

【論 文】

一般就労における精神障害・発達障害を持つ 当事者のリカバリーのプロセスの研究

—特例子会社及び障害者雇用枠で就労している当事者の インタビュー調査から—

野口 美和子*

要旨：本研究は、精神障害・発達障害を持つ当事者の一般就労におけるリカバリーのプロセスを明らかにすることを目的として、現在、特例子会社や企業の障害者枠で一般就労している当事者への半構造化インタビュー調査による質的研究を行った。その結果、就職活動や就職後の過程において、当事者が、自身の障害特性や社会的障壁から生じる様々な困難に対処するために試行錯誤を繰り返しながら、課題を解決するための選択を積み重ねていくなかで、行動パターンや価値観が変化していき、肯定的なアイデンティティを再構築していくというリカバリーのプロセスが明らかになった。このプロセスには2つのバリエーションが存在した。いずれのリカバリーのプロセスも **Andresen et al. (2003)** の5つのプロセスに重なるものであると考えられ、重篤な精神疾患からのリカバリーの定義やプロセスが一般就労が可能な当事者のリカバリーにも当てはまることが明らかになった。

Key Words: リカバリー, 一般就労, 精神障害・発達障害, インタビュー調査

1. 研究の背景と目的

近年、精神障害（発達障害を含む）を持つ人の就労支援の場においてもリカバリーという概念が浸透してきた（笹木 2016 : 1）。リカバリー概念は、1980年代後半にアメリカの当事者による手記活動を発端として、それまでの疾患の完治や発症以前と同じ状況に戻ることを目指す医療モデルに対して、たとえ病気や症状と共存しなくてはならない状態であっても自分の人生や価値を取り戻すことは可能であるという考えである（山田 2016 : 131）。リカバリーは1990年代にはアメリカ合衆国およびニュージーランドにおける精神保健政策の根幹に位置づけられている（山田 2016 : 131）。

リカバリーは普遍的な定義が存在せず、それぞれの立場によって多様に議論されているのが現状である（新海・住友 2018 : 73）。代表的なものとして、**Anthony** は、「精神疾患または障害からリカバリーするという概念は、苦しみが消えたり症状のすべてがなくなったりすることや病気が完全に回復するという意味ではない。（略）病気や障害は治癒・改善出来ていなくてもリカバリーできる。（略）リカバリーは、その人の態度や価値観、感情、目標、技術、役割などが

2021年6月29日受付／2022年2月22日受理

* 上智大学大学院総合人間科学研究科社会福祉学専攻博士後期課程研究生

変化していくプロセスのことで、極めて個人的で独自のプロセスである。(略)たとえ病による限界があったとしても、満ち足りて、希望にあふれ、社会に貢献できる生活を送ることである。リカバリーは、精神疾患による破局的な状況乗り越えて成長する中で、その人の人生における新しい意味や目標が見出されていくことが含まれる」(Anthony 1993 : 17)としている。また、Deegan は、「リカバリーは、1つのプロセスであり、生き方であり、姿勢であり、日々の課題への取り組み方である。それは完全に直線的なプロセスではない。ときに進路は不安定になり、躓き、後ずさりすることもあるが、また立て直し、最初からやり直す」(Deegan 1988 : 15)。「求められることは課題に立ち向かうことであり、障害による限界の中で、あるいはそれを乗り越えて、健全さと意志という新たな価値を再構築することである。求めるのは、地域の中で生活し、働き、愛し、そこで自分が重要な貢献をすることである」(Deegan 1988 : 11)と述べている。新海・住友(2018)は、精神障害をもつ人のリカバリー概念に関する文献検討を行った結果として「リカバリーのプロセスは、変化のプロセスであるということ、直線的ではなくらせん状に進むこと、行動パターンや価値観の変化を伴うことが共通の理解として広がっていることがわかる。しかし、そのプロセスは個別性が高く、一般化することは難しい。個別のケースについて、今後も丁寧な研究の積み重ねが必要である」(新海・住友 2018 : 80)と述べている。

また、リカバリーの研究には、①概念についてのほかに、②リカバリーの構成要素、③リカバリーの促進要因と阻害要因、④リカバリーのプロセス、⑤精神障害当事者と専門職の関係性、⑥リカバリーを促進するプログラム、がある(新海・住友 2018 : 73)。

このうち、リカバリーのプロセスについて、Andresen et al. は、①モラトリアム(否定、混乱、絶望、アイデンティティの混乱、自己防衛)、②気づき(自分にはリカバリーの希望があることに気付く)、③準備、④再構築(肯定的なアイデンティティを作り出すための人生の目標や価値観の見直しであり、病や生活のコントロールを含む)、⑤成長、の5つの段階があると述べている(Andresen et al. 2003 : 590-591)。再構築のプロセスは「リスクを冒し、後戻りすることに苦しんでまた挑戦することを繰り返すこと」(Andresen et al. 2003 : 591)であり、直線ではなく、らせん状に進むと述べている。

これら先行研究によると、リカバリーとは、①そのプロセスは個別性が高く、②困難(課題)への挑戦であり、③直線的に進むものではなく、④そのプロセスにおいて、肯定的なアイデンティティが再構築されていき、⑤価値観や行動パターンが変化していくプロセスであると考えられる。困難(課題)への挑戦とは、どうすれば課題を解決できるのかを考え、解決のための行動を選択することであるといえる。また、直線的に進むのではないということは、後戻りしながらも、試行錯誤の中で課題を解決するための選択を繰り返すことであるといえる。これを、就労に適用すると、就職活動や就職後の過程において、自身の障害特性や社会的障壁から生じる様々な困難に対処するために、試行錯誤しながら課題を解決するための選択を繰り返していくなかで、肯定的なアイデンティティが再構築され、行動パターンや価値観が変化していくプロセスであると考えられる。そのため、就労という経験を通したリカバリーに着目した研究においては、当事者が困難の解決のためにどういう選択をしたか、その結果、アイデンティティがどう再構築され、価値観や行動がどう変化していったかのプロセスを明らかにすることが重要だと考える。

