



職場適応促進のためのトータルパッケージツールを 活用した実践事例集

2022年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



目次

はじめに	2
------	---

1 アセスメント機能に特化した就労支援機関

25年の就労支援実績を有する機関	5
精神障害者の就労支援に実績のある就業・生活支援センター	6
自治体設置型総合職業相談機関内で職場実習の調整を行っている求職相談窓口*	7
“発達障がい者就労・生活支援機能強化事業”を受託している就業・生活支援センター*	10
精神障害者の職場定着を図るアセスメントに取り組む就業・生活支援センター*	12

2 アセスメント機能及びトレーニング機能を併せ持った就労支援機関

(1) 高次脳機能障害者への支援事例の提供機関

事業団型総合リハビリテーション機関内で行われている就労移行支援事業所*	15
-------------------------------------	----

(2) 知的障害者への支援事例の提供機関

対人ストレスの対処にトータルパッケージを活用している就労移行支援事業所*	17
13年前の開所時からトータルパッケージを活用している機関*	20

(3) 発達障害者への支援事例の提供機関

医療法人で行われている多機能型就労移行支援事業所*	23
作業と講座を組み合わせた個別の訓練プログラムを実施している就労移行支援事業所*	26
地域密着型でオフィス型ジョブトレーニングセンターを開所した就労移行支援事業所*	30

(4) 精神障害者への支援事例の提供機関

セルフマネジメント・トレーニングに取り組んでいる多機能型移行支援事業所*	34
--------------------------------------	----

3 就労支援以外の機能を有する機関

障害者総合支援法で作業療法の一貫として活用されている障害者支援施設	40
高次脳機能障害者の自立訓練にトータルパッケージを活用している指定障害者支援施設*	41
生活訓練事業所と連携した支援を実施している医療機関	43
高次脳機能障害者の支援拠点となっている自治体設置の相談支援機関	44

用語の説明	45
-------	----

注) 目次内の「*」はトータルパッケージの特徴を顕著に示す支援事例を掲載したものの

はじめに

～本事例集のコンセプトと活用方法について～

この事例集で取り扱う職場適応促進のためのトータルパッケージ（以下「トータルパッケージ」という。）についてまず説明する。当障害者職業総合センター研究部門障害者支援部門では、障害や症状により疲労やストレスに気付きにくく無理をしすぎて体調を崩してしまう人や、仕事について度重なる叱責を受けても、解決の糸口を探ることができず自信をなくしてしまったり、すべての原因が人のせいだと思ってしまうような、周囲からは理解・把握されにくい、いわば認知機能の障害を有する方々の就労支援を効果的に行うための技法を開発した。実際の職場でつまづいてしまう前に MWS（ワークサンプル幕張版）を使って作業遂行時のエラーの発生状況等を把握し、その原因を探して障害状況を明らかにし、それを解消するための補完方法（例えば M-メモリーノート（幕張式メモリーノート）の使用）を検討して、その獲得を目指すことがこの技法の目的の一つである。また、ストレスを感じやすく、疲労が蓄積して職務を継続することが困難な支援対象者には、ワークサンプルを活用した作業遂行場面での作業効率とストレスや疲労の関連性を明確にして、休憩の取り方等自ら適切に対処する方法を身につけるよう支援することが二つ目の目的である。このようにして、職場での自律性を高めることを目指す“職場適応促進のための総合的な職業リハビリテーション技法¹”がここでいうトータルパッケージである。トータルパッケージは以下のようなツール・技法から構成されている。

内 容		機 能	実施上のポイント
1 WCST (ウイスクカード・ソートینگテスト)		<ul style="list-style-type: none"> ・遂行機能障害のチェック ・効果的な支援方法の評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援者は補完手段の手がかりを得られる ・支援対象者は補完手段の有効性を体験する機会となる
2 M-メモリーノート (メモリーノート幕張版)		<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な情報整理スキルの獲得 	<ul style="list-style-type: none"> ・スケジュールや行動の管理、行動記録、情報共有のツールとして、支援対象者のニーズに合わせて使用する
3 MWS (ワークサンプル幕張版)	簡易版	<ul style="list-style-type: none"> ・課題の体験 ・作業における障害状況の確認 ・作業の実行可能性、作業耐性の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・簡易版を体験し、興味のあるものや取り組みたいもの、苦手な作業を特定する ・作業への障害の影響を予測する
	訓練版	<ul style="list-style-type: none"> ・作業ミスや作業能率の改善 ・作業遂行の安定 ・補完方法の特定と使用の訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ・課題の選択は原則として支援対象者との相談により決定する ・難しすぎる課題は除外し、できる課題から取り組み、段階的に訓練を進める
4 MSFAS (幕張ストレス・疲労アセスメント)		<ul style="list-style-type: none"> ・障害に関する情報の収集整理 ・障害・疾病に関する認識整理 ・ストレスや疲労の現れ方等、今後の見通しを立てる上での情報収集、共有 	<ul style="list-style-type: none"> ・本人主体に作成し、相談の中で、ストレス/疲労マネジメントへの支援を計画する ・ストレス/疲労マネジメント訓練を段階的に実施する
5 グループワーク		<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者がピアモデルに接する体験 ・支援対象者が障害認識に関して検討する体験 	<ul style="list-style-type: none"> ・作業開始時、終了時等に情報交換や討議を行うグループ活動の機会を設定する ・M-メモリーノートの利用状況や作業状況等、リハビリテーションのポイントを確認する

¹ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.57 (2004)「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（最終報告書）」

近年では、障害者を雇用する企業や事業所の理解が進み、障害者雇用は量から質への転換が注目されるようになってきた。そこで適切な合理的配慮を求める（セルフ）アドボケートを進めていく上においても、トータルパッケージの支援技法は、ますます支援の原点として理解と活用が望まれるところである。

今般、トータルパッケージの実施のためのツールである MWS 又は M-メモリーノートを購入いただいた機関を対象にアンケートを行ったところ、MWS のみの限定的な活用が多いこと、また、提供を希望する情報としていくつかの選択肢からの回答を求めたところ「就労支援業務におけるトータルパッケージの有効な運用方法」や「トータルパッケージの活用事例」のニーズが高いことが明らかになった。この調査結果から、MWS 以外のツール等も含めたトータルパッケージの活用には、示されたニーズに対応する情報を提供するだけでなく、例えば MWS の基礎理論となっている応用行動分析など理論的な背景も理解していただくことが必要であると考え、トータルパッケージの基本理論を実践に生かせるようになることを目指した『トータルパッケージ伝達プログラム』という研修プログラムを開発した。

しかし上記の調査において、提供を希望する情報として「就労支援業務におけるトータルパッケージの有効な運用方法」の方が「トータルパッケージの理論的背景」よりも多く選択されたことを鑑みると、トータルパッケージ伝達プログラムによる学習に進む前に「就労支援業務においてツールをどのように活用しているのか」に関する情報を得て、実際にツールを業務で活用してもらう機会を持っていただくことも重要ではないかと考え、本事例集を作成した。したがって、この事例集の主な読者としては、MWS をはじめとするトータルパッケージのツールを購入したものの、就労支援業務でどのように活用したらよいか分からず、本格的な導入に至っていない支援機関の方を想定している。そのため、例えば MWS の各作業課題の具体的な説明などツール自体に関する説明は省略しているので、必要に応じて各種ツールに付属のマニュアルを参照されたい。

事例の収集²は、地域障害者職業センターからの紹介により様々な機関にご協力をお願いし、機関の役割や機能別に整理して提供している。また、個別の支援事例の提供があった場合には、その事例も盛り込んでいる。

事例集では、推奨事例の提示というよりも、トータルパッケージのツールの活用実態をイメージしてもらいやすいよう、トータルパッケージの活用場面や各施設に応じた日常的な活用での工夫等を掲載している。もちろんトータルパッケージに即した先駆的事例も含んでいるので、多岐にわたる活用実態に触れることで、トータルパッケージについて興味関心を高めていただければ甚幸である。

この事例集をきっかけにして、理論的な背景を踏まえた効果的なトータルパッケージの活用方法を知りたいと思われた方には次の教材や資料を適宜ご活用いただき、トータルパッケージへの理解を深めていただくことをお勧めする。

² ヒアリング調査実施の詳細については、調査研究報告書 No.164（2022）「障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究」の第3章をご参照いただきたい。

資料シラバス

トータルパッケージの概要についてもう少し知りたい方:

(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/advance/mwslink1.html>)

トータルパッケージの購入を検討したい方:

(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/advance/mwslink3.html>)

トータルパッケージの一般的ノウハウについて:

(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/advance/mwslink2.html>)

この冊子の作成過程を詳しく知りたい方

(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku164.html>)

注1) 本冊子中の略称について

本冊子内では、職場適応促進のためのトータルパッケージを「トータルパッケージ」と、

トータルパッケージのワークサンプル幕張版を「MWS」と、

トータルパッケージの幕張ストレス・疲労アセスメントシートを「MSFAS」と、

障害者就業・生活支援センターを「就業・生活支援センター」と、

地域障害者職業センターを「地域センター」と略書しています。

注2) 脚注について

本文中の黄緑字アンダーラインの用語は、最後のページにまとめて説明・解説又は参考文献を掲載しております。

1 アセスメント機能に特化した就労支援機関

25年の就労支援実績を有する機関

社会福祉法人 練馬区社会福祉協議会 練馬区障害者就労支援センター レインボーワーク

施設の概要

当施設は、区の社会福祉協議会内に置かれた障害者生活就労支援課に所属する。施設では、障害のある人が安心して働き続けられるよう、身近な地域において就労面と生活面の支援を一体的に提供するほか、障害のある人を雇用したい事業主の相談、軽作業等の共同受注窓口の運営等を実施している。

トータルパッケージの活用場面

施設が行う各種サービスの一つである「障害者の就労支援」では、以下のような流れで支援を行い、一般就労を目指している。

「お問合せ」⇒「就労支援説明会・個別面談」⇒「チェックシートの作成」⇒「個別相談」⇒「初期評価」⇒「登録」⇒「就職活動支援」

この流れの中で、トータルパッケージは「初期評価」において活用されている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

就職を希望する支援対象者に対して半日から1日半あるいは2、3日かけたアセスメントを実施する際にMWSを活用している。具体的には、10～20分程度同じ作業を行ってもらい、習熟性や作業耐性の確認を行っている。また、ピッキングの作業ではコミュニケーションの様子も観察する。

求職活動の中で、支援員が企業に伝える必要があると考える特性を把握するための作業に限定してアセスメントを行うため、個人によってかかる時間が異なる。例えば、OAのスキルに限定する者であれば半日程度で終了するが、新規に利用を開始し、特性が十分把握できていない者については時間がかかる。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 作業の限定

MWSには多くの作業があるが、支援者が企業に伝える必要があると考える特性を把握するための作業に限定して実施する。

○ 障害の特性を考慮した場面設定ⁱ

障害の特性が表れやすいストレスのかかる場面やイレギュラーな場面をアセスメントに組み込むことにより、特性を詳細に把握する。

ア 割り込み状況を作る

膨大な分量の作業を一度に提示し、支援対象者がそれに取り組んでいる状況で、遠隔で内線電話を掛ける。どのくらい慌てるか、どのくらいミスが出るか、電話が終わったら元の作業に戻るかなどを観察することで「突発的な事態への反応特性」を把握できる。

イ 時間的なプレッシャーをかける

ピッキング作業で作業速度を追求する指示（タイムトライアルでの実施）をし、ミスの出方が変わるかを確認する。「急かされた事態への反応特性」を把握できる。

ウ 一度にたくさんの仕事を依頼する

作業への集中の度合い（過集中など）や疲労の程度などが把握できる。

○ アレンジ版の結果整理票の作成

トータルパッケージについて理解が十分でない支援者にも分かりやすいよう、MWS の作業結果をまとめた結果整理票について自施設のアレンジ版を作成した。アレンジ版は、A4版の用紙の裏表に「理解（システムティックインストラクションiiに基づくもの）」「作業の正確性」、「丁寧さ」、「見通し（標準参考値に基づくスピード）」、「集中力」、「質問の可否」、「その他行動観察」、「基本的PC力」、「総括」について記載するようになっている。

アレンジ版の記載に当たっては、支援対象者と共有することを前提に、支援対象者が理解できるよう、なるべく分かりやすくシンプルになるよう心掛けている。また、「総括」については、ただちに求職活動を行う場合と就職に向けた訓練の実施を検討する場合とで、記載するスタンスを変えている。ただちに求職活動を行う場合には一般参考値iiiよりも作業成績が低い作業があっても、支援対象者に自信を持ってもらえるようなまとめを記載するよう心掛けている。一方、訓練の実施を検討する場合にはただちに就職は難しく訓練が必要だと支援対象者に気づいてもらえるようなまとめ方を心掛けている。いずれの場合も結果を見て支援対象者が後ろ向きになりすぎないように配慮している。

トータルパッケージの活用メリット

結果整理票を支援対象者に手渡すことにより、支援対象者の気付きやモチベーションの向上につなげることができる。

また、評価結果の情報は（個人情報の取扱いについて必要な手続きを踏んだ上で）主治医や支援機関、ハローワーク、企業などと共有することができ、支援対象者への特性や必要な配慮について関係者で共通の認識を持つことができる。

精神障害者の就労支援に実績のある就業・生活支援センター

社会福祉法人 JHC 板橋会 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ

施設の概要

同施設は、利用者の大半が精神障害者である就業・生活支援センターである。同施設では、「働くこと」、「働き続けること」を希望する障害者に、福祉・医療・企業・教育などと連

