

若年性認知症者の就労の実態に関する研究

伊藤 信子（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）
田谷 勝夫（障害者職業総合センター社会的支援部門）

1 はじめに

在職中に発症した若年性認知症者に対する雇用対策は喫緊の直接的、具体的な課題となっている。若年性認知症者に対する職業リハビリテーションにおいては、「認知障害」および「症状の進行性」等の障害特性による「就労の継続の困難さ」が焦点となる。しかし実態把握が困難なために、環境整備や具体的な支援も不十分であるのが現状である。

障害者職業総合センターでは平成20年度から「若年性認知症者の就労継続に関する研究」に取り組んでいる。その一環として、家族会の協力を得て、若年性認知症者の就労実態に関する調査を実施した。この結果に基づき、若年性認知症者の就労問題について概観し、また本調査の回答者による事例を参考として、取り組むべき課題について検討する。

なお、本研究では若年性認知症の原因疾患としては、「進行性」の疾患であることをその特徴とするため、おもに変性疾患を研究対象とする。

2 就労実態調査

若年性認知症家族会の協力を得て会員に回答を依頼し、「若年性認知症者の就労実態に関する調査」を実施した。回答のあった若年性認知症者男女81名（男性64名、女性17名、年齢平均61.53 ± 5.29歳）のうち、平成21年3月末現在、65歳未満で就労により収入

を得ていた男女57名（男性45名、女性12名、年齢平均59.11 ± 4.13歳）の分析結果を以下に示す。

(1) 発症後の経過

家族が本人の変調に気付いた時の本人の年齢平均は53.6 ± 4.2歳、診断がついた時の年齢平均は55.2 ± 4.3歳であった。57名のうち、すでに退職していた事例は38例（66.7%）であり、退職時の年齢平均は55.6 ± 3.6歳であった。退職している事例のほとんどの事業所が定年退職年齢を60歳としていたが、発症から退職までの年数は概ね5年と推測された（図1）。

職業生活場面においては、家庭生活場面に比較して、作業内容や作業速度等において、より高い精度や速度が要求されるため、家族が気付く以前に、本人または職場の同僚等が変調を認識していたのではないかというケースも少なくない。本調査結果からは、発症から5年程度の時点で就労の継続が困難となる段階に至ると推察された。

(2) 退職理由

すでに退職した場合の退職理由としては、「希望退職」14名（24.6%）、「会社の勧めで早期退職」6名（10.5%）、「定年退職」8名（14.0%）、「解雇」10名（17.5%）であった（図2）。さらに退職理由別の家族が変調に気付いた時の年齢平均をみると、「希望退職」で

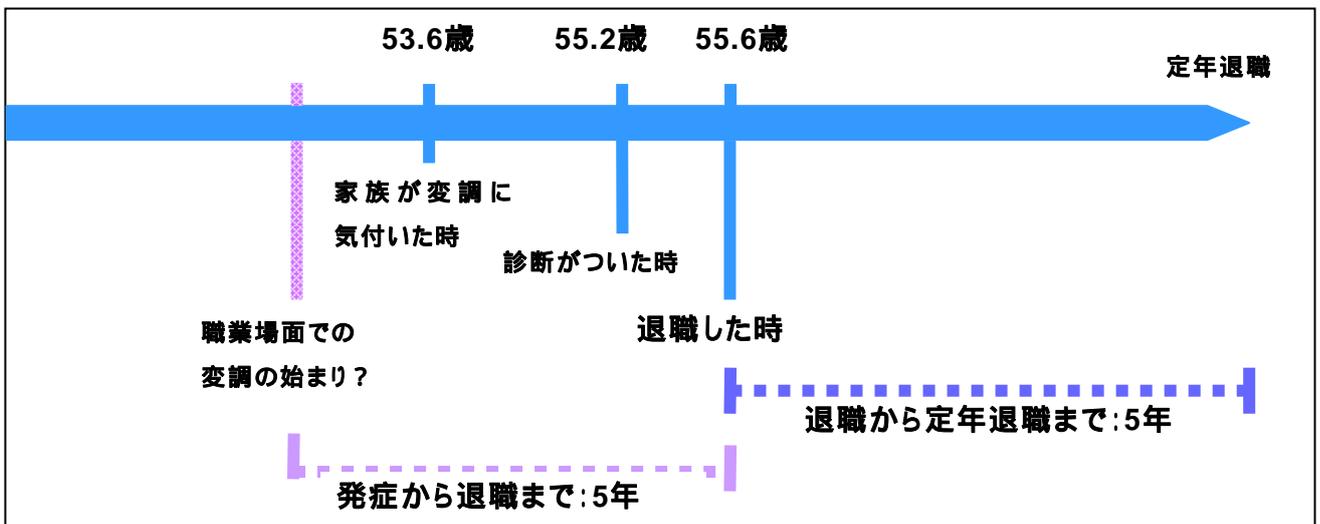


図1 年齢平均による就労における発症後の経過

は54.0 ± 3.0歳、「会社の勤めで早期退職」では49.8 ± 5.1歳、「定年退職」では56.4 ± 3.8、「解雇」では53.6 ± 3.0歳であり、「会社の勤めで早期退職」した場合と「定年退職」した場合とでは、年齢平均に6年程度の差がある。

年代別に事業所等における“立場”を推察すると、40歳代はこれまでの経験や知識をもとに実践的な職務を遂行することが考えられるが、ミスや判断の誤りが目立つようになると、就労継続は難しい状況とならざるをえない。一方50歳代で管理職であれば、“現場”から離れている場合もあり、仕事ぶりが業務全体に響く可能性も低くなることが考えられる。発症時の年齢が若年であるほど、退職を勧められる傾向にあり、発症年齢の数年の差が、事業所等の対応を左右するものと推察される。

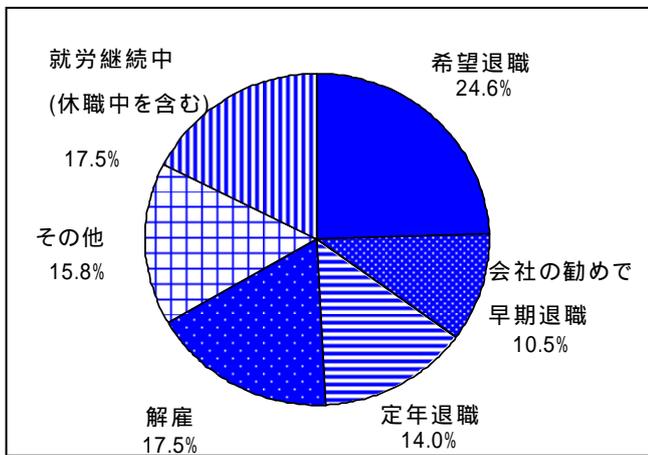


図2 就労状況と退職理由

(3) 就労の希望

「働きたい」という意思があったのは9名(15.8%)であり、全例が家族も本人の就労を希望していた。本人が「就労を希望しない」のは21名(36.8%)であった。事業所等や職場の同僚等に若年性認知症に対する理解や配慮がないため、働き続けるのが事実上無理であったという回答が散見された。変調が認識されると、職場

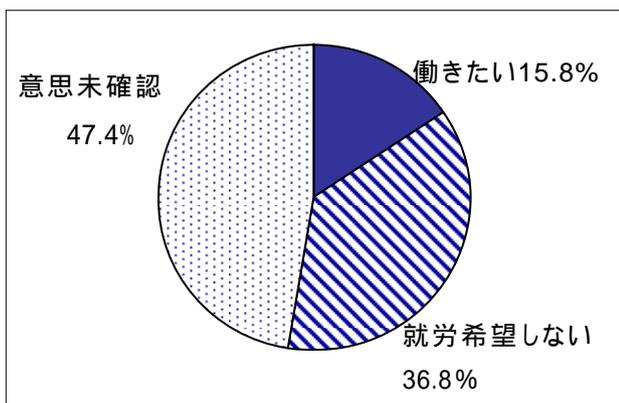


図3 本人の就労の希望

では就労継続には消極的なのが現状と推察される(図3)。

その21名のうち、本人の就労を家族が希望する理由として「本人の居場所確保」をあげているのは9名であり、報酬を直接の目的としない家族による本人の就労希望も散見された。世帯主である本人に代わって働くことを余儀なくされている家族、本人の高い身体機能により、在宅での対応方法に苦慮している家族等、背景はさまざまであった。全体としては本人の就労を希望する家族は30名(52.6%)、希望していない家族は27名(47.4%)であった(図4)。

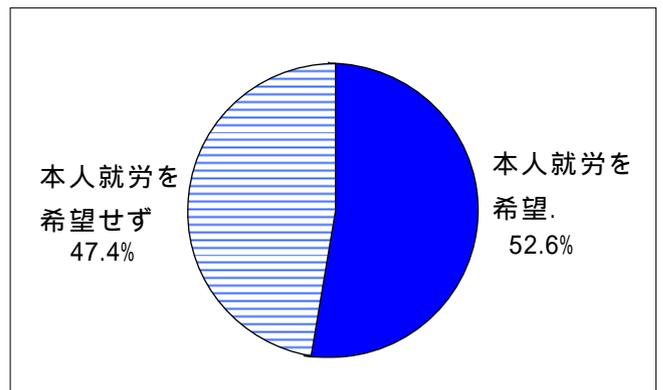


図4 家族による本人就労の希望

(4) 経済状況

生活費にあてている収入等を、本人の年齢別に54歳まで(n=7、男性5名、女性2名)、55～59歳(n=20、男性18名、女性2名)、60～65歳(n=30、男性22名、女性8名)に分けてみると、54歳まででは「本人以外の家族の給与」が収入源になっているのは5名(71.4%)、55～59歳では7名(35.0%)、60～65歳では1名(3.3%)となっており、本人の年齢が若年であるほど家族が就労して生活費にあてている割合が高い。また54歳までの「本人以外の家族の給与」の家族とは、5名すべてが「配偶者」、55～59歳では7名のうち3名は「子」である。60～65歳では、本人と配偶者の両者が年金を受給、預貯金・不動産収入等を生活費にあてている等、60歳未満の場合よりも就労による収入の割合が低い。発症の年齢が若年であるほど、就労による収入に頼らざるを得ず、さらに子が学齢期であれば、経済的な困窮が顕著な傾向があると考えられる。

