

調査報告

就労支援に関する障がい当事者へのグループインタビュー

大川 浩子・本多 俊紀・脇島 久登

Group Interview of Disabled Persons Regarding Job Assistance

OHKAWA Hiroko, HONDA Toshinori and WAKISHIMA Hisato

はじめに

2006年4月に障害者自立支援法が施行され、就労支援は改革の大きなテーマのひとつにあげられている。また、同時期より、精神障がい^{注1}者も雇用率の算定に含まれるようになり、障がい当事者（以下当事者）の就労支援がより求められる状況となってきた。就労支援は「仕事」というテーマを関わりにした人生の再構築（あるいは構築）支援であり、支援者は当事者の希望を尊重した就労支援を展開していく必要があると思われる。

今回、筆者らは特定非営利活動法人（以下NPO法人）コミュニティ楽創就労支援委員会の事業として、当事者に対し就労についてグループインタビュー法を用いた調査を行った。特に、就労する際に障がいの開示／非開示の選択が課題になるとと思われる、外見からの障がい特性が分かりにくく、就労に関心がある当事者に協力してもらい、希望する職種や就労への準備、そして受けたい支援についてインタビューを行っ

た。この結果に加え、今後必要となる就労支援について考察し、報告する。

NPO法人コミュニティ楽創と就労支援委員会

NPO法人コミュニティ楽創は「障害者福祉の増進を図ること」を目的に2003年11月に設立された法人である。会員は2007年12月現在で約40名であり、構成としては当事者、医療・福祉領域の支援者が多くを占めている。法人では事業ごとに委員会を設置し運営を行っている。主な事業としては、地域活動支援センター、通所授産施設の運営、「夜の茶の間」^{注2}開催等の事業を行っている。

就労支援委員会は法人の定款で定めた「障がいを持った方等に対する就労支援」に関する事業のために設置された委員会である。活動内容としては、就労支援に関する研究・講演会の企画運営等であり、月1～2回の委員会にて企画・準備を行っている。なお、委員会を構成する委員は法人の会員であるが、会員以外の者も就労支援に関心がある者はオブザーバーとして参加

が可能である。

グループインタビューとは

グループインタビューとは、グループダイナミクスを活用しながら質的情報を把握する科学的な方法論のひとつであり¹⁾、本研究ではフォーカスグループインタビューを用いた。フォーカスグループインタビューは、今日、コミュニケーションや政策、マーケティング、広告、社会科学や健康教育の領域で幅広く用いられている²⁾。保健・医療の領域では実際にサービスを受けた際の経験について患者や家族に対して調査し、スタッフに求められていることを明らかにする方法としても用いられている³⁾。

実施方法は通常、インタビュアーが1名、インタビュー対象者が6～12名、筆記記録者、観察記録者、録音記録者等により構成されている。時間については1時間半～2時間半程度かける場合が多く、グループインタビュー終了後、逐語記録、逐次観察記録が作成され、分析が行われる⁴⁾。グループインタビュー法の利点としては、個別面接法と比べ、プレッシャーが少ない、相互作用による意見の引き出しができる、科学性が高いこと等が知られている¹⁾。

方法

本研究における手順は図1の通りである。まず、インタビューガイド(表1)を作成し、その後、札幌市内および近郊にある通所施設(授産施設、作業所、地域生活支援センター等)の中から、就労に関心がある当事者が通所しており、当法人との協力関係が得られやすいと考えられる施設(12ヵ所)に対し、研究に協力してくれる当事者紹介の依頼を行った。最終的に、異なる施設に通所する当事者8名の同意を得ることができた(表2)。グループインタビューの参加者は男性6名、女性2名であり、年齢は20代～40代であった。当事者の有している障がいの種類については精神障がい5名、知的障がい2名、高次脳機能障がい1名であった。参加者全員に就労経験があり、現在就労しているものは1名(短時間の清掃)であった。また、経験している職種は引越し作業、菓子製造、システムエンジニア、販売、ベッドメイク等であり特定の職種への偏りは見られなかった。

実施スタッフによるグループインタビュートレーニングを2回行い、2005年9月にグループインタビューを実施した。グループインタビューでは①就職に関する条件(希望職種等)、②就労への準備(就職への不安や妨げも含む)、

