

# ワークサンプル幕張版（MWS）新規3課題の活用状況調査報告

○田村 みつよ（障害者職業総合センター 研究員）

大谷 真司・藤原 桂・武澤 友広・知名 青子・村久木 洋一（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、成人後に発達障害と診断された人や気分障害等の精神疾患のある人に対し効果的な支援が提供できるよう、現在の雇用環境に即したワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）の新規課題の開発に取り組み、3つの課題「給与計算」、「文書校正」、「社内郵便物仕分」を開発した<sup>1)</sup>。その特徴として、単純に難度を高めただけでなく、「サブブック」と称する作業手引等を参照・確認しながら遂行する作業であり、「文書に記載されたルールを理解する力」、「理解したルールを的確に運用する力」の評価とそれに基づく習得を狙いとしている。しかし、実施する支援者から、「詳細な解説がないと誤答の理由が判断しにくい」といった声も聞かれ、実施手続を理解する上での心理的なハードルの高さも指摘されている<sup>1)</sup>。

そこで、新規課題の活用促進を目的とし、開発時には提案の段階にあった運用方法や、その後の実践場面で新たに取り組みされた支援技法等も含めた、実施事例を収集し、活用モデルを提示することとした。本稿では、まずその準備段階として、新規課題の購入機関を対象に活用状況調査を行ったので、その一部結果を報告する。

## 2 方法

### (1) 調査方法

#### ア 調査形式

質問紙をエクセルシートで作成した。設問の形式は選択及び自由記述である。

#### イ 質問項目

回答者の職位、課題ごとの活用状況（活用されていない場合にはその理由）、活用場面、他の支援との関連、場面毎の活用効果、新規課題への質問や要望とした。

#### ウ 実施時期

2022年7月に実施した。

#### エ 調査の対象

本調査の対象とした機関は、新規課題購入機関の43か所のうち同意が取れている23か所、及び地域障害者職業センター（支所を含む。以下「地域センター」という。）52か所である。また、回答に当たっては新規課題を活用している職員全員を対象者とした。なお調査時点で、在職する職員が活用していない場合には、管理責任者に活用していない理由について回答を求めた。今回は地域センターの回答結果のみを報告する。

### (2) 回収状況

7月19日時点での有効回答数は62人、40機関（回収率76.9%）であった。なお、今回の報告は暫定値となる。最終値については2024年に発行予定の調査研究報告書に掲載する。

## 3 結果

### (1) 活用・未活用の状況

新規課題の活用状況について聞いた。「支援に活用している」か「支援に活用していないか」の2つの選択肢から1つを選ぶことを求めた。機関として活用していないと回答したのは1件で、他は活用があった。1つでも「活用している」とした回答は61人、その内全て「活用している」回答は18人であった。以下1つ以上活用していると回答のあった61人の回答について分析の対象とする。

#### ア 課題別活用率

活用が多いのは社内郵便物仕分（86.9%）であり8割を超えていた。一方、文書校正（39.3%）、給与計算（62.3%）は社内郵便物仕分と比べると活用が少ない（表1）。

表1 課題ごとの活用率

	A 給与計算		B 文書校正		C 社内郵便物仕分	
1 支援に活用している	38	62.3%	24	39.3%	53	86.9%
2 支援に活用していない	22	36.1%	34	55.7%	7	11.5%
無回答	1	1.6%	3	4.9%	1	1.6%
計	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%

#### イ 活用していない理由

次に活用していない理由として、イ) 課題の実施方法によくわからないところがある、ロ) 課題の実施方法はわかるが、支援にどのように活用したらよいかかわからない、ハ) 支援対象者が興味を示さない又は同意が得られない、ニ) 自機関では課題の適応対象となるサービス利用者がいない、ホ) 職員の人員体制上実施が難しい、を4件法で聞いた。「とても当てはまる」と「やや当てはまる」を合

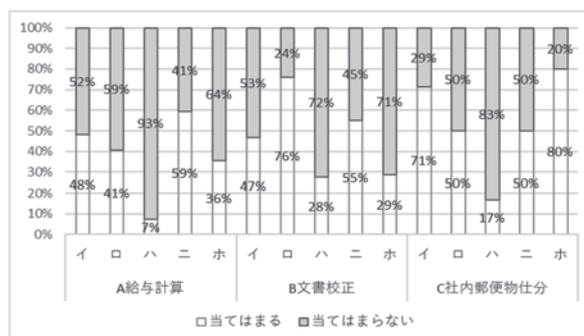


図1 課題を活用していない理由

わせて『当てはまる』、「あまり当てはまらない」と「全く当てはまらない」を合わせて『当てはまらない』として、無回答を除いて集計した（図1）。

各課題で「当てはまる」の比率が最も高い項目は、**A給与計算**で[ニ]59%、**B文書校正**で[ロ]76%、**C社内郵便物仕分**で[ホ]80%となっており、活用しない理由が課題によって異なっていた。

## (2) 活用のされ方

### ア 活用場面

就労支援の一連の過程で5つの活用場面を設定し、そこでの活用の有無を複数回答で聞いた。最も活用頻度が高かったのは、支援計画策定後の訓練場面（67.2%）であった。次いでインテーク面接直後のアセスメント場面（39.3%）、就職や復職の直前場面（25.4%）、職場実習の実施を検討する場面（6.6%）、その他の場面（0%）であった。訓練機能を有さない支所からの回答で、文書校正課題を活用し、効果的に「高機能の発達障害者の文書による手順や内容の理解、ルールを学習しながら、そのルールに基づいて問題に回答する力について確認し、対応できそうな作業、職種の可能性をアセスメントするために実施」しているとする具体的な活用状況の記載もあった。