(5) 発症後の就労に関する支援や対応

若年性認知症の発症後、事業所等から支援や配慮等があったのは、11名(19.3%)と少なかった。具体的には、「勤続年数が長かった」「親しい上司が調整してくれた」「産業医・担当医が上司や同僚に説明し、調

整に至った」等により、就労の継続や定年退職が可能となっていた。一方、就労継続のために支援や配慮が必要だったと感じていたのは22名(38.6%)であった(図5)。

具体的内容としては、多い順に「病気を理解してほしかった」「サポーター等の必要」「早期の確定診断」「変調を知らせてほしかった」等であった。「病気を理解してほしかった」に関しては、症状によるミスや失敗等によって降格させられたり、「会社が迷惑している」「自業自得」等の圧力をかける言動等により、退職や解雇に追い込まれたケースが複数みられた。「サポ-

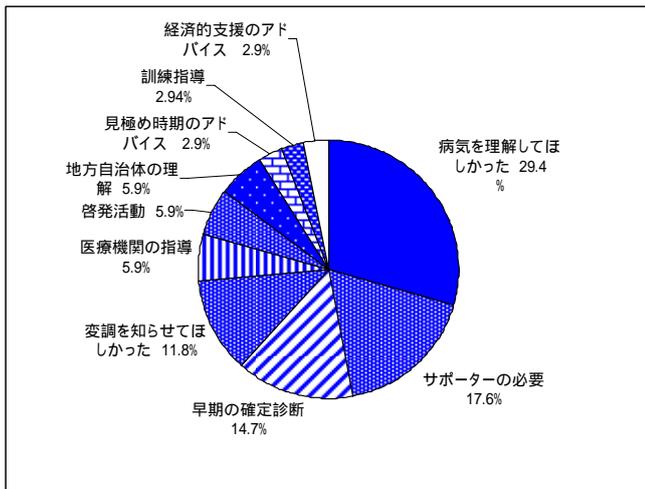


図5 必要だった支援等

ター等の必要」に関しては、発症の初期には誰にどのように相談したらよいのか、何が問題なのかも分からない状況で、アドバイスしてくれるサポーターがいてほしかったという回答が多数みられた。「早期の確定診断」に関しては、うつ状態と診断され、長期間うつ病の症状に対する対応を行っていたために、その間若年性認知症が進行し、すでに就労継続できる状態にはなかったケースもみられた。「変調を知らせてほしかった」に関しては、就労場面では症状の進行によりミスや失敗が目立っても、在宅時には大きな問題が起らないために、家族が変調になかなか気付かないケースも散見された。そのため仕事上で大きな損失を発生させてしまい、即解雇に至ってしまったケースもみられた。この場合、事業所が意図的に家族に知らせなかったというよりも、事業所が病気に対する理解に至らず、状況を吟味せずに対応をとったことと、また在宅時よりも職務遂行中に症状が目立つという現実が理解されていないことによるものと推察される。

3 就労実態から検討する課題

(1) 業務内容の吟味 就労継続中の事例

本研究における若年性認知症者の就労実態調査では、24.6%が「希望退職」である。退職を希望する理由は、「同僚等の理解不足」等の回答も多数みられるが、実際は症状の進行に伴い、これまでと同じ仕事を続けることが困難であるという極めて現実的な背景があると推察される。就労を継続させるためには、疾患により能力低下が進行すること、新規の学習が困難であること等をふまえ、簡潔で部分的な業務を検討する必要がある。

本調査では、「就労継続中」は10名(17.5%)であったが、9名が休職中であり、実際に事業所に通勤し、勤務しているのは1名であった。

この事例は現在の職場への配属になってから5年が経過しており、当初とほぼ同様の業務内容である。記憶障害はあるが、本人は就労への意欲を示しており、上司、同僚等の業務内容の吟味が就労継続を可能とさせている。

本事例の事業所は特例子会社等による障害者雇用の実績があり、知的障害、精神障害、聴覚障害等の雇用に積極的であり、またその雇用継続も可能としている。しかし若年性認知症者の場合は、これまでの対応方法では就労継続が難しかったために、本事例に限定した対応となった。

本事例の業務内容は、他部署から送られてきた伝票の仕分け 伝票番号の確認 再仕分け、という一連の作業を本来は一人の担当者がすべて担当するところを、伝票番号の確認と再仕分けのみを分担している。一連の作業を本事例のみで担当すると、段取りやどこまで作業が進んだのかが分からなくなってしまうため、同僚が作業の一部を本事例に分担させる、という流れとなり、5年間業務の大きな変更はなく継続となっている。また本事例が伝票番号の確認を済ませた時点でチェックし、再度同僚が確認できる体制をとっていた。このような業務内容を遂行しているのは、この事業所において本事例のみであり、上司、同僚等によるその他の配慮も職場の中で実践されていた。

上司によると、多くの業務は、マニュアル化が可能であるが、本事例の能力をふまえると、マニュアル化された業務の中には本事例に見合った内容がなかったため、上司や同僚の工夫によって現在の内容となった。ただし、本事例の場合は5年間、職業生活場面においては症状の顕著な進行が見られなかったために、就労継続が可能となったことが考えられる。

(2) 個別対応の必要性

障害者雇用の多くは、障害をすでに有することを前提に雇用に至るが、一般雇用されている者が途中で障害を有する場合は、その実態を把握されるまでに時間を要し、理解に至らない場合が少なくない。外見上顕著な変化等が見られない場合には、現状把握は困難である。事業所等としても顕著な能力低下は想定外であるため、個別の対応をとる前に、退職勧告せざるをえない事態となる。

本事例のように、就労の継続を実現するためには、個別の対応は不可避であり、現時点での能力評価が積極的に実施される必要がある。事業所等におけるさまざまな業務の一連の流れを吟味し、内容を細分化し、本人の負担を可能な限り軽減する一部分を担当する形態をとるのは、就労継続のための環境調整のひとつと考えられる。事業所等の業務内容の吟味は不可欠であり、この場合には地域障害者職業センターの事業主支援として、業務内容の吟味の支援が有効であると考えられる。

4 おわりに

本調査、本事例から示唆されたことのひとつは、身体障害等とは異なる顕在化しにくい中途障害に対しては、周囲の理解が進みにくいということである。発症以前の本人の勤務状況や事業所等への貢献が評価に値するほど、本人の変調は理解されがたいものであり、誤解や偏見に至るのが現実である。それゆえに本人も家族も病気であることが言い出せずに、適切な対応が遅れてしまう結果となる。

若年性認知症は脳の病気であり、記憶障害、認知障害等を発症すると理解されることは、急がれる課題である。その上で状況把握、本人の能力評価、事業所における対応の可能性を明らかにし、就労継続について判断したのであれば、本人や家族も、現実を受け入れる心構えができると思われる。十分に検討されることで「働ける」という選択肢も視野に入り、最善の選択がなされるのではないだろうか。

最善の選択がなされるためには、可能な限り発症初期の段階で病気を把握し、保たれている能力が発揮されるために現時点での能力評価が実施される必要がある。「今、できること」を本人が納得した上で仕事として遂行できて、はじめて働くことが何よりのリハビリになり、生きがいになると思われる。

早期の対応のためには、若年性認知症が正しく理解されるための啓発的な活動が、急がれる支援である。

事業所等における健康診断や健康相談等の機会に、若年性認知症に関して相談できる体制が整備されることで、初期の段階で支援が進められる可能性も高くなると考えられる。

課題は山積しているが、若年性認知症の発症後の就労においては、進行状況をふまえて、次の段階に移行するにあたって、さまざまな対応を想定した多くの選択肢が用意されている支援体制構築が急務と考えられる。

参考資料

厚生労働省：「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」報告書、2008
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0710-1.html>

失語症者の就労に対する支援の検討

青林 唯 (障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員)

田谷 勝夫・伊藤 信子(障害者職業総合センター社会的支援部門)

1 はじめに

日本高次脳機能障害学会による定期的な大規模調査¹⁾によると、失語症をもつ人の就労率は概ね5%から約10%で推移している。また、上記以外に失語症者の就労について検討した先行研究²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾⁶⁾⁷⁾⁸⁾⁹⁾¹⁰⁾でも20%程度となっており、動作能力、コミュニケーション能力が就労に関わる要因と報告されている。こうした先行研究の結果は主に医療機関での調査であったが、就労支援においては就労支援機関での支援状況、また支援方法や事業所との連携情報といった要因が重要であると考えられる。

本研究は失語症者の就労支援の支援策を収集することを目的とし、本報告ではその基礎として就労支援機関における失語症者の就労実態を調査して就労・非就労に関わる要因を検討した。具体的には、地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)を利用した失語症者について就労・非就労の状況とともに、支援に関わる情報についても収集し、就労率との関係を検討した。

2 方法

(1) 質問項目

質問項目は過去10年の失語症をもつ利用者の数、また過去5年の利用者については性別、年齢の他、障害情報、職業情報、支援情報の3点から詳細情報を尋ねた。

利用者当事者基本情報として利用年度、年齢、性別、障害情報として所持している手帳とその等級、失語症の重症度、原因・疾患、失語症以外の高次脳機能障害(記憶障害、注意障害、遂行機能障害、失行症、失認症、感情障害、病識欠如、社会行動障害、その他)、失語症・高次脳機能障害以外の障害(麻痺等の身体障害、精神機能障害等)であり、職業情報としては転帰、就労/復職時期、経過及び現在の状況、また支援情報として重点的に支援した点、ジョブコーチ支援利用の有無、医療との連携、事業所との連携、であった。質問項目を表1に示す。

