

## 第3章

# トータルパッケージ（TP）ツールを活用した 実践事例集の作成



### 第3章 トータルパッケージ（TP）ツールを活用した実践事例集の作成

第1章第4節では、同じく第1章第2節及び第3節の調査により把握されたニーズに基づき、伝達プログラム（研修）の開発や、実践事例集の作成が必要であることが示された。

第2章ではその伝達プログラム（研修）の開発の過程について述べたところであるが、本章においては実践事例集の作成の過程について述べる。

#### 第1節 実践事例集のコンセプト

第1章第2節の図表1-2-33, 34のとおり、TPの情報提供について希望する内容は、地域センターと機構以外の機関共に、「就労支援業務におけるTPの有効な運用方法」が8割以上、次いで「TPの活用事例」が7割前後と高いニーズが示された。既に調査研究報告書やマニュアルでは、どのようにTPを実践することでどのような支援成果が得られたかについて個別の支援事例を提供しているが、今回は市販化後に、発達障害者など多様化する支援対象者への対応なども含め、様々な機関で活用されている実態について、情報収集を行い、機関の役割や機能別にTPの運用方法と実践事例を整理して提供することとした。この実践事例集は、推奨事例の提供というよりも、いくつかの実践的活用事例の提示となっており、TP導入に至る過程や、導入したものの、支援者自身が習熟途中の段階にあるため期待する十分な成果が現れなかったことへの振り返り発言等もそのまま掲載している。第1章第2節の調査では、TPツールを購入している機関ですら頻繁にTPを活用していない機関があるという実態が把握されたことから、それらの機関やTPの新規導入を検討している機関がこれら実践事例に触れることにより、TPへの興味関心をより高め、活用につながっていくことを目指している。

## 第2節 事例の収集方法

### 1 事例収集対象機関の選定

第1章第2節で実施した地域センターに対する質問紙調査において、管轄区域内のTPを効果的に活用している機関を紹介することに意向を示した地域センターから18機関の紹介を受けた。それらの機関に対して、TPの活用に関するヒアリング調査への協力について意向を確認した結果、17機関より同意を得て、ヒアリング調査を実施した。しかし、内容確認の時点で1件掲載を辞退したいとの申し出があり、結果16機関から協力を得た。事例集対象機関の機関種は図表3-2-1のとおりである。対象機関については、巻末資料4に示した。

図表3-2-1 ヒアリング調査対象の機関種

支援対象障害	運営形態	件数	(うち訪問による)
高次脳機能障害	高次脳機能障害医療リハビリテーション機関	1	
	その他の機関(※)	3	
	地方自治体・事業団設置型就労支援センター	3	(2)
全般	障害者就業・生活支援センター	3	
	就労移行支援事業所(多機能型事業所を含む)	6	(3)
合計		16	(5)

※ 障害者支援施設、高次脳機能障害者支援センター

### 2 ヒアリング調査の方法

訪問により半構造化面接とTP活用場面について参与観察を行う予定であったが、実施時期が新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言期間と重なり、訪問ヒアリングを実施したのは6機関で、それ以外の11機関についてはメールやWeb会議形式で情報収集を行った。

なお、事例収集対象機関に対しては、4にあげるヒアリング項目をあらかじめ提示し、回答の準備をしてヒアリング調査に臨むよう依頼した。

ヒアリング対象者は施設の長、サービス管理責任者、施設代表から指名されたTPを活用している主たる担当者とし、場合によっては管理者および実施担当者双方が同席の上で行った。

### 3 実施時期

訪問調査は2020年11月に実施し、電子メールでの文書回答は同年12月末を締切日とした。

ただしヒアリング対象の17機関のうち、6機関については、第2章で紹介した伝達プログラム(研修)に参加していた。この研修の事後にインタビューを実施することとしていたため、その際(2021年6~8月)に把握したTPの活用に関する情報についてもヒアリング調査で把握したものとして扱った。

## 4 ヒアリングの骨子

### (1) 機関プロフィール

#### ア 組織全体について

#### イ TP を保有している事業所について

- ① 機関種（就業移行支援事業所／就業・生活支援センター／医療機関等）
- ② 職員数（2019年9月1日現在）、個別勤続年数
- ③ 職員の保有資格（ジョブコーチ等も含む）、職務経歴の詳細
- ④ 年間利用者数、定員とその充足状況
- ⑤ 支援対象者の平均利用期間（事業報告等で確認が可能な場合のみ）
- ⑥ 利用者の受け入れ経路とその後の帰趨状況（業務統計などあれば添付）