### イ 実施結果と支援の結びつき

MWS実施結果を支援へと結び付ける方法として想定される4項目について、0そういう対応はしていない/1実施している、の2件法で聞いた。4項目は「イ）実施結果を所定の書式で支援対象者に提供し、結果の見方を示しながら所内外の職業相談の参考とする。」、「ロ）疲労・ストレスのセルフマネジメントスキルを習得する。」、「ハ）支援課題と関連付けて振り返りの相談を行い、復職レポートやナビゲーションブック等の形式で復職先やハローワークに提供する。」、「ニ）実施中に試してみた補充方法や、気づきについて振り返り、これからの職業適応上の取組の指針として確認する。」であるが、いずれの項目も「実施している」の回答割合が5割以上で、MWS実施結果は総合的に想定した支援に結び付いている状況が分かった。

### ウ 活用効果の認知

新規課題が含まれる題職場適応のためのトータルパッケージの支援技法に即して立項したイ）～ヌ）までの多様な場面での活用効果項目について、0そういった活用はしていない/1全く効果的でなかった/2あまり効果的でなかった/3やや効果的だった/4大変効果的だった、の5段階で回答してもらった。無回答と「0」回答を除いたうえで「3、4」の回答を「効果的」、「1、2」の回答を「非効果的」として積み上げグラフで示した（図2）。効果的とした割合が50%を超えて高い項目は、ニ、ホ、リ、チ、トで、特に注目したいのは「ト）初期アセスメントでは把握できなかったが、相談や訓練を進める中で確認できた新たな障害特性や適応上の課題について、支援対象者の

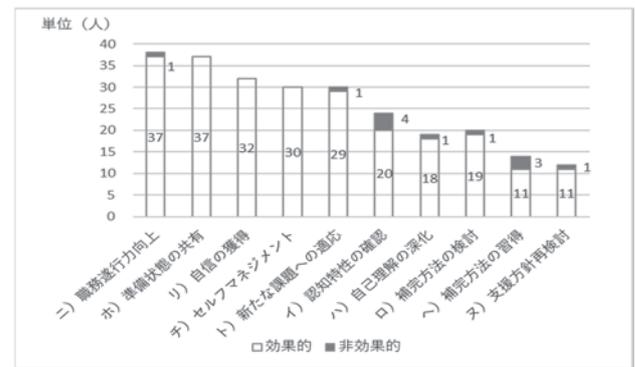


図2 活用効果の分布 (効果順)

動機を維持しながら適応のための方策が検討できる」に関し、「非効果的」との回答数が1に対して「効果的」が29回答数という結果となったことであり、アンケートからは課題別等の詳細は追えないものの、この結果から、新規課題の実施時に支援対象者の動機が総じて維持されていることが示唆されたと考える。

## 4 考察

新規課題は販売を開始してからの経年が比較的短いものの、地域センターではすでに一定の活用がなされている状況が明らかになった。一方、課題種によっては、十分に普及していない現状にもあり、以下、考察を行いたい。

全課題に共通した傾向としては、活用されていない理由について3(1)イのとおり支援対象者の興味又は同意が得られない旨の回答割合が全課題で概ね低かったことがあり、さらには3(2)ウで記載した結果も含め、既存課題での懸案であった支援対象者の動機付けの問題<sup>2)</sup>が、新規課題ではある程度改善されている可能性がうかがわれた。

課題別の差異としては、文書校正の活用率が低いことがあり、3(1)イにあるとおり、ロ（支援にどう活用したらよいかわからない）や、ニ（適応対象者がいない）の回答割合が高かった。理由等詳細については今後のヒアリングで確認したい。

また、訓練場面での活用が多かったが、その一方でアセスメント場面での文書校正課題の活用例として、視知覚認知や注意を把握する汎用性の高い基礎的作業課題としての効果的活用の回答もあり、地域センター以外の機関からの同様の事例収集も含め、詳細を確認したい。

今後、新規課題の新たな活用モデルについて、開発時の提供事例に実践場面での効果的活用例等を取り入れ、地域センターに限定せず多様な就労支援機関への導入も想定して現実場面に即した活用モデルを生成したい。

### 【参考文献】

- 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』、「調査研究報告書 No.145」(2019)、p.1-3
- 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効果的活用に関する研究』、「調査研究報告書 No.164」(2022)

# ワークサンプル幕張版（MWS）新規3課題の活用モデルの作成について（経過報告）

○藤原 桂（障害者職業総合センター 主任研究員）

田村 みつよ・村久木 洋一・武澤 友広・知名 青子・大谷 真司（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研究部門で開発を行ってきたワークサンプル幕張版（以下「MWS既存課題」という。）は2007年度より市販され、作業遂行上の特性のアセスメントや作業遂行力向上のトレーニングのために、様々な就労支援機関等で広く活用されている<sup>1)</sup>。2019年には、就労支援機関等の利用者の状態像が多様化していることを受け、MWS既存課題よりも難易度が高く、現在の実務に近い新規のワークサンプル3課題（給与計算、文書校正、社内郵便物仕分）（以下「MWS新規課題」という。）を開発し、市販するに至っている<sup>2)</sup>。

