

# OCRデータ転記・PC入力課題をベースとした 職場実習生の職能判定に関する取り組み

○志村 恵（日総ぴゅあ株式会社 人材戦略室 企業在籍型職場適応援助者）  
市川 洋子（日総ぴゅあ株式会社 人材戦略室）

## 1 はじめに

### (1) 会社概要

日総ぴゅあ株式会社（以下「当社」という。）は、日総工産株式会社の特例子会社として2007年に設立された。主な業務は事務・PC業務、軽作業、清掃、菓子訪問販売となっている。

### (2) 本研究の背景と目的

当社は障害者社員の採用において職場実習を重視しており、採用までに1～3週間の実習を2回以上行い、業務スキルや適性を把握している。小川<sup>1)</sup>によれば、実際の職場において、職場環境との関わりの中で障害のある人を評価する考え方を「ジョブコーチモデル」と言う。当社の職場実習ではジョブコーチモデルをスタンダードとしており、実習を繰り返し行いながら、当社の職場環境をふまえて評価している。

一方で、AIなど新技術の発展や新型コロナウイルスの感染拡大などによる仕事内容や働き方の変化を受け、当社でも長年受注していた業務がなくなり、新たにPC業務の依頼が増えるなど大きな変化に直面している。

そこで2022年度から、既存の業務だけではなく、新たな業務に対応できる人材の採用・育成を行うため、職場実習生のアセスメントとしてOCR（Optical Character Reader）データを活用した課題（以下「OCR課題」という。）を実施している。OCR課題は、文字転記業務で実際に使用したデータを、アセスメントとして活用したものである。見本の文字を正しく見分けて、枠内に収まるように正確に転記する課題で、形知覚能力や情報処理のスピード、空間認知能力、作業姿勢、集中力などを見ることができる。また、知能検査や職業適性検査では制限時間が決められているが、OCR課題では制限時間を設けず柔軟に実施できるため、時間による取り組み方の変化を見ることも期待できる。

本研究は、2022年度職場実習生にOCR課題を実施し、2023年度の採用につながった人とそうでない人とで違いが見られるかを分析し、アセスメントとしての可能性を探求することを目的とする。

## 2 方法

### (1) OCR課題の概要

2022年4月1日～2023年3月31日に職場実習を行った人

を対象とした。実習の1日目または2日目に、OCR課題を実施した。課題は「手書き」と「PC」の2つで、PC課題については、事務系希望の実習生は必須とし、その他希望者は手書き課題の様子や文字の理解度を考慮し、PC課題が難しい場合は中止した。

手書き課題は、見本の文字（英数字）を枠内に転記する課題であった。PC課題はMicrosoft Excelを使用し、見本の文字（英数字）を枠内に入力する課題であった。各課題は10枚で構成され、シートの内容は共通であった。

課題開始時に、やり方やルールを記載した「注意事項」を見せ、わからない部分があれば質問をするように指示した。1枚目でルールと違う進め方をしている場合は修正の指示をした。課題を進めるのが著しく困難な場合は10枚に達していない場合でも中断した。

### (2) 採点・分析

課題実施後は採点を行い、1枚あたりの実施時間・ミス数を記録した。さらに、ミスの種類を分類した（表1）。課題実施中の行動観察も行い、特徴的な行動があれば記録した。

2023年度に採用または再実習ありになった人（採用群）と、不採用または再実習なしになった人（不採用群）に分け、採点結果や取り組み方に違いが見られるか分析した。

表1 ミスの種類

ミスの種類	定義
文字抜け	必要な文字が抜ける
余分な文字	見本にない文字が余分に加えられる
違う文字	見本と違う文字になっていたり、大文字と小文字が入れ替わったりする
読めない文字（手書き）	修正テープで消えかかっていたり、文字がつぶれたりする
はみ出し（手書き）	枠外に文字がはみ出す
余分な線（手書き）	見本の文字通りではあるが、余分な線が付け足される
ルールと違う書き方（手書き）	指定のルールとは違う書き方をする
入力方法がわからない（PC）	入力・操作方法がわからない

## 3 結果

### (1) OCR課題の採点から

分析の対象となった職場実習生は34名で、そのうち知的障害が26名、発達障害が5名、精神障害が2名、聴覚障害

が1名であった。採用群は15名（PC実施者11名）、不採用群は19名（PC実施者11名）であった。

### ア 手書き課題

採用群と不採用群における平均時間およびミス数を算出し、平均値の差の検定を行った（表2）。検定の結果、ミス数において1%水準で有意差が見られた。平均時間において有意な差は見られなかった。

ミスの内容ごとに2群間で平均値の差の検定を行ったところ、1%水準で「読めない文字」、5%水準で「はみ出し」「余分な文字」「ルールと違う書き方」において有意差が見られた（表3）。

表2 手書き課題の平均時間・ミス数の平均値

		M	SD	F値 (df)	t値 (df)
時間	採用	10.72	3.80	0.48	0.91
	不採用	12.23	5.47	(14,18)	(20.54)
ミス	採用	16.33	20.89	0.04**	3.99**
	不採用	104.9	93.87	(14,18)	(20.22)

