

第3章

多様な働き方の実証的研究

第3章 多様な働き方の実証的研究

第1節 目的と方法

1. 目的

「短時間就労」（週20時間未満）及び「ペア就労」を含むグループ就労は、精神障害者にとって、安定した就労の維持につながる就労形態であるか否かを具体的な事例を通して検証し、併せて事業所支援のノウハウを開発する。

2. 支援効果の検証方法

本研究では、統計処理での検証を行い得る事例数に達していないことを勘案し、個人内比較による事例研究の手法を採用し、各対象者の疲労度の変化を臨床場面で時系列的に把握することによって、「短時間・グループ就労」が精神障害者の職場適応を促進しやすい就労形態か否かを検証する。

考察、検討においては、応用行動分析の実験デザインを活用することとした。また、研究環境の設定については雇用を希望する職業センター利用者を対象としたことから、事業所での環境への適応を最優先とした。よって、各種検査の実施頻度、支援方法が各事例で異なることが否めなかったことを冒頭に述べておく。

なお、事業主支援のノウハウについては、「対象者への支援に伴う環境調整及び技法」をプロセスを追って各事例への考察の中で述べることとする。

3. 支援方法等

(1) 支援期間

事業所側の雇用前支援の期間を3ヶ月間と定め、雇用後はフォローアップを行う。雇用前支援～雇用後のフォローアップまでの全過程を半年間を目安と設定し、利用者に係る支援とデータ収集を行う。

(2) 支援方法

対象者に、「何時間働けると思うか」という目標を設定してもらい、自己申告による疲労感と生理的指標から、時間延長が可能と判断できた時点で徐々に就労時間を延長する。就労時間を延長した結果、上記の各指標または自己申告に大きな疲労の兆候が見られた場合は速やかに就労時間を短縮する。

このような疲労度の変化を、職業センターでの職業相談の中で対象者にフィードバックし疲れ具合の自覚を促し、各対象者個別にとって「適当な就労時間」に関する自覚を深化させ、安定した働き方に繋がるよう支援する。

なお、就労時間や支援方法（支援頻度や支援時間）等を変更する際には、その都度、質問紙テストによる精神的疲労をチェックすることとした。

(3) 支援担当者

職場適応のための直接支援及び間接支援は、職業センタースタッフが担当する。

4. 効果検証のための評価尺度

質問紙テスト、生理的指標、チェックリスト及び直接観察を通じて、各対象者の身体的疲労及び精

神的疲労を測定し、また、支援者が支援に向いた際に毎回記録する「支援日誌」を用い把握した対象者の行動結果を参考とし、職場適応状況について追跡・分析する。

なお、事業所毎に対象者の勤務条件は極力、同一にし、就労時間と疲労度、単独就労日とグループ就労日間の疲労度を比較・分析する。

評価尺度の目的及び種類、実施頻度は以下のとおり。

① C F S I 「勤務と生活と健康に関する質問」

勤労者の生活の安定度、健康の度合いを評価する。労働科学研究所（編）。全81項目（2件法）で構成され、実施にかかる所要時間は10分程度。

② 達成動機測定尺度

価値ある仕事に挑戦し、それを成し遂げようとする傾向の強さを評価する。（堀野、1987）全23項目（7件法）あり、実施にかかる所要時間は10分程度。疲労が重なると意欲が減退する（または過剰に表出される）のではないかとの仮説のもと、意欲のレベルの変化を確認する。

③ C F Q (Cognitive Failures Questionnaire) 日本語訳版

「普段なら簡単にできるのに失敗する」など、状況や行動そのものに対する注意や認知が不十分であることから派生する失敗を測定する。（山田、1990）。全25項目（5件法）で構成され、実施にかかる所要時間は10分程度。疲労が重なると注意力が低下する（または低下していることにすら気づかなくなる）のではないかとの仮説のもと、注意力のレベルの変化を確認する。

④ 疲労測定器

本人が自覚しにくい身体的疲労を脈派により測定し、疲労への自覚を促す。所要時間40秒程度。

⑤ 疲労度に関する自己申告シート

「疲れているか否か」、「仕事が楽しいか否か」、「何時間なら働けそうか」を把握する。出勤前と出勤後にチェックすることで、その日の疲労度を見ることができる。4項目（5件法）あり、実施にかかる所要時間は5分程度。他の客観的な評価尺度に現れた疲労度と一致しているかどうかを比較することで本人の自覚を促し、必要な指導を行う。

⑥ 生活記録票

レディネス事業で導入している自己記入式のチェックリスト。食事、服薬の回数や睡眠時間を把握し、生活リズムに乱れがないかどうかをチェックする。所要時間5分程度。

⑦ 要支援行動発生頻度チェック表

対象者全員について、レディネス事業及び職業準備訓練場面で観察された「精神的・身体的疲労に起因すると思われる要支援行動」を事前にリストアップし、これらの行動が事業所で見受けられたか否かを時間を区切って観察・記録する。記録にかかる所要時間は10分程度。