(2) 調査方法

全国の地域障害者職業センターおよび支所52ヶ所に対し、電子メールによって質問表を送付し回答を求めた。

表1 調査項目

利用年度
年齢(利用時)
性別
障害情報
手帳・等級
失語症の重症度
原因・疾患
失語症以外の高次脳機能障害
失語症・高次脳機能障害以外の障害
職業情報
転帰
就労/復職時期
経過及び現在の状況
支援情報
ジョブコーチ支援利用
医療機関との連携・協力内容
事業所との連携・協力内容
特記事項

3 結果

(1) 回収率と基本集計

2009年9月18日時点で42ヶ所から回答が得られ、回収率は81.8%であった。

回答された過去5年の失語症をもつ利用者は239名であった。転帰での回答から就労率を求めたところ就労率は34.7%(82/236)であった。転帰の回答詳細を文末の表2に示す。また、回答項目ごとに転帰(就労・非就労・その他)別の集計を行った結果を文末の表3に示す。

(2) カイ二乗検定

表3のクロス集計について、カイ二乗検定、Fisherの直接確率検定を行った(それぞれの検定結果は表3に付記)。この結果を見ると、就労・非就労と特に大きな関連性が認められるのはジョブコーチ支援利用の有無($\chi^2(2) = 44.76, p < .001$, Fisher's $p < .001$)、事業所との連携($\chi^2(4) = 59.39, p < .001$, Fisher's $p < .001$)であり、就労率をほぼ完全に説明していた。また、重点的に支援した点($\chi^2(14) = 28.18, p < .05$, Fisher's $p < .01$)、医療との連携($\chi^2(4) = 10.39, p < .05$, Fisher's $p < .05$)についても関連があった。

また、所持している障害者手帳の種類、失語症の重症度、失語症以外の高次脳機能障害の有無、他の障害の有無等、障害特性についてはこれまでの高次脳機能障害についての研究¹¹⁾と同じく就労・非就労との関連は認められなかった。

(3) ロジスティック回帰分析

ジョブコーチ支援利用、事業所との連携以外で、いずれの要因が就労率に関連するかを検討するため、これら2つの要因以外の要因と就労率についてロジスティック回帰分析を行った(ジョブコーチ支援利用変数、事業所との連携変数を投入したロジスティック回帰分析は擬似完全分割事態となる)。具体的には、就労・非就労を従属変数とし、年齢(連続変数)、性別、手帳種類、失語症重症度、原因・疾患、失語症以外の高次脳機能障害、失語症・高次脳機能障害以外の障害、重点的に支援した点、医療との連携(以上カテゴリカル変数)を独立変数とした。その結果、赤池情報量基準(以下AIC)は149.49であり、尤度比検定の結果、独立変数の効果は認められなかった($p = .29$)

この分析結果についてAICに基づきステップワイズ変数選択を行った結果、年齢、医療との連携の2変数が選択された(表4)。尤離度は116.69であり、尤度比検定の結果、独立変数の効果が認められた($p < .05$)。個々の偏回帰係数を見ると、年齢は高いほど就労率が高く、また医療との連携は「なし」よりも「あり」の方が就労率が高かった。

表4 ロジスティック回帰分析の結果

独立変数	偏回帰係数	標準化偏回帰係数	95%信頼区間			p値
			オッズ比	下限	上限	
年齢	.04	.79	1.037	1.000	1.079	.078
医療との連携あり	.84	.84	2.327	0.977	5.542	.057

Nagelkerke's $R^2 = .105$, $AIC = 122.69$. 尤離度 = 116.7 ($df = 87$), 尤離度 (null) = 124.1 ($df = 89$).

4 考察

本研究では、地域センターに対して失語症者の利用者数とともに就労・非就労を含めた職業情報、そして支援情報としてジョブコーチ利用や連携情報を尋ねた。その結果、失語症者の就労に大きく関連する要因としてまずあげられるのはジョブコーチ支援の利用、そして事業所との連携の有無であった。また、ロジスティック回帰分析の結果によれば、年齢と医療との連携が重要な要因として挙げられる。

本調査での就労率は34.7%と他の先行研究等に比べて高い値となっている。この原因としては支

援対象者の失語症の程度が一因として考えられる。表3-4にあるとおり、全体のなかで重症者は11名(4.8%, 11/229)であり、調査対象者に中等度・軽度の人が多数を占めていたため、就労率が高かった可能性がある。一方で、ジョブコーチ支援利用や医療・事業所との連携が就労率に大きく関わっており、支援の内容が極めて大きな要因といえる。今後の支援策収集にあたって、ジョブコーチ支援、事業所との連携の内容をより詳細に把握し、さらに医療機関からみた失語症者の就労支援と連携について調べていく必要があるだろう。

5 文献

- 1) 高次脳機能障害全国実態調査委員会(旧失語症全国実態調査委員会): 高次脳機能障害全国実態調査報告、「高次脳機能障害研究(旧失語症研究) vol. 1, 2, 6, 9, 12, 15, 18, 22, 26」、日本高次脳機能障害学会(1981-2006)
- 2) 笹沼澄子: 失語症者のリハビリテーション 職業復帰状況の結果にみられる問題点、「音声言語学 vol. 13」、p. 26, (1972)
- 3) 羽根田知香子: 失語症患者のリハビリテーションに関する一考察 日常生活言語・意欲・社会復帰を中心に、「大阪教育大学障害児教育研究紀要 vol. 4」、p. 59-71, (1981)
- 4) 福迫陽子・物井寿子・鈴木勉・沿道教子: 失語症者の社会的予後 東京都老人医療センターで言語訓練を受けた303例について、「リハビリテーション医学 vol. 23」、p. 219-227, (1986)
- 5) 佐藤ひとみ・遠藤尚志・保坂敏男・長谷川恒雄: 失語症者の職業復帰、「失語症研究 vol. 7」、p. 1-9, (1987)
- 6) 野田哲一: 失語症者の復職後、非復職者の問題点、「失語症研究 vol. 9」、p. 24, (1989)
- 7) 加藤正弘・佐野洋子・小嶋和幸: 失語症者の職業復帰、「日本災害医学会会誌 vol. 47」、p. 360-366, (1999)
- 8) 能登谷晶子・室野亜希子・山田由貴子・四十住縁: 失語症患者の実態報告 石川県失語症友の会実態報告、「失語症研究 vol. 19」、p. 107-113, (1999)
- 9) 渡邊修・宮野佐年・大橋正洋・久保義郎: 失語症者の復職について、「リハビリテーション医学 vol. 37」、p. 517-522, (2000)
- 10) 上田正子: 高次脳機能障害者(主に失語症)の職業復帰についての検討 1990-1999年10年間の実態調査、「社会保険学雑誌 vol. 42」、p. 49-52, (2003)
- 11) 障害者職業総合センター: 高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究、「障害者職業総合センター研究報告書 No. 88」、障害者職業総合センター(2009)

表2 転帰の詳細

	就労	非就労	その他	小計
就労				
新規就職	39	-	-	39
職場復帰				
現職	10	-	-	10
配置転換	14	-	-	14
職種転換	19	-	-	19
非就労				
福祉就労	-	11	-	11
職業訓練	-	5	-	5
休職中	-	12	-	12
求職中	-	40	-	40
施設利用	-	18	-	18
在宅等	-	25	-	25
その他	-	-	12	12
不明	-	-	31	31
計	82	111	43	236

未回答3名を除いている

表3 就労率と各項目の集計結果

表中右のグラフは：就労、■：非就労、□：その他

年代	就労	非就労	その他	小計
10代	1	3	0	4
20代	9	15	3	27
30代	10	25	10	45
40代	25	27	14	66
50代	37	36	15	88
60代	0	4	1	5
計	82	110	43	235

$\chi^2(10) = 11.85, p = .30$, Fisher's $p = .29$

性別	就労	非就労	その他	小計
女性	7	14	8	29
男性	75	97	35	207
計	82	111	43	236

$\chi^2(2) = 2.67, p = .26$, Fisher's $p = .28$

手帳	就労	非就労	その他	小計
身体	44	72	25	141
精神	14	15	6	35
療育	0	2	1	3
なし	14	8	7	29
その他	4	10	3	17
計	76	107	42	225

$\chi^2(8) = 8.60, p = .38$, Fisher's $p = .31$

失語症重症度	就労	非就労	その他	小計
重度	2	6	3	11
中等度	24	40	6	70
軽度	29	37	14	80
程度不明	22	24	19	65
その他	1	2	0	3
計	78	109	42	229

$\chi^2(8) = 13.10, p = .11$, Fisher's $p = .08$

原因疾患	就労	非就労	その他	小計
頭部外傷	9	29	10	48
脳血管				
脳出血	18	24	11	53
脳梗塞	29	20	9	58
クモ膜	9	9	3	21
他脳血管	11	21	6	38
脳腫瘍	2	2	1	5
神経変性	0	1	0	1
その他	4	4	3	11
計	82	110	43	235

$\chi^2(14) = 15.50, p = .34$, Fisher's $p = .25$

表 3-6 失語症以外の高次脳機能障害	就労	非就労	その他	小計
記憶	38	53	19	110
注意	21	33	7	61
遂行	20	23	6	49
失行	4	4	0	8
失認	2	7	3	12
感情	2	9	2	13
病識	3	0	2	5
社会	1	6	1	8
その他	3	8	3	14

χ^2 's < 4.63, ps > .10, Fisher's ps > .06.