MWS新規課題はMWS既存課題よりも課題の難易度が上がっただけでなく、課題の構成や採点も複雑化している。このような事情から、MWS新規課題を活用する支援者への負担は、MWS既存課題と比べて大きくなっていると考えられる。

そこで、これからMWS新規課題の活用を考えている、あるいは既に導入したが効果的に使えているか不安だという就労支援機関等への情報提供の必要性が考えられた。提供する情報は、障害者職業総合センター（2019）<sup>2)</sup>で述べられたMWS新規課題を実施する際の留意点（「新規課題を活用するタイミング」「モチベーションの維持」等）をもとに検討し、地域の就労支援機関等を利用する多様な対象者や各機関が担っている機能に応じた活用方法として示すことが必要である。これらの視点をもとに、MWS新規課題の活用

方法を提案するための「活用モデル」の作成を目的とする調査研究を2022年度から2023年度にかけて実施することとした。

本稿では、この調査研究の計画概要や進捗状況、調査結果の一部について報告する。

## 2 研究計画

本調査研究の研究計画は以下のとおりである。

### (1) アンケート調査

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、MWS新規課題を購入した就労支援機関等を対象にMWS新規課題の活用状況を調査する。

### (2) ヒアリング調査

障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）、地域センター、地域の就労支援機関等を対象にMWS新規課題活用事例の収集を行う。

### (3) 活用モデル（案）の作成

(1)(2)を踏まえて、「活用モデル(案)」を作成する。

### (4) 専門家ヒアリング

外部専門家からの意見を踏まえて「活用モデル(案)」を改善する。

### (5) 実装評価

(1)～(4)を通じて作成した活用モデル案を地域の就労支援機関等での支援の中で使用・評価してもらい活用モデルを完成する。

表1 ヒアリング調査結果（事例収集）

事例	障害名（課題）	課題の使用目的	使用した効果	
A	注意欠如多動性障害 (スケジュール管理)	①社内郵便物仕分 (訓練版)	作業管理支援への準備	
		②給与計算 (訓練版)	就職に向けた準備	
		③文書校正 (訓練版)		
B	注意欠陥多動障害 (メモを取ること)	社内郵便物仕分 (訓練版)	作業管理支援への準備	課題の内容等について自らの意見を述べる場面があった。コミュニケーションを振り返るきっかけとなり、対人技能等の訓練を受けたり対処方法の検討につながった。
C	・アスペルガー症候群 (集中の困難：背景に睡眠管理の不調)	社内郵便物仕分 (訓練版)	作業管理支援への準備	いくつかのケアレスミスがあったことから作業手順以外に、あて名の確認、ファイルに確実に入れるようによく見る、などの注意ポイントが理解された。作業中の様子を振り返る中で睡眠のあり方について見つめ直した。

### 3 研究の進捗状況

#### (1) アンケート調査

2022年7月6日～7月21日の間に地域センター及びMWS新規課題を購入した就労支援機関等を対象にMWS新規課題の活用状況に関するアンケート調査を実施した。アンケート調査の内容及び集計結果等については、本論文集の『ワークサンプル幕張版(MWS)新規課題の活用状況調査報告』で速報値として示した。

#### (2) ヒアリング調査

2022年6月30日、7月1日に職業センターで就職又は復職に向けてMWS新規課題を活用した支援を受けている利用者に関する事例を収集した。ヒアリングは職業センターの障害者職業カウンセラー等に対して行った。収集した事例を表1に示す。事例は3名の利用者(A～C)に関するもので、事例Aでは3つの課題の訓練版を行い、他の2名は社内郵便物仕分の訓練版を行っている。また、どの事例も、社内郵便物仕分については職業センターが行う「作業管理支援(※)」のプログラムへ参加するための準備として行われている。事例Aについては自ら実効性のある補完手段を工夫していったとされており、事例Cについては睡眠の不調という課題を見つめ直した、とされている。

#### (3) 活用モデルの検討

##### ア 活用モデルを作成する上で考慮する条件

活用モデルを作成するにあたり、以下の点を考慮することとした。

- ①活用モデルでは、MWS新規課題を実際の支援の中でどのように使えば良いのかを支援者に分かりやすく伝えるため、MWS新規課題の対象者像、活用する場面、活用するタイミングなどを概念図としてまとめた内容とする。
- ②MWS新規課題を使った経験がない支援者も、活用方法のイメージが持てる内容とする。
- ③MWS新規課題を既に支援の中で活用している支援者に対しても、活用方法の参考になる内容とする。

##### イ 活用モデルの構成

活用モデルは以下の内容、構成とする。

- ①MWS新規課題の適用対象：適用対象となる対象者像(障害特性など)を説明する。
- ②活用するタイミング：職業リハビリテーションの中のどのタイミングで使用できるかを説明する。
- ③活用する目的：MWS新規課題がどのような目的で活用できるかを説明する。
- ④効果：MWS新規課題を活用することによる効果について説明する。

##### ウ 活用モデルの作成方法

活用モデルは、主に先行研究、アンケート調査及びヒアリング調査で収集した事例をもとに、MWS新規課題の簡易版

3課題と訓練版3課題のそれぞれの課題毎に活用モデルを作成し、それ以外に参考となり得る活用方法を示す事例がある場合はこれについても活用モデルとしてまとめることとした。

