

企業内の支援者のためのWRAPクラスの試み

～支援者のセルフケア・支援スキルの向上、社内ネットワークの構築を目指して～

○山田 康広（中電ウイング株式会社 東新町支社 主任）
原田 裕史（中電ウイング株式会社 東新町支社）

1 はじめに

中電ウイング株式会社は、中部電力株式会社の特例子会社である。2019年8月現在212名（障がい者113名を含む）が在籍している。精神障がい者の雇用は、2013年、中部電力株式会社人事部門内での有期雇用から始まり、2015年当社の東新町支社（旧オフィスサポートセンター）に移管された。精神障がいのあるチャレンジド（以下「精神チャレンジド」という。）は、主に事務補助・PDF業務に取り組んでおり、現在では会社内の他拠点にも雇用が拡大している。

東新町支社では、当初、精神チャレンジドが業務の遂行や対人関係の困難、体調や感情の不調を客観的に把握することやその対処ができずに悪化や休務してしまうことなどが課題となっていた。精神チャレンジドの安定した就労のために、2018年3月より1年間WRAPを実施した。

WRAP（Wellness Recovery Action Planの略、元気回復行動プラン）は、当事者によって考案されたもので、精神的な困難があっても元気で豊かに自分らしい生活を送るために、良い感じの自分や心身の不調の状態（サイン）への気づきを高め、そのサインに合わせて健康を維持・回復するための行動を実践するプログラムである。

このWRAPクラスを通して、精神チャレンジドと支援者の両者のセルフケアへの理解と共感が深まり、ピアサポートのある職場風土が醸成されるなどの成果があった。

2 支援者のためのWRAP実施までの経緯と準備

東新町支社の成果を受け、精神チャレンジドへの支援やセルフケアを会社全体で学び、支援者間の悩みを共有する人的ネットワークをより深く構築したいというねらいから、支援者のためのWRAPを実施することになった。

事務局（総務課）とファシリテーター（筆者）が打ち合わせを行った。開催にあたり、参加者が自分自身や職場での悩みを十分に語れるか、参加者の関係性（支援者間、管理職・支援者間）をいかに切り離して参加できるかが課題となった。参加者がリラックスして語れるよう、職場を離れた社外の会議室を準備し、参加者に私服で参加する、任意でリラックスできるようなお菓子や飲み物を各自で持ち寄るなどを事前をお願いした。

3 支援者のためのWRAPの実施概要

研修の目的は、①支援者自身が自分のWRAPをつくる、②自己開示の難しさと当事者の視点を理解する、③支援者間の人的ネットワークを作るとした。研修は、2019年9月

に実施した。2日間終日の集合研修の形式で実施し、16名の参加があった（表1）。

表1 参加者の内訳

所属	人数（ ）内は管理職を再掲
支援連絡会議 ※1	7名（1）
総務課（事務局）	3名（2） 1日目のみ1名
東新町支社 ※2	6名（2） 2日目のみ3名
合計	16名（5）

※1 各課代表が参加し、支援の実践や悩みを共有する会議体

※2 うち4名は過去に受講済み

プログラム（表2）は、一般的なWRAPの内容とした。2日間の自己開示を伴うグループワークの負担感を考慮し、1テーマ1時間弱とし、グループワークごとに集団の大小や方法に変化を持たせた。また、リラクゼーションや支援に関する知識技術を織り交ぜたアイスブレイク（マインドフルネス、ストレッチなど）も実施した。

表2 プログラム

1日目	
【自己紹介】趣味やリラックス方法の紹介をしよう	全
【ガイドラインづくり】安心安全にWRAPクラスを実施するための約束事をみんなで決めよう	全
【希望】自分が希望を感じる場面を考えよう	グ
【責任】自分が責任をもって行っていることを考えよう	グ
【学ぶこと】これまでの学びについて考えよう	全
【自己権利擁護】WRAP権利憲章を読み、自分を大切にするためにしていることを話そう	ワ・全
【サポート】自分のサポーターをエコマップにしよう	ワ・全
2日目	
【導入】昨晚実施した元気の道具箱を紹介しよう	全
【日常生活管理プラン】良い感じの自分とそれを維持するために毎日・時々行っていることを書き出そう	ワ・グ
【引き金に対応するプラン】調子を崩す出来事等とその対処方法を似た引き金をもつメンバーで語ろう	グ
【注意サインに対応するプラン】調子が崩れているサイン等とその対処方法を似たサインをもつメンバーで語ろう	グ
【調子が悪くなっている時のプラン】明確に調子が悪い時に行う対処方法を実効性が高い3カ条にまとめよう	ワ・全
【クライシスプラン】してほしい/してほしくないサポートについて考えよう	ワ・全
【脱クライシスプラン】	説
【修了式】まとめスピーチ	全

※全…全体討議、グ…グループ討議、ワ…ワークシート、説…説明のみ

4 支援者のためのWRAPの実践（一部の紹介）

(1) ガイドラインづくり等の導入

両日のプログラムの導入として、一日の最初に安心して

話せる環境や自己開示の重要性について共通認識を図った。

1日目の最初には、安心して参加するために自分が伝えたいことを用紙に書き、順番に発表した。発表内容は参加者の全員の承認を経て、2日間のワークでの約束事にした。2日目は、「ジョハリの窓」や「援助の非対称性」をテーマに、援助者が自己開示を求めがちになること、さらに自己開示によりサポートを得やすくなる一方で、生きづらさを話すことで劣等感を感じやすくなることなどを学習した。

