

図 29 : ペア就労日の場合の C F S I 8 要因の変化

次に、労働形態ごとに比較した、事例 4 の達成動機尺度の得点変化を示したものを図 3-30 と図 3-31 に示す。

C F S I 同様、労働形態による得点差は自己充実的達成尺度、競争的達成尺度とも見られていない。また得点も平均得点であることから、過剰適応の心配もない。

表 3-8 の要支援行動が質問紙テストの得点差として現れておらず、本人なりに就労働機をもち、苦手な単独就労日でも、何とか働こうとしていたことが分かる。

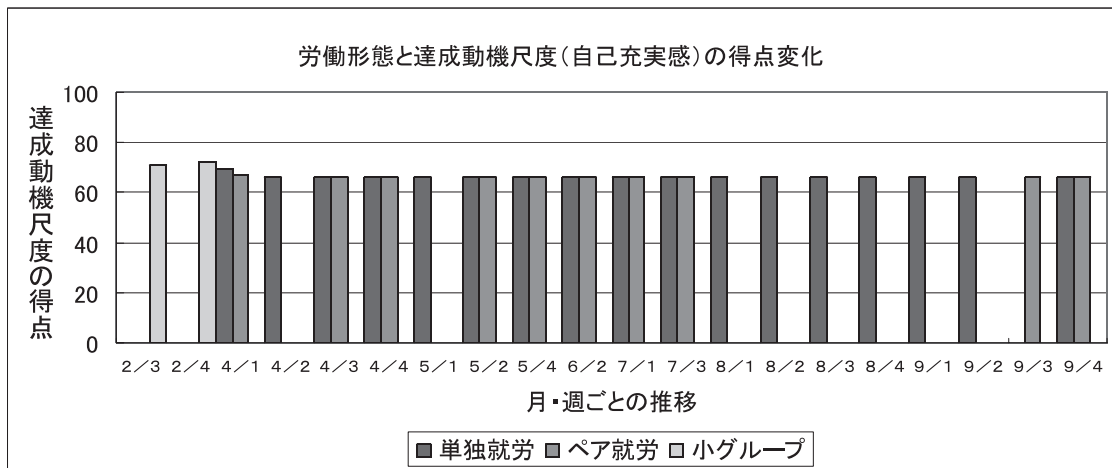


図 30 : 労働形態ごとに比較した達成動機尺度 (自己充実感) の得点変化

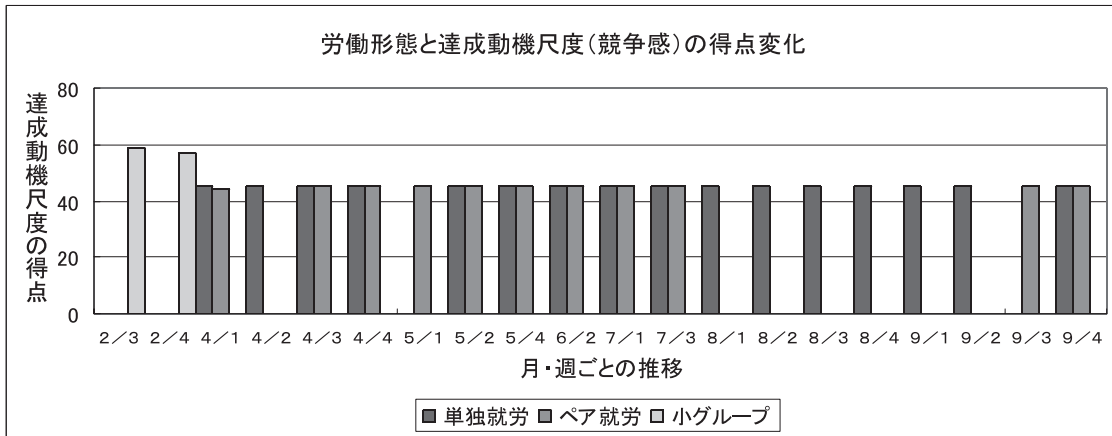


図 31：労働形態ごとに比較した達成動機尺度（競争感）の得点変化

事例 4 の C F Q 得点変化を図 3 - 32 に示す。

これまでの質問紙テスト同様、労働形態による得点差は見られていない。一見して高得点が続いているが、平均得点の範囲なので問題ない。

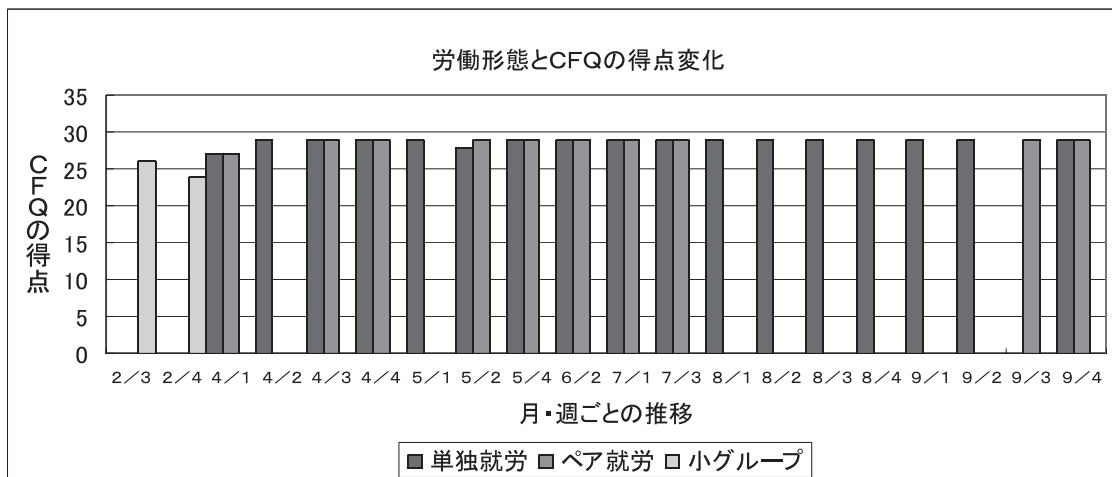


図 32：労働形態ごとに比較した事例 4 の C F Q 得点の変化

(3) 疲労測定器の結果

疲労測定については、本人の不安感が強く、データ収集できなかった。

(4) 行動チェックリストの結果

「支援日誌」の記述から、主な問要支援行動を一覧としてまとめたものが表 3 - 8 である。本人の課題とされた精神的未熟さや依存的な行動傾向が見て取れる。

表 8 : 事例 4 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
2 / 3	謝罪やお礼が言えない。しきりと身体的疲労を訴える。	3	3
2 / 4	自分の仕事が終わると、その場で立ちすくんでいる。 支援や疲労チェックの必要性を認めようとしない。	3	2
