

研究論文

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(第二報)  
—就労継続支援事業所B型のPSWのインタビュー調査から—

橋本菊次郎

研究論文

# 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(第二報)

—就労継続支援事業所B型のPSWのインタビュー調査から—

橋本菊次郎

北翔大学人間福祉学部医療福祉学科

## 抄 録

今日、障害者福祉領域における重要な課題として、障害者の就労が挙げられる。近年特に精神障害者の求職者数および就職件数の増加が著しく、また精神障害者の自立支援にあたり、他機関や他職種との連携等を担う要職として期待されている精神保健福祉士の就労支援における態度について研究を行うこととした。

第一報<sup>①</sup>では、就労移行支援事業所に所属する精神保健福祉士のインタビュー調査から精神障害者の就労支援における消極的態度の構成要素および消極的態度が形成されるプロセスについて報告をした。本稿(第二報)では、就労継続支援事業B型に所属する精神保健福祉士のインタビュー調査を分析の対象とし、就労支援に関する消極的態度の構成要素の関連と、そのプロセスを明らかにした。また、就労継続支援事業B型における制度上の課題および一般就労に向けた支援を行っていないことによる課題が明らかとなった。

キーワード：精神障害者、就労支援、精神保健福祉士、消極的態度、就労継続支援事業B型

## I. 問題意識・研究背景

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22年度は52,931件と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、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<sup>①</sup>。

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、また平成22年7月には、短時間労働者の雇用率算入、除外率の引き下げなどが行われた。障害者雇用率は平成16年の1.46%を底に年々上昇し、平成23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1.65%、雇用率達成企業は45.3%となっている。平成23年6月の障害者雇用人数は366,199人と過去最高を更新したものの、上記のとおり雇用率の達成はなされていない。

本研究の対象である精神障害者については、平成18年の改正において実雇用率にカウントが可能となったが、義務化には至っておらず、雇用数も精神障害は13,024人と全体の障害者数の約3.6%でしかない<sup>②</sup>。

精神障害者の就労が進まない原因として、上記のとおり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たされなかったなど、制度・サービスの提供が立ち遅れていたことが従来より指摘されていた。

また斎藤は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<sup>③</sup>。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<sup>④</sup>。

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。

## II. 消極的態度の定義, 研究の視点

### 1. 消極的態度の定義<sup>注2)</sup>

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、その役割遂行への期待が益々高まっているところである。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

PSW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<sup>注3)</sup>。

- (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
- (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

## III. 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)及び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、実践することにより、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。

## IV. 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は、研究の目的から精神

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<sup>注4)</sup>。

- ②就労に関する相談、支援を行った経験があること

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1)。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1 インタビュー対象者

対象者	事業種別	作業内容、プログラム等 <sup>注5)</sup>	所属機関 経験年数
A氏	B型事業所	調理補助、ホール接客、手工芸	5年8ヶ月
B氏	デイケア	デイケアプログラム、就労プログラム	12年7ヶ月
C氏	多機能 (移行・B型)	パン製造、販売、一般就労支援	13年6ヶ月
D氏	多機能 (移行・B型)	企業実習、就労プログラム、一般就労支援	17年7ヶ月
E氏	B型事業所	清掃、リサイクル、一般就労支援	10年11ヶ月
F氏	多機能 (移行・B型)	下請け作業、一般就労支援	7年7ヶ月
G氏	デイケア	デイケアプログラム、就労プログラム	3年8ヶ月
H氏	B型事業所	下請け作業、一般就労支援	4年9ヶ月
I氏	デイケア	デイケアプログラム	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(あなたが)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。

## V. 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<sup>5)</sup>、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。

本稿では研究の第二報として、就労継続支援事業B型に所属する3名(A氏、E氏、H氏)のPSWのインタビューを分析対象とした。

### 2. 分析方法

インタビューの逐語録を作成し、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)を採用した<sup>注6)</sup>。

### 3. 結果

就労継続支援事業B型に所属するPSWの支援態度・プロセスを分析したところ、表2に示したとおり26概念8カテゴリーを生成した。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ー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、強い関係性のある概念同士の上位概念であるカテゴリー、“ ”はデータの解釈を論理表現した定義、「」はデータからの引用部分で分析において着目した点つまりバリエーションを指している。

#### 1) 就労継続支援事業B型所属のPSWの就労支援態度・プロセスのストーリーライン

就労継続支援事業B型に所属するPSWの就労支援態度・プロセスは、<PSWの共通態度><スタートラインに立てない><周囲の意見を尊重する><スタートラインに立つ><就労継続支援事業B型で活動する><就労移行支援事業所で一般就労を目指す><A型で働く><一般就労を増やすために>の8カテゴリー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即ち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<sup>6)</sup>に影響を及ぼすものであるが、今回の分析においては④就職後のフォローアップに該当する概念、カテゴリーが生成されなかった。このことは就労継続支援事業B型における一般就労に向けて具体的支援が展開されていないということであり、結果図においても省略した。

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<sup>7)</sup>、本研究においても<周囲の意見を尊重する>として<スタートラインに立てない><スタートラインに立つ>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B型で活動する>ことになり、一般就労を目指さない利用者が多いという現象を招いていることになる。<就労継続支援事業B型で活動する>から<A型で働く>というプロセスもある。

