

<学術論文>

## 精神障害者の雇用継続に到る支援プロセスの検討

鈴木 萌<sup>1</sup> 信州大学教育学部教育カウンセリング課程  
村上 千恵子 信州大学教育学部教育科学グループ

キーワード：精神障害者，雇用支援，TEM，ピア支援

### 1. はじめに

近年，障害者の雇用意欲が高まっている。平成18年度には，「障害者自立支援法」が全面施行された。これにより，福祉から一般雇用へ移行して障害者の自立を推進する支援へと変化した。障害者が能力を発揮し，健常者と共に社会経済活動に参加し，働く喜びや生きがいを見いだす社会の実現を目的としている。企業でも，CSR(Corporate Social-Responsibility：企業の社会的責任)への関心の高まりを背景に，積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加している。障害者雇用の着実な進展のため，雇用支援を担う人々に向けられる期待も一層大きくなっている。

本研究では，精神障害者の雇用支援に着目する。扱う障害特性は，統合失調症及びうつ病である。精神障害者の障害特性からくる職業的課題は，倉本(2004)が行った調査により，A自己理解・働くことに関する理解不足，B作業能力に関連する課題，C対人関係に関連する課題，D症状への対処・服薬に関する課題，Eその他の課題となっている。

厚生労働省(2009)が行った障害者雇用実態調査によると，精神障害者の雇用数は知的・身体障害者と比べ圧倒的に少ない。その理由として，知的や身体障害者と比較して雇用政策の適用が大幅に遅れたことその他に，職場定着率の低さも影響している。

若林(2008a)、相澤・岩永・村山(2010)によると，精神障害者の職場定着率は知的・身体障害者に比べ低く、おおむね就職後1カ月や3カ月での短期離職率が高い。その理由として、「仕事がきつい」、「人間関係」、「体調不良」、「思っていた仕事内容や労働条件とは違っていた」が挙げられる。これは前述の職業的課題と共通していると言える。若林(2008b)は，精神障害者が「仕事ができているか」「できていないか」のみではなく、「今の仕事に満足しているか」「満足していないか」といった判断・意識が，情緒や行動に影響すると述べている。また若林(2008b)は，支援者が障害者側の主観を比較的見落としがちであると指摘しており，スキルばかりに目を向けず，障害者本人の仕事に対する捉え方や感じ方を把握する必要があると述べている。

障害者のための雇用支援・雇用継続に関する研究は多々存在する。依田・若林(2008)は，JC(job coach：ジョブコーチ)等の人的支援のニーズを的確に把握し，障害者の雇用

<sup>1</sup> (独) 高齢・障害・求職者雇用機構・兵庫障害者職業センター・障害者職業カウンセラー

継続のための効果的な支援体制のあり方を検討した。そこでは、「労働条件満足度」が職場定着において何らかの重要性があることが示唆された。「労働条件満足度」とは、具体的には、職務内容や勤務形態、賃金といった働くための企業と結ぶ条件のことである。JCが障害者の労働条件に関するニーズを聞き取り、必要に応じて企業側に労働条件の改善を働きかけたり、逆に障害者側に要求水準や期待が高すぎる場合は再考するように働きかけるといようなことである。これまでのJC支援では、障害者が行う作業について「できている・できていない」に目を向けることが中心だったが、それだけでは不十分であり、障害者本人の仕事に対する捉え方・感じ方を把握していく必要があると述べられている。

また若林（2008b）は、JC支援において障害者が職場で自立的に働くことが出来るようになるためのナチュラルサポート形成についての調査を行った。ナチュラルサポートは、それまで「障害者の職場適応を促進するために、サポートが準備され、また必要な時には実際のサポートが提供される環境側の条件。一般従業員が事業所内において、自発的もしくは支援者の介入により対象者に合った適切な雇用管理を行おうとする態度を持っていることも含む」と定義した。若林(2008c)は障害者雇用を実施している事業所に聞きとり調査を行い、「そのサポートとは、対象者・支援先事業所間に相互の適応行動を強化するような良い循環が存在し、その循環に基づき支援先事業所対象者に対し生じているものである」という新たな概念を付けくわえた。

以上のように、支援者に焦点をあてた先行研究・調査は多数存在している。しかし、実際の職場での支援場面や、就職後の雇用継続の支援といったように、ある時点に着目した研究にとどまっており、就職をする前段階での支援から実際の職場に就いてからの支援の流れを追った研究は存在しない。前段のJCは主に雇用後の支援となるが、支援者と精神障害者の関わりはそれ以前から存在しており、そこでの支援における関わりがその後の雇用継続に影響を与えている可能性もある。そこで本研究では「雇用前」から「雇用後」までの一連の流れを追うことにより、そこに存在する節々の出来事や支援が精神障害者の雇用継続にどのように影響を及ぼすのか調査する。そのために、まずはその節々の出来事や支援を具体的に把握する必要があること、それらを受けて精神障害者が自身の「就労」にどのように向き合っていくのかを知ることで、彼らの雇用継続のために必要な支援要素を見いだしていく。個別の期間を繋げることで、これまで見いだされなかった新たな知見が得られる可能性がある。

## 2. 本研究の目的

本研究では、雇用継続に到るまでの支援プロセスを提示し、雇用継続に結び付く要因を掴むことを目的とする。具体的には、精神障害者の雇用継続のために必要な支援プロセスについて雇用支援の開始から雇用後における職場での支援を調査する。その中でも特に精神障害者の意識や認知面での支援の焦点を当て、支援の事例とプロセスをTEMにてモデル化する。