注：\*\* $p < .01$ 、\* $p < .05$ （以下同じ）、分散が異なる場合にはWelchの検定を行った。

表3 手書き課題 ミスの種類別の平均値

		M	SD	F値 (df)	t値 (df)
読めない文字	採用	1.00	1.55	0.06**	3.30**
	不採用	5.84	6.13	(14,18)	(20.87)
はみ出し	採用	2.13	4.88	0.02**	2.29*
	不採用	32.05	6.13	(14,18)	(19.05)
余分な線	採用	1.46	2.13	0.10**	1.93
	不採用	4.57	6.59	(14,18)	(22.58)
文字抜け	採用	7.26	9.74	0.13**	1.73
	不採用	26.76	6.59	(14,18)	(23.69)
余分な文字	採用	0.40	1.29	0.02**	2.42*
	不採用	4.84	7.84	(14,18)	(19.24)
違う文字	採用	4.00	6.84	0.01**	1.84
	不採用	26.10	51.61	(14,18)	(18.79)
ルールと違う	採用	0.06	0.25	0.00002**	2.27*
	不採用	25.57	48.97	(14,18)	(18.00)

### イ PC課題

採用群と不採用群における平均時間およびミス数を算出し、平均値の差の検定を行った（表4）。検定の結果、ミス数と平均時間のどちらにおいても有意な差は見られなかった。

#### (2) OCR課題の取り組みの様子から

取り組みの様子について、不採用群では「修正の指示に対しイライラする、受け入れられない」「注意散漫、周囲の動きを気にする」「途中で手が止まる、爪いじりをする」などの行動が多く、採用群では「徐々にミスが減る、スピードが速くなる」「修正の指示にスムーズに対応できる」

などの行動が見られた。

表4 PC課題の平均時間・ミス数の平均値

		M	SD	F値 (df)	t値 (df)
時間	採用	18.54	20.41	0.29	1.46
	不採用	37.36	37.51	(10,10)	(20)
ミス	採用	9.60	4.67	0.81	0.82
	不採用	11.33	5.17	(10,10)	(20)

### 4 考察

分析の結果から、採用群と不採用群では手書きのミス数とパターンに違いがあることが明らかとなった。ミスのパターンとして、「読めない文字」「枠からはみ出し」「余分な文字」「ルールと違う文字」が不採用群の方で多かった。これらは作業の丁寧さや空間認知能力、見本や指示を正しく理解し実行する能力を想定しており、どの仕事をする上でも基礎となる能力を把握することができた。加えて、課題実施中の様子からも様々な情報を得ることができた。特に、修正の指示に対する反応は実習生により差が見られた。修正を受け入れられないと業務の習得や人間関係に影響が出ることから、注目すべきポイントである。

PC課題については、採用群と不採用群で差は見られなかった。これはPC操作自体に慣れていない実習生が多かったことが影響している可能性がある。特に、Microsoft Excelに馴染みがない実習生が多く、操作方法を理解するまでミスが頻発するケースが見られた。一方で、軽作業系希望の実習生の中で、手書き課題よりもPC課題の方がスムーズにできた人が数名おり、2回目以降の実習及び採用後の配属は事務系となり、現在はPC業務で活躍している。PC課題は業務配置を検討するための参考となりうるだろう。

### 5 まとめと今後の展望

本研究では職場実習生に対しOCR課題を実施し、採用につながらなかった実習生は手書き課題でミス数が多く、ミスのパターンにも特徴があることが明らかとなった。今後は2022年度以前から働いている社員にも課題を実施し、実習生との間で傾向に差が見られるか分析していく。

#### 【参考文献】

- 1) 小川浩『障害者の雇用・就労をすすめるジョブコーチハンドブック』、エンパワメント研究所（2012）

#### 【連絡先】

志村 恵  
日総びゅあ株式会社 人材戦略室  
e-mail : k-shimura@nisso.co.jp

# 専門的スキルを有する患者に対する就労の支援の実際 ～回復期リハビリテーションにおける就労にむけた評価・訓練について～

○栗本 靖子（公益財団法人岡山リハビリテーション病院 言語聴覚士）  
河田 秀平（公益財団法人岡山リハビリテーション病院）

## 1 はじめに

現在では60歳を過ぎて働いている人も多く、80歳代でも現役で働いている人も多くみられる。当院入院患者においては20歳代から40歳代・50歳代まで多くの労働世代の患者と関わる機会が多く入院患者の2割程度を占めている。そこで当院は社会復帰支援チームを立ちあげ復職における課題の整理や担当者へ問題解決のフィードバックなどを行っている。その中で難渋する課題の一つが専門的スキルを有する技術職の復職可否の判断である。

美容師として働く患者について関わる機会があった。美容師は国家資格を有する専門的スキルであり質の担保を病院で判断することは難しい。本症例報告では専門的スキルの評価とその経過から考察した過程について発表する。

## 2 症例

A氏：50歳代 男性 左小脳出血、身体機能：BRS下肢・上肢・手指stageVI 高次脳機能障害（全般性注意障害、遂行機能低下）、職業：美容師として30年以上従事し現場の仕事や教育などで出張も行ってた。

B県に居住しながらC県で美容師として働いていた。勤務中に嘔吐・頭痛を発症し病院に搬送。内視鏡的水腫除去術を実施され、その後状態が安定したため当院に転院となった。

## 3 治療経過

入院時は身体機能の麻痺は無いが失調症状がみられた。上肢の失調は軽度で入院時より生活場面での影響はみられなかった。移動は車いす介助であったが、退院時には失調症状が軽度あるものの独歩自立まで改善した。

