

III 多様な機関による MWS 活用の実際

多様な活用促進のために

ここからは、調査報告書 No.93 「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究」に基づき、以下に示す 4 種類の機関（教育機関、福祉機関、医療機関、職業能力開発機関）における MWS の活用状況を紹介します。

- ・特別支援学校高等部における MWS 活用の実際
- ・精神障害者を対象とする福祉施設における MWS 活用の実際
- ・リハビリテーション病院における MWS 活用の実際
- ・障害者能力開発校における MWS 活用の実際

II-3 においては、対象者を中心にして取りまとめましたが、ここでは、実施者である機関・施設に視点を移して、実施に当たっての目的や方法、該当施設の特徴に応じた留意点など、MWS を実施するに当たって参考になると思われる事柄について、実際に行われている状況とともに紹介します。

なお、これらの機関・施設では、MWS だけでなく、トータルパッケージのその他のツールについても活用しているところがありますが、この項においては、MWS を中心に紹介しています。そのため、トータルパッケージ全体の活用状況については、上記の報告書を参考してください。

～特別支援学校高等部における MWS 活用の実際～

知的障害者を対象とする特別支援学校の「作業学習」に MWS を活用した状況を紹介します。「作業学習」の実施にあっては、トータルパッケージの背景にある応用行動分析の考え方を指導の基本方針に据えています。作業学習では、「物流部」「製造部」「事務部」の 3 つの部署を設定し、作業の一部に MWS の「ピッキング」「ナップキン折り」「OAWork」を組み入れています。

1 はじめに

本校¹⁾では平成 18 年度に初めて MWS 簡易版を、実施マニュアルの実施手順に沿って試行しました。その結果、言語指示のみでは作業遂行が困難である生徒がおり、体験版や縮小評価版として利用するためには、個別に補完行動を形成したり補完手段を講じたりすることが必要であることがわかりました。また指導形態については、本校生徒の実態から、訓練として行うのではなく、知的障害を対象とする特別支援学校で従前から取り組まれてきた作業学習として行うことが望ましいと考えました。そこで、以下の 3 点に留意して指導を進めることとしました。

- ① 目標としてセルフマネージメントスキル、コミュニケーションスキル、作業遂行能力を設定する。

表 3-1 MWS 導入の目標

| | |
|---------------|---|
| セルフマネージメントスキル | 自分ですすめる力 セルフインストラクション 自分の行う行動を宣言してから、目標となる行動を行う。 セルフモニタリング 自分の行った行動を確認しながら、目標となる行動を行う。 セルフレインフォースメント 自分の行動の結果に対し自ら報酬や罰を与える。 |
| コミュニケーションスキル | 報告 連絡 相談 挨拶 返事 言葉遣い 協調性 指導者との関係 情緒の安定 |
| 作業遂行能力 | 正確さ 一定の能率 期限内 仕事量 持続力 指示理解 手順の理解 製品の取り扱い |

- ② 支援方法として補完手段、補完行動、他者による指導・支援という考え方を取り入れる。

表 3-2 MWS における支援方法

| | |
|------------|---------------------------|
| 補完手段 | 作業の環境に物品を用いて、作業をスムーズにすること |
| 補完行動 | 自分の行動により、作業をスムーズにすること |
| 他者による指導・支援 | 補完行動や補完手段の確立や維持、般化を図ること |

1) 静岡大学教育学部附属特別支援学校高等部

2) ワークサンプル幕張版実施マニュアル－簡易版－発行所 株式会社 エスコアール

③ 教示の仕方としてシステムティックインストラクションという考え方を取り入れる。

システムティックインストラクションとは、5つの基本ルールで構成されており、対象者の自立と理解の度合いに合わせて、介入度が低く、最も効果的な考え方を選択する方法であると職員間で共通理解しました（図3-1）。

システムティックインストラクションを構成する5つの基本ルールとは、表3-3に示す、課題分析、指示の4階層、最小限の介入、距離、誉め方・修正の仕方です。

「システムティックインストラクション」



5つの基本ルールで構成

図3-1 システマティックインストラクション

表3-3 システマティックインストラクションを構成する基本ルール

| | |
|-----------|--|
| 課題分析 | 動作や作業の手順を小さな行動単位に分けて、時系列に沿って並べたり仕事内容を具体化したり工程を細分化したりすること。 |
| 指示の4階層 | 生徒に対する指示は、言語指示（直接言語指示、間接言語指示）、ジェスチャー、見本の提示、手添え（図3-2）と視覚情報の提示によるものとした。言語指示による方が自立度は高く、手添えによる方が自立度は低い。 |
| 最小限の介入 | 生徒に指示を出す時は、場当たり的な指示ではなく、課題分析に基づき、必要最小限な指示を用いて、自立に導くよう努めた。知的障害という障害特性から、エラーレスラーニングを原則とし、必要に応じてプロンプトフェイディングした。ただし、対象者によっては、失敗をとおして自分の課題を知り、自分にとって必要な補完行動等を学ぶことができるよう、トライアンドエラーも導入した。（図3-3） |
| 距離 | 生徒ができるようになってきたら、ポジショニングの調整をすることとした。（図3-4） |
| 誉め方・修正の仕方 | 生徒が正しくできているか、間違えたかを即時に伝えるようにした。また、制止・修正する時は、教師は大きな声や困った表情はできる限りつつしみ、静かに止める程度にした。（図3-5） |

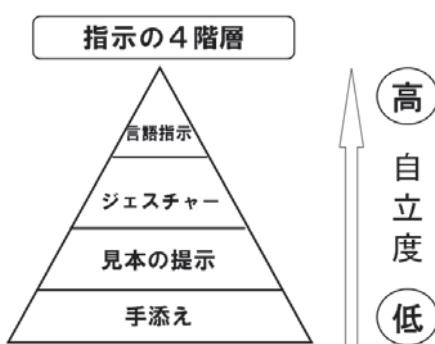


図3-2 指示の4階層

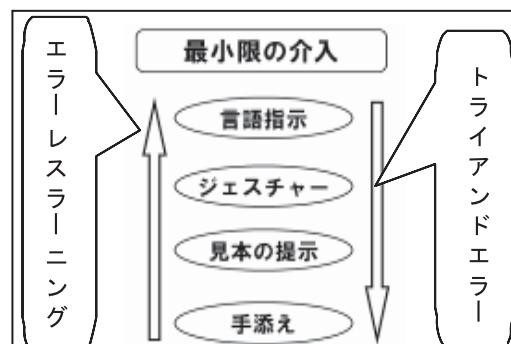


図3-3 最小限の介入

| 距 離 | |
|--|---------|
| ○真正面は避ける | ○利き手側の横 |
| ○距離の離し方 | |
| ①表情が見えて視線を合わせられる位置 ②視界から離れて、そばにいることが分かる位置 ③視界から離れて、存在が分からぬ位置 | |

図3-4 距離

誉め方・修正の仕方

- 適切にできたら正しくできていることを即時に伝える
- ほめ方は正しいことが伝わればシンプルでよい
- 間違ったらすぐに制止して適切なやり方を教える（誤学習の防止を）

図3-5 誉め方・修正の仕方

2 指導事例

作業学習「働く人になるために～職場のしくみを知ろう～」

(1) 単元目標

- 様々な職種を体験し、職種の理解を深めることができる。

表 3-4 単元目標

| | |
|---------------|--|
| セルフマネージメントスキル | ・自分で判断したり、友達と協力したりしながら、作業を進めることができる。 |
| コミュニケーションスキル | ・自分が所属する部内だけでなく、部外も含めて、相談や報告等仕事を進める上での必要なやりとりを身につけることができる。 |
| 作業遂行能力 | ・指示に従い、担当した作業を確実に行うことができる。 |

(2) 生徒の実態

- ・高等部2年 男子8名、女子2名 計10名
- ・集団としてはコミュニケーションが活発で、言語での指示で理解できる生徒が多く、指示されたことを行動に移すことができます。一方、自信を持てない者も多く、それが態度や言葉に表れて、積極的な態度をとれないことがあります。しかし、昨年度から様々な学習や活動で経験の幅を広げ、また、2年生になって学校のリーダーとしての役割を務めることで、少しずつですが成長を感じることができますようになりました。
- ・平成19年度末、8名の生徒がOAWorkに取り組み、以下の成果を得ることができました（「集中作業」）。

表 3-5 OAWork 実施結果

| | |
|---------------|--|
| セルフマネージメントスキル | ・指示書に基づき、決められた手順を守って自分で作業を進めることができるようになった。 |
| コミュニケーションスキル | ・あいさつ、返事、言葉遣い等の基本的なコミュニケーションや、仕事の上で必要となる報告・相談の仕方を身につけることができたようになった。 |
| 作業遂行能力 | ・パソコンを使った仕事を具体的にイメージできなかった生徒たちが、体験をとおして、事務系の仕事について理解を広めることができたようになれた。 また、パソコンを操作することで、それに対する苦手意識を減らすことができた。 |

- ・1年時1月には、6名が一般企業や自宅の事業所、4名が小規模授産所等の福祉施設で1回目の現場実習を行いました。この実習で本人が気付いたり、実習先から指摘されたりした作業面や生活面の課題について、生活単元学習や日常生活の指導、班別作業において改善に取り組み、働く力を伸ばすように努力しています。

(3) 単元設定の理由

本校高等部では、進路学習は、生徒の進路に関する意識及び認識を育て、主体的な進路選択を促す学習であり、生徒の自己選択・自己決定を重視することを大切にすることを確認してきました。2年生は単なる体験ではなく、来年の進路決定に向けて情報を収集し、知識を蓄え、実践的な技能を身につける重要な時期です。

昨年の集中作業では指示書を段階的に使用したり、チェックボックスを利用したりことで、自分の力で作業を進める姿が見られました。また、休憩のとり方を明らかにすることで、自分の気持ちを教師に

伝えてコントロールできるようになる等、セルフマネージメント能力を向上させることができ少しづつできるようになってきました。個々に見るとまだ作業に取り組む姿勢や気持ち、作業の遂行能力自体において様々な課題を持っています。そこで、一人一人がそのような課題について認識し、それに対処する手段や方法を身につけてほしいと考えました。

そこで、本学年における進路学習では、1年時の学習を踏まえ以下の点を大切にしようと、本单元を設定しました。

- ・様々な体験をおして、職種の理解を広げること・深めることと、適性について考えられるようにしていくこと（事務、営業、製造、物流等、仕事を職種という目で考え、仕事の内容により分類できること、また、それらの職種が互いにつながって成り立っていること）
- ・1年時とは違い、課題意識を持って現場実習に臨むことができるようにしていくこと
- ・企業や小規模授産所等の福祉施設における、人間関係の理解を深め、適切な応対を身につけるようにしていくこと
- ・物流の仕組みを知り、自分が担当する仕事の意味を理解するとともに、その責任を果たそうと努力する態度を育てること

(4) 単元計画

単元の実施計画は表 3-6 の通りです。

表 3-6 単元計画

| 位置づけ | 内容 | 授業名 | 授業時数 |
|-------|-------------------------------|--------|------------------|
| 事前学習 | 「仕事のつながり」 | 生活単元学習 | 4時間 |
| 事前体験 | 「みんなの仕事をつなげよう」 | 生活単元学習 | 9時間 |
| 集中作業① | 「職場のしくみを知ろう」 (物流部・製造部・事務部) | 作業学習 | 8時間 |
| 集中作業② | 「自分の力を高めよう」 (ギフト品の箱おり・箱づめ) | 作業学習 | 3.5時間 |
| 職場見学 | 「実際の職場を見に行こう」 | 生活単元学習 | 事前1時間、当日終日、事後2時間 |

(5) 小单元（集中作業①②における単元構想）

- ・今回は職種の理解と生徒の実態に応じて三種類の作業種目を設定するとともに、作業現場全体を一つの職場に見立てて、作業のつながりについても考えられるようにします。
- ・実際の社会や職場においては、いろいろな職務が相互に関連しあって仕事を進めています。ですから、今回の作業場を職場に見立てることにより、人間関係と物の流れの理解を深めさせようと考えました（表 3-7 参照）。

表 3-7 集中作業における指導のポイント

| | |
|--------|--|
| ① 人間関係 | ○数種の業務が集まって一つの職場が成立し、複雑な人間関係・上下関係があるということ。 ○個々に部や班、担当等といった役割があり、責任持って遂行することが全体の組織において大切であること。 |
| ② 物の流れ | ○個々の役割としては、職場全体の作業の一部分を担当することが多いということ。 ○多くの人の手による数種類の作業工程を経て製品が完成し、物やサービスが提供されること。 |