携しながら、就労とそれに伴う生活の相談・支援を行っている。

また同施設を運営する法人は、就労継続支援B型事業所、就労移行支援事業所、地域活動支援センター、グループホームなど様々な施設を運営しており、地域の就労支援の拠点となっている。

トータルパッケージの活用場面

同施設における支援の流れは以下のようにになっている。

「問合せ」⇒「インテイク面接」⇒「利用登録」⇒「体験参加（アセスメント）」⇒「雇用支援プログラム作成」⇒「基礎訓練（必要に応じて）」⇒「職場体験実施（必須）」⇒「求職活動」⇒「定着支援」
この流れの中で、トータルパッケージは「体験参加（アセスメント）」において活用されている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

MWSのうち、「数値チェック」、「物品請求書作成」、「作業日報作成」、「OAワーク」を活用してアセスメントを行っている。また、「出張型作業体験会」の中で、簡易な作業体験として「数値チェック」、「物品請求書作成」を活用している。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 職員研修の実施

トータルパッケージ導入時には、職員が支援方法について共通の理解を持てるよう、全職員が地域センターで研修を受講した。

○ 日常的な意見交換

トータルパッケージの結果をどのようにアセスメント結果につなげていくか等について、朝の申し送りやミーティング時に確認しあっている。

トータルパッケージの活用メリット

どのように就職を目指していくかのプランとなる「雇用支援プログラム作成」に当たり、関係者が集まる面談時にアセスメント結果を共有しており、共通認識に立ったうえで、利用者のプランを検討できる。トータルパッケージを活用することで自分自身のできていることや課題を明確に知ることができる。

自治体設置型総合職業相談機関内で職場実習の調整を行っている求職相談窓口

京都ジョブパークはあとふるコーナー

施設の概要

当コーナーは、自治体が設置する、相談から就職、職場への定着までワンストップで支援する総合就業支援拠点の中に設置されている。当コーナーでは、障害のある方の「働きたい」思いを応援し、ハローワークなど関係機関と連携して総合的な就職支援を行っている。

トータルパッケージの活用場面

当コーナーでは、「初回面談・相談」、「相談・助言」、「就労準備セミナー」、「職場体験・実習」、「ハローワークとの連携による職業紹介」、「職場定着支援」といった就職から職場定着までのサポートを実施しているが、トータルパッケージは、「職場体験・実習」の前段階として適性や方向性を確認する際に活用されている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

MWS の簡易版をアセスメントに活用している。アセスメントは当コーナーの利用開始から2～3回目の段階で実施している。

実施する作業は、基礎的で経験を問わないという観点から「数値入力」、「数値チェック」、「タップ組立て」はアセスメント対象者全員に実施しているが、支援対象者の希望によってアラカルト方式で作業を選択してもらい、追加して実施することもある。

行動観察により、支援対象者の特性を把握するとともに、その中でどの程度ミスが出現するか、パーセント表に基づき評価をしている。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 支援対象者による課題の選択

アセスメント対象者全員に実施するのは3作業（「数値入力」、「数値チェック」、「プラグ・タップ組立て」）に限定しているが、支援対象者の希望や興味によって他の作業を実施することもできる。

それによって、例えばOA事務ばかり経験してきたが、実務作業を実施することで手先が器用なことが分かり、他の職域にも適性があることが確認できる。逆に、経験もなく適性も高くない職域を確認できることもある。

このように支援対象者の希望や興味によって作業を設定する理由は、作業遂行能力を評価するという側面以上に、支援対象者がどういった作業が好きなのか、今後自らの仕事としてどのような作業をやりたいのか、様々な作業を通じて実感してもらう段階でもあると認識しているためである。

したがって、支援者においても、「支援対象者の自己理解」という目的を明確に意識して、支援対象者の自然体を把握するよう努めている。

○ 結果の前向きな評価

例えば、文書入力作業の結果が低調な場合、単にその作業能力が低いと評価するのではなく、キーボードの操作が不得意なために作業速度が遅いのか、文書理解が難しいために遅いのか等を見極めて評価を行うといったように、支援対象者の伸びしろを前向きに評価している。

○ 結果の丁寧なフィードバック

当機関の支援対象者は精神障害者と発達障害者が65%を占め、コミュニケーション上の配慮を必要とする者が多い。一方でアセスメントの結果はよい結果よりも悪い結果が出やすいので、それをうまく支援対象者に伝えるための工夫が必要だと考えている。

例えば、結果を伝える場で単に「難しい」と伝えるのではなく、検査結果のレポートに相談員のコメントを添える、支援対象者から聞き取った意向と結果をすり合わせる、検査直後ではなく時間をおいて結果を伝えるといった丁寧な手順を踏んでいる。

また、検査実施者に対する先入観がない状態で検査ができるよう、当該支援対象者について特性や障害の程度以上の情報は把握しないようにし、検査結果は検査実施者ではなく、担当相談員から伝えるようにしている。

トータルパッケージの活用メリット

導入前は検査器具がなかったことから、支援対象者からの申告とカウンセラーの見立てだけで実習に行き、そこで適性や能力を判断していた。例えば、支援対象者が「パソコンを操作できます」と言っても実習に行くと全くできなかったというようなことがあり、見立てと実際のブレについて受入れ先の企業から指摘されることもあった。トータルパッケージの導入により実習を経ずとも、客観的な評価ができるようになった。

<視覚障害中途受障者の転職支援の事例>

【基礎情報】

- 50歳代女性
- 就労経験；前職は保険の外交員
- 障害状況；視力低下 中途障害
- 手帳の有無；身体障害者手帳取得

【支援課題】

視力低下により前職を離職しており、当コーナー利用時点でどのような職務が可能かはっきりしていなかった。

【トータルパッケージを用いた対応】

職歴経歴上なじみのあった物品請求書作成や、OAワーク（全画面表示で、かつフォント等の表示倍率を1.2～1.3倍拡大して実施）を行った。作業中は画面に目を近づける姿勢となっていたが、拡大読書器や読み上げソフトは不要であった。

【結果】

作業速度については、受障前と比べると遜色があることは否めなかったが、正答率は高く、一般参考値としても平均70パーセンタイルを示したことから、支援対象者も作業遂行に対して自信が持てた。

【顛末】

障害を開示したうえで職業紹介を受け、採用面接時にはOAワークの実施結果を持参して職務遂行能力をアピールした結果、事務補助の仕事で採用が決定した。

“発達障がい者就労・生活支援機能強化事業”を受託している就業・生活支援センター

社会福祉法人いわき福音協会 いわき障害者就業・生活支援センター

施設の概要

当施設は1952年に私設の肢体不自由児施設療護園の開所からスタートし、重度身体障害者授産施設、精神薄弱者更生施設を経て、知的障害者の地域生活支援事業で通勤寮やグループホームを開設し、その後ジョブコーチ事業を受託し、2002年より就業・生活支援センターを開所している。また、運営法人は就業継続支援B型事業所や就労移行支援事業所を設置している。

トータルパッケージの活用場面

当施設登録者の就労アセスメントの場面及び自治体から受託している「発達障がい者就労・生活支援機能強化事業」（発達障がいの疑いのある生徒に対する就労・生活支援を実施している。在籍する高等学校や大学など教育機関からつながるケースが多い。）のアセスメントの場面でMWSを活用している。

トータルパッケージの具体的な活用方法

MWSの訓練版のうち、数値チェック、物品請求書作成、作業日報集計、プラグ・タップ組立て、ピッキング、OAワーク（数値入力、文書入力、コピーペースト、検索修正）等を活用している。

アセスメントに要するのは4日～8日（基本は4日間）で、1日4時間（10:00～15:00、休憩60分）としている。アセスメント期間は連続して通所してもらい、ワークサンプルの実施と振り返り面談を行っている。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 多面的な情報の把握

支援対象者が利用登録する際に、支援対象者の同意を基に他機関で実施した心理検査や適性検査の結果等を提供してもらうとともに、離職や休職の原因、支援対象者の困り感を把握し、アセスメントの際、観察された行動特性や他機関で実施された検査結果と照らし合わせることで、支援対象者の課題を整理している。また、アセスメント結果等を示すことにより、支援対象者の特性や課題について自己理解を促している。さらに課題を踏まえて、職場での対応について話し合い、具体的な対応策を見つけていくことを心掛けている。

○ 環境調整のための資料

休職者への支援において、支援対象者了解の上でアセスメント結果を職場に提供し、配置転換の検討を提案するなど環境調整につなげている。

トータルパッケージの活用メリット

作業データだけでなく、作業態度面も含めたアセスメントを行うことで、支援のきっかけを見つけることができる。また、ジョブマッチングのためのヒントとしてだけでなく、就職後の定着を図る際にも

役立つ情報が把握できる。

ワークサンプルを通して、特性を把握したり、それぞれに合わせた補完方法を検討したりする経験を積み重ねることが職員のスキルアップや育成にも有効だと考えている。

<在職中に発達障害の診断を受けた人の復職支援の事例>

【基礎情報】

- 20歳代女性
- 就労経験；IT関連企業に在職しているが転職の希望もあった。
- 障害状況；発達障害 診断名；アスペルガー症候群、適応障害
- 手帳の有無；手帳なし

【利用に至る経緯】

仕事で大きなミスをしたことが原因で体調を崩す。職場内での人間関係が原因で一度は退職を検討していたものの、休職期間を設けて復職を目指すことになった。

インターネットで調べているうちに「自分は発達障害なのではないか？」と思い、精神科病院を受診し、心理検査の結果、上記の障害の診断がついた。発達障害の診断が出ているものの、両親の反対もあり手帳の取得には至っていない。

【トータルパッケージを用いた対応】

4日間 10:00～15:00（途中 60分休憩）の通所により、MWSの訓練版を用いた就労アセスメントを実施した。結果は図表1のとおりである。

<図表1 実施したMWSの作業結果>

作業	ブロック (回数)	レベル	正答率 (平均)	正答率 (最高)	正答率 (最低)
ピッキング	16	1～7	100.0%	100.0%	100.0%
数値チェック	40	3～8	99.2%	100.0%	91.7%
プラグ・タップ組立	5	1～5	83.3%	100.0%	66.7%
数値入力(OA)	21	1～8	99.0%	100.0%	92.0%
文書入力(OA)	10	1～5	100.0%	100.0%	100.0%
検索修正(OA)	19	1～5	85.0%	100.0%	50.0%

- 強み；指示書を見て指示された物を探す、正解を見て間違いを訂正する、パソコンでのタイピング、積み重ねによる作業習得
- 課題；・確認に時間をかけたり、慎重に作業を進めたりすることによる作業速度の遅さ
 - ・ケアレスミスの発生（確認をしているにもかかわらずケアレスミスが発生）
 - ・SOS発信の必要性（不明な点があった場合に質問できず取り掛かりに躊躇する）

【結果】

ワークサンプルの実施を通して作業の傾向を把握した結果、医療機関で実施した心理検査の結果と同様の課題が見られた。復職先の作業環境を想定しながら、必要とする配慮や補完方法等の工夫について、以下のような点を支援対象者に伝えた。

- ・パソコン作業の結果から、英数字の羅列は聴覚だけでなく視覚でも記憶することが苦手な可能性がうかがえたため、そのような作業の際には工程を細分化し、工程ごとに確認することが有効と考えられる。
- ・複数の仕事を任されると混乱するという話があったので、上司や同僚に仕事の優先順位をつけてもらい、着実に仕事ができる環境を作ることが望ましい。
- ・同時に2つの行動をすると、どちらかだけに注意が集中しがちなので、作業工程の細分化を意識するとよい。
- ・期日の近い作業は段取りが難しく、負担になりやすいという結果が出ているので、ある程度期日に余裕のある仕事を振り分けてもらうなどの配慮を依頼してみるのもよい。

【顛末】

復職前に支援対象者、企業担当者と面談を行い、アセスメントで得られた情報を共有した結果、部署を変更することになった。今後、復職までのスケジュールを調整し、復職に向けてリハビリ出勤を開始する予定である。

精神障害者の職場定着を図るアセスメントに取り組む就業・生活支援センター**社会福祉法人浩和会 白浜学園 ひゅうが障害者就業・生活支援センター****施設の概要**

同施設は、精神障害者の就労支援に実績をあげている就業・生活支援センターであり、センター事業の一環として「精神障害者等の職場定着を図るためのアセスメントツールの活用」を行っている。

同施設を運営する社会福法人は、1989年に設立され、もともとは知的障害者の施設入所支援を行っていたが、現在では生活介護、就労移行支援事業のほか、放課後等デイサービス、児童発達支援センターといった幅広い事業を展開している。

トータルパッケージの活用場面

就業・生活支援センター事業の一環として、実施計画や支援の方針が定まっていない支援対象者等に対してアセスメントツールを活用することにより効果的なアセスメントを実施する「精神障害者等の職場定着を図るためのアセスメントツールの活用」を実施しており、その中でMWSを活用している。ただし、支援対象者がすぐに就職活動を希望している場合は、アセスメントの実施に同意が得られないケースもあり、希望者のみの実施となっている。

精神障害者等の職場定着を図るためには、支援対象者の行動特性や対人スキル、作業能力の把握等を的確に行うことが重要だと考えている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

詳細な情報を把握するために、まずは MWS の簡易版を体験してもらい、その後、支援対象者の希望する作業課題の訓練版を実施してもらい、アセスメントを行っている。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 簡易版と訓練版の活用

評価されることに抵抗感を感じる支援対象者もいることから、最初に MWS の簡易版を体験してもらい、その後、支援対象者の希望する作業課題の訓練版を実施している。

○ 支援ノウハウの伝達

トータルパッケージの活用にはスキルが必要であることから、地域センターでの研修を受講した職員が、他の職員に対して研修報告とデモンストレーションを行っている。また、MWS を用いた作業評価を行う際には他の職員と情報を共有し、可能な限り、研修を受けた職員とペアで評価を実施するという取組により、施設内で支援ノウハウが伝達するよう図っている。

