

テーマ6

アセスメント、支援ツールの開発、実践

「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」 における利用者アンケートから

○田村 みつよ（障害者職業総合センター 研究員）

山科 正寿・武澤 友広・村久木 洋一・渋谷 友紀・國東 菜美野・知名 青子・小池 磨美・
井口 修一・田中 歩（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

平成11年から障害者職業総合センターで開発を始めた「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。）は、開発当初、対象として想定していた高次脳機能障害者や統合失調症者だけでなく、気分障害等による休職者に対する復職支援や、成人後に「発達障害」と診断された人等の就労支援のニーズが高まる中こうした対象者の多様化に対応すべく、作業課題や書式の改訂を行ってきた。

こうした支援ニーズの変化において、MWSの活用が広がる一方で、MSFASやM-メモリーノートなどトータルパッケージの各ツールを組み合わせることで、より効果的な支援が可能となる点について、共通認識を図ることの重要性が指摘されている¹⁾。

また、適切な活用方法が理解されないまま、単なる作業のツールとしてMWSが普及することのリスクも指摘されており、既存のDVDに代わる研修教材の開発を含めた伝達方法の検討が課題である²⁾という指摘もある。

そこで本稿では、伝達方法の検討を行うに先立ち、トータルパッケージ購入者にアンケートを行い、活用の実態及び研修等のニーズの把握を試みた。

2 方法

(1) 調査の対象及び実施時期

トータルパッケージの活用実態及び研修等へのニーズを把握することを目的として、MWS及びM-メモリーノートを既に購入している機関を対象にアンケート調査を実施した。地域障害者職業センター（52か所、以下「地域センター」という。）にはメールにより令和元年8～9月の期間で、それ以外の機関（697か所、以下「当機構以外の機関」という。）には紙筆調査を郵送により令和元年12月～令和2年1月の期間で実施した。

(2) 質問項目

ア 支援業務の実施頻度

トータルパッケージ開発時に想定されていた、ツールを活用しての支援業務内容から立項して15項目設け（表参照）、その実施頻度を「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4件法で聞いた。

イ トータルパッケージのツール・技法の認知度と活用頻度

トータルパッケージのツール（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（以下「GW」という。））6種各々について知っているか知らないか、また知っている場合の活用頻度を上記アと同様に4件法で聞いた。

ウ 情報提供についての希望

トータルパッケージ活用のために希望する情報提供の形式（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）と、内容（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）について選択肢を設け、希望する形式・内容を複数選択が可能として尋ねた。

(3) 回答状況

回収された回答数は、地域センターから40件（回収率；76.9%）、当機構以外の機関から231件（回収率；33.1%）であった。

3 結果

(1) 調査対象機関の属性

当機構以外の機関で回答のあった231件のうち122件（52.8%）が就労移行支援事業所で、そのうち単体施設が77件、多機能が42件、多機能のうち最も多いものが就労継続支援事業所B型との併設で27件、また新規に設置が認められた定着支援事業所との併設も4件あった。

(2) 支援業務の実施頻度

実施頻度を間隔尺度とみなして「頻繁に」を4点、「時々」を3点、「まれに」を2点、「しなかった」を1点に換算して平均値を算出し、地域センターと当機構以外の機関で比較した（表）。

Mann-WhitneyのU検定を行ったところ、「シ）スケジュール管理」（ $p=0.11$ ）を除くすべての項目において地域センターの方が実施頻度が高いことを示す有意な差がみられた。

表 支援業務の実施頻度平均

	地域センター			当機構以外の機関			Mann-Whitney
	有効 回答数	平均値	SD	有効 回答数	平均値	SD	
ア) 対象者の作業遂行能力を支援者が把握する	40	4.00	0.00	224	3.56	0.78	**
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	40	4.00	0.00	223	3.52	0.79	**
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	40	3.93	0.26	220	3.38	0.90	**
エ) 対象者の興味・関心がある作業を、支援者が把握する	40	3.93	0.26	219	3.27	0.92	**
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	40	3.90	0.30	220	3.18	0.94	**
カ) 自身の作業遂行能力を、対象者が理解するための支援	40	3.88	0.40	223	3.30	0.90	**
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	40	3.93	0.26	220	3.13	1.01	**
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	40	3.80	0.51	218	3.13	1.01	**
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	40	3.80	0.40	221	3.01	1.00	**
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	40	3.78	0.47	217	2.94	1.02	**
サ) 対象者の障害受容を促すための支援	40	3.50	0.81	216	2.93	1.04	**
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	40	3.13	0.93	217	2.82	1.07	
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	40	3.38	0.83	216	3.00	1.02	*
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	40	3.68	0.57	215	2.97	1.00	**
ソ) 対象者、支援者、家族、関係機関等の間で対象者の情報を共有する	40	3.73	0.45	219	3.14	0.93	**

得点レンジ 4＝頻繁に 3＝時々 2＝まれに 1＝しなかった
Mann-WhitneyのU検定 * $p<0.05$ ** $p<0.01$

(3) トータルパッケージのツール・技法の認知度と活用頻度

地域センターにおけるトータルパッケージのツール・技法の認知度は95%以上であったが、当機構以外の機関は最大；MWS(簡易版)88.3%、最小；WCST；45.9%と認知度が低い傾向にあった。

活用頻度を間隔尺度とみなして「頻繁に」を4点、「時々」を3点、「まれに」を2点、「しなかった」を1点に換算して平均値を算出し、地域センターと当機構以外の機関で比較した(図)。

Mann-WhitneyのU検定を行ったところ、GW($p=0.43$)を除くすべての項目で地域センターの方が活用頻度が高いことを示す有意な差が見られた。

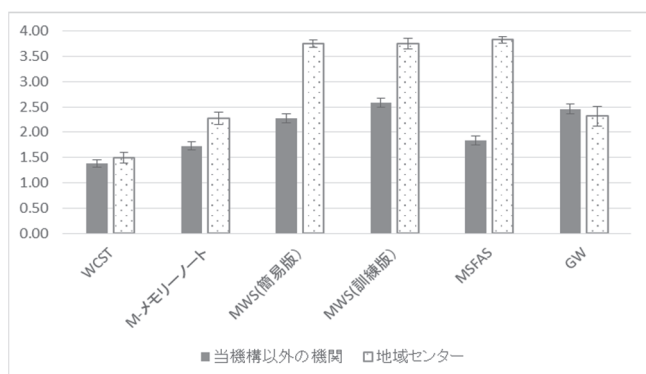


図 ツール活用頻度

(4) 情報提供についての希望

希望する情報の提供形式については、地域センターでは動画(80.0%)、次いでホームページ(65.0%)が、当機構以外の機関ではホームページ(59.7%)、次いで体験を伴う研修(53.2%)が多かった。

希望する情報提供の内容は、地域センター(85.0%)、当機構以外の機関(77.1%)共に、「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」(以下「“運用方法”」という。)が最多であった。

4 考察と今後の展望

アンケートから、当機構以外の機関では平均的にトータルパッケージの活用実績があまり高い実態が明らかになった。

職リハツールが障害の多様化に対応し有効に機能するためには、実施率の低い「障害受容の促進」や「対処方法の把握、獲得」といった支援課題について、当機構以外の機関に知識を普及する必要がある。さらに、その知識がより有効に活用されるためには、職業評価の場面に限らず、一定期間を要しての実践的体験と振り返りを提供する場の設定つまり、GWやそこでの課題整理シート；MSFASやM-メモリーノートの総合的な活用が重要となる。

また、これまでのトータルパッケージの研究開発の過程で、当初設定された有効な運用方法がわかりにくくなってきているのも事実である。最も回答の多かった“運用方法”について、的確な情報の整理と提供が検討されている。

トータルパッケージ活用機関の対象範囲が、トータルパッケージ開発当初の想定から大幅に拡大してきている今日、就労支援技法の十分な伝達普及のためには、基礎理論のより具体的でわかりやすい解説と、その体系下で構成された各ツールを用いた一連の支援技法について、動画などを活用した教材の開発が求められていると考えられる。

【引用文献】

- 1) 障害者職業総合センター『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),p.93-95
- 2) 障害者職業総合センター『障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発(その2)ーワークサンプル幕張版(MWS)新規課題の開発ー』,「調査研究報告書No.145」,(2019),p.199

「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」 におけるヒアリング調査結果について

○山科 正寿（障害者職業総合センター 主任研究員）

田村 みつよ・武澤 友広・村久木 洋一・渋谷 友紀・國東 菜美野・知名 青子・小池 磨美・
井口 修一・田中 歩（障害者職業総合センター）

1 はじめに

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「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、現在までの間、支援現場におけるトータルパッケージの汎用性を高めるための研究を行っている。トータルパッケージを介した職業リハビリテーションの支援技法の伝達は、対象者の就職や復職に向けて一定の効果があることが示されているが¹⁾、一方で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きた²⁾。

「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」（以下「本研究」という。）では、普及における課題解決を目指し、効果的な活用を行うための人材育成や伝達方法（以下「伝達試案」という。）を検討するために、各機関の支援者に対してヒアリング調査を行った。今回、その概要を報告する。

2 ヒアリング調査の概要

(1) ヒアリング調査の目的

トータルパッケージの支援理論については、関係機関間の連携を強化し、支援者のスキル向上に役立つものとしても報告されているが³⁾、現在の支援機関で発生している課題や要望等を把握することにより、問題点や課題の詳細な抽出と、伝達方法を検討する際の参考となるべき事象を具体的に把握することを目的として実施したものである。

(2) 対象の選定とデータの収集方法

伝達試案作成にあたり、既存のトータルパッケージの支援理論を理解したうえで、先進的な職業リハビリテーションサービスを展開している支援者を選定してヒアリングを行った。なお、ヒアリング対象者を選定するにあたり、全国の地域障害者職業センター及び全国の就労支援機関が参画する団体の理事からの推薦を経た。なお、対象者の自由かつ率直な意見を担保するために、個人名及び所属機関を公開しない前提でヒアリングを行った。対象者の内訳は以下のとおり。

○高次脳機能障害のリハビリに知見を持つ専門医	1名
○障害学生のキャリア教育に知見を持つ大学教員	3名
○全国就労支援団体理事	1名
○障害者就業・生活支援センター 支援者	6名
○就労移行支援事業所 支援者	5名

○医療リハビリテーション機関 支援者	2名
○企業における障害者雇用 担当者	1名
○ひきこもり・在宅就労支援 支援者	2名
計	21名

データ収集のためのヒアリング方法については、半構造化面接とし、対象者1名に対して、インタビュアー1名と筆記者1名の計2名でヒアリングを行った。質問項目は以下の3点とした。

- イ トータルパッケージを構成する各ツールや支援理論の活用・実施状況はどうか
- ロ トータルパッケージを構成する各ツールや支援理論の改修や改善の要望はあるか
- ハ トータルパッケージに関する情報提供に対するニーズは何か（希望する情報提供の形式・内容等）

(3) 収集したヒアリングデータの概要

ヒアリングの結果、「トータルパッケージの理論や枠組みは参考になる」といった支援理論の理解の広がりを示す発言があった一方で、「MWSの活用を職員全体で共有できる機会や分かりやすい媒体があると良い」という課題の提示や「障害周辺にいるボーダレスな人に対する支援方法を具体的に提示してほしい」、「支援場面でMWSを使って支援していると、意欲が持続しない利用者がいる」、「トータルパッケージの効果や意味を説明できるようなものや、意欲を保てるしくみが不可欠だと考える」といった、支援対象者像の多様化にともなう、具体的な支援方法の提示について、多くのニーズや意見を収集できた。

(4) ヒアリングデータの質的分析方法

本研究では、ヒアリングデータの分析を、ある特定の属性を客観的・体系的に同定して、推論を行える内容分析⁴⁾により行うこととし、以下の6段階の過程を経た。

第1段階	リサーチクエスションの決定
第2段階	質問への回答のデータ化：回答のなかから不要な部分を削除し、素データを作成する
第3段階	基礎分析：大量のデータを可能な限り単純化
第4段階	本分析：類似した意味内容の要素を探し、それを適確に表す表現へと置き換える（カテゴライズ化）
第5段階	カテゴライズ化したうえで、意味的類似性に基づきカテゴリーを統合し、研究班により解釈を行う。
第6段階	カテゴリーの信頼性の確認：形成されたカテゴリーの信頼性を確認する

なお、分析はトータルパッケージツールによる支援経験のある研究員3名と、MWS新規課題の開発に携わったツール及び支援理論に知見を有する研究員2名の計5名の研究担当者（以下「研究班」という。）で行った。

3 ヒアリングデータ分析結果

(1) 第1段階・第2段階

決定したリサーチクエスチョンに基づき設定した質問に対する回答内容を記録し、第2段階で回答データから不要な部分を取り除き、回答者の主旨が明確になるようデータの整理をした。

