

家族支援に関するニーズ調査

ー地域・広域障害者職業センターを対象とした調査と家族会等へのヒアリングからー

○戸田ルナ・勿田文記・小池磨美・望月葉子・小泉哲雄・岩崎容子

(障害者職業総合センター 障害者支援部門)

1. 目的

障害者職業総合センター障害者支援部門では、平成 16 年度から「事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」を進めている。この研究では、「職場適応促進のためのトータルパッケージ（以下「トータルパッケージ」という。）」を基に、様々な障害者の就労について、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、事業所、家庭、福祉施設等が連携して効果的に職業リハビリテーションサービスを進めるために有効な評価・支援技法の検討・開発を目指している。その一貫として、家族支援ニーズを把握する調査の実施を計画・実施した。

そこで本稿では、地域センターにおけるトータルパッケージの活用状況を踏まえ、家族会等に対して行ったヒアリングと、地域センター並びに広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）に対して行った調査結果を併せ、家族支援のニーズについてまとめる。

2. 地域・広域センターにおけるトータルパッケージ活用状況

(1) 調査対象：地域センター 47 カ所（支所を含む）、広域センター 3 カ所、計 50 カ所（回収率 100 %）。

(2) 実施時期と方法：平成 16 年 11 月～12 月に実施した。質問紙をメールで送付し、郵送またはメール返信による回答を求めた。

(3) 調査内容：以下質問 1～3 に調査内容を示す。

質問 1：トータルパッケージを配布後 2004 年 9 月までの累積実施人数について、「活用対象者：障害別」「使用主体者」「結果の活用方法」の内訳（実数または概数を表に記入）、質問 2：独自の使い方（自由記述）、質問 3：今後の活用予定（自由記述）を尋ねた。

(4) 集計方法：質問 1 は、記号 A～E（表 1）による概数回答を可としたため、集計の際には、実数と 4 名以下の回答は実数集計、記号回答は表 1 に示す中央値等を「実数換算値」と定め集計した。

(5) 結果：調査結果の概略を①～⑥に示す。

①質問 1：WCST（ウイスコッソ・カード・ソーティング・テスト）

WCST では、結果の活用方法として、「職リハ計画の参考にする」

表 1 質問 1 に関する集計方法

| 記号 | 人数（名） | 実数換算値（名） |
|----|-------|----------|
| A | 5～9 | 7 |
| B | 10～14 | 12 |
| C | 15～19 | 17 |
| D | 20～24 | 22 |
| E | 25以上 | 25 |

「事業の支援実施の見通しを立てる」「相談の中で障害受容を促す」「補完手段の検討」の順に回答数が多く、またカウンセラーによる実施が多かった。

②質問 1：MSFAS（幕張 ストレス疲労 アセスメントシート）

図 1 によれば、MSFAS は「情報収集や対象者の課題の把握をする」ための実施数が多く、中でも精神障害に対する実施数は非常に多かった。

③質問 1：M-メモリーノート

M-メモリーノートは、「補完手段の検討を行うため」「相談の中で障害受容を促す」「職リハ計画の参考とする」の順に活用される数が多かった。

④質問 1：幕張ワークサンプル（MWS）

MWS（図 2）は「ワークトレーニングコース」次いで「職業相談・評価」の場面での実施数が多く、特にワークトレーニングコースでの知的障害への適用が目立った。また、MWS の活用状況（図 3）によれば、「職リハ計画の参考」とする、あるいは「事業の支援実施にあたっての見通し」を立てるために、特に「実務課題」を多くの対象者に実施していた。

事務課題（図 4）は 4 課題全体で精神障害と高次脳機能障害を対象に実施される数が多かった。また、「数値チェック」が全ての障害種に、「物品請求書作成」と「作業日報集計」は、精神障害と高次脳機能障害に実施されている数が多かった。

OA 課題（図 5）は、5 課題全体で高次脳機能障害と精神障害を対象に実施される数が多かった。また、「数値入力」「文書入力」が全ての障害種に対して広く実施されていた。

実務課題（図 6）は、事務課題・OA 課題に比して実施対象者数が多く、特に「ピッキング」は 500 名を超えていた。障害種別を見ても知的障害を対象に実施される数が多くなっていた。

⑤質問2：独自の使い方

以下の(ア)～(オ)の回答が得られた。

- (ア)メモリアシストとMWSを連携させて実施する。
- (イ)物品請求書の作成に電話応対を組み合わせる。
- (ウ)高次脳機能障害者の評価で、WAIS-Rと浜松式、トータルパッケージを併用している。
- (エ)課題で活用した補完手段を写真により蓄積し、様々な支援者が活用している。
- (オ)MSFASのストレスに関するシートを日誌として記入してもらい、定期的に行う適応指導の情報源ならびに相談時の資料としている。

(カ)MSFASを元に「就職希望シート」を対象者と相談しながら作成している。

- (キ)ジョブコーチの事前評価・支援で「障害特性の把握」「ラポール形成」「対象者にとってのジョブコーチの役割の体験的な理解」を目的に行っている。

⑥質問3：今後の活用予定

以下の(ア)(イ)の回答が得られた。

- (ア)相談・評価での活用に加え、準備支援事業の訓練科目として取り入れる。
- (イ)MSFASを支援講座の教材として活用する。

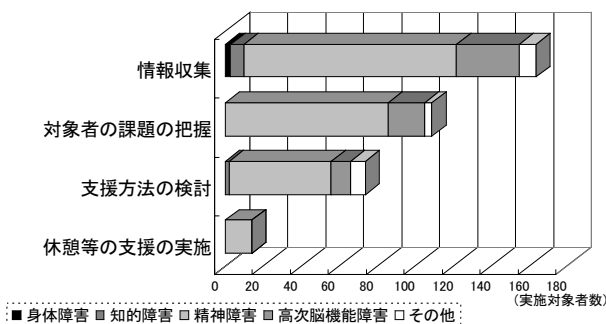


図1 MSFASの実施目的

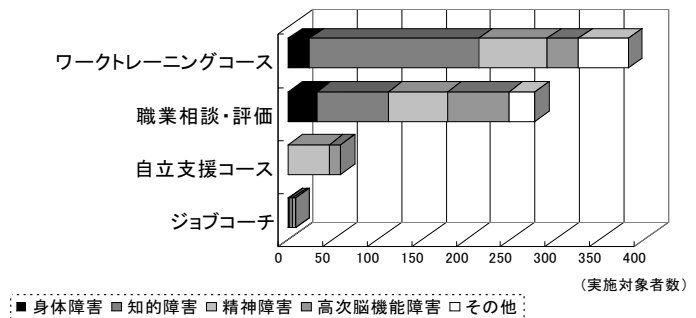


図2 MWSの実施場面別の実施対象者数

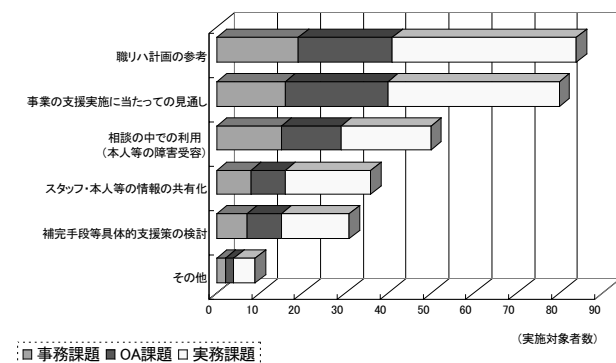


図3 MWSの活用状況

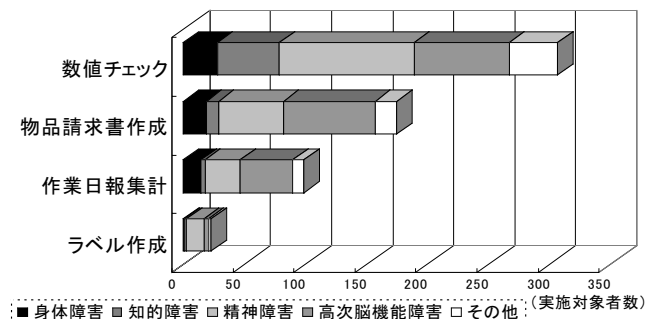


図4 MWS事務課題 実施状況

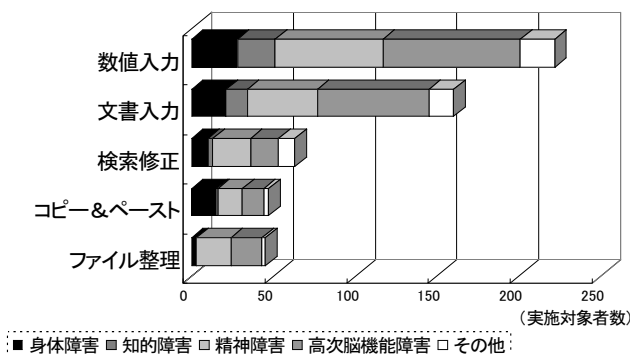


図5 MWS OA課題 実施状況

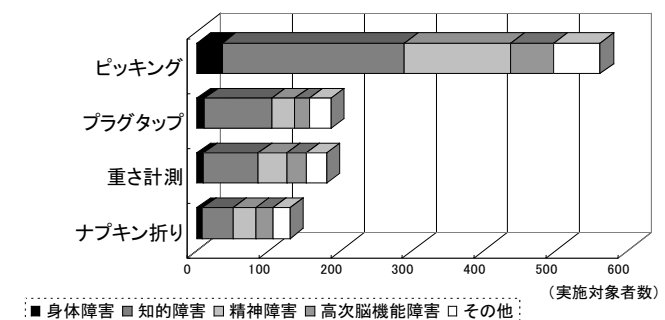


図6 MWS実務課題 実施状況

3. 家族会へのヒアリング結果

(1) 調査対象：5都府県5機関（学習障害1、発達障害全般3、脳外傷1）計7名（家族会・支援センター代表者：学習障害1、発達障害全般4、脳外傷1／当事者：脳外傷1）を対象とした。

(2) 調査方法：郵送・Eメール・対面のいずれかで表2の項目にて半構造的インタビューを行った。

表2 半構造的インタビューの質問内容

| 質問 | 内 容 |
|----|---|
| 1 | 家族支援に関すること ① 家族が本人の支援のために行ってきた、行っていること ② 今後、職リハを進めていく上で家族が行う必要のある支援 ③ ②を行う理由 ④ 家族支援を行う時の具体的ツールの必要性、そのツールの内容 |
| 2 | トータルパッケージホームワーク版に関すること ① 活用希望の有無、活用可能性 ② 活用可能性の根拠 |
| 3 | 情報整理・伝達を行うための様式についての有効性 |
| 4 | その他、家族が必要を感じる支援 |
| 5 | 所属団体における、職リハ場面での家族支援等についての取り組みの有無 |

