

研究・実践発表
～ポスター発表～

社内支援スタッフの支援技術向上に係る人材育成の取組みについて

～スタッフの職責に応じた階層別集合型研修の開発～

○菊池 ゆう子（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主任研究員）
板藤 真衣・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（以下「SL」という。）は、障害者及び事業主の双方に対して、文脈的行動科学（以下「CBS」という。）を基盤とした支援技術による職業リハビリテーションサービスを提供している。サービスの内容は、障害者雇用の採用準備から職場定着まで、幅広く多岐に渡っている（図1参照）。

本発表では、SL支援スタッフの支援技術の向上・維持を目的として構築した『職責に応じた階層別集合型研修』について、研修の再設計、効果測定方法の見直しの内容について報告する。



図1 CBSに基づく知識・スキルのイメージ

2 背景・目的

障害者雇用支援に携わる専門職の代表として、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第24条2項に規定される「障害者職業カウンセラー」がある。障害者職業カウンセラーは、その業務を的確に遂行していく上で必要とされる基本的な知識、技術及び態度や心構えを身につけるため、「厚生労働大臣が指定する試験に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければならない。」とされている（厚生労働省、1960）。

さらに、2022年1月に開かれた厚生労働省〔第113回労働政策審議会障害者雇用分科会〕においては、「障害者就労を支える人材の育成・確保」について、「福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修を確立することが必要である」との方向性が

示されている（厚生労働省、2022）（図2参照）。

SLにおいても、高度な技術が求められる対人援助サービスを安定的に提供するため、社内向けに独自の研修コンテンツを用意し、段階的な研修を運営している。しかし、SL支援スタッフは、入社前のバックグラウンドが多様であり個々の知識量や経験のベースにも違いがあり、集合研修やOJTによる育成スピードにも差が生じている。

そこで、安定的な人材育成および支援サービスの質の向上を図るため、厚生労働省の方針を参考に、『職責に応じた集合型研修』の構造化やコンテンツの再構築を検討した。本発表では、新しい研修を通して、支援スタッフの知識やスキルの充足が図られたか、多様なケースに対する支援の選択肢拡充に繋がったかを検証したい。

雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会 論点等の整理について

<p>「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指す。障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）の確立が必要であるとの方向性が示された。これを受けて、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会を開催し、基礎的研修を実施するにあたっての具体的な事項について、以下のように整理した。</p>
<p>基礎的研修を修了した人材の仕上がり像</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の就労を支える人材の育成は、基礎的研修のみで完結するものではなく、研修受講後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位の熟練研修も含めて可能となるものである。 ・ その上で、基礎的研修はゼロステップと位置づけ、当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害者本人及び企業双方に対して基本的な支援を開始できるレベルとする。
<p>カリキュラムのイメージ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修に送り出す現場の負担感、一定の実践経験を横断から学ぶことで学習効果が向上することが期待されることを踏まえ、カリキュラムを精選するべきであり、研修期間は3日以内（概ね900分）とする。
<p>受講を必須とする者の要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講を必須とする者は、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者とする。
<p>実施主体</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高所・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネットとして基礎的研修を実施。 ・ その上で、量産的観点から民間機関を活用すべきであるが、質の担保の観点から、まずは厚生労働大臣指定の職業適応援助者養成研修実施機関とする。
<p>研修実施手続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の質を確保すること等を前提として、研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）の活用も可能とし、各研修実施機関が研修効果等を十分に勘案した上で選択可能とする。

図2 労働政策審議会障害者雇用分科会資料より

3 方法

(1) 対人援助サービスに求められる知識・スキルの抽出

SLは、CBSを基盤とした支援技術を用いた職業リハビリテーションサービスを提供しており、支援スタッフはCBSに基づく多面的／多層的な知識とスキルの習得が求められている。そのため、障害者雇用促進法に規定される障害者職業カウンセラーに必要な講習内容を基本としながら、厚生労働省分科会の方針を踏まえ、SL支援スタッフに求められる知識・スキルの抽出を行なった。

まず、知識とスキルの中核は、①応用行動分析、言語行動理論、関係フレーム理論を基礎理論とし、②機能分析、課題分析、職務分析をはじめとする分析手法、③メンタルヘルスサポートのためのカウンセリング技法、ACT

チーム活性化に役立つ PROSOCIAL アプローチについて事例発表

○金 貴珍（株式会社スタートライン コンサルティングサービスチーム サービス責任者）
 三ろう丸 哲也・眞島 哲也・福島 ひとみ・中島 美智子・室伏 亮太・瀧川 唯・新井 佳奈・中村 鈴香・小暮 慧（株式会社スタートライン コンサルティングサービスチーム）
 刎田 文記・香川 紘子（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

刎田¹⁾によると、「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」。株式会社スタートライン（以下「SL」という。）では「2021年4-7月間、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。」¹⁾

本発表は、研究所の協力の元、Prosocial アプローチを用いたチーム運営の実践事例を通して、実践方法とその効果について報告する。

2 背景・目的

コンサルティングサービスチーム（以下「CST」という。）は、ソーシャルワーカー、理学療法士、公認心理士等、多職種の専門職が在籍するチームであり、担当案件に応じて在宅勤務・外勤・本社勤務など働き方が異なる為、他部署と比べてチーム全員でコミュニケーションを取る機会が少ないというチーム特性がある。2022年4月より、リモートワークサービスユニットのメンバーがCSTに合流することをきっかけに、Prosocialアプローチをチームメンバー間の関係構築及びチームの行動指針決定のツールとして導入した。併せて、Prosocialアプローチを導入することでチームワークにどのような影響を与えるのか検証するため、MPFIとコアデザイン原則（以下「CDP」という。）スポークダイアグラムのデータ変遷をモニタリングした。

3 方法

Prosocialアプローチの対象は、CSTメンバー8名のグループである。CSTでは、Prosocialファシリテーター研修に参加した者を中心に実施方法を検討した。また、ミーティング（以下「MTG」という。）を実施する際は、研究所の協力を得て研究所の2名がファシリテーターとして進行と書記を担い、MTGを進めた。MTGは2時間/回で演習・討議を中心としてZoomで実施した。MTGは、図1の通り、段階的に全6回開催した。

なお、CDPスポークダイアグラム評価の質問紙を用いて月1回サーベイを実施した。また、MPFIフル版をMTG実施後・年間振り返りに1回ずつ実施を行った。

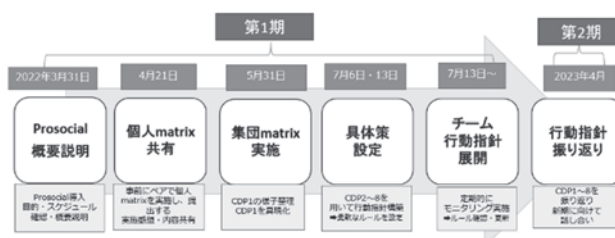


図1 Prosocialアプローチ実施方法

4 結果

(1) MTG実施時のCDPスポークダイアグラム評価結果

図2に、CDPスポークダイアグラムの評価対象者の平均値を示した。MTG1回目では二つのチームが1つになったことでラポール形成にもバラつきがあり、CDP1~6までは低い点数となった。一方、2つのチームで共通する働き方として、一人一人が担当案件について主体的に動いていたことから、CDP7・8の数値が比較的に高い結果になっていた。MTG2回目では個人matrixの内容の共有を通して各個人の価値をチームに開示したことで、お互い知るきっかけとなり、MTG3回目以降にチームの価値に向けて話し合う基盤となった。この回は、個人の価値とチームの価値をすり合わせるMTGでもあった為、CSTの一員であるという意識が全体的に強化された。その結果、CDPスポークダイアグラム数値の上昇に繋がった。

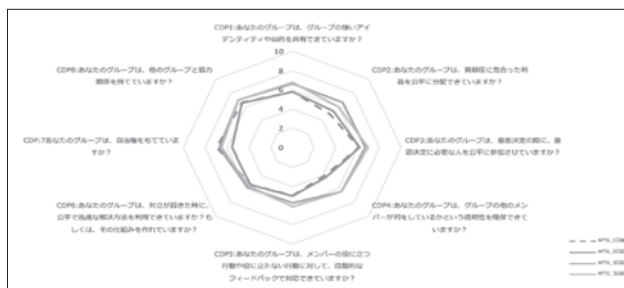


図2 CDP スポークダイアグラムの結果

¹⁾ 『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』 『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）

(2) モニタリング結果

表1には、1年間のCDPスポークダイアグラム結果の推移を数値で示した。行動指針が決まり、3か月経過したところで、MTG 3回目の数値が上昇した。また1月、2月はチームとして繁忙期であったが、業務を進めていく為にチーム全体で声を掛け合うことに意図的に取り組んだ結果、CDPスポークダイアグラム数値の上昇に繋がった。なお、MTG実施前（4月）の平均値と1年後のMTG10回目の平均値を比較すると、全体の項目が大幅に上昇していることから、チーム運営にCDPの機能が有効であることがここで示唆される。

表1 1年間CDP スポークダイアグラム数値の推移

セッション数	CDP1	CDP2	CDP3	CDP4	CDP5	CDP6	CDP7	CDP8	平均
MTG実施前	5.8	4.9	6.1	4.1	4.9	5.4	7	6.6	5.6
MTG_1回目	5.77	5.33	6.22	4.33	5	5.44	5.55	6.55	5.52
MTG_2回目	6.6	6.6	6.7	6.4	5.7	5.8	6.7	7	6.44
MTG_3回目	6.75	6	7	6.38	6.12	5.63	6.5	7	6.42
M1回_7月	6.5	6	6.63	6	5.75	6.5	7	7	6.42
M2回_8月	6.71	6	6.57	6.29	6.29	6.14	7.14	7	6.52
M3回_9月	7.14	6.43	7	6.86	6.86	6.58	7.29	7.29	6.93
M4回_10月	6.88	6.5	7.38	7.13	6.63	6.75	7.25	7.63	7.02
M5回_11月	6.86	6.43	7.14	7.14	6.86	7	7.29	7.43	7.02
M6回_12月	7.43	7	7.43	7.29	7	7.14	7.86	7.86	7.38
M7回_1月	7.29	7	7.86	7.58	7.29	7.58	7.86	7.71	7.52
M8回_2月	7.86	7	7.57	7.71	7.29	7.14	8.14	7.86	7.57
M9回_3月	7.38	6.63	7.5	7.25	7	7.38	8	7.88	7.37
M10回_4月	7	6.75	7.13	7.25	7.13	7.13	7.75	7.63	7.22

図3では、MTG 1回目実施後と Prosocial 導入1年後のCDP スポークダイアグラムのモニタリングの結果を比較した。全てのCDP項目がMTG 1回目実施後と比べ大きく改善されていることが分かる。特にCDP4は他の項目と比べ飛躍的に上昇していた。上昇の理由として各自の働き方が見えにくいチーム特性があることを踏まえ、より自身の業務状況をオープンにする行動指針が機能した結果として現れたと考えられる。

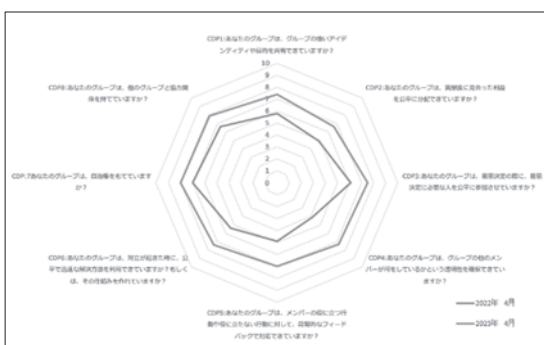


図3 CDP スポークダイアグラムの結果比較

図4は、MTG 1回目実施後・1年経過（振り返り）のタイミングで行った MPFI フルバージョンの対象者の平均値の比較を示した。心理的柔軟性は1年前と比べやや上昇し、心理的非柔軟性はやや低下している。CDP スポークダイアグラムと比べ大きな変化は見られていないが、これはチームメンバー個人の考え方や価値が、既に確立されている

ことが要因であると考えられる。

これらの結果から、MTG を通してお互いの合意のもと決定した行動指針を、チーム運営の共通認識として持ち続けることができ、忙しい時ほど、協力し合える Prosocial な組織活動が行われていることが示唆された。

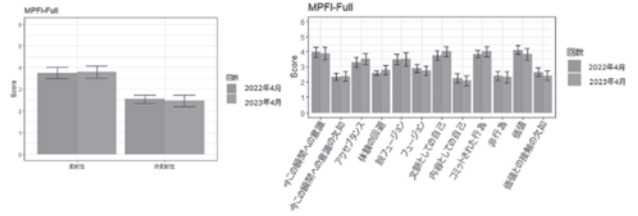


図4 MPFI フルバージョン 比較

5 考察

CDP スポークダイアグラムの結果から、新しいチーム結成時にチームメンバー間のラポール形成やチームワーク強化に Prosocial アプローチが有効であることが示唆された。

特に個人マトリックスや集団マトリックスを実施したMTG 後の CDP スポークダイアグラム数値の変化は大きく、これらのアプローチが Prosocial なチーム形成に有効なツールであることが、結果として確認された。

また、定期的にモニタリングを実施することで現在のチーム状況を可視化すると共に、状況を把握する指標としても活用できたことが、共通認識を持ち続けると共に、行動指針を意識・実施し続けられたものと考えられる。

6 今後の展望

今回、チーム運営に Prosocial アプローチを導入したことが、チームの心理的柔軟性を高め、チームワークの強化に良い影響を与えることが明らかになった。特に CDP スポークダイアグラムは、チーム運営状況を図る指標だけではなく、従業員の就業生活満足度を図る指標としても有効であると考えられるため、まず来年度においても、チーム内での展開を目指して準備を進めていきたい。また Prosocial アプローチで用いるモジュールの活用については、組織の課題分析や組織のアセスメントツールとしても活用可能であり、心理的柔軟性・心理的安全性を高めるマネジメント技法として導入するなど、様々な状況に合わせて活用することが可能であると考えられる。そのため、組織マネジメントのトータルパッケージとして今後、社外への展開も検討していきたい。

【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)

業務上のコミュニケーションに課題があったてんかんを持つ成人に対する関係フレームスキル訓練の実施とその効果

○香川 絃子（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 背景と目的

関係フレームスキル（以下「RFS」という。）は、人の言語・認知能力を形成する重要な基盤と考えられている。言語・認知能力に課題のある障害児・者に関係フレーム理論に基づく訓練を実施すると、言語・認知能力の上昇や適応行動が改善することが明らかになっている。海外では、RFSに関するいくつかの訓練パッケージが開発されており、それらの訓練が、障害児を含む幼児・児童により効果を与えることが明らかにされている。一方で、先行研究では、主に、子供を訓練の対象としており、職業場面での成人に対する訓練効果は明らかにされていない。一方で、RFSは業務上のコミュニケーション、作業など、様々な職業場面で用いられている。障害者雇用の場面では、一部のRFSが獲得できていないことにより、コミュニケーションや業務に課題を抱える者は多いと考えられる。そこで本研究では、業務に課題を抱えた障害を有する成人に、PC上で実施できるRFS訓練に取り組んでもらい、訓練の効果を検討することを目的とした。

2 方法

(1) 参加者

広汎性発達障害と診断され、てんかんを有する20代のAさん。株式会社スタートラインのサテライトオフィスサービスを利用する企業で、PC上での事務作業を中心とした業務を行っていた。

(2) 訓練実施前における業務の課題

- Aさんの管理者より、Aさんの業務上の課題について、以下のように報告があった。
- ・業務の指示内容を翌日に忘れてしまうことがある。
 - ・業務指示のメモを取る習慣が身につかない。
 - ・業務のミスが多いものの、ミスに対する認識があまり見受けられない。
 - ・業務上の疑問点等を具体的に認識できていない様子があり、業務上必要な質問を自発的にできない。

(3) 評価

訓練実施前後に対面で以下の評価を行った。

ア PCA（等価性及び関係フレームのモジュール）

PCAは言語・認知能力を評価するツール¹⁾である。PCAから、刺激等価性及び関係フレームのモジュールを用いて評価した。図などの視覚情報から選択的に回答する

理解のテスト、聴覚情報の質問に回答する表出のテストがある。

イ 関係フレームスキルアセスメントテスト（以下「RFSA」という。）

RFSAは職業分野で活用できるRFSの評価シート²⁾である。8つの関係フレームの下位項目（図5）があり、それぞれ6つの設問で構成されている。設問における派生関係は、簡単なものから段階的に難しいものとなるように構成されている。

(4) 訓練

ア 訓練実施期間

約4か月間

イ 訓練課題（表1）

PC上で実施できる刺激等価性スキル及び関係フレームスキルの見本合わせ訓練を行った。課題は、PEAKの訓練パッケージ³⁾を参考に作成したものをを用いた。

ウ 実施方法

Aさんは、週3回程度、20分から30分間、PCを用いて訓練を行った。支援者が、Aさんのそばに座り、正答が難しい課題に対して補完手段やプロンプトを呈示した。

3 結果

(1) 訓練の様子

Aさんは、全訓練を通じて、計173個の課題に取り組んだ（表1）。また、それぞれのモジュールのテスト課題の平均正答率は、刺激等価性 95.9%、関係フレーム 97.2%であった（表1）。正答率が低い課題については、補完手段やプロンプトを用いて正答率100%となるまで繰り返し訓練を行った。

表1 訓練モジュール、課題数、テスト課題の正答率

訓練モジュール	下位項目	課題数	テスト課題の平均正答率(%)
刺激等価性	対称律	25	95.9
	推移律	11	
	等価律	65	
関係フレーム	等位	14	97.2
	比較	14	
	反対	12	
	区別	14	
	階層	6	
	視点	12	
合計		173	

(2) 評価の結果

訓練実施前は、AさんのPCAとRFSAの推移律の得点が、他の項目に比べて低かった（図1、2）。また、無意味な単語や図形が出てくる問題では、無回答が多く見られた。訓練実施後は、PCAとRFSAともに、推移律の得点が向上した（図1、2）。また、無意味な図形や言葉に対しても正しく回答できるようになった。PCAとRFSAともに、訓練実施後には、比較や区別の関係フレームの得点が高くなった（図3、5）。また、RFSAでは、訓練実施後に時間と空間の得点が高くなった（図5）。PCAの表出の得点は、訓練実施後、全体的に向上した（図4）。

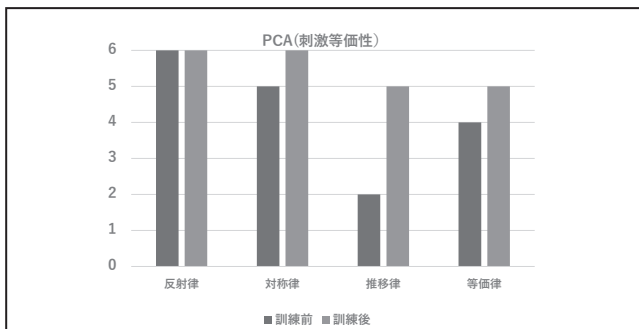


図1 PCAの刺激等価性得点の得点変化 (6点満点)

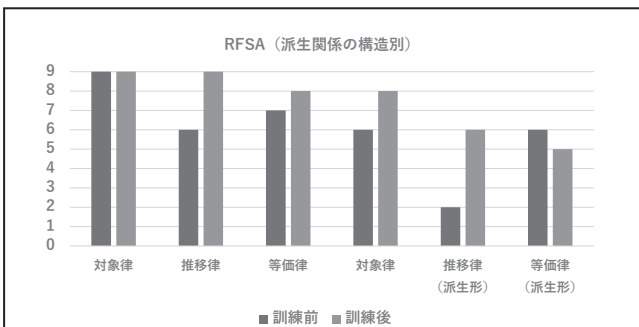


図2 RFSAの刺激等価性の構造別に見た得点変化 (9点満点)

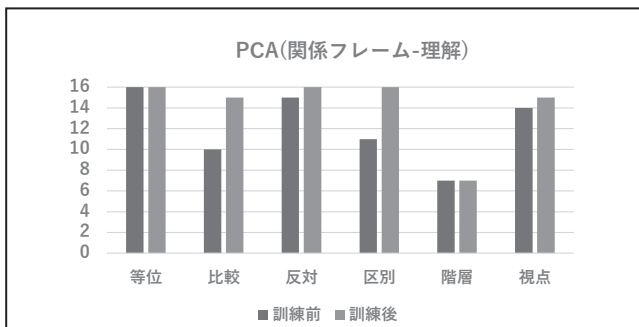


図3 PCAの関係フレーム理解の得点変化 (16点満点)

(3) 行動変化

Aさんの支援員及び管理者から、訓練中、業務中に以下のような行動の変化について報告があった。

- ・訓練の際にメモを書くことを助言すると、刺激同士の関係性をメモに取り、それを活用することができるように

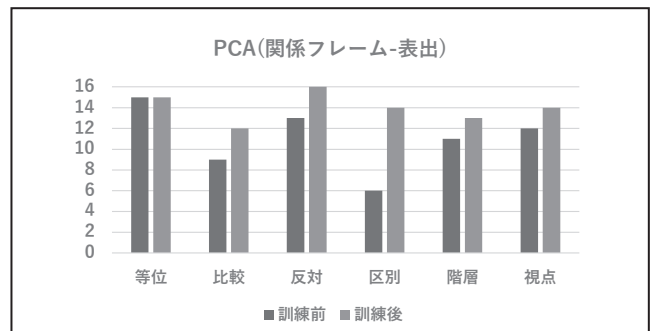


図4 PCAの関係フレーム表出の得点変化 (16点満点)

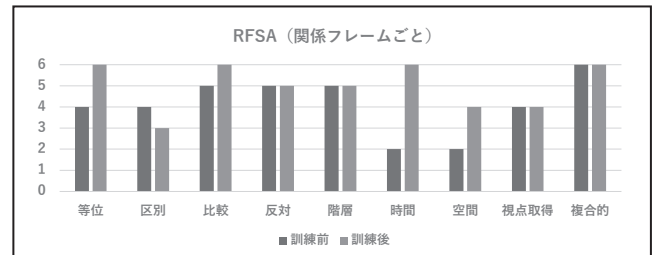


図5 RFSAの関係フレーム別に見た得点変化 (6点満点)

なった。その後は、自発的にメモを取ることができるようになっていった。

- ・業務中、自分がわからないことに気づき、それを質問する行動が増えてきた。
- ・質問について「これまでは、自分は、具体的な質問ができてなかった。もっと具体的な質問をすることが大事だ」という自らの発言があるなど、質問を整理することの大切さについての気づきが見られるようになった。

4 考察

評価の結果、AさんのRFSが向上した。また、業務場面でも、Aさんの行動にポジティブな変化が見られた。Aさんは、業務上、自分がわからない部分に気づけるようになり、それを質問できるようになったが、これらの変化は刺激等価性スキルやRFSの向上によって影響を受けた可能性がある。また、訓練中、メモを取る行動が確立されたことで、業務面にも生かせるようになったと考えられる。今後、多くの方々にRFS訓練を提供し、職業場面での効果について、さらに検討していきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) Dixon, M. R. PEAK comprehensive assessment. Shawnee Scientific Press. 2019
- 2) 岩村賢 「関係フレームスキル (RFS) アセスメントシートの開発とその試行について」 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 (2020)
- 3) Dixon, M. R. The PEAK relational training system. Carbondale: Shawnee 2014-2016