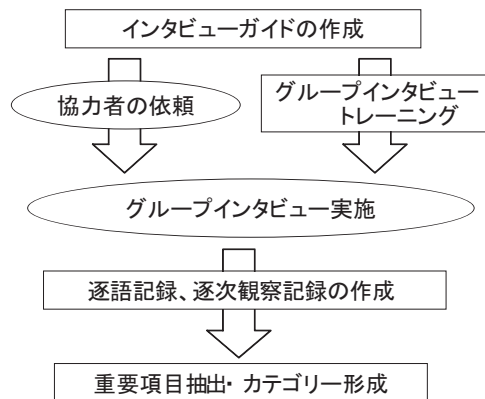


図1 グループインタビューの手順

表1 インタビューガイド

1. 目的 外見から障がい特性がわかりにくいと言われている障がい当事者の就労に関する声（ニーズ）を聞き、その声に基づいた就労支援について調査・研究する
2. 対象 札幌市とその近郊の通所施設を利用している就労について関心がある障がい当事者（当事者の有する障がい：精神、高次脳、軽度発達、軽度知的）
3. インタビュー内容 1) 就職条件（希望職種や向いている仕事、給料など） 2) 就職準備（不安、妨げ、必要な準備期間） 3) 就労支援について（必要な就労支援）

表2 グループインタビュー参加者の構成

	性別	年代	障がい種別	通所先等
A	男性	20代	精神障がい	小規模共同作業所
B	男性	40代	知的障がい	授産施設
C	女性	40代	精神障がい	小規模共同作業所
D	女性	30代	知的障がい	小規模共同作業所 アルバイト
E	男性	30代	高次脳機能障がい	小規模共同作業所
F	男性	20代	精神障がい	小規模共同作業所
G	男性	30代	精神障がい	精神科デイケア
H	男性	30代	精神障がい	地域生活支援センター

③就労支援について約90分のインタビューを行った。得られたデータの分析については逐語記録、逐次観察記録作成後、3名の各当事者が意味のある項目を抽出し、カテゴリーを作った。

結果

当事者から話された内容は大きく、「就職への希望」「離職の理由」「就職への不安」「就職にむけた自己の取り組み」「行政・企業への希望」「就職までの支援」「就職後の支援」のカテゴリーに分類することができた（図2）。以下に各

カテゴリーの内容と代表的な発言内容について記す。

1) 就職への希望

就職に関する希望としては「職種への希望」と「趣味とのバランス」があげられた。当事者が就きたいと希望する職種は福祉施設職員、パソコン関係、起業等と多岐にわたっていた。また、就きたくない職種については過去の経験から選んでいる人もいた。

①職種への希望

i) 就きたい職種や条件

「精神障がい者の施設に勤めてる、人になりたいですね」

「環境の分野のベンチャーを起こして、できれば、同じ障がいの人と働きたいというのが夢ですね」

「清掃も良いですけど...やっぱしね、いろいろありますけど、洗浄っていうか食器洗いとか」

「学校が、一応情報系の大学と専門学校だったんで、ホームページの、ちょっと高度なやつぐらいなら、プログラミングできるんで...そういうところが、あれば...そういうのをやってみるのも、いいかなってかかって思ってます」

ii) 就きたくない職種

「営業は、ちょっと自分やりたくないんですけど」

「まず、製造業はダメですね。製造業は、勝手な思い入っちゃう」

「自分の販売してるところをカメラにとって見せたりとかっていうのがあったりとかして、ぜんぜんできてないなあっていうふうに思って、販売はやめようと思って」

②趣味とのバランス

「そんな大変じゃないバイトしながら、音楽活動ができれば良いなって思ってます」

2) 離職の理由

過去の離職理由については「病気・障がい」「人間関係」「仕事に対する姿勢」「企業側の都合」「物理的な職場環境」があげられた。また、就職への不安と関連することもあげられていた。

①病気・障がい

「今思えばなんですけど、人間関係悪く感じたのも被害妄想だったような、気もします」

「応募すると通ったんですけど、なにか、そういう勝手な行動が出てしまうのか、終わってしまうんで、それが、全部で会社が7、8社」

②人間関係

「職場の人があんまり気が合わなかったり

して」

「あまりにも、自分がこう急いでやるものですから、周りの人と上手く調和とって...それで悩みました」

③仕事に対する姿勢

「プレッシャーかけて、何とか仕事、短い時間で覚えたいというのありましたので、そういう面で、精神的にちょっとストレスがたまってしまった」

④企業側の都合

「ほとんど会社の都合で...」

⑤物理的な職場環境

「寒い職場なので、ちょっと辛かったです」「朝4時とかに起きるんで、辛かったんですよ」

3) 就職への不安

就職への不安は、大きく分けて「病気・障がいへの不安」「就職条件への不安」「人間関係への不安」「自己の適性への不安」があげられた。特に、病気や障害に関する不安について話す当事者が多かった。

