

研究・実践発表

～ポスター発表～

社内インターンシップから見える双方の安心感とキャリアアップ ～誰もが活躍できる未来へ～

○間中 美穂（神奈川トヨタ自動車株式会社 人事部業務サポート室 心療カウンセラー）

※ 本発表は、発表者の都合により取り下げとなりました。

キャリア支援とAIの協働による新しい職業リハビリテーションの可能性①

—AI雇用支援ツールの構築について—

○佐藤 陽（富士通株式会社 富士通研究所 データ&セキュリティ研究所）
織田 靖史（県立広島大学 保健福祉学部保健福祉学科作業療法学コース）
湯田 麻子（一般社団法人職業リハビリテーション協会）
宇野 京子（一般社団法人職業リハビリテーション協会）
松為 信雄（一般社団法人職業リハビリテーション協会）

1 はじめに

現代社会は、労働力不足、働き方の多様化、そしてAIをはじめとした破壊的技術の進展という不可逆的な構造変化に直面している。特に障害のある人々の就労支援の現場では、従来の枠組みが限界を迎えつつあり、制度や実践の再構築が急務となっている。

このような状況を背景に、AIを活用した雇用支援ツールの開発は、「単なる効率化」の枠を超えて、制度や価値観の変革を内包する大きな挑戦となっている。本稿では、松為信雄氏が提唱する「三位一体支援モデル」を哲学的基盤とし、その実装形態として「CAT（Collaborative Autopoietic Technology = 協働的自己組織化技術）」を据え、AIを含めた雇用支援システム全体の設計図を描いていく。

2 支援哲学の革新 — 三位一体支援モデルとは何か

(1) 職業リハビリテーションの現代的再定義

松為は、従来の職業リハビリテーション定義がもはや時代にそぐわないことを指摘し、「生物・心理・社会的障害をもつ人が、主体的に選んだ仕事役割を継続することで生活の質を向上させ、社会への統合を多面的に支援する総合的活動」と再定義している。

この定義には3つの重要なポイントが含まれている。

- ① 生物・心理・社会モデルの採用：心身の障害のみならず、環境との相互作用に注目するICF的視点を全面的に取り入れている
- ② 主体的な選択と自己決定：「適職」を押しつけるのではなく、本人の意思によるキャリア形成が重視されている
- ③ 生活の質（QOL）とウェルビーイングの重視：就職そのものではなく、仕事を通じた自己実現が最終的な目標

(2) 対等な三者構造

三位一体支援モデルは、当事者・支援者・事業所の三者を対等な存在とし、それぞれが独立して支援の質を高めながら、相互連携を通じて全体最適を目指すものである。支援関係をピラミッド型から三角形型の動的ネットワークへ

と転換することで、共創的な変容が可能になる。

(3) 三つの「質」の向上

- ① 雇用の質：職場環境の改善、ジョブカスタマイゼーション、働きがいの確保
- ② 支援の質：支援記録の自動化、ナレッジアクセス、倫理的専門性の強化
- ③ キャリア意識の質：自己理解、目標設定、成功体験の可視化とフィードバック

(4) 共創的キャリアの形成

支援の究極的な目的は、「共創的キャリア形成」にある。これは、支援される側と支援する側、そして職場環境が共にキャリアの意味を問う社会構成主義的プロセスであり、AIはその媒介者・プラットフォームとして機能すべき存在である。

3 CAT — 支援を支える技術的ビジョン

(1) CATの定義

CATとは、単一のアプリケーションではなく、三者の関係性のなかから自己組織的に支援秩序を生成する社会技術的エコシステムである。外部からの指令ではなく、内発的な相互作用によって進化する支援システムを支える概念である。

(2) 三段階の進化モデル

CATの進化は三段階からなる。第一段階の「情報拡張」では、AIは個々の利用者に信頼性の高い情報を提供し、意思決定支援を行う。第二段階の「相互作用」では、三者の共有スペースを通じてコミュニケーションの可視化と合意形成を支援する。第三段階の「自己組織化」では、AIが対話や行動のパターンを分析し、三者の関係性をメタ認知的に反省・進化させる。ステージが進むにつれ、技術的信頼だけでなく、関係性としての信頼深化が必要になる。

4 AI雇用支援ツール「TSUMUGI-CHAN」の運用設計

これまで述べた哲学的基盤と技術的ビジョンを元に試行中のプロトタイプ「TSUGUMI-CHAN」について述べる。

(1) クローズド・ワールドモデル

AIの信頼性を担保する鍵は、回答の出所を特定できる

ことにあると考え「クローズド・ワールドモデル」を採用した。ユーザーが提供した資料にのみ基づいて応答を生成するため、ハルシネーションを抑制し、説明責任を果たすうえで有効である。

(2) データソース分類

TSUMUGI-CHAN では、以下の 6 種の情報源を想定した。

表 1 情報源

種 別	主 な 例
学術文献	学会誌、専門書、査読付き論文
法制度文書	法律条文、行政報告書、国際条約
実践事例	支援機関の報告、企業の障害者雇用の取組事例
当事者ナラティブ	体験談、当事者ブログ、自助グループ会報等
企業情報	職務記述書、障害者雇用方針、ダイバーシティ施策
支援技術情報	補助機器マニュアル、支援ソフト、申請ガイド等

(3) ハイブリッド型運用アプローチ

TSUGUMI-CHAN では、「信頼を醸成しながら段階的に協働関係を築いていく」というCATの構想を現時点で実践するため、「活用可能な部分は最大限に活かし、不足部分はAI開発者や支援者が責任をもって補完する」というハイブリッド運用を行っている。具体的には、

- ① 既存のAI活用：ベースとなる大規模言語モデルおよびAIノートブックサービスを流用し、低コストかつ迅速なプロトタイピングが可能となった。
- ② 支援領域に特化したナレッジ接続：クローズドな支援文書や専門データベース（支援記録、法制度、実践事例など）をナレッジベースとして追加し、TSUMUGI-CHANの回答精度を高める設計とした。
- ③ 補完・監視体制の構築：既存AIでは対応困難なケース（倫理的判断、判断根拠の説明、微細な文脈理解など）については、AI開発者が必要に応じて人手による監修・修正を加える運用を導入した。
- ④ 責任の明確化：最終的な判断・提示内容については、AIが「助言者」ではなく「補助者」として機能するよう設計し、常に運用管理者が最終責任を持つという原則を明文化した。

5 おわりに

本稿では、三位一体支援モデルを基盤とし、AIを協働的自己組織化技術（CAT）として発展させる構想を提示した。その過程で、試作的取り組みであるTSUMUGI-CHANの運用から得られた知見は、今後の設計における重要な指針となることが明らかとなった。

具体的には、業務効率化による支援者の時間創出、対話を通じた当事者の自己理解促進、クローズド・ワールドモデルによる信頼性向上、そしてAI利用の透明性確保が挙げられる。また、深い心理的支援や複雑な文脈理解には人間支援者の介入が不可欠であることが再確認された。回答品質やナレッジ更新体制の強化も課題として残されている。

こうした知見を踏まえ、三位一体支援モデル全体の関係性を可視化し、対話と共創を促す技術基盤として進化させる必要がある。その実現には、既存AIの適切な活用と不足機能の補完、ナレッジベースの多層化、倫理的ガバナンス、そして長期的な評価指標の整備が不可欠である。AIはあくまで人間の判断を支える補助者であり、最終的な責任は人間が負うという原則を堅持することで、信頼と安心の下に技術を活用できる環境が整う。

就労(雇用)支援の未来は、AI技術そのものではなく、AI技術を媒介として形成される人間同士の協働関係にかかっている。TSUMUGI-CHANで得られた現場の声と運用経験を礎に、持続可能で包摂的な職業リハビリテーションでの実現を目指したい。

【参考文献】

1) 松為信雄. 「キャリア支援に基づく 職業リハビリテーション—雇用・就労支援の基盤—」 ジアース教育新社. (2024)

2) 世界保健機関 (WHO). "International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)".

3) 厚生労働省. 「将来を見据えたハローワークにおけるAI活用について」 (2025)

4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構. 「働く広場」. 2025年新春号. pp22-27. (2025)

5) 佐藤 陽, #215 アロポイエーシスの檻からオートポイエーシスの地平へ - LinkedIn. (2025)

「雇用の質」向上を目指した、当社版「個別支援計画」の取り組み

○清水 大雄（株式会社ベネッセビジネスメイト 事業推進本部 本部長）

○高梨 佳子（株式会社ベネッセビジネスメイト 経営推進本部 人事・定着推進課 定着グループ）

1 発表趣旨

法定雇用率の上昇を象徴として活性化している障がい者雇用に対して、「雇用の質」が謳われて久しい。当社では約2年前から、指導員と定着担当が連携して当社版の個別支援計画を作成・運用することを始め、「雇用の質」の向上を目指してきた。今回は、その概要と中間成果ならびに課題をお伝えし、皆様と意見交換を行うことで、取り組みの一層の充実をはかりたい。

2 背景・課題認識

(1) それまでの当社の状況

特例子会社が障がい者雇用を実現するにあたって、その重要な要素として、メンバーが安定して快適に働いていくことが含まれるのは言うまでもない。当社でも、メンバーのやりがいや成長実感、貢献感などを掲げて、人材育成の各種施策を充実させ、社内外へのアンケートで定量化もはかっていた。

ただし、様々な施策への認識や、メンバー一人ひとりに対する目線を可視化しきれておらず、ともすれば関わる指導員の力量によって実現できているという理解に留まり、「あの人だからできること」というような思い込みに関係者の理解を閉じ込めがちであった。それゆえ、狙いに対して何をどこまで達成できているかが曖昧であったことは否めない状態にあった。

(2) 着目した観点

「雇用の質」を体現・深化させるにあたって、キーパーソンは各現場で障がい者メンバーを支援している指導員だと考えた。そこに、現場とは違う立ち位置で見守って支援している定着担当との協働の在り方をバージョンアップさせることで、突破口を開こうとした。

当時、当社では指導員の役割や求められるスキルを、①障がい特性を理解して、担当メンバーの体調変化を注視し、安定的・快適に仕事ができるようにすること（そのために上長や定着担当など関係各署と連携を図れること）、②自部門/課における障がい特性を念頭において担当業務を分解/構築して展開できることとしていた。それに向けた研修プログラムの充実をはかっていたが、その先の姿として、継続的な視点でメンバーを観ることが出来る人財・体制・連携の在り方をカタチにすることを目指すこととした。加齢問題などによる突発の体調不良者も頻発していたため、基軸になる支援に「個別支援計画」を据えることを決め、

取り組みを開始した。

3 本施策の目的

目的として、大きく3つを設定した。

- ①体調不良/変化を早期に把握し、後追いでなく予防的な支援に転換して、メンバーの安定した働き方に繋げていくこと。
- ②活動を通じた指導員の育成。
- ③これらを通じて、メンバーならびに指導員一人ひとりの特性・強み・希望にあわせた成長を引き出し、「雇用の質」を向上させていく。

4 本施策の概要

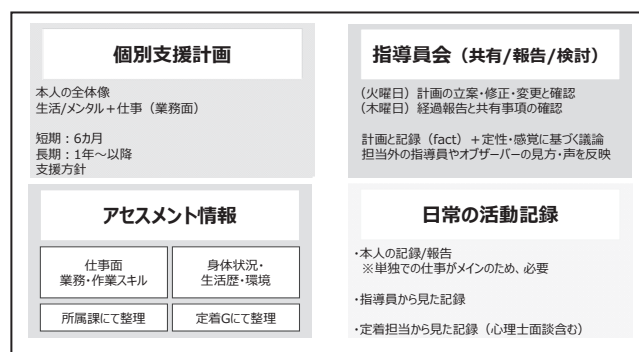


図1 活動の概要図

(1) アセスメント情報の整理・共有

多岐に渡る業務を大まかな難易度別に整理した上で、指導員がメンバー一人ひとりの習熟度を可視化する。並行して、定着担当は本人の生活状況を含めた業務外の情報を整理する。これらを通じてプロフィール情報ができていく。

(2) 日常の活動記録

メンバー本人の日報、指導員の観察や気づきの記録、定着担当が掴んだ情報を一元化していく。この蓄積が、活動の源泉となっていく。

(3) 指導員会

実施する課が複数になって、各課の活動リズムに応じた会の開き方になっているが、指導員会を部課長ならびに定着担当も同席のもとで毎週実施する。個別支援計画の立案や修正を行うとともに、障がい者メンバー全員分の進捗報告も行うので、他の指導員の観察眼やアプローチ方法を学ぶ場にもなっている。何より、担当外のメンバーのこともここで知ることができ、担当指導員とメンバーに留まらな

い「多対多」の関係性ができてくる。

(4) 個別支援計画

立案は、指導員それぞれに対してオブザーバー（部課長・定着担当・他の指導員が入れ替わり）がつき、対話型で内容を深めていく。それは決して意見の調整のためでなく、関わり方や業務量の調整、方向性の決定に向けた対話である。設定する目標は多くて2つで、それを支援の軸として成長を引き出していく。

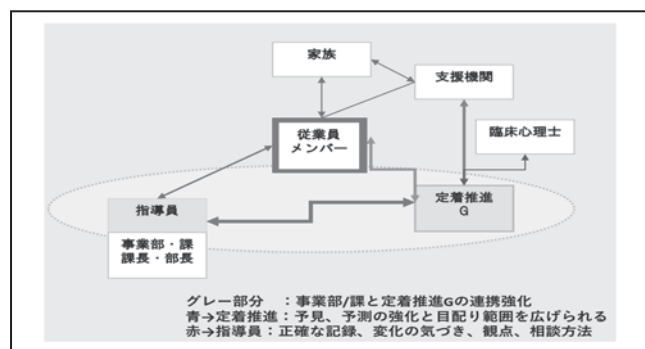


図2 活動の構想図

なお、本活動は指導員と定着担当を基軸に進めているが、障がい者メンバー一人ひとりを中心に据えていることは改めて強調しておきたい。社外関係者のお力添えをいただく際にも、あくまでメンバーの活躍のためであり、それを図2のように整理して関係者には共有している。活動することが決して目的化してはならない。

5 本施策の中間成果・課題

本施策は、当社としても初の試みであったため、まずは特定の課から開始した。その課において、障がい者メンバーが30名もいるにも関わらず、1年間の活動を通じて退職者を0にできたことは、後追いでなく予見的な支援に転換でき始めている成果の一端とも言えよう。

また、次に展開を始めた課において、指導員からは次のような声があがっている。

- ・過去から現在までを改めて振り返り、成長しているメンバーもいれば、問題が明るみになったり、今はよくても潜在的な問題を発見することもできた。
- ・支援機関との連携の在り方やご家族の協力の引き出し方を考えるようになった。
- ・他の指導員の見方を通じて、自分なりの仮説をつくったり、「だからこうなのか」と事象の理解が深まった。
- ・「なぜ？」と根本的なところを考えるきっかけになった。メンバーの将来を深く考えるようになった。
- ・あるメンバーの加齢に伴う変化には数年前から気づいていたが、見て見ぬふりをしていたのかもしれない。難局はあれど、メンバーのハッピーのために進んでいるんだ

という覚悟をもって向き合えるようになった。

これらの実感こそが、「支援の質」を上げていく源泉であり、それが「雇用の質」を向上させるには不可欠な要素であると痛感している。

他方、新しい取り組みを始めるにあたっては、それなりの負荷をかけたことも事実である。先行して実践している課では、活動の土台もできてきたので、効率化・省力化がはかれる部分ではそれも実践していきたい。

また、課によって仕事のリズムが違うのも確かであり、ここまで築いてきた手法をすべて適用しようとする、逆効果を生む可能性はある。活動の本質をずらすことなく、課に応じた方法がとれる箇所を特定し、柔軟に構えるべきところと絶対ブラさないところを一層明確にしていきたい。

6 さいごに

本施策は、まだまだ発展途上にある。当社ではまだ着手しきれていないことを、既に進めておられる会社も多々あられるはずで、様々学ばせていただきたいと切に願っている。人が人を支援するアプローチには、決して完成形はないのだろうが、「雇用の質」を向上させ、メンバー一人ひとりの活躍機会をつくり続けていきたい。

【連絡先】

清水 大雄
株式会社ベネッセビジネスメイト 事業推進本部
e-mail : t-shimizu@benesse-bizmate.jp

ヴァーチャルリアリティを用いてソーシャルスキルトレーニングを行った 就労移行支援事業所での取組み

○兵庫 ひろみ（大塚製薬株式会社 CNSデジタルソリューション推進PJ）
鹿島 早織（株式会社ゼネラルパートナーズ）
森 康之（ノウド株式会社）

1 はじめに

(1) 精神障がい者が就労する上での課題について

障がい者雇用を取り巻く環境として、法定雇用率が早いペースで上昇しており、2026年には2.7%となることが決定している。今後、就労準備性が低い状態で事業所に通い始める人が増えることが予想され、支援者の支援力向上が求められている。

2024年4月大塚製薬とノウドは、精神障害者を雇用している特例子会社・障害者採用担当者を対象とした雇用に関するアンケートを実施した。精神障害者の採用で重視している項目についての質問では、「コミュニケーションや意思疎通が円滑にできる」との回答が最も多く、「症状の安定」、「障害受容ができている」、「外部支援機関と繋がりがある」が次に続いた。また、精神障害者の雇用で発生している問題についての質問では、「上司・同僚との人間関係のトラブル」の回答が最も多く、「症状や体調が安定しない・悪化した」の回答が次に多いという結果であった。採用で重視している点、および雇用で発生している問題として、職場での対人コミュニケーションスキルが共通していることが分かった（図1、2）。

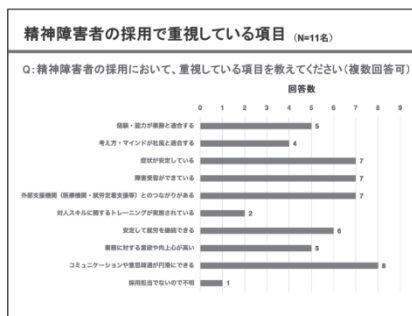


図1 精神障がい者の採用で重視している項目

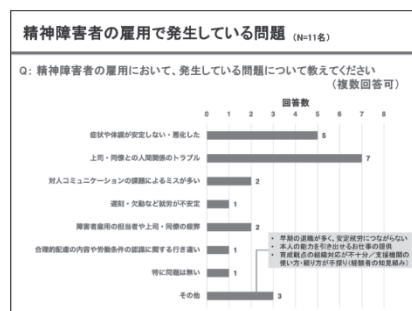


図2 精神障がい者の雇用で発生している問題

(2) ソーシャルスキルトレーニングVRについて

ソーシャルスキルトレーニング（以下「SST」という。）は、人との接し方、挨拶の仕方、自分の気持ちの伝え方など、社会生活を円滑に送る際に必要となる対人スキルのトレーニングである。対人コミュニケーションを苦手とする精神障がい者に対してSSTの必要性が高く、生活支援・就労支援を行う医療機関や就労移行支援事業所における支援プログラムに取り入れるニーズは大きい。一方で、SSTを提供できる支援者の不足、提供するための準備の工数が多い、参加者の認知機能の影響などにより実施率は低い。

大塚製薬とジョリーグッドで開発した「FACEDUO（フェイスデュオ）」は、バーチャルリアリティ技術を用い、社会生活のさまざまな場面を教材化した、SST普及協会および精神科専門医監修のSST支援プログラム（以下SST-VR）である。プログラムはSSTを実践し易いよう構造化されたオールインワン・パッケージであるため、支援者の負担を減らし、経験の少ないスタッフも実施できるよう開発された。スキル学習のコンテンツは70以上の場面が設定されており、疾病理解や医療機関のスタッフとのコミュニケーションの場面、友人や家族、通所者同士のコミュニケーションの場面、職場の同僚・上司とのコミュニケーションの場面、面接場面の大きく4段階に分けられている。利用者はそれぞれの場面を自分が主人公になったかのようなリアルな体験を通して対人スキルを学ぶことができる。VRならではの特徵として、集中して学ぶことができ、且つ認識のずれなく課題を共有しやすい（図3）。支援者は支援者用ガイドに記載されているプロセスで進行することでSSTセッションを実践できるため、SST初学者でもスムーズに対応可能である。

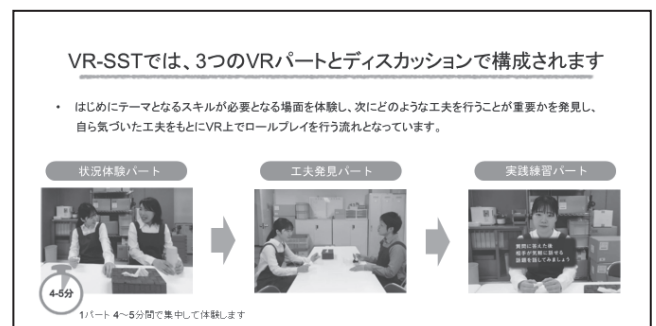


図3 VRでコミュニケーション上困った状況を体験

VRゴーグルの映像は、モニター投影することができるため、参加者全員にゴーグルを用意する必要はない。

2 取り組み報告

(1) 全体

ゼネラルパートナーズが運営している就労移行支援事業所atGPジョブトレでは、自身の障害を理解し、困りごとへ対処できるよう、障害別のコース制を採用し、障害に対応したプログラムを提供している。障害特化型であるため、就職後も自身の障害とうまく付き合いながら「働き続ける」ためのスキルを身につけることが期待できる。しかしSSTにおいては、2024年11月時点で1年ほど取り組むことができていなかった。SSTが得意な職員に依存する属人的な状態となっていた背景から、職員の異動をきっかけにSSTを行うことができない状態が続いていた。また、SSTを実施する上でのテーマ決めに時間が掛かることや、グループワーク毎にスタッフを配置できないといったマンパワーの問題があった。

そこで、今回SST-VRが精神障がい者の就労支援、個別支援に活用可能であるかの検証を目的に、atGPジョブトレ「統合失調症」コースの職業プログラムにSST-VRを導入し、支援者のリソースへの影響調査、および利用者の反応や、定期通所につながったかを軸にアンケートを実施した。検証期間は2024年10月～2025年4月の6か月間とした。

(2) 結果

プログラムの効率化により支援者の負担において、幾つかの改善が見られた。オンライン会議システム内でSST-VRを利用することで、支援員1人のSSTリーダーに対し、多い時で在宅利用者4名、通所利用者10名の双方のグループに同時にSSTプログラムを提供することができた。支援員の工数は1人で、事前準備としては、機材の接続確認とテーマ決めのみであった。また、利用者の変化として、月1回の実施を100%継続でき、機器個別利用者の通所率が1.5倍となった。定期通所が不安定な利用者には、以前であれば自習や面談を理由に通所を促していたが、SST-VRの個別トレーニングにより、苦手な他者との関わりを少なくしながらもコミュニケーションのトレーニングや就労先のイメージをつかんでもらうことが可能なことから、集団プログラムへのステップとして活用することで通所率が伸びた利用者が2名いたことによる。そのほか、事業所見学者1名がSST-VRプログラムの参加体験直後に通所を決めるなど、事業所の特徴として印象深いプログラムになっている。

利用者アンケートから、「是非続けたい」が33.3%、「できれば続けたい」が66.7%と全員が続けたいとの意向

を示した(図4)。アンケートのフリーコメントでは、自分が就職したときのイメージができた、主人公に共感できる内容だった、トラブル解決方法の工夫は実生活や今後の就労先で応用できそうだという意見があり、ディスカッションやロールプレイの取り組みに高い反応を示した。

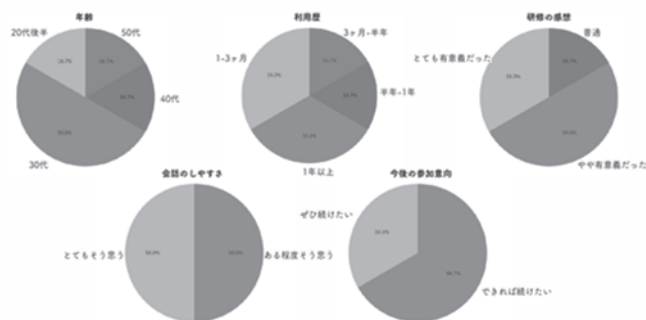


図4 参加者のアンケート結果

3 まとめ

精神障がい者が就労後に必ず直面する職場特有の人間関係を円滑にするためのプログラムとしてSSTは必要であるが、それには支援者のマンパワーやスキル、個別支援が求められる。SST-VRは就労移行支援事業所が実施する就労プログラムを個別・集団と利用者の特性・状況に併せて効率的に実施可能であることから、マンパワーの限られる就労支援事業所においても、利用者にとって満足度が高いプログラムの提供が期待できる。

【参考情報】

FACEDUO 公式ホームページ
<https://www.faceduo.jp/sst/>

【連絡先】

大塚製薬株式会社 CNSデジタルソリューション推進PJ
e-mail : cs_cns_faceduo@otsuka.jp

特例子会社におけるWRAPワークショップの導入

ー安心して話せる場所づくりを通して実施する定着支援への取り組みー

- 明石 幸子（株式会社DNPビジネスパートナーズ 事業開発部）
○居山 小春（大日本印刷株式会社 Lifeデザイン事業部 兼 株式会社DNPビジネスパートナーズ）
國行 淳 （株式会社DNPビジネスパートナーズ 事業開発部 部長/精神保健福祉士）

1 はじめに

特例子会社である株式会社DNPビジネスパートナーズ（以下「DBP」という。）は、2024年に社員研修の一環として就業時間内に社内施設にてWellness Recovery Action Plan®を含むメンタルヘルスのリカバリー（以下「WRAP」という。）のワークショップを実施する取り組みを開始した。本稿では、その導入経緯、参加社員からのアンケート結果、及び1対1の面談を通じて得られた気付きを報告する。

2 企業の定着支援の施策

(1) DBPについて

DBPは、2019年に設立され大日本印刷株式会社の特例子会社として認定されている。従業員数は115名、うち約7割が障がいのある当事者である（2025年4月1日現在）。

(2) DBPの定着支援の施策

DBPの定着支援施策には、個別支援、社内の勉強会、障がい理解のための社外講座の受講奨励、及びWRAPワークショップが含まれる。WRAPは、社員が自らのリカバリーのためのプランを作成するプログラムであり、2024年より実施される。

3 WRAP導入までの経緯

(1) 専門知識の強化

DBPでは、事業開発部部長の國行をはじめとする数名の社員が、2022年度中に精神保健福祉士や社会福祉士などの専門資格を取得し、WRAPを導入する契機となった。

(2) 職場の課題把握

2022年度中に全管理職とリーダークラスの社員から職場内の課題感についてヒアリングを行った結果、勤怠の安定性、報告・連絡・相談、業務への向き合い方、日常生活管理、社員間のコミュニケーション不足、管理職の障がい理解の差などの課題が明らかになった。

(3) WRAPファシリテーターの養成

担当社員である明石が2022年に社外のWRAPワークショップの定期クラスに参加し、自分のWRAPを作成・使用した。2023年にはWRAPファシリテーター養成研修を受講し、自分のWRAPクラスを持つ資格を得た。

(4) 骨子づくり

対象者や実施方法など骨子づくりをおこなう。

- ー対象者はDBP社員 障がいの有無・特性は問わない
- ー会社の研修として就業時間・社内の会議室で実施
- ークローズドで実施（ワークショップ内での参加者の発言内容を職場に報告しない）
- ー修了証をDBP社長名で発行、授与式で社長から渡す

(5) 年間カリキュラムを作成（図1）

DBP 2024年度 WRAP®ワークショップのカリキュラム 全12回	
*時間：15時～16時半（1.5H）	
2024年	6月27日（木）オリエンテーション + 安心ための合意作り
	7月25日（木）いい感じの自分 & 日常生活プラン Part1
	8月29日（木）元気に役立つ道具箱 & 日常生活プラン Part2
	9月19日（木）希望の感覚
	10月 7日（月）引き金と行動プラン
	10月24日（木）自分の責任/主体性
	11月21日（木）学ぶこと & 権利擁護
	12月19日（木）注意サイン & 注意サインが出たときのプラン
2025年	1月23日（木）調子が悪くなってきた時のサイン & プラン
	2月27日（木）サポート
	3月10日（月）クライシスプラン & クライシスを脱した時のプラン
	3月21日（金）WRAPをつかう・全体の振り返り

図1 2024年度のカリキュラム

(6) サポーターを迎える

社内でWRAPファシリテーターが明石のみのため、サポーター（書記とコ・ファシリテーターの役割を含む）として、DBPの兼務者である居山を迎える。

(7) 社内での周知活動

2024年4月にDBPの社長・管理職向けの説明会を実施。その後、DBP全社員を対象にWRAPについての説明会を行う。同年5月の参加者募集前に「お試しクラス」として年間参加を検討する社員のためのクラスを2回実施する。

4 2024年度のDBPのWRAPワークショップ

(1) WRAPとWRAPワークショップ

Advocates for Human Potential, Inc.¹⁾によると、WRAPは1997年にアメリカでMary Ellen Copeland氏がメンタルヘルスに困難を抱える当事者と共に体系化したリカバリーとセルフケアのためのプログラムである。

WRAPワークショップでは、その日のテーマについて参加者とファシリテーターが相互に自分の体験や工夫を通して学びあう。自己決定の原則が重視され、それぞれの意志で「自分の取扱説明書」であるWRAPを書いていく。

(2) WRAP導入への期待

DBPにWRAPを導入することで、特に職場の課題である社員の安定就労や定着支援への効果が期待される。

(3) DBPのワークショップの内容

ア テーマ

ワークショップは、コーブランドセンター2002年版のWRAP公式スライド(日本語訳)²⁾に基づきキーコンセプト、元気に役立つ道具箱、及びWRAPの6つに場面分けしたサインと対応プランをテーマに実施する。

イ ガイドラインとルール

参加者が話し合いにより、ワークショップのガイドライン「安心のための合意」を作成した。ただし、会社の施設にて就業時間内で実施するため、会社の規則を守ること、業務都合を含めワークショップを遅刻・早退・欠席する場合、上長とファシリテーターに連絡するといったグラウンドルールを設けた。

(4) 参加者

2024年度は7名のDBP社員が参加し、年齢は30～50歳代、男女比は5：2であった。参加者の所属や業務はそれぞれ異なる。うち、6名の社員がワークショップを修了した。

(5) 年度途中の変更を含むフィードバック

ワークショップ終了後には参加者にアンケートを実施し、その記載内容に応じて内容を修正した。年度途中の変更点(図2)については管理職に報告した。

いただいた意見より、変更した点など

DNP

- ディスカッションをもっとしたい
第3回よりワーク時間とは別に テーマを提示してディスカッションをする時間をつくりました
- もう30分あるといい (逆に「もっとサクサク進んでいい」という意見もあります)
限られた時間なので、進行や内容・資料で考える時間・ディスカッションの時間をできるだけ確保するように進めるようにしています。
- 手元資料がほしい →4回めのクラスより準備しました
(ただし、ワークショップでは自分についてテーマに照らして考える工程がメインで、最も大切な手元資料は自分で書くWRAPです。資料はクラスの進行に必要な場合を除き「復習用」として最初からは配付しないようにしました。)
- ファシリテーターが話を深掘りしてほしい
参加者間でのディスカッションを第一にしたいのと、自分についてどれくらい開示するかを本人に決めていただきたいので、あまりファシリテーター主導のディスカッションが良いとは思わないのですが、御意見を受けて 多少は質問して話を進めるようにしております。

図2 変更点 報告内容

(6) 参加した社員との1対1の面談の実施

年間のワークショップ終了後、ファシリテーターは参加者との個別面談を実施した。この面談の目的は、①会社の研修としての効果があったかどうか、②参加した社員が実際にメリットを感じているか、③内容のフォローアップやその他の支援が必要かどうかを把握することである。

5 参加した社員からのフィードバック

アンケートや1対1の面談では、ワークショップ内のディスカッションに関する意見が多く寄せられた。WRAPのテーマを通じてサポートや権利擁護について考える機会を得たと述べた参加者もいる。

(1) ディスカッションに関する意見(抜粋)

ア 自分について話せる場であった

－ WRAPのテーマをきっかけに、自分の病気や障害のこ

とを話せる場所が会社にあつてよかった

－ 仕事の間ではできない話ができたと感じている

イ 他の人の話を聞ける場であった

－ 他の人がDBPに入る前の話を聞いた。皆、大変だった

－ 他の人が実践している行動や思考から気付きを得られた

ウ 一緒に参加した仲間との関係性ができた

－ 「職場の同僚」という関係性から「障がいのある同志」

「WRAPを一緒につくった同志」に変わっていった

6 考察と課題

(1) ディスカッションへの言及

ディスカッションへの言及が多い理由として、参加者間で関係性や信頼が生まれたこと、WRAPのテーマを中心に扱うことでリカバリーに焦点を置いたディスカッションができたことが考えられる。

(2) 職場づくりとWRAPワークショップが果たす役割

ア 安全に話す場所と関係性づくり

WRAPワークショップは、参加者が関係性を構築し、障がいや病気について安全に話す場所としての役割を果たした。参加者間の挨拶が盛んになるという変化もあった。

イ グループダイナミクス

他の参加者の話を聞くことで、お互いにテーマについての理解を深めることにつながった。

(3) 課題

参加者が作成したWRAPを活用し、安定就労や定着支援につながるかを引き続き観察する必要がある。また、管理職の理解を得ながら進めることが重要であり、今後もフィードバックを通じて管理職の理解を深めることが求められる。

7 今後の施策

2025年度もWRAPワークショップを継続して実施。参加者が異なる場合も場の雰囲気や大切にしつつ、試行錯誤を重ねている。2024年度の参加者には、希望者を対象に新しいテーマでのWRAPワークショップを実施している。

【参考文献】

- Advocates for Human Potential, Inc. 引用年2025 WRAP - Wellness Recovery Action Plan (英文サイト)
<https://www.wellnessrecoveryactionplan.com>
- Copeland M.E. 「ファシリテーター研修マニュアル 元気回復行動プラン(WRAP®)を含むメンタルヘルスのリカバリー」
August2002 久野恵理 訳 p2-1, 2-2, 2-3

【連絡先】

明石 幸子
株式会社DNP ビジネスパートナーズ
e-mail : Akashi-K@mail.dnp.co.jp

特例子会社におけるキャリア教育の推進 ～自社研修と出張授業の取り組み～

○梶野 耕平（第一生命チャレンジド株式会社 人財育成部 次長）
齊藤 朋実・越後 和子（第一生命チャレンジド株式会社）

1 はじめに

当社では、設立以来、障がいがある社員（以下「社員」という。）が主体的に業務へ取り組めるよう、業務の見える化や仕組みづくりに注力してきた。これにより、社員が主体的に行動できる環境が整備されてきた。しかし、近年、若年層の転職希望による離職や、設立当初から勤務している高齢な社員の意欲・能力の低下に起因すると思われる離職が散見されるようになってきた。離職者の増加は、組織の持続的成長に対する深刻な課題となる。

離職者の傾向を見ると、それぞれ離職理由は異なるものの、特に18～34歳の若年層の社員（以下「若年層社員」という。）は「将来のキャリアイメージを持てていない」という課題が浮かび上がる。このことから、特例子会社においても、健常者と同様に「将来どのような仕事をしたいか」「どのような働き方をしたいか」といった勤労観・職業観を育むキャリア教育とキャリア形成支援の必要性が高まっている。

キャリア形成とは、個人が職業生活を通じて自己の能力や価値観を発展させ、社会的・職業的自立を目指すプロセスである。一方、キャリア教育はその基盤を支えるものであり、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育¹⁾」と定義される。特例子会社も、従来の職場定着に主眼をおいた人財育成から、社員一人ひとりが仕事を通じて自己実現を目指す「キャリア形成」に重点を置いた人財育成への比重を高めていく事が求められている。

2 キャリア教育の取り組み

(1) 離職傾向の分析

当社の2019～2024年度の離職者数を見ると、一定の割合で社員が離職していることが確認される（図1）。また離職者48名中、13名が転職を理由にしており（図2）、体調不良・勤怠悪化を理由にしている26名の中でも個別に見ていくと、体調不良に至る前段階で、業務におけるモチベーションの低下やキャリアの問題を抱えている例が見られた。

さらに勤続年数が短い若年層社員の離職が48名中37名と多い。彼らは業務遂行能力に課題があるわけではなく、むしろ高い成果を上げていたが、自身の能力と業務難易度との間に乖離を感じており「現在の業務が簡単すぎる」「現職では十分なやりがいが見られないのではないか」といった認識から転職を希望していた。

また、近年では体力や認知機能の低下、モチベーションの低下など、高齢化に起因すると思われる離職も散見されているが、それが高齢化による問題かどうか、また潜在的に高齢化による職場不適応が起こりそうなケースがあるのか、今後社内の実態を把握していく必要がある。

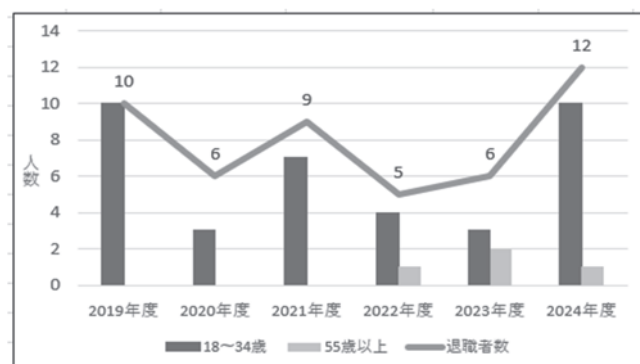


図1 退職者数の推移

年齢	退職者数	体調不良 勤怠悪化	転職	その他
18～34歳	37	19	11	7
35～54歳	7	3	2	2
55歳以上	4	4	0	0
合計	48	26	13	9

図2 退職者の状況

(2) 数値化の取り組み

全ての社内研修は共通のアンケートを実施する事で数値化を図り、各研修へのニーズや満足度を比較・検証できるようにしており、その後の研修方針や運営に反映している。また今年度より、障がいがある社員・トレーナーを対象に、全社共通で必要なスキルをチェックする取り組みを開始した（図3）。今後、本スキルチェックにより、社員の成長を数値化し、現状で当社社員に備わっているスキル及び不足しているスキルを明確にしたり、スキルの変化を踏まえた上で、研修体系を作成することを目指している。

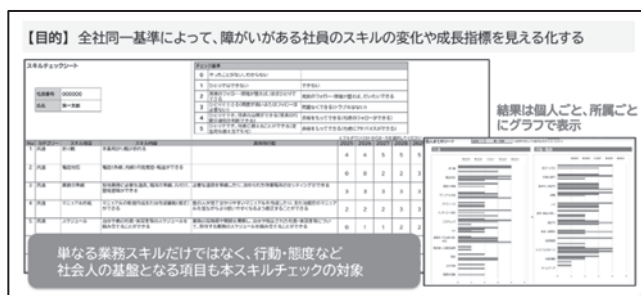


図3 スキルチェックについて

加齢に伴う知的障がいのある社員の就労への配慮とモチベーションアップによる定着支援

－設立 30 年を迎える特例子会社の事例－

○小林 達也（株式会社テルベ 総務部マネジャー 障害者職業生活相談員）

1 はじめに

(1) 報告する事業所について

株式会社テルベ（以下「当社」という。）は、平成 6 年に株式会社イトーヨーカ堂が障害者雇用の促進と高齢者の受入れを目的に北海道北見市に設立した特例子会社で、椎茸事業と印刷事業を展開。平成 18 年に親会社が持株会社へ移行したことに伴い、株式会社セブン&アイ・ホールディングスの特例子会社として再認定された事業所である。

(2) 障害種別毎の従業員数の変化

当社は、平成 7 年（1995 年）9 月に障害者の雇用を開始。雇用開始時は、下肢不自由 7 名、聴覚障害者 2 名、内部障害者 1 名、知的障害者 7 名の計 17 名で、令和 7 年（2025 年）6 月 1 日現在、下肢不自由 1 名、聴覚障害者 4 名、内部障害者 1 名、知的障害者 14 名の計 20 名を雇用している。

表 1 障害種別毎の従業員数の変化

	1995 年	2025 年（勤続 30 年の社員数）
下肢不自由	7 名	1 名（1 名）
聴覚障害者	2 名	4 名（0 名）
内部障害者	1 名	1 名（0 名）
知的障害者	7 名	14 名（2 名）
障害者合計	17 名	20 名（3 名）
総従業員数	26 名	30 名（5 名）

※当社 北見事業所のみ。

(3) 従業員の中高齢化による欠勤や退職

当社は、設立から 30 年を迎え、設立時に 20 代後半で雇用した身体及び知的障害者が 50 代に入り、加齢による変化が顕著に表れた。具体的には、既往症の悪化や体調不良による欠勤日数の増加。また、身体が元気なうちに老後を楽しみたいと 60 歳定年を期に再雇用を選択せずに退職するケースや介護等のため離職するというケースも発生した。