それぞれの障害（記憶、注意等）のあり・なし x 就労状態のクロス集計の検定結果。
紙面都合上「あり」の回答のみ記載

表 3-7 失語・高次脳以外の障害	就労	非就労	その他	小計
右片麻痺	35	45	16	96
左片麻痺	2	6	4	12
麻痺他	3	7	2	12
てんかん	5	10	2	17
音声言語	1	4	3	8
その他	9	11	7	27
不明	0	3	1	4
なし	7	5	2	14
計	62	91	37	190

χ^2 (14) = 11.61, p = .64, Fisher's p = .65

表 3-8 転帰身分	就労	非就労	その他	小計
正社員	8	1	0	9
契約嘱託	5	0	0	5
パート等	10	0	1	11
他・不明	59	0	0	59
計	82	1	1	84

就労者のみのためカイ二乗検定は行っていない。非就労、その他の回答は休職等。

表 3-9 現在の状況	就労	非就労	その他	小計
就労継続	40	8	6	54
非就労	17	55	8	80
その他	4	3	2	9
不明	4	3	10	17
計	65	69	26	160

χ^2 (6) = 70.46, p < .001, Fisher's p < .001

表 3-10 重点的に支援した点	就労	非就労	その他	小計
職業評価	5	21	7	33
作業習得	22	9	5	36
自己理解	5	11	4	20
労働習慣	9	6	2	17
求職支援	12	16	4	32
コミュ	8	1	2	11
事業所	2	2	2	6
その他	12	11	8	31
計	75	77	34	186

χ^2 (14) = 28.18, p < .05, Fisher's p < .01

表 3-11 ジョブコ一チ支援	就労	非就労	その他	小計
利用	33	0	4	37
利用なし	48	79	31	158
計	81	79	35	195

χ^2 (2) = 44.76, p < .001, Fisher's p < .001

表 3-12 医療との連携	就労	非就労	その他	小計
あり	49	41	15	105
なし	24	39	18	81
その他	0	0	1	1
計	73	80	34	187

χ^2 (4) = 10.39, p < .05, Fisher's p < .05

表 3-13 事業所との連携	就労	非就労	その他	小計
あり	51	7	8	66
なし	12	50	15	77
その他	1	0	0	1
計	64	57	23	144

χ^2 (4) = 59.39, p < .001, Fisher's p < .001

軽度知的障害者が満足していた就労から 離職するに至った経緯の分析

野崎 智仁(国際医療福祉大学大学院保健医療学専攻作業療法分野/上都賀総合病院リハビリテーション科)
荻原 喜茂(国際医療福祉大学)

1 はじめに

著者は、障害者の就労支援、特に知的障害者に対する支援や就労状況などに興味を持ち、様々な支援機関等において、各現場の知的障害者の就労の現状と課題について聴取した。

そこで得られた情報によると、知的障害者の就職件数は増加傾向にあり、ジョブコーチ支援やトライアル雇用等の雇用支援策の積極的活用や、特別支援学校における個別教育支援計画に基づく学校から就労への移行支援など、就職実現に向けた各種支援による効果が表れており、知的障害者の労働への意欲の高まりと着実な就職の実現を示している様相が把握できた。その反面、現場では一様に離職件数の増加に苦慮しており、離職への対策が重要な課題の一つであるとの報告も受けた。また離職していく要因としては、労働状況以外である生活面からの影響があり、それらは支援していく中で把握しきれず、対応に困難を来しているという現状も知ることとなった。

平成18年度厚生労働省障害者就労関係調査¹⁾では、ハローワークを経由した障害者の就労件数は対前年度比13.1%増の43,987件で過去最高の就職件数となっている。本調査による知的障害者の新規求職申込件数は対前年度比6.2%増の21,607件、就職件数は対前年度比12.7%増の11,411件となっており、著者が各現場で聴取した報告と同様に、就職の増加傾向が窺える。一方、離職に注目した様々な調査も報告されているが、その多くは離職要因の分類に留まっており、知的障害者がどのような経緯を経て離職に至ってしまったかの分析・検討はされていないのが現状である。

知的障害者の就労を支援していく上で、就職実現に向けた支援のみではなく、就労の継続支援も重要な点であるが、どのような経緯により離職したかという経過の把握がなされることなしに、その支援策を講じることは極めて困難であると考えられる。それ故、本研究においては、事例を検討することによって、軽度知的障害者が離職する経緯の詳細を分析していった。

2 目的

本研究では、軽度知的障害者が仕事には満足していたものの、なぜ離職するに至ったかその経緯

を、当時の支援記録情報をもとにして軽度知的障害者本人および支援者の語りを通して知ることで、軽度知的障害者の就労継続の具体的な支援を検討していく上での一助となることを目的とする。

3 方法

(1) 研究デザイン

質的事例研究

(2) 研究対象施設と研究対象者

イ．研究対象施設（記録情報収集）

知的障害者支援施設、
地域障害者就業・生活支援センター

ロ．研究対象者（インタビュー調査）

過去に知的障害者支援施設に入所しており、一般就労へ移行、その後離職に至った軽度知的障害者2名（以下、事例A、事例Bと記す。）、その軽度知的障害者を支援していた施設職員1名。

【事例A】40歳代前半、女性、療育手帳等級B2

経歴：普通小学校普通学級卒業後、普通中学校特殊学級卒業。

X-12.4～X-9.10 授産施設へ入所し、利用開始。
X-9.10～X-7.4 他県の貝、海老養殖場にて実習。
倒産のため終了。

X-7.5～X-2.5 ゴムのバリ取り作業場へ住み込みながら、実習をする。

X-2.6～X-1.10 個人の家庭へ住み込みながら、家事手伝いをする。

X-1.11.30～X.4.1 てんかん発作をコントロールするため病院へ入院。

【事例B】30歳代前半、女性、療育手帳等級B2

経歴：普通小学校卒業後（4年生より特殊学級）、普通中学校特殊学級卒業。

Y-12 食品関係の工場作業にて一般就労開始。

Y-4 作業中、腕を挟まれ入院。離職。

Y-1.5 路上生活をしているところを、市の福祉事務所が保護。

(3) データ収集方法

イ．記録情報収集

情報を収集していく上での視点としては、経過において発生した出来事の把握を中心とした。

ロ．半構造化インタビュー

所要時間：1人につき30分～1時間程度のインタビューを、1～2回ずつ実施することを目処とした。
方法：支援記録情報をもとにして作成したインタビューガイドを用いつつ、施設入所時から離職までの期間、当時どのように考えていたかを語ってもらった。インタビューの内容は対象者の了承を得てICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。

(4) データ分析方法

イ．シーケンス分析

本研究では、Flick²⁾が提唱するシーケンス分析の考えに基づき、データの時系列的な流れや文脈を読み取り、エピソードを再構成しつつ分析する方法を採用した。

ロ．トライアングレーション

本研究においては、事例毎に、支援記録情報、軽度知的障害者、支援者のシーケンスの3方向から統合分析を行い、各々の関係性を検討した。

4 結果

(1) 支援記録情報

以下に、収集した支援記録情報の概要を記す。

イ．事例A

27歳	X.4.1	てんかん症状が安定したため施設入所。入所と同時に、農園作業も開始。農作業は一度教えただけで、理解可能。
	X.5.17	他入所者の面倒をよく見る。
29歳	X+1.7.27	職場実習について話すと、「早く行きたい」と意欲的。
	X+1.8.17	職場実習を始める。作業内容はテレビの部品組み立て、はんだ作業。
	X+1.10.24	会社の親睦会に参加。ソフトボールやバーベキューなど。会社の人らと仲良い様子。
	X+2.7.1	一般就労を始める。作業内容は実習と同様。8:30～17:00、週5日勤務。通勤は自転車にて片道約10分。時給400円(月5～6万円)。アパートで同施設入所中であった者と、女性2人の共同生活を始める。施設職員が毎日訪問し、様子を確認する。
30歳	X+2.7.8	施設職員による訪問支援頻度を週1回、隔週土曜にする。
	X+2.10.6	施設職員による訪問支援頻度を2週～1か月に1回にする。
	X+3.4	自由な生活に満足している様子。交際相手など異性の存在を支援者は認識。
31歳	X+3.9.16	同居人が結婚し、アパートから退去する。
	X+3.9.18	事例Aもアパートから退所、施設へ再入所する。同時に就労も職場実習へ切り替える。

X+3.9.22	無断外泊。
X+3.11.11	無断外泊。
X+3.12.19	無断外出。
X+3.12.20	無断外出。小火騒ぎを起こし、警察による事情聴取を受ける。
X+4.1.9	職場としては就労継続も良いとの考えだが、生活面の安定を優先させ、離職となる。

ロ．事例B

26歳	Y.7.17	施設入所開始。
	Y.7.19	農園作業を開始。
	Y.7.22	施設生活に対して「楽しい」と話す。
	Y.8.15	他入所者の手伝いをする等、世話を焼いている。
27歳	Y+1.3.6	職場実習を始める。作業内容は紙オムツやナブキン等の検品仕上げ、工場内軽作業。
28歳	Y+1.11.1	一般就労を始める。作業内容は実習と同様。9:00～17:00、週5日勤務。時給750円(月約9万円)。単身アパート暮らし開始。施設職員が毎日訪問し、様子を確認する。
	Y+1.11.8	施設職員による訪問支援頻度を週2回にする。
30歳	Y+4.4	施設職員による訪問支援頻度を月2回にする。
31歳	Y+4.9.27	出勤時間がギリギリとなってきた。訪問すると「体調が悪い」と言う。携帯電話の使用料金が約9万円と高額になっており注意を繰り返す。
	Y+4.10.5	会社から施設に電話。2、3日前から事例B宛に電話がかかってくるよう。本人に確認すると、「知り合いにお金を貸した」と言う。
	Y+4.10.6	会社から施設に電話。事例Bが出勤していないと。施設職員が様子を見に行く。「具合が悪い」と言う。事情を詳しく確認すると、消費者金融からの借金、携帯電話の利用料金、DVDプレーヤーの購入、出会い系サイトの利用、訪問販売で布団購入等を話す。
	Y+4.10.7	会社は、会社名が利用されているため、早急に解決したい。しかし解雇ではなく、一時休んでから再度出勤しても構わないとの考え。
	Y+4.10.14	更に借金等が確認される。総合すると約100万円の負債。
	Y+4.10.17	施設職員は、今後未だ確認できていない問題も表出する可能性があるかと判断し、施設入所させる。同時に仕事も辞めることとする。会社は退職に了承する。再就職の機会があれば、再度雇用の考えもある。

(2)インタビュー結果

インタビュー時間は、軽度知的障害者が語ったものは、事例Aが92分（2回）、事例Bが34分（1回）、支援者が語ったものは、事例Aに対して117分（2回）、事例Bに対して56分（1回）であった。