人間関係の設定として、今回の作業でも各部にはそれぞれ教師が部長として 1 名つきます。作業内容における技能の支援・指導は行いますが、教師もともに働く中で、より実際に近い職場にしていきたいと思います。さらに、生徒の中にもリーダーを設定し、ミーティングの司会や時間の言葉かけ等、各部の円滑な作業の進行をできる限り生徒にゆだねられるようにします。

(6) 題材について

今回は「物流部」「製造部」「事務部」の三つの部署を設定し、MWS の「ピッキング」や「ナップキン折り」、OAWork、ねじの袋詰め、注文書による発注、作業日報の作成、帳票の仕分けといった題材に取り組みます。これらは、どのような職場においても、なくてはならない重要な作業であり、生徒のもつ課題や今後の進路学習における目標設定のために適した作業であると考え、作業種目として選定しました（表 3-8）。

表 3-8 3 つの部署の作業内容と目標

| | | 物流部 | 製造部 | 事務部 |
|-----------|----|--|--|--|
| 業務 | 1 | 事務部から来た注文書にある商品をピッキング。 商品は製品置き場へ、帳票は事務部へ。 具体的には、「ピッキング」レベル 1～5 を想定。 | 事務部から来た注文書にある製品を製造。 製品は製品置き場へ、帳票は事務部へ。 具体的には、「ナップキン折り」レベル 1 と MWS ではないネジ等の袋詰めを想定。 | 製造部・物流部に注文書で発注。 |
| | 2 | 製造部から資材請求書で請求される部品をピッキング。部品と帳票は製造部へ。こちらを優先して行う。 | 資材が足りない場合は、事務部から来た注文書に基づいて、必要な資材は何か判断し、資材請求書を作成。帳票は物流部へ。 | 製造部・物流部から返ってきた注文書に基づき、作業日報を作成。具体的には、エクセルを使用し単語と数値の入力を想定。 |
| | 3 | | | 帳票の仕分け、整理。 |
| MWS | 内容 | ピッキング | ナップキン折り | OAWork |
| | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・英数字等の記号を読み取る。 ・指示された必要なものを正確に選び出す。 | <ul style="list-style-type: none"> ・VTR や指示書を見ながら指示された手順どおりに遂行する。 ・指先の力。 | <ul style="list-style-type: none"> ・パソコンの基本技能を高める。 ・午後に行う。 |
| 学校で設定する作業 | 内容 | 袋詰め部品の補充 | ねじ等の袋詰め | 注文書入力 |
| | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ・作業の優先順位を考える。 ・指示されたものも正確に選ぶ。 | <ul style="list-style-type: none"> ・指定された数を正確に数える。 ・細かい部品を丁寧に扱える。 | <ul style="list-style-type: none"> ・伝票と画面上の書類を見比べ、箇所を間違えず打ち込みができる。 |

(7) 実践

ここでは3つの部署のうち、Pさんを事例にして事務部について述べます。

ア 事務部の作業内容

Pさんは1年時にもOAWorkを行い、「数値入力」「文書入力」といった基本操作に取り組んできました。今回は同じOA作業ですが、MWSの「ピッキング」で使用されている注文書データを使い、作業結果（数値・文字・記号）をExcelシートに入力しながら、作業者個人の作業日報を作成します。

イ 作業内容の分析と個の変容

(ア) セルフマネージメントスキル（補完手段と補完行動）

a 補完手段について

作業工程の一つ一つを生徒が確実に遂行できるために作業環境や補完手段を整えました（図3-6）。

| | | | | |
|----------------|----------------|----------------|----------------------|---|
| | | | | |
| 注文書置き場の仕分け用ラベル | 作業後の注文書仕分け用ラベル | 作業遂行や振り返りの作業日報 | グループミーティングのリーダー補助シート | セルフマネージメントスキル・コミュニケーションスキル・作業遂行能力の観点でのまとめ |

図3-6 補完手段

b 補完行動について

・パソコンヒント集の利用（図3-7）

トラブル時はヒント集を用いて解決します。（補完手段を使って自立できました。）



図3-7 パソコンヒント集の利用

・チェックボックスの使用（図3-8）

工程ごとチェックボックスを設け「レ点」をつけることで作業を確実に行うようにしました。

| |
|---|
| 作業日報に注文番号を記入する |
| <input checked="" type="checkbox"/> ① 作業担当者名と同じシートを開く |
| <input checked="" type="checkbox"/> ② 作業日「〇月〇日」を入力する |

図3-8 チェックボックスの使用

・入力済みのサインを記入（図3-9）

入力を終えた項目を赤で○をつけることで入力を確実に行うようにしました。

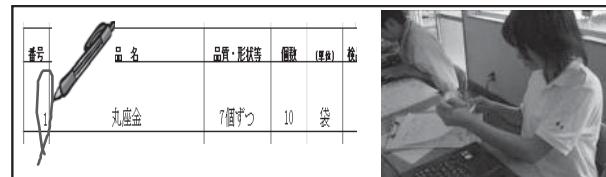


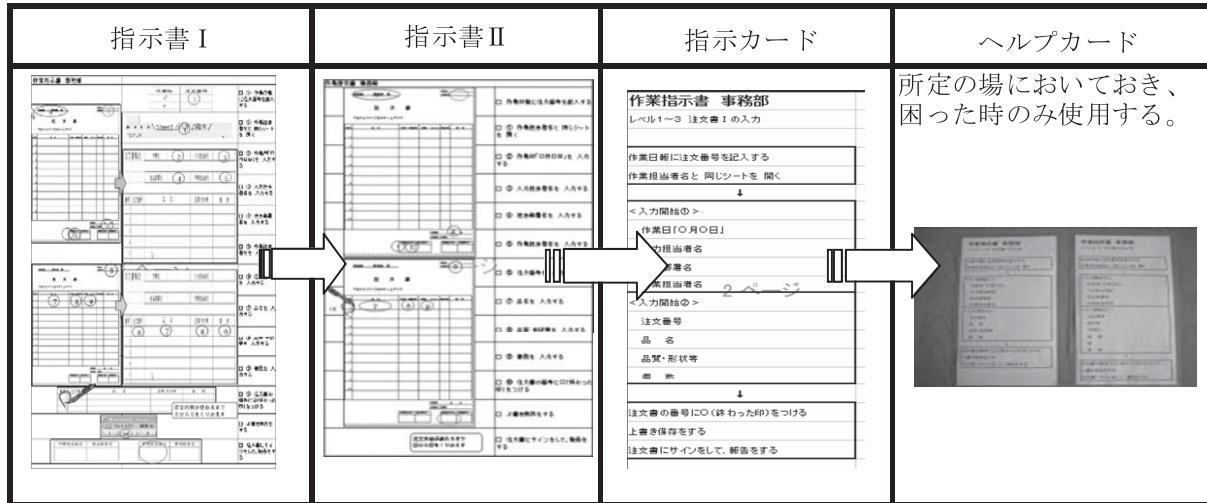
図3-9 入力済みのサインを記入

c 作業遂行における指示書の使用変化

作業には工程を図表にした指示書を使用し、個人の進度に合わせてステップアップさせました。

Pさんは指示書Ⅰから始め、最終日には指示書ではなくヘルプカード式になりました（図3-10）。

図3-10 作業遂行における指示書の使用変化



(イ) コミュニケーションスキル（気持ちのコントロール）

Pさんは何事にも一生懸命に取り組む明るい性格で、友達と良好な関係を築いています。しかし、本人にとって「わからないこと」「できないこと」「予想と違うこと」等への対処に難しいところがあります。落ち着いている時には会話によるやりとりで充分解決できますが、気持ちが不安定になると大きな声を出したり、物や体にあたったりして一人ではなかなか解決できないことがあるのです。そのような場面での気持ちのコントロールが、将来の生活に向けた大きな課題となっています。1年時から、不安定な気持ち、行動の特性、適切と思われる対応方法等について、本人と教師とで「ひとりごとカード」という独自のツールを作成しました（図3-11）。

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| | | |

図3-11 ひとりごとツール

これを使って、気持ちの段階の理解や表出、対処行動の選択等を行います。まず、今の状況を確認し、活動（作業）をそのまま継続するか、その場を離れて一定時間の休憩をとるかを考えます。そして、休憩を見る必要があった時には不安定な気持ちが落ち着いた後、起きた出来事や対処行動、気持ち等をノートに書き、後で振り返ることにしました（図3-11、表3-9参照）。

表3-9 Pさんの気持ちの変容（教師の観察と働きかけ）

| 日 | レベルI | レベルII | レベルIII | レベルIV |
|------------|--|--|--|---|
| | 不安定になり（気持ちレベル4～5）、教師がカードで段階を示す。提示したまま作業に戻るか、場合によっては休憩場にて休憩をとる。休憩をとった場合はひとりごとノートに記録する。 | 不安定になり（気持ちレベル3）、教師がカードで段階を聞く。本人の意思表示の後、深呼吸等で落ち着くことができるか、落ち着くまでカードを提示したまま作業を行う。 | 不安定になりはじめる（気持ちレベル2）。自分なりに解決しようと努力し、落ち着く。 | トラブルに対し手を挙げて待つ等相談や質問が適切にできる。（操作、字の読み等多数であり、回数はカウントできず） |
| 19日 | 1回 ・大きな声を出しパソコンを叩く。5分後、「4」を示して介入。カードを提示したまま5分後に落ち着く。 | 0回 | 2回 ・たくさんクリックをし、消してしまって自分でやり直す。 | ・一つ一つ手をあげて質問する。 |
| 22日 25日 | 0回 | 0回 | 0回 | ・手をあげて質問。 |
| 26日 | 朝から小さなトラブルがあり、ミーティング時に「今日は不安定になりやすい状態である」ことを確認し、作業にうつる。 2回 ・大きな声を出し5分後介入「4」を示す。カードを提示したまま5分で落ち着き、さらに5分後カードをはずす。 ・大きな声を出し介入「5」で10分間休憩。ノート記入。 | 1回 ・不安定になり、たくさんクリックをしてしまいわからなくなる。カードで介入、「3」を示す。カードを提示したまま作業を続けると3分で落ち着く。 | 0回 | ・手をあげて質問。 ・トイレに行く相談をする。不安定になったのもトイレを我慢していたせいもあると伝えてくる。 |
| 27日 | 0回 | 2回 ・気持ちが落ち着かず、カードで確認。教師が背中に手を当て深呼吸で落ち着く。 | 1回 ・相談の仕方が分からなくなるが伝える。 | ・手をあげて質問。 |
| 28日 | 0回 | 1回 ・不安定になるが、カードで気持ちを確認し、深呼吸で落ち着く。 | 0回 | ・手をあげて質問。 ・他の対応中に「後で来てください。」と言う。 |

注) 表中のカードは図3-11ひとりごとツールのヘルプカードのこと

Pさんはツールを使いながら休憩やリラックスの仕方（深呼吸）、トラブル解決の方法（相談や質問）を知り自分から少しづつできるようになりました。そして、最終日のアンケートに「気持ちのコントロールもできました。深呼吸とか休憩をとることができました。」と記入することができました。

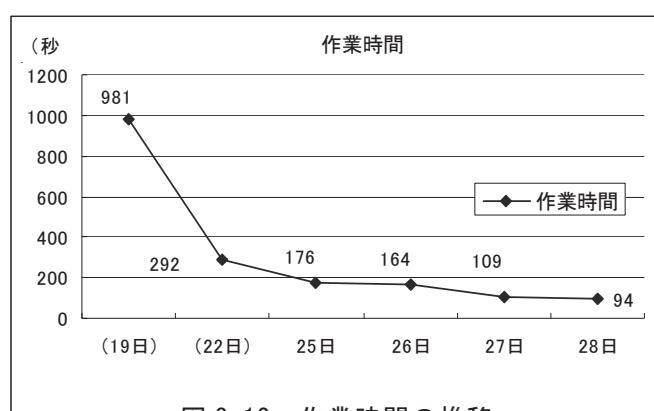


図3-12 作業時間の推移

(ウ) 作業時間の推移

作業開始時はパソコンへの苦手意識が強く、不安な様子が見られていました。事前練習（19日）では1項目（注文番号、品名、品質・形状等、個数）を入力するために「981秒」、16分以上かかりました。

短い期間ですが繰り返しの作業の中で工程を覚え、基本の操作方法も獲得をしていきました。すると、作業終了時（28日）には「94秒」と2分をきることができました（図3-12）。同時に、誤字脱字等の入力ミスも作業後半（27・28日）には、ほぼなくなりました。

