

就労継続支援 A 型事業所への適応を促進する事業所における環境要因の検討

○ 県立広島大学大学院総合学術研究科 多田 ゆりえ (009153)

〔キーワード〕 就労継続支援 A 型、精神障害、事業所への適応

1. 研究目的

本研究は、急増している就労継続支援 A 型事業所において、精神障害をもつ利用者が現在の事業所において事業所適応を促進するための事業所への環境要因を探索的に同定することを目的とする。

就労継続支援 A 型事業所（以下、A 型事業所）は、平成 18 年に施行された障害者自立支援法（現：障害者総合支援法）によって、福祉サービスが一元化された結果として作られた就労支援の枠組みの 1 つである。就労継続支援 A 型の特徴としては、利用者が一般就労を目指す意向がありつつも、事業所と雇用契約を結ぶことで支援事業そのものが利用者にとっての雇用の場となっていることである。

A 型事業所を利用する精神障害者は、平成 26 年から平成 27 年にかけて、1820 人から 2670 人へと増加している。しかし 2015 年に前原が行った調査によると、精神障害者の 48.3% が 1 年未満で離職している。そのため、精神障害者の職場適応をどのように促進していけるかが課題といえる。1999 年の障害者職業総合センターの研究によると、社会適応訓練事業の協力事業所へのアンケート結果から、精神障害者の職場への適応を支える条件として、次の 4 つの点を挙げている。「作業形態や職場の担当者の選定などを適切に行う」とことと職場の「人間関係調整や仲間とのつきあいを指導」すること、そして「服薬や規則正しい生活などの生活面への支援」、最後に「労働の対価となる手当」である。

障害者職業総合センターの調査は、精神障害者に対して行われる社会適応訓練事業に対して協力した一般事業所を対象とした結果を示している。しかし、一般事業所ではなく、A 型事業所における精神障害者に対して検討するならば、障害者職業総合センターの調査結果と照らし合わせた場合、同様の傾向を示すであろうか。本研究では、A 型事業所において、精神障害者が A 型の事業に対して適応的に業務に従事する要因について、障害者職業総合センターの研究結果を軸に検討する。

2. 研究の視点および方法

本研究では、広島県内の A 型事業所のうち、α 事業所の利用者のうち精神障害者福祉手帳（2 級 2 名、3 級 2 名）を所持している 4 名の方に協力を得て、平成 29 年 6 月 5 日および 7 日に約 45 分、従事先の公園の休憩室にて IC レコーダー（SONY 製、ICD-UX543F）を用

いて、主に利用者の就労意欲と支援体制への希望などについて、半構造化面接を実施した。

3. 倫理的配慮

県立広島大学倫理審査委員会を第16MH049号として承認を得ている。

インタビュー内容について、答えたくない質問には答えない自由があること、いつでも希望により研究への参加を中止でき、中止に対する不利益は一切ないこと、またデータは匿名化され、個人が特定できないように取り扱うことなどを説明し、対象事業所、ならびに調査協力者に同意書へのサインを得た。

4. 研究結果

インタビューを行った4名が利用しているA型事業所では、公園の除草作業を主に行っている。4名に共通することとして、現状の業務の環境に大きな不満はなかった。

インタビュー結果を障害者職業総合センター（1999）の調査結果を軸に、インタビュー結果をまとめると以下の4点となる。

(1) 「作業形態や職場の担当者の選定などを適切に行う」

「所長や指導員、仲間からのよい影響」を受け、仕事の単調さで就労意欲を維持することに難しさを感じることがあっても、「利用者や支援員の励まし合い」から就労意欲を維持できている旨が述べられた。

(2) 職場の「人間関係調整や仲間とのつきあいを指導」

「オープンでわきあいあいとした雰囲気」や「気を遣わずにすむ人間関係」が築けている旨が事務所の居心地のよさにつながり、利用者の就労意欲を支えていた。

(3) 「服薬や規則正しい生活などの生活面への支援」

実際に休むかは別にしても、「休みをとりやすい環境」があることが働きやすさとして就労への精神的な安定につながっていた。1人の調査協力者の場合、外に出ることによってストレス発散でき、結果として「障害の改善に役立っている」と利点を挙げた。

(4) 「労働の対価となる手当」

1人の調査協力者によると、正社員では難しかったり、B型事業所の工賃では生活していけなかったりする面から「お給料をもらっている」「働かせてもらっている」という気持ちが強く、「勤労による給料」を得ることが達成感につながっていた。

5. 考察

A型事業所における精神障害者の職場適応の事業所への環境要因を検討した結果、障害者職業総合センターの調査（1999）による、社会適応訓練事業の協力一般事業所における職場適応の環境要因と同様の傾向がみられた。精神障害者の事業所への適応を促進する環境要因の検討を今後さらに深めることで、精神障害者への就労サポートの改善へとつなげたい。