

職業リハビリテーション場面における
自己理解を促進するための
支援に関する研究

2018年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

職業リハビリテーション場面における 自己理解を促進するための支援に関する研究

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、職業リハビリテーションに関する調査をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本調査研究報告書は、職業リハビリテーションにおける自己理解を促進するための方法についての調査結果を取りまとめたものです。

調査にご協力頂きました皆様に、心よりお礼申し上げます。

本書が、職業リハビリテーションに携わる多くの関係者の方々に活用され、我が国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2018年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 木原 亜紀生

執筆担当

〈執筆担当〉

概要	前原 和明	障害者職業総合センター研究員
第1章	前原 和明	障害者職業総合センター研究員
第2章	前原 和明	障害者職業総合センター研究員
第3章	前原 和明	障害者職業総合センター研究員
第4章 1～2	前原 和明	障害者職業総合センター研究員
2 (1)	縄岡 好晴	千葉県発達障害者支援センター 主任
2 (2)	織田 靖史	玉野総合医療福祉専門学校 専任教員
2 (3)	松浦 隆信	鹿児島大学大学院 准教授
2 (4)	新倉 正之	青山会関内クリニック 就労支援員 ・櫻井 照美 青山会関内クリニック 就労支援員
2 (5)	野崎 智仁	国際医療福祉大学 助教
2 (6)	清水 浩	山形県立米沢女子短期大学 教授
3～4	前原 和明	障害者職業総合センター研究員
第5章	前原 和明	障害者職業総合センター研究員
第6章 1	前原 和明	障害者職業総合センター研究員
2	岡 耕平	滋慶医療科学大学院大学 准教授
3～4	前原 和明	障害者職業総合センター研究員

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。

研究担当者・研究担当時の職名、担当した年次は下記のとおりである。

前原 和明	障害者支援部門 上席研究員	(平成 28～29 年度)
戸ヶ崎 文泰	障害者支援部門 統括研究員	(平成 29 年度)

研究協力者

〈精神障害者に関する専門家〉

新倉 正之	青山会関内クリニック 就労支援員
野崎 智仁	国際医療福祉大学 保健医療学部 作業療法学科 助教
織田 靖史	玉野総合医療福祉専門学校 専任教員

〈発達障害者に関する専門家〉

松浦 隆信	鹿児島大学大学院 臨床心理学研究科 准教授
縄岡 好晴	千葉県発達障害者支援センター 主任
清水 浩	山形県立米沢女子短期大学 社会情報学科 教授

〈地域障害者職業センター 障害者職業カウンセラー〉

中村 絢子	長野障害者職業センター
岡田 麗子	岩手障害者職業センター
押尾 溪介	沖縄障害者職業センター
柴山 雅人	福島障害者職業センター
多田 真	三重障害者職業センター

※地域障害者職業センターにおける研究協力者については、ヒアリング調査を行った平成28年度時点の所属を明記した。

〈障害者就業・生活支援センター〉

宮崎 和香	社会福祉法人あげお福祉会 障害者就業・生活支援センターCSA
本島 ゆき	NPO法人わかくさ福祉会 障害者就業・生活支援センターTALANT
陸野 肇	社会福祉法人花の会 高槻市障がい者就業・生活支援センター
竹中 真理子	社会福祉法人わかくさ会 障害者就業・生活支援センターみなみ

協力専門家

〈研究計画及び研究全般に関する助言等〉

八重田 淳	筑波大学 人間系 生涯発達科学専攻 リハビリテーションコース 准教授
-------	------------------------------------

〈自己理解の支援に関する助言等〉

大谷 博俊	鳴門教育大学大学院 学校教育研究科 教授
-------	----------------------

〈障害受容の概念に関する助言等〉

岡 耕平	滋慶医療科学大学院大学 医療管理学研究科 医療安全管理学専攻 准教授
------	------------------------------------

〈事例収集及び事例研究に関する助言等〉

海老田 大五郎	新潟青陵大学 看護福祉心理学部 福祉心理学科 准教授
---------	----------------------------

〈キャリア発達及び支援に関する助言等〉

下村 英雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構 キャリア支援部門 主任研究員
-------	----------------------------------

目次

概要.....	1
第1章 問題の所在.....	7
1 調査研究の背景.....	7
2 研究デザイン.....	8
3 調査研究の目的.....	9
4 文献.....	9
第2章 職業リハビリテーションで用いられる「自己理解の支援」についての文献調査（調査1）.....	11
1 調査1の目的.....	11
2 方法.....	11
(1) 調査方法.....	11
(2) 分析手法.....	11
(3) 対象文献の選定.....	12
3 結果及び考察.....	15
(1) 先行要件：どのような場合に支援を実施しているか.....	15
(2) 属性：実施された支援はどのようなことか.....	16
(3) 帰結：どのような成果を目指して支援が実施されるか.....	17
(4) 関連概念：支援に関連する概念.....	19
4 文献.....	19
第3章 職業リハビリテーションで用いられる「自己理解の支援」の支援行動の構造（調査2）.....	21
1 調査2の目的.....	21
2 方法.....	21
(1) 研究手法.....	21
(2) 調査協力者.....	21
(3) 調査手続き.....	22
(4) 調査期間.....	22
(5) 調査票の内容.....	22
(6) 分析方法.....	23
(7) 研究倫理.....	23
3 結果.....	24
(1) 調査協力者の概要.....	24
(2) 支援行動の構造について.....	24
4 考察.....	37
(1) 障害間の支援行動の構造の違いについて.....	37
(2) 支援行動の提供を支える要因について.....	38
5 文献.....	38

第4章 職業リハビリテーション場面における「自己理解の支援」についての事例検討（調査3）	39
1 調査3の目的	39
2 事例報告	39
3 考察	71
(1) 「自己理解の支援」事例の特徴	71
(2) 各障害に対する支援構造	71
4 文献	72
第5章 支援対象者にとっての「自己理解」をすることの意味に関する研究（調査4）	73
1 調査4の目的	73
2 方法	73
(1) 調査方法	73
(2) 調査協力者	73
(3) 調査期間	73
(4) 調査手続き	73
(5) 分析手法	74
(6) 研究倫理	74
3 結果及び考察	74
(1) 精神障害者に対するインタビュー調査の結果	74
(2) 発達障害者に対するインタビュー調査の結果	82
(3) 総合的考察	92
4 文献	93
第6章 総括	95
1 職業リハビリテーションにおける自己理解について	95
2 職業リハビリテーションにおける「障害受容」にまつわる問題	95
(1) 障害受容研究の理論的展開	95
(2) 職リハにおける自己理解および障害受容の位置付け	98
(3) 障害受容へのこれからのアプローチ	99
3 まとめと今後の課題	100
4 文献	100
巻末資料	103

概要

「自己理解の支援」は、これまで職業リハビリテーション（以下、「職リハ」とする）において重要な支援事項として認識されてきた。日本職業リハビリテーション学会（編）（2002）の『職リハ用語集 第2版』では、「自己概念」の用語を解説する中で、「自己概念は自己理解の産物であり、主観性が入る余地が大きく、他からの評価と不一致になりやすく、不適応へと導くことになる」として、自己概念の形成を支援することは、「職業リハビリテーションの順調な進行、当事者の自己決定に関しても重要な意味を持つ」と書かれている。また、我が国の職リハの体系化を目指して執筆された松為・菊池（編著）（2006）による『職業リハビリテーション学 改訂第2版』では、「自己決定の支援を適切に行うためには、本人の自己理解や職業に関する理解を図ることが必要」であり、「専門家が本人の状態を把握した後、その結果を本人に説明する方法のみでは自己理解は進まない」と示されている。続く、日本職業リハビリテーション学会（編）（2012）の『職業リハビリテーションの基礎と実践』においても、「支援を受けるとはいえ本人が主体的に働くことになる職業リハビリテーションでは、情報の収集・整理の段階から、本人が主体的・能動的に関わり、自己理解を深めていけるよう支援することが求められる」と書かれている。

以上から、職リハにおいて自己理解を促進するための支援を提供することは重要なことであり、職リハの支援における基本的な観点であると言えることができる。実際、職リハの実践報告等において、「自己理解」という言葉が多々用いられる状況が確認でき、「自己理解」を支援することの重要性が、実践現場においても広く共通理解されていると考えられる。しかし、「自己理解」の概念が、職リハにおける支援の重要な観点として捉えられている一方で、この「自己理解」をベースとした実践がどのようなものであり、具体的にどうすればよいのかということについては十分に明らかになっていない。

そこで、本調査研究では、職リハにおける「自己理解」を促進するための支援行動を明らかにするために、以下の4つの調査を実施した。そして、各章において、それぞれの調査結果を取りまとめた。

第1章では、本調査研究の実施に至る背景を示した上で、本調査研究の研究目的を明示した。

第2章では、調査1として、職リハに携わる支援者の間で用いられている「自己理解の支援」の概念について取りまとめた。

職リハにおける実践発表が多く行われる高齢・障害・求職者雇用支援機構主催の職業リハビリテーション研究・実践発表会（第22回より、職業リハビリテーション研究発表会から名称変更）の過去5年間（2011～2015年）の全ての発表論文に目を通し、一度でも「自己理解」とのキーワードが使用されている発表論文を対象文献として選定した。対象文献を「概念分析」の手法を用いて分析した結果、「自己理解の支援」の概念は、以下の4つの観点到に整理できた。

①先行要件：どのような場合に支援を実施しているか

本調査における先行要件は、「どのような場合に支援者は、自己理解を促進するための支援を実施しているのか」に相当する。文献の内容面の分析から、表1-1のような場合として整理できた。

表1-1 先行要件：どのような場合に支援を実施しているか

場合	内容
障害理解の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの障害を把握することの難しさがある ・障害により自らの障害を理解することが難しい
機会の不足	<ul style="list-style-type: none"> ・一般健常者の中で普通に生活してきた期間が長い ・就労に必要なスキルを獲得する機会が無かった

②属性：実施された支援はどのようなことか

本調査における属性は、「実施された自己理解の支援はどのような行動か」に相当する。文献の内容面の分析から、表1-2のような行動として整理できた。

表1-2 属性：実施された支援はどのようなことか

行動	内容
経験等の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・実体験を通じた自らの特徴の把握 ・行動の結果ではなく、そのプロセスに対する振り返り ・過去の経験の振り返りと整理
他者からのフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> ・強みに着目したフィードバック ・支援場面等での具体的な助言 ・他者の意見を参考にした特徴整理 ・同じ障害のある仲間からの気づき
現状の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・過去と現在の状況の比較 ・現状の記録 ・内省の実施 ・スキルの有無の確認
課題の整理	<ul style="list-style-type: none"> ・課題の整理
知識の獲得	<ul style="list-style-type: none"> ・働くために必要な知識の習得
支援における工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・障害特性に応じた現状の示し方 ・失敗できる環境の構築 ・活動の見通しを持たせる ・タイムリーなフィードバック ・変容を目指すのではなく促す ・個別面談でのフィードバック ・文字や図等での視覚的提示

③帰結：どのような成果を目指して支援が実施されるか

本調査における帰結は、「どのような成果を目指して自己理解の支援が実施されるか」に相当する。文献の内容面の分析から表1-3のような成果として整理できた。

表1-3 帰結：どのような成果を目指して支援が実施されるか

成果	内容
生活上の変化	・人生設計の検討ができる
行動面の変化	・行動が変容する ・第三者への相談ができるようになる ・対人関係の良さが見られる
就業に向けた準備	・就業への不安が軽減される ・就業に向けた準備ができる
就業支援に役立つ	・配慮内容の検討ができる ・ジョブマッチングが可能となる ・働くことについて検討できる ・特徴理解ができる ・就業に必要な知識を獲得する
安定した就労が可能となる	・長期的な就労が期待できる
内面変化	・自信の獲得や自尊感情を持てる ・主体性の獲得ができる

④関連概念：支援に関連する概念

本調査における関連概念は、「自己理解の支援に関連・類似して用いられる概念」を指す。文献の内容面の分析から表1-4のような概念が関連概念として整理できた。

表1-4 関連概念

概念
・キャリア教育 ・気づき ・障害受容 ・特徴の整理把握

第3章では、調査2として、支援者が実施する自己理解の支援行動の構造を明らかにするために実施した質問紙調査の結果を取りまとめた。分析の結果、表1-5のような障害間の支援行動の構造の違いが明らかになった。

表1-5 障害間の因子構造の比較

	精神障害		発達障害
	統合失調症	気分障害	
因子構造	現状認識の促進	現状認識の促進	現状整理のための工夫
	実体験の提供	実体験の提供	現状認識の促進
	現状整理の依頼	現状整理の依頼	
	情報収集機会の設定	情報収集機会の設定	情報収集に基づく振り返り

各障害に対する支援行動の特徴として、以下の二つが考えられた。まず、一つ目の特徴は、統合失調症と気分障害の間での因子構造の類似性である。実践現場に対するインタビューでは、その介入の具体的な内容面において、統合失調症者に対して「支援対象者の持つ就業のイメージと現状の間にあるズレに気づいてもらう」ように関わる一方で、気分障害の人に対しては、「睡眠リズムや波に気づき、体調をマネジメントしていく」といった観点の違いを把握することができた。二つ目の特徴は、精神障害と発達障害の間での因子構造の違いである。精神障害者に対する支援行動が実体験の場や情報収集の機会を提供することに力点が置かれている一方で、発達障害者に対する支援行動は、むしろ、自分自身の現状を把握してもらうだけではなく、それを整理してもらうことを支援するという点での違いが見られた。

また、結果より、機関間での支援行動の実施程度及び経験年数の違いから、自己理解の支援行動の提供を支える要因として、職リハにおける支援経験とプログラムや講習といった枠組みの有無の影響が考えられた。

第4章では、調査3として、自己理解の支援の実例事例を提示し、自己理解の支援の提供に向けた具体的方法を取りまとめた。得られた6つの実践事例の区分は、表1-6の通りである。

表1-6 事例の分担執筆の区分

節	事例の種類
(1)	発達障害者支援センターにおける事例
(2)	病院・デイケアにおける事例
(3)	
(4)	就労移行支援事業所における事例
(5)	
(6)	特別支援学校における事例

第5章では、調査4として、支援対象者に対するインタビュー調査から就業することの意味を把握し、そこから自己理解を促進することの意味について検討した結果を取りまとめた。

支援対象者6名から調査協力を頂いた。その内訳は、精神障害者3名、発達障害者3名であった。支援対象者に対するインタビュー調査から、様々な支援を受ける中で支援対象者が得たと感じていることや支援対象者が抱える困難さに関する語りを得ることができた。また、支援対象者の語りから、自己理解の支援の有効性が確認できた。その上で、支援対象者にとっての整理に向けた認識の変化のタイミングやこの種の挑戦への思いが重要であることが示唆された。自己理解の実践においては、支援者側からのみの観点ではなく、この認識変更にまつわる機微に配慮した支援が行われる必要があると考えられた。

以上の調査を踏まえて、第6章では、本調査研究報告書の総括を行った。総括において整理した要点は以下の通りである。

- 職リハにおける「自己理解の支援」は、支援対象者の機会の不足により自らの障害理解が困難な場合に提供される。
- 支援者は、「自己理解の支援」を提供することで、就業支援の提供に向けた準備及び資料等作りをすることができ、就業支援において有効に機能する。

- 「自己理解の支援」は、実践上、障害毎に異なる介入の観点とアプローチで提供をされている。
- 「自己理解の支援」の提供に向けては、職リハにおける支援経験と共に、支援を提供するためのプログラムや制度があることが有効に機能する。そのため、支援経験を補完するための研修等や機関間の連携が有効である。
- 支援対象者は、就業経験が無いことでの不安や就業に向けての課題整理の困難さを感じており、「自己理解の支援」を受けることにより、その不安及び困難さを解消することができる可能性がある。
- 「自己理解の支援」においては、支援対象者の認識変更に係る心理的側面の機微に配慮することが必要である。

以上より、本調査研究報告では、職リハで未整理のままに残されてきた「自己理解の支援」についての整理を行った。今後の課題として、調査を通して得られた自己理解の支援行動及び視点が、実践現場において有用であるかについての確認をしていくことが必要であると考えられた。

第 1 章

問題の所在

1 調査研究の背景

平成 29 年度の全国のハローワークにおける障害者の職業紹介件数及び就職件数は、いずれの障害種別においても前年度から増加し、過去最高を更新し続けている（厚生労働省，2017）。特に、精神障害者及び発達障害者（精神障害者については精神保健福祉手帳の所持者であり、障害者手帳を所持しない発達障害者は「その他の障害」に分類される）の職業紹介件数及び就職件数については、身体障害者及び知的障害者と比べて、近年大幅に増加している。

このような中、精神障害者及び発達障害者本人の就業することへの希望と期待が高まっている。また、現在、精神障害者及び発達障害者の雇用を検討する企業も増えてきており、雇用や雇用管理に向けた支援ニーズは更に高まっていくことが予想される。これらの期待やニーズに応えていくためにも、職リハに携わる支援者は、その支援をより有効なものとしていかなければならない。

このため、本調査研究では、職リハにおける「自己理解」を促進するための支援方法に焦点を当てる。この「自己理解の支援」は、これまで職リハにおいて重要な支援事項として認識されてきた。

Rubin,S.E.& Roessler,R.T が著した『Foundation of the Vocational Rehabilitation Process』は、米国において職リハを学ぶ大学院修士以上の人を対象とした専門書である。現在まで版が更新され、最新版として第 7 版が出版されている。既に 1978 年の初版（Rubin,S.E.& Roessler,R.T, 1978）において、支援において対象となる障害者の自己概念（self-concept）を明らかにし、自己理解（self-understanding）を促進することが必要と記されていることが確認できる。この記載箇所は、2016 年に発行された第 7 版（Rubin,S.E.& Roessler,R.T, 2016）においても削除されず残されており、職リハにおいて自己理解を促進させることは、重要な視点として捉えられ続けてきたことがわかる。

また、我が国においても、この「自己理解の支援」は、重要な概念として実践現場において認識されてきた。

日本職業リハビリテーション学会（編）（2002）の発行した『職リハ用語集 第 2 版』では、「自己概念」の用語を解説する中で、「自己概念は自己理解の産物であり、主観性が入る余地が大きく、他からの評価と不一致になりやすく、不適応へと導くことになる」として、自己概念の形成を支援することは、「職業リハビリテーションの順調な進行、当事者の自己決定に関しても重要な意味を持つ」と書かれている。

我が国の職リハの体系化を目指して執筆された松為・菊池（編著）（2006）による『職業リハビリテーション学改訂第 2 版』では、「自己決定の支援を適切に行うためには、本人の自己理解や職業に関する理解を図ることが必要」であり、「専門家が本人の状態を把握した後、その結果を本人に説明する方法のみでは自己理解は進まない」と示されている。続く、日本職業リハビリテーション学会（編）（2012）の『職業リハビリテーションの基礎と実践』においても、「支援を受けるとはいえ本人が主体的に働くことになる職業リハビリテーションでは、情報の収集・整理の段階から、本人が主体的・能動的に関わり、自己理解を深めていけるよう支援することが求められる」と書かれている。

以上から、職リハにおいて自己理解を促進するための支援を提供することは重要なことであり、職リハの支援における基本的な観点であると言えることができる。実際、職リハにおける実践報告等において、「自己理解」という言葉が多々用いられる状況が確認でき、「自己理解」を支援することの重要性が実践現場においても広く共通理解されていると考えられる。

しかし、「自己理解」の概念が、職リハにおける支援の重要な観点として捉えられている一方で、この「自己理解」をベースとした実践がどのようなものであり、具体的にどうすればよいのかということについては十分に明らかになっていない。

例えば、関連すると考えられる調査研究はいくつかあるが、この「自己理解の支援」そのものを対象としたものはない。職リハにおけるカウンセリング技法の構成内容を明らかにした研究（障害者職業総合センター，2005a・2005b）では、視点として自己理解を支援することの必要性が指摘されているが、この自己理解の支援の具体的な内容の詳細までは明らかにされていない。また、障害者職業総合センター（2011）では、認知の障害のある障害者を対象とする自己理解の促進のための支援技法について調査している。しかし、この研究は、研究の切り口として認知機能の障害に焦点が当てられており、職リハにおける「自己理解の支援」とは何であり、どのようなものかを明らかにするものではない。その他、我が国の職リハに関する実践報告や調査・研究において、「自己理解の支援」の必要性や重要性が指摘されているが、体系的に整理・検討はなされていない。

本調査研究では、このような状況に基づいて、職リハにおける「自己理解」を促進するための支援行動を明らかにする。この調査研究は、以下の2つの理由から研究実施の意義があると考えられる。

第一に、本調査研究は、職リハにおける支援の質の向上を可能にすると考えられるからである。

支援において、自己理解を促進する視点を持つことは、障害者本人の主体的な取組みに基づく就業支援の提供を可能にする（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（編），2017）。よって、自己理解の具体的な支援行動を明確化することを試みる本調査研究により、職リハにおける支援者の実践知を共有することが可能になると考えられる。これは、職リハにおける理論や支援技法をより効果的に活用することに繋がるため、職リハ支援の質の向上に寄与するであろう。

第二に、自己理解を促進するための支援は、職リハの基本的姿勢である本人主体の立場を補強すると考えられるからである。

リハビリテーションでは、支援を受ける支援対象者本人の主体的な自己決定や問題解決を支援するというエンパワメントの視点が強調される（松為・菊池（編著），2006）。これは、職リハにおける支援においても同様である。自己理解の支援は、支援対象者である本人の主体性の尊重や自己決定、エンパワメントを促すと言われており（Breeding,R.R., 2008）、支援対象者の自己理解を促進することの必要性について支援者が共通認識し、実行に移せるようになることは、職リハにおける支援での本人主体や自己決定の視点を持つことを促すであろう。

これらの理由から、本調査研究では、職リハにおける自己理解の支援の実践を整理、分析することで、職リハの実践現場における支援の視点を提供することを目指す。

2 研究デザイン

本調査研究は、計4つの調査から構成される。その構成は、表2-1の通りである。

表2-1 本調査研究の構成

	調査方法	目的
調査1	文献調査	職リハの実践現場における「自己理解の支援」の概念について整理
調査2	質問紙調査	職リハの実践現場における「自己理解」の支援行動の明確化
調査3	事例調査	職リハにおける「自己理解の支援」の具体的方法の提示
調査4	インタビュー調査	支援対象者にとっての「自己理解」をすることの意味についての検討

調査1では、文献調査を実施し、職リハの実践現場における自己理解を促進するための支援の内容がどのようなものとして捉えられてきたかについて整理を行う。

調査2では、職リハの実践現場における自己理解の支援構造を把握するために、文献調査及び専門家ヒアリングから得られた支援行動に関する質問紙調査を行う。

調査3では、職リハ及び就労支援に携わる実践者及び研究者により報告された支援事例から、自己理解の支援の具体的なあり方について検討する。

調査4では、支援対象者にとって、働くこと及びそのための支援を受けることの認識を調査し、そこから自己理解の支援の意味について検討する。

本調査研究では、以上の4つの調査を実施することとする。なお、各調査における研究手法等の詳細については、以下の各章で説明する。

3 調査研究の目的

以上より、本調査研究においては、次の3点を目的に、調査研究を実施していくこととする。

- (1) 自己理解の支援の実態を明らかにする。
- (2) 職リハにおける自己理解の支援の具体的内容を明らかにする。
- (3) 職リハの実践場面における自己理解の支援の視点を提示する。

4 文献

- (1) Breeding, R. R. : Empowerment as a Function of Contextual Self-Understanding: The Effect of Work Interest Profiling on Career Decision Self-Efficacy and Work Locus of Control. Rehabilitation Counseling Bulletin, 51-2, 96-106. 2008
- (2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（編）：平成29年度版 就業支援ハンドブック. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2017
- (3) 厚生労働省：平成28年度・障害者の職業紹介状況等. 厚生労働省 2016
〈http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureshougaiyououtaisakubu-shougaisakoyoutaisakuka/0000084782_1.pdf〉(2017年5月31日)
- (4) 松為信雄・菊池恵美子（編著）：職業リハビリテーション学 改訂第2版. 協同医書出版社 2006
- (5) 日本職業リハビリテーション学会（編）：職リハ用語集 第2版. 日本職業リハビリテーション学会 2002
- (6) 日本職業リハビリテーション学会（編）：職業リハビリテーションの基礎と実践. 中央法規 2012
- (7) Rubin,S.E.&Roessler,R.T : Foundation of the Vocational Rehabilitation Process, University Park Press,Baltimore 1978
- (8) Rubin,S.E.&Roessler,R.T. : Foundations of the Vocational Rehabilitation Process (Seventh Edition), PRo-ed, Texas 2016
- (9) 障害者職業総合センター：障害者就業支援におけるカウンセリング技法と障害への配慮. 調査研究報告書, No.68, 障害者職業総合センター. 2005a
- (10) 障害者職業総合センター：障害者就業支援におけるカウンセリングの技法と障害への配慮. 資料シリー

ズ, No.32, 障害者職業総合センター. 2005b

- (1 1) 障害者職業総合センター：認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法に関する研究. 資料シリーズ, No.59, 障害者職業センター. 2011

第2章

職業リハビリテーションで用いられる 「自己理解の支援」についての文献調査

1 調査1の目的

職リハの様々な支援者が集うケースカンファレンスの場や支援者が他の支援者にケースに関する助言等を行う場面において、支援対象者の「自己理解」を促進することの必要性が指摘されることがある。職リハに携わる支援者間において、このような「自己理解」を促進することの必要性や重要性の共通理解がなされていると考えられる。では、この支援者間で共通理解されている「自己理解の支援」とはどのようなものなのであろうか。調査1では、職リハの支援者の間で用いられている「自己理解の支援」の概念について調査することとする。

2 方法

(1) 調査方法

調査1では、職リハにおける「自己理解」の促進に向けた支援を提供する実践報告についての文献調査を行うこととする。

(2) 分析手法

ア 概念分析について

調査1の文献調査では、概念分析の手法を用いる。

概念分析の手法は、1960年代より看護領域における研究手法として定着し、しばしば看護理論の研究をする場合に用いられている。そもそも看護学は、非常に幅広い対象領域（例えば、小児看護から精神看護、等）から構成される。よって、看護学の研究においては、各対象領域における看護活動に共通して発生する課題やその解決の方法について検討していくという看護活動の本質に迫ることが求められている。このため、様々な看護に共通する概念を理解することが必要とされている（上村・本田，2006）。この概念とは、実践において生じた何らかの現象に対するイメージのことである。つまり、概念分析とは、この概念を伝達するための唯一の手段である言語を用いて、この概念の構成要素を分解し、要素間のつながりを明確にして、これを吟味していくような手法になる。

このような概念分析は、ウィルソン（Wilson, J.）の手続きに始まり、概念の捉え方や分析の視点等から、数種類の手続きに分類される（上村・本田，2006）。他の概念分析の手続きでは、概念を静的で普遍的であると捉えているのに対し、ロジャーズ（Rodgers, B.L.）の手続きは、真実というよりも、実際的な効果や目的を明らかにすることを目指しており、概念を動的で文脈に依存する形で捉えている（中北，2010）。

調査1では、職リハの実践現場において支援者が用いている「自己理解の支援」という概念を整理することを目指している。そのため、「自己理解の支援」の持つ支援の力動性をそのままに捉えられるのに加えて、具体的手続きとして、実践に還元していくという観点を持たせることが可能であると考えられ、ロジャーズ（Rodgers, B.L., 2000）の概念分析（concept analysis）の手続きを参考に分析を行った。

イ 分析の具体的手続き

ロジャーズの概念分析の手法では、分析対象となる文献全てを母集団として、内20%程度、または最低でも30本の文献数をサンプルとして収集し、分析を行うことが決まっている。一見、サンプルとする文献数が30本となると、少ないと感じられるが、そもそも概念分析の研究目的として、比較的新しい事柄やこれまで注意があまり払われなかった事柄を対象とするため、より多くのサンプルを得ることが難しいという事情を勘案しての数である（Rodgers, B.L., 2000）。

具体的な手続きとしては、文献をサンプリングした後に、対象、介入、研究目的、結果等の情報から次の4つの

観点に基づき分析を行う。

①先行要件(Antecedents)

対象となる概念に先立って生じる要件

②属性(Attributes)

先行要件との関連から対象となる概念が持つ属性

③帰結(Consequences)

その対象となる概念の結果に引き続いてどのようなことが生じるかの帰結

④関連概念(Related Concepts)

さらに関連する概念の抽出

ロジャーズの概念分析は、これらの4つの観点から対象とする概念の性質を明確にする方法である(中北, 2010)。「ある概念が使われている時に何が起きている?」、「その前に何が生じている?」、「その後は何が起きた?あるいは概念の結果として何が起きた?」、「違う状況では異なった概念が用いられているのか?」、「人によって違う?」といったような側面からデータへの問いかけを行いつつ分析を行った(Rodgers, B.L., 2000)。

(3) 対象文献の選定

調査1では、職リハにおける実践発表が多く行われる高齢・障害・求職者雇用支援機構主催の職業リハビリテーション研究・実践発表会(第22回より、職業リハビリテーション研究発表会から名称変更)の発表論文集を対象として調査した。過去5年間(2011~2015年)の発表論文から対象文献の選定を行った。「自己理解」というキーワードにより、上記の発表論文集における対象文献を自動的に選び出すことが難しいため、その期間の全ての発表内容に目を通して、一度でも「自己理解」のキーワードが使用されている発表論文を対象文献として選定した。

その結果、表3-1の通り、発表論文集の551件の文献の内、計32件の文献を概念分析の対象とした。

表3-1 開催回毎の対象文献数

開催回	総発表文献数	対象文献数
第19回(2011)	115	8
第20回(2012)	105	7
第21回(2013)	104	5
第22回(2014)	109	5
第23回(2015)	118	7
合計	551	32

また、対象とした文献の内訳は、表3-2の通りである。

表3-2 発表論文集における該当文献内訳

No.	タイトル	著者名	発表年	開催回	ページ
1	アスペルガー障害成人前期の「育ち」－自己理解の取り組みを通して－	山田輝之	2011	第19回	161-164
2	発達障害のある生徒のキャリア教育（Ⅰ）－親の会によるプログラムの「運営」の意義と実施上の工夫－	新堀和子・榎本容子・ボーバル聡美・武澤友広・松為信雄	2011	第19回	165-168
3	発達障害のある生徒のキャリア教育（Ⅱ）－障害特性をふまえたプログラムの「内容」の報告－	ボーバル聡美・新堀和子・榎本容子・武澤友広・松為信雄	2011	第19回	169-172
4	発達障害のある生徒のキャリア教育（Ⅲ）－プログラムを通じた生徒の「自己効力感」「勤労観」「自尊感情」の変化－	武澤友広・新堀和子・榎本容子・ボーバル聡美・松為信雄	2011	第19回	173-176
5	リワーク支援利用者の主体性向上プロセスに関する一考察	浅井孝一郎	2011	第19回	291-294
6	ステップアップ雇用から常用雇用への移行を目指すための支援について②－幕張ストレス・疲労アセスメントシート（MSFAS）を活用した支援事例－	村山奈美子・平田佳和・白兼俊貴・森 誠一・下條今日子	2011	第19回	310-313
7	発達障害者の職場定着支援から見えてきた課題－コミュニケーションに対する欲求について－	柴田泰臣	2011	第19回	325-327
8	奈良県における地域の就労移行支援事業所の取り組み	角光裕美	2011	第19回	328-330
9	職業指導（就職活動）支援ツールを用いた支援の試み	相良佳孝	2012	第20回	113-116
10	キャリア発達の向上を意識した本校版「キャリアプランニング・マトリックス」の作成と学習活動への活用	小田島利紀	2012	第20回	125-128
11	就労前の能力把握と整理	前田 亮	2012	第20回	136-138
12	休職復職時における生活記録表記入の効果についての考察	佐々木紀恵・伊東一郎	2012	第20回	223-225
13	企業におけるトータルパッケージを用いたキャリア形成支援の可能性－ADHD傾向を伴う知的障害のある社員における職務行動の安定化の過程	長谷川浩志・若林功	2012	第20回	238-241

14	アスペルガー障害成人の「育ち」(第2報)ー求職活動・職場定着の取り組みー	山田輝之	2012	第20回	270-273
15	発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける問題解決技能トレーニングの実践	立澤友記子・稲田祐子・井上 量	2012	第20回	274-277
16	障害者職業総合センター職業センターの「高次脳機能障害者のための職業リハビリテーション導入プログラム」試行実施経過について	菊香由加里・伊藤透・野澤 隆・小林久美子・土屋知子	2013	第21回	96-99
17	リワーク支援における心理教育の効果についての考察	池田 精・井口陽子	2013	第21回	128-129
18	発達障がいのある青少年のライフサイクルにおけるキャリア教育の実践について	中島 修・平江由紀	2013	第21回	178-181
19	第2学年体験学習におけるワーク・チャレンジ・プログラムについて	大塚千枝・林 眞司	2013	第21回	186-189
20	高次脳機能障害に対する就労・就労継続のための要因検討ー2ー ～医療機関とジョブコーチの連携について～	鈴木 修・片桐伯真・秋山尚也・植田正史・塩入陽平	2013	第21回	267-270
21	発達障害のストレス・疲労のセルフモニタリングと対処について～発達障害者のワークシステム・サポートプログラムの事例より～	古野素子・中村祐子・増澤由美	2014	第22回	150-153
22	発達障害者の自己理解を促すための効果的な就労支援の方法について～発達障害者就労支援カリキュラムの実践を通じて～	大村良平	2014	第22回	158-161
23	「高次脳機能障害者のための職業リハビリテーション導入プログラム」の試行実施状況について～3年間の取組を通して～	菊香由加里・我妻芳恵・坂本佐紀子・吉川俊彦	2014	第22回	178-181
24	難病者の就労支援に向けたアセスメントのあり方に関する一考察～京都府難病相談・支援センターとの連携による就労支援～	武藤香織・戸田真里	2014	第22回	300-303
25	発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究 その1	根本友之・望月葉子・武澤友広・知名青子・榎本容子 松本安彦	2014	第22回	318-321
26	メンタル疾患による休職者の再発防止につなげる復職訓練プログラムー心理面の本質的な課題の直面化に焦点を当ててー	諏訪裕子・北堀真衣・島倉 大・張磊・伊東あずさ	2015	第23回	68-69
27	うつ・気分障害圏に特化した就労移行支援～リワーク支援で人生の選択を～	新倉正之・櫻井照美	2015	第23回	172-173