職業リハビリテーションにおける PBT の活用に向けて —EEMM グリッドについての理解を深める—

○ 刎田 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-PBT とは?-

Process-based Therapy (以下「PBT」という。)は、Steven C. Hayes や Stefan G. Hofmann ら (2022) によって提唱された、診断/病理名のみではなく、当事者の人生のプロセスを詳細に捉え「目の前の個人にとって有効な心理療法」を組み立てるアプローチである。PBT では、プロセスを「人の幸福に影響を与えることがわかっている一連の出来事」と定義する。そして臨床家は、このプロセスを、進化科学を通して、生物生理学・機能分析・社会文化的背景・過去の文脈等の個人を取り巻く複雑なネットワークとして理解し、多次的かつ多段階的にアプローチしていく。PBT は「新しい心理療法の一つ」ではなく、「種々の心理療法を整理し、目の前のクライアントに合わせて有効活用するための枠組み」であり、臨床ケースの「個性 (多様性)」と研究ベースの「エビデンス」の両方を重視し、いわゆる職人技のセラピーを体系的に実施できる可能性を秘めたアプローチである。

2 目的

当研究所では、PBT で用いられる EEMM (拡張進化メタモデル; Extended Evolutionary Meta-Model) を実践するツールとして開発された、EEMM グリッドの日本語版を作成し、障害者雇用の支援現場で活用を始めている。これまでのアプローチでも、支援者とクライアントと一緒に EEMM グリッドを作り上げるプロセスを通して、クライアントの自己理解や気づきが深まり、効果的な ACT アプ

ローチやセルフマネジメントスキルの向上を示唆する結果が得られている。

本稿では、PBT で用いられる EEMM グリッドの構成や活用方法について、仮想事例を交えて解説する。

3 EEMM と EEMM グリッド

EEMM は進化科学に基づく、多面的・多階層的な変化のプロセスの「メタモデル」である。感情・認知・注意・自己・動機・表出(行動)は個人レベルの発達次元であり、これらは生物生理学、社会文化の2つの階層の中に入れている。EEMM グリッドは、このモデルを実際の対人援助場面で実践できるよう開発されたツールである。EEMM グリッドでは、6つの次元を上中の2行に、2つの階層と文脈を下の1行に配置している。これらのグリッドを活用し、面談等におけるケースの言動や履歴を分類したり、各次元と各階層を文脈における変異・選択・保持の観点から検討したり、また、病理的なプロセス (不適応) と健康的なプロセス (適応) を表すグリッドを作成したり

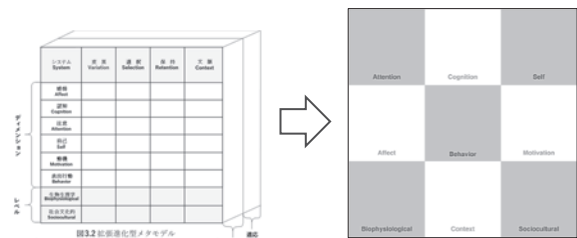


図1 EEMM と EEMM グリッド

不適応スタイル			適応スタイル		
注意	認知・思考	自己	注意	認知・思考	自己
硬直した注意 (rigid attention) 散漫な集中 (scattered focus) 過去/未来への過剰な注意 葛藤しているとき、何に注意をむけていますか?	認知的なフュージョン 機能不全的思考 反弱 葛藤しているとき、現れる思考は何ですか?	概念としての自己 でき事への集中度 (Event centrality) (単一の関係フレーム) 解離性同一性 (Dissociative Identities) (複数の異なる関係フレーム等) 葛藤しているとき、現れる自己概念は何ですか?	マインドフルネス 行動への気づき 注意の柔軟性 安定しているとき、何に注意をむけていますか?	脱フュージョン 心理的柔軟性 再評価 (reappraisal) 安定しているとき、現れる思考は何ですか?	観察する自己・脱中心化 自己価値 (self-worth) (自分には強者の価値がある) 自己効力感 (self-efficacy) 安定しているとき、現れる自己概念は何ですか?
感情 体験の回避 羞恥心 孤独感 葛藤しているとき、どんな感情が生じますか?	行動 衝動性 回避 先延ばし 葛藤しているとき、どんな行動を行いますか?	動機・価値 物質への依存 (addiction) 付度 (compliance) 無関心 葛藤しているとき、動機づけられているのは何ですか? (動機)	感情 受容 (Acceptance) セルフコンパッション (Self-Compassion) 希望 (hopeful) 安定しているとき、どんな感情が生じますか?	行動 価値に向かう行動 (Commitment) 行動活性化 問題解決行動 安定しているとき、どんな行動を行いますか?	動機・価値 価値 ゴール プランニング 安定しているとき、動機づけられているのは何ですか? (価値)
生物生理学レベル 生活習慣 (食事・運動・睡眠) 身体症状 (痛み・痒み・不快感) 葛藤している時、現れる生活習慣/身体症状は何ですか?	文脈 個人的歴史/トラウマ 遺伝的素因 文化的アイデンティティ 職場環境/偏見 生活状況/泥死 社会的経済的地位/貧困 葛藤している時、思い出す過去経験/個人的要因/現状は何ですか?	社会文化レベル 文化的信念 差別・偏見・烙印 (Stigma) サポートの欠如 葛藤している時、思い出す社会的背景・信念、サポートは何ですか?	生物生理学レベル 生活習慣の改善 (食事・運動・睡眠) 身体症状の軽減 (痛み・痒み・不快感) 安定しているとき、現れる生活習慣/身体症状は何ですか?	文脈 個人的歴史/気づき 遺伝的素因 文化的アイデンティティ 職場環境/合理的配慮 生活状況/望望 社会的経済的地位/支援 安定しているとき、思い出す過去経験/個人的要因/現状は何ですか?	社会文化レベル 文化的信念・協働 知識・理解・偏見 ソーシャルサポート 安定しているとき、思い出す社会的背景・信念、サポートは何ですか?

図2 EEMMグリッド日本語版と各グリッドに対応する質問例および分類項目例

することができる。図2には、EEMM グリッド日本語版と各グリッドに対応する質問例および分類項目例を示している。

4 仮想事例 A さん

ケース A さんの概要：事務職をしている ASD の 30 代男性 A さん。大学を卒業後、デザインの仕事や服飾販売の仕事などを経て、現職についている。現職に就いた直後には、その時の上司が厳しく、「ダメだ、また間違っている。さっきも説明したことだから自分で考えてしっかりやっ」と何度も言われストレスを感じるが多かった。最近、仕事の内容が変わった。上司から仕事を教えられるが上手く理解できず、間違いを指摘されることが多い。本人は、注意や指摘を受けると、叱責されたと感じ、人格を全て否定されたと受けとめてしまう。そして、「教え方が悪い、伝えられていない、理不尽だ、納得できない」等の思考や、不安・悲しみ・怒りの感情や自分ができないせいだとの自責感を感じる。その結果、職場の周囲の人と距離を取るようになったり、必要以上に丁寧な口調で話したり、感情を表に出さないように振る舞っている。しかし、時々他者に厳しい口調で話す様子が見られている。また、自分で考えて行動することは不適切で、言われたことだけをしていたいという、プライアンス=他責的行動を取りがちな傾向が強い。

ケース A さんの生育歴等：学校での成績は常に平均以上ではあったものの、小学校の頃から母に宿題をチェックされ、「ダメ・違う」と厳しく言われ何度もやり直しをさせられていた。高校・大学受験では、受験したかった学校を母に否定され、母と担任が勧める高校に行くため苦手な勉強を強いられた。就職後、就職してもやりたい仕事に着くことができず、ストレスから病院を受診し障害についての診断を求めたが、複数の医師から「障害ではない、考えすぎだ」と言われつづけ理不尽な思いをした。

ケース A さんについての分析：相談等で得られたこれらの情報から、図3のように EEMM グリッド・ネットワーク図を作成し、問題の整理・分析を行った。

図3によれば、現在生じている A さんの行動は、現在の職場環境によってのみ生じているのではなく、幼少期からの A さんの体験や過去の職場での体験などから培われた自己概念や考え方・捉え方に強く影響されている。それらの影響から、A さんは自分の現状や他者の言動等に過度に注意が向くような傾向を呈している。また、それらの思考や注意の傾向は、過去の体験で感じた「不安・悲しみ・怒り」などのネガティブな感情と結びつけられており、A さんは現在も、これらの感情に苦しめられている可能性がある。A さんはこれらの非常に困難な私的でき事からの回避（体験の回避）のために、大声や他責的発言、その場を離れる、黙って耐える等の行動を行っていると考えられる。

ケース A さんへの対策：A さんの分析結果から、過去

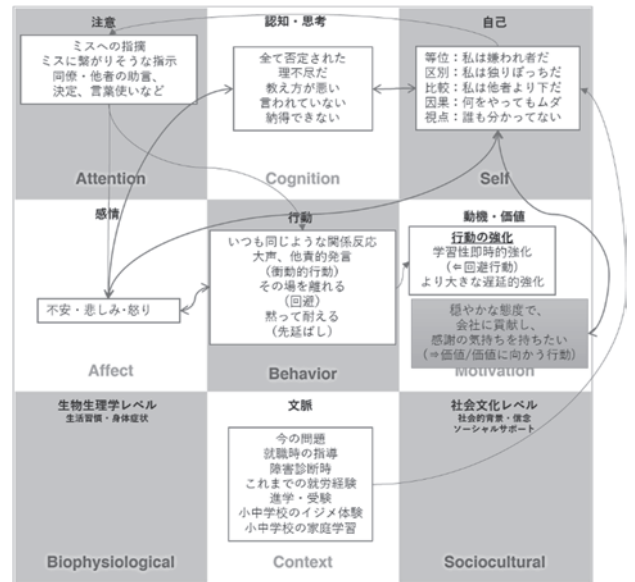


図3 ケースAさんのEEMMグリッド

に形成された関係ネットワークが、複数回に渡る同様の経験の中で複雑に関係づけられていることから、A さんがこれらの関係ネットワークの関係づけについて気づき、視点取得や階層の関係フレームを用いたアプローチを行っていく必要性が示された。そのため、マインドフルネスエクササイズを中心に、アクセプタンス・脱フュージョン等のアプローチを提供し、さらにセルフコンパッションへと展開する方向性を検討した。また、社会的に望ましい価値の言語化が見られたことから、価値に向かう行動の活性化に向けたアプローチについても平行して支援することを検討した。

5 今後の展望

職リハ分野では、個々の障害者の障害状況や行動の変化は、企業のスタンスや職場環境に大きく影響されるため、対個人から対組織まで、多様なサポートが求められる。

このような特徴のあるサポートを実現するには、診断/病理名に基づくサポートよりも、PBTのような、個々の人生における複雑なネットワークに対する、広い視野に基づく柔軟なアプローチが、より重要であると感じている。

今後、より機能的な職業リハビリテーションサービスにおける、PBTのアプローチの担い手を育成できるよう、研修等の体系化や実践に取り組んでいきたい。

【参考文献】

- 1) S.G. Hofmann, S.C. Hayes, D.N. Lorscheid. Learning process-based therapy: A skills training manual for targeting the core processes of psychological change in clinical practice. New Harbinger Publications (2021)
- 2) S.C. Hayes, S.G. Hofmann. Process-Based CBT: The Science and Core Clinical Competencies of Cognitive Behavioral Therapy. New Harbinger Publications (2018)
- 3) Dermot Barnes-Holmes, Yvonne Barnes-Holmes, and Ciara McEnteggart. Updating RFT (More Field than Frame) and its Implications for Process-based Therapy. The Psychological record (2020)

障害者雇用支援システム「Enable360」について

○小倉 玄（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（以下「SL」という。）では、障害者のための雇用支援サポートや就労移行支援サービスで活用できるスタートライン・サポート・システム（Startline Support System：以下「SSS」という。）を開発し、当社が運営するサテライトオフィスや就労移行支援事業所で利用してきた¹⁾。SSSは職業リハビリテーションや職場定着支援を効果的に実施することを目的に、健康管理チェック、アクセプタンス&コミットメント・セラピー（以下「ACT」という。）等の実践に活用できるツールである。

SLはSSSの機能を土台にして、より拡張性が高く、セキュリティレベルが高い、新たな障害者雇用支援システム Enable360（いねいぶるさんろくまる）を開発した。本発表では Enable360 の概要と機能について報告する。

2 Enable360 について

(1) 名称の由来

「～を可能にさせる、～できるようにする」という意味の英語動詞「enable」と、利用者が使える様々なモジュールと支援してくれる様々な人が「まわりにある・いる」という意味、利用者がその中心であるという意味を込めて「360」を合わせた造語である。利用者目線かというと、自分のまわりにはたくさんのプログラムや応援してくれる人がいて自分の可能性を広げることができ、新しい自分へと変化することができる。支援者目線かというと、様々な角度から利用者へのアプローチを実現し、適切な支援を可能にするという意味を込めている。

(2) システム全体像

Enable360は様々なコンテンツを実行できる Web 上のシステムである。Enable360は固定されたシステムではなく、Web 上の器のようなものである。2023年8月時点で、4種類のコンテンツが利用可能であり、開発中のコンテンツを含めると10種類のシステムが利用可能となる。

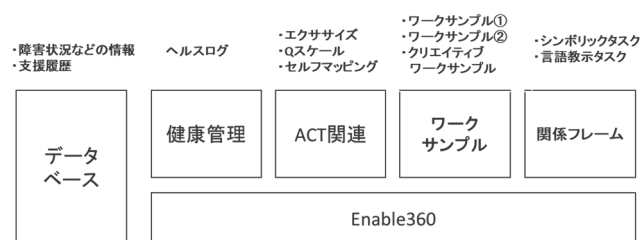


図1 Enable360のシステム概念図

(3) 主要システム概要

エンドユーザーは、個別に付与されたIDとパスワードを入力することにより、システムが利用できる。実行した結果は自身で参照することができるだけでなく、支援者にメールで連絡を行ったり、データを共有したりすることも可能である。

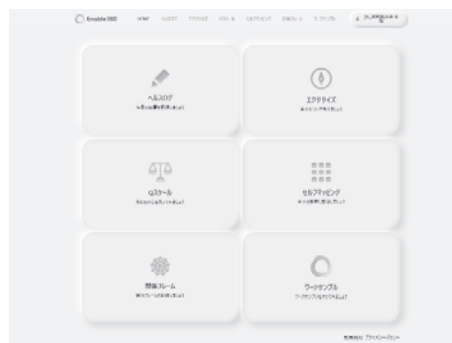


図2 Enable360システムメニュー選択画面

ア ヘルスログ（稼働中）

日々の生活状況を記録・報告できるシステムである。睡眠・食事・排泄・入浴・服薬等の職業生活の基礎となる日常生活の状況や、就労中のコミュニケーション頻度・疲労度・気分・頓服などを日々記録・報告し、必要に応じて相談の依頼などを行うことができる。

イ エクササイズ（稼働中）

ACTをWeb上で学び、実施できるシステムである。エンドユーザーが文章・音声・動画によるACTエクササイズを実行することができる。エクササイズ実施前後の私的出来事やエクササイズの結果を記録することができる。また、新たなACTエクササイズを、管理画面より任意に登録することができる。

ウ Qスケール（稼働中）

抑うつ症状の有無とその程度の指標を計るベック抑うつ質問紙やACTに関連したAAQ II（心理的柔軟性尺度）、FFMQ（マインドフルネス評価尺度）など、7種類の質問紙をオンライン上で実行することができる。結果は記録されるので、初期のアセスメントや介入効果の確認などに有効である。

エ セルフマッピング（稼働中）

自身の行動を振り返り記録することができる。行動はACTの概念に沿って、日常の行動、体験の回避の行動、価値に向かう行動に大別され、自身の行動の変化に気づき、支援者からの強化により、価値に向かう行動を増やすため

に有効なシステムである。

オ 関係フレーム（一部、試行準備中）

関係フレーム理論をベースにした、言語と認知に関するアセスメントとトレーニングのためのシステムである。関係フレームのシステムについては、表1に記載したような言語能力に応じて、2つのシステムから構成されている。

表1 関係フレームトレーニングシステムの概要

名称	シンボリックタスク	言語教示タスク
概要	主に自閉症児・者向けに開発された言語と認知のトレーニングを目的としたトレーニングツールである「PEAK」を参考にしたコンテンツである。画像や文字などの刺激を活用する。	行動分析的な視点から言語と認知の関係を述べた関係フレーム理論にもとづいた、認知機能向上のためのトレーニングシステムである「Raise Your IQ」を参考にした、文字判教を活用したシステム。
主な対象者	未就学児～就労前/就労後	小学生～就労前/就労後
主な利用先	特別支援学校・放デイなど	特別支援学校・就労移行・職場など
必要な機能	・見本合せ課題 ・並び替え課題 ・穴埋め課題	・見本合せ課題

カ ワークサンプル（設計中）

職業能力のアセスメントとトレーニングを目的としたワークサンプル（模擬業務）を、オンライン上で実施できるシステムである。ワークサンプルは大きく3種類を想定しており、シンプルな数値・文字入力/数値・文字修正の課題から、推論や確率など、より思考力が問われる課題を準備する計画である。

表2 ワークサンプルの概要

名称	スタートライン版 ワークサンプル①	スタートライン版 ワークサンプル②	クリエイティブ ワークサンプル
概要	簡易版ワークサンプルOA作業の数値入力/文書入力をイメージした、比較的シンプルな模擬業務。	簡易版ワークサンプル事務作業の作業日報集計のような、ある情報から必要な情報を抽出集計するような模擬業務。	SPI検査の能力検査の推論・確率・場合の数などをイメージした思考力が問われる課題とする。課題は種々の関係フレームファミリーを念頭におき作成する。
主な対象者	高校生～就労者	高校生～就労者	大学生～就労者
主な利用先	特別支援学校・就労移行・職場など	特別支援学校・就労移行・職場など	大学・就労移行・職場など
必要な機能	・正データを見本とした数値入力/修正 ・正データを見本とした文書入力/修正	・見本合せ課題	・並び替え課題 ・穴埋め課題

3 Enable360 の活用状況

Enable360 の開発済コンテンツは、種々の場面で既に活用されている。以下に、主な活用場面と活用状況について示す。

(1) サテライトオフィス利用企業の従業員への定着支援

SL では、障害者雇用のためのサポートつきサテライトオフィスを展開している。定着支援を目的として、Enable360 のヘルスログを活用して、日常生活状況や体調の変化をタイムリーに確認することができる。

サテライトオフィスでは精神障害者や発達障害の方の就労が多い。心の問題に対するアプローチとして ACT エクササイズを実施することにより、心理的柔軟性が向上し、安定就労に寄与している。

(2) 就労移行支援事業所

Enable360 は就労移行支援事業所でも活用されている。ヘルスログや ACT エクササイズの活用により、利用者のセルフマネジメントスキルの向上に効果があると報告されている²⁾。また、ACT エクササイズの活用は、就労移行支援事業所の利用者の心理的柔軟性の向上に寄与しているという結果³⁾が示されており、Enable360 は就職のための準備段階においても、その有効性が確認されている。

(3) 精神科病院での試行

精神科病院に通院する患者に対して、治療の文脈で ACT エクササイズの活用が始まっている。医師の指示のもと、患者の受診時に ACT エクササイズを実施している。更に、ホームワークとして ACT エクササイズの実施を促し、日常生活の場面でも ACT を実行してもらい、患者の心理的柔軟性の向上に寄与している事例がある。

4 今後の展望

Enable360 のヘルスログや ACT エクササイズのシステムは、職場定着支援や就労移行支援事業所において活用され有効性が示されている。現状のシステムの対象ユーザーは、主に就労中または就労準備中の障害者である。一方、前述の3項で述べた、言語と認知に関する関係フレーム理論に基づいたシンボリックタスクのトレーニングシステムは、学習の基盤となる関係フレームスキルの向上を目指したものであり、障害がある児童・生徒が主な対象となっている。学習の基礎ができた段階で、次の言語教示タスクのトレーニングを行うことにより、より高次の関係フレームスキルの獲得が可能となる。更に、業務を模したワークサンプルを用意することにより、児童から成人まで連続した認知機能および職業能力の向上が期待できる。また、活用領域も、従来の職業リハビリテーションの領域のみならず、医療機関、教育機関などに広げていきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) 刎田文記『障がい者・定着サポートのためのスタートライン・サポート・システムの開発と試行』、第25回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集、(2017)
- 2) 森島貴子『就労移行支援事業所利用開始から一般就労定着支援までの ACT を活用した実践発表』、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)
- 3) 香川紘子『就労移行支援機関を利用する精神及び発達障がい者における一般就労へ至るまでの心理的指標の変化とその要因に関する検討』、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)

【連絡先】

小倉 玄
株式会社スタートライン CBS ヒューマンサポート研究所
e-mail : gogura@start-line.jp

PBT（プロセスベースセラピー）に基づく アセスメントとマインドフルネストレーニングの効果

○豊崎 美樹（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 支援スーパーバイザー）
 刎田 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 スタートラインとは

株式会社スタートラインは、障害者及び事業主の双方に対して、採用準備から職場定着までのトータルのサポートを行なっている。現在（2023年7月時点）は農園型ファーム『IBUKI』21拠点、サテライトオフィス『INCLU』11拠点、就労移行支援『るりはり』2拠点、ロースタリー型『BYSN』1拠点があり計1,600名以上の障害者を応用行動分析・文脈的行動科学に基づく専門的な知識・技術で支援している。

2 Process Based Therapy（以下「PBT」という。）とは

Steven C. Hayes や Stefan G. Hofmann¹⁾らによって提唱され、機能分析、複雑なネットワークアプローチ、エビデンスに基づく治療法から開発された中核的な変化プロセスの特定を用いて、特定の目標と介入の段階を考慮して、個人のどの中核的な生物心理学的プロセスをターゲットにするか、そしてどのようにそれを行なうのが最善であるかを設定するものである。

EEMM（Extended Evolutionary Meta-Model）は、PBTの根幹となる考え方であり、現代の多面的・多階層的な進化論的説明がもたらす統合に基づいた、変化プロセスの「メタモデル」である。

EEMMの上段6行（感情～表出行動）は個人レベルの発達の次元であり、下段2行（生物生理学、社会文化）の2つの階層の中へ入れ子になっている。各次元と各レベルは、文脈における変異・選択・保持の観点から検討できる。病理的なプロセスと健康的なプロセスの異なるスタック（適応・不適応）をEEMMグリッドにて作成する。

また、このようなプロセスが、どのように相互作用し、互いに強化し合っているかを視覚的に表すために、正方形と矢印記号を使用して、図1のようなネットワーク図を用いたネットワークモデルを作成する。

