

精神障害者の就労支援における精神保健福祉士の
消極的態度についての研究（第一報）

——就労移行支援事業所のPSWのインタビュー調査から——

橋 本 菊次郎

精神障害者の就労支援における精神保健福祉士の 消極的態度についての研究（第一報）

—就労移行支援事業所の PSW のインタビュー調査から—

A study on negative manner of the psychiatric social workers in the support for work of the people with mental disabilities (Part 1)

—From the interview survey by PSW of the working shift support establishment—

橋本 菊次郎

1. 問題意識・研究背景

今日、障害者福祉領域における重要な課題として、障害者自立支援法にもみられるように障害者の就労が挙げられる。ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は、平成11年度は76,432件であったが、年々増加し、平成21年度は125,888件、22年度は132,734件となっている。就職件数も平成11年度は26,446件であったのが、平成19年度は45,565件で過去最高を記録し、平成20年度は44,463件、平成21年度は45,257件と不況の影響もあり平成19年度の過去最高の就職件数には及ばなかったが平成22年度は、52,931件と再び過去最高を記録した。特に近年、求職者の増加、就職件数の増加が著しい精神障害者については、平成11年度の新規求職申込件数は4,255件、就職件数は1,384件であったのが、年々増加し、平成22年度の新規求職申込件数は39,649件、就職件数は14,555件と初めて知的障害者の就職件数を上回った¹⁾。

また平成10年7月より障害者雇用促進法で定められている法定雇用率は、それまでの

1.6%から1.8%に上げられ、平成16年の1.46%を底に年々上昇し、平成22年6月における56人以上規模の民間企業の障害者の雇用率は1.68%（対前年比で0.05ポイント上昇）、雇用率達成企業は47.0%（対前年比で1.5ポイント上昇）となっている。障害者雇用人数は342,973.5（前年度332,811.5人）と徐々に増加しているものの依然として低く、さらに障害別でみると精神障害は9,941.5人と全体の障害者数の2.9%でしかない²⁾。

精神障害者の就労が進まない原因として、斎藤は①企業側の要因、②家族・援助者・当事者側の要因を挙げている³⁾。そのほかにも法定雇用率の対象外であったことや精神保健福祉法における社会復帰施設の整備の遅れや施設機能が十分に果されなかったなど、制度・サービスの提供が立ち遅れていたことも従来より指摘されていた。住友は旧法の社会復帰施設について「今後このあたりの整理は必要になってくるかもしれない⁴⁾」と述べており、国も「精神保健医療福祉の改革ビジョン⁵⁾」において、「精神障害者の雇用を促進するとともに、既存の授産施設等を継続的就労、就労

移行支援、自立訓練、憩いの場と機能面から再編する」と記し、現行の障害者自立支援法の事業体系に活かされた。

家族・援助者・当事者側の要因については、斎藤はさらに以前担当したケースから、当事者の障害によるもの以外に、家族については再発への不安が就労を支持しないこと、また援助者も就労によるストレスにより再発を危惧し、就職を再発のリスクとして捉えていると指摘している⁸。

本研究においては、精神障害者の就労が進まない原因として斎藤が挙げている②家族・援助者・当事者のうち、援助者つまり精神障害者の就労支援に関して自立支援や地域に即した創意工夫、連携などを担う要職として期待されている精神保健福祉士（以下PSW）が、なぜ阻害要因として挙げられているのかを解明する。

2. 消極的態度の定義、研究の視点

(1) 消極的態度の定義

ここでは本研究における消極的態度を定義するにあたり、就労の価値・意義および障害者就労支援の動向を示す。

1) 日本国憲法における勤労の権利・義務

日本国憲法第27条「勤労の権利・義務」において、第一項「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定めており、この義務については「一般に働く能力のある者は自らの勤労によってその生活を維持すべきだということ」であり、従って働く能力のある者は、働く権利を有しており、精神障害者においても当然当てはまるものである。

2) 働くことの意義

相澤は尾高（『新稿職業社会学第一分冊』福村書店、1953年）の定義を用いて、「職業」を「個性の発揮、役割の実現、生計の維持の

表1 就労することの意義

(Lieberman, R. P 2008年)¹⁰

- ①自己の尊厳と満足感と達成感を得る。
- ②仕事仲間と付き合い交流する機会を得る。
- ③仕事仲間と友達付き合いとなり、職場以外の場で遊んだり、社交したりする機会を得る。
- ④仕事仲間や上役を観察することによって、間接的に生活技術や問題解決の仕方を学ぶことができる。
- ⑤計画された日程や課題をこなすことによって、うつ気分、不安、精神病などの症状から気を紛らわすことができる。
- ⑥十分な期間雇用されて達成感を得た後で、うつ気分、不安、精神病が軽くなったならば、その経験によって自信、自己評価、責任感、勇気、未来への希望が大きくなる。
- ⑦仕事は集中力、記憶力、問題解決力、決断力を必要とするので、仕事の経験は認知能力を改善する。
- ⑧賃金を得ることは、日常生活で必要とするものを購入することができるので、それが就労することの強化因子となっている。
- ⑨働くことはストレスと神経認知における脆弱性に対する防御となっているので、再発を防止している。
- ⑩「サラリーマン」であるとの立場、役割、身分証明書を得ることによって、他人と会う時に対等の感情をもち、臆することができない。
- ⑪回復して健康になり、普通にやっているという感情や態度や行動をもつことができる。

(出典 江畑敬介「専門職から見た就労支援の意義」『精神科臨床サービス』第9巻2号、2009年4月、P177-178)

3要素からなる人間の継続的な活動である」と、その重要性を指摘している⁸。

また精神障害者の就労することの意義について江畑はLieberman, R. P. が示した11の意義(表1)の内容を目的によって分類している。心理的意義として①⑥⑩⑪、精神機能回

復訓練の意義として④⑤⑦⑨、社会的意義として②③⑨に分け、さらに江畑は、菅修の作業療法の効果として示した、基本的欲求の充足、身体的健康の増進、リハビリの道の意義もあるとした⁹。つまり、就労していないということは、これらが得られない状態であり、就労しないことによる不利益について十分理解しておく必要があるということである。

3) ワーク・ライフ・バランスとDecent Work

近年わが国において「ワーク・ライフ・バランス」¹⁴の推進が図られており、内閣府は「誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態」として、具体的には①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すとしている。

さらに国際労働機関（以下、ILO）はDecent Work「働きがいのある人間らしい仕事」を推進しており、2007年12月3日の国際障害者デーには、『ディーセント・ワークへの障害者の権利 The right to decent work of persons with disabilities』を発表し、国連障害者の権利に関する条約とILO基準の規定を各国が実施するための情報源としてまとめるなど、国際的にも障害者の就労に対する意識は高まってきている。

これまで、精神障害者の自己実現を目指し、生活支援を担ってきたPSWは就労支援においても、その役割の期待が益々高まっている。上記1) 2) 3) から、就労支援におけるPSWのあるべき態度を次のように定義する。

- ① 生計を維持できる仕事、最低労働賃金が適用となる仕事を目指す
- ② クライアントが希望する仕事（職種、給与、時間などの諸条件）の獲得を目指す

したがって、①かつ②を目指さない支援態度を「消極的態度」と定義する。

(2) 研究の視点・仮説

支援者側の問題として、以下の点が精神障害者の就労支援に対する消極的態度の構成要素であると仮説する。

1) PSWの精神障害者の就労に対する意識、自立概念の多様性

精神障害者の就労は疾病・病状の不安定さから就労が困難であるという見方、再発の危険因子という見方、そして再発を繰り返す就労支援体験から就労よりも「働かない権利」¹²が保障されることの大切さが主張されることが少なくない。一般就労にこだわることなく福祉的就労、仲間との交流やピアサポートなどの新たな役割、これまでと違った生活を見出すことが尊重されてきた。障害者基本法の目的、理念にもある「障害者の自立と社会参加」は、必要な支援を得て、豊かな地域生活を送るという一般就労にこだわらない支援観が主流であったように思える。即ち、PSWが一般就労にこだわらず、消極的であればクライアントは就労への価値を見出しにくく、就労することを目標としない状況に陥りやすいとも言える。

