

# 精神障害者の職場定着のプロセスに関する研究

## Study on the Process of Long-term Employment for People with Mental Disabilities

圓谷早苗\*・松岡広樹\*\*・森 恭子\*\*\*

Sanae TSUMURAYA, Hiroki MATSUOKA, Kyouko MORI

**要旨：**本稿は、一般企業で働く精神障害者が職業生活を語ったインタビューの中で、仕事を続けることの語りを手がかりに職場定着のプロセスを探ることを目的とした。調査対象は、一般企業で働く精神障害者5名で、期間は平成27年8月～平成28年7月である。研究方法は、就労移行支援事業所AのOB会で会話を収集した。分析には土屋(2011)の質的分析法を用いてコーディングを行った。結果は、コーディングデータを30個のラベルと定義に分析し、19個のカテゴリーに分類した。対象者は過去の失敗経験からの不安や、未来の見通しがきかない状況の中で、常に相反する感情が混在していた。仕事が続いているからといって、決して順風満帆な気持ちでいる訳ではないことがわかった。職場内に友好的なコミュニケーションが図れる環境があることで職場の全体像が把握でき、さらにポジションを理解しながら職場定着がなされていた。

**キーワード：**精神障害者, 職場定着, 障害者雇用

### I 背景と目的

2005年の障害者雇用促進法の改正以降、精神障害者の就職件数は右肩上がりの一途を辿っている。障害者の就職件数は、2015年において、精神障害者の就職件数は38,386件と身体障害者の就職件数28,003件を大きく上回った。2017(平成30)年から精神障害者の雇用義務化が施行され、さらなる精神障害者の雇用が活発な取り組みになることが予想される。一方で、以前から課題とされてきた精神障害者の早期離職は未だに解決されていないのが現状である。精神障害者の離職に関する先行研究によると、福井ら(2014)は他の障害や健常者と比較しても、精神障害者は早期に離職する傾向を示し、高瀬ら(2017)は一般企業への就職後1年時点の障害別の定着率は、身体障害者(60.8%)、知的障害者(68.0%)、発達障害者(71.5%)の他の障害に比べて、

---

\* つむらや さなえ 一般社団法人キャリアカ

\*\* まつおか ひろき 一般社団法人キャリアカ

\*\*\* もり きょうこ 文教大学人間科学部

精神障害者（49.3%）は非常に低い数値であることが明らかになり、わずか1年で半数以上の離職者がいると示した。田中ら（2004）の報告から、精神障害当事者の多くが仕事をして、家庭を持つ当たり前の暮らしを望んでいるという。精神障害者が当たり前の暮らしを実現していくために、必要な職場定着支援を早急に明らかにすることが必要であると考えられる。

なお、精神障害者の職場定着支援に関する先行研究を概観すると、障害者職業センター（2008）は、柔軟な対応ができ継続的な支援が可能である「援助つき雇用」の導入が仕事の継続に有効であると報告した。また江本（2010）は、精神障害は疾病と障害を併せ持つ障害であり、その状態は時間経過と環境条件によって変化するため、その変化に応じた柔軟な仕組みが必要と述べている。このように柔軟なサポートを必要とする精神障害者に対して、様々なモデルが開発されている。米国の Fountain House においては、精神障害者がフルタイムで就労することが困難であることから、短期間で簡単な仕事に就き、成功体験を得ることで精神障害特有の不安を減らした上で、段階的にフルタイム雇用へ移行する過渡的雇用が開発された（Malamud & McCroy, 1988）。また、Becker は、援助付き雇用モデルの一つである「個別職業紹介とサポートモデル（Individual Placement and Support 以下：IPS）」を開発した。IPS は、障害が重くても仕事を希望すれば、誰もが就労支援の対象となることを原則としており、柔軟に対応できるような専門職チームで構成されたサービスモデルである（片山ら，2013）。他にも「グループ就労」や「社会的協同組合」という同じ障害者同士のピアサポートを活用した様々な就労の形が提案されている（村上，2003・2006）。

