

調査報告

就労継続支援に関する支援者へのグループインタビュー

ー支援者と障害当事者の間で生じる「認識のズレ」の検討ー

大川 浩子*・古川 奨**・本多 俊紀**

(2012年12月26日受稿)

抄録： 就労支援に関するグループインタビュー調査で、障害当事者と支援者の間で暗黙に生じている支援への認識の違いー認識のズレーの存在が示唆されている。今回、この「認識のズレ」を検討するために、就労支援に携わっている支援者7名にグループインタビューを実施し、検討した。

その結果、過去の調査結果と比較し、支援者と障害当事者の間で3点の違いが示された。1) 支援者は障害者自立支援法等の制度に対し就労支援に肯定的なものが多いと感じていたが、障害当事者からはあがっていなかった。2) 支援で目指すものや課題について、支援者は支援者側と障害当事者側に分けて考えることが多かった。この背景に支援者自身が所属する施設の枠組みや支援に加え、就労へのイメージが影響していると考えられた。3) 過去の結果同様、支援者から機関の連携の大切さや障害当事者側の課題としての就労への意識に関することがあげられているが、障害当事者からはなかった。

以上より、障害当事者と支援者の「認識のズレ」は制度、就労へのイメージ、連携、就労への意識において生じていることが考えられ、これらを踏まえた支援の必要性があると思われた。

I. はじめに

我々は、就労支援に関する研究として、過去4年にわたりグループインタビューを用いた検討を行っている^{1)~4)}。障害を開示して就労した経験がある障害当事者（以下当事者）を対象に職業経験に関するグループインタビューを行い、前年度の当事者に対するグループインタビュー¹⁾と比較検討を行う中で、当事者と支援者の間で支援に関する「認識のズレ」がある可能性が考えられた²⁾。ここで言う「認識のズレ」とは、当事者と支援者の間で暗黙に生じている違いを意味しており、「認識のズレ」が支援関係に存在する場合、就労支援の効果や支援に対する当事者の満足度にも影響を与えることが考えられる。しかし、「認識のズレ」について、生じる背景や具体的な内容に関する検討には至っていない。

そこで、今回、「認識のズレ」を検討するために、就労支援に携わる支援者にグループインタビューを実施した。そして、得られた結果を過去の研究結果を踏まえて検討したので報告する。

II. 方法

グループインタビューの一般的な枠組みと手順については過去の報告^{3,4)}で詳細に述べているので、今回は、本研究における手順のみを述べることにする。

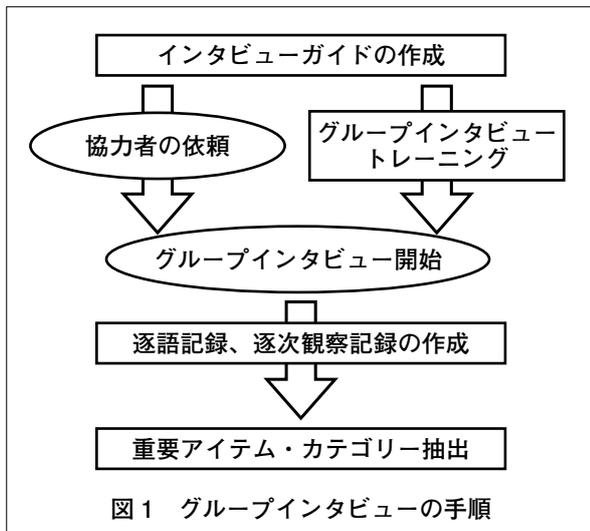
本研究の手順は図1の通りである。最初にインタビューガイド（表1）を作成し、その後、札幌市内および近郊にある就労支援を実施している施設（就労継続B型事業所、就労移行支援事業所、地域活動支援センター、医療機関等）の中から、当法人との協力関係が得られやすいと考えられる施設（または個人）に対し、研究に協力してくれ

*北海道文教大学人間科学部作業療法学科

**特定非営利活動法人コミュニティ楽創

る支援者紹介の依頼を行った。最終的に7名の支援者から同意を得ることができた。グループインタビューの参加者属性を表2に示す。参加者は男性6名、女性1名で、年齢は30代～40代、支援経験年数は4～14年（平均8.9年）であった。なお、特徴として、障害者自立支援法訓練等給付施設に勤務する者が最も多く、経験領域として全員が精神障害領域における経験があった。