28	記憶障害を有する者の補完方法習得に向けた支援について	菊香由加里・河合智美・松村礼奈・井桁重乃・大曾根未希	2015	第23回	182-183
29	発達障害のある学生へのキャリア支援の実践 その1～本人・親・学校を対象としたWing PROのアプローチ	新堀和子・市村たづ子・ポーバル聡美・藤岡美和子・松村佳子・松為信雄	2015	第23回	218-219
30	発達障害のある学生へのキャリア支援の実践 その2～高校生を対象とした親子集中講座の実践と今後の展望～	市村たづ子・新堀和子・ポーバル聡美・藤岡美和子・松村佳子・松為信雄	2015	第23回	220-221
31	障害高校生を一般就労に導く放課後等デイサービスの新しいスタイル「のとよーび」の取り組み	名和亜由美	2015	第23回	222-223
32	高次脳機能障害のある方が企業で働くための取り組み	辻 寛之・西脇和美・巴 美菜子	2015	第23回	246-247

3 結果及び考察

(1) 先行要件：どのような場合に支援を実施しているか

本調査における先行要件は、「どのような場合に支援者は、自己理解を促進するための支援を実施しているのか」に相当する。文献の内容面の分析から、表3-3のような場合として整理できた。

表3-3 先行要件：どのような場合に支援を実施しているか

場合	内容
障害理解の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの障害を把握することの難しさがある ・障害により自らの障害を理解することが難しい
機会の不足	<ul style="list-style-type: none"> ・一般健常者の中で普通に生活してきた期間が長い ・就労に必要なスキルを獲得する機会が無かった

文献調査に基づく実態として、支援者は、支援対象者が「障害理解の困難さ」を持っている、あるいは、自分自身を知るための「機会の不足」があると考えた場合において、支援対象者の自己理解を促進するための支援を実施していた。

「障害理解の困難さ」は、支援対象者が「自らの障害を把握することの難しさがある」や「障害により自らの障害を理解することが難しい」といった内容から整理された。この「困難さ」としては、疾病否認や病識の希薄さ、認知または知的機能の障害が例として挙げられる。

「機会の不足」は、支援対象者が「一般健常者の中で普通に生活してきた期間が長い」ために「就労に必要なスキルを獲得する機会が無かった」といった内容から整理された。この「機会の不足」は、中途障害である場合や幼少期において診断を受けていなかったこと、幼少期に診断を受けていたとしても一般校に在籍してきたことによる障害の認識が十分ではない、といったことが例として挙げられる。

(2) 属性：実施された支援はどのような行動か

本調査における属性は、「実施された自己理解の支援はどのような行動か」に相当する。文献の内容面の分析から、表3-4のような行動として整理できた。

表3-4 属性：実施された支援はどのような行動か

行動	内容
経験等の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・実体験を通じた自らの特徴の把握 ・行動の結果ではなく、そのプロセスに対する振り返り ・過去の経験の振り返りと整理
他者からのフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> ・強みに着目したフィードバック ・支援場面等での具体的な助言 ・他者の意見を参考にした特徴整理 ・同じ障害のある仲間からの気づき
現状の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・過去と現在の状況の比較 ・現状の記録 ・内省の実施 ・スキルの有無の確認
課題の整理	<ul style="list-style-type: none"> ・課題の整理
知識の獲得	<ul style="list-style-type: none"> ・働くために必要な知識の習得
支援における工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・障害特性に応じた現状の示し方 ・失敗できる環境の構築 ・活動の見通しを持たせる ・タイムリーなフィードバック ・変容を目指すのではなく促す ・個別面談でのフィードバック ・文字や図等での視覚的提示

文献調査に基づく実態として、支援者は、支援対象者に対して、「経験等の振り返り」を行うこと、「他者からのフィードバック」が得られること、「現状の把握」ができること、自分自身の「課題の整理」ができることの現状を認識するための支援を実施するとともに、就業に関する「知識を獲得」できるための支援を実施していた。また、加えて、支援を実施する際には、「支援における工夫」が取り入れられていた。

「経験等の振り返り」は、相談における言葉によるやり取りではなく、作業訓練や職場実習等における「実体験を通じた自らの特徴の把握」をすること、「行動の結果ではなく、そのプロセスに対する振り返り」をすること、自らの「過去の経験の振り返りと整理」といったような内容から構成される行動である。

「他者からのフィードバック」は、支援に際して、支援対象者のマイナス面のみを指摘するのではなく「強みに着目したフィードバック」をすること、フィードバックに際しては「支援場面等での具体的な助言」をすること、作業結果や他者の認識等の「他者の意見を参考にした特徴整理」をすること、グループワーク等を通じて、「同じ障害のある仲間からの気づき」を得るといった内容から構成される行動である。

「現状の把握」は、支援対象者本人に対して振り返りを行ってもらい「過去と現在の状況の比較」を行ってもらうこと、自分自身の具体的な状況を知るために「現状の記録」をしてもらうこと、具体的な場面等における自分の立ち居振る舞い等についての「内省の実施」をすること、就業に向けて必要な「スキルの有無の確認」を具体的にやっていくことといった内容から構成される行動である。

「課題の整理」は、支援対象者が支援を受ける中や働く中で知ることができた「課題の整理」を具体的に実施するといった内容から構成される行動である。

これらの「経験等の振り返り」、「他者からのフィードバック」、「現状の整理」、「課題の整理」は、支援対象者の自己理解の促進に向けて、支援対象者が自分自身の現状を整理するための行動としてまとめることができる。

「知識の獲得」は、支援対象者が「働くために必要な知識の習得」することを支援するといった内容から構成される行動である。各文献では、障害者雇用の制度に関する知識、ビジネスマナーや職場での一般的なルールに関する知識の習得に向けた支援があった。

「支援における工夫」は、支援場面において、支援対象者に対して現状を伝える際には、「障害特性に応じた現状の示し方」の工夫をすること、失敗が自信の喪失や場面からの逃避に繋がらないように「失敗できる環境の構築」をすること、今後の就業に向けてどのような支援や活動を行っていくかという「活動の見通しを持たせる」こと、支援対象者に対しては結果等を「タイムリーにフィードバック」すること、支援対象者の自己理解の「変容を目指すのではなく促す」という視点を持って支援すること、フィードバックに際しては「個別面談でのフィードバック」を行うこと、言葉で伝えるだけでなく「文字や図等での視覚的提示」をすることといった内容から構成される行動である。

(3) 帰結：どのような成果を目指して支援が実施されるか

本調査における帰結は、「どのような成果を目指して自己理解の支援が実施されるか」に相当する。文献の内容面の分析から表3-5のような成果として整理できた。

表3-5 帰結：どのような成果を目指して支援が実施されるか

成果	内容
生活上の変化	・人生設計の検討ができる
行動面の変化	・行動が変容する ・第三者への相談できるようになる ・対人関係の良さが見られる
就業に向けた準備	・就業への不安が軽減される ・就業に向けた準備ができる
就業支援に役立つ	・配慮内容の検討ができる ・ジョブマッチングが可能となる ・働くことについて検討できる ・特徴理解ができる ・就業に必要な知識を獲得する
安定した就業が可能となる	・長期的な就業が期待できる
内面変化	・自信の獲得や自尊感情を持てる ・主体性の獲得ができる

文献調査に基づく実態として、支援者は、「生活上の変化」が生じること、「行動の変化」が起きること、「就業に向けた準備」をすること、「安定した就業が可能となる」こと、「内面変化」が起きることに加えて、「支援者の就業支援に役立つ」ことが自己理解の支援の成果として捉えていた。

「生活上の変化」の内容としては、就業に留まらず「人生設計の検討ができる」ことがあった。つまり、自己理解の促進により、働くことも含めて、どのような生活をしていくかといったことを考えることができるようになることを支援成果として捉えていた。

「行動の変化」の内容としては、就業する上で求められる行動ができるようになるという「行動が変容する」こと、職場で必要とされるスキルの一つでもある「第三者に相談できるようになる」こと、職場環境に馴染む上で重要な「対人関係の良さが見られる」ことがあった。

「就業に向けた準備」の内容としては、支援対象者が持つ「上手く仕事ができるだろうか」や「病気が再発しないだろうか」等の「就業への不安が軽減される」こと、就業経験等が無い中で就業する上での必要な事柄等を理解するためのステップになるといった「就業に向けた準備ができる」ことがあった。

「就業支援に役立つ」の内容としては、就業に向けた「配慮内容の検討ができる」こと、職業選択場面での「ジョブマッチングが可能となる」こと、自らのキャリア形成のあり方や従事する職務の内容に納得する等の「働くことについて検討できる」こと、自らの特徴とそこへの対処法等を知るという「特徴理解ができる」こと、企業で働く上で求められることが何かを知るという「就業に必要な知識を獲得する」ことがあった。

「安定した就業が可能となる」の内容としては、継続雇用や安定出勤等の「長期的な就業が期待できる」ことを成果として指摘することがあった。

「内面変化」の内容としては、これまでの生活の中での様々な経験から喪失してしまった「自信の獲得や自尊感情を持てる」こと、就職活動や就業後の職場での振る舞いにおいて「主体性の獲得ができる」ことがあった。

上記の成果の内、「行動の変化」、「就業に向けた準備」、「就業支援に役立つ」、「安定した就業が可能となる」は、どちらかといえば、支援対象者を支援するために支援者にとって有用であるという観点の成果としてまとめることができると考えられた。

(4) 関連概念：支援に関連する概念

本調査における関連概念は、「自己理解の支援に関連・類似して用いられる概念」を指す。文献の内容面の分析から表3-6のような概念が関連概念として整理できた。

表3-6 関連概念

概念
・キャリア教育
・気づき
・障害受容
・特徴の整理把握

分析対象とした文献の中では、特に、知的障害者や発達障害者の就業に向けた「キャリア教育」や「キャリア発達」に関する研究において、「自己理解」のキーワードが用いられていた。「キャリア教育」において、「自己理解」は、重要な概念の一つとして位置づけられている。例えば、「キャリア教育」について、吉田（2008）は、特別支援学校高等部の進路教育において、進路情報の収集方法や活用等に関する教育のみならず、キャリア発達の観点から自己理解に関する教育が行われていると報告している。また、菊地（2010）は、知的障害を有する児童及び生徒のキャリア発達過程について触れながら、中学部及び高等部の段階では、自己決定に基づいた進路選択を促していくために必要となる自己理解を醸成することが重要であると指摘している。このような観点から、関連概念として提示した。分析対象とした文献において、「気づき」及び「特徴の整理把握」は、自己理解の概念と共に、しばしば用いられており、関連概念として提示した。

最後に、本調査では、「障害受容」も関連概念として提示した。この「障害受容」と「自己理解」の概念の関係性については、「第6章 総括」の「2 職業リハビリテーションにおける「障害受容」にまつわる問題」において検討することとする。

4 文献

- (1) 菊地一文：ライフキャリアを踏まえた障害者の支援. 職業リハビリテーション, 23(2), 33-39. 2010
- (2) 中北充子：「リラクセーション」の概念分析 産後早期の女性を対象としたケアへの適用の検討. KEIO SFC JOURNAL, 10(1), 57-69. 2010
- (3) 野中 猛：リカバリー概念の意義. 精神医学, 47 (9), 952-961. 2005
- (4) Rodgers,B.L.&Knafl,K.A. : Concept Development in Nursing:Foundations, Techniques, and Applications(2nd ed). W.B.Saunders Company, Philadelphia. 2000
- (5) 上村朋子・本田多美枝：「概念分析」の主な手法とその背景についての文献的考察. 日本赤十字看護学会誌, 6(1), 94-102. 2006
- (6) 吉田昌義：障害児の進路指導と職業リハビリテーション—教育の立場から—. 職業リハビリテーション, 22(1), 50-51. 2008

第3章

職業リハビリテーションで用いられる 「自己理解の支援」の支援行動の構造

1 調査2の目的

調査1では、文献調査に基づき、職リハにおいて支援者間で共通理解されている「自己理解の支援」の実態が明らかになった。調査2では、調査1で得られた支援の実態に基づき、支援者が実施する自己理解の支援行動の構造を明らかにする。

2 方法

(1) 研究手法

自己理解の支援行動の構造を明らかにするために、質問紙調査を実施した。加えて、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターに対するインタビュー調査の結果を用い、実践的観点から結果の分析を行った。

(2) 調査協力者

職リハ機関の内、障害者への直接支援を行っている機関である地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターに所属する職員を協力対象とした。

ア 地域障害者職業センター

全国52カ所の地域障害者職業センター（支所を含む）に所属し、第三期研修を修了した障害者職業カウンセラーに対して、各機関1名以上の協力を依頼した。

なお、第三期研修とは、障害者職業カウンセラーに対する専門研修の一つであり、厚生労働大臣指定講習を修了して7年以上の業務経験を有する障害者職業カウンセラー職に対して行われるものである。この研修により、障害者職業カウンセラーとしての方法論の集大成を図るとともに、より高度で専門的な業務を遂行していくために必要な知識及び技術を習得することが目指されている。

イ 障害者就業・生活支援センター

全国329カ所（平成29年4月現在）の障害者就業・生活支援センターに所属し、就業支援担当の職に就く者について、各機関1名以上の協力を依頼した。

ウ 調査協力機関数

調査協力機関数は、表4-1の通り。

表4-1 調査協力機関数

調査協力機関	機関数（カ所）
地域障害者職業センター	52
障害者就業・生活支援センター	329
全体	381

エ インタビュー調査

研究に協力を頂いた地域障害者職業センター5カ所及び障害者就業・生活支援センター5カ所に対するイ

インタビュー調査を質問紙調査の結果の分析の補足として実施した。

(3) 調査手続き

質問紙調査の実施に際しては、電子メールを用いて依頼を行い、電子メールでの返信をもって回収を行った。

(4) 調査期間

2017年6月16日～2017年7月31日に質問紙調査を行った。インタビュー調査については、質問紙調査の前後において各機関1回ずつ実施した。

(5) 調査票の内容

ア 基本属性

基本属性として、①年齢、②性別、③就業支援年数を調査した。

イ 「自己理解の支援」における支援行動に関する調査用紙

調査1における文献調査で得られた支援行動（概念分析の結果における「属性」に相当）に基づき、障害者職業カウンセラーとしての経験を有する研究員（2名）によって、計20項目からなる支援行動及び「自己理解の支援」における特徴や工夫を問う自由回答欄からなる質問紙調査を作成した。表4-2に質問項目を示す。なお、巻末に調査に用いた質問紙調査表を添付した。

表4-2 「自己理解の支援」における支援行動に関する調査項目

No.	項目
1	様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する
2	結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する
3	対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する
4	支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える
5	履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する
6	支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える
7	他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する
8	相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する
9	現在の生活状況の記録を対象者に依頼する

10	相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する
11	就業に向けた準備状況（職業準備性及び作業技能等の有無）を支援者から示す
12	対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する
13	対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する
14	現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する
15	失敗しても大丈夫と感じられるような安心できる環境を提供する
16	対象者が支援の見通しを持てるように工夫する
17	課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う
18	対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連続して変わっていくことを目指すような支援をする
19	個別相談の機会を定期的に行う
20	現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする

回答は、支援場面での各項目の支援行動の実施頻度について5件法（1＝全く行っていなかった、2＝あまり行っていなかった、3＝時々行っていた、4＝ほぼ行っていた、5＝必ず行っていた）で回答を求めた。

加えて、調査用紙は、「精神障害者（統合失調症）」、「精神障害者（気分障害）」、「発達障害者」のそれぞれの障害種別に対する実施状況について回答を求めた。なお、調査協力者によっては、支援経験のない障害種別もあることが想定されることから、最低でも2種類以上の障害種別に対する回答をするように依頼した。

（6）分析方法

回答については統計的に分析した。

なお、統計分析においては、「統計分析ソフト HAD」（清水，2016）を用いた。この「HAD」は、Microsoft Excel で動く、心理統計分析用のフリーソフトである。統計結果の信頼性については、開発者の清水（2016）により確認済みである。

（7）研究倫理

調査2については、障害者職業総合センター調査研究倫理委員会での審査を得た（受付 No.29 年度-01）。

3 結果

(1) 調査協力者の概要

調査協力者数を表4-3に示した。各機関1名以上の調査協力を求めたことから、複数名からの協力を得ることができた機関もあった。各機関1名の調査協力を得たとした場合の回収率は、地域障害者職業センターで55.8%、障害者就業・生活支援センターで38.3%、職リハ機関全体としては40.7%であった。

表4-3 調査協力者数

調査依頼機関	総機関数	協力者数
地域障害者職業センター	52 機関	29 人
障害者就業・生活支援センター	329 機関	126 人
全体	381 機関	155 人

次に、調査協力者の基本属性を表4-4に示す。

表4-4 調査協力者の基本属性

調査協力者数	男		女	
地域障害者職業センター	13 人		16 人	
障害者就業・生活支援センター	71 人		55 人	
全体	84 人		71 人	
年齢	平均	標準偏差	最小値	最大値
地域障害者職業センター	43.4 歳	6.55	32 歳	59 歳
障害者就業・生活支援センター	41.8 歳	8.58	25 歳	63 歳
全体	42.1 歳	8.24	25 歳	63 歳
経験年数	平均	標準偏差	最小値	最大値
地域障害者職業センター	19.7 年	7.10	10 年	36 年
障害者就業・生活支援センター	6.7 年	5.31	1 年未満	26 年
全体	9.2 年	7.59	1 年未満	36 年

(2) 支援行動の構造について

ア 精神障害（統合失調症）に対する支援行動

(ア) 各項目の要約統計量

精神障害（統合失調症）に対する支援行動の各項目の要約統計量は、表4-5の通りであった。

表 4-5 要約統計量

項目	有効 N	平均値	標準偏差
1	153	3.40	0.93
2	152	4.19	0.83
3	153	4.30	0.80
4	153	4.25	0.73
5	152	3.36	0.95
6	153	3.71	0.98
7	152	2.55	1.04
8	153	3.27	0.88
9	153	2.69	1.05
10	151	3.17	0.98
11	151	3.63	0.96
12	153	3.35	0.95
13	152	2.51	0.98
14	153	4.46	0.63
15	153	3.95	0.89
16	152	3.94	0.85
17	153	3.46	0.82
18	153	3.86	0.81
19	153	3.88	0.79
20	153	3.30	0.93

項目 2、3、4、14 において天井効果が見られたが、いずれも「自己理解の支援」における支援行動を表す重要な項目であると考えられ、項目から削除せずに分析に用いた。

(イ) 支援行動の構成因子

分析対象とした計 20 項目の質問項目への回答結果を用いて因子分析（最小二乗法、プロマックス回転）を行った。因子数は、カイザーガットマン基準（固有値 1.0 以上）により、4 因子が考えられた。因子負荷量が.30 未満の項目を削除し、再度、因子分析を実施した上で、因子の解釈の可能性も考慮して最終的に 19 項目から 4 因子を抽出した。

表 4-6 に、プロマックス回転を行った結果の因子パターンを示した。

表4-6 回転後の因子パターン

		因子1	因子2	因子3	因子4	共通性
2	結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	.781	.214	-.181	-.023	.702
14	現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	.778	-.159	.114	-.093	.507
3	対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	.708	.181	-.004	-.071	.651
16	対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	.650	.173	-.023	.022	.598
4	支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	.639	.040	.152	-.076	.529
15	失敗しても大丈夫と感じられるような安心できる環境を提供する	.570	.019	.092	.125	.499
18	対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連なって変わっていくことを目指すような支援をする	.488	-.188	.381	-.018	.428
19	個別相談の機会を定期的に行う	.319	-.022	.154	.093	.215
11	就業に向けた準備状況（職業準備性及び作業技能等の有無）を支援者から示す	-.074	.737	.202	-.147	.545
5	履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	.094	.537	-.020	.186	.485
1	様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	.198	.516	-.066	.129	.489
6	支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	.162	.395	.144	.171	.501
8	相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	.216	-.080	.571	.211	.641
12	対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	-.018	.263	.503	-.019	.414
20	現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	-.007	.392	.412	-.217	.352
10	相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	.235	.150	.356	-.001	.392
13	対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	.029	-.117	-.012	.816	.607
7	他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	-.061	.044	-.046	.642	.378
9	現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	-.197	.208	.311	.395	.393
	因子寄与	6.163	4.931	4.000	3.000	

各因子の信頼性係数 α は、因子1から順に、.878、.781、.717、.678であった。

因子1については、「結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する」、「現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する」、「対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する」等の支援行動から構成され、「現状認識の促進」と名付けた。

因子2については、「就業に向けた準備状況（職業準備性及び作業技能等の有無）を支援者から示す」、「履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する」、「様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する」等の支援行動から構成され、「実体験の提供」と名付けた。

因子3については、「相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する」、「対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する」、「現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする」等の支援行動から構成され、「現状整理の依頼」と名付けた。

因子4については、「対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する」、「他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する」、「現在の生活状況の記録を対象者に依頼する」の支援行動から構成され、「情報収集機会の設定」と名付けた。

なお、各因子の因子間相関は、表4-7のようになった。

表4-7 因子間相関

	因子1	因子2	因子3	因子4
因子1	1.000			
因子2	.665	1.000		
因子3	.555	.456	1.000	
因子4	.443	.431	.489	1.000

(ウ) 経験年数による支援行動の違い

下位尺度平均得点と経験年数の間でのピアソンの相関分析の結果を表4-8に示した。表4-8より、経験年数とすべての因子の各下位尺度平均得点の間で有意な正の相関が見られた。

表4-8 下位尺度平均得点と経験年数の間の相関

	因子1： 現状認識の促進	因子2： 実体験の提供	因子3： 現状整理の依頼	因子4： 情報収集機会の設定
経験年数	.226 **	.300 **	.199 *	.394 **

** $p < .01$, * $p < .05$

(エ) 機関間の支援行動の違い

機関間での各因子の下位尺度平均得点について平均値の差の検定 (t検定) を行った。その結果が、表4-9である。いずれの下位尺度平均得点においても、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの間で有意な差が見られた。

表 4-9 下位尺度平均得点の機関間の比較

	全体 (n=142)		地域障害者職業センター (n=26)		障害者就業・生活支援センター (n=116)		t 値	p 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
因子 1 : 現状認識の促進	36.4	4.94	38.0	3.98	36.1	5.08	1.780	+
因子 2 : 実体験の提供	14.1	2.98	15.5	2.06	13.8	3.07	2.718	**
因子 3 : 現状整理の依頼	13.1	2.67	13.9	2.37	12.9	2.71	1.707	+
因子 4 : 情報収集機会の設定	7.7	2.41	10.0	1.56	7.2	2.26	6.056	**

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

その上で、次に、機関間での各因子の下位尺度平均得点の比較に際して、経験年数が 10 年以上の調査協力者に限った上で平均値の差の検定 (t 検定) を行った。その結果が表 4-10 である。

表 4-10 下位尺度平均得点の機関間の比較 (経験年数 10 年以上)

	地域障害者職業センター (n=26)		障害者就業・生活支援センター (n=33)		t 値	p 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
因子 1 : 現状認識の促進	38.0	3.98	37.1	5.68	0.686	n.s.
因子 2 : 実体験の提供	15.5	2.06	14.6	3.03	1.342	n.s.
因子 3 : 現状整理の依頼	13.9	2.37	13.5	2.67	0.658	n.s.
因子 4 : 情報収集機会の設定	10.0	1.56	7.60	1.98	5.063	**

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$, n.s. not significant

表 4-9 とは異なり、「情報収集機会の設定」の下位尺度平均得点においてのみ、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの間での有意な差が見られた。

イ 精神障害 (気分障害) に対する支援行動

(ア) 各項目の要約統計量

精神障害 (気分障害) に対する支援行動の各項目の要約統計量は、表 4-11 の通りであった。

表 4-1-1 要約統計量

項目	有効 N	平均値	標準偏差
1	152	3.74	0.95
2	151	4.19	0.79
3	152	4.32	0.71
4	152	4.33	0.73
5	152	3.49	1.01
6	152	3.88	0.92
7	152	2.69	1.03
8	152	3.39	0.96
9	152	2.66	0.93
10	152	3.26	0.99
11	152	3.68	0.93
12	152	3.40	0.92
13	152	2.70	1.01
14	152	4.47	0.62
15	152	3.99	0.88
16	152	4.18	0.81
17	152	3.80	0.85
18	152	3.95	0.70
19	152	3.89	0.80
20	152	3.81	0.96

項目 2、3、4、14、16 において天井効果が見られたが、いずれも「自己理解の支援」における支援行動を表す重要な項目であると考えられ、項目から削除せずに分析に用いた。

(イ) 支援行動の構成因子

分析対象とした計 20 項目の質問項目への回答結果を用いて因子分析（最小二乗法、プロマックス回転）を行った。因子数は、カイザーガットマン基準（固有値 1.0 以上）により、さらに因子の解釈の可能性も考慮して 4 因子を抽出した。

表 4-1-2 に、プロマックス回転を行った結果の因子パターンを示した。

表4-12 回転後の因子パターン

		因子1	因子2	因子3	因子4	共通性
14	現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	.882	-.170	-.143	-.063	.480
2	結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	.714	.122	-.099	.105	.624
4	支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	.602	.009	.169	-.045	.492
3	対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	.553	.143	.085	-.051	.488
16	対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	.491	.236	.134	-.045	.566
15	失敗しても大丈夫と感じられるような安心できる環境を提供する	.455	.177	.047	.046	.415
18	対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連なって変わっていくことを目指すような支援をする	.410	.175	.058	.000	.344
19	個別相談の機会を定期的に行う	.349	-.232	.227	.150	.210
5	履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	-.106	.684	-.075	.025	.339
1	様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	.143	.622	-.217	.138	.451
11	就業に向けた準備状況（職業準備性及び作業技能等の有無）を支援者から示す	-.027	.519	.272	-.027	.463
20	現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	-.057	.477	.187	-.089	.283
17	課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う	.158	.388	-.050	.067	.262
9	現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	-.151	-.180	.886	.181	.703
12	対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	-.049	.187	.630	-.076	.470
10	相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	.095	.058	.615	.055	.552
8	相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	.161	-.034	.520	.128	.463
6	支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	.050	.358	.400	-.137	.427
13	対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	-.106	.220	.041	.795	.766
7	他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	.056	-.113	.140	.607	.452
	因子寄与	5.473	5.159	5.000	3.000	

各因子の信頼性係数 α は、因子1から順に、.844、.714、.811、.713であった。

因子1については、「現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する」、「結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する」、「支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える」等の支援行動から構成され、「現状認識の促進」と名付けた。

因子2については、「履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する」、「様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する」、「様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する」等の支援行動から構成され、「実体験の提供」と名付けた。

因子3については、「現在の生活状況の記録を対象者に依頼する」、「対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する」、「相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する」等の支援行動から構成され、「現状整理の依頼」と名付けた。

因子4については、「対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する」、「他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する」の支援行動から構成され、「情報収集機会の設定」と名付けた。

なお、各因子の因子間相関は、表4-13のようになった。

表4-13 因子間相関

	因子1	因子2	因子3	因子4
因子1	1.000			
因子2	.717	1.000		
因子3	.573	.585	1.000	
因子4	.343	.354	.536	1.000

(ウ) 経験年数による支援行動の違い

下位尺度平均得点と経験年数の間でのピアソンの相関分析の結果を表4-14に示した。表4-14より、経験年数と「実体験の提供」以外の下位尺度平均得点との間で有意な正の相関が見られた。

表4-14 下位尺度得点と経験年数の間の相関

	因子1： 現状認識の促進	因子2： 実体験の提供	因子3： 現状整理の依頼	因子4： 情報収集機会の設定
経験年数	.149 +	-.012	.374 **	.323 **

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

(エ) 機関間の支援行動の違い

機関間での下位尺度平均得点について平均値の差の検定 (t 検定) を行った。その結果が、表4-15である。因子2「実体験の提供」以外の下位尺度平均得点において、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの間で有意な差が見られた。

表4-15 下位尺度平均得点の機関間の比較

	全体 (n=142)		地域障害者職業センター (n=26)		障害者就業・生活支援センター (n=116)		t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
因子1： 現状認識の促進	32.8	4.43	34.2	3.88	32.4	4.50	1.888	+
因子2： 実体験の提供	16.6	3.25	16.1	2.28	16.7	3.42	-0.846	n.s.
因子3： 現状整理の依頼	16.5	3.56	19.6	2.73	15.8	3.35	5.401	**
因子4： 情報収集機会の設定	5.0	1.87	6.7	1.16	4.7	1.81	5.319	**

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$, n.s. not significant

その上で、次に、機関間での各因子の下位尺度平均得点の比較に際して、経験年数が10年以上の調査協力者に限った上で、平均値の差の検定 (t検定) を行った。その結果が表4-16である。

表4-16 下位尺度平均得点の機関間の比較 (経験年数10年以上)

	地域障害者職業センター (n=26)		障害者就業・生活支援センター (n=33)		t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
因子1： 現状認識の促進	34.2	3.88	32.8	5.59	1.143	n.s.
因子2： 実体験の提供	16.1	2.28	17.2	3.92	-1.240	n.s.
因子3： 現状整理の依頼	19.6	2.73	16.3	3.49	3.939	**
因子4： 情報収集機会の設定	6.7	1.16	5.0	1.71	4.211	**

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$, n.s. not significant

表4-15とは異なり、「情報整理の依頼」と「情報収集機会の設定」の下位尺度平均得点において、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの間での有意な差が見られた。

ウ 発達障害者に対する支援行動

(ア) 各項目の要約統計量

発達障害者に対する支援行動の各項目の要約統計量は、表4-17の通りであった。

表4-17 要約統計量

項目	有効 N	平均値	標準偏差
1	152	3.74	0.95
2	151	4.19	0.79
3	152	4.32	0.71
4	152	4.33	0.73
5	152	3.49	1.01
6	152	3.88	0.92
7	152	2.69	1.03
8	152	3.39	0.96
9	152	2.66	0.93
10	152	3.26	0.99
11	152	3.68	0.93
12	152	3.40	0.92
13	152	2.70	1.01
14	152	4.47	0.62
15	152	3.99	0.88
16	152	4.18	0.81
17	152	3.80	0.85
18	152	3.95	0.70
19	152	3.89	0.80
20	152	3.81	0.96

項目 2、3、4、14、16 において天井効果が見られたが、いずれも「自己理解の支援」における支援行動を表す重要な項目であると考えられ、項目から削除せずに分析に用いた。

(イ) 支援行動の構成因子

分析対象とした計 20 項目の質問項目への回答結果を用いて因子分析（最小二乗法、プロマックス回転）を行った。因子数は、カイザーガットマン基準（固有値 1.0 以上）により、さらに因子の解釈の可能性も考慮して 3 因子を抽出した。

表 4-18 に、プロマックス回転を行った結果の因子パターンを示した。

表4-18 回転後の因子パターン

		因子 1	因子 2	因子 3	共通性
16	対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	.856	.039	-.117	.666
15	失敗しても大丈夫と感ぜられるような安心できる環境を提供する	.822	-.119	.015	.555
20	現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	.704	-.101	.132	.519
14	現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	.620	.120	-.146	.396
17	課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う	.546	.023	.051	.358
18	対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が重なって変わっていくことを目指すような支援をする	.451	.122	.020	.317
11	就業に向けた準備状況（職業準備性及び作業技能等の有無）を支援者から示す	.378	.142	.223	.441
2	結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	-.083	.919	-.052	.687
3	対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	.123	.797	-.168	.640
4	支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	.312	.418	-.087	.399
1	様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	.112	.411	.225	.444
6	支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	.183	.346	.339	.584
13	対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	-.045	-.171	.844	.534
9	現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	.034	-.153	.701	.411
7	他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	-.112	-.088	.680	.329
8	相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	-.013	.269	.544	.528
5	履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	-.020	.127	.543	.377
10	相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	.211	.131	.446	.494
12	対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	.063	.123	.391	.272
19	個別相談の機会を定期的に行う	.119	.066	.322	.208
	因子寄与	6.438	6.000	6.000	

各因子の信頼性係数 α は、因子1から順に、.844、.825、.819であった。

因子1については、「対象者が支援の見通しを持てるように工夫する」、「失敗しても大丈夫と感ぜられるような安心できる環境を提供する」、「現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する」等の支援行動から構成され、「現状整理のための環境設定」と名付けた。

因子2については、「結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する」、「対象

者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する」、「支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える」等の支援行動から構成され、「現状認識の促進」と名付けた。

因子3については、「対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する」、「現在の生活状況の記録を対象者に依頼する」、「他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する」等の支援行動から構成され、「収集情報に基づく振り返り」と名付けた。

なお、各因子の因子間相関は、表4-19のようになった。

表4-19 因子間相関

	因子1	因子2	因子3
因子1	1.000		
因子2	.759	1.000	
因子3	.641	.597	1.000

(ウ) 経験年数による支援行動の違い

下位尺度平均得点と経験年数の間でのピアソンの相関分析の結果を表4-20に示した。表4-20より、経験年数と各下位尺度平均得点の間で有意な正の相関が見られた。

表4-20 下位尺度得点と経験年数の間の相関

	因子1： 現状整理のための環境設定	因子2： 現状認識の促進	因子3： 収集情報に基づく振り返り
経験年数	.234 **	.195 *	.315 **

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

(エ) 機関間の支援行動の違い

機関間での各因子の下位尺度平均得点について平均値の差の検定 (t検定) を行った。その結果が、表4-21である。いずれの下位尺度平均得点においても、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの間で有意な差が見られた。

表4-21 下位尺度平均得点の機関間の比較

	全体 (n=152)		地域障害者職業センター (n=26)		障害者就業・生活支援センター (n=116)		t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
因子1： 現状整理のための環境設定	28.1	4.02	29.5	2.96	27.8	4.17	1.881	+
因子2： 現状認識の促進	20.6	3.13	21.6	2.56	20.3	3.20	1.903	+
因子3： 収集情報に基づく振り返り	25.7	5.09	28.5	3.36	25.0	5.21	3.212	**

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

その上で、次に、機関間での各因子の下位尺度平均得点の比較に際して、経験年数が10年以上の調査協力者に限った上で平均値の差の検定 (t検定) を行った。その結果が表4-22である。

表4-22 下位尺度平均得点の機関間の比較 (経験年数10年以上)

	地域障害者職業センター (n=26)		障害者就業・生活支援センター (n=33)		t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
因子1： 現状整理のための環境設定	29.5	2.96	29.2	3.82	0.274	n.s.
因子2： 現状認識の促進	21.6	2.56	20.7	3.08	1.181	n.s.
因子3： 収集情報に基づく振り返り	28.5	3.36	26.8	4.84	1.473	n.s.