2) 適応論という支援者の労働観

また、これまでの障害者就労支援の実態として、授産施設から一般就労への移行率は1.0%¹³という調査報告があるように、福祉施設から一般就労への極めて少ない移行状態があった。これには訓練を実施し、企業が求める人材を育てるという適応論が根底にあるため、企業の求める人材でなければ一般就労に向けた支援を実施できなかった。この状況を踏まえ、障害者自立支援法において就労移行支援事業としてサービスを創設させたわけだが、一般就労の成功事例として近年、障害特

性に応じた配慮、短時間、グループ就労などが成果を見せている。本人にとって無理のない働き方を目指し、支援機関、ジョブコーチ等の支援者によりマッチングが図られ一般就労を実現しているが、先述した就職件数などからも極めて限定的であり、マッチングの限界を感じる。

3) クライアントの一般就労に対する消極的態度への支援者の肯定

一般就労による高ストレスへの対処・再発への不安、長期にわたる就職活動や挫折経験など心身ストレスから就労意欲の低下がみられ、就労に向けての具体的な行動については消極的になるクライアントは少なくない。このことは授産施設等での保護的な環境に満足したり、施設全体の一般就労に向けたプログラムや他の利用者の就労に対しての高い意欲、雰囲気などを避け作業内容、作業時間の緩やかな事業所に移ることを希望するなど一般就労以外の道を選択したりする。このようなクライアントの心境や目標変更についての相談を受けた場合、上記1) 2) なども背景にあり、さらに自己決定の尊重という原則により、クライアントの就労に対しての消極的態度を“肯定”する傾向があると考えられる。

3. 研究の目的・意義

(1) 目的

精神障害者の就労支援におけるPSWの消極的態度の構成要素（上記の仮説）、消極的態度が形成されるプロセスについて明らかにする。

(2) 意義

上記の目的が明らかにされることにより、PSWの自らの就労支援実践を確認でき、求められる態度を意識し、実践を行うことにより、精神障害者の一般就労が一層促進される

ことが期待できる。

4. 研究の方法、調査概要

(1) 調査対象

①インタビュー対象の所属機関の選定として、研究の目的から以下の3つの機関をインタビュー対象とした。精神科デイケア、障害者自立支援法における就労移行支援事業及び就労継続支援事業（B型）の就労関連サービス事業所に所属するPSW。

②就労に関する相談、支援を行った経験があるPSW。

以下、①の調査対象の選定にあたっての背景、理由を示す。

<精神科医療機関（精神科デイケア）>

精神科デイケア等については、利用者のうち20歳以上40歳未満のものが35%、40歳以上65歳未満の者が53%と、比較的若い年齢層の利用が多くなっている。一般就労の支援を図るなど精神障害者の地域生活を支える医療の提供を充実する観点から、患者の症状やニーズに応じた機能の強化や分化を図っていくことが課題となっている¹⁴。デイケア等の利用の目標に就労支援を行っているのは病院31.0%、診療所41.6%であった¹⁵。つまり、多くの精神科デイケアにおいて就労支援の対象となる若年者層の利用者が多く、またプログラムを実施していることから調査対象とした。

<就労移行支援事業>

就労移行支援事業は、「就労を希望する65歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれるものにつき、生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談その他の

必要な支援をする」とされており¹⁶、一般就労支援を対象としていることから調査対象とした。

<就労継続支援事業B型>

就労継続支援事業B型は「通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して行う就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援」¹⁷とされ、また「事業所内において、就労の機会や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に向けた支援」¹⁸との位置づけもあることから調査対象とした。

上記①②を満たす3事業・機関のPSWを調査対象とし、それぞれ3名ずつの合計9名にインタビューを実施した（表2）。なお、今回の調査においては移行型単独事業所で精神障害者を主として行っている事業所が少ない事情からB型事業も行っている、いわゆる多機能型事業所を対象とした。

表2 インタビュー対象者

対象者	事業所	所属	所属機関 経験年数
A氏	I	B型事業所	5年8ヶ月
B氏	II	デイケア	12年7ヶ月
C氏	III	多機能 (移行・B型)	13年6ヶ月
D氏	IV	多機能 (移行・B型)	17年7ヶ月
E氏	V	B型事業所	10年11ヶ月
F氏	VI	多機能 (移行・B型)	7年7ヶ月
G氏	VII	デイケア	3年8ヶ月
H氏	VIII	B型事業所	4年9ヶ月
I氏	IX	デイケア	6年9ヶ月

(2) 調査方法・倫理的配慮

半構造化インタビューを実施し、了解を得てICレコーダーにより録音し逐語録を作成した。質問項目は以下(3)の通りである。

なお、守秘義務、結果の公開など調査の取り扱いについては文書にて説明し、了解を得た。

(3) 質問項目

- ①基本情報
- ②一般就労支援の対象者となる条件
- ③就労支援における成功事例と失敗事例
(成功と失敗の基準)
- ④企業との交渉手段・内容・注意事項など
- ⑤クライアントが就労を断念した際の、支援者としての意識・対応
- ⑥現在の就労支援施策、実践をどのように評価しているか
- ⑦現状の支援・状況においては一般就労が難しいと判断するクライアントが就労するために必要な方策、支援
- ⑧精神障害者が働くということについて、どのように考えているか

以上、8つの項目を設定した。インタビューガイドとして調査協力者にも渡した。

5. 調査結果

(1) 分析の枠組み

就労支援は①就労相談、②職業的訓練、③就職活動支援、④就職後のフォローアップ、というプロセスをたどり¹⁹、また本研究では精神障害者の就労支援におけるPSWの消極的態度の構成要素、消極的態度が形成されるプロセス、それがクライアントに及ぼす影響について明らかにすることを目的としていることから、就労支援プロセスとPSWの態度を軸に分析を行った。

今回の分析対象はPSWの所属する3つの機関の中で、一般就労支援を多く実施している就労移行支援事業と就労継続支援事業B型を併設する、いわゆる多機能施設に絞り込み、多機能施設に所属する3名(C氏、D氏、F氏)のPSWのインタビューに限定した。そ

の理由は以下の通りである。就労移行支援事業は、その事業目的として、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行い、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な支援を行うものであり、これまでの授産施設などでは不足していた一般就労に向けた支援が展開されることが期待されている。就労移行支援事業における支援者が消極的態度を持つことは、結果として事業目的と実際の支援における乖離が生じ、一般就労の機会を奪うことにもなる。以上のことから、本報告は現行制度および就労支援における中心的事業を担っている就労移行支援事業所に絞り込み、所属する PSW のインタビューから、就労支援における態度の構成要素およびその態度形成プロセスを明らかにすることにしたものである。

(2) 分析方法

インタビューの逐語録を作成した。分析は、質的研究法の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を採用する。

M-GTA が本研究に適している理由として①援助が提供され、利用者が行為で反応する直接的やり取り（社会的相互作用）に関係し、人間行動の説明および予測に優れた理論であること、②健康・生活問題を抱えた人々に専門的に援助を提供するヒューマンサービス領域に適しており、研究結果としてまとめられたグラウンデッド・セオリーがその解決や改善に向けて実践的に活用されることが期待されること、③支援者の就労支援に対する態度が生成されるプロセスを明らかにすること、の3点から適切であると考えられる。

(3) 結果

就労移行支援事業と就労継続支援事業B型における PSW の支援態度・プロセスを分析

したところ、表3に示したとおり31概念9カテゴリを生成した。また、結果図は図1の通りである。

以下、分析結果として、PSW の支援態度・プロセスおよびカテゴリを構成している概念について説明する。なお、本文中の下線（ゴシック体）は概念、<>（ゴシック体）はカテゴリ、“ ”は定義、「 」はデータからの引用つまりバリエーションを指している。

1) 就労移行支援事業所所属の PSW の就労支援態度・プロセス

就労移行支援事業と就労継続支援事業B型に所属する PSW の就労支援の態度・プロセスは、<PSW の共通態度><スタートラインに立てない><周囲の意見><スタートラインに立つ><就労移行支援事業の実態><就労継続支援事業の光と影><マッチングでの PSW の課題><企業の実態><後ろ盾となる支援>の9つのカテゴリから成り立っている。