また、事業所で新たに見られた要支援行動や突発事項に関しては、そのエピソードを記録し、日付と時間、対象者、発生場所が分かるようにしておく。これらの要支援行動が事業所における直接支援で改善しない場合には、レディネス事業での一時的な指導を行うことも検討する。

第2節 対象者（事例）と事業所の概要

※以下の事例の記載にあたっては各対象者の同意をいただいております。

1. 対象者の概要

(1) 事例1

1) 障害状況等

24歳。男性。統合失調症。服薬管理はできている。緊張や不安が高まると連合弛緩が顕著となり、時として眼球上転がおこることがある。性格は真面目で几帳面だが自己評価が低く自信がもてず、失敗を見られることを極端に嫌う。

2) 略歴

高校在学中に発病。クリニックへの通院と服薬を続けながら高校を卒業するが、症状が悪化し、半年間入院。退院後、対人関係の改善を図る目的で、院内デイケアに週4日参加。デイケア利用時に、短期間の集団アルバイトを経験したことはあるが、他に就労経験はない。

3) 職業センター利用経緯

職業に対する現実的なイメージが描けておらず、レディネス事業を受講。

連合弛緩による意志疎通の制限は徐々に改善され、対応可能な作業領域に対する認識も深まったことから、職業準備訓練に移行し、基本的対人態度の習得や作業工程の少ない作業課題の下で、作業の敏速性や確実性の向上を図ることとした。しかしながら、自発性やストレス耐性については、フルタイム就労を目指せる段階まで向上させるには至らなかったため、「短時間・グループ就労」の取り組みの中で支援を行うこととした。

4) 職業評価の結果

「浜松式高次機能検査」、「PFスタディ」、「内田クレペリン精神検査」。同時処理が求められる課題への対応が難しく、また要点の把握が不十分で抹消にとらわれ易い傾向にある。状況理解が表層的で気分にもラが出易い。

5) 支援体制

家族は概ね協力的。医療機関と職業センターとの連携体制はとれている。主治医、ケースワーカー双方とも職業リハに関心が高い。

(2) 事例2

1) 障害状況等

30歳。男性。統合失調症。服薬管理は可。真面目で穏和な性格。他者と協調的に接することができるが、自己主張が苦手で、意に反することでも断れず状況に流されてしまうことがある。

2) 略歴

大学卒業後、金融機関で1年間程勤務。その後、離転職を繰り返し発病。1年間の入院後、週3日院内デイケア、週2日作業所に通所している。

3) 職業センター利用経緯

本人が通う作業所の依頼によりレディネス事業を受講。受動的態度について、改善の必要性は理解できたものの行動変容までは至らず、この課題の軽減を目標に、引き続き職業準備訓練を受講した。職業準備訓練の受講によって、作業への取り組みに自発性や積極性が見られるようになり、作業遂行力も向上したが、気持ちの切り替えが苦手で失敗体験を引きずりやすいこと、対人交渉において「断る」という行為が苦手で結果、無理をしやすいこと等の課題が依然として残ったため、「短時間・グルー

プ就労」の対象者とすることが望ましいと判断された。

4) 職業評価の結果

「浜松式高次機能検査」、「P Fスタディ」、「内田クレペリン精神検査」。即時想起を求められる課題への対応が苦手。日常生活でも機敏な判断ができ難い。他者からの要求に追従する傾向がある。作業精神活動は概ね安定している。

5) 支援体制

家族は概ね協力的。医療機関と職業センターとの連携体制はとれている。また、本人が通う作業所は、精神障害者の社会復帰に熱心に取り組んでおり、職業センターとの連携も良好。

(3) 事例3

1) 障害状況等

42歳。男性。統合失調症。服薬管理は可能。些細なことが契機となって妄想が出現することもあるが、ここ数年は大きく状態を崩すことはない。ストレスや不安が高まると睡眠リズムが乱れたり、下痢、背部痛など身体的な不調を訴える。また、自己の能力を過大に評価する傾向がある。

2) 略歴

大学1年次に発病し、入院。大学卒業後は10カ所以上の事業所において、数ヶ月程度の短い職歴を重ね、平成8年からデイケアを利用。

3) 職業センター利用経緯

就労意欲は高いが、就労の実現をやや楽観的に考えているため、医療機関の勧めにより、レディネス事業を受講。自己の作業能率や疲れやすさに対する自覚が促され、引き続き職業準備訓練を受講することで、体調の自己管理や作業能率の向上を図ることとした。職業準備訓練の受講により、体力も向上し体調管理の大切さも理解できるようになったが、一方で、自信が過剰となり、行動が促進されることによって体調を崩すこともあったため、「短時間・グループ就労」の取り組みの中で、引き続き支援を行うことにした。