### 3. TEMについて

TEMとは、複線径路・等至性モデル (Trajectory Equifinality Model : TEM) の略語である。サトウ (2009) は、TEMをある経験に至る経過やある経験を経たあとの道筋を描くものと述べている。

非可逆的な時間の中で、ある経験に至るまでには複数の径路が存在するが、それらの収束点も必ず存在する。それを等至点 (EFP : Equifinality Point )、あるいはその補集合的な概念としては両極化した等至点 (P-EFP : Polarized Equifinality Point) という。等至点・両極化した等至点に至るまでには分岐点 (BEP : Bifurcation Point) という概念が存在し、多様な行為や選択、それらをする・しないの選択を表している。また、多くの人が制度的・慣習的、あるいは結果的に通過すると考えられる行為や選択は必須通過点 (OPP : Obligatory Passage Point) と呼ばれる (サトウ, 2009)。本研究では、冒頭でも述べたように、精神障害者の「雇用前」「雇用後」の一連の流れの中における出来事や支援がそれぞれ精神障害者の「雇用」にどのように影響するのかを調査する。TEMを用いることにより、精神障害者の雇用支援において起こり得る出来事を上記の「必須通過点」として捉え、その必須通過点を経て、精神障害者がどのような経験を経て雇用継続すなわち「等至点」に至るのかを可視化する。一連の支援の流れとそれに伴う精神障害者の状況を可視化することによって、精神障害者の雇用継続における支援の概要を把握することが可能となると共に、課題点や支援のポイントを導き出すことができると思われる。

### 4. 方法

#### 4.1 調査参加者の内訳

調査参加者は7名 (男性2名, 女性5名, 平均年齢39.6歳) であった。うちCo (Counselor : 障害者職業カウンセラー) は5名で、職務歴は1年目から22年目であった<sup>注1</sup>。2名は移行支援事業所のJC (女性2名) で、職務歴は3年目と4年目であった。

#### 4.2 インタビュー事例での精神障害者の内訳

インタビュー事例での精神障害者の人数は7名 (男性5名, 女性2名, 年齢20代後半1名, 30代6名) であった。障害名は、統合失調症5名, 解離性障害1名, うつ病と知的障害の併発1名であった。

#### 4.3 調査手続き

半構造化面接による調査を行った。インタビュー内容は、全てルーズリーフによるメモ書きと、ICレコーダーによる録音で記録した。ICレコーダーでの録音時間は平均21.7分 (最短18分, 最長25分) であった。調査にあたり、事前に本研究の依頼状と同意書をインタビュー参加者に渡した。依頼状は、本研究への参加のお願いと、別紙で本研究の目的と質問の例を示した。

実際のインタビューでは、始めに同意書とフェイスシート項目の記入をお願いした。次に、Coから支援の流れについて聞き取りを行い、併せて「精神障害者のための職場改善好

事例集」注2を基に作成した精神障害者の支援プロセスの雛型を提示しながら、インタビューに入った(図1)。インタビューは雛型に沿って予め用意していた質問を行い、それ以外は原則参加者に自由回答とし、必要に応じて適宜質問を行った。

