

調査報告

就労に関する障害当事者と支援者の意識の比較

～グループインタビューを用いて

大川 浩子・本多 俊紀*・脇島 久登*

Comparison of work awareness by disabled persons and supporters

- utilizing a group interview

OHKAWA Hiroko, HONDA Toshinori and WAKISHIMA Hisato

Abstract: At this time, a group interview with disabled persons and supporters was carried out regarding work for the purpose of considering work support. Subjects were 1) Eight disabled persons (mental disorder, intellectual disorder, and higher brain function disorder) with interest in working, and 2) Eight supporters interested in supporting work by disabled persons. A group interview was carried out with these two groups, and a comparison and consideration between the groups were carried out. As a result, a difference in the way of understanding a disease or disorder, what was considered to be challenges in working, and the awareness of support needed and the conditions of support, could be shown. From these, the importance of respecting the independence of the individual and the desired intentions in supporting work, as well as the need for a recovery viewpoint was also assumed.

はじめに

近年、障害当事者（以下当事者）の就労を巡る施策は変化しつつある。障害者自立支援法における変革のひとつとして就労支援の強化が重点的施策に位置づけられ、障害者の雇用促進等に関する法律では、精神障害当事者も雇用率の算定に含まれるように改正されている。これらの施策を始めとする変化は当事者の就労を促す方向でありながら、就労支援については、支援者の裁量に関わる部分が大きいと思われる。村山ら¹⁾は、ハローワークごとの一般求人に対する精神障害当事者の障害開示の割合が異なることを報告しており、支援者の背景にある支援観が同じ職場でも大きく異なる

ことがあることを示唆していると考えられる。従って、就労支援に携わる支援者の価値観を知ることが、より良い就労支援を検討するために重要であると思われる。

前回、我々は当事者の声を反映した就労支援について検討するために、就労に関心がある当事者を対象に就労支援に関するグループインタビューを実施した。特に外見からの障害特性が分かりにくく、就労する際に障害の開示/非開示の選択が課題になるとと思われる障害特性を持ち、且つ、就労に関心がある当事者に協力してもらい、希望する職種や就労への準備、そして受けたい支援についてインタビューを行った。その結果、当事者から就職への希望や就労準備・支援について多岐に

わたる希望があげられ、今後、必要となる就労支援として、求職活動への支援、就労への準備訓練、就労後の支援が考えられた。また、支援に対する姿勢として、就労のみを考えるのではなく当事者の人生設計も視野に入れ、当事者の希望を大切にし、その人自身の力を信じることで、つまり、リカバリーの視点が重要であることが示唆された²⁾。しかし、当事者8名のみデータであり、妥当性については限界があると思われた。

そこで、今回、我々は、支援者を対象に就労支援に関するグループインタビューを実施した。その結果について前回実施した当事者のグループインタビューの結果と比較し、改めて、今後必要な就労支援について検討を行ったので、報告する。

方法

1) グループインタビューとは

本研究で用いたグループインタビューとは、グループダイナミクスを活用しながら質的情報を把握する科学的な方法論のひとつである³⁾。特に、本研究ではフォーカスグループインタビューを用いた。フォーカスグループインタビューは、コミュニケーションや政策、マーケティング、広告、社会科学や健康教育の領域で幅広く用いられている⁴⁾手法である。グループインタビュー法の利点と限界について表1に示す。

表1 グループインタビューの利点と限界³⁾

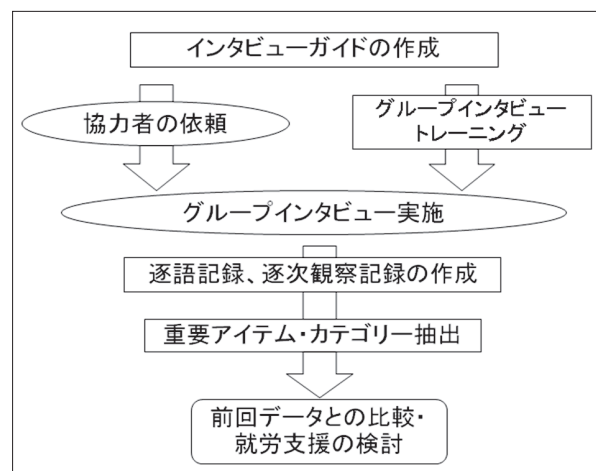
<p><グループインタビュー法の利点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別面接法と比べ、プレッシャーが少ない ・相互作用による意見の引き出しができる ・科学性が高いこと ・社会調査法との比較：調査期間が短期ですむ、調査費用が安価ですむ、担当者や研究者が直接対象者と関わること <p><グループインタビュー法の限界></p> <ol style="list-style-type: none"> ①サンプル・バイアスが生じやすい ②他者の意見に引きずられることがある ③実施主体側に意見に対する対応の責任性が高い ④分析困難もありうるなど