活気が無く、リハビリテーション以外の時間はベッドに臥床されていた。リハビリテーションの誘いに対してもなかなか起居されず、発動性も低下していたが、徐々にぼんやりとした感じが改善するとともに脱抑制となり多弁傾向となった。注意力も改善し多弁傾向ながらも徐々に検査場面では集中して取り組むことが出来るようになり、レーヴン色彩マトリクス検査では入院時24点であったのが退院時30点までに改善した。訓練スケジュールも当初はその都度訪室し準備をしていたが徐々にスケジュール管理が出来るようになっていった。

## 4 復職支援に至る経過

月一回開催されるカンファレンスでは当初は入院生活における内容や目標となるのが主であったが、経過とともに若年であることや金銭的な面も考慮し退院後の生活を見据えた内容や目標に移行していた。退院前のカンファレンスでは自宅が県境であり、県をまたいで復職のフォローがサービスによっては難しいことが推測された。退院前の段階であまり明確な方向性が決まっていなかったことや今後退院すると評価をする機会が少ないことも考慮し、少し時期が早いことも危惧されたが当院で美容師の業務の一部であるシャンプー・ブローの実施・評価を行った。

## 5 専門的スキルの評価

シャンプー・ブローの評価では作業療法士2名、理学療法士1名で実施し被験者は担当看護師。作業療法士1名は撮影を行った。場所は当院の理美容室。シャンプー・ブローの手際は問題なく可能であったが準備の段階で使用しないであろう数のブラシを持参する場面がみられた。その他にも一度置いたブラシがどこに置いたか分からなくなることや足元のドライヤーのコードに気付かず動こうとされセラピストに制止される危険場面があった。

実際の評価場面では遂行機能の低下や注意障害の症状が顕著にみられ、注意機能のベースアップが必要と考えられた。これを受けて言語療法では注意機能の向上に向けた紙面課題を、作業療法では椅子周囲にひもや棒をおいてのまたぎや狭い範囲での方向転換、ステップ練習や立位でハサミと紙を使用しての模擬カット練習等を実施した。

## 6 退院時点での復職に関する状況

評価の様子は動画で撮影し家族への説明で使用した。本人にもフィードバックを行い、フィードバック後の様子としては実動作を確認したことにより「前見てたら足には気付かなかったですね。」や「立っとなかなかいけなから体力つけないといけなからですね。」など具体的な発言が聞かれるようになった。

退院前のケアマネージャーとの話し合いでは日常生活に重点を置いた内容となり今後の復職についての検討は困難であった。加えて家族に職場への情報提供を提案したが「自分たちです。」と言われたため実施はしなかった。

## 7 考察

復職支援を連携して行うことができる介護保険のサービスは限定されている状況である。今回の症例は県境に住んでおり、居住地と職場で県が違くと公的な復職支援サービスが受けられないことも危惧された。加えて専門的スキルの評価を行う事業所を探すのは困難である。

回復期リハビリテーション病院では日常生活能力を最大限に改善することが目標の一部であることに加え、退院後の生活である復職などの社会復帰を支援することも重要な役割となっている。中長期のスパンで考える復職支援の場合、回復期リハビリテーション病院で重要な役割は、評価と患者の復職に対する意識の賦活や職場への情報提供であると考える。

今回の実務評価の実施とフィードバックは、退院時点での本人の復職に対する課題の気づきに繋がった。家族に対しては現状について症状のみでなく動画で実動作の説明を行うことにより、より分かりやすく伝えることが出来たため、有用であったと思われる。しかし、総合的な実務遂行の評価はその専門職の雇用責任のある職場に委ねるしかない。加えて早期の職場への情報提供は復職においてデメリットとなるリスクもあり慎重にならざるを得ず、ジレンマを抱えている。

退院後の復職支援サービスは専門的スキル、居住地などで制限を受けやすい。また、障害受容と回復への見込みを考慮しつつ将来の復職の可否を含めて方針を立てることは難しい。今後は職種や居住地などを考慮せずとも支援が受けられる体制がつけられるようになっていくことに期待したい。

### 【参考文献】

- 1) 後藤祐之『高次脳機能障害者に対する社会参加支援「回復期から始める就労支援」』、『回復期リハビリテーション vol. 22-2』, 一般社団法人 回復期リハビリテーション病棟協会 (2023) , p. 29-31

### 【連絡先】

栗本靖子  
公益財団法人操風会 岡山リハビリテーション病院  
リハビリテーション部  
e-mail : o-r-hp-st@okayama-reha-hp.or.jp

# 「働く態度」の評価・育成

## －「態度のチェックリスト」の作成と就労支援における活用－

- 小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ 担当社員）
- 木村 恵理（社会福祉法人光明会 指導員）
- 菅野 敦（東京学芸大学）

### 1 「働く態度」の育成の意義

#### (1) 障がい者就労支援の課題

障害者雇用促進法の改正により、2026年度までに民間企業における障がい者の法定雇用率が段階的に2.7%までに引き上げられるなど、障がい者の就労支援はより一層の充実が求められている。特に近年は、これまでの「就職」「職場定着」から「中長期的なキャリア形成」へと障がい者就労支援に対するニーズも変化してきている。

