

精神障がい者理解促進のための研修会プログラム作成に向けて ～就労継続支援(B型)事業所スタッフとの継続学習会を通して～

キーワード：精神障がい者 理解促進 就労継続支援(B型)事業所

川村道子¹⁾、小笠原広実¹⁾、福浦善友¹⁾、赤星誠¹⁾、松田和美²⁾

1)宮崎県立看護大学 2)日之影町社会福祉協議会

I. はじめに

我が国の精神医療・看護の歴史を遡ってみると、「精神障害のある人は長らく社会的治安の対象とされ、医療提供も本人の地域生活の維持のためより、保護の名のもとに入院制度を中心とした社会からの隔離的機能を果してきた。しかも、先進国の動向に逆行した類を見ない長期在院により、社会的体験の喪失期間が長くなり、医療機関において生活力を失う二次的障害を作り出してきた¹⁾」と言われ、諸外国から大変遅れをとった精神医療施策展開が伺える。そのような中、厚生労働省は、2004年(平成16年)9月に「入院中心から地域生活中心へ」という精神保健福祉施策の基本的方策を実現するための改革ビジョンとして、「国民の理解の深化」「精神医療の改革」「地域生活支援の強化」を示した。また、条件が整えば退院可能な入院患者約72,000人の地域移行も今後10年間で進める、と数値目標を掲げた。2014年は、その数値目標の評価の年にあたる。この間、改革ビジョンによって病床削減政策と退院促進事業が政策課題になり、精神保健施策として2006年に障害者自立支援法が制定された。自立支援の観点から一元的なサービス提供システムを規定した法律である障害者自立支援法は、2013年に地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための障害者総合福祉法へ移行となった。しかしながら、我が国の精神障がい者を取り巻く状況を見てみると、精神疾患の入院治療が終了し、すぐにでも地域で生活出来る状態にも関わらず、入院生活を余儀なくされている現状が未だ続いている。このような、状況の背景に、病院等の医療関連施設や家族だけの問題に限った事だけではなく、地域でアパート等を借りようと思っても、オーナーや地域住民等からの差別・偏見の問題からも進まないという課題が根強く存在している。精神疾患の理解不能等を理由に、また経済的な理由も重なり、所得・保証人を理由に、あらゆる差別・偏見を受けて、社会的入院の地域移行は進まないという社会的背景を捉えなければならない。本県における2008年の都道府県別精神病床数はワースト3位²⁾であり2012年でも変わりはない。精神障がい者の地域生活移行を促進させていくためには、生活する場である地域住民の理解と受け入れや、地域生活を支援する人々やその関係者の理解が欠かせないものと考え、2008年度に宮崎県障害福祉課と我々宮崎県立看護大学精神看護学グループが共同して、宮崎県内全域を対象に「精神障がい者の地域生活移行における実態調査」を行い、県内の現状を把握した³⁾。その結果、10年以上の長期在院期間の患者が29.6%を占めており、現行の精神科医療の流れに沿った生活支援を行うことへの困難さが伺え、長期入院患者が、家族の承諾を得られない、住むところがない、といった理由で退院できない現状が続いていることが浮き彫りとなった。また、支援している人が困難に感じている点として、家族の病気への理解不足や、地域における理解・啓発の不足といった意見があげられていた。調査結果は全国状況と一致しており、受け入れ施設などの整備が必要であることはもちろんであるが、その確保だけではなく、地域住民の理解度を上げることが不可欠であると判

断された。そこで、精神障がいについての理解を深め、どのようにかかわればよいか、その具体的な手段を知ることができる学習会を2009年度に企画し、県内5つの地区で精神障がい者の方々を取り巻く地域住民の方を対象に開催した。2012年度には、宮崎県立看護大学「看護研究・研修センター」地域連携研究推進事業として、県内A地区・B地区を対象に、どのような方々にどのような形で何を伝えていくことが必要なかを把握した。その上で、当該地区のニーズに沿ったプログラムを作成し、精神障がい者への理解促進を図ることを試みた⁴⁾。B地区においては社会福祉協議会が設置母体となっている就労継続支援(B型)の事業所スタッフに対して「精神障がいを持つ人をどうみつめ、どう支えていけばいいか」というテーマで研修会を開催した。その後も、支援スタッフとしてどのような方々にどのような支援を行っているか、その中でどのような困難さに直面しているのか情報を共有し、どう支援していけば、その人が上手く社会の中で生活していけるのか、就労支援と成り得るのかなどについて、2年間に渡って継続的に学習会を重ねていくことになった。その結果、B地区で就労訓練を行う精神障がい者にとって、重要な支え手となっている事業所スタッフが、精神障がいを持つ方々に安定した支援を提供できるように変化してきていることを自覚するようになった。そこで、精神障がい者を支えていく就労継続支援事業所スタッフが変化していくプロセスと共に、変化の影響要因を明らかにしたいと考えた。そのことは、今後予定している精神障がい者理解促進のための研修会プログラム開発の一助になると考えた。