(2) サポート

サポートでは、支援者自身をサポートしてくれる人や物を「エコマップ」に描き出すワークに取り組んだ。上司・同僚、病院などフォーマルなサポートから家族などインフォーマルなサポートなどを書き出した。最初は「エコマップが作れるだろうか」という印象を持った参加者も「やってみたらできた」「意外とたくさんサポーターはいると実感できた」と言う感想が挙がった。

(3) 引き金に対応するプラン

最初に自分の引き金を用紙に書き、似た引き金を持つ参加者でグループを作った（「時間に追われる」、「人前で話すのが苦手」グループなど）。グループで模造紙に引き金の具体的な内容や対処方法を書き出した。その後、グループで1名がポスター発表をし、残りのメンバーが他グループの発表を聞き質疑応答するワークを交代で実施した。似た引き金を持つ仲間の存在、また同じ引き金でも人によって内容や感じ方に違いがあること、様々な対処方法があることについて気づきを得た有意義なワークとなった。

(4) クライシスプラン

クライシスな状況（イメージが難しい参加者は風邪を想定）に「してほしいサポート」と「してほしくないサポート」についてワークシートに書き出した後に、全体発表で共有した。そっとしておいてほしい／声をかけてほしい、うどんが良い／おかゆが良いなど個人の嗜好や生活様式の違いに参加者間でも驚きの声が上がった。その中で、支援の現場で精神チャレンジの思いとサポートが一致しているだろうか？という本質的な疑問を持ったという感想も出た。

5 事後アンケートより（表3参照）

(1) 支援者自身が自分のWRAPをつくる

参加者は、当初、精神チャレンジに有効な支援を体験し、学ぶという動機で参加した。実際に自分自身のWRAPをつくることで、支援者である自分自身にもケアが必要なのだという事に気づき、自分事としてセルフケアについて考え、その効果を実感することができた。

(2) 自己開示の難しさと当事者の視点を理解する

参加者は自己開示ができたと回答した者が多かった。しかし、約束事や様々な工夫、お互いの配慮があっても、自己開示にかなりエネルギーを使い、発言を躊躇してしまう状況を体験した。自分が当事者の立場になる体験を通して、

支援の現場でも精神チャレンジが安心して話せる環境づくりが大事であるという再認識の気づきが得られていた。

(3) 支援者間の人的ネットワークを作る

参加者を支援者にしたことで、参加者が自分のWRAPをつくる中で日頃の支援についての悩みを直接語ることができた。また、そこから他の参加者が学びや気づきを得て、自分のWRAPに取り入れ、さらに支援の悩みを語るという相互作用が生まれていた。

WRAPは、日常生活の中で活用してはじめて効果が得られるものである。参加者が今回の学びや気づきを活かし、日常の業務や生活の中で自身のセルフケアや同僚へのサポートを日々実践することが望まれる。リカバリーの精神が浸透し、ピアサポートのある職場づくりを推進するためにも、今後、参加者のフォローアップや継続的に支援者間でピアサポートできる仕組みづくりが課題である。

表3 事後アンケートの感想の例

(1)支援者自身が自分のWRAPをつくる
改めて自分と言う人間性を見つめなおすことができた 文字に書き出して可視化することにより、自己覚知することができた 精神障がいのある人のツールと思っていたが、まず当事者の自分が元気になるのも大切 どんな人にもWRAPは必要だと思う など
(2)自己開示の難しさと当事者の視点を理解する
思った以上にパワーが必要だった 業務上のことは表現しづらい 自己開示を促すときには、その場の雰囲気作りも大切だ 『自己開示をしても大丈夫』と安心できる環境がとても大切だ など
(3)支援者間の人的ネットワークを作る
業務であり接点がない支援者同士でコミュニケーションを取ることができた 研修後さっそくお願いごとや相談をさせてもらった 何かあった時にも相談がしやすくなった ネットワークは広がったが、ピアサポートは不十分だった など

6 まとめ

本研修は、一企業の社内研修としては研修の内容や、その実施方法等について、恐らくあまり例のないものではないかと思料するが、特に精神チャレンジの支援において有効な手段であるWRAPを支援者自身が体験することで、支援者の精神チャレンジ支援におけるスキルアップに繋げることができ、精神チャレンジの安定就労に大いに役立てられると期待している。

【参考文献】

- 1) 山田・三澤・原田・竹中、職場におけるWRAPクラスの実践～精神・発達障がいチャレンジと支援者の協働によるリカバリーを目指して～、第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集

【連絡先】

山田 康広
中電ウイング株式会社 東新町支社
e-mail : Yasuhiro-Yamada@chuden-wing.co.jp

事業所における障害理解促進への取組

～事業所と共同で社員研修を企画・実施した事例より～

○杉本 梢（Lululima branch 代表/障害理解啓発者）
ワンダーストレージホールディングス株式会社

1 はじめに

障害当事者は、家族や友人、支援者、同僚など、周囲の人々に障害への理解を求めている。視覚障害をもって生まれた私自身も、今までの人生において家庭内や学校、職場、そして、社会において障害への理解が不足している場面に遭遇した時に、不自由さを感じるが多かった。物理的な配慮と同様、ソフト面である心のバリアフリーの重要性を肌で感じてきた。

障害当事者と関わる職業である就労継続支援で働く支援者は、障害への理解について学ぶ機会が等しく用意されていないのが日本の現状である。

そこで、就労継続支援A型と就労継続支援B型を事業展開するワンダーストレージホールディングス株式会社と障害理解促進への取組を行った。本稿は、その共同研究について報告する。

