

參考資料

「職場の人間関係の質問票」について

1. 質問票の目的

知的障害者（以下、利用者という。）の「職場の人間関係面」への個別援助を考える場合、人間関係面の対処方法が日常生活や職場といった場面別に異なるという特殊性に配慮する必要があります。

このような特殊性のため、職場の人間関係と言った場合、就職後に学ぶことがらも多くあるので、この点についての变化も把握しておくこと就職後の援助を行いやすいといえます。このため、特に移行期にある利用者を対象に就職前／後に評価や援助を行うことが重要です。養護学校新規卒業者や地域障害者職業センターの準備訓練終了者、授産施設の利用者が、これら移行期の利用者です。フォローアップの主な対象者である学卒者の進路を松矢（1992）は、図1のようにまとめています。

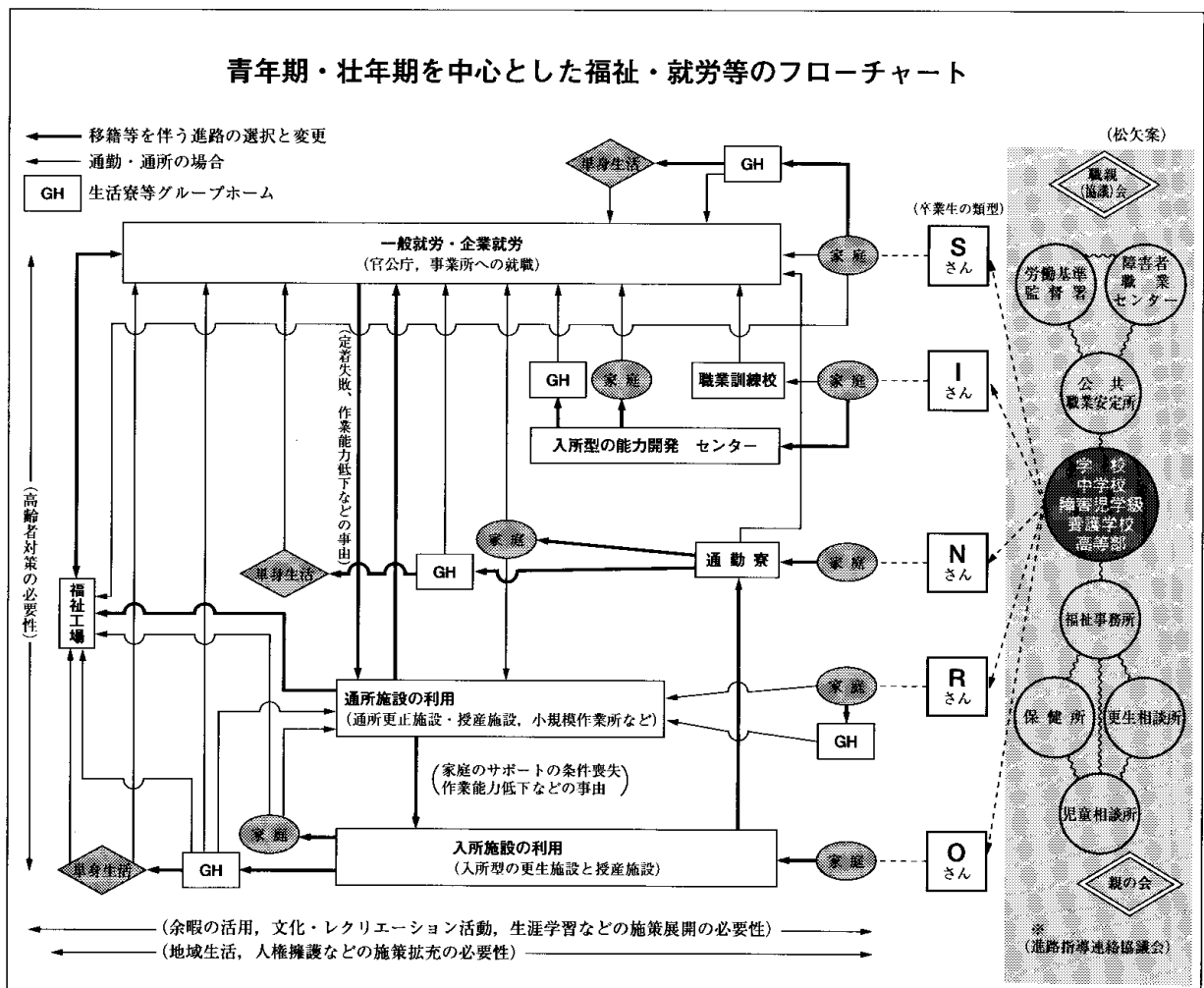


図1 知的障害者の学校教育以後の進路（松矢，1992）

地域障害者職業センターは、図1の右端に示されています。フローチャートは、知的障害者が養護学校卒業後に、訓練校や福祉的就労から一般就労へ移行する過程を示しています。多くの矢印が一般就労に向かっていますが、この移行期を通過する利用者の多くが、地域障害者職業センターのサービスを利用

