

巻末資料

- 1 「職場適応促進のためのトータルパッケージ」に関する調査で
使用した調査票
- 2 TP 伝達プログラムの評価指標
 - 2－1 満足度アンケート
 - 2－2 第1評価期で使用した獲得度テスト
 - 2－3 第2評価期で使用した獲得度テスト
 - 2－4 TP チェックリスト（受講者用）
 - 2－5 TP チェックリスト（責任者用）
 - 2－6 自己効力感尺度
- 3 TP ツールを活用した実践事例集作成に係る面接調査の質問内容
- 4 TP ツールを活用した実践事例集作成に係りご協力いただいた機
関一覧
- 5 研修スライド

資料1 「職場適応促進のためのトータルパッケージ」に関する調査で使用した調査票

「職場適応促進のためのトータルパッケージ」に関する調査のお願い

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

● 調査目的

障害者職業総合センター障害者支援部門では、平成11年度から高次脳機能障害や統合失調症を有する人に対する評価・支援技法として、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。)の開発を進めています。

現在では職リハ機関を中心に、労働・福祉・教育・医療など様々な機関で活用されています。一方で、トータルパッケージの普及における課題として、人材の育成や研修の必要性が繰り返し指摘されています。

そこで当部門では今年度から「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」と題し、これまで開発を行ってきたトータルパッケージについて、効果的な活用を目的とした情報伝達の方法について研究を実施します。

本調査では、施設・機関を対象にトータルパッケージの利用実態等について調査・分析し、よりよい普及方法を検討することを目的とします。

本調査は販売を委託しているエスコアール社より販売実績の情報提供を受け、Mwsまたはメモリーノートを購入したことがある機関に郵送させていただきます。

● 回答をお願いしたい方

貴機関において、就労支援を実質的に最も多く担当している方、または、担当する役割にある方に、ご回答をお願いいたします。

ただし、トータルパッケージに含まれるツールを別の部署などでご利用頂いている場合は、大変恐縮ですが、ご担当の方に調査票と返信用封筒をお渡し頂ければ幸いです。

また、貴機関において障害のある方の就労支援・雇用管理を実施されていない場合は、本調査票一式を破棄頂きますようお願い申し上げます。

● 調査データの管理

- ・ 障害者職業総合センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置され、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーションに関する調査及び研究等の業務を行う機関です。調査データ、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」、当機構の規定等に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。
- ・ 調査データの保存、分析、発表においては、施設名・法人名や部署名を含む個人情報を特定しないものとします。

● ご回答に際してのお願い

- ・ 調査へのご協力は任意です。

- ・ 令和元年12月27日までに、同封の返信用封筒にてご返送ください。

※期限は目安です。多少過ぎても、ご都合の良い時にご回答をお願いいたします。

※すべてご回答いただけなくても、回答いただける部分のご回答・返送でも結構です。

- ・ この調査に関するお問い合わせは、下記連絡先へ、電話またはメールでお願いいたします。

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障害者支援部門

〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3

担当: 山科(やましな)、武澤(たけざわ)、村久木(むらくき)、渋谷(しぶや)

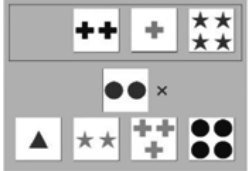
電話: 043-297-9082、9068、9029、9068、9084 FAX: 043-297-9058

電子メール: asdiv@jeed.or.jp

ウェブサイト: <http://www.jeed.or.jp/>(機構) <http://www.nivr.jeed.or.jp/>(研究部門)

職場適応促進のためのトータルパッケージの構成について

・本アンケートでは以下のトータルパッケージの各種ツール・技法についてお聞きします。ご一読の上、回答にお進みください。

	名称	機能説明	画像
1	WCST(ウィスコンシン・カードソーティングテスト)	遂行機能障害の有無を推定するための検査。	
2	M-メモリーノート	記憶障害のある対象者に有効な補完手段であるメモリーノートを、職場に合わせた形で進歩させたもの。	
3	ワークサンプル幕張版 (MWS)	簡易版 13の作業課題が体験できる。簡易版は比較的短時間で実施が可能。	
4		訓練版 13の作業課題が体験できる。訓練版は各作業に難易度別の段階を設け、訓練に活用できるようボリュームを大きくしている。	
5	MSFAS(幕張ストレス・疲労アセスメントシート)	ストレスや疲労に関する情報を整理し、それを乗り越えていくための対処行動を計画的に学習する方法を検討するシート。	
6	グループワーク	トータルパッケージを実施する期間に行われる、朝・夕のミーティングを中心とした小集団での活動。	

回答シート

1

貴機関についてお尋ねします。

(1)

貴機関の種類として当てはまるもの全てにチェック ☒ してください。

- ☐ 障害者就業・生活支援センター
- ☐ 就労移行支援事業所
- ☐ 就労継続支援A型事業所
- ☐ 就労継続支援B型事業所
- ☐ 医療機関・リハビリテーション機関
- ☐ 特別支援学校
- ☐ 特別支援学校以外の教育機関
- ☐ その他 → 下の空欄に具体的にご記入ください。

(2)

貴機関で就労支援を行っている職員の総数をご記入ください。なお、常勤・非常勤の別は問いません。

 人

(3)

昨年度（平成30年度）中に貴機関で支援を実施した利用者数をご記入ください。

 人

(4)

貴機関で実施している支援サービスの内容として当てはまるもの全てにチェック ☒ してください。

- ☐ 相談業務（対外的な相談サービス、利用者に対する日々の相談などを含む）
- ☐ 障害特性、就労に係る能力などに関するアセスメント
- ☐ 支援計画の作成
- ☐ 生産活動・作業体験
 - ☐ 事務系作業（PC作業、電話対応など）
 - ☐ 実務系作業（清掃等の労務、組立など）
- ☐ 企業内での職場体験・実習
- ☐ 座学での学習（就職準備に係る講座・セミナーなど）
- ☐ グループワーク（利用者間での意見交換）
- ☐ 就職活動に関する支援（求人情報の収集・提供、ジョブマッチング、面接同行など）
- ☐ 他機関の紹介・コーディネート
- ☐ 就職後のフォローアップ
- ☐ その他 → 下の空欄に具体的にご記入ください。

貴機関で実施している業務内容についてお尋ねします。

下記の ア から ソ について、①②にお答えください。

① 昨年度、貴機関ではどのくらいの頻度で実施しましたか。

「頻繁に（実施した）」「時々（実施した）」「まれに（実施した）」「（実施）しなかった」の中から最も当てはまるものにチェック ☒ してください。

② 上記①で「頻繁に（実施した）」「時々（実施した）」「まれに（実施した）」「（実施）しなかった」のいずれかにチェック ☒ した場合にのみお答えください。

その業務で利用したツール・方法として当てはまるもの全てにチェック ☒ してください。ただし、試みに利用しただけの場合はチェックしないでください。

「その他」にチェック ☒ した場合はツール・方法の概要をご記入ください。

業務内容	① 実施頻度				② 利用したツール・方法						
	頻繁に 時々 まれに しな かった	頻繁に 時々 まれに しな かった	頻繁に 時々 まれに しな かった	頻繁に 時々 まれに しな かった	ツール・パッケージを構成するツール・技法						
					WCST	M- メモリー ノート	MWS (簡易版)	MWS (訓練版)	MSFAS	グループ ワーク	その他 → ツール・方法の概要をご記入ください。
ア) 対象者の作業遂行能力を支援者が把握する	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
イ) 対象者の障害特性が作業場面でどのような形で現れるかを、支援者が把握する	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ウ) 対象者が安定して効率的に仕事ができる職場環境や補完方法を、支援者が把握する	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
エ) 対象者の興味・関心がある作業を、支援者が把握する	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
オ) 対象者のストレス・疲労への対処方法を確立するための情報を、支援者が把握する	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
カ) 自身の作業遂行能力を、対象者が理解するための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
キ) 自身の障害特性が作業場面でどのような形で現れるかを、対象者が理解するための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ク) 安定して効率的に仕事ができる職場環境や補完方法を、対象者が理解するための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ケ) 自身の興味・関心がある作業を、対象者が理解するための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
コ) ストレス・疲労の対処方法を確立するための情報を、対象者が収集・整理するための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
サ) 対象者の障害受容を促すための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
シ) 対象者自身で仕事のスケジュールや進め方を管理できるようにするための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ス) 安定して効率的に仕事をするための補完方法を、対象者が獲得するための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
セ) ストレス・疲労の対処方法を、対象者が獲得するための支援	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ソ) 対象者、支援者、家族、関係機関等間で対象者の情報を共有する	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(ア) ～ (ソ) の全てにご回答いただいたことを確認してから、次ページの質問にお答えください。

下記の ア から カ に示したトータルパッケージのツール・技法について、①②にお答えください。

- ① 各ツール・技法の存在を知っていますか。当てはまるものにチェック ● してください。
- ② 昨年度、貴機関ではどのくらいの頻度で利用・実施しましたか。
「頻繁に（利用した）」「時々（利用した）」「まれに（利用した）」「（利用）しなかった」
の中から最も当てはまるものにチェック ● してください。
- ③ 改良・改善して欲しいことはありますか。「利用において困っていること」や「利用しにくい背景」
などを踏まえて、具体的にご記入ください。

ツール・技法	① 存在の認知	② 利用頻度	③ 改良・改善して欲しいこと
ア) WCST	○知っている ○知らない	○頻繁に ○時々 ○まれに ○しなかった	
イ) M-メモリーノート	○知っている ○知らない	○頻繁に ○時々 ○まれに ○しなかった	
ウ) MWS（簡易版）	○知っている ○知らない	○頻繁に ○時々 ○まれに ○しなかった	
エ) MWS（訓練版）	○知っている ○知らない	○頻繁に ○時々 ○まれに ○しなかった	
オ) MSFAS	○知っている ○知らない	○頻繁に ○時々 ○まれに ○しなかった	
カ) グループワーク	○知っている ○知らない	○頻繁に ○時々 ○まれに ○しなかった	

トータルパッケージを利用・実施する上で工夫していることや留意していることがあれば
下の空欄に具体的にご記入ください。特にない場合は、「なし」とご記入ください。

5 トータルパッケージに関する情報提供に関する希望をお尋ねします。

トータルパッケージに関する情報提供について、どのような形式での情報提供を希望しますか。
当てはまるもの全てにチェックしてください。

- (1)
- ☐ ホームページ
 - ☐ 講座
 - ☐ 事例検討会
 - ☐ トータルパッケージの体験を伴う研修
 - ☐ 冊子
 - ☐ 動画
 - ☐ その他 → 下の空欄に具体的にご記入ください。

トータルパッケージに関する情報提供について、どのような内容の情報提供を希望しますか。
当てはまるもの全てにチェックしてください。

- (2)
- ☐ トータルパッケージの理論的背景
 - ☐ トータルパッケージの実施手続き
 - ☐ 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
 - ☐ 応用行動分析に基づくトータルパッケージの利用方法
 - ☐ トータルパッケージの活用事例
 - ☐ その他 → 下の空欄に具体的にご記入ください。

6 回答内容の問合せへの対応可能性についてお尋ねします。

回答内容等について、研究担当者からお問い合わせをさせていただいてよろしいでしょうか。

- ☐ いいえ
- ☐ はい → ご対応いただける方のお名前とご連絡先を下の空欄にご記入ください。

お名前

機関名

電話番号

メールアドレス

質問は以上です。誠にありがとうございました。回答漏れがないかご確認の上、ご返送のほどお願いいたします。

資料 2－1 満足度アンケート

トータルパッケージ研修アンケート

以下の質問について、あなたの感想や意向に最も当てはまる選択肢を一つだけ選び、冒頭の○をチェックしてください。

1. 事前の準備について

1-1 トータルパッケージについて本やマニュアルを読むなど事前に学習をしたことがある。

☐ はい ☐ いいえ

1-2 研修の目的・目標について、上司や同僚と事前に話し合いをした

☐ はい ☐ いいえ

2. 学習内容について

2-1 学習内容の範囲は期待通りだった

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

┌───────────┴───────────┬───────────┬───────────┬───────────┐

2-2 学習内容の難易度は適切だった

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

┌───────────┴───────────┬───────────┬───────────┬───────────┐

2-3 学習の量は適切だった

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

┌───────────┴───────────┬───────────┬───────────┬───────────┐

2-4 研修を通じて、他の受講者から学ぶ点があった

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

┌───────────┴───────────┬───────────┬───────────┬───────────┐

2-5 講師の説明はわかりやすかった

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

┌───────────┴───────────┬───────────┬───────────┬───────────┐

2-6 資料はわかりやすかった

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

3. 今後の業務について

3-1 学習した内容を自身の業務に反映させる

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

3-2 学習した内容を上司や同僚と共有する

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

3-3 学習した内容を他機関の支援者と共有する

☐ 非常にそう思う ☐ そう思う ☐ どちらともいえない ☐ そう思わない ☐ 非常にそう思わない

今回の研修で学んだことで、実践してみたいこと、同僚などと共有したいことはどのようなことですか。（自由記述）

他にご意見・ご感想があれば自由にお書きください。（自由記述）

ご協力ありがとうございました。

資料 2－2 第 1 評価期で使⽤した獲得度テスト

開始時刻 時 分

トータルパッケージ支援 テスト

● A 事業所の例

A 事業所では、MWS の実務作業を利用者に対して実施しています。ある時、あなたは、後輩の指導員から次のような質問をうけました。

「マニュアルによると、MWS では、まず⼗頭指示を⾏うことが必須であり、その際に利用者から質問があっても回答しないようにと書かれています。でも、⼗頭指示だと理解できない人もいます。その時はどのように利用者を支援すればよいのでしょうか？」

Q. あなたはどのように答えますか？ 下に自由にご記入ください。

獲得度テスト 事例 1

開始時刻 時 分

終了時刻 時 分

Q：下の事例を読んで、問題の原因と、その解決方法をできるだけ、たくさん考えてください。

- ・問題文に書かれていないことは想像して書いてください。
- ・まず最初に思いつく「原因」を書き、思いつかなくなったら記入をやめます。次に、「原因」に対する「解決策」を記入してください。「解決策」が思いつかないものは、とばして次の「原因」にうつってください。すべての「解決策」を書くか、10分を経過したら記入を辞め、終了時刻を記入してください。
- ・最大記入時間 原因 10分 解決策 10分

問題文

A事業所では、MWSのOAワークの課題を利用者に対して実施しています。ある時、あなたは、後輩の指導員から次のような質問をうけました。

「Aさんの作業エラーが多いため、手順書を机に貼って、毎回手順書を見てから、作業に取り組むように指導したのですが、その後も手順書を見ずに作業をしてしまい、作業エラーを頻発させています。どのようにAさんを支援すればよいのでしょうか？」

原因	解決策

獲得度テスト 事例2

開始時刻 時 分

終了時刻 時 分

Q：下の事例を読んで、問題の原因と、その解決方法をできるだけ、たくさん考えてください。

- ・問題文に書かれていないことは想像して書いてください。
- ・まず最初に思いつく「原因」を書き、思いつかなくなったら記入をやめます。次に、「原因」に対する「解決策」を記入してください。「解決策」が思いつかないものは、とばして次の「原因」にうつってください。すべての「解決策」を書くか、10分を経過したら記入を辞め、終了時刻を記入してください。
- ・最大記入時間 原因10分 解決策10分

問題文

B事業所では、MWSのピッキングの作業課題を利用者に対して実施しています。ある時、あなたは、後輩の指導員から次のような質問をうけました。

「Bさんの作業エラーが多いため、メモリーノートの重要メモに、Bさんが間違えないためのポイントを書き込んでおいて、毎回作業を始める前に重要メモを見てから、作業に取り組むように指導したのですが、その後も重要メモを見ずに作業をしてしまい、作業エラーを頻発させています。どのようにAさんを支援すればよいのでしょうか？」

原因	解決策

資料 2-4 TP チェックリスト（受講者用）

TP チェックリスト（受講者用）

以下の支援はあなたが普段行っている支援にどのくらいよく当てはまりますか？水色のセルをクリックすると、回答の選択肢が表示されます。
「4：よく当てはまる」「3：やや当てはまる」「2：あまり当てはまらない」「1：全く当てはまらない」の中から
最も当てはまるものを一つだけ選んでください。

○作業上の利用者自身の特性の現れ方、作業遂行力の把握を行うための支援を行う	
	利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握している。
	利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
	利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
	作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
	利用者の末体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。
○段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する	
	具体的な物品を用いて作業の正確性を補う「補完手段」（手順書、ポストイット、セルフチェックシート等）の獲得のための支援を行っている。
	対象者自身の行動によって作業の正確性を補う「補完行動」（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）の獲得に向けた支援を行っている。
	補完手段・行動を定着させるために、必要に応じて、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による補完方法の検討を行っている。
	補完手段・行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。
	補完手段・行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。
○ストレス・疲労への対応を行う	
	利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。
	利用者が作業場面で感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共有している。
	利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共同で検討している。
	利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。
	ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。
○十分にフィードバックする（不安・ショックへの対応を行う）	
	利用者の行う特定の行動（作業等）は、行動の直後に望ましいものかどうかを利用者に的確に伝え（誉め）ている。
	利用者が適切な行動を取るまでに努力してきたこと（過程）も含めて利用者に伝え（誉め）ている。
	利用者が考えた作業やストレス対処の方法がうまくいった時に、利用者に自身を強化（誉める等）するように支援を行っている。
	利用者の認識や考え方の変化は、相談場面等で利用者にフィードバックすることにより自己認識が深まるよう支援している。
	利用者と相談場面で共有したフィードバックの内容を、次の目標設定のために役立てている。
○段階的なトレーニングの実施	
	作業場面でシングルケースデザインを取り入れている（評価→訓練→再評価）。
	利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。
	最終的に指導者がいなくても、利用者自身が課題を解決できるように段階的なセルフマネジメント支援（最初は支援者がサポートし、最終的に自分で必要な手段・行動を行えるようにする）を行っている。
	次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っている。
	利用者が自身の作業特性を理解したり、補完方法を段階的に学習することにより、利用者が獲得感や成功体験を積み重ねていると実感できる支援を行っている。

資料 2-5 TP チェックリスト（責任者用）

TP チェックリスト（責任者用）

貴施設では、以下の支援を実施していますか？水色のセルをクリックすると、回答の選択肢が表示されます。
「2：実施している」「1：実施していない」の中から、最も当てはまるものを一つだけ選んでください。

○作業上の利用者自身の特性の現れ方、作業遂行力の把握を行うための支援を行う	
	利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握している。
	利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
	利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
	作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
	利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。
○段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する	
	具体的な物品を用いて作業の正確性を補う「補完手段」（手順書、ポストイット、セルフチェックシート等）の獲得のための支援を行っている。
	対象者自身の行動によって作業の正確性を補う「補完行動」（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）の獲得に向けた支援を行っている。
	補完手段・行動を定着させるために、必要に応じて、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による補完方法の検討を行っている。
	補完手段・行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。
	補完手段・行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。
○ストレス・疲労への対応を行う	
	利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。
	利用者が作業場面で感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共有している。
	利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共同で検討している。
	利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。
	ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネージメントできるように支援計画を立案している。
○十分にフィードバックする（不安・ショックへの対応を行う）	
	利用者の行う特定の行動（作業等）は、行動の直後に望ましいものかどうかを利用者に的確に伝え（誉め）ている。
	利用者が適切な行動を取るまでに努力してきたこと（過程）も含めて利用者に伝え（誉め）ている。
	利用者が考えた作業やストレス対処の方法がうまくいった時に、利用者に自身を強化（誉める等）するように支援を行っている。
	利用者の認識や考え方の変化は、相談場面等で利用者にフィードバックすることにより自己認識が深まるよう支援している。
	利用者と相談場面で共有したフィードバックの内容を、次の目標設定のために役立てている。
○段階的なトレーニングの実施	
	作業場面でシングルケースデザインを取り入れている（評価→訓練→再評価）。
	利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。
	最終的に指導者がいなくても、利用者自身が課題を解決できるように段階的なセルフマネージメント支援（最初は支援者がサポートし、最終的に自分で必要な手段・行動を行えるようにする）を行っている。
	次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っている。
	利用者が自身の作業特性を理解したり、補完方法を段階的に学習することにより、利用者が獲得感や成功体験を積み重ねていると実感できる支援を行っている。

資料 2－6 自己効力感尺度

この文章は一般的な考えを表しています。それがどのくらいあてはまるかを教えてください。

	そう 思う	ま あ そ う 思 う	ど ち ら と も い え な い	そ あ ま り 思 わ な い	そ う 思 わ な い
1. 自分が立てた計画はうまくできる自信がある。	☐	☐	☐	☐	☐
2. しなければならないことがあっても、なかなかとりかからない。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 初めはうまくいかない仕事でも、できるまでやり続ける。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 新しい友達を作るのが苦手だ。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 重要な目標を決めても、めったに成功しない。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 何かを終える前にあきらめてしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 会いたい人を見かけたら、向こうから来るのを待たないでその人の所へ行く。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 困難に出会うのを避ける。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 非常にややこしく見えることには、手を出そうとは思わない。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 友達になりたい人でも、友達になるのが大変ならばすぐに止めてしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 面白くないことをする時でも、それが終わるまでがんばる。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる。	☐	☐	☐	☐	☐
13. 新しいことを始めようと決めても、出だしてつまづくすぐにあきらめてしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
14. 最初は友達になる気がしない人でも、すぐにあきらめないで友達になろうとする。	☐	☐	☐	☐	☐
15. 思いがけない問題が起こった時、それをうまく処理できない。	☐	☐	☐	☐	☐
16. 難しそうなことは、新たに学ぼうとは思わない。	☐	☐	☐	☐	☐
17. 失敗すると一生懸命やろうと思う。	☐	☐	☐	☐	☐
18. 人の集まりの中では、うまく振る舞えない。	☐	☐	☐	☐	☐
19. 何かしようとする時、自分にそれができるかどうか不安になる。	☐	☐	☐	☐	☐
20. 人に頼らない方だ。	☐	☐	☐	☐	☐
21. 私は自分から友達を作るのがうまい。	☐	☐	☐	☐	☐
22. すぐにあきらめてしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
23. 人生で起きる問題の多くは処理できるとは思えない。	☐	☐	☐	☐	☐

資料3 TP ツールを活用した実践事例集作成に係る面接調査の質問内容

(1) 機関プロフィール

ア 組織全体について

- ①運営形態（設置主体と運営主体）
- ②設立年及び沿革
- ③運営方針や基本理念
- ④組織構成（就業・生活支援センターや定着支援事業所等併設について）
- ⑤国や都道府県、地方自治体からの受託事業の有無（有の場合は事業内容）

イ トータルパッケージ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（最長の者と最短の者それぞれの勤続年数）
- 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年間利用者定員、その充足状況（移行支援事業所等の場合）
- 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）

なお、機関の種類、設立年・沿革等について、調査依頼時や公式ホームページ上で確認できる内容は既知情報として調査対象機関へ事前に提示し、ヒアリング場面でそれを修正、補完してもらった。

(2) TP による職業リハビリテーションサービスの具体的内容

- ①年間利用者数（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）、キーパーソンの有無、経験年数、異動の有無）
- ④所内、所外を含めた TP に関する研修体制
- ⑤所内、所外を含めた TP に関するスーパーバイズ機能

(3) TP のモデルケース

本項目については、ヒアリング調査の際に、別途、文書での情報提供を求めた。

具体的には、TP による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」、「顛末の契機」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。

(4) TP 導入のきっかけ、導入後の変化

(5) TP についての現状と課題、ツール活用上の質問や要望等

(6) 近年の利用者の動向とそれに対応した支援方針

(7) 就労支援についての中長期的運営方針

資料4 TP ツールを活用した実践事例集作成に係りご協力いただいた 機関一覧

社会福祉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

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

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 附属リハビリテーション病院

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

社会福祉法人 かがわ総合リハビリテーション事業団 成人支援施設 就労移行支援

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

京都ジョブパーク はあとふるコーナー

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

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

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

NPO法人クロスジョブ クロスジョブ米子

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

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

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

社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター

NPO法人HOME 多機能事業所APT

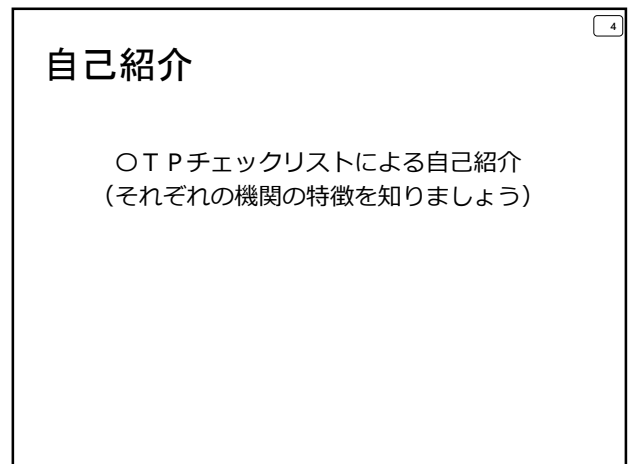
順不同

ご協力いただきました機関の皆様に改めまして感謝申し上げます。

資料5 研修スライド



本日のセミナーの流れ		
14:00 ↓ 14:40	トータルパッケージの基本的考え方	自己紹介 はじめに 意見交換
休憩 5分		
14:45 ↓ 15:30	MWSによるアセスメントのポイント	特性の現れ方、作業遂行力の把握 課題分析（演習） 補充手段・補充行動等の適切な形成 意見交換
休憩 10分		
15:40 ↓ 16:25	就労支援機関でのアセスメントのポイント	ストレス・疲労の対処状況をアセスメント 就労支援機関でのアセスメントの進め方 意見交換
16:25 ↓ 17:00	効果的なアセスメントに向けた事例検討	MWSによるアセスメントの実際 事例検討



トータルパッケージの目的

第2の目的

- ストレスへの対処行動、職場に適応していくために必要な補完手段を獲得すること
- 個々の障害状況に応じた職場適応に必要な補完手段・補完行動等を身につけたり、必要な環境の整備等についても明確化すること

意見交換

- ・ MWS について
 - 普段の活用方法
 - MWS についての疑問（なんでも）

1 作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

作業における特性の現れ方、作業遂行能力の把握の流れ

```

  graph TD
    A[利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。] --> B[利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。]
    B --> C[利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。]
    C --> D[作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。]
    D --> E[利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。]
  
```

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

MWS の作業中に発生したエラーのパターンとエラーの原因を把握します。

利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

よく見られるエラーのパターンとその対応策

- ミスが連続して続く、手順が定着しない。→ 目的意識が曖昧？
 対応策：正確な作業を継続することの目標設定、その後、目標や補完方法を常に意識できる。
 環境設定 → 事務作業・PC 横に明示等
- 補完手段を提示して連続して正解しても、突然、同じレベルでエラーをする。→ 補完手段が継続しにくい？
 対応策：MWS 実施時のフィードバック時、および目標設定の際に留意する。
 メモリーノートへの記載（目標の明示・補完を伴う作業手順の定型化）
- ミス・エラーの補完方法を提示して修正しても前の状態に戻る → 手順・手続きの変更が苦手？
 対応策：MWS 実施時のフィードバック時に復職後の職場で起こる懸念を共有
 復職時の環境調整等で、復職前との環境の変化を事業所へ確認
- ミスを減らそうとしない、あてずっぽうの反応 → ルールの明確化・単純化が必要？
 対応策：正確に作業を継続できる条件を明確化する。
 緊張の必要ない作業への環境調整の必要性を確認

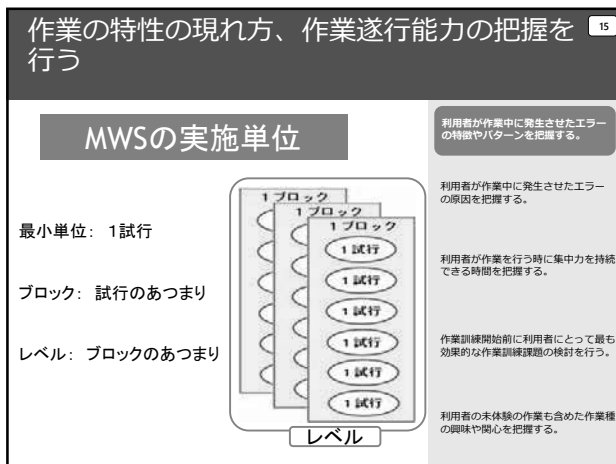
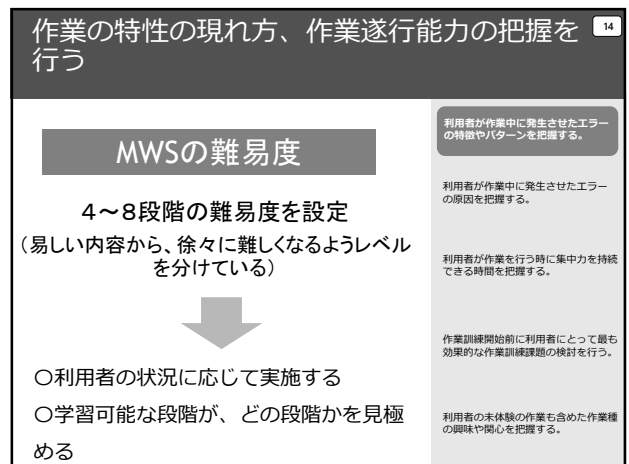
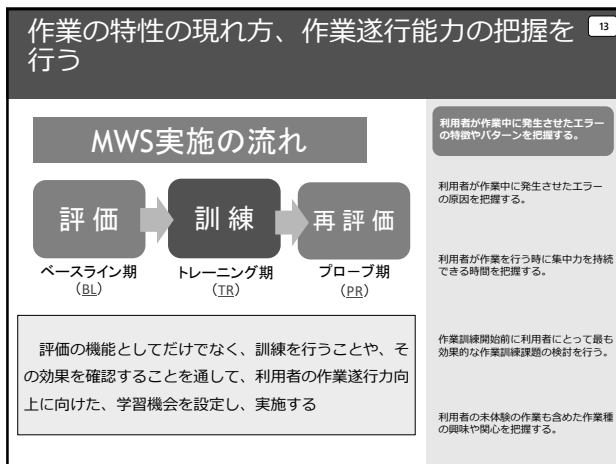
利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。



