

第2章 精神障害者社会復帰施設での実践を通じた検討

第1節 授産施設利用者の作業選択と作業特性

1. 精神障害者通所授産施設の一般的状況

精神障害者授産施設は「雇用されることが困難な精神障害者が自活することができるように、低額な料金で必要な訓練を行い、及び職業を与えることにより、その者の社会復帰の促進を図る施設」であり、平成7年12月に策定された「障害者プラン」では、精神障害者の社会復帰を促進する施設として、「生活訓練施設（援護寮）」「ショートステイ施設」「福祉ホーム」「福祉工場」「地域生活支援センター」とともに、「通所授産施設」「入所授産施設」が挙げられている。7カ年計画では「通所授産施設」の設置を障害福祉圏域に概ね1箇所として、全国に300箇所の設置を数値目標としている。

平成12年度の実態では全国で172箇所の「通所授産施設」が設置されている。都道府県単位では、「東京都19箇所」、「新潟県13箇所」に二桁の施設保有が見られる。一方、県内全域で唯一つの通所授産施設を有するのは7県であった。

精神障害者授産施設の対象者は「相当程度の作業能力を有するが、雇用されることが困難なもの」である。通所施設の規模は20人以上であり、「作業室の他に、静養室、食堂、集会室兼娛樂室（食堂との兼用可）、洗面所、便所、事務室を設け、施設長、医師のほか、精神保健福祉士、作業療法士または精神障害者社会復帰指導員をおき、必要な訓練を行い、その自活を促進するための指導を行う」とされる。訓練種目は、地域の実情、製品の需給状況等を考慮して選定し、事業収入から事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として利用者に払うことになっている。

平成12年6月から、精神障害者小規模通所授産施設（10人以上20人未満）に基準要件が緩和されている（精神保健福祉研究会、2001）。

2. 対象施設における作業の特徴と利用形態

本研究の対象とした精神障害者通所授産施設は区役所に近い中心的地域のビル内にあり、利用者には交通の便がよく、都市型の通所授産施設の特徴を強く持っている。授産施設の作業は4種類に大別されている。「ろうそく作業」「キルト作業」「名刺印刷」「アラカルト」である。

「ろうそく作業」は結婚式で使用されなくなったろうそくを、着色、整形し、「ツリー」や「花の形のミニキャンドルとして再生するものである。「キルト作業」は端切れを利用して「巾着」を作ったり、Tシャツにデザインをプリントするなどの加工も作業内容としている。「名刺印刷」は区役所職員等からの受注により、名刺作成を行う作業で、パソコン操作と準備のための軽作業、軽印刷機の操作を内容としている。「アラカルト」は名刺受注に関わる外部との対応と、それに関わる事務処理を内容としている。

利用者は当初、作業の制約が少ない「ろうそく作業」に入ることが多く、社会的機能の回復とともに、

「アラカルト」を希望する者が多くなることが見られる。

作業に取り組む形は、個別の作業班に従属せず、さまざまな作業を選ぶ「Aコース」と、作業班に専属する「Bグループ」があり、どちらにするかは利用者とスタッフが相談して決めている。作業的訓練の他にも、社会復帰のための、食事指導、余暇活動、生活支援などを併せて提供している。

3. データの収集、調査の実施

精神障害者授産施設の段階において作業種目が果たす役割と、それらの作業との関わりから窺える利用者の作業特性について考察し、就労支援を有効に行う方法を検討することを目的に、施設利用者の協力に基づいて調査を実施することとした。

研究協力者の募集には、まず、調査内容を説明するペーパー（付録1）を利用者会で配布してもらい、了承を受けてから、希望意見を入れながら調査票を作成した（付録2）。調査票の項目は3つの領域に大別された。領域1は協力者の利用歴等のフェースシートであった。授産施設の利用開始時期、性別、年代、就職歴、経験作業種目、現在の担当種目を訊いた。

領域2は当面、主に行っている作業の特徴を尋ねた。「打ち合わせが難しい」「準備に時間がかかる」「同じ動作の繰り返しが多い」「自分だけのペースでできる」「やり方を覚えるまでに時間がかかる」などの18項目とした。

領域3は自分の作業特性の受け留め方を尋ねるものとした。「日によって作業状態が大きく違う」「途中で投げ出さずに作業している」「話し合いの時はまとめ役になっている」「道具を上手に使えている」「他のメンバーに作業のやり方を教えている」などの17項目であった。配布、記入は施設利用の時間内に、無記名で行い、記入後、指導員が受け取ることにした。調査の実施は2001年の2月であった。

4. 結果と分析

(1) 研究協力者の属性等

研究協力者は21名（男性11名、女性10名）で、年齢については20歳台が2名、30歳台が7名、40歳台が8名、50歳台が4名であった。

最も長期の施設利用者は94年3月に利用開始した5名であった。最も新しい利用者は開始1ヶ月程度であった（1名）。利用開始時期の未記入者が3名あったが、その理由は、開始時期をしっかりと思い出すことができなかつたのか、個人的事項として記入を忌避したかは不明である。

正規の一般雇用経験者は9名で、パートタイム、アルバイトのみの経験者は8名であった。就労未経験者は3名、未記入者は1名であった。一般雇用の期間が最長で20年、最短で4ヶ月であった。

表2-1で、Aグループを見ると、男性6名、女性5名の構成で、20歳台が1名、30歳台が5名、40歳台が4名、50歳台が1名であった。Bグループでは男性5名、女性5名、20歳台が1名、30歳台が2名、40歳台が4名、50歳台が3名であった。Bグループの年齢がわずかに高齢に傾いているが極めて似通った構成となっていた。

職歴については、Aグループでは一般雇用の経験者は5名、パートタイム、アルバイトのみの経験者は5名で、未記入が1名であり、Bグループでは一般雇用の経験者は4名、パートタイム等のみ3名、未記入が1名であった。

現在、主に作業している種目がはっきりしている利用者は、Aグループで「名刺作業」が5名、「アラカルト」作業が2名、「ろうそく作業」が1名、「キルト作業」が1名であった。Bグループでは「名刺作業」が2名、「アラカルト」作業が3名、「ろうそく作業」が1名、「キルト作業」が3名であった。これまでの作業経験種目の状況では、4種目の経験者がAグループで6名、Bグループで1名であった。

表2-1 研究協力者の属性

	No	利用開始	性別	年代	職歴	通算期間	経験作業種目	現在作業
A	1	Apr-94	M	50	パート等	6	ろうそく、キルト、名刺、アラカルト	名刺、アラカルト
	2	Oct-97	F	30	パート等	2	ろうそく、キルト、名刺、アラカルト	名刺
	3	Apr-97	M	30	雇用とパート	2+0.5	ろうそく、キルト、名刺、アラカルト	ろうそく
	4	?	M	40	雇用歴	15	ろうそく、キルト、アラカルト	free
	5	Oct-98	F	30	雇用歴	3	ろうそく、キルト、名刺、アラカルト	キルト
	6	Apr-00	F	30	なし	?	ろうそく、アラカルト	?
	7	Jan-00	M	40	雇用歴	14	ろうそく、アラカルト	?
	8	?	M	20	パート等	?	ろうそく、キルト、名刺、アラカルト	名刺
	9	Mar-94	F	40	パート等	4.8	ろうそく、キルト、名刺、アラカルト	名刺
	10	Dec-96	M	30	パート等	3	名刺	名刺
	11	May-00	F	40	雇用とパート	11.5	ろうそく、アラカルト	アラカルト
B	1	Jun-96	M	40	なし	?	名刺	名刺
	2	May-95	F	40	パート等	15	ろうそく、名刺、アラカルト	アラカルト
	3	?	M	30	?	?	ろうそく、キルト	
	4	Mar-94	M	50	雇用とパート	8+?	?	名刺
	5	Mar-94	F	40	雇用歴	3	ろうそく、名刺、アラカルト	アラカルト
	6	Sep-99	M	40	なし	?	ろうそく、名刺	?
	7	Mar-94	F	20	パート等	0.1	キルト、名刺、アラカルト	アラカルト
	8	Jun-94	F	50	パート等	?	キルト	キルト
	9	Mar-94	M	30	雇用とパート	0.4+8	ろうそく、名刺	ろうそく
	10	Feb-01	F	50	雇用とパート	20+7	ろうそく、キルト、名刺、アラカルト	キルト

