

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

(調査研究報告書 No.164) サマリー

【キーワード】

職場適応促進のためのトータルパッケージ (TP) ワークサンプル幕張版 (MWS)
幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS) ADDIE モデル
インストラクショナルデザイン 伝達プログラム

【要約】

本調査研究の目的は「セルフマネジメントスキルを活用しつつ、必要な支援を受けながら自立した職業生活を送れるよう支援することを目指した総合的な職業リハビリテーションサービス」である「職場適応促進のためのトータルパッケージ (以下「TP」という。)」の活用状況や活用促進に向けての課題を整理し、TP が効果的に活用されるための方策を検討することである。検討の結果、TP 活用促進の方策として、①「支援者が TP の理論的知識を実践に生かせること」を目標とした伝達プログラム (研修) の開発、②「支援者の TP ツールの導入意欲を喚起すること」を目標とした実践事例集の作成、③学習者の知識の状態や所属機関の役割・機能に応じて、必要な情報を参照して TP について学習できる学習テキストの作成を行った。今後、①～③の本調査研究での成果が有機的に組み合わせられ、多様な就労支援機関において TP に関する知識・ノウハウが普及することにより TP の活用が促進され、就労支援サービスの質の確保・向上につながることを期待される。

1 執筆担当（執筆順）

- 山科 正寿（障害者職業総合センター障害者支援部門 主任研究員）
村久木 洋一（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）
田村 みつよ（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）
武澤 友広（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）
渋谷 友紀（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

2 研究期間

2019年度～2021年度

3 報告書の構成

- 序章 本研究の背景、目的、方法
第1章 トータルパッケージ（TP）の活用に関する実態調査
第2章 トータルパッケージ（TP）伝達プログラムの設計、開発、実施、評価
第3章 トータルパッケージ（TP）ツールを活用した実践事例集の作成
第4章 総合考察
巻末資料

4 調査研究の背景と目的

障害者職業総合センター研究部門では「セルフマネジメントスキルを活用しつつ、必要な支援を受けながら自立した職業生活を送れるよう支援することを目指した総合的な職業リハビリテーションサービス」であるTPを開発し、就労支援の現場への普及を進めてきた。TPは支援対象者の作業遂行力の向上、仕事を継続する中で生じるストレスや疲労に対する対処行動、個々の障害状況に応じた職場適応に必要な補完手段・補完行動及びセルフマネジメントスキルの獲得を目的としている（障害者職業総合センター、2004）。また、TPの実践を補助するツール等（以下「TPツール」という。）として、ウイスコンシン・カードソーティングテスト、幕張式メモリーノート（以下「M-メモリーノート」という。）、ワークサンプル 幕張版（以下「MWS」という。）簡易版、MWS訓練版、幕張ストレス疲労アセスメントシート（MSFAS）、グループワークが位置づけられている。

TP開発当時の1999年度と比較すると、障害者の職業上の課題は多様化し、従来の手法では支援が難しい事例が増加するとともに、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所が設置される等、就労支援機関自体も多様化している。このような状況においては、把握しにくい障害特性を把握し、障害状況に応じた支援を行うことができるTPの一層の普及が望まれるが、先行研究においてはTPを活用できる人材の育成及び研修の実施の必要性といった活用を促進していく上での課題も指摘されている（障害者職業総合センター、2013）。

そこで本調査研究では、TPが効果的に活用されるような活用促進の方策を検討することを

目的とした。

5 調査研究の方法

本調査研究では、TPに関する情報提供方法の1つとして教育的なプログラム（以下「伝達プログラム」という。）を想定し、その開発を目指した。開発に当たっては、教育工学におけるインストラクショナルデザイン（Instructional Design：以下「ID」という。）の考え方を活用し、IDの基礎的なプロセスであるADDIEモデル（Gagneら，2004；鈴木ら監訳 2007）に基づき調査研究を展開した。「ADDIE」とは分析（Analysis）、設計（Design）、開発（Develop）、実施（Implement）、評価（Evaluate）の5つのプロセスの頭文字をとったものであり、各プロセスの概要は以下のとおりである。