4 / 1	自分の仕事が終わると、その場で立ちすくんでいる。 分からないことを自ら聞けず、支援者から聞いてもらおうとする。 しきりと疲労を訴えるが、支援者が調整してくれるのを待っている様子。	3	3
4 / 2	疲労が顕著となる。「週 3 日勤務にしてほしい」と支援者に訴えるが、それとは異なる内容を家族に話しており、考えがまとまらず、混乱する。 単独勤務日の不安と仕事の辛さを訴え、会社を休む。	3	4
4 / 3	月 2 回の相談日を、1 回にしてほしいと要望する。	3	4
4 / 4	自分の仕事が終わると、その場で立ちすくんでいる。	3	2
5 / 1	事例 3 と勤務日を合わせてほしいと支援者に訴える。	3	2
5 / 2	間違っただけの荷物を流して注意されるが、認めようとしない。	3	4
5 / 3		3	2
5 / 4		3	4
5 / 5		3	2
6 / 1		3	2
6 / 2	事例 3 の勤務日変更で、単独就労日が増えることへの不安を訴える。	3	2
6 / 3		3	4
6 / 4		3	4
7 / 1		3	4
7 / 2		3	2
7 / 3		3	2
7 / 4	右手指に火傷をしているが、手当をしていない。右手をかばって動作が鈍くなったところを注意される。	3	4
8 / 1	事例 3 に怪我をさせそうになるが、謝罪しない。	3	4
8 / 2		3	2
8 / 3	現場責任者から作業遂行量の不足を指摘されるが、「自分は特別待遇だから大丈夫」と言う。	1	4
8 / 4	分からないことを確認せずに作業する。単独勤務日への不安を訴えるが支援や疲労チェックの必要性を認めない。	3	4
8 / 5	ミスをして叱責されることへの不安を訴える。	3	4
9 / 1	現場責任者から本人へのヒアリングが実施される。	3	3
9 / 2		3	4
9 / 3	母親の事業所訪問希望を支援者に伝えられない。	3	4
9 / 4		1	1