(2) 作業AグループとBグループの対比

AグループとBグループでは、性別構成、施設利用期間、年代、就労経験などで大きな違いは見られないものの、施設利用上の大きな違いは、一方が自分の取り組む作業を選択していることであり、他方が取り組む作業を特定していないということである。また、Aグループに、作業種目を一通り経験した利用者が多かったことから、自分の作業特性を踏まえたうえで、就労につなげるための一つのステップとして施設での作業を行っている傾向が強いと感じられる。さらには、作業体験の効果を得て、一般的にはより就労への準備が高まっているのではないかと予想もなされる。

そこで、AグループとBグループを対比させた場合、取り組み中の作業の特徴に特定の傾向が示されているか、自己の作業特性の受け留め方に一定の傾向が示されるかを検討した。

表2-2にマンホイットニーのU検定の結果を示した。

A、B両グループ間には統計的に有意な項目が認められなかった。したがって、グループ全体として、Aグループの利用者が「取り組み中の作業に特定の作業特徴を認め」「自分の作業特性を一定の項目によって」捉えているのではないかという仮定は支持されなかった。

表2-2 A、Bグループ間の回答傾向の検討

	Mann-Whitney の U	Wilcoxon の W	Z	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 [2x(片側有意確率)]
打合せ	35	101	-1.14	0.25	0.29
準備	43	88	-0.51	0.61	0.66
反復	37.5	82.5	-1.02	0.31	0.37
ペース	33	78	-1.33	0.18	0.23
やり方	41	86	-0.69	0.49	0.55
楽な気持	49	94	-0.04	0.97	1.00
手先	29	74	-1.65	0.10	0.13
きれい	38	83	-0.95	0.34	0.41
時間	45.5	111.5	-0.36	0.72	0.77
協同	46	91	-0.35	0.73	0.82
工夫	39.5	84.5	-0.80	0.42	0.46
筋肉	48	93	-0.12	0.90	0.94
判断	32	77	-1.66	0.10	0.20
応接	43	109	-0.52	0.60	0.66
道具	31	67	-1.15	0.25	0.31
スピード	48.5	114.5	-0.08	0.93	0.94
複雑	42.5	87.5	-0.57	0.57	0.60
説明書	47.5	113.5	-0.16	0.87	0.88
自分状態	47	92	-0.20	0.84	0.88
途中	34.5	100.5	-1.23	0.22	0.26
まとめ	28.5	94.5	-1.66	0.10	0.11
上手	44.5	110.5	-0.42	0.68	0.71
教える	45.5	111.5	-0.32	0.75	0.77
失敗	37.5	103.5	-0.95	0.34	0.37
出来	43	88	-0.53	0.59	0.66
速さ	43	109	-0.53	0.60	0.66
手伝い	44.5	110.5	-0.40	0.69	0.71
質問	43.5	88.5	-0.48	0.63	0.66
協力	41	107	-0.80	0.42	0.55
予定消化	45	111	-0.36	0.72	0.77
疲労	43	88	-0.55	0.59	0.66
応接	41	107	-0.72	0.47	0.55
指示受け	47	92	-0.22	0.82	0.88
満足	43.5	88.5	-0.50	0.62	0.66
いろいろ	40.5	106.5	-0.72	0.47	0.50

(3) 性別と年代間の対比

次に、施設利用者の作業選択や自分の作業特性の受け留め方に共通性が認められるかを検討するために、同様の検定を「性」と「年代」について行った。

表2-3に男性と女性の間で、各項目に対する回答傾向に差が認められるかU検定を行った結果を示した。

男性と女性の“取り組んでいる作業の特徴”では「手先の細やかさが必要な作業」と「いろいろな判断が必要な作業」「作業の説明書をたびたび見なければならない作業」の3項目が有意であり、有意に近い傾向が示されたのは「自分だけのペースでできる作業」「外部の人との応接が多い作業」「いろいろな作業工程が含まれる複雑な作業」の項目であった。男性利用者が女性利用者と比べて、取組中の作業が「手先の細やかさが必要のない作業」「判断が必要でない作業」「説明書を見る必要のない作業」であり、「作業ペースは自由でなく」「応接は多くなく」「作業工程は複雑でない」と考える傾向が確かめられたことになった。これらのことは、男性の「名刺作業（5名）」「ろうそく作業（2名）」、女性の「アラカルト作業（4名）」「キルト作業（3名）」と、それぞれ取り組み中の作業が異なる状況が反映していることが考えられた。“自分の作業特性上の特徴”については有意差が認められた項目は無かった。

表2-3 男性と女性との間の回答傾向の違い

	Mann-Whitney の U	Wilcoxon の W	Z	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 [2x(片側有意確率)]
打合せ	48	103	-0.16	0.88	0.91
準備	42	97	-0.63	0.53	0.58
反復	46.5	101.5	-0.29	0.77	0.80
ペース	28	83	-1.77	0.08	0.11
やり方	43	98	-0.57	0.57	0.63
楽な気持ち	43	98	-0.56	0.58	0.63
手先	22.5	77.5	-2.20	0.03	0.04
きれい	47.5	102.5	-0.21	0.84	0.85
時間	40	95	-0.89	0.37	0.48
協同	46.5	101.5	-0.35	0.73	0.80
工夫	38.5	93.5	-0.92	0.36	0.39
筋肉	34	89	-1.32	0.19	0.25
判断	29.5	84.5	-1.93	0.05	0.12
応接	27	82	-1.85	0.06	0.09
道具	36	91	-0.79	0.43	0.50
スピード	43	98	-0.57	0.57	0.63
複雑	29	84	-1.69	0.09	0.12
説明書	17	72	-2.63	0.01	0.01
自分状態	37	92	-1.03	0.30	0.35
途中	46	101	-0.33	0.74	0.80
まとめ	46	101	-0.32	0.75	0.80
上手	49.5	104.5	-0.04	0.97	0.97
教える	34	89	-1.26	0.21	0.25
失敗	47	102	-0.24	0.81	0.85
出来	41.5	96.5	-0.69	0.49	0.53
速さ	49	104	-0.08	0.94	0.97
手伝い	40	95	-0.79	0.43	0.48
質問	36.5	91.5	-1.07	0.29	0.31
協力	33	88	-1.59	0.11	0.22
予定消化	38	93	-0.97	0.33	0.39
疲労	39	94	-0.92	0.36	0.44
応接	46	101	-0.34	0.74	0.80
指示受け	40	95	-0.89	0.37	0.48
満足	30.5	85.5	-1.62	0.11	0.14
いろいろ	32.5	87.5	-1.39	0.17	0.19