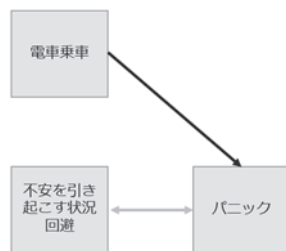


図1 ネットワークモデル

3 目的

障害者雇用における就労場面において、EEMMグリッドを用いたアプローチの、アセスメントツールとしての有意性やケースフォーミュレーションにおける活用方法の検

討を目的とした。

4 方法

(1) 対象者の概要

対象者である30代の男性Aさんは精神保健福祉手帳2級を強迫性障害により取得されていた。

・傾向：人当たりがよく柔らかなコミュニケーションが図れる。

言語化が不得手であり言語表現が特徴的である。

・課題：①ミスに対しての強い恐怖心がある

②不明点やミス発生時に動揺したり、衝動的に行動したりする傾向が見られる（自己判断での業務判断や他者への不明瞭な質問投げかけ等）。

(2) 手続き

・面談場所 サテライトオフィス 相談室

・所要時間：EEMMグリッド面談

計2回（①60分②40分＝計100分）

・質問紙によるプロセスの定点評価

FFMQ（マインドフルネス評価尺度）を、グリッド面談前とアプローチ開始後は2週間に1回実施し、回答を得た。

MPFI（多次元的心理的柔軟性尺度）を、グリッド面談前とアプローチ開始後は1か月に1回実施し、回答を得た。

・EEMMグリッドを用いた面談方法

当研究所で作成したEEMMグリッド面談用紙（A3用紙／横に2つのEEMMグリッドを配置）を使用した。面談では、事前に面談用紙を印刷しておき、今のAさんの思考やそれに係るエピソードについて、ヒアリングを行い、その内容を9つのグリッドに分類して記載した。Aさんからのヒアリングに基づき作成したグリッドを図2に示した。

<p>・自分のミスが発生したとき</p> <p>葛藤しているとき、何に注意を向けられていますか？</p>	<p>・ミスは不都合、欠けになるかもしれない</p> <p>・動いていると考えなくていい</p> <p>・どうしたらいいかわからない</p> <p>・もう少ししっかりやっつけばよかった</p> <p>葛藤しているとき、現れる思考は何ですか？</p>	<p>・自分はこんなこともできない</p> <p>・考えすぎて動けなくなる</p> <p>・自分は「深く考えるときは」</p> <p>「ばつ行動するとき」がある</p> <p>・トラウマがあって対人関係が苦手</p> <p>葛藤しているとき、現れる自己概念・自己ルールは何ですか？</p>
<p>・焦り</p> <p>・恐怖</p> <p>・困惑</p> <p>・緊張</p> <p>・自責</p> <p>葛藤しているとき、どんな感情が生じますか？</p>	<p>・遅延</p> <p>・他者へ質問</p> <p>・スマホゲーム</p> <p>・何か違う業務を実施している</p> <p>※迷いあてて行動を制限するときもある</p> <p>葛藤しているとき、どんな行動を行いますか？</p>	<p>・ミスが多いことはいけないことだ</p> <p>・一生懸命取り組み、自分ができることを増やしたい</p> <p>・他者と協力したい</p> <p>葛藤しているとき、動機づけられているのは何ですか？（動機）</p>
<p>・手汗</p> <p>・頭皮、顔からの汗（吐きされたときは特に滝のようにでる）</p> <p>・全身のゾリ</p> <p>葛藤している時、現れる生活習慣/身体症状は何ですか？</p>	<p>・小学校時代リーダー格の同級生おんなじみあう</p> <p>・大学時代の同級生のスキル差</p> <p>・アルバイト時代の上司からの叱責</p> <p>・就職後も上司から叱責</p> <p>葛藤している時、思い出す過去経験/個人的要因/現状は何ですか？</p>	<p>■家族関係</p> <p>・兄…6歳上で天才肌。長男として厳しくつけられており、成績優秀</p> <p>・母…ばつと行動するタイプ</p> <p>葛藤している時、思い出す社会的背景・信念、サポートは何ですか？</p>

図2 EEMMグリッドシートを利用した面談結果

・EEMMグリッドによるケースフォーミュレーション

図2に基づき「ミスの発生」から「課題となる行動」までのプロセスを整理し、図3のネットワーク図を作成した。これらの整理により、Aさんの行動傾向について以下のように確認された。

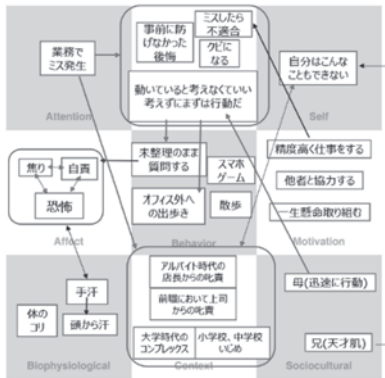


図3 Aさんのネットワーク図

- (i) イレギュラーが生じたとき未整理のまま他者へ質問してしまう行動は、①事象への適応的行動がわからず衝動的な質問であり、②母の動きを真似て「考えるより行動」として本人が選択した行動(体験の回避)であると考えられる。
 - (ii) 不適応な状態へのきっかけは「ミス」の一択であり、ミスへの過度な注意は過去の叱責体験に関係している。
 - (iii) 自身がフュージョンしている状態に気づくことがなく、不安な感情をアクセプタンスせずに体験の回避である行動を選択している(注意制御のスキルも著しく低い)。
- ・支援方法の検討
- ケースフォーミュレーションに基づき以下の支援策の実施について検討した。
- (i) マインドフルネスの体験的エクササイズの実施
 - (ii) 毎日のマインドフルネスエクササイズと注意訓練実施
 - (iii) 週1回+困りごと発生時の問題整理表の活用

5 結果

FFMQについて、図4の通り、すべての下位項目において改善が見られた。また、MPFIでは、心理的柔軟性は図5のように全体の改善があり平均値は6.16から6.66へと変化した。なお、アプローチは2023年9月まで継続するため、追って発表に加える。

6 考察

Aさんは、これまでは強い恐怖の感情を伴った強迫的思考にのみ意識が向いている状態であり、就労に著しい影響が出る場合には投薬治療の実施についても検討を要するような状況であった。しかし、Hans S. Schroder²⁾らが記す

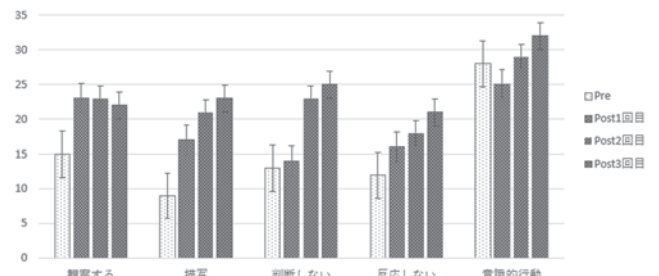


図4 FFMQの質問紙数値変化

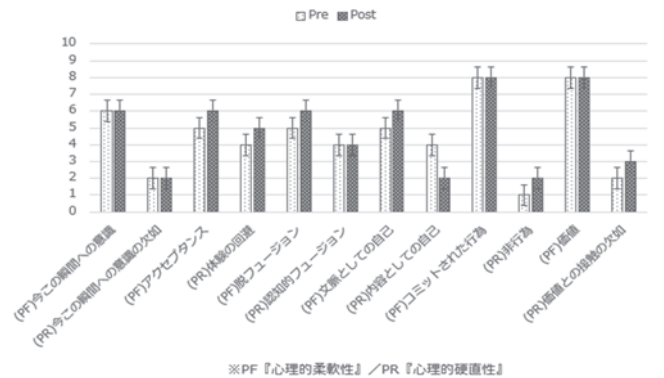


図5 MPFIの質問紙数値変化

ように、診断名のみならず焦点を当てずPBTを用いたアプローチを行ったことで、一定の効果が見られた。

まず、EEMMグリッド面談により、Aさんは自身のトラウマティックな関係フレームを認識され、ネガティブな感情と思考のループにはまり込んでいることに気づくことができた。その後のトレーニングにより心理的柔軟性の向上がMPFIの数値の変化として見られた。一方でMPFIでは心理的非柔軟性は数値についても上昇が見られたが、おそらくは注意訓練により自身の状態をマインドフルに見られるようになり、自分の体験の回避の行動について認識したことに影響されたものと推察される。

合わせて、介入後の状況として衝動的な行動が減少していること、ご自身の感覚としても「マインドフルネスは気持ち落ち着く」と話していること、問題整理表を自身で記入し、行動前に支援者へ相談出来ていること等に鑑みると一定の効果は表れていると考える。これらの変化は、面談時から見られ始めたことから、“気づく” “立ち止まる” “(価値に沿った行動を) 選ぶ” というACTの要素が、EEMMグリッド面談の中にすでに含まれているとも言えるのではないだろうか。

今後の施策としてはマインドフルネスエクササイズのみならず、アクセプタンスやセルフコンパッションの力を高めるアプローチを取り入れるとともに新たな「価値」を設定し、行動化を図れるか支援していきたい。

【参考文献】

- 1) Stefan G. Hofmann, Steven C. Hayes, David N. 「Learning Process-Based Therapy」 Context Press 2021
- 2) Hans S. Schroder 「Framing depression as a functional signal, not a disease」 2023

発達障害のある学生の教育から就労への移行支援のための研修教材の開発

○清野 絵（国立障害者リハビリテーションセンター研究所）
 榎本 容子（独立行政法人国立特別支援総合研究所）
 井戸 智子（名古屋大学 心の発達支援研究実践センター）

1 背景と目的

近年、発達障害のある学生の教育から就労への移行について関心が高まっている。

発達障害のある人の就職では、一般求人でも働く選択肢（一般雇用）と、障害者手帳を取得し、障害者求人でも働く選択肢（障害者雇用）がある。また、事前に職業リハビリテーションサービス等を受ける選択肢もある。このように、障害のある学生の場合、「一般の学生に比べて就職活動が複雑になる」ため、「対話の中で障害のある学生の意向をつかみながら、早い段階から多様な職業観に関する情報や機会」を提供することの重要性が指摘されている¹⁾。

他方、発達障害がある場合、就労時に「業務遂行」「対人関係・コミュニケーション」「ルール・マナー」「行動面」「自己理解や精神面」において課題が生じやすいことが指摘されている²⁾。障害を開示し、障害特性に即した配慮を受けることができれば、安定して働き続けることができる可能性が高まると考えられる。しかし、学校卒業時の初職の段階で、必要に応じて障害者雇用を選択することは容易ではない。この理由として、発達障害のある学生の場合、長年、通常の学級に在籍し、その後、大学進学したケースも少なくないと考えられ、自分の障害と向き合い、支援制度の利用について考えるための段階的な支援が必要となることが挙げられる。

こうした中、我々は、大学のキャリアセンターにおける、発達障害のある学生の支援に当たったの困りごととして図1の9つの内容を整理した³⁾。この結果から、大学の支援者の人材育成が重要となることが見出された。具体的には、大学の支援者に対し、発達障害のある学生の支援に当たり必要となる基本的な知識のほか、学生や保護者に対する支援や、企業との連携方法に関する具体的なノウハウを分かりやすく提供する必要があると考えた。また、そのための具体的方法論として「研修教材」の必要性に着目した。

本発表では、一連の研究を基に、我々が現在開発中の大学の支援者向けの研修教材を紹介し、教材の特色や、教材の改善及び活用に関する今後の課題と展望を報告する。

2 方法

研修教材の作成プロセスは、①文献調査、②質問紙調査、③就職や職場定着のために習得したい知識・スキルの整理、④研修内容の検討、⑤研修教材の作成であった。なお、本研究は、発達障害のある人の就労やキャリア支援について知識を有する研究者と、大学のキャリアセンターで発達障

害のある学生等への就労支援を行ってきた実践者との協働で開発を進めた。



図1 発達障害のある学生の支援に当たったの困りごと

3 就労移行支援のための研修教材（試案）

これまでに開発した教材案は表1のとおりである。このうち、本発表では「教材Ⅰ－1」について報告する。

表1 これまでに開発した研修教材案

教材の種類	内容
I 大学のキャリアセンター職員等対象の研修教材	1 発達障害やその疑いのある学生に対する大学でのキャリア支援・就職支援体制の構築に関する基礎知識 2 発達障害やその疑いのある学生に対する大学でのキャリア支援・就職支援の実際に関する基礎知識 3 専門機関との連携に関する基礎知識
II 発達障害のある学生（疑い含む）対象の研修教材	1 進路選択の基礎知識 2 キャリア形成・就職活動の基礎知識
III 大学の連携先となる保護者対象の研修教材	1 キャリア形成・就職活動の基礎知識 2 進路選択の基礎知識
IV 大学の連携先となる企業対象の研修教材	1 発達障害やその疑いのある学生に対するキャリア支援・就職支援に関する基礎知識 2 企業と大学等との連携に関する基礎知識

*各教材は、90分程度で研修による情報提供を行うことを想定。

*教材ⅡからⅣは、学生や保護者への支援、企業との連携に活用できる教材として作成。教材を通じ、ノウハウを学ぶ形とした。

4 研修教材の例（教材Ⅰ－1）

教材は、「ワークシート」「研修講義の展開案」「研修講義資料」から構成される。以下に一例を示す。

<ワークシートの内容（一例）>

特色：典型的な困難事例（学生の自身の障害への気付きや受けとめの不足等から、対応が遅れた事例）を例に、支援体制や連携を考えるきっかけを提供できるようにした。

【架空事例の内容】

発達障害の疑いのある学生に対し、学内で支援体制を構築したい。

- 経済学部・男子。3年生の2月下旬に、キャリアセンターへ相談予約なしに初めて来室。「すぐに相談したい」と主張して帰らないので、最後の学生相談の後に、「初回だから特別に・・・」と、通常の相談時間の半分の時間で対応した。
- 相談席に着くなり、「就職活動のやり方が分からない。キャリアセンターの就職ガイダンスは、忘れていて行かなかった」、「エントリーシートの書き方もよく分からない。締め切りに間に合わず、応募できないこともあった」などと一方的に話し続けた。
- 「卒業に必要な単位は4年生の前期試験でギリギリ取得できる」と話すが、本人が自分の履修状況をよく分かっていないような様子もある。「レポートの提出場所を間違えて、教務課の職員に『怒られた』ことがあるから、教務課に相談に行くのは嫌」とのこと。「大教室での授業は聞き取りにくくて、授業をついさぼってしまう」とも話す。
- 「実家は遠方で、大学の近くに一人暮らし。大学で嫌なことがあると、夜になってもイライラが続いて眠れなくなる。たまに授業の合間に保健センターで昼寝をさせてもらっていて、その時は、なじみの受付の職員と話して結構楽しい」とも話す。

【ワークシートに記入すること】

- ① この学生の就職支援を進める上で、どのような課題がありますか？
- ② その課題の克服のために、どのような支援が考えられますか？（支援の内容、連携部署など）

<研修講義の展開案（一例）>

特色：発達障害の知識や障害学生への就労支援経験が乏しい支援者が支援体制や連携の基本を学べるようにした。

- 研修の対象者：大学のキャリアセンター職員等 20名程度（初学者を想定、他部署職員や教員の参加も可）
- 研修時間：90分（休憩なし）
- 準備資料：
 - ・ 講義資料（パワーポイント資料）
 - ・ 個人ワーク用ワークシート（A4版・2枚）
 - ・ グループワーク用ワークシート（A4版・1枚）
- 研修の目的：
 - ・ 発達障害に関する基礎知識を学び、発達障害やその疑いのある学生に対して、大学でのキャリア支援・就職支援が円滑に進むような学内の支援体制の構築に役立つものとなること。
 - ・ 大学内での発達障害学生支援の啓発・普及に役立つものとなること。
- 研修の展開：
 - ① 研修のねらい・進行などについての説明 [5分]
 - ② 講義（発達障害について、大学でのキャリア支援・就職支援体制の構築について） [15分]
 - ③ 個人ワーク（架空事例に関するワークシートへの記入） [10分]
 - ④ グループワーク（個人ワークの共有、各グループの発表） [40分]
 - ⑤ グループワークの振り返り・講師によるまとめ [10分]
 - ⑥ 質疑応答 [10分]

<研修講義資料（パワーポイント資料）（一例）>

特色：発達障害学生の学生生活上の課題ごとに、大学のどの部署がかかわる可能性があるのか、その後どのように連携すると就労支援に結び付いていくか学べるようにした。

発達障害やその疑いのある学生の学生生活上の課題

- 大学生活になじみにくい(学内での居場所を見つけにくい)。
- 友人などとの人間関係のトラブルに巻き込まれやすい。
- 卒業要件に合った履修登録でつまづきやすい。
- 授業、レポート、試験などへの対応が難しい。
- ★ 不規則な生活から心身の不調になりやすい。
- ★ (親などとの)家族関係でのストレスを溜め込みやすい。

学生課
教務課
学生相談室
保健センター
など 13

架空事例から考えられる学内の連携案（1）

- 「『すぐに相談したい』と主張して帰らないので、最後の学生相談の後に、『初回だから特別に・・・』と、通常の相談時間の半分の時間で対応した。」
- NGI ー【学生支援部署との連携】
・「キャリアセンター利用ガイド」の学生支援部署への設置を検討。
- 「キャリアセンターの就職ガイダンスは、忘れていて行かなかった」
- ー【学生支援部署との連携】
・ガイダンスの学生へのインフォメーション方法の強化を検討。
(例:ガイダンスが授業時間内の場合は、教務課にインフォメーションを強化してもらう等)
- 「卒業に必要な単位は4年生の前期試験でギリギリ取得できる」、「本人が自分の履修状況をよく分かっていないような様子もある」
- ー【教務課との連携】
・これまでの履修状況について確認し、4年生の前期の履修登録のサポートを検討。

26

5 今後の課題と展望

今後の課題としては、これまで実施した調査結果等で把握した、教育から就労への移行に関する課題について本研修教材に入れ込んだ内容を体系的に関連を整理し、大学におけるどのような支援が円滑な就労への移行を支援するかを、大学の支援者が学ぶことができる研修内容にすることが挙げられる。

ここで紹介した研修教材は、試案段階のものであるため、今後は、研修の講師や受講者となる人の実際の意見、研修の試行と試案の改善を行うことで、最終的な研修教材の完成を行う予定である。また、ニーズに応じて新たな教材を追加するなどの改善、普及啓発を検討していきたい。

【参考文献】

- 1) 障害のある学生の修学支援に関する検討会『障害のある学生の修学支援に関する検討会報告（第二次まとめ）』, (2017)
 - 2) 障害者職業総合センター『発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究—「発達障害者就労支援レファレンスブック」活用のために—』, 「資料シリーズNo. 84」, (2015)
 - 3) 榎本容子・清野絵・木口恵美子『大学キャリアセンターの発達障害学生に対する就労支援上の困り感とは？—質問紙調査の自由記述及びインタビュー調査結果の分析から—』, 「福祉社会開発研究10号」, (2018), p. 33-46.
- *付記 本発表の取組にあたっては、安藤美恵氏（国家資格 キャリアコンサルタント）の協力を得ました。
*井戸智子：現所属・トヨタ自動車

【連絡先】

清野 絵 e-mail : seino-kai@rehab.go.jp

障害のある生徒への就労のアセスメントの活用状況と課題①

：発達障害者支援センター・障害者就業・生活支援センターへの調査から

○榎本 容子（独立行政法人国立特別支援総合研究所 主任研究員）

相田 泰宏・伊藤 由美・小澤 至賢（独立行政法人国立特別支援総合研究所）

1 背景と目的

文部科学省¹⁾は、発達障害等の障害のある生徒について、高等学校卒業後の進路先で困難さを抱える場合があることについて触れ、学校段階からの卒業後を見据えた指導・支援や、進路先への情報の適切な引継ぎを行うことの重要性を指摘している。

障害のある生徒に対し、適切な指導・支援を行っていく上で重要となるのがアセスメントである。生徒の進路希望が就労の場合は、就労に関わるアセスメント（以下「就労のアセスメント」という。）を行い、生徒の希望と特性・能力に応じた進路先決定及び進路先への移行に向けた準備を支援したり、生徒の情報を適切な形で進路先に引き継いでいったりすることが望まれる。しかし、高等学校において、こうしたアセスメントのノウハウは蓄積されているとは言い難い。

今後、高等学校での障害のある生徒に対する指導・支援の充実に向け期待されるのが、相談機能を持つ福祉・労働等の関係機関（以下「福祉・労働機関」という。）との連携や、地域のセンター的機能の役割を持つ特別支援学校との連携である²⁾。就労のアセスメントの実施についても、連携による取組の1つとして行われることが期待される。こうした連携が円滑に進むためには、福祉・労働機関や特別支援学校における、高等学校との連携実績の向上や、障害のある生徒への就労のアセスメントの活用に係るノウハウの蓄積が重要になると考える。しかし、これまでこのような実態について把握した調査は見当たらない。

以上から、本研究では、高等学校への相談支援を行うことが想定される「福祉・労働機関」を対象とし、高等学校等との連携状況と、障害のある生徒の進路指導に当たり活用している就労のアセスメントツールを把握した。

2 方法

(1) 対象

発達障害者支援センター97か所及び障害者就業・生活支援センター336か所を対象とした（いずれも悉皆）。回答は、就労支援業務の担当者のうち、調査内容について最も実態を把握している者1名に依頼した。

(2) 調査手続き

2022年1月に郵送し、2022年3月までに郵送又はメールにより回収した。

(3) 調査項目

回答機関の属性や以下の項目等を尋ねた。

ア 高等学校段階に相当する学校との連携状況

障害のある生徒の進路指導に関し連携している高等学校段階に相当する学校種を選択形式にて尋ねた。

イ 高等学校から相談や支援の依頼を受けた障害種

令和元年度から令和3年12月現在までに、高等学校から相談や支援の依頼を受けた障害種を選択形式にて尋ねた。

ウ 障害のある生徒への就労のアセスメントツールの利用状況と、利用している就労のアセスメントツール

アで「いずれかの学校と連携がある」と回答した場合、障害のある生徒への就労のアセスメントツールの利用状況を探った。具体的には、障害のある生徒の進路指導に当たり、自機関で利用している就労のアセスメントツールの種別（障害者職業総合センターの「就労支援のためのチェックリスト」等の既存のツールを含めた）や、他機関が実施するアセスメントの利用の有無を選択形式にて尋ねた。選択肢にないツールは、自由記述で回答を得た。

(4) 倫理的配慮

調査の実施方法について、所属機関の倫理委員会による審議、承認を得た。また、対象機関の所属長及び調査対象者に対し、書面にて調査の趣旨と目的、参加と撤回の自由、守秘義務等の倫理的配慮事項を伝え、研究協力に同意した場合に、調査票に記入するよう依頼した。

3 結果

回収数は174件であった。ただし、分析ごとに有効回答数は異なる。

(1) 高等学校段階に相当する学校との連携状況

発達障害者支援センターでは77.8%、障害者就業・生活支援センターでは98.3%が、高等学校段階に相当するいずれかの学校との連携を行っていた。また、発達障害者支援センターについては、「高等学校」が68.5%で最も多く、障害者就業・生活支援センターについては、「特別支援学校高等部」が97.4%で最も多かった（図1）。

(2) 高等学校から相談や支援の依頼を受けた障害種

発達障害者支援センター（96.2%）、障害者就業・生活支援センター（86.8%）ともに、「発達障害」が最も多く挙げられていた。次いで多かったのは、発達障害者支援センター（50.9%）、障害者就業・生活支援センター（86.0%）ともに、「知的障害」であった（図2）。