- ① 分析：教育するテーマの必要性（ニーズ）を分析し、学習者がこのプログラムを修了する時に、どのような知識、スキルや態度を身につけているべきか（ゴール）について検討する。
- ② 設計：学習者に対し、「何を」、「どんな順番で」、「どう」教えるのかを決める。また、学習成果を「どのように測定するか」についての評価計画を立てる。
- ③ 開発：設計に基づき、教材・ツールなどを実作する。
- ④ 実施：開発した教材やツールを用いてプログラムを実施する。
- ⑤ 評価：実施したプログラムが当初に想定した目的を達成できたか確認する。

6 調査研究の内容

(1) 伝達プログラムのニーズ等の「分析」

伝達プログラムのニーズ等を分析するためのデータ収集を目的として、TPツールであるMWSやM-メモリーノートの購入機関を対象とした質問紙調査及びTPに関して知見がある支援者を対象とした面接調査を実施した。

ア TPツールの購入機関を対象とした質問紙調査

地域障害者職業センター52か所に電子メールにより2019年8～9月の期間で、それ以外の機関679か所には郵送により2019年12月～2020年1月の期間で調査を実施した。TPに関して提供を希望する情報の内容を尋ねたところ、いずれの機関においても「就労支援業務におけるTPの有効な運用方法」、「TPの活用事例」、「応用行動分析に基づくTPの利用方法」といった希望が比較的多かった。また、その提供形式についての希望を尋ねたところ、いずれの機関においても「ホームページ」、「TPの体験を伴う研修」への希望が比較的多かった。

イ TPの知見がある支援者を対象とした面接調査

TPの知見がある支援者21人を対象に2019年8月～2020年11月の期間で調査（半構造化面接）を実施した。その結果、以下の3点の示唆を得た。

- ① 研修等による情報提供のニーズが高い。また、TPに詳しい外部講師が研修を行うだけでなく、組織内でTPの活用に慣れた職員が講師となって他の職員に研修が行えるような研

修ツールが必要である。

- ② TPの理論は理解が難しいと評される一方で、妥当性は高く評価されており、難度が高いことを理由に研修等による情報提供の対象から除外すべきではない。
- ③ 支援対象者の意欲面を考慮した支援方法等、支援対象者像の変化に応じた支援方法についての情報提供が求められている。

ウ 質問紙調査及び面接調査の結果に基づくニーズ分析

情報提供形式については「TPの体験を伴う研修」及び「講座」に対する希望が多かったことから、本調査研究で開発する伝達プログラムは「研修」とした。また、情報内容については「就労支援業務におけるTPの有効な運用方法」及び「応用行動分析に基づくTPの利用方法」に対する希望が多かったことから、就労支援業務におけるTPの有効な運用方法やTPの基本的技法である応用行動分析に基づくTPの利用方法を伝達することにした。加えて、研修の実施に必要な情報をホームページで公開することで、できるだけ多くの機関のニーズに応えることとした。

また、同様に希望の多かった「TPの活用事例」については、情報の受け手である機関の役割や機能に応じた活用事例を提供する必要があると考えられるため、機関の役割や機能の視点から活用事例を類型化して『トータルパッケージツールを活用した実践事例集』（以下「実践事例集」という。）を作成し、ホームページで公開することとした。ただし、限られた研究期間と人員では研修と実践事例集の両方をADDIEモデルに基づいて開発することはできないため、本調査研究ではまだ一度も開発されたことのない伝達プログラムのみをADDIEモデルに基づいて開発することとした（実践事例集作成の詳細については、本調査研究報告書の第3章を参照）。

(2) 伝達プログラムの「設計」「開発」「実施」「評価」

ア 伝達プログラムの「設計」

a 学習目標の設定

質問紙調査及び面接調査から分析したニーズを踏まえた伝達プログラムの目的（ゴール）である「支援者がTPの理論的知識を実践に生かせること」を達成するための学習目標を設定した。具体的には、障害者職業総合センター（2004）に示されたTPのポイントの研究担当者が抽出し「TPの理論的知識に基づく支援行動」として表現し直した項目（5領域25項目）とした。

b 学習目標に応じたカリキュラムの決定

TPの実践場面による学習すべき内容の違いを考慮し、実践場面ごとに「第1回 アセスメント」、「第2回 作業訓練」、「第3回 セルフマネージメント」の3回の研修を設定し、各回における学習内容と学習目標（期待される「TPの理論的知識に基づく支援行動」）を対応させた形で整理し、各回の内容を以下のとおりとした。