4) 就労前の評価結果

「浜松式高次機能検査」、「P Fスタディ」、「内田クレペリン精神検査」。即時想起を求められる課題への対応力に制限がある。相手を許容し、自己の不満感情を抑制する傾向や易疲労性が窺える。

5) 支援体制

母親が本人にとって大きな精神的支えになっている。医療機関と職業センターとの連携体制は良好。

(4) 事例4

1) 障害状況等

26歳。男性。統合失調症。服薬は自己管理できている。表情の平板化、持久力低下や妄想着想、思考伝播が軽度残存しているが、日常生活には支障はない。自己評価が高く、ストレスや不満が高まり易い。

2) 略歴

高校在学中、被害着想が現れ精神科を受診。通院治療にて症状は軽快。そのためか、自己の障害に対する認識はやや希薄。アルバイト就労を数回、経験している。以降はパソコン教室に通う他は自宅で過ごしている。

3) 職業センター利用経緯

就労意欲は高いものの、職業に対して現実的イメージを描けておらず、レディネス事業を受講。自己の作業能率や苦手なことに対する理解、基本的労働習慣に関する理解は進んだが、自己評価が高い

ことに修正を加えようとする、受け入れることができなかつたことから、引き続き職業準備訓練を受講し、場面の理解と望ましい対人態度を修得することとした。職業準備訓練の受講により、不適切な態度は減少した。また、安定したペースで作業に取り組めるようになったが、その場の状況や周囲の流れを見て自己の作業行動を決定していくことは難しく、ミスを頻発したり、依存的になる場面がしばしば見られた。

そのため、「短時間・グループ就労」の下で、作業の自立度をさらに高めていくための支援を行うこととした。

4) 就労前の評価結果

「浜松式高次機能検査」、「PFスタディ」、「内田クレペリン精神検査」。記銘や注意の持続に弱い面があり、適宜、声かけを必要とする。どちらかという自己完結する傾向が強い。作業場面での取りかかりや慣れの遅さが推察される。

5) 支援体制

保護者は地域の家族会活動に参加している。また、医療機関と職業センターの連携は良好。

2. 事業所の概要等

(1) A事業所

「事例1」と「事例2」の就労した事業所である。

ビルメンテナンス業。店舗清掃及びメンテナンスを全国展開で行っている。精神障害者の受入れは初めて。就業場所は全国多岐に渡り、実務の大半をアルバイト従業員が担っている。

1) 事業所開拓の方法

職業センターの自主開拓。

2) 採用までの経緯

同事業所と本人の面接後、職業センターから事業所人事担当者に対し、障害状況及びレディネス事業、準備訓練受講中の様子等を説明。通院、服薬の時間の確保、グループ・短時間就労、職業センタースタッフによる人的支援等について理解と協力を得たい旨、依頼した。

3) 勤務条件

就業場所は、スーパーの中にあるフードコート(軽食をとる共有スペース)。ファーストフード等、13店舗250席が用意されている。従事する作業内容は、以下の通り。

- ①テーブルの上に放置されたトレイや食器の回収：テナント店舗毎にトレイの形状や食器の色が異なっていることから、間違わずにそれぞれのテナントに戻す。大部分はプラスチック製だが、一部の店舗では陶器製なので割らないように注意しながら速やかに片づける。
- ②水飲みコップの回収：フードコート中央に共通の水飲み場があり、使用済みコップがたまったら所定のテナントに持っていき洗浄してもらう。洗浄がすんだらテナントからコップを引き取り、元の場所に戻す。
- ③空いたテーブルとイスの清掃：次の利用客のためテーブルを拭き、テーブルとイスを元の位置に直す。
- ④床にこぼれたドリンク類をモップで拭く：利用客がドリンク等をこぼした場合、モップを取りに行き、他の利用客が転ばない程度に拭き取る。モップから水が垂れないよう、正しい手順でモップをしぼることと、利用客の邪魔にならないよう最小限の動作でモップをかける。
- ⑤ダストボックスのゴミを集め、集積所に運ぶ：利用客からトレイを受け取ったら、ゴミを可燃

物と不燃物に分けてダストボックスに捨て、ジュース等の残りはダストボックスの中のポリタンクに捨てる。ダストボックスのゴミが満杯になったらゴミ袋を新しいものに取り替え、ゴミ袋を集積所に運ぶ。ポリタンクの中身は、所定のテナントにある処理場で所定の手続きに従って捨てる。

⑥忘れ物、迷子への対応：忘れ物や迷子は、フードコート横のインフォメーションセンターに預ける。

なお、作業内容の把握にあたっては、「作業工程表」等の具体的で分かりやすい研修用資料や事前研修の機会が事業所によって用意され、これらに基づいて詳細な課題分析を行った。

