

精神障害者に対する「自己理解の支援」
における介入行動に関する基礎調査

2016年4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

精神障害者に対する「自己理解の支援」 における介入行動に関する基礎調査

2016年4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

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、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、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。

本資料シリーズは、精神障害者に対する職業リハビリテーションを効果的に実施するため、「自己理解支援」について取り上げている文献を調査し、また、「自己理解支援」のための具体的な介入行動の実態について、地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーに対しインタビュー調査を実施した結果を取りまとめたものです。

インタビュー調査にご協力頂きました、障害者職業カウンセラーの皆様に、心よりお礼申し上げます。

本書が、精神障害者の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、わ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。

2016年4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 樫葉 伸一

執筆担当

前原 和明	障害者職業総合センター研究員	第1章～第5章
加賀 信寛	障害者職業総合センター主任研究員	第1章～第5章

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。

加賀 信寛	障害者支援部門	主任研究員（平成 27 年度）
前原 和明	”	研究員（平成 27 年度）

目次

概要	1
第1章 はじめに	9
1 本研究の意義と位置付け及び目的	9
(1) 精神障害者に対する自己理解支援の研究意義	9
(2) 本調査研究の位置付け	9
(3) 本調査研究の目的	10
第2章 職業リハビリテーションにおける自己理解支援の位置付けに関する国内文献レビュー	13
1 目的	13
2 方法	13
(1) 該当文献	13
(2) 文献レビューにおける整理方法	16
3 結果	17
(1) 該当文献の概要	17
(2) 身体障害者～円滑なキャリアガイダンス	21
(3) 高次脳機能障害者～現実認識と障害受容の促進	23
(4) 知的障害者～職業的発達を促す系統的なキャリア教育及び訓練	31
(5) 精神障害者～病識の改善と社会性の獲得	36
(6) 発達障害者～障害受容の促進	40
4 考察	43
第3章 精神障害者の自己理解支援の目標に関する文献レビュー	47
1 目的	47
2 方法	47
(1) 対象文献	47
(2) 文献レビューの整理方法	47
3 結果	47
(1) 該当文献の概要	47
(2) 各課題の内容	53
4 考察とまとめ	54
(1) 支援上の課題	54
(2) 自己理解支援の目標	54
(3) まとめ	55
第4章 障害者職業カウンセラーの自己理解支援における支援行動	59
1 目的	59
2 方法	59
(1) 研究協力者	59
(2) データ収集の方法	59
(3) データ収集手続き	60
(4) データ分析の方法	60

3	結果	60
	(1) 「支援における主体性の重視」	62
	(2) 「現状認識のための支援」	64
	(3) 「時期に応じた支援」	68
	(4) 「医療機関との協働」	70
	(5) 「企業との協働」	72
4	考察	73
	(1) 先行研究との共通所見	73
	(2) 自己理解支援の介入行動の一般化	73
	(3) 自己理解支援の実施上の留意点	74
第5章	総合的考察	77
1	健常大学生に対する自己理解支援との異同	77
2	職業リハビリテーションにおける「自己理解」の概念整理	77
3	精神科医療機関と職業リハビリテーション機関の連携の提言	77
4	おわりに	78
文献		81

概要

本報告書は、研究の目的と背景等を記述した「第1章」、我が国の職業リハビリテーション（以下、「職リハ」とする）分野において、自己理解支援をテーマとして取り上げている文献を内容別に分類した「第2章」及び「第3章」、障害者職業カウンセラーが実施する自己理解支援の具体的な介入行動を明らかにするためのフォーカスグループ・インタビューを実施した結果について整理・分析した「第4章」、総合的考察を記述した「第5章」から構成されている。

第1章 研究の目的と背景等

これまで、精神障害者に対する自己理解支援については、職リハの実践現場において、その必要性和重要性が指摘されながら、介入の具体的な指針や内容が体系的に整理されているとは言い難い状況にある。

こうした状況下においては、支援ノウハウの円滑な構築がなされ難くなるばかりでなく、個々の支援者の経験則が先行し、支援者間における介入方針が乖離し、さらに、職リハの実践現場における支援活動を停滞させる可能性がある。

このため、本調査研究では、精神障害者に対する自己理解支援について現状を把握し、結果を整理・分析することによって、職リハの実践現場における有用な支援のあり方を検討していくための基礎資料とすることを目的とする。

第2章 文献調査の結果1（ネットワーク・ダイアグラムによる整理・分析）

我が国の職リハ分野における自己理解支援が、文献上どのように取り扱われているかについて、ネットワーク・ダイアグラム（文献整理の一手法）を用いて整理・分析した。

その結果、我が国の職リハにおいて、自己理解支援とこれに関連する類似のキーワードが障害種別毎に様々な文脈の下で用いられており、自己理解支援の指針や具体的な介入行動の内容が障害種別毎に異なっていることがわかった。

身体障害者及び知的障害者に関しては、キャリア教育及びキャリア形成の考え方を背景とした自己理解支援が、また、発達障害者に関しては、より円滑な障害受容の促しという観点からの自己理解支援が、さらに、高次脳機能障害者及び精神障害者に関しては、病識、すなわち症状や障害に対する自己理解支援が実施されていることがわかった。

第3章 文献調査の結果2（内容マップ（content maps）による整理・分析）

精神障害者の職リハにおける自己理解支援の具体的な目標や、対象者が有する課題について取り上げている文献について、「内容マップ」を用い目標別、課題別に整理した。

その結果、介入の対象となった課題を、「社会経験の不足と自我の未熟性の課題」、「認知面の課題」、「自尊心の低下の課題」の3つに分類することができた。また、これらの課題の改善が、精神障害者に対する自己理解支援における目標の柱になっていることも確認できた。さらに、「認知面の課題」については、「病状理解の困難性」と「障害自覚の困難性」の2つの課題に分類できた。病状理解については、病的症状の自己管理と密接に関連した支援目標であるため、神経心理学的、精神医学的な視点に基づいた介入がなされていること、また、障害自覚については、病的症状の後遺障害によって生じた作業遂行力の低下に関する課題を改善するための介入が、実際の職場や模擬的就労環境のもとで行われていることも明らかになった。

精神科医療機関の治療的な介入行動と、職リハ機関の職業的な介入行動という両側面の強みが相乗的に機能することによって、効果的な自己理解支援の展開に繋げていけることへの示唆が得られた。

第4章 フォーカスグループ・インタビューによる整理・分析

障害者職業カウンセラーが実施する自己理解支援の具体的な介入行動を明らかにするため、フォーカスグループ・インタビューを実施し、質的分析を行った。

分析の結果、職リハ領域における精神障害者に対する自己理解支援は、下図1のような構成要素の全体図として整理することができた。

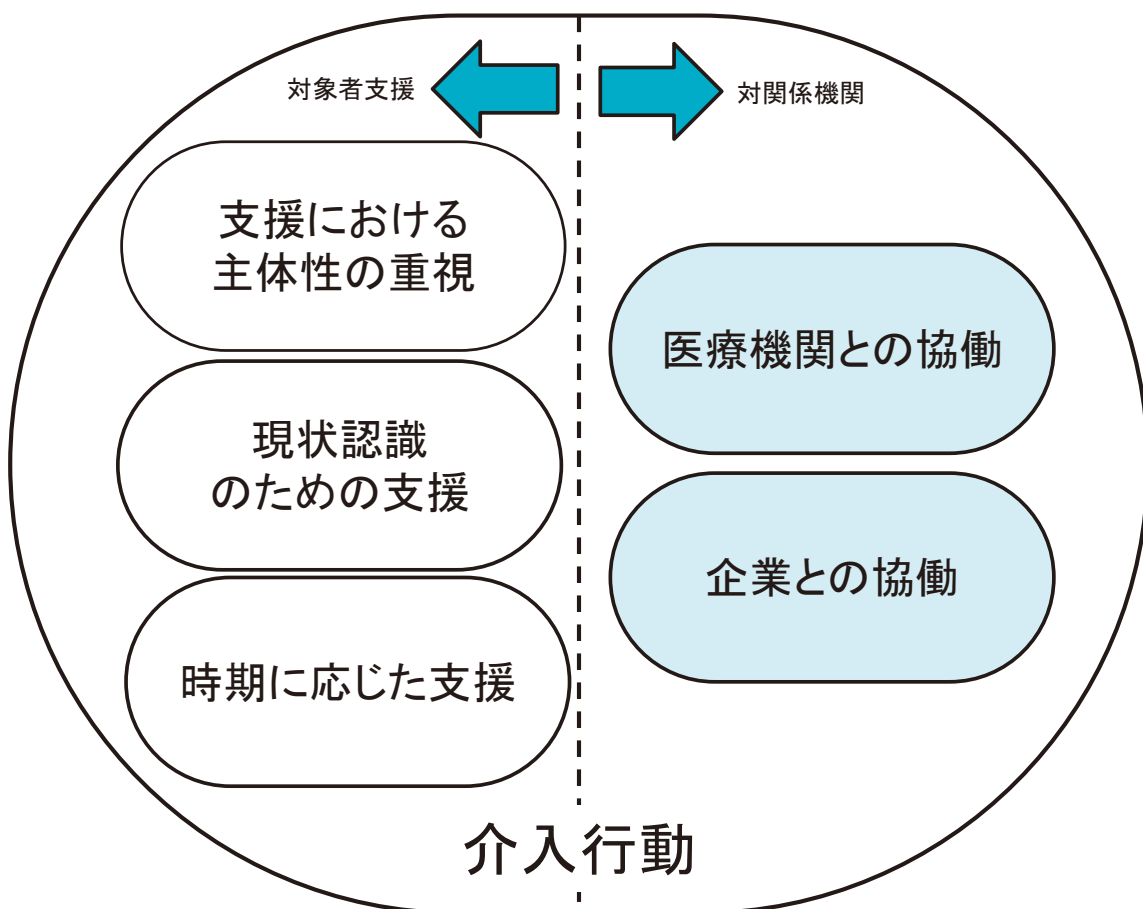


図1 「自己理解の支援」を構成する要素

対象者支援の側面としては、「支援における主体性の重視」、「現状認識のための支援」、「時期に応じた支援」に、また、対関係機関の側面としては、「医療機関との協働」、「企業との協働」の各構成要素として整理した。

各構成要素にかかる具体的な介入行動は、表1「自己理解の支援」の具体的な介入行動の一覧のとおり整理された。なお、介入エピソードの詳細については本文を参照されたい。

表1 「自己理解の支援」の具体的な介入行動の一覧

	支援の方向性	要素	内容
介入	対象者支援	支援における主体性の重視	<ul style="list-style-type: none"> ・ インフォームド・コンセントの支援 ・ 自発的活動の引き出し
		現状認識のための支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題への直面機会の設定 ・ 対象者と関係性が醸成されている者からの助言 ・ 振り返りの実施 ・ 病前自己とのイメージギャップの修正 ・ 状態（体調）の変容過程の記録 ・ 症状の具体的エピソードの収集 ・ 同様の障害を有する者との情報共有 ・ 他者視点での自己評価
		時期に応じた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発達段階を考慮した自己理解の捉え方 ・ 強みに着目した支援 ・ スモールステップの目標設定
	機関連携	医療機関との協働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日常生活や就業面に及ぼす症状の影響の確認 ・ 支援方針の共通認識と支援体制の構築 ・ 主治医との連携
		企業との協働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業との役割分担 ・ 企業にとってのメリットの提案 ・ 企業側の障害に対する認識変更支援

これまでの先行研究において、自己理解支援の具体的な介入行動が体系的に整理された文献は見られないが、自己理解の促進について、その重要性を指摘した先行研究の一例としては、長沼（1997）が、精神障害者の中には病前と現在における自我ギャップ、失敗経験の累積、長期入院による社会経験の乏しさ等によって、適正な自己理解および職業や働くことへの理解が十分になされていない者がおり、それが仕事への自信のなさや実力以上の高望みになって現れる場合が多いとしている。また、宮城ら（2009）は、介入プログラムにおける就労に向けた現実的・実践的支援が自己理解を深めたことや、高田ら（2011）は、ロールレタリングを用いた自己と他者の視点の役割交換が自らを振り返る上で有効だったと報告している。

これらの報告は、精神障害者の自己理解を促進するための支援の必要性について指摘しており、上表に示した障害者職業カウンセラーの介入行動と連関する側面が多々ある。

また、障害者職業カウンセラーは、対象者の個別ニーズに沿った職リハ計画を策定し、必要なサービスと社会資源を有効に組み合わせ、対象者主体の職リハ支援を実施する代表的な専門職である（八重田，2006）ことから、この度のフォーカスグループ・インタビューによって導き出された結果は、職リハ領域において一般化が可能な介入行動として支援者間で認識される可能性がある。

また、自己理解支援の実施上の留意点としては、1点目に職リハ機関と精神科医療機関間の連携の視点があげられる。職リハ支援者は、精神障害者の自己理解支援に際し、対象者が有する強みに着目し支援を展開するのと併せ、改善を要する点について直面化の機会を設定する。このため、具体的な介入の過程において、「直面化が対象者にとって過重負荷となっていないか」、「直面化後のフォローアップ支援計画をどのように

策定し、実施していけばよいか」、「企業の要求水準によって体調に変調を来すリスクはないか」等、神経心理学的、精神医学的観点を中心とした支援を展開する必要がある。障害者職業カウンセラーが実施する自己理解支援は、対象者の成長を促す側面と、体調の変調を誘引する端緒となる側面があることに関して、十分な留意がなされている。

障害者職業カウンセラーをはじめとする職リハ支援者は、精神科医療機関の支援スタッフに対し、職リハ機関が展開する支援の現状と連携の必要性について丹念に説明し、対象者への負荷水準に関する共通認識を形成することが肝要である。

留意点の2点目として企業側の視点に立脚した支援方針の検討があげられる。

対象者の自己理解を促していく上では、「自身が企業からどのように評価されているか」、「企業に自身の疾病や障害をどのように説明すれば理解してもらい易くなるのか」等、企業の視点に立脚した思考の積み重ねを継続的に支援していくことが重要と考えられる。そのためには、まず、職リハ支援者自身が企業側の視点に立脚した思考を習慣化していかなければならない。

第5章 総合的考察

本調査研究における文献及びフォーカスグループ・インタビュー調査の結果に基づき、「自己理解」の概念を明確に整理するところまでは至らなかった。しかしながら、近年注目されているエンパワーメント・アプローチの概念に近接する概念として、自己理解支援が職リハ支援者及び精神科医療機関支援者から認識されれば、今後、一層の増加が予想される精神障害者の就労支援の円滑化に寄与する可能性が広がる。

他方、精神障害者の就労支援に際して、精神科医療領域と職リハ領域それぞれにおいて、具体的介入行動や介入の基礎となる理論背景については差異があることが、文献及びフォーカスグループ・インタビュー調査によって明らかになった。例えば、職リハ領域においては応用行動分析理論に沿って、対象者の作業遂行力の向上或いは回復を意図したトレーニングを支援の基調としているのに対し、精神科医療リハ領域においては、認知行動療法の理論に沿って、対象者の症状の安定と回復、認知と行動の調和を図ることを支援の基調としている。また、職リハ領域において実施されている職業相談は、精神科医療リハ領域において実施されている心理治療とは、その目的及び方法論において異なる。

こうした背景によって、両機関の支援者は連携・協働を躊躇し、各々の機関の専門性を支援に反映させることに注力するため、就労を希望する対象者の自己理解支援を効率的に展開していく上での阻害要因となる可能性がある。このため職リハ支援者は、本調査研究において整理した自己理解支援の介入行動を参考とし、精神科医療機関との実効的な連携・協働関係を、積極的に構築していくための活動を展開していくことが望まれる。

なお、本調査研究において、精神科医療機関や企業の視点に立脚した自己理解支援の有用性については、分析範囲に含んでいない。この点に関しては、今後の研究課題として位置づけ、自己理解支援の一般化に向けた情報整理と分析を継続したいと考えている。

〈文献〉

- (1) 宮城哲哉・豊里竹彦・古謝安子・與古田孝夫：統合失調症患者の社会復帰促進に向けた就労支援プログラムの実証的研究，琉球医学誌，28(3-4)，35-42. (2009)
- (2) 長沼敦昌：精神障害者が抱える課題の経時的把握－精神障害者授産施設の指導員とPSWが利用者と接する視点から－，職業リハビリテーション，10，47-54. (1997)

- (3) 高田美子・木下隆志・中野美智子・田中 響・堤 かおり：精神障害者の就労支援 ロールレタリングを導入した有効性の検証, 医学と生物学, 155(11), 756-759. (2011)
- (4) 八重田淳：職業リハビリテーションを支える専門職・従事者, 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, 123-132. (2006)

第1章

はじめに

第1章 はじめに

1 本研究の意義と位置付け及び目的

(1) 精神障害者に対する自己理解支援の研究意義

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「雇用促進法」とする）における精神障害者とは、障害者（身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）のうち、「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者」か「統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者」であって、「症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの」と規定されている。

厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課（2015）の発表した「平成26年度・障害者の職業紹介状況等」の報告によると、精神障害者の新規求職申込件数及び就職件数は、毎年大幅に増加しており、平成26年度においては、過去最高を記録している。さらに、雇用促進法の改正によって、2018年4月から精神障害者が雇用義務化の対象となることが決定している。このため、精神障害者の一層の雇用促進と円滑な職場定着に向けて、職リハの実践活動をより有効なものとしていくことが急務となっている。

ところで、職リハ分野において重要性が指摘されているのが、自己理解の促進を基盤とした支援である。しばしば、職リハの実践現場における支援者（以下、「職リハ支援者」）によって、自己理解支援の重要性が指摘されている。例えば、障害者職業総合センター職業センターにおける高次脳機能障害に対する支援プログラムの報告（菊香ら，2013；菊香ら，2014）及び発達障害者に対する支援プログラムの報告（古野ら，2014；増澤ら，2014）、地域障害者職業センターにおけるリワーク支援（池田・井口，2013；柴山・岡本，2013）及び発達障害者の支援（大村，2014）に関する事例報告、教育機関での発達障害者への支援事例に関する報告（中島・平江，2013；大塚・林，2013）、企業による復職支援事例の報告（佐々木・伊東，2012）及び障害者雇用事例の報告（林ら，2015）、就労移行支援におけるリワーク支援事例に関する報告（新倉・櫻井，2015）がある。

これらの報告に加え、職リハ支援者のために実施される「就業支援基礎研修」で用いられるテキスト『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（編），2015）においても、障害者本人の主体的な取組みによる就業支援を行うためには、適切な自己理解支援が必要であると記されている。

このように、職リハ支援者間において、自己理解支援の必要性や重要性に関する共通認識が形成されていることがわかる。

しかしながら、これまでの職リハ領域における自己理解支援に関する介入の指針や具体的な方策については、体系的に整理されていると言えない状況にある。そのため、精神障害者雇用のさらなる進展を図る上において、職リハ領域における精神障害者に対する自己理解支援のための具体的な介入の指針や方策について整理・分析することは有意義であると考えられる。

(2) 本調査研究の位置付け

本調査研究は、一種の実践的研究として位置付けることができる。実践的研究とは、事前に分析概念を整理・決定し、その概念の下で分析を始めるという研究スタイルではなく、複雑、多様、ダイナミックな実践の過程で、当初仮のものであった概念の意味を徐々に明らかにしていく研究スタイルのことである（小泉・志水（編著），2007）。

ポランニー,M. (2003) は、百万人の中からでも特定の顔を見分けることができる照合プロセスを人間の知の一例としてあげつつ、「私たちは言葉にできることより、多くのことを知ることができる」と述べ、概念形成以前にある知識や技能習得過程として、「暗黙知 (tacit knowing)」の存在を指摘している。すなわち、実践の過程で有用性が認識されている自己理解支援についても、概念が明確になっていないため言語化されずに留まっている暗黙的事象の一つとして存在していると言える。

本調査研究は、職リハ領域で実践されつつも、暗黙的事象の一つと考えられる自己理解支援の内容を探索的に明らかにしていくという意味で実践的研究と言えるであろう。

(3) 本調査研究の目的

前項において記述したとおり、これまで、精神障害者に対する自己理解支援については、職リハの実践現場において、その必要性和重要性が指摘されながらも、具体的な介入の指針や内容が体系的に整理されているとは言い難い状況にある。こうした状況下においては、支援ノウハウの円滑な構築がなされ難くなるばかりでなく、個々の支援者の経験則が先行し、支援者間における介入方針に乖離が生じ、職リハの実践現場において求められる支援活動を停滞させる可能性がある。

このため、本調査研究では、精神障害者に対する自己理解支援のための介入行動について現状を把握し、結果を整理・分析することによって、職リハの実践現場における有用な支援のあり方を検討していくための基礎資料を作成することを目的とする。

なお、本調査研究で対象とする精神障害者の範囲として、雇用促進法において定められる範囲の者のうち、統合失調症及びそううつ病等の気分障害とした。

第2章

職業リハビリテーションにおける自己理解支援 の位置付けに関する国内文献レビュー

第2章 職業リハビリテーションにおける自己理解支援の位置付けに関する国

内文献レビュー

1 目的

『職業リハビリテーション用語集 第二版』（日本職業リハビリテーション学会（編），2002）の「自己理解」の項目によると、「自己理解」は職リハの対象となる障害者への支援事項としては記述されておらず、職リハ支援者自身が、支援に関与する過程において考慮すべき基本的事項として解説がなされているのみである。

一方で、同用語集における「自己概念」の項目においては、「評価結果としての態度や行動といった他からの評価」と「自己理解によって得られた主観的な概念」の間で不一致が見られた際に、この不一致が何らかの介入によって修正されるプロセスについて具体的な記述がなされている。「自己概念」は、スーパー、D.E.（1960）がキャリア発達論の中で用いたキーワードの一つであり、障害をもっているとしても、自己を受容することは、障害者本人の成長と職場からの受け入れ促進に繋がるとしている。

その他の海外文献においても「自己効力感（self-efficacy）」や「自尊感情（self-esteem）」、「自己決定（self-determination）」等の関連した用語が見られるものの、「自己理解（self-understanding）」という用語が用いられている研究論文はほとんど見られない。その理由として、Breeding, B.B.（2008）が、自己決定（self-determination）や自己効力感（self-efficacy）等の概念の底流には、個々人の状況によって異なる様々な自己理解（self-understanding）があると述べているように、「自己理解」は、種々の類似概念の底流に共通して存在する重要なものであるが、これまで客観的で明確な行動様式として捉えていくことの難しさがあるためにあまり取り上げられてこなかった（岩崎ら，1994）ことが考えられる。

そこで、本章では、我が国の職リハの実践現場に焦点を絞り、職リハ領域において自己理解がどのような支援として位置付けられてきたかを把握するための文献レビューを行うこととした。

2 方法

（1）該当文献

我が国の職リハ領域における「自己理解」の位置付けを明らかにするため、日本職業リハビリテーション学会の学会誌『職業リハビリテーション』に投稿された論文を対象とし、国立情報学研究所（NII）の提供する CiNii（NII 学術情報ナビゲータ）のデータベースから検索を行ったところ、「自己理解」が明確なキーワードとして用いられている文献は僅かに 2 件であった。このため、次に示す視点と手順に基づいて文献レビューを行った。

①レビュー対象の文献を確定するため、1987 年発行の第 1 巻から 2015 年発行の第 28 巻 2 号までのすべての文献 397 件について、内容を確認した。なお、対象文献（397 件）は、前記したとおり国立情報学研究所（NII）の提供する CiNii（NII 学術情報ナビゲータ）のデータベースにおいて、雑誌名「職業リハビリテーション」で検索対象となったものである。

②「自己理解」をキーワードとして用いた文献が 2 件と少ないため、類似概念との異同を考慮しつつ、「自

己理解」の概念が、文献上どのように用いられているかを明らかにすることとした。そこで、①に示した 397 件の文献のうち、「自己理解」及びこれに類似するキーワード（例えば、「自己認識」、「自己概念」、「障害認識」、「現実認識」、「障害受容」、「自己像」等）が一度でも記述されていれば、当該文献をレビューの対象とした。

③「職リハ学の構築」、「人材育成」等、障害者本人に対する職リハの実践活動に焦点化されていない文献については、②で示した類似概念のキーワードが用いられていたとしても、レビュー該当文献から除外した。