(2) 第3段階：基礎分析

整理したデータから、回答者が各質問で同様・同意の回答をしている内容を一つに統合した。

(3) 第4段階：本分析

各回答を文章ごとに区切りカード化した後に、研究班による協議で、カード毎に意味的類似性に基づいてカテゴリー化した（図1）。



図1 抽出カテゴリー

(4) 第5段階：

第4段階で生成したカテゴリーをさらに統合化し、伝達試案の検討に資する3つのカテゴリーに分類し（図2）、その3類について解釈を行った。

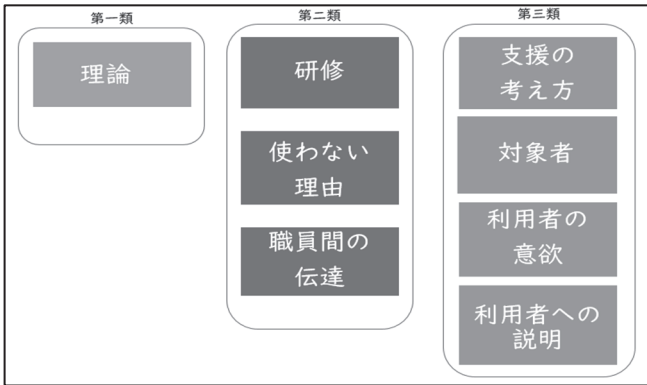


図2 統合したカテゴリー

(5) 第6段階：カテゴリーの信頼性の確認

解釈の結果（図3）、次に示す3点の示唆が得られた。
①開発時と比較し、職業リハビリテーション利用者の多様化にともない、利用者が意欲的にツールを活用できる支援

方法の重要性が増している。②トータルパッケージの支援理論と実践ノウハウを共有できる媒体（研修など）が必要になっている。③トータルパッケージの理論は妥当性が高いものであり、支援者の資質向上に寄与し、多くの支援機関で支援方法のベースとなっているものとして評価を受けている一方で、支援理論を導入する際において、既存のマニュアル等により支援理論を理解することの困難性が指摘されている。

本研究のヒアリング結果から示された、トータルパッケージ理論の妥当性と、支援機関の支援技術のスキル向上に関する有用性については、現在までの研究経過において同様の報告がなされており^{1) 2) 3)}、一方で、MWS等を購入した全支援機関及び全地域障害者職業センターを対象としたアンケート調査の自由記述の内容からも、伝達試案の検討に関する課題について同様の意見や要望が確認されていることから、分析結果は一定の信頼性があると考えられる。

理論	TPの理論は妥当性の高いものであり、支援者の資質向上に寄与するもの、支援のベースになるものとして評価を受けている。その一方で、理論を導入することの難しさも指摘されている。
研修	また、同じ施設に所属していてもMWSを活用する職員と全く使わない職員に二分され、ノウハウが共有されないまま、前者が離職した途端に施設での活用も途絶えるという課題も報告されている。以上のことから、TPの理論と実践に関するノウハウを共有することを可能にする媒体（研修など）が必要である。
対象者	TPが開発された当時と比べると、職業リハの利用者の幅は広がり（診断のない発達障害者など）、中心となる利用者像も変わっている。利用者が意欲的にTPを活用できるような導入、説明の仕方、支援の考え方（できないことに焦点を当てるのではなく、できること、良い面に着目する）等を再考する必要がある。

図3 研究班による解釈図

4 考察（まとめ）

本研究のヒアリング調査結果から、利用者が意欲的にMWS等ツールを活用したサービスを利用できるよう、既存のトータルパッケージ支援理論を、対象者に分かりやすく伝えることのできる教材や研修プログラムを作成し、その効果が支援機関内で共有されるようなシステムの在り方を検討することが、本研究において重要であると考えられた。

【参考文献】

1) 障害者職業総合センター：「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究」〔調査研究報告書 No. 93-1. 2〕（2010）
2) 障害者職業総合センター：「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）
3) 障害者職業総合センター：「ワークサンプル幕張版 MWS の活用のために」（2010）
4) 舟島なをみ：「質的研究への挑戦」医学書院（2007）

【連絡先】

障害者職業総合センター障害者支援部門（山科）
Tel：043-297-9082
e-mail：Yamashina.Masatoshi@jeed.or.jp

ワークサンプル作業検査（神奈川県版）等による 支援機関への支援を目的とした職業能力評価の取組みについて

○佐藤 守（神奈川県障害者雇用促進センター 雇用促進課 主任専門員）
堀内 富士江・深水 豊子・高橋 悦朗・熱田 郁子・富田 香美・福田 麻奈美
（神奈川県障害者雇用促進センター）

1 はじめに

当所は神奈川県産業労働局の機関であり、前身は昭和47年度に設置された労働相談センターである。昭和55年度から職業相談センター、平成7年度から障害者就労相談センター（以下「相談C」という。）、平成29年度から障害者雇用促進センター（以下「促進C」という。）に組織改編され現在に至っており、障がい者等への職業能力評価（以下「評価」という。）の事業などを行ってきた。

作業検査については、昭和55年度に身体障がい者や知的障がい者の雇用促進を目的に、主に製造業への就労をねらいとして職員が独自のワークサンプルを開発した。相談Cに組織改編となり、サービス業への就労者が増加したこと、精神障がい者の相談・支援が増加したことにより、財団法人労働科学研究所（現 公益財団法人大原記念労働科学研究所：以下「労科研」という。）へ委託して新たなワークサンプル作業検査（神奈川県版）（以下「ワークS」という。）を開発・実用化した。

相談Cから促進Cへ組織改編となり、利用者の直接支援から支援機関に対する支援へと事業目的が変わったが、労科研と協議してワークSの有用性を確認のうえ引き続き実施している。以下は、ワークSを中心とした3年間の評価の取組みについての発表である。支援機関等におけるアセスメントの参考としていただきたい。

2 評価の対象等・実施の流れ

(1) 対象

- 就労支援機関等を利用する障がい者及び障がい者手帳を取得する可能性がある者
- 当該就労支援機関等が就労支援を行うに当たって必要と判断する者
- 評価の実施に本人が同意している者

(2) 実施の流れ

電話等により相談受付 → 評価依頼書收受 → 担当者決定 → 初回面接実施 → 評価実施（1回2時間程度のワークで5～6回来所） → 評価会議提出 → 評価結果説明

※初回面接と結果説明には、支援機関の職員が同席

3 現在実施している評価等

(1) ワークS（個別作業検査）

担当者と1対1で行う作業検査

(2) ワークS（集団作業検査）

4～6名のグループで行う共同作業

※「牛乳ビンの運搬」は、集団作業検査の時間に含めて実施。

(3) 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）

年間で日程を決めて講義形式で実施。障がい特性等によっては個別に実施する場合あり。

(4) 【改訂版】ワークサンプル幕張版（簡易版）

- ・OA作業
- ・事務作業（数値チェック、物品請求書作成）

(5) 職業レディネス・テスト

(6) 心理検査（YG性格検査、PFスタディ等）

年間の日程を決め、精神障がい、発達障がいの診断を受けている方のなかで、依頼機関と相談し、本人の意向を確認のうえ実施。

(7) その他

評価以外で、やりたい仕事、苦手な仕事、希望する勤務時間、対人関係の特性、生活管理の状況等を記載する「就労準備セルフイメージリスト」を作成していただく場合あり。

4 ワークSの内容

表の太字は、比較的難易度が高い17項目で、実施することを基本としている。ほとんどの利用者は、25から30項目実施している。

5 評価の実績

受付件数（図）は、増加傾向にある。令和元年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策により、2月末から3月中の受付を中止したため、受付を継続していれば10件以上増えたと思われる。

依頼機関の状況は、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域就労援助（支援）センターを合わせて約7割となっている。障がい別状況は、精神障がい、発達障がいを合わせて約7割となっている。

評価を終了して半年以上経過した時点で、アフターフォローのために依頼機関へ連絡し、評価後の状況を聴取している。評価後に就労した者と評価前から就労していた者を合わせると5割を超え、福祉サービス事業所等の利用を開始した者は2割強となっている。

表 ワークSの作業項目

① 単純に並べる、置く、貼る作業	1	中ラベルの貼付
	2	同種の引っかけ
	3	同種の取り外し
② 揃え、分類して並べる、置く、貼る(巧緻、精密)作業	4	段ボール箱の組立
	5	小ラベルの貼付
	6	多種の引っかけ
	7	加速コンベアへの部品並べ
	8	変速コンベアへの部品並べ
③ 簡単な袋詰め、箱詰め、箱組立作業	9	紙箱組立と卵模型詰め
	10	紙箱組立と球模型詰め
	11	ブロック2種の箱詰め
	12	ナスの袋詰め
	13	ミカンの袋詰め
④ やや複雑な袋詰め、箱詰め、箱組立、紐かけ作業	14	ブロック多種の箱詰め
	15	リネンたたみ
	16	リネン紐かけ
	17	軍手紐かけ
⑤ 道具使用による組立、加工作業	18	パターン組立
	19	木箱づくり
⑥ 移動、運搬作業	20	*牛乳ビンの運搬
	21	ビニールタイの5本ずつの仕分け
	22	ビニールタイの20本ずつの仕分け
	23	ビニールタイの同数5分割
	24	カラーカードの分類
	25	リネン仕分け
⑦ 簡単な計数、仕分け、分類作業	26	ビニールタイの100本ずつの仕分け
	27	3桁コードによる仕分け
	28	かなと3桁コードによる仕分け
	29	伝票による品出し
	30	伝票による品補充
⑧ 3桁計数、コードによる仕分け、分類、照合、補充作業	31	カップ目盛りによる計量
	32	はかりによる直接計量
	33	はかりによる間接計量
⑨ 計量作業	34	穴あけ
	35	掃除機による清掃
	36	窓拭き
⑩ 清掃などの軽作業	37	ボルト・ナットによる組立分解作業
⑪ 共同作業		

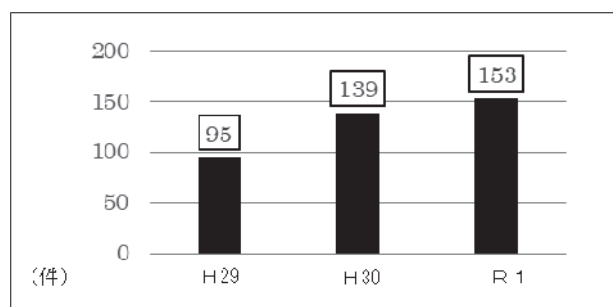


図 受付件数の推移

6 事例

(1) 就労移行支援事業所から依頼 50代・男性

- 気分障がい・精神障害者保健福祉手帳3級
- 大学を中退・20年間就労後、5年間就労歴なし
- 障がいの者の福祉サービス事業所に通所中

○ 評価の結果 → 作業能力は速度・精度とも概ね良好だが、集団作業検査と職業レディネス・テストでは対人関係の苦手さが顕著。GATBでは、認知機能が高く、「手腕の器用さ」は比較的高かったが、「運動共応」と「指先の器用さ」は低かった。「販売」「個人サービス」等の適性職業群が検出された。事務系業務は希望しないとのことで、OA作業は実施せず。

○ スーパーのバックヤード業務で正規職員採用

(2) 市町村生活困窮担当から依頼 20代・男性

- 障がいの診断なし・手帳なし
- 高校卒業・長期的ひきこもり・多少のパート経験
- 評価の結果 → 作業能力は速度・精度ともかなり高く、集団作業検査でも他者への声かけが的確だった。GATBでは、「言語能力」「書記的知覚」が標準値を超え、「指先の器用さ」「手腕の器用さ」は標準値に近かった。「動物の調教・管理、水産養殖、園芸」等の適性職業群が検出された。OA作業では、基本的な入力が可能。

○ 動物に関係する会社の清掃業務でパート採用

7 依頼機関からの話

アフターフォローの際などに聴取した主な内容。

- 障がい特性が明確になったことで、支援方法がわかり就労につながった(就労移行支援事業所)。
- 本人の同意を得て、評価結果を関係機関で共有し、連携して支援している(障害者就業・生活支援センター)。
- 配慮・工夫があれば働けること、就労支援機関の支援が必要であることを認識した(市区町村)。
- 評価を受けたことで配慮事項が明確になり、短時間からの就労など求人の選択に役立った(ハローワーク)。
- 利用者が当所に通うには、交通機関の利便性が良くない(就労移行支援事業所)。

8 まとめと課題

件数の増加や依頼機関からの話からみると、当所の評価への一定のニーズはあると受けとめている。複数の評価を総合的に実施していることが、役立てている理由の一つであると考えている。

就労移行支援事業所からの依頼の割合が高くなっていることは、一つの課題であると言える。就労移行支援事業所は、アセスメント機能を有している機関であり、職場実習等を含めて事業所内での評価が望まれる。当所(県)としては、研修面でのアプローチも並行して実施する必要があると考えている。

また、当所が横浜市に所在しているため、県の西部地域からのニーズに対応しきれていないことも課題と言える。何らかの方法で、広域の依頼に対応できるよう検討が必要だと考えている。

