

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¹⁾。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¹⁾。

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ま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) 課題の実施方法が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

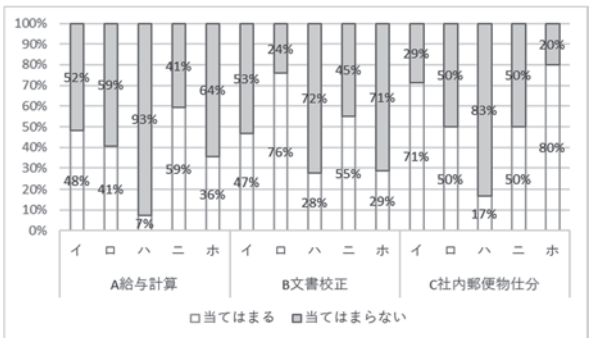


図1 課題を活用していない理由

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実施結果は総体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

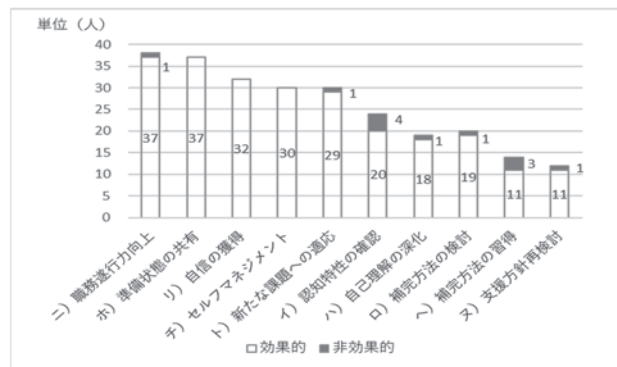


図2 活用効果の分布（効果順）

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²⁾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）