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$, n.s. not significant

表4-21とは異なり、いずれの下位尺度平均得点においても、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの間での有意な差が見られなかった。

4 考察

(1) 障害間の支援行動の構造の違いについて

「自己理解」の支援行動は、表4-23のような因子構造として整理することができた。

表4-23 障害間の因子構造の比較

	精神障害		発達障害
	統合失調症	気分障害	
因子構造	現状認識の促進	現状認識の促進	現状整理のための工夫
	実体験の提供	実体験の提供	現状認識の促進
	現状整理の依頼	現状整理の依頼	
	情報収集機会の設定	情報収集機会の設定	情報収集に基づく振り返り

障害毎の因子構造の特徴として、以下の二つが考えられた。

まず、一つ目の特徴は、統合失調症と気分障害の間での因子構造の類似性である。結果では、自己理解の支援行動の実施程度を分析することで、調査表の各項目間の関係性から4つの因子に各項目を分類できたが、この各項目間の関係性は類似していた。つまり、職リハの支援者は、精神障害者に対する自己理解の支援行動として、同種の行動を実施していると考えられる。その上で、実践現場に対するインタビューでは、その介入の具体的な内容面からこの類似性の特徴の詳細が把握できた。

実践現場に対するインタビューで得られた介入内容面の詳細は、例えば、次のようなことである。支援者は、統合失調症者に対して「支援対象者の持つ就業のイメージと現状の間にあるズレに気づいてもらう」ように関わる一方で、気分障害の人に対しては、「睡眠リズムや波に気づき、体調をマネジメントしていく」といった観点で関わっていた。このように、統合失調症では、より具体的な体験を提供した上での支援対象者の気づきにポイントが置かれていた一方で、気分障害では支援対象者が主体的に求職活動をする中での活動を支えることや支援対象者が日々の自らの体調等の波を把握してもらうことをポイントとして介入が行われていた。精神障害者においては、環境からの影響を強く受けて症状が変化するため、医療機関との連携が欠かせないという状況がある。自己理解の支援においても、症状の変化に対する意識として類似した行動を取りつつ、その上で、例えば、統合失調症であれば、社会性の障害や病識欠如といった障害特性を、気分障害であれば、気分や体調の不安定性といった障害特性を考慮しつつ介入が行われていると考えられる。

次に、二つ目の特徴は、統合失調症と気分障害を含む精神障害と発達障害の間での因子構造の違いである。精神障害者に対する支援行動が実体験の場や情報収集の機会を提供することに力点を置く一方で、発達障害者に対する支援行動は、むしろ、自分自身の現状を把握してもらうだけでなく、その把握に基づいての現状整理や対処の検討まで支援するというような力点の違いが考えられた。

実践現場に対するインタビューでは、例えば、次のような介入内容面の違いを把握できた。精神障害者に対しては、「実際に体験する中で体調の波を知ってもらう」ことや「同じ精神障害を持つ仲間と語り合う中で、他の人が取っている対処方法を取り入れる」といったような実体験の場や情報収集の機会の提供のための支援を行っていることが支援行動として把握できた。その一方で、発達障害者に対しては、「苦手な環境だから駄目や嫌いな人だから合わないというように、その苦しさや嫌いの理由が深まりにくく、次の環境調整や対処に繋がりにくい傾向を感じ

じている。そのため、むしろ、どのようにその苦手さを会社に伝えていくのかの整理まで支援している」といった内容を聞くことができた。例えば、発達障害の障害特性として、想像力の障害やコミュニケーションの障害が指摘されるが、このヒアリングの内容は、このような障害特性を支援において考慮することの必要があることを指し示していると考えられる。つまり、単に現状を体験するだけでは、例えば、職場でこの苦手さがどのような影響を与えるのかや具体的にどう配慮を企業にお願いできるのかといった自己理解の深まりが難しい状況があると考えられる。そのため、現状を整理し、対処に繋げるまでの支援行動を、支援者は実施していると考えられる。このように、発達障害者に対する支援においては、精神障害者に対する支援とは異なり、発達障害の特性を考慮して、体験に基づいて現状を「整理して対処を検討する」ことを支援するという視点を持って自己理解の支援行動を取っていると考えられる。

(2) 支援行動の提供を支える要因について

次に、結果より、機関間での支援行動の実施程度及び経験年数の違いには、自己理解の支援行動の提供を支える要因として、職リハにおける支援経験と機関毎のプログラム等の枠組みの有無があると考えられた。

まず、職リハにおける支援経験年数に関して、障害者就業・生活支援センターに対するインタビュー調査の結果から、「前職の職場適応援助者（ジョブコーチ）としての経験が役立っている」との内容を把握できた。加えて、「障害者就業・生活支援センターでは、年々、登録者件数が増加する中で、就労移行支援事業所や地域障害者職業センターのプログラムを利用しつつ、個別相談を中心とした支援になっている」といったことを聞くことができた。たとえ就労移行支援事業所での支援経験はあったとしても、障害者就業・生活支援センターに異動した時点での就業支援の経験はなく、どのように職リハの支援を提供すればよいのかが分からない等の課題も聞くことができた。

以上から、相談中心の支援を提供せざるをえない状況になる中で、職リハにおける支援経験の重要性があると考えられた。

また、プログラム等の枠組みの有無に関して、地域障害者職業センターにおいては、精神障害者総合雇用支援の中で、精神障害者に特化したプログラムを提供し、また、発達障害者に対しては、ワークサポートシステムプログラムに基づいた専門的支援の提供が行われている。しかし、実際、障害者就業・生活支援センターに留まらず、地域の就労支援機関が地域障害者職業センターの提供するようなきめ細かなプログラム等を取り入れることは、マンパワーや知識・経験の蓄積のために時間がかかるため難しいであろう。

そのため、むしろ機関毎の違いや特色（強み）に基づく、連携のあり方を検討することが重要になると考えられる。連携することで、各機関で提供可能な支援を上手く繋げる事が可能であると言える。その際に、しばしば、各機関が連携する中で、支援目標が統一できずに、その場その場での対応に留まってしまうことや、機関間の繋がりが断たれてしまい、十分な支援効果を上げることができないことが危惧されるかもしれない。この点に関しては、連携する機関が支援計画等の共通のスキームで対応していくことが重要になると考えられる。例えば、地域障害者職業センターでは職業リハビリテーション計画を策定し、計画に基づいた支援を提供している。この活用も一つの方法として考えられる。

5 文献

- (1) 清水裕士 (2016) フリーの統計分析ソフト HAD：機能の紹介と統計学習・教育，研究実践における利用方法の提案. メディア・情報・コミュニケーション研究, 第1巻 59-73

第4章

職業リハビリテーション場面における 「自己理解の支援」についての事例検討

1 調査3の目的

調査1及び調査2を通して、職リハの実践現場で用いられる「自己理解の支援」がどのような支援行動であるかが明らかになった。

調査3では、自己理解の支援の実際事例を提示し、職リハにおける自己理解の支援の展開のための具体的方法について例示する。

2 事例報告

調査3では、職リハ及び障害者の就労支援の領域における自己理解の促進のための支援の観点から様々な実践事例について執筆を頂いた（表5-1）。

表5-1 事例の分担執筆の区分

節	事例の種類		執筆者（所属・職名）
(1)	報告1：	発達障害者支援センターにおける事例	縄岡 好晴 (発達障害者支援センター・主任)
(2)	報告2：	病院・デイケアにおける事例	織田 靖史 (玉野総合医療福祉専門学校・専任教員)
(3)	報告3：		松浦 隆信 (鹿児島大学大学院・准教授)
(4)	報告4：	就労移行支援事業所における事例	新倉 正之 (青山会関内クリニック・就労支援員)
			・桜井 照美 (青山会関内クリニック・就労支援員)
(5)	報告5：		野崎 智仁 (国際医療福祉大学・助教)
(6)	報告6：	特別支援学校における事例	清水 浩 (山形県立米沢女子短期大学・教授)

発達障害者支援センターにおける支援事例

縄岡 好晴（千葉県発達障害者支援センター）

1 はじめに

発達障害者支援センターにおける就労支援は、地域の関係機関との連携を前提に進めていく。特に、地域の関係機関に繋げる際の自己理解に向けたやり取りは非常に重要である。今回の事例は、特性に基づいて構造化のアイデアを活用し、ご本人が安心できる環境を作り、特性や今後の方向性に関し整理をしていく内容である。その取り組みの一部を報告する。

2 発達障害者支援センターとは

発達障害者支援センターは、発達障害児（者）への支援を統合的に行うことを目的とした専門的機関である。発達障害児（者）とその家族が豊かな地域生活が送れるよう、保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、地域における総合的な支援ネットワークを構築しながら、発達障害児（者）とその家族からの様々な相談に応じている。主な事業内容は、相談、研修・啓発、コンサルテーション等である。

3 対象者

Aさんは、休職期間中に自閉スペクトラム症の診断を受けた。幼いころから一人遊びを好み、言葉のキャッチボールを苦手とし、小学校ではいじめを受けていたようだ。母親が中心となって学校と連携を取り、何とか不登校にはつながらずに6年間過ごすことができたという。

小学校の担任の先生の勧めで、中学からは中高一貫校に進学。中学3年から高校卒業までは、特別進学クラスの所属となり、同じメンバーと過ごすことができたことから、情緒的にも安定した気持ちで学生生活を送ることができた。

大学は有名私立大学に進学し、社会学を専攻。大好きだった歴史を思う存分学ぶことができ、目的を持って学校に通うことが出来ていた。また、母親の勧めで、試験監督のアルバイトを始め、マニュアルに沿って動くこと、時間通りに試験を進められることから、大きな混乱なく、職務をこなすことができていた。

その後、国立大学の大学院に進学し、本人曰く「幸せな時間」と言うほど、学業、アルバイトと充実した時間を過ごせていた。

卒業後の進路として、博士課程への進学も考えたが、両親も公務員であったことから、公務員試験を受けることとなった。筆記試験は、無事に合格することができたが、苦手とする面接などは、何度も母親と練習を繰り返し、やっと合格することができたということであった。大学院も無事に修了することができ、人間関係でのトラブルや困り感もほとんどないまま、社会人としてのスタートを迎えられた。

しかし、社会人になってからは、上司からの注意やアドバイスを受けるようになった。その時の上司の表情から威圧的なものを感じとってしまい、その思いや焦りから指示内容を受け入れることができず、ときには恐怖感を感じて黙り込んでしまうようなことがあった。また、職務内容が電話対応や窓口対応など、本人にとってはかなり不得意なものばかりを任された結果、失敗を積み重ねてしまい、上司との接触がづらいという思いばかりが増大していくようになった。

頭で理解していても行動には移せず、その結果、注意を受け、余計失敗を積み重ねるなどの悪循環を繰り返して

しまう日々。そしてついに、吐き気、下痢、食欲不振などの身体症状へとつながってしまった。

入社3カ月で休職に入ることとなり、その後、医療機関を受診し、ASD（自閉スペクトラム症）の診断を受け、当支援センターで来所相談を行うこととなった。

4 自己理解の支援の実践と工夫

介入① 環境設定を工夫し安心して相談に来て頂けるように

当支援センターを利用された時は、人と話することに抵抗が強く、特に対面式で話をするにかなりストレスを感じられていた。そのため、まず、《写真1、2、3》の3タイプの座席並びから、本人が安心して話ができる環境はどういった状況かを確認した。

Aさんの場合、《写真2》のようなL字型の方が、安心して話を進めることができたことから、その後の相談では、L字型の座席の位置で行っていくことにした。また、話をしていたことを忘れてしまうなど、注意散漫になってしまう傾向が強いことから、《写真4》のように、相談内容の流れや時間に関し視覚的に示し、確認をしていた。



写真1 普通の相談場面（対面式）



写真2 L字型での相談場面

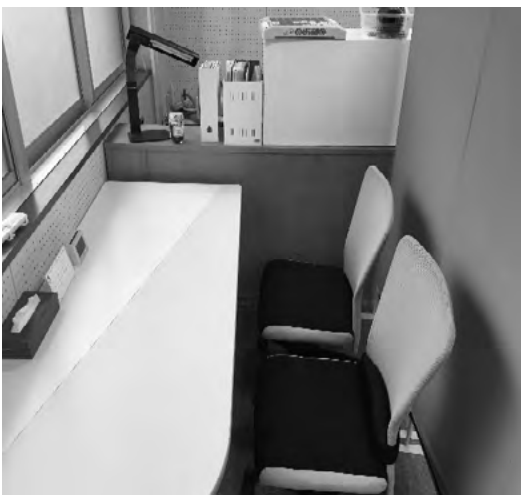


写真3 横並びでの相談場面

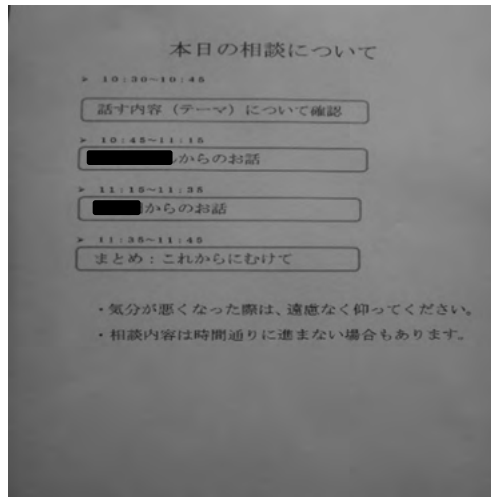


写真4 相談内容のスケジュール

介入②：本人の気持ちを視覚化させて家族の理解を得る

ご本人が安心して相談に来られる場面を設定したことで、来所相談には抵抗なく継続的に来ることができた。相談回数を重ねていくことで、徐々に自分の気持ちを素直に話すようになり、「今の職場には戻れない、あの時を思

い出すと負の遺産である」と話すほど、かなり強い拒否反応を示していた。

しかし、ご家族は「せっかく公務員になったのだから…」と、復職を希望し、意見が合わなかった。その結果、具体的に今後の進路に関して話を進めることができなかった。

そこで A さんが言う負の遺産をご両親に理解してもらいたいと考え、《写真5》のように、そのときに感じた思いや気分度をグラフで示し視覚化させ、職業生活の振り返りを行った。その結果を両親にも確認してもらい、あらためて A さんの心理状況について話をしていた。また、上司が同席する産業医との面談が予定されており、日にちが近づくにつれ、勤務していたころのような身体症状が再発し、大きく体調を崩してしまった。その結果から、両親も本人の状態がまだ十分ではないことを実感し、本人が安心して通えることができる職場で、本人らしく生活を送ることができたらと、A さんの気持ちに沿って進路を検討してくださるようになった。

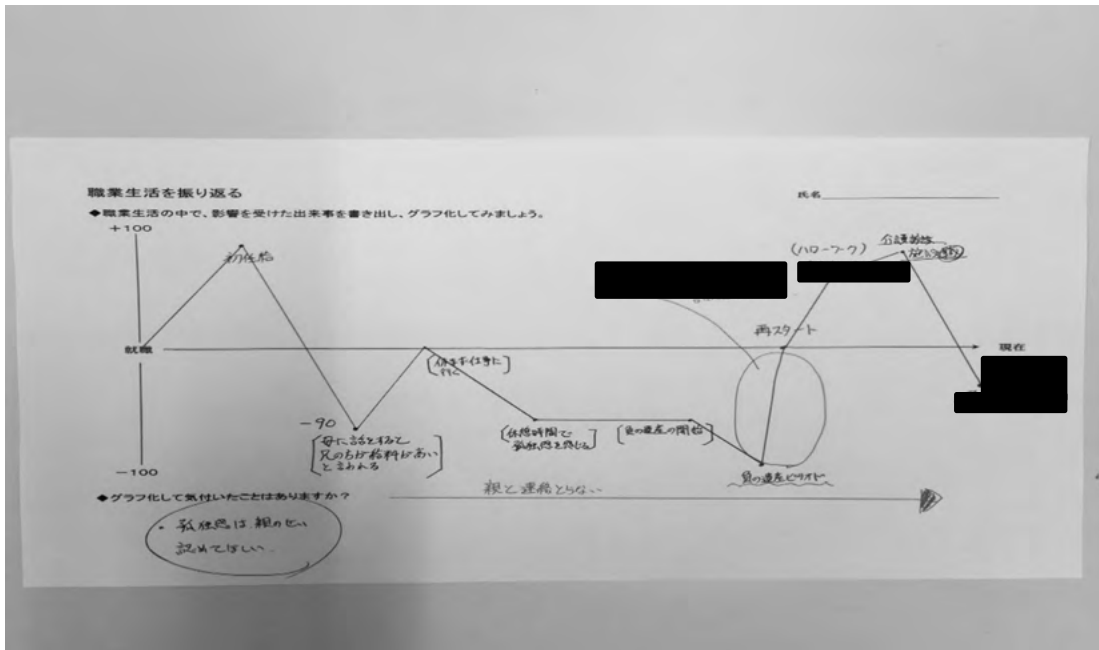


写真5 職業生活の振り返り

介入③：目的を持って次の支援機関に繋がるために

ご自身の特性に合わせた環境で無理なく仕事をしていくという方向性が決まったことで、次に、Aさんと、当事者の方が執筆した書籍を読むようにした。ここでは、書籍中の実体験を通じて、著者がどういった支援機関とつながっていったのか、また自己理解を深め、どういった構造化のアイデアを活用していったのかなどを確認していった。

そして、学生時代のアルバイトのエピソードを振り返り、仕事がかまくいった際は何が効果的であったのかを確認していった。時間通りに進み、かつ、変化が少ない作業だと適応しやすい、混乱した際はマニュアルがあると自分で確認することができるなど、自分の強みとなる情報を整理していった。

また、目標設定を立てる際は、表1のSMART^{註1}を参考とした。このモデルに準じてAさんと一緒に段階的に確認をしていくことで、より見通しが持ちやすくなり、現状として何が足りないのかなどを客観的に把握することができた。

特にA(achievable)、R(Relevant)の段階を確認する際は、当事者の方が執筆した書籍などが有効な情報となり、障害特性以外に今後の自身の進路に対する自己理解も深めることができた。

表1 SMART モデル

		具体的な検討事項
S	Specific	何ができるだろうか？ 自分が取り組める行動にはどういったものがあるのか？
M	Measurable	その目標を達成させるにはどのくらいの期間が必要なのか？
A	Achievable	その目標は実現可能なのか？ 必要なソーシャルスキルはあるのか？
R	Relevant	その目標は、今後の生活（人生）の目標と合っているのか？ その結果はなぜ重要なのか？
T	Time-Oriented	その目標を達成するのに、時間枠は十分であるのか？

これらの取り組みを踏まえ、次の支援機関となる就労移行支援事業所を利用する目的、関係機関と繋がりを持つことの重要性が再確認でき、そして支援機関に A さんの特性を引き継ぎ、A さんは職業訓練プログラムに参加していった。

5 まとめとして

今回、事例をまとめるにあたって、あらためて A さんに、提供された自己理解の支援のどのような点が効果的であったかを確認をすると、以下の返答があった。

- ① 人と話をすることに抵抗感を感じていた時期に、相談室がとても話しやすかった。また、何を話せばよいのか見通しがつくことができ、結果、安心感につながった。
- ② 次の進路を検討した際、両親が自分の気持ちを理解してくれた。
- ③ 引き継ぎから、次の支援機関（就労移行支援事業所）が同じような環境を設定してくれるので、話がしやすい。また、利用目的も明確であることから、自発的に通うことができた。

このように、自己否定的な感情が強く、人と話することを前向きに捉えることができなかつた A さんが、ご自身に合った環境の中で、他者に相談をし、整理に繋がっていくという成功経験を積み重ねたことが、何よりも重要な要素であったと思う。そして、特性やその時の状況に合わせた構造化のアイデアを活用することで、ご本人が折り合いのつきやすい情報提供を進め、様々な気づきを確認し、周囲も理解を深め、少しずつ本人も自身の特性を受容していった。

相談をする経験が少ない、何を話したら良いかわからないといった対象者は多い。そのような対象者に対しては、個別の特性に応じた対応が必要となるが、その対応方法は様々である。今回の事例は相談場面という限定された場面での自己理解の支援であったが、相談場面においても、障害特性に合わせた介入方法を検討し、そして個々の目標設定をより明確にしていくなどの積み重ねが大切であると考えられる。

註1 : SMART

「SMART」は、主に、人材開発の技法である“コーチング（Coaching）”において目標を明確化するための枠組みとして用いられている。その目標明確化のための段階を、具体的（Specific）、測定可能（Measurable）、達成可能（Achievable）、合理的（Reasonable）、期限付き（Time-oriented）の5つに分けており、各段階の頭文字を並べて「SMART」と呼ばれている。バーバラ・ビソネット（2016）は、この段階を踏んで進めていく支援の形式が、アスペルガー症候群の人にとって現実的な目標設定をする上で有効であると述べている。

バーバラ・ビソネット：アスペルガー症候群の人の就労・職場定着ガイドブック。明石書店 2016

病院・デイケアにおける事例（1）

織田 靖史（玉野総合医療福祉専門学校）

本報告では、自分自身の状態がつかめず症状の増悪を繰り返す統合失調症や、ストレスにより衝動的な行動をとってしまう適応障害を抱える症例に対する病院（入院）やデイケアにおける介入の経過を、自己理解の視点から整理することで、支援のポイントについて明らかにする。

1 事例 1

（1）症例紹介

A氏は、統合失調症と診断された 20 代の男性である。高校まで郡部で暮らし、数は少ないものの友達もおり、大きなトラブルもなく過ごしていた。しかし、専門学校に進学し一人暮らしを始めたころから、学校の勉強についていくことが難しくなり、教員より「友人と一緒に勉強してみても」と提案されるもクラスメイトとうまく打ち解けられず、次第に孤立していった。そのころから、「誰かに狙われている」「みんなが悪口を言っている」などの注察妄想や被害妄想が出現し精神科クリニックを受診することとなり、服薬が開始された。何とか進級したが、やはり学力が追いついていかず、またクラス内での人間関係のトラブルもあり、ストレスが増していた。そのような中で、精神運動興奮状態となり救急搬送され、病院に入院することとなった。

（2）導入面接

入院後 3 日目に A 氏と会うために病室を訪れると、周囲のカーテンが完全に閉められた薄暗いベッドの上に A 氏はいた。私が自己紹介をすると、人懐っこい笑顔を A 氏は見せていたが、すぐに下から覗き込むように疑り深い視線を私に向けた。身長 165cm、体重 100kg の大柄な体に、寝癖がつきフケが目立つ髪の毛、無精髭が残る顔、胸のプリントは流涎や食べこぼしで汚れ、首回りが伸びたヨレヨレの T シャツに、これも汚れが目立ち少し尿臭のする短パン姿の A 氏は、「ひとが怖くて仕方がない。幻聴も激しいし、『死ね』とか言って脅してくる」と訴えていた。本人の希望は、「痩せられたらいいなと思う」とダイエットの希望を繰り返した。

（3）自己理解の支援

「ひとが怖い」と取り付く島もない A 氏に対して、とりあえず本人の希望である「ダイエット」に週 2 回の個人作業療法の時間を設定して取り組むこととした。ダイエットを通して、①「なぜダイエットに取り組もうと思うのか」を聞き、ダイエットという A 氏のニーズの裏にある真の希望について共有すること、②ウォーキングで街を歩くことで「他者は自分をどう見ているのか」ということを知ることを確認した。①に関しては、「ダイエットして普通に見られたい」と思っていることがわかった。また、②に関しては、人はあまり気にしていないけど、時々自分をジロジロ見てくるのがわかった。そこで、①に関して、A 氏の考える「普通」について確認したところ、自分の年齢で当たり前のことができていることと振り返り、その過程で「免許がほしい」と希望が出た。これは「今の自分の年齢で免許を持っているのは普通だと思う」とのことで、「普通でいたい、普通であると周りに認めてもらいたい」という思いがあることがわかり共有した。そのうえで、「普通である」とは、「働いていることだ」と言う価値観が自分にあることに気付き、それに向かって目標を設定した。

就労という目標を設定したことで、他者からの目という②の課題の持つ意味は A 氏にとって、幻聴や妄想という

病気の部分につながるものだけではなく、社会人としての役割を果たす、社会に参加するという生活上の現実的な問題へと発展していった。仕事をする、面接を受けるなど現実的な場面を想定したうえで自分を客観的に観察すると「これじゃだめだと思う」と自分の服装や整容に関心が向き、それを整えることで周囲の目を被害的に受け取ることは減っていった。

その結果、就労移行支援事業所につながることとなった。

2 事例2

(1) 症例紹介

B氏は、激しい暴力があり入院することになった、統合失調症と診断された20代の男性であった。中学校時代は、運動部のキャプテンを務めるなど活発で、友人も多かった。しかし、家庭内の不和や父親による虐待などから調子を崩し、家で暴れるといったことがみられるようになり、高校を中退しひきこもるようになった。その後も、家庭内で暴れ、家族に暴力をふるうなどの行動がエスカレートしたことで入院となった。

(2) 導入面接

3か月の入院期間を経て、B氏に退院へ向けてデイケアを導入するためのオリエンテーションを行った。身長170cmで体重70kgと筋肉質でがっちりとした体型のB氏は、背中を丸め、顔を伏せ気味にしながら椅子に座っていた。いくら話しかけてもうっすらと頷くものの返事はなく、視線が合うこともなかった。将来の希望に関して、「仕事」とボソッとと言うものの、それ以外の言葉が出ることはなかった。動く姿もぎこちなく、ロボットのような硬さがみられていた。その頃、病棟で突然スイッチが入ったように妄想的な発言を繰り返すということが起こっていた。

(3) 自己理解の支援

言葉が出てこないB氏に対して、自らの感覚から自己覚知を促す目的で、非言語的なスポーツプログラムを導入することにした。次第に動きが滑らかになっていくとともに、「パス!」「アブナイ」などの自発的な発話が聞かれていった。その頃に、B氏より「動くとき頭が忙しくなる。なんだか落ち着かない」という訴えがあり、そういった感覚(病感)を手掛かりに病識につなげる取り組みを行った。具体的には、自分の不快な感覚が起こる時の条件を分析し、ストレスがかかるとそれが起こるということを理解した。それをきっかけに、不快な感覚が起こるときは、ストレスがかかっているという理解につなげ、自分の特性として意識することになった。その後、統合失調症の症状についての心理教育プログラムに参加し、自分に起こっている症状を整理し、自分自身の行動特性を把握していった。また、調子の悪い時に見えていたシミのように見える人の姿についても、幻視であることが理解され、本当にあるような主観的感覚からそれを対象として客観視できるようになっていった。くわえて、手工芸や事務的な作業活動を通して、自分の作業能力や実施する際の特徴などをその結果を用いて話し合い共有していった。その結果、自分を対象化して、どんな時にどのような症状が起こるのか? どうしたらそれに対処できるのか? 自分はどんな特性を持っているのか? ということの全体的な理解につながっていった。そのような経過の中で、入院のきっかけとなった衝動的な行動も減り、自分で自分をコントロールしている感覚も増していき「自信も持てるようになった」との発言も聞かれるようになった。それを機に、発言量も増え、積極性も取り戻していった。

今では、就労移行支援事業所で働いている。

3 事例3

(1) 症例紹介

C氏は、適応障害と診断された20代の女性である。営業職に就職後、職場で表彰されるなど優秀な成績で勤務していた。しかし、職場の異動やそれに伴う人間関係から抑うつ的となった。その頃、母方の祖母に不幸がありそれにより母が体調を崩したことも影響して、C氏の抑うつもひどくなり、自殺念慮やリストカットなどの自傷行為なども出現し入院することとなった。

(2) 導入面接

デイケアを導入するためにC氏にオリエンテーションをすることになり訪室した。挨拶とともに入室すると、カーテンを閉めた薄暗い個室でC氏は柔らかな微笑みを浮かべながらベッドの上に座っていた。自己紹介を聞きながら聞いていたC氏は、「とにかく仕事がしたいです」と少し試すような目で私に訴えた。「どうすれば仕事ができますか?」との質問に、「とにかく私が頑張ることです。前は人間関係で躓いたけど、今度はうまくやれると思います。資格を取ったら大丈夫だと思って勉強しています」と矢継ぎ早に話をした。また、症状について聞くと「突然悪い波が来て、その時は動けなくなったり、すべてが嫌になったりして、気がつくとうつを切っている。そうすると、スッキリする。その後でまた嫌になるけど」と自嘲気味に呟いた。

(3) 自己理解の支援

C氏の経験をC氏自身が体験している感覚と一致するように、自己覚知を促すことにし、そのうえで自己理解を深めていくようにサポートすることとした。そのために、先ず症状の安定を図る目的で、寝る時間と起きる時間をチェックしてもらい、くわえて夢や中途覚醒の回数を記録し、睡眠の状態を把握することで生活リズムへの関心を向けることとした。それを通して、生活リズムが乱れている時に感情的に揺れることが多いこと、それに伴い自傷行為などの衝動的な行動も増えることがC氏との間で共有できた。それを手掛かりに、感情的に揺れる際にC氏が感じる主観的感覚を自分自身で気づき、把握できるようにトレーニングした。また、そのトレーニングで得た調子が悪くなる時に感じている感覚を、青（余裕あり：自己コントロールを行う）、黄（やや危険：コーピングスキルや相談を行う）、赤（危険：早期の医療介入が必要）の3タイプに分けクライシスプラン^{註1}を作成した。それをしたことで、C氏は余裕をもって対処することができるようになっていった。

そうしたうえで、自分自身の対人関係上の特徴と病棟で起こった出来事を週1回の面接で振り返ることで、確認していった。具体的には、イライラして怒鳴った場面を抜き出して、心理教育的に一般的なパターンと自分の感覚を合わせて理解を深めることとした。くわえて、計算問題やスポーツ活動を通して、認知機能の状態や体力等の能力について、現在の状態を評価し客観的に把握することに努めた。そのような中で、今までの自分の対人関係における距離の取り方や仕事の取り組み方のパターンを掴むことになった。その情報をもとに、現実的に支援を行っていった。

その結果、再就職をすることとなった。

4 事例を経験して理解したポイント

今回報告した3例の事例を通して、学んだポイントを整理する。

先ず、事例1に関して、本人が目標を見出していない状態で自己理解を促すことは困難であることがわかった。一般的に外発的動機付けは、内発的動機付けによって正の影響を受けるとされている。本人が目標を持つことで、内発的動機付けを高めている状態では、自己理解を促す際の外発的動機付けも高まることが予想され、自己理解が進むことにつながると考えられる。したがって、自己理解の促進のための介入には、前提条件として目標を本人と支援者の間で共有していることが必要であろう。その目標とは、本人の持つ希望をもとに設定されることが有効であると考えられた。また、それを軸に、病的な部分ではなく、現実的な要素に対して自己理解を勧めることが有効

であると考えられた。今回の事例のような統合失調症患者の場合、幻聴や妄想などの症状はストレスに対する本人の持つ自分を保つための対処戦略である可能性が高く、それについて自己理解を促すことは本人が自らを自己否定することにつながりかねないので留意することが必要である。反対に、本人の希望による生活上のリアルな目標に沿って、現実的に検討を行うことは、自己理解を安全で具体的に実施することになり、本人も受け入れやすいのではないかと考えられた。

次に、事例2に関して、対象者自身に病識がなく、混乱しており自分の状態も把握できていない場合、病感など対象者自身が感じている感覚から情報を統合していくことが望ましいのではないかと考えられた。その際には、バーバルによるコミュニケーションを促すのではなく、ノンバーバルなコミュニケーションから情報を共有してることが求められる。そういった自己覚知により対象者と支援者間で共有された情報を手掛かりに、現実的な作業を通してアセスメントを行うことで、現在の状態を把握したり、自分の行動パターンや特性などを分析するような自己理解につなげていく。その際の評価指標は、概念化された指標だと状態像の理解において多くの場合で対象者に混乱をもたらすため、作業の持続時間やミスの回数、周囲への発話回数など数値化し客観化できる指標が望ましいことが分かった。そうすることで、支援も現実的となる。しかしその場合、支援においては、行為の結果として評価の指標となる数字の増減という量的な視点のみではなく、その結果に至る文脈も理解するという質的な視点も持つことが肝要であることが考えられた。