ACT（アクト）マトリックス・カードを用いた定着支援の事例について

○小倉 玄（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 所長）

刈田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 はじめに

アクセプト&コミットメントセラピー（Acceptance and Commitment Therapy：以下「ACT（アクト）」という。）は、第三世代の認知/行動療法と称される心理療法の1つである。この療法は6つのコアプロセス、すなわち「今、この瞬間との接触」（contacting the present moment）、脱フュージョン（defusion）、アクセプタンス（acceptance）、文脈として自己（self-as-context）、価値（values）、コミットされた行為（committed action）を使い心理的柔軟性の向上を目的としている。

株式会社スタートラインでは就労中の障がい者に対して、治療という文脈ではなく、活力ある職業生活という文脈でACTを活用した支援を実施している。

ACTには種々のエクササイズが存在する。Kevin Polkが考案したACTマトリックスは、心と行動の関係を1枚の紙面に視覚化するポピュラーなエクササイズである。Benjamin Schoendorffは、ACTでよく使われるさまざまなエクササイズを視覚的に現したACTマトリックス・カードというカードを開発し、ACTマトリックスのエクササイズを行う際に、これらのカードの活用を勧めている。ACTマトリックス・カードの日本語版が2019年に出版された¹⁾。本発表では、ACTマトリックス・カードの概要とカードを用いた支援の事例を紹介し、その効果について検討する。

2 ACTマトリックス・カードについて

(1) ACTマトリックスとは

ACTマトリックスは4つの領域から構成されている。水平方向の線の上側に五感の体験、線の下側に心の体験を記載する。垂直方向の右側の領域は、価値に向かっていくことを現し、左側の領域は、不愉快な私的でき事から離れることや、価値から離れることを表している（図1）。4つの領域の空欄部分に、どのような自分自身の行動、思考、感情、感覚が入るかを記載する。ACTマトリックスには、ACTの中で扱われる重要な要素が総合的に盛り込まれており、心の中を整理するのに非常に効果の高いエクササイズである。尚、ACTマトリックスについては、海外で2冊の書籍が出版されているが、2020年8月現在、日本語には翻訳されていない。2020年にACTマトリックスの実施方法が記載された日本語の書籍が出版されている²⁾。



図1 ACTマトリックスの概念図

(2) ACTマトリックス・カードの概要

ACTマトリックス・カードは、シンプルなイラストが描かれた52枚のカードから構成されている（図2）。



図2 ACTマトリックス・カードの外観

表面にはACTの概念を端的に示すイラストが記載されている。裏面にはそのカードの解説が記載されており、支援者にとって、使いやすくなっている（図3）。



図3 ACTマトリックス・カードの表面と裏面

(3) ACTマトリックス・カードの構成

ACTマトリックス・カードは大別すると以下3つの概念「不愉快な私的出来事と体験の回避・脱フュージョン・アクセプタンス」、「マインドフルネス・文脈としての自己」、「価値の明確化・行動活性化」に分類される。それぞれの概念に関するエクササイズやメタファーとしてのカードが用意されている（図4）。

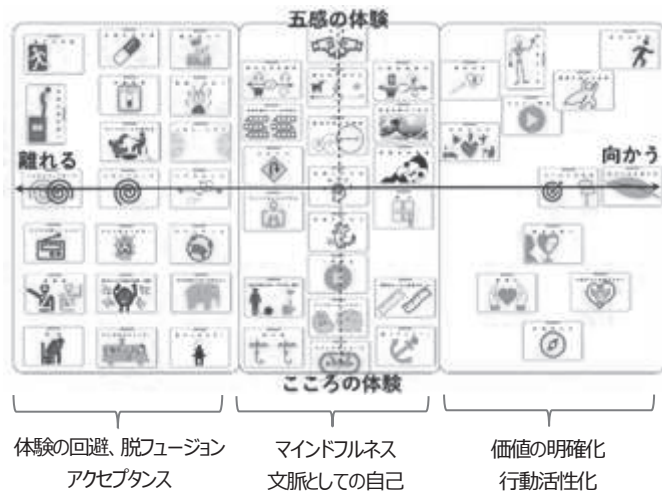


図4 ACTマトリックス・カードの分類

3 ACTマトリックス・カードを用いた事例紹介

年齢：30歳 女性

障害：うつ病（精神保健福祉手帳3級）

社歴：入社後1年半

傾向：他者の評価を気にする発言・行動があり、周囲の状況に左右されやすい。

状況：他者の悪口を言う同僚の話しを聞くと気分が落ち込み、睡眠のリズムが崩れ、朝起きられなくなり、欠勤する。欠勤した自分を責めて、自己嫌悪に陥り、更に体調が悪化する。一度体調が崩れると連続して複数日の欠勤となる。

対応：ACTマトリックス・カードを用いて以下の流れで面談を実施した（図5）。

- ① 感情は何かのきっかけがあると誘発し、抑えることはできない。
- ② 自分の中に出てくる厄介な思考や感情を確認。
- ③ 自分の心の中をバスに例え、モンスター（やっかいな思考や感情）が何か言ってくるけど従う必要はない。
- ④ 自分の中のどんな釣り針（感情）に喰いついてしまうのかを振り返る。
- ⑤ 釣り針（感情）に気づいたら、喰いつかず行動を選択。
- ⑥ 価値に向かう行動か、今までのように感情をコントロールする行動をとるのか選択。

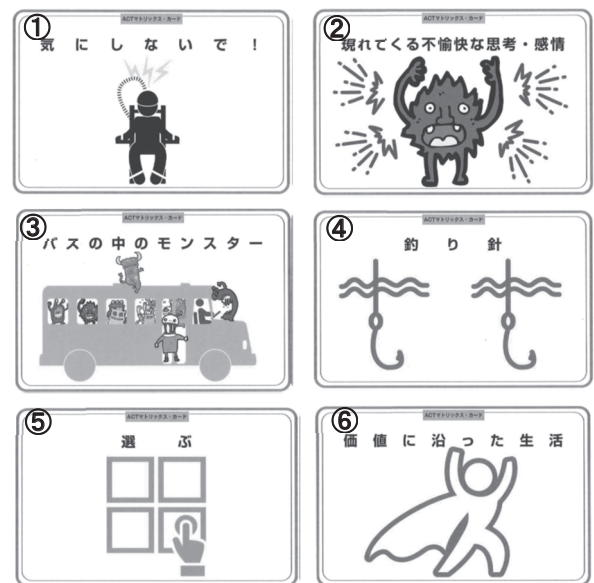


図5 ACTマトリックス・カードの提示の順番

結果：自分の中のやっかい思考や感情をカードのイラストに当てはめることにより、自分の思考と距離を置くきっかけになった。嫌な感情が出てきた際に、その感情を感じないように我慢する頻度が低くなり、感情に飲みこまれにくくなったという発言があった。また、自分を責める思考が出てきた際には、「バスの中のモンスター」を思い出し、その思考に従わないようにしようと気づけるようになったとの発言もあった。体調不良による欠勤はゼロにはなっていないが、欠勤が長く続くことはなくなった。

4 まとめ

ACTマトリックス・カードを使うことにより、視覚的な情報を提示しながらの面談が可能となり、言語的な理解が苦手な方の理解が従来よりも促進される。更にカードを使うことにより、支援者、相談者ともに面談の全体像を把握しやすくなることもメリットとして挙げられる。ACTマトリックス・カードはACTを実施する際の有効な手段の一つとなる。

【参考文献】

- 1) 『ACTマトリックス・カード』（2019）ベンジャミン・ショーエンドルフ著、刎田文記訳、星和書店
- 2) 『ここがふわっと軽くなるACT』（2020）刎田文記著、星和書店

【連絡先】

小倉 玄

株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所

e-mail : gogura@start-line.jp

就労移行支援機関を利用する精神及び発達障がい者における 一般就労へ至るまでの心理的指標の変化とその要因に関する検討

○香川 紘子（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員）

勿田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

高谷さふみ（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立支援センター）

1 背景と目的

精神障がいや発達障がいのある就労移行支援機関利用者が一般就労に就くには、職業能力の獲得に加え、心理面の安定性の獲得も重要となる。近年では心理面の安定性に重要となる心理的柔軟性を高める方法としてアクセプタンス & コミットメント・セラピー（以下「ACT」という。）の有効性が確かめられている。

社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センターの就労移行支援事業所では、精神障がいや発達障がいのある利用者に対して、ACTのエクササイズを含むスタートラインサポートシステム（Startline Support System、以下「SSS」という。）を活用した心理的柔軟性の向上を促進するサポートを行っている。SSSは株式会社スタートラインが開発し、様々な機関で障がいの者の心理面、健康面のサポートに活用されている。この施設では、就労移行支援利用者が、定期的にSSS上のACTのエクササイズを行い、心理的評価指標を計測している。我々の研究では、定期的に測定された心理指標を解析し、利用者が一般就労へ移行する過程で、就業のために重要な心理指標を明らかにすることを目的としている。その第一段階としてこの論文では、十数名の就労移行利用者を対象に、入所の心理指標の得点と就労移行支援事業所での訓練中の心理指標を比較する。また、精神及び発達の障がいに分けて、心理指標の変化を比較する。

2 方法

(1) 対象者

就労移行支援事業所を利用している、もしくは、利用していた障がいの者の方、計35名（平均の年齢31±9歳）であった。そのうち、主に精神に障がいのある利用者は23名であり、主に発達に障がいのある利用者は、12名であった。

(2) 心理指標

SSS上で計測できる心理指標は以下であった。

- ① AAQ-II：ACTの心理的柔軟性を測定する評価尺度で、数値が高いほど、「今、ここに存在し、ここを開くことが出来ている状態である」ということを示している（嶋ほか 2013）。
- ② APQ：アクセプタンスの状態が機能しているかを測定する尺度で、4つの因子から構成されている。数値が

高いほど、「行動レパトリの拡大」、「現実の感受」、「私的出来事から回避しない選択」、「リアクションの停止」のそれぞれの傾向が強い状態であることを示している（嶋ほか 2017）。

- ③ BDI：抑うつ評価尺度で得点が高いほど抑うつ状態が高いことを示している（ベックほか 2003）。
- ④ CFQ：ACTのコアプロセスである「フュージョン／脱フュージョン」の状態を測定する2因子からなる尺度であり、得点が高いほど脱フュージョンの状態が高いことを示している（嶋ほか 2016）。
- ⑤ DPQ：脱フュージョンに関して、行動の“形態”や“機能”へ着目した測定尺度であり、得点が高いほど脱フュージョン状態を示している（川井ほか 2016）。
- ⑥ FFMQ：マインドフルネスの尺度であり、日本語版 FFMQは5因子構造となっている（「観察する」・「反応しない」・「判断しない」・「描写、説明する」・「意識的行動」）。得点が高いほどそれぞれの状態が高いことを示す（Sugiura et al. 2012）。
- ⑦ TSSQ：ACTが注目する三つの自己の体験を測定する尺度である。アクティブ、概念化、視点取り、今この瞬間の4因子から成り、得点が高いほどそれぞれの状態が高いことを示す（柳原ほか 2015）。

(3) SSSの実施方法

就労移行所の利用者は、事業所入所時に、SSSを用いて各心理指標を測定し、面談によりそれぞれにあったACTのエクササイズを実施していた。また、個人によって期間に違いはあるが、定期的に心理指標の変化を計測していた。

(4) 解析方法

利用者のそれぞれの心理指標を、開始時から、30日おきに可視化するためにグラフを作成した。しかし、利用期間が個人ごとに異なるため、計測日の期間も個人ごとに異なっている。そのため一定期間ごとの計測値の変化を比べることは難しい。そこで、開始時と移行利用中に心理的柔軟性が上昇することがあるかを検討するために、開始時を除いたすべての期間での最大値（BDIのみ最小値）と開始時の値を比較した。統計解析は、線形混合モデルを用い、従属変数に心理指標の得点、独立変数に固定効果として心理指標の計測時期（開始or最大値の期）、障がい特性（精

神or発達)を含め、変量効果として利用者を含めた。解析は、統計ソフトRを用いた。

3 結果

(1) 心理指標の長期変化

30日ごとの利用者の心理指標の変化を見てみると、すべての心理指標において個人による様々なパターンがみられた(1例として、図1にAAQ-IIのグラフを示す)。心理指標が短期間に上昇し、そのまま上昇が継続する利用者や一度上昇してもまた下降して、上昇と下降を繰り返す利用者など、様々なパターンがみられた。

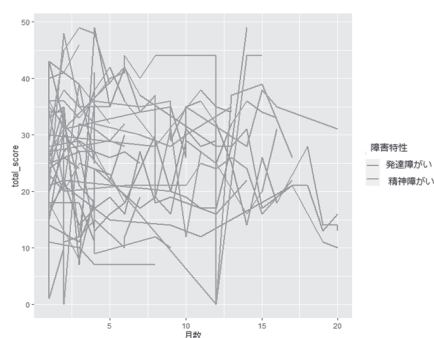


図1 AAQ-IIの月ごとの得点推移

(2) 就労移行期間中の心理的柔軟性の上昇

開始時の心理指標の値と、開始時を除いたすべての期間での心理指標の最大値(BDIのみ最小値)を線形混合モデルにより比較すると、FFMQの下位項目である観察する及びDPQの下位項目である現在との接触の指標以外のすべての指標で交互効果は有意でなく、心理指標の計測時期の主効果が有意であった($p < 0.05$)。すなわち、これらの指標は、精神及び発達に障がいのある利用者が就労移行開始時に比べ、就労移行期間中に少なくとも1回は上昇し、心理的柔軟性が上がったことを示す。また、AAQ-II、CFQ、APQの行動レパトリーの拡大、FFMQの反応しない、描写説明する、TSSQのアクティブかつ柔軟な環境への働きかけ、プロセスとしての自己、今この瞬間への気づきの指標については、障がい特性の主効果も有意であった。どの指標においても、精神障がいのある利用者の得点の方が、発達に障がいのある利用者の得点よりも高かった(図2 1例としてCFQを示す)。

