

就労支援におけるプログラム提供に重要な視点

—求職者と就労者の比較から見てきたこと—

- 大川 浩子 (NPO法人コミュニティ楽創 理事/北海道文教大学人間科学部作業療法学科 准教授)
本多 俊紀 (NPO法人コミュニティ楽創)
熊本 浩之 (NPO法人コミュニティ楽創/就労移行支援事業所コンポステラ)
山本 創 (NPO法人コミュニティ楽創/医療法人北仁会石橋病院)

1 はじめに

平成25年度より民間企業の障害者雇用率が2.0%に引き上げられ、障害当事者(以下「当事者」という。)の就労支援は、求職活動への支援に加え、就労継続への支援がより求められる状況になってきたと考えられる。

我々は、NPO法人コミュニティ楽創が運営する事業所において、求職中及び就労中の当事者(精神・発達・知的)に対し、数年にわたりプログラムの提供を行ってきた。今回、我々はこの実践とアンケート結果、及び、参加者とプログラム実践者への調査を求職者と就労者という点から検討し、各々に対するプログラム提供に関する視点とシステムについて考察を加え報告する。

なお、本報告で用いられているアンケートは、目的を説明し、アンケートの提出を持って同意が得られたとみなしている。また、インタビューについては、協力者に目的を説明し同意を得ている。

2 認知行動療法

2011年度より、当法人の就業・生活相談事業所と就労移行支援事業所で、求職中及び就労中の当事者に対し集団による認知行動療法のプログラムを提供し、現在まで2施設で2～3クールが終了している。今回、2クール目のアンケート結果について求職者と就労者で比較を行った。

(1) プログラムの枠組みと内容

参加者は、求職中及び就労中の精神・発達・知的障害の当事者である。実施時間帯は、就業・生活相談事業所では13:30～15:00、就労移行支援事業所では19:00～20:30で設定した。構造はオープングループとし、実施回数と期間は4回を2ヵ月間で行う形であり、短期間で終わられるようにした。1回のプログラム参加人数は10名以内であることが多く、進行は筆頭演者が行い、法

人職員等がサポートする体制で実施した。

プログラム内容は清水¹⁾、岡田ら²⁾の著書を参考に、筆頭演者が資料を作成した。また、動機付けを高める目的で、プログラム開始前後に気分調査を実施し、プログラムによる気分の変化を参加者自身が視覚的に理解できるようにした。

(2) 最終回アンケートの結果

2施設で合計12枚が回収された。回答者の属性は表1のとおりである。

表1 アンケート回答者の属性

求職者		就労者
6名	人数	6名
20～50代	年代	20～40代
2名	2回以上の参加者	4名

まず、プログラムに対する満足度は、求職者で満足が2名、やや満足が3名、やや満足とやや不満の両方につけた者が1名だった。一方、就労者では満足が4名、やや満足とやや不満が各1名であった(図1)。

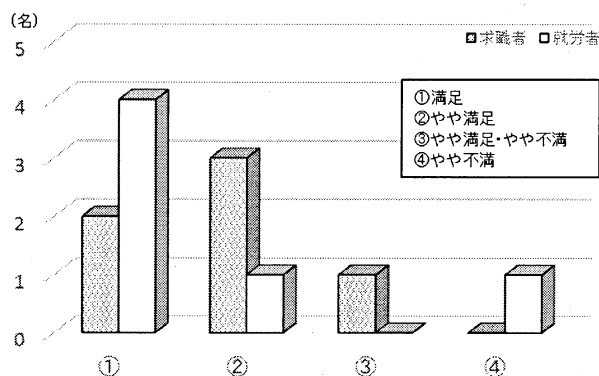


図1 プログラムに対する満足度

また、満足度の理由を表2に示した。求職者と就労者で理由は異なっていた。

表2 プログラム満足度の理由

	求職者	就労者
満足・やや満足	・生活の役に立っている (立ちそう):6名	・仕事の役に立っている (立ちそう):4名 ・みんなに会える:3名
やや不満	・参加者間の経験回数の 違い	・帰宅が遅くなる

プログラム参加による変化(自由記載)は継続参加者が少ないため無記入が多かったが、就労者から「くよくよ考えてもしかたがないことは忘れるかどこかにおいていくことができている」という記載が見られた。

(3) 考察

就労者は満足度の理由として「仕事の役に立っている(立ちそう)」が最も多く、具体的な変化の記載も認められていた。従って、就労者に認知行動療法のプログラムを提供することは、直ぐに就労場面で用いられる可能性が高く、直接、就労継続に貢献できる可能性が考えられた。一方、求職者は、「生活の役に立っている(立ちそう)」が満足度の理由として多かった。これは、現在就労していないため、就労後の実践は予測の域であり、求職活動を含めた今の生活に対して役に立つ(立ちそう)感覚が持っていると考えられた。

3 WRAP (Wellness Recovery Action Plan)

WRAPは、アメリカの Mary Ellen Copeland 氏を中心に精神症状を経験した人たちによって考案され、今なお発展しつつある、リカバリーに役立つプログラムである³⁾。当法人では、2007年に開催したWRAPに関するワークショップを皮切りに、現在まで多岐にわたる対象にWRAPを学ぶ機会を提供している。

今回、2010年に開催した、WRAPクラスのアンケート結果について検討を行った。

(1) プログラムの枠組みと内容

本プログラムは、仕事のため、平日日中に参加できない方を考慮し、土曜日1日で開催した。参加者は自分のWRAPを作りたい方であり、最終的には、就労支援事業所通所者、就労者、法人会員の計9名(男性8名、女性1名)が参加した。WRAPクラスの運営はWRAPファシリテーター

(進行係)1名が、資料を用いる形で進めた。なお、終了時、WRAPクラスに関するアンケートを実施した。

(2) アンケート結果

参加者9名全員がアンケートに回答した。参加者の属性は就労者が6名で、WRAPクラスの受講経験がある者は5名であった。また、自分のWRAPを作成した者は1名であった。

クラスの内容について尋ねた項目では、「内容は分かりやすかった」「他の参加者の意見を聞くことができた」で当てはまると答えた者が7名と多く、次回の参加理由としてあげている者も4名いた。一方、「病気や障害への理解が深まった」「日常生活に役立った」で当てはまると回答した者は1~2名と少なかった。

自由記述部分では、就労者からの感想が多く、「今回学んだことを基に、日常生活に役立てられるといい」「自分の今の状況が少し分かった様な気がして良かった」と現在の生活への期待や自分自身の状況を振り返る内容が主であった。

(3) 考察

今回、求職者と就労者の数に差があったため数値的な比較はできなかった。しかし、就労状況や障害の有無に関らず、「他の参加者の意見を聞くことができた」という回答が多く、次回の参加理由にもなっていることから、各自の学びの場として機能していたと思われた。また、以前報告⁴⁾した連続クラス(2回/月、計8回)と比較し、「日常生活に役立った」で当てはまると応えた者が少なく、1日での開催による課題であると思われた。

自由記載では就労者から、現在の生活への期待や自分の状況を振り返る内容が聞かれおり、WRAPクラスは就労後の生活の見直しやあり方を考えることに貢献できると考えられた。

4 SST

当法人では、求職者に対し各事業所でSSTを提供しており、就労者に対しても夜間の時間帯にSSTを定期的に提供している。内容は、いずれも、基本訓練モデル、及び、ステップバイステップ方式を取り入れている。

今回、SSTを経験した就労者と運営スタッフにインタビューを行い、求職者と就労者における違いについて検討した。なお、内容の一部は、既に報告⁵⁾しているが、今回新たに「求職者と就労者の違い」について分析した結果を報告する。

(1) 研究協力者

研究協力者は本法人のSSTを休職中から利用した経験がある就労者とSSTの運営を行っている支援者の各1名である。両者の属性については、表3の通りである。

表3 協力者の属性

神田さん(仮名)	氏名	大村さん(仮名)
福祉施設職員	職種	福祉施設職員
1年3ヶ月	現職経験年数	6年3ヶ月
参加者と運営者	SSTの経験	運営者
SST普及協会 中級研修受講	SSTの研修経験	SST普及協会 中級研修受講