④対象となった該当文献数は、35 件であった。

各巻号の対象文献数と、そのうち、該当となった文献数である該当文献数を表 2-1 に示す。また、該当文献の文献一覧を表 2-2 に示す。

表 2-1 雑誌「職業リハビリテーション」における該当文献数

巻	号	年	対象文献数	該当文献数	巻	号	年	対象文献数	該当文献数
1	-	1987	15	2	19	1	2005	7	2
2	-	1988	11	2		2	2006	11	0
3	-	1989	13	0	20	1	2006	7	1
4	-	1991	10	0		2	2007	9	1
5	-	1992	10	1	21	1	2007	9	0
6	-	1993	12	2		2	2008	10	2
7	-	1994	9	2	22	1	2008	8	1
8	-	1995	11	2		2	2009	9	1
9	-	1996	13	3	23	1	2009	9	0
10	-	1997	13	4		2	2010	10	1
11	-	1998	10	1	24	1	2010	9	0
12	-	1999	7	2		2	2011	8	0
13	-	2000	7	0	25	1	2011	9	0
14	-	2001	11	1		2	2012	9	0
15	-	2002	13	0	26	1	2012	13	0
16	-	2003	17	1		2	2013	11	1
17	1	2004	10	1	27	1	2013	9	0
	2	2004	6	0		2	2014	5	0
18	1	2005	11	0	28	1	2014	10	1
	2	2005	8	0		2	2015	8	0
計								397	35

表 2-2 該当文献の文献一覧

No.	タイトル	著者	出版年	巻号	ページ
1	精神薄弱者更生施設における1年短期訓練による就労指導の効果と限界	前田 小三郎	1987	1	5-11
2	頸髄損傷者の一般就労事例報告ー就労への意識づけー	阿部順子	1987	1	71-74
3	就労挫折ケースの社会復帰に向けての心理的援助過程	阿部順子	1988	2	57-61
4	精神障害者の就労援助システムー川崎市リハビリテーション医療センターにおける実践活動からー	菅野 望	1988	2	63-70
5	重度更生施設における中高年脳血管障害者の就労に向けた要因分析とアプローチ	長谷川真也・阿部順子・稲木 順	1992	5	12-18
6	高次脳機能障害を主症状とする者の就労における問題点ー評価結果と就労した事例の分析を通してー	石渡和美・飯室令子	1993	6	1-8
7	職業準備訓練についてのー考察ー事務系へ復職した頭部外傷者の事例を通してー	加藤 朗・尋木佐一・桂川孝文・稲木順・本田雅子	1993	6	9-17
8	職業リハビリテーションサービスにおける評価の継続性に関する考察ー事例の発達課題を通して	桂川孝文・高柳泰二・阿部順子・松井学・小川一平・児玉寿次・鬼頭正・田原美智子・中村恵一	1994	7	25-32
9	職業準備訓練における動作法の応用	芻田文記	1994	7	52-59
10	軽度知的障害者に対する自己理解援助のプログラム	山田純子	1995	8	1-7
11	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	小川 浩	1995	8	30-37
12	精神薄弱者の職場定着の要因について	松田信夫	1996	9	38-45
13	肢体不自由養護学校の生徒の職業選択に対する進路指導担当者の意識	長沼敦昌	1996	9	46-51
14	精神障害者への就労援助ー私塾「復帰塾」の試みー	新 雅子	1996	9	52-59
15	認知行動療法を用いた精神障害者の職業リハビリテーションの試みー病院内仕事さがし教室ー	熊谷直樹・松田富美子・木野田泰子・遠藤伊豆美	1997	10	1-8
16	精神障害者の中間的就労場面の役割ー川崎リハの「保護就労」での離職者の調査からー	尾崎幸恵・伊藤真人・中川正俊	1997	10	9-16
17	精神障害者が抱える課題の経時的把握ー精神障害者授産施設の指導員とPSWが利用者と接する視点からー	長沼敦昌	1997	10	47-54
18	職業リハビリテーションにおける身体障害者通所授産施設の役割ー過去4年間の取り組みを通してー	谷川陽美・大久保圭子・高羽良子	1997	10	71-76
19	精神障害をもつ人々の一般就労をすすめるための考察ー共同作業所における就労援助を通じてー	山岡由美	1998	11	1-8

20	脳外傷者の障害特性と職業リハビリテーションアプローチ-社会適応のタイプの見極めと環境設定-	本田雅子・加藤朗・阿部順子・桂川孝文・稲田 順・長谷川真也・森内 徹	1999	12	7-15
21	知的障害者に対する職業準備訓練-自己理解への援助プログラム-	泉 忠彦・殿村 暁	1999	12	30-35
22	精神障害者の雇用支援における個人情報伝達	小澤昭彦	2001	14	9-16
23	重度高次脳機能障害者のメモ訓練の一例-メモ形式・訓練方法の改良と訓練効果について-	西村 武	2003	16	52-59
24	脳血管障害者の復職支援と院内作業療法士の役割	藤田早苗・長嶺枝理佳・下角祐美子・菊池恵美子・山崎祐功	2004	17(1)	55-62
25	生活ホーム世話人の支援活動からみた知的障害者の一般就労継続要因	陳 麗婷	2005	19(1)	39-49
26	高次脳機能障害者に対する生活モデルによる職業リハビリテーションプログラムに関する研究	大坂 純・廣庭裕・郡山昌明・志水田鶴子	2005	19(1)	29-38
27	精神障害者リハビリテーションにおける回復過程と支援のあり方-精神科デイケアを利用し就労した2事例を通しての考察-	大山 勉	2006	20(1)	23-31
28	脳外傷者の職場定着要因分析-名古屋市総合リハビリテーションセンター職能開発課退所者98名の分析から-	松田妙子・稲葉健太郎・松井和夫・阿部順子	2007	20(2)	2-9
29	発達障害者への雇用・就労支援(課題別シンポジウム1)	八田達夫	2008	21(2)	33-36
30	高次脳機能障害者の就労支援~救急車から職場まで~(課題別シンポジウム3)	原田 圭	2008	21(2)	33-36
31	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-	吉田昌義	2008	22(1)	50-51
32	軽度の知的障害生徒を対象とした高等特別支援学校等における、教科「流通・サービス」の設置と他の専門教科の実施状況-職業教育についての調査とキャリア発達の視点からの検討-	渡辺明広	2009	22(2)	2-12
33	ライフキャリアを踏まえた障害者の支援	菊地一文	2010	23(2)	33-39
34	高い就職率を達成してきたある就労移行支援事業所の分析~発達障害に焦点を当てて~	白木祐子・八田達夫	2013	26(2)	21-29
35	支援にまよったときのメルクマークの存在	柴田泰臣	2014	28(1)	21-25

(2) 文献レビューにおける整理方法

文献レビューに際しては、「ネットワーク・ダイアグラム」(大木・彦, 2013)を参考とし、35件の該当文献を整理した。

ネットワーク・ダイアグラムとは文献相互の関係と各文献の位置付けを明らかにするため、縦軸に年代、横軸に注目する変数を取り、引用・被引用の関係を整理する文献レビューのマッピング技法の一つである。

我が国における「自己理解」の概念の異同と変遷を、引用・被引用の関係性から明らかにしていく上で最も適切と考えられたため、当該手法を活用して文献の整理を行った。

具体的な整理手順は次のとおりである。

- ①文献を障害種別毎に年代順に配置する。
- ②引用、被引用の関係を実線で示す。
- ③同一著者が含まれる場合は点線で示す（本文献レビューにおいては文献数が少ないため、シンポジウム報告もレビューの対象文献に含める。なお、シンポジウム報告における登壇者すべてを著者として扱った）。
- ④各文献においてキーワードが用いられている前後の文脈を質的データとし、その内容と用いられ方から文献のまとまりを作りあげ、そのまとまりにカテゴリー名を付ける。
- ⑤上記のキーワードが用いられている文献上の位置付けを明らかにするため、キーワードに引用元があると判断された場合は、その引用元の文献名及び引用概念をダイアグラム上に記載する。なお、引用元の文献の内容検討までは行わないこととした。

3 結果

（1）該当文献の概要

35 件の該当文献をネットワーク・ダイアグラムに基づいて整理した結果を図 2-1 に示す。

前記したとおり、「自己理解」と類似したキーワードが含まれている文献を広範にレビューしたが、障害種別を横断して引用等が行われた文献は、ほぼ見られなかった。

表 2-3 及び表 2-4 に示したように、文献に用いられたキーワードは多岐に渡っていた。しかしながら、各文献において用いられていたキーワードについて、前後の文脈を考慮してレビューした結果、自己理解の促進に関連すると思われる支援が、障害種別毎の 5 つのカテゴリー（5 つの支援内容）の下で実施されていることを確認した。

1 つ目のカテゴリーは身体障害者に対する「円滑なキャリアガイダンス」、2 つ目のカテゴリーは高次脳機能障害者に対する「現実認識と障害受容の促進」、3 つ目のカテゴリーは知的障害者に対する「職業的発達を促す系統的なキャリア教育及び訓練」、4 つ目のカテゴリーは精神障害者に対する「病識の深化と社会性の獲得」、5 つ目のカテゴリーは発達障害者に対する「障害受容の促進」である。

次項から障害種別毎のカテゴリーの特徴について、各カテゴリーを特徴的に示す文献を用いて整理していく。

表 2-3 文献にみられたキーワード

キーワード	文献数
自己理解	11
自己認識	7
障害認識	3
その他	14
計	35

表 2-4 文献にみられたキーワードにおける「その他」内訳

その他におけるキーワード詳細（文献数）
現実認識（4）、障害受容（2）、自己像（1）、自己認知（1）、自己認知の客観性（1）、自分自身の課題を客観的に捉える（1）、自己の能力の認識（1）、職業人としての自己（1）、自己概念の修正（1）、自分自身を知る（1）

(2) 身体障害者～円滑なキャリアガイダンス

該当文献の内、身体障害者を対象とした文献は2本であった。文献の概要を表2-5に示す。

次に、身体障害者の文献のネットワーク・ダイアグラムの詳細を図2-2に示す。また、各文献においてキーワードが使用された文脈を表2-6に示す。

阿部(1988)は、職場適応に課題を有する肢体不自由者については、とりもなおさず自己認識の支援が重要であり、就学段階から自己認識を促進するための支援がなされることが円滑な職場定着に繋がると指摘している。

また、長沼(1996)は、肢体不自由児(身体障害を有する生徒)の進路相談に際しては、生徒自身で適切な職業選択の意思決定がなされるよう進路指導担当者は留意すべきであるとの認識に基づき、進路指導の実態と意識に関する調査を実施している。そして進路指導の過程において生徒自身が就労条件や職務内容の希望を明らかにするために自己理解支援が重要であると指摘している。

このように、いずれの文献についても身体障害者の就学段階におけるキャリアガイダンスの過程で、自己理解を支援することの重要性と必要性をうかがわせる文脈となっていることから、一つ目の支援内容のカテゴリーとして生成した。

表2-5 身体障害者を対象とした文献の概要

No.	著者	タイトル	雑誌名, 巻号, ページ, 発行年
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, 1998
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い脳性麻痺者の就労支援の事例報告を行っている。対象者は、就労支援に併存する心理的援助過程を通して自己認識が高まり、結果、就労することができた。就労支援で行われた自己の障害を含めた弱点を客観的に認めること、苦手なことでも楽しめるような精神的ゆとりや柔軟性を持てたことが、職場への適応における心理的側面として重要であると指摘している。			キーワード
			自己認識
			その他内訳
			なし
2	長沼敦昌	肢体不自由養護学校の生徒の職業選択に対する進路指導担当者の意識	職業リハビリテーション, 9, 46-51, 1996
進路指導における「自分が求めているものが何か」と「自分自身を明らかにする」という考え方を先行研究から引用し、自己理解の支援の必要性を指摘している。肢体不自由児の進路相談に際しては、生徒自身が自己理解を深め、適切な職業選択における意思決定ができるように進路指導担当者は指導すべきとの認識から、進路指導担当者の進路指導の実態と意識についての調査を行っている。			キーワード
			自己理解
			その他内訳
			なし

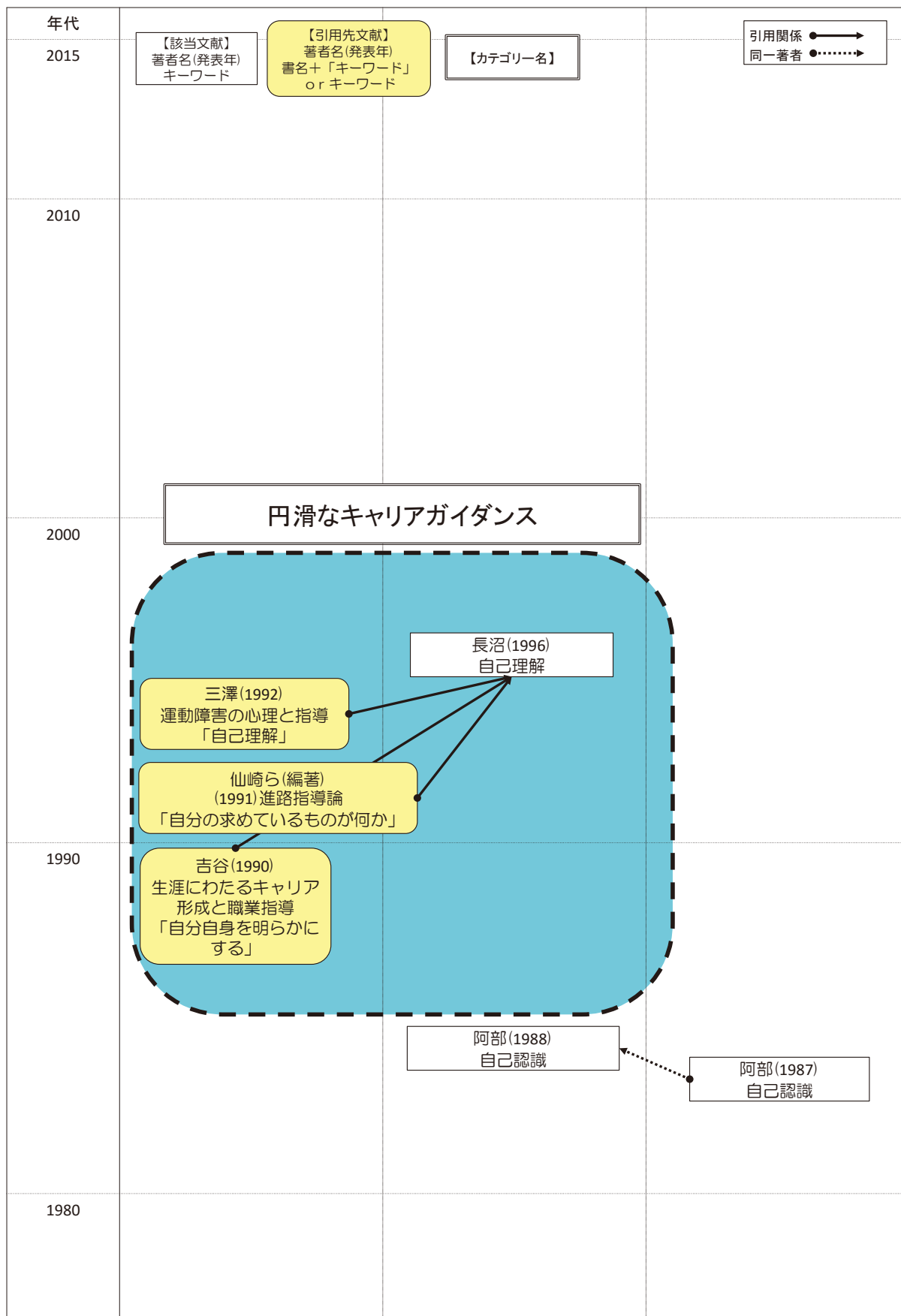


図2-2 身体障害者を対象とした論文のネットワーク

表 2-6 身体障害者の文献における記述の質的データ

No.	タイトル	著者	出版年	質的データ
1	就労挫折ケースの社会復帰に向けての心理的援助過程	阿部順子	1988	「…2. ケースの概要… (3) 心理的評価…自立への意欲は強いが、衝動的で、計画性に欠け、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おらず、また今までの施設経験から、施設指導員への反発が強く、指導の仕方によってはトラブルのおこることが予想された。…適応能力を心理的側面からとらえると、自己認識から自己受容を経て対人関係の深まりと広がりを持つことであると考えられる。とりわけ障害者は、自己の障害を含めた弱点を客観的に認め、苦手なことでも楽しめるような精神的ゆとりや柔軟性が求められるであろう。…」
2	肢体不自由養護学校の生徒の職業選択に対する進路指導担当者の意識	長沼敦昌	1996	「…進路指導担当者は、一人ひとりの生徒理解を行うとともに、生徒自身が自己理解を進め、職業選択における適切な意思決定ができるように指導しなければならない。…」

(3) 高次脳機能障害者～現実認識と障害受容の促進

該当文献の内、高次脳機能障害者を対象とした文献は 14 本であった。文献の概要を表 2-7 に示す。

次に、高次脳機能障害者の文献のネットワーク・ダイアグラムの詳細を図 2-3 に示す。また、各文献においてキーワードが使用された文脈を表 2-8 に示す。

加藤ら (1993) は、頭部外傷者に対する職業準備性の向上を図るための「事務管理ワークショップ」における実践例について報告している。「事務管理ワークショップ」においては、非現実的な自己評価が見られる頭部外傷者に対し、現実的な課題認識を促していくための支援方針を設定した上で作業面の課題改善を図り、自己理解や現実検討力の醸成ができたとしている。

小川 (1995) は、米国における脳外傷者に対する援助付き雇用の文献レビューを行っている。高次脳機能障害者に対するジョブコーチ支援の過程においては、障害受容の程度によって支援の困難度が左右されるとの考察が行われている。

谷川ら (1997) は、身体障害者授産施設における 4 年間の実践を通して、訓練プログラムについての検討を行っている。その結果、高次脳機能障害を伴う脳血管障害者の場合は、自己の能力の認識及び責任の認識について課題になることが多く、施設において訓練の必要性が高い項目であるとの指摘を行っている。

藤田ら (2004) は、脳血管障害者に対するインタビュー調査を行っている。その結果、できないことは断り、できることを見つけ出して、自身の仕事を自己評価することが、就労継続要因と考えられるとしている。そのため、特に作業療法士は、できることと難しいことへの認識を促す働きかけが重要であると指摘している。

大坂ら (2005) は、高次脳機能障害者に対する職リハプログラムについて検討を行っている。高次脳機能障害者が有する認知障害は、仕事の質の低下だけでなく、人間関係における課題を誘発することが少なくないため、客観的に自己を認識するための支援を取り入れることが必要であると考察している。

これらのように、高次脳機能障害者に対し、現実認識と障害受容の促進を図るための支援について指摘した文脈となっていることから、二つ目の支援内容のカテゴリーとして生成した。

表2-7 高次脳機能障害者を対象とした文献の概要

No.	著者	タイトル	雑誌名, 巻号, ページ, 発行年
1	阿部順子	頸髄損傷者の一般就労事例報告－就労への意識づけ－	職業リハビリテーション, 1, 71-74, 1987
<p>交通事故による頸髄損傷者の就労支援の事例報告を行っている。この報告では、就労支援の介入行動の一つとして、自己の能力を客観的に認識できるように、本人への状況のフィードバック及び話し合い等の機会を設定していた。そして、就労支援の方針変更を本人がスムーズに受け入れることができた理由として、これらの介入行動が重要であったと指摘している。</p>			キーワード
			自己認識
			その他内訳
			なし
2	長谷川真也・阿部順子・稲木順	重度更生施設における中高年脳血管障害者の就労に向けた要因分析とアプローチ	職業リハビリテーション, 5, 12-18, 1992
<p>中高年の脳血管障害者の就労に影響すると支援者が考える要因を調査している。調査の結果、自己の障害状況に対する認識の達成が就労群においてより高く、加えて、本人が就労する上で備えるべき能力として考えられた就労意識、作業遂行能力、社会適応能力の三つに、これらの現実認識が影響を与えていたと報告している。そのため、現実認識の獲得を支援する必要があると考察している。また、現実認識を通じて、障害受容が可能となるとも考察している。</p>			キーワード
			自己の現実認識
			その他内訳
			現実認識
3	石渡和美・飯室令子	高次脳機能障害を主症状とする者の就労における問題点－評価結果と就労した事例の分析を通して－	職業リハビリテーション, 6, 1-8, 1993
<p>高次脳機能障害者に対する複数の就労支援の事例分析を行っている。その結果、高次脳機能障害者の職務遂行上の課題の一つとして、現実認識の制限があると指摘し、自身が有する課題の理解を促すために、実際の職場体験を通じ、何ができて何ができないかを明らかにする等、障害受容と現実認識に向けた支援が重要であると考察している。</p>			キーワード
			自己の現実認識
			その他内訳
			現実認識
4	加藤 朗・尋木佐一・桂川孝文・稲木 順・本田雅子	職業準備訓練についての一考察－事務系へ復職した頭部外傷者の事例を通して－	職業リハビリテーション, 6, 9-17, 1993
<p>頭部外傷者に対する職業準備性の向上を図るための事務管理ワークショップにおける事例報告を行っている。このワークショップは、頭部外傷者の課題として非現実的な自己評価が見られることから、こうした課題を認識できるような支援設定をしていることが特徴の一つである。このワークショップを活用した就労支援を通して、対象者は、認知面及び作業面の課題改善と共に、自己理解・現実認識を進めることができ、就業上求められる適応的な行動を獲得するに至ったとの報告を行っている。</p>			キーワード
			自己理解（・現実認識）
			その他内訳
			なし
5	桂川孝文・高柳泰二・阿部順子・松井学・小川一平・児玉寿次・鬼頭正・田原美智子・中村 恵一	職業リハビリテーションサービスにおける評価の継続性に関する考察－事例の発達課題を通して	職業リハビリテーション, 7, 25-32, 1994
<p>スーパーの職業的発達理論における職業的自己概念の視点が、中途障害者の職業リハビリテーションにおいて適用可能であるかについての検討を行うための事例研究を行っている。その結果、特に中途障害者は、受傷により崩壊した職業的自己概念を再構成していくことが必要であると考えられ、再構成のプロセスにおいて、障害に対する現実認識を中核概念とした障害受容を行えることが重要であると考察している。</p>			キーワード
			自己の現実認識
			その他内訳
			現実認識

6	刎田文記	職業準備訓練における動作法の応用	職業リハビリテーション, 7, 52-59, 1994
脳梗塞の中途障害者に対する職業準備訓練における動作法の実施について事例報告を行っている。動作法を行ったことは、身体機能面の改善に加えて、本人の自己否定的な考え方を変容することを可能とし、自己能力の再発見と自分の障害を受容しようとする態度を発生させ、障害受容に関する課題を改善すると考察している。			キーワード 障害受容(自己の能力についての再発見) その他内訳 障害受容
7	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, 30-37, 1995
米国における脳外傷者への援助付き雇用の文献レビューを行っている。その中で、高次脳機能障害者にとって、障害受容の有無が支援の難しさを左右し、ジョブコーチによる支援を円滑に行うためには、本人が障害認識をしていることが重要であるとの考察を行っている。			キーワード 自己認識、自己概念の修正 その他内訳 自己概念の修正
8	谷川陽美・大久保圭子・高羽良子	職業リハビリテーションにおける身体障害者通所授産施設の役割ー過去4年間の取り組みを通してー	職業リハビリテーション, 10, 71-76, 1997
身体障害者授産施設における4年間の実践を通して、求められる訓練プログラムについての検討を行っている。様々な利用者がある中で、特に、高次脳機能障害を伴う脳血管障害者の場合は、自己の能力の認識及び責任の低さが課題になることが多く、施設において訓練の必要性が高い項目であるとの指摘を行っている。			キーワード 自己の能力の認識 その他内訳 自己の能力の認識
9	本田雅子・加藤朗・阿部順子・桂川孝文・稲田順・長谷川真也・森内 徹	脳外傷者の障害特性と職業リハビリテーションアプローチー社会適応のタイプの見極めと環境設定ー	職業リハビリテーション, 12, 7-15, 1999
脳外傷者に対する職業リハビリテーションの事例報告を行っている。脳外傷者への就労支援に際しては、精神症状がない事例では、障害を認識できるようになるための支援が必要であり、そのためにも、現実直面することから支援を始めることが有効であると報告している。			キーワード 障害受容 その他内訳 障害受容
10	西村 武	重度高次脳機能障害者のメモ訓練の一例ーメモ形式・訓練方法の改良と訓練効果についてー	職業リハビリテーション, 16, 52-59, 2003
高次脳機能障害者に対するメモリーノートのメモ訓練の効果についての事例研究を行っている。考察では、メモリーノート訓練が円滑に行われた理由として、対象者が障害認識を十分に達成できていたことを報告している。			キーワード 障害認識 その他内訳 なし
11	藤田早苗・長嶺枝理佳・下角祐美子・菊池恵美子・山崎祐功	脳血管障害者の復職支援と院内作業療法士の役割	職業リハビリテーション, 17(1), 55-62, 2004
脳血管障害者へのインタビュー調査を行っている。できないことは断り、できることを見つけ出して、自分の仕事を自己評価することの認識が、就労継続要因と考えられるとしている。そのため、支援者としての作業療法士には、できることと難しいことへの自己認識を促す働きかけが重要であると指摘している。			キーワード 自己認識 その他内訳 なし
12	大坂 純・廣庭裕・郡山昌明・志水田鶴子	高次脳機能障害者に対する生活モデルによる職業リハビリテーションプログラムに関する研究	職業リハビリテーション, 19(1), 29-38, 2005