2 知的障害者の加齢変化

(1) 体調、健康面

五味他¹⁾によれば、加齢による障害者の身体・認知機能の変化は速く、筆者の体感においても、30 代に入り、急に白髪が増え、通院回数や投薬量が増加。40 代後半になると聴覚や視力の低下が顕著になり、50 代に入ると認知機能の

低下とともに経験と勘で物事を判断しがちになる。また、自身で身体の不調を的確に伝えることが難しく、救急搬送の後、具体的な病名が不明のまま入院となって安静が必要になるといった場面も発生した。

(2) 業務面

入社から勤続 20 年以上が経過すると、同じ作業の繰り返しの中で惰性となり、働くモチベーションが低下。

(3) 生活面

聴覚機能の低下により、グループホームの世話人から大きな声で話しかけられることが怒られているという気持ちになり、世話人との関係が嫌悪になる問題等が発生。

3 就労への配慮（個人への対応）

(1) 出勤日数の配慮

週 5 日から週 4 日勤務へ変更。これにより、休養日が確保できるだけでなく、通院日に充てることも可能となった。

(2) 他部門への応援

ア 応援の背景

令和元年末から流行した新型コロナウイルスの感染拡大防止のためオンライン化が進み、印刷物の需要が急減。それに代わり、椎茸事業において事業拡大のため生産量が伸長。それに伴う出荷作業へ対応するため、印刷部門から人員の応援体制を図った。

イ 応援の内容

主に椎茸商品の出荷作業を担当。商品を箱に入れる他、宅配業者へ引き渡すための箱の整理や冷蔵庫内の整理整頓を行い、また、不定期で規格外品の椎茸を乾燥するためにきのこの軸足を切除する作業等の応援業務を行った。

加えて、応援に入る指導員も他部門からの応援という形を取ることで、専属ではなく、「応援している」という空気が貢献したい気力を生み出すことにつながった。

ウ 応援の工夫

作業が完了した際には、報告を求めると同時に感謝を伝えることで、やりがいを生み、褒めることで、次回も頑張ろうという気持ちの醸成を図った。

エ 応援の効果

二人三脚の OJT により、箱に決まった個数の商品を並べるという簡単な作業から順次、イレギュラーな個数を入れる場合、イレギュラーやスポット対応など数カ月かけて

段階を追って教育を行い、半年後には障害者が一人で対応できるまでに成長した。これにより、指導員が不在の場合であっても一人で業務を完結できるまでに至った。

4 関係者を巻き込んだ情報共有（全社での対応）

(1) 関係者面談（4者面談）の開催

当社では、半年毎に事業所の所長、指導員、ジョブコーチ及びグループホームを運営する障害福祉サービス事業所の支援者、障害者の親あるいは親族が一堂に会する関係者面談を実施。面談の後半に障害者本人が参加し、仕事や生活上の悩み、会社やグループホームへの要望の聞き取り、また、仕事や生活面における目標設定を行っている。

この面談を通して、仕事・生活両面における半年単位での変化や留意すべき事柄、また、職場環境に対するハード、ソフト両面における要望とそれに対する合理的配慮の実施に向けた具体的な協議を行うことが実践できている。

(2) 安全衛生委員会の開催

当社は従業員が 50 人未満の事業所であり、開催義務はないが、製造業であること及び多くの障害者と高齢者が働き、労働安全への配慮や環境改善を図るため、毎月開催。

また、参加者は管理職に加えて、東京に常駐する社長及び親会社の障害者雇用担当部長がオンラインで参加。

安全衛生委員会では、労働安全や衛生、労働災害事故の防止に関わる議事に限らず、従業員側が日頃感じている会社に対する意見や要望、困っていることを伝達し、経営側が会社としての対応方針を回答する対話の場となっている。

(3) 定着会議の開催

安全衛生委員会と同日に、障害者一人一人の 1 カ月間の仕事面、体調面、生活面に関わるトラブルや課題に関する情報共有を行う定着会議を開催。社長を含む管理職全員が参加し、4－(1) 関係者面談よりも細かい頻度で開催することでモニタリングができ、日々の環境変化から発生する課題に対して、議論と方針を設定することができている。



図1 関係者面談



図2 安全衛生委員会、定着会議

5 今後の課題

(1) 福祉への移行

加齢の対応と配慮をするとは言え、一般就労である以上、会社に対して労役の提供（作業スピード、作業をこなすこ

とができる量、勤怠等）が一定レベルを下回るのであれば、就労継続支援事業所、または、生活介護等の障害福祉サービス利用への移行を求めたいが、その基準やタイミングの問題。また、労働者の権利として退職（解雇）は制限されるため、行政を巻き込んだ業界全体での議論が求められる。

(2) 若年齢層の将来的な加齢対応

当社は設立時に一斉採用を行い、その後、約 20 年間に渡り、中途採用を控え、約 10 年前から特別支援学校の卒業生を継続的に雇用。その結果、年齢層が 50 代と 20～30 代に二極化し、将来、後者の加齢対応が迫られる課題がある。

(3) ライフステージへの対応

従来、当社は「親なきあと」への対応として、食事や通院を含めた健康管理や金銭管理ができるグループホームの利用を推奨。しかし、ここ数年は自動車運転免許を取得し、一人暮らしを希望する知的障害者が増加傾向にある。一人暮らしは会社としても応援したいが、プライベートに踏み込めない場面も出てくるため、配慮が必要な状況を察知するため、より密なコミュニケーションの関係が求められる。

6 さいごに

障害者雇用は「雇用率」から「雇用の質」へと叫ばれる中、当社は幸いにも、設立時から雇用率の達成のためではなく、障害者の立場に立ち、障害者が最も働きやすい環境の構築を第一としたノーマライゼーション理念の実践を経営の軸に事業を継続することができた。

このため、多くの特例子会社とは状況が異なる場面もあるが、本報告がナチュラルサポートの下、障害者一人一人の配慮を通して最適解を導くことに専念するという障害者雇用の本質を目指す取り組みへの参考になれば幸いである。

【謝辞】

社会福祉法人北陽会様には、当社の事業に多大なご理解とご協力に加え、日頃から利用者に関わる情報共有を密に取ることのできる関係を構築頂き、深く感謝申し上げます。

【参考文献】

- 1) 五味洋一、志賀利一、大村美保、村岡美幸、相馬大祐、木下大生『障害者支援施設における 65 歳以上の知的障害者の実態に関する研究』、『国立のぞみの園研究紀要』第 6 号 (2012), p. 14-24
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『職場ルバー地域に根ざした事業と連携でノーマライゼーションを実践 株式会社テルベ』、『働く広場』2022 年 11 月 (2022), p. 3-7

【連絡先】

小林 達也
株式会社テルベ
Tel : 0157-33-2211
e-mail : somu@terube.jp

雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法

～自社社員への活用に向けて～

○森田 愛（障害者職業総合センター職業センター 上席障害者職業カウンセラー）
○小松 人美（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）

1 はじめに

令和4年障害者雇用促進法の改正により、事業主の責務について、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明示された。令和5年4月同法施行から、事業主は、障害者に対する雇用機会の確保及び必要な合理的配慮を行うとともに、障害者が企業の成長、発展にとって無くてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが求められている。

このような中、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。）では、事業主が、障害のある自社社員が能力をより有効に発揮できる環境を作れるよう、雇用管理場面において活用するための支援技法等の開発に取り組んでいる。本発表では、その開発状況や今後の方向性等について報告する。

2 現状と課題

(1) ニーズ等調査の実施

職業センターで令和6年に全国の地域障害者職業センター及び同支所並びに広域障害者職業センター（以下「地域センター等」という。）を対象に「技法開発のニーズ等に関するヒアリング調査」を実施したところ、地域センター等のうち「事業主から職場適応を促進するための面接・相談の仕方について、相談を受けたことがあるか」との問いに対して、87.5%が「ある」と回答した。その中で「雇用管理担当者と障害のある社員とが円滑なコミュニケーションを図れるような相談支援ツールがあると良い」といった声が散見されたこと等から、地域センター等及び事業主に対して、企業における障害のある社員との面接・相談等の状況についてヒアリングを行った。

ア 地域センター等へのヒアリング

令和6年度及び令和7年度に地域センター等（27か所）に対してヒアリングを実施した。地域センター等が把握している企業の意見として、次のようなものがあった。

- ・雇用管理担当者のバックグラウンドによって、障害のある社員への対応が違う等スキルにばらつきがある。
- ・障害者支援の専門家ではないという気持ちから、支援ツールの活用において不安を感じ、躊躇している。
- ・多くの業務を抱えており、障害者の雇用管理に関する情報収集が十分にできない。

- ・体調が不安定、怒りの表出が強いといった社員とどう面接してよいのか困っている。
- ・睡眠等生活習慣が課題だった場合、どこまで触れてよい内容なのか迷っている。
- ・本人を傷つけてしまうのではと不安があり、フィードバックに躊躇している。
- ・指導的、一方的に話をしてしまいがちで、社員の話をうまく引き出せていないという思いがある。

イ 事業主へのヒアリング

令和6年度及び令和7年度に企業において障害のある社員の雇用管理を行う担当者（5社）に対してヒアリングを実施した。主なものとして、次のような意見があった。

- ・障害者の雇用が進む一方で、企業内での支援人員は増えていない。その中でどのように管理者側の人材育成をしたらよいのか困っている。
- ・生活面の課題は基本的に踏み込まないようにしているが、安定勤務を目指した場合に生活面の課題は切り離せないことがあり、どこまで踏み込むべきか迷っている。
- ・課題改善へ向けた単発的な取組はできているが、習慣化していくことが難しい。
- ・立場上の上下関係によって指導的な関わりになりやすいところや、障害のある社員が「指導されている」という受け止めをする可能性もあるため、助言すべき内容であっても躊躇してしまう。
- ・困っていること等を話してもらえそうな相談の仕方を教えて欲しい。

(2) ニーズ等調査のまとめ

地域センター等及び事業主へのヒアリングにおいて把握した面接・相談における課題について、表1のとおりカテゴリー化を行った。

表1 ニーズ等調査結果

カテゴリー	課題
①関係づくり	・本人からの話の引き出し方
②課題の把握・共有範囲	・体調の不安定さがある社員への助言方法 ・不調の背景の確認方法 ・どこまで相談対応してもよいのか
③目標設定	・適切な目標設定の方法
④フィードバック	・批判にならない、一方的にならない注意等の伝え方 ・伝えるべきことを伝えなくてはならない際に配慮すべきこと

3 相談技法（相談支援ツール及び活用方法）の開発

(1) 開発のポイント

ヒアリングの結果から、面接・相談における課題の多くは、障害のある社員との距離感の取り方や率直な意見交換ができていない等コミュニケーション形成に係るものであると推察された。そこで、雇用管理担当者と障害のある社員との相互理解のための手段として、両者が同等の立場で「ともに学ぶ」形式の相談支援ツール（視聴覚教材）を開発し、双方向のコミュニケーションを図るきっかけづくり（関係性づくり）を目指すこととした。併せて、相談支援ツールを活用した表1のカテゴリーごとの課題を踏まえた留意事項等を含む相談方法について、検討・整理することとした。

(2) 視聴覚教材の構成と内容

視聴覚教材として、職業センターで開発した支援マニュアルNo.26別冊「職場適応を促進するための相談支援ツール集」をもとに、資料の改良、音声や字幕付きの動画を作成している。テーマとしては、誰もが心当たりのある、雇用管理担当者と障害のある社員との間で共通の話題としやすいもの、かつ相互理解に有効と思われるものを重視し、「睡眠」「食事」「運動」「習慣化」を選定した。

また、事業主から「職業センターの支援マニュアルNo.26別冊の中から『怒り』をテーマに取り上げたところ、本人の怒りの理由がわかり、課題背景の把握や問題解決がしやすくなった」といった意見や地域センター等から「怒りのコントロールが課題の在職者に対する相談に利用しやすいツールがあるとよい」といった意見があったこと等を踏まえ、「怒り」についてもテーマに加えることとした。

開発中の視聴覚教材の概要は、表2のとおりである。

表2 相談支援ツール視聴覚教材の概要

テーマ	内容	視聴時間
睡眠	・睡眠とは ・質のよい睡眠につながる過ごし方 ・睡眠に悪影響を及ぼすもの	約15分
食事	・食事についての知識の振り返り ・栄養バランスのよい食事 ・家計とのバランス ・ライフスタイルとのバランス	約10分
運動	・運動習慣の振り返り ・運動の主な効果 ・運動の取り入れ方	約10分
習慣化	・習慣化とは ・行動目標を決めるコツ ・行動目標を続けるための工夫	約15分
怒りのしくみと対処	・怒りが生じるしくみ ・怒りを抱えるデメリット ・アンガーログの紹介 ・怒りへの対処	約15分

視聴覚教材の視聴にあたっては、動画を一時停止して自分自身の状況等を振り返ってチェックするパートを設けている。その時間を含めると、各テーマの所要時間としては、視聴時間に加えて5～10分程度の余裕を設けることが望ましい。

(3) 視聴覚教材を活用した相談

視聴覚教材は、障害のある社員と雇用管理者が一緒に視聴し、同じ情報を共有した上で振り返り相談等を実施することを想定しているが、個々人で視聴する場面や社員研修等複数名で同時に視聴し意見交換を行う等、様々な方法での活用が考えられる。

視聴覚教材の視聴形態やその内容をもとに面接・相談を行う際に、地域センター等や事業主へのヒアリングにおいて把握した事項等を踏まえ、双方向のコミュニケーションが図れるよう、ポイントや留意事項等について整理するとともに活用事例等も収集している。

4 さいごに

相談支援ツール（視聴覚教材・試行版）の企業及び地域センター等における試行等を踏まえ、相談支援ツールの改良、相談支援ツールを活用した相談の実施方法、留意事項及び活用事例等を取りまとめ、令和8年3月に実践報告書として発行する予定である。

【参考文献】

- 1) 「障害者が活躍できる職場環境づくりのための望ましい取組のポイント（リーフレット）」（厚生労働省）
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001120324.pdf>)
- 2) 障害者職業総合センター『職場における情報共有の課題に関する研究—オンラインコミュニケーションの広がりなど職場環境の変化を踏まえて—』、「調査研究報告書No.179」（2025）
- 3) 障害者職業総合センター職業センター『職場適応を促進するための相談技法の開発～ジョブコーチ支援における活用に向けて～』、「支援マニュアルNo.26」（2024）
- 4) 障害者職業総合センター職業センター『職場適応を促進するための相談支援ツール集』、「支援マニュアルNo.26別冊」（2024）

【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:043-297-9112

精神障害のある労働者における就業上の課題と配慮・措置実施の有効性

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 上席研究員）
浅賀 英彦・田中 規子・五十嵐 意和保・堂井 康宏（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

精神障害者の雇用の促進等を図る上で、事業主にとっての雇用管理上の負担の程度等の把握が重要であることから、障害者職業総合センター（2025）において、精神障害のある労働者（対象者）の精神障害者保健福祉手帳の等級及び主な疾患と、雇用管理上の負担の程度を踏まえた就業実態や就労上の課題との関連をその他の要因の影響も考慮しつつ、一般化線形モデル（GLM）を用いて検討した¹⁾。

その結果、特定の就業上の課題の大きさが、配慮・措置の実施を促進または抑制する可能性が示唆された。それらの配慮・措置を実施されている対象者に限ると、いくつかの就業上の課題は、その程度が大きいほど、配慮・措置実施の有効性を低下させる可能性があることも示唆された。しかし、配慮・措置が実施されている対象者では、いずれの配慮・措置項目でも8割以上のケースで有効と判断されていたことから、有効性を低下させる効果はわずかなものである可能性が考えられた。

こうした結果を踏まえ、本研究では、GLMによって得られた知見の妥当性や解釈可能性を高めることを目的として、配慮・措置実施の有効性と就業上の課題との関係について、改めて相関係数を用いた検討を行った。

2 方法

(1) 分析の対象とした者

事業所の担当者に対して、個別の対象者に関する雇用状況等を回答することを求めた。調査票は対象者を雇用する10,000社に対し郵送し、1社につき最大6名までとした。その結果、3,638人の対象者に関する回答が得られた。

(2) 分析に用いた変数

個別の対象者に対して実施した配慮・措置の内容を表1に、個別の対象者の就業上の課題の内容を表2に示した。

表1 対象者に対する事業所の配慮・措置（略記※）

1 職場実習	9 マニュアル等	17 配慮説明
2 援助者	10 作業見直し	18 教育訓練
3 担当者	11 機器提供	19 目標決定
4 定期面談	12 通院・服薬	20 職場外課題
5 就業環境	13 体調変化	21 情報共有
6 休憩場所	14 労働時間	22 産保活用
7 照明等	15 休暇制度	
8 業務設定	16 コミュニケーション対応	

※配慮・措置は項目数が多く、また一項目が長いので略記とした。詳細は障害者職業総合センター（2025）のp.64を参照。なお、10及び16は意味の通りを考え上記文献から変更した。

表2 対象者の就業上の課題

質問紙上の表記	略記
1 指示に対する理解力	指示理解力
2 職務遂行の正確さ	職務遂行正確性
3 職務遂行の能率	職務遂行能率
4 とっさの事態に対する判断力	とっさの判断力
5 報告・連絡・相談をする	報告・連絡・相談
6 症状の安定	症状の安定
7 勤労意欲	勤労意欲
8 出退勤等の労働習慣	労働習慣
9 仕事に必要なコミュニケーション	コミュニケーション
10 自身の障害に対する自己理解	自己理解
11 記憶や注意などの認知特性	認知特性

実施された配慮・措置の有効性は項目ごとに「1＝有効である」から「5＝有効でない」の5段階で、就業上の課題は項目ごとに「1＝課題はない」から「5＝課題あり」の5段階でそれぞれ評価することを求めた。

(3) 分析方法

まず、各項目について基本的な集計結果を要約的に示した。その上で、各項目は5段階評価の回答を得ていることから連続変数とみなし、両者の相関の大きさを定量的に評価するため、就業上の課題ごとに、課題の程度と配慮・措置の有効性との間のピアソンの積率相関係数を求めた。

(4) 倫理的配慮

なお、本研究は、障害者職業総合センター倫理審査委員会の審査の結果、妥当と認められた上で調査を実施した。

3 結果

(1) 集計結果

就労上の課題は、各項目の標本サイズに対し、課題があると認識された対象者（課題あり＋やや課題あり）の割合（課題認識率）を算出した（図1）。

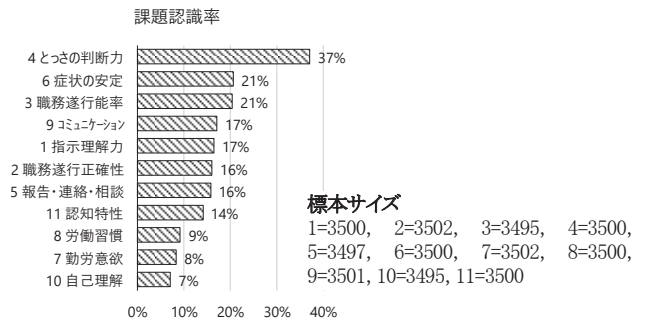


図1 課題認識率

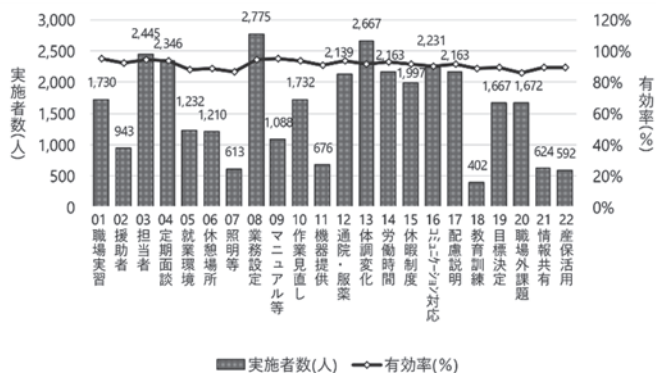


図2 配慮・措置の実施者数と有効率

次に、配慮・措置の実施された対象者数（実施者数）と、実施者数に占める有効（有効＋やや有効）と回答された対象者数の割合（有効率）を示した（図2）。

課題認識率は「とっさの判断力」が特に大きかった（37％）。実施者数は、配慮・措置項目で差があるが、「業務設定」（2,775人）、「体調変化」（2,667人）、「担当者」（2,445人）などが多かった。有効率は、すべての配慮・措置項目で80％を超えていた。

(2) 分析結果

相関係数は、直感的なわかりやすさを考慮し、有効性の評価値を、「有効である」が5、「有効でない」が1となるよう調査票の値とは逆転させて計算した。そのため、課題の程度が大きくなるにつれて有効性が高くなる場合は相関係数が正の値を示し、逆に有効性が低くなる場合は相関係数が負の値を示す。結果を表3に示した。

算出されたすべての相関係数は負の値を示した。課題－配慮・措置の組み合わせが2-21、4-18、6-2、6-6、6-17、6-21、7-21、8-17、8-21、8-22の場合を除き、すべて5％水準で有意であった。しかし、いずれの相関係数も、絶対

値が0.3未満であり、小さな値であった。表3では、その中でも、絶対値が0.2以上の、相対的に大きな相関係数の欄を灰色で塗りつぶした。これらの組み合わせでは、他の組み合わせと比べ、就労上の課題の程度が大きくなると有効性を感じにくくなる可能性がある。

4 考察

本研究では、精神障害のある労働者に対する配慮・措置の有効性と就業上の課題との関係を相関係数により検討した。事業所が配慮・措置を実施している対象者についてその配慮・措置が有効と評価する割合は8割以上となっており、一定の効果が示唆された。ただし、そうした配慮・措置は事業所が必要性を認識した上で実施しているケースが多いと考えられることから、有効と感じられやすい傾向となっている可能性に留意する必要がある。

一方、相関係数の分析からは、課題の程度が大きいほど有効性が低く評価される傾向も見られた。これは、対象者の就業上の課題の深刻さが、配慮・措置の効果を感じにくくするという影響をもたらしている可能性を示唆する。しかし、相関係数はすべて絶対値0.3未満であり、その影響は限定的と考えられる。

本研究における配慮・措置の有効性は事業所の担当者による回答であることを踏まえれば、対象者の就業上の課題が大きいと認識される場合は特に、より効果的な配慮・措置の内容や実施方法を工夫する上で、そうしたものがどの程度有効であるか、対象者本人の視点を含めた多面的な評価を行うことも必要になってくるものと考えられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2025)「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」、『調査研究報告書』, No. 182

表3 就業上の課題と配慮・措置実施の有効性の相関係数

	01 職場実習	02 援助者	03 担当者	04 定期面談	05 就業環境	06 休憩場所	07 照明等	08 業務設定	09 マニュアル等	10 作業見直し	11 機器提供	12 通院服薬	13 体調変化	14 労働時間	15 休暇制度	16 ハラスメント対応	17 配慮説明	18 教育訓練	19 目標決定	20 職場外課題	21 情報共有	22 産保活用
1 指示理解力	-0.14	-0.09	-0.11	-0.14	-0.15	-0.12	-0.16	-0.10	-0.18	-0.13	-0.15	-0.15	-0.12	-0.11	-0.11	-0.14	-0.09	-0.12	-0.15	-0.13	-0.10	-0.17
2 職務遂行正確性	-0.11	-0.08	-0.12	-0.16	-0.15	-0.11	-0.22	-0.12	-0.18	-0.14	-0.20	-0.15	-0.12	-0.13	-0.12	-0.12	-0.09	-0.13	-0.16	-0.11	-0.06	-0.10
3 職務遂行能率	-0.11	-0.13	-0.11	-0.15	-0.15	-0.13	-0.18	-0.12	-0.19	-0.11	-0.17	-0.16	-0.14	-0.13	-0.15	-0.14	-0.10	-0.18	-0.15	-0.13	-0.12	-0.10
4 とっさの判断力	-0.07	-0.09	-0.08	-0.13	-0.13	-0.10	-0.12	-0.05	-0.11	-0.10	-0.15	-0.14	-0.09	-0.09	-0.11	-0.13	-0.06	-0.08	-0.16	-0.11	-0.10	-0.21
5 報連相	-0.10	-0.09	-0.12	-0.19	-0.19	-0.11	-0.15	-0.09	-0.21	-0.15	-0.15	-0.16	-0.15	-0.14	-0.14	-0.14	-0.07	-0.14	-0.16	-0.11	-0.08	-0.14
6 症状の安定	-0.08	-0.04	-0.09	-0.09	-0.10	-0.05	-0.13	-0.09	-0.11	-0.08	-0.17	-0.09	-0.11	-0.11	-0.10	-0.09	-0.04	-0.10	-0.10	-0.06	-0.01	-0.10
7 勤労意欲	-0.09	-0.10	-0.14	-0.15	-0.16	-0.10	-0.18	-0.16	-0.19	-0.14	-0.16	-0.19	-0.16	-0.16	-0.17	-0.17	-0.10	-0.20	-0.17	-0.11	-0.05	-0.12
8 労働習慣	-0.07	-0.08	-0.09	-0.10	-0.11	-0.09	-0.19	-0.12	-0.16	-0.15	-0.21	-0.14	-0.15	-0.15	-0.14	-0.09	-0.04	-0.14	-0.09	-0.09	-0.01	-0.08
9 コミュニケーション	-0.11	-0.08	-0.13	-0.16	-0.17	-0.11	-0.18	-0.11	-0.22	-0.18	-0.17	-0.17	-0.16	-0.15	-0.12	-0.18	-0.09	-0.17	-0.17	-0.15	-0.13	-0.17
10 自己理解	-0.10	-0.15	-0.14	-0.15	-0.15	-0.13	-0.19	-0.13	-0.21	-0.16	-0.22	-0.18	-0.16	-0.18	-0.14	-0.12	-0.09	-0.12	-0.16	-0.15	-0.13	-0.16
11 認知特性	-0.10	-0.10	-0.11	-0.14	-0.14	-0.12	-0.15	-0.12	-0.18	-0.14	-0.15	-0.15	-0.12	-0.12	-0.11	-0.13	-0.07	-0.07	-0.14	-0.12	-0.13	-0.16

精神障害のある人の就業行動の分析

：主な疾患別の比較を中心として

○田中 規子（障害者職業総合センター 研究員）

浅賀 英彦・渋谷 友紀・五十嵐 意和保・堂井 康宏（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者職業総合センター（2025）は、精神障害者保健福祉手帳を所持する精神障害のある当事者（以下「対象者」という。）の手帳の等級及び主な疾患と就業状況との関連に関する調査研究を実施した¹⁾。その結果、対象者に対する調査では、手帳等級、主な疾患は共に一部の就業状況との関連が考えられた。しかし、統計的な分析は行っておらず、実証的に関連があると言えるかどうか明らかになっていない。

本発表では、精神障害者の職場定着の支援に資することを目的として、精神障害者の職場定着を促進する際に重要と思われる前職の離職理由、現職の就職理由及び現職で受けている配慮・措置について取り上げ、疾患別の回答傾向を統計的に検討する。

2 方法

(1) データ

令和4年障害者雇用状況報告（2022年6月1日現在）を基に、精神障害者を雇用する企業等の中から、地域・産業・規模別に層化無作為抽出した10,000社に対し、原則としてその雇用する全ての精神障害者（ただし上限6名）に回答を求めるよう依頼し、2,601件の有効回答を得た対象者調査のデータを使用した。

(2) 分析方法

本発表では、精神障害者の就業行動（退職や就職）に関連すると考えられる調査項目、①前の仕事を辞めた理由（以下「退職理由」という。）、②現在の会社・事業所に就職を決めた理由（以下「就職理由」という。）及び③現在、職場で会社から受けている配慮・措置の中で役に立っていると思う配慮・措置（以下「役立つ配慮・措置」という。）を取り上げ、これらの回答傾向が主な疾患の種別によって異なるのか検討する。なお、各項目は、①は14個、②は10個、③は23個の変数があり、すべて選択／未選択の2値である。

具体的には、①～③の各変数と主な疾患（9カテゴリー）の関連を検討するため、 χ^2 検定を用いた独立性の検定を実施した。次に関連が有意であった組み合わせに対しては、いずれの疾患で回答数が有意に多いか少ないか明らかにするために残差分析を行った。

(3) 分析で用いる変数

主な疾患は、統合失調症、気分障害、てんかん、高次脳機能障害、ASD、ADHD、LD、その他の発達障害、その

他の精神障害の9カテゴリーであった。

退職理由は、現在の仕事につく前に別の仕事をしていたことがある2,030人に対し、以下の14変数について当てはまるものを選択することを求めた。各変数は、(1)仕事内容が合わなかった（仕事内容）、(2)職場の雰囲気、人間関係（職場の人間関係）、(3)賃金・労働条件に不満（賃金・労働条件）、(4)会社の障害への配慮が不十分（職場の配慮）、(5)障害・病気のため働けなくなった（障害・病気）、(6)疲れやすく体力、意欲が続かなかった（体力・意欲）、(7)作業、能率面で適応できなかった（作業・能率）、(8)症状が悪化（再発）した（悪化・再発）、(9)将来への不安（将来不安）、(10)キャリアアップのため（キャリアアップ）、(11)会社側の都合（倒産、整理解雇など）（会社都合）、(12)契約期間の満了、定年（契約満了・定年）、(13)家庭の事情（結婚、出産、育児、介護、家業など）（家庭の事情）、(14)その他であった。

就職理由は、(1)職種・仕事の内容（職種・仕事内容）、(2)賃金、(3)労働時間、(4)勤務日数、(5)正社員であること（正社員雇用）、(6)通勤時間・通勤手段、(7)障害への理解・配慮、(8)特例子会社であること、(9)就労継続支援A型事業所であること、(10)その他であった。

役立つ配慮・措置は、(1)業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置（援助者）、(2)業務指導や相談に関して担当者を決める（担当者）、(3)上司や人事などによる定期的な面談（定期面談）、(4)仕事に集中できる場所の確保（就業環境）、(5)静かな休憩スペースの確保（休憩場所）、(6)感覚過敏等への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境について対応する（照明等）、(7)能力が発揮できる仕事・部署への配慮（業務設定）、(8)業務実施方法についてのわかりやすい指示（マニュアル等）、(9)業務内容の簡略化などの配慮（作業内容等）、(10)作業を容易にする設備・機器の整備（機器提供）、(11)通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮（通院・服薬）、(12)症状や体調に応じた仕事量の調整（体調変化）、(13)短時間勤務など労働時間の配慮（労働時間）、(14)調子の悪い時に休みを取りやすくする（休暇制度）、(15)短時間勤務からの勤務時間の延長（勤務時間の延長）、(16)職場でのコミュニケーション、人間関係への配慮（コミュニケーション課題）、(17)職場内の他の労働者に障害の内容や必要な配慮等を説明する（配慮説明）、(18)教育訓練・研修の充実（教育訓練）、(19)能力に応じた評価、

昇進、昇格（目標決定）、(20)症状や私生活面で困ったときに相談できる（職場外課題）、(21)上司などによる主治医との相談内容の共有（情報共有）、(22)外部の支援機関との連携体制の確保（連携体制の確保）、(23)その他であった。

3 結果

(1) 退職理由

χ^2 検定で有意だった退職理由について残差分析を実施した結果、有意な差が見られたものは表1のとおり。

表1 疾患と退職理由における残差分析結果

退職理由	疾患	残差	有意性	傾向
仕事内容 $\chi^2(8)=72.20, p<.01$	統合失調症	-2.11	$p<.05$	小さい
	気分障害	-3.47	$p<.01$	小さい
	てんかん	-3.53	$p<.01$	小さい
	高次脳機能障害	-2.49	$p<.05$	小さい
	ASD	5.42	$p<.01$	大きい
	ADHD	4.33	$p<.01$	大きい
職場の人間関係 $\chi^2(8)=64.88, p<.01$	統合失調症	-4.24	$p<.01$	小さい
	てんかん	-2.72	$p<.05$	小さい
	高次脳機能障害	-3.69	$p<.01$	小さい
	ASD	2.58	$p<.05$	大きい
	ADHD	4.92	$p<.01$	大きい
賃金・労働条件 $\chi^2(8)=20.26, p<.01$	統合失調症	-2.20	$p<.05$	小さい
	ADHD	3.00	$p<.01$	大きい
職場の配慮 $\chi^2(8)=16.21, p<.05$	統合失調症	-2.97	$p<.01$	小さい
	ADHD	2.17	$p<.05$	大きい
障害・病気 $\chi^2(8)=130.38, p<.01$	統合失調症	3.86	$p<.01$	大きい
	気分障害	7.88	$p<.01$	大きい
	てんかん	-2.73	$p<.05$	小さい
	ASD	-7.53	$p<.01$	小さい
	ADHD	-3.89	$p<.01$	小さい
	LD	-2.25	$p<.05$	小さい
	その他発達障害	-2.07	$p<.05$	小さい
体力・意欲 $\chi^2(8)=31.22, p<.01$	気分障害	3.29	$p<.01$	大きい
	てんかん	-2.94	$p<.01$	小さい
	高次脳機能障害	-3.63	$p<.01$	小さい
作業・能率 $\chi^2(8)=99.82, p<.01$	統合失調症	-2.95	$p<.01$	小さい
	気分障害	-4.36	$p<.01$	小さい
	てんかん	-2.85	$p<.01$	小さい
	ASD	7.75	$p<.01$	大きい
	ADHD	4.41	$p<.01$	大きい
悪化・再発 $\chi^2(8)=71.54, p<.01$	気分障害	7.22	$p<.01$	大きい
	高次脳機能障害	-4.33	$p<.01$	小さい
	ASD	-3.74	$p<.01$	小さい
将来不安 $\chi^2(8)=19.78, p<.01$	統合失調症	-2.19	$p<.05$	小さい
	高次脳機能障害	-2.73	$p<.05$	小さい
	ASD	2.60	$p<.05$	大きい
契約満了・定年 $\chi^2(8)=18.17, p<.05$	ASD	3.74	$p<.01$	大きい
家庭の事情 $\chi^2(8)=22.87, p<.01$	統合失調症	-2.40	$p<.05$	小さい
	気分障害	2.78	$p<.01$	大きい
	ASD	-2.85	$p<.01$	小さい

(2) 就職理由

χ^2 検定で有意だった就職理由について残差分析を実施した結果、有意な差が見られたものは表2のとおり。

(3) 役立つ配慮・措置

χ^2 検定で有意だった役立つ配慮・措置について残差分析を実施した結果、有意な差が見られたものは表3のとおり。

表2 疾患別 × 就職理由における残差分析結果

就職理由	疾患名	残差	有意性	傾向
職種・仕事内容 $\chi^2(8)=21.84, p<.05$	高次脳機能障害	-4.32	$p<.01$	小さい
賃金 $\chi^2(8)=15.92, p<.05$	高次脳機能障害	-1.96	$p<.05$	小さい
労働時間 $\chi^2(8)=37.34, p<.01$	統合失調症	4.75	$p<.01$	大きい
	高次脳機能障害	-2.06	$p<.05$	小さい
	ADHD	-3.20	$p<.01$	小さい
正社員雇用 $\chi^2(8)=83.73, p<.01$	統合失調症	-7.23	$p<.01$	小さい
	てんかん	4.28	$p<.01$	大きい
	ADHD	4.65	$p<.01$	大きい

表3 疾患別 × 役立つ配慮・措置における残差分析結果

役立つ配慮・措置	疾患名	残差	有意性	傾向
業務設定 $\chi^2(8)=17.11, p<.05$	統合失調症	-2.22	$p<.05$	小さい
	ASD	2.85	$p<.01$	大きい
マニュアル等 $\chi^2(8)=15.56, p<.05$	統合失調症	-2.00	$p<.05$	小さい
	ASD	2.13	$p<.05$	大きい
労働時間 $\chi^2(8)=17.54, p<.05$	統合失調症	-1.99	$p<.05$	小さい
	ASD	2.28	$p<.05$	大きい
連携体制の確保 $\chi^2(8)=15.88, p<.05$	統合失調症	-2.06	$p<.05$	小さい
	LD	-2.12	$p<.05$	小さい
	気分障害	1.99	$p<.05$	大きい

4 考察

各要素の回答別の残差分析の結果は3で示したとおりであるが、これを疾患別に整理してみると、退職理由においては統合失調症で「障害・病気」の観測値が期待値より有意に大きかった。このことから、統合失調症では障害等を退職理由に挙げる人が多い傾向が示唆された。ASDでは「作業・能率」「仕事内容」「契約満了・定年」など、ADHDでは「職場の人間関係」「作業・能率」「仕事内容」「賃金・労働条件」などの観測値が期待値より有意に大きかった。気分障害では、「障害・病気」「悪化・再発」「体力・意欲」「家庭の事情」の観測値が期待値より有意に大きかった。

就職理由においては、統合失調症では「労働時間」の観測値が期待値より有意に大きかったことから、労働時間を就職理由に挙げる人が多い傾向が示唆された。ADHDやてんかんでは「正社員雇用」の観測値が期待値より有意に大きかった。

役立つ配慮・措置においては、ASDでは「業務設定」「労働時間」「マニュアル等」の観測値が期待値より有意に大きく、これらを役立つ配慮・措置に挙げる人が多い傾向が示唆された。気分障害では「連携体制の確保」の観測値が期待値より有意に大きかった。

こうした傾向が示唆されたことも踏まえつつ、個々の対象者の希望やニーズに沿った支援を検討することが求められる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2025)「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関係に関する調査研究」、『調査研究報告書』, No.182

【ライフストーリー調査】精神障害のある大学生Aさんの就職活動 ～新卒入社～職場活躍まで

○山本 愛子 （株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 リーダー）
○廣田 みのり （株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 コーディネーター）
八重樫 祐子 （株式会社LIXIL Advanced Showroom）
小川 健 （株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 企業担当）

1 はじめに

法定雇用率の引上げや身体障害者の高齢化を背景に、障害者雇用への関心は高まっている。一方で、採用ニーズの高い身体障害や中途の精神・発達障害者の採用は難化している。本稿では、採用が難しいとされてきた「新卒×精神障害者」の若者が企業で活躍している事例を通じ、雇用の見方を拡張することを目的とする。

2 新卒一般採用と新卒障害者採用

マイナビ（2025）¹⁾によると、新卒一般採用は約7割の企業で母集団形成に苦戦し、約3割の人事担当者がマンパワー不足を感じている。少子高齢化に伴う若年労働力の不足と新卒一括採用への根強い需要が背景にあると考えられている。オンボーディングや定着にも課題があり、Z世代は「承認欲求の強さ」「プライベート重視」等の特性に合わせたオーダーメイド型育成と承認に基づくマネジメントを求める（尾形（2024）²⁾）。成果だけでなく「プロセス」を見て承認することが、安心感と上司への信頼を生み、パフォーマンスや成長、組織貢献に影響する。

これらは障害者雇用と本質的に重なる。個性を尊重した育成と包括的かつ長期的な定着支援は障害者雇用でも不可欠である。ゆえに“新卒一般採用”と“障害者雇用”を分断せずにシームレスに捉えることで、新卒障害者雇用に新たな価値を見出せると考える。本稿ではその視点から、一事例のライフストーリー調査で検討した。

3 Aさんのライフストーリー：診断を受けるまで

株式会社LIXIL Advanced Showroom（以下「LAS」という。）に所属するAさんはオンラインショールームでコーディネーターとして対人接客業務に従事し、上司・同僚から将来を嘱望される優秀な社員と評価されている。だが、彼の歩みは順風満帆ではない。むしろ「世の中の流れにうまく乗れなかった」「やりたいことも特になかった」という。では、彼が「職場で活躍する社員」となるまでには、どのような道のりがあったのだろうか。

Aさんは自身を「意志が弱い」「気が弱い」としきりに評する。小学生の頃から教員など「大人」と関わるのが苦手で、将来像を描くことにも抵抗感があった。大学進学も、

「一次試験の結果に合わせて選ぶ」など、積極的理由よりは失敗回避の消極的理由を優先する傾向にあった。大学3年で周囲が当たり前インターンへ参加するなか「王道ルートは自分とは合わない」と思いながらも就職活動を始めた。エントリーシートが書けない、やりたいことが分からない、受けたい企業が定まらないと悩み、眠れない日が続いた。決定打は大学キャリアセンターでの適性検査だった。「適性度をはかるグラフがあって、…そのグラフが小さかったんですよ。みんなどこか伸びるらしいんですけど、どこも伸びず。一個伸びていたところがやっと周りの平均くらい」。画一化されたグラフによって「就職できない」ことが示された後、就職活動を原因として適応障害と診断され、大学を2年半休学した。

