



精神障害者に対する就労支援過程における
当事者のニーズと行動の変化に応じた
支援技術の開発に関する研究

(調査研究報告書 No. 90) サマリー

2009年4月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当

小池 磨美（障害者職業総合センター研究員）

小松まどか（障害者職業総合センター研究員）

2 研究期間

平成19年度～20年度

3 調査研究報告書の構成

概要

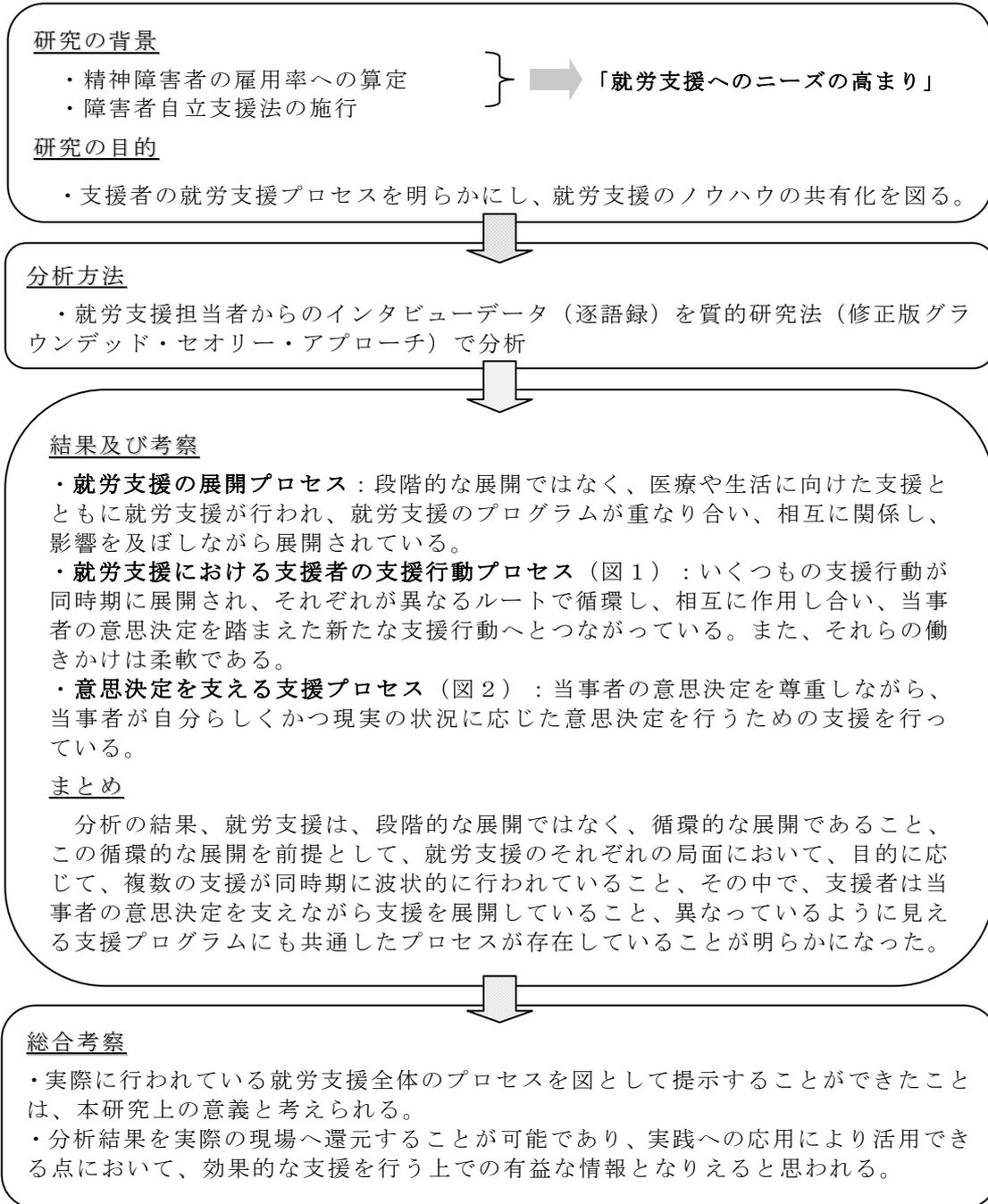
第1章 研究の背景と目的

第2章 方法

第3章 結果と考察

第4章 総合考察

4 研究の概要



5 調査研究の目的と方法

■ 背景と目的

最近の精神障害者の就労の実態を見ると、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正により、平成18年4月から身体障害者、知的障害者に加え精神障害者も実雇用率への算定が行われ、求職者や就職者は一層増加の傾向にある。厚生労働省では、このような状況を背景に、精神障害者に対する様々な雇用支援施策を実施しており、

表1-1 精神障害者の求職申込件数及び就職件数(件)

	平成12年度	平成19年度
求職申込件数	4,803	22,804
就職件数	1,614	8,479

出典「平成19年度の障害者の職業紹介状況」
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課発表

今後も、これらの施策が有効に活用されることによって、雇用が促進されると考えられる。一方、当事者を取り巻く就労支援状況から考えると、平成18年の「障害者自立支援法」の施行に伴い、医療・社会福祉領域等において就労移行支援の取り組みが始まり、新たに就労支援を実施する機関が増えてきている。ただし、このような就労支援の事業をサービスする施設では、サービス管理責任者及び就労支援員、職業指導員を配置することになっているが、サービス管理責任者に対する研修は行われているものの、就労支援員や職業指導員の研修は特に行われておらず、就労支援に携わる支援者養成のための仕組みが整っていないのが現状である。このような転換期にあつて、精神障害者に対する就労支援へのニーズは一層高まっていると言える。