(3) 結果

質問1①～③：脳外傷の家族や支援者は、病気や障害の理解について、医療機関での説明よりも、家族が本人と日常生活で接する中で時間をかけて障害を理解することが多いことから、受障前後の変化を理解するために同じ障害を持つ当人・家族らによる支えや、長期的な認知リハの支援が必要だと回答した。

一方で、発達障害やLDの家族や支援者は、家族は本人に小さい頃から接しているため、障害の現れ方や対処方法を理解・実践できるが、成長するにつれ、家族以外への相談・支援の依頼を可能とする必要があると回答した。その理由として、親の高齢化、親が抱える長年の疲労への配慮、親には相談しにくいことへの配慮(本人の気持ちの尊重)をあげていた。

質問1④：全てのヒアリング対象機関が家族支援を行う際にツールが必要であると回答した。また、共通の要望として、課題実施のノウハウ提供と課題実施をフォローする専門支援者の必要性が上げられた。

質問2①～②：全てのヒアリング対象者が、トータルパッケージのホームワーク版(以下HW版)は、「生活リズムを安定させる」「モチベーションを向上させる」「家族・本人が積極的に職リハに取り組むことができるようになる」という効果が期待できるとし、活用可能性が高いと回答した。

質問3：情報整理は、全てのヒアリング対象者から

重要だという回答を得た。その理由としては、何が重要な情報なのか家族は理解していないこと、支援機関毎に同じ説明をすることが多いことから、簡略化と正確性を求めるため情報整理が必要であるとされていた。また、MSFASを多様な障害に活用するために、多様な障害に対応するよう配慮した質問事項を追加することが求められた。

また、障害を持つ本人と家族が客観的に自分たちの行ったことを記述し家族ミーティングに使用するための様式の作成を希望する意見もあった。

質問4：関係機関の全体のシステム、利用の仕方、窓口などを整理した情報が欲しいという意見の他、本人の健康状態の把握や服薬に関する知識についての支援ニーズがあった。また、書籍等の紹介については紹介そのものよりも、本人の状態に結びつけて理解が進められるかが課題だという意見が多かった。

質問5：所属団体の取り組みについては、①地域のコミュニティと連携し簡易作業、喫茶店開業等の就労を見据えた活動、②会の冊子をまとめる等の情報収集と発信、③支援ネットワークの形成、があげられた。

4. 地域障害者職業センターを対象とした家族支援に関するニーズ調査

(1) 調査対象・実施時期・方法：この調査は2のトータルパッケージ活用状況の調査と同時に行った。調査対象・時期・方法は同一である(回収率100%)。

(2) 調査内容と結果

問1-1：HW版の活用可能性について、有用性という点から、図7に示した選択肢による回答を求めた。その結果、「有用である」「対象者によっては有用である」を併せて、ほぼ100%のセンターから有用性があるとの回答を得た。

問1-2：問1-1でaまたはbと回答したセンターに対し、どのような点で有用だと考えているのか、図8に示した選択肢a～fについて該当する項目全てについて選択式で回答を求めた。その結果、「e. 家族の障害理解を深める」「d. 家族を支援者に育てる」「a. 生活リズムを安定させる」の順に選択された数が多かった。

問2：様々な障害に対応するための「インテーク票(様式)」について「a. 必要だと思う」「b. どちらともいえない」「c. 必要ない」の中から選択式で回答を求めた。その結果、8割弱のセンターからインテーク様式が必要とする回答を得た(図9)。

問3：その他、家族支援で必要と思われる内容について、選択肢 a～d から該当する項目全てについて選択式で回答を求めた（図10）。その結果、「b. M-メモリーノートの支援」「a. 対象者の問題行動に対する具体的な提案に役立つ様式」が多く選択された。

また、「その他」では、①冊子（資料・Q&A等）による広い情報提供、②家族との関わり方について、③関係機関との関わり方について、表3に示した内容を必要とする回答が多かった。

5. まとめ

調査の結果から、トータルパッケージの教材は支援ツールとして多様な支援目的のもと多様な障害を対象とし広く活用されていること、HW版には「教材」としてのニーズが高いことが明らかとなった。以下にその概要をまとめる。

(1) 教材の開発と活用方法の提案

家族には、「就労支援の専門家による『教材』の具体的な活用方法の提案や教材活用期間中の面接をは

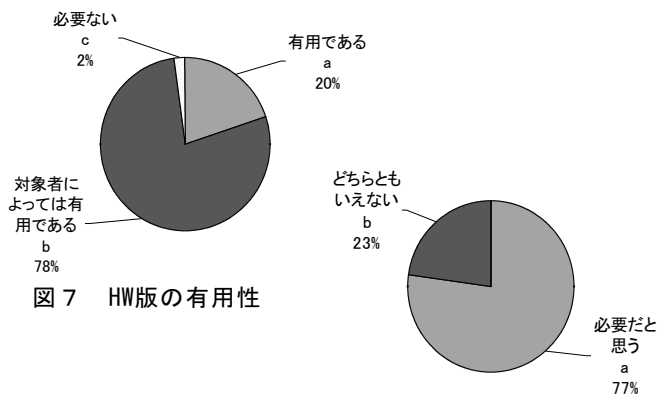


図9 インターク様式の必要性

じめとした定期的な関わりの実施」のニーズが、地域・広域センターには、「障害の補完方法を家族に伝達する時の支援方法」についてのニーズが見られた。

(2) 情報整理・伝達のための様式とその活用

家族に、MSFASの改訂による「知的障害・発達障害の対象者がより活用しやすいMSFASの作成」や「MSFASの活用方法の更なる提案」のニーズと、「本人と家族の行いを客観的に整理・ミーティングするための様式作成」のニーズが見られた。

(3) 障害理解を深めるための支援

書籍等の情報提供に加え、家族には「本人に結びつけた障害知識の理解を促す支援」のニーズが、地域・広域センターには「家族支援の重要性や具体的な家族支援の方法を示す資料」のニーズが見られた。

(4) 地域の関係機関情報・活用方法の伝達・支援

家族には「各支援機関の情報と活用方法についての情報提供」のニーズが、地域・広域センターには「関係機関との連携や役割分担の整理」についてのニーズが見られた。

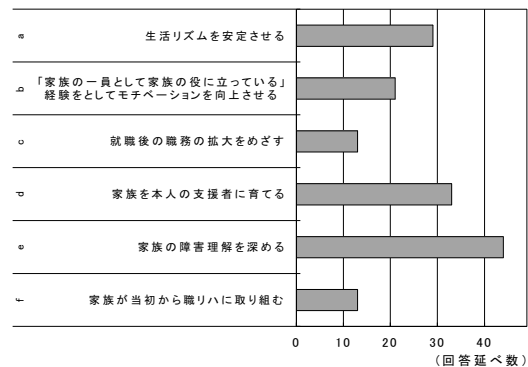


図8 HW版ワークサンプルが有用だと思われる点

表3 図10のd「その他」の回答内容

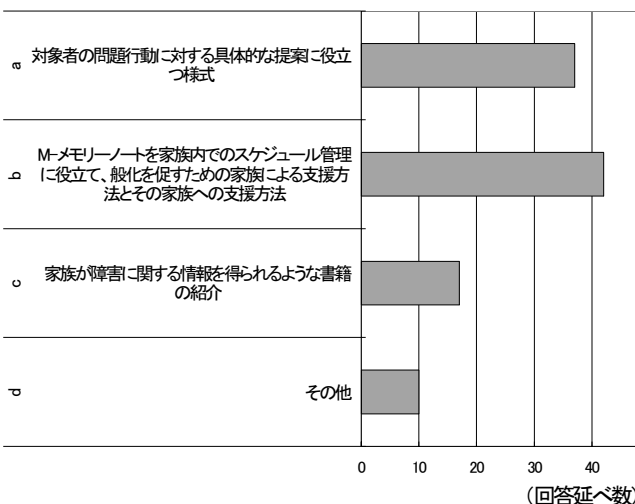


図10 家族支援で必要と思われること（複数回答）

- ① 冊子（資料・Q&A等）による広い情報提供
 - ・就職時や定着時における事業所および本人と家族の関わり方を分かりやすく示した資料
 - ・地域の各々の社会資源について具体的な支援内容が理解できる資料
 - ・家族支援の事例紹介
 - ・家庭支援の重要性についての家族向けの資料
- ② 家族との関わり方について
 - ・標準的な支援・相談の進め方（医療機関で採用されているクリニカルパスのようなものの例示）
 - ・障害により生じる職業上の困難さに関し、家族が理解しやすい、工夫された説明方法
 - ・知的障害者やその家族が使用しやすい服薬管理のツールやノウハウ
- ③ 関係機関との関わり方について
 - ・家族支援のための関係機関との連携、役割分担の明確化について整理されたもの

高次脳機能障害を持つ方への支援

ートータルパッケージの実践を通して その②ー

○伊藤豊、千葉純子、泉忠彦、今野政美、山本和夫、池田崇文、峯岸亜紀子
(神奈川県リハビリテーション病院職能科)

1. 目的

神奈川県総合リハビリテーションセンター職能科では高次脳機能障害を有する方への対応が増えており、その特性に沿った訓練教材の開発と試行に取り組んできた。訓練教材の条件は、難易度に沿ってスモールステップで教材が準備されていること、繰り返し練習に取り組んでいただけるように十分な量の教材を用意すること、作業結果は即座にフィードバックし障害の認識につなげること、できるだけ自学自習に近い形で訓練を進行できることの4点であった。しかし、教材の開発には時間と労力を要し、標準化や基準の設定までは至らず、未整備の領域は多く残されている。一方、障害者職業総合センター障害者支援部門において、トータルパッケージが障害者の職場適応促進の目的で開発された。トータルパッケージを構成する幕張式ワークサンプル（以下「MWS」という。）が、上記訓練教材に必要な条件を満たすと考え職能科訓練場面に導入し試行を開始した。これまでのところ、比較的OA事務部門におけるMWSの使用件数が多かったため、今回は主にOA事務部門に配属された利用者の担当者への聞き取りによる調査を行った。本稿では、職能訓練場面におけるMWSの試行状況について報告する。

2. 調査対象と方法

職能科では、インテーク時の事前評価結果により利用目的や障害状況、作業能力をみてコースを決定している。就労支援コースと能力開発コースがあり、それぞれOA事務部門と工芸部門に分かれている。就労支援コース利用者の自立度は比較的高く、それに対して能力開発コース利用者の障害はより重度傾向にある。訓練時間に1時限40分単位の制約があるため、重度障害の方にMWSを標準の設定で実施すると時間内に終了できないことも起こってくる。そこで、試行にあたっては基本的な設定にとらわれず、利用者の水準に沿った実施方法のアレンジも行なっている。MWSの実施状況調査は、期間を平成17年4月から9月末までとし、質問紙および回収後の聞き取りの方法で行なった。調査対象は、OA事務能力開発担当2名、OA事務就労支援担当2名、模擬職場担当1名、実務就労支援担当1名の計6名とした。調査内容は、OA事務部門の利用者数、MWSを実施した人数、MWSを構成する各作業課題の利用状況と実施人数、簡易版の実施方法、簡易版各作業課題の

