

# 精神障害者の就労継続阻害要因としての 「障害の開示・非開示による不安」の検討

原田武彦\* 村社卓\*\*

**要旨：**精神障害者の雇用は数年々増加している。しかし、年間の離職率は高く、精神障害者の就労定着は喫緊の課題である。本論文の目的は、精神障害者の就労継続阻害要因を明らかにすることである。特に、「障害の開示・非開示による不安」に着目し検討を行った。研究方法は定性的研究方法である。データはインタビューにより収集し、分析には定性的コーディングを用いた。分析の結果、「障害の開示による不安」は「コミュニケーション障害による不安」「距離を置かれ警戒される不安」「周囲の理解不足と人間関係の変化による不安」として、「障害の非開示による不安」は「相談できず支援もない不安」「一般雇用で働き続ける不安」として、それぞれ明らかにされた。本研究により、「障害の開示」は主に「距離を置かれ警戒される不安」を、「障害の非開示」は主に「相談できず支援もない不安」を引き起こすことについて、定性的なデータを用いて実証的に示すことができた。

**キーワード：**精神障害者、就労定着、就労継続阻害要因、障害の開示・非開示、定性的データ分析

## I 問題設定

### 1. 研究背景

精神障害者の雇用・就労に関する法制度の整備は進んできている。2018年には、障害者雇用促進法の改正により、精神障害者が雇用義務化されるなど、精神障害者の就労の場は拡大を続けている。したがって、精神障害者の雇用状況も、2017年度では、5万47.5人（前年4万2028.0人）で増加しており、新規求職申込件数も、対前年度比9.0%増、就職件数は対前年度比8.9%増である（精神保健医療福祉白書2018：87-88）。しかし、精神障害者の離職率は、身体障害者及び知的障害者と比較して高く、就職後1年未満の離職率者は80%と高い割合である（片山2020：48）。離職理由は、メンタルヘルスの不調（精神保健医療福祉白書2018：104）、個人的理由、職場の雰囲気・人間関係などである（川村2018：142）。精神障害者の離職を防ぐための支援施策は、当事者だけでなく企業に対しても支援できる体制づくりが必要であり、それは職場定着にも結び付くと考えられている（片山2020：178）。このように、精神障害者の雇用が増え、就職する人が多い反

面、短期間で離職する人も多く、職場定着は喫緊の課題となっている。

### 2. 研究目的

本研究の目的は、精神障害者の就労継続阻害要因を明らかにすることである。特に「障害の開示・非開示による不安」に焦点を当てて検討を行う。「障害の開示・非開示による不安」に注目するのは、本研究におけるデータ分析の過程で、この2つの不安が重要な就労継続阻害要因となることが明らかになったためである。

### 3. 先行研究

精神障害者の就労支援に関する研究は多種多様である。以前には、就労の現状（三城2009；川上2011）、離職率（福井ら2011, 2014b）など、現状と課題を明らかにする調査・研究が多かった。最近では、就労移行支援（田上2018；多賀2013；木下2017；多田ら2018；種田ら2018）や就労定着要因（井神ら1987；川村2018；馬場ら2018；新海ら2018；大石ら2018）に関する研究が多くみられ

\* 岡山県立大学大学院保健福祉学研究科

〒719-1197 岡山県総社市窪木111

\*\* 岡山県立大学保健福祉学部

〒719-1197 岡山県総社市窪木111

る。そして、精神障害者の就労阻害要因の中でも、特に「障害の開示・非開示」に着目した研究としては、福井や川村によるものがある。福井は、障害の開示は職場内で差別を受けることにつながり、非開示の場合も定着率が低いことを明らかにしている（福井ら2014a）。また川村は、障害を非開示で入職している者が他の障害者に比べて多いことから、開示を躊躇しない受け入れ態勢を提言している（川村2018）。このように、精神障害者の就労継続阻害要因について、特に「障害の開示・非開示」に着目する研究例はまだ少ない。加えて、定性的なデータに基づく実証的な研究も不十分である。