高次脳障害者に対する職業リハビリテーションプログラムについての検討を行っている。高次脳機能障害が有する認知障害は、仕事の質の低下だけでなく、人間関係における課題を誘発することが少なくないため、客観的に自己を認識するための支援を取り入れることが必要であると考察している。		キーワード	
		自己認識	
		その他内訳	
		なし	
13	松田妙子・稲葉健太郎・松井和夫・阿部順子	脳外傷者の職場定着要因分析—名古屋市総合リハビリテーションセンター職能開発課退所者 98 名の分析から—	職業リハビリテーション, 20(2), 2-9, 2007
プログラムの退所者に対する追跡アンケート調査の結果から、脳外傷者の職場定着要因の分析を行っている。就労には認知能力に加えて、作業能力、適応能力、そして、障害認識の改善が必要であると考察している。具体的には、障害認識を促進することで、必要となる補償行動を身につけることが就労するためには重要であると指摘している。		キーワード	
		障害認識	
		その他内訳	
		なし	
14	原田 圭	高次脳機能障害者の就労支援～救急車から職場まで～	職業リハビリテーション, 21(2), 33-36, 2008
高次脳機能障害者の就労支援のシンポジウムにおいて、シンポジストから、高次脳機能障害者の障害認識に関する研究が紹介され、障害認識が適応的な職業生活を可能とすると指摘している。		キーワード	
		障害認識	
		その他内訳	
		なし	

表 2-8 高次脳機能障害者の文献における記述の質的データ

No.	タイトル	著者	出版年	質的データ
1	頸髄損傷者の一般就労事例報告ー就労への意識づけー	阿部順子	1987	「…本人自らが、作業の見通しをたて結果を自己評価すること、OT による評価とのズレを認識することを指導し、自己の能力を客観的に認識できるようになることを目指した。…自己の能力と職業情報の両面で現状認識を深めていたので、方向転換をすんなり受け入れることができた。…」
2	重度更生施設における中高年脳血管障害者の就労に向けた要因分析とアプローチ	長谷川真也・阿部順子・稲木 順	1992	「…はじめに…就労要因チャートの検討…障害者に限らず、就労が可能となるには、主体側条件・・・と客側条件…が存在し、両者の折り合い付く必要があるのはいうまでもない。…障害受容は訓練意欲との関係のほか、自分が何ができ、できないかを認識する現実認識が伴わなければ進展しにくい。…就労要因の分析…就労要因評価表…⑤障害・事故の現実認識 事故の障害の状況、できること・できないこと等の認識はほとんど不可…就労群…障害受容、現実認識、外出能力の評価値は、他の 2 群と比べ、大きな伸びを示している。障害受容は 10 人中 5 人、現実認識は 4 人が退所時の評価値(+1)。…」
3	高次脳機能障害を主症状とする者の就労における問題点ー評価結果と就労した事例の分析を通してー	石渡和美・飯室令子	1993	「…また原ら (1983) は、記憶障害の患者の復職可能性について考察し、復職にあたっては患者の病識欠如の改善と、職場・家庭による受容的な援助が不可欠であると述べている。…4. 考察…高次脳機能障害による職務遂行の問題点として、以下のような事項を指摘することができる。…⑤…また逆に、このような自分の状況を認識できず、無責任で無頓着という現実認識の甘さが特徴的なケースもある。…筆者らの経験では、次のような点に配慮が必要と考えられる。…④本人に自分の問題点を理解させる。すなわち高次脳機能障害という障害の受容と、現実認識を促す。そのために周囲の者が一体となって、継続的なアプローチを展開する。…」
4	職業準備訓練についてのー考察ー事務系へ復職した頭部外傷者の事例を通してー	加藤 朗・尋木佐一・桂川孝文・稲木順・本田雅子	1993	「…ワークショップ設計の指針…5. 覚醒レベル (意識レベル) 頭部外傷者は「自己評価が非現実的になる」ことも大きな問題である。これに対してはリアルフィードバックというアプローチを基本とし、障害特性を認識させることが重要である。…」
5	職業リハビリテーションサービスにおける評価の継続性に関する考察ー事例の発達課題を通して	桂川孝文・高柳泰二・阿部順子・松井学・小川一平・児玉寿次・鬼頭正・田原美智子・中村恵一	1994	「…1. 目的 スーパーは職業発達理論のなかで職業的自己概念の形成を中核とする職業発達課題を提起している。…一方中途障害者の職リハ過程を見ると、そこでは健常時に形成された職業的自己概念はいったん崩壊し、今度は、障害を自分自身の中に取り入れた形で、再構成されていく。…今回のケースのように、中途障害の人たちは、突然の疾病や事故により、家族をも巻き込んで、これまでの人生を根底から突き崩されるうえ、これまで維持していた職業に対する適性や能力をも奪われてしまうことが多い、つまり、構築してきた職業的自己概念は一端崩壊することとなる。その人たちが、職業的自己概念を再構成し、再び就労の場に戻っていくためには、上述したようなクリアしなければならない発達課題が考えられる。…この現実認識と意欲が、職業的自己概念を再構成する中心的概念であり、他の言葉を用いれば、障害の受容である。…」

6	職業準備訓練における動作法の応用	芻田文記	1994	「はじめに…特に、中途障害者の場合、受症後の自分自身を受けとめることができず、それまでの自分と比較したり、残存能力を否定して使おうとしないなど、障害受容に関する問題を内包していることが多い。…考察… 3. 考え方の変化…以上から考えると、職業準備訓練という短期的作業学習の機会は、対象者にとって、自己の能力についての再発見の過程として機能したと言えよう。対象者は、作業能力を日々評価したり、身体感覚の変化を味わうことによって、少しずつ向上していく結果を捉え、自己の能力を肯定的に見ることができるようになった。それらを通して、自分自身の障害の現状を理解し、それを徐々に改善しようという態度や意欲を培うようになったと考えられる…」
7	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	小川 浩	1995	「…これらの援助がすべてスムーズに進むとは限らない。記憶力、内省力、論理的思考力などの問題がある場合、障害認識が不十分になりがちであり、ジョブコーチが提示する代償手段の活用が受け入れられなかったり、時にはジョブコーチの存在そのものが拒否されることを指摘した報告もある。対象者が障害を受容し、必要な援助を受け入れる素地を持っていないことには、いかなる援助の方法論も機能しないところに、脳外傷の処遇の難しさがあると言える。…」
8	職業リハビリテーションにおける身体障害者通所授産施設の役割—過去4年間の取り組みを通して—	谷川陽美・大久保圭子・高羽良子	1997	「…また、脳血管障害者では自己の能力の認識や責任が低いポイントであり、個々の課題に合わせた訓練の必要性がわかった。…役割が遂行できたことが自身につながり、新たなチャレンジにつながったことで積極的になれ、自己の能力の認識につながったと考えられた。…」
9	脳外傷者の障害特性と職業リハビリテーションアプローチ—社会適応のタイプの見極めと環境設定—	本田雅子・加藤 朗・阿部順子・桂川孝文・稲田順・長谷川真也・森内 徹	1999	「・・・研究の目的…1993年に加藤らは、脳外傷者の復職事例を通して『職業準備訓練についての一考察』というテーマで訓練環境での「現実直面」の効果を検討している。…「現実直面」とは職業的な困難さにぶつかることである。問題が生じたその場で事実を直接本人に示し、認識のズレを指摘し、行動の修正を指示したり、有効な行動を示唆したりするトータルな働きかけを「リアルフィードバック」と呼び、障害の自覚や現実認識を促す方法として用いている。…脳外傷者の職業リハビリテーションアプローチ…精神症状がない場合は障害を認識させるアプローチに進み、精神症状がある場合には、医療措置を検討すると同時に、現実直面させることを避ける。精神症状が寛解し、援助に身を委ねることができるかどうか適応のポイントである。障害を認識できなくても、援助に身を委ねることができれば、補償行動の獲得を援助して、障害の受容を促す。…」

10	重度高次脳機能障害者のメモ訓練の一例－メモ形式・訓練方法の改良と訓練効果について－	西村 武	2003	「…本研究のメモ訓練では、大きく2つの要因により訓練の導入・実施がスムーズに行われたと考えられる。1つは、本人側の要因である。①記憶障害に対する障害認識を充分持ち合わせていたこと。…Ezrachiらは、自分の能力や限界を認識でき、自分自身の障害を言葉で説明することが可能な事例では、代償手段を講じることを拒むことが少ないと述べている。また、後藤は、ノート訓練に関する対象者の条件として、身体的側面、認知的側面、障害の自己認識と受容との3つの領域を挙げて、障害の自己認識と受容は、対象者がノートの使用をどれだけ受容し、ノートの使用に適應できるかに最も大きな影響を持つと述べている。…」
11	脳血管障害者の復職支援と院内作業療法士の役割	藤田早苗・長嶺枝理佳・下角祐美子・菊池恵美子・山崎祐功	2004	「…彼らは簡単な日常会話程度の理解は可能であり、できないことは断る、自分のできることを見つける、自分の仕事を評価するなど自己認識が可能であったことが就労を継続できた要因と考えられた。OTの役割としては、STと情報交換を行いながら訓練を通じて、本人にできること、難しいことの自己認識を促す働きかけが重要であると言えよう。…」
12	高次脳機能障害者に対する生活モデルによる職業リハビリテーションプログラムに関する研究	大坂 純・廣庭 裕・郡山昌明・志水田鶴子	2005	「…高次脳機能障害者の認知障害は、仕事の質に影響を与えるだけではなく、自分自身の障害を理解できないことで、“同僚に自ら手助けを頼めない”“同じ失敗を繰り返してもそこから学べない”等、周囲の人間との軋轢を生むといった人間関係上の問題を引き起こす。…高次脳機能障害者は、認知障害のため客観的に自己を認識することが困難であり、自分の力でどの程度のことのできて、他者のサポートがどの程度必要かを判断できない。そのため、失敗を繰り返し、失敗から学ぶこともできないため同じことを繰り返す。その結果周囲から見放されることになる。…」
13	脳外傷者の職場定着要因分析－名古屋市総合リハビリテーションセンター職能開発課退所者98名の分析から－	松田妙子・稲葉健太郎・松井和夫・阿部順子	2007	「…安定就労のポイントの一つを、「障害認識」と考えてアプローチしている。…障害認識を重視するのは、障害を認めることでそれを補うような対処法を身に付けるためでもある。…障害認識度の低い者は、ケアコード値が高くアフターケアとして職場介入や後処理介入等をより多くしており、職場定着に対して問題を内在していると言える。…」
14	高次脳機能障害者の就労支援～救急車から職場まで～	原田 圭	2008	「…1. 障害認識と職業生活の質…高次脳機能障害者の障害認識に関する研究の紹介がされた。…これまでの研究から、障害が認識できるようになると適應的な職業生活が可能になると考えられるようになった。…」

(4) 知的障害者～職業的発達を促す系統的なキャリア教育及び訓練

該当文献の内、知的障害者を対象とした文献は8本であった。文献の概要を表2-9に示す。

次に、知的障害者の文献のネットワーク・ダイアグラムを図2-4に示す。また、各文献におけるキーワードが使用されている文脈を表2-10に示す。なお、タイトル等に用いられている「精神薄弱」の表記は、「知的障害」と読み替えて分析を行った。

山田(1995)は、1987年から行われていた自己理解の深化を主目的としたプログラムの利用者実態について報告を行っている。これによると、就労支援機関は自己理解の深化を図るための支援の有効性を十分に考慮し、支援技術を一層高めることが必要であると考察している。

泉ら(1999)は、自己理解を促進する訓練カリキュラムにおける事例報告を行っている。これによると、自己の作業処理能力に対する直面化を促す支援を実施したところ、自身を肯定的に受けとめることができるようになったこと、支援者に対しても自発的に相談できるようになったこと、障害以外の側面にも気づけるようになったこと等、行動及び心理に望ましい変容が確認できたとしている。

吉田(2008)は、特別支援学校高等部において進路をテーマとする授業を行う際は、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している。

これらのように、知的障害者に対する系統的なキャリア教育及び訓練を効果的に展開するため、自己理解支援が重要であるとの文脈となっていることから、これを三つ目の支援内容のカテゴリーとして生成した。

表2-9 知的障害者を対象とした文献の概要

No.	著者	タイトル	雑誌名, 巻号, ページ, 発行年
1	前田 小三郎	精神薄弱者更生施設における1年短期訓練による就労指導の効果と限界	職業リハビリテーション, 1, 5-11, 1987
		更生施設に所属する知的障害者に対する行動特性の調査評価を行った結果、訓練拒否等の理由で中途退所した者の傾向として、根底に自己の能力に対する過大な評価がある場合には、高い自己像を有するが故に指導に対する反感が見られたと報告している。	キーワード 自己認識 その他内訳 なし
2	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
		1987年から行われていた自己理解を深めることを主目的としたプログラムの利用者実態について報告を行っている。この実態から、就労支援に携わる相談・支援を行う機関は、自己理解を深めるための支援の提供とそのための支援技術を高める必要性があると考察している。	キーワード 自己理解 その他内訳 なし
3	松田信夫	精神薄弱者の職場定着の要因について	職業リハビリテーション, 9, 38-45, 1996
		知的障害者の職場定着要因を明らかにするために、就労支援を行う支援機関に対してのアンケート調査を行っている。その結果、軽度の知的障害者は、自己の力を過信することによってトラブルが発生しやすいと指摘されており、転職のきっかけになっているケースが少なくないとしている。このため自己の障害を客観的に認知できる力の育成と支援が必要であると考察している。	キーワード 自己認知の客観性 その他内訳 自己認知の客観性
4	泉 忠彦・殿村 暁	知的障害者に対する職業準備訓練—自己理解への援助プログラム—	職業リハビリテーション, 12, 30-35, 1999
		自己理解を促進する訓練カリキュラムについての事例報告を行っている。自己の能力に対する現実直視を補う支援を行った事例を通して、自身を肯定的に受けとめ、支援者に相談できるようになり、また、障害以外の側面にも気づけるようになり、就労及び地域生活を営んでいきやすくなったとの報告を行っている。	キーワード 自己理解 その他内訳 なし
5	陳 麗婷	生活ホーム世話人の支援活動からみた知的障害者の一般就労継続要因	職業リハビリテーション, 19(1), 39-49, 2005

知的障害者の生活ホーム世話人に対するインタビュー調査を行っている。その結果、地域での生活を営むための日常生活面での支援の一つとして、自己認識の促進のための支援があったと報告している。障害があるがために自らの能力を見誤ってしまうことがある。対象者の成長や自立のためには、自分ができるところと、できないことを正確に認識できるように、様々な出来事の過程で、自己認識の促進の支援を行っていると報告している。			キーワード 自己認識 その他内訳 なし
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ー	職業リハビリテーション, 22(1), 50-51, 2008 キーワード 自己理解 その他内訳 なし
特別支援学校高等部においては、進路の授業等において、進路情報の収集と活用等の教育のみならず、キャリア教育の観点から自己理解に関する授業が行われていると報告している。			キーワード 自己理解 その他内訳 なし
7	渡辺明広	軽度の知的障害生徒を対象とした高等特別支援学校等における、教科「流通・サービス」の設置と他の専門教科の実施状況ー職業教育についての調査とキャリア発達の視点からの検討ー	職業リハビリテーション, 22(2), 2-12, 2009 キーワード 自己理解 その他内訳 なし
高等特別支援学校に対する教科「流通・サービス」の実施状況について調査を行っている。調査結果から、教科「流通・サービス」の履修によって、自己理解と他者理解に基づいた人とのかかわりや意思表示、場に応じた言動等、「人間関係形成能力」が培われると考察している。			キーワード 自己理解 その他内訳 なし
8	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 キーワード 自己理解 その他内訳 なし
学校教育に求められる知的障害のある児童・生徒のキャリアの発達段階について説明を行っている。キャリア発達の考え方によると、中学部及び高等部の段階では、自分自身の判断で進路選択をするために必要となる自己理解を獲得するための教育が必要であるとしている。			キーワード 自己理解 その他内訳 なし

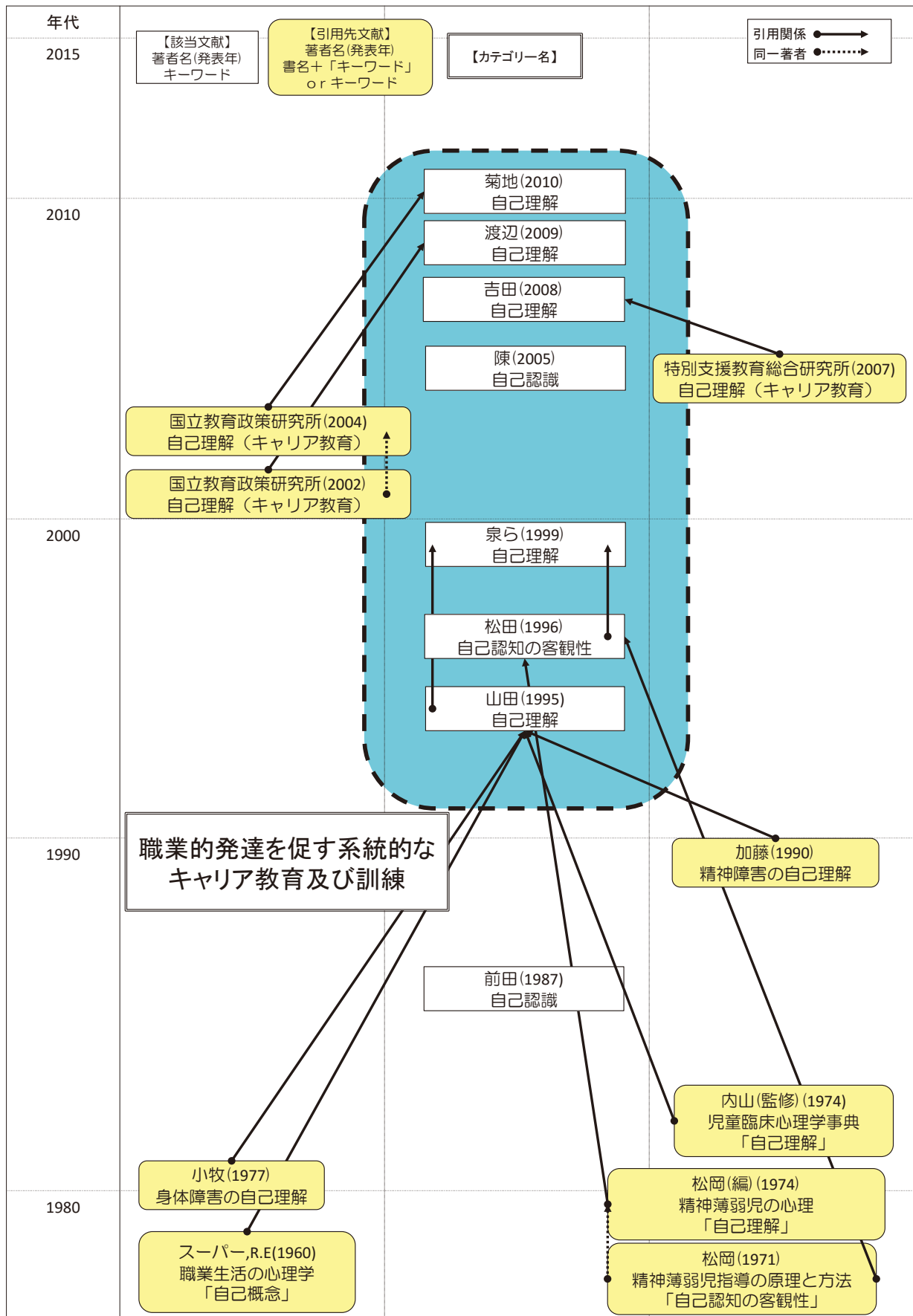


図2-4 知的障害者を対象とした論文のネットワーク

表 2-10 知的障害者の文献における記述の質的データ

No.	タイトル	著者	出版年	質的データ
1	精神薄弱者更生施設における1年短期訓練による就労指導の効果と限界	前田 小三郎	1987	「…ここではより具体的な行動要素に基づいて、対象者の行動特性の因子化を試み、就労定着の成否との関係を検討した。評定項目は、その一部を表4に示したが、施設内での生活行動について、身辺処理・役割遂行・対人関係・自己認識等について計45項目を作成した。…ロ、集団への適応拒否を示した者(3名) 2名は、自己の能力に対する過大評価が根底にあって、自己像を高く持ち、指導への反感があった。…」
2	軽度知的障害者に対する自己理解援助のプログラム	山田純子	1995	「…東京都心身障害者福祉センター精神薄弱科…の訓練室利用者には、知能検査や職能適性検査上からは、一般就職が可能と思われても対人関係等の適応面における援助が必要な人が多数みられる。具体的には、これまで知的障害者としての教育や援助を受けたことがなく、療育手帳を取ったばかりの人、本人の能力では難しいと思われる職種にこだわっている人、失敗体験ばかりが続いたため自信をなくし萎縮している人、わからないことを聞く勇気がない人が当科の援助対象者の実態である。彼らはまさに自己理解を深めるための援助が必要とされている。そこで1987年から当科では自己理解を深めるプログラムを採り入れた。…」
3	精神薄弱者の職場定着の要因について	松田信夫	1996	「…次に特徴的なことは、「重度以外」には、「自己の力を過信」することからくるトラブルが比較的多く指摘されていることである。すなわち、知的障害が比較的軽くなるにつれて、本人の能力過信が転職のきっかけとなりうるケースが出始めることを示している。…続いて、「重度以外」に示された「自己の力を過信」する問題に対しては、自己の障害を客観的に認知できる力の育成も必要になると考える。自己の能力を過信する傾向は、他者からの注意や叱責等がきっかけで就労に支障をきたしてしまうという本人の精神的弱さ・もろさを内包していることがある。前出の松岡は、基本適性のひとつに「自己認知の客観性」をあげている。この能力は、いわゆる「諦め」を促す能力ではなく、あくまでより良い自己実現に向け、克服可能な課題に対して根気よく挑戦するために必要な能力である。…」
4	知的障害者に対する職業準備訓練—自己理解への援助プログラム—	泉 忠彦・殿村 暁	1999	「…学園入所者の中には離職者も多く、やはり中には自己能力を過大に評価して過信し、更に自分自身で自己能力を現実直視することが難しいことから失敗経験を繰り返すという悪循環に陥り、職業生活の継続が困難になった人もいる。…本研究では、この中で自己能力の現実直視を行い始めた事例を紹介し、職業指導員の視点から自己理解を促す援助の方法について考察することを目的とした。…自己理解を促すためには、当事者の特性に合わせ、当事者が援助の過程と結果に納得できる方法を見出すことも必要であると思われる。事例では結果的に就労に至らなかったが、こうした援助は情緒の安定につながり、しかも地域生活での選択肢を増やすことになると思われ、職業準備訓練そのものが自己理解を促すことであると考えられる。…」