しかしながら、精神障害者の取り巻く現状を踏まえ、彼らの職場定着支援をどのようにするかは手探りの段階であり、これらの関連要因を探った先行研究もほとんど見当たらないのが現状である。また、柔軟な支援が求められる精神障害者支援は、客観的指標で得た量的調査では相互作用の理解は不十分と考え、「どのように継続する意思に至るのか」という過程や主観的な文脈から職場定着に向けた支援のあり方を明らかにする必要があると考えられる。

そこで本研究は、働く精神障害者を対象に聞き取りを実施し、仕事を続けることの語りを手がかりに職場定着のプロセスを探ることを目的とした。

## II 方法

### 1. 対象者

一般企業で働く精神障害者で、就労移行支援事業所 A で支援を受けて就職した男性 5 名を対象とした。うち 1 名は調査期間中に離職したためデータ分析から除外した。対象者の平均年齢は 41.3 歳±7.5 歳。本人の詳細は表 1 に示す。対象者の取り込み基準は、①就労移行支援事業所 A を修了し就職した利用者が集まる OB 会（以下、OB 会）に参加している者、②精神疾患を有していると主治医から診断を受けている者、③就職が継続して 1 年以上続いている者である。除外基準は、①精神遅滞が合併している者、②インタビュー中に離職した者とした。

### 2. データ収集

エスノグラフィーの手法を用いて、1 か月に 2 回実施される OB 会に参加している当事

表 1 対象者の概要

	年齢	性別	疾患名	仕事内容
A	40 代前半	男	不安障害	食品工場
C	50 代前半	男	統合失調症	製造工場
D	30 代後半	男	統合失調症	店舗作業
E	30 代前半	男	統合失調症	物流倉庫

※ B は調査期間中に離職したため除外した。

者との会話を収集した。エスノグラフィーの研究手法はプロダクト（産物）、またはプロセス（過程）として捉える2つの意味合いがあるが、ここではフィールドワークも含んだプロセスの調査研究の意味をとる（小田，2010）。そこでテーマに沿った話をインタビューアーから質問するのではなく、その時に本人が話したい内容を話してもらうことにした。これはインタビューアーとの関わりの中で発せられる、極力自然な会話から探りたいと考えたからである。なお、対象者の同意を得た上で、書き取りによる記録を行っている。

### 3. データ分析

発話データの分析には、土屋（2011）の質的分析法を用いてコーディングを行った。これは逐語録の中にあるキーワードを捉えて、端的な言葉で名前付けを行い、類似した内容を整理することをいう。これをもとに4名のデータを合わせ、似ている概念ごとに分類した。このとき対象者の感情や考え、対象者から見える他者等、主観的な文脈に着目しラベルの生成と定義を行った。その後にはラベル同士の関係性を検討し、カテゴリーとテーマを生成した。なお、対象者全員が職場定着に関する会話をしており、対象者から十分なデータが得られたと判断した時点で調査を終了した。分析にあたり、リハビリテーション及び研究の経験を有する研究者のスーパーバイズを受けた。

### 4. 倫理的配慮

対象者および対象施設に対して、研究主旨と方法、個人情報守秘義務、データの学術的使用に関する説明を口頭および文章で行い、書面による同意を得た。

### 5. 調査期間

平成27年8月～平成28年7月

## Ⅲ 結果

コーディングデータを30個のラベルと定義に分析し、19個のカテゴリーに分類した（表2）。それを現在、過去、未来の時間軸（Perlman, 1957）と、生物的側面（バイオ）、心理的側面（サイコ）、社会的側面（ソーシャル）の概念（渡辺，2014）を用いて、5個のテーマを生成した（図1）。本文中において、テーマを〔 〕、カテゴリーを《 》、ラベルを〈 〉、生データを「 」で示す。