さらに、事例3に関して、対象者の状態が揺れている場合には自己理解をする余裕もなく、また自己理解を促すことは、本人のネガティブな認知によって自己否定につながり、自傷行為などの衝動行為を助長する危険性をはらむため、まず状態を安定させ心理的に余裕を持つことがポイントとなる。次に、対象者が自分自身をコントロールできるように促し、自己効力感を高めることが自己理解の内発的動機づけを高めることにつながるのではないかと考えられた。そのうえで、目標である就労に沿って、現実的に自己の能力を測り、現実的手段をもって自己理解の促進を図ったことが、対象者自身の自己理解の受け入れにも肯定的な効果をもたらしたものと考えられた。その際には、心理教育的に普遍的な情報を対象者の特性と照らし合わせて確認することで、特異的と思われがちな自身の特性に対して、客観化し一般化することが可能となるため、受け入れがより促進されるものと考えられた。

以上のことから、自己理解を促進するためには、①自分自身を振り返る余裕を持てている状態にしておくこと、②自己覚知を通して、対象者自身の主観的な感覚に基づく自己像を把握しておくこと、③現実的手段にて自己を客観的に把握できるような指標を用いること、④対象者自身の内発的動機付けが高まっていること、⑤対象者と支援者間で適切なコミュニケーション手段が選択されていること、⑥自己理解は対象者自身の受け取り方で自己否定につながる危険性があることを把握しておくこと、⑦自己理解の受け入れには目標の共有などで対象者自身の内発的動機付けを高めておくことが重要であること、が分かった（表1及び表2）。

表1 自己理解が促進されるための条件

①心理的な余裕を持っている状態である
②対象者自身の主観的な感覚に基づく自己像が把握できている
③自己を客観的に評価できる数量化可能な現実的指標を用いていること
④対象者の内発的動機付けが高まっていること
a) 対象者と支援者で目標が共有されていること
b) 対象者自身の自己効力感の向上などが達成されていること
⑤適切なコミュニケーション手段が選択されていること

表2 自己理解が阻害される可能性を持つ因子

- | |
|--|
| <p>①対象者自身のネガティブな認知
⇒ 対象者自身の自己理解を自己否定につなげる危険性を高める</p> <p>②対象者自身の内発的動機付けの低さ
⇒ 対象者自身が自己理解を受け入れられないなどの問題が起こる可能性につながる</p> |
|--|

註1：クライシスプラン

「クライシスプラン」とは、調子の良くない時の対処法を整理し、家族・友人及び専門職と共有しておくためのツールである。これは、躁鬱病を経験したメアリー・エレン・コーブランド（2009）によって作り出されたシステムである「WRAP(Wellness Recovery Action Plan)」（元気回復行動プラン）で用いられる。

メアリー・エレン・コーブランド：元気回復行動プラン WRAP 道具箱 2009

病院・デイケアにおける事例（2）

松浦 隆信（鹿児島大学大学院）

1 はじめに

本稿では、主訴の背景に就労の問題を有していた点が共通する、病院を受診したクライアントへの支援経過を報告し、自己理解を促進する上で重要となる要件について考察を行う。

論の前提として、なぜ病院を受診したクライアントに対して自己理解を促す必要があるのかについて触れたい。まず、病院受診に至るクライアントの多くは初めから就労を主訴として来院するわけではなく、心身の不調、具体的には気分の落ち込み、不安、焦燥感、不眠、食欲不振、頭痛、腹痛などの苦痛の緩和を求めて来院する。これら心身の不調の背景に、仕事が上手くこなせない、職場での人間関係のつまずきといったストレスが関与しているのである。つまり、病院において自己理解を促す大きな目的の一つには、本人が抱えている職業生活上のストレスが生じる背景要因を自ら正しく知るためである。自分の職業適性や仕事に向き合う際の心構え（きちんと仕事はこなすべきといった認知など）、対人コミュニケーションのパターン、性格などを自己理解することによって、それらが就労時にどのような形で反映されストレスになるのかがはじめて検討できるのである。また、自己理解が進むと、自らの言動を調整（自己制御）できるようになるため、自己理解していない段階で闇雲に対処行動を取ってもうまくいかず、ストレスが緩和されない事態を防ぐことが可能になる。さらには、自己理解が進むことによって自己受容が進み自己否定感が緩和されるとともに、他者に対して自分の特性を説明可能となり、自分に合った進路選択が可能になるなど、自分が有する特性を踏まえた生き方を模索できるようにもなる。

以上のことから、病院においてもクライアントの自己理解を促す支援の提供は欠かせない。しかし、筆者の経験上、様々な要件が整わなければ自己理解に至るまでの支援には至らないとの所感も抱いている。来院した全てのクライアントが自己理解に至れるよう支援者は努力する必要があるが、支援者の支援スキルはもとより、クライアント自身の要件や、周囲の環境的な要件も整わないと達成されない難しさがあるように感じている。

ここからは、筆者が実際に支援を行った3事例に基づき、自己理解をめぐる支援が促進、あるいは停滞した具体的な状況を提示したい。提示する事例は、それぞれ筆者が病院に関わり公表の同意を得ている事例ではあるが、個人情報保護の観点および字数の関係上、一部事実関係に修正を加えた上で、支援過程の概要を記すケースビネット^{註1}の形を用いて執筆することをご了承いただきたい。

2 事例提示

事例1：20代女性、某大手服飾メーカー事務職（以下、Aと表記）

日々の勤務後の過労、慢性的な頭痛、気分の落ち込み、急に涙が出るといった心身の症状を主訴に母親と共に来院した。Aが医師に対して仕事が上手くこなせない旨、相談したことをきっかけに臨床心理士である筆者（以下、Thと表記）にカウンセリングの依頼が入り、Aと関わることになった。

ThはAから業務中の詳細なストレス状況の聞き取りを行った。その結果、複数の事務作業を併行してこなすと片方の作業内容を忘れてしまう、作業中に声をかけられるとそれまで作業中だった仕事に復帰できない、給与処理時のパソコンへの数値入力ミスなどの不注意が目立ち、上司からの叱責が度重なっている状況を把握した。Aとしては封筒の糊付けなど、単純作業であれば何時間でも苦なくこなせるが、普段は単純作業のみを担当できる状況にはないため、毎日仕事が苦痛であったという。

Aは学生時代にも物忘れが多く、母親による手荷物確認が頻回であったことなどから、ThはAの困難の背景にADHDの可能性を疑った。そのため、ThはAに対して「仕事が上手くこなせない理由だけでなく、あなたの強みとなる部分が明らかになる検査がある」との説明により同意を得て、WAIS-III知能検査を実施した。その結果、言語理解と知覚統合はそれぞれ100前後と平均的な力を発揮できた。しかし、作動記憶が75、処理速度が85と、聴覚記憶および素早い作業に困難が認められた。これらの特性により、Aは事務作業が円滑に進められなくなっていると判断された。また、診断に関しては医師がADHD不注意優勢型と判断した。以上の結果を報告書としてまとめ本人と母親に返却した。報告書に関しては、病院受診時の主訴、Aと合意した検査目的、心理検査の内容および結果、総合所見、医師による診断、今後の生活に向けた工夫といった形で項目立てを行い、できる限りAの生活上の困り事や困り感が生じる理由が明確になり、かつ生活の中でどのような対処法を取れるかが簡潔に把握できるようにまとめた。また、結果報告時には、報告内容一つ一つに関してA、そして同席した母親からの感想などを引き出しながらフィードバックを進めた。その結果、Aは業務の中で感じていた困難の理由として納得できる点が多く、また母親によるAの子ども時代の様子と重なる点が多いという理解も手伝い、Aの特性に関する自己理解が促進された。

一方で、自己理解が進むということは、自分がなすべき仕事をこなすことが難しい面があるという事実に向き合うことと同義であり、就労継続に関する葛藤が生じ始めた。Aとしてはせつかく得た常勤の仕事を手放すことは残念だと感じる一方で、体調不良が生じるほどに負担を感じていることも事実であり、その相容れない状況にどう向き合うべきか、悩む日々が続き、そのことをテーマとしたカウンセリングが数か月続いた。しかし、最終的には、常勤での勤務が難しい現実に向き合い、週3日のパートタイマーへの勤務変更を職場に願い出ることを決断した。この間、家族は一貫してAが抱える困難への理解を示し、かつ進路に関してはAの意向を尊重する態度で接しており、Aは辛さを感じながらも自分の特性と向き合うことができた。

事例2：20代男性、医療関係専門職（以下、Bと表記）

食欲不振や吐き気、だるさなどの身体症状を主訴に一人で病院受診に訪れた。元々は医療とは関係のない事務職に従事していたが、かねてからの希望もあり、勉強を続けて医療専門職の資格を取得し、現在病院勤務3年目である。しかし、3年経った今でも仕事がよく覚えられず、ミスが目立っていた。また、対人コミュニケーションの際に患者に対して適切な笑顔などを作れず、無愛想な印象を与えてしまい、患者からクレームが入ることもしばしばあった。業務後の記録作成や勉強会等に用いる資料作成も締め切りに間に合わないなど、同僚からの風当たりも強くなっていった。Bは、病院受診に至るまでに自らの業務上の困難がなぜ生じているのかを自らインターネットなどの情報を通じて調べており、「自分は発達障害の特性が強いのではないかと疑っていた。しかし、自分にそうした苦手さがあることを認めることは現在の医療職への適性がないことを認めることにもなり、どこかでは否定したい気持ちも強かった。Bは以前に勤務先人事部の勧めもあり他病院に何回か通院したことがあり、そこでWAIS-IIIを受検していた。結果についてはどの指数も概ね110程度であり、心理検査の結果のみで困難の背景を示唆する情報は得られず、医師からも「異常なし」と言われていた。加えて、Bの家族からも、頑張って勉強して専門の資格を得られたこともあり、何かBに異常があるわけではないだろうとの見方をされていた。しかし、Bから聞かれる種々の特性は自閉スペクトラム症の特性と重なる部分が多く、また感覚過敏性（特に音）も認められた。これらの所見から、Thと医師との協議の結果、自閉スペクトラム症の診断が妥当であると医師は判断した。しかし、Bならびに家族の準備性が整っていないこともあり、診断をBに伝えることは保留した。

Bはその後、逡巡する気持ちを抱えながらも現在の業務上の困難にどのように向き合っていけばよいか、また自分の特性をどのように理解すればよいかに関して、Thによるカウンセリングを受けることになった。ThはBの語りを傾聴しつつ、Bの特性のどの部分が業務上苦手、あるいは強みとして現れやすいかを整理し、Bの自己理解

が促進されるような対話を心掛けた。その結果、Bは自分が今の仕事をスムーズにこなせない面があることは自己理解しているものの、自分が元々したかった仕事のため、今の仕事が自分の適性には合っていないとは思いたくないこと、しかし、対応できる患者さんの数が他のスタッフよりも著しく少なく部署で問題になっているという現実があり、悩ましいとのことであった。また、Bの家族はBの状況について気にかけてはいるものの、なぜそこまで体調不良になるのかが依然として理解できないとのことで、Bの特性により業務が難しくなっていることへの理解が十分ではなかった。かつ、Bが医療職に就職できたことを家族が誇りに思っているとの話も聞かれた。これらの点から、Bは現職から別の職業へ変更するという選択肢については「家族の思いを裏切ることになる」と思うため、踏ん切りがつかずにいた。

しかし、業務への支障が相当な範囲に広がっていることを踏まえ、最終的には上司ならびに人事と話し合い、退職して医療業務とは関係のない一般事務職に再転職することになった。本人としては致し方ない結論として受け入れたいと思う一方で、転職に対する家族の落胆する様子を見て、転職後はスムーズに業務をこなすことが可能になったにもかかわらず、「まだ前職で努力の余地があったのではないか」という思いを抱え続けるなど、自己理解がある程度達成されながらも、どこかでは自分の特性を否定したい気持ちも抱え続けた。

事例3：30代男性、無職（以下、Cと表記）^{註2}

Cが5年ほど無職の状態が続いていることを心配した母親がCに来院を勧め、母親と共に来院した。Cは不眠、イライラを主訴として訴えていたが、就職できずに困っているという訴えはなかった。Cは高校卒業後から色々なアルバイトを経験してきたが、アルバイトはどれも1年程度しか続かなかった。この間最も続いた仕事は倉庫での仕分け作業であり、3年間継続できた。その後は現在の家事手伝いに至る。本人曰く「家事が一番こなしやすい」との事であった。母親はこうしたCの様子について、繊細で緊張しやすい性格が影響して仕事にうまく馴染めないのではないかと考えていた。

Thは、Cのこれまでの生活歴における度重なる離転職に加えて、面接時の対話で発話が拙い（言葉が出にくく、会話は極めてゆっくりだが、意思疎通には全く支障がない）点や、就労時のエピソード（飲食店や清掃業など作業スピードや複数作業の同時処理が必要な業務は長く続かず、倉庫の仕分け作業という自分のペースで取り組める仕事が唯一3年間続いた）などを考慮し、何らかの発達特性によるつまづきを疑った。しかし、Cと家族はそのようなことを考えたことは一度もない様子だったため、Thから正直な見立てを伝えるには時期尚早だと判断した。そこで医師とThはCと母親に対して「職業適性の把握や、仕事を無理なくこなせる方法を検討可能な心理検査を行ないましょう」との言い方でWAIS-IIIを施行した。その結果、全検査IQは75と境界域の水準であった。下位検査は言語理解68、知覚統合94、作動記憶92、処理速度62であり、得意な部分と苦手な部分の極端な差、特に言葉の拙さと作業スピードの極端な遅延（検査時間は2時間40分）が特徴的であった。この結果から、Cが「家事が一番こなしやすい」と述べた点は、家事はCのペースで作業ができること、Cが苦手とする対人コミュニケーションを図る必要性がないことが影響していると考えられた。

ThはCに対して検査結果を伝達し、Cの特性に関する自己理解を促すことに加えて、適職の検討など就労支援を行う方向性で話を進めようとした。検査結果のフィードバックでは、「コミュニケーションが少なく、自分のペースで仕事が進められる職場が理想」「パソコンや手書きのメモで仕事内容を把握し、優先順位をつけていく工夫が大事」などの示唆を行なったが、Cは不眠改善が来院目的だったため、反応は芳しくなく、Cに対して自らの特性と就労継続の困難さを結び付けて考えてもらえるきっかけを提供することはできなかった。後日、Cの了解の下、Cの母親に対しても同様の結果を返却してみたものの、知的機能が要因で仕事ができない可能性について全く考えたことがなく、普段の元気そうな様子からも深刻な水準にあるとは捉えておらず、やはりCの特性理解を促すことは難しかった。

その後も不眠改善を目的とした個人カウンセリングを約 2 年間継続実施したものの、就労に向けた話題は展開しづらく、また C は今後の生活の見通しについて「普通のサラリーマン生活はきつそう」「今の生活が自然な感じがしている。世間的に見たらどうかは思うが」「あと 5 年くらいはこのまま家事手伝いで行くと思う」と、現状に対しての悩みは語られなかった。そのため、やむを得ず Th は C に対して家事手伝いは C の持つ特性に適った「仕事」であると肯定的に伝え返していった。具体的には、「今現在、C さんのペースで充実して生活できているのであれば、それが C さんにとって理想的な生活のあり方とも言える。自分らしく過ごせる環境は人によって違うので、今置かれている状況を否定せずに、日々の生活を大事に過ごしてみてもどうか」と伝えた。その結果、就労困難の背景に関する自己理解には至らなかったが、現状を肯定できる心境に至った。最終的には家事手伝いを当面続ける決断をし、この間に不眠の改善も進んだことでカウンセリングは終結となった。

3 考察

病院における支援では、受診のきっかけとなる体調不良と就労時に本人が感じるストレスが密接に関連しているため、体調不良が生じる背景を検討するという名目で本人の職業適性や発達特性に関する話題を展開しやすい。そのため、体調不良により就労が困難と訴える事例に対しては、職場でストレスが生じる背景の検討材料になるという理由を説明の上、本人の特性アセスメントを行い、その結果を本人に返却することが自己理解促進に向けた支援の第一歩となる。その際、本稿で取り上げた 3 事例のように、スムーズに自己理解に至るケースもあればその過程で葛藤や苦悩を伴うケース、最後まで自己理解に至らないケースまで、その道筋は様々である。ここでは、自己理解を促進する上で必要だと考えられる要件を事例に即して 2 点検討する。

1 つには、職業リハビリテーション場面のみならず、あらゆる病気の治療で重要な点だが、支援を受ける本人が現状への困り感を十分に感じているか否かである。事例 1 に関しては、体調不良への苦痛もさることながら、仕事で実際にできていない点や上司からの叱責などの苦痛を強く感じていたため、その苦痛の背景を知りたいという動機づけにより、心理検査の受検とその結果に対する受け止めがスムーズに進んだ。事例 2 についても、現状の仕事が上手くこなせないことへの苦痛を感じており、自ら情報を収集し自分の状態を把握しようとしていた。事例 3 に関しては不眠への苦痛は感じていたものの、就労できていないことへの苦痛は感じていなかったため、積極的に自らの特性への自己理解を求める様子はなかった。このように、自己理解を促す前提としてのクライアント側の要因として、クライアント自身が困り感を感じているか否かは大きい。よって、自己理解に対する動機づけが乏しいクライアントに対しては、事例 3 で試みたように、体調不良の改善といった、少しでも本人が納得できる形で面接の目的を合意し、そこを足掛かりとして就労に対する話題を展開するなどの工夫が必要である。また、本人の特性アセスメントを丁寧に行い、体調不良に直結する就労時のストレスが生じる理由を本人の特性と結び付けてフィードバックする。このことにより、自らの特性理解と適職の検討に向けた対話を展開できる可能性が高まる。本稿におけるいずれの事例に対してもこのような方向性でフィードバックを行った結果、最終的な自己理解の程度にこそ差はあったものの、就労の話題に結び付けられた上、フィードバックした内容に拒否を示すクライアントはいなかった。

もう 1 つとして、本人に自己理解を促すための重要な要素として、本人を取り巻く家族の理解が欠かせないことを強調したい。事例 2 と 3 においては、いずれも家族が本人の抱えている困難について本人の特性によるものとは理解していなかった。その結果、家族の様子や考えに触れていた本人が自分の特性に向き合いきれず、「自分の努力が足りないから」「生活に困っていないので自分には問題がない」という構えに繋がった。望月 (2002) は、学校から職業の世界に円滑に移行していくために求められる支援の課題を検討するときに、本人とその親の両者の障害への受け止め方の問題が浮かび上がることや、通常学級を卒業した子の遅れが成長とともに深刻になった場合でも、遅れの背景に障害があることを受け入れることは難しいと述べている。また、望月 (2002) はその理由とし

て、学齢期にできないことがあっても障害生徒としてそれに対処するための特別な教育を受けてきたわけではなく、学校時代の障害理解は、親子ともに「治る＝健常と同様の生活を送る」という目標に支えられてきたことを指摘する。この点を踏まえて考察すると、家族が本人の特性に関する理解が乏しい場合、家族は本人の苦手な部分は変えられると考え改善に向けた努力を求め、本人に改善が見られない場合、本人を叱責したり呆れたりといった否定的な態度を示す。その結果、本人は自分の特性をありのままの姿として自己理解できず、自らの特性に合った生活を構築していく姿勢に繋がらないと考えられる。よって、支援者は本人の自己理解が十分に進まない場合、本人の心のありようを検討するのみならず、本人を取り巻く家族の本人への見方、受け止め方までを確認して、必要であれば家族を呼び、本人と同じ、あるいはそれ以上に丁寧に本人の抱えている困難とその背景要因、今後の支援方針などについて説明の上、共に対応を検討する必要がある。その際、家族が感じてきたこれまでの苦労や思いにも十分耳を傾けるなど、信頼関係を構築した上で本題に入るといった面接上の工夫も求められよう。

4 おわりに

本稿では、病院における自己理解促進に向けた支援のあり方について事例に即して考察を行った。自己理解は本人であれ家族であれ本人の苦手な側面に向き合い、場合によっては進路変更も余儀なくされるという「痛み」を伴うプロセスであることを支援者はよく理解しておく必要がある。その上で、支援者は本人に苦手さばかりではなく必ず強みとなる部分があり、適職を選べばそれらの強みを発揮できるという希望をもって支援に臨むことが大切である。そのような支援者の心構えによって、本人や家族にとって「痛み」となる部分も率直に話題として取り上げることが可能となり、自己理解と適職の検討に向けた話が展開できると筆者は考えている。

〈文献〉

- (1) 望月葉子：軽度発達障害者の「自己理解」の重要性—通常教育に在籍した事例を中心として—。発達障害研究, 24 (5), 254-261. 2002

註1：ケースビネット

「ケースビネット (case vignette) とは、しばしば「症例報告」と訳され、個々のケースについての簡潔な叙述という意味である。

註2：事例3について

本事例は松浦 (2014) で示した事例を、自己理解の検討を目的に内容を再構成したものである。

松浦隆信：境界水準の知的機能を有する当事者が支援の必要性を見過ごされる背景要因の検討—問題の未然予防に向けた提言を含めて—。精神療法, 40 (5), 719-727. 2014

就労移行支援事業所における事例（1）

新倉 正之 ・ 櫻井 照美（青山会関内クリニック）

1 施設紹介

医療法人財団青山会では、平成 23 年 4 月より精神科クリニックデイケアにおいて、2 か月間を 1 期間としたうつ病休職者向けのリワークプログラムを展開してきた。内容は、自己理解を中心としたプログラム構成とし、認知行動療法、疾病理解、ストレス対処法などを中心に行ってきた。開始から 1 年にわたる実践の中で、既存の枠では対応できないニーズがあることが分かってきた。

●うつ病離職者の参加ニーズ

離職者からのリワークプログラムに問い合わせが数多くあり、高い参加ニーズを感じた。しかし、一般にリワークプログラムの対象は休職者とされており、離職者を対象に含まないとする実態があった。当院でも数回にわたり離職者を受け入れる事も行なったが、復帰する職場の実践場面を想定とした既存のプログラムに加え、再就職に向けた自己の経験・スキル、職業適性の見直しや就職活動に関するプログラムの必要性を感じた。以上から離職者の再就職支援を既存の休職者向けリワークプログラムと同時に行なう事は困難であり、かつうつ病の発症及び転職という人生の転機に際し一定期間、個別支援を行なう必要性があると感じた。

よって青山会関内クリニックは、平成 24 年 3 月に就労移行支援事業所として開所し、うつ病離職者を対象とした再就職支援に特化したリワークプログラムを展開してきた。

2 プログラム内容

就労移行支援事業所におけるプログラム内容は、従来の休職者向けリワークプログラム同様、自己理解を中心として構成した。学習プログラムと実践プログラムに大別し、日常生活及び、職業生活における実践場面において自己の変容を通して環境に適応する事を目的としたプログラム構成を行なった（図 1）。

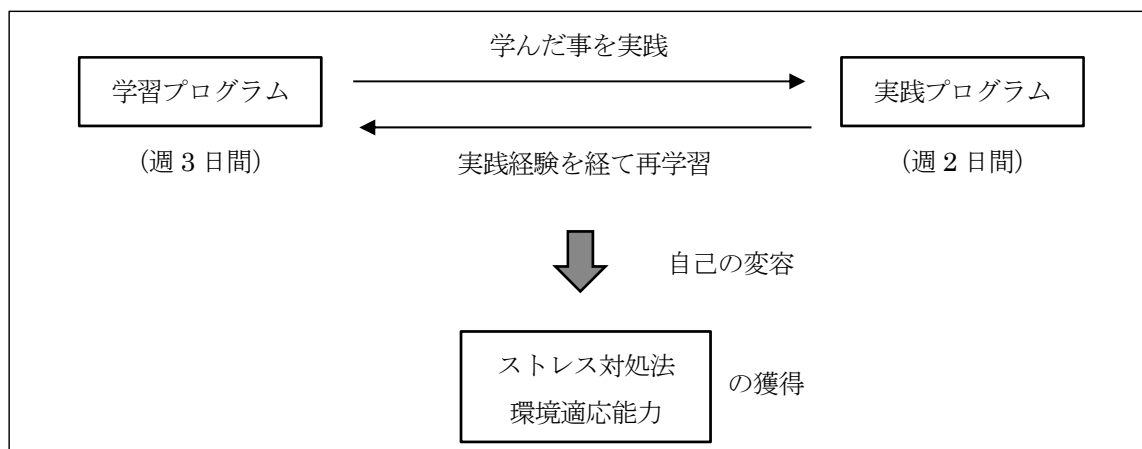


図 1 プログラム構成

(1) 学習プログラム

①認知行動療法

自己理解の促進、自己の変容を行なう上で基礎となる認知行動療法を実施した。

1つ目は、法人内精神科クリニックの臨床心理士と事業所スタッフ協同で心理教育プログラムとしてうつ病に関する疾病教育、認知の歪みテストやコラム法、問題解決技法、アサーションなど含めたストレス対処法の学習を行った。

2つ目に、2007年にドイツにて統合失調症患者向けに開発されたメタ認知トレーニング^{註1}を実施し、情報を多く集めてから決断を出す意思決定スキルについて学習を行った。メタ認知トレーニングは、全8モジュールで構成され、出来事の原因を多角的に捉える事や、自身の思い込みや他者理解の課題、低い自尊心がもたらす問題などに関し、他者に相談する事や自身で振り返ることによって柔軟に修正を図る技法である。当事業所では統合失調症の妄想部分ではなく、病気の有無に関わらず陥りがちな心理的な傾向に主眼を置いて実施した。

上記2プログラムとも各回の構成として、学習とグループワークの時間を設け、個々の理解とグループでの話し合いを通して内容の理解を深めていくことを実施した。

②キャリアカウンセリング

うつ病の発症及び離職という大きな転機に対し、これまでの経験の棚卸及び、職業上の価値観を明らかにし、本人の望む就労の形を探求する時間が必要と考え、キャリアカウンセリングプログラムを実施した。

プログラムとしては、自分がどうありたいのかという自己概念の探求を目的とし、これまでの職歴における成功・失敗体験の振り返りや、うつ病の発症・離職という人生の転機の振り返り、働く上で大切にしたい価値観の明確化など様々な視点から今後どう働きたいかについて洞察を深めるようプログラムを構成した。

成功・失敗体験の振り返りでは、その成功・失敗要因を振り返ることを主として取り組み、体験の中から経験値として得られた物は何かを分析した。成功体験においてはその要因となった自身のスキルを掘り起こし、うつ病の発症から自己肯定感が低下し、自身を過小評価しがちな点や、失敗体験についてはただ失敗を引きずるのではなく、今後同様の事態に対処するにはどうすれば良いかを考えるなどを行ない、経験として蓄えられるよう実施した。

人生の転機の振り返りについては、ナンシー・K・シュロスバーグの理論^{註2}を元に、うつ病発症時や、離職時を振り返り、転機を乗り越えるために自身の状況、自己の考え方、周囲の支援、問題解決の戦略の4つのリソースに分類して振り返りを行なった。上記プログラムの成功・失敗体験の振り返りにおける自己要因の振り返りに加え、周囲も含めたリソースを確認することでより広い視野で物事を捉えられるよう意図をした。また、今後新たに獲得が必要とされるリソースの確認を行ない、問題解決志向を得られるよう展開した。

価値観の明確化については、バリューカードの技法^{註3}を用いて本人たちが今現在大切にしたい価値観は何かを明らかにできる様展開した。まず、他者も含めて様々な価値観に触れる様にKJ法^{註4}を使用しグループ単位で自身が大切にしている価値観を出し合った。その後、全体で出たものを十数種に分類しバリューカードを作成した。完成したバリューカードを元に個々で大切にしたい価値観に順位づけを行ない、自身が大切にしている価値観を明らかにした。

キャリアカウンセリングプログラムにおいては、対話の中で自身の気づきを促進することを最重要視し、グループワークの時間を多く設けた。また、他者へのフィードバックを行なう場面を意図的に創出し、自身が他者へアドバイスを行なう際にはどのような事を伝えるのかを意識させた。この点については、自身が困難な状況に陥った際にも同様の視点を持つことで認知行動療法の中で取り組んでいるメタ認知的な考え方の獲得を意図して実施した。

③社会スキル

離職により職業生活、社会参加場面においてブランクが発生しているため、ビジネススキルの再学習のためのプ

プログラムも行なった。就職面接や応募書類といった就職活動に関する内容も扱い、障害者枠での就職に関する情報提供も行なった。当事業所の利用者は、障害福祉サービスを利用するのが初めて、また障害者手帳に関しても知識がない者が多く、自身が今後望む働き方を叶える職場の選択肢を広げる意味で特例子会社への企業見学や実際に働いている当事者によるセミナーなどを実施した。

④グループワーク

発症を機にコミュニケーション面に苦手意識を持つ者、自身の事を安心して話せる場を持っていない者が多数見受けられた。そこで、セルフヘルプグループとして当事者同士で悩みを共有、相談することや SST（社会生活技能訓練）等の協同でグループワークを行なうプログラムを実施した。当事者間でコミュニケーションを取る中で所属感・安心感を得て、共有体験を持つ仲間同士で問題解決法を考えていくプロセスを経て、エンパワメントを高めることを意図して実施した。

⑤セルフモニタリング

疾病の特性として体調に波があることが挙げられるため、行動記録表を用いてセルフモニタリングを行なう時間も設けた。利用者は毎日自身の体調・行動を記録し 2 週間に 1 度担当スタッフと振り返る時間を設けた。不調の前後における兆候、不調のきっかけ等への気づき、生活リズム形成などを就労前の基礎的な土台作りを意図して実施した。

(2) 実践プログラム

①作業プログラム

作業内容は一般企業より受託した手ぬぐい製作作業を実施した。単純作業では実践経験の場面としては負荷が軽くなるため、複数工程が必要かつ利用者に作業全体のマネジメントを組むような意図を持った形とした。また、週のうち 2 日間連日と連続性を持たせた形で実施し利用者間での引き継ぎ、業務の進行バランスなどにも取り組む場とした。職場場면을想定した場を作り、学習プログラムで学んだことを実践の場で活用する事や、就労時に課題となる点のモニタリング等を行なうプログラムとして実施した。

②施設外就労プログラム

施設内作業として作業プログラムを展開していたが、より実践的な場面の提供として、ホームセンターにて研修生としてアルバイト同様の業務にあたる施設外就労プログラムを実施した。業務内容はホームセンター内の品出し・接客作業とし、体面でのモニタリング、対顧客・社員等の対人場面におけるコミュニケーション課題等の発見を目的に実践した。

③企業内実習プログラム

就労前の段階において、実際の就労場面の確認、自身の適応能力の程度の把握等を目的に利用者個々に合わせ企業内実習を実施した。施設外就労プログラム同様、実際の就労場면을体験することで自身の就労準備性のモニタリングを行なう場面として実施した。

上記の全てのプログラムにおいて、疑問点の解消や不安・体調不良の相談に関する個別支援を行なうため担当スタッフによる定期的な面談を実施した。

3 プログラムの効果について

学習プログラムと実践プログラムの形を取ることで学んだ事を頭では理解できるが実践に活かすことが難しいという課題に取り組むことができた。例えば、認知行動療法等で自身の課題点を学習した後に、実践場面においても同様の課題が出現した際に指摘をすることでタイムリーな介入が可能となった。この体験を重ねることで、自身が変容する事で環境に適応しようとする意識付けが行なえ、利用者も多角的なモニタリング及び対処策の検討の為

に自ら他者に相談をする行為が増えるといった効果が得られた。

多種多様なプログラムにすることで得手、不得手が強く現れ、背景に発達障害の感じられる者もいた。この点に関し、主治医から診断、アドバイスを受ける様に促すことや、就労環境を整えることに重点を置いた本人の特性にあった働き方を考えるといったアプローチができた。二次障害としてのうつ症状のみに視点を置くのではなく、再発予防の観点からどの様にしたら本人が活躍できる環境となるかを検討することで、本人の自己理解の促進及び望む就労の形を支援できたと考えている。

発症を機に自尊感情の低下が目立つ利用者も多く居たが、同疾病圏に対象を絞ることでグループの凝集性が高まり、共感的な関わりが高い効果を発揮した。自身の体験、気持ちを安心して話せる場が整うことや、各プログラムにおける成功体験の積み重ね、互いの経験に共感が得られる他者との関わりにより、自尊感情を高める効果があったと感じている。また、多様な価値観に触れることや自身の価値観に目を向ける事により、自身の在り方へ意識が向き、就職に向けた人生の選択を自身で良く考えた上で結論を出せるようになったと感じている。

上記の様々な効果を支えた点として、スタッフによる個別アプローチがあったと考えている。週1回程度に及ぶスタッフとの個別面談において課題と評価を繰り返し行なうことでステップアップを目に見える形で感じることができ、モチベーションの維持に繋がっていたと思われる。綿密なフォロー体制と信頼関係構築により、失敗する事への恐怖よりも失敗から学ぶ意識への変容も見られ、実践プログラムにおける経験の蓄積に大いに貢献した。

4 課題と考察

1つに、通所安定に向けた基礎的な土台作りに向けたアプローチが挙げられる。週3日程度の参加を基準としてサービス提供を行っていたが、調子の波により参加が不安定な状況が続く者が数多く見られた。個別対応において通所安定に向けた働きかけを行っていたが、就労を目的としたプログラム構成としているため、不調時にはプログラム負荷が高く、通所安定が困難に感じるケースも見られた。この点に関しては、負荷の低い活動場の確保や個別対応における段階的な目標設定などの課題があると感じている。

2つに、自己の変容が困難な者への支援が挙げられる。気質的に他責的な傾向がある者、発達障害の傾向が見られる者等においては、自己の変容に重点を置いたプログラム構成から効果を得られにくいと感じた。この点については、自己理解を深めていく中で自己の変容ではなく、自身の傾向とどう付き合っていくかに視点を換え、環境へのアプローチを行なう方向へ転換し支援を行っていた。

3つに高い個別支援の逆効果が挙げられる。マンパワーが必要になることに加え、事業所の空間が心地良くなり、具体的な就職活動が遅れる事や、就労時とのフォロー体制にギャップが生じ、かえってストレスを招いていると感じる場面も見られた。個別支援の充実により、自身の柔軟性の獲得には貢献したと考えているが、就労時に同様のフォローアップ環境がなければパフォーマンスが低下するといった悪影響も感じた。この点に関しては、本人の段階に合わせ介入の程度を調整することで自立性を高める支援が必要と考えている。

全体を通して、当事業所では、自己理解及び自己の変容を中心としたプログラムを展開してきたが、支援を効果的にするには一定期間の活動を通し、自他両面から自身を見直す機会を設け、本人の特性を理解した上で信頼できる者と時間をかけて自身の在り方を検討していくことが望ましいと感じている(図2)。

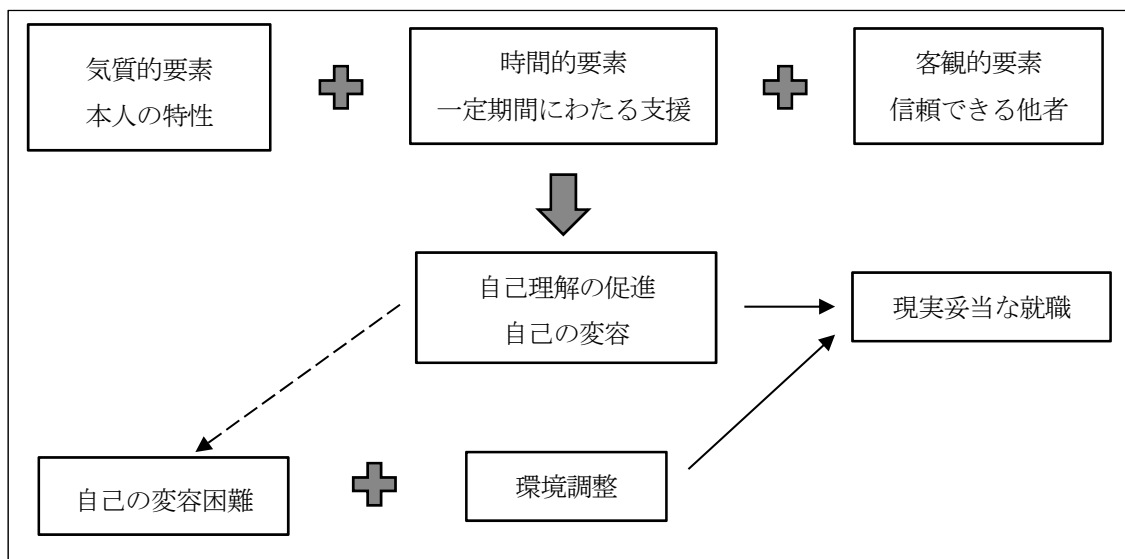


図2 プログラムの展開

註1：メタ認知トレーニング

メタ認知トレーニングは、ドイツのハンブルク大学 教授 モリッツ (S.Moritz) によって開発された妄想の認知バイアスに対する心理教育・介入法のことである。メタ認知トレーニングでは、統合失調症においてよくみられる認知バイアスと問題解決のバイアスに焦点を当てた8つのモジュールから構成される。このモジュールを実施する中で、認知的歪みへの気づきを育み、問題解決のレパートリーに反映させていくことが、最終的には、このレパートリーの補完、変化を促すことを行う。

石垣琢磨：メタ認知トレーニング (Metacognitive Training ; MCT) 日本語版の開発. 精神医学, 54(9), 939-947. 2012.