トータルパッケージの活用メリット

アセスメントツールとして作業評価に利用できるだけでなく、評価結果から導かれた課題の改善策が有効かを検証するための訓練ツールとしても活用できる。さらにはその作業の中で支援対象者が自身の障害特性等に対する気付きを得ることもできる。

例えば、多様な作業課題に取り組むことにより、これまでの職歴に関わらず得意な作業の種類を知ることができる。また苦手な作業に長時間取り組むことによる作業効率の低下（ミスの発生や作業速度の低下）や疲労に気付くことで、適切な休憩の取り方を考え、作業の中で試してみることで身につけることができる。さらに、身につけたストレスや疲労の対処方法を講じるには周囲の理解が必要なことから、職場で障害を開示して働くことのメリットを理解してもらいやすい。

<離転職を繰り返してきた人が働き方のペースを習得した事例>

【基礎情報】

- 30 歳代女性
- 就労経験；あり 病気を伏せた就職で離転職を繰り返していた。
- 障害状況；10 代で「うつ病」の診断を受け服薬を始めるが、症状の改善が見られず、転院し「統合失調症・そううつ病」の診断を受けた。服薬を継続しており、病気の理解も進んでいる。支援対象者の医療情報については、受診している医療機関と相談支援事業所とのやりとりにより共有している。

【利用経路】

ハローワークからの紹介

【支援課題】

日常生活では週末に疲れが溜まりやすく、うつ状態では特に疲労度が強く睡眠時間が長くなる。職業生活を長く続けて行くための体調管理が必要で、作業負荷と疲労の関係を体感し、休憩の取り方を学ぶこと、作業の得手不得手を知ることが課題であった。

【トータルパッケージを用いた対応】

MWS の簡易版により作業体験を行い、支援対象者が希望する訓練版の作業課題に取り組んでもらった。

当初 PC の扱いは得意とのことだったので OA 作業を実施したが、プレッシャーのかかる（作業時間が計測される、作業量が多い）状況になるとミスも多く見られた。例えば文書入力作業では、画面上での時間表示が気になって緊張感が増し、作業速度への意識は強くなったが入力ミスが見られた。まずは正確に作業することから取り組むよう伝え、補完手段として、画面サイズを大きくして文字を見えやすくしたことで、正確性が向上した。作業時間の区切り（休憩の挿入）について、支援者の指示により休憩をとった場合と、自己判断でとった場合のミスの発生頻度を比較したところ、自己判断ではかえってミスが増えることが分かり、ミスを最小限にする適切な休憩間隔について理解を深めた。その一方、プラグ・タップ組立て作業では、手先の器用さが生かされ、作業ストレスは低かった。

【支援成果】

これまでの職歴では接客を伴う職種選択が多く、対人ストレスから体調不良につながっていた。接客業には向いていないと感じながらも「やりたい仕事」であることから選択していた。

MWS の実施結果から、過集中で PC による作業を行った場合は心身ともに負担が大きくなること、適度な休憩をとることで作業効率が上がることが把握できた。人対人の職種ではなく、人対物の職種の方が過大なストレスを感じることもなく、高い集中力を維持できる、という自身の長所と短所に気付くことができた。

これまでの障害を伏せた働き方では、相談環境も整わず 1 人で考え込んでしまうなどの理由から体調を崩すきっかけになっていた。当施設に登録後は支援を受けながらの就職活動を行うことで企業からの理解を得られるようになり、体調不良時でも配慮を得られやすいなど、障害を開示することでのメリットについての理解が促進された。

【顛末】

離職原因の把握とその対処方策の検討までは至っていないが、心身の負担を軽減することで精神症状の安定にもつながることが作業評価を通じて把握でき、その情報は支援対象者も理解しやすいものだった。作業評価が自己理解につながり、仕事への向き合い方、イメージが変わることで背伸びをしない就労活動になった。現在は就労継続支援 A 型事業所で就労中であるが、人対物の職種でもあるためストレスは少ない。

2 アセスメント機能及びトレーニング機能を併せ持った就労支援機関

(1) 高次脳機能障害者への支援事例の提供機関

事業団型総合リハビリテーション機関内で行われている就労移行支援事業所

社会福祉法人かがわ総合リハビリテーションセンター 成人支援施設

施設の概要

当リハビリテーションセンターは、病院、子ども支援施設、療養介護施設、子ども発達支援センター、成人支援施設、福祉センター、発達障害者支援センター、障害者生活支援センター、高次脳機能障害相談窓口、基幹相談支援センターといった様々な機関が一か所に集まった総合的なリハビリテーション機関である。

当施設は、そのセンター内の一組織であり、支援対象者の社会復帰・地域復帰に向けて、自立訓練として「機能訓練」及び「生活訓練」、並びに「就労移行支援」「就労定着支援」といった支援を行うとともに、施設入所支援を実施している。

トータルパッケージの活用場面

同施設が行う「就労移行支援」では、就職・復職に向けた訓練や在宅ワーカー育成のための訓練を行っており、その中でトータルパッケージが活用されている。また、「機能訓練」、「生活訓練」の活動においてもトータルパッケージを活用している。

トータルパッケージの具体的な活用方法

就労移行支援、自立訓練（機能訓練・生活訓練）ではパソコン技能の習得、事務補助作業、軽作業、職場実習、求職活動（ハローワーク登録、面接練習、履歴書・職務経歴書作成）、通勤練習、**SST（社会生活技能訓練）**^{iv}、学習会、ビジネスマナー講習、メンタルヘルス講習、アンガーマネジメント、スポーツ、園芸といった活動を実施している。これらの活動のうち、パソコン技能の習得や事務補助作業の模擬訓練においてMWSの中のOAワークが活用されている。

また、MWSの作業を行う中で代償手段を獲得する訓練を経た後、M・メモリーノートを使って、記憶力障害の代償手段としてメモを取ることを習慣化し、実際の作業で実践できるよう支援を行っている。併せて、高次脳機能障害の状況を把握し、自己理解につながるよう相談支援を行っている。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 就労に向けた訓練以外での活用

同施設は「機能訓練」、「生活訓練」、「就労移行支援」の3つの訓練を実施しているが、OAワークは「就労移行支援」以外の「機能訓練」、「生活訓練」でも支援対象者に応じて活用している。

○ 個別支援計画へのMWSの作業結果の反映

MWSは訓練課題として活用しているが、必要に応じて分析結果を個別支援計画等に反映している。

トータルパッケージの活用メリット

トータルパッケージの活用に加え、様々な支援を複合的に行うことで、職務遂行能力の向上、支援対象者のミスの傾向や特性の把握とその対処方法の検討ができるようになり、職業準備性が高まっている。

<記憶障害補完訓練で成果を挙げた事例>

【基礎情報】

- 40歳代女性
- 就労経験；あり
- 障害状況；高次脳機能障害

【利用経路】

病院から同施設の「自立訓練」を経て「就労移行支援」の利用に至った。事務での就職を希望していた。

【支援課題】

「ミスの発見、修正」、「一定時間集中して作業を行うこと」、「情報を自分で探すこと」、「手順を覚えて作業を行うこと（自分でメモを取れるか）」、「計算を行い、自分で検算してミスなく行うこと」等ができるようになることが課題であった。

【トータルパッケージを用いた対応】

主に数値チェック、検索修正、物品請求書作成のワークサンプルを使用して訓練を行った。また、作業においてはM-メモリーノートを活用し、スケジュールや作業についての情報整理も訓練した。

【支援成果】

当初は、口頭指示をメモに取り、翌日以降はそれを見て作業をするという対応は難しかった。慣れないうちはメモを取るという余裕がなく、手順書を提示する方が安心して訓練に取り組めるようだった。また、指示内容を理解できない不安から、訓練に積極的になれない様子も見受けられた。

しかし、回数を重ねることで、メモを取ることの必要性を実感し、翌日以降の自分のためにメモを取るという習慣が獲得された。作業自体は手順が分かれば、丁寧に取り組むことができていた。ミスは多くなかったが、情報の処理に時間がかかり、疲労感につながることから、こまめな休憩が必要であることが確認された。

【顛末と支援者の振り返り】

事務的な作業でトライアル雇用を経て一般就労に至った。しばらくは問題なく業務を行うことができていたが、精神的に不安定になり離職に至った。

個別面接などを通して精神的な不安に対する支援は行ったものの、トータルパッケージのツールの一つであるMSFASを実施する等して、支援対象者が客観的に自己分析し、対応できる力をつけておければよかったと支援者は振り返っている。

(2) 知的障害者への支援事例の提供機関

対人ストレスの対処にトータルパッケージを活用している就労移行支援事業

社会福祉法人こぶしの会 県東ライフサポートセンター・真岡(就労移行支援事業所)

施設の概要

同施設は定員 6 名の小規模な就労移行支援事業所であり、就労継続支援 B 型事業所（定員 14 名）が併設されている。同施設を運営している社会福祉法人は、どんなに障害が重くても利用できる作業所、希望する全ての障害者が、自宅から通って働ける作業所の運営を目指して設立されたが、以後、事業を拡大し、現在は就労移行支援事業所、就労継続支援 B 型事業所の他にも、就業・生活支援センター、生活介護事業、地域活動支援センター、相談支援事業、小規模ケアホーム、放課後等デイサービス、子ども発達支援センター、グループホームを運営している。

トータルパッケージの活用場面

就労移行支援におけるアセスメント及び作業訓練として活用されている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

まずは MWS の簡易版でアセスメントを行い、訓練版での訓練に移行している。簡易版を用いるのは、支援者がアセスメントにかかる情報を把握するとともに、支援対象者がワークサンプルを体験、理解することにより、作業への興味・関心や訓練に対する動機づけを喚起すること、また職歴のない者に対して、働くことについて具体的なイメージを抱けるような情報を提供することができると考えているためである。実施に当たっては 16 種類の作業課題から構成されている MWS から実務作業 4 種（ナプキン折り、ピッキング、重さ計測、プラグ・タップ組立て）、事務作業 3 種（数値チェック、物品請求書作成、作業日報集計）、OA 作業 3 種（数値入力、文書入力、検索修正）に作業課題を絞り込んでいる。また、作業に自立的に取り組めるよう、作業マニュアル、作業結果報告用紙、作業指示書などはあらかじめ整備した作業環境を用意している。一定期間、作業訓練を行った後に職場体験や就職を前提とした職場実習といった実践の場に移る。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 簡易版と訓練版の併用

MWS の簡易版を活用して、基本的に、一対一でのアセスメントを行っている。教示や指示方法を全職員で統一し、アセスメント結果にズレが出ないように留意している。アセスメントでは、どのようなワークスキル、ヒューマンスキル（挨拶、「報・連・相」、その他コミュニケーション等）があるか、どのようなエラーが発生したのかを把握し、訓練版を活用した作業訓練へつなげている。訓練へと移行する際、後述するとおり「できたか」、「できないか」を重視しているわけではないので、支援対象者に対して簡易版によるアセスメント結果の正誤のフィードバックはしていない。

訓練版による訓練は、簡易版での結果をもとに開始する。支援対象者の状況に合わせて新たなレベル（Lv6～10）を作り、段階的に難易度の高いものにも挑戦できるような作業課題を提供している。アセスメントにおいては、作業が「できたか」、「できないか」に注目するのではなく、より深いところまで支援対象者の特性等を把握することにより、「できる」レベルに至るまでの支援対象者の状態を想定できるようになることを重視している。

○ 施設内での情報共有

施設独自に作成した「MWS 簡易版まとめ」により、「支援対象者が興味を持った作業、職員の見立て」、「支援対象者が苦手と感じた作業、職員の見立て」、「エラー傾向」、「考えられる補完方法」、「環境、ストレス、社会性など」といった支援対象者の情報をまとめており、関係機関を交えたケースカンファレンスにおいて、情報共有し、今後の方向性を多角的な視点で考察している。

トータルパッケージの活用メリット

レベルが分かれており、繰り返し様々な作業ができるため、支援対象者自身の作業特性の気付きにつながるという点において有効である。就労移行支援事業所として、ただ外注での加工製造作業をしていると、その作業での状況しか把握できないが、様々な作業を長く続けることによって向き不向きが把握できてくる。多様な作業の種類と段階を有する MWS は、単一の受注作業だけでは把握できない特性が把握でき、支援対象者自身の気付きにつながるツールとして職員に浸透している。

<職場の人間関係ストレスを想定した精神耐性の強化への取組の事例>

【基礎情報】

- 20 歳代女性
- 家族構成；両親健在
- 障害状況；知的障害（ダウン症）
- 就労経験；特別支援学校を卒業後、福祉作業所に通所し、その後、一般就労へ移行した。その会社で良好な人間関係が形成できず離職に至ったものの、その後すぐ再就職を希望して就労移行支援事業所の利用を開始する。

【支援課題】

前の会社の離職原因を確認したところ、以下の事項を把握できた。

- ・ 障害への配慮に欠ける、あるいは理解が追いつかないことを言われると反発的な表情になる。
- ・ 軽い助言を叱責として捉えてしまい、落ち込む、反発する、泣くといった態度が現れる。

これらのことから、支援対象者の課題は、苦手な場面（初めてのことで、以前失敗したこと、多くの指摘を受けること等）に遭遇しても前向きに捉えて、落ち着いて的確に尋ねる、安易に感情を表さない（泣く、むっとした表情をこらえる）ようになることとした。また、支援対象者の障害特性に合わせた合理的配慮として、作業を限定する、現場スタッフの協力を得る等の職場環境調整の効果と必要性についても理解を深め、支援方針として支援対象者・家族・支援者間で共有しておく必要があった。

