

調査報告

就労に関する視点の違い

—障害当事者と支援者のグループインタビューの比較から—

大川 浩子・古川 奨*・本多 俊紀*

(2013年12月25日受稿)

抄録： 過去5年間、我々は継続的にグループインタビューを実施し、障害当事者と支援者の間で支援に関する「認識のズレ」がある可能性を示してきた。しかし、両者を同時期に実施することができず、社会的要因の違いを排除することができなかった。今回、障害当事者7名と支援者8名から協力を得て、グループインタビューを実施し、両者の比較を行った。その結果、共通点として、両者とも「支援」においてプログラムを、「職場環境」では人間関係を重視していた。一方、異なる点としては、①就労への準備、②就労及び就労後の視点、③就労を妨げる要因の3点が示された。また、その背景として、両者の就労に対する価値観の違いがあり、支援者は障害当事者の就労は準備から定着まで「支援」が必要であると考え、一方、障害当事者は就労に「仕事のやりがい」を含めていると思われた。

支援者と障害当事者の両者が異なる立場である以上、「認識のズレ」が生じることは当然のことである。よりよい就労支援を目指すうえで、両者の間に「認識のズレ」が存在することをふまえたうえで、協働できる関係をつくる必要があると考えられた。

I. はじめに

平成25年度より、障害者総合支援法が施行されたが、障害当事者（以下、当事者）に対する就労支援が求められている状況は障害者自立支援法時代から続いている。特に、精神障害当事者については、平成24年度の就職件数・新規求職申込件数が増加し、いずれも過去最高を示している¹⁾。また、平成25年度は障害者雇用促進法の改正法も公布され、平成30年度より精神障害が法定雇用率の算定基礎に入ることが決まっている。

このように法制度が整備されつつあるが、実際に就職し、働き続けることができている当事者は、働くことを希望している人数と比較し、決して多くはない。その課題の一つとして、就労支援事業所間での支援の差がある。平成23年度時点で、一般就労を希望する当事者が利用する就労移行支援事業所は全国で1,557カ所、利用者数16,465名

と、いずれも平成19年度の2倍以上の数値を示している²⁾。この内、一般就労への移行率が0%という1名の移行者も出していない就労移行支援事業所は、全事業所の36.2%を占めている³⁾。また、ハローワークの各所で精神障害当事者を一般求人へ就職紹介をする際に、障害の開示率が異なることが既に示されており⁴⁾、事業所間の支援の差は支援者自身の支援の差でもあると考えられる。松為は、就労支援に携わる人材育成の課題として、就労支援を支える人材が様々な機関に所属し、養成の背景も異なるため、支援に対する視点やそのための習得スキル等が多様であり、その実情も不均一であることを指摘している⁵⁾。これらの現状をふまえると、当事者の就労支援、特に一般就労を希望する当事者に対する支援については、支援者の養成も含め課題が山積していると思われる。

我々は、過去5年間にわたり、グループインタ

ビューを用いた就労支援に関する研究で、当事者と支援者の間で支援に関する「認識のズレ」がある可能性を示してきた⁶⁾。「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捉え方や考え方の違いを意味しており、前回の結果⁶⁾では企業への受け入れ条件や連携、就労への意識に関して「認識のズレ」がある可能性が考えられた。そして、この背景として支援者が持っている支援観である「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」「事前の訓練が継続就労につながる」「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」等が存在していると推測された。更に、この支援観の形成には「自分と当事者（あるいは健常者）との乖離」が影響していると考えられ、支援者（健常者）と当事者の双方がお互いに異なる存在と感じていることが、結果として、「認識のズレ」を生み出す価値観を創造している可能性があると考えられた。しかし、過去に実施してきたグループインタビューでは、当事者と支援者に対し同時期に実施していないため、実施時間による社会的要因の違いが存在し、単純に両者を比較することが困難と思われた。