施設内作業から離職するまでを就労の形態に合わせて各時期に分け、以下に概要を記す。

イ．事例A

(イ)．施設内作業期

施設入所と同時に開始された農園作業は、職員と同様の仕事を任され、身体的にきつかった。

(ロ)．職場実習期

入所してからずっと待っていた、待望の実習であった。過去に実践してきた実習も含めて、初めての会社勤めという響きが嬉しかった。実習内容自体も遣り甲斐があり、職員たちも状況に合わせて工夫してくれていた。稼いだお金が自分のものになるという給料取得に対して期待があり、実習後は就職したいという気持ちがあった。

(ハ)．一般就労期

就職するに当たり、労働条件に不満はなかった。またアパート生活に対しても不安はなく、支援に対しても不満はなかった。支援者とは、支援されているという固いことではなく、友達関係の様な印象であり、その関わりは楽しかった。

(ニ)．職場実習期

職場実習に切り替えることになり、社員でなくなることに抵抗があり、嫌だと思った。またアパート生活も続けたかったが、支援者に説得され、取り敢えず納得して施設に再入所することにした。

施設生活を続ける中で起こした無断外泊や外出、小火騒ぎは、気分を晴らすためであり、悪いと思いつつも楽しさがあった。

(ホ)．離職期

問題行動を起こさなければ仕事を辞めずに済んだかもしれないと思ひ、自らの行動に後悔した。

ロ．支援者（事例Aに対して）

(イ)．施設内作業期

入所当初より安定した生活を送っていたと感じていた。入所者の中でも能力的に高い印象だった。

農園作業では、細かい作業をきちんとこなし、職員の片腕のような存在で働いていた。施設生活も含め、利用者の中でリーダー的存在だった。

(ロ)．職場実習期

作業内容に拒否や抵抗感はなく、意欲的であった。実習地での職員との関係も良好で、問題なく作業に従事していた。支援者としても就職に向け不安はなく、就職実現に向けて意欲を持っていた。

(ハ)．一般就労期

職員に隠れて何をするか分からないというデメリットは予想していたが、それは覚悟してアパート生活を挑戦してみた。地域生活を維持させたく、失敗させたくないという思いから、支援者としては必死な指導中心のスタンスをとっていた。事例Aは支援者に対して、注意を繰り返されていることから、干渉されたくないような様子だった。

(ニ)．職場実習期

窮屈な施設生活に自暴自棄となっている様子だったが、生活に表面的な乱れはなかった。

(ホ)．離職期

無断外泊や外出、小火騒ぎなどの私生活の乱れから、離職を決断した。支援者としては今までは受容的な態度をとっていたが、この時点で一切の生活を断ち切って、一からやり直そうと思った。

ハ．事例B

(イ)．施設内作業期

施設生活では、他入所者が騒いでおり、農園作業も含めて、楽しいという印象はなかった。

(ロ)．職場実習期

念願の実習が開始された。就職して施設から退所したいという願望もあった。

実習の作業内容に対して不満はなく、会社職員や他実習生たちとも仲良く、楽しく実施していた。

(ハ)．一般就労期

満足した労働状況で、仕事に対して不満はなかった。給料取得が一番の働く目的だった。アパート生活は楽しいと感じており、支援者に対しても不満はなく、調度良いと思っていた。何か困ったときに相談していた相手は支援者だった。

借金等の問題行動を起こしているとき、それが仕事へ影響することになるとは考えていなかった。

(ニ)．離職期

仕事は続けたくて、支援者に継続を頼んだ。また施設生活はうるさくて嫌だと思っていたので、戻りたくなかった。

二．支援者（事例Bに対して）

(イ)．施設内作業期

施設内作業には大きな問題はなく、指示されたことを実施していた。様々な仕事をしたり、他入所者の面倒を見たりと、施設の利用者の中ではリーダー的存在だった。

(ロ)．職場実習期

実習にはよく頑張っていて取り組んでおり、会社からも評価されていた。支援者としても就職の実現を目指していた。

(ハ)．一般就労期

会社職員とも仲が良くて、就労状況には大きな問題はなかった。しかし独居生活であったため、

目を離したら何をするか分からず、助言ではなく指導が中心となっていた。事例Bは支援者に対して壁を作っていたと思った。あまり関わって欲しくなさそうな顔をしていた。

(二) 離職期

借金などの問題が表出したことによって、初めて様々な問題を抱えていることが分かった。

会社に迷惑をかけていることや、欠勤を繰り返していることから、離職させ、施設へ再入所させることを決断した。

5 考察

(1) 満足していた就労に影響した“離職に直結する事”として受け止められていない生活上の問題

事例A、事例Bとも施設入所時から職場実習を心待ちにしており、一般就労が開始されてからも労働条件に満足しており、働く喜びを感じていた。問題行動を起こし、離職することになった際には、両者とも後悔の念や、仕事の継続を希望していた思いを語った。以上の経緯などから、両者とも就労には満足していたと考えられる。

しかし事例Aにおいては無断外泊や外出、小火騒ぎ等、事例Bにおいては借金や異性関係等の問題行動を行っていた。これら問題行動を行っていたときには、特別な思いから実施していたわけではなく、楽しさすら感じていたと述べた。つまりそれらが労働面へと影響すること、さらには社会的問題となる可能性や自らの立場が不利に繋がることへの考慮が、全くなかったことが考えられる。

(2) 軽度知的障害者と支援者の思いの相違

施設生活に対して、事例Aは身体的にきつい作業、事例Bは他入所者がうるさく、農園作業も含めて楽しいという印象はなかったと述べた。一方、支援者は両者に対して、施設利用者の中ではリーダー的存在であり大きな問題もなかったと述べた。

また地域生活へと移行してからの支援内容に対して、事例Aは、不満はなく友達関係の様であったと述べ、事例Bは、不満はなく、調度良いと感じていたと述べた。それに比べ、支援者は両者に対して地域生活を失敗させたくない思いから、助言でなく指導中心の対応になっていたと、厳しかった支援に対して反省するような内容を述べている。

以上の内容を比較すると、施設生活・作業、地域生活での支援に対して、軽度知的障害者と支援者の思いに相違があることが窺える。その両者の思いの相違が終始平行線を辿り、軽度知的障害者は支援の意図を、支援者は軽度知的障害者の不満

や楽観的すぎる思いを認識できず、離職に至ったと考える。

(3) 軽度知的障害者の離職要因

本研究における事例の就労状況は、企業からも、支援者からも、その労働力を高く評価されており、離職時においても就労継続や再就職を企業側が期待するほどの人材であった。また軽度知的障害者自身も、仕事に満足していたことが窺える。

その中、他者を求めて問題行動を起こしてしまったという、労働面からではなく、生活面からの原因で離職に至る結果となった。

本研究は2事例という少数症例からの分析であるため、その離職要因を一般化することには限界があるが、著者が様々な障害者就労支援機関において本研究の離職要因と同様の報告を受けたことを考慮すると、軽度知的障害者の離職要因として2事例特有の要因に留まるものではないと考える。

以上の点から、軽度知的障害者、支援者ともに満足していた仕事を継続するには、互いの考えを共有できるような状況を作る必要があると考える。対人関係に対する価値観は、人により多種多様であり、支援者としての価値観を強制させることが、必ずしも正しいことであるとは考えられない。しかしながら本研究における事例は、異性を中心とした他者を求めていった結果、離職に至る経緯を辿ることとなった。その経緯における行動の中には、法的に問題のある行為があり、地域生活を送り続ける上では、防ぐ必要があったと考える。支援者としては、毎日の生活を送る中で他者を求める感情を理解し、どうしたら良好な異性関係を築けるか話し合うことや、他者と関われる余暇活動支援等の場面を提供するなどの場面設定をしながらの就労継続支援を行う必要があると考える。

文献・資料

- 1) 厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課：平成18年度における障害者の職業紹介状況，(2007)
- 2) Uwe Flick (著) / 小田博志 (訳)：質的研究入門 人間の科学 のための方法論，p.245-283，春秋社 (2008)
- 3) 中井久夫：精神医学の経験 分裂病，p.115-118，岩崎学術出版社 (1984)
- 4) 桜井厚，小林多寿子：ライフヒストリー・インタビュー 質的研究入門，p.44-45，せりか書房 (2005)

離職率ゼロを目指して！おしぼり会社の職場定着の取り組み

- 離職の危機は 100 日目からやってくる -

植松 若菜(株式会社リースサンキュー 障がい者指導員/社会福祉士/精神保健福祉士)

佐藤 幸子(株式会社リースサンキュー)

1 株式会社リースサンキューの概要

弊社はおしぼりをはじめロールタオルや玄関マット等を扱うリース部門と、業務用消耗雑貨・洗剤などを扱う販売部門と、ユニフォームレンタル等を行うリネン部門からなる総合商社である。そして、おしぼりのレンタル業として知事認可の静岡県貸おしぼり協同組合を設立し、創立当時より 14 年間理事長を務めていた。

現在の従業員数は 77 名で、そのうち知的障がい者 25 名、身体障がい者 1 名、計 26 名(平成 21 年 10 月現在)その指導にあたる障がい者指導員 1 名、業務遂行援助者 3 名である。昭和 39 年創立当初より今日まで障がい者雇用に力を入れてきた。

2 障がい者の職場定着への取り組み

私が弊社の障がい者指導員に配属されたのは平成 19 年 4 月で、当時は知的障がい者 15 名、身体障がい者 1 名の計 16 名が勤務していた。それから 2 年半の間に、障がい者の人数が 10 名増え、全社員数に対する障がい者数の割合が増し、障がい者への対応も大きく変化した。そこで、この 2 年半の間に 10 名を職場定着させることが出来た起因を 3 つ述べて、その後で定着成功例を 1 つ挙げる。

