

## 研究報告

# 精神障害者の就労支援に関する一考察

## 一就労支援フォーラム NIPPON2016 の事例から見えてきた これからの精神障害者支援のあり方とは一

木下一雄\*

名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科

キーワード：就労支援、企業理解、家族支援、ライフデザイン

### 1. はじめに

「就労支援フォーラム NIPPON 2016」は、福祉事業所、企業、自治体、行政、医療、研究・教育機関など障害者の就労支援に取り組む人々が一堂に会し、障害者の“働く”について考え、議論する日本最大規模(参加者1,500人)のフォーラムである。障害者にとってやりがいのある仕事を、事業所の中ではなく地域の中であたり前に働いている環境を作り出し、そして工賃向上を目指し、日本全国の事例にヒントを得ながら、情報交換をし、就労支援の新たな取り組みが生まれることを狙っている。

フォーラムの趣旨としては、先進事例を現場担当者が発表・共有し、参加者と直接対話する場の中から、一般雇用の促進や定着支援に焦点をあて、企業の先進事例を紹介していく。フォーラムを通じて、就労支援について異なる視点を持つ人々が集まることによる新たな価値の創造を目指している。

現在、福祉施設で働く障害者が得る月額工賃は全国平均1万4,000円(就労支援B型)であり、この工賃が3倍になることで、障害者年金を含めた月収により生活保護からの脱却が可能となる。日本財団は、2015年4月より「就労モデルの構築」と「人材育成」を2本柱として、障害者就労の環境改善を目指し「はたらく NIPPON! 計画」プロジェクトの全国展開を進めている。

就労支援フォーラム NIPPON は、障害者就労に関わる人々が年に1度(毎年12月)全国から集結し、障害のある人の“はたらく”について真剣に考える全国集会であり、2014年12月に第1回が開催されて以来、毎回1,500名超の福祉・医療・行政・企業等の方々が参加し、障害者の就労支援のみならず社会のあり方についてまで熱い議論が交わされてきている。

平成30年には精神障害者も法定雇用率の算定基礎に入り、法制度の後押しもあり精神障害者の就労は、今後ますます増加すると予想されている。今まで精神障害がありながら就労を希望する当事者の多くは、過去に働くことなど考えても、就労支援のサポートや就労機会がなく就労をあきらめることを選択した人達も多く存在していた。そのような過去を引きずりながらも、自身の夢や希望を見出すために働くことに挑戦しようとしている当事者に、これからの精神障害者の就労支援のあり方とは何か、そしてそのために精神保健福祉に携わる専門職がなしていくための具体的な支援について考察していく。

### 2. 研究の目的

就労支援を行っていく中で、最も重要になるのが就職をした後の「定着支援」である。就労継続が困難になっていく行動や心理面でのプロセスの中で、障害を抱えている当事者にとってのやりがいや自己肯定感とはどのようなものなのかについて就労支援を行っている専門職はつねに自身の支援のあり方について深く洞察していく必要がある。働くことを通して、企業の中で同僚や上司から認められ、評価を受け、それが障

---

\*責任著者 E-mail:kinoshita@nayoro.ac.jp

害者本人の意欲や自己肯定感を高めることにつながり、その結果、地域で生きがいを持った生活の実現に至るといったプロセスがあって初めて仕事に対してのやりがいを見出すことが出来るのではないかと考える。

就労支援とは、働き続けることを通じて、当事者はもちろんのこと、企業や地域の中に存在する課題と向き合っていく作業に他ならない。その過程において自身の持つ弱さや希望や夢に気付いていくことになる。

今まで暮らしていた地域で精神障害を抱えている方々が自分らしく当たり前で生活していくことが出来るための就労支援のあり方についてインタビュー調査や就労支援フォーラム NIPPON2016 を通じて、より本人の希望に合った支援方法を導き出していきたいと考えている。