また<周囲の意見を尊重する>ことにより家族の賛成や主治医の許可が得られれば<スタートラインに立つ>ことができ、<就労移行支援事業所で一般就労を目指す>支援が展開される。しかしながら、実際はこのプロセスをたどることは少なく、<就労継続支援事業B型で活動する>こととなる。このため一般就労支援は展開されにくく、<一般就労を増やすために>必要な方策などを求めていることが明らかになった。

#### 2) 周囲の意見を尊重する

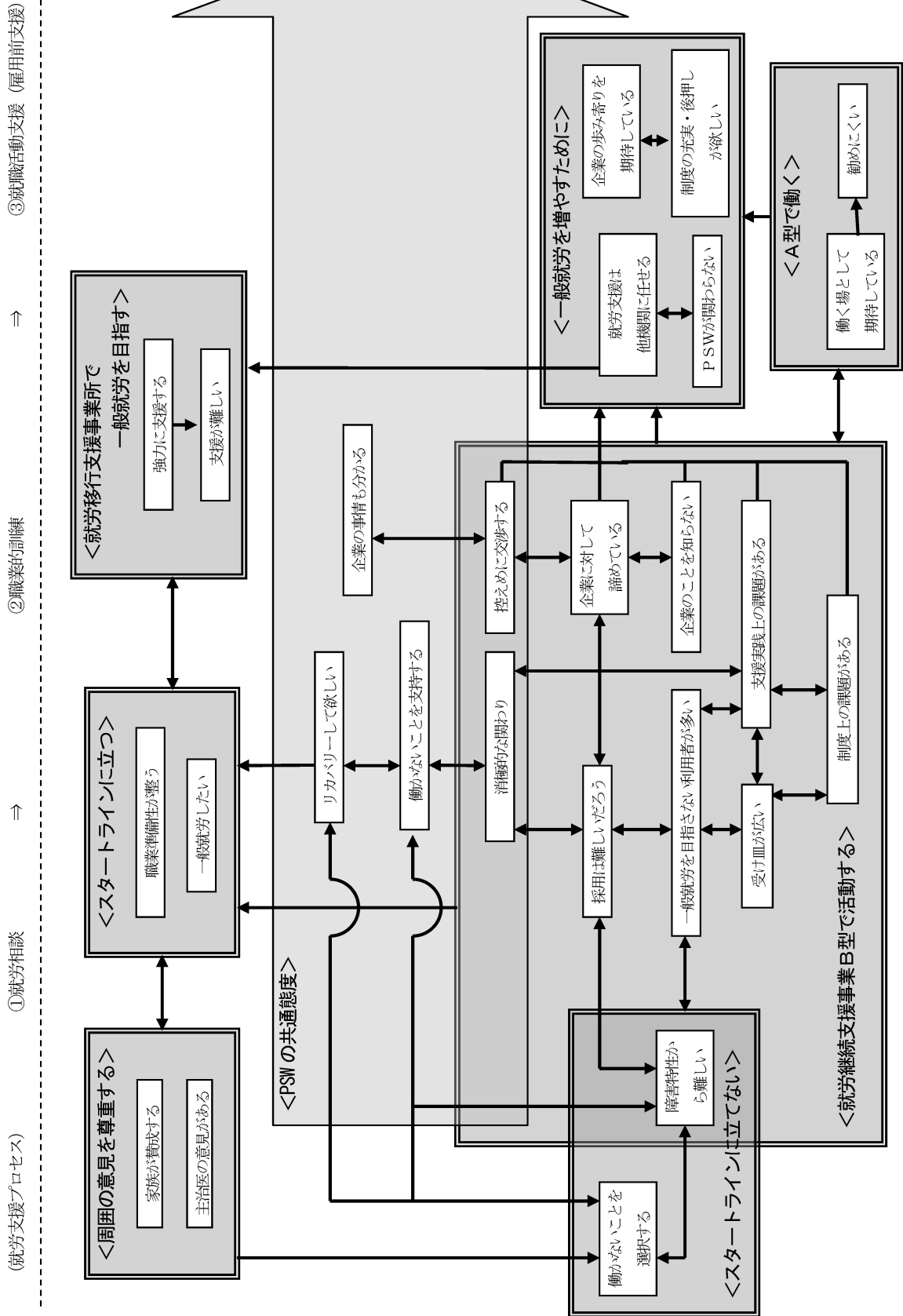
カテゴリー<周囲の意見を尊重する>は、家族が賛成する、主治医の意見があるの2つの概念で構成される。家族が賛成するは、“実際の就職活動には家族のサポートが必要になってくるため、家族の後押し、理解が必要であるということ”で、就職活動を進める上で一つの条件として課されている。家族には「本人がやりたいということをお母さんがあんまり軽んじて見ていて」(A氏)というように、家族の理解が得られなく、PSWが関わることもある。