4 Aさんのライフストーリーから：就職に至るまで

復学後、Aさんは障害のある学生を対象とした就活サービス「家でも就活オンライン」（以下「家就」という。）を利用し再始動した。もともと、当初から障害をオープンにして働くことにこだわっていたわけではない。「障害については結果としてオープンにした感じです。障害のオープン・クローズというより、自分にとって就活がしやすければなんでもよかったというか。家就のシステムが自分に馴染んだという感じです」。家就は次のステップをスタッフが提示→Aさんが実行→面談で振り返る、という小さなPDCAを回す運用で、これが彼にマッチした。家就の担当者は、面談での宿題を必ず実行する姿勢を高く評価し、本人のリズムに合わせた支援を継続した。また、自己理解促進と体調の客観的視のため、ジャーナリングアプリの利用をすすめた。Aさんは「自分を見ることはできるけど、就活での自己分析は違ったというか。プラスな面を見つけたら、面接官に評価されたりするための自己分析はそこまで…という感覚がありました。自分にとっての自己分析はできないことを見つけていく感じでした」と語る。一方、Aさんが提出した履歴書を見た担当者は、アウトプットの質の高さに驚いたという。この点から「内側というか自己に考えが向いている気質」と自己分析するAさんの志向性は、高い内省力に結びついていたということがわかる。

その後、Aさんは家就の紹介でLASと出会う。当初、

「土日休み必須」「実家から通える範囲のみ」と条件を固定していた彼にとってLASの求人は条件に合わなかった。しかし、内省を重ねる中で「しっかり休める」「在宅勤務可」など、より本質的条件を抽出できた。接客業についても、飲食店ホールのアルバイト経験から苦手意識があったが、LASの職場実習で“プロフェッショナルな顧客対応は性質が異なる”と理解し転じた。選考での質問に人事が率直・真摯に回答したことも納得感を高め、Aさんは大学4年6月、LASの内定を得た。

入社後、Aさんは「転んでも何とかなる」という感触を覚えた。日報を介した上長との継続的なコミュニケーションは、Aさんの高い内省力との相性が良く、安心感の醸成に一役を買っている。「ネガティブで不安が強い」と自己評価は、顧客対応における丁寧かつ慎重な姿勢や些細な不明点も必ず質問する習慣として現れ、上長からの信頼に繋がっている。また、上長はAさんのメンタルが安定しているタイミングを見計らい、改善点を限定してフィードバックを行う方針を取っている。これは、自ら考え工夫する力や内省力の高さを認められているからこそ可能な育成アプローチであり、Aさんが安定して成長できる土台となっている。新卒障害者雇用で就職して3年、Aさんはこのように語る。「元々は働ければいいや、と思っていたけど徐々に欲が出てきました。よりよい生活のために昇給がしたくて。そのためには実績が必要で。なんだかんだ、結果的に今は前のめりに仕事に取り組んでいます。10年選手の社員と比べればまだ狭い範囲しかできていないので、これから頑張っていきたいです」。

5 結論

本稿で取り上げたAさんの事例は「障害者雇用＝戦力化が難しい」という固定観念を覆すものである。Aさんは自分のペースに合うサポートを活用し、内省力や慎重な姿勢といった強みを発揮して高い評価を得ている。特筆すべき点は、この活躍が新卒採用という枠組みの中で本人の特性に合う環境を求めた結果、「障害者雇用」の上で実現したという点である。現在、多くの企業が新卒一般採用においても早期離職やマネジメント工数の増大などのリスクに直面している。Z世代の価値観に合わせて多様な働き方の承認、結果のみではないプロセスの承認、個性を尊重した対話型マネジメントが必要とされるが、これは障害者雇用におけるマネジメントと本質的に同じ方向性である。Z世代マネジメントの延長線上に、障害者雇用マネジメントがあると捉えれば、両者を切り離す必然性はない。

しかし、現状では中途の障害者雇用を行う一方で新卒の障害者雇用は「経験がない」「支援者がついていない」などの理由から足踏みする企業が多い。一步引いてみれば、

Z世代新卒全般も定着率やマネジメント面で相応のリスクを抱えており、新卒障害者雇用だけが過剰にリスクであるとみなすのは合理的とはいえない。新卒一般採用と新卒障害者雇用を全く別の枠組みで把握するのではなく、新卒採用下位カテゴリーとして両者を位置づけ、広いグラデーションで人材を捉える視点が必要ではないだろうか。Aさんの事例は、新卒障害者雇用が優秀な人材を確保し育成するための戦略的手段の一つであることを示唆している。採用難が進む今こそ、「障害」という属性ではなく、学生の強みや職務・環境とのマッチングを重視した発想の転換が求められるのではないだろうか。「障害」ではなく「個」を見る。その上で、共に働きたいと思える人物かを判断する企業が増えることを切に願う。

【参考文献】

- 1) 株式会社マイナビ「マイナビ 2026 年卒 企業新卒採用活動調査を発表」(2025)
https://www.mynavi.jp/news/2025/07/post_49642.html
- 2) 尾形真実哉「新卒採用者のオンボーディング プログラムのデザインとコンテンツ」, 甲南経営研究, 巻 65, 第 1・2 号 (2024), p. 57-97

【連絡先】

山本 愛子
株式会社エンカレッジ 大学支援事業部
e-mail : univsg@en-c.jp

職場復帰プログラムにゲーミフィケーションを活用して ～有効性の検証報告および考案したスライドパズルゲームの事例紹介～

○花澤 智子（群馬産業保健総合支援センター 労働衛生専門職/両立支援）

1 はじめに

2025年日本は、団塊の世代のすべてが75歳以上となり超高齢化社会を迎えた。

生産年齢人口の減少が急激加速し、人材採用や人員定着がより困難になることが予測される中、職業生活において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約68.3%を数え、また、メンタルヘルス不調により過去1年間に連続1か月以上休業した労働者の割合は12.8%となっており、心の健康問題により休業する労働者への対応は、事業場にとって大きな課題となっている。

2 背景と目的

(1) 試み

職場復帰支援は、メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職業復帰し、早期再発や休業を繰り返さず、就業を継続できるようにするため、大変重要な支援である。

休業した労働者の多くの場合、職場復帰をするということは病気を発症した環境に戻るということなので、それまでに「こころのリハビリ」で、ストレスと上手に付き合っていく自分なりの対処法を見つけておく必要がある。そのためには、休職までの経緯を丁寧に振り返り、自己分析をし、自分の課題に気づき、自分の中で整理しなければならない。しかし、この一連の作業は、メンタルヘルス不調により休業した労働者にとって、決して容易なことではない。

そこで、「こころのリハビリ」を少しでも楽しく積極的に取り組めるよう、職場復帰プログラムにゲーミフィケーションの活用を試みた。

(2) 挑戦

ゲーミフィケーションとは、本来、ゲームではないものにゲームの要素を組み込むことで、利用者の意欲や関心を高め、目標達成を促すことを目的とすることである。

以前より臨床心理の現場では様々なトレーニングに、パズルやカードまたは映像などゲームと親和性の高いものを用いてきたが、今、それらを利用し、不安の低減やバランスのとれた考え方を獲得することを目的としたゲームに「仕立てる取り組み」が各国ですすんでいる。

今回「仕立てる取り組み」にも挑戦し、日本の伝統的な木製パズルゲーム「箱入り娘」をベースに、意識向上スライドパズルゲームを考案した。

3 意識向上スライドパズルゲーム

このゲームは、自分の目標達成や問題解決のためのゲームである。

(1) 方法

一番大きなピース①をゲートから出し、ゴール（⑪または⑫）を目指す脱出型スライドパズルゲーム、つまり、ゲートから出せるのはピース①だけである。

ピース①以外のピース小が増えれば難易度が下がり、ピース中が増えれば難易度が上がる、Level 1とLevel 2を用意（図1）したが、事例紹介ではLevel 2を使用した。

課題（目的）「何を（が）どうする」が決まったら、一番大きなピース①とゴール（⑪または⑫）に文字入力（記載）する。その他のピース中には課題（目的）を達成するための目標やピース小には具体的な行動や物など文字入力（記載）する。全てのピースに文字入力（記載）できなくても良い。後から入力や変更をしても良い。文字でなく絵でも良い。ルール以外、基本、入力などは自由である。

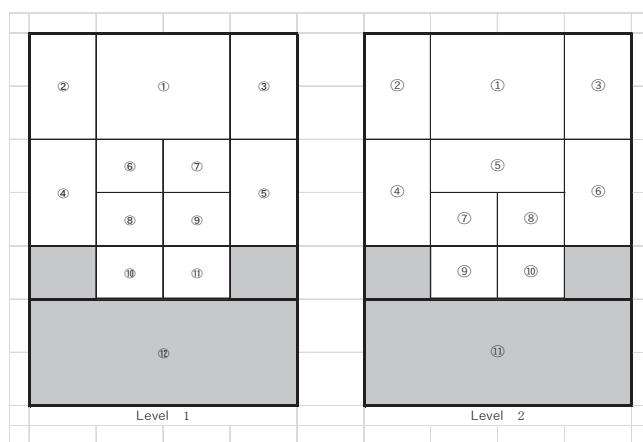


図1 意識向上スライドパズルゲーム

(2) 効果・工夫

ア 世界に一つだけ、自分だけのゲーム

愛着と付加価値をつけ、より意識や意欲が高まる。

イ やるべき行動や施策の明確化・可視化

目標達成までのプロセスを確立できる。

ウ 疑似体験と成功体験から得る達成感・自己肯定感

適度な難易度があり、あらゆる想像力を働かせ、挑戦と失敗を繰り返し、楽しみながら、課題（目的）と目標と具体的な行動の意識付けや問題解決意欲が高まる。

4 事例紹介

(1) 事例1 (図2)

A様、37歳、男性、うつ病で休職中6か月医療リワーク通所し、復職する。

ア ゲームタイトル：自分の理想

イ 感想：

ゲームを作る事を通し、今、自分に必要な物を見つめられた。ただ考える（内省する）だけでなく、何かを作る過程で色々と考えられる。解き方は1つじゃない、ぐるぐる回ってもいい、見方を変えてみればいい、そして、自分の理想に近付けたらいいと思った。

(2) 事例2 (図3)

B様、28歳、女性、うつ病で休職中6か月医療リワーク通所し、復職する。

ア ゲームタイトル：復職するために必要なこと

イ 感想：

ゲーム作成は集中して作成することができた。復職するために必要な目標を可視化、明確化することができた。見方を変え視野を広げていきたい。ストレスをためないように発想の転換をしていきたい。仕事を長く続けられるように、強い気持ち、自信を持って、自分を信じていきたい。

(3) 事例3 (図4)

C様、25歳、男性、うつ症状で休職中8か月医療リワーク通所し、復職する。

ア ゲームタイトル：私の入眠

イ 感想：

復職に向け、今一番必要なことを可視化、明確化することで、何をすればいいのか具体的な行動ができ、それを継続することができた。復職後も心身の健康維持のため継続していきたい。

(4) 事例その他 (図5)

3名、アンケートなし。

5 考察と課題

ゲーミフィケーションを成功させるための6つの要素（能動的な参加、称賛演出、成長の可視化、達成可能な目標設定、即時フィードバック、自己実現）を組み合わせることで、ユーザーのモチベーションを高め、目標達成を促すことができるという。今回の事例3名の感想からは、①ゲーミフィケーションの活用の試みと、②考案したスライドパズルゲーム「仕立てる取り組み」の挑戦に、有効性が認められた。このゲームは、個人プログラムの集中力や作業能力の向上に役立ち、集団プログラムでは共同作業や発表による称賛演出で対人スキルの向上やモチベーションを高める効果がある。また、思考に集中することは脳の活性化・認知機能の向上のほか、負の感情から逃れられない

人々の行動をより良い方向へ導く効果も期待できる。

より多くの方へ利用して頂くために、次の課題はゲームのデジタル化だと考えている。

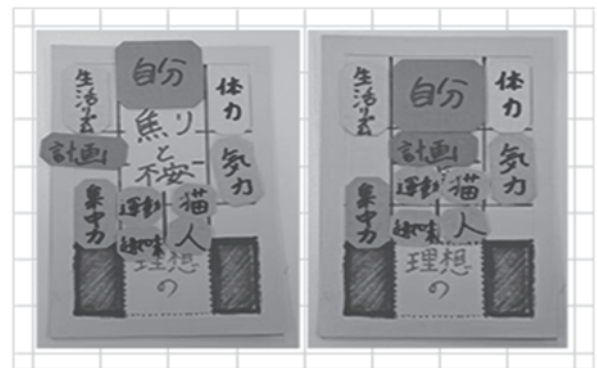


図2 理想の自分（左図・しかけ有／右図・正位置）

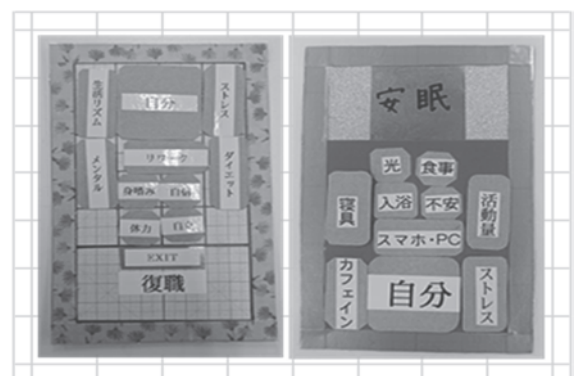


図3 復職するために必要なこと

図4 私の入眠

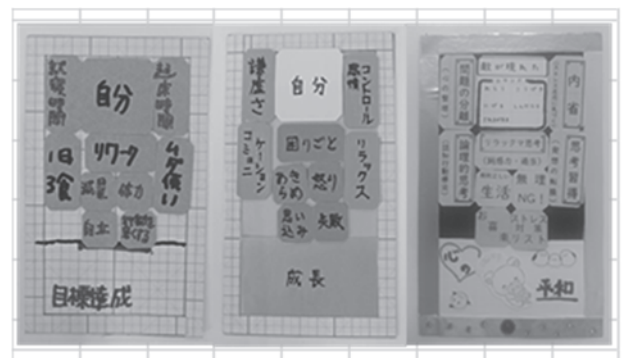


図5 事例その他

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 独立行政法人労働者健康安全機構「～メンタルヘルス対策における職場復帰支援～ 改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
- 2) 日本うつ病リワーク協会理事長 東京リワーク研究所所長 医療法人雄仁会理事長 五十嵐義男（監修）「リワーク手帳 こころの病気のリハビリテーション 休職から復帰まで」
- 3) 一般社団法人 日本ゲーミフィケーション協会「ゲーミフィケーションの6要素」

〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉 アセスメント研修の評価

○丸谷 美紀（国立保健医療科学院 特任研究官）
武澤 友広（障害者職業総合センター）

1 目的

2025年10月から始まる就労選択支援を見据えて、有識者と共に作成した〈研修カリキュラムとシラバス〉案に基づいて「就労アセスメント研修」（文末の表2参照）を試行した結果のうち、次の2点について報告する¹⁾。

〔本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化の検討〕

本研修全体を通じて「一般目標（GIO）、到達目標（SBOs）、アセスメントスキル」の3項目について、研修受講前後の自己評価の変化を検討する。

〔演習の種類による自己評価の差の検討〕

講義は受講者全員が同一のオンデマンド動画を視聴したが、アセスメント演習は、1回目はロールプレイ、2回目はデモンストレーション視聴とした。ロールプレイは、社会福祉や看護教育で用いられ²⁾、有効な学習方法とされる³⁾。デモンストレーションは技能の学習では具体的で理解しやすいといわれる⁴⁾。ロールプレイに参加した受講者群とデモンストレーションに参加した受講者群の間で、「GIO、SBOs、アセスメントスキル、研修理解度、研修満足度」の5項目の研修修了時の自己評価の差を検討する。

2 方法

(1) データ収集

ア 研修受講前

オンデマンド動画視聴前に質問票をWeb配信し「GIO（1項目）、SBOs（4項目）、アセスメントスキル（36項目）」について自己評価を調査した。自己評価は「1. 十分にできる、2. 概ねできる、3. 少しはできる、4. できない」の4件法で回答を求めた。

イ 全研修受講後

オンデマンド動画と集合研修の全研修プログラム終了後に「GIO、SBOs、アセスメントスキル、研修理解度（13項目）、研修満足度（13項目）」について質問票をWeb配信し自己評価を調査した。「研修内容の理解度」の評価基準は「1. よく理解できた、2. だいたい理解できた、3. あまり理解できなかった、4. 全く理解できなかった」の4件法で、「研修内容の満足度」は「1. とても良かった、2. 概ね良かった、3. どちらかというと良かった、4. 良くなかった」の4件法で回答を求めた。

(2) 分析方法

〔本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化の検討〕

全回答者44名（表1参照）中、受講前後の突合ができた

14名について、「GIO、SBOs、アセスメントスキル」の各回答を1. 十分にできる＝4点、2. 概ねできる＝3点、3. 少しはできる＝2点、4. できない＝1点と点数化し、統計分析用ソフトウェアRを用いて、研修受講前後の自己評価の差を符号検定で分析した。

表1 回答者の属性

支援機関の種類	経験年数	人数
就労移行支援事業者	4年以下	4
	5～9年	5
	15～19年	1
障害者就業・生活支援センター	4年以下	2
	5～9年	2

〔演習の種類による自己評価の差の検討〕

ロールプレイ受講者群とデモンストレーション受講者群の2群間で「GIO、SBOs、アセスメントスキル、研修理解度、研修満足度」の各回答を点数化し、統計分析用ソフトウェアRで群間の自己評価の差をWilcoxon順位検定で分析した。研修内容の理解度は1. よく理解できた＝4点、2. だいたい理解できた＝3点、3. あまり理解できなかった＝2点、4. 全く理解できなかった＝1点のように点数化した。研修内容の満足度は1. とても良かった＝4点、2. 概ね良かった＝3点、3. どちらかというと良かった＝2点、4. 良くなかった＝1点のように点数化した。

（倫理面への配慮）国立保健医療科学院倫理委員会の承認を得ている。承認番号【NIPH-IBRA#24027】

3 結果

(1) 〔本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化〕

GIO、SBOsは全体に正の変化が見られ、SBOsの「障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる」以外は1%水準で有意差が認められた。アセスメントスキルは全体に正の変化が見られ「自己と仕事の折り合いの程度」「本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度」「地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ」について5%水準で有意差が認められた。

(2) 〔演習の種類による自己評価の差の検討〕

GIO、SBOsは群間に有意差はなかった。アセスメントスキルは「自組織を超えて連携した支援の必要性」のみデモンストレーション群が5%水準で有意に高かった。「就労選択支援の5つの場面を想定した演習」についての研修理解度は有意傾向であったが、デモンストレーション群の

方が高かった。研修満足度は群間に有意差はなかった。

4 考察

(1) [本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化]

全体に正の変化が見られたことは、演習が功を奏したとも考え得る。「地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ」のアセスメント自己評価が高かったことは、令和5年度の調査⁵⁾で地域特性への関心が高かったことと関連があると考えられる。

(2) [演習の種類による自己評価の差の検討]

単純集計ではデモンストレーション群の理解度と満足度がロールプレイ群よりも高かったが、有意差が確認できなかった。原因としてn数の少なさや、受講前の自己評価が同一でなかった可能性がある。ロールプレイもデモンストレーションも有効な方法であり、両者を組み合わせた演習も考えられる。

5 結論

令和5年度の研修ニーズ調査結果を踏まえ、「就労アセスメント研修」を試行した。[本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化][演習の種類による自己評価の差]の

検討を行った結果、全体に改善が見られたが、有意差が見られた項目は少なかった。ロールプレイもデモンストレーションも有効な方法であり、両者を組み合わせた演習も考えられる。

【参考文献】

1) 丸谷美紀 武澤友広『〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉アセスメント研修の評価』,「令和6年度 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業) 分担研究報告書」https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/20241703A-4.pdf
2) 石川瞭子『おもしろ社会福祉—ロールプレイとゲーミング・シミュレーション』八千代出版(2010), p. 15-17.
3) 小山聡子『ソーシャルワーク演習教育における演劇/ドラマの手法の役割—コミュニケーションをテーマとする集中授業の結果分析を通して—』,「社会福祉学(61)」(2020), p. 104-117.
4) 橋本美保『改訂版教職用語辞典』,一藝社(2019), p. 36
5) 丸谷美紀 他『〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究』,「R5 年度厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業) 分担研究報告書」https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202317031A-buntani4.pdf (accessed 2025 07.05)

表2 研修概要

GIO(一般目標)				
障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援において就労アセスメントの専門性を向上するための知識、及び、技術を修得することができる				
SBOs(到達目標)				
1.障害者雇用・就労支援の理念、目的を述べることができる				
2.障害者雇用・福祉施策の概要と障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について説明できる				
3.障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの目的とプロセスの重要性を述べるすることができる				
4.障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援におけるアセスメントの具体的な深め方を述べるすることができる				
方法	科目	形態	内容	分
事前学習 (オンデマンド)	障害者雇用・就労支援の理念・目的	講義	障害のある人を雇用する意味 障害のある人にとっての就労の意味	20
	障害者雇用・福祉施策	講義	障害者雇用対策の概要と就職準備性	10
		講義	障害者就労施策 -就労選択支援の根底にあるポイント	10
		講義	精神障害や難病等の医療・生活・就労の総合的支援の施策 -障害や疾病により特に就労に困難を抱える者への支援について	15
	就労アセスメントの目的: プロセスの重要性	講義	就労支援におけるアセスメントの目的と実践上の基本的視点 -障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者のアセスメントの特徴	20
	就労支援のための アセスメントシート	講義	アセスメントシートの基本的考え方 アセスメントシートにおけるモニタリングが特に必要な者の評価の視点	15
	本人を中核とした アセスメント①本来感	講義	本人を中核としたアセスメントの全体構造 支援者の内省	20
	本人を中核としたアセスメント②環境と突合したモニタリング	講義	生活・からだと心・環境のモニタリング セルフモニタリングからセルフケア、セルフアドボカシーへ	20
	本人を中核としたアセスメント③地域連携	講義	地域を見る必要性と視点 障害や疾病によりモニタリングが特に必要な者の就労支援における連携(医療、福祉、企業)	20
(オンライン) 集合研修	事前学習の振り返り	GW	自己紹介と振り返り	30
	実践リフレクション アセスメント演習	GW	・実践のリフレクション ・就労選択支援の6つの要素を想定した演習「就労アセスメント(NIVR)」 「本人への企業情報等の提供」「作業場面を活用した状況把握」「多機関連携によるケース会議」「アセスメント結果の作成」「本人と共同して実施する」	70 190
	全体振り返り	GW	演習全体を通じた学びと今後の方針	30

発達障害のある子どものキャリア発達支援に向けた 家庭教育プログラム

○清野 絵 （国立障害者リハビリテーションセンター 室長）
榎本 容子（国立特別支援教育総合研究所）

1 背景

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は、一般雇用と障害者雇用があり、障害者雇用で障害特性に即した配慮を受けることができれば、安定して働き続けられることが示唆されている¹⁾。しかし、一般雇用での挫折を経て初めて障害者雇用につながる実態がある。この理由として、特別支援教育体制は整備されてきたが、キャリア発達支援は発達途上にあり、職業準備性の不足や、自己理解が不足したまま、キャリア選択に至る状況が考えられる。また、本人の課題と共に家族との連携に関する課題も指摘されている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。

これまで、家族との連携は、ペアレントトレーニングという形で、行政的にも、研究的にも取り組まれてきたが、発達障害のある人の就労問題の解決に向けては、こうしたアプローチのみでは十分とは言えない。今後は、家族が、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就労準備に向けた学びの機会を充実させたり、③就労する上での本人の障害特性や必要となる配慮を、体験的かつ段階的に理解できたりするよう、本人の支援に関わる教育（学校）と福祉（放課後等デイサービス）が連携し支えていく枠組の構築が必要である。

2 研究目的

本研究は、発達障害のある子どもの就労を見据え、教育や福祉との連携のもとで、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を開発することを目的とする。

プログラムの開発過程についてはこれまでに報告してきたが³⁾、本報告では、一連の開発が完了したことを受け、その全体を改めて整理し、開発された成果物及び今後の課題について報告する。

3 研究方法

次の手順で教材を作成した。①過去に企業や就労支援機関等に対して実施したヒアリング記録15件の再分析を行い、家庭に期待される事項の抽出を行った。②文献調査を行い、家庭教育の内容及び家庭との連携に関する知見を整理した。③保護者1名が、家庭教育で重視して取り組んできた内容

を把握した。④「保護者」、その子どもである就労中の「発達障害当事者」、当事者の元学級担任である「小学校教諭」、「就労支援者」との意見交換をし、実践的知見を整理した。⑤既存の就労及びキャリア教育に関わる指標（「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）、「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）等）を整理し、「就労を見据え育みたい力」（冊子教材において、就労を見据え重要となるポイントとして提示。以下「ポイント項目」という。）として取りまとめた。また、「自立生活サポートチェック表Ⅰ・Ⅱ」（東京LD親の会、2017・2018）などの家庭教育に関する資料を参考に、「ポイント項目」に基づく発達段階別の家庭での取組内容表を作成した。さらに、これらの家庭での取組を効果的に進めるために、学校や放課後等デイサービスとの連携の在り方についても検討を行った。⑥作成した冊子教材について、保護者2名による評価を行った。評価の視点は、「就労を見据えた家庭教育内容としての妥当性（内容妥当性）」「内容の過不足」「使いやすさ」とし、それらの結果を踏まえて、冊子教材を改良した。⑦地域ニーズを踏まえるため、地域の発達障害のある子どもの保護者が置かれている状況や、家庭と放課後等デイサービス等の関係機関との連携について情報収集した。⑧得られた情報を踏まえ、冊子教材の利用対象者像とコンセプトを明確化し、冊子教材を改良した。⑨家族会に所属する・または所属していた保護者13名及び、放課後等デイサービス2か所に対し、冊子教材の内容に対する意見を得た。併せて、これまでプログラム開発に関与してこなかった保護者1名に内容に対する評価を依頼し、その結果を踏まえて冊子教材を改良した。また、冊子教材を提示する前の導入資料として、リーフレット教材を開発した。⑩就労中の発達障害当事者の保護者のうち、家庭での取組経験がある者213名（自己申告）に対してWEB上での質問紙調査を実施し、リーフレット教材に対する評価を自由記述で得た。⑪家族会に所属する・または所属していた保護者9名及び、放課後等デイサービス3か所への意見を得て、今後のリーフレット教材及び冊子教材を活用した家族支援の在り方の展望を整理した。

調査の実施に当たっては、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所の倫理審査部会で承認を得た（2024-53・2024-54）。

4 結果

(1) 開発した冊子教材、リーフレット教材

表1の内容から構成される冊子教材「家庭と学校と放デイで支える自立へのステップ発達障害等のある子どものキャリア発達を促すヒント集」（図1）とリーフレット教材「発達障害等のある子どもの未来を拓く家庭の力～自立への道を一緒に歩もう！～」（図2）を作成した。

表1 開発した冊子教材の概要

視点	内容
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（母親、父親等）。 - ただし、保護者及び子どもの状況が安定していることを利用条件とする。
コンセプト	- 専門的な知識を持たない保護者であっても、子どもの特性に寄り添いながら、日々の家庭生活でのかわりを工夫したり、より丁寧に取組んだりすることで、子どもの得意なことを中心として、就労に向けた基本的な力を少しずつ、無理のない形で育てて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。 - 全ての内容を一度に取り組みうとするのではなく、本人の興味・関心に合ったものや、得意なものから、1つまたは2つ程度選定し実践することを想定した。
内容	- お手伝いを題材とした取組：「簡単な調理をする」「掃除をする」「部屋の片付け管理をする」「洗濯をする」「買い物をする」「ごみの分別リサイクルをする」 - 生活習慣を題材とした取組：「生活で自立を意識する」「時間管理を行う」 - 家庭でのキャリア発達を促す取組：「自分を見つめる力を育てる」「人とかかわる力を育てる」「計画を立てて取り組む」
おもな配慮点	- 取組例を、できるだけ簡潔な形で複数示すとともに、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。 - 取組例では、就労を見据え重要となる視点を、「ポイント項目」として示した。 「発達段階別」（小学校〔低・高〕、中学校、高等学校段階）の取組例を示した。 - 多様な家庭環境に配慮の上、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。 - 保護者の「やってみたい」という意欲を促すため、参考となる体験談を示した。 - 保護者の不安に配慮し、無理のない取組となるよう、表現等に十分な工夫を加えた。

(2) 質問紙調査による教材の評価

調査の結果、リーフレット教材に対する肯定的な意見は137件であり、「子どもに達成感や意欲を持たせる手立てが詳細に書かれており、非常に参考になる」といった意見があった。一方で、否定的な意見に留まる回答も11件あり、「わかっていても現実にはなかなかうまくいかない」と

いった教材活用の難しさや不安も示され、導入時の支援体制の工夫が今後の課題として示唆された。



図1 開発した冊子教材（A4・74頁）の表紙等



図2 開発したリーフレット教材（A4・8頁）の表紙等

5 考察・結論

発達障害のある子どもの就労を見据え、教育や福祉との連携のもと、学齢期から家庭で取り組むための家庭教育プログラムとして冊子とリーフレットを開発した。今後は、本教材が学校や福祉の支援のもと、導入時の負担に配慮しながら、家庭で無理なく活用されることが期待される。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター（2017）障害者の就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 137.
- 2) 榎本容子，清野絵，木口恵美子（2018）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，pp. 33-46.
- 3) 新堀和子，大蔵佐智子，榎本容子，清野絵（2023）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，第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集，pp. 160-161.

中学校特別支援学級在籍生徒を対象とした就労支援講座の実践報告

―市の福祉部門と学校との連携によるキャリア発達支援の試み―

- 榎本 容子 (独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 主任研究員)
○小田切 めぐみ (南アルプス市役所 こども応援部こども家庭センター 途切れのない支援担当)
石本 直巳 (独立行政法人国立特別支援教育総合研究所)
北村 拓也 (独立行政法人国立特別支援教育総合研究所)
相田 泰宏 (横浜市教育委員会事務局)

1 はじめに

障害のある若者の中には、学校卒業後に進学や就労を果たしながらも、進路先の環境に適應できずに中退や離職に至り、社会的に孤立するケースがある。その背景には、仕事をするうえで重要となる力や、職場のルール等に対する理解（仕事理解）の困難さや、自分の特性や得意なこと・苦手なこと、自分に必要な配慮等に対する理解（自己理解）が十分に育っていないことなどが考えられる。こうした課題に対応するためには、学校段階から将来の社会的・職業的自立を見据え、発達段階に応じて段階的にキャリア発達を支援する取組が求められる。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」を意味し、仕事理解や自己理解を段階的に深めていくことが重要となる。

このような取組を進めるうえでは、生徒一人ひとりの発達段階や障害特性に応じた多様な学びの機会を用意するとともに、職業体験や地域での体験活動を通じて、仕事に対する具体的なイメージを育むことが重要である。また、仕事をするうえで共通して求められる基本的な力や姿勢は、学校や地域での学びの中でも育むことができるため、これらと関連付けながら気づきを促す視点が求められる。さらに、自分らしく働くために必要な配慮について考える機会を意図的に設定することも重要である。特に中学校段階は、「現実的探索と暫定的選択の時期」とされ、将来の職業や進路に対する見通しを持ち始める重要な時期である。そのため、体験的な活動を通し、仕事や自己について考える機会を意図的に設けることが重要である。

しかし、中学校の特別支援学級においては、特別支援学校と比較して限られた時間や人的体制の中で実践を進める必要があるため、障害特性に応じた体験的なキャリア教育を継続的かつ計画的に提供することは容易ではない。

本稿では、こうした課題の解決に向けた参考事例として、南アルプス市における「就労支援ワーク」の取組を紹介する。この取組は、市の福祉部門と学校が連携し、自閉症・情緒障害特別支援学級に在籍する中学生を対象に実施されている。年に一度の開催を通じて、生徒が将来の就労について考えるとともに、仕事や自己への理解を深める機会を

提供することを目的としている。

これまでの活動では、市内の事業所（消防署、市のリサイクル事業部、コンビニエンスストア、カーディーラー等）における就労体験を中心に展開されてきた。生徒が実際の職場に身を置くことにより、仕事に対する具体的なイメージを深めたり、関心を高めたりするうえで、重要な学びの機会となっていた。一方で、体験を通し、先に述べた仕事理解や自己理解を深めたり、また、それを学校での学びと関連付けたりすることについては課題が残されていた。

このような背景の中、令和5年度から6年度にかけて、研究機関が参画し、仕事理解及び自己理解に関する学習上の課題を踏まえた就労支援講座の内容案を、市の福祉部門及び学校と連携して検討した。

本稿では、令和6年度に、障害のある中学生を対象に検討された、①仕事の意義やポイントを伝える動画教材、②ピッキング、数値チェック、組立作業による模擬的な仕事体験、③学習・体験前後に実施する「自己発見ワーク」等による、仕事理解と自己理解を促す学習の内容を紹介するとともに、地域資源を活用したキャリア発達支援の今後の課題について述べる。

2 検討された活動及び教材の内容

(1) 学習のねらい

動画教材や仕事の模擬体験を通して、①自分に合った仕事や、②そのための進路について考える機会をもち、さらに、仕事をするうえで大切なポイントを知ることを通じて、③自分の得意なことや苦手なことに関心を深め、仕事理解や自己理解を促すことをねらいとした。

(2) 動画教材

「仕事博士」というキャラクターが登場し、生徒が将来の就労について考えるための「秘伝の技」を受けるというストーリーで展開される。内容は、「仕事を知る」と「自分を知る」の2部構成である。

「仕事を知る」パートでは、「働く」とは社会の中で自分の力を発揮し、他者や社会に貢献することであると説明した。また、「はたらく＝人が動くことで、はた（周囲）も楽になる」といった言葉を用いて、働くことの本質を伝

えた。さらに、パン屋、農家、物流スタッフなど多様な職業を取り上げ、社会に存在するさまざまな仕事への理解を促した。そのうえで、「仕事をするうえでの5つのポイント（①話を集中してよく聞き、仕事内容を理解する／②集中して正確かつ丁寧に取り組む／③わからない時は質問、困った時は相談、終わったら報告をする／④気持ちの良い態度で人と関わる／⑤たすけあう）」を示した。

「自分を知る」パートでは、適職を見つけるためには、仕事理解と自己理解の重なりを意識することが重要であると説明した。そのうえで、自己理解に必要な視点として、「好きなこと・得意なことを見つけること」と「苦手なことを把握し、工夫や配慮で対応すること」の2点を示した。

全体としては、キャラクターや図・イラストなどの視覚的要素を活用し、学習への興味を高める工夫を施した。さらに、学習内容を「5つのポイント」と整理することで、生徒が要点を理解しやすくなるよう配慮した（図1）。

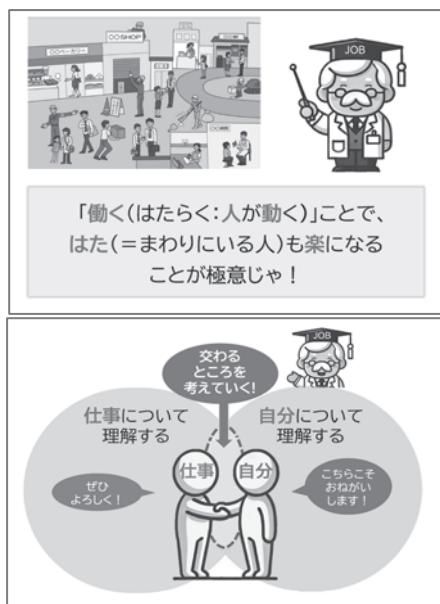


図1 動画教材（一例）

(3) 仕事の模擬体験

模擬体験は、「チームでのピッキング体験」と「個人作業体験」の2つで構成した。

①チームでのピッキング体験

「協力して仕事をやり遂げよう！～チームでピッキング体験～」と題し、役割に分かれて文具や雑貨のピッキングから梱包、報告までの作業を協力して行う内容とした。各生徒は、リーダー、文具・雑貨のピッキング担当と検品係、梱包担当、梱包確認・報告係のいずれかの役割を担い、工程ごとに連携しながら作業を進めた。

②個人作業体験（障害者職業総合センターのワークサンプル幕張版を活用）

「集中して仕事をやり遂げよう～個人作業体験～」と題

し、生徒が自分の特性や興味に応じて、以下の個別作業のどちらかを選択し、集中して取り組む内容とした。

- ・数値チェック：請求書と納品書を照合し、誤りを修正する作業。注意深さが求められる。
- ・プラグ・タップ組立：作業指示書をもとに部品を組み立てる作業。手順理解と手先の操作が求められる。

なお、①及び②の活動時には、「仕事をするうえでの5つのポイント」を意識して取り組むよう生徒に伝えとともに、教員や市の職員が声かけを行った。あわせて、「ヘルプカード」を用意し、困ったときには自ら援助を求められるよう促した。

(4) 自己発見ワーク・自己再発見ワーク

「自己発見ワーク」は模擬体験の前に実施し、「仕事をするうえでの5つのポイント」について、自分がどの程度実践できそうかを事前に考える形式とした。これにより、自分の得意なこと・苦手なことを意識化する機会とした。また、「自己再発見ワーク」は模擬体験の後に実施し、5つのポイントの実践状況や、自分に必要な配慮について考える機会とした。なお、本ワークは、苦手なことを自覚し、相談したり配慮を求めたりすることの重要性を、生徒に伝えることを意図して構成した。

(5) 学校での学びとの関連付けの工夫

就労支援ワークへの参加は、学校では「自立活動」の時間として位置付けられている。このため、教員と共有する活動展開案においては、キャリア教育の視点のほか、「自立活動」における自己理解に関する内容との関連を示した。具体的には、「健康の保持（障害の特性の理解と生活環境の調整）」及び「人間関係の形成（自己の理解と行動の調整）」との関連を示し、模擬体験や振り返りを通じて、自分の特性が作業遂行に及ぼす影響や、集団内での行動調整を体験的に学ぶ機会となることを示した。

3 成果と今後の課題

生徒は、動画教材と模擬体験を組み合わせた学習を通して、抽象的な概念としての「働くこと」を自分ごととして捉え直す機会を得た。また、教員にとっても、本取組は学校教育との接続を意識する契機となった。一方で、その客観的評価や効果的な方策の検討においては、なお課題が残されている。

今後は、こうした課題の改善を図りつつ、地域資源を活用し、持続可能な形で本取組を継続していくことが求められる。その一環として、令和7年度の実践では、特別な機具を用いずに実施できる模擬体験へと内容を調整するとともに、講座終了後に学校で活用できる振り返り教材を整備し、学校での学びへと還元するための方策について検討を進めているところである。

発達障害のある人のキャリア発達と職業生活の課題に関する文献的検討

○知名 青子（障害者職業総合センター 上席研究員）
田中 規子・五十嵐 意和保・八木 繁美・近藤 光徳・永岡 靖子・堂井 康宏
（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

近年の障害者雇用施策の進展に伴い、民間企業で雇用される発達障害者の数は著しく増加している¹⁾。また、発達障害者支援センターや障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターといった支援機関の利用も増加傾向にある^{2) 3) 4)}。加えて、支援対象者の年齢層は学齢期から成人期へと大きく広がり、就労支援に求められるニーズも変化している。かつては就職活動や入社初期の定着が主な焦点であったが、職業生活の長期化に伴い、昇進や役割変化といったキャリア形成、結婚や育児などのライフイベントへの対応といった、より長期的かつ複雑な課題が顕在化していると考えられる。

発達障害のある成人の職業生活は、職場環境と本人の特性との相互作用の中で、多岐にわたる困難に直面する。これら発達障害のある成人特有の課題を的確に捉えるためには、個別一時点の事象だけでなく、ライフステージの移行期（トランジション）を含めた長期的な視点からの分析が不可欠である。また、本人のキャリア形成や職業的アイデンティティの構築に影響を与える要因を、発達の・環境的観点から明らかにすることも重要である。

そこで本稿では、国内外の学術論文におけるシステムティックレビューやメタ分析、長期コホート調査等から、発達障害のある成人のライフキャリアや職業生活上の課題に関する最新の重要な知見を紹介する。

2 方法

発達障害のある成人の職業生活上の課題に関する文献について、2020年以降の研究で、対象集団として成人期の発達障害者を扱っていること、職業生活等の機能的アウトカムを扱っていること、研究のエビデンスレベルⅠ（システムティックレビュー及びメタ分析）、レベルⅡ（介入研

究・RCT）、レベルⅢ（コホート）に該当する論文であることを条件に検索を行った中から、職業上の課題と密接不可分な関係にある「長期的なキャリア」及び「職業生活面」に関する4本の研究を取り上げ、その概要を紹介する。