一方で、教育・福祉・労働を結ぶ継続的かつ体系的な支援はいまだ確立されていない。これは障がい者が就労や社会参加・社会的自立、さらには就労後のキャリア形成に必要な力が、ライフステージをまたぐ支援の場において共有されていないことが要因であると考えられる。

#### (2) 就労支援の意義（「はたらく」を通じた態度形成）

菅野<sup>1)</sup>は障がい者就労支援の意義として、『賃金の提供や、生活する力を高めることで、社会的な自立をめざしている』と指摘し、社会的な自立をめざすために、知識や技能に加えて、社会生活に必要な実践的な態度の形成に向けた支援の必要性を述べている。

態度とは、『ある対象に対して個人が反応や行動を決めるための精神的な準備状態のこと』と定義されている。社会生活をおくるうえでは、様々なひと・もの・ことがらに向き合い、自らの行動を適切に選択していく必要がある。社会生活における「態度」とは、変化の激しい現代社会において、自律的かつ多様な環境にも適応・順応しながら、課題を解決するための「生きていくための力」としてとらえることができる。

特に「はたらく（作業すること・仕事をする）」場では様々な課題解決の経験を積み重ねることができ、「はたらく」を通じて、実践的な態度を形成できると考えられる。

#### (3) 「態度の6階層」という視点

そのうえで、菅野<sup>1)</sup>は職業教育において育成が求められている態度を「感受性・応答性」「自律性」「積極性」「責任性」「柔軟性・多様性」「協調・協力」の6つに整理し、それぞれの難易度から階層構造を示している（図1）。

この「態度の6階層」は、社会参加・社会的自立に必要な実践的な態度が体系的に整理されており、教育・福祉・

労働をまたぐ一生涯の支援課題を共有できる重要な視座であると考えられる。

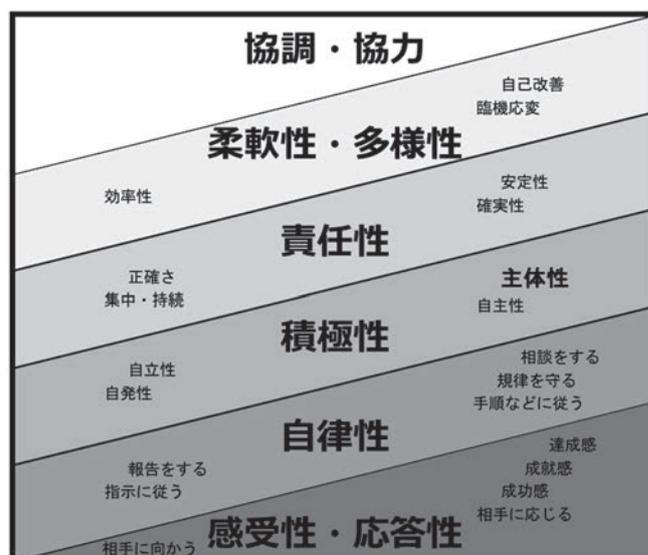


図1 態度の6階層（菅野2015をもとに作成）

### 2 「態度のチェックリスト」の作成

#### (1) 「態度の6階層」の解釈と項目づくり

「態度の6階層」の視点に基づき、具体的に支援を展開していくために、育成・評価の項目を作成する必要がある。

本研究では「態度の6階層」の解釈を進め、「態度のチェックリスト」の作成を試みた。各階層を見てみると、階層内においてもさらに細かい段階があると考えられている。例えば「積極性」は「自発性（呈示された課題に対して自ら取り組もうとする）」→「自立性（課題を自分ひとりでやり遂げる）」→「自主性（自分が周囲から要請されることを判断・選択して行動する）」→「主体性（自分で課題を見つけ出して行動する）」の順番で形成されていくと考えられている。「態度のチェックリスト」の作成においては、こうした階層内の段階（態度形成の段階）を意識しながら項目づくりを行った。

#### (2) 態度形成に対応する「能力」の項目づくり

上述のとおり、態度はあくまで『精神的な準備状態』であるため、直接的な指導・支援によって、態度の形成・変容を促すことは難しいことが予測される。

菅野<sup>1)</sup>は『態度とは知識・技能の定着と般化・応用というとらえ方もできる（中略）わかること・できることの繰

り返しにより、達成の楽しみを経験し、この積み重ねによって、常にわかること・できることで反応するようになる。この状態像、「(いつも)している」が態度の形成と考える』と述べている。

つまり、態度形成は活動や作業の場における具体的な取り組み(あるいは、そうした取り組みに必要な知識・技能習得のためのトレーニング)を通じて、達成感を得ることが重要であると考えられる(図2)。

そのために態度形成に向けた具体的な取り組み場面(=その取り組みに必要な「能力」)についても項目づくりを行う必要がある。特に「責任性」～「協調・協力」の上位階層の態度の形成には、意図的な場面設定が必要である。例えば「柔軟性・多様性」のなかの「臨機応変に行動する」といった態度を育成するためには、そうした行動が求められるような、イレギュラーな事象を設定する必要がある。このような態度形成に向けた具体的な取り組み場面(=「態度」が発露される具体的な評価場面)を支援者が理解・共有できるような項目づくりを試みた。