設定方法、訓練版の実施方法、訓練版各作業課題の設定方法である。

なお、OWorkはVer.1.03に基づいている。Ver.2.0は画面が大きく文字が見やすくなり、試行数とブロック数が表示され進行状況の目安が分かり好評である。しかし、まだVer.2.0への切り替えは一部に留まっている。

3. 結果

(1)平成17年度上半期の利用者数

OA事務部門の利用者総数は186名、そのうちMWSを実施したのは92名、内訳は模擬職場10名、能力開発コース25名、就労支援コース57名である。MWS各作業課題を実施した人数を表1に示す。

(2)簡易版の使用状況

簡易版課題13種類の利用状況は、担当者1名を除き簡易版を実施している。数値チェック、物品請求書、作業日報、数値入力、文章入力、ピッキング、重さ計測、プラグタップの8種類については、訓練導入時に一通り実施している。検索修正、ラベル作成は一部実施にとどまっている。コピー&ペースト、ファイル整理、ナプキン折りの実施頻度は少ない。1名が簡易版を使用しなかった理由は、高次脳機能障害が重い方を担当しており、高いレベルの課題を含む簡易版の実施が対象者に適切ではないと判断し、訓練版を低いレベルから使用したことによる。

(3)訓練版の使用状況

訓練版課題でよく利用される課題は、物品請求書、作業日報、数値入力、検索修正、ピッキング、プラグタップである。

(4)各ワークサンプルの実施状況

イ 数値チェック

事前評価で不注意傾向のチェックはされているので、その確認の意味で業務として見比べをしなければならない方の評価に使用できる。内容的にはGATB検査4の照合問題に相当する課題である。チェックする箇所が金額欄のみであり、難易度設定は数字の桁数によるので難易度の幅は狭い。訓練版は、能力的に高い方にとって長く継続する課題ではないため簡易版のみの実施や訓練版レベル6を実施することもある。左側無視の方で文字列の左端に文字欠落が生じる事例があり、障害理解を図るには適切な課題である。

ロ 物品請求書

作業としては理解されやすい課題である。

レベルが上がり、色の指定などチェックポイントが増えてきたときにも、以前この業務を経験している方は注意を払って記載することができる。ただし、注意力が低下している場合は誤りが多い。

ハ 作業日報

高次脳機能障害の程度が軽い方にとって、作業方法の理解は円滑である。一方、作業教示ひとつひとつの意味理解が組み合わさっていかない重度の方にとっては、作業方法が理解されにくい課題である。四捨五入や不良率の出し方など、提示された条件を覚えて行うことの評価に使用している。

ニ ラベル作成

マニュアルを見ながら操作できる方を対象としている。手順書を作る課題として有効で、操作を覚えて手順書を自分なりに作っていただく。次の段階では、マニュアルを使わず自分で製作した手順書によってテプラの操作を行う。

ホ 数値入力

一般的には易しい課題なので、あまり引っかかる方はいない。レベルの上昇で変化するのは、数値の桁の増加と小数点の位置である。左無視傾向のある方にとっては欠落が生じやすく、どのような傾向で欠落が生じているかを即時にフィードバックするのに有効な課題である。マウスの使用手順がわからない方の訓練にも使っている。この課題は、手順を覚えられない方、パソコン操作に劣等感を持っていて自信がない方にとって、正解が得られやすかつまずきが少ないので適している。失敗経験を与えないように訓練版を用い、徐々にステップアップを図ってゆく。重度の方が次に取り組む一般課題として、即時にフィードバック可能な「見取り算」、「請求書」、「EXCEL表入力」などがある。

ヘ 文章入力

簡易版は、40分の訓練時間内に終了が難しそうな方に試行数1で実施している。訓練版はパソコン入力可能な方に実施している。そのレベルに達していない初歩的な方は、50音入力練習や単語入力練習から開始していただいている。文章入力課題で生じる誤りのほとんどは、全角と半角の区別で引っかかっており、そこに意識を向けられるかがポイントになる。練習モードの○×によるフィードバックが訓練継続の励みになることもある。

ト コピー&ペースト

表計算ソフトのワークシートの操作、セル内の文字コピー操作、ウインドウの切り

替え操作の仕方、クリックの慣れなど、手順を習得する能力について評価できる。簡易版の結果手順操作の訓練必要性が見出された場合、ワードやエクセル課題のなかで対応していくので訓練版は使用していない。

チ 検索修正

初めに簡易版でレベルの検査を行なっている。訂正箇所は「請求書」の斜体で指示された部分に含まれているので、低いレベルの課題用紙では着目すべき箇所が分かりやすい。訂正箇所を確実に指示する意味で斜体は効果的であり、斜体でない部分には目を留める必要がない。しかし、斜体で確実に訂正箇所が含まれることを示すよりも、斜体で確認すべき箇所を指示するに留めたほうが訓練には良いという意見もある。間違った箇所がログファイルの結果に表示されない点については改善を期待したい。

リ ファイル整理

事務職の経験がある方には内容がイメージしやすく、訓練版でステップアップを図ってゆく。しかし、一般的にはファイルの名称が身近に感じられずゲーム感覚になり勝ちなので、低いレベルの課題だけを実施している。ファイルとフォルダの概念理解は、パソコン操作訓練の中で対応している。

ヌ ナプキン折り

視覚的な手順理解の課題である。OA事務場面ではこれまでのところ利用されていない。

ル ピッキング

複数条件下で注意を配分して行う正確さを評価する。実施対象は、ピッキング業務への復職を目指す方の他、立位作業が可能な方、パソコンに興味を示さず体を動かす作業が適する方、覚醒レベルが低い方が主で、パソコン訓練のみを希望する方やモチベーションがなく実施する時期にないと判断される方には実施していない。訓練版の実施方法は、レベル2の具体物から開始する例が多い。就労支援コースでは、レベル1から5までの課題一枚ずつセットにして繰り返し実施する方法も一部試行している。また、複数の作業と組み合わせて作業指示を受け、メモをとり目標時間内で実行する複合的な課題のひとつとして実施する場合がある。

ヲ 重さ計測

砂の使用が面倒な印象があり、あまり利用されていない。

ワ プラグタップ

事前評価で類似する既存のテスト課題を実

施しているため、この課題を必ず実施する必要はない。失語症で指示言語理解力が低下している方、空間認知に問題がある方の状況を捉えやすい課題である。なお、難易度は工程数によって設定されており、レベル2の「タップ」（工程数11）よりもレベル3の「ソケット」（工程数14）の難易度が高いとされている。しかし実際には「タップ」のほうが難しいという意見がある。ソケットでは同じ要素の繰り返しで工程数が多くなっているのに対し、タップでは金具の左右の違いを識別し、金具の方向を判断するための確認作業を要するためと考えられる。判断要素を工程に反映させるならば、ソケットよりもタップの工程数が多くなるはずである。同様の理由でレベル4のタップとレベル5のソケットでも組立て時間の逆転が生じている。十分タップに習熟すると判断要素が減るので、ソケットよりタップの所要時間が短くなることもある。簡易版は初めての体験になるので、判断要素をレベル設定に加味したほうが良いと思われる。知的にノーマルで指先の巧緻性が低下している方の場合に、ソケットの小さなナットがネックとなり、タップに比べて工程数が多いソケットの組立てに時間がかかっている。このことは、評価要素によって課題のレベル設定が変り得ることを示唆している。

4. 考察

ワークサンプルの各作業課題の難易度を比較すると、事務作業課題では「数値チェック」が易しく、「物品請求書」、「作業日報」の順に難しくなっている。OAworkでは簡易な「数値入力」に比べて「文章入力」は難しい。こうした作業課題相互の難易度の違いは高次脳機能障害が軽い方にとって支障にならず、基本的な設定で実施でき、簡易な課題は時間をかけずにクリアしてしまうことが多い。課題に独力で取り組むことが可能で、結果の即時フィードバックは障害の理解に有効である。それに対して重度の方の場合には、「数値入力」など簡易な課題を用いて徐々にステップアップを図らねばならないケースがある。本人が落ち込まないよう失敗体験を少なくし、フォローしながらフィードバックする配慮を要し、簡易版が適切でない場合は使用を避け訓練版のレベル1から開始する必要も出てくる。「数値入力」の次には、「英字入力」、「英字・数字入力」、「大文字小文字の入力」、「平仮名・片仮名入力」、「半角全角の入力」、「漢字入力」、「漢字仮名混じり文節入力」、「短文入力」といったスモールステップによる教示が必要で、その後「文章入

力」の段階に到達する。従って、重度の方が「数値入力」の段階から「文章入力」に進むためには、キーボード基本操作練習が必要になる。「数値入力」に飽きる方には、「文章入力」と組み合わせて20分ずつ行う方法で意欲が維持できることがある。また、同一レベルで訓練を繰り返す際には、課題の数を固定して達成時間の記録をとり、時間短縮を目指す方法も訓練の動機付けになる。

トータルパッケージを職能科の訓練場面に試行的に導入したところ、簡易版と訓練版の使い方を理解していても、基本設定に沿って実施できない現状があった。その要因の第一はマンパワーの限界である。実施時に2～3人に一人の割合で職員がつくことは難しい。第二は、対象者の障害の特性や程度、ニーズの幅が広いことである。身体的精神的耐性が乏しい場合、作業負荷を適切にコントロールする必要もある。従って、MWSの使用法や実施目的に多様性が生じ、実施方法が基本設定から外れてくることになる。第三には、40分単位のリハビリテーション訓練スケジュールによって制約される病院内の訓練環境である。軽度の方が簡易版を基本設定で時間内に終えることができるのに対して、重度の方は簡易版を基本設定では40分以内に終えられない例が目立つ。この訓練環境下では、長時間作業を前提とする「M-ストレス・疲労アセスメントシート」を基本どおりに実施することは難しい。「メモリーノート訓練」については短時間でも実施できている。

MWS各作業課題別の実施人数をみると、「物品請求書」、「作業日報」の利用が最も多い。これらの特徴は、比較的軽度の方が独力で遂行可能で、事務作業としてのリアリティーがあり、パソコンを必要とせず、課題が豊富に用意されている点大きい。担当者が常時張り付いている必要がないので、通常の訓練の中で使いやすいと考えられる。

パソコンを使用するOAworkは、ログファイルによる記録とディスプレイ上の即時フィードバックが特徴的で、特に練習モードでの○×によるフィードバックは分かりやすく、障害理解の促進に効果的である。このうち「数値入力」は、軽度の方の多くが簡単にクリアしてしまうのに対し、重度の方の中には直ちに「文章入力」に進めなかったり、「文章入力」を長く利用する場合がある。「検索修正」は事務作業らしいリアリティーがあり、見落としの減少など個人のテーマが明確であれば使いやすい課題である。