また、主治医の意見があるは、“ハローワークの担当者も意見書を基に就労支援を行っていることもあり、一般就労となった場合は一般就労の可否、条件などについて、主治医の意見は強い”ということであり、具体的な場面としてインタビューでは「ハローワークの登録する時の意見書に、そこにあるので、例えば主治医が、3、4時間の短時間が望ましいって書いていた時に、8時間の応募しようと思っても、とりあえずDr.は短時間って言っているよと本人に。そして、ハローワークの窓口の人もその場で意見書を確認しながらやるので、これ時間が長いよという感じで、本人に差し止めはします」(A氏)と述べていて、疾患・障害を持った精

表2 就労継続支援事業B型所属のPSWの就労支援態度 概念一覧

カテゴリー	概念	定義
PSWの共通態度	リカバリーして欲しい	一般就労することが必ずしも成功ではなく、福祉的就労でも他の活動でも目的意識を持ち、役割を持つなど自分を見つめられ、満足感や充実感を持つこと。
	働かないことを支持する	「働かない」は本人の取った選択であり、それを尊重しなくてはならず、無理に説得したりはしないということ。
	企業の事情も分かる	人を雇うということは企業にとって大きなことであり、制度が足かせになり倒産しても困ることなので、(精神)障害者を積極的に雇用できないことは止むを得ないことであると考えている。
	控えめに交渉する	精神障害者のことを知らない企業や採用そのものを考えていない企業には、体験の場・就職をお願いするという立場性から下手に出ざるを得ない。
	消極的な関わり	就労することを説得することは難しく、働くことへの拒否感を持ったり、無理させても良くないということから、積極的に関わらずにいる。
就労継続支援事業B型で活動する	企業のことを知らない	障害者雇用に企業は理解がないと思っていたり、企業の中身を知らないの、利用者の就労支援において限界があると思っている。
	企業に対して諦めている	企業は(精神)障害者に対して差別や偏見も持っていて、雇用に積極的ではないことから、働きかけても難しいだろう。
	制度上の課題がある	B型は利用期限も無く、利用者が来れば運営できるので手がけやすいが、期限がないことや成果がでなくても良いこと、マンパワー不足により一般就労に向けての積極的な関わり(指導)や支援ができないことにより、利用者がステップアップできずにいるということ。
	支援実践上の課題がある	明確な支援メニューも示せず、利用者のニーズも多様であることから、本来B型で行うべき支援が十分出来ておらず、事業所の方向性や具体的支援について明示、実践することが課題である。
	受け皿が広い	B型の運営は自由度が高く、働く場と考えている人もいれば、他機関から紹介されて来る人も「働きたい」という意識が高くない人もいるなど多様なニーズに込めている。
	一般就労を目指さない利用者が多い	B型には多様なニーズを持った利用者があり、ここでの作業や仲間との交流に満足感を得て、次のステップに進むことなく、長い期間利用する者が多い。
	採用は難しいだろう	B型の利用者は、施設内での作業の様子とかを見る限り、一般就労では難しいのではないかと考えていること。
スタートラインに立てない	障害特性から難しい	精神障害の特性として対人関係が苦手なストレスを抱え込みやすいなど、体調に波があり安定して通所できないこと。
	働かないことを選択する	生活保護や年金で生活することに慣れてしまい就労意欲が低下したり、また不安が強く自信をもてないことから「働けない」と思ってしまう。
A型で働く	働く場として期待している	最低賃金が保障され、達成感も得られる上、障害やその人の体調等に合った配慮がなされるなど、利用者の選択の一つとして期待している。
	勧めにくい	数が少なく、また交通費が出ない、また最低賃金を払うために働く時間を短くするなど調整されることもあり、利用者に勧められないこともある。
就労移行支援事業所で一般就労を目指す	支援が難しい	就労移行支援事業は、2年という限られた時間の中で、企業で働くだけの力をつけさせなくてはならず、また定着支援も限られており、大変そうであるということ。
	強力に支援する	2年という期限が設定されていることにより切迫感・緊張感を持って訓練に取り組み、実習で経験を積めたり、強力な支援が受けられるので、本当に就職したい人には利用させたい。
周囲の意見を尊重する	家族が賛成する	実際の就職活動には家族のサポートが必要になってくるため、家族の後押し、理解が必要であるということ。
	主治医の意見がある	ハローワークの担当者も意見書を基に就労支援を行っていることもあり、一般就労となった場合は一般就労の可否、条件などについて、主治医の意見は強い。
スタートラインに立つ	職業準備性が整う	対人関係、作業遂行力を高め、ストレス対処も含めた心身の体調コントロールができて、安定して通所できることが一般就労には必要
	一般就労したい	無理やり一般就労させてもうまくいかないと思うので、本人に働きたいという気持ちがあることを第1条件としている。
一般就労を増やすために	制度の充実・後押しが欲しい	一事業所では限界があるので企業が積極的に雇用や実習の提供をしてくれるように、助成金やジョブコーチなどを充実させる必要がある。
	企業の歩み寄りを期待している	障害者雇用に対しては、こちらから働きかけても限界があるので、企業側にメリットとなるよう助成金など制度的バックアップを行い、積極的に企業から雇用して欲しい。
	就労支援は他機関に任せる	一般就労に向けた支援はハローワークや移行支援事業所など他の専門機関を利用する。
	PSWが関わらない	PSWが関わらなくても一般就労する利用者もいる。

