

【研究報告】

障害者の就労支援における作業療法士の役割

— 障害者就労移行支援事業所および継続支援事業所に勤務する
作業療法士に対するインタビューの質的分析の結果より —

藤田 さより, 建木 健

聖隷クリストファー大学リハビリテーション学部作業療法学科

E-mail : sayori-f@seirei.ac.jp

Occupational Therapists' Roles in Employment Support for Individuals with Disabilities

— Interviews with Those Working in Job Change and Employment Support Facilities —

Sayori Fujita, Ken Tachiki

Department of Occupational Therapy, School of Rehabilitation Sciences, Seirei Christopher University

要旨

近年、障害者の就労支援体制の整備が進み、福祉領域である障害者の就労移行支援事業・就労継続支援事業所に勤務する作業療法士が増えつつある。しかしそれらの事業所において実際、作業療法士がどのような役割を担っているかを調査した報告は少ない。そこでそれら障害者の就労支援を行う事業所に勤務する作業療法士の役割はどのようなものであり、また他職種から作業療法士に対し期待され、任されている役割がどのようなものであるかを明らかにしたいと考え、本研究を実施した。研究は、障害者就労支援事業・就労継続支援事業所に勤務する作業療法士に半構成的インタビューを行い、その内容について質的分析を行った。結果、抽出された作業療法士の役割は、【対象者に対する包括的な評価】、【根拠に基づき実践につなげる分析】、【障害特性に応じた幅広い対応・介入】であった。また他職種から作業療法士に対し期待され、任されている役割では、【対象者に対する包括的な評価】、【根拠に基づいた分析】、【対象者に応じた幅広く柔軟な対応・介入】、【福祉と医療との連携】であった。今後より質の高い就労支援の実施のために作業療法士は、職業リハビリテーションに特化した評価力や分析力、支援技術の向上が必要であると考えられる。

キーワード：作業療法士, 就労支援, インタビュー

1. 研究背景

障害者の就労支援体制は、障害者雇用促進法等の法改正により、就労支援を実施する事業所が急増し、急速に進みつつある。しかしながら最新の障害者雇用率は1.88%（厚労省，2015）と、国の定める基準2.0%には未だ届かない現状である。今後、益々日本における障害者の就労支援体制の充実・就労支援者の養成は、急務な課題であるといえる。そのような状況の中、日本作業療法士協会も2008年より、入院医療を中心とした医療の領域に5割、保健・福祉・教育等の領域を含めた身近な地域生活の場に5割の作業療法士配置を目標とする「地域生活移行・地域生活継続支援の推進～作業療法5・5（go・go）計画～」を掲げた（日本作業療法士協会，2013）。その影響もあり、作業療法士の活躍の場は、以前の病院等医療領域中心のリハビリテーションから「地域」へと現場をシフトし、福祉領域である障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業所もしくは就労継続支援事業所（以降、この二つの事業所を合わせて就労支援事業所と記す）において障害者の就労支援に携わる作業療法士の数が年々増加している（日本作業療法協会，2010）。しかしながら障害者就労支援の現場では、作業療法士以外の職種が大半であり、作業療法士は事業所に1人のみであることが多い（藤田，2012）。実際平成27年現在、障害者総合福祉支援法に基づく就労移行支援事業および就労継続支援事業を実施している事業所数は、15,595事業所あるが（厚生労働省，2016）、その内、就労移行支援事業所に勤務する作業療法士数は、35名と数少なく、就労移行・継続支援事業を含む多機能型事業所は、76名であり、合わせても100名程度である（日本作業療法士協会，2016）。そのため就

労支援事業所に勤務する作業療法士による事例報告等も行われているものその数は少なく、また実際、障害者の就労支援の事業所において行っている業務や役割について調査した研究報告はない。

そこで本研究は、就労支援に携わる作業療法士に半構成的インタビューを実施し、作業療法士が実際担っている役割や、他職種が作業療法士に対して期待し、任されている役割がどのようなことであるかを具体的に明らかにしたいと考える。最終的に抽出された内容を基に、障害者の就労支援に携わる上で必要な知識・技術がどのようなことであるかを明らかにすることで、就労支援に携わる作業療法士の高めるべき技術を明らかにし、対象者に対するより質の高い支援に繋げたいと考える。