II. 研究目的

継続学習会による就労継続支援(B型)事業所スタッフの変化のプロセスと影響要因を明らかにする。

III. 研究対象

B地区の者就労継続支援(B型)事業所スタッフとの継続学習会におけるディスカッション場面

IV. 研究方法

- 1) 事業所スタッフと共に行った、「精神障がいを持つ人をどうみつめ、どう支えていけばいいか」のテーマで開催した継続学習会でのディスカッションの状況をフィールドノートを中心に記述する。
- 2) 1)で記述されたものを精読し、スタッフの考えや判断が記述された部分からキーセンテンスを拾い出す。また、スタッフの考えや判断に変化をもたらすきっかけとなったと思われる局面からキーセンテンスを拾い出す。
- 3) スタッフの考えや判断のキーセンテンス、スタッフの考えや判断に変化をもたらすきっかけのキーセンテンスが記入できるフォーマットを作成する(表1)。表1の①の欄にスタッフの考えや判断のキーセンテンスを記入、②の欄に、スタッフの考えや判断に変化をもたらすきっかけのキーセンテンスを記入し、研究素材とする。
- 4) 素材フォーマットの左に『③スタッフの考えや判断の特徴』を取り出して記述する欄を、右に『④学習会のポイント』を取り出して記述する欄を設け、さらに、③で取

り出された各回のスタッフの考えや判断の特徴から共通性・相異性を吟味し、すべての学習会から捉えたスタッフの判断や考えの変化を捉えて記述する欄⑤を③の左欄に設ける。同様に、④で取り出された各回の学習会のポイントから共通性・相異性を吟味し、④の右欄に学習会のポイントとして記述する欄⑥を設ける。これを分析フォーマット（図1）として作成する。

5) 表1に記述したキーセンテンスを分析し、③、④、⑤、⑥に記述する。

6) 精神障がい者理解促進のための研修会プログラム作成に必要なポイント、という観点で考察を行う。

V. 倫理的配慮

本研究を行うにあたって、就労継続支援(B型)事業所で訓練を行っている方々やその家族、スタッフの方々等全ての人々に不利益が生じないようあらゆる配慮を行うとともに、情報について個人が特定されないように、研究に必要な最低限の事実のみに限定し、匿名性に配慮しながら個人情報保護を厳守し論文全体の記述を行った。結果の公表について、就労継続支援(B型)事業所スタッフに研究目的を説明し承諾を得た。

VI. 結果

1) 継続学習会の概要

B地区の就労継続支援(B型)事業所スタッフは5名で構成されており、その内訳は、管理者1名、サービス管理者1名、職業指導員2名、生活指導員1名である。管理者は、福祉関係の学部教育を受けているという背景があった。学習会は2年間で5回実施した。各回の小テーマは事業所スタッフの現在の悩みや解決した事項から設定した。2012年6月の1回目は、「事業所通所中のA氏が、自宅で調理した御馳走や購入した品物などを事業所に持って来てスタッフに進呈することが頻繁に見られ、A氏の経済面を考えるともらうわけにはいかない、しかし、断り方がわからない。調子を崩し、状態が悪化すると事業所から帰ったあとに夜間近所の方とトラブルになることもあり、どのように指導すればよいかわからなくて困っている」と語られた為、他者とのトラブルに発展しそうな場面やあるいはトラブルが生じた際にどのように対応することが必要か、というテーマでのディスカッションを行った。学習会では、「A氏は、スタッフがたくさんの品物をもった時にどのような気持ちになると思っているだろうか？スタッフは実際にこうして困っているが、A氏はそのように感じているだろうか？また夜間に大きな音を立てたりしているが、その音を夜中に聞くことになる近隣の方々がどう思うかという心配はしているのだろうか？実際は近隣の方とトラブルになっているが、それは周囲の方々が不快な思いをしたからだと思っているだろうか？そのように思えるためには、自分の行為によって他者がどのような気持ちになったのか？と想像する力が必要であるが、A氏はどうだろうか？健康な人は、相手の気持ちを察したり、想像したりしながら、その上で自分の振る舞いを考えて行動しているのでは？この方の人生の中で、そのような出来事がたくさん体験されてきただろうか？迷惑かけたからすまなかった、あるいは悪いことをしたから次からは気を付けよう、と考えていくチャンスがどれほどあっただろうか？」と、考えていった。第2回目以降の学習会の小テーマを表2に示した。