(8) 評価

ア 単元目標について

集中作業終了後に生徒たちに行ったアンケートの結果は表3-10の通りです。

表3-10 集中作業を行っての反省と感想

| 自分で進めていく力（セルフマネージメント） | | | | |
|--|-----|----|---|------------|
| 決められた作業の流れをまもり、作業できましたか。 | できた | 7名 | ・ | むずかしかった 0名 |
| まかされた作業を最後までできましたか。 | できた | 6名 | ・ | むずかしかった 1名 |
| 指示書等を見て、自分で考えて作業できましたか。 | できた | 7名 | ・ | むずかしかった 0名 |
| 人とのやりとりの力（コミュニケーション） | | | | |
| あいさつや返事は大きな声でできましたか。 | できた | 7名 | ・ | むずかしかった 0名 |
| 報告や相談は自分から進んでできましたか。 | できた | 6名 | ・ | むずかしかった 1名 |
| 注文書（請求書）は確実に相手に渡せましたか。 | できた | 7名 | ・ | むずかしかった 0名 |
| 作業をおこなう力（作業遂行能力） | | | | |
| 指示や工程をまもって、作業できましたか。 | できた | 7名 | ・ | むずかしかった 0名 |
| 注文書どおりに正確に作業できましたか。 | できた | 6名 | ・ | むずかしかった 1名 |
| 作業量やスピードはあがる（安定）していましたか。 | できた | 7名 | ・ | むずかしかった 0名 |
| <反省や感想> | | | | |
| ○一番がんばったことは報告や返事をできたことです。最初は報告を言わず失敗でした。 | | | | |
| ○最初は指示書を見て仕事ができませんでした。慣れてきてから指示書を見て仕事ができました。 | | | | |
| ○スピードが早くできて良かったです。自信がつきました。がんばりました。 | | | | |
| ○先生から大きな声を出しなさいといわれて、大きな声は出るようになりました。これからもがんばりたいです。実習でも大きな声を出せるようにがんばりたいです。人にあつたらあいさつができるようにならなければなりません。 | | | | |

大単元最後のまとめで集中作業を振り返りながら、職種の理解や自分の進路希望等について考える機会を持ちました。気持ちの変化を「得意になった。」「苦手だった。」等で振り返り、作業（職種）に対する希望については、今回体験した3の職種、4つの作業内容について、今後の希望を交えた自分の気持ちを記入しました。

3つの職種について実際に働く経験を通して理解を進めてきたことにより、生徒の気持ちに徐々に変化が見られました。それぞれ担当した職種が「もともと得意だった」と答える生徒は7名中2

名で、多くの生徒が何らかの苦手意識を持って作業に臨んでいたことが分かります。そして作業をとおして、7名中5名の生徒が「得意（好き）になった」「少し得意（好き）になった」に回答することができました。自分が担当した職種について7名全員が「次の集中作業でやってみたい」（2名）、「この仕事をしている会社で実習をしたい」（5名）に回答しています。

表 3-11 「作業学習」実施後の作業に対する意識

| | 物流 | 製造 | | 事務 |
|-----------------------|----|-------------|--------|----|
| | | 袋づめ・ナップキンおり | 箱おり・箱づ | |
| これは苦手だと思う。できればやりたくない。 | 2名 | 3名 | 0名 | 1名 |
| 次の集中作業でやってみたい。 | 3名 | 3名 | 5名 | 2名 |
| この仕事をしている会社で実習してみたい。 | 4名 | 2名 | 3名 | 4名 |
| 自分の将来の仕事として考えてみたい。 | 0名 | 0名 | 0名 | 1名 |

このことは、実際に作業を経験したり、職場見学をしたりする中で、職種についての理解が深まったのだと考えています。しかし「自分の将来の仕事として考えたい」に回答する生徒はまだ少なく、将来の仕事とするイメージは低いようです。今回のような取り組みを繰り返す中で徐々に自分の苦手や得意がわかり将来の仕事についても具体的に考えていくようにしたいです。

イ セルフマネージメントについて

指示書に従って作業を進めていくという基本の流れに慣れ「自分で考えたり判断したりしながら作業する」ことの大切さを知ることができました。作業を繰り返し行う中で補完行動が定着し、日を追うごとに指示書が情報量の少ないものへ変化していく等、自立度を高めていく姿が多く見られました。

ウ コミュニケーションについて

お互いの作業が関連し合い進められているという設定の中で、あいさつや返事等の基本的なコミュニケーションに加え、お互いの分担や役割を知り、作業を通じて部品の補充や注文書の確認をする時等に、進んでお互いに言葉を掛け合う姿が見られるようになりました。

エ 作業遂行能力について

短い期間でしたが、補完手段や補完行動等を用い、自分にとっての作業のしやすさについて考えながら進めることができるようになりました。事務部の注文書入力はデータ入力の正確さと作業スピードが問われる事を意識でき、徐々に手早さが増しました。

3 おわりに

生徒たちは物流・製造・事務の中から、全体のしくみを知った上で仕事を選び、それぞれの役割を遂行しました。そして、働きながら職種の理解を深めるとともに、自己の課題についても考える機会となりました。また、作業活動以外にも、報告や相談、返事やあいさつ等、働くために身につけなければいけないことがあることも理解できました。今後は、自分の適性を知り、自己理解と進路先選びの段階に移行していきます。生徒たちには、これまでの学習を活かし、大きな社会の中で一つ一つの職種の存在価値を感じながら、自己の進む道を選んでほしいと考えています。

～精神障害者を対象とする社団法人における MWS 活用の実際～

精神障害者を対象に授産施設等の「働く支援」、地域活動支援センター、グループホーム等の「生活支援」を行っている社団法人において、利用者の「生活設計」、「障害の積極的受容」、「働き方の模索」など一人ひとりの個別のニーズに応じて、MWS を中心にトータルパッケージの各ツールを組み合わせて活用している状況を紹介します。

1 はじめに

社団法人やどかりの里（以下、「やどかりの里」という。）は、精神障害のある方たちが、地域で安心して暮らしていくために必要な生活支援活動を推進するとともに、出版や研修、研究事業を通して、精神障害者の福祉の向上と地域における精神保健福祉の推進・普及を目的に設立されました。活動拠点は人口 120 万人の市民が暮らす政令指定都市埼玉県さいたま市。現在の利用登録者数は 300 名程度です。生活支援活動として、障害者生活支援センター、地域活動支援センター、援護寮、グループホーム、居宅支援事業所を、労働支援活動として 5 つの作業所、小規模授産施設、授産施設、福祉工場を位置づけています。法人内の働く場を利用する精神障害のあるメンバーからの積極的に訓練して一般就労をしたいという声を受けて、2006（平成 18）年度、やどかりの里労働支援プロジェクト（以下、「労働支援プロジェクト」という。）が活動を開始しました。

同時期に、職業総合センター研究部門（以下、「総合センター」という。）より、トータルパッケージの試行について協力依頼があり、労働支援プロジェクトを中心にトータルパッケージを導入し、現在 3 年を経過したところです。

労働支援プロジェクトの活動目標は、自分の興味関心、作業遂行能力や生活管理能力、病気や障害が日常にどんな影響をもたらしているかを総合的に捉えた上で、一般就労に限らない自分に合った働き方を見つけることです。業務としては、①就労準備期におけるアセスメント、②就職活動支援、③就労期における定着支援、離職支援、④集中研修プログラムの企画と実施、⑤福祉工場利用希望者のアセスメント、⑥福祉工場事業ピアサポート事業（ピアサポート従事者の作業改善・定着支援）、⑦福祉工場事業就業支援事業（社会適応訓練事業窓口）を担っています。

2 どのように活用しているか

現在の労働支援プロジェクトを中心としたトータルパッケージの活用状況の全体像を図 3-13 に示しました。MWS は労働支援プロジェクトにおけるアセスメント、作業を通じての作業改善やセルフマネジメントの

確立、就労・復職支援、集中研修プログラム、関係機関との情報共有ツールとして活用しています。

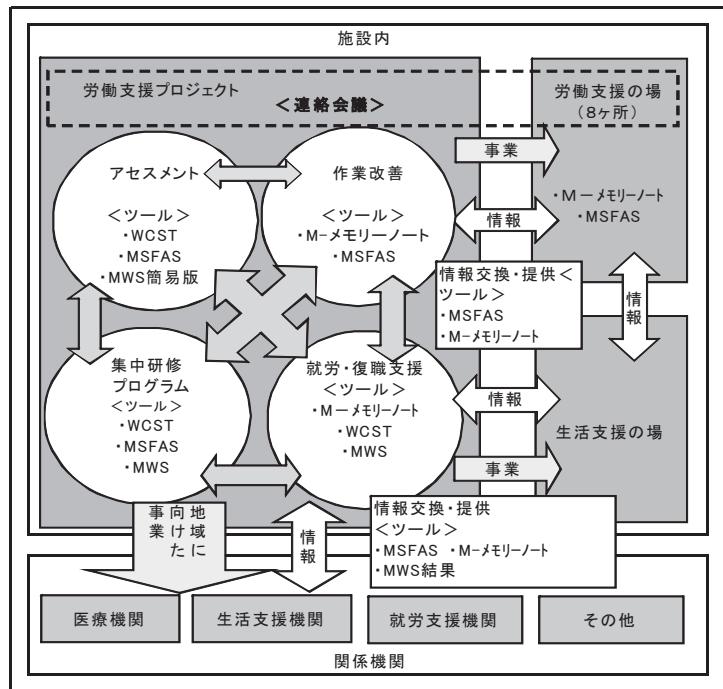


図 3-13 トータルパッケージ活用の概要

3 具体的な活用事例

(1) 生活設計のために

利用者の生活設計の検討を進める上で客観的な材料とするために労働支援プロジェクトで就労準備性に対する評価をしてほしいとの依頼が援護寮からありました。そこで、働きたいという思いがある一方で、地域生活の基盤をこれから整えようとしている段階の方に対し、本人や援護寮職員が今何を優先させて取り組むべきかをつかむ機会としてMWS簡易版を実施しました。

週に1回、2時間を目安に体験し、2回～4回程度行いました。終了後はその正誤だけではなく集中力、継続性、取り組みの姿勢とその特徴、疲労の出方などについても結果を通してお伝えしました。その結果、「働きたい」と「今現在働くことができる」ことには乖離があることに本人が気づき、まずは生活の安定をはかりながら働く準備をしていくことを選択しました。

就労の相談は障害者生活支援センターにも寄せられます。彼らの中には働くことについてそれまでどこにも相談した経験がなかったり、就労経験のない方も少なくありません。本人の生活情報を把握している機関が医療しかない場合も多く、そうした時には働く準備がどの程度整っているのかを本人及び支援者が客観視するために、MWS簡易版をまず体験してもらうことがあります。その結果と本人の希望から就労支援の道筋を検討します。生活課題に取り組む必要性が高いことがわかり就労支援から一旦離れた方、福祉就労で働くリズムをつけることになった方、労働支援プロジェクトで模擬体験を継続して自分の就労上の課題に取り組んだ方など、その先の道筋は人それぞれですが、体験した各自が次の道を選択するための何らかの実感を得ることができました。

(2) 集中研修プログラムにおける導入

やどかりの里では2006年から年に1回～2回集中研修プログラムを開催しています。総合センターの協力も得ながら開催を続け、現在プログラムの構成は概ねパッケージ化できています。集中研修プログラムは学習の機会とMWS体験をセットにして6週間のうち約15日間のプログラムです。学習と体験の相互作用を重視すると共に集団でのグループダイナミクスを活用しています（表3-12参照）。