就労は、リカバリーの目標のすべてではないが、重要な目標の一つである。日本精神科病院協会(2015)によると、1年以上精神科病床に入院している当事者へのアンケート調査で、退院

して社会生活が送れるようになった場合、働きたいかどうかという設問に対し、「働きたい」「まずは働くための訓練がしたい」と回答した人の割合は、20代の85.7%を筆頭に、生産年齢人口(20～50代)に該当する年代の当事者の過半数が就労を希望しているという結果が出ている。また、2018年の障害者雇用促進法の改正により、精神障害者(発達障害者を含む)が雇用率に含まれるようになり、それ以降、精神障害者のハローワークへの求職者も増え、就職者数も増加傾向にある。厚生労働省(2020a)によると、ハローワークを通じた精神障害者の新規求職申込件数は107,495件で、対前年度比6.1%増となった。また、厚生労働省(2020b)によると、民間企業(45.5人以上規模の企業:法定雇用率2.2%)に雇用されている障害者数は、身体障害者は356,069.0人(対前年比0.5%増)、知的障害者は134,207.0人(同4.5%増)、精神障害者は88,016.0人(同12.7%増)であり、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。こうした精神障害者の一般就労への進出を受けて、今後は、就労という経験を通したリカバリーに着目した研究が大きなテーマになっていくものと考えられる。

しかしながら、国内外における就労に着目したリカバリーの研究の文献調査では、リカバリー概念に基づいた就労支援プログラムであるIPS(Individual Placement and Support:個別援助付き雇用)をテーマとした研究が多く、重い精神疾患を有する人を対象としていて、一般就労している人や一般就労を希望している人を対象とした研究は少ないことが指摘されている(寺澤2018)。一般就労を通したリカバリー研究の先行研究としては、笹木(2016)、木村(2019)があるが、いずれも当事者の就労への思いや経験がリカバリー概念とどう関係づけられるのかについての考察であり、当事者の価値観や行動パターンの変化のプロセスについての研究ではなかった。

そのため、本研究では、法改正を受けて、今後、急速に拡大していくとみられる障害者枠での一般就労に焦点を絞り、現在、特例子会社や企業の障害者枠で一般就労している当事者が、就職活動や職場で働いていく過程の中で、どういう環境でどういう体験をし、それに対処するためにどういう選択をしたのか、選択を重ねていくことによって当事者の考えや行動がどう変化していったのかのプロセスを明らかにすることを目的とし、当事者へのインタビュー調査による質的研究を行った。

なお、本研究においては、企業や特例子会社などの障害者雇用における精神障害者・発達障害者を研究の対象とし、就労継続支援A型などの福祉的就労は含めない。また、従来の研究では発達障害と精神障害とを区別して、障害種別ごとの研究・分析が行われることが多い。しかしながら、実際には医療現場において発達障害と精神障害の判別が難しい例があることが指摘されている(中安2008:1; 広沢2008:1515; 田中ほか2011:1)。また、発達障害は、2010(平成22)年の障害者自立支援法(現・障害者総合支援法)の改正まで法的には障害者の定義に入っていなかったため、本来ならば発達障害として支援を受けるほうが適切であるような人が、重複する知的障害、精神障害(2次障害など)で就労や生活の支援を受けているケースもある(本田2017:37; 佐々木・今出2013:137)。このように、実際の職場では精神障害と発達障害は混在もしくは併存しており、両者を厳密に分けることは難しいため、本研究では「精神障害・発達障害」として取り扱うことにした。

表1 インタビュー協力者の情報

ID	年齢	性別	勤務先	就労形態	職種	障害者雇用の勤続年数	診断名	手帳の種類	就労歴・診断を受けた経緯
A	30代	男	α社	障害者枠	事務職	5年目	統合失調症 ⇒ADHDに病名変更	精神2級	10代の時に統合失調症と診断される ⇒成人してからADHDに診断名が変わった
B	40代	男	β社	一般枠 ⇒特例子会社	事務職	7年目	鬱病	精神3級	前職勤務時に鬱病になり退職した
C	50代	男	β社	一般枠 ⇒特例子会社	事務職	7年目	鬱病	精神3級	前職勤務時に鬱病になり退職した
D	40代	女	β社	一般枠 ⇒障害者枠 ⇒特例子会社	事務職	7年/ 1年目	双極性障害	精神3級	前々職勤務時に双極性障害になり退職した 前職の障害者枠から同じ会社の特例子会社に転籍を希望した
E	30代	男	γ社	一般枠 ⇒特例子会社 ⇒一般枠 ⇒特例子会社	技術職	4年目/ 3年目	ADHD	精神3級	転職を繰り返す中でADHDと診断される 特例子会社に就職後、再び一般枠に転職後、元の特例子会社に再就職した
F	40代	男	γ社	一般枠 ⇒特例子会社	技術職	9年目	ADHD, ASDの両方	精神3級	転職を繰り返した後、ADHD, ASDの両方があると診断される
G	20代	男	δ社	特例子会社	事務職	12年目	ASD/軽度知的障害	知的・軽度	特別支援学校高等部から新卒入社 4歳でASDと診断される
H	40代	女	δ社	特例子会社	事務職	2年目	強迫性障害	精神3級	大学生の時に強迫性障害の診断を受ける 20年間ひきこもりの後、就職した
I	20代	男	δ社	特例子会社	事務職	8年目	ASD/軽度知的障害	知的・障害 等級不明	幼稚園からASDクラスで教育を受け、高校卒業後、新卒で入社 4歳でASDと診断される
J	30代	男	δ社	特例子会社	事務職	5年目	ASD	精神3級	大学卒業後、しばらく自宅にひきこもり状態だった 大学卒業後、ASDの診断と診断される

