

第3節 「短時間就労」の結果

1. 事例1

(1) 支援経過

図3-1は、週あたりの労働時間と支援者が現場で直接支援した時間を示している。

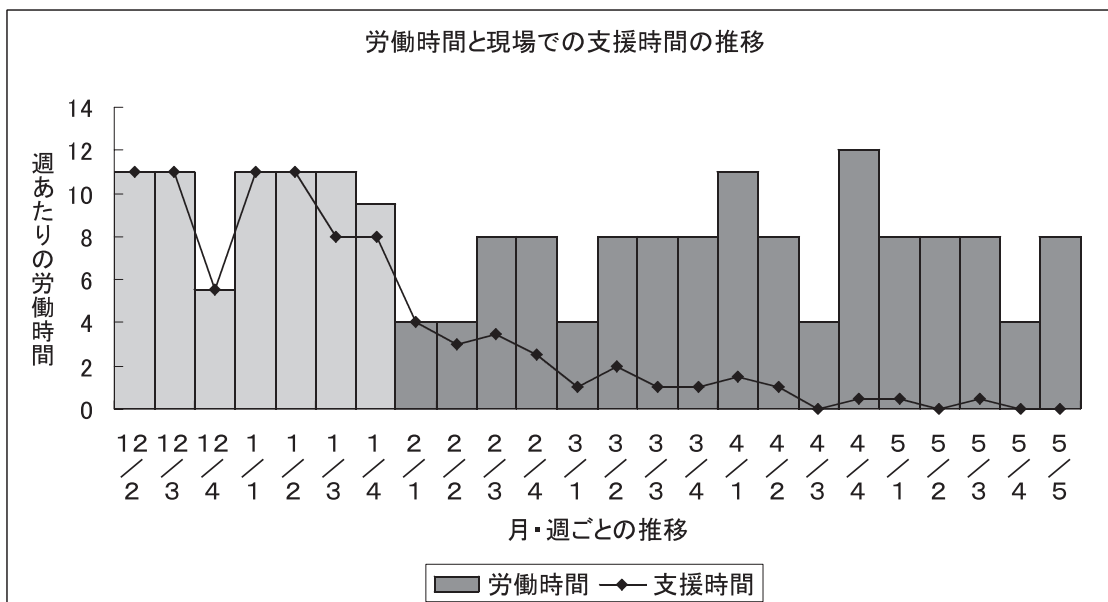


図1：事例1の週あたりの労働時間と、支援者の週あたりの支援時間

労働時間は、事業所労務担当者が他のアルバイト従業員と調整の上、決定したものであり、1日4～5時間、週1～3日勤務で推移している。労働時間は、週4～12時間となっている。

支援時間については、支援開始当初は終日支援を必要としたが、作業への慣れを見計らって徐々にフェードアウトし、採用から概ね3ヶ月程度経過した時点で直接支援から完全にフェードアウトした。しかしながら、間接支援については減少していない。