表3-12 集中研修プログラムの時限表例（平成20年市共催事業より）

| | | 月曜日 | 火曜日 | 水曜日 | 木曜日 |
|-----|----------|--------------------------|--------|-------------|-----------------------------|
| 第1週 | 10～10:50 | 入校式及び関連事務 | | | 「MSFASとは」(MSFAS-A・B・C) |
| | 11～11:50 | グループワーク「お互いを知ろう」 | | | 「働き方について考える」(MSFAS-D) |
| | 13～13:50 | 「就労支援制度と支援機関について」 | | | MWS簡易版 |
| | 14～14:50 | 「安定して働くための身近な資源」 | | | |
| 第2週 | 10～10:50 | 「病気に関する情報を整理する」(MSFAS-E) | | MWS簡易版 | 「ストレス・疲労への対処」 |
| | 11～11:50 | 「生活障害として捉える」(MSFAS-F) | | | MWS訓練版 WCST |
| | 13～13:50 | 「自分に合った働き方を考える」 | | | |
| | 14～14:50 | グループワーク「働く時の大切なポイント」 | | | |
| 第3週 | 10～10:50 | | MWS訓練版 | MWS訓練版 | グループワーク「MWS訓練版を通して気づいたこと」 |
| | 11～11:50 | | | | (移動時間) |
| | 13～13:50 | | | | 職場体験先の事業所見学 |
| | 14～14:50 | | | | 職場体験オリエンテーション |
| 第4週 | 10～10:50 | MWS訓練版 職場体験 | | MWS訓練版 職場体験 | |
| | 11～11:50 | | | | |
| | 13～13:50 | | | | |
| | 14～14:50 | | | | |
| 第5週 | 10～10:50 | MWS訓練版 職場体験 | | | グループワーク「職場体験を受けて」 |
| | 11～11:50 | | | | 「履歴書の種類と書き方」 |
| | 13～13:50 | | | | 「県内の就労状況」 |
| | 14～14:50 | | | | 「面接の受け方」 |
| 第6週 | 10～10:50 | | | 「模擬面接」 | 「グループワーク:就労経験者・就労支援機関からのお話」 |
| | 11～11:50 | | | | 「履歴書の下書き」 |
| | 13～13:50 | | | | 「面接の受け方」 |
| | 14～14:50 | | | | 「働くイメージを整理する」 |

学習の場面では就労に関連する法律や支援制度・機関、職業能力についての知識、疾病や障害についての新たな認識を得ると共に、職場見学や障害を明らかにして働いている経験者の体験を聞く機会、職場体験を組み込み、働くことのイメージをより現実に近いものにできるように企画しています。「病気になった頃こんな話を聞けていたら、何度も仕事を辞めずにすんだのに」と参加者から感想を頂いたことがあります。地域の中にはこうした潜在的なニーズがあることが予想され、学習する機会の必要性が明らかとなりました。MWS体験の場面では参加者が自らの作業能力や作業傾向を認識し、補完方法を用いたセルフマネージメントの体験を通じて、現実的な自己認識ができるよう企画しています。自分のできなさを感じ動搖しながらも、どうすればやりやすくなるのかを支援者と共に考えたり、ストレス・疲労を溜め込んで集中力が途切れないと自分自身の体のサインを気に掛けておくことを通して、多くの方がプログラムを最後までやり通し自信をつけることができました。

ア 積極的な障害受容ができた事例

(ア) 事例の概要

統合失調症。30代男性。集中研修プログラム参加時、既に作業所で8年働き、中心的役割を果たしていました。彼には働いている最中に「頭の中が真っ白になる感じ」があり、将来就労ができるかどうか不安がありました。先々を考えるにあたり、自分のことを知っておきたいと集中研修プログラムに参加しました。

(イ) 経過

プログラム初期の段階で、精神疾患が脳の認知の部分に影響を与えていたことを講義で取り上げました。すると、彼から「子供の頃に額を強く打って数日目が見えなくなった経験がある。それによって認知障害が現れることがあるのか」と、自分にひきつけた質問がありました。**MWS**簡易版の体験では、手順の忘却、同じ質問を繰り返す、簡単なことなのに頭が真っ白になって何も考えられなくなる、周りの人は理解して自分より先に進んでいると感じパニックに近い状態になることを体験的に自覚しました。こうした経過から、学習と**MWS**簡易版を終了した時点の感想として、ずっと薬の副作用のせいだと思っていた自分の障害を認知障害という視点から捉え直すことができてホッとしたと語っています。高次脳機能障害の可能性を示唆された際にも、「そうかもしれない」と落ち着いて受け止めることができました。日を空けて行った**MWS**訓練版では、認知障害を意識し付箋を使用した強調等の補完手段を積極的に導入しました。また非常に有効だったのは**M-メモリーノート**でした。作業指示や注意点を覚えておくことが難しかったため、**M-メモリーノート**に記入し記憶の補完を行ったところ、**M-メモリーノート**を見れば作業を問題なく進めることができることがわかったのです。その補完手段が自分にとって有効であることがわかり、これまで覚えられない自分は駄目な自分と捉え自信を失いがちだった彼が、より積極的な自己受容に至りました。

(ウ) まとめ

彼は「頭の中が真っ白になる」という、自分はどうしようもできない状況を理解しようと学習し、体験の中から自分の障害の現れを再確認しただけでなく、補完手段を活用して改善することができました。**MWS**体験において、気づくこと、試すこと、そして改善することが保障され、自己受容を促すことができたと考えられます。

イ どんな作業がどの位継続してできるのかを理解した事例

(ア) 事例の概要

てんかん、30代の男性。集中研修プログラム参加時、作業所で週22.5時間働いており、出勤率、継続性は高いのですが、スキルがなかなか向上しない状況でした。近々地域障害者職業センターの利用も検討しているため、まずは次のステップに進むきっかけとして参加しました。

(イ) 経過

集団研修プログラムでは講義の間の休み時間にも誰かに話しかけずっとしゃべっていたり、朝乗るバスを間違えて歩いて来たり、同プログラムの終了後に作業所に行って作業の手伝いをしたり、と疲労が蓄積

していました。5日目、肩を痛めて欠席しました。もともと無理を重ねると肩が外れる経験をしてきたため、それを実証する形となりました。支援者は休みをとって調子を整える、というだけでは同じことを繰り返してしまうと考え、何故今回この様な事態になったのかと一緒に検討しました。そして本人と疲労が蓄積するような負担がどれ位あったかを振り返ることで、調子を崩すサインをつかむことができました。そこで疲労を蓄積しないような日常的な工夫と、プログラム内でも引き際を考えて取り組むことを目標にしました。また、指示を注意深く聞かないで作業を進めてミスをすることもあったため、わからぬことを確認できるようにすることも目標としました。MWS体験では、あまりできると思っていた「プラグ・タップ組立」の作業ができることがわかり、手先を使う作業系もできるのかもしれないと思うようになりました、希望する職種が広がる経験をしました。

(ウ) まとめ

彼はMWS体験を通して、自身が疲労をため込む行動パターンと、疲労が自分に与える影響について実感し対処することができるようになりました。また、自分の感覚ではなく具体的な作業の体験によって客観的な作業能力が確認でき、それをきっかけに希望する職種を広げて考えることができるようになりました。実際にどんな作業がどの位継続してできるのか、ということを客観的にとらえることができました。

(3) 継続した模擬体験のプログラムとして活用

集中研修プログラムの参加者が具体的に就労支援を希望した場合や、MWS簡易版を体験した結果就労上の課題に取り組むことが妥当と思われた場合、または就労を継続するために何らかの工夫が必要な場合など、継続した模擬体験のプログラムとしてMWSを活用します。その目的は人によって様々ですが、自分の特徴を理解し補完手段を獲得するためや、通い続けるためのセルフコントロールを実践するため、自分に合った仕事をつかむためなどに導入します。通常はMWS体験と実際の働く場を活用した実習、定期的な相談の時間を組み合わせた内容となることが多いです。労働支援プロジェクトの態勢では、継続したプログラムを職場環境を模した環境設定で行なうことが難しく、職場で当然求められるような体力、社会性、スキルを人間関係や体験から学ぶことが難しいため、働く場を活用した実習をできるだけ組み合わせるようにしています。

ア できることに目をむけられるようになった事例

(ア) 事例の概要

うつ病。40代の男性。ここ数年ハローワークに通いながら1人で就職活動をしてきましたが、継続して働き続けることができませんでした。そんな中、精神障害に特化した集中研修プログラムがあると聞き、試してみようと思い参加しました。以前から症状として意識が飛ぶような感覚を度々感じており、自分の体調を安定させたいという思いがありました。

(イ) 経過

本人は体を使う仕事は疲労度が高いことから、事務的な仕事を希望していましたが、MWSの事務作業では症状が出やすく、パソコンの操作も不慣れであったことから、実務的な作業の方が合っていると思われ

ました。実際「プラグ・タップ組立」作業では集中度、正確性共に非常に高かったのですが、機械修理の仕事経験がある彼は、それを仕事としてやり続けることの大変さもわかつっていました。そのため、事務作業において症状の出やすいパターンはおおよそつかめてきましたが、事務的な仕事の可能性をさらに探ることになりました。そして、得手不得手や対処法についてもっと深めていきたいこと、体調を安定させたいこと、そして人とのつながりを持つことの重要性を感じ、個別支援を継続することになりました。

集中研修プログラムの結果を踏まえ、MWS 訓練版の OA 作業と実務作業、そして法人内の授産施設での実習を組み合わせ、自分にあった作業内容、作業時間をつかむため、週 3 日、午前 2 時間のプログラムを開始しました。支援者には、集中研修プログラムの結果から実務的な作業は安定して取り組めるという見通しがありました。その見通しと本人の判断をすり合わせていけるよう、特徴の出る作業を組み合わせることで、改めて得手不得手の確認、症状の出方、対処法の確立を図りました。その結果、OA の作業は様々な対処法を試してもなお症状が出やすいことが分かってきました。そうして彼は自分の希望する事務的な仕事は自分の体のトータルな状態に対して難しいことを納得しました。

(ウ) まとめ

この事例では支援者の見通しをもとに、集中研修プログラムでも、継続した個別支援の場でも MWS のワークサンプル選択やレベル選択を行いました。このワークサンプルならこういう結果になるのではないか、このレベルならやりきれるのではないか、といった予測を立てつつ実施しました。こうした導入ができたことは、本人の負担を減らし必要以上に自己評価を下げることなく、今自分にできることは何かを前向きに検討することにつながりました。

(4) 地域の連携ツールとしての可能性

学習と MWS 体験をセットにした集中研修プログラムは、障害者委託訓練事業や S 市との共催事業としても開催しました。精神に障害のある方は病状の変動があるため、医療モデルのような訓練によるステップアップ方式の就労支援ではうまくいきません。よって精神障害の特性に合わせた就労準備プログラムの必要性があるのです。公的な事業とのコラボレーションは、それまで見えていなかった地域のニーズに対して、このプログラムが有効であるかどうかを確かめる場となりました。参加者の背景が様々である場合、障害について取り上げる講義内容等に工夫や配慮が必要であることがわかりましたが、作業遂行能力の自己理解やストレス・疲労への対処行動の確立、作業における補完手段の獲得といった MWS の機能を発揮することができました。また、埼玉県内では、埼玉障害者職業センターや S 市障害者総合支援センターで MWS が導入されており、地域の連携ツールとしての活用も始まっています。MWS 体験の結果を中心にアセスメントを行い、経過共有シートとして関係機関に提供することも増えてきました。本人に対する共通の認識を持ちながら関係機関が関わっていくことは、動きと変化のある就労支援のプロセスにおいて非常に重要なことです。その連携ツールとして、客観的で実際的な視点を与えてくれる MWS は一つの役割を担っています。

経過共有シートの構成

- 1 基本情報（氏名・性別・生年月日・連絡先・障害種別・障害年金・手帳の有無・年金等の有無）
- 2 支援経過
- 3 特徴・日常生活（生活管理・社会管理・疾病管理）
 - ・作業遂行（集中力・正確性・スピード・学習能力・定型パターンの維持・取り組みの態度）
 - ・対人スキル
 - ・労働習慣
- 4 希望する就労の条件

4 まとめ

（1） 支援者に必要な視点とは

MWSは、これから就労準備を進める方にも、既に働く場に身を置きながら作業改善を図りたい方にも、そしてこれからどのように生きていこうか考えていきたいと思っている方にも、活用することができました。枠組みのしっかりしたツールなので、対象者の状況に応じて、実施の時期や期間を設定できます。ワークサンプルやレベルの選択についても、個別に対応できるものでした。個人に導入するハードルが低いだけに、使用する目的を明確にしておくことも忘れてはなりません。

MWS体験を導入する際には、個別相談の時間を設定しておくことも重要でした。MWS体験はストレスと疲労を実感する場面であり、エラーの明確化により自己評価を下げてしまう場合もあります。負担の少なくないう体験となるからこそ、支援者は信頼関係を結ぶ努力を惜しんではならないし、相談の場を通して、MSFASも活用しつつ本人の気持ちの動きをつかみ、やる気を引き出しながら工夫すればできるという体験を積めるよう支援することが重要です。どうしても底上げができない部分が見えてきたら、できることに着目できるよう速やかに方向転換します。MWS体験の結果は客観的な数字によってフィードバックされますが、それを受け止め思いや希望とすり合わせていくのは生身の人間です。支援者は客観的な指標を持つつ本人を中心にながら就労支援を展開しようとする視点を忘れてはならないと感じています。