実施方法は通常、インタビュアーが1名（サブインタビュアーをおくことがある）、インタビュー対象者が6～12名、筆記記録者、録音記録者により構成されている。時間については1時間半～2時間半程度かける場合が多く、グループインタビュー終了後、逐語記録、逐次観察記録が作成され、分析が行われる³⁾。分析については多くの方法があるとされている⁵⁾が、データ（または重要アイテム）をカテゴリー化し、このカテゴリー（重要カテゴリー）について複数の分析実施者が検討する方法がよく知られている^{5) 6)}。

2) 方法及び参加者

本研究の流れは図1の通りである。まず、インタビューガイド（表2）を作成し、参加者の募集を行った。参加者は札幌市内及び近郊にある施設の中から、就労支援に関心があり、研究への協力が得られやすいと考えられる施設に依頼し、就労や就労支援に関心がある支援者を紹介してもらう形で募集した。なお、現在、業務として直接的に就労支援を行っているかについては問わなかった。当事者の募集についても同じ手順であり、インタビューガイドについては前回の研究報告²⁾を参照していただきたい。各グループの参加者の属性については表3に示すとおりであり、各8名の参加者が得られた。

図1 グループインタビューの流れ



グループインタビューは、インタビュアー1名、サブインタビュアー1名、筆記記録者・録画担当者が3名、外部連絡担当者1名の体制で実施した。インタビューガイドに従い、約90分のインタビューを行った。これらの内容はICレコーダーとデジタルビデオカメラで記録され、終了後、逐語記録、逐次観察記録の作成に用いられた。

データの分析は逐語記録、逐次観察記録より、3名の担当者にて意味のある項目（重要アイテム）を抽出し、更にカテゴリーを作っていた。この結果は、研究ワーキンググループ（特定非営利活動法人コミュネット楽創就労支援委員会）にて報告され、再度検討が行われた。また、グループ間の比較検討は、支援者のグループインタビュー分析後、安梅らの方法⁶⁾を参考し、グループ別の共通点と相違点について検討を行った。

表2 インタビューガイド

1. 目的	昨年度実施した外見から障害特性がわかりにくいといわれている障害当事者（以下当事者）に対する就労に関するグループインタビューの内容を検証するために、支援者を対象に就労支援に関するグループインタビューを実施し複合分析を行う。異なる対象のグループインタビューを実施することにより、グループ間の認識の相違が検討可能になると期待される。
2. 対象	札幌市とその近郊に勤務しており、当事者への就労支援について関心がある支援者（経験のある支援領域：精神、高次脳、軽度発達、軽度知的）
3. インタビュー内容	1) 就職条件（当事者が向いている仕事、条件など） 2) 就職準備（当事者にとっての不安、妨げ、必要な準備期間） 3) 就労支援について（今まで行ってきた就労支援、これから行いたい就労支援）

表3 グループインタビュー参加者構成

＜支援者＞	
性別	男性 5名 女性 3名
年齢	20～30歳代
所属	病院（デイケア含む）3名 作業所 2名 通所施設 2名 相談機関 1名
職種	ワーカー（精神保健福祉士含む）3名 作業所指導員 2名 就労支援担当者 2名 作業療法士 1名
経験領域（重複あり）	精神障害 6名 知的障害 4名 高次脳機能障害 2名 発達障害 1名
経験年数	1～12年（平均4.5年）
実施日	2006年9月

結果

1) 支援者グループの結果

当事者のグループインタビューの結果については、既に報告²⁾されているため、ここでは支援者のグループインタビュー結果のみを記す。支援者から話されたことは大きく、「時間」「仕事」「日常生活の課題」「モチベーション」「連携・ネットワーク」「支援」に分類することができた（図2）。内容の要約は以下のとおりである。また、カテゴリーの下位項目及び該当する代表的な発言内容については、付録に記した。