事例4の要支援行動の結果は表3-9のとおり。

最も多く観察された要支援行動は「自分で動かず、相手に動いてもらうのを待つ」である。

続いて「謝罪やお礼等、ちょっとした一言を言えない」「表情が硬くなる」「作業能率が落ちる」と続いている。どちらかというとな作業態度面に関する要支援行動が多い。精神的未熟さや、依存的な行動傾向がそのまま見て取れる。そのため、これらの行動が現れたときには、障害特性として周囲の従業員に説明し理解を求める必要があった。また、直接支援の方法については、あらかじめ主治医に連絡し、どの程度の指導負荷をかけられるか打ち合わせをすることにした。

表9：現場で観察された事例4の問題行動の変化

	2/3	2/4	4/1	4/2	4/3	4/4	5/1	5/2	5/3	5/4	5/5	6/1	6/2	6/3	6/4	7/1	7/2	7/3	7/4	8/1	8/2	8/3	8/4	8/5	9/1	9/2	9/3	9/4
貧乏揺すりが見られる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
よそ見をする	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
作業の手が止まる	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
必要な挨拶、返事を行わない	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
必要な質問、報告を行わない	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
手近な人への確認で済ませようとする	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
謝罪やお礼など、ちょっとした一言を言わない	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
自分で動かず、相手に動いてもらうのを待つ	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
ミスが多発する	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
作業能率が落ちる	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0
表情が硬くなる	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
同じことを何度も質問する	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
話す内容に一貫性がなくなる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
自己評価を気にする	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
相手を責めるような言い方で自己弁護する	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
ポッカリミスをする(抜け落ちる)	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
言い訳をする	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
失敗をごまかさう、隠そうとする	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
自分で考えようとせず安易に何でも聞いてくる	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
手を使わず足で作業する	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
人の失敗を笑う	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(5) エピソード分析

- ①エピソード1：身体的疲労が著しいが、「大丈夫です」を繰り返し、就労継続のための現実検討力の未熟さをうかがわせる。そのため評価結果をフィードバックし、疲労による不適応を防ぐための定期的な体調チェックが欠かせないことを伝える。
- ②エピソード2：「週4日勤務は疲れる」と訴えるが、週3日勤務の希望を自ら申し出ることにはしない。そのため、事業所人事担当者に勤務日数の変更についてたずねたところ、検討して良いとの回答を得る。併せて、主治医に本人の状況を報告し、勤務日数変更の可否を相談。主治医から支持を得られたため、週3日勤務へ変更することとした。ところが、本人の母から「週4日勤務を希望したい」との連絡が入る。意向の内容を確認したところ、母親には就労の経緯と現状が、本人から説明されていなかったため、母親に経過を説明。週3日勤務の了解を得る。翌日、母から「本人が会社を休みたい」と言っているとの連絡を受ける。この日は単独就労日であったことから不安感が高じたものと推測されたため、単独就労の日は直接支援に出向くことを伝えたところ、落ち着きを取り戻し出勤する。
- ③エピソード3：自信がないせいか、自発的な作業態度や意欲の適度な表出がほとんどみられないため、主治医に本人の状況を報告し、支援方針を相談したところ、具体的な行動を1つずつモデリングし、適切な行動形成を図ってほしいとの助言を受ける。この助言に基づき、作業の手順についてメモを取る指導を行い、自己の作業行動に対するセルフモニタリングを行って、自発性を促していったところ、若干ではあるが、動作の無駄が少なくなった。

- ④エピソード4：事例3が勤務日を変更したことから、単独就労日が2日に増えたため、単独就労日には事業所を訪問することを伝えた。
- ⑤エピソード5：右手指の火傷を手当しておらず、庇いながら作業していたため、新任の現場担当者から、事情を質問される。新しい現場担当者に対し、本人の障害特性を説明し、指導上の配慮を依頼した。本人は、叱責されたと捉えたため萎縮していたが、仕事に臨む上での健康管理の必要性について説明し励ます。
- ⑥エピソード6：カートを運ぼうとしていた事例3に話しかけに行った際、危うく怪我をさせかけた。直ちに謝罪しなかったため、事例4との関係がぎこちなくなりかけたが、事例4に事例3の心情を斟酌して欲しい旨を伝えところ了解される。
- ⑦エピソード7：現場責任者から、仕事を早く覚えるためには、勤務日を増やしたらどうかと提案される。主治医に状況を報告し、本人への指導の仕方と、勤務日を増やすことについての可否を相談する。主治医によれば、週4日勤務には対応可能だが、ポジティブな言い方で提案して欲しいと依頼される。翌週、本人に提案したところ、週3日の作業従事が精一杯で、これ以上増やす気はないとのこと。その旨、現場責任者に伝える。
- ⑧エピソード8：母親から、職場での様子を教えてほしいと連絡が入る。本人なりの頑張りはあるが作業面・対人面で、しばらくは支援が必要であることを説明する。また、本人が孤独感をできる限り感じないよう、休憩時間の支援を中心に行いたい旨を伝える。
- ⑨エピソード9：現場担当者から、本人に意欲が感じられないと連絡が入る。本人の障害について再度説明したところ、現状の職務は体力的に困難なのではないか。配置転換した方が良いかもしれないと提案される。今、配置転換すると『仕事ができなかったから異動になった』という挫折感を与えてしまう可能性があるため、しばらく様子を見てもらいたいと依頼。了解される。