2) 素材フォーマットの作成

1) で記述されたものを精読し、スタッフの考えや判断が記述された部分からキーセンテンスを抜き出し、素材フォーマットの①に記入した。例えば、第1回目の学習会のディスカッションでは、「自宅で調理した御馳走や購入した品物などを事業所に持って来てスタッフに進呈することが頻繁に見られるが、断り方がわからない、状態が悪化すると事業所から帰ったあとに夜間近所の方とトラブルになることもあり、どのように指導すればよいかわからない」と、スタッフの考えが表現された部分から、スタッフの考えや判断が記述された部分からキーセンテンスを拾い、『利用者A（統合失調症）からの差し入れの受け取ってよいのか?』『品物の進呈を断る方法は?』『住民とのトラブルに発展している時の指導方法は?』と抜きだし記入した。

次に、スタッフの考えや判断に変化をもたらすきっかけとなったと思われる局面を「A氏は、スタッフがたくさんの品物をもたらした時にどのような気持ちになると思っているだろうか?スタッフは実際にこうして困っているが、A氏はそのように感じているだろうか?また夜間に大きな音を立てたりしているが、その音を夜中に聞くことになる近隣の方々がどう思うかという心配はしているのだろうか?実際は近隣の方とトラブルになっているが、それは周囲の方々が不快な思いをしたからだと思っているだろうか?そのように思えるためには、自分の行為によって他者がどのような気持ちになったのか?と想像する力が必要であるが、A氏はどうだろうか?健康な人は、相手の気持ちを察したり、想像したりしながら、その上で自分の振る舞いを考えて行動しているのでは?A氏は、品物をもたらしたスタッフの気持ちを想像しているか?」と、いう部分であると判断し、『夜間大きな音を聞くことになる近隣住民がどのような気持ちになるのかを想像できているか?』『他者への気持ちを想像するには、そのような体験をしてこなければ、想像がつかないのでは?』と、キーセンテンスを拾い、素材フォーマットの②に記入した。第2回目から5回目までの学習会についても同様に作業を進め、素材フォーマットに記入した。図2の①と②の欄に該当する。

3) 分析フォーマットへの記述

素材フォーマットへ①の欄に記入したものを基に、スタッフの考えや判断の特徴を各回の学習会ごとに分析していった。例えば、第1回目の①の欄には『利用者A（統合失調症）からの差し入れの受け取ってよいのか?』『品物の進呈を断る方法は?』『住民とのトラブルに発展している時の指導方法は?』のキーセンテンスが入れたが、利用者に対する指導方法であったり対応方法であったり、関わり方について考えようとしている、という共通の特徴が見られた。これらから、「困ったことが起こった場合の対応方法に関心が注がれている」と、スタッフの考えや判断の特徴を取り出した。これを分析フォーマット（図1）の第1回目学習会の③の欄に記入した。また、素材フォーマットへ②の欄に記入したものを基に、学習会のポイントとして、各回の学習会ごとに分析していった。例えば、第1回目の②の欄には、スタッフの考えや判断に変化をもたらすきっかけとなったと思われる局面から拾い出されたキーセンテンスとして、『利用者は、品物をもたらしたスタッフの気持ちを想像しているか?』『夜間大きな音を聞くことになる近隣住民がどのような気持ちになるのかを想像できているか?』『他者への気持ちを想像するには、そ

のような体験をしてこなければ、想像する力は付かないのでは?』と記入したが、そこから人の心や未来の状況を想像する力が人間には備わっている<>行為の元にはその人なりの理由があり、その人の気持ちや考えがある<>考え方は感情の持ち方はそれまでの生活の中で体験されてきたことから創られる個性である>と学習のポイントを取り出した。第2回目から第5回目の学習会についても同様に分析を行い、各々該当欄に記入していった。図2の③、④に該当する。