4) 勤務時間

1日の就労時間は4～5時間。勤務日及び就労時間とも繁閑によってシフトする。適応状況に応じ、徐々に勤務日数及び就労時間を増やす。

5) 勤務体制

3交代シフト制。フロアには常時2名が勤務。昼や休日等、人手が多い時間帯には3名体制になることもある。グループ就労対象者の両名については、勤務日調整の結果、両名のペアで業務に従事する日は少なく、他のアルバイト従業員とのペア勤務が大半を占める。

6) 就業環境における指導体制の特徴

職務上の指示系統は特に設定されていない。雇用管理面で何らかの問題が生じた場合は、関係従業員と職業センタースタッフ間で問題解決を図り、経過を事業所の労務担当者に報告することとした。

7) 雇用形態

アルバイト契約。勤務状況に応じ昇給。

8) 障害特性に関する説明

事業所の労務担当者に対しては、主に作業遂行時に現れやすい行動の特性として障害状況を説明し、理解を得た。

対象者両名がペアを組むことが多い2名のアルバイト従業員に対して、事業所労務担当者から、必要な配慮事項について個別に説明がなされた。また、それ以外のアルバイト従業員に対しては、プライバシーへの配慮からか、「他の人より緊張しやすく、内向的な人」という説明がなされている。

9) 事業所の意向

事業所労務担当者としては、両名をできるだけ自然に適応させていきたいと考えており、また、フードコートにいる利用客や、テナント店舗の他の従業員から見て違和感を感じさせないような支援を行うことを求められたため、支援者も社員のユニフォームを着用し、当面は対象者と共に作業に従事しながら支援を行うこととした。

また、一般のアルバイト従業員については、仕事がこなせるようになるまで、概ね1ヶ月かかるとのことだが、対象者の両名については、半年以内には他のアルバイト従業員と遜色ない作業遂行力を求めていきたい意向。

(2) B事業所

「事例3」と「事例4」の就労した事業所である。

運送業。市民生活関連輸送サービスを行っている大手運送企業。本社は東京。

取扱店に預けられた荷物は、集配車で最寄りの支店に届けられ、届け先の地域を管轄する主管支店から配達される。主管支店には管理業務と荷物の仕分けを指示する正社員、仕分け業務に従事する準社員とアルバイト従業員がいる。身体障害者、知的障害者を中心に、全国の営業所において障害者雇

用を積極的に行ってきた実績がある。

1) 事業所開拓の方法

職業センターの自主開拓。

2) 採用までの経緯

職業センター担当者から、同事業所の人事担当者に対し、「グループ・短時間就労」の内容を説明し協力を依頼。数週間、短期アルバイト従業員として就労の状況を見、その後、採用可否を検討したい旨、後日、回答を得る。2週間の短期アルバイト終了後、「グループ・短時間就労」を継続するか否か、本人に確認。両名とも希望。

事業所側は、「通院・服薬の時間は確保する」、「フルタイム勤務は避ける」、「本人が慣れるまで職業センターのスタッフが支援する」、「他のアルバイト従業員と賃金に差をつけない」という条件でアルバイト従業員として採用したい意向。本人もこれに同意。

3) 勤務条件

就業場所は、地域の主管支店。

従事する作業内容は、トラックから降ろされたコンテナをベルトコンベアの入口に運び、コンテナから荷物を降ろし、届け先の地域が分かるよう、荷物を伝票の向きと揃えてベルトコンベアに乗せる。

4) 勤務時間

10:00～16:00 勤務。勤務日は事例3が週4日。事例4は週3日。

5) 勤務体制

勤務時間、勤務日は従業員の希望によって変更になることがままあるが、原則として変更はない。

6) 就労現場における指導体制の特徴

現場には全体指示を出す現場責任者の正社員が1名、それぞれの部署責任者が1名、その他は準社員やアルバイト従業員。知的障害を有する従業員数名が、同様の業務に従事している。

7) 雇用形態

準社員。

8) 障害に関する説明

事業所人事担当者と現場の正社員には、障害状況について、病名ではなく症状を、また、作業遂行時に現れやすい行動特性を説明し理解を得ている。知的障害者の雇用経験が豊富なため、その経験に照らして知的障害者と同様に対応しようとする場面も見られたが、通院・服薬の必要性や易疲労性については理解を得られた。

9) 事業所の意向

事業所人事担当者は、職業センターの支援がなくてもある程度の戦力として働けるようになるものと考えている。また、現場の社員も、「自分たちが指導するので、時々見に来てくれるだけでよい」という意向であったため、支援者が職務遂行援助に関与することはできなかつた。職業センタースタッフには、周囲の従業員との間を取り持つような役割が求められていたと言える。支援は休憩時間を利用し、相談を中心に実施した。