(2) 手順

研究への説明と同意の手続き後、集団での面接調査を行った。調査の内容は、①SSTの経験に関すること、②SSTに対する考え、③SSTと就労についてである。インタビュー内容はICレコーダーに保存し、「求職者及び就労者のSST」に関する発言を抜き出し、金山⁶⁾らの方法を参考にカテゴリーを作成した。まず、意図が変わらない範囲で文章を最小単位にし、ラベルとして転記した。その後、全ラベルから内容が類似しているラベルをまとめてカテゴリーを作成し、カテゴリー内のラベル内容からカテゴリーの内容を示すタイトルをつけた。更に、内容が類似しているタイトルをまとめて上位カテゴリーを作成し、タイトルをつけた。

結果の妥当性を確保するために、分析内容は研究協力者に開示し、ラベルに変換した際の意味の取り違えがないかを確認した。また、共同演者によるカテゴリー生成の確認を実施した。

(3) 結果

結果は、表4の通りである。カテゴリーは全部で7つ生成され、求職者に関するカテゴリーが「事業所内のSST参加の動機と適応」「事業所

内SSTの参加の効果と課題」の2つ、就労者に関するものが「就労者SSTの運営上の違い」「就労者のSSTでの効果」「就労者のSSTへの課題」「就労者のSST運営に関する提案」の4つ、共通することが「対象によらず大切なこと」の1つであった。

表4 求職者と就労者のSST

カテゴリー	サブカテゴリー	ラベル
事業所内のSST参加の動機と適応	支援者とうまくやるためのSST	SSTに参加しないと支援者と関係が作れない 参加を断わり続けるとやる気がない人と思われる 良い子であるために参加していることは職員も分かっている
	参加への適応戦略	内容よりも参加者に気のあう人がいるのが気になった 準備を手伝うことで居心地を良くした ウォーミングアップが始まる前に入るといい 他者が困っていることを聞くのは勉強になる 動機はともかく、参加することで効果を見てもえらるといい
事業所内SSTの参加の効果と課題	参加による効果	他者がほめられているところを見てほめられるところから学んでくれればいい 気分が楽になる
	参加動機のあいまいさ	SSTは課題を持っているから受けるが自分にはなかった
就労者SSTの運営上の違い	進行が速い	就労者のSSTはスピードを意識している SSTのテンポが速い
	分かりやすい練習	より分かりやすい練習を心がけている
	気持ちよりもスキルが大切	就労者のSSTで気持ちを扱うのは違うかもしれない 施設よりもスキルに注目する事で他の同僚にもスキルが上がる
	学んできたことが使われている	変化が多い就労現場では自らがもつスキルを振り返りやすい 就労者のSSTでは良かった点がたくさん上がる 開催頻度が低いと課題を温められる 自分で試行錯誤してから課題を出せる
就労者のSSTでの効果	他者の練習から学ぶ	他人の練習を見て自分の中のスキルを整理する 自分が職場でできていることも確認できる 就労者のSSTを見ると経験していないことも勉強になる 職務内容が違っても職場でのコミュニケーション課題が学べる
	仕事に自然と活かされる	仕事にSSTが活かすと感じるのは、SSTを意識しないでコミュニケーションがとれたとき 働いていること自体がSSTが活きている 就労者の利用者は必要な時にできるが、就労すると参加のチャンスが減る 就労者は困った時に緊急に利用できない 開催頻度を下げることは難しい 開催頻度を上げるとスタッフの負担が増える 就労者のSSTは時間がなく準備はスタッフがしている セッションの速度が早いとスタッフが大変 就労者のSSTでのリーダーは責任を感じる
就労者のSSTへの課題	タイムリーに参加できない	就労者のSSTでのリーダーは責任を感じる
	開催頻度の難しさ	就労者のSSTでのリーダーは責任を感じる
	運営に関するスタッフの負担	就労者のSSTでのリーダーは責任を感じる
	アセスメントの課題	就労者のSSTでのリーダーは責任を感じる
就労者のSST運営に関する提案	複数事業所の連携	複数の事業所が特色を出して就労者のSSTを運営する
	開催頻度・曜日の工夫	週末に就労者のSSTを開催して欲しい 常設できる練習の数が少なくない スキルのアセスメントについては課題による差がない 全員が学びになる事が大切 良かった行動が見つけられると自分でも再現できる
対象によらず大切なこと	学んだスキルを用いるのに時間がかかる	他者の練習を自分のものにするのには時間がかかる 時間が経ってからSSTで学んだことに気付く 自分のものにしてからスキルを使うまでに時間が必要
	SSTに頼りすぎる	開催頻度が多いと自分の試行錯誤が減る
	スキルから気持ちが入る	スキルから気持ちが入るといい スキルから気持ちが入るといい

(4) 考察

本結果から、求職者が事業所でSSTを利用する理由は、必ずしも自分のスキルアップのためばかりではないと思われ、事業所でSSTに参加した経験があるからこそ、就労後の利用につながる事が考えられた。また、就労者のSSTは効果がありながら、複数の課題から就労者がタイムリーに利用することは難しく、反面、自分で試し

検討する時間が持てることが語られた。

基本的な運営については両者で差はないが、就労者のSSTには開催頻度の低さと、SSTで学んだスキルを実践である職場で、直ぐ使われるような工夫が必要であることが示唆された。

これらの点から、求職者には、学ぶための場と実践前に体験できる場としてのSSTを提供することが大切であると思われた。一方、就労者には、必要性が高まった時に気軽に参加できることが重要であり、そのためには、①職場のしがらみが少ない、②各自のタイミングで参加できる、③短時間での課題抽出と獲得スキルの明確化できるスタッフの知識・技術、等の条件を満たしたSSTの提供が必要であると思われた。

5 考察

(1) プログラム提供に関する視点

認知行動療法及びSSTの結果より、事業所で求職者に提供されるプログラムは、参加動機が多様であり、その効果も現在の生活である求職活動までに限られる可能性があると考えられた。しかし、事業所で参加した経験から、就労後に必要性を感じた際の利用につながっていると思われた。

一方、就労者はプログラムの参加機会に関する課題はあるも、学んだことを直ぐに職場で実践することが可能であり、効果が就労継続に直接つながりやすいと思われた。これは、IPS (Individual Placement and Support)の原則である、「施設内でのトレーニングやアセスメントは最小限とし、実際の職場の中で継続して包括的に行う」とも一致していると考えられた⁷⁾。

従って、求職活動におけるプログラム提供は、現在の求職活動への効果と就労後に活用するための体験という位置づけであり、就労継続という視点では就労後にプログラム提供をする必要があると思われた。

(2) プログラムを提供するシステムへの示唆

求職者へのプログラム提供に関しては、各事業所単位で行われていることが多いと思われる。しかし、就労支援実践者の人材育成の課題として、支援者の支援に対する視点や習得スキルは多様であり、研修受講の機会についても差があることが

言われており⁸⁾、プログラムの質については支援者間で差があると考えられる。また、SSTの結果から、就労者のSST運営には支援者の知識や技術がより求められており、まず、支援者に対する研修のシステム構築が重要であると思われた。

また、就労者に対するプログラム提供に関しては、支援者の知識・技術以外に運営に関する負担があげられる。夜間や土日等の休日に開催することは、単独の事業所であれば職員の配置等にも影響する。従って、SSTで述べられていた事業所間で連携し、プログラムを提供することや、WRAPクラスのように、広い対象で運用されているものを活用することも一つの方法であると思われた。

【文献】

- 1) 清水英司：「自分でできる認知行動療法 うつと不安の克服」，星和書店，(2010)
- 2) 岡田佳詠・他：「職場復帰のための認知行動療法。さあ！はじめよう うつ病の集団認知行動療法」，医学映像教育センター，(2008)
- 3) NPO法人コミュネット楽創：WRAP 元気回復行動プランリーフレット，(2009)
- 4) 大川浩子・他：作業療法におけるリカバリーの視点：WRAPクラスの実践と実践者の言葉から 「北海道作業療法第26巻(suppl)」，p.122，(2009)
- 5) 本多俊紀・他：就労者に対するSSTの実践と効果～参加者の聞き取りから 「日本職業リハビリテーション学会第40回(熊本)大会プログラム・発表論文集」p.120-121，(2012)
- 6) 金山祐里・他：作業療法士が求めるADL評価法の検討 「作業行動研究第14巻」，p.256-262，(2011)
- 7) 香田真希子：ACTとIPS 「職業リハビリテーション学—キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系」，p.264-270，協同医書出版，(2006)
- 8) 松為信雄：職業リハビリテーションに携わる人材の育成 「職リハネットワークNo.66」，p.1-3，(2010)