5	生活ホーム世話人の支援活動からみた知的障害者の一般就労継続要因	陳麗婷	2005	「…②自己認識の促進への支援 障害ゆえに利用者は自分ができることとできないことを見誤ることがある。それを正確に認識することもまた、人の成長や自立にとって有益だろう。…この出来事によってAは初めて利用者との「認識のズレ」があることに気づいたのである。…」
6	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	吉田昌義	2008	「…学校教育における進路指導は、キャリア教育の観点からの指導の充実が求められている。文部科学省中央教育審議会答申ではキャリア教育の定義として「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」としている。…知的障害特別支援学校高等部では「進路」についての時間を設け、自己理解に関すること、進路情報の収集と活用、生活設計、職場見学、現場実習事前指導なども指導している。…」
7	軽度の知的障害生徒を対象とした高等特別支援学校等における、教科「流通・サービス」の設置と他の専門教科の実施状況－職業教育についての調査とキャリア発達の視点からの検討－	渡辺明広	2009	「…わが国におけるキャリア教育推進の指標として、…このプログラムの枠組みでは、…職業的（進路）発達にかかわる諸能力を「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4領域から具体的に示している。このうち、自己理解と他者理解に基づき、人とのかかわりや意思表示、場に応じた言動等についての「人間関係形成能力」…は、教科「流通・サービス」の内容の履修によって培われるものが多いことが分かる。…」
8	ライフキャリアを踏まえた障害者の支援	菊地一文	2010	「…本試案は、国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2004）が示した…以下の知的障害のある児童生徒の「キャリア発達段階・内容表（試案）」を示す。…高等部段階において育てたい力 □職業との関係における自己理解…」

注：タイトルに用いられた「精神薄弱」の表記は、「知的障害」と読み替えを行っている。

(5) 精神障害者～病識の改善と社会性の獲得

該当文献の内、精神障害者を対象とした文献は8本であった。文献の概要を表2-11に示す。

次に、精神障害者の文献のネットワーク・ダイアグラムを図2-5に示す。また、各文献におけるキーワードが使用されている文脈を表2-12に示す。

菅野(1988)は、精神障害者に対する就労支援の枠組みに関する実践報告の中で考察を行っている。精神障害者は、自らの障害及び障害程度を自覚しにくいため、就労支援に際しては、就労への動機づけと並んで、対象者の現実認識について検討することが必要であると指摘している。また、仮に就労に至らなかったとしても、対象者が働くことに対する自覚を持つことに繋がっていくとも指摘している。

尾崎ら(1997)は、就労支援の事例報告を通して、精神障害者は職業人としての自己を同定するための基礎的な経験が不足しており、それを補うための試行錯誤ができる中間的就労場面が必要であるとの考察を行っている。

山岡(1998)は、作業所における就労支援の事例報告において、青年期に発症したが故に自我が未成熟な精神障害者に対しては、作業や評価等の経験を通し自尊心の回復を図るだけでなく、自身の課題を客観的に捉えられるような支援を行うことが必要であると指摘している。

大山(2006)は、精神科デイケアにおける精神障害者への就労支援事例を報告し、就労支援のプロセスについての検討を行っている。考察において、精神科デイケアにおいては、障害受容のための支援を行った上で、自分自身を知るために実際の職場等での就労体験を蓄積することが就労に繋がっていくと指摘している。

これらのように、精神障害者に対する病識の深化と社会性の獲得を支援する重要性について触れられた文脈となっていることから、これを四つ目の支援内容カテゴリーとして生成した。

表2-11 精神障害者を対象とした文献の概要

No.	著者	タイトル	雑誌名, 巻号, ページ, 発行年
1	菅野 望	精神障害者の就労援助システム－川崎市リハビリテーション医療センターにおける実践活動から－	職業リハビリテーション, 2, 63-70, 1988
精神障害者に対する就労支援の枠組みに関する実践報告から考察を行っている。精神障害者は、自らの障害及び障害程度を自覚しにくいため、就労支援に際しては、就労への動機づけと並んで、対象者の現実認識について検討することが必要であるとしている。仮に就労に至らなかったとしても、対象者が働くことに対する自覚を持つことに繋がっていくと考察している。			キーワード
			現実認識
			その他内訳
			現実認識
2	新 雅子	精神障害者への就労援助－私塾「復帰塾」の試み－	職業リハビリテーション, 9, 52-59, 1996
精神障害者の就労支援事例を報告し、就労する際に必要な事柄についての整理を行っている。就労に最も必要なこととして、予定した時間に従って行動できるといったことに加えて、自らが認識する自己像と周囲が認める自己像のの違いを意識して、その違いにうまく折り合いをつけていくことが重要であると指摘している。			キーワード
			自己像
			その他内訳
			自己像
3	熊谷直樹・松田 富美子・木野田 泰子・遠藤伊豆 美	認知行動療法を用いた精神障害者の職業リハビリテーションの試み－病院内仕事さがし教室－	職業リハビリテーション, 10, 1-8, 1997
認知行動療法を用いた精神障害者に対する職業リハビリテーションの事例報告を行っている。事例対象者は、自己及び環境面の認知の仕方が課題となっており、就業の希望内容が非現実的であったこと、就業に対する自信に乏しく自己評価も低い状態にあり、これは病識欠如にも通ずる impairment である可能性があると指摘している。このような対象者に対する認知行動療法の有効性について考察している。			キーワード
			自己認知
			その他内訳
			自己認知
4	尾崎幸恵・伊藤 真人・中川正俊	精神障害者の中間的就労場面の役割－川崎リハの「保護就労」での離職者の調査から－	職業リハビリテーション, 10, 9-16, 1997

就労支援の事例報告を通して、精神障害者は職業人としての自己を同定するための基礎的な経験不足があり、それを補うための試行錯誤ができる中間的就労場面が必要であるとの考察を行っている。			キーワード
			職業人としての自己を同定
			その他内訳
			職業人としての自己
5	長沼敦昌	精神障害者が抱える課題の経時的把握－精神障害者授産施設の指導員とPSWが利用者と接する視点から－	職業リハビリテーション, 10, 47-54, 1997
精神障害者授産施設に対するアンケート調査結果から、職業指導員と精神保健福祉士の課題の把握方法の違いを明らかにしている。職業指導員は、対象者の病前と現在の自我のギャップ、失敗経験の累積状況、長期入院による社会経験の乏しさ等を把握し、適正な自己理解及び職業や働くことへの理解が十分にされない対象者に対し、情報収集の不足を補うための支援を行っていることを明らかにしている。			キーワード
			自己理解
			その他内訳
			なし
6	山岡由美	精神障害をもつ人々の一般就労をすすめるための考察－共同作業所における就労援助を通じて－	職業リハビリテーション, 11, 1-8, 1998
作業所における就労支援事例の報告を通し、青年期に発症したが故に自我が未成熟である精神障害者にとって、作業や評価等の様々な経験が、自尊心の回復と自身が有する課題を客観的に捉えるための契機となっていると指摘している。			キーワード
			自分自身の課題を客観的に捉える
			その他内訳
			自分自身の課題を客観的に捉える
7	小澤昭彦	精神障害者の雇用支援における個人情報伝達	職業リハビリテーション, 14, 1-8, 2001
就労支援機関への個人情報伝達の方法についての面接調査を行っている。疾患の内容や作業特性に関する情報を本人及び家族に伝達することは、自己理解及び家族の本人理解を促進するために重要であるとの考察を行っている。			キーワード
			自己理解
			その他内訳
			なし
8	大山 勉	精神障害者リハビリテーションにおける回復過程と支援のあり方－精神科デイケアを利用し就労した2事例を通しての考察－	職業リハビリテーション, 20(1), 23-31, 2006
精神科デイケアにおける精神障害者への就労支援事例を報告し、就労支援のプロセスについての検討を行っている。考察において、精神科デイケアにおいては、障害受容のための支援を行った上で、自分自身を知るために実際の職場等での体験就労を行うことが就労に繋がっていくと指摘している。			キーワード
			障害受容、自分自身を知る
			その他内訳
			障害受容

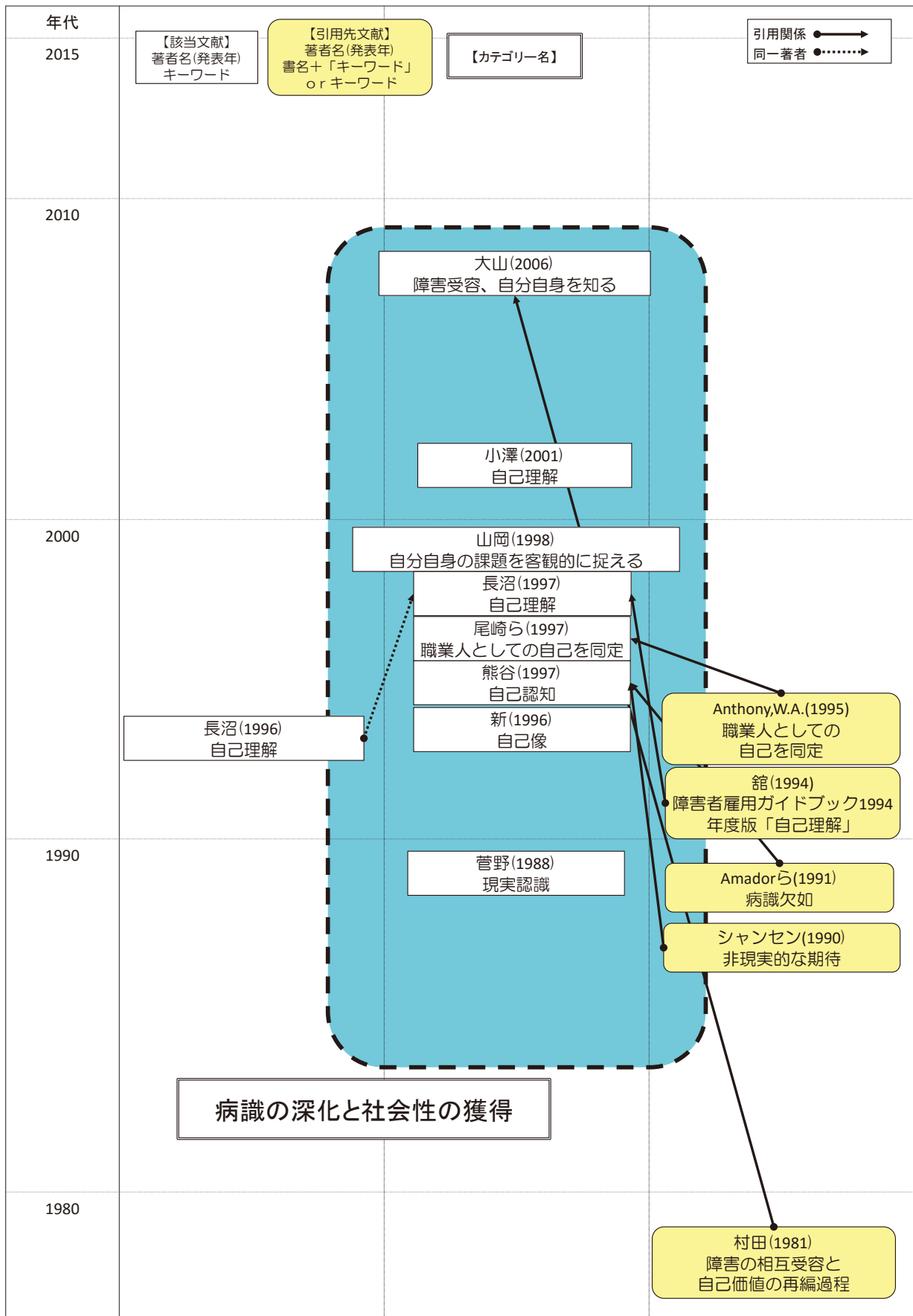


図2-5 精神障害者を対象とした論文のネットワーク

表 2-12 精神障害者の文献における記述の質的データ

No.	タイトル	著者	出版年	質的データ
1	精神障害者の就労援助システムー川崎市リハビリテーション医療センターにおける実践活動からー	菅野 望	1988	「…精神障害は、障害やその程度を自覚しにくく、また、家族さえも理解し受け入れにくい点に特徴があり、それだけに身体障害者よりも、難しい問題を抱えているといえる。…就労を目的としていても、「働きたい」と「働ける」ということには大きな差がある。そこで、就労への動機づけと現実認識から始めなければならないことが多い。…また、相談の結果、就労に至らなくても本人の中に病気を抱えながら働くことについての自覚が生まれ、次の相談へと繋がるのである。…」
2	精神障害者への就労援助ー私塾「復帰塾」の試みー	新 雅子	1996	「…どんな人にとっても就労を可能にする、最も根源的な必要条件は、(a) 予定した時間通りに行動できること、(b) 自分で捉えている自己像と周囲が要求する自己像との差異を意識しつつ、上手く折り合いを付けることができること、の2つに集約されると思う。…」
3	認知行動療法を用いた精神障害者の職業リハビリテーションの試みー病院内仕事さがし教室ー	熊谷直樹・松田富美子・木野田泰子・遠藤伊豆美	1997	「…考察 1. 就業の妨げになる対人行動の問題および認知面の問題 自己および環境に関する認知面の問題を伴い、このことが適切な求職活動やその援助を行う上での困難の一つの要因となっていた。対象の就業希望と職員の援助方針は80%の人で食い違っていた。就業希望は、しばしば非現実的で高望みする反面、就業の自信に乏しく、自己評価も低かった。これらの相矛盾する傾向は、…分裂病患者でしばしばみられる病識欠如とも相通ずる impairment レベルの障害と関連する可能性がある。さらに、就業希望は具体性を欠き、漠然として動揺しやすい。これらの傾向が、現実的で一貫性のある求職活動を行う上での大きな妨げとなっていると考えられる。」
4	精神障害者の中間的就労場面の役割ー川崎リハの「保護就労」での離職者の調査からー	尾崎幸恵・伊藤真人・中川正俊	1997	「精神分裂病を主とする精神障害者を持つ人々の雇用率・定着率が極めて低いことは、国内外共に指摘されている。これを Anthony は、職業人としての自己を同定するための基礎的な経験が不足しているために「職業的な発達」が未熟な状態になっていると分析し、精神障害のある人々の職業リハビリテーションにはより多くの時間、より多くのエネルギーを必要とし、実際にいろいろと試したり、経験して試行錯誤できるようなより多くの職業的な環境が必要であると指摘している。…」
5	精神障害者が抱える課題の経時的把握ー精神障害者授産施設の指導員とPSWが利用者と接する視点からー	長沼敦昌	1997	「…精神障害者の中には病前と現在における自我のギャップ、失敗経験の累積、長期入院による社会経験の乏しさ等によって、適正な自己理解および職業や働くことへの理解が十分になされていない者がおり、それが仕事への自信のなさや実力以上の高望みとなって現れる場合が多い。さらに、入院経験によって生じた受動的な行動からの情報収集不足ということも考えられ、就職に関して適正でかつ十分な情報収集を促すことが求められる。これらが利用者の抱える課題に対する指導員の視点の要因に反映されたと考えられる。…」
6	精神障害をもつ人々の一般就労をすすめるための考察ー共同作業所における就労援助を通じてー	山岡由美	1998	「…精神障害をもつ人々の多くは、十分な自我の形成がされていない若年期に発病した人たちである。それは、病気本体のもつ特性に加えて、社会生活を送る上での困難をもっていることを意味する。そして、このことが職業上の困難をもたらすと言われている。…」

7	精神障害者の雇用支援における個人情報伝達	小澤昭彦	2001	「…4. 本人、家族へ伝達する個人情報 本人、家族に対して専門職から伝達される〈疾患の内容〉〈作業特性〉に関する情報は、本人側の自己理解および家族側の本人への理解を促進する上で重要な情報といえる。…」
8	精神障害者リハビリテーションにおける回復過程と支援のあり方—精神科デイケアを利用し就労した2事例を通しての考察—	大山 勉	2006	「…このプロセスは、メンバーとスタッフの治療共同体的なグループ活動の体験を通しての「障害の相互受容と自己価値の再編過程」期（村田、1981）であり、この時期にある程度の障害受容ができ、次のステップで職業上の現実検討場面の体験も加えて、就職する際に病歴を開示しての就労を希望することにつながっている…仕事を探すときのポイントとして「自分の希望する条件に加え、実力にあった仕事」であるということが基本原則となるので、自分自身を知る場として重要な役を果たしたことになる。…」

(6) 発達障害者～障害受容の促進

該当文献の内、発達障害者を対象とした文献は3本であった。文献の概要を表2-13に示す。

次に、発達障害者の文献のネットワーク・ダイアグラムを図2-6に示す。また、各文献におけるキーワードが使用されている文脈を表2-14に示す。

八田（2008）は、年次大会における発達障害者の雇用・就労支援のシンポジウムを総括している。同シンポジウムにおいて、発達障害者の就労支援に際しては、自己理解を支援することが重要であるとの指摘が数人のシンポジストからなされている。具体的な介入事例として、児童期における障害者手帳の取得が自己理解の深化に繋がったことをあげている。また、事例によっては、青年期における発達障害者の診断は自己理解に繋がりにくく、就労支援が難しいものとなっているとの報告もなされている。

白木ら（2013）は、就労移行支援事業所に対する調査結果から、発達障害者は脳の情報処理機能に何らかの障害があることによって、自己認識と自己統制に関する課題が発生しやすいと考察している。

これらのように障害受容の促進が、発達障害者の就労支援の要になるとの所見を文脈中に読み取れることから、これを五つ目の支援内容カテゴリーとして生成した。

表2-13 発達障害者を対象とした文献の概要

No.	著者	タイトル	雑誌名, 巻号, ページ, 発行年
1	八田達夫	発達障害者への雇用・就労支援	職業リハビリテーション, 21(2), 33-36, 2008
発達障害者の雇用・就労支援のシンポジウムにおいて、発達障害者の就労支援に際しては、自己理解を支援することが重要であるとの指摘が行われている。具体的な介入事例として、児童期の障害者手帳の取得が自己理解の深化に繋がったが、青年期における診断は自己理解に繋がりにくく、就労支援が難しくなるとの報告がされている。			キーワード
			自己理解
			その他内訳
			なし
2	白木祐子・八田達夫	高い就職率を達成してきたある就労移行支援事業所の分析～発達障害に焦点を当てて～	職業リハビリテーション, 26(2), 21-29, 2013
就労移行支援事業への調査結果から、発達障害者は情報処理に課題を抱えており、自己認識と自己統制に関する問題が発生しやすいと考察している。			キーワード
			自己認識
			その他内訳
			なし
3	柴田泰臣	支援にまよったときのメルクマークの存在	職業リハビリテーション, 28(1), 21-25, 2014
就労支援事例の報告において、アセスメントで得られた自己理解の程度と自己理解に対する対象者の向き合い方が、就職に繋がるとの報告をしている。			キーワード
			自己理解
			その他内訳
			なし

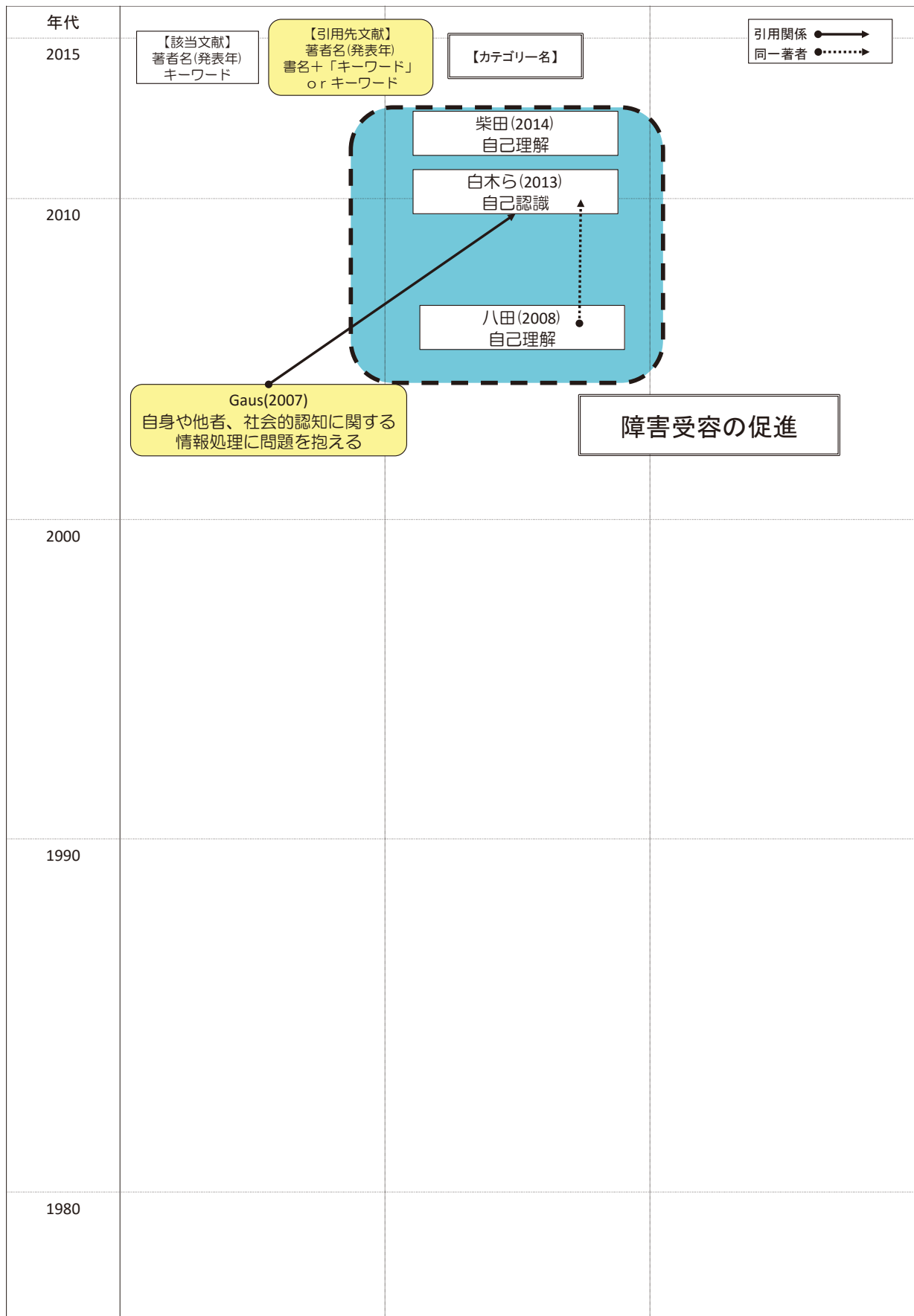


図2-6 発達障害者を対象とした論文のネットワーク

表 2-14 発達障害者の文献における記述の質的データ

No.	タイトル	著者	出版年	質的データ
1	発達障害者への雇用・就労支援	八田達夫	2008	「…3. 発達障害者雇用・就労に必要な支援とは…(1) 就労支援への課題…第二の課題は、自己理解である。…(3) 対応策…児童期から診断を受けている場合、自己理解も進んでおり、対策もある程度立てることができる。まめにメモをとったり、ハイライトをつけるなど、いろんな構造化を工夫して自分をサポートする技術のある人もいる。青年期に診断された場合は、就労支援以前の問題が山積みにされたまま、大きな困難にあたる。それなりのつらさがある、ひとつひとつほどこいてあげないと問題は解決しない。…」
2	高い就職率を達成してきたある就労移行支援事業所の分析～発達障害に焦点を当てて～	白木祐子・八田達夫	2013	「…次に、発達障害に対する就労支援の特徴について検討する。発達障害を持つ利用者は、自身や他者、社会的認知に関する情報処理に問題を抱える。自身に関する問題には、自己認識と自己統制に関する障害と、感覚処理や運動の障害がある。…」
3	支援にまよったときのメルクマークの存在	柴田泰臣	2014	「…その後、インテーク面接、アセスメントを進めていく中で、筆者は「Aさんは少しの自己理解の促進と就職活動ノウハウを身につけることで、半年以内に就職できるであろう」と、楽観的な見通しを持ちました。その理由は主に以下の5点です。…2) 障害受容ができており、心理教育に対して抵抗がない。むしろ積極的に自己理解しようと努めていること。…」