(1) 従業員による連携と役割分担

障がい者の技術指導には、障がい者指導員、工場長、業務遂行援助者の数名で行う。

まず、障がい者指導員が障がい者の情報(生育歴・性格・技能など)から、一つの仕事をコツコツやるタイプ(臨機応変な対応が不得手) コミュニケーション能力が高く臨機応変な対応が可能なタイプ(集中力が無く飽きっぽい)の 2 種類のタイプに振り分ける。タイプはおしぼり製造に配属し、タイプは出庫作業・洗い作業に配属する。おしぼり製造に配属した場合は業務遂行援助者の隣に配置し、出庫・洗い作業に配置した場合は工場長が中心に指導する。本来ならジョブコーチのように、障がい者指導員である私が付きっきりで指導すべきであるが、すでに勤務している障がい者への指導が必要だった

り、実習中の障がい者が複数いたりすると、障がい者指導員 1 人では不可能なのである。

実は、指導を分担することでメリットがある。障がい者は相手によって態度を変えることもある。障がい者一人に対して複数で関わり支援者同士で意見交換することで、支援の偏りを防ぎより客観的に評価できる。いろんな立場の従業員が障がい者を観察することで、いち早くその障がい者を理解することにつながるのである。

ポイント 数人で指導に携わり役割分担をする！

(2) ハローワーク・施設・学校との連携

障がい者雇用の前には、本人からは履歴書、所属団体から生育歴や身上書などが送られてくる。しかし、書面だけではわかりづらい。例えば、特別支援学校からの情報は教員の障がい者への評価基準が企業側と異なる場合が多く、口頭での説明が必要である。採用に向けた実習を引き受ける場合には、その前に障がい者の担当者との協議の場を多く持つべきである。企業としては、障がい者の担当者が弊社の仕事内容や職場環境などを熟知していると安心して実習を受けられる。そのような担当者が推薦する障がい者は職場定着に成功する確率が高い。

時々、障がい者担当者が地理的条件や本人の意向だけで弊社へ送りこむことがある。この場合は、高確率で不採用になる。仕事の向き不向きがあり、不向きの仕事の場合障がい者に相当の負担を強いる結果になってしまう。実習前にある程度その仕事に向いているかを判断して送り出してくれる担当者との関係を良好にして連携を取れば次の実習生の受け入れも数倍楽になる。

ポイント 理解ある担当者との信頼関係を築く！

(3) 障がい者の保護者(特に母親)の観察

在宅の障がい者は保護者(母親)との精神的なつながりが強い。母親の考えは、そのまま障がい者の意見となる。子供が就職することを保護者がどう思っているのか、子供が働くことに協力しようという

意気込みがあるかを確認しておく必要がある。もし仮に保護者が会社に対して批判的であったとすると、障がい者もいずれ批判的になり、それが原因となって仕事へのモチベーションを下げることになりかねない。保護者（母親）が就労の良き協力者になってくれるかどうかを見極めなければならない。

ポイント 保護者が協力的かどうかをチェックする！

（４）職場定着に成功した例

下記は、保護者が非協力的ではあったが施設担当者との協力体制がうまくいき職場定着につながった例である。

Yさん 男性 41歳 重度判定
入社日 平成21年2月26日
性格：普段は温厚・生真面目・頑固
思い込みが強い・愚痴っぽい
おだてれば素直で従順
行動：緩慢・臨機応変な対応は難しい

Yさんはリネン関連の仕事一筋だったので、再就職先も本人の強い希望によりリネン関連に限定した就職活動を展開して弊社に就職することになった。

実習当初は働ける喜びを感じていたが、次第に仕事内容への願望が出てきて、不本意な仕事に対して不満や愚痴を言うようになる。

仕事においては、第一段階の目標であるおしぼり製造1000本/時間をクリア出来ず、正規職員になってからも数字が伸び悩んだ。元々行動が緩慢のため、スピードを求める作業は不向きだと思われた。しかし、本人にやる気があったのでいろいろな策を講じて対応した。対応策として下記の4点をあげた。

1時間ごとの数値目標を立て、見えるところに目標数字を貼った(9時半までに1000本！など)おしぼりを拾って開いて台に乗せる一連の動作を一定の速さで出来るように練習した
ベテラン社員の仕事ぶりを見ながらその人の見習いたい点を説明し、またテンポを覚えさせた
製造の様子をビデオに撮り、無駄な動きがないかどうか一緒にチェックした

そのほかに、仕事中に励ましの声をかけ、常に目標を達成することを気にしながら仕事に取り組ませた。その結果、入社2ヶ月目に入った頃から目標達成した日が増え始め、3ヶ月目には毎日1100本/時間以上出来るようになった。時には1300本/時間を越える日もあった。

Yさんは、目標を達成できたことで自分に自信が

持てるようになり仕事に対して積極的になった。その頑張りには他の社員や同僚からの評価も上がり、たまに見学に来る以前所属していた施設職員からも褒められた。Yさんはとても嬉しそうで、仕事への情熱も向上した。しかし、自分の評価が高くなったことで少し有頂天になってしまったのだろう。おしぼり製造の仕事にこだわり、他の仕事を嫌がるようになっていった。「ここでやる仕事全てがおしぼりの仕事」と厳しく指導すると、苦笑いしながら「ハイ」と返答することがたびたびあった。

入社4ヶ月目に入った6月15日、入社して110日目に問題は起こった。

この頃、おしぼり製造メンバーが1週間交代で別の場所での仕事をしていて、Yさんの当番の日になり、はじめは抵抗なく仕事に行った。しかし、初めての作業で出来ないことも多く、仕事が上手に出来ない苛立ち・慣れない環境・大変なことを押し付けられたという被害妄想という3拍子がそろい、大パニックを起こしてしまった。大声を上げ、寝転がって泣き叫び、プラスチックカゴを投げつける動作をして、男性社員に押さえつけられてその場は収まった。その後、Yさんは何故パニックになったのかは説明できたが、それが悪いことなのかを理解できなかった。パニックの直後に以前Yさんを担当していた施設職員に来社いただき話をしてもらって、保護者への説明や今後のYさんへの対応を施設職員にお願いした。

Yさんの保護者は、「障がいがあるのだからパニックを起こしても仕方がない。本人は悪くない」という認識で、当社と保護者の間に見解の相違が見られ、当社指導員だけではなく、施設通所時代の担当職員とハローワーク職員も話し合いに加わり保護者の理解を求めた。その間、弊社は施設職員と密に連絡を取り、施設職員にはYさんと非協力的な保護者の説得にあたってもらった。結局、Yさんの保護者と弊社とで今後の対応も含めて理解しあうまでに時間がかかってしまった。今回の話し合いは、弊社の力だけでは困難だったと思われる。

復帰後はYさんと、不満を爆発させない 人に危害を加えない 穏やかに仕事をする 仕事を選ばない、の4点を約束した。その後は仕事に集中し頑張ることが出来た。

ところが、8月上旬にまたパニックを起こしてしまった。一人の同僚から嫌がらせを受け続けたことが原因で、Yさんはその同僚のことを指導員に言ったら今度こそ仕事を失うと思い、我慢してしまった

らしい。ただ今回は、他の従業員たちがYさんの正当性を見ていたことと、前回と違いパニック後に冷静な行動を取れたことで注意のみで終わった。

その後、Yさんは落ち着いて仕事に没頭している。この半年で少し成長したように思えた。

3 離職した障がい者の共通点は？

(1) 職場定着に至らなかった例

下記は、施設職員と連携を密にしたものの離職に至ってしまったケースである。

Sさん 女性 16歳 軽度判定
入社日 平成20年3月26日(トライアル雇用)
性格：明るい・社交的・喜怒哀楽が激しい
コミュニケーション能力高い
カリスマ的な要素あり・我を通したがる
行動：積極的・機敏・器用

職業訓練校から弊社に入社した。卒業後3ヶ月のトライアル雇用を経ての採用で、当初はどうして療育手帳を取得出来たのだろうかと思えるくらい受け答えもしっかり出来ていた。理解力もあり一度の指示で行動できるため周囲からの評判も高かった。またSさんは明るく社交的で、従業員や同僚からも好かれていった。彼女が入社したことで職場の雰囲気も明るく活気付いているように感じていた。

後から判明したことだが、トライアル雇用期間中から周囲に少しずつ高圧的な態度をとるようになっていた。しかし、Sさんより強い障がい者や指導員や従業員の前で高圧的な態度を見せなかったため、指導員も従業員も問題に気づくのが遅れてしまった。周囲には、ただ元気の良い若い女の子としか映らなかった。実はちょうどその頃、Sさんが生活している寮でSさんを取りまく人間関係のトラブルが多発していて、精神的にも荒れ始めてきた。

3ヵ月後、正規雇用になると、おしぼりの製造本数が全く伸びなくなった。調子の良い時には1500本/時間を越えるくらいのペースで出来たが、この頃には1000本/時間も満たないペースに落ち込んでしまった。集中力も続かず、体調不良を訴える日も増え、今まで何年も治まっていた喘息の症状まで出て、全ての歯車が狂ってしまった状態だった。

指導方法の変更時期だろうということでSさんの担当者と頻りに電話で話し合った。寮でも会社でも注意を受けることばかりだと、Sさんへの効果が薄いと判断し、寮と会社が協力してSさんへの注意のタイミングや指導内容を連携させ効果的な支援によ

ってこの状況を打破しようと試みた。

Sさんは幼少の頃から両親から適切な愛情を受けず、Sさんを溺愛する祖父母に育てられた。寮生活をするまで全て自分の思い通りになり、パニックを起こして自我を通すことは日常茶飯事だった。Sさんは金銭関係もルーズで、お小遣いが無くなっても祖父からもらうとか、誰かに借りれば良いという考えだった。しかし、寮生活になると寮の指導員から祖父母にはSさんに金銭を渡さないように注意しており、祖父に頼れなくなったので、寮生や会社の従業員に一人につき300~2000円くらいの範囲でお金を借りては小遣いが入ると返すということを繰り返していた。また、Sさんは借りる相手をしっかり選別し、心優しくおとなしい従業員(母親くらいの年齢の女性)に声を掛けていた。声を掛けられた従業員も「Sさんもかわいそうだし、少額だし、それほど問題になることでもないだろう」と判断して他言しなかった。その結果、また問題発覚が遅れてしまった。

入社してから立て続けに問題が発覚し、問題が生じる度に仕事へのモチベーションも低下し、自暴自棄になり、同僚に暴言を発したり殴ったりするようになってしまった。そのつど注意しても、ふてくされるだけで「どうせ私なんて…」と言い指導員の話も寮の職員の話も心に届かなくなってしまった。

そんな中でも、Sさんの仕事へのモチベーションを上げようと努力した。Sさんはお金への執着があったので「お金を稼ぐ」をキーワードにして仕事へのモチベーションをあげようと試みた。例えば、

一人暮らしをするための資金を貯金する

大好きな携帯電話の代金を払うために働く

洋服の衝動買いをやめて計画的に買う

など、「自ら働いたお金で自分の好きなもの(こと)を買う(やる)」という目標を持たせて、そのために働くのだという気持ちにさせようとした。Sさん自身も頑張ろうとしたが、元々辛いことは避けて通る性格のため、モチベーション上がらなかった。

結局、Sさんと寮の職員が話し合い、これ以上弊社の仕事に携わるより、他の職種に挑戦してみたらどうかということになり、平成20年11月に退職することに至った。

(2) 離職した障がい者の共通点

Sさんの場合、最初仕事面はとても順調で評価も高かったのに、精神面で問題が発覚し始めてから平行して仕事の能率が急激に落ちていき退職に至った。

これはSさんのみならず、当社の全ての退職したケースに共通して言える。当社の仕事内容と障がい者の技能が合わない場合は実習の段階で不合格になるので、技術面だけの問題で退職に至るケースは皆無である。退職に至る原因は、全て障がい者の精神面で、当社に限って言えば、技術面が優れている障がい者ほど精神面が起因するトラブル発生率は高く、その結果退職に至ることも多い。他の共通点としては、嘘をつく、喜怒哀楽が激しい、攻撃的な態度、集中力がない、持病やアレルギー体質、保護者からの愛情不足、異常なまでの過保護、人なつっこい性格、などが挙げられる。

要するに、障がいがあっても家庭で適切なしつけや教育を受けてきた者は、問題があっても離職に至るようなトラブルに発展することは少ない。確かに弊社の障がい者も、障がいがない人よりも時間はかかるが、指導し続ければ習得できる可能性は大いにある。障がいがあるから仕方がない...と諦めるのではなく、適切な指導を行い続けることが障がいにとって重要なことなのである。

ポイント 保護者からの適切な愛情・教育が必要！

ポイント 教育・指導し続けることが重要！

(3) 名演技も3ヶ月まで...?

障がい者はなかなかの役者である。実習やトライアル雇用中など、とても素直で一生懸命仕事を頑張っている。その健気な姿についだまされてしまうことがよくある。障がい者だって企業側によく思われたい！それゆえの必死の演技なのだ。

新しい環境、新しい仕事、新しい人間関係などで緊張もあるだろう。また、学校や施設で挨拶や礼儀など厳しく指導されていることもあって、初めのうちはきちんと出来ていて、障がい者の問題点を早期に発見することに苦労した。技術的な不出来は時間が解決してくれることが多いが、出来ないことがあってもそれほど重視しなかったが、不適切な性格や考え方、態度などは出来れば実習中かトライアル雇用中に見極めたい。しかし、今までに離職したケースを見てみても、離職に至りそうな問題が発生するのは、だいたい入社100日前後からなのである。それまで素直で従順だと思われていた障がい者の仮面が徐々にはがれ始める...

ポイント 100日過ぎからの変化に要注意！

4 障がい者雇用成功の10か条

障がい者の就労支援は千差万別であり、一概にこ

れが正しい！と言うことは出来ない。しかし、「働きたい！」という障がい者の熱意が企業に伝わった時初めて良い就労支援が出来るのだと考えている。就職を安易に考える人ではなく、就職を真剣に考える障がい者を全力で支援していきたい。将来有望な障がい者に出会うための10か条を最後に述べる。

- (1) 障がい者観察はしっかりと！
- (2) 早期に障がい者との信頼関係を築く！
- (3) 信頼のおける施設職員や教員を作る！
- (4) 生活面の問題は別の機関に任せる！
- (5) 母親を見ればその子がわかる！
- (6) 評価されることの喜びを障がい者に教える！
- (7) 指導中は喜怒哀楽の喜怒哀を明確に！
- (8) 「障がい者だから仕方ない」の意識を捨てる！
- (9) 支援体制は複数で！一人で抱え込まない。
- (10) 即戦力になる障がい者を雇う時は慎重に！

5 おわりに...

(株式会社リースサンキュー取締役佐藤より)

弊社は45年前の創業当初より精神障がい者を社会復帰させるための自立支援をしてきた。長い年月の中で学んだことは、障がい者といえども適切な指導、周囲の理解と協力があれば障がいが無い者と同じ様に就労できるということである。

最近では知的障がい者を中心に雇用しているが、年齢も若く精神的に幼い者もいて、入社当初は仕事や社会生活についていけなかった。しかし、根気強く指導し周囲の協力も得て、徐々に仕事や職場に慣れ、働くことへの喜び、社会的な評価を得たことへの自信を認識し始め、一生懸命努力し1人前の仕事をこなせるようになった者も少なくない。

平成13年からは毎年障がい者を複数採用し、これまでの経験を生かしただけでなく、今まで育ててきた障がい者たちが手本となり新人を育てるといった構図も出来てきた。

今後も、障がい者は大きな戦力になると考え多数雇用していく予定である。そのために障がい者職場定着チームを構成し、一緒に働く従業員の理解も得て会社全体で障がい者雇用に取り組んでいく。そして、障がい者の職場定着だけではなく、社会的自立につながるよう、より一層努力していく所存である。

精神障害者と共に働いて

村田 昭夫（有限会社ムラタ 相談役）

1 はじめに

有限会社ムラタは島根県安来市伯太町で機械器具製造業を営んでおり、従業員数22名のうち重度障害者1名、精神障害者13名、健常者8名を雇用している。

町には大きな精神科の病院や、社会復帰施設も設置されており精神障害回復者の人達と毎日接している。

95年3月頃、ムラタで働いてみたいという10数人の人達が見学に来られ、うち4名の方が働きたいとの事でハローワークの意見書を持って来られた。それは、「精神障害回復者」、「一般就労が可能」という内容のもので、これが精神障害者雇用の始まりになった。

最初の印象は怖いのではないかと思っていたが、働いてもらうと真面目な方々だったのでびっくりした。4名は病院時代からお互いを知っていたため、職場で孤立感をもつことなく、働き心地がよかったのかすぐに仲間が増えた。

精神障害者の方は入院生活が長引くことがあるため50才代が多かった。勤務時間は午前8時～午後5時（うち1時間は休憩）ということで、翌日より就労してもらった。我々の職場はいわゆる3K職場だったため働く人が集まらず困っていたので大変助かった。

その後、沢山の人から働きたいという依頼があり、障害者作業施設設置等助成金を受け、95年10月に現在地に移転した。

最高17名の精神障害者の方々が私共の会社に来た理由は、「作業所で1ヶ月働いても3,000円内外の収入にしかならないが、ムラタで働けば1日5,000円位になる。」という簡単な答えであった。

現在まで継続雇用が続き、13名が在籍している。最高齢者は68才で、「働けるうちはお願ひします。」ということで週1日出勤している。

2 雇用についての問題点

(1) 障害に対する知識

精神障害とは一つの病気であると考えていたために対処方法を間違えて再発を起こした事もあった。統合失調、てんかん、そう鬱、発達障害等、何に該当するかがわからず、ハローワークや社会復帰施設の担当者に聞いてもプライバシーの問題で言えないとの事であったため、対策として、私自身がキーマンとなり、毎日顔色を見て声かけを行いながらどんな障害であるか確認していく事に

した。継続雇用する上では個人の情報を知らせる必要があると考えている。

また、精神障害者の中には、聴覚障害、発達障害、糖尿病など複数の障害や病気をもっている者もいる。聴覚障害者2名を雇用した時には、当人同士は手話を使うことで話し合えるのだが、1人が休んでしまうと周囲とのコミュニケーションがとれずイライラが目立ってくるので、私自身が1年かけて「手話奉仕員」の資格を取得し、手話で会話ができるようになったことで安定した。手話ができる人をどこへ依頼するのかもわからず自分で勉強するしかなかったのである。ぜひとも問題が発生した時の相談窓口がわかる様にしてほしいと思っている。

発達障害については、それ自体が1つの障害ではなく、自閉症、アスペルガー症候群、学習障害(LD)、注意欠陥多動性障害(AD/HD)などたくさん種類があり、当社で雇用している発達障害者がどれに該当し、どう対応すべきか現在も勉強中である。

これまで、障害の特性がよくわからないまま雇用を続けるには経営者の方で常に障害者の日常生活を見守り、変化があれば本人と話し合いながら対応するしかなかった。結果として、再発したり疲労のため欠勤が続くといった問題が起こっていて、企業と本人だけでは解決できない事が多く、サポートしていただける機関との連携が必要であると感じている。

(2) 関係機関との連携

事業所が責任を持てるのは、会社に来てから宿舎に帰るまでで、プライベートにはなかなかタッチできない。無断で欠勤したり困っていることも多く、企業、病院、福祉、地域の公共サービスなどの連携がうまくいかないと、企業は大変である。

年1回、地域生活支援センターで、事業主、ハローワーク、病院、本人とのミーティングが開かれていたが、新規の雇用もなくなり現在は行っていない。

また、精神障害の場合、季節によって体調が崩れる傾向があり、暑くなる時期や冬を迎える時期に注意を向けていないと再発が起こる人が多く、そうすると長期間に及ぶ入院、ケアが必要になり、病院との連携も重要になってくる。

(3) 勤務体制

我が社が精神障害者の新規雇用を続けた理由は、誰かが休むと他の人に負担がかかるためである。その結果、常時出勤しているのは10人程度で、他の人は入院中かリハビリ中である。雇用を始めた当時、我社は月間200時間の勤務体制だったために、継続勤務ができなかったのではないかと反省している。