註2：ナンシー・K・シュロスバーグ

ナンシー・K・シュロスバーグ (Nancy K. Schlossberg) は、メリーランド大学、現・名誉教授である。全米キャリア開発協会 (NCDA) 会長(1999年)などを歴任した経歴を持つ。彼女は、転機を乗り越えるために活用できる力を「リソース」と呼び、そのリソースを、状況 (Situation)、自己(Self)、支援 (Support)、戦略 (Strategies) の4つに分けて点検し、転機をプラスに替えていくような観点から問題解決を図る方法を提案している。

渡辺三枝子 (編著)：新版 キャリアの心理学. ナカニシヤ出版 2007

註3：バリューカードの技法

自己理解や職業理解を深めるために、キャリアカウンセリングで用いられる職業カードソート技法の一つ。バリュー（価値観）のリストの中から、自分が大切にしたいバリュー（価値観）を選択する形で実施する。

下村英雄・吉田 修・石井 徹・他：職業カードソート技法とキャリアガイダンスカード式職業情報ツールの開発－ディスカッションペーパー，05-010，2005。〈 <http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2005/05-010.html> 〉
(2017年10月18日)

註4：KJ法

文化人類学者の川喜田二郎が開発した情報をまとめていくための方法である。しばしば、出されたアイデアを統合し、新たな発想を生み出すために用いられる。

川喜田二郎：発想法。中公新書 1967

就労移行支援事業所における事例（2）

野崎 智仁（国際医療福祉大学）

1 はじめに

障害者総合支援法の施設基準である就労移行支援事業は、「一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う」と規定されている。つまり、利用者の全ては、企業等への一般就労を目指して支援を受けている。一般就労を目指すための支援では、支援者が利用者の能力をアセスメントし、企業の求める労働条件をマッチングさせ、単に就職が実現することにとどまるものではない。利用者自身が、支援を受ける中で、自己の特徴について理解し、その後の就労生活へ活かしていくことが重要である。自己理解をすることにより、利用者が困難に直面した際の対処方法を獲得するきっかけとなったり、また将来の就労を含めた生活の仕方を選択する際に、検討する要因としたりすることに繋がっていく。今回、著者が所属する NPO 法人那須フロンティア（以下、那須フロンティア）の就労支援事業所喫茶店ホリデー（以下、ホリデー）における事例を取り上げる。

2 ホリデーの取り組み

那須フロンティアは、栃木県那須塩原市に所在する。1999年に設立し、「メンタルヘルスを中心としたまちづくりへの寄与」をテーマに、様々な活動を展開している。その時々地域におけるメンタルヘルスの課題に合わせて、また法人職員のみならず、地域住民の協力を得ながら運営をしているのが特徴である。事業の一つであるホリデーは、就労移行支援事業として運営しており、利用者の多くは、精神障害や発達障害の診断を受けた対象者である。事業所の運営の方針として、一つには、まちの喫茶店として事業所自体が地域に溶け込むような仕掛けをすることを心掛けている。来客者からすると、喫茶店の中では、利用者であっても、支援者であっても、喫茶店の一店員である。店作りのために、どのような立場であっても、皆で共有した課題として取り組むこととしている。作業の全てをそこにいる全員が行うのではなく、特に利用者はストレンスを活かして、自身がどのように店作りに貢献できるかを考え、そのことを実行していく。しかしながら、当然のことかもしれないが、利用者によってはストレンスを考え出し、そのことに取り組むが、実際にはうまく遂行できないということもしばしば起きている。この失敗については、利用者にとって自己評価を低下させるような体験とするのではなく、あくまでも福祉サービスの中であるという保障された範疇での失敗にとどめることにより、この機会が、改めて自己の特性を理解するきっかけとなっている。このバランスは難しく、支援の範疇であることを強調しすぎると、労働場面というリアリティから乖離することとなり、あくまでも仮想就労場面の位置付けであるということから離れられずに、支援の効果を低下させてしまう結果ともなりうる。

もう一つの運営方針としては、地域の産業としての課題に向き合うようにしている。課題を抱えている企業等とホリデーにて、互いの課題を抱き合わせて、ともに対応している。このことは、まちに溶け込むための一つの仕掛けであり、事業所がその地域に存在する以上、不可欠なことでもある。実際には、近隣の企業等の労働場面を、利用者の職場実習として活用している。この企業の協力の背景には、労働力の補填や職場環境の整備など、企業側の解決したい課題があり、そこに貢献するということから実習の場面を得ている。利用者にとっては、特別用意された仮想の作業場面ではなく、賃金の取得、企業の中での通常業務における職場実習を経験することができる。作業内容もそうであるが、従業員との関わり、就労をしながら送る生活など、様々な経験をすることが可能である。

このことも、実際の労働環境におかれた自己がどのような状態であるかと経験することになり、自己理解のきっかけとしては非常に重要な場面である。

3 事例

(1) 自身にとっての労働のペースを理解した 30 歳代うつ病の男性

本対象者は、高等学校在学中に調理師免許を取得し、卒業後より住み込みで料亭にて勤務していた。勤務態度は、非常に真面目であり、作業や職場内の人間関係においても特別問題はなかった。しかしながら、住み込みでの就労であったこともあり、労働時間の曖昧さが職場内には存在していた。上司等より長時間労働を強要されたわけではないが、見渡せば作業はいくらでもあり、対象者は職場のためにも努力しなければとの思いが強く、無理をしながら就労を続けていた。就職してから 1 年半が経ち、徐々にうつ症状が出現するようになった。その状態でも仕事は続け、労働場面に出て行けなくなって初めて精神科医療機関を受診。うつ病との診断を受けた。対象者の意思により、職場を退職することとした。数年間、両親らのもとで療養生活を続けていたが、改めて就労を希望するようになり、非常勤での調理関係の仕事に就く。以前に比べれば、労働時間も短く、余裕のある働き方であった。仕事に慣れてくるに従って、もっと労働量を増やしても大丈夫であると考え、正職員の求人を探し、調理関係の求人へ転職をすることとした。新たな職場でも、積極的に残業をして奮闘していた。しかしながら、徐々に仕事上のミスが目立つようになり、他職員との関係も悪化。再度、うつ症状が出現してきたため受診。約半年ほどの勤務期間で、退職することとなった。

主治医の紹介により、ホリデーを利用することとなった。利用開始当初より、対象者自身「毎日、長時間働ける。」と意欲を見せていた。しかしながら、労働場面から離れていた期間もあったことから、週 5 日、4 時間から利用を開始した。かつて調理の仕事をしてきたこともあり、調理場面や皿洗いなど、厨房での作業では、他者と比べると非常に速い作業速度で取り組んでいた。対象者の様子は、発汗過多、手指振戦、無表情など、余裕のないような印象を受けた。周囲からは無理しないよう声かけはあったが、取り組みの様子は変わらなかった。2 週間ほどし、休むようになった。対象者は「ひどく疲れた。自分なんて、やっぱり働くことなんてできない。」など、自身に対する否定的な発言が多く、その後、休みが続くこととなった。支援としては、2 週間に 1 度、最も相談を受けていた支援者が訪問して、体調の確認、これまでの働き方を振り返ることを続けた。続けていくうちに、徐々に冷静な様子になり、これまでの働き方は、過適応であったこと、反動での消耗感が強かったこと、など理解を深めていった。訪問支援を続けて 6 ヶ月ほど経過した頃、対象者より再開を希望する発言があり、改めて喫茶店業務、実習として農業、製造業などの仕事を体験することとなった。訪問支援の中では理解していたようであったが、仕事の取り組み方は、これまでと同様に過適応の様子が見られた。しかしながら、理解した経験があったことから、支援として早い段階でフィードバックをし、その状況を対象者自身も納得していた。すぐさま、取り組み方を修正していき、現実的に妥当な働き方を模索していった。対象者としては、自己の特徴と、無理のない程度の働き方を理解し、現在では調理関係の仕事に就いている。2~3 ヶ月に 1 度、近況の確認をしているが、その表情は余裕さがあり、仕事以外の楽しみも見つけて、働き続けている。

(2) 障害を意識しすぎた 30 歳代うつ病・自閉症スペクトラム障害の女性

本対象者は、幼少期より感情表現の乏しさがあり、学生生活では、孤立傾向、いじめられる経験もあった。高等学校卒業後、情報系専門学校へ進学し卒業。印刷会社、自動車会社、販売店、製造業会社等に就職するが、離転職を繰り返していた。20 歳代後半頃より体調不良の傾向があり、心療内科クリニックでの受診や相談支援機関での相談支援を受け、上記診断名がついた。その際に、心理教育を受けることや、自ら障害特性について調べることで、これまで起きていた困難な状況を振り返っていった。受診を続けながら製造会社（注射器へのシール貼り作業）に

て仕事を続けるも、同僚から悪口を言われたことから退職。その後も、医療機関を変えたり、相談支援の事業所を複数利用したりと、専門的な関わりを求めていった。様々な支援機関に援助を求めるような動きを約1年した後、ホリデーの利用開始となった。

ホリデー利用当初より、勤務態度は真面目で作業遂行能力も問題ないが、自分の言動が他者にどのように映るのかを気にして、確認行為が多く見られた。自分の言動が相手に迷惑をかけていないかを気にして、仕事を終えて帰宅後電話で「仕事の仕方を間違っていなかったか。」「報告のタイミングがおかしくなかったか。」等、しばしば支援者に相談があった。その都度、支援者から問題ないことを伝えると、一時的に安心するということが繰り返されていた。定期的な本人との話し合いで、本人が心配していることについて、ホリデーの業務上問題ではないことは認識されたが、訴えは続いていた。ホリデー内では、作業は人との距離感が近く、また来客数によって作業速度が変わりやすいため、周囲を気にしながら作業することが多いことも、本人の確認行為の多さに影響すると考えた。そのため、作業環境として物理的に一定の距離感が保たれ、自分のペースで作業しやすい場面でどれくらい適応できるかを確認するため、農業を行う近隣企業の職場実習に挑戦した。作業に対して給与が支払われるため、職場実習の利用者には一定の業務遂行能力が求められる。その環境下で当初は一定量の確認行為があったが、徐々に落ち着いて作業をするようになり、確認行為も減少した。対象者からも「だいぶ楽に仕事できた。」と発言があり、企業からも作業遂行能力や働く姿勢が認められ、当該職場実習には概ね適応できた。

その後、就職活動をするようになったが、対象者自身は体力的な側面や職種の希望から、農業は選択せず、自分のペースで作業しやすいと考えられる製造・品出し等の職種を希望した。ほどなく、障害者雇用としてスーパーの品出しとして就職が決まった。仕事が始まると、当初は指導担当者が付くことで、対象者の作業ペースは保たれていたが、徐々に自立して仕事をするようになると、売り場案内の接客も増え、自分のペース通りにできないことに直面した。その環境下で企業が気にしない程度のミスをし、上司に何度も謝罪をする場面も見られたが、支援者に逐一報告の連絡を入れることを続けながら仕事を継続していた。支援としての面談の中で、働く目的を話し合った際に「会社に迷惑をかけないこと。」「家族に迷惑をかけないように。」と話し、自分自身のための目的を聞くと「旅行に行きたいと思うけど、そんなことをして良いのか。」と話していたことが印象的であった。就職をして数年が経つが、その経過の中では、自分の趣味にお金を使うこと（旅行やペットの飼育、文房具収集、タブレット購入など）が少しずつ増えてきている。面談の中では、過去の自分を振り返ることが多くなってきており、「とにかく障害の特徴を理解して、対処方法を獲得しなければならない。」と考えていたが、障害に対して直接対処するのではなく、生活が満足することで対処ができるということも、同時に理解できたと発言していた。

（3）企業内での伝え方を工夫して働き方を理解した40歳代統合失調症の女性

本対象者は、32歳まで自動車販売業者などを中心に、病気を伝えずに職場を変えながら働いていたが、上手くいかないことが多かった。その後、体調が悪化し、入院、自宅療養を続けていた。38歳の時に、主治医の紹介によりホリデーを利用し始めた。開始当初、職場という環境に緊張しやすく、細かな作業が苦手であったり、仕事に手につかないことも多く、それを認識することで意欲が低下し、休みがちな時期もあった。しかし、同じ作業を何度か繰り返すことで一定の作業精度で安定的に遂行できるようになった。そのような状況の中、製麺製造企業より雇用の相談があり、対象者も好機と捉えて挑戦することとなった。

まずは3ヶ月間の雇用前実習を開始した。この期間の作業は、ライン作業による鍋焼きうどんの盛り付け及び清掃が主であった。当初は緊張感が強く、立ち止まってしまう、作業速度に追いつくことに精一杯であった。しかし、同じ作業を繰り返すことや、現場職員からの声掛けも積極的に行われたため、徐々に安定していった。実習の結果、企業も改めて雇用する方針を決め、就職することとなった。

就職にあたり、作業速度も少しずつ向上することを求められるようになった。対象者の作業遂行の課題として挙

がったのは、鍋焼きうどんの盛り付けの速度（追いつけず、ラインを止めてしまうことが多かった）であった。対象者は片手で作業する傾向にあり、効率が悪かった。そこで作業場面をビデオに撮り、他の職員の様子と比べて、両手作業の効率の良さを認識してもらうこととした。その後は改善して作業遂行するようになった。もう一つの課題は、就職後の新しい作業である製造された麺をライン回収する業務である。麺を回収しながら数を数えるといった同時進行を要する作業であり、対象者が一人で行うのは困難であった。そのため、この作業では別の職員が行う際の補助要員として二人で行う形式で定着を目指した。しかし、この業務に困難さを感じ始めた頃より、対象者は「疲れて体が動かない。」との理由から、月1回程度、欠勤するようになった。面談をすると抑うつ状態である様子がうかがえた。このことに対して、職場職員の協力を得て、具体的には、社長より業務遂行を賞賛する意見や、現場職員から取り組みに対しての客観的な意見など、話を聞く場面を設けた。また、ホリデーを利用している、またはこれから利用しようと考えている方に、経験談を語る場面も設けた。以前は「私がいなくても会社は大丈夫だと思う。」と発言していたが、徐々に「最近忙しくて、なかなか休みにくくなりました。」と変化していった。対象者にとって企業の一従業員として貢献しようと頑張っている姿が見受けられるようになっていった。もともと対象者が抱えていた自信のなさや集団内での立ち位置を認識する困難さが背景にはあり、企業内での役割を明確にすることで企業にとって必要な存在とされていることが理解できるようになっていったものと考えられる。

〈文献〉

- (1) 朝日雅也：まちづくりを通じた就労支援のフロンティア．働く広場，477，20-25，2017
- (2) 海老田大五朗・野崎智仁：地域のストレングスに基づいた就労支援のデザイン．新潟青陵学会誌，8(3)，29-38．2016
- (3) 全国社会福祉協議会：障害福祉サービスの利用について 2015
〈 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059660.html> 〉 (2017年10月16日)
- (4) 野崎智仁：那須地域における就労支援ネットワーク．精神障害とリハビリテーション，18(2)，126-130，2014
- (5) 山口理貴・野崎智仁・遠藤真史・他：作業療法士による発達障害者の就労支援．作業療法ジャーナル，49(11)，1090-1095．2015
- (6) 山口理貴：“まち”の中で役割を考える就労支援．障害者雇用事例リファレンスサービス 2012
〈 <http://www.ref.jeed.go.jp/24/24012.html> 〉 (2017年10月16日)

特別支援学校における事例

清水 浩 (山形県立米沢女子短期大学)

1 問題の所在と目的

自閉症スペクトラム障害 (Autism Spectrum Disorder : 以下、「ASD」) 生徒の成人期への移行に向け就労や居住等における課題を解決するためには、ASD 当事者のことをよく知り、どのような環境が適しているかなど、生徒と環境との相互作用の部分等を検証するアセスメントが必要となる。そのような中、TTAP^{註1}が、ノースカロライナ州にある TEACCH センターにおいて学校在学中の ASD 生徒の成人生活移行のためのアセスメントとして作られ、アセスメントの有効性も報告されている (梅永, 2010 ; 清水ら, 2012)。

TTAP は、環境と ASD 児者の双方を視野に入れたアセスメントになっており、ASD 生徒が学校を卒業後、社会に参加する上で必要な教育サービスを提供するための ITP (Individualized Transition Plan : 個別移行計画) を策定するために使われるアセスメントである。自閉症の特性や長所を取り入れた検査である TTAP を実施することにより、自閉症の強み (strength) を生かした支援方法を見つけることができると考えられる。また、主要な移行支援の目標を見出し、生徒の興味と強みを明確にし、家族と学校関係者間の連携を促すための包括的なスクリーニングの役割を果たすことができる。

TTAP インフォーマルアセスメントの一つである地域でのスキルチェックリスト (Community Skills Checklist、以下「CSC」) は、自閉症者を生産的な雇用に導く 5 つの主要な職業領域 (事務、家事、倉庫/在庫管理、図書、造園/園芸) において獲得しているスキルを把握することが可能であり、生徒の持つスキルと各職業領域で求められるスキルとの整合性を図ることができるなど、産業現場等における実習 (以下、「現場実習」) 先を決定する際の資料として活用されている。

現場実習は、学校から就労へのスムーズな移行支援を図るために、生徒の実態や進路に関するニーズ等を把握し、持っている力を十分に発揮できる事業所を選定するなど、適切な就労に向けた方向性を検討することが求められる。その際、生徒自身が就労に向けて自分の得意な点を活かし苦手な点を改善していくことをとおし、本人の自己理解を深める支援が求められる。

今回の事例では、ASD 生徒が現場実習及び事前事後学習で、振り返り学習やライフプランの検討等を行うことをとおし、自己理解を深める支援の在り方について検討した。

2 方法

(1) 対象

知的障害特別支援学校高等部 3 年 A (男子)

(2) 手続き

① TTAP インフォーマルアセスメント (CSC) の実施

現場実習の事前学習として、TTAP インフォーマルアセスメント (CSC) を実施する。このことをとおし、自閉症者を生産的な雇用に導く 5 つの主要な職業領域 (事務、家事、倉庫/在庫管理、図書、造園/園芸) において獲得しているスキルを把握し、自分自身に合った職業領域を把握する。

② 現場実習の実施

実際に体験した現場実習での様子から、自分の得意な点や支援が必要な点について分析する。

③ライフプランシートの作成

現場実習の事前事後学習として、ライフプランシートを作成する。このことをとおし、現場実習の事前と事後のライフプランの記入内容を比較することにより、自分の将来像や生活設計等に対する自己理解がどのように変容したかを分析する。

(3) 期日

201X年6月～11月

3 結果

(1) 対象生徒の実態及び特性

対象生徒は、知的障害特別支援学校高等部3年A、男子。家族構成は、祖父、祖母、父、母、妹、弟の7人家族である。幼稚園では、一人だけ違う行動をすることが多くみられた。5歳時に医療機関にて自閉症の診断を受け、療育手帳（軽度）を取得した。小学校では、入学当初、通常学級に在籍したが、多人数の中での指示理解が難しく2年時より特別支援学級に在籍となった。健康状態は良好で、水泳と合気道が趣味である。また、読書が好きで歴史物や雑学系の文庫本などを讀んだりして休憩時間を過ごすことができる。さらに、スマートフォンを活用し漢字の字形の検索やメモ機能を活用することができる。高等部卒業後は、ヘルパー2級の資格取得を目指し、また、貯金をして一人暮らしをしたいと考えている。

WISC-IVの検査結果(16歳8ヶ月)は、全検査IQ64、言語理解74、知覚推理63、ワーキングメモリー89、処理速度64、であった。

(2) TTAP インフォーマルアセスメント (CSC) 結果

高等部入学後の進路指導で、「高齢者介護の仕事に興味を持っている。マッサージの資格を取りたい。」「接客の仕事がしたい。」とサービス関係の仕事を実習先として希望した。

特別支援学校では、生徒が希望する職種や将来のイメージを参考に、現場実習先を選定するが、本人の希望を現実させるためにも、生徒の持つスキルと各職業領域で求められるスキルとの整合性を図ることを目的に、TTAP インフォーマルアセスメント (CSC) を実施した。

TTAP インフォーマルアセスメント (CSC) 結果を表1に示す。

各職業領域の獲得スキル割合は、事務59%、家事93%、倉庫/在庫管理67%、図書67%、造園/園芸67%、であった。この結果を参考に本人との話し合いを行い、家事の職業領域で求められるスキルに強みを持っていることを確認した。また、本人との話し合いの中で、家庭生活において、祖父母との関わりの中で、自然と身に付けることができたということを確認することができた。その他として、本人の学習への取組状況や本人の進路希望等を参考にして、現場実習先を高齢者介護施設に選定した。

表1 TTAP インフォーマルアセスメント (CSC) 結果

事務	家事	倉庫／在庫管理	図書	造園／園芸
<input checked="" type="checkbox"/> パソコンの使用 <input checked="" type="checkbox"/> ワードプロの使用 <input checked="" type="checkbox"/> データ入力 <input type="checkbox"/> タイプ:原稿修正 <input type="checkbox"/> ファイル <input checked="" type="checkbox"/> 数字による分類 <input checked="" type="checkbox"/> 文字による分類 <input checked="" type="checkbox"/> コピー機の使用 <input type="checkbox"/> 用具そろえ <input type="checkbox"/> 封筒への用紙詰め <input checked="" type="checkbox"/> 電話帳の使用 <input checked="" type="checkbox"/> 電話の応答 <input type="checkbox"/> はさみの使用 <input checked="" type="checkbox"/> 文書のシュレツダーがけ <input checked="" type="checkbox"/> 名刺ホルダーへの名刺の整理 <input type="checkbox"/> スキャナーの使用 <input type="checkbox"/> ラミネート	<input checked="" type="checkbox"/> ほこり払い <input checked="" type="checkbox"/> 掃除機がけ <input checked="" type="checkbox"/> ほうき・ちり取りがけ <input checked="" type="checkbox"/> モップがけ <input checked="" type="checkbox"/> テーブル拭き <input checked="" type="checkbox"/> 窓と鏡の掃除 <input checked="" type="checkbox"/> 清掃場所の確認 <input checked="" type="checkbox"/> 清掃用具の確認 <input checked="" type="checkbox"/> 洗濯機の使用 <input checked="" type="checkbox"/> 乾燥機の使用 <input checked="" type="checkbox"/> 洗濯物たたみ <input type="checkbox"/> リサイクル品の分類 <input checked="" type="checkbox"/> ベッドメイキング <input type="checkbox"/> レシピを使った食事の用意 <input checked="" type="checkbox"/> カットとスライス <input checked="" type="checkbox"/> 電子レンジの使用 <input checked="" type="checkbox"/> 電気やガスのレンジの使用 <input checked="" type="checkbox"/> 安全手順に従う <input checked="" type="checkbox"/> ポット用流し台の使用 <input checked="" type="checkbox"/> 食器洗い機の使用 <input checked="" type="checkbox"/> きれいな皿と汚れた皿の確認 <input checked="" type="checkbox"/> 未使用の皿の分類と収納 <input checked="" type="checkbox"/> 調味料詰め <input checked="" type="checkbox"/> トレイからの品物の除去 <input checked="" type="checkbox"/> レジ係 <input checked="" type="checkbox"/> 他の人への食べ物の給仕 <input checked="" type="checkbox"/> 手袋はめ	<input checked="" type="checkbox"/> 在庫品調べ <input checked="" type="checkbox"/> 品物の特定 <input type="checkbox"/> 注文受け <input checked="" type="checkbox"/> 箱からの品物詰め <input type="checkbox"/> 箱への品物詰め <input type="checkbox"/> ラベルを前にして棚への陳列 <input checked="" type="checkbox"/> 荷物の持ち上げ <input checked="" type="checkbox"/> ラベルと値札付け <input checked="" type="checkbox"/> 貯蔵と積み重ね <input checked="" type="checkbox"/> 物の収納 <input checked="" type="checkbox"/> 品物集め <input type="checkbox"/> テープ貼りと郵送	<input type="checkbox"/> カード目録の使用 <input checked="" type="checkbox"/> 本を探すための本棚の見渡し <input checked="" type="checkbox"/> 本の配置 <input checked="" type="checkbox"/> 書架棚の認識 <input checked="" type="checkbox"/> 返却された本のカードの差し替え <input type="checkbox"/> 参考文献の検索と使用	<input checked="" type="checkbox"/> じょうろやホースでの植物の水やり <input checked="" type="checkbox"/> 除草 <input checked="" type="checkbox"/> 植物の鉢植え <input type="checkbox"/> 穴掘り <input type="checkbox"/> 道具の運搬 <input type="checkbox"/> 芝刈り <input type="checkbox"/> 草刈り機の使用 <input checked="" type="checkbox"/> 種まき <input checked="" type="checkbox"/> 落ち葉集め <input checked="" type="checkbox"/> 野菜の採取 <input type="checkbox"/> 生垣刈り <input checked="" type="checkbox"/> 容器での水やり

(■ : 合格 □ : 不合格)

(3) 現場実習の実施

高等部3年の11月に高齢者介護施設にて2週間現場実習を行った。仕事内容は、食事補助、清掃、洗濯、余暇支援等である。現場実習事後学習において、現場実習を実施し、本人が気付いた点を、表2に示す。

表2 現場実習での気付き

- ・人と関わる仕事であるが、体力が必要であるので、体力を付けることが必要。
- ・手先を使ったり、細かいものを使ったりする仕事が苦手である。
- ・清掃なども少し苦手。
- ・利用者との関わりで丁寧さが求められるが、やりがいがある。
- ・利用者の方と視線を合わせること。
- ・笑顔や気配りが求められる。

高齢者介護施設の仕事では、体力が必要であることや、手先を使うなど細かい仕事内容に対するスキルに対して、苦手な部分があることを理解することができた。また、高齢者の方との関わりで求められるスキル等について理解を深めることができた。

(4) ライフプランシートの作成の取組

現場実習の事前学習と事後学習において、ライフプランシート^{註2}の作成を行った。具体的には、自分の将来について計画を立てたり、仕事や家庭、趣味などの関連性を検討したりすることなどを目的とした。作成したライフプランシートを表3に示す。なお、事後学習で記入した内容には下線を示す。

表3 ライフプランシート

内容	20歳	30歳	40歳	50歳	60歳～
仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・人と関わる仕事をしてみたい ・高齢者の介護 ・<u>何歳まで自分が働けるのか分からない</u> ・<u>高齢者の介護で利用者の方に喜んでもらう</u> 				
家族	<ul style="list-style-type: none"> ・父親の仕事の手伝いをする ・家族を大切に<ul style="list-style-type: none"> ・<u>家族と会話する時間を大切に</u> ・<u>親が先立った時のことへの不安</u> ・<u>一人暮らし</u> 				
趣味	<ul style="list-style-type: none"> ・水泳 ・軽い運動 ・読書（歴史物が好き） ・スマホでゲーム 				
社会活動	<ul style="list-style-type: none"> ・合気道 				
スキル	<ul style="list-style-type: none"> ・マッサージ師の資格 ・<u>運転免許・原付免許等の資格</u> ・<u>ヘルパー2級資格</u> 				
友達	<ul style="list-style-type: none"> ・メールでの連絡 ・<u>自転車で一緒に出かける</u> 				

「仕事」については、事前学習時に、人と関わる仕事や高齢者の介護という職業について記入していたが、事後学習時には、何歳まで自分が働けるのか分からないなどといった今後の見通しについても考えることができていた。また、利用者の方に喜んでもらうなど、具体的な関わり方について記入することができていた。このように、高齢者介護施設にて現場実習を重ねてきたこともあり、利用者の方に喜ばれるような関わり方について自分で考えることができるようになってきている。

「家族」については、今の時間を大切にしたいという思いが感じられる。親が先立った時のことへの不安や、一人暮らしなどを挙げており、今後の生活設計について検討する必要性について挙げていた。

「趣味」及び「社会活動」については、事後学習にて記入した内容は特になかった。

「スキル」に関しては、運転免許・原付免許等の資格やヘルパー2級資格等の取得について挙げる事ができた。

「友達」については、自転車で一緒に出かけるというように、具体的な活動内容を挙げる事ができた。

4 考察

自己理解を深める支援に関しては、ASD 児者の強みを把握するアセスメントである、TTAP インフォーマルアセスメント（CSC）を進路指導に活用することにより、本人が獲得しているスキルと、職業領域で求められるスキルとの整合性を図ることができ、本人の自己理解を深めることができた。

また、ライフプランシートの活用では、現場実習の事前学習と事後学習で取り組んだが、実際に自分が働く姿と重ね合わせて検討することができ、自分の将来像についての自己理解をさらに深めることができたと考える。作成

されたライフプランシートをみると、仕事、家族、スキル、友達の項目において、具体的な内容が追加され、記入内容の深まりがみられた。以上のように、現場実習での取り組みを参考にしながら、自己理解を深め自分自身の将来像について検討することができたと考える。

5 まとめと今後の課題

ASD 児は、思春期になると自分と周囲とのズレに敏感になり、心理的な二次障害を負いやすくなる。ASD 児への教育的支援において、本人自身の生きる目的を明確にし、社会性を伸ばす上でも、自己認知を伸ばす指導が重要になってくる。つまり、自分の特性との付き合い方や自分自身に対する援助技術を習得するためには、正しい自己理解が求められる。