表2-4には「20-40台」と「40-50台」の間で、各項目に対する回答傾向に差が認められるか検定を行った結果を示した。

“取り組んでいる作業の特徴”の項目のうち、「いろいろな道具を使わなければならない作業」で有意であり、“自分の作業特性上の特徴”の項目のうち、「他の作業もいろいろやってみたい」が有意であった。これらは「40-50台」の利用者が「道具を使用しない作業」を行っており、「他の作業もいろいろやってみたい」と感じない傾向を示したものであった。取り組み中の作業種目に関しては、「40-50台」に「名刺作業」と「ろうそく作業」が、「20-30台」に「アラカルト作業」と「キルト作業」が特徴的であった。

表2-4 「20-40台」と「40-50台」間の回答傾向の違い

	Mann-Whitney の U	Wilcoxon の W	Z	漸近有意確率 (両側)	正確有意確率 [2x(片側有意確率)]
打合せ	33	69	-1.20	0.23	0.27
準備	44.5	80.5	-0.28	0.78	0.79
反復	32	110	-1.38	0.17	0.24
ペース	43.5	79.5	-0.37	0.71	0.73
やり方	39.5	75.5	-0.70	0.48	0.52
楽な気持	37.5	73.5	-0.86	0.39	0.43
手先	41.5	77.5	-0.53	0.60	0.62
きれい	30.5	66.5	-1.47	0.14	0.18
時間	36	72	-1.09	0.28	0.38
協同	37.5	73.5	-1.07	0.28	0.43
工夫	39.5	75.5	-0.69	0.49	0.52
筋肉	31	67	-1.43	0.15	0.21
判断	40.5	118.5	-0.72	0.47	0.57
応接	33.5	111.5	-1.19	0.23	0.27
道具	24	60	-1.77	0.08	0.11
スピード	32	110	-1.33	0.18	0.24
複雑	39	75	-0.74	0.46	0.52
説明書	45	123	-0.24	0.81	0.85
自分状態	39.5	75.5	-0.69	0.49	0.52
途中	47	83	-0.08	0.93	0.97
まとめ	32.5	68.5	-1.25	0.21	0.24
上手	47.5	83.5	-0.04	0.97	0.97
教える	48	126	0.00	1.00	1.00
失敗	37	115	-0.89	0.38	0.43
出来	29	107	-1.58	0.11	0.16
速さ	40	76	-0.66	0.51	0.57
手伝い	40	118	-0.64	0.52	0.57
質問	42.5	120.5	-0.44	0.66	0.68
協力	33	111	-1.44	0.15	0.27
予定消化	42	78	-0.49	0.62	0.68
疲労	38.5	74.5	-0.81	0.42	0.47
応接	47.5	125.5	-0.04	0.97	0.97
指示受け	45	123	-0.27	0.79	0.85
満足	47	83	-0.08	0.93	0.97
いろいろ	14	50	-2.75	0.01	0.01

5. 考 察

授産施設で行われる作業指導は社会復帰のための一つのステップとして、医療リハビリテーションから雇用支援の諸制度の中間を繋ぐ役割を果たしていると考えられる。

精神科リハビリテーションにおける作業療法においては、「作業」は人間生活の中で本質的役割を持ち、健康に影響力を持つという点から出発して、精神と身体との結びつきを認識し、人間が行為者、創造者として作業へ参加するという流れの中で、作業の人間生活と健康に対する役割、そして、回復の手段として利用してきた。そこでは、患者が潜在能力を探ることができ、また、患者がどのようにして効果的に生きるのかを学ぶことができるように、調整された環境あるいは実験場と見なされた。その環境が治療的であるためには、作業を通じて指導を行える療法士と、興味を引き、役に立つ様々な仕事が提供される作業室が重要なこととされる。

そうした医療リハビリテーションの場から、実際的な生産活動や就労へと近づく場として、治療的な環境での役割とは異なるが、通常の職場での生産活動のような、一律の負荷を与えるものであることはできず、目的に沿えるような「作業」の位置付け、作業内容、作業形態が求められることになる。

社会復帰のための一歩となる授産施設を利用する精神障害者にとっての「作業」は、生活リズムの確立、仲間集団への適応、生活技能の獲得をめざして行われる。「作業」の中では、自分の居場所を発見し、その中で、他の人と関わり、作業のスキルを取り戻し、自分の生産性を確認することが必要であろう。

その前提として、病気からの回復初期の段階の精神障害者が行える、または、行える気を持たせる作業が必要であり、本人が選択でき、状態に応じて変更できる柔軟性や作業方法の多様性が重要である。

今回、行った調査では、取り組み中の作業の特徴と、自分の作業特性の受け留め方を尋ねた。就労支援を受けるべき段階により近づく条件として、異なった作業要件や特徴を持つ作業を経験しながら、その経験の中で自分の作業特性を確かめ、就労準備に向けて必要となるスキル獲得のための作業種目に自主的に取り組むことが重要と考えられる。そこで、まず、作業種目の利用の形が、それぞれの作業種目の異なった特徴や自分の作業特性の認識と関連しているかを検討したが、統計的に有意な関連は認められなかった。これには、資料数の制約で、協力者の作業種目の条件等を十分に統制した処理ができなかったことや、取り組んでいる作業種目が同じといっても、その選択の条件に個人的要因が大きく関与し、同じ程度の作業遂行の状況や、就労に関しての準備状態を示すとは言い切れないことによる結果と考えられる。

続いて行った、男性と女性の対比からは、取り組み中の作業が、男性利用者の方が「手先の細やかさが必要のない作業」「判断が必要でない作業」「説明書を見る必要のない作業」、「作業ペースは自由でなく」「外部との応接は多くなく」「作業工程は複雑でない」と考えている傾向が示された。そのような作業特徴を取組中の作業に認めながら、それを選び作業している点については二つの可能性が考えられる。一つは、自分の作業特性について「手先の細やかさが十分でない」「判断することにそれほど自信がない」「説明書を見るのが負担である」という弱点がカバーされる作業としての選択であり、もう一つは、自分としてはそうした特徴を持たない点で不満足を感じながらも、その作業を選ばざるを得なかったということである。利用者個人へのインタビューを含まない今回の調査結果から検討することは難しい。

また、年齢段階間の対比では、高年齢の利用者に「いろいろな道具を使ったり」「さまざまな作業をやってみることに関心が少ない」傾向が窺われた。こうした傾向がどこまでの普遍性を持つかは不明であるが、現時点での利用者の状況の一端を示しているものであろう。

6. 今後に向けた試み

(1) 評作業種目の内容と障害特性との分析

社会復帰施設としての、限られた作業スペース、作業指導の体制、作業用機材の確保、受注作業の可能性、などの現実的な制約によって、利用可能な作業種目は限定されざるを得ない。そうした中で、指導・評価のために作業種目を最大限に利用する方法の一つは、各作業において作業特性として現れる行動は、個人の障害特性の回復状況と各作業の要件とが合わさったものであるという観点から、示された作業特性はどのような、そして、どの程度の障害特性と結びつき易いかを分析し、整理しておくことであろう。