【連絡先】

大川 浩子
北海道文教大学人間科学部作業療法学科
FAX:0123-34-0057
E-mail:ohkawa@do-bunkyo.ac.jp

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第3期) その1

○田村 みつよ (障害者職業総合センター 研究員)
綿貫 登美子・永瀬 聡子 (障害者職業総合センター)

1 目的と背景

当部門においては、平成20年より約1,000人の障害のある労働者を対象としたパネル調査を実施している¹⁾。全ての障害について、若年層を対象とした職業生活前期調査(以下「前期調査」という。)と中高年層を対象とした職業生活後期調査(以下「後期調査」という。)に分けて1年毎に交互に実施している(表1)。本稿においては、昨年度実施した前期調査を中心に3回の調査全てに回答のあった266人について分析を行い、第1回から第3回調査期間の4年間にわたる就業状況の動向を報告する。第1回調査時点で対象者集団は正社員比率が高いなど比較的安定的な就業状況にあり²⁾、第3回結果とクロスすると、就労形態に「変化無し」が多く、雇用継続の状況が見取れた。その一方、少数ではあるものの職業キャリアの中断者の増加(前期調査で非就労の回答者が4%から8%に増加)が起きていた。就業状況の分析と共に、意識構造(「仕事をする上で重要なこと」や「満足度」)や、仕事を続けていく上での配慮事項を、勤務形態別に抽出した。これを障害別に全体と対比しながら、課題を整理する。

この間の社会情勢としては、平成23年3月11日に東日本大震災が発生し、その規模と衝撃性において看過できない大きな社会的背景要因となる。

表1 職業サイクル調査の全容

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	...	平成33年度	平成34年度	平成35年度
前期調査		①調査	⇒	②調査	⇒	③調査	⇒	...	⇒	④調査	
後期調査			⑤調査	⇒	⑥調査	⇒	⑦調査	...	⑧調査	⇒	⑨調査
	第1期			第2期			第3期				

本調査ではあくまで突発事象ではあるが、この要因が障害者の職業生活に及ぼした影響を明らか

にするため、第3回調査票において、震災についての自由記述欄を急遽設定した。本報告その2では第3回後期調査の結果も含め、自由記述の質的分析より災害が及ぼす職業生活への影響の実像について究明する。

2 調査の方法等

(1) 調査の方法

①調査票:郵送によるアンケート調査票の送付と回収。視覚障害と肢体不自由と知的障害については、障害特性に対応した調査票を作成。調査票の媒体については対象者の希望に応じ、きめ細かく対応している。

②調査時期:前期調査は平成24年7月1日、後期調査は平成25年7月1日を回答時点として実施。

(2) 調査対象

調査開始時の募集で、年代層を限定し、就労中の人で且つ長期に渡って調査協力の得られる人に登録してもらい、基本的に同じ人を対象としている。なお、第3期において、あて先不明や健康上の理由等により継続が困難となった対象の脱落を補充するため、開始時の募集と同じ条件で追加募集を行い、新たに128人を対象者に加えた。この追加募集を含め全体で598人を調査対象とした。

(3) 回収状況

調査継続者のみでは310人、追加募集を含め全体では421人の有効回答を得た。全体の回収率は70.4%であった。

3 結果

(1) 4年間の仕事の経過(継続と変化)

第1回調査と第3回調査のクロス集計を行った。
①就業形態:第3回調査での正社員は110人で第1回調査で正社員であった人の83.3%であった。障害別の割合は、聴覚障害(100%)視覚障害(89.5%)内部障害(88.2%)肢体不自由(87.9%)精神障害(75.0%)知的障害(61.3%)であった。一方第3回調査でのパー

ト・アルバイトは85人で第1回調査でパート・アルバイトであった人の72.0%であった。障害別には内部障害（100.0%）肢体不自由（88.2%）知的障害（76.8%）聴覚障害（61.5%）視覚障害（60.0%）精神障害（54.2%）であった。変化の割合の高い精神障害の詳細としては、第1回調査でパート・アルバイトだった24人中5人は就労継続支援事業所A型へ、5人は「仕事をしていない」となっていた。

②勤務条件の状況：就労状態が維持されていた人230人について第1回と第3回の回答を比較した（表2）。勤務条件の変化無しが多いが、主要な変化を障害別に見ると、勤務時間が短くなったのは聴覚障害と知的障害で、休日数が増えたのは知的障害が多い。給与区分が低くなったのは聴覚障害と精神障害が多い。変化の割合はいずれも同じ障害に対し2割前後であった。ただしこの変化は同一企業内での変化だけとは限らない。

表2 勤務条件の状況

	計	勤務時間			休日数			給与区分		
		変化なし	変化あり		変化なし	変化あり		変化無し	変化あり	
			増加	減少		増加	減少		減少	増加
全体	230	168 (73.0)	19 (8.3)	35 (15.2)	146 (63.5)	32 (13.9)	34 (14.8)	164 (71.3)	34 (14.8)	23 (10.0)
視覚障害	23	21 (91.3)	1 (4.3)		13 (56.5)	4 (17.4)	6 (26.1)	18 (78.3)	4 (17.4)	1 (4.3)
聴覚障害	35	24 (68.6)	1 (2.9)	9 (25.7)	26 (74.3)	3 (8.6)	3 (8.6)	22 (62.9)	7 (20.0)	4 (11.4)
肢体不自由	48	40 (83.3)	1 (2.1)	4 (8.3)	34 (70.8)	2 (4.2)	8 (16.7)	34 (70.8)	5 (10.4)	4 (8.3)
内部障害	19	18 (94.7)	1 (5.3)		14 (73.7)	3 (15.8)	2 (10.5)	13 (68.4)	2 (10.5)	4 (21.1)
知的障害	82	49 (59.8)	12 (14.6)	19 (23.2)	44 (53.7)	19 (23.2)	12 (14.6)	64 (78.0)	9 (11.0)	8 (9.8)
精神障害	23	16 (69.6)	3 (13.0)	3 (13.0)	15 (65.2)	1 (4.3)	3 (13.0)	13 (56.5)	7 (30.4)	2 (8.7)

(注)括弧内の数値は計に対する%値を表している。また無回答は加えておらず変化の有無の数値は計とは合致しない。

③仕事継続の意思：今の仕事を続けたいかどうかの質問に対して、全体回答の53.0%は「続けたい」で変化がなかった。変化した人のうち、「別の仕事をしたい」や「わからない」から「続けたい」となった人は13.5%、障害別には肢体不自由、内部障害、聴覚障害で割合が高く、「続けたいであったのが「別の仕事をしたい」や「わからない」になった人は10.9%で、精神障害、視覚障害で割合が高かった（表3）。

人の39.1%）で身体障害で多く男性の割合が高い。年代は40歳代が多く、20歳代が少ない。現職の平均勤続年数は10.2年（±脚注5.93）転職経験は59人（56.7%）がある。パート・アルバイトを継続している人は82人（全回答者の30.8%）で知的障害、精神障害が多く、女性の割合が高い傾向。年代は20歳代が多い。現職の勤続年数は6.5年（±3.95）で全体の平均7.7年（±5.64）よりも短い。転職経験は48人（58.5%）がある（表4）。

表3 仕事の継続意思の変化

	第1回	第3回				計
		現在の仕事を続けたい	現在の仕事とは別の仕事をしたい	わからない	無回答	
第1回	現在の仕事を続けたい	122 (81.9.)	10 (6.7.)	15 (10.1.)	2 (1.3.)	149 (100.0.)
	現在の仕事とは別の仕事をしたい	10 (33.3)	14 (46.7)	5 (16.7)	1 (3.3)	30 (100.0)
	わからない	21 (44.7)	7 (14.9)	19 (40.4)		47 (100.0)
	無回答	3	1			4
計		156 (67.8)	32 (13.9)	39 (17.0)	3 (1.3)	230 (100.0)