今回の事例では、一般企業への就労を目指す ASD 生徒に対して、TTAP インフォーマルアセスメント (CSC) 及びライフプランシート等を適用することで、自己理解を深める支援の在り方について明らかにすることができた。ASD 生徒は、実習先の事業所で働いている自分のイメージ、働き続けて年齢を重ねるイメージが持ちにくく、本人に向いている職業領域について、本人自身が自覚しにくいという特性を持っている。このようなことから、自己理解の支援に当たっては、ASD 児者の特性を理解し、障害特性に合った支援を検討する必要がある。

〈文献〉

- (1)梅永雄二:はじめに. 自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィールーTTAP の実際ー, 川島書店:i-ii. 2010
- (2)清水浩・片柳優美・梅永雄二:高機能自閉症スペクトラム生徒の強みを生かしたキャリア教育ー高機能 ASD, キャリア教育, TTAP, 現場実習ー. 自閉症スペクトラム研究, 9(1), 9-17. 2012

註1:TTAP

米国ノースカロライナ州で自閉症を中心とする発達障害児者に対する支援技法として、エリック・ショプラーが開発し、実践されているプログラムが TEACCH (Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children) である。TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile: TEACCH 移行アセスメントプロフィール) とは、自立した生活に向けて、現在持つ能力とその可能性を評価するために作成された構造的な検査法の改訂版である。TTAP は、統制された検査場面での実施される構造化された検査課題からなるフォーマルな検査と、地域生活に基づいた、日々の統制されない自然な状況下でのスキルを把握するインフォーマルなアセスメントから構成される。このインフォーマルなアセスメントのツールとして、CRS (Cumulative Record of Skills: スキルの累積記録)、CSAW (Community Site Assessment Worksheet: 地域の実習現場アセスメントワークシート)、CSC (Community Skills Checklist: 地域でのスキルチェックリスト)、CBC (Community Behaviors Checklist: 地域行動チェックリスト)、DAC (Daily Accomplishment Chart: 毎日の達成チャート) がある。

ゲーリー・メジボブラ: 自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール TTAP の実際. 川島書店 2010

註2：ライフプランシート

キャリアコンサルティングにおいて、自身の将来に関する計画を整理するために用いられるワークシート。

株式会社インテリジェンス：高校におけるキャリア教育実践講習．株式会社インテリジェンス
〈 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/dl/tekisuto.pdf> 〉(2017年10月17日)

3 考察

(1) 「自己理解の支援」事例の特徴

調査3では、様々な実践現場での障害者の就労支援の事例を収集した。

発達障害者支援センターにおける実践の特徴は、発達障害の特性を考慮した環境設定や構造化の観点に基づく相談を提供する中で、自分自身についての整理や振り返りのための介入を提供していたことである。この支援によって得られた理解は、職場で必要となる具体的な配慮や職場で発生する可能性のある課題への対処に繋がったと考えられる。

病院・デイケアにおける事例は、職リハの前段階である医療場面での実践を知る上で貴重な情報を提供するものであったと考えられる。ここでの実践の特徴は、生活と密接に関係する課題に対する介入を通して自分自身についての肯定的な気づきを得ており、これが医療における治療に繋がっていたと考えられたことである。

就労移行支援事業所における実践の特徴は、より長期的な観点から、様々なプログラムの提供や企業実習等の活動を用いて、支援対象者の振り返り等のための手厚い個別の介入が提供されていることである。事例の中では、支援対象者と支援者の信頼関係の構築をベースとして、自分を知るための検討が行われていたことが確認できる。

最後に、特別支援学校における実践からは、教育から職業への移行のための支援の重要性を知ることができる。この特徴は、ライフキャリアの観点から自分自身を気づくための支援が提供されていることである。これが学校からスムーズな職業への移行を可能にしていると考えられる。

本調査で得られた事例において、「自己理解の支援」の観点は、支援対象者の就業に向けた支援として重要な要素となっていたことが示唆された。また、実践現場は様々であるが、その介入における工夫や視点は、「自己理解の支援」を提供していく上で参考になると考えられる。

(2) 各障害に対する支援構造

次に、調査2で得られた障害間での自己理解の支援行動の構造に基づき事例を検討する。

統合失調症に対する支援として、病院・デイケアの事例では、ダイエットやウォーキングに対応する具体的な課題を通して、支援対象者の気づきの獲得を促していた。また、就労移行支援事業所の事例では、支援場面での実体験を通しての支援対象者へのフィードバックや様々な情報提供が行われていた。気分障害に対する支援として、就労移行支援事業所の事例では、疾病理解と共に、ストレス対処などを目的にしたプログラムの提供が支援の中で取り入れられていた。また、支援や職場実習を通して、働き方を理解してもらえよう工夫が行われていた。発達障害者に対する支援として、発達障害者支援センターの事例では、対面でのコミュニケーションによるストレスの存在を明らかにするのではなく、そこから支援対象者が安心してコミュニケーションを取ることのできる等々の安心できる環境の明確化をするための支援が提供されていた。病院・デイケアの実践では、体調不良の改善の観点から、就業とストレスの間を結びつけるための相談が行われていた。

調査2では、支援者は自らの支援の観点として、統合失調症に対して「実体験の尊重」を持ち、気分障害に対して「体調等のマネジメント」を持つという違いを結果として得た。加えて支援者は、発達障害者に対して「特性を整理し対処に繋げる」という精神障害者に対する支援行動とは異なるアプローチを取っていることが分かった。これらの支援行動と事例の特徴は、表5-2のように整理できた。このように本調査の事例を各障害の支援構造の具体例として捉え、実践現場で活用していくことの有用性が考えられた。

表5-2 自己理解の支援行動に基づく事例における介入の分類

	因子	介入
統合失調症	現状認識の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・病感を手がかりとした病感の成立条件の分析（報告2） ・上司からのフィードバック等を通して企業内での役割の明確化（報告5）
	実体験の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の実施や求職面接などの場面設定での自己の客観的な観察（報告2） ・作業活動を通じた特徴の検討（報告2）
	現状整理の依頼	<ul style="list-style-type: none"> ・作業の持続時間やミス等の具体的な指標を示す（報告2） ・ビデオを用いた作業状況のフィードバック（報告5） ・他の利用者に経験を語る（報告5）
	情報収集機会の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・生活上のリアルな目標に沿って現実的に検討する（報告2） ・心理教育プログラムの提供（報告2）
	因子	介入
気分障害	現状認識の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアカウンセリングに基づく振り返り（報告4） ・振り返りに基づいて転機を乗り越えるためのリソースの検討（報告4）
	実体験の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・作業、施設外就労、企業内実習プログラムの提供に基づく自分自身のモニタリング（報告4） ・支援者から仕事の取り組み状況をフィードバックする（報告5）
	現状整理の依頼	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフによる個別アプローチ（報告4） ・定期的な体調確認とこれまでの働き方の振り返り（報告5）
	情報収集機会の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・社会的スキルのプログラム提供（報告4） ・グループワークに基づくエンパワメント（報告4）
	因子	介入
発達障害	現状整理のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・座席位置の調整（報告1） ・目的及び時間配分の視覚的提示（報告1） ・困り感を中心とした検査結果の整理と対処の検討（報告3） ・ライフプランシートの作成により将来的な見通しを持つ（報告6）
	現状認識の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・感情や気分のグラフ化による振り返り（報告1） ・過去のエピソードから安定要因の確認（報告1） ・苦手及び強みの整理に向けた本人の語りの傾聴（報告3） ・アセスメントシートを用いた振り返り（報告6）
	情報収集に基づく振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者著作から必要な支援を検討（報告1） ・SMARTモデルに基づく目標設定（報告1） ・家族の理解（報告3）

4 文献

なお、本章においては、各事例内において引用した文献については、当該事例報告の終わりにて明記した。

第5章

支援対象者にとっての「自己理解」 をすることの意味に関する研究

1 調査4の目的

調査1～3までは、主に、支援者を調査協力者として、支援者の視点から自己理解の支援行動を明らかにするための調査を行ってきた。しかし、この支援者にとって自明とされる自己理解の支援は、支援対象者にとってどのような意味を持つのであろうか。調査4では、支援対象者に対するインタビュー調査から就業することの意味を把握することとする。その上で、支援対象者の自己理解を促進することの意味について検討することとしたい。

2 方法

(1) 調査方法

本調査では、支援対象者に対するインタビュー調査を実施する。

(2) 調査協力者

支援対象者6名（精神障害者3名、発達障害者3名）から調査協力を頂いた。その内訳は、表6-1の通りである。

表6-1 調査協力者の内訳

No.	障害種別	障害者手帳有無	就業状況	在職年数
1	精神障害（統合失調症）	有り	在職中（障害者雇用）	約5年
2	精神障害（統合失調症）	有り	在職中（障害者雇用）	約4年
3	精神障害（気分障害）	有り	在職中（障害者雇用）	約3年
4	発達障害（自閉症スペクトラム）	有り	在職中（障害者雇用）	約4年
5	発達障害（自閉症スペクトラム）	有り	在職中（障害者雇用）	約4年
6	発達障害（自閉症スペクトラム）	有り	在職中（障害者雇用）	約2年

(3) 調査期間

2017年7月及び10月に、研究協力を頂いた外部機関の紹介を受けて、支援対象者に対する個別インタビュー調査を訪問にて実施した。

(4) 調査手続き

外部機関の紹介者を介して、インタビュー実施場所及び日時を決めインタビューを実施した。インタビューは、インタビューガイド（表6-2）に基づき、60分1回の半構造化インタビューを行った。

表6-2 インタビューガイド

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① これまで、どのような支援サービスを受けてきましたか？② (これまでに受けた支援サービス) の具体的な内容は何かですか？③ (これまでに受けた支援サービス) の支援を受けて得られたことや役に立ったことは何かありますか？④ (これまでに受けた支援サービス) のどのような側面がどんなふうにも有用でしたか？⑤ 更に必要と考える支援とはどのようなことですか？ |
|---|

インタビュー内容は、本人了解の下でICレコーダで記録した。その後、記録は逐語化され、逐語録をローデータとした。

(5) 分析手法

調査4では、「現象学的研究法」(佐久川(編著), 2013)を参考にしつつ、分析を行った。支援対象者の語りを分析する上で、「支援対象者の固有の体験」を把握することを重視する現象学的研究法の観点の有効として、この分析手法を採用した。

分析は、以下の手続きに基づき、研究者1名により行った。

- ①「語り」の逐語化：インタビューデータを逐語化する
- ②テキストの提示：支援対象者の「語り」を文脈に基づき補完しテキストとする
- ③背景状況の整理：支援対象者の概要及びテキストから支援対象者の「語り」の背景状況を読み込む
- ④コンテキストへの書き換え：テキストを一つの意味あるテキストに書き換える
- ⑤還元：背景状況に基づきコンテキストの意味を捉えるコード化する
- ⑥カテゴリー化：自己理解の観点から各コードをカテゴリーに整理する

(6) 研究倫理

調査4については、障害者職業総合センター調査研究倫理委員会での審査を得た(受付No.29年度-01)。

3 結果及び考察

(1) 精神障害者に対するインタビュー調査の結果

分析を通して得られた「語り」の全体は、表6-3のように整理できた。以下に各コードの内容を示す。

表6-3 精神障害者の語りの全体像

カテゴリー	コード名	表番号
生活面の現状理解	生活リズムの取り戻し	表6-4
体調についての理解	体調変化に対する対処の検討	表6-5
自己理解の再構築に向けた取り組み	挑戦を支える	表6-6
	自信の再獲得	表6-7
具体的体験を通じた現状理解	実体験を通じた現状把握	表6-8
働くことを通じた自己理解の変化	就業を通じた視野の広がり	表6-9
	考えの整理と不安感の解消	表6-10
	就業に向けての現状理解	表6-11

ア 〈生活リズムの取り戻し〉

結果として、表6-4のように、支援及び就業は生活リズムの構築及び維持に繋がっているとの語りを得ることができた。

支援対象者にとって、毎日の支援機関への通所や職場への通勤は、生活リズムの取り戻しに寄与していた。就業というきっかけで再構築されていく生活リズムが、「社会での生活」の取り戻しに繋がるものでもあるということが考えられる。

表6-4 〈生活リズムの取り戻し〉

テキスト	コンテキスト	還元
働く中で感じていることですが、 仕事をすることは、生活のリズムを維持する上で、大事なことだと常々思っています。 1日中何もしない場合と、決まった時間に仕事に行くことでは、生活のリズムは違います。今は、朝、決まった時間に起きて、仕事をして、夜、同じような時間に寝るというリズムを作ることができました。	仕事をするこ は、生活リズム を維持するこ に繋がってい る。	生活リズム の取り戻し
もともと、朝、4時ぐらいに寝たりといった時もあったので、 支援者の助言に基づいて、睡眠時間を表にして、睡眠時間を調節していくことで、リズムが構築できたという実感がありました。 今は、もう、リズムが体にしみこんでいて、表につけなくてもリズム管理ができています。	支援を受けるこ とで、生活リズム を構築でき た。	

イ 〈体調変化に対する対処の検討〉

結果として、表6-5のように、支援を通じて、自らの体調変化に対する対処方法を検討することができたとの語りを得ることができた。

支援対象者が語ったエピソードでは、体調状況や変化についての認識がなく、結果的に体調を崩してしまい離職等に繋がったという状況等があった。支援では、支援対象者にとって必要となる体調不良時の状況を整理し、具体的な対処行動を検討していくことを提供していた。対処行動の検討において支援者が介在することの大切さが考えられる。

表6-5 〈体調変化に対する対処の検討〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>(前職を離職する際には、) 病院に通っていませんでした。病院に受診はしていましたが、(病院に通うのを) 辞めていました。(通院することが) 面倒になっていて「いなくていい」と思っていました。(そのような中で、) 普通に一般雇用として働いていたのですが、(自分自身の) 体調不良には気づいていませんでした。とりあえず、毎日、出勤しないといけないとだけ思っていました。</p>	<p>自分自身の体調不良に気づけていなかった。</p>	
<p>(これまで短期間での離転職を繰り返していましたが、) 支援を開始して、体調が悪い時も、支援者が見ていてくれて、睡眠時間を表に整理していくとかして、調子が悪い時の睡眠状態に対する分析や助言をもらうことができて、体調の悪化を少なくすることができたと考えています。</p>	<p>体調状態の分析と対処を支援してもらうことで、体調を安定させることができた。</p>	
<p>(支援がなかったら、) すぐに体調も悪くなってしまっていて、(支援者には) 本当に、色々とお世話になったと思っています。今の職場でも、仕事をやり過ぎないようにとかや、気持ちが落ち込んだ時には休みをもらったりしています。(体調悪化の) 前兆かなと思うことがあったら、危険かなと感じることができるようになっています。</p>	<p>支援を通して、体調悪化の前兆を理解し、対処を取れるようになっている。</p>	<p>体調変化に対する対処の検討</p>
<p>やはり、自分一人だと気づかない内に、体調が悪くなったりしていたということがありました。これまでも、それで、2~3回ぐらい入院もしています。支援を通して、(自分自身を振り返って) こんなことをしてるから、もしかしたら体調崩すかもしれないといった目盛りがはっきりしてきました。自分でなんとなくわかるようになってきたという感じで、自分自身の行動を調整できるようになってきたかなと思っています。自分で気づいていなかったために、これまでも何回か失敗して体調を崩しているの、この失敗を繰り返さないような、二度あることは三度あるではなくて、三度目の正直といったように、(過去の状況を振り返って、) 確認し、あの時はこうだったから、今、同じようにこうなっているから気をつけようといった感じになっています。支援者からのアドバイスは、このことができるようになる上で、非常に参考になりました。</p>	<p>支援を受けることで、体調を崩すきっかけを把握することができ、そうならないための行動の調整をすることができるようになった。</p>	

ウ 〈挑戦を支える〉

結果として、表6-6のように、支援対象者の挑戦を支えるような支援の提供を得られていたという語りを得ることができた。

支援対象者にとって、これまでに受けてきた支援は必ずしも、受動的に受けるものだけでなく、自分にとっての挑戦を支えてもらえたことと捉えていたことが分かる。就業場面では、支援対象者本人が主体となって働くことを考えると、支援における目標に基づいた自発性の引き出しや経験及び支援の提供は、支援対象者にとって重要な支援として生きていくと考えられる。

表6-6 〈挑戦を支える〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>支援機関に通い始めた当初は、非常に不安でした。しかし、困ったことがあつたらすぐに支援者に相談できたので問題ありませんでした。(支援者や利用者の)雰囲気も良く、支援場面で様々な挑戦をすることができました。</p>	<p>支援場面で様々な挑戦をすることができた。</p>	
<p>(今の仕事は、)好きです。色々な人と会話できるのがいいです。工場のような仕事だと、黙々と仕事をするイメージがありますが、(定型的な接客対応であったとしても、)人と話す機会を持っておきたいと考えています。(なので、今の仕事は、)とても合っていると思っています。流れが決まっていない雑談は苦手です。ですが、人と話すのが苦手だからこそ、人と話す機会を設けておきたいというような矛盾した気持ちがあります。</p>	<p>対人対応が苦手であるが故に、仕事の中でこの苦手さに挑戦していきたいと思っている。</p>	
<p>支援機関には、4時間で通所していました。なので、入職時は、4時間勤務から始めました。6時間に勤務時間を延ばす際は、会社からの要望もありましたが、自分自身で振り返ってみて、体力的にも大丈夫だと感じたので挑戦しました。</p>	<p>段階的に作業耐性を確認していくことで、挑戦に向けた判断ができた。</p>	
<p>支援機関で、当事者同士のグループワークの時間をもちました。(このグループワークは、)就労とは関係の無い、むしろ、交流を深めることを目的にした場でしたが、そこでの体験を通して、もっと会話が上手になりたいといった思いを持ちました。もちろん、(グループワークで、)会話の練習ができる機会を設定してもらったこともありましたが、あまり上手くできませんでした。(グループワークの中で他の方は、)自分より上手くできていて、もっと質問に応えることができたらという思いを持ちました。</p>	<p>グループワークで他の当事者と関わる中で自分自身の課題を認識できた。</p>	<p>挑戦を支える</p>
<p>以前は、一般雇用で働いていましたが、その会社で上手くいなくて(離職し)、自信をなくしていました。販売の仕事をしていたのですが、(その離職した会社からは課題として、)挨拶ができていない、品出しが遅いと指摘されていました。また、職場内の態度面の指摘を受けました。挨拶は、指摘されたとおりに思いました。入社した当初は良かったんですけども、だんだんと声が出なくなり、1ヶ月、2ヶ月と経つ度に、元気が無くなったと思います。支援を受けるきっかけとして、このような指摘された課題を克服したいという思いがありました。</p>	<p>支援を通して、離職する理由となった課題を克服したい。</p>	
<p>現在の仕事が接客業なので、(支援の中で)接客の仕事が(体験)できたことは、学びになりました。接客業に慣れることができたという実感を持っています。もともと、他者と話すことが苦手なので、(支援の中での接客の仕事の体験から)段階的に練習ができたのが良かったと思っています。</p>	<p>就業に向けて段階的に支援を受けることができて良かった。</p>	

エ 〈自信の再獲得〉

結果として、表6-7のように、これまでの離職経験や生活の中で失ってきた自信を、支援を通じて再獲得できたとの語りを得ることができた。

過去の離職経験や未就業の状態により、支援対象者は、就業すること等への自信を喪失していることが分かる。支援を通して、支援対象者は「実際にできたこと」を自覚できており、このような「できた体験」が自信の再獲得に繋がっていったと考えられる。

表6-7 〈自信の再獲得〉

テキスト	コンテキスト	還元
(支援の中の訓練で、)接客の仕事は、選択しませんでした。接客の仕事の雰囲気だったのかな、怒られることが嫌だったのかもしれません。 <u>前職の店長に怒られた経験もあったので、怒られたら嫌だなあとか思っていました。</u>	前職での経験から怒られることへの不安があった。	自信の再獲得
(支援を受けることで、)時間通り始まるので、規則的な生活を送ることができました。また、通所は遠かったのですが、毎日通えたことは自信になりました。	支援を通じて、規則的な生活の確立とその維持に向けた自信を持つことができた。	
(支援を受ける中では、)休まずに通所できることや精神疾患の影響で休んでしまうことがないことを確認することができました。結果、私は、風邪で通所を休んだことしかありません。今の職場には、このような通所をしてわかったことに基づいて就職することができました。	支援を通して、体調の安定性を確認できた。	
支援を受けて良かったことは、企業実習に行けたことです。企業実習で、職場の方に仲良くして頂いた経験もあって、 <u>企業実習を続けることができました。この経験が良かったと思っています。実習を最後までやり遂げることができたということと、(実習は)夏の暑い日だったのですが、いろいろ工夫して挑戦する中で、色々と、一歩、立ち止まって考えて仕事に取り組むことができるようになったと感じています。</u>	企業実習をやり遂げることで、就業に向けた自信や態度を持つことに繋がった。	

オ 〈実体験を通じた現状把握〉

結果として、表6-8のように、職場実習等による実体験を通して、具体的な自分自身の現状を把握することができたとの語りを得ることができた。

実体験の中でも特に、実際の職場での就業経験は、支援対象者にとって重要な意味をもっていたことが分かる。これまで様々な経験を経て支援に繋がった支援対象者において、実際の職場での就業体験を経たからこそ、得られた自らの現状把握があったと考えられる。

表6-8 〈実体験を通じた現状把握〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>企業実習は、実際に、他の一般の同僚の人と接することができて、体験として良かったです。また、長時間勤務することができるのかを確かめることができました。実際に、就職してみると、例えば、挨拶等、環境が変わるとしないことがあります。環境が変わるとやる違うので、様々なことを体験できる企業実習は受けることができ良かったと思います。</p>	<p>企業実習を受けることで、異なる職場環境下での自分自身の対応状況等を確認することができたのでよかった。</p>	<p>実体験を通じた現状把握</p>
<p>企業実習では、日誌を書き、定期的に支援者に（日誌を）見てもらいました。支援者に見てもらう際に、実習先の仕事内容や職務スケジュールを説明することで、実習についての振り返りができたように思います。</p>	<p>支援者に説明することで実習の振り返りができた。</p>	
<p>やはり、企業実習は、積極的にやった方がいいと思います。実習は、新しい環境に慣れる練習になります。支援機関での訓練だけで就職となると、厳しい部分があるように思います。複数の実習先で、実習をすることを勧めたいです。</p>	<p>訓練だけでなく、実習を通して新しい環境に慣れる練習をすることが必要と考えている。</p>	
<p>（自分の苦手なことについては、）何となく分かってはいましたが、就職して改めて気づくことができたと思います。（就職してから気づいたことは、）人と話すことが苦手だということです。（就職する前は、）何となく分かっていましたが、実際の職場で、同僚の方と一緒に働く中で、改めて気づくことができました。</p>	<p>自分の苦手なことについて働く中で改めて気づくことができた。</p>	
<p>（支援中の企業）実習を受けることで、新しい環境に飛び込むという経験を何度もすることができました。この延長で就職も上手くいったと思っています。（企業実習では、）人間関係を中心に、新しい環境に慣れるための練習ができました。</p>	<p>実習を通して新しい環境に慣れるための練習をすることができた。</p>	

カ 〈就業を通じた視野の広がり〉

結果として、表6-9のように、就業は、自分自身の視野の広がりを得ることに繋がったとの語りを得ることができた。

就業により、生活における自信や前向きな気持ちといった視野の広がりを生み出している状況が見られた。働くことを支援することは、単なる職場への適応を支援するのではなく、個人のキャリア発達を育てているということが考えられる。

表6-9 〈就業を通した視野の広がり〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p><u>（仕事をする中で、）もっと勉強をしておいたら良かったと思うことがあります。</u>少なくとも、高卒程度の学力は持っておきたかったと思います。今の仕事では、基本的に、漢字（の知識）は必要です。職場では、モニター画面に表示される漢字を写せば、書くことはできるのですが、漢字がとっさに出てこない状況があります。</p>	<p>仕事をする中で、もっと勉強をしておいたら良かったとの感じを持った。</p>	<p>就業を通した視野の広がり</p>
<p>（就職してからは、）周りの同僚のことを気にかけて、振る舞わないといけなといったことを考えるようになりました。なんていうかな、<u>今までは、（自分自身の）視野が狭かったので、もっと職場全体のこと、人間関係も含めてですが、広く見るようにしていると思います。</u></p>	<p>職場に慣れる中で、広い視野で職場全体のことを見ることを目指すようになってきた。</p>	

キ 〈考えの整理と不安感の解消〉

結果として、表6-10のように、支援者が自分自身の考えを整理し、就業する中での不安感を解消することを助けてくれたとの語りを得ることができた。

支援対象者は、生活及び就業する中で、様々な困惑や不安を持ち始めてしまうことがあることがわかる。しばしば、きっかけは些細なことであったとしても、独りで考える中で大きな混乱や不安に繋がることもあると予想される。支援者の存在は、このような不安や混乱を収め、大きな混乱や不安に至ることを防ぐような意味があったと考えられる。

表6-10 〈考えの整理と不安感の解消〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>上司からは、「自分で気づいたことを、仕事としてやって下さい」と言われることもあり、自由といえば、自由な仕事です。しかし、<u>その意味で、自分で仕事を見つけてやっていかないといけない。だから、何をしたらいいかで困っています。「もう見放されているのか」と、悪く考えたりすることもあります。</u></p>	<p>従事する職務が明確に定まっていないため、企業が雇用を否定的に捉えているのではないかと考えてしまう。</p>	<p>考えの整理と不安感の解消</p>
<p><u>困った時に、いつでも相談できるようになったことが、支援を受けて良かったと思うことです。</u>実際、先日も、支援者の方に、「ちょっと来てもらうことってできますか」と電話をして、悩み事を相談しました。このように相談できることが良いです。それまでは、どうしても、家族ぐらいしか相談できる人がいませんでした。だから、どこも相談できずに、泣き寝入りという実状だったと思います。</p>	<p>支援を受けることで困ったときに相談できるところができた。</p>	

<p>なるべく相談では、自分なりに解決法を考えて相談するようにしています。もちろん、できないときもありますが、例えば、今の仕事で、工場内で回収した段ボールを外に運び出す時に、同僚に一言、何か言うことができたらいいのではないかと考えています。そうすると、もっと、職場の雰囲気が良くなるかなと思ったりしています。でも、恥ずかしいのか、何かわからないのですが、ちょっと声が出ない状況があります。一言、「段ボール持って行きます」とか言えるといいのですが、ちょっとそういうのが言えずにいます。昔は、(このように)提案は思いつかなかったと思いますが、就職する中で、思いつくようになりました。</p>	<p>働く中で、自分なりの対処を検討した上で、支援者に相談することができるようになった。</p>	
---	--	--

ク 〈就業に向けての現状理解〉

結果として、表6-11のように、就業経験を通じて、改めて自分自身の現状について理解することができたとの語りを得ることができた。

職業生活を営む中で求められることは、しばしば抽象的であり、想像しにくい。そのため、自分自身の持つイメージと現状のギャップについては、認識しにくいことが考えられる。「限界はどの程度かを知ることができました」というような語りから、支援経験は現状と就業の間にあるギャップを知るきっかけとなっていることが分かる。その意味で、支援は就業に向けてのスムーズな移行を支援するための機会となっていると考えられる。

表6-11 〈就業に向けての現状理解〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>支援を受けることで、自分を知ることができたといいますが、<u>限界はどの程度かを知ることができました。</u>一般企業だと、怒られてしまうようなことをしても、支援なので、大丈夫なため、社会の一手手前として、色々なことを学ぶことができました。</p>	<p>支援を受ける中で、自分の現状を把握することができた。</p>	<p>就業に向けての現状理解</p>
<p>(支援を受けて、) <u>自分のできること、得意なこと、そして、苦手なこと、向いていることが見えてきたかなと思います。</u>例えば、結構、草むしりは自分得意だなあと思いました。</p>	<p>自分の得意・不得意を知ることができた。</p>	

(2) 発達障害者に対するインタビュー調査の結果

分析を通して得られた「語り」の全体は、表6-12のように整理できた。以下に各コードの内容を示す。

表6-12 発達障害者の語りの全体像

カテゴリー	コード名	表番号
自己理解の捉え直し	自分についての認識変更	表6-13
働くことを通した現状理解	職業上の課題としての捉え直し	表6-14
	振り返りに基づく対処の検討	表6-15
	具体的に捉える	表6-16
	診断と困難さの間の乖離	表6-17
	未知の環境に対する不安	表6-18
自己理解に基づく支援	特性を分かってもらうことの難しさ	表6-19
	職場側からの関わり	表6-20
	配慮の必要性の認識	表6-21
	支援者による悩みの解消と整理	表6-22

ア 〈自分についての認識変更〉

結果として、表6-13のように、診断や支援を通じて初めて自分自身の課題や過去の困難な状況が、障害によるものであったと分かったとの語りを得ることができた。

診断前において、支援対象者が経験してきた困難さ等は、他者にとっての普通が共有できない状況やむしろ自分自身の課題として克服すべきものとして捉えて対応してきた状況が確認できた。診断や支援により、自分自身についてのこの種の認識に囚われた状況から解放され、例えば、支援対象者にとっての自尊心の向上や頑張らなくてよいとの新しい認識の獲得に繋がっていたと考えられた。

表6-13 〈自分についての認識変更〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>私は、ザワザワした場所で、人の話しを聞き取ることができませんでした。(いつも)「なぜ、他の人は、こんなうるさいのに聞き取ることができるんだろうか」と思っていました。小学生の時、授業中にひそひそ話しをする人がいたのですが、このひそひそ話しが気になって、授業にぜんぜん集中できないこともありました。人の話やひそひそ話にもかかわらず、他の人はみんな聞き取れるということは、（病院の先生から私には障害特性として）「聴覚過敏というのがあって」という説明をしてもらって初めて、「へー」と知ることができました。</p> <p>また、高校時代に、（自分は苦手なのにも関わらず、）他の子が、電話対応で、さらさらとメモを取っていたことがあったのですが、これも、「二つのことを同時にやるのは、ちょっと苦手だったりするんだよね」と（病院の）先生から説明してもらって、初めて知ることができました。</p>	<p>診断を受けることで、過去の苦手さは、障害特性によるものだと知ることができた。</p>	<p>自分についての認識変更</p>

<p>(人間関係を維持することへの) 苦手意識は、中学校、高等学校時代からずっとありました。「克服しないといけない」といった強迫観念みたいなものを持っていました。<u>しかし、支援機関で相談する中で、「苦手なことや苦手な所とかを無理に克服しなくていい」という認識を持つことができました。</u></p>	<p>支援を通して、苦手さを克服しなくても良いと考えることができるようになった。</p>	
<p>(自分では、) 時間を管理することが苦手だったり、作業指示を忘れやすいということを(課題だと)認識できていませんでした。<u>支援を受ける中で、(これらのことが、課題であるということに)気づくことができました。</u>前職で、道具の準備を頼まれて、頼まれていない道具を取ってくることもありましたが、今考えると、前職のような仕事は向いていなかったのかなとも思います。今の仕事は、事務職だから、忘れてしまうこともあります、すぐ取りに戻ることができます。また、自分の机があるので、指示されたことを、すぐにメモすることができます。</p>	<p>支援による課題の対処を知ること、課題を認識できるようになった。</p>	

イ 〈職業上の課題としての捉え直し〉

結果として、表6-14のように、認識していた課題等について職業上はどのような課題になるのかといった捉え直しを行ったとの語りを得ることができた。

支援対象者において、自分自身の課題等が、職業上はどのような課題になるかが想像できていない状況があることが分かる。この理由について、就労経験が無い場合においては、就業のイメージが無いことがあると考えられる。また、就業経験があったとしても、それが各職場の環境や職務に左右されることから職業上の課題として認識されにくいことも理由と考えられる。支援においては、このように、課題を職業上の課題として捉え直すことを支援することが有効であると考えられる。

表6-14 〈職業上の課題としての捉え直し〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>支援では、(制限) 時間を決めた時と決めない時の2通りで作業することで、「どう(自分自身の) 行動や気持ちが変化するか」の確認や「なぜそのような状態になるのか」についての振り返りを行いました。(振り返る中で、) 私は、(制限) 時間を決められると焦ってしまい、間違え易くなることが分かりました。これは、気づけていませんでした。私自身は、(制限) 時間を決めても(変わらない) と思っていました。元々、焦りやすい性格だとは思っていて、例えば、学生時代のテストでは、50分以内に解答することが求められているので、「急いで解答しなくてはいけない」と常に焦っていたことがありました。また、学校の先生が黒板を書くスピードが早く、急いで黒板を写さないといけないために、授業が頭に入ってこないという状況がありました。しかし、(支援の中の) このような(制限) 時間を決められる、つまり、<u>スピードを求めらることで、(焦って) ミスが多くなるということが起きるといことは考えもしませんでした。このような特徴が支援を通して分かることができたので良かったと思っています。</u></p>	<p>苦手さがあるということは分かっていたが、その苦手さが働く中でどのように課題となるかについては考えてもいなかった。</p>	<p>職業上の課題としての捉え直し</p>