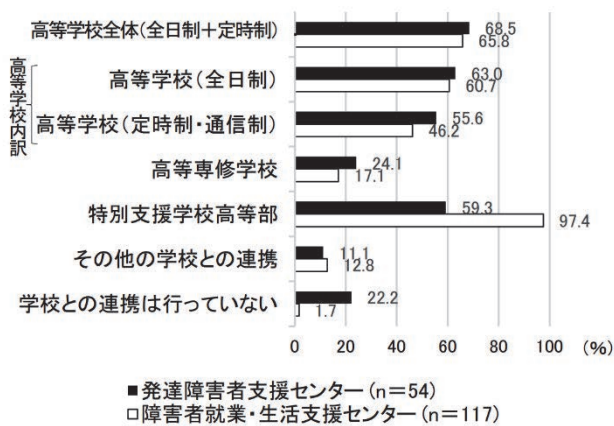


図1 高等学校段階に相当する学校との連携状況

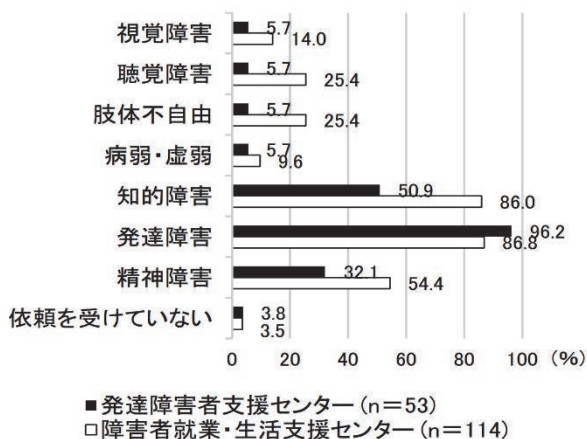


図2 高等学校から相談や支援の依頼を受けた障害種 (令和元年度から約3年間)

(3) 障害のある生徒への就労のアセスメントツールの利用状況と、利用している就労のアセスメントツール

就労のアセスメントツールの活用は、発達障害者支援センターでは73.2%、障害者就業・生活支援センターでは72.6%であった（他機関が実施するツールの活用を含む）（図3）。自機関での利用は、発達障害者支援センターでは56.1%、障害者就業・生活支援センターでは50.0%であった。選択肢に挙げていた既存のツールの利用状況は低く、その他のツールが利用されていた（図4）。自由記述回答を見ると、自機関で作成したリストが多く挙げられていたが、いくつか既存の検査等も挙げられていた（表1）。

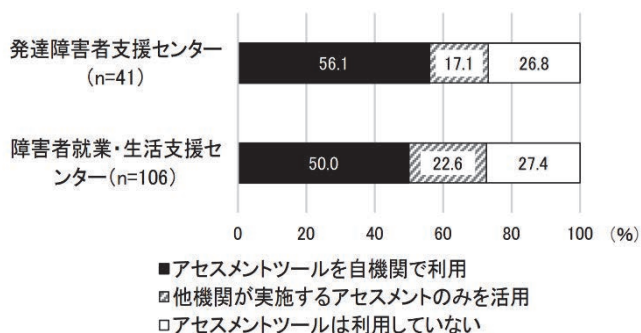


図3 就労のアセスメントツールの利用状況

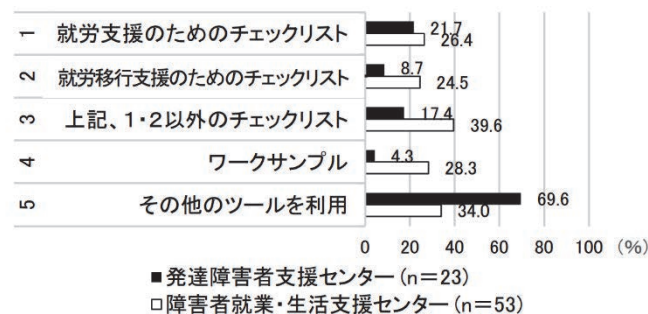


図4 障害のある生徒に利用している就労のアセスメントツール (自機関で実施している場合)

表1 就労のアセスメントツールに関する自由記述回答例

その他のチェックリスト名	その他のツール名
自機関で作成したリスト、地域で作成したリスト、MSFAS 等	自機関で作成したリスト、GATB、VRT、Vineland II、WAIS、TTAP、S-M社会生活能力検査、BWAP2 等

4 考察

本調査では、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターともに、高等学校との連携は6割強見られた。また、障害種としては発達障害、次いで知的障害が多かった。障害者就業・生活支援センターにおける特別支援学校高等部との連携状況（9割以上）と比べれば、実施状況は低いものの、高等学校との連携も一定程度行われていることがうかがえる。

障害のある生徒への就労のアセスメントツールの活用は7割以上の機関で行われていたが、自機関でのアセスメントツールの利用は5割程度にとどまっていた。職業評価を行う機関と連携している状況がうかがえる。

また、公的機関が作成した既存のツールの利用状況は2割程度であり、自機関独自のツールが用いられていることがうかがえた。障害者職業総合センター²⁾が、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等を対象とし就労のアセスメントについて尋ねた調査でも、既存のツールの利用状況は5割程度であり、その他のツールを利用していることがうかがえた。本調査では、「障害のある生徒」への利用と限定していること、また、調査対象が一部異なるため、値がさらに低まったことが考えられる。

今後、高等学校に在籍する生徒の就労のアセスメントの実施に当たり、福祉・労働機関との連携のもと、どのようなツールをどのように活用していけばよいか検討していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 文部科学省『新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告』, (2021).
- 2) 障害者職業総合センター『就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究』, 調査研究報告書No. 168, (2023).

【連絡先】

榎本 容子 e-mail : enomoto@nise.go.jp

障害のある生徒への就労のアセスメントの活用状況と課題②

：特別支援学校への調査から

○相田 泰宏（独立行政法人国立特別支援総合研究所 主任研究員）
榎本 容子・伊藤 由美・小澤 至賢（独立行政法人国立特別支援総合研究所）

1 背景と目的

文部科学省¹⁾は、発達障害等の障害のある生徒について、高等学校卒業後の進路先で困難さを抱える場合があることについて触れ、学校段階からの卒業後を見据えた指導・支援や、進路先への情報の適切な引継ぎを行うことの重要性を指摘している。

障害のある生徒に対し、適切な指導・支援を行っていく上で重要となるのがアセスメントである。生徒の進路希望が就労の場合は、就労に関わるアセスメント（以下「就労のアセスメント」という。）を行い、生徒の希望と特性・能力に応じた進路先決定及び進路先への移行に向けた準備を支援したり、生徒の情報を適切な形で進路先に引き継いでいったりすることが望まれる。しかし、高等学校において、こうしたアセスメントのノウハウは蓄積されているとは言い難い。

今後、高等学校での障害のある生徒に対する指導・支援の充実に向け期待されるのが、相談機能を持つ福祉・労働等の関係機関（以下「福祉・労働機関」という。）との連携や、地域のセンター的機能の役割を持つ特別支援学校との連携である²⁾。就労のアセスメントの実施についても、連携による取組の1つとして行われることが期待される。こうした連携が円滑に進むためには、福祉・労働機関や特別支援学校における、高等学校との連携実績の向上や、障害のある生徒への就労のアセスメントの活用に係るノウハウの蓄積が重要になると考える。しかし、これまでこのような実態について把握した調査は見当たらない。

以上から、本研究では、高等学校への相談支援を行うことが想定される「特別支援学校」を対象とし、高等学校等との連携状況を把握した。また、就労のアセスメントツールの活用についてどの程度ノウハウを持っているかを確認するため、自校の障害のある生徒の進路指導に当たり活用している就労のアセスメントツールを把握した。

2 方法

(1) 対象

全国の特別支援学校高等部1,014校（高等特別支援学校を含む）とした（悉皆）。回答は、各校の進路指導担当や特別支援教育コーディネーター等のうち、本調査の内容について最も実態を把握している者1名に依頼した。

(2) 調査手続き

2022年1月に郵送し、2022年3月までに郵送又はメールにより回収した。

(3) 調査項目

回答校の属性や以下の項目等を尋ねた。

ア 高等学校からの相談や支援の依頼状況

令和元年度から令和3年12月現在までに、高等学校から相談や支援の依頼を受けたかどうか、依頼を受けた場合は、依頼を受けた障害種と、対応が困難であった障害種を選択形式にて尋ねた。

イ 障害のある生徒への就労のアセスメントツールの利用状況と、利用している就労のアセスメントツール

自校の生徒への就労のアセスメントツールの利用状況を尋ねた。具体的には、障害のある生徒の進路指導に当たり、自機関で利用している就労のアセスメントツールの種別（障害者職業総合センターの「就労支援のためのチェックリスト」等の既存のツールを含めた）や、他機関が実施するアセスメントの利用の有無を選択形式にて尋ねた。選択肢にないツールは、自由記述で回答を得た。

ウ キャリア・パスポートの作成・活用状況

2020年度より導入されたキャリア・パスポートの学習の記録も、生徒の就労に向けた考えや状況を知るうえで一つの資料となりうる。そこで、自校の生徒に対するキャリア・パスポートの作成・活用状況を選択形式にて尋ねた。

(4) 倫理的配慮

調査の実施方法について、所属機関の倫理委員会による審議、承認を得た。また、対象校の所属長及び調査対象者に対し、書面にて調査の趣旨と目的、参加と撤回の自由、守秘義務等の倫理的配慮事項を伝え、研究協力に同意した場合に、調査票に記入するよう依頼した。

3 結果

回収数は551件であった。分析ごとに有効回答数は異なる。

(1) 高等学校からの相談や支援の依頼・対応状況

高等学校から「依頼を受けた」が60.2%、「依頼を受けていない」が39.8%であった（図1）。

依頼を受けた障害種として、最も多かったのは「発達障害」であり72.3%、次いで「知的障害」が49.5%、「精神障害」が25.9%と続いていた。相談や支援への対応が困難であった障害種はいずれも10%以下であり少なかった（図2）。

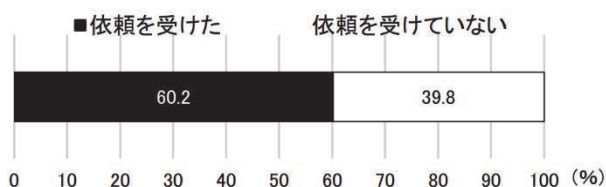


図1 高等学校からの相談や支援の依頼の有無 (n=545)

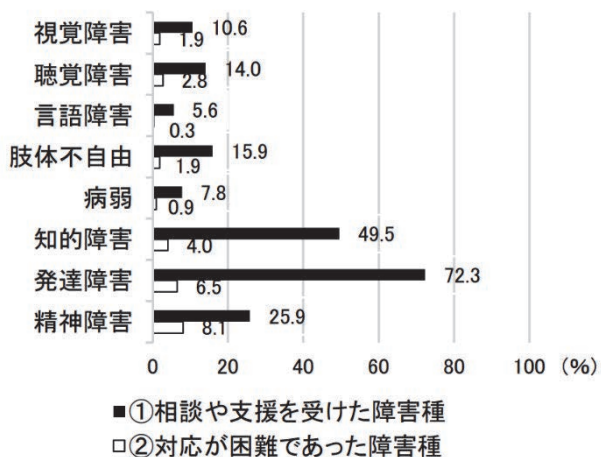


図2 高等学校からの相談や支援の依頼・対応状況 (n=321)

(2) 障害のある生徒への就労のアセスメントツールの利用状況と、利用している就労のアセスメントツール

就労のアセスメントツールの活用は、74.5%であった(他機関が実施するツールの活用を含む)(図3)。自校での利用は53.2%であった。選択肢に挙げていた既存のツールの利用状況は低く、その他のツールが利用されていた(図4)。自由記述回答を見ると、自校で作成したリストや評価表が多く挙げられていたが、いくつか既存の検査等も挙げられていた(表1)。

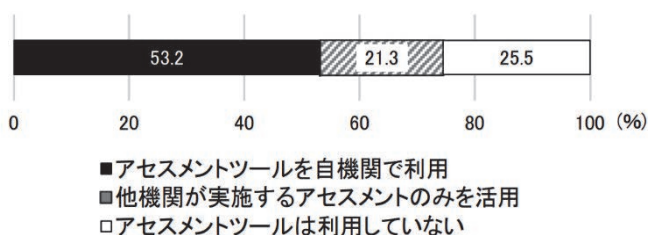


図3 就労のアセスメントツールの利用状況 (n=530)

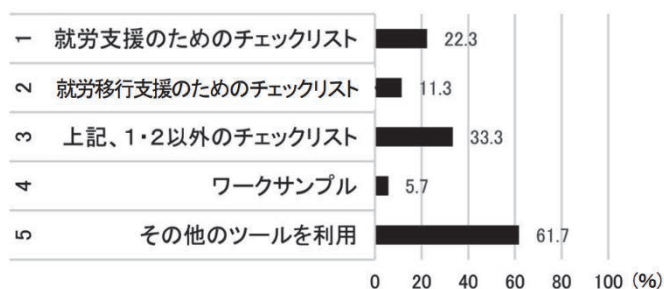


図4 障害のある生徒に利用している就労のアセスメントに関するツール(n=530)

表1 就労のアセスメントツールに関する自由記述回答

その他のチェックリスト名	その他のツール名
自校で作成したリスト、地域で作成したリスト、CLISP-dd、就労パスポート等	自校で作成したリスト・実習評価表、GATB、VRT、Vineland II、WAIS、TTAP、BWAP2、ESPIDD等

(3) キャリア・パスポートの作成・活用状況

最も多かったのは「キャリア・パスポートの作成は進んでいない」であり45.4%であった。進路指導に活かしている事例がある」は28.0%であった(図5)。

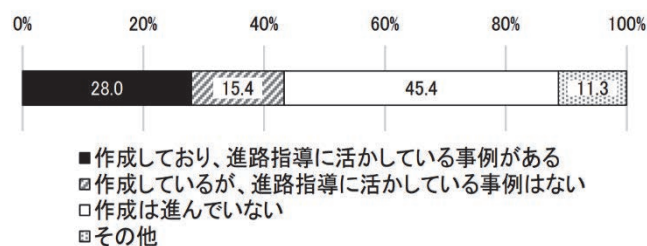


図5 進路指導におけるキャリア・パスポートの活用状況 (n=540)

4 考察

7割強の特別支援学校が就労のアセスメントを活用していることから、就労のアセスメントが障害のある生徒への進路指導において一定の役割を果たしていることがうかがえる。就労のアセスメントを行うことで、より客観的に生徒の特性や適性を把握でき、生徒の能力が十分に発揮できる職業・職場選択へと寄与することを期待し活用されていると思われる。しかし実際に活用しているツールについては様々で、学校の実情に応じてツールを選択・活用している可能性がある。活用するに当たり、ツールの特徴を把握すること、学校の進路指導の方針や生徒の実態を考慮すること、活用する目的を明確にすること等が欠かせない。

一方キャリア・パスポートについては、導入されて間もないとはいえ、特別支援学校では進路指導に活かしきれていない。特別支援学校では個別の教育支援計画や個別の指導計画をキャリア・パスポートの活用に代えることが可能であり、そのために作成していない学校が約半数もあるのではないかと推察する。しかしキャリア・パスポートの目的を踏まえて活用すれば、進路指導に有効な教材であることは明らかであり、障害のある生徒に対しても同様である。

今後、高等学校に在籍する生徒の就労のアセスメントの実施に当たり、特別支援学校等との連携のもと、どのようなツールをどのように活用していけばよいか検討していく必要がある。

【参考文献】

1) 文部科学省『新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告』, (2021)

【連絡先】

相田 泰宏 e-mail : aida-75@nise.go.jp

肢体不自由がある生徒の就労に関する現状と課題への一考察

○愛甲 悠二（埼玉県立越谷特別支援学校）

1 はじめに

埼玉県立越谷特別支援学校（以下「本校」という。）は、全校児童生徒数 231 名（小：116 名、中：56 名、高：59 名）の肢体不自由単独の特別支援学校である。「すべては子どもたちの笑顔のために」をスローガンに、児童生徒の将来を見据え、日々の教育実践を行っている。在籍している児童生徒は、越谷市、松伏町、吉川市、八潮市、三郷市、草加市、蕨市、さいたま市の一部地域、及びその他学区外の地域等からスクールバスや保護者の送迎等により通学（若しくは訪問教育による学習）をしている。児童生徒の実態について、重度重複障害のある児童生徒も多く在籍しており、一人一人の実態はとても幅広い。脳性まひ、進行性の障害、難病、高次脳機能障害等、中には医療的ケア（気管切開、導尿、酸素療法、注入（胃ろう・経鼻）、吸引等）が必要な児童生徒も多く在籍している。卒業後は生活介護事業所を利用する生徒が多く、卒業時点で「就労」を希望する児童生徒は非常に少ないのが実状だ。発表者としては、卒業生の多くが将来「働いてお金を稼ぐ」ために何を準備していく必要があるのか、いま本校に在籍している児童生徒の可能性を広げたいと考えた。「働いてお金を稼ぎたい」と思える児童生徒が増えることは、児童生徒にとっても、家族にとっても、人生の選択肢が増え、一人一人の「未来への希望」にも繋がることになる。本発表では、肢体不自由特別支援学校である本校の就労に関する現状と課題について明らかにすることを目的とする。

2 本校における就労の現状について

本校の進路状況について、表 1 にまとめた。過去 5 年間で振り返っても、卒業時点での就職者は 94 名のうち 3 名であった。

表 1 本校における過去 5 年の進路状況について

進路先/年度	H31	R1	R2	R3	R4	備考
就職	0名	0名	0名	1名 (業務補助)	2名 (在宅、介護補助)	
福祉事業所等	12名	26名	17名	13名	23名	
進学	0名	0名	0名	0名	0名	
計	12名	26名	17名	14名	25名	
福祉内訳	・移行 ・生活 ・B型	・移行 ・生活 ・B型	・移行 ・生活 ・B型	・移行 ・生活 ・B型	・移行 ・生活 ・B型	

令和 3 年度に就職した 1 名については、在学中に利用していた放課後等デイサービスを運営する企業に就職した。この例は、就職前から周囲の理解を得られていることから、採用後の定着にも繋がるものと考えられる。相田 (2021)

が知的障害と肢体不自由をあわせ有する生徒が同様の形で就職できた事例を発表している。このような事例は、数は少ないものの、各事業所が積極的に障害者雇用に取り組むことで、同様の雇用例が増えていくことを期待したい。

令和 4 年度に就職となった 2 名については、それぞれ事務（在宅就労）と介護補助（通勤）の職種での採用であった。在宅就労に至った 1 名は、コロナ禍の影響もあり、在宅就労者の雇用を始める企業が増えたことも影響した。障害の状況から外出が難しい者にとっては、在宅就労は一つの選択肢となり得る。介護補助業務については、車いす使用の児童生徒には困難ではあっても、歩行が可能で、指示を理解できる等の条件を満たす状況にある者については、肢体不自由があっても選択肢の一つとなり得る。

3 本校における就労の課題について

児童生徒一人一人の実態が幅広く、単純に就職者数のみで就労に関する課題を推し量ることは難しいが、発表者が初めてこの数字を見たときは、正直「(就職者が) 少ない」という印象が強かった。しかし、就職者が増えないことには理由がある。次に就職者数が増えない理由について、「個人特性の階層構造と支援」の図を用いて説明をする。

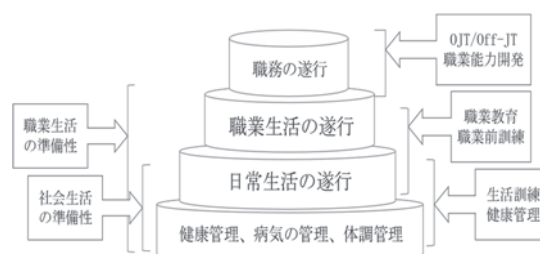


図 1 個人特性の階層構造と支援

就業支援ハンドブック (2022) には、「障害のある人の場合には、…第 2 層以下に関わる能力が、企業の求める水準として不十分であったり不安定であったりすることが多い。学校の進路指導もこうした準備性を高めることに焦点を当てたカリキュラムを実施するべきだろう。」と記載してある。おそらくこの第 2 層以下にあたる部分に就職者数が伸びない理由があるのだろう。肢体不自由特別支援学校の場合、特に「健康管理…」の部分が大きいのと考えられる。日々子どもたちと関わっていると、「健康」は必ず考慮に入れなければならないことを痛感する。本校に在籍している児童生徒にとって、「健康管理」や「体調管理」は切っても切れない関係だ。しかし、だから働けないということ

には直結しない。「健康」や「体調」について自分なりに、もしくは必要な支援を受けながら管理をしていくことができれば、いまは「働きたいけど働けない」と考えている人も、将来的に「働けるかもしれない」という希望に繋がると考える。単純に「肢体不自由があると就職は難しい（早い）」と考える時代ではないことが窺える。

次に、本校における就労の課題について、社会的側面と教育的側面の2つの側面から整理をする。

社会的側面として、「障害状況や健康面に応じた働く環境がないこと」、「肢体不自由のある人が働くための社会的な理解がまだ少ないこと」が挙げられる。教育的側面として、「何故、自分自身が働くのか考える機会が少ないこと」「職業準備性が不十分であること」「将来について考え、実際に働こうと思った時に働ける機会が限られていること」等が挙げられる。「職業準備性」については、肢体不自由という事情から「外に出る」という経験の得られにくさも影響している。基本的に、肢体不自由特別支援学校は各県に限られた数しかなく、学区が広い。本校の場合は、スクールバスで片道1時間半程度の時間をかけて通学している児童生徒もおり、一概に「自主通学」という言葉では片づけられない事情がある。

表2 本校における現場実習の設定時期

	5月～7月	10月～2月	備考
高等部3年生	○	○	
高等部2年生	○	○	
高等部1年生	—	○	
備考			

過去5年を振り返ると、卒業時点での就職を検討する時期として、卒業後の期間を含めて考えると遅すぎることはない。しかし、卒業時点での就職を目指す場合には、高等部3年生の段階で初めから就職活動を行うには十分な準備ができないと考える。本校では、表2のような流れで現場実習期間を設け、進路を考える機会としている。

卒業後、どのような進路を検討する場合でも、働くことを体験できる現場実習は欠かせない。生徒にとっても、社会に出るまでに何を準備していく必要があるのか考えられる機会となる。また、事業所側にとっても生徒のことを分かった上で採用を検討できるという安心感にも繋がる。

ここで改めて肢体不自由特別支援学校としての課題について考えたい。これまでに就職をした卒業生が就職先での現場実習を始めたのは、いずれも高等部3年生時点となっている。生徒本人や保護者の気持ちとして本当に就職ができるのかという不安は勿論だが、企業としても「どの程度まで働くことができるのか、働く際の課題」等について、十分に整理ができないことが考えられる。肢体不自由特別

支援学校としては、教育活動の中で社会性の部分について働きかけてはいるものの、安全面に配慮しなければならないという側面もあり、十分ではない。また、就労する際の企業側とのマッチングを検討するなど、生徒側・企業側の両方の状況整理を行うことが定着の面でも重要だ。企業として検討する職務の切り出しという観点からも、車いすの使用を想定した考え方が必要と考える。

