


学位申請論文
審査報告書

2018年2月15日

関西福祉科学大学
学長 八田武志様

学位申請論文審査委員会
主査 教授 畠中宗 

副査 教授 津田耕一 

副査 教授 安井理夫 

下記の通り、提出された学位申請論文の審査結果を報告いたします。

記

学位申請論文提出者 山本智津子

学位申請論文題目 『精神障害者の職場定着支援に関する研究』

学位申請論文受理年月日 2017年12月20日

1. 学位申請論文の内容要旨

本論文は、精神障害者に対して就労後も職場定着に向けて支援する機関である障害者就業・生活支援センター（以下、センターと記す）や会社が職場定着に向け実践している支援に加え、精神障害者が就労時に行っている・行っていた自己努力や工夫、これまでに受けた（認識している・認識していた）支援、就労するうえで必要とした支援（要望）について3方向（精神障害者・会社・センター）から追究し、精神障害者の職場定着支援のあり方を提言することを目的としている。全体は、4章構成である。第1章では研究の背景が、第2章では1年以上就労継続している精神障害者について（調査1）、第3章では1年未満で早期離職した精神障害者について（調査2）、それぞれ調査内容が検討・考察されている。第4章では第2章および第3章を踏まえ、総合考察及び提言が行われている。

第1章では、精神障害者の就労、精神障害者の就労および就労継続支援の現状と問題点、本研究の枠組みが記述されている。

第2章では、センターを利用し1年以上一般就労している精神障害者（以下、継続者と記す）や継続者に対して支援を行っている会社の担当者およびセンター職員を対象に、職場定着に向け実践している支援に加え、継続者が就労する中で行っている自己努力や工夫、これまでに会社およびセンター等から受けた（認識している）支援、就労を継続するうえで必要とした支援（要望）について3方向から追究し、精神障害者の職場定着支援のあり方を考察することを目的にインタビュー調査が行われ、KJ法を用い分析が行われた。その結果、以下の考察が導かれた。すなわち、「(1) 仕事に関して」では、継続者は自身の特性を認識し【業務遂行への努力】がなされていたが、仕事に慣れ勤務時間の延長を考えた時はまずは主治医に相談し、その助言を受け入れ勤務時間を忠実に守ったからこそ仕事や体調に影響せず就労継続に至ったのではないかと考察された。また継続者の自己努力や工夫に対し、センター職員は職場に常駐しておらずその場に即した直接的な支援は行えないため、継続者が業務遂行できるよう継続者および会社の担当者にアドバイスや調整を行うなど間接的な支援（裏方としての支援）を中心に行い、それに対して会社の担当者は継続者の特性や職場の状況に即した直接的な支援が行われていた。さらにセンターおよび会社が行っている仕事に関する支援と継続者が認識している支援はほぼ合致していた。その多くは会社の担当者および同僚による支援であり、支援の場が就労の場であることや会社の担当者等が一番身近な支援者ということも認識された要因であろう。しかし継続者が仕事に関する相談を行い、それに対してセンターおよび会社がアドバイスしていることを継続者は認識しているにも拘らず要望にもあげている。精神障害者は習得が遅い等の特性があることから、継続者は今後も継続してアドバイスして欲しいという願いから要望が出されたのではないかと考察された。「(2) 関わりに関して」では、センターおよび会社は継続者に対し【特性や状況に応じた関わり】を行っていたが、センターは話を引き出す・自尊心を傷つけない関わり・振り返りなど精神的な支えを重点に置いているのに対し、会社はモチベーションを高める・細かいことは言わないなど業務に即した関わりがなされている。また継続者が認識している【特性や状況に応じた関わり】においては、センターおよび会社が行っている支援と概ね一致していた。しかしセンターおよび会社の両者が行っている傾聴を継続者は認識しているにも拘らず、センター職員が思いに対する支援を行っていても認識されず要望にあげられており、いずれも継続者と支援者間の認識の違いによるズレが生じていた。つまり、担い手側は十分行っているつもりでも、継続者には不十分としてしか眼に映っていないことが想定される。「(3) 体調に関して」では、継続者は日頃から【体調管理】や【症状出現への対処】を行っており、心身の健康や安定なくして就労は困難であり、それらを継続者は実感し理解しているからこそ体調管理や、これまでの病気との長い付き合いの中で確立した自己対処法を実践していたのではないかと考察された。継続者の自己努力や工夫に対し、センターおよび会社は【体調に関する支援】を行っていたが、精神保健福祉の専門職として支援するセンター職員においては症状出現の原因となる背景の整理や症状等の説明を行うなど会社とは異なる一歩踏み込んだ支援内容となっていた。しかし継続者からの認識度は、センターと