（2） トータルパッケージとの関連について

MWSはトータルパッケージの中心的な構成ツールですが、単独の導入でその機能を十分に果たせるわけではありません。トータルパッケージの他の構成ツールと連動しながら導入することで、本人を総合的に捉えた上での作業遂行力の向上や対処行動・補完手段等の獲得が見込まれるものです。精神に障害のある方は見えない障害を抱えている分、自分の障害を受容し他者に伝えられるようになること、障害状況に応じた対処行動がとれること、そしてストレス・疲労を自覚し解消できるようになること、といったセルフマネージメントスキルの構築が重要です。これらはトータルパッケージを総合的に導入することで、より広く深く獲得することができます（MSFASとの関連については「幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFASの活用のために」（2010）を参照）。

(3) おわりに

様々な導入方法があることは、ニーズ中心の支援活動を進めるやどかりの里において有効でした。本当のニーズはどこにあるのか、それを労働支援プロジェクトでは MWS を始めとするトータルパッケージというツールを通してアセスメントしているといえます。約束した時間に来られない、身だしなみが整っていない、じっと座っていられない、質問できない、他者と協力できない、間違いを受け止められないといった生活上・就業上の課題が MWS 体験を通して端的に現れることもあります。そして MWS の取り組み結果は客観的な数字として表わされます。これらを総合的に捉えることは、自分の職業能力の階層性（図 3-14 参照）を捉えることに他なりません。こうした視点をもち、病状を安定させながら自分の能力を発揮して働き続けられる方が増えていくよう、労働支援プロジェクトでは今後もトータルパッケージのツールを活用していきます。

| 職業・職務の適合性 | | |
|--------------|--------------|---------|
| 1 職業・職務能力 | | |
| 2 興味・関心 | | |
| 3 学習能力 | | |
| 職業準備性・職業準備行動 | | |
| 1 職業の理解・意識 | 4 作業遂行態度 | |
| 2 基本的ルールの理解 | 5 対人態度 | |
| 3 基礎的な作業遂行能力 | 6 就職活動にかかる技能 | |
| 日常生活・社会生活能力 | | |
| 1 日常生活管理能力 | 2 社会生活能力 | |
| 家事等生活技能 | 地域生活者技能 | |
| 時間や消費活動の管理 | 支援者利用技能 | |
| | 3 適応技能 | |
| 体力 | 自己理解 | 情緒的人間関係 |
| 社会的人間関係 | | 自己統制 |
| 4 疾病・障害管理 | 受診・服薬管理 | 症状対処技能 |
| 疾病理解 | | |

図 3-14 職業能力の階層性

<文献>

- 小池磨美他 (2006) 精神障害者の就労支援におけるトータルパッケージの活用について 第 14 回職業リハビリテーション研究発表会論文集
- 小池磨美他 (2007) 精神障害者を対象とする社会福祉施設におけるトータルパッケージの試行について 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構第 15 回職業リハビリテーション研究発表会論文集
- 香野恵美子他 (2007) やどかりの里労働支援プロジェクトの活動～労働支援現場におけるトータルパッケージ活用の可能性と課題～
- 香野恵美子 (2007) 『働きたい』を実現する選択肢を広げていくために-労働支援開発プロジェクトの取り組み-響き合う街で第 40 号やどかり出版
- 香野恵美子他 (2008) 精神障害のある人の多様な働き方を実現するためにー支援ツールとしてのトータルパッケージ活用の方向性ー第 16 回職業リハビリテーション研究発表会論文集 152-155
- 堤若菜 (2008) トータルパッケージを活用した精神障害者の就労支援職リハネットワーク No.63 24-30

～リハビリテーション病院におけるMWS活用の実際～

医療と地域生活や職業を結びつける役割を担っているリハビリテーション病院における高次脳機能障害者を対象としたMWS活用の実際について、高次脳機能障害の特徴を踏まえた目的や方法とともに、実施の際の留意点について紹介します。

1 神奈川リハビリテーション病院職能科

神奈川県総合リハビリテーションセンターにある神奈川リハビリテーション病院（以下、「当病院」という。）は病床数280床、診療科が15科あるリハビリテーション病院です。職能科は当病院の組織下にあり、リハビリテーション局に所属しています。リハビリテーション局には、理学療法科、作業療法科、言語科、心理科、体育科、リハ工学科とリハビリテーションスケジュールなどの調整を行う調整連絡科があります。

職能科は地域生活や就労支援を行っています。利用者は、神奈川県総合リハビリテーションセンター内にある障害者支援施設である七沢更生ホーム（主に身体障害）及び七沢学園（主に知的障害）の就労移行支援事業を利用している入所者、神奈川リハビリテーション病院の入院および外来患者ですが、病院の入院・外来患者が全体の84%を占めています。

（1）職能科の業務

職能科の業務は、2つに大別されます。

1つは就労支援で、就労支援部門で行われます。病院組織下での就労支援の特徴は中途障害者の復職支援にあります。平成16年度から平成20年度まで復職151名、新規就労45名の支援を行ってきました。表3-13に示すように、高次脳機能障害者への就労支援が多くなっています。

表3-13 平成16年度～平成20年度就職・復職者の高次脳機能障害の有無

| | | | |
|-------------|----|------|-------|
| 新規就労 45名 | あり | 32名 | 71.1% |
| | なし | 13名 | 28.9% |
| 復職 151名 | あり | 130名 | 86.1% |
| | なし | 21名 | 13.9% |

2つ目は地域生活への支援で、能力開発部門で行われています。病院という特徴から退院後スムーズに地域生活を送ることは難しく、入院期間、障害の受容などの理由によっては障害者手帳を取得して地域の社会福祉資源をすぐに活用できるわけでもありません。地域生活に移行するまでの期間、理学療法、作業療法などと共に通院リハビリテーションという形で職能科において生活リズムの形成や手指の機能向上を目的として支援を

行っています。

また、支援要素も 2 つに分けられます。病院の入院患者については障害の状態や、特に高次脳機能障害がある場合には個々の障害特性の把握や行動観察などの評価、就労や地域生活を目標とした場合にどのような課題があるのかなど、評価的な要素が多くなっています。

外来患者、施設入所者の場合には、具体的な就労支援、地域生活支援が目的となり、病院内のスタッフ、外部機関と連携する業務が多くなり、訓練的な要素が強い支援となります。

(2) 職能科の訓練

職能科の訓練はリハビリテーション専門医が実施するか否かを判断し、その指示の基に実施されています。外来患者の場合には 3 カ月ごとに職能科の報告等を基にリハビリテーション専門医が訓練を継続するかどうかの判断も行っています。

リハビリテーション専門医による職能科訓練の指示が出された場合には、インターク面接や簡単な職能科における初回評価を行い、その後作業訓練に移行しています。

就労支援部門では集団訓練として名刺作成の事務系作業と園芸や封筒作成などの実務的作業があり、模擬職場訓練を行っています。個別訓練としては事務作業やパソコンを活用した作業などを行っています。能力開発部門は入院患者が多いことから個別訓練が中心で、手工芸の作品作製や初めてパソコンを使用する方への訓練を行っています。

職能科で訓練を受ける時間は 9 時 10 分から、昼休み時間を除き、午後 4 時半までの 1 時限 40 分ずつの 9 時限に分かれています。表 3-14 に示すように施設入所者、入院および外来患者、さらには個別支援計画によって職能科で訓練を受ける時間が違っています。職能科の支援で就職した方の中には、相談という形で 1~2 カ月に 1 回利用する方もいます。

表 3-14 職能科利用者の訓練スケジュールの例

| 訓練時間 | Aさん (就労移行) | Bさん (就労移行) | Cさん (入院) | Dさん (入院) | Eさん (外来) | Fさん (外来) | Gさん (外来) |
|-------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ① 9 : 10 ~ 9 : 50 | 体育 | 施設 | P T | 職能科 | | | |
| ② 9 : 55 ~ 10 : 35 | 職能科 | 職能科 | O T | 心理(2/週) | | | |
| ③ 10 : 35 ~ 11 : 15 | 職能科 | 職能科 | 職能科 | | 職能科 | 職能科(3/週) | O T(1/週) |
| ④ 11 : 20 ~ 12 : 00 | 施設 | 職能科 | | 体育 | 職能科 | 職能科(3/週) | P T(1/週) |
| (昼休み 12 : 00 ~ 13 : 00) | | | | | | | |
| ⑤ 13 : 00 ~ 13 : 40 | 職能科 | 体育 | | | 職能科 | 体育(1/週) | 職能科(2/週) |
| ⑥ 13 : 45 ~ 14 : 25 | 職能科 | 施設 | 体育 | P T | 職能科 | | 職能科(2/週) |
| ⑦ 14 : 25 ~ 15 : 05 | 職能科 | 職能科 | S T(1/週) | | 職能科 | | |
| ⑧ 15 : 10 ~ 15 : 50 | 施設 | 職能科 | | O T | | | |
| ⑨ 15 : 50 ~ 16 : 30 | 施設 | 施設 | | | | | |

※ 施設：施設での支援プログラムを実施

利用者の能力や障害の程度は様々です。マンツーマン対応が必要な方、作業を準備すれば独自に進められる方、面談にはマンツーマンでの対応が必要な方などがいます。職能科職員は個別訓練及び集団訓練のスケジュールと利用者の状況とを見比べながら、個別スケジュールを作って対応します。

2 MWS の活用

職能科ではトータルパッケージの中でも MWS を評価および訓練において一番よく活用しています。しかし、前述したように職能科の訓練への対応状況から、MWS 実施のためのカリキュラム例（表 3-15）のように毎日集中的に 5 時間活用することはできない状態です。

表 3-15 トータルパッケージのカリキュラム例(調査研究報告書No.57 から引用)

| 時間 | 1日目 | | 2日目 | | 3日目 | | 4日目 | | 5日目 | | 6日目 | | 7日目 | |
|-------|------------------------------------|--------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|--------|--------------|--------|--------|--------|
| | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール | スケジュール |
| 9:45 | 説明 | | 作業準備 | | 作業準備 | | 作業準備 | | 作業準備 | | 作業準備 | | 作業準備 | |
| 10:00 | 個別相談 | g | 相談 | | 相談 | g | 相談 | g | 相談 | g | 相談 | g | 相談 | |
| 10:05 | 個別相談 WCST | * | 簡易作業 相談 | * | OA作業 | * | 事務作業 | * | OA作業 事務作業 | * | OA作業 実務作業 | * | 実務作業 | |
| 11:00 | | * | 簡易評価 | * | OA作業 | * | 事務作業 | * | OA作業 事務作業 | * | OA作業 実務作業 | * | 実務作業 | |
| 12:00 | メモリーノート 簡易作業 (事務作業、 OA作業) | | | | | g | 相談 | | OA作業 事務作業 | | 実務作業 事務作業 | * | | |
| 13:00 | | * | MN作業 | * | | | | | | | | * | | |
| 14:00 | | * | 簡易評価 | * | 事務作業 | | | | | | | * | | |
| 15:00 | | * | | * | | | | | | | | * | | |
| 15:45 | | g | 相談 | g | 相談 | g | 相談 | g | | | | g | 相談 | |

※ は、前日に指示済み、gは、グループワークを、*は、メモリーノートへの記入事項、を示す

(1) 評価での MWS の活用

職能科では本格的な訓練を開始する前の段階で評価を行っています。この初回評価はインテーク面接、職能科作業テストなどを実施しています。職能科の作業テストは初回評価の場合には 9 種類の簡単な組立作業と事務作業から構成されています。当病院を初めて利用する外来患者、特に高次脳機能障害がある方には表 3-16 に示すように職能科作業テストと浜松式高次脳機能スケールを実施後に、利用者の高次脳機能障害の障害特性やその状態、これまでの職歴等を参考にして MWS を活用しています。外来患者の場合には神経心理学的評価結果を参考に評価を進める場合が多く、MWS を通して作業遂行に及ぼす高次脳機能障害の影響を評価しています。