(2) 就業形態に変化のない人の状況

3回全ての就業形態について集計して該当する対象者群を抽出した。

①就業形態に変化のないグループの基本属性

正社員を継続している人は104人（全回答者266

表4 就業形態継続者の基本属性

		正社員継続者		パート・アルバイト継続者		全体回答	
合計		104	100.0%	82	100.0%	266	100.0%
性別	男性	76	73.1%	49	59.8%	175	65.8%
	女性	28	26.9%	33	40.2%	91	34.2%
障害種別	視覚障害	15	14.4%	3	3.7%	25	9.4%
	聴覚障害	23	22.1%	8	9.8%	41	15.4%
	肢体不自由	28	26.9%	14	17.1%	55	20.7%
	内部障害	15	14.4%	3	3.7%	20	7.5%
	知的障害	17	16.3%	42	51.2%	93	35.0%
	精神障害	6	5.8%	12	14.6%	32	12.0%
回答時年齢の区分	20歳代	25	24.0%	36	43.9%	92	34.6%
	30歳代	45	43.3%	31	37.8%	115	43.2%
	40歳代	34	32.7%	15	18.3%	59	22.2%
勤続年数	平均勤続年数	10.2		6.5		7.7	
	標準偏差	5.93		3.95		5.64	

(注)網掛は5%水準で有意に回答割合の高い項目

②就業形態に変化のないグループの意識構造

イ 仕事をする上で重要なこと

就業形態別に集計した（当日配付資料）。就業形態別でそれぞれ一定人数が確保された肢体不自由と知的障害について比較を行った。正社員継続者の肢体不自由では「職場環境の整備」を重要と考えている（表5-1）一方、知的障害では「賃金や給料」と「自分の能力や経験」を重要と考えている傾向が見られた（表5-2）。

表5-1 就業形態に変化のない人の仕事重要度(肢体不自由)

	正社員継続者 n=28	パート・アルバイト 継続者n=14	全体 n=83
賃金や給料	18 64.3%	9 64.3%	56 67.5%
自分の能力・経験	12 42.9%	7 50.0%	45 54.2%
仕事の内容	15 53.6%	8 57.1%	46 55.4%
職場の環境整備	20 71.4%	8 57.1%	49 59.0%
勤務時間や休日	11 39.3%	7 50.0%	43 51.8%
職場仲間との人間関係	17 60.7%	8 57.1%	51 61.4%

(注)重要だと考える5件法の内、「重要」と回答した人回答数。網掛は全体よりも10ポイント以上高い項目。

表5-2 就業形態に変化のない人の仕事重要度(知的障害)

	正社員継続者 n=17	パート・アルバイト 継続者n=42	全体 n=117
賃金や給料	17 100.0%	34 81.0%	100 85.5%
自分の能力・経験	13 76.5%	28 66.7%	73 62.4%
仕事の内容	11 64.7%	24 57.1%	85 72.6%
職場の環境整備	12 70.6%	33 78.6%	89 76.1%
勤務時間や休日	12 70.6%	26 61.9%	76 65.0%
職場仲間との人間関係	11 64.7%	29 69.0%	93 79.5%

(注)重要だと考える5件法の内、「重要」と回答した人回答数。網掛は全体よりも10ポイント以上高い項目。

ロ 仕事満足度

正社員継続者の満足度は全体満足度よりやや低い傾向にあり、障害別には、正社員の知的障害者で職場人間関係の満足度が特に低い。パート・アルバイト継続者では満足度が全体に高い傾向を示し、精神障害者と肢体不自由で人間関係についての満足度が高い(表6)。

表6 障害別仕事満足度

正社員継続者	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	計
仕事の内容	60.0%	56.5%	78.6%	60.0%	82.4%	66.7%	68.3%
給料や待遇	46.7%	43.5%	42.9%	53.3%	64.7%	50.0%	49.0%
職場の人間関係	60.0%	56.5%	60.7%	66.7%	52.9%	66.7%	59.6%
職場の環境	80.0%	43.5%	78.6%	60.0%	70.6%	66.7%	66.3%
パート・アルバイト継続者	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	計
仕事の内容	100.0%	75.0%	71.4%	66.7%	73.8%	83.3%	75.6%
給料や待遇	100.0%	37.5%	57.1%	33.3%	61.9%	58.3%	58.5%
職場の人間関係	66.7%	37.5%	71.4%	66.7%	81.0%	83.3%	74.4%
職場の環境	66.7%	50.0%	71.4%	66.7%	66.7%	75.0%	67.1%

(注)「満足している」と「やや満足している」の回答を合計して「満足度」とし、障害別の全体満足度と比較して10ポイント以上高い割合に網掛、20ポイント以上低い割合に図地反転の網掛をしている。

③ 就労形態に変化のないグループの配慮事項

イ 仕事を続ける上で必要な配慮事項

正社員継続者で、回答全体と比較して特に高い回答割合を示すのは、「通勤の便宜を図ること」21.2% (+5.1 p) で、次いで「安全や健康管理に特別の配慮をすること」26.0% (+5 p)、「作業を容易にする機器や設備を改善すること」21.2% (+2.5 p)。逆に、「体力や体調に合わせて勤務時間や休みを調整すること」31.7% (-1.1 p)、特に聴覚障害、知的障害で割合が低かった。パート・アルバイト継続者で全体集計よりも特に回答割合が高いのは、「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」64.9% (+14.9 p)、「作業のスピードや仕事の量を障害に合わせること」43.9% (+3.6 p)。逆に割合が低いのは「通勤の便宜を図ること」2.4% (-13.7 p) (図1-1)。

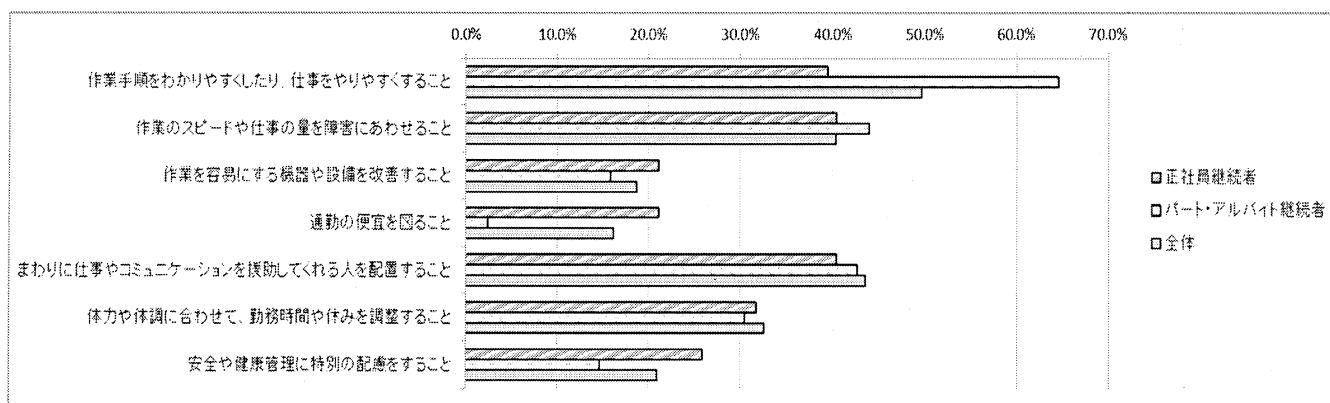


図1-1 就業形態別仕事を続ける上で必要なこと

ロ 仕事を続ける上で会社に特にお願いしたい事

正社員継続者と全体の回答で特に割合の差が大きかったのは、「能力に応じた評価や、昇進・昇格をしてほしい」42.3% (+11 p)、「障害や障害者のことを理解してほしい」56.7% (+9.6 p)。

パート・アルバイト継続者の特に全体集計よりも異なる回答率を示したのは、「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」59.8% (+7.5 p)で、「能力に応じた評価や、昇進・昇格をしてほしい」23.2% (-8.1 p)。就業形態別に配慮事

項は異なり、「能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい」といった会社をお願いしたいことは正社員継続