グループインタビューは2010年2月に実施し



た。内容は、①現在実施している支援について：支援の内容、施設（支援）の利用を終了する際の基準、支援で目指しているもの、支援の中での就労の位置づけ、②支援の中で就労支援として行っている内容について：今行っている就労支援と自分が心がけていること、現在行っている就労に向けての準備訓練、障害のある方の就労について、障害者自立支援法や障害者雇用促進法の改正による影響、③今後行っていきたい就労支援：自分が行いたい就労支援・準備訓練の3点であり、約90分のグループインタビューを行った。なお、インタビュー内容は音声、映像、筆記にて記録された。

データの分析は、最初に各記録をもとに逐語記録、逐次観察記録作成し、3名の分析担当者にて意味のある項目（重要アイテム）を抽出し、更にカテゴリーを作っていた。この結果はと特定非営利活動法人コミュニティ創就労支援委員会にて報告され、カテゴリーの妥当性を検討し決定した。更に、これらの結果を基に今後必要となる就労支援について検討を行った。

表1 インタビューガイド

1. 目的	就労支援を行っている支援者に対し、就労支援の準備・訓練という点から当事者の一般就労に必要な支援についてのインタビューを行い、就労支援の背景にある支援の価値観を知り、当事者と支援者の認識のズレについて検討する。更に、過去の研究で示してきた、「当事者と支援者が一致した支援」を実施するための示唆とする。
2. 対象	就労支援の中でも、多彩な転機があると予想される就労継続B型、地域活動支援センター、就労移行支援事業所、医療機関において当事者（精神、高次脳、発達、軽度知的）に対する支援を実施している支援者。
3. インタビュー内容	1) 現在実施している支援について：支援の内容、施設（支援）の利用を終了する際の基準、支援で目指しているもの、支援の中での就労の位置づけ 2) 支援の中で就労支援として行っている内容について：今行っている就労支援と自分が心がけていること、現在行っている就労に向けての準備訓練、障害のある方の就労について、障害者自立支援法や障害者雇用促進法の改正による影響 3) 今後行っていきたい就労支援：自分が行いたい就労支援・準備訓練

表2 参加者の属性

性	別	男性6名 女性1名
年	齢	30～40代
所	属	病院（デイケアを含む）2名 地域活動支援センター 1名 障害者自立支援法訓練等給付事業所（就労移行支援・就労継続B型）4名
職	種	精神保健福祉士 3名 就業・生活相談員 1名 作業療法士 1名 サービス管理責任者 2名
経験領域（重複あり）		身体障害 3名 知的障害 3名 精神障害 7名 高次脳機能障害 2名 発達障害 4名 児童 1名
経験支援年数		4～14年（平均8.9年）

Ⅲ. 結果

グループインタビューの結果は、以下の5点に要約することができた。また、各カテゴリー間の関係について図2に示した。

- ①障害者自立支援法の施行は、就労支援の意識や体制に肯定的な変化を与えていると感じている支援者が多かった。
- ②支援（業務）内容はプログラム運営とその他のものに大きく分けられ、これらは施設の枠組みと強く関係していた。更に、支援（業務）内容と施設の枠組みに対し、制度や就労のイメージが影響を与えていた。
- ③支援で目指すものと支援の課題は支援者側と本人である当事者側に含まれるものが多く、相互に影響を与えていた。また、支援の視点は支援で目指すものと支援の課題の両者に影響を与

え、支援（業務）内容と施設の枠組みとは相互に影響を与えていた。

- ④就労のイメージには、必要と思う支援や企業の視点、仕事への意識が含まれていた。この就労のイメージは支援に関する多くの事柄（重要カテゴリー）に影響を与えていることが予測された。
- ⑤体調や人間関係に関する課題、機関の連携、就労への意識は、過去（障害者自立支援法全面施行前）の支援者に対するグループインタビュー⁴⁾の結果と共通していた。

Ⅳ. 考察

今回、支援者側から見た就労支援について、改めて調査し、大きく5つの結果を得ることができた。この研究結果を過去の研究結果¹⁻⁴⁾と比較すると、3点の当事者と支援者の違いが現れてくる。

