

精神障害者が長く働き続けるために ～自信をつけ、自己理解を深める就労支援の取り組み～

ウェルビー株式会社 田中 庸介

1. はじめに

1.1 就労移行支援事業の概要

就労移行支援事業は、2006年に施行された障害者自立支援法において一般就労を希望する障害のある人を企業等での就労につなぐ事業として創設された。障害者自立支援法施行前の障害者授産施設などでは福祉から就労への移行が滞る傾向が指摘されており、障害福祉サービスが再編成された結果、福祉から一般就労への移行を促進するという明確な役割を就労移行支援事業が担うこととなった。

就労移行支援事業が制度化されてからその事業所数は増加し続け、平成29年社会福祉施設等調査の概況によると、事業所数は3,471ヶ所、利用者数は33,179人と報告されている¹⁾。さらに、就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は2003年の1,288人から2017年の14,845人で11.5倍となっており、特に就労移行支援による一般就労への移行率は他の就労系サービスと比較して大きく上昇している。障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）の改正により2018年に民間企業の法定雇用率が2.2%となったが、2021年4月までにはさらに0.1%引き上げとなることが定められており、就労移行支援事業が社会的に担う役割は今後も大きいと考えられる。

1.2 ウェルビー株式会社（以下、当社）について

当社は2011年に設立、2019年6月までに全国で68ヶ所の事業所を開設している。同時点において累

計2,645名の就職者数、職場定着率87.2%の実績があり、地域における就労支援に一定の役割を果たしてきた。当社の就職実績の多くは精神障害者であり、障害者雇用促進法の2018年の改正では前述した法定雇用率引き上げだけでなく、精神障害者の雇用義務化が導入された背景からも当社が担う役割は大きいと認識している。これからも当社の就労支援を通してひとりでも多くの方が希望を持てる社会の実現に貢献したい。

2. 精神障害者の雇用・職場定着状況と課題について

厚生労働省の平成30年障害者雇用状況の集計結果において、民間企業における雇用障害者数は15年連続で過去最高となっており、特に精神障害者の伸び率が大きかった（対前年比34.7%）ことが報告されている²⁾。その一方、障害者職業総合センターによると、精神障害者の職場定着率は就労後3か月で69.9%、就労後1年では49.3%と報告されており³⁾、精神障害者の離職率の高さが指摘されている⁴⁾。精神障害者の離職要因については、症状の再発や悪化による精神障害に関連する問題や就業意欲が低下してしまうなど様々な報告がされている⁵⁾。このような就労後の職場定着に関する問題と類似した課題（症状の不安定さ、モチベーションが維持されない）が就労移行支援事業所における訓練継続においても指摘されており⁶⁾、訓練段階から解決すべき課題だと捉えている。

3. 当社の支援について

当社の支援では、職場を想定した訓練を通して十分に就労準備性を高め、長く働き続けられる力を身に付けてから就労することを目指している。訓練で習得したスキルを実際の職場で活用できることや職場における強み・想定される課題について利用者本人が理解を深め問題解決行動を実践できるような支援を通して就労前後における課題解決に取り組んでいる。

本稿においては、前述の精神障害者の職場定着・訓練継続の課題を解決するための支援として「自己効力感」と「セルフモニタリング」に着目した事例を紹介する。

4. 自己効力感とは

4.1 自己効力感の定義について

自己効力感とは、Banduraが提唱した社会的学習理論に含まれる概念のひとつであり、ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまく行うことができるかという個人の確信を意味している⁷⁾。何らかの行動を実際に起こすには、そのために必要な知識や技能だけでなく自己効力感が高いことが必要であり、自己効力感が高いほど「自分の能力をうまく働かせて困難に立ち向かい、さらに一層努力していくようになる」とされている。

