

第11分科会；就労支援に携わる人材育成

「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、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 研究員）

背景と目的

- ◆ 障害の多様化に伴い“職場適応促進のためのトータルパッケージ”(TP)の総合的活用の重要性が増している。
- ◆ TP購入機関への質問紙調査によると、「効果的な運用方法」についての情報提供の希望が多い。
⇒活用事例集を作成のためヒアリング調査を行ったので概要を報告する。
- ◆ 職リハ新規参入機関での支援やさまざまな機関での機関連携に役立てていただきたい。

方法

2019年8～9月に地域障害者職業センターにアンケート調査を実施し、TP活用機関の紹介に応諾した12センターから18機関の紹介を受け、内17機関からヒアリング調査の実施について同意を得た。

※地域別には大都市圏3件、それ以外14件

表1 ヒアリング対象事業所

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}

実施方法

- 訪問による半構造化面接と活用場面の参与観察
- 質問紙シートでの情報収集、メールでの質疑応答、Web面談

主な質問項目

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

結果

～主な質問項目毎に特徴的な事例を紹介する～

職リハサービスの 具体的内容

- 作業課題の段階的導入と講座と連動した支援
- 模擬的作業環境設定と支援記録の工夫

TP導入のきっかけと導入後の変化

- 自己理解を促す丁寧な振り返り
- 職員自らのTP体験に基づく工夫
- 職場実習の前段階でのTPの活用

TPを活用した他機関との連携状況

- TPを含むプログラムで得られた情報の共有
- 初期相談場面での情報共有

《職リハサービスの具体的内容》

・作業課題の段階的導入と講座と連動した支援

- 支援対象者像に合わせた工夫；ひきこもりの人など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

本人になじみのある作業としてMWS(幕張版ワークサンプル)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

⇒作業の難易度を段階的に上げていく

✦作業に伴うコミュニケーション等の課題を講座受講

⇒その内容を訓練の場で実践

- 職業的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、職業生活に維持につなげている

《職リハサービスの具体的内容》

・模擬的作業環境設定と支援記録の工夫

➤ OAワーク等を取り入れたオフィス型模擬的就労場面を設定

同じ
フロアを
共有

- 就労移行支援事業所の通常業務である電話対応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

➤ M-メモリーノートと同じ機能の行動記録をタブレットを用いて本人と支援者との合意によって作成

- 本人の振り返りにリアルフィードバックとして有効
- 支援者間でのケース検討場面での情報共有

《TP導入のきっかけと 導入後の変化》

・自己理解を促す丁寧な振り返り

精神障害者の利用者増加に伴って2018年に県から『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。

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転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。

《TP導入のきっかけと 導入後の変化》

・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的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。

《TP導入のきっかけと 導入後の変化》 職場実習の前段階でのTPの活用

設立当初は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。

《TPを活用した他機関との連携状況》

・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、実施時間が限られ、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。

《TPを活用した他機関との連携状況》

・初期相談場面での情報共有

1983年開所し、精神障害者の就労支援に長く取り組んでいる就業・生活支援センターでは近年、定着支援の対象者が半数となってきた。

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、当該機関の役割期待

- 就労前段階や重複障害の方へのアセスメントと支援
- 地域ネットワーク構築
- 就労支援の情報発信基地

考察

- ◆ 支援対象者の特性に応じたTPの運用方法について検討を進めることが求められる。
- ◆ TP導入後の変化として、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。
- ◆ 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。

ご清聴ありがとうございました。

調査にご協力いただきました機関に御礼申し上げます。