4 おわりに

肢体不自由特別支援学校に勤務をしていると、就職することが全てではないことを日々痛感する。現場としては、日々命と向き合うという感覚も大きい。しかし、児童生徒一人一人が「自分らしく、やりがいを感じ、未来への希望を持つ」ことが大切だと感じる。将来は「働いてお金を稼ぐ」という選択肢が増えることで、一人一人の児童生徒にとっての目標にも繋がる。進行性の障害があつたとしても、医療的ケアが必要であつたとしても、将来、価値あるひとりの人間として他者と共に、自分らしく、生きがいを感じながら生活をするために、「働いてお金を稼ぐ」方法を模索することが重要だ。教育においては、医療的ケアを受けながらも地域の学校に通学する児童生徒も出てきている。このような動きに対し、労働・福祉等の各分野においても同様に応じていく必要があるだろう。

令和6年度からは、障害者雇用率算定基準に若干の変更がある。健康面で配慮が必要な方、体力面で課題に感じている方等にとっても「働いてお金を稼ぐ」という選択肢が出てくるはずだ。コロナ禍において、在宅就労という働く形態が増加してきた。この流れが肢体不自由特別支援学校に在籍している児童生徒の「働いてお金を稼ぐ」という未来への希望へと繋っていくことを期待したい。

肢体不自由特別支援学校に在籍する児童生徒にとって、社会に出るといことは大きな環境の変化だ。安定して働ける方が増えることは、いま肢体不自由特別支援学校に在籍している児童生徒の「未来への希望」にも繋がる。一人一人の児童生徒が「自分らしく」、そして豊かな生活ができるよう、課題と感ずる部分について少しずつでも改善をしていくことが必要だ。教育、労働、福祉、医療等、各専門機関が連携をし、肢体不自由がある児童生徒が「働いてお金を稼ぐ」ことを自分ごととして考えるための社会の構築を期待したい。

【参考文献】

- 1) 相田泰宏『知的障害と肢体不自由をあわせ有する生徒の一般就労について』, 第29回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集
- 2) 内閣府『令和5年版 障害者白書』, 内閣府HP資料
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『令和4年度版就業支援ハンドブック』, 同機構HP資料

生徒のキャリア形成に寄与するリフレクションガイドの開発

○今井 彩 (秋田大学教育文化学部附属特別支援学校 教育系スタッフ)
前原 和明 (秋田大学教育文化学部)

1 目的

特別支援学校では、生徒が自らのキャリアを主体的に構築していけるような指導が求められている。この主要な学習機会である産業現場等における実習（通称：現場実習）は、生徒が自己の職業適性や将来設計について考える機会とし、主体的な職業選択能力や職業意識を育成することを目指している。しかし、特別支援学校に在籍する生徒のキャリア形成支援について、指導上の困り感や課題を感じている教員が多い現状がある¹⁾。この解決に向けては、現場実習の結果から生徒の現状を把握し²⁾、日々の教育活動に現場実習の結果を反映させていくことができるよう、個々のキャリア形成のスピードや職業意識のもち方に合わせて現場実習のフィードバックを行い、生徒のキャリア形成を支援していくことが大切である³⁾。

そこで本研究では、学校から社会への移行に向け、障害がある生徒の就労支援を担う教員が、生徒一人一人の現状を的確に把握し、キャリア形成に寄与する効果的な取組を実践できるよう、現場実習のフィードバック場面において活用できる教員のためのツール「リフレクションガイド」の開発を目的に、専門家の合意形成を図りながらガイドライン項目を検討する。

2 方法

(1) 調査時期及び対象者

2023年6月上旬～8月上旬に、秋田県内全ての知的障害を主とする特別支援学校12校（分校3校含む）に勤務する高等部主事もしくは進路指導主事を調査対象とした。

(2) 調査方法

調査対象者の意見集約を図りながら、ガイドライン項目の内容的妥当性を検証する方法としてデルファイ法を用いた。デルファイ法とは、特定のトピックについて、その分野の専門家に繰り返し質問を行い、コンセンサスを得る方法である⁴⁾。本研究では郵送による質問紙調査を2回行い、各調査で調査対象者が回答する期間に20日間、データ分析のために10日間を割り当てた。1回目の調査結果は、2回目の調査項目の修正に反映した。各項目への評価は7段階の尺度（0＝全く同意しない、1＝ほぼ同意しない、2＝どちらかという同意しない、3＝どちらともいえない、4＝どちらかという同意する、5＝ほぼ同意する、6＝完全に同意する）で行い、修正が必要だと思われる項目についてコメントを求めた。なお、2回目の調査では、1回

目の調査結果を調査対象者全員にフィードバックした。

(3) 調査項目の作成

今井・前原が整理した「生徒のキャリア発達を促す現場実習のフィードバック方法」¹⁾と「現場実習評価表がもつアセスメント機能」²⁾を参考に、現場実習の振り返り場面における教員のノウハウについて、現場実習評価表の活用、フィードバックの方法、教師の働き掛けに関する34の項目を作成した。

(4) 分析方法

合意基準は、Jane & Mike⁴⁾を参考に、IQRが1.5以下かつ同意率が80%以上の場合とした。IQRは、回答の中央50%で構成される中央値付近の分散の尺度を示す。中央値、IQR、同意率の算出にはマイクロソフトエクセルの分析ツールを用いた。

(5) 研究倫理

質問紙調査については、無記名調査で個人情報を扱わないこと、未協力の場合における不利益はないこと、ならびに研究の目的と内容を紙面上で説明し、調査協力の同意は質問紙への回答をもって得るものとした。

3 結果と考察

秋田県内の特別支援学校12校に勤務する高等部主事2名、進路指導主事10名から有効回答を得た（回収率100%）。調査対象者の特別支援学校における勤務年数は平均21.4年、高等部所属経験年数は平均16.3年だった。

1回目、2回目の調査結果を表1に示した。1回目の調査では、現場実習評価表の活用に関する項目9『評価結果を家庭に伝え、進路の選択肢を絞る』を除く全ての項目が合意基準を満たした。項目9はIQRが2のため、合意基準を満たさなかった。修正を求めるコメントからは、「評価表の結果をそのまま家庭に伝えることはしない」、「どのように結果を活用していくかが大事」、「家庭への伝え方は慎重さが必要」、「保護者の認識や特性に合わせて丁寧に連携することを心掛けている」というように、評価結果の活用の仕方や家庭への伝え方に関して指摘があったことから、ダイレクトに評価結果を伝えるのではなく、それぞれの家庭に合わせて評価結果を活用していく表現となるよう、『実習先の評価について家庭に伝え、進路の選択肢を絞る』と修正した。なお、この項目9の修正に合わせて『評価結果を家庭に伝え、…』となっていた項目5～8の表現を全て『実習先の評価について家庭に伝え、…』に

表1 デルファイ法を用いた1回目と2回目の調査結果

調査項目(修正後)	1回目			2回目		
	中央値	IQR	同意率	中央値	IQR	同意率
1 実習先の評価を活用し、生徒が現場実習での課題に気付けるようにする。	5	1	100%	5	1	100%
2 実習先の評価を活用し、生徒が現場実習での成果に気付けるようにする。	5.5	1	100%	5.5	1	100%
3 実習先の評価を活用し、生徒が自分の苦手なことに気付けるようにする。	5	1	100%	5	0.25	100%
4 実習先の評価を活用し、生徒が自分の得意なことに気付けるようにする。	5	1	100%	5	1	100%
5 実習先の評価について家庭に伝え、進路選択の参考にしてもらう。	5	1	100%	5	0.25	100%
6 実習の評価について家庭に伝え、進路決定の参考にしてもらう。	5	1.25	92%	5	0.25	100%
7 実習先の評価について家庭に伝え、生徒の現状を知ってもらう。	5	0.25	100%	5	1	100%
8 実習先の評価について家庭に伝え、今後の指導・支援について協力を仰ぐ。	5	1	92%	5	1	100%
9 実習先の評価について家庭に伝え、進路の選択肢を絞る。	5	2	92%	5	0.5	100%
10 実習先の評価を参考にし、個別の支援計画の見直しを図ったり個別の移行支援計画の作成に役立てたりする。	4.5	1	83%	5	1.25	83%
11 評価結果を参考に、生徒の現場実習の課題を教育活動で改善する。	5	1	100%	5	0.25	100%
12 評価結果を参考に、生徒の現場実習の成果を教育活動で生かす。	5.5	1	100%	5.5	1	100%
13 評価結果を今後の指導・支援の在り方の参考に用いる。	5	1	100%	5	1	100%
14 評価結果の情報を共有し、学部もしくは学年・学級全体の指導の在り方を見直す。	5	1	83%	5	1.25	92%
15 実習先の評価を参考に、作業内容が生徒に合っていたかどうか検討する。	5	1	92%	5	1.25	92%
16 実習先の評価を参考に、作業環境が生徒に合っていたかどうかを検討する。	5	1.25	83%	5	1.25	92%
17 評価結果から、生徒の現状について教員間で情報を共有する。	5.5	1	100%	5	1	100%
18 評価結果から、生徒に必要な支援について検討する。	5	1	100%	5	1	100%
19 事前に現場実習先と評価基準の認識を一致させておく。	5	1	92%	5	1	100%
20 事前に現場実習先に重要視している評価項目(生徒の目標)を伝えておく。	5	0.5	83%	5	1	92%
21 生徒の自己理解の発達段階に応じながら、生徒が理想と現実について考えられるよう、現場実習先からの評価の伝え方を工夫しながら個別に面談を行う。	6	1	100%	5	1	100%
22 保護者と現状を共有し、指導や支援の方向性について共に考える。	5	1	100%	5	1	100%
23 生徒が自分の現状を認識できるよう、友達と成果や課題を共有する場を設ける。	5	1	100%	5	0.25	100%
24 適切な目標設定への援助に向け、より生徒理解を深められるよう、周囲の教員と生徒の実態把握に努めたり、適切なアセスメントを実施したりする。	5.5	1	100%	5.5	1	100%
25 生徒が「課題」と認識した事柄について、「課題となる理由」を一緒に考え、生徒自身が自分への理解を深めながら達成可能な目標を設定できるよう導く。	5.5	1	100%	6	1	100%
26 生徒の課題への意識を高め、目標の達成状況を評価する。	5	1	100%	5	1	100%
27 生徒の課題解決に向けた行動が、実際の社会生活をイメージした行動につながるよう意味付けをする。	5	1	100%	5	1	100%
28 生徒が自分の成長を客観的に認識できるよう、学習の中で記録や評価ツールを活用し、自分の行動を振り返ることができる場を設ける。	5	1	100%	5	1	100%
29 学級や学習グループの中で、生徒が互いの成長について語ったりする場を設ける。	5	1	100%	5	1	100%
30 日々の学習における生徒の様子から自分の指導を省察するため、他教員と情報共有を図ったり意見交換を行ったりする。	5.5	1	100%	5.5	1	100%
31 「何に気付いてほしいか」「なぜ気付いてほしいか」「どのような方法であれば気付くことができるか」といった明確なねらいをもって働き掛ける。	6	1	100%	6	1	100%
32 実習先からの評価は、生徒が自分の認識の違いに気付けるように活用するだけでなく、教員が自らの指導に生かして行くための標とする。	6	1	100%	5	1	100%
33 生徒の目標達成に向け、一貫した指導を行うことができるよう、生徒の課題や生徒の実態に応じた指導方法を教師間で共有する。	5	1	100%	5	1	100%
34 生徒の課題解決に向けた行動が、自ら成長するための自発的な行動となるよう、生徒が目標に向かって取り組む行動に対して意味付けを図る。	6	1	100%	5.5	1	100%

修正した。修正後の2回目の調査では、項目9のIQRが0.5となり、全ての項目で合意基準を満たした。

本研究では、現場実習のフィードバック場面において活用するリフレクションガイドのガイドライン項目について、12名の専門家の合意を得ることができた。今後はこのガイドライン項目が、勤務経験年数や高等部所属年数に関係なく、教員が生徒に対して効果的に活用できるか検証する必要がある。

【参考文献】

- 1) 今井彩・前原和明『特別支援学校における生徒のキャリア発達を促す現場実習のフィードバック方法』、「秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門 77」,(2022) p.19-26
- 2) 今井彩・前原和明『特別支援学校高等部におけるキャリア教育の充実に向けた現場実習評価表の活用—秋田県中央地区の特別支援

- 学校に在籍する進路指導主事へのインタビュー調査から—』, 『日本教育大学協会研究年報 第41集』,(2023), p.15-25
- 3) 今井彩・前原和明『特別支援学校高等部における現場実習の効果的なフィードバックの在り方—秋田県内特別支援学校への調査から—』, 『Journal of Inclusive Education. 11』,(2022), p.56-67.
 - 4) Jane Chalmers & Mike Armour 『The Delphi Technique』, 『Handbook of Research Methods in Health Social Sciences. 41』,(2019), p.716-729

【連絡先】

今井 彩
 秋田大学教育文化学部附属特別支援学校
 Tel : 018-862-8583
 e-mail : ayaimai0918@gmail.com

家庭と連携した発達障害のある子どものキャリア発達支援の課題と今後の展望 ：家庭向けキャリア教育の手引きの作成過程から

- 新堀 和子 (LD等発達障害児・者親の会「けやき」会員)
大蔵 佐智子 (NPO法人ひの・I-BASYO)
榎本 容子 (独立行政法人国立特別支援総合研究所)
清野 絵 (国立障害者リハビリテーションセンター研究所)

1 背景と目的

近年、発達障害のある人の就労問題への関心が高まっている。発達障害のある人の就労選択肢としては、一般雇用のほか障害者雇用があるが、現状では、一般雇用での挫折を経て障害者雇用につながる流れがある。この理由として、特別支援教育体制は整備されてきたものの、障害特性を踏まえたキャリア発達支援は途上段階にあり、職業準備性やこれに対する自己理解（障害特性の理解含む）の不足のまま、キャリア選択に至る状況がある（榎本ら, 2023）¹⁾。

他方、本人の課題と共に指摘されているのが、家庭との連携に関する課題である（榎本ら, 2018）²⁾。この背景には、職業準備性の土台となる、家庭での生活面の支援の不足や、わが子が障害者雇用を選択することへの親の抵抗感があると考えられる。今後は、保護者が、①家庭生活における「今」の学びが「将来」の就労にどうつながるかを理解した上で、②家庭生活の中で、就労準備につながる視点を意識したり、③就労する上でのわが子の障害特性や必要となる配慮を、段階的に理解できたりするような学びの機会が重要となると考える。そして、家庭の中で、本人・保護者にとって無理のない形で、少しずつ、就労を見据えた家庭教育に取り組んでいくことが望まれる。また、そうした取組を、本人の支援に関わる学校や福祉（放課後等デイサービス）が連携し支えていくことが期待される。

こうした問題意識のもと、我々は、発達障害のある子どもの就労を見据え、学齢期から家庭で取り組めるキャリア発達支援プログラム（学校や放課後等デイサービスの支援のもと、家庭で無理なく取り組んでいくための手引き。以下、「手引き」とする）の作成を進めている。キャリア発達とは、「社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程」をいい、よりよい人生を送る上で重要となる概念である。自分らしい生き方の実現に向けては、多角的な「自己理解」が、また、社会の中で役割を果たす上では、「就労に向けた基本的な力（自立に必要な力を含む）」を身に付けることが必要となるであろう。本発表では、手引きの作成を通じたこれまでの成果を報告するとともに、冊子の作成過程で見えてきた家庭におけるキャリア発達支援の課題と展望を報告する。

2 手続き

手引きの作成は、表1のプロセスで進めた（現在は(4)

を、(2)(3)の内容の確認・見直しを行いつつ実施）。

なお、本研究は、発達障害のある人の就労やキャリア教育について知識を有する研究者との協議を行いつつ、発達障害当事者の保護者が中心となり進めた。

表1 手引きの作成の流れ

ステップ	内容
(1)文献研究	発達障害のある人の就労上の問題や、就労に向けた家庭教育に関する文献の整理
(2)就労を見据え育みたい力の整理	就労に向け必要となる力をキャリア教育の視点から整理した後、家庭生活で育みたい力を、学校段階別に整理
(3)家庭教育内容の検討	(2)の内容を家庭で育むための「お手伝い」や「生活習慣」等の内容の検討
(4)家庭教育用「手引き」の作成	(3)の内容を分かりやすく、また、無理のない形で取り組めるようにするための手引き内容の検討及び、作成作業

3 これまでの成果

現在までの成果と課題は以下のとおりである。このうち、当日は、(3)(4)に焦点をあて報告する。

(1) 文献研究

発達障害のある子どもへの家庭教育について、CiNii Researchを使用した検索から68件の文献を抽出し整理した。多くの文献で共通していた項目は、①学校の取組、②指導内容、③家庭内の問題であった。①では、学校と保護者の理解、協力、連携の必要性が保護者と学校の双方から指摘されていた（鶴田, 2017）。②では、「国語文章題」「漢字の読み取り」「入れ子箱」「紐通し」（山本, 1999）、また、生活面の指導として、「買い物行動」「料理行動」（神山ら, 2010）や「性教育」（細田ら, 2020）が報告されていた。ソーシャルスキルトレーニング（氏家, 2018）や社会性と自己有能感を高める取組として、「傾聴と自己開示」のカードゲーム、ストレスマネジメント、さまざまな感情があることを学ぶ、リフレーミング、「認知行動療法・実践カード」によるセッション、セルフマネジメントブックの作成等（安部, 2013）、個別指導による学習支援（高山ら, 2019）を行っている報告もあった。③では、家族が障害受容のプロセスを経る中で、特に母親への支援が有効であることや（吉田, 2009）、父親への社会の仕組み作りやピアサポートを含む支援が必要であること（石

田, 2018 ; 石田ら, 2020) が指摘されていた。以上から、家庭との連携や家族への支援が重要であること、家庭での学習課題（主に買い物・調理等生活面）を本研究でも押さえる必要があること、一方、キャリア発達支援の内容は見あたらず、新たな視点からの連携や教材開発の必要性が見出された。

(2) 就労を見据え育みたい力の整理

- ① 就労移行支援のためのチェックリスト（障害者職業総合センター, 2007）等から就労に向け必要な力に関する項目を抽出し、基礎的・汎用的能力^註（中央教育審議会, 2011）等のキャリア教育の視点と関連付け、整理した。
- ② ①の能力のうち、家庭生活で育みたい力を、各学校段階別に整理した。整理にあたっては、「学校段階別に見た職業的（進路）発達課題」（国立教育政策研究所生徒指導研究センター, 2002）や、「知的障害のある児童生徒の「キャリアプランニング・マトリックス（試案）」（国立特別支援教育総合研究所, 2010）の「各学部で育みたい力」等を参考とした。

(3) 就労を見据えた家庭教育内容

「自立生活サポートチェック表Ⅰ・Ⅱ」（東京LD親の会, 2017; 2018）等を参考として、学校段階で特に重要となる家庭教育内容を検討し、(2)で整理した力を育むための「お手伝い」や「生活習慣形成」等の内容を整理した。

現在までに、お手伝いとして「簡単な調理をする」「掃除をする」「時間管理を行う」「部屋の片付け・管理を行う」「洗濯をする」「買い物をする」「計画立案する」「ごみの分別・リサイクルを行う」という8つの内容、生活習慣として「生活」で自立する」という内容、家庭でのキャリア発達を促す取組として「かかわる力」「自分を見つめる力」「やりきる力」「かなえる力」の4つの力を育む内容を設定している。

(4) 手引きの作成方針

就労の土台となるのは、職業生活を支える生活面の力であり、こうした力を段階的かつ自然な形で育むことができるのが家庭である。また、家庭は、家族との対話を通じて、自分らしい生き方について考えるきっかけを提供することもできる。手引きの作成にあたっては、「専門的な知識を持たない保護者であっても、わが子の特性に寄り添いながら、日々の家庭生活でのかかわりを工夫したり、より丁寧に取り組んだりすることで、就労に向けた基本的な力を少しずつ、無理のない形で育んでいくことができる」よう、そのためのヒントを提供できるものを目指した。

(5) 作成した手引きの特徴

対象：働くことができる可能性を持ちつつも、障害特性による生きづらさを抱えている小学校低学年から高校生までの子どもの保護者とした。

内容：(3)のお手伝いの内容を簡潔かつできるだけ分かりやすく説明するとともに、その内容が就労に向けてどの

ように役立つか見通しが持てる形とした。また、発達段階別の指導や、学校や放課後等デイサービスとの連携のポイントを示した。個人の発達の状況や成長に合わせて必要な内容を判断することで、無理のない成長を望むことができると考える【手引きの実物は、当日の発表にて紹介する】。

4 家庭向けキャリア教育の手引きの作成に向けた今後の課題と展望

(1) 手引きの作成過程から見えてきた家庭におけるキャリア発達支援の課題

昨今の家庭事情として、共働き、少子化、核家族化、地域とのつながりの希薄さなどが挙げられる。保護者が地域の中で子育てを学ぶ機会も少なくなっている。こうした中、家庭教育に取り組みにくい保護者に対するアプローチの検討が必要である。他方、子どもの療育に熱心で、過度に家庭教育に取り組んでしまいやすい保護者へのアプローチも課題である。家庭において、療育の視点でお手伝いのねらいを掲げ、厳しく指導してしまうと、子どもの意欲の低下や、ストレスにつながってしまうことが懸念される。

(2) 課題解決に向けた展望

発達障害のある人にとって、生活面をはじめとした就労に向けた基本的な力の向上を図るためには、子どもの頃からの様々な体験が重要になると考える。そのためには、本人を取り巻く、理解ある身近な大人の協力があることが望ましい。家庭教育は母親が中心になりがちであるが、休日を利用した父親の参加を促すことで、母親の心身の負担の軽減となるだけでなく、より広い視野で子どもが持つ力や課題に気が付くことにもつながるであろう。また、楽しみながら作業をする時間を作り出せない家庭においては、放課後等デイサービス等を利用することで、その役割を担ってもらうことが期待できる。

【主要参考文献】

- 1) 榎本容子・清野絵編著『発達障害の就労とキャリア発達：ライフステージをつなぐ支援』, 新曜社, (2023)
- 2) 榎本容子・武澤友広・清野絵・新堀和子・安藤美恵・宮澤史穂『家庭と教育・福祉・就労の連携によるキャリア教育—早期からの生活場面での自己理解・仕事理解を深める取組を考える—』, 「日本LD学会第27回大会 自主シンポジウム抄録」, (2018)

註 分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力として「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つから構成される。

付記 本発表の取組にあたっては、岩田成美氏の協力を得ました。

【連絡先】

新堀 和子
e-mail : caco.n@utopia.ocn.ne.jp

職場適応援助者からの援助が雇用現場に及ぼす影響

—自閉スペクトラム症者を雇用する事業所の調査から—

○松田 光一郎（花園大学社会福祉学部 准教授）

1 問題の所在と目的

日本の雇用率制度は、障害者の雇用の「量的」改善に寄与してきたが、雇用の「質的」改善には必ずしも寄与してこなかった（永野2014）¹⁾。この制度は、企業にとって雇用しなければならない障害者の雇用数を義務付けるものであるが、障害者の職場定着を促進させることについては有効ではないと考えられる。そのため、障害特性や雇用現場の実情を踏まえた上で、雇用を促進するための支援のあり方を検討することが課題である。こうした課題に対して、これまで障害者の職場定着を目的とした援助付き雇用の導入が行われてきた。援助付き雇用の効果については、入職後の職場定着に有効であることが報告されている（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2008）²⁾。

