標を設定しながら今後も就労支援に取り組んでいくことが重要であると考えている。

謝辞

本研究を行うにあたりご協力いただきました施設職員の皆さま、ご協力いただきました施設管理者の皆さまにこの場をお借りして感謝申し上げます。

本研究の一部は、平成23年度第4回ヒューマンケア科学学会学術集会（秋田市）にて発表した。

〔受理日：平成23年11月30日〕

〈注〉

1) クラブハウスとは、「従来の専門家によるケアや訓練とは異なって、職員がマネジメントサービスを提供して自助の力を養い、当事者相互の支援活動を培うシステム」¹³⁾である。

引用文献

- 1) 松為信雄：事業主の視点を知らう。精神障害とリハビリテーション, 14 (2), 7-10, 2010.
- 2) 小澤昭彦：事業主を対象とした精神障害者の効用に関する研究動向。精神障害とリハビリテーション, 14 (2), 11-15, 2010.
- 3) 三橋真人：小規模作業所の役割に関する一考察。精神保健福祉, 39 (1), 59-65, 2008.
- 4) 倉本義則：精神障害者の職業リハビリテーション2～就労支援の方法に関する検討～, 桜花学園大学人文学部研究紀要, 6, 77-95, 2004.
- 5) 鈴木俊太郎：ソリューション・フォーカスト・ブリーフ・セラピー面接におけるミラクル・クエスチョンの効果的な運用について。信州大学教育学部附属教育実践総合センター紀要『教育実践研究』, 10, 41-50, 2009.
- 6) 森俊夫, 黒沢幸子：〈森・黒沢のワークショップで学ぶ〉解決志向ブリーフセラピー。ほんの森, 110-113, 2005.
- 7) 清水健史, 伊藤治幸, 藤井博英：地域で精神障害者の就労支援を行っている施設職員の支援の実際。ヒューマンケア科学会誌, 3 (1), 52-59, 2009.
- 8) 川喜田二郎：発想法。中央公論新書, 2007.
- 9) 古賀香代子, 城戸美智代, 竹下友博他：地域生活支援センターにおける利用者短期雇用の試み～精神障

害者の就労支援を考える～. 病院・地域精神医学,
50 (4), 329-331, 2008.

- 10) 江畑敬介：専門職から見た就労支援の意義. 精神科臨床サービス, 9, 175-179, 2009.
- 11) 相澤欽一：当事者にとっての働く意義と就労支援. 精神科臨床サービス, 9, 170-174, 2009.
- 12) 大島巖：本人が望む就労を実現するには何が必要か. 精神科臨床サービス, 9, 186-190, 2009.
- 13) 宗像利幸：当事者の相互支援活動 - 日本にもクラブハウス方式を -. 臨床精神医学, 31 (1), 43-48, 2002.
- 14) 久永文恵：リカヴァリィを支援するクラブハウス. 精リハ誌, 6 (2), 138-143, 2002.
- 15) 金井聡：“弱さ”が紡ぎ出す“強さ”へ. 精神保健福祉, 41 (1), 15-18, 2010.
- 16) 加藤大輔：クラブハウスモデルが持つ意義. 精リハ誌, 10 (2), 67-73, 2006.