本授産施設においても「ろうそく作業」「キルト作業」「名刺作業」「アラカルト」の特徴は意識され、それを踏まえた作業利用が見られていた。

「キルト作業」は作業量や時間的な設定に許容性が大きく、基礎的な作業スキルを目標に一人だけの作業としての設定も可能であった。「ろうそく作業」は自己ペースでの作業も可能ながら、グループの中での他者との関わりの形成も課題とすることもでき、納期や必要量を確保するための見通しを持つ責任のある役割を設定することもできる。

一方、「名刺印刷」はパソコンと印刷機の操作技能を必要とし、そのまま、実際の職場でも使用できる技能とも部分的に繋がっている。また、手順を追って正しく作業を行う作業スキルの形成もポイントである。「アラカルト作業」には対人的な関わりと、名刺作業の受注から納品に関する事務的な手続きを進めることが求められるが、仕事の流れを把握することが就労への準備として重要なことと考えられている。したがって、病気回復の直後には「ろうそく作業」や「キルト作業」、それから「名刺印刷」や「アラカルト作業」という流れも考えられている。

しかし、異なった要素を持つ作業を一通り体験することによって、作業の求める要件の違いを理解し、それらへの好悪、得意不得意から、自分の作業特性を理解することに繋がってゆくように効果を発揮させることが、医療リハビリテーションから雇用支援の諸制度に繋ぐ役割を果たす上で最も重要であろう。そうした目的を果たすためには、利用者の作業利用の効果をしっかり記録・蓄積し、分析しておくことが必要と考えられる。

(2) 評価票の考案

利用者の作業時に見られた作業特性を十分に把握するとともに、作業を通じた変化や作業指導との関連を記録・蓄積し、後からでも分析できるようにするためには、何らかの道具を工夫する必要がある。すなわち、利用者個人の作業遂行の特徴を時間の流れとして簡単に記録でき、量的な把握も可

能にすることや、作業遂行やスタッフとの対応上の変化から背景にある問題を絞っていけるような道具が望ましい。

そこで、本施設と共同で試案を作成したのが、次ページ以下に示す行動評価票である。これを使用した結果を基に改善を加えてゆくことを考えている。こうした観察票は、スタンダード化を求めるより個別化し、そこでの利用に沿って進化させることが大切であろうと考える。

「アラカルト」作業の行動評価表（試案3）

記入者

利用者名

作業時間 月 日 時 分 ～ 時 分

(No. /) 備考（中抜け等
本人への予めの指示等

受け待ち作業区分

A「受注応接」 - B「受注処理」 - C「記録検索」
- D「納品準備」 - E「納品・集金」

働きかけをした場合に□に印をつけて、1)、2)から選ぶ。仮にYを1点として、1)を+0.5、2)を-0.5

① 作業前のミーティング（9:15 - 9:45）

a 遅刻してきた	Y N		1) 連絡がなかった	2) 連絡があった
a 身支度が適切でなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指摘を理解せず	2) 指摘を理解した
a 眠そう、表情が沈んでいた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 事情説明できず	2) 事情説明あり
b メンバーへの挨拶がなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導に従わず	2) 指導に従った
b 発声の大きさが適切でなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
b 会話が表面的で感情の表現がなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
b 話題とずれた話をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c スタッフへの挨拶がなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導に従わず	2) 指導に従った
c スタッフに要望・確認がなかった	Y N			
c 質問に対して独特の受け答えをした	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 始動で変化なし	2) 指導で変化あり
c 質問に適切な答がされなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d 作業予定を覚えていなかった	Y N			

() (+ : , - :)

② 作業準備から、開始前後（9:45 - 10:00）（作業内容 A B C D E）

a 打ち合わせになかなか現れなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 促されても	2) 促されたらすぐ
a 着席してボーとしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a 落ち着かずにウロウロと動き回った	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a 眠そう、表情が沈んでいた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 事情説明できず	2) 事情説明あり
b メンバーとの無駄話が多かった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導に従わず	2) 指導に従った
b メンバーとの会話が殆どなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
b メンバーからの調整を受け入れなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導に従わず	2) 指導に従った
c 分からないのにスタッフに聞かなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導に従わず	2) 指導に従った
d 作業に必要なものを揃えられなかった	Y N			
d 自分だけで作業を開始した	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導に納得せず	2) 指導に納得

() (+ : , - :)

③ 作業前半期 (10:00 - 10:30) (作業内容 A B C D E)

a	とりかかるまで時間がかかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	手の動きがたびたび止まっていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	よそ見で作業がたびたび中断した	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
b	他のメンバーに無関心で作業していた	Y N			
b	他のメンバーへの配慮が働かなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c	質問したいのにできなかった	Y N			
c	スタッフの傍でうろうろしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c	スタッフの話に割り込んだ	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	誤った作業をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 自分で気づけず	2) 自分で気づいた
d	雑に作業をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	作業スピードが順調に伸びなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	同じことを2、3度も聞きにきた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	来客(電話)への応接が不適切だった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり

() (+ : . - :)

④ 作業後半期 (10:45 - 12:00) (作業内容 A B C D E)

a	とりかかるまで時間がかかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	手の動きがたびたび止まっていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	よそ見で作業がたびたび中断した	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
b	他のメンバーに無関心で作業していた	Y N			
b	他のメンバーへの配慮が働かなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c	質問したいのにできなかった	Y N			
c	スタッフの傍でうろうろしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c	スタッフの話に割り込んだ	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	誤った作業をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 自分で気づけず	2) 自分で気づいた
d	雑に作業をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	作業スピードが順調に伸びなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	同じことを2、3度も聞きにきた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	来客(電話)への応接が不適切だった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり

() (+ : . - :)

⑤ 昼休み

a	なかなか作業を切り上げられなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	横になるなど疲労の様子を見せた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 事情説明できず	2) 事情説明あり
a	休憩中でも仕事を気にしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	休憩せず、動き回っていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	服薬を忘れていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導に従わず	2) 指導に従う
b	休みの間、一人だけ離れていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり

b	休みの間の会話がほとんどなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
b	会話の内容がかみ合っていなかった	Y N			
c	スタッフのそばにばかり居た	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	飲食後の片づけをしていなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	食器の洗い方が不十分だった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり

() ()

⑥ 作業再開 (13:00 - 14:15) (作業内容 A B C D E)

a	とにかかるとまで時間がかかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	手の動きがたびたび止まっていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	よそ見で作業がたびたび中断した	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
b	他のメンバーに無関心で作業していた	Y N			
b	他のメンバーへの配慮が働かなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c	質問したいのにできなかった	Y N			
c	スタッフの傍でうろうろしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c	スタッフの話に割り込んだ	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	誤った作業をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 自分で気づけず	2) 自分で気づいた
d	雑に作業をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	作業スピードが順調に伸びなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	同じことを2、3度も聞きにきた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	来客(電話)への応接が不適切だった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり

() (+ : . - :)

⑦ 作業終盤期 (14:30 - 15:20) (作業内容 A B C D E)