### 3. 研究方法

名寄市・士別市・美深町の計5か所の障害者就労施設に勤務している相談支援員の方から1時間半のインタビュー調査を行い、精神障害者の支援体制の課題について施設・企業・障害者・家族について自由面接法の形式をとり語ってもらい、それぞれの課題についてまとめていった。インタビュー調査に際し、倫理的配慮として、インタビューをおこなう趣旨を口頭により説明し、結果等については、研究以外の目的には使用しないことを伝え、同意を得たうえで調査を進めていった。その上で、就職フォーラム 2016 で報告された事例研究をもとに、これからの精神障害者の就労支援のあるべき形について分析していく。

### 4. 分析結果

インタビュー調査結果から見えてきた課題

#### 1) 施設側

まず、企業側との信頼関係作りが大切である。具体的には、就労希望している企業風土を分析することから始め、企業の業態や体質を把握することを心がけている。企業にとっての将来ビジョンを考慮し、どのような人材を望んでいるのかについて熟慮し、長期間に就職先に貢献できる従業員になるためのサポートをしていく。

そのためには、相手の企業先に嘘をつかず、素直に障害者本人の情報を伝える。企業と長く付き合っていくために隠し事は禁物とのこと。経営者の理解が進んでいない段階で仮に就職できたとしても、長期間働き続けることが難しいので、お互い隠し事はせずに、常に情報交換をして連携体制を構築しておくことが大切である。

具体的な対応方法としては、本人の病気や障害の状況を詳しく対処方法まで、伝え、どのようにしたら職場で活躍することができるかについて、就職先の担当者と納得するまで話し合いをする。こちらの状況をオープンにすることによって、企業との信頼関係が向上するとのこと。

#### 2) 企業側

新規参入した事業所では、経験・知識不足により支援が十分でないことから、かえって状態が悪化しリタイアしてしまう利用者も多く、もともと就労能力の高い人や自立した人しか受け入れないという事態が起きている。企業側が精神障害者を知る機会がほとんどないため、新聞やメディアで取り上げられる記事や情報の中で、悪いイメージばかりが印象に残ってしまいがちである。問題は、精神的に不安定になったときや、感情が抑えきれない状況になった時などにどのように対処したらいいのかわからないといった採用企業側の意見が多く聞かれたとのことであった。

また精神障害者に対しては、採用に消極的な反応が目立ち、できるだけ採用は控えたいと考えている企業が未だに多く存在しているのが現状である。雇う側の企業も不安が先行してしまい、採用側の思い込みによる先入観や偏見によって、門戸が閉ざされてしまっているケースが多い。

### 3) 障害者側

内なる自己の劣等感に苛まれ続け、被害的感情を抱きやすい傾向が多々見受けられるとのこと。周囲とコミュニケーションを取ることができずに、雇い先の担当者に対しても心が開けず、周囲との軋轢が増し、体調を崩しても我慢して働き続け、無理をしてしまい、結局退職してしまう。

自分の弱さや不安定さを見せることによって、辞めさせられてしまうのではないかとといった不安や恐怖が常に付きまとい、職場の上司や同僚に話すことができずに結果として、誰にも相談できずに、自分で自分を追い込んでしまっ、無理をしてしまう。

また職務経験がなく、病氣も安定していないのにも関わらず、長時間勤務をしようとする傾向が見受けられる。自己理解力が乏しく、社会常識に欠けている面は否めないが、そのことを自覚せずに、例えば、相談支援員が、週1回2時間の昼からの勤務を推奨しているにもかかわらず、納得せずにいきなり週4回6時間勤務を希望し、3か月くらいでストレスを抱え、フェードアウトしてしまうなどである。

### 4) 家族側

就労支援をする前に家庭環境を整えていく必要があるケースが多い。また、母子密着傾向が多く見られ、共生関係、分離不安など親子関係が歪んでいるケースが数多くある。就労支援を行う前にどう親子関係を調整していけばいいのかについて悩むことがある。

「精神状態が悪化して、精神科病院に入院することになってしまったらどうしよう」といった不安ばかりが先行してしまい、本人の自立や就労について前向きになれない親子のケースも散見されている。現実問題として家族自体が、就労することに反対するケースが多く、子供が自立しようとする逆自立を阻害する行動に出ることも少なくないとのこと。

