

図 10：週あたりの労働時間に対する、事例 2 の C F S I 全体得点の変化

就労時間は週 4～15 時間の間で変動したが、C F S I 全体得点の変動幅は 2～4 と低く、事例 1 の変動幅に比べると就労時間に対する優位な差とは捉え難い。おそらく週 15 時間程度までであれば、安定して働くことができると考えられる。

なお、C F S I 全体得点は、事例 1 に比べると数値が低い。これは事例 1 よりも仕事に対してストレスを感じておらず、身体的・精神的にも安定していると解釈することもできるし、また疲労を自覚し難いタイプであると捉えることもできる。

C F S I 全体得点を、それぞれの構成要素ごとにまとめたものが図 3-11 である。

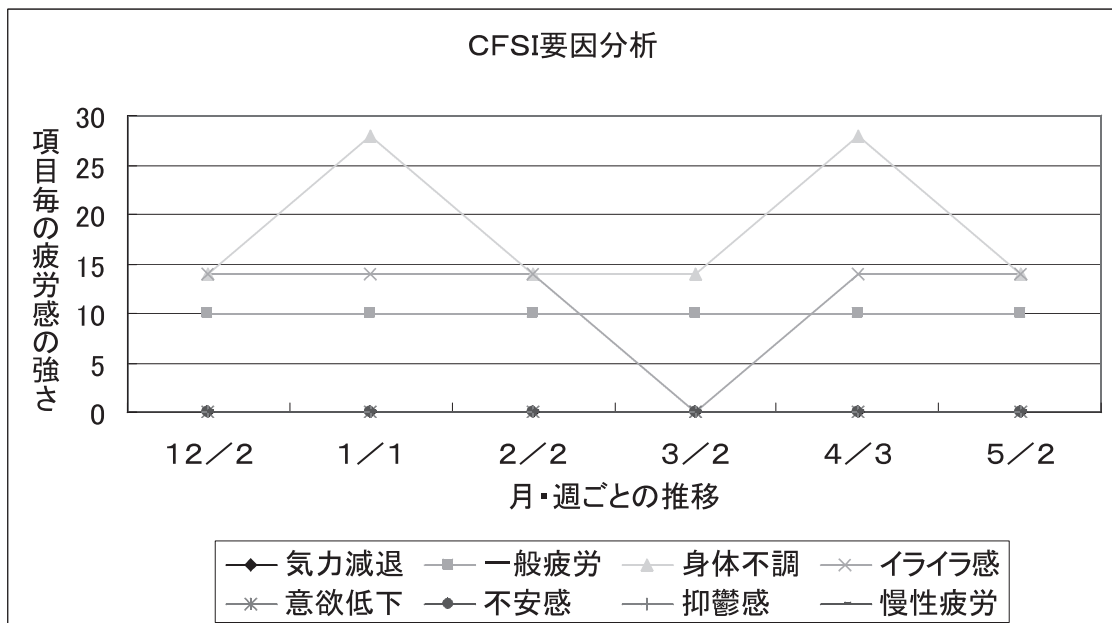


図 11：事例 2 の C F S I 8 要因の変化

事例 2 の場合に特徴的なのは、身体不調、イライラ感、一般疲労以外の 5 要因については、全く訴えが見られず、また、訴えのある 3 要因についても、事例 1 に比べると低い。表 3-5 に挙げた要支

援行動との関連も見られない。

従って、本人は現在の仕事、労働条件に満足し、疲労をさほど感じることなく安定して働くことができていたのだと推測される。

次に、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3-12に示す。

CFSI同様、得点変動は殆どなく、労働時間の長短に関わらず、ほぼ一定している。事例1に比べると、自己充實的達成尺度は、平均より若干低い得点に落ち着いているが、競争的達成尺度については平均よりかなり得点が低い。

これについては、競争をあまり好まない、本人の穏和な性格傾向に依るところが大きいのではないと考えられる。

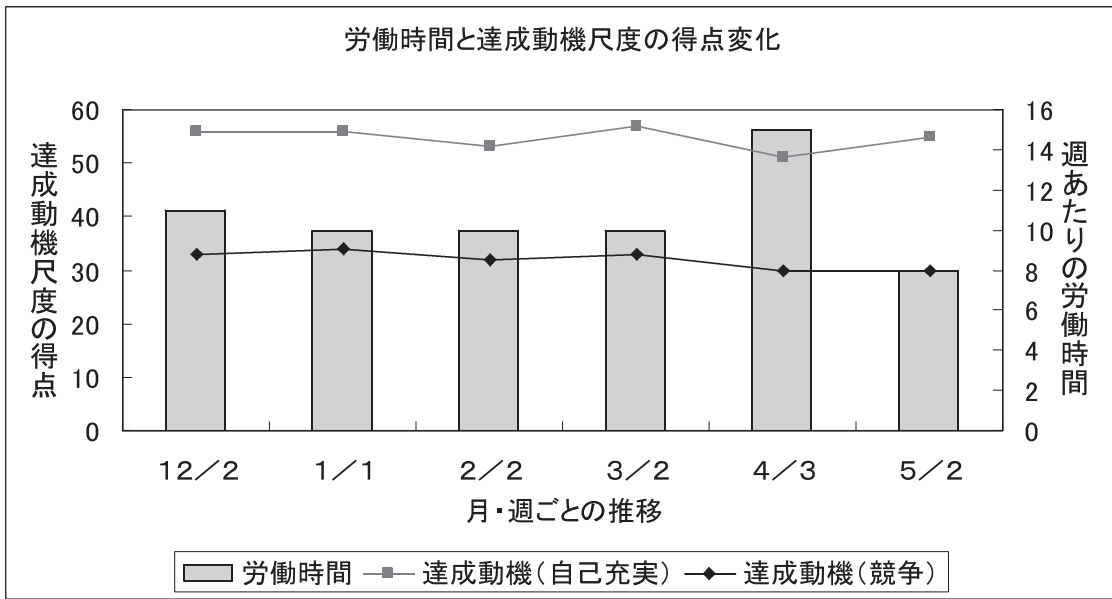


図12：週あたりの労働時間に対する、事例2の達成動機尺度の得点変化

週あたりの労働時間に対するCFQの得点変化を、図3-13に示す。

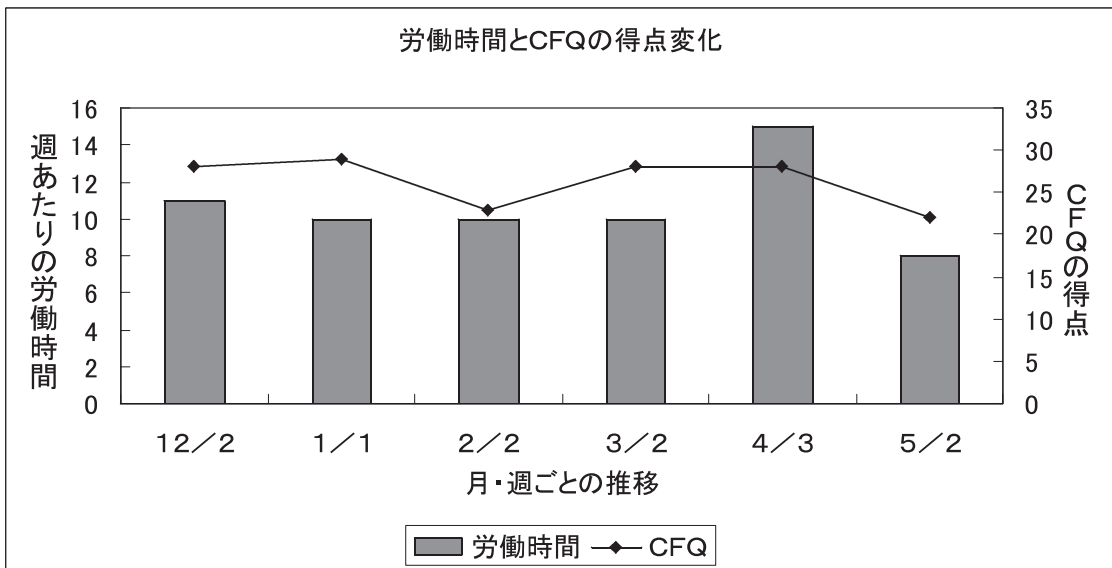


図13：週あたりの労働時間に対する、事例2のCFQ得点の変化

CFSI、達成動機尺度に比べると得点変動の幅はあるが、変動幅は小さく、また得点も半分以下に落ち着いている。他の質問紙テストの結果同様、週15時間程度までであれば、集中力や注意力が落ちることなく、安定した就労が維持できるであろう。

CFQの平均得点は25点前後であるが、本人の慎重な性格を考えると妥当な結果のようにも思われる。

(3) 疲労測定器の結果

疲労測定器の測定結果は、図3-14のとおり。

他の質問紙テストの結果同様、就労時間の長短に関連して疲労度が変化するという傾向はあまり見られない。週15時間程度までの就業時間であれば、身体的な疲労は大きくは変わらないのであろう。