<PSW の共通態度>は、所属機関による役割や業務内容を問わず PSW 共通の態度であり、就労支援におけるプロセス①就労相談、②職業的訓練、③就職活動支援、④就職後のフォローアップ²⁰、に影響を及ぼしている。

就労支援においては、前述のとおり斎藤は家族・援助者・当事者側の要因を挙げているが²¹、本研究においても<周囲の意見>として<スタートラインに立てない>に影響していることが明らかになった。<スタートラインに立てない>クライアントは、<就労継続支援事業所の光と影>カテゴリ、つまり一般就労支援の対象から外れることになる。

また<スタートラインに立つ>と一般就労に向けての支援が展開されるが、<就労移行支援事業の実態>から<就労継続支援事業所の光と影><マッチングでの PSW の課題>があるために一般就労支援の対象から外れる。また<企業の実態>は企業の多様性を示して

表3 カテゴリー及び概念の生成結果と定義（就労移行支援事業所属のPSW）

カテゴリー	概念	定義
マッチングでのPSWの課題	控えめに交渉	精神障害者の雇用や雇用に際して配慮してもらいたいことを主張したいが、採用をお願いするという立場であることからPSWは低姿勢、下手に出ざるを得ないということ。
	企業にメリットを提示できない	精神障害者の雇用には、労働力になる、お金になる、イメージアップになるなど企業にメリットがあるということを主張しなくてはならないが、提示できないということ。
	就労支援は専門外	PSWは一般企業で働いたことがなく、また就労支援の教育を受けていないので、クライアントが仕事に就くための必要なスキルの獲得やマッチングの際に不都合が生じていること。
	企業側に立つ	PSWの企業優位の考え方、適応論、人的資源論的な考え方は、法定雇用率を守っていないことは仕方が無いと考えたり、また生産性の低い障害者は就労支援の対象外とする。
PSWの共通態度	交渉・プレゼンテーションが苦手	PSWは企業と交渉する際、仕事においてやれること、やれないことなど必要な情報を伝えていくことが求められるが、うまく説明できない。
	リカバリーしていることが成功	PSWはプライドを持てたり、ステップアップ・前進したことや自信が持て、本人が満足したとき、つまりリカバリー過程を歩んでいないことが成功であり、必ずしも就労することが成功ではないと考えていること。
	障害に配慮した個別の関わり	PSWはエンパワメント・アプローチ、ストレングスモデルを用い、クライアントとじっくり向き合い、丁寧に関わり、目標や選択を増やすということ。
	非就労志向	PSWは病気や症状に焦点をあて、無理をせず、あなたらしく生きるという支援目標を立て、働かなくて良いという考え方、関わり方になっているということ。
就労移行支援事業の実態	就労支援の柱をずらす	PSWは本人のペースや思いを尊重するため、障害者が辛いと感じたりすると働くために必要なことをは求めず、就職させるという目標設定を低くしてしまっているということ。
	移行支援事業所の限界	就労移行支援事業所で相談から職場定着支援まで行うことが求められているが、マンパワー不足により、仕事に就くまではハローワーク、就職後の適時支援には他の社会資源の活用、連携をしなくてはならない。
	働くための支援を行う就労移行支援事業所	精神障害者も働けるという信念を持ち、働くことに消極的な人たちに働くという意識を持ってもらい、職業準備性を高め、企業に就職できるように機会、経験の提供、環境調整などを行っている。
	移行支援事業所が増えない	作業も行い、就職活動・定着支援も行わなくてはならないことなどマンパワー不足になりやすく、運営的にも安定した事業ではないため、手を出しにくい事業であるということ。
企業の実態	受け入れは悪くない	企業は障害者雇用に意外に楽観的で、拒否的な企業ばかりではない。
	障害者雇用の消極性	企業が持っている障害者イメージは能力が低く、そのため就労が継続できるようサポートしようとしてくれる。しかし、それが雇用に対して構えてしまったり、負担となり、雇用を控えてしまうということ。
周囲の意見	後押しする家族	親が定年近くだったりすると、自立して欲しいという思いもあり、就職することに理解、協力的である。
	家族の反対	家族は再発が怖いことから一般就労することを望まなかったり、障害を持っていたら仕事は出来ない決めてつけていることから、就労することを望まないということ。
	周囲の合意が必要	本人が働きたいと意欲があっても、PSWが職業準備性が整っていないことから就職は難しいと判断していると、家族のほかにも主治医やハローワークの就職への同意や協力を条件とすること。
就労継続支援事業所の光と影	A型の苦悩	最低賃金を払うために利用者の働く時間を短くしたり、最低賃金が払えず減額申請をしB型と変わらないような所もある。またPSWも配置されていない所も多く、丁寧に関わらず利用者が辞めてしまったり、B型に戻ってしまったりすることもある。
	一般就労の場としてのA型	A型事業所は職員の配置条件など以前の福祉工場より手がけやすくなり、A型が増えた。雇用契約を結んで働ける場所が増え、クライアントにとっては選択肢が増えたということ。
	B型は中途半端	B型は工賃も低く、保護的なため、一般就労するための訓練になっていない。自立支援法、制度的な問題もあるが、クライアントが不利益を被っている。
	居場所としてのB型	その人の能力に合わせ、安定して仕事を提供でき、居場所として必要とされているということ。
スタートラインに立つ	一般就労への意欲	本人のやる気がないと就労しても続かないので、本人の一般就労への意欲が就労支援スタートの条件になっているということ。
	障害を受け止め、オープンで就職活動	自分の病状を理解し、対処できることや、自分の障害を受け止め、それを隠さず就職活動をする人が就労支援の対象となり、クローズだと直接支援は行わないということ。
	職業準備性が整っている	病状が安定していて、挨拶ができることや、決まった仕事が規則的に継続的にできること、毎日来れることなど企業で働ける職業準備が整っていること。
スタートラインに立っていない	働かないことへの肯定	本人が就職活動に消極的な場合、無理強ひさせても良い結果はうまれないだろうというから本人の自己決定を尊重し、働かないということを尊重すること。
	働かなくて良い、働けないと考えるクライアント	働いた経験も乏しく、不安が強く自信を持ってずに障害に逃避したり、再発し周りに迷惑をかけてしまうから働かない、働けないと考えてしまうということ。
	障害特性	精神障害者の特性として病状の不安定さがあり、デイケアの利用なども必要になってくる。またモチベーションを維持することが困難であること。
	働けるということを知らない	サポートがあれば働けるのに、閉鎖的環境により働くイメージを本人が持てずにいる。働けないという偏見は支援者が作り出し、社会も支援者も働けるということを知らない。
後ろ盾となる支援	教育問題・法制度の未整備	日本の雇用率は低く、一般就労促進のためには合理的配慮の考え方が浸透していない。インクルージョン、ノーマライゼーション教育を行わないと限界があるということ。
	制度活用支援者の不在	就労支援には制度がセットでなくては限界があるが、制度を前面に出して企業にアプローチする支援者がいない。
	一般就労支援の対象から外れる	就労支援の対象者になる人が就労移行支援事業を利用できないということ。