註) 一般枠とは、障害者雇用(特例子会社を含む)以外の一般的な就労のことである

II. 研究方法

半構造化インタビュー調査による質的研究を行った。調査対象は、現在、特例子会社や企業の障害者枠で働いている20歳以上の精神障害・発達障害を持つ方で、研究内容を理解し意思決定をする力があると判断される方とし、縁故法で選定した。また、倫理的な配慮により、状態が安定していることを選定の基準とした。具体的には、障害者雇用の好事例を紹介している「高齢・障害・求職者雇用支援機構」HPの「障害者雇用事例リファレンスサービス」を参考に、精神障害者・発達障害者の雇用に以前から積極的で、「うまく行っている」と評価されている企業や企業の特例子会社7社に協力を依頼したが、最終的に協力を得られたのは3社1機関(7社のうちの1社からの紹介)10名であった。インタビュー協力者の情報は表1のとおりである。

インタビューは2019年6月から7月の期間に実施し、所要時間60~90分で、一人につき原則1回行い、インタビュー内容はインタビュー協力者の同意を得て、ノートおよび録音にて記録を行った。インタビューの質問項目は以下のとおりである。

- 就職を意識したのはいつですか?意識したきっかけはどんなことでしたか?
 - 就職を意識してから実際に就職するまでのプロセスを聞かせてください。
 - 就職してから今までに経験したことや感じたことを聞かせてください。
 - 長く安定して勤めるためにはどういう支援や制度があったら良いと思いますか?
 - これまで受けた就労支援はどんなものですか?
- 《以下は転職の経験のある人に対する質問項目》
- 前の会社を辞めてから今の会社に就職するまでの経緯を聞かせてください。
 - 転職して自分が成長したと思う点はどこですか?

インタビューをまとめているなかで、リカバリーは、確かに個人的で独自のプロセスではあるが、そのプロセスには共通する部分があることが明らかになった。そのため、体系的に概念化する手法を用いて分析することが有効であると考え、面接で得られた内容を逐語記録化し、10人の逐語記録データをインタビューの文脈から切り離してコード化した後、コードからカテゴリーを生成した。話し手の意図をなるべく残すために、インタビューの文脈から切り離す際には、できるだけ長めに語句を切り取るように心がけた。

倫理的配慮については、「一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理規程」に従った。なお、本研究は、上智大学「人を対象とする研究」に関する倫理委員会の承認を受けている（承認番号2018-116）。

III. 結果

逐語録をカテゴリー化して分析した結果、397のコード、69のサブ・カテゴリー、21のカテゴリーが抽出された。さらにこれらのカテゴリーから、《当事者が抱えていた様々な障害特性による困難》、《立ち直りのきっかけ》、《就職を意識したきっかけ》、《課題解決のための選択と意識や行動の変化のプロセス》、《障害者雇用への思いと将来の希望》の5つの局面が生成された。また、このメインのプロセスのほかにバリエーションのプロセスとして【バリエーションα】、【バリエーションβ】が生成された。記述にあたっては、データを「 」, サブ・カテゴリーを〈 〉, カテゴリーを【 】, 局面を《 》, バリエーションのプロセスを【 〕で示す。当事者の経験、意識や行動の変化とカテゴリーの関係を示すと図1のようになる。

1. 《当事者が抱えていた様々な障害特性による困難》

9つのサブ・カテゴリー（40のコード）から【周囲との違和感】、【当事者が経験した困難】の2つのカテゴリーが生成された。【周囲との違和感】とは当事者が障害に気づく前から感じていた生きづらさや周囲との違和感である。当事者は、幼少期から自分の持って生まれた特性として、〈人付き合いが苦手であることの自覚〉を持っていた。また〈仕事の遂行を妨げる特性・要因の存在〉にも気づいていて、「自分は他の人と違うのではないか」という周囲との違和感を持っていた。【当事者が経験した困難】とは、当事者が経験した、社会生活（日常生活）を送ることに困難を感じるようになった出来事である。当事者は〈発症、症状の出始め〉や〈不採用・仕事の失敗・度重なる転職・退学、退職、入院などの辛い経験〉、〈虐待・いじめ・強制的な左利きの矯正によるストレスやPTSD〉など様々な社会生活（日常生活）を送るうえで困難を感じる経験をした。また、すでに就職していた当事者は〈障害非開示のために障害特性に対する職場の理解が得られなかったこと〉を経験した。このため、当事者は〈障害への偏見・偏見を恐れての障害隠し〉をするようになった。この相互に関係するカテゴリーである【周囲との違和感】、【当事者が経験した困難】により、当事者は〈はっきりとした目標や考えを持たないドン底の状態〉に陥った。

2. 《立ち直りのきっかけ》

2つのサブ・カテゴリー（7つのコード）から【ドン底の状態からの回復】のカテゴリーが抽出された。【ドン底の状態からの回復】とは精神状態が悪化して、ドン底の状態に陥った当事者が、精神科デイケアや就労支援機関に通ううちに、自分と同じような人がいると思ったことが回

復のきっかけになったことである。当事者は、〈精神科デイケアに通うようになり、ネガティブな気分が薄らいだり、生活のリズムが整ってきたこと〉となり、デイケアや就労支援機関に通所している人たちと一緒にプログラムをしたり話をしたりするうちに〈同じような境遇の当事者がいることを認識すること〉によって回復のきっかけをつかんだ。