間接支援の程度を数値化したものが図3-2である。

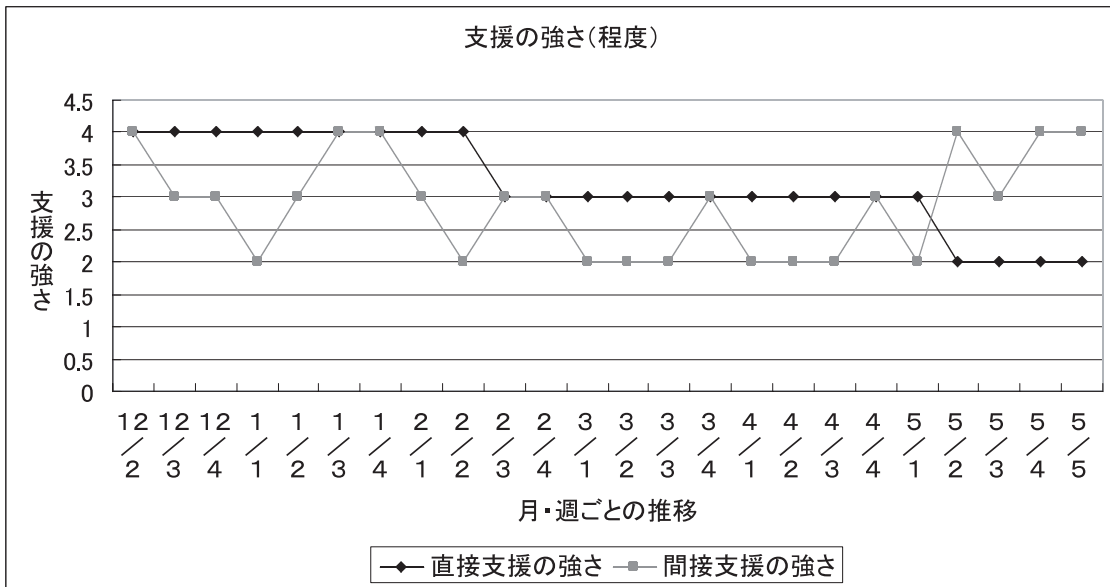


図2：事例1に対する週あたりの支援の強さ

表1 直接支援・間接支援の強さの基準

得点	直接支援	間接支援	
4	現場で一緒に働く	本社管理部門・現場と環境調整する	* 直接支援、間接支援の強さの基準は右表のとおり。支援の強さが週の中で異なる場合には、強い方の値を優先した。(例：3月21日の直接支援は「2」だが3月22日は「3」という場合、3月第3週における直接支援の強さは「3」と見なした)
3	現場の様子を見る	本社管理部門・現場と環境調整する	
2	職業センターでの相談のみ	現場と環境調整する	
1	支援なし	支援なし	

全体的な傾向を見ると、直接支援は図3-1のとおり、日を追うにつれ減少しているのに対し、間接支援は直接支援に連関していない。

(2) 質問紙等の結果

ここでは特に、労働時間の変化に対し、本人の自覚できる疲労度の変化を重点的に見ることにする。結果は図3-3~6の通りである。

図3-3は、事例1の週あたりの労働時間とCFSSI全体得点の変化を表している。

就労時間は週4~12時間の間で変動したが、概観すると、労働時間の変化に連動してCFSSI全体得点が増えるという相関は見られない。むしろ、就労当初~2ヶ月は緊張や不安による疲労が高くなっており、職務に慣れるにつれ、徐々にCFSSI全体得点が増え、2月から5月にかけて、週8~12時間程度であれば安定した就労を維持できている。

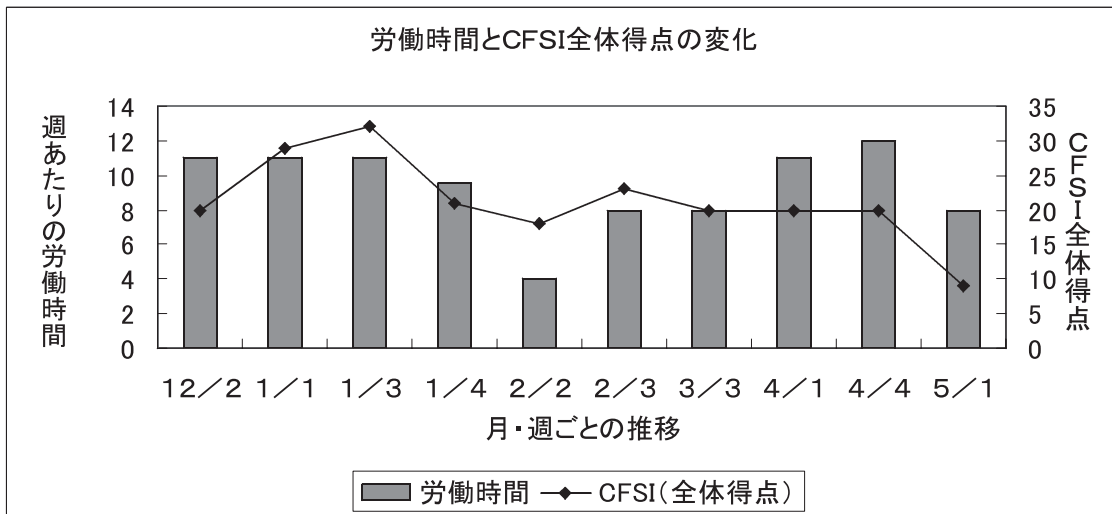


図3：週あたりの労働時間と、事例1のCFSI全体得点の変化（を挿入）

次にCFSI全体得点を、それぞれの構成要素毎にまとめたものが図3-4である。

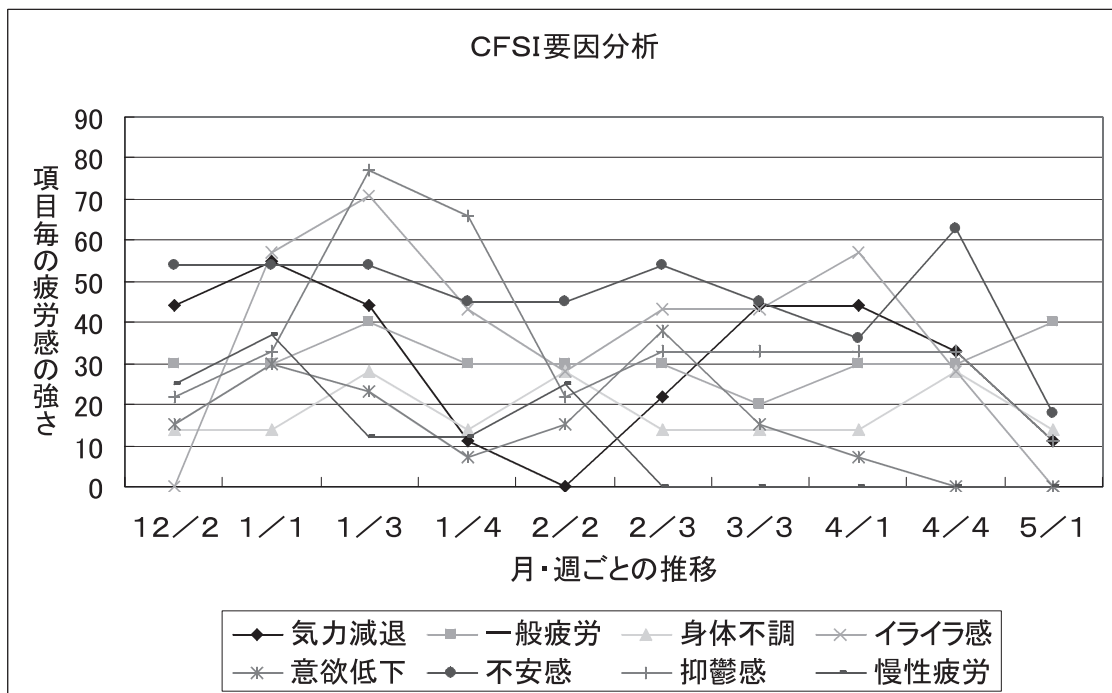


図4：事例1におけるCFSI 8 要因の変化

CFSIは一般的な疲労感を見るテストであるが、「気力減退」「一般疲労」「身体不調」「イライラ感」「労働意欲の低下」「不安感」「抑鬱感」「慢性疲労」の8要素と81項目から構成されている。図3-4は、図3-3に示した日時におけるこれら8要素の割合を、それぞれ示している。

事例1の場合、特徴的なのは、身体不調や慢性疲労、意欲低下の訴えはさほど多くないのに対し、不安感や抑鬱感、イライラ感といった精神的疲労の訴えが多く見られることである。

つまり、身体的疲労に問題は少なく、仕事に対する意欲もあるのに、精神的に疲労を感じやすい傾向が窺える。なお、抑鬱感とイライラ感のピークは1月第3週、不安感のピークは4月第4週と、いずれも週11～12時間勤務時となっている。しかし、他の11～12時間勤務の時の数値を見ると、例え

ば4月第1週の不安感、抑鬱感は決して高くないし、また4月第4週のイライラ感も同様である。このように、これら3要素が労働時間に比例して高いという傾向は見られないことから労働時間との関係性は高くないと取れる。むしろ、後掲する表3-2に示した要支援行動が発生した時との関連に注視することにより特徴が浮かび出されてくる。具体的には1月の第3週、すなわち、勤務日のシフトを打診され、今までの勤務パターンを変更せざるを得なくなって混乱した時、抑鬱感とイライラ感が高くなっており、また、4月の第4週、翌月のシフト表ができあがっておらず、見通しがつかなくて混乱した時、不安感が高まっている。

このように個々の要素は、具体的なエピソードと絡めて解釈する方が自然であろう。

次に、事例1の週あたりの労働時間に対する達成動機尺度の得点変化を、図3-5に示す。

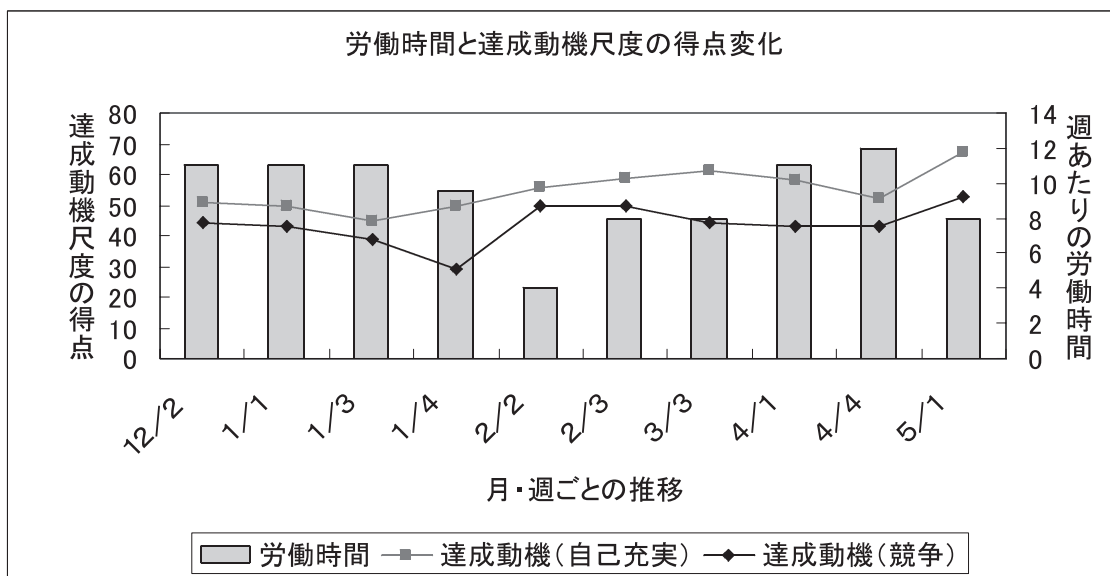


図5：週あたりの労働時間に対する、事例1の達成動機尺度の得点変化

達成動機尺度は、個人として価値を認めるものを成し遂げようとする「自己充實的達成動機」と、社会的に価値があることを成し遂げようとする「競争的達成動機」の2要素から構成されているが、前者が70点、後者は45点程度が平均的な数値として考えられている。事例1の場合は概ね平均的であるということができよう。

達成動機尺度についても、就労時間の長短に連動して得点に変化するという傾向は見受けられない。むしろ4~12時間の間であれば、概ね安定した数値で経過している。

前記したCFSIの要因分析の中で、仕事に対する意欲はあると述べたが、達成動機尺度の結果はそれを裏付けている。1月第3週と4月第4週に「自己充實的達成尺度」の得点が一時的に落ち込んでいるが、これはCFSIの要因分析同様、失敗体験が気持ちの落ち込みとなって現れていると考えることができる。

最後に、事例1の週あたりの労働時間に対するCFQの得点変化を図3-6に示す。

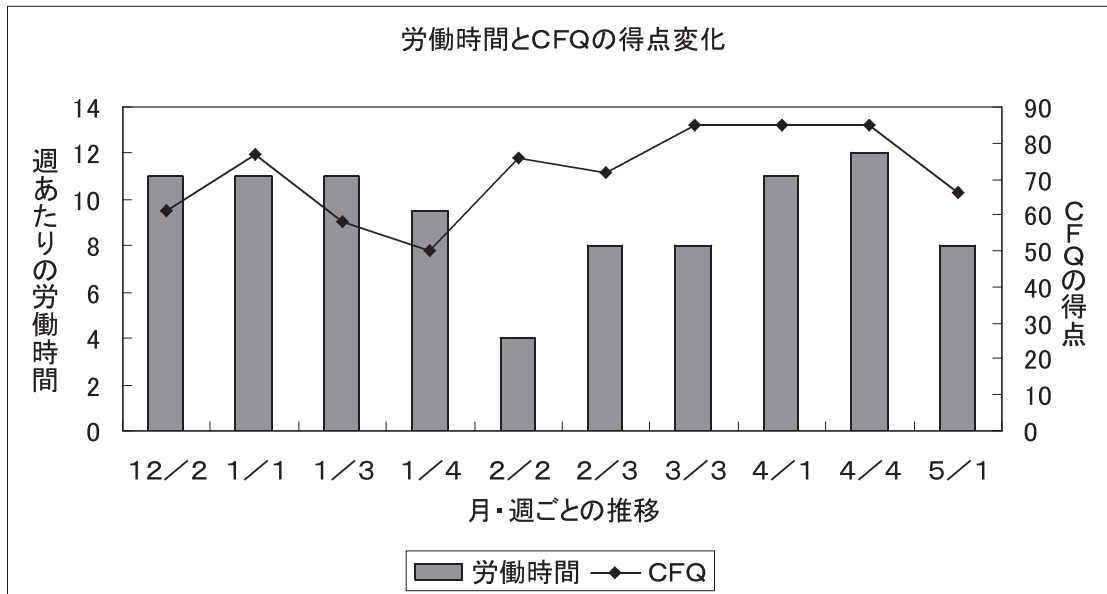


図6：週あたりの労働時間に対する、事例1のCFQ得点の変化

CFQとは注意力低下の度合いを見る尺度であるが、40点前後が平均的な数値であるということを考えると、事例1の場合、かなり高い。しかし連合弛緩という能力障害による影響を考えると、それほど不自然な数値ではないかもしれない。

