

## I. 研究の背景と目的

2006(平成18)年の改正障害者雇用促進法の施行に伴い、精神障害者が雇用率制度に算定されたことにより、現在に至るまで一般の事業所で雇用される精神障害者数が増加し続けている。障害者雇用率制度に算定される以前は、精神障害者に対する偏見などにより一般の事業所で働くことは困難であり、働くことを断念するか、障害を開示しないで働かざるをえなかった。雇用される精神障害者が増加している一方で、先行研究においては同時に離職者数の多さも指摘される。

障害者の雇用や職業リハビリテーションは、身体障害者を対象としたことから始まり、精神障害者が対象となったのは比較的新しい。さらに日本では、国際的な流れを迫るように法制度が創設されていった。2006年に国連で障害者の権利条約が批准されたことを受け、日本国内では法律や制度が整備され精神障害者の就労や雇用に関しては障害者雇用促進法の改正、障害者総合支援法の施行などが大きく影響している。日本も含め、障害者の雇用に関する法制度は各国で異なり、割り当て雇用率制度や差別禁止法による対応などそれぞれであるが、精神障害者の雇用や就労に関しては他障害と比較して遅れや格差が未だ存在している。

精神障害者の一般就労や雇用に関する先行研究を見ていくと、日本においては、離職者数の多さだけでなく精神障害者の就労促進の阻害要因として精神障害者自身の疾患や障害、セルフスティグマの課題、事業所の雇用方針や精神障害に対する理解や配慮の課題、また精神障害者の就労を支える就労支援機関にも課題があるとも指摘されている。欧米においても同様に精神障害者の就労は厳しい現状があることも先行研究では明らかになっている。

精神障害者の障害特性などから一般の事業所で働き続けるためには、就労面だけでなく生活面の支援も同時に行うことが必要である。しかし、近年障害

福祉サービスの機能分化が進み、就労と生活を一体的に支援する場は非常に限られてきている。また、現在では、精神障害者の就労支援を支える理論は現在のシステム論だけでは語りきれない状況になってきている。そこで、本研究では精神障害者が一般就労して継続していくことを支える支援者に焦点をあてて、「就労」と「生活」を一体として本人の就労生活を支えるプロセスを明らかにし、そのプロセスを就労支援ソーシャルワークのモデルとして可視化し、従来の一般就労支援では明示されてこなかったし一般就労支援の新たな知見を示すことを目的とした。

## II. 研究方法

本研究では、半構造化によるインタビュー調査を行った。調査協力者は、インタビュー時に5年以上就労支援経験があり、同一の精神障害者の就労継続の支援を行っている15名であった。修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて「支援者が精神障害者の「その人らしい就労生活」を実現するための支援プロセス」というテーマで分析を行った。

## III. 研究結果

分析の結果、30概念、8カテゴリーが抽出された。分析結果のストーリーラインは以下の通りである。

支援者が精神障害者の「その人らしい就労生活」を実現するための支援プロセスは、【本人理解を深める】ことから始まり、精神障害者本人を支えるための【職場力の醸成】や、【支援者同士の信頼構築】を行っていた。また同時に、精神疾患や精神障害による【生の営みの困難理解】によって、【寄り添いの保証】を行い【就労生活維持の兆し確信】をすることで【後方支援の環境整備】を行っていた。しかしながら、ときに支援者は危機的状況を〈職場SOSのキャッチ〉によって知らされることや【生の営みの困難理解】により【危機への踏込と気づきの支え】を行うことが必要とされた。これにより、【就労生活維持の兆し確信】を行うことができ【後方支援の環境整備】に至った。ただし、必要時には再度【危機へ

の踏み込みと気づきの支え】を行い、【就労生活維持の兆し確信】ができるような距離は保ち続けていた。」

#### IV. 考察および結論

##### (1) 本研究のオリジナリティ

精神障害者の「その人らしい就労生活」を実現するための支援プロセスは、

① 支援者の行う【職場力の醸成】は、職場だけでなく本人を含めた相互作用により〈理解の深まりによる助け〉が得られる関係性となり、支援者は本人の危機的状況の（職場 SOS のキャッチ）を迅速に受け取ることができた。さらに、支援者は〈ワンストップ対応〉が可能となり、「生の営みの困難」も含めた本人全体への危機介入のプロセスでもあった。

② 〈職場 SOS のキャッチ〉から【危機への踏み込みと気づきの支え】を行い、【就労生活維持の兆し確信】に至るプロセスは、やむを得ない指示的関わりを行ったとしても、本人が自らの課題に気づく力（ストレングス）を信じ、共にとりくみながら〈困難状況直視の支え〉と変化していくためのエンパワーを行うことが求められた。

③ 就労生活で表面化する「困難さ」は本人固有の生き方や環境の中の人として生ずる困難と捉えることが重要であった。

④ 支援者は、本人だけでなく周囲の力との相互作用によって変化する力が発揮できるよう支えていく。

〈変化する力の確認〉により、本人が主体的な取り組みができるよう〈一歩引いてみる〉こと、また〈粘りの手応え〉は、支援者自身もエンパワーされる体験であり、ソーシャルワーカーとしての成長をもたらすものでもあった

⑤ 協働作業による〈達成感の分かち合い〉は〈関係性の成熟化〉に向かい、本人自らの力で取り組んでいくよう〈適度な距離感の保持〉を検討するようになっていった。そして、本プロセスにおける「支援の終結」とは、関係性の終結ではなく、「何かあったとき」に再度支援できるような「循環」が重要であることが明らかとなった。

##### (2) 本研究の意義と汎用の可能性

本研究の調査協力者 15 名の調査から浮き上がる実践のプロセスは、【本人理解を深める】ことから【後

方支援の環境整備】まで、本人と職場などとの環境との相互作用によるエコロジカル・アプローチの視点や、本人が変容していく力を支持するストレングス・アプローチ、そのときどきでおこる危機介入アプローチなど様々なアプローチが展開され、必要応じた多様なアプローチ法を用い、またストレングス・パースペクティブの視座に立つジェネラリスト・アプローチによるソーシャルワークとの共通性を見ることができた。本研究で得られた精神障害者の「その人らしい就労生活」を実現するための支援プロセスにおいて、ジェネラリスト・アプローチによるソーシャルワーク実践が重要であることが明らかとなり、またそれらが具体的なプロセスをもって示されたことに本研究の意義があると考えられる。

近年、精神障害者だけでなく、生活困窮者支援、引きこもり支援等、さまざまな場における就労支援が重要視されてきている。これらの人たちも「生の営みの困難理解」と、それによるジェネラリスト・アプローチによる就労支援が必要であると考えられる。本研究で得られたプロセスを汎用化し、就労支援ソーシャルワークの実践モデルとして実効性のあるものにするため、今後も追試を行うことが必要であると考えられる。