「ナプキン折り」が利用されていないのは、今回の調査対象がOA事務部門であることによるものと思われる。

今後、トータルパッケージを有効に活用するためには、簡易版を一通り実施することが無理なケースなど、対象別に必須の作業課題と実施方法の検討が必要と考えている。また、作業時間については作業課題の基準値がほしい。それによって、フィードバックに説得力を持たせることができる。

5. まとめ

高次脳機能障害が軽い方の場合、MWSの実施は基本の設定で遂行可能である。重度の方では、簡易版や訓練版の実施に制限がある場合、実施方法の変更を要することがある。障害の種類や程度により、MWSの各作業課題それぞれに効果的な適用範囲があるものと思われ、今後事例による検討が望まれる。

<参考文献>

- 1) 青野香代子他：障害者のための作業評価課題の開発と試行(2)，日本職業リハビリテーション学会第30回大会(2002)
- 2) 斎藤友美枝他：作業評価課題における簡易版の作成と試行，第10回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集．(2002)
- 3) 戸田ルナ他：作業評価課題の開発と試行，第10回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集．(2002)
- 4) 勿田文記他：障害者のための作業評価課題の開発と試行(1)，日本職業リハビリテーション学会第30回大会(2002)

表1 MWS作業課題別実施人数

| 訓練区分 | | 就労支援 | | 能力開発部門 | | 総計 | |
|---------|----------|------|-------|--------|-------|-----|-------|
| 訓練者数 | | 113 | | 73 | | 186 | |
| MWS実施人数 | | 67 | | 25 | | 92 | |
| MWS実施率 | | 59% | | 34% | | 49% | |
| 1 | 数値チェック | 27 | 10.3% | 4 | 3.6% | 31 | 8.4% |
| 2 | 物品請求書 | 45 | 17.2% | 15 | 13.6% | 60 | 16.2% |
| 3 | 作業日報 | 37 | 14.2% | 13 | 11.8% | 50 | 13.5% |
| 4 | ラベル作成 | 2 | 0.8% | 0 | 0.0% | 2 | 0.5% |
| 5 | 数値入力 | 35 | 13.4% | 19 | 17.3% | 54 | 14.6% |
| 6 | 文章入力 | 33 | 12.6% | 17 | 15.5% | 50 | 13.5% |
| 7 | コピー&ペースト | 6 | 2.3% | 10 | 9.1% | 16 | 4.3% |
| 8 | 検索修正 | 10 | 3.8% | 13 | 11.8% | 23 | 6.2% |
| 9 | ファイル整理 | 7 | 2.7% | 9 | 8.2% | 16 | 4.3% |
| 10 | ナプキン折り | 1 | 0.4% | 0 | 0.0% | 1 | 0.3% |
| 11 | ピッキング | 32 | 12.3% | 7 | 6.4% | 39 | 10.5% |
| 12 | 重さ計測 | 8 | 3.1% | 0 | 0.0% | 8 | 2.2% |
| 13 | プラグタッパ | 18 | 6.9% | 3 | 2.7% | 21 | 5.7% |

養護学校卒業生・離職要因に関する研究

○田中 誠（高知県立山田養護学校 教諭）

石山貴章 矢野川祥典 宇川浩之（高知大学教育学部附属養護学校 教諭）

1. はじめに

高知大学教育学部附属養護学校（以下「附養」という。）では職業自立、社会自立を図るために、日常の学習活動を充実させ、家庭、職業安定所、地域障害者職業センターとの連携と地元企業の理解により、飛躍的に就労状況は向上した。

昭和43年から毎年5割の生徒を就労させ、職場での維持・継続を図るために企業と連携しながら予後指導を行ってきた。

企業側とコミュニケーションを図る中で、①知的な遅れのため作業遂行の理解がかなり劣っているとか、②作業スピードの遅さとか、③上司、同僚とのトラブルについてあまり指摘されていない。

上述の3点に問題が生じた場合、企業からの相談要請が即座に入り、その都度企業訪問を行い、勤務態度、家庭生活を検討してきた。更に家庭訪問を行い、職業安定所と連携を図り、就労後の維持・継続を図ってきた。

しかしながら何らかの要因で離職・転職もみられている。

それには様々な問題が潜在しているものと思われる。

表1：卒業後の進路の状況

| 年度 | 中 学 部 | | | | 計 | 高 等 部 | | | | 計 |
|------|-------|----|------|-----|-----|-------|------|-----|--|-----|
| | 進学 | 就職 | 援護施設 | その他 | | 就職 | 援護施設 | その他 | | |
| 昭和42 | | | 2 | | 2 | | | | | |
| 43 | | 7 | 1 | | 9 | | | | | |
| 44 | | 4 | | 1 | 5 | | | | | |
| 45 | 2 | 6 | | 1 | 11 | | | | | |
| 46 | 5 | 1 | | 3 | 6 | | | | | |
| 47 | 5 | 1 | | | 6 | | | | | |
| 48 | 5 | 1 | | | 7 | 2 | | | | 2 |
| 49 | 2 | | | 1 | 2 | 4 | 3 | | | 7 |
| 50 | 2 | 1 | | | 3 | 4 | 2 | 1 | | 7 |
| 51 | 5 | | | | 5 | 4 | 3 | | | 7 |
| 52 | 4 | 1 | | | 6 | 6 | 1 | 1 | | 8 |
| 53 | 7 | | | 1 | 7 | 4 | 1 | | | 5 |
| 54 | 7 | | | | 7 | 6 | | | | 6 |
| 55 | 8 | | | | 8 | 7 | 1 | 1 | | 9 |
| 56 | 5 | 1 | | | 6 | 3 | | 2 | | 5 |
| 57 | 5 | | | 1 | 6 | 7 | | 1 | | 8 |
| 58 | 6 | | 1 | | 7 | 5 | 3 | | | 8 |
| 59 | 7 | | | | 7 | 6 | 2 | 1 | | 9 |
| 60 | 4 | | 1 | | 5 | 2 | 3 | | | 5 |
| 61 | 7 | | | | 7 | 4 | 1 | 1 | | 6 |
| 62 | 6 | | | | 6 | 2 | 5 | 1 | | 8 |
| 63 | 4 | | | | 4 | 5 | 3 | | | 8 |
| 平成元 | 6 | | 1 | | 7 | 4 | 6 | | | 10 |
| 2 | 5 | | | | 5 | 5 | 3 | | | 8 |
| 3 | 7 | | | | 7 | 4 | 3 | 2 | | 9 |
| 4 | 7 | | | | 7 | 3 | 6 | | | 9 |
| 5 | 7 | | | | 7 | 5 | 3 | | | 8 |
| 6 | 7 | | | | 7 | 4 | 5 | 1 | | 10 |
| 7 | 7 | | | | 7 | 5 | 4 | | | 9 |
| 8 | 7 | | | | 7 | 5 | 2 | | | 7 |
| 9 | 6 | | | | 6 | 5 | 5 | | | 10 |
| 10 | 5 | | | | 5 | 5 | 2 | | | 7 |
| 11 | 5 | | | | 5 | 4 | 4 | | | 8 |
| 12 | 7 | | | | 7 | 5 | 3 | | | 8 |
| 13 | 7 | | | | 7 | 2 | 4 | 1 | | 7 |
| 14 | 6 | | | | 6 | 5 | 2 | | | 7 |
| 15 | 7 | | | | 7 | 7 | 2 | 1 | | 10 |
| 16 | 6 | | | | 6 | 4 | 4 | 1 | | 9 |
| 合計 | 198 | 23 | 6 | 8 | 235 | 143 | 86 | 15 | | 244 |

表2：卒業時の就職の状況

| 進路 | 職 業 | 中 学 部 | | | 高 等 部 | | | 合計 | | |
|-------------------------|---------------|-----------------|---|----|-------|----|-----|----|-----|-----|
| | | 男 | 女 | 小計 | 男 | 女 | 小計 | | | |
| 就 職 | 製 紙 業 | | | | | 1 | 1 | 1 | | |
| | 造 船 業 | | | | 1 | | 1 | 1 | | |
| | ブ ロ ッ ク 製 造 | | | | 7 | 1 | 8 | 8 | | |
| | 電 子 部 品 製 造 | | | | 3 | 2 | 5 | 5 | | |
| | 瓦 製 造 | | | | 4 | 2 | 6 | 6 | | |
| | 製 材 工 | | | | 6 | 1 | 7 | 7 | | |
| | 製 造 業 | 木工箱・ギター・家具製造 | 4 | 1 | 5 | 7 | | 7 | 12 | |
| | | 鉄 工 所 工 員 | 2 | | 2 | 1 | | 1 | 3 | |
| | | 塗 装 工 | 1 | | 1 | | | | 1 | |
| | | 自 動 車 板 金 塗 装 工 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 2 | |
| | | 鑄 鉄 工 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 2 | |
| | | オ ガ ラ イ ト 製 造 | | | | 1 | | 1 | 1 | |
| | | 肥 料 製 造 業 | | | | 1 | | 1 | 1 | |
| プ ラ ス テ ィ ッ ク 製 品 製 造 業 | | | | 2 | | 2 | 2 | | | |
| そ の 他 の 製 造 業 | 紡 績 工 | | 3 | 3 | | | | 3 | | |
| | 縫 製 工 | | | | 2 | 2 | 4 | 4 | | |
| | 製 パ ン 工 | 2 | 6 | 8 | 4 | 4 | 8 | 16 | | |
| | 弁 当 ・ 仕 出 会 社 | | | | | 3 | 3 | 3 | | |
| | 食 品 加 工 | | | | 33 | 21 | 54 | 54 | | |
| | き の こ 裁 培 業 | | | | 2 | | 2 | 2 | | |
| 建 設 業 | 建 築 解 体 工 事 業 | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | | |
| | 左 官 配 | 2 | | 2 | | | | 2 | | |
| サ ー ビ ス 業 | 配 管 | 1 | | 1 | | | | 1 | | |
| | ク リ ー ニ ン グ 業 | | | | 13 | 3 | 16 | 16 | | |
| | ホ テ ル 清 掃 | | | | 1 | | 1 | 1 | | |
| | J A | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| 卸 ・ 小 売 業 | 飲 食 業 | | | | 1 | | 1 | 1 | | |
| | 百 貨 店 | | | | | 1 | 1 | 1 | | |
| | 卸 業 | | | | 1 | | 1 | 1 | | |
| | 青 果 物 卸 業 | | | | 4 | 1 | 5 | 5 | | |
| 地方公務員（臨時清掃員） | | | | | 1 | 1 | 1 | | | |
| 計 | | | | 13 | 10 | 23 | 100 | 43 | 143 | 166 |

2. 方法

(1) 対象

附養卒業時点の就職者166名の中から離職経験者119名を抽出

(2) 分析方法

離職の要因について、離職者の最長勤続年数を分類。そして解雇されたグループ、すなわち（解雇群）と、企業との話し合いで退職したグループ、すなわち（自己都合退職群）に分類した。