図1 就労継続支援事業B型所属のPSWの就労支援態度・プロセス（結果図）



神障害者の体調管理の側面から、その意見はクライアントおよびPSWほか支援者に大きな影響力を持つことが分かる。

### 3) スタートラインに立てない

カテゴリー<スタートラインに立てない>は、一般就労に向けて<スタートラインに立てない>という**こと**であり、働かないことを選択するおよび障害特性から難しいの2つの概念で構成される。

働かないことを選択するは、“生活保護や年金で生活することに慣れてしまい就労意欲が低下したり、また不安が強く自信をもてないことから“働けない”と**思**ってしまっている“ことである。「入退院を何回も繰り返すことによって、やっぱりそういう意欲、モチベーションが無くなっていくから、そういった人達は仕方ないと思うけど、自分の意思で働かないというのは、食べていける、それ以上楽なことはないさ。あえて食べれているのに、なんで働かなくちゃいけないのという。それをどうやって意識を変えるか、改革していくか、難しいと思う」(H氏)と述べられているように、入退院を繰り返すことや長期間の入院によるモチベーションの低下を指摘している。また「実際みんなここで4時間半とかやっているじゃないって、その4時間半のうち1時間をこっちにまわす、朝みんな掃除当番をやるのを外でこれを、うちの事業所では掃除当番でやるけれど、外ではこれがお仕事になるんだよって紹介したこともあるんですけど、なかなか、自信がないからと断られる」(A氏)と社会経験の少なさから自信が持てずに働けない**思**っているということが分かる。

障害特性から難しいは、“精神障害の特性として対人関係が苦手でストレスを抱え込みやすいなど、体調に波があり安定して通所できないこと”ことであり「就労するためには、まずは自分の力をぶつけていかないといけ**な**いから、時間であったり、対人交流が下手**い**うか、そういったところであったり、あとストレスをうまくどう**交**わしていくか**い**う、その辺がまずは出来てい**か**ないと難しい**な**って**思**う。その辺を強化**い**うか、勉強して**い**く所**な**んだよとはよく言う**ん**だ**け**ど」(H氏)と述べているように、この概念は<就労継続支援事業B型で活動する>カテゴリーにも属し、就労継続支援事業B型において訓練の対象となっている。

### 4) スタートラインに立つ

カテゴリー<スタートラインに立つ>は、一般就労に向けて<スタートラインに立つ>という**こと**で職業準備性が整うおよび一般就労したいの2つの概念で構成され、一般就労支援への条件となっている。

職業準備性が整うは、“対人関係、作業遂行力を高め、ストレス対処も含めた心身の体調コントロールができて、安定して通所できることが一般就労には必要”と定義され、<スタートラインに立てない>障害特性から難しい状態がないということである。

また一般就労したいとは“無理やり一般就労させても**う**まく**い**かない**思**うので、本人に働きたい**い**う**気**持ちがあることを第1条件としている”と定義され、「一応自分の中では3つ定めていて、本人にその**気**持ちがあること、(中略)何よりも、でも本人の、本人の**や**りたい**い**う**気**持ち、親がさせたい**ん**じゃなくて、本人が会社に出たい**ん**だ**い**う**気**持ちがあれば、まずは第1条件を大きくクリアだ**思**っています」(A氏)「特に、まあ支援をどこから始めるか**い**うこと**に**なるので、余り条件**い**うか**思**って**は**い**な**い**す**けど、多分一番はご本人が望んでいるか**ど**うか**す**ね」(E氏)と述べているように、本人の一般就労したいという意欲を重要視していることが分かる。このことに、先述のカテゴリー<周囲の意見を尊重する>で賛成が得られれば、一般就労に向けた支援が展開されることになる。

### 5) 就労移行支援事業所で一般就労を目指す

カテゴリー<就労移行支援事業所で一般就労を目指す>は強力に支援するおよび支援が難しいの2つの概念で構成される。

<スタートラインに立つ>こととなった場合、就労移行支援事業所での支援がふさわしいと考えており、“2年という期限が設定されていることにより切迫感・緊張感を持って訓練に取り組み、実習で経験を積めたり、強力な支援が受けられるので、本当に就職したい人には**利**用させたい”と定義されるように強力に支援すると称される。

しかし一方では、“就労移行支援事業は、2年という限られた時間の中で、企業で働くだけの力をつけさせなくてはならず、また定着支援も限られており、大変**そ**うである**い**うこと”と定義されるように支援が難しいだろうとも称される。このことについての対応として「B型と併設して、移行支援**て**いうのは**凄**い**良**い**事**だ**思**うんだ**よ**ね。本当に就労に結び**つ**いて**い**けば。しっかり分離して、ステップアップして**い**く**ん**だ**っ**たら、絶対**良**い**や**り**方**だ**思**う」(H氏)とも述べていたように、多機能型による運営、支援の有用性を指摘し、期待していることが伺える。