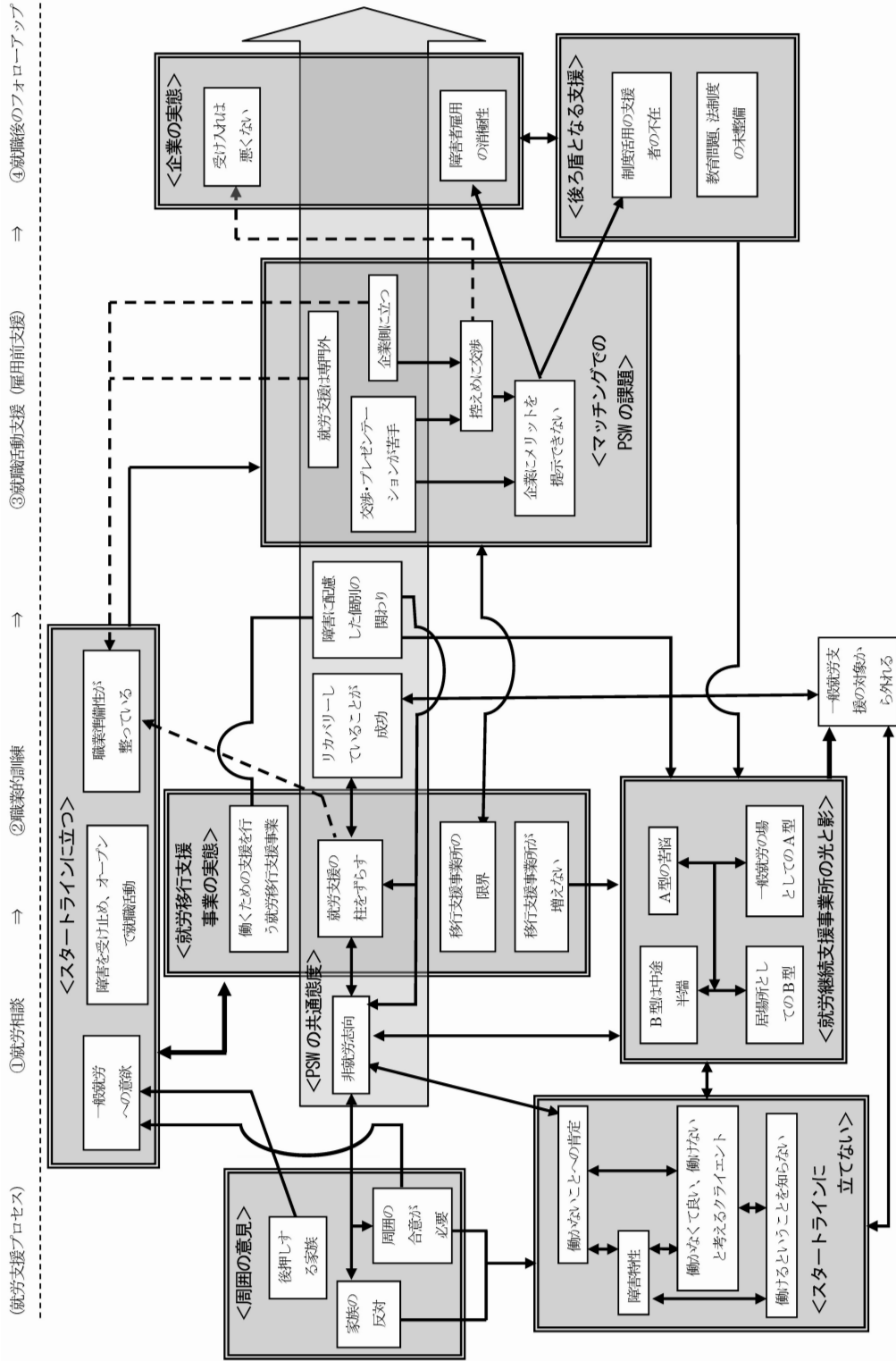


図1 就労移行支援事業所属のPSWの就労支援態度・プロセス（結果図）

おり、PSWにおいては多様な対応、交渉が求められているが<後ろ盾となる支援>が不十分なことにより、<就労継続支援事業所の光と影>というプロセスをたどることが明らかになった。

2) 周囲の意見

カテゴリ<周囲の意見>は、家族の反対、後押しする家族の相反する概念と周囲の合意が必要の3概念で構成される。家族の反対は“家族は再発が怖いことから一般就労することを望まなかったり、障害を持っていたら仕事は出来ない決めつけていることから、就労することを望まないということ”であり、障害特性や働けるということを知らないがために、一般就労を肯定的に捉えられないことが分かる。また後押しする家族は「うちのメンバーは20代後半から30代前半くらいが多い」（D氏）と述べられているように“親が定年近くだったりすると、自立して欲しいという思いもあり、就職することに理解、協力的である”というように親の定年という限定的条件がある。また“本人が働きたいと意欲があっても、PSWが職業準備性が整っていないことから就職は難しいと判断していると、家族のほかにも主治医やハローワークの就職への同意や協力を条件とすること”に定義されるようにスタートラインに立つためには周囲の合意が必要となっており、このことは、スタートラインに立つためにクリアしなくてはならない条件となっている。

3) スタートラインに立てない

カテゴリ<スタートラインに立てない>は、働かないことへの肯定、障害特性、働かなくて良い、働けないと考えるクライアント、働けることを知らないの4つの概念で構成されている。

“精神障害の特性として病状の不安定さがあり、デイケアの利用なども必要になってく

る。またモチベーションを維持することが困難であること”という障害特性は、“本人が就職活動に消極的な場合、無理強いさせても良い結果はうまれないだろうということから本人の自己決定を尊重し、働かないということ尊重すること”というPSWの働かないことへの肯定を促す要因となっている。また、障害特性は「病識がなくて、ちゃんと自分の障害を受け止められない病気が精神の特性だと言われればそうかもしれない。その特性が働くということを邪魔してきた」（D氏）と述べられているように<スタートラインに立てない>原因の1つとして捉えられている。さらに“サポートがあれば働けるのに、閉鎖的環境により働くイメージを本人が持てずにいる。働けないという偏見は支援者が作り出し、社会も支援者も働けるということを知らない”と定義される働けるということを知らないことと“働いた経験も乏しく、不安が強くと自信を持ってずに障害に逃避したり、再発し周りに迷惑をかけてしまうから働かない、働けないと考えてしまうということ”により働かなくて良い、働けないと考えるクライアントを作り出している。一般就労支援の<スタートラインに立てない>クライアントは<就労継続支援事業所の光と影>の就労継続支援事業B型などの福祉的就労の場に身を置き、一般就労の対象から外れる。

4) スタートラインに立つ

カテゴリ<スタートラインに立つ>は、一般就労への意欲、障害を受け止め、オープンで就職活動、職業準備性が整っているの3概念で構成される。

<スタートラインに立つ>ための条件として“本人のやる気がないと就労しても続かないので、本人の一般就労への意欲が就労支援スタートの条件になっているということ”と定義される一般就労への意欲があることを1つ目の条件としている。これは、先述の<ス

ターゲットラインに立てない>カテゴリーの働かないことへの肯定、つまり“本人が就職活動に消極的な場合、無理強いさせても良い結果はうまれないだろうということから本人の自己決定を尊重し、働かないということを尊重すること”という自己決定の尊重と無理強いさせても良い結果はうまれないだろうというPSWの結果の予測を背景にしている。

障害を受け止め、オープンでの就職活動は“自分の病状を理解し、対処できることや、自分の障害を受け止め、それを隠さず就職活動をする人が就労支援の対象となり、クローズだと直接支援は行わないということ”を<スタートラインに立つ>ための2つ目の条件としている。このことは「自分の病状を理解をして、どうサインを理解し、対処するかということ伝える作業をしているんですね。なので最初のインテークの時に、そういうことも聞きますし、自分の悪化した時、あとはどう対処しているのか、誰に相談をするのか、ということもちゃんと確認して、本人が自覚できるように日々していかないと会社に行った時、結局は潰れてしまいますので」(D氏)と述べられているように、就職後もクライアント自身が病状変化に対応することが求められるものと考えており、就職活動において直接的な支援が展開できないことが理由として挙げられている。

3つ目の条件として、職業準備性が整っていることで“病状が安定していて、挨拶ができることや、決まった仕事が規則的に継続的にできること、毎日来れることなど企業で働ける職業準備が整っていること”を挙げている。「決まった仕事が、規則的にできることとか。もちろん、継続性とか」(C氏)、「あの最低限のルールは、やはり毎日通って来れること、挨拶ができること」(D氏)や「いわゆる職業準備性みたいなところは一応あって、あそこに書いてある一応決まりごとみたいなものがあるんですけど、あの辺が(壁に貼っ

ている)そこそこできる」など、3氏とも企業で働くためには最低限の準備を整えておく必要があることを述べている。

この<スタートラインに立つ>ことにより就職活動支援が展開され、<スタートラインに立つ>ための支援として就労移行支援事業所等を利用することが望まれている。

5) 就労移行支援事業の実態

カテゴリー<就労移行支援事業の実態>は、働くための支援を行う就労移行支援事業所、就労支援の柱をずらす、移行支援事業所の限界、移行支援事業所が増えない、の4つの概念で構成される。