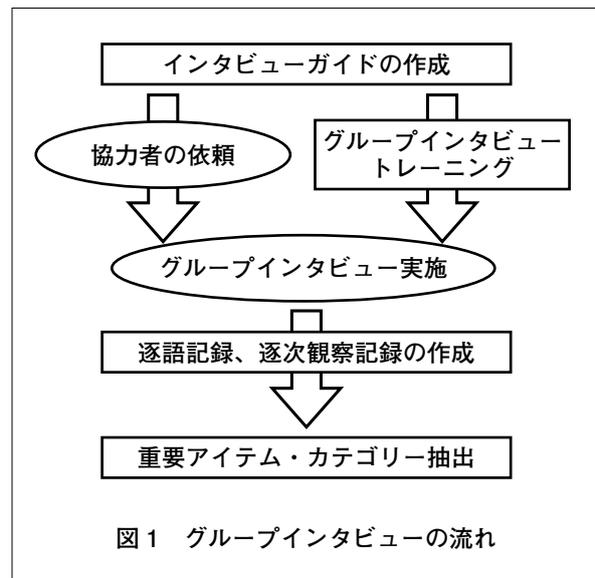
そこで、今回、当事者と支援者に対し同時期に障害のある方の就労に関するグループインタビューを実施した。そして、各グループで実施したインタビューを比較し、得られた結果を過去の研究結果をふまえて検討を行い、就労支援における「認識のズレ」の課題と今後の人材育成に関して考察したので報告する。

II. 方法

本研究では、当事者及び支援者を対象にグループインタビュー法を用いて調査を行った。グループインタビューは、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⁷⁾、複数ある手法の中より、本研究ではフォーカスグループインタビューを用いた。

手順は安梅の方法⁷⁾を参考にし、図1に示した流れで行った。まず、インタビューガイド（表1）

を作成し、その後、札幌市内・近郊の施設に依頼し、条件に該当する参加者を紹介してもらう形式で募集した。また、個人を介して依頼可能な場合は以下の条件に該当するかを確認の上、依頼を行った。条件は、①当事者：地域で生活しており、仕事に対する考えについて話してもよい方、②支援者：



就労支援に関心がある方（就労支援の経験は問わない）である。最終的に、当事者7名、支援者8名から書面による研究承諾が得られた。参加者の属性については当事者、支援者共に表2の通りである。

グループインタビューは当事者と支援者のグループに分けて実施し、いずれも2010年11月に約100分のグループインタビューを行った。インタビューは、インタビュアー1名とサブインタビュアー1名で進行し、他に、筆記記録及び録音記録者、外部との連絡係を配置した。また、インタビューの内容はインタビューガイドに従い、①仕事（支援）の経験、②自分（障害のある方）の仕事観、③就労支援の課題と希望の3点であった（表1）。

分析は、グループインタビュー終了後、逐語記録と逐次観察記録作成し、4名の担当者にて意味のある項目（以下、重要アイテム）を抽出し、類似する項目でカテゴリ（以下、重要カテゴリ）を作っていた。この結果は、NPO法人コミュニネッ