### 6) PSWの共通態度

カテゴリー<PSWの共通態度>は、リカバリーして欲しい、働かないことを支持する、企業の事情も分か

る、控えめに交渉する、消極的な関わりの5つの概念で構成され、うち控えめに交渉する、消極的な関わりは、<就労継続支援事業B型で活動する>カテゴリーにも属している。

リカバリーして欲しいは、“一般就労することが必ずしも成功ではなく、福祉的就労でも他の活動でも目的意識を持ち、役割を持つなど自分を見つめられ、満足感や充実感を持つこと”と定義され、<スタートラインに立つ><スタートラインに立てない>どちらであるにしても本人自身の満足感や充実感といった主観の評価を肯定的に捉え、支援していることが分かる。また<スタートラインに立てない>クライアントについては働かないことを支持する対応、“働かない」は本人の取った選択であり、それを尊重しなくてはならず、無理に説得したりはしないということ”で、自己決定の原則に基づく対応がなされている。このことは“就労することを説得することは難しく、働くことへの拒否感を持ったり、無理させても良くないということから、積極的に関わらずにいる”と定義されるように一般就労に向けては消極的な関わりになるということである。

次に企業の事情も分かるは、精神障害者の就労促進に向けた活動や制度の充実が必要と思っていながらも「もっと（雇用率を）上げれば企業にとってはプレッシャーになるんで、雇用は少しは進むんでしょけども、上がるに越したことはないでしょうけど、ただ企業も潰れちゃおしまいなんで」（A氏）と述べているように“人を雇うということは企業にとって大きなことであり、制度が足かせになり倒産しても困ることなので、（精神）障害者を積極的に雇用できないことは止むを得ないことであると考えている”ということである。このことは“精神障害者のことを知らない企業や採用そのものを考えていない企業には、体験の場・就職をお願いするという立場性から下手に出ざるを得ない”状況であり、企業とは控えめに交渉するという態度を構築させている。

## 7) 就労継続支援事業B型で活動する

カテゴリー<就労継続支援事業B型で活動する>は、制度上の課題がある、受け皿が広い、支援実践上の課題がある、一般就労を目指さない利用者が多い、採用は難しいだろう、企業のことを知らない、企業に対して諦めているの7つの概念に加えて、カテゴリー<スタートラインに立てない>にも属する障害特性から難しいと、カテゴリー<PSWの共通態度>にも属する消極的な関わり、控えめに交渉するの3つの概念の計10の概念により構成される。

まず就労継続支援事業B型については、“B型は利用

期限も無く、利用者が来れば運営できるので手がけやすいが、期限がないことや成果がなくても良いこと、マンパワー不足により一般就労に向けての積極的な関わり（指導）や支援ができないことにより、利用者がステップアップできずにいるということ”と定義されるように制度上の課題がある。このことは“B型の運営は自由度が高く、働く場と考えている人もいれば、他機関から紹介されて来る人も「働きたい」という意識が高くない人もいるなど多様なニーズに込えている”と定義されるように受け皿が広いということであり、さらに“明確な支援メニューも示せず、利用者のニーズも多様であることから、本来B型で行うべき支援が十分出来ておらず、事業所の方向性や具体的支援について明示、実践することが課題である”と定義され、“仕事できなくても周り、利用者も含めて手を貸したり、そのまま悪い意味で放っておいたり、するので、本人も周りも問題を感じずに出来てしまうのかなと思うので」（E氏）が述べるように支援実践上の課題があることも相まって、“B型には多様なニーズを持った利用者があり、ここでの作業や仲間との交流に満足感を得て、次のステップに進むことなく、長い期間、利用する者が多い”つまり一般就労を目指さない利用者が多いという状況を生み出していると言えよう。

また“障害者雇用に企業は理解がないと思っていたり、企業の中身を知らないの、利用者の就労支援において限界があると思っている”と定義されるように、企業のことを知らないがゆえに、“企業は（精神）障害者に対して差別や偏見も持っていて、雇用に積極的ではないことから、働きかけても難しいだろう”と企業に対して諦めている。このことは企業とは控えめに交渉するという態度を生み出している。さらに企業のことを知らないということは先述の一般就労が障害特性から難しいということに加え、“B型の利用者は、施設内での作業の様子とかを見る限り、一般就労では難しいのではないかと感じていること“つまり採用は難しいだろうということと判断、評価を下し、「確かに…あの一、私たちが余り働きかけをしていない、足りないのかもしれないですけど、そんなに就職、就職って活動されている方自体いないんですね」（E氏）というように就職に向けては消極的な関わりになってしまうということである。

## 8) A型で働く

カテゴリー<A型で働く>は、働く場として期待している、勧めにくいの2つの概念で構成される。

就労継続支援事業A型は、“最低賃金が保障され、達成感も得られる上、障害やその人の体調等に応じた配慮がなされるなど、利用者の選択の一つとして期待してい



る”と定義されるように、働く場として期待していることが分かる。しかしながら、一方では“数が少なく、また交通費が出ない、また最低賃金を払うために働く時間を短くするなど調整されることもあり、利用者に勧められないこともある”というように実際利用者には勧めにくいという問題を抱えている。

### 9) 一般就労を増やすために

カテゴリー<一般就労を増やすために>は、PSWが関わらない、就労支援は他機関に任せる、企業の歩み寄りを期待している、制度の充実・後押しが欲しいの4つの概念で構成される。