つまり両親が結果的に、障害を抱える子供の自立を阻んでいることが多い。40歳過ぎても子ども扱いをしていて、いつまでも幼少期のイメージでしか捉えておらず、その結果として大人になっても大人として扱っていないのである。家族は、最大の理解者であるが、しかし時には最大の障壁に変わることもあるということ強く実感させられた。(両親のパターナリズム)

ある家族は、日頃から障害者である子供になるべく世間に迷惑をかけずに生きていくように言い聞かせている。その結果として、働くことに消極的な考え方になってしまい、行動を起こすことをためらい、自分で自分の力を抑え込んでしまうようになっていった例もあったとのこと。

また、ある就労施設の支援員の方の会話の中で、地域で一人暮らししている方は全員両親が亡くなられた方ばかりだということを知られた。一人暮らしを一度もしたことがなく、グループホームで長年(20年以上)入所している方の3割近くは家族が賛成すれば地域で一人暮らしすることができる方達だということであった。ほとんどの家族は、グループホームから単身生活するといった話が出ると、すぐさま反対し、「何か問題が起こったら誰が責任を取るのか」といった、本人の人生や希望よりも、責任論での話になってしまうとのこと。

家族は、本人の就労支援や自立よりも、問題を起こさないようにひっそりと生きていってほしいと願っており、本人は羽を広げて飛び立つ準備も飛び立つ能力も兼ね備えているのに対して、その両親である家族がかごの中に鍵をかけて閉じ込めてしまっているのである。いかに就労支援を充実させ、企業側の理解を促進しても、家族の壁を乗り越えない限りはかごの中から外に出ることは叶わないといった現実がある。

また5施設に家族会や家族が定期的に相談できる機会や訪問する支援などを行っているか尋ねたところ、5施設とも年に1~2回の定例報告会や懇話会は開催しているが、家族会や家族に対して積極的に本人の現状を説明し、今後の本人の生き方について話し合う機会は持っていないとのことであった。

インタビュー調査を終えての感想としては、マンパワー的に就労支援だけで手いっぱいだと答えた施設が大半であり、この結果、1つの施設や事業所で、就労支援を支えていくことの限界性や閉塞状況に置かれていることがわかってきた。個々の施設がやるべきことは多岐にわたり、就労だけではなく、働くことの意義を理解して、自己肯定感を実感する中でやりがいを見出し、継続的に就労する関わりを構築し、その先の自立に向けた生活につなげていくといった様々な課題が重層的に重なり合っており、今後就労を通じて、精神障害者の生き方をどうデザインしていくことが必要なのかといった、さらなる就労支援のあり方を模索していく必要があることも見えてきた。

< 就労支援フォーラム NIPPON 2016 での事例研究 >

プロジェクトめむろ ～私たちは働いて生きていく～ 農福連携の可能性を知り成果をあげるために

就労支援フォーラム NIPPON 2016 での研究報告で注目した事例は、株式会社クック・チャムが始めたプロジェクトめむろである。株式会社クック・チャムは、愛媛県に本社を置くお弁当や総菜を提供している会社で、「地域に密着した町のお総菜屋さん」として全国75店舗を展開する企業である。平成26年度から北海道芽室町の地で、農福連携事業で注目を集めている企業である。

国は、障害者基本計画に基づく「重点施策実施5か年計画」において、「福祉」から「雇用」への流れを踏まえ、障害者の雇用・就労に係る施策を一層重点的に行うことと明記している。それらの法改正を受け、農業分野では、「21世紀新農政2008」において、集落・営農を支える人材の確保や農業法人等への雇用による就農の促進に向けた支援を行うとともに、女性、高齢者、障害者等の多様な人材が活躍できる環境づくりを推進することとした。

企業紹介	<b>株式会社 クック・チャム</b>
設立	1974年4月（本社：愛媛県新居浜市）
代表取締役	藤田敏子
従業員数	120名（パートナー社員含む全社員600名）
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・おかずのお店「クック・チャム」のチェーン展開</li> <li>・スーパーテナント「菜遊季」のチェーン展開</li> <li>・オードブル・お弁当・会席膳の製造</li> <li>・「キットシステム」による店舗へのキット食材の製造・供給</li> <li>・フランチャイズ事業（社内独立含む）</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者・高齢者・女性を積極的に雇用 （全従業員のうち女性95%、グループでの障がい者雇用数43名）</li> <li>・2013年、高齢者や障がい者の生活の質の向上と豊かで元気な生涯現役を実現させることを目的とした「NPO法人日本のお母さん」を設立</li> <li>・2002年女性起業家大賞受賞</li> <li>・2014年フードアクション日本入賞</li> </ul>
関連会社	(株)クック・チャムmymama (株)クックチャムプラスシー (株)クックチャム マイチャンス