しかし、福井ら（2012）³⁾は、この援助付き雇用について、職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助が一般に2カ月～4カ月間であり、永続的な支援ではないことを指摘している。そのため、ナチュラルサポートと呼ばれる、障害者と同じ職場で働いている上司や同僚による支援によって、職場適応援助者から援助は受け継がれ、改善されていくことを示唆した。若林ら（2016）⁴⁾は、知的障害者の就労支援において、職場適応援助者による上司や同僚への助言や指導には、上司や同僚の障害者雇用に対する意識を変容させ、職場サポートの負担感を減らす効果があることを示唆した。しかし、職場適応援助者からの援助により、即座に上司や同僚の障害者雇用に対する意識が変容し、障害者の就労継続に必要な援助を自発的または計画的に提供できるとは考えにくい。意識が変容するまでには、障害特性や職場環境なども影響し、さまざまなプロセスが存在すると推測される。

そこで本研究では、軽度知的障害を伴う自閉スペクトラム症者を雇用する事業所の上司や同僚が、職場適応援助者から援助を受けるまでのプロセス、援助を受けてから障害者雇用に対する認知が変容するまでのプロセス、こうした変容のプロセスを検討することで、職場適応援助者からの援助が雇用現場に及ぼす影響について明らかにする。

2 方法

(1) 調査協力者

公益財団法人全国障害者雇用事業所協会の会員事業所一覧から、常用労働者数「30～99人」の16事業所（民間企業）

に調査票を郵送し、回収した調査票の中から、職場適応援助者の援助付きで自閉スペクトラム症者を雇用していることを条件とした結果、4社を調査対象候補に選んだ。次に、筆者が調査の概要説明を行い、研究趣旨に同意した2社の中から、協力が期待できるA社を選定し、その従業員の中から、年齢および勤務年数の違う10名を調査協力者として抽出した。

(2) A社の概要

A社は、常用労働者100人未満の株式会社で、主な業務は一般ゴミ処理及び管理、清掃用品や用具の販売、建物の総合清掃及び保安警備業等であった。

(3) 調査の実施

本調査は、研究代表者である筆者が、2021年3月中旬から下旬にかけて実施した。調査は、A社のプライバシーの守られた空間（会議室）を確保して行った。

(4) 倫理的配慮

調査協力者に研究の趣旨説明および、調査の不参加によって不利益を被らないことを保障し、同意を得て調査を実施した。なお、本研究は花園大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（研究倫理2021-19号）。

(5) データ収集

自閉スペクトラム症者の職場実習を担当することに至った経過について、上司・同僚に対し、半構造化面接によるインタビューを行った。半構造化面接の質問項目では、基本事項として、性別、年代、勤務年数、配属先、指導経験について聞き取った後、①「これまで何人、自閉スペクトラム症者の職場実習を担当した経験がありますか」、②「職場適応援助者の所属機関はどこでしたか」、③「どのような経緯で支援をうけたのですか」、④「具体的にどのような支援を受けましたか」、⑤「支援を受けたことで変わったことはありましたか」、⑥「職場適応援助者の支援に満足していますか」、⑦「よくなかった支援はありましたか」の項目を用意し、聞き取りを行った。次いで、自閉スペクトラム症者に仕事を教えることについて自由に語ってもらった。途中、文脈を遮らないように、「自閉スペクトラム症者の就労継続が困難と感じたことはありますか？」や「同僚や上司の気づき」など、調査者から問いかけも行った。その結果、自身の経験をさかのぼりながらの語りや、その中で印象に残ったエピソードとして、自閉スペクトラム症者との出会いから今日に至るまでの流れを含む語り が得られた。調査時間は概ね30分以内とした。インタ

ビュー内容は調査協力者の同意を得て、すべてICレコーダーに録音し、録音されたデータは逐語形式で文字化した。

(6) 分析方法

質的分析により、職場適応援助者からの援助による上司や同僚の障害者雇用に対する意識変容のプロセスを明らかにするため、自閉スペクトラム症者に対する意識を「障害者雇用に対する理解、自閉スペクトラム症者に仕事を指導する上での対応」と操作的に定義した。データ分析には、M-GTAを用いた。M-GTAは、質的データを継続的に確認しながら分析概念を生成し、複数の概念間の関係を解釈してまとめ、結果図を作成する方法である(木下 2003)⁵⁾。本研究は、職場適応援助者からの上司や同僚への援助という社会的相互作用に関する研究であり、かつ上司や同僚の障害者雇用に対する意識の変容プロセスを明らかにすることを目的としている点で、M-GTAが適していると判断した。分析は、ICレコーダーの録音データをもとに面接の逐語録を作成した。次に、「職場適応援助者の援助による上司や同僚の障害者雇用に対する意識の変容プロセス」という分析テーマを設定した。その後、逐語記録を読み進めながら分析テーマに関する具体例(語り)に着目し、他の類似例も説明できることを念頭に説明概念を生成した。概念生成時には分析ワークシートを作成し、概念名、定義、具体例、事例数を記入した。データ分析中に新たな概念が生成された場合は、個々の概念ごとに新たなワークシートを作成した。また、並行して他の具体例を逐語記録から探し、ワークシートに随時追加記入した。解釈が恣意的に偏ることを防ぐため、生成した概念の完成度は類似例をチェックするだけでなく、定義と対照的な解釈が可能な対極例が存在しないか否かも確認した。分析結果はその都度ワークシートのメモ欄に記入した。そして、生成した概念同士の関係を個々の概念ごとに検討した。また、複数の概念からなるカテゴリーを作成し、カテゴリー相互の関係から分析結果をまとめていった。まとめた結果の概念をプロセスの筋に沿って文章化し、結果図を作成した。

3 結果

(1) 調査協力者の概要

調査協力者10名の基本事項は、男性6人、女性4人であった。年齢は平均40歳代で、勤務年数は平均4.2年であった。障害者の指導経験は、平均3人であった(表1)。

(2) 概念の生成

調査協力者10名の面接内容について録音データから逐語記録を作成し、それをもとに概念の生成と整理を行った結果、最終的に26の概念が生成された。

(3) 概念間の関係性の検討とカテゴリーの生成

生成された26の概念について概念同士の関係性を検討し、

その上でカテゴリーの生成を行った結果、以下の概念が生成された。①問題の認識と援助への期待、②職場適応援助者による援助と対応、③行動の調整と状況変化、④障害者雇用に対する意識の変容

(4) カテゴリー間の関係性の検討

概念同士の関係性を検討し、カテゴリーの生成を行った結果、以下のカテゴリーが生成された。①問題の認識と支援への期待、②職場適応援助者による援助と対応、③行動の調整と環境の変化、④障害者雇用に対する認知の変容。

表1 調査協力者の概略

協力者	性別	年代	勤務年数	配属	指導経験
社員a	男	40代	2年	公営住宅	1人
社員b	男	40代	5年	市場管理棟	4人
社員c	女	30代	2年	市営プール	1人
社員d	男	60代	6年	公園事務所	5人
社員e	男	50代	5年	市営浴場	4人
社員f	女	40代	4年	高齢者施設	3人
社員g	男	50代	8年	公園事務所	6人
社員h	女	40代	2年	市役所	1人
社員i	男	60代	5年	公園事務所	5人
社員j	女	40代	3年	市営浴場	2人

4 考察

職場適応援助者は、自閉スペクトラム症者の就労上の問題点を発見し、社員に対しモデルを示して援助することで、ナチュラルサポートに繋がっていることが考えられる。一方、上司や同僚は職場適応援助者から援助を受けることにより、自身の偏見に気づき、今までなかった物理的設定を雇用現場に配置して変化をもたらしていると考えられる。これらのことから、障害者雇用に対する上司や同僚の認知をポジティブに変えるためには、上司や同僚が職場適応援助者から、職業指導や対応の仕方を学び、実際に試してみるなど、試行錯誤を繰り返す中で、障害者雇用に対する認知を変容させていくというプロセスが示された。そのことから、職場適応援助者は、上司や同僚が経験を積み重ねる機会を保障することにより、障害者雇用に対するポジティブな側面が現れ、ナチュラルサポートに繋がる工夫がなされたと考えられる。

【引用文献】

- 1) 永野仁美 (2014) 特集・障害者の雇用と就労：障害者雇用政策の動向と課題. 日本労働研究雑誌, 646, 4-14.
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター (2008) 地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究
- 3) 福井信佳・中山広宣・橋本卓也・高畑進一・西川智子 (2012) 大阪府における精神障害者の離職に関する研究. 日本職業・災害医学会誌, 60, 32-37.
- 4) 若林功・八重田淳 (2016) 同僚の援助提供認識が働く知的障害者への援助行動に与える影響. 職業リハビリテーション, 29, 2-11.
- 5) 木下康仁 (2003) グラウンテッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い—. 弘文堂.

就労支援施設における当事者と支援者を支援する 協働型 ICT 支援システムの紹介

- 小越 咲子（独立行政法人国立高等専門学校機構 福井工業高等専門学校）
田中 規之（合同会社ナチュラル）
小越 康宏（国立大学法人福井大学）
伊藤 洋一・若松 正浩・菅野 朋之・鈴木 亮（株式会社日立ソリューションズ東日本）

1 はじめに

近年、障害者就労支援において ICT が効果的に活用されることが期待されており、その重要性も高まっている。一方で、支援者不足や支援者の業務負担の多さや教育現場とのデータ連携について、課題となっている。そこで、ICT を用いて日々の行動記録を蓄積・即時的・密に情報共有し、当事者と支援者を支援する、協働型 ICT 支援システム「ぴこっと」について紹介を行う。さらに就労支援施設における実証実験の事例について紹介する。

2 背景と目的

就労支援事業において個人特性に応じた支援、対応の充実が求められている。特に発達障害児/者の利用が増加しており、AD/HD（注意欠如/多動性障害）、自閉スペクトラム症、LD（学習障害）などの発達障害をかかえ、特別なニーズを有する方への特性に応じた支援が必要であるが、発達障害の自己認知のしにくさ等、個人特性に応じた対応の難しさがあ、個別教育支援計画の作成が重要となっている。

個別教育支援計画は、本人の意向、適正、障害の特性その他の事情を踏まえ、事業所が取り組む事柄や目標及び、手立てなどを明記するものであり、就労に向けたプロセスを記録し、本人と支援者間での考えをすりあわせ共有を図ると共に、対外的な説明責任を果たすためにも必要である。しかし、就労支援施設において職員の多忙などにより、個別教育支援計画を作成しても、その活用場面が明示されていないと有効感・有用感が不足するため、個別教育支援計画の作成自体が負担となり、その結果、支援目標の活用が難しくなることも多い。そこで、本研究では、就労支援施設において、ICT システム「ぴこっと」を用いて、個別教育支援計画の支援目標を支援者と当事者で共有し、システム上で日々のチェック・情報共有を行い、即時的に日々の情報を当事者と支援者で共有・蓄積することで、個別教育支援計画を有効活用し、さらに支援者当事者間の連携を密に効果的にすることを目的とし、就労支援施設「ナチュラル」において実証実験を行った。本発表では、この当事者と支援者を支援するシステム「ぴこっと」の紹介と、実証実験の結果を報告する。

3 当事者と支援者を支援する ICT システム

(1) システム開発の経緯

私達は上記の問題解決のために、個々に多様な障害について、どのような配慮が必要で、どのような支援があると良いのか分からない児童生徒に対し、個別に提案し、状況に合わせた支援を選択できれば、効果的な支援の実現が可能となると考えた。その対応の一環として、発達障害児/者の個人特性に応じた支援が行えるシステム「ぴこっと」の開発を行い、個人の特性に適した支援教材や支援の環境をマッチングできるサービスの提案を行っている。具体的には、以下6点の観点において、保護者・教育・心理・医療・福祉・企業と連携して開発を進めてきた。

- ① 学校・家庭・民官の専門機関を連携した ICT 協働プラットフォームの構築
- ② IoT 技術を用いた学校・家庭内の行動把握のためのデータ収集の仕組みの開発・実装
- ③ 脳波等生体情報を用いた認知特性の解明と BMI 教材の開発
- ④ 行動データ、認知特性の分析による個人の特性に適した支援教材の導出
- ⑤ 人間の生活や障害環境を表す国際的な ICF コードを用いたシステムの連結によるニーズと支援のマッチング
- ⑥ 個人特性に適した個別教育支援計画と支援の提案

これらにより、ビッグデータから状態を分析、支援プランを導出、ニーズと支援のマッチングを行い、即時的には現状の問題解決や支援につなげることが可能となる。また長期的には幼少期からの密な支援の継続をサポートすることで、発達障害児/者への就労率向上に貢献するシステム構築を目指す。本稿では、現在、福井県内を中心に実証実験を進めている内容について紹介を行う。

(2) システム概要

「ぴこっと」は学校と家庭と専門機関をつなぐ発達障害支援の情報基盤である。学校と家庭内での行動データを時系列で蓄積し、行動履歴データの解析を行うことで、個人の行動の特徴を把握する。システム概要を図1に示す。

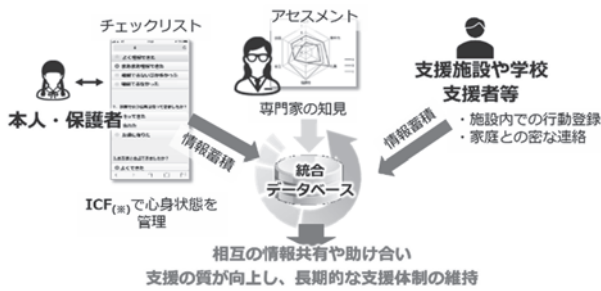


図1 システム概要図

図2のように学校や施設、家庭で個別に行動チェックリストを作成し、その項目を基に本人の日々の様子について本人や支援者が5段階評価等によるチェック、コメントを入力する。これらのチェック項目の集計結果（評価値）とコメント文はデータベースに蓄積でき、履歴として参照可能である。これにより行動の定量化を行うとともに、支援者間の協働型の支援を可能とすることで、共通理解を促す等、直接的な支援が実現できる。さらに本システムにより、保護者と学校、就労施設、専門機関との密な連携が可能となるだけでなく、本人のライフログを時系列で管理できるため、支援機関が変わるとき、支援者の交替、複数支援者での支援時に共通理解や継続支援を行う事が可能になる。



図2 日々のチェック画面例

チェックリストは、支援者と本人の双方に5～10項目決定するが、困り感や、チェックの必要な事項に対して定量評価ができるような具体的な事象を用いる。主に個別教育支援計画の目標となる項目を設定するが、他にも、例えば、薬の副作用が知りたいときは「昼食を全部食べた」「ぼーっとしていた」等の数値化し易いものを用いる。これらのチェック項目にはそれぞれの項目に該当するICFコードを紐づけデータベースで管理している。各種支援サービスとICFコードを紐づけてデータベースに情報を蓄積することにより、チェック項目の評価値が定量分析でき、支援サービスをシステム上で自動的に提案する機能も提供する。

4 就労支援施設ナチュラルにおける実証実験

ケーススタディとして、2023年3月から行っている就労支援施設ナチュラルでの実証実験について紹介する。実験協力者の4名と、支援者2名の計6名がシステムを利用し、利用後3か月後にヒアリング調査を行った。

下記にヒアリングの結果（自由回答）を示す。

- ・チェックリストによりモチベーションが高まった
- ・薬を忘れず飲むようになった（飲み忘れが減った）
- ・自分の不得手を改めて振返る事ができるようになった
- ・スマホなのでいつでも入力できる
- ・体調管理がし易い
- ・体調の変化に気づき易い
- ・スケジュール機能があると良い
- ・病院や訪問看護師、相談員とも連携できると良い
- ・入力が容易にできると良い

ヒアリング結果より、良い点として、チェックリストの存在によりタスクを忘れずに実行できるモチベーションが高まったこと、薬の飲み忘れが減り薬の管理が向上したこと、自分の悪い点を再確認できるようになり、自己改善に繋がったこと等、生活や就労につながる直接的な効果が見られた。本人が体調管理や日常生活改善などを行うことにより当事者が自身で働きやすい環境調整を行うことに繋がるものと考えられる。また、スマートフォンでいつでも入力が可能であることを、便利だと感じている。

一方でインターフェース改善や、スケジュール機能追加、病院他の連携範囲を広げたい等の機能強化の要望があった。

5 今後の展開

ヒアリング調査等から、相談員や自治体など、より支援者同士や支援機関とのコミュニケーションを促進し、相互の情報共有や助け合いが行えるようにしていきたい。このことにより、本人の状態像把握のために行う支援者の記録業務等、重複業務が削減されるだけでなく、支援者が適切なサポートを受けられる事で、支援の質を向上し、長期的な支援体制の維持が可能となると考える。

【参考文献】

- 1) 小越康宏, 小越咲子, 解説論文「発達障害児/者支援のためのICT個別教育支援システム」, 電子情報通信学会 通信ソサイエティマガジン Bplus 63(12), (2022) p.197-209
https://www.jstage.jst.go.jp/article/bplus/16/3/16_197/_article-char/ja

職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究

○齋藤 友美枝（障害者職業総合センター 主任研究員）
浅賀 英彦・宮澤 史穂・大谷 真司（障害者職業総合センター）

1 はじめに

高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「当機構」という。）におけるリワーク支援は、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。）での開発及び試行を経て、平成17年10月全国の地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）に展開し、現在に至っている。地域センター利用者のニーズの多様化を踏まえて、職業センターは支援技法の開発・改良に取り組んでおり¹⁾、本研究も職業センターの依頼によるものである。

当機構のリワーク支援は「職業リハビリテーションのノウハウや知見を生かしたキャリア（キャリアプランの再構築のための支援）や職場を意識したプログラムが特有の強みとなる」ことが示唆された²⁾が、本研究は「キャリアの再形成」に焦点を当てたものである。本研究における「キャリア再形成」とは、退職を経て職場復帰した方の復帰過程における「仕事観・やりがい・人生・興味といった自分の価値観の振り返り」であり、ここでは「キャリアの見つめ直し」と表現することとしている。

なお、当機構では職場復帰支援をリワーク支援とは別のプログラムで高次脳機能障害を有する方にも実施しているため、本研究では精神疾患（発達障害者における二次障害を含む。）及び高次脳機能障害による退職を経て復職した方の「キャリア再形成」を調査する。

本発表では、復職支援の実態や「キャリアの見つめ直し」を把握するための支援機関に対する調査の考え方や今後の研究の方向性について報告する。

2 文献調査

2023年7月12日に検索エンジンCiNiiを利用し「復職」または「職場復帰」で検索を行った。期間は2019-2023年とした。検索した文献のうち、精神疾患やメンタル不調、発達障害、高次脳機能障害による退職者の復職支援や職場復帰支援を対象として利用者の心理的側面に注目したもののみ抽出し、抽出した文献の引用文献も参考にした。

文献一覧を表1に示す。

野田³⁾は退職者の心理的テーマと心理的支援における課題を見出すことを目的としたレビュー論文で、退職者が復職する過程で「退職後の職業的自己像の揺らぎ」「職場復帰をめぐる葛藤」「職場復帰後の職業的自己像の揺らぎ」が生じていること、自己の再構成を支援する必要性を指摘している。そして、今後の課題の中で、メンタルヘルス疾患の退職者はうつ病とは限らないため、病状や退職プロセ

スの多様性を十分考慮することを指摘している。

川崎⁴⁾は、当事者である休業者の視点から援助専門家との関わりによる影響やその評価を調査し、関わりや段階が三段階に分けられること、段階によって援助専門家と関わる目的やニーズが異なることなどを明らかにし、併せて職場復帰後の経過の調査や援助者へのインタビューの必要性に言及している。

また川崎⁵⁾は、うつ病患者がリワークプログラムに参加するにあたっての心理プロセスについて調査分析を行い、プログラム参加へ踏み切れない状態が続く中で「現実的困難を認識する」ことが職場復帰を現実的にとらえるきっかけとなることなどを明らかにした。

村上⁸⁾は、支援者と当事者では就労に対する価値観の違いがあることから、退職から復職までの当事者の心理的過程とソーシャル・サポートについて調査している。当初は焦りや不安、恐怖など場当たりの感情が主であったが、復職に近づくとともに自身を振り返るからこそ生まれる感情に変化するとともにポジティブな感情が増加していることや同様なソーシャル・サポートであっても時期や対象者によって位置づけ、意味づけが異なることなどを明らかにするとともに、勤務への復帰と心理的復職の時期が異なることが見出された結果から、復職後のソーシャル・サポートに焦点を当てた検討が必要と述べている。

今回抽出した文献は、いずれもメンタルヘルス不調や気分障害等により退職中もしくは退職を経験した方を対象としていた。高次脳機能障害を有する方の復職支援について、当事者の心理をテーマとしている文献は見られなかった。

本研究では、職業センターの実践や先行研究を参考にし、「キャリアの見つめ直し」に焦点を当てつつも、①当事者をはじめ、キャリアにかかわる様々な支援機関、企業にそれぞれの立場からの受け止め方を調査すること②気分障害を中心としながらも発達障害者における二次障害、高次脳機能障害者を対象とすること、などにより、企業を含め支援を実施する側と利用者との一致や齟齬なども追うことで、より多様な分析・把握を試みる。

3 調査方法

(1) 有識者ヒアリング

アンケート調査に先立ち、調査項目等について有識者2名にヒアリングを行った。その結果、①本研究における「キャリア」の定義を明確にする必要があること②高次脳機能障害を有する方の復職事例が少ないため事例収集に工

表1 文献一覧

著者・発行年	タイトル	雑誌名	対象者	目的（明らかにすること）
川崎舞子 (2012)	うつによる休業者が体験した援助専門家との関わりに関する質的研究	臨床心理学 12(3),p.361-373	うつ病エピソードによる休業者12名 (30~50代)	・休業者が職場復帰支援にどのようなつながり、援助専門家とどのような関わりを持ったか ・それらの関わりを休業者自身がどのように評価したか
川崎舞子 (2015)	うつ病患者の職場復帰プロセスに関する検討ー休業時からリワークプログラム参加への準備期に焦点を当ててー	産業精神保健 23(1),p.38-48	うつ病により一年以上休業した男性15名 (30~50代)	休業者がどのように職場復帰準備を始める段階に移行していくのか
野田実希 (2019)	休職者の視点から職場復帰過程における心理的支援を考えるーメンタルヘルスと職業的自己に関する文献検討ー	臨床心理学19 (2),p.233-243		休職した職業人の内的体験に関する研究を概観し、当事者の心理的テーマと心理的支援における課題を見出す
大江真人、田中浩二、川崎絵里香、大江真吾、長山豊 (2020)	気分障害による休職後に復職・就労継続している労働者のレジリエンス	日本看護研究学会雑誌 43 (5),p.847-855	気分障害を理由とする休職後に復職し6か月以上就労継続している労働者8名 (30~50代)	気分障害による休職後に復職・就労継続している労働者のレジリエンス
湯沢由美 (2021)	メンタルヘルス不調で休職した男性の復職過程における周囲の関わりー家族の関わりを中心とした質的内容分析ー	産業精神保健 29(2),p.137-146	メンタルヘルス不調によって休職し復職した労働者男性6名 (30~50代)	・休職者の人生や経験の再考と再構築とはどのようなプロセスであるのか ・その過程において家族の関わりがどのような意味を持っているのか
村上詩歩、奇恵英 (2021)	メンタルヘルス不調による休職者の「心理的復職」の過程	福岡女学院大学大学院：臨床心理学紀要第18号,p. 43-54	メンタルヘルス不調により休職やそれと同等の状況を経験した社会人5名 (20~50代)	当事者の視点からのリワーク活動の実際と評価、ソーシャル・サポートの実際