「働く広場」(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構, 2008.3月号)の「精神障害者雇用は、今!」という座談会の記事の中で勤務時間の問題が取り上げられており、他の企業の雇用実態との比較ができ自分の未熟さを痛感するとともに、情報不足の問題があることも感じた。実際に障害者を雇用している会社にはこういった情報を提供してもらい、それを参考にして、障害者本人と話し合いながら改善点を勉強していくことが大切だと思う。

(4) 作業の内容

精神障害者の作業は、判断力を伴わず、安全・単純・繰り返し作業がよいが、単純な繰返し作業はストレスがたまるようだったので、作業は腹八分目でよいと話し合った。社内検討会では、同一作業に対して「集中力が切れる」、「眠くなる」、「特定の部位が疲れる」という意見もあった(表1)。

また、ストレス解消のために作業中にタバコを吸う事を許可している。

しかし、現在の受注状況は繰り返し生産ができる品物がなく、小ロットの物ばかりになり、個人の判断で図面を見てプログラムを作成し、機械に入力しながら一個ずつ作らなければならないため、障害者では対応ができず、雇用継続について厳しい状況が続いている。作業が単純化され繰り返し生産ができるようになる事を願っている。

3 対策と今後期待すること

(1) 対策

同一施設の人を複数雇用する。

同じ施設にいた者同志の場合は、相手の事がわかっているので、コミュニケーションをとりやすく会社内で孤立することがないため、困っている事を相談しながら解決ができ、雇用維持につながっている。

キーマン的な担当者を作り、作業以外の相談を担当する。

作業遂行の指導とは別に、顔を見て声をかけるキーマン的な存在が大切である。出勤時、午前10時、昼食、午後3時、終業時に声かけをすること

表1 精神障害者が就業時に感じている点

項目	状態	要因	結果
体調	精神的な疲れ	上司の指導の仕方が悪い	相手のことを考えていない
		作業量へのプレッシャー	量達成への思いが強く働く
		作業上の相談をしたいと思っても	相談する相手がいない
	肉体的な疲れ	作業上の相談をしたら	叱られた
		作業上の相談をしても	明快な指示がない
	疲れ	長時間の立ち作業	足が痛くなる
		同一作業の繰り返し	特定の部位の疲労
	気分	作業が終了した後の達成感	気分が晴れる
		睡眠不足	作業での不具合が発生する
過眠		〃	
病状	落ち込みがち	うつ状態	朝起きれない
		〃	仕事、家庭が両立出来なくなる
	気やたらなる	そう状態	反動で大うつ状態になる
	きつ気がする	治療薬の作用による	集中力が欠如する
だるがい	〃	〃	
作業時間	週四十時間勤務	障害者の勤務時間に対する関係勤務時間について	40時間は疲れる
		疲れの蓄積で休日は寝ていることが多い	趣味やリフレッシュする時間がない
	日八時間勤務	疲労する	集中力が途切れ不具合の発生、作業能率低下
眠くなる		〃	
作業内容	同長一時間作業の	集中力が切れる	不具合が発生する
		目が疲れる	作業能率が低下する
	作業量が多い	量の達成が精神的な圧迫となる	不具合が発生する
	作業量が少ない	やる作業が無くなり何をしたいか戸惑う	指示が無い
難しい作業	確認する箇所が多い	判断に迷い作業能率が上がらない	

09'8月社内検討会資料より

により、その日の健康状態、睡眠不足、病状等を早期に把握する事ができ、適切な指導ができる。私自身がキーマンとして現在も毎日行っている。

粘り強く、繰り返し対応する。

毎日同じ作業の繰り返しになるので、誰もが声をかけ、腹八分目位でよいと指導をすることにより働く意欲につながっている。

(2) 今後期待すること

精神障害の障害特性について、家族、施設、病院、行政のバックアップがない中で1人で勉強していくしかなかった。ぜひ必要な情報を受けられるような体制を作ってもらいたい。

当社の精神障害者雇用のうち、一番直近で雇用を行ったのは2005年であるが、その時にはジョブコーチ制度があり、症状、特性等を説明していただけたので、前より良くなったと感じた。半年間位訪問を受け、本人と私共の話を聞いてもらいながら助言を受けたが、期間が短く、フォローが足りなかった。最後までフォローできる体制を作ってもらえればと考える。

相談窓口が不明で、医療機関、精神保健福祉士、ハローワーク等のいろいろな方面へ連絡しなければならないので窓口を一本化できればと考える。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が行っている助成金の大半は雇用後10年で支給が終了する。確かに長期の支給が必要でないものもあるが、一番困っている交通手段のない会社までの通勤問題については検討してほしいと考える。

上記機構の研究成果物等の送付など、精神障害者を雇用している会社に対して情報発信してもらえればと考える。

表2のような配慮を行いながら、実際に精神障害者を民間の企業で雇用するのは非常に困難であると考えている。

表2 通常よく行われる精神障害者にかかる合理的配慮

課題	配慮
出勤	・カウンセリングのための休暇 ・遅れた時間を補う ・出勤時間を遅らす
変更への対応	・上司とのコミュニケーションのとりやすいようにする ・仕事関連での上司との定期的な話し合い
対人	・社交あるいは仕事に関するやりとりについて、アドバイスをする人(同僚など)を提供する ・チーム活動への参加

時間管理	・会合や締め切りを記す電子カレンダー ・E-mailの活用 ・毎日あるいは各週のゴール設定 ・時間管理の指導者
仕事の管理	・仕事を優先順位にこなすための指導 ・仕事のリストの定期的チェック ・多くの仕事の細分化する ・データ管理のための電子機器等
ストレス管理感情の安定	・小休止 ・前向きなフィードバック ・支援への電話相談
集中	・静かな場所・しきり・音楽を聞くヘッドフォン

(US Dept. of Labor, 2007b)

調査研究報告書 87(障害者職業総合センター,2008.3)より

4 今後に向けて

私共は合理的配慮を行う以前に、障害について無知でかつプライバシーの関係で各人の障害内容が不明な中で雇用を続けてきたが、今、いろいろな資料を参考にして考えてみると、結果として、精神障害者にとって継続雇用を行ったことが良かったかと感じている。

今まで面接時に必ず伝えてきたことは、「我々の会社で仕事を覚え、自信がつけばもっと条件の良い会社へ行ってください。訓練の場としてください。」ということである。それは、精神障害者の中には大学卒の高学歴の人もたくさんいるのだから、もっと条件や環境の良い次の会社で働いてくれる事を願っているからである。

我々の会社は営利を目的とした企業であり、収支を考えなければ継続が難しい。福祉的な考えで障害者雇用をしているわけではないため、障害者の方に無理な事を要求したのではないかということを感じてきた。しかし、現実には金融機関から「社会的貢献はしているけれど、法人としては営業利益を上げないといけない。」と言われているところである。

今回の発表にあたって、中止していた職場ミーティングを市福祉課より精神保健福祉士を講師に迎え9月16日に開催した。現在リハビリ中の障害者3名と健常者を含めたものであった。現実に困っている事に関する質問がたくさんあった中、講師の回答はとても参考になり、有意義な会を持つことができた(表3、4)。やはり、外部の専門家の方を迎えてこのような会を開くことは必要だと考え、今後は家族を含めた会を年2回位行うように計画しているところである。

最後に、この発表が精神障害者の雇用拡大の一助となることを願って報告を終わりとしたい。

表3 精神保健福祉士に相談したい事

・睡眠が上手に取れず作業中に眠くなる事が時々ある。そんな時の解消の仕方があれば教えて欲しい。
・病的な関係が有るからなのか、作業中に集中力が途切れ易い。集中力を維持するための何か良い方法がありませんか。
・気分がハイ状態になると後で大うつ状態になる。ハイ状態になりそうな前兆を感じた時に気分を落ち着かせる方法がありませんか。
・ストレスが溜まった時の発散方法を教えて欲しい。

障害者の相談事項の資料より

表4 精神障害者の労働意識調査

1.勤めようとした動機

・「あさひ」に入寮していた時に、いつかは勤めようと思っていたら職員に勧められた。
・「あさひ」から自宅に帰り仕事を探そうと思っていた時、寮の所長にハローワークを通して紹介された。
・10年前に職を失ってから作業所を転々としていたので、正規雇用の所で働きたかった。

2.勤め始めて感じた事

・ずっと同じ体勢で同じ動作の繰り返しでの1日8時間作業は、長く感じられた。徐々に慣れていった。
・すごく忙しい所だと思った。生産現場で働くのは初めてで余計にそのように感じた。
・はじめての立ち作業で、最初の3日は辛かった。その後慣れてきた。
・朝早く起きて8時間働くのを続けるのも大変だと思った。

3.勤め続けられている理由

・送迎付きなので有難く、通勤に気を使わなくて良い。
・前の職場では周囲に気を使ったが、ここではその様なことは無く、反対に色々と気を使ってもらっている。
・自分の能力に応じた作業をさせて貰っている。
・会長や社長の温かい励ましや、同僚との語らいがあったから。

4.勤めていて何を得られているか

・障害者としてはトップクラスの給料を頂いている。
・ここに勤めることにより生き甲斐が出来た。
・規則正しい生活のリズムが出来た。
・自分が働くことによって家族に良い影響を与えている。
・毎日規則正しい生活を身に付けられること。
・同僚と切磋琢磨していただけること。

5.勤めていて何か目標にしているか

・勤めることにより自分の体調を管理する。
・毎月定額の積み立てで余暇の資金を確保して、リフレッシュする。

・将来の為に少しずつ給料から預金をする。
・毎日勤め続ける事はもちろん段々と作業数を上げたり寸法を測る等スキルアップしていきたい。

6.勤めていて良い事(良かった事)は

・送迎、社会保険などで待遇面で優遇して貰っていること。
・定年を気にせず働けること。
・送迎の時間が何時でも一定で助かっている。
・今まで悩んでいた分いい職場がみつきり、人に聞かれても堂々と言える職業がある事。

7.勤めていて改善して欲しい事は

・送迎の時、送迎して貰う人に挨拶しても返事がない。

09'9月社内検討会資料より