作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

16

ブロックと試行数

	ワークサンプル名	レベル数	1ブロックあたりの試行数								試行数の変更			
			L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8				
OA作業	数値入力	8	12								設定により 試行数の 変更が可能			
	文書入力	5	6											
	コピー＆ペースト	4	6											
	検索修正	6	6											
	ファイル整理	5	6	9	12	15	18							
事務作業	総計計算	4	6								原則として 試行数の 変更はない			
	数値チェック	8	12											
	物品請求書作成	5	6											
	作業日報票計票	5	32	48	48	64	112							
	ラベル作成	5	6											
実務作業	文書校正	7	2	4	4	8	8	12	16			利用者の未体験の作業も含めた作業種の 興味や関心を把握する。		
	サブキン折り	5	6											
	ピッキング	7	6											
	量計計測	5	6											
	プラグ・タップ組立	5	6											
社内郵便物仕分	プラグ・タップ組立	5	20											
	社内郵便物仕分	5	20											

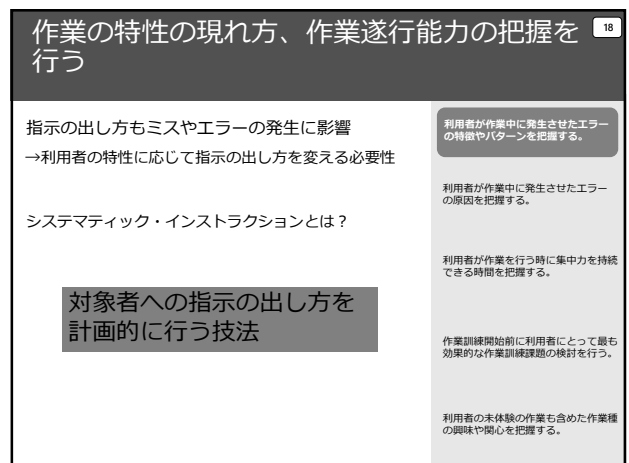
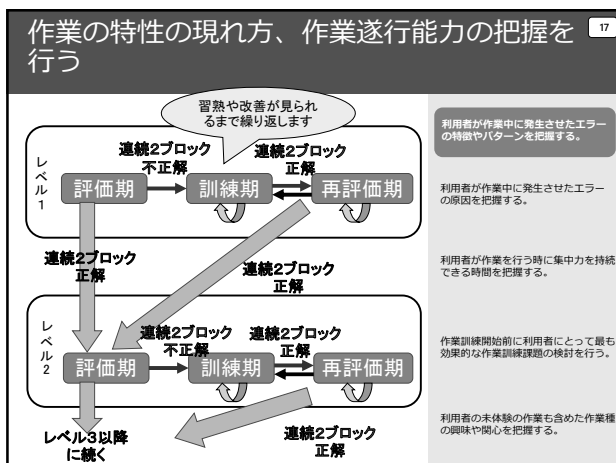
利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を維持できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。



作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

指示の出し方『システムティックインストラクション』

下に行くほど介入度が高い

システムティックインストラクション

介入を徐々に少なくするのが

言語指示

ジェスチャー

見本の提示

手添え・身体助

口頭指導

モデリング

ビジュアル指導 (写真等)

マニュアル指導

身体ガイダンス

利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を維持できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

(システムティックインストラクション4つの階層「ジョブコーチ入門」を参考に作成)

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

5 指示方法

(1) 開始時の指示

作業開始時に行う指示を図VI-6に示す。この指示だけでは対象者の理解が十分だと推測された場合には、詳細な指示を加えたり、作業指示書による再指示などを行い、その旨を記録に残す。

「これは、取扱いに注意した納品書と請求書ですが、請求書にはまだ未払いのつづきがあります。」

「納品書を見て、請求書のチェックをしてください。」

「チェックする箇所は、計 (税込) のところのみです。」

「ミスを見つけたら、その金額の上に二重線を引き、備考欄に正しい金額を記入してください。」

「計 (税込) のチェックが済んだら、合計と合計金額も忘れずにチェックします。」

「チェックを終えたら、確認をしてください。」

「それでは、納品書を左、請求書を右に置いてください。」

「次に、請求書の指定の欄に、開始時期、実施日、担当者を書いてください。」

「記入を確認し、準備ができたら。」

「作業を始めてください。」

図VI-6 「数値チェック」作業開始時の指示

(「ワークサンプル集 実施マニュアル」より)

利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を維持できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

(2) 指示に対する質問への対応

以下の(7)～(9)を原則とする。

(7) 支援者は、対象者に対して正確のフィードバックはしない。

(8) 支援者は、対象者に対して作業内容に関する助言はしない。

例：対象者が納品書を修正している場合 → 助言をしない

(9) 自発的な作業上は、制限をしない。

(10) 必要に応じて、補完方法を継続使用して模範しない (ブローグマン)。

ただし、表VI-4に示した点は再指示または助言をする。

対象者からの質問など	支援者からの指示・助言
「E」の記入に関する質問	記入しなくてよい
納品書と請求書の位置が違う	適切な位置を助言する
納品書の位置による作業遂行の困難 (例、紙がずれる)	補助具 (文鎮等) の活用を助言
比較箇所が口頭説明で理解できない	ポインティングをする
修正方法が口頭説明で理解できない	例示をする
計算をして修正しようとしている	おのれの自由作業であることを説明
消費税に関する質問 (例、消費税が間違っている、5%で計算されている)	本課題のあるいは指定された箇所の数値の割合であり、消費税の計算は作業としていないことから、消費税の5%を要しないことを伝える

表VI-4 対象者からの質問などに対する再指示・助言

利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を維持できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

(「ワークサンプル集 実施マニュアル」より)

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

4 各欄の目的

各欄における目的を、表VI-3に示す。

欄	目的
ベースライン欄	誤差をしない状況下でのエラーの内容や原因を把握
トレーニング欄	安定した作業の確立
アローブ欄	訓練の効果、強化状況の確認

表VI-3 各欄の目的

(「ワークサンプル集 実施マニュアル」より)

利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を維持できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

MWSで把握できる

- ・仕事に関係する長所
- ・作業等の指示の方法
- ・利用者の職場適応に必要な環境

といった具体的な情報は、面接場面で利用者についての情報を共有する上でも有効

利用者が作業中に発生させたエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を維持できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

〇ポイント

エラーの原因を把握する際には、「障害があるからできなかった」「間違っただけは本人の力」などを原因としたのでは、利用者個々にとって適切な補完手段が検討できないため、MWSでは、課題分析等の手法を活用しながら、具体的に原因を把握することが推奨されている。

MWSの作業指示書には課題分析の結果が盛り込まれている

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を維持できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

25

● MWS は、各レベルの基本的な作業工程について課題分析し、それを対象者用の作業指示書と指導者用の作業指導書に詳細に記載している（マニュアル参照）。

● 作業手順は、一般的なものであり、個々の対象者に実施する場合には、様々な補完手段・補完行動等や、作業手順の変更・細分化等が必要となることも多い。そのような場合、対象者毎の作業手順を特定し、必要に応じて個人用の作業手順等を整備するために M-メモリーノートの「作業内容記録表」が活用できる。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

26

● 職業リハビリテーションにおける課題分析

対象者がつまづいているところはどのような学習段階なのか、その段階からどのように支援するのか、学習課題としての作業について課題分析を行う必要がある。効果的な指導・支援を志す支援者は、作業等の行動連鎖の課題分析に留まらず、対象者がよりよく能力を発揮できるよう、具体的な支援方法や学習段階を組み立てる課題分析を行わなければならない

障害者職業総合センター調査研究報告書 No.73「職業リハビリテーションにおける課題分析の実務的手法」より抜粋

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

27

● 課題分析とは

「機能分析」の結果から支援方法を具体化するため

に必要な分析方法

指導や支援の方法を段階的に分析して組み立て、目標となる課題（目標課題）をクリアできるようにするための分析方法

一連の複雑な行動を、より細かな行動単位に分け、手順を時系列に沿って記載する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

28

機能・課題分析の例

● 相手の話に耳を傾ける（相手の話を聞いていないと怒られる人への J C 支援事例）

直前の状況（きっかけ） 行動 結果

話かけられる 積極的傾聴 会話が弾む良い印象

課題分析

ステップ

①相手の顔を見る

②うなずいたり、あいづちをうつ。

③相手が言ったことを復唱する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

29

「機能分析」の結果から支援方法を具体化するためさらに構成要素を詳細に分析

ステップ

①相手の顔を見る

②うなずいたり、あいづちをうつ。

③相手が言ったことを復唱する。

コミュニケーションをとる時大事なポイント

①視線

②表情

③姿勢

④ジェスチャー

⑤声の大きさ

⑥話のなめらかさ

⑦話の内容や言い方の工夫

過剰・不足をチェック

視線は・・・

うなずきは・・・

ジェスチャーは・・・

表情は・・・

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

30

課題分析の結果の取りまとめの例

～課題分析から抽出された構成要素を構造化する～

課題分析シート

項目	観察項目	観察結果	課題分析	支援方法	効果確認
①相手の顔を見る	相手の顔をしっかりと見ている。	視線が安定している。	相手の顔をしっかりと見ることができた。	視線が安定している。	相手の顔をしっかりと見ることができた。
②うなずいたり、あいづちをうつ。	相手の話を聞きながらうなずいたり、あいづちをうつ。	うなずきやあいづちが適切に行われている。	相手の話を聞きながらうなずきやあいづちをうつことができた。	うなずきやあいづちが適切に行われている。	相手の話を聞きながらうなずきやあいづちをうつことができた。
③相手が言ったことを復唱する。	相手の話を聞きながら復唱している。	復唱が正確に行われている。	相手の話を聞きながら復唱することができた。	復唱が正確に行われている。	相手の話を聞きながら復唱することができた。
④ジェスチャー	相手の話を聞きながらジェスチャーを行っている。	ジェスチャーが適切に行われている。	相手の話を聞きながらジェスチャーを行うことができた。	ジェスチャーが適切に行われている。	相手の話を聞きながらジェスチャーを行うことができた。
⑤声の大きさ	相手の話を聞きながら適切な声の大きさで話している。	声の大きさが適切に行われている。	相手の話を聞きながら適切な声の大きさで話することができた。	声の大きさが適切に行われている。	相手の話を聞きながら適切な声の大きさで話することができた。
⑥話のなめらかさ	相手の話を聞きながらスムーズに話している。	話のなめらかさが適切に行われている。	相手の話を聞きながらスムーズに話することができた。	話のなめらかさが適切に行われている。	相手の話を聞きながらスムーズに話することができた。
⑦話の内容や言い方の工夫	相手の話を聞きながら適切な内容や言い方で話している。	話の内容や言い方が適切に行われている。	相手の話を聞きながら適切な内容や言い方で話することができた。	話の内容や言い方が適切に行われている。	相手の話を聞きながら適切な内容や言い方で話することができた。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

- 180 -

作業の特性の現れ方、作業遂行力の把握を行う

31

課題分析の結果の構造化

「時間」の構造化の例
タイムスケジュール（一部抜粋）

9:00	出勤・タイムカード パチンコガラス清掃 パチンコセット清掃
9:55	片付け
10:00	休憩（タイマーは15分でセットする）
10:20	更衣室の清掃 ①体着室の清掃（はき掃除・モップ） ②男子更衣室清掃 ③男子ロッカーの上の清掃 ④下駄箱の清掃 ⑤男子・女子更衣室ドアの清掃 管理棟の清掃 ⑥階段の清掃（はき掃除・モップ） ⑦通廊の清掃（はき掃除・モップ） ⑧男子トイレの清掃 ⑨1階の洗しの点検 清掃した所の点検
11:30	駐車場の清掃

結果: 作業の見通しが
持てる

「場所」の構造化の例
事務室掃除の方向

※ゾーン毎に掃除方向を明示

結果: 効率的な清掃が
可能

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

32

方法の構造化 手順書（携帯型）

方法の構造化 手順書+チェック表

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

33

やってみましょう！！ 課題分析

34

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

35

認知機能の低下により、作業を遂行する際の脳機能にかかる負荷が高くなる。

障害の分りにくさ、中途障害といった特徴から、ストレスを抱えることも多くなる。

↓

障害のない状態と比較し、**疲労しやすい状態にある**と考えられる

しかし、現場では、休憩の取得について計画的、段階的な方法を用いることがほとんどなく、支援者の任意の判断によりマネジメントされていることが多い。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う

36

作業を持続できる集中時間を知ろう 作業に要する時間や正答率を手掛かりにする。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う 37

作業を持続できる集中時間を知らう
インストラクションによる変化の有無も把握する。

1段下のカタログ商品と見間違ふ

定規を使うことを提示

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う 38

作業訓練での支援の流れ

- 1 実際の職場に近い作業環境を段階的に準備
- 2 職場で起こりそうな、作業毎のエラー内容、作業時の疲労・ストレスの現れ方等、自身の作業の傾向を体験してもらうよう支援
- 3 フィードバックによって気づきを促していく支援

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業特性の現れ方、作業遂行力の把握を行う 39

訓練開始に当たって、利用者の状況に応じた作業課題（レベル）を検討することが必要

MWSにおけるレベル設定の考え方

A. 作業工程数の増加によるレベル設定

コピー＆ペースト、ナプキン折り、ブラグ・タッグ組立

B. 処理する情報量増加によるレベル設定

数値チェック、数値入力、文書入力、ファイル整理

C. 情報処理の複雑さ、認知的負荷の増加によるレベル設定

物品請求書作成、作業日報集計、ピッキング、ラベル作成、重さ計測、検索修正

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う 40

MWSの各ワークサンプル内の難易度の順序

※後者に行くほど難易度が高くなる。

OA/作業

- 入力・・・数値入力→文書入力→検索修正
- パソコン操作・・・ファイル整理→コピー＆ペースト

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

ブラグタッグ組立→重さ計測→ピッキング→ナプキン折り

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う 41

ポイント

事前のアセスメント等で、補完方法の獲得が必要である場合は、本人にとって適切な難易度や作業種を選定して、訓練経過に従って、次第に職場に近い環境設定をしていくものとしている。

そのため、最初に作業課題を設定する際は（シンプルなもの→複雑なもの）の順番を意識することとして、多数の作業課題を一斉に処理させていく等の複雑な課題設定は行わない。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

作業の特性の現れ方、作業遂行能力の把握を行う 42

ポイント

MWS簡易版は比較的短い時間でOA作業・事務作業・実務作業をすべて体験できるため、MWS訓練版を実施する前に、利用者の興味・関心のある作業種を把握し、それをMWS訓練版の作業種の選択に反映することもできる。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握する。

利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握する。

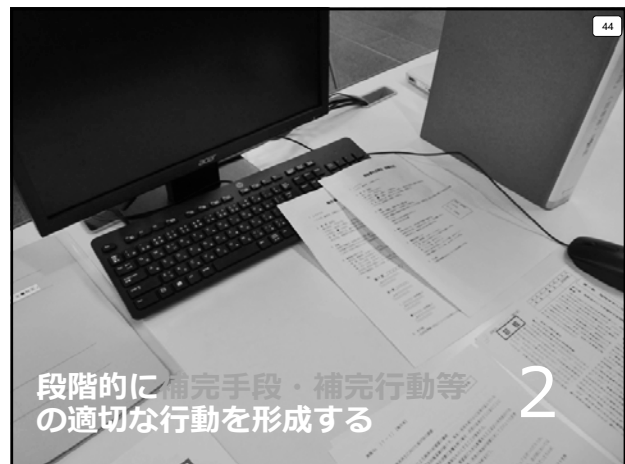
利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する。

作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行う。

利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握する。

簡易版	訓練版
●アセスメントツールとして活用できる (作業の実行可能性、興味のあるもの・苦手なものなど) ●その他、 ・職業に関する情報提供方法 ・訓練版を活用する前の動機付けの手段として活用できる 「比較的短時間で実施できる」	●評価と訓練の機能をもつ ●継続的な指導ができるよう相当量の課題を用意されている ●難易度のレベルを段階的に設定している ●対象者に応じ、作業負担を段階的に調整できる

目的に応じて使い分けことが望ましい。
簡易版は広く作業を体験し、訓練版は本人の興味・指向に併せて支援者がまず課題を提示することになっている。



段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

ポイント 1

作業をうまくできなかった場合の対処方法について整理し、具体的な補完方法を提案する。

どうすればうまくできる？

課題分析

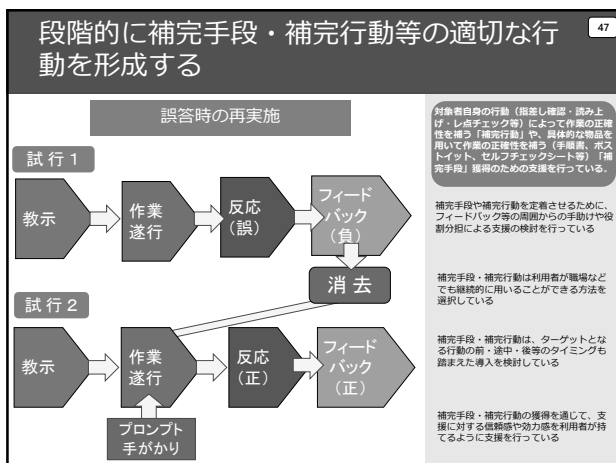
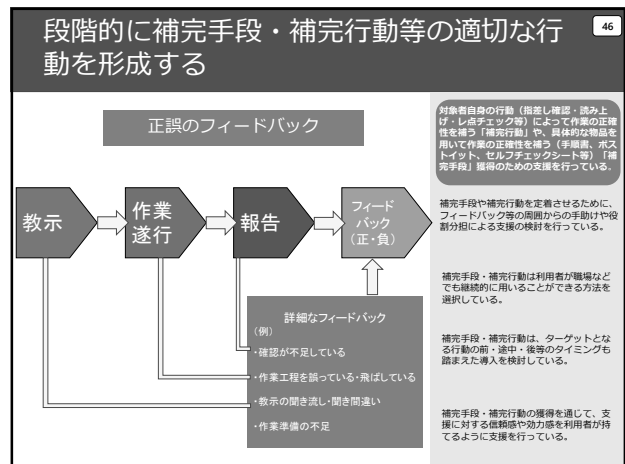
対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイット、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の場面からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

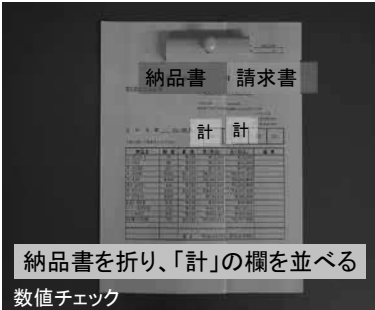


- ### 段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する
- 補完手段・補完行動の導入**
- ① ミスを減らすために補完手段・補完行動を段階的に取り入れること
 - ② 正誤のフィードバックを適切に行い誤答の場合には、正答に繋がるような働きかけを行うこと
 - ③ 正確な作業遂行が確立した段階で、必要なくなった補完手段・補完行動を外してフェーディングしていくこと (就職の際に継続可能な補完手段・補完行動)
- 対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイット、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。
- 補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の場面からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。
- 補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。
- 補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。
- 補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

49

補完手段の例：用紙を重ねて行なう



対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手帳簿、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の場面からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

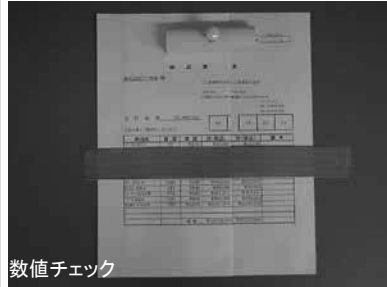
補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

50

補完手段の例：用紙を重ねて行なう＋定規を使う



対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手帳簿、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の場面からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

51

補完手段の例：定規を使う



対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手帳簿、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の場面からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

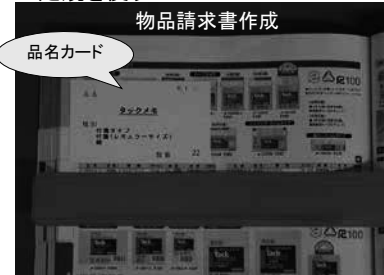
補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

52

補完手段の例：品名カードをカタログの近くに持っていく＋定規を使う



対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手帳簿、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の場面からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

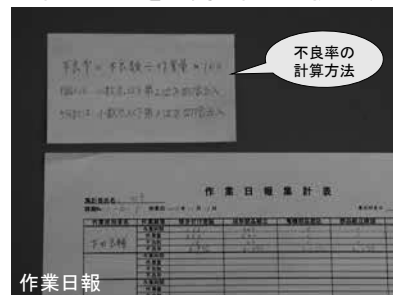
補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

53

補完手段の例：作業ポイントを付箋に記入し提示する



対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手帳簿、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の場面からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

54

補完行動の例：ポイントング＋読み上げ入力（3桁区切り読み）



対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手帳簿、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の場面からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 55

補完行動の例：実施中のレ点チェック

実施中にチェックしながら見直す

対象者自身の行動（指差し確認、読み上げ、レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 56

補完行動の例：実施後のレ点チェック

実施後に再度、分類ID・品番・量をチェックしながら見直す

対象者自身の行動（指差し確認、読み上げ、レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 57

補完行動の例：数字の記録と見直しチェック

指示された商品、グラム数を記録する

対象者自身の行動（指差し確認、読み上げ、レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 58

補完方法とは

- 補完行動
 - 対象者自身の行動による方法
- 補完手段
 - 物品を用いて作業環境を構造化する方法
- 他者による指導・支援
 - 補完行動や補完手段の確立や維持、般化に向けた指導や支援

補完方法の実施のタイミング

- 先行条件：作業実施前に行うこと
 - 例：作業指示書の確認等
- 行動支援：作業実施中に行うこと
 - 例：指差し、読み上げ等
- 後続条件：作業実施後に行うこと
 - 例：見直し、検算等

対象者自身の行動（指差し確認、読み上げ、レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 59

ポイント2

補完方法を提示した際に利用者の受容度や姿勢を見よう！

補完方法ですが

対象者自身の行動（指差し確認、読み上げ、レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 60

他者による指導・支援

補完手段や補完行動の確立や維持、般化を図るために行う指導・支援

一般的な指導・支援

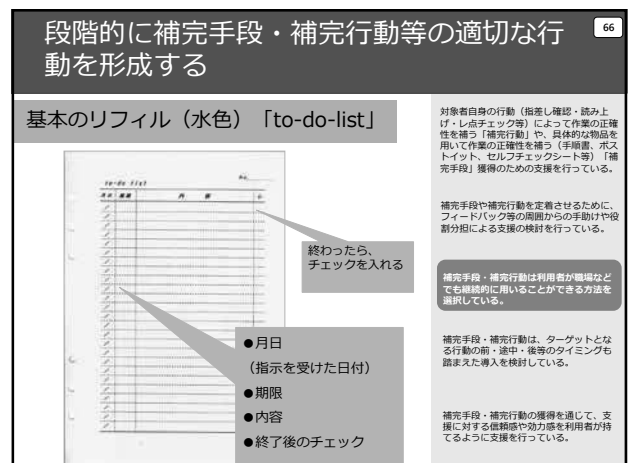
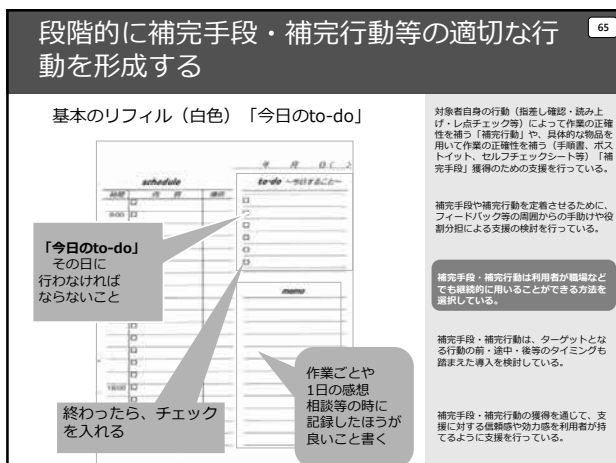
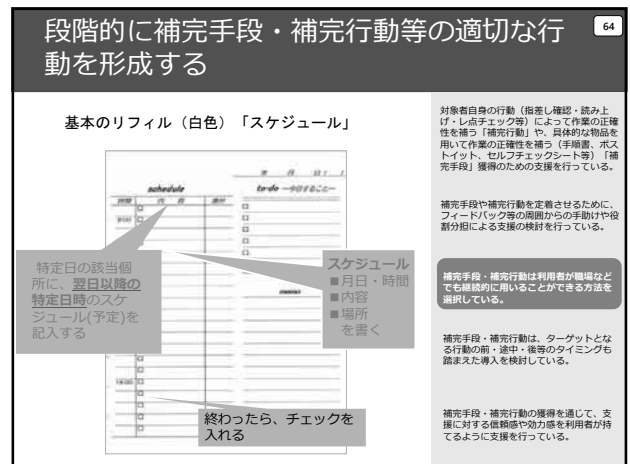
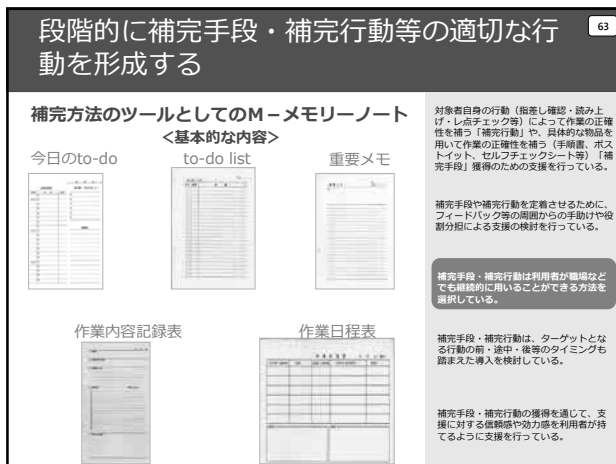
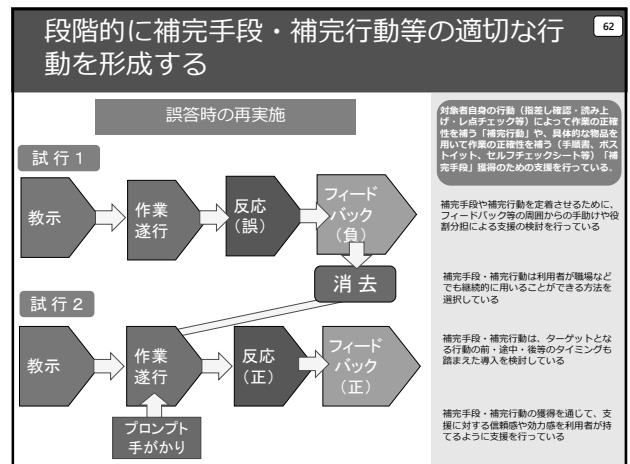
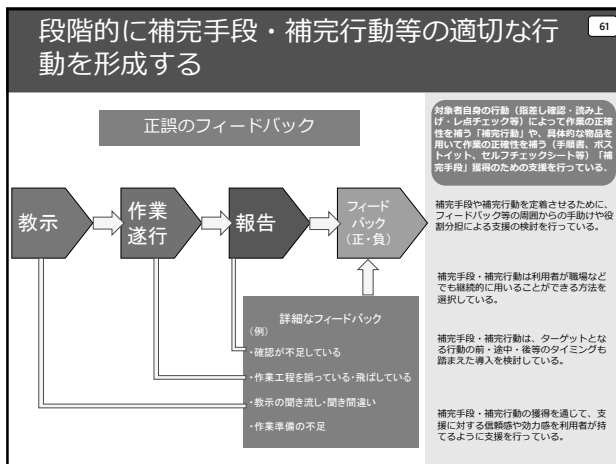
対象者自身の行動（指差し確認、読み上げ、レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つように支援を行っている。