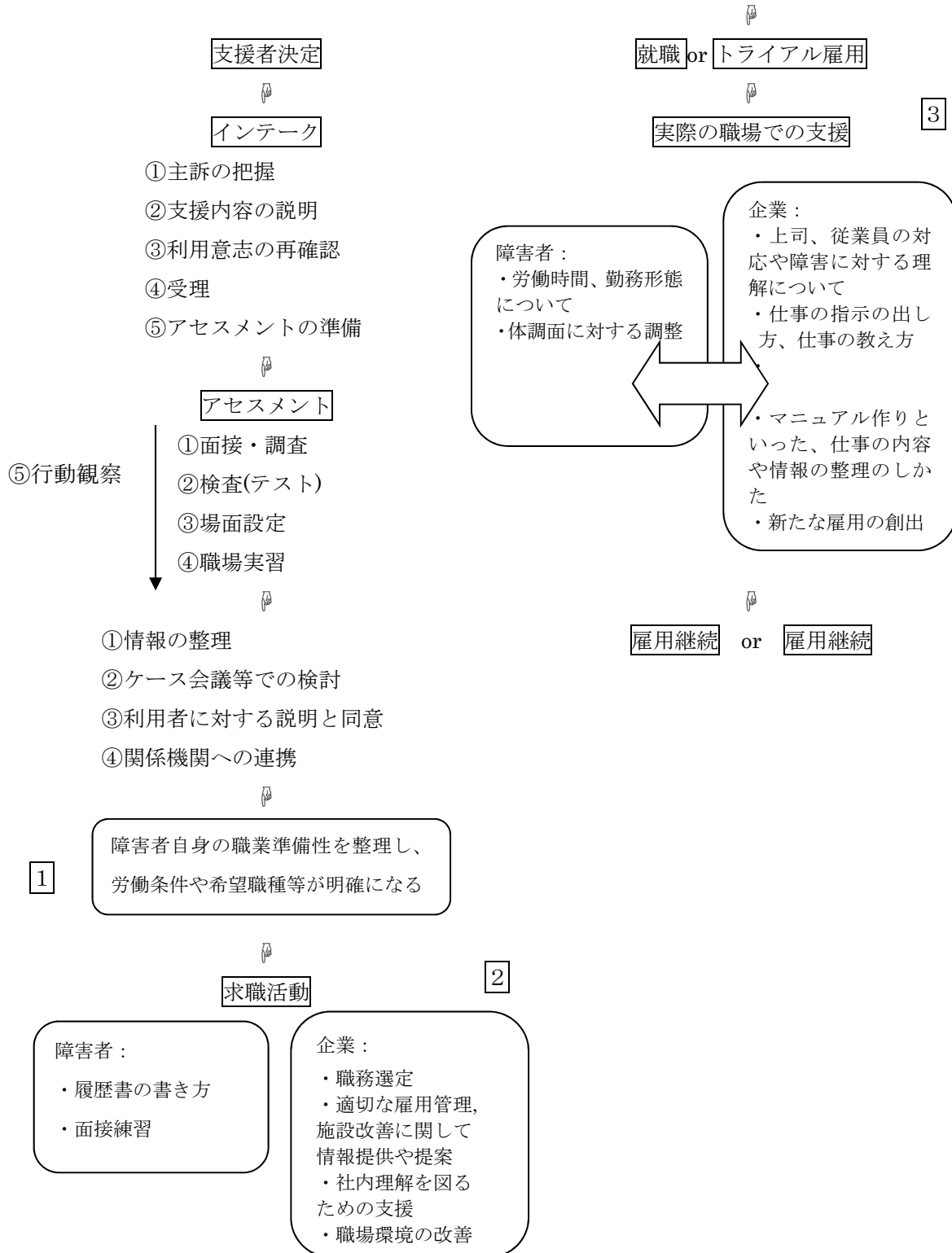


図1：精神障害者の支援プロセスの雛型

## 5. 結果

### 5.1 データの TEM 図化

TEM 図をデータの文字化、切片化、ラベルと配置の検討、ラベルの概念付けという流れで作成した。以下にそのプロセスを述べる。

#### (1) データの文字化と切片化

インタビューで得られたデータの TEM 図化を行った。TEM 図化は音声データを文字化し、そこから文字データを切片化した。

#### (2) データのラベル化と配置の検討

切片化したデータを調査参加者ごとに非可逆的時間に沿って並べた。この際の非可逆的時間は何か月、何か月といったクロックタイムの要素は省き、調査参加者が経験した順に並べた。非可逆的時間で並べ終えたら、個々のデータの統合を行った。まず 2 人のデータの統合を行った。2 人の中で似ている機能を持つ語りのデータを概念ごとにまとめ、語られた内容を基に、各経験を端的に表現するラベルを付けた。例えば、「支援者のアドバイスを基に企業が作業マニュアルを作成する」と「障害者の不安感が強いので、企業が働きやすい部署に配属をしてくれる」は、共に「企業側の支援・対策」としてまとめた。

2 人ずつのまとまりができれば、それを更に別の 2 人のデータと統合した。全体の統合が終わると、複線径路を書き込んでいった。語りから得られた径路には実線を引き、語りからは得られなかったが制度的・理論的に存在する径路には点線を引いた。同時に、ラベルの中で語りからは得られなかったが理論的に存在する選択や行為は点線で囲んだ。

#### (3) ラベルの概念付け

複線径路とラベルの書き込みが終了したら、各ラベルに等至点・両極化した等至点・必須通過点・分岐点の検討を行った。〈〉の中は、TEM 図に書かれている各ラベルの内容を表す。〈雇用を継続する〉を等至点、〈雇用を継続しない〉を両極化した等至点に設定し、太枠三重線で囲んだ。必須通過点として、支援プロセスのおおまかな流れである〈地域センターへ来所〉、〈職業準備支援〉、〈面接〉、〈実習〉、〈トライアル雇用〉の 5 つの場面に設定し、太枠二重線で囲んだ。また、インタビューの中で頻出した要素として〈職業準備支援〉の中の〈地域センターのサービスを利用する意思の確認〉、〈アセスメント〉、〈課題の表出〉を必須通過点とした。〈面接を受ける企業の検討〉と〈トライアル雇用〉の中の〈課題の表出〉も必須通過点とした。分岐点は、主に支援後の精神障害者の認知や、ある支援場面で精神障害者の選択や行動で意思の分かれ目とした。該当するラベルを分岐点とみなし二重線で囲んだ。これらの概念付けを行い完成した TEM を図 2-1・図 2-2 に示す。この他に、視覚的に分かり易くするため、支援者のラベルを TEM 図の上部に、精神障害者の認知・行動ラベルを下部に分けて位置付けた。また、精神障害者の具体的な職業課題及びその対策を別途に示した (図 3, 図 4)。

