

2015年度 聖隷クリストファー大学大学院

リハビリテーション科学研究科 博士論文

精神科デイケアにおける就労支援のための
作業体験プログラムの開発とその効果検証

作業療法科学分野 精神障害作業療法開発学領域

学籍番号 08D015 藤田さより

精神科デイケアにおける就労支援のための作業体験プログラムの開発と その効果検証

リハビリテーション科学研究科 作業療法科学分野
精神障害作業療法開発学領域 08D015 藤田さより

要旨

【研究目的】

本研究は、精神科デイケアにおける統合失調症者に対する就労関連技能の改善を図ることを目的とした「就労支援のための作業体験プログラム」を開発し、その有効性を検証することである。

【研究の対象と方法】

研究対象者：精神科デイケアを利用する、統合失調症者であり、且つ就労を希望する60歳以下の者で、本研究に同意を得られた者とした。

本研究の目的を達成するために、研究Ⅰ～Ⅲを実施した。

研究Ⅰ：文献検討より精神科デイケアを利用する統合失調症者に対する就労関連技能の改善に有効な試案版の「就労支援のための作業体験プログラム」を作成した。

研究Ⅱ：最終版のプログラムの完成に向けて、試案版のプログラムが、就労関連技能の回復に有効であるかを検証するための介入を行い、データ収集のために、介入前後に自己効力感、作業能力、職業準備性、自己の能力の現実検討を把握する各評価尺度による測定および半構成的グループインタビューを実施した。

研究Ⅲ：就労支援のための作業体験プログラムが、精神科デイケアを利用する統合失調症者に対し、就労に向けて、有効であるかを明らかにするための介入研究を実施し、データ収集のために介入前後に自己効力感、作業能力、職業準備性、職業興味、自己の能力の現実検討を把握する各評価尺度に評価尺度による測定および半構成的インタビューを実施した。

【結果】

研究Ⅰ：先行文献を統合し、全8回で実施される試案版「就労支援のための作業体験プログラム」を作成した。包括的に様々な作業をプログラムに取り入れるために Macdonald の作業分類 (Macdonald, 1970) と、Holland の職業選択理論 (Holland, 1985) を理論根拠とした。また Yalom の集団の治療因子 (Yalom, 1971) で述べられているように、集団での実施は「問題解決能力の改善」や「対人関係スキル」等の就労に重要な要素の能力向上に繋がることを期待できるとして、プログラムは集団で実施することとした。さらに Mosey の提唱した集団関係技能の発達の集団 (Mosey, 1986) を参照し、作業の実施方法を工夫した。ま

た対象者により効果的に作業体験が実施できるよう作業分析の視点を用いたシートの作成や作業療法士の関わり方も具体的に設定した。

研究Ⅱ：精神科デイケアを利用する統合失調症者4名に対し、8週間に亘り、試案版プログラムを実施した。プログラムの介入前後で有意に得点の上昇が見られた項目はなかったが、自己効力感、作業能力、職業準備性、自己の作業能力の現実検討の項目で、プログラムの介入後に素点の上昇が見られた。またプログラム終了後の半構成的インタビューにおいて、作業体験を重視したプログラムは、研究参加者に「よかった・楽しかった作業」、「難しく感じた作業」、「成功した時の感情」の3つのサブカテゴリーからなる【作業体験から感じたこと】のカテゴリーと、「グループで活動することのメリット」、「作業経験に基づく気づき」、「自己の作業能力に対する気づき」、「体験から感じた職業適性」、「プログラム自体の感想」5つのサブカテゴリーからなる【作業体験からの気づき】のカテゴリーが抽出された。

研究Ⅲ：精神科デイケアを利用する統合失調症者12名に対し、最終版の「就労支援のための作業体験プログラム」を8週間に亘り実施した。職業準備性の社会生活・日常生活の低位項目において、プログラムの介入後に得点に有意な上昇がみられ、また職業興味の一貫性・職業興味の分化においても介入後において有意に向上がみられた。さらに作業能力の研究参加者による主観的評価と客観的評価において、介入前においては、有意な差が認められたが、プログラムの介入後には、有意な差は認められず、主観的評価が客観的評価に近似する結果となった。プログラム介入前のインタビューの分析の結果においては、【働く事への不安】、【働きたい思い】、【期待する支援】の3つのカテゴリーが抽出された。毎回のプログラムの介入後のインタビューでは、「楽しく感じた作業・作業工程」、「難しく感じた作業・作業工程」、「失敗体験後の思い」「成功したときの感情」等の6つのサブカテゴリーからなる【作業体験から感じたこと】と、「失敗体験からの苦手な要素の気づき」、「問題対処方法の気づき」、「共同活動のメリット」、「自己認識とのズレ」、「体験から感じた職業適性」、「プログラムに参加することの効果」の6つのサブカテゴリーからなる【作業体験からの気づき】の2つのカテゴリーが抽出された。さらに終了後グループインタビュー内容について、テキストマイニング分析を行った結果、「できる」という単語が最も多く抽出された。

【結論】

今回、文献検討により作成した「精神科デイケアにおける就労支援のための作業体験プログラム」には、統合失調症者の就労関連技能である自己効力感、作業能力、職業準備性、職業興味の獲得、適切な自己評価の向上に有効であり、今後、精神科デイケアにおける新たな就労支援プログラムとしての活用が期待できる。

目次

第Ⅰ章 序論.....	8
1. 研究の背景.....	8
2. 研究目的.....	10
3. 研究の意義.....	10
4. 用語の定義.....	11
5. 研究の構成.....	12
6. 文献検討.....	14
(1)統合失調症の治療・支援に関する文献.....	14
(2)統合失調症に対する精神科デイケアに関する文献.....	16
(3)統合失調症の就労支援に関する文献.....	18
(4)統合失調症者に関する「作業体験」の効果に関する文献.....	21
(5)文献検討の統合.....	24
第Ⅱ章 研究Ⅰ.....	25
精神科デイケアにおける就労支援のための作業体験プログラム（試案版）の作成....	25
1. プログラム作成の目的.....	25
2. プログラムの構成要素の概要.....	25
3. 介入プログラム.....	30
(1) プログラムの構成.....	30
(2) 作業療法士によるプログラム介入における留意点.....	38
(3) 介入期間と頻度・時間.....	38
4. 毎回のプログラムの流れ.....	39
5. 考察.....	42
第Ⅲ章.....	43
研究Ⅱ 就労支援のための作業体験プログラム（試案版）の検証.....	43

1. 研究目的.....	43
2. 研究の対象と方法	43
3. 分析方法.....	46
4. 倫理的配慮.....	47
5. 結果.....	48
6. 考察.....	59
7. 本研究への示唆.....	63
第IV章 研究Ⅲ 就労支援のための作業体験プログラムの効果の検証.....	65
1. 研究目的.....	65
2. 研究の対象と方法	65
(1) 研究対象者	65
(2) 研究の手続き	65
3. 分析方法.....	70
4. 倫理的配慮.....	71
5. 結果.....	72
(1) 研究参加者の概要	72
(2) 自己効力感について	74
(3) 作業能力について	75
(4) 作業能力の主観的評価と客観的評価の差について	75
(5) 職業準備性について	76
(6) 職業準備性の主観的評価と客観的評価の差について	77
(7) 職業興味について	77
(8) 就労に対する不安・思い・期待する支援について	78
(9) プログラム終了後のグループインタビューの質的分析結果	91
(10) グループインタビューのテキストマイニングによる分析結果	102

(11) 参加者毎の介入前後の自己効力感・作業能力・職業興味の変化.....	106
6. 考察.....	109
(1) 自己効力感について.....	109
(2) 作業能力について.....	110
(3) 適切な自己評価について.....	111
(4) 職業興味について.....	112
(5) 職業準備性について.....	113
(6) 半構成的インタビューの介入前と介入後の変化について.....	114
(7) フィードバックによるセルフモニタリングの変化について.....	116
7. 研究の限界と今後の方向性.....	118
第V章 総括.....	119
1. 総合考察.....	119
2. 新たな臨床活用方法.....	122
3. 結論.....	123
謝辞.....	124
文献.....	125
資料目次.....	133

図表目次

図 1	研究の枠組み.....	13
図 2	作業終了時の振り返りシート	41
図 3	作業分析シート	41
図 4	予備的研究時のプログラムの概要図	64
図 5	本研究のプログラムの変更点・全体図.....	64
表 1	プログラム作成のために用いた文献・方法・期待する効果.....	25
表 2	Macdonald の分類.....	26
表 3	6つのパーソナリティタイプ (Holland の職業選択理論)	27
表 4	Yalom による集団の治療因子.....	28
表 5	Mosey による集団関係技能の発達.....	29
表 6	就労支援のための作業体験プログラムの内容.....	31
表 7	毎回のプログラムの流れ	39
表 8	プログラム終了時のインタビューガイド.....	45
表 9	研究参加者の概要	48
表 10	各評価尺度の介入前後の平均値の変化	49
表 11	作業遂行機能チェック表の主観的評価と客観的評価との差.....	50
表 12	参加者毎の介入前・介入後の得点の変化.....	51
表 13	研究参加者が作業体験から感じたこと・気づき	58
表 14	介入前のインタビューガイド.....	68
表 15	毎回の作業体験後のグループインタビューガイド	68
表 16	最終回におけるグループインタビューガイド.....	69
表 17	研究参加者の概要	72
表 18	各評価尺度のプログラム介入前後の平均値および比較	73
表 19	GSES の介入前後の小項目の平均値の変化	74
表 20	主観的評価と客観的評価の平均値の差の比較.....	76
表 21	働くことへの不安・思い・期待する支援.....	79
表 22	作業体験から感じたこと・気づき	101
表 23	単語頻度分析結果	102
表 24	係り受け頻度分析 (係り先「できる」に限定)	104
表 25	係り受け単語頻度分析 (「楽しかった」に限定)	105
表 26	係り受け単語頻度分析 (「難しい」に限定)	105
表 27	各尺度の参加者別の得点の変化について	106

第 I 章 序論

1. 研究の背景

精神障害者の就労支援は、障害者雇用促進法の改正や障害者総合福祉法の施行等の影響で革新的に進みつつある。しかしながら他障害に比べ著しく遅れていた精神障害者の就労は、就労を望む多くの当事者のニーズに十分応え切れていない。また就労には至ったものの、その後の離職率が高いことも大きな問題となっている(福井, 酒井, 橋本, 2014)。それら就労継続できない要因として、能力の問題, 対人関係の問題, 病状悪化, 支援体制の未整備などが挙げられる(中川, 2004)。ハローワークの調査(障害者職業総合センター, 2015)において、支援を受けずに就労した精神障害者の職場定着率は、就職後3か月時点で53.7%, 1年で34.6%, 3年で22.4%となっていたが、職業準備支援受講後に就職した職場定着率は、就職後3か月で93.8%, 1年時点で82.7%, 3年時点で50.3%となっており、3年時点で約2倍の開きが見られ、精神障害者の就労支援の必要性が求められている。

そのような中、精神障害者の就労という社会へのステップ的役割を担うべき精神科デイケアにおいては、就労支援プログラムを実践する施設も多いものの、多くのデイケアが症状の安定、居場所の確保、余暇の充実を目的とした所が多く、その結果デイケアから終了出来ない、多くの長期利用者がいることも問題視されてきている(池淵, 2007)。また精神科デイケアにおける就労支援について、明確なエビデンスを示した報告は少ない。本来個々人のニーズに応えるべき精神科デイケアであったが、スタッフの人員配置の問題等から、居場所的な利用目的が多く(厚生労働省, 2011)、就労や就学等を望む研究参加者に対して個人のニーズが反映されているとは言い難い。さらに、デイケアの長期利用が増え、その医療費の圧迫が指摘されるようになり、精神科デイケア自体の存在が危ぶまれる状況にもある(福智, 2011)。

一方で、デイケアや作業所等で訓練してから就労というような従来の段階的な就労支援方法よりも、IPS: Individual Placement and Support (Becker, 1994) という、本人の職業興味に基づき、まずは就労してからジョブコーチ等の支援を受けた方が精神障害者の就労には有効であるとの報告があり、その実践報告が日本でもみられるようになった(中原, 2013)。また、さらに平成18年の自立支援法の制定(現: 障害者総合支援法)により、障害者の就労支援事業が推進されるようになり、全国に就労移行支援・就労継続支援を実施する事業所が設置され、その事業者数、利用者数共に倍増している。

このように精神科デイケアにおける就労支援の在り方が問われる現状がある中で、統合失調症をはじめとする精神疾患患者や家族自身に、疾病や服薬等の知識を深めるために、講義形式やグループディスカッションで行なわれる介入プログラムである「心理教育」が多く実践されている。しかし、認知機能障害を持ち、若年発症により社会経験が不足してい

る精神障害者にとって、講義形式中心の心理教育だけでは就労の準備性を高めることは容易ではないと考えられる。特に就労継続を困難とさせている「能力不足」、「症状の再燃」の問題は、自己の能力を適切に把握できていないことや、自己の状態への気づきが困難である為、問題に対処出来ず、些細なことで躓き能力を十分に発揮できないことが推測される。

それらの能力は成功体験や失敗体験、周囲の仲間との交流などの実際のリアルな作業体験を通して、自らが気づき、また培われるものではないだろうか。

以上のことから、研究者は、精神科デイケアで行われている様々なプログラムでの体験や対人交流は、身体機能の向上、不安の軽減、達成感、有能感の充足、自信の回復、自己能力の現実検討、対人機能の回復等に有効であり、障害を持ちながらも「働ける」という、エンパワーメントの促進に繋がり、就労への足がかりとなっているのではないかと考えてきた。そして、元来ストレス耐性が弱い精神障害者にとって、IPSのように、直接的に就労の現場に出るのではなく、デイケアのような保護的な環境のもとで安心して、能力を引き出し、自信を回復できる場も必要とする利用者も少なくないのではないかと考えてきた。

そのような背景を踏まえ、筆者は、精神科デイケアを利用する精神障害者は、就労に対してどのような思いを持っているかという疑問を持ち、修士課程において、精神科デイケアにおける当事者に対する就労のニーズ調査を行なった。その結果、研究参加者の7割は、就労への高いニーズを持ちながらも「認知機能面の問題」「障害認識の低さ」、「能力面の低さ」、「現状の生活の満足度の低さ」が、精神科デイケア利用者に就労に対し不安を与え、就労を困難にしている現状を明らかにした(藤田, 2011)。この結果からも、今後、就労への「不安」を軽減し、自信をもって就労へステップアップできるような、有効な精神科デイケアにおける就労支援プログラムの立案・検討が必要ではないかと考えた。

そこで筆者は、精神科デイケアにおける作業体験からの気づき、学びを重視したプログラムの有効性を確認し、今後の精神科デイケアから就労へのステップアップのための効果的なプログラムの開発に繋がりたいと考えた。

2. 研究目的

本研究は、統合失調症者に対する就労関連技能の改善を図ることを目的とした「就労支援のための作業体験プログラム」を開発し、その有効性を検証することである。

3. 研究の意義

我が国の精神障害者の就労支援体制は、年々拡充しつつあり、IPS や認知リハビリテーション、認知行動療法など、新たな就労支援・訓練方法も実践され、その有効性についての報告も多くみられるようになった。しかしながら、就労には至ったものの他障害に比較し、離職率が高く、また様々な問題から、精神科デイケアを長期に利用し、なかなか就労には至らない者も多く、精神障害者の就労ニーズに十分に答えきれていない現状がある。

精神障害者の就労支援には、心理教育、認知リハビリテーション等の実践は報告されているが、「作業体験」に基づく就労支援プログラムの報告は少なく、本研究により、新たな就労支援プログラムの開発に繋がる可能性がある。

平成 18 年の自立支援法の施行の後、福祉をベースとした障害者の就労支援事業所が全国に増加し、多くの精神障害者の就労ニーズに応え、利用者は急増している。そのような今、精神科デイケアの存在意義が問われている（村上・吉村，2015）。本研究は、医療の技術を踏まえた精神科デイケアであるからこそできるプログラムであり、本研究において精神科デイケアの在り方・必要性を示す一助となる可能性がある。

また精神科デイケアにおける「作業体験」の研究参加者への影響を質的データにより、報告した研究は少なく、質問紙等の量的データでは捉えにくい、「作業体験」による研究参加者の心情の変化を明らかにすることができる。

さらに精神科デイケアには、設置基準から作業療法士が配置されていることが多く、作業療法士の治療手段である「作業」を本研究では重視して用いており、本研究の有効性を示すことは、精神科デイケアにおける作業療法士の果たすべき役割や寄与できることを明らかにする可能性がある。

以上の意義を踏まえて、本研究の成果が、就労を望む精神科デイケア利用者に貢献することを期待する。

4. 用語の定義

就労：就労とは、「仕事に就くこと，また職に就いていること」とされている（国語例解辞典）。障害者に対する「就労」には，明確に定義されたものはないが，厚労省等の資料では，就労を，一般の企業で健常者と一緒に働く「一般就労（企業就労）」とし，障害者を対象とした保護的環境下の福祉施設での就労（障害者総合支援法に基づく就労支援事業 A 型，B 型等）は「福祉的就労」として説明されている事が多い（杉原，三澤，2010）。最近の障害者就労支援の施策推進においては「福祉から雇用へ」「福祉施設から就労へ」と一般就労をめざすことを目標としており，そのような背景からも，本研究において用いる「就労」は，一般就労を指す意味で用いることとする。また一般就労は，アルバイト・パートなどの短時間労働も含むこととする。

作業体験：「作業」とは，アメリカ作業療法協会は，人々が日頃行う作業を①日常生活活動，②手段的日常生活活動，③教育，④仕事，⑤遊び，⑥余暇活動，⑦社会参加の 7 つの領域に分類して述べている。また鷺田は，「作業とは，生活を構成している者で，身体と精神を通して，物理的，生理的，心理的，社会的，文化的結果を生み出すこと」と定義している。

「体験」とは，「実際身をもって経験すること」（国語例解辞典）とされている。類義語である「経験」が「一般的，客観的」であるのに対し，「体験」は個別（特殊）的，主観的であるとされる（ブリタニカ国際大百科事典）。

以上より，本研究においては，人間が行う様々な作業（日常生活活動，職業的活動，創作活動，余暇活動など）を全て作業と捉え，さらに作業を行った結果，身体的・心理的に生じる様々な現象を「作業体験」と捉える。

5. 研究の構成

本研究では、就労支援のための作業体験プログラムの開発に向け、以下の3つの研究（研究Ⅰ～研究Ⅲ）を段階的に行った。研究の枠組みを図1に示す。

研究Ⅰ：就労支援のための作業体験プログラム（試案版）の作成

（1）研究の目的

精神科デイケアにおける統合失調症者を対象とした就労に有効な「就労支援のための作業体験プログラム」を文献検討により作成することである。

（2）研究方法

文献的考察に基づき、作業体験を用いた就労支援のための重要な要素を抽出し、作成した。

研究Ⅱ：就労支援のための作業体験プログラム（試案版）の検証

～最終版作成のための予備的研究～

（1）研究目的

文献的考察により作成した試案版の「就労支援のための作業体験プログラム」を、試験的に実施し、プログラムの内容等を検討し、本研究のための最終版のプログラムを作成することを目的とする。

（2）研究方法

事前事後比較研究および質的記述的研究

研究Ⅲ：就労支援のための作業体験プログラム（最終版）の効果の検証

（1）研究目的

「就労支援のための作業体験プログラム」が、精神科デイケアにおける統合失調症患者の就労に有効であるかを明らかにすることである。

（2）研究方法

事前事後比較研究および質的記述的研究

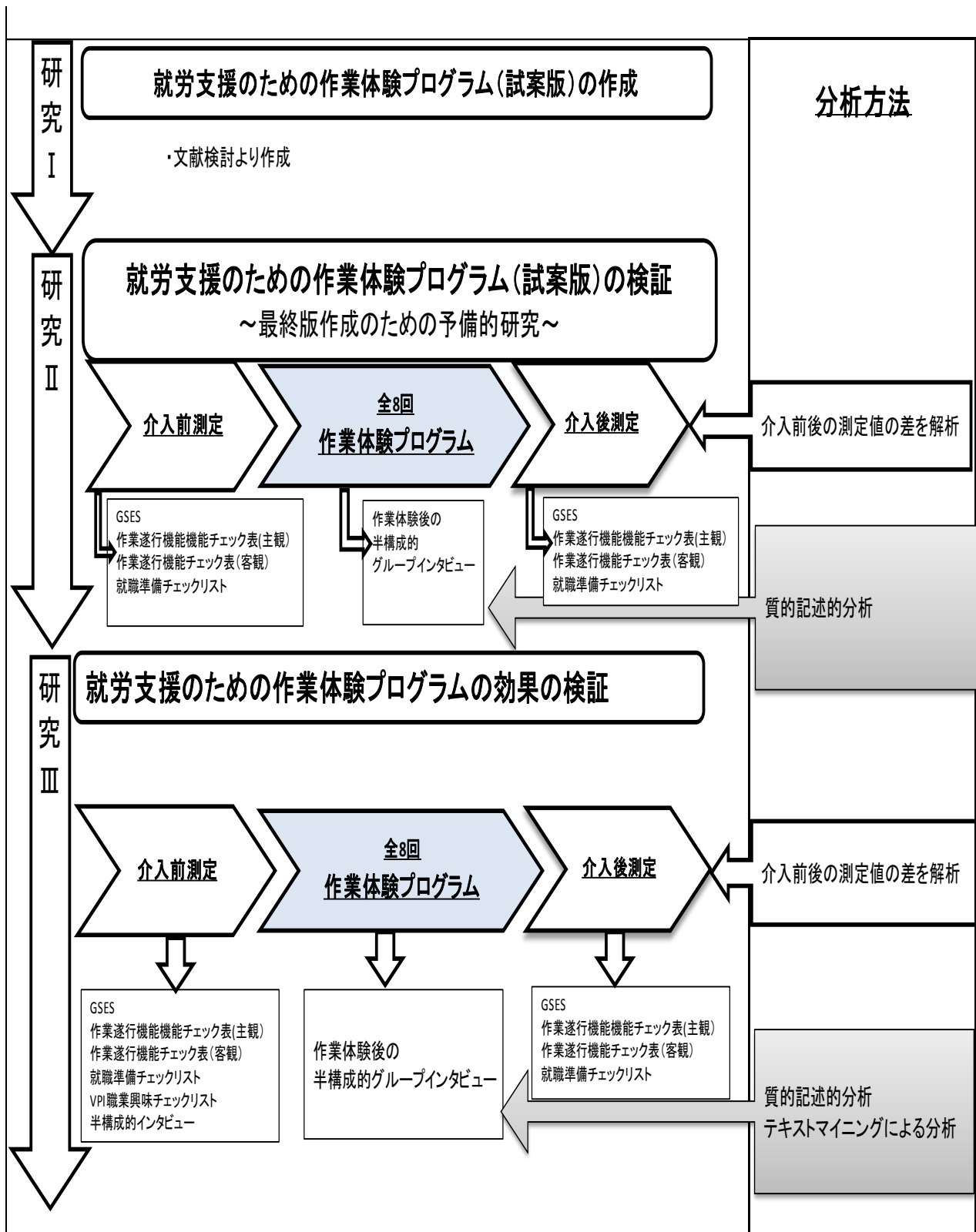


図 1 研究の枠組み

6. 文献検討

(1) 統合失調症の治療・支援に関する文献

最近の統合失調症に対する治療・支援に関する報告は、早期発見、早期治療の有効性に関する研究、新薬による薬物療法に関する研究、脳科学に基づいた認知リハビリテーションに関する研究、認知行動療法に関する研究、ACT (Assertive Community Treatment) に関する研究等が見られる。

Tandon (2005) による統合失調症に関する総説においては、疫学 11 項目、神経生物学 26 項目、臨床所見 24 項目、治療および予防 16 項目が、ほぼ明らかにされていることとして挙げられている。その中でも、「全脳容積が減少し、両側の側脳室および第 3 脳室が拡大している」、「発症時より既に脳の構造の異常が見られる」等の脳の構造に関する内容が多く含まれている。また、治療法では 16 項目中 9 項目が薬物療法であり、心理社会的治療は生物学的治療基盤の基で適用されていると書かれている。

統合失調症は、他の疾患と同様に「早期介入・早期治療」の重要性が報告されるようになった (新村, 山澤, 根本ら, 2013)。Lan R.H.Fallon(1992)らのイギリスにおける早期介入・早期治療のプロジェクトでは、統合失調症の発症率を年 7.4 人から年 0.75 人まで減少させたとの報告がある。また、日本においても大学や東京都・三重県などの公的施設において取り組みが行われ、成果を上げている (Mizuno Suzuki M, 2009)。

統合失調症の薬物療法では、非定型抗精神病薬による統合失調症の中核症状である認知機能障害に焦点をあてた治療薬についての報告が多くなっている (橋本, 2012)。中でもクロザピンは、治療抵抗性統合失調症への有効性が証明されている唯一の抗精神病薬であること (来住, 矢田ら, 2012)、またフィンランドでの統合失調症初回入院者の退院後の治療継続性の検討において、最も優れていることが明らかになっている (Timonen Jら, 2006)。また、患者が積極的に治療方針の決定に参加し、その決定に従って治療を受ける事「服薬アドヒアランス」の重要性を指摘した報告も多い (嘉納, 藤井, 2013)。

薬物療法を補完する治療として、認知リハビリテーションの発展が挙げられる。Greenら (1999) は、メタ分析により統合失調症の神経認知機能は社会的転機に強い影響を与えており、言語記憶、注意・覚醒、ワーキングメモリ、実行機能などの認知領域は社会機能や社会的転帰と特に大きく関連していると報告し、それ以降、認知機能を強化する研究やプログラム開発に注目が集まるようになった。Bell ら (2001) は、パズルや記憶トレーニングのソフトウェアを用いた NET (Neurocognitive enhancement therapy) というプログラムの効果研究を行い、実行機能やワーキングメモリなどの認知機能の成績が改善したと報告している。Madeliaら (2008) は、NEAR (Neuropsychological Educational Approach to cognitive Remediation) という治療プログラムを開発し、その介入研究を

実施している。その他、CogPack という認知機能リハビリテーションのための PC ソフトを用いた研究、認知機能障害の治療に適用した研究報告 (McGurk SR ら, 2005) 等がある。日本においても、認知機能リハビリテーション後、一年間の追跡の結果、就労率に有意な差はなかったものの、認知機能や社会機能に有意な改善が認められたと報告されている (Sato S ら, 2014)。

認知行動療法の体系的レビューを行った研究 (Jones, C. Hacker ら, 2006) では、通常の治療と比較して再発率や再入院率は減少しないが、入院期間は有意に減少すること、追跡調査で精神症状の改善が見られることなどが報告されている。認知行動療法の一つである SST (Social Skills Training) について、pfammatter (2006) は、メタ分析を行った結果、スキル獲得に有効であったことを報告している一方で、Hofmann (2012) らは、統合失調症に対する認知行動療法は、陽性症状や急性期の薬物療法を補完する治療としての有用性はあるが、再発防止や再入院防止にはほとんど効果がないと報告している。また、最新の Cochrane review (Jones C. Hacker ら, 2013) でも、何らかの心理社会的治療と比較して、再発率、再入院率、陽性症状、陰性症状について有意な差はなかったと報告されており、リハビリテーション等の介入と併用することで効果が見られることが分かってきている。

地域生活支援の在り方として、ACT (包括型地域生活支援プログラム) が広く世界各国でその有効性が報告されている (Hayes, S. C. Wilson, K. G ら, 1999)。ACT とは、「Assertive Community Treatment」の略で、重い精神障がいを抱える人々を、地域の中で 24 時間 365 日、他職種チームでサポートしていこうというアウトリーチ型の新たな地域生活支援プログラムであり、米国ではじまり、イギリス等でその有効性が報告されている。

さらに、精神障害者支援における概念として、「リカバリー」の重要性やその研究が多く報告されている。リカバリーとは、「たとえ病気による制約があっても、満足でき、満ちた、やりがいのある人生を送ることである」(Anthony AW, 1993) とされ、欧米諸国も精神保健の政策やサービスの中心概念となっており (Davidson ら, 2007)、様々なケアシステムや、介入プログラムが発表されている (Roe ら, 2004)。日本においても重要な概念であると指摘され (野中, 2005)、その介入研究が報告されている (黒髪, 坂本, 2013)。

以上のように統合失調症の治療・支援においては、脳科学に基づく認知機能面へのアプローチが主流となっている。しかしながら松為は (2003)、精神科リハビリテーションの使命は、利用者の満足と成功を保証するように設計する上からも重要であり、統計的手法とは異なる質的研究の重要性を指摘しており、リカバリーの実現の観点からも、今後、本人の「思い」に着目した質的研究が重要であると考えられる。

(2) 統合失調症に対する精神科デイケアに関する文献

精神科デイケアとは、「在宅の慢性精神障害者に対して、外来治療では十分提供できない医学的・心理社会的治療を、包括的に実施する場」である(池淵, 2007)。日本における精神科デイケアは、1974年の診療報酬改定で点数化され、以後40年の歴史を持つ(安西, 池淵, 辻ら, 2006)。2012年のデータ(厚生労働省, 2013)では、精神科病院1,622カ所のうち、精神科デイケアを実施しているのは1,069施設全体の65.9%であり、その数は前回調査(2004-2005)より増加している。それら精神科デイケアの利用者の内、72.8%が統合失調症、統合失調型障害および妄想性障害(F2)と診断されている利用者であり、精神病院併設のデイケアの大半が、統合失調症を対象としている(竹島, 立森, 長沼, 2014)。

最近の精神科デイケアの動向として、近年の薬物療法の発展や統合失調症の軽症化、うつ病の社会問題化、入院医療から在宅医療中心への転換、生活支援および就労支援の重点化などに伴い、精神科デイケアは「多様化・多極化」が進んでいる。再燃・再発防止に重視し、病気に焦点化された従来の「居場所型のデイケア」から生活支援・就労支援など当事者の人生全体をも支援対象として含んだ「社会参加型のデイケア」への拡大といえる(福智, 2011)。社会動向は医療費の削減の流れは否めず、長期利用者の多い精神科デイケアでは、その医療費負担の多さから、デイケア自体の存続が危惧される様相を呈している。池淵(池淵, 2007)は精神科デイケアにおいて、デイケアから就労・就学などステップアップできない人たちの要因として、「社会資源と連携する治療理論や技術の未成熟」、「診療報酬が得られる最低限の人員配置では、集団運営が精一杯で個別の支援計画やデイケアの『卒業』にむけた介入を行うには、明らかにマンパワーが不十分であること」、「治療技術の点からも治療目標や治療期間が明確でない」を要因として挙げている。また現状のデイケアの運営方法に対する批判や、多くのデイケア利用者が長期利用となっていることに対する批判的な論文も報告されており(中里, 2012)、(野中, 2012)、厚生労働省(2009)もデイケア等の効果については、入院の防止等に一定の効果があるとの研究もあるが、特に慢性期のデイケアによる治療効果のエビデンスは確立されておらず、利用者は障害福祉サービスに移行できるよう図って行くべきであり、漫然とした長期に亘る頻回/長期間の利用についての是正は図るべきとの指摘がなされている。

米国において精神科デイケアは、大戦後の1950年代から始まり、年々増加し、1988年で1,798施設が存在していたという。しかしその後の伸びは鈍化し、「デイケアでの特異的な適応や効果が明確ではない」と報告され、論文自体の数も激減し、デイケアの必要性が薄れてきているとみられる(池淵, 2007)。

日本における精神科デイケアの有効性に関する研究では、日本デイケア学会が行った全国調査(原, 2014)において、精神科デイケア利用前の入院率が88.3%であったのに対し、精神科デイケア利用後の入院率が47.5%となり、精神科デイケアが入院・再入院を防止し

ていることが明らかになった。また同研究において精神科リハビリテーションの効果についても明らかにするために生活の自己管理，病気の自己管理，病気の症状，社会的・対人的能力，社会活動への取り組みおよび社会資源の活用の 5 項目からなる精神科リハビリテーション評価（日本デイケア学会，2014）を行った研究では，精神科デイケア利用前の総合得点が 27.5 点であったのに対し，利用後は 38.2 点であり，精神科デイケアは期間の長短によらずリハビリテーションの効果があることが示された。

最近のリハビリテーションに関する報告には，うつ病等の気分障害を対象にする「リワークプログラム」の実践・有効性を述べる論文（大木，2012），（五十嵐，2007）や，認知機能障害に注目した NEAR（Neuropsychological Educational Approach to cognitive Remediation）等の治療プログラムを用いた介入研究による認知リハビリテーションの有効性を示す報告（池淵，2010），（岩田，2011），（岩田，2015）や，メタ認知トレーニング（石垣，2015）などの実践報告（村上，吉村，木下，2015）もみられる。他には就労支援プログラム，SST（池淵，2013），認知行動療法，心理教育（水野，鈴木，松本他，2015）等の報告も多く，ピアサポート，WRAP をはじめとするメンバーがより主体的に関わり，リカバリーを目指すプログラムを取り入れている施設も少なくない（村上，吉村，木下，2015）。また認知リハビリテーションと SST を併用する（大野，井上，2013）など，2 つ以上の治療法を組み合わせるとよりよい効果が得られるという報告も増えている。

このような最新の知見が報告される一方で，効果の示された介入方法を実践している施設は少なく，多くのデイケアはエビデンスのないままに様々な治療プログラムを実施しているとの指摘もある。例えば，デイケアで実施されているプログラムについて全国調査した報告（高田，大竹，赤間ら，2010）によると，その内容はスポーツ（98%），続いて料理教室（97%），屋外活動（95%）と余暇的活動が高く，就労支援（60.7%），SST（14.4%）等はそれほど実施されていないということが示されている。

今後の精神科デイケアの在り方として，貴重な医療資源として，治療の継続性の確保，多様な治療ニーズの確保，必要な治療マネジメントの確保の 3 つの点について機能を果たすべきであると指摘している（福田，2014）。

また筆者は精神科デイケア利用者に対する「就労ニーズ」に関する調査において，精神科デイケア利用者の多くが，就労を望むものの，同時に様々な不安や問題も抱えており，就労へとステップできない現状を明らかにした（藤田，2011）。

精神科デイケアにおける職員配置には，医師の他，「デイケア経験看護師または作業療法士」の必置義務があることから，看護師，精神保健福祉士に次いで，作業療法士がデイケアに専任する施設は多い（高田，2010）。精神科デイケアにおける作業療法士の今後の役割には，「治療の手段として作業を活用する学習モデルに基づいた作業療法一辺倒から離脱して，デイケアにおける多様なニーズに応えることが可能な包括的なプログラムが提供できるように，作業療法士がプログラムマネージャーとして，デイケアの治療プログラム全体の

コーディネートに参画することが強く望まれる」と述べている(辻, 2011)。

以上のように、精神科デイケアは、マンパワー不足、治療支援技術の未整備等の問題から長期利用者による医療費の圧迫が問題になっている現状があり、個別重視の地域生活支援、就労・就学にむけた有効な支援方法の整備が急務となっている。またデイケアにおいて作業療法士は、デイケアの治療プログラムを包括的にマネジメントする役割が求められている。

(3) 統合失調症の就労支援に関する文献

日本における精神障害者の就労支援は、他障害と比較して著しく遅れてきた(2012, 加藤)。しかしながら昨今は、精神障害者の就労支援体制は、障害者雇用促進法の改正(厚労省, 2006)、により、精神障害者の雇用率への適用、ジョブコーチの助成金制度、グループ就労の促進などが盛り込まれ、さらに障害者自立支援法(厚労省, 2006)(現: 障害者総合福祉法 厚労省, 2013)の施行により、就労継続・移行支援の体制も整備され、日本全国に就労支援事業所が増加、またハローワーク、障害者職業センターなどでも、積極的な精神障害者の就労支援が行われるようになった。その結果、精神障害者の就労支援体制が急速に整備され、精神障害者の雇用率は格段と伸びている(厚労省, 2008)。

最近の研究では、最も就労に影響を及ぼす要因としては妄想、幻覚などの陽性症状よりも、認知機能障害が最も影響を及ぼすとされ、失業の要因としても認知機能障害が主要な決定要素であると指摘されている(丹羽, 福田, 2004)。中でもワーキングメモリーが重要であると報告している。そのような点から認知機能リハビリテーションが就労支援には有効であるとの報告もある(佐藤, 木村, 池淵, 2009), (植田, 池澤, 中込, 2009), さらに認知リハビリテーションを従来の就労支援と組み合わせると就労率, 就労時間, 収入において優れているとの報告(McGurk, Mueser, Wolfe R 他, 2007), (古川, 山崎, 藤枝, 2012)や、また SST と就労支援の組み合わせも有効であるとの報告もある(八木原, 2013)。