#### 1. [現在の生物的側面（バイオ）]

このテーマは《疾病管理》、《元気でいる習慣》の2つのカテゴリーが抽出された。対象者は健康面に対して、自ら体調を整えることを考えていた。自分の障害についてどのような行為がよくないかを自覚し、「酒は飲まない」など日頃から健康面に気をつけていた。また〈元気にいるために心がけていること〉として、心休まる場所を持っていたり、落ち込んだ時には「よし、がんばろう、がんばっているなど思うようにしている」と自らを励ます言葉を持ち、メンタルヘルスの安定を図っていた。

#### 2. [現在の心理的側面（サイコ）]

このテーマは《仕事への不安》、《仕事への前向きな気持ち》、《自分へのプラス評価》、《自分へのマイナス評価》の4つのカテゴリーが抽出された。

一つ目の《仕事への不安》では「とにかくやったことない仕事不安」や仕事の慌ただしさなど〈仕事における未来への不安と現在の大変さ〉を有していた。一方で二つ目の《仕事への前向

表2 生成したテーマ、カテゴリー、ラベル、ラベルの定義

カテゴリー	ラベル	ラベルの定義
テーマⅠ 現在の生物的側面 (バイオ)		
疾病管理	疾病管理	お酒は飲まない
元気である習慣	元気にいるために心がけていること	自分を励ます言葉や居場所がある
テーマⅡ 現在の心理的側面 (サイコ)		
仕事への不安	仕事における未来への不安と現在の大変さ	本人が感じている未知な仕事への不安と現在の仕事の大変さ
仕事への前向きな気持ち	仕事への前向きな気持ち	仕事に慣れ、できる仕事もあり、行けばやれるという気持ち
自分へのプラスの評価	仕事の内容が好き	今自分が行っている仕事の内容に満足しており、喜びがある
	仕事のコツ、プチ自慢	仕事を行う中でのコツ、プチ自慢
	今の自分が好き	以前と比較して自信がつき、自分を好きになったという気持ち
自分へのマイナス評価	他者と比較してできない	若者と比較して仕事ができず申し訳ない気持ち
テーマⅢ 現在の社会的側面 (ソーシャル)		
仕事内容	職場の仕事内容とその環境	本人の仕事の内容や、一緒に働く人などの環境
職場仲間との友好的関係性	職場内の仲の良い仲間	本人を評価したり、励ましたり、よく話す仲間がいることが喜び
	勤務外でも仲良く出来る仲間	一緒に飲んだり、買い物に出かけたり、趣味を共有する仲間ができた
	適度な距離感の仕事仲間	職場の中で話す人がいる
評価され、難しい仕事を任される	難しい仕事を任されている	難しい仕事を含む、仕事を任されている
	上司に評価される喜び	上司に評価されて喜びを感じている
職場への貢献と感謝	仲間へ貢献している	仲間へ貢献している
	周囲の思いに恩を感じている	仲間が助けてくれたり、配慮してくれることに恩があり返したい気持ち
関係性から見る自らのポジション	自分のポジション	周囲の中での自分の立場
	仕事ができない他者への評価	他者の仕事のできるできないを見ている
	本人から見た周囲の状況	周囲の大変な状況
モデルの必要性	目指したいモデル	仕事を教えてくれたり、難しい仕事ができる人を尊敬している
	同じ立場のモデル不在による悩み	同じ立場の人がおらず、次の目標が見えない
仕事の目標	仕事の中で目標が持てる	次の仕事を覚えたいという目標がある
雇用条件	雇用条件に満足	現状の雇用条件に満足している
支援者のサポート	味方である支援者	心配したり、優しく接する支援者の存在
	支援者に話す内容の検討	自分のことを支援者にどの程度話すか考える
テーマⅣ 過去の経験		
失敗経験	過去の仕事経験からの不安	過去の経験からくる不安と、自分流の解決策
	振り返ってみた時の過去の自分	振り返ってみて、自分が感じていた当時の思い
自信がついた経験	自信がついた経験	実習で自信がついた経験
テーマⅤ 未来への思い		
将来の不安	現状を踏まえた将来の不安	結婚の諦めや、親なき後の不安
将来の展望	現状から見る前向きな展望	仕事を続けたり、家族の中で役割を果たしたい