表1 インタビューガイド

<p>1.目的 過去のグループインタビューの結果で示された、就労に関する当事者と支援者の「認識のズレ」について、当事者と支援者の仕事に関する考え方(当事者に対する就労観)を聞き、検討することにより、より良い就労支援について考える。</p> <p>2.対象 1)当事者:地域で生活している方で、自分の仕事に関する考えについて話してもよい方 2)支援者:就労支援に関心がある方(就労支援の経験は問わない) ※障害領域は過去のグループインタビューと一致させる(精神障害、軽度知的障害、発達障害、高次脳機能障害)</p> <p>3.インタビュー内容 <当事者> 1) 仕事の経験について:過去の仕事の経験(職種、年数、仕事内容、離職の理由、働いて楽しいと感じるとき)(就労経験がない場合は、何故就労をしなかったのか)、就労支援を受けた経験(就労の準備及び就労中の支援) 2) 自分の仕事観:理想の職場環境(自分にとって働きやすい職場環境とは)、働くための条件(～ができていたら働ける)、職種への考え(やってみたい仕事、むかない仕事、やりたくない仕事) 3) 就労支援の課題と希望:働くために必要(有効)な支援・制度(自分が受けた、あるいは感じている)、効果の少ない(ない)支援(自分が受けた、あるいは感じている) <支援者> 1) 支援の経験について:支援職としての経験(職種、年数、仕事内容)、自分の就労経験(職種、年数、仕事内容)、就労支援の経験(関わりの程度) 2) 障害のある方への仕事観:理想の職場環境(障害のある方にとっての)、働くための条件(障害のある方は～ができていたら働ける)、職種への考え(障害のある方にとって、やってみたい仕事、むかない仕事、やりたくない仕事、働いて楽しいと感じる仕事) 3) 就労支援の課題と希望:働くために必要(有効)な支援・制度(自分が支援で利用した、あるいは感じている)、効果が少ない(ない)支援(自分が支援で利用した、あるいは感じている)</p>

表2 参加者の属性

<当事者>	
年齢	20～50代
性別	男性6名 女性1名
就労経験	あり6名(現在就労中2名) 未経験1名
障害領域	精神障害7名
<支援者>	
年齢	20～50代
性別	男性6名 女性2名
経験年数	1年未満～10年
資格	福祉関係有資格者5名 相談員2名 作業療法士1名
経験障害領域(複数回答可)	精神障害6名 知的・発達障害各3名 高齢・身障・高次脳機能障害各2名

ト楽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。その後、グループ間の比較を行った。

Ⅲ. 結果

各グループの重要カテゴリーと重要アイテムを表3に各グループごとに示す。両者で共通していると考えられた重要アイテムには、下線を引いた。また、文中において「」は重要カテゴリー、<>は重要アイテムを示している。

共通点として、「支援」または「支援方法」として<プログラム>をあげていること、当事者では「労働条件」として、<人間関係>をあげ、同様の内容を支援者では「良い職場」として<雰囲気>がよい<>話ができる<>ことや「支援への姿勢」で<働くことの大変さ>に含めていた。また、両者ともに<企業の理解>があることが、「労働条件」であり、「良い職場」であると考えていた。

表3 当事者と支援者の重要カテゴリーと重要アイテム
<当事者>

重要カテゴリー	重要アイテム
支援	<u>プログラム</u> 、 <u>ジョブコーチ</u> 、自己理解、相談、ハローワーク、段階的、履歴書・面接
離職理由	人間関係、体調不良・入院、条件、進学・転職、リストラ・首切り、能力不足
就労を妨げる要因	余裕、病気への不安・恐れ、自信のなさ、経済面、障害者枠、体型・年齢、薬、人、特にない
仕事のやりがい	自然、自己効力感、体を動かす、賃金、人とのつながり、自己表現
労働条件	関係ない、環境因子(役割分担、人間関係、ノルマ、職種、企業の理解)、個人因子(年齢、興味のある、体調・体力、学歴・資格、能力・適性、経験)

<支援者>

重要カテゴリー	重要アイテム
支援方法	<u>プログラム</u> 、職場開拓、職場実習、連携・支援体制、施設利用
良い職場	雰囲気がよい、顔が見える、話ができる、理解のある、やりたい仕事ができる
当事者につけてもらいたい力	自己責任、自己対処、自己覚知、やる気、個人の能力、愛される力
支援への姿勢	ノーマライゼーション、社会への働きかけ、企業理解、タイムリー、自己研鑽・学び、限界、リカバリ、やる気の実現、働くことの大変さ(リスク・葛藤、職場の人間関係、企業のルール)
支援のポイント	離職防止、可能性、本人の夢・希望
就労支援への契機	制度・機関、出会いがない、初めの一步、興味
様々な課題	連携、マンパワー、企業、医療、制度・システム、支援者の考え