### (3) 「態度のチェックリスト」の妥当性に関する調査

作成した態度および能力の項目の妥当性を検証するために、東京都内の就労継続支援B型の事業所に調査依頼をし、

「態度のチェックリスト」を使用して、同事業所の利用者の態度の形成およびそれに関わる能力の獲得状況に関する評価を行った。

### 3 就労支援におけるチェックリストの活用

社会福祉法人光明会は千葉県にある障がい者支援事業所である。そのなかにある「就労するなら明朗アカデミー」は就労移行支援・就労定着支援事業所として、障がいのある人たちが就職し、働くことで社会に貢献することを通じて、人生に仕事がある喜びを得て「仕事のある充実した人生」を創造することを目指し、「生きる力」を育むための専門教育を実践している。

当事業所では、就労支援の一環として、公文式学習を提供しており、学習活動を通じた「働く態度」の形成を図っている。

今回、「態度のチェックリスト」を活用し、当事業所における支援の効果と課題について検討した。

#### 【参考文献】

- 1) 菅野敦『障害者支援の基本的な考え方』、「改訂 社会就労センターハンドブック」、全国社会福祉協議会(2015)、p83-104

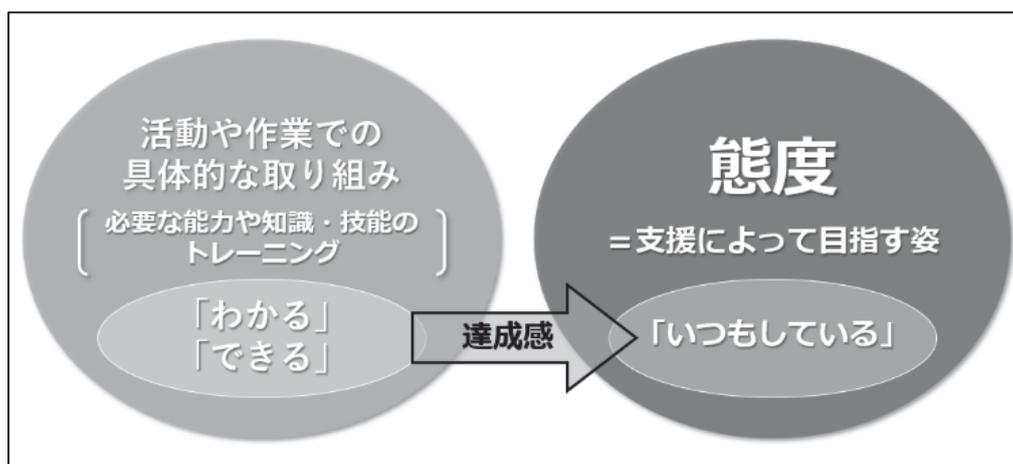


図2 態度形成に向けた取り組み(菅野2015をもとに作成)

# MWSを使用した回復期での就労支援の一例

## ～機能訓練から復職に至るまで～

○阿部 幸栄（浜松市リハビリテーション病院 リハビリテーション部 作業療法士）  
上杉 治・和久田 祐里（浜松市リハビリテーション病院 リハビリテーション部）

### 1 はじめに

我が国の脳卒中有病者数は約177万人と推定され<sup>1)</sup>、そのうち約30%は就労年齢の65歳未満であり、「若年性脳卒中」に該当する<sup>2)</sup>。障害者の社会参加・就労は重要なリハビリテーションの目標である<sup>3)</sup>と佐伯らは述べている。また、回復期の作業療法では、患者一人ひとりにとって重要な「作業」に焦点を当て、生活の再構築の支援が求められる<sup>4)</sup>。

今回、復職希望である若年性の脳血管障害患者を担当した。症例は、非利き手に麻痺を呈し、ADLにも介助を必要としていた。独居の為、ADLやIADLの自立が必要であり、生活の為にも社会復帰を強く希望されていた。復職にあたり、事務作業の1つであるパソコン業務の獲得が必要であった。今回、本人の希望である復職に向けて、上肢機能の改善を目的とした先進医療機器を用いたリハビリテーションに加え、日常生活場面での麻痺側上肢の参加と機能改善を目的に自主トレーニングを導入した。就労支援では、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）を使用した復職支援を行い、当院の外来リハビリを通院しながら復職に至った。本症例を通じて、機能改善に伴い、毎日関わる事が可能な回復期から就労支援を行うことで、就労への課題をタイムリーに関わることが可能であり、早期に就労が望める例もあり、回復期病院の就労支援方法としてのMWSの有効性についてまとめた為、報告する。

### 2 MWSについて

MWSとは、障害者職業総合センターにより開発された「職業適応促進のためのトータルパッケージ」であり、すべての障害種類に対応でき、職業評価ツールとしてだけではなく、訓練ツールとしても活用可能なものである。MWSが導入されている機関・施設の内訳は、福祉施設が72.4%と多くの割合を占め、次に多いのが医療機関（8.6%）である<sup>5)</sup>が、回復期病院で導入し復職支援を行っている報告は少ない。峯尾は、MWSの導入により、スタッフの評価や訓練の視点を増やすとともに、就労場面を想定した訓練として、神経心理学的検査だけで検出できない高次脳機能障害に関する課題の抽出にも役立った<sup>6)</sup>と述べている。