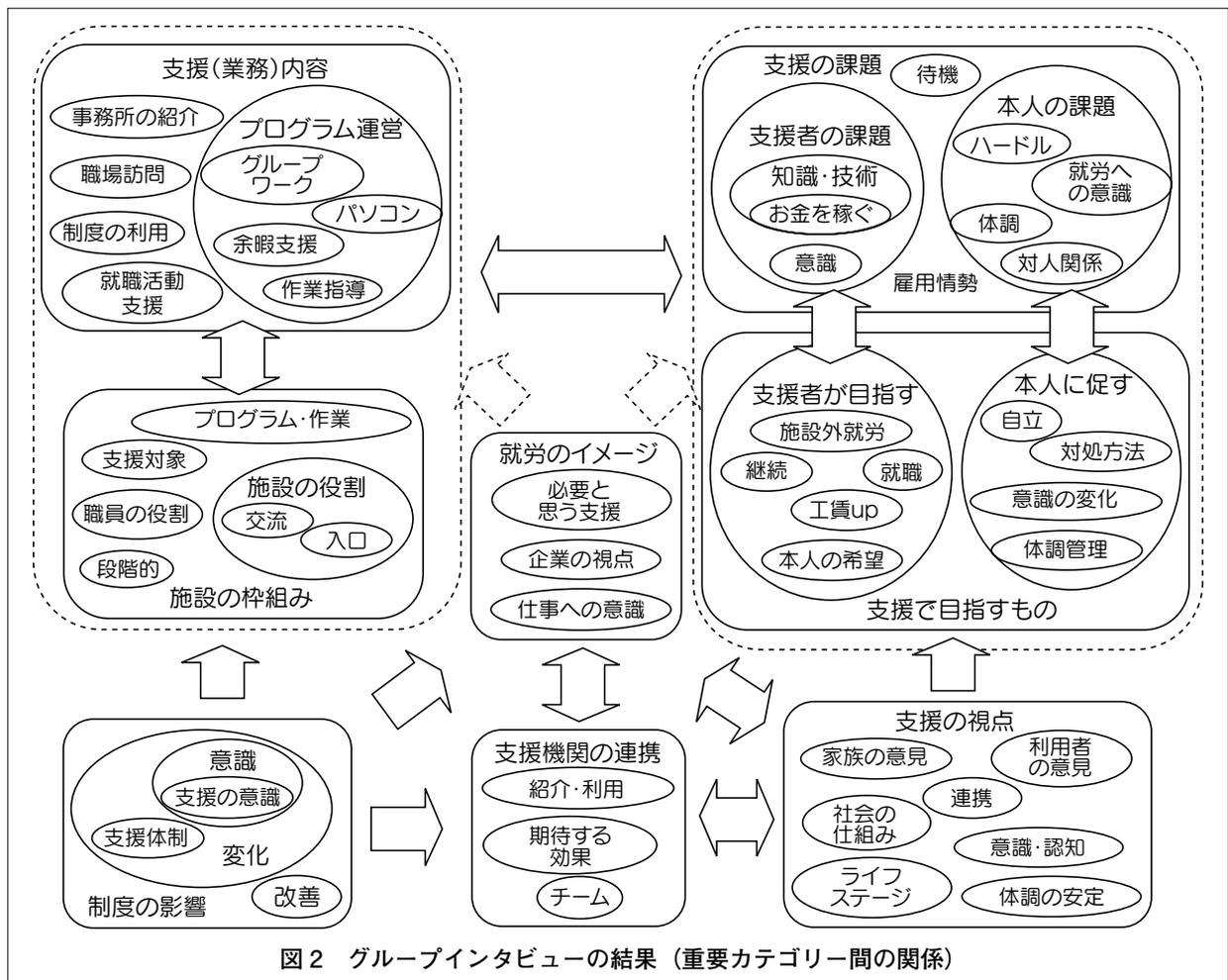


図2 グループインタビューの結果（重要カテゴリー間の関係）

3点の違いとは、1) 制度に対する受け止め、2) 支援で目指すものとその課題、3) 機関の連携と就労への意識である。この3点の違いについて、本研究結果をふまえて考察したい。

1) 制度に対する受け止め

制度に対する受け止めの違いとは、支援者は障害者自立支援法等の制度に対し就労支援に肯定的なものが多いと感じていたが、当事者からは不満や要望があがっているが肯定的な印象はあがっていないことである。

結果①より、支援者は障害者自立支援法を始めとする制度の影響について、就労支援に関して肯定的なものが多いと感じており、特に支援に対する体制や就労支援への意識の変化を感じていた。制度は複数の事柄に影響を与え、結果②にある施設の枠組みや支援（業務内容）、就労のイメージ、支援機関の連携にも及んでいると思われた。当事者からは、過去の報告において制度への不満や要望はあげられていたが、制度の影響については語られておらず²⁾、当事者よりも支援者は近年の制度の影響を肯定的に受け止めている可能性が考えられた。この原因として、支援者は自分の業務に直接及び間接的に制度の影響を受けることで就労支援に力が入られるようになったと感じているが、当事者は自分が直接受けるサービスや利用した制度に対して不満を持っており、実際の場面では制度が変わってもその受け手である当事者にとって変化が感じられるような制度の運用やサービスはなされていないことが予測された。