現在、精神障害者の就労支援については、病院（精神科）を始めとする医療・保健機関、社会復帰施設等の社会福祉機関、公共職業安定所（ハローワーク）を始めとする職業リハビリテーション機関など様々な機関で行われている。就労支援は、職業リハビリテーション機関においてはその中心的サービスとして展開されており、医療・保健機関、社会福祉機関等においては、その機関の設立の趣旨・規定に則った中心的な活動とともに行われている。各機関は、就労支援について、就職活動・職業生活等に関する情報提供・演習、職業準備訓練、技能訓練、就職活動支援、職場体験・実習、グループ就労、ジョブコーチ、職場定着支援などを独自に構成し、「就労支援プログラム」として展開している。

これらの取り組みについては、多くの先行研究で示されており、（ア）医療・保健機関、社会福祉及び職業リハビリテーション機関における「就労支援プログラム」を利用した事例を踏まえた就労支援プロセスと支援技法の展開、（イ）就労支援技法の内容と実施上の留意事項の提示、（ウ）精神障害者の就労や就労支援技法に関わる特徴についての視点を絞った実態調査に分けられるが、それぞれの機関の業務や役割の範囲内における就労支援の実態を明らかにした文献がほとんどである。

以上のように、先行研究が事例研究や実態の整理に留まっていることに加え、前述したように、就労支援を支える支援側の体制が十分に確保されているとは言えず、就労支援の具体的なノウハウの共通理解は未だ不十分である。

よって、本研究では、職業リハビリテーション機関や一部の医療・社会福祉機関において行われている精神障害者の就労支援の構造と内容、支援の過程における当事者（障害者本人）のニーズや行動の変化に応じた支援者の判断・行動について分析し、就労支援の際に必要な知識と技術、及びこれらに基づいた就労支援のプロセスを、文章化された形式知として明らかに示した上で、精神障害者に対する就労支援のノウハウの共有化を図ることとする。ただし、分析の厳密性を考え、本研究では、精神障害者の中でも統合失調症の者（以下、「統合失調症者」という。）に焦点を当て、その就労支援プロセスにおける支援ノウハウの共有化を図ることを目的とする。