#### エ 最終成果物の検討

本研究で開発した活用モデルについては、作成予定の「ハンドブック(仮称)」(以下「ハンドブック」という。)に掲載する予定である。なお、ハンドブックは表2の構成を予定している。3(2)で示した職業センターへのヒアリング調査結果についても、今後行う地域センター及び地域の就労支援機関等へのヒアリング調査結果と併せて表2の「活用事例」にまとめる予定である。

表2 ハンドブックの構成

1	留意事項	MWS新規課題には、MWS既存課題とは異なる開発の意図や、使用する上で留意すべき点があるため、それらの留意点をまとめて掲載する。
2	活用モデル	MWS新規課題の対象者像、活用する場面、活用するタイミングなどを概念図としてまとめる。
3	活用事例	活用モデルに書かれた内容を具体的に理解する資料として、先行研究及びヒアリング調査結果をもとに作成した支援事例(活用事例)を掲載する。
4	Q&A	アンケート調査やヒアリング調査の中で収集した支援者からの質問や疑問等をもとに、解決策が提案できる事項については回答を掲載する。

#### 4 今後の研究活動について

アンケート調査の回答の中に示されている「MWS新規課題を活用していない理由」については、活用に向けて可能と考えられる方策を検討し、様々な質問等についても可能な限り回答を検討し、支援の場に役に立つハンドブックを作成することとしている。

※作業管理支援とは職業センターが開発した、発達障害者を対象に「時間見積もり」「段取り」「優先順位付け」などの作業管理上の課題を受講者とともに評価し、対処方法を検討するための支援方法プログラム<sup>3)</sup>。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発ーワークサンプル幕張版(MWS)の既存課題の改訂・新規課題の開発ー』、「調査研究報告書No.130」,(2016),p.12
- 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)』、「調査研究報告書No.145」,(2019),p.193-194
- 3) 障害者職業総合センター職業センター『発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援』、「実践報告書No.39」,(2022)

# ロースタリー型障害者雇用支援サービス『BYSN』における ワークサンプルの開発およびEIT研修の実施について

○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）  
 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

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、その一形態として珈琲の焙煎業務を行うロースタリー型の障害者雇用支援サービス『BYSN』を新潟県の三条市と提携して運営を開始した。BYSNでの業務は主に、生豆の中からカビの生えた豆や未成熟な豆といった欠点豆を取り除くハンドピック作業やローストした豆から焼きの甘いものを取り除くアフターピック作業、ローストした豆を出荷の形式にそってドリップしたりパック詰めしたりする作業など多種類にわたっており、そのようにして加工した珈琲豆は企業のノベルティや福利厚生として活用できる。

しかし業務内容が多種類であることや、100個近くの生豆の中から欠点豆のみを取り除くといった高度なスキルを求められる作業も含まれていることから、BYSNで働く障害者を持ったメンバー間で作業の習得やその後の自立的な業務遂行の度合いに関して個人差が大きく生じることが懸念されている。さらにはそれにより、各企業の管理者や自立的に働いている他のメンバーの負担が増えてしまい、結果としてメンバーや管理者の離職につながってしまうという可能性も考えられるため、障害種別に関わらずメンバー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の向上を促す支援をBYSNでの定着支援において実施できることが望まれた。

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と考えられる<sup>1)</sup>。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、BYSN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

そのため本研究では、BYSN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BYSN版ワークサンプル（以下「BYSN-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BYSN-EIT研修を実施した。またメンバーが自立的な業務遂行を行えるようになってい

くためには、メンバー自身がセルフマネジメントスキルを身につけるだけでなく、それを支える管理者や支援者といった周囲の環境もセルフマネジメントスキルを理解しその向上を促すことができるようになっていく必要がある。そこで本研究においては対象者の自立的な業務遂行能力の向上を促す研修の提供に加えて、管理者や支援者がBYSN-EIT研修を通してより高度な支援技術の向上の習得を促すことも目的とした。

## 3 BYSN-WSの解説

今回作成したBYSN-WSにおいては、道具や欠点豆の名前と特徴を学習するための(1)見本合わせ課題、段階的に難易度を調節しながら集中訓練で学習するための(2)ワークサンプル、そして実施者のセルフマネジメントスキルを効率的に向上させるための(3)OJT形式の業務訓練といった、大きく3つのステップで実施するよう構成した。

### (1) 見本合わせ課題

BYSNの業務では各作業工程で使用する道具の種類やハンドピック作業で取り除く欠点豆の種類等について、それらを正確に弁別するための見本合わせ課題を作成した。作成した見本合わせ課題は刺激等価性のパラダイムを利用して<sup>2)</sup>、道具の画像-名前-機能の等価関係を学習するものと、欠点豆の画像-名前-特徴の等価関係を学習するものの2種類を作成した。それぞれの見本合わせ課題はあらかじめ刺激を登録しておいたPC上のシステムを用いて実施できる形式になっており、派生的な関係反応も含めて刺激どうしを関係づける学習が成立しているかを実施者が検証できるようにした。

### (2) ワークサンプル

焙煎前の生豆から欠点豆を取り除くハンドピック作業や、焙煎後に焼きの甘い豆を取り除くアフターピック作業など、習得に時間を要する可能性がある作業については、段階的に作業の難易度を調節しながら訓練をすることのできる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は支援者用の実施マニュアルの作成と、正確な作業習得のためメンバー自身が作業に関する自己評価を行うためのセルフモニタリングチェックシートを使用して進める訓練形式の設定を行った（図1参照）。