2) 支援で目指すものとその課題

結果③で示されたように支援で目指すものや課題について、支援者からあげられたものは支援者側と当事者側に分けられるものが多かった。これは、就労支援において支援者は自分自身である支援者側と当事者側を分けて考える傾向があることを示していると思われた。

この考えに影響を与える要因として、施設の枠

組みや支援（業務内容）だけではなく、結果④で示されている就労のイメージ（支援者が必要と思う支援、企業の視点、仕事への意識）の存在が影響していることが考えられた。1つは、「企業の視点」や「仕事への意識」について支援者は当事者よりも強く感じており（例：企業に受け入れられるための条件を高く感じる）、当事者が就労する（例：受け入れ条件をクリアする）にあたっての当事者の課題に対し支援を積極的に提供している可能性があると思われた。また、当事者が必要としている支援と支援者が「当事者にとって必要な支援」と考えている内容にズレがあり、結果として、「認識のズレ」が生じていることも考えられた。

3) 機関の連携と就労への意識

結果⑤では機関の連携、就労への意識、体調や人間関係に関する課題は、障害者自立支援法全面施行前の支援者へのグループインタビュー⁴⁾と共通してあげられていることが示された。しかし、過去の研究結果^{2,4)}では、当事者から就労への意識や連携についてあげられていない。この点に関しては、グループインタビューに参加している当事者が「就労している」「就労に興味がある」状況にあることや、連携が目に見えないことやチームという感覚を持っていないことが理由として考えられる。しかし、当事者の希望に支援者が気付かないことや連携をする際に当事者が不在になっていることも一方では考えられる。もし、後者のような理由であれば、尚更に「認識のズレ」が支援の中でも生じていくことになると思われた。

以上の結果より、過去の研究結果¹⁻⁴⁾から示された当事者と支援者の「認識のズレ」は、制度や企業への受け入れ条件をはじめとする就労へのイメージ、連携や就労への意識に関するズレである可能性が考えられた。この「認識のズレ」が生じる背景として、支援者の支援観として「当事者は企業で一般就労することが難しいので配慮が必要である」「事前の訓練が就労継続につながる」「日

頃からの支援機関同士の連携が就労支援に有効である」等の考えが存在していると推測される。この考え方がどのようなプロセスで生まれるのかまでは不明であるが、「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」の実態調査⁵⁾では、支援者は日常の実践以外には限られた学びの機会しかないことが示されており、その結果、支援者間での差を生じさせていると思われる。この考えを裏付ける報告として、ハローワークにおいて精神障害当事者を一般求人へ就職紹介をする際に、障害の開示率が各所で異なることが示されており⁶⁾、担当する支援者により支援で提供されるサービスには差がある例であるといえる。

以上のことを踏まえると、この「認識のズレ」を前提とした支援を実践することが当事者と支援者が一致した支援に向かうために必要であり、両者が異なる考えを持つ存在であることを、受け入れその上で「当事者の就労」という協同作業していくことが重要であると思われる。そのためには、「インテンショナル・ピアサポート⁷⁾」示されているような、経験や価値観が異なることをふまえ、学び、成長し合う関係をつくることや、「信念対立解明アプローチ⁸⁾」の連携可能性（違いを認め合ったうえで状況を共有し、共通目標を成し遂げるためにできる範囲で協同する）の確保の考えが有効であると思われる。

V. 結 語

本研究では当事者と支援者との間で生じる支援に関する「認識のズレ」について、支援者側の要因について検討することができた。その一方で、当事者側の支援観（支援や障害に対する考え方）も支援者の支援観形成に貢献する要因のひとつであると思われる。今後、双方の影響を検討するために、同時期に当事者と支援者のグループインタビューを実施し、更なる検討を重ねることで、「認識のズレ」がありながらも良い支援が提供できる一助になると考えられた。