プロジェクトねむろのミッションテーマは、「誰でもが、当たり前 働いて生きていける」そんな場所をここ“めむろ”で実現していくことである。

芽室町内の障害者について

知的障害者 165 人

精神障害者 66 名

\* 平成 23 年度手帳保持者数（身体障害者は除く）

#### 【 プロジェクトめむろ発足前の状況について 】

知的・精神障害者 231 名のうち福祉的就労者が 33 名 ・町内に就労継続支援 B 型・就労移行支援の事業所が一カ所のみであった。一般就労移行達成実績は知的障害者においては 0 名であった。この町で生まれ、この町で育った障害のある子供たちの将来を考えた時、就労場所の創出は必須課題であった

#### < 芽室町側の協力支援体制 >

関係者との信頼関係の構築、詳細打合せを数回実施

〔 芽室町住民 〕

農地権者・農業指導予定者・農業サポートチーム・加工施設 オーナー・サービス管理責任者・生活支援員 予定者など

〔 関係機関 〕

地域振興局・ハローワーク・高齢障害求職者雇用支援センター JA めむろ・商工会・社会福祉協議会・特別支援学校など

平成 25 年度 十勝管内平均工賃一覧 ※ 北海道保健福祉部福祉局障害者保健福祉課 調査

〔 施設・事業所名 〕 九神ファームめむろ

〔 所在地 〕 芽室町

〔 月額換算平均 〕 102,764 円

〔 主な作業内容 〕 メークインの一次処理加工・レストラン事業（平成 27 年より）

農林水産省は、「医福食農連携」の推進を提唱し、2016 年度予算として、薬用作物国産化のニーズに応えた産地形成、「農業」と「福祉」の連携の推進、機能性農産物等の研究開発、医福食農連携による六次産業化の推進、六次産業化支援対策のうちスマイルケア食の普及支援についての取り組みをあげている。

農業分野での障害者就労は、農業経営の労働力としての受入れと合わせて、特に福祉分野での農作業・園芸作業の活用として取り組まれてきた歴史を持つ。農業による職業訓練や就労支援を行う福祉施設も全国に存在する。農業分野での障害者就労の形態には、農業法人・個人農家による直接雇用、農業法人・個人農家による施設外就労や社会適応訓練等の受入れ、特例子会社による農業参入、社会福祉法人による農業参入等、多様な方法がある。農家は高齢化による担い手不足や耕作放棄地の拡大という問題が深刻化しており、日本の農業は大きな危機に直面している。

平成 25 年度から、厚生労働省と農林水産省の協力のもとに、障害分野と農業分野の連携促進を目的とした

「農業」と「福祉」の連携プロジェクトが開始し、農林水産省においては、福祉事業者にも農業に取り組むために活用がしやすい交付金が制度化され、厚生労働省でも今年度から農福連携促進の事業が予算化されるなど、国による農福連携の取り組みが活発になってきている。

また、平成28年6月には、一億総活躍社会の実現に向けた「ニッポン一億総活躍プラン」において農福連携の推進が閣議決定されるなど、今後、社会の高齢化・成熟化が進むにつれ、「農業」における「福祉」の活用がさらに促進されることが予想されている。

株式会社クック・チャムの社長の藤田敏子氏は、深刻化する農業の問題と障害者の就労の問題に対して、両者の持つ資源や障害者自身の能力の可能性を信じ、その能力を引き出し活用することによって、お互いの問題を解決する「農福連携」の可能性に目を付けて、芽室町と協力して精神障害者や知的障害者を中心とした大規模農場とレストランを開業した。