段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 67

基本のリフィル（水色）「to-do-list」

対象者自身の行動（指示確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持てるように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 68

基本のリフィル（桃色）「重要メモ」

対象者自身の行動（指示確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持てるように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 69

内容

- 作業名
- 作業の目的・目標
- 使用機器・材料
- 作業手順、作業上のポイント
- 作業上の留意点
- 作業指示書の内容に加えて、**補完方法（補完行動、補完手段）等**、対象者の必要に応じて付加記入する

対象者自身の行動（指示確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持てるように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 70

休憩時間を含めてスケジューリング

対象者自身の行動（指示確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持てるように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 71

M-メモリーノートとMWSの関連性

対象者自身の行動（指示確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持てるように支援を行っている。

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 72

補完方法の導入と定着

〇ベースライン期及びトレーニング期での課題遂行状況
⇒個人の障害特性に応じた補完方法を検討
⇒補完方法が定着するよう支援を実施

〇補完方法の定着のために、補完手段・補完行動が生じた場面で「プロンプト・フェーディング法」「正誤のフィードバック及び誤答時の再実施」等の手続きを実施
⇒安定した作業の遂行と確な作業結果が得られるまで支援

対象者自身の行動（指示確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定義させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持てるように支援を行っている。

73

補完行動

[illegible]

74

補完手段

		先行条件 (作業開始前)				行動支援(作業中)		後続条件(作業後)		
一般的な 補完手段	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	マニュアル 化した 手順の チェック
	作業課題毎の 補完手段の例	作業位置の 表示①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩
業務改善 効果	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩
	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩
ラベル付	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩
	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩
数値入力	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩
	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩
文書入力	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩
	作業位置 の変更等	作業位置の ポイント化①	作業工程の ポイント化②	作業工程の マニュアル化③	作業工程の マニュアル化④	作業ポイント の表示⑤	作業工程の 説明図⑥	作業位置の 表示⑦⑧	作業位置の 表示⑨	作業位置の 表示⑩

75

MWSの基本的技法である応用行動分析の考え方

人の行動の頻度は、その行動を起こす「直前の状況」と「後の結果」によって左右される。



行

续

対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補充行動」、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補充手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定着させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補充手段・補充行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補充手段・補充行動の獲得を通じて、支援に対する信頼感や効力感を利用者が持つるように支援を行っている。

[illegible][illegible]

表 MWSIにおける他者による指導・支援の例

	先行条件			行動変遷				後継条件			
	作業の手順上における ポイントの把握	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
作業開始前											
作業中											
作業後											

具体的
指導・支援例

79

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

補完方法を段階的に学習することにより、利用者が獲得感や成功体験を積み重ねていると実感できるよう、支援を行うことが重要

↓

MWSにおける段階（レベル）は、利用者の成功体験の積み重ねにも役立てることが出来る。

対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定着させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通して、支援に対する信頼感や効力感を利用者が得るように支援を行っている。

80

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

面接・相談によるフィードバックのポイント①

トータルパッケージは作業遂行力の向上についても、補完方法やストレス・疲労への対処行動の確立についても、セルフマネジメントを促進する方向で段階的な指導・支援を行っている。

重要ポイント

- 個々の対象者の状況に応じて設定する
- 今どの段階にいるのか、次はどのようなステップに進むのかを明確に示す

明確に示す

次はここか

クリア

クリア

クリア

重要ポイント

- ステップの設定が明確でわかりやすい。
- 自分自身で調整が可能であることが対象者自身の意欲の安定につながる

自分で調整できることが大事

対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定着させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通して、支援に対する信頼感や効力感を利用者が得るように支援を行っている。

81

段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する

面接・相談によるフィードバックのポイント②

トータルパッケージは作業遂行力の向上についても、補完方法やストレス・疲労への対処行動の確立についても、セルフマネジメントを促進する方向で段階的な指導・支援を行っている。

重要ポイント

- 面接や相談の機会に、現状の段階での達成具合をフィードバック。
- 次の目標について対象者と支援者がともに検討しながら決定していく。

次は目標はこうしたいのですが。

今、達成状況がどうです。素晴らしいですね！

重要ポイント

- ステップの高さを上げすぎない。
- 確実にクリアできる目標の設定を積み重ねることが重要。

確実に

セルフマネジメント

クリア

クリア

クリア

対象者自身の行動（指差し確認・読み上げ・レ点チェック等）によって作業の正確性を補う「補完行動」や、具体的な物品を用いて作業の正確性を補う（手順書、ポストイト、セルフチェックシート等）「補完手段」獲得のための支援を行っている。

補完手段や補完行動を定着させるために、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による支援の検討を行っている。

補完手段・補完行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。

補完手段・補完行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動の獲得を通して、支援に対する信頼感や効力感を利用者が得るように支援を行っている。

82

意見交換

- MWSによるアセスメントについて

○MWSで普段着目している視点

○他機関の情報から今後取り入れたい視点

83

3 ストレス・疲労の対処状況をアセスメント

84

利用者の障害認識の把握と、障害に起因する事象の具体例について把握し差異を比較しよう

障害状況・ストレス・疲労のサイン・
障害受容等の基礎情報の把握

85

■ ポイント1

利用者の障害認識の把握と、障害に起因する事象の具体例について把握し差異を比較しよう！！

■ 利用者の障害認識（「認識していない」も含む）を把握することは重要です。

■ また、利用者自身、周囲の人、支援機関等から、事象の具体例を把握することも必要です。

■ この時点では、「何が正しいか」を決定するのではなく、まず把握し、比較することが大切です。

MSFASとは (帯張ストレス疲労アセスメントシート)

86

ストレス・疲労を分析し、職場適応に向けた対処行動の確立や環境整備について検討することにより、効率的な職業リハビリテーションの実施を目指す

MSFASを活用した支援過程は以下のとおりで、ストレス・疲労の状況や障害受容等の基礎情報を収集することもできる

MSFASの支援過程

情報の収集 → 情報の整理 → 情報の共有 → ストレス・疲労の機能分析 → 対処方法確立に向けた支援計画の作成

ストレス・疲労に関する理解の促進 / ストレス・疲労に対する対処行動の促進

MSFASの活用ポイント

87

- どんな時にストレスを感じたり、疲れやすいかを知る
- こころや身体のサインを知る
- 対処方法を考える

MSFASの機能の基本的コンセプト

88

環境を網羅的に把握し、個々人の全体像を捉えていくことが必要である。

ストレスや疲労の指標を明確にする。

ストレス・疲労の解消方法を検討し、解決策を講じる。

利用者が感じるストレス・疲労の
質的な特徴を把握しよう

89

シート F はストレスや疲労が生じる
状況について整理

90

MWS 訓練版の活用によりストレスの認識に変化が見られる場合がある。

状況を整理することで、利用者のストレスや疲労の生じやすい要因が把握できる。

(1) ストレスや疲労に関する質問(本人用)				
(1) ストレスを感じた状況について、①～⑤まで質問していきましょう。⑥については、自分1人で思いつかない場合、スタッフとの相談やグループミーティング等で相談しながら記入してください。				
①	②不安になったり、緊張したときはどんな状況でしたか？	③その時に、どんな対応行動をとりましたか？	④その対応行動をとった結果は、どうなりましたか？	⑤今後、同じような状況が起きたら、どう対応行動をとることを考えられるでしょうか？
②	①同上か、通院先を指示されたか。	③体調が優れないものを出せず、我慢して通院を続けた。	④自分ばかりが通院しているまで通院だった。疲れた文句もなかった。	⑤よく通院を希望する。通院先についてちゃんと相談して、通院頻りにするつもり。
③	①伝達された内容がよくわからない時。	③前の経緯を振り返り、とてふえすの文句をつけてやってみる。	④大体はあっていた。不安ではなかった。	⑤良くわからない。上司に言うと思う。
④	①よく分からないと言われたとき	③障害のことを説明する。	④何にできないと言われた。状況が不安になった。	⑤何にもできない。
⑤	①仕事で何かを忘れていた時	③こんなことではできないかと思う。何もできない。できない。	④落ち込む。もう働けないと思う。	⑤何もできない。

利用者自身の
障害（病気）の
自己理解の度合
いの参考となる。

利用者自身の障害の自己理解の程度によって、職場で求められる配慮も異なってくる。

[illegible]

仕事の難易度、職場の人間関係、満足度から、利用者にとって望ましい職場を検討

＜MIFAS シート＞

Medical History Sheet

障害（病状）に関する情報を整理する

スレスレや数値の中には、障害や病状が原因で変化するものがあります。その場合、障害・病状に関する適切な知識をもつことで、スレスレや数値が正常な値になるか否かを判断することが容易になります。

障害や病状に関して、あなたは、どの程度把握しているか、どのよう
に活用しているかを整理してみよう。

記録 経過 療 養 日

1. 請將圖表以下列下，並由右側空白處繪出，(3×4=12)	
請將圖表以下列下，並由右側空白處繪出，(3×4=12)	
圖表名稱及內容	圖表內容
2. 請將下列圖表，繪於右側空白處，(每圖表佔12分，共計48分) 請在右側空白處繪出	
圖表名稱及內容	圖表內容
3. 請將下列圖表，繪於右側空白處，(每圖表佔12分，共計48分) 請在右側空白處繪出	
圖表名稱及內容	圖表內容

[illegible]

97

氏名	性別	年齢	学歴	職業	就労状況	備考

2. 就職支援の依頼内容

依頼内容	依頼者	依頼内容	依頼内容

3. 依頼者の状況

4. 依頼者の希望

5. 依頼者の希望

6. 依頼者の希望

7. 依頼者の希望

8. 依頼者の希望

9. 依頼者の希望

10. 依頼者の希望



99

このニーズは
アセスメント「MWS・MSFAS」で対応可能？

- 100
- ## 実際に就労支援機関に来る依頼例①
- 「息子の適職を判断してください」
 - 「A型に行くべきか、就職するべきか判断してください」
 - 「療育手帳を取らせるべきか判断してほしい」
 - 「自分って何がむいていますか」
 - 「患者さんが働きたいといっているので、とりあえず・・・」

- 101
- ## 実際に就労支援機関に来る依頼例②
- 「会社を辞めさせようと思う。次の仕事を探してほしい」
 - 「卒業後のことは生徒にまかせていますので、そちらでやってほしい」
 - 「出所したので働く必要があるから」
 - 「この子の将来をどうしていけばよいか・・・」

- 102
- ## 実際に就労支援機関に来る依頼例③
- 「IQの数値を知りたいので実施してほしい。」
 - 「市の福祉課に相談に行ったら、そちらに行くように言われた。」
 - 「就職が無理なことを保護者や本人に分からせてほしい。」

103

これらの依頼に回答するためには、
アセスメントの目的を知する必要があります。

104

ILO（国際労働機関）での定義

● **職業的なアセスメントとは？**
ILO（国際労働機関）では
「障害者の身体的・精神的・職業的な能力と可能性について、
明確な実態を把握すること」となっている。

**総合的な能力の
把握**

● 職業評価は → 身体・精神・職業などの
能力的な情報を総合的に把握していくもの。

可能性の把握

● 能力とともに、利用者の「可能性」に
ついて把握すること

105

どちらが良いアセスメント？

作業結果だけ
(スピード・ミスの数)

← OR →

総合的な視点での
観察

MWSでも観察できるポイント例

**身体的
側面**

- 体力・疲労の
チェック
- 身体の動き
(実務作業時)

**精神的
側面**

- 意欲や姿勢
- 医療機関等の神経・
心理検査との比較

**社会的
側面**

- 場面に応じた
コミュニケーション
- 集団時の様子

**職業的
側面**

- 集中度合い
- 変化やムラ
(作業量・正確性)

アセスメントでは、総合的な視点に立ち、利用者の将来像・可能性までも
把握することが望まれる。

106

将来像・可能性を考慮すべき事項の例

医療機関からの
医療情報

相談等による
利用者からの情報

支援場面(評価・
訓練)からの情報

家族・支援者から
の現在までの情報

**身体的
側面**

**精神的
側面**

**社会的
側面**

**職業的
側面**

- 障害・疾病の進行
- リハビリの効果
- ストレスへの
対処方法の獲得
- 仕事への意識の変化
- 家族・支援機関の
サポート体制
- 適した職場環境
- 習熟による
職業能力の向上
- 補完方法の獲得

107

就労支援機関における アセスメントの進め方

108

就労支援機関のアセスメントの流れ

注：支援計画の策定（それに伴うアセスメント）は複数回行う。



アセスメントは何のため？

109

利用者の現状と将来を見ながら

適切な支援計画を立てるため

アセスメントは、利用者が職業生活における自立を最も効果的に果たすことができるように、MWSやMSFASの活用等各種の方法を通じて、利用者の職業能力・適性に関する現状と将来性についての知見と見通しを得て、適切な支援計画の策定を行うことを目的としています。

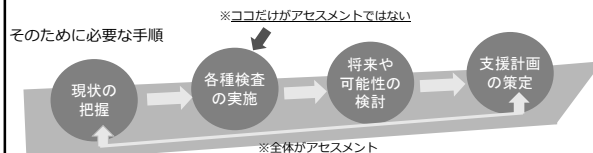


支援計画は何のため？

110

利用者の

職業的自立を効果的に進めるため



アセスメントの基本姿勢（インフォームド・コンセント）

111

実施に当たっては、

- ・アセスメントの内容や目的を利用者に**説明**すること
- ・アセスメントをうけることについて、利用者が**同意**をしていることが重要。

その他のインフォームド・コンセントの例

- 来所時に個人情報保護についての説明
- 支援計画について本人の同意をいただく
- MWS・MSFASの実施目的についての説明や同意



アセスメント 8つの留意事項

112

- 其の一 ラボールの形成
- 其の二 利用者の尊重
- 其の三 利用者の受容
- 其の四 利用者の自己決定の尊重
- 其の五 コミュニケーション上の配慮
- 其の六 秘密の保持
- 其の七 支援者自身の自己理解
- 其の八 他機関・施設からの情報収集



アセスメント 4つの基本的な要素

113

①将来の予測

現状だけでなく、
将来の予測を含
めた評価

②個人と環境

個人と環境の
2つの視点による
評価

③共同作業

本人と支援者
との共同作業
としての評価

④再評価

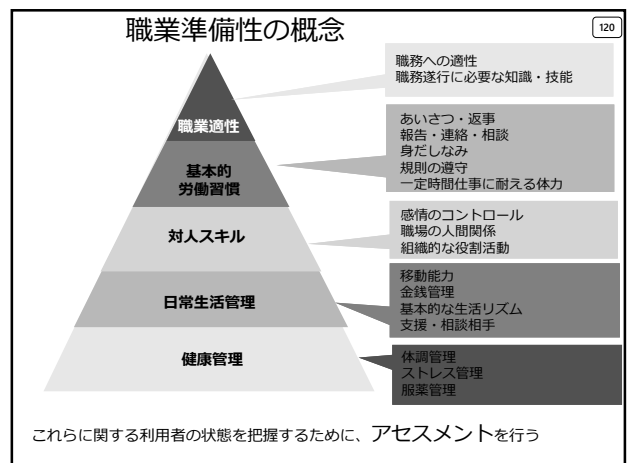
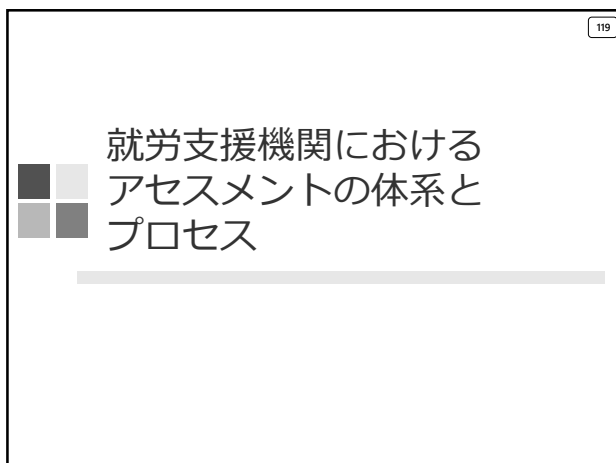
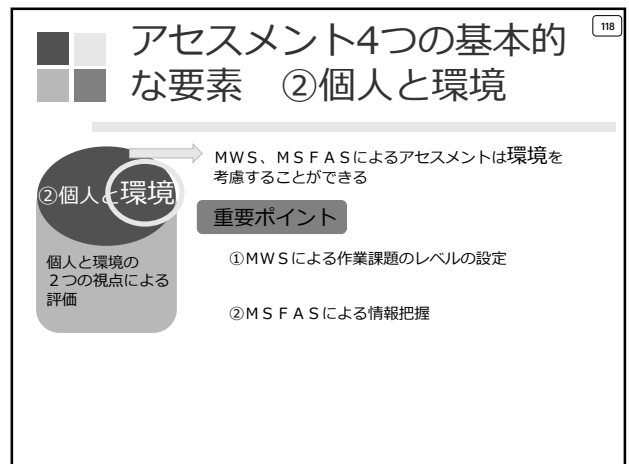
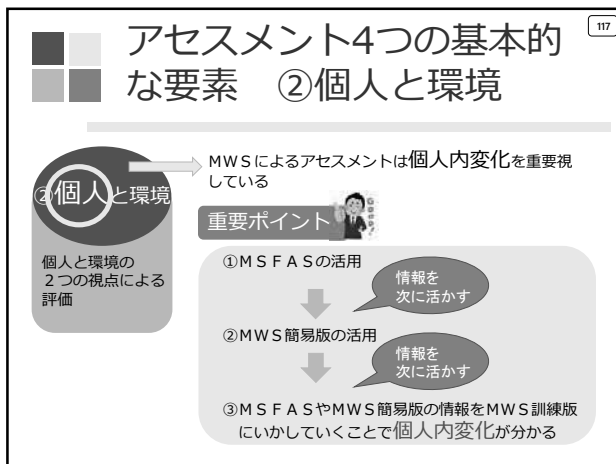
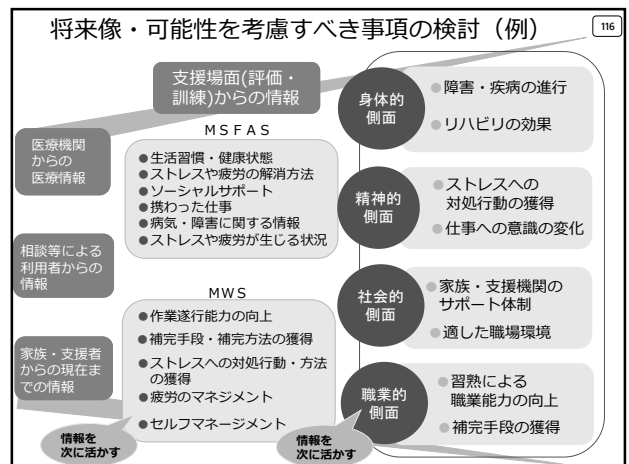
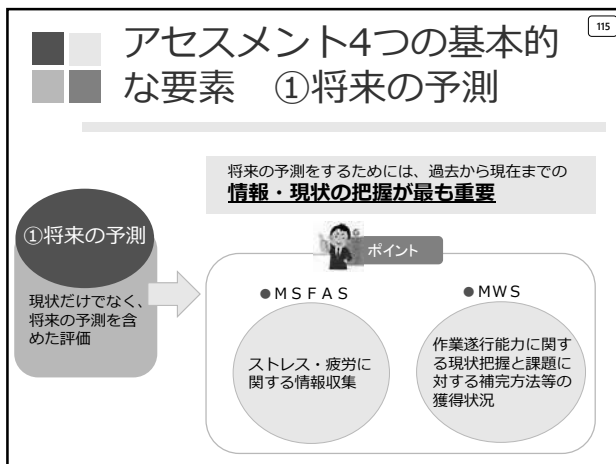
支援終了後
の再評価

※環境の視点参考資料
「情報処理過程におけるアセスメントの視点（Ver.9）補足資料」など
支援マニュアルNo.13 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」に掲載されている資料



アセスメントにおける MWS・MSFASの活用

114



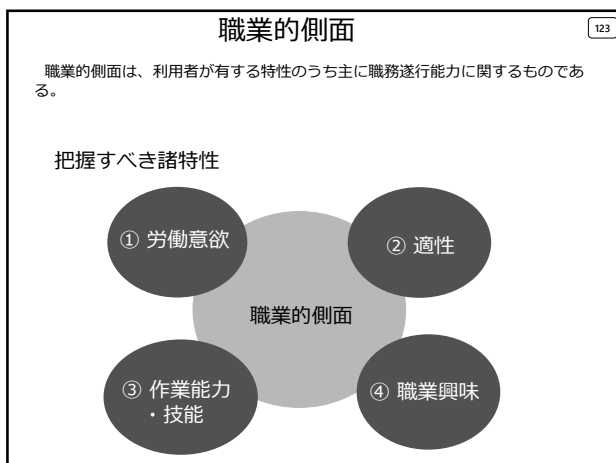
アセスメントにおける情報収集の方法 利用者及び家族・支援機関等に対する面接による情報の収集	
生活歴	例:生活リズム・自己管理の状況・ストレス要因
教育歴	例:学校で集団生活状況・課題となったこと
訓練歴	例:職業技能や資格の取得及び訓練状況
障害状況	例:症状・配慮点・障害の受容状況・補完方法
医療歴	例:医療機関での検査結果・服薬やリハビリの状況
職歴	例:職務内容・適応状況・離職や休職の理由・勤務条件
相談歴	例:支援機関との相談状況・就職や復職後のサポート体制
利用者が置かれている状況等	例:家庭での生活状況・障害年金・離職や休職期間

アセスメントにおける情報収集の方法 行動観察

4つの側面による行動観察

参考例 MWSなどのワークサンプルでも行動観察できるポイント

身体的側面 ● 体力・疲労のチェック ● 身体の動き(実務作業時)	精神的側面 ● 意欲や姿勢 ● 医療機関等の神経・心理検査との比較
社会的側面 ● 場面に応じたコミュニケーション ● 集団時の様子	職業的側面 ● 集中度合い ● 変化やムラ(作業量・正確性)

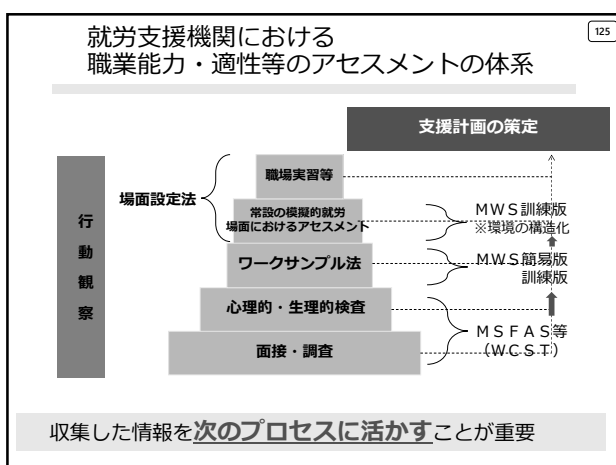


職業的側面（把握すべき諸特性）

「① 労働意欲」の把握に当たっての留意事項

ここでいう労働意欲とは、個人が「働く」うえで最も基本的条件となるものであり、「働く」ということを理解し、「働きたい」とする欲求をどの程度持っているかをいう。

ただし、単なる「作業態度」とは異なるものであることから、別途把握しようと努める必要がある。



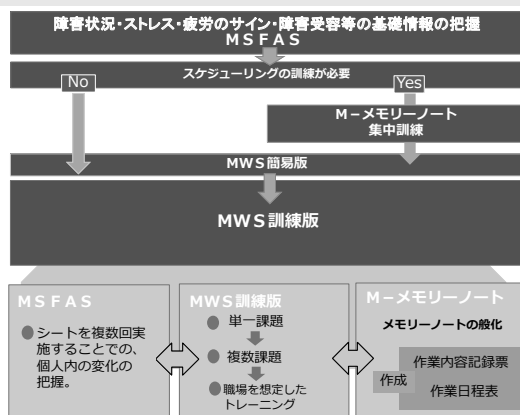
参考 ワークサンプル法実施中に観察すべき点(行動観察の観点)

① 作業ぶり

- よそ見をするか、よそ見の対象やその時期はどうか(同伴の家族等の方を見るのか、他の作業者を見るのか、人が出入りするときや大きな音がしたときにそちらを見るのか、作業を始めてすぐによそ見をするのか、作業後半によそ見をするのか)。
- よそ見をして作業を中断するか、よそ見をしながらでも作業を続けるか。
- 部品を落としたり、作業を失敗した時、その事に気付くか、また、どのように対処するか。
- 作業姿勢のとり方はどうか、自分なりに作業しやすい身体の位置や態勢を工夫することができるか。
- 検査者が見ているときと見ていないときで作業ぶりに変化があるか。
- 作業ぶりが丁寧か雑か、必要以上に丁寧すぎたりしないか。
- 作業への取り掛かりは早い/遅いか。
- 「止めて。」と言われるとすぐに止めることができるか。
- 急がされても応じられず常にマイペースで作業態度が変わらないか。
- 作業量はどのように変化するか(初めから手早く作業できるか、徐々に作業量が増加するか)。

- ② 作業説明の理解
- 作業説明を受けたとき、分かったかどうかの返事や、分かったというように態度を表すことがきちんとできるか、分からないときに質問できるか。
 - 作業終了の報告がきちんとできるか。
- ③ 作業中の身体の動き
- 作業場間の移動はきびきびしているか、緩慢か。
 - 作業中の手、足、全身の動きがリズムカルであるか。
 - 左右の手の使い分けや両手作業でのバランスはどうか、利き手が定まっているか、また、補助手が効果的に働いているか。
 - 作業中の目の位置はどうであるか、視線が手元に向けられているか、目を近づける場合、何cm位か。
 - 障害のために標準的な方法で作業できない場合、自分なりに工夫して作業しようとするか(例えば、手がうまく使えない場合、肘や口、額等をうまく活用できるか、あるいは作業手順を改善したりすることができるか)。

- ① 数値としての結果はもとより行動観察、動作観察を取り入れた評価が有効となる場合が多いこと。
- ② 労働意欲については、数量的に把握できないうえに、1回の面接では容易に判断しえないことから、利用障害者の日常をよく知っている者(家族、教師、施設の職員等)の意見を十分に聴くなどして、長期的な観点から判断することが肝要であること。
- ③ 職業興味を検査するに当たっては、関連領域の経験の有無によって興味の方向が限定される傾向が強いので、留意する必要があること。
- ④ 心理的・生理的検査によって測定しうる能力等は、あくまで現時点の状態を測定した結果であることに十分に留意し、将来的に期待しうる能力等を想定しつつ評価に当たることが必要であること。
- ⑤ 特定の職種で実際に行われている作業に似通った作業を用いて検査した場合でも、必ずしもその職種に関する能力を示すとは限らないので、拡大解釈することのないようにすること。



・MWSによるアセスメントについて

○普段の活用方法(工夫している点)

○工夫したい活用方法



表B-2-8 検査結果

項目	検査項目	検査結果	検査結果	検査結果	検査結果	検査結果	検査結果
身体機能	身長	172	172	172	172	172	172
	体重	65	65	65	65	65	65
	BMI	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0	22.0
	血圧	110/70	110/70	110/70	110/70	110/70	110/70
認知機能	記憶力	100	100	100	100	100	100
	注意力	95	95	95	95	95	95
	理解力	90	90	90	90	90	90
	実行力	85	85	85	85	85	85

【事例】

- 41歳 男性
- 大学卒業後 一般企業で営業職・事務職として勤務し、39歳の時に脳血管障害のために休職。
- 身体的には、利き手の右上肢に軽い痺れを感じる程度だが、高次脳機能障害が認められ、頭着なものと記憶障害がある(精神保健福祉手帳2級)。
- 受障から1年4カ月が経過し、復職に向けた具体的な活動をはじめるにあたり、今後の対応策の参考とするために、地域障害者職業センターの職業評価(アセスメント)を受けることとなった。

『職業リハビリテーションの基礎と実践』
第2部 実践編
第2章 支援内容の検討 第3節 支援内容検討の事例
日本職業リハビリテーション学会(中央法規出版)より

133

表Ⅱ-2-8 検査結果

一般職業適性検査（GATB）																	
適性検査	知能	言語	数量	書記	空間	形態	共通	指先	手動								
適性検査得点	66	72	86	68	77	87	54	35	29								
評価段階	E	D	D	E	D	D	E	E	E								
適性検査相互関係に係る領域		認知機能群			知覚機能群			運動機能群									
見所	一般職業適性検査の適性検査得点は、DまたはE段階と、平均を下回る結果となっており、要階級の全般的な能力低下がうかがわれます。各適性検査をグループ化した領域においては、「認知機能群」が比較的高く、次いで「知覚機能群」、「運動機能群」となっています。																
	適性検査群としては、筆記・数量・空間・形態・デザイン・写真・図案、対人サービスが検出されていますが、これまで経験のない職種・作業域での新たな知識・技術の習得に当たっても高度な知識・技術の習得が求められることが予想されます。これらの経験のない職種について選考として判断するのは困難だと考えられます。 結果判定については、具体的な指示を行いましたが、結果内容の定着は不十分になりやすく、再指示と反復練習を必要としました。																