2. 研究の方法

対象者は、日本作業療法士協会発行の会員名簿（平成25年度発行）より、障害者総合支援法に基づく、就労移行支援事業もしくは就労継続支援事業を実施する事業所に勤務する作業療法士に口頭（電話）および書面にて研究依頼を依頼、同意の得られた者とした。研究方法は、障害者の就労支援に携わる作業療法士への半構成的インタビューにより行った。インタビューは、対象者が所属する事業所を訪問し、事業所内の面談室等を借用し、筆者がインタビュアーとなり、対象者に対し1回のみ、一人ずつ個別にインタビューを実施した。

半構成的インタビューの質問内容は、実際の就労支援事業所に勤務する作業療法士の実践報告で述べられている事柄を参照にインタビューガイドを作成した。①就労支援事業所において作業療法士の役割として行っている業務、②他

職種が作業療法士に期待され、任されている役割の主にこの2点の内容について、それぞれ順にインタビューを行った。この2つの設問を行ったのは、今まで勤務する作業療法士の数が少なかった福祉領域の中では、「就労支援を実施する役割を周囲からあまり期待されていない」（香田，2006）と報告されているように、作業療法士の持つ就労支援で生かせる知識や技術に対する理解が低いことから、期待されていないのではないかと予測される。その為、作業療法士自身が作業療法士としての知識・技術を生かして作業療法士自ら進んで行っている業務と、精神保健福祉士や介護福祉士等の他職種からみて作業療法士の役割として依頼される業務には相違があるのではないかと推測したため、2つの設問に分けて、インタビューおよび分析を行った。また今回質問に用いた「役割」とは、「役目を割り当てること。また、割り当てられた役目」、「社会生活において、その人の地位や職務に応じて期待され、あるいは遂行しているはたらきや役目」（松村，2016）とされており、今回は、「障害者総合支援法に基づく就労支援事業所の業務の中で、作業療法士が実際に担当している職務のこと」とした。

インタビューの時間は、一人約40分程度である。インタビューの実施は、2016年1月19日～3月15日の間に実施した。

分析方法は、半構成的インタビューで語られた内容を、ICレコーダーに録音し、すべて逐語録に起こした。上記のインタビューガイドの①、②それぞれ別々に下記の手順で分析を行った。半構成的インタビューのその逐語録を、意味内容が分かる程度に文節を区切り、その内容から「作業療法士の役割」について語られている文節を抽出した。さらに抽出した文節を、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（Lincoln，1985）。分析過程においては障害者就労支援の専門家に意見・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、研究対象者に結果を掲示し、結果の解釈について確認を行った。さらにインタビューガイドの①、②の内容について、それぞれ最終的に抽出されたカテゴリーの共通点および相違点について比較を行った。

尚、今回の就労支援事業所には、就労移行支援事業所と就労継続支援事業所の双方が含まれるが、いずれの就労継続支援事業所であってもスキルの向上や機会があれば一般企業の就労をめざすための支援を行っており、また今回の研究においては、作業療法士の障害者の「働く」を支援するための役割を抽出するという目的であり、就労移行支援・就労継続支援のいずれも障害者の「働く」を支援していることから、今回はそれらの内容を分けずに分析を行った。

本研究は、聖隷クリストファー大学共同研究費の助成を受け実施した。また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を得ている（承認番号15050）。加え研究において開示すべきCOI関係にある企業等はない。

3. 結果

1) 基本情報（表1）

今回、就労支援事業所に勤務する作業療法士13事業所、計15名に協力を得た。研究対象者の属性は、男性5名、女性10名、作業療法士の経験年数は、3～21年であり、平均は7.9年であった。就労支援事業所での勤務経験は、1～7年であり平均3.1年であった。13事業所

表 1 研究対象者の概要

	OT経験年数	就労支援機関での経験年数	事業所の運営法人	実施事業*	地域	所属OTR数	医療福祉専門職	主な事業所の作業内容
A氏	21	5	NPO法人	移行・継続B	東海	2	なし	施設外就労、飲食店等
B氏	6	2	NPO法人	移行・継続B	東海	3	なし	施設外訓練、SSTなどグループワーク
C氏	5	5	NPO法人	移行・継続B	東海	3	なし	施設外訓練、SSTなどグループワーク
D氏	7	7	医療法人	移行・継続B	東海	1	PSW	施設外訓練、SSTなどグループワーク
E氏	3	1	医療法人	移行・継続B	東海	1	PSW	クリーニング業
F氏	7	1	医療法人	移行・継続B	東海	2	PSW	外部委託作業、SSTなどグループワーク
G氏	5	5	社会福祉法人	移行・継続B	東海	1	なし	外部委託作業、自主製品作成等
H氏	15	1	医療法人	継続B	東海	1	PSW	クリーニング業
I氏	9	1	NPO法人	移行・継続B	東北	2	PSW	施設外訓練、外部委託作業等
J氏	7	7	NPO法人	移行・継続B	東北	2	PSW	施設外訓練、飲食店、グループワーク等
K氏	8	3	NPO法人	移行	関西	1	なし	施設外訓練、飲食店、グループワーク等
L氏	12	1	医療法人	移行・継続B	東海	1	PSW	弁当販売、外部委託作業等
M氏	3	3	NPO法人	継続A	東海	1	Ns, CW	飲食店等
N氏	8	4	NPO法人	移行・継続B	関西	9	SW	施設外訓練、飲食店、グループワーク等
O氏	3	1	NPO法人	移行	東海	1	PSW・SW	SST等グループワーク、施設内職業訓練