また就労支援の方法として、従来から多く報告されているものに心理教育プログラムがある。心理教育は精神医療の領域で精神障害(主として統合失調症)の再発防止に効果的とされる方法であり、「精神障害やエイズなど受容しにくい問題を持つ人たちに、正しい知識や情報を心理面への十分な配慮をしながら伝え、病気や障害の結果もたらされる諸問題・諸困難に対する対処方法を習得してもらうことによって、主体的に療養生活を営めるよう援助する方法」と定義されている(浦田, 2004)。精神障害者の心理教育(psycho education)に関する研究として、家族・患者に対する心理教育後の通院率を調査した研究(渡部, 2008)では、心理教育を受けたものは、有意に通院率は高かったと報告されている。高田ら(高田, 宗像, 2006)は、SAT 法 (Structured Association Technique : 構造化連想法) という心理教

育を用いた結果、ポジティブな自己認知と自己否定感を低下させることが明らかになったと報告している。また疾病自己管理の知識の獲得を目的とした心理教育のプログラム群と作業療法の実施した群を対照群とした研究では、プログラム群で疾病自己管理と言語や社会的活動性などの行動の改善が有意に認められたと報告している(熊谷, 安西, 池淵, 2003), その他服薬知識度の改善(木村, 加瀬, 2004), 自己洞察の改善(鈴木, 中川, 1996), エンパワメントと主観的満足度の向上(荒井, 2003), (大島, 2001), 病識の改善(前田, 2001)など報告されており, 早期から回復期の地域生活においてまで, その有効性が述べられている(池淵, 2007)。

その他の有効な就労支援方法としては, デイケア, 地域生活支援センターなどの地域サポート(中川, 2005)(衣笠, 2006), 家族支援を同時に行うこと, ACT との併用(中川, 2005), 障害を開示した上での就労(中川, 2004), 新規非定型精神病薬使用によるもの(伊豫, 2007)(功力, 2008), 短時間労働からの段階的就労, ジョブコーチの利用, 職業選択の自由(Becker DR, 1996), 他機関との連携(川村, 八重田, 2012), IPS(援助付き雇用)(Bond, 2007)(西尾, 2007)等の有効性が報告されている。中でも IPS の有効性は世界的に広がりを見せ, 日本においても就労支援事業所等を中心に普及しつつある(倉知, 2012), (中原, 飯野, 2011)。また精神障害者には, 医学的, 社会的リハビリテーションに加えて, 職業的リハビリテーションを加えたトータルリハビリテーションが必要であり(中川, 2005), さらにその実施にあたっては, 病院, 地域, 職場を結ぶ緊密な連携が必要不可欠であると述べられている(野中, 2005)(菅原, 2006)。

就労能力の評価に関する研究として, 岩崎らは, 開発した LASMI(社会生活評価尺度)を用いて就業群の障害特性を明らかにした。また統合失調症の認知機能簡易評価尺度である BACS-J を用いた効果検証に関する報告がある(中村, 朝倉, 新宮, 2013)。他にも精神障害者の職業準備性についての評価法として, 「就職準備チェックリスト」(相澤, 2007), 障害者職業センターの作成した「就労支援のためのチェックリスト」がある(障害者職業総合センター, 2008)がある。

就労に必要な様々な能力のことを, 「職業準備性」といい, 3 層の階層性からなり, 上層に「職業適合性」, 中段には「職業準備行動」, 下層には「社会生活の遂行」の 3 層からなるとしている(松為, 1998)。相澤(相澤, 2007)は, 「職業準備性を把握する際には, 職業準備性を就職するためのハードルとして考えるのではなく, 安定した職業生活を継続するために本人が努力したり, 支援者が支援すべき指標と捉えることが重要」と述べている。

就労継続に関する研究において 中川は(2004)は, 135 名の重度精神障害者の援助付雇用の調査を行った結果, 6 か月未満の離職者では「職務遂行上の能力不足や就労継続に必要な労働意欲の低下」によるもの, 1 年未満の離職者は, 「能力不足要因」によるもの, 就職後 1 年を経ての離職は「病状悪化と対人トラブルを併せた病状不安定要因」によるものであったと報告している。

また精神障害者の就労・就労継続には、自己効力感の重要性が指摘されており（大塚，2002），就労や就労継続に関しても自己効力感が重要であると述べられている（松為，2003）．精神障害者は、一般的に自己評価が低く、生活に対する自信を欠くことが多いといわれ（天谷ら，2008），Wing ら（Wing, 1981）も「地域生活に対する自信や自尊心の低さが社会復帰を妨げる」と述べている．自己効力感とは「ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまく行うことができるか」という個人の確信である（Bandura, 1977）．自己効力感の高さが個人の行動変容を予測することが、今までに数多くの研究によって報告されている．（坂野，1989）．Regenoldra ら（1999）は、自己効力感が高いほど雇用目標に到達しやすいと述べ、また「職務面接の事前準備や雇用者に有効な能力を掲示すること」、「役割モデルの実行を通して、雇用に到達するための有効な活動を獲得して自信を増大させることができる」と自己効力感(有用感)を高める手段を述べている．Casper と Fischbein ら（2002）は、雇用者 65 人と非雇用者 170 人を対象に、「自己効力感」は職務の「満足」と「成功」の水準から予測し得ることを示した．自己効力感の向上のための手段として、SST（山路，2005），集団認知行動療法（石部，2007）（松下，2004）が有効であると述べられている．その他、運動プログラム（今野，2007），地域との交流や生産活動（丸山，2000），地域生活を維持するための様々な工夫（井上，2008），服薬自己管理などが自己効力感の向上に有用であることが研究により示されている．

また精神障害者の就労支援において本人の興味・スキル，障害特性と，職種の「マッチング」の重要性を指摘されている（相澤，2012）．特に本人の職業興味にあった職業選択はその後の就労継続に影響すると報告されており（Becker D. R ら，1996）．また就労するにあたって「自らの興味ある職業を述べられること」は必要なスキルであると述べている．統合失調症者は、「病識」「障害認識」が困難であることが古くから指摘されており（池淵，2004），また他者の視点をを用い自己や状況を客観的に認知する能力が低いと述べている（昼田，2007）．大森らの研究（大森，森，2012）において、統合失調症者の病識の認識向上の支援には現実的認知の促進，精神障害者観，自己価値の改善の必要性を示唆した．山根（山根，2010）は、作業・作業活動を手段として用いることにより、身体感覚レベルにおける自己の外界に対する影響の自覚から自己の能力等の現実検討を高めると述べている．さらに山根（山根，2004）は、「注意機能や統合機能など認知の障害がある場合、自分の心身の状態を認識するには、クライアント自身が自らの体験を通して、意識的にセルフモニタリングすることが必要であると述べている．また橋本（橋本，2013）は、セルフヘルプグループのミーティングの場での病気の深い話，こころをさらけ出して話すことが自己認識に変化を生じさせたと報告している．

その他、精神障害者の就労には、「過去の就労経験」，「学歴」，「発症年月」，「社会経験の有無」等が就労の実現，継続に影響をもたらすと報告されている（Nordt C・Ressler・Lauber C, 2007）．他にも、「家族関係」，「職業準備性」等の問題の影響も示唆されている

(松為, 2003).

就労に対する作業療法士としての役割として, その人の持つ能力や障害特性を具体的に把握, 評価し, 個々人が主体的に能力を発揮できるように介入することであると報告されている (野中, 2005) (山根, 2003) (菊池, 2008) (梶, 2008) .

以上の報告より, 精神障害者の就労支援において IPS, 認知機能面へのアプローチ等の新たな治療・支援方法が行われている. しかし精神障害者の就労支援において, 特に重要な要素として「自己効力感」, 「マッチング」が指摘されているが, それらに着目した具体的な支援に関する報告は少ない. また作業療法士の役割に関して就労に必要な能力を発揮することが重要であることが指摘されているものの, 作業療法士による介入効果を検証した報告は少ない.

(4) 統合失調症者に関する「作業体験」の効果に関する文献

統合失調症のリハビリテーションの役割を担う作業療法士は, 「作業」を治療の手段・方法として用いる (理学療法士及び作業療法士法, 1965).

Reilly (Reilly, 1962) は, 「人間は本来何もしないでいられる生き物ではなく, 活動的で刺激を求めて動き回り, 周囲の人や物 (環境) に働きかけて影響を受け, また影響を与えて環境を変える. そして活動していくなかで生活技能を身につけ, 社会の文化・習慣を取り込み, 期待される役割をこなしていく. このような目的志向型の活動を作業といい, したがって人間は作業的存在である.」と述べている. つまり「作業」は, 人間が生きていくうえで必要不可欠なものであり, またより豊かな生活を与えてくれるものであるとしている. そのような作業は, 「人間にとって食べ物や飲み物と同じく生きていくために必要なものであり, 病んだ心, 病んだ肉体, 病んだ魂は作業を通じて癒される (W. R. J ダントン, 1919)」と言われ, 「作業療法」は, 人々の健康のために, 世界中で長年実践され, 日本においても管 (管, 1975) をはじめとして, 多くの実践者によってその効果が報告されている.

作業療法士が扱う「作業」とは, 「人の生活や一生を構成するすべての行為, 行動の形態」 (山根, 2005) であり, 掃除や洗濯, 買い物, 炊事, 食事, 入浴などといった日々の暮らし (生活) に関連する活動, 絵画や音楽のような創作活動, 遊び, 仕事などさまざまである. 作業療法士は「作業」を, よりよい健康な生活の実現や QOL の向上等の対象者のニーズに応じて, 手段として, または目的として用いている. また作業には, 「感覚系の賦活や身体図式の形成」, 「知覚・認知・感覚統合機能などの賦活」, 「発散, ストレス耐性の改善」, 「達成感・有能感の充足」, 「自己効力感の認知」, 「自尊感情の回復」, 「自己能力の現実検討」, また他者と場を共有しながらの作業体験は, 「普遍的体験, 有用感, 愛他性」, 「コミュニケーション能

力の改善・習得」,「対人交流・集団参加技能の改善・習得」,「興味関心や生活感の拡大」の効果があると述べている。

そのような「作業」を「体験」することによって得られる効果とは,身体機能の回復,生活技能の習得,就労準備,刺激からの保護と鎮静,攻撃衝動の適応的発散,退行欲求の充足,身体自我の回復,確立・依存欲求の充足,行為の具現化,集団所属体験社会的対人距離の経験,自我の成長の援助,コミュニケーションの手段等多く挙げられ(山根,2003),毎年,多くの効果報告がなされている。

中川は「現実場面における志向する生活課題に沿った自己能力を試す機会は,障害認識を高める可能性がある」と報告している(中川,2001)。加えて「支援において,行動を中心とし,体験学習を重視すること(田中,1997)」,「生活の中での様々な出来事を試行錯誤して体験すること(井上,伊吹,大垣,2008)」,「地域でのイベントに企画,運営などから参画すること(佐藤,2007)」などの作業体験はエンパワーメントの促進につながると報告している。

野口(野口,2012)は,様々な日常の作業の体験を通じ,「自己の状況に気付き,問題解決などのためにすべきことを理解し,学ぶ過程があり,自身の幸せな人生像を徐々に見出すことを可能にしていた。」と述べている。また小林(小林,2000)は,「自己感覚を促す作業体験の積み重ねが,統合失調症患者の自律的休息能力の基礎となるもの」と述べている。また認知症患者に調理活動を行った報告(大嶋,進藤ら,1997)において,調理活動の作業体験が,作業イメージを想起し,対象者の自己評価を強化し,役割感,有能感などの自己実現の感覚を成立させる」と述べている。

また「作業」を集団で体験する事による効果は大きく,Yalom(Yalom,1989)は,その効果を,集団の治療因子として,①希望をもたらすこと,②普遍性③情報の伝達,④愛他主義,⑤社会適応技術の発達,⑥模倣行動,⑦カタルシス,⑧初期家族関係の修正的繰り返し,⑨実存的因子,⑩集団の凝集性,⑪対人関係の学習の効果,という11項目を挙げている。このような効果を目的とし,作業療法や精神科デイケアにおいて集団活動は多く実践され,その効果が報告されている。桐元(桐元,2007)は,「グループワークは不安や成功・失敗体験を共有する中で他者との共感性を育み,また援助の求め方を学ぶなどの効果が期待できる」と述べている。

就労に関する研究において,廣江(廣江,2003)は,試験的雇用や短期のアルバイト体験等の実践活動等,当事者自身が「成功体験」を積み重ねることは,自尊感情の向上に有効であると報告している。また大坪らは(大坪,渡辺,中村他,1996)障害者職業センターの訓練メニューを利用したことで,「病者自身が作業を通じて自らの作業意欲や作業能力等を実感すれば,過剰な自信の歯止めにもなって,より現実的に即した職業選択が期待できるようになった」と報告している。

「体験」「経験」「生活」についての国内の47編の看護学研究論文を概念分析した報告(中

木, 谷津, 神谷, 2007) によると, 「体験」によって, (発達的变化) (自己受容) (肯定的感情) (自己の存在の見出し) (関係の再構築) (習得・習熟) を示す現象が見出され, さらに「体験」「経験」「生活」の語の概念に関する結果から「自己概念の修正」「問題対処スキル」の2つの共通因子を導きだしている.

以上のように「作業体験」は, 身体能力の向上, 作業能力の向上, 自己効力感の向上, 適切な自己評価や障害認識の向上, が期待でき, また集団で行うことで援助の求め方などの問題対処スキルの向上, 対人関係能力の向上等の多くの効果が検証されている.

(5) 文献検討の統合

以上を総合的に見ると、統合失調症の最近の研究の動向は、脳科学に基づく認知機能障害に報告が多い。また精神障害者支援の中心概念として「リカバリー」の重要性が日本でも指摘されるようになり、リカバリーの観点からも、統計的手法とは異なる本人の「思い」に着目した質的研究の重要性が指摘されている。

今まで精神障害者の地域生活支援を中心になって支えていた「精神科デイケア」においては、法制度の改正により多く就労支援事業所が全国に設置され「障害者の就労支援」の役割の中心が、デイケアから就労支援事業所に移りつつある。さらに精神科デイケアでは、「居場所的利用者」が多く、その為長期利用者が増え、医療費が年々増加し、精神科デイケアの存在意義自体が問われている現状がある。精神科デイケアを利用者には、働くことを望む反面、様々な多くの不安を抱えていることから、なかなかステップアップできない現状があることを筆者は明らかにしており（藤田，2011）、デイケア利用者の思いや不安に寄り添った就労支援プログラムの開発は急務であると考えられる。

日本における就労支援は、他障害に比較し著しく遅れていたが、障害者総合支援法の成立や、障害者雇用促進法の改正等の法制度の整備により、革新的に伸びている。また治療・支援方法においては、脳科学に基づいた新たな治療方法である認知リハビリテーションが多く実施されるようになってきている。その他、SSTや認知行動療法、心理教育も以前より行われ、その効果が報告されている。またIPSという従来の段階的な就労支援方法とは異なる、まず就職してから支援というような新たな就労支援方法も実践されるようになった。

就労支援を実施する上で重要な要素として、自己効力感、自己の能力を適切に把握し、自己の興味、能力、障害特性に応じた職種とのマッチングが指摘されているが、それらを重視した就労支援プログラムは見当たらない。

そのような背景の中、統合失調症者の不安・思いに寄り添い、精神科デイケアにおける新たな就労支援の方法として、「作業体験」に注目した。「作業体験」は、自己効力感の回復、自己の能力の適切な自己評価、問題対処能力の向上につながる事が報告されており、就労支援プログラムに取り入れることは有効であると考えられるが、「作業体験」を用いた就労支援の研究報告は、見当たらない。

以上より、「作業体験」を用いた就労支援プログラムは、就労に必要な要素である自己効力感の向上、職種とのマッチングのための「適切な自己評価」、「自己の興味の気づき」、「問題対処能力の向上」、「対人関係能力の向上」が期待でき、統合失調症の就労支援を行う上で有効である可能性が示唆される。

第Ⅱ章 研究Ⅰ

精神科デイケアにおける就労支援のための作業体験プログラム（試案版）の作成

1. プログラム作成の目的

本プログラムの開発の目的は、精神科デイケアを利用する統合失調症者に対し、就労関連技能の改善に有効な「試案版の就労支援のための作業体験プログラム」を作成することである。主として、「作業体験」を重視し、作業体験により就労に必要なスキルの向上を期待するものである。

2. プログラムの構成要素の概要(表1)

このプログラムは、作業体験により就労に必要な要素を高める事を目的としたものである。

構成要素として、Macdonald の作業分類 (Macdonald, 1970), Holland 職業選択理論 (Holland, 1985) , Mosey(1986)の発達の集団, Yalom の集団の治療因子 (Yalom, 1971) を理論背景に持ち、作業の特性分類と、それに対する職業タイプ、集団による効果を加味して作成したものである(表1)。

表 1 プログラム作成のために用いた文献・方法・期待する効果

用いた文献・資料・理論	応用方法	期待する効果
Macdonaldの作業分類	様々な要素の作業を設定	自己能力の現実検討 自己効力感の向上 自己の興味に気付く
Hollandの職業選択理論	様々な職業要素の作業の設定	自己の職業興味に気付く
Moseyの発達の集団	集団の形態を段階的に実施	集団で行うことの効果を高める
Yalomの集団の治療因子	集団の形態を段階的に実施	集団で行うことの効果を得る

(1) Macdonald の作業分類(表2)

Macdonald ら (Macdonald, 1970) は、作業療法士が治療手段として用いられる作業を分類した。この分類は、ひとの生活を構成している作業を、作業活動それ自体の特性により分類したものであり、①「日常生活における個人的活動」(personal activities of Daily Living)、②「表現的および創造的活動」(Expressive and Creative Activities)、③「知的および教育的活動」(Intellectual Educational Activities)、④「生産的および職業的活動」(Industrial and Vocational Activities) ⑤「レクリエーション」(Recreational Activities) の5つに分類したものである。①の日常生活における個人

的活動の中には、行為、排泄、食事、移動、読むこと、書くこと、生計を営む上での雑事などが含まれる。②の表現的および創造的活動は、収入目的でない籐細工や刺しゅうなどのクラフト活動が含まれる。③の知的および教育的活動は、芸術や建築の歴史や史学、地理学、数学や科学などの趣味的な学習といった性格のものが含まれるとしている。④の生産的および職業的活動は、ガーデニングやブロック敷き、オフィスワーク、タイピング、コンピュータ操作、縫い物、編み物、木工、金工、籐細工、印刷、靴の修理、時計の修理などクラフト等も含まれるが、職業に結びつく活動や職場指導としてもものも含まれる。

この分類を用いることで包括的且つ効果的な作業活動を設定できると考え、導入した。

表 2 Macdonald の分類

<p>1. 日常生活における個人的活動</p> <p>2. 表現的および創造的活動</p> <p>3. 知的および教育的活動</p> <p>4. 生産的および職業的活動</p> <p>5. レクリエーション</p>

(2) Holland の職業選択理論(表 3)

Holland (Holland, 1985) は、大学生等の進路選択支援ツールである「VPI 職業興味検査」と、この開発の基になった六角形で表現されたパーソナリティ・タイプの理論を開発した。

Holland の職業選択理論は、下記に示す 4 つの作業過程を核として成り立っている。1 つ目に「私たちの文化圏において、大多数の人は、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の 6 つのパーソナリティ・タイプのうちの 1 つに分類される」、2 つ目に「現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的という 6 つの環境モデルがある。」、3 つ目に「人は、自分の持っている技能や能力が生かされ、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる役割や課題をひきうけさせてくれるような環境を求める」、4 つ目に「人の行動は、パーソナリティと環境との相互作用によって決定される」である。

この理論の 6 つのパーソナリティタイプである、現実的 (Realistic) タイプとは、「道具、物、機械、動物などを扱うことを好む、手作業、機械作業、農作業、電気関係などのスキルを伸ばす、組み立てや修理にかかわる職業を好む、地に足がついていて実践的」、研究的 (Investigative) タイプとは、「生物学や物理学関係の活動を好む、数学や科学

の能力を伸ばす、科学や医学分野の商業を好む、好奇心が強く学究肌で自律的」、芸術的 (Artistic) タイプとは、「慣例にとらわれず創造的な活動を好む、言語、美術、音楽、演劇のスキルを伸ばす、創造的な才能を生かせる職業を好む、創造的で発想が自由」、社会的 (Social) タイプとは、「人に伝える、教える、手助けをするなどに関連する活動を好む、人と一緒に仕事をする能力を伸ばす、教育、保育、カウンセリングなどの職業を好む、人の助けになり友好的」、企業的 (Enterprising) タイプとは、「他人を導いたり、他人に影響を与えられる活動を好む、リーダーシップ、説得力、そのほか、人と仕事をするのに必要なスキルを伸ばす、商品の販売や人の管理などに関する職業を好む、野心的、外向的、精力的で自信家」、慣習的 (Conventional) タイプとは、「情報を明確に秩序立てて整理できる活動を好む、組織的、事務的、計数的処理能力を伸ばす、記録管理、計算、タイプ、コンピュータ操作などに関する職業を好む、責任感があり、信頼でき、緻密」という各特長がある。

以上のように、Holland の職業選択理論を取り入れることで、自らが何に興味があり、何が苦手なのかを見つけるという具体的な職業興味の向上に繋がると考え、導入した。

表 3 6つのパーソナリティタイプ (Holland の職業選択理論)

パーソナリティタイプ	説明
現実的	機械や物を対象とする具体的で実際的な仕事や活動を好む
研究的	研究や調査などのような研究的、探索的な仕事や活動を好む
芸術的	音楽、美術、文芸など芸術的な活動することを好む
社会的	人に接したり、奉仕的な活動することを好む
企業的	新しい企画を考えたり組織を動かすような活動を好む
慣習的	定まったやり方や規則に従って行動するような手堅い活動を好む

(3) Yalom の集団の治療因子 (表 4)

Yalom (Yalom, 1971) は、集団活動がもたらす治療的効果として 11 の集団の治療因子としてまとめている (Yalom の集団の治療因子)。

11 項目とは、「希望をもたらすこと」(instillation of hope), 「普遍性」(universality) 「情報の伝達」(imparting of information), 「愛他主義」(altruism), 「社会適応技術の発達」(development of socializing techniques), 「模倣行動」(imitative behavior), 「カタルシス」(catharsis), 「初期家族関係の修正的繰り返し」(corrective recapitulation of the primary family group), 「実存的因子」(existential factors), 「集団の凝集性」(group cohesiveness), 「対人関係の学習」(interpersonal learning) である。

「希望をもたらすこと」は、「ここに来るとほっとする」、「なんだかもう一度やれそう」、そんな思いがもてる場を提供すること。「普遍性」は、「自分だけではない」という安心感をもたらす大切な体験を得ること。「情報の伝達」は、助言や情報を得られること。「愛他主義」は、自分が必要とされるという体験。「社会適応技術の発達」は社会生活に必要な適応的生活技能や人と程よい距離感、関係のもち方などが身に付く。「模倣行動」は、メンバーの好ましいと思う面を模倣したり取り入れる。「カタルシス」は、悩み苦しんでいる自分の気持ちを聞いてくれる人、わかってもらえる人がいることで、悩み・苦しみ薄らいでいく。「初期家族関係の修正的繰り返し」は、一般に過去、とくにその幼少期の家庭内における人間関係のパターンを現在の人間関係の中に持ち込んでくる。集団においてそれらの問題を明らかにし、修正の機会を提供することになる。「実存的因子」は、出会いや別れ、病気、苦しみ、人の努力では避けることのできない現実、他の人に起きたことを見聞きすることで、あるがまま受け入れることを体験すること。「集団の凝集性」は、集団のまとまりのことであり、まとまりの良い集団は、その成員に対する受容性も良くなる。自分を尊敬することと、他人を尊敬することと集団業種性の間には重要な関連があるとされる。「対人関係の学習」は、新しい人間関係のあり方に関する練習、実行の機会となる（山口，1993）。

以上のように、Yalom の集団の治療因子の「希望をもたらす」は、自己効力感の向上、「社会適応技術の発達」・「対人関係の学習」は、職業準備性の向上、「現実検討」は適切な自己評価等、就労関連技能の向上に繋がると考え、プログラムを集団で実施することとした。

表 4 Yalom による集団の治療因子

希望をもたらすこと
普遍性
情報の伝達
愛他主義
社会適応技術の発達
模倣行動
カタルシス
初期家族関係の修正的繰り返し
実存的因子
集団の凝集性
対人関係の学習

(4) Mosey の定義 (表 5)

Mosey (Mosey, 1986) は、三者関係の発達に必要な集団関係技能の発達を、「並行集団」(Parallel group)、「課題集団」(Project group)、「自己中心的協働集団」(Egocentric cooperative group)、「協働集団」(Cooperative group)、「成熟集団」(Mature group) の 5 段階に示した。

「並行集団」とは、場を共有するが他者との交流を必要としない個々の集まり、人の集まりに慣れる、集中力を改善する、自己や他者、環境への関心を高めることが目標となる。

「課題集団」とは、短期の課題に対して他者と交流をもつ個々の集まり、課題を利用し、短期間であれば、他者との交流がもてるようになることが目標となる。

「自己中心的協働集団」とは、自分の興味が中心ではあるが、比較的長期にわたる課題に対して協力が可能な集団、課題を利用し、比較的長期にわたって他者との交流をもち、自分の役割を遂行できるようになることが目標となる。

「自己中心的協働集団」とは、自己の興味が中心ではあるが、比較的長期にわたる課題に対して協力が可能な集団、課題を利用し、比較的長期にわたって他者と交流をもち、自分の役割を遂行できるようになることが目標となる。

「協働集団」とは、比較的同質(同性、同世代)の集団で、他者を理解した課題に即した相互交流が可能な集団、否定的なものも含めて自分の気持ちを表現でき、他者のニーズを理解し、それに応じた行動ができるようになることが目標となる。

「成熟集団」とは、お互いの違いを認めて集団全体の目的にそって課題を遂行できる集団、リーダーの役割を分担して担うなど、集団や相互の関係を配慮した行動ができるようになることが目標となる。

以上のように、集団の成熟度に合わせプログラムが展開できるようことで、集団のもたらす影響が効果的にプログラムにもたらせるよう、Mosey の発達の集団を取り入れた。プログラムでは、集団のレベルの低いものから高いものへ、つまりパラレル活動から集団の凝集性の高い活動へと展開されるよう設定した。

表 5 Mosey による集団関係技能の発達

並行集団	場を共有するが他者との交流を必要としない個々の集まり
課題集団	短期の課題に対して他者と交流をもつ個々の集まり
自己中心的協働集団	自己の興味が中心ではあるが、比較的長期に亘る課題に対して協力が可能な集団
協働集団	比較的同質の集団で、他者を理解した課題に即した相互交流が可能な集団
成熟集団	お互いの違いを認めて集団全体の目的にそって課題を遂行できる集団

以上のように、4つの定義・理論を取り入れ、就労支援のための作業体験プログラムを作成した。

3. 介入プログラム

(1) プログラムの構成

本プログラムの名称は、就労支援のための作業体験プログラムという。
毎回のプログラムの具体的内容は、下記に示す。(表 6)

表 6 就労支援のための作業体験プログラムの内容

回	作業体験内容		作業の特徴	用いた理論		
	創作活動	カレンダー作り		Macdonaldの作業分類 表現的および創造的活動	Hollandの職業タイプ	Yalomの集団の治療因子Moseyの発達の集団
第1回	創作活動	カレンダー作り	工程が明確自由度は低い 短時間で出来る 巧緻性が必要 机上での簡便なモノ作り作業	現実的	集団での実施	並行集団
第2回	木工作業	小物入れ	工程は明確、自由度は低い 計画性・注意力が必要 全身運動を伴うモノ作り作業	現実的	集団での実施	並行集団
第3回	組み立て作業	ランプ作り	自由度は高い 創造性・表現力が求められる 巧緻性・正確性 電気機器を用いる	現実的	集団での実施	並行集団
第4回	事務的作業	計算・伝票 パソコン	自由度は低い 正確性業中力が必要 やり方が明確	慣習的	集団での実施	並行集団
第5回	園芸活動・ グループ活動	寄せ植え	自由度が高い・創造性 協調性・役割分担・ リーダーシップが必要 自然を扱う	現実的、社会的、企業的	集団での実施	課題集団
第6回	調理・喫茶活動	喫茶活動	飲食を扱う・計画性 協調性・役割分担 リーダーシップが必要	社会的・企業的	集団での実施	課題集団
第7回	清掃活動	清掃	方法が明確 役割分担・責任感 身体運動を伴う	慣習的	集団での実施	課題集団
第8回	全プログラムの振り返り					

第1回：

内容：創作活動

目的及び方法：

初回であることから、意欲の低下に配慮し、難易度を低く設定する。机上で行える簡易な作業である。且つ一連の工程数を含む活動であることから、自己の得意・不得意、興味の有無を明らかにすること、および、問題が発生した時の対処方法について考え、気づくことを目的とする。さらに作品の完成から満足感を得られることも期待する。

作業の特徴：

この作業の特徴は、創作活動ではあるが、工程数が少なく、すでに印刷されたものの中から選択し、組み立てるものであり、自由度は比較的低い。机上で行い、折る・組み立てるなど工程が明確で、比較的短時間でできる簡便な作業である。完成に至るまで折るなどの工程において理解力・正確性・巧緻性が求められる。実用品を作成するというモノづくり作業である。

作業療法士の関わりの留意点：

作業内容（カレンダーづくり）を掲示した後、作業分析シートを用いて、具体的な作り方・材料・道具について説明、その後各自で好きな材料・道具を選択させたのち、作成を行う。作り方や道具や材料の扱い等で手が止まる、困惑した表情、明らかに間違った方法、危険を伴う行動等が見られた場合、「どうですか?」、「大丈夫ですか?」等声掛けし、本人の感じていることの意識化を促す。また作品に現れた個人の特性や完成度について積極的にフィードバックや他者との意見交換を促す。

作業分類による特徴：

Macdonald の分類：表現的および創造的活動

Holland のタイプ：現実的タイプ

Mosey の発達の集団：並行集団

第2回：

内容：木工作業

目的および方法：

全身の身体運動を伴う作業に設定し、自己の身体能力についての認識を高め、また身体運動を伴う作業についての自己の得意・不得意、興味の有無を明らかにすること、および問題が発生した時の対処方法について考え、気づくことを目的とする。さらに作品の完成から満足感を得られることも期待する。

作業の特徴：

この作業の特徴は、木材を加工するところから開始するため、のこぎりで切る工程において全身運動を伴うため、立位での体力・筋力を必要とする。またのこぎり・錐等を扱うため安全面への配慮・注意力が求められる。ある程度作業工程は定まっており、構成的であり、自由度の低い作業である。材料は、一定の大きさに適切に切って、定まった方法で組み立てることが必要であり、正確性・計画性も求められる。実用品を作成するというモノづくりの作業である。

作業療法士の関わりの留意点：

作業内容（木工作业）を掲示した後、作業分析シートを用いて、具体的な作り方・材料・道具について説明、その後各自で行うが、鋸等の刃物を行うため、道具の量を調整し、研究者は、安全に十分な配慮を行いながら、研究参加者に対しては、安全面から立位姿勢での実施を促す。またメンバー間での助け合いを促す。

作業分類による特徴

Macdonald の分類：表現的および創造的活動，生産的および職業的活動

Holland のタイプ：現実的タイプ

Mosey の発達の集団： 並行集団

第3回：

内容：組み立て作業

目的および方法：

1，2回に比較し，難易度をやや高くし，ドライバーや，きりなどの工具を使用する作業であり，巧緻性を求められる作業に設定し，そのような作業への適正を考えることを目的とする。

作業の特徴：

この作業の特徴は，創作的作業であり，自由度が比較的高く，また創造力も必要とする作業である。カッターナイフ，ハンダゴテ等の道具を用い，安全性，使用するための理解力，細かい作業であるため巧緻性・正確性が求められる。電球をつなぐための配線を行うため電気機器を扱い，そのためのある程度の知識・技術も求められる。電気機器を扱うため男性的なイメージの作業である。

作業療法士の関わりの留意点：

作業内容（ハンダ付，配線）を掲示した後，作業分析シートを用いて，具体的な

作り方・材料・道具について説明，実際にデモンストレーションを実施し，注意点・実施順序について説明を行った後作成を行う．ハンダやドライバー等を用いる為安全面に十分配慮を行う．工程数が多いため，どの工程を行っているか，その工程にはどのようなスキルが必要であるかを工程毎に説明を行いながら，各工程について得意・不得意・好き・嫌い等の参加者の洞察を促す．

作業分類による特徴

Macdonald の分類：表現的および創造的，生産的および職業的活動

Holland のタイプ：現実的タイプ

Mosey の発達の集団： 並行集団

第4回：

内容：事務的作業

目的および方法：

一定の決められた活動内容による個人作業により，作業の耐久性，作業効率，正確さなどの自己の作業能力を確認することを目的とする．自由度のない少ない活動，機械を用いた活動により自己の得意・不得意の気づきを促す．伝票整理については，ワークサンプル法幕張版（障害者職業総合センター）の伝票整理を用いた．電卓計算については，一般財団法人日本電卓技能検定の過去問題を用いた．

作業の特徴：

この作業の特徴は，計算機器を用いるため定まった方法を理解する理解力が必要とされる．計算・伝票いずれの作業も作業方法が明確に決まっており，自由度はない．また正確性を求められるため，集中力も必要とする．基本的一人で実施する作業であり，困ったときに他者に協力を求めるというスキルは必要となるが，それ以外他者との交流を必要としない．

作業療法士の関わりの留意点：：

作業内容（伝票整理・電卓計算）を掲示した後，作業分析シートを用いて，実施方法を説明する．電卓は，各種ボタンの機能について説明する．いずれの作業も終了まで時間を計測し，一般的な平均値や他メンバーと比較し，自己の作業の作業効率について振り返られるようにする．

作業分類による特徴

Macdonald の分類：生産的および職業的活動

Holland のタイプ：慣習的タイプ

Mosey の発達の集団： 並行集団

第5回：

内容：園芸活動・グループ活動

目的および方法：

園芸活動を行うことで生あるもの、自然を感じられるものを扱う事に加え、グループで実施することで、役割分担やコミュニケーション、リーダーシップなど、集団で行う作業についての自己の適正や興味を明らかにすることを目的とする。また他者を見て学ぶ、助けられるなどの体験から、問題対処能力、自己効力感の向上を期待する。

作業の特徴：

この作業の特徴は、植物という生き物、土・水などを扱い、自然に触れ、季節を感じる作業である。工程数が多く、説明を聞き、定まった方法で実行するという理解力、実行力も必要とする。完成後はその後の管理において、責任感が求められる。グループで行うため、一部リーダーシップが求められ、役割を分担し遂行する能力や、他者との協調性が求められる。花の配置等は自由であり、ある程度の創造力・芸術的センスが求められる。

作業療法士の関わりの留意点：

作業分析シートを用いて、工程、植え方などの大まかな説明を行った上で、簡単なデモンストレーションを実施。その後、グループ活動が円滑に行われるようリーダー役を設定し、グループ活動で実施する。様子を見て、活動が円滑に行われるようファシリテーター的にリーダーの進行やグループメンバーに声掛けを行う。客観的に自分の所属したグループの活動・作品が振り返られるよう、他のグループの作品も見せ合い、意見交換を行う。

作業分類による特徴

Macdonald の分類：生産的および職業的活動 知的および教育的活動

Holland のタイプ：現実的タイプ、社会的タイプ、企業的タイプ

Mosey の発達の集団： 課題集団

第6回

内容：調理・喫茶活動

目的および方法：

調理活動には多くのスキルを必要とするものであり、集団の中でその一連の活動を実施することにより、Yalom の集団の治療因子を期待でき、さらに自己の得意・不得意、多くの行動を求められる事から生じると考えられる問題に対処能力を身につけることを目的とする。

作業の特徴：

この作業の特徴は、飲食物を扱うため、衛生面、安全面への配慮が必要となる。集団での活動となるため他者との関わりを必要とし、協調性が必要となる。また臨機応変に進めるために計画性・実行力を必要とし、多くの作業工程があるため2つの作業を同時におこなうことなどのスキルも必要とされる。またさらにグループをまとめるリーダーシップも求められる。

作業療法士の関わりの留意点：

作業分析シートを用いて一連の流れを説明後、2 グループに分け、「喫茶係り」と「お客役」の役割を決定し、1 グループ終了後は役割を交代する。「喫茶係り」は、グループ内で、調理・喫茶担当、接客がかりを決めて、担当の役割を実施する。開始時にリーダー役を各グループより1名選出し、リーダーを中心に役割分担、運営の実施までの一連の流れをメンバー主体で決定する。グループ活動が円滑に行われるよう適宜声掛けを行うが、声掛けは最小限とし、グループ内で問題解決等が行われるよう見守る。

作業分類による特徴

Macdonald の分類：日常生活における個人的活動 生産的および職業的活動

Holland のタイプ：社会的タイプ、企業的タイプ

Mosey の発達の集団： 課題集団

第7回

内容：清掃活動

目的および方法：

清掃活動はあらかじめ決められた場所を効率よく、清掃道具を用いある一定基準以上の清掃状態に到達することを期待される。またグループで役割分担し実施することも期待し、共同作業による役割分担、リーダー的役割も含めた作業への得意・不得意・

興味に気付くことを目的とする。

作業の特徴：

この作業の特徴は、ある程度やり方が定まった作業であり、用途に応じた道具を選択し、与えられた役割・場所を一定の完成度まで綺麗にすることを求められるため責任感を必要とする。役割分担するためにリーダーシップも求められる。また立位での身体運動を必要とする。