結果の概要

評価段階	該当する適性検査
A	
B	
C	
D	数量・空間・形態
E	知能・言語・書記・共通・指先・手動
F	

得点100点が概ね一般平均で、評価段階「C」に該当

【一般職業適性検査（GATB）の結果に関する留意事項】

- ※ 知能検査ではない
(障害を見るものではない)
- ※ スピードに影響されやすい
(正答数も見る)
- ※ 変化していくもの

パーセンタイル順位									
ワークサンプル幕張版の結果に出てくる「パーセンタイル」とは？									
被験者が何人いても、100人に換算したときの順位で、低い方から何番目かを示す									
例：65パーセンタイルの場合									
・低い方から数えて65番目									
・上から数えて35番目									
！ MWSでは、簡易版も訓練版もパーセンタイル順位で結果を見ることが出来ます									

ワークサンプル									
種類	正答数/問題数	作業時間	正答率パーセンタイル	作業時間パーセンタイル					
OA作業	数値入力	12 / 12	1分18秒	90パーセンタイル以上	60～70パーセンタイル				
	文書入力	4 / 10	15分32秒	10パーセンタイル	60～70パーセンタイル				
	検索修正	3 / 8	9分40秒	60パーセンタイル	70～80パーセンタイル				
	数値チェック	指示理解の定着が不十分で、正確な作業ができなかったため訓練版を実施しました。							
事務作業	物品請求書作成	5 / 6	15分19秒	50パーセンタイル	10～20パーセンタイル				
	ピッキング	3 / 5	6分11秒	10パーセンタイル以下	40～50パーセンタイル				
実務作業	重さ計測	作業手順の理解は良好な可能性がありますが、正確な計測がとれない可能性があります。							
	数値チェック	9ブロック実施した正答数101/108正答率93.5%	各レベルを1ブロックずつ行った作業時間11分35秒	各レベルを1ブロックずつ行った作業時間10パーセンタイル以下	10パーセンタイル以下				

特性・作業遂行力の把握									
アセスメントの実施に当たって、 利用者の状況に応じた作業課題（レベル） を検討することが必要									
レベル設定の考え方（参考）									
A. 作業工程数の増加によるレベル設定 コピー＆ペースト、 ナブキン折り、プラグ・ タップ組立					B. 処理する情報量増加によるレベル設定 数値チェック、 数値入力、文書入力、 ファイル整理				
C. 情報処理の複雑さ、認知的負荷の増加によるレベル設定 物品請求書作成、作業日報集計、 ピッキング、ラベル作成、重さ計測、 検索修正									

特性・作業遂行力の把握									
アセスメントの実施に当たって、 利用者の状況に応じた作業課題（レベル） を検討することが必要									
各ワークサンプル内の難易度（参考）									
OA作業									
・ 入力・・・数値入力→文書入力→検索修正 ・ パソコン操作・・・ファイル整理→コピー＆ペースト									
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									
プラグタップ組立→重さ計測→ピッキング→ナブキン折り									

特性・作業遂行力の把握									
アセスメントの実施に当たって、 利用者の状況に応じた作業課題（レベル） を検討することが必要									
各ワークサンプル内の難易度（参考）									
OA作業									
・ 入力・・・数値入力→文書入力→検索修正 ・ パソコン操作・・・ファイル整理→コピー＆ペースト									
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									
プラグタップ組立→重さ計測→ピッキング→ナブキン折り									

6 事例検討

139



事例検討（演習）

140

● Aさん 23才 発達障害

大学を卒業して、障害者職業センターの職業準備支援を終了した後に、ジョブコーチ支援を活用して、地元のスーパーマーケットに採用されて6カ月目。

ジョブコーチがフォローアップで訪問した際に、仕事にも慣れてきて、表情にも余裕が感じられるようになっていた。

Aさんは、性格も穏やかで職業準備支援に通っている時も、支援アシスタントから良い評価を受けていた。

ジョブコーチが「よかった」と安心していると、支援開始の時から、よく声をかけてくれていた一人のパート社員がジョブコーチに話しかけてきた。

その人の話では、Aさんは最近、業務時間中でも「面倒くさい」、「疲れた」などの発言が見られるようになった。そのことについて、先月、他部署から配属された売り場の主任から度々注意されるが、その都度口論となってしまう。主任はとても真面目な人で真剣に怒っている様子だ。

Aさんは主任と話した後、業務時間中でも不機嫌な態度をとってしまい、お客様への対応にも表れてしまうとのことであった。

ジョブコーチは、パート社員の方からの話を聞いて、びっくりしながらも、いろいろ今までのことをふりかえって考えた。

141

Aさんは、大学で就職活動に苦労して、卒業してそのまま、職業準備支援に通った。アルバイトや就職の経験がないまま、初めてスーパーで働いている。お客様に对应する職場では、言葉や表情、姿勢などが会社の評判につながっていくことが、まだ十分には分かっていなかったかもしれない。

また、入社直後は緊張感により抑えられていた感情が、仕事や職場環境に慣れるにつれて、勤務態度に出てしまったのかもしれない、そのようなときに主任からの指摘を受け入れることができず、感情的に不安定になることがあったのではないかと？

そのような不安を感じつつ、しかし「職業準備支援ではあれほど穏やかであったAさんがなぜ？」と思いながら、Aさんをつかまえ、作業の合間にAさんの話を聞いた。

Aさんからは、「面倒くさい」という発言は、職場を和ますための冗談として言っていることが分かった。学生の時にもよく言っていたし、スーパーに就職した時も、昼休みに言ったり笑ってくれる人がいたため、時々言っているとのこと。しかし、主任から、そのことを咎められて、言い合いになってしまい「冗談だ」と伝えたのだが、主任は聞いてくれず、そのうちライラが募り、不機嫌になっていたようである。

作業訓練場面でどのようなアセスメントが必要であったか。

142

作業訓練場面でMWSを効果的に使う方法はあったか

143

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Comprehensive Employment Center for the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

検索: 高齢者雇用 障害者雇用 求職者雇用

掲載情報: 掲載情報

トピックス

- 11月25日 障害者雇用納付金等の申請や請求に係るAの取組について
- 12月10日 「障害者雇用納付金制度」の概要と今後の取組について
- 12月11日 令和2年度支援法改正案（改正法）の概要について（障害者雇用関係）
- 11月25日 障害者雇用納付金制度関係取組の取組について
- 11月26日 令和2年度「就業支援」に関する取組の取組について

掲載情報

- 新型コロナウイルス感染症関連情報
- 平成30年7月雇用促進情報
- 平成28年度地域雇用促進情報
- 障害者雇用納付金制度の取組

掲載情報

- 就業支援情報
- 地域雇用促進センター

144

目次

- 障害者の方へ
 - 障害者の方の就労や職歴に関する支援のご案内
- 支援者の方へ
 - 障害者雇用の支援者、関係機関の支援のご案内
- 障害者雇用納付金
 - 障害者雇用納付金の申請・申請・納付等に関するご案内
- 調査研究
 - 障害者雇用に関する調査研究の紹介（障害者雇用支援センターのページへリンクします。）
- 事業主の方へ
 - 障害者雇用に取り組む事業主の方への支援のご案内
- イベント・啓発活動
 - アビリンピックや障害者雇用に関するイベント、啓発活動の紹介
- 助成金等
 - 障害者雇用に関する助成金のご案内
- 各種資料
 - 障害者雇用に関する資料のご案内



64	精神障害者を中心とする職業リハビリテーション技術に関する総合的研究「活用編」	2004年03月
63	高次脳機能障害者の就労支援—障害者職業センターの活用実態および就業援助との連携の現状と課題—	2004年03月
62	障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究—障害者のキャリア形成	2004年03月
61	サービス産業を中心とした高齢化環境における就労支援に関する研究	2004年03月
60	障害者の雇用拡大のための職場改善及び就労支援ツールに関する研究	2004年03月
59	障害者も多数雇用する企業等への取組が障害者の雇用・就業に及ぼす影響に関する研究	2004年03月
58	高次脳機能障害を有する者の就業のための環境支援のあり方に関する研究	2004年03月
57	精神障害者を中心とする職業リハビリテーション促進に関する総合的研究「現状報告書」	2004年03月
56	「学歴障害」を主眼とする者の就労支援の課題に関する研究「その2」	2004年03月
55	多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技術に関する研究	2003年09月
54	精神障害者の雇用管理と就業支援	2003年09月
53	知的障害者の就業と生活を支える地域支援ネットワークの構築に向けて	2002年12月
52	精神障害者を中心とする職業リハビリテーション技術に関する総合的研究「中間報告書」	2002年11月
51	ユニバーシティに基づいた拡大就業支援の発展—中継就業員に配慮した拡大就業員の開発に関する研究—	2002年09月



36	障害のある人の就労支援のために	2016年06月改訂
35	障害者雇用促進のためのトータルパッケージの理解と活用のために	2011年04月
34	認知に障害のある人に対する相談援助シート	2011年03月
33	標準ストレス・疲労アセスメントシート MSFASの活用のために	2010年03月
32	ワークサンプル集強版 MWSの活用のために	2010年03月
31	障害者職業相談援助シート	2010年03月
30	就労支援のためのチェックリスト（就労支援のための訓練生用チェックリスト、就労支援のための従業員用チェックリスト）	2009年03月
29	精神障害者労働者ガイドブック	2009年03月
28	就労支援ハンドブック 総合支援者支援者支援のために	2009年03月
27	地域就労支援における情報の取得と活用のガイドブック	2009年03月
26	広汎性発達障害者・自閉スペクトラム障害者の雇用支援のために——障害者と自閉スペクトラム障害者など広汎性発達障害や自閉スペクトラム障害のある者のための雇用支援ガイド——	2013年06月改訂



2

本日のセミナーの流れ

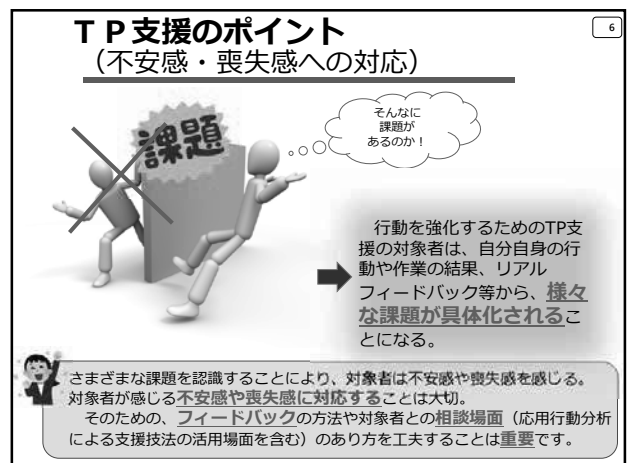
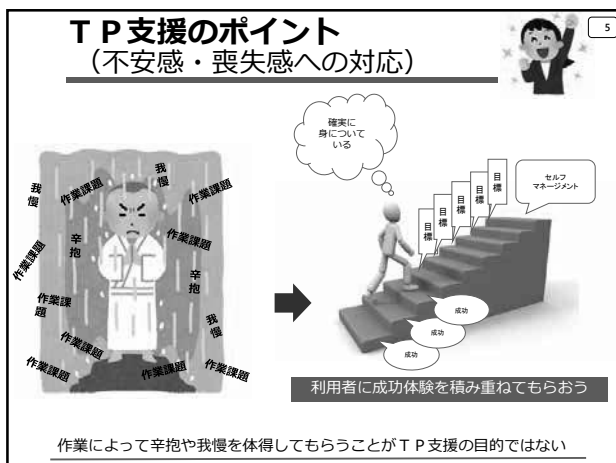
14:00 ↓ 14:45	トータルパッケージの基本的考え方	自己紹介 はじめに トータルパッケージ 意見交換
休憩 5分		
14:55 ↓ 15:30	MWSによる訓練のポイント	特性の現れ方、作業遂行力の把握 段階的なトレーニングの実施 補完手段・補完行動等の適切な行動を形成
休憩 10分		
15:40 ↓ 16:20	ストレス・疲労への訓練のポイント	十分にフィードバックする ストレス・疲労への対応を行う
16:20 ↓ 17:00	効果的な支援に向けた意見交換	MWSを支援の中で効果的に使うために 意見交換

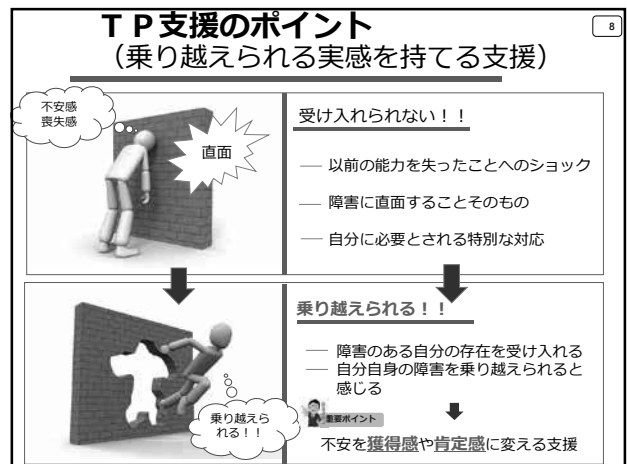
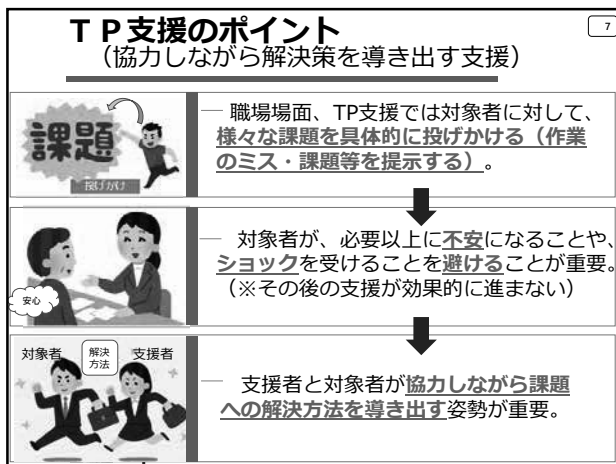


4

自己紹介 (10分)

- ①機関名
- ②お名前
- ③普段MWSをどのように使っているか





意見交換（30分）

9

① 応用行動分析・機能分析について質問など

② TPチェックリストの共有「どの項目がチェックが多く」「どの項目が少ない」
※それぞれの機関の特徴を知りましょう

③ TP事例の情報共有

1 作業上の特性の現れ方 作業遂行力の把握
(MWS訓練版で作業訓練を行う)

10

特性の現れ方・作業遂行力の把握 1

11

実際の職場でもこんなことに困るかな？

TP支援におけるエラーパターンを知るための重要キーワード「**保続性**」について知ろう！

① 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。

② 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。

③ 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。

④ 作業訓練開始前に利用者に、とって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。

⑤ 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 1

12

利用者が作業中に発生させるミスやエラーの特徴・パターンを把握する

① 継続的な作業観察ができる

観察できる様子（例）

- 午後は疲労によりエラーが連続する
- 作業開始2週目にストレスから不眠が見られるようになった
- 昼休憩が入ると作業手順を忘れてしまう

② 補完手段や対処行動の獲得が確実となる

事例

- ノート・メモの習慣が身についた
- 疲労への対処行動として、30分作業ごとに休憩することができる
- レベル5でも作業後にチェックすることでエラーの数が減った

③ 段階的な支援が可能

事例

- 午前中だけの作業時間が、訓練終了前は16:00までとなった。
- 疲労への対処行動として、30分作業ごとに休憩することの
- レベル5でも作業後にチェックすることでエラーの数が減った。

① 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。

② 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。

③ 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。

④ 作業訓練開始前に利用者に、とって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。

⑤ 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 1

13

実際的な場面の設定

ミスやエラーの特徴・パターンの把握方法

実際の職場、あるいは似せながらも統制された作業環境で作業する様子（行動、能力など）を体系的に観察する。

【場面の設定の仕方】

①施設内の作業支援の場面を活用する方法

②職場実習など企業の現場を活用する方法

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 1

14

ミスやエラーの特徴・パターンを把握しようとする際の留意点

- 環境統制や介入的な関わりの統制
- 希望職種でない作業課題の動機付け
- アセスメント体制（企業担当者の視点）
- 利用者の実態を把握するための構造化

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 1

15

利用者が作業中に発生させるミスやエラーの特徴・パターンを把握する

- 把握に当たって、アセスメント場面ではなく、作業訓練場面を活用。
- 作業訓練場面での把握の特長
 - 面接・調査、心理的・生理的検査、ワークサンプルでは十分把握することが難しい・・・
 - ①集団との係わりを把握できる。
 - ②時間的経過に応じた職業的諸特性の変化などを把握できる。
 - ③作業内容などを利用者に合わせて設定できる。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 1

16

行動観察について

- 行動観察は、様々な場面での利用者の行動をありのままに記録して、その職業的諸特性を明らかにする。
- 面接・調査や心理的・生理的検査自体が現実そのものでないという限界もある。行動観察はこの限界を補うものである。
- 行動観察を上手に行うことにより、面接・調査や心理的・生理的検査の裏付けとなる資料、あるいはそれらでは得られない貴重な情報を得ることができる。
- とりわけ、言語表現が十分にできない者などについては、この行動観察による評価が有効である。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 1

17

利用者の特性・作業能力の把握にあたっての観察のポイント

- ① 基本的ルール
 - 通所状況等；遅刻、欠勤をしないで通所できるか。また、遅刻、欠勤をする際は、利用障害者から連絡ができるか。
 - 適切な身なり；周囲に不快感を与えない作業に適した着衣や頭髪等であるか。
 - 規則の遵守；明示された規則及び社会上のルール等を理解・遵守できるか。
 - 健康・服薬管理；生活リズムは規則正しいか。また、服薬管理ができていないか。
 - 症状の安定；身体症状や精神症状は安定しているか。また、変調時にはどのようなサインがあるか。
 - 自己統制；気分や感情といった精神的な状態に左右されることなく、一定の活動を維持しようとする意識を有しているか。
- ② 作業態度
 - 時間の区別；作業時間と休憩時間の区別はできるか。また、時間を意識した姿勢や行動をとることができるか。
 - 報告・確認；作業上の報告、指示に対する不明点の質問を行えるか。
 - 指示の遵守；（指示理解を踏まえて）指示内容を遵守できるか。
 - 自発性；適切な自己判断に基づく自主的な行動や意識ができるか。
 - 作業への興味；設定作業に対して興味や関心、意欲を持って取り組むことができるか。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 1

18

利用者の特性・作業能力の把握にあたっての観察のポイント

- ③ 作業遂行力
 - 正確さ；正確に作業遂行できるか。
 - 安定性；作業ミスはどの程度の頻度で発生するか。また、一定の作業量は維持できるか。
 - 集中力；集中して作業に取り組めるか。
 - 体力；作業遂行場面における身体的疲労度や持久力はどうような状況か。
 - 作業量；ノルマ作業を達成することができるか。
 - 習熟・応用力；作業経験に伴い習熟できるか。また、作業工夫等により作業効率等を向上させることができるか。
 - 危険への配慮；職場内や通路上の危険について、また、危険予知や回避行動について理解できているか。
- ④ 対人技能・対人態度
 - 定型的な挨拶等；職業上必要になる基本的な挨拶や返事ができるか。
 - 会話；言葉遣い；場面や相手に応じた言葉遣いや態度であるか。
 - 感謝・謝罪；援助を受けた場合、また、周囲に迷惑をかけた場合に謝意を表明することができるか。
 - 他者との協調；集団場面等で協調した行動をとることができるか。また、逸脱した行動をとることはないか。
 - 役割行動；特定の役割を持たせた場合、役割意識や責任感を有することができるか。また、役割を遂行するための適切な行動をとることができるか。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴やパターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 2

19

利用者が作業中に発生したミスやエラーの原因を把握する

○ポイント
ミスやエラーの原因を把握する際には、「障害があるからできなかった」「間違っただけは本人の力」などとしてしまうと、利用者個々にとって適切な補完手段が検討できないため、MWSでは、課題分析等の手法を活用しながら、具体的に原因を把握することが推奨されている。

MWS（訓練版）の基本的流れ

指導をしない状況下でのエラーの内容や原因を把握
安定した作業の確立
訓練の効果、般化状況の確認

訓練の土台となるミスやエラーの原因の把握は重要。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 2

20

利用者が作業中に発生させるミスやエラーの原因を把握する

MWS（訓練版）の基本的流れ

評価の機能としてだけでなく、訓練を行うことや、その効果を確認することを通して、利用者の作業遂行力向上に向けた、学習機会を設定し、実施する。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 3

21

利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握する

(例) 正答率が落ちるタイミング、作業時間が長くなるタイミングから集中力を持続できる時間を把握し、定期的に休憩を入れる。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 4

22

作業訓練開始前効果的な作業訓練課題の検討を個々に行う

検討に当たっては、MWSの課題設定の考え方が参考になる。

【MWSの課題設定の考え方】

○ポイント1
簡易版は広く作業を体験し、訓練版は本人の興味・指向に併せて支援者がまず課題を提示することになっている。

補足
訓練開始後、比較的正確性が安定した段階で、支援者への依存度を弱めていき、自身の計画で作業を遂行するように移行していく。

→後程説明

○ポイント2
事前のアセスメント等で、補充方法の獲得が必要である場合は、本人にとって適切な難易度や作業種を選定して、訓練経過に従って、次第に職場に近い環境設定をしていけるよう課題を用意している。

そのため、最初に作業課題を設定する際は（シンプルなものを→複雑なもの）の順番を意識することとして、多数の作業課題を一斉に処理させていく等の複雑な課題設定は行わないこともできる。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 4

23

作業訓練開始前効果的な作業訓練課題の検討を個々に行う

○ポイント3
継続的な指導を行う中で作業に必要なスキルや補完手段・補完行動、環境整備のあり方等を検討・試行できるよう、相当量の課題を用意した。

○ポイント4
対象者自身も着実にスキルを学習できるよう、また対象者毎に実施可能な作業レベルの特定が可能となるよう、全ての作業課題に4から8段階の難易度（レベル）を設定した。

○ポイント5
作業課題は、個々の対象者のニーズに合わせて柔軟に組み合わせ、対象者毎の「職務」として実施することが可能となっている。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 4

24

作業訓練開始前効果的な作業訓練課題の検討を個々に行う

○ポイント6
柔軟性を活かし、対象者に応じて作業負荷を段階的に調整し、対象者が労働によって感じるストレスや疲労についても段階的に再現可能であるため、ストレス・疲労への耐性の向上や適切な対処行動の確立にも活用できるよう工夫されている。

○ポイント7
MWSの訓練版は、訓練課題として用いることを前提に作成されている。

作業課題を訓練で用いる場合には、着実に学習が促進されるよう、対象者の能力や経験に応じて学習段階を柔軟に設定したり、段階的な課題の提示が可能となることが必要となる。

- 1 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。
- 2 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- 3 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- 4 作業訓練開始前に利用者にとって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- 5 利用者の未体験の作業も含めた作業種の興味や関心を把握している。

特性の現れ方・作業遂行力の把握 5

利用者の未体験の作業も含めた作業種の
興味や関心を把握している

さまざまな作業種が用意されているMWSは未体験の作業の興味や関心も把握できる。

簡易版	訓練版
●職業に関する情報提供として ●訓練版を活用する前の動機付けとして ●アセスメントとして (作業の実行可能性、興味のあるもの、苦手なものなど)	●評価と訓練の機能をもつ ●継続的な指導ができるよう相当量の課題を用意 ●段階的な難易度のレベルを設定 (作業)に对应し、作業負荷を段階的に調整できる

復職・就職に向けた新しい職域の開発に役立った(例)

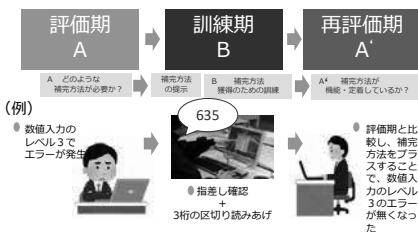
- IT系エンジニアがヒッキングの経験によって実務系の仕事に再就職
- 営業マンが数値入力（OAワーク）の経験からプログラマーを目指す。

- ① 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの特徴、パターンを把握している。
- ② 利用者が作業中に発生させたミスやエラーの原因を把握している。
- ③ 利用者が作業を行う時に集中力を持続できる時間を把握している。
- ④ 作業訓練開始前に利用者に、とって最も効果的な作業訓練課題の検討を行っている。
- ⑤ 利用者の未体験の作業も含めた作業量の興味や関心を把握している。



段階的なトレーニングの実施 1

MWSの効果測定ではシングルケースデザインのABAデザインを使う



- 1 作業現場でシグナルケースデザインを取り入れている（評価→課題→再評価）。
- 2 利用者が必要な情報を獲得できるように、最初は現場で実際に使われる作業現場から、段階的に実際の現場に近い設定の環境に移行させている。
- 3 最終的に指導者がいなくても、利用者が自身で課題を解決できるようにするためのスキルを段階的にサポート支援（最初は指導者がサポートし、最終的に段階的に必要な手段・行動を行えようとする）を行っている。
- 4 次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っている。

段階的なトレーニングの実施 1

MWSの効果測定ではシングルケースデザインのABAデザインを使う

シングルケースデザインとは

- シングル（単一）のケース（患者または利用者）を対象にした効果測定のための実験・研究法

シングルケースデザインの方法

- 支援の前後における機能や症状の変化、あるいは目標到達度を比較することで、客観的に支援の効果測定を行う

シングルケースデザインでの評価の視点

- 支援の前後を比較する
目標到達度を比較する
- ➡ 何を比較するかを
事前に検討しておくことが重要！

- 作業現場でシングルケース
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿

段階的なトレーニングの実施 1

MWSの効果測定ではシングルケースデザインのABAデザインを使う

シングルケースデザインの実施上の留意点

- ① ケース個々に観察し分析する。
- ② 効果測定（支援・介入の効果）を行う。
- ③ 単一の事例において、リハビリテーション（支援・介入の効果）の前後における機能や症状の変化、あるいは目標到達度を比較する。

- ① **作業現場でシングルケースデザインを投入している（評価・訓練・再評価）。**
- ② 利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初と期間中の教育・訓練と、実際の現場に近い段階に移行させている。
- ③ 最終的に指導者がいなくても、利用者自身が課題を解決できるようになる。段階的にセルフマネジメントを支援（最初は支援者がサポートし、最終的に自分での必要手段・行動を行えるようになる）を行っている。
- ④ 次の目標に意欲的に取り組むように、段階の目標の達成や支援計画の封鎖を、利用者と共同で行っている。
- ⑤ 利用者の作業特性の理解や、補充方法の段階的学習により、補充者が獲得できなかったスキルを補い重ねていくことでその支援を減らす。

段階的なトレーニングの実施 2

段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させる

トータルパッケージの訓練では

- 比較的目的が単純で明確に構造化された環境から始め、徐々に複雑に構造化された環境へと移行していく。
- 対象者それぞれに必要なとされるスキルを的確に把握し、どのような環境の構造化が必要なのかを特定しておくことが重要である。

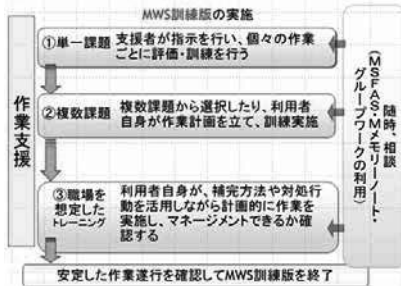


- ① 作業場面でシングルケースデザインを取り入れる（評価→訓練→再評価）。
- ② 利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初は簡単な機能で簡単な作業から始める。段階的に実際の現場に近い段階で移行させていく。
- ③ 最終的に指導者がいなくても、利用者が自ら課題を解決できるようになる。段階的にセルフヘルプメニューを提示（最初は支援者がサポートし、最終的には自分で必要な手段・行動を行えるようになる）を行っている。
- ④ 次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っていく。
- ⑤ 利用者の作業特性の理解や、補充作業の作業の学習により、利用者が獲得できる成長機会やスキルを最大限に活用できるような支援を構築していく。

段階的なトレーニングの実施 2

31

段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させる



- 作業場面でシングルケースデザインを取り入れている（評価→訓練→再評価）。
- 利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。
- 最終的に指導者がいなくても、利用者自身が課題を解決できるように段階的なセルフマネジメント支援（最初は支援者がサポートし、最終的に自分で必要な手段・行動を行えるようにする）を行っている。
- 次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っている。
- 利用者の作業特性の理解や、補充方法の段階的学習により、利用者が獲得感や成功体験を積み重ねていると実感できる支援を行っている。