【トータルパッケージを用いた対応】

アセスメントの際にはプラグ・タップ組立てに興味を示し、作業速度も速いことが確認された。口頭でのゆっくりとした丁寧な指示により、工程の多い作業でも指示理解が可能であった。

訓練に入ると、得意なプラグ・タップ組立ては、セルフマネジメントトレーニングにより作業能率を向上させることができたが、一方で苦手なピッキング作業では、ミスが多く発生するとともに、ミスの指摘等で精神的不安定が見られた。就労移行支援事業所に通所し始めた際は、気持ちの振れ幅が大きく、些細なこと（不意な質問を受けること、ミスや自分の意図していないことの発生、支援対象者の行動に対して質問が重ねられること）で泣き出すことがあった。通所6か月目からMWSのピッキング作業に取り組み始め、7か月目に行ったビジネスマナーについてのトレーニングの際には「失敗した際に涙目になる傾向はあるが、我慢はでき、気分を変えて訓練に入ることができていた」と評価された。支援対象者自身は「大変さ」、「厳しさ」を感じる一方、家族からのフォローもあり、訓練の「目的」が明確で、目指すべき自分に近づいていることで「達成感」を感じている様子だった。

通所開始から1年が経過したころに、就職を本格的に意識し、求人検索を支援員とともにに行い、自身が希望する仕事を見つけることができた（接客業かつ、本人の手先の細やかさがいかせる仕事）。そのためご本人・ご家族同意の下、それに向けた訓練を行った。具体的には、MWSのピッキング作業を活用し、「指定の場所に物品がない又は違う棚に物品がある」状況を意図的に作り出し、棚の隅々まで確認し、状況をスタッフに伝える訓練をした。また、お客様から声をかけられることを想定して、作業中にいきなり声をかけて指示書にない品物をとってきてもらったり、案内をしてもらったりする等、通常の作業マニュアルにないイレギュラーな対人接触を付加したトレーニングを行った。その間、状況に応じて、別のスタッフが聞き取りを行い、心理的負荷の度合い（ストレス）をアセスメント・モニタリングした。

訓練終了後には、支援対象者に毎回聞き取りを行って支援対象者の心理状況について確認した。さらに、家族ともほぼ毎日電話や送迎時に対面で情報共有をして、事業所では言えない「本音」の部分と、事業所では見せない「ストレス」について確認を取りながら訓練を行った。作業中に感情を出すことは少なかったが、1日の振り返りの際には、悔しさから涙を流す場面もあった。一方で、持ち前の負けず嫌いなところから訓練を中止したいと申し出ることはなかった。

【支援成果】

訓練前は支援者から障害特性の補完方法を伝えても、知的障害という障害特性や障害のあることを指摘されることへの抵抗感から支援対象者の理解が追い付かず、伝えたいことが入らない場面が見られていた。また、反抗的な言動も少なからず見られていたため、支援者にも気負いが生じ、伝えたいことが遠回しになり、意味が伝わらないこともあった。上述のストレス対処訓練を行い、フォローしていくことで何でも率直に話ができる関係ができ上がり、その後は、お互いの気持ちをオープンに話せ、事前に対処方法等について相談してくれるようになった。

支援内容については、就労移行支援事業所だけではなく、1週間に1回開催する関係機関を交えたケースカンファレンスにて情報共有した。その際に、現実の就労場面に即した作業内容や対人対応を意図的に作り出すことのできるトータルパッケージでの支援対象者の行動記録を支援対象者・家族・支援者が共有したことで、共通の言語で意思疎通を図ったことが就職へとつながったと支援者は考えている。

【顛末】

2年間の通所期間満了を待たず希望していたメディアショップに就職した。棚に商品がない状況がよく発生するらしく、作業訓練で様々な負荷への対処法方を体験できたことが仕事で役に立っていると支援対象者は振り返っている。現在3年目に入っているが定着している状況が確認されている。

13年前の開所時からトータルパッケージを活用している機関

一般社団法人那覇市身体障害者福祉協会 障害者就労支援センターさわやか

施設の概要

当施設は一般社団法人が運営する就労移行支援事業所である。就労移行支援事業所ではあるものの、幅広い内容の生活支援も併せて展開している。

トータルパッケージの活用場面

施設では就労に関する支援として「職業準備支援」、「求職活動支援」、「職場定着支援」を実施しているほか、幅広い内容の生活支援も実施している（図表2）。

このうちの「職業準備支援」においてMWS訓練版（数値入力、文書入力、検索修正、コピー&ペースト等）の作業課題を実施するほか、グループワークやM・メモリーノートを活用している。

トータルパッケージの具体的な活用方法

当施設の「職業準備支援」の1日の就労訓練プログラムは、「朝の活動（健康チェック、ラジオ体操等）」、「午前の活動（個別訓練）」、「午後の活動（全体訓練）」となっており、このうちの「午前の活動（個別訓練）」での数値入力、文書入力、検索修正、コピー&ペースト等のOA操作、事務、ピッキングの訓練においてMWSを活用し、支援者と支援対象者の双方が支援目標を客観的に理解するアセスメント及びスキルアップを図っている。

ちなみに、「午後の活動（全体訓練）」では履歴書作成やビジネスマナー習得等の活動を行うほか、支援対象者の訓練の経過によっては個別面談やハローワークでの求職活動等「求職活動支援」の活動も行われている。

図表2 支援カリキュラム

支援	具体的内容
◆職業準備支援	<ul style="list-style-type: none"> ・健康チェック ・個別面談 ・トータルパッケージを活用した各種作業プログラム面接練習、履歴書・職務経歴書・ナビゲーションブック等作成 ・電話対応、SST、ビジネスマナーの習得 ・外部講師による身だしなみに関する講座、SNSの適切な活用法、企業講話 等
◆求職活動支援	<ul style="list-style-type: none"> ・個別面談 ・職場見学 ・職場実習 ・求人票の見方

	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク求職活動 ・面接同行・配慮要請事項などの調整 ・合同就職面接会への参加 等
◆職場定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的企業巡回及び必要に応じた巡回 ・面談（支援対象者や企業担当、上司等） ・必要に応じた支援対象者、家族や企業担当などへの助言・余暇活動支援 等
◆生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ・年金や保護受給など生活に係る手続の支援 ・受診同行 ・家族支援 ・犯罪案件などに関する必要な支援（警察、弁護士、裁判所などとのやりとり等） ・就労支援以外機関（行政、障害福祉窓口、虐待防止窓口、女性相談窓口等）への照会

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 個別面談での振り返り

MWS を使った訓練については個別面談での振り返りを行い、支援対象者と一緒にストレスや疲労への対処方法についての検証を行うとともに、そこでの気づきがセルフマネジメントスキルの獲得につながるよう支援している。

○ 就労経験のない支援対象者への配慮

- ・就労訓練プログラムを通して、作業遂行力の向上、疲労・ストレスへの対処方法の獲得のほか、仕事についての段取りの理解、基本的コミュニケーション力の獲得を目標としている。
- ・特に精神的不安傾向の強い支援対象者については、グループワークと併せて頻繁に個別面談を実施し、訓練場面での作業状況について肯定的評価を意識的に伝えることにより、就労意欲が保たれるとともに、支援対象者自身が精神状態のセルフマネジメントができるようサポートしている。

トータルパッケージの活用メリット

作業結果が可視化されることから、特に、支援対象者が自身のミスの傾向や指示の受け止め方の特徴指示に対する理解度を確認する上で効果がある。また、職場内でのコミュニケーションに必要なスキルを身につけながら、無理なく技能習得ができるため、対人緊張が解かれ、仕事上での必要なコミュニケーションが積極的にとれるようになる。作業遂行スキルの向上以外の効果も実感できるため、支援対象者の就労意欲の高まりや自尊心の回復にもつながっている。

<軽度知的障害と社会不安性障害を併せ持つ者の就労への動機づけと準備の支援の事例>

【基礎情報】

- 20歳代男性
- 障害状況；軽度知的障害、社会不安障害
- 利用の意向；コミュニケーションやパソコンのスキルアップをしながら一般就労したい。

- 医療の状況；通院しており、精神安定剤、抗不安薬を服用している。
- 成育歴；幼稚園（4歳）時に発達の遅れを指摘され、検査により2歳ほどの遅れがあることを指摘される。その後、小児言語専門クリニックを受診し、発達障害、知的障害の診断を受ける。成長後も、極度の対人緊張があったため、支援対象者の同意の上、精神科病院を受診した。

【支援課題】

対人緊張が強く心理面や体調面への影響が出やすく、コミュニケーションに課題がある。

また、支援対象者の希望でもあるパソコンスキルの向上を図り、モチベーションを高めていく必要がある。

【トータルパッケージを用いた対応】

トータルパッケージのOAワーク（数値入力、文書入力、検索修正、コピー&ペースト）を訓練プログラムに盛り込んだ。自分の能力を確認しながら作業を体験することで、仕事の段取りを理解するとともに、達成感の獲得と新たな課題への挑戦を繰り返し、技術の強化を図った。また、このプロセスによりアセスメント情報も充実した。

訓練では挨拶、報告、連絡、相談、確認といったコミュニケーションの訓練も併せて実施した。訓練後には、毎回個別面談を実施し、支援対象者と一緒に心理面、体調面、就労スキル面の確認及び正のフィードバックを行った。加えて、トータルパッケージのM-メモリーノートに類似した作業日誌に、到達目標に向けての段階的な小目標の達成状況を記録させ、支援対象者が自身の到達状況を把握できるよう支援した。

【支援成果】

徐々に対人関係やコミュニケーションに関する自信を高め、面接などでも質問に自信をもって回答することができるまでになった。トータルパッケージを通して、報告、連絡、相談、確認を担当支援員へ抵抗なく行う習慣が獲得された。

職務遂行面では、入力作業の技術が向上した結果、実用レベルの資料の作成やデータ資料の編集まで一人でこなせるようになった。

【顛末】

対人緊張を自身で受け入れる方法への理解が深まり、以前より積極的に求職活動し、自分に合った職場を選択し、応募することができるようになった。特にOAワークにおける検索修正、数値入力、文書入力のスキルアップやそれらに関連したビジネスマナー（報告・連絡・相談・確認）の獲得が支援対象者の自信につながったが、一般就労への移行がなかなか難しかった。

移行支援事業所の利用期間の終了が迫る中で支援対象者了解のもと、培ったスキルが活かせる就労継続支援事業所A型事業所の利用を決定した。現在データ入力などのパソコン業務に励んでいる。

(3) 発達障害者への支援事例の提供機関

医療法人で行われている多機能型就労移行支援事業所

医療法人社団三愛会 多機能型事業所ワークサポートセンター三愛

施設の概要

当施設は精神科医療法人が展開する就労支援事業所で、就業・生活支援センターを併設している。ハローワークを通じて紹介されてくる若い発達障害者や、軽度知的障害者等新たな支援対象者層の拡大に伴い、3～4年前から、地域センターから知見・ノウハウの提供を受け、障害者職業総合センターで開発された問題解決技能トレーニングや SST、JST (ジョブ・スキルズ・トレーニング)^v等の支援を実施している。

精神科医療法人が運営する事業所で、支援対象者の内訳は精神障害者が半数強、発達障害者が半数弱と知的障害者（軽度知的障害者）の利用となっている。

トータルパッケージの活用場面

施設での支援は「座学」、「グループワーク」、「施設内訓練」、「施設外訓練」、「求職活動」、「職場定着」といった流れで実施されている。トータルパッケージは、このうちの「施設内訓練」で活用されている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

施設における支援の具体的な内容は、図表3に示したとおりである。訓練では、MWSのピッキング、プラグ・タップ組立てのワークサンプルが主に使用されている。支援対象者に知的障害者が多いことから、主に「実務作業」のワークサンプルを実施している。

図表3 施設における支援の内容

支援	具体的内容
◆座学	基本的な生活習慣や働くという事への認識等に関する職業準備性、職業人としての基礎的な行動の習得（敬語の使い方、「報・連・相」、メモの取り方、コミュニケーション力、挨拶、マナー等）、障害特性の理解を深める、 <u>ナビゲーションブック</u> ^{vi} の作成等
◆グループワーク	話をするときのルール、社会人としての立ち居振る舞い等の習得
◆施設内訓練	問題解決技能トレーニング、集中力トレーニング、JST、SST、体操、ピッキング、プラグ・タップ組立て、外部講師や卒業生の講話、企業研究・企業見学、履歴書作成、面接練習、個別相談面談、家族面談、修了式等
◆施設外訓練	荷物の仕分け作業、飲食店清掃、病院清掃、農作業、工場での製品の検品、内職、ポスティング等。その他 PC 練習、チェックリストによる職

	業準備性の確認、共同作業体験、ビジネスマナーの確認等
◆求職活動・職場定着	ハローワークにて求職相談、ハローワーク就職支援セミナー参加、採用面接に備えた“スーツの日”、病院受診同行、家庭訪問等、家族と卒業生の交流会、企業座談会、職場実習、職場定着支援

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 様々な活動の組合せ

施設内訓練は、座学の中で学んだことを模擬的な環境で実践する場であり、施設外就労に向けた練習の場でもあることから、様々な活動を組み合わせている。MWS 等による作業で職務遂行能力の向上や疲労・ストレスへの対処方法の獲得とともに、問題解決技能トレーニングや SST、JST 等により実際の職場で起こる事態への対応力の向上を目指して、総合的な支援を展開している。

○ 支援対象者の認識していない情報の把握

MWS をアセスメントで活用した場合、支援対象者が認識していないつまずきのポイントが明らかになることもある。支援対象者がその原因を考え、理解し、受容すると、その情報は就職活動から職場定着に向けて有効なものとなる。