作業療法士の関わりの留意点：

清掃の箇所、方法、道具を掲示した後、作業分析シートを用いて、説明、その後、リーダー役を設定し、リーダーの指示において、グループでの役割分担を促す。終了時のチェック等もメンバーに行ってもらおう。

作業分類による特徴

Macdonald の分類：日常生活における個人的活動 生産的および職業的活動

Holland のタイプ：慣習的タイプ

Mosey の発達の集団： 課題集団

第8回

内容：振り返り

目的および方法

活動の流れ：個別の最終回用の振り返りシートを事前に用意し、配布する。シートおよび半構成的インタビューシート（表8）を用いながらグループミーティング形式で行う。

(2) 作業療法士によるプログラム介入における留意点

今回の就労支援のための作業体験プログラムを実施する上で、研究実施者は、下記の 5 点に留意した。

- 1) 研究参加者が主体的且つ積極的に参加できるように声掛けやわかりやすい説明を行う。
- 2) 研究参加者が作業を通して感じていることを客体化できるよう積極的に話しかける。
- 3) できている事を実感し、また本人の自信に繋がるようまた意欲低下を防止する為、正のフィードバックを心がける。
- 4) 研究参加者間の交流を促すよう、声掛け等のサポートをする。
- 5) 出来るだけ研究参加者が感じた「作業体験」のありのままの語りを引き出せるようグループミーティング時には、誘導的な質問にならないよう注意する。

(3) 介入期間と頻度・時間

1) 介入期間および頻度

全 8 回 週 1 回 (全 8 週) 毎週火曜日に実施

2) 時間

事前説明, 事前調査 : 1 時間程度 × 1 回

プログラムの実施時間 : 80 分 (オリエンテーション 10 分, 作業体験プログラム 60 分, 終了後グループインタビュー 10 分)

4. 毎回のプログラムの流れ

(1) 毎回のプログラムの流れ(表7)

毎回の流れは、「オリエンテーション」、「作業体験」、「作業体験の振り返り」の3段階で構成される。

「オリエンテーション」では、参加者の体調等について確認後、各回にて行われる作業体験の内容について、「作業分析シート」を参加者に配布し、作業内容や注意点、道具の扱い方などの説明を行う。

続いて、「作業体験」では、毎回の作業を参加者に体験していただく。作業時は、参加者の安全配慮・体調の変化に留意しながら、参加者自身の作業能力等の気づきが促されるよう、積極的に対象者に「難しい」、「楽しい」、「疲れる」など作業体験を通して感じていることを、意識し、また言語化できるよう声かけをする。さらに出来ていることを実感し、自信を高められるよう「上手く来ていますね」などの「正のフィードバック」を行う。またメンバー間との交流が深まるような声かけ（例：「〇〇さんに聞いてみては？」など）も行う。また問題対処能力を高められるよう、難しく感じている場合等は、「人に聞く」、「人を見る」、「工夫する」などの問題対処方法を見出せるよう声掛けする。また失敗体験によるプログラム参加への意欲低下や自己効力感の低下を生じさせないように、困難に感じながらも最終的に完成できるように個別にサポートする。

作業体験終了後、最後に「作業体験の振り返り」を実施する。作業終了時の「振り返りシート」を研究参加者に配布し記入して頂く。その後振り返りシートを基に、半構成的グループインタビューを行う。グループミーティングの内容は、参加者の許可を得て、ICレコーダーに録音する。最後に次回の予定について確認し、終了する。

表 7 毎回のプログラムの流れ

プログラムの流れ	研究参加者	研究実施者
オリエンテーション ↓	内容・方法についての説明を聞く	内容・方法の説明 分析シートの配布 作業内容の説明
作業体験 ↓	作業体験の実施	自己の気づきを促す声掛け 正のフィードバック
作業体験の振り返り	振り返りシートへの記入 グループインタビューで感想を述べる	振り返りシートの配布 自己の気づきを促す声掛け 正のフィードバック

(2) 各資料の説明

1) 作業終了時の振り返りシート(図2)

作業体験から期待される効果を項目とし、簡便にチェックできるシートであり、毎回の活動について簡便に自己評価できるよう作成した。チェック後は、このシートを用いて、終了時のグループミーティングを実施する。項目には、作業時間、各工程の主観的評価（とてもよくできた～できなかった）、出来たところ、難しかったところ、自己採点等についてである。

2) 作業分析シート(図3)

各作業を研究参加者がスムーズに実施することが出来、また「作業体験」から、参加者が作業に対する自己の出来具合、「どこが出来て、どこが難しいか」等に具体的に気づくことが出来るように、作業分析の手法を用いて各作業を工程毎に分け、必要となるスキルや作業の特徴をあらかじめわかりやすく写真等を取り入れ掲示したものである。

作業分析表		作業名：クリスマスの寄せ植え (共同作品)	氏名：		
	作業工程	作業の特徴	作業の出来具合	作業の好き嫌い	評価
1	 植木鉢に植える配置を決める	アイデアを出す バランスをみる センスを生かす	難しい・少し難しい・ 簡単・とても簡単	きらい・少しきらい・ 好き・とても好き	よく失敗するま たは注意され る・時々注意さ れる・問題な い・褒められる
2	 底石を底面にいれる (1箇のみ、 量ならぬ程度)	適当な量にいれる 硬いものに触 れる	難しい・少し難しい・ 簡単・とても簡単	きらい・少しきらい・ 好き・とても好き	よく失敗するま たは注意され る・時々注意さ れる・問題な い・褒められる
3	 土を植木鉢の8分 目まで入れる	目分量で入れる 土に触れる 手を使う	難しい・少し難しい・ 簡単・とても簡単	きらい・少しきらい・ 好き・とても好き	よく失敗するま たは注意され る・時々注意さ れる・問題な い・褒められる
4	 入れた土の2割程 度、赤玉土をいれ かき混ぜる	スコップを使って まぜるくりかえす	難しい・少し難しい・ 簡単・とても簡単	きらい・少しきらい・ 好き・とても好き	よく失敗するま たは注意され る・時々注意さ れる・問題な い・褒められる
5	 カップから取り出 し、根をほぐす	力の加減を調整 する やさしく根をほぐ す	難しい・少し難しい・ 簡単・とても簡単	きらい・少しきらい・ 好き・とても好き	よく失敗するま たは注意され る・時々注意さ れる・問題な い・褒められる
	 配置どおりに、土 に穴をあけ、苗を 入れる。苗の上に 1センチくらいの土 をかぶせる。場所 を近づけすぎない	両手動作、 土・植物(自然) に触れる 位置の感覚が大 切	難しい・少し難しい・ 簡単・とても簡単	きらい・少しきらい・ 好き・とても好き	よく失敗するま たは注意され る・時々注意さ れる・問題な い・褒められる
6	 すべての苗を入 れ、最後に飾りをつ ける	センスが必要	難しい・少し難しい・ 簡単・とても簡単	きらい・少しきらい・ 好き・とても好き	よく失敗するま たは注意され る・時々注意さ れる・問題な い・褒められる

図 2 作業分析シート (第5回 園芸用)

※ 自己採点してみよう! とてもよく出来た:◎ よく出来た:○ あまり出来なかった△ 出来なかった:×

	作業時間	手順の誤り	手順の理解	花を扱う	土を扱う	センス
園芸						
できたところは?						
できなかったところは?						
難しかったところは?						
工夫したらできたところは?						
点数をつけると100点中何点ですか? 点						
難しさ	とても簡単	簡単	やや難しい	難しい		
好き嫌い	とても好き	好き	どちらかという嫌い	嫌い		

図 3 作業終了時の振り返りシート (第5回 園芸用)

5. 考察

今回、精神科デイケアを利用する統合失調症者に対する就労関連技能の改善に有効な「就労支援のための作業体験プログラム（試案版）」の作成のために、先行文献を精読し、関連理論に基づき作成した。

本プログラムは統合失調症者が就労する上で重要な要素として、自己効力感(大塚, 2002)、適切な職種とのマッチング(相澤, 2012)の為の適切な自己評価, 問題対処能力, 対人関係などの職業準備性が報告されている。それらのスキルを向上させる手段として、「作業体験」には、自己能力の向上, 自己能力の現実, 問題対処能力, 対人関係能力の効果があると報告されている(山根, 2010)。

「作業体験」から得られる効果をより高めるためには、要素の違う複数の作業を用いることが重要であると考え、作業を包括的に分類した Macdonald の作業分類(Macdonald, 1970)と、Holland の職業選択理論(Holland, 1985)を取り入れることで包括的な作業を効率的に実施できるように設定した。また Yalom の集団の治療因子(Yalom, 1971)で述べられているような、「問題解決能力の改善」や「対人関係スキル」等の就労に重要な要素の能力向上に繋がることを期待できるとして、プログラムを集団で実施することとした。さらに Mosey(Mosey, 1986)の提唱した集団関係技能の発達の集団を参照し、作業の実施方法を工夫した。

以上の先行文献を統合し、「就労支援のための作業体験プログラム（試案版）」を作成した。

第Ⅲ章

研究Ⅱ 就労支援のための作業体験プログラム（試案版）の検証

～最終版作成のための予備的研究～

1. 研究目的

統合失調症に対する就労関連技能の改善を図ることを目的とした就労支援のための作業体験プログラム（試案版）が就労関連技能の改善に有効であるかを検証することである。

2. 研究の対象と方法

（1）研究対象者の選定方法

研究対象は、①精神科病院のデイケア利用者、②統合失調症の診断を受けている者、③就労を希望する者、④一般的な定年退職年齢である 60 歳以下のもの（今回は就労を目的とした研究であるため）、⑤今回の研究の目的・方法等について理解し、同意が得られる者、⑥病状が安定しているもの、⑦施設の職員より研究参加の許可を得ている者の 6 つを適格条件とした。

（2）研究の手続き

1) データ収集方法

データは、対象者による主観的評価、作業療法士による客観的評価および作業体験後の半構成的インタビューにより収集した。

対象者による主観的評価として、1 つ目に自己効力感を明らかにするための、一般性自己効力感尺度（General Self-Efficacy Scale : GSES）（坂野，1986）を、2 つ目に作業能力を把握するための、作業遂行機能チェック表（山根，1991）を、3 つ目に職業準備性を明らかにするための就職準備チェックリスト（相澤，2001）を、プログラムの介入前後に実施した。

また研究参加者の主観的評価と、スタッフの客観的評価との差を明らかにするために作業遂行機能チェック表については、客観的評価を実施した。客観的評価は、対象者と関わりをもつ作業療法士が、普段の精神科デイケアでの作業場面等の様子から評価を実施した。さらに評価の信頼性と妥当性を確保するために、作業療法士は研究対

象者と1か月以上の関わりを持つものとし、ここ1か月間の様子を見て、評価を行った。さらに評価結果について、現場の他のスタッフ数人に確認を求めた。

質的データについては、毎回のプログラムでの作業体験を終了後に、作業体験がもたらす心理的变化について把握するために半構成的グループインタビューを実施した。内容については、参加者の同意を得たうえで、ICレコーダーで録音し、質的データとして扱った。

2) 評価尺度

①自己効力感の評価：一般性セルフ・エフィカシー尺度 (GSES) (坂野・東條, 1986)

[資料1]

GSESは、一般的な自己効力感の認知傾向を測定する。自己効力感が高く認知された時に表出される行動特徴が項目となり、一般成人や大学生を対象に信頼性、妥当性が検討されている。2択式で16項目からなり、比較的簡便に回答できる

②作業能力の評価：作業遂行機能チェック表 (山根, 1991)

a. 作業遂行機能チェック表 観察者版 [資料2]

作業遂行チェック表は、「認知/課題遂行的側面」7項目、「身体的側面」2項目、「心理的側面」4項目、「集団関係」4項目の4つの領域、計27項目で構成されている。1から4までの4段階で設定され、評点が高いほど作業能力が高いことを示す。精神科作業療法の現場で多く用いられている尺度である。

b. 作業遂行機能チェック表 対象者版 [資料3]

対象者版は、上記のチェック表を、対象者が自らの作業能力について主観的に捉えられるように、筆者が簡便に一部改編したものである。

「作業をすることについて」7項目、「体のことについて」2項目、「心のことについて」4項目、「集団活動について」4項目の4領域27項目で構成されており、「1、できない」～「4、大体できる」の4段階あり、点数が高いほど作業能力が高いことを示す。

③職業準備性の評価：就職準備チェックリスト（相澤, 2007）[資料 4]

このリストは障害者職業総合センターが全国調査により精神障害者の職業準備性に必要な項目をチェックリストとして作成したものである。7領域37項目からなり、3段階で評点できる。相澤（相澤, 2007）により一部改編されている。

3) 半構成的インタビュー：作業体験がもたらす心理的变化の把握(表 8)

「作業体験」に基づく研究参加者の心理的な変化および影響を明らかにするために、毎回終了時に研究者が作成した半構成的質問紙を用いてグループインタビューを実施した。

インタビュー内容は、研究参加者の了解を得て、ICレコーダーに録音した。半構成的インタビューのインタビューガイドの内容は、表 8 の通りであり、①本日の作業を終えていかがでしたか？②作業の出来たところはどんなところですか？③作業の難しかったところがありますか？④工夫したら出来たところがありますか？⑤他のメンバーのよかったことや気づいたことはありますか？⑥その他気づいたことや感じたことはありませんか？の 6 問とした。

表 8 プログラム終了時のインタビューガイド

質問内容
①本日の作業を終えていかがでしたか？
②作業の出来たところはどんなところですか？
③作業の難しかったところがありますか？
④工夫したら出来たところがありますか？
⑤他のメンバーのよかったことや気づいたことはありますか？
⑥その他気づいたことや感じたことはありませんか？

4) 介入期間と頻度・時間

介入期間は、2011年2月15日から3月20日の週1回、全8回実施した。1回の実施時間は80分と設定した。

3. 分析方法

(1) 自己効力感・自己の能力の現実検討・職業準備性について

評価尺度による調査である，一般性セルフ・エフィカシー尺度，作業遂行機能チェック表，就職準備チェックリストについて，Wilcoxon の符号付順位検定を，作業遂行機能チェック表の客観的評価と主観的評価の差の比較には，Mann-Whitney の U 検定を行った．

尚，以上の統計解析には，IBM spss statistics22 を使用し，有意水準は5%とした．

(2) 作業体験がもたらす心理的变化について

半構成的面接によるグループインタビューのデータは，逐語録を作成，プログラムによる作業体験によって，自己の能力や職業適性に関して感じた事，気づいた事について，コード化し，分類・整理し，カテゴリーを抽出した．尚，分析過程においては精神科領域の専門家に意見・確認を行いながら実施し，分析結果の妥当性の確保に努めた．また確証性・確実性を確保するために，研究参加者および研究フィールドの作業療法士に結果を掲示し，結果の解釈について確認を行った．

4. 倫理的配慮

研究の実施にあたっては、聖隷クリストファー大学倫理委員会の承認（認証番号 09031）を得て実施した。研究参加者の募集時には、研究協力者および研究協力施設の責任者に対し、研究目的・方法・利益不利益、プライバシーの保護、研究参加の自由意思、質的データの扱い等について書面[資料6][資料7]および口頭にて十分な説明した上で、本人による同意書の提出[資料8]をもって研究を実施した。研究の実施にあたっては、身体面・心理面の変化に十分配慮し、プログラム実施時には体調の確認等を行った。症状の急変などに迅速に対応できるよう医師・看護師との連絡手段も事前に確認を行った。毎回のプログラム終了時のグループインタビューについては、事前に研究参加者全員に、録音の了承を口頭および書面にて得たうえで IC レコーダーへ録音した。

またデータの保管については厳重に保管し、逐語録に起こした後は、データを確実に消去し、逐語録のデータに含まれる個人に関する情報(氏名や住所等)についても記号に置き換える等処理し、個人が判別できないよう取り扱った。

さらに、個人の情報が分かるデータは鍵のある場所に保管するなど十分な管理を行い、データ分析後は、速やかにシュレッダー処理を行うことを説明した。

研究の成果については、評価尺度、質的データ共に希望する研究参加者に書面にて配布・説明し、研究参加者が今後の生活や支援を受ける上での参考資料にして頂いた。

5. 結果

(1) 研究対象者(表9)

本研究への研究対象者は、適格条件を満たした4名であった。対象者の4名は、30代1名、40代2名、50代1名であり、男性3名、女性1名であり、全員統合失調症の診断を受けており、また全員に就労経験があった。さらに全員に入院歴があった。

表9 研究参加者の概要

参加者	性別	年齢	診断名	就労経験	入院歴
1	男性	40代	統合失調症	あり	あり
2	男性	40代	統合失調症	あり	あり
3	男性	30代	統合失調症	あり	あり
4	女性	50代	統合失調症	あり	あり

(2) 自己効力感，作業能力，職業準備性についての結果(表10)

自己効力感，作業能力，職業準備性を明らかに刷るために，プログラムの介入前後に4名の研究参加者に対し，一般性セルフ・エフィカシー尺度，作業遂行機能チェック表，就職準備チェックリストを実施した。その結果，表10の通りとなった。

表 10 各評価尺度の介入前後の平均値の変化 N= 4

尺度	下位項目		中央値	P値
一般性セルフエフィカシー尺度		介入前	3	0.71
		介入後	6	
作業遂行機能チェック表 (研究参加者による主観的評価)	作業能力	介入前	3	0.85
		介入後	3	
	身体能力	介入前	3	1.00
		介入後	3.5	
	心理面	介入前	3	0.51
		介入後	3	
集団活動	介入前	3	0.71	
	介入後	3		
合計点	介入前	52	1.00	
	介入後	55		
作業遂行機能チェック表 (作業療法士による客観的評価)	作業能力	介入前	3	1.00
		介入後	3	
	身体能力	介入前	3	1.00
		介入後	3	
	心理面	介入前	3	1
		介入後	3	
集団活動	介入前	3.5	1.00	
	介入後	3.5		
合計点	介入前	56	1.00	
	介入後	56		
就職準備チェックリスト	健康の維持	介入前	8.5	0.32
		介入後	8.5	
	日常生活・ 社会生活	介入前	12	0.66
		介入後	9	
	対人関係	介入前	8.5	0.32
		介入後	8.5	
	求職活動	介入前	7.5	1.00
		介入後	7.5	
基本的労働習慣	介入前	8.5	0.32	
	介入後	7.5		
協力を得る	介入前	5	0.32	
	介入後	6		
合計点	介入前	48.5	0.32	
	介入後	48.5		

1) 自己効力感について（一般性自己効力感尺度）

自己効力感の変化について捉える、一般性セルフ・エフィカシー尺度のプログラム介入前の研究参加者の中央値が 3.0 点、平均点数は、5.3 点であった。一般成人の平均値（男性 9～11、女性 8～10）と比較し、2 名が「非常に低い傾向」にあり、1 名が低い傾向、1 名は「高い傾向」であった。

プログラム介入後では、平均点が 5.5 点であり、介入前よりわずかに点数が上昇した。

介入前後の点数について、有意差の検定（Wilcoxon の符号付き検定）を行ったが、有意な差は認められなかった。

2) 作業能力について（作業遂行機能チェック表）（表 11）

作業能力を把握するため、作業遂行機能チェック表を、プログラム介入前、介入後に実施した結果、研究参加者の中央値は、介入前 52 点、介入後 55 点、平均値は、プログラム介入前 50 点、プログラム介入後 51.3 点であり、終了時に若干の上昇がみられた。

下位項目では、「作業能力」が介入前 3 点、介入後 3 点、「身体能力」は、介入前 3 点、介入後 3.5 点、「心理面」が介入前 3 点、介入後 3 点、「集団活動」は介入前 3 点、介入後 3 点であり、身体能力に若干の上昇があったが、他の項目に関しては変化がなかった。

作業療法士による客観的評価では、中央値が介入前 55 点、平均値が 55 点であり、プログラム介入前の研究参加者の主観的評価と比較して、5 点高い結果となった。介入後の点数と比較では、作業療法士による客観的評価の点数の差が 3.7 点と、介入前に比べ差が小さくなる結果となった。

プログラムの介入前後の点数について、有意差の検定（Wilcoxon の符号付き検定）を行ったが、有意な差は認められなかった。また作業療法士評価点とプログラム介入前および介入後点の値との差についても検定を行ったが、有意な差は認められなかった。

表 11 作業遂行機能チェック表の主観的評価と作業療法士による客観的評価との差

N=4

評価尺度	対象者評価	OT評価		P値
作業遂行機能チェック表	介入前	52	56	0.59
	介入後	55	56	0.11

Mann-WhitnyのU検定

3) 職業準備性について (就職準備チェックリスト)

職業準備性を把握するために、就労準備チェックリストを、研究参加者にプログラムの介入前・介入後に実施した結果、下位項目の中央値(平均値)は、「健康の維持」では、介入前 8.5 点 (9 点), 介入後 8.5 点 (10 点) と若干の上昇がみられ、「日常生活および社会生活」では、介入前 12 点 (12 点), 介入後 9 点 (11 点) と点数の低下がみられた。対人関係では介入前 8.5 点 (8 点), 介入後 8.5 点 (9 点) と変化がなく、「求職活動」においても、介入前 7.5 点 (7 点), 介入後 7.5 点 (7 点) と変化はなかった。「基本的労働習慣」では、介入前 8.5 点 (9 点), 介入後 7.5 点 (7 点) と若干の点数の低下がみられた。「協力を得る」では、介入前 5 点 (5 点), 介入後 6 点 (6 点) と若干の点数の上昇が見られた。合計得点では、プログラム介入前 48.5 点 (48 点), 介入後 48.5 点 (50 点) と同じであった。

合計得点および下位項目について、介入前後での差の検定 (Wilcoxon の符号付き検定) を行ったが、有意な差は認められなかった。

4) 参加者毎の自己効力感, 作業能力, 職業準備性の介入前後の変化について(表 12)

参加者毎の自己効力感を把握するために用いた一般性セルフエフィカシー尺度においては、1 名に点数の上昇がみられ、3 名は低下した。

作業能力を把握するために行った作業遂行機能チェック表では、2 名に点数の上昇がみられ、1 名は変化なく、1 名は低下した。

職業準備性においては、1 名に点数の上昇がみられ、3 名は変化がなかった。

表 12 参加者毎の介入前・介入後の得点の変化 N=4

研究参加者	一般性セルフエフィカシー尺度		作業遂行機能チェック表		就職準備チェックリスト	
	介入前	介入後	介入前	介入後	介入前	介入後
1	1	0	38	36	59	66
2	1	8	53	59	54	54
3	5	4	51	51	43	43
4	14	10	58	59	35	35

(3) 作業体験がもたらす心理的变化について (表 13)

以下に、分析結果を示す。なお、文中の【】はカテゴリ、『』はサブカテゴリ、「」はコード、()はコードの数を示し、代表的な原文データは斜体とした。

1) 作業体験から感じたこと

1つ目のカテゴリである【作業体験から感じたこと】は『よかった・楽しかった作業』、『難しく感じた作業』、『成功した時の感情』の3つのサブカテゴリとなった。

①よかった・楽しかった作業

『よかった・楽しかった作業』は、「園芸は楽しかった」(7)、「できて良かった」(6)、「調理が楽しかった」(2)、「自分でできたことが良かった」(2)、「道具がよかったので楽しくできた」(1)の5つのコードとなり、プログラムでの「作業体験」から研究参加者が「楽しい」「よかった」などの快の感情が述べられていた。中でも園芸活動が楽しい、出来たことがよかったと多く述べられていた。

代表的な原文データの一例では、

- ・今日植えるってことがすごく楽しくてね
「コード名：園芸は楽しかった」
- ・切らないようにする。結構手間もかかって大変でしたけど、よかったです。ちょうどよくできました
「コード名：出来てよかった」
- ・卵をかき混ぜたり、後は蛸焼きの蛸を裏表返したり楽しかった
「コード名：調理が楽しかった」
- ・やっぱり中をくり貫くのがちょっと大変だったですけど、何とか自力でできたのでできてよかった
「コード名：自分でできてよかった」
- ・道具がやりやすかったと思うんですけど、非常に楽しくできました
「コード名：道具がよかったので楽しくできた」

等、よかった楽しかった作業内容について述べられていた。

②難しく感じた作業

『難しく感じた作業』では、「細かい作業は難しい」(5)、「道具の使用が難しい」(4)、「正確に、丁寧に行う事が難しい」(3)、「接客は難しい」(2)、「調理は難しい」(2)、「生き物を扱うことは難しい」(1)、「バランスが難しい」(1)の7つのコードとなり、実際に難しいと感じた作業の工程について述べられていた。

代表的な原文データの一例では、

- ・細かい作業っていうのが、昔仕事でちょっとやったことがあったので大丈夫だろうって考えたんですけど、やっぱり勝手が違うと難しいなあっていうのを感じました

「コード名：細かい作業は難しい」

- ・やっぱり大きいドライバーじゃないと力が入らないのでやりにくく難しかったです、小さいドライバーは・・・

「コード名：道具の使用が難しい」

- ・やっぱり正確さが求められると思うので、打ち間違えとか、プラスマイナスを間違えたりしないように、ちょっと神経を使いますね

「コード名：正確に、丁寧に行うことが難しい」

- ・やっぱり難しいですね。人をもてなすっていうのは、人の心を読むっていうことがちょっと苦手なので、やっぱり、どうやってやればいいのか。接客業はちょっと経験が無いので、どっちかという買う立場だったので

「コード名：接客は難しい」

- ・やっぱり蛸焼きを焼くときにちょっと具を入れすぎちゃって、ちょっと大盛りにしすぎて、お任せしちゃって悪かったなあと思いました。申し訳なかったです

「コード名：調理は難しい」

- ・生き物なので毎日欠かさず水をやったり肥料を変えたりとか、結構私には自信がないというか

「コード名：生き物を扱うのは難しい」

- ・結構蛸焼き機が、やってみて、うまくひっくり返せるとよかったなあとはいまですけど、失敗したりするといやだなって。バランスが非常に難しかったです

「コード名：バランスが難しい」

等、難しく感じた作業内容について具体的に述べられていた。

③成功した時の感情

『成功した時の感情』では、「達成感」(4)、「勉強になった」(1)、「またやってみよう」(1)の3つのコードとなり、成功体験から生じた達成感、体験からの学び、今後への意欲について述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・そうですね。お互いに好きな花を取り合って、皆でひとつのプランターにきれいに配置ができて、きれいに仕上がった完成を見て、ああきれいにできたなっていうことが、ああ、よかったなっていう達成感がありましたね

「コード名：達成感」

- ・やっぱり接客っていうのはやっぱり何について丁寧に接していかなきゃいけないっていう、言葉遣いにしろ、ものを使うことにしろ、丁寧に扱うってことが大事なのだなってすごく勉強になりますし・・・

「コード名：勉強になった」

- ・また機会があったらやってみたいと思いますけど

「コード名：またやってみよう」

等、作業が成功した時に感じた感情について述べられていた。

2) 作業体験からの気づき

2つ目のカテゴリである【作業体験からの気づき】は、『グループで活動することのメリット』『作業経験に基づく気づき』、『自己の作業能力に対する気づき』、『体験から感じた職業適性』、『プログラム自体の感想』の5つのサブカテゴリに分けられた。

①グループで活動することのメリット

『グループで活動することのメリット』は、「助けてもらったのでうまくできた」(13)、「人に聞くことでできた」(7)、「共同作業が楽しかった」(5)、「リードしてくれる人がいたのでよかった」(3)、「センスのよい人がいてうまく出来た」(3)、「見本になる人がいて出来た」(1)の6つのコードとなり、作業を行う上で人からサポートを受ける事が、成功体験や楽しい体験に繋がるという、グループ活動のメリットに対する気づきが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・最初はスムーズに行っただけかなあとは思ってたんですけど、ちょっと後でこずっちゃって、そのときにちょっと助けていただけてよかった。そのときに助けてもら

うっていうか、協力っていいなあっていうのをすごく感じました。

「コード名：助けてもらったのでうまくできた」

- ・やっぱりよく分からないところが出てきたので、説明を、人のをしっかりと聞いてそれからやったらうまくできたので

「コード名：人に聞くことでできた」

- ・最初から花を買ってきて自分で、ひとりでやるっていう。まあ今日は共同作業としてやったのですごく楽しかったし、スムーズに仕事もできたと思うんですけど・・・

「コード名：共同作業が楽しかった」

- ・最初は難しいなあと思ったんだけど、Kさんのリードでうまくできたと思います

「コード名：リードしてくれる人がいてよかった」

- ・そのことを思い出して、難しいかなあと思ったんですけど、皆さんの選ぶセンスがよかったので、選ぶセンスが、だったんで割と簡単にできたんじゃないかなあと思って。」

「コード名：センスのよいひとがいてうまくできた」

- ・先に出来ていたひとが見本になりました

「コード名：見本になる人がいて出来た」

等、述べられていた。

②作業経験に基づく気づき

『作業経験に基づく気づき』は、「過去の作業経験を生かしてうまく出来た」(9)、「回数を行うことで出来るようになる」(4)、「過去の仕事の経験を生かしてうまく出来た」(4)、「懐かしい気持ちになった」(3)、「同じ作業でも道具が変わると難しい」(2)の5つのコードとなり、過去の仕事や作業経験を生かすことが作業の成功に繋がること、反面経験のある作業でも道具等のやり方が変わると難しいという気づきが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・僕は結構、味噌汁作りをここで（デイケアで）やらせてもらって大分慣れて来たので、庖丁を使い慣れたので結構できました。よかったです

「コード名：過去の作業経験を活かして上手くできた」

- ・やっぱり1回目の蛸焼きを作ったときよりも、2回目の蛸焼きを作ったときの方が要領は分かってうまくできたと思います

「コード名；回数を行うことできるようになる」

- ・医療事務をやっていたのでパソコンは出来て楽しかった

「コード名：過去の仕事の経験を生かして上手くできた」

- ・昔こういうことをやってたから懐かしいです

「コード名：懐かしい気持ちになった」

- ・ちょっと道具が変わったりすると勝手が違うっていうのはちょっとした気付きだったかなあと思いますね。

「コード名：同じ作業でも道具が変わると難しい」

等述べられていた。

③自己の作業能力に対する気づき

『自己の作業能力に対する気づき』では、「ブランクを感じる」(3)、「思ったより簡単だった」(2)、「丁寧さ・慎重さが大切」(2)、「自らの不器用さに気づいた」(2)、「やり方の工夫が必要」(2)、「思ったより難しかった」(1)、「同時に2つの事を行うことの難しさ」(1)、「途中の変更の難しさ」(1) 8つのコードとなり、自分自身の作業能力に対する気づきが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・久しぶりに鋸を使ったんですけど、仕事をしてないブランクがやっぱりあるなあと思いました

「コード名：ブランクを感じる」

- ・難しいなって思っていたんですけど、今日、園芸やるって言ったので。でも思ったよりは簡単にできました。緊張してたんですけど、Kさんのリードでうまくできたと思います

「コード名：思ったより簡単だった」

- ・ちょっと怪我をしちゃったので、最初は張り切ってたんですけど、ちょっと意気消沈っていうか、やっぱり慎重にやらないといけないなって思った

「コード名：丁寧さ・慎重さが大切」

- ・力が無かったので助けていただいたんですけど外の人よりちょっと不器用のような形になっちゃいました

「コード名：自らの不器用さに気付いた」

- ・はさみを使ったり、ニッパーを使ったりしたんですけどやっぱり銅線を切っちゃうといけないので、はさみで何度も何度もくるくるくる回しながらビニールだけをそこに当てて、カッターナイフで下のをピツてやったら、剥いたら簡単だったんじゃないかなと思いました。

「コード名：やり方の工夫が必要」

- ・細かい作業っていうのが、昔仕事でちょっとやったことがあったので大丈夫だろう

って考えてたんですけど、やっぱり勝手が違うと難しいなあっていうのを感じました。

「コード名：思ったより難しかった」

- ・(導線の配置は) 同時に二つの操作をしないといけないとそれは難しかったです

「コード名：同時に2つの事を行うことの難しさ」

- ・やっぱり足し算だけとか引き算だけっていうのは簡単なんだけど、足し算とか、割り算と掛け算とか混じってくると全然正解率が下がっちゃうんですよ

「コード名：途中の変更の難しさ」

等、述べられていた。

④体験から感じた職業適性

『体験から感じた職業適性』では、「正確性を求められる仕事は向いていない」(3)、「接客業は向いていない」(1)、「変化のない安定した仕事が良い」(1)、「変化のある仕事が良い」(1)の4つのコードとなり、作業の体験から気づいた自己の職業の向き・不向きについての気づきが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・後はやっぱりパソコンに慣れていて速度とか正解性が請求されるわけだから、ちょっとやっぱり自信を持っておんぶする気にはなれないけれど

「コード名：正確性を求められる仕事は向いていない」

- ・僕も実際に接客業をやったわけではないので、今までは自分のことばかり自分でやればいかなっていうことで、自分のことを中心に考えて物をやってたんですけどやっぱり接客するっていうことは相手のためにしてあげるっていうことで、やっぱり気をつけることがたくさん出てくるかなあと感じてちょっと難しく感じました

「コード名：接客業は向いていない」

- ・事務職のような大体決まって落ち着いてできる方がいい

「コード名：変化のない安定した仕事が良い」

- ・事務職ってなかなか、やってみると意外に集中力を使うので疲れるのかなあと感じました。簡単だと思ってたんですけど、どちらかというとな変化のある仕事の方がやれると思います。

「コード名：変化のある仕事が良い」

等、述べられていた。

⑤プログラム自体の感想

『プログラム自体の感想』は、「こういう就労プログラムがあることがうれしい」(2)の1つのコードであり、プログラムの存在自体が研究参加者にメリットがあると述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・ こういう就労支援システムっていうことがある自体がうれしいです
「コード名：こういう就労プログラムがあることがうれしい」
等と述べられていた。

表 13 研究参加者が作業体験から感じたこと・気づき

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	抽出数
作業体験から感じたこと	よかった・楽しかった作業	園芸は楽しかった	7
		出来てよかった	6
		調理が楽しかった	2
		自分でできたことがよかった	2
		道具がよかったので楽しくできた	1
	難しく感じた作業	細かい作業は難しい	5
		道具の使用が難しい	4
		正確に丁寧に行うことが難しい	3
		接客は難しい	2
		調理は難しい	2
		生き物を扱う事は難しい	1
		バランスが難しい	1
	成功したときの感情	達成感	4
		勉強になった	1
		またやってみたい	1
作業体験からの気づき	グループで活動することのメリット	助けてもらったのでうまく出来た	13
		人に聞くことでできた	7
		共同作業が楽しかった	5
		リードしてくれる人がいたのでよかった	3
		センスのよい人がいてうまく出来た	3
		見本になるひとがいて出来た	1
	作業経験に基づく気づき	過去の作業経験を生かしてうまくできた	9
		回数を行うことできるようになる	4
		過去の仕事の経験を生かしてうまくできた	4
		懐かしい気持ちになった	3
		同じ作業でも道具が変わると難しい	2
	自己の作業能力に対する気づき	ブランクを感じる	3
		思ったより簡単だった	2
		丁寧さ・慎重さが大切	2
		自らの不器用さに気付いた	2
やり方の工夫が必要		2	
思ったより難しかった		1	
同時に2つの事を行うことの難しさ		1	
途中の変更の難しさ	1		
体験から感じた職業適性	正確性を求められる仕事は向いていない	3	
	接客業(相手のところをつかむ)は向いていない	1	
	変化のない安定した仕事が良い	1	
	変化のある仕事が良い	1	
プログラム自体の感想	こういう就労プログラムがあることがうれしい	2	

6. 考察

今回、精神科デイケア利用の統合失調症者4名を対象に、就労支援のための作業体験プログラムの内容と評価尺度の妥当性、およびプログラムの有効性について検討した。

その結果、本プログラムは、就労を行う上で重要な要素である、「自己効力感」の向上、「適切な自己評価の現実検討」、またさらに「自らの職業興味を言える」、「協力を求める」等の就労関連技能の向上に有効である可能性が示唆された。

(1) 自己効力感について

一般性セルフ・エフィカシー尺度の介入前後の得点の比較を行ったが、有意な差は認められなかった。しかし中央値が3点から6点と若干ではあるが上昇が見られ、自己効力感の向上に何らかの影響を与えた可能性は示唆された。

今回のプログラム介入前の点数は、一般成人の点数と比較して（東條，1989）と比較し低い点数であった。統合失調症者は、元来自己効力感が低いことが指摘されており（Wing, 1981）、今回も同様の結果となったといえる。Bandura（1977）は、何らかの遂行行動の達成が自己効力感に影響を与えると述べている。本プログラムにおいても毎回様々な作業の体験・達成の繰り返しであり、その結果、数名の研究参加者に自己効力感の向上に繋がった可能性があると考えられる。また天谷ら（2008）、「生活技能・経験の獲得」は、精神障害者の自己効力感の向上に繋がると報告しており、本研究が「作業体験」を用いた事により新たな経験を得たことにより、「自分自身にもできることがあるという」自己効力感の向上に繋がったのではないかと考える。