スマートフォーム作成手順 様式No: 20 印刷: 2020/05/20										
名前: _____		印刷日時: _____								
開始時刻: _____		終了時刻: _____								
乗換駅チェックリスト 大塚2駅 (4.0分/2.4分)		フィルター1 2駅		黒布2 駅		青カブ6 駅		白カブ6 0分/4.8分		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	正確に 作業します	✓								
2	フィルターと黒 布を水につける	✓								
3	フィルターを洗 はる(洗剤か、 洗剤にする)	✓								
4	フィルター を絞めます	✓								
5	黒布をしぼる	✓								
6	黒布をトレーに 載めます	✓								
7	青カブを 2つ絞めます	✓								
8	大塚を 設置します	✓								
9	自分で正確か を確認します	✓								
10	結果を管理者へ 報告します	✓								

図1 セルフモニタリングチェックシート

### (3) OJT形式の作業訓練

見本合わせ課題やワークサンプルを用いた訓練によって一連の業務を遂行する上での準備的なスキルを身に着けたのち、OJTによる作業訓練を実施する形式にした。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。

加えてワークサンプルを用いた訓練と同様に、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するためのセルフモニタリングチェックシートを用いる形で訓練を進める形式とした。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。

またBYSN-WSを用いた訓練全体の評価デザインとしては、ワークサンプル幕張版(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。これはBYSN-WSにおいても、対象者ごと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<sup>3)</sup>。各作業の実施状況やその際に用いた補完方法等は、BYSN-WS進捗管理表を用いて記録するようにし、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 BYSN-WSを用いたEIT研修の実施

本研究においてはBYSN-WSの開発のみでなく、BYSN-WSを用いた訓練を通して対象者のセルフマネジメントスキルの向上を図るとともに、彼らをサポートする管理者や支援者の支援技術向上も目的としている。そのためBYSN-WSの開発後、それを用いたEIT (Employability Improvement Training) 研修の実施までを本研究内容に

含むものとした。EIT研修ではセルフマネジメント・トレーニング・マトリックス<sup>1)</sup>(図2参照)に基づいて対象者のセルフマネジメント段階を把握しながら、業務における正確性の獲得から自立的な業務遂行および休憩取得へとセルフマネジメントスキルを効率的に向上させていくための支援を実施する構造になっており、管理者や支援者にとってもそうした支援を体験的に学べる場となるように設計した。そのため、セルフマネジメントスキルの段階的な向上のための支援について説明する資料を作成し、管理者や支援者には事前に資料を用いた研修を実施した。さらに管理者については、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EIT研修と並行して実施した。

今回の発表では、BYSN-WSを使用したEIT研修の結果も合わせて報告する。

後援条件/ 生活を支える 休憩や余暇を 楽しむ能力の 育成レベル	協議による 統制				(4)
	自発的行動 による統制			(3)	
	選択統制 による統制		(2)		
	他者の強化 による統制	(1)			
	他者の指示 による統制	選択統制 による統制	自発的行動 による統制	協議による 統制	
	先行条件/ 社会の一員として他者に役立つ能力の育成レベル				

図2 セルフマネジメントスキル・トレーニング・マトリックス

### 【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) 山本淳一(1994)刺激等価性：言語機能・認知機能の行動分析行動分析学研究 7 (1), 1-39, 1994 一般社団法人 日本行動分析学会
- 3) 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)

# 日本の障害者雇用の課題への PROSOCIAL アプローチの活用に向けて

○ 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 主幹主任研究員)

## 1 はじめに

Prosocial は、進化論・文脈的行動科学・経済学を融合した組織的活動の画期的な実践方法である。Prosocial は、それを学び実践する活動を世界中に拡大し、より Prosocial な世界への進化を目指すために、NPO 法人 PROSOCIAL.World (<https://www.prosocial.world/>) が設置されるなど、世界的なムーブメントとなっている新たなアプローチである。株式会社スタートライン CBS 研究所は、ACT や様々な関係フレームスキルの訓練などの CBS アプローチに関する実践的な研究・開発を行っているグループである。Prosocial についても、ダブリンで行われた第 17 回 ACBS 世界大会から本格的に情報収集や試行をスタートし、日本国内での普及を目指して取り組んでいる。特に、2021 年 4-7 月には、Paul Atkins 博士や久留宮由貴江博士らによる Prosocial ファシリテーター研修を社内約 20 名で受講し、Prosocial を実践できる組織としての活動をスタートしている。

本発表は、その研修後の取り組みの一つとして行った、“小規模グループでの Prosocial アプローチの実践事例”について報告する。

## 2 目的

Prosocial なアプローチから学ぶ Prosocial な行動とは、個人の利益もグループの利益も、両方を大事にする協力的な行動のことである。それは、協力的で、互いを尊重し支援し合う、利他的で互恵的な行動である。今回、私たちは、弊社の少人数のある部署を対象に、Prosocial な行動をめざした研修を実施した結果について、MPFI と CDP スポークダイアグラムのグループデータの変遷を中心に検討する。