CFQについても、就労時間の長短に連動して得点に変化するという傾向は見受けられない。CFSSIや達成動機尺度のように要支援行動と連動している印象も窺えない。むしろ、時間がたつにつれ、注意力の低下を思わせる結果となっている。

(3) 疲労測定器の結果

疲労測定器の測定結果は、図3-7のとおり。

なお、疲労測定器の結果はリアプノフ指数で算出されているが、リアプノフ指数は0~10の間で変動し、疲労が大きくなるにつれ指数の値は小さくなる。すなわち疲労最大値は0である。図3-7では、それぞれの週の最終日に測定したデータを示している。

事例1の場合、他の質問紙結果と同様、就労時間の長短に連動して疲労度が変化するという傾向はあまり見られない。4~12時間の時間帯では、身体的な疲労度はあまり変わらないといえる。

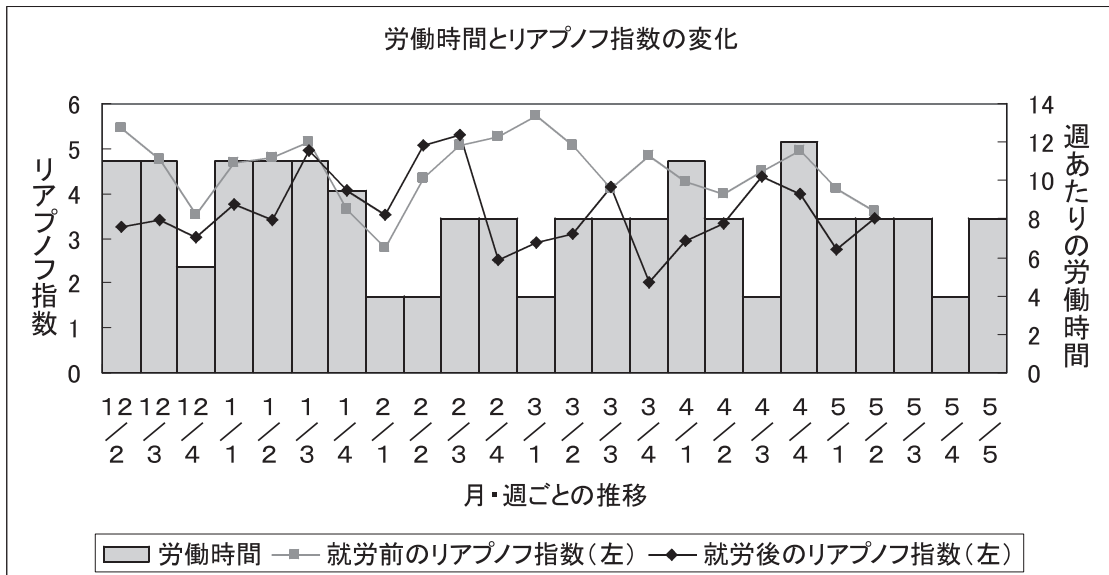


図7：事例1の週あたりの労働時間と、就労前・就労後のリアプノフ指数の変化

疲労傾向としては、就労前より就労後の方が疲労感が大きい。つまり、就労前の予期不安等による疲労感はあまり見られず、単純に「働いて疲れた」という性質の疲労感と思われる。

また、就労後の疲労感が大きい2月第4週、3月第4週、5月第1週には、表3-2を見ると、支援者や現場のアルバイト従業員から注意を受けた時期である。このことはCFSI、達成動機尺度の結果同様、要支援行動が身体的な疲労感にも影響を及ぼしていると考えられる。

(4) 行動チェックリストの結果

「支援日誌」の記録から、主な支援を一覧としてまとめたものが表3-2である。この表から、直接支援の強さが減少するにつれ、間接支援の重要性が増す傾向が読みとれる。

これは、本人と他のアルバイト従業員間の対人関係を修復するため、継続して間接支援を行なったことによるものである。