「農業」と「福祉」の連携には大きな課題があり、一番の課題は費用対効果や初期投資等のコストの問題である。就労支援サービスを提供する事業所が新たに農業に取り組もうとすれば、農地整備、栽培施設設置、収穫調整機械購入等の施設設備費や農業技術を有する職員を確保するための人件費等、先行投資が必要となる。もう一つは、農閑期の対応であり、その間の作業収益の確保や人件費が必要である。さらに、販路や流通コストの問題がある。一定量の収穫が得られた場合は、その販路や流通にかかるコストを確保しなければならない。

この問題を解決するべく、食や販売にノウハウがあり、販路を確保している株式会社クック・チャム（企業）と農家との連携や土地、機材など設備費用や農業のノウハウを提供することができる人材を抱えている芽室町（地方自治体）が協働して、農福連携事業を立ち上げ、かなりの売り上げを達成しており、このプロジェクトめむろを全道に広げていく構想を描いているとのこと。

精神障害者にとって、その疾病および障害の特性から主体的に生きることは障害を経験したことのない者が想像する以上に難しい。その支援はさらに難しいと言える。精神障害者が直接農作業に従事し、農作物の成長・収穫により自らの労働の成果を目に見える形で得られることは、精神障害者の自己効力感につながるものである。また、農作業や農作物の加工・調理は多様な作業内容を有しており、個々の能力に応じた就労形態を工夫することができ、疾病と障害が併存し、病状のコントロールへの配慮が必要な精神障害者にとって柔軟な対応が可能である。さらに、精神障害者は、疾病や障害を経験したことにより、自己評価が低く、自らの可能性への挑戦に消極的であることが少なくない。

## 5. 考察

厚生労働省が公表した平成27年の「障害者雇用状況」を見ると、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合も47.2%となっており、前年度を上回るデータが発表された。大企業が多い都市部を中心に、障害のある人が働くということが当たり前になりつつある見方もできる。

しかし一方で、雇用した障害者を戦力として位置づけている企業よりも、法定雇用率達成のため義務として雇用している企業が多いということも現実である。

そうした、採算や事業の整合性を保留にし、雇用率達成のみを一先ずの目標に行なわれる障害者雇用の多くは、その企業の基幹事業とは程遠い、まるで日中活動のような作業や、採算度外視赤字前提の作業で障害者を採用しているということも多々見受けられ、まだまだ受け入れ企業との温度差が縮まっていない現実も見え隠れしている。

障害者就労施設に勤務している相談支援員の方からインタビュー調査分析と就労支援フォーラム NIPPON 2016での事例研究を通じて見えてきた就労支援の課題としては、以下の事項があった。

### 1) 安定した生活収入基盤の保証

各社会復帰施設の相談支援員の方々にインタビューする中で、現在高齢の親の年金で生活している精神障害者の方々も少なくなく、将来の不安に関する事柄が多く挙げられた。これらは生活の維持に関わる深刻な問題であり、本人に収入に当たるものがなく、国民年金等の掛け金が順調に支払えていないケースも多く見受けられ、障害年金を受給できない事例が少なくない。実情に見合った経済支援のあり方の検討が望まれる。

### 2) 複合的な利用者サービス支援の充実

精神障害者とその家族の地域での生活を支えるためには様々な角度からの支援が必要となる。今回の調査結果をみても支援には保健・医療・福祉の専門職の他に、JAや商工会議所、学校の関係者、近隣の住民等の人々が関わっていた。

精神障害者と家族の地域生活を維持し、その質を高めていくためには、精神障害者と家族を中心に、これらの日常生活における在宅福祉サービスやインフォーマルな支援、保健・医療面の支援、生活の基盤を支える支援が共通の方向性と互いの役割の認識をもって重層的に展開されることが重要であると考えられる。

特に、地域で活動する相談支援員や精神保健福祉士などの専門職における調整対応の果たす役割が大きい。精神障害者の生活の場を熟知した身近な相談者として、インフォーマルの支援を含む日常生活の支援をきめ細かく調整していくことが有効と考えられる。