精神障害者の一般就労を現在より増やすためには、“一事業所では限界があるので企業が積極的に雇用や実習の提供をしてくれるように、助成金やジョブコーチなどを充実させる必要がある”というように制度の充実・後押しが欲しいということ、さらに“障害者雇用に対しては、こちらから働きかけても限界があるので、企業側にメリットとなるよう助成金など制度的バックアップを行い、積極的に企業から雇用して欲しい”と企業の歩み寄りを期待している。

また、カテゴリー<就労継続支援事業B型で活動する>の制度上の課題がある、支援実践上の課題があるため“一般就労に向けた支援は、ハローワークや移行支援事業所など他の専門機関を利用する”というように就労支援は他機関に任せると考えている。さらに、これまでの経験から“PSWが関わらなくても一般就労する利用者もいる”，即ち「成功例…、成功例ということであれば、私が携わらなかった例が成功例かな。本人が勝手に見つけてきてとか、あとはグループホームの大家さんが話しをつけてきて…成功なのかな…」(A氏)と一般就労支援においてはPSWが関わらないことが、成功だと述べている例があり、つまり自らの存在の意義を感じていない、あるいはPSWは就労支援に不向きと考えていることが分かる。

## VI. 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<sup>8)</sup>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。今回の分析においては④就職後のフォローアップに該当する概念、カテゴリーが生成されず、就労継続支援事業B型における一般就労に向けて具体的支援が展開されていないことを示し

ており、結果図においても省略した。

以下、今回の結果図から明らかになった特徴を示す。

- (1) <スタートラインに立てない><スタートラインに立つ>かは、本人の意思である一般就労したいか、働かないことを選択するかということと、評価としての職業準備性が整うか障害特性から難しいということ、さらに<周囲の意見を尊重する>により決定されるが、<PSWの共通態度>である働かないことを支持するや<就労継続支援事業B型で活動する>ことが、<スタートラインに立てない>状況を生み出している。
- (2) <就労継続支援事業B型で活動する>ことは、制度上の課題があることや、支援実践上の課題があること、また一般就労を目指さない利用者が多いことから就職に向けて消極的な関わりとなってしまう、利用者が長期間滞留してしまい、<スタートラインに立つ><就労移行支援事業所で一般就労を目指す>といった他の機関の利用に結びつきづらい状況であり、一般就労にむけての支援が行われずにいるという状況を生み出している。
- (3) 上記(1)(2)から③の就職活動支援はなされず<一般就労を増やすために>は、就労支援は他機関に任せるやPSWが関わらないなど、外部・他者の取り組みに期待をしている。このことは受け皿が広い<就労継続支援事業B型で活動する>に終始し、就労継続支援事業B型での支援の限界を示している。

### 2. PSWの消極的態度の構成要素

本研究においては、(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、(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働かないことを支持するおよびリカバリーして欲しいといった態度と<スタートラインに立てない>カテゴリーのクライアントの働かないことを選択する、障害特性から難しいの概念と相まって、<就労継続支援事業B型で活動する>という状況を生み出し、一般就労に向けて<スタートラインに立つ>ことを困難にさせている。リカバリーして欲しいは、一般就労することもあるが、“一般就労することが必ずしも成功ではなく、福祉的就労でも

他の活動でも目的意識を持ち、役割を持つなど自分を見つめられ、満足感や充実感を持つことが重要と考えていること”と定義されるように、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。

「リカバリー」とは、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、「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」<sup>9)</sup>とされ、近年わが国においても、重要な概念モデルとして定着している。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。特に<就労継続支援事業B型で活動する>ことは、一般就労に向けての支援がなされておらず、“B型には多様なニーズを持った利用者がおり、ここでの作業や仲間との交流に満足感を得て、次のステップに進むことなく、長い期間利用する者が多い”状況においては、一般就労にこだわらない姿勢につながっている。

以上のことから、本仮説は支持された。

## (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、福祉施設から一般就労は困難であった。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**職業準備性が整う**は、“対人関係、作業遂行力を高め、ストレス対処も含めた心身の体調コントロールができて、安定して通所できることが一般就労には必要”と定義されるように、企業が求める人材つまり企業に適応できる人材を一般就労支援の対象としている点から、本仮説も支持された。

近年注目されている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) 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ており<sup>10)</sup>、日本においても、その実践報告が多くなされるようになってきている。今後も一般就労支援のモデルとして期待するものである。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、「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」<sup>11)</sup>ため、慎重な対応が求められるが、「訓練してから就職」という発想の中では<就労継続支援事業B型で活動する>を余儀なくされることを認識しておく必要があるだろう。

また<PSWの共通態度><就労継続支援事業B型で活動する>カテゴリーにある、**企業の事情も分かる**、つまり“人を雇うということは企業にとって大きなことであり、制度が足かせになり倒産しても困ることなので、(精神)障害者を積極的に雇用できないことは止むを得ないことであると考えている”は、PSWが持っている企業観というものが影響しており、**控えめに交渉する**、即ち“精神障害者のことを知らない企業や採用そのものを考えていない企業には、体験の場・就職をお願いするという立場性から下手に出ざるを得ない”という態度を形成させている。企業と労働者の関係において、労働者は使用者である企業に対して不利な立場にある。