会社の支援が同じであった。体調への支援はその場でのタイムリーな支援を求められるため、会社に常駐していないセンター職員よりも会社の担当者の方がタイムリーに支援が得られることも会社の支援がセンターの支援と同じように認識された要因ではないか。一方、会社は体調不良時への対処を行い、それを継続者は認識しているにも拘らず、会社に対して精神症状出現時の支援を望んでいた。会社は就労の場であることや精神保健福祉の専門職がないことから、継続者が求めているような支援を実施することは困難かもしれない。しかし会社の担当者や同僚が非専門職であっても、専門職を有するセンターから学習のう え実践したり、或は専門機関につなぎ支援することは可能ではないか。「(4) 連携および協働に関して」では、就労継続している現在でも、継続者は支援者との面談や関係維持といった努力がなされている。これらは自身に何らかの変化が生じた時にいつでも支援が得られることに加え、継続者自身の心の拠り所にもなるため、自ら支援者に連絡を取り関係を維持していた。センターおよび会社が行っている関係機関との連携に対し継続者は認識しているが、継続者に関わる支援者間の連携を支援者全員に望んでいた。継続者が望んでいる支援者間の連携を図っていくためには、コーディネーターが必要不可欠であり、現在、センター職員が会社・医療機関・継続者に関わる関係機関や家族とのコーディネーターとしての役割を担っている。今後、継続者を取り巻く環境や状況が変化する可能性はあるため、あらゆる事態にも対応できるようセンター職員がコーディネーター役として今以上に機能が図られるべく支援者相互において情報の交換・共有等の連携を一層強化していく必要がある。「(5) 日常生活に関して」では、継続者は【日常生活の確立】への努力がなされているが、これは日常生活に課題が多ければ安定した就労生活は送れないことから、ヘルパーの導入等により問題解決していた。また継続者は自分自身と向き合い、悩み事があれば信頼できる支援者に相談し、時には趣味や楽しみを通して気分転換を図る等といった【自己解決への努力】がなされていた。就労している以上、様々な出来事や試練等に遭遇するが、継続者は自身と向き合い客観視することで振り返る機会となり、信頼できる支援者に相談することで解決へと導いていた。趣味等の気分転換は、心身の疲れを取るだけでなく平穏な生活の刺激や心の活力となり、それらを行うために体調管理を心掛けるなど、継続者にとって様々な相乗効果をもたらしていたのではなかろうか。さらに日常生活に関する相談を会社ではなくセンターに要望したのは、会社は就労の場であるため日常生活に至るすべてのことを会社が支援することには限界があることや、センターは就業面と生活面を一体的に支援を行う専門機関であることから、今後とも引き続き相談支援して欲しいという願いが込められたことも要因であろう。

第3章では、センターを利用し一般就労するも1年未満で離職した精神障害者（以下、離職者と記す）が、就労する中で行っていた自己努力や工夫、離職に至るまでの間に会社およびセンター等から受けた（認識していた）支援、就労するうえで必要とした支援（要望）について追究し、精神障害者の職場定着支援のあり方を考察することを目的にインタビュー調査を行い、KJ法を用い分析した。なお、離職者においても継続者と同様会社やセ