- ・ 「第1回 アセスメント」：主に初期の支援であるアセスメント場面でTPの実践に必要とされるポイントから構成
- ・ 「第2回 作業訓練」：中・長期的な作業訓練場面でTPに必要とされるポイントから構成

- ・ 「第3回 セルフマネジメント」：支援対象者が自律的・自発的に作業に取り組むためのトレーニングを行うために必要なポイントや応用行動分析に関する解説や事例検討から構成

各回の研修は講義による知識伝達と講師と受講者及び受講者間の対話（事例検討・意見交換）の2種類の学習活動で構成することとし、学習活動ごとの時間を決定した。

c 学習成果を評価するための計画

伝達プログラムをどのように運用すると、成果がもたらされるのか、プログラムがどのように作用するのかの論理をモデル化したロジックモデルを作成し、評価指標を設定した。なお、以下の評価指標の他に、研修の受講者に面接調査も実施することで質的なデータによる評価も併せて行うこととした。

- ・ 支援者のTP実施への意欲の向上：満足度アンケート（学習内容の今後の業務での生かし方等を尋ねるアンケート）で把握
- ・ 支援者のTPの理解の深化：獲得度テスト（架空の事例を提示し、その原因と対処方法を列挙することを求めることで、研修で伝達した知識の運用可能性を確認するペーパーテスト）で把握
- ・ 支援者間におけるTPの共有：満足度アンケート（学習内容を上司や同僚と共有する意向を確認する項目）で把握
- ・ TPの積極的な実施：TPチェックリスト（学習目標として設定した「TPの理論的知識に基づく支援行動」の実践の程度（以下「実践度」という。）を支援者が所属する組織の責任者が評価するチェックリスト）で把握
- ・ 支援対象者の自己効力感の向上：自己効力感尺度（成田ら, 1995）（研修を受講した支援者から支援を受けた対象者の「自分の行為について自分がきちんと統制している」という信念（自己効力感）が強化されたかを確認する尺度）で把握

イ 伝達プログラムの「開発」

受講者の学習意欲という観点から学習内容をデザインする「ARCSモデル」（Keller, 2010；鈴木監訳, 2010）に準拠し研修教材を作成した後、「ガニエの9事象」の観点からプログラムの流れが効果的な構成となっていることを確認した。

ウ 伝達プログラムの「実施」及び「評価」

本調査研究では「実施」と「評価」を1サイクルとし、2サイクル実施した。1サイクル目は主に用意した評価指標や測定方法が想定どおりに機能するかどうかを確認する「第1評価期」として位置づけた。2サイクル目は、第1評価期の結果を受けデータの測定方法を修正した上で研修の学習効果を評価する「第2評価期」として位置づけた。

a 伝達プログラムの参加者及び実施時期

第1評価期においては、上記6（1）アの調査に回答した機関のうち、研究担当者からの問い合わせに対応可能と回答した109機関に研修の案内を送付したところ、15機関18人から受講希望があった。研修は2021年1月中旬から3月上旬において実施した。

第2評価期においては、第1評価期と同じ対象（第1評価期の受講機関及びメール不通者除く。）90機関及び実践事例集の事例収集に協力した17機関に研修の案内を送付したところ、17機関34人から研修の受講希望があった。研修は2021年6月下旬から7月下旬において実施した。