一方、異なる点は、大きく3点に分類することができた。

まず、就労への準備についてである。支援者は

当事者の就労準備に関することとして、「当事者につけてもらいたい力」に〈自己責任〉〈自己対処〉〈自己覚知〉〈やる気〉という当事者自身に気付いてほしいことをあげており、このことが「支援」の〈プログラム〉や〈職場実習〉につながっていた。しかし、支援者が考えている「当事者につけてもらいたい力」は当事者が考えている「労働条件」や「就労を妨げる要因」とは一致していなかった。

また、2点目として就労及び就労後の視点が考えられた。当事者は自分の就労に関して「仕事のやりがい」を多くあげていたが、支援者からは同様の内容はあがっていなかった。むしろ、支援者は「支援方法」として〈職場開拓〉〈職場実習〉〈連携・支援体制〉をあげ、「良い職場環境」の条件として、「顔が見える」ことをあげており、就労前から就労後の定着に至るまで支援を想定した発言が聞かれた。

3点目が就労を妨げる要因である。当事者は「労働条件」として年齢をはじめとする〈個人因子(興味、体調・体力、学歴・資格、能力・適性、経験)〉を多くあげていた。しかし、この「労働条件」と支援者の「当事者につけてもらいたい力」は一致していなかった。

IV. 考 察

1) 本研究で認められた「認識のズレ」

今回の結果から、当事者と支援者の就労に対し、支援や職場環境で共通点が示された一方で、就労への準備や、就労及び就労後の視点、就労を妨げる要因で異なる点が見られた。本研究では、当事者と支援者の「認識のズレ」を検討することを目的としているため、異なる点として示された、①就労への準備、②就労及び就労後の視点、③就労を妨げる要因の3点について注目し、考察することとする。

①就労への準備

支援者は当事者の就労について「当事者につけ

てもらいたい力」として〈自己責任〉〈自己対処〉〈自己覚知〉〈やる気〉という当事者自身に気付いてほしいことを主にあげており、「当事者につけてもらいたい力」を身につけるために、「支援方法」の〈プログラム〉や〈職場実習〉を当事者に利用してもらうことを考えていた。これは、支援者は当事者が就職する前に、就労に必要な能力を身につける(自覚する)ことが必要ということを前提にしていると思われた。

一方、支援者が考えている「当事者につけてもらいたい力」は、当事者が考えている「労働条件」や「就労を妨げる要因」とは一致していなかったことから、当事者は就労に際して様々な条件が必要となるが、就職前に新たに身につける必要がある力があると感じていないと思われた。更に、当事者は「就労を妨げる要因」で自分の能力不足についてふれている発言は聞かれていないが、「離職理由」として〈能力不足〉や「労働条件」の〈個人因子〉として能力・適性をあげていた。この2点から当事者は具体的な職種や実際の職場で仕事をする際に必要とされる能力の必要性は感じているが、それとは別に就労前に練習して身につける(自覚する)能力が必要と感じていないと思われた。これは、IPS (Individual Placement and Support) の原則⁸⁾である、「施設内でのトレーニングやアセスメントは最小限とし、実際の職場の中で継続して包括的に行う」とも共通していると考えられた。つまり、就労前に必要な能力を全てアセスメントし、身につけることはできないため、就労後になされたアセスメントによってトレーニングをした方がよいことを示唆していると思われた。

②就労及び就労後の視点

当事者は自分の就労に関して「仕事のやりがい」を多くあげていたが、支援者からは同様の内容はあがっていなかった。むしろ、「支援方法」として〈職場開拓〉〈職場実習〉〈連携・支援体制〉があり、「良い職場環境」の条件として、〈顔が見える〉ことをあがっていることから、就労前か