表 3-16 外来患者の初回評価の課題

| |
|--|
| 職能科作業テスト (9 課題) |
| 浜松式高次脳機能スケール |
| ① OAWork 数値入力簡易版 |
| ② OAWork 文章入力簡易版 |
| ③ OAWork 数値入力訓練版 連続テスト |
| ④ OAWork 数値入力訓練版 レベル 6 20 試行 3 プロック |
| ⑤ OAWork 文章入力訓練版 連続テスト |
| ⑥ 物品請求書作成 簡易版 |
| ⑦ 物品請求書作成 訓練版 レベル 1 ~ レベル 5 : 1 プロックづつ実施 |
| ⑧ ピッキング簡易版 |
| ⑨ ピッキング訓練版 レベル 1 ~ レベル 5 : 1 プロックづつ実施 |
| ⑩ 作業日集計簡易版 |
| ⑪ 作業日集計訓練版 レベル 1 ~ レベル 5 : 1 プロックづつ実施 |

物品請求書作成は手順の確認、注意力の評価に活用しています。特にカタログから品物を探し出せない、記入ミスがあるなどの点が確認できます。「作業日報集計」は事務課題の中でも難しいワークサンプルです。まずは手順を記憶できるかどうかが最初に問われます。手順の記憶が可能かどうかを確認する為に1ブロックだけ行う場合もあります。また、レベル2からは問題用紙に正しい書き方が記載されており、その記載内容を見て手順をもう一度思い出してやり直す利用者もいます。このような点も観察のポイントと言えます。

高次脳機能障害があり、ワークサンプルを多く実施できた方は、記憶障害や注意障害などの程度は軽い方や、記憶や注意障害よりも人間関係の構築が上手にできない、固執的になったなどの対人的な問題などがある方でした。

(2) 訓練における MWS の活用

ここでは平成17年10月から平成18年9月までの職能科の訓練における活用状況を調査しました。図3-15は86名についてどのような高次脳機能障害の症状の方にMWSを活用したのか調査したものです。注意障害が中心となる症状の方に活用している傾向が見られました。

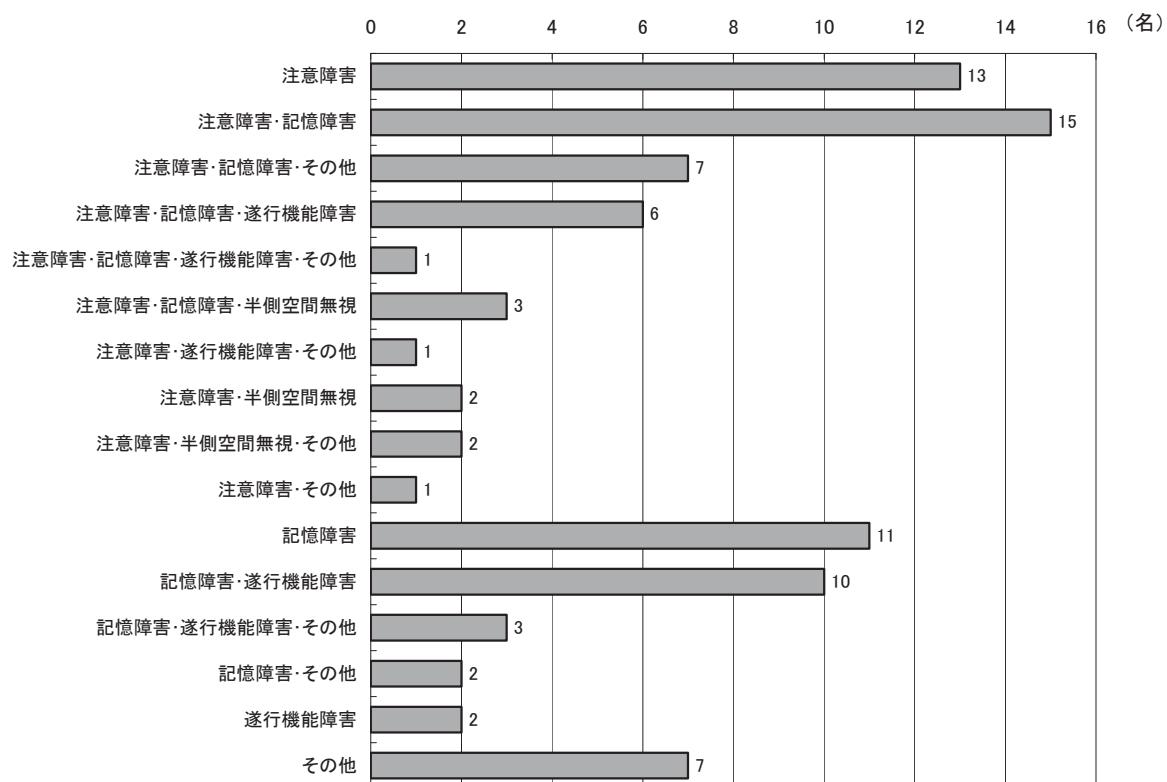


図3-15 MWS活用者の主な高次脳機能障害者(86名)(調査研究報告書No.75から引用)

MWSの各ワークサンプルの活用頻度はMWS導入当初と比べ変化しています。前述の調査時には実務作業のワークサンプルも活用されていました。今回、職員に各ワークサンプルについて活用状況の聞き取りを行ったところ、表3-18に示すようにOA作業、事務作業の活用頻度が高くなっています。

活用状況の変化した理由の一つは、職能科の就労支援は前述したように中途障害の復職への支援が多

表 3-18 職能科における評価・訓練における MWS の活用状況

| 作業名 | ワークサンプル名 | 活用頻度 |
|-------|-----------|------|
| OA 作業 | 数値入力 | ◎ |
| | 文章入力 | ◎ |
| | コピー＆ペースト | × |
| | 検索修正 | △ |
| | ファイル整理 | × |
| 事務作業 | 数値チェック | △ |
| | 物品請求書作成 | ◎ |
| | 作業日報集計 | ◎ |
| | ラベル作成 | × |
| 実務作業 | ナップキン折り | × |
| | ピッキング | ◎ |
| | 重さ計測 | × |
| | プラグ・タップ組立 | × |

※活用頻度：◎高い・△中程度・×ほとんど使用しない

いことにあります。復職は基本的には元の業務に戻ることを意味しますが、身体障害や高次脳機能障害が残存する場合には配置転換などの方法で復帰する場合が多くなっています。職能科の実践経験では単純な事務作業で復職する例が多く、製造の生産ライン、運送業務、営業業務など身体機能や高次脳機能障害の影響が大きいと思われる職務に復帰することは少ないです。新規就労では事務系の職種に就くこともありますが、倉庫整理、清掃業務、大型店舗のバックヤードの仕事など実務的な職種が多いです。職能科では模擬職場は事務作業と実務的な作業を中心とした 2 場面を整備しました。このため以前活用していた「プラグ・タップ組立」、「ナップキン折り」などのワークサンプルについてはほとんど活用しなくなりました。

実務作業を活用しなくなった二つ目の理由は、病院退院後の地域生活での就職および復職に向けた準備、特に訓練としての事務系作業が地域の社会福祉資源で用意されているのかどうかという点にあります。就労移行支援事業では中途障害がある方に対して、生産活動的な課題は準備されていますが、事務系の作業についてはあまり準備されていない傾向があります。これらの理由から当病院職能科においては、OA 作業・事務作業を多く活用しており、実務作業では「ピッキング」の活用頻度だけが高くなっています。

(3) 医療機関における高次脳機能障害がある方への MWS の活用

医療機関の MWS 活用の方法として次のことが考えられます。

活用の方法の一つとしては、MWS を活用して、高次脳機能障害の障害特性を評価するのではなく、障害特性が具体的にどのように作業遂行に影響を与えるのかを評価することです。職能科では高次脳機能障害がある方に対して MWS を評価や訓練で活用する場合は、神経心理学的評価の結果や職能科作業テスト、浜松式高次能機能スケールなどの情報を参考にして、MWS を活用することが多くなっています。

二つ目は、訓練の課題として活用できることです。一般的には職能科のように病院の組織下で就労支援等を行っている病院はありません。作業療法の分野で就労支援を行う報告が増えていることから、作業療法での訓練課題として導入することは可能と思われます。職能科の訓練課題としての特徴は身体的疲労と情報処理による易疲労性の観察もあります。病院の訓練としての時間単位は 20 分が 1 単位です。職能科は最長で 6 時間の訓練時間を確保できる体制にあります。就労支援を進める上で易疲労性の評価・訓練は重要な要素の一つと言えます。

三つ目は、将来的な就職や復職に向けた職業能力の判断材料の一部となることです。

就職先、復職先ではどのような作業ができる、どのような作業ができないのか詳しく聞かれる場合があります。

MWSには簡易版、訓練版とともに一般参考値が設定されており、一般的にどの程度の能力かを判断する材料になります。「パソコンができます」ではなく、『文章入力』については・・・、『物品請求書作成』では、処理スピードは・・・と具体的に説明することが可能です。

当病院では急性期病院から次の病院として利用する、もしくは回復期病院退院後に利用することが多いです。このため高次脳機能障害の言葉は知っていても、詳しい内容に関しては理解していない患者も多くいます。高次脳機能障害の理解と障害受容は本人と家族にとって時間を要するものです。このため日常生活や職能科の訓練を通して、経験することによって少しづつ理解を促すことが必要だと考えています。医療機関には就職・復職に向けて本人と家族への支援を行う役割があるのではないでしょうか。特に地域生活や職業生活を考える際には、「見えにくい障害」高次脳機能障害を早く理解することは重要です。MWSの活用は具体的な作業経験を通して、高次脳機能障害の理解を深める一つの方法であると考えています。

【文献】

- 泉忠彦 (2007) 調査研究報告書 No.75 事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(第2分冊 関係機関等の連携による支援編 障害者職業総合センター pp.46-60
障害者職業総合センター (2004) 調査研究報告書 No.57 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) pp.9-27

～障害者職業能力開発校におけるMWS活用の実際～

精神障害のある人を対象とした職業訓練において、MWS等の体験がもたらす対象者の変化に焦点を当てるとともに、MWS等の体験とカリキュラムとの関係を示し、トータルパッケージが職業訓練に与える影響について示します。

1はじめに

本項では、障害者職業能力開発校における主に精神障害者を対象としたMWSの活用状況及びその結果を踏まえ、職業的な技能習得をその主たる目的とする職業訓練の領域でトータルパッケージが果たしうる可能性を示します。

2精神障害者に対する職業訓練の特徴

職業訓練において支援者が留意すべき、精神障害のある者の職業的障害特徴として、認知機能障害が挙げられます。これは、高次脳機能の低下や偏りに伴う情報障害であり、インプット・アウトプットとともに起こりうるものだと言えます。また、その状態は一人ひとり異なるだけでなく、環境やその時々の当事者の体調や気分によっても左右され、補完方法や対処行動など個々人のセルフマネジメントスキルの習得状況によってその作業遂行や職業生活への影響は異なってくるといえます。

すなわち、職業訓練においては、その技能習得の前提として、対象者一人ひとりの作業遂行等における認知機能の状態の把握とともに、対象者自身の障害についての理解の度合、障害の作業遂行と生活に与える影響、セルフマネジメントスキルの習得状況を把握・理解することが重要だと言えます。

3職業訓練のカリキュラムと内容

一般的な職業訓練は、訓練科やコースに応じた特定の職業技能の習得を目的とし、多くはパソコンスキルについての講義等も盛り込まれています。また、訓練後半には、技能訓練と並行して、就職活動が行なわれており、さらに、就職活動に必要なビジネスマナーや一般常識についても講義等が行われています。障害者職業能力開発校においても、身体障害者を対象にした訓練では一般的なカリキ

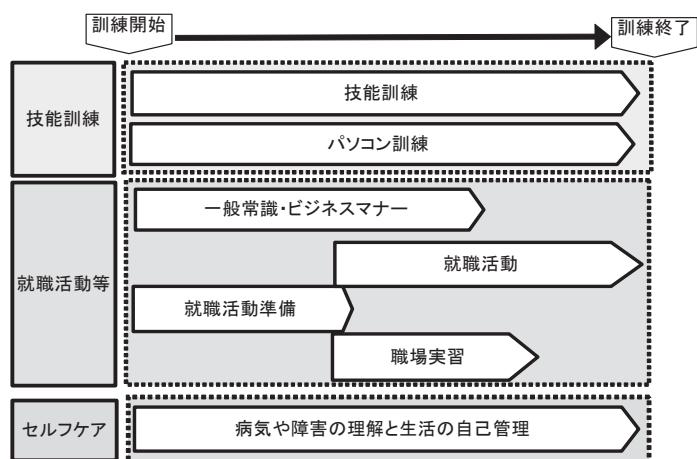


図3-16 訓練カリキュラム

ュラムと同様です。それに対して、精神障害者を対象に実施されている職業訓練には、前述したような特徴を踏まえて、病気や障害についての理解を深めるとともに、それらについてのセルフケアのためのスキルの習得に向けた支援が技能訓練や就職活動に配慮しつつ行われています（図 3-16 参照）。

4 トータルパッケージ活用の目的と方法

（1）トータルパッケージ活用の目的

職業訓練において、トータルパッケージを活用する目的については、表 3-19 に示すとおりだと考えられます。

表 3-19 トータルパッケージ活用の目的と活用ツール

| 実施の目的 | 内容 | 活用ツール |
|--------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 情報の収集整理 | 対象者に係る情報の収集と整理 | MSFAS |
| 作業特性の把握 | 対象者の遂行機能を把握 | WCST |
| | 対象者の作業遂行力に関する全体像を比較的短時間に把握 | MWS簡易版 |
| | 作業特性(指示理解、作業遂行力、学習能力、作業耐性等)の把握 | MWS訓練版 |
| | 疲労やストレスの状態の把握 | MSFAS |
| 作業遂行力の向上 | 補完方法の導入とその確立に向けた指導・訓練 | WCST MWS訓練版 M-メモリーノート |
| | | |
| | | |
| セルフマネージメント訓練 | 作業遂行のセルフマネージメント訓練 | MWS訓練版 |
| | 疲労・ストレスのセルフマネージメント訓練 | M-メモリーノート |
| | | MSFAS |

これらの目的に応じて、MWSを中心としたトータルパッケージを用いて、行った作業の状況や結果について、対象者に適切にフィードバックしたり、対象者同士、あるいは対象者と支援者が共有することで、MWSの体験は、対象者自らの作業特性についての気づき、理解の深化、ひいては作業遂行への障害の影響の受け入れ、現実的な職業意識の醸成や職業探索に繋がる契機として、位置づけられると考えます。

（2）実施方法

ここでは、障害者職業能力開発校実際に活用されている方法を紹介することとします。

ア 実施時期と期間

MWSは、その実施結果が技能訓練等の他の訓練に活かせるように、入所後、なるべく早い時期に設定されています。

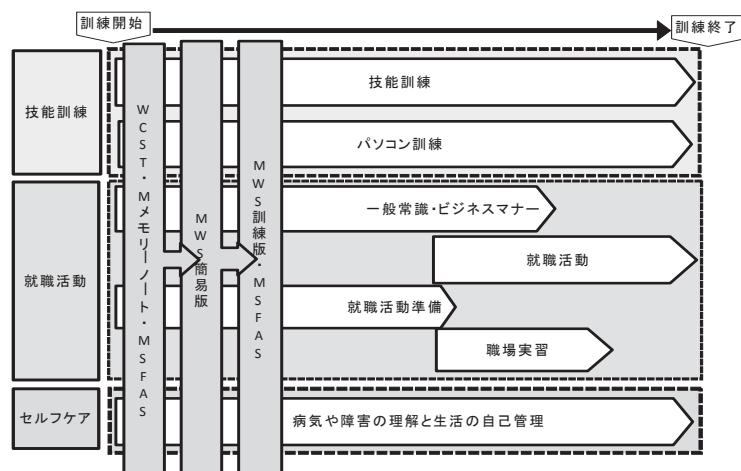


図 3-17 トータルパッケージの導入時期

簡易版については、13種類実施するためには6～8時間程度を必要とします。また、訓練版の実施時期は、現実のカリキュラムの状況に左右されると考えますが、簡易版終了後なるべく早い時期に実施しています。なお、セルフマネージメント訓練などを取り入れるためには20時間程度設定することが、必要だと考えられます。

前述した目的に応じて、MWS以外のツールを用いる場合には、それぞれを次のように位置づけます。

MSFASを情報収集と整理に用いる場合には、一連の流れの最初に面接を行い、そこで聞き取ったり、事前に対象者に記入してもらうこともできます。MWS訓練版の実施の際に、「疲労とストレスのセルフマネージメント訓練」を取り入れるのであれば、疲労やストレスに関するFシートやMSFAS(III)の「MWS実施時における気づきを理解する」などを用いて疲れやストレスについて相談を行うことができます。

作業遂行における補完手段として、M-メモリーノートを用いる場合、あるいは、MWS実施期間中の行動記録として用いる場合にも、簡易版の実施前に使い方について周知を図っておく必要があります。図3-18は、M-メモリーノートのリフィルを一部変更して作成した、MWS実施に際して用いた日誌の様式になります。このように、日々の作業の状況を振り返り、記録に残すことが、作業遂行上の気づきを記録に残すことにつながり、ワークサンプルの選択の際の相談や最終日に行うグループワークなど内省の機会の資料になります。また、支援者の行う作業遂行上の指示や留意点についても、M-メモリーノートの作業リフィルなどを用いて記録に残しておくことで、補完手段として用いることも可能になります。

WCSTについては、補完手段の活用や作業における学習能力について予測するために用いるツールであり、これについても開始当初に活用することが望ましいと考えます。(図3-17参照)。

s1校で実際に行った試行においては、MWSのみを用いて実施し、簡易版に2日間(約5時間)、訓練版に8日間(約16時間)となっています。最終日には、感想文を書いてもらい、その上でグループワークを実施し、各対象者の気付きを促すとともに、対象者間での経験の共有を図りました。表3-20に示したスケジュールは実际に行ったものです。

| 日誌 | |
|--|----|
| 年 月 日() | 氏名 |
| 今日のスケジュール・行ったこと | |
| 9:00 | |
| 10:00 | |
| 11:00 | |
| 12:00 | |
| 13:00 | |
| 14:00 | |
| 15:00 | |
| 16:00 | |
| 今日のうちにやること | |
| MEMO | |
| 本日の感想 | |
| ・ 今日の作業はどうでしたか (当てはまるものに○を打ってください) (面白かった ・ つまらなかつた ・ 疲れた ・ 肌しかつた ・ 簡単だった) | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

図3-18 MWS実施時の日誌の様式

表3-20 s1校でのMWS実施スケジュール

| | 1日目 | 2日目 | 3～9日目 | 10日目 |
|-------|-----------|-----|-----------------|---------|
| 10:30 | オリエンテーション | 簡易版 | | 他の訓練 |
| 11:10 | | | 休憩 | |
| 11:20 | 簡易版 | 簡易版 | 訓練版 | 訓練版 |
| 12:00 | | | 昼休み | |
| 13:00 | 簡易版 | 簡易版 | 訓練版 休憩は、随時取る | 感想文 |
| 13:40 | | 休憩 | | 休憩 |
| 13:50 | 簡易版 | 簡易版 | | グループワーク |
| 14:30 | | | 帰りのミーティング | |
| 15:00 | | | 下校 | |
| 15:10 | | | スタッフミーティング | |

さらに、MWS の実施結果を取りまとめた後、その内容について個別にフィードバックを行っています。s2 校においては、入所から 1 カ月間の導入訓練期間中にトータルパッケージを用いて、本訓練のコース決定に向けた支援を行っています。（図 3-19 参照）

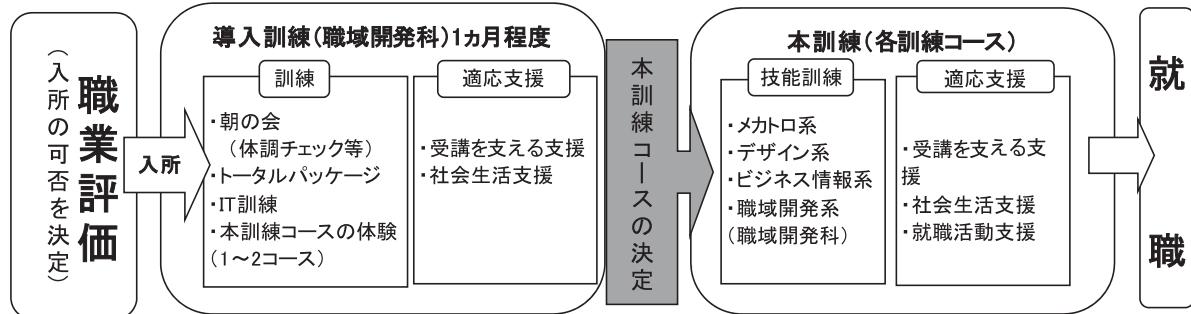


図 3-19 s2 校の訓練の構成と流れ

具体的には、第 1 週目に WCST、MSFAS、M-メモリーノートを行い、MWS については、表 3-21 に示すように、OA 作業、事務作業、実務作業と順次行っています。さらに、本訓練コースの体験後にその経験を踏まえ、個別にワークサンプルを選び、行っています（表 3-21 参照）。

表 3-21 s2 校における導入訓練期間のスケジュール

| | | 1日目 | 2日目 | 3日目 | 4日目 | 5日目 |
|-----|----|------------------------------------|--|---|---|---|
| 1週目 | AM | 体操・朝礼 | 体操・朝礼 | 体操・朝礼 | 体操・朝礼 | 体操・朝礼 |
| | PM | 入所式 オリエンテーション | トータルパッケージ MSFAS説明・記入 | トータルパッケージ ウィスコンシンテスト メモリーノート訓練 MSFAS | トータルパッケージ ウィスコンシンテスト メモリーノート訓練 MSFAS | トータルパッケージ ウィスコンシンテスト メモリーノート訓練 MSFAS |
| 2週目 | AM | 6日目 体操・朝礼 | 7日目 体操・朝礼 | 8日目 体操・朝礼 | 9日目 体操・朝礼 | 10日目 体操・朝礼 |
| | PM | IT訓練 | IT訓練 個別相談 | トータルパッケージ MWS: OA作業 (ベースライン) | トータルパッケージ MWS: OA作業 (ベースライン) | トータルパッケージ MWS: OA作業 (トレーニング) |
| 3週目 | AM | 11日目 体操・朝礼 | 12日目 体操・朝礼 | 13日目 体操・朝礼 | 14日目 体操・朝礼 | 15日目 体操・朝礼 |
| | PM | トータルパッケージ MWS: OA作業 まとめ・振り返り | トータルパッケージ MWS: 事務・実務作業 (ベースライン・トレーニング) | トータルパッケージ MWS: 事務・実務作業 (ベースライン・トレーニング) | トータルパッケージ MWS: 事務・実務作業 (ベースライン・トレーニング) | 社会生活支援 一般科での作業体験オリエンテーション |
| 4週目 | AM | 16日目 体操・朝礼 | 17日目 体操・朝礼 | 18日目 体操・朝礼 | 19日目 体操・朝礼 | 20日目 体操・朝礼 |
| | PM | 本訓練コースの体験 | 本訓練コースの体験 | 本訓練コースの体験 | 社会生活支援 訓練科体験の振り返り 個別相談 | 本訓練コースの体験 |
| 5週目 | AM | 21日目 体操・朝礼 | 22日目 体操・朝礼 | 23日目 体操・朝礼 | 24日目 体操・朝礼 | 25日目 体操・朝礼 |
| | PM | 本訓練コースの体験 | 本訓練コースの体験 | 社会生活支援 訓練科体験の振り返り 個別相談 | トータルパッケージ MWS(選択課題) 個別相談 | 社会生活支援 導入訓練振り返り |
| | | | | | トータルパッケージ MWS(選択課題) 職リハ計画の説明 | 社会生活支援 社会人としてのマナー② |

イ 実施者

MWS 訓練版の実施当たっては、s1 校においても、s2 校においても、対象者 3 人～4 人に対して、支援者 1 人の割合で実施しています。

また、両校とも、担当制を敷くのではなく、その時々の状況に応じて、1人の支援者が複数の対象者を支援していますので、必要に応じて、個別支援が行えるように、支援者間のコミュニケーションが図れるように留意しています。

ウ 実施内容

s1校における試行の際に対象者に行ったMWSの種類は、表3-22のようになります。

簡易版については、対象者にとっては初めての体験になりますので、希望に応じて、ワークサンプルを実施しました。原則として個別実施ですが、複数の対象者が一緒に行うこともあります。