### 3 症例紹介（対象者の概要）

50歳代女性。

診断名：脳梗塞（右放線冠BADタイプ）。発症（Z日）から13日後に当院へ転院。

家族構成：独居。

職業：児童養護施設の施設長として勤務。主に事務仕事や管理業務を担う。

Needs：両手でタイピングができるようになりたい。

### 4 初期評価

左片麻痺（BRSⅢ－Ⅲ－Ⅳ）。ARAT（左8/57・右57/57）。全体的に低緊張で、動作時に体幹の代償を認めた。ADL96/126点（車いすで移動。排泄や更衣は見守り。入浴は中等度介助）。

### 5 OT介入

#### (1) 経過①（Z+26日～Z+60日）

左上肢の機能改善を目的に、IVES（随意運動助助型電気刺激装置）をノーマルモードで総指伸筋に貼付し、10日間実施。同時に自主トレーニングメニューを導入。患者の難易度に合わせたプログラムとして、ワイピングや手指ストレッチを実施。実際の活動の中で行うプログラムとして、袖の上げ下げ・食器把持・立位で洗顔動作等を実施。

結果、左上肢の随意性が向上し、日常生活場面での左上肢の参加も増え、ADLが自立した。

また、入院時から希望があった自動車運転再開に向けた高次脳機能評価と運転評価を実施。

結果、生活に支障の無い極軽度の分配性注意低下を認める程度で、主治医から運転再開が許可された。

#### (2) 経過②（Z+63日～Z+91日）

就労支援を行うに辺り、業務内容について具体的に聴取した。本人からは、「パソコン業務が行えないと仕事にならない為、両手でタイピングができるようになりたい」という希望が聞かれた。タイピングについては、手指の分離した動きや持久性・スピードが求められる為、より上肢機能の改善が必要であること、また、会議の参加や書類作成の時間が多く、長時間の集中力が必要であること、職員を管理する立場としての遂行能力が必要であると予測した。

この時点で、高次脳機能面は大きな問題は無く、左上肢でもご自身のペースでタイピングが行える機能まで改善された為、現状のタイピング操作と長時間机上課題を行った時の神経疲労を評価する目的で、MWSを利用した。

MWSを使用する前に、現状のタイピング操作の遂行度と満足度をカナダ作業遂行測定（以下「COPM」という。）で評価（図1）。

重要度	遂行度	満足度
10	4	3

図1 MWS使用前のCOPMの結果

タイピングについては、MWS簡易版OAワークの文章入力課題を実施し、エラー数や作業時間を年齢平均と比較した。結果、正解数9/10で文字変換にてエラーを認めた。作業時間は11分33秒となり、50歳代の平均時間である23分51秒よりも早い結果であった。しかし、左手関節が背屈位で保持しにくく、手関節橈尺屈の動きに対し肩関節や体幹での代償を認め、肩の疲労や打ち間違えを認めた。

そこで、手関節背屈位で保持しやすい環境になれば疲労改善と作業エラーが減少すると判断し、パソコンキーボードに傾斜をかける環境調整を実施。また、タイピング練習としてMWS訓練版OAワークの文章入力課題（レベル4）やタイピングの自主トレーニングを導入した。

MWS訓練版は計5日間実施し、課題を重ねる毎に正答率と作業スピードが向上した（図2）。

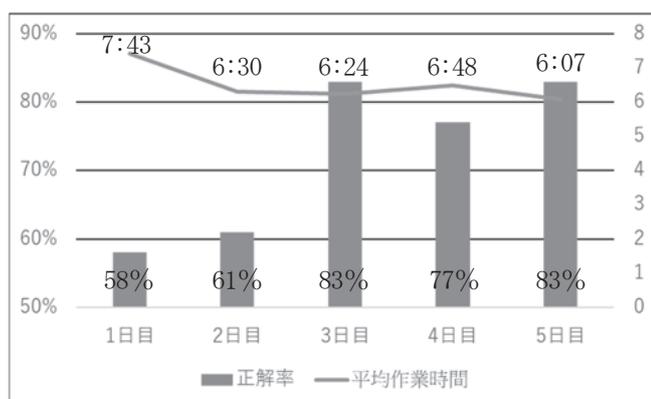


図2 MWS訓練版（レベル4）5日間実施の経過

## 6 最終評価

左片麻痺（BRSV-V-IV）。ARAT（左55/57）。左上肢はスピードに左右差が残る程度まで改善。ADL122/126点（T字杖で移動、入浴含め自立）。タイピングについての遂行度と満足度も向上（図3）。

重要度	遂行度	満足度
10	9	9

図3 MWS使用後のCOPMの結果

症例は退院から2週間後に復職した。業務内容は変更せ

ず、週2～3日間の1日8時間勤務をしながら、当院の外来リハビリテーションに週1回の頻度で通院。現在は退職し、新たな事業を立ち上げている。

## 7 考察

佐伯らは、他の疾患と比べて特に復職上問題になるのは、就業能力に対する直接的影響（身体障害・高次脳機能障害など）が大きい<sup>7)</sup>と述べている。

今回は、身体障害が復職上問題となると判断し、上肢機能訓練から関わり、就労支援では、仕事に近い作業評価・訓練が可能なMWSを用いることで本人と課題が共有でき、復職に必要な環境調整と自主トレーニングの導入に繋がり、反復練習できたことがNeedsの獲得に繋がったと考える。