#### 4. 研究意義

障害者の就労支援研究において、「促進要因」を明らかにした研究は多数ある（新海2018；村上2006；大川2017；相澤ら2014）。具体的には、スタッフの関与による職場定着、職務とのマッチング、ポジティブフィードバックの実践である（相澤ら2014：7）。しかし、精神障害者に対象を限定し、当事者からのインタビュー等を通じて就労継続の「阻害要因」を抽出した実証的な研究はほとんどみられない。したがって、精神障害者の就労継続阻害要因について、定性的データを用いて実証的に明らかにする本研究は、今日的課題である職場定着支援に向けた、就労支援に関わる職員の研修プログラム開発にも役立つものである。

## II 研究方法

本研究では定性的（質的）研究方法を用いている。

### 1. 調査概要

調査地域はA区のB地区、C区のD地区、E区のF地区の3か所である。B地区の障害者就労支援施設は、精神障害者の就労支援に重点を置いている就労継続支援B型、就労定着支援事業所を運営する施設である。そこでは7名の当事者にインタビューを行った。D地区の障害者就労支援施設は、精神障害者の居場所づくりに重点を置いており、就労継続支援B型、就労移行支援事業所、相談支援事業所からなる施設である。そこでは3名の当事者にインタビューを行った。そして、F地区の学習支援センターは、日中活動や研修等で使用できる地域の施設である。そこでは2名の当事者にインタビューを行った。

調査協力者はすべて男性であり、一般就労率は平均で18.0年である（2020年3月現在）。なお、調査協力者の属性は表1のとおりである。

表1 調査協力者の属性

氏名	性別	年齢	病名	一般就労期間	現在の状況
A	男性	40歳代	気分障害	16年	就労訓練中
B	男性	50歳代	全般性不安障害	36年	作業所通所中
C	男性	40歳代	うつ病	16年	一般就労中
D	男性	40歳代	双極性障害Ⅱ型	21年	一般就労中
E	男性	60歳代	統合失調症	15年	作業所通所中
F	男性	60歳代	統合失調症	40年	一般就労中
G	男性	50歳代	うつ病	30年	一般就労中
H	男性	30歳代	統合失調症	5年	就労訓練中
I	男性	40歳代	双極性障害Ⅰ型	15年	就労訓練中
J	男性	40歳代	強迫性障害	なし	就労訓練中
K	男性	30歳代	統合失調症	5年	就労訓練中
L	男性	40歳代	双極性障害Ⅱ型	14年	就労訓練中

(2020年3月現在)

## 2. 調査方法

調査方法はインタビュー法である。期間は2019年4月から2020年3月までである。人数は12名で、回数は12回である。時間は1回につき40から120分である。場所は面接室等を利用した。機器はICレコーダーを使用した。

## 3. 分析方法

分析方法は定性的（質的）コーディングである。分析では「データ、コード、カテゴリーの一覧表」（村社2020）を作成することで、理論生成の根拠の提示、分析プロセスの明示の要求に応じている。

定性的コーディングの手続きは次の3段階に分けられる（村社2020）。①参与観察およびインタビューにより得られたデータから「コード」を生成した。②「コード」の整理および先行研究との比較を行い「カテゴリー」を生成した。③複数の「カテゴリー」を「理論（モデル）」に統合した。この作業は常に繰り返された。分析では、着目したデータの部分から「コード」を生成し、解釈の可能性をデータでひとつひとつ確認する作業を繰り返すことで、データ解釈の厳密性の要請に応じている。また、データ分析の結果についても、前述の調査協力者に説明し内容を継続的に確認してもらうなど、分析結果の妥当性と信頼性を確保している。

## 4. 倫理的配慮

調査では、研究目的・方法などを調査協力者全員

に説明し、同意を得ている。その結果についても、調査協力者に協力してもらった上で、発表の許可を得ている。本論文では、氏名、調査年月日、地域などを伏せることで個人が特定できないようにした。なお、調査の実施にあたっては、岡山県立大学倫理委員会（番号18-37）の承認を得ている。