*移行：就労移行支援業のみ、継続A：就労継続支援事業A型 継続B：就労継続支援事業B型

のうち、就労移行支援事業のみが5事業所、就労移行支援事業および就労継続支援事業B型の多機能事業所が6事業所、就労継続A型のみの事業所が1事業所、就労継続B型ののみが1事業所であった。事業所の所在地は東海地方が最も多く10事業所、その他関西地方2事業所、東北地方1事業所であった。

事業所の作業内容は、車の部品組み立てなどの内職作業、お好み焼き、喫茶などの飲食業、農業、酪農、小売店等への職場実習、パソコンなどのスキル訓練、生活技能訓練 (Social Skills Training:以下 SST) や認知リハビリテーションなど多種多様であった。

作業療法士の所属数は、作業療法士が1名のみ所属する事業所が8事業所と最も多く、続いて2名の作業療法士が所属する事業所が3事業所、3人以上の作業療法士が所属する事業所が2事業所であった。作業療法士以外の医療福祉専門職の勤務状況では、精神保健福祉士が勤務している事業所が7事業所、看護師、介護福祉

士勤務する事業所が1事業所であった。

インタビュー時間は、16分32秒～53分5秒、延べ録音時間は517分23秒、平均34分29秒であった。

2) 就労支援事業所において作業療法士の役割として行っている業務

(以下の結果の表記についてカテゴリーは【】、サブカテゴリーは『』、実際の語られた原文内容は「」および斜体とする)

今回、研究対象者に対し「就労支援事業所における作業療法士の役割として行っている業務」について語られた内容を逐語録より抽出し、コード化した。抽出されたコードは69であった。そのコード化した内容を、さらに同質の意味内容毎に整理分類し、カテゴリーとしてまとめ、最終的に【対象者に対する包括的な評価】、【根拠に基づき実践につなげる】、【障害特性に応じた幅広い対応・介入】の3つのカテゴリーにまとめられた。

表 2 就労支援事業所における作業療法士の役割

カテゴリー	サブカテゴリー
対象者に対する 包括的な評価	・作業能力評価
	・身体面の評価
	・全体像の把握
	・障害特性の把握
	・病状・服薬など医学的情報の把握
	・脳機能面の評価
	・本人を取り巻く環境評価
	・ニーズの把握
	・興味の把握
根拠に基づき実践につなげる 分析	・作業分析
	・医学的根拠に基づいた分析
	・本人の強みをみつける
障害特性に応じた 幅広い対応・介入	・障害特性に応じた対応・指導
	・強みを生かす
	・作業の段階付け
	・職種とのマッチング
	・作業環境の調整
	・治具・自助具の作成
	・集団を用いる
	・プログラムの企画・運営
	・余暇支援
	・対人関係への支援
	・職場開拓
・報告書等の書類作成	

【対象者に対する包括的な評価】のカテゴリーでは、『作業能力評価』、『身体面の評価』、『全体像の把握』、『障害特性の把握』、『病状・服薬など医学的情報』、『脳機能面の評価』、『本人を取り巻く環境評価』、『ニーズの把握』、『興味の把握』の9つのサブカテゴリーに分けられていた。

具体的に語られた内容には、『作業能力評価』では、「指示がどれくらいではいるか？見落としはないか？作業環境を上手く作れるか？静かな環境ならできるのか？作業の耐久性、効率性などを把握する」、『身体面の評価』では、「作業の時の手の使い方、体の使い方」、「身体面とか関節の角度とかそういうベシクなどこ