■ 方法

グラウンデッド・セオリー・アプローチは、「人間の行動の説明と予測に有効であつて、同時に、研究者にあつてその意義が明確に確認されている研究テーマによって限定された範囲内

における説明力に優れた理論（木下，2003a）」とされている。分析に当たっては、この理論をもとに実践的な活用を視野に入れ開発された修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、「修正版M-G T A」という。）を用いることとした。さらに、分析結果を結果図として可視化できること、分析結果を現場に還元しやすく、現場での理解・検証・応用につながりやすいこと等の観点から、修正版M-G T Aを本研究の分析手法として採用することとした。研究の方法としては、統合失調症者の就労支援に携わっている支援者17名に対して、日常的に行っている支援に関するインタビューを行い、インタビュー内容を逐語録としてデータ化した上で、分析を行った。

6 調査研究の内容

修正版M-G T Aでは、1つのインタビューデータであっても、様々な視点から問題点を明らかにすることができるという特徴を踏まえ、以下のような3つの視点で分析を行った。

・統合失調症者の就労支援の展開プロセスについて

実際の現場における統合失調症者に対する就労支援を時系列で示した場合に、どのように展開されているのかを再度確認の意味も含めて改めて見直し、統合失調症者の就労支援のプロセスの特徴を示すこととした。

・統合失調症者の就労支援における支援者の支援行動プロセスについて

当事者とその環境についての支援者の状況判断と見通しと、それに対しての具体的な就労支援のプロセスを明らかにすることとした。これまで明らかにされてきた支援のシステムやメニューとしての支援行動ではなく、当事者のニーズや課題に即した支援行動の動きを明らかにすることによって、就労支援に共有のノウハウとして提示できると考える。

・統合失調症者の就労支援における意思決定を支える支援プロセスについて

青年期に発病し、意思決定が困難であるという障害特性を持つ統合失調症者にとって、就労に向けたプロセスは意思決定の連続であり、意思決定を支える支援は重要な意味を持つと判断される。そのため、実際の現場において当事者が意思決定を行うプロセスにおいて支援者はどのような支援を行っているのかを明らかにすることとした。

■ 統合失調症者の就労支援の展開プロセスについて

時間の経過を軸として、統合失調症者に向けた就労支援の展開プロセスについて分析を行った。結果図から統合失調症者の就労支援特有の展開が認められるとは言い難く、就労支援のプログラムの展開そのものは、他の障害者を対象としたものと大きく変わることはない。しかし、段階的な展開ではなく、就労支援が、医療や生活に向けた支援とともに行われているとともに、就労支援のプログラムが重なり合い、相互に関係し、影響を及ぼしながら、展開されていることがわかった。さらに、当事者の決定が重要視される傾向があり、その結果、当事者の病状、ニーズ、意思等の変化に応じて、支援の方針や内容が随時変更され、柔軟に展開されていると考えられる。

■ 統合失調症者の就労支援における支援者の支援行動プロセスについて

統合失調症者の就労支援における支援者の支援行動のプロセスは、【支援者の判断と当事者の意思決定を踏まえた方針決定のプロセス】【当事者に向けた個別支援に関わる行動のプロセス】【就労支援に影響を与える支援行動のプロセス】の3つのプロセスに分割することができた。就労支援は、支援行動という視点から見たときに、段階的な移行をしているのではなく、いくつもの支援行動が同時期に展開されており、それぞれが異なるルートで循環し、相互に作用し合い、常に新たな情報が蓄積され、新たな当事者理解と新たな判断が求められ、当事者の意思決定を踏まえた新たな支援行動へとつながっている。すなわち、支援行動のプロセスは、