きな気持ち》では「やるしかない」「仕事に慣れた」「行けばやれる」などの発言が得られた。これらのことから、《仕事への不安》がありつつも《仕事への前向きな気持ち》もあり、相反する気持ちが混在していることが分かった。

三つ目には《自分へのプラス評価》が示された。〈仕事の内容が好き〉であったり、「段ボールの状態を見分けて積み方にもコツがある」「仕事の効率を考えている」など〈仕事のコツ、プチ

自慢)があった。また仕事を始めてから「以前と比較して自信がついた」、〈今の自分が好き〉だという発言も得られた。一方で四つ目は《自分へのマイナス評価》が示された。〈他者と比較してできない〉と会社に対して申し訳なさを感じていた。

これらのことから、仕事に対する評価は一定でなくプラス面もマイナス面も含みながら職業生活を送っていることが示唆された。

### 3. [現在の社会的側面 (ソーシャル)]

このテーマは《仕事内容》、《職場仲間との有効な関係性》、《評価され、難しい仕事を任される》、《職場への貢献と感謝》、《関係性から見る自らのポジション》、《モデルの必要性》、《仕事の目標》、《雇用条件》、《支援者のサポート》の9つのカテゴリーが抽出された。

一つ目の《仕事内容》であるが、対象者は〈職場の仕事内容とその環境〉の全体を広く把握していた。その内容は自らの仕事内容を始め、一緒に働く人、建物の大きさ、気温、シフト制による人の動き等と多岐に渡っていた。それを踏まえ自分がどのような環境で働き、どこかのポジションが大変かを説明していた。

二つ目に《職場仲間との友好的関係性》が示された。その関係は〈職場内の仲の良い仲間〉、〈勤務外でも仲良くできる仲間〉、〈適度な距離感の仕事仲間〉の3つに分けられた。まず〈職場内の仲の良い仲間〉は対象者を認めてくれたり、励ましたりし、日頃よく話す関係であった。「助かるよと声をかけてくれる人がいる」「他の班のおばちゃんがアイスをくれる」「一緒にお昼を食べよう」など声をかけてくれる存在であり、そのような関わりを対象者は喜んでいて、次に関係性が深まってくると、〈勤務外でも仲良くできる仲間〉ができていた。一緒に飲みに行ったり、買い物に出かけたり、また趣味を教わり遊びに出かける人もいた。最後に〈適度な距離感の仕事仲間〉との関係は決して不仲ではなく、話しをする程度の関係性であった。これらのことから対象者は《職場仲間との友好的関係性》を持ちつつも、その関係性は一様ではなく違う距離感であったが、友好的にコミュニケーションが図れる職場環境にいることがわかった。

三つ目に《評価され、難しい仕事を任されている》が示された。対象者は〈難しい仕事を任されている〉ことに対して困難さを感じながらも〈上司に評価される喜び〉があることで、仕事に働きがいを持っていた。

また四つ目に《職場への貢献と感謝》が示された。対象者は〈仲間へ貢献している〉と感じたり、「辞めないのは周りに恩があるから」と〈周囲の思いに恩を感じている〉ことで自分も職場の力になりたいという、感謝と貢献の意思があることが分かった。これらのことから、職場から本人への一方向に向かう関係ではなく、双方向に向かう互酬関係が存在することが分かった。「自分より若い上司が休み時間にフォークリフトの使い方を教えてくれる」ことや、他の人よりも難しい仕事を任されることで〈上司に評価される喜び〉を感じていた。また「喫煙所で若い人の話を聞いてがんばっているねと励まし喜ばれる」ことや、人手が足りない時にその仕事を行うなど、〈仲間へ貢献していること〉に誇りを持ちつつ、「ここまで続けられた秘訣は真面目に仕事をしてきたことによって色々な人に支えられているから」「ありがたい」と〈周囲の思いに恩を感じている〉と表現していた。そして、いずれの職場内の関係性は、上司や先輩、同僚、後輩、パートなど複数の立場の人が存在し、さらに上司が年上であると限らず性格や性別も異なっていた。これは他の関係性においても同様であった。