3 論文概要

(1) 論文1：競争的雇用における自閉症スペクトラム症成人の中年期後半までの軌跡⁵⁾

本研究は、自閉スペクトラム症（ASD）の成人が就労継続に課題を抱えることが多いにもかかわらず、人生の後半にかけての一般就労（競争的雇用）のパターンについてはほとんど知られていないことを背景に、自閉スペクトラム症の成人を対象に、22年間にわたる競争的雇用時間の変化を調査した希少な縦断研究である。

調査目的は、①競争的雇用のパターンを詳細に分析すること、②年齢に関連した変化があるかを明らかにすること、③知的障害（以下「ID」という。）の有無によって変化の軌跡が異なるかを検証すること、の3点であった。

加速縦断的デザインを用いて、コミュニティベースのコホート（n=341、観察数=1327）における若年成人期から中年後期までの競争的雇用時間の軌跡を推定した結果、年齢に関連した競争的雇用時間の変化には有意な曲線軌跡が見られ、IDの有無によって違いがあった。IDのない人々では、若年成人期から中年初期にかけて競争的雇用時間が増加し、その後は横ばいとなり、中年後期には減少した。一方、IDのある人々では、競争的雇用への関与は一貫して低かった。

これらの結果から、筆者らは、競争的雇用は職業的関与の選択肢の一つにすぎないが、一般労働市場への参入を望む自閉スペクトラム症の成人がしばしば目標としていることや、成人期を通じた彼らの競争的雇用への関与の程度を

表1 各研究の概要

出典/研究デザイン/対象者・データの特徴/調査期間	主要な職業的指標/主要な知見
Hickey, E. J. et al. (2024)/加速縦断的デザイン/N=341 自閉症成人、うち28.1%が知的障害なし/22年	競争的雇用時間数/知的障害のない群において、競争的雇用時間数は30代半ばをピークとする曲線軌跡を描き、その後減少する。
Bury, S. M. et al. (2024)/潜在クラス分析/N=2449 自閉症成人(自己申告)、自閉症特性を分析/8年	就労状況の確率/4つの異なる就労プロファイル(安定した失業、安定した就労、就労確率増加、就労確率減少)を特定。安定した就労の予測因子を解明。
Lauder et al. (2022)/システムティックレビュー/対象研究数:143件。分野:医学、健康科学、心理学、ビジネス・マネジメントなど。介入:薬理学的介入(例:服薬)、心理社会的介入(例:グループ療法、支援ネットワーク、対人関係支援)/	・介入の有効性(職場での適応、症状の軽減、支援の受容性など) ・効果メカニズム(介入がどのように効果を発揮するか) ・支援へのアクセス障壁(自己認識の欠如、開示の困難さなど) /1.薬理学的介入の優位性 2.心理社会的介入の有効性 3.支援へのアクセス障壁
Varrasi et al. (2023)/ナラティブレビュー/ADHD成人研究(2010以降)、多分野、臨床的・神経心理学的プロフィールに焦点/2010~2022年の文献	・ADHD成人の学業成果・職業成果(就業状況、職業的安定性、キャリア満足度等)/1成功の予測因子(早期の薬物治療、継続的教育支援、認知機能への介入)、2学習支援戦略(特性に合わせた個別化支援、情動調整を含む包括的学習支援、生涯学習をさせる環境整備)

明らかにしたとしている。

(2) 論文2：自閉スペクトラム症者の雇用プロフィール： 8年間の縦断研究⁶⁾

本研究は、「自閉症の人々がどのような雇用の軌跡をたどるのか」「安定した雇用を予測する要因のより深い理解を、8年間のデータをもとに明らかにすることを目的としている。参加者はオランダ自閉症登録（Netherlands Autism Register）を通じて募集された2,449人の自閉症成人（男性1,077人、女性1,352人、ノンバイナリー20人、平均年齢42.25歳、標準偏差14.24）であった。8年間にわたる雇用状況のデータを用いて潜在クラス分析を行い、縦断的な雇用プロフィールを特定したところ、適合指標と結果の解釈可能性から、4クラスモデルが最も適していると判断された。また、以下のようなプロフィールが示された：

①固定化された失業群（n=1,189）、②安定した雇用群（n=801）、③初期は失業だが雇用の可能性が増加群（n=183）、④高い雇用可能性から時間とともに低下群（n=134）。多項分析の結果、「①固定化された失業群」と比較して「②安定した雇用群」に属することを予測する要因は、「自閉症特性が少ない」、「年齢が若い」、「男性であること」、「高学歴」、「診断年齢が高い」、「併存する疾患が少ないこと」と特定された。また、「高学歴」は③と④を、「若年齢」、「併存疾患の少なさ」は③をそれぞれ予測する要因であった。これらの結果は、自閉症成人が雇用を維持する上で直面する長期的課題を理解するために、個別性を重視したアプローチの有用性を示すとともに、支援が求められる主要な領域を明らかにしたとしている。

(3) 論文3：職場におけるADHD成人を支援するための介入に関するシステムティックレビュー⁷⁾

本研究は、職場におけるADHDを持つ成人を支援するための介入に係る研究を対象とした、効果的な支援のメカニズムを明らかにするためのシステムティックレビューである。著者らは、専門家パネルを設置して、医学、心理学、経営学など10の学術データベースから143件の研究を抽出し、リアリスト評価（介入研究において「何が、誰に対して、どのような状況で、なぜ効果を発揮するのか」を明らかにするための理論的枠組み）とCIMO（文脈・介入・メカニズム・成果分類）モデルを用いて分析を行った。

その結果、既存研究の多くが薬理学的介入（例：服薬治療）に偏っており、職場での実践に直接応用できる研究は限られていることが明らかになった。一方で、心理社会的介入においては、グループ療法、ADHD者の周囲の人々の関与、支援者との信頼関係といった要素が、職場支援における有効性の主要メカニズムとして特定された。

なお、143件の研究のうち、実際の職場で実施された介入研究はほとんど見られず、職場における支援のエビデンスは極めて乏しいことも指摘している。

専門家パネルは、職場支援に関し、ADHD者が職場へ開示することが困難であり、その困難さが支援へのアクセスを妨げていること、また、開示のためには心理教育と自己理解が重要であるとした。今後の研究と実践では、職場に特化した介入研究の実施、心理教育などの有効なメカニズムの活用、職場成果の測定を評価、環境調整（合理的配慮）の実践、開示に伴う心理的・制度的障壁の緩和等への対応等が不可欠としている。

(4) 論文4：ADHDのある成人の学業と職業的成果：成功 予測因子と効果的な学習支援戦略⁸⁾

本研究は、注意欠如・多動症（ADHD）を持つ成人の学業および職業的成果に関する既存の文献をレビューし、成功予測因子と効果的な学習支援戦略を明らかにすることを目的としたナラティブレビューである。

特に、成人期のADHDの影響に注目し、臨床的・神経心理学的プロフィールを整理した上で、ADHD成人が効果的に学習するための具体的なニーズを分析している。さらに、学業および職業上の成果に寄与する薬物療法、教育、リハビリテーションといった要因を批判的に検討した。

また、実行機能、メタ認知、情動調整といった認知的・情動的側面に関する分析を拡張することで、ADHD成人の学習過程を改善できる戦略に焦点をあてている。

ADHD成人の学業・職業的成果は、早期の薬物治療、教育支援、神経心理学的介入、そして生涯学習のための的を絞った戦略など、複数の要因が複雑に絡み合うことで形成されるものとして本研究では概念化している。

4 まとめ

発達障害者の長期的キャリアについては知見が蓄積し始めたところである。今後はこれら知見を整理し、国内の発達障害者の実態についてさらに調査を進めていきたい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省. (2024). 令和5年 障害者雇用実態調査結果.
- 2) 国立障害者リハビリテーションセンター 発達障害情報・支援センター. 発達障害者支援センターにおける支援実績.
- 3) 日本知的障害者福祉協会 障害者就業・生活支援センター事業実態調査（平成25年度～令和4年度）.
- 4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構. 令和6年度業績評価説明資料 (<https://www.jeed.go.jp/jeed/disclosure/>)
- 5) Hickey, E. J. et al. (2024). Trajectories of Competitive Employment of Autistic Adults through Late Midlife. *Healthcare (Basel)*, 12(2), 265.
- 6) Bury, S. M. et al. (2024). Employment profiles of autistic people: An 8-year longitudinal study. *Autism*. Vol28 (9), 2322-2333.
- 7) Lauder, K., McDowall, A., & Tenenbaum, H. R. (2022). A systematic review of interventions to support adults with ADHD at work. *Frontiers in Psychology*, 13, 893469. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893469>
- 8) Varrasi, S., De Caro, F., & De Caro, W. (2023). Schooling and Occupational Outcomes in Adults with ADHD: Predictors of Success and Support Strategies for Effective Learning. *Education Sciences*, 13(1), 37. <https://doi.org/10.3390/educsci13010037>

特別支援学校高等部における 生徒のキャリア形成支援を目的とした教員研修プログラムの開発

○今井 彩（明星大学通信制大学院 博士後期課程）

1 目的

特別支援学校学習指導要領総則（高等部）では、キャリア教育を推進する観点から、産業現場等における実習（以下「現場実習」という。）を取り入れるなど、就業体験機会を積極的に設けることや、自己の在り方生き方や進路について考察する学習を積極的に取り入れていくことを求めている。現場実習は、知的障害のある生徒が主体的に進路選択、進路決定をするために、自己の将来を見据え、多様な生き方に関する取捨選択を行いながら、自らのキャリアを形成していく重要な学習機会となっている。しかし、知的障害のある生徒のキャリア形成支援については、指導上の困り感を感じている教員が多い。今井・前原（2024）は、この解決に向け、特別支援学校の高等部教員による現場実習をととした指導実践についての調査結果をまとめ、教員が有効だと考える指導・支援方法について整理した「リフレクションガイド」を開発した¹⁾。このリフレクションガイドは、生徒のキャリア形成を支援するために、現場実習をより有用な教育活動にするための教員支援ツールであり、高等部教員の活用実践において、その有用性が確認されている²⁾。しかし、この有用性を実証していくためには、より多くの教員を対象とした量的な調査の実施が必要だと考えられた。そこで本研究では、知的障害のある生徒のキャリア形成支援における教員の指導力向上を目的として、リフレクションガイドを活用した研修プログラムを開発し、その有用性を量的に検証する。

2 方法

(1) 調査時期及び対象者

調査は202X年7月～12月に実施した。調査対象校は、所属長の許可を受けて研究協力を得ることができたA県の特別支援学校（知的障害）7校（分校1校含む）とした。調査対象者は、各校の高等部教員のうち、研修受講を希望した109名と、研修は受講せず、質問紙調査への協力を同意した62名の計171名とした。

(2) 調査方法

研修受講を希望した高等部教員に対し、202X年7月～8月の間に各校で研修を実施した。研修受講者は、研修の前後に質問紙調査に回答した。研修受講者の研修受講前後の指導の意識変容を比較できるように、研修後の質問紙調査は12月に実施した。また、研修による意識変容を確認する調査として、同時期（12月）に研修未受講者に対して質問

紙調査を実施した。

(3) 調査項目

質問紙調査の項目は、国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センターが令和元年7月から10月に実施した学級・ホームルーム担任のキャリア教育に関する意識調査（高等学校学級・ホームルーム担任調査）問9「学級あるいは学年でキャリア教育を行う上での15項目に関する指導の程度」を一部改変して用いた。各項目への回答は「まったく指導していない」を1点、「あまり指導していない」を2点、「ある程度指導している」を3点、「よく指導している」を4点とし、もっとも当てはまるものを1つ選ぶよう回答を求めた。

(4) 研修プログラムの内容

研修は、リフレクションガイドに示された「①キャリア形成段階に応じた現場実習」、「②現場実習のフィードバックのプロセス」、「③実習先からの評価の活用」の3つの内容で構成した。

研修では、事前にリフレクションガイドとワークシートを配付し、各内容について、研究者による5分間の講義と、受講者による10分間のワークショップを実施した。ワークショップでは、学年や学級ごとに2～4人のグループをつくり、対象生徒を1名決め、リフレクションガイドに示す内容に沿って、対象生徒への指導・支援の方法について考えてもらった。最後に研修のまとめを行い、各グループから今後取り組みたいと考える指導・支援の概要について発表してもらい、各グループの意見を共有した。

(5) 分析方法

質問紙の分析は、オープンソースの統計ソフトウェア jamovi (Version 2.4.5) を用いて実施した (The jamovi project, 2021)。

(6) 研究倫理

質問紙調査においては無記名で個人情報を扱わないこと、未協力の場合や同意の撤回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によって得ることとした。なお、本調査は明星大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号2024012）。

3 結果

(1) 研修受講者の研修前後の比較

研修受講者109名のうち、研修前後両方で回答が得られ

たのは85名であった（回答率78％）。対応のある平均値の比較において順位尺度を扱うため、ウィルコクソンの符号順位検定を行った。この結果を表1に示す。結果は、研修前よりも研修後のほうがすべての項目において得点が高かった。有意差が見られたのは「①様々な立場や考えの相手に対して、その意見を聴き理解しようとする事」、「⑩学ぶことや働くことの意義について理解し、学校での学習と自分の将来をつなげて考えること」、「⑫自分の将来の目標の実現に向かって具体的に行動したり、その方法を工夫・改善したりすること」、「⑭『就職したい職場』『働く力をつけたい事業所』『進学したい学校』を選び、その実現のために努力すること」の4つの項目であり、いずれも $p < .05$ 、 $d > 0.3$ であった。

表1 研修受講前後の平均値の変化

質問項目	研修受講前		研修受講後		p 値
	平均	SD	平均	SD	
①様々な立場や考えの相手に対して、その意見を聴き理解しようとする事	3.13	0.48	3.27	0.52	.035*
②相手に理解してもらえようように、自分の考えや気持ちを整理して伝えたり、伝える努力をしたりすること	3.35	0.57	3.40	0.54	.511
③自分の果たすべき役割や分担を考え、周囲の人と力を合わせて行動しようとする事	3.42	0.52	3.53	0.50	.120
④自分の興味や関心、長所や短所などについて把握し、自分らしさを発揮すること	3.32	0.52	3.38	0.53	.476
⑤喜怒哀楽の感情や周囲の人に流されず、自分の行動を適切に律して取り組もうとする事	3.20	0.55	3.25	0.62	.499
⑥不得意なことや苦手なことでも、自分の成長のために工夫して取り組もうとしたり、他者に援助要請をしたりすること	3.27	0.63	3.39	0.60	.126
⑦調べたいことがあるとき、自ら進んで資料や情報を集め、必要な情報を取捨選択すること	2.93	0.61	2.98	0.56	.538
⑧起きた問題の原因、解決すべき課題はどこにあり、どう解決するかを工夫すること	3.01	0.63	3.08	0.74	.385
⑨活動や学習を進める際、適切な計画を立てて進めたり、評価や改善を加えて実行したりすること	2.89	0.62	2.93	0.61	.667
⑩学ぶことや働くことの意義について理解し、学校での学習と自分の将来をつなげて考えること	3.33	0.59	3.49	0.60	.043*
⑪自分の将来について具体的な目標を立て、現実を考えながらその実現のための方法を考えること	3.25	0.61	3.31	0.64	.497
⑫自分の将来の目標の実現に向かって具体的に行動したり、その方法を工夫・改善したりすること	3.09	0.59	3.25	0.55	.039*
⑬企業や福祉事業所、専門学校などに関する情報を収集・活用すること	2.66	0.73	2.82	0.71	.101
⑭「就職したい職場」「働く力をつけたい事業所」「進学したい学校」を選び、その実現のために努力すること	3.06	0.62	3.29	0.65	.008*
⑮「就職したい職場」「働く力をつけたい事業所」「進学したい学校」を選ぶにあたって、採用や受け入れの可能性、合格の可能性を考慮すること	2.79	0.73	2.92	0.69	.168

* = $p < .05$

(2) 研修受講者と研修未受講者の比較

研修受講者と研修未受講者の比較にはマン=ホイットニーのU検定を用いた。結果は、研修未受講者よりも研修受講者のほうが⑧⑨⑬を除いた項目で得点が高かった。有意差が見られたのは「⑩学ぶことや働くことの意義について理解し、学校での学習と自分の将来をつなげて考えること」、「⑭『就職したい職場』『働く力をつけたい事業所』『進学したい学校』を選び、その実現のために努力すること」の2つの項目であり、いずれも $p < .05$ であった。

表2 研修受講有無による平均値の違い

質問項目	研修受講群 (n=85)		研修未受講群 (n=62)		p 値
	平均	SD	平均	SD	
①様々な立場や考えの相手に対して、その意見を聴き理解しようとする事	3.27	0.52	3.21	0.45	.204
②相手に理解してもらえようように、自分の考えや気持ちを整理して伝えたり、伝える努力をしたりすること	3.40	0.54	3.31	0.53	.146
③自分の果たすべき役割や分担を考え、周囲の人と力を合わせて行動しようとする事	3.53	0.50	3.44	0.59	.210
④自分の興味や関心、長所や短所などについて把握し、自分らしさを発揮すること	3.38	0.53	3.31	0.56	.241
⑤喜怒哀楽の感情や周囲の人に流されず、自分の行動を適切に律して取り組もうとする事	3.25	0.62	3.10	0.59	.065
⑥不得意なことや苦手なことでも、自分の成長のために工夫して取り組もうとしたり、他者に援助要請をしたりすること	3.39	0.60	3.29	0.52	.113
⑦調べたいことがあるとき、自ら進んで資料や情報を集め、必要な情報を取捨選択すること	2.98	0.56	2.95	0.61	.449
⑧起きた問題の原因、解決すべき課題はどこにあり、どう解決するかを工夫すること	3.08	0.74	3.15	0.54	.576
⑨活動や学習を進める際、適切な計画を立てて進めたり、評価や改善を加えて実行したりすること	2.93	0.61	2.95	0.56	.600
⑩学ぶことや働くことの意義について理解し、学校での学習と自分の将来をつなげて考えること	3.49	0.60	3.21	0.63	.002*
⑪自分の将来について具体的な目標を立て、現実を考えながらその実現のための方法を考えること	3.31	0.64	3.19	0.62	.120
⑫自分の将来の目標の実現に向かって具体的に行動したり、その方法を工夫・改善したりすること	3.25	0.55	3.18	0.59	.248
⑬企業や福祉事業所、専門学校などに関する情報を収集・活用すること	2.82	0.71	2.65	0.73	.073
⑭「就職したい職場」「働く力をつけたい事業所」「進学したい学校」を選び、その実現のために努力すること	3.29	0.65	3.03	0.54	.003*
⑮「就職したい職場」「働く力をつけたい事業所」「進学したい学校」を選ぶにあたって、採用や受け入れの可能性、合格の可能性を考慮すること	2.92	0.69	2.92	0.55	.498

* = $p < .05$

4 考察

本研究における研修プログラムでは、研修を受講した教員の指導意識の変容を確認できた。これは、研修をとおして他の教員と共通理解を図ったことや、リフレクションガイドによって自分のこれまでの指導の意味や意義を再確認したことによって、各項目において教員が「指導している」と確信できた結果だと考えられる。有意差が見られた項目には、「学ぶことや働くことの意義」、「学校での学習と将来とのつながり」、「自己実現に向けた努力」について記載されている。このことから、現場実習を通して、生徒が自分の将来を見据え、自発的・自律的に行動していけるような指導への意識が高まったと考えられる。以上より、本研究で開発した研修プログラムは、生徒のキャリア形成を支援する教員の指導意識を高めるうえで、有用であることが示唆された。今後は、研修内容のさらなる改善や、教員の継続的な支援体制の構築が求められる。

【参考文献】

- 1) 今井彩・前原和明『特別支援学校の現場実習における教員の指導・支援に寄与するガイドラインの開発ーデルファイ法を用いた合意形成を通してー』,「Journal of Inclusive Education, 13」, (2024) , p. 22-34
- 2) 今井彩・前原和明『特別支援学校生徒のキャリア形成を支援する教員が指導力の向上を図っていくプロセスから検討するリフレクションガイドの有用性』,「キャリア発達支援研究 vol. 11」, (2025) , p. 88-98

障害者×スポーツ体験＝無限大 ～スポーツから広げる多様性文化の創造～

○井上 渉（就労移行支援事業所INCOP京都九条 代表）

1 概要

就労移行支援事業所INCOP京都九条（以下「INCOP」という。）は、京都駅から徒歩10分に位置している。「INCOP」は、私の京都市立支援学校での進路指導主事としての経験を活かし2023年2月に開所した事業所である。社訓に「やってみよう！」を掲げ、生の経験・体験の機会を重視した「超実践型トレーニング」を利用者に提供している。また、就労だけでなく、生活、余暇を含めた「WorkとLifeのINCOP」を目指し、日々サポートしている。知的障害や発達障害のある利用者が多く在籍している。その中で、株式会社島津製作所ラグビー部「SHIMADZU Breakers」（以下「Breakers」という。）との連携をはじめとした「スポーツを通じた就労支援」としてスポーツ体験にも力を入れている。今回はそのスポーツ活動の事例を通して活動の広がり、利用者の学びや成長について紹介したい。

2 事例

(1) チームとの連携

ア SHIMADZU Breakers（トップウエストAリーグ所属）

株式会社島津製作所とは、私が特別支援学校勤務時からつながりがあり、実習、雇用と連携していた。また、島津製作所が主催した障害者向けのテニス教室実施でも連携をしていた。

“Breakers”では、スタッフが少ないため控えの選手が試合会場の準備や試合中の水分補充をしていて、ウォーミングアップが十分できていない状態の中で、途中交代で試合に入るような状態があった。

“Breakers”のニーズ	“INCOP”のニーズ
・選手が試合に集中したい ・ホームゲームの運営を充実したい	・利用者の体験の場を増やしたい ・スポーツで見識を広げたい

“Breakers”と“INCOP”のニーズを組み合わせ、まずは、ホームゲームの準備、片付け、また試合中の選手の水分の補充といった試合中のサポートを“INCOP”とともにやってみようとしてスタートした。

2023年秋シーズンからの連携で、2シーズンを経過し、2025年11月は3シーズン目を迎える。役割は、試合会場の設営・撤収と試合中の選手の水分補充であった。はじめは“Breakers”の選手・コーチ陣は、障害理解が十分でないということもあり、「何ができるのか」「どこまで頼ん

でいいのか」と不安があったが、回数を重ねることで、他のスタッフ、選手から直接声をかけられる事が増えた。未知からくる不安は、関わりをもつことで既知になり、できること、難しいことも自然と洗練されていき、ちょっとした「こっち手伝って」を気兼ねなく声をかけてもらえることは、互いの信頼関係、“INCOP”の利用者への理解が高まったからであると感じている。さらに役割を果たすことで、信頼につながり、初めは依頼されていなかった受付での業務や試合写真の撮影、花道や円陣への参加といった役割の拡大にもつながっていった。

“INCOP”の利用者は“Breakers”のチームカラーにちなんで「レッズ」という愛称をもらって、チームの一員として位置付けられている（今年度から公式資料にも明記していただいている）。「レッズ」としてチームの一員としての位置づけが、利用者の帰属意識を高め、一種の誇りを感じている方もいて、そのことが一層の自己効力感を得ることにつながっている。

利用者のほとんどはラグビーのルールを知らない状態で活動をスタートしたので、はじめは、いつ点が入るのか、どういった状態なのかあまりわからないまま活動していることも多かった。活動を重ねることで、試合の動きが分かるようになり、見通しを持って活動できるようになるだけでなく、ナイスプレーに歓声をあげられるようになり、水分補充を忘れて試合観戦に集中する利用者もいるほど、チームを「支える人」そして「応援する人」に「成長していく」様があった。

また、過去2回、京都で開催される田んぼラグビーにも“Breakers”と“INCOP”共同で出場した。その場でも選手、コーチと利用者が一緒にプレーし、泥にまみれて、関係も深める機会になった。

この活動を通して、「“INCOP”の利用者ならこんなこともできるのでは？」と島津製作所グループ内で障害者雇用の職域が広がり、実際に“INCOP”の利用者も就労している。“Breakers”の選手も職場の上司として在籍し、ラグビーを通して培った信頼関係が新しい職域、職場にもつながっている。



試合準備



活動の様子
受付準備



水分補充

イ 京都ハンナリーズ（B.LEAGUE所属プロバスケットボールチーム）

2024-2025年シーズンから京都ハンナリーズのホームゲームのボランティアとして活動をはじめた。こちらは“Breakers”と違って、他のボランティアの方々も活動しながら、一員として役割を担っている。役割は、会場準備片付け、会場の座席案内や再入場対応等である。

京都ハンナリーズでは、他のボランティアさんとの協働となり、一層の連携や報告連絡相談といった働くうえで必要なことが求められる機会が多い。さらに、プロスポーツということもあり、チームのファンと接する機会も多く、おもてなしをし、人と接する経験を積む機会になっている。

京都の色々な場面でハンナリーズの名を目にする機会がある。そういったチームに関われているという事実が「チームのチラシや広告を見ると誇らしいんです」という利用者の言葉に裏打ちされているように、自己効力感を高めることにつながっている。

さらには、「働きだしたら自分でチケットを買って応援に行きます！」と余暇の拡大、働くモチベーションにもつながっている。



ハンナリーズの活動の様子

(2) 各種スポーツ大会への参加

各種のスポーツ大会への参加も積極的に行っている。陸上大会やボッチャ、卓球、卓球バレーなどの競技に“INCOP”からチームや個人で出場している。これらの大会には、“INCOP”の在籍中の利用者だけでなく“INCOP”を利用し就労して働いている元利用者にも声をかけ参加している。

利用者が、いま、運動機会を確保する、ということはもちろんであるが、就労している元利用者が、一緒に参加することで以下の効果があるように感じている。

- ① 働きながら余暇が充実する場の提供
- ② 働きながら運動する姿のモデルを利用者が学ぶ機会
- ③ アフターケア

特にアフターケアについては定期的な訪問、聞き取りはおこなっているが、スポーツを一緒にやりながら、であればさらに何気ないことまで話しやすい雰囲気になったり、そもそも「われわれは皆さんを支えていますよ」ということが会うことでより伝わったり、何かあった時に頼ってもらいやすくなったりするのではと考えている。



陸上大会



ボッチャ大会



田んぼラグビー

(3) 地域スポーツ大会でのボランティア

2024年、2025年の京都マラソンのボランティアにも参加している。選手配布物の帳合やランナーの受付、当日は給水所の設営、運営等を担っている。地域での大きなイベントで役割を担って活躍し、ランナーにも「ありがとう」と言ってもらい、そのことが利用者の「地域の役に立っている」という自己効力感につながっている。

今後は滋賀県で行われる「わたSHIGA輝く 国スポ・障スポ2025」においてもボランティア活動をする予定である。



京都マラソンのボランティアの様子

3 取り組みを通して

障害者の地域社会参加という言葉は使い古されたほどよく使われるが、実際にまだまだ参加の社会へ広がる余地があるように感じている。今回、スポーツを通して「プレーする人」「支える人」「応援する人」が障害を越えて連携し、勝利を目指し、共有していく姿は、障害者の社会参加にとどまらない「多様性文化の創造」がそこにあった。多様な人が、1つの目的を共有し、それぞれの立場で役割を果たす、という文化がここにある。スポーツ体験には、この文化を色々な場所に広げて、大きくしていく力や可能性があることを実証している。我々はスポーツの持つ無限の可能性を信じ、様々な場所でスポーツを通した障害理解に努めている。

スポーツをともに働く力を高めるために重要な場と位置付け、効果的に活用している。さらに、「応援する人」としての可能性をもとに、利用者とスポーツを余暇としてつなぐ取り組みにも注力している。

今後もこれらの取り組みにより、スポーツを通した新たな多様な文化の無限の広がり貢献したい。

【連絡先】

井上 渉
就労移行支援事業所INCOP京都九条
e-mail : incop.inoue@gmail.com

「やってみよう！」を本人の中に位置づける ～経験学習理論をもとにキャリア発達を促す自己サイクルの根を～

○森 玲央名（就労移行支援事業所INCOP京都九条）

○日下部 隆則（就労移行支援事業所INCOP京都九条）

1 概要

就労移行支援事業所INCOP京都九条（以下「INCOP」という。）は、「やってみよう」を合言葉に、超実践型なカリキュラムで障害のある方の就労を支援してきた。特に『ミニ実習』と名付けた地域企業での雇用を前提としない“体験としての企業・地域実習”を支援の柱としている。2023年の開所から2年以上経過し、協力いただいている企業・地域団体も増え、超実践型という標榜に恥じない体験・経験を利用者へ提供している。

この“実経験を基にした就労支援”をさらに効果的なものにするため、David A.Kolbの経験学習理論をベースに『ミニ実習』での支援を見直してみた。これまで、個別の対話を基本とした振り返りを実施していたが、そこに経験学習理論を取り入れることでさらなる利用者の自己理解を促し、また、内省の習慣を身につけることでより一層のキャリア発達を見込めるのではないかと考えた。

2 経験学習サイクル-内省の充実-

(1) ミニ実習と経験学習サイクル

経験学習理論において経験学習サイクルがある¹⁾（図1）。このサイクルをもとに整理すると、『ミニ実習』が『経験』にあたり、その『経験』を実習の振り返りという『内省』によって、『教訓』に昇華し『実践』へつなげ、新たな『ミニ実習』＝『経験』というスパイラルを回していくこととなる。『経験』『実践』について、“INCOP”は民間企業だけでなく地域団体、スポーツ団体等での多様な『経験』『実践』を提供している。また、あわせて、このサイクルの中で“社会の中での自分との関係”“自分の理解”“いま、そしてこれからの計画”に『気づく』キャリア発達の支援を踏まえて、今回は『内省』の充実から『教訓』への昇華に着目する。

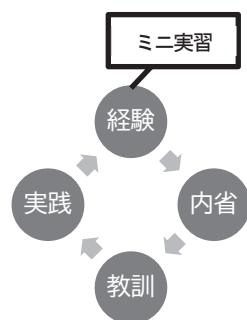


図1 経験学習サイクル

の前段階としてr（気づきrealize）とf（気持ちfeeling）を追加し、書き出したrf-KPTをもとに対話をおこない『経験』を深く『内省』し、『教訓』や次のハードル・目標を導くことを目的としている。

イ 『経験』を本人の夢・希望とつなぐ『将来航路図』

一つ一つの経験学習サイクルを本人の「就職したい」などの夢や希望に関連付けていくために、本人中心アプローチの一つであるPATH（-Planning Alternative Tomorrow with Hopes, 「よりよい未来のための計画」）を簡略化した『将来航路図』を作成した（図3）（PATHでは本人の願い＝幸せの一番星を中心に障害のある人本人と、関係のある多くの人が一堂に会して、障害のある人の夢や希望に基づき、一番星達成のための作戦を立てる²⁾）。この『将来航路図』は本人と対話しながら夢・希望と今の実態をつなぐ支援紙として活用している。特に実態については『内省支援紙』との共通項目KPがあり、また、就労意向については別紙で定期的に記入している用紙、個別支援計画と項目をそろえている。

図2 内省支援紙

図3 将来航路図

3 活用事例

(1) 実習の自己理解を発信

利用者Aは知的障害があり支援学校卒業後すぐに“INCOP”を利用している。周りをよく見て動け、気が利く反面、人と話すことが苦手であり、質問や報告等もしり込みしてしまう様子が見られた。利用して2ヶ月经過した頃に個別の実習を設定し、座位での製品の組み立ての作業に取り組んだ。あいさつ、返事などの実習態度等はよい評価だったが、肝心の作業面では厳しい評価だった。そこで、実習での経験を『内省支援紙』で整理し、自己理解を促した（図4）。

その後、就労移行支援事業所説明会に当事者として説明する実践の機会を設定した。そこで来場者からの「“INCOP”でどのようなことを学んだのか？」という問いに、「自己理解ができた。自分の得意なことと苦手なことが整理できている。前回の実習では細かい作業は苦手だと分かった。これからそれ以外の作業がどうなのか試していきたい」と答えることができた。10人前後の人が聞いている前で堂々と、そして自分のことを語っている姿に経験学習サイクルからの学び・成長を感じた。今後、多様な経験を重ねることでさらに自己理解が深まることを確信できたエピソードである。

図4 Aが記入した内容を転記した内省支援紙
丸字：本人、ゴシック：支援者

(2) いま自分のやるべきことがわかり行動の変容に

利用者Bは、知的障害があり、がんこな面があり、ルールの順守、あいさつ等、その場で注意するだけではなかなか改善が見られないことがあった。そこで、『将来設計図』を先に用い、自分が目指す姿、そしてどのような力が必要か明確にした。

その後、『内省支援紙』を用いて、いまの実習の状況を振り返り、『将来設計図』を作成した(図5左側)。全体的にポジティブなことは書けるが、**Problem**が具体的には記述が難しかった。その中でも気持ちに「反省している」と書くことはできた。また「ルールを守る」「最後までやりきる」「すぐに謝る」等のすべきことを共有した。

すると、特に実習場面ではそのことを最後までやりきったり、すぐに謝れたりする場面が見られた。そこで、一定期間のちに同様に『内省支援紙』『将来設計図』を作成した(図5右側)。『内省支援紙』への記述がより具体的になり、そのことが『将来設計図』のすべきことがより具体的になることにつながった。また、この『将来設計図』で書いたことを意識していることも伺え、そのことへのポジティブな評価も共有でき、次に向かう意欲もはぐくむことができている。

今後も定期的に活用しながら経験学習サイクルを実施することで、良い姿、にもっと焦点を当て、さらに本人の望む就労へとつなげていきたい。

図5 Bが記入した内容を転記した用紙
丸字：本人、ゴシック：支援者 左が1回目、右が2回目

4 今後の展望

経験学習モデル、経験学習サイクルを意識することで、“INCOP”の“やってみよう”の効果がさらに広がる手ごたえを感じている。そのためには『経験』『実践』とともに、そこでどのような自己理解を得ているのか、またそこからどのような『将来設計』をしているのかを言語化を通して把握していくことが大変重要になる。

利用者の願いや実態を把握しながら、個々の特性や性格などに応じて、効果的なタイミングで『内省』と『将来設計』に取り組み、『いま、なんのために、“INCOP”にきているのか』をしっかりと共有しながら、主体的に就労に向かって行動できるような支援を今後も心掛けていきたい。

【参考文献】

- 1) 松尾 睦『職場が生きて人が育つ「経験学習」入門』、ダイヤモンド社(2011)
- 2) 涌井 恵『国立特別支援教育総合研究所 教育相談年報 第30号 本人中心アプローチによる障害のある子どもの支援の輪作りに関する事例報告』(2009)

【連絡先】

森 玲央名
就労移行支援事業所INCOP京都九条
e-mail : incop.mori@gmail.com

持続可能な就労継続支援A型事業モデルについて

○樋口 周平（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー 事務長）
堀田 正基（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー）

1 就労継続支援A型事業所の現状

就労継続支援A型事業所（以下「A型事業所」という。）は、障害者と雇用契約に基づき、最低賃金以上で労働に従事する社会的インフラである。令和3年度に導入されたスコア制は、加点・減点方式により「労働時間」と「生産活動収支が利用者への賃金総額を上回ることを重視する仕組みである。福祉新聞（2024）¹⁾は、厚生労働省は、就労継続支援A型事業所で働く障害者が3月から7月の5カ月間で4,279人解雇されたとの集計結果を公表した。経営難で事業所が閉鎖したためとみられる。同期間に一般企業なども含めて解雇された障害者は4,884人。昨年度1年間の2,407人と比べると、半分以下の期間で倍増したと報道している。このような状況を踏まえると、A型事業所にとって、利用者への最低賃金以上での給与支給と労働時間確保のための体制整備は不可欠である。加えて、スコア制で高得点を得るためには、企業との連携が重要となる。たとえ企業からの内職作業を受託しても、最低賃金以上を確保するのは難しいのが現状である。そのため、企業と連携した施設外就労への期待が高まっている。本稿では、施設外就労の意義、獲得手法、企業連携の事例、制度的課題、営利企業の参入動向を多角的に検討し、A型事業所の持続可能性について考察する。

2 なぜ施設外就労は求められているのか

A型事業所の運営には、収益事業の採算性の確保が求められている。これを実現するには、民間の協力企業と業務契約を結び、収益性のある「本物の仕事」を提供する必要がある。たとえば、収益性の高い内作作業を安定的に展開し、高品質な製品を製造・販売するには、本格的な設備投資が不可欠である。しかし、初期費用に加え、維持管理にも多大なコストがかかる点は大きな課題である。この点について、リネン事業を実施する社会福祉法人天竜厚生会天竜福祉工場の磯貝（2009）²⁾は、景気の変動や重油価格の変動など、常にコスト意識を含めた企業的な経営感覚が求められており、営業専任職員による顧客確保の強化や、同業種の企業との連携によるコスト削減を図る必要性を指摘している。A型事業所は、利用者へ、就労機会の提供を行うサービスである。その上、「生産活動収支が利用者への賃金総額を上回ることを」という条件を満たさなければならない。内作作業に偏った運営では持続的経営は難易度が増している。令和3年度の報酬改定、厚生労働大臣の定め

る事項及び評価方法（令和3年厚生労働省告示第88号）には、収益性・実務性・社会性を備えた働き方として、施設外就労が位置づけられており、「地域連携活動」の項目に具体的に記述されている。A型事業所が実施する施設外就労は、内作作業よりも最低賃金での時給を確保しやすく、労働時間の安定にも寄与する。さらに、作業効率の向上は就労移行支援にもつながり、就労移行支援事業所との差別化を図るA型事業所の強みとなっている。

3 施設外就労の獲得方法

施設外就労を獲得するためには、戦略的な営業活動が不可欠である。以下は、特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー（以下「京都フラワー」という。）の取り組みである。

- ① 市場調査：人手不足の業界（ホテルベッドメイク、一般清掃、物流など）をターゲットに、業種ごとのニーズと障害特性のマッチングを分析する。
- ② 営業資料の整備：過去の実績、支援体制、安全衛生指導体制などを可視化した提案書を作成する。
- ③ 初回接触：Eメール、電話、紹介など複数チャネルを活用し、初回面談の獲得。
- ④ 業務設計：作業手順書やマニュアルを企業向けに準備し、OJT体制も整備。

協力企業の確保が必ずしも即時に実現するとは限らない。企業側の業務内容やニーズに応じて柔軟に提案内容を調整しながら、信頼関係を構築していくプロセスが、結果として持続可能なパートナーシップ形成へとつながる。

4 多様な企業との連携が生む持続可能性

施設外就労を特定の協力企業に依存しすぎることは、当該企業の経営状況や契約内容の変化によって、就労機会の喪失や収益の急減といったA型事業所の経営上の大きなリスクに結びつき得る。そのため、特定の業種や企業に偏らず、異業種や多業種との連携を意識した多角的な運営体制の構築が極めて重要である。多くの連携を資源の混合と捉えた場合、米澤（2009）³⁾は、複数の資源が重層的に組み合わせたり、障害者雇用の改善を図るといった社会的目的と継続的な経営を図るといった経済的目的の達成が図られていると提示している。つまり、多元的資源の統合によって、社会的価値と経済的持続性の両立を意味し、複数の協力企

業との連携の優位性も捉えたものである。

また、協力企業が施設外就労の枠組みを活用し、一部業務をA型事業所に外部委託することは、企業側にとっても、人手不足、さらに、人件費や社会保険料、雇用保険料の最適化の面で大きなメリットがある。このような連携により、A型事業所は継続が可能となる実践的な就労の場を確保し、連携によるWin-Winの構造が形成される。

5 事例を通じて京都フラワーの取り組み

京都フラワーでは、青果袋詰め、ホテルでのベッドメイク、病院清掃など、さまざまな企業と連携し、利用者の特性に応じた就労マッチングを実現している。現在、3社と連携し、4ヵ所で施設外就労を実施している。利用者の平均給与は、毎月9万円以上で支給し、企業から直接雇用に至った利用者は2名、一般就労へは毎年1名以上の利用者が移行しており、支援の成果が数値として示されている。

6 制度的課題

令和3年度の報酬制度改定によりスコア制が導入され、事業所運営は大きな転換期を迎えた。スコア制は、事業の成果や質を数値化し報酬に反映させる仕組みであり、透明性と公正性の観点から一定の意義があるとは考える。一方で、A型事業所について、福祉新聞(2023)⁴⁾は、厚生労働省は2024年度の障害報酬改定に関連し、就労系サービスは利用者に支払う賃金や工賃が高い事業所ほど高い報酬を得る「成果主義」を強化する方針を固めたと報道した。利用者の稼ぐ力を成果で示せないA型事業所に対しては、訓練等給付金が減額されることとなった。

一方で、利用者に対する、施設外支援の実施、質の高いモニタリングや面談、職場見学等の支援は数値化しにくく、配置基準以上に職員を配置してもスコアに反映されない。スコア制の本質的な問題は、「成果が出なければ報酬が削減される」という設計にある。とりわけ、人的・財務的資源に限りがある小規模事業所にとっては、一定水準以上のスコアを維持すること自体が困難である。そのため、廃業・倒産のリスクが高まる。成果が見えにくい支援や、利用者へのさまざまな配慮、地理的な制約を抱える小規模事業所は、制度の圧力によって淘汰されかねない状況にある。

7 営利企業参入のリスク

多くの民間企業がA型事業に参入した理由として、橋川ほか(2019)⁵⁾によれば、事業収益が十分でなくても利用者数によって国から支給される給付費や助成金によって経営が可能であるとして、参入を後押しするコンサルタント会社の存在を指摘している。訓練等給付金や特定求職者雇用開発助成金、報奨金などの収益が見込めない中、専門性

を欠いたまま運営していた一部民間企業では、事業継続が困難となり、突然の閉鎖や倒産が発生。利用者の生活基盤を奪い、自治体にも混乱を招いていた。また、営利追求の先行により、支援の質の低下も懸念される。A型事業所は、「障害者の社会参加を促進する場」という本質を見失うことなく、営利を主目的としない運営を堅持すべきである。

8 持続可能な事業体として

持続可能なA型事業所運営は、施設外就労の実践が重要である。そのためには、以下の視点が必要と考える。

- ① 公共・民間問わず、幅広い業種と連携した施設外就労の確立。
- ② 地域課題(人材不足、高齢化等)との接続。
- ③ 中小企業家同友会や地域の信用金庫等の交流会への継続参加。
- ④ 利用者の個別性に基づいた多様な業務の開拓。

京都フラワーには、比較的障害の重い利用者が通所しており、実践的なスキルが身につくベッドメイクや清掃業務に取り組んできた。これは、利用者が手に職を付け、就職を見据えたキャリア形成を目指す取り組みである。その実現手段として、施設外就労は重要な役割を果たしている。障害の有無を越えて人々が共に働き、支え合う共生社会を実現する営みであり、A型事業所の社会的価値と持続可能性を支える柱でもある。最低賃金の上昇や社会保険要件の拡大といった制度的課題がある中でも、京都フラワーは理念と現実のバランスを保ちながら、地域に根差した運営を続けていく方針である。

【参考文献】

- 1) 福祉新聞編集部(2024). A型事業所、5ヵ月で障害者4279人解雇 厚労省集計、経営難などが影響. 福祉新聞 WEB, <https://fukushishimbun.com/jinzai/37928> (情報取得2025/6/9)
- 2) 磯貝公隆(2009). 就労継続支援A型事業所としての現状及び就労支援への取り組みについて. 職リハネットワーク 9, 65, 30.
- 3) 米澤旦(2009). 労働統合型社会的企業における資源の混合-共同連を事例として. ソシオロギス 33号, 113.
- 4) 福祉新聞編集部(2023). 障害報酬改定で就労系は「成果主義」強化 A型の5指標見直し. 福祉新聞 WEB, <https://fukushishimbun.com/series06/31705> (情報取得2025/6/9)
- 5) 橋川ほか(2019). 就労継続支援事業A型事業所と地域社会との関わりに関する研究. 関西学院大学人間福祉学部研究会, Human Welfare第11巻, 第1号, 181.