若年性の脳卒中患者には社会復帰が大きな課題であり、人生を左右される。回復期でも就労への視点は重要であり、復職上問題となる課題を早期に判断し、支援方法を選択する必要がある。毎日関われる回復期だからこそ、就労への課題を的確に本人へフィードバックし、共有することが早期に就労に繋がると考える。

## 8 結語

若年性の脳血管障害患者の社会参加と就労は重要なリハビリテーションであり、人生を左右される。毎日関われることができる回復期で社会参加や就労に目を向け、機能訓練から就労支援を行うことで早期に就労に繋がると考える。その際に、仕事に近い作業活動が評価できるMWSを入院中に使用することで、課題を的確にフィードバックし、反復訓練が可能である。本報告において、回復期病院におけるMWSを使用することの有効性が示唆された。

### 【参考文献】

- 1) 佐伯寛, 蜂須賀研二: リハビリテーションを受けたあと一その長期予後は?. 脳卒中臨床リハ 15: 818-823, 2006
- 2) 佐伯寛, 蜂須賀研二: 脳卒中後の復職—近年の研究の国際動向について. 総合リハ 39: 385-390, 2011
- 3) 佐伯寛, 伊藤英明, 加藤徳明, 松嶋康之: 障害者に対する就労支援の最近の動向. The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine 54 巻 4 号 pp. 258-261 (2017 年 04 月)
- 4) 坂田祥子, 増田雄亮: 利用者主体の作業療法の実践—回復期リハビリテーション病棟の作業療法室. 作業療法ジャーナル 52 巻 9 号 pp. 921-926 (2018 年 08 月)
- 5) 加賀信寛, 小池磨美, 村山奈美子, 他: ワークサンプル幕張版 MWS の活用のために, 障害者職業総合センター, 2010
- 6) 峯尾舞: 医療機関の就労支援を継続するために—コロナ禍で模索した1年間の取り組み—. 作業療法ジャーナル 55 巻 9 号 pp. 1048-1049 (2021 年 08 月)
- 7) 佐伯寛, 有留敬之輔, 吉田みよ子ら: 脳卒中後の職場 復帰予測. 総合リハ 28: 875-880, 2000

# ワークサンプル幕張版（MWS）新規3課題の活用ハンドブックの作成について（経過報告）

○藤原 桂（障害者職業総合センター 主任研究員）  
 渋谷 友紀（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したワークサンプル幕張版<sup>1)</sup>（以下「MWS」という。）の新規課題<sup>2)</sup>（給与計算、文書校正、社内郵便物仕分）（以下「新規課題」という。）は、MWSの既存課題（以下「既存課題」という。）よりも、課題の難易度が上り、課題の構成や採点が複雑化した。そのため、支援者への負担が既存課題に比べて大きくなっていると考えられる。そこで本研究では、新規課題の活用方法をわかりやすく示した活用ハンドブック（以下「ハンドブック」という。）を作成することとした。

ハンドブックの作成に向け、新規課題の活用状況を調査するためのアンケート調査（以下「活用状況調査」という。）や、試作したハンドブックに対して意見を伺う外部有識者へのヒアリング等を行い、研究活動の過程を通してハンドブックの試作と改良を進めた。ハンドブックを完成させるためには、ハンドブックの活用が地域の就労支援機関の支援者に対して新規課題の活用イメージを与え、新規課題を用いた支援の実践を促す情報となり得るかについて評価を得る必要がある。そのため、試作したハンドブック（表1参照）を地域の就労支援機関に提供し、有効性について評価するよう求める試用評価を行った。本稿では、障害者職業総合センター（2022）<sup>3)</sup>の報告に続き、ハンドブックの試用評価の実施結果を報告する。

表1 ハンドブックの内容

1	新規課題の基礎知識	新規課題を活用する上での留意点を記載する。
2	活用モデル	新規課題の対象者像、新規課題を活用する場面、目的等を記載する。
3	活用事例集	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新規課題を用いた支援事例（活用事例）を掲載する。
4	対象者への対応方法	新規課題を活用する上で考えられる事案への対応方法を記載する。

## 2 試用評価の方法

### (1) 試用評価を行う就労支援機関（以下「協力機関」という。）

協力機関は、活用状況調査に回答のあった機関の中で、

試用評価への協力の意思を示した4機関とした。しかし、その内の1機関は、試用評価期間中に新規課題の活用機会がなかったため、分析対象とはしなかった。

### (2) 試用評価を行った期間

試用評価は2023年2月から5月の間に行った。

### (3) 試用評価の内容

試用評価は、図1の実施手順により行った。以下、図1に従い実施手順と実施内容の概要を説明する。

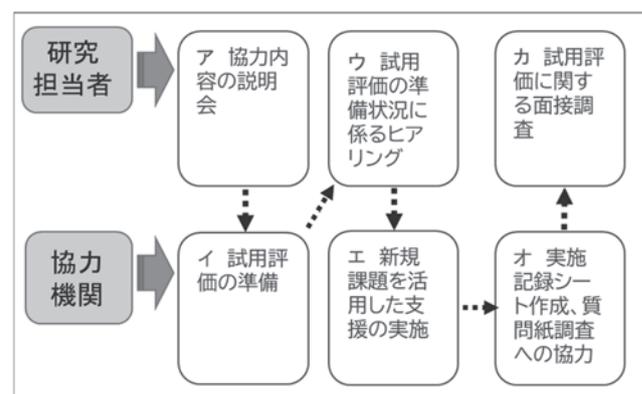


図1 試用評価の実施手順

### ア 協力内容の説明会

研究担当者は協力機関に対して、ハンドブックを読んで新規課題を用いた支援を行う職員（以下「担当者」という。）と、支援対象者（以下「対象者」という。）を決めるよう依頼する。