五つ目には《関係性から見る自らのポジション》が示された。〈自分のポジション〉を〈仕事ができない他者への評価〉や〈本人から見た周囲の状況〉など複数の視点から感じていた。自分

は周囲の中でどのようなポジションであるかを周囲との相対的な関係から見ていた。

六つ目の《モデルの必要性》では〈目指したいモデル〉と〈同じ立場のモデル不在による悩み〉が示されており、〈自分のポジション〉からどのように次を目指したいかを考えていた。

七つ目に《仕事の目標》が示されているが、「仕事を教えてくれたり、難しい仕事ができる人を尊敬する」など〈目指したいモデル〉をお手本とし、新たな仕事を覚えたいと感じているようだ。例えば、「お客さんに聞かれてすぐに商品の場所を答えられる、〇〇さんのようになりたい。」という気持ちと、次に、「その〇〇さんをみて新たに任される仕事を推測しながら仕事をしている」。一方で「人間的に尊敬するけどその人達のように仕事をする自信はなく、またしたいとは思わない」という〈同じ立場のモデル不在による悩み〉や「社員は大変そうだ」「その仕事を任された人はすぐ辞めてしまう」など周囲を見ながら、自分なりのやりたいことか、自分にできることかを判断して〈自分のポジション〉を確認しながら、今後どのポジションに移行するかを予測していた。

八つ目に《雇用条件》が示された。「もう少し時給があがったら嬉しい」などと感じながらも、対象者は〈雇用条件に満足〉していた。最後に《支援者のサポート》が示された。就労移行支援事業所に登録時からの〈味方である支援者〉が心配してくれたり、優しい言葉をかけてくれたことが良かったという。一方で〈支援者に話す内容の検討〉をしながら話しをしていることも分かった。

#### 4. [過去の経験]

このテーマは《失敗経験》《自信がついた経験》の2つのカテゴリーが抽出された。

一つ目の《失敗経験》で対象者は〈過去の仕事経験からの不安〉を抱えていた。「仕事ができないやつはダメ扱いされる」など以前の経験から、未だに現在の仕事に不安を抱えていた。また〈振り返ってみた時の過去の自分〉では、以前は他者との比較の中で「劣等感を感じていた」と発言し、暗に今は「自分は自分でいい」と思えるように心がけていることが分かった。

二つ目の《自信がついた経験》では、就労移行支援事業所利用時に行った職場実習も含めて経験をつみ成功を重ねることで「やればできる」という〈自信がついた経験〉が語られていた。

#### 5. [未来への思い]

このテーマでは《将来の不安》と《将来の展望》が示された。〈現状を踏まえた将来の不安〉では「結婚は諦める」や「親が亡くなったら一人になる」などの発言が得られた。一方で「将来は正規雇用で就職したい」「家の修理をしたい」など〈現状から見る前向きな展望〉も示された。

## IV 考察

### 1. [現在の生物的側面 (バイオ)]

対象者は自ら障害や疾病を理解して自己管理をしていた。それぞれ独自な方法で精神的な健康を安定させる工夫があった。それは常に再発のリスクを抱えている状態を理解しながら、そのリスクを減らすためのセルフケアが職場定着に必要であることが示唆された。ただし、そのセルフケアは効果があるかどうかは自らで確かめながら判断しており、日々の状態に合わせてその方法を工夫し、更新し続けることが必要であると考えられる。