また第一報でも述べたように、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、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。

## (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**障害特性から難しいと働かないことを選択する**を<PSWの共通態度>カテゴリーにある“働かないは本人の取った選択であり、それを尊重しなくてはならず、無理に説得したりはしないということ”として**働かないことを支持する態度**を示していることから本仮説は支持された。

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ことから、**障害特性から難しい**は“精神障害の特性として対人関係が苦手なストレスを抱え込みやすいなど、体調に波があり安定して通所できないこと”であり、先述のIPSでも述べたように精神医療保健や福祉の専門家がチームを組むなどの支援体制作りが求められる。

また**働かないことを選択する**、即ち“生活保護や年金で生活することに慣れてしまい就労意欲が低下したり、また不安が強く自信をもてないことから“働けない”と誤ってしまっている“という状況がある。インタビューにおいても「年金があつて、あと生活保護や親のすねかじりをしながら、その許されているって言ったらおかし

いけども、いまだにその当事者の声から、『僕らは働けないんだ』って、先ず最初に、その否定ありきから入ってくる方がいらっしやるんで」(A氏)と述べられおり、年金や生保の受給による影響を指摘している。この背景として、日本の精神保健医療の問題も浮かび上がってくる。表3は、精神科退院者の平均在院日数の各国比較である。

表3 精神科退院者平均在院日数

日本	290.6日
イギリス	57.9日
オランダ	22.6日
ドイツ	22日
スウェーデン	16.5日
カナダ	15.4日
オーストラリア	14.9日
イタリア	13.3日
フランス	6.5日
アメリカ	6.9日
デンマーク	5.2日

出典)

\*2005年診断分類別精神及び行動の障害より  
(OECD Health Date 2008)

\*日本は厚生労働省「平成20年患者調査」より筆者作成

日本における精神科の入院期間は他国と比較しても突出している。インタビューにおいても「今までの入院医療というのはそれは大失敗」(H氏)と入院による問題点について述べている。入院の長期化による経済的負担から生活保護受給を余儀なくされ、「やっぱりそういう意欲、モチベーションが無くなっていく」(H氏)ことで、働かないことを選択するという側面もあり、早期退院かつ早期に精神医療保健や福祉の専門家がチームを組み就労支援を行っていくことが求められる。

また、働かないことを支持することについてPSWは自己決定を原則として扱っている。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。自己決定については、第一報においても述べたが、齊藤はこれまでの自己決定を①パターンリズム、②リバタリアニズム的自己決定様式、として批判的に考察をし、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③福祉リベラル的自己決定様式を提示している<sup>13)</sup>が、精神障害者の就労支援の実践においては、スタートラインに立つ><スタートラインに立てない>の本人の意思、つまり自己決定である一般就労したいか、働かないことを選択する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、確認していく作業が必要である。

### 3. 就労継続支援事業B型における課題

<就労継続支援事業B型で活動する>に見られたように、B型の実態が明らかになった。

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」<sup>13)</sup>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」<sup>14)</sup>との位置づけられるが、実際は一般就労に向けては消極的な関わりに陥っている。現場PSWが感じている支援実践の課題があるとしている“明確な支援メニューも示せず、利用者のニーズも多様であることから、本来B型で行うべき支援が十分出来ておらず、事業所の方向性や具体的支援について明示、実践することが課題である”のであるから、その出発点となっている制度上の課題があることについて抜本的な制度の見直しが必要である。

また一般就労に向けた支援を行っていないことから、企業のことを知らないがゆえに企業に対して諦めていることや、企業とは控えめに交渉する態度となっている。また障害特性から難しい、採用は難しいだろうという判断、評価を下し、前述したように就職に向けては消極的な関わりになってしまうという悪循環に陥っていることが明らかとなった。

## Ⅶ. 結 論

本研究では、就労継続支援事業B型に所属する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><周囲の意見を尊重する><スタートラインに立つ><就労継続支援事業B型で活動する><就労移行支援事業所で一般就労を目指す><A型で働く><一般就労を増やすために>の8カテゴリーから成り立っており、就労継続支援事業B型に所属する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、

- (1) <スタートラインに立てない><スタートラインに立つ>かは、本人の意思である一般就労したいか、働かないことを選択するかということと、評価としての職業準備性が整うか障害特性から難しいというこ

と、さらに「周囲の意見を尊重する」により決定されるが、「PSWの共通態度」である「働かないことを支持する」や「就労継続支援事業B型で活動する」ことが、「スタートラインに立てない」状況を生み出している。

(2) 「就労継続支援事業B型で活動する」ことは、「制度上の課題があることや、支援実践上の課題があること、また一般就労を目指さない利用者が多い」ことから就職に向けて「消極的な関わり」となってしまう、利用者が長期間滞留してしまっている。「スタートラインに立つ」<就労移行支援事業所で一般就労を目指す>といった他の機関の利用に結びつきづらい状況となっている。

(3) 上記(1)(2)から、③就職活動支援はなされず、「一般就労を増やすために」は、外部・他者の取り組みに期待をしている。このことは「受け皿が広い」<就労継続支援事業B型で活動する>ことの限界を示している。