4 考察

当該文献レビューの範囲では、障害種別を超えて包括的に「自己理解」がキーワードとして用いられている状況を確認できなかった。むしろ、職リハ領域における自己理解支援に関連する類似のキーワードが障害種別毎に様々な文脈の下で用いられており、自己理解支援の指針や具体的な介入行動が障害種別毎に異なっていることを確認した。

まず、身体障害者及び知的障害者については、近年の特別支援教育におけるキャリア教育や就労支援機関におけるキャリア形成支援の過程において、自己理解支援が重視されていることがわかった。キャリア・コンサルティングの第一人者である木村（2010）は、「進路や職業、あるいは将来のキャリアを合理的に選択・決定していくためには自己理解が重要であり、支援者は適切な自己理解を促すための方策を検討・実施する必要がある」と述べている。身体障害者及び知的障害者については、こうしたキャリア・コンサルティングの観点が多分に影響していると思われる。

次に、高次脳機能障害者については、岡村・武藤（2014）が指摘するように、客観的自己認識の希薄性（自己認識（self-awareness）の障害）により代償手段を獲得して職リハの訓練を進めることに対し、抵抗感が生じ易いため、心理的支援を継続していくことが肝要であるとしている。自己理解の類似概念である「障害認識」や「障害受容」というキーワードが多用されているのは、現実認識の改善を意図した支援の必要性と関連が深いように思われる。

また、発達障害者については、望月（2002）が指摘するように、通常教育に在籍してきた軽度発達障害者は、青年期における職業選択の時点で、障害を有する自己への客観的事実を受けとめなければならないことから、円滑な障害受容の促しという観点において、自己理解支援が重視されていることがわかった。

本報告書の分析対象となる精神障害者については、「障害受容」、「自己像」「自己認知」等のキーワードが用いられており、「自己理解」をキーワードとして用いている文献は非常に少なかった。これは、疾病否認や病識の希薄性に加え、青年期好発性による自我の未熟性に対する支援が必要であることと関連していると思われる。Amador,X.F,et.al（1991）は、統合失調症における病識の改善（improving awareness of illness）は、優先順位の最も高い治療目標であるとし、また、梅垣（2011・2013）は、うつ病等の気分障害においても自らの状態を認識することは、予後、治療・援助、再発予防に向けて重要であるとしている。

したがって、精神障害者に対する自己理解支援は、神経心理学的、精神医学的な観点を職リハの支援過程において、十分な考慮を要することについての示唆が得られたと言える。

第3章

精神障害者の自己理解支援の目標 に関する文献レビュー

第3章 精神障害者の自己理解支援の目標に関する文献レビュー

1 目的

前章において、障害別の職リハに対する各研究者の力点の置き所や、専門領域に応じて「自己理解」とは異なる用語が用いられている状況が明らかになった。

そこで、本章においては、本研究で対象とする精神障害者に対する自己理解支援の具体的な支援目標と介入行動を把握・整理するため、検索対象とする障害を精神障害者に限定した上で、更なる文献レビューを行うこととする。

2 方法

(1) 対象文献

自己理解支援における支援目標とその介入内容の全体像を明らかにすることを意図して文献レビューを行った。文献レビューに際しては、雑誌「職業リハビリテーション」において精神障害者を主たる対象とした論文すべてと、CiNii (NII 論文情報ナビゲータ) を用い、1995年から2014年までの期間に発表された全ての文献において、検索キーワードを「精神障害 and 自己 and リハビリテーション」及び「精神障害 and 自己 and 就労支援」で検索した結果を対象とした。

雑誌「職業リハビリテーション」の文献数が8件、「精神障害 and 自己 and リハビリテーション」の検索で対象となった文献数が43件、「精神障害 and 自己 and 就労支援」の検索で対象となった文献数が8件であった。その内、重複した文献を除外した上で、「自己理解」及びこれに類似するキーワード（例えば、「自己認識」、「自己概念」、「障害認識」、「現実認識」、「障害受容」、「自己像」等）を用いて介入がなされた形跡が認められる文献を該当文献として抽出した。その結果、34件となった。

(2) 文献レビューの整理方法

文献間の相互の関係性と概念の変遷等を明らかにするために、「内容マップ (content maps)」(Hart,C., 1998) に基づき整理を行った。

クレッセル,J.W. (2007) によると、内容マップとは、①新規の研究トピックが既知の研究にどのような知見を付加できるか、②既知の研究をいかにして発展させていけるか、③従来知見の見直しに寄与できるか等について検討を加えるための文献整理の一手法であるとしている。

自己理解支援に関連すると思われる支援目標と介入行動を整理していく上で、各事項の関係性等を視覚的に整理することが可能になると考えられたことから、内容マップを採用した。

文献マップでは、既知の研究の位置づけを視認し易くするために図を用いる。図の示し方は多様であるが、本研究においては文献上で用いられているキーワードや概念の流れを、比較的理解し易いと考えられている階層的構造形式で整理した。これにより文献間のキーワードや概念の繋がりを、上から下へと並べていく形式の下で提示する。

なお、本研究においては、それぞれの文献における介入行動の記述の文脈を、支援目標の視点から整理するとともに、介入行動に関する引用元におけるキーワードや概念の用いられ方についても確認し、図上に示した。

3 結果

(1) 該当文献の概要

分析対象とした34件のうち14件の文献に、自己理解支援に関連すると思われる介入行動についての記述が認められた。これら14件の文献を表3-1に示す。また、具体的な自己理解支援に関連する介入行動であると判断するための基準とした概念のキーワードについて、表3-2及び表3-3に一覧を示す。

表3-1 精神障害者に対する就労支援の自己理解等に関連した文献と概要

No.	タイトル	著者	出版年	雑誌名	巻号	ページ	使用された概念	キーワード	その他内訳
1	精神障害者の就労援助システム－川崎市リハビリテーション医療センターにおける実践活動から－	菅野 望	1988	職業リハビリテーション	2	63-70	現実認識	その他	現実認識
2	精神障害者への就労援助－私塾「復帰塾」の試み－	新 雅子	1996	職業リハビリテーション	9	52-59	自己像	その他	自己像
3	認知行動療法を用いた精神障害者の職業リハビリテーションの試み－病院内仕事さがし教室－	熊谷直樹・松田富美子・木野田泰子・遠藤伊豆美	1997	職業リハビリテーション	10	1-8	自己認知	その他	自己認知
4	精神障害者の中間的就労場面の役割－川崎リハの「保護就労」での離職者の調査から－	尾崎幸恵・伊藤真人・中川正俊	1997	職業リハビリテーション	10	9-16	職業人としての自己を同定	その他	職業人としての自己
5	精神障害者が抱える課題の経時的把握－精神障害者授産施設の指導員とPSWが利用者と接する視点から－	長沼敦昌	1997	職業リハビリテーション	10	47-54	自己理解	自己理解	
6	精神障害をもつ人々の一般就労をすすめるための考察－共同作業所における就労援助を通じて－	山岡由美	1998	職業リハビリテーション	11	1-8	自分自身の課題を客観的に捉える	その他	自分自身の課題を客観的に捉える
7	精神障害者の雇用支援における個人情報伝達	小澤昭彦	2001	職業リハビリテーション	14	9-16	自己理解	自己理解	

8	精神障害者リハビリテーションにおける回復過程と支援のあり方ー精神科デイケアを利用し就労した2事例を通しての考察ー	大山 勉	2006	職業リハビリテーション	20(1)	23-31	障害受容、自分自身を知る	その他	自分自身を知る
9	豊かな福祉的就労の場づくりを目指してー精神障害者小規模作業所「パイ焼き窯」の試みー	西谷久美子	2000	総合リハビリテーション	28(7)	631-636	自己認識	自己認識	
10	歌を通じた人生ドラマへのアプローチー精神科デイケアにおける対象者のアイデンティティの確立に向けてー	畑田早苗	2004	土佐リハビリテーションジャーナル	3	17-24	自分のアイデンティティを取り戻す	その他	自分のアイデンティティを取り戻す
11	精神障害者が自己実現を目指す過程を通してソーシャルワーカーのかかわりを考察する	菅原小夜子	2004	榛原総合病院学術雑誌	1(1)	56-61	障害受容	その他	障害受容
12	統合失調症者の障害認識・受容と社会復帰後の生活についての検討ーデイケア通所者の面接を通してー	奥村太志・河合洋子・渋谷菜穂子・石井文康・山田浩雅・加藤雄一	2005	名古屋市市立大学看護学部紀要	5	1-10	障害認識	障害認識	
13	統合失調症患者の社会復帰促進に向けた就労支援プログラムの実証的研究	宮城哲哉・豊里竹彦・古謝安子・與古田孝夫	2009	琉球医学誌	28(3-4)	35-42	自己理解	自己理解	
14	精神障害者の就労支援 ロールレタリングを導入した有効性の検証	高田美子・木下隆志・中野美智子・田中響・堤 かつお	2011	医学と生物学	155(11)	756-759	自己理解	自己理解	

表3-2 精神障害者文献にみられたキーワード一覧

キーワード	雑誌「職業リハビリテーション」	その他雑誌	計
自己理解	2	2	4
自己認識	0	1	1
障害認識	0	1	1
その他	6	2	8
計	8	6	14

表3-3 精神障害者文献にみられたキーワード一覧におけるその他内訳

雑誌	その他詳細
雑誌「職業リハビリテーション」における「その他」	現実認識、自己像、自己認知、職業人としての自己、自分自身の課題を客観的に捉える、自分自身を知る
その他雑誌における「その他」	自分のアイデンティティを取り戻す、障害受容

14件の文献における介入行動を示した内容マップが図3である。図3に基づき、介入行動を必要とした対象者の有する課題を、「社会経験の不足と自我の未熟性」、「認知面の課題」、「自尊心の低下」の3つに分類した。さらに、「認知面の課題」については、「病状理解の困難性」と「障害自覚の困難性」の2つの課題に分類した。

次項において、分類された各課題の内容について要点を記述する。

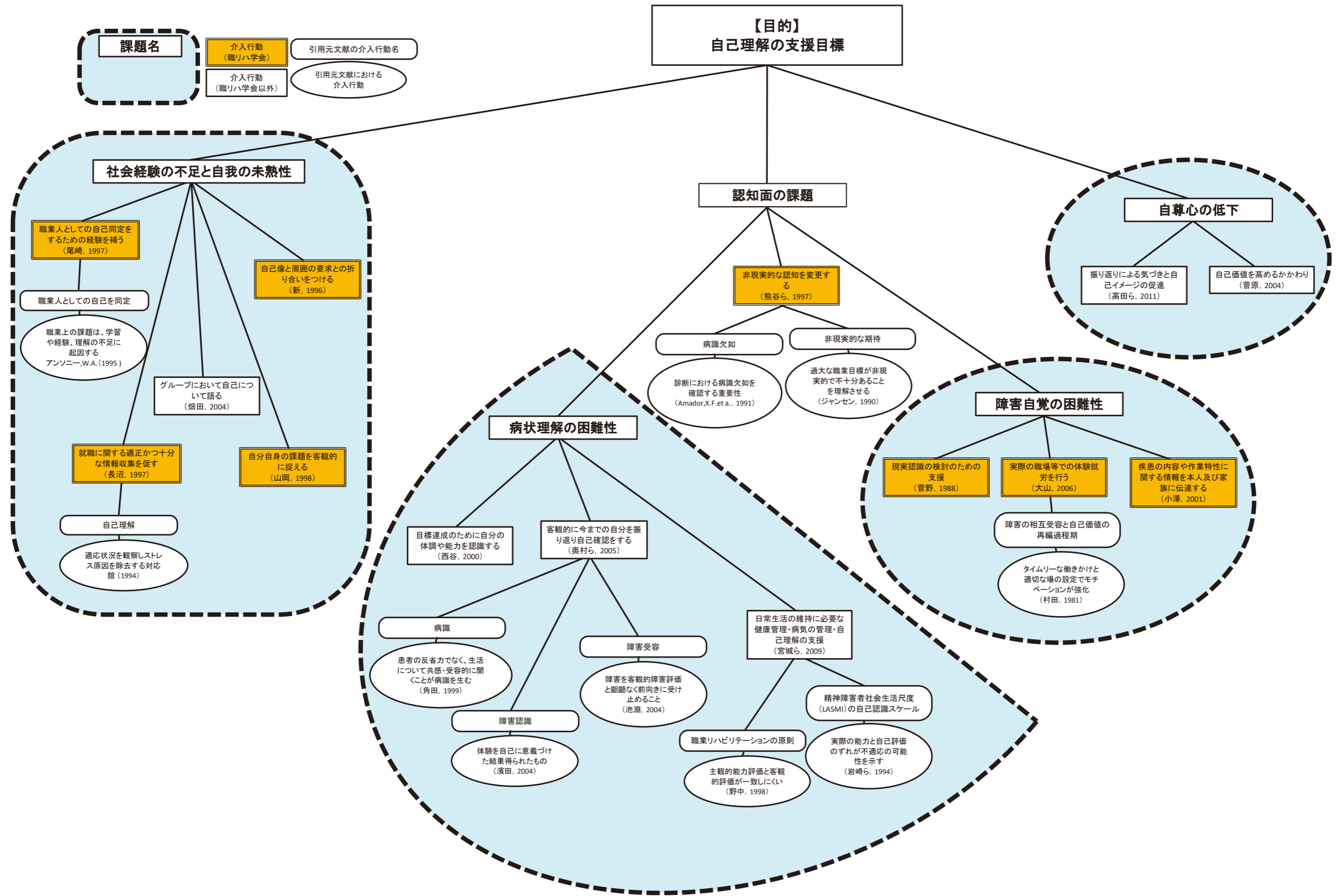


図3 精神障害者への自己理解の支援目標に関する内容マップ

(2) 各課題の内容

(ア) 社会経験の不足と自我の未熟性

複数の文献において、精神障害者の「社会経験の不足と自我の未熟性」を支援目標とした介入行動に関する記述があることを確認した。

新(1996)は、就労支援事例を通じ、自身が認識する自己像と周囲から認識されている自己像の間に乖離があることに注目し、この乖離にうまく折り合いをつけることができるような介入が必要としている。

尾崎ら(1997)は、精神障害者は職業人としての自己を同定するための基礎的な経験が不足していることから、これを補うための中間的就労場面が必要であるとしている。

長沼(1997)は、精神障害者授産施設に対しアンケート調査を実施している。その結果、病前と現在の自我とのギャップ、失敗経験の累積、長期入院による社会経験の制限等によって、現実的な自己への理解や働くことの意義が見出されにくい。こうした対象者に対し、医療機関と連携した症状管理と作業体験の蓄積による現実検討力の醸成が介入として必要であるとしている。

山岡(1998)は、精神障害者は青年期に発症したが故に自我が未成熟であり、自身が有する課題を客観視するためには、作業や評価等の介入行動が求められるとしている。

畑田(2004)は、精神科デイケアでの実践報告を通じ、対象者がアイデンティティを取り戻すための有効な方策として、グループワークの下で自己表現を促す介入が効果的であるとしている。

いずれの文献においても、精神障害者の青年期の発症による社会経験の不足と、就労場面において見られる病前と現在の自己とのイメージギャップや自我の未熟性等に関連した記述がなされている。

(イ) 認知面の課題

複数の文献において、精神障害者の「認知面での課題」を支援目標とした介入行動に関する記述があることを確認した。

熊谷ら(1997)は、認知行動療法を用いた精神障害者に対する職リハの事例報告を行っている。精神障害者にしばしばみられる病識欠如とも相通ずる **impairment** に対する支援の重要性を指摘しており、非現実的な状況認知を変更するための介入がなされている。

このような認知面での課題については、以下の2つの支援目標に分類できる。

①病状理解の困難性

対象者が自らの病状を理解することを支援目標とする介入行動について、複数の文献が見られる。

西谷(2000)は、精神障害者小規模作業所「パイ焼き窯」における実践報告を行っている。対象者には体調や能力に応じた作業時間の達成目標を設定している。この目標をクリアするためには生活リズムや服薬管理等の自己認識を促していくための介入が重要であるとしている。

奥村ら(2005)は、統合失調症者に対するインタビュー調査を行い、社会復帰に向けた支援の過程で重要な視点があると指摘している。これによると、適切な障害認識の下で就労自立の目標を設定する必要があるとしている。

宮城ら(2009)は、統合失調症者に対する就労支援プログラムの効果について、ランダム化比較試験を用いて検証している。この試みの第1段階として、安定した日常生活の維持に必要な疾病障害管理を目標とする「健康管理・病気の管理・自己理解」の支援プログラムを取り入れている。当該支援プログラムの介入効果を検証するための一指標として、精神障害者社会生活尺度(LASMI)の自己認識尺度を用いており、この尺度の適用によって有意な改善効果があったと報告している。そして、当該支援プログラムにおける就労に向けた現実的・実践的な支援こそが、患者(対象者)の日常生活や円滑な対人関係の構築、自己理解の促進に繋がったとしている。

これらの文献において、生活リズムや服薬等の疾病管理に関する介入を取り上げており、病状理解の困難性と改善に関する支援目標があげられていた。

②障害自覚の困難性

「認知面での課題」の中でも、対象者が自らの生活や就労面における障害を自覚することを支援目標として行う介入行動について、複数の文献が見られる。

菅野(1988)は、実践報告の中で、精神障害者は自らの障害及び障害程度を自覚しにくいいため、就労支援に際しては、就労への動機づけと並んで、対象者の現実認識(現実検討力)について適切に評価する必要があるとしている。そして、仮に就労に至らなかったとしても、このような支援がなされることによって、対象者が障害を抱えながらも生活することの自覚が促されるとしている。

小澤(2001)は、就労支援機関に対し個人情報の伝達の方法について把握するための面接調査を行っている。これによると、疾患の内容や作業特性に関する情報を対象者及び家族に伝達することは、対象者の自己理解及び家族の本人理解を促進するために重要な介入であるとしている。

大山（2006）は、精神科デイケアにおける精神障害者への就労支援事例を通じ、就労支援のプロセスを明らかにすることを試みている。そして考察において、実際の職場等での体験就労を行うことによって自分自身を知り、障害受容へと繋げていくことが必要であるとしている。

これらの文献では、自らの現実認識（現実検討力）や職業上での障害の現れ方について認識を深化するための介入が行われており、障害自覚の困難性に関する支援目標があげられていた。

（ウ）自尊心の低下

複数の文献において、精神障害者の「自尊心の低下」を支援目標とした介入行動に関する記述があることを確認した。

菅原（2004）は、精神障害者に対するソーシャルワークについて事例研究を行っている。精神障害者に対するソーシャルワークにおいては、対象者が自身のありのままを受け容れようとする力を強化し、自己価値や自尊心を高められるような介入が必要であるとしている。

高田ら（2011）は、就労支援場面におけるロールレタリング技法の導入効果について検討を行っている。ロールレタリングは、自己と他者の両者の視点に立って、自尊心を維持しながら物事を検討できるよう対象者に働きかけることによって、現実的自己への気づきと就労場面における自己イメージ（自己理解）が促進されるとしている。

これらの文献では、自己価値を高め、また、自己認識の促進を図るための介入が行われており、自尊心の低下を抑制・改善するための支援目標があげられていた。

4 考察とまとめ

（1）支援上の課題

レビューの対象となった文献においては、統合失調症だけではなく、うつ病等の気分障害についても記述がなされていた。なお、てんかんを有す者に関する文献は見られなかった。

内容マップの分析結果から、職リハ領域における支援目標と、職リハ領域以外の領域（主に医療領域）における支援目標の捉え方については、視点が異なっており、前者は、「社会経験の不足と自我の未熟性」、「障害自覚の困難性」が、また後者は、「症状理解の困難性」、「自尊心の低下」が取り上げられていることがわかった。

しかしながら、いずれの文献においても、介入が求められる課題を病的症状と密接に関連させて記述している点で共通している。

いうまでもなく、職リハ支援者がある程度の医療的な視点を持って介入することは可能であるが、あくまでも職リハ支援に求められる見識の一部であって、専門領域ではない。そのため、職リハにおける視点を有する支援者と医療的な視点を有する支援の協働こそが、自己理解支援の前提条件であるといつてよい。そのため、両機関の連携を常態的に意識することが重要であると考えられる。

（2）自己理解支援の目標

各文献において記述されていた自己理解支援に繋がると考えられる具体的な介入行動は、以下のようなものがあげられる。

「社会経験の不足と自我の未熟性」については、職場と医療の間に位置する中間的就労場面や、職場実習等の場面設定法を積極的に活用した介入行動がなされていた。

「認知面の課題」については、病的症状についての知識を深め、心の健康状態を対象者自身が継続的に振り返るための助言や、服薬管理行動の改善・向上のための心理教育、作業評価結果等の客観的な指標との照合に基づく相談等が介入行動となっている。

「自尊心の低下」については、作業課題の遂行過程で成功経験を蓄積できるような条件を準備し、ポジティブフィードバックを実践して自己効力感を高めるための介入行動がなされていた。

以上を踏まえて、本調査で明らかとなった自己理解支援の特徴としては、残遺症状及び病的症状の後遺障害によって生じた課題に対し、精神医療的な介入に加えて、模擬的な職業的環境や支援ツールを用いた介入行動がなされていることが明らかとなった。例えば、地域障害者職業センターにおいては、模擬的就労場面としての職業準備支援や職場実習制度としての職務試行法等、模擬的及び実習的な支援がなされている。このような模擬的就労環境の設定が、自己理解支援を効果的に展開していくための介入行動の基盤になると考えられる。そして、精神科医療機関の治療的な介入行動という強みの側面と、職リハ機関の職業的な介入行動という強みの側面が相乗的に機能すれば、両機関の連携に基づく効果的な自己理解支援が実現できると考える。

(3) まとめ

精神障害者に対する自己理解支援のための介入行動を把握することを目的とした文献レビューを行い、具体的な支援目標と介入行動の内容について、一定の整理ができた。

この結果を踏まえ、職リハ支援者にとって、指針となる介入行動の実際や具体的な展開方法を明らかにしていくことが必要と考えられた。

第4章

障害者職業カウンセラーの 自己理解支援における支援行動

第4章 障害者職業カウンセラーの自己理解支援における支援行動

1 目的

精神障害者に対する自己理解支援に関する国内文献レビューの結果から、「社会経験の不足と自我の未熟性」、「認知面の課題」、「自尊心の低下」の三つが、自己理解支援における介入行動の対象となる課題であることがわかった。併せて、これらの課題は病識の希薄性や社会性の低下、非現実的な自己イメージと関連しており、精神科医療機関との連携に基づいて、支援を展開することが重要であることも確認できた。

文献調査のこうした結果を踏まえつつ、介入行動の展開が必要となるこれらの課題に対し、職リハの実践現場における実際の自己理解支援が、どのように実施されているか把握する必要がある。

そこで、職リハ支援者が実際に行っている自己理解支援の介入行動について詳細を把握し、自己理解支援における暗黙知を言語化して整理することとする。これによって、職リハ支援者が行う自己理解支援の具体的内容を検討する際の指針を提供できると考える。

本章においては、職リハ支援者が取り組んでいる実際の自己理解支援に焦点を当て、探索的に介入行動の内実を整理・分析することとする。

2 方法

(1) 研究協力者

職リハ領域における代表的な支援専門職である障害者職業カウンセラー（経験年数7～15年程度）を研究協力者とし、障害者職業カウンセラーが行う、精神障害者に対する自己理解支援の具体的な介入行動について現状を把握することとした。

研究協力者は、精神障害者の就労支援に関する問題意識を有する地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーから希望を募り、7名から協力を得た。研究協力者の属性は、表4-1のとおりである。

表4-1 研究協力者の属性

属性	
職種	
障害者職業カウンセラー	7人
性別	
男性	6人
女性	1人
勤務年数	
勤務年数の平均	8.86年
最も多かった勤務年数	7年
勤務年数の幅	7～12年

(2) データ収集の方法

本研究では、精神障害者に対する自己理解支援における具体的な介入行動について、「フォーカスグループ・インタビュー（以下、「グループインタビュー」とする）」（ヴォーンら、1999）を用いて把握することとした。

グループインタビューとは、質的研究におけるインタビュー方法の一手法として位置付けられる。これは、特定のトピックに焦点を当てたグループ（通常6名～10名程度が望ましいとされる）に対するインタビューであり、ファシリテーターによって調整されたグループの中で生じた相互作用によって、質的データを生成するための手法である。

