

平成 22 年 6 月 21 日現在

研究種目：若手 B

研究期間：2007～2009

課題番号：19730365

研究課題名（和文）生活モデル理論に基づいた高次脳機能障害者の就労支援に関する研究

研究課題名（英文）The research on employment support of higher brain function the disabled based on the life model theory.

研究代表者 志水 田鶴子(TAZUKO SHIMIZU)

仙台白百合女子大学・人間学部・准教授

研究成果の概要（和文）：

本研究では生活モデル理論に基づいて実践している高次脳機能障害者の就労支援の有効性の評価を行った。その結果 生活習慣の再獲得や職場での円滑な人間関係が営まれるための支援が必要 徐々に難易度の高いプログラムに取り組むことが就労への意欲を高める プログラムに参加しつづけた者は、ホームヘルパー2 級を取得する等仕事への向上心が確認されるなどの成果が確認できた。

研究成果の概要（英文）：

I evaluated the effectiveness of the working support of the higher brain function whom I practiced based on a life model theory. As a result, support for the reacquisition of the habit and the smooth human relations in the workplace to necessary. It raises will to the working to wrestle with the high program of the degree of difficulty slowly. Result that the spirit of self-advancement to the work was confirmed was able to confirm that the person who continued participating in a program acquired the home helper.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	1,100,000	0	1,100,000
2008 年度	800,000	240,000	1,040,000
2009 年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	2,600,000	450,000	3,050,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：高次脳機能障害,就労支援,生活モデル

科学研究費補助金研究成果報告書

1. 研究開始当初の背景と研究目的

平成 13 年度からの 5 年間、高次脳機能障害支援モデル事業（以下モデル事業）が実施され、就労支援プログラムも設定された。しかしながら、モデル事業は全国の 12 地域 14 ヶ所の拠点病院を中心に展開されており、就労支援においても拠点病院の周辺施設でしか行われないなど、地域的な格差は否めない。またモデル事業の就労支援プログラムは、生活と就労を分けていること、就労支援の期間に制限がある、就労支援に該当の有無で選別する等、課題がある。

従来障害者の職業リハビリテーションは、その多くが医学モデルの視点からの働きかけであった。しかし、できない所に焦点を当てる支援では、キレやすい、暴力的、抑制が効かない等の障害特性にはあまり効果は機会できず、社会復帰についても困難とされるケースも見受けられた。

調査対象の施設は、social work の実践モデルである高次脳機能障害生活モデル理論に基づき支援を行っている。できない部分に焦点を当てるのではなく、高次脳機能障害者の持つ力を引き出し、環境（作業所や仲間、スタッフ、仕事の内容等）にも働きかけることで問題とされる行動（キレる、暴れる等）が消失している。本研究では、生活モデル理論に基づいた高次脳機能障害者の就労支援について調査を行い、その有効性を明らかにすることが目的である。

2. 研究の方法

初年度は主に、就労支援プログラムに登録した高次脳機能障害者 3 名が、プログラムを理解し活動に適應する過程に着目し評価を行う。2 年目～3 年目はスタッフサポータープログラム（一般就労に向けた就労支援プログラム導入～定着期）に参加している 7 名について、調査を実施する。スタッフサポーターは準スタッフの役割を担うため、評価基準としては、仲間をサポートすることが出来るか、介護職員として適切なケアが提供できているか等である。職員に対しても同様の評価基準に加え、日々の仕事の質や職場での人間関係が良好に保つことができていないかについても評価を行う。

3. 研究成果

平成 2007 年度～2009 年度までの研究で明らかになったことは、基本的な生活習慣や人間関係が円滑に営まれるよう支援が提供されることで、就労支援プログラムに移行しても定着が容易になる ステップアップするプログラム（回復するごとに、難易度の高いプ

ログラムに取り組む）の導入により、作業に飽きることが防止でき、就労への意欲が維持できる ホームヘルパーの資格を取得するなど、現在従事する仕事のスキルアップを希望するメンバーが増加した

研究期間中、研究対象の法人の正規職員として高次脳機能障害者（以下メンバー）が採用されたが、他のメンバーも職員になりたいといった希望が聴かれるようになり、就労の具体的なイメージが抱けるようになったことである。本調査期間以後ではあるが、2 名が調査対象の法人に正規職員として採用される予定である。

調査対象の施設では、ソーシャルワークの実践理論である生活モデルに基づき支援が展開されていた。スタッフはストレングス視点から支援を展開しており、「できるところ」「本人の持っている力」これまでの生活で「育っている力」等に焦点をあて支援を行っていた。また、スタッフは職業指導の際に「なぜこのようなやり方が必要なのか」「なぜ今のやり方では十分ではないか」といった指導の意図を明確にしつつ、繰り返し伝えており、メンバーが様々な場面で意図を理解して仕事ができるよう支援していた。

ホームヘルパー 2 級の資格を必要としていなかったメンバーが他のメンバーが取得した姿をみて、自分も取得の希望を伝えるなど、仲間と共に切磋琢磨する環境の重要性が明らかになった。

3 年間で就労支援プログラムを離れた者は 3 名いた（3 名のうち 2 名が就労支援プログラムに調査期間中に登録した者）が、1 名は調査対象施設で一般就労し、2 名は同法人の生活訓練施設に移動した。生活訓練施設に戻った 2 名のうち A さんは 9:00～18:00 まで働くことに加え、通勤が往復 3 時間かかるため、体力的に就労支援プログラムを継続することが困難であることがプログラムを中断した理由とされた。A さんは生活訓練で再度体力をつけることが目標とされた。もう 1 人の中断者の B さんは高齢者のケア以外の仕事を希望し、他の仕事を探す間、生活訓練施設で円滑な人間関係が営めるよう、支援することになった。

就労支援プログラムに移行する際、数週間移行期間を設け、慎重に移行準備を進めているが、通勤時間や新しい対人関係の形成、業務内容の理解等、メンバーが就労支援に移行する際に抱えるストレスは大きい。また、本格的に就労支援に移行すると、記録物や担当する業務、責任（報告・連絡・相談等）も実感する。したがって、移行に際しては、メンバーの生活にも焦点をあて、移行準備段階で

のアセスメント項目を再検討する必要性が明らかになった。

研究を進める中で新たに確認された課題としては、一般就労への移行に際し、スタッフと家族の意識改革の必要性である。自分たちと同じ給与体系で働くことに抵抗感を持つスタッフの存在や、「福祉的就労に従事できればそれでよい」とする家族の思いが、一般就労への移行を妨げることにもなりかねない。障害者自身の能力によらず、家族や支援するスタッフが一般就労への消極的な環境を作り出すことで障害者の自己実現の機会は奪われかねない。支援者側の意識改革と感情的な思い（支援を受けながら同じ程度の給与をもらうことは納得できない等）をどのようにサポートするか、今度の課題である。

今回で科学研究助成金は終了となるが、調査対象の法人では、ソーシャルファームとしての活動も始まっており、継続して関わり障害者の就労支援について研究を進める予定である。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計1件）

志水 田鶴子、就労支援のスキルアップに関する研究、仙台白百合女子大学紀要、査読有、第13号、2009、45-53

〔学会発表〕（計1件）

志水 田鶴子、廣庭 裕、郡山 昌明
大坂 純、高次脳機能障害者を支援する会のスタッフ教育支援に関する実践報告、第29回日本医療社会事業学会、2009年5月