

## M-GTA 研究会 News Letter No.82

編集・発行: M-GTA 研究会事務局(立教大学社会学部木下研究室)

メーリングリストのアドレス: grounded@ml.rikkyo.ac.jp

研究会のホームページ: <http://m-gta.jp/>

世 話 人 : 阿部正子、小倉啓子、木下康仁、倉田貞美、小嶋章吾、坂本智代枝、  
佐川佳南枝、竹下浩、田村朋子、丹野ひろみ、都丸けい子、根本愛子、  
林葉子、宮崎貴久子、山崎浩司(五十音順)

---

### <目次>

#### ◇第76回定例研究会報告

##### 【第1報告】 ..... 2

広瀬 安彦:組織開発実践家のワークショップ導入という介入プロセス  
～ 修正版 GTA によるインタビューの分析 ～

##### 【第2報告】 ..... 16

三木 良子:精神障害者が一般就労を継続していくための支援プロセス

##### 【第3報告】 ..... 28

橋本麻由美:ラオスの看護のリーダーが自国の看護や助産を法規として定めていく  
経験的プロセス

#### ◇近況報告(領域／キーワード)(五十音順) ..... 36

稲妻 伸一(司法／離婚)

長江 綾子(病弱教育／院内学級)

吹原 豊(日本語教育／移住労働者の言語習得)

松元 悦子(公衆衛生看護学／難病患者)

#### ◇第9回修士論文発表会のお知らせ ..... 38

#### ◇編集後記 ..... 38

---

### ◇第76回定例研究会の報告

【日 時】2016年5月28日(土)13:00～18:00

【場 所】立教大学(池袋キャンパス)14号館5階 D501室

## 【出席者】86名

浅川 雅美(文教大学)・阿部 正子(長野県看護大学)・泉田 貴美子(下越病院)・伊藤 将子(所沢看護専門学校)・伊藤 尚子(立教大学)・伊藤 恵(桑名病院)・伊藤 祐紀子(長野県看護大学)・稲妻 伸一(山形家庭裁判所)・岩本 綾(信州大学)・上原 美子(埼玉県立大学)・大井 安治(白梅学園大学)・大谷 哲弘(岩手大学)・大塚 栄子(千葉リハビリテーションセンター)・小倉 啓子(ヤマザキ学園大学)・小野田 由実子(青山学院大学)・梶原 葉月(立教大学)・片山 玲子(放送大学)・唐田 順子(国立看護大学)・川口 めぐみ(福井大学)・川添敏弘(ヤマザキ学園大学)・河本 恵理(山口大学)・河本 乃里(山口県立大学)・北野 浩子(石川県立看護大学)・北本 明日香(広島国際大学)・木下 康仁(立教大学)・木村 幸代(創価大学)・沓脱 小枝子(山口大学)・倉田 貞美(医療法人社団あゆみ会)・倉田 由美子(早稲田大学)・後藤 晃一(東海大学)・後藤 喜広(東邦大学)・小林 茂則(聖学院大学)・坂本 智代枝(大正大学)・櫻井 一江(順天堂大学)・櫻井 恵(群馬県教育委員会)・佐鹿 孝子(埼玉医科大学)・佐藤 基(島根大学)・佐藤 直子(双極性障害当事者)・佐野 元洋(千葉大学)・三部 ひさこ(東京医科歯科大学)・鈴木 康美(埼玉県立大学)・鈴江 智恵(日本福祉大学)・鈴木 祐子(東都医療大学)・鈴木 由紀子(浜松医科大学)・鈴木 由美(国際医療福祉大学)・清野 弘子(日本通運株式会社)・園川 緑(帝京平成大学)・高 祐子(複十字病院)・高野真弓・高橋 信雄(放送大学)・高丸 理香(お茶の水女子大学)・滝澤 寛子(京都学園大学)・竹下 浩(職業大学)・田原 ゆみ(昭和音楽大学)・田村 朋子(清泉女子大学)・丹野 ひろみ(桜美林大学)・詰坂 悦子(順天堂大学)・寺田 由紀子(帝京大学)・富樫 和枝(東北文化学園大学)・時田 純子(国立看護大学)・長江 綾子(広島大学)・長尾 嘉子(国際医療福祉大学)・中村 聡美(NTT東日本関東病院)・生田目 禎子・新村 信貴(東京学芸大学)・西巻 悦子(昭和女子大学)・根本 愛子(国際基督教大学)・橋本 麻由美(国立国際医療研究センター)・橋本 理恵(放送大学)・林 葉子((株)JH 産業医科学研究所)・広瀬 安彦(日本生産性本部)・吹原 豊(福岡女子大学)・藤井 律子(国際医療福祉大学)・藤原 正仁(専修大学)・松戸 宏予(佛教大学)・松村 智史(首都大学東京)・松元 悦子(宇部フロンティア大学)・三浦 美和子(和歌山県立大学)・三浦 優子(立教大学)・三木 良子(帝京科学大学)・三ツ橋 由美子(国際医療福祉大学)・森田 久美子(立正大学)・山崎 浩司(信州大学)・山田 英治(横浜家庭裁判所)・横森 愛子(山梨県立大学)・若林 馨(国際医療福祉大学)

## 【第1報告】

広瀬 安彦(公益財団法人日本生産性本部／青山学院大学社会情報学部社会情報学研究科博士前期課程卒業)

Yasuhiko HIROSE : Japan productivity Center / Graduate School of Social Informatics, Aoyama Gakuin University

## 組織開発実践家のワークショップ導入という介入プロセス ～ 修正版 GTA によるインタビューの分析 ～

### Organization Development (OD) Practitioners' Intervention Process as Introducing Workshop - an Analysis of Interviews by Modified Grounded Theory Approach -

#### 1. 研究テーマ

組織開発実践家は、企業が抱える課題を解決するために、従業員との直接的な会話もしくは従業員同士の対話の場づくりなどを通じて、彼らの行動や心理に直接的な働きかけをする。そして、組織開発実践家がクライアントである企業の従業員と関わり、課題解決を支援する一連の活動が「介入プロセス」であり、その手段として組織開発実践家が設定する従業員同士の対話の場が「ワークショップ」である。

また、企業が人材を戦略的に活性化していくための研究領域が戦略的人的資源管理論であり、そのための実践的なアプローチの一つが組織開発である。

本研究は組織開発実践家がワークショップ導入という手段を用いて、クライアントに介入するプロセスを検討することで、戦略的人的資源管理の手段としての組織開発の理解促進と、企業と組織開発実践家とのコラボレーション促進に資することを目的とする。

#### 2. 先行研究

わが国の企業は、経済のグローバル化、情報通信技術等の進展、少子・高齢化の進行、労働者ニーズと雇用形態・就労形態の多様化など、構造的な環境変化の潮流の中にあり、存続・発展のために、経営戦略として人材戦略を位置づけたうえで、いかに管理の仕方を再構築し、従業員個々人をプロフェッショナルに育て、かつ活性化を図っていくかが求められている(日本経済団体連合会 2004)。

この問題は、企業の経営戦略のありかたというより、企業の中の個人や集団に焦点が当たっているため、企業の生産性や業績に影響する個人行動、集団行動、組織そのものの行動を研究する分野と定義される組織行動論(蔡 2002)で捉えるべき問題であろう。

経営学の一分野である組織行動論は、1920年代の後半から1930年代の前半にかけて行われたホーソン研究(たとえば Mayo 1933)にその端を発した。この研究では、厳しい監督者のもとで働く労働者たちに比べ、民主的な監督者のもとで働く労働者たちの方が生産性が高いことがわかった。つまり、効率を優先するあまりに労働者の人間的な側面を無視し、管理者の決めたことに従わせると批判を受けた科学的管理(Taylor 1911)に頼った企業経営の限界を証明したのである。

ホーソン研究を端緒に、組織行動論は人間の態度や行動、モチベーションなどの研究テーマを生み出しており、組織行動論で明らかになった様々な理論を実際の経営現場に適用して、組織の必要とする知識やスキルを開発し、組織の中で働く人材のやる気を引き出すようなシステムや施策を実行するための研究分野が、人材マネジメント論(蔡 2002)である。

人材マネジメント論は、企業で働く従業員をコストと考え、コントロールする対象としか見做さな

かった科学的管理から脱却して、組織が持続的競争優位を獲得するために、いかに従業員を採用、教育、配置、活用、評価し、関係を構築していくかがテーマとなった。そして、いかに従業員にコミットメントを持続的に持たせるかに関する一連の管理手法を検討する人的資源管理論(朴・金 2014)へと発展した。この人的資源管理論こそが、様々な変化に晒されて変化が求められるようになった人材マネジメントの方法を再構築する手がかりとなる。

ただし、本研究は科学的管理を否定するものではない。それは科学的管理が、単に人間の労働力を機械的に測量しただけではなく、労働者の傍らで愚直にその様子を観察し、人間観察の記録から得られた人間理解に基づいているからである(2009 岩崎)。

その後、人的資源管理論は単一の施策や慣行が個人の反応や態度などに、どのように影響を及ぼすかのみに焦点化されていた。その人的資源管理論に立脚し、組織内で実施される施策や慣行が、どのように組織成果に結びついているかの検討を含めるようになったものが戦略的人的資源管理論である(森谷 2013)。

戦略的人的資源管理論については様々な研究があるが、基本的な枠組みは、企業の経営戦略が人的資源管理システムを決定し、それが従業員の行動に影響を与え、人的資源管理目標を達成させて、最終的に企業の効果変数(生産性、成長度など)に影響を及ぼす、というものである(守島 1996)。

戦略的人的資源管理論は、二つのアプローチに大別される。一つは、人的資源管理システムには唯一最善のものが存在するという前提に立ち、従業員のコミットメントやモチベーションの向上が組織業績に繋がるとする「普遍的アプローチ」である。もう一つは、組織業績を向上させるためには複数の人的資源管理施策がありうるという前提に立ち、企業戦略と人的資源管理の整合性を取ることが組織業績に繋がるとする「適合アプローチ」である。

普遍的アプローチは、ステークホルダーの利益や企業内外の状況的な要因に応じて人材資源管理システムを構築することで、従業員の能力やコミットメント、従業員目標と組織目標の整合といった成果が得られ、それらを高めていく長期的な努力を通じて、従業員の幸福や組織の有効性といった間接的な成果も得られるという主張が代表的である(Beer et al. 1984)。

適合アプローチは、企業の存在意義と資源配分を意味する「ミッションと戦略」、戦略を遂行するための職務設計などの「組織構造」、職務を遂行する人材をマネジメントする「人的資源管理」を戦略的経営の要素とし、これらの直接的な整合性を保ち、企業の外部環境に適合していくことで組織業績に繋がるという主張が代表的である(Fombrun et al. 1984)。

いずれのアプローチも適切な人的資源管理が組織業績に寄与することを希求しているが、人的資源管理と組織業績の関係を実証した研究は少なく、結果も一貫していない。その理由は、企業の業績に影響を与える要因が多様であり、それらを制御しつつ分析を行うことが困難であることが挙げられる。また、人的資源管理が直接的に企業の業績に寄与する訳ではなく、人的資源管理システムの導入や変更などに共感・理解した従業員の行動を通じて企業の業績に影響を与えるためである(2014 三崎)。

以上の議論を踏まえると、企業が状況に応じて企業戦略と人的資源管理を変化させていること

を前提として、従業員の行動もしくは心理に働きかける実践に焦点を当てた検討を行うことは、戦略的人的資源管理研究に一つの発展的な方向性を示すことができると言える。

では、従業員の行動もしくは心理に働きかけるアプローチには、どのようなものがあるのだろうか。

Marshak (2005) は、組織のビジョンを策定し戦略を明確にしようとする場合、トップダウン的にビジョンの浸透と戦略の指示がなされることになる「変革マネジメント」と、ビジョンや戦略の策定に可能な限り組織内の当事者が参加できるようにし、ビジョンや戦略を浸透するプロセスを重視する「組織開発」があるとした。前者は、一部の限られた人間がテーマなどを選定して主導する、上意下達的なアプローチだと言える。それに対して後者は、組織の末端からも意見を吸い上げる、ボトムアップを含んだ包括的なアプローチだと言える。

本研究は、より包括的な戦略的人的資源管理のアプローチを検討することを目的とするため、民主的な意思決定という人間的側面を重視する組織開発に焦点を絞って論じることとする。

企業の組織には、部門や部署などの組織構造や制度、業務手順などの明文化された「ハードな側面」と、人々の思い込みや前提、お互いの影響関係などの可視化されていない「ソフトな側面」がある。たとえば前者は社内規定や体制図など、明文化できるものである。後者は組織独自の暗黙の了解や雰囲気など、明文化できないものである。そのソフトな側面の変革に取り組むアプローチが組織開発である(中村 2015)。

組織開発とは、「組織の内的活力を引き出す」という日本にもともと根づいていた思想が、アメリカの研究者ら(たとえば Lewin 1951) やコンサルタントらによって体系化され、経営学や心理学などの学際的研究によって裏打ちされた結果、分野として確立したものである(黒田 2005)。

中村(2010) は、様々な組織開発の定義に共通するものとして、①行動科学の知見を用いること、②組織の効果性や健全性を高めることを目的にすること、③組織内のプロセスを中心に働きかけること、④計画的で実践的であること、を挙げている。そして組織開発には「民主的な方法で組織資源を流動化する事で個人の成長が促進されて職場が活性化し、組織の繁栄をもたらすという発想(西川 2009)」と表現されるように、伝統的に重視されてきた人間主義的価値がある。

しかし、経営学や社会心理学の発展により、モラルや職務満足が組織の業績と必ずしも結びついていないことが明らかになるにつれ、組織開発の人間主義的価値に対する信頼は揺らいでいった(貴島ら 2014)。また、組織開発の人間主義的価値の重視が、組織の経済的成果を蔑ろにするものとして映り、組織開発と経済的成果の結びつきへの要請が強まった(Fagenson & Burke 1990, 貴島ら 2014 訳)。このような実務的有用性に対する批判を受け、組織開発自体を改善しようという危機感が広まったため、管理会計論や経営戦略論といった組織開発の人間主義的価値に沿わない研究の流入を許すことになった(貴島ら 2014)。換言すると、企業戦略と人的資源管理を適合させ、企業の業績に結び付けようとする戦略的人的資源管理の影響が色濃く反映されてきたと言える。つまり組織開発は、企業が実施する戦略的人的資源管理施策の一つとして、モラルや職務満足といった心理的なケアと、企業戦略の浸透による組織業績を向上という、二つの相反的な役割を同時に担うようになってきており、加えて戦略的人的資源管理が持つ「人的資源管理と

組織業績の関連の不透明さ」という課題を受け継いでいるのだ。

組織開発の今後の課題の一つは、組織のソフトな側面への変革と、クライアントのハードな側面への変革や即効的な成果との間のパラドックスを、どのように克服し統合していくかである(中村 2010)。そして、他の研究分野の流入によって組織開発の定義が困難になった今、組織開発のアイデンティティを求めるためには、現在行われている実践に焦点化する他ないのである(貴島ら 2014)。

以上の議論を踏まえると、現在行われている組織開発の実践の現状と課題を整理することへの必然性が生まれる。

組織開発の実践方法は、第三者である組織開発実践者がクライアントの組織的な課題などについてデータ収集、データ分析、フィードバックを行う「診断型組織開発」と、そのような手順がなく、当事者が対話を通じて現状を把握する「対話型組織開発」に大別される(Bushe & Marskak 2009)。後者の対話型組織開発は組織内の多くの人々を一堂に集めて現状に気づき、今後の取り組みを合意していくための大規模なミーティングをしていくアプローチ(中村 2010)であり、「ラージグループ介入」と名付けられた(Bunker & Alban 1997)。

一方、ラージグループ介入と類似する概念に「ワークショップ」が挙げられる。このワークショップは、組織開発の始祖(貴島ら 2014)である Lewin が 1946 年にアメリカのコネティカット州で人種差別をなくすために、その地域で働くソーシャルワーカーを集め、体験を通じた自己覚知と社会参加のための教育訓練を行ったことを起源とする(中野 2001)。「講義などの一方的な知識伝達のスタイルではなく、参加者が自ら参加・体験して、協働で何かを学びあったり、創り出したりする学びと創造のスタイル」と定義されるワークショップは、昨今ビジネス研修の場で広く実施されている取り組みである(中野 2001)。

中原(2012)は企業で実施されているワークショップを、新商品・サービスのアイデア出しなどを目的とした「イノベティブ・ワークショップ」、従業員同士の合意形成を目的とした「センスメイキング・ワークショップ」、従業員の働き方や態度への内省を促すことを目的とした「リフレクティブ・ワークショップ」に大別した。そして、ある会社の経営層が提案型の営業への転換の必要性を何度説明しても従来の営業スタイルを踏襲し続けた社員に、外部の組織開発実践家のリードによる自由な対話を設定し、自分達のやるべきことを自ら悟らせたという事例を紹介した。つまり、組織の効果性や健全性を高めるという組織開発の目的が、ワークショップによって達成し得ることを示唆したのである。

しかし、多くの企業においてはこれらのワークショップが、ワークショップという名称において実施されているわけではなく、企業で従来から行われていた活動が研究者等の目に留まり、把握されはじめたばかりの状態である(中原・金井 2009)。

そのため本研究では、ワークショップが組織開発を目的にデザインされるのであれば、組織開発実践家が行うラージグループ介入と同等のものになり得ると判断して議論を進めることとする。

ラージグループ介入は、人と人の間に起こっている関係的な側面に対する「ヒューマンプロセスへの働きかけ」、組織構造や仕事の仕方を改善するための「技術構造的働きかけ」、人事制度や労

務管理に対する「人材マネジメントの働きかけ」、組織の長期的な戦略とその浸透に対する「戦略的働きかけ」に大別される(Cummings & Worley 2005)。

ラージグループ介入によるヒューマンプロセスへの働きかけは組織開発の起源であり、最も組織開発らしい手法であるが、前述した通りビジネスのニーズに応えるため様々な手法を採り入れてきたことと、組織構造や人事制度などの即効性が求められる変革の手段として過度な期待を負う場合があることから、組織開発はその特徴を手法レベルで説明するのが困難な状態にある(中村 2013)。つまり、企業で組織開発を目的としたワークショップを導入しようとする組織開発実践家は、意思決定者などにその意義を説明したり導入の了承を得ようとする際、困難を極めることが予想されるのだ。

実際、企業で行われるワークショップは「人材開発目的か組織開発目的か」もしくは「学習か会議か」といった区分けが意識されることは少なく、大雑把に「研修」の一形態として認識されている。そのため人的資源管理論において、組織開発と研修がどのように位置づけられてきたかを今一度整理しておく必要がある。

McLagen(1989)は企業の人的資源管理の活動領域は、個人が現在もしくは将来の仕事を遂行する能力を開発するための「訓練と開発」、組織内および組織間での関係を良好に保ち組織レベルの学習を促す「組織開発」、個人のキャリア計画と組織のキャリア管理のプロセスをマッチングさせるための「キャリア開発」からなると見做した。

また、企業内での人材育成方法という観点では、一定期間職場から離れた場で行われる「Off-JT (Off the job training)」、職場で上司が部下に一定の仕事を任せてアドバイスをを行うことを通じた「OJT (On the job training)」、従業員の自発的な読書や e-Learning などを通じた「自己啓発」に大別される(中原 2014)。

したがって組織開発を目的としたワークショップは、Off-JT に含まれることになる。

Off-JT は一般的に研修もしくはオフサイトミーティングと呼ばれており、福澤(2009)は、「企業などの組織が、組織目的にかなう方向で個人の潜在能力を発揮させることを目的に、主に業務の中ではない別の場(オフサイト)で個人や集団に直接働きかける手段」と定義し、場の意義として①知識付与、②経験学習の支援、③批判的思考の促進、④実践の支援、⑤意識合わせ、を挙げている。

中原(2014)は我が国の研修の歴史が終戦直後に米国から官製輸入された画一的な知識注入型の職業訓練に始まり、高度経済成長期において長期雇用を前提に OJT で先輩社員から高度で多様な専門性を獲得出来たと指摘する。また、オイルショックなどの社会不安や国際化の進展により行動科学を基にした外部研修や海外留学が隆盛したことや、バブル経済破綻によって大幅な研修予算の縮小に陥ったことなどを経て、行き過ぎた合理化や成果主義で弱体化した職場の人材育成機能の回復や今までの知見を活かした研修の適正化への動きに至った一連の流れを概観する。そのうえで現在高まっているのは自社のニーズに基づき研修を企画する「研修の内製化」の動きだと指摘する。そして研修の内製化は、競争優位を生み出すために競合他社も購入する可能性があるパッケージ化されたサービスの導入を避けること、組織の中核能力は外部の人材では伝えること

が困難であること、さらには各種メディアに研修の企画や運営に関わる情報が充実してきたこと、などが理由で今後ますます進展していくことを予想する。

研修の企画や運営に関わる情報としては、第二次世界大戦中に米軍が兵士や工員の訓練の生産性を向上させるために構築され、児童教育やビジネスパーソンへの訓練、昨今では研修計画立案にも応用されるようになったインストラクショナルデザイン(ID)と、それをプロセス化した ADDIE (Analyze:分析→ Design:設計→ Development:開発→ Implement:実施→ Evaluate:評価)モデルが挙げられる。

この方法論について福澤(2009)は、多くの場合に研修が外部の専門業者にアウトソースされることで、企業の内部で実施までの検討プロセスがおざなりにされていることを問題として指摘している。

中原(2014)は、ADDIE モデルを拡張したプロセスとして「研修開発」を定義した。この研修開発は、経営や現場と対話しながら課題を見出し、経営に資する研修を企画し、その存在を様々なコミュニケーションチャネル通じて組織内に知らせ、実際に研修を行い、その価値を組織的に説明するまでを含む。

これは戦略的人的資源管理における、ステークホルダーの利益や企業内外の状況的な要因に応じた人材資源管理システムの構築(Beer et al. 1984)の重要な一部に他ならない。

しかし、これまでの研修開発のノウハウは属人的に保持され、組織的な形式知としてまとめられることは少なく、マニュアルなどを整備する余裕がある企業も少ない(中原 2014)。つまり、人的資源管理システムを構築する際の知見に乏しい状況だと言える。とりわけワークショップは前述した「訓練と開発」と違い、テーマさえはっきりしていれば場をリードする者に特定分野の専門知識やスキルが必ずしも要求されないという手軽さと、組織開発の手段としての期待もあり、今後も実施が増えていくことが予想される研修の形態である。

しかし、ワークショップそのものは、プログラムの組み方の公式化・理論化が課題とベク(2005)が示したように、研修開発プロセスとして形式知化するニーズが高まっている。加えて、個々人や組織の関係性の質の向上などを目的とした組織開発実践家によるワークショップは、他の研修と比べてプロセスを可視化することが困難であることから、組織開発実践家がクライアントである企業に介入するプロセスを含んだうえで、研修としての開発プロセスの特徴を、より一層明確にする必要がある。そのことが戦略的人的資源管理研究が課題とする、組織業績に繋げるための人的資源管理のあり方に対して、一定の方向性を示すことになる。

### 3. M-GTA に適した研究であるかどうか

M-GTA は、複雑な事象の動的な構造を説明する理論(モデル)を作ることで、人間行動の予測に使うことを目指すものである(西條 2007)。

また、M-GTA は、複数のデータを紡ぎ合わせることで、より抽象度が高く、多くの事例を説明できる概念を生成し、モデルの説明範囲を拡大していくための方法論でもある(境ら 2012)。

本研究は、組織開発というヒューマンサービスの担い手である組織開発実践家が、ワークショッ



プ導入という代表的な手段を用いてクライアントである企業に介入するプロセスを研究テーマとし、企業というコミュニティの中で組織開発実践家と組織とその構成員が織りなす複雑な相互作用を明らかにすることで、組織開発の実践プロセスの説明をより容易にし、今後組織開発に関わろうとする者が、介入しようとする組織の反応や変化などを事前に予測するための一助とすることを目指すものである。

つまり、研究対象がプロセス的な性格を持っており、社会的相互作用を通じた人間の変化を明らかにするのに適した M-GTA (木下 2003) は、分析の方法として最適である。

そして、データと論理の厳密性が求められるビジネスという環境において、構造変化の必要に迫られてハイコンテキスト化した我が国企業が、本研究で生成した理論を応用する現場となることから、M-GTA の採用が妥当であると判断した。

#### 4. 分析テーマへの絞り込み

当初、「組織開発実践家によるワークショップ導入プロセス」としていたが、そもそも組織開発という概念は定義が曖昧であり、ワークショップという知識の伝達やスキルの上達といった施策と比べて効果が不明確である。それを組織開発実践家がどのようにクライアントに説明し、導入を実現し、効果を納得させているのかという一連のプロセス(介入)と、ワークショップ自体の導入プロセスは実際、並行して行われている。

したがって「組織開発実践家がワークショップ導入という手段を用いてクライアントに介入するプロセス」を分析テーマとした。

#### 5. 分析焦点者の設定

組織開発を目的としたワークショップを企業に導入したことのある実務経験 5 年以上の実践家とした。

#### 6. データの収集法と範囲

研究協力者の選定にあたっては、コンサルタント、システムエンジニア、大学教員、アナウンサー等、実践家がバックボーンとする実務領域の多様性に配慮しながら理論的サンプリングを行った。

なお、研究協力者は国内最大の組織開発実践家のコミュニティである OD Network Japan の核心的なメンバーもしくは同等の実績を持つ実践家に個別に依頼し、10 名全員から同意を得た。

研究協力者に修士論文調査趣旨説明・協力依頼書を送付し、事前に同意を得たうえで、1 人あたり 1 時間程度の半構造化インタビューを、研究協力者が指定した会議室やミーティングスペース等で筆者が個別に実施し、IC レコーダーに音声を録音した。

収録後、全ての発話の逐語記録を分析用のデータとして作成した。

#### 7. インタビューガイド

- ① 印象に残っているワークショップの導入事例

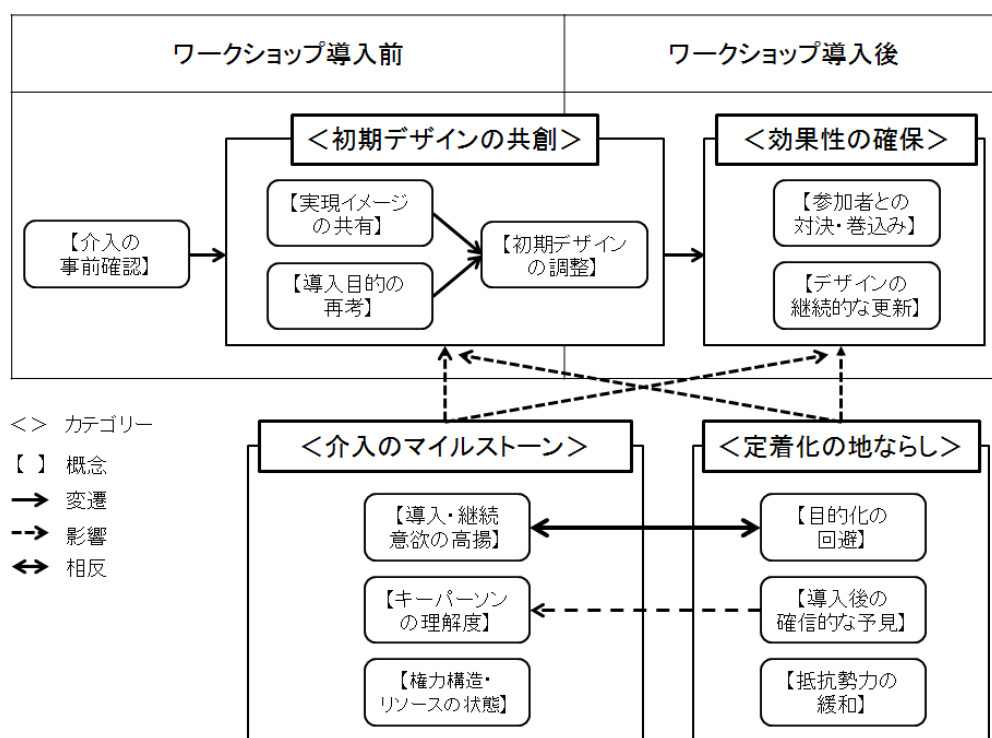
- ② ワークショップ導入のターニングポイントだと感じた出来事や場面とその経緯
- ③ 自身がワークショップを導入できる理由
- ④ 理想とする組織開発を目的としたワークショップのイメージ

## 8. 分析ワークシート

概念名⑦	導入・継続意欲の高揚
定義	クライアントがワークショップの導入や継続に対して意欲的な態度を示す
具体例	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ せっかくだったら意識したことがやれたらいいなと思ったときに「何か方法があるんですね」という(中略)やってみようという方向に担当の方々の思いは移ってくれたという感じですね(対象者B #36)</li> <li>◆ 上からも組織開発を頑張るといいう話があったから、組織開発部ができた訳で、部長さんも、そういうところをやりたいと思っていた(対象者C #44)</li> <li>◆ 会話をすることということの成果だと思っているんですけど、そういうのが出てきたという人も出てきたりとかして、何かしらここに来ることの意味というのを、それぞれ違っていいので、皆が感じ始め。そうすると場へのコミットが高まるので(対象者D #75)</li> <li>◆ 四日間のAIの組織開発基礎講座というのがあって、(クライアントが)それに来てくれたんですよ。それをやってみて、本当に気に入っちゃって(中略)「今度お邪魔しましょうか?」と言ったら、「是非お願いします」と(対象者E #4)</li> <li>◆ 実践的で実務的な利益と同時に自分自身の自己成長感ある種の気分が高揚するぐらいのクロージングになった時なんかは気持ちもちよっとノってたりしますし「よし、これでみんな頑張ろうよ」「これだけ議論したんだから、これしかないよねー」みたいな高揚をしたり(対象者G #118)</li> <li>◆ 1回終わって、時間がだいたいこれくらいって切っちゃうので、1時間半だったか2時間だったか経って「どう?」って聞いたら、「またやりたい」とみんなが言ったので(対象者H #19)</li> <li>◆ 現場に戻った時、職場に戻った時のその人の動きが変わったとか、その人を応援する仲間ができたとか、後はバラバラな職場から集まったワークショップとかプログラムであれば、参加した方同士が繋がってくれたとか(対象者I #96)</li> <li>◆ 僕は肅々と関係者に想いを伝え、やりたいことをやっていたんだけど、それに対して関係者にシンパが増えていって、関係者は本当にトツを説得したり、なんとか私のワークショップをやりたいと、しつらえたりするように動き始めてくれたおかげですね。本当にそこに恵まれていますよ。奇跡的に本当に人事のキーマンとかね、組織開発をやるキーマンから人事部長から人事部長代理までグッとこう僕のファンになってもらえたし。たまたまね。経営企画の社長の右腕の人も、何故か知らないけれど、あつという間にファンになってもらえて。盲信に近い形で。僕はあまり喋っていないんだけど「やるべきだ」みたいになっちゃって。「本当にいいの?」場もちよこちよこつと見ただけで「やっぱりよかったです」みたいになって。そーゆースタッフがぐわーっと動き出して、主体的にね(対象者J #24)</li> </ul>

理論的 メモ	<p>&lt;具体例ごとの解釈メモ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ (対象者B #36)クライアントがワークショップの導入を決意する</li> <li>◆ (対象者C #44)クライアントがワークショップを導入する意欲がある</li> <li>◆ (対象者D #75)ワークショップの参加者が場に来る意義を見出す</li> <li>◆ (対象者E #4)クライアントがワークショップのデモンストレーションを気に入る</li> <li>◆ (対象者G #118)ワークショップ後に参加者の士気が高揚する</li> <li>◆ (対象者H #19)ワークショップ後に参加者が継続の意欲を示す</li> <li>◆ (対象者I #96)ワークショップ後に参加者が今までにない行動を始める</li> <li>◆ (対象者J #24)クライアントのキーマンがワークショップの導入に意欲的になる</li> </ul> <p>&lt;対極例・矛盾例の検討&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ワークショップの導入や継続を進めるうえで、導入や継続に対する意欲の高揚の手がかりにしながら、円滑に進み過ぎることに歯止めをかけ、再考を促している</li> </ul>
-----------	--

## 9. 結果図



## 10. ストーリーライン

組織開発実践家は介入を始める前に、クライアントのキーパーソンが介入の意義を理解し、受け入れる用意があるかどうか、また、組織として介入可能な状態にあるかどうか、という【介入の事前確認】を行う。

その後、キーパーソンと共にワークショップ導入後の【実現イメージの共有】や、ワークショップ導

入の当初の目的をさらに深堀したり変更したりする【導入目的の再考】を行い、ワークショップ導入後の初期の段階まで【初期デザインの調整】を続ける(<初期デザインの共創>)。

そしてワークショップ導入後は、ワークショップの<効果性の確保>をするため、ワークショップに対する意欲が低い【参加者との対決・巻き込み】を行い、ニーズの変化や参加者の反応などを見ながら、ワークショップの【デザインの継続的な更新】を行う。

組織開発実践家は対象となる組織への介入を続けながら、ワークショップ導入の前後に関わらずく介入のマイルストーン>として、キーパーソンやワークショップの参加者の【導入・継続意欲の高揚】やワークショップの特性に対する【キーパーソンの理解度】、クライアント内部の【権力構造・リソースの状態】を注視している。

また、ワークショップおよび組織開発に関する活動がクライアントに根付く下地を作る(<定着化の地ならし>)のために、ワークショップを実施すること自体が目的となってしまうように留意(【目的化の回避】)したり、キーパーソンやワークショップの参加者に対してワークショップ【導入後の確信的な予見】を示すなど、ワークショップの導入や継続に支障をきたすクライアント内部の動きに対して、緩和する動きを取る(【抵抗勢力の緩和】)。

なお、クライアントにワークショップ【導入・継続意欲の高揚】があることは、ワークショップを導入すること自体が目的化することを助長することもありえるため、バランスを取るために【目的化の回避】という相反した働きかけを行うことになる。

また、組織開発の実践家がキーパーソンにワークショップ【導入後の確信的な予見】を示すことは、ワークショップの特長や限界に対する【キーパーソンの理解度】を向上させることを意図したものである。

## 11. カテゴリー生成および結果図の作成

生成した概念名をポストイットに個別に書き出し、類似するものをグルーピングして仮のカテゴリーを作成した。

概念および仮のカテゴリーの前後関係、互いの影響関係、相反関係を矢印で結び、仮の結果図を作成した後、①現場で応用しやすいものであるか、②人間行動の予測に使えるものであるか、という観点で仮の結果図をチェックし、概念名および仮のカテゴリーの文言の修正やグルーピングの追加・変更を行った。

## 12. 理論的メモをどのようにつけたか

結果図の完成後、概念を生成する根拠とした理由を具体例ごとに説明した。

相反する概念同士は、その理由を説明した。

## 13. 分析を振り返って

M-GTA は質的研究が志向する再現可能性を忠実に実現する方法でありながら、一般性、厳密性も担保できる戦略を組み込んでいることが理解出来た。

しかし、研究者の恣意性を排除する手続きが厳密に定められていないため、M-GTA 研究会でスーパーバイズを受ける以外に、そのための正統的な手段は考え付かない。せめて理論を適用する現場の方複数名に結果図とストーリーラインを説明してコメントをもらおうといった手順を追加しても良いと思われる。

また、概念の生成にはMECE (Mutually, Exclusive, Collectively, Exhaustive: 各事柄間に重なりがなく、全体として漏れがないことの意) など、単純かつ基礎的な考え方を提示しないと、初学者には分析に着手することすら困難である(そのことが M-GTA 研究会への参加動機となっているケースが多いと思われる)。

#### 14. 会場からのコメント概要

発表資料に先行研究の説明がなかったため、その部分で説明できる質問がほとんど(そのため、本資料に発表資料にはなかった先行研究部分を追加)

また、一般的な M-GTA と比べて概念の抽象度が高いとの指摘あり。

#### 15. 感想

- ボランティアで世話人を務められている先生方の存在自体が大変有難く、お忙しい中、本研究会を立ち上げ、運営されているご尽力には頭が下がる。
- 医療・看護・介護系以外の方が本研究会で発表される場合は、自身の研究領域や先行研究を詳しく説明しないと、その説明のみに貴重な時間を割かれることになる。
- 概念の抽象度は実践する現場で大きく違うことを改めて認識した。

#### 〈参考文献〉

- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P.R., Mills, D.Q. & Walton, R. E.(1984). Managing human assets, The Free Press  
(梅津祐良, 水谷栄二 訳(1990)ハーバードで教える人材戦略. 日本生産性本部
- Bunker, B.B., Alban, B.T.(1997). Large group interventions:Engaging the whole system for rapid change. San Francisco, CA : Josey-Bass.
- Bushe, G.R., Marshak, R.J.(2009). Revising Organization Development : Diagnostic and dialogic premises and patterns of practice. The Journal of Applied Behavioral Science, 45, 348-368.
- 蔡苙錫(2002)MBA 人材マネジメント. 石田英夫 梅澤隆 永野仁 蔡苙錫 石川淳 著, 中央経済新聞社
- Cummings, T.G., Worley, C.G.(2005). Organization development and change. (8th edition) Mason, OH : South-Western.
- Fagenson, E.A., Burke, W.W.(1990). Organization Development Practitioners Activities and Interventions in Organizations during the 1980s, Journal of Applied Behavioral Science, 26, 3, 285-297.
- 福澤英弘(2009)人材開発マネジメントブック:学習が企業を強くする. 日本経済新聞出版社
- Fombrun, C., Tichy, N. M., Devanna, M.A.(1984). Strategic Human Resource Management. New York : Wiley.
- Glase, B., Strauss, A.L.(1967). The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research. New York : Aldine.

- 伊藤勇(2008)質的インタビュー調査の再概念化. 福井大学教育地域科学部紀要参Ⅲ(社会科学), 64, 2008
- 岩崎卓也(2009)〈新訳〉科学的管理法. フレデリック W. テイラー 著, 有賀裕子 訳, ダイヤモンド社
- 香取一昭, 大川恒(2011)ホールシステム・アプローチ:1000人以上でもとことん話し合える方法. 日本経済新聞出版
- 金井壽宏(2012)組織開発におけるホールシステム・アプローチの理論的基礎と実践的含意. 国民経済雑誌, vol.206(5), p.1-32
- 金井壽宏(2013)訪米組織開発調査団・報告書. 関西生産性本部
- 貴島耕平, 砂口文兵, 藤井暢人, 藤木春佳, 松下将章, 金井壽宏(2014)組織開発のアイデンティティ・ロスト:「組織開発の開発」という屋上屋現象を手がかりに. 日本情報経営学会誌, vol.34(4), p47-58
- 木下康仁(1999)グラウンデッド・セオリーアプローチ: 質的実証研究の再生. 弘文堂
- 木下康仁(2003)グラウンデッド・セオリーアプローチの実践: 質的研究への誘い. 弘文堂
- 黒田由貴子(2005)組織開発ハンドブック: 組織を健全かつ強固にする4つの視点. ビーブルフォーカスコンサルティング 著, 東洋経済新報社
- Lewin, K. (1951) Field Theory in Social Science. Cartwright, D.(eds.), Nueva York, EUA:Harper&Brothers. (猪股佐登留 訳(1956)クルト・レヴィン:社会科学における場の理論. 誠信書房)
- Marshak, R.J.(2005). Contemporary challenges to the philosophy and practice of organization development. Bradford, D.L., Burke, W.W.(Eds.) Reinventing organization development: New approaches to change in organizations. chapter 3. San Francisco, CA: Pfeiffer. 19-42.
- McLagen, P.A.(1989). Models for HRD Practice. Training and Development Journal, 49(9), 49-59
- 森谷周一(2013)人事戦略の形成過程に関する一考察: 戦略的人的資源管理論を手掛かりに. 商学論究, vol.61(1), p.73-96
- 森玲奈(2008)学習を目的としたワークショップのデザイン過程に関する研究. 日本教育工学会論文誌, Vol.31, No.4, p.445-455
- 森玲奈(2009)ワークショップ実践家のデザインにおける熟達過程:デザインの方法における変容の契機に着目して. 日本教育工学会論文誌, Vol.33. No.1, p.51-62
- 守島基博(1996)戦略的人的資源管理のフロンティア. 慶応経営論, vol.13(3), p.103-119
- 中原淳, 金井壽宏(2009)リフレクティブ・マネージャー: 一流はつねに内省する. 光文社
- 中原淳(2012)ワークショップと学び2: 場づくりとしてのまなび. 荻宿俊文 高木光太郎 佐伯胖 編, 東京大学出版会
- 中原淳(2014)研修開発入門. ダイヤモンド社
- 中村和彦(2010)米国における組織開発(OD)の系譜と最近の議論: ODにおけるポストモダン論へのターン. 経営行動科学学会年次大会発表論文集, vol.13, p.325-330
- 中村和彦, 立川紫乃(2012)全社員を対象とした対話型組織開発の実践とその効果: AI とフューチャーサーチを組み合わせた実践事例. 経営行動科学学会年次大会発表論文集 (15), p.63-68
- 中村和彦(2013)訪米組織開発調査団・報告書. 関西生産性本部
- 中村和彦(2015)入門 組織開発: 生き活きと働ける職場をつくる. 光文社
- 中野民夫(2001)ワークショップ: 新しい学びと創造の場. 岩波書店
- 日本経済団体連合会(2004)多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理

- 西川耕平(2009)経営理論と実践. 経営学史学会 編, 経営学史学会年報 第十六輯, 文眞堂
- 朴容寛, 金壽子(2014)人的資源管理論の歴史とその評価に関する研究. 大阪産業大学経営論集, vol.15(2/3), p.195-204
- ペク・ソンス(2005)知的活動の「場」をデザインする : Public Cafe (パブリック・カフェ). 循環型情報社会の創出を目指した協働的メディアリテラシーの実践と理論に関する研究(平成 14 年~16 年度科学研究費補助金基盤研究(B)(2)研究成果報告書)
- 境愛一郎, 中西さやか, 中坪史典(2012)子どもの経験を質的に描き出す試み : M-GTA と TEM の比較. 広島大学大学院教育学研究科紀要, 第三部, 教育人間科学関連領域(61), p.197-206
- Mayo, E.(1933). The human problems of an industrial civilization. Routledge & Kegan Paul, Macmillan. (村本栄一 訳(1967)産業文明における人間問題 : ホーソン実験とその展開. 日本能率協会)
- 野中郁次郎, 勝見明(2015)全員経営 : 自律分散イノベーション企業 成功の本質. 日本経済新聞出版社
- 西條剛央(2007)ライブ講義・質的研究とは何か. 新曜社
- Taylor, F.W.(1911). The Principles of Scientific Management, COSIMO CLASSICS, Cosimo, Inc. (有賀裕子 訳(2009)<新訳>科学的管理法. ダイヤモンド社)

## 【SV コメント】

竹下 浩（職業能力開発総合大学校）

興味深い研究テーマで、定例研究会での SV という短期間のお付き合いながら、意義のあるやり取りができたと思います。当日の様様については広瀬さんからご報告頂いていると思いますので、そちらをご参照ください。

ここでは、皆様のご参考になりますよう、発表前の SV と発表時のフロアとのやり取りについて、気づいた点などを、簡単に共有させていただきます。

まずは、研究者の視点というか、動機ですね・・・。「これから自分もコンサルティングを始めるから、熟練者のコンサルティングのテクニックや手順を知っておこう」なのか、「新人コンサルタントが将来直面するであろうクライアントとの微妙な心理的關係の過程を予測・説明ができる図式を示そう」なのかで、適切な分析手法が異なります。あとは、「理論的メモノートはつけなかった。分析ワークシートの理論的メモ欄は、最後に記入した」とのことでしたが、おそらくお仕事柄(あるいは研究領域により)現状を分析して直観・直截的に「見立て」を行うことが習慣化しているのかなと思いました。質的分析の第一歩は、「自分の解釈が間違っているかもしれない」と思える段階ですが、理論的メモはココに役立ちます。宜しければ、今後ご検討頂ければ幸いです。

この定例研究会で、ご考察が深まったものと存じます。ご研究の益々のご発展をお祈り申し上げます。

## 【第2 報告】

三木 良子(帝京科学大学医療科学部医療福祉学科)

Ryoko MIKI : Faculty of Medical Sciences Department of Medical Welfare Teikyo University of Science

## 精神障害者が一般就労を継続していくための支援プロセス

Process of employment support to tenure on competitive workplace for people with mental health problem

## 1. 研究背景と研究目的

一般就労する精神障害者は、法律、施策、支援方法などの拡充により年々増加してきている。特に、2006(平成18)年の障害者雇用促進法の改正による障害者雇用率制度の適用(義務ではない)と、同年に施行された障害福祉サービスの根拠法である障害者自立支援法(現、障害者総合支援法)による就労支援が体系化されたところが大きな要因と考えられる。現在では、障害者雇用の入り口は以前より低くなってきており、就労支援方法も精神障害者の障害特性をもとにした支援方法が示され、実践報告や実施に一般の事業所で働く精神障害者の好事例などを見ることも多い。

一方、複数の調査では精神障害者の離職率の高さが指摘され、ハローワークを利用した就職者の1年後の定着率は40%を切る結果(障害者職業総合センター2010)や、大阪府の調査では年間離職率が75%(福井 2011)という結果が示されている。また、最近では、精神障害者の就労継続の困難さが一般のメディアに取り上げられる(※1)ほど、社会の課題として認知度が高まりつつある。精神障害者の離職率の高さ(=就労継続が困難である)に関しては様々な理由が考えられるが、その一つに支援機関や支援者の課題が挙げられる。

精神障害者の一般就労の担い手としては主として障害者総合支援法における就労移行支援事業(就労準備訓練から有期限の継続支援)、障害者雇用促進法による障害者就業・生活支援センター(以下、支援センター)やジョブコーチ制度、自治体の障害者就労支援センターなどが挙げられる。この中で、期限を設けず継続支援が行える機関は支援センターや自治体の就労支援センターである。しかし、佐藤らはが全国の支援センターで行った調査では、精神障害者に対する就労実績や支援機能、支援者自体のスキルに大きな格差があることが明らかになっている(佐藤他 2013)。

広く精神障害者の一般就労支援に関わる機関への調査においても支援方法、就労継続も含めて多様な課題が示されている(障害者職業総合センター 2014)。近年、就労継続にも効果がある実践モデルのIPS(Individual Placement and Support)が注目され、導入研究(香田 2007 他)が試みられているが、制度的な課題から広く実施には多くの課題が残されている。

欧米の研究においても、IPSの効果研究(Becker and Drake 2004 他)を多く見られるが、制度や地域差の課題(Swainson 2014 他)、支援者の課題(Boardman 他 2013)は日本と同様である。また、



IPSに限らず雇用先に対する支援拡充の重要性を指摘した研究(Shultz et al 2011)もある。支援者の課題という点では、一般就労支援の場での支援者の適格性(Competencies of employment specialist)とそれに伴う行動に関する研究(Taylor and Bond 2014 他)などがあり、支援姿勢などを検討する際に参考となる。

一般就労支援において支援者は、就労面だけでなく、就労を支える医療や生活面にも目を向けることが必要であり(倉知 2012:25-28)、継続のために支援では支援者は、事業主や仕事と本人、家族やピア、社会資源の調整や活用(加賀 1998、障害者職業総合センター2009 他)だけでなく、本人の意向を元に働く上の課題解決に寄り添う(Becker, Drake 2004 他)ことが重要であるとする。また IPS は、単なる就労支援だけでなくだけではなく、リカバリーの視点(病からの回復と主体的な生き方の獲得)からの支援の重要性を説く(Drake.Bond 2011, Ciardiello・Bell=1990:.)。このことから、支援者には、就労と生活との包括的な視点での支援が求められてくる。

これまでの先行研究から明らかとなったことは、精神障害者の一般就労支援に必要な支援方法や視点などは広く伝えられてきているのだが、それらが具体的な支援方法として定着していないがために就労継続の困難さとそれに伴い離職率の高さにつながることである。

そこで、本研究においては精神障害者の一般就労支援を行う支援者に焦点をおき、実際の継続支援を通し就労開始から継続している状態までの支援プロセスを明らかにすることを目的とした。

## 2. M-GTA に適した研究であるか

M-GTA はヒューマンサービス領域において、専門的に支援を提供し、利用者もその行為で反応する直接的なやり取りと変容を明らかにすることに適しており、研究結果が実践的に活用されることが期待されるアプローチである。精神障害者が一般の事業所で働く際には、一般就労の支援者だけでなく雇用主や医療、地域生活支援の専門職や周囲の仲間の存在などとの相互作用が一般就労の継続に影響する。その中で、一般就労支援に携わる支援者の役割の一つとして、これらの人的資源を支援開始から終始調整していくものである。一般就労開始から継続している状態までの支援のプロセスを明らかにすることは、今後の一般就労の継続に向けた支援の指標となるものであり、現場実践への還元を目的としていることから M-GTA は適した研究方法であると考ええる。

## 3. 研究テーマ

### 精神障害者が一般就労を継続していくための支援プロセス

障害者の一般就労支援においては、就職後の支援について「定着支援」という表現が使用されることが多いが、「継続支援」が使われることもある。何年間働き続けているか、働き方も含め「定着」や「定着支援」の定義は曖昧さが残る。大辞林では『定着』は、「ある物・場所などにしっかりついて離れないこと」、「ある場・地位などに落ち着くこと」と定義される。一方、『継続』は、「前からの状態が途切れずにつづくこと、また続けること」である。精神障害者の一般就労を考えた際に、もちろん『定着』を目指すところであるが、離職者が多い現状からは『定着』以前に『継続』を念頭においた

支援が必要と考える。そこで、本研究では、あえて『継続支援』という概念を使用することとした。

本研究では、精神障害者の離職率の高さの一方で、継続して働いている精神障害者もいることから、彼らに対する支援プロセスを明らかにすることが必要と考える。本研究で得られた支援プロセスを実践の場に般化することができることで、就労継続者の増加及び離職者減少の一助となることに意義があると考ええる。

#### 4. 分析テーマへの絞り込み:

##### 精神障害者が一般就労を継続していくための支援者による支援プロセス研究

精神障害者の一般就労の継続のための支援では、支援開始から安定して働きつづけている状態まで、本人や職場などにその状況に応じた支援が必要である。ソーシャルワークの分野では、専門職としての援助を考えた際に「社会的統制機能」と「利用者の自己実現促進機能」という価値に基づく二重基準が存在する(横山 2012)。精神障害者の一般就労と継続支援を考えた際に、①障害者であろうとも他の従業者と同様に一定の就業成果が求められる(熊迫 2012)ため、職場の求める働き手を支える支援者としての役割と、②働く上で障害や病状等により様々な困難さや課題を持ちつつも、本人の希望に沿った人生を包括的に支える役割という両輪の支援が必要であると考ええる。そこで、これらの役割を支援者は具体的にどのようなプロセスで行っているのかというリサーチ・クエスチョンが得られた。本研究自体が支援者のプロセスを明らかとすることとしたため、分析テーマも同一のものとした。

#### 5. インタビューガイド

半構造化面接により、下記のインタビューガイドを用いて聞き取り調査を行った。

##### (1) 本人への支援

- ①利用者本人の就労状況
- ②生活歴・生活状況
- ③就労前後から現在の具体的な本人への支援内容(支援者及び所属機関による、回数、頻度)
  - ・支援者からの提案による支援
  - ・本人からの要請による支援
- ④本人が就労継続するために行う自分なりの工夫
- ⑤社会資源の利用状況と連携(医療機関への通院頻度、他機関・サービスの利用と頻度及び利用内容、家族やピアとの関係等)

##### (2) 事業主への支援

- ①事業主の精神障害への理解度
- ②支援機関への理解度と利用状況
- ③事業主の求める具体的な支援
- ④事業主に求められて行った支援、支援者から提案した支援
- ⑤職場内の理解度

### (3) 支援開始から現在までの支援の経過

- ①本人及び事業主への支援で困難と感じたこと
- ②本人及び事業主への支援で手ごたえを感じたこと

## 6. データの収集方法と範囲

### (1) データの収集方法

精神障害者の一般就労支援は、障害者総合支援法における就労移行支援事業や障害者雇用促進法における障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターの職場適応援助者(ジョブコーチ)、近年自治体もしくは区市町単位で運営されている就労支援センターで実施していることが多い。この中で、就労移行支援事業所は就労前の支援プログラムを含め標準利用期間 24 か月という設定があるため、就労後継続して支援を行うことは難しい。また、ジョブコーチも期間を限定しての利用がほとんどである。

そこで、精神障害者の継続支援を一定期間行うことのできる機関として、障害者就業・生活支援センターと自治体の就労支援センターを設定した。さらに、そこで勤務する 5 年以上の一般就労支援の経験を持つ支援者であり、同一の精神障害者の継続支援を 1 年以上行っている者 15 名を対象とした。(一般就労支援の経験を 5 年と設定した理由:精神障害者の就労支援において、経験の有無に関する指標は存在しない。一方で、障害者総合支援法において法律上規定された相談支援を行う「相談支援専門員」は、5 年以上の相談支援等の経験を有し、また都道府県における講習を受けた者(5 年ごとの更新も義務付けられている)と規定がある。就労支援に関しても一定程度の技術と知識を有するとみなすには、「相談支援専門員」に準じた経験が必要であると考え、5 年以上の経験年数とした。)

また、対象となる精神障害者については、継続のための支援プロセスを分析することからも一定期間(1 年以上)継続して働いている精神障害者とした。(一定期間を 1 年以上とした理由:背景にも記載したが、精神障害者の一般就労の定着率は低く、6 割～7 割が 1 年以内で離職する結果が得られている(障害者職業総合センター2010)(福井 2011)。この結果から、1 年以上継続して働くということは容易なものではないことが伺えるため、一定期間の設定を 1 年以上とした)

精神障害者の場合、偏見やそれに伴う周囲からの受け入れにくさなどを要因として、一般就労においては“障害を開示する・しない”といった課題が長く存在してきた。障害者雇用率制度に参入することとなり、これらも大きく変化してきているが障害を開示せず働く精神障害者も少なくない。ただし、開示しない働き方は仕事の無い時間に支援者と面談をする程度でしか支援が行えない。本調査では、事業主への支援も含んだプロセスを明らかにするため障害者雇用もしくは、事業主が精神障害を知っていて就職している精神障害者を対象とする。

調査においては、事前に大正大学大学院の「人を対象とする研究に関する倫理審査」(平成 27 年 6 月 17 日、第 15-007 号)により承認を受けている。調査実施時には、具体的調査内容を説明し、本人及び所属機関の長から同意を書面で得ている。また、同意に撤回する際の書面についても説明し、手渡している。インタビューについては、許可を得て IC レコーダーで録音し、インタビュアー

により逐語録を起こしている。

## 7. 分析焦点者の設定

5年以上の一般就労支援経験があり、同一人物への継続支援を1年以上行っている支援者

	性別	年代		所属機関	法人の状況
A	男	40	精神保健福祉士(センター長)	就業・生活支援センター・自治体就労支援センター併設	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
B	男	40	サービス管理責任者(センター長)	自治体就労支援センター	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
C	女	50	社会福祉士・精神保健福祉士(センター長)	就業・生活支援センター	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
D	女	30	社会福祉士・精神保健福祉士	自治体就労支援センター	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
E	男	40	社会福祉士(センター長)	自治体就労支援センター	市内の法人に運営委託。市内複数法人より職員が出向。
F	男	30	社会福祉士・精神保健福祉士	就業・生活支援センター	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
G	女	20	精神保健福祉士	自治体就労支援センター	市内の法人に運営委託。市内複数法人より職員が出向。
H	女	30	精神保健福祉士	就業・生活支援センター・自治体就労支援センター併設	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
I	男	30	介護支援専門員(センター長)	就業・生活支援センター	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
J	男	40	福祉資格なし(センター長)	就業・生活支援センター	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
K	女	50	福祉資格なし	就業・生活支援センター	NPO 法人運営。県よりジョブコーチ事業の委託などを受ける。
L	男	30	福祉資格なし	自治体就労支援センター	NPO 法人運営。他、就労移行等運営。
M	男	30	精神保健福祉士	就業・生活支援センター	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
N	男	50	作業療法士(センター長)	就業・生活支援センター	社会福祉法人運営。就労移行などの複数施設を持つ。
O	男	30	精神保健福祉士	自治体就労支援センター	NPO 法人運営。他、就労移行支援等運営。

※分析焦点者が支援を行っている精神障害者の状況(15名中13名がパート社員)

精神障害者の定義:本研究での精神障害者とは、疾患別ではなく精神障害者保健福祉手帳に規定された精神疾患があることとした。それぞれの疾患特性はあるが、一般就労支援を行う上では根

本的な支援方針や支援内容には差異がないと考えたからである。ただし、知的障害のない発達障害者も精神疾患を有する場合は、その疾患名により精神障害者保健福祉手帳を保有することができるが、支援方針や支援内容の独自性を鑑み対象外とした。

	性別	年代	疾患名	職種	雇用形態	就労時間	就労期間 (調査時)
A	女	20	統合失調症	パソコンの入力等事務補助	障害者雇用	30 時間	3 年 4 ヶ月
B	男	30	統合失調症	スーパーの品出し	障害者雇用	24 時間	4 年
C	男	40	統合失調症	おしぼり工場	障害者雇用	35 時間	7 年
D	男	30	うつ病	工場のピッキング	障害者雇用	26 時間	1 年 2 か月
E	男	30	統合失調症	事務補助	障害者雇用	30 時間	2 年
F	男	20	統合失調症	野菜の袋詰め、コメの量売り	障害者雇用	20 時間	1 年 6 か月
G	女	20	統合失調症	郵便局の大型荷物	障害者雇用	30 時間	3 年 10 か月
H	男	60	統合失調症	特別養護老人ホームの清掃	障害者雇用	20 時間	2 年
I	男	30	統合失調症	病院の清掃	一般雇用	21 時間	1 年
J	男	40	統合失調症	農作業及び食品製造	一般雇用	40 時間	7 年
K	女	20	強迫性障害・ うつ病	医療事務	障害者雇用	40 時間	4 年
L	男	50	統合失調症	ピッキングと梱包	障害者雇用	20～25 時間	3 年
M	男	30	統合失調症	食品工場の洗い場	障害者雇用	30 時間	2 年 6 か月
N	男	30	うつ病	飲食店	障害者雇用	40 時間	3 年
O	女	20	躁うつ病	病院の厨房	障害者雇用	30 時間	1 年 2 か月

## 8. 本研究におけるインターラクティブ性

### (1) データ収集段階(研究者と協力者)

研究者である筆者は、精神障害者の一般就労支援施設で働いた経験があり、精神障害者の一般就労および就労継続支援に課題が多くあることを目の当たりにしてきたことから、本研究を行うこととした。研究協力者は、現在障害者の一般就労支援に特化した施設で、精神障害者の継続した一般就労支援を行っている支援者である。研究者が長年課題としてきた、一般就労継続のために精神障害者と職場とをつなぎ続ける具体的方法や姿勢を提供してくれる人たちである。

### (2) 分析結果の応用(研究者と応用者・現実場面)

分析結果の応用者は、精神障害者の一般就労支援を行っている支援者である。これから一般就労する、もしくはすでに一般就労している精神障害者への支援を行う際に、継続して働くことができるための支援者の役割や姿勢を提示することで、一人でも多くの離職者を作らないことを目指す一助とする。

## 9. 分析ワークシート、10. カテゴリー生成、11. 結果図は別紙参照

## 12. ストーリーライン

本調査では分析の結果、39 概念(〈 〉と示す)、8 カテゴリー(【 】と示す)が生成され、ストーリーラインを以下のように作成した。

精神障害者の一般就労が継続するための支援プロセスは、支援者の【支援の基盤視点】をベースとして、本人には【働き方の高濃度な支え】、職場には【精神障害者の雇用土壌を培う】ところから始まる。

職場には受け入れ側の【職場力の見極め】を行うが、場合によっては〈健康的離職の検討〉に至ることもある。支援開始から【生活に踏み込み、対峙する】ことが必要な場合もあり、【ぶれない支援スタンス】が求められる。また、状況に応じて【危機的状況の回避】を行うが、就労が順調になると【引き際の模索】を行い〈代弁的役割の終結〉に向かう。

### 13. 理論的メモ・ノートをどのようにつけたか、アイデア、現象特性について

理論的メモは、データを読み込みながら何故このヴァリエーションが重要と思ったか、またその自分なりの解釈を思いつくままに記載していった。3 名の概念によってカテゴリー生成及び概念図を作成していったが、データの読み込みと分析ワークシートが増えるごとに既存の概念は現在に至るまで変化し続けていった。先行研究やリサーチ・クエスチョンに戻りながら解釈を行っていったが、自らの問題意識によって得られたリサーチ・クエスチョンとは違った角度での分析結果となったが、精神障害者の一般就労支援における生活基盤の重要性と、就労支援を主とした立場であっても生活者として、精神障害の回復過程(リカバリー)に就労があり、本人全体を支えていく視点と関わりが重要であることを改めて理解した。現象特性として、精神障害者と類似して社会的に弱い立場となりやすい状況の人々(ひきこもり、ホームレス、低所得者等)の就労支援の応用に示唆されると考える。長期間一般就労から離れている、もしくは就労経験がない場合などは就労面だけでなく生活設計も含めた支援が必要であり、精神障害者の支援プロセスと共通するからである。

### 14. 分析を振り返って理解できた点、疑問点

#### (1) 理解できた点

- ・当初は概念の主語がぶれていたが、分析テーマに立ち戻ることによって概念生成がやりやすくなった。
- ・変化、プロセスといった動きを表すことが目的で、コーディングを目的とすることではないこと。
- ・何度もトライアンドエラーを行うことで、概念間の関係がより生き生きとした。

#### (2) 疑問、難しかった点

- ・カテゴリーの生成をする際に、そこに抱合される概念からしっくりくるカテゴリー名を作ることに難しさを感じた。
- ・SV の林先生より結果図から相互作用が見えないというご指摘を頂き、支援者の一方的な支援構図であることが理解できた。まだ完成途上ではあるが、改めてインタビュー記録を読み返すことで、精神障害者本人、職場から支援者自身がパワーをもらっていることや、両者の関係性を支援者が応援する「気持ちのありよう」なども重要な視点であることが理解できた。ただし、それ

らを概念として生成することの難しさも同時に感じた。

(※1)NHK ニュースおはよう日本『働きたいけど長く働けない』

精神障害者の雇用が増加しているが、離職者の多さも課題であるとし、精神障害者本人、職場の課題、その改善の取り組みなどが放映された。

#### 〈引用・参考文献〉

- Becker, D, R.Drake, R, E (2004) A Working Life for People with Severe Mental Illness. (=2004, 大島巖・松為信雄・伊藤順一郎監訳『精神障害をもつ人たちのワーキングライフ』金剛出版。
- Boardman, J, Rinaldi, M. (2013) Difficulties in implementing supported employment for people with severe mental health problems, The British Journal of Psychiatry, 247-249.
- Vocational rehabilitation of Persons with Prolonged Psychiatric Disorders (=1990, 岡上和雄, 松為信雄, 野中猛監訳『精神障害者の職業リハビリテーション—遷延性精神分裂病をもつ人々のために—』中央法規出版
- 大辞林 : 三省堂 2006 定着 p1712 継続 p776
- Drake, R, E. Bond, G, R. (2011) IPS Support Employment : A 20 - Year Update, American Journal of Psychiatric Rehabilitation, 14(3), 155-164.
- 福井信佳・高畑進一・橋本卓(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・災害医学誌』60(1), 32-37。
- 加賀信寛(1998)「職場定着支援の実例」『精神障害者のための就労支援ガイドブック』野中猛・松為信雄編.金剛出版. 153-161.
- 木下康仁(1999)『グラウンデッド・セオリー・アプローチ—質的実証研究の再生—』弘文堂
- 木下康仁(2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い—』弘文堂
- 木下康仁(2005)『ライブ講義 M-GTA 実践的研究方法』弘文堂
- 木下康仁(2009)『質的研究と記述の厚み—M-GTA・事例・エスノグラフィー』弘文堂
- 香田真希子(2013)「リカバリーを促進する人材育成のあり方に関する研究」『東洋大学審査学位論文』109-125.
- 熊迫真一(2012)「障害者雇用の現状と課題」『政経論叢』2012(4),37-51.
- 厚生労働省(2014a)「平成 25 年度障害者の職業紹介等」  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiikoyoutaisakubu-s-hougaishakoyoutaisakuka/0000045833.pdf> 2015.1.21)
- 厚生労働省(2014b)「平成 26 年度障害者雇用の集計結果」  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiikoyoutaisakubu-s-hougaishakoyoutaisakuka/0000066519.pdf> 2015.1.21)
- 厚生労働省(2014c)「平成 26 年度就業・生活支援センター一覧」  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa02/pdf/10.pdf> 2014.7.1)
- 倉知延章(2012)「わが国で IPS を標榜している実践の外観」職業リハビリテーション, 26(1), 25-28.

Whitley,R. Kostick,K.M. Bush,P.W.(2010) Desirable Characteristics and Competencies of Supported Employment Specialists : An Empirically-Grounded Framework, Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Service Research 37:509-519

佐藤さやか他(2013)「障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者への就労支援に関する全国実態調査(最終報告)」厚生労働省科学研究費補助金 難病・がん等の疾患分野の医療の実用化研究事業(精神疾患関係研究分野)「地域生活中心」を推進する、地域精神科医療モデルづくりとその効果検証による研究」障害者職業総合センター(2009)「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」No90, 27-54.

障害者職業総合センター(2010)『精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究』No95, 62-76.

障害者職業総合センター(2014)「就労支援機関等における就職困難性の高い障害者に対する就労支援の現状と課題に関する調査研究～精神障害と難病を中心に～」No122,25-154.

Swainson, S, J.Courtney, C, T.et al(2014) Strategies for Integrated Employment and Mental Health Services, Psychiatric Rehabilitation Journal ,37,(2), 2 86-89.

Taylor, A, C. Bond, G, R. (2014) Employment Specialist Competencies as Predictors of Employment Outcomes, Community Mental Health Journal. 50. 31-40.

横山登志子(2010)『ソーシャルワーク感覚』弘文堂

#### <会場からのコメントの概要と返答>

(1) 支援する人たちが障害のある人、企業などに接触する密度、積数は？物理的なところで週何回とか。

⇒その人の状況や、本人の依頼、職場の依頼内容や、支援開始から時がたつにつれて変化していく。毎回一緒にずっと支援しているということではない。例えば本人とは就労前から仕事探しや仕事へのモチベーションを高めるために支援センターで定期的な面談をする、就職後は支援者が制度的なジョブコーチとは別として集中的に職場に入る期間があつて、順調になってくると支援回数が減少していく。個別性の高いものです。

(2) 精神障害者で働ける人ってレアじゃないのか？病状の波が大きいのでは。

⇒精神障害や精神疾患の特性によって病状の波などがある場合も多い。今回の分析対象者は、全くそういった病状変化がない人たちの支援を行っているわけではなく、このような波がある中で支援者、職場、本人の周囲などが本人を支え継続していくプロセスが重要だと考えている。

(3) 分析ワークシートの理論的メモで、「やっぱり本人の希望や意向を大事にすることが大事だな」と書いてありますが、対極例として 1000 万円稼ぎたいと本人が言った場合に、どれだけのスキルがあるのと本人に確認をしたり、今回はそういう例はなかったですか？

⇒今回の調査では出なかったが、自分の現場経験ではある人気歌手になりたいと伝えてくれたクライアントがいて、それ自体にはなれないけど、歌手になるにはどうしたらいいかという風に本人と考えて、事務所に入りたい、お金が必要だね、お金貯めるにはどうする？といってバイトだね、と少しずつ下していったことがあります。今回の分析対象者も、精神障害のある人の夢や希望などをベースに、それに向かってどうやっていこうかという関わりを続けていくんだと思います。



(4) ヴァリエーションの中で、本人が自ら動いてくれたらうれしいと思ったり、嘘ついたら怒ったり、いくつかの働きかけがあると思うのです。認知的なものと行動的なもの。

⇒支援者だからみんな同じ感情をもっているというよりは、それぞれの支援者にキャラクターがあります。いろいろな働きかけがあるが、本人の状況を知り関係性ができていないとストレートなやりとりはできない。逆に本人との関係性ができていないと、じっくりと時間をかけていくような関わりが大事だと思う。それに分析焦点者の感情の動きとして、支援する人たちもパワーを逆にもらうということもある。職場内のうれしさを共有したり、生活のくせが改善した人の話を聞くとうれしかったか。

(5) 嘘つかれたら怒ったり、携帯預かってくださいと言われたらうれしいと感情が刺激されないのかなと、情動は生起されないのかなと。

⇒少しずつ変化していく姿を見ていくこと、支援モチベーションが高まるというところはこういった本人の姿、やり取りの中での応援したい気持ちが高まるのが情動生起なのかと思った。

(6) 一般就労の定義は？時間ではなく定期的にある程度の時間で就労しているということか？職歴や学歴が高い方もいますが、それが活かされているのか？職種が本人のもっている能力を引き出したものなのか？

⇒一般の事業所で、最低賃金以上をもらってお仕事をするということを一般就労としている。時間は週で換算している。職種に関しては、濃淡がある。職業能力とのマッチングを重視するところやや本人の意向をじっくり検討するところなど一概には言えない。今回の状況としては、資格を活かしている人もいるし、逆に会社員だった人が今までの仕事が辛かったから違った仕事をしたいという人もいる。100%希望通りというわけではないが1年以上仕事を続けていられるということは、本人と支援者と職場とのやり取りの中で自分が仕事をやっていく納得性を得てたり、今ここにいるという感覚などが、継続させていく要因の一つだと思う。これを共有することがプロセスの一つだと思う。

(7) 分析テーマの絞り込みで、主語は就労支援者が主役なんですよ。それで、主語がストーリーラインと合わない部分も感じられる。このトピックスは三木さんがよく分かっている領域だからそんなに主語が抜けていても分かるんでしょうけど、初めての人は主語をきちんと書いた方が分かりやすい。日本語の問題として、精神障害者が一般就労を継続していくための支援者による支援プロセスとか、そうするともう少しわかりやすいかと思う。言葉の使い方、あれ？どっちだっけ？と思って混乱してしまう。

(8) 最後に述べていた、リサーチクエストとは違った角度の分析結果となったがと書いてある。精神障害者の回復過程に就労があり、本人全体を支えていく視点が分析結果のどのあたりに表れていくんだろうかと。カテゴリー「生活に踏み込み対峙する」の概念があまり生活という感じがしない。もっと概念と概念が関係して、もっとできてくるのかなと思います。隅っこにカテゴリー名があるが、よっている意味があるんでしょうか？

⇒カテゴリー名の配置は、もともと結果図がごちゃごちゃしていて、その場所にしか置けなかったため。生活が見えないという指摘には、何度も何度もインタビューデータを読み込みながら概念ワークシートを見比べて作り直しているところだが完成途上である。

リサーチクエストと違った角度というのは、実際の支援経験で全体を支えるということはやっていいたし、それが大事と思っていたが、改めて先行研究を見直しリサーチクエストを立てる際に、本人と職場の両輪を支えるとか、現場の感覚が先行研究を読んでいるときに薄まっていたような気がする。障害者であろうとも一定の結果が求められ、また包括的に支えるというところの二面性というか分けて考えていたが、それも全部含めて全体を支援していく、相互作用ということで支援者自身もパワーをもらって循環して継続して一緒にやっていく。支援者に一方方向ではない相互作用が見えてきたところがリサーチクエストとは角度が変化しているところだと思った。改めて検討したい。

(9) この研究で登場者は精神障害者、支援者の2名か？両者にインタビューしたのか？自分が働いていた時に障害がある人が来られて、その人に仕事を教えることが非常に大変だった記憶がある。特に新しい仕事などの場合は手順書を作り、実際に練習してみてもうまいかなければ断ることもあった。職場と本人との人間関係がうまくいかないと辞めるということがあった。そういったものも調査の対象として含めていったらもっと実感のあるものが出てくると思った。

⇒分析対象者は精神保健福祉士に限らず、社会福祉士だとか資格を特にもっていない支援者もいる。職種に限っていない。登場者は今回は本人と支援者しか出てこないが職場、家族、仲間の存在など多様である。職場と本人、職場と支援者とのやりとり、うまくいかないときの対応や支援などの語りもある。職場が大変な状況になったときに支援者が関わる、そういうプロセスが継続につながるということも表していきたい。

### 【発表会を終えての感想】

今回の研究発表会に際して、まずSVの林先生に大いなる感謝を申し上げます。自分なりにできあがりつつあるつもりでいた分析結果や結果図を見ていただき、すぐに相互作用が見えないご指摘を頂きました。林先生とのやり取りは1か月弱の間でかなりの回数のメールでのやりとりと、2度お電話でご指導を頂きまして、相当のご苦勞をおかけしたと思います。林先生のご指摘をもとに概念や結果図、ストーリーラインの修正を何度も行い、その都度ご指導頂きましたことで、ようやくM-GTAの初めの部分を理解できたのではないかと思います。

この研究を始めた動機は、自分が支援者として精神障害者の一般就労支援を行っていたことと、就労しても辞めざるを得ない人が少なくなかった体験があります。逆に継続して働いている人たちもいました。これらの違いは一概には言えませんが、本人や支援者の努力だけでは難しく、職場の上司、同僚、支援センターの仲間など様々な人たちの支えや関係性の中で、継続していくことができたのだと思います。今回M-GTAにより精神障害者の一般就労が精神障害者本人、支援者、職場などとの相互作用によって継続していくことを明らかにしたかったのですが、分析をすすめるうちに迷走していき、分析の視点が支援者の役割に終始してしまいました。そこを林先生が瞬時に見抜きご指導下さいました。しかし、先生にご指導を頂きながらも、概念名やその関係がうまく作れずまだまだ課題は山積みです。今回の発表会を通して改めて考えたことは、自分の実践で何を大事にしていたのか、その思いで研究を始めたことを思い出すこと、また分析焦点者が語る中

に未だ埋もれている相互作用を見つけ出すことです。更に大事なことから、この結果を現場実践で応用してもらえるよう、還元していくことを念頭において分析を進めていくことです。

10 月半ばが博士論文の締切ではありますが、もう少し(もっとかもしれません)データと分析ワークシートとを見直ししながら、概念の生成と関係性を精査していきたいと思います。

## 【SV コメント】

林 葉子（自治医科大学）

### 1. 目的と研究テーマ、分析テーマ、M-GTA との適合性について

三木さんの研究テーマは、働く障害者を支援する人たちが、どのように支援すれば、障害者が継続して就労できるかを検討するものです。昨今、障害者の自立支援が言われているなかで、大変重要な研究課題ではないかと考えます。

研究背景も、問題点も、レジュメのなかで、きちんと述べられており、M-GTA で分析されるべき課題であるかどうか明確になっていました。ただ、残念であったのは、分析テーマの題目の作り方が、修正後もまだ不十分で、誰が分析焦点者であるかが、不鮮明で、支援者が対象者であることが分かりにくいものとなっていました。もう少し、工夫がまだ必要なのではないでしょうか？

### 3. 分析結果

はじめて、結果図を拝見したときに感じたことは、もっともな概念がならび、悪い点は見受けられないけれども、対象者が支援している障害者との相互作用や、他の人や社会的環境等との相互作用が見受けられないということでした。この点については、大学院の修論中間発表会でも指摘を受けたとのことで、三木さん自身もどのように、修正したらいいかわからないということでした。概念を再考したところ、いわゆる教科書通りの支援のプロセスが、具体的な例として並べられている結果図になっていることに気づき、修正していただきました。このような、誤解や結果は、M-GTA の初心者で、実践的な支援方法のある領域の研究者には良くみられることだと思います。

まず、SV として、その支援を提供することになった経緯はなにか、障害者のどのようなサインがあったから、そうした支援を提供しなければならなかったかを分析するように伝えました。時間がなかったため、一部分のみを修正していただき、概ね分析の感触を得られたのではないかと思います。

この調子で、他の部分も分析直して、相互作用の見える概念を生成していくと、良い、結果がえられると確信しています。

プロセス性や、対象者を主語とした概念作りという点は良く理解していращやるので、ヒントに挙げた点を他の部分でも応用し、良い結果を出していただければと思っています。とても、有意義な研究ですので、相互作用とは具体的にどうということかを再度、確認しながら、分析し終えていただきたいと思っています。

## 【第3 報告】

橋本 麻由美（国立研究開発法人 国立国際医療研究センター 国際医療協力局）

Mayumi HASHIMOTO :Bureau of International Health Cooperation, National Center for Global Health and Medicine

## ラオスの看護のリーダーが自国の看護や助産を法規として定めていく経験的过程

Experiences of nursing leaders who develop nursing and midwifery regulations in Lao PDR

## 1. 研究の背景

国際的な保健課題として、包括的で持続発展のためのユニバーサルヘルスカバレッジ(UHC: Universal Health Coverage)<sup>1</sup>の実現をめざした議論が行われている。国家的な UHC 戦略として十分な訓練を受けた意欲のある保健医療人材の育成は重要であり、保健医療の質と適切な技能を保证するための管理と規制改革がともなわれるべき点が指摘されている<sup>1)</sup>。また、東南アジア地域においては、ASEAN 経済連携のもとに人の移動の自由が検討され、専門性の高い技能をもつ看護師や医師、エンジニアや会計士といった熟練労働者については国家資格の相互認証が確認されている。このため、ASEAN 後発の 4 か国であるカンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナムでは看護教育制度や資格免許登録制度等の規制を含めた看護人材の質の担保制度整備が各国の保健政策として進められている。日本の政府開発援助は UHC 達成という地球規模課題に貢献するとともに各国の保健政策への支援要請に対応して、東南アジア地域の看護人材の質の向上と担保をめざした法規に基づく制度整備を支援している。

ラオス人民民主共和国(ラオス)は、インドシナ半島に位置する内陸国で、総人口約 700 万人、その 8 割が地方に住み、約 68 の民族を抱える。歴史的には王国であったが、フランスのインドシナ連邦に編入され、政治的混乱を経て王制を廃止し、1975 年に現在のラオス人民民主共和国が樹立された。政治的には社会主義体制をとり、一党独裁である。地形や資源等の制約要因もあり、後発開発途上国のひとつとされているが、1986 年には経済の自由化に着手し、2020 年までには脱却を目指している。ラオスは 1975 年の建国以来、憲法を有していなかったが、1986 年の市場経済への移行を支持する新しい法制度の構築推進の中で 1991 年にラオス人民民主共和国憲法を制定した。

ラオスの保健指標は緩やかに改善されてきており、今後の取り組みに期待する部分大きい。免許制度はまだなく、各医療専門職の身分法に該当する法規もない。ラオスの医療が規定されている保健医療分野の最も上位法は 2005 年に世界保健機関(WHO)の支援により制定された「ヘルスケア法」となる。保健医療従事者の約 7 割を占める看護職は、ラオスにおいても重要な保健医療サービスの担い手であるが、長期的ビジョンがないまま、その時々政治的背景のなかで、看護

---

<sup>1</sup> ユニバーサルカバレッジ：医療サービス（予防・健康増進・治療・リハビリ・緩和ケア）を必要とする全ての人が、不当な経済困難に陥ることなく、医療サービスを受けられる状態（WHO, 2010）

師・看護助産師・助産師・准看護師・准看護助産師が養成された。看護職の教育内容は多様であり、中には3カ月程度の教育期間で看護職が養成された時期もあり、提供される看護サービスには課題も多かった。そのため、ラオス保健省は、日本の政府開発援助を受けて、看護教育の強化を図るとともに、保健医療専門職としての行政的な整備への取り組みも開始した。2007年に、看護や看護職の業務や名称などを規定した「看護助産規則」を保健省令として制定し、「看護助産」に基づき、2008年に看護師の業務の範囲を規定した「看護業務範囲ガイドライン」と看護職の養成校の運営管理指針となる「看護助産学校運営管理ガイドライン」、2009年に助産師の業務の範囲を規定した「助産業務範囲ガイドライン」を制定し、他の専門職に先がけて看護人材の質の向上と担保を目指した制度整備に取り組んでいる。医療専門職としての「規則」や「業務範囲」の制定は、ラオスにとって初めてのことだった。特に看護職にとっては、自らの看護や助産について公の場で協議し、医師など関係者と合意形成すること自体も初めての経験だった。

看護や助産に係る法規案は、日本人を中心にした専門家の支援を受けながら、ラオス人の看護職を中心とする保健大臣から承認された作業グループによって検討された。作業グループは、法規案として骨子を検討し、保健省内の関連部署や看護職養成機関や医療施設といった関連機関とも合意形成しながら最終化した法規案を保健大臣に提出するまでの役割を任命されていた。法規案最終化までの過程としては、まず専門家が下案を作成し(英語版ドラフト0)、その案がラオス語に訳され(ラオス語版ドラフト0)、作業グループは、英語版とラオス語版のドラフト0をたたき台として議論を重ね、ラオス語版ドラフト1を作成する(英語版の改訂作業は、ラオス語の改訂を受けて専門家が実施した)。そして、保健省の局長ならびに病院長や学校長らが参加する策定委員会にて、作業グループメンバーが案について説明をし、質疑応答や助言を受け、次の作業グループの会議で策定委員会にて出された意見に基づき法規案を改訂する(ドラフト2)。その後、再度策定委員会で協議をするというこの過程を繰り返して法規案が最終化された。法規はラオス語で制定されるが、最終化されたラオス語版と英語版の両方が保健大臣に提出され、ラオスの手続に沿って保健省令として制定された。法規制定後には、作業グループメンバーが中心になり、全国の病院や学校にて制定された法規を普及するためのセミナーが開催された。

望月2)は、ラオスの「看護助産規則」の策定は、看護の質を向上させるための枠組みを構築することであり、ラオスの看護にとって大きな変革の節目となったと評価している。また、想定していなかった効果として、策定過程の中でラオスの看護の概念が明確になったことや、それまで社会的に認識度が低かった「看護」が国の中で認められるようになったこと等を挙げている。

看護人材の質の担保制度に関する先進国5カ国の比較研究では、初期教育から免許取得に至る過程が非常に多様であることが明らかとなっている3)。国際看護師協会(International Council of Nurses / ICN)は、国家レベルでの看護の質の担保を目指した制度整備支援として、ICN Regulation Seriesを通して看護法のモデルとツールキット4)を開発しているが、これらのツールキットを活用した法規制定の取り組みに関する情報は極めて少ない。先進国における免許制度や保健医療専門職の教育プログラムの承認と管理監督といった保健医療人材の質担保に係る制度整備の歴史的研究5)は実施されているが、支援ニーズが高い開発途上国における効果的な制度

の整備過程に関する研究は非常に限られている。

## 2. 研究目的

本研究の目的は、ラオスの看護/助産に関する法規案策定の作業グループのメンバーが自国の看護や助産を法規として定めていく経験的プロセスを明らかにし、開発途上国の看護分野における法規制定の効果的な支援の在り方への示唆を得ることである。

## 3. M-GTA に適した研究であるか

本研究は次の3点からM-GTAに適した研究であると考えた。

### 1) 社会的相互作用

ラオスの看護や助産に関して、法規案策定作業グループメンバー同士、メンバーとそれ以外の関係者が合意形成をしながら法規案を策定するという相互作用に関わる研究である。看護や助産、支援というヒューマンサービス領域の研究である。

### 2) プロセス性

法規案策定作業グループメンバーが保健大臣より任命され、日本の政府開発援助のある決められた期間中に、外国人からの支援を受けながら自国の看護や助産に関する法規案を関係者と合意形成して法規案を策定していくという現象がプロセス性をもっている。

### 3) 実践的応用の可能性

研究結果は、開発途上国の看護分野の効果的な法規制定支援に活用できる可能性があると考ええる。

## 4. 研究テーマと分析テーマへの絞り込み

### 1) 研究テーマ

『ラオスにおける「助産業務範囲ガイドライン」案策定作業グループの経験的プロセス』

### 2) 分析テーマへの絞り込み

『ラオスの看護のリーダーが自国の看護や助産を法規として定めていく経験的プロセス』

収集したデータの範囲と語られた内容から分析テーマを取り上げた。当初は、『ラオスにおける「助産業務範囲ガイドライン」案策定作業グループの経験的プロセス』を分析テーマとして、ラオス保健大臣から指名を受けた「助産業務範囲ガイドライン」案策定作業グループメンバー6名へのインタビューを予定した。予定した6名のうちの4名は他の法規案策定の作業メンバーでもあるため、インタビュー時には、「助産業務範囲ガイドライン」案策定のみの経験ではなく、「助産業務範囲ガイドライン」前に制定した「看護助産規則」案等の作業中の日本人専門家との出来事や協議内容なども含まれているものの、自国の看護や助産について協議を重ね、様々な関係者と段階的に合意形成をしながら、法規としてのラオス語を精緻化していくという繰り返しの作業の中で苦勞しながらも法規案を作り上げていく様子が生き生きと語られるため、インタビュー参加者の記憶に沿って自由に話してもらった。また、ラオスの中では、歴史的背景もふまえ看護師も助産師としての業務が認

められているためか、インタビュー参加者から語られた内容から「助産」に特化した現象特性は見いだせないため、分析テーマを「自国の看護や助産を法規として定めていく合意形成のプロセス」と修正した。また、インタビュー対象者も「助産業務範囲ガイドライン」案策定作業グループメンバーに加えて、ラオスの看護分野の中心人物である看護行政官から推薦のあった看護行政官（「助産業務範囲ガイドライン」案策定作業グループメンバーではないが、「看護助産規則」や「看護業務範囲ガイドライン」案の策定作業メンバーだった）も加え、ラオスの看護や助産に係る法規案策定作業グループとした。なお、作業グループメンバーには医師も入っているが、収集したデータにおいては、医師という職種が現象特性や分析に影響を与えることはなかったため、本研究においては、ラオスの看護のリーダー達の中に含めた。

## 5. データの収集法と範囲

インタビュー対象は、保健大臣承認の「助産業務範囲ガイドライン」案策定作業グループメンバー6名（看護行政官3名、看護管理者1名、産婦人科医1名、保健行政官（産婦人科医）1名）を予定したが、収集したデータの内容から分析テーマを変更し、「助産業務範囲ガイドライン」案策定作業グループメンバーに加えて、「看護助産」案等の策定作業グループのメンバーであり、ラオス看護の中心的看護リーダーより推薦のあった看護行政官2名のうち同意を得た1名の計7名に対して、2011年8月から11月にかけて個別に半構造化インタビューを実施した。インタビューの日時や場所は、インタビュー参加者の都合に合わせて決め、インタビュー時間は、参加者1名に1回に約1.5時間から3.5時間だった。参加者のうち2名はインタビュー終了時に、追加インタビューの希望があり、7名のインタビュー参加者に対して、計10回のインタビューを実施した（表1参照）。インタビュー場所は、インタビュー参加者の希望により、最初の1名は研究者が準備したホテルの一室、他の6名は、インタビュー参加者が勤務する職場だったが、会議室などの個室で実施した。

インタビュー参加依頼の際に、各参加者に、研究者の立場、研究の目的、方法、研究参加の任意性（途中辞退や面接終了後の研究参加への拒否も自由であること、研究参加の有無によっていかなる不利益も生じないこと）、個人情報保護、同意を得て面接内容を録音することを口頭とラオス語の文書で説明した。

インタビューは研究者が日本語とラオス語の逐次通訳を介して行い、同意を得てICレコーダに録音した。インタビュー開始時には、インタビュー参加者に法規案策定過程を思い出してもらうために、制定された各法規の冊子や作業中の写真を提示しながら法規案策定経過を振り返った。インタビューには、研究者の他、ラオス人の通訳者、ラオスで看護や助産分野の研究経験をもつラオス語に堪能な日本人の研究協力者と、最後のインタビューを除き、M-GTAの手法に長けた日本人の研究協力者も同席した。通訳は、最初のインタビュー時にはラオス人の通訳者によって実施したが、通訳が滞ることが多かったため、次からのインタビューでは、日本語からラオス語の訳はラオス人の通訳者が行い、ラオス語から日本語の訳はラオス語が堪能な日本人の研究協力者による通訳とした。インタビュー終了後には、通訳を担当した者から日本語とラオス語の補足説明も行われ、日本人間でインタビュー内容を確認した。

逐語録はまずインタビューの際のラオス人の通訳者が現地語と日本語を作成し、その後、ラオス語が堪能でインタビュー時に通訳を行った日本人の研究協力者が、録音内容とラオス語と日本語の逐語録を見比べながら、ラオス人の通訳が作成した日本語の逐語録に加筆修正を行い最終化した。

なお、研究実施にあたっては、所属する国立国際医療研究センターの倫理委員会とラオス保健省の承認を得た。

## 6. インタビューガイド

- ☐ 作業グループのメンバーに選ばれたときの気持
- ☐ 作業グループの会議に最初に参加したときの気持
- ☐ 法規定策定における自分の役割
- ☐ 役割遂行にあたり難しかったこと。それを助けてくれた出来事や人。
- ☐ 作業グループとわかったときから普及セミナーまでの期間で、嬉しかったことや励みになったこと
- ☐ 作業グループとわかったときから、普及セミナーまでで辛かったことや困った事。それをどうやって乗り越えたか。
- ☐ 作業グループとわかったときから、普及セミナーまでで、印象にのこっているできごと。
- ☐ 作業グループの経験による自分の仕事への変化。
- ☐ 作業グループでの経験を通して得たもの。
- ☐ 看護助産法規制定によるラオスの看護助産分野への影響や意義
- ☐ ラオスの看護助産のサービスを更に良くしていくために求められているもの

## 7. 分析焦点者の設定

看護や助産に関連する制定された法規の作業グループメンバー7名（表1）。

表1. インタビュー参加者概要						
インタビュー実施の順番	職業	職種	年代	性別	インタビュー時間	他法規等の作業グループメンバーの有無
①	産婦人科医	医師	40代	女性	2h	あり
②、⑥	看護師長	看護師（助産師）	60代	女性	2h、2h	なし
③、⑤、⑨	保健行政官	看護師	60代	女性	3.5h, 3.5h, 1.5h	あり
④	保健行政官*	看護師	40代	女性	2h	あり
⑦	保健行政官	看護師	40代	女性	1.5h	あり
⑧	保健行政官	医師	50代	女性	2h	なし
⑩	保健行政官	看護師	40代	女性	1.5h	あり
* 「助産業務範囲ガイドライン」案策定作業グループのメンバーではない。						



**8. 分析ワークシート(回収資料1)****9. カテゴリー生成(回収資料 2)****10. 結果図(回収資料 3)****11. ストリーライン(回収資料 4)****12. 理論的メモ・ノートをどのようにつけたか、いつ、どのような着想、解釈的アイデアを得たか。**

概念生成の際に、概念間の関係などを分析ワークシートの理論的メモに書き留めた。ノートには、研究テーマ、分析テーマや現象特性などのアイデアが浮かんだ時や考えた時など、その都度、日付とともに書き留めた。ノートの整理をすることは今までない。連続的な研究活動の時間確保が難しかったため、分析作業再開の際には、分析テーマを最初にノートに記載するなどしており、同じことを何回も書いている。解釈や概念名や定義に関して、ふとアイデアが浮かぶという経験はほとんどなく、データを見ながら、こんな感じかなと悩み悩み言語化した。

**13. 現象特性**

外国人がドラフトしたラオスの看護助産に関する法規案を土台に、ラオスの看護のリーダー達が自国の看護や助産を吟味し、その輪郭や価値を様々な関係者と合意形成しながら法規として定めていく現象。

**14. 分析を振り返って、M-GTA に関して理解できた点、よく理解できない点、疑問点などを簡潔にまとめてください。**

概念生成が難しい。逐語録を読んでも要約になってしまい、データの解釈ができていないように感じます。

**〈引用文献〉**

- 1) Akiko M, Edson A, Cheryl C, Joseph H, Naoki I, Michael R.R. Universal Health Coverage for Inclusive and Sustainable Development A synthesis of 11 Country Case Studies. International Bank for Reconstruction and Development The World Bank Group. 2014
- 2) 望月経子. 看護の「ともしび」の点灯ーラオスにおける「看護助産規則」策定をとおしてー. 保健の科学. 第50巻 第11号 2008年
- 3) Fealy G.M, et al. Models of initial training and pathways to registration: a selective review of policy in professional regulation. Journal of Nursing Management. 2009. 17. 730-738.
- 4) International Council of Nurses. Model Nursing Act Toolkit. ICN Regulation Series 2006.
- 5) Carol H. 2011. The Licensure-Certification Interface. AACN Advanced Critical Care. 2011. 22. 50-65

### 〈参考文献〉

木下康仁, グランディッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い, 弘文堂

竹下 浩, 中国進出プロジェクトにおける外部専門家の支援プロセス 経営行動科学, 22(1):21-33, 2009

横山登志子, 「現場」での「経験」を通したソーシャルワーカーの主体的再構成プロセス—医療機関に勤務する精神的ソーシャルワーカーに着目して—, 社会福祉学, 47(3): 29 -41, 2006

藤好貴子, 藤丸千尋, 納富史恵, 児玉尚子, 奥野由美子, 大学病院小児科病棟新人看護師の臨床実践能力獲得への3か月間の経験, 日本小児看護学会誌, 17(2):9-15, 2008

阿部正子, 体外受精を受療している不妊女性の治療継続の経験的プロセス, 日本生殖看護学会誌, 4(1), 2007

### 〈会場からのコメント概要〉

1. 研究者の立場(仕事の内容)はどのようなものでしょうか。作業グループのメンバーと直接ラオス語で話すことはありますか。
2. 研究の最終的な目的は、ラオスの看護職/作業グループメンバーがエンパワーメントされることでしょうか。
3. 分析の始点と終点はどうなっていますか。
4. 普及セミナーとはどういうものでしょうか。作業グループの自発的なものでしょうか。
5. 分析は、作業グループが法規案を作成していく過程なのか、普及していく過程なのでしょう。
6. 法規制定過程には、「調査する」「明文化する」「普及させるの」3段階があるが、「調査する」の段階はなかったのか。分析する範囲は、どこになるのか。
7. 現象特性にある「関係者と合意形成しながら」というのはどういうことなのか。合意形成といっても様々な合意形成があるが、それらが全て入ってしまい分析が広がり過ぎていないか。
8. 概念名とバリエーションがあっていないのではないかと。いくつかのことがひとつの概念になっているように思われる。
9. 法規案策定の期間はどれくらいなのか。英語からラオス語に翻訳するだけでも相当大変なのではないか。その部分だけに絞ってもよいくらいのプロセスがあるのではないかと。

### 〈感想〉

今回、発表の機会をいただき、ありがとうございました。大変有意義な時間でした。皆さまから頂いたコメントやご助言に感謝いたします。また、回収用紙にも、とても丁寧な書き込みをいただき、ありがたく思いました。研究手法だけでなく、皆さまの熱心な姿勢に学ぶことばかりであり、論文にするまで頑張ろうというエネルギーも頂きました。心より感謝いたします。お陰様で、定例発表会と懇親会(←お勧めです!)を通して、当初の予定よりも広がり過ぎてしまった感のある研究の範囲(分析の始点と終点)をどこにするのか掴むことができたように思います。長い時間、喉につかえていたものが、無事に取れたような心境です(このまま消化され栄養になりますように)。また、データを「解釈する」ということに実感がともなわないという状況、データと格闘するといっても、どのように格闘するのかわからない状況でしたが、分析焦点者と分析テーマからデータをどのように読み取っ

ていくのか、解釈していくのか、ということも、少しわかったような気がします(これからやってみないと、理解したのかどうかわかりませんが・・・)。そして、SV の坂本先生、ありがとうございました。大変お忙しいなか、適切なご助言と温かいスーパーバイズに心よりお礼を申し上げます。最後になりますが、このような素晴らしい定例研究会の事務局や世話人の先生方に拝謝しますとともに、M-GTA 研究会の益々の発展を祈念いたします。今後とも引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

## 【SV コメント】

坂本 智代枝 (大正大学)

たいへん貴重なデータで意義深い研究だと考えます。SV をさせていただき、たいへん学びの多い機会をいただきありがとうございました。以下の通り、SV のプロセスをまとめておきたいと思います。

### ①「分析テーマの絞り込み」について

発表前の SV では現象特性の説明で示されている内容と分析テーマがフィットしていないことについて検討していただきました。そして、発表の中で「分析の範囲はどこなのか」、「始点と終点はどこなのか」について検討しました。もちろん、データに密着することは重要なことですが、「研究する人間」としてのどのようなプロセスを明らかにしたいのかというリサーチクエスチョンを持つことが重要だと考えます。

### ②コアになる概念やカテゴリーについて

分析のプロセスのうごきが時系列になってしまうことについて、「分析テーマ」の明確さが前提になりますが、分析テーマに最もフィットするデータから解釈して概念生成することで、コアとなる概念やカテゴリーの動きがいきいきと表現できるのではないかと考えます。

### ③結果図についてー概念間の関係について

概念間の関係について、その概念はどのような相互作用や影響があつてその概念に至ったのかということを見ていくと動きのある結果図になるかと思います。そこには、「分析テーマ」を念頭において、解釈をしていくことが重要だと考えます。

最後に SV の反省点として、データの分析には「分析テーマの絞り込み」が明確にすることに焦点を置いた SV をすべきであったことです。「どのような現象を明らかにしたいのか」ということについて、深く掘り下げていくことが必要だと考えます。

## ◇近 況 報 告

(1) 氏名、(2) 所属、(3) 領域、(4) キーワード

- (1) 稲妻 伸一
- (2) 山形家庭裁判所家庭裁判所調査官／放送大学大学院文化科学研究科修士課程 人間発達科学プログラム
- (3) 司法、児童心理学
- (4) 離婚、忠誠心葛藤、面会交流、子の利益

私は、家庭裁判所で、離婚、子の親権を巡る紛争や少年非行の調査に携わっています。そんな経験から、親の離婚は子どもの成長にどんな影響があるのか、あらためて調べてみようという研究テーマとしました。データの分析方法として M-GTA を使うべく目下のところ勉強中で、今年の1月から研究会に出席しています。

よってまだ経験の浅い立場からの感想なのですが、この研究会は、いろんな分野の方がそれぞれユニークなテーマで発表をされるので飽きることがありません。時には業界の事情も知ることができ、それもまた勉強になります。ただ、発表者の苦勞されている姿をみるにつれ、M-GTA を使いこなしていく難しさを痛感しています。研究というのは皆そういう面があるのでしょうか、とりわけ M-GTA は創造性や独創性といった能力が求められるようですね。

もうひとつ感じることは、スーパービジョンの重要性であり、とりわけ世話人の方々からの指摘は、武道でいえば上段者からの鋭い一振りを思わせるところがあり、毎回毎回脱帽しています。このような厳しい指導を経ることが研究成果の質を上げることにつながるのでしょうか。私もいつか檀上で研究成果を発表し、先生方の指摘を受けて、たじたじになってみたいと思います。(冗談です)。

最後に厚かましいお願いですが、私自身の研究について、インタビューを受けてくださる協力者が得られず困っています。対象は子どもの頃に親の離婚を経験した成人の方です。もし、ご協力いただける場合には、あらためて詳しいご説明をしたいと思いますので、お声がけいただければ幸いです。

メールでも結構です。 inazumashinichi@gmail.com よろしくお願ひします。

- .....
- (1) 長江 綾子
  - (2) 広島大学大学院教育学研究科学習開発専攻博士課程後期／広島市スクールカウンセラー
  - (3) 病弱教育、学校心理学
  - (4) 院内学級、教員支援、病氣療養児

院内学級(入院している病気療養児が通う特別支援学級)の研究をしています。M-GTA に出会って、より現場の役に立つ研究にしていけたら…というエネルギーをもらっています。領域は違っていても M-GTA を使う目的は同じなので研究会ではとても得るものが多いです。今後どうぞよろしく願いいたします。

.....

(1) 吹原 豊

(2) 福岡女子大学国際文理学部

(3) 日本語教育、第二言語習得

(4) 移住労働者の言語習得、外国人児童生徒のバイリンガリズム

M-GTA 研究会会員のみなさま、初めまして、吹原と申します。現在福岡市内にある大学で留学生に日本語を教えています。

研究面では、11 年前から北関東にあるインドネシア人コミュニティに足を運び、インドネシア人労働者の日本語習得に関する調査を続けています。現在は、M-GTA を用いて中級日本語話者の日本語習得促進要因を探っているところです。

M-GTA の手法に関しては、本学会の世話人をお務めの山崎浩司先生が日本質的心理学会でなさったセミナーにおいて手ほどきをいただきました。また、木下先生のご著書を読み返しながら手探りで進んでいますが、うまく分析が進まない面もあり、さらに理解を深める必要を感じていました。そのような折、ようやく先日の定例研究会に参加させていただくことができました。

初参加の研究会の印象ですが、方法論を中心としたやりとりであり、また実際に M-GTA を用いて研究を進めていらっしゃる会員のみなさまの研究を巡っての議論でもあり、非常に参考になり、かつ刺激になりました。自分も機会があればスーパーバイザーの先生方をはじめ、会員のみなさまからフィードバックをいただけるようになりたいとも思いました。

M-GTA の分析を進めていて、目下の悩みは、ある中心的だと思われる概念に関して、それがコア・カテゴリーを形成するものだと考えるのか、それとも実は、他の関係する概念とともに(コアではない)カテゴリーを形成するのかという見極めの部分です。その判断の根拠となるものを理解したいと思っています。

また、概念図を何度か手書きで作成しているのですが、PC 上できれいに製図するというのができずにいます。会員のみなさまは通常どのようなソフト、アプリを使って作図をなさっているのでしょうか。「私はこんな方法でやっています」というようなご助言をいただけましたら助かります。理解不足の新参者ですが今後ともよろしく願いいたします。

- .....
- (1) 松元 悦子
  - (2) 山口県立大学大学院 健康福祉学研究科 修士2年
  - (3) 公衆衛生看護学
  - (4) 難病患者、医療従事者

先日の研究会が2回目の参加です。難病に関する研究がしたいとの一念で大学院に進学しました。研究テーマは、「難病患者における医療従事者に対する心理過程の解明」です。現在、難病患者の方にインタビューにご協力いただき、これから分析という段階です。M-GTA の理解が出来ていない自分に絶望しながら、行きつ戻りつの毎日を送っています。研究会に参加させていただき、何故この研究をしようと思ったのか、改めて原点に戻ることができました。未解明な部分の多い難病に関しては、わからないが故の様々な困難が、患者側にも関わりを持つもの(医療従事者)側にも生じているという現状があります。複雑な経験をしている当事者(難病患者)の視点から、研究をしていきたいと思っています。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

.....

#### ◇M-GTA 第9回修士論文発表会のお知らせ

日時:2016年7月23日(土)13:00~18:00  
会場:大正大学(西巣鴨キャンパス)7号館7階 755

.....

#### ◇編集後記

研究会に参加するたびに、ニューズレターを読むたびに、M-GTA 研究会は、さまざまな領域の研究者が集まっている場所だということを実感します。そして、そこに参加することは知的にスリリングな体験だと思います。領域が違って、面白いものは面白い。分析していくことの大変さが痛いほどよく分かる…。また、今回の近況報告には、皆さんへの「呼びかけ」が含まれています。なにか、新しいことが起きつつあるようです。研究会の会員数も増え、今や大きな団体となりました。だからこそ、1人1人の顔が見える、あるいは、つながっていけるような研究会であれたらいいなと密かに思いました。(丹野ひろみ)