### Ⅲ 研究結果

研究結果では、就労継続阻害要因である「障害の開示による不安」と「障害の非開示による不安」に分けて説明する。以下、その構成要素であるカテゴリーとコードの解説を行う。

なお、表2と表3は理論生成の根拠となったデータをもとに、コード、カテゴリー別に整理したものである。

#### 1. 障害の開示による不安

「障害の開示による不安」とは、障害を開示したため利用者が不安になり就労継続が困難になることである。「障害の開示による不安」は、{コミュニケーション障害による不安}<sup>1)</sup>{距離を置かれ警戒される不安}{周囲の理解不足と人間関係の変化による不安}から構成されている。

##### 1) コミュニケーション障害による不安

{コミュニケーション障害による不安}とは、コミュニケーションの障害により利用者が不安になることである。このカテゴリーは、[自分を伝えられない]<sup>2)</sup>[見えない障害による無理と葛藤][現場の人間関係のしんどさ]の3つコードから生成された。

###### (1) 自分を伝えられない

[自分を伝えられない]とは、自分を伝えられないため利用者が不安になることである。利用者には自分のことを伝えることが苦手な人が多い。したがって、開示しても内面のしんどさが相手に伝わらなかつたりする。自分をうまく伝えることができないので、利用者の就労継続も困難になってくる。

###### (2) 見えない障害による無理と葛藤

[見えない障害ゆえの無理と葛藤]とは、見えない障害による無理と葛藤のため利用者が不安になることである。利用者は現場において無理と葛藤を経験する。障害を開示しても同様である。開示することで、希望した職場との葛藤が出てくる。希望にあった職場でも無理をすれば非開示と変わらず、利用者の就労継続が困難になってくる。

#### (3) 現場の人間関係のしんどさ

[現場の人間関係のしんどさ]とは、現場の人間関係のしんどさのため利用者が不安になることである。利用者の多くは、現場の人間関係でしんどい思いをする。障害を職場の上司が理解しても、現場の職員が障害を理解していない場合も多い。人間関係がしんどくなって利用者が仕事を辞めるケースも出てくる。

#### 2) 距離を置かれ警戒される不安

{距離を置かれ警戒される不安}とは、距離を置かれるなど相手から警戒されることで利用者が不安になることである。このカテゴリーは、[壁を作られる][冷たくされる][よそよそしくされる]の3つのコードから生成された。

##### (1) 壁を作られる

[壁を作られる]とは、壁を作られるため利用者が不安になることである。利用者は壁を作られる不安のため就労できないことも多い。利用者は壁や垣根を作られるのではないかと常に不安な精神状態がつきまとう。就職後に職場に障害が判明することで、同僚などから壁や垣根を作られるため、利用者の就労継続が困難になってくる。

##### (2) 冷たくされる

[冷たくされる]とは、冷たくされるため利用者が不安になることである。利用者は冷たくされるために職場に居づらくなってしまう。障害に理解がないと、周囲からは怠けていると見えるため、冷たくされたりすることがある。障害の特性がわからないため、職場で冷たくされ孤立してしまい、利用者の就労継続が困難になってくる。

##### (3) よそよそしくされる

[よそよそしくされる]とは、よそよそしくされるため利用者が不安になることである。障害の開示では、職場がよそよそしくなったりするため、就労継続が困難になることがある。職場で話しかけられる回数も減ってしまう。職場では、障害の特性がわからないため、利用者は誤解の目で見られ、よそよそしくされてしまうので利用者の居心地が悪くなる。

#### 3) 周囲の理解不足と人間関係の変化による不安

{周囲の理解不足と人間関係の変化による不安}とは、周囲の理解不足と人間関係の変化により利用者が不安になることである。このカテゴリーは、[周囲の理解不足][就労時間への配慮不足][スタッフの頻繁な変更]の3つのコードから生成された。