トータルパッケージの活用メリット

施設内での MWS 等の作業の実施状況と実習先での業務の遂行状況を対応させて振り返ることにより自己理解が深まることから、障害の多様化にマッチした自己理解を促進する支援技法として幅広く活用できる。

また、施設内の作業訓練で支援対象者の抱える課題の解消に至ることは少ないが、就職後に起こりそうな問題がある程度予想でき、就職後のフォローアップにもつなげることができる。

<中高年の発達障害者に対する再就職支援事例>

【基礎情報】

- 50 歳代男性
- 障害状況；広汎性発達障害、うつ病（精神保健福祉手帳 3 級）・通院継続 服薬なし
発達障害の診断を受けた経緯は、仕事でのミスが続いたため、自信をなくし、休職を繰り返していたところ、知人の勧めによりクリニックを受診しうつ症状と診断された。服薬し、うつ症状が治まった後もコミュニケーションやこだわりに関する困り感があり、発達障害と診断された。
- 学歴；大卒
- 就労経験；倉庫内作業(10 年)、製造工場(5 年)、販売(1 年)

【利用経路】

ハローワークからの紹介で来所した。

【支援課題】

「課題を整理する」、「困ったことを早めに相談する」ことができるようになることが課題であった。また、支援対象者自身のミスと認められないことも課題であった。

【トータルパッケージを用いた対応】

MWSにより、以下のような作業遂行上の特性が把握されたことから、これらの状態が確認された都度、気づきを促した。

- ・ナプキン折り；手本を見ても作業の見通しが立たない。マニュアルを見て確認することの必要性を理解しておらず、マニュアルの文章を最後まで読めていない。
- ・OAワーク；四捨五入ができない、小数点がわからない。
- ・ピッキング；思い込みで作業するため、ミスになる。

また、報告・連絡・相談の必要性を確認し、習得していくよう支援した。さらに、相談しやすい環境づくりや日々の活動や作業を通して信頼関係を築くことに配慮した。

支援対象者の認識や理解と周囲とのずれがどこで生じるのか、小さい部分から確認していくことが必要であった。支援対象者が習得できたことは認め、その経過を支援対象者と確認することで強みと弱みを整理した。また、弱みの部分をどのように工夫するのか、どのような配慮があればできることが増えるかを一緒に考えることで自己理解につながった。

支援対象者の自尊心を傷つけないように配慮しながら、具体的なデータを示して「できないこと」を明確にするといったプロセスを経ることにより、経験した作業や活動についてはできることとできないことを理解するに至った。

【支援成果】

自分のできることとできないことの違いが難しい状況は続いたが、作業特性についてのアセスメントができたため、その結果を就職活動に役立てた。支援対象者は事務職を希望していたが、MWSによる評価結果をデータとして支援対象者に示すことにより、自己理解につながり、希望職種を変更することとなった。信頼関係を築くこと、作業分析を繰り返すことで、徐々に自分の強みと弱みを理解していき、自己理解と周囲の理解のギャップが小さくなった。また、模擬的就労場面では十分でなかった質問や相談行動が、実際の就職活動の前後で行われる頻度が高まった。

職場実習や職場定着支援に当たっては、MWSにより明らかになった支援対象者の障害特性について職場に説明し、配慮を求めた。

【顛末】

実施したMWSの中での支援対象者の苦手な課題を企業に伝え、支援対象者にできる作業を切り出して構成した仕事で実習（2週間）を行ったところ、物流倉庫でのピッキング補助業務にトライアル雇用（3か月）で採用された。その後、常用雇用につながった。

支援対象者は、少しの助言や注意も「厳しく叱責された」と受け止めるという課題が見られたため、入職前後は支援対象者の認識を確かめつつ、支援を行った。また、実習中は職員が毎日交代で職場訪問し、終了後は来所相談・振り返りを行い、課題を整理した。

勤務先の上司にも支援対象者の課題や対応について伝え、理解を求めた。支援対象者から SOS が出るたびに、職場と当施設の職員で相談し、働きやすい仕事内容や環境を提案して、就労が継続されるよう支援した。

就職後は同じ就労移行支援事業所が実施する就労定着支援を利用していることから、来所相談と職場訪問を継続している。来所の頻度は就職当初は毎日だったが、1日置きから、週に1日と徐々に減り、現在は月に1日の来所相談と職場訪問で落ち着いている。繁忙期や作業内容の変更、従業員の異動で不安定になるが、その都度相談ができるようになったことでまだ万全とはいえなくても職場に適應している。

両親は、支援対象者の職歴や学歴から今よりも高収入の仕事や事務職への転職を希望しているため、支援対象者が不安定になるたびに転職の相談がある。その都度、両親を含めた話し合いをすることで同じ方向で支援していけるように取り組んでいる。

作業と講座を組み合わせた個別の訓練プログラムを実施している就労移行支援事業所

NPO 法人 HOME 多機能事業所 APT

施設の概要

同施設は 2015 年に開所した比較的新しい就労移行支援事業所で、就労継続支援 B 型事業所を併設している。代表自身が就業・生活支援センターでの勤務経験があり、しっかり訓練するところを作りたいという思いで立ち上げられた。

トータルパッケージの活用場面

同施設では、「作業訓練」、「施設外就労」、「生活訓練（掃除、洗濯、金銭管理等）」、「社会人講座（ビジネスマナー、挨拶、身だしなみ等）」、「就労勉強会（求人誌の見方、ハローワークの利用方法等）」、「体力プログラム」、「健康管理講座」、「パソコン講座」など個々に応じた多彩な訓練プログラムを行っている。このうち、トータルパッケージの MWS は、「作業訓練」の中で活用されている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

支援対象者ごとに作業と講座を組み合わせた個別の訓練プログラムを一日、一週間、一か月といった単位で作成している。

訓練プログラムの作成に当たっては、まず施設で実施している作業、開講している講座を一通り体験してもらい、体験後の支援対象者の感想と職員の見立てをもとにプログラムを組んでいる。訓練プログラムでは、受注した作業や MWS の作業課題を実施している。

支援者は講座で学んだことを実践で試すことが重要だと考えている。例えばメモの取り方で言えば、「職場実習の際、言われたことを全部書こうとしても会社の人にはそれを待ってくれない。内容を手短かに要約し、かつ自分が分かるように書かないと後から役に立たない。」といったことを講座で学び、日頃の作業訓練の場で試し、習慣化する。さらに、より実際の職場に近い施設外作業でも試して習慣を強化

していく、といった学習プロセスを経験させている。

また、訓練プログラムにおいては、トータルパッケージの MSFAS (K シート：ストレス対処方法の検討シート) と同様の機能を有する「振り返りシート」を訓練の前と後に支援対象者に記入してもらっている。支援対象者の認識を職員が毎回チェックし、職員の見立てとのずれ具合を参考にしながらプログラムの組立てを検討している。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 講座との連動

訓練プログラムの作業は、単に作業能力、職務遂行能力の向上を目指す場としてだけでなく、講座で学んだこと（挨拶、コミュニケーションの取り方、ビジネスマナー、メモの取り方、「報・連・相」など）の実践の場として機能させている。

○ 自身の役割に対する認識の強化

集団の中での自分の役割を意識して作業ができるよう支援を行っている。具体的には、施設内での作業訓練で作業を細分化して他者と一緒に取り組む場面を設定する。作業訓練の一環であることから、支援対象者も抵抗感なく参加することができる。活動の中で役割分担の意識や責任感、さらには就労意欲を抱くようになるとともに、成功体験を積みながら作業水準を上げていくことができるため、自己肯定感の向上や自信の回復も期待できる。

トータルパッケージの活用メリット

MWS は段階的で多様な作業課題が設定されていることから、作業での経験を実践で試すというプログラムを組むことができ、そのプログラムを効果的に実施することで、就職件数や定着率は高い水準で維持できている。

また、通常、就労継続支援 B 型事業所では受け入れないひきこもり、精神障害（うつ）、社会不安性障害傾向といった者に対してもトータルパッケージによる支援が効果をあげている。

< 離職体験と向き合い手帳を取得して職場での配慮を調整した事例 >

【基礎情報】

- 20 歳代女性
- 就労経験；あり
- 障害状況；自閉スペクトラム症（退職の 6 か月後に診断）・月 1 回の通院、服薬なし
- 手帳の有無；当施設の利用中に取得

【利用経緯】

専門学校終了後、一般雇用での医療事務で就職したが、同じミスを繰り返し、上司からの叱責が続いたことから 5 か月後には退職した。その後、インターネット等で自身のことを調べたところ、「発達障害に当てはまる」と思ったことから、地域センターを来所した。同センターでは職業準備支援を行ったが、就職に至らず、支援対象者の居住地から近い就労移行支援事業所を利用することとなった。

【支援課題】

地域センターの職業準備支援の受講直後では「前職の一般求人での仕事で自信を失っていたこと」、「避けたい仕事のイメージはある程度支援対象者の中で明確にあったが、やりたい仕事、できそうな仕事のイメージが明確ではないこと」、「経験の乏しさから問題解決能力が不足していること」といった課題が支援対象者の不安定な状態につながり、就職に結びついていない要因だと考えられた。

障害の診断を受けたものの、専門学校まで進学し、事務関係の資格を取得していたこともあり、地域センターの職業準備支援の段階では、支援対象者も家族も障害を受容している様子はいかがえなかった。

【トータルパッケージ支援等を用いた対応】

○ 作業訓練の実施状況

通所当初は、福祉サービスを初めて利用するということもあり、以下のような配慮を行った。

- ・人と関わる不安を和らげるよう関わる職員を限定
- ・難易度の低い作業（内職（受注作業））と支援対象者に経験や自身のある OA 作業（MWS）を訓練の作業として選定

施設に慣れ、作業が安定してきた様子を見て、関わる支援者の範囲を徐々に広げていった。併せて、支援対象者が少し頑張ればできる訓練内容へと段階的に負荷を増やしていった。その時に生じるストレスや不安、疲労等については上記の「振り返りシート」を活用して振り返り、面談等を行い、職員と一緒に現在の自身の状況を認識するよう促した。自身に関する認識を職員と共有することで、職員との関係性を構築していった。また、過集中傾向にあることから、負荷をかけるばかりではなく、緩みの時間（支援対象者が安心・安定してできる作業）を1日の訓練時間内に設け、精神的安定を図っていった。

○ 講座や実習、振り返りと組み合わせたアプローチ

例えば「自分の気持ちや不安を言葉にして相手に伝えることが苦手」という課題に対して、気持ちの伝え方や相談の仕方、相談するタイミング、相談する相手等、テーマごとに細かく分かれた講座を受講し、その後、学んだことを作業訓練、施設外作業といった実際の職場に近い場面で実践してもらい、支援対象者が実際の職場でも実践できるよう習慣化することを目指した。

○ 作業結果のフィードバックについての配慮

当初は、自己肯定感が低いことに加え緊張感がとても強く、長時間の会話が難しかったため、支援対象者が必ずできる作業を集中的に取り入れ、一つ一つできていることを言葉に出してしっかり認めるフィードバックを繰り返し行った。それと同時に、振り返りの場面では、できていること・できていないこと、次に取り組むべき課題等を支援対象者と一緒に確認した。

○ ミスの傾向、疲労への対応等

普段からミスを出すことはほとんどなかった（図表4参照）が、予測しない出来事や人間関係でのトラブルから、物に当たる、強い口調で話すことがあった。当初は一緒に気持ちを整理する時間を作り、そういった行動のメリット・デメリット等を伝え、行動後にどうなるか、予見やイメージを持つよう繰り返し支援を行った。

また、自身で作業速度をコントロールすることが難しく、午後になると疲労している様子や作業ミスが

見られたため、MWSのOA作業の場面を活用し、「振り返りシート」で自身の疲労度をチェックしてもらった。作業する時間・ペース・休憩時間の使い方、お昼休みの過ごし方等を調整、工夫することによって得られる疲労回復の効果を実感できるようにし、作業の速度やミスなく継続できる時間配分等を意識するよう支援した。また、一日の作業の見通し、作業目標を立ててもらい、自身のペース配分を調整することも繰り返して行い定着させていった。

図表4 OA作業の訓練成果

実施したOA作業	作業時間		ミスの数	
	当初	訓練後	当初	訓練後
文書入力(レベル1～3)	15分	(1か月後)7分	0	(1か月後)0
検索修正(レベル2～4)	18分	(2か月後)10分	0	(2か月後)0
文書入力(レベル3～6)	8分	(1か月後)4分30秒	0	(1か月後)0

○ 障害特性へのアプローチ

曖昧なコミュニケーションや問題解決が苦手なため、講座でJSTを取り入れた。講座で学んだことを作業・訓練の該当する場面でうまく実践できた際には細かく丁寧に褒め、必要に応じて振り返りを行い、再度確認するといった支援を行った。また、一度決めたことは貫こうとする面があったため、面談では他の手段があるかについても考えてもらった。他の手段を考えたり、講座で疑似体験したりすることで、様々な選択肢があることを認識し、支援対象者の決めつける傾向が和らぐよう支援した。そのような支援により、人との関わりに興味が芽生え始めたことで、失敗の可能性が少ない選択肢を選べるようになっていった。

○ 余暇活動への支援

例えば、余暇活動の企画・周知に携わることで、人に合わせる、確認する、調整する、間を取るといったことを体験し、併せて「余暇活動を円滑に進めるために、どのような調整が必要なのか」を考えることを通じて、休日の過ごし方、他者を交えての余暇の過ごし方等を学んでもらった。