ンターへの調査を試みたが、担当者が退職等の理由により実施できなかったため、本調査は離職者のみを対象者とした。その結果、以下の考察が導かれた。すなわち、「(1) 仕事に関して」では、離職者は、日々の業務に一生懸命取り組み、自己の仕事のペースを守る等、【業務遂行への努力】がなされていた。仕事のペースを守りながらの就労は、自身の体調を顧みない頑張り過ぎや、それに伴う心身への負担等の防止（歯止め）にもなっているのではないか。離職者は、会社および担当者に対し多様な仕事の機会や仕事の教授を望んでいた。新しい仕事との出会いは、離職者の思いもよらない力（能力）が生まれる可能性もある。そのため会社および担当者は離職者の仕事に対するニーズ聴取や離職者の就労状況を見ながら、離職者の可能性に投資をすることも必要ではなかろうか。さらに離職者は職場におけるコミュニケーションの機会を望んでいた。離職者自らコミュニケーションを図る努力がなされているが、センター職員や家族等には認識されている傾聴が会社および担当者においては認識されていないことから、職場におけるコミュニケーションがなされていないことが推測される。会社および担当者は業務に関する関わりだけでなく、同じ職場で働く者として、コミュニケーションについても積極的に取り組む必要がある。「(2) 関わりに関して」では、離職者はセンター職員による【特性や状況に応じた関わり】におけるすべての支援を認識していた。その要因として、センター職員は離職者の職場に常駐していないため直接的なサポートは行えない分、職場訪問や面談等を通して離職者の訴えの傾聴や振り返りを行う中で、即座に離職者の状況を把握・判断し、それらに見合った支援へとつなげていた。一方、会社は仕事ぶりを認める関わりにおいて、認識している支援および要望の両方で抽出されており、相反する結果となった。自己の評価に敏感な精神障害者にとって会社の担当者等から認められるということは、喜びだけでなく仕事へのモチベーションの向上や実践へとつながるのではないか。「(3) 体調に関して」では、離職者は日頃から【体調管理】や【症状出現への対処】がなされていた。離職者の中には精神症状の悪化により入・退院を繰り返してきた者がいるため、これまでの病気との付き合いの中で確立した体調管理法や、自分なりの対処法を見出し実践していた。その反面、離職者の約半数が心身の不調により離職していたが、体調に関する要望は聞かれなかった。その理由として、離職者自身が体調に関する様々な努力をしているため支援を要していないこと、さらに会社の担当者に要望したとしても精神保健福祉に関する専門職ではないため心身の安定が望めない、つまり、どうにもならないという諦めの境地が根底にあったのではないか。就労継続するには体調管理は絶対条件であり、離職者だけでなく、離職者に関わる支援者においても離職に至った背景や原因への振り返りを行うとともに、これまでに得られた情報を蓄積し、離職者に変化の兆しが見られた時はいち早く情報を交換・共有する等、支援者間の連携システムを再構築する必要がある。「(4) 日常生活に関して」では、離職者は信頼できる人に悩みごとを相談し、趣味等を通して気分転換を図るなど【自己解決への努力】がなされていた。過度に思いを我慢することは精神的な負担となり、それが精神的な不安定さや精神症状出現へと発展する可能性が危惧される。そうならないために、自己

にあった方法で解決に向けた取り組みがなされていた。一方、離職者は家族による【日常生活に関する支援】を認識していたが、生活支援を担うべくセンター職員への語りは聞かれなかった。就労継続していくためには体調管理に加え、日常生活が健全であることが大前提であり、センター職員は就労中心の支援だけでなく、離職者の日常生活にも焦点を当て、日常生活における支援を行う機関として離職者に認識してもらえるよう支援していくことが重要ではなかろうか。

第4章では、継続者および離職者の比較、精神障害者の職場定着支援を考える総合考察が行われた。継続者および離職者の比較では、以下の考察が行われた。すなわち、「(1) 就労時における自己努力や工夫」において、継続者および離職者を比較したところ、カテゴリー上では【業務遂行への努力】【社会人としての振る舞い】【体調管理】【症状出現への対処】【自己解決への努力】が一致していたが、継続者は【支援機関の活用】【日常生活の確立】をしており、離職者との違いが見られた。しかし共通する自分なりの努力や工夫は多く決して大きな差があるとは言えないが、両者の間で上述の差が出ているため、今後離職者が再就職を行うにあたり、それらを新たな自己努力として加えることで離職防止への一助となるのではないか。次に継続者および離職者が活用している（していた）社会資源を比較したところ、社会資源数や内容に大きな差はないものの、継続者の約半数は主治医以外の医療従事者に必要に応じて支援を求め、それらを活用することで生じている心身の問題等に対処していた。「(2) 認識している（していた）支援」において、継続者および離職者を比較したところ、カテゴリー上では【業務遂行への支援】【特性や状況に応じた関わり】【就労に伴う継続者・離職者の状況把握】【体調に関する支援】【日常生活に関する支援】が一致していた。しかし【関係機関との協働】【職場復帰に向けた支援】は継続者のみが認識しており、離職者との違いが見られた。さらに【特性や状況に応じた関わり】についてサブカテゴリー上で両者を比較すると、継続者に認識されていた一社員としての関わり・メリハリのある関わり・代弁する・障害への理解・受容的な姿勢が、離職者には認識されていなかった。同じ会社で働く者として仕事を教えてくれるが、離職者は会社の社員から同僚・仲間として受け入れられておらず、社員との距離や疎外感を感じていてもおかしくない。それらを感じながらの就労は、職場において居心地の良い場所とは言えず、離職につながる可能性も否定できない。また【関係機関との協働】【職場復帰に向けた支援】についても継続者のみが認識していたが、これらも継続者を同僚・仲間として認めているからこそ就労継続を前提に支援を行い、職場復帰できたこともまた認識された要因ではないか。「(3) 就労時において必要とした支援」において、継続者と離職者を比較したところ、カテゴリー上では【就労継続に向けた支援】【特性や状況に応じた関わり】は一致していたが、【開かれた職場】は離職者のみ、【医療・体調に関する支援】【日常生活に関する支援】【継続的な支援体制】【就労に関する制度の見直し】は継続者のみで見られ、違いが明らかとなった。【就労継続に向けた支援】の仕事の範囲や量の拡大（継続者）、多様な仕事の機会（離職者）に表現の違いはあるものの、両者は今以上に仕事を望んでいる部分において