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。

文 献

- 1) 大川浩子, 古川奨, 本多俊紀: 精神障害当事者に対するグループインタビュー—就労経験を継続支援の知識へ—. 北海道文教大学紀要 35: 105-114, 2011.
- 2) 大川浩子, 古川奨, 本多俊紀: 就労継続支援に関する当事者へのグループインタビュー—障害の開示・非開示の経験から—. 北海道文教大学紀要, 36: 35-43, 2012.
- 3) 大川浩子, 本多俊紀, 脇島久登: 就労支援に関する障害当事者へのグループインタビュー—. 北海道文教大学研究紀要, 32: 93-102, 2008.
- 4) 大川浩子, 本多俊紀, 脇島久登: 就労に関する障害当事者と支援者の意識の比較—グループインタビューを用いて—. 北海道文教大学研究紀要, 34: 93-102, 2010.
- 5) 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書 (厚生労働省): <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/03/dl/s0301-2c.pdf>
- 6) 村山奈美子, 相澤欽一, 川村博子, 岩永可奈子: ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査について中間報告②. 日本職業リハビリテーション学会第37回大会プログラム・抄録集: 59-60, 2009.
- 7) シェリー・ミード, 久野恵理: インテンショナル・ピアサポート—学びの生まれるコミュニケーション—. NPO法人NECST, 2010.
- 8) 京極真: チーム医療・多職種連携の可能性を拓く信念対立解明アプローチ入門. 中央法規, 22-31, 47-53, 2012.

付録 カテゴリーの内容と代表的な発言（内容については個人情報保護のため、固有名詞を記号に置き換える等情報が加工されている）

1) 支援（業務）内容

①プログラム運営

i) グループワーク

「グループワークを行っている日っていうのが月に2回あって、そこはやっぱり働いている人達のミーティングの場になったりとかしている」

ii) パソコン

「外部からパソコンの専門の先生に来て頂いて、個人別にプログラムを組んで頂いて、パソコンのスキルアップをしています」

iii) 余暇支援

「月に1回夕食会やったりとか、あと日曜日にレクリエーションの活動を皆で外で遊びに行くっていうようなことをしてたり」

iv) 作業指導

「職親事業ですとか開拓した事業所ですとか、あとは某運輸会社のメール便配達ですとか、あとは、新聞配達か、今行っているのは、そういった一般の企業の現場を最初から使うという形をとっているのです」

「作業内容とかは、軽作業が中心だったりとか」

②事業所の紹介

「もうちょっとこうなんか準備が必要かもとか、もうちょっとこう安心材料が必要だっていう時に、そういった事業所さんを私はやっぱり一緒に探していくっていうのが、私の仕事の一つ」

③職場訪問

「フォローアップということで、専門学校卒業生だったりとか、それから実際にお仕事に就いているんだけどもっていうような方ですとか、そういった方達の職場訪問支援です」

④制度の利用

「制度的なものとかですね、その辺の関しては、こちらでバックアップできる場所があれば常にやっていけるようにはですね、話を持ったりですね、実際に皆さんにもやってもらっているところではあります」

⑤就職活動支援

「働きたい方達の場合にはご相談だったりとか、それから一緒にハローワークさんでお仕事探したり、職業センターさんで評価を受けたりとかそういったことが主なんです」

2) 施設の枠組み

①施設の役割

i) 交流

「働いている方達との日々のやり取りができるっていう意味では、夜の方の支援センターはすごく私としてはいいなあというふうに思っています」

ii) 入口

「位置づけとして、事業所の前段階の、本格的な支援に関して、やはり、我々のデイケアだと実際のところ、かなり時間的に

も物理的にもかなり難しいものがあります」

「日中の本当に参加というよりもまず顔を出すという、キャッチアップのところから就労支援まで段階的に一応プログラムを設けているというのが特徴的なあと」

②プログラム・作業

「枠組みで行くと、8時半から一応6時半までという長い時間やっていて、まあ体力を十分につけた上で、再就職をして頂きたいというようなことでやっております」

③支援対象

「今現在、休職をしている方で、うつ、うつ状態で休職ですね、されてる方ということになります。あと先程もありましたように、離職をされている方も参加しております。離職をされてる方に関しては、離職後1年であることですね、そして、1年以内であることと、あと再就職を6ヶ月以内でこう考えて意欲的に取り組める方というような要件を付けて、参加して頂いております」

④職員の役割

「動いていくスタッフのフォローアップですとか、どちらかと言うと私がやっている支援というのは、直接担当プログラムを持っていますし、個人を担当することもあるのですが、どちらかと言うと全体のシステムが機能することだったりとか、あとはそのスタッフのフォローアップだったりとか、そういった動きの方が自分は今心がけていることでもあり、やっている主な仕事かな」

「設備を入れたり、環境を整えるということが一つ、私たちの役割として大きいかなと思います」

⑤段階的

「就労移行でやりたいっていう方も、まず体験利用できちっと見極めてですね、できれば就労継続の方から入って頂いて、その上で、移行の準備が整ったら就労移行に移って就職活動を進めていくというような形が、今は、3年経ってですね、段々とかこういった形がいいかなあというのが見えてきました」