以上のエピソードを総括すると、作業態度の改善や不安感の軽減等、直接支援の頻度が高かった。作業態度の改善については、現場での支援と相談場面での支援を平行して行ったが、不安感の軽減に関しては、職業センターでの相談や電話での相談が多かった。

一方、間接支援については事業所人事担当者、現場責任者、医療機関、家族に対して行った。

まず、医療機関であるが、本人の状況を適宜報告し、どの程度、業務上の負荷がかけられるか、事前に打ち合わせを行うようにした。

事業所人事担当者と現場責任者に対するアプローチの仕方は、事例3と同様である。ただ、精神的な未熟さにより、意欲が感じられないとの評価を受けることが多かったため、現場責任者と従業員に対し、その都度本人の障害状況を説明し、理解を求めるようにした。

また、家族に対しては、要求水準の高い母親に対し、本人の状況を正確に報告し、支援方針について相談した。

これらの直接支援、間接支援は平成14年11月以降も継続して実施された。

第5節 事例のまとめ

1. 「事例1」の結果から

(1) 短時間就労の効果

事例1の場合、週あたりの労働時間は4～12時間の間で推移している。その間の質問紙テストの結

果はCF S I、達成動機尺度、CF Qとも「労働時間が長いほど疲労度が大きく、短いほど疲労度は小さい」という相関を示してはいなかった。疲労測定器の結果も同様である。

すなわち、週4～12時間程度の労働時間であれば疲労度に大きな違いはなく、結果として半年間働き続けることができた。

このことから、明確な因果関係こそ不明だが、本人が6ヶ月働くことができた要因の1つとして、週20時間未満の就労が有効に機能していたと言う推量は成り立つであろう。

(2) 適応を促した背景

1日4～5時間、週2～3日勤務という無理のない勤務形態が、適応を促した背景の1つと考えられるが、事例1が従事したフードコート清掃は、単に食器やテーブルを片づければよいという仕事ではなく、接客を含むサービス業であること、利用客だけでなくテナント従業員の心象にも気を配らなければならないこと、指示系統が十分に確立されていなかったこと、スケジュールや勤務パターンの変更等、精神障害者にとっては、望ましい就労条件であるとは言えないが、こうした条件の下で半年に亘り就労を維持できた背景についてまとめてみる。

一点目として、支援者が数ヶ月に渡り、終日、業務を共にしたことによって、初期緊張や不安が軽減されたこと、二点目として、職業センターに定期的に来所してもらい、職業相談場面で混乱をその都度整理し、失敗体験の乗り越えや気持ちの切り替えを行ったこと、三点目として、本人が就職に対する強い意志を持っていたこと等があげられる。

これらの他に、事例2の存在も大きい。勤務シフトの関係で、両名が共に職務に従事することは、ほとんどなかったが、レディネス事業、職業準備訓練を共に受講した事例2に対しては、信頼感と競争心を抱いていたようで、事例1にとっては最も身近な目標であった。

また、事業所労務担当者の理解とアルバイト従業員の協力が、支援の成否を大きく左右したことは言を待たないところであろう。

(3) ストレスとなる出来事への対処法

表3-2に挙げた要支援行動一覧から、本人のストレスとなる出来事を分析すると、「突然の指示変更」、「勤務時間の変更」、「失敗体験」の大きく3つに分類される。

まず、「突然の指示変更」については、水飲みコップの洗浄先の変更で混乱したり、納得できないことを必要以上に確認しようとしたエピソードからも分かるように、予定外の変更に弱く、前後の見通しがもてない状況では不安感が高まりやすい。また、強迫的思考や連合弛緩により、納得のできない点があると気持ちが落ち着かず、必要以上に追求してしまう。