段階的なトレーニングの実施 2

32

段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させる

復職事例（高次脳機能障害）

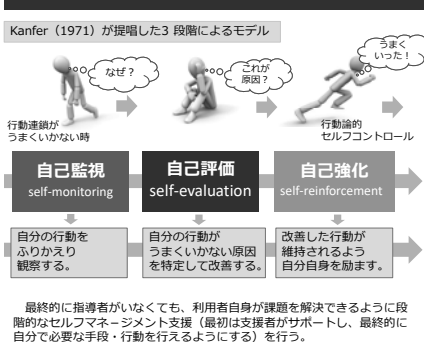
- 利用者は30代の高次脳機能障害（診断ではごく軽度の言語障害・記憶障害）
 - (休職前の職務) システム開発のグループリーダー
- ①単一課題 病院のリハビリ科で、MWS事務作業（訓練版）数値チェック・物品請求課題を実施 エラー0
 - ②複数課題 職業準備支援で、MWS事務作業（訓練版）OAワーク、ヒッキング エラー0
 - ③職場を想定したトレーニング 職業準備支援で、事務作業課題をペアで分担しながら行う。複数の作業をグループで行う際のリーダー役になってもらう。

- 作業場面でシングルケースデザインを取り入れている（評価→訓練→再評価）。
- 利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。
- 最終的に指導者がいなくても、利用者自身が課題を解決できるように段階的なセルフマネジメント支援（最初は支援者がサポートし、最終的に自分で必要な手段・行動を行えるようにする）を行っている。
- 次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っている。
- 利用者の作業特性の理解や、補充方法の段階的学習により、利用者が獲得感や成功体験を積み重ねていると実感できる支援を行っている。

段階的なトレーニングの実施 3

33

ストレス・疲労のセルフマネージメント



- 作業場面でシングルケースデザインを取り入れている（評価→訓練→再評価）。
- 利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。
- 最終的に指導者がいなくても、利用者自身が課題を解決できるように段階的なセルフマネジメント支援（最初は支援者がサポートし、最終的に自分で必要な手段・行動を行えるようにする）を行っている。
- 次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っている。
- 利用者の作業特性の理解や、補充方法の段階的学習により、利用者が獲得感や成功体験を積み重ねていると実感できる支援を行っている。

段階的なトレーニングの実施 3

34

ストレス・疲労のセルフマネージメント

セルフマネージメントの発達段階

- ① 他者からの指示や指導、助言等により行動の遂行が可能となる段階
- ② 環境の中の選択肢から、自分の行うことを選び、それによって行動遂行が可能となる段階
- ③ 自分の生活環境に適した選択肢や計画を割り、それに基づいた行動遂行が可能となる段階
- ④ 自分の環境だけでなく他者の環境にも配慮し、互いに協議しながら、それぞれの役割等について計画し、それに基づいた行動遂行が可能となる段階

指示→選択→自発→協調

障害者職業総合センター：調査研究報告書No.55 多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究(1992)より

- 作業場面でシングルケースデザインを取り入れている（評価→訓練→再評価）。
- 利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。
- 最終的に指導者がいなくても、利用者自身が課題を解決できるように段階的なセルフマネジメント支援（最初は支援者がサポートし、最終的に自分で必要な手段・行動を行えるようにする）を行っている。
- 次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っている。
- 利用者の作業特性の理解や、補充方法の段階的学習により、利用者が獲得感や成功体験を積み重ねていると実感できる支援を行っている。

段階的なトレーニングの実施 3

35

トータルパッケージ支援におけるセルフマネージメントとは？



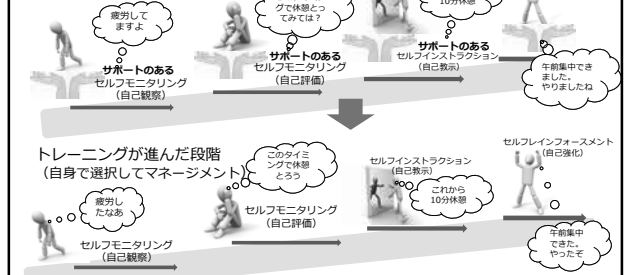
- 作業場面でシングルケースデザインを取り入れている（評価→訓練→再評価）。
- 利用者が必要なスキルを獲得できるよう、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。
- 最終的に指導者がいなくても、利用者自身が課題を解決できるように段階的なセルフマネジメント支援（最初は支援者がサポートし、最終的に自分で必要な手段・行動を行えるようにする）を行っている。
- 次の目標に意欲的に取り組めるように、段階的な目標の設定や支援計画の検討を、利用者と共同で行っている。
- 利用者の作業特性の理解や、補充方法の段階的学習により、利用者が獲得感や成功体験を積み重ねていると実感できる支援を行っている。

段階的なトレーニングの実施 3

36

ストレス・疲労のセルフマネージメント

(例) 初期の段階（サポートがある）



重要ポイント
—適切なストレス・疲労に対する対処行動の確立を目的として、セルフマネージメントスキルとして確立されるよう意識的に段階的な支援を行うことを推奨している。

4

1

2

利用者が必要なスキルを獲得できるように、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。

3

4

5

4

1

2

3

1

利用者が必要なスキルを獲得できるように、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。

3

4

5

39

応用行動分析の支援技法を用いて自分自身が段階的に学習して習得することを目指す。



利用者が必要なスキルを獲得できるように、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に

2

4

1

5



利用者が必要なスキルを獲得できるように、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に

2

4

41

1

1



利用者が必要なスキルを獲得できるように、最初は簡単な職務で個別な作業環境から、段階的に実際の職場に近い設定の環境に移行させている。

2

4

1

42

補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 43

補完方法（補完手段・補完行動等）の適切な行動を形成するために

ポイント1
MWSの補完方法は、「行動」、「ツール」、「周囲の手助け」に分かれており、利用者に応じた方法を検討する。

ポイント2
補完方法導入のタイミングを行動の前・途中・後に分けて、適切なタイミングを検討する。

ポイント3
補完方法は職場でも活用できる方法を検討する。

ポイント4
補完方法の定着には、フィードバックが重要である。

ポイント5
利用者が補完方法は「役立った」と思える支援が重要である。

- 1 具体的な物品を用いて作業の正確性を補う「補完手段」（手帳、ポストイット、セルフチェックシート等）の獲得のための支援を行っている。
- 2 利用者自身の行動によって作業の正確性を補う「補完行動」（指差し確認、読み上げ、セルフチェック等）の獲得に向けた支援を行っている。
- 3 補完手段・行動を定着させるために、必要に応じて、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による補完方法の検討を行っている。
- 4 補完手段・行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。
- 5 補完手段・行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 44

MWS（訓練版）の基本的流れ

評価期 → 訓練期 → 再評価期

- 評価期、訓練期における課題遂行状況に応じて、利用者に応じた補完方法を検討し、それに基づく行動が形成されるよう支援を行う。
- 支援は、作業開始前、作業中、作業後とタイミングをとらえて行う。
- 補完方法の獲得状況を再評価期で確認する。

- 1 具体的な物品を用いて作業の正確性を補う「補完手段」（手帳、ポストイット、セルフチェックシート等）の獲得のための支援を行っている。
- 2 利用者自身の行動によって作業の正確性を補う「補完行動」（指差し確認、読み上げ、セルフチェック等）の獲得に向けた支援を行っている。
- 3 補完手段・行動を定着させるために、必要に応じて、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による補完方法の検討を行っている。
- 4 補完手段・行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。
- 5 補完手段・行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する 45

一つ一つの成功体験を明確にフィードバック！

- 1 具体的な物品を用いて作業の正確性を補う「補完手段」（手帳、ポストイット、セルフチェックシート等）の獲得のための支援を行っている。
- 2 利用者自身の行動によって作業の正確性を補う「補完行動」（指差し確認、読み上げ、セルフチェック等）の獲得に向けた支援を行っている。
- 3 補完手段・行動を定着させるために、必要に応じて、フィードバック等の周囲からの手助けや役割分担による補完方法の検討を行っている。
- 4 補完手段・行動は利用者が職場などでも継続的に用いることができる方法を選択している。
- 5 補完手段・行動は、ターゲットとなる行動の前・途中・後等のタイミングも踏まえた導入を検討している。

46

10分間 休憩

47

4 十分にフィードバックする（不安感・喪失感への対応を行う）

十分にフィードバックする（不安感・喪失感への対応を行う） 48

何をフィードバックすべきか？

- 1 利用者の行う特定の行動（作業等）は、行動の直後に望ましいものかどうかを利用者に的確に伝え（認め）ている。
- 2 利用者が適切な行動を取るまでに努力してきたこと（過程）も含めて利用者に伝え（認め）ている。
- 3 利用者が考えた作業やストレス対策の方法がうまくいった時に、利用者に自身を強化（認める等）するように支援を行っている。
- 4 利用者の認識や考え方は、相談場面等で利用者にフィードバックすることにより自己認識が深まるよう支援している。
- 5 利用者と相談場面でも共有したフィードバックの内容を、次の目標設定のために役立てている。

行動が望ましいものかを利用者に的確に伝えることが重要。でも、それだけでは……

 重要ポイント

 重要チェック！！

- ① 利用者の行為特定行動（作業等）は、行動の直後に望ましいものかどうかを利用者自ら的確に伝え（告め）ていく。
- ② 利用者が適切な行動を取るまでに努力してきたこと（過程）も含めて利用者に伝え（告め）ていく。
- ③ 利用者が考え方やストレス対処の方法がうまくいった時に、利用者に自身を強化（褒める等）するよう支援（促す）していく。
- ④ 利用者の認識や考え方は変化は、相談面談等と利用者にフィードバックすることにより自己認識が高まるよう支援している。
- ⑤ 利用者や相談面談で共有したフィードバックの内容を、次の機遇設定のために役立てている。

- ① 利用者の行う特定の行動（作業等）は、行動の直後に希望したいものがどのように利用者に的確に伝え（高め）ている
- ② 利用者が適切な行動を取るまでに努力すること（過程）も含めて利用者に伝え（高め）ている
- ③ 利用者が考えた作業やストレスに対する方法などによって、行動の方向性に自身を強化（高める）できるように支援を行っている
- ④ 利用者の認識や考え方の変化は、相談指導等と利用者にフィードバックすることにより自己認識が深まるよう支援している
- ⑤ 利用者と相談指導で共有したフィードバックの内容を、次の目標設定のために役立てている

元々、
休憩を1時間ごと
にとるようにしてか
らな。集中しての業
ができて、ミスが少
なくなりました。
自分でもよくわか
っていると思います。

〇〇さん、
休憩を1時間ごと
に自分で行くように
なって、作業ミスが
なくなり、仕事の成
果が伸びています。す
ばらしいですね。
自分でも気づかれ
ていましたか？

- ① 利用者の行為特定の行動（作業）は、行動の直後に望ましいものかどうかを利用者に的確に伝え（告め）ている。
- ② フリワードが適切な行動を取るまでに努めて利用者に伝え（告め）ている。
- ③ フリワードが考えた作業やストレス解消の方法が、実際に実行した時に、利用者に自身を満足（告げる）できるように支援を行っている。
- ④ 利用者の認識や考え方は変化は、相談面談等によりフィードバックすることによって自己認識が深まるよう支援している。
- ⑤ 利用者と相談面談で共有している、目標のバックグラウンド、次の目標設定のために教育している。

セルフモニタリング

自分の作業時間
量を確認

自分自身で作業の
工程管理ができて
いるかもチェック

自分の行動を記録して
記録・調査される。
(例：自己記録・M&F等)

セルフモニタリング

成功体験を十分に
味わえるよう支援

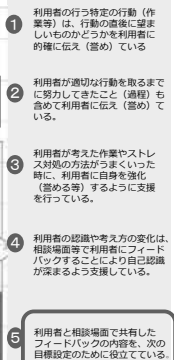
セルフモニタリング

自分自身で作業が
うまくできたときに
自分に褒める

自分の行動に自ら強化子を
操作させる。
(例：自分のご褒美等)

- 1 利用者の行う特定の行動（作業等）は、行動の直後に望ましいものかどうかを利用者に的確に伝え（告め）ている。
- 2 利用者が適切な行動を取るまでに利用者に伝える（過程）も極めて効果的に伝えている。
- 3 利用者が考えた作業やストレスを減らすことができるように、時に、利用者に自信を強化（告める等）するように支援を行っている。
- 4 利用者の認識や考え方の変化は、相談相手等と利用者にフィードバックすることにより自己認識が深まるよう支援している。

日々の活動の中でうまくできたことに焦点をあて、一つ一つの成功体験を明確にフィードバックすることにより、次の目標設定につなげる。



55

ストレス・疲労への対応を行う1

利用者自身の障害認識や医療機関等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較する

MSFASシート

利用者シート

A

自分の生活習慣・健康状態をチェックする

B

ストレスや疲労の解消方法を考える

C

ソーシャルサポートについて考える

D

これまで携わった仕事について考える

E

病気・障害に関する情報を整理する

F

ストレスや疲労が生じる状況について整理する

支援者（相談）用シート

G

医療情報整理シート

H

ストレス・疲労に関する探索シート

I

服薬／治療・リハビリの経過整理シート

J

支援手続きの課題分析シート

K

対処方法の検討シート

L

支援計画立案シート

M

フェイスシート

ポイント1

MSFASシートの内容（利用者用のシートE、支援者（相談）用シートG、シートI）と、MWS訓練版による作業訓練の様子を比較し、合致している点や、違いがある点を観察する。

ポイント2

観察した結果は、利用者にもフィードバックし、利用者自身のストレス・疲労に対する認識の深化につなげる。

1

利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。

2

利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共有している。

3

利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共同で検討している。

4

利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。

5

ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

56

ストレス・疲労への対応を行う2

作業時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して利用者と共有する

ストレスや疲労が生じる状況について整理するためにMSFASのシートFを活用する。

MSFASの各バージョンを効果的に活用する

		想定される主な障害	
第2版		アイボリー色	精神障害・高次脳機能障害
第3版	(Ⅰ)	さくら色	発達障害（知的障害を伴わない）
	(Ⅱ)	わかくさ色	発達障害（軽度知的障害を伴う）
	(Ⅲ)	レモン色	統合失調症
	(Ⅳ)	うすみず色	うつ病（休職中）

1

利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。

2

利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共有している。

3

利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共同で検討している。

4

利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。

5

ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

57

ストレス・疲労への対応を行う2

【参考事例】

■ 事例の概要

・休職中の男性、開発職、30代、気分障害

・責任感が強く、「○○すべき」という発言が多い。

・昇進後、大事な場面で直前に休むことが増え、休職・復職に向け、自宅でする準備について助言を希望

■ 支援ツール

MSFAS シートA～D、F、K

MWS 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

M-メモリーノート

58

ストレス・疲労への対応を行う2

【参考事例】シートA（生活習慣）より抜粋①

1 自分の生活習慣を振り返ってみよう

(5)睡眠の質を教えてください

※あてはまるものを全てにチェックしてください

☒ (薬を飲んでいる状態で)よく眠れる

☐ 寝付きが悪い

☒ 途中で目が覚めるが、また眠ることができる

☐ 途中で目が覚めて、眠れない

☐ 朝起きられない

(6)食生活は規則的ですか

☐ 毎日、ほぼ同じ時間帯に3食、食事をとっている

☐ 時間は不規則だが、3食、食事をとっている

☒ 食事を抜いてしまうことが多い

59

ストレス・疲労への対応を行う2

【参考事例】シートA（生活習慣）より抜粋

2 復職活動を行っている節目ごとに自身の回復状況を確認しましょう

次の質問について、それぞれ、「できている」は「○」、「できていない」は「×」、「どちらとも言えない」は「△」を書いてください。

項目／日付	あなたの記録		
(16) 自分の疲労度の理解が	○		
(17) その時に見られる危険信号の理解が	○		
(18) その時に悪化させない対処方法の理解が	△		
(19) 自分にとって何がストレスとなりやすいか理解が	○		
(20) その時に悪化させない対処方法の理解が	△		
(21) 必要に応じて、体調や仕事のことを上司や産業保健スタッフに相談することが	×		

60

ストレス・疲労への対応を行う2

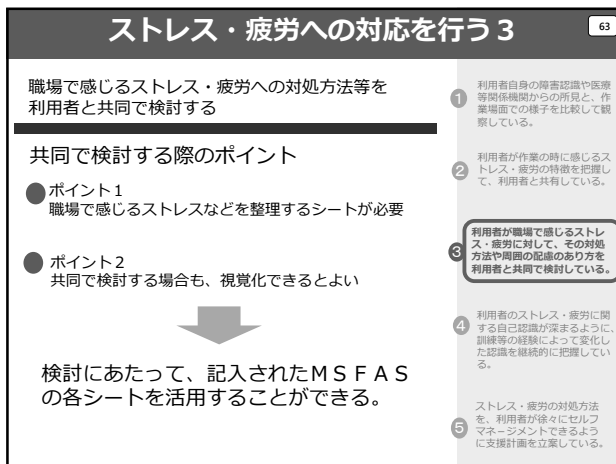
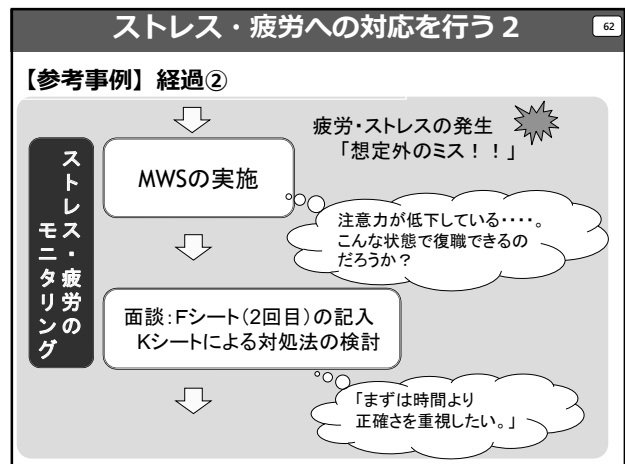
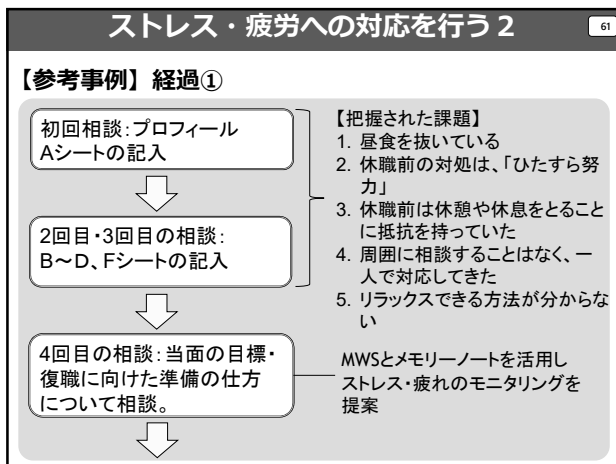
【参考事例】シートFより抜粋 ※休職前の状況について記入したもの

1 ストレスや疲労に関する周辺情報 MSFAS(F) F（ストレス・疲労）

(1) ストレスを感じた状況について、①～④まで整理してみましょう。④については、自分1人で思いつかない場合、スタッフとの相談やグループミーティング等で相談しながら記入してください。

No.	【①状況】不安になったり、緊張したり、イライラしたのは、どのような状況の時でしたか？	【②行動】その時に、どのような対応行動をとりましたか？	【③結果】②の対応行動をとった結果、どうなりましたか？	【④今後】今後、似たような状況の時に、実際に試すことができそうな対応行動としてどのようなものがあるのでしょうか？
1	部下の仕事が遅いとき	期日に仕上がるようフォローをする	疲れがたまる	
2	上司から、急ぎの業務を依頼された時	残業と休日出勤により、なんとか間に合わせる	疲れがたまる	効率の良い作業を心がける
3				

- 210 -



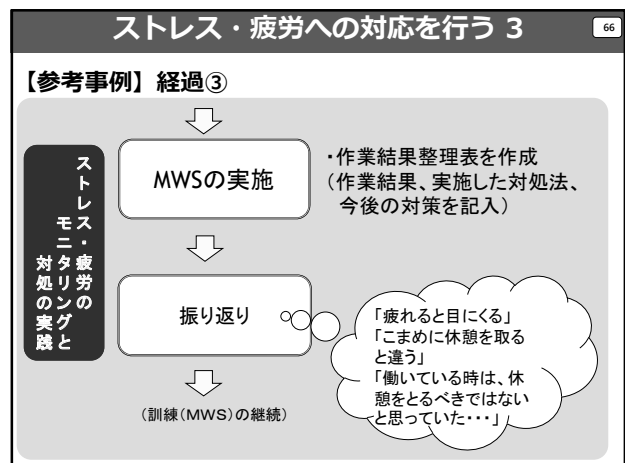
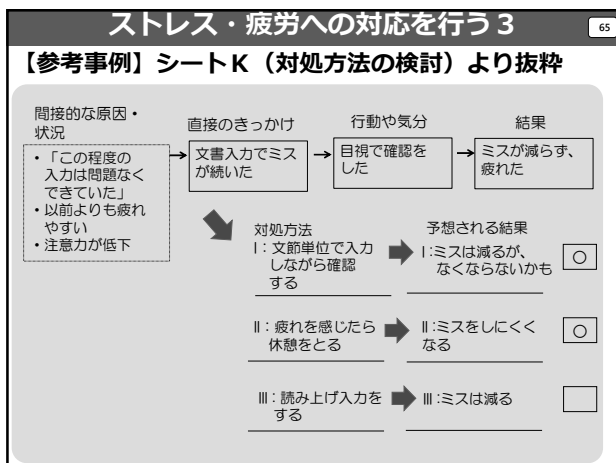
ストレス・疲労への対応を行う 3

【参考事例】シートF（2回目の記入）より抜粋

1 ストレスや疲労に関する周辺情報 MSFAS/IV F (ストレス・疲労)

(1) ストレスを感じた状況について、①～④まで整理してみましょう。④については、自分1人で思いつかない場合、スタッフとの相談やグループミーティング等で相談しながら記入してください。

No.	【①状況】不安になったり、緊張したり、イライラしたのは、どのような状況の時に発生したか？	【②行動】その時に、どのような対処行動をとりましたか？	【③結果】②の対処行動をとった結果、どうなりましたか？	【④今後】今後、似たような状況の時に、実際に試すことができそうな対処行動としてどのようなものが考えられるでしょうか？
1	文書入力でミスが続いた時	何度も見直しをした。	作業に時間がかかり、ミスが減らず、疲れた。	見直しの方法を考える
2	予定の時間に作業が終わらない時	夕食の時間をずらして作業を続けた。	疲眠れなくなった。	
3				



ストレス・疲労への対応を行う4

67

訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握する

●ポイント
職場実習など、訓練の経過ごとに、振り返りを行い、結果を支援者と利用者で共有することが重要



- 1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。
- 2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共に共有している。
- 3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共に検討している。
- 4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。
- 5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う4

68

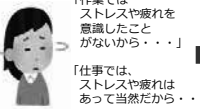
作業活動（MWSなど）等と組み合わせたMSFASの活用

経験不足から、「シートF（ストレス対処）」のストレスや疲労を感じる場面、サイン、意欲的に作業ができる場面を書けない人がいる。

↓

何らかの作業活動（MWSなど）や職場実習を経験することで記入ができる

作業活動や職場実習の前記入。 → 作業活動や職場実習の後で再度記入。



「作業ではストレスや疲れを感じたことがないから・・・」
「仕事では、ストレスや疲れはあって当然だから・・・」

「いや～疲れました」「結構大変ですね」
「〇〇の仕事はやりやすかったです」

- 1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。
- 2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共に共有している。
- 3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共に検討している。
- 4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。
- 5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う4

69

MWSと組み合わせたMSFASの活用

MSFASの活用 MWSの活用

第一段階
経験不足や自己理解の不足
●得意・苦手
●必要な環境
●疲労やストレスの感じ方

第二段階
自己理解・対処法に気づく
●作業の得意・苦手に気づく
●どんな時にエラーが出るか
●疲労やストレスを感じる時

第三段階
対処法の獲得・行動変容
●対処法について支援者と相談
●職場の環境設定について支援者と検討
●エラーに対する補充方法を獲得

●エラーの発現・原因の探求
●疲労・ストレスの表面化

●どうすればエラーが防げるか
●どうすれば疲労・ストレスが軽減できるか
●補充方法・環境調整

- 1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。
- 2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共に共有している。
- 3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共に検討している。
- 4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。
- 5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う4

70

<MWS実施前後での記入例>

シートF（疲労・ストレス） 第2版

1 自分がストレスや疲れを感じていることに気づくサインはありますか？
次の中から、あなたに当てはまるサインに、いくつかのものを付けてください。

2 自分がストレスや疲れを感じていることに気づくサインはありますか？
次の中から、あなたに当てはまるサインに、いくつかのものを付けてください。

MWS 訓練後実施後

4 自分がストレスや疲れを感じていることに気づくサインはありますか？
次の中から、あなたに当てはまるサインに、いくつかのものを付けてください。

5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

- 1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。
- 2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共に共有している。
- 3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共に検討している。
- 4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。
- 5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う4

71

<職場実習実施前後での記入例>

シートF（疲労・ストレス） 第2版

(5) 意欲的に（または、あまり疲れを感じずに）作業ができるのは、どんな場面ですか？

実習前

1 よくわからない
2
3

↓

職場実習を行い具体的な経験を積んだ後

(5) 意欲的に（または、あまり疲れを感じずに）作業ができるのは、どんな場面ですか？

実習後

1 経験したことのある繰り返しの仕事
2 作業の終わりと、終わりの時間がはっきりと分かる
3

- 1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。
- 2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共に共有している。
- 3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共に検討している。
- 4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。
- 5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う4

72

作業や特定の体験の前後で活用する場合には

<事前の面談にて>
その体験を通じて、本人に確認してほしいことを伝える。
(例) どんな時にストレスや疲れを感じたか教えてもらえますか？

↓

実習経験後

<振り返りにて>
● 記入内容の変化した点、変化していない点、それぞれについて本人の考え、理由、気づいたことなどを聞く。
● ストレス・疲労が生じる状況の整理、軽減策の検討の提案につなげる。

- 1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。
- 2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共に共有している。
- 3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共に検討している。
- 4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。
- 5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う 5

73

ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立てる

- ① ストレス・疲労に関する情報の収集・整理・共有
- ② ストレスや疲労が生じている状況の分析
(どのような直接的・間接的原因で生じているか
= 機能分析)
- ③ 対処方法の検討

1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。

2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共有している。

3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共同で検討している。

4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。

5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う 5

74

ストレス・疲労への対応の流れ

ストレス・疲労への対応のための①情報の収集・整理・共有、②生じている状況の分析（機能分析）、③対処方法の検討においてMSFASが活用できる。

ストレス・疲労のセルフマネジメントに向け

情報の収集 → 情報の整理 → 情報の共有 → ストレス・疲労の機能分析 → 対処方法確立に向けた支援計画の作成

利用者や支援者が共同でMSFASのシートを作成

ストレス・疲労が発生する前後の状況を把握・分析

ストレス・疲労に関する理解の促進 / 対処行動の促進

ストレス・疲労への対応を行う 5

75

ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立てる

機能分析：「応用行動分析」の考え方に基き、行動がどのような直接的・間接的原因で生じているかを分析。

(MWSの分析も同様)

<応用行動分析の考え方>

人の行動の頻度は、その行動を起こす「直前の状況」と「後の結果」によって左右される

直前の状況(きっかけ) → 行動 → 結果

1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。

2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共有している。

3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共同で検討している。

4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。

5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う 5

76

MWSの作業場面で応用行動分析を活用するメリット

～MWSの作業場面でストレスや疲労が生じた原因をさぐるため、応用行動分析を活用～

支援の際に問題行動を分析できる

- 行動の原因を個人の内面だけでなく、環境面からも検討できる。
- 解決方法を理論的に分析できる。

個人・環境双方へのアプローチが可能

- 支援の際に、利用者・作業環境双方からいろいろな支援方法を検討できる。

1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。

2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共有している。

3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共同で検討している。

4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。

5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う 5

77

MWSで見える行動をどのように分析するか

分析

- 行動の「前後」をよく見る
行動そのものだけでなく、その直前と直後に何が起きているのかを、重視する。
- 行動の「機能」をよく見る
行動の見た目だけでなく、その行動が何の役に立っているのかを重視する。
- 行動の「傾向」をよく見る
行動の水準（多い・少ない）に加え、過去と比べて増加傾向なのか減少傾向なのかを重視する。