用すると考えられます。

この部分の援助の個別計画に焦点をあてた評価法が必要となっています。そこで、これらの地域障害者職業センターの利用者を含む「就労を目指している障害者」への援助を行うために、本質問票を表1の必要条件を充す評価法として開発しました。

表1 評価法開発における必要条件

条件1	職場で日常よくおこる場面について、利用者の知識や行動について把握する。
条件2	総合的に援助のポイントを把握することにより、援助プログラムを計画し、その効果を把握する。
条件3	とりわけ、福祉的就労から一般就労への移行期にある利用者の援助計画を立てるために有用なものである。
条件4	「人間関係の発達」を評価できるものである。
条件5	職場での個人の行動を評価する場合に、場面（環境）の影響（どの場面での行動を測定しているのか）を評価に含める。
条件6	評価法に含まれる内容が、最大限に知的障害者の職業生活から抽出されたものである。
条件7	職場における好ましい行動について、事業主からの意見が反映されている。

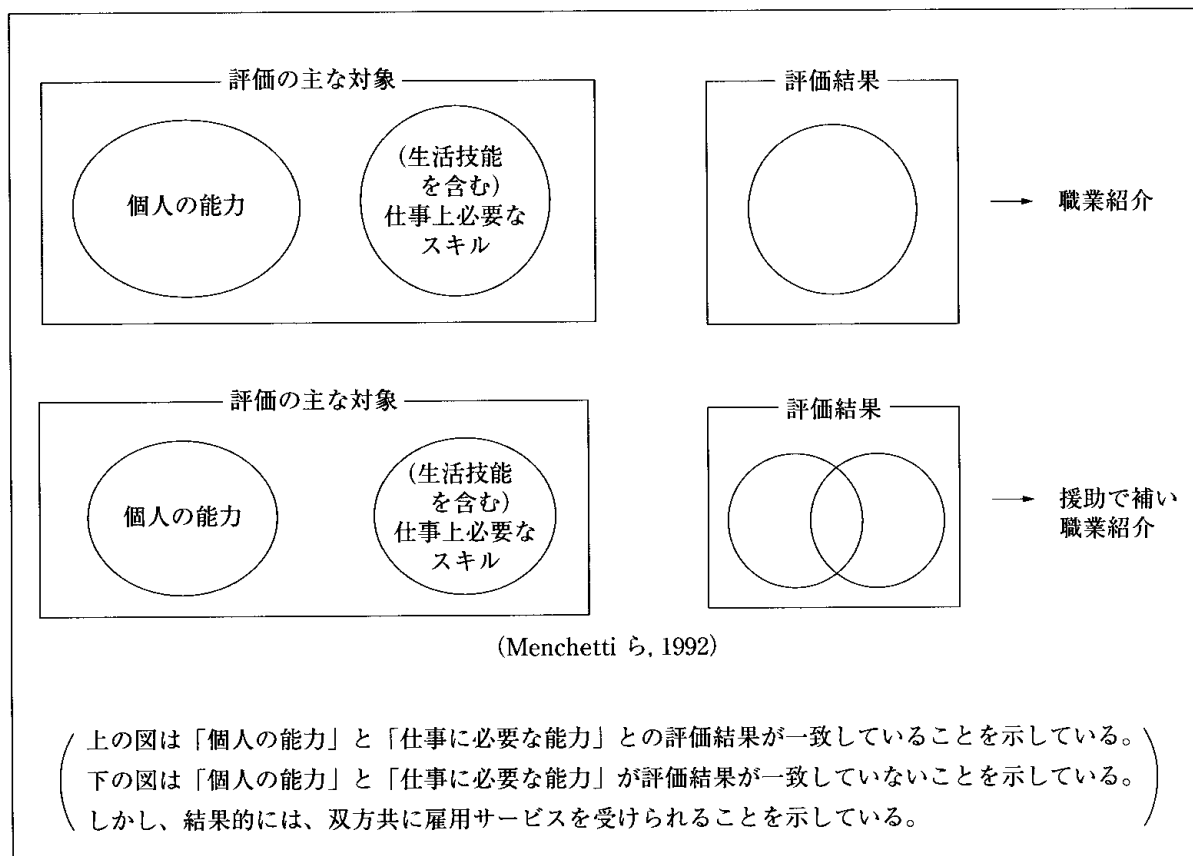
表2 「人間関係の発達」

段階と名称	誰と共に行動するのか？
1. 個人	自立した個人一人で (あるいは、職員とともに)
2. 1対1	グループの特定の一人と
3. グループ	複数の友人と
4. グループ間	複数のグループと
5. 社会	一般市民と多様な形態で (個人、1対1、グループ、 複数のグループと)