3. 結果

右表1・2は、附養卒業生の卒業時の進路状況を表している。なお、表1において、その他は、家事従事・入院・家庭療養・施設入所待機・就労訓練などである。また、昭和44年までは中学校特殊学級卒業生、高等部卒業生は、昭和48年度よりとなっている。

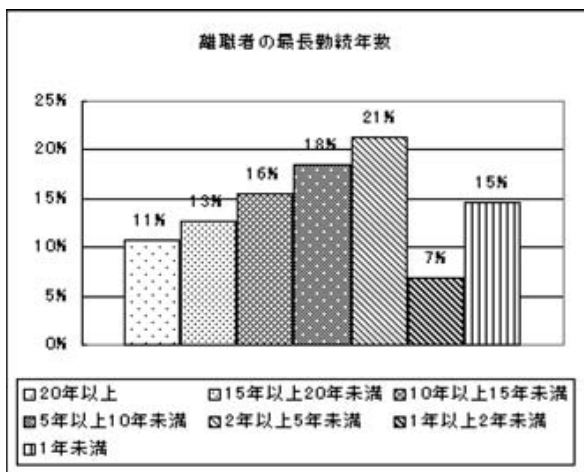


図 1 : 離職者の勤務年数の分類

図 1 に示されるように 2 年以上 5 年未満～10 年以上 15 年未満に離職経験が高くみられる。

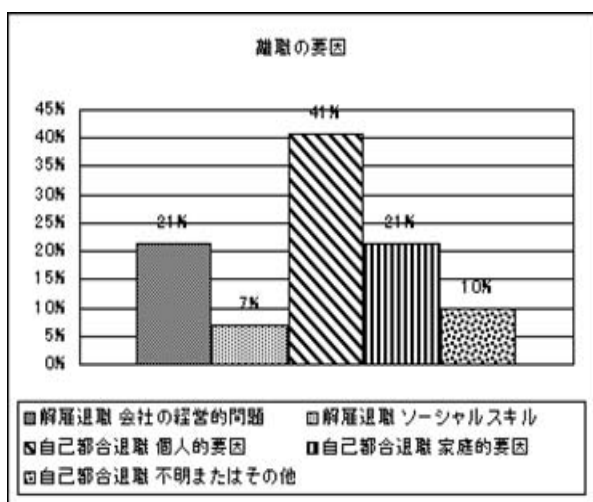


図 2 : 離職の要因

図 2 に示されるように解雇群において会社の経営的問題が、離職の要因として高く示されている。

自己都合退職群においては個人的要因が高い。

4. まとめ

卒業生の離職要因を調査したところ、勤続年数を分類した中で 20 年以上勤務している者は、①企業閉鎖、②企業の海外移転、③経営者の世代交代、④自身の加齢問題等の離職要因があった。

また、解雇群と自己都合退職群に 2 分した分析結果では個人的要因に問題があることがわかった。

個人的要因では、①自己への甘え、②無断欠勤の連続、次に家庭的要因では、①過保護、

②企業まかせ、③家庭の支援欠落があげられる。

上記の解雇群、自己都合退職群の離職者で、要因は異なるが、学校、家庭、地域障害者職業センター、職業安定所との連携により、離職者の過半数が再就職を果たしている。

知的障害者のための入力パフォーマンス計測ツール

「やってみよう！パソコンデータ入力」の開発

○岡田 伸一 若林 功 原 健太郎
(障害者職業総合センター 事業主支援部門)

1 はじめに

知的障害者の仕事としては、これまで生産現場における単純反復作業が多かった。しかし、そのような仕事は、最近の生産拠点の海外移転やリストラにより減少している。そのため、知的障害者の新たな雇用の確保や職域の拡大が求められている。一方、各種業務へのパソコン利用が進展していることから、事業所の中には、知的障害者にもパソコンを使つての作業に従事させたいとのニーズが高まっている。そこで、適応環境研究部門では、知的障害者のための職場におけるパソコン利用支援マニュアル『仕事とパソコン』を開発し市販化した。⁽¹⁾

本マニュアルを利用した事業所や養護学校等の関係者からは、本マニュアルに引き続き、データ入力業務への適性判断や、パソコン教育における個別指導目標の設定に役立つ、入力作業の習熟度や入力エラーの傾向を把握できるツールを開発してほしいとの要望が寄せられていた。そこで、我々は知的障害者のための入力パフォーマンス計測ツール（「やってみよう！パソコンデータ入力」）を開発することとした。本開発は2年計画であり、その最終成果は来年度を待たねばならないが、ここでは、その概要を紹介し、関係者の方からご意見を頂戴する機会としたい。なお、研究発表会2日目のポスター会場において、本ツール第一次試作のデモを予定しており、多くの方にご覧頂けることを願っている。

2 開発の基本方針

本ツール開発にあたっての基本的な考え方は、以下のとおりである。

(1) 目的

本ツール開発の直接の目的は、事業所等に対し、知的障害者のデータ入力業務遂行の可能性を判断するための材料を提供することにある。それにより、ひとりでも多くの知的障害者がデータ入力等のパソコンを使つての作業に従事し、ひいてはその職域拡大につながることを期待している。

(2) 対象ユーザー

本ツールの対象ユーザーとしては、上記パソコンマニュアル『仕事とパソコン』等により、基本的なパソコン操作を習得している者を想定している。具体的には、本ツールを使うためには、マウスとキーボード（タッチタイピングが理想であるが必須ではない）が使える、かな漢字変換による漢字入力⁽²⁾及び半角・全角のかな・英数文字入力ができ、また簡単なメニューや、「次へ」や「終了」等の画面上のボタンを選択（クリック）できることが求められる。

(3) 対象作業

「データ入力」と言っても、その内容は多様である。その中で、知的障害者が従事しているデータ入力作業として

は、名刺作成（FAX やイントラネットで送付された情報を名刺作成ソフトにより入力・編集・印刷する）、ユーザー登録はがきの入力（市販ソフトウェアのユーザー登録はがきの入力）、売り上げ伝票等の簡単な伝票の入力（金額やコード等、英数字を中心とした入力）などが知られている。さらに、入力データのミスのチェック（発見）やその修正も重要なデータ入力作業の一部となっている。実務の中では、入力ミスは許されない。そこで、入力担当者とは別の者が、再度入力データを見直す場合も少なくない。さらに、文字や数値の入力は得意ではないが、入力データのミスを発見する能力（視覚的な照合能力）に優れた者が、ミスのチェックのみを担当し、それが大きな戦力になっている例もある。

以上から、開発ツールでは「データ入力」の課題として、①アンケートの入力、②顧客伝票のミス修正、③顧客伝票のミスチェックの3課題を選定した。それらの概要は、以下の通りである。

イ アンケート入力

アンケートカードの記載データを1枚ずつパソコン画面上の入力フォームに入力する課題。そのアンケートカードは以下の項目から構成される。

- ①フリガナ
- ②お名前
- ③〒（郵便番号）
- ④ご住所（郵便番号による住所検索機能を利用するため、直接住所を入力することはない）
- ⑤電話番号
- ⑥メールアドレス
- ⑦問1（6者択一の質問、無回答の場合がある）
- ⑧問2（3者択一の質問、無回答の場合がある）
- ⑨問3（2者択一の質問、無回答の場合がある）

図1 アンケートカードの例

ロ 顧客伝票の修正

顧客伝票とパソコン画面上の入力済みデータとを1枚ずつ照合して画面上の入力ミスを修正する課題。ちなみに、画面上の入力済みのデータには、ミスが全くない場合もある。

り、他方1画面に複数個ミスがある場合もある。その顧客伝票は、以下の4項目から構成される。

- ①顧客コード (半角英数文字からなる 10 桁コード)
- ②商品コード (半角英数文字からなる 14 桁コード)
- ③電話番号
- ④メールアドレス



図2 顧客伝票の例

ハ 顧客伝票のミスチェック

上の「顧客伝票の修正」において画面上の入力ミスを指摘する(マウスでポイントする)だけで、ミスの修正は行わない課題。これは、パソコン操作は苦手だが、ミスチェックには優れている者に配慮した課題である。本課題に利用する顧客伝票と画面は、顧客伝票修正と全く同じである。

本稿では、紛らわしい「ミス」と「エラー」という2つの用語を用いている。前者は、データ入力を含め一般的な間違いを意味し、後者はあくまでも本ツールの中でユーザーがおかした間違いを意味するものとしている。

(4) 動作環境

本ツールは Windows 対応とし、具体的には Windows98SE, Windows Me, Windows 2000, Windows XP の幅広いバージョンで動作するものとする。また、本ツール自体は、処理速度を高めるために VC で作成するものとする。

3 開発ツールの操作の流れ

開発ツールの仕様を詳述しても、読者には冗長でわかりにくいかもしれない。そこで、ここでは実際の画面を用いて、ユーザーによる本ツールの操作の流れを紹介し、本ツールのイメージをつかんでいただくことにしたい。

(1) 起動

本ツールを起動すると、ユーザー名選択画面が表示される。ここで、ユーザーは自分の名前を選択し、「次へ」ボタンをクリックする。



図4 ユーザー選択画面

本ツールは1台のパソコンで複数のユーザーが利用できるようになっている。ユーザー登録は、事前に指導者が行う。

(2) 課題選択

「アンケート入力」、「顧客伝票修正」、「顧客伝票ミスチェック」及び「終了」の4項目からなるメニュー画面が表示される。

上の3項目は、データ入力の3課題に対応する。なお、言うまでもなく「終了」で、本ツールは終了する。



図5 初期メニュー画面 (課題選択画面)

(3) コース選択

前画面で、3課題のいずれを選択しても、コース選択画面が開く。この画面には、「実力テスト」、「作業枚数をふやそう!」、「作業まちがいをへらそう!」の3つの選択項目(コース)がある。

「実力テスト」は、ユーザーの実力判断に利用することを意図している。それに対し、他の2コースは、作業能率向上やミス低減のためのユーザーの主体的なトレーニングに利用することを意図している。すなわち、テストとトレーニングを適宜繰り返し、ユーザーのデータ入力作業への習熟を図る目的で、これら3コースが設けられている。ちなみに、これら3コースで試行される課題は全く同じものである。



図6 コース選択画面

「作業枚数をふやそう!」と「作業まちがいをへらそう!」を選択した場合は、次の目標設定に進む。「実力テスト」を選択した場合は、目標設定はスキップして課題試行に進む。

(4) 目標設定

目標設定画面は、ユーザー自身が目標値を設定するための画面である。すなわち、当該の試行における処理する目標枚数、またはエラーの許容枚数を入力する。

併せて、この画面から結果表示についても選択する。結果表示、すなわち設定した目標値に対する試行結果の表示には、以下の3タイプがある。ユーザーは好みの表示タイプを選択する。