3) 制度の影響

①変化

i) 意識

「やっぱり皆目標とか目的を持って来てるっていうのが共通なんですよ。就職とか働きに来てるといのがあるので」

i-a) 支援の意識

「先ほど、実績は授産施設時代はゼロベースっていう話をしましたが、利用率というのでもかなり低い状態だったので。でも、補助金時代は、それが全然運営にも問題がなくて、もしかしたら日常やっている関わりというのでもそんなに検討もされる機会もなかったのですよね。ところが、そのような実績払いになるとそれが許されるわけも当然なくてですね、そういった意味では、自浄作用という意味ではいい機会だったのかなと」

ii) 支援体制

「ハローワークとか職業センターさんとかですね、関係機関の方も、就職であったり就労にすごく力を入れてくれていてと

というような意識はありますので、私どもの単体だけで就労支援をするんじゃないくて、ハローワークさんとか職業センターさんとか、いろいろな関係機関の方とですね、やりとりをしながらやらせてもらっていることがですね以前よりもすごくこう、やりやすさを感じています」

②改善

「一つの企業として我々も生き残っていくためには、そのサービスの中身を非常に向上させていかなければならないと。それは、現実的にその金銭として換算、運営管理とかですね、そういうところがその明確になって、より、それをスタッフが考えなければならなくなったという意味では、いいタイミングだったのかと」

4) 支援機関の連携

①紹介・利用

「個別にちょっと作業所、就労支援も、事業所に行ってみたく興味があるといった人達に、担当職員がそこを紹介するだとか、一緒に行くだとか、見学するだとか、そういったふうな対応がほとんど主になっております」

②期待する効果

「日中活動の場だからこそ、あの毎日のこう3日かけて話してやっと通じるようなことが、1ヶ月かかっちゃうことを3日とか4日ですむっていいよなあ、地域のそれこそ日中活動の事業所の本当良さだと思っていて」

③チーム

「チームでやっぱり仕事をしているというか、チームであの支援をしているなというのをすごく感じるのですよね」

「チーム支援というのが行われるようになったということがよかったなと思っていて」

5) 支援の視点

①家族の意見

「ご家族ともお会いしてもですね、やっぱり就職であったりとかはしてもらいたい、ということはあるので」

②利用者の意見

「利用者からもアンケートを取ってですね、来年度に向けて取り組んでいこうというところに今なっています」

「利用者の意見も取り入れてですね、就労のトレーニングをする機関がほしいとか、就労支援をもうちょっとバックアップして欲しいという意見もありましたので、立ち上げる形で移行したという形です」

③連携

「自分でできないことはいろいろな支援者の方たちに助けてもらいながら一緒に頑張っていこうということは、これからも続けていきたいなっていうふうに思っています」

④社会の仕組み

「僕らもですね契約のときにですね、僕らも言いたくないことも言うよということは伝えるのですよね。ちょっと厳しいことももちろん言うよと。それも、それは、社会に出てからあなたが言われてしまうかもしれないことは、今、ここで学んでおくべきことでもあるんですというようなステップアップの

仕方を、今、行っております」

⑤意識・認知

「面談等を行う中でですね、自分が、今、もちろんできることはここまでだけれども、継続してハードルは高くしても見つからないのは現状だよなというような、少し話、働きかけをしていく必要があるのかなということを考えておりました」

⑥ライフステージ

「20代、30代、40代の方は仕事というのは当然になってきますので、そういったライフワーク、ライフステージの中でですね、就職・就労の求められる位置づけは高いんじゃないのかなと」

⑦体調の安定

「自分の体調を崩すような考え方であるとか、行動のパターンが出た時にその介入、介入をしていくと、というようなことを心がけております」

「何か、普通の社会の中で余りあり得ないようなこととかがあれば、その方とか利用者全体に対して厳しいことはもちろん言いますし、ただ、それによって体調を崩したりとかですね、受けとめが大き過ぎる方とかに対しては、なるべくフォローを入れるような形というのは心がけています」