### (2) TP による職リハサービスの具体的内容

- ① 昨年度の利用者数（障害種別人数）
- ② 主な支援プログラム（TP 活用部分とそれ以外の部分も含めて）
- ③ 支援実施者（組織内での所属（役職）、経験年数、異動の有無）
- ④ 所内、所外を含めた研修体制
- ⑤ 所内、所外を含めたスーパーバイズ機能

### (3) TP を活用したモデルケース

TP を活用したモデルケースについて「支援対象者の基礎情報」、「支援課題」、「TP を用いた対応」、「支援成果」、「顛末」の各項目について概要を記載するよう依頼した。なお、支援対象者の基礎情報については、当該機関の個人情報の取扱いを踏まえるとともに、必要に応じて匿名化するよう依頼した。

ヒアリング調査の際には、本項目については、別途、文書での情報提供を求めた。

### (4) TP 導入のきっかけ、導入後の変化

TP 導入の経緯、その後の業務に及ぼした影響について

## 5 倫理審査

ヒアリング調査の実施に当たっては、障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承認を受けた。

### 第3節 事例の収集結果

収集結果については、対象機関に取りまとめた情報を確認をしてもらい、適宜指摘を反映した。

#### 1 ヒアリング機関一覧

対象機関の設置年、運営主体、組織構成、職員数、年間利用者数または定員とその充足状況について一覧表にまとめた（図表3-3-1）。

#### 2 ヒアリング調査の結果の概要

ヒアリング調査の結果の概要を図表3-3-2<sup>1</sup>にとりまとめた。

---

<sup>1</sup>図表3-3-2内の「主な対象者」項目については調査時点で確認した上記第2節4（2）①に基づいて記載しているところであるが、機関「ス」と「セ」は、「支援対象者割合について今日に至るまでの間に変化があり、機関の設立来歴から言って、現状を反映してもらいたい。」との申出があり修正を行っている。