交互効果の見られたFFMQの下位項目である観察する及びDPQの下位項目である現在との接触の指標についてはTukey法による多重検定を行った。FFMQの下位項目である観察するでは、精神及び発達障がい両方で、開始時の心理指標の値と、心理指標の最大値が有意であった。一方で、DPQの下位項目である現在との接触の指標は、精神障がいの利用者得点のみ、開始時の値よりも最大値が有意であった(図3)。

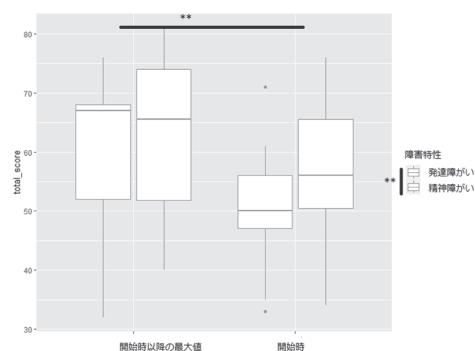


図2 CFQの開始時と開始時以降の最大値の比較

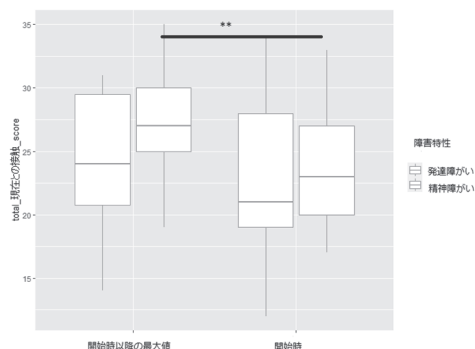


図3 DPQ:現在との接触の開始時と開始時以降の最大値の比較

4 考察

解析の結果、月ごとの利用者の心理指標の変化パターンは様々であることがわかった。また、変化パターンは様々であっても、就労移行事業所の利用者が利用開始時に比べ、移行所で訓練を受ける期間中に少なくとも1回は心理的柔軟性が上昇することがわかった。また、いくつかの心理指標においては、精神障がいのある利用者より発達障がいのある利用者の得点の方が低かった。また、脱フュージョンにおける現在の接触指標では、精神障がいのある利用者の方に得点の上昇がみられた。これらの結果から、ACTによる訓練は、就労移行支援事業所の利用者にとって心理的柔軟性を獲得するために有効である可能性が考えられる。一方で、発達障がいのある利用者は、精神障がいのある利用者よりも心理的柔軟性を獲得するのがやや困難で、支援法の工夫も必要であろう。今回の解析では、心理的指標の上昇がACT訓練とどのように関連しているのかについての詳しい解析は行っていない。今後は、ACT訓練の回数、内容と心理指標の変化、また、それらが一般就労へ至る影響などを調べる必要がある。

【連絡先】

香川 紘子

株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所

e-mail: hkagawa@start-line.jp

関係フレームスキル(RFS)アセスメントシートの開発とその試行について

○岩村 賢 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員)

剗田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 文脈的行動科学と関係フレーム理論

文脈の行動科学（以下「CBS」という。）のアプローチは、個体におけるその時点での文脈に対する標的行動を恣意的に設定し、その予測と制御を目指す立場をとる機能的文脈主義に依拠している。そして昨今、CBSにおける根幹理論としての関係フレーム理論（以下「RFT」という。）が注目されている。

RFTとは、ヘイズが体系化した人間の言語や認知のような高次な行動に対して、予測と制御を目的とした場合に有用な行動原理を体系化した理論であり、シドマンの刺激等価性研究に端を発している。

(1) 刺激等価性

刺激等価性とは、シドマンが数学における等価関係の概念を借用して、刺激の機能的等価刺激クラスに関して提唱した考え方である。数学における等価の要件である、反射律、対称律、推移律を条件性弁別学習における刺激間の派生的関係の性質として捉えたものがシドマンの刺激の等価性であり、主に象徴的見本合わせ課題の訓練後に新しい見本合わせ課題への転移テストを行う形で研究されている（図1）。

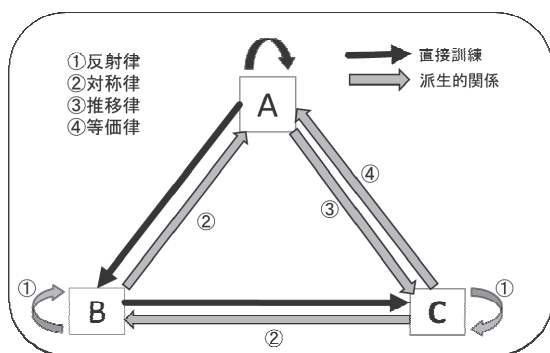


図 1 刺激等価性

①反射律とはAはAであり、BはBであることを意味する。これはA→B訓練後にA→AテストやB→Bテストに合格することで評価される。②対象律はAがBであれば、BはAであるということである。これは、A→B訓練後にB→Aテストに合格することで評価される。③推移律はAがBであり、BがCであれば、AはCであることを意味する。これは、A→B訓練とB→C訓練後にA→Cテストに合格することで評価される。④等価律（逆推移律）はAはBであり、BがCであるならCはAであることを意味する。これはA→B訓練とB→C訓練の後に、C→Aテストの合格することで評価される。等価律テストへの合格は刺激等価性における反射律、

対象律、推移律のすべてを満たさなければならないので、刺激等価性の成立を意味している。

(2) 関係フレーム理論 (RFT)

刺激等価性の枠組みにより研究が進んでいく中で等価の関係のみでは説明できないことや等価以外の関係においてもこのような派生的関係が成立しうることが発見されてきた。

RFTでは、等位の関係に限らず、ある機能的な刺激クラスのもとを一つの枠組み（フレーム）として捉える。また、言語や認知の中核的な特徴は派生的刺激関係と刺激機能の変換と捉えており、これを関係フレームづけと呼ぶ。

関係フレームづけは相互的内包、複合的内包、刺激機能の変換の3つの特徴によって定義される。関係フレームの関係性には等位、区別、比較、反対、階層、時間、空間、因果、視点などの多様な関係が存在する。

これらのそれぞれの関係性に関して関係フレームづけを行うための能力を関係フレームスキル（以下「RFS」という。）と呼ぶ。RFSの学習は、様々な知的行動についてポジティブな影響が研究されており、学習のための学習とも言われている。

また、ヘイズは、9つの関係フレームファミリー（以下「RFF」という。）について整理している。等位のRFFとは $A=B$ ということの意味する。区別のRFFとは、 A は B と異なるということの意味する。比較のRFFとは、 A は B よりも大きいなどの大小や高低などの関係を意味する。反対のRFFとは A は B ではないということの意味する。階層のRFFは、 A は B を含むなどの体系的な関係を意味する。時間のRFFとは、 A は B より前であるなどの時間的な前後関係を意味する。空間のRFFとは、 A は B の前にあるなどの位置関係を意味する。因果のRFFとは、 A であったなら B であるなどの原因と結果の関係を意味する。視点取得のRFFとは、「今—その時」「ここ—そこ」「私—あなた」といった反対のRFFの組み合わせによる関係性を意味する複合的な関係フレームである。

RFSのアセスメントについての研究は、海外では RaiseYourIQやPEAKなど行われている。

➤ RaiseYourIQ

RaiseYourIQとは、関係フレーム理論に基づいた知的能力や職場、日常の意思決定と問題解決能力の向上を目的として開発されたプログラムである。暗記や数処理など直接的な訓練を行うことなく、知的な能力の向上を目指すことやオンラインで体験することが可能であるなど極めて独

自性が高い。

イ PEAK、PCA

PEAK Relational Training Systemは、自閉症児の言語および認知障害に対処するための評価手段として開発されたトレーニングパッケージである。PEAKにはD、G、E、Tの4つの包括的なトレーニングモジュールによって構成されている。DとGは、随伴性に基づいた言語は発達

の枠組みに、EとTは、RFTに基づいた言語開発へのアプローチにそれぞれ重きを置いている。

また、PEAKを実施するに際し、4つあるモジュールのそれぞれの段階から実施すべきかアセスメントを行うためのPCAと呼ばれるアセスメントツールも同様に開発されている。PEAKにはRFSの学習に際し、触覚や味覚を利用するなど物品を直接用いるトレーニングも用意されているが、PCAではフリップブックのみで実施できる課題に絞ってRFSをアセスメントできるように開発されている。

2 RFSアセスメントシートの開発

RFSを測定するための研究は海外では独自の研究がいくつか行われているが日本におけるツールは開発されていない。そこでRaiseYourIQやPCAなどの評価ツールを参考に、職業リハビリテーション分野でも活用できるRFSアセスメントシートの開発を試みた。

RFSはいくつかに分類されるが本研究で用いたアセスメントシートでは等位、区別、比較、反対、階層、時間、空間、視点取得の8つのRFFに関する設問項目を設けた。

RFSアセスメントシートでは8つのRFSそれぞれに6つの設問を作成した。6つの設問は簡単なものから段階的に難しいものへとなるように構成されている。

3 RFSアセスメントシートの試行に関して

(1) 目的

本研究では開発したRFSアセスメントシートを用いて一般企業で働く成人におけるRFSの一般的傾向を確認することを目的とした。

(2) 方法

ア 手続き

自記式の調査紙として行った。研究実施者が1問ずつ調査紙に記載された問題文を読み上げた後、続けて選択肢をそれぞれ口頭で読み上げ、その後「3つの中から一つ選んでください」と教示するという方式で行った。設問の読み上げを行ってから、次の設問の読み上げを始めるまでの時間間隔を1分として行い、全体としての実施時間は約50分程度であった。その後実施者が回答を読み上げて回答者がそれに従って採点を行い、採点完了後にアセスメントシートと同意書を回収した。

イ 参加者

本研究では一般企業で働く成人103人を対象とした。対象者に研究内容、目的を説明し、同意を得た。

4 RFSアセスメントシートの試行結果

RFSアセスメントシートの全参加者の得点の平均を図2に示した。RFF毎の対象者数、平均、分散、標準偏差を表に示した。

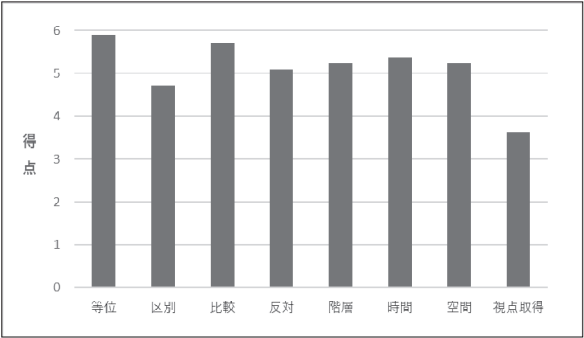


図2 RFSアセスメントシートの全参加者の得点の平均

表 RFF毎の対象者数（n=103）、平均、標準偏差

	対象者数	平均	標準偏差
等位	103	5.88	0.32
区別	103	4.71	1.01
比較	103	5.70	0.69
反対	103	5.09	1.24
階層	103	5.23	0.64
時間	103	5.38	0.93
空間	103	5.24	0.99
視点取得	103	3.63	0.91

t検定における各RFF間の比較では反対—階層、反対—空間、階層—時間、時間—空間以外ではRFF間に5%水準で有意差が確認された。

5 今後の展望

本研究は開発したRFSアセスメントシートを用いて一般企業で働く成人におけるRFSの一般的傾向を確認することを目的とした。サンプル数はやや少ないものの一定の傾向を確認することが出来た。今後は実際に職業リハビリテーションに参加している方々への実施を行い、そのアセスメントに基づいた関係フレームのトレーニングを行うことでより能力を発揮できるようなアプローチを考えていきたい。

また、本研究における結果をもとにRFSアセスメントシートの設問内容を検討した結果、正答率の低い設問の中には複数のRFFが複合している可能性が示唆された。今後は各RFF項目ごとの設問は単独のRFSをアセスメントできるものに修正したうえで複合的なRFSを測定できる設問を開発し、より詳細にRFSをアセスメント可能なものとする 것을検討している。

屋内型農園ファーム『IBUKI』における ワークサンプルの開発とIBUKI-EIT研修の実施及び結果について

○伊部 臣一郎（株式会社スタートライン・CBSヒューマンサポート研究所 研究員）

刎田 文記（株式会社スタートライン・CBSヒューマンサポート研究所）

兵頭 和也（株式会社スタートライン・屋内型農園ファームIBUKI）

1 はじめに

株式会社スタートラインでは企業で働く障害者の就労サポートを行っており、その一形態として屋内農園型の障害者雇用支援サービスである『IBUKI』を展開している。2020年8月時点において、約590名の障害をもったメンバーがIBUKIで働いており、ハーブ等の栽培装置が設置されたブースで、栽培品種の選定や育成を行っている。