2 支援者向け社員研修会の内容と目的

支援者向けの社員研修会を5回実施した（表1）。4回目以降は、オンラインで開催した。

表1 研修会の開催日と内容

開催日	内容
1回目 2020年6月25日	障害当事者の経験談、障害理解を進める方法
2回目 2020年9月14日	障害の捉え方、障害を理解するための3つのコツ
3回目 2020年11月12日	心のバリアフリーの大切さについて心で知る疑似体験
4回目 2021年6月23日	精神障害の代表的な疾患と精神障害者への接し方
5回目 2021年7月14日	企業が求めている人材と障害者雇用の課題、当事者の経験談

(1) 1回目の研修会の目的

障害理解に必要な当事者との関わりの場を目的として内容を設定した。講師が視覚障害当事者でもあるので、自身の障害について生い立ちと共に経験談を話した。障害を理解するには、当事者との関わりと障害に関する一定の正しい知識が必要不可欠であることに触れた。次回は、一定の正しい知識について話すことを伝えた。

(2) 2回目の研修会の目的

一定の障害に関する正しい知識を学ぶ場を目的として内

容を設定した。障害の捉え方（障害は国が定めた不自由さの程度であり、障害者という人間はいない）と、障害を理解するための3つのコツ（①障害への誤解の存在に気が付く、②障害はその人の一部分である、③当事者と直接対話する）について触れた。

(3) 3回目の研修会の目的

4つのバリア（①物理的バリア、②制度的バリア、③文化・情報のバリア、④心のバリア）のうち、心のバリアフリーの大切さについて心で知ることと目的とした疑似体験を設定した。体験の内容は、下記の3点である。

ア 集中しにくい状況の中で人の話を聞く疑似体験を通して、ADHD（注意欠如・多動症）の特性である「集中することが難しい」状況について考えた。

イ 絵で表現が難しいテーマ（例：少し）をイラストで描く疑似体験を通して、発達障害や知的障害の特性によって物事の理解がスムーズにできない時に感じる「もどかしさと戸惑い」について考えた。

ウ 軍手をはめて折り紙を折る疑似体験を通して、発達障害や知的障害の特性である「手の不器用さ」について考えた。



（手の不器用さを疑似体験する受講者）

(4) 4回目の研修会の目的

精神障害理解を目的として内容を設定した。受講者へのアンケートで「精神障害について知りたい」という声が多かった。これは、利用者の多くが精神障害をもっていることが理由であった。精神障害は種類が多いため、代表的な疾患と接し方について触れた。また、統合失調症の症状の一つである幻聴や幻覚の疑似体験も行った。

(5) 5回目の研修会の目的

就労継続支援と強い関わりのある障害者雇用に関する知

識を学ぶ場を目的として内容を設定した。企業が求めている人材や抱えている障害者雇用の課題について触れた。障害者雇用で実際に当事者が経験したことを通して、一般雇用で働く現状について伝えた。また、就労継続支援を利用している当事者が「働く」ことに対する生の声も紹介した。



(研修会の様子)

3 アンケートの分析から見てくるもの

全ての研修会終了時に、受講者全員にアンケートを実施した。

(1) 支援者の多くが障害理解について学ぶ機会が不足している

1回目のアンケートで「障害理解について専門的に学ぶ機会は今まで十分にありましたか」の質問に対し、83%の受講者が十分になかったと回答している。「今まで障害について十分に学ぶ機会がなかった為、研修会という形で経験談を聞くことができてありがたかった。」「障害理解について何となく聞いたことがあった程度だったので、全然理解していなかった。」等の記述が目立った。

(2) 一定の知識の必要性

2回目のアンケートで、当事者の経験談と障害の種類への理解に興味があるという声が多かった。この結果を受けて、障害をどう捉えるべきか考える機会と障害を理解するために必要な知識を得られる内容を2回目の研修会で設定した。これがベースとなり、障害の種類への理解が正しく深められることを伝えた。受講後のアンケートで、「障害の捉え方と障害理解の3つのコツについて感想をお書きください」に対し、「障害をもたない人と障害をもっている人というくくりではなく、人対人という考え方や見方をしていくことを改めて認識した。」「障害はその人の一部ということが印象的だった。今までは、可愛そうという思いが強かった。これからは、利用者との対話を大切にしようと思った。」「普段、障害をもった利用者として仕事をしているが、この3つのコツは大体理解できていた。その上で、障害はその人の一部分でしかないというフレーズは心に残った。」「障害がどうか？というよりも、その人がどん

な感じ方、考え方をしているかが大事だと思った。」等、障害理解のベースとなる一定の知識を得ることの大切さを更に認識した記述が多く確認された。

(3) 疑似体験による心のバリアフリー化の効果

3回目の研修後のアンケートで「今日話を聞いて心のバリアフリー化を進めるきっかけになりましたか？」の質問に対し、全員の受講者が「はい」と回答した。「すでにバリアフリー化されていた」を選択した受講者はいなかった。「言葉では理解が難しい部分の体験ができて、少し理解を進められた気がします。」「常に心のバリアフリーの中で勤務しようとして心掛けて居ますが、なかなか大変なことだと思う。杉本さんのお話を聞くことでより良く理解していける様、考えていきたいと思う。」「今まで外から障害を見ていたが、当事者の頭の中や心の中を体験できたように感じた。当事者の心の中の混乱や苦しみをほんの少し知れた。」「自分が思っている以上に当事者の方が苦労に感じていることは多いのだろうと感じた。」等、心のバリアフリー化に疑似体験は効果的であることを感じさせられる記述が大半を占めた。

また、4回目の研修会も疑似体験を取り入れた。「精神障害への理解を進めるきっかけになりましたか？」の質問に対し、全員の受講者が「はい」と回答した。

(4) 研修会による障害理解の効果

5回目の研修会を終えて実施したアンケートで「今まで開催された障害支援者向け研修を受講し、障害への理解は進みましたか？」の質問に対し、全員の受講者が「はい」と回答した。