郷原（2002）によると、この手法は主にマーケティング分野で用いられることが多く、①経済的コストの抑制、②属性の異なる人々から取得したデータ比較の簡便性及び容易性、③パイロットスタディとして知見を得る上での有効性等から、近年、医療保健分野における実態把握の手法としても頻繁に活用されているようである。

グループインタビューを用いた理由として、本調査研究で明らかにしようとする自己理解支援は、概念として曖昧であるため、職リハ領域における精神障害者に対する自己理解支援の実態を探索的に把握することが必要となることや、グループ討議を通じ、同じ立場にある職リハ支援者の相互の意志交換の過程で、集団力動的に支援の中核部分に触れる意見を抽出できると考えたからである。

(3) データ収集手続き

(ア) インタビュー項目

グループインタビューの実施に際し、事前に用意したインタビューガイドは、以下のとおりである。

- ①精神障害者の就労支援で難しさを感じることはどんなことですか？
- ②自己理解を支援するためどのような介入をしていますか？
- ③自己理解を支援する上で工夫していることはありますか？
- ④自己理解を支援する過程で、どのような点で難しさを感じますか？

なお、本インタビューで想定する精神障害者については、これまでの文献レビューと同様に、具体的な診断名等を特定していない。診断名の違いによって、支援の方針に違いが生じることは想定されるものの、本研究においては、職リハにおける自己理解支援に焦点を当てていることから、雇用上の支援対象となる精神障害者全体を想定した。ただし、てんかんを有する者については、文献レビュー上では接点が得られなかったため、分析対象には含まない。

(イ) 実施日時等

2015年8月上旬(1日) 13時30分～15時30分、

約120分のグループインタビューを、障害者職業総合センター内の会議室において実施した。

インタビューの進行を本研究の研究者1名が担い、研究者2名でグループのファシリテイトを行った。ファシリテイトに際しては、グループでの討議が進行しやすいような雰囲気作りに留意した。

また、研究協力者の個人情報の保護及び研究における倫理上の配慮について説明を行った上で、研究協力者による発言が、それぞれの施設における日常業務等に影響が出ることがないように結果のとりまとめとなることを伝達した。

(ウ) その他

グループインタビューの様子は、研究協力者の同意の下、2機のデジタルICレコーダーを用いて録音を行った。

(4) データ分析の方法

(ア) 逐語化

録音されたデータは、テキストに逐語化した。逐語化の結果、計、A4、57ページ分(約53,000文字)のローデータが得られた。ローデータについては分析における解釈がし易くなるよう、文脈等に注意しながら文字や言葉の補足を行った。

(イ) 質的分析

逐語化と補足が行われた分析データは、「KJ法」(川喜田, 1967・1970)に基づき、分析を行った。

グループインタビューの分析手法については、定められた適用規定がある訳ではない。質的分析データをあらかじめ想定したキーワードに分類し、出現頻度とともに分析する「内容分析」や、用いられた単語の出現数を統計的に分析する「テキストマイニング」等、分析目的との適合性に応じた手法の選択が可能である。

本調査研究においては、自己理解支援の全体像を探索的に明らかにすることを研究の目的としていることから、研究協力者が語り合う過程で紡ぎだされた質的データの意味を把握し、取りまとめることで全体像を俯瞰的に示すことを可能とする「KJ法」を選択した。

具体的な手続きとしては、KJ法の手続きに則り、以下の手順で行った。

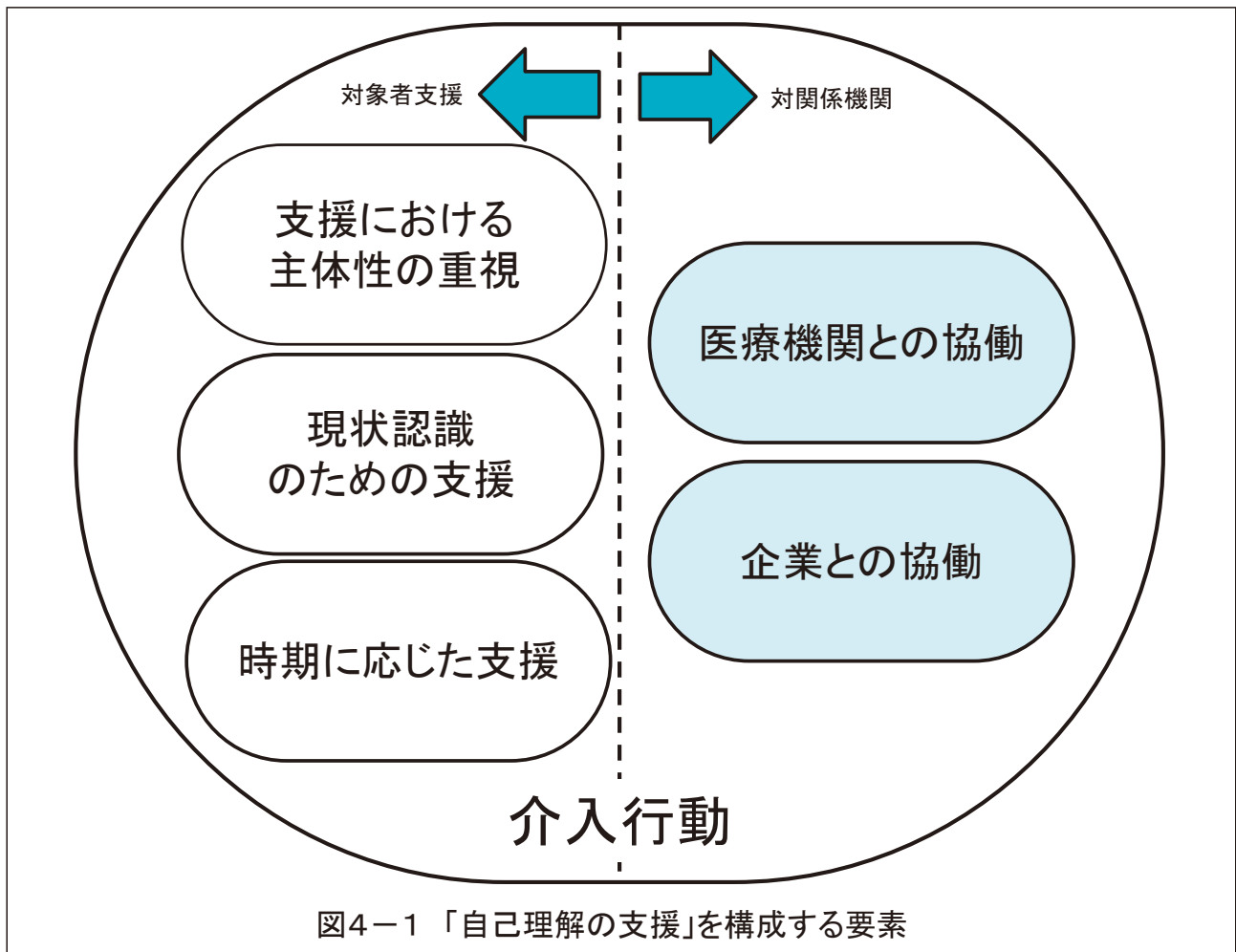
- ①データを文脈毎に切り分ける。
- ②切り分けたデータを個別に転記する。
- ③就労支援の実践経験を持つ研究者により意味の類似性から分類する。
- ④分類の意味から分類名をつける。
- ⑤3～4のカテゴリーに収斂するまで分類を繰り返す。
- ⑥意味の関係性から概念図を作成する。
- ⑦概念図からストーリーラインを作る。

3 結果

分析の結果、職リハ領域における、精神障害者に対する自己理解支援は、図4-1のような構成要素の全

体図として抽出・整理することができた。

対象者支援の側面としては、「支援における主体性の重視」、「現状認識のための支援」、「発達段階に応じた支援」に、また、対関係機関の側面としては、「医療機関との協働」、「企業との協働」の各構成要素に分類した。



以下、インタビューによって得られたエピソードを再構成し、具体的な介入行動について構成要素ごとに例示する。

(1) 「支援における主体性の重視」

「支援における主体性の重視」に関する具体的な介入行動を、図4-2に示す。

具体的な介入エピソードとして、(ア) インフォームド・コンセントの実施と、(イ) 自発的活動の引き出しをあげることができる。



図4-2 要素「支援における主体性の重視」

(ア) インフォームド・コンセントの実施

エピソード1-1のように、対象者に対してツール活用の効用について説明を行い、ツール活用に関する対象者の同意を得る手続きをとoshi、自己理解の深化を図る試みがなされている。

〈エピソード1-1〉

ツールの活用を薦めるときには、そのツールを使うことによる有効性について、カウンセラーが、いかにうまく説明できるかが、自己理解を図っていく上で重要だと思っています。対象者がツール活用のメリットを感じないような、浅い説明の仕方ですと響きません。

自己理解という言葉は、使い易い言葉ですけれども、こういう目的で、こういった効果が期待できるということへのインフォームド・コンセントに基づかないと、自己理解は促せないように思います。

(イ) 自発的活動の引き出し

エピソード1-2及び1-3のように、支援計画を立案する過程で、対象者自らがニーズや希望を整理することをとおし、自己理解が促されている事例がみられる。

〈エピソード1-2〉

やはり、対象者の方が主体的に取り組むことが非常に重要だと考えています。具体的な取り組みとしては、支援計画を立てる時に、対象者ご自身に立案して頂くということをやっています。もちろん、真っ白なところから書いて下さいというのではなく、「こういった支援ができますよ」とか、「こういった考え方の整理ができますね」ということを提示した上で、対象者ご自身が何に取り組みたいと思っているのかといったことを具体化していく作業が、自己理解の促しには効果的だと思います。これは、実際にリワーク支援開始前に行っている支援です。

〈エピソード1-3〉

実際に支援した対象者の方で、ダブルワークしたいとの希望を申し出てこられた方なのですが、「どのような生活を送っておられますか」とお聞きしたところ「朝、定時に起きることができません」ということでした。そこで、ダブルワークを実現したいという希望は希望としてお聞きし否定することなく、ダブルワークを実現するために、どういう生活パターンが理想的なのか書いていただき、その横に、これと対比させて、現在のご自身の生活パターンを書き出してもらい、「この違いをどのように埋めていきましょうか」とか、「いつまでに改善できそうですか」というやりとりをしたことがあります。顛末としては、「また、考えます」ということで帰られました。希望に対して支援者の価値判断は挟まず、希望を確認した上で現実を捉え、生活の仕方を考えて頂ければいいのかなと思います。自己理解の端緒を作れたケースであると言えます。

また、エピソード1-4のように、対象者と支援者が活動方針を協働して検討し、課題改善に向けた取り組み過程で自発性を引き出しながら、自己理解の促しに繋げていこうとする事例もある。

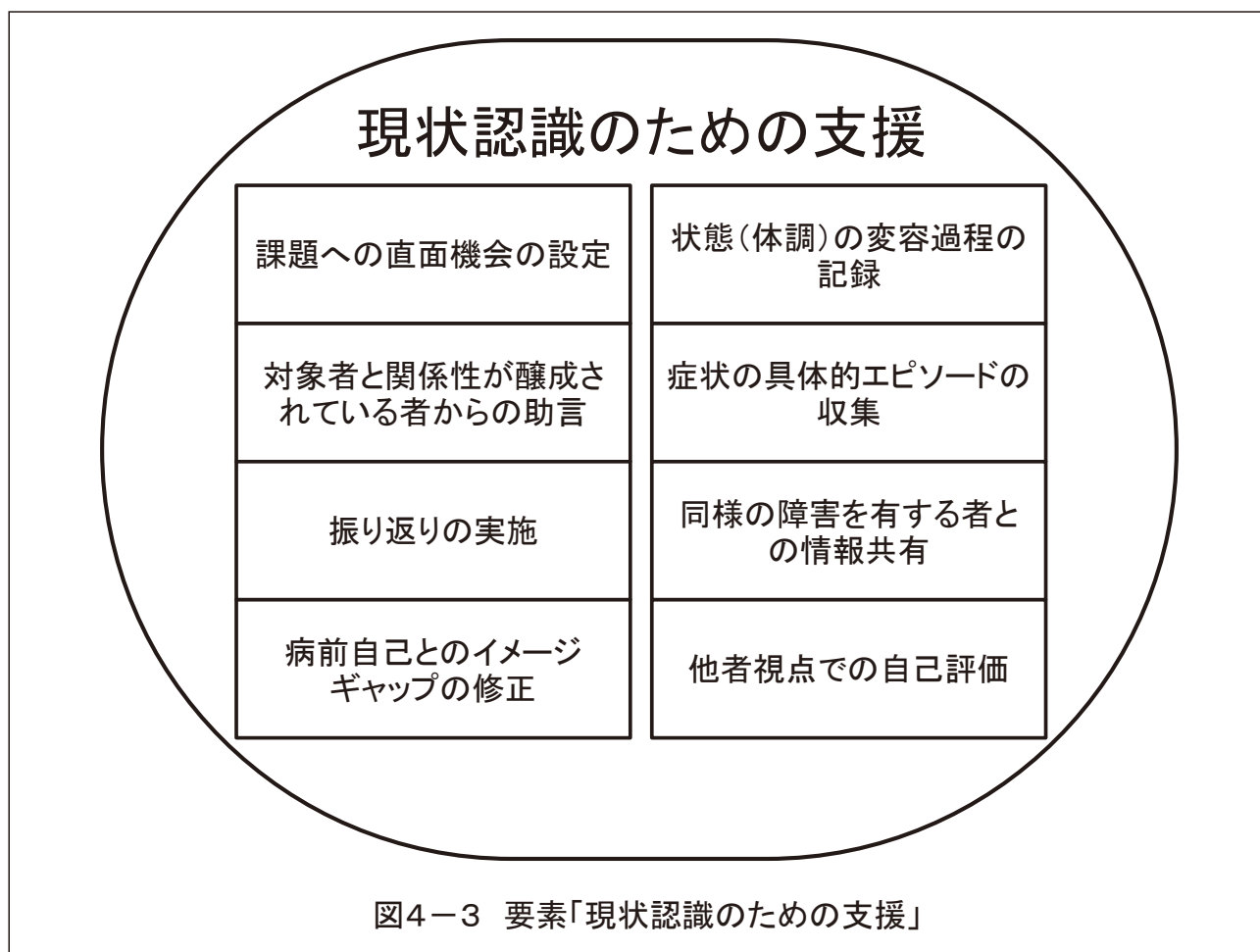
〈エピソード1-4〉

自分（支援者）よりも年上の方で人生経験を積んでいらっしゃる対象者の方が、かなりおられます。このような対象者の方に対して指導することの難しさがあります。私の助言が響かないのです。そのような場合には、「主治医の先生が、「あなたは、働ける状態ではない」といっているけれども、ドクターのそういった見立てを、どう変えていくか、作戦を立ててみませんか？」と持ちかけて、「実績作りをやってみましょう。ドクターはエビデンスが好きですからね」、と伝え、「先週は寝る時間の自己調整ができていますよ、今週もできましたね。このデータを主治医の先生に見てもらい、働く時間をちょっと延ばしていいか、主治医の先生から許可をもらいにいくというのは、いかがでしょうか」と言ってアプローチをしている対象者の方がいます。

(2) 「現状認識のための支援」

「現状認識のための支援」に関する具体的な介入行動を、図4-3に示す。

具体的な介入エピソードとして、(ア) 課題への直面機会の設定、(イ) 対象者と関係性が醸成されている者からの助言、(ウ) 振り返りの実施、(エ) 病前自己とのイメージギャップの修正、(オ) 状態(体調)の変容過程の記録、(カ) 症状の具体的エピソードの収集、(キ) 同様の障害を有する者との情報共有、(ク) 他者視点での自己評価をあげることができる。



(ア) 課題への直面機会の設定

エピソード2-1のように、個々の対象者の状態に応じた課題への直面化によって自己理解促進の試みがなされているが、直面機会の時期や方法の決定については、高度で専門的な判断が求められるようである。

〈エピソード2-1〉

支援者との認識ギャップを感じる場合があります。双極性障害の方で、軽躁時の状態が基準となって、ご自身の希望を言われる方が多いという印象を受けます。職リハの対象者の方達は、どこかのタイミングで直面化する機会を設定する必要があります。しかし直面化のタイミングの見極めがすごく難しいと感じます。そして、これを私たちが単独でやるべきことなのか思案した上で、医療機関の方に、どのタイミングで直面化の提案をすればよいのか等、迷うこともあります。

(イ) 対象者と関係性が醸成されている者からの助言

エピソード2-2のように、地域障害者職業センターの支援スタッフのみならず、他の関係機関の支援者や主治医、企業担当者等、対象者と関係性が醸成されている者から得られる助言によって、自己理解が促されやすいようである。

〈エピソード2-2〉

基本的には、この人が言っていることは正しいと、対象者が思っている人から助言してもらうことが、いいと思います。それが、支援者である自分であれば一番良いわけで、そうなれるよう関係作りに注力しています。そこは、具体的な介入の方法論というよりも、全人格的な対応をするしかないところだと思います。しかし、こうした対応をもってしても、支援者以外に信頼を寄せる人がいるのであれば、その人の助言が、一番効果的です。それが企業の担当者であることもあれば、主治医の先生であることもあります。また、ジョブコーチ支援ですと、担当カウンセラーやジョブコーチが、その役割を担いたいところですが、その関係が上手く醸成できないと、特に在職中の対象者の方の支援は、なかなか簡単にはいきません。

(ウ) 振り返りの実施

エピソード2-3、2-4のように、対象者が有する課題を自らが冷静に振り返り、当面の達成目標の到達度について、定期的に自己点検する取り組みが重視されている。

〈エピソード2-3〉

1週間に1回ぐらいの頻度で振り返りを行っています。気分や体調を把握することになるのですが、ただ漫然と振り返るのではなくて、その週毎のテーマを決めて取り組むことにしています。そして、目標を支援者と共有し、目標を到達できたかどうかという観点で振り返りをしていきます。できるだけ、小まめに目標設定していくことが重要になってくると考えます。

〈エピソード2-4〉

体調を対象者ご自身で把握できるようにするためには、「見える化」するということが大切です。体調チェック表を活用し、その日の体調、気分、行動を把握して、記録が1ヶ月間、積み重なった時に、気分の波がどうなっているのかということ、後から冷静に振り返ることができます。

(エ) 病前自己とのイメージギャップの修正

エピソード2-5のように、病前の作業遂行力に関する自己像と現状の作業遂行力に関するイメージギャップを修正するための支援が行われているが、試行錯誤の過程にあるようである。

〈エピソード2-5〉

例えば、うつ病の方ですと、病前にバリバリやってこられた方が、病後にパフォーマンスが明らかに低下していることを自己理解できる方は少なくないのですが、病前のパフォーマンスが標準的な方の場合、パフォーマンスの低下に気付かないことがあるように思います。求人票も営業職を選択してきて、この求人で大丈夫かなと心配になることが多いのです。病前、病後のパフォーマンスギャップに対する自己理解を進める作業に苦慮しています。

一方、エピソード2-6のように、病後における現実的自己を受け入れられる対象者もいる。

〈エピソード2-6〉

うつ病にも波があります。おそらく回復過程における波だと思うのですが、例えば、頭痛がしたというだけで、自分は駄目だと思ってしまい、調子を崩す方もいます。逆に、何らかの症状はあるものの、体調が悪いなりの過ごし方ができている方は、そもそも、そういう病気なのだという理解の下で体調のセルフモニタリングができる方もいます。波の一環という理解の下で、過ぎて頂ける方なのです。

(オ) 状態（体調）の変容過程の記録

エピソード2-7、2-8のように、自らの状態や体調の変容過程に関する記録を丹念に残すことで自己理解を促し、体調等のセルフマネジメントに繋げている事例がある。

〈エピソード2-7〉

活動記録表をつけることが面倒とおっしゃる対象者の方が多いです。そこで、できるだけ書く項目を少なくしています。大体、一月単位の体裁にして、特に、睡眠状況を安定させるために活用します。例えば、マーカーを用意し、「就寝時刻をマーカーで塗りつぶして下さい」とか、「気分と体調に関して該当する箇所に○をして下さい」など、これだけでいいから、まず、やってみて下さいとお願いしています。取り組み当初は、効果の実感はないと思いますが、シートに記録が残ることによって、ちょっとした達成感が得られるのと、実際に睡眠が安定してくることがわかると、活動記録を付けることの意味が理解されてきます。マーカーの軌跡は一目瞭然です。最初から必要性を感じる方はいらっしゃらないように思います。最初は、だまされたと思ってやってみて下さいと伝えます。「面倒くさくはないですよ」とか、「これだけだから」、「5秒で済むから」等と言いながら使っていただき、望ましい変化があることをフィードバックします。そして、これまでの取り組みを承認すると、「活動記録表、来月も下さい」とか、支援プログラム終了後も、「欲しいです」と言って下さる方もいらっしゃいます。

〈エピソード2-8〉

体調管理ツールの活用は、支援者自身にとっても実際の支援効果を確認できる媒体です。活動方針は、その時々によって一刻一刻変わっていくので、文字に残しておけば、その時どういう状態であったのか、客観的な事実として捉えることができます。そういった意味では、自己理解支援に有効な手法だと考えます。

(カ) 症状の具体的エピソードの収集

エピソード2-9及び2-10のように、対象者が遭遇してきたこれまでの体調変化等に関する具体的なエピソードを支援者が捉え、エピソードと実際の体調変化を関連付けすることによって自己理解を促し、残遺症状のセルフマネジメントに繋げている。

〈エピソード2-9〉

双極性障害のある方については、過去のエピソードの確認がとても大事になってくると思います。その部分は、医療機関の支援者が知っている場合があるので、病院同行の際に、過去のエピソードの確認と併せて、軽躁状態の時に、職リハの支援者が気をつけなければならないことについて助言をもらっています。例えば「怒り易くなってしまう時とか、家族と喧嘩が起き易くなってしまう時、車の運転が荒々しくなった時は要注意です」等の情報は大変に有用で、これが自己理解支援に繋がっていくように思います。「ドクターが言っておられる状態になったときは教えて下さいね」とか、「状態をご自身で確認する際のポイントとして記憶しておきましょうね」ということにしておくと、対象者ご自身も安心するようです。「職業準備支援の修了が近いのでハイペースで仕上げ、クローズで就職しなければ」と焦燥感が見られる方に対しては、「焦っていませんか？」と助言できるわけです。

〈エピソード2-10〉

MSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）は評価の段階で活用しています。また、振り返りの時は活動記録表を使っています。日々の気分と体調、実際の行動経過を毎週記録していただいています。また、シートの中に目標を書き込んだり、気分が落ちたこと、気になったこと、嬉しかったこと等の具体的なエピソードから、変化を探れるようにしています。これを積み重ねていくと、振り返りを行った時、「あの時、こういうエピソードがあって、そういうときは気分が下がりやすいのだ」とか、「早めに就寝し、お薬を飲むと、気持ちが楽になった」という過去情報によって、今後の行動の判断基準として役に立つと考えます。

(キ) 同様の障害を有する者との情報共有

エピソード2-11及び2-12のように、グループのメンバーとともに自らの課題を振り返ることが、自己理解の促進に効果的なようである。

〈エピソード2-11〉

グループ間で派生する効力もあります。リワーク支援の個別支援で、「朝起きられない」とか、「午前中、体調が優れない」という相談に対し、カウンセラーやアシスタントが対応しますが、対象者ご自身には、助言がなかなか入らないことがあります。ところが、グループミーティングやアサーショントレーニングの過程で、同じような悩みを持った対象者の方から、「僕はこうしていますよ」という情報が提供されると、「自分もウォーキングしてみようか」とか、「寝る前はテレビ見ないようにしておこうか」とか、好ましい循環に入ることがあります。それが、自己理解の深化に繋がることにもなります。同じ対象者の方々から、お力をお借りしながら、やっていくということも一つの方策だと思えます。