ろ」、『全体像の把握』では、「トータルとしてきちんと1つの場面から全体像までを評価できるという力があると感じる」等と述べられていた。

【根拠に基づき実践につなげる分析】のカテゴリーでは、『作業分析』、『医学的根拠に基づいた分析』、『本人の強みをみつける』の3つのサブカテゴリーに分けられた。

具体的に語られた代表的な内容には、『作業分析』では、「一緒に作業をしながら分析できる」、「人と作業と環境を組み合わせで分析したり、話を引き出したり」、『医学的根拠に基づいた分析』では、「本人ができるかどうかというのを考えた時に、目の前でできなかったからこ

うしましょうということではなく、出来なかった理由を結構医学的などろこまでさかのぼって考えられるのはやっぱり OT の強みかな」, 「経験的な感覚だけでなく、根拠を踏まえたできるとか、難しいとか、具体的な指示ができる」, 『本人の強みを見つける』では、「作業を何が問題、課題があって、何がこの人の強みかっていうのがすごく視点をみることが出来るのが OT の強み」, 「利用者の強みや長所を生かす」等と述べられていた。

【障害特性に応じた幅広い対応・介入】では、『障害特性に応じた対応・指導』, 『強みを生かす』, 『作業の段階付け』, 『職種とのマッチング』, 『作業環境の調整』, 『治具・自助具の作成』, 『集団を用いる』, 『プログラムの企画・運営』, 『余暇支援』, 『対人関係への支援』, 『職場開拓』, 『報告書等の書類作成』の 12 のサブカテゴリーであった。

具体的に語られた代表的な内容には、『障害特性に応じた対応・指導』では、「言葉では伝わらない自閉の方に絵で説明し、視覚的な理解を促す」, 「アセスメントしたことを上手く行かして、マッチングにつなげる」, 『強みを生かす』では、「作業を何が問題と課題があって、何がこの人の強みかっていうのがすごく視点をみることが出来るのが強み」, 『作業の段階付け』では、「支援のあり方は段階を踏んでという、みんな 1 から順にではなく、その人に応じて作業を段階付ける」, 『職種とのマッチング』では、「アセスメントしたことを上手く生かしてマッチングにつなげる」, 『作業環境の調整』では、「どのような環境だったらやっていきやすいのか構造化を図ったほうがいいのかなどよく行う」, 『治具・自助具の作成』では「不都合が生じたときに何か必要に応じて道具を作ったり、環境調整するのが得意」等と述べられていた。『集

団を用いる』では、「集団でのプログラムを行ったり、集団の特性を把握したりそのあたりは得意分野、集団を少しまとめたり、集団を上手く使って動かすとか」と等語られていた。

3) 他職種から作業療法士に対し期待され、任されている役割

今回、研究対象者に対し「精神保健福祉士や介護士等の他職種から作業療法士に対し期待され、任されている役割」について尋ね、その内容について語られた内容を逐語録より抽出し、コード化した。抽出されたコード数は 31 であった。そのコード化した内容を、さらに同質の意味内容毎に整理分類し、カテゴリーとしてまとめ、最終的に【対象者に対する包括的評価】、【根拠に基づいた分析】、【対象者に応じた幅広い対応・介入】、【福祉と医療との連携】の 4 つにまとめられた。

【包括的な対象者評価】は、『対象者の初期評価』, 『高次脳機能障害者に対する評価』, 『生活面の評価』, 『身体面の評価』と 3 つのサブカテゴリーであった。

具体的に語られた代表的な内容には、「BADS (Behavioural Assessment of the Dysexecutive Syndrome: 以下 BADS), TMT (Trail Making Test: 以下 TMT) などの高次脳機能の評価の実施」, 「特別支援学校からの学生の初期評価等は任される」等と語られていた。

【根拠に基づいた分析】では、『作業分析』, 『医学的根拠を踏まえた分析』, 『障害特性を踏まえた分析』の 3 つであった。

具体的に語られた代表的な内容には、「作業場面をみて、その場で分析できること」, 「なぜそうなるのかとか、脳機能面から考えられる要因を分析できる」, 「経験的な感覚ではなく、根拠を踏まえ、出来るとか難しいとか、具体的な

表3 他職種から作業療法士に対し期待され、任されている役割

カテゴリー	サブカテゴリー
対象者に対する 包括的な評価	対象者の初期評価
	高次脳機能障害者に対する評価
	生活面の評価
	身体面の評価
根拠に基づいた分析	作業分析
	医学的根拠を踏まえた分析
	障害特性を踏まえた分析
対象者に応じた 幅広い対応・介入	障害特性に応じた対応
	身体面への介入
	緊急時の対応
	自助具や作業環境の調整
	集団プログラムの運営
福祉と医療との連携	福祉と医療機関を連携する技術