(2) 作業能力について

作業遂行機能チェック表を用いた研究参加者による主観的評価の得点は、プログラム介入後にわずかではあるが点数が上昇した。これは実際に数種の作業を体験することで、研究参加者自身が、「できる作業」を認識し自信を高めたことが影響していると考えられる。統合失調症者は、自信がなく、自らの作業能力を低く考えていることが多いとされており（wing, 1981）、蜂谷（蜂谷, 1997）は、精神障害者の地域生活における「生活のしづらさ」は、能力障害と社会的不利により形成されており、主観的な体験としての障害としても悩まされると述べており、今回の研究参加者においても、自らの主観的な作業能力を低く評価しているのではないかと考える。しかしプログラムの介入後は、作業能力の点数に上昇がみられている。山根（山根, 2005）は、作業を行うことにより「達成感や有能感」を高め、また「適切な自己評価」を促す効果があると

述べている。

以上より、本研究において様々な「作業」を研究参加者が体験したことにより、達成感を感じ、出来る感覚(有能感)を高め、本来の持っている作業能力より、低く感じていた作業能力を、適切な自己評価に至ったのではないかと考える。

(3) 作業能力の主観的評価と客観的評価の差について

作業遂行機能チェック表における研究参加者による主観的評価と客観的評価の差において、介入前と比較し、介入後はその差が小さくなり、主観的評価が客観的評価に近くなる結果を得た。作業体験が適切な自己評価に繋がったと可能性がある。

山根(山根, 2010)は、精神障害者に作業を用いることで自己能力の現実認識を高めると指摘しており、今回用いたプログラムにおいて、様々な作業を、研究参加者が体験したことにより、自己の作業能力を修正する機会になったと考える。

(4) 職業準備性について

就職準備チェックリストでは、介入前後の比較において有意な差は認められない結果となった。下位項目では、「協力を得る」は若干の上昇がみられたが、「健康の維持」、「対人関係」、「求職活動」では、変化が見られず、また「日常生活・社会生活」、「基本的労働習慣」で介入後に点数が低下する結果となった。

「協力を得る」の下位項目において、若干ではあるが点数の上昇が見られたのは、プログラムを、グループ活動で実施したことから、作業の成功の体験から、他メンバーから、「助けられる」、「教えてもらう」経験が「協力を得る」ということの重要性を感じたのではないかと考える。Yalom (Yalom, 1971) は、集団の治療因子において、ひとと一緒に何かを行うことで自信が生まるなどの作用(共有体験)や、また「ああ、そうか」「こうすればいいのか」というような社会生活に必要な適応的生活技能を獲得するなどの作用(社会適応技術の発達)があり、今回のプログラムの介入においても、そのような集団で行ったことによる、作業が「協力を得る」の点数の上昇に影響したのではないかと考える。

「日常生活・社会生活」、「基本的労働習慣」の項目で、点数の下がった結果となったが、これは、様々な仕事を意識した作業体験を実際に経験したことで、自己の能力の現実検討が促されたのではないかと考える。山根は、作業を集団で行うことにより、「他者とのかかわりにおいて、他者をものさしに自分のおかれている状況や自分の能力を確かめる。具体的な作業や活動を他者と共に行う集団は、自己能力の現実検討の場になる」と述べており、今回のプログラムでの具体的に行った種々

の作業が、本人の自己の得意・不得意などの現実検討を促した結果、「思ったより難しい」等の経験から点数の低下に繋がったのではないかと考える。

(5) 作業体験がもたらす心理的变化について

プログラム終了後のグループインタビューにおいては、【作業体験から感じたこと】と【作業体験からの気づき】の2つのカテゴリーが抽出され、また【作業体験から感じたこと】は、【作業体験からの気づき】に影響を与えていた。【作業体験からの気づき】においては、『グループで活動することのメリット』、『作業経験に基づく気づき』、『自己の作業能力の気づき』、『体験から感じた職業適性』、『プログラム自体の感想』のサブカテゴリーにより構成された。

『グループで活動することのメリット』として、「助けてもらったのでできた」、「人に聞いたら出来た」と述べており、職業を行う上で重要な要素である人に「協力を得る」という行動の必要性を認識する機会になったと考える。また「見本になる人がいて出来た」と述べており、本プログラムの介入により、人に聞く事、助けてもらうことなどの「協力を得る」という行動により、目の前の課題を解決できるという気づきに繋がり、「問題解決能力」を高めたのではないかと考える。また就職準備チェックリストの下位項目である「協力を得る」は、介入前後でわずかではあるが上昇していることから、問題の解決のために「協力を得る」ことの必要性・重要性を研究参加者は、感じたのではないかと考える。

Yalom (Yalom, 1971) は、集団で行うことによる治療因子として、「社会適応技術の発達」、「対人関係の学習」、また山根(2005)は、活動を用いる集団の治療因子として「対人技能などの模倣・学習・修正」を挙げており、本プログラムにおいてもグループ活動で実施したことにより、それらの効果を得たのではないかと考える。「協力を得る」ことは、精神障害者が就労する上で重要なスキルであると指摘されており(相澤, 2007) 就労に必要な1つの要素の向上があったといえる。

『体験から感じた職業適性』では、「正確性を求められる仕事は向いていない」、「接客業は向いてない」、「変化のない安定した仕事が良い」などの具体的な職業興味が述べられており、本プログラムの作業体験を通して、苦手・得意を感じ、それらが自らの具体的な職業興味へと繋がったと考える。職業興味は、また就労を行う上で「自らの職業興味が述べられること」、職業準備行動の中で必要なスキルであり(松為, 2006)、また自らの職業興味にあった職業選択は、その後の職業継続に影響すると指摘されており(Anthony, 1990)、本プログラムにより、就労に重要なスキルに繋がったと考え

る。

『自己の作業能力に対する気づき』には「ブランクを感じる」、「思ったより難しかった」、「思ったより簡単だった」と述べており、作業様々な作業の実体験およびその振り返りの過程で、自己の得意・苦手、興味の有無に気付くことが出来たと考える。また反対に「思ったより出来た」経験は、自己の自信や自己効力感の向上にも繋がったのではないかと考える。これらも他者と共に作業を経験したことによる作用であると考え（Yalom, 1971）、（山根, 2007）。

また『自己の作業能力に対する気づき』には、「同時に2つのことを行うことの難しさ」、「途中変更の難しさ」を述べている。統合失調症は、発症早期から認知機能障害があると指摘されており（Tandon, 2008）、常に何らかの生活上の困難さ、「生活のしづらさ」を感じているとされる（臺, 1984）。それら生活に現れる認知機能の障害を、統合失調症者は、治療者と概ね似た障害を自覚していると報告されている（小山ら, 2005）。また昼田は、『分裂病の行動特性』として挙げた13項目の中に「一時にたくさんの課題に直面すると混乱してしまう」、「指示はその都度、1つ1つ具体的に与えなければならない」、「状況の変化にもろい」があり、これらは、本研究の「苦手な作業工程の気づき」で挙げられた「同時に2つのことを行うことの難しさ」、「途中変更の難しさ」の項目と同質の内容であるといえる。つまり研究参加者は、作業体験から、自らの認知機能障害の影響と考えられる不得手な作業課題に直面し、その苦手な工程に気づく機会になったのではないかと考える。認知機能障害は、就労の阻害要因として最も重要な要因として指摘されており、これらの『苦手な作業工程に気付く』ことで、問題を事前に回避し、就労する上での対処行動の学習に繋がる可能性があると考え。

『プログラム自体の感想』では、「こういう就労プログラムがあることがうれしい」と述べられており、プログラムの参加が、研究参加者にとって、主観的にもポジティブな影響を与えたと考え。

以上より、試案版の就労支援のための作業体験プログラムは、就労に向けて重要なスキルの向上に一定の効果がある可能性が示された。今後、プログラムの実施の方法等について、より効果的なプログラムの開発に向けて、さらに検討・修正を加え、実践していく必要があると考える。

7. 本研究への示唆

就労支援のための作業体験プログラムが、自己認識の改善、自己効力感の向上、職業準備性の向上に効果がある可能性が示唆された。

さらにプログラムの有効性を向上させる為に、予備的研究の結果から、本研究のプログラムでは、下記の3点について変更を加えることとした。

1点目に、試案版のプログラムでは、3種の評価尺度を介入前後の変化を捉えることを目的に行ったが、いずれも有意な変化は見られなかった。反面、毎回のプログラム終了後のグループインタビューによる質的分析においては、「作業体験」が影響したと考えられる参加者の変化を抽出することが出来た。よって、本研究においては、介入前、およびすべてのプログラム終了後にもインタビューを実施し、質的データにおける介入前後の比較を加えることとした。

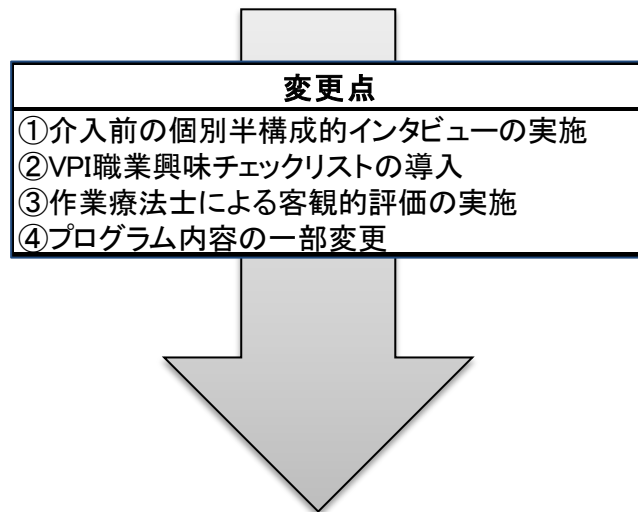
2点目に、今回の研究の目的に「職業準備性の向上」を目的としており、その効果指標として「就労準備チェックリスト」を用いたが、本研究で特に明らかにしなかった「職業興味の変化」については、この尺度では該当する項目数が少なく、検証には不十分であった。その為、本研究では、職業興味の強い領域や職業興味の分化や職業興味の一貫性等詳細な職業興味の傾向について明らかにすることのできる「VPI 職業興味検査」を新たに評価尺度として加えることとした。

3点目に、プログラムの内容について、Hollandの芸術的タイプの要素を明確にするために「創作活動」を加えた。また1点目に述べたように質的データの介入後の振り返りデータを得るために、8回分の体験プログラムを7回に変更した。

以上について、本研究では変更を行った上で、実施することとした。

回	時間	介入前	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	介入終了後
研究参加者の実施内容	10分	オリエンテーション									
	60分	介入前調査	就労支援のための作業体験プログラム								介入後調査
			ものづくり(大きな動き)	ものづくり(巧緻作業)	モノづくり(小さな動き・紙)	事務的作業	調理作業	人をもてなす	園芸作業	清掃作業	
木工	電気配線	紙細工	電卓・PC	たこ焼き	喫茶活動	寄せ植え	室内清掃				
質的データ	15分	終了後グループインタビュー									
量的データ	参加者による主観的評価	GSES									GSES
		作業遂行能力チェック									作業遂行能力チェック
	研究者による客観的評価	就労準備チェックリスト									就労準備チェックリスト
		作業能力チェック									作業能力チェック

図 2 予備的研究時のプログラムの概要図



回	時間	介入前	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	介入終了後
研究参加者の実施内容	10分	オリエンテーション									
	60分	介入前調査	就労支援のための作業体験プログラム								介入後調査
			創作活動	木工作业	組み立て作業	事務的作業	園芸活動	調理・喫茶活動	清掃活動	振り返り	
木工	電気配線	紙細工	電卓・PC	寄せ植え	喫茶活動	室内清掃					
質的データ	10分	個別半構成的インタビュー	終了後グループインタビュー								
量的データ	参加者による主観的評価	GSES									GSES
		作業遂行能力チェック									作業遂行能力チェック
	作業療法士による客観的評価	就労準備チェック									就労準備チェックリスト
		VPI職業興味チェック									VPI職業興味チェック
		作業能力チェック									作業能力チェック
		就労準備チェックリスト									就労準備チェックリスト

図 3 本研究のプログラムの変更点・全体図

第IV章 研究Ⅲ 就労支援のための作業体験プログラムの効果の検証

1. 研究目的

本研究は、就労支援のための作業体験プログラムが、精神科デイケアを利用する統合失調症者に対し、有効であるかを明らかにすることを目的とする。

2. 研究の対象と方法

(1) 研究対象者

研究対象は、①精神科病院のデイケア利用者、②統合失調症の診断を受けている者、③就労を希望する者、④一般的な定年退職年齢である60歳以下のもの（今回は就労を目的とした研究であるため）、⑤今回の研究の目的・方法等について理解し、同意が得られる者、⑥病状が安定しているもの、⑦施設の職員より研究参加の許可を得ている者、の6つを適格条件とした。

(2) 研究の手続き

1) データ収集方法

データは、対象者による主観的評価、作業療法士による客観的評価および作業体験後の半構成的インタビューにより収集した。

1つ目に自己効力感を明らかにするために、一般性自己効力感尺度（General Self-Efficacy Scale：GSES）（坂野，1986）、2つ目に作業能力を把握するために、作業遂行機能チェック表（山根，1991）、3つ目に職業準備性を明らかにするために就職準備チェックリスト（相澤，2001）、4つ目に研究参加者の職業興味の一貫性、職業興味の分化について明らかにするために、VPI 職業興味検査 日本版第3版（原著者：J.L.Holland，1978，日本版：独立行政法人労働政策研究・研修機構，2002）を、プログラムの介入前後に実施した。

また研究参加者の主観的評価と、スタッフの客観的評価との差を明らかにするために作業遂行機能チェック表、および就労準備チェックリストについては、客観的評価を実施した。客観的評価は、対象者と関わりをもつ作業療法士が、普段の精神科デイケアでの作業場面等の様子から評価を実施した。さらに評価の信頼性と妥当性を確保するために、作業療法士は研究対象者と1か月以上の関わりを持つものとし、ここ1か月間の様子を見て、評価を行った。さらに評価結果について、現場の他のスタッフ

数人に確認を求めた。

質的データについては、プログラム介入前に研究参加者の就労への不安・思い等を把握するために個別の半構成的インタビューを実施した。さらに毎回のプログラムでの作業体験を終了後に、作業体験がもたらす心理的变化について把握するために半構成的グループインタビューを実施した。内容については、参加者の同意を得たうえで、ICレコーダーで録音し、質的データとして扱った。

2) 評価尺度

①自己効力感の評価：一般性セルフ・エフィカシー尺度 (GSES) (坂野・東條, 1986) [資料 1]

GSES は、一般的な自己効力感の認知傾向を測定する。自己効力感が高く認知された時に表出される行動特徴が項目となり、一般成人や大学生を対象に信頼性、妥当性が検討されている。2 択式で 16 項目からなり、比較的簡便に回答できる。

②作業遂行チェック表

a. 作業遂行機能チェック表 観察者版[資料 2]

作業遂行チェック表は、「認知/課題遂行的側面」7 項目、「身体的側面」2 項目、「心理的側面」4 項目、「集団関係」4 項目の 4 つの領域、計 27 項目で構成されている。1 から 4 までの 4 段階で設定され、評点が高いほど作業能力が高いことを示す。精神科作業療法の現場で多く用いられている尺度である。

b. 作業遂行機能チェック表 対象者版[資料 3]

対象者版は、上記のチェック表を、対象者が自らの作業能力について主観的に捉えられるように、筆者が簡便に一部改編したものである。

「作業をすることについて」7 項目、「体のことについて」2 項目、「心のことについて」4 項目、「集団活動について」4 項目の 4 領域 27 項目で構成されており、「1、できない」～「4、大体できる」の 4 段階あり、点数が高いほど作業能力が高いことを示す。

③職業準備性の評価：就職準備チェックリスト（相澤, 2007）〔資料4〕

このリストは障害者職業総合センターが全国調査により精神障害者の職業準備性に必要な項目をチェックリストとして作成したものである。7領域37項目からなり、3段階で評点できる。相澤（相澤, 2007）により一部改編されたものである。

④職業興味の評価：VPI 職業興味検査(J. L. Holland, 1978)〔資料5〕

本チェックリストは、J. L. Holland らによって開発されたものを日本語版として1985年に作成されたものである。2003年にさらに改訂されている。当検査は160の具体的な職業に対する興味・関心の有無の回答から、6種の職業興味領域尺度と5種の傾向尺度（心理的傾向）に対する個人の特性を測定。職業及び働く事に関しての動機付けや情報収集、キャリアガイダンスでの使用等に適した検査である。興味領域の一貫性や興味の分化も明らかにできる。

3) 半構成的質問紙を用いたインタビュー

以下の(1)～(3)の半構成的質問紙を用いたインタビューを実施した。

①介入前の半構成的面接による個別インタビュー：

働くことへの不安・思いについての把握（表14）

介入前に研究参加者に対し、インタビューガイドを用いた半構成的面接を行った。インタビューの焦点とした質問項目は、次の4つである。

a. あなたが「働く」ことについてどのように思っていますか？, b, 貴方は「働く」ことにどんな不安がありますか？, c, あなたはどんな仕事につきたいと思えますか？, d, あなたはどのような支援があるとよいと思えますか？これらの質問項目を基にして研究参加者の返答によって質問を追加・修正し、質問項目の返答を参加者から得ることができるよう心がけた。

表 14 介入前のインタビューガイド

質問内容
①あなたが「働く」ことについてどのように思っていますか？
②あなたは「働く」ことにどんな不安がありますか？
③あなたはどんな仕事につきたいと思いますか？
④あなたはどのような支援があるとよいと思いますか？

②毎回の終了時におけるグループインタビュー：作業体験による心理的变化の把握
(表 15)

毎回の作業体験の終了後、半構成的インタビューによるグループインタビューを実施した。インタビューの焦点とした質問項目は、次の6つである。①本日の作業を終えていかがでしたか？②作業の出来たところはどうですか？③作業の難しかったところがありますか？④工夫したら出来たところがありますか？⑤他のメンバーのよかったことや気づいたことはありますか？⑥その他気づいたことや感じたことはありませんか？これらの質問項目を基にして研究参加者の返答によって質問を追加・修正し、質問項目の返答を参加者から得ることができるように心がけた。

表 15 毎回の作業体験後のグループインタビューガイド

質問内容
①本日の作業を終えていかがでしたか？
②作業の出来たところはどんなところですか？
③作業の難しかったところがありますか？
④工夫したら出来たところがありますか？
⑤他のメンバーのよかったことや気づいたことはありますか？
⑥その他気づいたことや感じたことはありませんか？

③全プログラム終了後のグループインタビュー

: 全ての作業体験終了後の心理的变化の把握 (表 16)

最終回の 8 回目に全 7 回のプログラムの全体を振り返るためのグループインタビューを実施した。インタビューの焦点とした質問項目は、次の 5 つである。①各回の作業体験を振り返り、出来た事、難しかったこと、その他印象に残っていることを思い出し、教えてください。②特に印象に残っていることについて教えてください。③作業体験から自分自身の得意・不得意・興味など気づいたことを教えてください。④今後の就労に向けて役に立ちそうな経験について教えてください。⑤その他、感じたこと・気づいたことについて教えてください。これらの質問項目を基にして研究参加者の返答によって質問を追加・修正し、質問項目の返答を参加者から得ることができるように心がけた。

表 16 最終回におけるグループインタビューガイド

質問内容
①各回の作業体験を振り返り、出来た事、難しかったこと、その他印象に残っていることを思い出し、教えてください。
②特に印象に残っていることについて教えてください。
③作業体験から自分自身の得意・不得意・興味など気づいたことを教えてください。
④今後の就労に向けて役に立ちそうな経験について教えてください。
⑤その他、感じたこと・気づいたことについて教えてください。

3. 分析方法

(1) 自己効力感・自己の能力の現実検討・職業準備性・職業興味について

評価尺度による調査については、一般性セルフ・エフィカシー尺度、作業遂行機能チェック表、就職準備チェックリスト、VPI 職業興味検査については、Wilcoxon の符号付順位検定を、作業遂行機能チェック表の客観的評価と主観的評価の差の比較には、Mann-Whitney の U 検定を行い、有意水準を算出した。

尚、以上の統計解析には、IBM spss statistics22 を使用し、有意水準は5%とした。

(2) インタビューデータの分析

全てのインタビュー内容は、録音の同意が得られた場合には、ICレコーダーに録音し、これらを逐語録とした。逐語録を作成後、介入前インタビューにおいては「就労に対する思い」や「不安」、「希望」について、プログラム終了後のグループインタビューについては、作業について「感じた事」、「気づいた事」等について、各述べられている要素を抽出し、コード化、整理・分類し、カテゴリーを抽出した

分析過程における確実性の検討には、確実性、適用性、一貫性、確証性の4つの基準を用いた。分析過程においては精神科領域の専門家に意見・確認を行いながら実施し、分析結果の妥当性の確保に努めた。また確証性・確実性を確保するために、研究参加者および研究フィールドの作業療法士に結果を掲示し、結果の解釈について確認を行った。

(3) テキストマイニング分析

プログラム実施後のグループインタビューについては、IBM SPSS Text Analytics for Surveys を用い、テキストマイニング分析を行い、頻度分析および係り受け頻度分析を行った。

4. 倫理的配慮

研究の実施にあたっては、聖隷クリストファー大学倫理委員会の承認（認証番号 09031）を得て実施した。研究参加者の募集時には、研究協力者および研究協力施設の責任者に対し、研究目的・方法・利益不利益、プライバシーの保護、研究参加の自由意思、質的データの扱い等について書面[資料6][資料7]および口頭にて十分な説明した上で、本人による同意書の提出[資料8]をもって研究を実施した。研究の実施にあたっては、身体面・心理面の変化に十分配慮し、プログラム実施時には体調の確認等を行った。症状の急変などに迅速に対応できるよう医師・看護師との連絡手段も事前に確認を行った。毎回のプログラム終了時のグループインタビューについては、事前に研究参加者全員に、録音の了承を口頭および書面にて得たうえで IC レコーダーへ録音した。

またデータの保管については厳重に保管し、逐語録に起こした後は、データを確実に消去し、逐語録のデータに含まれる個人に関する情報（氏名や住所等）についても記号に置き換える等処理し、個人が判別できないよう取り扱った。

さらに、個人の情報が分かるデータは鍵のある場所に保管するなど十分な管理を行い、データ分析後は、速やかにシュレッダー処理を行うことを説明した。

研究の成果については、評価尺度、質的データ共に希望する研究参加者に書面にて配布・説明し、研究参加者が今後の生活や支援を受ける上での参考資料にして頂いた。

5. 結果

(1) 研究参加者の概要(表 17)

介入プログラムに計 16 名の参加の同意が得られた。そのうち適格条件にあてはまらなかった者、および最終回に欠席し評価の得られないものが 4 名あった。そのため本研究では計 12 名を対象者とした。

対象者は 30 代～50 代で、男性 8 名、女性 4 名であった。対象者は全員単科の精神科に併設する精神科デイケア利用者である。全員が現在無職であり、アルバイトも含む就労経験は 1 名を除き何らかの就労経験があった。また全員に入院歴があった。

表 17 研究参加者の概要

	性別	年代	疾患名	就労経験の有無	入院歴
1	男性	50代	統合失調症	あり	あり
2	女性	30代	統合失調症	なし	なし
3	女性	40代	統合失調症	あり	あり
4	男性	40代	統合失調症	あり	あり
5	男性	40代	統合失調症	あり	あり
6	女性	40代	統合失調症	あり	あり
7	男性	50代	統合失調症	あり	あり
8	男性	40代	統合失調症	あり	あり
9	女性	60代	統合失調症	あり	あり
10	男性	50代	統合失調症	あり	あり
11	男性	40代	統合失調症	あり	あり
12	男性	50代	統合失調症	あり	あり

表 18 各評価尺度のプログラム介入前後の平均値および比較 N=12

尺度	下位項目	介入前	標準偏差	介入後	標準偏差	P値
GSES尺度		5.3	±2.9	6.8	±2.0	0.12
作業遂行機能チェック表	作業能力	17.2	±5.3	18.9	±4.2	0.25
	身体能力	4.8	±1.7	5.2	±1.5	0.67
	心理面	10.5	±2.9	10.9	±2.8	0.66
	集団活動	10.1	±3.1	10.9	±3.2	0.12
	合計点	75.1	±20.0	80.9	±17.4	0.08
作業遂行機能チェック表 (作業療法士による客観的評価)	作業能力	19.8	±3.3	19.8	±3.3	1.00
	身体能力	6.2	±1.1	6.2	±1.1	1.00
	心理面	12.4	±1.6	12.4	±1.6	1.00
	集団活動	11.7	±2.0	11.7	±2.0	1.00
	合計点	88.3	±11.1	88.3	±11.1	1.00
就職準備チェックリスト	健康の維持	12.3	±1.8	12.8	±2.1	0.43
	日常生活・社会生活	13.5	±2.6	16.3	±2.6	0.03 *
	対人関係	11.5	±1.9	10.8	±2.7	0.63
	求職活動	7.8	±1.9	8.3	±2.5	0.36
	基本的労働習慣	8.7	±2.2	10	±2.6	0.17
	協力を得る	6.1	±1.4	7.1	±2.0	0.1
	合計点	113.4	±14	123.3	±17.3	0.12
就職準備チェックリスト (作業療法士による客観的評価)	健康の維持	12.3	±1.8	12.3	±1.8	1.00
	日常生活・社会生活	16.1	±2.5	16.1	±2.5	1.00
	対人関係	12.1	±2.8	12.1	±2.8	1.00
	求職活動	7.8	±1.7	7.8	±1.7	1.00
	基本的労働習慣	7.8	±1.8	7.8	±1.8	1.00
	協力を得る	7.0	±1.6	7.0	±1.6	1.00
	合計点	119.0	±14.3	119.0	±14.3	1.00
VPI職業興味チェックリスト	職業興味の分化	2.7	±0.6	1.5	±0.8	0.01 **
	職業興味の一貫性	2.1	±2.1	1.1	±0.3	0.01 **

Wilcoxon符号付順位検定

(2) 自己効力感について（一般性自己効力感尺度）（表 18, 19）

研究参加者の自己効力感の変化を明らかにするために、一般性セルフ・エフィカシー尺度（以下 GSES）を用い、プログラムの介入前・介入後で差の検定を行った。

GSES の合計得点においては、プログラムの介入前の平均値が 5.3 ± 2.9 であったが、介入終了後は 6.8 ± 2.0 となり、プログラムの介入前よりやや上昇していた。

合計得点のプログラムの介入前・介入後の点数の差の検定を行ったが、有意な差は認められなかった。

また GSES の小項目全 16 項目についてのプログラムの介入前・介入後（表 19）については、11 項目（設問 1, 2, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16）において平均点に上昇がみられ、2 項目は変化なく（設問 5, 7）、3 項目（設問 3, 6, 9）において低下がみられた

小項目の介入前・後について、差の検定を行った結果、有意な差は見られなかった。

表 19 GSES の介入前後の小項目の平均値の変化 N=12

項目	介入前	介入後
1	0.3	0.4
2	0.2	0.3
3	0.4	0.3
4	0.4	0.7
5	0.2	0.2
6	0.4	0.3
7	0.2	0.2
8	0.3	0.4
9	0.4	0.3
10	0.5	0.8
11	0.3	0.4
12	0.5	0.7
13	0.3	0.8
14	0.1	0.3
15	0.3	0.3
16	0.5	0.6

(3) 作業能力について（作業遂行機能チェック表）（表 18）

研究参加者の主観的な作業能力の介入前後の変化について捉えるために作業遂行機能チェック表を実施した。

作業遂行機能チェック表の合計得点においてはプログラムの介入前の平均値が、 75.1 ± 20.0 、プログラムの介入後が 80.9 ± 17.4 でやや上昇しており、その差に有意な差が認められなかった。

作業遂行機能チェック表の4つの下位項目では、まず「作業能力」の項目は、プログラムの介入前 17.2 ± 5.3 、プログラムの介入後 18.9 ± 4.2 と点数の上昇が見られた。「身体能力」の項目では、介入前 4.8 ± 1.7 から、介入後 5.2 ± 1.5 点と点数の向上がみられた。「心理面」の項目では、介入前 10.5 ± 2.9 から、介入後 10.9 ± 2.8 とわずかな点数の上昇があった。「集団活動」の項目では、介入前 10.1 ± 3.1 から、介入後 10.9 ± 3.2 とわずかな点数の上昇がみられた。

合計得点および各下位項目について、差の検定を行った結果、いずれも有意な差は認められなかった。

(4) 作業能力の研究参加者の主観的評価と作業療法士による客観的評価の差について（作業遂行機能チェック表）（表 20）

対象者の作業能力に対する自己評価と、研究対象施設に所属する作業療法士に、ここ1か月間のデイケア等での作業場面等の観察による作業能力の客観的評価を行い、プログラムの介入前・介入後の変化について作業遂行機能チェック表を用いて、比較検討した。

その結果、作業療法士による客観的評価の得点は、 88.3 ± 11.1 となった。対象者の主観的評価（介入前 75.1 ± 20.0 、介入後 80.1 ± 17.4 ）と比較すると、介入前は、客観的評価の得点が高く、介入後は主観的評価の点数が高い結果となった。その差は、プログラム介入前が 13.1 、介入後は 8.2 と差が小さくなった。

さらに対象者のプログラム介入前・介入後の主観的評価と、作業療法士による客観的評価との差の検定を行った結果、介入前において有意な差は認められ、介入後は、有意な差は認められなかった。

表 20 研究参加者の主観的評価と作業療法士による客観的評価の平均値の差の比較
N=12

評価尺度	対象者評価	OT評価	P値	
作業遂行機能チェック表	介入前	75.1	88.3	0.05 *
	介入後	80.9	88.3	0.20
就職準備チェックリスト	介入前	113.4	119	0.50
	介入後	123.3	119	0.41

Mann-WhitnyのU検定

(5) 職業準備性について（就職準備チェックリスト）（表 18）

研究参加者の職業準備性について把握するために就労準備チェックリストを用いた結果、プログラム介入前の合計得点は、 113.4 ± 14 であり、プログラムの介入後は、 123.3 ± 17.3 と点数の上昇が見られた、

就職準備チェックリストの6つの下位項目では、「健康の維持」の項目では、プログラムの介入前 12.3 ± 1.8 、介入後 12.8 ± 2.1 とわずかな点数の上昇があった。「日常生活・社会生活」の項目では、プログラムの介入前 13.5 ± 2.6 、介入後 16.3 ± 2.6 と点数の上昇がみられた。「対人関係」の項目では、プログラムの介入前 11.5 ± 1.9 、介入後 10.8 ± 2.7 と点数は低下していた。「求職活動」の項目では、プログラムの介入前 7.8 ± 1.9 、介入後は 8.3 ± 2.5 と点数は上昇していた。「基本的労働習慣」の項目では、プログラムの介入前 8.7 ± 2.2 、介入後 10.0 ± 2.6 と点数の上昇がみられた。「協力を得る」の項目では、プログラムの介入前 6.1 ± 1.4 、介入後 7.1 ± 2.0 と点数の上昇が見られた。

下位項目および合計点数のプログラムの介入前・介入後の差の検定を行った結果、下位項目である「日常生活・社会生活」の項目のみ有意な差が認められた ($P=0.03$)。

**(6) 職業準備性の研究参加者の主観的評価と作業療法士による客観的評価の差について
(就職準備チェックリスト) (表 20)**

就職準備チェックリストを、研究対象施設に所属する作業療法士により、ここ 1 か月のデイケア等での行動観察等から、客観的評価を実施した。その結果、合計値の平均は、 119 ± 14.3 となり、研究参加者による主観的評価（介入前 113.4、介入後 123.3）と比較し、プログラム介入前は客観的評価の方が点数は高く、プログラム介入後は主観的評価の点数が高い結果となり、その差は、介入前 5.6、介入後 4.3 と小さくなった。

さらに作業療法士による客観的評価と、研究参加者によるプログラム介入前・介入後の合計点の差の検定を行った結果、有意な差は認められなかった。

(7) 職業興味について (VPI 職業興味検査) (表 18)

対象者の職業興味の変化について捉える為、VPI 職業興味検査を用いて、プログラムの介入前後の変化について比較検討した。

興味の分化についての項目において、3 段階評価となるが、介入前の平均値が 2.7 であったのに対し、介入後は 1.5 となり、「興味が分化していない」から、「興味が分化している」に変化がみられた。続けてプログラムの介入前・介入後の比較検討を行った結果、有意な差が認められた ($P=0.01$)。

興味領域の一貫性の項目において、3 段階評価において、プログラムの介入前の平均値が 2.1 であったのに対し、介入後は 1.1 となり、「興味領域が一貫していない」から、「一貫している」に変化していた。介入前・介入後の比較検討においては、有意な差が認められた ($P=0.01$)。

(8) 就労に対する不安・思い・期待する支援について (表 21)

プログラム介入前に、研究対象者全員に対し、個別にて、半構成的インタビューを実施した。インタビューにて録音したデータは全て逐語録にし、意味内容が分かる程度の文章毎に区切った。区切った原文の文節数は 498 となった。続いてそれら文節より、就労に対する思い・不安等に関するデータを抽出、抽出されたデータを、コード化、137 のコードとなった。さらに整理統合、カテゴリーに分類した。

整理・分類の結果、104 の就労に関する思い・不安が抽出された。その後意味内容毎に統合・整理し、74 のコードとなり、さらに最終的に 3 つのカテゴリーと 23 のサブカテゴリーに整理された。カテゴリーは、【働くことへの不安】、【働きたい思い】、【期待する支援】の 3 つであった。

尚、【】はカテゴリー、『』はサブカテゴリー、「」はコードを示す。代表的な原文データは斜体で表す。

表 21 働くことへの不安・思い・期待する支援

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
働くことへの不安	能力の不安	うまく仕事をこなせるか 動作が鈍いことが不安 以前に比べてスムーズに動けない 集中力が無い 以前の仕事で流れ作業が出来なかった 片づけ・料理等できない 色々出来なくて、自信がない ミスして首になるのではないか 時間管理が苦手 自ら判断することが苦手	
	過去の職場での苦い経験	仕組みの変更で仕事が出来なくなり、病気になった 上司に面倒見れないと言われた 親の問題で仕事ができなくなった お金を使いすぎた	
	人間関係の不安	対人関係の不安 以前の職場で人間関係がうまくいかなかった 人付き合いが苦手	
	身体障害の不安	身体障害があるので出来そうな仕事がない 足が悪いと働けないのでは 片手でできる仕事はあるか	
	生活保護の打ち切り、障害者手帳の等級引下げへの不安	生活保護の打ち切りの不安 障害年金の等級が下がる事への不安	
	漠然とした不安	どうすればいいかわからない不安 仕事は様々な問題があるので難しい	
	体力の不安	体力が不安 一日8時間労働が出来るか不安	
	意欲の問題	意欲が低い やる気がない	
	短期間での退職・転々とした就労経験	数年で今まで辞めている 仕事を転々としている	
	あせり	一日も早く仕事をしたい	
	再発・再入院の不安	再発し、再入院することの不安	
	家族の不安	過去の仕事経験から親が心配する	
	就職面接の不安	面接に行っても落ちるのではないか	
	年齢的な不安	年齢的に仕事がないのではないか	
	希望する仕事がない	希望する仕事がない	
	働きたい思い	自分の経験、興味、特技を生かした仕事につきたい	カフェ・喫茶店がいい ゲームのプランナーになりたい 英語の先生になるのが夢だった ものを売る仕事がしたい 公務員や商社、介護の仕事がしたい 細かいこと仕事が好き
		仕事から得られるメリット	資格がとれた 達成感・やりがいを感じた 仕事は勉強になった
家族のために働きたい		親に迷惑をかけたくない 親にお金を渡したい 家族に負担をかけたくない 親に恩返しをしたい 男は家族のために働かなくてはいけない	
人の役に立ちたい		ボランティアの仕事も楽しい 人の役に立ちたい	
自立したい		自立した生活がしたい	
期待する支援	就労に向けて希望する支援	余暇の過ごし方の支援 家族への支援 困ったときに相談に乗って欲しい	
	デイケアへの希望・期待	将来に対して不安からプログラムに参加したい プログラムに出ること自体でプラスになる デイケアも仕事だと思ってきなさいと言われる デイケアとかで勉強して働きたい デイケアでパソコンや英語などいろいろな技術を教えて欲しい	
	障害に対する理解のある職場がいい	病院に通院しながら働きたい 病気があっても働ける施設があるとよい	

1) 働くことへの不安について

【働くことへ不安】では、『能力の不安』、『過去の仕事の苦い経験』、『人間関係の不安』、『身体障害の不安』、『生活保護の打ち切り、障害者手帳の等級引下げへの不安』、『漠然とした不安』、『体力の不安』、『意欲の問題』、『短期間での退職・転々とした就労経験』、『あせり』、『再発・再入院の不安』、『家族の不安』、『就職面接の不安』、『年齢的な不安』、『希望する仕事がない』、の15のサブカテゴリーとなった。