図表 3-3-1 機関プロフィール

運営形態	符号	設置年	運営主体	組織の沿革と構成 (複合施設の場合アンダーラインはTP保有事業所)	職員数・職員保有資格	定員・実績
リハ 高次脳機能障害の 特化した 各種 機関	ア	1976	自治体設置 社会福祉法人 運営	1976年重度身体障害者施設として生活介護、施設入所支援施設として開所。2013年新事業体系となり県立障害者リハビリテーションセンターとして生活支援部、自立訓練部(機能訓練)(生活訓練)を設置し現在に至る。	サービス管理責任者2人,社会福祉士,介護福祉士2人,理学療法士,作業療法士3人,看護師1人,その他1人;計10人	30人
	イ	2018	地方独立行政法人	1952年身体障害者更生相談所、肢体不自由児入所施設、肢体不自由児更生施設として設置後、2018年地方独立行政法人化。施設部;通所療育課、入所療育課、 <u>自立支援課(障害者自立訓練センター)</u> 、診療部、リハビリテーション部、看護部。	PT,OP,介護福祉士,心理士(兼任、パート、補助員等含む);計35人	機能訓練30人,生活訓練10人(内個別訓練での就労支援実績4人)
	ウ	1977	自治体設置 社会福祉事業団 運営	2008年指定管理者制度に移行後、事業団内の心身障害者福祉センターとして障害者施設と合わせて高次脳機能障害者専門外来医療機関として設置されている。	PT,OP,ST;44人(非常勤職員を含む)	病床25床
	エ	2015	市設置	2015年身体障害者リハビリテーションセンターの機能を地域リハビリテーション推進センター(以下、「センター」という。)に再編し、「高次脳機能障害専門相談窓口」として、同センター相談課内に「市高次脳機能障害者支援センター」を新設。	支援コーディネーター(作業療法士,看護師,保健師,心理判定員);計5人	17人
	オ	1986	自治体設置 社会福祉法人 運営	2006年指定管理者制度に移行。病院、こども支援施設、療養介護施設、こども発達支援センター、 <u>成人支援施設(就労移行支援事業)</u> 、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、市障がい者基幹相談支援センターから構成されている。	管理職, サービス管理責任者,生活支援員・就労支援員(兼任)6人,職業指導員3人;計11人	24人
就労 自治体 設置 型 センター	カ	1952	社会福祉法人 社会福祉協議会	1990年就労促進協会として設立。2018年に社会福祉協議会と法人統合。法人には、生活困窮者支援や権利擁護事業等や、就労継続支援B型事業所や就労移行支援事業所などの部署がある。	所長,非常勤を含め19人	利用登録者は約800人内8割は就業中。
	キ	2008	公・労・使による 共同運営	2008年4月に求職障害者相談窓口として設立。居住地を限定せず、就職活動の支援に特化している。同建屋内に、事業主支援、職業紹介機関などを有する。	相談員,キャリアコンサルタント計3人	年間新規登録550人
	ク	1952	社会福祉法人	1952年に肢体不自由児施設として開所。その後身体障害者や知的障害者入所施設開所を経て、知的障害者の通所寮を開設、2000年にあっせん型雇用支援センターを開設。	社会福祉士3名,精神保健福祉士1名、ジョブコーチ経験者2名;計10人	TP利用者は19人。登録者915人。
障害者 就業・ 生活 支援	ケ	1989	社会福祉法人	知的障害者の生活介護・短期入所施設、就労移行支援事業所、児童発達障害支援センター、放課後等デイサービスを開所。就労継続支援B型事業所、相談支援事業所。	全職員数83人。就業・生活支援センター職員5人。	TP利用者16人
	コ	1983	社会福祉法人	<u>就労移行支援事業所</u> 、相談支援事業、地域活動支援センター、就労継続支援B型事業所、共同生活支援事業(グループホーム)	7人	登録者424人
	ク	1952	社会福祉法人	2010年高次脳機能障害者を対象とした就労移行支援事業所が開所。全国に8箇所展開している移行支援事業所の内の1所で、2016年に、若い人で障害者手帳を所持しておらず福祉の制度にすぐにはならず、就労困難性があり気づきの弱い人を対象とした「オフィス型ジョブトレーニングセンター」として開設された。	社会福祉士2人,心理士2人	17人
就労 移行 支援 事業 所	シ	2007	一般社団法人	<u>就労移行支援事業所</u> 、市障がい者ジョブサポーター等派遣事業・就労相談事業所、就労定着支援事業所	就労支援員,職業指導員2,生活支援員;計4人(社会福祉士,介護福祉士,精神保健福祉士)	20人
	ス	2014	医療法人	多機能型事業所; <u>就労移行支援事業所</u> 、就労継続支援B型事業所、就労定着支援事業	精神保健福祉士、社会福祉士、看護師、産業カウンセラー 計6人	15人
	セ	1979	社会福祉法人	多機能型事業所;就業・生活支援センター、就労継続支援B型事業所、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、こども発達支援センター、グループホーム	管理者兼サービス管理責任者,就労支援員,職業指導員,生活支援員;計4人	就労移行6人、就労継続支援B型14人
	ソ	1998	社会福祉法人	多機能型事業所;グループホーム、相談支援事業、 <u>就労移行支援事業所</u> 、 <u>定着支援事業</u> 、就業・生活支援センター、自立訓練、 <u>就労継続支援B型事業所</u>	社会福祉士,精神保健福祉士,保育士,教員免許,介護士,介護福祉士,公認心理師,他:職場適応援助者修了者,相談支援専門員等;計60人(内就労移行支援事業所13人)	定員20人
	タ	2015	NPO法人	多機能型事業所; <u>移行支援事業所</u> 、 <u>就労継続支援B型事業所</u> と <u>移行支援事業所</u> 、 <u>自立訓練(生活訓練)</u>	20人	定員;移行支援10人,就労継続支援B型25人,自立訓練(生活訓練)10人
	チ	2015	NPO法人	多機能型事業所; <u>移行支援事業所</u> 、 <u>就労継続支援B型事業所</u> と <u>移行支援事業所</u> 、 <u>自立訓練(生活訓練)</u>	20人	定員;移行支援10人,就労継続支援B型25人,自立訓練(生活訓練)10人