ら就労後の定着に至るまで支援を提供することを想定していると考えられた。

これらのことから、当事者は就労の継続と同等か、それ以上に「仕事のやりがい」等を重視しているにも関わらず、もう一方で、支援者は継続就労の支援がしやすい環境を「良い職場」ととらえ、「支援のポイント」として＜離職防止＞を目指すことを考えていると思われた。この両者が重視している点の違いは、当事者が継続就労する際のモチベーションや支援者が支援を提供するモチベーションにも関わると思われた。

また、当事者は「仕事のやりがい」として＜賃金＞以外に、＜自己効力感＞や＜人とのつながり＞＜自己表現＞をあげている。菊池⁹⁾は、「収入が保障されれば、人は働くことを通して社会への参加やある集団への所属欲求を満ちし、自己実現の場や自己成長の場としての要素をより強く職業に求める」と述べており、今回の結果と一致していると思われた。近年、知的障害在職者が就職3年以上で仕事への飽きが増加し、職場の仕事内容等に変化がない場合、「変化がないこと」自体がストレスとなっている可能性が示唆されている¹⁰⁾。今後、当事者が継続就労をするにあたり、キャリアの側面からも考えた就労支援を行っていく必要があると思われた。

但し、支援者においても「良い職場」として＜やりたい仕事ができる＞があがっていた。この点については、支援者全体の傾向というよりも、「様々な課題」として＜支援者の考え＞があがっているように、支援者間での考えの違いが現れたものと考えられた。

③就労を妨げる要因

当事者は「労働条件」として年齢をはじめとする＜個人因子（興味、体調・体力、学歴・資格、能力・適性、経験）＞を多くあげていた。しかし、この「労働条件」と支援者の「当事者につけてもらいたい力」は一致していなかった。また、「支援への姿勢」「支援のポイント」「様々な課題」の中であげられている支援者側から見た当事者の課

題とも異なっていた。つまり、支援者と当事者の双方で就労を妨げる要因（あるいは就労時に必要とされる能力）に関して、「認識のズレ」が生じていた。

この「認識のズレ」が、既に述べてきた、就労の準備にも影響していると考えられた。就労に際して支援者側は「当事者につけてもらいたい力」があると考え、当事者側は「就労を妨げる要因」として＜病気への不安・恐れ＞＜自信のなさ＞のような精神面から、＜体型・年齢＞のような身体面、＜障害者枠＞のような制度に至るまで幅が広く、練習だけでは変わりようのない要因までであると考えており、この両者の認識の齟齬が反映していると思われた。

今回の比較から、「認識のズレ」がやはり存在していると考えられた。それでは、何故、このような「認識のズレ」に至るのか。前回⁶⁾の報告では、支援者（健常者）と当事者の双方がお互いに異なる存在と感じていることが原因の一つであると考えていた。各自の考えは経験から影響を受けており、立場が異なると経験も異なるためお互いに異なる考えを持っていることを「異なる存在」として理解するために、「認識のズレ」が生じることが考えられた。更に、インテンショナル・ピアサポートで言う「世界観」が会話に持ち込まれることにより、お互いの考えが影響しあう可能性もある。「世界観」とは「自分自身や物事についての見方・考え方」であり、当然、文化的・社会的背景（共通認識）、家族の背景、個人的な経験等の影響を受けるとされている¹¹⁾。自分の経験以外に、背景の似た者同士（当事者－当事者、支援者－支援者）の会話や当事者と支援者との会話で影響を与えあい、最終的に背景が違う者の間に「認識のズレ」を生じさせていると思われた。

また、「認識のズレ」の存在が就労支援においてどのような問題を生じさせるのかについては、当事者の希望や可能性について支援者が気付きにくくなることがあげられる。具体的には「認識の