①能力の不安

『能力の不安』では、うまく仕事をこなせるか、「動作が鈍いことが不安」、「以前に比べてスムーズに動けない」、「集中力がない」、「流れ作業が苦手」、「片づけ・料理等できない」、「色々出来なくて、自信がない」、「ミスして首になるのではないか」、「時間管理が苦手」、「自ら判断することが苦手」の10のコードからなり、自分自身の現在の就労する上での能力面の不安が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・以前は働けていたけど、うまく仕事をこなせるか不安なんです
「コード名：うまく仕事がこなせるか」
- ・動作が鈍いとか。以前よりちょっとスムーズに動けない感じがする
「コード名：動作が鈍いことが不安」
- ・動作が鈍いとか・・・以前よりスムーズに動けない気がする
「コード名：以前に比べてスムーズに動けない」
- ・カフェとかで働けないし、集中力がないので、こう人に接したりとか、拭いたりとか、もし喫茶店で働くとした時も、できないかなって
「コード名：集中力がない」
- ・昔ガラスの工場だったらかけを見つける仕事があったんですけど、流れ作業だったから、流れが速くてあんまり見れなくて、首になるんじゃないかと心配だった
「コード名：流れ作業が苦手」
- ・あのお、何かちょっと、何かなあ。片付けとか掃除がうまくできないっていうのか。料理もちょっとペースが遅いので
「コード名：片づけ・料理等ができない」
- ・何か判断するにせよ、なかなか自分で判断つかないといった感じ。
「コード名：自ら判断することが苦手」

等と述べられていた。

②過去の職場での苦い経験

『過去の職場での苦い経験』では、「仕組みが変わり、仕事が出来なくなり、病気になった」、「上司に面倒見られないと言われた」、「親の問題で仕事ができなくなった」、「お金を使いすぎた」の4つのコードからなり、過去の職場での嫌な経験について述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・会社の、仕組みが変わっちゃって。それで、あの出来る仕事を書き出してくれていると言われたんだけど、それが、書き出せなくて、それで病気になっちゃったんですよ。

「コード名：仕組みが変わり、仕事ができなくなり、病気になった」
等と述べられていた。

③人間関係の不安

『人間関係の不安』では、「対人関係の不安」、「以前の職場で人間関係がうまく行かなかった」、「人付き合いが苦手」の4つコードがあり、職場での人間関係に対する不安が述べられていた。

代表的な原文データは、

- ・どこに行っても人間関係って難しいって言うからね。それが耐え切れないんですわ。すぐ気にしちゃうからね、私

「コード名：対人関係の不安」

- ・働くとなるとねえ、人間関係でやられちゃうんですよ。一生懸命働いてもね、それでいじわるされるとね、もう働く気力がなくなっちゃって。

「コード名：以前の職場で人間関係がうまくいかなかった」

- ・働く人とづきあいとか不安・・・先輩にずるずる引っ張られたりしたことがある

「コード名：人付き合いが苦手」

等と述べられていた。

④身体障害の不安

『身体障害の不安』では、「身体障害があるので出来そうな仕事がない」、「足が悪いと働けないのでは」、「片手でできる仕事はあるか不安」の3つのコードがあり、身体障害を合併している研究参加者の身体が動けないことによる就労への不安が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・身体障害者なので、できそうな仕事が無さそうなんですよ
「コード名：身体障害があるので出来そうな仕事がない」
 - ・足が悪いからまだ働けない「コード名：足が悪いと働けない」
 - ・あの、右手だけで出来る仕事があれば
「コード名：片手でできる仕事はあるか不安」
- 等と述べられていた。

⑤生活保護の打ち切り，障害者手帳の等級の引き下げへの不安

『生活保護の打ち切り，障害者手帳の等級引下げへの不安』では、「生活保護の打ち切りの不安」，「障害年金の等級が下がることへの不安」の2つのコードがあり，働くことでの経済的支援である生活保護や障害年金の等級引下げに対する不安が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・仕事。生活保護に入っとるものですから，就職すると，生活保護を打ち切りになっちゃうものですから
「コード名：生活保護の打ち切りの不安」
 - ・働くと言った等級が低くなると言われて，働かないほうがいいって言われた」
「コード名：障害年金の等級が働くと下がることへの不安」
- と述べられていた。

⑥漠然とした不安

『漠然とした不安』では、「どういえばいいかわからない不安がある」，「仕事は様々な問題があるので難しい」の2つのコードがあり，仕事に対する漠然とした不安が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・どういえばいいのちよっとよく分からなくて，不安はあることはあるんですけど。将来に対して不安があるから。まあ今に対してもちよっと不安はあるんですけど・・・
「コード名：どういえばいいかわからない不安がある」
- ・仕事は，人間関係とか，給料のこととか・・・家族のこととか，全部自分のしかかってくる。自分が仕事をしていると自分の生活がかかっているから

難しいと思う

「コード名：仕事は様々な問題があるので難しい」

等と述べられていた。

⑦体力の不安

『体力の不安』では、「体力が不安」「一日 8 時間労働が出来るか不安」の 2 つのコードからなり、就労する上での体力面の不安が述べられていた。

代表的な原文データでは、

・もうちょっと体力を付けてからじゃないと、カフェとかで働けないし・・・

「コード名：体力が不安」

・例えば 1 日 8 時間の、週 5 日、ちゃんと働いていけるかどうかという。分からないんですけど。体力的に・・・

「コード名：一日 8 時間労働が出来るか不安」

等と述べられていた。

⑧意欲の問題

『意欲の問題』では、「意欲が低い」、「やる気がない」の 2 つのコードからなり、自分自身の就労への意欲の低さに対する不安が述べられていた。

代表的な原文データでは、

・もうちょっと意欲があるといいんですけど。やろうやろうっていう気がおきない

「コード名：意欲が低い」

・料理にしても、ちょっとやっぱり、やるタイミングがわるいっていうか、何かやる気が今ひとつなので。もうちょっと意欲があるといいんですけど・・・

「コード名：やる気がない」

等と述べられていた。

⑨短期間での退職・転々とした就労経験

『短期間での退職・転々とした就労経験』では、「数年で今まで辞めている」、「仕事を転々としている」の 2 つのコードであり、過去の長く続かなかつた就労経験や、転職の多さが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・トイレ掃除, 清掃業を1回やったんです。後は販売業とちよつとね。1年か2年くらいですね。後ね, 後は人間関係でやめて, 全部やめてるんです

「コード名：数年で今まで辞めている」

- ・ガラスの工場とか, あのお, 蒟蒻ゼリーの工場とかいろいろ変わつとるんですよ。私。転々としとるものですから

「コード名：仕事を転々としている」

と述べられていた。

⑩あせり

『あせり』では、「一日も早く仕事をしたい」の1つのコードのみであり、就労への焦りが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・1日も早く仕事につけるようになりたい

「コード名：一日も早く仕事をしたい)等と述べられていた。

⑪再発・再入院の不安

『再発・再入院の不安』では、「再発し, 再入院することの不安」の1つのコードであり、再発・再入院の不安について述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・薬を切らすとどうなるか分からないのが不安なんですよ

「コード名：再発し, 再入院することへの不安」

と述べられていた。

⑫家族の不安

『家族の不安』では、「過去の仕事経験から親が心配する」の1つのコードであり、就労する上で家族が心配していることが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・親が逆に心配しそう, ころころ仕事を変えてばかりだったから心配しそ

「コード名：過去の仕事経験から親が心配する」

と述べられていた。

⑬就職面接の不安

『就職面接の不安』では、「面接に行っても落ちるのではないか」の1つのコードであり、採用面接での不安が述べられていた。

代表的な原文データでは、

・面接しても受からないものですから、なかなか・・・

「コード名：面接に行っても落ちるのではないか」

等と述べられていた。

⑭年齢的な不安

『年齢的な不安』では、「年齢的に仕事がないのではないか」の1つのコードであり、40代以上の求人がないために就労できないのではないかという不安が述べられていた。

代表的な原文データでは、

・今はもう40歳なんですよ。～略～だから本当は働きたいという気持ちはあるんだけど転職するのはやっぱり35までですよ

「コード名：年齢的に仕事がない」

と述べられていた。

⑮希望する仕事分からない

『希望する仕事分からない』では、「希望する仕事ない」の1つのコードであり、現在希望する仕事がないと述べていた。

代表的な原文データでは、

・何の仕事を希望したらよいか、ちょっと思いつかないんです

「コード名：希望する仕事がない」

等と、述べられていた。

2) 働きたい思い

【働きたい思い】では、『自分の経験・興味・特技を生かした仕事をしたい』、『仕事から得られるメリット』、『家族のために働きたい』、『人の役にたつ仕事がしたい』、『仕事は勉強になるから働きたい』、『自立したい』の5つのサブカテゴリーとなった。

①自分の経験、興味、特技を生かした仕事につきたい

『自分の経験、興味、特技を生かした仕事につきたい』では、「カフェ・喫茶店がいい」、「ゲームのプランナーになりたい」、「英語の先生になるのが夢だった」、「ものを売る仕事がしたい」、「公務員や商社、介護の仕事がしたい」、「細かいことが好き」の6つのコードからなり、自分の過去の経験や興味・特技から具体的な希望する職種が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・喫茶とかそういう仕事がしたいなと思って、カフェとか、やっぱりこう動いたりして、できるところが良いと思います
「コード名：喫茶店がいい」
- ・小学校の英語の先生になるのが夢だった、昔しゃべれたし・・・
「コード名：英語の先生になるのが夢だった」
- ・世界中の国にいて物を売ったりするようになりたい
「コード名：ものをうる仕事がしたい」
- ・プランナーやりたいですね。ゲームの
「コード名：ゲームのプランナーになりたい」
- ・民間だといつ首になるかわからんから公務員か商社の仕事をしたい
「コード名：公務員や商社、介護の仕事がしたい」
- ・以前に時計やで働いていて、資格もあったし、誇りもあった。時計修理したいです。
「コード名：細かい仕事がすき」

等と述べられていた。

②仕事から得られるメリット

『仕事から得られるメリット』では、「資格がとれた」、「達成感・やりがいを感じた」、「仕事は勉強になった」の3つのコードからなり、過去の仕事の経験から得られた良かったことについて述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・時計屋で働いて、資格も取れてよかった
「コード名：資格がとれた」
- ・営業でしゃべって、よその営業所の所長さんと営業の件数が勝ったことがうれしかった達成感があった
「達成感・やりがいを感じた」
- ・こういう風で、こういう過程でこんなのが作られて販売して、こういう風なやり方ということで。いい勉強になるんです。人間関係はちょっといかんけど仕事自体はいい勉強になるんです。働けば働くほどねえ、いろんなところ
「コード名：仕事は勉強になった」

等と述べられていた。

③家族のために働きたい

『家族のために働きたい』では、「親に迷惑をかけたくない」、「親にお金を渡したい」「家族に負担をかけたくない」、「親に恩返しがしたい」、「男は家族のために働かなくてはいけない」の5つのコードからなり、家族のために働きたいという思いが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・やっぱり親に迷惑をかけたくないから。もう1度働きたいんですよ。
「コード名：親に迷惑かけたくない」
- ・働きたい理由はね... ある程度姉さんばっかりに働く、負担かけとるっちゃうことをね。それは助けてあげないかんかなあと思ってるのね
「コード名：家族に負担をかけたくない」
- ・お母さんに恩返しがしたいです
「コード名：親に恩返しがしたい」
- ・女食わせなあかで大変だ、男は女をごはんを食べさせてあげなあかん。男は余計大変。女の人なあそんどればいい。ごはん食って、買い物とかはしなくちゃいけない女の方は好きなことすればいい、旅行とか下手したら男は子供のこともしないかん。男は働かないと人格が認められないような気がする
「コード名：男は外で働かなければいけない」

等と述べられていた。

④人の役に立ちたい

『人の役に立ちたい』では、「ボランティアの仕事も楽しい」、「人の役に立ちたい」、の2つのカテゴリーとなり、人の役に立ちたいという思いが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・人の役に立つ仕事に就ければいいかなあと思った

「コード名：人の役に立ちたい」

- ・ボランティア、働きにじゃなくてボランティアでね。まあ今ここでね、あの、キャップ洗いに来るのも楽しみのひとつなんです。キャップ洗いね。あそこで洗うのも楽しみの一つです。～略～公じゃなくて影の方でねえ、役に立つこといいなあと思うの。公の、私はやっています、私はやっています、そんなことを言うんじゃないでね

「コード名：ボランティアの仕事も楽しい」

等と述べられていた。

⑤自立したい

『自立したい』では、「自立した生活がしたい」の1つのコードであり、就労して自立したいという思いが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・やっぱり自分でお金を稼いで自立した生活を送りたい

「コード名：自立した生活がしたい」

と述べられていた。

3) 期待する支援

【期待する支援】では、『就労に向けて希望する支援』、『デイケアへの希望・期待』、『障害に対する支援のある職場がよい』の3つのサブカテゴリーとなった。

①就労に向けて希望する支援

『就労に向けての希望する支援』では、「余暇の過ごし方の支援」、「家族への支援」、「困ったときに相談に乗って欲しい」の3つのコードからなり、就労に向け希望する具体的な支援内容が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・娯楽でもいいからやってほしい、楽しいと思うことを教えてほしい、子どもに

はゲームがあるけど、大人には作るとか旅行とか、買い物とか

「コード名：余暇の過ごし方の支援」

- ・相談っていうのは多分あると思うんだけど、やっぱりよりこう、突っ込んだ相談。乗ってくれるところがあったりとか。特に親が介入したときに強く介入できるところがあるとうれしいんですよね

「コード名：家族への支援」

- ・困ったときの相談に乗ってもらえると・・・

「コード名：困ったときに相談に乗ってほしい」

等と述べられていた。

②デイケアへの希望・期待

『**デイケアの就労支援**』では、「**将来に対しての不安からプログラムに参加したい**」、「**プログラムに出ること自体でプラスになる**」、「**デイケアも仕事だと思ってきなさいと言われる**」、「**デイケアとかで勉強して働きたい**」、「**デイケアでパソコンや英語などいろいろな技術を教えて欲しい**」5つのコードからなり、デイケアにおいて就労に向けて期待することが述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・将来に対して不安があるから。まあ今に対してもちょっと不安はあるんですけど、今は取り敢えず就労プログラム

「コード名：将来に対しての不安からプログラムに参加したい」

- ・プログラムにでることプラスになるかなって
- ・デイケアに行くのもひとつの仕事だと思って行きなさいって姉が言うんだけど

「コード名：デイケアも仕事だと思ってきなさいと言われる」

- ・こういうところでね、いろいろと勉強してねえ、働きたいなあと思うんです

「コード名：デイケアとかで勉強して働きたい」

- ・デイケア、英語を教えて欲しい。パソコンを教えてほしい。そんな技術を教えて欲しいパソコンできれば何とかかなと思う

「コード名：デイケアでパソコンや英語などいろいろな技術を教えて欲しい」

等と述べられていた。

③障害に対する理解のある職場がよい

『**障害に対する理解のある職場がよい**』では、「**病院に通院をしながら働きたい**」、「**病気があっても働ける施設があるとよい**」の2つのコードからなり、就労する上で、通院などの何らかの障害に対する支援を受けたいという思いが述べら

れていた。

代表的な原文データでは、

- ・希望っていうようなこと。実際に病院に通いながらも働けるといい

「コード名：病院に通院しながら働きたい」

- ・普通の人と同じようには働けないとしても一応働いてお金がもらえるようなそんな方式というか、設備っていうんですか。があるといいなあとは思うんです

「コード名：病気があっても働ける施設があるとよい」

等と述べられていた。

(9) プログラム終了後のグループインタビューの質的分析結果(表 22)

毎回のプログラム終了後に、グループインタビューを行い、その内容を全て逐語録に起こし、意味内容が分かる程度に文章毎に区切った。文節数は 698 であった。その内容から「作業体験」を通して感じた事・気づいたことを抽出し、意味内容毎に整理統合した。

その結果、387 のデータが抽出され、最終的に 2 つのカテゴリーと、12 のサブカテゴリー、78 のコードとなった。カテゴリーは、【作業体験から感じたこと】、【作業体験からの気づき】の 2 つのカテゴリーであった。

尚、【】はカテゴリー、『』はサブカテゴリー、「」はコード、() はコードの数を示し、代表的な原文データは斜体で表す。

1) 【作業体験から感じたこと】では、『楽しいと感じた作業』、『楽しいと感じた作業工程』、『難しく感じた作業』、『難しく感じた作業工程』、『失敗体験後の思い』、『成功した時の感情』の 6 つのコードに分類された。

①楽しいと感じた作業

『楽しいと感じた作業』では、「モノづくりが楽しい」(16)、「園芸活動が楽しい」(12)、「接客がよかった」(10)、「計算・伝票が楽しい」(4)、「掃除がよかった」(2)の 5 つのコードからなり、実際のプログラム内容で経験した作業の中で、楽しいと感じた作業が具体的に述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・ *どんなものでもいいからね。できた喜びがある。*
自分のものは世界に 1 点しかないからね。ものづくりは面白かった
「コード名：モノづくりが楽しい」
- ・ *私もコーヒー作りと氷作りが楽しかったです。接客してるところが楽しかったです*
「コード名：接客がよかった」
- ・ *計算や伝票は、集中しているのが楽しかった*
「コード名：計算・伝票が楽しい」
- ・ *園芸が 1 番楽しかったです。できたものは、デイケアの人に言って、置かさせてもらったものですから毎日見て、まだ大丈夫だなと思ってたまに水を遣ったりしているのととても気持ちがいい、いいです。*
「コード名：園芸活動が楽しい」
- ・ *清掃は綺麗になっていく過程がよかった掃除がよかった*

「コード名：清掃がよかった」
と述べていた。

②楽しいと感じた作業工程

『楽しいと感じた作業工程』では、「過去に経験のある作業」(10)、「発散できる作業」(3)、「身体運動のある作業」(3)、「デザインが楽しい」(2)、「集中できる作業」(2)、「自然に触れる・土を感じる作業」(2)、「綺麗になる過程」(2)、「反復される工程」(1)、「成長が感じられる」(1)、「コミュニケーションがとれる」(1)、「個性のでの作業」(1)、「季節感を感じる作業」(1)、「片手でもできる」(1)の13のコードからなり、プログラムにおける作業体験で感じた具体的な作業工程の内容が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・時計の何か鑑定士を持つとるもんで。こういう仕事は好き

「コード名：過去に経験のある作業」

- ・釘打つ、釘打つときはストレス解消になってよかった

「コード名：発散できる作業」

- ・体動かすのは好きです、こう割れてしまったりとかずれてしまったりとかあるんで、自分では厳しいんですけど

「コード名：身体運動のある作業」

- ・デザインのところはとても楽しかったかなって思える

「コード名：デザインが楽しい」

- ・計算機で集中できるのがよかった

「コード名：集中できる作業」

- ・園芸すごく楽しかったです。他の活動に比べてあの、心が和む。春らしい感じがしますよ

「コード名：自然に触れる・土を感じる」

「清掃の綺麗になっていく過程が好きです

「コード名：綺麗になる過程」

- ・人とコミュニケーションするのがものすごい下手糞だから、花と対話しながらできるし、愛情をかければかけるほど育つ、花は正直だから

「コード名：成長が感じられる」「コード名：コミュニケーションがとれる」

- ・くるくるくるくる道具を回すのは楽しい

「コード名：反復される工程」

- ・一人一人選び凝縮してひとつのきれいなものができた園芸は個性があってよかった

「コード名：個性の作業」

- ・園芸すごく楽しかったです。他の活動に比べてあの、心が和む春らしい感じがします

「コード名：季節感を感じる作業」

- ・園芸は片手でも何とかできたんで楽しかったです

「コード名：片手でもできる」

と述べられていた。

③難しく感じた作業

『難しく感じた作業』では、「計算は難しい」(8)、「接客は難しい」(2)、「木工が難しい」(2)の3つのコードとなり、作業体験で実際に難しく感じた作業内容が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・プラスとマイナスの計算は難しいなと思ったんですけど

「コード名：計算は難しい」

- ・喫茶がいいなって思ってたけどいざやってみるといろいろ大変だになっていうことを思った

「コード名：接客は難しい」

- ・私もねじ通しを教えてもらいたくて、助けてもらえたからできたんですけど、助けてもらえなかったらできなかったです。木を切るのはできたんですけど時間がなくてねじができませんでした

「コード名：木工が難しい」

と述べていた。

④難しく感じた作業工程

『難しく感じた作業工程』では、「正確に、丁寧に行うことが難しい」(9)、「道具操作は難しい」(7)、「細かい作業は難しい」(6)、「自分の気持ちを表現することは苦手」(1)、「同じ作業の繰り返し」(1)の5つのコードからなり、具体的に難しく感じた作業工程が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・僕は数字が並んでるので目が疲れちゃって正確にできなかったです

「コード名：正確に、丁寧に行うことが難しい」

- ・カッターを、すじ付けるのが難しかったです。カッター切ったり、すごいいやで

した。

「コード名：道具操作の難しい」

- ・意外と、ボンドで細かいところがあったので手にくっついちゃってきれいに貼れなかったというか

「コード名：細かい作業は難しい」

- ・もの作りは結構楽しいです。だけど最後に書くことが結構、何ていうの？うまく話せない。どう書いていいのかなってというのがちょっと

「コード名：自分の気持ちを表現することは苦手」

- ・くるくる道具を回し続けるとか、金づちでトントンたたき続けるとかよかった

「コード名：同じ作業の繰り返し」

と述べていた。

⑤失敗体験後の思い

『失敗体験後の思い』では、「身体の疲れを感じた」(2)、「悔しい」(2)、「ショック」(2)、「歯がゆい感じ」(2)、「修行が足りない」(1)の5つのコードであり、作業体験の失敗体験が研究参加者に与えた負の感情について述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・僕は数字が並んでるので目が疲れちゃって正確にできなかったです

「コード名：身体の疲れを感じた」

- ・違いが多かったのが悔しいですね。僕は眠くはならなかったけど疲れました

「コード名：悔しい」

- ・大変というか、伝票のときに思いのほかミスがあったのと、最初パーツと目を通したときにこれ確か間違ってると思ったのにそれを忘れてしまってまたそのままミスをしてしまったのがあったので自分でかなりショックでした

「コード名：ショック」

- ・歯痒いです。ああいう店だったら2度と行かないです

「コード名：歯がゆい感じ」

- ・集中、集中するのはすごく大事なんですけど雑音が入ると頭が。だからすごく、まだ修行が足りんやろなど

「コード名：修行が足りない」

と述べていた。

⑥成功した時の感情

『成功した時の感情』では、「モノづくり完成時の達成感・充実感」(6)の1つで

あり、作業体験が上手く成功した時に研究参加者が感じた感情が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・まあ汗をかきましたね。がんばったなっていう充実感がある
- ・こういうのは中学校の、多分男性がやってる、分かれちゃうじゃないですか。料理と。やったことなかったからやってみてああ楽しいと思った。なかなかこういう風にねじを付けてみたり、鋸で切ってみたり楽しかった、自分の生活でなかった経験で楽しかった、達成感がありましたね

「コード名：モノづくり完成時の達成感・充実感」

と述べていた。

2) 【作業体験からの気づき】では、『失敗体験からの苦手な要素の気づき』、『問題対処方法の気づき』、『共同活動のメリット』、『自己認識のズレ』、『体験から感じた職業適性』、『プログラムに参加することの効果』の6つのサブカテゴリとなった。

①失敗体験からの苦手な要素の気づき

『失敗体験からの苦手な要素の気づき』では、「適当な加減の難しさ」(10)、「集中力が足りない」(6)、「時間がかかる」(6)、「同時作業の難しさ」(3)、「相談の不足」(3)、「記憶力の不足」(2)、「未経験の作業の難しさ」(2)、「間違えに気付けない」(2)、「あせり」(1)、「余裕のなさ」(1)、の10のコードからなり、作業体験で自己が苦手だと気付いた具体的な要素が述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・土の加減がどれくらいにすればよいか難しかった
- ・花の根をほぐすのをどれくらいまでほぐしていいのかわからない

「コード名：適当な加減の難しさ」

- ・細かい作業で途中で集中力がきれた

「コード名：集中力が足りない」

- ・コーヒーを出すのに時間がかかった

「コード名：時間がかかる」

- ・同時に同じ仕事をするのは俺にはできない

「コード名：同時作業の難しさ」

- ・相談はあまりしなかったね。自分勝手だった。好き勝手にやとったもんな、だからちょっとまとまらなかったね。どっちかというと

「コード名：相談の不足」

- ・何かたいへんだった。細かいことを覚えるのを
「コード名：記憶力の不足」
「今までやったことがなかったのでもうまいかなかった
「コード名：未経験の作業の難しさ」
 - ・最後の1個間違っていると、なぜですか。4だけ違ってたっていうとどこで間違えたのかなっていうね
「コード名：間違いに気付けない」
 - ・もっとあわてずゆっくりやらなきゃいけない
「コード名：あせり」
 - ・自分のことで精一杯で人のことなんか構っとれんがね。人のことを見て折れる余裕があるってことはすごいですよ。すごいね。人を見てる余裕があるか・・
「コード名：余裕のなさ」
- と述べていた。

②問題対処方法の気づき

『問題対処方法の気づき』では、「慣れること」(10)、「工夫すること」(4)、「スタッフのサポートが必要」(4)、「間違えたら初めからやり直す」(3)、「確認作業」(3)、「気配り」(3)、「ポイントを押さえる」(2)、「見本を活用する」(1)、「役割分担」(1)、「機械の機能を使う」(1)、「タイミング」(1)、「心がけ」(1)、「集中力」(1)、「作業工程を分ける」(1)、「休憩の必要性」(1)、「話し合い」(1)、「緊張感」(1)、「程よい調整」(1)の18のコードからなっており、作業を上手く行う上で大切な要素について述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・やっぱり慣れはあります
「コード名：慣れること」
- ・こういう作業も慣れが大切だと思う
「コード名：工夫すること」
- ・助けていただいてありがたいと思います。やっぱりサポートがないとだめだわ
「コード名：スタッフのサポートが必要」
- ・間違ってたのでもう1回最初からやり直しました
「コード名：間違えたら初めからやり直す」
- ・自分の場合はできるだけ、1回打ったやつをもう1回確認したらよかった
「コード名：確認作業」

- ・詳しく注文を聞いていないなと今思う。細やかな気配りが必要だと思った
「コード名：気配り」
 - ・こうすると、後はこれでこうやるだけで、こういう風に行く。何かポイントを見つければやりやすいですね
「コード名：ポイントを押さえる」
 - ・見本があったからできたが、出来なかつたら難しかった
「コード名：見本を活用する」
 - ・役割分担で、注文を聞く人と、それから入れる人と、それからデザート、運ぶ人、全部物足りてたって、なんでうまくできたと思います
「コード名：役割分担」
 - ・こういう機能のボタンがあるのをみつけてこちらの計算にはすごく役立ちました
「コード名：機械の機能を使う」
 - ・後は湯を入れるタイミングを少し早くしたら、よかったかなあと思いました
「コード名：タイミング」
 - ・なるべく右手じゃなくて、ずれないように心がければ何とかできたやつもあった
「コード名：心がけ」
 - ・集中力が大切だと思った
「コード名：集中力」
 - ・うまくできたのは、二人でコーヒーとプリンで工程をわけてってこと
「コード名：作業工程を分ける」
 - ・休憩が欲しかった
「コード名：休憩の必要性」
 - ・それだもんで息が合わんもんで。やっぱりもうちょっと話し合わないとだめだな
「コード名：話し合い」
 - ・緊張感。オーダー間違っちゃあいけないし。社長が仕事するとき、もし自分がするときにはプロとしてやらなきゃいけないからミスはできないし
「コード名：緊張感」
 - ・組み立てでは、ねじ工具を使うのはうまく使えたんですが、逆にゆるく締めておいたものがあるところを、硬く締めたりして余分に力が出ちゃったところがあって失敗しました。次回は程よい調整の仕方をできるといいなと思います
「コード名：程よい調整」
- と述べられていた。

③共同活動のメリット

『共同活動のメリット』では、「手伝ってもらってよかった」(17)、「聞くことが

大切」(11),「人の真似をすることが大切」(7),「教えてもらったことでできた」(5),「皆でやると楽しい」(5),「完成度が高い」(2),「早くできる」(2),「よいアイデアがでる」(2)の8つのコードとなり,作業体験をメンバーと数人で行うことにより,メリットがあるということが述べられていた。

代表的な原文データでは,

- ・最後手伝っていただいてやっとできてよかったなと思います
「コード名:手伝ってもらってよかった」
 - ・本当,人に聞いてやるのが大事だなと思いました
「コード名:聞くことが大切」
 - ・ボンド付けがねえ.ああいうのがねえ.やっぱり人の真似を,真似をしんどだめだなっていうのがよく分かった
「コード名:人の真似をすることが大切」
 - ・分からないところを適切に教えてもらってやることでできて楽しかった
「コード名:教えてもらったことでできた」
 - ・皆でやるところがね楽しかった.そう.知恵を出し合ってるのがよかった
「コード名:皆でやると楽しい」
 - ・どれがいいって1人1人選ぶこともしたし,でそれを凝縮してひとつのきれいなものにできた
「コード名:完成度が高い」
 - ・何か皆でやってれば早いです
「コード名:早くできる」
 - ・知恵を出し合ってるのがよかった,結果的に綺麗にできた
「コード名:よいアイデアがでる」
- と述べられていた。

4) 自己認識のズレ

『自己認識のズレ』では,「上手くやれると思ったけどできなかった」(18),「やったことのないこともやってみると楽しい」(4),「思ったよりうまく出来た」(3)の3つのコードとなり,プログラム介入前に感じていた自己の能力と,作業体験に感じる自己の能力ではズレがあったことへの気づきが述べられていた。

代表的な原文データでは,

- ・思ったよりやっぱりできないみたい.できると思ったけどちょっと難しかった
「コード名:上手くやれると思ったけど出来なかった」

- ・ガーデニングの責任者だったけど結構面白いかなくて思うようになった。責任者、やったことないけどね

「コード名：やったことのないこともやってみると楽しい」

- ・最初はねえ。全然できんかなあと思ってたけど思ったよりはできました

「コード名；思ったよりうまく出来た」

と述べられていた。

5) 体験から感じた職業適性

『体験から感じた職業適性』では、「やってみたいと思った仕事」(12)、「向いていないと思った仕事」(11)の2つのコードからなり、作業体験を通して自己に向いていないと感じた仕事、やってみたいと感じた仕事が具体的に述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・できたらこういう仕事に就きたい。土に触れるのが健康的だし心が落ち着きます

「コード名：やってみたいと思った仕事」

- ・計算とか向いていないなと思った

「コード名：向いていないと思った仕事」

と述べられていた。

6) プログラムに参加することの効果

『プログラムに参加することの効果』では、「プログラムの経験を仕事に生かせる」(4)、「全体的に楽しかった」(4)、「出席することに価値を感じた」(1)、「資格を取りたいと感じた」(1)、「毎回新鮮な気持ちであった」(1)の5つのコードからなり、プログラムの介入が、研究参加者に与えたポジティブな感情について述べられていた。

代表的な原文データでは、

- ・やっぱできたりできなかつたりっていうのはあったので、まあそれ生かしていければいいかなって

「コード名：プログラムの経験を仕事に生かせる」

- ・全体的に皆でやってたから楽しかったんです

「コード名：全体的に楽しかった」

- ・出席するのに価値がある

「コード名：出席することに価値を感じた」

- ・資格を取れば働けるって言うのが分かった。資格取りたいなって
「コード名：資格を取りたい」
 - ・毎回新鮮な気持ちでやってみました
「コード名：毎回新鮮な気持ちであった」
- と述べられていた。

表 22 作業体験から感じたこと・気づき

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	抽出数
作業体験から感じたこと	楽しいと感じた作業	モノづくりが楽しい	16
		園芸活動が楽しい	12
		接客がよかった	10
		計算・伝票が楽しい	4
		掃除がよかった	2
	楽しいと感じた作業工程	過去に経験のある作業	10
		発散できる作業	3
		身体運動のある作業	3
		デザインが楽しい	2
		集中できる作業	2
		自然に触れる・土を感じる作業	2
		綺麗になる過程	2
		反復される工程	1
		成長が感じられる	1
		コミュニケーションがとれる	1
	難しく感じた作業	個性のでの作業	1
		季節感を感じる作業	1
		片手でもできる	1
		計算は難しい	8
	難しく感じた作業工程	接客は難しい	2
		木工が難しい	2
		正確に、丁寧に、丁寧に行うことが難しい	9
		道具操作は難しい	7
		細かい作業は難しい	6
	失敗体験後の思い	自分の気持ちを表現することは苦手	1
同じ作業の繰り返し		1	
身体の疲れを感じた		10	
悔しい		2	
ショック		2	
成功したときの感情	歯がゆい感じ	2	
	修行が足りない	1	
作業体験からの気づき	成功したときの感情	モノづくり完成時の達成感・充実感	6
	失敗体験からの苦手な要素の気づき	適当な加減のむずかしさ	10
		集中力が足りない	6
		時間がかかる	6
		同時作業の難しさ	3
		相談の不足	3
		記憶力の不足	2
		未経験の作業の難しさ	2
		間違えに気付けない	2
		あせり	1
		余裕のなさ	1
	問題対処方法の気づき	慣れること	10
		工夫すること	4
		スタッフのサポートを得ること	4
		間違えたら初めからやり直す	3
確認作業		3	
気配り		3	
ポイントを押さえる		2	
見本を活用する		1	
役割分担		1	
機械の機能を使う		1	
タイミング		1	
心がけ		1	
集中力		1	
作業工程を分ける		1	
休憩の必要性		1	
話し合い	1		
緊張感	1		
程よい調整	1		
共同活動のメリット	手伝ってもらってよかった	17	
	聞くことが大切	11	
	人の真似をすることが大切	7	
	教えてもらったことでできた	5	
	皆でやると楽しい	5	
自己認識のズレ	完成度が高い	2	
	早くできる	2	
	よいアイデアがでる	2	
体験から感じた職業適性	上手くやれると思ったけどできなかった	18	
	やったことのないこともやってみると楽しい	4	
	思ったよりうまく出来た	3	
プログラムに参加することの効果	やってみたくと思った仕事	12	
	向いていないと思った仕事	11	
	プログラムの経験を仕事に生かせる	4	
	全体的に楽しかった	4	
	出席することに価値を感じた	1	
	資格を取りたいと感じた	1	
	毎回新鮮な気持ちであった	1	

(10) グループインタビューのテキストマイニングによる分析結果

毎回のプログラム終了後のグループインタビューの全データを、テキストマイニングソフトを用いて、単語頻度分析および係り受け分析を行った。

1) 単純頻度分析結果(表 23)

研究参加者 12 人に対し、毎回のプログラム終了後にグループインタビューを実施した。単語頻度分析の結果、851 のトピックからなり、すべての単語数は 659 となった。品詞別出現回数は、名詞が一番多く 545 回、次いで動詞が多く 452 回、その他、形容詞 149 回、形容動詞 60 回であった。

単語の出現頻度がもっとも多かったものは、「できる」(101 回)であった。その後、2 位「思う」(86 回)、3 位「難しい」(77 回)、4 位「私」(72 回)、5 位「ちょっと」(70 回)、6 位「楽しかった」(66 回)、7 位「やる」(63 回)、8 位「やっぱり」(52 回)、9 位「ない」(46 回)、10 位「ある」(40 回)と続いた。

11 位以降は、「よかった」(37 回)、「聞く」(22 回)、「人」(22 回)、「分かる」(21 回)、「仕事」19 回、「作る」(18 回)、「言う」(16 回)、「最初」(16 回)、「感じる」(15 回)、「作業」(13 回)であった。

表 23 単語頻度分析結果

順位	単語	頻度
1	できる	101
2	思う	86
3	難しい	77
4	私	72
5	ちょっと	70
6	楽しかった	66
7	やる	63
8	やっぱり	52
9	ない	46
10	ある	40
11	よかった	37
12	聞く	22
13	人	22
14	分かる	21
15	仕事	19
16	作る	18
17	言う	16
18	最初	16
19	感じる	15
20	作業	13

2) 係り受け単語頻度分析結果

出現頻度の多かった単語について、さらに係り受け分析を行った。また「楽しかった」、「難しかった」の上位にある「形容詞」について、作業に対する気づきについて述べられている2語として係り受け分析を行った。

①「できる」に限った係り受け単語頻度分析結果(表 24)

単語頻度分析で最も多かった「できる」に限った係り受け分析の結果は以下の通りとなった。

最も多かったのは、「私」であり、回答者 21 人であった。代表的な原文データでは「私は、自分なりにできたかな」、「僕は上手に折れたかな」、「やってみて、意外とできた」、「自信がなかったけどゆっくりやれば出来た」等、語られていた。自分自身で「できた」具体的な内容や工程が述べられていた。

続いて「人」であり、回答者 11 人であった。代表的な原文データでは、「人に聞いたらできた」、「やっぱり人の真似をしないとできないですね」、「人の助けがないと出来ないなあと分かった」と語られており、「人」のサポート、主にメンバーによる助けにより「できた」と感じていることが述べられていた。

3位の「最初」では、回答者 6 名であり、代表的な原文データでは、「**最初は力任せにやったら、少し割れたのだけど、丁寧にやったり錐を使ったりとかしたので、一応できた**」、「**最初はちょっと不安があったのだけど結構すんなりできちゃって、皆でこうやって、いい感じで楽しかったのでよかったです**」と語られていた。最初はできなかった、出来ないと感じた作業が、人や道具の工夫等で出来たと述べられていた。

表 24 係り受け頻度分析 (係り先「できる」に限定)

順位	単語	回答者
1	私	21
2	人	11
3	最初	6
4	皆	6
5	仕事	5
6	電卓	4
7	ねじ	4
8	鋸	3
9	左手	3
10	外	3
11	錐	3
12	板	2
13	目	2
14	正確	2
15	組み立て	2
16	穴	2
17	定規	2
18	1番	2
19	花	2
20	木	2

② 「楽しかった」、「難しかった」の形容詞の係り受け単語頻度分析(表 25, 26)

単語頻度分析の形容詞で多かった「楽しい」、「楽しかった」について係り受け頻度分析を行った。但し、抽出数 2 個以上と設定した。

「楽しかった」についての係り受け頻度分析を行った結果では、1 位は「楽しかった」+ (名詞) (35) でもっとも多く、名詞の内容は、「コーヒー作り」(2)、「園芸」(2)、「1 番」(2) であった。

代表的な原文データでは、「塗るところが楽しかった」、「自分の生活になかった経験で、こういう経験が楽しかった」、「デザインの所はとても楽しかった」など、楽しいと感じた作業の要素・工程が、具体的に述べられていた。続いて「私」(7) であり、自分自身が「楽しい」の実感が述べられていた。続いて「皆」(3) であり、グループで行うことが「楽しい」と述べられていた。その後「園芸」(3)、「コーヒー」(3) と続いており、楽しいと感じた具体的な作業内容が述べられていた。

「難しかった」について係り受け頻度分析を行った結果、1 位は「難しかった」+(名詞) 31 であり、名詞の内容は、「ねじ回し」(2)、「加減」(2)、「計算機」(2) であった。代表的な原文データでは、「私はねじ回しが難しかった」、「このチューブにねじを通すのが難しかった」等、難しく感じた工程が述べられていた。

続いて「私」(5),「ちょっと」(3),「やっぱ」(3)であり,自分自身難しく感じたこと,少し難しいと感じたこと,思った通りに難しく感じたとの気づきが述べられていた.

表 25 係り受け単語頻度分析(「楽しかった」に限定)

順位	単語	回答者
1	名詞	35
2	私	7
3	皆	3
4	園芸	3
5	コーヒー	3

表 26 係り受け単語頻度分析(「難しい」に限定)

順位	単語	回答者
1	名詞	31
2	私	7
3	ちょっと	3
4	やっぱ	3

(11) 研究参加者毎のプログラム介入前・介入後の自己効力感・作業能力・職業興味の変化について(表 27)

1) 自己効力感, 作業能力, 職業準備性, 職業興味の一貫性・分化について

研究参加者 12 名の自己効力感, 作業能力, 職業準備性, 職業興味の一貫性・職業興味
の分化についてのプログラム介入前・介入後の変化について下記の図に示す.

表 27 各尺度の参加者別の得点の変化について N=12

研究参加者	一般性 セルフエフィカシー尺度		作業遂行機能チェック表		就職準備チェック表		VPI職業興味チェックリスト			
	介入前	介入後	介入前	介入後	介入前	介入後	職業興味の分化		職業興味の一貫性	
	介入前	介入後	介入前	介入後	介入前	介入後	介入前	介入後	介入前	介入後
1	7	4	36	35	125	132	1	2	2	2
2	7	9	32	54	92	125	3	1	2	1
3	4	6	44	49	105	129	3	1	1	1
4	7	5	51	52	136	120	3	1	1	1
5	7	8	54	52	109	111	3	1	2	1
6	4	6	48	48	100	128	2	1	3	1
7	9	9	53	58	114	145	3	1	3	1
8	1	8	34	36	115	83	3	1	2	1
9	2	3	17	23	96	107	3	2	2	1
10	10	9	57	58	143	149	3	3	2	1
11	5	9	51	47	114	142	3	3	3	1
12	1	6	34	39	112	108	2	1	2	1

自己効力感を把握するため用いた, 一般性セルフエフィカシー尺度のプログラム介入前
後の変化においては, 9 名に得点の上昇が見られ, 1 名は変化なく, 3 名は低下がみられた.

作業能力を把握するために用いた, 作業遂行機能チェック表については, 8 名に得点の上
昇がみられ, 1 名は変化なく, 3 名に低下が見られた.

職業準備性を把握するために用いた職業準備チェックリストにおいては, 9 名に得点の上
昇が見られ, 3 名に低下が見られた.

職業興味の変化を把握するために用いた VPI 職業興味チェックリストにおいて, 職業興
味の分化では, 9 名に職業興味の分化が高まり, 2 名に変化なく, 1 名は分化が低くなり,
職業興味の一貫性では, 9 名に職業興味の一貫性が高まり, 3 名に変化がない結果となった.

2) 個別の介入前, プログラム実施後のインタビューおよび自己効力感・作業能力・職業準備性の変化について

A氏(30代女性)は, 10代で統合失調症を発症しており, そのため今までに就労経験がない。

プログラム介入前のインタビューにおいて,

「料理とか片付けとかが今ひとつだから, どっちにしたってこう自分に自信がないっていうか, やれてないから, 現実的に不安ばかりです」,

「(働きたい仕事は) ちょっと思いつかないんです」, 「自分が何をしたいのかがちょっとよく分からないので, 2~3年後はちょっとやっぱり分からない。イメージがでない」,

「引っ込み思案なので。やっぱり声が小さいから余計にこう, あのお, 距離があるとやっぱり相手に通じなくて, 何か会話が成立しなくなっちゃう時があるので, 人付き合いも苦手」

等, 自己の能力, 自分自身が何の仕事に付いたらよいか, 人付き合いについてなど多くの不安を述べていた。しかしプログラム介入後のインタビューにおいて,

「納品書の方は一応全部(答えと)合ってたのでよかったかなあと思うんです。意外と」,

「土の返し加減が難しかったです。でも生け花とはまた違う面白さがあったんです」,

「ランプのデザイン作ったのは印象的でした」,

「計算は, 計算機で計算してもちょっと時間かかって疲れたので何か向いてないのかなと思って。ナブキン折がまあまあ向いているのかなって」

「参加するのに価値があって, 楽しかったし, 毎回新鮮な気持ちでやりました」

等と毎回のプログラムに価値を感じ参加しており, 各作業の経験から自分に「合っている」や「難しい」等の自己の向き・不向きを述べていた。その結果, 自己効力感において7点から9点, 作業能力については, 32点から54点, 職業準備性については92点から125点といずれも得点の上昇がみられ, さらに職業興味の分化については, 「3, 分化していない」から「1. 分化している」に, 職業興味の一貫性についても「平均的」から「1, 一貫している」に変化していた。

B氏は、50代男性、数回の就職経験があるもののいずれも長くは続かず、現在は1年以上勤務していない。

事前インタビューにおいて

「何ができるのか分からないというところが強いということと、後、対人関係について不安があるというのと、最近接する機会がなくなってるのでそういう苦手意識があるということ」

「1日8時間の、週5日、ちゃんと働いてるかどうか(不安)」

と何の仕事につけばよいのかわからないという不安、対人関係に対する不安を述べていた。

プログラム実施後のインタビューにおいては、

「(寄せ植え)毎日、見て、まだ大丈夫だなと思ってたまに、水を遣ったりしているので、とても気持ちがいいです」

「印象に残ったのは伝票仕事。多分1回だけ計算しただけだと間違えたんですけど、見直しするって言うことをやったものですから結構正確に電卓を打つことができました」

「全てにおいて、楽しく参加できました」

「正確にやって、人の注意はきちんと聞いてやるということが必要だなあと思いました」

等のプログラムにおいて楽しく参加できたこと、作業を行う上での重要なことの気づきなどが述べられていた。

その結果、自己効力感において、介入前1点から介入後6点、作業能力については34点から39点と得点の上昇がみられ、職業準備性については112点から108点と若干の低下が見られたものの、職業興味の分化、一貫性についてはいずれも「平均的」から「分化している」、「一貫している」に変化していた。

6. 考察

今回、精神科デイケアを利用する統合失調症者 12 名に対し、筆者が作成した「就労支援のための作業体験プログラム」を実施した。以下に結果について考察する。

(1) 自己効力感について

一般性セルフ・エフィカシー尺度を用いた自己効力感については、プログラムの介入前後において有意な差は認められなかったが、プログラム介入前の合計得点の平均値 5.3 から、介入後は 6.8 に変化が見られ、また大半の研究参加者に、プログラムの介入前と比較して点数の上昇が認められた。

さらに作業体験後の半構成的グループインタビューの結果において、介入前には多く述べられていた「就労に対する不安」が、作業体験後のインタビューにおいては、不安は抽出されず、作業体験から感じた事として、「楽しく感じた作業」、「楽しく感じた作業工程」、「成功体験からの達成感・満足感」がサブカテゴリーとして抽出されており、単語頻度分析においても、「できる」という単語が最上位頻度として抽出された。

また代表的な原文データには、「楽しく感じた作業」は 44 のコード数で、最も多く抽出される結果となった。原文では、「どんなもんでもいいからね。できた喜びがある。自分のものは世界に 1 点しかないからね。ものづくりは面白かった」、「何とか人に手助けしてもらってできて楽しかったです」と作業体験で作品を完成したことは楽しく、喜びであったことが述べられている。

また「成功体験からの達成感・満足感」の原文データでは、「まあ汗をかきましたね。がんばったなっていう充実感がある」、「なかなかこういう風にねじを付けてみたり鋸で切ってみたり楽しかった、自分の生活でなかった経験で楽しかった、(完成し) 達成感がありましたね」と述べられており、作業体験の成功により、対象者に充実感・達成感をもたらしていた。

統合失調症者の自己効力感は、元来低いことが指摘されているが (Wing, 1981)、本研究の研究参加者においても、プログラムの介入前・介入後いずれの点数共に、一般成人男性の平均値と比較し、先行研究と同様に「低い」結果であった。その自己効力感を向上させるためには、「遂行行動の達成」、つまり「振る舞いを実際に行い、成功体験をもつこと」が自己効力感の向上に影響を与える (Bandura, 1997) とされる。本プログラム終了後のインタビューの内容において、「楽しい」や「充実感・達成感」等、ポジティブな感想が述べられており、これは 8 回に亘るさまざまな作業活動を完遂したことが「成功体験」として研究対象者自身の実感として認識された結果であると考えられる。この結果は、Bandura の述べる「遂行行動の達成」と同質のものであると考えられ、一般性セル

フエフィカシー尺度において、点数の上昇がみられることから、本プログラムが対象者の自己効力感の向上に繋がったと考えられる。

(2) 作業能力について

作業遂行機能チェック表を用いた作業能力の研究参加者による主観的評価において、合計点および5つの下位項目のプログラムの介入前後で有意な差は認められなかったが、合計得点は、介入前75.1から、80.9と上昇し、またすべての下位項目においても点数の上昇が認められた。

統合失調症者は、発症時期が人生の早期であることから社会経験に乏しく、それが影響して、元来自信が低いことが指摘されている(Wing, 1981)。本研究においても作業遂行機能チェック表の得点がプログラム介入前には、研究参加者自身の主観的評価の方が作業療法士の客観的評価に比較し有意に低い結果となっており、同様の結果であった。しかし介入後においては、主観的評価と客観的評価の有意な差は認められず、主観的評価の点数が上昇し、客観的評価の点数と近似する結果となっている。これは、様々な作業を実際に体験したことで、研究参加者自身の自己能力の現実検討が促された結果、「できない」と低く考えていた自己の作業能力を、実際は「できることもある」と感じ自己認識に繋がった結果ではないかと考える。

単語頻度分析の結果においても、「できる」が最も多く抽出された。また「できる」に係る名詞で最頻度であった単語は、「私」であり、その後「人」、「最初」、「皆」、「仕事」と続き、それ以降「電卓」等の具体的な固有名詞が続く結果となっている。これら「できる」の原文データにおいて「最初は全然できんかなあと思っていたけど思ったよりはできました」、「皆でやって、最初はちょっと不安があったんだけど結構すんなりできちゃって、皆でこうやって、いい感じで楽しかったのでよかったです」と述べられており、最初、出来ないと感じていた作業も実際にやってみると「できた」という体験に繋がったことが述べられている。

これらの結果からも参加者自身が、今まで気づいていなかった自ら出来る具体的な作業を実感したことが推測される。

また、作業体験後のインタビューデータには、『問題対処方法の気づき』というサブカテゴリーが抽出されている。『問題対処方法の気づき』の原文データには、「女子と男子と別れて、客側と接待する側と分かれてやったんですけど、自分たちがやったときにはあまり細かいことを聞けなかったのに女子の方が並べると細かい配慮があって細かいことを聞いたり、細かい作業もやられて、やっぱりそこは違うのかなあと思いました」と述べられており、自分たちが失敗した体験から、別グループの様子を見て「問題対処方

法」の気づきに繋がっていた。また他にも「私はプリンと紅茶を作る時間と間違えてので多く待たせてしまったなと思って・・・それが失敗したなと思っています。先に紅茶にお湯入れてそれからプリンを出せばよかったなと後悔しています」と述べられており、「失敗体験」が「問題対処方法の気づき」に繋がっていた。

以上の結果から「難しい、苦手な作業」も「問題対処方法」を見つけることで、「できる作業」に転換させるスキルを得たと推測される。

自己の能力を適切に把握し、「できる作業」を生かし、「苦手な作業」はその対処方法を考えることは、就労を目指すうえで、職種との適切なマッチングや能力不足による離職を回避するためにも重要なスキルである。

以上の結果より、本プログラムは就労支援に必要な作業能力の向上にも有効であると考える。

(3) 適切な自己評価について

作業遂行機能チェック表において、研究参加者の主観的評価と、作業療法士による客観的評価との差が、介入前は、有意な差が認められたのに対し、介入後は有意な差は認められず、作業療法士の客観的評価に近づく結果となった。また職業準備性を把握するために用いた就労準備チェックリストの点数における主観的評価と客観的評価の差においても、介入前 5.6 点、介入後 4.3 点と小さくなり、作業療法士の客観的評価に近づく結果となった。

また作業体験後のインタビューにおいても、【自己認識のズレ】というサブカテゴリーが抽出されており、作業体験から自己認識のズレを研究参加者は感じたと推測される。

多賀らは（多賀，2007），統合失調症者の思う作業能力と専門職者の評価する作業能力にはズレがあると指摘しており，本研究においても，プログラム介入前では同様の結果となった。

精神障害者の就労支援において本人の興味・スキル，障害特性と，職種の「マッチング」の重要性を指摘されているが（相澤，2012），統合失調症者は，「他者の視点を用い自己の状況を客観的に認知する能力が低い」とされ（昼田，2007），そのため客観的な能力と比較して自らの能力を高く評価したり，反対に低く評価したりする傾向が見られる。この自己像のあいまいさは，職業選択において高望みな職業選択となるなど，適切な職業マッチングを阻害する要因となる。

それらの改善のために，岡村ら（岡村，2013）は，「スタッフとの社会生活能力にギャップがある統合失調症者に，作業所での作業を実際に経験したところ，自己の能力を認識できるような変化があった」と報告しており，本プログラムにおいても同様に，デイケアという保護的な環境で，ゆとりをもって様々な作業を体験したことで，「適切な自己

の能力への気づき」が促されたのではないかと考える。

以上より、本プログラムは就労に必要な「職種とのマッチング」のために必要な要素である、適切な自己評価を高める効果があったと考える。

(4) 職業興味について

VPI 職業興味検査を用いたプログラム介入前後の比較において、職業興味の「一貫性」職業興味の「分化」の項目は、いずれも点数が上昇し、有意な差が認められた。

また作業体験後のインタビューにおいて、【作業体験からの気づき】として『体験から感じた職業適性』というサブカテゴリーが抽出されており、具体的な「やってみたいと思った仕事」、「向いていないと思った仕事」のコードが抽出されていた。

Holland (Holland, 1997) は、職業興味の一貫性・分化を高めるためには、「経験」の重要性を指摘している。また Super (super DE, 職業 1996) は、「職業選択は自己概念を将来の職業的な進路に翻訳する概念であり、職業適応は、職業上の役割が自己概念に適合するかを現実に照らして吟味する過程である」と述べている。今回のプログラムにおいて研究参加者は様々な作業体験を通して、自己の能力の気づきや、自己の職業興味を感じており、自己を再認識する過程があったと考える。新たに見出した自己の概念を踏まえ、自己の職業適性を考える機会を本プログラムの介入により与えることが出来たのではないかと考える。

浅井（浅井，2012）は精神障害者には、「何がやりたいのか、何に向いているのかが、はっきりせず、やりたいことが変わる」人が多いと述べており、その支援として、就学や障害者職業センターでの様々な検査、保護的就労、アルバイト等の体験の場が有効であると述べている。本研究においてもプログラム介入前は、職業興味の分化および一貫性が「分化していない」、「一貫性がない」に近い数値であり、同様の結果が見られた。しかしプログラム介入後は有意に向上し「分化している」、「一貫性がある」という値となっている。この結果は、作業体験プログラムが Holland の職業選択理論を用い職業を意識した作業内容となっており、先に述べたような障害者職業センターやアルバイト等に近似した「体験」が得られたためであると考えられる。

自らの能力にあった職業や、自らが興味ある職業を述べられることは、適切な職種とマッチングさせるためにも重要であり（相澤，2002）、また自らの職業興味に応じた就労は、その後のより大きな満足感や長期の職場定着に繋がるということが指摘されており

(Anthony, 1993)、今回行った就労支援のための作業体験プログラムが職業興味を高めることに効果的であり、また職業興味を高めることは、安定した就労を実現するために有効であったと考える。

(5) 職業準備性について

就職準備チェックリストのプログラム介入前後において、合計得点では有意な差は認められなかったが、「日常生活・社会生活」の下位項目において有意な得点上昇が認められた。また「対人関係」の下位項目を除く、すべての項目で得点上昇がみられた。

職業準備性の向上には、自己の理解を促進するような職業訓練場面での振り返りの重要性（相澤，2012）が指摘されている。本研究のプログラムにおいては、作業体験後の振り返りの時間を設け、自己の気づきを促すことに重点をおいている。その振り返りにより、自己の適切な理解が促進され、職業準備性の向上が見られたのではないかと推測される。また、特に「日常生活・社会生活」の下位項目において、有意に点数が上昇したことは、本プログラムに毎回定期的に参加したことで、就労意識を高め、生活リズムを整えるきっかけになったことが影響したのではないかと考える。

職業準備性には、「自分自身の状態像を理解して苦手な場面で他者の援助を適当に利用することがどの程度できるか」という障害の受容と援助機関の利用技術が必要であると指摘されている（松為，1991）。今回の研究のプログラムの介入前のインタビューにおいて抽出された『能力の不安』のサブカテゴリーの中には、「動作が鈍い」、「スムーズに動けない」、「集中力がない」、「片づけ・料理ができない」、「自ら判断することが苦手」という不安が述べられていた。また作業体験終了後のインタビューにおいては、【作業体験からの気づき】のカテゴリーの中に、「失敗体験からの苦手な要素の気づき」があり、その中には、「集中力がたりない」、「適当な加減が難しい」、「時間がかかる」、「同時作業のむずかしさ」、「記憶力の不足」、「未経験の作業のむずかしさ」、「あせり」、「余裕のなさ」が述べられている。これらは昼田（昼田，2007）が、統合失調症の認知障害による行動特性として挙げる項目のうち、「あいまいな状況が苦手」、「一時にたくさんの課題に直面すると混乱してしまう」、「あせり先走る」等と同質の意味であると捉えることが出来る。統合失調症には、発症早期より認知機能障害が認められるとの報告があり

(Tandon, 2008)、神経認知に分類される記憶、注意、処理速度、遂行機能、流暢性などは重度に低下し、さらに日常生活との関連が指摘されている（松田，2013）。また集中力、記憶力に関しても、脳画像所見や認知機能評価等により、記憶障害、注意障害などを有していることは明らかであると報告されている（兼子，2015）。

認知機能障害を統合失調症者自身も「生活のしづらさ」を感じているとの報告（臺，1984）や、生活に現れる認知機能の障害を治療者と概ね似た障害を自覚しているとの報告（小山ら，2005）があり、本研究においても同様に、普段の生活のしづらさを今回の作業体験プログラムを通して自覚したと考える。

認知機能の障害は、就労を継続する上で、陽性症状よりも、大きな阻害要因になることが多いとの報告もあり（Green, 1996）、また失業の要因としても認知機能障害が主要な

決定要素であると指摘されている（丹羽，福田，2004）．この障害を当事者本人が自覚することは，その対処方法や改善策を考え，円滑な就労支援を受けるためにも重要であると考える．また作業体験後のインタビューの結果より，『問題対処方法の気づき』がサブカテゴリーとして抽出されており，それら認知機能障害により，職務上の困難が生じた時，問題に対応できる方法も得られたのではないかと考える．

職業準備性には，対人関係能力である，基礎的な対人技能や集団参加（松為，1998），「協力を得ること」（相澤，2007）の重要性が指摘されている．今回の作業体験後のインタビュー結果より，『作業体験からの気づき』として『共同活動のメリット』がサブカテゴリーとして抽出されている．コードには，「手伝ってもらってよかった」，「聞く事が大切」，「教えてもらったことでできた」，「人の真似をすることが大切」，「皆でやると楽しい」，「完成度が高い」，「早くできる」，「よいアイデアがでる」と述べられており，援助を求めること，集団参加の必要性・メリットを研究参加者は実感できたのではないかと考える．

また『共同活動のメリット』のサブカテゴリーに挙げられた「人の真似をする」は，Yalomの集団治療因子（Yalom, 1989）の「模倣活動」，同様に「聞く事が大切」は，Yalomの集団の治療因子の「社会適応技術の発達」と同質であると捉えることができ，本プログラムにおいても集団でプログラムを実施したことにより，Yalomが述べるような集団の治療因子が，研究参加者に効果的な影響を与えたと考えられる．

また桐元（桐元, 2007）は，「グループワークは不安や成功・失敗体験を共有する中で他者との共感性を育み，また援助の求め方を学ぶなどの効果が期待できる」と述べており，本研究においてもグループ活動でのプログラム展開が，対人関係技術を高める結果となったのではないかと考える．

精神障害者の離職要因において，「対人関係の悪化による要因」の多さが指摘されており（中川，2004），本プログラムの介入を集団で実施したことにより，対人関係技能の改善が見られたことは，就労に向けて職業準備性を高めたと考えられる．

（6）半構成的インタビューの介入前と介入後の変化について

今回，プログラムの介入前に個別のインタビューを実施した．その結果，介入前には，研究参加者は，【働きたい思い】を様々持ちながらも，同時に多くの【働くことへの不安】を持ち，それらが就労へとステップアップ出来ない阻害因子となっていると推測された．それらの不安に対し，デイケアや支援者に具体的に【期待する支援】を感じていた．プログラム介入前の不安には，能力，過去の仕事の苦い経験，人間関係，体力等の不安が

多く挙げられていた。

就労支援のための作業体験プログラムの介入後は、「楽しいと感じた作業」、「難しくと感じた作業」等、多くの【作業体験から感じた事】を得、また自らの「得意な事」や「苦手なこと」、「失敗体験からの苦手な要素の気づき」、「問題対処方法の気づき」、「共同活動のメリット」など様々な【作業体験からの気づき】があった。

精神障害者の6割以上が就労を望んでいるという全国調査（厚労省，1997）もあり、本研究においても統合失調症者が働きたいという強い思いを持っていることが明らかとなった。筆者が行った調査においても、デイケアを利用する多くの利用者が就労を望むものの、多くの不安から就労に至っていない現状を明らかにしており（藤田，2011）今回の研究においても同様の結果が得られたと考える。

不安の具体的な内容として、「能力」、「過去の職場での苦い経験」、「人間関係の不安」、「あせり」、「体力の不安」、「再発・再入院の不安」等述べられていた。この結果は、大川ら（大川，2010）が行った同様の研究においても、精神障害当事者が感じる不安として「症状」、「あせり」、「人間関係」があったと報告しており、本研究においても同様の結果であったといえる。

就労への「不安」は、元来、自己効力感の低い（wing, 1981）といわれる統合失調症者にとって、就労を妨げる要因になると考える。精神障害者の就労継続を調査において（中川，2004）は、135名の重度精神障害者の援助付雇用の調査を行った結果、6か月未満の離職者では「職務遂行上の能力不足や就労継続に必要な労働意欲の低下」によるもの、1年未満の離職者は、「能力不足要因」によるもの、就職後1年を経ての離職は「病状悪化と対人トラブルを併せた病状不安定要因」によるものであったと報告している。今回の結果からも「能力」、「人間関係」、「再発・再入院」の不安が挙げられており、これらの不安に対し、就労支援を実践するにあたり不安の軽減やスキルの向上を図ることは重要であると考ええる。

今回、それら不安をもつ統合失調症者にプログラム介入を行った後では、「不安」のカテゴリーは抽出されず、「問題対処方法」、「苦手な要素」、「共同活動のメリット」などの『気づき』が多く抽出される結果となった。この結果より、研究参加者は、就労に対して抱いていた不安を、就労支援のための作業体験プログラムへの参加により、不安を軽減させることが出来たと考える。

介入前に述べられていた不安である「能力の不安」に対しては、種々の作業体験を通じて、「慣れること」、「工夫する事」、「スタッフのサポートを得る事」、「確認作業」により、問題が対処できることを実感しており、「能力の不安」があってもそれに対する対処方法を習得したことで、不安を軽減したのではないかと考える。また「楽しく感じた作業・作業工程」や達成感・充実感などの「成功したときの感情」が多く述べられていた。

「楽しく」様々な作業を成功出来たことは、Bandura は、自己効力感の向上に影響を与える (Bandura, 1997) と言われており、対象者に作業体験を得て、自信を高め、自信が不安を軽減させたのではないかと考える。

また介入前に「人間関係の不安」が多く述べられていたが、介入後においては、「共同活動のメリット」がカテゴリーとして抽出されており、作業体験を集団で行ったことにより、「教えてもらったことでできた」、「皆でやると楽しい」、「早くできる」と述べられていることから、対人に対する不安は軽減され、人と作業を行うことは不安よりもメリットが多いとの気づきがあったのではないかと考える。

介入前に述べられていた不安には、「漠然とした不安」が挙げられている。介入後においては「失敗体験からの苦手な要素の気づき」として、「適当な加減が難しい」、「集中力が足りない」、「時間がかかる」、「同時作業のむずかしさ」等、具体的な自らの苦手な要素が述べられていた。この結果より、作業体験と通じて、「漠然とした不安」が、具体的な苦手なことの気づきを得たことで、就労する上で課題となることが明確化したと考える。明確になったことで、それらの対処方法を身に付けたり、苦手なことを踏まえた職業選択を行うことで、「漠然とした不安」は軽減されたのではないかと考える。

介入前には「希望する仕事がない」と述べられていたが、介入後は同様の発言はなく、「体験から感じた職業適性」が抽出されたことから、作業体験を経て、自らの興味やスキルに見合う職業興味を高めたのではないかと考える。

プログラム全体の感想として『プログラムに参加することの効果』として、「プログラムの経験を仕事に生かせる」、「全体的に楽しかった」「出席することに価値を感じた」などのポジティブな意見が多く述べられていた。数回にわたる「楽しい」体験が、介入前に抱いていたが、多くの不安を軽減させる効果があったのではと推察される。

(7) フィードバックによるセルフモニタリングの変化について

今回のプログラムの結果において、自己効力感、作業能力、適切な自己評価、職業興味等について、効果的な変化が見られたことは、用いた作業体験のプログラムの工夫による効果に加え、作業療法士による対象者への介入や作業に用い方が重要であったと考える。

今回のプログラムの実施にあたって、作業療法士は、研究対象者に対し、作業体験の結果を意識化を高めるために、声掛け等によるフィードバックによるセルフモニタリングを高めることと、作品完成時等においては、正のフィードバックを重要視した。

山根 (2004) は、セルフモニタリングを促すために、心身の状態の意識化を図る活動中の話しかけと体験の意識化」重要であったと述べており、本研究においても同様の結果が得られたと考える。

また認知の障害を持ち、加え元来自信が低い統合失調症者は「できていること」を自身で実感することが難しい。そのような統合失調症者に対し、緊張感を緩和し、安心して自らの作業を体験することは重要であると考え、「正のフィードバック」を行うこと本プログラムにおいて意識して実施した。その結果も自己効力感の変化に影響があったと考える。生活技能訓練（SST）においても正のフィードバックが有効であると示されており（宮内, 1995）、本研究においても同様の結果であったと考える。

今回開発した「就労支援のための作業体験プログラム」の実施にあたっては、プログラムで用いる各作業活動の特性を十分に理解した上で、対象者の疾患やスキル等に応じて段階付け、さらに適切なタイミングで提供することが重要であったと考える。そのような関わりを有効に機能させて、プログラムを運用することで効果的な結果に繋がると考える。

以上より、今回用いた作業体験のプログラムの実施にあたって、作業療法士としての研究参加者への支持的な関わりが必要不可欠であったと考える。

7. 研究の限界と今後の方向性

本研究は、研究参加者数が、12名と少なく、統合失調症者への有効な就労支援プログラムの検証には不十分である。今後、本プログラムを継続して、実施することで本プログラムの有効性を検証していく必要がある。

また今回、研究を実施したデイケア施設は1施設のみであり、また本プログラムの実施者は、研究代表者のみである。また本プログラムの実践は、今回のみであった。

以上の点より、精神科デイケア施設は、就労支援に対すると支援の有無や、デイケアの規模、運営体制や支援方法、スタッフの人員配置、また利用者の病歴・特性等は様々である。今後、本プログラムを、複数のデイケア施設で同様の研究を実施することで、今回得られた効果と同様の効果が得られるかどうか検証する必要があると考える。

今回の対象者は、精神科デイケア利用者を対象にし、病状が安定し、統合失調症の回復段階において「回復期後期」にあると考えられる者を研究対象者として選定した。しかしながら今回、参加者によってプログラムの効果に差がみられ、ほとんど介入効果が見られなかったものもいた。要因として、作業への興味関心、作業歴などの個人的背景や作業能力など様々考えられるが、特に統合失調症の主たる障害である「認知機能障害」の影響が大きいと考える。この障害は、発症の早期よりほぼ全員の患者にみられるもののその程度は、個人差がみられると報告されており(伊豫, 2007)、認知機能障害の特に「情報の入力」の障害により、作業の体験がうまくフィードバックされなかったのではないかと推測される。しかしながら今回は、認知機能評価の測定やその他、個人の作業への興味関心、作業歴などの事前事後調査を実施しなかったため、今後、本プログラムを介入前後に用いる評価尺度の種類について検討が必要であると考えられる。

また今回、介入前後の比較を、量的および質的データによる検証を行ったが、本研究は就労を目的とするものであるものの、その後の就労状況についての検証まで実施していない。そのため今回の研究参加者の就労への転機について、継続して調査する必要があると考える。

第V章 総括

1. 総合考察

統合失調症の就労は重要な課題であり、就労に到達させるための効果的な就労支援プログラムの開発は急務な課題であると考えられる。

文献検討において、IPS や認知リハビリテーション、認知行動療法などの多くの就労支援・訓練方法が実践され、有効性が示されていた。しかしながら精神科デイケアにおいては、就労を望む統合失調症者に対する十分な就労サポートが実践されているとは言い難い現状があった。また就労支援を実施する上で重要な要素であるとされる、自己効力感、自己の能力の現実検討、自己の興味、能力、障害特性に応じた職種とのマッチングが指摘されているが、それらを重視した就労支援プログラムは見当たらない。そこで、本研究では、研究Ⅰ～Ⅲを設定し、就労支援のための作業体験プログラムの開発研究を行った。

研究Ⅰでは、就労支援のための作業体験プログラムの試案版を文献検討より、プログラム作成のための重要な要素を抽出し、作成した。

研究Ⅱでは、試案版の就労支援のための作業体験プログラムを、最終版のプログラムを作成することを目的に、精神科デイケア利用者を対象に試験的に実施した。データの収集方法として、自己効力感、作業能力、職業準備性、作業能力の主観的評価と客観的評価の差について、評価尺度を用いて介入の前後の変化を測定した。またさらに作業体験から生じる研究参加者の心理的な変化を把握するために半構成的インタビューを毎回のプログラム終了後に実施した。

研究Ⅲでは、研究Ⅱの結果から、プログラムの内容等に修正を加え作成した最終版の就労支援のための作業体験プログラムを精神科デイケア利用者に対し、実践を行った。データの収集方法は、研究Ⅱに加え、介入前の半構成的インタビューと、職業準備性の主観的評価と客観的評価の測定を行った。

研究Ⅰの結果、就労に必要な要素として、包括的に様々な作業をプログラムに取り入れるために、Holland の職業選択理論 (Holland,1985)、Mcdonald の作業分類 (Macdonald,1970)、Yalom の集団の治療因子(Yalom,1971)、Mosey の発達の集団(Mosey, 1986)を用い、様々な作業要素を持つ作業体験を設定し、さらに実施にあたっては、段階的な集団活動を設定した。さらに作業分析シート等を作成し、介入方法についてもより作業体験が効果的に対象者に影響を与えるよう詳細に設定した。

研究Ⅱの結果においては、精神科デイケアを利用する統合失調症者4名に対し、8週間に亘り、試案版プログラムを実施した。プログラムの介入前後で有意に得点の上昇が見られた項目はなかったが、自己効力感、作業能力、職業準備性、自己の作業能力の現実検討の項目で、プログラムの介入後に素点の上昇が見られた。またプログラム終了後の

半構成的インタビューにおいて、作業体験プログラムは、研究参加者に『よかった・楽しかった作業』、『難しく感じた作業』、『成功した時の感情』の3つのサブカテゴリーからなる【作業体験から感じたこと】のカテゴリーと、『グループで活動することのメリット』、『作業経験に基づく気づき』、『自己の作業能力に対する気づき』、『体験から感じた職業適性』、『プログラム自体の感想』5つのサブカテゴリーからなる【作業体験からの気づき】のカテゴリーが抽出された。

研究Ⅲの結果では、精神科デイケアを利用する統合失調症者に対し、12名に対し就労支援のための作業体験プログラムを8週間に亘り実施した。職業準備性の社会生活・日常生活の下位項目において、プログラムの介入後に得点の上昇がみられ、また職業興味の一貫性・職業興味の分化においても介入後において有意に向上がみられた。さらに作業能力の研究参加者による主観的評価と客観的評価において、介入前においては、有意な差が認められたが、プログラムの介入後には、有意な差は認められず、主観的評価が客観的評価に近似する結果となった。プログラム介入前のインタビューの分析の結果、研究参加者は、就労に対し多くの【働く事への不安】、【働きたい思い】、【期待する支援】の3つのカテゴリーが抽出された。毎回のプログラムの介入後のインタビューでは、『楽しく感じた作業・作業工程』、『難しく感じた作業・作業工程』、『失敗体験後の思い』、『成功したときの感情』等の6つのサブカテゴリーからなる【作業体験から感じたこと】と、『失敗体験からの苦手な要素の気づき』、『問題対処方法の気づき』、『共同活動のメリット』、『自己認識とのズレ』、『体験から感じた職業適性』、『プログラムに参加することの効果』の6つのサブカテゴリーからなる【作業体験からの気づき】の2つのカテゴリーが抽出された。

それら終了後グループインタビュー内容について、テキストマイニング分析を行った結果、「できる」という単語が最も多く抽出された。

以上の結果より、一般性セルフ・エフィカシー尺度のプログラム介入後に、点数の向上が見られたこと、作業体験後に「達成感・満足感」のカテゴリー抽出があり、さらに単語頻度分析において「できる」が最も多く抽出されたことは、Bandura (Bandura, 1997)の述べる自己効力感を高める要素である「遂行行動の達成」であると考えられ、作業体験プログラムが自己効力感の向上に繋がったと考えられる。

作業遂行チェックリストにおいて点数の上昇、また作業体験後のインタビューにおいて、「楽しいと感じた作業・作業工程」、「問題対処方法の気づき」のサブカテゴリーの抽出されており、さらに係り受け単語頻度分析において、「できる」に最も多く係る言葉は「私」であった等、出来る作業の実感、難しいことの問題対処方法の気づきが作業体験から得られており、これは「作業を体験することは、自己能力の現実検討と自己認識に繋がる」(山根, 2010)と述べられており、本研究においても、様々な作業を実際に体験したことで、研究参加者自身の自己能力の現実検討が促された結果、「できない」と低く

考えていた自己の作業能力を、実際は、「できることもある」と感じた結果ではないかと考える。また「できない作業」でも様々な方法で「できる」作業に転換させる具体的な経験を得たことにより、結果として主観的な作業能力を向上させたと考える。

作業遂行機能チェック表において主観的評価と客観的評価との差が、介入前は有意な差が認められたのに対し、介入後は有意な差は認められなかった。また作業体験後のインタビューより、【自己認識のズレ】というカテゴリーが抽出されており、作業体験が、適切な自己評価に繋がる影響があったと考える。