①病気・障がいへの不安

「病状がどうなっていくかっていうことが不安なんですけど」

「口ばかり言っただけいいけど覚えてないとか」

「ちょっとしたことで、すごく、気になってしまっ」

②就職条件への不安

「年齢が年齢だしな。僕の年んなっちゃったらもう、化石みたいなもんなんですよね...ちょっと君の年齢じゃねっていうふうに、門前...ちょっと、すごく、不安です」

③人間関係への不安

「発散できないって言うか、お話できないっていう面があって、それでこう、一回こう、自分にひきこもっちゃって、そういうのが、だんだん積もってって、言えなくなる...それ

で、こういうふう人間関係がうまくなくなっちゃってって」

「私、いじめとかもね、結構、前んところはあったんで」

④自己の適性への不安

「職安に行って、一応、適性受けてみたんですけど、なんか、どれも、こう、中間層にあって、どれも、やりたいに向いてるわけでもなく、やりたくないに向いてるわけでもなくていうようなのが...ほとんどで、そうですね、職種は、悩んでいるところですね」

「たいていの人は、あの、すんなり更新していけるみたいなんですけど、そこで、半年で首切れちゃったんで」

4) 就職にむけた自己の取り組み

就職に向けた自己の取り組みでは「病気・障がいへの取り組み」「人間関係への取り組み」「資格取得」があげられた。

①病気・障がいへの取り組み

「メモリーノートというものをもらいまして...家計簿的に持てる紙なんで、それに、こう、細かく書くようにしてるんです。聞くだけじゃすぐに流れちゃう」

「僕の被害妄想はすごく強くて、まわりの人がみんな敵に見えちゃったりすることがあるんです。だから、なくなればいいなって。なくなってから、就職したいなって思ってます」

②人間関係への取り組み

「いろんな人と会って、人の声を聞きながら、自分は中に入って、やっぱりそういう人たちの話も聞くのも、自分のためになるんだなっていうのは、つくづく、最近感じてます」

「きちんとここは分からないというところを、納得いくまで、ここ分からないんですけど教えてくれませんかって、誰でもいいですから、ちゃんと人に聞けるようになれば、少し楽になるんじゃないかなって思ってます

けど」

③資格取得

「自宅でパソコンの、資格をとるために勉強しています」

5) 行政・企業への希望

行政・企業への要望としては「企業への要望」「行政への要望」とそれぞれについてあげられた。「企業への要望」では「職場でのトレーニング」「当事者への理解」「就職面接への希望」が聞かれた。

①企業への要望

i) 職場でのトレーニング

「長い目で、ちょっと企業人として再訓練してくれるような、そういう奇特な会社ってのは、少ないと思うんですけど、全ての会社が、僕らにも、門戸を開いてくれればなど、思ってますけどね」

「一つの企業の中で、その、組織の動きだとか、流れみたいなのを、一通り覚えたいなっていうのが、今の希望ですね」

ii) 当事者への理解

「僕らのね、潜在能力とか、できないところ、無理なところもあるでしょうけど、でも、やれるところも、発掘しようとしても、あると思うんですよね。だから、そういうところを、また、アピールして、理解してもらえたらなど、思ってます」

「ハローワークさんと、当事者が仲良くするんじゃないかと、事業主さんとも仲良くしたいっていうことと、あと、もっと長い目で、僕らを、育ててくれるような、いろんな経験なりを身につけさせてくれるような、そういう環境を与えてもらいたいと」

iii) 就職面接への希望

「圧迫面接に近いっていうか、やって1分ぐらいで、とってくんないのがわかるんですよね。だから、せめてそういう枠つくって、精神障がい者っていう人をとるんであれば、

そういう枠だけだったんなら、一応、それだけ、っても、あの、かたちだけでも、普通の面接をしていただきたいんですね」

②行政への希望

「行政がちゃんと、よくみてまわって、あたってくれればいいんじゃないかと思うんだけどもね」

6) 就職までの支援

就職までの支援としては「受けた支援への不満」「就労への準備訓練」「求職活動への支援」があげられた。

①受けた支援への不満

「ジョブコーチって方の考え方も、重なってしまったのか、どーも、軽作業のほうにいつてしまっ。それは、確かに軽作業もやんなきゃいけないんでしょうけど...その、種類のあまりの違い」