6) 支援で目指すもの

①支援者が目指す

i) 施設外就労

「今後はですね、施設外就労とかをですね、できたらなって思っています。中の少し守られたような意識ではなくてですね、外の方々と、指示されたりとか、仕事が終わればその方に報告したりとか、そういった実際の企業とかですね」

ii) 継続

「主立った実績というのもそんなについてきてはいないんですけども、今後のところに、少し力を注ぐかなあとは思っているところですよ」

「その時間経過が少ないので今の路線を続けるのが一つ」

iii) 就職

「B型ですので、本当に一般雇用、契約職員や就職にはですね、なかなか結びつかないんですけども、皆さんですね、日々まあ自分の意欲をやっぱり高め、少しでも高めてもらって本当に最終的に一般就労ですね、できればいいなあというふうには思っています」

「就労移行の就職者数を、もうちょっと増やしていきたいなあ、具体的な数字を出して、それに向かって進めていきたいなあ」

iv) 工賃up

「B型の事業所ですから、もちろん工賃を上げようということが一番のテーマになっております」

「工賃を高くもらったときの実感は次の糧に臨んでもらって、やはり、1万円が出るごとに3万円、3万円が5万円、5万円が8万円、8万円が10万円になったときに、そこに、多分、本人の意識が受け身から、受動的から能動的になる。そうすることによって、さらなる道が開けるのではないかなというふう

に思っています」

v) 本人の希望

「ご本人さんが何をしたいのか、ご本人さんがどういうふう
生きていきたいのかということ、私たちが何をしたいける
のかということを考えていきたいというのがあります」

「諦めるとかそういうことではなくて、できることはどんどん
チャレンジしてもらいたいですし、僕らも、チャンスであつ
たり機会をどんどん、開拓したりとかですね、そういった形で、
あげたいと思っています」

②本人に促す

i) 自立

「自立した自分の生活を営む以上は、やっぱり、社会は特に何
も教えてくれないと思うのですけれども、皆さん自然とやっ
ていることだとは思うのですよね。だから、なるべく、とに
かく自立する方向、やはり、厳しいことは言うけれども自立
する方向に促していくということをやはり重視している」

ii) 対処方法

「対人関係の悪化が問題で、そういう結果になったという方が
いらっしゃいますので、とにかく、対人交流をですね、積極
的に持っていただいて、ある意味こう負荷をがんがにかけて
いって、患者さんに負荷をかけて、その対処方法、コーピン
グですね、対処方法を学んでいただく」

iii) 意識の変化

「デイケア全体として、就労という先もあるのだという、そう
いう雰囲気づくりをデイケアに変えていけたら、もちろん、
ほかでも安定した生活を営む人もたくさんいる、いるでしょ
うし、でも、さらにその先がまだ待っているという、その絶
対数的に非常に少ないものですから、今、雰囲気を変えてい
けたらなと、そういった部分です」

iv) 体調管理

「主に生活リズムを、作りあげていく、安定化っていうのに導
いていくっていうような、そういった部分での主にと介入し
ております。つまりは、生活リズム、つまり症状・病状の安定、
安定した地域生活をメインに据えた、そういった部分なも
んですから」

「これから何か回復過程において仕事を見つげに行くってな
ると、必ずリスクを背負いながら、病気がもしかして悪化する
かもしれないとかやっぱその恐怖と戦いながらも仕事をやっ
ていかなければなんないという現実になってくると思うので、
そういった場合に備えて、もう、転ばぬ先の杖ではなくて、
転ぶことを申し訳ないけれども前提に考えていきましょうと」

7) 支援の課題

①支援者の課題

i) 意識

「就労に、移行に力を入れているというわけではないというの
が、ちょっと、実状なのですけれども」

「福祉的就労のウェイトが強過ぎる、ケアが強過ぎれば強いほ
ど、実際に一般就労の実際のイメージと逆にかけ離れていく」

ii) 知識・技術

「しっかりとモジュール化したようなプログラムとして組み込
んで何かやっていくというのは、ちょっと難しいかなあ、と
いった部分ではあります」

「その実務に追われることが多いものですから、なかなか個別
の利用者の方の話聞く時間が取れていなかったり、難しかつ
たり、力が足りない部分があるっていう部分を、一番、事業
所としての課題として、そこを他のベテランのワーカーさん
にご相談しながら、スーパービジョンなのかなんかこれから
の形になると思うのですけれども、そこも少し勉強して行
きましょうというところです」

ii-a) お金を稼ぐ

「お金を稼ごうと、結果を出そうというところで、必ずしも障
害者だから難しい部分というのはもちろんあるとは思って
すけれども、それより大きいのは我々職員の側の資質だつ
たり知識だつたり技術の問題も大きいかなと思っています」