<p><u>今の職場で働く中で、自分の得意なことと苦手な事が整理されてきたように思います。</u>もともと、目で見えることには対処し易いという特性があった。そのため、細かいことに注意が向きやすく、集中力が高いという状態だと認識していました。実際、仕事をする中で、ルーティーンの仕事になると、比較的長時間、早いスピードで、かつ正確に対応できています。上司からは、その正確性を高く評価してもらっていて、(しばしば)チェック作業を頼まれたりしていません。</p>	<p>実際に働く中で自分自身の特性の整理が進んだ。</p>
<p>(就職した) 当時は、電話対応が駄目で、全く電話に出ることができませんでした。会社に入ってから、一年半かかって、ようやく、電話に出ることができるようになりました。大体、ほぼ、電話の取り次ぎですが、<u>(自分で) 思っていたよりも、対人対応ができるという感じを持つことができました。</u></p>	<p>できないと思っていたことができるということ、仕事をする中で知ることができた。</p>
<p><u>自分に対する認識は変わってきていると思います。</u>状況を理解することができないので、コミュニケーションを取ることが求められる仕事が苦手でした。中学校や高等学校時代にも、発達障害の傾向が濃く出ていて、対人関係を上手く取ることができませんでした。前の会社では、対人関係を上手く取ることやコミュニケーションを取ることが難しい状況はありましたが、<u>現在の職場での就業状況を振り返ると、それは、変わって(できるようになって)きたかなという感じを持っています。</u></p>	<p>働く中で、自分についての認識が良い方向に変化してきている。</p>
<p>やっぱり、(支援の中で受けた) ビジネスマナーに関する研修が一番役立っていると思います。例えば(研修では)、「上司が忙しそうにしている時に、どうやって話しかけたらいいのか？」というテーマで、悪い対応と良い対応を例示してもらいました。<u>これが、結構、今の職場においても、(上司が) 忙しそうにしている時に、どうやったら上手く声をかけられるかということがあるので、(実際に) 対応を取る中で役立っています。</u></p>	<p>職場でのコミュニケーションの取り方に関する研修は、実際の職場でコミュニケーションを取る中で役立っている。</p>
<p><u>就職する前に、座学研修で(訓練を受けた企業の) 同僚から、(訓練の中で同僚が感じた) 気をつけた方が良いことを言ってもらったり、(訓練の中で書いていた) 日誌に対するフィードバックをもらうことができ良かったです。</u>また、直接、フィードバックをもらう中で、辛くなることもありましたが、同僚に話を聞いてもらい、アドバイスをもらうことができ、(立ち直ることができ) ました。働くのが嫌だと考えて、気持ちが不安定になり、落ち込んだこともありましたが、(同僚からのアドバイスで) 切り替えることが大事と理解できました。</p>	<p>企業内訓練の状況に対する同僚からのフィードバックが有益であった。</p>

ウ 〈振り返りに基づく対処の検討〉

結果として、表6-15のように、支援者と共に課題を整理できたことが対処の検討に繋がったとの語りを得ることができた。

支援対象者の語りから、課題の振り返りに基づいて対処を検討していく上で支援者の介入が有益であったことがわかる。生じた課題が就業する上でどのような意味を持つのかやどう対処していくことが効果的かといった観点を通した支援者による“翻訳”が有効であったと考えられる。

表6-15 〈振り返りに基づく対処の検討〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>(支援において就職面接の練習をした際、)当初は、私が一方的に話すといったような感じがありました。話しすぎの状況があり、支援者からは、「話しすぎなので、もっと簡潔に回答した方が良い」と言われました。また、振り返りでは、質問されていないことを、べらべら話していたと指摘されました。繰り返しの練習を通して、だんだんと面接のコツが感覚的にわかってきたような気がしました。でも、特性の話になりますが、(私自身は)感覚の理解だけだと弱いように思います。(感覚的な理解では、)すぐに忘れてしまいがちです。むしろ、根拠があると、記憶に残ります。根拠みたいなことがあって初めて、私の中で行動が定着するという感じがあります。一般的なアスペルガーの人だと、ルールや法則に拘るといふ特性があると言われますが、私にとって、その特性がここに現れているのかなと考えています。<u>なので、振り返りを通して、根拠が整理でき、一貫した、場当たりのでない行動をとることができるようになったと思っています。</u></p>	<p>繰り返して覚えるだけでなく、支援者と行動に対する振り返りをする事で、行動が変化した。</p>	<p>振り返りに基づく対処の検討</p>
<p><u>(自分の苦手なことは、)支援者との相談を通じて整理してきたという感じを持っています。</u>相談の中で、今までの経験を振り返り、どんなところが自分にとって難しいかなどを検討してきました。その積み重ねで、(特性が)整理できたと思います。</p>	<p>支援者との相談で、経験を振り返ることで特性について整理することができた。</p>	<p>振り返りに基づく対処の検討</p>
<p>(課題への対処の方法を考えるに際しては、発達障害者に関する)本や支援者からの助言を参考にしています。例えば、時間を意識して作業ができるように、(机の上に)、時計を置き、頻りに時計を見るようにしています。しかし、結局、なかなか目標となる時間に終わらないことがあります。やはり、(そういう時に、)「その時間をなんで過ぎてしまうのか」について考えますが、<u>一人では、(答えをだすことは)やっぱり難しいです。</u></p>	<p>課題の解決に向けては、一人で答えを出すことは難しく、支援者からの助言や本などの情報を参考にすることが有効であった。</p>	<p>振り返りに基づく対処の検討</p>

<p><u>(インターネットや本を使って自分の障害について知るだけでなく)「こういうことが書いてあったけど、どんな課題になるのか」といった観点で(支援者に)相談してみることが必要だと思います。</u>調べて、そして、相談することを通じて、「同じような課題を持っている人がいるのか」や「他の人はどう対処しているのか」を知ると良いと思います。</p>	<p>得た知識がどのような意味持つかやどう対処すればよいかについて支援者と検討することが必要と思っている。</p>	
<p>専門学校に通っていた時にも、頑張りすぎて疲れてしまい、電池が切れたように動けなくなったことがありました。今は、「こういう状況は駄目なんだな」や「だから気をつけよう」といったことを理解しています。<u>これは、支援機関での支援や訓練を受ける中で、発生した課題の(発生)原因を考える中で少しずつできたことです。</u></p>	<p>発生した課題の原因を振り返ることで、苦手な状況や対処を検討することができた。</p>	

エ 〈具体的に捉える〉

結果として、表6-16のように、様々な情報に基づいて、より具体的水準で意味を捉えることが抽象的すぎて理解できなかった就業に関する様々なことを理解する上で有用であった状況についての語りを得ることができた。

語りからは、このように具体的な次元で物事を捉えていくことが支援として有効だったと考えられる。また、この種の支援は、支援対象者への自己選択の機会の提供に繋がり、支援対象者本人の主体性を尊重する機会になると考えられる。

表6-16 〈具体的に捉える〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>なんだろう・・・<u>(これまで就業したことがなく、)</u>「働く」と言われても、(働くことのイメージは)漠然としています。何のために働くのかということを、<u>支援者からの説明や他の利用者の人との「働きたい理由」</u>についての話し合いを通して、<u>初めて(働く意味について)考えることができました。</u></p>	<p>就業経験がなく、働くことのイメージが湧かず、働く意味について考えられなかったが、支援者からの説明や他の利用者との話し合いを通じて、初めて考えることができた。</p>	<p>具体的に捉える</p>
<p>高校を卒業した際には、事務系の仕事に就きたいという希望を持っていました。しかし、(希望していたにもかかわらず、)事務系の仕事といっても、(イメージは)漠然としていました。「(事務系の仕事とは)どういうことなんだ？」という疑問も持っていましたし、「どんなスキルを持っていた方がよいのか？」とか、よくわからない状況にありました。<u>支援を通して、基本的なワードやエクセルの使い方の勉強をする中で、(これらの知識が)きちんと身につけていけば、仕事に使えるという感じを持つことができ、(事務系の仕事のイメージを)知ることができました。</u></p>	<p>具体的なスキルの獲得により、仕事に使えるという感じが持てたことで、事務系の仕事のイメージを持つことができた。</p>	

<p>支援機関の支援を通して、<u>自分の発達障害の特性がどういうものかを知ることができました。加えて、これからどうやって、どういうプランで就職を目指していけばいいのかということ</u>を相談できました。その意味で、非常に助けになりました。</p>	<p>支援機関に相談することで、障害に応じた就職の進め方について知ることができた。</p>	
--	---	--

オ 〈診断と困難さの間の乖離〉

結果として、表6-17のように、発達障害の診断を受けたものの、それがどのように現実の自分自身の困難さと関連するかが分からなかったという語りを得ることができた。

「診断を受けることで全てが解決するのではなく、その困難性にどう対処したら良いのか」といったように次の対処方法の検討に繋がりにくい状況からは、その診断と困難さの間の乖離を埋めるような支援が必要と考えられる。

表6-17 〈診断と困難さの間の乖離〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p><u>これまでの仕事で、ミスが生じたことはありましたが、それは「しょうがないのかなあ」という程度の認識でした。</u>それが、障害（によるもの）なのかなと思ったのは、（離転職を繰り返して）2～3社目ぐらいの職場に居た時でした。「ちょっと覚えが悪い」、「忘れやすい」、「頼んだものを持ってこない」、「工具を持ってきてと言われて、一つは持ってくるが、もう一つは忘れた」といった状況を見かねて、（職場の）先輩が「課題の原因があるのではないかと指摘したことを受けて、（自分も）気になって（インターネットで）調べたら、「アスペルガー症候群」という言葉を知りました。それで、（職場の先輩に）相談する中で、精神科病院の受診を勧められて、受診したら、「広汎性発達障害」との診断を受けました。</p>	<p>職務上のミスや課題が、自らの障害によるものとは思わずに思わなかった。</p>	<p>診断と困難さの間の乖離</p>
<p><u>（診断後の）アルバイト時は、「そういうの（障害が）あるんだな」程度の認識しかありませんでした。私も、親も、全く（障害を持っていることに対する）現実感が無かったと思います。</u>そういう意味で、受け容れはできていませんでした。親も一緒に（病院に）行って、私の子ども時代からの生育歴を伝えと、主治医の先生からは、「やっぱり発達障害」って言われました。（診断や説明を繰り返し受ける中で）認識が深まってきたと思います。</p>	<p>単なる診断だけでは、自分自身が障害を持っていることの現実を理解することができなかった。</p>	

カ 〈未知の環境に対する不安〉

結果として、表6-18のように、事前の職場との接点が、職場という新しい環境に対する不安感を解消することに繋がったとの語りを得ることができた。

支援対象者にとって、実際の職場を事前知っておくこと、職場で必要とされることを学んでおくことといった接点は、その職場という未知の環境に対する不安の解消に繋がっている状況があったと考えられる。

表6-18 〈未知の環境に対する不安〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>(就業前の試用期間を通して、) <u>職場の現状、例えば、「同僚はどのような人達か」や「実際、どんな仕事をするのか」ということを知ることができ、(正式)採用が決まった時は、入職をためらうことはありませんでした。</u></p>	<p>職場の現状を知ること、安心して入職できた。</p>	<p>未知の環境に対する不安</p>
<p>(実際の職場を使った訓練は、実際に就職することになる会社とは) 違うのですが、(訓練は) 役立っています。<u>実際の職場は、作業を指示する人がいて、その人の指示に基づいて作業することを学びました。このような経験は初めてでした。本当に、働くのが初めてだから、この(訓練を通して、就職までに) ワンクッションを持つことができたことは良かったと思っています。(もしこの種の訓練が無ければ、) それは、多分、すごく不安だったと思っています。練習と言っはいけないかもしれませんが、練習ができたから就業した際に安心感が生まれたと思います。</u></p>	<p>就業経験がないが故に、実際の職場で具体的な練習ができたことは、就業する際の安心感に繋がった。</p>	

キ 〈特性を分かってもらうことの難しさ〉

結果として、表6-19のように、職場において、障害特性を理解してもらうことの難しさを感じる状況があったとの語りを得ることができた。

しばしば、障害特性に起因する課題が訓練等により解消されることが難しいため、就業に向けては、環境調整や企業に対する理解を求めることが必要とされる場合がある。しかし、一方で、職場において、なかなか理解されにくい状況があり、理由として、特に発達障害者においては「普通」といった観点から理解を得にくい状況もあるようである。その意味で、職場での配慮と理解に向けては、職場と支援対象者本人の間をつなぐための支援の重要性が考えられる。

表6-19 〈特性を分かってもらうことの難しさ〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>私は、聞きながらメモを取ることが苦手ですが、<u>実際の職場では、(苦手さを)伝えても、「それはみんな苦手だから、場数を踏むしかないよ」と言われることが多いです。</u>結果、会議に参加した際や電話を受けた時に、メモが取れず、大変なことになったことがありました。</p>	<p>職場において、特性上の困難さが伝わらない場合があった。</p>	<p>特性を分かってもらうことの難しさ</p>
<p>(電話を受けながらメモを取ることが難しいというとは) 知っていました。だから、最初は「電話は取らなくていいよ」と言われたこともありました。<u>(4年近く働く中で、) そうも言ってもらえない状況になってきて、電話を取るようになっています。</u></p>	<p>特性上の困難さは変わらない一方で、働く中で周囲からの期待が高まってきている。</p>	

<p>(障害特性により、) たとえ、出勤してすぐであっても眠くなってしまうことがあります。<u>職場の同僚にとっては、私が眠くなっている状態を(障害特性とは思わず、)「怠けている」や「集中力が無い」といった目で見てしまうので、(眠気予防のための) 対処に向けて悩んでいます。</u></p>	<p>障害に起因する眠気の課題を職場で理解してもらったことの難しさがあった。</p>	
---	--	--

ク 〈職場側からの関わり〉

結果として、表6-20のように、職場の同僚や上司から関わりを持ってもらうことで、安心して就業できたという語りを得ることができた。

しばしば、支援対象者において、職場での職務遂行の方法や対人対応の取り方が分からないと悩む状況が職場では発生する。この際に、職場側から丁寧に指導してもらえることは安心に繋がるということが分かる。このように職場側からの関わりが就業し続ける上で重要な一つの要因になっていると考えられる。

表6-20 〈職場側からの関わり〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>前の上司は、私(の面倒)を(よく)見てくれていて、「こうした方がいい」とか、電話で聞き取れなかった場合は「聞き返していいんだよ」等の指導をしてくれていました。実際、来客対応をした際に、つなげる相手の名前を聞くことができなかったことがありましたが、その際に、(上司が)「もう一回聞きに行っておいで」と指導してくれました。<u>その他にも、仕事の手順を指導してくれたり、指示する作業の目的をきちんと教えてくれました。これらの指導は、大変助かりました。「電話で聞き返すこと」は、「失礼に当たるのではないか」と思っていたので、聞き返しても良いと言われてもらったので安心できました。</u>また、ただ作業を「やりなさい」という指示のみだと、「なぜこの作業をしないといけないのか」と思ってしまったたり、上司以外の人から「何のための作業か」と質問された時に答えることができたので、仕事の目的や意味を説明してもらえたことは安心に繋がりました。</p>	<p>上司から指導や丁寧な説明を受けることで、安心して職務に従事することができた。</p>	
<p>電話を取り次ぐ際に、(先方が言う名前等が)聞き取れなかった時には、聞き返して、もう一度言うてもらおうようにしています。これは、<u>(以前、上司から、)「聞き返しても良いよ」という指導を受けたことがあり、上司の対応を見て、真似して聞き返すようにしています。</u></p>	<p>上司の指導で、電話対応で聞き取れない時には聞き返しても良いということが理解できた。</p>	<p>職場側からの関わり</p>
<p>最近では、<u>職場で色々なことにチャレンジするようになっています。例えば、「こうしたら良くなるのでは」と手続きについて提案した際には、上司に(提案した手続きを)採用してもらうことができました。</u>(仕事に慣れて、仕事の全体像が)分かるようになってきたから、(こういう提案が)できるのかなと思っています。</p>	<p>提案を上司が採用してくれたことがあり、職場で様々なことに挑戦するようにしている。</p>	

<p>(現在の職場に就職した) 最初は、戸惑いや緊張がありました。例えば、昼休みは、休憩室自体が無かったので、一つの大きいテーブルでみんなで食事を取っていたのですが、一緒に食事を取る同僚に話しかけにくかったことがありました。<u>しかし、毎日一緒に過ごす内に、打ちとけていくことができました。これには、同僚から話しかけてくれたことが良かったと思います。</u>このように、(職場が) アットホームな雰囲気だったから、仕事が続いていると思っています。</p>	<p>同僚からの声かけを通して、職場に馴染むことができた。</p>	
--	-----------------------------------	--

ケ 〈配慮の必要性の認識〉

結果として、表6-21のように、支援を受けて職場において配慮の提供を受けることの必要性の認識に至っている状況を示す語りを得ることができた。

これまでの経験から配慮の必要性の認識を持って就業している状況が分かる。支援では、このような認識の形成とこの認識に基づいた職場との調整が必要になってくると考えられる。

表6-21 〈配慮の必要性の認識〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p><u>私が、今、一番困っていることは、突然、「これやっくださいね」と仕事を頼まれることになります。</u>この頼まれた仕事が入りかかると、他にも、明日までとか、来週までとか期間が決まっている仕事があるので、仕事がどんどん増えてしまいます。私は、二つのことを同時にやることがすごく苦手です。<u>(仕事の) 優先順位をつけることが難しいために、どっちの仕事も先にやればいいのか分からなくなってしまい困ることがありました。</u></p>	<p>障害特性として優先順位をつけることが難しいために、突然の仕事の依頼によって、上手く仕事をこなせなくなり、困ることがあった。</p>	
<p><u>就業先には、(採用時に)「短時間で仕事を求められると焦り、ミスをしてしまう」ということを伝えてもらっており、入職当初は、期限が決まった仕事は指示されず、(作業) 指示も、一つずつ指示されており、<u>ミスをしないで仕事ができるように(配慮)してもらっていたと思います。</u></u></p>	<p>入職時に苦手なことを伝えることで、配慮を受けることができた。</p>	<p>配慮の必要性の認識</p>
<p><u>(現在の職務は、) 即座にメモを取ることができるので上手く(職務に) 対応できていると思います。</u>ちょっとしたことでも、付箋などにメモして書いておくことができるのです。あと、私は、漢字が苦手で、すぐに漢字が思い浮かばないことがありましたが、パソコンがあるので、(文書作成ソフトを使って)、ちょっと叩いて(変換を押すと) すぐ(漢字が) 出てきます。すぐに調べたりすることができたり、メモを取ることもできるので、大変助かっています。特に、付箋メモを、貼っておくことで、忘れることはなくなるので、今の職務は大変自分にとって良いと思っています。</p>	<p>現在の職務は、メモを取ることができるので、指示忘れが無くなり、大変助かっている。</p>	

<p>最近、(以前のよう) また、無理しがちになっている気もします。(就職した当初は、)「無理はしない、無理だと気がいたら、もう、とっとと断る」ということを意識していました。しかし、最近、ぼんぼん、ぼんぼん、仕事を引き受けてしまっています。<u>(同僚の) みんなは、その内(配慮することを)忘れてしまうのではないかと</u>いう感じも受けており、(それは)「怖いなあ」と思っています。</p>	<p>同僚からの配慮が得られなくなるのではとの不安を持っている。</p>	
<p>今、自分が(職場で)上手くやれているのは、課の同僚の皆さんが、対応できないことなどを知っているということが非常に大きいと思っています。職場の人に(配慮の提供を)断られるのは仕方ないかもしれませんが、自分のできないことを伝えること、自分ができないこと、不得意なことを理解してもらうことが大切だと思います。また、得意なことでも理解してもらうとよいと思います。そのことを、職場に、伝えて、理解してもらうようにすることはきちんとできるようになる必要があると思います。その上で、職場が、できない、余裕がないという結果になることはあるかもしれませんが、<u>まずは、職場に理解してもらい、そして、理解してもらうために、自分が自分を理解して、伝えることが必要だと思います。</u>伝えないことには始まらないと思います。まずは自分の不得意なことやできることを伝えるように訓練をすることが必要だと思います。</p>	<p>職場に理解してもらうために、自分自身を理解することが必要だと思っている。</p>	

コ 〈支援者による悩みの解消と整理〉

結果として、表6-22のように、就業する中で、支援者に相談できることは、悩みの解消や整理に繋がったとの語りを得ることができた。

支援者の存在は大きく、支援対象者の悩みや困り事の解決を助けて欲しいとの気持ちがあることが分かる。支援対象者本人が対処することの意義はある一方で、必要な時に、適切な支援を受けることができる体制の必要性が考えられる。

表6-22 〈支援者による悩みの解消と整理〉

テキスト	コンテキスト	還元
<p>私は、就職後も、支援機関と繋がっていた方がよいと思っています。例えば、困ったことがあった際、上司に話しにくい場合も多くあります。(その時は、)支援機関に行き、支援者に相談すると良いです。例えば、職場の上司への報告の仕方が分からない時に、支援者と相談することで、「こう伝えたらいいよ」とか「こうした方がいいよ」などの具体的な対応の仕方を助言してもらえました。<u>支援機関に繋がっていなかったら、すごく悩んで、(悩みが)そのままになっていたと思います。</u></p>	<p>支援機関と繋がっておくことで、職場の悩みを抱え込まず、解消することができた。</p>	<p>支援者による悩みの解消と整理</p>
<p><u>(職場では、上司に) 質問や相談がしにくいということがあります。</u>例えば、職場の雰囲気によっては、質問しにくくなりますし、(質問の)タイミングの難しさを感じることもあります。上司が忙しそうなのは、質問を後回しにして、質問内容を忘れてしまったこともありました。なので、こういう時に支援者がいてくれると助かります。<u>支援者が、きちんと話を聞いてくれたり、解決策を提案してくれました。</u></p>	<p>支援者が間に入ってしてくれることで、悩みや課題の解決に繋がった。</p>	

<p>私の場合、<u>私が自分一人では気づきにくいことを、支援者が分かってくれていると思っています</u>。例えば、私は、どうしても考えすぎてしまうことがあり、考えすぎてしまって頭の中がごちゃごちゃになってしまうことがあります。(そういう時に、) 支援者が「こっちにした方が良いのでは」と助言をくれたりします。(考えすぎてしまうと、) 思考がまとまらなくなってしまい、それで、もう、迷って、迷ってしまうということがあります。<u>どっちにしよう、どっちにしよう</u>と迷っているうちに、<u>解決できなくなってしまう</u>。そういう時に、<u>支援者は、私の決断を助けてくれます</u>。</p>	<p>自分一人で整理できずに混乱してしまうような場面で、支援者は考えを整理してくれた。</p>
<p><u>支援者の方に、様々な相談をすることができて良かった</u>と思っています。例えば、職場で封筒の書き方が分からないことがあったのですが、その際に、支援者がクリアファイルを封筒サイズに切って、住所と名前を書くスペースをくり抜いた補助具を作ってくれました。(これを使うことで、) 住所と名前が書き易くなり、大変助かりました。他にも、同僚のある女性との人間関係で相談したこともありました。すると、(会社にかけてくれて、) 業務を別々に分けてもらうことができました。このように、支援者が、会社に訪問し、仕事に関する指導を受けたり、仕事に関する相談をすることができるのは良かったと思います。</p>	<p>支援者に職務遂行に関する助言や職場の悩みに対する相談ができることは良かった。</p>

(3) 総合的考察

支援対象者に対するインタビュー調査から、支援対象者が受けてきた支援の意味を示す語りを得ることができた。これらの語りは、表6-3及び表6-12のように、自己理解の支援の観点から解釈することができた。

少なくともインタビュー調査を実施した支援対象者は、就業に向けての自信の無さ、適応困難な状況、支援対象者本人と職場の間をつなぐことの難しさ等の課題を感じていた。これらの課題は、障害を持つ支援対象者においては、程度の差はあるにしろ、共通して存在する課題であると考えられる。特に精神障害を持つ支援対象者においては、自信の喪失や病状と就業の間の認識の乖離が見られたが、実体験やフィードバック、段階的な支援、具体的な課題として共有するといった取り組みを通して、認識の変更を達成できていた。また、特に発達障害を持つ支援対象者においては、現実の職場と自分自身の認識のズレに対して、具体的に職業上の課題として捉え直す支援を提供することや職場との間に支援者が入って調整することで就業の安定に繋がるような理解が達成されていた。

支援対象者においては、支援により、自分自身の現状の整理や特徴を職業上の課題と絡めて捉え直す等のことを提供されたと感じていた。これと共に、この種の悩みや苦勞に対して、支援者の助言や支援者が間をつなぐといった支援があったことで、支援対象者が安心感を持つことができたことや支援対象者の挑戦する気持ちを醸成することができたことがうかがわれる。

このように、本調査における支援対象者の語りからは、自己理解を促進することに繋がるであろう支援の有益さが確認できた。また、調査2における障害毎の支援の特徴や工夫の違いが確認できた。ここから、職リハにおいて支援者が提供する自己理解の支援の重要性が考えられた。その一方で、語りにおいて、支援対象者が社会で生活する中での自信喪失や様々な困難さといった不安が確認できた。そのため、挑戦を尊重すること、整理を促すための情報提供といった側面的な支援の必要性も訴えられたことも事実である。つまり、現状認識をさせるという支援者側からのみの観点ではなく、支援対象者にとっての整理に向けた認識の変化やこの種の挑戦のタイミングの重要性が示唆されていると思われる。自己理解の実践においては、この認識変更にまつわる機微に配慮した支援にも十分に留意することが必要と考えられる。

4 文献

- (1) 佐久川 肇 (編著) : 質的研究のための現象学入門 第2版. 医学書院 2013

第6章

総括

1 職業リハビリテーションにおける自己理解について

本調査研究では、職リハにおける自己理解を促進するために行われる支援について調査を行った。本調査研究では、4つの調査を通して、職リハにおける「自己理解の支援」について多角的にアプローチしてきた。

本調査研究で整理された職リハにおける「自己理解の支援」の要点は以下の通りである。

- 職リハにおける「自己理解の支援」は、支援対象者の機会の不足により自らの障害理解が困難な場合に提供される。
- 支援者は、「自己理解の支援」を提供することで、就業支援の提供に向けた準備及び資料等作りをすることができ、就業支援において有効に機能する。
- 「自己理解の支援」は、実践上、障害毎に異なる介入の観点とアプローチで提供をされている。
- 「自己理解の支援」の提供に向けては、職リハにおける支援経験と共に、支援を提供するためのプログラムや制度があることが有効に機能する。そのため、支援経験を補完するための研修等や機関間の連携が有効である。
- 支援対象者は、就業経験が無いことでの不安や就業に向けての課題整理の困難さを感じており、「自己理解の支援」を受けることにより、その不安及び困難さを解消することができる可能性がある。
- 「自己理解の支援」においては、支援対象者の認識変更に係る心理的側面の機微に配慮することが必要である。

本調査研究の研究目的は、「(1) 自己理解の支援の実態を明らかにする」、「(2) 職リハにおける自己理解の支援の具体的な内容を明らかにする」、「(3) 職リハの実践場面における自己理解の支援の視点を提示する」の3つであった。上記の要点からは、自己理解の実態が明確化に基づき支援の具体的な内容が整理されることを通じて、支援を提供するための視点が明らかになった。よって、本調査研究の研究目的は達成できたと判断できる。

その上で、次に、本調査研究報告の総括に向けて、調査1で関連概念として整理した「障害受容」との関係について文献レビューを通して考察する。改めてここで考察する意味とは、この「障害受容」という概念が「自己理解」という概念を理解する上で重要な概念であると考えられるからである。

2 職業リハビリテーションにおける「障害受容」にまつわる問題

「自己理解」や「障害受容」という言葉は、職リハが効果を上げるための必須要件であり、自己理解や障害受容ができていなければ、就労におけるスキルアップが図れないという認識が職リハの領域において当たり前のこととして受け入れられているように思われる。この図式は今後の職リハにおいても引き継がれていくのだろうか。ここでは、本調査研究を総括するために、職リハにおける障害受容の扱われ方についてこれまでの研究をレビューしながら批判的に論じ、今後の職リハにおける障害受容や自己理解の「支援の方向性」について検討する。

(1) 障害受容研究の理論的展開

障害受容は医療及び機能回復リハビリテーションの領域、特に中途の身体障害において研究されはじめ、理論的

に展開されてきた。この辺りの背景については本田・南雲、(1992) が詳細にレビューしている。障害受容の重要性を最初に主張したのは Grayson,M.である。Grayson,M. (1950) は障害受容という概念を整理し、身体・社会・心理の3側面から個人の障害受容を捉える必要性があることを指摘した。

Dembo,T.,Leviton,G.L. & Wright,B.A. (1956) はさらに、個人が障害受容に至るには、障害によって生じた個人的な喪失と社会的な喪失を受容するための価値観の転換が必要だと主張した。また、Wright,B.A. (1960) はこの主張を発展させ、価値観の転換を次に示す4つの要素に整理した。①価値観の対象範囲を拡大すること、②身体面よりも人格面の価値を重視すること、③(他者との)比較価値よりも(自己の)資産価値について考えること、④(能力)障害による様々な影響を抑制すること、の4つである。Dembo,T.らやWright,B.A.のように、個人の価値観の転換により障害受容に至るという考え方は「価値転換論」と呼ばれる。

価値転換論登場の後には、このような価値転換が生じるプロセスが研究の対象となっていく。Cohn,N. (1962) は受容のプロセスとして、①ショック(これは私ではない)、②回復への期待(私は病気だけどいずれ良くなる)、③悲嘆(私は全て失ってしまった)、④防衛:パターンA“健康”(それでも私は生きていく)、パターンB“神経症”(障害による影響の全てを拒絶)、⑤適応(これまでとは違うけど、悪いことじゃない)、という5つの段階を経ると主張した。このように特定のステージを経て障害の受容に至るという考え方は「段階理論(あるいはステージ理論)」と呼ばれる。Fink,S.L. (1967) はCohn,N.とは異なる段階理論を提唱している。①ショック、②防衛的退行(現実の否認と逃避)、③現実の認知、④順応、という4つの段階を経て人間は「危機的状況から脱出しようとする」とする主張である。

このような受容の段階理論とは別に、受容の程度を評価しようとする研究もある。Linkowski,D.C. (1971) はDembo,T.らの価値転換論を踏まえ、受容の程度を測定するための尺度を作成した。この受容の程度評価の考え方は障害に起因するネガティブな影響へのコーピング方法の研究(どのようなコーピングによって受容の程度がどのように変化するか)へと発展していく(e.g. Felton,B.J. & Revenson,T.A., 1984)。他にも研究として派生したのは、受容の援助法に関する研究である。Livneh,H. (1980) は、先行知見を整理し、障害受容の段階に応じたカウンセリングテクニックの方法について検討している。日本においては価値転換論や段階論の知見を踏まえ、古牧(1977)により障害受容の援助法について検討が始められた。

日本のリハビリテーションに大きな影響を与えたのが上田(1980)である。上田はDembo,T.やWright,B.A.の価値転換論を踏まえ、Kübler-Ross,E. (1969)の死の受容モデルを取り入れた5段階の受容モデルを提唱した。上田は、①ショック、②否認、③混乱、④解決への努力、⑤受容、の5段階を経て「あきらめでも居直りでもなく、障害に対する価値観の転換であり、障害を持つことが自己の全体としての人間的価値を低下させるものではないことの認識と体得を通じて、恥の意識や劣等感を克服し、積極的な生活態度に転ずる」と主張した。

本田・南雲(1992)は段階的な受容という考え方の妥当性に疑義を主張しつつ、現実的な治療/リハビリプログラムとこれまでの障害受容研究の知見との整合性を考慮し、①impairmentの回復を課題とした「病人」としての役割の時期、②disabilityの克服を課題とした「過渡期」としての役割、③handicapとしての社会への統合を課題とした「障害者」としての役割、といった段階を経るというモデルを提唱している。受容には段階がある、という段階理論の考え方と、機能を少しずつ回復させていくというリハビリテーションは相性が良いために、段階理論への批判が生じつつもそれを全否定することが難しいのであろうと考えられる。しかしながら、研究レベルにおいて段階理論への批判は進んでいく。Yoshida,K.K. (1993)は脊髄損傷患者へのインタビューを元に、彼らの事故後のアイデンティティの再構築が、①(脊髄損傷)以前の自己、②過剰に正常化されたアイデンティティ、③「障害者」としての自己、④一つの側面として障害者である自己、と振り子のようにアイデンティティが揺れ動き、最終的に⑤中間地点としての自己、に落ち着くという「振り子理論」を提唱している。また、中田(1995)は障害の受容が一方向に段階的に進むというのではなく、行きつ戻りつを繰り返しながら螺旋状に段階を登ると

いう考え方を提示している。田島 (2007a・2007b) は視覚障害者を対象にしたインタビューで、一度肯定的な自己像が形成された後にも、スティグマ経験の記憶が喚起される状況では自己の否定感や羞恥感情が再度生じるという事例を報告している。このように、障害受容における段階という考え方は、妥当性が保証されているわけではなく、治療や支援に携わる他者からの関わりを位置付けやすいという意味で広く受け入れられた側面がある。

障害受容における価値転換論や段階理論に対する批判はほかにもある。南雲 (2002) は従来の障害受容に関する理論が個人に偏りすぎていると批判している。南雲は障害受容には「自分の中から生じる苦しみ」と「他者から負わせられる苦しみ」があると主張し、後者をとり除く「社会受容」という考え方の必要性を主張した。社会が個人の障害受容に影響を与えるということについては、Li,L.& Moor,D. (1998) が 1266 名を対象とした大規模調査によって明らかにしている。Li,L. & Moor,D.によると、家族や友人からの情動的な支援が障害受容に対してポジティブな影響を与える。ほかにも Phelan.J.C., Link,B.G., Stueve,A. & Pescosolido,B.A. (2000) は、1950 年と 1996 年に行われた 2 回の調査結果を用いて、社会における精神疾患の取り扱われ方を比較し、社会的な受容が個人的な受容を促進することを主張している。また、柏倉・南雲 (2003) は事例研究により、家族よりもむしろピア・コミュニティとの関わりが個人の自己受容を促進させることを示している。周囲が個人をどのように受け止め、支援するかということが個人の価値変換に重要ということであろう。