### 3) 家族支援体制の強化

家族の不安を取り除き、1人の人としてどのように生きていくことが本人にとっての幸せにつながっていくのかについて定期的に家族に人と話し合う機会を作ることが必要である。精神障害者と家族に対する支援体制を整えていき、地域における支援システムの構築を目指し、関係機関・関係者の恒常的な連携を確立していくことが重要であると考えられる。

その上でさらに生活面での不安や戸惑いなど、障害者支援を充実していくためには、精神障害者に対する偏見や差別をなくすための障害者理解の普及に関する啓発に力を入れていく必要性がある。

### 4) 社会生活維持拡大のための環境整備

様々なサービスを調整して基本的な生活が維持されている地域であっても、社会生活を保障するという点では難しい状況が明らかになった。交通の手段・時間・費用の点から、対象者が無理なく通所できる地域に限られる。対象者が広範囲に分布する人口過疎地域においては、市町村の行政機関や就業支援センター等、対象者により近い拠点を確保することや、地域社会の中での受け皿をどのように準備していくことができるのかについて、地域に実情と照らし合わせた、具体的な環境システムの構築が必要不可欠だという課題に直面していることが見えてきた。

### 5) 広域全体に及ぶ相談支援体制の整備

過疎地域は、特に医療や支援サービスの偏在が顕著であり、その上情報がまったく入ってこない状態になり、孤立し情報弱者に陥っていることも見えてきた。サービスの整備以上に、サービスそのものを活用する術を持っていないのである。

## 6. 結論

就労支援に関する課題は、多岐にわたり、それぞれの立場に立った多面的な視点で見ていく必要があり、障害者のニーズに対してどのように支援をして行ったらよいかのライフデザインを長期的視点で考えていくことができるかが重要である。

そのため、就労支援をするための訓練や就職先を探すことばかりに重点を置いてしまい、目に見える支援に意識が向いてしまい、何とかして探し当てた情報を頼りにして、課題解決型の就労支援に終始してしまいがちになる傾向が見られる。まずはできることをさせて、そのことを継続していくことも大切ではあるが、

その先のビジョンを描くことが出来ていないと、精神障害者の未来を希望に変えていく就労支援につなげていくことは難しくなっていくことになる。

収入の向上も含め将来（結婚や自立）に向けて従事している就労先に希望が持てるかといったキャリアデザインができる就労支援をすることによって、精神障害者に希望や目標が生まれ、その後につながっていく本人のやる気を引き出していく自己実現型のプロセス支援が不可欠ではないかと考える。

就労が続かない原因ばかりを追及し、なぜ就労が継続しないのかについて考えようとしても、就労先の環境や待遇、仕事に対する充実感などその人を取り巻く状況を理解し、その思いに寄り添っていかない限り、就労支援の本質は見えてこないのではないかと考えた。

そのためにはまず単に本人の能力面ばかりに焦点を当てて考え、就労につなげていくだけではなく、本人の将来に向けた人生設計も含めた、収入ややりがい、生活設計等親亡き後自立して生活を自らの力で支えていける長期的な就労支援が大切な視点となってくる。

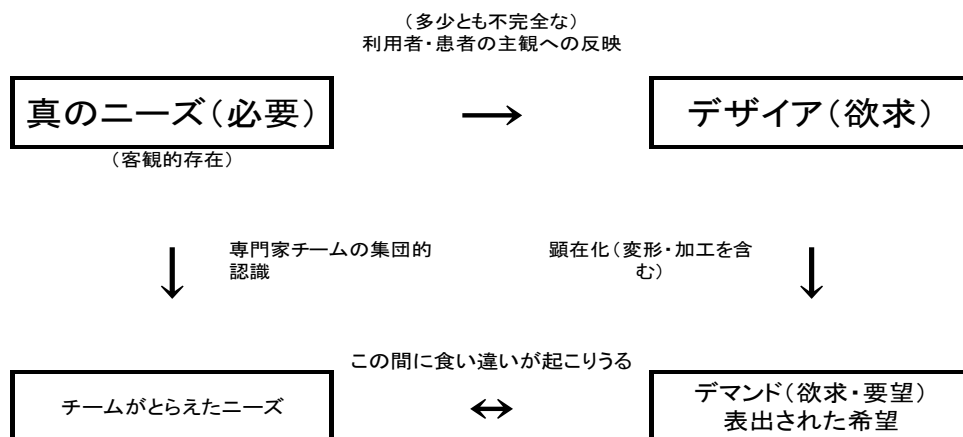
こうした考え方は、就労支援の根底を支えるものであり、自分の思いを尊重し、一人の人間としてどう生きていくかといった生き方を支援するようにつねに意識しておく必要がある。当事者の能力を引き出し、向上させ、落ち込んだ時に意欲向上させ、モチベーションを維持し続けていけるような環境作りをし、動機づけをするための面談、地域の関係機関とのネットワーク作り、また企業開拓や企業の困りごとへの対応など幅広い能力が求められている。