指示ができる」等述べられていた。

【対象者に応じた幅広い対応・介入】では、『障害特性に応じた対応』、『身体面への介入』、『緊急時の対応』、『自助具や作業環境の調整』、『集団プログラムの運営』の5つのサブカテゴリーであった。

具体的に語られた代表的な内容として、「その作業にその人の特徴みたいな作業上の特性とか障害特性みたいなところは任されている感じ」、「手の動かした方，体の伸ばし方，リハビリのイメージのこと」、「環境調整，やりやすいようにとか，死角にならないようになど」，「ワーツとなったときに，ちょっと個別でどうした？と話を聞くといったんは落ち着いてまたやるなり，ちょっと今日は一帰りますって落ち着いてというのは，私だけがその対応ができる状態」，「SST やグループワーク，集団の凝集性をどう高めるかといったところは任される」と述べられていた。

【福祉と医療との連携】は『福祉と医療を連携する技術』の1つのカテゴリーにまとめられた。

具体的な語られた代表的な内容は、「医療との連携の方法，福祉の方は医療のジャンルが分からないのでどのように連携とったらいいかとかどんな情報が必要なのかっていうのは聞かれたりする」，「私（作業療法士）が働いてから必要に駆られて積極的に医療同行をするようになりました」等と述べられていた。

4. 考察

今回，就労支援事業所に勤務する作業療法士に事業所における役割についてインタビューによる調査研究を行った。結果，就労支援事業所における作業療法士自身が役割は，【対象者に対する包括的な評価】，【根拠に基づき実践につなげる分析】，【障害特性に応じた幅広い対応・

介入】がカテゴリーとして抽出され、また他職種から作業療法士に対し期待され、任されている役割は、【対象者に対する包括的な評価】、【根拠に基づいた分析力】、【対象者に応じた幅広い対応・介入】、【福祉と医療との連携】の4つのカテゴリーとなった。就労支援事業所における作業療法士の役割と、他職種から作業療法士に対し期待され、任されている役割を比較すると、【福祉と医療との連携】以外の3つのカテゴリーは同質の結果であった。

平賀(2009)は、「作業療法士は職業関連の評価を行う主たる職員である」とし、また「多機関との連携の中で、医学的評価や情報を職業的データに翻訳し、提供する役割がある」と述べている。また就労移行支援事業所の作業療法士の介入では、「身体機能面へのアプローチ、環境調整へのアプローチ、自己理解へのアプローチ等 OT の具体的な介入が、他職種から求められており、対象者の作業遂行の改善に貢献できた」と報告している(小林, 2012)。つまり今回、共通して抽出された評価、介入、分析という知識・技術は、作業療法士自身だけでなく、他職種からも作業療法士の役割として認識されていると考えられる。

作業療法士の養成校におけるカリキュラムの中には、解剖学や運動学などの身体面に関する知識、さらに心理学や精神医学、発達心理学等の精神・心理面に関する知識、そして身体障害、発達障害、精神障害等さまざまな疾患についての知識およびそれらの障害に応じた評価法・作業療法の介入方法について等を多くの講義や演習、実習等の時間を費やして学ぶことが定められている(日本作業療法士協会, 2012)。香田(香田, 2006)は、「作業療法士は、卒前教育の中で職業リハビリテーションに精通したカリキュラムをもち、心身両面の評価能力や作業や環境

を分析する知識や技術を持った職種である」と述べているように、作業療法士は、様々な作業分析や身体面、心理面、脳機能評価、環境評価等様々な評価スキルを学んでいる。これらの作業療法士のベースとなる基礎知識は、今回、結果において抽出されたカテゴリーである【対象者に対する包括的な評価力】、【根拠に基づいた実践につなげる分析力】、【障害特性に応じた幅広い対応・介入】等のスキルの礎となっていると考えられる。

他職種から期待され、任される役割のみに抽出されたカテゴリーに【福祉と医療との連携】があった。就労支援において連携は必要不可欠な事項であるが、特に作業療法士は、「医療の言葉(医療が何をしているのか、本人の病気や障害の状況)を知っており、それを上手く活用できるが、反対に障害福祉分野で働く他職種は苦手とする方が多い」(武者, 2015)。その違いが、他職種からみると作業療法士自身が感じる以上に、特に作業療法士に期待する業務として抽出されたのではないかと推測される。