○ 施設外実習の実施

作業訓練の結果から、支援対象者の得意とするのはOA作業や方法が明確で繰り返し行う作業であることが確認できたことから、一般事務職に的を絞って、実習先を選定した。

作業訓練で把握された支援対象者の特性を踏まえた留意点、具体的には「支援対象者が行う仕事の明確化」、「臨機応変な対応が困難なことから電話対応、接客といった業務の回避」を考慮して実習先の業務を決定した。また、「支援対象者の一日の行動スケジュールを掲示（見える化）」、「接客、電話対応に携わらなくてもいいように受付から遠い電話機が置かれていないデスクを設置」といった環境調整を行った。

【支援成果】

当初は支援対象者が安定的に通所できるようになることを目標とし、目標を達成していく過程で自己肯定感を高めていき、同時に自信を持つようになった。また、集団の中での役割を意識したり、責任感を持つようにもなった。就労意欲だけでなく、職業生活の彩りとなる余暇活動の充実についても意識して取り組んだ結果、自身の余暇が充実したことに加え、人との関わり方にも前向きな変化が見られた。

【顛末】

支援対象者が希望している職種、仕事内容を踏まえて、企業開拓を行い、数回の実習を行った。実習での勤務ぶりが評価され採用の運びとなった。

会社としても障害者雇用の受入れが初めてであったので、雇用率制度はもとより、特定求職者雇用開発助成金等の支援制度についても、ハローワークと連携しながら情報を提供した。採用時はパート採用であったが、1年後の契約更新の時に支援対象者が希望し、正社員登用となった。その際には、会社に改めて支援対象者の特性を伝えるとともに、職責や配置、業務負荷について、あまり急激な変化がないよう、支援対象者とよく話し合い、決めていただくよう依頼した。また、社内のキーパーソンを選定してもらい、その後のフォローアップ体制についても確認した。

現在は自立し一人暮らしを始めている。就職後も施設の余暇活動にOBとして参加し、就職の体験談などを話している。現在は余暇活動への参加機会は少なくなり、一人でショッピングに行くなど、「ごく普通のOL生活です」と支援対象者は語っている。

地域密着型でオフィス型ジョブトレーニングセンターを開所した就労移行支援事業所

NPO 法人クロスジョブ クロスジョブ米子(就労移行支援事業所)

施設の概要

発達障害や高次脳機能障害の方への就労支援を実施している。

同施設の所在する地域では、「学校卒業後はまず就労継続支援 B 型事業所の利用が当たり前」という認識が根強く、若年層が就労に向かう機運が醸成されていなかったため、2年かけて丁寧に市場調査活動を行い、地域住民に就労に向けた訓練についての理解を促し、就労支援に関するニーズを高めていった。2016年に日本財団と鳥取県のコラボ事業のグリーゾーンの方への就労支援を開始し、手帳を所持していない人等で就労移行支援事業の制度には馴染みにくいのが就職に向けた支援が必要な者への就労支援成果を上げ、その後、就労移行支援事業所に事業転換している。

トータルパッケージの活用場面

同施設では、就労に向けた訓練として、「学習訓練」、「PC 訓練」、「事務補助訓練」、「軽作業（請負業務）」、「施設外就労」、「高次脳グループワーク」、「ビジネスマナーグループワーク」、「ハローワークでの求職活動」と様々な活動をしている。トータルパッケージのうち、MWS が「学習訓練」、「PC 訓練」、「事務補助訓練」で活用されるとともに、各種のグループワークも実施されている。また、日報は M-メモリーノートの様式を活用して記録している。

トータルパッケージの具体的な活用方法

同施設では利用開始2か月間の暫定利用期間における訓練で把握したこと、支援対象者の気付き、支援者からのフィードバックの支援対象者の受け止めなどを中心に、今までの生活歴、就業歴を含めてじ

つくりとアセスメントを行うこととしている。同時に訓練はどんな時にミスが起こるかを知る機会であること、またそれを防ぐにはどうしたらよいかを一緒に考えるための機会であり、安心して失敗できる場所である、という安心感・信頼感を育むことに注力している。このようなアセスメントを兼ねた訓練（学習訓練、PC 訓練、事務補助訓練）において MWS を活用している。

また、訓練については結果のフィードバック、自身の振り返り、それらを踏まえた個別面談を行い、個々の課題を整理するとともに、グループワークでその課題について支援対象者間で共有し、意見交換を行うことにより、自身の障害特性や対処方法についての理解を深めている。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 訓練結果の記録・共有

支援対象者一人一人に担当スタッフがつく担当者制を採用している。日報は作業結果やその日のエピソードを支援対象者と話し合いながら、M・メモリーノートにならった様式で担当スタッフがタブレット端末に入力している。入力した情報から自動的に週報が取りまとめられるようになっている。この方法により、支援プログラム中に起こった出来事についての捉え方のずれを極力少なくし、わずかな気付きであっても、なるべくその場で支援者と支援対象者が同じ目線で認識を共有するようにしている。

○ 支援スキルの習得

トータルパッケージを活用するには、アセスメントや障害特性を熟知した支援スキルが必要である。そのため、もともとトータルパッケージを活用していた母体の NPO 法人からトータルパッケージに関する説明を受けている。また支援対象者の多様化に併せてさまざまな職歴や資格を持った職員採用を行い、ケースカンファレンスや随時実施する OJT、Off-JT 等、機会を捉えて研修を受講し、スキルアップを図っている。

トータルパッケージの活用メリット

作業結果を数値で把握できるため、客観的な評価基準に基づき支援対象者の課題や補完手段の導入効果に関する認識を支援対象者と共有することができる。その結果、課題解決に向けた支援対象者との協業が進めやすくなる。また、合理的配慮要請のとりまとめ作業に当たっては、グループワークを活用することで自然な形で支援対象者の理解を深めることができる。

<感覚過敏への配慮から在宅勤務を選択した支援事例>

【基礎情報】

- 30 歳代男性
- 障害状況；広汎性発達障害（感覚過敏）
- 手帳の有無；精神障害者保健福祉手帳 2 級。当該施設利用前に就職に際して取得した。

【利用経緯】

高等専門学校中退後、引きこもりとなっていた。偶然テレビ番組で発達障害の特集を見ていて、感覚過敏症状が自分にとってもよく当てはまると感じた。就業・生活支援センターに相談し、今回の事例の施設と

は別の就労移行支援事業所を利用。その後、コンビニエンスストアの障害者求人に応募し、半年勤務するものの、お客様対応や季節毎に変化の激しい業務内容への対応に難しさを感じ、ミスが改善されないことから離職に至った。離職後、地域若者サポートステーションに相談したところ当施設につながり、訓練を開始した。

【支援課題】

就労経験より、お客様対応、コミュニケーションの取り方に苦手感があり、他に何ができるかを知りたいという希望があった。特に、職業適性検査では、公務員などの事務職に適性があるとの結果が出たため、事務職への適性を確認したいとのことだった。

また以前、他の就労移行支援事業所を利用した際に、「自己理解ができないままに就職してしまった」ことの反省を踏まえ、自身の特性を整理した「自己整理ノート」を作成することを当施設での訓練の目的とした。

【トータルパッケージを用いた対応】

暫定利用期間に MWS の簡易版で訓練を兼ねて実施したアセスメント結果から、感覚過敏症状は天気や気候、季節、視覚情報によって現れ方が異なることが把握された。また、作業負荷とストレスの関係をみると、「週の後半で疲れが出てくる」「余力があるうちは、多少の揺らぎがあっても他人に迷惑をかけないように意識できるが、余力がなくなってくると集中力の持続が難しくなり、周囲にとって違和感のある行動が抑制できなくなる」といった傾向が確認された。また、OA 作業、事務作業の作業遂行力は低いことが確認された。

この結果を踏まえて、施設内での訓練（MWS も活用）を行いながら、感覚過敏の症状への対応を行っていった。感覚過敏の問題は頻繁に発生し、そのたびに面談が行われ、支援対象者の気持ちを確認するとともに、その気持ちを否定せず「ともに対応方法を検討していきたい」という姿勢を伝えた。また、面談での口調が激しくなり、言い合いのような形になりがちになってからは、サービス管理者が同席することもした。その結果、第三者を意識して面談を行えるようになるとともに、支援対象者も第三者を意識できると、振舞いにある程度注意を払うことができるという気付きを得た。

その過程で自己整理ノートの記載が膨大なものになっていたが、働き方講座を進める中で、「マイペースで行える作業を選ぶことができれば、天気の傾向や五感過敏は優先して解消することができるため、その他のことは考慮外にしてもよい」と言った発言もあり、自分の働く状況をイメージするようになっていった。グループワークで、「自分が分からなくても相手はそういう認識を持っているという覚え方をするのがいい」といった他の支援対象者にもアドバイスする様子が見られ、職場のルールやマナーについての理解の深化がうかがわれた。

【支援成果】

支援対象者からは「初めは自分の特性を分かってほしくて担当者との闘いのようなだったが、自分をさらけ出した後は楽になれた。自分を分かったうえで一緒に考えてくれた。だから働いている現在も自分にとってこの支援機関は必要な存在」という発言があり、支援成果とスタッフとの強い絆が確認された。

施設での訓練を経て、「週4日、6時間から8時間の就業時間、事務労働」という条件の整理ができていたことから、これを踏まえて職場実習を行った。その結果、事務スキルは評価されたものの、企業、支援対象者双方から「事業所環境での作業のつらさ」が指摘された。企業側からは「数か月の事業所の研修後は、週1回出勤の在宅勤務という働き方もあり得る」との提案を受け、事業所、自宅の両方での実習や留意事項（支援対象者が過度の緊張感、圧迫感を感じる場合は10分程度その環境から離れることを企業は認める等）についての心得合わせを行った後、採用に至った。

事業所へ出勤する研修期間は毎日出勤した。特性からくるしんどさを自身の言葉で職場に伝えることにより、企業側の理解も深まった。また、PCのスキルを駆使して業務遂行力も高まり、自信をつけていった。施設としては2～3週間に1回企業を訪問し、作業の観察や面談を内容とするフォローアップ支援を行い、最終的には、採用から8か月後に週4日勤務（8時30分から17時30分まで。火曜日は事業所出勤日）の在宅勤務に移行した。業務中は部屋からなるべく出ず、自宅でも仕事を意識するとともに、疲れを感じて小休憩をとるときには、タイマーをセットして休憩時間を守る工夫をしている。

在宅勤務に移行してからは「環境を自分仕様にできて快適である。カーテンを閉め切りで暗くして作業に取り組んでいるため、目の負担が和らいでいる。週1回の出勤体制で出社が必須の業務もこなせている」と語っている。しかし、その一方で「在宅勤務のため、会社に自分の特性が忘れられるのではないかという懸念を抱いている。出勤日が少ないことから会社の反応が分かりにくく、支援機関には会社と自分のつなぎ役をしてほしい」という希望も出されている。

(4) 精神障害者への支援事例の提供機関

セルフマネジメントトレーニングに取り組んでいる多機能型移行支援事業所

社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター くしろジョブトレーニングセンターあらんじえ

施設の概要

当施設は、2007年に開設された就労移行支援事業所で、定着支援事業も実施している。また、トータルパッケージをはじめ、SST、TTAP (TEACCH トランジションアセスメント プロフィール) vii、ACT (アクセプタンス&コミットメント・セラピー) viiiといったさまざまな支援プログラムを実施している。

当施設を運営する法人は、1998年に社会的自立を目指して施設からグループホームに転居した者の支援を目的として自立センターを開設し、現在は就労移行支援事業所以外にも、就業・生活支援センター、相談支援事業所、就労継続B型事業所、グループホームを運営している。

トータルパッケージの活用場面

同施設は、「バディック（ろうけつ染め）・パソコン班」、「ビストロ班（調理）」、「あらーふぁ班（発達障害者対象）」、「べじぶる班（菓子の製造・販売）」、「職場実習班」という班に分かれて活動を行っている。「職場実習班」以外の班では、日々の活動の中にMWSのワークサンプルが組み込まれている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

「バディック・パソコン班」を例にとると、1日の大まかな日課は、朝のミーティング、フィットネス、ACTエクササイズ（12カテゴリ90種の文字・音声・体験によるエクササイズ。エクササイズの感想や効果を記録して支援者と共有する）、作業（昼食・休憩をはさむ）、片付け、日誌記入、清掃、帰りのミーティングとなっている。

このうち「作業」の一つとして、MWSのワークサンプルを実施している。「作業」でのその他の活動としては、「ボールペン作業（解体・組立て）」、「パソコン作業（パソコンの基本操作）」、「バディック作業（ろうけつ染め）」、「履歴書作成とナビゲーションブック作成」といったものがある。

○ M-メモリーノートとの併用

就職活動に入る前の段階でMWS（訓練版）と併用し、訓練課程を理解する上で有効な備忘録としてM-メモリーノートを活用した訓練を実施している。具体的には、ホワイトボードにその日のスケジュールを書いておき、転記する。M-メモリーノートのうちの「to-do list」、「重要メモ」については、スタッフが口頭で指示をする又はメモを渡すなどの取組を行っている。作業指示の理解について、MWSの指示方法についてマニュアルに記されている通りの指示方法だけで対応可能か確認した上で、実際の職場で行われているような口頭指示に変更するとともに、M-メモリーノートに指示を転記し、実際の作業に活用できるか確認を行っている。作業手順に関しては、MWSの手順書を自ら作成してもらったりしている。これらメモを柔軟に活用して職務遂行場面で効果的な情報の整理ができるようになっていること