- ①仕事と時間：職種や勤務時間の長さについて支援者は一定の基準を持っているのではなく、当事者の経験や興味・関心、障害特性や個別性を条件の検討材料にしていた。また、時間帯や人間関係、休憩など一般の就職でも検討される項目も考慮していた。
- ②日常生活の課題とモチベーション：当事者が就労する際の課題として対人関係と生活リズム、服薬、金銭管理を含む生活技能をあげていた。また、当事者のモチベーションについて課題を感じており、意欲を高めることや働くことのメリットの伝え方等で苦心していた。更に、生活保護を利用している当事者がなかなか就労に踏み切れないと感じていた。

＜当事者＞

性別	男性 6名 女性 2名
年齢	20～40歳代
所属	デイケア 1名 作業所 5名 授産施設 1名 相談機関 1名
有している障害	精神障害 5名 知的障害 2名 高次脳機能障害 1名
就労経験	全員あり
実施日	2005年9月

③支援と連携：今後実施したい就労支援として個別性を重視した多岐に渡る支援を考えていた。特に、職場体験やボランティアのような社会での体験を望む声が聞かれた。そして、支援者はネットワークをつくり、地域、企業、他機関と連携した支援を行うことを望んでいた。また、支援を行ううえでの課題を感じており、課題は支援や支援者、施設に亘っていた。

図2 就労支援に関する支援者に対するグループインタビューの結果

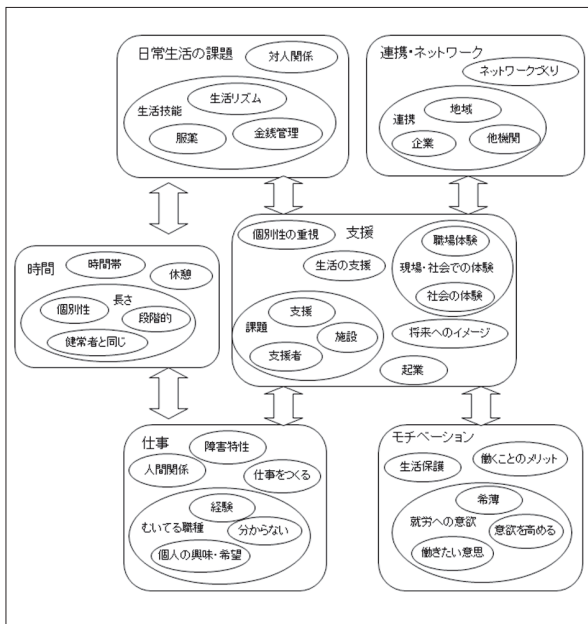


表4 グループインタビューの比較

<支援者>

障害・病気	特性	経験のある仕事、疲れのサイン、定型業務、単調反復作業、障害の理解
課題	人間関係	話せる人の存在、トレーニング、効果・必要性、休憩の過ごし方
	日常生活	生活リズム、服薬管理、金銭管理
	モチベーション	意識が希薄、生活保護の影響、ホスピタリズム、働くことのメリット、就労意欲を高める
準備	職場体験	マナー・ルールを身につける、施設以外の選択肢、職場を知る
支援	個別性	ライフステージ、個別のニーズ
	ネットワーク	一機関の限界、マンパワー、連絡調整、横のつながり
	不満	指示的、障害・準備の重視、支援の未確立
企業	要望	個性、受け入れ
	信頼関係	当事者との接点、関係をつくる

2) グループ間の比較結果

当事者と支援者のグループインタビューの比較結果は表4、5に示す通りである。なお、網かけで表示されている項目は、両グループで共通している項目である。当事者と支援者のグループインタビューにおける共通点と、相違点について、以下の点にまとめることができた。

<共通点>

- ①就労の課題として人間関係があげられていた。
- ②就労の準備（支援）として、職場体験があげられていた。
- ③企業に対し、障害を理解し受け入れてほしいと思っていた。

<相違点>

- ①病気・障害について、当事者は不安を持っていたが、同時に工夫も行っていった。しかし、支援者では障害の特性について多く語られていた。
- ②就労の課題として日常生活やモチベーションを支援者はあげていたが、当事者では聞かれなかった。
- ③支援では、当事者は求職活動や心的サポートがあげていたが、支援者では聞かれなかった。一方、支援者があげた連携や個別性は当事者ではふれられていなかった。