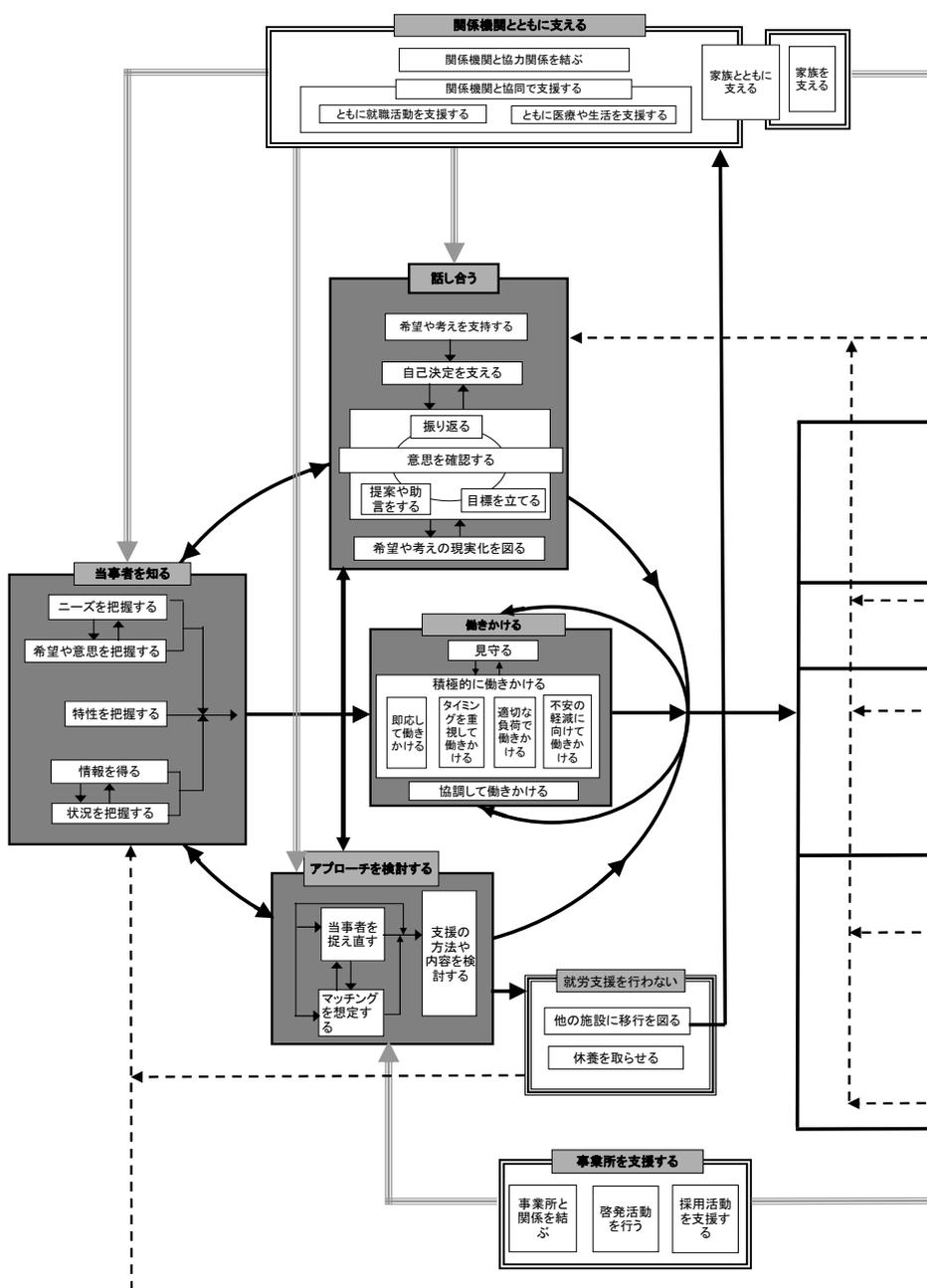