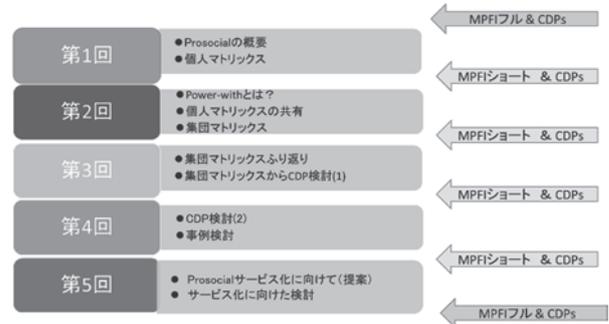
## 3 方法

Prosocial アプローチの対象は弊社の一部署 4 名のグループであった。

この部署 (リモートワークサービスユニット) は、弊社利用企業が各本社内や在宅での障害者雇用を実現するために、遠隔・訪問での弊社サービスを提供する部署であった。研究所からは進行と書記を行うファシリテーター 2 名が参加した。研修は 2 時間/回で演習・討議を中心として Zoom で実施した。

研修は、以下の内容について段階的に全 5 回開催した。

特に 3-5 回では、実施したグループにおける CDP1~8 への検討に加え、障害者雇用に取り組む企業事例について、企業向けの新たなサービスとして Prosocial なアプローチをどのように提供することができるのかについても併せて



検討を行った。

グループの心理的柔軟性の変化等について以下の質問紙で評価した。

- ・研修全体の前後：MPFI フル版 (Lin et al., 2020)
- ・各回実施後：MPFI ショート版 (Lin et al., 2020)、CDP スポークダイアグラム評価 (Prosocial Core Design Principles(CDPs) ; Atkins et al., 2019)

## 4 結果

### (1) MPFI フルバージョン

図 1 に研修の実施前後に行った MPFI フルバージョンの対象者の平均値を示した。心理的柔軟性・心理的非柔軟性共に、実施後平均値の上昇が見られた。

- ・心理的柔軟性：今この瞬間への意識・アクセプタンス・脱フュージョンについては上昇、文脈としての自己・コミットされた行為では低下、価値については大きな変化なし。
- ・心理的非柔軟性：今この瞬間への意識の欠如・体験の回避・フュージョン・価値との接触の欠如については上昇、内容としての自己・非行為については低下。

### (2) MPFI ショートバージョン

図 2 に各回の実施後に行った MPFI ショートバージョンの対象者の平均値を示した。心理的柔軟性は Post3 と 4 で平均値の上昇が見られたが 5 回目ではやや低下した。

Post3 と 4 の上昇には、今この瞬間への意識・脱フュージョン・文脈としての自己・価値がより大きく影響していた。

心理的非柔軟性については、Post3 までは上昇し、それ以降低下した。内容としての自己・フュージョン・非行為がより大きく影響していた。

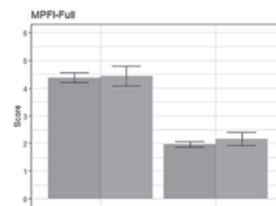


図 1 MPFIフルの結果

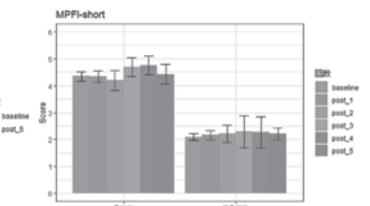


図 2 MPFIショートの結果

### (3) CDP スポークダイアグラム

図3に CDP スポークダイアグラム評価の対象者の平均値を示した。研修実施前後で見ると、全ての CDP 項目が大きく改善された。ベースラインでは CDP3 については9であり、CDP1.4.8は8、CDP5.6.7は7、CDP2は6であった。

Post2の結果は、CDP2.7がそれぞれ7と改善が見られたが、CDP3.8はそれぞれ8となりベースラインより低下した。Post3の結果は、CDP1が10、CDP2と8が8、その他の項目が9となった。Post4では全ての CDP が9に、Post5では CDP8が8、その他の項目が9となった。

これらの結果から、各セッションで実施した内容に応じて対象者の平均値に変動が見られた。研修実施前後の結果から見ると、全ての項目で、研修実施後の平均値はベースライン時の平均値を上回っており、研修によって対象者が、自らの組織について、より Prosocial な組織活動が行われていると考えるようになったことが示唆された。

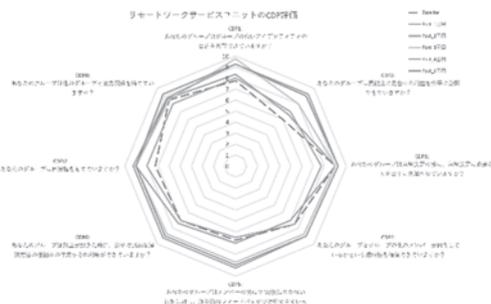


図3 CDP スポークダイアグラムの結果

## 5 考察

### (1) 実施効果について

MPFIの結果では、Prosocial なアプローチにより心理的柔軟性と心理的非柔軟性の数値が上昇した。

心理的柔軟性の上昇は、個人や集団のマトリックスの実施により、メンバーが相互に率直に意見を出し合い、互いの立場や考え方への理解を深め、尊重する姿勢を学んだことによる影響であると考えられる。

心理的非柔軟性の上昇は、組織活動の詳細について CDP に基づき検討することで、グループが取り組むべき組織的ルールが明確になったことによる影響と考えられる。

CDP スポークダイアグラムの結果から、今回の対象グループでは、Prosocial 研修を通して自らの組織が、以前よりもさらに Prosocial 的な組織活動が行えていると考えるようになったことが示唆された。

個人マトリックスや集団マトリックス、CDP1 を実施した Post3 の結果の変化は大きく、これらのアプローチが Prosociality の向上に有効であることが示唆された。