<当事者>

障害・病気	不安	症状、あせり、思い込み、完治、自分のコントロール
課題	人間関係	トレーニング、集団内の調和、いじめ、普通の人の壁、教えてもらう
準備	作業所	体をならす、生活リズム
	職場体験	心構え、組織の流れ
支援	求職活動	仕事を探す、仕事を見つける
	心的サポート	サポーター、同じ仲間、相談できる人
企業	要望	障害への理解、訓練、当事者との関係

- ④現在の支援に対し、支援者では不満が多く課題を感じていたが、当事者では少数であった。

考察

ここでは、グループ間の比較から得られた共通点、相違点について述べることにする。まず、共通点①、②は、障害の有無にかかわらず課題や準備であると思われた。例えば、近年、社会性や適応力の低い学生の増加が報告され、作業療法士の養成課程でも養成教育以外の部分への指導の必要性が言われていること^{7) 8)}や、大学生や他領域に転職する際にインターンシップの活用が勧められることと同様であると考えられた。また、共通点②については、模擬的な環境で訓練を行うことよりも、実際の職場に入り訓練を行うことが有効であると言われており、その点とも一致していると思われた⁹⁾。そして、共通点③は、本研究の参加者が立場は異なるも自分たちの経験(求職活動、支援)から感じたことがグループ間で一致していたと思われた。

一方、相違点①では当事者は病気や障害について不安だけではなく自分自身の取り組みや改善に関して語っていたが、支援者は「知的障害の人は繰り返し作業がよい」と障害の特性で語ることが多かった。これは支援者が障害に着目しやすい傾向とも考えられた。この点について支援者自身も感じており、支援者の課題としてあげられていた。そして、相違点②は本研究に参加した当事者が就労に既に関心があり、就労への準備として施設を位置づけていた者もいたため、日常生活や就労へのモチベーションに課題を感じない人が多かったことが予想された。しかし、支援者のインタビューでは、日常の支援対象者が就労への関心が薄い者も含まれていることが語られており、就労へのモチベーションが課題にあがったと考えられた。また、相違点③については、支援者は就労支援が一機関でできるものではないと感じているが、当事者はネットワークに支えられている感覚が薄いこ

とが考えられた。これは、支援者は求職活動や心的サポートを各機関の連携で行っていると思っているが、当事者は連携やネットワークよりも、自分を支援してくれている支援者個人を見ていると考えられた。この背景として、当事者は自分にとって良い支援であれば所属機関やネットワークに興味を感じていないことや、当事者不在の連携(例:当事者不在でケース会議を開催)が行われていることが予測された。つまり、当事者の見えないところ(了承をとっていないことを含む)で対象となる当事者の支援が決められている可能性を示唆していた。最後の相違点④では、支援者は現状(思いうような支援ができない組織や仕事の状況等)への不満があるため、現在の支援に強い課題を感じているが、当事者は就労に向けて各自が自分なりに取り組んでいるため、企業に対する要望はあるも支援に関する不満は少ないことが考えられた。

以上から、今後の就労支援の実践におけるキーワードの1つとして、当事者の主体性尊重が考えられた。これは、例えば、当事者が自分の支援を決める場に参画すること、障害や病気の管理を当事者自身が責任を持って行う一方で、支援者は当事者の選択を尊重し、チャレンジした結果から共に学ぶこと等があると言える。この様な取り組みを行うことは、相違点であげられている「日常生活の課題」「当事者不在の連携」に対するアプローチになると考えられた。そして、もう1点は、前向きな取り組みへの志向性を示す希望志向である。今回、支援者より「モチベーションの課題」があげられていたが、自分に希望や可能性が持てない当事者に対し、先ず支援者が当事者の可能性を信じ、障害があっても働けるとい希望を伝えること、当事者自身が自分の受ける支援を自己決定できるよう関わること⁹⁾が必要であると思われた。このアプローチは当事者の力を高めるための方法であり、やがて本研究の参加当事者が語ったように、自ら積極的に障害や病気に対し工夫をし、就労にむけて自ら計画を立て実践していくことにつながると思われる。