図表 3-3-2 ヒアリング調査結果の概要 (1/2)

	機関の提供する 就労支援サービス	機関種別	運営主体	主な 対象者	TPの活用場面	TP活用のきっかけ
ア	訓練(自立訓練)	指定障害者 支援施設	自治体設置の 社会福祉法人	高次脳機能 障害者	作業療法 自立訓練(生活 訓練)	地域センターの研修受講
イ	訓練(自立訓練)	指定障害者 支援施設	地方独立行政法 人	高次脳機能 障害者	自立訓練 (生活訓練)	同じ建物に高次脳機能障害支援拠点 が設置されたことに伴い、高次脳機能 障害の支援対象者の増加を見越して試 行的に導入
ウ	医療 リハビリテーション	医療機関 (外来診療)	自治体設置の 社会福祉事業団	高次脳機能 障害者	作業療法	地域センターの研修受講
エ	相談・ アセスメント	高次脳機能 障害者支援 センター	自治体	高次脳機能 障害者	アセスメント	面談だけでは把握困難な障害特性を模 擬的職場での作業を通じて把握する必 要を感じたこと
オ	訓練	成人支援施設	自治体設置の 社会福祉法人	障害全般	自立訓練(機能訓 練・生活訓練) 就労移行支援にお いて就職に向けた訓 練	サービス管理責任者及び職業指導員が 地域センターの研修を受講
カ	相談・ アセスメント	就労支援 センター	社会福祉法人	障害全般	アセスメント	障害者雇用の増加等支援対象者の働く 環境に対応した作業訓練の必要性を感じ たこと
キ	相談・ アセスメント	就労支援 センター (求職者相談窓口)	公労使の共同	障害全般 (精神障害者、 発達障害者)	アセスメント	設置母体である自治体が決定
ク	相談・ アセスメント	障害者就業・生 活 支援センター	社会福祉法人	障害全般 (発達障害者)	アセスメント	地域センターの研修受講。同法人運営 の移行支援事業所がTPを導入しており、 試してみる機会があったため。
ケ	相談・ アセスメント	障害者就業・生 活 支援センター	社会福祉法人	障害全般 (精神障害者)	アセスメント	精神障害者の利用増に伴い、地域セン ターの研修受講
コ	相談・ アセスメント	障害者就業・生 活 支援センター	社会福祉法人	障害全般 (精神障害者)	アセスメント	元地域センター職員からの情報提供
サ	訓練	就労移行 支援事業所	NPO法人	障害者全般 (発達障害者)	就職に向けた 訓練	当該施設の母体法人で既に実施してい たこと
シ	訓練	就労移行 支援事業所	一般社団法人	障害全般 (知的障害者)	就職に向けた 訓練	支援方法の情報収集でTPを知り、地域 センターからノウハウを伝授
ス	訓練	就労移行 支援事業所	医療法人	障害全般 (精神障害者)	就職に向けた 訓練	—
セ	訓練	就労移行 支援事業所	社会福祉法人	障害全般 (精神障害者、 発達障害者)	就職に向けた 訓練	有識者の働きかけ
ソ	訓練	就労移行 支援事業所	社会福祉法人	障害全般 (精神障害者、 発達障害者)	就職に向けた 訓練	元地域センター職員からの情報提供
タ	訓練	就労移行 支援事業所	NPO法人	障害者全般 (発達障害者)	就職に向けた 訓練	前の職場で活用していた職員からの情 報提供

図表 3-3-2 ヒアリング調査結果の概要 (2/2)