1 利用者自身の障害認識や医療等関係機関からの所見と、作業場面での様子を比較して観察している。

2 利用者が作業の時に感じるストレス・疲労の特徴を把握して、利用者と共有している。

3 利用者が職場で感じるストレス・疲労に対して、その対処方法や周囲の配慮のあり方を利用者と共同で検討している。

4 利用者のストレス・疲労に関する自己認識が深まるように、訓練等の経験によって変化した認識を継続的に把握している。

5 ストレス・疲労の対処方法を、利用者が徐々にセルフマネジメントできるように支援計画を立案している。

ストレス・疲労への対応を行う 5

78

トータルパッケージを支援の中で効果的に使うために

トータルパッケージを支援の中で効果的に使う

79

トータルパッケージ（主としてMWS）はマニュアルにそって活用することが基本。

ただし、活用の目的や利用者の状況などによってさまざまな活用が可能。

トータルパッケージが
さまざまな機関で
どのように活用されているかを紹介。

多様な機関によるトータルパッケージ活用の実例①-1 地域障害者職業センター

80

マルチタスク

複数の作業課題（MWSやMWS以外の作業）を同時進行で行うことにより、課題の難易度が上がる。
ミスやエラー、ストレスや疲労の発生に関してさまざまな情報を得ることができるとともに、訓練のレベルを段階的に調整することもできる。

（例）

（今日は数値チェックレベル3と物品請求書レベル2とピッキングのレベル4を行ってください）

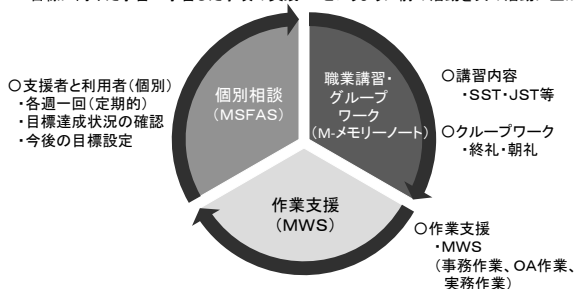
グループで役割分担を検討

多様な機関によるトータルパッケージ活用の実例①-2 地域障害者職業センター

81

作業支援・相談・講習の循環型

例えば、職業講習での学習→作業支援での実践→個別相談で振り返り、今後の目標設定
→目標に向けた学習→学習した事項の実践...というように前の活動を次の活動に生かす。



多様な機関によるトータルパッケージ活用の実例②-1 特別支援学校

82

さまざまな活動を組み合わせた単元

職種を理解を広げること、課題意識をもって現場実習に臨むことができるようになることなどを旨として、「事前学習」、「MWSの作業」、「MWS以外の作業」、「職場見学」と組み合わせて一つの単元（プログラム）にしている。

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

MWSやMWS以外の作業を実施

「ワークサンプル増编版 MWS活用のために」（障害者職業総合センター 2010年3月）より

多様な機関によるトータルパッケージ活用の実例②-2 特別支援学校

83

物流部、製造部、事務部と一般の職場を想定した作業環境を設定。
実施するMWSの作業課題は、物流部で「ピッキング」、製造部で「ナブキン折り」、事務部で「OAWork」。

	物流部	製造部	事務部
業務	事務部から来た注文書にある商品とピッキング。 商品は製品置き場へ、梱包は事務部へ。 具体的には、「ピッキング」レベル1とMWSではないネジ等の品目の品目。 製造部から来た注文書で請求された注文書に基づいて、必要な資材は現品取扱いし、資材請求書を作成。梱包は物流部へ。 梱包の仕分け、整理。	事務部から来た注文書にある商品とピッキング。 商品は製品置き場へ、梱包は事務部へ。 具体的には、「ナブキン折り」レベル1とMWSではないネジ等の品目の品目。 製造部から来た注文書で請求された注文書に基づいて、必要な資材は現品取扱いし、資材請求書を作成。梱包は物流部へ。 梱包の仕分け、整理。	製造部・物流部から来た注文書で請求された注文書に基づいて、必要な資材は現品取扱いし、資材請求書を作成。梱包は物流部へ。 梱包の仕分け、整理。
MWS	ピッキング	ナブキン折り	OAWork
内容	・英数字の記号を読み取る。 ・指示された必要ものを正確に選別する。	・VETや指示書を読みながら指示された手順通りに実行する。 ・指示の読み取り。 ・指示の読み取り。	・パソコンの基本操作を高める。 ・手帳に行う。
目標	・英数字の記号を読み取る。 ・指示された必要ものを正確に選別する。	・VETや指示書を読みながら指示された手順通りに実行する。 ・指示の読み取り。 ・指示の読み取り。	・パソコンの基本操作を高める。 ・手帳に行う。
学校で設定する作業	・英数字の記号を読み取る。 ・指示された必要ものを正確に選別する。	・VETや指示書を読みながら指示された手順通りに実行する。 ・指示の読み取り。 ・指示の読み取り。	・パソコンの基本操作を高める。 ・手帳に行う。

「ワークサンプル増编版 MWS活用のために」（障害者職業総合センター 2010年3月）より

多様な機関によるトータルパッケージ活用の実例②-3 特別支援学校

84

作業遂行において使用する指示書の変化

作業の実施に当たっては、工程を図表にした指示書を使用し、個人の進捗に合わせてステップアップさせる。

例えば、ある生徒は指示書Ⅰから始め、次第にシンプルなものに変化し、最終日には指示書ではなくヘルプカード式に変化した。

作業遂行において使用する指示書の変化

指示書Ⅰ	指示書Ⅱ	指示カード	ヘルプカード

「ワークサンプル増编版 MWS活用のために」（障害者職業総合センター 2010年3月）より

多様な機関によるトータルパッケージ活用③-1
一般社団法人「やどかり」

85

労働支援プロジェクト

自分の興味関心、作業遂行能力、生活管理能力、病気や障害が日常にどのような影響をもたらしているか総合的にとらえた上で、一般就労に限らず自分にあった働き方を見つけようとする取組として同法人が実施。

このプロジェクトを中心に、法人としてトータルパッケージを導入。

多様な機関によるトータルパッケージ活用③-2
一般社団法人「やどかり」

86

トータルパッケージを活用したプログラム

プログラムにおいては、トータルパッケージのさまざまなツールを活用している。

同法人における集中研修プログラムの時限表例（全6週間のうち一部抜粋）

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日
第1週	10~10:50 入院式及び関連事務 11~11:50 グループワーク(1)(2)を行う 12~12:50 施設支援制度と支援機関について 13~13:50 実習して働くための身近な設備			MSFAS(1)(2)(3)(4)(5)-A-B-C 働き方について考える(MSFAS-D)
第2週	10~10:50 施設に関する設備を管理する(MSFAS-E) 11~11:50 生活環境として考える(MSFAS-F) 12~12:50 自分に合った働き方を見つける 13~13:50 グループワーク(3)を行う(大図(2)を行う)		MSFAS(6)	「施設」運営への対応 MSFAS(7)(8)
第3週	10~10:50 11~11:50 12~12:50 13~13:50	MSFAS(9)	MSFAS(10)	グループワーク(4)を行う(大図(3)を行う) (移動時間) 施設運営の事業所見学 施設運営の計画について

「ワークサンプル掲載版 MWS活用のために」(障害者職業総合センター 2010年3月)より

多様な機関によるトータルパッケージ活用④-1
リハビリテーション病院

87

アセスメントとしての活用

病院のリハビリテーション局内に「職能科」を設置しており、①就労支援、②地域生活への支援を実施している。

いずれも訓練を行っているが、本格的な訓練を開始する前の段階の評価でMWSを活用している。

なお、利用者の障害は外傷性脳損傷、脳血管障害、脳疾患などが中心である。

外来患者の初回評価の課題

課題名	ワークサンプル名	活用頻度
① OAWork数値入力簡易版	数値入力	◎
② OAWork文章入力簡易版	文章入力	◎
③ OAWork文章入力簡易版	コピー＆ペースト	×
④ OAWork文章入力簡易版	数値入力	△
⑤ OAWork文章入力簡易版	ファイル管理	×
⑥ OAWork文章入力簡易版	数値チェック	△
⑦ OAWork文章入力簡易版	物品請求書作成	◎
⑧ OAWork文章入力簡易版	作業日報作成	◎
⑨ OAWork文章入力簡易版	ラベル作成	×
⑩ OAWork文章入力簡易版	オプニング	×
⑪ OAWork文章入力簡易版	ピッキング	×
⑫ OAWork文章入力簡易版	商品管理	×
⑬ OAWork文章入力簡易版	アラート・タスク	×

「ワークサンプル掲載版 MWS活用のために」(障害者職業総合センター 2010年3月)より

多様な機関によるトータルパッケージ活用④-2
リハビリテーション病院

88

リハビリテーションとしての活用

「職能科」の訓練においてもMWSを活用している。

トータルパッケージのカリキュラム例

曜日	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目
時間	9:45	9:45	9:45	9:45	9:45	9:45	9:45
内容	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	説明	相談	相談	相談	相談	相談	相談
10:15	相談	相談	相談	相談	相談	相談	相談
11:00	相談	相談	相談	相談	相談	相談	相談
12:00	相談	相談	相談	相談	相談	相談	相談
13:00	相談	相談	相談	相談	相談	相談	相談
14:00	相談	相談	相談	相談	相談	相談	相談
15:00	相談	相談	相談	相談	相談	相談	相談
15:45	相談	相談	相談	相談	相談	相談	相談

「ワークサンプル掲載版 MWS活用のために」(障害者職業総合センター 2010年3月)より

多様な機関によるトータルパッケージ活用⑤-1
職業能力開発校

89

導入段階での活用

トータルパッケージは、他の訓練に活かせるよう、早い時期に設定されている。

「ワークサンプル掲載版 MWS活用のために」(障害者職業総合センター 2010年3月)より

多様な機関によるトータルパッケージ活用⑤-2
職業能力開発校

90

訓練の構成と流れ

入所から1か月間の導入訓練期間中にトータルパッケージを用い、本訓練のコース決定に向けた支援を実施。

「ワークサンプル掲載版 MWS活用のために」(障害者職業総合センター 2010年3月)より

職業能力開発校

導入訓練期間のスケジュール

[illegible]

職業能力開発校

希望に応じた課題選択

本訓練の希望コースによって
実施する課題（ワークサンプル）
を設定。

本訓練希望コース別の実施ワークサンプル

ワークスペース	本訓練標準コース			
	メトロ系	ビジネス情報系	デザイン系	環境開発系
OA作業 (OAWeb)		数値入力		
		文字入力		
		コピー・ペースト		
		検索整理		
			ファイル整理	
事務作業			数値チェック	
			物品請求書作成	
			作業日報帳記	
実務作業	ビジネス 基本知識 プラグ・オブ・組立			＊メンテナンス ＊検索 ＊プラグ・オブ・組立

・地域開発科の設立または物流ワークコース希望に応じて実施。

希望者ごとの実施ワークサンプルの例

[illegible]

「ワークサンプル幕張版 MWS活用のために」(障害者職業総合センター 2010年3月)より

意見交換（40分）

- MWSを支援の中で効果的に使うための工夫をしていますか？



97

障害者職業総合センターについて

職業リハビリテーションに関する研究

研究・実践発表会

職業リハビリテーション
技法の開発

職業リハビリテーション
サービス/人材育成

障害情報開発室

ホーム > 職業リハビリテーションに関する研究 > 研究成果の紹介 > 調査研究報告書

調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

1 研究成果の概要はこちら

2 年度ごとのサマリーはこちら

3 調査研究の成果のポイントと発展はこちら

※調査研究報告書は詳細画面からダウンロードできます。

No.	タイトル	発行年月
154	障害者に対する就労支援の推進に関する調査研究（職業リハビリテーション）	2020年03月
153	障害者の就業支援に関する調査研究	2020年03月
152	企業内職業訓練の推進に関する調査研究（企業内職業訓練）	2020年03月
151	高次脳機能障害者の就業支援に関する調査研究（高次脳機能障害者の就業支援）	2020年03月
150	発達障害者の就業支援に関する調査研究（発達障害者の就業支援）	2020年03月

職業リハビリテーションに関する研究

1 研究成果の紹介

2 調査研究報告書

3 資料シリーズ

4 マニュアル、教材、ツール等

5 サマリー等

6 研究発表会

7 研究成果活用アドバン্স

世界の職業リハビリテーション研究会

第28回 職業リハビリテーションに関する研究（実践報告）

98

64	精神障害者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研究（実践報告）	2004年03月
63	高次脳機能障害者の就業支援に関する調査研究（高次脳機能障害者の就業支援）	2004年03月
62	障害者の就業支援とキャリア形成に関する研究（障害者のキャリア形成）	2004年03月
61	サービス産業を中心とした職業訓練における就業支援に関する研究	2004年03月
60	障害者の就業支援のための職業訓練及び就業支援ツールに関する研究	2004年03月
59	障害者生計支援に関する企業への調査（障害者の就業・就業に及ぼす影響に関する研究）	2004年03月
58	高次脳機能障害者を有する者の就業のための就業支援のあり方に関する研究	2004年03月
57	精神障害者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研究（実践報告）	2004年03月
56	「学習障害」を中心とする者の就業支援の課題に関する研究（その2）	2004年03月
55	多様な発達障害を有する者の就業支援の課題に関する研究	2003年09月
54	精神障害者の就業支援と就業支援	2003年09月
53	知的障害者の就業と生活を支える地域支援ネットワークの構築に向けて	2003年12月
52	精神障害者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研究（実践報告）	2002年11月
51	コープ・サービスに基づいた就業支援の推進（中核的支援に動員した就業支援の推進に関する研究）	2002年09月

99

研究成果物・刊行物

最新の研究報告書

最新の調査研究報告書、資料シリーズ、マニュアル等のご紹介です。

1 一覧を見る

資料シリーズ

調査の結果、調査研究活動の過程で収集した情報をまとめたシリーズです。

1 一覧を見る

実践報告書

職業リハビリテーションサービスの実践を通じて、実践の成果、実践の課題をまとめたものです。

1 一覧を見る

調査研究報告書

調査研究の成果をとりまとめた報告書です。

1 一覧を見る

マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

1 一覧を見る

支援マニュアル

就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

1 一覧を見る

100

国立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

日本語 英語 中国語 韓国語 日本語

研究・実践発表会

職業リハビリテーション
技法の開発

職業リハビリテーション
サービス/人材育成

障害情報開発室

ホーム > 職業リハビリテーションに関する研究 > マニュアル、教材、ツール等

マニュアル、教材、ツール等

調査研究の成果を就業支援の現場で活用できるようにまとめたものです。

1 各種教材、ツール、マニュアル等の概要はこちら

※マニュアル、教材、ツール等は詳細画面からダウンロードできます。

No.	タイトル	発行年月
67	企業内職業訓練の推進に関する調査研究（企業内職業訓練）	2020年03月
66	企業内職業訓練の推進に関する調査研究（企業内職業訓練）	2020年03月
65	発達障害者の就業支援に関する調査研究（発達障害者の就業支援）	2020年03月
64	ワークサンプル集（職業訓練）	2019年04月
63	ワークサンプル集（職業訓練）	2019年03月
62	高次脳機能障害者の就業支援に関する調査研究（高次脳機能障害者の就業支援）	2019年03月

職業リハビリテーションに関する研究

1 研究成果の紹介

2 調査研究報告書

3 資料シリーズ

4 マニュアル、教材、ツール等

5 サマリー等

6 研究発表会

7 研究成果活用アドバン্স

世界の職業リハビリテーション研究会

第28回 職業リハビリテーションに関する研究（実践報告）

101

36	雇用のある人の就業支援のために	2016年06月改訂
35	障害者就業支援のためのツール（バックアップ）の理解と活用のために	2011年04月
34	認知に障害のある人に対する相談援助シート	2011年03月
33	発達ストレス・疲労アセスメントシート MRSAS の活用のために	2010年03月
32	ワークサンプル集 MWS の活用のために	2010年03月
31	障害者就業支援援助シート	2010年03月
30	就業支援のためのチェックリスト（就業支援のための訓練生用チェックリスト、就業支援のための従業員用チェックリスト）	2009年03月
29	精神障害者相談窓口ガイドブック	2009年03月
28	就業支援ハンドブック 障害者就業支援のために	2009年03月
27	地域就業支援における情報の取得と活用のガイドブック	2009年03月
26	広汎性発達障害者・自閉症スペクトラム障害者の就業支援のために——事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害や自閉症スペクトラム障害のある者のための就業支援ガイド——	2013年06月改訂



本日のセミナーの流れ	
13:30	自己紹介
14:25	作業遂行能力を向上させるセルフマネージメント
	本日のテーマ
	作業遂行能力を向上させるセルフマネージメント
	休憩 5分
14:30	セルフマネージメントトレーニングの流れ
15:15	事例で学ぶセルフマネージメントトレーニングの流れ
	質問・意見交換
	就労支援機関の方からいただくよくあるご質問
	休憩 10分
15:25	事例検討①・機能分析
16:15	問題行動をアセスメントするための視点
	機能分析を理解しよう
16:15	事例検討②
16:30	事例検討

情報交換（20分）
○自己紹介
○チェックリストについて
○事例について

本日のテーマ
セルフマネージメント

自分自身で職場適応を促進していくために

セルフマネージメントトレーニング（例）

- 作業準備のセルフマネージメント → 作業前準備や後片付けなど
- 作業指示のセルフマネージメント → 作業開始・作業のとりかかりなど
- 作業結果のセルフマネージメント → 作業後の確認など
- 作業計画のセルフマネージメント → 自分の作業内容の計画・仕事の進行計画など
- ストレス・疲労のセルフマネージメント → ストレス・疲労への対処方法の獲得

みなさんはどう思いますか？

「つらくてもMWSをやり続けることで作業耐性が身につく！！」

確認！
トータルパッケージ支援の重要ポイント

作業によって、辛抱や我慢を体得してもらうのではなく、
・成功体験を積み重ね、不安感・喪失感を獲得感や達成感に変えること
・最終的には、セルフマネジメントスキルを獲得すること
がトータルパッケージの目的

利用者に成功体験を積み重ねてもらう

みなさんで話し合ってみましょう！！

何をフィードバックすべきか？

支援者

利用者

確認！
トータルパッケージ支援の重要ポイント

フィードバックは、不安感・喪失感を獲得感や達成感に変えるための支援として重要

支援者

利用者

単に事実を伝えるだけでは、利用者は獲得感や達成感を感じることはできない。

確認！
トータルパッケージ支援の重要ポイント

一つ一つの成功体験を明確にフィードバック！

課題

課題突破成功！

トータルパッケージ支援でのフィードバックや、相談の中で成功体験を繰り返し言語化することは、対象者の障害認識を促進するだけでなく、支援者と対象者が新たな課題に取り組む際の意欲の向上や具体的な方法の検討に役立つ。

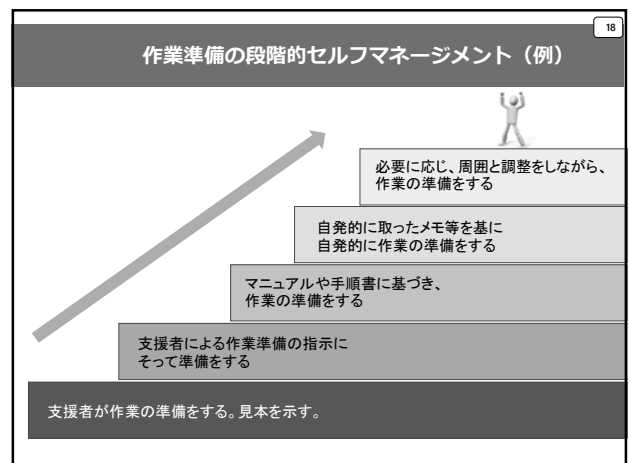
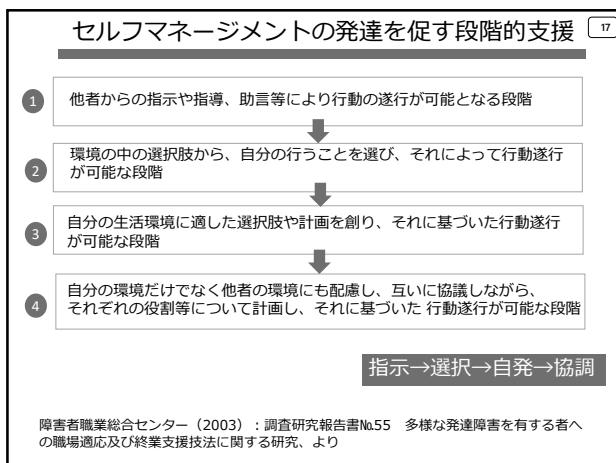
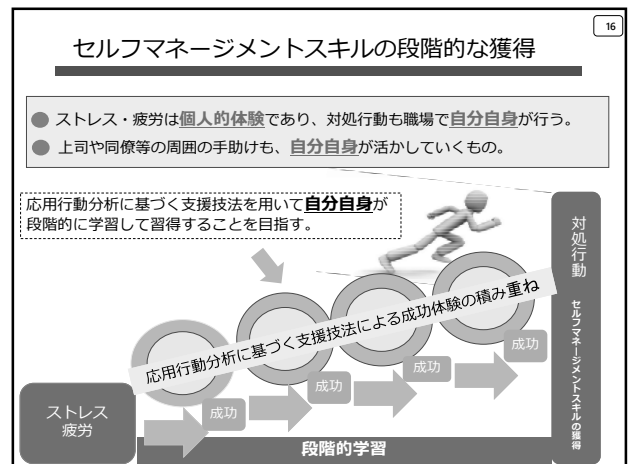
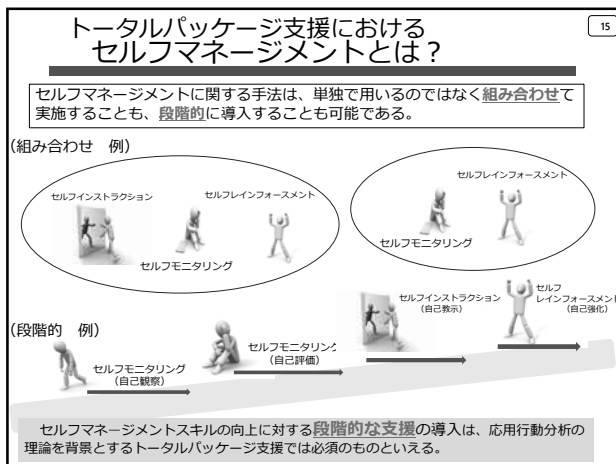
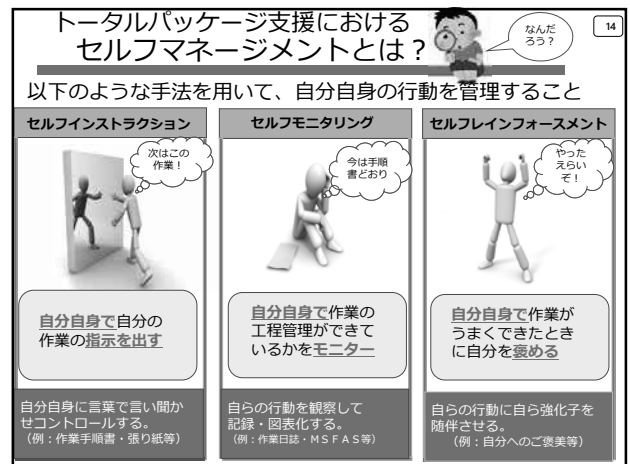
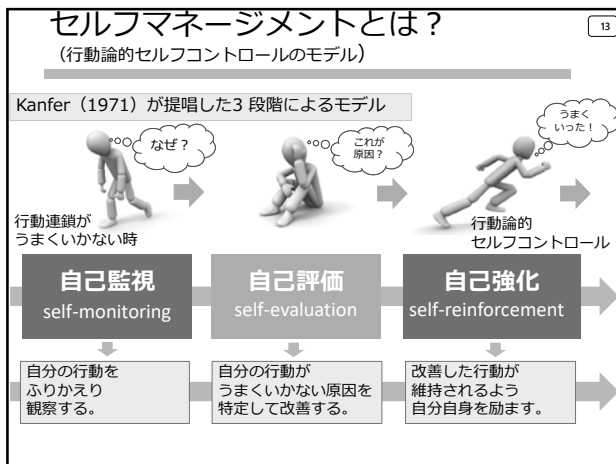
作業遂行能力を向上させる
セルフマネジメント

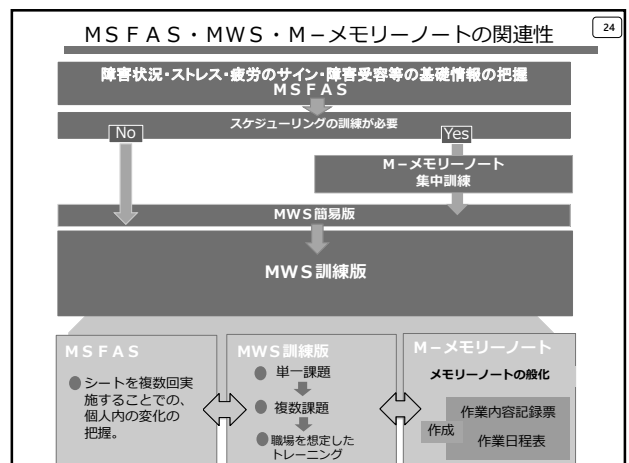
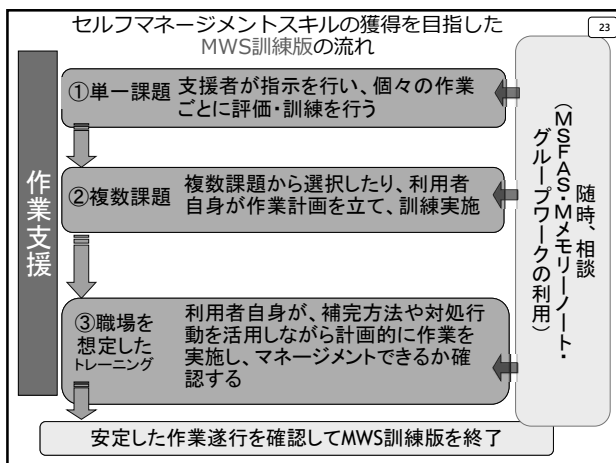
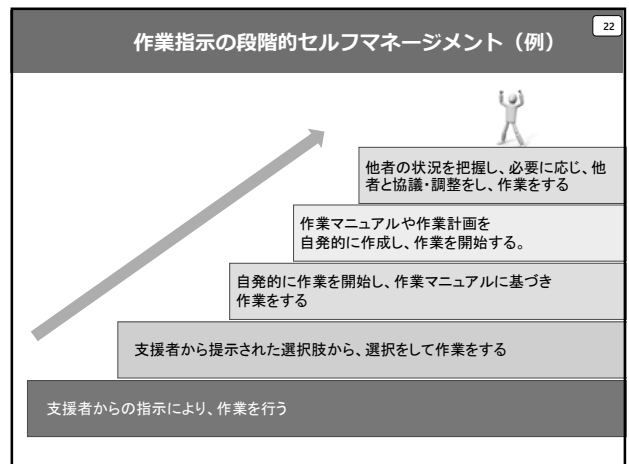
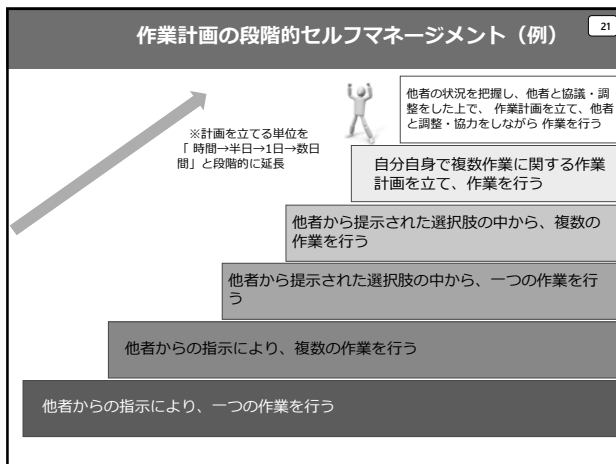
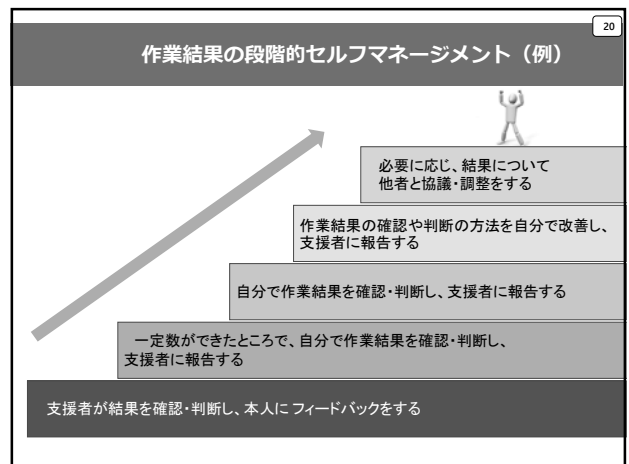
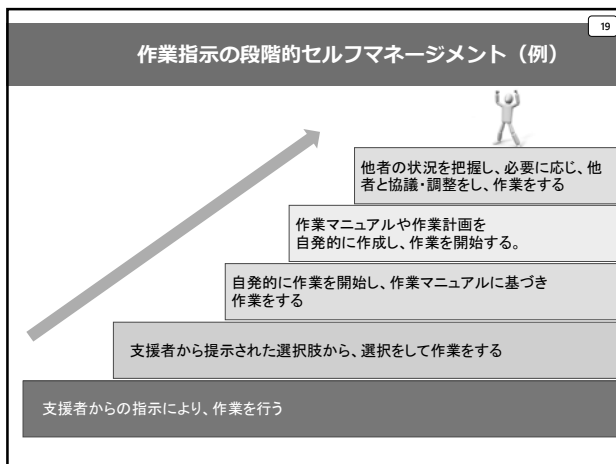
セルフマネジメントとは？