VPI 職業興味検査において、一貫性および興味の分化いずれに介入後に有意に上昇がみられた。また作業体験後のインタビューにおいて、『体験から感じた職業適性』というサブカテゴリーが抽出され、今回のプログラムが、職業興味の気づきに繋がった可能性が示唆された。

就職準備チェックリストにおいて点数の上昇が見られ、また職業準備性に含まれる要素である、作業体験後のインタビューにおいて、『共同活動のメリット』、『失敗体験からの苦手な要素の気づき』がサブカテゴリーとして抽出されており、これらは対人関係能力の向上、自己の障害や能力の理解に繋がっていると考えられ、職業準備性に対しても一定の効果があったと考えられる。

以上の結果より、今回、作成した「就労支援のための作業体験プログラム」には、就労関連技能である適切な自己評価、職業興味の獲得に効果があり、また問題対処能力や対人技能の向上などの職業準備性の向上にある一定の効果がある自己効力感の向上、作業能力の向上、ことが明らかになり、統合失調症者に有効な新たな就労支援プログラムの開発に至ったと考える。

2. 新たな臨床活用方法

本研究の結果から、「就労支援のための作業体験プログラム」が、統合失調症者に対し、自己効力感の向上、作業能力の向上、職業準備性の向上、適切な自己能力の現実検討、職業興味の上昇等の就労関連技能に一定の効果があることが示され、新たな精神科デイケアにおける就労支援方法の提案をすることができた。

具体的には、1) 就労に必要な要素と指摘されているものの、具体的な改善方法についての提案・研究が乏しかった自己効力感を高める可能性がある。2) 就労を行う上で重要な本人の意思を重視した職業選択、職種とのマッチングに重要な対象者自身の適切な自己評価に繋がる可能性がある。3) 本人の職業興味を尊重した就労支援はその後の就労継続に強い影響があるとの報告があり、それら本人の職業興味は何であるかの気づきを促す可能性がある。4) 対人関係技術の向上や問題対処方法の気づきなどの職業準備性を高める効果がある

このように従来の就労支援方法では、不十分であった側面に焦点をあてた就労支援プログラムであり、今後、精神科デイケアにおいて、効果的な影響を与えることが期待される。またこのプログラムの効果を今後、検証していくことにより、精神科デイケアの必要性を高め、また本プログラムを有効に実施するためには作業療法士としての技術が必要であり、精神科デイケアにおける作業療法士の配置の重要性を高める機会となることも期待する。

3. 結論

近年、統合失調症者への就労支援は、様々な支援方法で実践がされている。しかしながら就労に重要であるとされる自己効力感、自己の能力の現実検討、職業興味に焦点を置いた就労支援プログラムはなく、それらの向上には「作業体験」が有効であると考え、プログラムの開発に向け、研究Ⅰ～Ⅲを行った。

研究Ⅲの最終版のプログラムを、統合失調症者 12 名に対して介入を行った結果、適切な自己評価、職業興味の分化、一貫性の得点が介入後に有意に向上しており、効果があることが示された。また質的分析の結果から、自己効力感、作業能力、職業準備性についても、それらの要素の向上を示す内容のカテゴリー・サブカテゴリーが抽出され、改善効果があることが明らかになった。

よって精神科デイケアにおける就労支援のための作業体験プログラムが、統合失調症者の就労関連技能の向上に有効であることが示された。

謝辞

博士論文をまとめるにあたり、博士課程入学から執筆まで 8 年間という長期の時間をよしたことで、大変多くの方にご協力・ご支援賜りましたことを心より深く感謝いたします。

本研究を行うにあたり、研究計画の立案、研究の実施、執筆に至る長きに亘り、温かくご指導を頂き、完成まで導いて頂いた聖隷クリストファー大学大学院リハビリテーション科学研究科新宮尚人教授に心よりお礼申し上げます。

大学院博士課程への入学を勧めて頂き、研究計画の立案・介入まで温かくご指導いただき、博士論文の完成を長く見守っていただいた元聖隷クリストファー大学大学院教授小川恵子先生に深く感謝いたします。

博士論文審査において、的確なご指導・ご助言を賜った聖隷クリストファー大学大学院、大城昌平教授、宮前珠子教授、小田原悦子教授、藤本栄子教授には、心より感謝申し上げます。博士論文をじっくり見つめなおす機会となり、完成度を高めることが出来ました。

研究計画の立案時には、精神科医療に対する様々なご助言やご指導を頂いた元聖隷クリストファー大学大学院教授小松啓先生に心より感謝致します。

研究にご協力いただきました研究参加者の皆様に心より感謝申し上げます。皆様のご協力がなければ博士論文を完成させることは出来ませんでした。

また今回の研究の実施を快く承諾頂き、研究の実施にあたって、多くのご支援を頂きました楠メンタルホスピタルの理事長、院長はじめデイケア職員の皆様に心より感謝致します。

最後に聖隷クリストファー大学作業療法学科の先生方には、博士論文の執筆にあたり、温かい励ましと業務のサポートを頂きましたことに心より感謝申し上げます。

文献

- American Occupational Therapy Association(2002), 『Occupational therapy practice framework; Do main and process』, American Journal of Occupational Therapy 56, 609-639.
- Anthony AW(1993), 『Recovery from mental illness; The Guiding Vision of the Mental Health Service System in the 1990s, rehabilitation Journal16(3).
- Anthony, W. A, Cohen, M, Farkas, M (1990) 『Psychiztric rehabilitation』. Boston, Center For Psychiatric Rehabilitation,
- Albert Bandura(1977) 『self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change』 Psychological Review, vol. 84, No. 2, 191-215.
- 天谷真奈美, 鈴木麻揚, 柴田文江, 阿部由香, 田中留伊, 大迫哲也, 板山実 (2008), 『統合失調症者の社会参加自己効力感を促進する要因』, 国立看護大学校研究紀要, 7(1), 1-8.
- 荒井秀樹 (2003) 『デイケア通所者本人に対する心理教育プログラムの在り方—自記式アンケートによる主観的満足度調査からの一考察』, 日本社会精神医学会雑誌, 11-3, 313-321.
- 相澤欽一 (2012) 『障害者リハビリテーションの基礎と実践, 第3章第2節 マッチング』, 中央法規, 東京, 142.
- 相澤欽一 (2007), 『現場精神障害者雇用支援ハンドブック』, 金剛出版, 32
- 安西信雄, 池淵恵美, 辻貴司, 浅井久栄, 伊藤順一郎, 窪田彰 (2006), 『精神科デイケア実践ガイド』, 金剛出版, 東京, p 22-24.
- Becker. d(1994) Individual Placement and support, 30-2.
- Becker, D. R. , Drake, R. E. , Drake, R. E. Farabaugh, A. , Bond, G. r(1996), 『Job preferences of clienrs with severe psychiatric disorder participating in supported Employment programs』, Psychiatric Services, 47 (11), 1223-1226.
- Bell M, Bryson G, Greig T, et al(2001) 『Neurocognitive enhancement therapy with work therapy: effects on neurocognitive teat performance』, Arch Gen Psychiatry 58, 763-768.
- Bond, R. E. drik (2007), 『精神障害をもつ人たちワーキングライフ IPS : チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド』.
- 坂野雄二 (1989) 『一般性セルフ・エフィカシー尺度の妥当性の検討』, 早稲田大学人間科学研究Ⅱ (1), 91-98.
- 坂野雄二他 (1986) 『一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み』, 行動療法研究, 73-82.
- Casper ES, Fishbeln S(2002) Job satisfaction and job' success as rnoderators Of the self - esteem of people with mental illnesses. Psychiatric Rehabilitation Journal, 26 (1) ; 33-42, 2002.

- Csikszentmihalyi (1996), 『フロー体験 喜びの現象学』, 世界思想社. 東京.
- Davidson L., Tandora J, O'Connell M. J., et al (2007) 「Creating a recovery-oriented System of behavioral Psychiatry」, *Psychiatr. Rehabilitation Journal*, 31(1), 23-31.
- Fallon IRH (1992), 『Early intervention for episodes of schizophrenia: A preliminary expiration』, *Psychiatry* 55, 4-15.
- 藤田さより (2011) 『精神障害者の就労支援に関する予備的研究 当事者に対するニーズ調査の結果から』, *リハビリテーション科学ジャーナル* 6, 11-20.
- 福智寿彦 (2011) 『デイケアの多様性と格差, そしてイノベーション』, *デイケア実践研究* 15 (2), 1-5.
- 古川俊一, 山崎修道, 藤枝由美子, 清水希実子, 石橋綾 (2012), 『認知機能リハビリテーションの活用』, *精神科臨床サービス* 12 (4) 539-542.
- Gary Kielhofner (2007) 『人間作業モデル改訂第3版』, 213-235.
- Green MF, Kern RS, Braff DL, et al (2000) 『Neurocognitive deficits and functional outcome in schizophrenia Are we measuring the a “right stuff” ?』, *schizophrenia Bulletin* 26, 119-136/
- Hayes, S. C., Strosahl, K., Wilson, K. G. (1999) *Acceptance and Commitment Therapy: An experiential approach to behavior change*. Guilford Press.
- Hofmann, S.G, Asnaani, A, Vonk, I.J et al. (2012) 『The efficacy of cognitive behavioral therapy: a review of meta-analyses. *Cognit Ther Res* 36, 427-440.
- Holland, John L. (1959) 『A theory of vocational choice』. *Journal of Counseling Psychology*, Vol 6(1), 1959, 35-45.
- 原敬造 (2014) 『精神科デイケアの有効性』, *デイケア実践研究* 18 (1), 97-102.
- 橋本謙二 (2012), 『統合失調症の認知機能障害治療薬の最新知見』, *Schizophrenia Frontier*, vol. 13, No1. 7-10.
- 廣江仁 (2003) 『精神障害者の一般就労』, *精神障害とリハビリテーション*, 7-2, 164-169.
- 池淵恵美 [2014] 『統合失調症の認知行動療法は, どのようにして役立てることができるか—エビデンスと実際の適用』, *日本社会精神医学雑誌*, 23, 188-195.
- 池淵恵美 (2007) 『デイケアの概念と指針医療における位置づけ』, *精神科臨床サービス*, 7-3, 310-315
- 池淵恵美 (2007) 『初期治療における心理社会的治療の役割』, *schizophrenia Frontier*, 9-1 25-31.
- 池淵恵美 (2004) 『障害の主観的体験とその受容』, *精神科臨床サービス*.
- 池田浩之, 森下祐子, 茂木省太, 中井嘉子, 井沢信三 (2012), 『精神障害者の就労支援における認知行動療法の効果の検討—SST および心理教育を中心に用いて』, *行動療法研究*, 38 (1), 47-56.

- 井上智晶, 伊吹菜緒子, 大垣尚子, 中山友紀, 山本幸, 福山敦子, 青本さとみ (2008) 『統合失調症者が地域生活を維持するための工夫～自己効力感に焦点を当てて～』, 高知女子大学看護学会誌, 115-121.
- 石井和子 (2012) 『自分や障害を知るには』, 精神科臨床サービス, 527-530.
- 岩田和彦 (2007), 『精神科デイケアにおける認知機能リハビリテーションの生かし方』, 精神科臨床サービス 7-3, 453-456.
- 今野亮 (2007) 『精神病患者における生活習慣改善プログラムが身体的自己効力感・状態不安に及ぼす影響.』, 順天堂大学スポーツ健康科学研究 11号, 80-84.
- Jauhar, S, McKernna, P. J, Radua, E et al (2014), 『Cognitive-behavioral therapy for symptoms of schizophrenia systematic review and meta-analysis with examination of potential bias, Br J Psychiatry 204, 20-29.
- Jones, C., Hacker. D., Cormac, I., et al (2013), 『cognitive behavior therapy versus other psychosocial treatments for schizophrenia (Review)』, The Cochrane Library.
- Jones. c. Hacker, D. Cormac. I et al (2013), 『Cognitive behavior therapy versus other psychosocial treatments for schizophrenia (Review), The Cochrane Library.
- 加藤あけみ (2012) 『日本における精神障害者の一試論～障害者就労施策の経緯を踏まえて～』, 静岡福祉大学紀要, 第8号, 1-10.
- 管修 (1975) 『作業療法の奏功機転』, 精神神経雑誌, 77, 770-772.
- 兼田泰宏, Lee, MA (2005) 『統合失調症者の認知障害と就労』, 精神障害者とりハビリテーション, 19-1, 68-69.
- 嘉納明子, 藤井康夫 (2012) 『わかってきた統合失調症治療 1, アドヒアランス』, 統合失調症, 第4巻, 22-31.
- 梶直美, 香田真希子, 松田美穂, 野中猛 (2008) 『今こそ必要とされる OT の就労支援』, 作業療法ジャーナル, 42-6, 509-517.
- 河合正好 (2015), 「統合失調症の社会機能訓練とその効果を高める新たな試み」, 常葉大学保健医療学部紀要, 6巻1号, 7-15.
- 菊池恵美子 (2008) 『作業療法士による就労支援と職域拡大—今, 身近にできることから』, 作業療法, 27-2, 108-111
- 木村幸代, 加瀬明彦 (2004) 『デイケアにおける患者本人への心理教育』, 精神障害とりハビリテーション, 8-1, 77-81
- 衣笠隆幸 (2006) 『精神障害リハビリテーションの目標とゴール 心理的側面から』, 精神科治療学, 21-1, 19-26
- 桐元光 (2007) 『社会生活行為における作業療法』, 社会生活行為学, 医学書院, 239.
- 小林清香 (2001) 『自己効力感, 自尊感情, 心理的準備性の評価』, 精神障害とりハビリテーション, 5-2, 109-111.

- 小林正義 (2000) 『開かれた自閉空間の治療的利用—分裂病患者の休息体験をめぐって—』, 機関誌作業療法, 19, 101-111.
- 小林正義 (1996) 『構成作業の現実構造と直面化機能』, 機関誌作業療法, 15-6, 536-545.
- 厚生労働省 (2006) 『障害者雇用促進法の概要』, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/index.html>.
- 厚生労働省 (2008), 『公的機関, 民間企業の障害者雇用は着実に進展 (平成20年6月1日平成20年6月1日現在の障害者の雇用状況について)』 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/11/h1120-1.html> (2009/5/17 所得)
- 厚生労働省 (2011), 第18回今後の精神保健福祉のあり方に関する検討会資料1, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/06/dl/s0604-7b.pdf>, (アクセス2015/8/18)
- 功力浩 (2008) 『統合失調症の脳科学最前線 統合失調症の認知障害と分子生物学』, Schizophrenia Frontier, 8-4, 292-296
- 熊谷直樹, 安西信雄, 池淵恵美 (2003) 『統合失調症圏在院患者に対する「地域生活への再参加プログラム」の無作為割付効果研究—疾患自己管理の知識の獲得を中心に—』, 精神神経医学雑誌, 105-12, 1514-1531
- 倉知延章 (2012) 『わが国で IPS を標榜している実践の概観』, 職業リハビリテーション, 26 (1), 25-28.
- 黒髪恵, 坂本明子 (2013), 『精神疾患を持つ人のリハビリを促すプログラムの作成と効果検証』, 精神障害とリハビリテーション 17 (2), 193-200.
- Macdonald EM, Maccaul G, Mirrey L (1970), 『Occupational therapy in rehabilitation, third edition』 Bailliere, Tindall and Cassell, London, 23-29.
- 前田正治 (1997) 『なぜ精神分裂病に対して心理教育を行う必要があるのか?』, 臨床精神医学, 26-4, 433-440.
- 松田康裕 (2013) 『統合失調症の認知機能リハビリテーション』, 統合失調症, 第4巻, 63-72.
- 松為信雄 (2003) 『証拠に基づいた就労支援』, 精神障害とリハビリテーション, 145-15.
- 松為信雄 (1991) 『職業評価. 障害者職業カウンセラー労働大臣指定講習テキスト, vol. 7.
- 松為信雄 (1998) 「職業準備性」『精神障害者のための就労支援ガイドブック』, 金剛出版, 東京.
- 松下愛子, 畑哲信, 林直樹, 浅井久栄, 辻井和男, 柴田貴美子, 岩崎さやか, 浅井義弘 (2002) 『精神分裂病患者における病識・障害の受容に対する心理社会的治療の効果』, 日本社会 精神医学雑誌, 11-1, 156
- 松下愛子, 畑哲信, 林直樹, 浅井久栄, 辻井和男, 柴田貴美子, 岩崎さやか, 浅井義弘 (2004) 『デイケア通所中の統合失調症患者に対する認知行動療法の効果』, 精神医学, 1201-1209
- 丸山由香, 三田裕子, 山崎喜比古, 杉本豊和, 川久保陽子, 石川真理, 庄内完, 松田暁子 園林京

- 子, 吉本真紀 (2000) 『精神障害者地域共同作業所のあり方と利用者の生活に対する肯定的な評価との関連性に対する研究』, 病院・地域精神医学, 43-3, 303-315.
- McGurk SR, Mueser KT, Pascaris A (2005), 『Cognitive training and supported employment for persons with severe mental illness: one-year results from a randomized controlled trial』, Schizophrenia Bulletin 31, 898-909.
- McGurk SR, Mueser KT, Feldman K, Pascaris A (2007) 『Cognitive Training for Supported Employment 2-3year outcomes of a Randomized Controlled Trial』, Am Psychiatry, 164-3, 437-441.
- Madelia A, Revhaim N, Herlands T (中込和幸, 最上多美子監訳) (2008) 『精神疾患における認知機能障害の矯正法』臨床家マニュアル, 聖和書店, 東京.
- 宮内勝 (1995) 『わかりやすい生活技能訓練』, 金剛出版, 東京, 17-25.
- Mizuno Suzuki M, Matsumoto K, et al (2009) 『Clinical practice and research activities for early psychiatric intervention at Japanese Leading centres, Early Interv Psychiatry 3(1), 5-9.
- Mosey AC (1986) 『psychosocial Components of Occupational Therapy, Raven Press, New York』 (山根寛 (2007) 「ひとと集団・場第2版」, 三輪書店, 200-201) .
- Nordt C・Rossler・Lauber C 他, (2007) 『Predictors and course of vocational status, income, and quality of life in people with severe mental illness: a naturalistic study』, Science and medicine, 65-7, 1420-1429
- 中川正俊 (2005) 『統合失調症慢性期の患者への地域ケア 具体的課題と対応』, 精神科治療学 20-6, 587-591.
- 中川正俊 (2001) 『精神分裂病の「障害受容」再考-受容課程における乗り越え困難とその支援-』, 精神科治療学, 371-379 中川正俊 (2004) 『統合失調症患者の就労継続に関する研究』, 臨床精神医学 33-2, 193-20
- 中木高夫, 谷津裕子, 神谷桂 (2007) 『看護学研究論文における「体験」「経験」「生活」の概念分析』, 日本赤十字看護大学紀要, 21, 42-54.
- 中原さとみ, 飯野雄治 (2011) 『IPSによる就労支援 -精神科臨床技術との統合を中心に』臨床精神医学, 40 (5), 715-725.
- 中原さとみ (2013) 『治療としてのIPS』, 精神医療 70, 42-46.
- 中村泰久, 朝倉起己, 新宮尚人 (2013), 『統合失調症者の認知機能障害が生活技能に及ぼす影響-就労および就労継続に必要なスキル着目して-』, 日本福祉大学健康科学論集 第 16 卷, 29-34.
- 中里均 (2012) 『統合失調症治療の再検討』, 日本評論社, 東京, 2012.
- 日本作業療法士協会 (2005) 『作業療法白書 2005』, 25, 29-33
- 西尾雅明 (2007) 『IPS 包括型地域生活支援プログラム(ACT)と就労支援』, Schizophrenia

- Frontier, 8(1) : 7-13.
- 野口卓也, 港美雪 (2012), 機関誌作業療法 31 巻 2 号, 124-133.
- 野中猛 (2005) 『イギリスにおける ACT 活動の歴史と現状』, 精神障害とリハビリテーション, 9(2) : 134-141.
- 野中猛 (2005) 『統合失調症の就労支援プログラム』, 精神科, 6-1, 12-16.
- 野中猛 (2012) 『心の病 回復への道』, 岩波書店, 東京.
- 丹羽真一, 福田正人 (2004) 『統合失調症の注意障害』, 統合失調症の認知機能ハンドブック 生活機能の改善のために一, 南江堂, 57-68
- 野津眞 (1995) 『精神分裂病におけるワークパーソナリティ障害の評価 ; 医学的リハビリテーションにおける職業関連評価の試み』, 209-230
- 荻原喜茂 (2004) 『作業療法—その今日的役割—』, 精神科臨床サービス, 4-1, 116-120
- 奥谷広行 (2007) 『デイケア通所中の統合失調症者への心理教育』, 日本精神科看護学会誌, 13, 470-474.
- 岡村幸恵, 小林美紗緒, 山口智子 (2013) 『本人の望む就労と社会生活能力にギャップがある患者への就労支援』, 日本精神科看護学術集会誌, 56, 228-229.
- 大川浩子, 本田俊紀, 脇島久登 (2010), 『就労に関する障害当事者と支援者の意識の比較』 北海道文教大学研究紀要, 34, 93-102.
- 大野宏明, 井上桂子 (2013), 『認知機能リハビリテーションと SST を併用した個人作業療法により統合失調症の記憶障害が改善した 1 症例』, 作業療法, 32 巻 2 号, 186-193.
- 大島巖 (2001) 『精神分裂病を持つ人たちに対するケースマネジメントと心理教育』, 精神医学, 43, 1129-1134.
- 大嶋信雄, 進藤凶南美, 川辺郁代, 稲庭千弥子, 山田孝 (1997) 『女性痴呆患者における調理活動の治療的効果の検討』, 機関誌作業療法, 16, 201-208.
- 大坪靖周, 渡辺義雄, 中村真理子, 尾石金蔵 (1996) 『障害者職業センターとの連携から就労援助の問題を探る』, 日本病院・地域精神医学会総会, 39, 38
- 大塚麻揚, 天谷真奈美, 柴田史江, (2002), 『精神障害者支援と自己効力感』, 埼玉県立大学紀要, 4, 181-187.
- 来住由樹, 矢田勇慈, 吉村文太 (2012) 『わかってきた統合失調症治療 2. 地域精神医療に活かすクロザピン』, 統合失調症, 第 4 巻, 32-43.
- Pfammatter, M, junghan, J, Mbrenner, H. D (2006) : 『Efficacy of psychological therapy in schizophrenia conclusion from meta-analyses. schizophebull』, 32(S1):S64-S80.
- Roe D., Chopra M., Wagner B., et al (2004), 『The emerging self in conceptualizing and treating mental illness』, Jounal Psychosoc, Nursing, 42(2), 32-40.
- 理学療法及び作業療法士法 (1965), 第 2 条 第 2 項, <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S40/S40H0137.html> (2015/10/15 取得)

- 佐藤央庸, 濱野強, 片見眞由美, 高野千代, 大川優子, 藤澤由和 (2007) 『精神障害者の普及啓発イベントへの参画とエンパワーメントの関係性』, 新潟医療福祉学会誌, 7-1, 51-56.
- Sato S, Iwata K, Furukawa S, et al (2014) 『The effects of the combination of cognitive training and supported employment on improving clinical and working outcomes for people with schizophrenia in Japan』, Clin Pract Epidemiol Ment Health 10, 18-27.
- 佐藤さやか, 木村美恵子, 池淵恵美 (2009), 『社会で働くことをどう支援するか②-2-認知機能リハビリテーションと就労支援』, schizophrenia Frontier, vol. 10 No4.
- 袖岡雄一郎 (2008) 『作業遂行機能評価の整合性に向けた取り組み』, 日本精神科看護学会誌 677-681
- 菅原誠, 野津眞 (2006) 『いま求められる精神障害リハビリテーション 精神障害者の就労に向けたリハビリテーション』, 精神科治療学, 21-1, 55-63.
- 杉原素子, 三澤一登 (2010), 「作業療法学全書第3版 作業療法概論」, 4. 就労支援領域, 協同医書出版, 166-169.
- 鈴木啓子, 中川幸子 (1996) 『精神分裂病患者への心理教育的援助の効果に関する研究』, 千葉大学看護学部紀要, 18, 47-56
- 下寺信次 (2006) 『心理教育』, 臨床精神医学, 35 卷, 500-505.
- 新村秀人, 山澤涼子, 根本隆洋, 水野雅文 (2013), 『わかってきた統合失調症治療 6. 統合失調症に対する早期介入』, 統合失調症第4巻, 73-81.
- 佐藤央康 (2007) 『精神障害者の普及啓発イベントへの参画とエンパワーメントの関係性』, 新潟医療福祉雑誌, 51-56.
- 多賀誠, 原口健三 (2007) 『専門職, 当事者, 事業所の考える統合失調症者の就労に必要な技能についての一考察—福岡県における精神障害者社会適応訓練事業の現状を通して—』 柳川リハ・福岡国際紀要, 3, 19-24.
- 竹島正, 立森久照, 長沼洋一 (2014) 『精神科デイケア等の精神保健政策上の意義について』, デイケア実践研究 18 (2), 44-49
- 高田絵理子, 大竹まり子, 赤間明子, 小林淳子, 細谷たき子, 叶谷由佳 (2010) 『精神科病院付設デイケアの職員構成と提供されているプログラムの現状』, 北日本看護学会誌 12 (2), 93-100.
- 高田裕光, 宗像恒次 (2006), 『青年期統合失調症における SAT 法を活用した家族心理教育—プログラム開発における一考察—』, メンタルヘルスの社会学, 12, 48-57
- 田中英樹 (1997) 『地域精神保健福祉領域におけるエンパワーメント・アプローチ』, 精神障害とリハビリテーション, 1-2, 57-68
- 谷素子, 勿田文記, 吉光清, 伊藤菜穂子, 岩崎容子 (2004), 『精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (最終報告書)』, 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, 9-28.

- Tiihonen J, Wahlbeck k, Lonnqvist j, et al (2006) 『Effectiveness of antipsychotic treatments in a nationwide cohort of patients in community care shortly after first hospitalization due to schizophrenia and schizoaffective disorder : observational follow-up study』, BMJ333, 224-227.
- 富田恵, 高山栄伸, 中田照美, 藤元君夫 (2001) 『エンパワーメントと地域生活支援』, 精神障害とリハビリテーション, 5-1, 59-62.
- 辻貴司 (2011) 『作業療法』, デイケア実践研究, 15-2, 86-91.
- 浦田重治郎 (2004) 『心理教育を中心とした心理社会援助プログラムガイドライン (暫定版) 厚生労働省精神・神経疾患研究委託費 13 指 2. 統合失調症の治療およびリハビリテーションのガイドライン作成とその実証的研究成果報告書』.
- 渡部和成 (2008) 『統合失調症における退院後 3 年通院率にみる患者・家族心理教育の効果』, 臨床精神医学, 37-1, 69-74.
- Wing, J. k., & Morris, B. (1981) 『Handbook of psychiatric rehabilitation practice. oxford:Oxford University Press.
- W. R. J ダントン (1919) 『Credo for Occupational Therapy』, (作業療法学概論, 岩崎テル子, 2004, 14).
- Yalom ID (1971) 『Concise Guide to Group Psychotherapy, American Psychiatric press, New York (川室優訳, 1991, 「グループサイコセラピー, 金剛出版)』.
- 山口 隆, 増野肇, 中川賢幸編 (1993), 『やさしい集団精神療法入門』, 星和書店, 東京, 20-24.
- 山本弥生, 高橋輝道 (2003) 『障害受容のきっかけとなった病を語る場の保障～SST の波及効果～』, 医療, 374.
- 山根寛 (2002) 『私の作業療法地図と 21 世紀の展望—源流, 黎明, 形骸, 新生, 輪廻, 眺望』, 作業療法, 21-5, 405-410
- 山根寛 (2003) 『作業のもちい方』, 「精神障害と作業療法」, 第 2 版, 三輪書店, 東京, 73
- 山根寛 (2004) 『創作活動によるセルフコントロールプログラム』, 作業療法, 23-6, 539-548
- 山根寛 (2005) 『作業・作業活動の意味—作業療法の視点』, ひとと作業・作業活動第 2 版, 三輪書店, 東京, 4.
- 山根寛 (2007) 『ひとと集団・場』, 第 2 版, 54-58.
- 山根寛 (2010) 『精神障害と作業療法』, 第 3 版, 三輪書店, 東京, 91-97.
- 横山和樹, 児玉荘志, 森元隆文, 竹田里江, 池田望 (2013) 『地域で生活する精神障害者におけるセルフスティグマの形成と対処プロセスに関する質的研究』, 機関誌作業療法, 32-5, 419-429.

資料目次

資料 1. 一般性セルフエフィカシーカシー尺度

資料 2. 作業遂行機能チェック表(観察者用)

資料 3. 作業遂行機能チェック表 (対象者用)

資料 4. 就職準備チェックリスト

資料 5. VPI 職業興味検査

資料 6. 研究依頼文書(施設用)

資料 7. 研究依頼文書 (本人用)

資料 8. 研究同意書


資料 9. 研究Ⅱ 作業体験後の半構成的インタビュー 代表的な原文データ

資料 10. 研究Ⅱ 作業体験後の半構成的インタビュー 代表的な原文データ

資料 11. 研究Ⅲ 半構成的インタビュー 介入前インタビュー 代表的な原文データ

資料 12. 研究Ⅲ 作業体験後の半構成的グループインタビュー 代表的な原文データ

資料 1 一般性セルフ・エフィカシー尺度

 <p>GSES General Self-Efficacy Scale GSES Test 質問用紙</p>	回答記入日 _____ 月 _____ 日
	氏名 _____
	性別 男・女 年齢 _____ 歳
	職業 _____

以下に16個の項目があります。各項目を読んで、今のあなたにあてはまるかどうかを判断してください。そして右の回答欄の中から、あてはまる場合には「はい」、あてはまらない場合には「いいえ」を○で囲んで下さい。はい、いいえ どちらにもあてはまらないと思われる場合でも、より自分に近いと思う方に必ず○をつけて下さい。どちらが正しい答えということはありませんから、あまり深く考えずにありのままの姿を答えて下さい。

- | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| 1. 何か仕事をするときは、自信を持ってやるほうである。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 2. 過去に犯した失敗や嫌な経験を思い出して、暗い気持ちになることがよくある。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 3. 友人より優れた能力がある。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 4. 仕事を終えた後、失敗したと感じることのほうが多い。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 5. 人と比べて心配性なほうである。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 6. 何かを決めるとき、迷わずに決定するほうである。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 7. 何かを決めるとき、うまくいかないのではないかと不安になることが多い。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 8. 引込み思案なほうだと思う。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 9. 人より記憶力がよいほうである。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 10. 結果の見通しがつかない仕事でも、積極的に取り組んでいくほうだと思う。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 11. どうやったらよいか決心がつかずに仕事にとりかかれなことがよくある。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 12. 友人よりも特に優れた知識を持っている分野がある。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 13. どんなことでも積極的にこなすほうである。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 14. 小さな失敗でも人よりずっと気にするほうである。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 15. 積極的に活動するのは、苦手なほうである。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 16. 世の中に貢献できる力があると思う。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |



資料 2 作業遂行機能チェック表 観察者用

作業遂行機能チェック表 観察者用

対象者氏名	記録者氏名				評価日
	1	2	3	4	
認知/課題遂行的側面					
指示の理解					
集中, 持続					
工程, 結果の理解					
正確さ, 丁寧さ					
作業速度					
問題に対する対処					
変更に対する対処					
身体的側面					
持久, 耐性					
目的動作の協応性					
心理的側面					
ストレスへの耐性					
感情のコントロール					
活動への興味関心					
意志, 意欲					
集団活動					
参加, 交流					
基本的配慮					
主張, 意志表示					
協調性					
援助指導の要点					

資料 3 作業遂行機能チェック表 対象者用

作業遂行能力チェック表 対象者用

氏名		日時 2011年 月 日				場面
		1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる	
作業をすることについて						
人の指示を理解できる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
集中力、持久力がある	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
作る流れ、結果がどうなるかがわかる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
正確に丁寧にできる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
作業速度は速すぎず、遅すぎない	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
問題がおこったら対応できる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
急な変更にも対応できる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
体のことについて						
身体的に疲労は少ない	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
器用に手先をしようできる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
心のことについて						
ストレスにうまく対応できる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
感情をコントロール	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
活動に興味をもつことができる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
意欲をもって取り組める	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
集団活動について						
周りのひとと上手くコミュニケーションがとれる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
周りの人に配慮した態度ができる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
自分の意見を述べることができる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		
みんなで役割分担し、上手く協力できる	1. できない	2.あまりできない	3. 少してできる	4. 大体できる		

資料 4 就職準備チェックリスト

就職準備チェックリスト			
	できている・自信がある	どちらともいえない	できていない・自信がない
〈健康の維持〉			
1 定期的に通院し、服薬が守れる	1	2	3
2 自分の病気や症状についてよく知っている	1	2	3
3 病気に関することを医師に相談することができる	1	2	3
4 調子が悪くなったときには適切に対処できる	1	2	3
5 疲れたときには適当に休むことができる	1	2	3
〈日常生活・社会生活〉			
1 おおむね決まった時間に起き、決まった時間に寝ている	1	2	3
2 1日3食、おおむね決まった時間帯に食事をしている	1	2	3
3 日中は起きて活動している(家出ごろごろすることは少ない)	1	2	3
4 歯磨き、頭髮、髭剃り、化粧、服装など、適切な身だしなみができる	1	2	3
5 金銭管理ができる	1	2	3
6 はじめてのところで説明を受けたり地図を見て目的地にいける	1	2	3
7 余暇を楽しく過ごすことができる(気晴らしができる)	1	2	3
〈対人関係〉			
1 挨拶、返事ができる	1	2	3
2 敬語などの話し方が適切にできる	1	2	3
3 自分の要求をきちんと伝えられる	1	2	3
4 ありがとう、すみません、失礼しますなど、ちょっとした一言がいえる	1	2	3
5 言葉遣いや態度、マナーができている	1	2	3
〈求職活動〉			
1 自分のしたい仕事や出きる仕事を知っている	1	2	3
2 履歴書を書くことができる	1	2	3
3 きちんとした身なりで面接に臨むことができる	1	2	3
4 面接中、相手の質問にははっきり答えることができる	1	2	3
〈基本的労働習慣〉			
1 欠勤、遅刻をせずに継続勤務ができる	1	2	3
2 適切な速さで一定の作業量をこなすことができる	1	2	3
3 人と協力して仕事をするすることができる	1	2	3
4 一日に何時間、仕事をする自信がある	1	2	3
5 1週で何日間、仕事をする自信がある	1	2	3
〈協力を得る〉			
1 困ったことがあったとき、家族に協力を求めることができる	1	2	3
2 困ったときは、専門家の相談や支援を受けることができる	1	2	3
3 家族や医師、専門家以外に相談する相手がいる	1	2	3

VPI 職業興味検査 [第3版]

著者 J.L. HOLLAND 日本教育者・独立行政法人労働政策研究・研修機構

性別		年齢		職業		年月日	
男	女	歳	月	年	月	日	年
氏名				学校名			
姓	名	姓	名	姓	名	姓	名

自己記入のしかた

この検査は多くの種類の職業に対するあなたの気持ちや態度を明らかにするものです。その職業につけるかどうかを考慮する必要はありません。次の質問で回答してください。

- あなたが興味を持つたり、あなたの関心を引くような職業には、枠からはみださないようにYを○で囲む。
- あなたがさらいだったたり、興味がないうような職業には、枠からはみださないようにNを○で囲む。
- どちらとも考ええない職業には何も印をつけず。
- 回答を訂正するときは◎とする。

回答が終わったら、次の表欄で結果を記録しましょう。

- 記入もれがないかを点検する。
- 項目1から30までの30項目をみて、○で囲まれたYの数を数え、下方の□の中に記入する。
- のり付け部分をがし、2枚目の検査用紙を開き、そこに書いてある「採点のしかた」に従って、採点する。

職業	Y	N	職業	Y	N
1. ジャーナリスト	Y	N	81. 無職待機	Y	N
2. 私立探偵	Y	N	82. 研究所所長	Y	N
3. レストラン従業員	Y	N	83. イラストレーター	Y	N
4. シナリオライター	Y	N	84. 臨床心理学者	Y	N
5. 小売店員	Y	N	85. レストラン支配人	Y	N
6. 学校事務員	Y	N	86. 税理士	Y	N
7. 写真家	Y	N	87. オートバイ・レーサー	Y	N
8. ユーモア作家	Y	N	88. 会社技士	Y	N
9. インテリア・デザイナー	Y	N	89. 各省局長	Y	N
10. 外交官	Y	N	90. 郵政職員	Y	N
11. 航空機整備員	Y	N	91. システム・エンジニア	Y	N
12. 気象学者	Y	N	92. 科学評論家	Y	N
13. 詩人	Y	N	93. 脚本家	Y	N
14. 社会学者	Y	N	94. 社会科教師	Y	N
15. キャスター	Y	N	95. 司会者	Y	N
16. 簿記事務員	Y	N	96. 公務員	Y	N
17. 潜水士	Y	N	97. 花火師	Y	N
18. タレント	Y	N	98. スポーツインストラクター	Y	N
19. 航空機整備士	Y	N	99. 産科科教師	Y	N
20. 弁護士	Y	N	100. 音楽職員	Y	N
21. 野生動物保護監視員	Y	N	101. 樹木職	Y	N
22. 生物学者	Y	N	102. 科学雑誌編集者	Y	N
23. オークストラ指揮者	Y	N	103. 声楽家	Y	N
24. 高校教師	Y	N	104. 福祉事務所長	Y	N
25. 商品検査員(バイヤー)	Y	N	105. チェーン店店長	Y	N
26. 紛争	Y	N	106. 電子計算機オペレーター	Y	N
27. 建築物件検査者	Y	N	107. 高級旅館客	Y	N
28. 郵便	Y	N	108. 宇宙飛行士	Y	N
29. 幼稚園教員	Y	N	109. スチュワード/ステewardess	Y	N
30. 医師	Y	N	110. 大学教授	Y	N
31. 警察官	Y	N	111. 長距離バス運転手	Y	N
32. 演出家	Y	N	112. 地質学者	Y	N
33. ディスクジョッキー	Y	N	113. 作曲家	Y	N
34. 出荷・受取事務員	Y	N	114. 児童福祉センター指導員	Y	N
35. 犯罪心理学者	Y	N	115. 不動産外交員	Y	N
36. 保険事務員	Y	N	116. プログラマー	Y	N
37. 清掃員	Y	N	117. 登山家	Y	N
38. 集金員	Y	N	118. 料理長	Y	N
39. ガリンスタント従業員	Y	N	119. 製紙部長	Y	N
40. マッサージ師	Y	N	120. ティパート販売員	Y	N
121. ディーゼル機関士	Y	N			
122. 動物学者	Y	N			
123. 彫刻家	Y	N			
124. カウンセラー	Y	N			
125. 広報課長	Y	N			
126. 新館計算係	Y	N			
127. 探検家	Y	N			
128. スタylist	Y	N			
129. 警護師	Y	N			
130. 司事	Y	N			
131. 機工	Y	N			
132. 学芸員(博物館)	Y	N			
133. 劇作家	Y	N			
134. 精神科ケース・ワーカー	Y	N			
135. 政治家	Y	N			
136. 給与事務員	Y	N			
137. テスト・パイロット	Y	N			
138. スポーツインストラクター	Y	N			
139. 物理学者	Y	N			
140. トラック運転手	Y	N			
141. 電気技師	Y	N			
142. 考古学者	Y	N			
143. 漫画家	Y	N			
144. 慶弔職員	Y	N			
145. セールスマネージャー	Y	N			
146. 銀行監査員	Y	N			
147. 自動車ジャーナリスト	Y	N			
148. 農耕師	Y	N			
149. 保険士	Y	N			
150. 販売事務員	Y	N			
151. 自動車整備士	Y	N			
152. 天文学者	Y	N			
153. 音楽家	Y	N			
154. 非行少年指導員	Y	N			
155. 広告業者	Y	N			
156. 会計監査員	Y	N			
157. 放射性無害物質取扱者	Y	N			
158. 新聞記者	Y	N			
159. 機械技師	Y	N			
160. パーティナー	Y	N			

項目1~30で、○で囲まれたYの数

VPI職業興味検査 [第3版]

著者 J.L. HOLLAND
 日本教育者・独立行政法人労働政策研究・研修機構
 発行所 株式会社日本文化科学社
 www.nichibun.co.jp

VOCATIONAL PREFERENCE INVENTORY
 Copyright © 1985, 1975, 1976, 1985 by Psychological Assessment Resources, Inc.
 Japanese translation copyright © 1985, 2002 by Asian Business Enterprise Co., Ltd.
 Florida Ave., Lutz, FL 33549 U.S.A.