ズレ」を感じた当事者が支援者に希望や就業条件、興味を伝えられなくなることや、両者の間で特定の価値観を絶対視し、押し通そうとしたときに信念対立¹²⁾が生じやすくなり、「当事者の就労」という共通目標に協働して向かいにくくなることが考えられる。この可能性を裏付ける根拠として前回の報告⁶⁾でも、支援者は当事者よりも、「企業の視点」や「仕事への意識」を強く感じており、当事者が就労可能になる（例：企業に受け入れられるための条件をクリアする）ための当事者側の課題に対し支援者が積極的に支援を提供している可能性や、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ることが報告されている。また、同様に、支援者は「当事者の就労への意識」を課題にあげているが、当事者からはあがっておらず、一因として支援者が当事者の希望の気付いていない可能性も指摘されている⁶⁾。

2) 就労支援における人材育成にむけて

今回、支援者と当事者で就労に関する「認識のズレ」があることが示されたが、「認識のズレ」は自らの体験や相互作用によって作られているものであり、簡単になくすことや変えることができるものではないと思われた。従って、「認識のズレ」に両者が気付くことが当事者と支援者の関係性を変え、よりよい就労支援を実践することにつながるのではないかと思われた。

そこで、就労支援における人材育成という観点から、「認識のズレ」を当事者や支援者がお互いに意識できるために、信念対立に取り組むための「信念対立解明アプローチ」や関係構築のための「インテンショナル・ピアサポート」について学ぶ機会を支援者に提供することが両者の新たな関係性を拓く可能性があると思われた。

信念対立とは、特定の価値観を絶対視し、押し通そうとしたときに起こる問題とされている¹²⁾。信念対立がチーム医療等で生じた際に、スタッフは感情に振り回されて疲弊し、よりよい実践への

動機を失わされていくとされている。今回の結果に当てはめると、当事者と支援者の間でも就労支援に関する「認識のズレ」があるため、信念対立が生じやすく、片方あるいは双方が疲れ果ててしまい、より良い就労支援の実践に向かう動機を失っていくこと考えられる。この信念対立を終わらせる条件としては「自分の考え方や感じ方はその他大勢の一つに過ぎないという自覚」である相対可能性を拓き、「違いを認め合い状況を共有し、共通目標を成し遂げるために協働する」という連携可能性を確保する必要性が知られている¹²⁾。つまり、当事者も支援者も、それぞれの考え方や感じ方は異なって当たり前であり、「認識のズレ」を認め、現状を共有し、「当事者の就労」という共通目標を成し遂げるために協働することが重要であると考えられる。そして、この協働するための関係を作るために、「インテンショナル・ピアサポート」の考えが有効であると思われる。

インテンショナル・ピアサポートは「問題解決から、学びを生み出すコミュニケーションへの転換」という視座を持ち、つながりの感覚、世界観、相互性という視座を大切にしている実践である¹¹⁾。先ほども述べた、世界観に意識を向けることで社会的に共有された認識・思い込みから一歩退き、どうしてそう思うようになったのかを振り返ることにつながり、結果として今まで異なる対応を選ぶ自由を手にすることができるとされている¹¹⁾。

支援を受ける当事者と支援を提供する支援者の間には力関係が生じやすく、対等な関係を築くことを難しくさせてしまう一因であると言える。しかし、ストレングスモデルにおける、クライアントとケースマネジャーの関係の本質の一つとして、互いに学びあい、ともに楽しんで時間を過ごす関係である「相互性」があげられており¹³⁾、「当事者の就労」という共通目標を成し遂げるために協働するチームの一員と考える場合、この相互性が重要である。そして、相互性のある関係性を築くためには、インテンショナル・ピアサポートで

言われている、お互いの世界観に意識を向け、最終的に、今まで異なる対応を選ぶ自由を手にすることが必要だと思われる。

V. 結 語

就労支援が社会的に求められる一方で、就労支援に携わる支援者の人材育成は、先にも述べたように課題となっている。就労移行支援事業所の職員は就労支援に関する外部研修受講率は低く、業務を行う上での困難として、就労支援スキルの問題と、企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高いことが知られており¹⁴⁾、十分な研修システムがないまま自分や周囲の支援者からの価値観で判断し支援を実施しなければならない現状があると推察される。その現状が「認識のズレ」を生み出している一部になっていると思われた。

しかし、支援者と当事者が異なる経験をしやすい立場である以上、「認識のズレ」が生じることは当然であり、この「認識のズレ」があることをふまえたうえで、「当事者の就労支援」という共通目標に向かっていくことが重要である。本研究で示したような、「信念対立解明アプローチ」や「インテンショナル・ピアサポート」を就労支援の実践で活用していくことは、一助になると思われる。

今後、就労支援に携わる人材育成に関する研修等への活用を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。

文 献

- 1) 内閣府：障害者白書＜平成25年度版＞. 92-93, 新潟, 新高速印刷, 2013.
- 2) 障害者の就労支援対策の状況（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>
- 3) 障害保健福祉関係主管課長会議資料平成25年11月11日（月） 6障害者の就労支援の推進等について（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部）
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/kaigi_shiryoudl/20131112_01_07.pdf
- 4) 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.
- 5) 松為信雄：職業リハビリテーションに携わる人材の育成. 職リハネットワーク, 66:1-3, 2010.
- 6) 大川浩子, 古川奨, 本多俊紀：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—支援者と障害当事者の間で生じる「認識のズレ」の検討—. 北海道文教大学紀要, 37：139-148, 2013
- 7) 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. 1-31, 東京, 医歯薬出版, 2001.
- 8) 香田真希子：職業リハビリテーション学—キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系—改定第2版. 264-270, 東京, 協同医書出版, 2006.
- 9) 菊池恵美子：職業リハビリテーション学—キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系—改定第2版. 10-17, 東京, 協同医書出版, 2006.
- 10) 内田典子, 下條今日子, 森誠一：企業で働く障害者のキャリア形成に関する研究—その3—知的障害在職者の職業生活の評価について—. 日本職業リハビリテーション学会第41回大会プログラム・抄録集：114-115, 2013.

- 11) 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.
- 12) 京極真: チーム医療・多職種連携の可能性をひらく信念対立解明アプローチ入門. 14-53, 東京, 中央法規, 2012.
- 13) Charles A. Rapp, Richard J. Goscha: The Strengths Model—Case Management with People with Psychiatric Disabilities (2nd), 2006. 田中英樹監: ストレングスモデル 精神障害者のためのケースマネジメント 第2版. 103-125, 金剛出版, 2008.
- 14) 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>

Differences in Perspectives on Work :

A Comparison from Group Interviews with Persons with Disabilities and Their Supporters

OHKAWA Hiroko, FURUKAWA Tsutomu and HONDA Toshinori

Abstract: We have conducted group interviews on an ongoing basis over the past five years which have indicated a possible "perception gap" related to support between persons with disabilities and their supporters. However, we have been unable to interview both persons with disabilities and their supporters at the same time and it has been impossible to eliminate the differences in social factors. In this study, we held a group interview with seven persons with disabilities and eight supporters and compared the two groups. The results indicated that, as a common point, both parties placed importance on the program and human relations in the "work environment" and in "support". However, differences between the two parties arose with respect to (1) preparation for employment, (2) perspectives on employment and post-employment, and (3) factors that interfere with employment. In addition, both parties have differing backgrounds in terms of their sense of value towards employment. Supporters believe they must support persons with disabilities in finding a job beginning with preparation for employment and continuing until they have established themselves in the job. On the other hand, persons with disabilities are thought to include "the challenge of work" in finding employment. As supporters and persons with disabilities are in different positions, it's only natural for a "perception gap" to occur. It is thought that both parties need to build a cooperative relationship taking into account the existence of these "perception gaps" in order to facilitate better job assistance.