特別支援学校（聴覚障害）高等部専攻科と就労支援 — 高等部専攻科ビジネス情報科における実践報告 —

○内野 智仁（筑波大学附属聴覚特別支援学校 教諭）

1 背景

特別支援学校高等部専攻科は、学びたい者がいつでも職業に必要な能力を身に付けられること、高等学校・特別支援学校高等部を卒業した後も職業教育を継続して受けられること、職業に関する資格を取得できる機会を提供していくことなどが期待されている（中央教育審議会，2011）。

特別支援学校高等部における専攻科の設置については、学校教育法（昭和22年法律第26号）第58条第2項及び第82条に規定されている。

○ 第6章 高等学校

第58条 高等学校には、専攻科及び別科を置くことができる。

2 高等学校の専攻科は、高等学校若しくはこれに準ずる学校若しくは中等教育学校を卒業した者又は文部科学大臣の定めるところにより、これと同等以上の学力があると認められた者に対して、精深な程度において、特別の事項を教授し、その研究を指導することを目的とし、その修業年限は、1年以上とする。

○ 第8章 特別支援教育

第82条 第26条、第27条、第31条（第49条及び第62条において読み替えて準用する場合を含む。）、第32条、第34条（第49条及び第62条において準用する場合を含む。）、第36条、第37条（第28条、第49条及び第62条において準用する場合を含む。）、第42条から第44条まで、第47条及び第56条から第60条までの規定は特別支援学校に、第84条の規定は特別支援学校の高等部に、それぞれ準用する。

特別支援学校（聴覚障害）の統計情報が掲載されている特別支援教育資料（文部科学省，2018～2023）によると、特別支援学校（聴覚障害）の設置校数・学部数については、2018年から2022年にかけて、同数程度の状況であった。

幼稚部から高等部までの各学部の在籍者数については、2018年から2022年にかけて、すべての学部で人数に減少が見られた。

特別支援学校（聴覚障害）高等部本科の卒業者の状況については、2018年から2023年にかけて、就職者数と専攻科への進学者数が減少していた。また、特別支援学校（聴覚障害）高等部本科の就職者の職業については、2018年から2023年にかけて、すべての年度で製造加工が最も多く、次いで事務、機械組立が多かった。

そして、2016年3月までは、高等教育機関において特別

支援学校高等部の専攻科の学修を単位として認定することはできず、特別支援学校高等部の専攻科の修了者が、高等教育機関に編入学できない状況であった。

そこで、学校教育法等の一部を改正する法律（平成27年法律第46号）が施行されて、2016年4月から、一定の基準を満たす高等学校の専攻科及び特別支援学校高等部専攻科の課程を修了した者の大学への編入学が可能になった。

2 研究目的

特別支援学校（聴覚障害）高等部本科の卒業者の中には、すぐに一般就労・高等教育に移行できる者もいれば、時間をかけて着実に力を身に付けることで、それらに移行できる者もいる。後者のような聴覚障害者の進路の多様性は限定的であり、高等部専攻科の意義や役割を再確認し、必要な支援機会を充実させていくことが求められている。

本稿では、特別支援学校（聴覚障害）高等部専攻科の一般就労に向けた指導・支援の一例について示したい。具体的には、筑波大学附属聴覚特別支援学校高等部専攻科ビジネス情報科の概要と、指導・支援の実践について報告する。

3 実践報告

(1) 高等部専攻科ビジネス情報科の概要

筑波大学附属聴覚特別支援学校高等部専攻科ビジネス情報科（2年課程）は、専門分野の学習を通じて、生徒の個性を十分に伸長させ、現代社会に適応して自立できる人間の育成を目指す学科である。重点事項として、生徒の可能性と適性に合わせた学習方法と内容の研究・実践を行うこと、専門学習を通じて、職業に関する基本的な知識・技能を伸長すると共に、各種検定試験などによる資格取得に努めること、職業観の育成を図り、適切な職業選択の実現に努めることを掲げている。具体的には、以下の3項目「確かな知識と技術を育む」「学びを深める様々な活動」「丁寧な自己実現サポート」を学科の特色として、教育活動を展開している。

(2) 確かな知識と技術を育む

本学科では「確かな知識と技術を育む」として、商業教育、情報教育、一般教養を重点的に学んでもらい、将来の自己実現につながる知識・技術の幅を広げてもらっている。

商業教育では、簿記、計算実務などの科目の学習、日商簿記検定などの関連する資格試験に挑戦できる機会を設けている。それらを通して、企業のお金、記録、計算方法、

整理方法、企業の仕組みなどについて、具体的かつ達成度を感じやすい工夫をしながら教育活動を展開している。例えば、専門科目「簿記」では、1年間の記録から経営成績と財政状態の「報告書」を作成することが企業での仕事にあり、そのための専門知識を学ぶ。2年間で、各自の希望に応じた検定合格を目標にして、動機付けを高めながら取り組めるように工夫している。なお、実際の職場環境に近付けるために、会計ソフトを用いた活動も実施している。

情報教育では、情報処理、情報コンテンツ実習などの科目の学習、MOS試験やITパスポート試験などの関連する資格試験への挑戦を通して、就職先で役に立つ問題発見力、問題解決能力などを身に付けてもらう。例えば、専門科目「情報コンテンツ実習」では、オリジナル映像作品、オリジナルマガジンなどの各種デジタルコンテンツの制作を通して、専門的な情報処理能力を習得する。本学科の在籍期間で、将来の職場で頼られる「パソコンの専門家（パソコンのお医者さん）」になろう」という目標も示しながら、教育活動を展開している。

一般教養では、国語・英語などの教養系の学習、敬語日記・ビジネスマナー講座などの教養の幅を広げたり、深めたりできるイベントを通して、一人暮らしや、就職後の人生などを見据えた自らの基盤の強化を促す教育活動を実施している。

その他、専攻科の他学科の生徒と一緒に履修し、相互の学科の幅広い教養・専門性を身に付けるための共通教育科目の設定も行っている。

近年の入学生の成果として、入学前から商業教育や情報教育に関する専門学習を続けてきた生徒たちは、本学科を修了するまでに、日商簿記検定2級を取得したり、ITパスポート試験に合格したりするなどの成果を残している。

他方、これまで専門学習の経験がなかった生徒たちは「ビジネス情報科で学び、東京の企業で、事務職として働きたい」などの自らの希望を叶えるために、専門的な知識・技術を習得し、資格取得の実績を重ねて、自らの目標の実現につなげている。

個々の状況に合わせて、過去に専門学習の経験があってもなくても、どちらでも安心して学ぶことができるのが、本学科の大きな特徴の一つである。

(3) 学びを深める様々な活動

本学科では「学びを深める様々な活動」として、社会貢献、企業と連携した活動、交流活動の実施を通して、生徒たちの経験値や実践力の幅を広げてもらうねらいがある。

例えば、社会貢献としては、本校専攻科の生徒たちの専門技術を知った団体から「ホームページをつくってもらえないか」という依頼があり、生徒たちが協力して制作し、更新活動を続けてきた実績などがある。企業連携としては、

企業による「所有施設に関して、世の中に認知してもらってお手伝いをしてほしい」という依頼に基づいて「キャッチコピー」「CM動画」の試作や提案を行った。交流活動としては、様々な学校及び企業などとの対面・オンラインの交流を行ってきた。

(4) 丁寧な自己実現サポート

本学科では「丁寧な自己実現サポート」として、生徒との個別面談を大切にしながら、個々の自己実現に最大限の支援ができるよう努めてきた。就労に向けた視野を広げるための「企業見学」や「職場実習」、生徒の心情に寄り添った「個に応じた対応」、それらを通して、修了生は様々な進路先に歩みを進めている。

例えば、ある生徒は、最終的にA社の就職に挑戦したい、という意味を固めるに至った。その過程では、個別面談を重ねながら、入学後から1年で、A社からG社までの計7社の企業について、実習や見学の機会を設けた。企業の業種は様々で、事務職に関する実習から、製造業に近い部品管理系の実習、サーバ管理に関する専門的企業の見学などを通して、生徒が自らの目と肌で、たくさんの情報を得られる機会を設けた。「視野を広げながら、安心して働くことのできる企業と出会いたい」という生徒の気持ちに寄り添った支援に努めた結果、当該生徒は、複数の候補先の具体的な情報をもとに、比較検討できるようになった。

(5) 就労支援に関する方針

本学科では、自らの希望や特性に合った仕事内容なのか、障害理解のある環境なのか、一人暮らししていくために支えてくれる制度はあるのかなどの比較検討を通して、最終的に生徒自ら「運命の職場と出会えた」という判断をしてもらえる活動の実現に努めている。

近年では、事務職・デスクワークとして就労する修了生の割合が多い状況であるが、事務職や製造業などの職種にとらわれることなく、また「東京で働きたい」「地元で働きたい」のどちらの希望についても、個に応じた支援に努めている。今後も丁寧な面談と自己実現に向けたサポートを行うことを通して、生徒たちが長く安心して働きたいと思える「運命の職場」と出会える支援の充実に努めていきたい。筑波大学附属聴覚特別支援学校高等部専攻科ビジネス情報科は、入学者と実社会をつなぐ「就職への架け橋」になれるように、個に応じた就労支援を行っている。

【参考文献】

- 1) 文部科学省『特別支援教育資料（平成30年度～令和5年度）』、https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/1343888.htm（参照：2025年8月1日）（2018～2023）
- 2) 中央教育審議会『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』、https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf（参照：2025年8月1日）（2011）

視覚障害者の就労におけるICT環境と課題

－アンケートによる実態調査から見てきたこと－

○山田 尚文（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル） 理事）
○伊藤 裕美（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル） 理事）
大橋 正彦・神田 信・熊懷 敬・高原 健・松坂 治男・吉泉 豊春
（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル））

1 はじめに

認定NPO 法人視覚障害者の就労を支援する会（通称：タートル、以下「タートル」という。）は、1995年の発足以来、30年にわたり、視覚障害者の就労支援に特化した当事者団体として活動を展開してきた。事務局は東京都内に置いているが、スタッフや会員は全国に点在しており、全国組織として活動している。

本発表では、2020年に視覚障害者の就労におけるICT（Information and Telecommunication Technology）環境の課題解決のために立ち上げたICTサポートプロジェクトの活動を紹介するとともに、プロジェクトで実施したアンケート調査から見てきた職場のICT環境の実態と課題について報告する。

2 背景

近年、視覚障害者の就労環境は大きく変化してきている。従来、視覚障害者の就労といえば、あはき（あんまマッサージ・鍼・灸）がイメージされることが多かったが、職場の事務仕事の多くが紙の書類からパソコン作業に置き換わり、スクリーンリーダー（画面読み上げソフト）などの支援機能の活用で多くの事務作業が音声で対応できるようになったことで視覚障害者の職域は確実に広がっている。

一方で近年の職場のICT環境はクラウドの導入やセキュリティ強化、さまざまな業務システムの導入など複雑化するとともに変化が激しく、こうした環境の変化への対応は働く視覚障害者へのストレスともなっており、こうした実態を職場や支援団体に知っていただくとともに、新しい環境に対応した合理的配慮や支援が必要となっている。

3 タートルICTサポートプロジェクトの活動

タートルでは、視覚に障害があっても当たり前に行けるICT環境の実現を目指して2020年にICTサポートプロジェクトを立ち上げた。この時期は新型コロナ禍でリモートワークの広がりなど働き方に大きな変化が生じた時期である。スクリーンリーダーを用いて音声でパソコンを利用している多くの視覚障害者は、こうした環境への対応ができず苦労したケースも多かった。2020年12月に実施したアンケート調査では、84.6%の視覚障害者が職場のICT環境に

困りごとがあると回答した。

プロジェクトでは、こうした職場のICT環境の課題を参加者同士で支えあい解決を目指すというコンセプトで、グループメールによる情報交換の場の提供や、ICTサロン（オンラインの講演会や相談会）、アンケート等による実態調査、ポータルサイトによる情報発信などを行っている。

4 職場における視覚障害者のICT環境

ICTサポートプロジェクトでは、活動5年目にあたり、職場における視覚障害者のICT環境実態調査を実施した。アンケートは、2025年4月にタートル及び他の当事者団体で告知し、オンラインフォームで回答を集めた。回答総数は74件、回答者の職種は、事務系：37人（50%）、技術系：20人（27%）、専門職：10人（14%）、理療系：8人（11%）、営業・販売・サービス：6人（8%）、教員：3人（4%）、その他：4人（5%）であった。また、回答者の見え方については、目では全く文字を読めない方（全盲）：30人（40%）、拡大読書器やルーペなどの補助具を使えば文字が読める方が一文字ずつなら読める方と文章として読める方の合計（弱視）：39人（53%）、補助具なしで読める方：5人（7%）であった。

(1) 勤務スタイル

在宅勤務の利用状況等勤務スタイルに関する質問への回答結果を図1に示す。

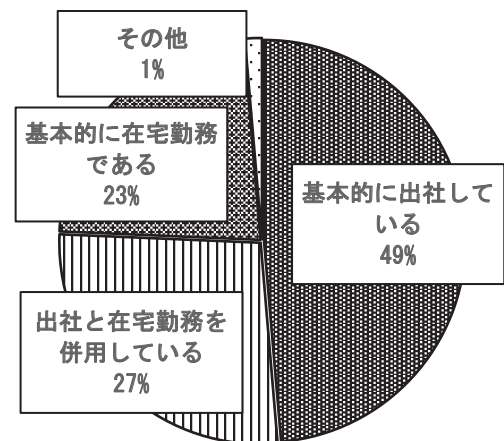


図1 勤務スタイル

前節で述べたようにプロジェクト立ち上げ時は、職場のシステムのセキュリティ制限やアクセシビリティ不足により、在宅勤務への移行から取り残される視覚障害者も少なくなかったが、現在は約半数の方が何らかの形で在宅勤務を活用していることがわかった。

(2) 職場で使用しているICT機器

表1に示すように、ほとんどの方がWindowsパソコンを使用している他、約半数の方がiPhoneを使用しており、iPadも18%の方が使用している。近年業務においてもスマホやタブレットなどの活用が進んできており、とりわけスクリーンリーダー（VoiceOver）や画面拡大・画面調整等のアクセシビリティ機能が標準装備されているiPhone/iPadの活用が広がってきていると思われる。

表1 業務で使用しているICT機器

使用している ICT 機器	人数	%
Windows パソコン	70	95%
Mac	2	3%
iPhone	35	47%
iPad	13	18%
Android スマートフォン	6	8%
Android タブレット	2	3%
視覚支援機能を使っているものはない	1	1%
点字情報端末	1	1%

注： %は、回答総数74人に対する%

(3) 使用している視覚支援機能や補助具

使用している視覚支援機能や補助具は、スクリーンリーダーの利用が82%と最も多く、画面拡大・画面調整：51%、拡大読書器：28%、点字ディスプレイ：20%と続いている。これらを見え方別に分析すると、弱視の方の8割がスクリーンリーダーを、9割の方が画面拡大・画面調整を利用しており音声と拡大等を併用している方が多いことがわかる。一方で拡大読書器の利用率は5割にとどまっている。全盲の方については、約半数の方が音声と点字ディスプレイを併用していることがわかった。

表2 使用している視覚支援機能や補助具

視覚支援機能や補助具	人数	%
スクリーンリーダー	61	82%
PC やスマホの画面拡大・画面調整	38	51%
拡大読書器	21	28%
点字ディスプレイ	15	20%
点字プリンター	3	4%
特に使用していない	2	3%
その他	1	1%

注： %は、回答総数74人に対する%

5 職場のICTで困っていること

アンケートでは職場のICT環境に加えて、困りごとについて回答してもらった。表3は、その結果である。

近年、デジタル化の進展でさまざまな業務システムが導入されてきているが、こうした業務システムがスクリーンリーダーで使えない等で苦労している方が半数以上に上る。また、職場の文書のアクセシビリティが考慮されていないPDFや画像データで作成されており、スクリーンリーダーで読めないことで困っている方も各々半数超えている。他にOfficeやGoogleアプリに関するものや職場のセキュリティの影響、リモート環境に関するものも少なくない。

表3 職場のICTで困っていること

困っていること	人数	%
グループウェアや業務システムなどの社内システムについて	39 人	53%
Office アプリや Google アプリについて	21 人	28%
上記以外のアプリについて	12 人	16%
PDF の扱いについて(中に含まれている画像、表、段組みの把握など)	44 人	59%
各種画像データの扱いについて	42 人	57%
リモート環境について	10 人	14%
セキュリティによる影響について	21 人	28%
特になし	9 人	12%
その他	2 人	3%

注： %は、回答総数74人に対する%

6 まとめ

職場環境のデジタル化が進むにつれて、視覚障害者の就労にはスクリーンリーダーなど支援機能を使ったパソコン操作などの訓練と支援が欠かせない。また、職場や業務特有の業務アプリなどへの対応は、視覚障害者のパソコン操作に精通したジョブコーチ等専門の支援が必要であるが、こうした専門的支援には、制度面の課題や人材不足、地域格差等課題も多い。また、視覚障害者のパソコン操作方法等が一般に知られていないため、スクリーンリーダーで読めない文書やデータが就労の妨げになっている場合も多い。

今回のアンケート結果よりさまざまな課題が見えてきており、タートルICTサポートプロジェクトでは、今後も定期的の実態把握を行うとともに、支援機関・関連団体とも連携して課題解決に取り組んでいきたいと考えている。

【連絡先】

認定NPO法人
視覚障害者の就労を支援する会（タートル）
電話： 03-3351-3208

メール： soudan@turtle.gr.jp
タートルホームページ： <https://www.turtle.gr.jp/>
ICTポータルサイト： <https://www.turtle.gr.jp/ict/>



職場定着サポートのための支援技術向上を目的とした 段階的な社内研修の取り組み

○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 所長）
志賀 由里（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）
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）
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 はじめに

当社は、障害を持つ方々が社会で活躍するための職業リハビリテーションサービスを事業主と連携しながら提供しており、その基盤には応用行動分析および文脈的行動科学といった専門性の高い知識・技術がある。これらの専門的な支援を高品質に提供し続けるためには、社内のサポート職社員に対する継続的な教育が不可欠である。そこで、サポート職社員の支援技術向上を目的として、段階的な社内研修を実施した。本発表では、研修プログラムの概要と実施結果について報告する。

2 背景・目的

2022年に開催された厚生労働省〔第113回労働政策審議会障害者雇用分科会〕において、「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・福祉の分野を横断する基礎的知識・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¹⁾。当社でも、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²⁾。再構築した新たな研修を実施し、研修の効果について検証を行ったので、実施結果について報告する。

3 研修について

実施した研修の概要を表1に示す。各研修は対面、オンライン、後日動画視聴など多様な形式で実施した。各研修は支援者の職責（グレード1～3）に対応した内容となっている。

表1 研修の対象者と時間

分類	研修名	対象	時間 [時間]
初期研修	初期研修	新入社員	72
	フォローアップ研修		8
階層別 研修	スキルアップ研修Ⅰ	グレード1	17
	スキルアップ研修Ⅱ	グレード2	11
	スーパービジョン研修	グレード3	10
全体研修	全体研修	全グレード	1

(1) 初期研修

研修内容は多岐にわたり、社会モデルの視点での差別、職業リハビリテーションの概要、障害者雇用関連法令、障害特性と雇用上のポイント、危機介入の基本知識、行動分析学の基礎、応用行動分析に基づく支援技法、アクセプタンス&コミットメント・セラピー（以下「ACT」という。）、関係フレーム理論（以下「RFT」という。）、プロセス・ベースド・セラピーの基礎などが含まれる。

(2) 階層別研修

階層別研修は、社員の職責に対応して以下の4つの研修から構成されていた。

【フォローアップ研修】

初期研修で習得した支援技術を体験的に深めることを目的として、機能分析に基づく行動変容のアプローチを実践し、個人だけでなく集団に対するアプローチであるProsocialも実施した。

【スキルアップ研修Ⅰ】

機能分析、課題分析、職業リハビリテーション専門職の倫理、企業におけるリスク管理、ACTの活用、ソーシャルサポートの実際、の全6科目が実施された。

【スキルアップ研修Ⅱ】

RFTに基づくケースフォーミュレーション、カウンセリング技法、文脈的行動科学に基づくアプローチ、医療機関との連携の全4科目が実施された。

【スーパービジョン研修】

危機介入アプローチ、RFTに基づくケースフォーミュレーション、スーパービジョンの全3科目が実施された。

【全体研修】

「危機介入の基本知識」に焦点が当てられ、希死念慮、自殺念慮、自傷行為などのキーワードの理解、その背景や機能の把握、一次対応、未然に防ぐためのポイントなどが含まれた。

4 効果検証の方法

各研修の効果を確認するために、研修に関するアンケート調査を行った。併せて、心理的柔軟性を測る尺度（MPFI：Multidimensional Psychological Flexibility Inventory）を用いて、受講者の心理面の変化についても検証を行った（表2）。

表2 各研修の効果検証

研修名	調査項目
初期研修	研修後のアンケート 心理的柔軟性尺度 (MPFI)
フォローアップ研修	研修実施後のアンケート
スキルアップ研修Ⅰ	研修前後の理解度アンケート
スキルアップ研修Ⅱ	研修前後の理解度アンケート
スーパービジョン研修	研修前後の理解度アンケート
全体研修	研修後のアンケート

5 結果

2024年4月から2025年3月の期間に実施した各研修の実施回数および受講人数の結果を表3に示す。受講者の延べ人数は467名であった。

表3 各研修の実施結果

研修名	実施回数	受講者数[人]
初期研修	6	99
フォローアップ研修	5	78
スキルアップ研修Ⅰ	1	18
スキルアップ研修Ⅱ	1	30
スーパービジョン研修	1	30
全体研修	2	212

(1) 初期研修

研修レベルは「少し高すぎる」が48%、「適切」が47%と意見が分かれ、専門用語が難しいとの意見が多く挙げられた。

内容理解度は「どちらとも言えない」が49%と最も多く、「ほとんど理解できた」が37%、「理解できた」が9%であった。知識としては理解できたが、実践には不安が残るとの意見もあった。

(2) フォローアップ研修

MPFIの結果は、柔軟性、非柔軟性ともにすべての項目で数値が上がる傾向がみられたが、統計的有意差はみられなかった。ロールプレイングやディスカッションなど実践的要素が評価された一方、Prosocialの理論の説明部分が難しいとの意見があった。

(3) スキルアップ研修Ⅰ

実施された全6科目において、受講者の理解度の向上が確認された。特に「ソーシャルサポートの実際」の理解度が顕著に向上した。研修全体として、グループワークなどを通して自ら考える機会が多く、非常に勉強になったという感想が多く挙がった。

(4) スキルアップ研修Ⅱ

実施された全4科目において、受講者の理解度が向上したことが確認された。特に「医療機関との連携」科目の理解度が大きく向上した。全体として、実践形式の演習が学びにつながったという意見が挙がった。

(5) スーパービジョン研修

理解度は向上したものの、スキルアップ研修と比較すると向上度は低く、研修内容のレベルが高い可能性が示唆された。

(6) 全体研修

各質問紙において受講者の95%以上が「理解できた」と回答し、支援スキル向上に役立ったかという質問には97%が「はい」と回答した。

6 考察

職責に応じた段階的かつ体系的な研修プログラムを設計して、計画的に実施した。受講者の延べ人数は467名となり、多くの社員が専門知識・スキルの習得に取り組んだ。各研修のアンケート結果からは理解度の向上が確認された。特に「危機介入の基本知識」研修は、非常に有用であると評価された。一方で、初期研修における専門用語に対する障壁や内容理解度の課題、スキルアップ・スーパービジョン研修における理論の実践への適用の難しさなど改善すべき点も明確になった。

7 今後

今回の実施結果を踏まえて、専門用語を解説する補完ツールの作成、研修の理解度を定量的に測るための理解度テストの導入、年間を通じた研修スケジュールの平準化が必要であるとする。これらの継続的な改善努力により、社員の専門性が一層向上し、当社が提供する応用行動分析および文脈的行動科学に基づく職業リハビリテーションサービスの質がさらに高まることが期待される。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省（2022）第113回労働政策審議会障害者雇用分科会資料1
- 2) 菊池ゆう子「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」第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会（2024）

難病（脊髄小脳変性症）の方に対するオンライン就労支援の実践報告

○村上 想詞（静岡障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

菊地 美沙（静岡障害者職業センター）

1 はじめに

脊髄小脳変性症は、歩行時のふらつきや、手の震え、呂律が回らない等を症状とし、動かすことはできるものの、上手に動かすことができない運動失調症が生じる進行性の指定難病である¹⁾。就労面では、運動失調症により手が上手く使えなくなる外、歩行時の転倒リスクから、外出時に介助を要するなど、作業だけでなく、自力通勤が困難となることで、就職及び職場定着に影響が生じることがある。

一方で、令和2年初頭からの新型コロナウイルス感染症の拡大やそれに伴う緊急事態宣言の発令を契機に、障害者も含めてテレワークの導入が急速に広がったことから²⁾、障害特性に合わせた多様な働き方の選択肢が増えている。

静岡障害者職業センター（以下「当センター」という。）では、ハローワーク静岡の難病患者就職サポーターとの連携により、脊髄小脳変性症やパーキンソン病等の難病患者の支援件数が増加しているが、症状に応じて自力通所が難しい対象者が一定数存在している。そこで、令和6年度よりテレワークによる再就職を見据えたオンライン支援を実施してきたことから、その実践事例を報告する。

2 事例概要

(1) 一般情報

A（40代 男性）

妻との二人暮らし（近隣に母親が居住）

(2) 医療情報

診断名：脊髄小脳変性症（身体障害者手帳2級）

症 状：運動失調に伴う歩行時のふらつき、眼振など

通 院：リハビリテーション病院 週1回（木曜日）

(3) 経過

高校卒業後、ニュージーランドの大学に入学。卒業後は同国で観光業等に従事。10年程度経過後、父親の脊髄小脳変性症の症状が悪化し、母親の介護を助けるために帰国。帰国後、製造系の会社でライン作業等に従事。

4年程前から歩行時のふらつきが強くなり、脊髄小脳変性症と診断される。徐々に症状が悪化して退職。ハローワークからの紹介で当センターに繋がる。

(4) 状況

ア 移動能力

運動失調により、屋内では伝い歩き、屋外では両杖歩行で見守りが必要であった。また、郊外の環境から外出時には車による送迎が必須であった。

イ 作業能力

手の震えから巧緻動作は困難であったが、キーボード入力には可能であった。一方、事務作業の経験が乏しくパソコン操作が不慣れであることに加えて、眼振によりパソコン画面を長時間見ると疲労感が生じる状況であった。

ウ 意思伝達

発話への影響は少なく、物腰の柔らかいコミュニケーションは長所であった。一方、困った時の質問など自発的な発信が少ないことや、海外生活が長く、難しい漢字や単語の意味が分からないこと等が見られた。

3 支援内容

(1) 支援方針

対象者の希望、移動能力、住環境及び経済的状況等を踏まえて、テレワークでの就労を目標とした。

相談を通して応募先事業所が決定し、選考に進んでいたものの、「テレワークの基礎知識」「コミュニケーション」「自己管理」「自己理解」など、テレワークに求められる基礎的な対応力²⁾に課題が見られた。そのため、障害者職業総合センター職業センターが開発したテレワークプログラム²⁾を参考に当センターの職業準備支援を活用して、オンラインによる就労支援を実施した。

(2) 支援の流れ

支援開始当初は応募先事業所を想定した作業や面接対策を中心に取り組み、中盤以降は、実際に見られた課題を踏まえて、講座を実施した（図1）。

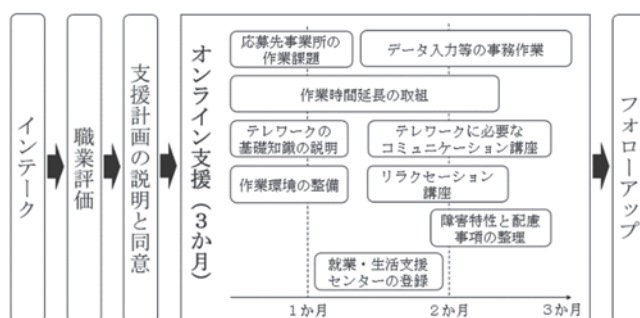


図1 オンライン支援の流れ

(3) 支援内容

ア 作業遂行及び作業管理に関する支援

応募先事業所から頂いた作業のサンプル課題、当センターで用意したデータ入力やExcel課題に取り組み、一日の作業スケジュールと実施課題の報告を求めることで、作

業管理及び進捗管理の意識付けを行った。

また、初めてのテレワークとなるため、「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】」²⁾を基に必要な環境整備に取り組んでもらった。

イ 体調管理に関する支援

眼振に伴う疲労から、9時から12時までの3時間から作業を開始し、応募求人の条件である一日6時間の就業に向け、段階的に作業時間を延長することとした。また、作業スケジュール等の報告と併せて、睡眠時間、休憩のタイミング及び頻度、作業終了後の疲労度の報告を求めた。当該報告を基に休憩の頻度や方法について個別相談による助言を行った。加えて、対象者に適した休憩方法を検討できるよう呼吸法やストレッチ、マッサージ等のリラクゼーション講座を実施した。

ウ コミュニケーション（自己発信力）に関する支援

出社勤務と異なり、テレワークでは自分から発信しない限り、周囲が困っている状況を気付くことはないため、自己発信の重要性を説明した。また、Eメール・チャット・Web会議システム等のコミュニケーションツールの使い分けや、要点をまとめて箇条書きにする等のコミュニケーション上のポイントについて講座を実施し、学んだ内容を作業で実践してもらうことで経験に基づく理解に繋げた。

エ 自己理解に関する支援

講座や実践による経験的な理解を踏まえて、「ナビゲーションブックに入れる項目例～テレワークでの就職や復職を検討する場合～」²⁾を基に、就職後の職場定着に必要な対象者自身の取組、事業所に求める配慮、並びにサポート体制等を整理することで、自己理解の深化を促した。

4 結果

応募先事業所から頂いたサンプル課題やデータ入力、Excel課題は、不明点を自分で調べることで単独の作業実施が可能であった。一方、自己判断で作業スケジュールを変更するなど、作業管理には課題が見られた。テレワークでは周りの目がないため、業務管理や進捗管理を含む自己管理が重要であることを助言し、課題に応じた講座を実施することで改善を促した。

テレワークに必要な環境整備については、対象者と家族で必要な備品を揃えることはできていたものの、居間で作業を行っていたことから、仕事とプライベートの切り分けが難しくなることが想定されたため、仕事部屋を準備するよう助言を行った。また、就業場所が自宅であることから、心身に不調を来した際にすぐに対応できるよう、地域の障害者就業・生活支援センターに登録するなど、支援体制を含めた環境整備を行った。

体調管理については、1時間毎に10分の小休憩及び1時間の昼休憩を取得することで、一日4時間の作業が可能となった。以降は一日5時間程度作業できる日もあったが、ふらつきが強く生じるなど症状が安定せず、一定した作業時間の確保が難しい状況が続いていた。そこで、対象者と相談のもと、休憩時間の見直しや筋肉の緊張を和らげるための温度設定等により6時間の確保が可能となった。

コミュニケーションについては、始業時間までに開始報告が間に合わないことが見られた。テレワークでは自分自身をコントロールする「自律」が重要であること³⁾を助言し、改善を促した。一方、応募先事業所の採用面接は「自発的な発信に不安が残る」との理由から不調であった。

その後、別事業所のオンライン説明会に参加するなど、就職活動を行っていたが、新型コロナウイルス感染症に罹患して以降、体調不良が続き支援を中断している。

5 考察

当該事例を通して、テレワークでは出社勤務より更に高い水準での自己発信力、並びに業務管理、進捗管理及び体調管理を含む自己管理能力が求められることを感じた。それは、青木³⁾による「自立」と「自律」そのものであり、オンライン支援早期にテレワークにおける「自立」と「自律」の重要性について理解を促した上で、自発的な発信、業務管理及び進捗管理等がより必要となる作業場面を設定するなど、知識的な理解を経験に基づく理解に落とし込む工夫が必要であったと考えられる。

一方、必要な助言や介入を行う上で、支援者と対象者の信頼関係は必須であるものの、対面での支援と異なりオンラインでの支援は、表情や抑揚等の非言語的コミュニケーションが伝わりにくく、関係構築までに時間を要した。そのため、支援期間前期では、助言や介入を行うことに支援者側が心理的抵抗を感じるがあった。支援期間前期では対象者と面談の機会を多く設けるなど、各段階に応じた計画的な支援が重要になると考えられる。

また、難病の特性上、支援期間中にも症状の変動があり、作業時間延長の取組が大きな課題となったことから、作業時の環境整備や負担の少ない姿勢制御など、医療機関等との連携による支援が重要だと感じられた。

現在、支援を中断しているが、対象者の希望や体調等を踏まえ、引き続き必要な支援を行っていききたい。

【参考文献】

- 1) 難病情報センターホームページ『脊髄小脳変性症（多系統萎縮症を除く）』
- 2) 障害者職業総合センター『テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発』、「支援マニュアルNo.25」, (2024)
- 3) 青木英『実務から見た障害者テレワーク～15年の経験から得たこと～』,「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」, (2023), p. 96-97

当院の回復期リハビリテーション病棟での 就労支援での取り組みと現状

○藪田 雛子（社会医療法人若弘会 わかくさ竜間リハビリテーション病院 作業療法士）
朝川 弘章・永井 信洋（社会医療法人若弘会 わかくさ竜間リハビリテーション病院）

1 はじめに

回復期リハビリテーション病棟（以下「回リハ病棟」という。）では入院患者の病前生活への復帰を支援しており、入院患者に対して現職への復帰や新規の就労、福祉的就労をニーズとしてリハビリテーションを行う場合もある。回リハ病棟協会の報告¹⁾によると、全国の回リハ病棟入院患者のうち、発症前に就労していた患者が16.2%、退院後就労につく予定のある患者は15.2%と報告されているが、回リハ病棟で行われている就労支援の内容についての報告は少ない。

今回、わかくさ竜間リハビリテーション病院（以下「当院」という。）回リハ病棟において、これらの復職・就労支援を行った患者の属性や後遺障害の状況、提供した支援内容、退院後の就労の可否などの結果から、当院の支援形態や支援内容について若干の考察を交え、報告する。

2 方法・対象

方法は後ろ向き観察研究。対象は2023年4月1日～2024年3月31日に当院回リハ病棟から自宅退院した全患者338名中、データ欠損を除く140名とした。平均年齢は76.7±11.3歳で、男性68名、女性72名であった。

(1) 全患者と当院入院中に就労支援を行った患者の特徴

当院入院中に就労支援を行った患者の平均年齢、性差、疾患について特徴を確認し、全患者と就労支援を行った患者の在棟日数、入院時・退院時のFIM（運動時項目、認知項目）、退院時のMMSEを比較した。

(2) 当院入院中に就労支援を行った患者の内訳

退院後、現職復帰した患者を現職復帰群、職場変更や仕事内容・雇用形態の調整を行い就労した患者を調整群、就職に至らなかった患者を非就労群に分け、状況を確認した。

(3) 現職復帰群、調整群、非就労群での比較

現職復帰群、調整群、非就労群において在棟日数、入院時・退院時のFIM（運動項目、認知項目）、退院時のMMSE、就労前後の職務内容、実施した支援形態・支援内容を比較し、各々の特徴を確認した。

3 結果

(1) 全患者と就労支援を行った患者の比較

対象とした140名中、就労支援を行った患者は23名であり、男性19名、女性4名、平均年齢57.0±13.1歳と、男性が多く、全患者と比較し年齢は低い傾向にあった。疾患

の内訳としては脳血管疾患20名、運動器疾患1名、廃用症候群は2名と脳血管疾患が多い結果となった。

対象となる140名と就労支援を行った患者23名の在棟日数の比較を図1に示す。就労支援を行った患者は全患者と比較し在棟日数が長い傾向が明らかとなった。

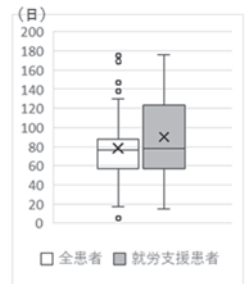


図1 在棟日数

図2、図3で示すFIMの特性においても、就労支援を行った患者でFIMの運動項目、認知項目ともに点数が高い傾向であった。

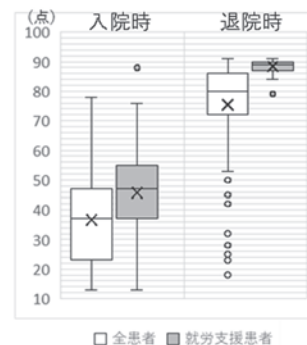


図2 FIM運動項目

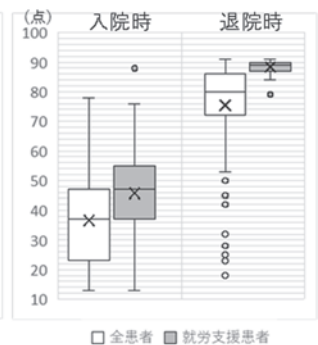


図3 FIM認知項目

認知機能の状況として、図4に示す。就労支援を行った患者23名（失語症のため2名は実施困難）のMMSEは全患者と比較し点数が高い傾向であった。

(2) 就労支援を行った患者の内訳

就労支援を行った患者23名の内訳を図5に示す。現職復帰群10名、調整群8名、非就労群5名であり、退院後の就労状況は23名中18名であった。

(3) 現職復帰群、調整群、非就労群での比較

就労支援を行った患者の内訳に基づき現職復帰群、調整群、非就労群において在棟日数や入院・退院時のFIM、退院時の認知機能を比較した。在棟

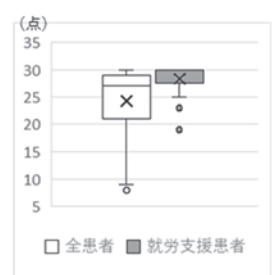


図4 退院時MMSE

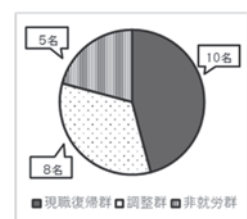


図5 就労支援患者の内訳

日数においては、図6に示すように現職復帰群・非就労群と比較し調整群で日数が長い傾向であった。図7、図8より非就労群において入院時のFIM運動項目が低いことに対し、調整群では入院時のFIM認知項目が低い傾向であった。退院時のFIM認知項目は現職復帰群と比較し調整群・非就労群で低い傾向であった。