こうした障害特性に対しては、定型反復作業と作業に専念できる就労環境を用意することが望ましいが、接客要素を含むフードコート清掃の定型化には限界がある。

そこで、変更せざるをえない事態が生じた場合は、その理由を本人に分かるように伝え、了解を得てから変更を指示するよう心がけた。また、了解が不十分な場合には、支援者の「ノーゴーサイン(=本人が職場適応上望ましくない言動を行おうとした際、支援者が制止するよう示すサイン)」を分かりやすく伝えるようにしたところ、不適切な言動であったこと理解し、行動を自ら制止することができるようになった。

二点目の「勤務時間の変更」に関しては、生活リズムの変更につながることから、医療機関と連携した対応が必要になる。事例1の場合、過去に集団アルバイトに参加した際、幾度も眼球上転を起こし、症状が現れることへの恐怖感が強い。

そこで、まず医療機関に協力を求め、眼球上転が起こらないような手だてを講じてもらった結果、

変更された勤務時間に混乱することもなく、安定して働くことができるようになった。

このように、生活リズムの変更を伴うような作業条件の変更に際しては、不安を軽減させる観点からも、医療機関との連携は必要不可欠と言える。

三点目の「失敗体験」については、作業のやり方や作業変更等、仕事そのものに関する失敗体験は、継続的なカウンセリングによって乗り越えることができている。また、眼球上転等、病気に対する不安から発生した要支援行動についても、医療機関の協力を得て、症状が起きないように対応することで乗り越えている。

一方で、乗り越えが困難であった失敗体験は、自分の発言や存在を他者から否定されたように感じられた体験である。支援者が面接場面で混乱を整理し、誤りを訂正することで、乗り越えることができたものもあるが、他のアルバイト従業員と労働条件に格差がつけられることに関しては許容できず、退職に至ってしまった。

2. 「事例2」の結果から

(1) 短時間就労の効果

週あたりの労働時間は8～15時間の間で推移している。その間の質問紙テストの結果はCFSI、達成動機尺度、CFQとも「労働時間が長いほど疲労度が大きく、短いほど疲労度は小さい」という相関は見られない。疲労測定器の結果も同様である。ただ、週8～15時間の労働時間であれば疲労度は一定して少なく、安定して働くことができた。

このことから、半年間に亘り就労を維持できた要因の1つとして、短時間就労が有効に機能したということが推量できる。

「疲労度に関する自己申告シート」によると、本人が自覚する「1日に働けそうな時間」は、就労前から一貫して5時間であるが、就労後には、一部の時期を除いて6時間となっている。

これは実際に働いてみて、体力的には6時間働くことができそうであるという思いと同時に、5時間程度の労働時間が適当かもしれないと考える、本人の慎重な性格を反映している。

週3日勤務が希望であることを考慮すると、15～18時間程度の労働時間が、精神的にも身体的にも負担が少ない労働時間なのであろう。実労働時間も概ねこの時間数に近く、能力的に高く見られやすい本人にとって、無理のない働き方であると言って良い。

(2) 適応を促した背景

1日4～5時間、週3日程度の勤務条件は、周囲から見ると物足りないかもしれないが、本人にとっては無理のない勤務であったように思われる。

就労時間が短時間であったことに加え、適応が促された要因として考えられることとしては、事業所労務人事担当者やアルバイト従業員から高い評価を受けていたことに伴って、要求水準が高くなることを、間接支援によって抑制したことにあるものと思われる。この間接支援がなければ、周囲の期待に合わせようとして無理を重ね、就労を継続することは難しかったのではなかろうか。一方、作業適応が順調であったことに加え、作業手順やシフトの変更にも対応でき、穏やかで控えめな性格がアルバイト従業員からも受け入れられたことが、適応をさらに強化したものと思われる。

(3) ストレスとなる出来事への対処法

表3-5にあげた要支援行動一覧から、ストレスとなる出来事を分析すると、「断ったり自己主張しなければならぬ場面」、「判断を求められる場面」での対応力に課題がある。

まず、「断ったり自己主張しなければならぬ場面」については、休憩時間を1人でとるよう指示さ

れたときや、事業所担当者に「早く独り立ちするように」と助言された時のエピソードからも分かるように、不安であるにもかかわらず、必要な自己主張ができない。

しかし、体調が悪くても「休みたい」と伝えられず、不安であっても無理をして出勤してしまうことで、安定した就労が継続できなくなってしまうことに関しては、自覚を促すためのカウンセリングが、再発予防の意味からも必要であった。