者とパートアルバイト継続者とは回答割り合いが相反する結果となった(図1-2)。

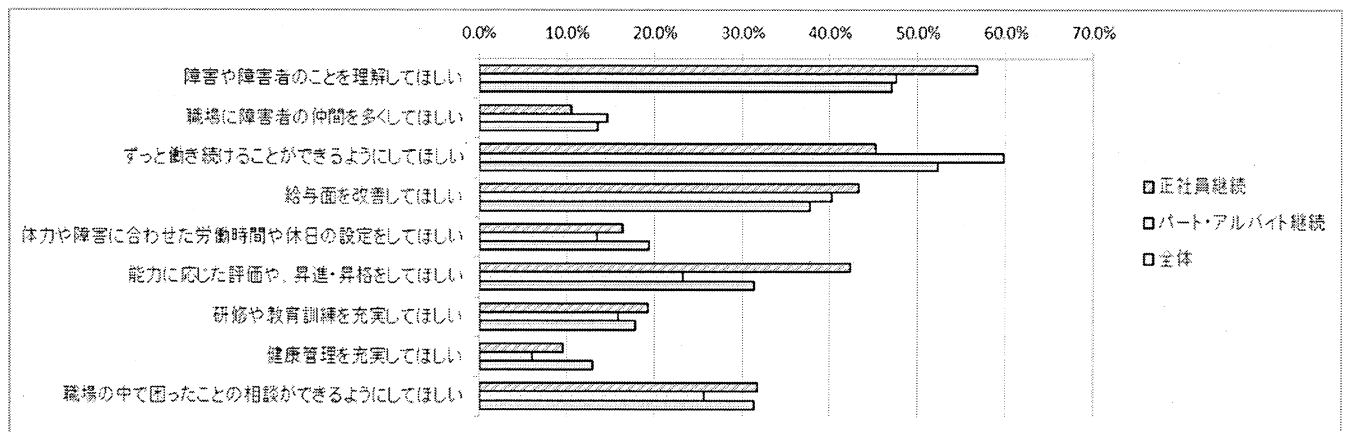


図1-2 就業形態別仕事を続ける上で特にお願いしたいこと

4 考察

パート・アルバイト継続者は年代構成が若年に偏り作業遂行上の配慮を必要としている。また雇用環境についてはさほど不満足ではなく、「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」と希望している。パート・アルバイトの勤務形態においては障害を考慮した作業指導に十全な人員体制が組めない状況が仮にあるとすれば、ジョブコーチなどの外的支援の活用により職場適応の過程を補強することが可能である。

正社員を継続している知的障害者ではパート・アルバイトを継続している知的障害者と比較して、仕事の価値観として自分の能力や経験を重視しており、現職場環境の中での人間関係にはあまり満足していない、という結果が示された。本人の意欲や希望と現場の対応とのミスマッチが窺われる。本人の仕事に対する意欲や希望をうまく引き出すためには、さらなる障害特性の理解や雇用管理への配慮が必要かもしれない。

終身雇用制度が崩れ、労働市場の流動化がより進んできている現状において、障害者の雇用についても、望ましい働き方についての考え方は様々な多様化し、変化してきている。勤務条件を見ると賃金の差は正社員と非正規で大きい、仕事に求める価値観やそこから得られる満足度において正社員と非正規社員では質が異なっており、個人の適合性は一概には決められない。今回は就業形態が変わらない人について分析を行ったが、その一方でキャリアアップを目指して積極的に転職

をする人も一定割合いることがこれまでの本調査結果でも確認されている。そういった人にとっては、過度の配慮は不要で、むしろ障害への固定観念に囚われないチャレンジを応援すべきであろう。

5 結語

本調査の実施運営につきましては、調査にご回答いただいている方ご家族、関係機関の諸氏におかれましては、ひとかたならぬご理解とご協力を賜っており、お礼を申し上げますとともに、今後も引き続きご指導ご鞭撻をいただければ幸いです。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第2期）調査研究報告書 No. 106 (2012)
- 2) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究－第1回職業生活前期調査（平成20年度）－調査研究資料シリーズ No. 50 (2010)

【連絡先】

田村みつよ
 障害者職業総合センター
 e-mail : Tamura.Mitsuyo.jeed.or.jp

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第3期) その2

○綿貫 登美子 (障害者職業総合センター 研究協力員)
 田村 みつよ (障害者職業総合センター)

1 研究の背景と目的

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第3期) その1」で当社会的支援部門が実施しているパネル調査について、全8回を実施予定としている縦断調査の中の途中経過として、主に若年層を対象とした前期調査を中心に結果を報告している。

本題その2ではさらにトピックとして、平成23年3月11日に起きた東日本大震災が、障害のある労働者の職業サイクルに及ぼした影響について、第3期調査(平成24年、25年)で緊急設定した震災体験に関する自由記述の内容を分類整理して報告する。記載内容については、原記述を極力忠実に反映しながら、回答者のプライバシーへの配慮から、記述をより抽象化した“テキスト”の形態として扱っている。

2 方法

(1) 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」から震災関連コメントのまとめ

①調査基準日

「前期調査」(421人)平成24年8月実施

「後期調査」(312人)平成25年8月実施

(本報告は8月27日曜日までの回答で暫定集計である)

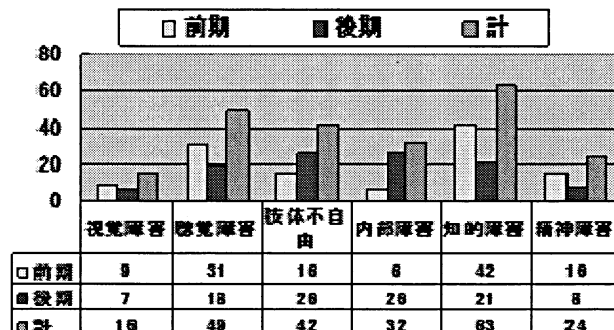
②調査対象者

視覚障害、聴覚障害者、知的障害者、内部障害者、肢体不自由、精神障害それぞれよりなる調査客体733人、記述のあった前期120人(28.5%)、後期106人(34.0%)

③調査方法

調査票の質問は「平成23年3月11日の東日本大震災について伺います。あなた自身の体験、ご家族や仕事先等で起きたこと、またそれらの体験の中で特に困っていることなどがありましたら自由に記入してください」として、調査票を配布し、回収している。

調査対象者のサンプル数(障害別) 人



視覚障害 7.1% 聴覚障害 21.7% 肢体不自由 18.6%
 内部障害 14.1% 知的障害 27.9% 精神障害 10.6%

④回収状況

回答者人数の内訳については、視覚障害者16人(7.1%)、聴覚障害者49人(21.7%)、肢体不自由42人(18.6%)、内部障害者32人(14.1%)、知的障害63人(27.9%)、精神障害者24人(10.6%)、総計226名である。

3 考察

突然の災害で、交通機関が不通になった時など、障害を持つ人々にとっては日頃の交通手段を突然変えることは大変な困難を伴う。駅で案内板があったとしても、視覚障害のある方などはその場で孤立してしまいがちになる。聴覚障害のある方は、駅での避難・誘導の声も聞こえない。障害のある人はできないことは助けてもらえばよいことであり、それは健常者でもまったく同様である。しかし、健常者の場合は何とかなってしまうことでも、障害者の場合は生活に支障が生じてしまう。危険にさらされても、必ずしも危険性を認識できるとは限らないことや不確実性や不安感が高められたとしても、それを自己解釈により遠ざけてしまうこともある¹。

(1) 震災時における「コメント」のまとめ

「コメント」は自由記述としていることから、

¹ Ulrich Beck(2008)東廉・伊藤美登里訳『危険社会 新しい近代への道』法政大学出版局p119・120

コメントは、ほぼ原文のとおりで同様のものは省いている。

① 回答内容の類型（前期調査を中心に分類）

回答内容を大別すると次のように分類された。

職場での当時の体験談	24件
全般的状況	5件
具体的被害状況	7件
帰宅困難について	8件
情報通信について	4件
家族に関する当時の体験談	7件
復興に向かっの体験や思ったこと	29件
仕事への影響	17件
防災	3件
復興支援	4件
感想	5件