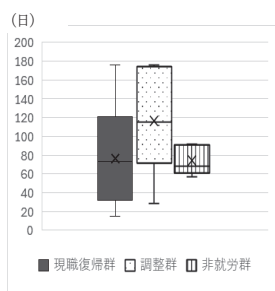


図6 在床日数

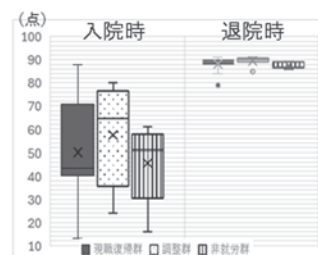


図7 FIM運動項目

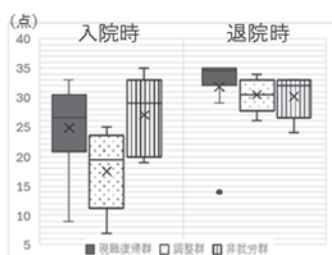


図8 FIM認知項目

就労支援を行った患者において退院時の認知機能の状況を図9に示す。MMSEの点数は現職復帰群と比較し調整群と非就労群でわずかに低い傾向であった。

現職復帰群、調整群、非就労群における就労支援の形態を図10に示す。現職復帰群や非就労群は入院中の評価のみ実施する場合が多い傾向であるが、調整群は入院中の評価・支援や退院後の外来継続がなされている場合が多い状況であった。図11に示す支援内容としては、家族や職場、医療機関などへの情報提供は3群とも実施されているが、調整群では活動性向上や模擬動作、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）を実施する患者が多い傾向に

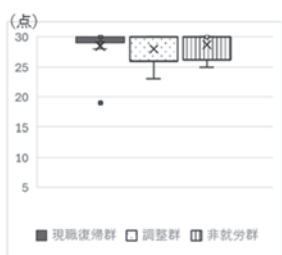


図9 退院時MMSE

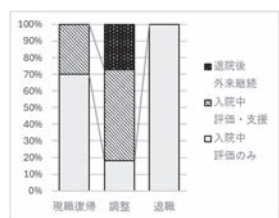


図10 支援形態

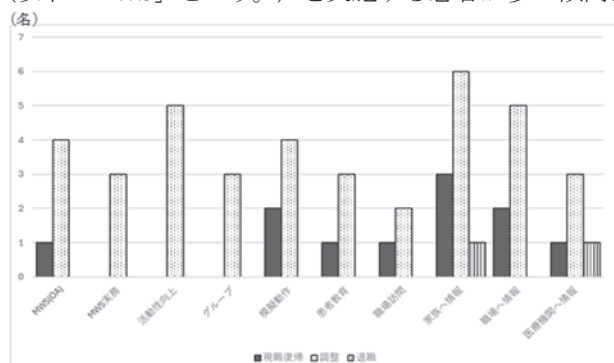


図11 支援内容

あり、就労に向けて具体的な支援を行っていることが明らかとなった。調整群において、病前・退院後の仕事内容や雇用形態の比較を図12、図13で示す。仕事内容の変更が1名であるのに対し、雇用形態の変更は7名と雇用形態を変更する傾向にあった。

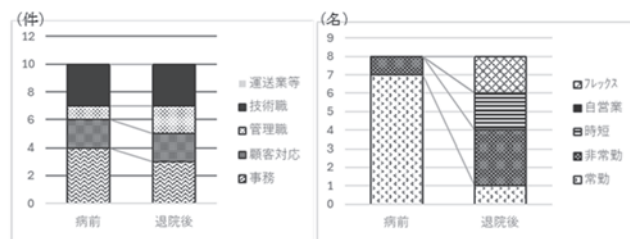


図12 職務内容

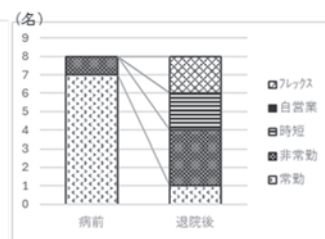


図13 雇用形態

4 考察

今回、当院で実施される回りハ病棟での就労支援は、その対象となる患者によって、様々な特徴があることが明らかとなった。

就労支援を行った患者の内訳において、現職復帰群と調整群の比較から現職復帰には認知機能が重要な特性であることが示唆された。今回、就労支援を実施した患者の多くは脳血管疾患患者であり、高次脳機能障害の有無やその程度が現職復帰の可否に影響を与えていると考えられる。

調整群について、在床日数が長く、さらに入院中の評価・支援に加えて外来での継続支援を行う場合があることから、長期間の支援が必要であることが考えられる。支援内容として調整群では模擬動作、MWSなど就労に向けた具体的な支援を行っている傾向があった。先行研究においては、当事者が適切に障害を理解する事や当事者の強みを活かすためのリハビリテーションの必要性²⁾、模擬的就労訓練の有用性³⁾などが述べられている。調整群は何らかの障害を抱えている状況での就労が多い。その特性に応じた具体的な支援内容が展開されていくことが、障害の理解を促す期間としても活用されていることが推察される。

また、調整群は仕事内容に比べ雇用形態の変更を必要としていることから、勤務日数や勤務時間には活動性の高さが影響を与えるものと考えられ、活動性向上の支援を提供することも重要である。

回りハ病棟では障害特性や具体的な支援、障害理解への働きかけ、活動性の向上など、多岐にわたるに役割が求められると考える。

【参考文献】

- 1) 回復期リハビリテーション病棟協会『回復期リハビリテーション病棟の現状と課題に関する調査報告書』（2024）p. 42
- 2) 岡崎哲也『高次脳機能障害者の就労支援を考える』、『The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine 57巻4号』（2020）, p. 329-333
- 3) 木田聖吾『回復期リハビリテーション病棟での模擬的就労訓練と定着支援を経て復職を達成した脳卒中後高次脳機能障害者の事例』、『作業療法42巻5号』（2023）p. 647-654

福岡市近郊における就労を目論む高次脳機能障害者の現状 ～クロスジョブ福岡開設からの動向を辿る～

○古瀬 大久真（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡 作業療法士）
萩原 敦（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡）
濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

昨今、障害者雇用に関わる雇用率は増加しており、来年には現状の2.5%から2.7%に引き上げられ、除外率の引き下げも決まっている。障害者雇用が進んでいく中、高次脳機能障害は他の障害と比べると未だ認知度は低いと感じる。2023年3月に福岡市中央区にてクロスジョブ福岡（以下「本事業所」という。）を開設し、約2年半の高次脳機能障害者の支援を通して、見えてきた福岡県福岡市近郊の現状と課題がある。

高次脳機能障害は、脳損傷後に注意・記憶・遂行機能・感情の制御などに障害が生じ、外見上は健常に見えることから「見えにくい障害」とされる。そのため、社会的な理解が進まず、当事者自身の苦しさが周囲に伝わらないまま孤立してしまう事例が多く存在する。特に就労の場面では、同僚や上司からの理解不足、業務の特性とのミスマッチ、再発症への不安などが障壁となりやすい。

福岡市を含む九州地域では、高次脳機能障害の就労支援資源は限られており、医療から地域生活への移行過程で十分な支援が提供されていない現状がある。そこで本報告では、2023年に福岡市中央区に新たに開設した本事業所の取り組みと、そこに通所した高次脳機能障害者の支援の軌跡を通して、支援体制の課題と今後の可能性について明らかにすることを目的とする。

2 方法

本事業所は、高次脳機能障害支援拠点機関や医療機関との連携を重視し、利用前からの情報共有を行っている。利用対象は原則18歳以上65歳未満で、主に障害者手帳や医師の診断書により支援対象が決定される。高次脳機能障害のある利用者に対しては、初期面談の段階から本人のニーズや医療情報・家族の観察情報を取り入れた上で、支援計画を利用者本人と共に構築している。

今回の報告では、2023年3月～2025年8月までに通所した43名の利用者のうち、診断上高次脳機能障害が確認された24名を対象に、その障害特性・支援内容・就労成果を分析した。24名のうち、計10名の高次脳機能障害者が開設からこれまでに就職に至っている。

定着支援の中で企業や家族と交わされた意見やフィードバック、本人の振り返り等も質的に分析し、得られた知見を整理した。

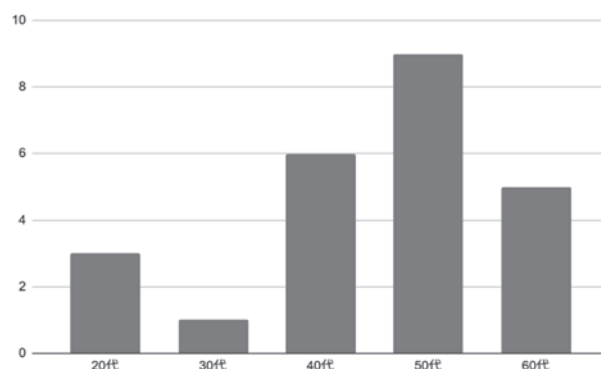


図1 利用者年齢層（利用開始時時点）

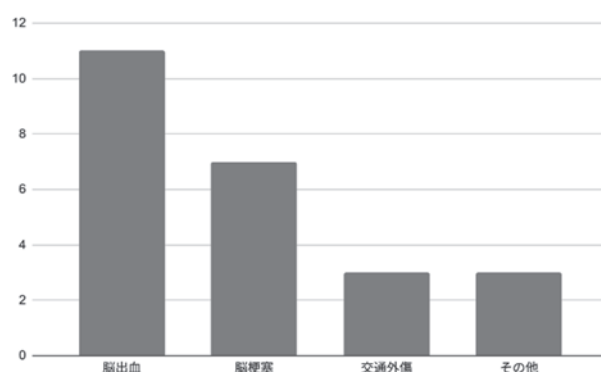


図2 高次脳機能障害発症要因疾患

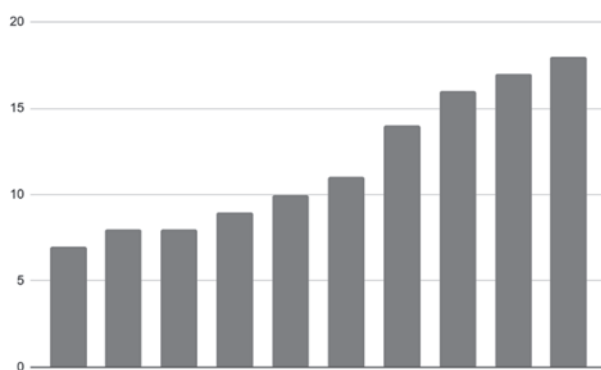


図3 就職者の利用月数

3 結果

高次脳機能障害を持つ利用者の年齢層は50代が最も多かったが、30代から60代と年齢層は幅広く、発症原因は脳出血、脳梗塞、外傷性脳損傷の順で多かった。前職は営業、事務、製造業など多岐にわたり、発症前はフルタイムで勤

務していた者がほとんどであった。

就職に要した期間は平均11.8か月と約1年を要し延長申請が必要となる利用者也複数確認された。

通所開始当初は、自身の障害特性を自覚できていないケースも多く、記憶力や注意力の低下を「年齢のせい」や「リハビリ不足」と捉えていた。

支援初期では、事業所内での日々の訓練を通して、生活リズムの再構築と自己理解の促進を中心に取り組み、施設外就労訓練やグループワーク、業務日誌（ケース記録）を活用して日々の変化を見える化した。社会的行動障害（脱抑制、感情コントロールの困難など）に対しては、認知行動療法的アプローチや他者との関わりの振り返りを支援者と共有することで、徐々に自覚と調整力を身につけていった。

就職に向けた就活期には、本人と企業双方への情報提供と職場実習を通して、業務内容・勤務時間の調整、職場内での役割設定を行った。企業開拓においては、高次脳機能障害者の雇用の難しさを持つ企業も多かった。また、片麻痺等の身体障害も後遺症として残存している利用者も多く、より雇用のイメージがしにくかったようだ。そのため、自己紹介シートなどを用いて、高次脳機能障害についての説明や「出来る事」「出来ない事」を伝えること、過去の成功事例をベースにした説明を行い、障害特性に応じた雇用モデルを提示することで、受け入れのハードルを下げた。

最終的に就職に至った10名のうち8名は半年以上定着し、その中には継続して就労定着支援を受けながら勤務時間の拡大や業務量拡大を図った事例も含まれる。企業側の不安に対しては、支援者の月1回程度の定期訪問から本人との2者面談、企業との2者面談、3者面談を行い、双方の認識のズレや双方が求めることのすり合わせを早期に行うことが効果的であった。

4 考察

本事業所の事例から得られた知見として、高次脳機能障害者の就労には以下の観点が必要と考えられる。

第一に、本人の障害受容のプロセスと職業的アイデンティティの再構築には時間と支援が必要であり、本人にも支援者にも短期的な結果を求めすぎない支援姿勢が求められる。

障害の受容は一生に渡って時間がかかるものと考え、病気の発症をきっかけにできなくなったことを理解し、残された残存機能で活躍できることを見つけるために必要な期間として、本事業所では約1年の時間は必要であると考え。

第二に、企業への情報提供と具体的な雇用モデルの提示によって、受け入れの心理的ハードルを下げるができる。

第三に、家族との協働による生活全体の安定が、就労支援のベースとなることも明らかとなった。家庭内の役割変化や経済的不安に対応するため、福祉サービスの紹介や相談支援専門員との連携も欠かせない要素である。また、傷病手当、失業保険、障害年金の紹介を行うことで、就労移行利用中の金銭的デメリットを軽減することも重要である。

第四に、行政や医療との継続的連携を通じた「地域全体での見守り支援」の体制構築が必要であり、医療機関からの情報提供と就労支援機関の継続支援の間に明確な橋渡しが求められる。医療保険分野と介護保険分野は密接な関係が構築できているが、障害福祉分野との関係は未だ稀薄であり包括的な支援のためには連携は必須となってくる。

5 おわりに（結論・展望）

高次脳機能障害を有する者の就労支援は、単に雇用を実現することにとどまらず、地域における役割の再獲得や自己肯定感の回復といった広義の「社会参加」を実現する取り組みでもある。今後は、本人・家族・企業・医療・福祉の各領域が対話を深め、本人の人生の再構築をともに支える体制が不可欠である。

また、事業所単位での支援に限らず、地域包括ケアシステムの中で障害者雇用をどのように位置づけるか、高次脳機能障害者特有の支援モデルを確立するための実践の蓄積が求められる。今後は、より早期からの介入体制を強化するため、医療機関から地域福祉へのスムーズな橋渡しや当事者、当事者家族に福祉サービスについての選択肢も明示することが不可欠であると考え。また、発症直後から、予後予測の範囲内で本人と家族に対して将来的な就労を見据えた情報提供を行い、リハビリ中から就労支援者が関わる体制を検討していく必要がある。企業側への支援も単発的な就職支援にとどまらず、障害特性に応じた長期的視点での考え方を普及させていくことが重要である。

こうした取り組みを通じて、高次脳機能障害を持つ人々が、自らの可能性を信じ、再び地域の一員として役割を持ち、働くことの喜びを実感できる社会の実現を目指したい。

【参考文献】

- 1) 橋本圭司『高次脳機能障害 どのように対応するか』, PHP 研究所 (2006)

【連絡先】

古瀬 大久真
特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡
e-mail : kose@crossjob.or.jp

2024年度Process-based Therapyワーキンググループ についての効果検証

○三國 史佳（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）
○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 マネージャー）
菊池 ゆう子・下山 佳奈・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 はじめに

近年、Process-based Therapy（以下「PBT」という。）という「診断名・病理名ではなく当事者個人に対して多層のかつ多面的にアプローチする新たなモデル」が、Steven C. Hayes や Stefan G. Hofmannらによって提唱された¹⁾。株式会社スタートラインCBSヒューマンサポート研究所では、科学的な根拠に基づく支援の全社的な展開をめざして、障害者雇用の支援現場でPBTを活用できる従業員を増やす試みの一つとして、PBTワーキンググループ（以下「WG」という。）を発足し研修・演習を行っている。

2 目的

WGの取り組み内容が、心理的柔軟性やワークエンゲージメント、バーンアウト等にどのような影響を与えたかについて、調査・検証することを目的とした。

3 方法

(1) 対象者

- ・WG：職業リハビリテーション領域で就労するサポーターのうち、WGの参加者、約20名。
- ・WG以外：職業リハビリテーション領域で就労するサポーターのうち、WGの非参加者、約60名。

(2) 対象者の募集方法

- ・WG：WGの目的や役割、年間工数などを説明する説明会を設けたうえで、任意で希望者を募った。研究開始前に、対象者には本研究の概要を伝え、説明書の内容を説明し、同意を得られた方から同意書を取得した。
- ・WG以外：研究開始前に本研究の概要を説明し、同意を得られた方から同意書を取得した。

(3) 手続き

本研究では、WGの効果検証のため、WG参加者とWG非参加者双方へ、研修前後に複数の質問紙を配布し、回答結果を比較する群間比較を行った。

(4) WGプログラム内容

PBTに関する研修、演習、実践発表会を実施した。WG参加者は、自身のEEMMグリッドを作成し傾向を把握したうえで、他者に対してもEEMMグリッド面談を実施した。加えて、実践発表会では実践した事例を社内で発表した。一方で、WG以外の対象者は、PBTに関する研修、演

習には参加しなかったが、実践発表会は任意で聴講できた。

(5) 効果測定

効果指標として、以下四つの評価尺度を使用した。

- ・MPFI-24（多次元心理的柔軟性インベントリー短縮版）
- ・DUWAS（ワーカホリズム尺度）
- ・UWES（ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度）
- ・BAT-J（日本語版バーンアウト・アセスメント尺度）

これらの質問紙について、WG開始前（8月）および終了後（3月）の2回にわたり回答を収集し、データを集計した。

4 結果

(1) MPFI（図1）

WG、WG以外ともに大項目には有意差はなかった。小項目を確認すると、心理的柔軟性はWGにて「文脈としての自己」が有意に増加し（pre： $M=3.22$ 、post： $M=3.67$ 、 $p<0.05$ ）、WG以外にて有意差はなかった。心理的非柔軟性はWGにて有意差はなかったが、WG以外にて「フュージョン」の有意な増加が見られた（pre： $M=2.60$ 、post： $M=2.87$ 、 $p<0.05$ ）。

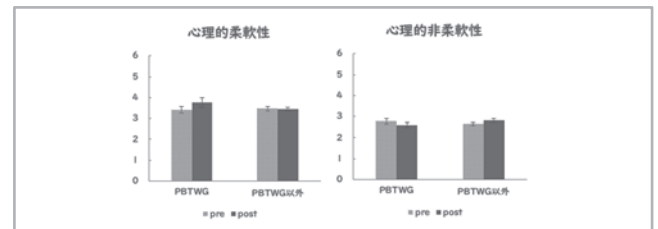


図1 MPFI

(2) DUWAS（図2）

ワーカホリズムの項目「働き過ぎ」はWGにて有意差はなく、WG以外にて有意な増加が見られた（pre： $M=2.25$ 、post： $M=2.39$ 、 $*p<0.05$ ）。また、項目「強迫的な働き方」はWG・WG以外ともに有意差はなかった。

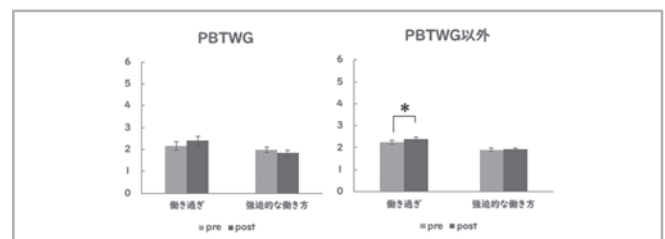


図2 DUWAS

(3) UWES (図3)

総合得点の結果の比較では、WGでは前後の結果に有意差は見られなかったが、WG以外では有意な低下が見られた (pre : $M=3.05$ 、post : $M=2.76$ 、 $*p<0.05$)。

小項目については、WGは「活力」の項目で有意な低下が (pre : $M=3.74$ 、post : $M=3.31$ 、 $p<0.05$)、WG以外では「活力」「熱意」の項目で有意な低下が見られた (活力 pre : $M=2.98$ 、post : $M=2.68$ 、 $p<0.05$; 熱意 pre : $M=3.49$ 、post : $M=3.19$ 、 $p<0.01$)。

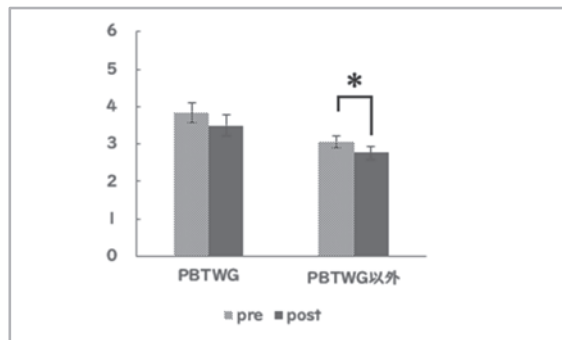


図3 UWES

(4) BAT-J (図4)

大項目の「中核症状」と「二次症状」では、どちらもWGでは有意差はなく、WG以外で有意な増加が見られた (中核症状 pre : $M=2.52$ 、post : $M=2.64$ 、 $*p<0.05$; 二次症状 pre : $M=2.42$ 、post : $M=2.52$ 、 $**p<0.01$)。小項目においても、WGでは有意差はなく、WG以外の6項目のうち以下の3項目について有意な増加が見られた (疲弊感 pre : $M=3.04$ 、post : $M=3.27$ 、 $p<0.01$; 心理的苦痛 pre : $M=2.43$ 、post : $M=2.65$ 、 $p<0.05$; 心身の不調 pre : $M=2.40$ 、post : $M=2.59$ 、 $p<0.05$)。

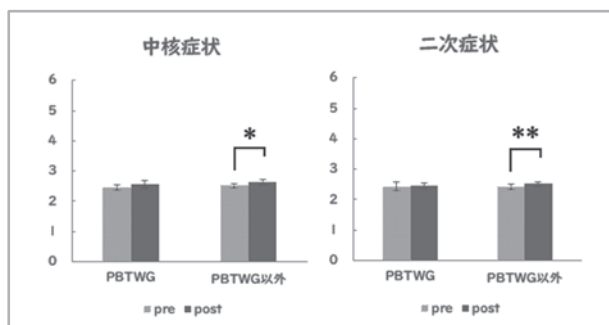


図4 BAT-J

5 考察

(1) MPFI

・**心理的柔軟性**：結果から、WG以外はすべての項目で有意差がなかったが、WGでは「文脈としての自己」の項目で有意に増加し、心理的柔軟性の向上が見られた。WGへの参加は「自分を客観的に捉える力」が高まり、

不適応な状態に抗うのではなく共存することで困難な状況に対する適応力が向上した可能性が示唆された。

・**心理的非柔軟性**：WGではすべての項目で有意差がなかったが、WG以外で「フュージョン」の項目で有意に増加し、心理的非柔軟性の低下が見られた。WGへの参加や取り組みが、心理的非柔軟性の低下抑制に影響を及ぼしている可能性がある。

(2) DUWAS

結果から、「働き過ぎ」の項目にてWGで増加傾向があり、WG以外では有意な増加が見られた。これは取得時期とも関連し、年度末に向け会社全体の業務量が増えたためと推察されるが、自己を分析するスキルが増加したことにより「働き過ぎ」を抑制させた可能性もある。

(3) UWES

WGは「活力」の項目で有意な低下が、WG以外では「活力」「熱意」の項目で有意な低下が見られた。post取得が年度末であり時期的な業務量が影響しているとも推察されるが、WG参加による仕事量増加は「熱意」を低下させなかった。WG参加により、目的や方向性が同じメンバーとともに学びを深めることが「熱意」低下を抑制させた可能性が示唆される。

(4) BAT-J

結果から、WGではすべての項目で有意差がなかったが、WG以外では「疲弊感」「心理的苦痛」「心身の不調」の項目で有意な増加が見られた。WG参加による業務量の増加はこれらの項目に影響しなかったため、WGは心理的な支えや関係性の場として機能している可能性がある。

6 総括／今後の展望

今回の検証はWGに所属することによって、適応的な効果が期待できるかを検討したものである。総合的な結果としては、WGに所属することによって「心理的柔軟性が向上」し、「バーンアウト進行が緩やか」になる等の状態で期末を終えたことが明らかとなった。時期的な影響（年度末に会社全体が繁忙期となる）で、一部指標に全体として低下が見られたものの、WGプログラムへの参加により高度なスキルを得て、自身に対し活用・分析できるようになったためと推測される。今後はWGのどのような要素がスキルの強化を達成しているのかを解明し、支援の質や組織状態の改善に役立てていきたい。

【参考文献】

- 1) Hofmann, S. G., Hayes, S. C., & Lorscheid, D. N. 「Learning process-based therapy: A skills training manual for targeting the core processes of psychological change in clinical practice」 New Harbinger Publications. (2021)

就労系社会福祉法人における組織改革・人事育成取り組み

○スカルディノ・エバン（社会福祉法人ぷろぼの CX推進室）
武内 博資（社会福祉法人ぷろぼの 事務局統括）

1 はじめに

社会福祉法人ぷろぼのでは、各事業所と各職員が責任を持って、自発的に法人の改善戦略を企画して、実施する法人運営モデルを目指している。

計画的にかつエビデンスベースで考えるきっかけを日々の業務の中で提供する目的で、「成長促進イニシアチブプラン」を設計した。この取り組みによって、職員のモチベーション上昇、法人組織への理解、自主的な動きの推進を期待した。

2 成長推進イニシアチブプラン

業務を記録するために、弊社の職員は毎日業務日報を書いている。この業務日報を「成長推進イニシアチブプラン」の柱にし、「職員日報」のアップデート/開発をすすめてきた。

企画は令和6年4月に開始され、令和7年2月に本運用になった。

図1 新職員日報入力画面

この取り組みの内容は、種類である「大項目」と作業内容である「小項目」で構成されている。その日行われた各種業務に対しどれくらいの時間を使ったか、15分単位に記録される。

データの蓄積後、レポート機能により、AIからの分析とコメントも取得可能としている。AIの特徴として、前向きに書くことがあり、それが職員の励ましになると思う一方で、客観的で完全な事実として受け入れてはいけな

と、社内教育で教えている。
半年に一度、各職員は「第三者委員会」と面談を行い、その半年のパフォーマンス（個人単位・事業所単位両方）を振り返り、その期間の目標達成度を計って、新しい期間



図2 日報レポート一例

の目標を設定する。この面談の結果によって昇給昇格も決まる。

現時点では、職員日報だけが実施済みであるが、職員の日々の業務分析に役立っている。

3 職員意識調査

目指している組織構想の実現度を計るために職員の意識調査を行った。各職員・事業所の改善・成長を職員は意識されていないことが課題であると考察し、この成長推進イニシアチブプランで解消したく思っている。

成長推進イニシアチブプランを法人管理者層に公開する直前、1回目の調査（令和6年調査）を実施し、職員37人から回答もらった。2回目の調査（令和7年調査）は本運用から3か月経った時点で実施し、職員44人から回答もらった。

令和7年の調査と令和6年の調査を比較したところ、全体30項目のうち、23の項目の回答が改善傾向にあると見える。目立ったのは、項目1「日々の業務でモチベーションを感じながら働いている」、項目2「自分のキャリアアップを考えている」、項目3「職員日報を毎日書くのは大事である」、項目4「他事業所のやり方を学びたい」、項目5「自分の個人としての成長は日々の業務と結びついている」という項目に対して肯定的に答えた職員の数・割合増加が特に大きかったことである。

表1 職員意識調査結果

項目	肯定的%増	やや肯定的を含めた%増
1	30.3%	5.8%
2	16.8%	16%
3	11.1%	15.7%
4	17.1%	12%
5	9.4%	6.3%

項目1「日々の業務でモチベーションを感じながら働いている」は一番大きな増加があって、肯定的に答えた職員は去年5.4%で、今年35.7%に上った。やや肯定の回答を入れると、合わせて62.2%から69%に増した。全体的にモチベーションを感じている職員が増加した中で、既に一定のモチベーションを感じていた職員のモチベーションアップ率が特に高かったと推測できる。

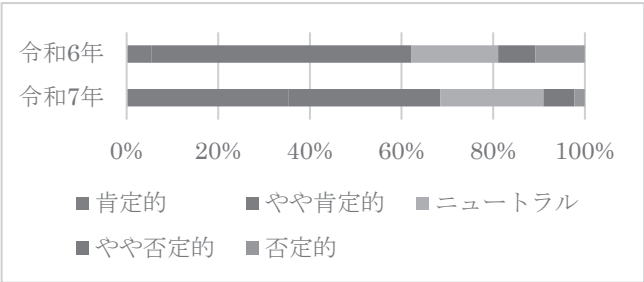


図3 「日々の業務でモチベーションを感じながら働いている」

この調査は無記名で行われたため、職員一人一人の回答がどう進化したかは見えないが、全体的に思考が前向きになってきていると言える。

4 職員とのインタビュー

調査で見た結果と成長推進イニシアチブプランの実施との関連性を確かめるべく、2回目の調査の実施期間後、職員3人（以下「職員A、職員B、職員C」という。）とインタビューを実施した。調査の手法と違って、インタビューでは日報・成長推進イニシアチブプランの効果と、職員が参加することで思ったことを直接聞いた。

表2 インタビュー対象職員

職員	経験年数	レベル	事業
A	5	一般	就労移行
B	9	一般	就労継続B型
C	10	管理者	放課後等デイサービス

職員Aの感想の中で大きかったのは、職員日報で業務を分類し、所用時間を書き出すことで、業務での時間管理ができるようになってきたということだった。その変化で自分の成長とそれによる業務の効率化を実感しているとのことだった。

職員Bは日報を書くことで、業務改善に時間をかけられていないことに気づき、もっと業務改善に努力することにしたとのことだった。課題を認識して、解決することにあたり職員日報が大きく働き方を変えていると話した。

職員Cは管理者（事業所長）であって、日報が部下の成長と感情を図るためのツールになっていると述べ、毎日書くことによって、業務のいいことを振り返るようになり、

自分の業務に誇りを持つようになったと話した。日報を書くことがモチベーション向上に直結していると言えるでしょう。

各個人が感じている日報のメリットは違うものの、どなたもメリットを感じるという結果である。個人的な成長、業務改善への働き、業務のプライドと事業所内相互理解など様々な分野で職員日報の導入により改善が職員に感じられている。これこそが、意識調査で見られた改善傾向の本質であると考えている。

5 倫理的配慮

本研究において、調査を行う際に趣旨と目的を文書で伝えて、自由意思による同意の上、無記名で行った。回答した職員の氏名も連絡先も無記入にて作成して頂いた。職員インタビューに関しては、文書・口頭にて、研究の趣旨と目標を説明した上でご本人の同意を得て、インタビューを行った。回答者の特定を防ぐべく、ランダムに英文字記号を付与して、報告をまとめた。

6 まとめ

弊社で成長推進イニシアチブプランの第一歩として職員日報を実施する前後、業務へのモチベーションやキャリアアップの意識など、様々な面で職員の考え方の改善傾向が調査によって見えてきた。職員とのインタビューでその傾向と日報を書くことの関連性を確認することができた。今後はプランとシステムの開発を続け、更なる職員の働き方と意識の向上を目指す。

【連絡先】

スカルディノ エバン ウィリアムズ
社会福祉法人ふろぼの CX推進室
Tel：0742-81-7032
e-mail：s.evan@vport.org

就労移行支援事業所の集団プログラムへの参加が難しい方々に対する 個性を大切にした支援とその効果について

- 後藤 耕士（社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 管理者）
○渡辺 江美（社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 生活支援員）
○濱田 紗希（社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 就労支援員）
○阿部 理良偉（社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 生活支援員）
梅本 佳奈子・松村 佳子（社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる）

1 はじめに

(1) ジョブアシストいんくるについて

就労移行支援事業所ジョブアシストいんくる（以下「いんくる」という。）は平成25年6月に定員20名の就労移行支援単機能事業所として開設された。開設からの12年間で就職者は121名、定着率は3年以上で78%である。

主に自閉症スペクトラム等の診断を受けた発達障害のある方、知的障害のある方の支援を中心に展開してきた。

活動は図1の通り、主に三つの柱を掲げている。一つ目の「就活プログラム」は、外部講師を招いてのビジネスマナーやパソコンの講座、JST（Job Skills Training）などのグループワークを実施している。二つ目の「就労トレーニング」では、ワークサンプル幕張版を使用した職業訓練をはじめ、いんくる外での実習として当法人の他の就労継続支援B型事業所への実習、市内3カ所の図書館の作業を受託し、提供している。三つ目の「パーソナルアシスト」は、必ず担当職員がつき、月に2回の面談や参加するプログラムの相談などマンツーマンでの対応を行っている。

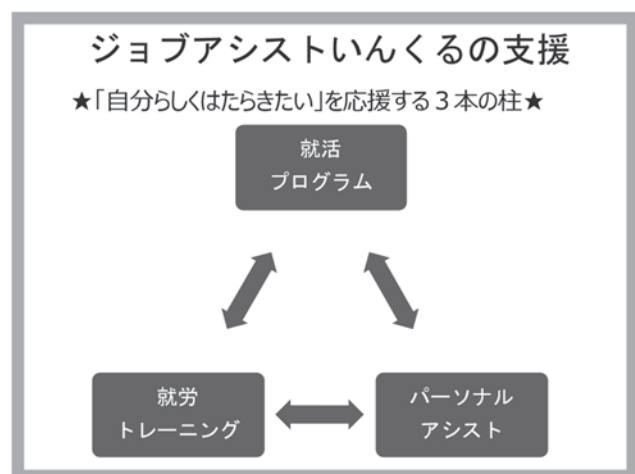


図1 ジョブアシストいんくる 支援における3本の柱

(2) 活動する上での課題

職員の入れ替わりもあり、誰でも支援できるよう活動の運営方法を標準化して6、7年経過する中で、途中で通えなくなり、退所される方が増えてしまった。特に令和2年度から4年度までの3年間は利用終了者45名のうち14名が

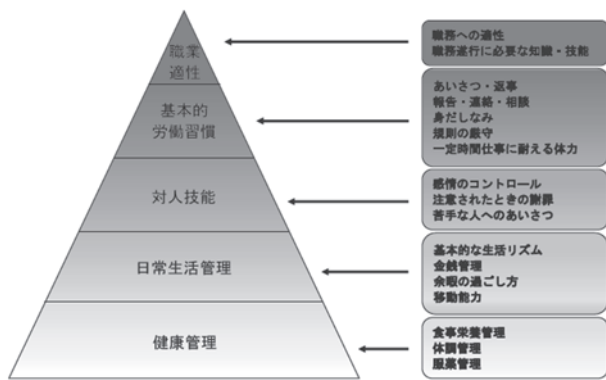
途中退所と、30%を超えた。退所希望の申し出をいただいた方との面談から、①落ち着いて活動に参加できないほど体調や生活が不安定だったこと、②表出される言葉や態度から、支援者が一面的に「就労意欲が低い」と判断してしまい、ご利用者の思いとすれ違ってしまったこと、③活動内容が自身の就職にどう役立つかわからずモチベーションを維持できなかったことが挙げられた。

①では、体験や利用開始当初は安定して活動に参加していたものの、ストレスがかかる状況になると身体症状に現れ、次第に通所が不安定になり、活動内容の変更などで対応しようとするも、他の生活課題等の影響でストレスの軽減が難しく、通えなくなって退所となってしまったことがあった。

②では、将来的に就職を目指したい気持ちはありながらも、「それほど忙しく働きたくない」「話し相手が欲しい」と具体的な就職への思いを表現することが難しく、活動にも積極的に参加できず、他のご利用者や職員とトラブルになるご利用者に対し、就労意欲が低いと判断してしまい、「積極的な参加が難しければ就職は難しい」とお伝えしたところ、退所となってしまったことがあった。

また、③では、就職への意欲は高いものの、できるだけ早く就職したいという気持ちが強く、そのために役立つ活動であることを説明した上でその方が希望する身体を動かす活動への参加を促すも、一緒に活動する他のご利用者の中に障害の重い方がいたことについて、「障害の重い人たちと一緒に活動することで就職が目指せるとは思えない。それならアルバイトをしてお金を稼いだ方が良い。ここでの活動は自分に合わない」と言い、退所となってしまった。

これらの結果について職員間で議論し、現在行っているアセスメントでは足りていないのではないかと考えた。具体的に職業準備性ピラミッド（図2参照）の生活リズムや体調管理など下の部分が整っていない状態で就労に向けた職業適性の部分にフォーカスしてしまっていたこと、マンツーマンでのパーソナルアシストという中で、ご利用者と担当職員間だけのアセスメントにとどまってしまったこと、関係機関などとの連携が少なかったことが挙げられ、職員個人の思いがある一方でいんくるとして方向性が一致していなかったのではないかと結論に達したため、下記のように支援を工夫することとした。



出典) 相澤敦一:「資料3 ジョブガイダンスの実践例」, 現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック, 金剛出版, 2007, P198を基に一部変更して引用

図2 職業準備性ピラミッド

2 個別性を大切にした支援の工夫

(1) 多角的なアセスメント

月に2回の面談の他にご利用者の希望があれば都度面談を実施し、その際は共感的な態度で傾聴を行うことを徹底した。また、月に1度ケース検討会議を実施し、ご利用者の現状を共有して、必要な支援について職員全員で検討した。

さらに日々の活動で行動観察をし、その詳しい内容をレポートに記入して職員全員で回覧することでタイムリーにアセスメントを共有した。

このようなアセスメントを継続して行う中で、「活動ありきの運営」という意識から「ご利用者を見る」意識に変遷し、ストレングスの視点で出来ることを少しずつ増やしていくと良いのではないかと考えるようになった。また、集団活動への参加が難しいご利用者がいれば、ケース担当と相談し個別作業に変更した。

(2) 個別的な支援

上述の「就労トレーニング」に記載のある図書館での受託作業や当法人の他の就労継続支援B型事業所での作業といった外部実習への参加に加え、いんくるの既存の活動で合うものが少ない方向けに、その活動が行われている部屋でプログラミングの練習や司書課程の勉強、清掃活動などの個別活動を新規に実施した。そして、ご利用者の得意なことを探すことに重きをおいて作業を細分化した。さらに、来所する時間を半日からスタートする、週5日から3日にするなどの時間の調整、座る席を固定するなどの環境調整も図った。

スモールステップを図ったことでご利用者の作業への達成感や自己肯定感の向上につながり、さらに経験できる職種が多いことでご利用者がやりたいことを見つけることやミスマッチを防ぐことにもつながった。

(3) 関係機関・ご家族との連携

いんくる内でのアセスメント実施に留まらず、地域の就労支援センターとこまめに連携し、適宜関係者会議を実施した。また、通院同行を必要に応じて行い、ご利用者の現状と医療側の認識に齟齬がないように支援をした。さらに、

主に知的障害の方に向けてご家族にお話を伺い、生育歴から前職での経験などを伺うことで様々な視点から丁寧にご利用者を見ることが出来るようになった。

3 結果

アセスメントを詳細に行うことで、その方にあった支援を提供することが出来た。

その結果、表1の通り途中退所者が大幅に減り、活動に参加できる方が増えた。

また、アセスメントの量が増えることで職場とのマッチングにも大きく作用し、表2の通り就職率も大幅に上がった。

表1 ジョブアシストいんくるの途中退所者の状況

期間	利用終了者	途中退所者	途中退所率
令和2～4	45名	14名	31.1%
令和5, 6	31名	4名	12.9%

表2 ジョブアシストいんくるの就職者の状況

期間	利用終了者	就職者	就職率
令和2～4	45名	26名	57.8%
令和5, 6	31名	26名	83.9%

4 まとめ

(1) 考察

詳細で多角的なアセスメントを行うことで、集団活動にうまく参加できない方を職員全員で把握することができ、且つその方の支援の方向性についていんくるの全体で共有することが出来た。集団活動に参加すること、スキルアップを目指すことに固執せず、それぞれに合った支援を行うことでいんくるを継続して利用し、就職に結びつくことが分かった。