共通点が見られた。会社の担当者は継続者および離職者の体調に気遣い配慮のつもりで仕事量を調整していたが、仕事の負担等は当事者しか分からないことから、彼らと共に話し合いながら決めていくことが必要である。また離職者は自らコミュニケーションを図る努力をしていたにも拘らず、職場におけるコミュニケーションの機会を要望としてあげていた。このことから、離職者の職場において普段から同僚等とのコミュニケーションがなされていないことに加え、信頼関係が欠如していた。さらに継続者のみに見られた【医療・体調に関する支援】【日常生活に関する支援】といった要望は、就労継続するには体調や日常生活の安定は必須であることから、自身の【体調管理】【日常生活の確立】の努力に加え、上述の支援により二重の対策を講じ、さらなる就労継続を目指していたのではないかと推察される。

以上、継続者および離職者の共通点と違いを比較し考察してきた。しかし現状として支援する側と支援を受ける側（精神障害者）との間に相当のギャップがあることも見えてきた。その一つには精神障害者の仕事（或は就労）に対する思いが勤務する職場の担当者との齟齬等により支援者側に十分伝わっていないこと、二つには支援する関係機関が精神障害者と直接に結びついているものの、関係機関相互の連携が十分に図られていないことである。そこで主な問題点を次のように整理した。

①精神障害者本人について、⑦困った時などに対しては精神障害者自身で解決せずに会社の担当者等に SOS を発しているか。⑧センター職員等の支援関係機関に日常生活に関して相談するなど支援機関を活用しているか。

②会社および担当者について、⑦精神障害者本人の言動や日々揺れ動く感情に対して咄嗟に受け止め対処しているか。⑧精神障害者の立場に立った支援をしているか。⑨精神障害者を指導するに値する知識や素養を持ち合わせているか。⑩障害に対して理解をし対処しているか。⑪精神障害者の意欲を削ぐことなく前向きな考えで接し対処しているか。⑫職場内でのコミュニケーションがうまく図られているか。⑬対人関係のトラブルに対して適切に対処しているか。⑭精神症状の悪化や体調不良に対して迅速に対処しているか。⑮会社自体、精神障害者を受け入れるだけで精一杯なのではないか。⑯精神障害者に支援してやってあげているという考えを持って支援しているのではないかと推察される。⑰会社内の精神障害者に対する空気が明るくなく澁んでいないか。⑱精神障害者にあう仕事になっているか。⑲精神障害者の心身や特性に応じた勤務時間の設定をしているか。

③センターについて、⑦会社との連携がうまく図られているか。⑧会社をバックアップする等、裏方としてのサポート役に徹しているか。⑨センターの主な役目である精神障害者の日常生活について適時適切に支援しているか。

これらに継続者と離職者の違いがあるのではないかと推察される。支援する側は、これらを念頭に支援していくことが重要である。

最後に、精神障害者の職場定着支援のために何か新しい或は特別なことをしなくても、会社を含めすべての支援する関係機関等が就労者（精神障害者）の目線に立ち、就労者が仕事や日常生活等で日頃から何を思い・何を感じているのかを早期に察知し支援すること

が必要である。そのためにも、精神障害者だからといって特別扱いするのではなく、一社員（仲間）として関わる、状況に応じて仕事ぶりを認めることによりやる気を起こさせる、就労者といつでも・何でも話し合える職場風土とする等、さらには何らかの問題が醸し出される前に、支援する関係機関同士が情報を共有し、早期に対処することが職場定着につながる鍵ではないか。しかし、会社とセンター等といった支援者だけの努力、或は就労者だけの努力では就労者の職場定着には至らない。換言すると、就労者とセンター等の支援者、会社の担当者が互いに心を通わせ、良好な人間関係を保ちつつ、そしてお互いが職場定着に向け邁進するという強い思いを胸に協働することが職場定着に至る道筋であることを忘れてはならない。