4 まとめ

就労継続支援で働く支援者は、社会福祉士や精神保健福祉士などの資格を保有している方だけではなく、無資格や未経験の方も就職できる。利用者と接する中で理解を深めて行くこともできるが、障害理解に必要不可欠である「障害に関する一定の正しい知識を学ぶ機会」を設定することで、支援の更なる専門性と質の向上を目指すことができる。アンケートでも、障害について学ぶ機会を必要としている記述が幾つも見受けられた。

また、障害理解が進んでいる職員が多くいることは、障害当事者が安心して利用できる環境を提供できる大切な要素にもなる。

今回の取組を通して、障害理解について支援者が学べる機会を設定する必要性とその効果を得ることができた。

【連絡先】

杉本 梢
Lululima branch
e-mail : s.kozue@lululima-branch.com

行動的就労支援：就労支援における行動分析学の活用 ー心理的柔軟性アセスメントツールの開発に関する実践報告ー

○佐藤 大作（秋田障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）
目黒 千恵・藤田 麻弥・千田 麗香（秋田障害者職業センター）

1 はじめに（背景と狙い）

筆者は、昨年度 Acceptance&Commitment Therapy（以下「ACT」という。）を活用した就労支援を行った¹⁾。その際、幕張ストレス・疲労アセスメントシート（以下「MSFAS」という。）等の既存のアセスメントツールを用いて、心理的な健康＝心理的柔軟性（適応的行動を増やすこと）のアセスメントを行った。しかし、既存のアセスメントツールは心理的柔軟性のアセスメント用に開発されたものではないため、アセスメントに苦慮した。

また、ACTに対する理解を深めるに従い、秋田障害者職業センター（以下「秋田センター」という。）の利用者の中には、ACTを活用した支援が有効と思われる利用者（過度な不安感や焦り、特定の思考に強く囚われて、就職や復職に向けた具体的なアクションを起こしにくい状態に陥っている利用者）が一定数いることに気づくようになった。ACTは、そういった感情や思考は「あって当然」というスタンスのもと、それらとの適切な付き合い方を学び、利用者本人が進みたい方向に向かうための具体的な行動に結びつける支援体系である。私は、ACTには利用者自身が感情や思考に囚われている状態に気づきを促し、就職や復職に関する具体的なアクションに取り組みやすくする効果があると考え、より多くの利用者にACTを活用した支援を提供できる仕組み作りの必要性を感じるようになった。そこで、ACTを実施する上で必要となる心理的柔軟性の情報を効率的にアセスメントするためのツール開発に取り組んだ。今回はその実践報告を行う。

2 開発方法

(1) 振り返りシートの試作

ケースフォーミュレーション・ワークシート²⁾を参考にACTにおけるコアプロセス（体験の回避、認知的フュージョン、脆弱な自己知識、概念としての自己に対する囚われ、価値の不足、行動の不足）の状態に関する質問紙「振り返りシート」を作成した。使用する対象者は障害者本人で、回答方法は記述式である。

(2) 利用者による試行

秋田センターの利用者6名に対して、振り返りシートの記入を求めた。6名が受けたサービスは職業評価2名、職業準備支援1名、リワーク支援3名であった。実施方法は、本人に記入を依頼し、数日後から数週間後に回収する形を

とった。記入は自宅で行われた。

表1 振り返りシートの質問構成と狙い

「振り返りシート（最新版）」の構成		
設 問	質問の狙い	対応するコアプロセス
1. 私の悩みごとリスト	・主観的な主訴の把握	
2. 行動のゴール	・利用者の長期的ニーズ ・体験の回避、認知的フュージョンに対する利用者の反応	・価値と価値にコミットした行動 ・体験の回避、苛味の平反 ・認知的フュージョン
3. 気持ちのゴール	・認知的フュージョンの強さと内容	・体験の回避
4. 想像してみよう	・私的出来事を除去、軽減しようとする問題解決策（変化のアジェンダ）に、どの程度強く囚われているかについての把握	・認知的フュージョン
5. “そのとき”の振る舞い	・体験の回避の具体的な振る舞い ・自分の行動とコストへの気づき ・変化のアジェンダに対する囚われの強さ	・体験の回避 ・認知的フュージョン
6. 後悔と不安	・過去と不安な未来という概念の内容とそれへのフュージョン状態の把握	・脆弱な自己知識 ・概念としての自己に対する囚われ
7. 不意に浮かぶやっかいな考えや気持ち	・認知的フュージョンの強さと内容	・認知的フュージョン ・概念としての自己に対する囚われ
8. 自分から見た自分	・概念としての自己の内容と影響の強さ	・脆弱な自己知識 ・概念としての自己に対する囚われ
9. 自分にとって大事なこと	・仕事、人間関係、自分のプライベート生活、自分の成長と健康に関する価値の表現把握	・価値 ・価値にコミットした行動

(3) リワーク支援担当者とのディスカッション

筆者、リワーク支援担当カウンセラー、支援アシスタント2名の計4名で事例検討会（1回約40～60分）を実施し、その中で振り返りシートに関するディスカッションを行った。具体的には、①シートから読み取れる心理的柔軟性の状況の伝達、②ACTによる支援方法案の解説、③リワーク支援に導入すると仮定した場合の課題点の3点をテーマに行った。実施期間は4/5～7/5で計7回行った。