①〇×表示

設定目標を達成した場合は、ユーザーの好みの色の大きな丸印を表示する。達成できなかった場合は×印(色は黒のまま)が表示される。

②文字表示

文字で、目標値と結果値を表示する。目標を達成した場合は、文字が好みの色で表示される。

③グラフ表示

作業量、エラー率等について、過去の試行結果とともに折れ線グラフで表示する。



図7 目標設定画面

この目標設定は、指導者の設定により、表示させないこともできる。その場合は、コース名こそ違いますが、中身は実力テストと全く同じとなる。また、結果表示もなくなる。

(5) 課題試行

本ツールのメインとなる画面である。上の3つの課題に対応して、「アンケート入力画面」「顧客伝票修正画面」「顧客伝票ミスチェック画面」の3つが表示される。

イ アンケート入力

アンケートカード (図1参照) の記載内容を、アンケート入力画面の該当箇所に入力していく。1枚の入力が終われば、画面の「次へ」ボタンをクリックして、画面を切り替える。このとき、自動的に入力したデータは保存される。制限時間になれば、自動的にこの画面は閉じる。コース選択で「実力テスト」を選択した場合は、次の結果表示をスキップして、メニュー画面 (課題選択画面) に戻る。一方、コース選択で、「作業枚数をふやそう!」または「作業まちがいをへらそう!」を選択した場合 (すなわち目標設定を行った場合) は、結果表示に進む。

なお、画面下部の「終了」ボタンは、試行を中断する場合に使う。



図8 アンケート入力画面

ロ 顧客伝票修正

顧客伝票 (図2参照) の記載内容と、下の顧客伝票画面の入力内容を照合し、画面上の入力ミスを修正する。1枚の修正が終われば、画面の「次へ」ボタンをクリックして、画面を切り替える。このとき、修正したデータは自動的に保存される。制限時間になった後の処理は、上のアンケート入力の場合と全く同じである。



図9 顧客伝票修正画面

ハ 顧客伝票ミスチェック

顧客伝票 (図2参照) の記載内容と、下の顧客伝票画面の入力内容を照合し、画面上の入力ミスの箇所を指摘する。すなわち、目的の箇所を選択 (ドラッグ) して、画面の「ミスチェック箇所の指定」ボタンをクリックすると、ミス部分が赤字に変わる。1枚のチェックが終われば、画面の「次へ」ボタンをクリックして、画面を切り替える。このとき、チェックしたデータは自動的に保存される。制限時間になった後の処理は、上のアンケート入力や顧客伝票修正の場合と全く同じである。



図10 顧客伝票ミスチェック画面

(6) 結果表示

ここでは、結果表示の例として、コース選択で「作業まちがいをへらそう!」を選択し、かつ「○×表示」タイプを選択したユーザーが見事目標を達成した場合を示す。「OK」ボタンで、当初のメニュー画面に戻る。



図11 結果表示の例 (○×表示タイプ)

(7) メニュー画面 (課題選択画面)

当初のメニュー画面に戻ってくる。これで、1回の課題試行が終わる。

4 ユーティリティ

上に述べた「やってみよう! パソコンデータ入力」によって、ユーザーが課題試行を円滑に行うためには、種々の補助機能が必要である。本ツールでは、それらの補助機能を「指導者用ユーティリティ」として、一つのソフトウェアにまとめている。本ソフトは、原則として指導者が管理するもので、ユーザーが触れることは想定していない。

ここでは、そのメニュー画面に沿って、それらの機能を簡単に紹介しておく。



図12 指導者用ユーティリティのメニュー画面

①解析結果の出力

課題試行に伴う作業量やエラーに関する集計値をはじめ、氏名やメールアドレスといった項目別のエラー、漢字・数字・英字等の文字種別のエラー、そしてそれらの15分ごとのラップ値が出力される。また、個々のエラーについては、どの文字を入力エラーしたか、あるいはミス修正においてどの文字を見落とししたか等の詳細な情報も得られる。さらに、ユーザーのこれまでの試行結果を一括してグラフや一覧表として出力することもできる。出力は、画面上だけでなく、プリントアウトもできるので、ユーザーへの試行結果のフィードバックにはこの印刷機能が便利であろう。

②アンケートカードと顧客伝票の印刷

本ツールには、課題として、各500枚のアンケートカードと顧客伝票のデータが用意されている。カード・伝票とも同一サイズで、はがき、またはA4用紙に印刷する(A4用紙の場合は1枚の用紙に4枚のカードまたは伝票を印刷する)。耐久性や扱いやすさからは、はがき用紙が優れているが、通常の伝票に類似させるのならA4用紙ということになろう。なお、これらアンケートカードや伝票は、紙媒体を使わず画面に表示することもできる。

③ユーザー管理

本ツールは、障害者職業センターをはじめ、事業所、養護学校、能力開発機関、就労支援機関等で利用されることが多いと想定している。その場合、1台のパソコンで複数のユーザーが本ツールを利用することになろう。そこで、各ユーザーの試行記録が混乱なく保存・管理できるように、ユーザー管理機能(ユーザー名の登録・編集・削除機能)を用意した。

④試行条件の設定

利用環境やユーザーの特性に合わせ、課題の試行条件を複数設定できるようになっている。

まず、1回の試行時間は、15分、30分、45分、60分の4種類がある。これによって、ユーザーの習熟状況にあわせ、試行時間を段階的に延長していくといった使い方もできるだろう。

アンケートカードや顧客伝票の呈示方法には、連続とシャッフルの2モードがある。前者は、前回試行の最終カード/伝票の次のカード/伝票から試行を開始するモードで、500枚目に達したら自動的に1枚目に戻るようになっている。後者は、カード/伝票の整理番号に関係なく、ランダムにカード/伝票を画面に表示するモードである。ランダムにカード/伝票を抜き出すことは時間がかかりすぎるので、このモードでは紙媒体のカード/伝票を使うことは想定していない。このほかに、試行開始のカード/伝票の整理番号を指定できるモードもある。

課題試行中に、ユーザーに処理枚数や残り時間を知らせるウィンドウを表示する機能もある。ユーザーが目標設定を行った場合は、このウィンドウにその目標値も呈示される。もちろん、このウィンドウを表示しないこともできる。

⑤マスターデータの管理

500件分のアンケート/伝票のマスターデータを編集

(変更)する機能である。ただ、マスターデータは乱数等により作成しており、複雑にミスを混入させているので、原則としてはマスターデータには触れない方が無難である。

⑥外部データの解析

本年度からアビリンピック(全国障害者技能競技大会)の競技種目に、知的障害者のパソコンデータ入力に新たに加えられた。そして、本ツールの簡易版が同競技大会でも用いられることになった。本機能は、簡易版で得られた入力/修正データを本ツールの強力な解析機能で再解析するためのものである。

5 今後に向けて

本ツールの第一次試作が本年11月にできる予定である。それを受けて、事業所、養護学校、就労支援機関等での本ツールの試用評価を予定している。その際、事業所でデータ入力業務に従事している知的障害者の作業特性を本ツールで計測してみたいと考えている。その結果と、養護学校や就労支援機関でパソコン操作を学習している者の本ツールの試用結果とを比較することで、何らかの学習指導上の示唆が得られるのではないかと考えている。また、本ツールには、セルフマネジメント等の行動分析学の考え方を取り入れている。3コースのうち「実力テスト」は、ベースラインとなるデータの提供を意図している。また、「作業枚数をふやそう!」や「作業まちがいをへらそう!」では、自主的な目標設定と結果の自己評価、さらには簡便な強化子(好きな色による表示等)を盛り込んだ。これらの要素が、果たしてユーザーのデータ入力作業の習熟に有効なのか、さらにはより一般的なデータ入力作業に般化するためには、どのような対応が必要なのか、試用評価を通じて、検討してみたいと考えている。もちろん、それと同時に、本ツール(ソフト)の操作性の改善も必要である。

なお、本ツールにご関心のある方や、試用評価にご協力頂ける方は、下記にご連絡ください。

TEL 043-297-9035 (岡田・若林)

注

(1)本マニュアルは(株)シーアイ総合研究所ノーサイド教育センターから販売されている。

URL <http://www.noside.org/ree/>

(2)漢字の知識、とりわけ人名・地名等の読みについては、多くの漢字や固有名詞を読めるに越したことはないが、本ツールでは高い漢字知識は求めていない。漢字を含むデータ項目は少なくし、その読み方が分からなくても入力できるようにした。なお、実務では、手書きパッドを利用したり、正しい読みではないが、自分なりのかな漢字変換等により目的の漢字を入力して漢字の入力をクリアしている知的障害者も多い。

謝辞 本ツールの仕様を作成するに当たっては、箕輪優子氏(横河ファウンドリー(株))、向後礼子氏(職業能力開発総合大学校)、槌西敏之氏(国立職業リハビリテーションセンター)の皆さんから有益なご示唆を頂いた。ここにお名前を記して謝意を表する次第です。

あなたのクライアントは職場に満足していますか？ —ミネソタ適応理論は就労支援の実践にどのような示唆を与えるか—

若林 功（障害者職業総合センター 事業主支援部門）

1. はじめに

障害者のQWLやQOLを高めることは就労支援において重要であることが指摘されてきている²²⁾ ¹⁴⁾ ⁹⁾ ¹⁶⁾。QWLとは「労働生活の質。狭義では仕事の達成感や充実感、社会的満足感等心理的、主観的な職務特徴が与える影響」¹¹⁾とされ、主観的な満足感との強い関連が指摘されている。また、その満足感を高めるためには、障害者本人の特性と、職業や職場環境とを調整し適合させることが重要であろう。

一方、特に知的障害など認知能力や情緒面に障害のある方についての仕事とのマッチングという場合、本人の主観的な興味というよりも、就労可能と考えられる職業とその段階での職業能力とのマッチングが主となっている²¹⁾。すなわち、「何ができるか・できないか」が問題であり、「本人は何が好きか」「本人がどう感じるか」はあまり中心的な問題とはなっていないか。

例えばSchalock & Kierman¹⁵⁾や小川他¹²⁾で紹介されているジョブコーチのアセスメントツールで扱われている内容は、実際の職場という文脈の中で、障害者本人に要求されること(作業スキルや対人スキル、日常生活スキル等)ができるか/できないか、が関心の中心である。また知的障害者等への支援技法に関する研究も、それらの課題ができるようになるにはどのように支援したらよいのか、あるいは苦手なことをしなくても済ませるためにはどのように構造化したらよいのか、といったことに関心が集まってきていたといえよう。

確かに、ある課題ができないことにより職場不適応が生じている場合であれば、まず職場で要求される水準と本人の遂行可能なレベルをいかに調整するかが精力を注ぐべき最初のポイントであろう。加えて一般的には、職務満足感を高めることが生産性の向上にはつながらず、逆に生産性が高ければ職務満足感が高いという知見があることが指摘されている¹⁹⁾ことから、職務満足感を高めるにはまず課題遂行が行えることが必要条件であろう。

しかしながら発表者が支援した特に軽・中度知的障害者の方の中には、障害者として就職し職務自体は十分にできていたものの、「仕事が何となくつまらない」等の理由により安定した出勤ができなくなったり離職してしまうケースもあった。