まず、“精神障害者も働けるという信念を持ち、働くことに消極的な人たちへ働くという意識を持ってもらい、職業準備性を高め、企業に就職できるように機会、経験の提供、環境調整などを行っている”働くための支援を行う就労移行支援事業所は、<スタートラインに立つ>ための支援を行う事業所として期待されているものの、“作業も行い、就職活動・定着支援も行わなくてはいけないことなどマンパワー不足になりやすく、運営的にも安定した事業ではないため、手を出しにくい事業であるということ”から、就労継続支援事業所の6,004事業所に対して就労移行支援事業所は2,057事業所²²と移行支援事業所が増えないという問題を抱えており、就労移行支援事業所の利用を制限している。また“就労移行支援事業所で相談から職場定着支援まで行うことが求められているが、マンパワー不足により、仕事に就くまではハローワーク、就職後の適時支援には他の社会資源の活用、連携をしなくてはいけない”という移行支援事業所の限界がある。そして<PSWの共通態度>カテゴリーにも属しているが“PSWは本人のペースや思いを尊重するため、障害者が辛いと感じたりすると働くために必要なことは求めず、就職させるという目標設定を

低くしてしまっているということ”と定義される就労支援の柱をずらすという事態も引き起こしており、結果として職業準備性が整っていることという<スタートラインに立つ>ための条件をPSW自身が阻んでしまっていることもあり、就労移行支援事業所の役割は大きく期待されているものの、課題を抱えていることが明らかになった。

6) 就労継続支援事業所の光と影

障害者自立支援法における就労支援事業所には、就労移行支援事業および就労継続支援A型・B型がある。カテゴリー<就労継続支援事業所の光と影>には、居場所としてB型、B型は中途半端、一般就労の場としてのA型、A型の苦悩の4つの概念から成る。

居場所としてB型は、“その人の能力に合わせ、安定して仕事を提供でき、居場所として必要とされているということ”で、その役割について評価されている一方、“B型は工賃も低く、保護的なため、一般就労するための訓練になっていない。自立支援法、制度的な問題もあるが、クライアントが不利益を被っている”ことからB型は中途半端であるという厳しい評価がなされており、先述の通り数的にも圧倒的に多いことから、事業内容やサービスの提供内容についての整理・検討が求められていると言える。また一般就労の場としてのA型は“A型事業所は職員の配置条件など以前の福祉工場より手がけやすくなり、A型が増えた。雇用契約を結んで働ける場所が増え、クライアントにとっては選択肢が増えたということ”で高い評価を得ているものの、“最低賃金を払うために利用者の働く時間を短くしたり、最低賃金が払えず減額申請をし、B型と変わらないような所もある。またPSWも配置されていない所も多く、丁寧に関わらず利用者が辞めてしまったり、B型に戻ってしまったりすることもある”と実際の運営や支援におけるA型の苦悩も明らかに

なった。職員の配置基準や利用人数・利用日数による運営費収入などの制度上の問題も指摘でき、制度上の改善も必要である。

就労移行支援事業所を利用できずいたり、就労継続支援事業B型に滞留している現状などから、一般就労支援の対象から外れる<スタートラインに立てない>状況を生み出している。

7) マッチングでのPSWの課題

カテゴリー<マッチングでのPSWの課題>は、交渉・プレゼンテーションが苦手、企業側に立つ、企業にメリットを提示できない、控えめに交渉、就労支援は専門外、の5つの概念で構成される。

企業側に立つ、交渉・プレゼンテーションが苦手、就労支援は専門外の3つの概念は<PSWの共通態度>カテゴリーにも属しており、PSWの支援態度として所属機関によらないもので、就労支援においては阻害要因として挙げられるものになっている。

企業側に立つは“PSWの企業優位の考え方、適応論、人的資源論的な考え方は、法定雇用率を守っていないことは仕方が無いと考えたり、また生産性の低い障害者は就労支援の対象外とする”ことであり、<スタートラインに立つ>ための職業準備などにも大きく影響する。さらにこの意識は、“精神障害者の雇用や雇用に際して配慮してもらいたいことを主張したいが、採用をお願いするという立場であることからPSWは低姿勢、下手に出ざるを得ないということ”と定義される控えめに交渉するという態度につながる。また就労支援は専門外という意識は“PSWは一般企業で働いたことがなく、また就労支援の教育を受けていないので、クライアントが仕事に就くための必要なスキルの獲得やマッチングの際に不都合が生じていること”であり、PSWの持つ企業イメージや実際求められる職業上のスキルなどが異なっている可能性もあり、

確認することが求められる。

また交渉においては“PSWは企業と交渉する際、仕事においてやれること、やれないことなど必要な情報を伝えていくことが求められるが、うまく説明できない”という交渉・プレゼンテーションが苦手であるという課題があり、これは“精神障害者の雇用には、労働力になる、お金になる、イメージアップになるなど企業にメリットがあるということを主張しなくてはならないが、提示できないということ”である企業にメリットを提示できないということにもつながっていて、制度活用の支援者の登場の期待、つまり後ろ盾となる支援 制度活用の支援者の不在という認識にいたっている。

控えめに交渉、企業にメリットを提示できないという課題は次に述べる企業の実態に対して、対応できていないということであり、今後就労支援を進めていく上、これらの課題に取り組んでいくことが求められる。

8) 企業の実態

カテゴリー企業の実態は、受け入れは悪くない、障害者雇用の消極性の2つの対立する概念で構成され、就職活動及び定着支援時に影響を及ぼしている。受け入れは悪くないは、『『まあやってみましょう』』というのが多かったので、大きく苦勞はしていないんですが、(中略)『じゃあ、それが出来たら大丈夫でしょう』という形で、精神障害があろうかなかろうが、こちらがこの仕事をしてくれば大丈夫だからという企業さんが多くって」

(D氏)、「切られてもしょうがない病状ではあるけれども、どうですか?と聞いたら『雇用します』』というので、じゃそのままお願いしますというパターンですね」(F氏)というエピソードから“企業は障害者雇用に意外に楽観的で、拒否的な企業ばかりではない”ということである。また一方では“企業が持っている障害者イメージは能力が低く、そのた

め就労が継続できるようサポートしようとしてくれる。しかし、それが雇用に対して構えてしまったり、負担となり、雇用を控えてしまうということ”と定義される障害者雇用の消極性もあるが、企業の障害者雇用に対しての前向きな姿勢もうかがえる。企業の障害者雇用に関する多様性がみられるが、障害者雇用の消極性に目を向けてしまう傾向もあり、企業の多様性に対して対応していくことが求められる。

9) 後ろ盾となる支援

<後ろ盾となる支援>は、教育問題・法制度の未整備と制度活用の支援者の不在の2つの概念から構成されている。

現在、障害者の就労支援を促進するための法律として障害者の雇用の促進等に関する法律(以下、障害者雇用促進法)があるが、“日本の雇用率は低く、一般就労促進のためには合理的配慮の考え方が浸透していない。インクルージョン、ノーマライゼーション教育を行わないと限界があるということ”と定義される教育問題・法制度の未整備により、就労が促進されないという、いわば個別に就労支援をすることの限界を感じている。また、実際の支援においても“就労支援には制度がセットでなくては限界があるが、制度を前面に出して企業にアプローチする支援者がいない”というように制度活用の支援者の不在を嘆いており、一般就労促進のためには後ろ盾となる支援の充実をPSWは求めていた。後ろ盾となる支援がないことにより、一般就労できず就労継続支援事業を利用する状況を生み出している。

10) PSWの共通態度

カテゴリーPSWの共通態度は、非就労志向、就労支援の柱をずらす、リカバリーしていることが成功、障害に配慮した個別の関わり、交渉・プレゼンテーションが苦手、

企業側に立つ、就労支援は専門外、の7つの概念で構成され、就労支援におけるプロセス①就労相談、②職業的訓練、③就職活動支援、④就職後のフォローアップ²³に影響を及ぼしている。

まず、就労支援のプロセスの相談や準備・訓練時に主に大きく影響しているのが**非就労志向**で、「病院にいたら、良いよ、無理しなくていいという無理をしないレベル。それで病気、生活保護、働かなくて良い…。だって、許していただかないですか。これ以上働いたら保護が切れてしまうから、これ以上働かない。そうだよ、無理して働かなくても良いよね。そこ出来ているんだからね、みたいな。まずそこが1点ですよ。後はそういう人間関係で疲れて病気になるんだから、また働いたら同じようにストレスが掛かって無理だよ、というのがありますよね」（D氏）「で、日本では生保ですけども、それで自分の好きなことをやっていれば、あなたらしく暮らせてますよね。それを福祉の人が容認しているような気がするんですよ。それも、確かにありますよ」（F氏）と述べられているように“PSWは病気や症状に焦点をあて、無理をせず、あなたらしく生きるという支援目標を立て、働かなくて良いという考え方、関わり方になっているということ”で、**<周囲の意見>の家族の反対、周囲の合意が必要**に影響を及ぼし、さらに**<スタートラインに立えない>の働かないことへの肯定**がなされ、就労継続支援事業所等に滞留することにつながり、**一般就労支援の対象から外れる**という事態に陥る。また、**非就労志向**は“PSWはプライドを持てたり、ステップアップ・前進したことや自信が持て、本人が満足したとき、つまりリカバリー過程を歩んでいることが成功であり、必ずしも就労することが成功ではないと考えていること”と定義される**リカバリーしていることが成功**とも影響を及ぼしあっている。「ここに来る時というのは、もう上手

くいなくなつて、社会の中でやられていうか、ダメージを受けて、自信もなくなって来る方が多いんですよね、でも、それが一年とかやっているうちに、働きたいと思えて実際に行動を移したということに関しては、その後、上手く話が進まなかったとしても、それは良かったと思えますね」（C氏）、「成功か失敗かというのは、きれいごとのようですが、本人が満足しているかどうかですね。なので、本当に一般企業で働いたから成功とか、A型だから△とかということではなくて、本人が満足しているかどうか、しか僕は考えていないですね」（F氏）と述べられているように、就労に向けて取り組んだことに対して、就労したという結果以外も肯定的に評価していて、就労継続支援事業所の利用なども促進させている要素であると言える。

また**障害に配慮した個別の関わり**とは“エンパワメント・アプローチ、ストレングスモデルを用い、クライアントとじっくり向き合い、丁寧に関わり、目標や選択を増やすことがPSWの役割”のことで、PSWが支援に入っている場合は就労を促進するものと期待されているが、「要はその客観的物事の捉え方が弱い。主観なり感情、情緒はワーカーのほうが強いけど、客観性とかは目茶苦茶低いと思うので」（D氏）と述べるように“本人のペースや思いを尊重するため、企業に合わせるための訓練はせず、就職させるという目標設定を低くしてしまっている”と定義される**就労支援の柱をずらす**という課題も抱えているということである。

交渉、プレゼンテーションが苦手、企業側に立つ、就労支援は専門外は、先述の通り7) マッチングでのPSWの課題で、主に就職活動や定着支援の際に影響を及ぼしており、就労支援を担うPSWの課題である。

6. 考察

(1) 結果図から見えるプロセスの特徴

精神障害者の就労支援プロセスは先述の通り①就労相談、②職業的訓練、③就職活動支援、④就職後のフォローアップ²⁴、で示され、本研究の結果図（図1）においてもそのプロセスに対応させている。就労支援の対象となる<スタートラインに立つ>ためには、3つの条件が揃っている必要がある。特に一般就労への意欲があることについては<周囲の意見>が影響しており、対象者がかなり狭められ、多くの精神障害者が<スタートラインに立てない>状況に陥っており、就労継続支援事業所に滞留するなど、一般就労支援の対象から外れるということである。また、PSWの共通態度の1つである非就労志向は、この<周囲の意見><スタートラインに立てない>に影響を及ぼしており、PSWが一般就労を阻んでいる要因の1つと考えることが出来る。

<スタートラインに立つ>ためには<就労移行支援事業の実態>カテゴリーにあるように働くための支援を行う就労移行支援事業を利用することにより、その3つの条件がクリアできる可能性もあるが、就労支援の柱をずらす、就労移行支援事業所が増えないなど課題がある。<スタートラインに立つ>ことにより、③就職活動支援、④就職後のフォローアップ、などが展開されていくが<マッチングでのPSWの課題>により、PSWが一般就労を阻害している要因が明らかになった。換言すれば、交渉・プレゼンテーションが苦手、企業側に立つ、企業にメリットが提示できない、控えめに交渉、就労支援は専門外などが変容すれば、就労は促進される。

以下、今回の研究、結果図から明らかになった特徴を示す。

- 1) 多くの精神障害者が就労支援のプロセスである①相談、にも至らなく、その状況

を生み出す一つの要因としてPSWの非就労志向、就労支援の柱をずらす、リカバリーしていることが成功がある。

- 2) 就労移行支援事業は、移行支援事業所の限界があったり、移行支援事業所が増えないなどの課題はあるが、スタートラインに立つための支援を行っており、一般就労支援の核であり、就職を希望する精神障害者は増える。
- 3) <マッチングでのPSWの課題>は<PSWの共通態度>と重なる概念が多く、これらの変容により、一般就労支援が円滑に行われ、一般就労が促進されると期待できる。

(2) PSWの消極的態度の構成要素

本研究においては、①PSWの精神障害者の就労に対する意識、自立概念の多様性、②適応論という支援者の労働観、③クライアントの一般就労に対する消極的態度への支援者の肯定、をPSWの就労支援に対する消極的態度の構成要素であると仮説したが、それぞれ検証する。

- 1) PSWの精神障害者の就労に対する意識、自立概念の多様性

<PSWの共通態度>カテゴリーを構成している非就労志向およびリカバリーしていることが成功といった概念より、<周囲の意見>に影響し、働かないことへの肯定など<スタートラインに立てない>クライアント、そして一般就労支援の対象から外れるクライアントを生み出している。こういった一連の支援の中での評価として、リカバリーしていることが成功と捉え、就労できたか否かということだけでなく、ステップアップしたか、本人が満足しているかということが基準となっている。このことは本来、就労移行支援事業のPSWはゴールを一般就労として評価をしていくことが求められ、期待されているが、一般就労

にこだわらない姿勢につながっていると言え、本仮説は支持された。

就労支援を進めるにあたって、働くことを希望する当事者にとっては、働くこと＝自立という関係が成立している。しかしながら、働くことを希望していない、つまり<スタートラインに立てない>精神障害者にとっては、働くこと＝自立とは限らない。このことは、他の言葉を用いるならば、「働く権利」と「働かなくてもよい権利」²⁵の議論になる。労働市場において働かない、あるいは働けない状況にあっても、その人なりの生き方や役割、価値を見出し、自己実現を果たすことがあり、社会的役割（その人なりの社会貢献）を働くという概念で包含しており、リカバリー概念にも共通している意識と言えよう。

「リカバリー」とは、「精神障害を含む、生活上の困難を抱えた人自身が納得する生き方を実現していく主観的なプロセス」²⁶である。また、野中はボストン大学リハビリテーションセンターのSpaniolらが使用しているリカバリー教育のワークブックからリカバリー過程を①ショック、②否認、③抑うつ・絶望・悲嘆、④怒り、⑤受容・希望・有用性、⑥対処、⑦権利擁護・エンパワメントの各段階²⁷と説明している。リカバリー概念は、精神障害者本人の手記や語りから中心に広まってきた概念であり、その定義は、これまでの専門家が一方的に提唱するものとは違い、当事者それぞれが、それぞれの価値観に基づいて、希望や夢を持つことや人としての権利を得る、感じられるなど、本来、人として当たり前であるべきことが起こっていることなのである。従って、支援計画で示すようなものではなく、支援計画の目標が達成できたにしろ、達成できなかったにしろ、その結果に本人が満足しているか納得しているかが、リカバリー概念での評価となる。つまり先述のとおり、働けない状況であっても、その人なりの生き方や役割・価値というものは多様な自立概念となっ