「判断を求められる場面」に関して、迷子や忘れ物への対応等、マニュアルにない突発的な事態が生じたとき、また、シフト変更への対応を求められたときは、自分で対応方法を考えることができず、支援者に指示を仰ぎに来ることが多かった。作業適応が順調であっただけに、こうした行動は周囲には「甘え」と見えかもしれない。これに対しては、性格及び障害特性として事業所労務担当者やアルバイト従業員に説明する一方で、本人に対しては、現場で直ちに判断すべき事柄に関しては、その場でとるべき行動を具体的に指示したところ、適切な行動をとれていた。なお、勤務日のシフト変更については、職業センター内における面接場面で、疲労測定の結果を伝え、安心感を醸成した上で、自主的な判断を促すようにしたところ、徐々にではあるが自主的な判断ができるようになってきた。

3. 「事例3」の結果から

(1) ペア就労の効果

質問紙テストの結果を見ると、CFSSI、達成動機尺度、CFQとも「ペア就労の方が疲労感が少なく、単独就労の方が疲労しやすい」という相関は示されていない。また、疲労測定器の結果も同様である。事例3にとっては、ペア就労という形態が重荷になっていた様子が窺える。この背景として、事例4に依存されたことが原因しているものと推察される。

ペア就労を成功させるためには作業能力や対人技能が概ね同程度であることが望ましく、これらのいずれかが満たされていないと、一方に心理的負担感が生じ易く、両者の人間関係がぎこちなり、職場不適応につながる可能性が高いことが示唆されたといえよう。

(2) 適応を促した背景

ペア就労で心理的負担感を感じながらも、事例3が就労を継続できた背景についていくつか述べる。

まず、過剰適応に関する対応の仕方として、医療機関と連携し、行動を抑制する必要があったため、病状が急変した際は職場復帰のタイミングや事業所への説明の仕方等について、細かく事前に打ち合わせをした。

こうした支援がなければ無理を重ね、就労を継続することは難しかったのではないだろうか。

また、就労開始当初は週5日勤務（週30時間勤務）からスタートしたが、1ヶ月経過したあたりから無理が生じてきたため、事業所の人事担当者、現場責任者の理解と協力の下、週24時間勤務に変更できたこと、本人の就労意欲が高かったこと等も、半年間の就労継続に繋がった要因と思われる。

(3) ストレスとなる出来事への対処法

要支援行動一覧から、本人のストレスとなる出来事を分析すると「自分の行動を否定・制限されること」、「休日・余暇の過ごし方」、「一方的に依存されること」の大きく3つに分類される。

まず、「自分の行動を否定・制限されること」については、明らかに疲労の兆候が見られるにもかかわらず、勤務日を減らすことを許容できなかった。そのため、本人が納得できるよう、評価結果等客観的なデータをフィードバックする一方で、勤務日数や勤務日の変更を提案するタイミングについて医療機関と相談の上で決めるようにした。

また、行動を抑制する場合には、全面禁止ではなく、医療機関の担当者と歩調を一にして、要求の

一部を認めるようにしたところ、周囲のアドバイスを受け入れるようになってきた。

次に「休日・余暇の過ごし方」についてだが、医療機関担当者の協力を得て、以前在籍していたデイケアを利用できるようにした。

休日は主にパチンコで時間を過ごし、生活費まで費やすこともあったようだが、休日の適切な居場所を確保できたことが安定した就労につながった要因の一つと言える。

「一方的に依存されること」については、前々項で触れた通りである。

4. 「事例4」の結果から

(1) ペア就労の効果

質問紙テストの結果は、CFSI、達成動機尺度、CFQとも、「ペア就労の方が疲労感が少なく、単独就労の方が疲労しやすい」という相関は見られなかった。また、疲労測定器の結果も同様である。

しかし、エピソードを分析すると、「事例3の勤務日を自分の勤務日を合わせてほしい」と要望したり、単独就労日が増えると不安を訴えたりする。

同じ障害をもち、レディネス事業についても共に受講してきた事例3の存在が、大きな心の支えになっており、半年間の就労を継続できた要因として機能したことは間違いのないであろう。