②本人の課題

i) ハードル

「脱落しちゃう人は、もう既にそれだけで具合が悪くなる
かと言ってもう勘弁してくださいというような部分で、その
現実からやっぱりどうしても逃げてしまうといった現実
は起こっています。確かにそのハードルを高くし過ぎちゃっ
ているのかなという側面もあるのですけれども」

ii) 就労への意識

「生保の絡みで受給されてる方も結構いらっしゃるんで、生保
と工賃の控除の部分が、ちょっと良い意味でその悪い意味か
なんkachよつと何とも言えませんが、その辺が抑制じゃ
ないんでしょうけども、この辺までにしとけばっていう、
そういうふう
に打算的に考えている人も、なきにしもあらずか
なあって」

「実際のところ、就労支援となりますと、非常に、一度は旗揚
げしたことはあるんですけども、患者さん側からの反応とし
ては非常に希薄だったと」

iii) 体調

「就労支援っていうことを始めると、全然自分本人にとっては
関係ないにも関わらず症状を崩してしまったりする。結局そ
のプレッシャーになったとか、そういった部分の、こちら
としては提供する側で予想外の部分からの、精神症状の悪化
だとか、入院の方がいいかなみたいな話も出てしまうほど
ちょっとてんやわんやした時期もありました」

iv) 対人関係

「自分で違うところを派遣という形ですね、一端見つけて活
動はしたんですけども、やっぱりそこの職場の人間関係で
やっぱり精神的にちょっとかなりまいってて、途中で何回か
ちょっと相談には来たんですけども、結局は1年足らずでそ
の会社の方も辞めてしまつて」

③待機

「今実際ちょっと新しい方のご相談っていうふう
に新規にお受けするとしたら、たぶん3週間ぐらい待って頂かなくつち
いけない状況で、その間にお待たせしてしまう申し訳なきだつ

たりとか」

④雇用情勢

「その先になかなかこううまく結びつかないのが今の現状ですし、雇用情勢的なものもね、一つはあるんじゃないかなあとも思いますけども、その辺だけではないね、計り知れないものもあるんじゃないかなあとは思いますが」

8) 就労のイメージ

①必要と思う支援

「就労移行支援事業に関しては、かなりこの特化した支援をしていますので、だから何て言うんですかね、言葉上で、いや仕事をしたいですって言う方が、うっかりそこに迷い込んでしまうと、かなり苦労されてスリップしてしまうってこともありますので、そういったその実際の活動と本人の希望とのずれをなくするには心がけてはいるところです」

「最初のマッチングの時点で、仕事をしたいのだ、就労を希望するのだと言っていても、それが本当にどのくらいの水準な

のかというのが一番気をつけるところであって」

②企業の視点

「この方が会社にいたらこういうことできるのかなあ、こういう配慮ができるのかなあっていうような視点で見えています」

「よく研修会とかでもいろいろと話はすると、やっぱり、一般企業、企業側の見方と福祉側サイドの見方というのは全然、全く、相反するものでもあるので、その辺の感覚がまあ我々職員が多分一番強いのではないかなと」

③仕事への意識

「休む時とか、遅刻する時には電話連絡はもちろん入れてもらうのと、欠勤とか早退の届け出とかあの会社で使うようなものを実際に行ってですね、書いてもらって、仕事しに来てるっていう意識を高めるような形にしています」

「どんな仕事をどんなふうにするかということが、やっぱり、大事なかなとも思っています」

Group Interview with Supporters Regarding Support for Continuous Employment

— “Awareness Gap” Between the Supporters and the Disabled Persons —

OHKAWA Hiroko, FURUKAWA Tsutomu and HONDA Toshinori

Abstract: In a group interview survey regarding employment support, the existence of an “awareness gap”, namely implied differences in awareness of support between the disabled persons concerned and the supporters, has been indicated. We have herein conducted and reviewed the group interview with 7 supporters who are involved in employment support. As a result, in comparison to past survey results, 3 differences have been indicated between the supporters and the disabled persons concerned. 1) The supporters felt that there are many positive aspects in employment support in the Act on Support for Self-reliant Persons with Disabilities; however, the disabled persons concerned did not feel this way. 2) With regard to goals and tasks involving support, supporters often tend to make separations between the supporters and disabled persons concerned. In addition to the framework and support system of the institution to which the supporter belongs, work image also influences the thinking behind this. 3) Similar to past results, the importance of cooperation between institutions and awareness toward work as an issue for disabled persons concerned were raised; but the disabled persons concerned did not present this view. From the aforementioned, the “awareness gap” between the disabled persons concerned and the supporters was present in the areas of system, work image, cooperation and work awareness. Providing support with these points in mind is necessary.