### 2. [現在の心理的側面 (サイコ)]

対象者には《仕事への不安》がありつつも《仕事への前向きな気持ち》があり、相反する気持

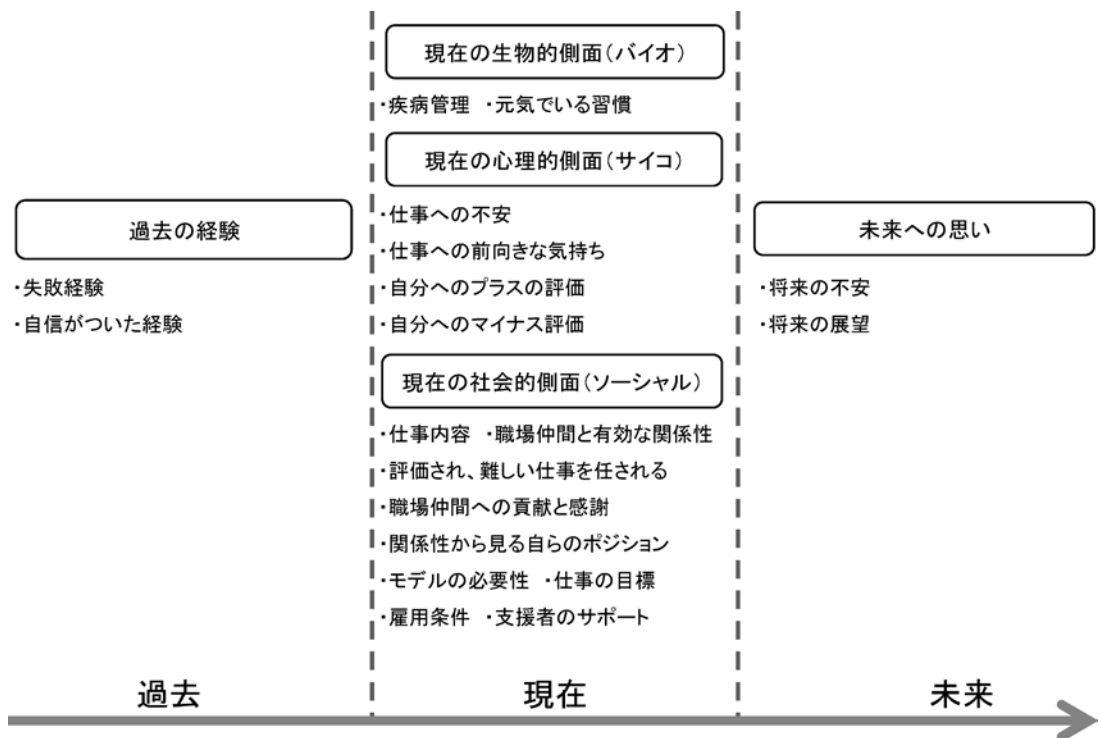


図 1 職場定着因子の概念図

ちが混在していた。さらに、〈仕事の内容が好き〉であることや〈仕事のコツ、プチ自慢〉の話から〈今の自分が好き〉という《自分へのプラス評価》があったが、一方で〈他者と比較してできない〉という自分に対する否定的な認識も示された。仕事に対する評価は一定でなくプラス面、マイナス面を含みながら職業生活を送っていることが分かった。

これらのことから、対象者の心理面は相反する気持ちや評価が常に心に存在し、一定ではないことが分かる。揺れ動く心情は時に葛藤を生み、悩みや苦しみというストレスフルな状況に陥る。しかし対象者はそれを抱えながらも仕事を続けており、たとえ就職し継続していたとしても、決して順風満帆な心境にいる訳ではないことが伺えた。

一般的にこの揺れや葛藤は誰の生活にも起こりうることだが、たとえこれが障害者雇用で会社側から配慮がなされたとしても、全ての不安や不快を取り除く事は難しく、また仕事以外の余暇生活を充実させたとしても、その全てを解消することはできないだろう。

精神障害者の職場定着で重要な要因としては、この心の揺れや葛藤を受け入れることであり、それは葛藤を排除したり、また極端な合理化をするのではなく、自分の思考や気持ちを行ったり来たりできる力、いわば、しなやかな心であることが重要であるのではないかと。近年、このしなやかな心というレジリエンスや首尾一貫感覚の概念が精神障害者支援に関する研究で多数報告されている。首尾一貫感覚とは「人には、過度のストレス下においても自身の健康を自らが生成し、状況に適応して行く心理的・認知的メカニズム」を意味する(山崎, 2008)。相澤ら(2014)は職場定着ができていない精神障害者は、首尾一貫感覚がうまく機能しており就労環境を合理的に把握しなるとか仕事ができるという見通しをもって、その仕事に対して意味や価値を見出しているのではないかと報告している。本研究の対象者においても同様に葛藤しながらもしなやかな心を