(2) 適応を促した背景

グループ就労の効果の他に適応を促した要因としては、事業所の担当者に対し、本人の障害特性や服薬の影響を説明し、指示の出し方や注意の仕方に理解を求める、間接支援が重要であったように思われる。

また、週3日、18時間という短時間勤務であったことも定着の要因と考えられる。遠方からの通勤、身体労働と緊張・不安による疲労で、週3日勤務が限界であったようだ。

事例4の場合、事例3のように必ずしも就労働機が高くはなかったが、「いま頑張らなければデイケアや作業所での経験が生かせない」という、本人なりの切迫感が就労継続の原動力の1つとして機能したように思われる。

(3) ストレスとなる出来事への対処法

表3-11 にあげた要支援行動一覧から、本人のストレスとなる出来事を分析すると、「単独就労」、「強く叱責されること」、「障害者扱いされること」の大きく3つに分けられる。

まず、「単独就労」については、職場では事例3以外の従業員とは、ほとんど意志交換できない事例4にとって、単独就労することは、相当なストレスであった様子で、抗不安薬を増量してもらっている。単独就労日の発生は極力避けたかったが、事例3の心理的負担感を考える。

と、一概に勤務日を一緒にすることはできなかった。代替案として、単独就労日の休憩時間中に職業センターの支援者が相談を実施することとした。

次に「強く叱責されること」については、「叱責されること＝嫌われている」という感情を亢進させ易く、これが表面的には不誠実に見える要支援行動へとつながっている。

そのため現場責任者に対し、「諭すような言い方で指導してほしい」と理解を求める一方、本人に対して、「叱られるのは期待されている証拠」と励ますと安心した様子であった。

最後に「障害者扱いされること」については、当初、職業センターの利用にも難色を示していたようだが、「職業センターの支援を受けた方が、自分にとって得である」という価値判断が芽生えたことから支援を実施できたものと思われる。これには、障害受容の問題も含め主治医から助言されたことが功を奏したものと考えられる。

第6節 考察

1. 「短時間就労」のまとめ

(1) 短時間就労の効果

事例1、事例2を通じて明らかとなった短時間労働の効果として、「週4～12時間程度の労働時間であれば疲労度に大きな違いはなく、結果として半年間働きつづけることができた。」(事例1)、「週8～15時間の労働時間であれば疲労度は一定して少なく、安定して働くことができた。」(事例2)ことがあり、週20時間未満の就労形態は精神障害のある人が働き続ける上で有効的であったという推量は成立した。

(2) 適応を促した背景

前項で触れたとおり、就労1日4～5時間、週2～3日の勤務にみられるような週20時間未満の就労形態以外に事例1、事例2の適応を促した背景として、①支援者付きで就業したこと、②必要に応じて職業センターで職業相談を実施したこと、③就業したいという本人の意思の意思が実習前や実習を通じて芽生えたこと、④事例1については、不安感、抑うつ感など継続就労を行う上で不適応要因を抱えていたが、職務遂行が良好である事例2とともに働くことが本人にとって支えとなったこと、が指摘される。

また、事例2は、事業所労務担当者やアルバイト従業員から高い評価を受けていたことに伴って、作業に関して要求水準が高くなり緊張が高くなる場所を、職員による間接支援によって抑制したことが当人の職場適応を促進したポイントとして考えられる。

(3) ストレスとなる出来事への対処法

事例1については、①「突然の指示変更」、②「勤務時間の変更」、③「失敗体験」などのストレス要因が見受けられたが、①その理由を本人に分かるように伝え、了解を得てから変更を指示した、②生活リズムの変更につながることから、医療機関と連携し対応した、③継続したカウンセリングを行った、などの対処がなされた。

一方、事例2では、①「職場で就業時間の延長を断ったり、自己主張しなければならないこと」、②「作業遂行上判断を求められる場面」が本人にとってストレスであったが、①センターなどで自覚を促すためのカウンセリングを実施した、②労務管理担当者、作業をともに行うアルバイト従業員へ対象者の性格、障害特性を説明した、という支援者による工夫があった。

2. 「ペア就労」のまとめ

(1) ペア就労の効果

事例3及び事例4を通じたペア就労の効果としては、同じ障害をもち、職業センターのレディネス事業を受講した経過から両者の中には一定の人間関係を構築でき、特に事例4にとっては事例3とともに働くことが半年間の就労を継続できた1つの要因となったことがペア就労の効果として指摘される。