以下、今回、最終的に抽出されたカテゴリーである【対象者に対する包括的な評価力】、【根拠に基づいた実践につなげる分析】、【障害特性に応じた幅広い対応・介入】、【福祉と医療との連携】についてそれぞれ考察する。

1) 対象者に対する包括的な評価力

対象者の評価(アセスメント)の実施は、障害者総合支援法に基づく就労支援事業所において定期的に実施すべきこととして定められている。そのような対象者に対する評価に関して作業療法士は、BADS, TMT などの高次脳機能障害者の評価、作業分析、身体面の評価、脳機能面の評価、環境分析等の様々な評価手法を用いられていると述べられていた。野中(野中,

2006)は、「就労支援における作業療法士の役割として職業生活能力評価とその向上のための介入が期待されている」と述べており、香田ら(香田, 2008)は、「OTは業務分析やスキルトレーニングにたけている。アセスメント、プランニング、モニタリングと系統だったプロセスで支援することが自然に身につけている人が多い」と述べている。つまり対象者を的確に評価し、実際の支援に結びつける技術は、就労支援事業所における作業療法士の役割として高く期待されており、作業療法士自身もそれらの役割が生かされるものであると認識していることが示されたと考える。それら【対象者に対する包括的な評価】を期待する背景として考えられるのは、今回の調査において福祉的知識をベースとする、精神保健福祉士、社会福祉士は配置されているものの、医学的知識をベースとする職種が、作業療法士以外配置されている事業所はほとんどなかった。そのような背景の中で医学的知識を有し、さらに様々な評価手法を多く養成校のカリキュラムの中で学んでいる作業療法士は、「身体面の評価」、「脳機能面の評価」、「高次脳機能障害の評価」等の評価ができることは、就労支援事業所における他職種との協働において期待される業務であると考えられる。

2) 根拠に基づき実践につなげる分析

【根拠に基づき実践につなげる分析】のサブカテゴリーには、『医学的根拠に基づく分析』があり、作業療法士自身および他職種が作業療法士に対し期待し、任されている役割のいずれにも述べられており、作業療法士の基礎的な医学知識等の根拠に基づく分析は、重要な役割であることが考えられる。

分析方法の中でも特に、『作業分析』は、サブカテゴリーとしてこれも作業療法士および

他職種の双方に抽出されている。二神ら(二神, 宇野, 2015)は、「仕事の工程を細分化し作業分析を行うこと、作業分析を基盤に適切なプログラムの立案及び訓練をおこなうことは就労移行支援事業所において作業療法士が関わる意義である」と述べている。また大谷(大谷, 2008)の報告では、「他職種も作業分析や能力評価を作業療法士の役割として認識している」と述べている。就労支援事業所では、実際さまざまな作業が行われており、今回実際に語られた内容にも「一緒に作業をしながら評価できること」とあり、作業場面を特に時間を設けて種々の評価手法を用いずとも、直接分析することが出来る作業療法士の作業分析のスキルは、業務の効率面においても重要であると考えられる。

さらに作業療法士自身の結果に「集団を用いる」、他職種の結果においても「集団プログラムの運営」とある。実際、SSTやグループワーク、集団の凝集性を把握した上での実践をしていることが述べられていた。作業療法士は、身体障害、発達障害、老年期障害、精神障害どの領域においても集団を用いた実践が行われ、その効果が多く報告されている(仙田, 山根, 2014)。就労支援の現場も就労を望む方々の集団であり、就労に向けた有効な手段である集団でのSSTや心理教育等のグループワークは、今回研究対象となった事業所においても多く実践されていた。対象者の特性や目的に応じて集団を使い分け、集団力動を上手く利用することができる作業療法士にとって、集団を用いた対象者への介入・支援は重要な役割であると言える。

3) 障害特性に応じた幅広い対応・介入

対象者への対応・介入は、当然就労支援事業所の中心的な業務であり、作業療法士でなくて

も業務の大半を占める役割である。その中において、特に作業療法士の役割と考えられる点は、障害特性に応じ、幅広く柔軟に対応介入できる点であると今回の結果より示されており、以下に考察する。

まず作業療法士自身、他職種双方の共通のサブカテゴリーとして抽出されたものに『障害特性に応じた対応・指導』とある。作業療法士は、既述のように身体障害、精神障害、発達障害等全ての障害・疾患について学んでおり、障害者総合支援法に基づく就労支援事業所においては3障害支援が基本となっている。二神（二神，2015）は、「障害種別によるチーム編成は事業所側の都合ともいえ、その方法を探らずにスムーズに運営するにはOTの能力が活かされるべきである」と述べ、また山口ら（山口，野崎，遠藤ら，2015）は、「障害特性の把握、障害のとらえ方を把握した上でのフォローはOTの得意分野」と述べており、疾病や障害について幅広い知識をもつ作業療法士は、現場において出会う様々な障害をもつ対象者に、障害種別に拘らず、臨機応変且つ柔軟な対応に繋がっているのではないかと考える。

具体的な対応方法の中でも特に、『作業環境の調整』、『自助具等の作成』は、作業療法士自身および他職種の結果双方に述べられている。小林ら（小林，辻，丹羽ら，2012）は、「人が作業を行う時、人と作業と環境との関係が作業遂行に影響しており、それらをアセスメントする必要があるが、他職種には気づきにくい点である」と述べており、実際の就労移行支援事業所における作業台の位置や道具の工夫などの環境調整へのアプローチを報告している。作業を効率よく行うために具体的にどこを、どのように調整すればよいかということに気づき・実践できる作業療法士のスキルは、他職種にはない

作業療法士の役割であると考えられる。

4) 福祉と医療との連携

【福祉と医療との連携】で、原文には、「医療との連携の方法、福祉の方は医療のジャンルが分からない」と語られている。前述したように作業療法士は、医学的知識を基盤とした教育を受けている。また養成校における臨床実習は、全実習期間の三分の二以上の期間が医療機関での実習を義務付けている（文部科学省・厚生労働省，2015）。その為、作業療法士は、医療施設の役割を認識しており、症状悪化時等に速やかな医療との連携の必要性・重要性を認識しているのではないかと考える。特に精神疾患等の慢性疾患は、周期的に症状が不安定になることがある。そのような慢性疾患のある利用者に対する安定した就労継続のためには、症状悪化時、早期に医療と連携することが必要不可欠である（障害者職業総合センター，2014）。【対象者に応じた幅広い対応・介入】のサブカテゴリーには「緊急時の対応」とあり、さらにその原文には「不調時からの作業再開の仕方・対応・見極め」と述べられている。これらのことから作業療法士は、慢性疾患の利用者の症状の変化を早期に気づき、適切な時期に適切な機関に繋げることが出来るのではないかと考えられ、それはまた既に述べたように作業療法士が、他職種から期待され、また他職種よりも、多く担っている役割ではないかと考えられる。

5. 研究の限界の今後の方向性

今回の研究対象者は、12事業所合計15名であり、この数は、障害者就労移行および継続支援事業所で勤務する作業療法士一部であり、また対象者の所属する地域も偏りがあることか

ら, 今回の結果が就労支援事業所における作業療法士の役割の全てを抽出したとは言い難い. 今後, 今回の研究結果を基にアンケートを作成し, 日本国内の全数調査を行うことで, 今回の研究結果の妥当性を確認したいと考える.

6. まとめ

今回, 就労支援事業所の作業療法士の主たる役割は, 対象者に対する包括的な評価, 根拠に基づいた分析, 対象者に応じた幅広い対応・介入, 福祉と医療との連携であることが示された. これらはいずれも対象者に, より有効で効率的な就労支援を行うためには重要な役割である. これらの技術を有する作業療法士の活躍は, 働くことを望む障害をもつ方々を効果的に就労に結びつけることができると考える. 現状では, その大半が医療機関に従事している作業療法士が, 就労支援の現場へと実践の場をシフトしていくことを期待したい. またその為に, 今まで医療現場における日常生活技能の評価や訓練が主であった教育内容(日本作業療法士協会, 2012)を, 今後, 職業リハビリテーションに特化したより質の高い評価スキルや実践スキルを, 養成校の教育カリキュラムや生涯教育システム等に多く取り入れ, 作業療法士自身が就労支援のための知識・技術をさらに高めていく必要があると考える.

7. 謝辞

今回の研究に際し, ご多忙の中, 快く研究にご協力いただきました15名の作業療法士の皆様に心よりお礼申し上げます.