今まで暮らしていた地域で、精神障害を抱えている方々が自分らしく当たり前で生活していくことが出来る地域の社会環境を構築することを目指していく。生まれ育った地域で暮らし、その生活を支え続けることができる支援体制を名寄市や士別市以外のさらに過疎化が深刻化している地域全体に広げていかなければならない。

今回の障害者就労施設に勤務している相談支援員の方からインタビュー調査と就労支援フォーラム NIPPON 2016 での事例研究を通じて見えてきたことは、就労支援はただ単に就労先を探し、収入を得るために就職につなげていくことではなく、就労を通じて、その人がこれからどのように人生設計をし、自分らしく生きていくための指標となるライフデザインを一緒に作り出す支援だということがわかった。

就職することが目標なのではなく、就職することによって障害と向き合い、そしてその障害を超えた自分の存在価値や自己肯定感を獲得していくための大切な場になるために、その人が存在価値を発揮できるための職場先の開拓や企業との調整、または新たな職場の創造や開発など、就労支援の本当の意義や大切さに気付くことができた研究になった。

図1 ニーズ・デザイン・デマンドの関係



出典：上田敏「リハビリテーションを考える—障害者の全人間的復権—」青木書店 1983年



## 7. 今後の課題として

本研究は、調査対象者と事例研究対象が限定的になっているため、今後さらに幅広く調査をしていくことが必要である。また、地域の状況を詳細に把握していくためには、長期的な視点で検証していくことが求められるため、今後も継続してさらに詳細な調査を試みていく。

今後は特に、今回のインタビュー調査と事例研究の中で行わなかった精神障害者本人に直接話を聞くことができているため、さらに関係機関と連携し、今回の研究調査で得られた内容をさらに深めていく所存である。

### 【 参考文献 】

- 蜂谷 英彦 村田 信男 編『精神障害者の地域リハビリテーション』医学書院 1989  
蜂谷 英彦 岡上 和雄 監修 『精神障害者リハビリテーションと専門職の支援』やどかり出版 2000  
秋元 波留夫 天野直二 仙波恒雄『二十一世紀 日本の精神医療—過去・現在・未来を見据えて』SEC 出版 2003  
滝沢 武久 家族という視点 精神障害者と医療・福祉の間から 松籟社 2010  
地域リハビリテーション 精神医療保健福祉に求められる地域リハのあり方 三輪書店 2015 5月号  
高木 俊介 『精神医療の光と影』 日本評論社 2012  
滝沢 武久 『検証 日本の精神科社会的入院と家族 精神科長期入院者とその家族について歴史的考察とその実態』 精神障害者福祉への政策提言 筒井書房 2014  
古屋 龍太 『ブックレット・シリーズ 日本社会事業大学専門社会福祉士講座⑩ 長期在院精神障害者の地域移行支援 病院と地域の実践から 社会保険研究所 2012  
古屋 龍太 『精神科病院脱施設論 長期在院患者の歴史と現況、地域移行支援の理念と課題』 批評社 2015  
上田 敏 「リハビリテーションを考える—障害者の全人間的復権—」 青木書店 1983  
結城佳子・清水池義治・木下一雄・中島泰葉・武士博之・寺町三善 上川北部地域における『福食農連携』による精神障害者就労支援に関する研究 名寄市立大学道北地域研究所年報地域と住民第34号 2016  
就労支援フォーラムNIPPON2016 プログラム集