「生活が、いま、施設っていうかな、そういうとか、行ってるから、そこで、パン売ってんだけど、それだけじゃあ生活できないってことと、やっぱり、お金は、ぜんぜん入らないし...」

②就労への準備訓練

「まず作業所である程度できるようになったら、なにか、バイトしたいっていうふうには考えていますね」

「作業所に通うってことが、きちっと、毎日のリズムですね。つかんで、こう通うっていうことをまず先に始めて、それから仕事を、どれにするかっていうのを自分で決めていきたいなって、考えてます」

③求職活動への支援

「どっか早く、自分でどっか、見つけてもらわなきゃ、いけないっていうか...」

「僕も、やりたい仕事は、いま、ひとつなんですけど、他にもあるかもしれないので、そういうのを助けてもらえるし、助けてもらいたいです」

7) 就職後の支援

就職後の支援としては「生活への支援」「心理的サポート」の二つがあげられた。

①生活への支援

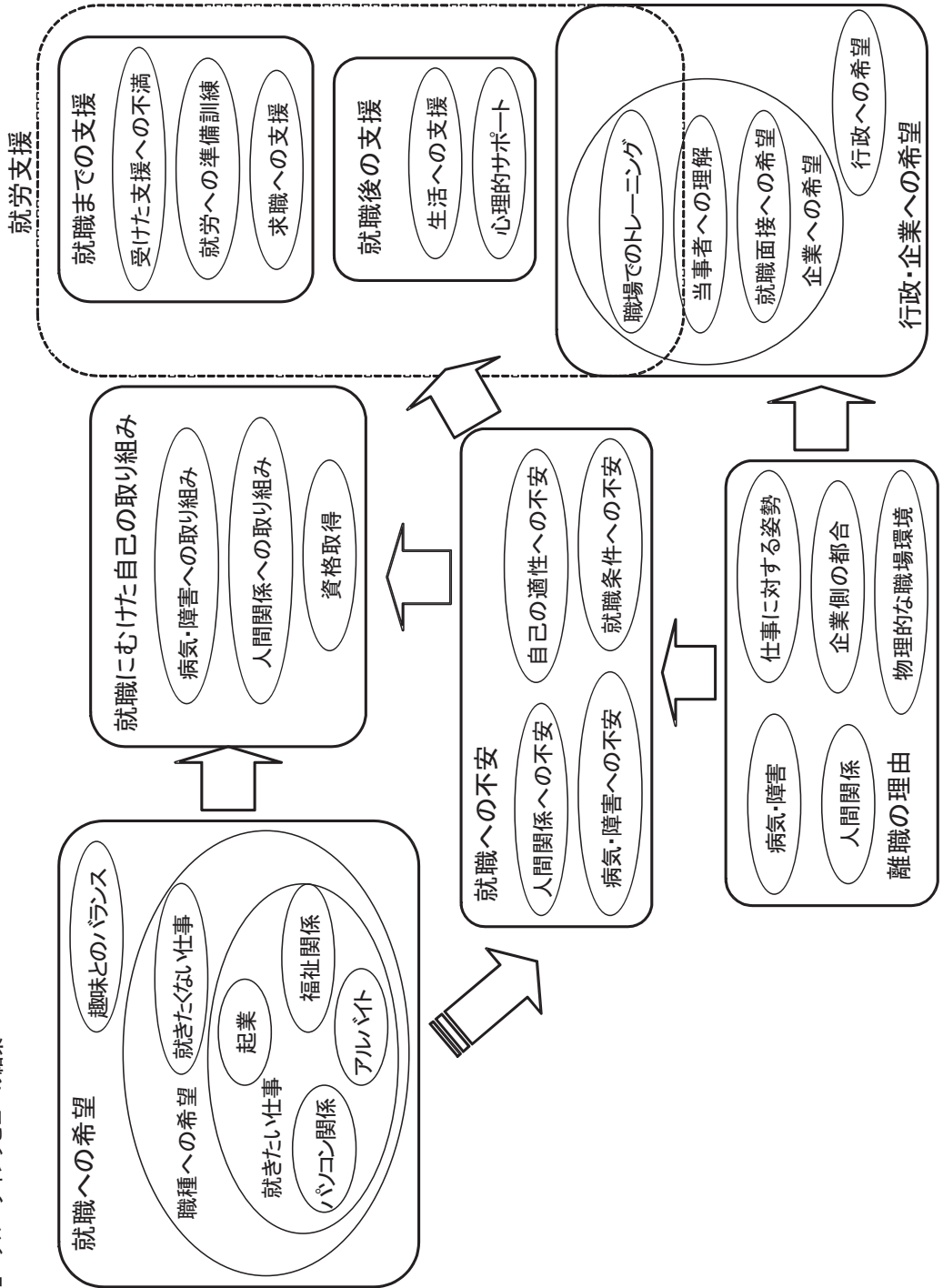
「仕事以外の生活面が、どういうふうな私たちで、成り立っていかっていうバランスっていうか、仕事と、その家の家事とか、そういうののバランスが取れなくなったときに、うまくサポートしてくれる体制があったらいいなって思うんです」