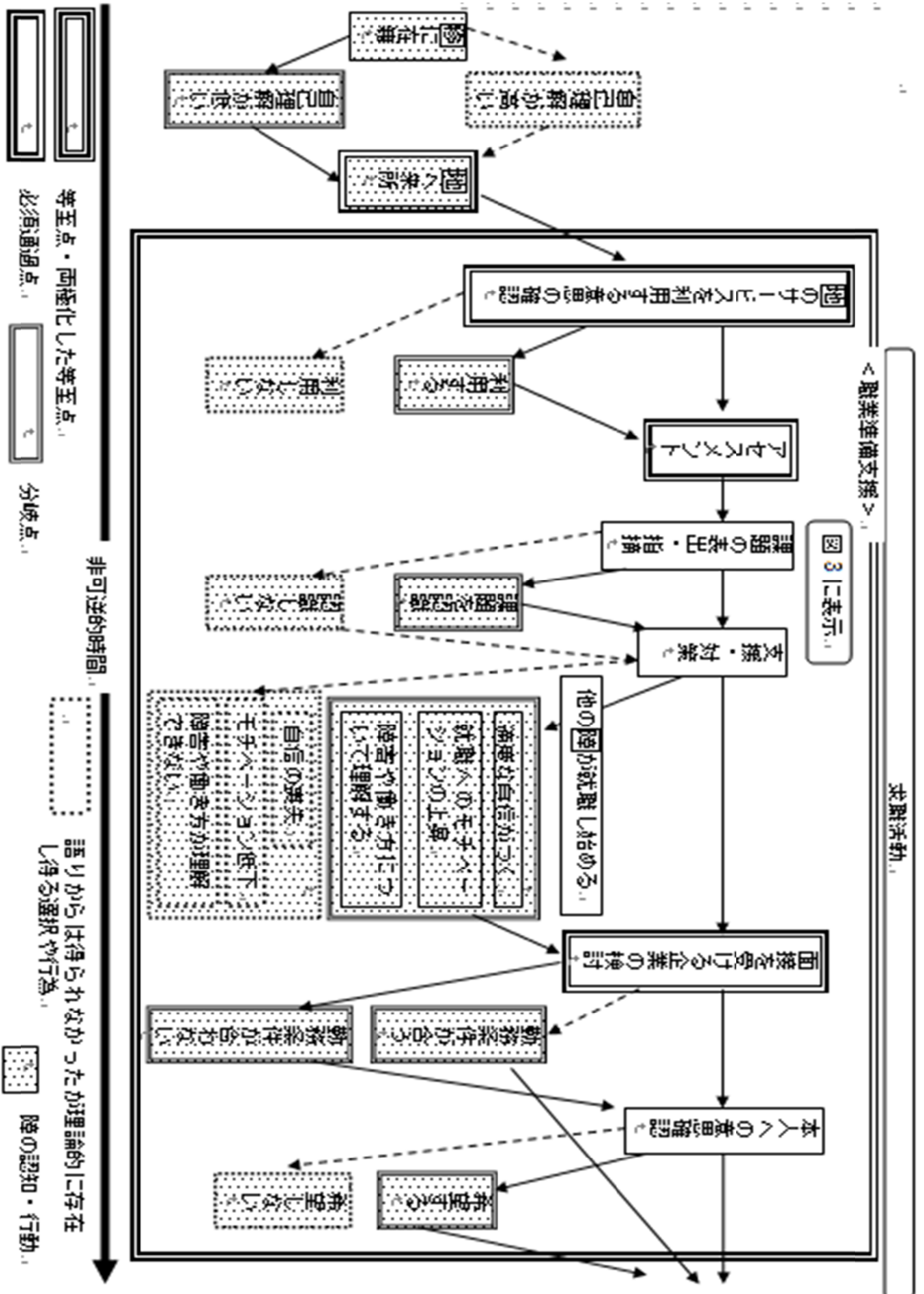


図 2-1 : TEM 図

(注)右側 3 本の→は、図 2-2 左側 3 本の→に続く。

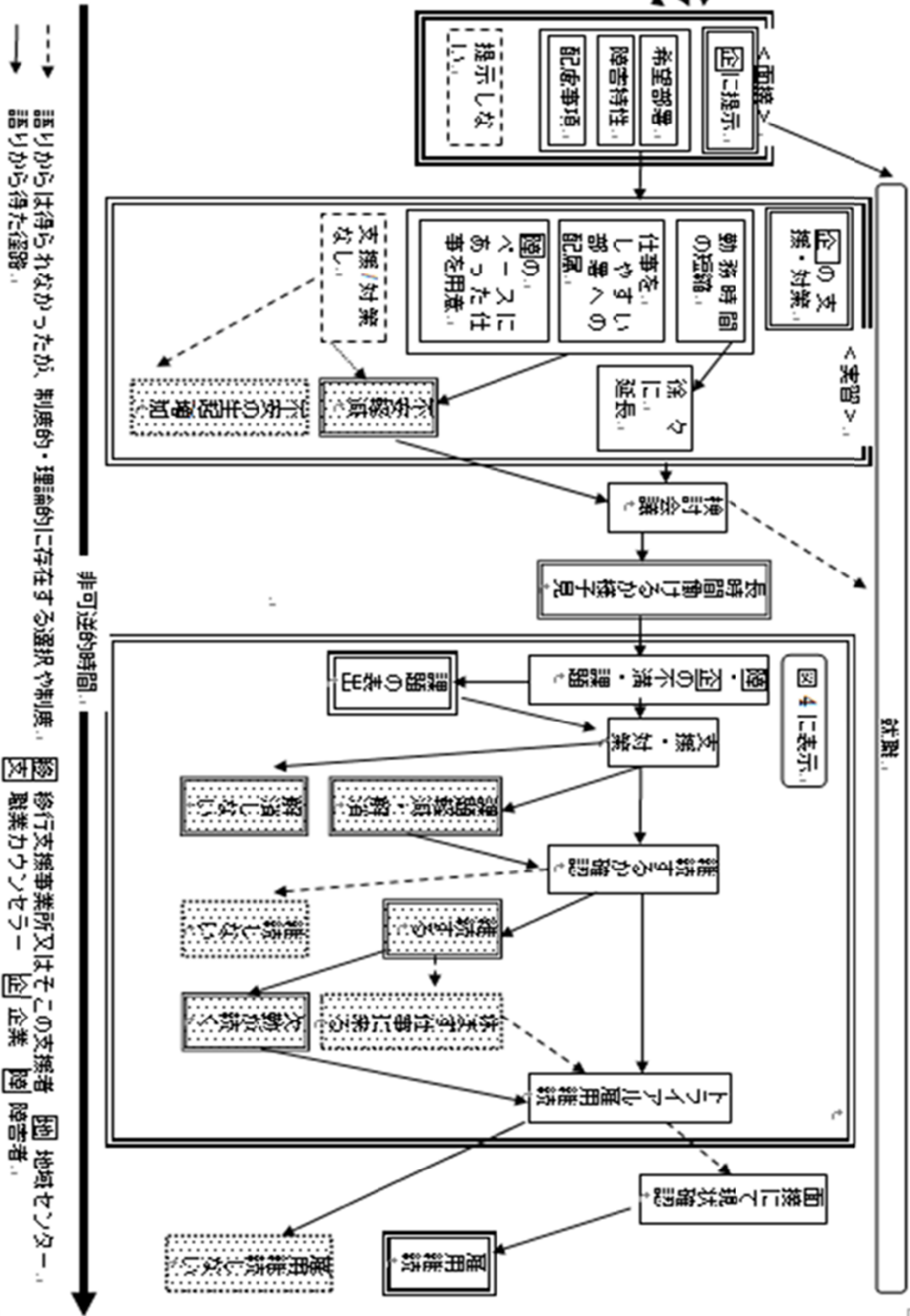


図 2-2 : TEM 図

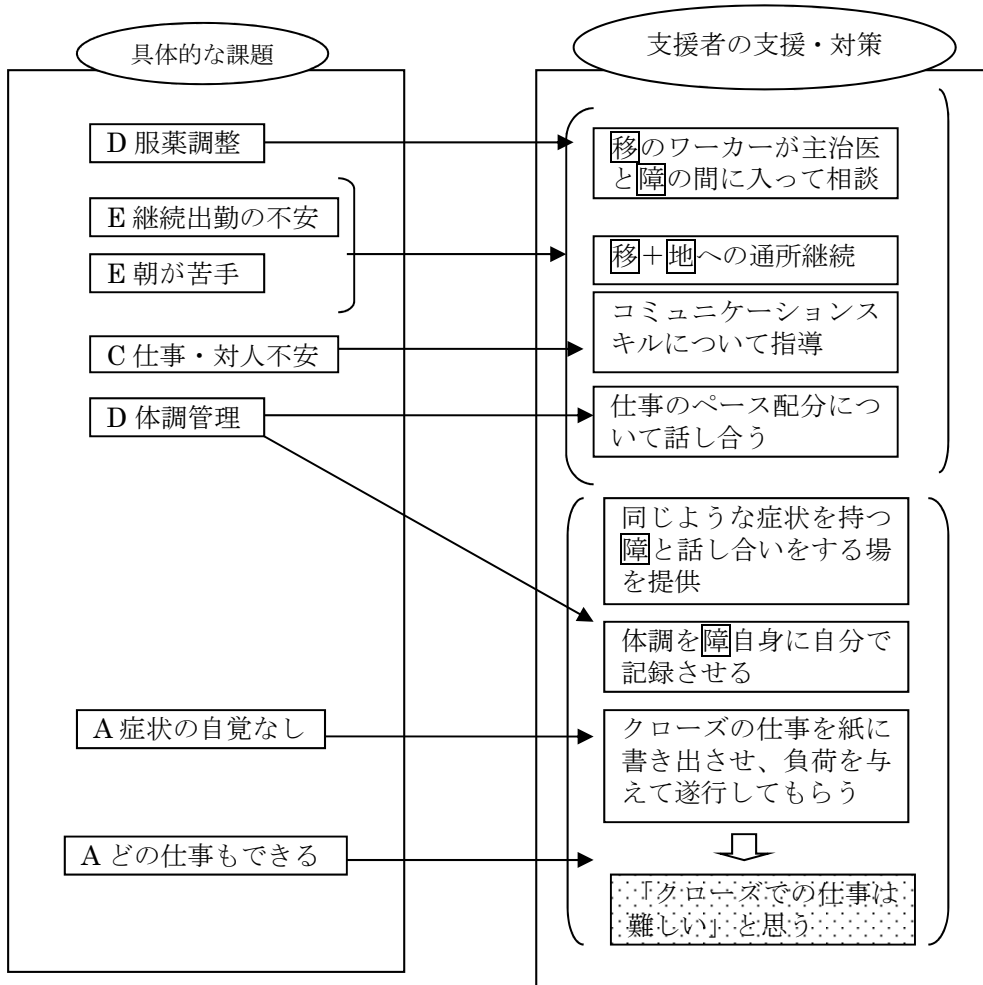


図 3 : 事前準備支援での具体的な課題と支援者の支援・対策



## 精神障害者の雇用継続に到る支援プロセスの検討

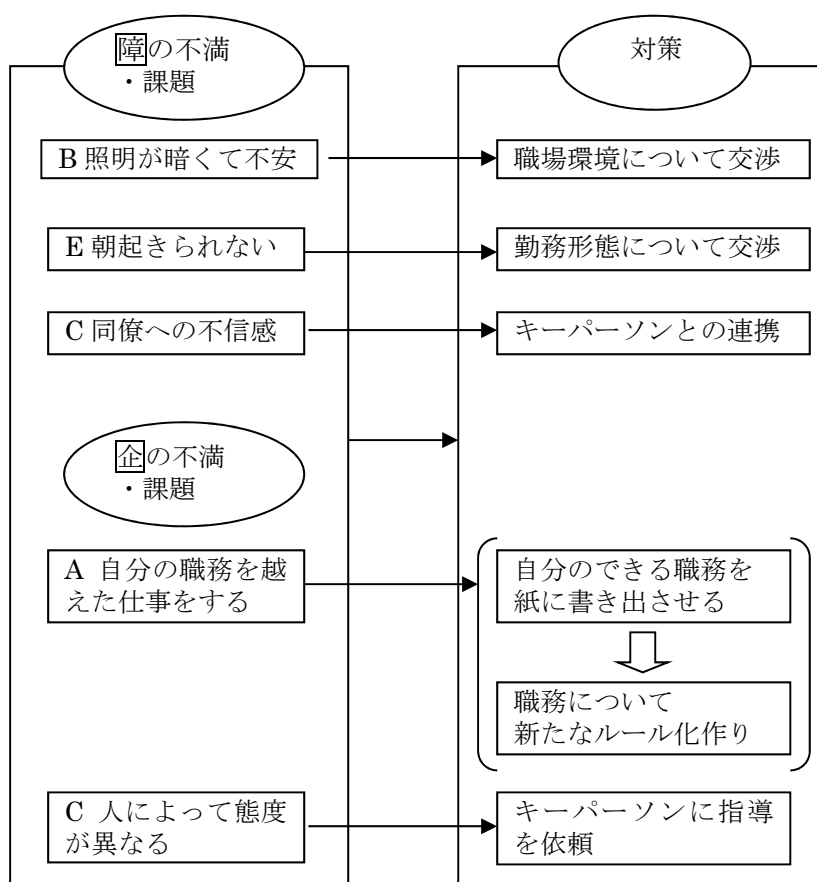


図 4：トライアル雇用での課題・不満とその対策

### 5.2 TEM 図の読み取り

TEM 図より、精神障害者の支援の概観及び支援プロセスのパターンが複数示された。

支援の最初は、移行支援事業所からの紹介で地域センターに障害者が来所する所から始まる。地域センターでの支援の流れは、非可逆の時間に沿って<職業準備支援>、<面接>、<実習>、<トライアル雇用>と大きく 4 つの場面に分類することが出来る。

#### (1)異なる支援場面での共通性

<職業準備支援>と<トライアル雇用>の場面で共通した流れが存在した。