3. <<就職を意識したきっかけ>>

6つのサブ・カテゴリー（33のコード）から【特性への向き合い方】、【就労意欲の変化】の2つのカテゴリーが生成された。【特性への向き合い方】は、違和感や困難な経験の原因となった自身の特性について、当事者がどう考え、どう対処しようとしたかということである。当事者の中にはインターネット検索や書籍で〈自分の特性について調べて勉強し、社会生活や日常生活が上手くいかないのは障害特性のためではないかと考えること〉になった人と、これと相反する考えとして「他の人とは違うな」と感じることはあったが〈生きづらさの原因は障害特性ではなく自分の個性・性格によるものだと考えること〉になった人がいた。【就労意欲の変化】は、医学的な診断が伝えられた時に、診断の受け止め方によって就労意欲がどう変化したかということである。障害名や病名について医療機関から〈医学的な診断が伝えられる〉と、当事者の中には〈今まで抱いていた違和感の解消〉がなされ、「普通の人ができることが出来ないとかって一部分の胸のつかかりみたいのがちょっと解けたみたいそんな感じ」がした人がいた。違和感が解消された人、「(他の障害を持ちながら)働いている人の話を聞いて、『あ、楽しそうだな』と思った」人、失業手当切れや家族の扶養のために働きたいと思った人は〈就職活動への意欲が出る〉こととなった。その一方で、これと相反する考えとして、障害特性とこれまでの困難や違和感とを結びつける感覚が存在せず〈診断を聞いてもピンとこない〉人もいた。

4. <<課題解決のための選択と意識や行動の変化のプロセス>>

22のサブ・カテゴリー（212のコード）から【就職に向けての取り組み】、【障害者雇用の方が安心だという考え】、【進路の選択】、【就職後に経験した働きにくさ】、【働きにくさを解消するための当事者自身の取り組み】、【働きにくさを解消するために共通して有効な職場の環境や支援】、【個別の働きにくさを解消するのに有効な職場の支援】、の7つのカテゴリーが生成された。【就職に向けての取り組み】は、〈就職活動への意欲が出る〉ことになった人の就職に向けての取り組みである。就職活動への意欲が出た人は、就職に向けての取り組みとして、〈自分と同じ障害特性を持つ友人と情報共有すること〉〈自分の障害や特性を理解し、コントロールする方法を身に付けること〉〈支援を受けて就職活動をすること〉を行った。【障害者雇用の方が安心だという考え】とは、当事者が、健常者しかいない一般の職場では障害への理解が不足しているのではないかという不安感から障害者雇用で働く方が安心なのではないかと考えたことである。当事者は、友人と情報共有したり支援者から支援を受けて就職活動を行うなかで、「担当者は理解があるかもしれないけど、周りの人は、そんなに理解がないのではないかな」のように〈一般の職場で働くことの不安感〉を感じ、支援が充実している〈障害者雇用で働く安心感〉を抱くようになった。このような【就職に向けての取り組み】と【障害者雇用の方が安心だという考え】が相互に関係して、進路の選択につながっていった。【進路の選択】とは、当事者が自分で考えて自分の進路を選択することである。ここでは相反する2つの考えと行動が抽出された。〈就職活動への意欲が出る〉ことになった当事者は、病気や障害に理解のある会社で自分の適性に合った仕事をしたい

と考え、〈障害を開示して障害者手帳を取得したり、障害者雇用を選択すること〉を決めた。一方で、〈診断を聞いてもピンとこない〉当事者は、生きづらさの原因は障害特性ではなく自分の個性・性格によるものだと考え、〈社会と関わりを持つことを避けて就労せずに引き籠ることを選択すること〉にした。

【就職後に経験した働きにくさ】とは、当事者が障害者雇用に就職した後に、職場で経験した働きにくさのことである。当事者は障害者雇用に就職後、「障害者雇用だから、みんなそういう偏見とかあるんだろうな」と考え、「自分で自分を隔離している」ような〈偏見への不安や孤立感〉を感じ、威圧的な上司や『どこが悪いの?』みたいに直球で聞かれるなどの〈職場の上司や同僚の中に障害の理解が不足している人がいること〉に働きにくさを感じていた。また、コミュニケーションが苦手な人にとって「何かを発信するっていう事は、けっこう勇気がいること」であるため〈SOS発信を含めたコミュニケーションの難しさ〉に悩んでいた。さらに、担当した仕事が〈やりたい仕事や、やりがいのある仕事ではなかったこと〉や〈通院や心身の状態の波などの体調管理〉、〈仕事が上手くできないこと〉にも困難を感じていた。これらの困難に対処するための方策が、相互に関係する【働きにくさを解消するための当事者自身の取り組み】、【働きにくさを解消するために共通して有効な職場の環境や支援】、【個別の働きにくさを解消するのに有効な職場の支援】の3つのカテゴリーである。【働きにくさを解消するための当事者自身の取り組み】とは、働きにくさを解消するために当事者が行った取り組みのことである。当事者は、〈仕事を覚えて仕事ができるようになること〉を行っていた。この取り組みは、「いつどんな仕事を請け負っても出来るように、少しずつスキルを磨いておく」ことで「いつ突発的な仕事が入っても不安にならず、スムーズに片付けることができる」ようにするとともに、「仕事を覚えて仕事ができるようになってきたら、(同僚が)『A君、できるようになったね』『これもやってみる?』などと話しかけてくるようになり、段々会話が増えて、溶け込んでいった」というように、職場の人間関係の改善にも効果があった。また、不安や心配事をなるべく早く相談して解決するために〈キーパーソン(支援員)や就労支援機関、理解のある同僚、家族など相談できる相手を確認しておくこと〉を行っていた。さらに、自分の性格や障害特性の理解、無理な仕事は引き受けない、「人は人」と考えるなどの仕事や人間関係のいい意味での割り切り、趣味の時間や休養を取ってストレスを発散させることなど、〈安定して仕事を続けるための自分自身をコントロールする工夫〉も行っていた。【働きにくさを解消するために共通して有効な職場の環境や支援】とは、障害者雇用に経験した働きにくさを解消するためのベースとなる職場の環境や支援のことである。働きにくさを解消するためには、当事者自身の取り組みのほかに、職場にベースとして〈人間関係がスムーズでフレンドリーな職場環境〉と〈仕事のサポートや相談を受けてくれるキーパーソン・支援スタッフ・障害に理解のある同僚の存在〉があることが有効であった。【個別の働きにくさを解消するのに有効な職場の支援】とは働きにくさを個々に見ていった場合に、それぞれの働きにくさを解消するためには、どんな支援が有効かということである〈偏見への不安や孤立感〉、〈職場の上司や同僚の中に障害の理解が不足している人がいること〉、〈SOS発信を含めたコミュニケーションの難しさ〉に働きにくさを感じている人にとっては「第三者の就労支援機関の人、あるいは支援機関の職員を挟むことによって、僕ではちょっとと言えないようなことも言ってくれたりとかするんで、職場面談、職場訪問っていうのは非常に必要」であるため〈定着支援機関の職場訪問の受け入れ〉制度が職場にあることが有効であった。〈やりたい仕事や、やりがいのある

仕事ではなかったこと〉に働きにくさを感じていた当事者には、職場に制度として〈キャリアパスがあること〉が有効で、「とっても励みにもなったし、前向きに仕事が出来るようになった」という効果があった。また、〈通院や心身の状態の波などの体調管理〉に働きにくさを感じている当事者にとっては、通院を認める・残業がない・体調の悪い時には休憩室で休める・短時間勤務から始めて段々勤務時間を延ばしていく・日報で体調の悪化の兆しや悩みを知るなどの〈勤務時間、通院、休憩、急な欠勤への配慮・日報など〉の支援があることが有効で、〈仕事が上手くできないこと〉に働きにくさを感じている当事者に対しては、マニュアル、ルーティンワーク、視覚的な情報提示、一人作業などの〈個々人の特性に合わせた支援や配慮〉があることが有効であった。

就職するまでの局面で、上記のようなプロセスの他に【バリエーションα】、【バリエーションβ】の2つのプロセスが抽出された。【バリエーションα】では7つのサブ・カテゴリー（33のコード）から【引き籠っていた人が就職活動を始めたきっかけ】、【障害者雇用へ消極的な就職活動】、【支援機関（支援者）の支援を受けての障害者雇用の選択】の3つのカテゴリーが生成された。【引き籠っていた人が就職活動を始めたきっかけ】とは引き籠っていた人が就労支援機関と繋がって就職活動を開始するきっかけをつかむまでの経験と考えの変化である。社会と関わりを持つことを避けて引き籠っていた当事者は、両親の働きかけや家族の病気などで、それまで頼ってきた家族にもうこれ以上頼ることが出来ないような状況になった。このことが〈引き籠っていた人が就職を意識するようになったきっかけ〉となり、当事者は「これ以上両親に迷惑をかけられない」、「親が死んだら飢え死にするしかない」と考え〈働いて自立するしかないという覚悟〉をした。そして、父親と一緒に調べて就労支援事業所にたどり着いたり、なんとかしなければと思ってたところに市の生活困窮者支援施設のお知らせが来るなどして、〈就労支援機関と繋がったこと〉から就職活動を開始した。【障害者雇用へ消極的な就職活動】は、当事者が当初は障害者雇用への就職に対して消極的であったことである。当事者は、就労支援機関の支援を受けながら就職活動を行ったが〈待遇面の懸念から障害の開示に消極的だったこと〉であり、〈何もしないよりいいだろうという消極的な通所動機〉だった。【支援機関（支援者）の支援を受けての障害者雇用の選択】とは、支援を受けながら就職活動を続けていくうちに、支援者のアドバイスにより、次第に障害者手帳を取得して障害者雇用で働こうと考えが変化し、障害者雇用を選択したことである。当事者は支援者との面談やアドバイスを受けるうちに、職歴や年齢のことなどから〈支援者のアドバイスにより障害者雇用で働くしかないという考えに変化したこと〉から〈支援センターの勧めで就職のために障害者手帳を取得〉して障害者雇用で就職した。

【バリエーションβ】では、5つのサブ・カテゴリー（19のコード）から【幼少期に診断を受けて手厚い支援と療育を受けた人のスムーズな就職活動】が生成された。このカテゴリーは発達障害を持つ人で、幼少期に診断を受けて早期療育を開始し、その後、特別支援学校などで手厚い支援を受けて就職した人の経験や考えの変化のプロセスである。当事者は、〈幼少期に受けた診断〉により〈幼少期から療育を受けたこと〉によって〈学校・支援者や両親からの支援や働きかけで、自然にいずれ就職するものだと思うようになっていったこと〉となった。高校時代には〈会社に就職するときに認められるような資格や検定を先生の勧めで取得すること〉を行い、〈学校（教師）の勧める会社に「すう〜と滑らかな感じ」で就職が決まったこと〉となった。

5. <<障害者雇用への思いと将来の希望>>

18のサブ・カテゴリ(53のコード)から【障害者雇用で働いて感じたこと】、【当事者にとっての「働くことの意味」】、【障害者雇用への評価】、【支援への希望】、【これからの働き方や生活への希望】の5つのカテゴリが抽出された。【障害者雇用で働いて感じたこと】とは、障害者雇用で、働きにくさを解消するための課題解決に取り組みながら働いた経験を通して当事者の考えがどう変化したかということである。当事者は、〈障害を開示しても大丈夫だという安心感と心の余裕〉から、自分に素直になって積極的にやってみようという気になった。また、仕事、人間関係、生活のリズムが〈良い方向に向かっていることが自信になり前向きな気持ちになったこと〉となった。障害者雇用では〈難しい責任のある仕事はないこと〉から、当事者は無理なく働ける反面、「しょせん下っ端」というような物足りなさの両方の気持ちを持っていた。コミュニケーションが苦手な当事者の中には〈人間関係の不安から辛いと感じるが、それを上回るプラスの面があると考えていること〉という人がいた。【当事者にとっての「働くことの意味」】とは、【障害者雇用で働いて感じたこと】を通して、当事者が「働くことの意味」をどう考えているかということである。当事者は、働くとは家庭を維持し、自立した生活を送るための〈生活費を稼ぐ手段〉であると考えていた。しかし、それだけではなく、働くことによって〈社会との繋がり・居場所・社会貢献・生きがい〉を得ることも重要だと考えていた。また、人によっては〈親が死んだら飢え死に〉の回避)でもあった。早期療育を受けて特別支援学校からスムーズに就職してきた当事者は、「ビジネスマナーとか挨拶とかしっかりやって」(幼少期からの目標(就職)の達成)が出来たばかりで、就職した後のことについては〈自分の意見はまだない〉という考えだった。【障害者雇用への評価】は【障害者雇用で働いて感じたこと】を受けて障害者雇用をどう評価するかということである。障害者雇用のメリットとしては〈働きやすい〉ことが、デメリットとしては〈仕事の内容や就職先の選択の幅が限られる〉ということがあった。〈給与〉については、健常者枠に比べて給料が少ないという意見と、障害年金を貰えていれば、それなりの収入になるので給料は少なくとも安心できる職場が良いという意見があった。【支援への希望】とは【障害者雇用で働いて感じたこと】を受けて、今後、安定して働き続けるために、今ある支援制度の他に、どういう支援を希望しているかということである。〈お風呂や洗濯、寮などの生活面の支援〉、フレックスタイム制やラフな服装を認めてくれる〈制約の少ない勤務体制〉、コミュニケーションが苦手な当事者は〈SOS発信を受け止めてくれる体制〉を希望していた。【これからの働き方や生活についての考え】は、当事者が今後、どういう働き方をして、どういう生活を送ることを希望しているか、ということである。当事者は仕事や後輩の指導などの〈社内の役割を果たしつつ健康で安定して働き続けること〉を希望していた。また、当事者自身が自身の体調、責任が増すことのリスクと仕事のやりがいのバランスを考えて、昇進や転職を目指すのか、あるいは今のキャリアや働き方を継続するのか〈キャリアや働き方を自分で考えて選択すること〉をしようとしていた。ただし、キャリアアップを目指すためには「私もこういうふうになりたい」というイメージが湧くロールモデルが必要だと考えていた。さらに当事者は社会に対して「とにかく対等に見てほしい」、「障害があるとかないとか関係なくて、みんなが社会で働き、一緒の会社で働きたい、義務教育修了後も切れ目のない支援を継続してほしいという〈社会的包摂や継続した支援の要望〉を持っていた。

IV. 考察

1. 本調査における当事者の選択の積み重ねとらせん状のリカバリーのプロセス

インタビューの結果、メインのプロセスでは、①幼少期を含む就職前の困難な状況からドン底の精神状態に陥り、②同じ境遇の人たちとの交流の中で立ち直りのきっかけをつかみ、③情報収集を行ったり周囲の支援を受けて障害者雇用で就職を目指すことを決め、④就職活動や就職後の困難に対処するために職場環境や利用可能な支援制度を使い、課題を乗り越えていくための選択を積み重ねていった結果、⑤障害と共存し自分をポジティブに捉えられるようになり、人生の目標や今よりも良い状態になれるという将来に対する明るいイメージを得たというものであることが明らかになった。このプロセスの人は、就労することを主体的に選択し、「普通環境だとちょっと働けないなと思ったので、手帳を持って障害者枠で働こうっていう感じになりました」のような障害特性への配慮や「どういうふうに扱っていいかわかってくれるかな」のような不安感から障害者雇用で働くことを主体的に選択した。就職後の過程では、自身の障害特性や社会的障壁から生じる様々な困難や課題を解決するために、活用できる職場環境や制度を選択して対処していき、選択の結果、成功体験を得ることで前よりも肯定的なアイデンティティを得、その結果、考えや行動が変化し、次の課題ではより前向きな選択が出来るようになっていった。こうした選択の経験をらせん状に積み重ねることによって肯定的なアイデンティティを再構築していった。これが、一般就労における精神障害・発達障害を持つ当事者のメインのリカバリーのプロセスであると考えられる。

また、本調査の就職までのプロセスには上記のように、ドン底の状態から立ち直った後、就職活動への意欲が出てきて、就労へと進んでいったプロセスの他に、2つのバリエーションが存在した。メインのプロセスと【バリエーションα】のプロセスの分岐点は、〈医学的な診断が伝えられる〉時に〈就職活動への意欲が出る〉か〈診断を聞いてもピンとこない〉かの意識の差である。この意識の差が、自身の生きづらさや困難に対するの対処方法として「周囲の理解や支援を受けながら障害者雇用で働く」か「社会と関わることを避けて引き籠るか」の選択の違いに繋がった。【バリエーションα】の人は、「人見知りする性格で、あまり人と一緒に行動するのが好きではない」という他の人とは違う性質があり、そのために周囲（社会）とうまく関係を持つことができないという困難を抱えていることを自覚していた。【バリエーションα】の人は、それは障害ではなく自分の持って生まれた個性・性格だと考えており、診断を聞いてもピンとこなかった。自分の個性や性格は社会と折り合いをつけるのが難しく、就労は難しいと考えて、「大体、20年くらい（引きこもっていましたが）、その間は、就職っていうのは考えませんでした」のように社会と関わることを避けるという選択をして引き籠った。しかし、その後、就職せざるを得ない状況になり、働いて自立することを目標に設定し直すことを選択した。当事者は、主体的に就職活動を進めたというよりも周囲の支援やアドバイスにより障害者雇用への就職を選択した。就職後は、積極的に就職活動を行った人と同様に、職場の人的環境や支援を利用して課題に対処し、「最初、依頼された時は『これ、やっていくうちに自分は潰れるんじゃないか』っていうふうに思ったんですけど、（今では）『まずはやってみよう』」と前向きな気持ちになるなど自分を肯定的に捉えるようになっていった。このプロセスは途中で目標の変更を伴うなどメインのプロセスよりも、よりらせん状に進みつつ選択を繰り返し、肯定的なアイデンティティを再構築していったリカバリーのプロセスであると考えられる。

【バリエーションβ】は、幼少期に発達障害の診断を受け、早期から療育を開始し、特別支援学校の支援を受けながら就職活動をした当事者のプロセスである。当事者は、〈学校・支援者や両親からの支援や働きかけで、自然にいずれ就職するものだと思うようになっていったこと〉や〈学校（教師）の勧める会社に「すう〜と滑らかな感じ」で就職が決まったこと〉のように、就職前は、意思決定において保護者や支援者が関わる部分が大きかった。しかし、一方的に押し付けられた訳ではなく、就職先を決める際には「実習に呼ばれてお世話になったら、すごくいい感じ」だったり、「明るそうな感じがし」て会社に好印象を持つなど自分でも納得しての選択だった。他のプロセスに比べて、このプロセスの当事者は、自分で選択する機会が少なく、また選択肢の幅も狭かったため、就職までのプロセスが比較的平坦なものであったところに他のプロセスと異なる特徴があると考えられる。しかし、就職後は、他の2つのプロセスと同様に、職場の人的環境や支援を利用して課題に対処し、自分を肯定的に捉えるようになっていった。『『こういうことをされると自分は腹がたつ』とか『嫌なんだ』』というようなことを知ることについては、働いてから大事だと思うようになった、「(通勤については) いろいろ工夫しましたね。繰り返しているうちに平気になりました」のように就職後に自分で対処の方法を考えていき、「(自分が) 作ったものが、どういった場面で親会社で活躍するのかっていうのが、…ちょっと興奮しながらやっているんで、楽しいところではあります」のように仕事にやりがいを感じていた。このプロセスは、就職前に選択の機会が少なかったため、他のプロセスに比べて紆余曲折が少なく直線的に進んでいったリカバリーのプロセスであると考えられる。このプロセスの当事者は、軽度の知的障害も持っていることで、障害種別が結果に関連があるのかどうか、別途検討する必要があると考える。

2. Andresen et al. (2003) の5つのプロセス, Anthony(1993), Deegan(1988) との関連

本調査における3つのプロセスは、途中でバリエーションがあるが、いずれも課題を解決するための選択を積み重ねていくことによって肯定的なアイデンティティが再構築されていった点が一致している。このプロセスは、①「当事者が抱えていた様々な障害特性による困難」(モラトリアム)、②「立ち直りのきっかけ」(気づき)、③「就職を意識したきっかけ」(準備)、④「課題解決のための選択と意識や行動の変化のプロセス」(再構築)、⑤「障害者雇用への思いと将来の希望」(成長)という、Andresen et al. (2003) の5つのプロセスに重なるものであると考えられる。また、Anthony (1993)、Deegan (1988)、Andresen et al. (2003) は重篤な統合失調症の当事者の病からのリカバリーについて述べているが、その他の精神障害や発達障害においても同様であり、一般就労が可能な人のリカバリーも同様のプロセスであることが明らかになった。

本調査の3つのプロセスのうち、メインのプロセスは、自ら挑戦し主体的に行動して掴み取ったもので、Anthony (1993)、Deegan (1988)、Andresen et al. (2003) のモデルがよく当てはまるが、2つのバリエーションの就職までのプロセスは、いずれもメインのプロセスに比べて、周囲の支援に支えられながら選択していった点が異なっている。リカバリーは、個別性が高く、個人ごとに独自のものであることから、こういう「伴走支援型」(バリエーションα)や「早期療育・早期支援型」(バリエーションβ)というようなバリエーションが数多く存在すると考えられる。これらのバリエーションのリカバリーのプロセスについて今後検討していく必要があると考える。

V. 研究のまとめと限界

本研究の意義として、一般就労可能な精神障害・発達障害を持つ当事者にとってのリカバリーのプロセスとは、課題を解決するための選択の積み重ねの結果であること、重篤な精神疾患からのリカバリーの定義やプロセスが一般就労が可能な当事者のリカバリーにも当てはまることが明らかになったことが挙げられる。このことは本研究が当事者を対象としたインタビューに基づいた質的調査であることから明らかにすることができたと考える。

本調査には以下のような限界がある。第 1 に、倫理的な配慮により、状態が安定している人であることを選定の基準としたため、その結果として、好事例の企業や企業の特例子会社に安定して勤務している人が対象となった。そのため、現在の障害者雇用の平均的な現状を反映したものではない。また、会社で困難を抱えていたり、会社の勤務にうまく適応できなくて不安定になっている人は対象から外れているため、特例子会社に対して不満を持っていたり批判的な考えを持っている人の意見が十分に反映されていない可能性がある。第 2 に、インタビュー協力者の人数が 10 名であるため、この結果から障害者雇用について一般化して論じることはできない。

今後の課題として、本研究で除外されている、障害者雇用で就労したものの職場で困難を抱えている人、一般枠（特例子会社や障害者枠ではない、いわゆる一般的な労働市場）で就労している人、就労への失敗が続き、なかなかリカバリーの旅路を歩めないでいる人も加えた調査を行う必要があると考える。

従来の就労支援は、本調査のメインのプロセスを基準として作られている。2 つのバリエーションのプロセスは、支援者からみて、「自己決定」や「自己発信」に関する課題を感じさせる可能性がある。特に、バリエーション α は、「自己理解（障害受容）」の不足を併せて指摘されるかもしれない。しかし、本調査から明らかになったことは、当事者にとって、リカバリーのプロセスとは、自分の置かれた状況の課題解決のための選択の積み重ねであるということであり、決して主体性のない受け身の姿勢ではないということである。本研究のインタビューから、リカバリーには自ら選択するということが重要であり、自分が選択したからこそ成功体験が得られ、それが以前よりも肯定的なアイデンティティへと繋がっていくと考えられる。どういう環境があり、どういう選択肢があって、どういう支援者（キーパーソン）が存在すればリカバリーに繋がっていくのかを当事者の目線から考えていくことが重要だと考える。

謝辞

インタビューに協力してくださった皆様、企業、関係機関の皆様に心から御礼申し上げます。また、本研究をご指導くださった上智大学大学院総合人間科学研究科社会福祉学専攻教授の高山恵理子先生に深く感謝申し上げます。

引用文献

- Andresen R., Oades L., and Caputi P. (2003) The Experience of Recovery from Schizophrenia: Towards an Empirically Validated Stage Model, *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 37, 586–94.
- Anthony, W. A. (1993) Recovery from Mental Illness: The Guiding Vision of the Mental Health Service System in the 1990s, *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 16(4), 11–

23.

Deegan, P. E. (1988) Recovery: The Lived Experience of Rehabilitation, *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 11(4), 11–9.

広沢正孝 (2008) 「統合失調症と広汎性発達障害」『臨床精神医学』37(12), 1515–23.

本田秀夫 (2017) 「大人になった発達障害」『認知神経科学』19(1), 33–9.

木村 緑 (2019) 「統合失調症の発症から疾患を乗り越え就労に至った人の経験と思い」『日本精神保健看護学会誌』28(1), 21–8.

厚生労働省 (2020a) 『令和元年度障害者の職業紹介状況等』 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11992.html, 2021.5.12).

厚生労働省 (2020b) 『令和2年障害者雇用状況報告の集計結果』 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000747732.pdf>, 2021.5.12).

高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP 『障害者雇用事例リファレンスサービス』 (<http://www.ref.jeed.or.jp/>, 2018.12.11).

中安信夫 (2008) 「特集 (アスペルガー症候群と統合失調症辺縁群) にあたって」『精神科治療学』23(2), 125–6.

日本精神科病院協会 (2015) 平成26年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「精神障害者の地域移行及び地域生活支援に向けたニーズ調査」 (<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000099369.pdf>, 2021.5.12).

佐々木 新・今出大輔 (2013) 「岡山県における発達障害のある人の困っていることと求めている支援——療育手帳の取得の有無による比較」『川崎医療福祉学会』(川崎医療福祉大学) 23(1), 137–43.

笹木弘美 (2016) 「リカバリーの視点から地域で暮らす精神障害者の就労への思いの検討」『北海道科学大学研究紀要』42, 33–40.

新海朋子・住友雄資 (2018) 「精神障害をもつ人のリカバリー概念に関する文献検討」『福岡県立大学人間社会学部紀要』26(2), 71–85.

田中宏明・立山清美・谷口英治・ほか (2011) 「統合失調症と広汎性発達障害」『*Journal of Rehabilitation and Health Sciences*』(大阪府立大学) 9, 1–6.

寺澤法弘 (2018) 「我が国の精神保健福祉領域におけるリカバリー概念の展開と今後に向けて」『社会問題研究 (大阪府立大学紀要)』67, 171–84.

山田理絵 (2016) 「リカバリー概念再考——英国の精神科医療における Recovery College を例として」『UTCP Uehiro Booklet』12, 131–41.

Study of Recovery Process for Persons with Mental and/or Developmental Disabilities in Regular Employment: From an Interview Survey of Persons with Disabilities Who Work Regularly at a Special Subsidiary Company or Who Work in the Employment of Persons with Disabilities

Miwako NOGUCHI

The purpose of this study was to clarify the recovery process in regular employment of persons with disabilities who have mental and/or developmental disabilities. The research method is a qualitative study using the results of the semi-structured interview survey conducted on persons with mental and/or developmental disorders who work regularly at a special subsidiary company or who work in the employment of persons with disabilities. As a result, the process of recovery of the interviewees were processes of trial and error in which the parties faced various difficulties arising from their own disability characteristics and social barriers during job hunting and post-employment processes. Trial and error means the stacked selections to solve the problem. In this process, behavior patterns and values changed and a positive identity was reconstructed. There were two variations in the recovery process. Each recovery process overlapped with the five processes of Andresen et al. (2003), and the definition and process of recovery from serious mental illness was able to apply to the recovery of persons with mental and/or developmental disorders who work regularly at a special subsidiary company or who work in the employment of persons with disabilities.

Key Words: Recovery, Regular employment, Persons with mental and/or developmental disorders, Interview survey with persons with disabilities