(4) 振り返りシートの修正

振り返りシートを使用した利用者の感想や事例検討会でのディスカッション結果等を踏まえてシートを修正した。修正回数は7月5日時点で2回だった。

3 結果

(1) ディスカッションで出た意見

以下はリワーク支援担当カウンセラー、支援アシスタントから出された意見を取りまとめたものである。

ア リワーク支援との共通点/相違点

- ・「振り返りシート」の質問5、6、8に似た内容は現行のリワーク支援でも確認している。
- ・振り返りシートにあるような「ゴール」や「価値」はあまり聞いていなかったかもしれない。（リワーク支援における）目標を明確にすることが難しいと感じる。

イ 振り返りシートの実施結果に対する主な感想・疑問等

- ・リワーク支援の聞き取りでは出されていなかった情報を

書いている人がいた。

- ・振り返りシートに書いている内容とリワーク支援中の本人の言動の間にギャップがある人がいた。
- ・リワークの講習などで自分のことをサッと書ける人と書けない人がいる。振り返りシートも自分についての気づきが少ない人は深く考えずにサッと書けると思う。
- ・リワーク支援開始時の記入と支援中間地点での記入では回答の内容が変わるかもしれない。
- ・利用者から「質問にある価値のことがよくわからない。考えたこともない」と言われたらどうすればよいのか？

(2) リワーク支援で活用する場合の注意点

ディスカッションの中で「以前、MSFASの記入を依頼した際、記入したことで具合が悪くなったと訴える利用者がいた。何のために振り返りシートを書くのか、書いたものを支援の中でどう使っていくのか等を事前に十分に説明しておく必要がある」との意見が出された。

(3) 振り返りシートの修正ポイント

ア 質問の整理、追加

利用者から「質問がわかりにくかった」との感想がだされたり、回答が一部空欄であることもあったため、2回修正を行った。1回目の修正では各質問項目を細分化した。また、「変化のアジェンダへの囚われ」と「体験の回避」の質問で100mmの線の上に印を付けるビジュアルアナログスケール (Visual Analogue Scale) 方式を採用し、より直感的に回答できるようにした。2回目の修正では、概念としての自己を把握する質問欄を追加した。そして、質問の意図を伝えるために質問内容の簡単な解説と価値の候補リストを掲載した資料「振り返りのためのワーク」とACTの狙いについて簡単に解説したオリエンテーション資料を作成した。また、質問内容の追加ではないが、利用者の中には手渡した振り返りシートをパソコンで自作して回答する人もいたため、パソコン回答用の質問紙も作成した。

イ ケースフォーミュレーションシートの作成

ケースフォーミュレーションとは、利用者の問題状況や問題が続く理由に関する仮説を考える作業のことである。振り返りシートの回答内容をコアプロセスに沿って振り分けて心理的柔軟性を整理しやすくするためにケースフォーミュレーションシートを作成した。

4 考察

(1) 効率化から見た振り返りシートの評価

ア 聞きたいことが聞けているか

既存のアセスメントツールと振り返りシートについて客観的な比較を行ったわけではないため、主観となるが心理的柔軟性に関する回答を得やすくなったと感じた。一方で利用者から「質問の意図がわかりにくかった」、「質問の

意図を誤って捉えてしまった」といった感想も出されたため質問項目を改善していく必要がある。

イ 作成の負担感

質問紙を事前に手渡せるので時間的制約が少なく、利用者と支援者双方の負担は比較的少ないと思われる。

ウ アセスメント情報を整理しやすいか

ケースフォーミュレーションシートを作成することで、コアプロセスごとに分類することがある程度容易になった。ただし、コアプロセスに対応させて質問を作成したが、実際には質問項目を跨いだ回答が見られるなど、作成の意図とは異なる記述があった（例：価値に関する質問欄に概念としての自己に関する回答がある、同じ内容の回答が複数の回答欄に書かれている等）。これは元来6つのコアプロセスは不可分に連動しているため当然なのかもしれない。質問欄ごとに一対一的に解釈する（例：価値の質問欄だから価値について書かれている）よりも、振り返りシート全体の回答傾向から心理的柔軟性の状況をアセスメントするとよいと思われた。

エ その他の効果

リワーク支援の中では聞かれなかった意見や普段の言動とは異なる自己像が書かれていることがあるなど、利用者の新たな一面を知る契機になったと思われる。

(2) ACTを活用する目的、実施内容等についての説明

今回、ACTを解説したオリエンテーション資料も作ったが、利用者の中にはその資料の説明内容について疑問を出す人もいた。そこでの質疑応答によってACTについての理解が深まったが、活用の幅を広げるためには、さらにわかりやすいツールや資料を整えることが必要だろう。

5 今後の課題

振り返りシートへの回答だけで心理的柔軟性を明確にアセスメントすることは難しく、利用者に対して再質問が必要であった。今後も詳しい説明がなくても利用者が回答しやすく、かつ心理的柔軟性に関する回答を引き出しやすくなるような質問項目や回答様式を検討していきたい。

また、振り返りシートの改良を行っても、記入結果だけでは把握が難しい部分は残ると思われるため、支援者側が心理的柔軟性について聞き取りするための方法や留意点、工夫などについても並行して検討していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 佐藤大作「職業リハビリテーションにおける行動分析学の活用」, 第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集 (2020), p. 184
- 2) (著) ラス・ハリス, (監修) 武藤崇, (監訳) 大屋藍子「ACTがわかるQ&A」星和書店 (2020), p. 300~302

「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向けて」 ヒアリング調査より

○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（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