前者では<アセスメント>で<課題の表出>が起こる。次に<支援・対策>を行うことで<課題の認識>や自信・モチベーションの向上に至っている。一方、後者では<障害者と企業の不満・課題>が表出し、<支援・対策>により<課題の軽減・解消>に至っている。両場面で、課題の表出、それに伴う支援によって課題が解消される流れが存在したといえる。

#### (2)職業的課題とその支援についての検討

<職業準備支援>では、<アセスメント>によって精神障害者の課題が表出した。図 4

に具体的な課題及び対策を示す。図4では、具体的な課題を1.で述べた倉本(2004)の職業的課題と照らし合わせている。

＜職業準備支援＞では課題B以外の職業的課題が表出している。各課題に対する支援・対策が行われ、＜適度な自信＞＜就職へのモチベーション＞＜障害や働き方について理解する＞に至っている。＜支援・対策＞の中では＜同じような症状を持つ精神障害者と話し合う場を提供＞後に、＜他の障害者が就職し始める＞ことで＜就職へのモチベーション上昇＞する流れが見られた。

＜面接＞・＜実習＞を通してでは、＜面接＞の段階で企業に＜希望の部署＞＜障害特性＞＜配慮事項＞を伝えていた。＜実習＞ではそれを受けて、企業側からの支援や対策が行われており、精神障害者の不安の軽減につながっていた。

＜トライアル雇用＞では、実際に職場で働くことによって＜障害者と企業の不満・課題＞が表出した。図5にその具体的な課題及び対策を示す。図5では＜障害者の不満・課題＞及び＜企業の不満・課題＞に対して対策が行われた。これによって精神障害者の＜課題の解消・軽減＞に繋がった流れも存在したが、＜解消しない＞流れも存在した。

### 5.3 精神障害者への意思確認

複数の支援場面で、支援者の精神障害者に対する意思確認が見られた。

具体的には、＜職業準備支援＞でのa.＜地域センターのサービスを利用する意思の確認＞、b.＜本人の意思の確認＞、＜トライアル雇用＞でのc.＜継続するか＞確認であった。これらのラベルの前後には、障害者の認知・行動で分岐点にあたるラベルが存在していた。a.はインタークに当たる段階で、これから地域センターのサービスを受けるか否かという意思の確認である。b.は就職を検討している企業の勤務条件が、精神障害者の希望している条件にそぐわない場面での意思確認である。c.は、精神障害者が実際に雇用されてから職務や勤務条件への不満が表出し、それが解消・軽減してもしていなくても、働くことを継続するか否かの意思確認を行っている。

## 6. 考察

### 6.1 雇用支援プロセスの課題

精神障害者が雇用を継続できるように雇用支援する時には、精神障害者が職業的課題を認識し自分の状況を客観的に受け入れたりする必要がある。そのための方法は、客観的なデータの提示、仕事の擬似体験、精神障害者同士で支援し合うピア支援などがある。それにより、精神障害者の職業的課題の認識・受け入れが進むと考えられる。