② 被災体験、仕事への重篤な影響

悲しい諦観の意見もあった。軽々なコメントは差し控えるべきだが、震災という出来事が重みとなった記述が複数寄せられている事実を報告しておきたい。

- ・実家も被害にあい、親戚数人亡くした。
- ・職場のオフィス先のスタッフが津波で3名亡くなった。
- ・東北の友人と連絡がとれない。
- ・計画停電で休まなければならず、2週間の有給を使い果たした。(電動車椅子)
- ・仕事場で金型が棚から落ちてきてこわかった。天井やかべもこわれて水も電気も止まった。
- ・エレベーターに1時間ほど閉じ込められたこと。不安でしんどかった。(知的障害)
- ・出張中に介助者が不在で会社からは何の対応もなかった。(視覚障害)

会社内では優先的に避難や帰宅をさせてもらったという人もいる一方で、次のような考えを持つ人もいる。

- ・心情的にはそんな大震災起きたらちゃんとそこで死にたいと、障害者の同僚はみんな言ってる。俺も同様だ。生き残りたくないね。
- ・現在の会社の状況では災害で避難することは難しい。家族にはその時は諦めるように言っている。親しい同僚にも私のことは気にせず一人で逃げるように話している。
- ・生き死に対する考え方や受け止め方が変わり一部人生観が変貌した。

その一方、今回の体験を防災活動につなげようとする記述も見られた。聴覚障害の場合、ガソリンなどの物資を調達するときに、必要とされる情

報量が健聴者間での口込みによる情報量とは桁違いの少なさが実感されて、情報共有の問題が大きくクローズアップされる例である。

- ・当事者として、市の自立協議会の安心安全部会に入り、支援者名簿作成の必要性など呼びかける活動当事者団体主催者として行っている。(聴覚障害)

③ 緊急時に向けての課題

地域生活の拠点となる施設の役割がより明確になり、より実践的な避難訓練や防災に向けての備えがされはじめている。しかし、実際の職場での防災に向けての課題として、震災後の帰宅困難者への対応が法制化されてきている一方で、それらを包括する地方自治体の取り組みは端緒についたところである。特に緊急時の判断力を補ってもらえる必要度の高い知的障害の場合はより深刻になる。保護者からの切実な声もある。保護者の声にも対応出来るようであってほしい。

- ・仕事先で地震が起きた場合、電車が動いているかどうかで自宅に帰れるかどうかが決まると思います。自分自身で判断ができませんから、会社の人に指示してもらう以外ないのですが、その時、どうなるかは少し不安です。
- ・積んである材料がぐずれて来たり大変だったようです。すぐ帰る様に云われ、バスに乗り、電車に乗ったが一駅で止まり、私の方から会社へTELし、又、本人の携帯にTELし、連絡がとれずに夜になり、大変心配しました。その様な時は、会社に待機させていただければと思いましたが言わずにいます。

(2) 長期的雇用に及ぼした影響

自由記述内容をもとに、突発事態で起こりうる障害特有の課題と事業所の対応について、さらに詳細な考察をするといくつかの課題が見出された。

① 震災が直接の原因での離職が明らかな記述

- ・会社が沿岸から近くでかろうじて津波の被害を免れたが、震災以降会社に行っていない。退社した。
- ・震災後、配偶者が直接、被災者になり、その後昨年仕事を退職したこと。
- ・震災の2日後に母、その後半年後に父を亡くしました。障害とは別で体調不良(精神面の)が続いています。障害年金を受けられる等級ではなく、経済的に仕事は続けたいが自身がなくなりつつあります。

② 離職にまでは至らなかったが仕事量が通常より変化した記述（前期調査のみ17件）

仕事量が減り収入に直結して生活に困った事例や、逆に仕事量が増えて精神的負担を感じている事例など、単に突発的な出来事にとどまらず経済面や心理面に少なからず影響を及ぼしている事例は比較的多い。

③雇用継続に影響のあった事例

<事例1>

震災後数日間は勤務が不規則となり、通常のオペレーションに戻る時に体がついていけず欠勤、辞めてしまった。(精神障害 派遣社員)

精神障害の病因論として“ストレス脆弱性モデル”は知られている。まさにこのストレスの最たる影響下での職業生活の安定は、やはり何らかの配慮や支援の対象となる。これは本人の自己管理責任として片付けてしまえない問題でもある。被災地での地域障害者職業センターでは、休業による自宅待機者を対象とした職業準備支援の受け入れ枠を拡大して、生活リズムの維持を図っているところである。

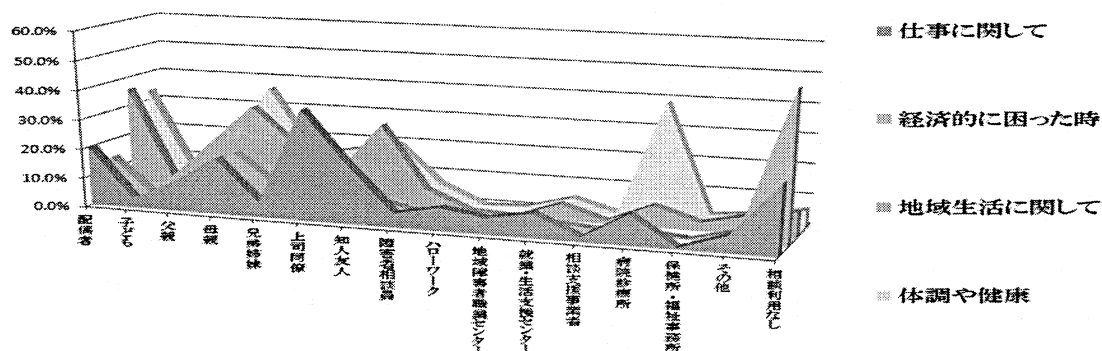


図1 困った時の相談利用先について

<事例3>

震災の影響により仕事量が減り離職に至った。しかしその後就労継続B型からステップアップしてA型事業所で働いている。

本人の努力や意欲とは別のところで致し方なく起きて来る突発出来事は様々である。さらにそれを自分一人の力だけでは簡単に解決できないこともある。障害のある労働者が仕事を続けていくことの危うさもある。それをいち早く支援者が捉え、的確な対処により克服した事例といえる。

<事例2>

透析で通院している病院の通院時間が早くなり、早退せざるを得なくなるが、上司の理解が得られず、トラブルの末、解雇のような形で離職した。

事業所の諸事情もある事と思われるが、勤務時間の変更についての柔軟な対応が望まれる。これまでの調査結果の中で、健康面について困った時の相談利用先は主治医や親族が多いが(図1参照)、勤務に影響の出る変化が起きたときに、それをきちんと勤め先に伝え、妥当な配慮を得て、無用な離職に至らないためには、ハローワークや就労支援機関の介入が有効だと考えられる。今回の非常に特異な場合に限らず、

就業継続上必要となってくる勤務調整について、必要があればすぐにサービスが利用できる体制にしていくことについてはさらに検討が必要である。

4 結論

本発表では仕事を持つ障害のある方からのメッセージに焦点をあてた。避難に時間的余裕のない人たちの避難をどのようにするかなど、現実の難しさもある。当事者でなければ分からないさまざまな困難がある。

その後も台風や洪水、豪雪などの自然災害に絶えず直面している日本列島であるが、被災地の実相はまだまだ厳しい状況がある。復旧から復興期にある今、長期的な視点に基づく支援体制が必要でもある。災害時ではとりわけ災害弱者といわれ

る高齢者や障害者が犠牲者になることが多い。日ごろから安心と安全があること、優しい言葉がけなど相互に人間的なつながりがあること、有事にはコミュニティの結束ができること、そのための情報交換とその対応準備が即できることなど、震災をきっかけに人々の心も、また企業としての活動も少しずつ変化の兆しを感じ取ることができる。

(1) 障害上の配慮についてのメッセージ

視覚・聴覚障害者のために、駅やバス停では、たとえそれが平常時の停電であっても、確認・利用できるシステムであってほしい。見えること聞こえること、移動ができること、すべて日々日常の情報でもあり、いつでも・どこでも、そして誰でも安心できる情報提供が必要になる。災害時には情報入手がいかに困難であるか、その場の助け合いにより、助かった例の報告もある。日ごろからの心がけとして、障害のある人に対してもその特徴に配慮した避難準備や訓練など、平時から心がける仕組みづくりの必要性和安全配慮と情報伝達は災害時の大きな課題であることを示唆する。

(2) その他メッセージ

人々の悲しい体験として災害は起きてしまった。その中でも交通手段が使えず自転車で通勤したことなど、頑張っている報告例もある。今、日本が未来に向かって元気になるための努力と、そして次世代のために伝えていくことなど、復興に向かって前進する努力と他者を応援する前向きな言葉を感じ取ることができる。

- ・情報が無い状態に置かれた仲間のお話を聞いて、他人事ではないと危機感を覚えました。地元で避難訓練、障害者でも理解を今からでも広めていかないといけないと思いました。地元の支部で公共機関に聴覚障害に理解を深めてもらえるように動いていきたいです。(聴覚障害)
- ・母と千羽鶴を折って祈った。少し募金をした。(知的障害)
- ・当日、私も帰宅が困難で徒歩で帰った。職場近くの通所施設、収容施設、グループホームなど、一時避難ができるように希望したいと思いました。(肢体不自由)
- ・職場で地震にあい、帰りは父の運転する車で上司を上司の最寄り駅まで送った。改めて人間関係のつながりの大切さを学ぶことができた。生きていることの大切さと働くことができている喜びを痛感した。(精神障害)

・寄付を何回もしました。(知的障害)

(3) メッセージから必要とされる支援

仕事については、震災を機に仕事を辞めざるを得なかった例もあり苦しい状況がある。また、「単身での出張先で被災。通常いるはずの出張先での介助人がこの日は休暇中のため、何も情報が入らないまま会社から放置されたこと」(視覚障害：前期)など、障害特性による震災時におけるコメントもある。厳しい状況におかれている実態を真剣に受け止めるべきであるといえる。メッセージは喫緊の課題になるものばかりであり、平時ではなかなか気づかない非常時における必要な対応と支援は何であるかを問題提起する。さらに、災害を目前にして、冷静に客観的に、自身の身近上の心配だけではなく、ともに暮らす家族のこと、親戚のこと、周辺の皆のことへも心を配るといふ、他者への思いやりのある視点に気づかされる。日常から安心感のある信頼関係があること、それは人格的な相互の信頼でもある。これらの信頼は新たなシステムの信頼として、忘れかけた方向性を再確認するための私たちに対するメッセージでもありと受け止めることができる。

働く知的障害者の職業生活・職務満足感に関する研究 ～知的障害者のQOLの向上、キャリア発達をめざして

竹居 寛信（静岡県立東部特別支援学校）

1 はじめに

知的障害者の一般企業への雇用は、量的には拡大しているが、就労後の職業能力向上・職務配置などキャリア形成に関する支援は、必ずしも十分でないとのデータがある。特例子会社を対象とした最近の調査の中には、こうした傾向が改善する兆しが見られるデータもあるが、特別支援学校教員として筆者が関わった卒業生などを見ると、一般的には、雇用環境はまだ厳しい状況にあるように思われる。しかし、彼ら自身からは仕事への不満はあまり聞かれず、むしろ現在の仕事を続けたいと語る者が多い。先行研究を見ても、たとえば、舘¹⁾は、知的障害のある労働者の一般的傾向として「職業生活を肯定的にとらえており、職業生活を通じての自己成長や自立性獲得を喜んでいる者が多い」としている。制約の多い職業生活の中で彼らが大きな不満をもつことが少なく、一定の満足感をもっているのはなぜか。本研究では、仕事を続ける知的障害者の生の声を聞くことによって、職業生活の実態と彼らのとらえ方を追求してみたいと考え、仕事について15年目程度までの知的障害者を対象に、アンケートとインタビューによる調査で総合的に検討した。

2 先行研究の検討

知的障害者の就労状況をめぐる調査としては、厚生省が行っている「障害者雇用実態調査」や、各種研究機関・団体による様々な調査がある。10年前の調査になるが、障害者職業総合センターは、全国の障害者職業生活相談員 1200 名を通して、企業や障害のある従業員個人に対する調査票を配布し、入社後の組織的キャリアを客観的・主観的両指標から調べ、QOL（生活の質）の視点も交えて考察を加えている²⁾。これによると、①知的障害者の場合、就労後年数を重ねても仕事内容が大きく変わらないか、水平的移動が多く、キャリアアップと考えられる職務内容の変化・移動は少ないこと、②キャリア形成のために雇用側が研

修などの機会を用意している例は少ないことが分かる。この調査では、事業所側から見た今後の課題として「いろいろな種類の仕事を体験させる」「職業能力・訓練機会の拡大」が重要との回答が多くみられ、雇用する側から見ても改善や検討の必要が指摘されている。ただし、眞保³⁾によれば、最近の特例子会社を対象とした調査では、知的障害者がその能力やキャリアに応じて、やや高度な「判断を要する仕事」に就かせている事例も報告され、変化の兆しも見られるようである。

障害者職業総合センターの研究では、障害者本人へのアンケート調査も行っている。その中で「仕事内容に満足している」と答えた者は約8割に達し、仕事の経験に対する評価項目でも「仲間から学ぶことが多かった」「いろいろな仕事ができるようになった」などの選択肢が多く選ばれ、職業生活を肯定的にとらえたものが多い。こうした傾向は、他の調査でも見られ、彼らは、キャリアや収入が十分でなくても、仕事を通してなんらかの満足感を得ていると考えられる。

3 研究内容

(1) 研究の目的

雇用されている知的障害者に対し、職業生活、仕事を含む社会生活の実態を調べると共に、彼らを彼らがどうとらえているかについて調べ、彼らのQOL、QWL（労働生活の質）向上のために必要な支援について考察する。

(2) 研究方法

質問紙方式とインタビューとを併用し、両者を比較すると共に、内容を考察した。

①調査 I：質問紙調査・静岡県 I 地区（2012 年 3 月）

I 対象

I 地区等で働く知的障害者 33 名（療育手帳 B 等級で働いている者で 1 年以上働いた者；男性 18 名女性 15 名）で、内訳は 30 才以上 3 名、25

～29才3名、20～24才19名、20才未満8名であった。

ロ 方法

質問紙によるアンケートを実施した。地域の支援機関に委託し、半数は支援機関のイベントの日集まった者に対し同機関の職員が同席して行い、残りは郵送によって行った。

②調査Ⅱ：質問紙調査・比較調査（2012年2月）

「静岡県障害者就労研究会」が平成23年度末に行った、特別支援学校卒業者の生活実態調査のうち、就労者を対象とする調査に項目の追加を委託して実施し、療育手帳B等級の者のみ分析対象とした。

対象は、静岡県下の特別支援学校高等部を卒業し、就労している知的障害者。卒業後5年経過している者と就労後10年経過している者である。対象者は、卒業後5年目の者が28名（男性21名女性7名）、卒業後10年目の者が18名（男性13名女性5名）であった。同研究会では、特別支援学校の進路担当者に委託して、対象者宅に用紙を郵送する方法で調査を実施した。筆者は、就労者を対象とする調査に、I地区で行った調査に準じた項目を追加する形でデータを収集した。

③調査Ⅲ：インタビュー調査（2012年3月・4月）

イ 対象

調査Ⅰ対象者のうちの10名（男性3名女性7名）。全員が、協力支援機関の登録者で、家族と生活していた。勤務先は、小売業・飲食業、医療福祉などの分野で、職種は、店舗のバックヤード、施設内のメンテナンスなどであった。20才～24才までは7名で、他が20才未満であった。

ロ 方法

支援機関のイベントに集まった者の中から、調査の目的・内容を説明した上で、協力できると答えた者10名を抽出し、5名ずつの2つのグループに分けて座談会方式でインタビューを行った。

ハ 調査時の留意事項

- ・最初に調査目的を伝え、録音および聴取結果については目的外の使用はせず、個人が特定されないよう配慮することを伝達した。知的障害者であること等に配慮し、親族に対しても調査の了解を得た。
- ・半構成的面接の方法をとり、①勤務先や職種

（転職者の場合、前後の仕事の概要）、②具体的な仕事の状況、③仕事の楽しい（やりがいを感じる）部分とたいへんな（つらいと感じる）部分 ④職場の人間関係、⑤休日のようすと余暇の過ごし方、について話してもらった。