さらには就労者（精神障害者）の努力、会社・センター・関係機関等の支援や努力だけでは物事が運ばないことから、それら機関等が真に支援しやすいよう国・地方自治体レベルによるハード・ソフト両面にわたる仕組みを構築することが喫緊の課題である。そのため国に対しては、精神障害者が就労および職場定着を可能とする一過性でなく地道で一貫した強固な体制づくりのための法整備、精神障害者を支援する者の人材の育成、幼児期からの精神障害者にやさしい障害者教育の普及と制度化、地方自治体に対しては、国・会社・支援する関係機関等との連携の緊密化、自治体の枠に捉われない広域障害者施策の推進など、精神障害者にやさしく、光があたるような施策が必要である。

2. 学位申請論文審査結果の要旨

本論文は、精神障害者に対して就労後も職場定着に向けて支援する機関である障害者就業・生活支援センター（以下、センターと記す）や会社が職場定着に向け実践している支援に加え、精神障害者が就労時に行っている・行っていた自己努力や工夫、これまでに受けた（認識している・認識していた）支援、就労するうえで必要とした支援（要望）について3方向（精神障害者・会社・センター）から追究し、精神障害者の職場定着支援のあり方を提言することを目的としている。全体は、4章構成である。第1章では研究の背景が、第2章では1年以上就労継続している精神障害者について（調査1）、第3章では1年未満で早期離職した精神障害者について（調査2）、それぞれ調査内容が検討・考察されている。第4章では第2章および第3章を踏まえ、総合考察及び提言が行われている。詳細は、前述の通りである。

本論文は、以下の特徴を有する。

第一に、精神障害者の職場定着支援に関する研究にあたって、精神障害者本人、精神障害者に対して就労後も職場定着に向けて支援する機関である障害者・生活支援センター、および会社へのインタビューを行ったことである。それぞれを独立にしたインタビュー調査は数多く存在するが、3つの主体をインタビュー対象にした試みは、研究デザインとして評価できる。

第二に、1年以上就労継続している精神障害者と1年未満で早期離職した精神障害者のKJ法による質的分析に加えて、継続者および離職者の比較を行い、一定の知見を見出していることである。

第三に、ジャーメインの生活モデルが応用されていることである。すなわち、人と環境との相互作用に着目し、就労者である精神障害者が「人」、センター職員が「調整」、会社の担当者が「環境」という対応関係で応用されている。

第四に、精神障害者の職場定着を推し進めるべく就労者(精神障害者)・会社(担当者等)・センター(職員)それぞれのチェックリスト(原案)が作成されていることである。

本論文は、質的研究の性格上、仮設探索型の研究として位置付けられるが、その制約のなかで三者のチェックリストが作成されたことは、精神障害者の職場定着支援への確かな一里塚として評価される。またKJ法による質的分析が図式化されることで精神障害者・会社担当者・センター職員のそれぞれのスタンスが可視化されたことも、丁寧な分析の賜物である。本論文は、精神障害者の職場定着支援の先駆的研究として位置付けられる。よって審査委員会は、本論文が、博士(臨床福祉学)の授与に値すると判断した。

3. 最終試験結果の要旨

博士課程として必要な専攻科目、臨床福祉学ならびに提出論文を中心として口述試験を行った結果、おおむね優秀な成績で、広範な専門知識を有することを認めた。

4. 公聴会の日時

2018年2月15日

5. 審査委員会の所見

本論文は、人と環境との相互作用に着目し、就労者である精神障害者が「人」、センター職員が「調整」、会社の担当者が「環境」という対応関係のなかで、ジャーメインの生活モデルが応用されている。精神障害者の職場定着支援に関する研究は、精神障害者本人、センター職員、会社等に焦点を当てた研究は数多く存在するが、同時に3つの主体を対象に研究を行ったものは少ない。KJ法を使った質的分析という制約は存在するが、丁寧な分析を積み重ねるなかで可視化された知見をもとに作成された3つの主体を対象にしたチェックリストは、精神障害者の職場定着支援を促進していくための一里塚として評価される。このチェックリストの作成に本論文のオリジナリティを評価することもできる。

但し先行研究においては、一般に「就労支援」を「職に就くための支援」と「仕事を続けるための支援」に分けては考えていないが、本論文では、「仕事を続けるための支援」に

限定しているため、精神障害者の支援に特有なものとは精神障害者以外のひとたちにとっても重要な支援を特定することができていない。この点は、今後の課題である。

以上から審査委員会は、本論文が、博士（臨床福祉学）の授与に値すると判断した。