すべての CDP の検討が終わった Post4 ではすべての項目が (9) となったが、Post5 では CDP8 のみが (8) へと低下しており、他のグループへの展開を検討する中で、

新たなハードルの存在がグループ内で共有されたことを反映する結果となったものと考えられる。

### (2) Prosocial 実施の準備における課題

・参加者・組織にかかる負担：Prosocial 研修は、講義だけでなく演習や討議の時間が多く含まれるため、参加者の負担は一般的な研修に比べて大きい。また、1回あたりの実施時間を2時間程度、実施回数を4-5回程度とすると、研修に当たり10時間程度が必要となる。業務時間中にこの時間を複数人がまとめて用意することは、組織にとっても大きな課題である。

・組織の問題等の把握：Prosocial 研修のファシリテーターは、対象となるグループが抱える問題や個々のメンバーの考え方等について、事前にある程度把握していることが望ましい。これらの情報について、打合せ等の実施も準備段階での課題である。

### (3) Prosocial 実施における課題

・ファシリテーターの柔軟性：ファシリテーターは、Prosocial 研修の実施に際し、参加者からの様々な意見やコメントをオープンに受けとめ、議論の促進に繋がるようなフィードバックを心がける必要があるため、多様な組織活動や参加者の役割行動に対する理解と柔軟性を持ち続けることが大きな課題となる。

・実施体制の確保：研修を実施するには、主たるファシリテーターだけでなく、グループの討議等について随時記録する記録者の確保も必須となる。また、記録者においても、Prosocial の知識等が必要となることから、これらの体制の確保が課題となる。

## 6 今後の展望

今回、小規模グループへの Prosocial 研修の実施により、一定の効果が得られた。今後、様々なグループでの Prosocial アプローチの展開を図る際の幾つかの課題について列挙する。

・組織内の課題：組織改編に対する対処、異なる組織階層に対する適用課題、組織内活動の変化指標の特定

・組織外の課題：アプローチへの理解促進、準備や実践におけるコスト対策、メンバーのモチベーションの喚起  
弊社では、日本における Prosocial の展開の中核的な役割を担える組織となるよう、今後も継続的に活動していきたい。

### 【参考文献】

1) Prosocial: Using Evolutionary Science to Build Productive, Equitable, and Collaborative Groups by Paul W.B. Atkins PhD (Author), David Sloan Wilson PhD (Author), Steven C. Hayes PhD (Author), Richard M Ryan Phd (Foreword). Context Press (2019)

# 企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）と関係機関の連携支援による職場定着の取組み事例

○相原 信哉（旭電器工業株式会社 企業在籍型職場適応援助者）

## 1 障害者雇用の現状

### (1) 企業の雇用率

障害者雇用促進法の理解が年々進み企業における障害者雇用も増えつつある。社会においても身体に不自由がある方が活動しやすくなるよう、バリアフリー化や多目的トイレの拡充が進んでいる。弊社の所在する三重県においても障害者雇用率は右肩上がりで見せられている（図1）<sup>1)</sup>。

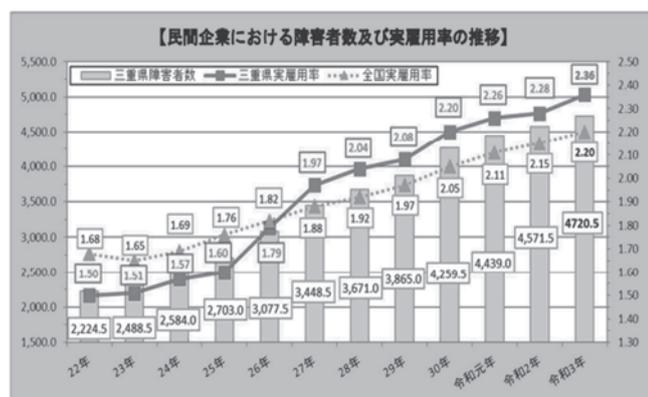


図1 三重県の障害者雇用率

### (2) 職場定着の難しさ

障害者も社会人として何らかの仕事について働き始め社会と共生し、より良い生活をするために頑張っているのがあるが同じ仕事（職場）で働き続けるのが困難となり離職する障害者が多くいる（図2）<sup>2)</sup>。

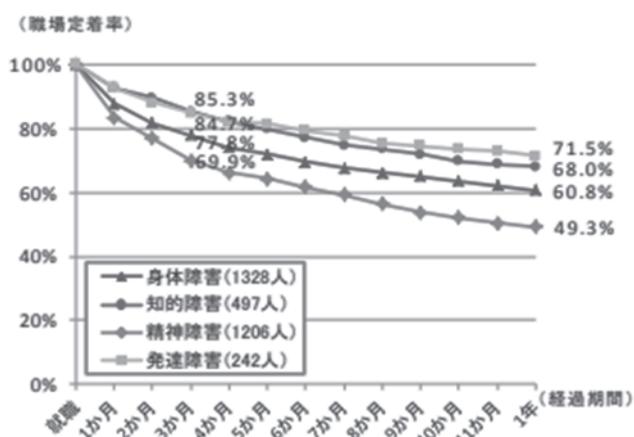


図2 職場定着率

障害種にもよるが多くの障害者が1年以内に仕事を辞めてしまい、職場定着が上手くいっていないことが窺える。企業側からしたら社内の雰囲気にも慣れてこれから個々の適性に合った職務を覚えていただく矢先である。