昨年度の報告¹⁾では、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。）の総合的活用の重要性を指摘した。総合的活用を可能にする方略として、TP購入者（ユーザー）からは、「有効な運用方法について」の情報提供を求める声が多く寄せられている。当研究部門ではTPを介した職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）の支援技法を効果的かつ効率的に伝達するための方法論、すなわちTPの使用に関する研修（以下「TP研修」という。）の在り方を検討し、研修プログラムの開発及び有効な運用方法について事例集の作成を行うこととしている。事例集については、職リハの新規参入機関はもとより、就労支援を行う多様な機関にとって、TPを活用した支援や地域他機関との連携の在り方の参考となることを目指している。今般、一定程度TP活用の実績がある機関から活用事例を収集したため、その概要を報告する。

2 方法

(1) ヒアリング調査対象の選定

2019年8～9月に地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）に実施したアンケート調査で、「貴機関の管轄区域でTPを効果的に活用している機関をご紹介いただけますか。」の質問に応諾の回答があった地域センターから18機関の紹介を受けた。そのうち17機関より同意を得てヒアリング調査を実施した。調査対象の機関種は表1の通りで、大都市圏の機関が3件、それ以外の地域の機関が14件であった。

(2) ヒアリング実施方法

訪問により半構造化面接とTP活用場面について参与観察を行う予定であったが、実施時期がCOVID-19による非常事態宣言期間と重なり、訪問ヒアリングを行ったのは6機関で、他はメールやWEB会議形式で情報収集した。

表1 ヒアリング対象の機関種

対象障害	設置形態	件数	〔訪問 ヒアリング〕
全般	障害者就業・生活支援センター	4	〔4〕
	就労移行支援事業所（多機能を含む）	4	
	地方自治体・事業団設置 就労支援センター	3	〔2〕
高次脳機能 障害	社会福祉法人 リハビリ病院	4	
	高次脳機能障害者支援センター	1	
精神障害	精神科医療法人多機能事業所	1	
合計		17	〔6〕

(3) 主なヒアリング項目

- a TPによる職リハサービスの具体的内容
- b TP導入のきっかけと導入後の変化
- c TPを活用した他機関との連携状況

3 結果

2の(3)のa～c各々で特徴的な事例を以下に紹介する。

(1) TPによる職リハサービスの具体的内容（2の(3)のa）

ア 作業課題の段階的導入と講座と連動した支援

2015年に開所した比較的新しい就労移行支援事業所では、極端に自己評価が低下している者が無理なく意欲的に施設利用が開始できるよう、TPを活用していた。具体的には、本人の自己肯定感が回復するよう、本人になじみのある作業として、TPのうちMWS（ワークサンプル幕張版）のOAワークを選択し、難易度の低い課題から細分化して訓練を開始した。その後、作業の難易度を段階的に上げていくとともに、作業に伴うコミュニケーション等の課題については、別途、講座を受講してもらい、その内容を訓練の場で実践してもらった。利用者は作業能力とともに自己肯定感も高まり、民間企業で実習するなど働く力が獲得できている。また職業的な訓練に併せ、余暇活動支援や生活支援によって社会性を高め職業生活の維持につながっている。なお、当該事業所は引きこもりの者や手帳を所持していない者の支援実績も上げており、これらの者に対するTP活用の可能性も示唆された。

イ 模倣的作業環境設定と支援記録の工夫

若年就職困難者に特化した支援を行っている大都市圏以外の地域の就労移行支援事業所では、TPのうちMWSのOAワーク等が取り入れられたオフィス型模倣的就労場面を設定している。対象者の特性に応じて作業は異なっており、就労移行支援事業所としての通常業務である電話応対や接遇を体験している者、事務用品の補充作業を通じて職場内でのコミュニケーションの学習に取り組む者、パーティーションで仕切られた一画で集中的にOA作業に取り組む者などが同じフロアを共有し、実際の職場に近い環境での訓練が行われている。また、TPのツールの一つであるM-メモリーノートと同様の機能を有する行動記録を日々、本人と支援者との合意により作成しており、本人の振り返りに有効であるとともに、支援者である職員間での情報共有に役立っている。

(2) TP導入のきっかけと導入後の変化（2の(3)のb)

ア 導入の経緯

本項目については特徴的な事例はなかった。地域センターで開催したTP研修に参加して知識を得た機関がほとんどであるが、独自に導入している機関もあった。

イ 導入後の変化

(ア) 自己理解を促す丁寧な振り返り

1989年設立の比較的歴史のある障害者就業・生活支援センターでは、開所当初の支援対象は知的障害者であったが、年々、精神障害者の利用が増加した。また、2018年には県から『精神障害者等の職場定着支援推進事業』を受託したことを契機に、支援内容の充実を図ることを目的として、TPのうちのMWS、MSFAS（幕張ストレス・疲労アセスメントシート）の使用を開始した。これらを用いた丁寧な振り返りを行い、これまで障害をクローズにした就職で離職を繰り返していた支援対象者が自己理解を深め、開示することのメリットも理解した結果、オープンでの安定的な就労につながる等、利用者の自己理解が進んだ。

(イ) 職員自らのTP体験に基づく工夫

当初は特別支援学校からリファーされた知的障害者の利用が多く集団指導の対応を行っていた就労移行支援事業所では、多様な特性を有する支援対象者の訓練課題に適合していくため、TPを導入した。導入に当たっては、職員自らが作業体験をしたり、指示書を作成したりといった準備を行った結果、実際の作業訓練場面での活用に工夫ができるようになり、支援の幅が広がったと実感している。

(ウ) 職場実習の前段階でのTPの活用

自治体が設置する就労支援センターでは、設立当初はMWSのようなワークサンプルはなく、作業遂行能力は自己申告により把握していた。アセスメントの比重はもっぱら職場実習にあり、実習の受入れ企業は、こちらの見立てを信用して受けてくれるが、見立てとのブレが出て、実習が完遂できず、結果としてアセスメントができない事態も生じていた。そこでMWSを活用して、実習前に作業体験のステップを踏んでから実習に行くという流れを作った。その結果、作業の正確性、スピードが作業ごとに把握できるようになり、本人・受入れ企業に対して、一定の根拠をもって強みや課題を示せるようになった。