4.2 自己効力感を向上させるには

Banduraによると、自己効力感は自然発生的に生じるものではなく、以下の4つの情報源を通して個人が自ら作り出していくものであるとされている。

1) 遂行行動の達成

ある課題や行動あるいはスキルを実際に行ってみて、“できた”という成功体験のこと

2) 代理経験

観察学習やモデリング、模倣を指し、本人自身ではなく他者が課題を遂行する行動を見ること

3) 言語的説得

本人自身あるいは周囲が本人の行動に対する努力を認め、能力があるということを言葉や態度で支援し、同時に精神的にも信じ認め支援すること

4) 生理的情動の状態

情動的な変化と生理的な変化は相互に関連しているので、同時に体験する状態のこと。疲労や疼痛といった体験が自己効力感を弱める働きをし、逆にリラックスできている時には自己効力感を高めると言われている。

また、上記4つの情報源に加えて、行動に対する意味づけ、行動方略、原因帰属、ソーシャルサポートなども自己効力感に関連する要因として報告されている。

4.3 自己効力感を高める支援の先に目指すもの

自己効力感とはある出来事に対して「うまく対処できそう」「やれる自信がある」といったセルフイメージの程度のことであり、自己効力感が高いと適切な問題解決行動に積極的になれる、困難な状況下においても努力することができるのである。さらに、不眠や腹痛などの身体的ストレス反応や不安や怒りといった心理的ストレス反応を引き起こさない適切なストレス対処行動ができ、かなりストレスフルな状況にも耐えられることが報告されている⁸⁾。自己効力感が高い状態においては問題直面時に認知的にも行動的にも柔軟になることができ、対処方略の幅が広がるのである。

つまり、就労移行支援事業所の訓練で支援者が利用者の強みや長所を引き出し、行動を起こすことを後押しし、利用者が成功体験を積みあげていく支援を通して自己効力感を高めることは有用であると考えられる。その結果、就労後に生じた問題を利用者が適切に対処できる可能性が高まるため、長期的な職場定着に繋がると考えている。

5. セルフモニタリングとは

5.1 セルフモニタリングについて

セルフモニタリングとは、認知行動療法のひと

つであり、自己の行動、認知、気分などを観察、記録、評価することによって、自分自身の状態を客観的な事実として理解できるよう働きかける技法である⁹⁾。

症状には医師が患者を診察して見出す客観的の症候と本人が感じる自覚症状の2つがあり、本人が症状に対処するためには自覚症状を理解していくことが重要とされている¹⁰⁾。精神症状は主観的であることが多く、自覚症状を理解するために日々の行動記録を客観的に見ることが有効な手段の1つとして挙げられている¹¹⁾。就労準備性ピラミッドにおいても障害理解は基礎となる部分であるため、症状の理解・対処法を身に付けることは就労支援においても重要だと考えられる。

5.2 セルフモニタリングと自己効力感の関連性

これまで先行研究において、セルフモニタリングを通して自己効力感が高まった例が報告されてきている。日々の変化を記録していくなかで、現在の状況を認識できること、取り組み自体が視覚化された記録として残ることなどがセルフモニタリング継続の動機付けになると考えられている。さらに、本人が取り組むだけでなく、支援者が本人と記録を振り返りながら成功体験を作り出すことや取り組みを励ます・評価する・承認することが本人の自己効力感向上に結びついていくのである¹²⁾。

次項から日々の行動や状態をシートに記録し、支援者と適切に振り返ることで障害理解を深めるだけでなく、自己効力感を高めることで困難な状況下においても対処行動ができることや訓練に意欲的に取り組めることを目指した支援を紹介する。

※セルフモニタリングのために記録をつけるシートがセルフモニタリングシートである。

6. 支援事例① ～双極性障害の症状理解が進み、 訓練継続に至ったケース～

6.1 対象者について

40代、男性、双極性障害、精神保健福祉手帳3級保有、訓練期間10か月目で介入を開始した。

6.2 介入期間

臨床心理士資格保有職員によってセルフモニタリングシートを用いて2か月間週1回面談で介入を実施した。介入終了2か月後にフォローアップ面談を1回実施している。

6.3 介入手続き

セルフモニタリングシートは、①1週間以内に達成可能な目標、②日々の行動、③点数化された精神状態（0～100点）の3項目を記入できるものを作成して使用した（図1）。

セルフモニタリングを効果的に実施するには技法の併用が有効であることから、面談技法として目標設定法、ステップバイステップ法を用いており、自己効力感を高めるために成功体験を作ること、励まし、評価、承認の関わりを実施した。

また、介入前、2か月間の介入終了時、フォローアップ面談後に認知行動的セルフモニタリング尺度¹³⁾と自己効力感尺度¹⁴⁾で介入効果を測定している。認知行動的セルフモニタリング尺度はセルフモニタリングの程度を測る自己評価式尺度である。自己効力感尺度については、日常生活の様々な状況における個人の自己効力感である一般性自己効力感を自己評価式で測定している。

セルフモニタリングシートの①項目の目標については個別支援計画をもとに対象者主体で設定してスモールステップで成功体験を積めるように対応した。

図1 セルフモニタリングシートについて

6.4 介入の経過

<初回面談>

対象者から「最近調子が上がっています」との発言があり、セルフモニタリングシートをもとに本人の体調を数値化して把握し、平常時と比較して点数が高い（躁状態の兆候がある）ことを本人と確認した。

躁状態になる予兆を伺うと、①睡眠時間が減少する、②あれこれチャレンジしたくなる、③発言が増え、他利用者や職員へ話しかける回数が増えることが語られた。面談時にも「最近、訓練でもっとたくさん課題に取り組みたいと考えている」と発言があり、予兆に当てはまっていることに本人が気づく様子が見られた。そこで、躁状態にならないよう現状への対策を話し合い、①生活リズムを保つ（特に睡眠時間を保つこと）②決めた以上のことは訓練で取り組まないこと③点数が一定以上もしくは一定以下の場合はずすぐに職員に相談することを設定した。

また、1週間の目標として個別支援計画に安定した通所が挙げられていることと症状への対処を本人が重視していたため、「睡眠時間（23時～6時）を保つこと」を本人が設定し、面談を終了した。

<2回目の面談>

セルフモニタリングシートを1週間記入しての感想を伺うと「1日の中での体調の変化を客観的に見えて良かった」「点数を確認して職員にも相談できた」と語られた。シートの内容を対象者と共に確認し、点数が高い時間帯と低い時間帯の出来事等を聞き取りながら必要に応じて対処法を検討した。

初回面談で設定した目標についても1週間のうち5回達成されていたため、十分取り組めていたからこそ体調を崩さないで通所できているのでは、とポジティブにフィードバックした。加えて、設定した対策についてもうまく実践できていることを伝え、引き続き取り組めるよう励ました。

<1か月经過の面談>

1か月取り組んできたセルフモニタリングシートを振り返り、感想を伺うと「1週間での自身の変化

が見えてきた」との発言があり、熱心に取り組まれているからこそ自身の変化にも目を向けることができていることをフィードバックしている。さらに「シートに記入することで自身を振り返ることができ、行動をセーブできている」「今まで調子上がり過ぎてパンクすることが多かったが、うまく対処できていて自信になっている」との発言も伺われた。本人なりに十分取り組めているため継続してセルフモニタリングシートへの記録を促している。

<2か月经過の面談>

2か月間の取り組みを振り返ると「(点数が) 上がるときは感覚で気付けるようになった」「上がりそうなきには職員に相談をして対処できている」との感想が得られた。「セルフモニタリングシートをもとに1週間に1度振り返る機会を作ってもらったことで自分を客観的に見る力がついたと思う」とも語られている。

改めて本人が感じる躁状態への予兆を整理したところ、初回面談と変わらない項目が挙げられたが、上記感想の通り、介入前より気付けるようになったことで自分なりに対処できているとのことであった。

今後もセルフモニタリングシートへの記入を希望するかを確認したところ、「自分のために取り組みたい」とのことであったため、記入することの意義を再度伝え、必要に応じて職員に相談するように促し面談を終了した。

<フォローアップ面談>

介入終了から2か月間の様子を伺うと「点数（体調）は安定しており、通所も継続できている」「体調を維持するための方法ができあがってきているため今後も継続して実施したい」と語られている。セルフコントロールが可能になり、必要に応じて相談ができている状況であったため現状のまま取り組めるよう励まして介入を終了した。

6.5 介入への考察

利用者と支援者で記入されたセルフモニタリングシートの振り返りを繰り返した結果、自身の障害理

解が深まり対処法をうまく実行できるようになっている。客観的な指標として認知行動的セルフモニタリング尺度調査を実施しており、得点の上昇が見られている（図2）。

本人と面談で対策を検討した際に挙げた“決めた以上のことは訓練で取り組まないこと”をもとに毎回無理のない範囲の目標設定で過活動にならないように調整したこと、面談で検討した対処法を実践して振り返りながら調子が上がりすぎない支援を実施した結果、自己効力感尺度得点が平均圏外から平均圏内に減少、維持された（図3）。自己効力感尺度得点は精神的健康に及ぼす効果が報告されており¹⁵⁾、対象者が予兆に対して適切に対処できた結果だと考えられる。

高すぎる自己効力感は躁状態など精神的健康への影響だけでなく、達成不可能な目標に固執させること¹⁶⁾やリスクが高すぎる選択を生むことが指摘されているため¹⁷⁾、適切にセルフモニタリングシートの記入内容を評価することが重要である。

本事例においては毎回の介入で本人の状態だけでなく実際の行動を評価したこと、再発予防に有効で

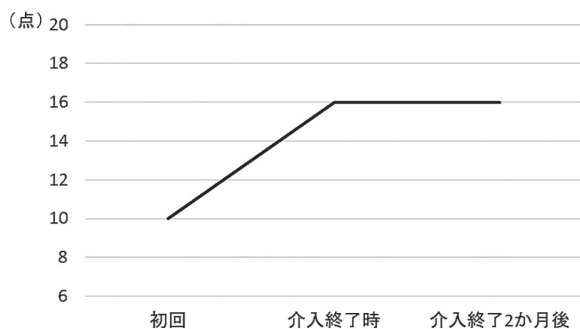


図2 認知行動的セルフモニタリング尺度得点について

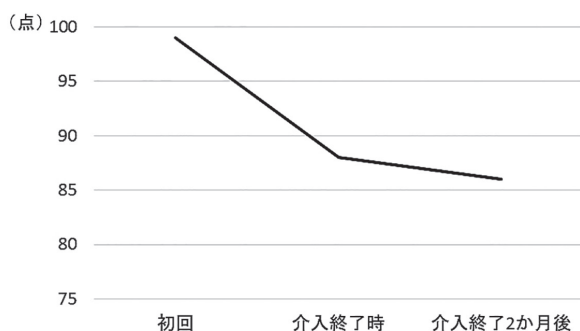


図3 自己効力感尺度得点について

ある心理教育を面談中に実施したことも有効であった可能性がある。日本うつ病学会双極性障害委員会の双極性障害（躁うつ病）とつきあうためによると、①自分の今の気分の状態を良く知ること、②生活のリズムを整えること、③ストレスとの付き合い方を学ぶこと、④これまでの経過を理解することなどが重要とされており¹⁸⁾、今回の介入時に上記項目を参考に支援をしたことも通所継続に至った要因のひとつである可能性が考えられる。

今回の事例は、適度に自己効力感が高ければストレスフルな状況に遭遇しても身体的・精神的な健康を損なわず、適切な対処行動や問題解決行動を実践できるという報告と一致するため、セルフモニタリングシートを用いて本人の状態を評価しながら支援することは有意義だと考えられる。

フォローアップ面談後も安定した通所ができ、セルフモニタリングシートを通してまとめた症状への対処方法を当社独自の応募書類である“私の障害について”にまとめて就職活動を行い、現在も就労中である。面談でもまとめた対処法は、①生活リズムを保つ、②決めた以上のことは訓練で取り組まないこと、③点数が一定以上もしくは一定以下の場合にはすぐに職員に相談することであるが、①は本人が意識して取り組み、②と③は就職活動時、定着支援時にも活用されている。

本介入は臨床心理士有資格者が介入を実施しているが、広く支援員が実施できる必要がある。支援事例②では一般職員が同様の介入をしたケースを紹介する。

7. 支援事例②

～自己効力感を高め、 職業準備性が向上したケース～

7.1 対象者について

40代、女性、統合失調症、精神保健福祉手帳2級保有、訓練期間7か月目で介入を開始した。

7.2 介入期間と手続き

一般職員によって支援事例①と同様の介入を実施している。

7.3 介入の経過

<初回面談>

症状について伺うと、「いつも攻撃的な幻聴が聞こえている」「監視されている感じがする」と言い、自身の状態によって幻聴の影響が異なることが語られたが、どのような波があるのかなど症状の変化については把握できかねている様子であった。そこで、セルフモニタリングシートを活用して現在の状況とこれまでの経過（どのような症状が負担になってきたか、波はどのようにあらわれるか、どのように対処してきたかなど）を整理し、今後の希望を伺った。今後については「まずは働く体力を身に付けたい」と語られたものの、半年間通所をしても通所日数が増えないことから本人はどうしたらよいかわからない状態であった。将来は過去の経験を活かして事務職に就きたいという希望とブランクが10年あるためパソコンスキルを改めて身に付けたいとのことであった。個別支援計画にもパソコン技能に関する目標が設定されていたことから、パソコン訓練に関して1週間で達成可能な範囲を意識して本人主体で目標設定をした。

<2回目の面談>

1週間セルフモニタリングシートを記入してみたの感想を伺うと、「夕方に点数が下がることに気付いた」「家事をやらないといけないと考えてしまうときに点数が下がることに気付いた」と語られ、1日の中の体調変化とすべき思考が負担になっている可能性が現れた。一方で、入浴によって点数（調子）が上がることや夕方の対策として休む時間を作ることによって改善できそうと本人から対応策についても挙げた。自身の変化について十分にセルフモニタリングシートへの記入に取り組まれているからこそ気付くことができていることをフィードバックし、対応策については承認をして取り組むよう励ましている。

また、初回面談で設定した1週間の目標についても進捗を確認し、できたことについて成功体験になるようフィードバックした。2回目以降の面談においても本人の希望により、継続してパソコン訓練に

関する内容を目標に設定している。

<1か月経過の面談>

1か月取り組んでみて「パソコンが以前よりもできるようになって楽しい」「意外と行動をしていることに気付いた」「1日の中で（体調の）波があることに気付いた」と語られている。個別支援計画をもとにスモールステップでパソコン技能訓練に取り組みながら“できた”という成功体験を積み重ね、支援者もポジティブにフィードバックを繰り返した結果、自信に繋がっている様子が伺われた。本人からも「1週間に1度の面談の中で取り組んだことを認めてくれ、評価してくれるのも嬉しい」と語られている。1日の中での波については、点数をつけながら記録を取ることで自分の状態が分かりやすくなり、調子が悪いことへの工夫が見つけられたと語られ、さらには日常生活で何気なくやっていることを欠かさずやることへの大切さに気付かれていた。1か月の取り組みをねぎらうと共に取り組まれてきたからこそ得られている結果とフィードバックし、引き続き取り組めるよう促して面談を終了している。

<2か月経過の面談>

「点数が下がる行動を無理にやらなくても良いことに気付いた」と語られ、点数が下がる行動への理解が進むと同時に対処行動を整理することで、対処の引き出しが増えている様子が伺われた。2か月の取り組みをまとめるために、日常生活の中で大切となる行動や対処行動をひとつひとつ整理している。

また、介入への感想を伺うと「セルフモニタリングシートの内容を毎週聴いてもらえることが良かった」とも語られている。今後もセルフモニタリングシートへの記入を希望するか確認し、引き続き取り組みたいとのことであったため、記入することの意義を再度伝え、必要に応じて職員に相談するように促し面談を終了した。

<フォローアップ面談>

セルフモニタリングシートに取り組み続けた感想として「最初は1日1日で自身の調子を見ていたが、

1週間で見るようになった」「できると思ったときにやりすぎるとあとに響くことがわかった」など自身の障害・症状への理解が深まったことが伺われている。一方で、フォローアップ面談前まで体調不良が続いていたことも語られた。体調不良時にどのように過ごしたのかを確認したところ、最低限対処行動が取れていたことが伺われたため、これまで取り組んできた内容が活かされていること、その結果として通所に繋がっているのではとフィードバックしている。どうしてもつらいときにはセルフモニタリングシートへの記入は難しいが、取り組めるときには継続したいとの発言があったため後押しして面談を終了している。

7.4 考察

本介入においても事例①と同様にセルフモニタリングシートを本人が記入するだけでなく、支援員が記入されたシートを活用して成功体験に結び付ける、励ます、評価する、承認するなどの関わりを実践することで本人の自己効力感が高まり、障害理解が深まるなど就労準備性が向上していると考えられる結果が得られた。

認知行動的セルフモニタリング尺度得点については、介入終了2か月後に向上が見られている（図4）。この点については、介入終了後に体調不良の訴えが強くなったが、介入中に整理した対処法を活用して回復に至った経緯があり、自己理解が深まった可能性が考えられる。自己効力感が高ければ、ストレスフルな状況に遭遇しても身体的・精神的な健康を損なわず、適切な対処行動や問題解決行動を実践でき

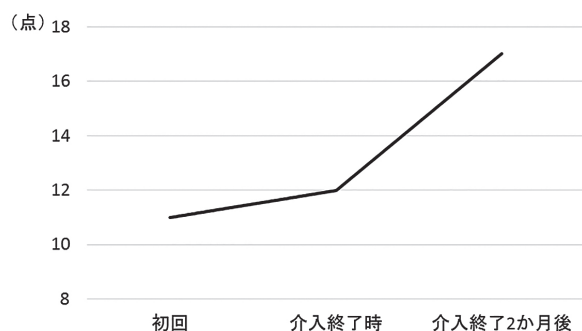


図4 認知行動的セルフモニタリング尺度得点について

ることが報告されており、2か月間の介入によって自己効力感が向上した（図5）ことが不調時の対処行動実践に寄与した可能性が考えられる。

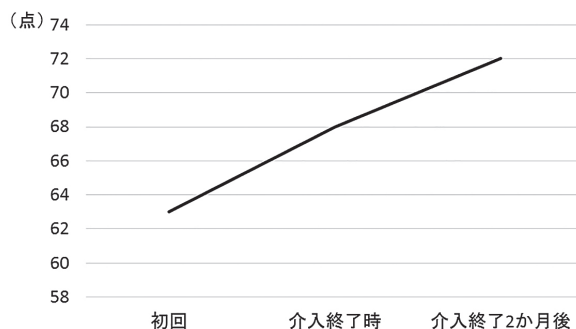


図5 自己効力感尺度得点について

介入開始時に訓練日数が増えないことも課題として本人が捉えていたが、本介入を通して週5日の通所まで伸びている（図6）。

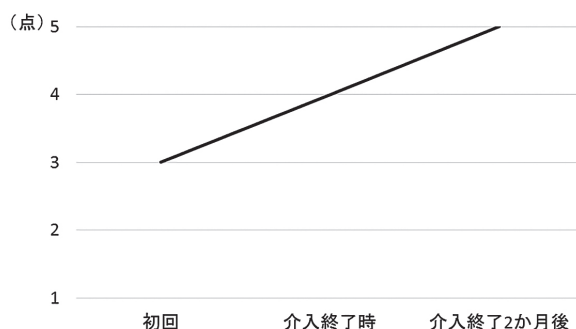


図6 訓練日数の変化について

本介入によって有資格者と同様の支援を実施し、同様の結果が得られたため、広く一般の職員も実施可能であると考えられる。支援マニュアルの作成などにより、さらに多くの支援員が実施できる環境整備をしたい。

8. 今後の展望について

8.1 生活面と就労面のバランスを取った支援

2018年度から就労定着支援事業を当社でも実施している。就労定着支援事業は「就業に伴う生活面の課題にも対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービス」であり、就労移行支援事業所では訓練を通して企業で生きるスキルを身に

付けるだけでなく、職場以外の生活面における支援の充実を図ることが長期的な職場定着に繋がると考えられる。

本稿で紹介した支援では生活と就労の両面に対応できる技法であり、今後も様々な支援を通してノウハウを蓄積していきたい。

そして、生活と就労のバランスが取れた支援を実践した結果、利用者ひとりひとりの特性や対処法、関わり方を職場へ適切に伝えていくことが重要であると考えている。職場へのノウハウの伝達力もまた就労移行支援事業所には求められており、当社においては前述の“私の障害について”をはじめ、今後も職場や本人を取り巻く関係者に伝達できるようなツールを開発していきたいと考えている。

8.2 エビデンス（科学的知見）に基づいた就労支援

就労支援における課題としてエビデンスに基づく支援が十分に導入されていないことが報告されている¹⁹⁾。今回紹介した支援のように教育・心理などの近接領域を参考にして根拠に基づいた支援を重ねることでエビデンスを構築し、より多くのサービス受給者やその関係者へ質の高い支援を提供することで障害者雇用促進、さらには職場定着率の向上に寄与したいと考えている。

今後は当社だからこそできる調査やその結果に基づく支援の実践を繰り返してエビデンス構築に努めたい。

8.3 本人を取り巻く関係機関との連携で長期就労を

当社では長く働く力を身につけるための訓練、支援を提供していることはこれまでに述べてきたが、単に訓練を終えた利用者を職場に送り出すだけでなく、地域との関係機関とのネットワークを基盤に職場定着支援をしていくことも重要視している。

本人を中心に医療機関や支援機関、行政、ハローワーク、職場、家族との連携を通して支援をすることで本人がサポートを受けられる機会が多くなり、就労という枠のみならずより良く生きられるようになると考えている。

当社の就労支援という視点だけではなく、地域

の就労支援という広い視野を持ってサービス提供をし、これからもひとりでも多くの方が希望を持てる社会の実現に貢献していく。

<参考文献>

- 1) 厚生労働省：平成29年社会福祉施設等調査の概況
- 2) 厚生労働省：平成30年障害者雇用状況の集計結果
- 3) 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No.137（2017）
- 4) 倉知延章：精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望，日本労働研究雑誌No.646, p.27-36（2014）
- 5) 中川正俊：統合失調症の就労継続能力に関する研究，臨床精神医学vol.33, p193-200（2004）
- 6) 橋本菊次郎：精神障害者の就労支援における精神保健福祉士の消極的態度についての研究（第一報）—就労移行支援事業所のPSWのインタビュー調査から—，北翔大学北方圏学術情報センター年報 vol.4, p.45-57（2012）
- 7) Bandura, A. : Self-efficacy, Toward a unifying theory of behavioral change, Psychological Review vol.84, p191-215（1983）
- 8) 嶋田洋徳：セルフ・エフィカシーの臨床心理学，北大路書房 p47-57（2002）
- 9) 坂野雄二：認知行動療法，日本評論社 p142-143（1995）
- 10) 高久史磨：ステッドマン医学大辞典 第6版，メジカルビュー社（2008）
- 11) 野村照幸：問題行動によって措置入院を繰り返す統合失調症者におけるセルフモニタリングシートとクライシスプラン作成の実践，司法精神医学 vol.9, p30-35（2014）
- 12) 上星浩子他：慢性腎臓病教育におけるEASEプログラムの効果，ランダム化比較試験によるセルフマネジメントの検討，日本看護科学会誌 vol.32, p21-29（2012）
- 13) 土田恭史：行動調整におけるセルフモニタリング—認知行動的セルフモニタリング尺度の作成—，目白大学心理学研究 vol.3, p85-93（2007）
- 14) 成田健一，下仲順子，河合千恵子，佐藤真一，長田由紀子：特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る—，教育心理学研究 vol.43, p385-401（1995）
- 15) 坂野雄二，東條光彦：一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み，行動療法研究 vol.12, p73-82（1986）
- 16) Brandstadter, J., & Renner, G. : Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping, Psychology and Aging vol.5, p58-67（1990）
- 17) Haaga & Stewart : Self-efficacy for recovery from a lapse after smoking cessation, Journal of Consulting and Clinical Psychology vol.60 (1), p24-28（1992）
- 18) 日本うつ病学会治療ガイドライン I. 双極性障害 2017
- 19) 山岡由美：精神障害のある人たちの就労移行における支援事業所の機能と課題—支援事業所へのヒアリング調査を通して—，岩手県立大学社会福祉学部紀要 vol.16, p.35-41（2014）