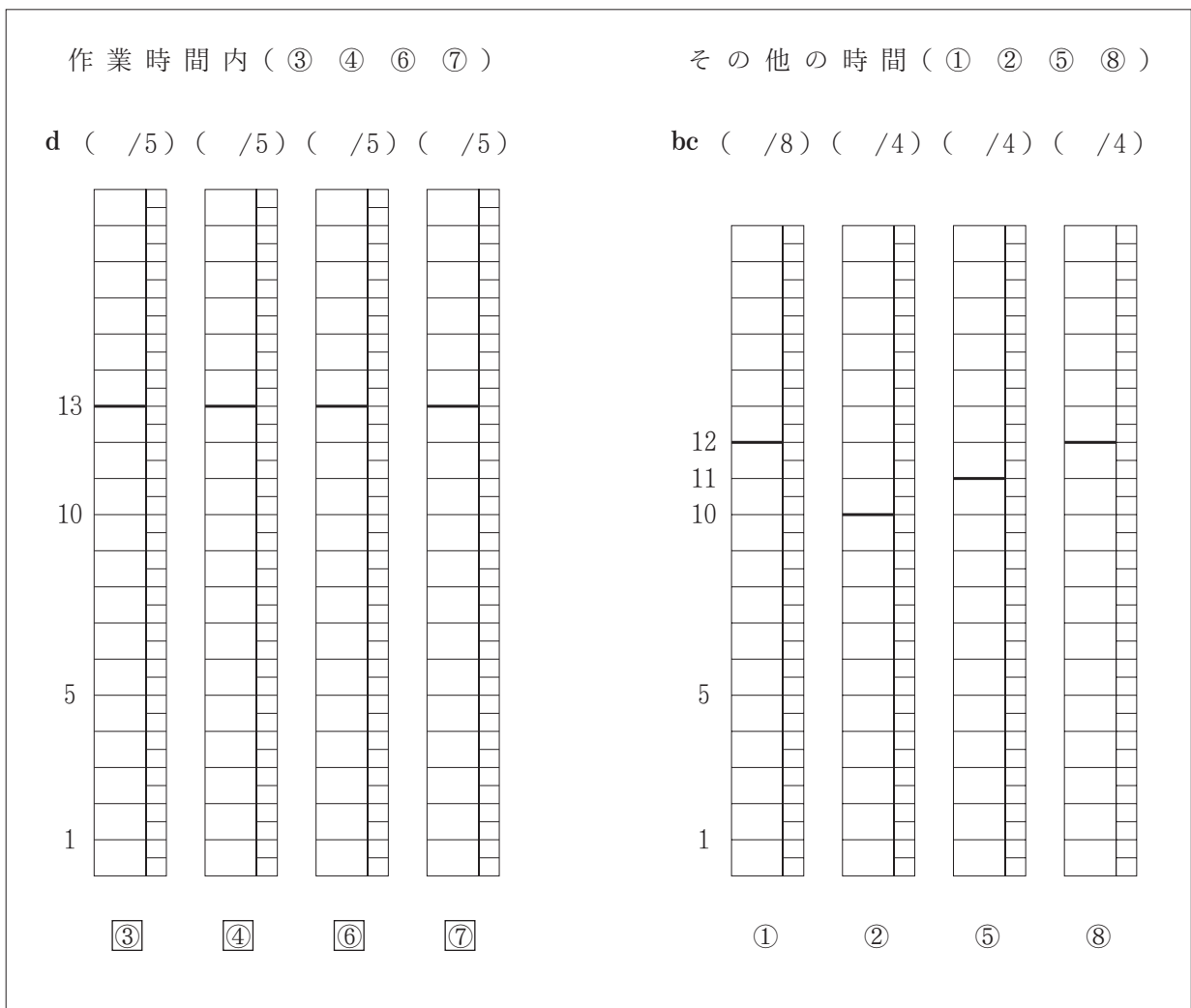
a	とにかかるとまで時間がかかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	手の動きがたびたび止まっていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
a	よそ見で作業がたびたび中断した	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
b	他のメンバーに無関心で作業していた	Y N			
b	他のメンバーへの配慮が働かなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c	質問したいのにできなかった	Y N			
c	スタッフの傍でうろうろしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
c	スタッフの話に割り込んだ	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	誤った作業をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 自分で気づけず	2) 自分で気づいた
d	雑に作業をしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	作業スピードが順調に伸びなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	同じことを2、3度も聞きにきた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり
d	来客(電話)への応接が不適切だった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし	2) 指導で変化あり

() (+ : . - :)

⑧ 作業終了ミーティング (15:20 - 15:45)

a	待ちかねたように、直ちに終了した	Y N		
a	時間が来ても作業を終了しなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし 2) 指導で変化あり
a	終わっても何もせず、ボーとしていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 促されて変化あり 2) 促されて変化なし
a	終わったらぐったり、座っていた	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 促されて変化あり 2) 促されて変化なし
b	片付けを皆と一緒にできなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし 2) 指導で変化あり
b	メンバーに作業報告をしなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし 2) 指導で変化あり
c	報告・予定の確認がなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし 2) 指導で変化あり
c	伝達をしっかり聞いてなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指導で変化なし 2) 指導で変化あり
d	作業予定をこなせなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指摘に納得せず 2) 指摘に納得
d	後片付けが不完全だった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指摘に納得せず 2) 指摘に納得
d	次の日のための手配をしなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指摘に納得せず 2) 指摘に納得
d	作業の反省が公平でなかった	Y N	<input type="checkbox"/>	1) 指摘に納得せず 2) 指摘に納得

() (+ : . - :)



第2節 福祉工場利用者における作業特性の把握

1. 精神障害者福祉工場の概要と対象施設の状況

精神障害者福祉工場は「一般企業に就労できる程度の作業能力を有しているが、対人関係、健康管理等の事由により、一般企業に就労できないでいる者」を対象として、20人以上の規模を持って、「施設長、精神保健福祉士又は精神障害者社会復帰指導員、看護婦、栄養士、医師、事務員を配置し、生活指導や健康管理等に配慮した環境の下で就労ができるように努めると共に、労働関係法規を遵守した処遇に努める」社会復帰施設で、「作業室、更衣室、シャワー室、休憩室、食堂、相談室、医務室を設けなければならない」とされている。

平成7年12月の「障害者プラン」では、「精神障害者福祉工場」の数値目標は都道府県・指定都市に1箇所として、全国に59箇所であるが、平成12年度の実態では9箇所（平成12年度）に留まっている。百溪（1991）などに見られるように、クリーニング業を中心として運営されている所が多いが（、本研究に協力いただいた福祉工場では、パッケージ製造とDTP業務を中心に、親工場の紙箱作業の製造工程を踏襲し、利用者は10数名のうち、5－6人が機械作業（流れ作業）を担当し、残りの作業者は簡易作業に従事している。

対象施設では「雇用されることが困難な精神障害者であって、かつ将来就労を希望する者を」を対象に、「職」という環境から求められる役割に十分応えられるようになるための職業リハビリテーション機能を発揮することをめざしている（佐藤、1993）。精神障害者の一般雇用に向けての壁ともなる「生産性の低さ」を克服する手だてを探り、作業上の問題を軽減するための作業適応支援ツールを考案したり、作業工程の単純化、個々の作業能力を的確に判断して、ラインバランスを図り、生産性の向上を果たすとともに、利用者の労働負荷による問題の発生にも対応を図っている（佐々木、1995）。

2. 調査(1)の目的・方法

福祉工場の作業を経験している精神障害者が、日頃の作業内容や、そこに現れた自らの作業成績などを踏まえて、雇用継続のために、どのような条件が望ましいと考えるかを質問票によって調査することとした。施設利用者への調査と同時に、医療関連従事者、事業所従業員についても同様の調査を行い、その比較の中から、精神障害者が感じている自らの作業特性を浮き彫りにしようとした。

調査票を作成するために、まず、障害者の雇用継続の条件を扱った文献資料等を参照し（労働省・日本障害者雇用促進協会、1988、1989、1991、1990、1991、1992、1993）、関連が深い事項をリスト化し、それを基に質問項目の候補となる作業条件等を収集整理した。その後、施設職員と共同で精神障害者の就労・継続に関与すると考えられる条件を絞りこみ、利用者への調査協力を前提に質問内容を構成した。調査票の構成は7領域41項目であり、内容は付録3として巻末に示した。

調査票への回答は、対象とした福祉工場の作業利用者11名、それに福祉工場や関連医療施設職員13名、福祉工場の生産を指導する“親工場”とも言うべき事業所の従業員11名から得られた。施設職員には病

院の中で社会復帰に関わるケースワーカー等が含まれた。

それぞれの質問に対して、「プラスの条件となる」「どちらかといえばプラスの条件となる」「どちらともいえない」「どちらかといえばマイナスの条件となる」「マイナスとなる」の段階評定を求めた。

回答結果の傾向を掴むために、「プラスの条件となる」から「マイナスの条件となる」への回答に5点から1点を与え、合計点を計算した。したがって、ある項目に関する最高点は回答者数に5を乗した数字となった。結果の全体は資料1に示した。

3. 調査 (1) の結果

(1) 施設利用者からの回答

表2-5として、利用者から「プラスの条件となる」との回答が相対的に高い割合となった項目を示した。“作業条件”の「休憩室がある」「安全教育がなされている」「作業場の色彩が明るい」、 “職場配置”の「話を聞いてくれる人がいる」「支持的にあたたかく指導する」「障害についての知識がある」「フィードバックし反復する」「周囲があたたかくやさしい」「障害への対応の経験がある」、 “職場環境”の「周囲が障害を理解している」「車の送迎がある」「ほとんどが作業仲間である」、 “雇用管理”の『職業相談員がいる』『余暇活動への補助がある』、“経営方針等”の『通院が承認されている』『貴重な人材として育成する』『メンタルヘルスへの関心が高い』『助成制度の利用に熱心である』であった。“作業内容” “作業環境”については回答が集中していなかった。

表2-6のとおり「マイナスの条件となる」割合が高くなった（低得点）項目は“作業内容”の「ワープロ、パソコンを操作する」、 “職場環境”の「他の部署の人は顔も知らない」「外部の人が大勢出入りする」、 “雇用管理”の「時給が安い」「正規雇用にならない」「昇給が遅い」であった。

表2-5 「プラスの条件」との回答率が高い項目

作業条件	
休憩室がある	安全教育がなされている
作業場の色彩が明るい	
職場配置	
話を聞いてくれる人がいる	フィードバックし、反復する
支持的にあたたかく指導する	障害についての知識がある
周囲があたたかく、やさしい	障害への対応の経験がある
職場環境	
周囲が障害を理解している	車の送迎がある
ほとんどが作業仲間である	
雇用管理	
職業相談員がいる	余暇活動への補助がある
経営方針等	
通院が承認されている	貴重な人材として育成する
メンタルヘルスへの関心が高い	助成制度の利用に熱心である

表 2-6 「マイナスの条件」との回答率が高い項目

作業内容
ワープロ、パソコンを操作する
職場環境
他の部署の人は顔も知らない
外部の人が大勢出入りする
雇用管理
時給が安い
正規雇用にならない
昇給が遅い

(2) 施設職員からの回答

表 2-7 によって、施設職員における「プラスの条件となる」との回答を見ると“作業条件”の「休憩室がある」「温度・湿度管理がなされている」、「職場配置」の「障害への対応の経験がある」「話を聞いてくれる人がいる」「周囲があたたかくやさしい」「支持的にあたたかく指導する」「障害についての知識がある」「フィードバックし反復する」などを含む多くの項目、“職場環境”の「周囲が障害を理解している」「周囲者用の設備がある」「障害に合う治具が用意される」「車の送迎がある」を含む項目、“雇用管理”の「職業相談員がいる」「休暇が取り易い」、「経営方針等」の「障害者の従業員の満足度が高い」「通院が承認されている」「採用した障害者の定着がよい」「メンタルヘルスへの関心が高い」「医療側から職場訪問を受けるなど」の12項目の他に、“作業環境”の「自分のペースでできる」「指示は決まった人から出る」が挙がっていた。

表 2-8 には施設職員が「マイナスの条件となる」としたのは、“作業内容”の「手順が込み入っている」「難しい判断が要求される」、「作業条件」の「音がうるさいのが普通」「同じ製品でも作業手順が変わる」など7項目、“作業環境”では「超過勤務がある」「個人の生産性が問題にされる」「夜間勤務がある」などであった。“雇用管理”でも「上司の異動が頻繁である」が挙げられた。

表 2-7 「プラスの条件」との回答率が高い項目

作業条件	<ul style="list-style-type: none"> 温度・湿度管理がなされている 休憩室がある
作業環境	<ul style="list-style-type: none"> 大勢で作業するが自分のペースでできる 指示は決まった人からでる
職場配置	<ul style="list-style-type: none"> 障害への対応の経験がある 周囲があたたかく、やさしい 話を聞いてくれる人がいる 障害についての知識がある よく話を聞く よく相談に乗る 十分な訓練期間がある 相談相手が決められている 障害者への教育訓練の工夫がある 外部機関とよく連絡する フィードバックし、反復する 指導担当者が配置される 支持的にあたたかく指導する
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> 周囲が障害を理解している 障害者用の設備がある 障害に合う治具が用意される 車の送迎がある 時間休暇が取れる 交通の便はよい 就業時間を設定できる
雇用管理	<ul style="list-style-type: none"> 休暇が取り易い 職業相談員がいる
経営方針等	<ul style="list-style-type: none"> 障害者の従業員の満足度が高い 通院が承認されている 採用した障害者の定着がよい メンタルヘルスへの関心が高い 医療側から職場訪問を受ける 上司の教育が体系的になされる 手引等が作成、利用されている 送り出す施設からの支援を受ける 職場への教育プログラムがある 助成による設備変更をした 適応訓練制度を利用した 施設職員と連携している

表 2 - 8 「マイナスの条件」との回答率が高い項目

作業内容
手順が込み入っている
難しい判断が要求される
作業条件
音がうるさいのが普通
休憩の回数が少ない
同じ製品でも作業順序が変わる
臨機応変さが求められる
機敏に動かないと危険
きまりに例外が多い
常に注意をしていないと危険
作業環境
超過勤務がある
個人の生産性が話題にされる
個人の生産性が表示される
夜間勤務がある
雇用管理
上司の異動が頻繁である

(3) 事業所従業員からの回答

表 2 - 9 によれば、事業所従業員からの「プラスの条件となる」との回答は“作業条件”で「休憩室がある」「温度・湿度管理がなされている」「機械に安全装置がついている」であった。“作業環境”、“職場配置”でもそれぞれ、「作業ごとの指示書ができています」「作業ごとの仕様書ができています」「指示は決まった人から出る」と、「障害者への教育訓練の工夫がある」「話を聞いてくれる人がいる」「障害についての知識がある」「障害への対応の経験がある」などの 8 項目が挙げられた。“職場環境”では「周囲者用の設備がある」、「経営方針等」では「通院が承認されている」「採用した障害者の定着がよい」「障害者の従業員の満足度が高い」であった。

表 2 - 10 によれば、事業所従業員が「マイナスの条件となる」としたのは、“作業内容”の「手順が込み入っている」「1日の勤務時間が長い」「一瞬の判断が必要である」「難しい判断が要求される」、「社外の人と話さなければならない」「精密機械を扱わなければならない」「作業にスピードを要する」の 7 項目、“作業条件”の「機敏に動かないと危険」「常に注意をしていないと危険」など 6 項目、“作業環境”では「超過勤務がある」「夜間勤務がある」であった。

表 2-9 「プラスの条件」との回答率が高い項目

作業条件
休憩室がある
温度・湿度管理がなされている
機械に安全装置がついている
作業環境
作業ごとの指示書ができています
作業ごとに仕様書ができています
指示は決まった人からでる
職場配置
障害者への教育訓練の工夫がある
話を聞いてくれる人がいる
障害についての知識がある
障害への対応の経験がある
教育のためのマニュアルがある
十分な訓練期間がある
外部からジョブコーチが得られる
指導担当者が配置される
職場環境
障害者用の設備がある
経営方針等
通院が承認されている
採用した障害者の定着がよい
障害者の従業員の満足度が高い

表 2-10 「マイナスの条件」との回答率が高い項目

作業内容
手順が込み入っている
一日の勤務時間が長い
一瞬の判断が必要である
難しい判断が要求される
社外の人と話さなければならない
精密機械を扱う必要がある
作業にスピードを要する
作業条件
機敏に動かないと危険
常に注意をしていないと危険
工程を3種類以上、受け持つ
臨機応変さが求められる
作業する場所が数日で変わる
きまりに例外が多い
作業環境
超過勤務がある
夜間勤務がある

4. 調査結果 (1) の分析

表 2-11は福祉工場利用の精神障害者、従業員・ソーシャルワーカー、関係事業所従業員との間の回

答傾向の違いをカイ2乗検定によって確かめた結果である（有意水準5%、1%）。検定のために整理した結果は資料2に示した。

表2-11 調査結果

作業内容	手指の細かい動きを要する 一日を通じ立ち仕事である 一日の勤務時間が長い 機械操作をずっと繰り返す 簡単な機械操作をたまに行う 手順が込み入っている 製品に高精度が要求される 社外の人と話さなければならない 仕事中大勢で話し合う 何人かで相談する必要がある
作業条件	常に注意をしていないと危険 作業をする場所が1日の中で変わる 同じ製品でも作業順序が変わる 自分の判断で進める必要がある きまりに例外が多い
作業環境	作業相手のスピードに合わせる必要がある
職場配置	外部からジョブコーチが得られる
職場環境	ほとんどが顔見知りで挨拶する ほとんどが仕事仲間である 食物の材料を扱う 市街地から離れている 少し遠くだが歩ける
雇用管理	昇給が遅い 時給が安い
経営方針等	貴重な人材として育成する 助成による設備変更をした 在宅雇用を検討している

“作業内容”で10項目、“作業条件”で5項目、“作業環境”で1項目、“職場配置”で1項目、“職場環境”で5項目、“雇用管理”で2項目、“経営方針等”で3項目で計27項目となった。

雇用継続に「プラスの条件となる」との認識については、「利用者」の場合、「プラスの条件となる」と逆に「マイナスの条件となる」項目数が他と比べて少数だったが、実際の職場、または他の職場を考慮、比較できるような経験の少ないこと、雇用管理、経営方針等に関しては、判断の根拠を持ち難いことが反映したと考えられる。

各項目に関する回答傾向を、利用者、施設職員、事業所従業員で概観すると、施設職員において多くの項目にプラスの条件を認め、また、逆にマイナスの要因としても多くの項目を回答したことが見られた。施設職員は精神障害者の障害特性を理解していると同時に、就労支援を多く行った中でさまざまな挫折事例を知ることになり、職場の条件について具体的に多くの要望事項を持つに至っていることが窺

われた。また、施設職員の場合には、雇用管理や経営方針等の関連の項目についてもプラスやマイナスの条件となるとの判断を多く示していたのに対し、事業所従業員では少数であったことが示された。このことには、利用者の側に立つ就労支援の立場と、採算や経営を前提としなければならない事業所の立場の違いが示されていると考えられる。

5. 調査(2)の目的・方法

(1) 評価票の作成と作業特性の把握

精神障害者の一人ひとりに対して、どのような点について訓練や支援を行うことが当面の就労可能性の向上に繋がるのかを明らかにでき、あるいは、就労が想定される特定の職場や職務との間にどのくらいの適合の可能性があるかを明らかにできることは、就労支援に関わる人々の職業評価の実施及び職業リハビリテーション計画を策定するにあたっての願望である。そのような対応が可能になる前提として「作業特性を把握し、指導方法に繋げられ、改善の程度を明らかにできる道具が必要となる。その具体的な方法として作業評価票を考案し、施設利用者の協力を基に、作業場面と生産作業を利用して実証的な検討を行った。

(2) 作業評価票の作成

多くの実作業の中から、手始めとして、「貼箱作業」と「保冷剤作業」をそれぞれ9と5の作業単位に分解すると同時に、「作業準備段階」や「基本操作」についても観察することを考えた。作業単位ごとの作業状況を総括するために「トラブル」「スピード」「応用」「品質」「流暢」「弊度」の項目を用意した。さらに総合的な評価を各尺度の平均点から求めて100%（「安全に一人作業が可能な」状態）から、その対極の0%までの間に表示されるように、10段階で評価した結果をレーダーチャートとした。他の作業に対しても作成した作業評価票の見本として、「貼箱作業」の中の、「罫線付け」「角（すみ）切り」「テープ止め」の評価票を巻末に付した（付録4-1、4-2、4-3）。

6. 調査(2)の実施

平成10年の前半に資料を収集した。その後①評価票の有効性を検討するために、観察者間の一致度を確かめた。②評価票を利用して、作業における問題点や改善状況を把握する可能性を検討するため、事例的な検討を行った。

①では3名の利用者からの2種類の作業に対する記入結果を分析した。②では3名の利用者か5種類の作業を対象とした。

7. 調査(2)の結果

3名の利用者（W7、W11、W12）がそれぞれ2種類の作業に従事している状況を、2名の職員が観察して評価票に記入した結果を利用した。ただし、2名の職員の観察は同時ではなく、最大で1日のずれがあった（資料3）。

表2-12は「作業準備段階」「基本操作」に関する記入に関して、「OK」「要指導」につけられた区分が、どの程度まで一致していたか確かめたものである。「準備」「開始」に比べて、「本作業」については「不一致」の場合が3分の1近くを占め、一致度が高いとは言えない結果であった。

ここから読みとられることは、2名の間に一定のずれ、すなわち、1名の職員が常に「OK」を多く記入したということである。このことを直ちに、職員に固有な傾向であったと見なすことには問題がある。

表2-12 「OK」「要指導」の一致数

	一致	不一致
準備	34	13
開始	27	2
本作業	26	15

例えば、片方の職員の方が本人の調子がよい時の作業をよく知っているということが影響している可能性がある。評定における職員間の偏差の条件を当面は問題化させずに、軽減させながら目的とする検討を果たすための手段として、複数担当者の同時観察、そして合議によって評定を定めて記入することが最も現実的と考えられた。

次に、評価票の効果的な利用を検討するため、試用した中から、3名の利用者の5種類の作業に関して記入した結果を抽出して整理した。評価票は液状保冷剤の製造のもので、「保冷剤予備吸水」「保冷剤原料詰め」「保冷剤水入れ」「保冷剤シール」「保冷剤箱詰め」であった。「原料詰め」以下は流れ作業として行われている。記入は2名の職員の合議によって記入したものであった。ここでの検討は「総合評価」と「10段階評定」と利用者の特徴（資料4）とを対応させて行った。

① W2の事例

W2の「保冷剤原料詰め」「保冷剤水入れ」「保冷剤シール」「保冷剤箱詰め」の総合評価を比較すると、48%から54%という結果であり、いずれにおいても標準的な作業であれば、概ね一人で作業できるとの判断が示されていた。作業スピードだけを見ると、「保冷剤シール」「保冷剤箱詰め」の2作業では80%程度と見なされ、さらに向上が見込まれている。本人の特性として「こだわりがあるため作業が丁寧だが、スピードはあまり伸びない」と受け止められていたが、作業に入って1カ月後のこの時点では、単純な操作が中心とはいえ、スピード面でも向上したことが窺われた。「保冷剤水入れ」においても、作業内容に応用のないことから、90%のスピードも期待されている。スピードに比べ、作業準備やトラブルへの対処に関しては、依然として課題が多いことが示されている。

まだ、2、3回の作業経験しかない「保冷剤予備吸水」では、習熟以前には、本人の作業上の弱点がはっきり出ていると言える。つまり、作業全体の理解が悪く、準備ができず、応用やトラブル対処が困難という、本人の作業特性が強く現れていたと言える。

② W8の事例

5種類の作業で総合評価が最も低い作業は「保冷剤箱詰め」で66%の自立度であった。視覚上の問題の影響が出るためであるが、作業自体のスピードは出せており、職員の水準に近づいていた。その他の4種類の作業に関する評価では80%以上の自立度を達成している。ただし、「保冷剤原料詰め」では作業スピードが課題になっており、手指に比して材料が小さく、作業が細かいことが原因と見なされていた。しかし、スピードがあがらないとされていたが、視覚を考慮した条件で十分な改善を示しつつあることと、「保冷剤水入れ」では、作業条件の中で視覚的な問題が解決されていないことが「品質」の項目での問題として残っていることが示されていた。

③ W16の事例

作業の自立度は最も高い「保冷剤水入れ」で62%、最も低い「保冷剤予備吸水」で36%となっていた。こうした自立度の低さは作業における「準備」「応用」「弊度（注意）」の状況を反映していて、理解力が低く、動作模倣によるため、習得が不十分であることが一因と考えられる。作業期間が長く習熟が最も進んだ「保冷剤箱詰め」では、「準備」「基本操作」「スピード」でも改善傾向が窺われた。手順に習熟した作業を周囲のスピードに合わせて行えるように、作業内容や作業環境を設定することが重要と考えられた。

8. 調査(2)の考察

評価票の利用事例を踏まえた検討から、評価票記入者間の偏りが明らかになった。この問題の解決には、判断基準の具体化、明文化を進める一方で、総合的判断に先立つ具体的なチェックリストの利用、整備が必要と考えられる。また、そこには、単なる個人差以上の要因の存在も考えられるため、そうした点についての知見を蓄積して、評価票の利用に関するノウハウとする必要も感じられた。

しかしながら、そうした問題に対しては、当面、複数担当者の同時観察、合議による記入の方式によって軽減させながら、実践において利用していくことがより重要と考えられる。特に、同一利用者における当初の問題点の明確化、その後の改善の状況が具体的に捉えられることが何よりのメリットであり、まずは、そうした領域での有効性を目標にしながら、工夫を加えて行きたいと考えている。

観察票の利用については、地域の中で情報を共有する手段とする方向も見られるが（職業的リハビリテーションシステム総合推進会議、1993）、ここでは、具体的作業に沿った「評価票」に基づいて、作業特徴や問題点を把握し指導方針を定め、生産活動の向上を促す流れを作ることに目的を置いている。あくまで、障害者一人ひとりの状況を押さえながら、一般の事業所での実習訓練や、雇用管理を進める基礎資料とするべく、今後の実践の中で改善を進めていくべきものと考えている。

文 献

- 百溪陽三：『精神障害者の職業リハビリテーションの試み―麦の郷・自立工場の経験から―』、1991
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『精神障害（回復）者の就労に関する研究』、昭和63年度研究調査報告書－6、日本障害者雇用促進協会、1988
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『精神障害者の就労リハビリテーションと援護システムに関する研究』、平成元年度研究調査報告書－13、日本障害者雇用促進協会、1989
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『大企業における精神薄弱者雇用の阻害要因と支持要因』、平成2年度研究調査報告書－3、日本障害者雇用促進協会、1990
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『重度障害者の雇用管理と指導に関する研究』、平成2年度研究調査報告書－6、日本障害者雇用促進協会、1990
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『障害者雇用事業所における施設設備の改善に関する研究』、平成2年度研究調査報告書－10、日本障害者雇用促進協会、1990
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『障害者雇用における労働条件の弾力化に関する調査研究』、平成3年度研究調査報告書－2、日本障害者雇用促進協会、1991
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『重度障害者の雇用管理と指導に関する調査研究』、平成3年度研究調査報告書－3、日本障害者雇用促進協会、1991
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『精神障害者の就労援助システムの適用に関する研究』、平成3年度研究調査報告書－11、日本障害者雇用促進協会、1991
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『重度障害者多数雇用事業所における雇用管理上の諸問題に関する調査研究』、平成4年度研究調査報告書－2、日本障害者雇用促進協会、1992
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『障害者雇用における労働条件の弾力化に関する調査研究（Ⅱ）』、平成4年度研究調査報告書－4、日本障害者雇用促進協会、1992
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『精神障害回復者の職場適応の改善に関する研究Ⅰ』平成4年度研究調査報告書－6、日本障害者雇用促進協会、1992
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：『精神障害回復者の職場適応の改善に関する研究Ⅱ』平成5年度研究調査報告書－9、日本障害者雇用促進協会、1993
- 日本身体障害者雇用促進協会：『障害者の職場定着推進技法の開発に関する調査研究』、平成5年度研究調査報告書No.191、日本障害者雇用促進協会、1993
- 佐々木修、佐藤修子：『精神障害者の認知障害に対応する作業適応支援ツールの活用』、第3回職業リハビリテーション研究発表会、日本障害者雇用促進協会、1995
- 佐藤修子、佐々木修：『生産管理の視点から行って作業環境の再編成について』、第1回職業リハビリテーション研究発表会、日本障害者雇用促進協会、1993
- 精神保健福祉研究会監修：『我が国の精神保健福祉（精神保健福祉ハンドブック）平成12年度版』、厚健出版株式会社、2000
- 職業的リハビリテーションシステム総合推進会議：『精神障害者就労準備チェック表の手引き』、1993