このような問題を本人の責任感のなさ²³⁾、職業レディネスや耐性の不足といった本人側に帰属させることもできるかもしれないが、支援者も支援方法にさらに工夫が必要であろう。では、支援者はどのように系統立てて支援していけばよいのか。

このような視点に立つとき、ミネソタ適応理論(Minnesota Theory of Work Adjustment)は支援方法を考える上で有用な枠組みになると思われる。ミネ

ソタ理論は、職業等環境と個人の適応に関する理論であり、「要求された課題ができるか/できないか」という面と、「何が好みか、満足しているのか」という面を同時に重視する。また、障害者の職業リハビリテーションへの適用を視野に入れたキャリア理論でもある。本稿ではミネソタ適応理論を紹介し、また就労支援の実践における適用可能性を探ることを目的とする。

2. ミネソタ適応理論

ミネソタ適応理論(Lofquist & Dawis⁸⁾; Dawis & Lofquist⁴⁾; Dawis & Lofquist⁵⁾)は、「個人差心理学」「学習理論」「人間関係論」「職業心理学」等の折衷的理論とされている。そもそもこの理論は1960年代に身体障害者の職業適応の研究を通して構築がなされていき、その後知的障害者にも適用がされていっている¹⁰⁾。

(1)ミネソタ適応理論の要点

図1に理論の枠組みを示す。

イ 職業行動は個人と環境の相互作用である

学習心理学(行動分析学等)や社会心理学と同じく、行動の原因を個人内部のみに求めるのではなく、行動を環境と個人の相互作用とみなす。また環境特性はそれぞれ独自であり、個人特性もそれぞれ個別であるとしている。

ロ 相互作用の側面 —「充足」と「満足」—

2つの側面があるとされる。

一つは、環境(職場)からの要求水準に対し、個人の能力や実際の遂行がどれだけ充足(satisfactory)しているかという側面である。そして、個人の能力は例えば一般職業適性検査(GATB)などで客観的に測定でき、一方環境側の要求水準についてもMARRS(Minnesota Ability Requirement Rating Scale)という質問紙が開発されており、測定することができる。また、要求水準の充足程度に関する事業主の主観を捉えるMSS(Minnesota Satisfactoriness Scales)も開発されている。なお、本人が自分自身の能力や環境の要求水準に対してどのように認識しているのか、その認識は客観的な測定の結果とどの程度一致するののかも重要としている(Dawis他⁵⁾、図1左上部分)。

二つ目は、本人の欲する好子(reinforcer)^{*}に対し、環境がどれだけ好子を提供するか、言い換えれば本人は環境に対しどれだけ満足(satisfaction)しているか、という側面である。「充足」の程度と同様、本人の好み・価値観はMIS(Minnesota Importance Scale)と

^{*} 行動の直後に出現すると、その行動の将来の生起頻度を上げる刺激、出来事、条件(杉山他¹⁶⁾)。「強化子」「強化刺激」と表記されることが多いが、本稿では杉山他に準じた。

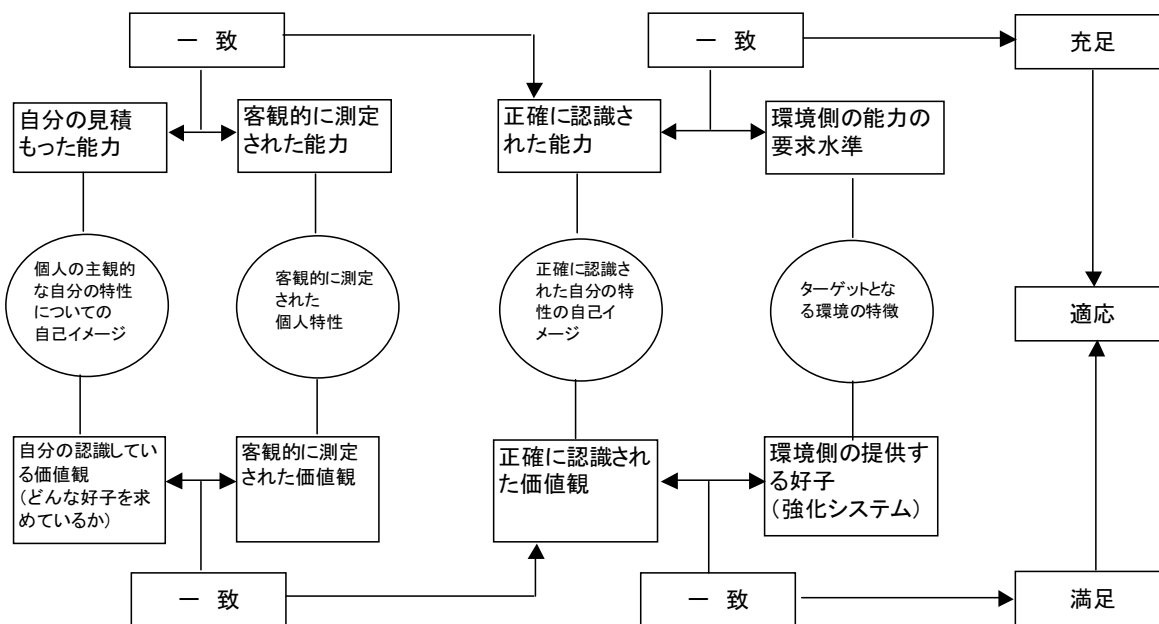


図1 ミネソタ適応理論のモデル図 (Dawis & Lofquist, 1991,p.65より引用)

表1 MIQとMJDQの評価項目とその例 (Dawis & Lofquist, 1991,p.82より一部引用)

| 項目名 | MIQでの項目 (あなたはこの項目は重要ですか?) | MJDQでの項目 (職場の人たちは・・・) |
|--------------|------------------------------|--------------------------|
| 1.能力の活用 | 自分の能力を活用すること | 自分の能力を活用している |
| 2.達成 | 仕事の達成感を味わえること | 仕事の達成感を味わっている |
| 3.活動性 | いつも忙しいこと | いつも忙しい |
| 4.昇進 | 昇進の機会があること | 昇進の機会がある |
| 5.権威 | 人に指示できること | 他の人に何をすべきか指示している |
| 6.会社の方針とその実施 | 会社が公正に方針を実施すること | その会社は公正に方針を実施している |
| 7.給与 | 給与が良いこと | 他の労働者と比べ給与が良い |
| 8.同僚 | 親しみやすい同僚がいること | 親しみやすい同僚がいる |
| 9.創造性 | 自分のアイデアを試せること | 自分のアイデアを試している |
| 10.独立性 | 独りで働けること | 独りで仕事を行っている |
| 11.道徳性 | 道徳的に間違っているという感覚なしに働けること | 道徳的に間違っているという感覚なしに働いている |
| 12.承認 | 自分の行っている仕事認められること | 自分の行った仕事が認められている |
| 13.責任 | 自分自身の判断で物事が決められること | 自分自身で判断している |
| 14.安定した雇用 | 安定した雇用であること | 安定した雇用をされている |
| 15.社会的サービス | 他の人に何かをすることができること | 他の人に何かができる仕事をしている |
| 16.社会的地位 | 組織の中で「居場所」があること | 会社の中に「居場所」がある |
| 17.上司-人間関係 | 上司が部下を支援すること | 部下を支援してくれる上司がいる |
| 18.上司-技術面 | 上司が仕事をきちんと教えてくれること | 仕事をきちんと教えてくれる上司がいる |
| 19.多様性 | 毎日違ったことをすること | 毎日違うことをしている |
| 20.作業環境条件 | 快適な作業環境であること | 快適な作業環境で働いている |

いうもの、環境の提供する好子はMJDQ(Minnesota Job Description Questionnaire)という質問紙で測定できるとしている。また、個人の主観的満足感を捉えるMSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)も開

発されている^{***}。なお、「充足」同様に、本人が自分

^{***} MSQの短縮日本語版については高橋¹⁹⁾が試訳し項目特性を検討している。

自身の好み(求めている好子)や環境に存在する好子に対してどのように認識しているのか、その認識は客観的な測定の結果とどの程度一致するのかも重要としている(図1左下部分)。表1に「満足」のアセスメント項目を示す。

加えて、「充足」においても「満足」においても、環境特性は個人特性と同様の観点から見えていく必要があるとしている。例えば、「充足」で本人に数理能力、空間能力がどの程度あるのかといった観点で捉えるのであれば、同様に本人のいる環境は数理能力・空間能力をどの程度必要としているのかも併せてみることとなる。「満足」も同様に個人と環境を見ていく。

ハ 職業適応

職業適応は「充足」と「満足」それぞれにおける環境特性と個人特性の「一致」の過程とされる(図1右部分)。そして、個人は環境との間で調和を達成し、それを維持することを求めるというホメオスタシスの仮定がされている。

また、職業適応の程度、すなわち充足と満足の程度により、在職期間が決まるとの仮定もされている。

(2)理論の拡大

理論的な拡大を目指した研究として、Dawis, Dohm & Jackson³⁾が挙げられる。従来、「満足」については、どのような好子を本人が欲するのか、また環境はどのような好子を提供するのか、という面に注意が注がれていたが、この研究では職場環境を部分強化スケジュールの概念を念頭に、時間経過によって好子が随伴するのか行動回数によって好子が随伴するのか(interval 対 ratio)、一定に好子が随伴するのかそうでないのか(fixed 対 variable)、社会的かそうでないか、の3次元から職業を分類することを試みている。***

また、理論の応用の対象範囲を広げることを目指す流れもある。Lofquist他(1969)⁸⁾においては職業相談、学校における進路相談、職業リハビリテーションへの適用が記述されているが、Dawis他(1984)⁴⁾では加えて個人カウンセリング(夫婦・家族内の問題、心理的ストレス、薬物)への適用可能性が示されている。またさらに、Dawis他(1991)⁵⁾では加えて人員選抜や配置の問題、職場環境のデザインや改善についても適用が可能だとしている。また、理論適用の対象者を広げるものとして、同性愛者のキャリアカウンセリングへの理論適用を論じるもの⁶⁾、リタイアに関するキャリアカウンセリングに関するもの⁷⁾がある。

(3)障害者就労支援への適用に関する研究

障害者への適用は理論の誕生した1960年代から行われているが、ここでは比較的新しいものを紹介する。

研究の一環として、ミネソタ適応理論を基にした職務満足度を測定する尺度を慢性疾患患者に使用した例¹³⁾、職務充足度を測るMSSを社会不安障害のある方に適用したもの¹⁾がある。

また、障害者の職場適応をミネソタ理論の観点から調べたものとして、援助つき雇用のサービスを受けている知的障害者を対象としたもの¹⁰⁾、また国内では国立職業リハビリテーションセンターの修了生を対象としたもの¹⁸⁾が見出された。

3. 考察

ミネソタ適応理論の意義について、以下の3点が考えられる。

まず、特に現在まで就労支援においてとかく注目されがちであった「充足度」、すなわちどのような課題が遂行できるか否かだけでなく、あまり目が向けられてこなかった「満足度」にも同等に注意が注がれていることの意義が挙げられる。