b 伝達プログラムの学習効果の評価

- ・ 下記のとおり、伝達プログラムの実施により「支援者のTP実施への意欲の向上」、「支援対象者のTPの理解の深化」、「支援者間におけるTPの共有」及び「TPの積極的な実施」が期待できることが示された。
- ・ 支援者のTPへの意欲の向上：満足度アンケートにおいて「学習した内容を自身の業務に反映させる」と回答した受講者が全体の9割を超えたことに加え、自由記述においても「TP実施への意欲の向上」を報告した受講者が複数存在した。また、面接調査では、「TPの導入」や「TPを活用した支援サービスの拡大」を検討している受講機関の存在を確認できた。
- ・ 支援者のTPの理解の深化：獲得度テストによりTPに関する知識の質量の変化を分析した結果、研修後に応用行動分析学に基づく分析の正確さが向上した受講者が存在した。また、満足度アンケートの自由記述においてTPの基本的技法である応用行動分析に基づく支援の意義を理解した複数の受講者の存在が確認された。さらに、面接調査において応用行動分析に基づき行動の背景要因を意識するようになったと報告した受講者がいた。
- ・ 支援者間におけるTPの共有：満足度アンケートにおいて「学習した内容を上司や同僚と共有する」と回答した受講者が全体の9割を超えたことに加え、面接調査において「組織内での研修内容の共有」が行われた受講機関や「フィードバックに際する態度の伝播」が生じた受講機関の存在を確認することができた。
- ・ TPの積極的な実施：TPチェックリストの実践度は研修前より研修後に有意に向上していた。また、一部の受講者については、満足度アンケートの自由記述で報告された学習内容に対応する項目の実践度が向上していた。
- ・ 支援対象者の自己効力感の向上：十分なデータ数を確保できなかったこともあり、評価が行えなかった。

なお、研修で使用した「研修スライド」、研修スライドの解説ポイント等をまとめた「講師用手引」はホームページで公開することにより、伝達プログラムを地域の就労支援機関等で実施できるようにした。さらに、研修の効果を評価するための「研修の効果測定ツール」（満足度アンケート、獲得度テスト、TPチェックリストから構成）は「講師用手引」とともに本調査研究の成果物である「トータルパッケージ学習テキスト/伝達プログラム講師用手引」に掲載した。

また、伝達プログラムの開発の過程において、学習者の知識の状態や所属機関の役割・機能に応じて、必要な情報源を組み合わせる学習できるような資料の必要性が指摘されたことから

TPに関する学習テキストを作成し、同じく本調査研究の成果物である「トータルパッケージ学習テキスト/伝達プログラム講師用手引」に掲載した（学習テキスト作成の詳細については、本調査研究報告書の第4章第1節を参照）。

(3) 結論

本調査研究の目的はTPの活用状況や活用促進に向けての課題を整理して、TPが効果的に活用されるように活用促進の方策を検討することであった。検討の結果、活用促進の方策として①「支援者がTPの理論的知識を実践に生かせること」を目標とした伝達プログラムの開発、②「支援者のTPツールの導入意欲を喚起すること」を目標とした実践事例集の作成、③学習者の知識の状態や所属機関の役割・機能に応じて、必要な情報を参照して学習できる学習テキストの作成を行った。今後、上記①～③の方策が有機的に組み合わせられることで多様な就労支援機関においてTPに関する知識・ノウハウが普及することによりTPの活用が促進され、就労支援サービスの質の確保・向上につながることを期待される。



図 TPの学習段階と本調査研究の成果物の対応関係

7 関連する研究成果物

- ・ トータルパッケージ学習テキスト/伝達プログラム講師用手引, 2022
- ・ 職場適応促進のためのトータルパッケージツールを活用した実践事例集, 2022
- ・ 障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版(MWS)改訂に向けた基礎調査 資料シリーズNo.72, 2013
- ・ 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書) 調査研究報告書No.57, 2004



トータルパッケージ学習テキスト/
伝達プログラム講師用手引



職場適応促進のための
トータルパッケージツールを活用した
実践事例集

【参考文献】

- Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). Principles of instructional design, Wadsworth Pub Co.
- (ガニエ, R. M., ウエイジャー, W. W., ゴラス, K. C., & ケラー, J. M. 鈴木克明・岩崎 (監訳) (2007). インストラクショナルデザインの原理 北大路書房)
- Keller, J. M. (2010). Motivational design for learning and performance : The ARCS model approach, Springer US
- (ケラー, J. M. 鈴木克明 (監訳) 学習意欲をデザインする : ARCSモデルによるインストラクショナルデザイン 北大路書房)
- 障害者職業総合センター (2004) 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (最終報告書). 障害者職業総合センター調査研究報告書No.57.
- 障害者職業総合センター (2013) 障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版 (MWS) 改訂に向けた基礎調査. 障害者職業総合センター資料シリーズNo.72.