「セルフマネジメント」は、英語では「self management」と表記され、意味は「自己管理」や「自立」と訳されます。

セルフマネジメント self management	自己管理
	自立

類似した言葉に「セルフコントロール」がありますが、これは「感情のコントロール」を含め、「スケジュール管理」や「自立した行動」、また「健康やストレス対処方法の安定的維持」、「仕事を遂行する力の維持」などの総合的な管理を指しています。





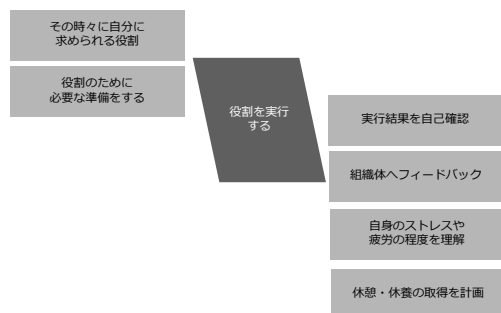
セルフマネジメントトレーニング（作業遂行力の向上）の流れ

段階的に指示の主体が利用者に移行していくよう支援

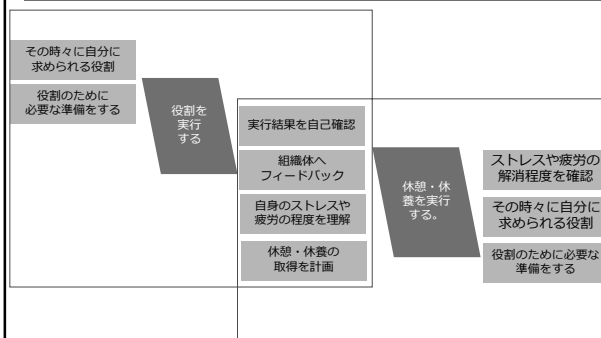
トレーニングの流れ	指示の主体
①単一の作業（シンプルな作業）と単一の休憩	※支援者が指示
②複数の作業・複数の休憩	※支援者が指示
③フィードバック・相談	
④複数の作業・複数の休憩	※支援者提示 ※利用者選択
⑤複数の作業と複数の休憩	※利用者計画
⑥複数の作業・複数の休憩・複数の作業時間・複数の目標・複数の休憩時間	※利用者が計画して周囲と協議

セルフマネジメントトレーニングの流れ（ストレス・行動の対処）

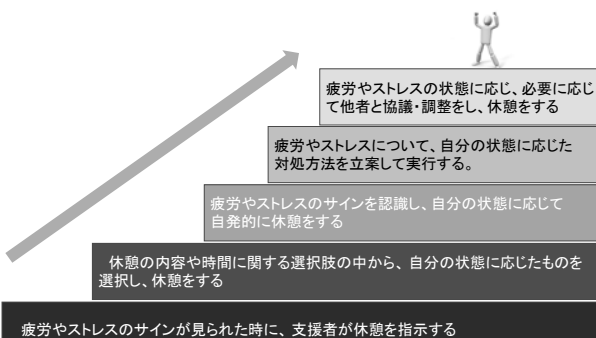
シンプルな作業遂行の訓練（例）



複雑な作業遂行の訓練（例）



疲労・ストレスの段階的セルフマネジメント（例）



セルフマネジメントトレーニングで「疲労」に注目する理由

例えば、高次脳機能障害等を有する者の場合

認知機能の低下により、作業を遂行する際の脳機能にかかる負荷が高くなる。

障害の分かりにくさ、中途障害といった特徴から、ストレスを抱えることも多くなる。

受障前と比較し、**疲労しやすい状態にある**と考えられる

しかし、現場では、休憩の取得について計画的、段階的な方法を用いることがほとんどなく、支援者の任意の判断によりマネジメントされていることが多い。

➡ 自ら効果的な休憩を取れるようになることが、職場適応をしていく上で重要である。

休憩の取り方のトレーニングで活用する記録様式（例）

37

様式D

作業と作業時間を並びましょう

作業時間 午前中（8時～4時・4時～8時）午後

休憩時間を決めましょう

休憩時間 午前中 午後

【休憩後にチェックしましょう】

※一部、選択肢から選択する段階

様式E

作業と作業時間を並びましょう

作業時間 午前中（8時～4時・4時～8時）午後

休憩時間を決めましょう

休憩時間 午前中 午後

【休憩後にチェックしましょう】

※すべて自分で計画する段階

ストレス・疲労のセルフマネジメントトレーニングの支援カリキュラムの例

38

○トレーニングの導入は「ストレス・疲労の認識を高める段階」とし、認識が高まったところで、対処行動について相談し、対処行動についての具体的な支援段階に移行する。

○具体的な支援段階では「他者からの指示・強化」⇒「示された選択肢からの選択（休憩内容、休憩時間の選択）」⇒「自身による計画（休憩時間の計画）」といった支援段階を経る。

1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	8日目	9日目	10日目	11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
9:45					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	グループワーク				グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク
10:15	簡易評価				数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック
12:00	休憩				休憩	休憩	休憩	休憩	休憩	休憩
13:00	MSFAS記入	簡易評価	MSFAS記入	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック
15:15	簡易評価	WCST	簡易評価	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック	数値チャック
15:30	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク	グループワーク

ストレス・疲労へのアプローチ

ストレス・疲労の認識を高める段階 → 作業場における具体的な支援段階 → ストレス・疲労の認識を高める段階

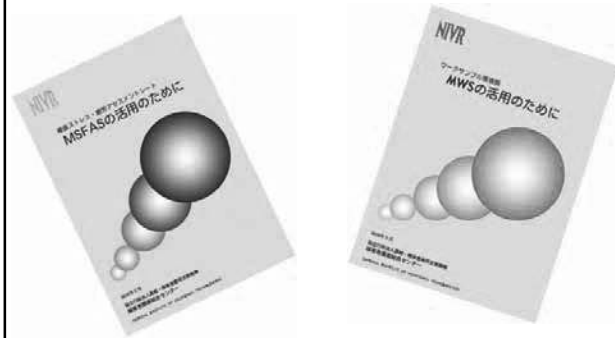
ストレス・疲労に関する認識の把握 → 対処行動の必要性について相談 → 他者からの指示・強化 → 休憩内容、休憩時間の選択 → 休憩時間の計画 → 対処行動の確認

事例で考える セルフマネジメントトレーニング の流れ

39

この講座のテキスト

40



トータルパッケージ支援の流れ

41



幕張さんの事例

42

ここでポイントケーススタディー

事例から考えるTP支援①

「不安や喪失感が強くなり退職となったケース」

●対象者

幕張さん（仮名） 42才 元 県立公園施設管理課 主任

対象者の概要

幕張さん（仮名）は、公園の施設管理課主任として、公園内の植木や造園などの管理を職務としていました。発症当時の状況として、7月になり、夏のシーズンに向けた樹木の剪定作業の管理を行い、汗だくになったため、施設内の浴室で入浴したところ、脳梗塞を発症し意識を失いました。幸い、発症が早く、緊急搬送先の病院の適切な処置で、身体的な障害は残りませんでした。軽度の記憶障害と失語があり、高次脳機能障害があるとの説明を医師より受けました。

リハビリ・退院し、一定の経過措置後、正式に職場に復帰した幕張さんは、以前と違う自分の状況に強い違和感を感じました。朝礼などで話した課長の指示や連絡が、スムーズに頭の中に入ってきません。また、樹木用の堆肥や石灰などを置いてある資材庫の鍵を忘れてしまったり、今までなかった行動も起こりました。不安を感じた幕張さんは、課長に相談しましたが、課長は「そんなこと、自分なんて何回もあるよ」と相手にしません。それよりも以前と全く変わらない幕張さんの様子を見て、以前から考えていた昇進も再度準備しはじめていた幕張さんでした。

今後の将来に強い不安を感じた幕張さんは、1年後うつを発症し、会社を退職することになりました。



ここでポイント
ケーススタディー

今回のテーマは「**ストレス・疲労の対処行動**」です



みんなで一緒に
考えましょう！

考える内容

- 高次脳機能障害者の場合、医療的な診断による障害程度（重度・軽度）と、利用者の自己と以前の自分との差異からくる不安や喪失感とは一致しない場合があります。
- 希張さんの場合も、医療的な診断では、失語や記憶障害の程度は軽度でしたが、希張さんが自身を客観視する力があるため、以前の自分との違いを的確に認識して、不安や喪失感が高くなったものと考えられます。
- 希張さんのような事例もふまえ、**障害状況・ストレス・疲労のサイン・障害受容等の基礎情報の把握を行う際に、どのような点を留意して**いけるか、考えておきましょう。

■ポイント

利用者の障害認識と、障害に起因する事象の具体例について把握し差異を比較しよう！！

- 利用者の障害認識（認識していないも含む）を把握することは重要です。
- また、利用者自身、周囲の人、支援機関等から、具体的事象を把握することも必要です。
- この時点では、「何が正しいか」を決定するのではなく、まず把握し、比較することが大切です。



■ 幕張さんの事例での比較

障害認識

- 医療的な診断では、軽度の失語や記憶障害がある。
- 職場で初めて違和感を感じた。
- 鍵のかけ忘れや、連絡事項がスムーズに頭に入らない感覚がある。



事象の 具体例

- 職場でのミスは他の人でも時々発生するようなミス。
- 課長からは、以前と変わらないと評価されていた。
- 自分の将来に不安を感じ、うつになり離職。



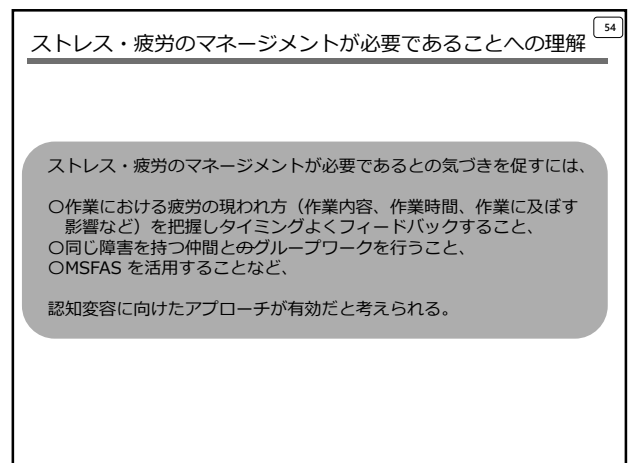
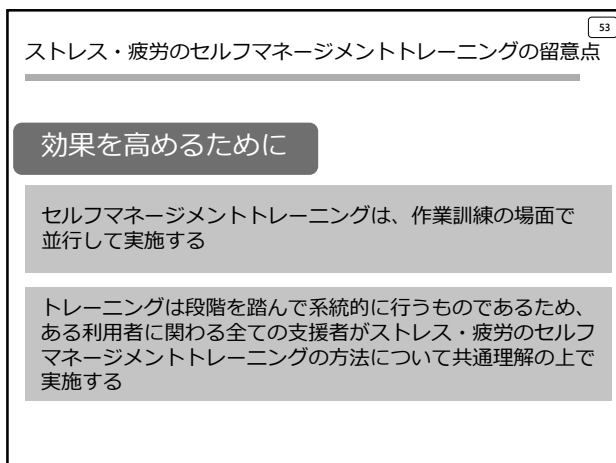
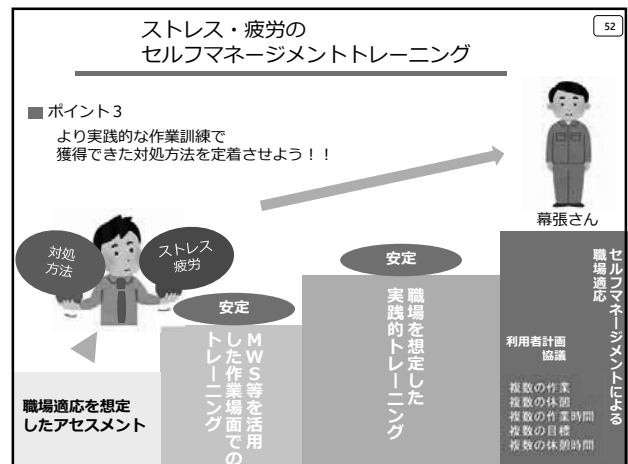
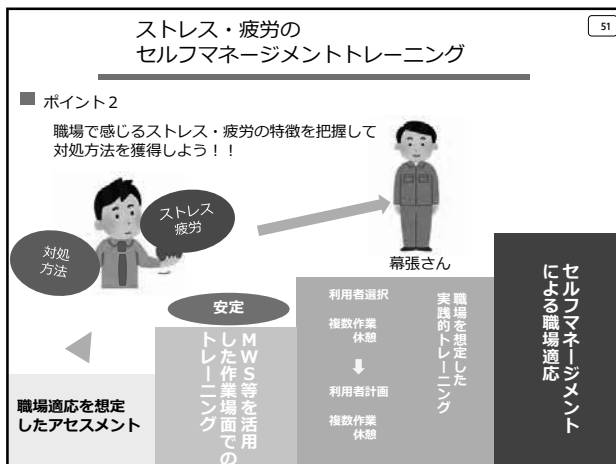
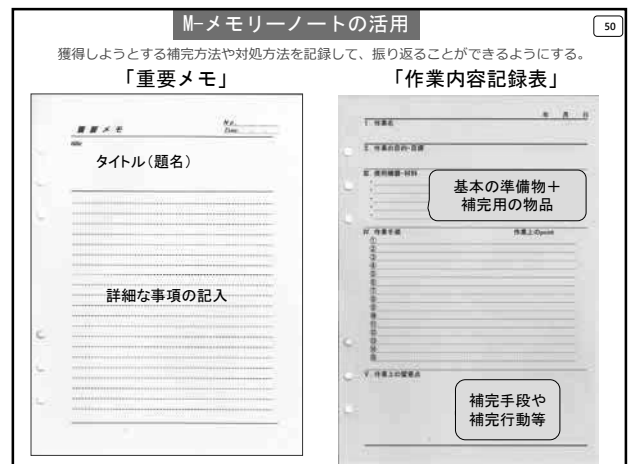
シート F はストレスや疲労が生じる状況について整理するシートです。

1 ストレスや疲労に関する対応情報(本人用)			
(1) ストレスを感じた状況について、①～④まで整理してみよう。④については、自分1人ですら思いつけない場合、スタッフとの経験やグループミーティング等で相談しながら記入して欲しい。			
状況	不安になったり、緊張した。不安を感じる。どんな状況の時でしたか?	その時に、どんな対応行動もそのまじったか?	④の対応行動をとった結果は、どんなだったか?
例	上司から、速日残業を指示されたとき	体調が優れないのを言い止せず、我慢して残業を続けた。	自分ばかりが残業しているようで不満だった。疲れがストレスにもなった。
1	伝達された内容がよくわからぬ時。	前の経験を取りに、とりあらずあたりをつけてやってみる	大体はあった。不安定ななかった。
2	よくがんばっていると褒められたとき	障害のことを説明する	褒められてよかったと言われた。将来が不安になった。
3	仕事で何かを忘れていた時	こんなこともできなくなつたと思う。何もしない、できない。	落ち込む、もう働けないと思う。
4			

把握した「障害認識」と「事象の
具体例」を比較して、支援計画を
検討する。

- 1 一般参考値と比較した作業遂行能力をMWSの結果整理表でフィードバックすると、自信につながるか？
 - 医療的な部分では、程度の失語や記憶障害がある
 - 職場でのミスは他人のミスで発生するようなミス
 - 2 模擬的な就労場面で、確実なある職務遂行が継続できることを自己認識してもらうとよいのか？
 - 職場で初めて違和感を感じた
 - 課長からは、以前と変わらないと評価されていた
 - 3 メモリーノートで補完方法を訓練すると、獲得感を感知し得て、実際の職場で安心してできるか？
 - 車のかけつけずや、連絡事項がスムーズに入らない感覚がある
 - 自分の将来に不安を感じ、うづになり帰職





質問タイム

いままでのご説明に関して、何でもご質問ください。

就労支援機関の方からよくいただくご質問

就労支援機関の方からよくいただくご質問①

Q 質問

「MWSを利用者に提案しても、取り組みたがらない人がいます。どのように支援すればよいのでしょうか？」



A 回答

「MWSを利用者に提案しても、取り組みたがらない人がいる場合、まず、その人にとっての課題設定が適切かどうかを見直す必要があります。」

段階的な目標設定の実施

重要ポイント

- 面接や相談の機会に、現状の段階での達成具合をフィードバック。
- 次の目標について対象者と支援者がともに検討しながら決定していく。

重要ポイント

- ステップの高さを上げすぎない。
- 確実にクリアーできる目標の設定を積み重ねることが重要。

目標設定のポイント

トータルパッケージは作業遂行力の向上についても、補完方法やストレス・疲労への対処行動の獲得についても、セルフマネジメントを促進する方向で段階的な指導・支援を行っている。

重要ポイント

- 個々の対象者の状況に応じて設定する
- 今どの段階にいるのか、次はどのようなステップに進むのかを明確に示す

重要ポイント

- ステップの設定が明確でわかりやすい。
- 自分自身で調整が可能であることが対象者自身の意欲の安定につながる

適切な目標設定による効果 ～目標を乗り越えることによる獲得感や肯定感～

受け入れられない！！

- 以前の能力を失ったことへのショック
- 障害に直面することそのもの
- 自分に必要とされる特別な対応

乗り越えられる！！

- 自分の存在の是非
- 自分自身の障害を本当に乗り越えられるのか？

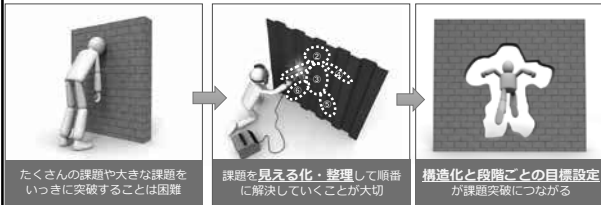
重要ポイント

不安を獲得感や肯定感に変える支援

構造化した段階ごとの目標設定にしてい

61

行動を強化する J C 支援における目標設定の考え方



職場におけるセルフマネジメントスキルの向上を指導・支援する際に、これまでの経験を考慮せず、唐突に複数の事項を一日単位でマネジメントするよう求めても、その達成は難しい。

就労支援機関の方から、よくいただく質問②

62

Q 質問

「利用者に MWS の訓練を開始しても、意欲が続かない人がいます。どのように支援すればよいのでしょうか？」



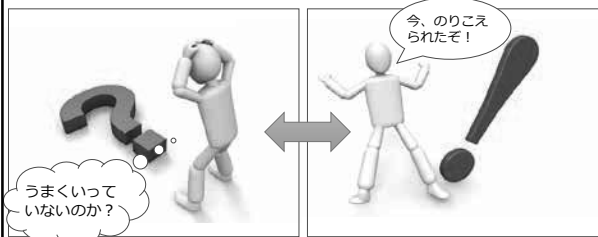
A 回答

「MWS の訓練の実施は、フィードバックが重要なポイントになっています。」

行動を強化するフィードバックのポイント

(乗り越えられた後のフィードバック)

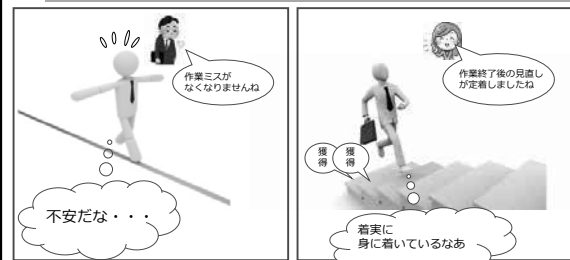
63



ー 作業中やその他の場面でも、対象者にとっての課題をうまく乗り越えることができた場合には、その都度**フィードバックを与える**ことも重要である。

不安を獲得感や肯定感に変えるフィードバック

64

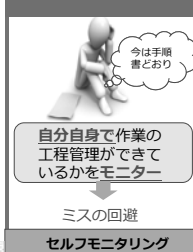


対象者が抱きがちな喪失感・不安感を、段階的に変化する環境の中で適切な方法を着実に身につけていけるという**獲得感に変えていく**ように促していくことが重要である。

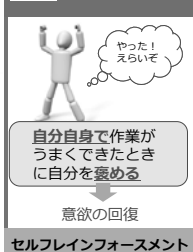
セルフマネジメントに向けた フィードバック

65

注意障害によりミスが 継続する場合



遂行機能障害により意欲 の低下が見られる場合



重要ポイント

※対象者自身が、自分の成功体験を十分に味わえるように、フィードバックや相談の機会に、**セルフモニタリング**や**セルフレイフォースメント**を徹底させるよう支援することが必要である

行動を強化するフィードバックのポイント (自分自身を誉めるよう促す)

66



重要ポイント

ー 支援者が成功体験を意識的に言語化しフィードバックしても、対象者がこれを受け止めていなければ、不安感・喪失感を軽減し障害認識の促進につなげることはできない。

ー 適切な行動に対し支援者がフィードバックを行った際には、必ず、対象者自身の認識も確認し適切な行動を取った**自分自身を誉めるよう促す**ことが重要である。

行動を強化するフィードバックのポイント (リアルフィードバック)



重要ポイント

「できるだけリアルフィードバックすること」

※支援を実施する中で様々な状況があらかになる。これらを的確にフィードバックすることが重要。



重要チェック！！

- 1 「できるだけ対象者の行動の直後に伝えているか？」
- 2 「具体的な行動を特定し望ましいものかどうかを的確に伝えているか？」
(誉めているか?)」
- 3 「適切な行動をとるために努力してきたことを含めて伝えているか？」
(誉めているか?)」

行動を強化するフィードバックのポイント (強化の時間間隔)

● すぐ褒める

行動が生じてから強化するまでの時間間隔は非常に重要。



よい行動はできるだけ早く強化（褒める等）することが効果的



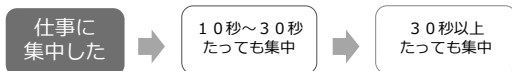
悪い例

「あの時は良かったよ」、「この前は良かったよ」等

行動を強化するフィードバックのポイント (消去の原理)

● 何回も褒める

例 トラックの音が聞こえても仕事に集中する



「凄い!」「今の良いよ!」「その調子」「さすが!」「頑張ってるねえ」「よくここまでできたねえ」

※消去の原理 (⇔復帰の原理)

行動はある程度強化されていないと徐々に減少していく。
強化されていた行動に好ましい結果が伴わなくなること
で、将来その行動が起きにくくなる。

行動を強化するフィードバックのポイント (トークンエコノミー)

● 何回も褒め、ご褒美（報酬）もプラスする

自分の作業場の片づけが苦手な利用者の支援事例（トークンエコノミー法）

- **目標設定**：自分の作業場を整理整頓する
- **強化子**：片づけをしたら表にチェックを入れる
- **報酬**：チェックが5つたまったら、自分へのご褒美（例：コンビニのケーキ）を買う
※ご褒美は利用者と支援者が相談して決める

実施手順

1. 目標を決める。
2. 利用者にシステムを説明し報酬を決める。
3. ポイントカードやポイント表をつくる。
4. 片づけをしたら表にチェックを入れる。（強化子）
5. 同時に支援者も褒める。（強化子）
6. チェックがたまったら自分へのご褒美を買う。（報酬）
7. 十分な強化が得られるまで継続する。

行動を強化するフィードバックのポイント (トークンエコノミー)

● 何回も褒め、ご褒美（報酬）もプラスする

自分の作業場の片づけが苦手な利用者の支援事例（トークンエコノミー法）

トークンエコノミー法の実施ポイント

1. 罰は行動強化にならないので極力使わない。
2. 支援者と利用者でよくコミュニケーションを取る。
(報酬や強化の方法を一緒に考える、相談するなどのサポートする。)
3. できるだけ褒めることを大切にする。
4. 本人の職場環境や職業能力などのアセスメント情報を十分考慮する。
5. 矯正するのではなく、一緒に問題解決していく姿勢が大切である。

行動を強化するフィードバックのポイント (目標の具体化)

● 行動を強化する



パートの人たちに嫌われない。
工場長に褒められるようにする。



具体的ではない目標、～しない目標は行動の強化に不向き



「好かれるにはどうしたらよいか」
「褒められるためには何をすべきか」
を具体的に課題分析したうえで目標設定

就労支援機関の方から、よくいただく質問③

73

Q 質問

「セルフマネジメントトレーニング実施前に、作業課題のエラーがあっても、あまり気にせず、補完手段を取り入れようとしない利用者がいます。どのように支援すればよいのでしょうか？」



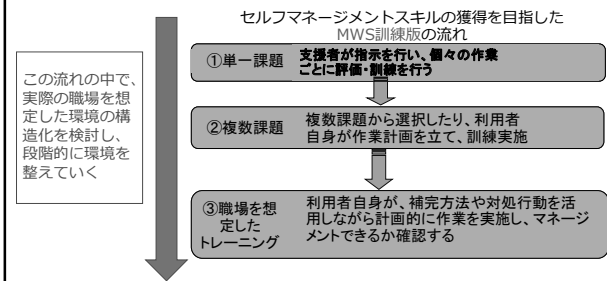
A 回答

「段階的な環境の構造化を図り、職場と関連のある環境にしていけることが大切です。」

トータルパッケージ支援における
職場環境の構造化

74

トータルパッケージの訓練の場面では、単にトータルパッケージに対応した環境の構造化を行うだけでなく、実際の職場でも指導・支援の結果が機能するよう、実際の職場を想定した環境の構造化を検討し、段階的に環境を整えていく必要がある。

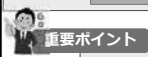


(職場)環境の構造化

75

- セルフマネジメントスキルを確立するためには、**段階的な環境設定が必要**
- 確立したセルフマネジメントスキルは、実際に働く**職場内で受け入れられることが重要**

人的支援体制も含めた職場内の**環境の構造化が必要**



重要ポイント

環境の構造化とは？

- 環境全体を把握したうえで、その環境を構成する各要素についても明らかになっていること。
- 環境を構成する各要素間の関係が分かりやすく整理されていること。

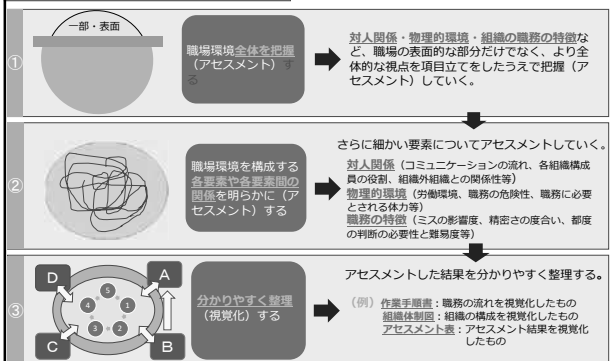


(職場)環境の構造化

76

職場環境の構造化とは？

仕事環境変数の理論的類型構造 (Strong et al.(1999)) より



就労支援機関の方から、よくいただく質問④

77

Q 質問

「セルフマネジメントトレーニング実施中に、ターゲットとなる行動を支援するための重要なポイントを教えてください。」

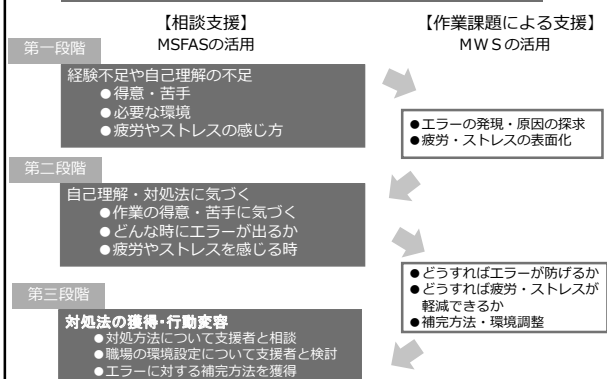


A 回答

「作業課題による支援と、個別の相談などの支援を並行させることです。」

作業課題による支援と相談支援の連携

78



79

MSFASのシートへの記入を促すために

相談支援でMSFASを活用しようとしても、経験不足からシートFにストレスや疲労を感じる場面、サイン、意欲的に作業ができる場面を書けない人がある。

作業活動（MWSなど）や特定の体験（職場実習など）と組み合わせて活用する

作業活動や職場実習の
前に記入。

作業活動や職場実習の
後で再度記入。

「作業ではストレスや疲れを意識したことがないから・・・」

「仕事では、ストレスや疲れはあって当然だから・・・」

「いや～疲れました」「結構大変ですね」

「○○の仕事はやりやすかったです」

80

【「シートF」への記入の変化の例】シートF（疲労・ストレス）第2版

(4) 自分がストレスや疲れを感じていることに、気づくサインがありますか？
次の中から、あなたに当てはまるサインに、いくつでも○をつけてください。

1 回目

・眠くなる	・あくびが出る	・頭が痛くなる	・頭が重くなる	・頭がボーっとする	・目が充血する
・目が疲れる	・目が痛くなる	・ものがぼやける	・手足が震える	・手や腕がだるい	・足腰がだるい
・全身がだるい	・肩がこる	・周囲が気になる	・よそみが増える	・ため息が出る	・姿勢が崩れる
・汗が出る	・背伸びをする	・ミスが増える	・能率が下がる	・イライラする	・独り言が増える
・表情が硬くなる		・口調や話し方が変わる	・貧乏ゆすりをする		・偏見が気になる
・その他()			・ない	・分からない	