〈エピソード2-12〉

ツール活用のメリットが分かりづらいということに関してですが、支援者との相談過程では、ツール活用の効用に関する助言が入らなくても、グループワークにおいて、支援ツールを使って自己管理することの効用が対象者間で確認されることがあります。体調の自己管理が何故必要なのか、そのためにはどういうツールを使うと効果的なのかということ、対象者間でグループ討論してもらったのです。いわゆる、問題解決技法に位置づけられますが、どういう問題があって、それに対してどういうことをしているのか、他の対象者の方から挙げてもらうことで、個別相談よりも円滑にツールの効用に関する情報が入っていった印象があります。ピアの影響は、すごく大きいように思います。今度、実施してみたいと思う方策としては、復職が上手くいっている方の体験談を、準備支援の講師として招き、講義してもらおうかと考えています。対象者の方にとっては役に立つ情報となるのではないかと思います。

(ク) 他者視点での自己評価

エピソード2-13及び2-14のように、自身の障害特性等を他者に効率よく伝えるための「ナビゲーションブック」(障害者職業総合センター職業センター, 2009)を活用し、「自分が会社の人だったら」という他者視点を取り入れながらセルフアピールする試みをおし、自己理解を促している。

〈エピソード2-13〉

ナビゲーションブックも活用できます。会社の方に分かりやすく自分を伝えていこうという取り組みになります。自分のことを、どう分かって欲しいのかということ、どんどん出してもらうことが大切だと思えます。自分には何ができそうかとか、こういう希望を分かって欲しいということをまとめながら、「でも、これは一般企業だと、そこまで受け入れてもらうのは難しいから、自分でできることは何なのか、もう少し、考えてみませんか」という話題に転換できます。結構、対象者ご自身から苦手なことが出されてくるような気がします。自分自身を会社に伝える練習をする。つまり、ナビゲーションブックを作る過程で、自己理解を促していけるという実感があります。

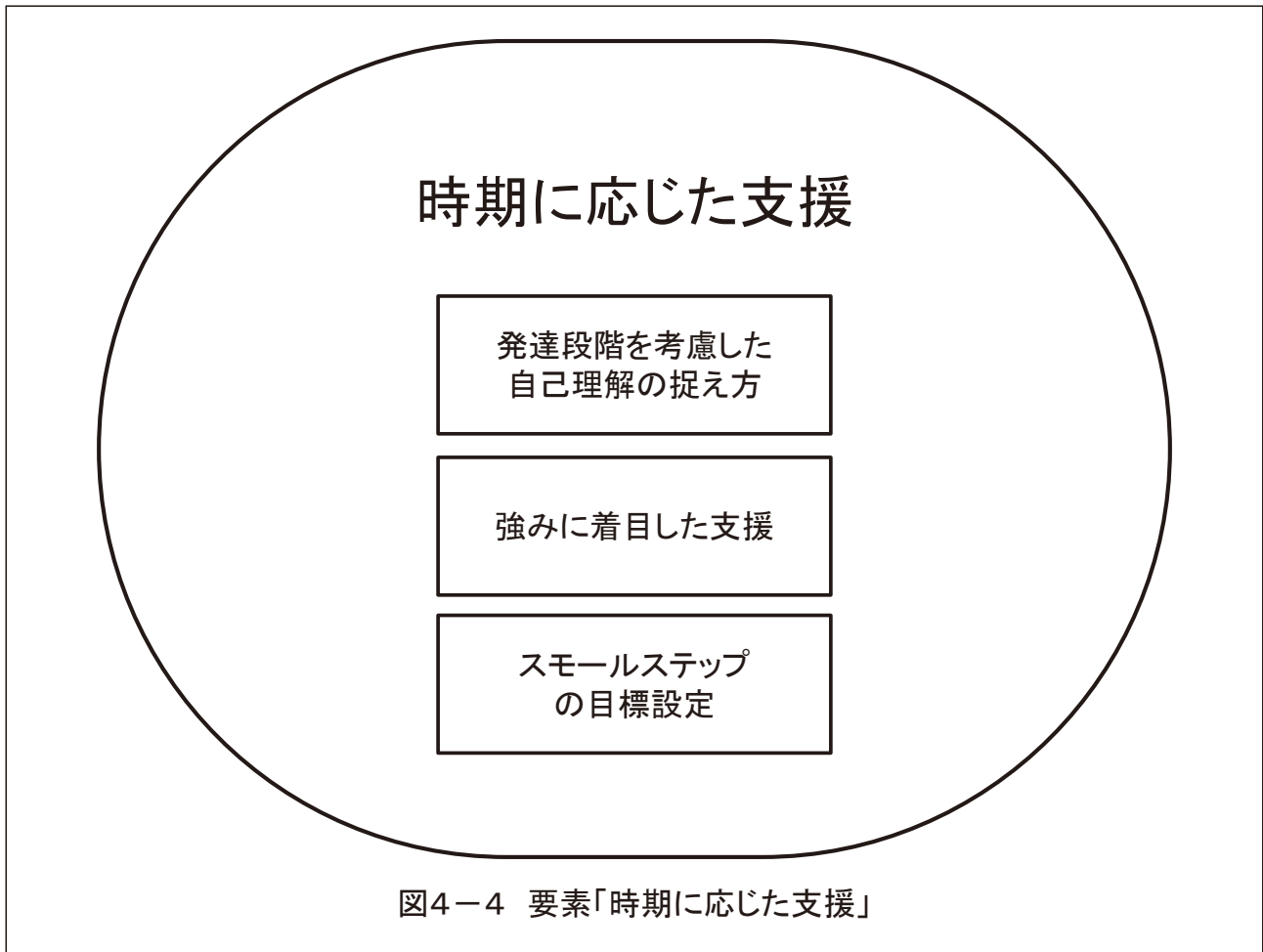
〈エピソード2-14〉

対象者の方々は、会社の立場で物事を考えたことがなかったという人が、意外に多いように思います。ナビゲーションブックの作成や、問題解決のためのシートの記入を通じ、「そういえば、会社の人立場にたって考えたことがなかった」という、気づきにも繋がっていると思えます。

(3) 「時期に応じた支援」

「時期に応じた支援」に関する具体的な介入行動を、図4-4に示す。

具体的な介入エピソードとして、(ア) 発達段階を考慮した自己理解の捉え方、(イ) 強みに着目した支援、(ウ) スモールステップの目標設定をあげることができる。



(ア) 発達段階を考慮した自己理解の捉え方

エピソード3-1のように、自己理解支援の方針は、職業的発達の段階を十分に考慮する必要があるとの指摘がなされている。

〈エピソード3-1〉

いつの時点での自己理解なのかという問題があると思います。就職する前の段階にしておくべき自己理解の内容と、就職する段階の自己理解の内容、働いてから後の自己理解というように考えてみると、自己理解はダイナミックなのだと感じます。現在の自分に置き換えてみても、カウンセラー試験を受ける前の学生時代の自己理解の内容は、友人や家族からとされている内容とほぼ近いものであり、就職活動の段階では、進路担当の先生から言われている内容に近いように思います。就職後には上司から言われていることや、実際の業務を通じ、自分が思ったよりも事務処理が遅いとか、相談が長引くとか、これまでは想定していなかった自分が、職業生活の中で見えてきます。ですから、自己理解を固定的に考えるよりも、流動的なものとして、或いは発達段階に応じた自己理解が、たぶんあるのだと思います。こうした、流動的な自己理解を強化するためには、医療関係者や企業担当者から助言してもらった方がよいと感じることがあります。

(イ) 強みに着目した支援

エピソード3-2のように、対象者が有する強みの部分を捉え、これを強化する視点で支援すると自己理解が促進され易いとしている。

〈エピソード3-2〉

失敗体験から学ぶこともあろうかと思えます。つまり、マイナスの体験の中から、プラスの要素を見つけ出すという考え方です。失敗体験が多くなると、「もう嫌だ」とか、「もういい」とか投げ出したくなるかもしれませんが、失敗体験のように見えて、実はそれが成功体験の種であったというケースを経験しています。例えば、週5日働くことを目標にしているのだけれども、実際には週3日しか出勤できなかった場合、「週5日、来られなかった」と弱みを強調して評価するのか、それとも「週3日は来ている」と強みを強調して評価するかによって、活動の能動性が、ずいぶんと異なってくるように感じます。また、「プロ野球選手になりたい」という希望がある方に対して、「キャッチボールもできないではないか」、という弱みの視点で相談を進めるのではなく、「キャッチボールを上手にできるようになるところからはじめましょうか。そのためには体力作りが必要ですね。次は、バント練習やノックでバットやグローブ等の、道具の使い方を学ぶことも必要ですね」というところから話し合っていくと、徐々に自己理解が進んでいくように感じます。弱みの部分にのみ焦点を当てて評価し、対象者にフィードバックするのではなくて、強みを評価してフィードバックする視点が大事だと思えます。

(ウ) スモールステップの目標設定

エピソード3-3及び3-4のように、目標設定を行う際には、シンプルで分かり易く、達成可能と思われる具体的な目標を対象者と共に検討することが自己理解の促進に役立つようである。

〈エピソード3-3〉

長期的な目標というのは大きすぎて、対象者の方にとっては無理ですという感じになり易いように思います。例えば、「10分でも、15分でも早く寝ましょう」とか。「なぜ薬を飲み忘れてしまうのか、思い当たる理由をあげてみましょうか」というように、目の前の小さな目標から取り組んで頂くようにしています。ただ、目の前の小さな目標が達成できず失敗体験が繰り返されると、「駄目だ。もう、やりたくない」という方もかなりいらっしゃいますので、目標をどのように細分化して設定するかということの難しさを感じることがあります。

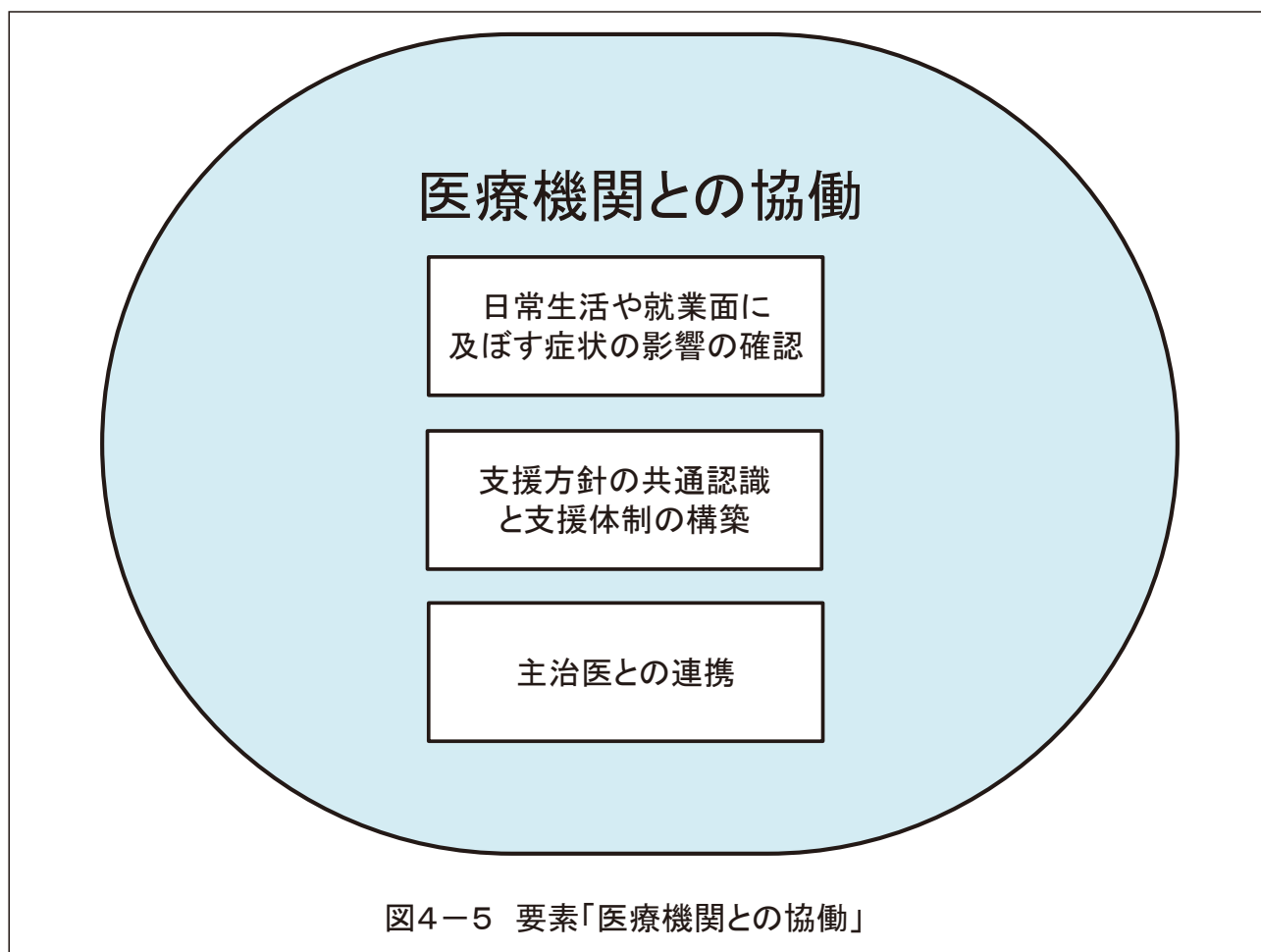
〈エピソード3-4〉

支援が始まっていけば、長期の大きい目標は支援計画の中に盛り込まれます。まず大枠があって、その中で、今週はここまでを目標にしましょうとか、次の週はこのテーマでやってみましょうという、シンプルな目標設定をするようにしています。長期目標は、生活のリズムを整えるといったところにターゲットを絞るようにしています。

(4) 「医療機関との協働」

「医療機関との協働」に関する具体的な介入行動を、図4-5に示す。

具体的な介入エピソードとして、(ア) 日常生活や就業面に及ぼす症状の影響の確認、(イ) 支援方針の共通認識と支援体制の構築、(ウ) 主治医との連携をあげることができる。



(ア) 日常生活や就業面に及ぼす症状の影響の確認

エピソード4-1のように、残遺症状等の日常生活や就業面への影響を把握し、また、医療的ケアの必要性や対象者の疾病に対する自己理解の程度が把握されている。

〈エピソード4-1〉

基本的には、日常生活や仕事に支障がある状態なのかどうか把握します。支障があれば、医療機関と相談するよう助言しますし、そうでなければ、ちょっと様子をみましょうかということになると思います。例えば幻聴に関していえば、単なる音や音楽のような、言葉になっていない幻聴であればやり過ごせる人もいますし、言葉で聞こえてきたとしても、それに左右されずに幻聴だと分かって過ごせる人もいます。それはそれで、幻聴とつきあっていけばいいのですが、幻聴に行動が影響されるということになると、医療機関の判断やケアが必要になってくると思います。

それが病的症状に対する自己理解ということだと思います。自己理解ができているかどうかは、支援者の経験と勤みたい部分が大きいようにも思いますが、疲れている時の怒りやすさとか、幻聴があらわれる前兆があるのかとか、そのときの具体的な対処方法とか、どれくらいで幻聴がおさまるのかとか、そのあたりを聞き取って、自己理解の程度を確認しています。

(イ) 支援方針の共通認識と支援体制の構築

エピソード4-2及び4-3のように、しばしば、精神科医療機関の担当者と支援方針の打合せが行われており、支援体制の構築が図られている。しかしながら、医療機関と就労支援機関の間には支援方針に対する温度差が生じることもあるため、対象者の自己理解支援に向けた両機関間の共通認識の形成に注力する必要があるとの所見となっている。

〈エピソード4-2〉

今まで関わってきたケースでは、医療分野の支援者と上手く連携がとれなかったように思います。病院のほうではどのような判断をしていますかとお聞きすると、本人の立場を尊重する医療機関のスタッフは、「やれること、興味のあることを選んでもらって、働く時には、いきなり頑張りすぎないように」という程度のレスポンスになります。就労時間を調整する必要があるというアドバイスをいただけたこともあるのですが、実際、どのような仕事を選んでいくかというところについては、地域障害者職業センターが助言することになるのではないかと思います。

〈エピソード4-3〉

顛末としては「就労継続支援A型事業所」を利用することになったケースなのですが、地域障害者職業センターの見解と医療機関の見解を足並みそろえることが難しいと思います。主治医の先生にも地域障害者職業センターと同様のこと言ってもらって視点が大事かと思うのですが、地域障害者職業センターの所見と、主治医の先生の見立てが合わないと、主治医の先生の見立てが優先され、結局、ご本人と進めてきた、それまでの話が元に戻ってしまったことがあります。地域障害者職業センターと医療機関との間にある考え方のギャップを埋めるためのすり合わせが、非常に難しいと感じます。

(ウ) 主治医との連携

エピソード4-4及び4-5のように、主治医との連携に関する具体的なアプローチの方策が提示されている。対象者の職リハ活動の状況について、具体的なエピソードを交えて主治医に伝えていくことで、主治医が職リハのフィールドに参加するきっかけを作っている。

〈エピソード4-4〉

主治医の先生に、留意すべき点は何かと助言を請うても、「特にないですよ」って言われることが多いように思います。そういう時は、先ず支援を展開してみて、対象者に揺れ動きが出た時には、「こういう活動に取り組んでいるのだけれども、今、このような状態になっているので、先生の所見をうかがいたいのですが」という感じでアプローチします。とりあえず支援をやってみてからということになるのでしょうか。

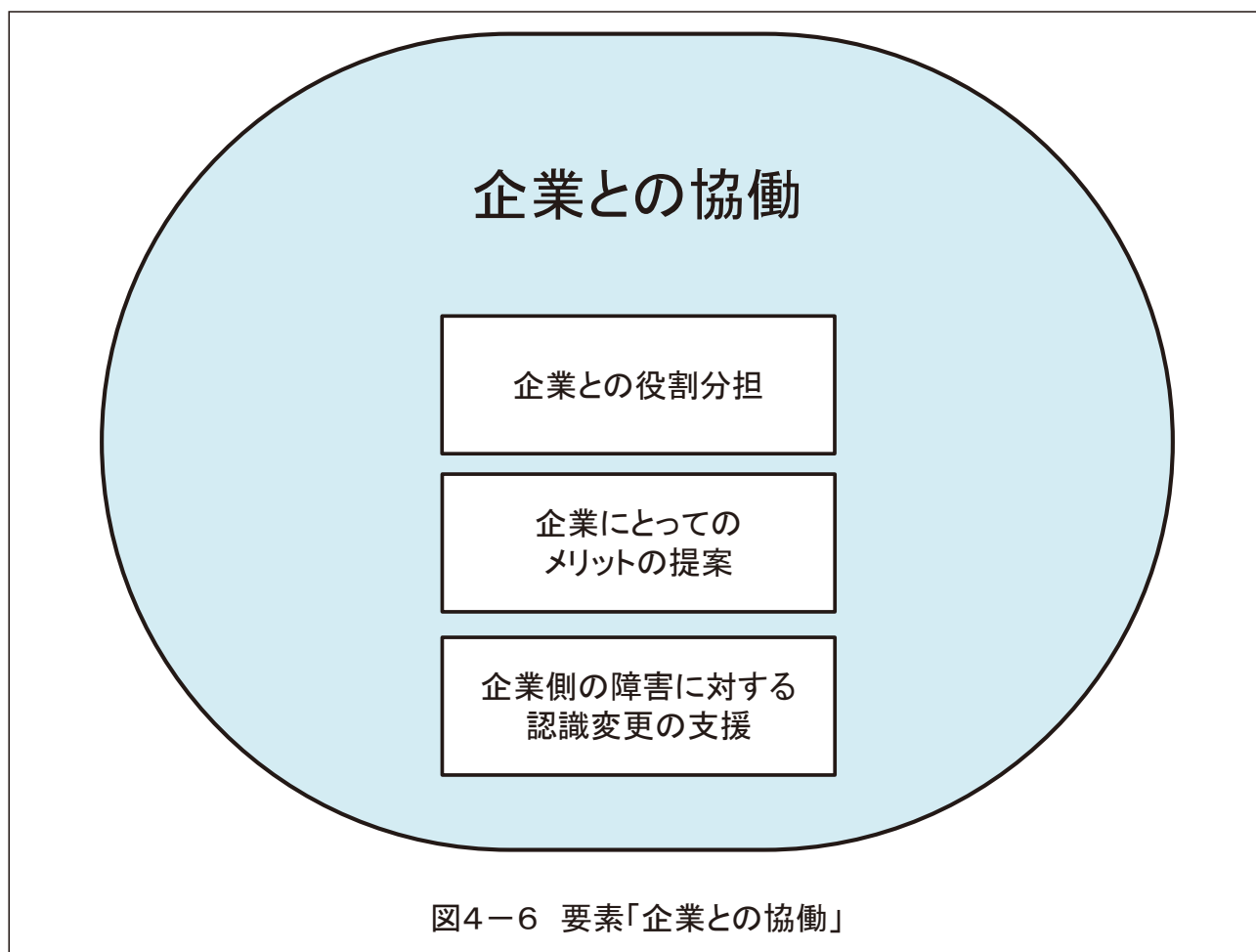
〈エピソード4-5〉

主治医の先生は、「就労現場を見ていないので、分らないです」とおっしゃることが多いです。そのような時は、職場でのエピソードやジョブコーチ支援、職業準備支援の経過について、病院同行した際にお伝えをすると、主治医の先生の姿勢が変わってきます。「先生どうでしょうか？やはり、職リハの立場からすると、難しいのではないかと思います」とか、「なんとかいけるのではないですか」等と言えるようになると、職リハ支援者として頼もしい感じがします。ただ、あまり言い過ぎてしまうと、主治医の先生も、医学的部分で色々とお考えもあるのではないかと思いますので、この点は留意が必要です。そこの駆け引きがすごく難しいなと思います。

(5) 「企業との協働」

「企業との協働」に関する具体的な介入行動を、図4-6に示す。

具体的な介入エピソードとして、(ア) 企業との役割分担、(イ) 企業にとってのメリットの提案、(ウ) 企業側の障害に対する認識変更の支援をあげることができる。



(ア) 企業との役割分担

エピソード5-1のように、課題への直面化については職リハ支援者が担い、それをフォローする役割を企業担当者が担う等の役割分担が、対象者の自己理解を効率的に促進する一手法であるとしている。

〈エピソード5-1〉

企業と本人との関係が上手くいってれば、企業担当者に対して支援者から課題を伝え、今後、取り組んでいく内容についても前面に出しながら、役割を分担できます。行動が望ましく変化していった部分に対して評価してもらい、成長を促していただくことを企業の方でやっていただき、厳しめに接していく部分については支援者が担うということも、場合によっては必要なのではないかと感じます。

(イ) 対象者の状態に関する説明

エピソード5-2のように、対象者の自己理解が促進されることによって、対象者への配慮事項を企業担当者に説明しやすくなるとしている。

〈エピソード5-2〉

リワーク支援の過程において、復職に関する企業調整や、対象者の復職準備性を高めるための支援を実施するためには、対象者の方が、ご自身の状態をどのように自己理解しているかということについて、的確に把握していくことが重要だと思います。これができれば、企業の担当者に対象者自身が取り組むセルフケアの内容や、企業側に依頼する配慮事項を、適切に伝えていくことができると、日々感じています。

(ウ) 企業側の障害に対する認識変更の支援

エピソード5-3のように、企業側の障害に対する認識変更を支援することも重要な視点であるとしている。対象者の自己理解支援と共に、企業側の認識変更の促しが、職リハにおける自己理解支援の特徴とすることができる。

〈エピソード5-3〉
 就労支援という枠で考えると、やはり、企業に対しても、考え方を変わってもらわなきゃいけないところがあるので、その辺は難しさを感じるどころです。

4 考察

(1) 先行研究との共通所見

これまでの先行研究において、自己理解支援のための具体的な介入行動が体系的に整理された文献は見られないが、自己理解の促進について、その重要性を指摘した先行研究の一例としては、長沼(1997)が、精神障害者の中には病前と現在における自我ギャップ、失敗経験の累積、長期入院による社会経験の乏しさ等によって、適正な自己理解および職業や働くことへの理解が十分になされていない者がおり、それが仕事への自信のなさや実力以上の高望みになって現れる場合が多いとしている。また、宮城ら(2009)は、介入プログラムにおける就労に向けた現実的・実践的支援が自己理解を深めたことや、高田ら(2011)は、ロールレタリングを用いた自己と他者の視点の役割交換が自らを振り返る上で有効だったと報告している。