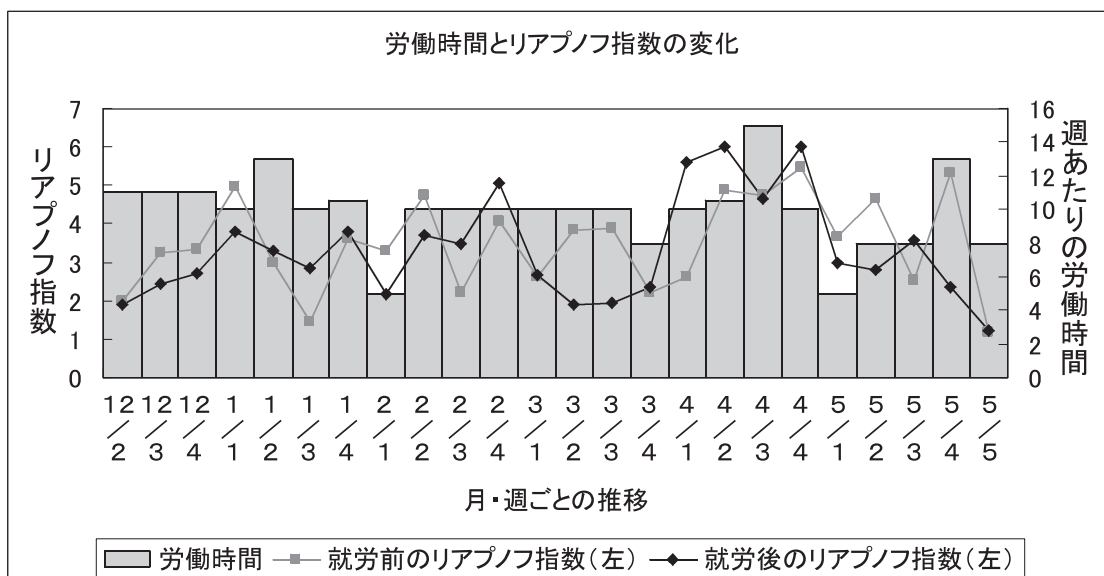


図14：事例2の週あたりの労働時間と、就労前・就労後のリアプノフ指数の変化

疲労傾向としては、どちらかというとならば就労後より就労前の方が疲労感が大きいことが多い。おそらく就労前の予期不安が強く、それがリアプノフ指数に影響しているものと思われる。また事例1に比べると、就労前・就労後ともリアプノフ指数の数値が低い。すなわち、緊張が強い。もともと緊張しやすいタイプだが、周囲から「良くできる」と評価されることが多いことが、かえって緊張を高めたのかもしれない。

なお、就労前のリアプノフ指数が極端に低い1月第3週は風邪をひいて体調が悪く、3月第4週にもやはり発熱による体調不良を訴えているため、事例1と同様、就労時間との関係よりも要支援行動との関係に焦点を当てた方がよさそうである。

(4) 行動チェックリストの結果

表3-4は、要支援行動を「支援日誌」の記録から抜粋し、一覧としてまとめたものである。

事例2の場合、レディネス事業を受講した当時から「断ることや自己主張が苦手である」という課題を有していたが、表3-4に示された要支援行動は、ほとんどがその課題に該当する。そのため、本人に対し具体的な解決方法を提示し、アルバイト従業員に対しても障害に関する理解を促す必要があった。

また、慣れるにつれ周囲の要求水準が徐々に高くなってきたため、間接支援をきめ細かく行う必要

があった。

表 4：事例 2 の主な問題行動とその行動への支援の強さ

| 月・週 | 支援を必要とした主な行動 | 支援の強さ | |
|--------|---|-------|----|
| | | 直接 | 間接 |
| 12 / 2 | 緊張のため表情が平板化。不安感が募る。 | 4 | 3 |
| 12 / 3 | 休憩を 1 人でとるよう指示され、不安なのに断れない。 | 4 | 3 |
| 12 / 4 | 人事担当者に「早く独り立ちするように」と言われるが、断れない。 | 4 | 3 |
| 1 / 1 | | 4 | 3 |
| 1 / 2 | 喉の痛みがあり、どう働いてよいか分からないと訴える。 人事担当者から急な出勤を頼まれ、どうしたらよいかと相談にくる。 | 4 | 3 |
| 1 / 3 | | 4 | 3 |
| 1 / 4 | | 3 | 2 |
| 2 / 1 | | 3 | 3 |
| 2 / 2 | | 3 | 2 |
| 2 / 3 | | 3 | 2 |
| 2 / 4 | 作業変更への不安（不満）を訴える。 | 3 | 3 |
| 3 / 1 | 勤務日を増やすよう言われたが、自分の考えを主張できない。 | 3 | 3 |
| 3 / 2 | | 2 | 2 |
| 3 / 3 | | 3 | 2 |
| 3 / 4 | 熱があるのに欠勤を申し出ず、また薬も持参しない。 | 3 | 3 |
| 4 / 1 | | 2 | 1 |
| 4 / 2 | | 2 | 1 |
| 4 / 3 | 5 月連休を休みたいのに、申し出ることができない。 | 2 | 2 |
| 4 / 4 | | 2 | 4 |
| 5 / 1 | | 3 | 2 |
| 5 / 2 | | 2 | 1 |
| 5 / 3 | 勤務日を増やすよういわれたが、自分の考えを主張できない。 | 2 | 3 |
| 5 / 4 | | 3 | 2 |
| 5 / 5 | | 2 | 2 |

現場で観察された事例 2 の要支援行動の結果は表 3 - 5 のとおり。