②心理的サポート

「自分の困った時に、すぐ、相談できる、そういう人が側にいてくれると、仕事についてもやっていけるかな」

「お互いに障がい者同士であっても、しっかりと考え合って、理解しあって、一人で悩まなくてすんで、それが、翌日以後、そんなに、悩まなく、困らなく、いろいろな問題に対しても、悩まず、困らず、その場で対処できて、いけるなど」

図2 グループインタビューの結果



考察

近年、重度精神障がい者への就労支援として個別職業紹介とサポート (Individual Placement and Support:以下IPS) モデルが注目されている。IPSモデルはアメリカで10前後の無作為化比較試験研究で、対照群に比べて有意に就労率を高めることや、就労期間を延長させることが実証されている、科学的根拠に基づく実践プログラムのひとつである^{5)~7)}。今回の調査で明らかになった、多岐にわたる職種への希望については、IPSの基本原則である、「職探しや障害の開示、職場での支援は支援者側の都合ではなく、当事者自身の技能や興味・選択に基づく」と一致していると思われる。また、職場でのトレーニングについても「place-then-train (就労してから訓練) モデル」としてIPSでは重視されており、当事者の希望を反映した就労支援のモデルとしてIPSモデルは有益であると考えられる。

また、今回の調査で病気や障がいへの不安を持ちながら当事者自身が工夫していることが話された。自分で自分の病気や障がいに対する取り組みを有効に行う方法のひとつとしてWRAP (Wellness Recovery Action Plan) がある。WRAPは精神障がい当事者たちが開発した元気であるために自分でできる毎日の工夫をプランとしてまとめたものであり、リカバリーを促すツールのひとつでもある⁸⁾。WRAPを当事者の生活に取り入れることで、病気や障害への不安が軽減され就労への不安も少なくなると思われる。

前述したIPSおよびWRAPは基盤とする考えとして「リカバリー」がある。「リカバリー」の定義については多種多様であるが、Beckerら⁹⁾は「自分の病気と病気の管理に責任を持つことと、自分自身が満足する意義ある人生を追求し始めること」を含めた言葉として捉えている。就労支援が「仕事」というテーマを関わりにした人生の再構築 (あるいは構築) 支援であると

すれば、就労支援において「リカバリー」を考える必要があると考えられる。そして、当事者の多岐にわたる希望を尊重した就労支援を展開していくためには、当事者の自己決定が尊重されることが大切であり、支援者は「彼らを信頼し、可能性を信じること、そして障害を持っていても働くこと (一般就労) ができるんだという希望を伝えていく」⁵⁾ 関わりが必要となると思われる。

最後に、就職への不安について「人間関係への不安」「自己の適性への不安」「就職条件への不安」という病気や障がいの有無に関わらない就職への不安も多く語られていた。つまり、当事者の就労支援についても「病気・障がい」に注目するだけではなく、病気や障がいがない人が就職する時と同じ課題にも注目する必要がある。これらの課題の背景には病気や障がい以外に職歴や興味・関心等があり、結果として個別性を重視する必要性を示唆していると思われる。

結語

今回、外見から障がいを理解されにくい当事者に対し就労に関するグループインタビューを実施した。その結果、就職への希望や就労準備・支援について多岐にわたる希望があげられた。これらは病気や障がい以外に、当事者各自の職歴や興味・関心等の影響があり、個別性を重視した就労支援の必要性を示していると思われた。

最後に、本研究の限界として、研究に協力した当事者が全員通所施設に通所しており、更に就労経験があることから、施設に在籍していない当事者や就労経験がない当事者の就労への希望について結果に含まれていないと考えられる。また、休職中の当事者もいないため、職場への復帰に関する就労支援についても結果に反