また、日々の面談に加えて個別支援などの対応でのやり取りの中でご利用者との関係性も増し、職員の支援力向上にもつながった。

(2) まとめ

作業を遂行することを目的とするのではなく、自分ができることを実感できることでそれが内発的動機となり、就職率や定着率の向上の一助になっている。障害者雇用率の上昇が続く現代において、今後も福祉的視点が多く必要になる方々の受け入れが続くことが見込まれる。社会福祉法人として、多角的な視点を持ったアセスメントを重視し、個別での作業教示を行う柔軟性をもって引き続き支援に取り組んでいきたい。

【参考文献】

- 山田文典『令和2年度版就業支援ハンドブック』, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2020), p. 16

【連絡先】

後藤 耕士
社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる
e-mail : goto-koji@fuku-musashino.or.jp

多機能型事業所の就労への取組について

○長峯 彰子（新宿区勤労者・仕事支援センター わーくす ここ・から サービス管理責任者）

1 はじめに

本稿では、多機能型事業所の就労支援の試みと成功事例について論じていく。当事業所『わーくす ここ・から』は、新宿区の外郭団体である『公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター』が運営する指定障害福祉サービス事業所である。就労移行支援事業所「エール」、就労継続支援B型事業所「スマイル」、就労定着支援事業所を併せ持っている多機能型事業所である。財団のミッションには『「働きたい」「社会に貢献したい」という思いをかなえ、「働き続ける」ことを応援します。』¹⁾を掲げており、当事業所も働きたい気持ちの実現に尽力している事業所である。

昨今、移行支援事業所の問題点として、移行実績の低い事業所が一定数存在していること、アセスメントや支援の質が確保されていないこと、一般就労への移行後に離職してしまう利用者が多いといったことが挙げられている。当事業所は定着支援事業所も併設している事業所ではあるが、就労定着率を9割以上に保持するために、様々な試みを実施している。他方、就労継続支援B型の就労への問題点としては、事業所のサービス内容と一般就労へのギャップ、そして利用者のスキル不足等が挙げられる。この点に関しても当事業所は清掃と軽作業の受託作業を主軸に、財団内の他部署と連携することにより解消している。

双方に通う就職希望の利用者は、働きたい気持ちはあるが、障害種別はもちろん、そのニーズや特性も一律でない中、どのように就労への道筋をつけていくのか。利用時のアセスメントから就労訓練に繋げ、最後は就職に結びつけていくまでの過程の紹介とその成功事例の報告である。

2 わーくす ここ・からの概要

(1) 就労移行支援事業所「エール」

障害のある人が就労を通じて、自立的かつ充実した社会生活を送れるよう、その人の状況や特性に応じた職業適性を見出し、職場探し等も行っている。

現在定員は10名。主な作業は、清掃作業、軽作業、パソコン作業である。全員が就労を希望している。令和7年度6月時点での障害種別割合は知的障害が6割強、身体障害が2.5割、精神障害が1割強となっている。

(2) 就労継続支援B型事業所「スマイル」

一般企業への就職が困難な障害のある者に、雇用契約を結ばずに、就労機会を提供すると共に、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などを実施している。

現在、定員は30名。様々な障害や難病を持つ人が通う事業所である。主な作業は、清掃作業と軽作業である。スマイルに通所している利用者のうち、約2割が就労を希望している。令和7年度6月時点での障害種別割合は、知的障害が4割、精神障害と身体障害の方達が3割ずつとなっている。

(3) 就労定着支援事業

就職後半年間は、それまで利用していた、事業所による職場定着支援が行われる。その後の最大3年間は、就労定着支援事業で支援できる期間である。こちらの障害種別割合は知的障害が6割弱、精神障害の方が2割弱、身体障害の方が2割強である。

3 わーくす ここ・からの就労支援

(1) わーくす ここ・からでのアセスメント

当事業所を利用希望により、実習前面談を経て、およそ10日間の実習を行うことが多い。特別支援学校からの実習が5日ということを見るとかなり長い日数と言える。これは2年間で就職まで道筋をつけていけるのか、それ以上かかるのかの見極めの為と持続力があるかを見極める為である。当事業所は新宿区の外郭団体という性質上、他の事業所からの移籍や困難ケースの受け入れも多く、支援はより多様化している。対象も精神・知的・身体・発達障害・難病の方と幅広い。このことから、就職を目指す時、本人の意向とそれに向かう気力があるかは大きなことである。

(2) 移行支援事業所「エール」でのプログラム

当事業所のプログラムは清掃作業・軽作業・パソコン作業の3つである。この作業選定は当事業所の受託している作業による。プログラムは定型になるが、利用者の障害特性、適性に合わせた作業遂行を実現している。具体的には、清掃作業ではどの指示形態ならその利用者が受け取りやすいのかをアセスメントし、どの指示形態まで修得できるのかを訓練する。その後は、一つの指示で複数工程の作業ができるように訓練していく。軽作業においては巧緻性や緻密さの把握から、訓練によってどこまで精度やスピードを上げていけるかを訓練していく。パソコン作業においては、レシートにあるデータをExcelに転記する作業から学ぶが、書字も乏しい利用者の場合は、文字を形として認識するところから始めていき、最終的には入力ができるところを目指す。その他、就労してから問題視されがちな、報告・連絡・相談に関しても作業の目標時間の設定により自ずと報告する場面を作り、これにより、利用者が習得していける

ように組み立てている。

(3) 就労継続支援B型「スマイル」での支援

スマイルでのプログラムも受託作業を主軸に組み立てられているが、清掃・軽作業が主軸となるため、パソコン作業を習得した方が就職への道筋がつきやすい場合、財団内にあるIT就労訓練を活用し、施設外就労の形で学びに行くことができる。また、人慣れすることが就職へのプラスになる場合はコミュニティ事業課の店舗での実習を、やはり施設外就労として学び、経験を積むことができる。このように、利用者の一般就労へのギャップを埋め、スキル不足を補い就労への道筋をつけている。そして、更なる訓練によって能力の向上が見込める場合には、エールへの移籍も柔軟に行い、多種多様な就労訓練を可能にしている。

(4) 企業との連携強化

当事業所は就職に際して、企業にて実習をお願いしている。それは利用者の特性から、指示の出し方によっては作業に取り掛かれない、理解ができない場合があり、個別の支援が必要だからだ。当事業所は就職に結びつける時に、その点を企業に細かく伝え、利用者が就労した後も企業が困らないようにコーディネートしている。その為に障害や疾病によっては実習期間を長くとってもらふ事もある。その細やかさが、企業の雇用への不安を払拭していると言える。また、利用者においては実際の職場の雰囲気を感じることができ、就職後のミスマッチを防ぐ効果が期待できる。また、企業側にも障害者雇用の理解を深めてもらうための啓発活動も行っている。

4 就労後の支援について

(1) 就職後のフォローアップ体制の構築

当事業所としては少しでも長く就労生活を過ごしてほしいと思っている。就職後の定着率向上を目指し、最初のうちは、利用者と企業双方に対する訪問や面談を実施している。これにより、就職後に生じる課題（人間関係、業務内容の理解不足など）を早期に発見し、解決策を共に考えることが可能となる。このフォローアップは、就職後6カ月間を対象とし、必要に応じて柔軟な運用を行っている。

(2) 定着支援

就職後6カ月を超えての支援が必要となれば、当事業所の定着支援事業所との契約を結び、その後3年の定着支援が可能になる。

(3) 就職者を孤立させない行事作り

その他に、当事業所卒業後、就労生活を継続していれば参加できる『卒業生の集い』と言った行事もあり、そこでちょっとした悩みも話すことができ、また卒業年度が違っていても、卒業生同士が知り合う場となっており、卒業生が就職しても見捨てられ感を持たず、帰属意識を保てる行

事となっている。

5 成功事例報告

(1) 対象者データ

Aさんは引きこもり期間が長く、保健センターからの紹介で通所に繋がった20代のケース。通所開始時点では手帳取得も悩んでいる状況で、本人は自分の病識をうつ病であると認識していたが、そもそもは完璧主義なところが邪魔をしていて、自分の欠点やできない面が露呈すると、すべてが嫌になってしまうという側面を持つ。

(2) 支援方法

Aさんは就労面では就職希望を持っており、まずは休まず通所することから目標設定を始め、途中作業面や考え方の面で指摘を受けたり、不安要素が多くなってきたりすると休んでしまう事はあった。しかし、指摘に関しては次にできた時の強化をすること、不安要素が大きくなった時は不安の根源が何なのかを職員と突き詰めることで、休む比率が減ってきた。その上で本人の得意な面も探ってみた。

(3) 支援結果

Aさんの場合は打たれ弱さや成功体験の少なさが躓きの原因になっていたが、アートのことが得意な面や仕事に対してまじめに取り組む面なども評価が高かった。就職先には得意な面が行かせるような職場を選定し、就職に結びつけた。就職した現在でも、何か要因があると休みがちになる面があるが、その都度職員が寄り添い支援していることで就労は継続できている。

6 考察と分析

事業所として、就職者を輩出していくためには、これまで述べたようなことが必要だと考えている。また、就職した後も企業と就職者には支援が必要である。事業所はこういったことを細やかに、また自分達が支援をできなくなった場合はその支援の担い手に繋いでいくことが必要であろう。

【参考文献】

- 1) 公益財団法人 新宿区勤労者・仕事支援センター 事業案内（令和4年3月）, p.1, p. 7
- 2) 障害者職業総合センター「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」（調査研究報告書No. 90）

【連絡先】

長峯 彰子 公益財団法人 新宿区勤労者・仕事支援センター
わーくす ここ・から
e-mail : shoko.nagamine@sksc.or.jp

一般ボランティアを活用した障がい者就労定着の効果と課題

○新里 学（那覇市障がい者ジョブサポーター派遣等事業 コーディネーター）

1 那覇市が独自に行ってきた就労支援者サポート事業

平成18年度施行の障害者自立支援法により、それまで「働ける障がい者と福祉事業で作業する障がい者」と線引きされていた考え方は「社会は障がい者が活躍できる場」であるという考え方にシフト、それによって障がい者の就労支援サービスは「福祉的」なものから「社会に送り出す」立場へと変化した。

那覇市にある一般社団法人那覇市身体障害者福祉協会（以下「身協」という。）は、その変化を受け、新たに就労移行支援事業として障害者就労支援センターさわやか（現・就労支援センターさわやか、以下「さわやか」という。）を新設した。那覇市障がい者ジョブサポーター派遣等事業（以下「ジョブサポ事業」という。）は、身協が那覇市から受託しさわやかが運営する事業として平成19年11月にスタートした。ジョブサポ事業の名称を聞きなれない方が多いのは、那覇市が独自に行う委託事業であるためだ。

このジョブサポ事業は、一般就労を目指す障がい者の就職サポート、一般企業で働く障がい者が長く働き続けるための定着サポートを目的としている。つまりジョブサポ事業は、平成30年にスタートした就労定着支援事業より10年以上前から続く就労支援者サポートというわけだ。

2 ボランティアに支えられるジョブサポ事業

ジョブサポ事業の活動形態は、他の就労支援事業とは大きく異なる点はいくつかある。その中でもっとも特徴的なのが、現場で活動するジョブサポーターが専門職員ではなく、一般の方々によるボランティアだということだろう。

障がい者の就労支援には多くの知識と経験を要するいわば専門職に近い側面がある。それをボランティアであるジョブサポーターに一任することは、就労支援を経験した方であれば無謀に感じるかもしれない。しかし実際にジョブサポ事業は15年以上運営してきた実績がある。つまりジョブサポーターによる障がい者の就労サポートは、決して不可能なことではないということである。

ご想像通り、ジョブサポーターによる就労定着サポートを事業として運営していくのは難しい。しかし逆を言うと、ジョブサポ事務局はその課題を乗り越え、ノウハウとして蓄積してきたということだ。ここでは一部ではあるが、ボランティアの方々に活動していただくことによる効果と課題をお伝えしたい。

3 支援者のジレンマ

障害者自立支援法が施行された当時、障がい者就労支援を担う支援機関などの支援者（以下「支援者」という。）最大の目的は「障がい者を一般就労させる」ことであったが、現在はそこから考え方を一歩進め、「就労した障がい者を労働者として定着させること」へと変化している。しかし、一般企業に就職した障がい者を離職させないように支援していくことは困難だ。その要因は様々で、勤務先での合理的配慮の欠如、受け入れ企業の障がいに対する知識不足、障がい特性による業務不履行など、その事例は枚挙にいとまがない。中でも特に多い問題の1つとして挙げられるのが、職場の人々と障がい者のコミュニケーション不足による人間関係の悪化である。

障がい者には、理解力の乏しい方や特殊な環境で育ってきたために社会的な「暗黙の了解」が理解できない方も多く、それが人間関係悪化の引き金となってトラブルに発展した経験を持つ方も多い。そしてそのような経験が積み重なっていくことで、指導と叱責の区別ができなくなり、障がい者は「分かったふりをする」「本音を隠す」「嘘をつく」という手法を身に付けることとなる。だがその判断は悪手でしかなく、新たなトラブルを生んでいってしまう。しかし逆を言えば、障がい者から本音を聴くことができれば、このような負の連鎖を断ち切ることができるということでもある。つまり「傾聴」というスキルの活用だ。しかし皮肉なことに、障がい者の本音を聴き取ろうとしても「支援者」という立場が邪魔をすることがある。

当然ながら支援者は、様々な情報を元に職場環境を改善や障がい者への助言をする。だが先ほども書いた通り、障がい者の中には、指導されることを叱責と受け止める方もいる。つまり支援者がいるにも関わらず、本音を言うことができないまま、最悪のケースとして離職につながってしまうこともあるということだ。じつはここにジョブサポーターを活用する意義を見出すことができる。

4 ボランティアであるという制限を逆手に取る

一般の方々にジョブサポーターとして活動していただくために、ジョブサポ事務局はいくつかの条件を設けている。その中で特に重要なのが障がい者就労支援に関する研修を受講していただき、ジョブサポ事務局にジョブサポーターとして登録していただくことだ。

繰り返しとなるが、障がい者の就労支援は専門性が高い側面がある。そこに関わっていただくためには、ボラン

ティアであっても最低限の知識やスキルが必要であり、研修を通じて学習していただく必要がある。現在、ジョブサポーターとして活動を希望し、登録していただいている方は、そうした1時間から2時間の講義を20コマ近く受けていただいた方々だ。しかしそれでも、就労支援の基礎を学んでいただいただけに過ぎない。だからジョブサポ事務局ではジョブサポーターの方々に対し制限を設けている。それは「指導やアドバイスをしない」というものだ。ボランティアなのだから、この制限は仕方がない、と思われるかもしれないが、じつはこの制限は支援者にはない大きな力を発揮する。それは障がい者の方々に「ジョブサポーターは本音を言っても怒られずに聞いてもらえる」と認識していただけるということだ。つまりジョブサポーターは「傾聴」に特化して活動し、就労支援者のサポートをするから「就労支援者サポート事業」というわけだ。

ジョブサポーターは、こうした活動で得た情報を事務局に報告し、事務局は支援者の観点から不足している情報はないか、緊急性がある情報は含まれていないかをチェックし、その障がい者を直接支援する支援者に提供している。そしてその情報を元に、支援者に適切な支援方針を決めていただいている。

5 事業であることのアドバンテージ

これまではジョブサポーターというボランティアに焦点を当てて記述してきたが、ジョブサポ事業を運営する那覇市障がい者ジョブサポーター派遣等事業事務局（以下「ジョブサポ事務局」という。）にも強みがある。それは事業であることで、行政サービスのような制約を受けることがない、ということだ。

就労移行支援や就労定着支援などの福祉サービスは「サービス受給者証」が必要であり、サービスによっては期間や回数などの利用が制限される仕組みとなっている。しかしジョブサポ事業はそうしたサービスとは違うため、期限や回数の制限を受けない。つまり障がい者の方ご自身や支援者がジョブサポ事業の利用中断の希望があった場合、やむを得ない事情が発生した場合でない限り、無期限でジョブサポ事業を利用し続けることができるということだ。実際、ジョブサポ事業を10年以上継続して利用し続けている方、つまり長期で雇用されている方が多いことが、ジョブサポ事業の有用性を示していると考えている。またジョブサポ事業は他のサービスと併用することも可能だ。そしてこれは、障がい者の方にとって大きな利益となるポイントにもなっている。

例えば特別支援学校を卒業して就労移行を經由し就職し、後にその支援者が就労定着支援、そして就業・生活支援センターへ移管していったとする。当然、前任の支援者は後

任の支援者に支援に必要な情報を引き継いでいくわけだが、どうしても情報の引継ぎには欠損する部分が生じやすい。しかしこの障がい者がジョブサポーターを利用していれば、欠損していた情報をジョブサポ事業で補填できる。実際、支援者の移管がうまくいかず支援期間に空白が発生してしまったこともあったが、その期間もジョブサポ事業によって情報を集め続け、小さなトラブルを後任の支援者に引き継ぐことができたという実績もある。

6 ジョブサポ事業の課題

平成19年から18年にわたり運営を続け、多くのハードルを越えてきたジョブサポ事業だが、それで課題がなくなったのかと言えば、それは否である。特に事業継続以降、いまだに解決されない課題として挙げられるのが、ジョブサポ事業を利用している障がい者の方の居住地だ。

これまでも記述してきたとおり、ジョブサポ事業の委託元は「那覇市」である。つまり那覇市の税金によって運営されている事業であるということだ。当然ながら那覇市の税金是那覇市民のために活用されなければならない。つまり、那覇市民でない障がい者の方はジョブサポ事業を利用できないということだ。そしてこれは、那覇市外に転居された方にも適用される。先ほどジョブサポ事業の終了理由に「やむを得ない事情」と記述したのは、こうした課題が残されているためだ。

7 課題解決の展望

ジョブサポ事業が那覇市の税金で運営されている以上、居住地で利用が制限されるのは当然のことであり、残念ながらこの制限を撤廃することは難しい。しかし解決策がないわけではない。それは各自治体で那覇市と同じく、ジョブサポ事業、あるいはそれに準じた事業を発足、運営していただくことだ。

ジョブサポ事業は18年に及ぶ事業運営の実績があり、そのためのノウハウを蓄積してきたという自負がある。そしてそれを他の市町村で生かしていただくことにも抵抗はない。むしろ全国にこのジョブサポ事業を広め、連携していきたいと考えている。そのためにジョブサポ事務局はジョブサポ事業の有用性を広め続けていきたい。

【連絡先】

新里 学
就労支援センターさわか 内
那覇市障がい者ジョブサポーター派遣等事業
e-mail : sawayakajs007@gmail.com

障害者職業能力開発校における 技術革新の影響と対応に関する現状分析

○大場 麗（職業能力開発総合大学校 能力開発院）
原 圭吾（職業能力開発総合大学校 能力開発院）

1 問題と目的

近年、AIをはじめとする技術革新が急速に進展しており、その影響は障害を抱える人の雇用環境にも変化を及ぼしている。実際に、障害者職業総合センターの調査研究報告¹⁾では、特例子会社の約半数の企業において、技術革新が障害者雇用プラスの影響を与えたという結果が示されており、すでにその影響が現れ始めているといえる。こうした状況を踏まえると、障害を抱える人の職業能力を開発し、雇用へとつなぐ役割を担う障害者職業訓練においても、技術革新に対応した訓練内容や支援体制の再構築が課題となる。そのためには、現場で実際に指導にあたる職業訓練指導員が、技術革新をどのように認識し、訓練生の雇用にどのような影響があると捉えているかについて、明らかにすることが重要である。そこで本研究では、AI等の技術革新が障害を抱える訓練生の雇用に及ぼす影響について、障害者職業訓練指導員の認識を質問紙調査により把握し、その内容を質的・量的に分析することを目的とする。

2 方法

調査対象者は障害者職業訓練校に勤務する職業訓練指導員・講師とし、49名から回答を得た（男性32名、女性16名、無回答1名）。質問紙はMicrosoft Formsを用いて作成し、第二著者が担当する研修の際にリンクを配布し調査協力を依頼した。なお本調査は、職業能力開発総合大学校の「ヒトを対象とした調査・研究倫理審査委員会」の承認を得た上で実施した。本発表において報告に用いる項目は以下の通りである。

(1) 雇用への影響に関する認識

キャリア開発におけるAIの影響に関する吉川²⁾のモデルを参考に、以下の3項目を作成した。

①代替：AI等の技術革新により訓練生の仕事が代替されてしまうと思う程度

②分業：AI等の技術革新により仕事の一部が代替され、隙間業務が増加すると思う程度

③就業期待：AI等の技術革新により訓練生の就職可能性が高まると思う程度

各項目について、「全くそう思わない(1点)」から「非常にそう思う(7点)」までの7段階で回答を求めた。

(2) 雇用への影響に関する自由記述

上記の3項目に対して、訓練生の雇用にそのような影響

があると考え理由について、自由記述形式で回答を求めた。

(3) 障害者職業訓練に必要な取り組みに関する自由記述

技術革新への対応のために、今後の障害者職業訓練に必要と考えられる取り組みについて、自由記述形式で回答を求めた。

3 結果と考察

(1) 雇用への影響に関する認識

図1は、AI等の技術革新が障害を抱える訓練生の雇用に及ぼす影響に関する認識について、3つの項目（①代替、②分業、③就業期待）ごとの職業訓練指導員の平均得点を示したものである。あわせて、担当訓練分野（ものづくり分野・非ものづくり分野）別の結果も表示している。

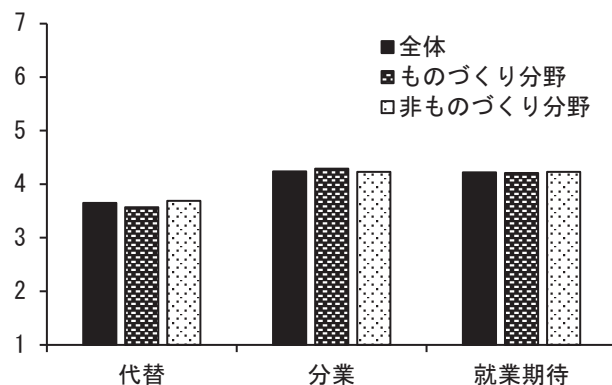


図1 雇用への影響に関する認識の平均得点

結果から、いずれの分野においても①代替の予測は尺度中心値の4点を下回っており、最も低い認識傾向が示された。一方で②分業の予想および③就業期待については、いずれも4点を上回り、ほぼ同程度の得点が得られた。ここから、ものづくり分野・非ものづくり分野のいずれにおいても、職業訓練指導員は「仕事が代替される」とする認識よりも、「分業が進む」あるいは「就業可能性が高まる」とする認識の方が強い傾向にあることが示唆される。

(2) 雇用への影響に関する自由記述

表1は訓練生の雇用への影響に関する自由記述について、ポジティブな意見、ネガティブな意見、中立的・判断困難な意見に分類し、代表的な例を示したものである。

表1 雇用への影響に関する自由記述の分類結果

ポジティブな意見：20 件 ・無くなる仕事はあるがそれに代わる仕事が創造される ・技術習得が容易になる、短縮される ・視覚データの活用で理解しやすくなる ・通勤困難な方でも在宅でパソコン操作ができるようになる ・AI の判断やサポートによって就業可能になる職業が増える ・付加価値の高い仕事に専念できるようになる ・AI により意思の伝達が容易になる
ネガティブな意見：12 件 ・AI や DX に対応できる受講生がおらずマイナス要素が強い ・全ての企業が技術革新に精通しているわけではない ・中程度の能力の者も単純作業で働くことになるのではないのか ・企業で活用できるビジョンが見えにくい ・アナログ技術や量産分野では求人が減る ・事務職が少なくなる ・AI に関連する技能を習得するには時間がかかる
中立的・判断困難な意見：17 件 ・雇用機会の減少とマニュアル作業の増加が同時に起きる ・単純労働は無くなるが能力の高い訓練生は選択肢が広がる ・わからない、判断できない

AI等の技術革新の影響について、ポジティブに捉えている意見が比較的多く、これは(1)の結果とも整合性が見られた。一方で、中立的または判断が困難とする意見も一定数あり、その中には「わからない」といった記述が5件確認された。これは、現在が技術革新の途上にあり、将来の展望が不透明であることから、今後の影響を具体的に想定しづらい状況にあるためと考えられる。しかし、障害者職業訓練においてもDX対応が求められている現状を踏まえると、今後の技術動向を見据えたうえで、障害者の職業能力開発を進めていく必要がある。また、ネガティブな意見も12件見受けられた。これらの意見には、技術革新が好影響をもたらすという一面的な見方に対して、現実的な懸念を示すものも含まれていると考えられる。こうした課題に一つひとつ向き合いながら、障害を抱えた人への職業訓練のあり方を検討していくことが今後重要となるだろう。

(3) 障害者職業訓練に必要な取り組みに関する自由記述

表2は、技術革新への対応に向けて障害者職業訓練において必要な取り組みについて尋ねた自由記述を、内容ごとに分類し、類似する意見を集約したものである。記述内容は訓練内容の改善、職業訓練指導員の技術力向上、対外的視点の導入の3つに大別された。訓練内容の改善に関する意見が比較的多く見られたが、その中には従来型の基礎的な訓練の重要性を指摘するものも含まれていた。これは、障害者職業訓練において、いかなる職業能力を身につける場合であっても、まず職業準備性を整えることが重視されていることを反映した結果であると考えられる。また、職業訓練指導員自身が最新技術を習得しておく必要性や、対外的視点を訓練に取り入れることの重要性についても、多くの記述において指摘されていた。

表2 必要な取り組みに関する自由記述の分類結果

訓練内容の改善 (1) 従来どおりの訓練も重要 ・技術革新以前に基盤を固める訓練が必要(マナー・発想法など) ・技術革新への対応よりも適応面の向上を図ることが必要 ・高度な内容だけでなく、ついていけない人向けの訓練も残す ・技術革新は既存の訓練効果を上げることに留まると思う (2) 新たな内容を導入する ・早期に技術を導入する(後手に回らない) ・AI や ネット、IT リテラシーの学習、情報セキュリティの訓練 ・デジタルシティズンシップの徹底 ・様々なレベルの訓練を準備する ・技術革新のメリットを訓練生にわかりやすく伝える訓練 ・新技術に慣れるための訓練 ・使い方に留まらず、活用方法を体験的に学ぶ訓練 ・単純な事務でなく、少しレベルアップした技能を身につける訓練 ・訓練後におけるリスクリングによる職業能力の維持
職業訓練指導員の技術力向上 ・他の職員へトレンドや技術を普及・啓蒙する指導員の育成 ・自己研鑽だけでなく研修等による知識・技術の習得機会が必要 ・訓練生が活用可能な技術を指導員が見出す必要がある
対外的視点の導入 ・企業ニーズの把握と対応した訓練の実施 ・企業からの外部講師の活用、現場実習の機会を増やす ・チャレンジの場を多く提供できる環境(職場)が必要 ・企業で仕事として使用されているものについて訓練する ・企業の技術革新の対応状況を把握する ・社会的変化に合わせた対応

4 まとめ

本研究の結果では、障害者職業訓練指導員は、技術革新による「仕事の代替」よりも、「分業の進展」や「就業可能性の向上」に対して肯定的な認識を持つ傾向が示された。また、自由記述の分析からは、技術革新に対する期待と同時に、雇用喪失への懸念や将来の不透明さに対する慎重な見方も確認された。さらに、今後の障害者職業訓練に必要な取り組みとして、訓練内容の改善、職業訓練指導員の技術力向上、対外的視点の導入が挙げられた。これらの結果は、障害者職業訓練において技術革新への対応を検討する際の一助となると考えられる。

今後の課題として、自由記述には「訓練生の能力の幅が大きい」との意見が見られたことから、訓練生の障害特性に応じて、技術革新がどのような影響を及ぼしうるのか、そしてどのような職業能力開発が求められるのかについて、より詳細な検討が必要である。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究』, 「調査研究報告No.177」, (2024)
- 2) 吉川雅也『キャリア開発における技術と人の協働: メタ・スキルとしての深化と拡張』, 「関西外国語大学研究論集vol. 109」, (2019), p.65-83

就労支援における生成AI活用の現状と期待

－就労系事業所の支援者と利用者の調査結果から－

○山口 明乙香（高松大学 教授）

○市本 真澄（アクセンチュア株式会社 コーポレート・シチズンシップ マネジング・ディレクター）
六車 浩（SCC Group）

堺 勝信・楠 智裕・奥山 友理映・陸 君彦（アクセンチュア株式会社 コーポレート・シチズンシップ）
中尾 文香（NPO法人ディーセントワーク・ラボ）

1 問題の所在と目的

近年、生成AIの社会実装が進み、教育や福祉を含む分野での活用や応用が進んでいる。なかでも個々の利用者のニーズに合わせた支援の個別最適化や対話的な意思形成の過程を見える化するなど、従来のアプローチでは難しかった課題への解決可能性が生成AIの活用によって期待されている。一方で、就労支援の領域では支援における生成AI活用実態の把握やより効果的な活用を可能にする生成AIの設計検討も十分とはいえない。本研究では、就労支援機関及びその利用者における生成AI活用の現状と期待する点に着目し、日々の訓練場面や就労支援における活用の可能性と現場実装に向けた設計指針のあり方を考察することを目的とする。

2 調査方法及び分析

本研究は、全国的就労支援事業所1,464事業所とその利用者を対象にオンライン調査を実施した。実施期間は2025年5月下旬から6月中旬で実施し、支援事業所の回答数は131件（8.9%）、利用者の回答74名（5.1%）であった。設問は、事業所及び支援者の日々のICTツール及び生成AIの活用状況、支援者と利用者の期待や利点に関する項目で構成した。これらの調査は発表者所属の大学の研究倫理審査（高大倫審2025002）を経て実施した。分析においては、各項目の単純集計を実施した。

3 結果

(1) 回答者属性

就労支援事業所の回答者は、就労継続支援B型事業所75名（60.0%）、就労移行支援事業所53名（42.4%）、就労継続支援A型事業所46名（36.8%）、自立訓練事業所30名（24.0%）、相談支援事業所23名（18.4%）であった。またサービス管理責任者が49名（38.9%）で最も多く、支援員36名（28.6%）、設置法人の管理者29名（23.0%）が多い割合を占めていた。

回答のあった利用者の内訳は、精神障害が32名で44.4%を割合が多く、次いで身体障害が24名（33.3%）、発達障害16名（22.2%）、知的障害8名（11.1%）であり、少数であったが、視覚障害、てんかん、高次脳機能障害、難病疾患の回答者もあった。回答者のうち男性は33名

（45.8%）、女性3名（51.4%）、回答なし2名（2.6%）であった。回答者の年代では、30代が28名（38.9%）で最も多く、20代が15名（20.8%）、50代が11名（15.3%）、40代が9名（12.5%）であった。

(2) 就労支援事業所におけるICT端末使用の現状

事業所のICT端末の使用は、事業所運営の事務処理が最も多く、次いで、支援者の研修や支援者の利用者の作業記録や支援計画作成などで使用されていることの割合が高く、アセスメントを実施する作業などで利用者へ操作させている事業所は、27.9%であり、割合は高くなかった。また事業所のうちICT端末を使用していない事業所は、日頃の訓練内容がICT端末を使用しないが24.0%で最も多く、次いで支援者がICT端末を使用に苦手意識がある（13.5%）であった。

表1 事業所のICT端末使用の現状

ICT端末の活用場面<N=104>	N	割合
アセスメントを実施する作業で本人に操作してもらっている	29	27.9%
日報などを本人に入力してもらい記録してもらっている	35	33.7%
本人のプログラムなどの学習場面で使用してもらっている	60	57.7%
支援者が支援計画を作成する場合に使用している	86	82.7%
支援者が本人の作業の記録を残すために使用している	89	85.6%
支援者が事業所運営の事務作業で使用している	93	89.4%
支援者の研修などの場面で使用している	88	84.6%
支援者が外部の関係機関等との連絡調整及び連携において使用している	87	83.7%

表2 事業所のICT端末使用しない理由

ICT端末を使用していない理由<N=47>	N	割合
支援者がICT端末を使うのに苦手意識がある	14	13.5%
支援記録や書類作成のやり方としてICT端末を使う必要がない	1	1.0%
利用者の実態からICT端末を使うことが困難である	11	10.6%
日頃の訓練内容がICT端末を使う内容でない	25	24.0%

(3) 就労支援事業所における生成AI活用の現状

支援者のうち日常生活において、ほぼ毎日生成AIを利用していたのは24名（21.6%）であり、週3～4日使用している10名（9.0%）である一方で、全く利用していないとする支援者も39名（35.1%）であった。就労支援場面における生成AI利用の状況では、全く利用していないが54名（48.6%）であり、月に1～2回が24名（21.6%）である一方、ほぼ毎日使用しているが17名（15.3%）となっていた。

表3 事業所の生成AI使用の現状

日常生活における生成AIの利用程度<N=111>	N	割合
ほぼ毎日使用している	24	21.6%
週に3-4日使用している	10	9.0%
週に1-2日使用している	19	17.1%
月に1-2日使用している	20	18.0%
全く利用していない	39	35.1%

表4 事業所の生成AIの就労支援業務場面での使用

就労支援業務における利用の程度<N=111>	N	割合
ほぼ毎日使用している	17	15.3%
週に3-4日使用している	7	6.3%
週に1-2日使用している	8	7.2%
月に1-2日使用している	24	21.6%
全く利用していない	54	48.6%

(4) 就労支援事業所の生成AIの使用場面

就労場面では、情報の検索（55.4%）、書類のようやくと情報の簡素化（48.9%）、困ったことへのアドバイス場面（41.3%）であった。

表5 事業所の生成AIの使用場面

生成AIの使用場面<N=92>	N	割合
情報の検索などの場面	51	55.4%
書類の要約などの情報の簡素化と整理の場面	45	48.9%
困ったことや悩んだことへのアドバイスをもらう場面	38	41.3%
画像や素材の作成の場面	25	27.2%
学習教材や支援プログラムの作成などの場面	19	20.7%
支援計画の素案の作成などの場面	18	19.6%
いずれでもない	16	17.4%
データの分析や分類の場面	14	15.2%
プログラムコードの作成などの場面	12	13.0%
生成AIとの会話やコミュニケーションの場面	10	10.9%

(5) 利用者のICT端末使用の現状と今後の意向

利用者の日常生活のICT端末の使用状況は、いつも使用しているが81.8%（54名）で最も多い割合であった。また訓練場面におけるICT端末の使用は、いつも使用しているが75.0%（48名）であり、場合によっては使用しているが14.1%（9名）であった。またICT端末を使用していない理由については、訓練内容がICT端末を使う内容でないが33.3%（6名）であった。

表6 利用者のICT端末使用しない理由

日頃からICT端末を使用していない理由<N=18>	N	割合
ICT端末を使うのに苦手意識がある	3	16.7%
ICT端末を使う必要がない	4	22.2%
ICT端末を使うことが困難である	2	11.1%
日頃の訓練内容がICT端末を使う内容でない	6	33.3%
その他	3	16.7%

(6) 利用者の生成AI活用の現状

利用者のうち生成AIをほぼ毎日使用しているのは13名（19.1%）であり、週3～4日が22.1%（15名）で確認された。一方で全く利用していないが29名（42.6%）で最も多かった。

訓練場面における生成AIの利用では、全く利用していないが39名（60.0%）と割合が増えていた。

表7 利用者の日常生活における生成AI使用の現状

日常生活における生成AIの利用程度<N=68>	N	割合
ほぼ毎日使用している	13	19.1%
週に3-4日使用している	15	22.1%
週に1-2日使用している	3	4.4%
月に1-2日使用している	10	14.7%
全く利用していない	29	42.6%

表8 利用者の訓練場面の生成AI使用の現状

訓練場面における生成AIの利用の程度<N=65>	N	割合
ほぼ毎日使用している	5	7.7%
週に3-4日使用している	14	21.5%
週に1-2日使用している	3	4.6%
月に1-2日使用している	6	9.2%
全く利用していない	39	60.0%

生成AIを使用している場面では、支援者の回答と同様に情報の検索などの場面が25名（42.4%）で最も多く、困ったことへのアドバイスをもらうが20名（33.9%）であった。また書類の要約、画像や素材の作成、生成AIと会話やコミュニケーション場面の順であった。今後の生成AIの使用に関する意向では、できれば積極的に使いたいのが27名（40.3%）で、積極的に使いたいとする回答者は16名（23.9%）であった。またあまり使いたいと思わない、使いたいと思わないとする回答は合わせて6名であった。

表9 利用者の生成AI使用の場面

生成AIの使用場面<N=59>	N	割合
情報の検索などの場面	25	42.4%
困ったことや悩んだことへのアドバイスをもらう場面	20	33.9%
書類の要約などの情報の簡素化と整理の場面	17	28.8%
いずれでもない	14	23.7%
画像や素材の作成の場面	13	22.0%
生成AIとの会話やコミュニケーションの場面	8	13.6%
プログラムコードの作成などの場面	7	11.9%
データの分析や分類の場面	7	11.9%
学習教材や支援プログラムの作成などの場面	5	8.5%
その他	5	8.5%
支援計画の素案の作成などの場面	1	1.7%

4 考察

本調査の結果、事業所において生成AIを日常的に活用している割合は限定的であったが、支援者が生成AIを使用する場面は、情報検索や書類要約などの業務効率化に関わる用途が多く、利用者においても情報の検索に使用していた。しかし利用者は、アドバイスの獲得という点も使用場面の割合が支援者よりも多い傾向にあったことは支援者と異なる傾向であり、日常的な補助的役割を担っている可能性が示唆された。

【連絡先】

高松大学 発達科学部 教授 山口 明乙香
e-mail : afujii@takmatsu-u.ac.jp

就労支援における支援者・利用者が生成AIに求める機能と役割

○市本 真澄（アクセンチュア株式会社 コーポレート・シチズンシップ マネジング・ディレクター）
○山口 明乙香（高松大学 教授）
六車 浩（SCC Group）
堺 勝信・楠 智裕・奥山 友理映・陸 君彦（アクセンチュア株式会社 コーポレート・シチズンシップ）
中尾 文香（NPO法人ディーセントワーク・ラボ）

1 問題の所在と目的

近年、生成AIの社会実装が進み、教育や福祉を含む分野での活用や応用が進んでいる。なかでも個々の利用者のニーズに合わせた支援の個別最適化や対話的な意思形成の過程を見える化するなど、従来のアプローチでは難しかった課題への解決可能性が生成AIの活用によって期待されている。一方で、就労支援の領域では支援における生成AI活用実態の把握やより効果的な活用を可能にする生成AIの設計検討も十分とはいえない。

本研究では、障害者が直面する就労活動上の困難、とりわけ就労に不可欠な自己理解や自己を表現する力の向上に着目し、生成AIの中でも特に対話型AIがこれらの課題に対してどのように支援し得るかを検討する。その上で、活用可能性と現場実装に向けた設計指針のあり方を考察することを目的とする。

2 調査方法

本研究では、第一に、オンライン調査と対面によるインタビュー調査の2つの手法を用いてデータを収集した。全国の就労支援事業所1300事業所を対象にオンライン調査を実施した。実施期間は2025年5月下旬から6月中旬で実施し、回答数131件であった。設問は、利用者の就労活動における困難、生成AIの活用状況、期待や利点に関する項目で構成した。

第二に、インタビュー調査は、2025年6月上旬に香川県高松市で支援者21名と当事者8名を対象に対面にてインタビューを行い、アンケートと同様の内容を聴取した。また後述の生成AI活用サービスのプロトタイプの体験もインタビュー中に実施した。調査は共同研究者の所属大学の研究倫理審査（高大倫審2025002）を経て実施した。

3 結果

(1) 就労活動において当事者が直面する課題

支援者を対象としたアンケートでは、利用者に見られる主な課題として、自分の得意/苦手や必要な配慮、向いている仕事への理解不足が多く挙げられた（表1）。

さらに当事者インタビューでは「苦手や好きなことを言語化するのが難しい」「自己アピールの日本語がうまく書

けなかった」との発言があり、自己理解に加え、自己表現面においても困難があることが示された。

表1 利用者の就労活動における困難

#	選択肢	加重平均※
1	本人が自身の得意なことや苦手なことを十分に理解していない	3.82
2	本人が仕事をする上で必要になる工夫や周囲からの配慮を分かっている	3.81
3	本人が自分に向いていると思う仕事をイメージできない	3.81
4	本人が自身が働くことへの具体的なイメージがない	3.63
5	本人の希望している仕事と、本人の現状やその力からはミスマッチしている	3.54
6	本人が働くことへ前向きでない	3.09