(3) TPを活用した他機関との連携状況（2の(3)のc)

ア TPを含むプログラムで得られた情報の共有

高次脳機能障害を対象としたリハビリ病院では、作業体験プログラム等の名称で小集団でのMWS活用が行われるが、外来診療報酬上の制約のため、代償手段活用の習慣化、長時間の就労場面での持久力の確認等はできていない。一方で、プログラムで得られた情報は地域の関係機関と共有し、それに基づき、当該機関で社会復帰のための相談支援

が行われている。

イ 初期相談場面での情報共有

1983年精神障害者共同作業所として開所し、その後、障害者就業・生活支援センターとなった事業所では、精神障害者の就労支援に長く取り組んでいるが、近年は定着支援の対象者が半数となってきている。MWSの活用は利用登録直後に数値チェック、物品請求書作成、作業日報作成を全員に実施し、その結果に基づき作成された雇用支援プログラムは、本人を交えた拡大ケース会議で他機関と共有される。他の就労支援機関との棲み分けとして就労前段階や重複障害の方へのアセスメントと支援や、地域ネットワーク構築、就労支援の情報発信基地としての役割期待を担っている。都の中小企業障害者雇用応援連携事業や、精神障害者就労定着連携促進事業を受託して、地域の支援機関との連絡会や学習会の開催も業務運営上重要な位置づけとなっている。

4 考察

今回ヒアリングを行った機関はその大半が地域センターのTP研修を受講していたが、一部は受講しておらず、TPへの理解をさらに深めることが効果的な支援につながると考えられる機関もあった。現在、開発している研修プログラムの活用はもちろん、TPの利用実績の違いに応じた研修の在り方の検討も求められる。加えて、上記3（1）アで紹介した事例で示唆されたように、従来想定されていなかった支援対象者についても、その特性に応じたTPの運用方法について検討を進めることが求められる。

ヒアリングでは、TP導入後の変化について複数の機関から、支援対象者層の変化に合わせたアセスメントや支援スキルの向上といった肯定的成果を聞いた。さらに一機関の変化だけでなく、生活支援を含めたサポート体制の強化を見通した職場定着や受け入れ企業のサポート作りを内容とする事業を自治体から受託するなど、地域全体での取組の拠点となっている例も見られた。これらの事例からは、TPが就労支援に取り組む機関の支援実績に貢献するとともに、自機関だけで就職件数を上げるばかりでなく、就職後の他機関と連携した定着支援や事業主サポートにおいても一定の役割を果たせる可能性が考えられる。

今後はこのような多様な活用の在り方を事例集に取りまとめる予定である。

【参考文献】

- 1) 田村みつよ、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、小池磨実、井口修一、田中歩『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』、『第28回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集』、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2020）, p. 90-91

トータルパッケージ活用セミナーの開発

○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・渋谷 友紀・村久木 洋一・武澤 友広（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者職業総合センター研究部門では、平成11（1999）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「TP」という。）の開発を進め、併せて、支援現場におけるTPの活用を促進するための研究を行っている。今般、TPが効果的に活用されることを目的とした知識伝達の方法（活用セミナー）を検討し、併せて当該活用セミナーの教材を作成したため、その過程を報告する。

2 活用セミナー開発の方法

(1) 活用セミナー開発の考え方

TP活用セミナーは、近年、その有用性が指摘されているインストラクショナルデザインの考え方¹⁾に基づき、ADDIEモデルを用いて開発を進める。ADDIEモデルは教育プログラムを開発する際に使用するフレームワークで、学習ニーズの分析、教育プログラムの設計と開発を行うことで、受講者の行動を変化させ、パフォーマンスを向上させることを目的としたトレーニングプログラムを開発する際に有効とされている²⁾。

(2) ADDIEモデルへの準拠

ADDIEモデルは「分析」「設計」「開発」「実施」「評価」の過程から成るが、このうち「設計」については「何を教えるか（構造化）」「どの順番に教えるか（系列化）」「どう教えるか（方略）」を決める過程として位置づけられており、Gagneら（2004 鈴木ら監訳 2007）はこの過程を以下の6つの手順に整理している³⁾。

- ①コースの目的を主要なコース目標へ変換する。
- ②インストラクションの主要単元、もしくはトピックスと、それぞれ単元の主要な学習成果、及び各単元にかかる時間を決定する。
- ③各単元における学習成果を高めるために、単元の目的を詳細に具体化する。
- ④単元をレッスンと学習活動に分解する。
- ⑤レッスンと学習活動のための仕様書を開発する。
- ⑥学習者が何を学んだのかを評価するための仕様書を設計する。

今回の作成に当たっては、上記に基づき、以下の手順に沿ってTP活用セミナーの教材を作成する。

第一段階：活用セミナーの目的を学習目標へ変換（①に該当）

第二段階：学習目標に応じた学習内容と学習内容ごとの時間の決定（②、③に該当）

第三段階：学習活動に関する仕様の開発（④、⑤に該当）

第四段階：学習成果を評価するための仕様の設計（⑥に該当）

3 活用セミナー開発の過程

(1) 第一段階

第一段階では、活用セミナーの目的を確定し、セミナーが目指す主要な目標へ変換する。活用セミナーの目的は「支援者がTP支援の理論的知識を実践に生かせること」であると前年度報告している⁴⁾が、そのTPの支援理論は、応用行動分析の考え方にに基づき構築されている⁵⁾。応用行動分析は、自閉症スペクトラム児等の療育分野においてよく知られており、子育て支援、保育、教育、発達臨床、看護、リハビリテーション、高齢者介護、企業における雇用管理や生産性の向上など、多様な場面でも活用され、エビデンスが確認され成果を上げている⁶⁾。職業リハビリテーションにおいても同様であり、応用行動分析の理論に基づく、機能分析や課題分析は、職業評価や、ジョブコーチ支援などの実践の場面で、日常的に活用され、その研修制度も整備されているところである⁷⁾。