一方でIBUKIでの植物栽培に関わる作業は多種類に渡り、加えて働いているメンバーの障害種別では知的障害の割合が最も多いことから、作業の習得度に関して個人差が大きく出てしまうことや、そのために自立して作業を遂行することができないメンバーが存在している状況があった。このことにより、各企業の管理者や自立的に働けている他のメンバーの負担が増えてしまうことになり、結果として離職につながってしまうという課題があった。そのため、知的障害者が自立して仕事を遂行していくためのセルフマネジメントスキルを形成させる支援が求められる状況であった。

またそれに加えて、今後IBUKIを全国的に展開していくうえにおいても、支援力が拠点によってばらついてしまうことで全体の品質が落ちてしまうという懸念もあった。その面からも、障害者の自立した作業遂行能力を向上させるための支援品質を、スタートラインの中で安定して確保するための取り組みが求められる状況もあった。

職場において期待されるセルフマネジメントスキルに関しては、「自分で言ったことを行い、行ったことを正確に自己評価し、報告する」というsay-do-say型の言行一致行動が基礎となっていることが考えられる¹⁾。すなわち働いている障害者の職業的自立を促していくために、IBUKIの作業においてもsay-do-say型の言行一致訓練に基づいたセルフマネジメントスキルの形成が望まれた。

2 本研究の目的

前述の背景があったため、本研究では、IBUKIでの作業の習得および習得した作業を自立的に行うためのセルフマネジメントスキルの向上を目的としたIBUKI版ワークサンプル（以下「IBUKI-WS」という。）の作成と、それをを用いて職業遂行能力を向上させるためのIBUKI-EIT

研修を実施して、効果の検証を行った。また本研究においては対象者の自立的な作業遂行能力の向上もそうだが、それに加えてIBUKI-EIT研修を通して管理者や支援者の支援技術の向上も目的とした。

3 IBUKI-WSの解説

今回作成したIBUKI-WSにおいては、実際の植物栽培に関わる作業に基づいて行うOJT形式の訓練と、作業をワークサンプル化して集中的に繰り返すことで定着させる形式の訓練で構成した。

OJTでの訓練においては、各作業の課題分析を行ったうえで工程を細分化し、どの工程につまずきが生じるかが観察しやすいように構造化を行った。それをメンバー用の栽培業務マニュアルにも反映し、1つの作業における各工程の手順と内容を明確に学習できるようにした。

加えて、対象者自身が各工程の手順に従って正確に作業できているか自己評価できるように、専用のチェックリストを用いながら各工程の完了毎にしるしをつける形で訓練を進める形式とした（図参照）。また作業の進め方については、say-do-say型のセルフマネジメントスキル訓練に則って、「作業開始の宣言(自己教示)」→「各工程を確認しながらの実施(自己監視)」→「作業結果についての確認(自己評価)」→「管理者への作業結果の報告」という流れで進める形とした。

スヤートファーム作成手順										
研修日：2020/05/20										
研修員：1名										
研修時間： 開始時刻： 終了時刻：										
研修場所：研修室（4日次室/24次室） フィルター12室 風雨2室 青カブ6室 白カブ6室/4日室										
	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目	8回目	9回目	10回目
1 目標に作業します	✓									
2 フィルターを両面を赤につける	✓									
3 プラントナーを1鉢を（赤い鉢）に植えます	✓									
4 プラントナーを戻します	✓									
5 両面を上げる	✓									
6 両面をトレーに載せます	✓									
7 青カブを3つ置きます	✓									
8 設置します	✓									
9 自分で出来たを確認します	✓									
10 結果を管理者へ報告します	✓									

図 工程チェックシート

それと共に、習得に時間を要する可能性がある作業については、実際の植物の代替物を使用したワークサンプルを作成して、集中訓練形式によって習得を促す形とした。

ワークサンプルに関しても専用のチェックリストを使用して工程の確認を自己評価しながら行う形とした。

またIBUKI-WSの評価デザインとしては、幕張版ワークサンプル（以下「MWS」という。）と同様にシングルケース研究法に基づいたABAデザインでの評価を取り入れた。IBUKI-WSにおいても、対象者は一人一人の障害状況が大きく異なることが予想されたため、個々に有効な方法を探る必要があるためである²⁾。各作業の実施状況やその際に用いた補完行動等は、IBUKI-WS進捗管理表を用いて記録するようにして、管理者や支援者が対象者の状況を共有して把握できるようにした。

4 IBUKI-WSを用いたEIT研修の実施

本研究ではIBUKI-WSの作成だけではなく、対象者のセルフマネジメントスキルの向上を図ると共に、彼らをサポートする管理者や支援者の支援技術の向上も目的としているため、IBUKI-WSを用いたEIT（Employability Improvement Training）研修実施までを含むものとした。

対象者については作業訓練と並行して、健康管理シートの記入やM-メモリーノートの活用、ACTのエクササイズを実施した。これは作業面だけではなく、自立して職業を遂行するための能力を全般的に向上させることを研修の目的としたためである。

一方で管理者や支援者については、対象者と共にEIT研修に参加することで栽培作業の習得をすると同時に、構造化された場面において指示出しやフィードバックのかけ方などを経験的に学習することや、行動記録表を用いて行動の機能分析と望ましい行動の強化を行うことを学習することができるよう研修を設計した。これにより研修が終わった後でも、職場定着を促すための支援が継続する環境形成が行われることを意図した。

また管理者については、支援に関わる基礎知識等に関しての専用のマニュアルを作成して、管理者研修も並行して実施する形とした。支援者についても、IBUKI-EIT研修に関しての支援者用マニュアルや各作業の動画を作成した。これにより今後全国的にIBUKIを展開していくことも踏まえて、支援技術の品質を確保しながら研修を実施していくやすくなることを意図した。

IBUKI-WSの効果を検証するために、現在IBUKIで働いているA社のメンバー3名と管理者2名に対してEIT研修を実施した。研修の期間は1週間であった。研修前の対象者らの状況としては、作業の習得度に個人差が大きかったため、作業の進捗度や管理者の作業支援度合いにメンバー間で程度の差が大きくなっており、管理者らもメンバーの作業支援に時間を取られ過ぎてしまい負担を感じている状況だった。

5 結果

以下、EIT研修実施後のメンバーらの様子や管理者の感想を述べる。

■メンバーの様子

- ・作業開始の宣言、作業の自己評価、結果報告に関しては研修の中で3名とも積極的に行えるようになり、通常業務内でも継続して行えている。
- ・研修前に共通で苦手としていた業務についても、スムーズに遂行できるようになった。
- ・作業に関して同じ質問を繰り返す傾向のあったメンバーについては、質問の回数が減った。

■管理者の感想

- ・メンバーの適切な行動に関して積極的に着目できるようになり、声かけをする頻度が増えた。

EIT研修の結果、各メンバーに作業の習得度合いの向上とセルフマネジメントスキルの定着が継続して見られるようになった。またメンバーだけでなく管理者についても、望ましい行動に着目して、それを強化していくという行動が増加する結果となった。

6 今後の展開

今後はより多くの企業に対してIBUKI-WSを用いた研修を実施していくことで、効果に関してのデータの蓄積とそれに伴う内容の精査を行っていく予定である。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2003) 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
- 2) 障害者職業総合センター(2004) 調査研究報告書No. 57精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書)

EIT研修における就労支援・メンタルサポートとその効果

○下山 佳奈（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員）

刈田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 はじめに

以前に当社が「就労移行期の障害者向け研修プログラム」（佐藤, 2017）として発表した結果では、株式会社スタートラインが行っているEIT研修に参加した就労移行期の利用者は、その後の就労の結果に肯定的な影響を与える傾向が見受けられた。その後も当社は研修を続けていた。

昨今コロナの影響で全国的にリモートワークが推進されている。就労移行の事業所でもリモートでの支援を促す動きがあり、今後実際に出勤が難しい障害を持つ人の就労についても可能性が広がっている。当社でもこのようなニーズに対応して、EIT研修をリモートで行えるよう検討し、可能な限りプログラムをPC上で行えるよう工夫している。例えば前回までPCで流していたACTの音声のプログラムなどについては、オンライン上に音声のプログラムをさまざまに保管し、アカウント認証さえクリアすれば、どこからでもアクセスできるようになっている。

また前回発表時のEIT研修と異なっている点としては、研修の中盤にケースフォーミュレーションを含むケース会議を行っていることである。研修参加の様子を踏まえて、その後の研修内で補完的にサポートする内容を検討する機会を設けている。そのケースフォーミュレーションの結果から、それぞれの参加者に必要とされるであろうACT音源のエクササイズなどを選定し、研修のプログラムに組み込んでいる。このように新たな部分が加わったEIT研修が、これまでと同様に効果が見込めるものであるかどうか再検討を行うこととした。

2 EIT研修

(1) EIT研修の概要と目的

EIT（Employability Improvement Training）研修は株式会社スタートラインがオリジナルに作成した、約2週間にわたって行われる研修のことである。この研修では近隣の就労移行から参加者を約10名を上限に募り、研修中は1対1のサポート体制で行われる。この研修の目的は主に2点あり、①体調管理の方法を学ぶこと、②自身の「得意なこと」「苦手なこと」を知ること、これらを通じて自己理解を高め、良質な自信をつける事を目指している。

(2) EIT研修の内容

- ア SAPLI（情報整理プログラム「サプリ」）
- イ ワークサンプル幕張版（MWS）
- ウ ACT（アクセプタンス&コミットメント・セラピー）
- エ ウィスコンシン・カードソーティングテスト（WCST）

オ その他（健康管理データ、M-メモリーノート）

3 調査方法

対象：近隣の就労移行より20代～50代の男女43名

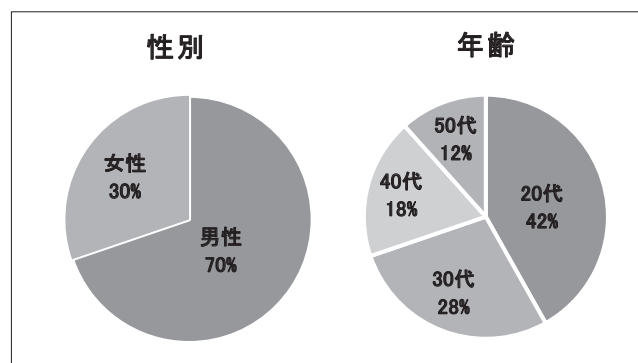


図1 研修生の障害種別・年齢

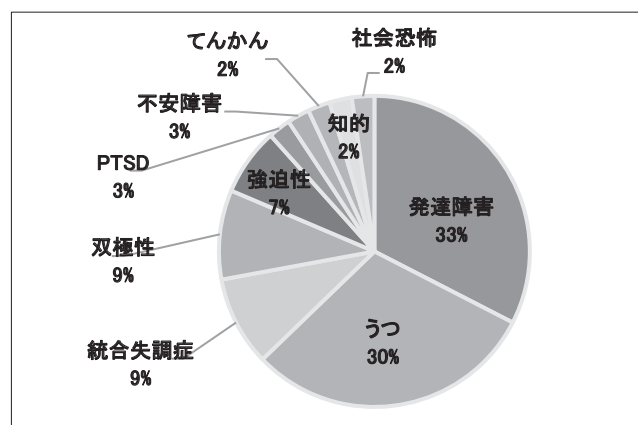


図2 研修生の障害内容

調査期間：2018年10月～2020年1月（EIT研修は概ね月に1期、2週間の開催）

使用した尺度：

- ・BDI-II（ベック抑うつ尺度）
- ・AAQ-II（日本語版Acceptance and Action Questionnaire-II 7項目版 心理的柔軟性尺度）
- ・FFMQ（日本語版Five Facet Mindfulness Questionnaire マインドフルネス尺度）
- ・DPQ（日本語版Defusion Process Questionnaire 脱フュージョンプロセス尺度）

これらの質問紙尺度をEIT研修が始まる前と後に実施し、効果測定を行った。また障害種別で分けた研修の前後の効果測定も行った。分析方法としては全てExcelにて対応のあるt検定を行った。

4 結果

(1) それぞれの質問尺度の効果測定

それぞれの質問紙尺度得点について、研修参加前と研修参加後の得点の平均点を出し、対応のあるt検定を行った。2つの得点に有意な差があるかどうか検討した。

表1 EIT研修参加者全体の平均点の差

	研修前平均点	研修後平均点	
BDI-II	16.45	10.79	**
AAQ	27.73	30.67	*
FFMQ	112.24	120.21	**
DPQ	80.81	87.65	**

n.s.:非有意 *: $p<0.05$, **: $p<0.01$

参加者全体43名の結果として全ての質問紙において効果が認められた。

表2 EIT研修参加者（精神障害）の平均点の差

	研修前平均点	研修後平均点	
BDI-II	16.89	11.72	**
AAQ	27.46	30.09	0.054
FFMQ	111.36	118.7	**
DPQ	79.84	87.28	**

n.s.:非有意 *: $p<0.05$, **: $p<0.01$

障害種別で精神障害の参加者27名について抑うつとマインドフルネスと脱フュージョンについて効果が認められた。AAQについては有意差は認められなかったものの、得点は上がっており、有意傾向の見て取れる範囲であった。データ数がもう少し増えれば、差が出る結果になったと考えられる。