を目標としている。

○ 多岐にわたる個別テーマを設定したグループミーティング

週に1回、半日のグループミーティングを行い、ビジネスマナー講座、面接練習、リラクゼーション講座、ストレスへの対処法の講座を基本とし、支援対象者メンバーの抱えるテーマによっては、「活力ある職業生活を送るために」、「職業生活と私」、「作業遂行力の構成要素」、「補完手段の活用は恥ずかしいか?」、「自分の得手・不得手、休憩を申し出るメリット」、「自己理解の方法」、また、ACTの一貫として「人生の価値と目標」、「24時間以内に行動できる価値に向けた取組」等、多岐にわたるテーマを設定し、小集団での意見交換を行っている。

またそれに合わせて、自分の意見表出が苦手な人には、対人技能訓練、[アサーショントレーニング](#)ix 等も行っている。

○ 個別面談の活用

MWS 等での作業訓練で発生するミスと時間経過との関係やその時の出来事（体調）との関連性について振り返り、また類似テーマのミーティングでの討議内容や支援対象者発言と併せての個別面談を実施する。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 他の支援技法との併用

就職や復職活動に際して、不安や不快な感情とうまく関われないといった心（思考）の問題を抱えた支援対象者に対して、ACT 等を試行している。MWS の作業と相まって、自己理解、補完手段の獲得、体調と作業の関係への気付きやそれを踏まえた体調管理等に役立つものとして認識をしている。

ACT は不快な感情や感覚・考えがあったとしても自分自身の大切なことに向かって行動を続けることができる力（レジリエンス）を身につけ、活力ある職業生活を目指していく取組である。①日々の健康状態の情報を記録・共有する「ヘルスログ」、②12 カテゴリ 90 種類のエクササイズを提供し、感想や効果を記録できる「エクセサイズ」、③抑うつや心理的柔軟性等の評価を月1回実施し、変化を確認できる「Q スケール」から構成されている。さらに SAPLI というアセスメントツールを活用している。これは、トータルパッケージの1ツールである MSFAS を元に開発されたツールである。就職に向けた支援から定着に至るまで支援対象者のメンタルサポートとしてトータルパッケージを補完する位置づけとなっている。

支援対象者は日々、MWS の作業を実施するとともに、そこで発生したストレスや疲労、不安や不快な感情の対処方法の一つとして ACT を活用している。

トータルパッケージの活用メリット

作業能力、スケジュール管理、心身の健康管理の力を高めることができると認識している。また、働くうえで自分の長所や課題を整理することができ、課題への対策を練ることもでき、施設では日々の支援の中でトータルパッケージの活用が当たり前となっている。

ACT オンラインシステムと合わせて活用することにより、さらに、支援対象者自身の自己理解、補完

手段の獲得、体調と作業の関係への気付きやそれを踏まえた体調管理等に役立つものとして認識をしている。当施設で実施しているトータルパッケージを活用した訓練プログラムは、支援対象者にとってある意味で“失敗しても構わない”アセスメント・訓練場面となっている。実際の職場環境の中で実務に当たった際の疲労感や対人対応面等にどの程度影響が出るのか、トータルパッケージで習得したことが般化できているのかについての検証作業には、職場実習が必要不可欠となると考えている。

<中高年気分障害者への再就職支援の事例>

【基礎情報】

- 50歳代男性
- 生活状況；妻子と同居。求職期間中の在宅生活では家事や育児を主として担っていた。
- 障害状況；そううつ病 病歴は、施設利用の6年前、リサイクル店勤務時に業務多忙によりうつ症状となる。うつ気分、疲れやすさ、気力の低下を認める。その後、再発を繰り返している。日常生活能力は、家庭内での日常的な生活は普通にできるが、社会生活上困難がある。
- 手帳の有無；施設利用2年前に、精神障害者保健福祉手帳3級取得

【利用経緯】

発症から6年経過の後、通院中の医療機関のワーカーを介して紹介され当施設利用開始。

その当時の主治医の意見書では以下の内容が確認された。

- ・労働習慣；支援対象者にとって重すぎる負担でなければ、仕事を規則正しく行うことはできる。
- ・就労に際しての留意事項；1日4～5時間、週5日前後の勤務が望ましい。作業内容は心身に与える負担が重くないものが適切。
- ・必要な通院回数；1か月あたり2回
- ・労働能力の程度；短時間勤務や福祉施設での軽作業
- ・その他の意見；人間関係のストレスに弱いので配慮が必要である。

【支援課題】

施設利用開始に当たっては、以下のような課題について支援対象者と確認した。

- ・自己理解が不十分
- ・疲労のセルフモニタリング、セルフマネジメントが不十分

【トータルパッケージを用いた対応】

利用開始から1年間程度は体調不良による欠席が続き、10日間の連続した欠席が続いたこともあったが、支援対象者と医療機関とに確認して利用は継続し、体調や症状の確認を続けた。2年目に入り体調不良による欠勤が月1日程度となった段階で、就職を目指した活動に入った。MWSのうち、数値チェック、物品請求、作業日報、数値入力、文書入力、検索修正を実施し、自ら正誤をチェックしてもらい、自分の作業の傾向について理解を促した。併せて、自身の作業上の課題に対して、補完手段、補完方法を考えてもらい、それをワークサンプルの作業で実施し、作業結果を確認することで、補完手段、補完方法の効果をセルフモニタリングした。体調管理のためのセルフモニタリングツールとしてMSFASを活用し、ミスの発生傾

向と自らの課題である疲れとの関連を確認した。

当初は、発症前の自分の集中力や体力とは明らかに違う結果が表れることについて、他者のせいにするなど、自己の特性についての気付きはなく、補完手段等を提案しても受け入れないことから、ミスを繰り返す悪循環となった。GM（グループミーティング）で自分の人生の価値や目標について尋ねられた際も、答えられない状況にあった。また、「自分が発症したのは仕事で重い責任を負わされたことや対人関係からくる過度なストレスが原因であり、自分は会社の被害者だ。」「自分の人生が台無しになった。」という怒りにも似た感情を表出することもあった。さらに「あの時に戻れるならこうすると良かった。こんな病気になったのだからもう自分には人生はない。生きていてもよいのか。」と涙を流すこともあり、利用開始時よりも病状が進んだようにも思えた時期もあった。

変化がみられたのは、MWSでの作業を行いながら、グループミーティングや個別面談を繰り返し行い、サポートを継続したことで、「補完手段を試してみようかな？」という言葉が出た頃からと思われる。最初は積極的ではなかったものの補完手段を試したり、試さなかったりした時期を経過する。自分でミスの頻度や所要時間、疲労度を確認する様子がうかがえた。この時期によりやく自己理解が進むこととなる。

その時期とほぼ同時にセルフマネジメントプログラムを試した。就職を目指した活動に入ってからこうしたセルフマネジメントプログラムを自ら進んで実行することに至るまで、病状の不安定があり医療機関との密な連携を続けて、ほぼ1年を要した。

【支援成果】

トータルパッケージを用いたプログラムの実施により、様々な作業について得意・不得意の把握を行い、ミスの原因や、スピードを意識した作業での疲労感等の課題に対して手立てを考えて試してみることができる。それらをM-メモリーノートを活用して整理し、備考欄にはミスの原因を記入する。ミスがないときは気を付けたこと、工夫点などを記載するようにして、自分の今の状態を理解し、受容することにつながった。セルフマネジメントは作業面だけに留まらず日常生活面でも変化を生んだ。

当初は、通院同行を行い健康状態や活動内容等を伝え主治医からのアドバイス等を支援対象者と確認しあうことや精神保健福祉士を交えての進捗状況の確認を行う時間を設けていたが、支援が進むにつれ、自らヘルスログ（健康と行動の記録）を持参して病状の詳細を主治医やソーシャルワーカーに説明を行うことができるようになり、現在は通院同行はほとんど行っていない。就職活動に移行する際や就職時など転職の場面では、医療機関と電話連絡を取り合い情報の共有を図っている。

【顛末】

職場実習で環境の変化があってもトータルパッケージで身についた補完手段の活用が継続されたことが確認されたため、求職活動に入った。事務補助8時間フルタイムの求人があり、仕事内容は、出勤簿等の勤怠管理、雇用保険、社会保険の書類作成、郵便物の仕分、PCデータ入力、文書作成、窓口業務であった。家庭との両立をすることを重要視して、求人条件よりも少し短い時間で働きたいという支援対象者の意向を大切にして企業と調整し、窓口業務、文書作成を外して6時間勤務とし採用となった。

就労に際して企業の全従業員に対して障害特性、移行支援事業所で行ったトレーニング内容と対応について勉強会を行った。その中で支援対象者がM-メモリーノートを活用して仕事に対するマネジメントを行

っていること、それを継続することで安定した職業生活が望めることを説明した。企業は M-メモリーノートを自社で印刷し、支援対象者に提供を続けている。

トータルパッケージで得たセルフモニタリング、セルフマネジメントを継続的に実践するためのツールが M-メモリーノートとなっている。また、個別面談の有効性について理解を得て月に 1 度は企業の責任者と面談を継続することになった。現在、7 か月の継続就労をしている。次年度からは、無期限の契約に移行することが決まっている。

<自殺念慮の症状と向き合いながら職場適応を図っている事例>

【基礎情報】

- 40 歳代男性
- 家族；父母と同居
- 障害状況；大学院に進学後、不眠から幻聴・幻覚が現れ、統合失調症を発病する。大学院を中退し帰郷したが、その後自殺未遂等で入退院を繰り返す。
- 手帳の有無；精神障害者保健福祉手帳 2 級

【利用に至る経緯】

精神障害者を対象とした地域の NPO 法人が運営する就労継続 B 型事業所に 3 年間通所していたが、一般企業への就労意欲が強く、当施設への通所を開始する。半日利用をしばらく続けてから 1 日利用とするなど、段階的利用を進めた。当施設でのトレーニングにおいても働きたい気持ちが強く、トータルパッケージによる訓練や職場実習等 2 年の活動を経て、47 歳の時に初めての就職（スーパーの品出し）に至る。現在、同施設内定着支援事業により ACT-online サービス等を活用した支援を受けている。

【支援課題】

医療機関と密な連携体制を組みながら支援を進めることとしているが、陰性症状や薬の副作用による活動水準の低下、柔軟に対応することへの困難さが見られた。また、不安や心配事をきっかけに惹起される幻聴や死への恐怖に対する対処方法が確立されていなかった。

【トータルパッケージを用いた対応】

通所が安定してきた後に MWS を導入した。最初の 4 か月間は、事務作業、実務作業ともミスが頻発し、安定しない状況が続いた。この時期は体調に関係なくミスが発生している。その都度、対策を考えるも改善が見られず、MWS を活用した作業訓練を行うと常に体調不調になり、頓服を服用して作業に当たっていた。特に文書入力作業は作業時間がかかるほど正確性が低下し、作業速度を意識すると体調不調を訴えることが多かった。

【支援成果】

MWS の実施から 4 か月過ぎた頃から、個別面談の場で MWS 実施に関する振り返りを行うことで、以下のように自分の作業特性の把握や対処方法の検討ができるようになった。

- ・文書入力のような単調な仕事は苦手だが、思考を要する作業は集中できる。

- ・指差し確認等の確認作業をするとミスが減る。

- ・休憩は休むだけでは、リラックスできない。英語の本を読むと気分転換ができる。

自分への気付きの内容について、適宜個別面談やグループミーティングを活用し、以下の対処方法を決めた。検討した対処方法は MWS の実施において試行することで、安定的に作業に取り組める対処方法を獲得していった。

- ・メモを取り繰り返し見る。

- ・メモを情報ごとに整理して清書し・復習をすることで作業のポイントを理解する。

- ・確認作業を2回行う。

- ・M-メモリーノートの「to-do list」を活用して作業進捗を管理する。

このようにしてトータルパッケージで身につけたメモを活用すること、整理すること、復習することは就職後も継続して行っている。

ただし、就労移行支援事業所という模擬的就労状況下のトータルパッケージプログラムで得たモニタリング、マネジメントを企業という環境が違う場所や関わる人数が違う中でいかしていけるかは、改めて就労現場のアセスメントが必要になる。例えば、上司の指示ではなく自己判断をして作業を行った結果、ミスにつながったということがあった。しかし、支援対象者のこれまでの支援経過から見ると、指示されないと行動しない傾向にあったのが自ら判断して行動することができるようになったということは大きな進歩として評価される。それを企業に伝え、企業担当者もタイムリーに指示を出せなかったという振り返りの認識から、支援対象者の非とだけせず、スケジュールをホワイトボードに記載してもらおうといった配慮につながった。

【顛末】

支援対象者の就職後も ACTonline の「ヘルスログ」による体調確認と見守りを続け、体調不良のコメントや追加の記載内容として、頓服を服用、休憩を取ったといったコメントがある場合は、仕事でミスが確認されており体調と業務遂行の関連性が把握された。体調不良等のコメントや記載があった場合には、従業員との関係で何か起きた又は支援対象者が何かを感じたことを想定して支援につなげた。職場のキーパーソンの人事異動によって入職当初共有していた障害特性についての配慮方針の一部が引き継がれず、職場内の人間関係が原因で病状の再燃が懸念されたが、体調の変化に家族が気付いて受診を促したことで危機回避できた。また併せて対処策としてヘルスログを用いた支援対象者の訴えから職場内での対人関係上の配慮を調整した。

その後、家族とともに減薬に向け健康管理に更に取り組んでいる。ヘルスログの確認以外にも ACT の支援技法を活用したメンタル面からの支援が行われ、ある程度の好転が見られている。

3 就労支援以外の機能を有する機関

障害者総合支援法で作業療法の一貫として活用されている障害者支援施設

社会福祉法法人群馬県社会福祉事業団 群馬県立障害者リハビリテーションセンター

施設の概要

同施設の前身は授産施設、療護施設、更生施設、付属診療所から構成される身体障害者の総合施設として開設され、現在は生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、付属診療所を運営している。