本質問票による評価の目的は、「職業的生活技能を中心としたことがら」を個人の「人間関係の発達」(表2)の面から整理し、個人別の援助プログラムの充実を図ることにあります。個人の人間関係の発達の段階に関わらず、就労できることの実現にむけた援助プログラムを計画するためのものと位置付けています。

(ワルヨー, 1991)

職業的生活技能については、職場の基準に満たない部分を援助し、就労の実現を目指しています。これは、図2のMenchettiら（1990）の考え方に近いといえます。



※（ ）内は筆者が説明を加える意味で加筆

図2 本質問票の評価結果の利用法の基本的考え

本質問票においても、図2の下の方のように、その時点での「個人のスキル」と「職場に必要なスキル」との間に「ずれ」があった人に対しても、必要な援助で補い、定着をはかる目的で評価結果を利用することを意図しています。

表1の7条件に加え、これらの事柄も質問票に反映させつつ、教育及びリハビリテーションのための「職場の人間関係の質問票」の開発を行ないました。

2. 内容について

本質問票は、中・軽度の知的障害があり、就職を目指している15才以上の人を実施することができます。

また、次のような理由から、質問票を就労の種類に関係なく、「仕事をする時に重要な基本的な職業的生活技能」を中心的に評価する「基礎評価編」と「会社で仕事をする時に重要である職業的生活技能」を中心的に評価する「フォローアップ評価編」で構成しました；

- ① 雇用サービスの窓口を訪れる人は、「求職中、失業中、あるいは、転職を考えている」人、また、「福祉的就労や学校での作業経験のみ」の人、長年就労後の離職者と多様である（図1）；
- ② 「人間関係の発達」も個人別に異なる。このため、質問項目作成の過程で、一般就労の経験の少ない人が不利にならないように配慮する必要がある；
- ③ さらに、開発の必要条件3にもあるように、福祉的就労から一般就労への移行期にある障害者への援助のための評価内容である必要がある。

「フォローアップ評価編」については、「職場の人間関係のワークブック」（別冊2）による援助後の効果を確認しつつ、フォローアップを行うための必要性も考えられます。

質問票各編の内容を以下に紹介致します。

基礎評価編は、就労の種類に関係なく、「仕事をする時に重要な基礎的な職業的生活技能」を中心とした内容です。

次のようなことがらについて、日常的に援助が必要な場面の質問で構成されています。

- 1 仕事を仕上げる
- 2 指示を実行する
- 3 変更があった時の対処
- 4 仲間との協力
- 5 連絡をする
- 6 道具を大切に使う
- 7 会話
- 8 分からない事を聞く
- 9 相談をする
- 10 気分の悪い時
- 11 仕事についての希望の表現
- 12 緊急時の対応
- 13 休憩や週末のおつきあい
- 14 腕を磨くための方法を知る

フォローアップ評価編は、「会社」で仕事をする時に特に、強調される職業的生活技能を中心とした内容です。

次のようなことがらについて、日常的に援助が必要な場面の質問で構成されています。

- 1 同僚を助けること
- 2 仲間みんなと仲良くする
- 3 知らない人への対応
- 4 言葉使い・お礼・マナーについて
- 5 批判を受けた時
- 6 仕事のやり方が判らない時
- 7 気持ちのきりかえ
- 8 教えてもらう
- 10 次の仕事について
- 11 金銭の管理について

文 献

Menchetti, B. M., & Flynn, C. C. (1990) Vocational evaluation. In Rusch, F. R. Supported employment: models, methods, and issues. 111-132, Sycamore Publishing.

松矢勝宏「学校教育後の進路と福祉」『実践障害児教育』学研 Vol. 320, 2-33 (1992)

ソフィアン・ワルヨー（山下勝広訳）：『シーブス法の理論と実際：ノーマリゼーションを育てるソフトウェア』瑞穂社（1991）

視聴覚その他の理由で活字のままでこの報告書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」等を作成することを認めます。
その際は、下記までご連絡下さい。

障害者職業総合センター 企画部企画調整室
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルをご希望される時も、御連絡下さい。

調査研究報告書No. 22の別冊 1

職場の人間関係の質問票とユーザーガイド（知的障害者個別援助用）

編集・発行 日本障害者雇用促進協会
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 1998年 3月

印刷・製本 中栄印刷工業株式会社