次に、すべての学習会から捉えたスタッフの判断や考えの特徴から、継続学習会を通してスタッフがどのように変化したといえるのか、について検討した。その結果、以下のように、変化のプロセスが捉えられた。(図2の⑤の欄)

- (1)スタッフが利用者の言動が問題であると感じた時の対応方法に困っていた状況から、利用者の生活過程、考えや感情、身近な周囲の人々との関係に関心を注ぎつつ、ストレングスに注目するようになり、一旦利用者の位置に移って、その人の困り具合を考えるように変化している。
- (2)利用者だけにとどまらず、その人を支える身近な周囲の人々、さらに社会力を活用するなどダイナミックに支援を考えていくように変化している。
- (3)スタッフ個人が抱える悩みが大きかったが、カンファレンスをしてスタッフ間で支援の方向性を一致させることで、支援が上手くいくことが自覚されるようになっている。

以上の3点は発展形態を成しており、(1)から(2)(3)という順番性が認められた。

さらに、各回の学習会のポイントから共通性・相異性を吟味し、全部の回を通しての学習会のポイントについて以下のごとく6項目が取り出された。(図2の⑥の欄)

- ①行為の元にはその人なりの理由があり、その人の気持ちや考えがある、と捉える。
- ②考え方は感情の持ち方はそれまでの生活の中で体験されてきたことから創られる個性である、と考える。
- ③健康な力を発揮することを促したかわりの場面の具体事例に触れる。
- ④人間の脳の精神機能は【情→知→意→もう一人の自分】と発達し、自分ではない他者の気持ちを想像したり、過去を思い起こしたり、未来を想像したりすることができるように発達することを知る。
- ⑤その人のストレングスに注目する。
- ⑥身体が弱っていないかと、心と同時に身体にも関心を注ぐ。

以上6項目は、スタッフの変化のプロセスに影響を与えた要因と捉えられた。

VII. 考察

以上の分析結果を踏まえて、精神障がい者理解促進のための研修会プログラム作成に必要なポイント、という観点で考察を行う。

継続学習会による就労継続支援事業所スタッフの変化のプロセスを見ていくと、学習会開催の初期のスタッフは、利用者の言動が常識から外れていたり、そのことによって周囲の人々とトラブルが起こることを問題であると感じ、その時にどのような対応をすればよいのか困っている状態であった。一般的に、「心の病気は表面には見えにくいので、何が辛いのか、どこをサポートしてほしいのかわかりにくい」⁵⁾と言われており、多くの作業所のスタッフが抱えている悩みと考えられる。社会規範あるいはその組織でのル

ールを基準に、そこから逸脱している状態であることが問題であると感じるという困り方である。健康な人が持つ常識から逸脱していると捉えると、スタッフの感情は怒りや困惑、悲しみや戸惑いといった方向に動くであろう。取り出された学習のポイント(1)「行為の元にはその人なりの理由があり、その人の気持ちや考えがある」は、どんなに常識から外れた発言や行動であっても、そのような行動をとらなければならぬ理由があり、そうせざるを得ない気持ちであったり、そのような考えがあるという視点を持つておくと、怒りや困惑といった感情が膨らむ前に、一旦なぜそのような行動を起こすのだろうか、その人の位置に迫ってみようという行動を起こすことを可能にする。さらに、学習のポイント(2)の「その人の考え方や感情の持ち方は、それまでの生活の中で体験されてきたことから創られる個性である」という視点を持つておくことで、他者に迷惑をかける行為を平気で行ってしまう常識に欠ける人、と決めつける事を避け、やはり、その人なりに作り上げられてきた価値観で行動しているのだろうか、どのような生活体験をしてきた人なのだろうか？と考える事を助け、その人の行動の元にある理由にまずは迫っていくことに繋がると考えられる。また、学習のポイント(6)に挙げられた、身体面への配慮に関する項目もこれらと類似し、作業がうまく出来ない状態である時に、サボっているとか怠けている、と決めつける事を避け、体力的に弱まっているのではないだろうか？作業がうまく出来る身体の状態なのか？と考えたり、あるいは、考える力や判断する力が弱まっていないだろうか？脳という臓器がまともに働くような食事が摂れているか、夜間の睡眠は十分とれているのだろうか？と考えながら、その人の身体の状態に迫っていくということができる。これらは、2012年度に『精神障がい者の理解促進のための要因は何か』について言及した我々の報告⁶⁾との重なりが見えた。この報告では、①<その人の生活体験に着目する>という視点を持つこと ②<その人の位置に近づく>という視点を持つこと ③<精神の病もセルフケア・セルフコントロール可能>という視点を持つことが、精神障がい者の理解促進のために役に立つ、としていたが、今回、継続学習会から整理された学習のポイント(1)(2)(6)は、前回の報告で挙げた視点の①<その人の生活体験に着目する>と②<その人の位置に近づく>と重なっていた。「その人がどこでどのような人々との関係の中で、どのような生活体験をしてきた人なのかと関心を注ぐと、奇異な行動に見えていたことも、その人はそうせざるを得ない気持ちなのだとその人の位置で感じ取れるようになる」⁷⁾ことは、今回の分析結果からも重要な視点であることが明らかになった。

学習会を進める中で、スタッフが利用者に注目することにとどまらず、その人を支える身近な周囲の人々、さらに社会資源をどのように活用できそうか等、その人と、その人を取り巻く周囲の状況をダイナミックに捉えて支援するという方向性を考え始めていた。人間は一人では生きてはいけず、社会の中で助けられたり、助けたりしながら支え合って生活している。このような人間社会の仕組みを考えた時に、その人が社会の中で上手く生きていけるために、出来るだけその人が本来持っている健康な力を発揮して生活できるように支援していきたい。助けたり、助けられたりしながら支え合って生活していく事を可能にするには、周囲の人々が「問題のある人」という見方でその人を見つめていたら援助の手を差し伸べにくくなる。その人の「本来持っている素敵な力がもっと発揮されたらいいな」と、思わず助けたくなるように見つめられていると、多くの支援

を得ることに繋がる。学習のポイント(3)「健康な力を発揮することを促したかかわりの場面の具体事例に触れる」、学習のポイント(4)「人間の脳の精神機能は【情→知→意→もう一人の自分】と発達し、自分ではない他者の気持ちを想像したり、過去を思い起こしたり、未来を想像したりすることができるように発達することを知る」、学習のポイント(5)「その人のストレングスに注目す」は、その人が本来持っている健康的な力に着目し、それがさらに発揮できるように、という視点である。この視点は、前回の報告では挙げられていなかったものである。「統合失調症の人が本質的に回復するためには、生活の中での偶然の人と出会って、そこで支えられたり、何かに気が付いてみたり、もう一度自分を見つめ直したり、肯定的に考えられるようになるなど、そのような生活空間の中で回復して行く」⁸⁾と言われるように、精神の病の回復に繋がる場であったり、病を患いながらも生活が可能であるという地域が準備されるよう、そしてそのように回復を支える人々が地域の中に多く存在することを願いたい。その願いを叶えるために、今回整理された6項目の学習の視点、と前回の報告で挙げられていた3つの視点の重なりや違いを吟味した上で、精神障がい者理解促進のための研修会プログラムを作成していくことが今後の課題である。

引用文献

- 1) 岩尾俊一郎、古屋龍太：精神障害をめぐる法制度の行方，83，批評社，2012
- 2) 石井厚：新版 精神保健 第2版，202，医学出版社，2010
- 3) 宮崎県福祉保健部・宮崎県立看護大学：精神障がい者の地域生活移行における実態調査，24-68，2007
- 4) 川村道子，小笠原広実，福浦善友，河野義貴，赤星誠：宮崎県内2地区における精神障害者理解促進研修会の成果～精神障害者の理解促進のための要因～，宮崎県立看護大学看護研究・研修センター事業年報，平成24年度版，62-70，2013
- 5) 有村律子、三橋良子、丹羽真一他：統合失調症を生きる，147，日本放送出版協会，2008
- 6) 前掲書4)：65
- 7) 薄井坦子：ナースが視る病気，10，講談社，1997
- 8) 前掲書1)：26-27

表 1 素材フォーマット

| | |
|-----------------|--------------------------------------|
| ①スタッフの 考えや判断 | ②スタッフの考 えや判断に変化 をもたらした きっかけ |
| 1 回目 | |
| | |
| 2 回目 | |
| | |
| 3 回目 | |
| | |
| 4 回目 | |
| | |
| 5 回目 | |
| | |

表 2 継続学習会の各回の小テーマ

| 回 | 小テーマ |
|---|----------------------------------|
| 1 | 他者とトラブルを起こしている統合失調症の利用者への対応 |
| 2 | 統合失調症で入院する患者が健康な力を発揮できるための関わり |
| 3 | 統合失調症である利用者の支援を考える際、知っておきたい基本知識 |
| 4 | 強迫神経症を患う利用者に自立を促す関わりを行うための支援の方向性 |
| 5 | うつ病を患う利用者の生きる力をどのように見極めるか |

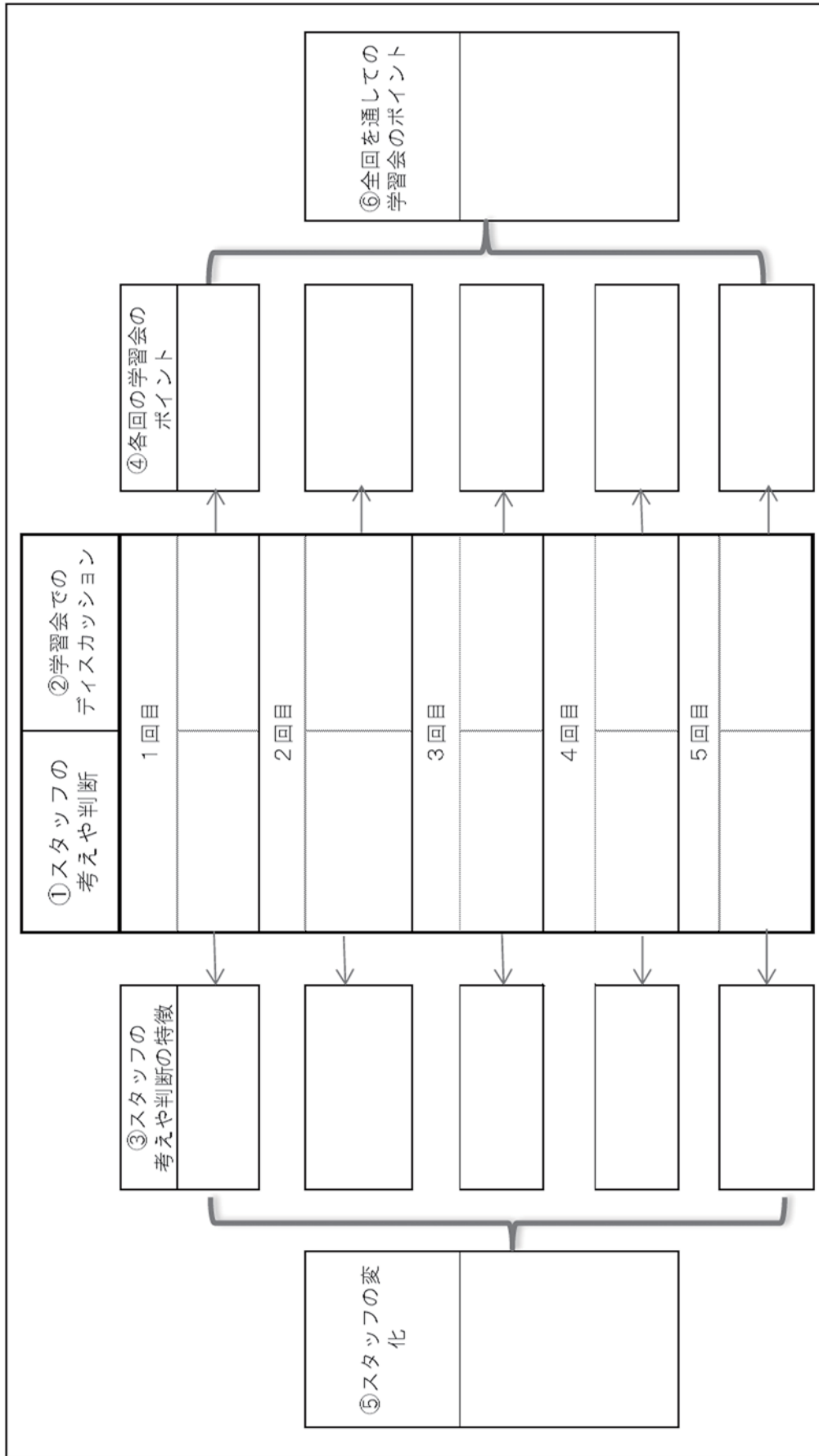


図1 分析フォーマット