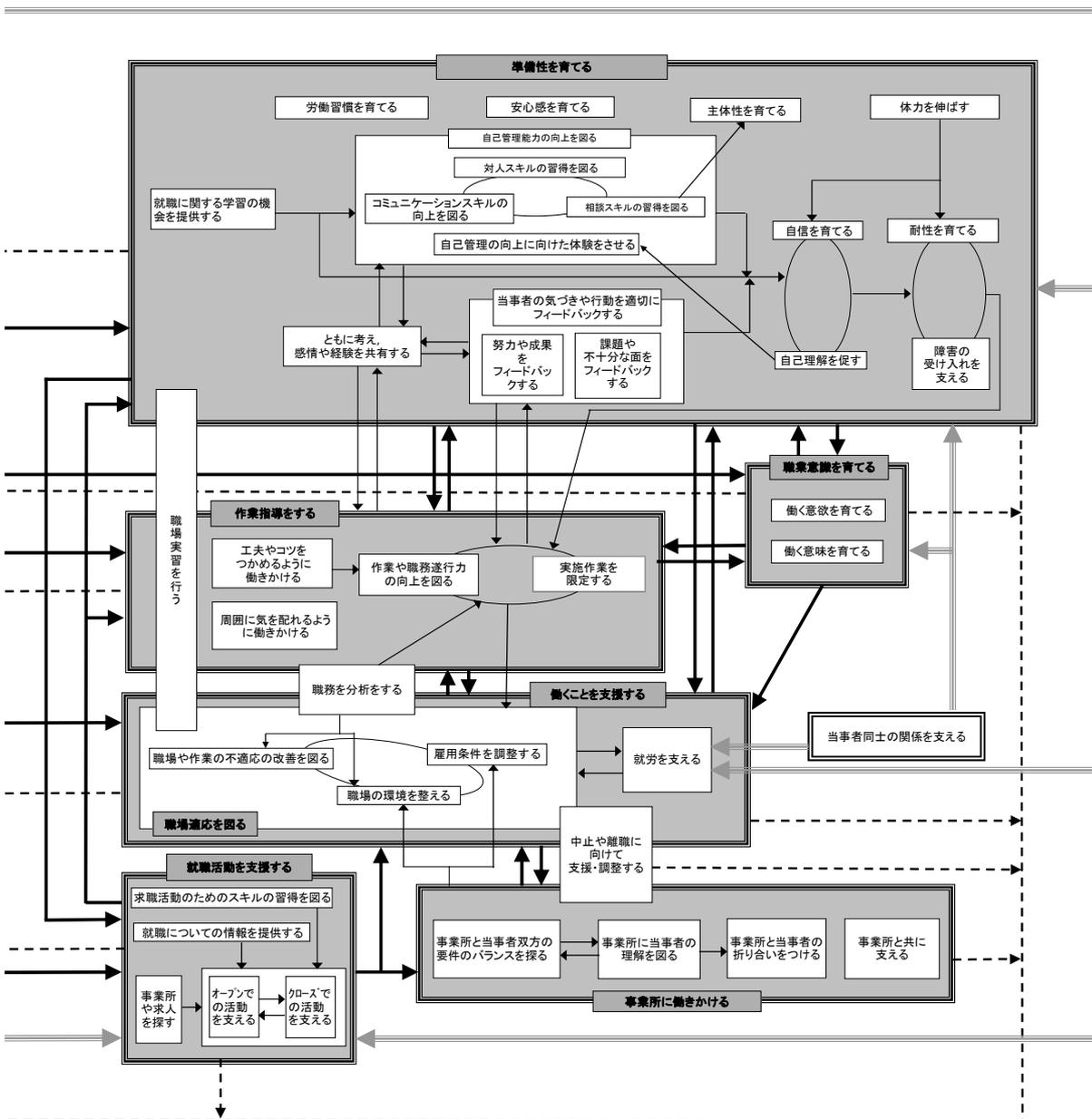


図 1 就労支援における

同時期に複数の支援が、相互作用をしながら複合的に動いていることがわかった。

また、統合失調症者への支援行動において、次のような特徴が示された。支援者は、統合失調症という慢性的で生活上の自己管理がしにくい人たちに対して、「見守る」と「積極的に働きかける」といった対極的な支援を、その時々目的に応じて、様々にそして柔軟に実施していることがわかった。さらに、支援者は、支援者が意図しない、あるいは不適切だと考えるものであっても、当事者の意思決定が反映されたチャレンジや試行錯誤を受け入れるとともに、結果の適切なフィードバックをもとに適切な自己理解を育み、当事者に適した支援を目指していることがわかった。



支援行動のプロセス

■ 統合失調症者の就労支援における意思決定を支える支援プロセスについて

意思決定を支える支援プロセスの分析結果から、就労支援においても当事者の意思決定は重要視されており、支援者自らの判断のみで支援を進めているのではなく、当事者の意思決定を尊重し、主体性を育てる支援や、考えや価値観を広げる支援を繰り返しながら展開しており、当事者が自分らしくかつ現実の状況に応じた意思決定を行うための支援プロセスによって、就労支援が進められていることが明らかになった。具体的には、支援者は、当事者の意思決定に際してどのような支援を行っていく必要があるのかについて見極める力が必要であり、また、障害によって阻害されやすい情報収集と吟味の機会を当事者に提供することも必要である。さらに、当事者の意思を尊重し、自主的な判断や行動を待つという支援行動も当事者の意思決定を支える支援において重要であることがわかった。

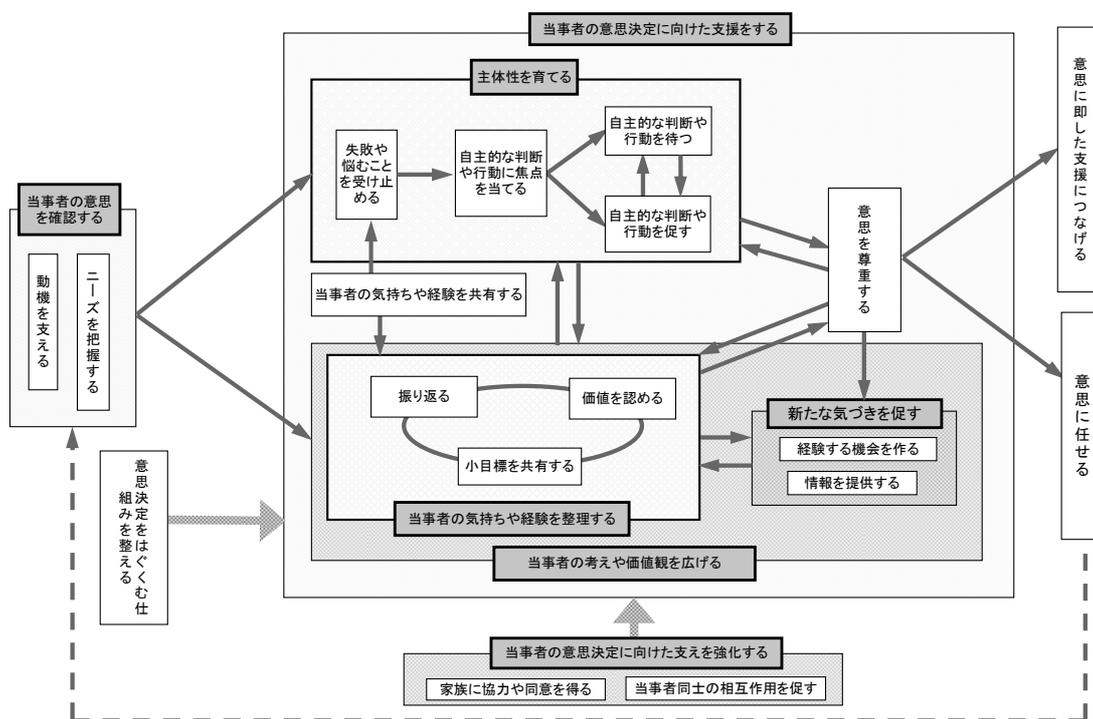


図2 就労支援における意思決定を支える支援プロセス

■ まとめ

職業リハビリテーションにおいては、「職業相談」「職業評価」「訓練」「求職活動」「フォローアップ」という、支援プログラムに基づく段階的プロセスが一般的に示されているが、今回の分析によって、支援行動に基づいた就労支援全体の動きを明らかにすることができたと思われる。本研究の3つの分析から、統合失調症者の一般就労に向けた支援展開については、段階的な展開ではなく、循環的な展開であること、この循環的な展開を前提として、就労支援のそれぞれの局面において、目的に応じて、複数の支援が同時期に波動的に行われていること、その中で、支援者は当事者の意思決定を支えながら支援を展開していること、また、異なっているように見える支援プログラムにも共通したプロセスが存在していることが明らかになった。また、統合失調症者の意思決定については、医療や看護領域における意思決定の重要性は

多くの文献で語られており、統合失調症者に対する援助技術の一つとして組み込まれているが、就労支援を行う上でも、重要な要因であることを示すことができたと思われる。

■ 研究上の意義

本研究では、統合失調症者の就労支援の経験が豊富な支援者に対してインタビューを行い、実際に行われている就労支援全体のプロセス（動き）を図として提示することができた。また、その図を通して、就労支援の支援行動が、支援者の判断と当事者の意思決定に基づいて当事者や環境への働きかけ及びその両者の調整として展開され、常に複数種類の支援行動が同時に展開されていること、また、その支援行動による結果と当事者や環境のそれぞれの特性から生じる状況の変化とが相互に影響しあい、再び支援者の判断と当事者の意思決定による支援の方針決定に基づいて支援行動が始まるといった循環する複合的な支援行動を支援者が行っているということを明らかにすることができたことは、本研究上の意義と考える。本研究の分析結果が、就労支援機関や支援者によって現場で検討され、実践での応用がされれば、さらに研究上の意義は高まるのではないかと考える。

■ 研究成果の活用方法

本研究では、修正版M-G T Aの研究方法を用いており、分析結果を実際の現場で応用することによって検証することができ、さらに、現場で実践され、必要な修正がなされることによって、より一層活用可能な理論として成り立つといった、分析結果の現場への還元を目指している。本研究では、分析で得られた結果について、統合失調症者の就労支援に携わっている就労支援者に対してヒアリングを行い、意見を収集した。それらの意見も参考に、本研究結果の実際の現場での応用について整理を行った。以下は、実践への応用に向けた方法を挙げている。

1. 就労支援の動きを理解するための活用
2. 共通理解を図るための材料としての活用
3. これまでの支援の振り返りと再認識のための活用
4. それぞれの機関における支援プロセスに応じた改変
5. 協働作業を通じた信頼ある関係性の構築

また、本報告書の内容を基に、統合失調症者に対して、効果的な支援を行っていきたいと考えている就労支援担当者の方々の参考となるように、事例を盛り込み、使いやすい形に取りまとめたハンドブックも作成しているので、「就労支援ハンドブック～統合失調症者を支えるために～」も参考にさせていただきたい。



7 今後の展望

本研究によって統合失調症者の就労支援における支援プロセス（動き）の全体像を捉えることはできたが、実際の就労支援の支援プロセスは様々な支援が複合的に行われていることから、意思決定という視点からの支援プロセスの分析と同様に、支援行動の他の視点からの分析を行うことによって、さらに詳細な支援行動の動きやノウハウを見出すことができると思われる。また、包括的なプログラムとして実践することによる、より効果的な就労支援のあり方について議論が進められることを期待したい。