

03-2 病気や障がいを自己開示して働く人の就労継続に至るまでのプロセス

千野由麻（清泉女学院大学看護学部看護学科）

キーワード：病気、障がい、自己開示、就労継続、プロセス

要旨：近年、障害者雇用の増加を背景に、病気や障がいについての相談先となることの多い医療者による支援が重要視されている。病気や障がいを持つ人の病気の理解や体験を明らかにするために、自身の病気や障がいを自己開示しながら働いている人に、就労継続に至るまでのプロセスについて半構造的面接を行った。M-GTA を用いて分析した結果、35 の概念、9 つのサブカテゴリー、7 つのカテゴリーが生成された。看護師は、就労を見据えた情報提供や病気や障がいへの肯定的な思いを引き出す支援、揺れ動く当事者を継続的に支える環境づくりをしていく必要がある。

A. 目的

自分の病気や障がいを開示して働く人の病気や障がいの理解とそれに伴う体験に焦点をあて、就労継続に至るまでのプロセスを明らかにした。

B. 方法

一般企業で自身の病気や障がいを自己開示しながら2年以上継続して働いている人（以下、当事者）に、病気や障がいに気づいてから、どのような思いや考えをもって、どのような出来事や人から支援や影響を受け、自身の病気や障がいについて理解し、まわりに説明してきたのかについて、半構造的面接を行った。逐語録をデータとし、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて分析した。本研究は、清泉女学院大学倫理委員会の承認（承認番号：2021K007）を得た上で、研究協力依頼を行った。

C. 結果

NPO 法人団体と障害者支援団体に研究依頼を行い、同意を得られた10名に半構造的面接を行った。面接時間は42～113分で、平均63.4分であった。協力者の内訳は、男性7名、女性3名で、年齢は30～50歳代、平均年齢は41.5歳（SD：7.7）であった。雇用形態は一般雇用が5名、障害者雇用が5名で、就労継続年数は2～17年、転職経験はありが7名、なしが3名であった。

当事者の就労継続に至るまでのプロセスとして、35 の概念、9 つのサブカテゴリー、7 つのカテゴリーが生成された。それらの全体的な関連について、結果図（図1）とストーリーラインにまとめた。

なお、カテゴリーは【 】、サブカテゴリーは< >を用いて示す。

ストーリーライン：【病気や障がいのそれぞれの受け止め】を病気や障がいを持ちながら働くスタート地点として、<自分の病気や障がいについて知る>中で、<病気や障がいに合わせた生活管理>をする。さらに<病気や障がいを経験してみえたもの>を感じ、【病気や障がいを認め、サポートしてくれる人の存在】に支えられながら、【自己と向き合い、社会で働くための踏み出す一歩】を経験していた。病気や障がいについて理解を深め、<病気や障がいという特徴をもった自分>と捉える一方で、日々の出来事や病状などから<病気や障がいへの葛藤>を感じることもあり、変化する【病気や障がいをもつ自分】を形成していた。

職場では、<自分の発信方法についての検討>を行い、<協力を得ながら働くために開示をする>努力を重ね、【職場環境づくりとしての自己開示】をしていた。【職場環境づくりとしての自己開示】は、【サポートを受けながら働く職場環境】をつくり、就労継続へとつながるとともに、【就労状況による家族関係の変化】や【職場環境づくりとしての自己開示】へも良い影響を与えていた。

D. 考察

社会で働くための一歩として重要なことは、疾患理解をはじめとした生活管理と、自身の強みを具体的に知ることであった。看護師は病気や障がいに関する専門的な知識をもつ支援者として、当事者の疾患理解を支えていくことのできる重要な

存在である。看護師は、退院後の自宅における生活のみだけでなく、当事者の就労へと視野を広げ、疾患理解へのサポートをしていく必要がある。

また、自己開示をしながら順調に働いている当事者も、病気の再発や就労継続による不安を抱え、病気や障がいへの肯定的な思いとの間で、揺れ動きながら就労していた。看護師は、丁寧な説明を心がけ、病気や障がいへの思いを共有しながら、肯定的な思いを引き出す支援をすることが重要であると考えられた。

最後に、当事者にとって、家族や地域における支援者、職場の上司・同僚は、就労継続において重要な存在であった。産業保健師や行政保健師による就労支援^{2) 3)}では、家族への支援や職場環境の調整といった当事者を身近で支える支援が行われている。当事者が退院指導を受けた後、地域においてどのような課題があり、どのような支援の必要性があるのかを看護師が知ることができれば、病状に合わせた指導や主治医との相談などの医療機関にしかできない支援が可能になるのではないだろうか。地域へとつなげる支援とともに、地域と医療機関が連携して当事者を支える環境づくりの重要性が示唆された。

E. まとめ

病気や障がいを自己開示して働く人の就労継続に至るまでのプロセスが明らかとなった。

看護師は、就労を視野にいたした疾患理解への具体的な情報提供を行い、当事者の疾患管理を支えていくとともに、病気や障がいへの肯定的な思いを引き出す支援をしていく必要がある。また、地域の支援者となつたり、揺れ動く当事者を継続的に支える環境づくりが重要であると考えられた。

F. 利益相反

利益相反なし。

G. 文献

- 1) 木下康仁：ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 修正版グランデッド・セオリー・アプローチのすべて、弘文堂、2007.
- 2) 西谷梨花, 田淵紗也香, 月野木ルミ：行政保健師による精神障害者の就労継続支援の内容. 日本公衆衛生雑誌 Vol.69. No.7: 536-543. 2022.
- 3) 松浦さゆり, 原田小夜：医療福祉労働関係者が難病患者の就労継続のために必要と捉えている支援と保健所保健師の役割. 難病と在宅ケア. Vol.26. No.1: 32-35. 2020.

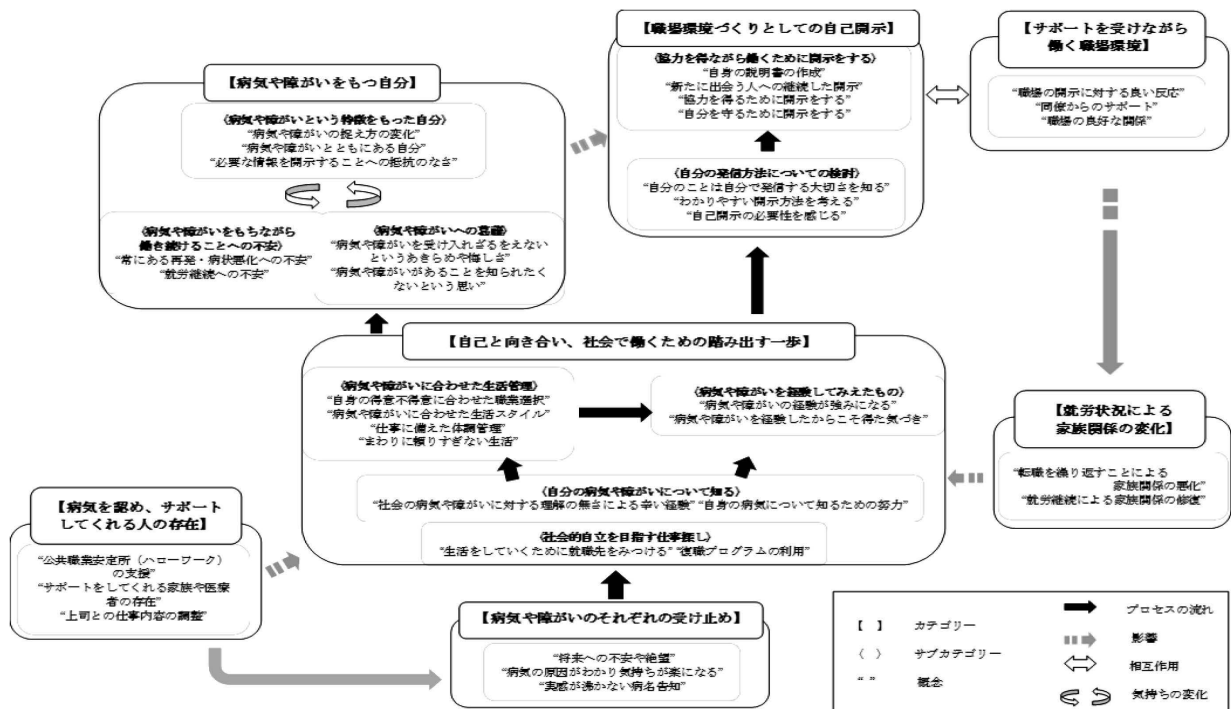


図1 病気や障がいを自己開示して働く人の就労継続に至るまでのプロセス