

## 精神障害者の就労阻害要因としての「障害の開示・非開示」に関する検討

○ 岡山県立大学大学院生 原田 武彦 (会員番号 9495)

岡山県立大学 村社 卓 (会員番号 2119)

[キーワード] 精神障害者、就労阻害要因、障害の開示・非開示

### 1. 研究目的

本研究の目的は、精神障害者の就労における阻害要因について明らかにすることである。特に、「障害の開示・非開示」に焦点を当てて検討を行う。精神障害者の就労は、「障害の開示・非開示」に影響を受ける場合が多い。障害の開示、非開示どちらを選択しても就労が困難な状況が見られる。本研究は、精神障害者の一般就労に向けて、本人を中心とした阻害要因を明らかにすることで、喫緊の課題となっている就労定着支援も含め、精神障害者就労支援システムの構築に貢献するものである。

### 2. 研究の視点および方法

障害者の就労支援研究では、「促進要因」についての研究が多く見受けられる。しかし、精神障害者に限定し、当事者からのインタビューを通じて就労阻害要因を抽出した研究は少ない。昨今、精神障害者への就労支援は本格的な展開が求められている。しかし、現段階では、就労支援や定着支援は十分に機能しているとは言えない。本研究では、本人を対象を限定し、その阻害要因を明らかにすることで、現在課題になっている職場定着支援を含め、就労を目指す精神障害者のための支援プログラム開発にも役立つことができる。

調査方法はインタビューである。就労活動をしている精神障害者に実施した。回数は6回、人数は5名である。1名につき、40分から120分のインタビューを実施した。対象者の属性は40代から60代の男性であり、5名全員が就労経験を有し、就労支援施設において訓練中または就活中であった。インタビューは、2016年4月と5月に、加えて2019年4月に行った。場所はNPO法人内、公民館の面接室等である。内容は調査協力者の了承を得たうえで、ICレコーダーを用いて録音し逐語録を作成した。

分析方法は定性的コーディングである。精神障害をもつ人の就労について、5名より収集した定性的データからコード、カテゴリーを生成した。作業では、コードどうし、コードとカテゴリー、カテゴリーどうしについても、比較分析を行っている。分析では、解釈の可能性をデータで確認する作業を繰り返すなど、データの解釈の「厳密性」と「妥当性」の要請に応えている。また、データ分析の結果は、調査協力者に説明し内容について、継続的に確認してもらうことで、「妥当性」を確保している。

### 3. 倫理的配慮

本研究では、調査前に倫理的配慮の説明を本人に行った。このインタビューへの協力は自由意志に基づき、協力しないことによる不利益は一切生じないこと、インタビューに応じた場合にも、答えたくない質問に拒否したり、途中でインタビューを取りやめたりも可能であることを確認した。質問紙でも、調査協力者や談話の対象が特定されないよう匿名化すること、研究目的以外には一切使用しないことなどを各施設の管理者、調査協力者に説明したうえで、同意が得られた人を対象とした。本研究は、岡山県立大学倫理委員会に申請し、審査承認を受けて実施している（番号 18-37）。

### 4. 研究結果

分析の結果、「就労を阻害している要因」として「障害の開示・非開示」が明らかにされた。本人に関する阻害要因について、この「障害の開示・非開示」に限定するならば、カテゴリー名としては、【開示からくる不安とストレス】【非開示からくる不安とストレス】と表現できた。本研究により、「障害の開示・非開示」は、精神障害者にとって重大な就労阻害要因となることが、限定的ではあるものの、定性的データでもって実証的に明らかにされた。さらに、上記の2つのカテゴリーは、構造的に関連し合いながら、全体的に精神障害者の就労を阻害していることも示唆された。

### 5. 考察

精神障害者の就労阻害要因としての「障害の開示・非開示」について、先行研究の内容と比較するならば、本研究でも概ね同じ内容を確認することができた。

「障害の開示」について、福井は「障害の開示は職場内の差別を受ける」（福井 2014）、川村は「障害を躊躇することのない受け入れ態勢」（川村 2018）と述べている。それらの内容は、本研究で生成されたカテゴリーである【開示からくる不安とストレス】に該当した。また、関井らは「面接でも落とされる」「仕事がないことで受けた不利益」（関井ら 2015）と述べている。本研究でも、一般就労に向けた「障害の開示」は、不採用を招きそれが原因で不安やストレスになることを、具体的な事例でもって示すことができた。

一方、「障害の非開示」についても、本研究では、カテゴリーとして【非開示からくる不安とストレス】、コードとして[休めなくなる不安][クローズに対する不安]、とそれぞれ明らかにできた。福井は「障害非開示は早期離職要因」と述べている。本研究でも、「非開示で働いても不安が払拭されない」ことが、具体的な事例で提示できた。

加えて本研究では、本人に関する阻害要因だけでなく、彼らを受け入れる側の阻害要因についても、カテゴリー名【障害開示後の受け入れ困難】として提示することができた。