本研究で考えられた就労支援のためのキーワードである「当事者の主体性尊重」「希望志向」は、いずれも「リカバリー」の考えを大切にしたアプローチであると思われる。リカバリーとは、一般に2つの意味で用いられていると野中¹⁰⁾は述べており、一つは伝統的な使い方、精神症状や社会機能などの客観的な指標によって、病気の兆候がなくなることであり、もう一つは、近年の考え方で、病気や健康状態の如何に関わらず、希望を抱き、自分の能力を発揮して、自ら選択ができるという主観的な構えや志向性を意味している。そして、この後者のリカバリーの視点と成果がもたらすものとして、①全人的回復過程のメカニズムを知ることができる、②当事者の力を高めるための視点や方法を工夫することができる、③医療や福祉という援助の否定的側面に気がつくことができる、④医療や福祉のシステムを見直すことができる、⑤諸科学へのフィードバックを通して科学的研究を刺激するの5点が示されている¹⁰⁾。本研究において、支援者が障害特性について多く語っていたことは、医療や福祉における否定的側面の一つである、疾病や障害に対し過剰に保護することで、当事者の希望や選択を奪いかねないことと関係していることも考えられる。この点は、支援者自身も課題に感じており、支援を行ううえで「リカバリー」の視点を持つことが課題の解決につながると思われた。

まとめ

前回の外見から障害を理解されにくい当事者に対する就労に関するグループインタビューに続き、今回、就労に関する支援者に対するグループインタビューを実施し、グループ間の比較検討を行った。その結果、共通点、相違点が示され、今後の就労支援において、「当事者の主体性尊重」と「希望志向」が必要であり、前回の研究²⁾でも報告された就労支援において「リカバリー」の視点をもつことの重要性が再確認された。

しかし、一方で、多くの課題が残された。まず、本研究の参加者の属性に偏りが見られ、支援者の職種や経験年数、対象領域に偏りがあり、特定の職種における教育や職歴の影響や、比較的経験年数が浅い支援者の意見が本研究に反映されている可能性があると思われた。また、当事者についても参加者全員が通所施設に所属しており、就労経験もあったため、施設に所属していない、就労経験がない当事者の意見については反映されていないことが考えられた。更に、現在休職している当事者もいないため、復職支援についても結果に反映されていないと考えられ、これらの課題は、今後の検討が必要であると思われた。

謝辞

本研究を実施するにあたり、グループインタビューにご参加いただいた皆様、並びにグループインタビューへの協力についてご検討いただいた施設の皆様に感謝いたします。

文献

- 1) 村山奈美子, 相澤欽一, 川村博子, 岩永可奈子: ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査について 中間報告②. 日本職業リハビリテーション学会第37回大会プログラム・抄録集: 59-60, 2009.
- 2) 大川浩子, 本多俊紀, 脇島久登: 就労支援に関する障害当事者へのグループインタビュー. 北海道文教大学研究紀要第32号: 93-102, 2008.
- 3) 安梅勅江: ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法 科学的根拠に基づく質的研究の展開. 医歯薬出版, pp1-31, 2001.
- 4) Carol Grbich: 保健医療職のための質的研究入門. 上田礼子, 上田敏, 今西康子訳, 医学書院, pp96-107, 2003.

- 5) Sharon Vaughn, Jeanne Shay Schumm, Jane M. Sinagub: グループインタビューの技法. 井下理監訳, 慶應義塾大学出版会. pp125-151, 1999.
- 6) 安梅勅江: ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法Ⅱ/活用事例編. 安梅勅江 (編), 医歯薬出版, pp10-15, 2003.
- 7) 日本作業療法士協会養成教育部教育問題検討委員会: 養成教育・臨床教育の難題をこのまま放置したくない! 第42回日本作業療法学会 (長崎) ワークショップ配布資料, 東京, 2008.
- 8) 池田望・他: 養成教育に関するアンケート及び第1回教育問題検討会報告. 作業療法26: 514-520, 2007.
- 9) 香田真希子, 相澤みな子: ACT-Jにおける地域生活支援の実践からみえてきたサービスのあり方 従来のサービスとの相違点. OTジャーナル39: 999-1003, 2005.
- 10) 野中猛: リカバリー概念の意義. 精神医学47: 952-961, 2005.