障害受容に関する研究は、これらのように個人内における価値観の転換から、社会が個人の価値観の転換に及ぼす影響とその要因について検討されるようになってゆく。この流れの中で、障害受容とソーシャル・サポートや生活の質 (Quality of Life: QOL) のような要因を検討する研究が増えていく。Kravetz,S., Faust,M. & David,M. (2000)は、精神障害における病名 (ラベル) の受容と QOL の関係について検討している。Livneh,H. (2001) は、慢性疾患や障害への適応に関するこれまでの研究をレビューし、適応に至るための要件を、①トリガーとなるイベントのような先行要件、②適応に関する心理社会的プロセスやそのプロセスに影響する文脈的要件、③適応のアウトカムとしての要件、の 3 つの側面からカテゴライズしている。社会が個人に及ぼす要因を研究する分野で最もポピュラーなものは社会心理学であろう。例えば先に紹介した Li,L. & Moor,D.の研究は社会心理学の研究論文である。1998 年、当時のアメリカ心理学会の会長であった Seligman,M. (1998) の呼びかけにより、社会心理学の分野の中にポジティブ心理学という領域が登場した。ポジティブ心理学の領域では、個人の人生をより豊かにするための研究が多くなされている。Livneh,H. & Martz,E. (2016) は、ポジティブ心理学の知見とこれまでのリハビリテーション及び職リハやカウンセリング領域における慢性疾患患者の心理社会的な適応に関する知見の整合を図り、概念や臨床的類似点を整理している。

このように障害受容について、個人の人生においてどのようなポジティブな効果をもたらすか、という視点の研究が増えてきたのと同じような時期に、障害のある当事者自身の観点から障害に対する価値観の変容がどのように行われてきたかというナラティブな研究も増えてくる。価値変換論においては、個人の価値観の変換が他者あるいは社会からの価値観によって整理されてきたように思われるが、それに対して当事者から見た自身の価値観の変換が重視されるようになってきたということであろう。Ridgway,P. (2001) は精神障害のある人が自身の回復過程について語った文献 25 名分を再分析し、その共通点について整理している。Mizock,L., Russinova,Z.& Millner,U.C. (2014) は 30 名の精神疾患のある患者に対してインタビューを実施し、疾患の受容の構成要素をグラウンデッド・セオリーの手法を用いて分析している。そして受容の構造が、①アイデンティティ要素、②認知的要素、③情動的要素、④行動的要素、⑤他者との関係性の要素、から成り立つことを示した。また、田垣 (2014) はライフストーリー分析の手法を用いて、中途肢体障害者 10 名における障害の捉え方に関する 10 年間を経ての長期的な変化の様子を報告している。松本 (2001) のように、障害のある自らについて、当事者の立場から受容という概念の問題について整理した研究も存在する。このような知見は従来の価値転換論や段階理論での研究知見とは異なった、個人内での価値変容の要素について明らかにしている。

(2) 職リハにおける自己理解および障害受容の位置付け

阿部 (1988) は職リハによって社会復帰した人のケーススタディを報告しており、そこでは「自己の能力の客観的把握と、自己の障害を含めた受容ができていなかった」対象者が、指導により「自己受容」を経て、職業生活に適応していくプロセスが示されている。山田 (1995) は、自己理解を「個人が自分の能力、性格・行動特徴と置かれた社会的状況を現実的に認知し受容すること」と定義し、職業指導における自己理解を深めることの重要性を指摘している。また、リハビリテーションの領域においても Wright, B.A. (1983) は、障害に主体的に対処していこうとする姿勢を持つ人は機能障害への医学的介入の効果やその訓練意欲が高くなり、新たな能力の開発も促進されたりする、と述べている。また、そのような姿勢の者は新たな価値観をもつようになり現状の物の見方を変えたりするようになる、とも述べている。

上記の知見を踏まえると、職リハに自己理解や障害受容が必要であることは明らかに思えるが、一方でそのような自己を受容することの価値が他者によって押し付けられたものである可能性も指摘されている。田島 (2006) は、リハビリテーションの領域において、障害受容という言葉は、支援がうまくいっていない状況下で支援者側から被支援者に「障害受容ができていない」というネガティブな評価がなされる際に用いられるということを指摘している。また、田島 (2008) はリハビリテーションにおいて現場のセラピストたちの間で、障害受容という言葉に違和感をもって「障害受容」という言葉の使用を避けようとする動きがあることを報告している。田島はこの問題の背景としてリハビリテーションの手続きにおける構造的な問題を指摘している。リハビリテーションには「回復アプローチ」と「代償アプローチ」の2種類のアプローチがある。前者はいわゆる医療モデルであり、障害がある状態を異常として、障害のない状態（正常）へと近づけようとするアプローチである。他方、後者は「異常がないこと」に価値を置くのではなく、(多くの人とは別の方法でも良いので) その人にとってできることを見つけていこうとするアプローチである。そして一般的にはリハビリテーションでは、回復アプローチが困難な障害については代償アプローチが採用される。田島によると、この回復アプローチから代償アプローチへの移行が難しい場合に「障害受容ができていない」という表現が使われることが多いとされる。これは職リハにおいても同様であろう。小川 (1995) は援助付き雇用の手続きとして、ジョブコーチが用いる2つの重要な援助技法を紹介している。ひとつは課題分析に基づくシステムティック・インストラクションである。職務や社会的スキルを指導する際に、課題分析を踏まえて一連の行為を細かなステップに分解し、指示語・ジェスチャー・モデリング・手添えの4段階の手法を用いて必要最小限度の援助で指導する。そしてもうひとつの援助技法は代償手段の考案である。機能障害を補う何か別の手続きを考案したり、環境や道具を調整したりする。このシステムティック・インストラクションは回復アプローチ、代償手段の考案は代償アプローチと考えることができる。職リハにおいても、田島の述べた医療領域における障害受容という言葉の使われ方の傾向と同様に、代償アプローチを採用する際には「通常の方法ではできない」ということが前提となってしまう。ゆえに、サービスの利用者は「(職場の求める) 多くの人ができることができないために、それを認め受け入れて代償手段を用いてできるようにした上で、そのできることのレベルを上げていく」というストーリー上に嫌が応なく乗せられてしまう。

この種の現実的な問題があるとして、できないこと（即ち能力障害）を「受容する」ことが支援を受けるための必要条件なのだろうか。できないことがあったとしても、その受容を必要条件とせず、ただできるようにする方法があれば良いのではないだろうか。そう考えると必要なのは障害の受容ではなく「自身の遂行困難なことを遂行可能にする方法の習得」であろう。この習得に受容が必要なのだという話になればそれは循環論になってしまう。「受容」を前提としない方法で自らを代償アプローチにつなげる方法を検討する必要があるだろう。

(3) 障害受容へのこれからのアプローチ

現在の社会において「受容」というものが外部からの圧力によって必要とされている傾向が強すぎると考えられる。受容が必要ないのか、と尋ねられればそれもまた違うように思う。しかし、職リハの領域においては、何のために誰のために受容というものが必要なのかということについては考えられる機会が少なすぎると感じている。臨床の場で多くの障害のある人たちと関わる中で、南雲（2002）のいうように受容の背景には「自分の中から生じる苦しみ」と「他者から負わせられる苦しみ」があるように感じる。南雲は特に後者を取り上げ、それを取り除く社会受容の必要性を強調したが、前者においても対策が必要だと考えている。自分の中から生じる苦しみというものには「自分自身がなぜ今このような状況にいるのか（なぜこうなってしまったのか）わからない」というものと「自分自身がどのようにこの状況を捉えていけばいいのか（どのように行動していけばよいか）わからない」というものがあるように思われる。このような問題の解決に必要なのは障害の受容ではなく「自分との付き合い方を身につけること」だと考えられる。そして、その解決の糸口を見つけるアプローチとして「当事者研究」のアプローチが参考になるのではないかと考えられる。

当事者研究は北海道浦河町にある精神障害等をかかえた当事者の地域活動拠点「べてるの家」で2001年に始められた。当事者研究は科学的手法を用いた研究法というよりはむしろ、科学的研究手法の枠組みを利用した自己理解のための活動という方が適切であろう。当事者研究は活動であるために定まった手続きはない。べてるの家で当事者研究を立ち上げた中心人物である向谷地（2005）はそのエッセンスとして、次の5つを提示している（向谷地の文意を変えていないと考えられる範囲で文章を改変）。①〈問題〉と人との切り離し作業：「爆発を繰り返す〇〇さん」を「爆発を止めたいと思っても止まらない苦勞を抱えている〇〇さん」という理解に変える、②自己病名をつける：医学的な病名でなく自らの抱えている苦勞の意味や状況を反映した「病名」を自分でつけることで苦勞を自分のものにする、③苦勞のパターン・プロセス・構造の解明：症状の起こり方や引き起こされる行為には必ず反復の構造がある。それを仲間と共に話し合いながら明らかにし、視覚化することで〈問題〉の「可能性」や「意味」を共有する、④自分の助け方や守り方の具体的な方法を考え、場面をつくり練習する：仲間の力を借りるにしても、あくまで自分で対応できるようにする、⑤結果の検証：結果を踏まえて方法を改良し、仲間とアイデアやノウハウを共有することで次に繋げる。当事者研究の進め方に上記エッセンス以上の特定の手法はないが、進める際の考え方や注意点などについては綾屋（2017）がまとめたものがあり、大変詳しい。当事者研究は当事者の体験談のまとめではない。従来のライフストーリーやグラウンデッド・セオリー・アプローチのようなナラティブへのアプローチは、研究者の考える枠組みの中で、当事者の語りを分析の対象として、研究者が抽象化するというものであった。一方当事者研究は、本人が主体的に分析を実施するということと、抽象化だけではなくそのプロセスとその可視化作業そのものなどに大きな意義がある。これは一種の現象学だと考えることができる。池田（2013）はこのような当事者研究のアプローチについて「障害や困難の当事者による現象学の実践である、と言いたくなる」と述べている。

近年、当事者研究の活動は特に当事者の間で評価され、広がりを見せている。熊谷（2017）は、当事者研究が必要だった背景として「状況の複雑さと特異さを前にして、圧倒的に、それを表現し、わかち合うための『言葉と語り』が足りていなかった」ことを指摘している。発達障害の当事者である綾屋と脳性麻痺の当事者である熊谷の二人は著書の中で、医学的な診断によって与えられるラベルでは自分の体験している困難が表現できないという問題を指摘し、自らがその困難を言葉で表現できるようになることで自身を取り巻いてきたこれまでの現象とその理由を理解し、対処できるようになることを述べている（綾屋・熊谷、2010）。翻って職リハについて考えたとき、既に述べたようにそこで必要なものが「自身の遂行困難なことを遂行可能にする方法の習得」だとするのであれば、職リハにおいても利用者の当事者研究を支援するようなアプローチが必要ではないだろうか。従来これは職リハにおけるカウンセリングの領域で行われてきたのかもしれないが、それはあくまでここに紹介した当事者研究のアプ

ローチではなかったはずである。当事者研究の手法は「当事者」のみしか携われないという制限のあるものではない。これからの職リハでは、自己理解や障害受容をするための援助や支援を目指すのではなく、本人の職業生活や作業遂行上の困難について「なぜそのようなになっているのか」を本人の納得できるレベルで本人が導き出せるよう、そしてその困難との付き合い方を本人が見出せるように援助する、というアプローチが重要になるだろうと考えられる。

3 まとめと今後の課題

本調査報告により、職リハにおける自己理解の支援のあり方について検討すると共に、障害受容との接点についても検討することができた。よって、職リハで未整理のままに残されてきたこの支援についての一定の整理ができたと考える。支援対象者の成長を支援するためにどのような支援が必要かについては、更なる検討が必要である。その際には、八重田（2001）が指摘するように、「リハビリテーションとは、個人が一度失われた権利・尊厳・健康を自ら回復していく発達プロセスそのもの」であり、自己理解の支援は、リハビリテーションの手段であり、目的ではないことを肝に銘じておく必要があると考えている。

本調査研究で得られた要素が実践現場において了解可能な要素であるのか、また、報告した事例が様々な領域が複合的に存在する職リハ領域において、有用なものとして提供できたのかということについては、実践現場における活用を通して確認していくことが望まれる。この種の応用を通して、本調査研究の成果が、継承され、発展されることを願いたい。

4 文献

- (1) 阿部順子：就労挫折ケースの社会復帰に向けての心理的援助過程。職業リハビリテーション，2， 57-61. 1988.
- (2) Cohn, N. : Understanding the process of adjustment to disability. Journal of Rehabilitation, 27, 16-18. 1961.
- (3) Dembo, T. , Leviton,G.L. , and Wright,B.A. : Adjustment to misfortune -a problem of social-psychological rehabilitation. Artificial Limbs, 3, 4-62. 1956.
- (4) Felton, B.J. and Revenson, T.A. : Coping with chronic illness: a study of illness controllability and the influence of coping strategies on psychological adjustment. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 52(3), 343-353. 1984.
- (5) Fink,S.L. : Crisis and motivation: a theoretical model. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation, 48(11), 592-597. 1967.
- (6) Grayson,M. : The Concept of "Acceptance" in Physical Rehabilitation. The Military Surgeon, 107(3), 221-226. 1950.
- (7) 本田哲三・南雲直二：障害の「受容過程」について。総合リハビリテーション，20(3)， 195-200. 1992.
- (8) 池田 喬：第3章 研究とは何か，当事者とは誰か—当事者研究と現象学。石原孝二（編）当事者研究の研究（pp. 114-148），医学書院。2013.
- (9) 柏倉秀克・南雲直二：自己受容と他者の相互作用（ズレ）の関連—視覚障害事例を通して。総合リハビ

- リテーション, 31(9), 837-842. 2003.
- (1 0) 古牧節子: 障害受容の過程と援助法. 理学療法と作業療法, 11(10), 721-726. 1977.
- (1 1) Kravetz,S., Faust,M., & David, M. : Accepting the mental illness label, perceived control over the illness, and quality of life. Psychiatric Rehabilitation Journal, 23(4), 323-332. 2000.
- (1 2) Kübler-Ross,E. : On Death and Dying, Touchstone: New York. 1969.
- (1 3) 熊谷晋一郎: みんなの当事者研究. 熊谷晋一郎 (編) 臨床心理学増刊第9号「みんなの当事者研究」(pp. 2-9), 金剛出版. 2017.
- (1 4) Li,L. and Moor,D. : Acceptance of disability and its correlates. The Journal of Social Psychology, 138(1), 13-25. 1998.
- (1 5) Linkowski,D.C. : A scale to measure acceptance of disability. Rehabilitation Counseling Bulletin, 14(4), 236-244. 1971.
- (1 6) Livneh,H. : The process of adjustment to disability: feelings, behaviors, and counseling strategies. Psychological Rehabilitation Journal, 4(2), 26-35. 1980.
- (1 7) Livneh,H. : Psychosocial adaptation to chronic illness and disability: a conceptual framework. Rehabilitation Counseling Bulletin, 44(3), 151-160. 2001.
- (1 8) Livneh,H. and Martz,E. : Psychosocial adaptation to disability within the context of positive psychology: philosophical aspects and historical roots. Journal of Occupational Rehabilitation, 26, 13-19. 2016.
- (1 9) 松本 学: 受容とは何か—当事者である研究者の視点から. 看護学雑誌, 65(6), 541-545. 2001.
- (2 0) Mizock,L., Russinova,Z. and Millner,U.C. : Acceptance of mental illness: core components of multifaceted construct. Psychological Services, 11(1), 97-104. 2014.
- (2 1) 向谷地生良: 序にかえて—「当事者研究」とは何か. 浦河べてるの家 (著) べてるの家の「当事者研究」(pp. 3-5), 医学書院. 2005.
- (2 2) 南雲直二: 社会受容—障害受容の本質. 荘道社 2002
- (2 3) 中田洋次郎: 親の障害の認識と受容に関する考察—受容の段階説と慢性的悲哀. 早稲田心理学年報, 27, 83-92. 1995.
- (2 4) 小川 浩: 米国における脳外傷者の職業リハビリテーションと援助付き雇用. 職業リハビリテーション, 8, 30-36. 1995.
- (2 5) Phelan,J.C., Link,B.G., Stueve,A. and Pescosolido,B.A. : Public Conceptions of Mental Illness in 1950 and 1996: What Is Mental Illness and Is It to be Feared? Journal of Health and Social Behavior, 41(2), 188-207. 2000.
- (2 6) Ridgway,P. : Restorying psychiatric disability: leaning from first person recovery narratives. Psychiatric Rehabilitation Journal, 24(4), 335-343. 2001.
- (2 7) 綾屋紗月・熊谷晋一郎: つながりの作法—同じでもなく違うでもなく, NHK 出版. 2010
- (2 8) 綾屋紗月: 当事者研究をはじめよう! 当事者研究のやり方研究. 熊谷晋一郎 (編) 臨床心理学増刊第9号「みんなの当事者研究」(pp. 74-99), 金剛出版. 2017.
- (2 9) Seligman,M. : What is the good life? Monitor on Psychology, 29(10), 2. 1998.
- (3 0) 田垣正晋: 脊髄損傷者のライフストーリーから見る中途肢体障害者の障害の意味の長期的変化: 両価的視点からの検討. 発達心理学研究, 25(2), 172-182. 2014.
- (3 1) 田島明子: リハビリテーション領域における「障害受容」に関する言説・研究の概括. 障害学研究, 2,

207-233. 2006.

- (32) 田島明子：障害受容再考—障害受容をめぐる問い 事例を通して考える・1—障害受容は一度したら不変か（前）．地域リハビリテーション, 2(10), 873-876. 2007a.
- (33) 田島明子：障害受容再考—障害受容をめぐる問い 事例を通して考える・1—障害受容は一度したら不変か（後）．地域リハビリテーション, 2(11), 960-962. 2007b.
- (34) 田島明子：障害受容再考—障害受容をめぐる問い 『障害受容』の使用を避けるセラピストたち, 地域リハビリテーション, 3(3), 282-285. 2008.
- (35) 田島明子：障害受容再考—「障害受容」から「障害との自由」へ. 三輪書店 2009
- (36) 上田敏：障害の受容—その本質と諸段階について. 総合リハビリテーション, 8(7), 515-521. 1980.
- (37) Wright,B.A. : Physical disability: A psychosocial approach. New York, Harper & Row. 1960.
- (38) Wright,B.A. : Physical disability (2nd edition): A psychosocial approach. Harper: New York. 1983.
- (39) 八重田 淳：リハビリテーションの哲学. 法律文化社 2001
- (40) 山田純子：軽度知的障害者に対する自己理解援助のプログラム. 職業リハビリテーション, 8, 1-7. 1995.
- (41) Yoshida,K.K.. Reshaping of self: a pendular reconstruction of self and identity among adults with traumatic spinal cord injury. Sociology of Health and Illness, 15(2), 217-245. 1993.

卷末資料

〈Ⅱ 本調査〉

本調査においては、「精神障害者(統合失調症)」、「精神障害者(気分障害)」及び「知的障害を伴わない発達障害者」の三つそれぞれの障害(調査票①～③)について回答して頂きます。

回答に際しては、これまでの経験を踏まえて、各障害毎に調査票の項目に回答ください。

なお、手帳所持の有無は問いませんが、診断書等で診断が確定できるケースを想定してください。
また、最低でも、2つ以上の障害種(2ケース)以上は回答するようにしてください。回答する際は、すべての項目に回答することとしてください。
(なお、想定できるケースが無い調査票においては、空欄のままでの調査票にお進みください。)

【調査票①】「精神障害者(統合失調症)」

これまでに経験した**精神障害者(統合失調症)**に対する支援についてお伺いします。

あなたは、以下の支援をどの程度**(実施程度)**行っていますか？

各項目に関して、右の実施程度の最もよく当てはまる番号(回答)を選択してください。

実施程度				
1	←	2	←	3
全く 行って いなかった		あまり 行って いなかった		時々 行っていた
	→	4	→	5
		ほぼ 行っていた		必ず 行っていた

	実施程度
(1) 様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	<input type="text"/>
(2) 結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	<input type="text"/>
(3) 対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	<input type="text"/>
(4) 支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	<input type="text"/>
(5) 履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	<input type="text"/>
(6) 支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	<input type="text"/>
(7) 他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	<input type="text"/>
(8) 相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	<input type="text"/>
(9) 現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	<input type="text"/>
(10) 相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	<input type="text"/>
(11) 就業に向けた準備状況(職業準備性及び作業技能等の有無)を支援者から示す	<input type="text"/>
(12) 対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	<input type="text"/>
(13) 対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	<input type="text"/>
(14) 現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	<input type="text"/>
(15) 失敗しても大丈夫と感じられるような安心できる環境を提供する	<input type="text"/>
(16) 対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	<input type="text"/>
(17) 課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う	<input type="text"/>
(18) 対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連なって変わっていくことを目指すような支援をする	<input type="text"/>
(19) 個別相談の機会を定期的に行う	<input type="text"/>
(20) 現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	<input type="text"/>

(21) その他、精神障害者(統合失調症者)に対する「自己理解の支援」における特徴や工夫等がありましたら、ご自由にご記入ください。

【調査票②】「精神障害者(気分障害)」

これまでに経験した**精神障害者(気分障害)**に対する支援についてお伺いします。
 あなたは、以下の支援をどの程度(実施程度)行っていますか？
 各項目に関して、右の実施程度の最もよく当てはまる番号(回答)を選択してください。

1	←	2	←	3	→	4	→	5
全く 行って いなかった		あまり 行って いなかった		時々 行っていた		ほぼ 行っていた		必ず 行っていた

	実施程度
(1) 様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	<input type="text"/>
(2) 結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	<input type="text"/>
(3) 対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	<input type="text"/>
(4) 支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	<input type="text"/>
(5) 履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	<input type="text"/>
(6) 支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	<input type="text"/>
(7) 他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	<input type="text"/>
(8) 相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	<input type="text"/>
(9) 現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	<input type="text"/>
(10) 相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	<input type="text"/>
(11) 就業に向けた準備状況(職業準備性及び作業技能等の有無)を支援者から示す	<input type="text"/>
(12) 対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	<input type="text"/>
(13) 対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	<input type="text"/>
(14) 現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	<input type="text"/>
(15) 失敗しても大丈夫と感じられるような安心できる環境を提供する	<input type="text"/>
(16) 対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	<input type="text"/>
(17) 課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う	<input type="text"/>
(18) 対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連なって変わっていくことを目指すような支援をする	<input type="text"/>
(19) 個別相談の機会を定期的に行う	<input type="text"/>
(20) 現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	<input type="text"/>

(21) その他、精神障害者(気分障害)に対する「自己理解の支援」における特徴や工夫等がありましたら、ご自由にご記入ください。

【調査票③】「発達障害者」

これまでに経験した発達障害者に対する支援についてお伺いします。
あなたは、以下の支援をどの程度(実施程度)行っていますか？
各項目に関して、右の実施程度の最もよく当てはまる番号(回答)を選択してください。

実施程度								
1	←	2	←	3	→	4	→	5
全く 行って いなかった		あまり 行って いなかった		時々 行って いた		ほぼ 行って いた		必ず 行って いた

	実施程度
(1) 様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	<input type="text"/>
(2) 結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	<input type="text"/>
(3) 対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	<input type="text"/>
(4) 支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	<input type="text"/>
(5) 履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	<input type="text"/>
(6) 支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	<input type="text"/>
(7) 他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	<input type="text"/>
(8) 相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	<input type="text"/>
(9) 現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	<input type="text"/>
(10) 相談場面等で、これまでの支援の中でどの状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	<input type="text"/>
(11) 就業に向けた準備状況(職業準備性及び作業技能等の有無)を支援者から示す	<input type="text"/>
(12) 対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	<input type="text"/>
(13) 対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	<input type="text"/>
(14) 現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	<input type="text"/>
(15) 失敗しても大丈夫と感ぜられるような安心できる環境を提供する	<input type="text"/>
(16) 対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	<input type="text"/>
(17) 課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う	<input type="text"/>
(18) 対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連なって変わっていくことを目指すような支援をする	<input type="text"/>
(19) 個別相談の機会を定期的に行う	<input type="text"/>
(20) 現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	<input type="text"/>

(21) その他、発達障害者に対する「自己理解の支援」における特徴や工夫等がありましたら、ご自由にご記入ください。

調査は、以上となります。最後に回答抜けが無いか確認ください。
ご協力ありがとうございました。

平成29年7月31日(月)までにご返送をお願いします。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター障害者支援部門
〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3 担当:前原(まえばら)

本調査は、調査票の電子ファイルに入力していただく形式での回答をお願いします。当方へのご回答の送付は、メールの送信による方法をお願いします。

送信先メールアドレス: hsdiv@jeed.or.jp

「自己理解の支援」における支援行動に関する調査用紙

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

●調査目的

本調査は、職業リハビリテーション機関を対象として、「自己理解の支援」における支援行動について調査・分析することを目的とします。調査結果は、統計的に分析し、職業リハビリテーション機関を中心とした支援のあり方を検討する資料として活用します。個別の機関の状況を把握するものではありません。

●回答をお願いしたい方

貴機関において、就業支援担当の職務に従事する方で、研究協力を同意される方に、ご回答をお願いします。

●調査データの管理

・調査データは、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」、当機構の規定等に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。
・調査データの保存、分析、発表等においては、施設名や部署名を含む個人情報を特定しないものとします。

●ご理解とご協力をお願いいたします。

・各機関1名以上の方のご協力をお願いしますが、調査へのご協力は任意です。

・**平成29年7月31日(月)**までにご返送をお願いします。

・本調査は、調査票の電子ファイルに入力していただく形式での回答をお願いします。また、当方へのご回答の送付は、メールの送信による方法をお願いします。

送信先メールアドレス: hsdiv@jeed.or.jp

○ 調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせください。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター障害者支援部門

〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3 担当: 前原(まえばら)

電話: 043-297-9029(月～金 9:15～17:30)

FAX: 043-297-9058

電子メール: hsdiv@jeed.or.jp

ウェブサイト: <http://www.jeed.go.jp/>(機構)、

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>(研究部門)



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

〈 I 基礎情報 〉

1 年齢 2 性別

3 就労支援経験年数

4 最終学歴

5 保有資格 社会福祉士 精神保健福祉士 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修 産業カウンセラー 作業療法士 臨床心理士

その他

Ⅱ 本調査

本調査においては、「精神障害者(統合失調症)」、「精神障害者(気分障害)」及び「知的障害を伴わない発達障害者」の三つそれぞれの障害(調査票①～③)について回答をして頂きます。

回答に際しては、これまでの経験を踏まえて、各障害毎に調査票の項目に回答ください。

なお、手帳所持の有無は問いませんが、診断書等で診断が確定できるケースを想定してください。
また、最低でも、2つ以上の障害種(2ケース)以上は回答するようにしてください。回答する際は、すべての項目に回答することとしてください。
(なお、想定できるケースが無い調査票においては、空欄のまま次回の調査票にお進みください。)

【調査票①】「精神障害者(統合失調症)」

これまでに経験した**精神障害者(統合失調症)**に対する支援についてお伺いします。

あなたは、以下の支援をどの程度(実施程度)行っていますか？

各項目に関して、右の実施程度の最もよく当てはまる番号(回答)を選択してください。

実施程度								
1	←	2	←	3	→	4	→	5
全く 行って いなかった		あまり 行って いなかった		時々 行っていた		ほぼ 行っていた		必ず 行っていた

	実施程度
(1) 様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	<input type="text"/>
(2) 結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	<input type="text"/>
(3) 対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	<input type="text"/>
(4) 支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	<input type="text"/>
(5) 履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	<input type="text"/>
(6) 支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	<input type="text"/>
(7) 他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	<input type="text"/>
(8) 相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	<input type="text"/>
(9) 現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	<input type="text"/>
(10) 相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	<input type="text"/>
(11) 就業に向けた準備状況(職業準備性及び作業技能等の有無)を支援者から示す	<input type="text"/>
(12) 対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	<input type="text"/>
(13) 対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	<input type="text"/>
(14) 現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	<input type="text"/>
(15) 失敗しても大丈夫と感ぜられるような安心できる環境を提供する	<input type="text"/>
(16) 対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	<input type="text"/>
(17) 課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う	<input type="text"/>
(18) 対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連なって変わっていくことを目指すような支援をする	<input type="text"/>
(19) 個別相談の機会を定期的に行う	<input type="text"/>
(20) 現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	<input type="text"/>

(21) その他、精神障害者(統合失調症者)に対する「自己理解の支援」における特徴や工夫等がありましたら、ご自由にご記入ください。

【調査票②】「精神障害者(気分障害)」

これまでに経験した**精神障害者(気分障害)**に対する支援についてお伺いします。
 あなたは、以下の支援をどの程度(実施程度)行っていますか？
 各項目に関して、右の実施程度の最もよく当てはまる番号(回答)を選択してください。

1	←	2	←	3	→	4	→	5
全く 行って いなかった		あまり 行って いなかった		時々 行っていた		ほぼ 行っていた		必ず 行っていた

	実施程度
(1) 様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	<input type="text"/>
(2) 結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	<input type="text"/>
(3) 対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	<input type="text"/>
(4) 支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	<input type="text"/>
(5) 履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	<input type="text"/>
(6) 支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	<input type="text"/>
(7) 他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	<input type="text"/>
(8) 相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	<input type="text"/>
(9) 現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	<input type="text"/>
(10) 相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	<input type="text"/>
(11) 就業に向けた準備状況(職業準備性及び作業技能等の有無)を支援者から示す	<input type="text"/>
(12) 対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	<input type="text"/>
(13) 対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	<input type="text"/>
(14) 現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	<input type="text"/>
(15) 失敗しても大丈夫と感じられるような安心できる環境を提供する	<input type="text"/>
(16) 対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	<input type="text"/>
(17) 課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う	<input type="text"/>
(18) 対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連なって変わっていくことを目指すような支援をする	<input type="text"/>
(19) 個別相談の機会を定期的に行う	<input type="text"/>
(20) 現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	<input type="text"/>

(21) その他、精神障害者(気分障害)に対する「自己理解の支援」における特徴や工夫等がありましたら、ご自由にご記入ください。

【調査票③】「発達障害者」

これまでに経験した**発達障害者**に対する支援についてお伺いします。
 あなたは、以下の支援をどの程度(実施程度)行っていますか？
 各項目に関して、右の実施程度の最もよく当てはまる番号(回答)を選択してください。

実施程度								
1	←	2	←	3	→	4	→	5
全く 行って いなかった		あまり 行って いなかった		時々 行っていた		ほぼ 行っていた		必ず 行っていた

	実施程度
(1) 様々な種類の作業訓練に挑戦してもらったり、職場実習等の様々な経験の機会を設定する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(2) 結果だけに注目するのではなく、この結果に至るまでの過程の中身に注目する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(3) 対象者が自分自身の課題を把握できるように、相談場面等でこれまで経験した就業の状況や就業する中で発生した困難な状況等について確認する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(4) 支援者として、短所や課題を指摘するのではなく、対象者の強みや長所を伝える	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(5) 履歴書作成や面接練習等の就職活動に直結する支援を提供する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(6) 支援者の把握したアセスメントや観察評価の結果を対象者の一つの側面として対象者に伝える	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(7) 他者と意見交換をすることのできるグループワークの場面を設定する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(8) 相談場面等で過去と比較して変わったことやできるようになったことについて考えることを対象者に依頼する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(9) 現在の生活状況の記録を対象者に依頼する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(10) 相談場面等で、これまでの支援の中での状況や結果を基に、これらが対象者にとってどのような意味を持っているかについて考えることを依頼する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(11) 就業に向けた準備状況(職業準備性及び作業技能等の有無)を支援者から示す	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(12) 対象者に自分自身の課題を整理してもらうことを依頼する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(13) 対象者が働くことについて考えるために、働く上で必要な知識を得るための講習を設定する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(14) 現状を伝える際は、対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(15) 失敗しても大丈夫と感じられるような安心できる環境を提供する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(16) 対象者が支援の見通しを持てるように工夫する	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(17) 課題や結果を伝える際には、課題が発生したり、そのような結果が得られた具体的な場面で、即時に行う	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(18) 対象者の認識や行動の変化が一度に大きく変わることを目指すのではなく、小さな変化が連なって変わっていくことを目指すような支援をする	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(19) 個別相談の機会を定期的に行う	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼
(20) 現状や課題の整理の相談場面では、支援者が文字や図等を用いて示す等の工夫をする	<input style="width: 90%;" type="text"/> ▼

(21) その他、発達障害者に対する「自己理解の支援」における特徴や工夫等がありましたら、ご自由にご記入ください。

調査は、以上となります。最後に回答抜けが無いか確認ください。

平成29年7月31日(月)までにご返送をお願いします。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター障害者支援部門
〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3 担当:前原(まえばら)

本調査は、調査票の電子ファイルに入力していただく形式での回答をお願いします。当方へのご回答の送付は、メールの送信による方法をお願いします。

送信先メールアドレス: hsdiv@jeed.or.jp

ご了承頂ける場合は、以下に貴センターの名称・連絡先及び本調査にご回答いただいた方の職名・お名前をご記入ください。なお、調査結果のとりまとめ・発表や、調査データの保存等においては、施設名・法人名や部署名を含む個人情報が特定されません。また、お名前については、いただいたご回答について、当方からお問い合わせする以外の目的に使用することはありません。

センター名				
ご住所				
ご連絡先	電話番号			
	メール			
ご担当者	職名		お名前	

ご協力ありがとうございました。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに、下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときもご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 140

職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2018年3月
印刷・製本 東京コロニー大田福祉工場



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。