もって職場定着していることが考えられる。

### 3. [現在の社会的側面（ソーシャル）]

対象者は、《仕事内容》、《職場仲間との有効な関係性》、《評価され、難しい仕事を任される》、《職場への貢献と感謝》、《関係性から見る自らのポジション》、《モデルの必要性》、《仕事の目標》、《雇用条件》、《支援者のサポート》の9つの要因から職場での〈自分のポジション〉が明らかになり、職場定着に至っていることが示唆された。その自らのポジションは仕事が出来る人やできない人といった職場の人たちへの評価が含まれており、障害者ゆえに自らを職場での階級の最下位に位置づけられること、もしくはポジションを固定することはなく、そのポジションはそのつながりの中で相対的に位置付けていた。そして、対象者が上司から《評価され、難しい仕事を任される》ことで仕事に誇りが持てて《職場への貢献と感謝》の思いが生まれ、その結果職場へのコミットメントが育まれて職場定着の意思が高まることが考えられる。さらに、《職場仲間との友好な関係性》は人それぞれに違う距離感があるものの、職場全体で友好的なコミュニケーションが交わされているという相互の情報伝達があることで、職場の全体像の理解につながっているのではないかと考えられる。

これらのことから、対象者は職場内に友好的なコミュニケーションが図れる環境があることで、職場の全体像が把握でき、自らの会社でのポジションを理解しながら、どのように職場に適応するかを戦略的に検討することができると考えられる。

対象者は職業生活の中で喜びや困難さ、働きがい、貢献、感謝などさまざまな思いを抱き、職務継続の意思を見いだしている。しかしながら《仕事の目標》に関しては職場内に〈目指したいモデル〉がいる一方で、〈同じ立場のモデル不在による悩み〉を抱えており、今後何を目指すべきか迷いながら仕事をしていた。今後、障害者雇用が進み、職場内に障害者が増えていくことで、ロールモデルとなる存在がいる職場環境が当たり前になることが望まれる。

### 4. [過去の経験]

対象者は過去の《失敗経験》から未だに現在の仕事に不安を抱えていた。精神障害者の多くは仕事で失敗した経験を抱えている。現に職場定着している対象者からもその当時のイメージや不安が払拭できずにいることが分かった。また《自信がついた経験》についても語られていることから、その中に心の揺れや葛藤を抱えながらもその気持ちを安定させる方法が隠れていると推測できる。《自信がついた経験》の一つに就労前の職場実習の成功体験が上げられているが、このような体験が自らの考えを肯定する働きがあるのではないかと考えた。Anthony & Jansen (1988) は、精神障害者が仕事の成功を最も予測する変数は、過去に成功した職業経験を持っていると報告している。多くの精神障害者は、振り返るべき過去に職業経験上に成功例がないことの問題を述べ、職業リハビリテーションにおいて成功体験を積み自信を高めることの重要性を指摘している。このことから、実際の職場の現場の中で成功したことを、その場で褒め、励まし、元気づけることが、総合的な自信につながり、結果的に職場定着につながる可能性がある。

### 5. [未来への思い]

また未来への思いの中には、「結婚は諦める」や親泣き後の心配があったが、同時に「正規雇用で働きたい」などの前向きな目標も見られ、今の自分の状況を鑑みて自分なりの生き方を模索しているのではないかと考えた。生き方を自分なりに悩みながらも構築していく姿勢が職場定着に繋がっているのではないかと考える。だが一方で、平成24年版内閣府による障害者白書によると、常用労働者全体の賃金が26.4万円に対して、精神障害者は12.9万円と10万円以下のきわ



めて低い水準が報告されている。未だに将来を見通せるだけの現実的な経済状況にはないことがわかる。今後、精神障害者が未来への希望がもてるように、障害者雇用の条件の見直しが検討されるべきだと考える。