付録: カテゴリーの下位項目と該当する発言内容 (語りの内容については一部個人が特定されないよう情報が加工されている部分がある)

1) 時間

「長さ」「時間帯」「休憩」があげられた。「長さ」では「個別性」「健常者と同じ」「段階的」に分けられた。

①長さ

i) 個別性

「その人の体力とかまあ集中力がどのくらいもつかにもよると思うので、何時間とかはちょっと、言えないですね」

ii) 健常者と同じ

「慣れたら、表現としてはあまり好きではないんですけど、健常者の方とそんな変わらない時間をこなせる方も全然いらっしゃいますし」

iii) 段階的

「勤務時間の長さも、先ず最初から慣れるまでは、短い時間から始めるのが理想的だなって思うのは、それは受け入れてくれる側がそうしてくれれば、理想的だなんていうのは僕だけじゃなくて、皆さん思っていることだと思うんですけども」

②時間帯

「夜に、なんていうかな、タクシーの洗車をされていた方も長く続いていました、そう言われると。なんだかこう、その人その人にあった時間帯によるってのがあるのかもしれないですね」

③休憩

「休憩の取り方とかも、こう上手くできれば、そういうコンスタントに休める仕事なんかもないのかなって思ったりします」

2) 仕事

「むいている職種」「人間関係」「障害特性」「仕事をつくる」があげられた。「むいている職種」については更に「分からない」「経験」「個人の興味・希望」に分けられた。

①むいている職種

i) 分からない

「どんな仕事がむいているのかっていうのはちょっと分からないのかなっていうのがありますね」

ii) 経験

「就労を希望される方は、皆さん、こう前に経験のある仕事、ばかりだったような気がします」

iii) 個人の興味・希望

「興味があることにやっぱりむけていくのが就労支援していく中でやっぱりモチベーションにつながりやすいし、経験上ですけど、まだ経験は浅いんですけど、モチベーションにつながりやすい、そうですね」

②人間関係

「例えば、単純作業のようなところで勤務したとしても、そこには必ず同僚がいたり上司が

いたりということで、そういうところでトラブルが起こって続かなかつたりとか」

③障害特性

「知的の方に、こうジョブコーチにやっぱ行った時は単調な作業を繰り返すのが、繰り返すことにあきがこないっていう特性とか、見えたりで、そういうのがむいていのかなくて思ってた」

④仕事をつくる

「職場がある中でそういう仕事を作りあげた、いくのかなくて思うんですけども」

3) 日常生活の課題

「対人関係」と「生活技能」があげられた。「生活技能」では「生活リズム」「服薬」「金銭管理」があげられた。

①対人関係

「その関わり方っていうのは、すごい事前に完全じゃなくてもできる限り、そのトレーニング、その対処の仕方とか、そういうものを、教える必要がすごいあるなっと感じていますね」

②生活技能

「服薬と生活リズムとで、人によっては金銭管理、すごく、重要だになっていうふうになっちゃったと思います」

i) 生活リズム

「…早起きが上手っていう表現はおかしいですけど、リズム作りとかリズム管理のできる人が結構残って、長い人なら4年の人とか今いますね」

ii) 服薬

「僕は精神科でやっているのだから一番はやっぱり服薬をしっかりすることが重要だと思うんですよ」

iii) 金銭管理

「金銭管理ってすごく大事だと思って、それも人それぞれなんですけど、人によっては給料出たその日に、パチンコ行きました。全部すりましたみたいで、それで、お金を正しく使

う楽しみが無くなって、要するにモチベーションが低下してっていう方もいるので」

4)モチベーション

「就労への意欲」「働くことのメリット」「生活保護」があげられた。「就労の意欲」は「希薄」「意欲を高める」「働きたい意思」に分けられた。

①就労への意欲

i) 希薄

「何で働くかっていうところでは、意欲につながるような、モチベーションっていうのをどこに持つかっていうのがものすごい、難しくって」

ii) 意欲を高める

「意欲の芽を、どこにこう、意欲をこう、持ってもらかっていう、そういうとこですね」

iii) 働きたい意思

「利用者さんやっぱり働きたいって意思を持っているわけっとう多いんですよ」

②働くことへのメリット

「働いたらこんなメリットがあるよっていうのも、やっぱり知的障害の方はやってみないと想像とかできないというか、難しい部分が、体験したことはよくわかるけども、そうやって言われても、ハテナっていう、部分があるんで」

③生活保護

「生活保護を受けている人は、働きたくても働かない方がいいとか、働いたらいけないとか、これだけ稼いじゃいけないとか、そういうのがあるので、難しいなと思っています」

5)連携・ネットワーク

「ネットワークづくり」「連携」があげられた。「連携」は「企業」「地域」「他機関」に分けられた。

①ネットワークづくり

「メイクの方を呼んでみたりだとか、ネイルやっている方呼んでみたりだとか、アルバイト情報誌の会社の人に、就職準備講座みたいのやってもらったりだとか、で、横のつながりが結構増えてったりするんですよ。それの他にも昔からの自分の友達でも全然いいですし、そ

れこそ飲み屋で知り、横に座ったおじさんと意気投合してっていうことでも全然いいでしょうし、使えるものは親でも使えじゃないですけど、使えるものはもうほんと、全部使う気でやってたら、意外と横のつながりって広がって行って面白いなと思って」

②連携

i) 企業

「やっぱり、企業との関わりというところではもうおっしゃるとおりに信頼関係かなと自分も思いました」

ii) 地域

「よりもっともっと、その受け入れてもらえるところを増やして、職種もいろんなバリエーションがそろえばっていう表現だとなんか家具そろえるってような表現ですけども、そろえば、いろんなことを体験してもらえると思うので、もっとそういう地域の開拓っていうのに力入れ…まだ始めたばかりなので、力入れていきたいし」

iii) 他機関

「一つの機関だけで就労支援っていうのはなかなか、やれないしそれはいいとは思わないってうか、いろんな機関と連携して、できればその、いろんなまあ企業、経済団体とか、そういうところも巻き込みながらやっていけたら、いいなっていうこと…ですかね」

6) 支援

「現場・社会での体験」「個別性の重視」「将来へのイメージ」「起業」「生活の支援」「課題」があげられた。「現場・社会での体験」は「職場体験」「社会の体験」に、「課題」は「支援」「支援者」「施設」に更に分けられた。

①現場・社会での体験

i) 職場体験

「本物の職場に行って、職場体験とか一杯してね、こういうのも必要なんだっていうのも分かってもらってというしかないかなと」

ii) 社会の体験

「ボランティア活動をどんどんどんどん取り入れて、それをやってもらうと今まで就労経験のなかった人が、外に出て実際ボランティアの人と一番最初に会ったときに、自分からあいさつしに行って、今日よろしくお願ひしますって言ったりだとか、そういうふうな、社会性の第一歩が普通に見られたりだとかってというのが結構あったので、やっぱり今後もっともってそういう機会を取り入れていけたら更にいんじゃないかな」

②個別性の重視

「一人ひとりニーズをみてっていうところからやっていこうかなと思っています」

③将来へのイメージ

「自分の将来、施設じゃなくて、そうじゃない選択肢もあるんだってことを先ず知ってもらっていうとっから始めるのかなと」

④起業

「起業っていうことも考えて、いった方がいいのかなっていうふうに最近すごく思います。今ある会社に入っていただけじゃなくて、自分たちでも会社をおこすみたいところで、っていう動きも一つは必要かなということ」

⑤生活の支援

「生活リズムとかそういうのを含めた、なんて言うんでしょう、そういう様な生活の対しての支援もすごい必要だなっていうふうには普段感じてますね」

⑥課題

i) 支援

「継続していくためには、もう、やっぱりそこにマンパワーが必要ですよ。やっぱり定期的にその本人と話ができる人、あとその会社との調整ができる人なので、やっぱりそういう役割の、やっぱり人が必要ですよ」

ii) 支援者

「特に、こちらから、あなたはこの能力が高いからこの仕事がむいているよっていうことまでいかななくてもいいんじゃないかなっていう

ふうになんか思いました」

iii) 施設

「施設の常識が社会の非常識みたいな感じで、挨拶とか、お客さんが来たら普通に挨拶するか、何て言うのでしょうかね、なんかそういったこともなんも全然できてなくて、そのまんま、社会に出るとなんだコリャって言うようなことが、施設の中ではこう、普通に行われていて、それは私たちの、責任だとは思いますが」

(2010年1月15日受稿)