※「全く当てはまらない」を1、「非常に当てはまる」を5とする5件法。以下も同様

(2) 就労支援における生成AIの活用率と今後の活用意向

アンケートによれば、生成AIを就労支援に活用している事業所は約半数（51.3%）にとどまった。一方、AIの導入に前向きな事業所は約7割（69.3%）と実際の活用率を上回る結果となった。

(3) 就労支援における生成AIへの期待

アンケートでは、生成AIは文章作成など間接業務への有用性が評価された一方、自己理解や感情整理といった当事者支援の中核となる支援内容への期待は限定的であった。

表2 支援者目線での生成のAIメリット 上位5つ

#	選択肢	加重平均
1	読む・書くの負担を減らせる	4.17
2	わかりやすい言葉に言い換えられる	4.06
3	支援チーム内の共有文書が整いやすくなる	4.05
4	記録作成の時間を短縮できる	4.04
5	生活の中の不安や疑問を解消しやすい	4.01

表3 支援者目線での生成のAIメリット 下位5つ

#	選択肢	加重平均
1	趣味や楽しみを広げられる	3.57
2	仕事や学習のサポートになる	3.65
3	自信を持って人とやり取りができる	3.65
4	自己理解が深まる	3.71
5	感情や困りごとの整理を助ける	3.75

一方インタビューでは、AIへの独自の期待も見られた。当事者からは「人間が相手だと傷つけてしまうかもしれないので言えないことも多い。AIは人間ではない分気軽に言いやすい」との声が、支援者からは「職員の中には口頭では丁寧だが文章化すると辛辣な人もいて、特にアセスメントの結果を伝える役割を任せられない。AIはバランスよく伝えてくれるので助かる」との発言があった。

4 考察

本調査からは、障がいのある当事者が就労活動において、自己理解や自己表現に大きな困難を抱えている実態が改めて確認された。こうした困難には、これまで支援者による面談や評価、就労訓練などを通じた働きかけがなされてきたが、支援リソースや支援関係の特性上、十分な対応が常に可能にすることには制限がある。

こうした困難に対し生成AI、とりわけ対話型AIは、当事者が自身の感覚や価値観を言語化し、自己理解を深める手助けとして活用可能である。さらに「AIなら話しやすい」「評価をバランスよく伝えられる」といった当事者の声に見られるように、AIの非人間性はセンシティブな内容の発信・受信を促す特性も持ち、対人支援を補完する役割も期待される。これら是对話型AIが支援現場における新たな協働パートナーとなる可能性を示唆している。

一方で、アンケート結果からは、自己理解・自己表現のサポート領域の就労支援に対する生成AIの活用期待は限定的であり、実際に当事者が強い困難を感じている領域と、支援者がAIに見出す活用可能性との間に一定のズレがあることが示唆された。加えて支援者の多くがAI導入に前向きであるにもかかわらず、活用が進んでいない現状も確認されており、その背景には、現場に即したAI設計や支援業務への具体的な組み込み方の不透明さがあると考えられる。

しかし、前述のAIプロトタイプの体験を伴ったインタビュー（3.1、3.2）では、当事者・支援者の双方から、AIとの対話を通じた気づきや伝達支援への可能性が語られており、潜在的な活用余地は大きいと考えられる。生成AIの活用は、現時点で強いニーズとして顕在化していないとしても、自己理解や自己表現といった就労の根幹を支えるために、むしろ積極的に設計・実装を進めていくべき領域である。活用推進を現場任せにせず、支援文脈に即したAI設計と、実装のための基盤的支援が必要である。

5 今後の展望

本研究の成果を踏まえ、筆者らは現在、生成AIを活用した障がい者就労支援サービス「バディAI」の開発を進めている。対話型AIが当事者の“バディ”として、支援者

らとの協働を促すことを基本コンセプトとし、支援現場に即した活用設計を重視している。

まずは当事者向けの機能として、初回面談、日報記録、進路検討、履歴書作成といった典型的な支援プロセスに沿った4機能を開発予定であり、今後は支援者向け機能も段階的に拡張していく方針である。

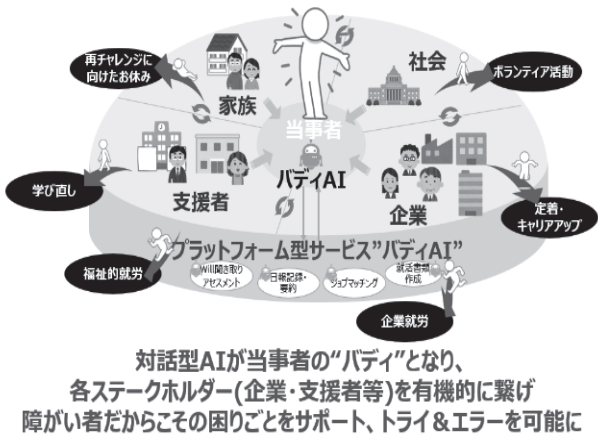


図1 バディAI サービスコンセプト

表4 バディAI 機能概要

機能	概要
Will聞き取り&アセスメント	対話形式を通じて、当事者の希望や得意・不得意、必要な配慮をAIが提示
日報記録・要約	対話形式による日報記録、1週間分の日報の要約
ジョブマッチング	アセスメント結果をもとに、職業情報データと照合し、「向いている仕事」を提示
就活書類作成	就労パスポートやアセスメントシートをAIが自動作成

2025年度後半より高松市内で実証実験を開始し、現場からのフィードバックをもとに改善を重ね、香川県全域、四国・北海道の地方都市部を経て全国展開を目指す。

生成AIを支援者の代替でなく「支援関係の媒介者＝バディ」と位置づけ、当事者が自らの働き方を主体的に描ける環境の実現を目指す。

【連絡先】
高松大学発達科学部 教授 山口 明乙香
e-mail : afujii@takmatsu-u.ac.jp

東日本大震災・新型コロナウイルス感染症拡大が 障害者の就業・生活に与えた影響についての分析

○堀 宏隆（障害者職業総合センター 上席研究員）

野口 洋平（元障害者職業総合センター）

稲田 祐子・武澤 友広・田川 史朗（障害者職業総合センター）

1 問題の所在と目的

障害者職業総合センターで実施した「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」は、2008年度から2023年度までの16年間、2年ごとの8期にわたって多様な障害者（調査開始時点で週20時間以上就労している者）を対象に実施したパネル調査である。

同調査研究では、2011年3月の東日本大震災や2020年以降の新型コロナウイルス感染症拡大がもたらした社会情勢の変化が、障害者の就業及び生活にどのような影響を与えたか、自由記述で回答するよう求めた。

本発表では、その回答内容を分析し、影響の質的側面を中心に明らかにすることを目的とした。

2 方法

(1) 質問項目

東日本大震災による影響については、第3期調査（2012～2013年度実施）、新型コロナウイルス感染症拡大による影響については、第7期後期及び第8期前期調査（2021～2022年度実施）により、それぞれ、以下のとおり質問を追加して調査を行った。

「平成23年3月11日の東日本大震災について伺います。あなたご自身の体験やご家族や仕事先で起きたこと、またこれらの体験の中で特に困っていることなどありましたら（回答枠）の中に自由に記入して下さい。」

「新型コロナウイルス感染症への対応により、あなたの仕事や日々の暮らしに変化はありましたか。変化があったと回答された方は、具体的な内容を（回答枠）の中に自由に記入して下さい。」

(2) 分析方法

回答を内容の類似性により分類し、具体的内容の詳細や特徴等を踏まえ、それぞれどのような影響を与えたのかを概略的に明らかにした。

3 結果

(1) 東日本大震災の影響について

本設問には246人（震災の発生から1年超が経過した2012年度に実施した調査では140人、2年超が経過した2013年度に実施した調査では106人）の回答があった。回答を分類した結果、「生命・家族・職場等への被害」「避

難」「安否確認」「職場待機・帰宅困難」「ライフラインの寸断」「サプライチェーンの停滞」「障害特性による困りごと」「仕事量の減少・離職」「仕事量の増加」「不安・悲しみ等の感情の出現」「人生観・価値観の表出」「防災に関すること」「ボランティア・募金等の被災地支援」「原発に関すること」「特に影響はなかった」に分類された。以下、分類別に自由記述の例を示す。

「**生命・家族・職場等への被害**」：大きな揺れに見舞われて恐怖だった上に、実家も被害に遭い、親戚を数人亡くした。今後、自分の住む地域で大きな地震が起きた場合の様々な不安を抱えている（視覚障害、34歳）。

「**避難**」：避難の誘導、聞えなかった。当時、けいたい電話、緊急警報（津波、地震）搭載されてなかった。情報がわかりにくかった。計画停電の時、作業になるとき、上司の人と携帯メールで連絡した（聴覚障害、37歳）。

「**安否確認**」：かぞくにれんらくがつかなかったことしょくばの人からかぞくにれんらくしてほしいかった（知的障害、33歳）。

「**職場待機・帰宅困難**」：帰宅困難者となり、会社に泊まった。友人達から連絡はもらうが、回線がパンクして、連絡をとる手段が会社のPCしかなかった。会社で毛布が配られたので、自分の机の中にもぐって休んだ（視覚障害、36歳）。

「**ライフラインの寸断**」：震災後何週間かライフラインが止まってしまったこと。水を確保することが困難であったこと（視覚障害、52歳）。

「**サプライチェーンの停滞**」：製品の部品供給がわるくなり、操業が停止し、休業が続いた。給料が下がり、生活に困った（聴覚障害、39歳）。

「**障害特性による困りごと**」：透析は水や電気のライフラインが重要ですが計画停電や断水等により、2、3ヶ月、関東でも透析が十分にできないことがありました（内部障害、55歳）。

「**仕事量の減少・離職**」：つとめていたお弁当屋さんの仕事が減って、会社をやめなければならなくなった。8か月、就労継続B型で頑張って、その後、就労継続A型に就職できた（知的障害、29歳）。

「**仕事量の増加**」：与えられる仕事の量がたくさんあって、精神的につらくなっている（視覚障害、25歳）。

「不安・悲しみ等の感情の出現」：次、また震災があったらと思うといつも不安です（肢体不自由、30歳）。

「人生観・価値観の表出」：私は電力会社に勤務しています。「原子力部」に所属していることもあり、「大震災」以降の仕事がかなり忙しく、ストレスもかなりありました。しかし震災にあわれて、すべてを失われた方々のやりきれない思い…考えさせられると同時に電力会社に勤務するものの使命「失われた信頼を回復」するために社員一同、日々夜遅くまでがんばっている仲間達。そして自分の社員としてのあり方を深く考えさせられた出来事でした。今後もさらに社員として自分の役割の仲で努力をしていかなければと思っています（肢体不自由、55歳）。

「防災に関すること」：自分が避難する場所を確認すること。災害備品を持つておくこと。それ以外に大事なことを知っておくこと（知的障害、31歳）。

「ボランティア・募金等の被災地支援」：毎日義援金を職場で集めている。もう少しで総額100万円を被災地へ送金できる（精神障害、31歳）。

「原発に関すること」：原発事故により親族が海外に避難してしまい、連絡がとれない。原発事故により外での活動が減った→体力減たいにつながっている。原発事故により、精神（ストレス）が不安定。原発事故により、冷暖房をひかえている（電力の値上）（内部障害、50歳）。

「特に影響はなかった」：西日本のため、直接的な被害はない（肢体不自由、23歳）。

（2）新型コロナウイルス感染症拡大の影響について

「変化があった」と回答した者429人のうち、具体的な内容を自由記述で回答した者は368人（2021年度に実施した調査では170人、2022年度に実施した調査では198人）であった。回答を分類した結果、「感染防止・感染対策に関すること」「日常生活への影響」「仕事への影響」「体調や精神面への影響」「コミュニケーションへの影響」に分類された。以下、分類別に自由記述の例を示す。

「感染防止・感染対策に関すること」：コロナ前は、気にしていなかった基本的な生活（うがい、手洗い、マスク着用、外出、外食）を気にするようになった。すごく敏感になり神経質に生活するようになった（精神障害、52歳）。

「日常生活への影響」：友人関係…互いに時々あつて励ましあっていたが、会うことができずつらい。日常…最低限の外出を心掛けるため、これまで以上に運動不足になった（視覚障害、57歳）。

「仕事への影響」：収入は、1/3に減り、家族の感染、予防接種後など、休む日も増えた。自分の収入だけで生活は困難になってしまいました（視覚障害、44歳）。

「体調や精神面への影響」：前職（R4年3月31日退職）では、完全リモートワークになり、気軽に質問もできず独

りで黙々と仕事をすることに、不安を覚えた。そしてうつになった（精神障害、53歳）。

「コミュニケーションへの影響」：毎日マスク生活で、会話する時、普通のマスクだと読み取れなく、透明マスクにかえてくれて、会話が読み取れるようになりました（聴覚障害、39歳）。

4 考察

大規模自然災害である東日本大震災と、感染症のパンデミックであるコロナ禍は一見すると異質な状況に思えるが、障害のある労働者に与えた影響には共通要素が認められた。具体的には、生活場面と職業生活にわたる危機的状況や制限等による急激な社会環境や労働環境の変化への適応プロセスでの困難状況、経済活動の全般的停滞による失業や収入への影響、心理的ストレスや健康状態への影響がそれである。

一点目の「変化への適応プロセスでの困難状況」について、震災では、親しい人の喪失、避難、安否確認、職場待機・帰宅困難、ライフラインの寸断等が、コロナ禍では感染の恐怖や社会的孤立、社会的つながりの減少等の日常生活環境の大きな変化、特にコロナ禍では在宅勤務や新しい生活様式への適応等の職場環境の大きな変化があった。社会全体での緊急事態への対応が進められる中で、障害があるが故の社会的不利益を被らないようにすることを十分意識することの重要性が改めて明確になった。

二点目の「経済活動の停滞による影響」について、東日本大震災ではインフラの破壊やサプライチェーンの停滞が、コロナ禍では外出自粛や新しい生活様式の要請が、それぞれ経済活動に大きな影響を与え、失業したり、収入が減少したりした労働者も見受けられた。その一方で、医療機関など仕事量が増加する業界もあり、ニーズの多様性を踏まえた、きめ細かな障害者就労支援の必要性が明確になった。

三点目の「心理的ストレスや健康状態への影響」について、両方の災害により、多くの人々が強いストレスや不安を感じ、メンタルヘルスに悪影響を及ぼしていたことが明らかになった。また、震災後の避難生活やコロナ禍の運動不足により、健康状態が悪化する人がいた。障害者は特に、身体的や精神的に障害を抱えていることを留意し、心理、健康面への対策を講ずる必要があることが明確になった。

【引用文献】

障害者職業総合センター（2025） 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第8期 調査最終期）－第8回職業生活前期調査（令和4年度）・第8回職業生活後期調査（令和5年度）－. 調査研究報告書No. 181

障害者就業・生活支援センターにおける雇用勧奨の状況と課題

○平江 由紀（くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」 就労支援ワーカー）

1 はじめに

熊本障害者就業・生活支援センターでは、利用者の多様なニーズに応じて、障害者専用求人に限定せず、一般求人やインターネット求人など多様な情報を対象として雇用勧奨を行い、障害者雇用の促進に取り組んでいる。

さらに、障害者職業総合センターで実施された「障害者就業・生活支援センター就業支援担当者スキル向上研修」参加時に実施した先行調査では、雇用率に関係なく障害者の受け入れに前向きな企業が多い一方で、本人理由による応募辞退の多さなど、予想外の結果や課題が明らかとなった。

そこで、本研究では、より詳細なデータを収集・分析することで、企業と利用者の効果的なマッチングおよび適切な雇用勧奨方法の導出を目的とし、実態調査を行った。

2 調査方法

調査は、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」に所属する就労支援ワーカー（労働局・自治体委託担当者を含む全10名）を対象に依頼した。一般企業（障がい者枠を除く）求人への雇用勧奨に関する企業情報、利用者情報、ならびに経過記録である。調査期間は約1ヶ月間とし、計50件のデータを収集した。

3 結果

雇用勧奨の主な流れは、まずハローワークやインターネット求人サイト等から求人情報を検索し、企業に電話で障害者雇用の可能性を問い合わせることである。その後、見学や実習の可否を確認し、可能な場合には実施する。本人の意思を確認したうえで応募・面接を行い、採否が決定する。

本調査における雇用勧奨の結果は、図1に示す通り、採

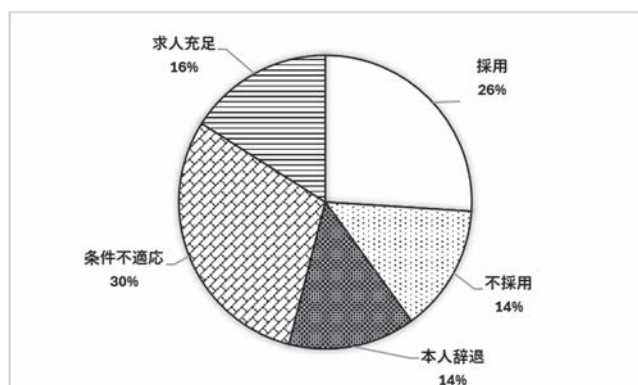


図1 合否結果内訳 (50件)

用13件、不採用7件、辞退7件、条件不適応15件、求人充足8件であった。採用に至った企業の産業別内訳は、医療・福祉分野が最も多く、次いでサービス業や製造業が続いた。

採用に至ったケースの企業の産業が図2の通りである。

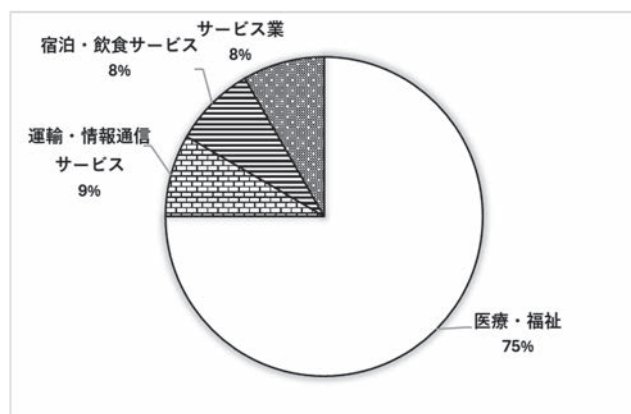


図2 採用の産業別状況 (13件)

4 熊本県雇用状況との比較

本調査結果を、熊本労働局の統計に基づく県内の産業別新規雇用状況、障害者雇用状況、および当センターにおける新規雇用状況と比較した。

(1) 熊本県下の産業別雇用状況

熊本県の令和5年度の職業安定業務年報の統計より、熊本県全体の雇用動向を見ると、医療・福祉分野は安定的に求人が増加している一方で、生活関連サービス業・娯楽業は大幅に減少していた。情報通信業や製造業は回復傾向を示している。

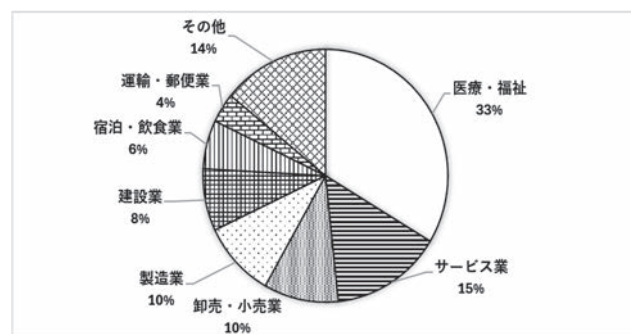


図3 熊本県新規雇用の産業別状況 (令和5年度統計)

(2) 熊本県令和6年度障害者雇用の産業別状況

令和6年度の熊本県における障害者の新規雇用状況は、医療・福祉分野が最も多く、特に精神障害者および知的障害者の主要な就職先となっている。

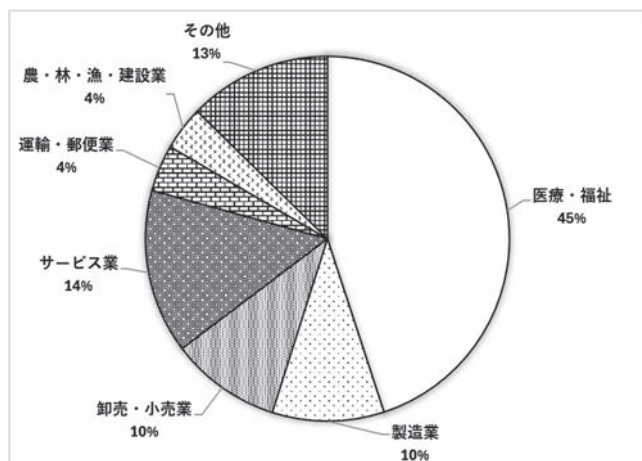


図4 熊本県令和6年度障害者新規雇用業種別状況 (2,364人)

この背景には、支援体制の充実や職場環境の整備が進んでいることが要因として考えられる。次いで、サービス業、製造業、卸売・小売業においても一定の雇用が見られ、これらの業種では比較的柔軟な業務内容や補助的な業務が多く、障害者の職務適応が可能である点が雇用促進に寄与していると推察される。

一方で、農林漁業や建設業における雇用件数は少ない。これらの業種では、安全性の確保や体力的な負担が求められる業務が多いため、障害者雇用における制約要因となっている可能性がある。

(3) 支援センター内の産業別新規雇用状況

当センターでの令和6年度新規就職状況では、支援対象エリアが人口の集中している政令指定都市を中心としているため、県全体で比重の高い医療・福祉分野以外にも産業への就職支援を積極的に行っていた。これにより、多職種のマッチング支援が進展していることが確認された。

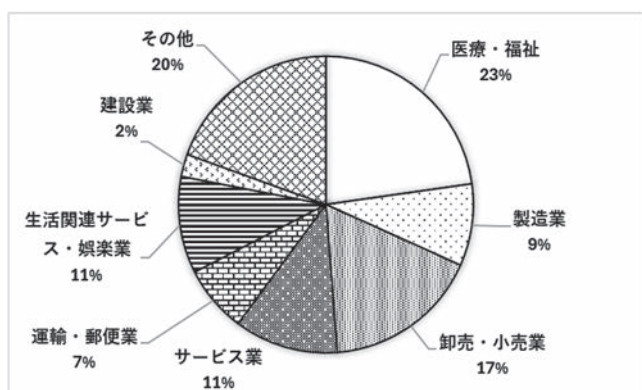


図5 当センターでの令和6年度新規就職者の産業別状況 (126件)

5 考察

熊本県下の雇用状況及び当センター内の採用状況、今回の調査結果をもとに採用傾向を分析した結果、医療・福祉分野では応募数・採用数ともに高く、職務内容の明確さや支援体制の充実が定着率向上に寄与していることが示唆さ

れた。

一方で、小売業や接客業では、求職者の選択肢に上げられるものの「条件不適合」や「求人充足」によるマッチングに困難が目立ち、製造業では辞退・不採用が多く、業務適性の面で課題が見られた。

採用成功の要因としては、職種適合性の高さ、企業の受け入れ体制の整備、助成金活用、支援スタッフの配置が挙げられる。特に社会福祉法人や医療法人では障害者雇用の経験が豊富で、業務設計やフォロー体制が確立されている。

採用失敗の要因には業務条件の不一致、職場環境の不適合、企業側の準備不足、業務の切り出しが難しいことなどが含まれる。これらの課題を解消するためには、利用者の就労に関するアセスメントの精度向上と、企業に対する理解促進および支援体制の構築支援が不可欠である。

企業規模に応じたアプローチとして、大企業ではダイバーシティ推進部門との連携や社内研修の強化、中小企業においては助成金活用や実習実施の提案、小規模企業では経営者との直接交渉や地域ネットワークの活用が有効である。加えて、障害特性に応じた職種選定や職場環境の調整、試験雇用の活用により、ミスマッチの防止と定着支援が重要となる。今後は、これらの戦略を通じて、障害者雇用の新たな促進と職場定着の双方を実現していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 熊本労働局「令和6年度障害者の業紹介状況等」
- 2) 熊本労働局職業安定部「令和5年度職業安定業務年報」

【連絡先】

平江 由紀
くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」
e-mail : shugyo-kumamoto8@diary.ocn.ne.jp

ソーシャルファームの推進

～障害者の労働権を満たす社会の構築を目指して～

○吉崎 未希子（有限会社人財教育社 代表取締役）

○堀井 はな（就労移行支援事業所ベルーフ）

1 はじめに

障害者取り分け精神障害者の就労は、どの社会でも解かなければならない人類的な課題である。Social Firm ソーシャルファーム（以下「SF」という。）とは、この課題に40年取り組んできたヨーロッパが生み出した、障害者と非障害者が共に働く企業のことである。イタリアのコーポラティーバに端を発するヨーロッパSFの現在のお手本は、ドイツである。ドイツのSFは、2025年7月現在で1,000社を超えており、雇用されている障害者も3万人を超えている。一般企業の障害者雇用率5.0%と合わせると、実に日本の数倍の障害者に対し、生活と労働という基本的人権を満たす社会が成立していることになる。

日本の障害者雇用もこの20年で大きく変化し、法定雇用率、達成率ともに上昇したが、規模の面ではまだまだ追いついていない現状があり、こうした他国の取り組みから学べるものがあるのではないかな。これが、当社がSFの調査研究を始めたきっかけである。

当論文は、ドイツ及びヨーロッパのSFの歴史・原則・実態について、2009年～2025年の間に当社が行った視察調査内容を基にしている。更に、日本における社会システムとしてのSF制度の構築推進の為に発表するものである。



2025年6月 ドイツ・ベルリンのFAF訪問

2 SFの歴史

イタリアの自助企業が始まったのは1979年のことである。F. Basagliaの提唱と実践により、1978年、一八〇号法が成立・施行された。一八〇号法とは、精神病院を全面廃止し、精神保健センターの24時間365日支援の下で、精神障害者が生活者として地域で暮らすことを目指すものである。type B social co-operativesと呼ばれるイタリアSFは、その実践の中から障害者の労働の必然性をもって生まれた。

ドイツでも、Prof. Dr. Dr. K. Dörnerが精神障害者の生活者への道を拓いた。当時Gütersloh病院の院長であったDörner博士は、453人の精神障害者の治療の転換を行い、自立して生活※する道を拓いた（※ここで言う「生活」とは、衣食住に自立して生きることが出来ることを指す）。しかし彼らは博士にこう訴えたという。「今までは自分のための人生だったが、他人のために役立つ人生を歩みたい。」博士はこの訴えに心を打たれ、協力者たちと共に彼らの働く場所を創った。それがドイツ初のSF、Dalkである。

P. Stadlerは、FAF（Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH：仕事と企業プロジェクトのための専門コンサルティング）の前代表である。Stadlerは、それまで労働力として考えられていなかった障害者が適切な支援を受けることで一人前の労働者としての生産性を担保できることを、「社会会計」という試算で証明した。この試算が地元ラインラント-プファルツ州を動かし、1990年代後半には、州立モデル事業として重度障害者（Schwerbehinderte Menschen）の働く場として位置付けられることとなった。

その後ドイツでは、2001年SGB IX（Sozialgesetzbuch IX／社会法典9条）が施行され、SFの公益性が統合事業（Integrationsprojekt）として制度的に認められ、SFは急速に増加した。

ヨーロッパ全体でも、障害者が社会で働くしくみを創り出そうとする取り組みが始まった。当社が2010年から入会しているSFE-CEFECは、1987年に発足したNGOで、正式名称をSocial Firms Europa - Confederation of European Firm, Employment initiatives and Co-operative for people with mental health problem：精神障害者の雇用に関する推進と協同を図るヨーロッパ企業連合という。会員は、EU圏を中心に30か国以上に上り、持ち回りで年次会議を開いて各国の取り組みを学び合う取り組みを行っている。近



2025年7月 CEFEC年次会議参加

年は、EUから予算を受けSFの起業家を育てる等、新しい試みにも積極的である。

3 SFの原則

SFは、ドイツではIntegrationprojekt（統合事業）と名付けられている。SFの定義は、現在のEU基準によると次の4点に纏められる（図1）。

- 雇用している者の25～50%が障害者である。
- 通常の労働契約を結んでいる。
- 標準的賃金であること。
- SFの売上の65～90%を、一般市場から得ている。

図1 SFの定義

つまり、障害者と非障害者が共に、競争力を持つ商品・サービスを生み出し、市場を自ら創り出す企業体のことをSFと呼んでいる。

当社が2014年2月に実施したSF視察ツアー中、FAFのStadler氏が行ったセミナーの中で、SFは日本の障害者施策の何に相当するか議論したことがあった。一般企業ではないが、では特例子会社なのか、就労継続A型・B型事業所なのか——最終的に「やはり全く違う思想と哲学で生まれた別の事業体である」という結論となった。法により規定されている点では福祉事業と近いが、標準賃金や通常の労働契約という点が当てはまらない。4つ目の定義の「売上の7割以上を一般市場から得る」に関しては、該当する特例子会社は一部に限られるだろう（図2）。



図2 2014年当社主催ツアーの現地セミナー

最も近い概念としては、当時国立社会保障・人口問題研究所所長であった京極高宣氏が『職リハネットワーク 2009年9月 No.65』の特集「障害者の就労支援はどうあるべきか？—新たな中間的就労の創造的開発を！—」で述べている“中間的就業の場”である。氏は福祉的就労と一般的就労の間の断絶を埋め、能力向上に応じて収入が増えるしくみの導入を推奨しているが、正にこれをドイツでは国家として制度化したのである。

4 SFの実態

実際に訪問したSFは数十箇所に及ぶが、ここでは割愛し、詳細はポスターセッションで紹介する。

5 おわりに

ここまで、ヨーロッパSFの歴史・原則・実態について述べて来た。その目的は、日本における社会システムとしてのSF制度の構築推進であり、それにより障害者の労働権を満たすことであるが、最後に私たちが構想するSFのコンセプトを記し結びとする。

『私達は障害者が働く意思を持ち、分け隔てなく社会で働く機会をつくるのを目的としている。分け隔てなくとは、能力に応じて働く機会を得、成果に応じて正当な賃金が支払われる事である。その為の機会としてソーシャルファームを設立する。市場競争に伍して存続するのはソーシャルファームの重要な要件であるが、存続の為に勝つ事が目的ではない。一般市場での障害者の働く機会を、現在と将来に亘って広げていくのが目的である。』

働く機会を広げるためには、職業における専門性が不可欠である。その為にソーシャルファームでは専門性の練磨が継続的に求められ、全ての共に働く人々は日進月歩の向上を義務とする。その為に、どんな分野の仕事にもソーシャルファームはチャレンジし、可能性を広げていく事を使命とする。』

【参考文献】

- [Social Firms Europe CEFEC - A Network for your social economy virion 2025] SFE-CEFEC (2025)
- [Social Firms & Different Approaches – “Linz Appeal” Part B Update 2012] SFE-CEFEC (2012)
- [Beyond the walls] Tresini, Lorenzo (2012)
- [Helfensbeduerftig（支援が貧困を招く）] Dörner, Klaus (2012)
- [Successful structures to develop Social Firms in Germany] FAF (2010)
- [Die Entwicklung von Integrations firmen] Stadler, Peter (2005)

【連絡先】

吉崎未希子
有限会社人財教育社
e-mail : yoshizaki@jksigm.jp

関係フレーム理論の新たな展開と可能性

－関係フレーム理論から見た「自己」と「臨床対話」での活用について－

○ 刈田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主幹主任研究員）

1 はじめに

文脈的行動科学（以下「CBS」という。）は、応用行動分析学（以下「ABA」という。）における刺激等価性理論・関係フレーム理論（以下「RFT」という。）をベースとしたものであり、ABAの拡張と捉えることができる。RFTは人間の言語と認知の中核となる理論的枠組みとして構築されているが、難解なものと思われることも多い。そこで、まずRFTに基づくヒューマンサポートについて概観する。

2 RFTの枠組みとヒューマンサポート

RFTの臨床場面での応用には、大きく分けて二つのアプローチが挙げられる。その一つは、関係フレームスキル（以下「RFS」という。）の未発達な子どもたちや、それらの獲得が難しい障害児・者への教育的な学習支援のアプローチ（PEAK等の見本合わせ課題による支援方法など）である。このアプローチでは、対象者がさまざまな関係フレーム（等位・区別・反対・比較・時間・空間・階層・因果・視点取得）を習得し、新たな関係に対しても派生的に活用できるよう段階的に訓練している。このような訓練は、これまで私たちが受けた教育環境では明示されておらず、さまざまな体験を通して習得してきたことから個人差が大きい。特に、学習に困難を有する人にとっては刺激等価性（等位）のレベルから理解することが困難となっていることも多い。

もう一つは、関係フレームや関係ネットワーク、刺激機能の転換によってもたらされた心理的硬直性という問題を抱えた人々への、心理的な支援のアプローチ（ACT等の心理療法）である。このアプローチでは、直接的な体験等から派生した関係反応により、不安や恐怖等が自動的に派生され自らの行動が硬直化してしまっている人に対し、心理的柔軟性を養うために、体験的エクササイズやメタファーを通して、問題の源泉に気づき、人生の価値を創造し、行動の選択肢を増やしていく。言葉の豊かな人であっても、関係フレームスキルの使い方が偏ってしまうと、心理的硬直性に陥り易くなることは多い。そのため、このアプローチの対象は、心理的問題を抱えている人だけでなく、ほとんどの人が潜在的な対象となり得る。また、心理的柔軟性は、さまざまな関係フレームを、柔軟に複合的に組み合わせることで養われるので、支援者との相談のプロセスも、このアプローチの重要な要素となっている。

3 目的

これらのRFTに基づくアプローチを、さまざまな分野

の対象者に適切に活用していくためには、その人の心理的な世界、つまり自己概念や思考のパターン、感情や感覚・身体症状の表れ方、注意の向き方、行動の機能などを分析的に取り扱うことが重要である。また、それらが派生的関係反応であり得る場合には、その人の現在の環境や過去の体験、社会的環境などについても、分析的に取り扱うことが望ましい。このような、その人の自己つまり「Self」についての分析の基礎となる、CBSにおける考え方が「A Contextual Behavioral Guide to the Self」に纏められている。

また、分析後のアプローチでは、どのような技法を用いたとしても基本的に相談のプロセスは必須である。相談のプロセスは、話し手と聞き手の会話で構成されているが、CBSの観点から見ると、このプロセスは互いのRFSを駆使した、相互の言葉でのやり取りが中心的な要素である。このようなやり取りの望ましいあり方、言い換えると心理的柔軟性を養うことに繋がる会話の方法について、「Mastering the Clinical Conversation」に纏められている。

そこで、本発表では、この二つの本の内容を概観し、臨床現場での活用に向けた弊社の取り組みを紹介する。本研究では、近年のRFTをベースとした対人支援の展開の中から、RFTの観点から見た「Self」の捉え方や臨床対話の中での活用等について情報提供を行い、RFTの臨床的な応用可能性について紹介する。

4 方法

(1) A Contextual Behavioral Guide to the Selfの概要

この本では、CBSとRFTに基づいて、自己の問題を理解し、対処する独特な方法を提示している。この本は、乳幼児期から成人期にかけての自己意識の発達を、健全な自己の特徴と自己の問題を引き起こすプロセスについて理解できるよう構成されている。また、実践家がCBSやRFTの知識や技術を臨床場面で活用し、クライアントの特有の自己に関する問題に焦点を絞った介入をデザインし、その実践的能力を向上させられるよう解説されている。CBSに基づく自己へのアプローチでは、理論と実践が密接に結びついており、実践は科学的な根拠に基づき発展する。

この科学的な根拠について、ABAの基本的な理論の整理や自己のプロセスの中核的な理論の説明としてRFTの言語的参照、ルールフォローイング、一貫性などについて解説している。また、RFTの自己への具体的な適用について、非言語的自己と言語的自己の違いを詳述し、関係フレーミングがその違いの決定的なポイントとなることを明示している。関係フレーミングが、「自分の反応に反応する」とい

う行動的な自己の定義と組み合わせられることで、言語的自己が成立し私たちの内的な自己の世界の構築が可能となる。

さらに、言語的自己の発達の初期段階から十分な発達を得るために必要なプロセス（環境や訓練、必要なスキル）について検討し、完全に発達した言語的自己（三つの自己：文脈としての自己・プロセスとしての自己・概念としての自己）について詳述されている。また、十分な環境や訓練を受けられなかったことで、自己の感覚を十分に発達させることができない子供や、言語的自己が十分に発達した場合にも生じる恐れのある、概念としての自己の問題についても詳述されている。これらの解説を踏まえ、後半には、柔軟で健康的な自己の促進を導くためのプロセスや、自己に関するアセスメント方法についても述べられている。

これらの内容の理解は、クライアントが持つSelfingの状況を的確に捉え、健全なSelfingのパターンへと導く効果的なガイドとして役立てることができる。

(2) Mastering the Clinical Conversationの概要

このマニュアルは 二つのセクションで構成されている。

前半は、臨床的アプローチの基礎となる理論と科学について、つまり、言葉の学習のプロセスと、そのプロセスが心理的問題や問題行動の発生と維持にどのように関係しているのか、また、心理療法でRFTの原則を活用する枠組みについて、具体例を交えて解説している。

後半では、ケースフォーミュレーションを行うための協働性と妥当性を重視した心理的評価のアプローチの解説に始まり、RFTが提唱する言葉の体験的活用に基づく臨床介入を詳細に説明している。臨床的介入は、言葉による行動の変化の活性化、柔軟な自己認識の確立につながるシンボリックな関係フレームの使用方法、クライアントのモチベーションを高めるためのシンボリックな関係への統合、クライアントの臨床的变化を最大限に引き出す体験的メタファーの作り方、フォーマルな体験的訓練でRFTを使う方法、RFTの原則を治療関係に適用し、共感、思いやり、そしてクライアントの最善の利益のために行動し続ける勇気を高める方法が解説されている。

さらに、この本の最後には、心理療法における RFTの使用に関する「クイックガイド」も掲載されており、後半で解説されたすべてのスキルの定義を、具体例とともに確認することができる。

このアプローチは、支援者が使用している心理療法の流派に関わらず、臨床実践を強化するためのガイドとして機能することを目的としている。そして、そのゴールは、RFTの原則が、支援者自身のトレーニングや科学的信念に基づいて、相談場面で耳を傾け、介入する力を高めることにあると述べられている。

(3) 弊社での取り組み

ア CBS研究会

CBS研究会は、外部の参加者も含めた有志によるCBS

についての研究会である。この研究会では、昨年度一年を通して、「A Contextual Behavioral Guide to the Self」についての資料を基に解説と演習を行った。また、今年度は、「Mastering the Clinical Conversation」についても、資料を作成し解説と演習を行っている。

イ マスターコース研修

弊社のマスターコース研修では、(1)(2)の内容を重要な学習ポイントとして位置づけ、他の研修内容との関連づけも行いながら実施している。

ウ 初期研修「自分ケースフォーミュレーション」

弊社では、自己についての理解の促進が、サポートをする上で非常に重要であると考えている。そのため、入社時の研修の最後に「自分ケースフォーミュレーション」に取り組み、その成果に対しフィードバックを行っている。このフィードバックでは、個々のSelfingについて検討し、柔軟性を高められるよう臨床対話を実践している。

5 結果

(1) 研修資料の作成

参加者の理解を促進するため、これらの文献に基づいた図解も含めた資料を筆者が相当量作成している。

(2) 参加者の声

CBS研究会やマスターコース研修の参加者からは、これらの内容が「支援者自身の自己についての理解を深め、それぞれの対象者の状況を科学的根拠に基づき理解することに役立った」との声をいただいている。また、初期研修の参加者からは、「今まで自分では気づいていなかった自分について知ることができ、不安はなくなりますが前向きに仕事に取り組みたい」との声があがっている。

6 課題と展望

CBSやRFTをベースとしたアプローチを自己や対話での実践にまで深めて理解することは、ヒューマンサポートを行う全ての人にとって、革新的に役立つものであると考えている。一方で、それらの理解と実践には、図解を含めた詳細な資料や研修、そしてそれらを体験的に実践できる演習の機会も必要となる。それら学習環境を整えられるよう、引き続き尽力していきたい。

【引用文献】

- 1) A Contextual Behavioral Guide to the Self. Theory and Practice. Louise McHugh, Ian Stewart, Priscilla Almada, Steven C. Hayes. New Harbinger Publications. Context Press.2019.
- 2) Mastering the Clinical Conversation. Language as Intervention. Matthieu Villatte, Jennifer L. Villatte, Steven C. Hayes. THE GUILFORD PRESS . 2016.

【連絡先】

e-mail ; fhaneda@start-line.jp