表3 EIT研修参加者（発達障害）の平均点の差

	研修前平均点	研修後平均点	
BDI-II	16.78	11.08	**
AAQ	27.34	30.13	*
FFMQ	111.78	119.89	**
DPQ	81.17	88.33	**

n.s.:非有意 *: $p<0.05$, **: $p<0.01$

障害種別で発達障害の参加者14名についてすべての項目で効果が認められた。

(2) 研修後の就職率について

研修参加者のEIT研修参加後の就職率について43名中返

答が帰ってきている24名について結果をまとめた。内訳として女性8名、男性16名である。結果は研修後何か月で就職に至ったのかをまとめている。退所になってしまった人もいるが、研修後1年以内に就職した人は半分を占めており、EIT研修の効果として就職率にも影響を与えているのではないかと考えられる。

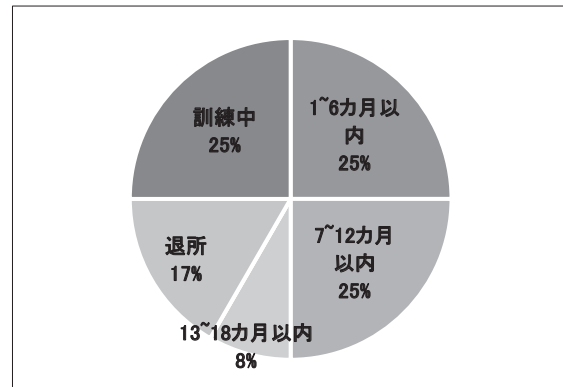


図3 研修参加後から就職までの期間

5 考察

以上の結果よりEIT研修を行うことで、抑うつ感は減り、心理的柔軟性は高まり、マインドフルネスの状態も高まり、脱フュージョン状態も高まったことが示された。障害種別の調査においても精神障害と発達障害でほとんど差のないことが明らかになった。

また就職率についても研修後1年以内に就職している人が半数いることから、研修を通じて自身について知り、体調管理の方法を知ること、勢いをつけて就職に向けて進んでいくことができたのではないかと考えられる。これは前回の調査と比較しても短期での就職した人の割合が増えていることがわかる。

6 今後の展望

現在調査期間内にEIT研修に参加した人について、その後の就職についても調査を続けている。ポスター発表時にその結果を含めたいと考えている。また2020年9月には試験的にリモートでのEIT研修を実施する予定である。主にZOOMなどを使い、一対一のサポート行う方法を検討している。これがうまくいくようであれば、当社に来ることが可能な人だけでなく、幅広い人に研修を提供することが可能となるだろう。また最初に述べたような頻繁に外出の難しい障害を持った人に対しても、研修の参加を勧めることができ、リモートワークでの可能性を広げることにつながると考えている。

【参考文献】

- 1) 職業リハビリテーション学会 「就労移行期の障害者向け研修プログラム」 佐藤文弥 (2017)

元氣回復行動プラン（WRAP）を応用したセルフマネジメントツールの開発

○玉瀬 恵（東京都ビジネスサービス株式会社）

大場 秀樹・小島 理奈（東京都ビジネスサービス株式会社）

1 はじめに

障がい者が自分自身について理解を深め、適切な生活管理などを行う際に活用できるツールとして、元氣回復行動プラン（Wellness Recovery Action Plan：以下「WRAP」という。）¹⁾がある。当社では、WRAPの考え方を基に、就業する障がい者がセルフマネジメントに取り組み就業可能な体調を自分で維持できることを目指す「セルフマネジメントツール」を開発した。

なお、本論文におけるセルフマネジメントとは、「感情や気分の浮き沈みをコントロールしたり、日常生活管理・服薬管理などをしながら、不調にならないための予防や調子を崩しそうな時の対処をすることで、就業可能な状態を維持できること」とする。

2 セルフマネジメントツールについて

当社のセルフマネジメントツール（以下「ツール」という。）は、障がいのある社員が自分の体調（調子がいい時・悪い時に心身に表れるサイン）や、調子を崩してしまいやすいきっかけ、自分に合ったセルフケアなどについて自己理解を深め、自分自身の体調を整えたり不調サインに対処するスキルを向上させ、就業可能なコンディションを維持できるようになることを目的として開発した。運用に際しては、①導入研修、②記入シートを用いたワーク、③日々の体調や実行するセルフケアを現場担当者に共有すること、の3点を主軸とする。

(1) 導入研修

導入研修では、セルフケアの必要性について等の基本教育を含め、なぜセルフマネジメントに取り組むのかという目的を示す。その後、シートの活用方法や、日々の体調報告の仕方などについて伝える。

(2) シート

シートは、調子のいい時／注意が必要な状態の時／調子を崩した時について、段階的にどのような状態となり、心身にはどのようなサインが表れるのかを記入する項目を設けている（図1）。また、それぞれのサインが表れた時にはどのようなセルフケアで対処するかをプラン立てする項目が並ぶ。その他、調子を崩すきっかけになりやすい出来事（状況、環境）はどんなものかや、自分に合ったセルフケアを記入する項目も設けている。記入用シートに加えて、記入例や、多種多様なセルフケア方法を載せた参考資料等も配布する。

(3) 共有

朝礼や日報提出等の際に、障がいのある社員から現場担当者へ、その日の体調とセルフケアを共有する機会を設ける。毎日実施することで、自分の体調のモニタリングを習慣化するとともに、セルフケアに取り組む動機付けとして機能する。

図1 使用するシート

3 導入事例

(1) 対象

当社で勤務する障がいのある社員6名（女性3名、男性3名）を対象に、ツールを導入した。対象者6名のうち、就労移行支援事業所等の就労支援機関において体調管理やセルフケア等について学んだ経験があった者は2名だった。

(2) 方法

最初に、対象者6名の介入前の状態を知るために、シートの配布や導入研修を行う前に、従来より毎日の就業時に提出している日報の備考欄に、必要事項を追記する作業を2週間実施してもらった。日報備考欄には、その日の出勤時・退勤時の体調を10段階で評価した数値と、前回の日報提出時から新しい日報を提出するまでの1日間でオフィスや自宅で実施したセルフケアを記載するよう求めた（図2）。2週間経過後に、シートを配布して導入研修を実施し、セルフケアの必要性などの教育と、シートの記入方法等の説明を行った。導入研修には対象者の支援を担当する社員にも同席してもらい、教育や説明の内容について共通の理解を得られるようにした。研修の時間内でシートに記入する時間を15分程度設けたが、導入研修後も、空き時間などを利用してシートの追記・修正を行い、自分に合った

セルフケアプランを立てるよう伝えた。また、日報備考欄で報告していた内容は、導入研修後も引き続き報告するよう求めた。

本研究では、導入研修前の2週間と、導入研修時、導入研修から1か月後の、日報備考欄での報告内容およびシーートの記入内容を比較し、ツールの導入効果について検討した。

備考	<体調>出勤時:6 退勤時:7 <セルフケア> ・昨日は腹八分目の食事を心がけて、早めに寝た ・最近疲れていると感じたので、通勤の電車で仮眠をとった ・時々、首のストレッチをした ・集中力が切れたと感じたら離席して気分転換をした <備考欄> 新しい業務にも少しずつ慣れてきて、今日はミスなくできたのでほっとしました。
----	---

図2 日報備考欄の報告内容の例

(3) 結果

対象者である6名全員が、日報にて毎日欠かさず体調とセルフケアについて報告した。体調については、導入研修前と後では、いずれの対象者も大きな変化は見られなかった。

実践したセルフケアの報告については、導入研修前の2週間では、最も少なく報告した人（以下「Aさん」という。）で一日平均0.18個、最も多く報告した人（以下「Bさん」という。）では一日平均6.88個と、個人によって大きく差が開いた。導入研修後の1か月間では、Aさんは一日平均0.41個で、Bさんは一日平均3.95個だった。

また、ツールの導入研修の1か月後に、対象者へのアンケートと、対象者の支援を担当する社員へのインタビューを行った。対象者に対しては、ツールの導入によってセルフケアに取り組むことが増えたかや、体調や気持ちに変化があったかを尋ねた。支援担当の社員に対しては、ツールの導入前後で、客観的に見た対象者の変化や、支援内容に変化があったかなどを尋ねた。その結果、対象者へのアンケートでは、「自分に合ったセルフケアが分かるようになりましたか？」という質問には6名中5名が「以前よりも少し分かるようになった」あるいは「以前よりもかなり分かるようになった」と回答した（表）。また、セルフケアに取り組んだことによる変化について、全員が「自己理解が深まった」と回答した。その他、自由記述の感想では、「どのようなセルフケアが自分に合っているのかや、以前からやっているセルフケアは正しいのかなど、自分に対する理解が深まった。それにより、調子が良いときは維持できているし、注意が必要な時は早めに手を打っているから、やってよかったと感じている」、「日報の備考欄に記入していることを毎日実行すれば、業務に集中できることが分かりました」といった感想が得られた。

表 対象者へのアンケート結果

Q. 調子の良い状態を維持するため、あるいは元気を回復するために、セルフケアに取り組むことができましたか？	
以前は特に何もしておらず、現在もセルフケアが思いつかない	0
以前は特に何もしていなかったが、セルフケアに取り組むようになった	1
以前から無意識的に行っていたことを、セルフケアとして意識的に取り組むようになった	3
以前から意識的にセルフケアを行っていて、引き続き取り組んでいる	2
Q. セルフケアに取り組むことで、体調や気持ちに変化がありましたか？（複数回答可）	
以前よりも、調子が良くなったと感じる	2
以前よりも、業務のパフォーマンスが向上したと思う	1
以前よりも、ストレスにうまく対処できるようになったと思う	2
以前よりも、自己理解が深まったと思う	6

(n=6)

支援担当の社員へのインタビューでは、「不調だと自覚するだけの段階から、対処まで（自分で）やれるようになった」、「自分で解決できることが増えた」、「どんなセルフケアをしているのかが見えるようになったので、自分で対処できているのかなど、そのセルフケア意味あるのかなど、確認できる。管理はしやすくなったと思う」といった感想が得られた。

(4) 考察

導入研修から1か月間では、体調の数値に大きな変化は見られなかったが、これは、導入研修前の2週間で著しく不調な状態となった人がいなかったため、導入研修後も安定した状態を維持したものと考えられる。ただし、強い疲労感など報告するケースは、導入研修後も複数の対象者で時折見られていたため、長期的にセルフケアに取り組むことでそのような不調も軽減することができるようになれば、数値上の変化も表れる可能性が考えられる。今後、より長期での観察を行い、体調の数値上に変化が見られるかを確認していきたい。

セルフケアの報告数について、Aさんのように導入研修前にセルフケアのレパートリーが少なかった人では、ツールの導入後には数を増やすことができた。また、Bさんの場合、セルフケアの報告数が導入研修前よりも後のほうで少なくなったが、これは日報でセルフケアの報告を始めたことでセルフケアに取り組むことが動機付けられ、継続するにつれて効果的でないと判断したセルフケアを実施しなくなったことによる推移であると考察された。

4 まとめ

本研究では、ツールの導入による、安定した就業状態の維持効果について検討した。その結果、対象者の自己理解促進に一定の効果が見られ、自分に合ったセルフケアを理解するのに効果的であることが示唆された。今後も長期的な効果検証により、安定した就業状態の維持への効果を検討していきたい。

【参考文献】

1) Mary Ellen Copeland 著、久野恵理 訳『元気回復行動プラン WRAP』、オフィス道具箱 (2009)

発達障害者の運転免許取得における ソフトスキル面に対するアセスメント開発の試み

○高橋 幾 （早稲田大学大学院 教育学研究科 博士後期課程 2 年）
梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）

1 問題と目的

自閉スペクトラム症者（以下「ASD者」という。）は、就労においてソーシャルスキル、コミュニケーション、感覚的な問題の影響が指摘されており（Hurlbutt & Lynne Chalmers, 2004）、また「求人応募のプロセス」「新しい仕事への適応」「コミュニケーション」「同僚上司との関わり方」など、仕事そのもののスキル以外の課題を抱えることが指摘されている（Muller et al., 2003）。これらのスキルは、職業リハビリテーションの専門用語では「ソフトスキル」と呼ばれている領域である。

発達障害者の運転免許の取得においても、教習所での技能や学科といった教習そのものへの対応に加えて、ソフトスキルの問題がある（梅永, 2017）。Tyler (2013)は、アスペルガー症候群の人たちの社会性の障害が、指導員へ誤解を生み、コミュニケーション不足につながる可能性を明らかにしている。高橋（2019）は、ASD者の就労場面におけるソフトスキルのアセスメントにおいて有効とされるTTAPを参考にして、発達障害者の運転免許取得支援を行っているK自動車教習所の職員へ聞き取り調査を行った。その結果、運転免許取得において支援が求められるソフトスキルは、就労場面で問題となるスキルと重なっていることを報告し、また、教習所でしか発生しないような場面でのソフトスキルについて検討していく必要性を述べている。