夫が必要であること③休職者の心理は復職後も揺らいでいるためインタビューのタイミングに留意する必要があることなどの指摘があった。

(2) 支援機関に対するアンケート調査

ア 調査対象

リワーク支援を実施している医療機関、地域センター（多摩支所を含む）

イ 実施時期

2023年9月（1か月間）

ウ 主なアンケート項目

- ・実施している支援のうち、利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われた支援と具体例
- ・支援以外で利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われた事例の例

エ 実施に係る留意事項

利用者の「キャリアの見つめ直し」を他者である支援者から把握するアンケートであるため、影響を与えたと思われた支援と支援以外に分けて、あらゆる場面で支援者が気付いた変化の機微を掬い取れるようにした。また、支援者が答えやすいように時期を不問として記入例を付し、データをより多く収集するため、「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われる支援や事例は複数記載できるようにした。

4 今後の進め方

アンケートで得られた結果を深めるため、協力可能な医療機関、地域センターにヒアリングを行う。併せて、EAP機関と高次脳機能障害を有する方に復職支援を行っている機関に対してもヒアリングを行う。

地域センターの情報に基づいて対象企業を抽出しアンケート調査を実施し、内諾が得られた企業に対しヒアリング調査を行い、モデルとなり得る「企業における復職支援の事例」を複数取りまとめる。ヒアリングに当たっては、可能な範囲で復職したりワーク支援利用者である社員本人にも参加を求め、自身についての振り返りを踏まえた発言をいただく予定である。

復職後も利用者の「キャリアの見つめ直し」は続いていくと思われるため、利用者のインタビューは利用者や企業の状況、支援者の見立てを確認しながら慎重に進めていきたい。

【参考文献】

- 1) 古谷いずみ『障害者職業総合センター職業センターにおけるリワーク支援技法の開発』、「産業精神保健vol. 27特別号」(2019), p. 111-115
- 2) 障害者職業総合センター『職場復帰支援の実態等に関する調査研究』, 「調査研究報告書No.156」, (2021)
- 3) 野田実希『休職者の視点から職場復帰過程における心理的支援を考える：メンタルヘルスと職業的自己に関する文献検討』, 「臨床心理学19 (2)」 (2019), p. 233-243
- 4) 川崎舞子『うつによる休業者が体験した援助専門家との関わりに関する質的研究』, 「臨床心理学12(3)」 (2012), p. 361-373
- 5) 川崎舞子『うつ病患者の職場復帰プロセスに関する検討ー休業時からリワークプログラム参加への準備期に焦点を当ててー』, 「産業精神保健23 (1)」 (2015), p. 38-48
- 6) 大江真人、田中浩二、川崎絵里香、大江真吾、長山豊『気分障害による休職後に復職・就労継続している労働者のレジリエンス』, 「日本看護研究学会雑誌43 (5)」, p. 847-855
- 7) 湯沢由美『メンタルヘルス不調で休職した男性の復職過程における周囲の関わり：家族の関わりを中心とした質的内容分析』, 「産業精神保健29 (2)」 (2021), p. 137-146
- 8) 村上詩歩、奇恵英『メンタルヘルス不調による休職者の「心理的復職」の過程』, 「福岡女学院大学大学院 臨床心理学紀要第18号」, (2021), p. 43-54

高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材の開発

○武内 洵平（障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー）
 塚 千弘（障害者職業総合センター職業センター）

1 はじめに

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。）が実施している高次脳機能障害者を対象としたプログラムには、休職者を対象とした職場復帰支援プログラム及び就職を目指す就職支援プログラム（以下「プログラム」と総称する。）がある。プログラムの実施を通じて高次脳機能障害者の自己認識の促進、対処手段の習得及び高次脳機能障害者を雇用している事業主又は雇用を検討している事業主に対する支援技法の開発等を行いその成果を支援マニュアルや実践報告書にまとめ、広く伝達・普及を図っている。

本プログラムでは、表1に示すようなこれまで開発した様々な支援技法を組み合わせ、作業体験やグループワーク、個別相談等の支援を行っている。

表1 開発した様々な支援技法の一例

タイトル	成果物種別 (発行年)
高次脳機能障害の方への就労支援	支援マニュアル No.1 (2006)
高次脳機能障害者のための就労支援 ～対象者支援編～	支援マニュアル No.11 (2014)
感情のコントロールに課題を抱える 高次脳機能障害者への支援	実践報告書 No.33 (2019)
記憶障害に対する学習カリキュラム の紹介	実践報告書 No.38 (2021)
高次脳機能障害者の復職におけるア セスメント	実践報告書 No.40 (2022)
注意障害に対する学習カリキュラム の開発	支援マニュアル No.24 (2023)

令和3年度に全国の地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）を対象に実施した「支援技法開発のニーズ等に係るヒアリング調査」では、地域センターの職業準備支援場面等において高次脳機能障害者同士のグループが形成しづらく、開発した支援技法が活かしにくいという状況を聞いている。また、ヒアリング調査において確認した技法開発のニーズとしては、「新しい生活様式への対応として在宅で対象者が単独で自分の特性を考えられるツール等がほしい」、「個別相談の際に映像などを見ながら対象者と支援者が一緒に障害特性について学べる教材がほしい」等の意見が挙げられた。

そこで、地域センターの状況やニーズを踏まえ、本プログラムで実施している、高次脳機能障害について学ぶグ

ループワークや、対処手段の習得、自己管理能力の向上を図るためのメモリーノート訓練、障害特性に対する理解を深めるグループワーク等の内容を整理し、地域センターや就労支援機関等において個別支援やオンライン支援時に活用できる視聴覚教材の開発に取り組むこととした。

2 視聴覚教材について

職業センターでの実践を通じて、プログラムで実施しているグループワークに体験ワーク（演習）や高次脳機能障害者同士の意見交換が含まれていることが、障害特性について理解を深める上で効果があがりやすいことが分かっていた。

そこで、体験ワークは個別に実施できるよう、単独で教材を視聴しながら書き込むことができるワークシートを作成した。また、意見交換が行えない代わりに、これまでのグループワークで受講者から出た意見を教材内で紹介し、他者の意見を知ることができるよう工夫した。

表2 視聴覚教材の概要

視聴覚教材のタイトル（仮）	参考にした成果物
ア 高次脳機能障害とは	支援マニュアルNo.1 支援マニュアルNo.11 等
イ 注意の機能	支援マニュアルNo.24 等
ウ 記憶の機能	実践報告書No.38 等
エ 感情のマネジメント	実践報告書No.33 等
オ 疲労	実践報告書No.33 等
カ 睡眠	実践報告書No.33 等
キ メモの活用方法	M・メモリーノート支援 マニュアル 等
ク 対処手段	実践報告書No.40 等

開発の第一段階では、これまでグループワークを通じて伝えていた内容のうち、表2のア～エを教材としてまとめ、第二段階では、睡眠の大切さや疲労のマネジメントについてまとめた。さらに第三段階では、日々の作業体験の中で伝えてきた対処手段等について教材を作成した。

(1) 構成

作成した8つの教材は、パワーポイント資料に合成音声をつけた動画として編集しており、各教材とも20～30分程度の視聴時間となっている。また、全ての教材に、視聴し

ながら書き込めるワークシートを添付している。

(2) 内容

各視聴覚教材の内容は表3のとおりである。

表3 各視聴覚教材の内容

ア 高次脳機能障害者とは
高次脳機能障害を引き起こす原因、日常生活で顕在化する障害の影響によるトラブル事例をいくつか挙げて、各障害について理解を深める。
イ 注意の機能
注意の4つの機能（持続・選択・配分・転換）を解説し、体験ワークを通して各機能の特徴について理解を深める。
ウ 記憶の機能
記憶のステップ（記銘、保持、想起）を解説し、記憶するための技として、「グループ分け」などを体験ワークで学習する。
エ 感情のマネジメント
感情が表出する仕組みを解説し、捉え方や状況を変える感情のマネジメント方法について紹介する。捉え方を変える手法としてリフレーミングなどの方法を体験ワークで学習する。
オ 疲労
疲労のサインと対処方法について説明し、リラクゼーション技法として、ストレッチや呼吸法、漸進的筋弛緩法を学習する。
カ 睡眠
睡眠の役割、睡眠時間、質の良い睡眠につながる過ごし方について解説し、自分の睡眠について振り返りができるようにする。
キ メモの活用方法
M-メモリーノートの活用方法について解説し、メモの取り方について理解を深める。
ク 対処手段
ルーラーや付箋、見直しの方法などについて解説し、対処手段について学習する。

(3) 想定している活用方法等

これらの視聴覚教材は、地域センターや就労支援機関等の支援者が高次脳機能障害者と個別またはオンラインで相談を進める際にも活用できるように作成している。

高次脳機能障害者が支援者と一緒に、または単独で、教材を視聴し、自分自身の障害特性や特性に合った対処手段について気づきを得て、ワークシートにまとめていく。さらに、ワークシートを基に支援者と相談を行うことで気づいた内容を深めていくことが可能である。

表2及び表3のアは、高次脳機能障害当事者だけでなく、高次脳機能障害者を雇用している事業主や高次脳機能障害者の家族にも障害のことを適切に理解してもらう際に用いることができると考えている。

また、表2及び表3のイ～エは、高次脳機能障害者の支援経験の乏しい支援者が視聴することで、例えば、注意の4つの機能（表3のイ参照）に沿ったアセスメントの視点を得ることができるなど就労支援を進める上で参考になる内容であると考えている。

なお、これら表2及び表3のア以外の教材については、高次脳機能障害者だけでなく、発達障害や精神障害など認知機能に障害のある対象者が視聴しても参考にすることができるように、できるだけ、「高次脳機能障害」という言葉を使わずにまとめている。

3 開発状況と今後の開発の方向性

現在、職業センターのプログラムの受講者、地域センター、就労移行支援事業所、回復期リハビリテーション病院を通じて、支援者及び利用者（または通院患者）に視聴覚教材の試案を活用してもらい、教材の活用方法や活用効果について、アンケートやヒアリング調査により広く意見を聴取しているところである。

職業センターのプログラム受講者からは、教材を視聴して、「高次脳機能障害等について理解を深めることができた」との回答があった一方で、「自分の特性を整理しようと思ったが、ワークシートにまとめるタイミングが掴めず上手くまとめることができなかった」という意見もあった。

このため、活用方法についての詳細なマニュアル（ワークシートに記入するタイミング、上手く記入ができなかった際の支援者のフォローの仕方等）が必要と考えている。

今後は、上記のような支援者や利用者の使用した感想や使用による効果を確認しながら、視聴覚教材の作成を進めるとともに、活用方法、留意事項、支援事例等を取りまとめ、2024年3月に支援マニュアルとして発行する予定である。

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター開発課
e-mail:cjgrp@jeed.go.jp Tel:043-297-9044

精神障害のある求職者の疾患別の動向について

～2018障害求職者実態調査から～

○浅賀 英彦（障害者職業総合センター 主任研究員）

1 目的

障害者職業総合センターでは、現在、精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究を行っている（2024年度末研究報告書発刊予定）。この調査研究の中で、精神障害者の就業上の配慮や課題を把握するためのアンケート調査を実施するが、アンケート項目作成に役立てるため、先行研究として2018年に全国のハローワークを対象に行った障害のある求職者の実態調査について、疾患・等級別の状況を分析し、その結果を確認することとする。

2 使用したデータ

障害者職業総合センター（2020）¹⁾で使用した、全国のハローワークに2018年6月に新規求職申込のあった障害のある求職者のうち、精神障害者として登録のあった者のデータ。なお、精神障害と他の障害との重複、精神障害の中で複数の疾患が重複した者は除外した。また、障害者手帳を申請中の者と等級が不明の者も除外した（n=2289）。

調査した項目は、①基本属性、②前職については、雇用形態や賃金形態などの労働条件、離職理由、障害開示の状況、どのような配慮があれば離職しなかったかなど、③希望する労働条件等については、希望する必要な配慮など、④就職した者については、職場での配慮や就職を決めた理由などを尋ねた。

3 分析結果

(1) 全般的状況

ア 疾患・等級別人数

疾患別では、統合失調症554人、気分障害1,019人、てんかん110人、高次脳機能障害41人、ASD286人、ADHD79人、学習障害5人、その他の発達障害6人、その他の精神障害189人となっている。手帳等級別では、1級41人、2級825人、3級764人、手帳なし659人であった。なお、以下、等級別の状況を述べた部分では、手帳なしは除いている。

イ 男女比

全体ではやや男性が多い。ASDで男性の割合が最も高くなっている。

(2) 前職について

ア 具体的な離職理由

「障害・病気のため」が最も多く、次いで「その他の理由」、「人間関係の悪化」、「業務遂行上の課題」となっ

ている。

てんかんとASD、ADHDでは、等級が重いほど「疾患・病気のため」が多い。

イ 離職を防止できたと考えられる措置

「調子の悪い時に休みを取りやすくする」が最も多い。ASDで「職場でのコミュニケーション」、ADHDで「能力が発揮できる仕事への配置」、「上司や専門職員などによる定期的な相談」がやや多い。

ウ 前職の求人種類

全体と統合失調症で等級が重いほど一般求人の割合が少なくなる。ただし、その分、障害者用求人が多くなっているわけでもなく、不明、無回答が多くなっている。

エ 前職の雇用形態

全体、統合失調症、気分障害で、等級が重いほど正社員の割合が小さい。

オ 前職の賃金形態

等級が重いほど、月給が少なく、時給が多くなる。雇用形態を反映しているものと思われる。

カ 前職の週所定労働時間

等級が重くなるほど、10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満の割合が大きく、40時間以上は小さくなる。

キ 前職での障害開示

半数以上が不明または無回答であることに留意する必要があるが、等級が重いほど就職時から開示している割合が多い。ただし、「途中から開示」を含めた開示と、非開示の割合に等級の差はみられない。高次脳機能障害では在職中に受障、開示した割合が多い。

ク 前職で開示した理由

「障害への配慮を受けたかったから」と「障害者用求人だったから」が多い。全体と気分障害で、等級が重いほど「障害への配慮を受けたかったから」が多くなる傾向がある。

ケ 前職で開示しなかった理由

「障害のことを知られなくなかったから」が多く、次いで「開示すると採用されないと思ったから」、「開示の必要がないから」となっている。

(3) 希望する労働条件等について

ア 就職を希望する事業所種類

一般事業所が多いが、等級が重いほど就労継続支援A型事業所の割合が多くなる。

イ 就職を希望する求人種類

障害者求人か「どちらでもよい」が多い。

ウ 就職を希望する雇用形態

パート希望が多い。全体、気分障害、その他の精神疾患で等級が重いほど正社員希望の割合が少なくなる。

エ 希望する週労働時間

等級が重いほど、10～20時間未満、20～30時間未満が多い。統合失調症で他の疾患に比べて30時間未満の割合が高い。

オ 希望する障害開示

「開示する」が半分強で、非開示を希望する割合は少ない。統合失調症では、等級が重いほど「開示する」が多くなる傾向がある。

カ 障害を開示する理由

「障害者用求人希望しているから」と、「障害への配慮を受けたいから」が多い。全体、統合失調症、てんかん、その他の精神疾患、ASDで等級が重いほど、「障害者用求人希望しているから」の割合が高くなる。統合失調症では、「障害への配慮を受けたいから」も等級が重いほど多くなっている。

キ 障害非開示の理由

「障害のことを知られたくないから」が最も多く、「開示すると採用されないから」、「開示の必要がないから」、「開示すると条件が悪くなるから」が続いている。疾患別・等級別の特徴は見られない。

ク 希望する必要な配慮

「調子の悪い時に休みやすくする」が最も多く、等級が重くなるほど増える傾向がある。次いで、「通院時間の確保など雇用管理上の配慮」、「短時間勤務など労働時間の配慮」、「能力が発揮できる仕事への配置」となっている。ASDとADHDでは「能力が発揮できる仕事への配置」、「職場でのコミュニケーション」の割合が他の疾患と比べると高い。

ケ 重視する労働条件

「仕事の内容」がトップで、「障害への配慮」がその次となっている。疾患別・等級別の特徴は見られない。

(4) 就職が決まった者の状況

ア 役に立った機関

就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、精神科医療機関の順となっている。

イ 就職先の事業所の種類

半数以上が一般事業所、次いで就労継続支援A型事業所。統合失調症で就労継続支援A型事業所の割合がやや高い。

ウ 就職先となった求人者の種類

半数以上が障害者用求人となっており、統合失調症とASDで障害者求人の割合が高い。

エ 就職先の雇用形態

等級が重くなるほど正社員の割合が小さくなる傾向がある。最も多いのはパート労働者。

オ 就職先の賃金形態

時給が多く、等級が重くなるほど多くなる傾向が見られる。また、統合失調症で時給の割合が高い。

カ 就職先の週所定労働時間

等級が重いほど週30時間未満の割合が高い。統合失調症で週30時間未満の割合が高い。

キ 就職先への障害開示

開示した者が7割となっている。気分障害、てんかん、ASDで等級が重いほど開示の割合が高い。

ク 就職先への開示の理由

「障害者用求人だったから」が最も多く、次いで「障害への配慮を受けたいから」となっている。

ケ 就職先へ非開示の理由

「障害のことを知られたくなかったから」が多く、次いで「開示の必要がないから」となっている。

コ 就職先の職場での配慮

「調子の悪い時に休みを取りやすくする」、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」、「短時間勤務など労働時間の配慮」、「職場でのコミュニケーション」が多い。全体、統合失調症、気分障害、ASDで等級が高いほどそれらの割合が高くなる傾向が見られる。ASDで「職場でのコミュニケーション」が高くなる傾向がある。

サ 就職を決めた理由

「職種・仕事の内容」が最も多く、次いで「障害への理解・配慮」となっている。

4 まとめ

前職・希望する職・就職先とも、短時間・非正社員の傾向が見られた。等級が重いほどそのような傾向があった。

疾患別の特徴としては、①「離職を防止できたと考えられる措置」について、ASDで「職場でのコミュニケーション」、ADHDで「能力が発揮できる仕事への配慮」、「上司や専門職員などによる定期的な相談」がやや多く、②「希望する必要な配慮」について、ASD、ADHDで「職場でのコミュニケーション」、「能力が発揮できる仕事への配置」が多かった。

これらの結果を受け、現在進めている精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究のアンケートにおいて、雇用形態や就業時間別の動向、離職防止措置、希望する配慮などについて分析できるよう項目に盛り込んだところである。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.153 (2020) 「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」

中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する文献検討

○武澤 友広（障害者職業総合センター 上席研究員）

春名 由一郎・野口 洋平・堀 宏隆・宮澤 史穂（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

我が国の65歳以上の高齢雇用者数の推移をみると、2010年から2020年の10年間で、正規の職員・従業員は46万人、非正規の職員・従業員は227万人、それぞれ増加している¹⁾。労働人口の高齢化に伴い、職業リハビリテーションの対象となる障害者の高齢化も予測される現状において、中高年齢障害者が職場や地域社会において活躍し続けることのできる社会を形成するための障害者と事業主双方への専門的支援のあり方の検討が急務となっている。

本発表では、我が国の近年の文献から、我が国における中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する未解決課題を特定することを目的とした。

2 方法

(1) スコーピングレビューの研究設問

「既存の知見から研究ギャップ（研究する必要がある未解決部分）を特定する」手法として、スコーピングレビュー²⁾を参考に文献調査を実施した。

具体的な研究設問は以下のとおりとした。

- ①中高年齢障害者の雇用継続支援についてどのような取組がなされているのか。また、どのような課題が指摘されているのか。
- ②中高年齢障害者のキャリア形成支援についてどのような取組がなされているのか。また、どのような課題が指摘されているのか。

(2) 文献の検索方法

文献データベースのCiNii ResearchとJ-Stageを用いて、検索式は(中高年 OR 中年 OR 高齢 OR 高年齢 OR 加齢) AND (障害者 OR 障碍者 OR 障がい者) AND (雇用継続 OR 就労継続 OR 職場定着 OR キャリア)、検索期間は2018年1月～2022年12月とし、2023年7月7日に検索を実施した。

(3) 文献の選定方法

選定は筆頭著者が重複文献を除外した後、タイトルや要旨、本文から選定基準により、適格なものを選定した。選定基準は「和文であること」「中高年齢障害者の雇用（就労）継続支援又はキャリア形成支援に関する具体的な取組又は課題への言及を含んでいること」の2つであった。

(4) 情報の抽出方法

適格性を確認した文献から、著者名、文献タイトル、発行年、対象となっている障害種類、目的、調査方法、言及

されていた中高年齢障害者の雇用継続支援又はキャリア形成支援に関する取組、課題を抽出した。

3 結果

(1) 文献の概要

文献検索の結果、725件（重複文献を除いた710件）が抽出された。選定基準を満たした対象文献は12件であった。

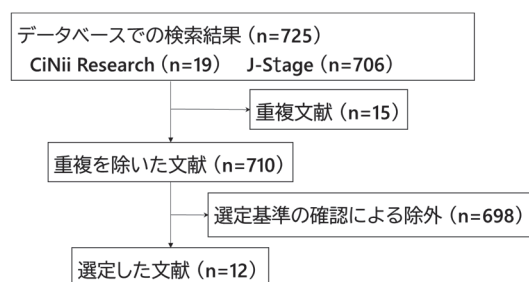


図1 文献の選定過程

対象文献の発行年は2018年が3件、2019年が1件、2020年が1件、2021年が2件、2022年が5件であった。

対象となっている障害種類は、身体障害が3件、知的障害が3件、精神障害が2件、発達障害が1件、高次脳機能障害が1件、難病が1件、認知症が2件、特定の障害種類に焦点を当てていないものが1件であった（1つの文献で複数の障害種類を対象とした文献は2件）。

調査方法は、文献研究が2件、質問紙調査が4件、面接調査が2件、質問紙調査と面接調査の併用が1件、参与観察と面接調査の併用が2件、会議録の内容分析が1件であった。

(2) 中高年齢障害者の雇用継続支援についてどのような取組がなされているのか

対象文献では、以下の8つの取組が記載されていた。

- ①【体力低下に配慮した業務内容の設定】農業において、高齢障害者は物陰で座って行える選果作業が割り当てられていた³⁾。
- ②【短時間勤務】職場の人に障害ゆえの困難さを理解してもらった上で、フルタイムから6時間勤務に変更した脳性まひ者の事例⁴⁾がある。
- ③【疾患・健康管理への配慮】多発性硬化症の離職は高齢者の方が若年者より多く、離職理由の最たるものは症状のコントロールが適切でないことにあるとし、早い段階で事業主に開示し、職場の配慮を得やすくすることが重