文献

- 武者恵 (2015), 【「暮らし」を支える作業療法の視点】知っていますか? 宮城県内の障害福祉分野で働くリハビリテーション専門職の活動状況報告, みやぎ作業療法 8 巻 34-40.
- 藤田さより, 建木健, 鈴木達也 (2011), 静岡県における就労支援事業所の抱える課題についての調査研究, リハビリテーション科学ジャーナル 7, 59-71.
- 二神雅一, 宇野京子 (2015), OT の視点から就労を支援する駅前スクール形式就労移行支援事業, 作業療法ジャーナル 49(8).
- 二神雅一, 山田浩貴 (2015), 農・福・リハ連携 社会参加推進モデル, 作業療法ジャーナル 49(8).
- 平賀昭信 (2009), 職業関連活動における作業療法, 作業療法学全書改定第3版第12巻, 作業療法技術学4 職業関連活動, 協同医書出版社, 51-53.
- 厚生労働省 (2016). 平成27年社会復帰施設等調査の概況, 厚労省 HP, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/15/dl/gaikyo.pdf> (2016年12月27日取得)
- 厚生労働省 (2016). 平成27年障害者雇用状況の集計結果, 厚労省 HP, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105446.html> (2016年5月1日取得).
- 梶直美, 香田真希子, 野中猛 (2008), [座談会] 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).
- 小林哲理, 辻薫, 丹葉寛之, 嶋谷和之 (2012), 作業療法士による NPO 法人就労移行支援事業所への介入大阪作業療法ジャーナル 26(1), 66-72.
- 香田真希子 (2006). OT が就労支援を実施する

- にあたってのバリア パラダイム転換の必要性, 作業療法ジャーナル 40, 1128-1131.
- Lincoln YS, Guba EG (1985), *Naturalistic Inquiry*, Sage Publication Newbury park, CA.
- 松村明監修 (2016), デジタル大辞泉, ver 201612.
- 文部科学省・厚生労働省 (2015), 理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則(昭和 41 年 3 月 30 日文部省・厚生省令第 3 号), <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S41F0352001003.html> (2016, 12 月 20 日取得).
- 日本作業療法士協会 (2016), 2015 年度 日本作業療法士協会会員統計資料, 日本作業療法協会誌 2016(9).
- 日本作業療法士協会 (2013), 地域生活移行・地域生活継続支援の推進～作業療法 5 GO・go 計画～」第二次作業療法 5 ヶ年戦略 (2013-2017) 会員向け普及版.
- 日本作業療法士協会 (2012), 作業療法教育ガイドライン, p 22-58.
- 日本作業療法士協会 (2012), 日本作業療法協会白書 2010.
- 野中猛 (2006), 作業療法士に就労支援活動が求められている, 作業療法ジャーナル 40, 1162-1165.
- 大谷京子 (2008), 職種の役割と多職種間連携, 精神障害とリハビリテーション, 12(1).
- 仙田裕樹, 山根寛 (2014), 作業療法における集団の使われ方－集団の活用に関する実践報告の文献調査より－, 日本作業療法学会第 48 回抄録集 48, PWD-18-06.
- 山口理貴, 野崎智仁, 遠藤真史, 木村友一, 平田藍子 (2015), 作業療法士による発達障害者の就労支援, 作業療法ジャーナル, 49(11).

Occupational Therapists' Roles in Employment Support for Individuals with Disabilities

– Interviews with Those Working in Job Change and Employment Support Facilities –

Sayori Fujita, Ken Tachiki

Seirei Christopher University

E-mail : sayori-f@seirei.ac.jp

Abstract

With recent changes, such as revisions of related laws, the establishment of systems to provide employment support for individuals with disabilities has been promoted. Consequently, an increasing number of occupational therapists, whose main workplaces had previously been limited to medical domains, are currently working in facilities providing job change and employment support for such individuals as a welfare domain. However, their actual roles in such facilities have rarely been reported. This study aimed to clarify occupational therapists' roles in facilities providing employment support for individuals with disabilities, other professionals' expectations of them, and their actual duties. Semi-structured interviews were conducted with 15 occupational therapists working in Japanese facilities providing job change or employment support for individuals with disabilities, and the obtained data were qualitatively analyzed, with their consent. Narrative records were created using all interview contents to extract statements regarding occupational therapists' roles in employment support for individuals with disabilities, other professionals' expectations of them, and their actual duties. There were 3 categories related to occupational therapists' roles: <comprehensive service user assessment>, <evidence-based analysis for support provision>, and <extensive management and intervention in accordance with the characteristics of disability>. As for other professionals' expectations of them and their actual duties, there were 4 categories: <comprehensive service user assessment>, <evidence-based analysis>, <extensive and flexible management and intervention for each service user>, and <liaison between welfare and medicine>. In order to provide higher-quality employment support, it may be necessary for occupational therapists to improve their assessment, analytical, and support skills specific to vocational rehabilitation.