### 6.2 職業的課題認識の概観

雇用継続のためには、就職前の訓練及び就職後も、障害者自身が障害特性や職業的課題(以下課題と略す)の認識を行うように支援者が働きかける必要があることが分かった。そのための支援として、支援者が障害者の課題を客観的に示すという方法が有効であると考えられる。

## 精神障害者の雇用継続に到る支援プロセスの検討

客観的課題の提示の最初の場面として、アセスメントでの結果通知場面が挙げられる。アセスメントは、野中(2010)によると雇用支援場面における「職業評価」とされている。職業評価は面接・調査・関係機関からの情報収集・各種心理的及び職業的検査や作業評価・それらに伴う行動観察などの方法によって総合的に行われる。支援者は聞き取りから得た情報や上記の検査等の客観的数値データを示すことで、障害者が自分の課題を把握するきっかけを与えている。

さらに、次の課題に対する支援・対策を行う過程で、障害者は自分の課題を具体的に理解し、受け入れることが分かった。具体的には、職務の擬似体験・訓練場面である。クローズ(障害を非開示にすること)で働きたいという精神障害者の場合では、支援者は障害者にクローズでの仕事を書き出させ、実際に負荷を掛けながら職務を体験させる。また、障害者に自分の体調を記録してもらいデータとして提示することで、障害者自身に職務量及び疲労感を客観的に理解させることが出来る。

以上のように客観的なデータと実体験を同時に行うことで、障害者は自分の現時点での障害の程度や仕事場面における体調を判断することができ、仕事を続けるための対策について考えるようになる可能性が高いと思われる。

### 6.3 客観的な視点を持つためには—ピア支援に焦点をあてて—

精神障害者に客観的な視点をもたらす支援として、ピア支援の有効性を述べる。

山岡(2010)は、一般就労への移行に向けた職業準備性の獲得において、グループのもつ作用に着目し、グループ活動を活用したプログラムの導入の効果とその有効性について考察をしている。山岡(2010)が実施したプログラムによると、①当事者相互作用による適正な自己評価の獲得におけるエンパワメント、②当事者相互作用による一般就労場面での漠然とした不安の軽減が見られた。本研究は支援者からの視点ではあるが、語りから「同じような症状のある人たちで話し合う場を提供して、その中で他の人の意見を聞くことで、自分にも当てはまる症状があると、少し自分の症状と向き合うようになった」というように、障害者自身が自分の障害を受容する姿勢が見られる可能性があるとし唆された。

また山岡(2010)の研究では、結果より<他の障害者が就職し始める>ことによって<就職へのモチベーションの上昇>が見られた。グループのメンバーの就職がきっかけで、他の障害者の就職意欲が高くなる可能性も考えられる。

ピア支援によって、他の障害者の姿を通して自らの課題を受け入れるだけでなく、就職への動機づけの高まりも促すことが示唆される。

### 6.4 意思確認のタイミングについて

結果 5.3 精神障害者への意思確認の結果から、障害者にとって重要な場面で、支援者から今後の支援における障害者自身の意志確認が行われていることが分かった。具体的には<職業準備支援>での a)<地域センターのサービスを利用する意思の確認>、b)<本人の意思の確認>、c)<トライアル雇用<sup>注3</sup>>での<継続するか確認>である。以下に、この三つの

意思確認についての考察を述べる。

a) <地域センターのサービスを利用する意思の確認>では、実際の雇用支援ではインテークの中のインフォームド・コンセントに該当すると考えられる。山田(2010)は、インテークの中でのインフォームド・コンセントについて「支援者は、事前に利用者に対して支援内容、支援計画等の必要な情報を適切な方法で分かりやすく説明し、同意を得たことを確認したうえで支援を実施しなければならない」と述べている。これより、a)は支援業務上必ず行わなければならないと言える。しかしそれだけではなく、障害者本人の主体的な取り組みが生まれ、自らの目標を自ら定めるエンパワメントの視点を与えることが出来る機会とも言える。

b) <本人の意思の確認>では、就職を検討している企業の勤務条件が障害者のそれと合わない場合に、障害者にその企業で就職をするかという意思確認を行っている。勤務条件の一致・不一致は、今後の雇用継続に大きな影響を与える。支援者は、障害者と企業とのマッチングのための手段として、勤務条件について障害者の意思を確認する必要がある。

これに付随し、c) <トライアル雇用>についても同様のことが言える。実際の語りでは、勤務条件が合わないままトライアル雇用を行う障害者に出てきた課題が、部分的には軽減したが根本的な解消には至らなかった場面での継続を問うものであった。この障害者は、もう少し様子を見るという意識から継続することを選んだが、結局トライアル雇用満期の後は仕事を続けなかった。以上より、雇用継続のためには実際に仕事に就いてからの課題解消・軽減が重要であることが分かる。支援者は障害者の課題の解消が満足でない判断したら、彼らの意思を確認する必要がある。

各々のラベルの前後には、分岐点にあたるラベルが存在している。ここから、支援開始時・職場の勤務条件の検討及び実際の職務遂行での課題表出といった、障害者の行動や認知の選択が行われる際に、支援者から意思の確認が行われていることが読み取れる。支援者は障害者の自立性を高めるため、また障害者の置かれている状況を彼ら自身に冷静に見つめ直してもらうために、意思の確認を行っているとも考えられる。

## 7. 本研究での課題と今後の展望

本研究での課題と今後の展望について述べる。課題は大きく二つ挙げられる。

一つ目は、雇用継続の要因をより具体的に実証するために、支援テーマを一つに絞った研究の必要性についてである。本研究では、障害者の支援プロセス及びそれに伴う障害者の認知・行動の概観を把握するに留まっている。今後は、その中からさらに焦点を絞って雇用継続に有効な支援要因を探る必要がある。例えば、本研究でピア支援によって障害者の客観的自己理解の促進の可能性が示唆されたことから、雇用支援の中でピア支援に焦点を当てたプロセスの把握によって自己理解への有効性をより実証的に示すことができる可能性がある。また、企業に対する支援及び対策という観点についても、言及すべきであった。雇用継続には、就職してから企業と障害者双方の支援が必要となる。本研究ではイン

## 精神障害者の雇用継続に到る支援プロセスの検討

インタビューで企業への支援についても質問項目を設けたが、企業での面接時における障害特性の事前報告の他は、さほど重要な支援要素を得ることが出来なかった。精神障害者は変化に対して強い脆弱性を持っていることから、就職後も手厚い支援が必要となる。その際、企業に対してもどのような支援を行い、それによって障害者の認知・行動がどのように変化するかという TEM 図を描くことが出来れば、支援者・障害者・企業の相互作用について更なる知見を得ることが出来たであろう。今後、企業への支援という視点も加えた研究を行っていきたい。

二つ目は、ケース会議や定例面接への着目の必要性について述べる。インタビューの際、ケース会議や職業準備支援での原則として週 1 回行われる職業カウンセラーとの面接をきっかけに、障害者の自己理解が進むという語りが複数得られた。ケース会議とは、山田(2010)によると支援計画の策定、変更、結果の評価、問題解決、情報共有ネットワーク化等を目的として、支援に関わる関係機関の支援者に集まってもらい、必要に応じて開催するものである。この会議では、可能な限り利用者本人及び家族の出席を求めている。ケース会議は障害者自身の振り返りや今後の支援について障害者自身の意思決定が行われることから、重要な必須通過点となりうる可能性が大きい。また、障害者の家族から障害者の普段の様子を把握でき、家族も家とは異なる障害者の姿を目の当たりにすることから、相互理解が深まる可能性もある。

今後は以上の 2 点の課題についての研究を展開し、精神障害者の雇用継続における要因を探索し、雇用支援を確かなものにする必要があると考える。

### 注

- 1 障害者職業カウンセラーは、雇用の促進等に関する法律に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業センターに置かれる職種である。職業リハビリテーションの過程において、障害者の職業適性を見極め、相談・支援し、他のリハビリテーション関係者との調整を図る立場にある。
- 2 職場改善好事例集は、独立行政法人高齢・障害求職者雇用支援機構が雇用保険を財源として製作している事例集である。障害者雇用において雇用管理、雇用環境等を改善・工夫し、様々な取組を行う事業所の中から他の事業所のモデルとなる好事例を募集し、周知することによって事業所における障害者の雇用促進と職域拡大及び職場定着の促進を図ると共に、障害者雇用に関する理解の向上を目的としている。
- 3 トライアル雇用は、障害者雇用の経験に乏しいため障害者雇用をためらっている企業の人に障害者を試行的に雇用してもらい、本格雇用に取り組むきっかけ作りを図る制度である。期間中は労働基準法などの労働関係法令に基づき、企業と障害者の間で雇用契約が結ばれ、賃金が発生する。期間は最大で 3 カ月となっている。

## 謝 辞

研究を進めるにあたり、聞き取り調査にご協力いただいた、長野障害者職業センター主任山本英毅様をはじめ、当該センターの障害者職業カウンセラーの皆様、及び、ウィズ就労支援センターの皆様に深く感謝申し上げます。

## 文 献

- 相澤欽一・岩永可奈子・村山奈美子 (2010) 精神障害者の雇用促進のため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 研究部門 研究報告書 No.95 p.58
- 厚生労働省 (2009) 平成 20 年度障害者雇用実態調査結果の概要について  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj.html>
- 倉本義則 (2004) 精神障害者の職業リハビリテーション 2 就労支援の方法に関する検討 桜花学園大学人文学部研究紀要 No.6 pp.75-95
- 野中由彦 (2010). 就業支援ハンドブック 障害者の就業支援に取り組むために 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部
- サトウタツヤ (編) (2009). TEM ではじめる質的研究 一時間とプロセスを扱う研究をめざしてー 誠信書房
- 若林巧 (2008a) 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 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 研究部門 研究報告書 No.86 pp.49-72
- 若林巧 (2008b) 障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程ーナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究ー 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 研究部門 研究報告書 No.85 pp.1-27
- 若林巧 (2008c) 障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程ーナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究ー 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 研究部門 研究報告書 No.85 pp.103-113
- 山田文典 (2010) 就業支援ハンドブック 障害者の就業支援に取り組むために 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部
- 山岡由美 (2010) 精神障害のある人の職業準備性獲得におけるグループ活動の有効性 ー一般就労への移行に焦点をあててー 社会福祉研究 No.109 pp.100-107
- 依田隆男・若林巧 (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 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 研究部門 研究報告書 No.86 pp.49-72

(平成26年 4月10日 受付)  
(平成26年10月 9日 受理)