だが、ペア就労を成功させるためには作業能力や対人技能が概ね同程度であることが望ましく、これらのいずれが満たされていないと、事例3にとっては心理的負担感が生じ易く、ひいては、両者の人間関係がぎこちなくなる可能性が高い。

(2) 適応を促した背景

適応を促した背景として、前述したとおり、同じ障害がある者がペアとなり支え合うことに加えて、①医療機関と連携し、病状が急変した際は職場復帰のタイミングや事業所への説明の仕方等について、細かく事前に打ち合わせをしたこと、②短時間勤務であったこと（事例3は「週30時間勤務（5日勤務）」を「週24時間勤務」に変更し、事例4では週3日、18時間の勤務）、③本人の就労意欲が高かった（事例3）、コンスタントな作業への従事が課題ではあったが、継続就業に関して「切迫感」が芽生えたこと（事例4）、④支援者が事業所の担当者に対し、本人の障害特性や服薬の影響を説明し、支持の出し方や注意の仕方に理解を求める間接支援を実施したこと、が精神障害のある人たちの適応を促進した背景として示される。

(3) ストレスとなる出来事への対処法

事例3は、①「自分の行動を否定・制限されること」、②「休日・余暇の過ごし方」、③「一方的に依存されること」、などのストレス要因を抱えていたが、①本人が納得できるよう評価結果など客観的データをフィードバックするとともに、勤務日数や勤務日の変更を提案するタイミングについて医療機関と相談の上決めた、②医療機関担当者の協力を得て、以前在籍していたデイケアを利用した、③支援者による職場での直接的支援、センターにおける間接的支援により調整した、ことでその解消を図った。

また、事例4にとっては、①「精神的未熟さや依存的な行動傾向が顕著となる単独就労という就業形態」、②「強く叱責されること」、③「障害者扱いされること」、がストレスとなっていた。これらのストレスに対して①抗不安薬を増量した、②支援者が現場責任者に対し、「諭すような言い方で指導してほしい」と理解を求める一方、本人に対して「叱られるのは期待されている」と励ました、③主治医の助言により、職業センターを利用し、本人の障害受容を伸長したこと、という対処が行われた。

3. 「短時間就労」「ペア就労」の効果と課題

本章では、短時間就労・ペア就労に関して、職業センター利用者を対象に応用行動分析の実験デザインを活用し、考察してきた。

短時間就労では、週20時間未満の就労形態は精神障害のある人が働き続ける上で適したものであるという推量、ペア就労は、精神障害という同じ障害がある人たちが同一の事業所で働くことで就業を継続しやすくなること、が各々その効果として示された。

しかしながら、雇用を希望する職業センター利用者を研究対象とし、これらの者の事業所への適応を最優先としたため、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、各対象者の身体的及び精神的疲労を測定し、「短時間就労」「ペア就労」の効果データをに基づいて実証することに限界があった点は否めない。

このような限界がありながらも、「短時間就労」「ペア就労」で対象者の継続就業を促進したポイントとして、①病状の変化に迅速に対応し、事業所へ本人の障害特性を説明するため、これらの就業を開始する以前から医療機関との連携が求められること、②現場で一緒に働きながら直接的な観察を行うとともに、職業センターでは作業遂行、職場での人間関係に関する相談を行う直接的支援、③利用者への作業指示の方法、就業時間の変更に伴う環境調整である間接的支援、が各々不可欠であることが分かった。

また、これらの支援を実施する上で職業センターにおいて導入されている「生活記録票」、「要支援行動発生頻度チェック表」などのツールは有用で、本稿でも数多くページを割いたエピソード

ド分析の過程を精査することで精神障害者にとってゆるやかな働き方といえる「短時間労働」、「ペア就労」の効果分析を深めることが可能になる。

一方、「短時間労働」の課題として、採用に至らなかった事例では、「突然の指示変更」、「勤務時間の変更」について本人・医療機関と多大な時間を要し相談を要した事象から、精神障害のある人が医療・福祉的な環境とは異なる事業所で就業する際には、本人へは一定の職業準備性が求められるとともに、多機関多職種によるアセスメントを綿密に実施する必要があることが示唆される。

「ペア就労」については、先述したとおり、作業能力や対人技能が概ね同程度であることが望ましく、これらのいずれが満たされていないと、作業遂行が良好な精神障害がある人にとっては心理的負担感が生じ易いという課題が指摘される。次章に記載するペア・グループ就労を実施している施設の中には、複数回職場実習を行い、ペアを組む当事者たちの相性を詳しく調べこの課題を軽減している事例がある。