TPは実践の場面で総合的な支援を実施することを目指している。TPの特徴は、職業リハビリテーションにおいて、支援者間で共有できる支援概念、アセスメント技法、作業訓練場面での介入技法を、応用行動分析に基づき明確に提示した点にある。そのため、多様な障害のある利用者の課題の分析や、その解決について、共通の概念や技法で検討することができる。また、利用者への支援技法を、分析結果に併せ、行動の変化をモニターしながら調整し、系統的に変化させ再介入することにより、支援効果をあげることができるようになっている⁵⁾。

前年度の報告においては、支援機関がTPを活用するうえでの課題として、①施設内支援者間のTP支援スキルの共有、②TP支援時における支援対象者の意欲低下の2点があげられた^{4) 8)}。

これらを踏まえ、「支援者がTP支援の理論的知識を実践に生かせること」を目的とし、これを達成するため、「TP支援の理論的知識に基づく支援行動が実践できるようになること」を学習目標として設定して設定した。なお、できるようになることを期待される具体的な支援行動については、障害者職業総合センター（2004）に示されたTP支援のポイントを研究担当者が抽出し、それを以下の5領域（各領域は5項目で構成）に整理した。

イ. 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

ロ. 段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する
ハ. ストレス・疲労への対応を行う

ニ. 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）

ホ. 段階的なトレーニングを実施する

(2) 第二段階

学習目標に応じた学習内容と学習内容ごとの時間を決定する。

前年度の報告によると、TPは①職業評価（アセスメント）場面（障害者就業・生活支援センター等）、②作業訓練場面（就労移行支援事業所等）、③リハビリテーション場面（リハビリ病院・自立訓練事業所等）の3場面を中心に活用されていることから、学習内容を①職業評価場面、②作業訓練場面、③支援課題場面（支援対象者の意欲喚起や自立度促進）の3種類に分類した。なお、各分類とも課題は共通していることから、目的及び学習目標も共通とした。ただし、学習目標は共通であるものの、具体的な支援行動は異なるため、学習内容を実践場面の違いに応じた3つのプログラム（「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・トレーニング」）に分類した。第一段階で整理した5領域計25項目の目標とする支援行動を各場面に割り振った結果、1回あたり3時間単位のセミナーとなった。

また、教育内容を魅力的にするためのフレームワークであるARCSモデルの4要素を用いて⁹⁾、作成したセミナーの内容をチェックし、修正した。チェックの観点となる4要素と各要素を踏まえた修正内容は以下のとおりである。

イ. A（注意）「おもしろそうだという学習者の興味・関心・注意の獲得」

○セミナーの時間に事例検討や演習を取り入れ、実践的なモノにしていく。

ロ. R（関連性）「学習課題を知り、やりがいや学習活動との関連性を高める」

○誰もが間違えやすい作業課題に対して、正確に行うことのできる手段を獲得するという成功体験を得ることが目的であるという留意事項を確認する。

ハ. C（自信）「学び始めに成功の体験を重ね、自分が工夫したこと」という自信がつく。

○他機関の良好な活用状況を事例提供しつつ、セミナー参加機関が普段行っている工夫について、情報共有の機会を設定する。

ニ. S（満足）「学習をふりかえり、『やってよかった』』」と思える。

○セミナーの教材については、TPの支援理論の理解を促

進するものとなるよう留意するとともに、セミナー終了後に、受講者が見直して内容を振り替えることや、施設内で共有しやすくすることも目的とする。

(3) 第三段階

活用セミナーの実施環境や受講者像といった学習活動に関する仕様について検討した。新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、セミナーの開催をWeb会議室システムによることとしたうえで、Webによる研修の仕様（参加可能人数や受講対象者像等）を確定させた。

(4) 第四段階

セミナー受講者の学習状況の評価は、カークパトリックの4段階評価法¹⁰⁾を用いる。

【参考・引用文献】

- 1) Weingardt K: The role of instructional design and technology in the dissemination of empirically supported, manual-based therapies.. Clin Psychol Sci Pract (2004) 11:331?41.10.1093/clipsy.bph087
- 2) Dick W, Carey L. The Systematic Design of Instruction. 4th ed. 4th ed. New York: Harper Collins College Publishers (1996).
- 3) 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., ウェイジャー, W. W., ゴラス, K. C., & ケラー, J. M. 鈴木克明・岩崎信（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
- 4) 山科正寿ら「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におけるヒアリング調査結果について」 第28回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集, 障害者職業総合センター（2020）
- 5) 障害者職業総合センター「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. (2004).
- 6) 山本 淳一 澁谷 尚樹「エビデンスにもとづいた発達障害支援：応用行動分析学の貢献」行動分析学研究 23(1), 46-70, (2009)
- 7) 厚生労働省障害者雇用対策課「職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書」（2021）
- 8) 田村みつら「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における利用者アンケートから」第28回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集, 障害者職業総合センター（2020）
- 9) John M. Keller (2009) Motivational Design for Learning and Performance: The ARCS Model Approachspringer (J・M・ケラー 鈴木克明（監訳）(2010). 「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
- 10) Kirkpatrick DL. Evaluating Training Programs. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc. (1994).