	具体的活用方法	TP活用のメリット
ア	作業療法の一部及び自立訓練の作業課題としてTPを活用。	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になるが、その際、作業状況等の基礎情報な提供を提供できる。
イ	自立訓練(主に生活訓練)の一部にTPを導入。 生活リズムの確立等にM-メモリーノート、就労に向けた作業訓練にMWSを活用。	高次脳機能障害者に具体的な作業場面でアセスメントを行うことができる。また、作業の過程の中で自己理解が促される。
ウ	作業療法の一部でTPを活用。	作業訓練の課題として活用するとともに、数は少ないが関係機関(生活訓練事業所)と情報共有ができる。
エ	時間(週1回2時間、合計16時間)をかけた特性把握のためにMWSを活用。	MWSの作業を通して、支援対象者に自身の障害特性や仕事への影響などへの気付きを促し、スタッフから工夫の提案を受ける場となる。把握の結果を、幅広い関係者(家族、地域センター、ハローワーク、勤務先、就労支援機関等)と共有し、切れ目のない支援ができる。
オ	自立訓練、就職に向けた訓練におけるさまざまな活動の一つ(特にパソコン技能の習得、事務補助の模擬訓練)としてTPを活用。	職務遂行能力の向上、ミスの傾向や特性の把握及びその対処方法の検討が可能になり、職業準備性が高まっている。
カ	半日～2、3日の時間をかけたアセスメントでTPを活用。	結果を本人と共有することにより気づきを促したり、モチベーションを高めたりする。また、関係者間で共通の認識を持つことができる。
キ	初期のアセスメントでMWS(簡易版)を活用。	客観的な評価ができるようになったことから、職場実習などに際して、支援者による見立てと実際のブレが少なくなった。
ク	1日4時間、4～8日(基本は4日)かけたアセスメントにおいてMWSを活用。	MWSには一般参考値が示されていることから、それと自身の結果を比較することにより自身の長所や短所について障害特性と結びつけながら理解を深めることができる。また、得られる情報はジョブマッチングだけでなく、復職支援の場面でも活用できる。
ケ	作業能力の把握を行うために、MWSを活用。	評価だけでなく、評価結果から得られた課題の改善策を試すことができるなど訓練ツールとしても活用できる。
コ	基礎訓練に入る前の体験参加(アセスメント)でMWSを活用。 また、出張型就労準備学習会等の場でもMWSを活用。	支援プログラムの作成に当たって、関係者が共通認識に立ったうえで、利用者のプログラムを検討できる。
サ	学習訓練、PC訓練、事務補助訓練とさまざまな訓練でMWSが活用されるほか、日報はM-メモリーノートの様式を活用。	作業結果を数値で把握できるため、客観的な評価を支援対象者と共有することができ、課題解決に向けた取組が進めやすくなる。
シ	職業準備支援、求職活動支援、職場定着支援、生活支援のうち、職業準備支援での作業訓練においてTPを活用。	作業結果が可視化されることにより、本人の自己理解に効果がある。また、模擬的な職場の経験を通じて対人的な緊張を和らげることができる。
ス	座学、グループワーク、施設内訓練、求職活動のうち、施設内訓練においてMWSを活用。	ワークサンプルでの作業と実習先の業務の遂行状況を照らし合わせて振り返り、自己理解を深めることができる。
セ	MWSの簡易版をアセスメントで使用し、訓練時には訓練版に移行。実施マニュアルや指示書や報告書等を整備し、支援対象者が自立的に作業できる環境を設定	多様な作業種での活動を通じて障害特性の確認ができると同時に補完手段の提案ができることで支援の幅が広がり、発達障害者等支援対象者層の拡大に対応することができた。
ソ	MWS簡易版でのアセスメントを経て訓練版でのセルフマネジメントトレーニングを実施。訓練期間中に確認された補完手段や重要な取組課題をM-メモリーノートに記録し、定期的な振り返りで更新するとともに、入職後も社内での備忘録として活用	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考えている。
タ	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実施。MWSを作業訓練において活用。	段階的で多様な作業課題が設定されていることから、作業での体験を实践で試すプログラムを組むことができる。

## 第4節 実践事例集の作成

第3節第2項では、事例収集した機関の別に様々なTPツール活用状況を示したが、これら活用状況は機関の形態によってひとまとまりの特徴を示しているというよりも、機関各々が求められている実質的な就労支援サービスの機能によって類似が見られた。

すなわち相談・アセスメントの機能を有する機関ではTPツールはアセスメントツールとして活用され、何らかの訓練を行う機関ではアセスメントツールとしての活用に加え、トレーニングツールとしても活用していた。また、医療リハビリテーション機関では作業療法のツールとして活用していた。

このようなヒアリング結果から、事例集作成に当たっては、機関種別に提示するのではなく、提供しているサービスの機能に着目し、「アセスメント機能に特化した就労支援機関」、「アセスメント及びトレーニング機能を併せ持った支援機関」、「就労支援以外の機能を有する機関」に再構成して提示する方が、読み手にとって、自機関に近い内容がすぐに把握しやすいと考えた。再構成した各々の機能毎に、TP活用の実態について要約する。