映されていないと思われる。今後、本研究での対象と異なる障がい当事者や当事者家族、支援者にもグループインタビューを実施し、検討していきたいと思う。

謝辞

本研究を実施するにあたり、グループインタビューにご参加いただいた皆様、並びにグループインタビューへの協力についてご検討いただいた施設の皆様に感謝いたします。

なお、本研究は、2005年度北海道労働金庫社会貢献制度助成を受けています。

注1：札幌市では「障害」は「障がい」と表記するため、本論文中では全て「障害」を「障がい」と表記を統一した。しかし、「障害者自立支援法」のように「障害」と使用する方が一般的なものについては「障害」と表記した。また、文献からの引用については原文の表記に従った。

注2：「夜の茶の間」とは「地域の茶の間」¹⁰⁾のひとつである。「地域の茶の間」は1997年に新潟の河田圭子氏が始めた活動であり、新潟県内では1000ヶ所を超えている。NPO法人コミュニティ楽創地域ネットワーク委員会では、多くの「地域の茶の間」は日中に開催されているため、仕事を持っている人、子育てや介護等で家族が帰宅するまで外出できない人の利用が難しいと考え、開催時間帯を夜に設定した「夜の茶の間」を2005年8月より「地域の茶の間」を実施しているみんなのお茶の間「くるくる」との共催し行っている。

文献

1) 安梅勅江：ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法 科学的根拠に基

づく質的研究の展開. 医歯薬出版, pp1-12, 2001.

2) Immy Holloway, Stephanie Wheeler：ナースのための質的研究入門 研究方法から論文作成まで 第2版. 野口美和子監訳, 医学書院, pp108-119, 2006.

3) Catherine Pope, Nicholas Mays：質的研究実践ガイド 保健・医療サービスの向上のために. 大滝純司監訳, 医学書院. pp26-34, 2001.

4) 安梅勅江：ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法Ⅱ/活用事例編. 安梅勅江(編), 医歯薬出版, pp2-19, 2003.

5) 香田真希子, 相澤みな子：ACT-Jにおける地域生活支援の実践からみえてきたサービスのあり方 従来のサービスとの相違点. OTジャーナル39：999-1003, 2005.

6) 香田真希子：社会的入院者の退院支援にACTモデルから活用できること. OTジャーナル38：1097-1101, 2004.

7) 大島巖, 香田真希子：IPSモデルを用いた個別就労支援—ACT-Jプロジェクトの取り組みから. 精神認知とOT2：289-293, 2005.

8) 久永文恵, 坂本明子：日本上陸！WRAP—元気回復行動プランって何？. こころの元気+3, pp4-7, 2007.

9) Deborah R. Becker, Robert E. Drake：精神障害を持つ人たちのワーキングライフ—IPS；チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド. 大島巖, 松為信雄, 他監訳, 金剛出版, 2004, pp.17-34.

10) 白石区役所総務企画課内スピカ編集部：誰かと話すこと誰かと出会うことの大事 ひろがりをはじめ「地域の茶の間」. スピカ24, 2-9, 2005.

11) 清水義晴:コミュニティ創造化プログラム, 博進堂, pp70-71, 2005.

(2008年1月24日受稿)

Abstract

For this study, the writers carried out a group interview of disabled persons regarding job assistance, with the objective of considering job assistance that reflects the opinion of the disabled persons. The group interview is a scientific methodology to understand information qualitatively by utilizing group dynamics. Study participants included 8 disabled persons (5 persons with mental disorder, 2 persons with mental retardation, and 1 person with higher brain function disability) who were interested in work, provided consent for this study, and each regularly visited a different facility. All the participants had work experience, and one was currently working (short-time cleaning). The group interview was carried in September 2005, and an analysis was performed after a word-for-word record and sequential observation record were prepared. A wide-range of wishes regarding type of occupation and arrangements and support for work were raised by the disabled persons. The contents of the conversation by the disabled persons could be classified into the categories-"desire for employment," "reason for leaving employment," "anxiety in finding employment," "personal approach in finding employment", "desire for administration / business," "support until finding employment," "support after finding employment." According to these results, the need for job assistance that values the individuality of the IPS (Individual Placement and Support) model, etc., was pointed out, and support that seriously considers the wishes the disabled persons is desirable for job assistance in the future.