### イ 試用評価の準備

協力機関が、アにより説明した事項をもとに試用評価の準備を進める。

### ウ 試用評価の準備状況に係るヒアリング

担当者を対象に、試用評価の準備状況を確認するためのヒアリングを行う。

### エ 新規課題を活用した支援の実施

協力機関が新規課題を用いた支援を実施する。

### オ 実施記録シート作成、質問紙調査への協力

協力機関が、支援を行った対象者の情報を「実施記録シート」に記入し、支援を行う上でのハンドブックの有効性に関する質問紙に回答する。

### カ 試用評価に関する面接調査

担当者を対象に、オの対象者に関する情報や質問紙の回答結果及びハンドブック全体に関する意見等を聴取する。

### 3 結果と考察

#### (1) ハンドブックの利用効果

上記2(3)アの結果、担当者は協力機関3機関のうち2機関で各1名、1機関で2名、計4名となった。上記2(3)オの質問紙調査では、担当者に対して、ハンドブックを読むことにより①新規課題の対象者、②使用するタイミング、③使用する目的、④使用する効果について、イメージを持たたかどうか、4件法で聞いた。結果を表2に示す。

表2 ハンドブックの利用効果

	(単位:人)			
	非常に具体的なイメージを持た	少し具体的なイメージを持た	あまり具体的なイメージは持たなかった	全くイメージを持たなかった
①対象者	2	2	0	0
②タイミング(※)	1	2	1	0
③目的	2	2	0	0
④効果	2	2	0	0

(※)「アセスメント」、「復職に向けた訓練」など職業リハビリテーションの過程の中の場面、機会。

表2から、「新規課題を使用するタイミング」について1名が「あまり具体的なイメージは持たなかった」と回答し、それ以外は「非常に具体的なイメージを持たた」、「少し具体的なイメージを持たた」と回答している。この結果から、新規課題の活用方法をイメージする上でハンドブックの記載内容は概ね有効であると考えられる。

表3 ハンドブックによる支援への影響

協力機関	回答
A	ハンドブックが作られたことで、利用者の様々な側面を見ることができるとことが分かった。今後も利用者には行ってもらおうと考えている。
B	●今後新規課題の活用の幅が広がると思う。社内郵便物仕分以外の課題についても活用してみようと思う。 ●活用の仕方としては、アセスメントというよりも、対象者の方の職種や可能性などについて、イメージを持ってもらったり作業体験として使うという方法もあるかもしれない。
C	●法人内では既存課題は以前から使っており、新規課題は2年間程度使っている。新規課題に慣れていない職員にはハンドブックにより使いやすくなるのではないかと。 ●今後新規課題を使う職員が増えることも考えられる。 ●エラーのとらえ方や、来所者への新規課題の使用を検討する場合にハンドブックの事例を見ることが考えやすくなったと思う。

#### (2) ハンドブックによる支援への影響

図1の「カ 試用評価に関する面接調査」(以下「面接調査」という。)では、協力機関の支援者がハンドブック

を読むことにより起きると考えられる支援への影響について聞いた。表3にその結果を示す。

表3の、「(A) 利用者の様々な側面を見ることができるとことが分かった」はハンドブックが担当者に新しい視点をもたらしたことを示唆し、「(C) 新規課題に慣れていない職員は使いやすくなる」はハンドブックが新規課題の導入に活用できることを示唆すると考えられる。

#### (3) 新規課題に対する意見 (ハンドブックに関連)

面接調査で収集した新規課題に対する意見のうちハンドブックに関連した意見を表4に示す。表4の①②は、簡易版では訓練版の全レベルの問題が出題されるため、訓練版の低いレベルの問題よりも難しい内容になっている点を述べている。この点については対応策も含めて新規課題の特徴の一つとしてハンドブックに追記することを検討する。③は、サブブックの内容の理解が難しい対象者でも、支援者が説明等を行い、対象者が理解できた場合はどこまでできるのか、をアセスメントする視点もある、という指摘である。④はサブブックの読み込みに時間がかかり、作業に着手できない場合について述べている。この点については対応策等をハンドブックに追記することを検討する。

表4 新規課題に対する意見 (ハンドブックに関連)

番号	意見の内容
①	社内郵便物仕分について、簡易版は難しいので今のところ使う場面が見いだせない。
②	簡易版は難しいので、利用者の反応を見ながら行い、人によっては訓練版を使っている。
③	評価の視点としてサブブックを理解できるかどうか、を見ることは大事だが、やり方が分かった場合はどこまでできるのか、を評価することも大切だと思っている。
④	支援の中で、サブブックの読み込みで止まっている人がいた。ハンドブックに対応方法が書いてあると良い。

### 4 おわりに

以上の結果を踏まえ、引き続きハンドブックの作成を進めたい。

#### 【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)
- 3) 障害者職業総合センター『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)』,「第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」,(2022),p.96-97