また、障害者の平均勤続年数の推移を見てもデータ上の最長が12年と短く、長期にわたり同一の職場で働き続けることが困難であることがわかる（表1）<sup>3)</sup>。

表1 障害者の平均勤続年数の推移（障害種別）

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	-	-
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	-
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	-
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	-
平成30年	10年2ヶ月	7年6ヶ月	3年2ヶ月	3年5ヶ月

### (3) 弊社の現状

数年前までは障害者の職場定着が良くないため入社された障害者の方が直ぐに辞めてしまう状況にあった。そこで障害者にとって働きやすい職場づくりを進める必要があると考え、各機関と連携しながら様々に改善・工夫を行った。また、社内に企業在籍型職場適応援助者を配置して迅速な対応が出来るしくみを作った。結果、多くの障害者を安定して雇用が出来るようになり雇用率が向上した（図3）。

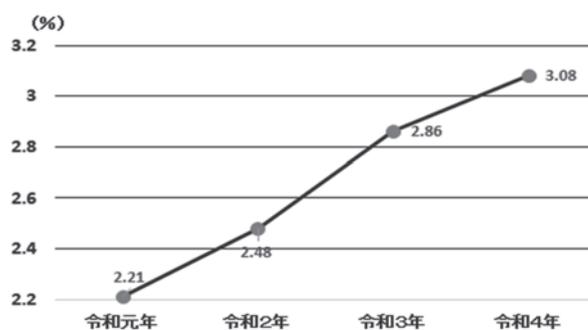


図3 旭電器工業株式会社の障害者雇用率の推移

## 2 各機関との連携について

弊社の取組みが上手く行った最大の理由は様々な機関と連携して障害者雇用を取り組んだ事が大きい。そこで本論文では特に深く関わっていただいた三機関についてその役割を紹介する。

### (1) 三重障害者職業センター

当初は配置型職場適応援助者による作業指導の助言を弊社内でしていただいた。これをきっかけに障害者が戦力として活躍出来る存在になってもらうにはどう向きあっていくべきか、その基本を教えていただいた。特に現地に赴き

障害者に声を掛けていただき都度、具体的な助言をいただけたことが後々の継続雇用に大きく貢献した（写真）。



三重障害者職業センターの支援を受ける様子

その後、社内に企業在籍型職場適応援助者を配置してからもペア支援の実施、ジョブコーチ（職場適応援助者）サポート研修の定期的開催による支援技法の指導や情報共有の場を提供していただいている。

(2) 社会福祉法人 聖マッセヤ会 ふらっと・つう

仕事を安定して行うためには生活面に於ける課題をしつかりサポートして職務に専念出来る環境づくりが大切である。しかしながら生活の中心となる各家庭については会社側としては介入しづらい。そこで生活面をサポートし、適切な助言・指導をしていただける機関の存在が必要となる。定期的に弊社にお越しいただき障害者と面談の上、困りごとについて相談にのっていただけることが大きな安心となっている（写真）。



ふらっと・つうの支援を受ける様子

具体的には友人との人間関係や病院、服薬なども助言いただき必要に応じて電話でも相談することができるのは非常に心強い。

(3) 津社会福祉協議会

各地域に於いて社会的弱者や高齢者等を対象に福祉支援を行う機関である。この機関には個人の金銭管理事業があ

り、給与の管理をお願いしている。障害者の中には金銭的問題が生じることで就労が困難となる事例もあることからリスク管理として活用させていただいている（写真）。



津社会福祉協議会の支援を受ける様子

3 成果

様々な支援機関と連携を図ったことで障害者が安心して働ける環境が充実した。また、問題への対応も迅速に出来るようになった。しかし、まだまだ改善の余地はたくさんあると考えるので障害者の声を聞き、必要な配慮をおこなっていく必要がある（図4）。

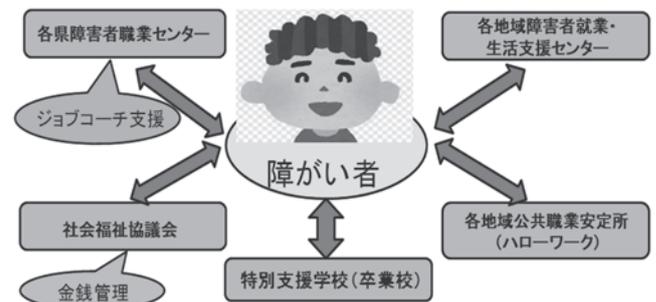


図4 支援機関との連携

4 今後の進め方と展望

コロナ感染症により社会環境が大きく変化した。今までは考えられなかった在宅勤務やリモート会議等、働き方が大きく変わってきた。障害者の働き方も大きく変化していく中で支援する側の対応も適応していく必要がある。今後も状況をよく判断して障害者にとっての働きやすい職場づくりを進めることは不変であるとする。

【参考文献】

- 1) 令和3年三重県内の障害者雇用状況（三重労働局職業安定部 職業対策課）Press Release 令和3年12月24日
- 2) 障害者の就業状況等に関する調査研究（調査研究報告書 No137）（障害者職業総合センター）
- 3) 障害者雇用実態調査結果報告書（平成10, 15, 20, 25, 30年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

【連絡先】

相原 信哉  
 旭電器工業株式会社 管理部 人事総務課  
 e-mail : aihara@asahidenki.com