本研究では、高橋（2019）で示された発達障害者の運転免許取得において支援がもとめられるソフトスキルについて整理を行い、実際に運転免許取得をめざす障害のある学生に対するアセスメント（TTAPを教習所版にアレンジしたKDTAP）として運用することで、以下の2点を明らかにすることを目的とする。①教習所での実態に合わせた支援によるソフトスキルの向上。②発達障害傾向のある学生の実態に合わせた、ソフトスキルへのアセスメントの必要性。

2 方法

(1) 期間

20XX年1月から20XX年3月

(2) 対象者情報

名前：ケンジ（仮名）、性別：男性、年齢：18歳、診断：軽度知的障害。

特別支援学校卒業後は食料品販売店での就労が決まっている。コミュニケーションの困難さや、指示を字義通り受け取るなどASD傾向がみられた。教習所では自習するこ

とができないため、テストの得点向上が課題となっていた。具体的には課題を複数ページ指示しても表のページのみ実施して待っている、複雑な表現の理解が苦手、答え合わせができないなどであった。4月から仕事が始まるため、焦りが見られていた。

(3) 場所（K自動車教習所）

K自動車教習所では、発達障害者の自動車免許取得に対する支援プランを行っている。学習や日常生活などで特性に合わせた支援を行い、参加者277名のうち、254名（91%）が免許取得に至っている。参加者の平均IQは76.8で、診断は多い順にASD者が32%、知的障害者が29%、知的障害をともなうASD者が11%であり、ASD者、知的障害者、知的障害を伴うASD者が全体の7割を占めている。

(4) 測定用具「K自動車教習所移行アセスメント（K Driving School Transition Assessment Profile, 以下「KDTAP」という。）」

高橋（2019）は、職員への聞き取り内容をTTAPアセスメントのCRSの項目を参照にして分類整理した。TTAPとはASD者に特化した就労アセスメントとして米国ノースカロライナ州TEACCH Autism Program で開発された検査で、基本的には学校から成人生活への移行（ITP）のためのアセスメントであり、日本では、移行支援事業所や継続支援事業所B型などから就労現場へ移行する際の指導指針を得るためにも使用できる（梅永, 2016）。

TTAPを参考に抽出された、「運転行動」「機能的コミュニケーション」「自立機能」「対人関係」「環境・感覚要因」「感情特性」の6領域の項目について、担当職員への聞き取り調査を行った。TTAPと同様に各質問項目に対して自立している場合は「合格・P」、支援があれば自立してできる場合は「芽生え・E」、常に支援や配慮が必要である場合は「不合格・F」の3段階で評価することとした。回答の中で、結果が重複する内容を整理したところ、6領域42項目に整理された。

(5) 手続き

ケンジの教習生活におけるソフトスキル面での変化を測るために、事前（2月）と事後（3月）でKDTAPによる調査を行った。ケンジの担当職員に回答を依頼し、得られた回答に対して、第1著者が再度聞き取りで確認を行った。

(6) 具体的な支援の概要

事前のKDTAPより、コミュニケーションや対人関係に苦手さが予測され、その影響からケンジの困っていること

について、細かく情報を引き出せていないことが確認された。そこで、コミュニケーションに配慮するため、自習での困り感について情報を視覚的に整理しながら聞き取りを行った。その結果「（自習では）どこをやればいいのかわからなくなるので教えてほしい」、「わからない問題があると不安になるのが、教えてもらいながらであればできる」という要望が聞き取れた。要望に合わせて、自習内容については具体的にページや内容を指示し、自習時に担当職員がより細かく採点や説明を行うこととした。

3 結果

(1) KDTAPの結果

KDTAPの結果を表に示す。

表 KDTAPの結果①

2月	運転行動	機能的 コミュニケーション	自立機能	対人関係	環境・ 感覚要因	感情特性
合格	4	3	6	3	5	2
芽生え	3	1	0	2	2	5
不合格	0	3	1	2	0	0

3月	運転行動	機能的 コミュニケーション	自立機能	対人関係	環境・ 感覚要因	感情特性
合格	6	6	6	7	6	5
芽生え	1	1	1	0	1	2
不合格	0	0	0	0	0	0

2月の結果では、合格（P）が23、芽生え（E）が13、不合格（F）が6であった。運転中の行動面に対する「運転行動」や基本的な生活スキルである「自立機能」は合格（P）が多く、一方で、「機能的コミュニケーション」や「対人関係」では芽生え（E）や不合格（F）が目立つ結果となった。また「自立機能」での不合格（F）は「自習ができる（適切な学習内容を選べる）」であった。

免許取得後（3月）では、合格（P）が36、芽生え（E）が6、不合格（F）が0となり、K自動車教習所内における活動に適応している可能性が示されている。課題であった自習は、「不合格（F）から支援があれば自立できる芽生え（E）に変化している。特に変化が見られた、「機能的コミュニケーション」と「対人関係」の結果を図に示す。

(2) 学習への取り組み・免許取得

対人関係・コミュニケーションの課題に配慮した支援を行ったことで、学習活動に従事することができ、教習所および本試験での試験を合格し、運転免許を取得することが出来た。本試験での学科試験は1度の試験で合格した。

4 考察

KDTAPの結果から、運転免許取得という活動が、障害のある学生のソフトスキル面の向上に寄与している可能性が示されている。免許取得という明確な目標に対して、変

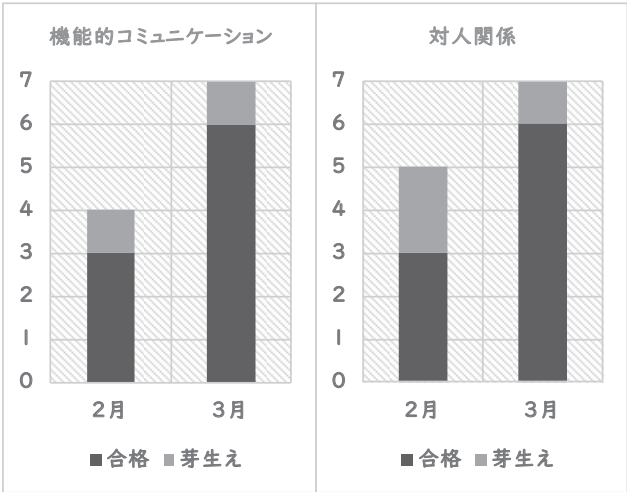


図 KDTAPの結果②

化の少ない環境の中で、具体的な場面を通して練習していくことで向上したと考える。ソフトスキル面での課題は、就労にも共通するものであり、教習のような意欲を維持できる目標設定のもとで、環境面に配慮した支援を行うことが重要である。学習面での課題については、KDTAPアセスメントを行い、ケンジのソフトスキル面の課題を領域ごとに把握し、対応できたことで成果につながった。教習におけるASD者のコミュニケーションの困難は指摘されており（Tyler, 2013）、本事例においても、問題の要因になっていたと考えられる。視覚的なコミュニケーションを用いて、ケンジの要望を引き出すことが、学習や教習生活における支援につながったと考えられる。

【倫理配慮】

本研究は、個人情報及び倫理面に配慮し行った。本人と保護者には、研究・発表について書面による合意を得ている。また、K自動車教習所の代表取締役から許可を得て実施している。

【引用文献】

1) Chapman, M., Thomas, J. B., Mesibov, G., Schopler, E. (2007): TTAP: TEACCH Transition Assessment Profile (2nd ed.). Austin, TX: Pro-ed.

2) Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and Adults With Asperger Syndrome. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 19(4),

3) Muller, E., Schuller, A. Burton, B.A., and Yates, G.B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities, Journal of Vocational Rehabilitation, 18, 163-175

4) Tyler, S. (2013). Asperger's Syndrome: The implications for driver training methods and road safety. 24, 9.

5) 高橋 幾・梅永 雄二 (2019) . 発達障害者の運転免許取得におけるソフトスキルへの支援について LD学会第28回大会論文集.

6) 梅永 雄二監修 著 (2016) . 「よくわかる！自閉症スペクトラムのための環境づくり 事例から学ぶ『構造化』ガイドブック」 株式会社学研プラス

7) 梅永 雄二 (2017) . 発達障害者の教習支援マニュアル 一般社団法人 全日本指定自動車教習所協会連合会.

レジリエンス力に着目した就労支援について〈2〉

～「体験学習で利用者が学んだこと」～

○青塚 幸（特定非営利活動法人アシスト 就労移行支援事業所Conoiro 就労支援員）

明井 和美（特定非営利活動法人アシスト 就労移行支援事業所Conoiro）

1 はじめに

就労移行支援事業所Conoiroでは、メタ認知トレーニングやアサーションといった認知行動理論に基づいた内容のプログラムを中心に、様々なトレーニングプログラムを日々提供している。これは昨年の職業リハビリテーション研究・実践発表会において発表した『レジリエンス力に着目した就労支援について～振り返りから次へ～』（明井2019）でも述べているが、Conoiroでの支援において、障害者が長い職業人生を主体的に生きていくためには「レジリエンス力」を築き高めることが重要であるという考えが軸となっている。

今回は、Conoiroで行ったプログラムの中で、特に効果を実感できたものについて取り上げ、体験学習プログラムを通じて利用者がどんな学びを得たのかを中心に考察していくとともに、体験学習の循環過程の今後の活用について検討する。

2 Conoiroについて

Conoiroの運営母体は2012年より設立した特定非営利活動法人アシストである。利用者層は、障害種別では精神疾患・発達障害・知的障害が比較的多い。昨年度に比べ、就労経験がない・少ない20代の利用者が増え、それに伴い全体として平均年齢が下がってきている。

3 プログラムの概要

(1) 体験学習について

体験学習とは、K. レヴィンが提唱した「Tグループ」と呼ばれる学習形態が始まりとされている。また、D. コルプは体験学習の効果をより高めるため、体験学習モデルを提唱している。これは、体験学習の循環過程として①具体的な体験をし、②そこで起こったことをふりかえり、③なぜ起こったかをわからせ、④次にどうするかを試みる、という4つのステップを循環して行うことを指す。

今回のプログラムはこの体験学習モデルをもとに実施した。

(2) 概要

このプログラムは「観光大使になろう!」と題し、チームに分かれ担当する都市の魅力についてプレゼンする、というものである。体験学習の循環過程を取り入れ、第1回目、第2回目と続けて行った。

(3) 背景

「観光大使になろう!」が企画された背景として、新型コロナウイルスの流行がある。このプログラムを実施したのは4月下旬であり、2月末に北海道独自の緊急事態宣言が発令されてからおおよそ2ヶ月。北海道と札幌市による緊急共同宣言が発表された時節である。行動範囲が大幅に制限されConoiroの利用者も少なからず閉塞感を感じていた。そんな中、少しでも旅行のような気分を味わい、この時期をポジティブに乗り切ることが出来たらと考え、体験学習プログラムとしての実施に至った。

(4) 体験学習として実施するねらい

Conoiroで提供しているプログラムは認知行動療法理論のエッセンスに基づいて作成されたものが多く、利用者自身がある程度内容を理解するために、知識の伝達に重きを置いた座学形式、つまり利用者にとってインプット型のプログラムになりやすい。インプットで得た知識が自分に身に付いているのかを確かめるためには、実際に試してみること、つまりアウトプットが必要である。樺沢²⁾はこうしたインプットとアウトプットの相互作用が自己成長をもたらすと述べている。Conoiroでも同様に考えており、インプット型のプログラムとアウトプット型のプログラムをバランスよく取り入れる事としている。

さらに、今回は体験学習の循環過程に基づいてプログラムを行うことで、利用者自身のより主体的な学びと課題を自覚したうえで乗り越える体験につながることをねらいとしている。

4 第1回目の実施

(1) 導入

このプログラムのねらいやチームでのプレゼン（ワーク）で必要となる力について教示している。

(2) プレゼンする都市の選定

プレゼンする都市の選定には、ワールドカフェ方式を採用した。これは、プログラム時の利用者層として積極的に発言するタイプが少ないこと、障害特性などによりイメージを膨らませることが難しい利用者も一定数いることから、ワールドカフェ方式の特性を利用し、話しやすい環境を設定することで、利用者自身がなるべくイメージを膨らませやすくなりアイデアを出しやすくなるのではないかと考えたためである。

(3) チーム編成

チーム分けは利用者自身の希望を募った。2人以上になるよう調整したものの、ほぼそのまま採用した。結果として「長崎」「仙台」「大阪」「福井」の4チームに決定した。

(4) 課題と成果

第1回のプレゼンを通して、チームごとに課題や成果がみられた。特に、「仙台」チームは適切な自己発信や集団での協調といったところに課題を感じているメンバーが多く、連携がうまくとれなかったことから第1回の終了時点で消化不良を感じていた。

(5) 振り返り

○全体での振り返り

全チーム発表後、全体で率直な感想を共有している。

○個別での振り返り

個別の振り返りでは、利用者が自身の課題に気付き、次はどうするかを利用者主体で考える時間となるように促すことで、第2回目で課題に向き合い、乗り越える動機づけとなった。

(6) 第1回目実施における反省点

利用者の希望をもとにチーム編成を行ったことで、チームメンバーの人数やチームごとのPCスキルに偏りが生まれてしまった。

5 第2回目の実施

(1) 第1回目との相違点

第1回目実施の反省点をふまえ、部分的に条件を変更・追加したうえで第2回目を実施した。以降、第1回目と区別するため、チーム名の末尾に「^レ」をつけることとする。

(2) 導入

今回は、第1回目の導入と異なり「なぜもう一度プレゼンを行うか」について、体験学習の効果やその循環過程についても説明し動機づけを行った。

(3) 経過

第1回目の振り返りによって自身の課題が明確になったことで、どのチームも、利用者ひとりひとりがより主体的にプログラムに取り組んでいた。消化不良を感じていた「仙台^レ」チームは、それぞれが能動的に自身の課題に取り組んだ結果、笑い声の絶えない準備期間を経て発表に臨むことが出来た。

(4) 発表

発表ではチームメンバー全員でタイトルを読み上げるなどの工夫がみられ、それぞれが課題を乗り越えチームとして参加できたと実感することができた。

(5) 振り返り

第2回目終了時は全体での振り返りのみとし、代わりに職員より一人一人今回の取り組みについてフィードバックしている。

6 プログラムによって利用者が得たもの

全2回のプレゼンを通じて利用者が得たものは人によって様々であるが、「仙台^レ」チームの取り組みは特に体験学習の循環過程に則って行った効果があったといえるだろう。

実体験をふりかえることで「仙台^レ」チームのAさんは「自分の意見をなかなか伝えられなかった」、Bさんは「自分の意見を押し通しがちだった」という課題を自覚し、第2回目を直ぐに行うことで、課題に取り組む場ができた。そして本人たちが課題を乗り越えた結果、チームの発表はより充実した内容となり、メンバー自身の実感として達成感や充実感を得ることにつながった。

7 考察

今回のプログラム実施におけるポイントは、体験学習後に個別に振り返りを行い、利用者が自身の課題について自覚すること、振り返りによる課題解決へのモチベーションが低下する前に実践の場を設けたことであると考えられる。体験学習の循環過程をより日常的かつ効果的に活用していくことが出来れば、就労移行支援期間での支援に要する期間を短縮していくことが出来るのではないかと考えられる。また、利用者自身が体験学習の循環過程を理解し活用していけるようになれば、就職してからも自分で課題に気付き、乗り越えていける力が身に付くのではないかと考えられる。

8 今後の課題

今回の体験学習プログラムは、レジリエンスの向上に効果的であることが分かった反面、けして余裕があるとはいえない人員で日常的に継続していくことは難しい。そのため、今後は効果を損なわないよう留意しつつ、より簡易的な活用を模索していく必要があるだろう。

【参考文献】

- 1) 鯖戸善弘「コミュニケーションと人間関係づくりのためのグループ体験学習ワーク」, 金子書房 (2016)
- 2) 樺沢紫苑「学びを結果に変える アウトプット大全」, サンクチュアリ出版 (2018)
- 3) 明井和美『レジリエンス力に着目した就労支援について～振り返りから次へ～』, 第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会 (2019)

食事評価・労働効率換算表を用いた 身体障害者の労働生産性、就労支援創出の研究

○田代 雄斗（京都大学大学院 医学研究科 人間健康科学系専攻 プロジェクト研究員）
青山 朋樹（京都大学大学院 医学研究科 人間健康科学系専攻）

1 背景

生きていく事の“糧”は文字通り“食事”と“労働”である。「働くために食べる」「食べるために働く」という双方向性の行動は健常者においては無意識に行われており、両者の関連性は想起しやすい。しかしながら障害者に対するリハビリテーションは筋力や可動域の改善、食事などの日常生活動作改善、就学、就業などの社会生活活動の改善といった段階的プログラム構成になっている。

これは歴史的に国際障害分類で記されている疾病→機能障害→能力障害→社会不利の階層構造に則ってプログラムが組み立てられてきたためである。この一方向性の概念やリハビリテーションの改善のために国際生活機能分類の概念が普及してきたが、“食事”と“労働”のセクションの連続性は検討されてこなかった。かたや身体障害者の採用においては身体障害者等級などが参考にされるが、企業の採用担当者にとって具体的な作業をイメージしにくいことから、採用後の技能判定によって作業能力の判定を行っているのが現状である。

そこで本研究においては食事動作指標と作業効率指標を用いて、食事能力及び作業効率を可視化し、さらに両者の相関関係を明らかにする換算表を開発することで、身体障害者の食事動作、作業効率の向上を促進すると共に就業を促進することを目的とする。

2 方法

本研究は上肢の機能障害を有する者を対象とした横断研究である。リクルートは上肢機能の障害を有する者が多く働く特例子会社にて行った。本研究は京都大学の医の倫理委員会において認可されている（R1612）。対象の基準は、①上肢機能を有する者、②脳血管障害を有するものとした。また除外基準としては、①両側ともに手指・上肢の不随がある者、②重篤な神経障害がある者、③重篤な心疾患を有する者、④重篤な認知機能障害を有する者とした。

評価項目は(1)基本情報、(2)食事動作アンケート、(3)上肢機能障害の評価はFugl Meyer Assessment（以下「FMS」という。）、(4)作業能力指標の評価はGeneral Aptitude Test Battery（以下「GATB」という。）とした。

(1) 基本情報

年齢、性別、既往歴、利き手を自記式アンケートにて調査した。

(2) 食事動作アンケート

本アンケートは整形外科医、理学療法士、特例子会社のマネージャーと共同で作成された。上肢機能障害者の作業を見ながら動作分析を行い、作業動作と近い食事動作を抽出した。そしてその食事動作から上肢機能を推定し点数化するアルゴリズムを独自に作成した。

アンケートの項目としては飲み物、主菜、副菜、汁物において福祉用具や一般的な道具などを用いるといったバリエーションをもたせて項目を選定した。それぞれの食事メニューの食べ方について、「できる/できない」「している/していない」のそれぞれどちらかに○をつけてもらう形とした。「できる動作」と「している動作」について、できるは時間が十分にあり、自分ひとりでゆっくり食事ができる場面で、他人の目を気にせずに「頑張ったらできる」努力を伴う動作、しているは他人と外食をする時など、食事時間やマナーの制約がある場面で、比較的努力せずに「普段している」動作と定義した。

食事アンケートの回答結果に応じて、右手・左手それぞれで手指・腕・体幹の機能を数値化換算した。手指・腕・体幹の詳細な分類は手指においては握る、ひねる、位置合わせ、つまむ、固定する、腕においては伸ばす、運ぶ、押す、引く、体幹においては、座り姿勢保持、右方向・左方向・上前方向に手を伸ばす、とした。

質問の方法として、「できる/できない」「している/していない」それぞれに○をつける方法としているため、回答の種類としては以下の3種類となる（できない－しているという回答は存在しない）。

2：できる－している

1：できる－していない

0：できない－していない

以上の3種類のうち、2が最も能力が高く、0が最も能力が低い状態でありそれぞれに対して点数の重み付けを行う。そして合計点数に対して80～100%をA、40～80%をB、0～40%をCとした。

(3) 上肢機能評価

FMAを用いて評価を行う。FMAは上肢、手首、手指、協調性の項目について評価を行う指標であり、各関節動作を分離して評価する。全部で33項目あり、それぞれの項目で0, 1, 2の評価を行うため、合計点数は66点となる。

(4) 作業能力指標

GATBを用いて評価を行う。GATBには紙面評価と実技評価があるが、今回は実技評価を行った。専用の器具を用いて棒の差し込み及び上下の差し替え作業と、丸びょうと座金の組み合わせ及び分解作業の評価を実施した。

統計処理において食事動作アンケートの再現性に関しては、同被験者に対して1週間の期間を空けて2回の評価を実施してそのICCを算出した（SPSS version 20.0）。また食事動作アンケートとFMA、GATBにおいてはスピアマンの順位相関係数を算出した（JMP Pro version 12.2）。

3 結果

本研究においては16名の被験者を対象とし、その内10名に対して再現性のテストを行った。

再現性に関して、今回の結果としては全ての項目において再現性が確認された。ICCの結果は右腕で1.00（95% CI, 1.00-1.00）、左腕で0.869（95% CI, 0.526-0.969）、右手で0.994（95% CI, 0.974-0.999）、左手で0.883（95% CI, 0.570-0.972）、体幹で1.00（95% CI, 1.00-1.00）であった。

相関に関して、食事動作アンケートとFMAにおいて、腕（ $r=0.858$ ）、手（ $r=0.746$ ）、手指（ $r=0.847$ ）で相関が認められた。食事動作アンケートとGATBの項目については相関が認められなかった。また、FMAとGATBにおいても相関が認められなかった（図1、図2）。

4 考察

本研究において、食事動作アンケートの再現性が確認されると共に、食事動作アンケートとFMAに有意な相関があることが明らかとなった。しかし、食事動作アンケート及びFMAと作業能力指標であるGATBとの相関は認められなかった。

今回の研究において作成された食事動作アンケートは多くの人がイメージしやすい食事という動作で構成されており、上肢機能に障害があったとしても認知機能に問題がなければ認識を誤ることは少ないため、十分な再現性が確認されたと考えられる。また、食事動作アンケートとFMAの相関が認められたことによって、今回新たに作成したアンケートで上肢機能を推定できる可能性が示唆された。今回の研究では食事の動作から上肢機能を推定するアルゴリズムは相談の上で作成された為、実際の機能と誤差が生まれる可能性もあったが、一般的に研究においても用いられているFMAとも相関が認められたことは意義のある結果であると思われる。

しかし、食事動作アンケート及びFMAとGATBに関し

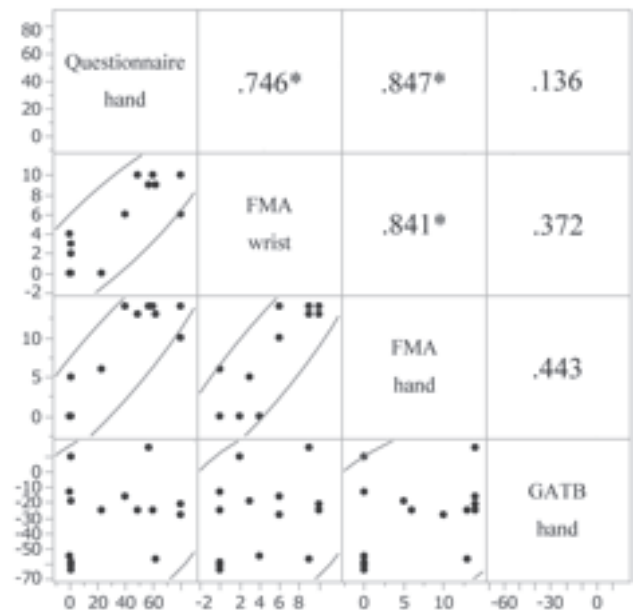


図1 手指機能における相関

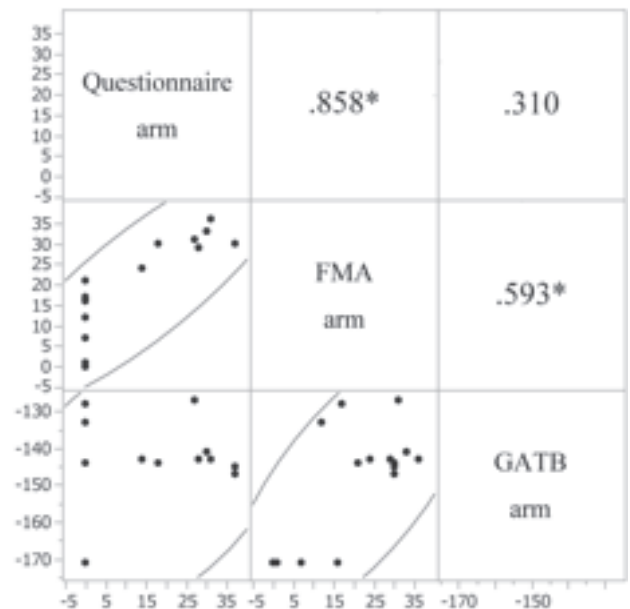


図2 腕機能における相関

ては相関が認められなかった。これはGATBの指標がテクニックやスピードの要素が含まれるものであることから単純な可動域や筋力が主である食事動作アンケートやFMAとは相関が認められなかった理由であると考えられる。

本研究によって作成された食事動作アンケートは簡易的に上肢機能を評価できる指標であることから、障害者雇用の推進を行う上でも未だ就労できていない障害者に対して用いることで新たな可能性も見いだせるものとなる可能性がある。今後現場における事例を積み重ねていくことでアンケートの指標の修正を行い支援の精度を向上させることが求められる。