### (1) アセスメント機能に特化した就労支援機関

相談や就職前実習のコーディネートを行う自治体設置型就労支援センターでは、訓練のフィールドを持たず、TPはアセスメント場面で活用されていた。これらの機関においては、TPによる支援の理論や技法を組織として取り入れた後に、職員全員が等しく取り組めるよう平準化し、「機関独自の評価表を作成する」、「発達障害の特性が出やすいと思われる環境を作業場面に組み込む」、「特定のワークサンプルに偏らず、支援対象者の希望も踏まえて幅広い作業を行わせる」等、利用者の状況に即して工夫を凝らしていた。精神障害者や発達障害者などコミュニケーション上の配慮を必要とする者も多いことから、アセスメント結果のフィードバックにあたっては、「ネガティブな結果だけを提供することはしない」、「時間をおいてフィードバックする」、「検査担当者とは別の支援者がフィードバックする」等、丁寧なフィードバックを心掛けていた。

相談支援が中心の機関がTPを取り入れたメリットとして、これまでご本人の自己申告ですぐに職場実習を行っていた頃に比べ、職場実習に入る際の見立てが安定するようになり、中断に至るケースが少なくなったとされる。また本人の職業興味の幅を広げることができたり、相談だけではわからない作業特性が把握されるなどの指摘があった。

(アセスメント機能に特化した就労支援機関のTP活用の実態)

- ① 支援者の主観に頼らない精度の高いアセスメントが行える。
- ② 単に職業選択の適否だけを示すのではなく、本人に支援課題の気づきを促し、課題改善のための工夫や方策、今後の取組方針等を具体的に提示できる。

### (2) アセスメント及びトレーニング機能を併せ持った就労支援機関

ここで用いるトレーニング機能とは、単に訓練フィールドを有しているとか、長期にわたり通所するという前提条件だけでなく、実質的に職場適応に資する技能や補完方法の確立を目的とした支援を実施していることを指す。

就労移行支援事業所は上記のトレーニング機能を有する機関であるが、人員配置や原則24か月

という支援期間の設定が、訓練プログラムでの TP の活用を可能にしていると考えられる。

多くの就労移行支援事業所では、訓練プログラムの一環として TP（主に MWS）を活用していた。MWS を使った作業について「1年くらいかけて自分を知る期間」といった表現で支援対象者に説明するなど、アセスメントに活用する場合であっても、十分時間をかけることができるのが就労移行支援事業所の強みだと考えられる。

今回、ヒアリングを行った就労移行支援事業所それぞれの主な利用者を見ると、知的障害者、精神障害者、発達障害者に加えて場合によっては障害者手帳未取得の職リハ周辺領域の支援対象とされる方も含まれ、段階的ステップ構造の作業課題を有する TP が多様な障害特性に対応可能であることがうかがえる。

また就労移行支援事業所では、さまざまな活動の組合せの一つとして TP（主に MWS）による支援が行われている。多くの場合、座学での知識の獲得、MWS による模擬的場面での実践、職場実習での実践というサイクルの中で活用されており、知識と実践をつなぐ訓練の場として MWS が機能していると考えられる。

同時に、アセスメントや訓練プログラムの結果は、家族、地域センター、ハローワーク、就職や復職の勤務先、福祉的就労の支援機関等幅広い関係者間で情報共有されており、家庭と職場、学校と職場、就労支援機関と職場、といった様々なトランジションの場面で立場や背景が異なっても同じ観点で支援方針を検討しうる「共通言語」になり得る可能性も示唆されている。

（アセスメント及びトレーニング機能を併せ持った就労支援機関の TP ツール活用の実態）

- ① 人員や時間をかけた支援が可能である。
- ② 幅広い障害に対応できる。
- ③ 知識と実践をつなぐ訓練の場として MWS を機能させている。

### （3）就労支援以外の機能を有する機関

高次脳機能障害に特化したリハビリテーションの各種機関では、作業療法のツールとして TP を活用していた。これらの機関では自立訓練の延長線上で一部の支援対象者への就労支援が行われているが、アのように就労支援については他の機関に情報の引継ぎを行っているところも見られた。なお、障害者総合支援法によらない機関では、利用回数や1回あたりの実施時間に制限があり、「プログラムでの作業時間が短く、TP を繰り返すことでの訓練効果や障害特性に合わせた代償手段<sup>2</sup>活用の習慣化、長時間の就労場面での耐久性の確認等は難しい」と指摘する機関もあった。そもそも TP は高次脳機能障害者の職リハにも有効活用できる支援技法として開発を目指していた経緯があり、WCST は遂行機能障害の把握に、M-メモリーノートは記憶障害の補完手段に直結するツールである。しかしながら、医療機関のリハビリテーション場面では、自立生活訓練と職リハの境界が明確に分かれていないこともある。例えば、イは自立訓練を実施する機関ではあるが、その中で就労に向けた作業訓練も実施している。これらの機関は、支援対象者のスキルアップや短期間で支援成果を出すことを目指す就労支援の枠組みには吸収しにくい面もあるため就労支援以外の機能を

<sup>2</sup> 「代償手段」は記憶障害等喪失された機能を補うものである一方、TP で言う「補完手段」は必ずしも機能喪失を前提としないもので、より広い概念となっている

有する機関として類型化した。

(就労支援以外の機能を有する機関での TP 活用の実態)

- ① 機能回復訓練にも活用できる。
- ② 就労支援を実施する機関の場合は、就労に向けたアセスメント場面や職業的な訓練プログラムに MWS を活用できる。
- ③ 作業結果から把握した障害特性、留意点等は関係者が理解しやすく、情報共有に活用できる。

## 2 収集した事例を踏まえた実践事例集の内容の検討

### (1) 実践事例集の構成

1 で述べたとおり、TP の活用は提供するサービスの機能によって異なる傾向が見られた。また、TP を新規に利用しようとする機関、あるいはさらに効果的に活用したいと考えている機関にとって、まず、求めるのは同じ機関種や同じようなサービスを提供している機関の情報と考えられる。そこで、支援機能ごとに事例を提供することとする。

### (2) 提供する情報

(1) で述べた支援機能ごとに、ヒアリング調査結果を整理し、TP を活用した特徴的な支援を行っている機関の取組を以下の各項目にそって情報提供する。

- ① TP の活用場面
- ② TP の具体的な活用方法
- ③ TP の活用にあたっての工夫
- ④ TP 活用のメリット

加えて、それぞれの機関種の概要に関する情報とともに、第2節第4項(3)で収集した TP 支援のモデルケースの中から支援機能の特性を反映した支援と考えられるものを取り上げ、個別の支援事例として提供する。

### (3) 実践事例集の作成

(2) にあげた情報を支援機能ごとに取り出し、集約した。機関種ごとの情報の分量を確認し、著しくバランスが異ならないよう、調整を行った。

情報提供にあたっては、これまで TP に接したことがない者であっても理解できるよう、わかりやすく読みやすい表現を心掛けた。

また、ポイントがわかるよう、タイトルの付け方や文字の大きさを工夫した。

## 第5節 考察

本ヒアリングについては、ヒアリング調査の方法で記載したように当初訪問による参与観察を行う予定であったが、社会情勢により途中から訪問によらない電子媒体等での情報収集に切り替えた。そのため、収集した情報内容の濃淡が生じている。また、対象機関については機関の TP 活用状況の紹介について調査協力の同意の得られた 16 機関からのヒアリング結果だけに基きまとめた内容であるため、一定程度 TP について活用実績を有していることは担保されているが、すべての機関の活用状況を網羅したものではない。そういった意味で、収集した事例は参考事例の位置づけとなり、本報告書で提示している TP 理論を具現化したものを示すことを目的とはしていない。

TP ツールを活用した実践事例集に掲載した事例については、これから TP を導入しようとする機関や、購入はしているが活用が十分でないと思っている機関で、TP の導入により想定される支援展開のイメージ作りに役立てていただきながら、他のマニュアルや研修教材等との併用をお勧めする。また既に導入していてさらに効果的活用を検討している機関では、自機関での活用状況下での問題意識に沿って事例を参照していただき、掲載させていただいた機関をはじめとして、類似の問題意識を共有する多くの機関と意見交換の契機となることを期待している。