↓ MWS 訓練版実施後

(4) 自分がストレスや疲れを感じていることに、気づくサインがありますか？
次の中から、あなたに当てはまるサインに、いくつでも○をつけてください。

2 回目

・眠くなる	・あくびが出る	・頭が痛くなる	・頭が重くなる	・頭がボーっとする	・目が充血する
・目が疲れる	・目が痛くなる	・ものがぼやける	・手足が震える	・手や腕がだるい	・足腰がだるい
・全身がだるい	・肩がこる	・周囲が気になる	・よそみが増える	・ため息が出る	・姿勢が崩れる
・汗が出る	・背伸びをする	・ミスが増える	・能率が下がる	・イライラする	・独り言が増える
・表情が硬くなる		・口調や話し方が変わる	・貧乏ゆすりをする		・偏見が気になる
・その他()			・ない	・分からない	

81

【「シートF」への記入の変化の例】シートF（疲労・ストレス）第2版

(5) 意欲的に(または、あまり疲れを感じずに)作業ができるのは、どんな場面ですか？

実習前

1	よくわからない
2	
3	

↓ 職場実習を行い具体的な職務を経験した後

(5) 意欲的に(または、あまり疲れを感じずに)作業ができるのは、どんな場面ですか？

実習後

1	経験したことのある繰り返しの仕事
2	作業の終わりや、終わりの時間がはっきりと分かる
3	

82

作業や特定の体験の前後で活用する場合には

<事前の面談にて>

その体験を通じて、本人に確認してほしいことを伝える。
(例) どんな時にストレスや疲れを感じたか教えてもらえますか？

↓ 実習経験後

<振り返りにて>

- 記入内容の変化した点、変化していない点、それぞれについて本人の考え、理由、気づいたことなどを聞く。
- ストレス・疲労が生じる状況の整理、軽減策の検討の提案につなげる。

83

問題行動をアセスメントするための視点

84

問題行動をアセスメントするための視点

ここでポイント
ケーススタディ

今回のテーマは「不安感・喪失感への対応」です

考える内容

T P支援では、作業課題の実施を通じて、利用者に対して様々な課題を具体的に投げかけます。

しかし、以前の自分が持っていた能力を失ったことにショックを受ける人、障害に直面すること自体を拒絶する人、自分への特別な対応を受け入れられない人など、不安や喪失感を持つ人は多いのでしょうか？

みなさんは、自分自身が障害を本当に乗り越えられるのか不安な人に対して、どのように対応していけば良いと考えますか？

みんなで一緒に考えましょう！

問題行動をアセスメントするための視点

85



ここでポイント
ケーススタディ 「不安や喪失感が強くなり支援が中断になったケース」

●利用者
Aさん 52才 レンタル機材会社営業所 副所長

対象者の概要

Aさんは勤続30年以上の経験を持つベテラン営業マン。営業所のある地域に密着して顧客のネットワークを築き会社に貢献してきました。本社の営業戦略会議への出張途中に特急車両内で脳梗塞を発症し病院に搬送されました。その後の入院・リハビリ期間を経て、発症9カ月後に主治医から復職の準備をすすめることについてのOKが出ました。

本社の人事総務課に復職の準備をすすめたいとの意思を伝えると、人事総務課から以前他の社員が復職する際に利用歴のあった就労支援施設の利用を勧められたため、Aさんはホームページで確認した後に直接連絡を取りました。

Aさんが連絡をとった就労支援施設では、正式な通所の前に1週間の体験通所期間を設定しており、まずアセスメントもかねて通所を開始することを勧められたため、人事総務課にも連絡した後に、すぐに手続きを取り体験通所を開始しました。

問題行動をアセスメントするための視点

86



ここでポイント
ケーススタディ 「不安や喪失感が強くなり支援が中断になったケース」

●支援者
Aさんが体験通所を開始した就労支援施設 B支援員

支援の概要

B支援員は、Aさんの通所開始前に、人事総務課担当者に連絡を取り、Aさんの復職後の職務は調整中であること、会社はAさんを復職させたいと考えていることを聞き取りました。また、Aさんから診断書を取得し、高次脳機能障害で記憶障害と行動障害（意欲や発動性の低下）が見られることや、日常生活や社会生活は普通でできることの診断内容を確認しました。

Aさんの通所開始後、B支援員は、復職後にPC作業ができるように、また、困難な作業を克服することで意欲や発動性が発症前の状態に戻るよう、PCを使った給与計算ソフトの訓練を実施しました。作業時は自身のかで取り組む力を養成するために、極力ソフトのマニュアルを見てもらうようにし、わからないことをすぐ支援員に質問することを禁止しました。

しかし、作業課題開始直後からミスが多発したため、注意障害があると判断し、注意を促すために「マニュアルを確認すること!」、「作業が終わったら再チェックすること!」、「復職するために注意を怠らないこと!」という大きな貼り紙をPC画面横に貼り、作業改善を促しました。それでも、ミスが無くならないため、ミスが無くなるまで同じ課題を繰り返し実施して、意識と緊張感を維持するよう指導しました。

また、ミスが無くならないのは、確認不足が原因と考えられたため、一つ一つの入力に指差し確認を義務付け、作業経過30分ごとに3回確認することを必須としました。そのうえで、チェックの効果がAさんに分かるように、ミスの発生状況のフィードバックを作業の都度行いました。

問題行動をアセスメントするための視点

87



ここでポイント
ケーススタディ 「不安や喪失感が強くなり支援が中断になったケース」

●利用者
Aさん 52才 レンタル機材会社営業所 副所長

対象者の経過

Aさんは、自分自身の障害により職務を正確に行うことが困難であることに強い喪失感を感じ復職することに強い不安を感じるようになりました。

また、自身の復職が困難であると感じるようになってからは、施設利用にも意味を感じなくなり、継続通所はしない旨を施設に伝えました。

その後、Aさんは、通院している病院のリハビリ仲間から、転職の話や、復職後の苦労の話を目にするようになり、自身でも、今後どのようにしてよいか判断がつかないまま、長期間の休職期間を過ごすこととなりました。

この事例で気になった「行動」を書き出してみましょう

88

B支援員（B支援員が行った支援で気になったこと）

MWSによる支援は本来どのように行うべきであったか

89

問題行動をアセスメントするための視点

90

①行動目標の選定	職場定着に課題となっている行動は何かを明らかにし、課題となっている行動を改善するための支援方法を検討する。
②行動の観察と記録	現状での行動の頻度や実行状況を観察測定します。
③達成基準の選定	現状の記録から、どの程度改善できたら良いのかを決定します。
④行動随伴性の理論的分析	行動随伴性を明確にして、望ましくない行動の形成過程や維持要因、あるいは望ましい行動の生起を邪魔している要因を明らかにします。

※アセスメントが重要

問題行動をアセスメントするポイント

91

Aさんの事例を整理してみましょう

- ①-1 Aさんが「復職は困難」と感じるような出来事は事例の中でありましたか？
- ①-2 Aさんが「復職は困難」と思っても、それを超えて「復職できる」と思えるにはどのような支援が必要でしょうか？
- ②-1 Aさんが「施設利用をやめたい」と思うような出来事は事例の中でありましたか？
- ②-2 「施設利用をやめたい」と思っても、「やはり施設利用を続けよう」と思えるには、どのような支援が必要でしょうか？
- ③ あなたであればAさんをどのように支援しようと思いますか？

機能分析を理解しよう

92

(MWSの分析も同様)

応用行動分析の考え方

93

人の行動の頻度は、その行動を起こす
「直前の状況」と「後の結果」によって左右される。



応用行動分析の考え方 (MWSの分析も同様)

94

着目する行動の原因・理由を分析



- 例
- ~をするきっかけは〇〇な状況の時
 - ~をするのは〇〇〇のためだから？
 - 以前と比べて〇〇が多いのはなぜ？

性格などの内面的な要因を理由にする分析



- 例
- あの人は性格が悪いから〇〇する
 - だらしがないから〇〇ができない
 - ~ができないのは〇〇が悪いから

MWSで見える行動を どのよう分析するか

分析

95

- 行動の「前後」をよく見る
行動そのものだけでなく、その直前と直後に何が起きているのかを、重視する。
- 行動の「機能」をよく見る
行動の見た目だけでなく、その行動が何の役に立っているのかを重視する。
- 行動の「傾向」をよく見る
行動の水準（多い・少ない）に加え、過去と比べて増加傾向なのか減少傾向なのかを重視する。

MWSの作業場面で応用行動 分析を活用するメリット

96

支援の際に問題行動を分析できる

- 行動の原因を個人の内面だけでなく、環境面からも検討できる。
- 解決方法を理論的に分析できる。

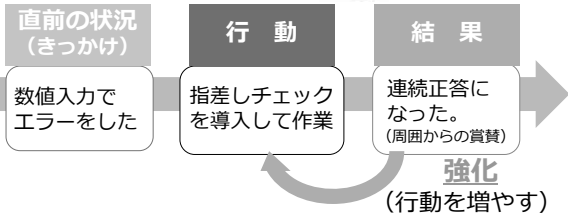
個人・環境双方へのアプローチが可能

- 支援の際に、利用者・作業環境双方からいろいろな支援方法を検討できる。

機能分析の具体的方法

行動の前後を見る

行動の前後を見る

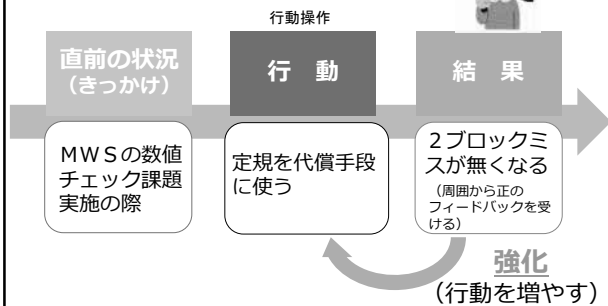


● 強化の原理

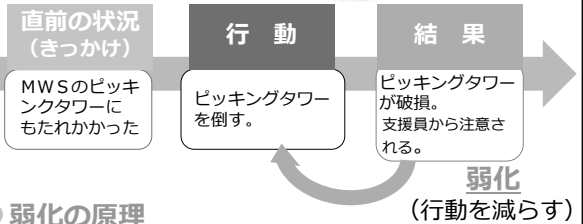
ある状況において、行動することで、何か良いことが起こったり、悪いことがなくなったりすると（プラスの結果）、その行動は繰り返される。

機能分析の具体的方法

行動の前後を見る（行動分析）



行動の前後を見る

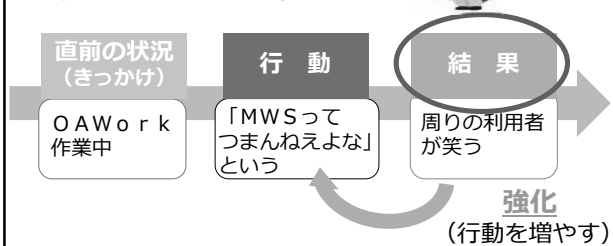


● 弱 化の原理

ある状況において、行動することで、何か悪いことが起こったり、良いことがなくなったりすると（マイナスの結果）、その行動は繰り返されなくなる。

行動の前後を見る

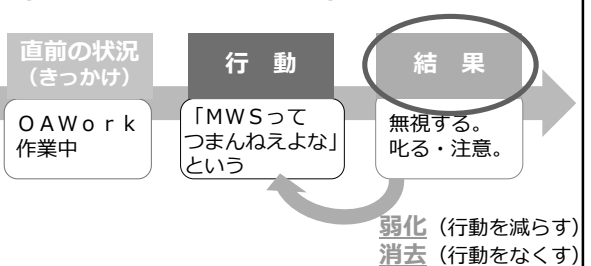
● 結果による強化（結果操作）



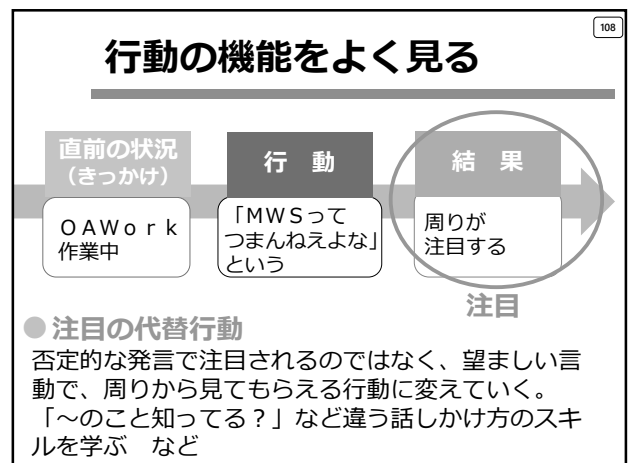
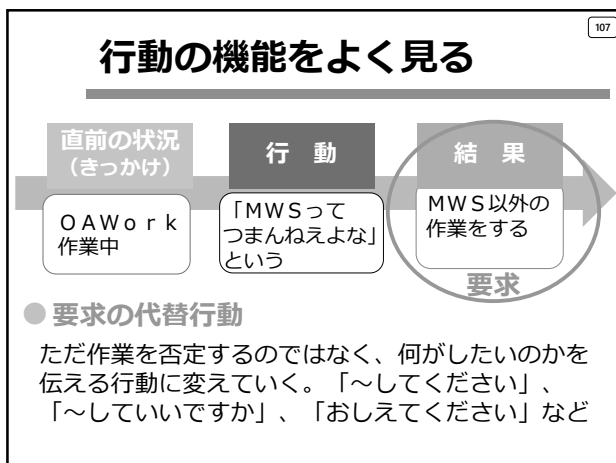
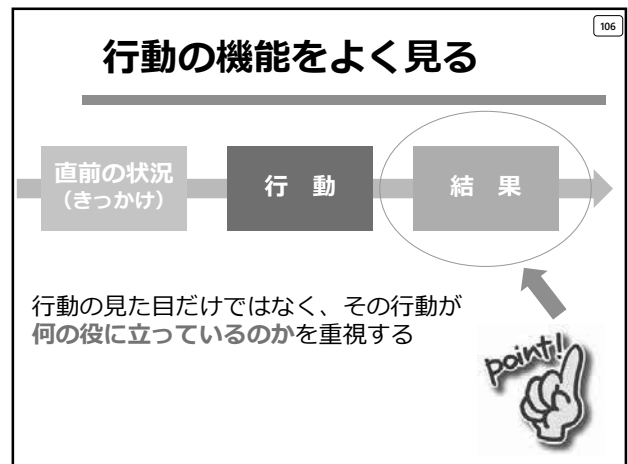
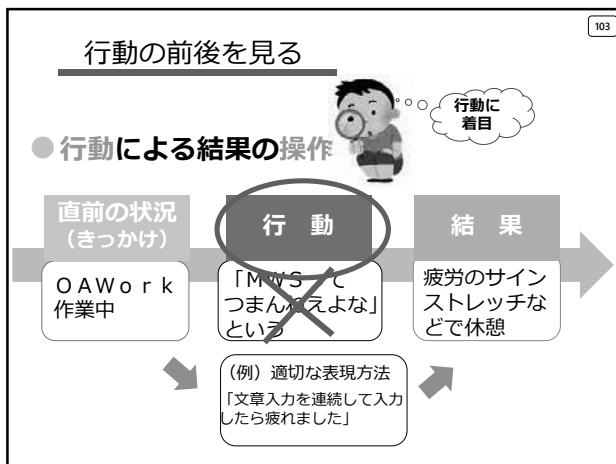
行動に対して、良いこと（プラスの結果）を発生させて、その行動を強化する。

行動の前後を見る

● 結果による弱 化・消去（結果操作）



行動に対して、悪いこと（マイナスの結果）を発生させて、その行動を弱 化・消去する。



機能分析の具体的方法

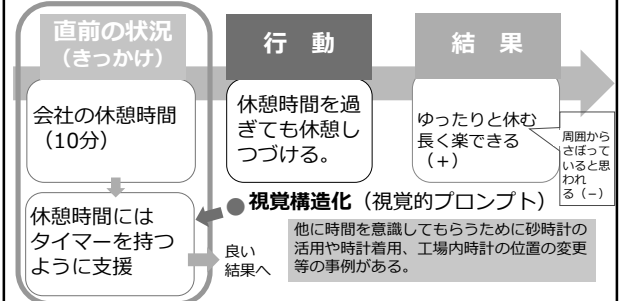
機能分析でTP支援をするためのヒント事例

109

機能分析で支援するためのヒント事例 (先行操作編)

110

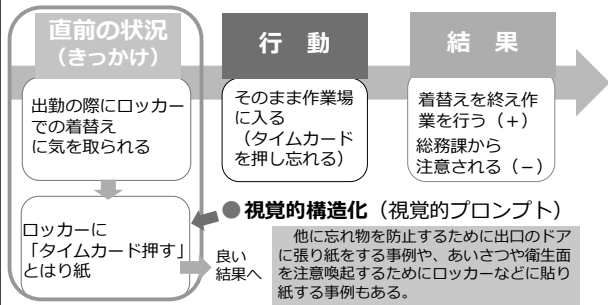
●時間を守れない対象者の支援事例



機能分析で支援するためのヒント事例 (先行操作編)

111

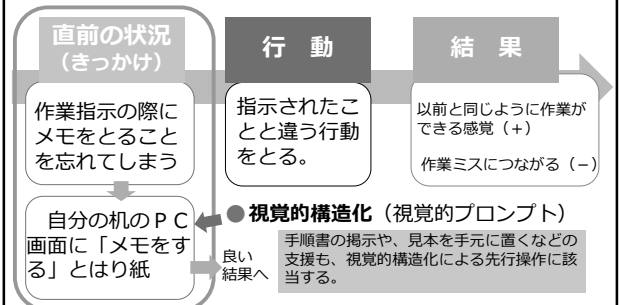
●つい忘れてしまう対象者の支援事例



機能分析で支援するためのヒント事例 (先行操作編)

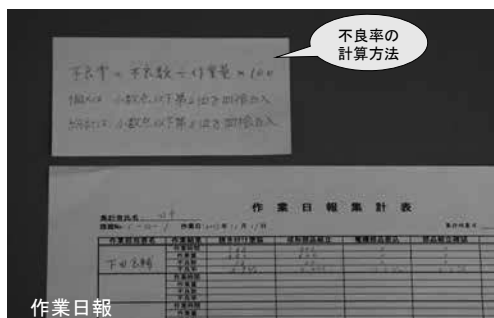
112

●メモを忘れてしまう対象者 (高次脳機能障害) の支援事例



【先行操作の例：補完方法を導入する】
作業ポイントを付箋に記入し提示する

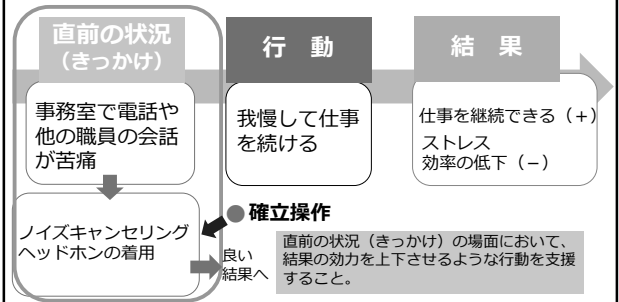
113



機能分析で支援するためのヒント事例 (先行操作編)

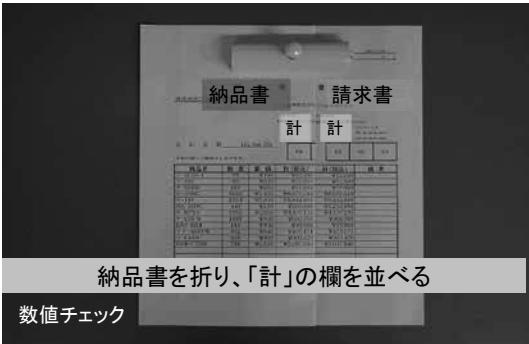
114

●聴覚過敏のある対象者 (発達障害) の支援事例



【先行操作の例：補完方法を導入する】
用紙を重ねて行なう

115

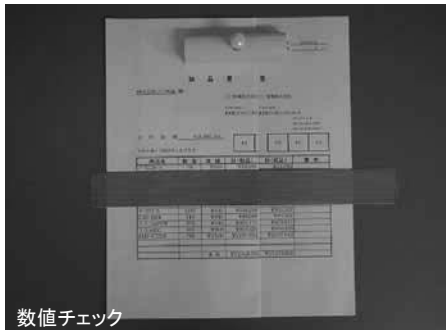


納品書を折り、「計」の欄を並べる

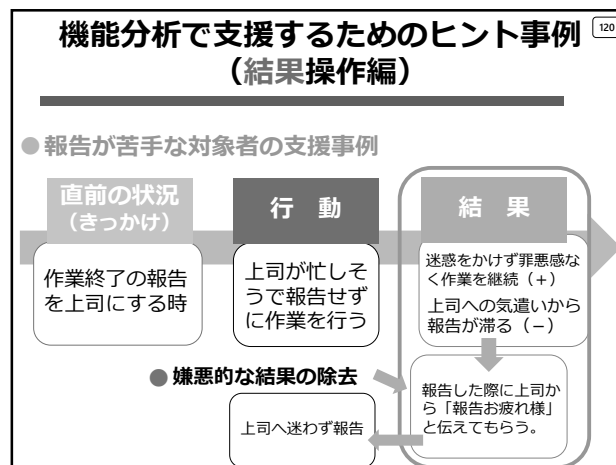
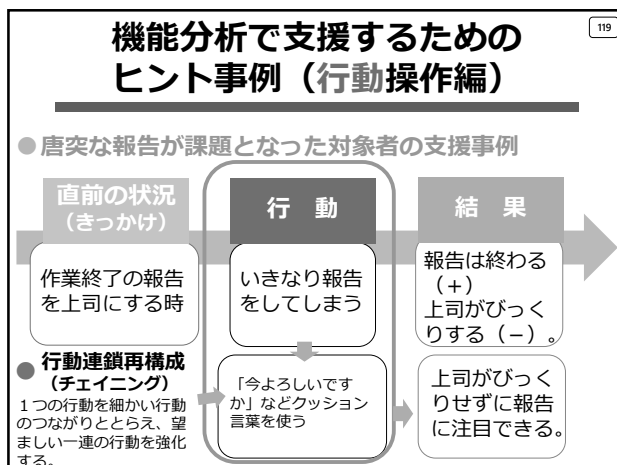
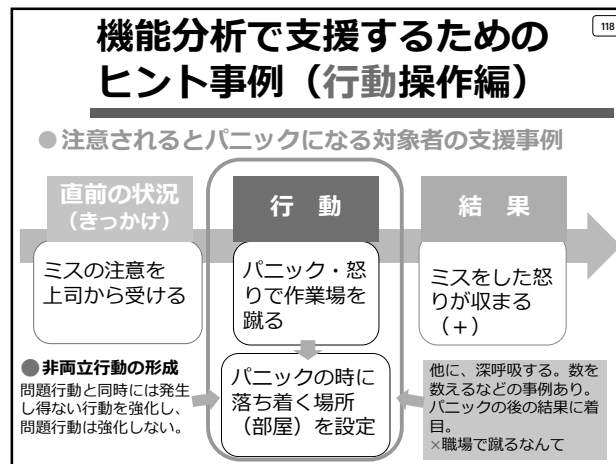
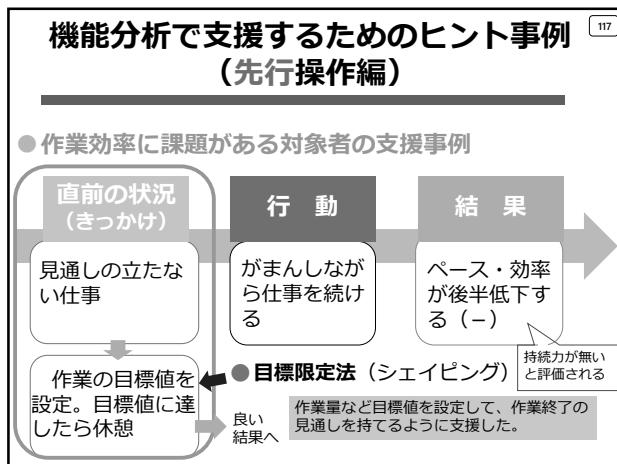
数値チェック

【先行操作の例：補完方法を導入する】
用紙を重ねて行なう＋定規を使う

116



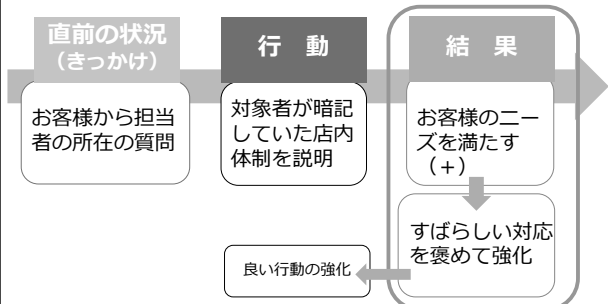
数値チェック



機能分析で支援するためのヒント事例 (結果操作編)

121

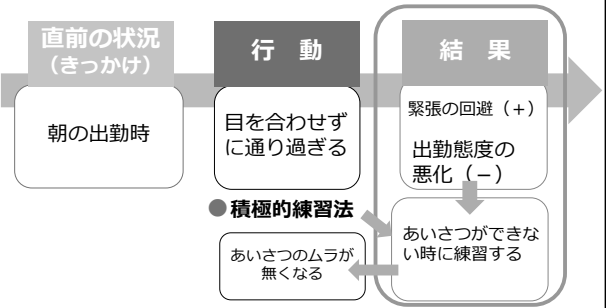
● スポーツ店で勤務する対象者の支援事例



機能分析で支援するためのヒント事例 (結果操作編)

122

● 報告が苦手な対象者の支援事例



機能分析で支援するためのヒント (その他編)

123

● 自己モニタリング

— 自己の行動の記録を取る。 例：作業日誌（体調度チェックつき）

● ビデオフィードバック

— 自己の行動の様子を撮影した動画を見る。（客観視してもらう）

● トークンエコノミー

— 特定の行動を増やしたり強化するためにトークン(代理貨幣)と呼ばれる報酬(ごほうび)を与え、報酬が一定の量に達したらより具体的な報酬を与える。

トータルパッケージ支援 事例

124

● C事業所の事例

C事業所では、復職支援を、MWS簡易版・訓練版を取り入れて行っています。ある時、あなたは、後輩の指導員から次のような質問をうけました。

「MWSを使って支援する時に、訓練期にエラーが発生したため、利用者に対して補充方法を提案したが、復職後の職務と全く違うことを理由に補充方法を取り入れようとしません。そのような利用者に対して、どのように支援をすればよいですか？」

あなたの解答 （自由にご記入ください。）

参考資料 ダウンロード先

125



126



36	雇用のある人の就労支援のために	2016年06月改訂
35	障害者の雇用のためのトータル・パッケージの理解と活用のために	2011年04月
34	地域に障害のある人に対する相談補助シート	2011年03月
33	発達ストレス・疲労アセスメントシート、MSFASの活用のために	2010年03月
32	ワークサンプル発達版、MWSの活用のために	2010年03月
31	障害者職業相談補助シート	2010年03月
30	就労支援のためのチェックリスト（就労支援のための訓練活用チェックリスト、就労支援のための従業員用チェックリスト）	2009年03月
29	精神障害者相談窓口ガイドブック	2009年03月
28	就労支援ハンドブック 就労支援意識を変えるために	2009年03月
27	地域就労支援における情報の取得と活用のガイドブック	2009年03月
26	広汎性発達障害者、自閉症スペクトラム障害者の雇用支援のために ――雇主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害や自閉症スペクトラム障害のある者のための雇用支援ガイド――	2013年06月改訂

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 164

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

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



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性[Ⓐ]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。