が挙げられる。

従って、PSWの消極的態度の構成要素については、就労継続支援事業B型に所属するPSWにおいても、第一報の就労移行支援事業所に所属するPSWと同様に仮説は支持された。また、就労継続支援事業B型には、現場PSWが感じている「支援実践の課題がある」ことに加え、「一般就労を目指さない利用者が多い」などの課題も抱えているが、その出発点となっている「制度上の課題がある」ことが明らかになった。また一般就労に向けた支援を行っていないことから、企業の実態を知らず、「企業に対して諦めている」ことや、また「障害特性から難しい、採用は難しいだろう」という判断をし、就職に向けては「消極的な関わり」になってしまうという悪循環に陥っていることが明らかとなった。

本稿は、就労継続支援事業B型に所属するPSW3名のインタビューから、PSWの就労支援に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。今後は残る精神科医療機関デイケア所属のPSWの3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などを明らかにし、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。

## 英文

A study on negative manner of the psychiatric social workers in the support for work of the people with mental disabilities (Part 2)

-From the interview survey by PSW of the

working continuation support establishment type B-

Kikujiro HASHIMOTO (Hokusho University)

## Abstract

Important problems in the welfare of people with disabilities domain include the working of the people with disabilities today. In late years increase of the number of the people with mental disabilities in particular the jobseekers and the number of finding employment was remarkable and hit consultation support of the independence support of the people with mental disabilities again and did that I studied a manner in the working support of a psychiatric social workers expected as an important post to carry the cooperation with other engines and other types of job on.

In first report note, I reported the process that the component of the negative manner in the working support of the people with mental disabilities and a negative manner were formed from the interview survey by psychiatric social workers of the working shift support establishment. In this report (the second report), I aimed at the interview survey by psychiatric social workers who belonged to working continuation support establishment type B for the analysis, and the connection of the component of the negative manner about the working support and the process clarified it. In addition, the problems by not supporting it for an institutional problem in the working continuation support project type B and the general working became clear.

## Key words

People with mental disabilities, Support for work, Psychiatric social workers, Negative manner, Working continuation support establishment type B

注1) 北星学園大学大学院論集(第3号)

注2) 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について第一報(前掲注1)で、「日本国憲法における勤労の権利・義務」「働くことの意義」としてLieberman, R. P.の精神障害者の就労することの意義、さらに江畑

がその意義について内容を分類整理したもの、さらに国内および国際的な動向として「ワーク・ライフ・バランスと Decent Work」を示している。

注<sup>3)</sup> 仮説根拠の詳細は第一報(前掲注1)を参照されたい。

① PSW の精神障害者の就労に対する意識、自立概念の多様性については、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」が保障されることの大切さが主張されることを示した。② 適応論という支援者の労働観については、授産施設から一般就労への移行率1.0%という極めて少ない移行状態について、施設内訓練を実施し、企業が求める人材を育てるという適応論が根底にあることを示した。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については、上記①②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ことを示した。

注<sup>4)</sup> 調査対象の選定の背景、理由は、以下のとおりであり、詳細は第一報を参照されたい。

#### 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、比較的若い年齢層の利用が多くなっている。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。

#### 障害者自立支援法における就労移行支援事業

就労移行支援事業は、事業そのものが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、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を行う位置づけもあることから調査対象とした。

注<sup>5)</sup> 作業内容、プログラム等については、事業種別により以下のように記した。

#### 精神科医療機関(精神科デイケア)

精神科デイケアについては、全体、小グループによるクラブ活動(スポーツ、創作活動など)や話し合いなど様々なグループ活動が行われている。これらの活動をプログラムと記し、その他就労に関するプログラム(就労SSTや就労に関する勉強会、就労体験としての作業活動など)を実施している場合に、就労プログラムと記した。

#### 就労移行支援事業

就労移行支援事業については、訓練として行っている

主な作業、その他就労に関するプログラムを実施している場合に就労プログラムと記し、面接同伴、一般就労に向けて他機関との連絡や調整を行っていることを一般就労支援と記した。

#### 就労継続支援事業B型

就労継続支援事業B型については、就労の機会や生産活動として提供している作業内容について記し、その他就労に関するプログラムを実施している場合に就労プログラムと記し、面接同伴、一般就労に向けて他機関との連絡や調整を行っていることを一般就労支援と記した。

注<sup>6)</sup> M-GTA が本研究に適している理由は、以下のとおり第一報(前掲注1)に3点挙げている。

① 援助が提供され、利用者も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

#### 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)、P1~6、平成23年5月13日
- 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23年 障害者雇用状況の集計結果、P1~3、平成23年11月25日
- 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—、P170~175、エム・シー・ミュージズ(2010)
- 4) 同書、P173~175
- 5) 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)
- 6) 同書
- 7) 斎藤敏晴：前掲書、P173~175
- 8) 倉知延章：前掲書
- 9) 香田真希子：特集にあたって(特集 リカバリー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、P4(2010)
- 10) 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, P9 (2001)

- 11) 相沢欽一：現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック, P109, 金剛出版 (2007)
- 12) 斉藤敏晴：前掲書, P148～160
- 13) 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
- 14) 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