## V まとめ

対象者は多くの相反する感情や思いが混在していた。仕事や自分へのプラス評価とマイナス評価、再発のリスクとセルフケア、将来の希望と不安、過去の失敗経験と自信がつく経験、雇用条件の満足と不満、仕事のできる人とできない人、仕事の目標とモデルの不在といった様々な葛藤があった。仕事が続いているからといって、決して順風満帆な思いでいる訳ではなかった。一方で、職場内で友好的なコミュニケーションが図れる環境があり、職場の全体像が把握できていて、自分のポジションを理解し、葛藤ができるしなやかな心があることで、職場定着が可能になっていることが考えられる。

なお今回のデータ分析では、経験年数や職種、性別や年齢等が考慮されていないため今後の課題としたい。また、OB会のメンバーだけのインタビューで同一県在住の人への調査であり、地域特性の差異が分からなかったため、引き続きサンプルを増やし検討する必要があると考える。

## VII 参考文献

- 相澤欽一，加賀信寛，武澤友広，大石甲（2014）精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究，独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター
- Anthony, W. A., Jansen, M. A. (1984) Predicting the vocational capacity of the chronically mentally ill: Research and policy implications. *American Psychologist*, 39(5), pp.537-544
- Becker, D. R., Drake, R. E (2003). A working life for people with server mental illness, Oxford University press, 15(6). 大島巖，松為信雄，伊藤順一郎監訳．精神障害をもつ人たちのワーキングライフ，金剛出版
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター（2008）ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究，86
- 江本順子（2010）精神障害者の雇用をめぐる政策課題—「採用後精神障害者」の問題を切り口として—，*社会福祉学*，51(2)，pp.17-29
- 福井信佳，酒井ひとみ，橋本卓也（2014）精神障がい者の離職率に関する研究—最近10年間の分析—，*保健医療学雑誌*，5(1)
- 片山優美子，山口創生，種田綾乃，吉田光爾（2013）精神障害者の援助付き雇用および個別職業紹介とサポートに関する効果についての長期的な追跡研究のシステマチック・レビュー，*社会福祉学*，54(1)，pp.28-41
- 内閣府：平成24年度版障害者白書，<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h24hakusho/zenbun/index.html>（参照）
- 小田博志（2010）エスノグラフィー入門〈現場〉を質的研究する，春秋社
- Malamud, T. J & McCroy, D. J. (1988). Chapter 10. In J. A. Ciardiello. & M. D. Bell (ed.). *Vocational Rehabilitation Of Persons with Prolonged Psychiatric Disorders*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 岡上和雄，松為信雄，野中猛監訳，根岸敬矩訳．精神障害者職業リハビリテーション，過渡的雇用と心理社会的リハビリテーション（第10章），pp.187-206
- 村上清（2003）精神障害者の地域就業支援に関する一考察，*地域総研諸報*，1(1)，pp.25-32.
- 村上清（2006）精神障害の就労と社会的共同組合，*長崎ウエスレヤン大学現代社会学部紀要*，4(1)，pp.17-21.
- 田中淳士，朝日雅也，星野泰啓，鈴木清覚（2004）福祉的就労障害者における雇用への移行と自立生活に向けた意識，*琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要*，NO6，pp.27-40

土屋雅子, 齋藤友博 (2011) 看護・医療系研究のためのアンケート・面接調査ガイド, 診断と治療社  
渡辺俊之, 小森康永 (2014) バイオサイコソーシャルアプローチ 生物・心理・社会的医療とは何か?, 金剛出版  
Perlman (1966) ソーシャル・ケースワーカー問題解決の過程, 松本 武子訳, 全国社会福祉協議会  
山崎喜比古, 戸ヶ里泰典, 坂野純子 (2008) ストレス対処能力 SOC, 有信堂高文社  
高瀬健一, 大石甲, 西原和世 (2017) 障害者の就業状況等に関する調査研究, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター