

精神障害者の職場定着要因分析

—職場適応支援の配慮面から—

仲村 信一郎 (障害者職業総合センター 研究部門)

1. 目的

事業所への就職・復職において、特別の配慮を要する精神障害者が職場定着するためには、有効な職場適応支援を行うことが求められている。そのため、精神障害者の職場適応に関する配慮が行われている好事例を利用して、就職及び復職後の職場適応支援の要因の分析を行い、職場定着に役立てる。

2. 方法

当機構の好事例集ホームページ「障害者雇用事例リファレンスサービス」の中から、精神障害者の職場適応支援に関する記述が多い事例(39件;主に統合失調症)を抽出した。その多数の事例に対し、共通項を定めて分析するという「複数事例研究法(multiple case study)」(Yin,1994)で実施した。共通項としては、ソフト面の配慮とハード面の配慮の視点から分析した。

3. 結果

(1) ソフト面の配慮

ア. 障害の開示

精神障害者を多数雇用している事業所では、障害内容に関する情報を本人に開示してもらうことにより、周囲から理解や協力を得るという考えである。同じ障害を持つ仲間が存在が励みになり、安心感を持って働けることが継続雇用に影響する要因となっている事例がある。

また、雇用主のみが知っている事例や、まれには精神障害を知らずに雇用しその後障害があることがわかったことがきっかけで精神障害者雇用を始めた事例もある。

イ. 短時間就労

短時間就労は多くの事例で見られる。ジョブコーチやトライアル雇用を経て、1日2~3時間の短時間から少しずつ時間を延ばす段階的勤務設定をする。また、社会適応訓練後に週3日3~4時間勤務でのパート勤務での短時間就労も見られる。

ウ. 継続勤務を支援する体制

通院のための休暇の確保や体調の悪い時にバックアップできる体制の整備をしている事例がある。また、再発して長期休暇になっても、次に出てくる時は暖かく向かい入れる姿勢があると雇用継続しやすい。精神障害特性理解を促す社員教育を行っている事例もある。

エ. 機関連携等の配慮

安定した職業生活面を維持するために、家族との連携を必須としている所が多い(関係機関を経由して連絡している所もある)。

また、連携にあたっては、障害者職業センターのジョブコーチを有効活用している事例も見られる。

(2) ハード面の配慮

ハード面の配慮は、ソフト面の配慮を支える手段となっている。

ア. 生活・体調管理

業務日誌、体調管理シート等を使用している。

イ. 作業面整備

業務マニュアルで自発的に作業できるようになったり、工場内で理解しやすい動線や、ベルトコンベヤーの速度を調整したりしている。

ウ. 設備改善等

相談室・カウンセリングルームの設置等が見られる。

4. 考察

これまでの分析から、職場定着の要因については以下のように考えられる。

(1) 職場での仲間意識や安心感

精神障害者は、同じ職場で働く仲間意識や安心感が職場定着の要因となっていることが考えられる。周囲の理解や職業生活面を支える関係機関・家族との連携も効果がある。

(2) 認知機能障害への配慮

精神障害の場合はソフト面の配慮が中心となるが、マニュアル整備や日誌・ノートの活用や作業を容易にする機器等のハード面での配慮・工夫も認知機能障害を持つ者にとっては、有効である。

(3) 柔軟な雇用形態

体調の悪い時に休みやすい体制等が整備されていると、職場定着に有効である。短時間就労の事例が多いことから、20~30時間の短時間の者も0.5カウントする雇用率制度が有効と考えられる。

<文献>

仲村信一郎(2007):職場適応支援の好事例分析—主に企業類型化の試みの視点で、第15回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集、障害者職業総合センター、pp268-269

障害者雇用リファレンスサービス:高齢・障害者雇用支援機構;
<http://www.ref.jeed.or.jp/>

Yin, R. K. (1994);近藤公彦訳:ケーススタディの方法,千倉書房