(3)結果

①回答結果（パーセンタイルは、未回答も含めた総数に対するもの）

イ 転職経験の有無・仕事内容の変化

調査Ⅰでは、転職経験者は8名で全体の24.2%であった。今の会社に入った時と今とで仕事が変わった者は27.2%であった。調査Ⅱでは、「現在の会社に入ってから仕事の内容が変わらない」と答えた者が卒業後5年の者で67.9%、10年目の者で55.6%を占めた。

ロ 仕事の楽しさ・仕事上困ったこと

調査Ⅰでは、仕事が楽しいと答えた者は75.8%、調査Ⅱでは、「仕事が楽しい」と答える者が5年目で75%、10年目で77.8%あった。

仕事が楽しい理由は、各調査から、大別して、a)「仕事のやり方が分かってきた」、「担当させてもらえる仕事が増えた」、「できることが増えた」など自己のスキルアップに関するもの、b)仕事の中に楽しさが感じられる部分がある、c)同僚等とのコミュニケーションが楽しいの3つがあげられていた。

【調査Ⅲ】

インタビューから「楽しいこと」、「やりがい」への質問に対する答の例（任される仕事が増えたことを話している部分）

「このごろだんだんと、やることが増えてきた。最初、キャベツとか大根とか袋詰めとかやってたけど、このごろ白菜とか4分の1とかやったり、最初白菜がうまくできなかったんだけど、1年たつてうまく切れるようになって、あと、セロリもバランスとかうまくできなくて、難しかったんですよね。でも、ちょっとずつできるようになって…。それで、このごろは試食用のを切ってます。」

仕事上の困りごとの有無については、調査Ⅰでは「ある」が42.4%、「ない」が51.2%と回答が

分かれた。「仕事がつまらない」理由としては、①人間関係、②仕事内容が変わらない、などがあげられていた。「困りごと」の内容には、①仕事の指示に関するもの、②スピードが追いつかない、などがあった。

【調査Ⅲ】

インタビュー(「工作上困ったこと」について答えている例)

A:1人のパートさんが、うまく言ってくれないから。それが分からなくて(何人かがうなずく)

B:分かる、分かる、そう、うちも聞き取れなくて何をやっていいのか分からなくて。

ハ 給料、職場の支援状況・仕事内容への希望

- ・調査Ⅰでは、給料は10万円未満と答えた者が全体の51.5%で、57.6%が「もっとほしい」と答えた。
- ・調査Ⅰでは、84.8%が「職場に支援者がいる」と答えている。勤務時間やこれからの仕事に対する希望では、「同じ会社で同じ仕事をしたい」とする者が5割に達し、「同じ会社で違う仕事をしたい」を合わせると、72.7%の者が現在の会社でそのまま働きたいと答えている。

ニ 労働時間・休日の状況と過ごし方

- ・勤務時間については、調査Ⅱにおいて、週30時間以上働く者が5年目の者で78.6%、週20時間～30時間の者が21.5%であった。10年目の者では、30時間以上働く者が66.7%、残りが20時間～30時間であった。労働時間をどう思うかの質問では両区分とも3分の2が「ちょうどよい」と答えている。
- ・調査Ⅰ・Ⅱとも過半数が週休2日以上、調査Ⅰでは、69.7%の者が「休日回数はこのままでよい」と答えている。休日の過ごし方では、「家にいる」「買い物」「友だちと遊ぶ」の順に回答が多かった。

ホ 生活上の困りごと、不安

- ・生活上の困りごとは6割以上が「ない」と答えたが、「ある」と答えた者が書いた内容は、経済的なこと、家庭環境のこと、健康のことなど様々であった。調査Ⅲのインタビューの中で、将来への不安を具体的に語った者は1名だけで、

「親が亡くなったらどうなるか」という話であった。同じような不安があるか、筆者が、他の者に簡単に話を向けてみても、同調する意見は出てこなかった。

②回答のクロス集計

調査Ⅰの項目間でクロス集計を行ったところ、以下の傾向が見られた(Pearson カイ2乗の5%水準で有意)。

- ・仕事が楽しいと答えた者は、生活上困りごとがないと答えた者が多い。
- ・工作上困りごとがないと答えた者は、勤務時間がちょうどよいと答えた者が多い。
- ・工作上困りごとがないと答えた者に、サークル活動への参加者が多い。
- ・給料の不満がない者は、勤務時間もこのままでよいと答える傾向がある。

4 考察

(1)仕事について

- ・若年者が多いこともあり、転職経験者は少なく、「仕事内容が変わった」と述べる者も少なかった。
- ・先行研究と同様、仕事に対する満足感が高いという結果であった。仕事の楽しさについて印象的だったのは、「仕事内容が変わった」とは感じられなくても、できることが増えた、任される仕事が増えたこと、仕事の上での成長を語る者が多かったことで、同様の調査で満足感が高い結果が出る1要因と思われる。他の理由も含めて、本研究でも、多数の者が職業生活を肯定的にとらえていることが分かった。
- ・「工作上の困りごと」では、指示理解の困難さや仕事のスピードに関するものがあげられていた。多くがサービス業に従事しており、様々なパート職員が入れ替わる職場環境が一因と思われる。障害による劣等感の拡大などにつながる懸念もある他、人間関係にも影響する可能性がある(少数だが、大きな人間関係のトラブルの訴えもあった)。支援機関による長期のバックアップの必要性が読み取れる。
- ・仕事内容については現状維持の希望が高いが、「別の仕事がしたい」との回答も一定割合ある。仕事が変わることに不安感はあるが、人によっ

ては別の仕事や幅広い仕事をしたい気持ちも強いことが示唆される。

(2) 生活について

- ・多くが週休2日で、休日の過ごし方では「家にいる」「友だちと遊ぶ」などが多い。
インタビューでは、「友だち」も特別支援学校時代の友だちが多く、生活の広がりや少ないように思われ、支援機関等によるサークル活動などが重要なウエイトをもっていると考えられる。
- ・現状では、生活に対する不安や不満の表明は少ないが、将来に対する予測は不十分である。

(3) 不満・不安の傾向が強い者の存在

- ・クロス集計からは、多数の者が仕事・生活の双方に満足と答える一方、双方に不満がある者が一定数ある可能性が認められる。調査Ⅰ・Ⅲにおいては、筆者や協力機関が対象者の状況を把握していたため、典型例を個別に分析した。その結果、a)仕事や仕事で得た収入・人間関係等が生活の豊かさにつながっている者、b)パーソナリティや環境に恵まれ仕事・人間関係の双方がうまくいっている者、c)家庭環境等の激変で危機にさらされている者、d)危機的状況には見えないが全てに不満傾向が強い者、e)調査では満足していると述べるが客観的には多くの問題を抱えている者、などのタイプが認められた。c)については、30代前半で親と死別し経済的理由から急遽グループホームの利用に至った例など、若年時には不満や不安を感じなくても、事態が起きてから緊急支援が必要になるケースもあり、見届けが必要な現状がうかがえる。e)の例では、本人は生活に問題がないと答えているものの、実際にはトラブルに巻き込まれ支援機関が介入したケースがあった。内面にある不安全感に家族も気がつかず、仕事も「心理的充足」には繋がっていない状況で、自分を受け入れてくれるということで、リスクのある団体や仲間近づいてしまったケースで、表面的に満足していると答えた者にも、不安要因を内在している場合があることが分かった。

5 まとめ

知的障害者の職業生活への満足感の背景には、自己肯定感が大きく作用していることが分かった。全般的に満足度は高いものの、個別にみると支援が必要なケースが少なくないという結果も示された。加齢等による環境の変化によって、彼らの職業キャリアがどう変わり、職業生活全般がどのように変容していくのかについて、さらに注視し、必要なバックアップを考えていく必要がある。

【参考文献】

- 1) 館暁夫「日本の知的障害者の職業生活と意見」知的障害とQOL-Cross Cultural Perspectives On Quality of Life for Persons with Intellectual Disabilities- 21ヶ国の調査から (監訳) 日本発達障害連盟、第8章、(2003)
- 2) 障害者職業総合センター：障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究・障害者のキャリア、障害者職業総合センター 調査研究報告書No.62 (2004)
- 3) 眞保智子：知的障害者の職場における能力開発、「キャリアデザイン研究 第6号」日本キャリアデザイン学会 p.49-66(2010)