要であることが指摘されていた⁵⁾。

- ④【アセスメントに基づくマッチング】その人を知り（アセスメント）、その人が一番本領発揮できる場面にいれるようにする（マッチング）配慮が行われていた⁶⁾。
- ⑤【間違いに寛容】「注文をまちがえる料理店」⁶⁾の取組に代表されるように「間違い」を肯定的に捉える空間を作り上げる取組があった。
- ⑥【ソーシャルキャピタルの形成】例えば、認知症者が事業所に「腫れ物に触るように接するのではなく、ミスをしたらしっかり注意してほしい」と伝える一方で、自分が得意なコミュニケーションを活かしてコミュニケーションが苦手な他の職員を支えるという信頼・互酬性の関係が職場内で形成されていた事例⁷⁾があった。
- ⑦【尊厳に配慮した支援】飲食店において、認知症のある店員が受けた注文が店長に伝えられた後、店長はお客の方を見ながら少し大きめの声でオウム返しのようにオーダーを確認するといった配慮が行われていた⁶⁾。
- ⑧【福祉的就労】高齢となっても「障害とつきあいながらする仕事」を「生活のために」続けていた高次脳機能障害者が多く、一般企業での就労が困難であっても就労継続支援B型事業所を利用することが自己効力感の向上につながっていることが報告されていた⁸⁾。

(3) 中高年齢障害者の雇用継続支援についてどのような課題が指摘されているのか

対象文献では、以下の6つの課題が記載されていた。

- ①【加齢による機能低下と二次障害】蓄積された身体疲労により、筋緊張が強くなり、頸椎症を発症した事例などが紹介されており、身体がつかなくなった時に仕事の途中で休憩を入れたり、テレワーク、時短勤務や通院休暇等の柔軟な働き方を推進する必要性が強調されていた⁴⁾。
- ②【ライフステージに応じた心理・社会的問題】40代の精神障害者の中には親の高齢化に伴う健康問題や介護問題を抱えている者がおり、対象者だけでなく家族全体への支援やサービスの調整が必要であることが指摘されていた⁹⁾。
- ③【中途障害者の障害受容の難しさ】中年期以降に受障した視覚障害者は、これまでに築いてきた社会や家庭から逸脱してゆくことに対する不安感を覚えるほか、喪失感も大きく、心理的に回復するまでに多くの時間を要することが指摘されていた¹⁰⁾。
- ④【役割変化への適応の難しさ】中年期は、家庭、社会における実質的な働き手・担い手であるため、若年性認知症の発症によりもたらされる社会的な地位や役割の変化に対し、自分なりの人生後半の生き方を見出せるような支援、残存能力を活用した雇用管理の必要性が指摘されていた⁷⁾。
- ⑤【間違いへの寛容の非日常性】上記3(2)⑤で取り上げ

た「間違い」を肯定的に捉える空間を作り上げる取組は時間、場所共に限られた限定的な取組であることがほとんどだが、このような空間づくりを一時的なものにせず、継続的なものとして社会に根付かせることの必要性が指摘されていた。

- ⑥【障害福祉サービスから介護保険サービスへの移行調整の難しさ】介護保険サービス移行後の就労支援サービスの不足等が挙げられていた¹¹⁾。

(4) 中高年齢障害者のキャリア形成支援についてどのような取組がなされているのか。また、どのような課題が指摘されているのか。

今回、選定された文献において、キャリア形成をテーマとした文献は見当たらなかった。

4 考察と結論

中高年齢障害者の雇用継続支援については、加齢による心身機能の低下に対応した職務や働き方の調整だけでなく、ライフステージや職場・家庭での役割の変化に応じた適応支援、間違いへの寛容といった職場風土の醸成を含めた幅広い支援が求められていた。一方、キャリア形成の課題には焦点が当たっていないことが明らかとなり、研究ギャップに該当すると言える。

【引用文献】

- 1) 総務省統計局『統計トピックス No.132 統計からみた我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで－』、<<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1322.html>>、総務省(2022)
- 2) 友利率之介他『スコーピングレビューのための報告ガイドライン日本語版：PRISMA-ScR』「日本臨床作業療法研究No.7」日本臨床作業療法学会(2020)、p.70-76。
- 3) 本田恭子他『就労継続支援にもとづく農福連携の現状－岡山県と大分県を事例に』「環境情報科学論文集Vol.32」一般社団法人環境情報科学センター(2018)、p.257-262。
- 4) 山ノ上奏他『脳性まひ者の就労状況と二次障害の変容』「リハビリテーション連携科学20巻2号」日本リハビリテーション連携科学学会(2019)、p.156-166。
- 5) 江口尚『難病患者における治療と仕事の両立支援に関する研究の現状』「産業医学レビュー34巻1号」公益財団法人産業医学振興財団(2021)、p.51-76。
- 6) 蔭久孝統『認知症ケアと社会的包摂』「コモンズVol.1」未来の人類研究センター(2022)、p.41-72。
- 7) 中畑ひとみ他『若年性認知症がある人々が社会参加することの意味』「日本看護研究学会雑誌44巻5号」一般社団法人日本看護研究学会(2022)、p.735-747。
- 8) 浦上裕子『高次脳機能障害者の高齢化に伴う問題に対する研究』「NRCDレポート2022巻01号」国立障害者リハビリテーションセンター(2022)、p.1-8。
- 9) 石井敦子他『個別支援会議録の内容分析からみる地域の精神保健福祉に関わる支援課題』「日本地域看護学会誌25巻2号」一般社団法人日本地域看護学会(2022)、p.32-39。
- 10) 大元慶子他『中途視覚障がい者の有する諸課題とケア実践に関する文献的検討』「Journal of Inclusive Education 8巻」一般社団法人アジアヒューマンサービス学会(2020)、p.56-66。
- 11) 飯干真冬花他『中高年齢知的障害者への就労支援の課題－福岡県内の就労継続支援B型事業所を中心に－』「九州社会福祉学18号」日本社会福祉学会九州部会(2022)、p.49-64。

企業における中高年齢障害者に対する配慮と課題に関する検討

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 上席研究員）

春名 由一郎・野口 洋平・堀 宏隆・武澤 友広（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

中高年齢の障害者の就業継続に取り組む企業においては、若年障害者の雇用とは異なる課題に直面したり、新たな配慮を実施していることが想定される。障害者職業総合センター（2021）では、企業を対象に、中高年齢（45歳以上）の障害者に対して実施している配慮や、配慮を行ってもなお残存する課題について調査を行った。その結果、多くの障害で業務の遂行に関する配慮が実施されている一方で、残存課題があり、その内容は、障害種別に異なっていることが明らかとなった。例えば、配慮に関して「能力に応じた仕事内容の変更」が多くの障害で行われている一方、「業務実施方法についての分かりやすい指示」については、知的障害や精神障害で多く行われていた。同様に、残存課題として、「仕事内容の設定」等は肢体不自由や内部障害で多く挙げられていたが、知的障害や精神障害ではあまり多くなかった。

このような障害種類による配慮や課題に関する違いは、障害特性だけでなく障害者が従事する仕事内容の違いの影響も大きいことが想定される。中高年齢の障害者の就業継続において職種転換が実施されることも多く、配慮のあり方は障害特性だけでなく仕事内容との関係で検討する必要がある。そこで本発表では、業務に関する配慮や課題について、障害者が従事する仕事の内容による違いがみられるかどうかを検討することを目的とした。

2 方法

(1) 調査手続

障害者職業総合センター（2021）で実施した企業調査の再分析を実施した。本調査では、常用労働者30人以上の民間企業7,000社を対象とし、1,243社から回答を得た。

(2) 分析に用いた調査項目

以下の3つの設問に対する回答を分析に用いた。

①中高年齢障害者の従事している仕事内容

障害種別に11項目（管理的職業、事務的職業、販売の職業、農林漁業の職業、専門的・技術的職業、サービスの職業、生産工程の職業、保安の職業、輸送・機械運転の職業、建設・採掘の職業、運搬・清掃・包装等の職業）のうち該当するものすべてに回答を求めた。

②雇用している中高年齢障害者への配慮

「基礎的な職業能力の開発」（3項目）、「業務の見直しや配置転換」（6項目）について配慮を実施して

るもの全てに回答を求めた。

③配慮を実施しても残存する課題（残存課題）

雇用している中高年齢障害者への配慮を行ったうえで残存する課題（53項目）の有無について回答を求めた。項目の類似性により項目数を集約するため、クラスター分析により、「職業基礎能力に関する課題」として「話や指示の内容を理解すること」や「本人の能力に応じた仕事内容の設定」といった11項目に集約し、分析に用いた。

(3) 判別分析

配慮実施又は残存課題の有無を独立変数、仕事の内容を従属変数とした判別分析を障害種別に行った。障害種別ごとに判別式と各従属変数のwilksの λ （2群の判別が十分にできていることを表す指標）を算出し、いずれもが $p < .05$ となった項目を統計的有意とみなした。

3 結果

仕事内容について回答数の多かった「肢体不自由」（ $n = 335$ ）、「内部障害」（ $n = 220$ ）、「知的障害」（ $n = 110$ ）、「精神障害」（ $n = 174$ ）を分析対象とした。

(1) 仕事の内容

障害種別に仕事の内容に関する選択率の上位3つを表1に示す。肢体不自由、内部障害、精神障害で「事務的職業」の選択率が最も高く、知的障害でも3番目であり、障害種類を問わず従事が多い仕事内容であった。

表1 障害種類別の選択率が高かった仕事内容と割合

	1	2	3
肢体不自由 ($n = 335$)	事務 (55.2%)	専門・技術 (18.8%)	サービス (13.4%)
内部障害 ($n = 220$)	事務 (46.4%)	専門・技術 (23.6%)	管理 (14.1%)
知的障害 ($n = 110$)	運搬・清掃・ 包装等 (53.9%)	生産工程 (31.5%)	事務 サービス (10.1%)
精神障害 ($n = 174$)	事務 (49.4%)	運搬・清掃・ 包装等 (26.4%)	生産工程 (15.5%)

(2) 仕事内容による配慮の違い

肢体不自由では、「業務遂行を援助する者の配置」の判別式が有意となった（wilksの $\lambda = .94$, $\chi^2(11) = 21.34$, $p = .03$ ）。標準化正準判別関数係数の絶対値は「事務」と「保安」が最も大きかった（表2）が、従属変数ごとのwilksの λ は「保安」のみ有意であり（ $p < .05$ ）、「保安」は、他の仕事内容よりも配慮が実施されていた^[註]。

知的障害では、「個人の能力に応じた仕事の内容」の判別式が有意であり (wilksの $\lambda = .86$, $\chi^2(8) = 20.95$, $p = .05$)、標準化正準判別関数係数の絶対値は「事務」と「専門・技術」で最も大きく、wilksの λ も有意であった ($p < .05$)。「専門・技術」は他の仕事内容よりも配慮が実施されていたが、「事務」の係数はマイナスであり、他の仕事よりも配慮が実施されていなかった (表3)。

内部障害 (wilksの $\lambda = .91$, $\chi^2(11) = 20.95$, $p = .03$)と精神障害 (wilksの $\lambda = .90$, $\chi^2(11) = 20.98$, $p = .03$)では「配置転換等による人事管理面の配慮」の判別式が有意となった。標準化正準判別関数係数は内部障害、精神障害ともに「事務」で絶対値が最も大きく、wilksの λ も有意であったため ($p < .05$)、両障害とも「事務」の仕事において他の仕事内容よりも配慮が実施されていた (表4)。

表2 標準化正準判別関数係数 (肢体不自由)
配慮項目：「業務遂行を援助する者の配置」

仕事内容	係数
管理	0.04
事務	0.70
販売	-0.13
農林漁業	0.28
専門・技術	0.42
サービス	0.33
生産工程	0.44
保安	0.70
輸送・機械運転	-0.09
建設・採掘	-0.23
運搬・清掃・包装等	0.66

判別の中率 (交差妥当化済み) : 71.8%

表3 標準化正準判別関数係数 (知的障害)
配慮項目：「個人の能力に応じた仕事の内容の変更」

仕事内容	係数
事務	-0.65
販売	-0.05
農林漁業	0.14
専門・技術	0.65
サービス	0.32
生産工程	-0.29
輸送・機械運転	-0.20
運搬・清掃・包装等	0.15

判別の中率 (交差妥当化済み) : 54.7%

※回答がなかった仕事内容は分析から除外した

【注】標準化正準判別関数は、各説明変数の目的変数に対する相対的な影響力の大きさを表している。したがって、ここでは係数の絶対値が大きく符号がプラスの場合は、配慮が他の仕事の内容より実施されており、符号がマイナスの場合は、他の仕事内容より配慮が実施されていないと解釈する。

表4 標準化正準判別関数係数 (内部障害、精神障害)
配慮項目：「配置転換等による人事管理面の配慮」

	係数	
	内部障害	精神障害
管理	-0.19	0.31
事務	0.69	0.81
販売	-0.27	0.02
農林漁業	0.61	-0.13
専門・技術	0.31	-0.12
サービス	0.05	-0.24
生産工程	-0.17	0.04
保安	0.05	0.30
輸送・機械運転	-0.09	-0.03
建設・採掘	0.13	0.34
運搬・清掃・包装等	-0.14	0.12

判別の中率 (交差妥当化済み) : 59.1% (内部障害)、66.2% (精神障害)

(3) 仕事内容による課題の違いについて

残存課題のクラスター 11項目のいずれかを課題として選択したかどうかを目的変数、仕事の内容を仕事の従属変数とした判別分析を障害種別に行った結果、いずれの障害においても判別式は有意とならなかった。

4 考察と結論

中高年齢の障害者での仕事内容による配慮内容の違いが確認された一方で、残存課題が特に多い仕事や少ない仕事は確認できなかった。中高年齢期の障害者の課題への対応として職種転換が既に行われている一方で、特に有望な職種転換先が明確でないことを示唆する。ただし、判別の中率が低いものもあり、解釈には留意が必要である。

肢体不自由では保安職で「業務遂行を援助する者の配置」、内部障害と精神障害では事務職での「配置転換等による人事管理面の配慮」が多かった。知的障害では専門・技術職での「個人の能力に応じた仕事の内容」についての配慮の実施が多かった一方で、事務職では「個人の能力に応じた仕事の内容」の配慮が少なかった。知的障害者は健常者と比較して、加齢による体力の低下が大きいことが指摘されている (島田, 2020) が、事務系の仕事内容は他の仕事内容と比較して体力を必要とせず、専門・技術職のような仕事内容の変更の必要も少ない仕事内容であることが示唆される。

【引用文献】

- 1) 障害者職業総合センター『中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究』、「調査研究報告書 No. 159」, (2021)
- 2) 島田博祐『知的障害の加齢に伴う適応行動の変化と関連要因について』, 発達障害研究, 42(3), (2020), 188-195

在職障害者の余暇支援 ～ベビーリーフの活動～

○村上 想詞（ベビーリーフ 会長）

小林 恵子・若山 由美・野澤 寛未・渡邊 美香・今泉 和世・伊吹 康二（ベビーリーフ）

1 はじめに

「令和4年度障害者雇用状況の集計結果」では、民間企業における雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しており、雇用障害者数は61万3,958.0人となっている¹⁾。一方、障害者職業総合センターが行った調査では、就労継続支援A型（以下「A型」という。）を除く一般企業における就職後3か月時点の定着率は76.5%、就職後1年時点の定着率は、58.4%であり²⁾、法定雇用率の引き上げ等の雇用機会を増加させるだけでなく、職場定着をいかに図っていくかが重要となっている。

職場定着支援については、地域障害者職業センター等によるジョブコーチ支援、障害者就業・生活支援センターによる定着支援、障害者総合支援法に基づく就労定着支援事業などさまざまな社会資源がある。一方、筆者は一般就労する障害者（以下「在職障害者」という。）の職場定着支援を行う中で、休日等の余暇活動が就労のモチベーションや職業生活の満足度に影響を及ぼすなど、ワークライフバランスの重要性を感じる事が多い。しかし、在職障害者が利用できる余暇活動に係るサービスや社会資源は少ないのが現状である。そのため、私たちは在職障害者の余暇活動を支援するボランティア団体（以下「ベビーリーフ」という。）を立ち上げ、令和4年12月より活動してきた。

また、福祉的就労の場における余暇支援の考え方や実態に係る調査結果は見られるものの³⁾、在職障害者の余暇支援の考え方や実態を調査した結果は見られなかったため、本発表では、当団体の活動とともに、在職障害者に実施した余暇活動に係る実態調査の結果について報告する。

2 ベビーリーフの活動

(1) 活動の目的

在職障害者の余暇活動等の支援を通して、家庭及び職場外における交流の場の提供、並びに休日における余暇の充実を図ることで、人生の質及び在職障害者の就労に対するモチベーションの向上を目的としている。

(2) スタッフ

障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、企業の方だけでなく、当事者も運営側の構成員として参加している。

(3) 会場

屋内活動は、社会福祉協議会ボランティアセンターから会議室を借りて行っている。なお、会議室はボランティア登録をすると無償で借りることができる。

(4) 活動日

毎月第3又は第4土曜日に活動している。

(5) 参加者

今年度は試行実施ということもあり、運営する構成員や目的に賛同する障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所から支援している在職障害者にリーフレットを直接手交する方法で参加者を募っている。現在、平均して5～6名（男女比は概ね半々）が活動に参加している。

(6) 活動内容

活動開始当初は、話したいテーマを設定したディスカッションを中心に行ってきたが、令和5年6月以降は参加者でやりたいことを話し合い、翌月に話し合いに基づく屋内外でのレクリエーション活動を行っている。

3 在職障害者の余暇活動に係るアンケート調査

(1) 対象

余暇支援の希望の有無に関わらず、在職障害者（A型を除く）を対象に、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などの協力を得て33名の方にアンケートを実施した。構成などは表1、2のとおり。

表1 対象者の性別及び年代

	10代	20代	30代	40代	50代	合計
男性	1	13	8	2	1	25
女性	0	3	2	3	0	8

表2 対象者の障害種別

身体	知的	精神	発達	知的精神	知的発達	精神発達	その他
2	9	6	8	2	2	3	1

(2) アンケート内容及び結果

アンケート内容及び結果は図1～3のとおり。

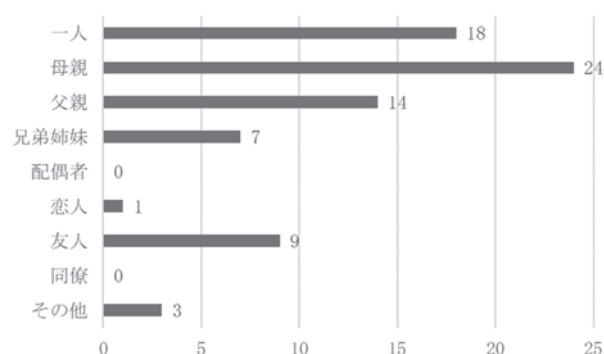


図1 休日と一緒に過ごす主な相手（複数回答可）

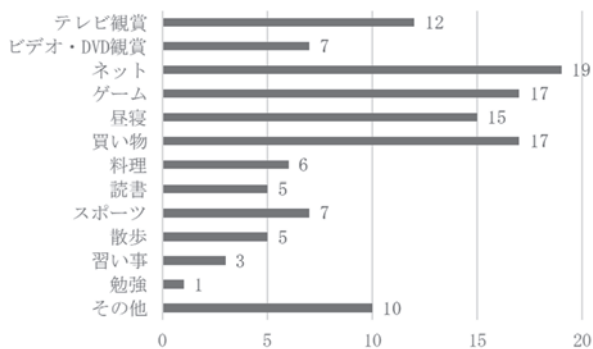


図2 休日に行う活動（複数回答可）

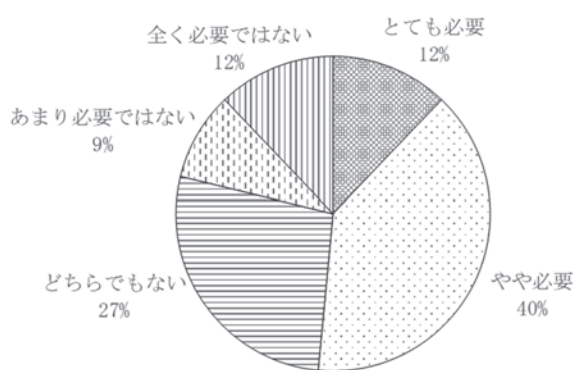


図3 余暇支援の必要性

4 考察

(1) アンケート調査の結果について

過半数の在職障害者が余暇支援を必要と回答をしており、余暇支援の必要性を支持するものと考えられた。

また、休日は一人若しくは両親や兄弟など親族と過ごすことが多いことや、休日の活動内容がネット、ゲーム、テレビ観賞など自宅内で完結する活動が多かったことから、交流範囲や活動内容の幅が狭いことだけでなく、活動範囲も限定されている可能性が窺われた。

(2) ベビーリーフの活動について

ベビーリーフでは、臨床上で感じた余暇支援の必要性や上記(1)の内容などを踏まえて、多様な方と話せる集いの場を設定し、トークテーマから話したいテーマごとにグループを組んでディスカッションを行ってきた。

ある対象者は話すことに苦手意識を持っており、職場内では同僚と十分に話すことができなかった。しかし、ベビーリーフでは活動自体は本人の能動性に任せられているもののトークテーマなどある程度の枠組みが設定されていることから、話す内容を事前に考え、かつ一方的にならないよう時間配分を意識するなど、定着支援で関わっていた私たちが驚くほどスムーズに話をされていた。ベビーリーフでは、能動性が重要となるため、ご本人の持つ可能性やそのポテンシャルに驚かされることがあった。

一方、毎月ディスカッションを中心に活動すると、話題が尽きること、共通の話題がない参加者同士は交流が持て

ないことなどの課題が生じていた。上記(1)において交流、活動内容及び活動範囲の幅が狭いことが窺われたことから、隔月でレクリエーションを行い活動内容及び活動範囲の幅を広げるとともに、ディスカッションの中で実施したいレクリエーション内容や計画を話し合うなど、共通の目的のもと幅広い参加者同士で交流できる工夫を行った。それにより交流、活動内容及び活動範囲の幅を広げられただけでなく、ディスカッションも話題が尽きることなく、盛り上がりを見せるといった効果が得られた。

5 今後の展望

ディスカッションとレクリエーションを交互に行う形式での活動はまだ始まったばかりであることから、現状の形式を継続して、参加者の満足度や課題などを検証していく予定である。周知範囲についても今後は更に広げるなどより多くの参加者を募っていきたいと考えている。

また、現状ではスタッフが司会・進行のほか、レクリエーション等の準備を行っているが、今後は、スタッフ、参加者などの垣根を無くし、運営部分についても可能な範囲で参加者に協力を求め、最終的には参加者自身が能動的な余暇活動を行っていきける土壌を形成していきたいと考えている。

更に、ベビーリーフの立ち上げ～運営までで得た知見や経験を生かし、余暇支援に少しでも興味のある方々に対してノウハウを伝えることも検討している。在職障害者の余暇支援が少しでも全国に広げられるよう普及活動を行い、在職障害者の職業満足度の向上やワークライフバランスの充実などに寄与していきたい。そのためにもベビーリーフの活動前後で参加者の職業満足度やワークライフバランスがどのように変化したか調査し、今後報告を行っていきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『令和4年障害者雇用状況の集計結果』（2022）
- 2) 障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』、「調査研究報告書No.137」, (2017)
- 3) 佐藤綾美・名古屋恒彦『福祉的就労の場における「余暇支援」の課題』,「岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要第13号」, (2014), 225-234

【連絡先】

村上 想詞
ベビーリーフ ー在職者の余暇サポーター
e-mail : babyleaf.yoka@gmail.com