訓練版でのワークサンプルの選択は、基本的には対象者の希望で選びますが、後半には、支援者の想定する職域での作業を行うこともあります。

s2校については、「ラベル作成」「ナップキン折り」を除く11種類について、表3-23のように、本訓練の希望コースに応じて実施しています。

表3-22 s1校における実施ワークサンプル

| 対象者 | A | B | C | D | E | F |
|---------------------|--|------------------------------------|--|---|---|--|
| 年代/性別 | 30代/男性 | 20代/男性 | 20代/男性 | 30代/男性 | 30代/男性 | 30代/男性 |
| 実施日数 | 10日 | 7日 | 10日 | 9日 | 9日 | 10日 |
| 簡易版 | | | | | | |
| | 12種類 | 11種類 | 10種類 | 11種類 | 9種類 | 12種類 |
| 訓練版 | | | | | | |
| 実施した ワーク サンプル | 数値入力 文書入力 数値チェック 物品請求書作成 ラベル作成 ピッキング プラグ・タップ組立 | 数値入力 文書入力 ピッキング プラグ・タップ組立 | 数値入力 文書入力 数値チェック 物品請求書作成 ピッキング | 数値入力 文書入力 検索修正 数値チェック 物品請求書作成 ラベル作成 ピッキング | 数値入力 文書入力 数値チェック 検索修正 数値チェック 物品請求書作成 ラベル作成 ピッキング | 数値入力 文書入力 検索修正 数値チェック 作業日報集計 重さ計測 |

表3-23 s2校における本訓練希望別の実施ワークサンプル

| ワークサンプル | 本訓練希望コース | | | |
|------------------|----------------------------|--|-----------------------------|-------------------------------|
| | メカトロ系 | ビジネス情報系 | デザイン系 | 職域開発系 |
| OA作業 (OAWork) | | 数値入力 文書入力 コピー＆ペースト 検索修正 ファイル整理 | | |
| 事務作業 | | | 数値チェック 物品請求書作成 作業日報集計 | |
| 実務作業 | ピッキング 重さ計測 プラグ・タップ組立 | | | *ピッキング *重さ計測 *プラグ・タップ組立 |

*職域開発科の組立または物流ワークコース希望に応じて実施。

5 トータルパッケージの実施の実際

対象者の変化に視点を当てて、能力開発校で実際に行われているMWSの状況を紹介します。

(1) s1校の活用状況から

次に示す表3-24は、s1校で試行した3名の対象者の「作業遂行力の向上」と「セルフマネージメント」について焦点をあて、その変化を表した表になります。

ア 作業遂行力の向上に向けて

L1さんの場合は、MWS実施時に、「数値チェック」において、納品書と請求書の該当箇所を近づけるという支援者の提案を受け入れるとともに、自発的に定規を納品書と請求書の作業箇所に当てるようになったため、エラーが消失し、作業スピードの向上が見られました。その後、パソコンの授業に

において、入力の際にテキストの該当箇所に紙を当てて、入力箇所がずれないように自発的な工夫を行い、作業遂行力の向上に繋げていました。そして、インターンシップ（職場実習）の時には、入力ミスを防ぐために、伝票の該当箇所に封筒を当てることができました。このように、照合作業の際に作業に合わせて補完手段取り入れることを、MWSでの体験、パソコンの授業、インターンシップでの入力作業というように他律的な指示から段階を踏んで、自律的な作業実施へと展開させています。この他、表3-24に示すように、L2さん、L3さんにおいても、入力作業で、作業遂行の向上に向けた段階的な変化が認められます。

表3-24 作業遂行力の向上及びセルフマネージメントに焦点をあてた対象者の変化について

| 事例 | L1 | L2 | L3 | |
|------------------|--|---|---|---|
| インターンシップにおける作業内容 | 店舗の求めに応じた制服の発送作業(伝票入力有り) | 書類のチェック及び入力作業 | 医療機関での書類の作成およびチェック作業等 | |
| 帰すう状況 | 就職 | 就職 | 求職活動中 | |
| 作業遂行力の向上 | MWS実施状況 「数値チェック」において、納品書と請求書の該当箇所を近づけるという提案を受け入れるとともに、自発的に定規を納品書と請求書の作業箇所に当てるようになったため、エラーが消失し、作業スピードの向上が見られた。 | 「文書入力」において、1試行入力毎にカーソルを当てて見直すことにより、エラーは一旦消失するが、課題の終盤でチャイムに気を取られ出現する。 | 「文書入力」において、1試行入力毎にカーソルを当てて見直すことにより、一旦エラーは消失するが、難易度が上がる毎にエラーが発生する。時間をかけた丁寧な見直しを行って、却って疲労に繋がってしまった。 | 「物品請求書作成」において、①品名を探す際にカタログを指でたどること、②物品を探す際にカタログと品名カードを近づけることを取り入れ、エラーは一旦消失するが、難易度が上がると再度発生。 |
| | 校内授業 PC入力において、テキストの該当箇所に紙を当てて、行スレが生じないような工夫を行い、作業遂行力の向上に繋げている。 | 「パソコン」「簿記」の授業において①テキスト等の指先確認、②ディスプレイにカーソルを当てた ③1文単位、文節単位など小さな単位での見直しを行うことを繰り返し指導した。その結果、確実にエラーを見つけられるようになった。 | | |
| | インターンシップ 伝票入力の際、入力箇所に封筒を当てることでミスが防止され、作業効率アップに繋がる。 | 入力作業において、見直しの際に指さし確認を行ったことで、ミス防止につながり、事業所より「丁寧に見直している」との評価を受ける。 | 入力作業において、見直しの際に指さし確認を行ったことで、ミス防止につながり、事業所より「丁寧に見直している」との評価を受ける。 | 書類を見直す際に、小さな単位に区切って丁寧に行う。また、チェックの際には指さし確認を行うことができ、事業所からは「真面目で丁寧な作業ぶり」との評価を受ける。 |
| セルフマネージメント | MWS 対象者がMWSに慣れてきたところで、時間割にかかわらず、自分の状態に応じて休憩を取っても構わないことを伝えたところ、終盤には、全員が自分の状態や作業の区切りに配慮して自主的に休憩を申し出るようになった。 授業の中で、疲労を感じた時に使うストレッチの効果について紹介し、実際に体験をさせた。 | 作業中や休憩中に首や指の関節を鳴らす場面があり、リラックスにつながっている。 | プラグ・タップ組立作業において、姿勢が崩れたり、部品を取り落とすなど、疲れた様子が見られたため、支援者より休憩を促す。休憩後、「休憩すると疲れが軽くなった」との感想がある。 | 休憩時間は自分の席から離れて窓際のソファに座ったり、人と話したりして過ごす。対象者からは「気分転換になった。眼気を振り払えた」との感想がある。 |
| | 校内授業 | | 作業中に疲労を感じた時に自発的に休憩を申し出る。結果、疲労が回復し、作業遂行力の向上に繋がる。 | 休憩時間に自分の席から離れ、窓際のソファに移動し、訓練生やスタッフと雑談をして気分転換を図ったり、眼気を振り払ったりする。 |
| | インターンシップ | インターンシップ終了後の振り返り時「ストレッチすることを思いつかなかった。すれば良かった」と感想を述べる。 | PC入力作業中、伝票の束に「休憩カード」をはさみ、カードが現れた時に休憩を取ることを能開校スタッフ取り決め、自分から休憩を申し出ることが出来た。 | 対象者の特性上、慣れない場面では自ら休憩を申し出ることが難しいため、事業所との事前打ち合わせ時に予め休憩時間を決めた。確実に休憩が取れただけではなく、持ち場を離れるなどして、気分転換をはかけることもできた。 |

イ セルフマネージメントスキルの向上に向けて

L2さんは、MWS体験時に、「プラグ・タップ組立」作業において、姿勢が崩れたり、部品を取り落とすといった疲労をうかがわせる様子が見受けられたため、休憩を促したところ、休憩後に「休憩すると疲れが軽くなった」との感想を述べ、休憩効果を感じ、その後、授業において、疲労を自覚した時には、自発的に休憩を申し出る様子が見られるようになりました。さらに、インターンシップにおいては、パソコン入力作業中、伝票の束に「休憩カード」をはさみ、カードが現れた時に休憩を取ることを能力開発校のスタッフと取り決め、自分から休憩を申し出ることができました。

(2) s2能力開発校における活用状況から

ア 自己理解に基づく、訓練コースの選択

s2校においては、入所後、1ヶ月間の導入訓練後にトータルパッケージを実施し、対象者一人ひとりの作業特性を把握するとともに、その結果を踏まえて、妥当な本訓練のコース選択に向けた支援を行っています。MWSの体験とともに、同時期に疲労や補完方法に関するグループワークを行うことで、MWSの体験でから得られた気付きと自己理解の深化を図っています。また、MWSの体験で把握した自らの特性と、希望訓練科および希望職種とを比べ合わせることで、作業特性、障害特性や職業適性に関して、より具体的で現実的な理解が促されます。このような自己理解の深化を踏まえ、入所当初に希望していた訓練コースの妥当性を検証し、より現実的な進路選択としての本訓練コース検討が行われています。実際にこの経過を経て、訓練コースの変更が行われることもあります。

イ 作業遂行力の向上

導入訓練期には、MWSだけでなく、M-メモリーノート、WCST、MSFASの導入によって経験した様々な補完方法や、作業中に生じるストレス・疲労に対するマネージメントスキルの習得を目指すことによって、作業遂行力の向上が図られています。しかしながら、導入訓練期間は短く、その時に補完方法やストレス・疲労に対するセルフマネージメントスキルを用いることができても、本訓練で応用することが難しい訓練生も少なくありません。そのため、導入訓練期間中、本訓練科の担当職員が受け入れ予定訓練生の導入訓練の様子を見聞し、補完方法やストレス・疲労に対するマネージメントスキルの確認を行うことによって、本訓練でも円滑に用いることができるよう支援を行っています。また、逆に本訓練コースに移行した訓練生の様子を導入訓練の支援担当者が見聞し、補完方法等が用いられていない場合には、用いるよう働きかけることもあります。このように、導入訓練において習得を図った補完方法等を、本訓練でも円滑に応用できるよう支援していくことで作業遂行力の向上につなげています。

6 まとめ

支援者が考える MWS を中心とするトータルパッケージ活用の目的とは、「情報の収集整理」「作業特性の把握」「作業遂行力の向上」「セルフマネージメント訓練」となります。これらの目的に向けて実施することで、対象者は自らの作業特性を理解し、ひいては障害が自らの作業遂行に及ぼす影響を理解するとともに、その補完方法や対処行動を学習し、習得を図っていきます。

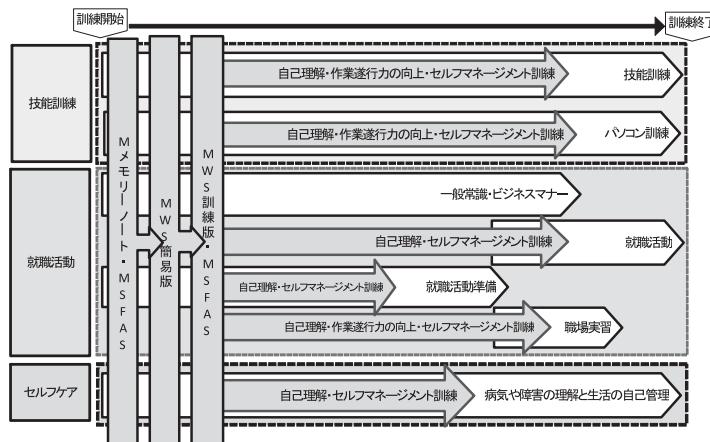


図 3-20 トータルパッケージの職業訓練カリキュラムへの影響

訓練開始当初に行われた MWS をはじめとするトータルパッケージの体験によって得られた、自らの作業特性や障害についての理解の深化は、他律的な支援から自律的な対処行動の獲得へと段階的に進展し、職業訓練を構成する技能訓練、パソコン訓練、就職活動準備、就職活動、職場実習、病気や障害の理解と生活の自己管理の指導・支援につながると考えられます（図 3-20 参照）。

《文献》

- 井上裕夫、大元郁子(2007) 精神障害者に対する職業能力開発の効果的支援～職業訓練をスムーズに実施するために～ 平成 19 年度職業能力開発論文コンクール
国立職業リハビリテーションセンター(2008) 精神障害者（統合失調症）への職業訓練の取り組み 職リハネットワーク No.63 障害者職業総合センター
障害者職業総合センター(2004) 調査研究報告書 No.57 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） 障害者職業総合センター
障害者職業総合センター(2006) 調査研究報告書 No.70 精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究－技能訓練と職業生活支援－
職業リハビリテーション部(2006) 精神障害者に対する職業訓練・指導技法等実践報告 職業訓練実践編
野村隆幸(2008) 第 16 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集 pp.294-297 障害者職業総合センター
野村隆幸(2009) 国立職業リハビリテーションセンターにおける発達障害者の職業訓練に関する取組みについて 第 17 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集 pp.268-271 障害者職業総合センター