トータルパッケージの活用場面

トータルパッケージは自立訓練（機能訓練・生活訓練）において活用されている。

トータルパッケージの具体的な活用方法

作業療法士が検査や訓練の一つとして MWS を実施し、結果を患者との相談場面で活用している。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 小集団での実施

支援対象者が事前の準備や片付けを行うこと、また実際の職場と同様に報告・連絡・相談を行うことが重要であると考え、それらの状況も確認しやすい小集団での実施場面を作って取り入れている。

○ 前職と関連した作業（「個別訓練」）

慣れた作業という観点から、例えば調理人だった利用者の遂行機能の把握に MWS のナプキン折りを活用するなど、前職と関連した作業を取り入れている。

トータルパッケージの活用メリット

就労支援を行う専門スタッフがいないので、職場復帰の希望があった場合には、基本的に他機関と連携することとなるが、その際の基礎情報の提供に活用することができる。

地方独立行政法人栃木県立リハビリテーションセンター 障害者自立訓練センター 駒生園

施設の概要

当施設のある県立リハビリテーションセンターは、心身に障害のある乳幼児から高齢者に至るまでの幅広い年齢層に対応した総合的なリハビリテーションを提供する医療と福祉が一体となった複合施設である。指定障害者支援施設である当施設とともに、主に回復期のリハビリテーション医療や障害児医療を提供する「医療センター」、児童福祉施設である「こども発達支援センター」及び「こども療育センター」で構成され、心身に障害のある県民の自立と社会参加を促進することを目的としている。

同施設は自立訓練（機能訓練・生活訓練）及び施設入所支援を実施しているが、回復期リハビリテーションの患者の原因疾患が主に脳血管疾患であること、また県立リハビリテーションセンターが栃木県高次脳機能障害支援拠点機関となっていることもあり高次脳機能障害者の利用も多くなっている。

トータルパッケージの活用場面

当施設での自立訓練（主に生活訓練）プログラムの一部にトータルパッケージを導入している。具体的には、支援対象者の記憶障害等への対応のため、M・メモリーノートを活用している。また、新規就労希望者又は復職希望者を対象とした個別訓練プログラムである「就労訓練」を実施しており、その訓練内の作業課題としてMWSを活用している。就労訓練は、基本的な生活が安定した段階で開始されるものであるため、施設の利用開始後約6か月から1年の間に開始されることが多い。

トータルパッケージの具体的な活用方法

就労訓練は「MWSを使った作業」、「就労に関する情報提供」、「リハビリ出勤支援（準備も含む）」、「履歴書作成支援、自己紹介練習」、「通勤のための公共交通機関訓練」、「その他（施設見学及び体験振り返り等）」といった内容になっている。

MWSによる作業では、「どんな仕事があるのか?」、「仕事をするにはどんな力が必要か?」といった就労に関する情報提供を行い、就労に必要な作業能力、作業耐性等を評価、訓練している。また「自分が得意なこと、苦手なこと」を探り、個人の状況に合わせた代償手段を学ぶことや、注意機能や記憶機能の課題を通して、必要な能力の向上を図っている。

さらに、就労訓練の対象者に限らず、過去の出来事を思い出すことに自信がない者や先の見通しが立てづらい者等を対象として、M・メモリーノートを用いて日課・週課のスケジュールを自分で管理しながら、生活リズムを確立したり、生活管理能力が向上するようにしている。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

関係者（家族、相談支援専門員、就業・生活支援センターや就労支援事業所の支援者等）との面談において、現在の作業能力や訓練状況を説明する際に、支援対象者の状況に応じてMWSの作業結果を共

有し、今後の支援内容の検討や復職や就労可能かどうかの判断材料の一つとして活用している。

トータルパッケージの活用メリット

MWS については、高次脳機能障害者に対して具体的な作業場面でアセスメントが行えること、作業の過程の中で自身の障害特性に対する理解が促されること、さらにはその自己理解に基づき将来の展望について再検討するようになること（例えば、職場復帰に強い意向があった者が福祉的就労へ方向を変更する等）などの効果が見られる。

トータルパッケージは就労支援のツールではあるが、障害特性を把握し、自己理解やセルフマネジメントスキルを促すツールとして自立訓練の場でも活用できる。

<スケジュール管理や障害認識を深めた高次脳機能障害者の事例>

【基礎情報】

- 60 歳代男性
- 就労経験；クレジットカード会社勤務（在職中の事故により受障）
- 診断名；脳挫傷、外傷性くも膜下出血、びまん性軸索損傷、左鎖骨骨折、左上腕骨折、左頬骨骨折、左蝶形骨骨折、上顎骨骨折
- 障害状況；高次脳機能障害（知的機能低下、記憶障害、注意障害、遂行機能障害）
身体機能面では全体的な柔軟性低下、骨折による左肩関節可動域制限有、ADL（日常生活動作）は自立
- 家族構成；一人暮らし（元妻、息子のフォローあり）

【利用経緯】

身体機能のリハビリテーション終了後、施設入所支援に併せて自立訓練（生活訓練）に移行となった。

【支援課題】

自宅での単身生活が可能で社会生活力の向上、自身による健康管理、職場復帰を目標としていた。

【トータルパッケージを用いた対応】

M-メモリーノートを用いて、朝夕の確認、振り返りを通じてスケジュール管理の訓練を行った。

施設の利用開始から半年経過した時点では復職の可否は明確になっていなかったが、復職に向けて MWS による作業能力の評価を行った。評価結果を踏まえ、訓練として MWS の作業を継続することで自身の障害についての認識を促すとともに職務遂行能力の向上を目指した。

【支援成果】

M-メモリーノートの使用が定着し、通所へ移行した後も継続してスケジュール管理ができるようになった。重要なことにはマーカーで印をつける、大きく記入する等自発的な工夫が見られるようになった。また、メモの重要性を認識し、M-メモリーノートだけでなく自宅内にホワイトボードを設置し予定や連絡事項を管理するようになった。

【顛末】

単身生活が安心して行えるようになるとともに、訓練により自己理解も深まり、自身の状況に応じた就労場所として就労継続支援 B 型事業所を選択し、利用に至った。

生活訓練事業所と連携した支援を実施している医療機関

社会福祉法人京都府社会福祉事業団京都府立心身障害者福祉センター付属リハビリテーション病院

施設の概要

同施設は診察・治療から機能回復訓練まで一貫した医療サービスを提供する医療機関であり、また京都南部における中核的な「高次脳機能障害対応病院」としてリハビリテーションを通じた社会復帰支援を実施している。

また同施設は、障害者施設（生活訓練事業所「ひまわり」及び相談支援事業所「TOMO」）、体育館と併せて京都府立心身障害者福祉センターとして設置されており、母体となる社会福法人が京都府から指定管理者の指定を受け、運営している。

高次脳機能障害者については、同じ心身障害者福祉センター内に併設されている生活訓練事業所「ひまわり」との連携を図りながら支援を行っている。

トータルパッケージの活用場面

外来で主治医から指示があった場合に、作業療法の1つとして20分単位の作業を行う際、MWSを実施している。

トータルパッケージの具体的な活用方法

20分単位の作業課題を実施している。ワークサンプルのうち、OAワーク、数値入力、文書入力、検索修正等を活用している。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ 落ち着いて作業のできる環境

広い作業療法室ではなく、個室で、無駄な刺激がなく落ち着いて作業できる環境で実施している。

○ 即時のフィードバック

作業の実施に当たっては、一回終了するごとに前回の作業結果と比較して、結果について前向きな声掛けを行うようにしている。

トータルパッケージの活用メリット

作業訓練の課題として活用できるとともに、数は多くないものの、生活訓練事業所「ひまわり」と作業内容の試行実施を行うなどの連携した社会復帰支援において、支援対象者の情報が共有できる。

高次脳機能障害者の支援拠点となっている自治体設置の相談支援機関

京都市地域リハビリテーション推進センター相談課 京都市高次脳機能障害者支援センター

施設の概要

同施設は、国の「高次脳機能障害及びその関連障害に対する支援普及事業」を実施する支援拠点機関として位置付けられており、高次脳機能障害の方が地域で安心して生活できるように、また、復職や新たな就職、福祉的就労等ができるように、医療・福祉・就労等の関係支援機関と連携し、地域生活支援、就労支援、復学支援、専門医による診断、当事者・家族交流会などの個別支援、事業所等支援、各種研修、普及・啓発に関する事業等を実施している。

トータルパッケージの活用場面

同施設で行う就労支援において、高次脳機能障害による仕事への影響や現在の作業能力を見極め、工夫の提案等を行う小集団での「作業体験プログラム」を実施しており、MWS（主に簡易版）をこのプログラムで活用している。

トータルパッケージの具体的な活用方法

模擬的な職場場面で様々な作業に取り組む「作業体験プログラム」でMWSを実施している。プログラムは週1回、1回の所要時間は2時間で、計8回を上限としており、訓練というよりも評価（障害特性の把握）を目的としている。

トータルパッケージの活用にあたっての工夫

○ さまざまな作業の体験

作業はOA課題に限定せず、巧緻性を把握できる組立て作業なども実施している。

○ 関係者間の情報共有

同施設内では、作業体験プログラムの担当者と支援対象者の担当者として作業結果を共有して振り返りを行い、今後の作業課題の選定や働き方（支援の方向性）を検討している。

また、プログラム終了後は、「作業体験プログラム報告書」を作成し、支援対象者に説明のうえ、交付するとともに、必要に応じて支援対象者以外の関係者とも、報告書の内容を共有している。

トータルパッケージの活用メリット

トータルパッケージは様々な作業を行うことが可能であり、その作業を通して参加者が自身の障害特性や、高次脳機能障害による仕事への影響について気付きを得たり、スタッフから工夫の提案などを受けることができる。作業体験プログラムの結果については、家族のほか、地域センター（職業評価や準備支援を依頼する際の事前情報として提供）、ハローワークの担当者、新規就労や復職時の勤務先（障害を開示して働く場合）、福祉的就労の支援機関（就労継続支援A型、B型事業所、就労移行支援事業所等）、医療機関等幅広い関係者と共有しており、一貫した支援につながっていると考えている。

用語の説明

- i **場面設定**；支援対象者にストレスなどの侵襲性が想定される場合は、作業の目的と想定される心理的負荷を説明し、同意を得た範囲において実施する。
- ii **システマティックインストラクション**；プロンプト（何らかの行動を促す方法）を計画的に出す方法であり、どのようなプロンプトを出せば、作業を正確に、また効率的に遂行できるかを検討するために用いられる。プロンプトには「言語指示」「ジェスチャー」「モデリング」「手添え・身体介助」の4つの段階がある。この段階は、言語指示からジェスチャー、モデリングそして手添え・身体介助の順に指示の手厚さが増し、介入度が高くなる。それらのどのプロンプトで望ましい行動が起こるかを確かめることで支援対象者の作業特性を把握する。
- iii **一般参考値**；MWSでは、作業課題を1ブロック実施した際の作業成績（合計作業時間と平均正答率）について、パーセンタイル順位を求めることができる。パーセンタイル順位は統計的手法の一つで、作業実施者が100人いた場合、当該支援対象者の作業成績が何番目の位置に該当するかを知ることができる。
- iv **SST（社会生活技能訓練）**；社会生活技能訓練とは、カリフォルニア大学ロサンゼルス校の医学部精神科教授のロバート・ポール・リバーマン（Robert Paul Liberman, 1937年）が考案した心理社会的療法。近年はVRを用いた訓練媒体も普及している。
- v **JST（ジョブ・スキルズ・トレーニング）**；SSTの技法を援用し職場に特化した対人技能トレーニング。最近では将来的な働く力を身につけることを目的とした「就労準備型放課後等デイサービス」でも実施されており、早期から働くことについて学ぶことができる。詳細は、障害者職業総合センター 支援マニュアル No. 6（2011）「発達障害者のための職場対人技能トレーニング（JST）」を参照。
- vi **ナビゲーションブック**；就職活動や職場定着で活用できる情報共有ツール。障害特性、職業上の課題、職場でしてほしい配慮や留意事項などを記載する。手続きは、ワークシステム・サポートプログラムの後半で、支援者と共にプログラム受講の中で分かったこと・体験したことなどをもとに作成する。詳細は、障害者職業総合センター 支援マニュアル No. 13（2016）「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用」を参照。
- vii **TTAP（TEACCH トランジションアセスメントプロフィール）**；アメリカ・ノースカロライナ州 TEACCH（自閉症プログラム）で開発された就労移行アセスメントツール。3つの環境条件（直接観察、住居場面、学校・職場場面）で得られる情報を統合する検査法。
- viii **ACT（アクセプタンス&コミットメント・セラピー）**；スティーブン・C・ヘイズ（Steven C Hayes 1982）らが提唱した治療技法で、行動療法的手法にマインドフルネスを取り入れ体系化されている。心理的に柔軟性をもって「今、この瞬間」を価値判断せず受け入れる（アクセプタンス）ことで不快な内的体験とうまく付き合いながら、困難な状況下でも、自身が選んだ価値に対しての行動を維持、または変化させるプロセス（コミットメント）が選択できるよう支援することを目指す。
- ix **アサーショントレーニング**；アサーションとは「自己主張」という意味の単語で、相手と対等な立場に立って自己主張をするためのコミュニケーションスキルのこと。アサーションの考え方は、1950年代に「行動療法」という心理療法の中で提唱された。トレーニングでは、率直な自己主張を行いつつも、お互いを尊重することに注意を払う。

職場適応促進のためのトータルパッケージツールを活用した実践事例集

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057
発行日 2022年3月
印刷・製本 情報印刷株式会社

©2022 障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION