

## 第4章 研究のまとめと今後の課題

### 第1節 社会復帰施設での調査から

社会復帰施設で行われている作業指導が、医療リハビリテーションから雇用支援への中間にある精神障害者に効果を発揮している状況を見ることができた。分析の中で、性別や年齢に関わる作業選択の特徴も浮き彫りになり、作業特性の受け留め方が就労へと近づく段階として一定の役割を果たすだろうことを推測した。

各作業が課題としてどのような作業特性を要求するのかの整理を踏まえて、限られた作業種目を最大限に利用できるように、精神障害者の障害特性のどのような側面が把握され易いかを検討し、利用者ごとの作業利用の効果をしっかり記録・蓄積し、かつ必要に応じて分析してゆくための評価票の試案を共同で作成した。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と考えられる。

一方、福祉工場での検討でも評価票の利用について事例を踏まえた検討を行った。

観察者による不一致の傾向の問題も明らかになったが、問題を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、実践して行くことがより重要と考えられた。「評価票」に基づいて、個別に作業特徴や問題点を把握し指導方針を定め、生産活動を促す流れを作ることができれば、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になることが期待される。

### 第2節 地域障害者職業センターにおける状況から

職業準備訓練と精神障害者のための作業種目の状況を確認した結果から、作業評価の際には「ボールペン組立・分解」を利用するセンターが圧倒的であったが、作業指導にも重要な役割を果たすという回答は4分の1であった。一方で、受注作業の導入が広く見られ、それらは「緊張感を与えられる」、「仕事の実感が得られ易い」等の利用し易さの理由に対応するものであった。また、サービス業種をターゲットとする「ピッキング」「清掃」などの種目が現れていた。

指導を通じた主要な指導内容として「正確さ、能率をあげる」、「不良品を出さない」が挙げられていた。訓練された作業技能が職場にも汎化するかについては、作業技能以外の職業準備性への効果を認める意見が大勢を占めた。作業技能をどの程度まで重視した訓練を行っているか（行えるか）という問題があり、また、「作業技能」の範囲が必ずしも一定して捉えられていない問題も窺われ、検討の必要が感じられた。

望ましい作業種目の条件については「難易、種類がある作業」「結果がわかり易い作業」が主要意見である一方で、「作業種類が不十分」であり、新しい職域に対応する作業種目の開発が必要との問題点

が示され、対応の必要が感じられた。今後、精神障害者の職業リハビリテーションのための地域資源として、休業中の精神障害者に復職のためのプログラムを提供することも視野に入れるならば、認知障害の特定、作業技能の指導、事務作業への適応訓練などのノウハウの開発や蓄積がより一層、必要と考えられた。

### 第3節 職業評価の趨勢

今後の職業評価の内容に関する問題として、職業リハビリテーションの進行経過に合わせて、本人に関わる複数の関係者の観察・経過報告を合わせながら、問題の発生を察知したり、計画進行のための条件を検討してゆく必要がある。同じ行動を観察しても、担当者の役割によって指摘されるポイントが異なることも予想される。しかし、それらを対照することによって、一つの立場からの見落としを防ぎ、担当者間の相互理解を深め、結果均には本人への援助により効果をもたらすと考えられる。このような多重的な評価のための手法としては、主として行動観察が採用されることになるので、適切な様式を工夫する余地があるであろう。

地域均なネットワークの中での評価の必要性が高まることが予想されるが、「社会生活能力面」等を含む「職業準備性」に関する項目リストを共有することが先決となろう。また、評価領域に応じて、適切な作業課題の開発、併せて、現実の職場に「場」を移した「職業評価」につなげることが必要とされよう。職業への移行以前の環境に対する行動様式についてや、状況変化に対する反応パターンのような、他に替え難い情報を求められることになる。そのための方法論を確立しておかなければならない。

同時に、「職業評価」は静的な個人特性を問題にするのではなく、特定場面の影響下での状態変化を把握して、次のステップへの移行可能性を判断することに貢献できることが重要であろう。「職業準備性」を安定した特性として捉えることは、現実的ではなく、したがって、移行の結果の予測には慎重でなければならない。

そして、今後重視すべき評価の視点は職場条件の分析であり、そのための手法の確立が肝要である。職務内容の一般的描写に留まらない、個々の職場として、特定の障害者の就労・継続条件を評価し、条件を整えるための手法である。

### 第4節 今後の課題

作業を利用した評価に関わる実証的研究は、今後も着実に進める必要がある。それは、個別的な就労支援を行うための方法論の改善、ツールの開発に向かうものである。

これまで使用してきたワークサンプルでの知見を生かしながら、特定の目的、例えば、認知障害の問

題を明らかにするための作業課題、代償手段を検討するための作業課題というような形が考えられ、それらによって、専門的、技術的情報を作り出せることが、職業リハビリテーションの専門家に求められることになるのではないだろうか。また、精神障害者の職業評価においては、就労支援の必要性を明確にする意味において、使用可能なツールが必要になると考えられる。

## 文 献

- 安西信男、手塚一郎、橋爪昌俊、倉知延章：精神障害者の職業リハビリテーション対策、セミナー報告書、pp106-133、1988
- 浅井邦彦：「精神障害者リハビリテーションの国際的動向」、pp1-4、特別講演、1989
- 日本作業療法士協会監修：『基礎作業学』、協同医書出版社、1999
- 日本障害者雇用促進協会・障害者職業総合センター：『精神障害者の職業への移行と職業レディネス』NIVR 資料シリーズ No. 17, 障害者職業総合センター、1997
- 野中 猛、三品桂子、増田正三、安西信男：精神障害者の職業自立に向けた関係機関の連携と援助のあり方について考える、pp171-194、1990
- 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部：「精神障害者の職業リハビリテーション業務の実際」、障害者職業総合センター、1995
- 富岡詔子監訳：精神系作業療法の評価過程 一実施技法と開発原理一、協同医書出版社、1996
- 吉光 清：大規模事業所における精神障害者雇用に関する問題と方策、日本応用心理学第68回大会発表論文集、ppP84、2001