て、それに向けて歩んでいることや自己実現を果たし満足していることがPSWの評価となっている。一般就労の支援者としてはリカバリー概念に基づいた評価だけでなく、客観的な支援結果、つまり就労したか否かについて評価していく必要があると思われる。

2) 適応論という支援者の労働観

これまでの精神障害者の就労支援の実態として、福祉施設からきわめて少ない一般就労への移行状態があった。これには訓練を実施し、企業が求める人材を育てるという適応論が根底にあるため、企業の求める人材でなければ一般就労に向けた支援を実施できなかったわけである。

<スタートラインに立つ>カテゴリーにある障害を受け止め、オープンで就職活動することや就職した際、支援介入しやすく企業に対応しやすいということであり、職業準備性が整っていることは、企業が求める人材をマッチングさせるという構造が明らかになった。

また<PSWの共通態度><マッチングでのPSWの課題>カテゴリーにある、企業側に立つ、控えめに交渉はPSWが持っている企業観というものが大きく影響しており、本仮説も支持された。

企業と労働者の関係において、企業優位である現実があり、労働者は使用者である企業に対して不利な立場にある。労働の目的は、生計を立てるための物的報酬を得ることであったが、現在はそれ以上の価値を欲している。

19世紀の第一次産業を主導的産業部門としていた前工業社会、製造業である第二次産業がメインだった工業社会を経て、現在は第三次産業といわれる情報・通信業、サービス・流通業、金融・保険・不動産業、観光・娯楽業などを主導的な産業部門とし、専門職、管理職、技術職およびサービス業に携わる雇用者たちに支えられてきた。21世紀に入り、地球温暖化や地球資源の有限性などが指摘され

始め、近年は「低炭素産業社会」と称されるなど、産業構造の転換、社会構造の変化が起きている²⁸。脱工業社会までの企業は自由市場主義の流れの中で、企業の利潤追求と成果主義により効率の追求がなされてきていた。つまり、能力の高い人のほうを求めるというわけであり、ハンディキャップを抱えた障害者の雇用は、そのような構造の中では、当然排除されやすい立場におかれてきていた。つまり、こういった企業が求める生産性の高い、企業基準に合った人のみが、企業に採用されるというきわめて厳しい条件の下、就労支援が展開されていたと言わざるを得ない。

また、就労支援の実践においては**<企業の実態>**として企業の**受け入れは悪くない**にみられるように、実際にはハードルが低いこともあるが、例外として扱い、他の支援においてこの例外を期待することはなく、固定した企業観を持ち続けている。また、こういった企業が求める人材をマッチングすることの限界を感じているが、企業に対する態度を変容させること無く、**<後ろ盾となる支援>制度活用**の**支援者の不在**など制度活用の支援者の登場の期待していることが分かった。

また**職業準備性を整っている**ことについても、出来ているか、出来ていないかという評価をしやすい、注意が必要であろう。安定した職業生活のためには、基本的労働習慣、対人技能、日常生活管理、疾病管理などが重要である。近年注目を浴びているIPS（Individual Placement and Support 個別職業紹介とサポートによる援助つき雇用プログラム）の登場、そして各地での実践は、従来の「訓練してから就職」という考え方から、「就職してからの継続的な支援」という発想の転換を促した²⁹。しかしながら、職業準備性の向上は雇用場面だけの支援だけで良いかという問いには、慎重な対応が求められることが日本における支援システムの現状である。アメリカで発展したIPSは、働き始める当初から、

精神医療保健や福祉の専門家がチームを組み、症状などに対する支援も行っている。このような支援体制が整っていない日本においては、相澤は「健康管理面についてのある程度の整理は必要」³⁰として、「健康管理に関する支援を医療保健機関で行いながら、職業リハビリテーション機関と連携を取って雇用支援を行うことが望ましい」³¹としていると中川の主張を支持している。職業準備訓練の評価においては、厚生労働省が平成18年に発表した「就労移行支援のためのチェックリスト」³²がある。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が作成したもので、Ⅰ日常生活、Ⅱ働く場での対人関係、Ⅲ働く場での行動・態度、ほか参考チェック項目という質問項目で構成され、いわゆる職業準備訓練の対象としているものである。このようなツールを利用する際、出来ているか、出来ていないかという評価に使用され、出来ていない場合は訓練をして出来るようになってからという支援に陥りやすいということである。出来ていないなら、どうサポートするかという視点でこういったツールを活用することが求められている。

3) クライアントの一般就労に対する消極的態度への支援者の肯定

<スタートラインに立てない>カテゴリーにある**障害特性と働かなくて良い、働けないと考えるクライアント**は、“本人が就職活動に消極的な場合、無理強いさせても良い結果はうまれないだろうということによって本人の自己決定を尊重し、働かないということを肯定する”というPSWの**働かないことへの肯定**を促す要因となっており、本仮説は支持された。

障害特性においては“精神障害の特性としての病状の不安定さがありデイケアの利用なども必要になってくる。またモチベーションを維持するが困難であることも就労支援を難しくさせている”とあるように、モチベーションの維持は大きな課題といえよう。働きたい

気持ちが就労支援のスタートとなるが、長く療養生活を送っていたり、福祉的就労の場やデイケアなど慣れ親しんだ生活を変化させるようなことは、難しいことである。例え、それまでの生活を続けることを望んでいなくてもある。精神障害を持ち、ハンディキャップを抱え、障害を持つ前の夢や症状が出現しているさなかであったり、再発の危険が伴うような場面で自己決定の機会を奪われたりすると『働きたい気持ち』と『働きたくない（働くことが不安）気持ち』の両面的（アンビバレント）な感情³³が入り乱れるときがある。また、「働きたい気持ち」を持っている、それを表明せず、諦めてしまっていることもあるのではないだろうか。PSWはこのクライアントのモチベーションをどう扱うか、どのステージにあるのかを見間違え、不適切な支援をする可能性があることに注意する必要がある。ACT-IPSセンターの香田は「モチベーションとは、目標や目的に向かう行動を立ち上げる力のようなものだろう。それは、その人の内にある内的動因（欲しいという気持ち・欲求）と、その人の外にある外的誘因（欲しいと思わせるもの・目標）という、2つの要因の組み合わせから成り立っている³⁴と述べている。その上で、香田はモチベーションに影響を与えているものとして、①本人の「働きたい」を支援者が邪魔していないか：利用者の失敗する権利、自らの経験を学ぶ権利を奪ってはいけない、②希望の伝達、③パートナーシップ・ストレングスの視点、の3つを挙げている³⁵。特に①については、専門家が「この人は働ける、この人はまだ早い、この人は作業所のほうが向いている、この人は一般就労は難しい…」などと発言するのを聞く機会が多いと警鐘を鳴らす。就労することに支援が必要であるからこそ、就労支援を利用してしている当事者にとってモチベーションが低下しているときや病気が再発したときにこそ、支援の継続が重要であり、その

時こそ、ストレングスに注目し、支援をすることが重要であると述べている。

また、クライアントのモチベーションの維持が困難に陥った際の心境や目標変更についての相談を受けた場合、自己決定の尊重という原則により、働かないことへの肯定がなされている。PSWは自己決定を原則として扱っている。本研究における就労支援においても、当然ながら、この原則を用いて支援を展開していることが基本であろう。就労支援の場面では、「働く」か「働かない」かの希望を、まずは自己決定という原則に照らし合わせて対応している。上述のモチベーションの維持という点からも、PSWとして自己決定についての判断をしている。齊藤は「社会福祉ニーズと自己決定は相反する決定を行う場合が少なからずあり、客観的に当事者の有利になることや、『望ましさ』を提示しても、不利かつ不合理な『自己決定』を行ってしまう場合があるためである³⁶と、社会福祉ニーズと自己決定の関連を整理する必要性について述べている。現場の援助でとられている基本的な対応として①「当事者のためになるから」と代理して決定している、②「自己決定だから」と、表出された欲求のみを採用し、表出されない欲求は介入しない、の2つを示し、それぞれ①をパターンリズム、②をリバタリアニズム的自己決定様式として批判的に考察している。齊藤は3つ目の自己決定様式として立岩の「緩い自己決定」が中心概念の福祉リベラル的自己決定様式を提示している³⁷。立岩は「緩い自己決定」の条件として①自己決定は個人がうまく生きて行くための一つの手段であること、②「それまで決められなかった人が『人並み』に決めることができるようになることを認めること」という価値規範の存在、③存在と存在の条件が自己決定には不可欠であること、④危険を侵す自由（侵さない自由）、決定しないことのも自由も保障されなくてはならない、⑤他者との関わりに関

よる自己決定を認める、⑥気に入らない商品を返品できるのと同じに、思い通りの結果が得られなかったら、何度でも選び直せること。つまり、1回の結果で全て責任を負わなくて良いこと、⑦選択の幅や条件を整えること、と7つ挙げている³⁸。

精神障害者の就労支援の実践においては、**障害特性**である高ストレス、再発の危険性と自己決定をどのように取り扱っていくのか、意識的な対応が求められる確認していく作業が必要である。

(3) 一般就労を阻む他の要素

＜就労移行支援事業の光と影＞に見られたように、A型事業所およびB型事業所の実態が明らかになった。就労移行支援事業所を利用することにより、就労促進が期待される場所であるが、それぞれの事業内容やサービスの提供内容についての整理・検討が求められていることが本研究からも明らかになった。

また、＜PSWの共通態度＞である**就労支援は専門外**という意識は、**就労支援の柱をずらす**など＜スタートラインに立てない＞状況を作り出し、さらに＜後ろ盾となる支援＞を期待し、個別的就労支援の限界ということでの支援の免責が行われているとも捉えることができる。

8. 結論

本研究では、就労移行支援事業に所属するPSWへのインタビューから、PSWの消極的態度の構成要素と消極的態度が形成されるプロセスについて明らかにすることを目的とし、M-GTAにより分析を行い、結果図を作成した。

この図は＜PSWの共通態度＞＜スタートラインに立てない＞＜周囲の意見＞＜スタートラインに立つ＞＜就労移行支援事業の実態＞＜就労継続支援事業の光と影＞＜マッチング

でのPSWの課題＞＜企業の実態＞＜後ろ盾となる支援＞の9つのカテゴリから成り立っており、就労移行支援事業所に所属するPSWの就労支援に関する消極的態度の構成要素の関連とそのプロセスが明らかになった。その結果図から明らかになった特徴としては、

- 1) 多くの精神障害者が＜スタートラインに立てない＞状況であり、その状況を生み出す要因としてPSWの**非就労志向**、**就労支援の柱をずらす**、**リカバリーしていることが成功**という態度がある。
- 2) 就労移行支援事業は、制度上の課題を抱えているが、＜スタートラインに立てない＞クライアントを＜スタートラインに立つ＞ための支援を行っている一般就労支援の核であり、一般就労を希望する精神障害者が増え、一般就労が促進されることが期待できる。
- 3) ＜マッチングでのPSWの課題＞は＜PSWの共通態度＞と重なる概念が多く、これらの変容により、一般就労支援が円滑に行われ、一般就労が促進されると期待できる。が挙げられた。

従って、PSWの消極的態度の構成要素については、一般就労支援の中心的役割を担っている就労移行支援事業所に所属するPSWにおいても、仮説は本調査からも支持される結果となった。また、一般就労を阻む他の要素として、A型事業所およびB型事業所の実態的な限界があることのほかにPSWの**就労支援は専門外**という意識があることが明らかになった。しかしながら、就労移行支援事業所に所属するPSWにおいては、上記2)にあるように一般就労を促進する要因があると期待できる。

本報告は、就労移行支援事業所に所属するPSW3名のインタビューから、PSWの就労支援における態度の構成要素およびプロセスを明らかにしたものである。今後は就労継続

支援事業B型および精神科デイケア所属のPSWの6名の分析を行い、所属機関による違い、或いは所属機関によらずに共通したものを明らかにし、一般就労支援を阻害している構成要素への対応、アプローチを示していくことが課題である。

文献

- 1 厚生労働省 職業安定局高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 『ハローワークを通じた障害者の就職件数、5万件を超え、過去最高（平成22年度における障害者の職業紹介状況等）』平成23年5月13日、P1～6
- 2 厚生労働省 職業安定局高齢・障害者雇用対策本部 障害者雇用対策課 『平成22年 障害者雇用状況の集計結果（平成22年6月1日現在）』平成22年10月29日、P1～3
- 3 斎藤敏晴『精神障害者の「就労」モデルの構築—社会福祉ニーズとの関連を巡って—』エム・シー・ミュージズ、2010年、P173
- 4 住友雄資『精神科ソーシャルワーク』中央法規、2001年、P159
- 5 厚生労働省 精神保健福祉対策本部『精神保健医療福祉の改革ビジョン』平成16年9月
- 6 斎藤敏晴 前掲書、P173～175
- 7 野中俊彦ほか『憲法I（第4版）』有斐閣、2006年、P536
- 8 相澤欽一「当事者にとっての働く意義と就労支援」『精神科臨床サービス』第9巻2号、2009年4月、P172
- 9 江畑敬介「専門職から見た就労支援の意義」『精神科臨床サービス』第9巻2号、2009年4月、P177～178
- 10 Liberman.R.P. Recovery from Disability. American Psychiatric Association, WashingtonD. C., 2008.
- 11 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）HP 「仕事と生活の調和の実現に向けて」URL：<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/index.html>
- 12 新保祐元『精神障害者の自立支援活動』中央法規、2006年、P95
- 13 障害者の就労支援に関する省内検討会議『障害者の就労に関する今後の施策の方向性』平成16年5月21日
- 14 厚生労働省「精神科デイ・ケア等について」第18回 今後の精神保健医療福祉のあり方等に関する検討会資料1、平成21年6月4日
- 15 竹島正『保健医療福祉の改革ビジョンの成果に関する研究』平成20年度 厚生労働科学研究補助金（こころの健康科学研究）
- 16 障害者自立支援法施行規則（平成十八年二月二十八日厚生労働省令第十九号） 第六条の九
- 17 障害者自立支援法施行規則（平成十八年二月二十八日厚生労働省令第十九号） 第六条の十二項
- 18 厚生労働省『障害者の就労支援対策の状況』<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>、2010/08/3掲載分
- 19 倉知延章「就労支援の技法」岡上和夫、蜂矢英彦監修『精神障害リハビリテーション』P249～254、金剛出版、2000年
- 20 同書
- 21 斎藤敏晴 前掲書、P173
- 22 「障害福祉サービス事業所情報—全国の集計結果2011年8月23日現在」WAMNET <http://www.wam.go.jp/shofukupub/ApplicationServlet?ACTIONTYPE=ViewPrefTotalAction&TARGETDATE=2011-08-23&PREFCODE=>
- 23 同書
- 24 同書
- 25 新保祐元『精神障害者の自立支援活動』中央法規出版、2006年、P94-96
- 26 香田真希子「特集にあたって（特集 リハビリ志向の実践とプログラム）」『精神障害とリハビリテーション』日本精神障害リハビリテーション学会誌14巻1号、2010年、P4
- 27 野中猛『精神障害リハビリテーション論』岩崎学術出版社、2006年、P168
- 28 アンソニー・ギデンス、渡辺聰子『日本の新たな「第三の道」』ダイヤモンド社、2009年、P5
- 29 小川浩ほか『ジョブコーチ実践マニュアル』エンパワメント研究所、2001年、P9
- 30 相澤欽一『現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック』金剛出版、2007年、P108
- 31 同書、P109
- 32 厚生労働省 職業安定局高齢・障害者雇用対策部発表、『「就労移行支援のためのチェックリスト」が完成しました!』（独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構作成) 平成18年
8月23日発表

- 33 香田真希子「動機付けを高めるためにアプローチ」『精神科臨床サービス』第9巻2号、2009年4月、P208
- 34 同書、P209
- 35 同書、P209～P210
- 36 斉藤敏靖、前掲書、P130
- 37 同書、P148
- 38 立岩信也『弱くある自由へ』青土社、2000年、P22～P30