(1) 周囲の理解不足

[周囲の理解不足]とは、周囲の理解不足のため利用者が不安になることである。障害を開示しても、利用者は周りの関係者に理解してもらえない。病名を言っても理解してもらえない。かえって言ったために差別をうけることもある。このように、周囲の理解が不足しているために、利用者の就労継続が困難になる。

(2) 就労時間への配慮不足

[就労時間への配慮の不足]とは、就労時間への配慮不足のため利用者が不安になることである。障害を開示しても、利用者にとってフルタイムで働くことはストレスになりやすい。定着するまでに相当時間を要する。そのため、段階的に就労時間を増やしてほしいものの、就労時間に対する配慮がないため、利用者の就労継続が困難になる。

(3) スタッフの頻繁な変更

[スタッフの頻繁な変更]とは、スタッフの頻繁な変更のため利用者が不安になることである。相談できるスタッフや上司が変わると利用者は困ってしまう。とても不安になってしまう。職場の担当者が休む場合も同様である。障害を開示しても、スタッフが頻繁に変わると不安になり、利用者は就労継続

することが困難になってくる。

2. 障害の非開示による不安

「障害の非開示による不安」とは、障害を開示しないため利用者が不安になり就労継続が困難になることである。「障害の非開示による不安」は、{相談できず支援もない不安}{一般雇用で働き続ける不安}から構成されている。

1) 相談できず支援もない不安

{相談できず支援もない不安}とは、相談できず支援もないため利用者が不安になることである。このカテゴリーは、[相談できない][支援がない]の2つのコードから生成された。

(1) 相談できない

[相談できない]とは、相談できないため利用者が不安になることである。非開示の場合、就職をすることは、開示の場合と比較して可能な場合が多い。しかし、利用者は障害を隠して就労しているため、常に職場に障害が判明することを気にしている。非開示で働くため、相談することはできない。核心に迫る相談をすることができない。一般雇用で働くことは、自分ですべてなんとかしないと行けないので、利用者の就労継続が困難となる。

表2 「障害の開示による不安」に関する「データ、コード、カテゴリーの一覧表」

カテゴリー	コード	データの一部
コミュニケーション障害による不安	コミュニケーション障害による不安	会社に自分で伝えるのが苦手で (A). 開示しても内面のしんどいって感覚はその人の主観で見られるので通じないことが多い (G). 開示は自分が出せるのか発信できるのか不安なったり (D). コミュニケーションがとれなくて不安になる (B).
	見えない障害による無理と葛藤	開示は希望した職場との葛藤がある (G). 開示しても希望にあった障害者雇用で無理をすれば非開示と変わらない (L). 開示でも見えない障害なのでどこまで任せたらいいのか企業がわからないことが多い (I).
	現場の人間関係のしんどさ	障害を途中で開示したが人間関係がしんどくなってやめた (B). 開示しても人間関係でしんどくなってやめた. 上司は理解あるけど現場がね (F). 開示でも人間関係やね. 会社の社長は理解してくれるけど現場の上司が受け入れてくれない (G).
距離を置かれ警戒される不安	壁を作られる	仲がよかった同僚に急に壁を作られました (I). なんかも壁を作られているような気がして (L). 変な壁みたいな、仲間はずれって言うのかな (F). 開示すると周りの人間が垣根を作るので (F).
	冷たくされる	開示すれば職場が冷たくなる (F). 甘えてるわけではないのに甘えだとか冷たく言われる (H). 自分が冷たくされているって感じてしまう不安はありますね. 経験上仕方ないですが (D).
	よそよそしくされる	開示したらよそよそしくなるわ (A). 開示すれば職場がよそよそしくなりますね (G). いやらしい目で見たりよそよそしくされますね (B).
周囲の理解不足と人間関係の変化による不安	周囲の理解不足	病名言っても理解してもらえない (A). 開示してもあかん. 現場が理解してない (H). 私が障害を持ってます言っても差別を受けて続かない (C). 近所で言えないことを会社で言ったらやっぱりって感じで (A). 近所や会社の周りにいろいろ言われる (K).
	就労時間への配慮の不足	時間の配慮がない (A). 開示してもフルタイムはストレスや不安で難しい (B). 開示でもいきなり8時間就労は難しい (C). 開示は段階的に就業時間を増やしてほしい. 年単位で (G).
	スタッフの頻繁な変更	相談できるスタッフや上司が変わると困る (A). 人が変わったりサポート期間が終了するのが不安でした (F). 職場の担当者が休みだったり異動になれば不安になる (H). 開示してもパートさんがコロコロ変わるので知ってもらえない (I).

注: 「データの一部」の (A-L) の表示は調査協力者を指している。調査協力者の詳細は表1を参照のこと。

## (2) 支援がない

〔支援がない〕とは、支援がないため利用者が不安になることである。非開示で就職すれば支援を受けられないので、利用者の不安は大きい。利用者は支援者が不在であることへの不安をととても感じている。利用者は業務上の不安や精神的な不安などを抱えながら就職する。加えて、公的な支援がないので、利用者が職場に定着するのは難しくなる。

## 2) 一般雇用で働き続ける不安

〔一般雇用で働き続ける不安〕とは、一般雇用で働き続けるため利用者が不安になることである。このカテゴリーは、〔障害を隠す〕〔失敗できない〕〔薬を隠れて飲む〕〔通院のために休めない〕〔途中で帰宅できない〕の5つのコードから生成された。

## (1) 障害を隠す

〔障害を隠す〕とは、障害を隠すため利用者が不安になることである。非開示で就労するということは、障害があっても隠して働き続けることである。しかし、障害を隠すということは本人にとって辛いことである。隠し続けてしんどい思いをする。また、障害を隠すことで調子が悪くなくても誰にも言えないので就労継続が難しい。休み時間が不安になると、ひとりで休めるスペースもないため、利用者は気持ちが落ち着かないのである。

## (2) 失敗できない

〔失敗できない〕とは、失敗できないため利用者が不安になることである。非開示なので一般雇用である。失敗することは誰しもある。利用者は真面目な人が多い。任された業務を失敗することを極端に恐れる。評価されればされるほど、たくさん仕事を

任されてそれがプレッシャーとなる。そのため、利用者は不安になって職場に行けなくなってしまうことも出てくる。

## (3) 薬を隠れて飲む

〔薬を隠れて飲む〕とは、薬を隠れて飲むため利用者が不安になることである。非開示で就職すれば、薬も隠れて服薬しなければならない。利用者は毎日薬を服用しなければならない。毎日職場で薬を飲んでいると、「何の薬を飲んでいるの」と聞かれることもある。調子が悪いときは、頓服の服用も必要になる。利用者はその薬についても、隠れて飲まなければならない。

## (4) 通院のために休めない

〔通院のために休めない〕とは、通院のために休めないため利用者が不安になることである。非開示で就労すれば、医療機関への受診で苦勞する。医療機関は予約受診であることが多い。さらに通院するのは平日が多いため、その都度仕事を休むことになる。通院は薬物調整も含めて重要である。しかし、休んではいけないと思うようになり、利用者は就労が続かないのである。

## (5) 途中で帰宅できない

〔途中で帰宅できない〕とは、途中で帰宅できないため利用者が不安になることである。非開示で就労するために、精神的な不安定のため途中で帰宅することが難しくなる。利用者には、常に「調子が悪くなったらどうしよう」という不安もある。残業がある場合も、断れずに体調を崩してしまう。そのため、利用者は就労が続かないのである。

表3 「障害の非開示による不安」に関する「データ、コード、カテゴリーの一覧表」

カテゴリー	コード	データの一部
相談できず支援もない不安	相談できない	非開示だと相談できないし気が休まらない (L)。PSW がいないので相談できない不安がある (C)。なんかあった時にやっぱり相談できないので (D)。身近に相談できる人 PSW などがいれば楽になるんですが (C)。
	支援がない	非開示には支援が入りませんので不安はあります (A)。サポートないから不安です (D)。支援の助けがないと厳しい (K)。支援なく働き続けることが不安 (L)。クローズでは支援者の支援がないので覚悟入りますね (G)。
一般雇用で働き続ける不安	障害を隠す	隠して隠し通してしんどいです (D)。障害を隠してたら調子悪かっても言いにくいから (A)。クローズは隠し続けるから続かないです (I)。病気を隠したまま休むことが不安 (K)。
	失敗できない	業務で失敗した時とか不安です (D)。評価されてたくさん仕事を任されてプレッシャーになった。失敗できないので不安になり行けなくなった (K)。パートから社員に昇格したときに失敗できない不安がある (L)。
	薬を隠れて飲む	非開示だと薬も隠れて飲まないといけなくて (D)。何の薬飲んでるんだって聞かれたり (F)。副作用でぼーっとしても無理するしかない (D)。ちゃんと飲まないといけなくていつも隠れて飲むのがしんどい (K)。
	通院のために休めない	通院があるけど休めません (B) (D)。なんで定期的に休むんだっていわれたりする (F)。クローズは医療機関で苦勞します。検査や薬など (D)。
	途中で帰宅できない	波があるので途中で調子が悪くなくても帰れない不安とか (A)。帰宅できない覚悟がある (D)。しんどくても帰れないので不安ですね (K)。

注：「データの一部」の (A-L) の表示は調査協力者を指している。調査協力者の詳細は表1を参照のこと。

#### IV 考察

##### 1. まとめ

精神障害者の就労継続阻害要因としての「障害の開示・非開示による不安」は、次のように整理することができる。

精神障害者の阻害要因は、「障害の開示・非開示による不安」によるところが大きい。「障害の開示による不安」は「コミュニケーション障害による不安」「距離を置かれ警戒される不安」「周囲の理解不足と人間関係の変化による不安」として、「障害の非開示による不安」は「相談できず支援もない不安」「一般雇用で働き続ける不安」によってそれぞれ構成されている。この構造を図解したものが図1である。

図では、「障害の開示による不安」の場合、「コミュニケーション障害による不安」を基盤として、「距離を置かれ警戒される不安」と「周囲の理解不足と人間関係の変化による不安」が加わることで離職へと進む様子を示している。ここでは「距離を置かれ警戒される不安」の影響が強い。一方、「障害の非開示による不安」の場合、「相談できず支援もない不安」を基盤として、「一般雇用で働き続ける不安」が加わることで、離職へと進むことを示している。ここでは、「相談できず支援もない不安」が強く影響している。

##### 2. 研究成果

本研究の第1の成果は、精神障害者の就労継続阻害要因として「障害の開示・非開示による不安」の構造について、定性的データを用いて実証的に明らかにしたことである。

加えて、本研究における成果は以下のとおりである。

精神障害者の就労継続阻害要因としての「障害の開示・非開示による不安」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。

「障害の開示による不安」について、福井らは「障害の開示は職場内の差別を受ける」(福井ら2014a)と指摘している。その内容は、本研究で生成されたカテゴリーである「距離を置かれ警戒される不安」に該当した。このように、一般就労における「障害の開示」は、就労前だけでなく、就労後も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。

また「障害の非開示による不安」についても、福井らは「障害非開示は早期離職要因」と述べている(福井ら2014a)。その内容は、本研究で生成されたカテゴリーである「相談できず支援もない不安」および「一般雇用で働き続ける不安」に該当した。そして、一般就労における「障害の非開示」は、相談できず支援もないために、不安が払拭されることはなく、職場定着が困難であることを、具体的な事例でもって示すことができた。

#### V おわりに

本研究の限界は、精神障害者の就労継続阻害要因について、「障害の開示・非開示」に限定していることである。加えて、「障害の開示・非開示」から来る「不安」に焦点をあてていることである。したがって、「障害の開示・非開示」以外の要因から生じる「不安」以外の阻害要因についても検討する

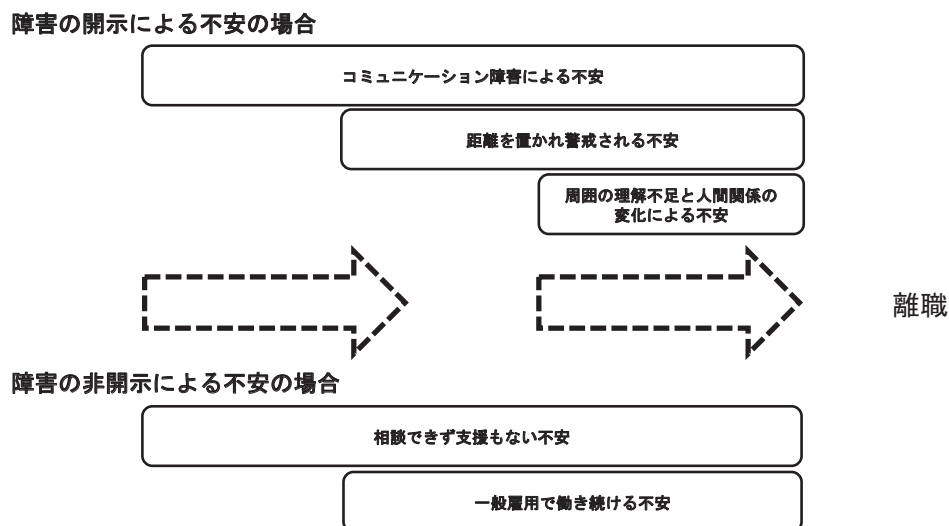


図1 「障害の開示・非開示による不安」の構造とプロセス

必要がある。「障害の開示・非開示」以外の要因についての継続的な調査および分析が今後の課題である。また、今回の研究では、調査協力者は男性に限られている。女性を調査協力者に含めることも、今後の課題である。

しかし、このような課題はあるものの、本研究では、調査方法としてインタビューを採用し、精神障害者の就労継続阻害要因としての「障害の開示・非開示による不安」について、実証的、構造的に明らかにする試みを、概ね達成できたように思われる。

## 注

- 1) 本論文の記述のなかで、カテゴリは{ }で示している。
- 2) 本論文の記述のなかで、コードは[ ]で示している。

## 文献

相澤欽一・加賀信寛・武澤友広・ほか (2014)「精神障害者の職場定着に及び支援の状況に関する研究」『独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者商業総合センター調査報告書』117, 2-8.

馬場順子・石井良和・谷村厚子・ほか (2018)「精神障害者の就労を継続している状態に関する主観的認識について」『職業リハビリテーション』23,12-22.

福井信佳・中川広宣・橋本卓也・ほか (2011)「大阪府における精神障害者の離職に関する研究」『日本職業・災害医学会会誌』60, 32-37.

福井信佳・高畑進一・橋本卓也 (2014a)「統合失調症者における障害の非開示者の就業特徴に関する研究」『日本職業・災害医学会会誌』62, 247-252.

福井信佳・酒井ひとみ・橋本卓也 (2014b)「精神障がい者の離職率に関する研究－最近10年間の分析」『保健医療学雑誌』5, 15-21.

井神隆憲 (1987)「症例から見た精神障害者就労の成功要因」『職業リハビリテーション』1, 59-62.

木下一雄 (2017)「精神障害者の就労支援に関する一考察－就労支援フォーラム NIPPON 2016 の事例から見てきたこれからの精神障害者支援のあり方とは」『名古屋市立大学コミュニティケア教育研究センター年報』1, 51-60.

川上輝明 (2011)「障害者就労の現状と課題」『名古屋女子大学紀要』57, 105-116.

川村宣輝 (2018)「精神障害者の職場定着の要因に関する一考察－合理的配慮の提供が及ぼす影響」『東

京成徳大学研究紀要』25, 137-147.

片山優美子 (2020)『一般企業への重度精神障害者の就職をどう支援していくか－包括的な支援のためにIPSを利用する』ミネルヴァ書房.

三城大介 (2009)「精神障害者の就労に関する現状と課題－大分県内の精神障害者を対象に実施した就労を中心とした生活に関する2次調査を基に」『別府大学紀要』50, 73-83.

村上清 (2006)「精神障害の就労と社会的協同組合」『長崎ウエスレヤン大学現代社会学部紀要』4(1), 17-22.

村社卓 (2020)『たのしくつながる高齢者の孤立予防モデル－参加とサービス利用を促す関係づくり』川島書店.

大川浩子・本多俊紀 (2017)「我が国における就労支援に関するSSTの現状と効果, その課題－文献レビューから」『北海道文教大学研究紀要』41, 87-95.

大石甲・加賀信寛・松浦兵吉 (2018)「職業リハビリテーションの支援を受けて就職した精神障害者の職場定着要因－地域障害者職業センター利用者の結果から」『職業リハビリテーション』32, 2-11.

精神保健医療福祉白書編集委員会編 (2018)『精神保健医療福祉白書2018/2019』中央法規出版.

新海朋子・住友雄資 (2018)「精神障害をもつ人のリカバリー概念に関する文献検討」『福岡県立大学人間社会学部紀要』26, 71-85.

障害者職業総合センター編 (2014)「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」『調査報告書』117.

多田ゆりえ・細羽竜也 (2018)「就労継続支援A型事業所を利用する精神障害者の一般就労移行への関心に関する予備的検討」『人間と科学 県立広島大学保健福祉学部誌』18(1), 51-58.

多賀誠 (2013)「精神障害者の就労支援の現状と課題－福岡市における現状と今後の方向性美おける一考察」『柳川リハビリテーション学院・福岡国際医療福祉学院紀要』9, 29-35.

種田綾乃・山口創生・吉田光爾・ほか (2018)「利用者視点からの臨床スタッフのストレス志向の支援態度－精神科医療機関を拠点とした多職種アウトリーチチームの介入による影響」『精神障害とリハビリテーション』22(1), 66-76.

田上博幸 (2018)「障害福祉サービス事業における就労移行支援の展開化－精神障害者の就労支援を中心に」『秋田看護福祉大学総合研究所報』13, 28-36.

## **A study of anxiety due to disclosure or non-disclosure of disability as a factor that hinders the continuation of employment for people with mental disabilities**

**TAKEHIKO HARADA\*, TAKASHI MURAKOSO\*\***

**Abstract :** While the number of people with mental disabilities who are employed is yearly increasing, the annual turnover rate remains high. Employment retention for people with mental disabilities is therefore a pressing issue. This study elucidates the factors that hinder continued employment for people with mental disabilities, with a focus on anxiety due to either disclosing or not disclosing one's disability. The study employed a qualitative research method; data were collected through interviews, and qualitative coding was used for analysis. The analysis revealed that anxiety due to disclosure of disability included "anxiety due to communication difficulties," "anxiety about others being socially distant and acting in a guarded manner," and "anxiety due to a lack of understanding from others and changes in human relationships." Meanwhile, anxiety due to non-disclosure of disability was shown to include "anxiety from being unable to discuss the issue and having no support" and "anxiety about continuing to work in general employment." Using qualitative data, this study empirically indicates that disclosure of disability primarily causes "anxiety about others being socially distant and acting in a guarded manner" and that non-disclosure of disability mainly causes "anxiety from being unable to discuss the issue and having no support."

**Keywords :** people with mental disabilities, employment retention, factors that hinder continued employment, disclosure/non-disclosure of disability, qualitative data analysis