販売コード 20107 01331N 不詳重刷

資料6 研究依頼文書(施設長用)

様

平成 年 月 日

研究の御理解と御協力をお願い

拝啓 梅雨の候、貴施設におかれましてはますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

さてこの度は、貴施設のデイケア利用者の方々に対して就労支援のプログラムを実施させていただきたく思います。このプログラムは、従来の就労支援に加え、より就労に必要なスキルを身につけられるよう研究参加者自身が様々な体験を通して、感じること・考えることを重視したものであります。このプログラムを実施し、またその効果を検証することにより、今後の精神障害者の方々への効果的且つ効率的な就労支援に繋げていきたいと考えております。下記の内容の通り、研究を考えております。つきましては研究に際し、貴施設のデイケア室を研究の場として利用させて頂くこと、また研究参加者の方の参加の可否についての主治医の確認、および研究参加者の基本的情報を得るための研究者のカルテの閲覧、の3点についてご了承頂きたく存じます。ご多忙中大変恐縮ではございますが、何卒研究へのご理解・御協力を賜りますようお願い申し上げます。

1. 研究テーマ：

精神科デイケアにおける就労支援のための作業体験プログラムの開発とその効果

2. 研究目的

本研究は、精神障害者に対する「就労支援のための作業体験プログラム」を開発し、就労関連技能の向上に有効であるかを明らかにしたいと考えます。

3. 研究参加者

精神科デイケア利用者であり、施設のミーティングとポスターにて研究の目的、方法、手順、研究の同意・不利益、研究の意義などを書面および口頭にて説明の上、同意の得られた方で、尚且つ症状や障害の状態等の配慮の上、施設長および施設職員に参加が了承された方を予定しております。

4. 研究方法

研究の目的と方法について御理解頂いた方々に対し、「作業体験」を重視した就労支援プログラムを実施させていただきたく思います。

《プログラムの実施回数及び期間》

プログラムは、週1回60分、8セッションを予定しております。

《プログラムの内容》

プログラムの内容は、創作活動、生産活動、外出、ミーティングなど様々な活動を集団で行い、その「体験」で感じられた内容を、参加後にフィードバック用紙への記入と、終了時ミーティングを毎

回,実施することにより,「体験」の振り返り時間を設けることを特徴としたものです。

《評価内容》

研究参加者には同意を得た上で,作業能力評価を「作業遂行機能チェック表」,「一般性セルフ・エフィカシー尺度」,「就職準備チェックリスト」の3つの既存の評価表を研究の前後に実施させていただきたいと思えます。また毎回終了時のミーティングにて研究参加者から話される内容および,プログラムの実施前後にインタビューを行い語られた内容を,ICレコーダーに録音させていただきたいと考えておりますが,あくまで同意が得られた場合のみであり,同意が得られない場合は,メモをとるなどに変更させていただきます。得られたデータは,個人が特定できないよう処理し,研究終了後は,全ての生データは直ちに破棄させていただきます。

4. 研究の利益・不利益

この研究に参加されることで,研究協力者の方の就労に必要な能力を確認することができます。その事で今後,効果的な支援への情報とすることが出来ます。この研究を実施されるにあたっては身体的・精神的疲労を生じる恐れがあります。その様な場合,本人からの申し出や,また顔面蒼白,極度の緊張や手の震えなどの状態の変化,不調が疑われる場合は,直ちに研究を中止し,医師,職員への連絡等,症状改善の為の適切な処置を速やかに行います。

5. 倫理的な配慮

参加の自由意思,プライバシーの保護等について研究参加者に伝え十分な配慮のもとに実施します。

6. 研究成果の公表について

この研究は聖隷クリストファー大学博士課程の博士論文として提出予定であり,また機関誌作業療法への投稿および日本作業療法学会での学会発表を予定しております。

その場合も決して個人が特定できないよう処理したのち公表致します。

その他研究に際して,御意見や御質問がありましたら,いつでも下記へ御連絡ください。

つきましては,今回の研究をさせていただくことへの御理解と御協力のほどよろしくお願い致します。

敬具

聖隷クリストファー大学大学院 藤田 さより
〒433-8558 静岡県浜松市三方原町 3453
TEL:053-439-3429

研究の御協力をお願い

拝啓 梅雨の候 ますます御清祥のこととお喜び申し上げます。

さて、私は聖隷クリストファー大学大学院にて精神科デイケアにおける就労支援の研究をしているものです。現在、行われている支援については、法が整備されつつあるものの、まだまだ試行錯誤で行われている現状があります。

そこで今回、皆さまの「就労したい」という希望が少しでも早く実現できるよう「就労支援プログラム」を計画しました。このプログラムは従来のプログラムに加え、皆様が実際に様々な作業を体験することを重視したものであり、実体験を通して、皆様自身が就労に必要なスキルを身につけられるよう工夫されたものです。

このプログラムに参加することで、今後、質の高い就労支援の提供につなげていきたいと考えております。以下の項目の研究の目的や方法などをお読みいただいた上で研究に御協力を頂ければと思います。どうぞよろしく申し上げます。

1. 研究テーマ：

精神科デイケアにおける就労支援のための作業体験プログラムの開発とその効果

2. 研究目的

本研究は、「就労支援のための作業体験プログラム」を開発し、その有効性を検証することが目的であり、このプログラムを行う事により、就労に必要な能力の向上に効果があるかを明らかにしたいと考えます。

3. 研究参加者

精神科デイケア利用者であり、施設のミーティングとポスターにて研究の目的、方法、手順、研究の同意・不利益、研究の意義などを書面および口頭にて説明の上、同意が得られ、さらに主治医の許可の得られた方を予定しております。

4. 研究方法

研究の目的と方法について御理解頂けた研究参加者の方々に対し、「作業体験」を重視した就労支援プログラムを実施させていただきたく思います。

《プログラムの実施回数及び期間》

プログラムは、週 1 回 80 分 8 セッションを予定しています。

《プログラムの内容》

プログラムの内容は、創作活動、生産活動（パソコンなど）、外出、ミーティングなど様々な活動を集団で行い、その「体験」で感じられた内容を、参加後にフィードバック用紙への記入と、終了時ミーティングを毎回、実施することにより、「体験」の振り返り時間を設けることを特徴としたものです。

《評価内容》

皆様には同意を得た上で、以下の項目について評価させていただきます。

- ・ 作業能力評価を計る「作業遂行チェック表」40 項目
 - ・ 今の生活にどれだけ自信を持っている等を計る「一般性セルフ・エフィカシー尺度」2 択式 16 項目
 - ・ 就労に必要な能力がどれだけ準備できているか計る「就職準備チェックリスト」7 領域 37 項目
- の5つの既存の評価表を研究の前後に実施させていただきたいと思います。これらは簡便な評価表であり、今後の皆さんのよりよい支援のための指標となるものです。実施時には十分な説明をさせていただきます。

また毎回終了時のミーティングにて皆様から話される内容および、プログラムの実施前後にインタビューを行い語られた内容を、その後のプログラムの効果の分析に用いるため、ICレコーダーに録音させていただきたいと考えております。その場合、データの取扱いには、個人が特定できないようにし、研究終了後に、全ての生データは破棄させていただきます。全ての研究終了後には、研究で行われた評価の結果は、皆さまにフィードバックさせていただきます。

研究にあたって

この研究への参加はあくまでも**自由意志**であり、お断り頂いても構いません。また研究を引き受けた後もいつでも中断・中止できますのでお申し出ください。また研究に参加されなかった場合でも、今後の支援内容など、御本人様に不利益が生じるような事はありません。

この研究に参加されることで、現状の皆様が就労に関してどのような能力があり、また今後どのような支援を求めているかを明確にすることができ、今後、効果的な支援を受ける為の情報とすることが出来ます。

この研究を実施されるにあたっては、1 回 60 分 週 2 回、計 8 週間の参加が必要となります。その為、身体的・精神的疲労を生じる恐れがあります。その様な申し出や、状態の不調が疑われる場合は、直ちに研究を中止し、医師、職員への連絡等、症状改善の為の適切な処置を直に行います。

今回得られる情報は、この研究のみに使用されるものであって、それ以外に使用される

ことは決してありません。また研究においても、個人が特定できないよう、学会発表や論文等で個人名や住所等は一切掲載致しません。また得られたデータは統計処理し、個人情報とは判別できなくなります。保管に関しては、鍵のある場所に厳重に管理します。

- ・ 尚、この研究は聖隷クリストファー大学博士課程の博士論文として提出予定であり、機関誌作業療法への投稿およびまた日本作業療法学会での学会発表を予定しております。その場合も決して個人が特定できないよう処理したのち公表致します。

この研究の方法や内容について、ご不明な点、御質問などございましたら、いつでも下記へ御連絡ください。

聖隷クリストファー大学大学院 藤田 さより
指導教員 小川 恵子
お問い合わせ 〒433-8558 静岡県浜松市三方原町 3453
TEL:053-439-3429
e-mail:sayori-f@seirei.ac.jp

同意書

研究テーマ：

精神科デイケアにおける就労支援のための作業体験プログラムの開発とその効果

説明内容：

1. 研究の目的と意義について
2. 研究の方法と手順について
3. 本研究の参加について（参加は自由参加であり、いつでも撤回できその場合も不利益を生じることは無いこと）
4. 研究における利益，不利益またその安全対策について
5. プライバシーの保護について
6. 研究の方法や内容について自由に質問が出来ることについて

私は上記内容について、研究者から説明を受けて納得し了承しましたので、この研究に参加することに同意します。

同意日 平成 年 月 日
ご本人氏名（自署）

私は本研究について上記項目を説明し、同意が得られたことを認めます。

記入日 平成 年 月 日
説明者氏名（自署）

資料9 研究II プログラム終了後の半構成的インタビュー 代表的な原文データ

サブカテゴリー	コード名	代表的な原文データ
楽しかった作業	園芸は楽しかった	「今日植えるってことがすごく楽しくてね。」
	出来てよかった	「切らないようにする。結構手間もかかって大変でしたけど、よかったです。ちょうどよくできました』
	調理が楽しかった	「卵をかき混ぜたり、後は蛸焼きの蛸を裏表返したり楽しかった」
	自分でできてよかった	「やっぱり中をくり貫くのがちょっと大変だったんですけど、何とか自力でできたのでできてよかった」
	道具がよかったので楽しくできた	「道具がやりやすかったと思うんですけど、非常に楽しくできました」
難しく感じた作業	細かい作業は難しい	「細かい作業っていうのが、昔仕事でちょっとやったことがあったので大丈夫だろうって考えてたんですけど、やっぱり勝手が違うと難しいなあっていうのを感じました」
	道具の使用が難しい	「やっぱり大きいドライバーじゃないと力が入らないのでやりにくく難しかったです、小さいドライバーは・・・」
	正確に、丁寧に行うことが難しい	「やっぱり正確さが求められると思うので、打ち間違えとか、プラスマイナスを間違えたりしないように、ちょっと神経を使いますね」
	接客は難しい	「やっぱり難しいですね。人をもてなすっていうのは、人の心を読んでいるということがちょっと苦手なので、やっぱり、どうやってやればいいのか。接客業はちょっと経験が無いので、どっちかというと思う立場だったので」
	調理は難しい	「やっぱり蛸焼きを焼くときにちょっと具を入れすぎちゃって、ちょっと大盛りにしすぎて、お任せしちゃって悪かったなあと思いました。申し訳なかったです」
成功した時の感情	達成感	「生き物なので毎日欠かさず水をやりたり肥料を変えたりとか、結構私には自信がないというか」
	勉強になった	「結構蛸焼き機が、やってみて、うまくひっくり返るとよかったですなあと思いますけど、失敗したりするといやだになって、バランスが非常に難しかったです」
	またやってみたい	「そうですね。お互いに好きな花を取り合って、皆でひとつのプランターにきれいに配置ができて、きれいに仕上がった完成を見て、ああ、きれいにできたっていうことが、ああ、よかったなっていう達成感がありましたね」
		「やっぱり接客っていうのはやっぱり何について丁寧な接していかなきゃいけないっていう、言葉遣いにしろ、ものを使うことにしろ、丁寧な扱ってことが大事なかなってすごく勉強になりますし・・・」
		「また機会があったらやってみたいと思いますけど」
グループ活動で行うことの	助けてもらったのでうまくできた	「最初はスムーズに行った方かなあとは思ってたんですけど、ちょっと後でこずちやあって、そのときにちょっと助けていただいて、できた。そのときに、助けてもらっているうか、協力っていいなあっていうのを感じました。」
	人に聞くことでできた	「やっぱりよく分からないところが出てきたので、説明を、人のをしかりよく聞いてそれからやったらうまくできたので」
	共同作業が楽しかった	「最初から花を買ってきて自分で、ひとりでするっていう。まあ今日は共同作業としてやったのですごく楽しかったし、スムーズに仕事もできたと思うんですけど・・・」
	リードしてくれる人がいてよかった	「最初は難しいなあと思ったんですけど、Kさんのリードでうまくできたと思います」
	センスのよいひとがいてうまくできた	「そのことを思い出して、難しいなあと思ったんですけど、皆さんの選ぶセンスがよかったので、選ぶセンスが、だったんで割と簡単にできたんじゃないかなあと思って。」
経験のある作業の気づき	見本になる人がいて出来た	「先に出来ていたひとが見本になりました」
	過去の作業経験を活かして上手くできた	「僕は結構、味噌汁作りをここで（デイケアで）やらせてもらって大分慣れて来たので、庖丁を使い慣れたので結構できました。よかったです。」
	回数を行うことできるようになる	「やっぱり1回目の蛸焼きを作ったときよりも、2回目の蛸焼きを作ったときの方が要領は分かっただけでうまくできたと思います」
	過去の仕事の経験を活かして上手くできた	「医療事務をやっていたのでパソコンは出来て楽しかった」
	懐かしい気持ちになった	「昔こういうことをやっていたら懐かしいです。」
自己の作業能力の気づき	同じ作業でも道具が変わると難しい	「ちょっと道具が変わったりすると勝手が違うっていうのはちょっとした気付きだったかなあと思いますね。」
	プランクを感じる	「久しぶりに鉤を使ったんですけど、仕事をしていないプランクがやっぱりあるなあと思いました」
	思ったより簡単だった	「難しいなって思っていたんですけど、今日、園芸やるって言ったので、でも思ったよりは簡単にできました。緊張してたんですけど、Kさんのリードでうまくできたと思います」
	丁寧さ・慎重さが大切	「ちょっと怪我をしちゃったので、最初は張り切ってたんですけど、ちょっと意気消沈しているうか。やっぱり慎重にやらないといけないなって思った」
	自らの不器用さに気付いた	「力が無かったので助けていただいたんですけど外の人よりちょっと不器用のような形になっちゃいました」
体験から感じた職業適性	やり方の工夫が必要	「はさみを使ったり、ニッパーを使ったりしたんですけどやっぱり銅線を切っちゃうといけなないので、はさみで何度も何度もくるくる回しながらビニールだけをそこに当てて、カッターナイフで下のをビツてやったら、剥いたら簡単だったんじゃないかなあと思いました。」
	思ったより難しかった	「細かい作業っていうのが、昔仕事でちょっとやったことがあったので大丈夫だろうって考えてたんですけど、やっぱり勝手が違うと難しいなあっていうのを感じました。」
	同時に2つの事を行うことの難しさ	「（導線の配置は）同時に二つの操作をしなくては行けなくてそれは難しかったです」
	途中の変更の難しさ	「やっぱり足し算だけとか引き算だけっていうのは簡単なんですけど、足し算とか、割り算と掛け算とか混ざってくると全然正解率が下がっちゃうんですよ」
	正確性を求められる仕事は向いていない	「後はやっぱりパソコンに慣れていて速度とか正確性が請求されるわけだから、ちょっとやっぱり自信を持っておんぶする気にはなれないけど」
職業適性	接客業は向いていない	「僕も実際に接客業をやったわけではないので、今までは自分のことばかり自分でやればいかなかったっていうことで、自分のことを中心に考えて物をやってたんですけどやっぱり接客するっていうことは相手のためにしてあげるっていうことで、やっぱり気をつけることがたくさん出てくるかなあと思ってちょっと難しく感じました」
	変化のない安定した仕事が良い	「事務職のような大体決まって落ち着いてできる方がいい」
	変化のある仕事が良い	「事務職ってなかなか、やってみると意外に集中力を使うので疲れるのかなあと思いました。簡単だと思ってたんですけど、どちらかというと変化のある仕事の方がやれると思います。」
	プログラム自体の感想	「こういう就労支援システムっていうことがある自体がうれしいです。」

カテゴリー	コード名	代表的な原文データ
働く 事 への 不安	うまく仕事がこなせるか 動作が鈍いことが不安 以前に比べてスムーズに動けない 集中力が無い	「以前は働けていたけど、うまく仕事をこなせるか不安なんです」 「動作が鈍いとか、以前よりちょっとスムーズに動けない感じがする」 「動作が鈍いとか・・・以前よりスムーズに動けない気がする」 「カフェとかで働けないし、あの、集中力が無いので、こう人に接したりとか、拭いたりとか、もし喫茶店で働くとした時も、できないかなって」
	流れ作業が苦手	「昔ガラスの工場だったらかけらを見つける仕事があったんですけど、流れ作業だったから、流れが速くてあんまり見れなくて、首になるんじゃないかと心配だった」
	片づけ・料理等が出来ない 自ら判断することが苦手	「あのお、何かちょっと、何かなあ。片付けとか掃除がうまくできないっていうのか。料理もちょっとペースが遅いので」 「何か判断するにせよ、なかなか自分で判断つかないといった感じ。」
	仕組が変わり、仕事ができなくなり、 病気になった	「会社の、仕組が変わっちゃって。それで、あの出来る仕事を書き出して言われたんですけど、それが、書き出せなくて、それで病気になっちゃったんですよ。」
	対人関係の不安	「どこに行っても人間関係って難しいって言うからね。それが耐え切れないんですわ。すぐ気にしちゃうからね、私」
	以前の職場で人間関係がうまくいかなかった	「働くとなるとねえ、人間関係でやられちゃうんですよ。一生懸命働いてもね、それでいじわるされるとね、もう働く気力がなくなっちゃって。」
	人付き合いが苦手	「働く人と人づきあいとか不安・・・先輩にずるずる引っ張られたりしたことがある」（コード名：人付き合いが苦手）
	どういえばいいかわからない不安がある	「どう言えばいいのかちょっとよく分からなくて、不安はあることはあるんですけど。将来に對して不安があるから。まあ今に對してもちょっと不安はあるんですけど・・・」
	仕事は様々な問題があるので難しい	「仕事は、人間関係とか、給料のこととか・・・家族のこととか、全部自分ののしかかってくる。自分が仕事をしていると自分の生活がかかっているから難しいと思う」
	身体障害があるので出来そうな仕事がない 足が悪いと働けないのでは 片手でできる仕事はあるか不安 あせり	「身体障害者なので、できそうな仕事が無さそうなんですよ」 「足が悪いからまだ働けない」 「あの、右手だけで出来る仕事があれば」 「1日も早く仕事につけるようになりたい」
	生活保護の打ち切りの不安	「仕事、生活保護に入るとるものですから、就職すると、生活保護を打ち切りになっちゃうものですから」
	障害年季の等級が働くくと下がる事への不安 体力が不安	「働くくと手帳の等級が低くなると言われて、働かないほうがいいっていわれた」 「もうちょっと体力を付けてからじゃないと、カフェとかで働けないし・・・」
	1日8時間労働が出来るか不安	「例えば1日8時間の、週5日、ちゃんと働いていけるかどうかという。分からないんですけど。体力的に・・・」
	意欲が低い やる気がない	「もうちょっと意欲があるといいんですけど。やろうやろうっていう気がおきない」 「料理にしても、ちょっとやっぱり、やるタイミングがわるいっていうか、何かやる気が今ひとつなので。もうちょっと意欲があるといいんですけど・・・」
	数年で今まで辞めている	「トイレ掃除、清掃業を1回やったんです。後は販売業とかちょっとね。1年か2年くらいです。後ね、後は人間関係でやめて、全部やめてるんです」
	仕事を転々としている	「ガラスの工場とか、あのお、蒟蒻ゼリーの工場とかいろいろ変わってるんですよ。私、転々としとるものですから」
	再発・再入院の不安 過去の仕事経験から親が心配する 就職面接の不安	「薬を切らすとどうなるか分からないのが不安なんです」 「親が逆に心配しそう、ころころ仕事を変えてばかりだったから心配しそう」 「面接しても受からないものですから、なかなか・・・」
年齢的に仕事がない 希望する仕事がない	「今はもう40歳なんです。～略～だから本当は働きたいという気持ちはあるんですけど転職するのはやっぱり35までですよ。」 「何の仕事希望したらよいか、ちょっと思いつかないんです。」	

カテゴリー	コード名	代表的な原文データ
働きたい 思い	喫茶店がいい	「喫茶とかそういう仕事したいなと思って、カフェとか、やっぱりこう動いたりして、できるところが良いと思います」
	英語の先生になるのが夢だった	「小学校の英語の先生になるのが夢だった、昔しゃべれたし・・・」
	ものを売る仕事がいい ゲームのプランナーになりたい	「世界中の国にいて物を売ったりするようになりたい」 「プランナーやりたいですね、ゲームの」
	公務員や商社、介護の仕事がいい	「民間だといつ首になるかわからんから公務員か商社の仕事したい」
	細かい仕事が好き	「以前に時計やで働いていて、資格もあったし、誇りもあった、時計修理したいです。」
	親に迷惑かけたくない	「やっぱり親に迷惑をかけたくないから、もう1度働きたいんですよ。」
	家族に負担かけたくない	「働きたい理由はね・・・ある程度姉さんばかりに働く、負担かけるっちゃうことをね、それは助けてあげないかんかなあと思ってるのね」
	親に恩返ししたい	「お母さんに恩返ししたいです」
	男は外で働かなければいけない	「女食わせなあかんで大変だ、男は女をごはんを食べてあげなあかん、男は余計大変、女の人はあそんどればいい、ごはん食って、買い物とかはしなくちゃいけない女の人は好きなことすればいい、旅行とか下手したら男は子供のこともしないかん、男は働かないと人格が認められないような気がする」
	人の役に立ちたい	「人の役に立つ仕事に就ければいいかなあと思った」
働きたい 思い	ボランティアの仕事も楽しい	「ボランティア、働きにじゃなくてボランティアでね、まあ今ここでね、あの、キャップ洗いに来るとも楽しみのひとつなんです、キャップ洗いね、あそこで洗うのも楽しみの一つです、～略～公じゃなくて影の方でねえ、役に立つこといいなあと思うの、公の、私はやっています、私はやっています、そんなことを言うんじゃないでね」
	自立したい	「やっぱり自分でお金を稼いで自立した生活を送りたい」
	余暇の過ごし方の支援	「娯楽でもいいからやってほしい、楽しいと思うことを教えてほしい、子どもにはゲームがあるけど、大人には作るとか旅行とか、買い物とか」
	家族への支援	「相談っていうのは多分あると思うんだけど、やっぱりよりこう、突っ込んだ相談、乗ってくれるところがあつたりとか、特に親が介入したときに強く介入できるとうれしいんですよ」
期待する 支援	:困ったときに相談に乗ってほしい	「困ったときの相談に乗ってもらえると・・・」
	将来に対しての不安からプログラムに参加したい	「将来に対して不安があるから、まあ今に対してもちよつと不安はあるんですけど、今は取り敢えず就労プログラム」
	デイケアも仕事だと思っていきなさいと言われる	「プログラムにすることでプラスになるかなって」、 「デイケアに行くのもひとつの仕事だと思っていきなさいって姉が言うんだけど」
	デイケアでパソコンや英語などいろいろな技術を教えて欲しい	「デイケア、英語を教えて欲しい、パソコンを教えてほしい、そんな技術を教えて欲しいパソコンでできれば何とかなると思う」
	デイケアとかで勉強して働きたい	「こういうところでね、いろいろ勉強してねえ、働きたいなあと思うんです」
	病院の通院をしながら働きたい	「希望っていうようなこと、実際に病院に通いながらも働けるといい」
病気があっても働ける施設があるとよい	「普通の人と同じようには働けないとしても一応働いてお金がもらえるようなそんな方式とか、設備っていうんですか、があるといいなあとは思ってます」	

資料 11 研究Ⅲ 作業体験後の半構成的グループインタビューの代表的な原文データ

	コード名	代表的な原文データ
楽しいと感じた作業	モノづくりが楽しい	どんなもんでもいいからね。できた喜びがある。 自分のものは世界に1点しかないからね。ものづくりは面白かった
	接客が良かった	「私もコーヒー作りと氷作りが楽しかったです。接客してるところが楽しかったです」
	計算・伝票が楽しい	「計算や伝票は、集中しているのが楽しかった」
	園芸活動が楽しい	「園芸が1番楽しかったです。できたものは、デイケアの人に言って、あのお、置かせてもらったものですから毎日見て、まだ大丈夫だなと思ってたまにあ水を遣ったりしているのでとても気持ちがいい、いいです。」
	清掃が良かった	「清掃は綺麗になっていく過程がよかった掃除がよかった」
楽しいと感じた作業工程	過去に経験のある作業	「時計の、何か鑑定士を持つとらしいもんで。こういう仕事は好き」
	発散できる作業	「釘打つ、釘打つときはストレス解消になってよかった」
	身体運動のある作業	「体動かすのは好きです、こう割れてしまったりとかずれてしまったりとかあるんで、自分では厳しいんですけど」
	デザインが楽しい	「デザインのところはとても楽しかったかなって思える」
	集中できる作業	「計算機で集中できるのがよかった」
	自然に触れる・土を感じる	「園芸すごく楽しかったです。他の活動に比べてあの、心が和む。春らしい感じがしますよ」
	綺麗になる過程	「清掃の綺麗になっていく過程が好きです」
	成長が感じられる	「人と、人と、か、コミュニケーションするのがものすごい下手業だから、花と、何か、対話しながらできるし、愛情をかければかけるほど育つ、花は正直だから」
	コミュニケーションがとれる	
	反復される工程	「くるくるくるくる道具を回すのは楽しい」
	個性が出る作業	「一人一人選び凝縮してひとつのきれいなものができた園芸は個性があってよかった」
	季節感を感じる作業	「園芸すごく楽しかったです。他の活動に比べてあの、心が和む春らしい感じがします」
難たく感じ作業	片手でもできる作業	「(園芸は)片手でも何とかできたんで楽しかったです」
	計算は難しい	「プラスとマイナスの計算は難しいなと思ったんですけど」
	接客は難しい	「喫茶がいいなって思ってたけどいざやってみるといろいろ大変だなっていうことを思った」
	木工が難しい	「私もねじ通しが、あの、教えてもらいたくて、助けてもらえたからできたんだけど、助けてもらえなかったらできなかったです。木を切るのはできたんですけど時間がなくてねじができませんでした」
難しく感じた作業工程	正確に、丁寧にを行うことが難しい	「僕は数字が並んでるので目が疲れちゃって正確にできませんでした」
	道具操作が難しい	「カッターを、すじ付けるのが難しかったです。カッター切ったり、すごいやでした。」
	細かい作業は難しい	「意外と、ボンドで細かいとこがあったので手にくっついちゃってきれいに貼れなかったというか」
	自分の気持ちを表現することは苦	「もの作りは結構楽しいです。だけど最後に書くことが結構、何ていうの？うまく話せない。どう書いていいのかなっていうのがちょっと」
	同じ作業の繰り返し	「くるくる道具を回し続けるとか、金づちでトントンたたき続けるとかよかった」
失敗体験後の思い	身体の疲れを感じた	「僕は数字が並んでるので目が疲れちゃって正確にできませんでした」
	悔しい	「違えが多かったのが悔しいですね。僕は眠くはならなかったけど疲れました」
	ショック	「大変というか、伝票のときに思いのほかミスがあったのと、最初パーッと目を通したときにこれ確か間違ってるなと思ったのにそれを忘れてしまってまたそのままミスをしてしまったのがあったので自分でもかなりショックでした」
	歯がゆい感じ	「歯痒いです。ああいう店だったら2度と行かないです」
	修業が足りない	「集中、集中するのはすごく大事なんですけど雑音が入ると頭が。だからすごく、まだ修行が足りんやろなど」
	成功した時の感情	「まあ汗をかきましたね。がんばったなっていう充実感がある」

資料 12 研究Ⅲ 作業体験後の半構成的グループインタビューの代表的な原文データ

	コード名	代表的な原文データ
失敗体験からの苦手な工程の気づき	適当な加減の難しさ	「土の加減がどれくらいにすればよいか難しかった」 「花の根をほぐすのをどれくらいまでほぐしていいのかわからない」
	集中力が足りない	「細かい作業で途中で集中力がきた」
	時間がかかる	「コーヒーを出すのに時間がかかった」
	同時作業のむずかしさ	「同時に同じ仕事をするのは俺にはできない」
	相談の不足	「相談はあまりしなかったね、自分勝手だった。好き勝手にやっちゃったもんな、だからちよつとまとまらなかったね、どっちかという」と
	記憶力の不足	「何かたいへんだった、細かいことを覚えるのを」
	未経験の作業の難しさ	「今までやったことがなかったのでもうまいかかった」
	間違えに気付けない	「最後の1個間違っていると、なぜですか、4だけ違ってたっていうとどこで間違えたのかなっていうね」
	あせり	「もっとあわてずゆっくりやらなきゃいけない」
	余裕のなさ	「自分のことで精一杯で人のことなんか構ってれんがね、人のことを見て折れる余裕があるってことはすごいです。すごいね、人を見てる余裕があるか・・・」
問題対処行動の気づき	慣れること	「やっぱり慣れはあります」
	工夫すること	「こういう作業も慣れが大切だと思う」
	スタッフのサポートが必要	「助けていただいてありがたいと思います。やっぱりサポートがないとだめだわ」
	間違えたら初めからやり直す	「間違ってたのでもう1回最初からやり直しました」
	確認作業	「自分の場合はできるだけ、1回打ったやつをもう1回確認したらよかった」
	気配り	「詳しく注文を聞いていないなど今思う。細やかな気配りが必要だと思った」
	ポイントを押さえる	「こうすると、後はこれでこうやるだけで、こういう風に行く。何かポイント(コード名:ポイントを押さえる)」
	見本を活用する	「見本があったからできたが、出来なかつたら難しかった」
	役割分担	「役割分担で、注文を聞く人と、それから入れる人と、それからデザート、運ぶ人、全部物足りたって、なんでうまくできたと思います」
	機会の機能を使う	「こういう機能のボタンがあるのをみつけて、こっちの計算にはすごく役立ちました」
	タイミング	「後は湯を入れるタイミングを少し早くしたら、よかったかなあと思いました」
	心がけ	「なるべく右手じゃなくて、ずれないように心がければ何とかできたやつもあった」
	集中力が足りない	「集中力が大切だと思った」
	作業工程を分ける	「うまくできたのは、二人でコーヒーとプリンで工程をわけてってこと」
	休憩の必要性	「休憩が欲しかった」
問題対処行動の気づき	話し合い	「それだもんで息が合わんもんで、やっぱりもうちょっと話し合わないだめだな」
	緊張感	緊張感、オーダー間違っちゃあいけないし、社長が仕事するとき、もし自分がするときにはプロとしてやらなきゃいけないからミスはできないし」
	程よい調整	「組み立てでは、ねじ工具を使うのはうまく使えんんですが、逆にゆるく締めおいたものもいいところ、硬く締めたりして余分に力が出ちゃったところがあって失敗しました。次回は程よい調整の仕方をできるといいなと思います」
	手伝ってもらってよかった	「最後手伝っていただいてやってきてよかったなと思います」
	聞く事が大切	「本当、人に聞いてやるのが大事だなと思いました」
	人の真似をすることが大切	「バンド付けがねえ。ああいうのがねえ。やっぱり人の真似を、真似をしんためだなんていうのがよく分かった」
	教えてもらったら出来た	「分からないところを適切に教えてもらってやるのができて楽しかった」
自己認識と職業適性	皆でやると楽しい	「皆でやるところがね楽しかった。そう。知恵を出し合ってるのがよかった」
	完成度が高い	「そうそう。どれがいいって1人1人選ぶこともしたし、でそれを凝縮して、ね、ひとつのきれいなものにできた」
	早くできる	「何か皆でやれば早いです」
	よいアイデアがでる	「知恵を出し合ってるのがよかった、結果的に綺麗にできた」
	上手くやれると思ったけど出来なかった	「思ったよりやっぱりできないみたい。できると思ったけどちよつと難しかった」
	やったことのないこともやってみると楽しい	「ガーデニングの責任者だったけど結構面白いかなって思うようになった。責任者、やったことないけどね」
	思ったよりうまくできた	「最初はねえ、全然できんかなあと思ってたけど思ったよりはできました」
こにブと参加の効果が目に見える	やってみたいと思った仕事	「できたらこういう仕事に就きたい。土に触れるのが健康的だし、心が落ち着きます」
	向いていないと思った仕事	「計算とか向いていないなと思った」
	プログラムの経験を仕事に生かせる	「やっぱできたりできなかったりっていうのはあったので、まあそれ生かしていければいいかなって」
	全体的に楽しかった	「全体的に皆でやってたから楽しかったんです」
	出席することに価値を感じた	「出席するのに価値がある」
資格を取りたい	「資格を取れば働けるって言うのが分かった。資格取りたいなって」	
毎回新鮮な気持ちであった	「毎回新鮮な気持ちでやりました」	