これらの報告は、精神障害者の自己理解を促進するための支援の必要性について指摘しており、障害者職業カウンセラーの介入行動と関連した側面が多々ある。

(2) 自己理解支援の介入行動の一般化

障害者職業カウンセラーは、対象者の個別ニーズに沿った職リハ計画を策定し、必要なサービスと社会資源を有効に組み合わせ、対象者主体の職リハ支援を実施する代表的な専門職である(八重田, 2006)。その意味で、この度のグループインタビューによって導き出された結果は、職リハ領域において一般化が可能な介入行動として支援者間で認識される可能性があると考ええる。

すなわち、職リハにおける自己理解支援とは、精神科医療機関や企業との協働を原則として、対象者の主体性を重視しつつ、職業的発達段階に即した現実的自己への認識促進の支援と言える。

表4-2に、自己理解支援の具体的な介入行動を一覧表に再整理した。この一覧表は、自己理解支援を実施する支援者にとっての行動指針となり得る項目と考えられることから、実践現場における今後の活用が期待できる。

表4-2 「自己理解の支援」の具体的な介入行動の一覧

	支援の方向性	要素	内容
介入	対象者支援	支援における主体性の重視	<ul style="list-style-type: none"> ・ インフォームド・コンセントの支援 ・ 自発的活動の引き出し
		現状認識のための支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題への直面機会の設定 ・ 対象者と関係性が醸成されている者からの助言 ・ 振り返りの実施 ・ 病前自己とのイメージギャップの修正 ・ 状態(体調)の変容過程の記録 ・ 症状の具体的エピソードの収集 ・ 同様の障害を有する者との情報共有 ・ 他者視点での自己評価
		時期に応じた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発達段階を考慮した自己理解の捉え方 ・ 強みに着目した支援 ・ スモールステップの目標設定
	対関係機関	医療機関との協働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日常生活や就業面に及ぼす症状の影響の確認 ・ 支援方針の共通認識と支援体制の構築 ・ 主治医との連携
		企業との協働	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業との役割分担 ・ 企業にとってのメリットの提案 ・ 企業側の障害に対する認識変更支援

(3) 自己理解支援の実施上の留意点

留意点の一点目として、職リハ機関と精神科医療機関間の連携の視点があげられる。

職リハ支援者は、精神障害者の自己理解支援に際し、精神科医療機関から得られるバックアップを重視している。

前項において触れたとおり、職リハ支援者は、対象者が有する強みに着目し支援を展開するのと併せ、改善を要する点について直面化の機会を設定する。このため、具体的な介入行動の過程において、「直面化が対象者にとって過重負荷となっていないか」、「直面化後のフォローアップ支援計画をどのように策定し、実施していけばよいか」、「企業の要求水準によって体調に変調を来すリスクはないか」等、神経心理学や精神医学の観点を重視した支援を展開する必要がある。障害者職業カウンセラーが実施する自己理解支援においては、対象者の成長を促す側面と、体調の変調を誘引する端緒となる側面があることに関して、十分な留意がなされている。

したがって、職リハ支援者は精神科医療機関に対し、職リハ機関が展開する支援の現状と連携の必要性について丹念に説明し、対象者への負荷水準を含めた支援方針について、精神科医療機関支援スタッフと共通認識を形成することが肝要である。この点に関し、アンソニー,W.ら(2012)は、精神科医療領域と職リハ領域の連携・協力が、対象者のリハビリテーションにおいて、よい成果(アウトカム)を生み出すと指摘している。

しかしながら、文献調査やグループインタビュー調査によって明らかになったように、両機関の支援スタッフ間に横たわる就労支援に対する経験値や考え方、方法論の差異によって、円滑な連携が阻害されることもある。このため、両機関の支援スタッフは、それぞれの専門性を保持しながら、相互理解に向けたコミュニケーションを丹念に積み重ねていくことをとおして、両機関間の乖離を極力充填する努力を継続していかなければならないであろう。

二点目として、企業側の視点に立脚した支援方針の検討があげられる。

対象者の自己理解を促していく上では、「自身が企業からどのように評価されているか」、「企業に自身の疾病や障害をどのように説明すれば理解してもらい易くなるのか」等、企業の視点に立脚した思考の習慣化を支援していくことが重要と考える。そのためには、まず、職リハ支援者自身が企業側の視点に立脚した思考の習慣化に努めなければならない。

この点に関し、近藤(2006)は職リハ支援者に対し、支援の実施に際しては、企業担当者の観点と支援者の観点が違うことを、常に意識しておくことが必要であると指摘している。例えば、1日8時間、週5日勤務を実現することは、企業においてはごく標準的な要求水準であろうし、対象者がパソコンの資格を有していることについても、特段のアピールポイントにはならないかもしれない。しかしながら、職リハ支援者は、1日8時間、週5日勤務を要求することは、対象者の状態の不調を招きかねない過重な要求であると危惧するかもしれないし、パソコンの資格を有することは、対象者のプレゼンティーイズム(労働遂行能力が低下している状態; presenteeism)(山下・荒木, 2006)の顕在化を抑制するアピールポイントになると考えるかもしれない。

このように、両者間における認識の差異について職リハ支援者が常に意識しておくことは、対象者の自己理解支援を円滑に進めていくための基礎的な要件と言うことができよう。

第5章

総合的考察

第5章 総合的考察

1 健常大学生に対する自己理解支援との異同

青木（2009）は、健常大学生の発達や教育に役立つ心理教育プログラムの提供に際し、文献研究において自己理解支援の内容について触れている。これによると、大学生自身が自己の性格、個性、心理傾向、実存的傾向、対人関係、精神的なスタイル等を把握できるようにすること、他者の視点から自己を捉え直すこと、良い面と悪い面の統合と受容、良い面から自信を強めること、過去から将来に向けて一貫性を持って捉えること等が、自己理解の深化に繋がるとしており、職業的発達の段階（入学時、在学過程、卒業直前時点）に応じたキャリア設計のための体系的プログラムとして、心理教育プログラムが稼働するとしている。

このように、健常大学生への心理教育プログラムの内容は、職リハ支援の内容と共通する側面が見られるものの、職業評価の結果や既往歴に基づくエピソード等の分析、精神科医療機関との連携に基づく支援計画の策定、社会的未熟性や自尊心の低下への配慮、認知面での課題等に対する企業との連携・協働支援については、同心理教育プログラムの中には含まれていない。

2 職業リハビリテーションにおける「自己理解」の概念整理

本調査研究においては、自己理解支援の具体的な介入行動について分析を行った。しかしながら、Breeding, B.B.（2008）や青木（2009）が指摘しているように、「自己理解」の用語は、他の様々な類似用語（自己認識、障害理解等）と関連して用いられていることが多いため、「自己理解」の概念と他の類似概念との辺境を明確にするところまでには至らなかった。

ただし、この度の分析によって、自己理解支援は近年注目されているエンパワーメント・アプローチの介入行動に近接する支援として、支援関係者から認識される可能性がある。これは、前章において提示したエピソードに集約されるように、障害者職業カウンセラーに対するグループインタビューの結果からも推察できる。

田中（1997）は、対象者の挑戦課題と解決能力は、職業的発達の過程において変化するものであると捉え、エンパワーメント・アプローチは新しい体験の獲得、健全さの膨らみ、自己課題の整理、障害の受容、達成感の獲得、自由な自己表現、自己の有用感や自己決定の強化に結びつく体験機会を提供できるリハビリテーションサービスであるとしている。このように、エンパワーメント・アプローチは職リハ領域における自己理解支援の介入行動と類似する側面がある。本調査研究によって明らかになった自己理解支援の介入行動が、エンパワーメント・アプローチの介入行動と近接・類似しているということは、すなわち、その概念においても、両者間において近接・類似していると言うことができる。

職リハ支援者及び精神科医療機関の支援者が、こうした認識を共有することができれば、今後、一層の増加が予想される精神障害者の就労支援の円滑化に寄与する可能性が広がる。

3 精神科医療機関と職業リハビリテーション機関の連携の提言

本調査研究においては、職リハ機関と精神科医療機関との連携・協働の重要性について確認することができた。

分析結果でも明らかなように、精神障害者の就労支援に際して、精神科医療領域と職リハ領域それぞれにおいて、具体的介入行動や介入の基礎となる理論的背景・方法論については差異がある。例えば、職リハ領域においては応用行動分析理論に沿って、対象者の作業遂行力の向上或いは回復を意図したトレーニングを支援の基調としているのに対し、精神科医療リハ領域においては、認知行動療法の理論に沿って、対象者の症状の安定と回復、認知と行動の調和を図ることを支援の基調としている。また、職リハ領域において実施されている職業相談は、精神科医療リハ領域において実施されている心理治療とは、その目的及び方法論において異なる。

こうした背景によって、両機関の支援者は連携・協働を躊躇し、各々の機関の専門性を支援に反映させようとするため、活動のベクトルが異なった方向を向き、これが、就労を希望する対象者の自己理解支援を効率的に展開していく上での阻害要因となる可能性がある。

八重田（2008）は、両機関の連携促進に向けた、支援スタッフの資質特徴として、「①明るい人、②楽しい人、③行動力のある人、④頼み上手な人、⑤巻き込み上手な人、⑥聴き上手な人、⑦励まし上手な人、⑧整理上手な人、⑨無駄が嫌いな人、⑩役割期待ができる人」と指摘し、また、野中（2003）は、職リハ支援者が、司会やファシリテーターの技術、場の設定や依頼方法等のケースカンファレンスで必要とされる技術を獲得することを求めている。

今後、精神障害者の就労支援を展開するに際し、職リハ支援者は、本調査研究において整理した自己理解支援の介入行動を参考とし、精神科医療機関との実効的な連携・協働関係を、積極的に構築していくことに注力する必要がある。

4 おわりに

以上、職リハ領域における精神障害者に対する自己理解支援の具体的な介入行動について分析・整理した結果を報告した。

本調査研究の分析の中で、特に、障害者職業カウンセラーに対するグループインタビューによって導き出された実践的な介入行動のあり方に関しては、地域障害者職業センターのみならず、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等、職リハ支援のサービスを提供している機関・施設にとっても参考にできる情報になると考える。

しかしながら、精神科医療機関や企業の視点に立脚した自己理解支援の有用性については、本調査研究の分析範囲には含まれていない。この点に関しては今後の研究課題として位置づけ、自己理解支援の一般化に向けた情報整理と分析を継続したいと考えている。

文献

文献

第1章

- (1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（編）：平成 27 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 2015
- (2) 古野素子・中村祐子・増澤由美：発達障害者のストレス・疲労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～．第 22 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，150-153．（2014）
- (3) 林 善宏・阪井好生・笹川俊雄：障害者権利条約に伴う指針への対応と取り組みⅡ．第 23 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，40-41．（2015）
- (4) 池田 精・井口陽子：リワーク支援における心理教育の効果についての考察．第 21 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，128-131．（2013）
- (5) 菊香由加里・伊藤 透・野澤 隆・小林久美子・土屋知子：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．第 21 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，96-99．（2013）
- (6) 菊香由加里・我妻芳恵・坂本佐紀子・吉川俊彦：「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について～3年間の取組を通して～」．第 22 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，178-181．（2014）
- (7) 小泉潤二・志水宏吉（編著）：実践的研究のすすめー人間科学のリアリティ．有斐閣 2007
- (8) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課：平成 26 年度・障害者の職業紹介状況等．厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 2015
〈<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai-koyoutaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/0000084782.pdf>〉（2015 年 6 月 3 日）
- (9) 増澤由美・中村祐子・古野素子：ナビゲーションブックの作成・活用における取組の工夫について～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～．第 22 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，155-157．（2014）
- (10) 中島 修・平江由紀：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．第 21 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，178-181．（2013）
- (11) 新倉正之・櫻井照美：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～．第 23 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，172-173．（2015）
- (12) 大村良平：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～．第 22 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，158-161．（2014）
- (13) 大塚千枝・林 眞司：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．第 21 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，186-189．（2013）
- (14) ポランニー,M.（高橋勇夫（訳））：暗黙知の次元．ちくま学芸文庫 2003
- (15) 佐々木紀恵・伊東一郎：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．第 20 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，223-225．（2012）
- (16) 柴山真由子・岡本ルナ：リワーク支援の効果についてー事業主へのヒアリング調査からー．第 21 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，287-290．（2013）

第2章

- (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頸髄損傷者の一般就労事例報告ー就労への意識づけー，職業リハビリテーション，2，57-61．（1988）
- (2) Amador,X.F.,Strauss,D.H.Yale,S.A.&Gorman,J.M. : Awareness of Illness in Schizophrenia, 17(1), 113-132. (1991)
- (3) Breeding,B.B. : Empowerment as a Function of Contextual Self-Understanding, Rehabilitation Counseling Bulletin, 51(2), 96-106. (2008)
- (4) 藤田早苗・長嶺枝理佳・下角祐美子・菊池恵美子・山崎祐功：脳血管障害者の復職支援と院内作業療法士の役割，職業リハビリテーション，17(1)，55-62．（2004）
- (5) 八田達夫：発達障害者への雇用・就労支援，職業リハビリテーション，21(2)，33-36．（2008）
- (6) 岩崎晋也・宮内 勝・大島 巖・村田信夫・野中 猛・加藤春樹・上野容子・藤井克徳：精神障害者社会生活評価尺度の開発とその意義，精神科診断学，5(2)，221-231．（1994）

- (7) 泉 忠彦・殿村 暁：知的障害者に対する職業準備訓練－自己理解への援助プログラム－，職業リハビリテーション，12，30-35. (1999)
- (8) 菅野 望：精神障害者の就労援助システム－川崎市リハビリテーション医療センターにおける実践活動から－，職業リハビリテーション，2，63-70. (1988)
- (9) 加藤 朗・尋木佐一・桂川孝文・稲木 順・本田雅子：職業準備訓練についての一考察－事務系へ復職した頭部外傷者の事例を通して－，職業リハビリテーション，6，9-17. (1993)
- (10) 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)
- (11) 木村 周：キャリア・コンサルティング 理論と実際，雇用問題研究会 2010
- (12) 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(3)，254-261. (2002)
- (13) 長沼敦昌：肢体不自由養護学校の生徒の職業選択に対する進路指導担当者の意識，職業リハビリテーション，9，46-51. (1996)
- (14) スーパー,D.E. (日本職業指導学会 (訳))：職業生活の心理学. 誠信書房 1960
- (15) 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用語集 第二版. 日本職業リハビリテーション学会 2002
- (16) 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，8，30-37. (1995)
- (17) 岡村陽子・武藤かおり：高次脳機能障害者のセルフアウェアネスと心理的ストレスの関連の検討，専修人間科学論集 心理学篇，4(1)，1-9. (2014)
- (18) 大木秀一・彦 聖美：研究方法論としての文献レビュー－英米の書籍による検討－，石川看護雑誌，10，7-18. (2013)
- (19) 大坂 純・廣庭 裕・郡山昌明・志水田鶴子：脳外傷者の職場定着要因分析－名古屋市総合リハビリテーションセンター職能開発課退所者 98 名の分析から－，職業リハビリテーション，20(2)，2-9. (2007)
- (20) 大山 勉：精神障害者リハビリテーションにおける回復過程と支援のあり方－精神科デイケアを利用し就労した 2 事例を通しての考察－，職業リハビリテーション，20(1)，23-31. (2006)
- (21) 尾崎幸恵・伊藤真人・中川正俊：精神障害者の中間的就労場面の役割－川崎リハの「保護就労」での離職者の調査から－，職業リハビリテーション，10，9-16. (1997)
- (22) 白木祐子・八田達夫：高い就職率を達成してきたある就労移行支援事業所の分析～発達障害に焦点を当てて～，職業リハビリテーション，26(2)，21-29. (2013)
- (23) 谷川陽美・大久保圭子・高羽良子：職業リハビリテーションにおける身体障害者通所授産施設の役割－過去 4 年間の取り組みを通して－，職業リハビリテーション，10，71-76. (1997)
- (24) 梅垣佑介：うつ病患者はうつ病をどのように捉えて受診に至るのか－受診前の病識形成プロセスに関する質的研究，臨床心理学，11(3)，383-395. (2011)
- (25) 梅垣佑介：うつ病の病識と疾病認識に関する研究の概観と今後の展望，臨床心理学，13(1)，109-121. (2013)
- (26) 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)
- (27) 山岡由美：精神障害をもつ人々の一般就労をすすめるための考察－共同作業所における就労援助を通じて－，職業リハビリテーション，11，1-8. (1998)
- (28) 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

- (1) Amador,X.F.,Strauss,D.H.Yale,S.A.&Gorman,J.M. : Awareness of Illness in Schizophrenia, 17(1), 113-132. (1991)
- (2) アンソニー,W.A. : 重篤な精神疾患を持つ人々の職業リハビリテーション:問題と神話, 障害者職業総合センター資料シリーズ, No.11, 13-26. (1995)
- (3) クレッセル,J.W. (操 華子・森岡 崇 (訳)) : 研究デザイン－質的・量的・そしてミックス法. 日本看護協会出版 2007
- (4) Hart,C. : Doing a Literature Review. SAGE, London 1998
- (5) 濱田龍之介：統合失調症を有する人の病識と障害認識，精神科臨床サービス，4，298-303. (2004)

- (6) 畑田早苗:歌を通した人生ドラマへのアプローチ～精神科デイケアにおける対象者のアイデンティティの確立に向けて～, 土佐リハビリテーションジャーナル, 3, 17-24. (2004)
- (7) 池淵恵美:障害の主観的体験とその受容, 精神科臨床サービス, 4, 304-310. (2004)
- (8) 岩崎晋也・宮内 勝・大島 巖・村田信夫・野中 猛・加藤春樹・上野容子・藤井克徳:精神障害者社会生活評価尺度の開発とその意義, 精神科診断学, 5(2), 221-231. (1994)
- (9) 菅野 望:精神障害者の就労援助システムー川崎市リハビリテーション医療センターにおける実践活動からー, 職業リハビリテーション, 2, 63-70. (1988)
- (10) 熊谷直樹・松田富美子・木野田泰子・遠藤伊豆美:認知行動療法を用いた精神障害者の職業リハビリテーションの試みー病院内仕事さがし教室ー, 職業リハビリテーション, 10, 1-8. (1997)
- (11) 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
- (12) 宮城哲哉・豊里竹彦・古謝安子・與古田孝夫:統合失調症患者の社会復帰促進に向けた就労支援プログラムの実証的研究, 琉球医学誌, 28(3-4), 35-42. (2009)
- (13) 村田信男:分裂病のリハビリテーション過程について, 分裂病の精神病理 10. 東京大学出版会, 251-281. (1981)
- (14) 長沼敦昌:精神障害者が抱える課題の経時的把握ー精神障害者授産施設の指導員とPSWが利用者と接する視点からー, 職業リハビリテーション, 10, 47-54. (1997)
- (15) 西谷久美子:豊かな福祉的就労の場づくりを目指してー精神障害者小規模作業所「パイ焼き窯」の試みー, 総合リハビリテーション, 28(7), 631-636. (2000)
- (16) 野中 猛:精神障害の特徴. 野中 猛・松為信雄(編著)精神障害者のための就労支援ガイドブック. 金剛出版, 17-31. (1998)
- (17) 奥村太志・河合洋子・渋谷菜穂子・石井文康・山田浩雅・加藤雄一:統合失調症者の障害認識・受容と社会復帰後の生活についての検討ーデイケア通所者の面接を通してー, 名古屋市市立大学看護学部紀要, 5, 1-10. (2005)
- (18) 大山 勉:精神障害者リハビリテーションにおける回復過程と支援のあり方ー精神科デイケアを利用し就労した2事例を通しての考察ー, 職業リハビリテーション, 20(1), 23-31. (2006)
- (19) 尾崎幸恵・伊藤真人・中川正俊:精神障害者の中間的就労場面の役割ー川崎リハの「保護就労」での離職者の調査からー, 職業リハビリテーション, 10, 9-16. (1997)
- (20) 小澤昭彦:精神障害者の雇用支援における個人情報伝達, 職業リハビリテーション, 14, 9-16. (2001)
- (21) ジャンセン,M.A.:慢性精神疾患を持つ人々の心理・職業的課題, カルディエロ,G.M.& ベル,M.D.(岡上和夫・松為信雄・野中 猛(監訳))精神障害者の職業リハビリテーションー遷延性精神分裂病を持つ人々のためにー. 中央法規出版, 41-55. (1990)
- (22) 新 雅子:精神障害者への就労援助ー私塾「復帰塾」の試みー, 職業リハビリテーション, 9, 52-59. (1996)
- (23) 菅原小夜子:精神障害者が自己実現を目指す過程を通してソーシャルワーカーのかかわりを考察する, 榎原総合病院学術雑誌, 1(1), 56-61. (2004)
- (24) 障害者職業総合センター:精神障害者雇用管理ガイドブック. 障害者職業総合センター 2012
- (25) 舘 暁夫:精神障害. 日本障害者雇用促進協会(編集)障害者雇用ガイドブック(1994年版). 社団法人雇用問題研究会, 237-254. (1994)
- (26) 高田美子・木下隆志・中野美智子・田中 響・堤 かおり:精神障害者の就労支援 ロールレタリングを導入した有効性の検証, 医学と生物学, 155(11), 756-759. (2011)
- (27) 角田京子:「精神分裂病の陰性症状」を主徴とする外来症例の一群, 臨床精神病理, 20, 211-234. (1999)
- (28) 山岡由美:精神障害をもつ人々の一般就労をすすめるための考察ー共同作業所における就労援助を通じてー, 職業リハビリテーション, 11, 1-8. (1998)

第4章

- (1) アンソニー,W., コーエン,M., ファルカス,M.&ガニエ,C.:精神科リハビリテーション 第2版, 野中 猛・大橋秀行(監訳), 三輪書店 2012
- (2) 郷原淳子:フォーカスグループの方法論, 大阪府立看護大学紀要, 8(1), 79-86. (2002)
- (3) 川喜田二郎:発想法ー創造性開発のために. 中公新書 1967
- (4) 川喜田二郎:続発想法ーKJ法の展開と応用. 中公新書 1970
- (5) 近藤康昭(2006)企業が求める支援者のあり方, 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, 303-306. (2006)

- (6) 宮城哲哉・豊里竹彦・古謝安子・與古田孝夫：統合失調症患者の社会復帰促進に向けた就労支援プログラムの実証的研究，琉球医学誌，28(3-4)，35-42. (2009)
- (7) 長沼敦昌：精神障害者が抱える課題の経時的把握—精神障害者授産施設の指導員とPSWが利用者と接する視点から—，職業リハビリテーション，10，47-54. (1997)
- (8) 障害者職業総合センター職業センター：発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアルⅡ. 障害者職業総合センター職業センター 2009
- (9) 高田美子・木下隆志・中野美智子・田中 響・堤 かおり：精神障害者の就労支援 ロールレタリングを導入した有効性の検証，医学と生物学，155(11)，756-759. (2011)
- (10) ヴォーン,S., シューム,J.S.&シナグブ,J. (井上 理 (監訳))：グループ・インタビューの技法. 慶応義塾大学出版会 1999
- (11) 八重田淳：職業リハビリテーションを支える専門職・従事者，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，123-132. (2006)
- (12) 山下未来・荒木田美香子：Presenteeism の概念分析及び本邦における活用可能性，産業衛生学雑誌，48，201-213. (2006)

第5章

- (1) 青木万里：自己理解に関する文献研究，埼玉純真短期大学研究論文集，2，1-15. (2009)
- (2) Breeding,B.B.：Empowerment as a Function of Contextual Self-Understanding, Rehabilitation Counseling Bulletin, 51(2), 96-106. (2008)
- (3) 野中 猛：ケアマネージャーに必要なチームワークの技術，老年精神医学雑誌，14 (9)，1096-1100. (2003)
- (4) 田中英樹：地域精神保健福祉領域におけるエンパワーメント／アプローチコミュニティ・ソーシャルワーカーの立場から—，精神障害とリハビリテーション，1(2)，135-146. (1997)
- (5) 八重田 淳：連携について，ジープーネット，55(6)，48-52. (2008)

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ファイル等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

視覚障害その他の理由で活字のままで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」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

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）を希望される時も、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

資料シリーズ No. 91

精神障害者に対する「自己理解の支援」における介入行動に関する基礎調査

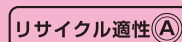
編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2016年4月
印刷・製本 情報印刷株式会社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。