このことから当然だが、現場で本人の満足度を意識しながらやるのが重要であることが指摘されよう。特に障害(認知能力の制限)を配慮されて就職している軽度知的障害者の方が職場不適応を起こしている場合や、うつ病や神経症レベルの精神障害のある方で認知能力に大きな制限はないものの情緒的な影響を受ける方の場合、仕事・課題ができていくのかという「充足」の問題に加え、主観的「満足」感も問題になってくることが多い。このような際に、本人の満足度や価値観(どんな好子を欲しているのか)を細かく項目別に見ていくことで支援上の大きなヒントが得られるのではないかと考えられる。

2点目として、「評価」や「支援」とは本人に対してのみ行うものではなく、環境にも同等の注意を注ぐことの重要性を指摘している点である。すなわち、充足も満足も本人の特性を把握すると同時に環境側の要求水準や提供可能な好子も把握する必要があるということである。

これらは「ナチュラルサポートを形成する」「作業等をしやすいように構造化(環境改善)する」といった、環境へのアプローチが強調されてきている現在の就労支援の流れと同様であろう。しかしながら、「どこから、どの範囲で環境を把握していけばよいのか」ということについては支援者の直感・主観に頼っている面も大きかったのではないと思われる。ミネソタ適応理論では環境のどのような点を把握すべきかということの提案がなされており(表1など)、これらは環境把握を試みる際の参照項目として活用することができよう。

3点目として、事業主側の行動の理解可能性について触れたい。例えば、ある障害者従業員の上司の行動をミネソタ適応理論の観点から捉える場合、その上司の方がその障害を持つ従業員がいることも含まれる環境からの要求に対しどれだけ充足しているのか、またどれだけ満足しているのか、ということになる。厳密ではないにせよジョブコーチ等がこのような観点から

*** なお、この論文の掲載されているJournal of Vocational Behavior43(1)(1993)は、ミネソタ適応理論の特集号である。

その上司の方の行動や感じ方を把握するよう努めることにより、よりその現場に即したジョブコーチ支援や職場改善の提案が可能となるのではないだろうか。

以上のようにミネソタ理論では意義もある一方で、適用上の注意すべき点・制約もある。

まず、ミネソタ理論で掲げられた項目をチェックするのみでは、障害者の方がどのような職場の文脈で行動しているのか捉えられないことが指摘できよう。

障害者就労支援、特にジョブコーチ支援等実際の職場において支援者がやらなくてはならないことは、個人特性や職場の文脈・状況・経緯等をよく観察・分析することであろう。例えば「どのような状況下で、どのような行動をとるのか(またはどのような気持ちになるのか)」「その行動の結果、周囲はどう反応するのか」といった観点から見ていくこととなる。一方、ミネソタ理論における各評価項目は、あまり障害特性や、各現場での状況・文脈・経緯とは関係なく、どのような産業・業種・職務にも普遍的にあてはまる内容である¹⁹⁾。そのためミネソタ理論で掲げられている項目さえチェックすれば直ちに支援に有益な情報が得られる、というものではないであろう。ミネソタ理論を活用するためには、まず目の前の障害者の方と、とりまく環境、それらの相互作用を詳細に観察・分析することが前提となってくるのである。

また、ミネソタ適応理論は、時間的な経過の中で個人と職業が相互作用を及ぼしながら共に変化するという視点や、キャリア発達・形成に関して明示していないという批判がある^{9) 2)}。ミネソタ理論は職業適応に焦点を当てており、キャリア発達に関する説明を意図していないが、確かに個人と職業の関係を限定的に捉えすぎている面があると言えるかもしれない。

4 おわりに

意義がある一方で、制約点もあり、ミネソタ適応理論単独で有効な就労支援が行えるというものではない。しかしながら、制約点を知り、他の理論や技法と組み合わせることで活用することにより、従来あまり系統的には目が向けられてこなかった主観的な満足感をも視野に入れた支援が可能になるのではないだろうか。そして、そのことにより障害者の方のQOL・QWLの向上に役立てることこそが重要であろう。

文献

- 1) Bruch, M.A., Fallon, M. & Heimberg, R.G.: Social phobia and difficulties in occupational adjustment. *Journal of Counseling Psychology* 50(1), pp.109-117 (2003)
- 2) Conte, L.E.: Vocational development theories and the disabled person: oversight or deliberate omission? *Rehabilitation Counseling Bulletin* 26, 316-328 (1983) (Szymanski, E. M. & Hershenson, D.B.: Career development of people with disabilities: an ecological model. In R. M. Parker & E. M. Szymanski (Eds) *Rehabilitation counseling* Austin: pro-ed, 327-378 (1998)より引用)
- 3) Dawis, R.V., Dohm, T.E. & C.R.S. Jackson: Describing work environments as reinforcer systems: reinforcement schedules versus reinforcer classes. *Journal of Vocational Behavior* 43, pp.5-18 (1993)
- 4) Dawis, R.V. & Lofquist, L. H.: *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press (1984)
- 5) Dawis & Lofquist, L.H.: *Essentials of person environment correspondence counseling*. Minneapolis: University of Minnesota Press (1991)
- 6) Degges-White, S.D. & Shoffner, M.F.: Career counseling with lesbian clients: Using the theory of work adjustment as a framework. *The Career Development Quarterly* 51, pp.87-96 (2002)
- 7) Harper, M.C. & Shoffner, M.F.: Counseling for continued career development after retirement: An application of the theory of work adjustment. *The Career Development Quarterly* 52, pp. 272-284 (2004)
- 8) Lofquist, L.H. & Dawis, R.V.: *Adjustment to work*. New York: Appleton-Century-Crofts (1969)
- 9) 松為 信雄: 職業リハビリテーション理論と職業評価、障害者職業カウンセラー労働大臣指定講習テキスト7、日本障害者雇用促進協会職業リハビリテーション部(1993)
- 10) Melchiroi, L.G. & Church, A.T.: Vocational needs and satisfaction of supported employees: the applicability of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior* 50, pp.401-417 (1997)
- 11) 日本職業リハビリテーション学会: 職業リハビリテーション用語集 第2版(2002)
- 12) 小川 浩・志賀 利一・梅永 雄二・藤村 出: ジョブコーチ実践マニュアル、エンパワメント研究所 (2000)
- 13) Roessler, R.T. & Rumrill, P.D.: Reducing workplace barriers to enhance job satisfaction: an important post-employment service for employees with chronic illnesses. *Journal of Vocational Rehabilitation* 10, pp.219-229 (1998)
- 14) Roessler, R. & Rubin, S.: *Case management and rehabilitation counseling*. Austin: Pro-Ed (1998)
- 15) Schalock & Kierman: Interagency service delivery coordination. In F. R. Rusch (Ed) *Supported Employment: models, methods, and issues*. pp.215-227, (1990)
- 16) 障害者職業総合センター: 障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究、調査研究報告書No.62 (2004)
- 17) 杉山 尚子・島宗 理・佐藤 方哉・R.W.マロット・M.E.マロット: 行動分析学入門 産業図書(1998)
- 18) 高木 美子: 国立職業リハビリテーションセンター修了生の職場満足度と企業側の評価 職業リハビリテーション研究No.4、p.15-44、(1987)
- 19) 高橋 弘司: ミネソタ職務満足尺度(MSQ)短縮版の検討 一項目特性の検討および人的資源管理への応用 一 法経論叢(三重大学社会科学学会)、15(1)、pp.1-20 (1997)
- 20) 高橋 弘司: 職務満足 宗方比佐子・渡辺直登(編著)キャリア発達の心理学 川島書店 pp.99-126 (2002)
- 21) 梅永 雄二・前川 久男・小林 重雄: 自閉症児・者の就労に関する研究 一 自閉症児の・者の職業能力評価 特殊教育学研究 29(2)、pp.33-44 (1991)
- 22) Wehman, P., Sale, P. & Parent, W.: *Supported Employment*. Boston: Andover Medical Publishers (1992)
- 23) West, M.D.: Job retention: Toward vocational competence, self-management, and natural supports. In P. Wehman, P. Sale, & W. Parent (Ed.), *Supported Employment*. Boston: Andover Medical Publishers pp.176-203 (1992)

謝辞

本稿の作成にあたり高橋弘司先生(南山大学経営学部)より貴重なご助言やご協力を賜りました。ここに記して深謝いたします。

聴覚障害者が仕事を維持する上で直面する困難の構成要素とそれらの相互の関連に関する研究

杉本泰平(日本社会事業大学大学院博士後期課程)

1. 背景

聴覚障害者に対する雇用管理や安全管理等の雇用主を対象とした研究は見られるが、聴覚障害者が仕事を維持する上での障害や仕事の選択の機会の不足等、聴覚障害者自身が直面する困難に関する研究は少ない。その中でも聴覚障害者の職業生活の実態把握を試みたのは、川口博(1984, 1988)の研究、後藤達夫・植村英晴・野沢克哉(1987)の報告、日本障害者雇用促進協会(1979, 1980, 1982, 1983, 1984)の調査研究報告である。

川口博(1984, 1988)、後藤達夫・植村英晴・野沢克哉(1987)は、普通学校卒や大学卒の聴覚障害者の職業紹介と就労支援が不十分なための就職活動の困難、コミュニケーション障害による職務遂行の困難、聴覚障害の二次的障害のための雇用管理の困難を指摘している。日本障害者雇用促進協会の調査研究(1979, 1980, 1982, 1983, 1984)は、1976年の身体障害者雇用促進法改正の成果を意図して調査しており、聴覚障害者の中でもごく少数の問題がある人に焦点を置いている。しかし、これらの困難とはどういうものかは、1988年以降から現在に至るまで調査研究が行われてきておらず、はっきりしていない。

2. 目的

①聴覚障害者の職業生活の実態を整理することと、②聴覚障害者が仕事を維持する上で直面する困難を構造的に明らかにすることである。

3. 意義

聴覚障害者就労支援の課題の一部を埋めて、実践の向上に役立つことである。

4. 対象

調査は、聴覚障害学生団体で活動したことがある卒業生及びK市聴覚障害者協会の会員を対象とし、調査の協力に応じた者6名(教員1名・福祉2名・企業3名)の結果を分析に用いた。これは、会話・言語能力が求められる職務に従事している先天性聴覚障害者は、情報・コミュニケーション保障を活用し、会話・言語能力があるから仕事の維持がうまくいくのかどうかを確認することを意図していたからである。

5. 方法

半構造化面接法を用いて、職業生活で生ずる障害を整理する方法をとる。そのため、ハローワークや学生職業センター、事業所の人事部を通さずに直接対象者に会うこととする。職場状況の聞き取り項目は「聴覚障害者の職場定着推進マニュアルより良き理解のために一」(日本障害者雇用促進協会編)を参考にする。

6. 結果

6名の聴覚障害者の職業生活の実態を、「調査対象者の基本的情報一覧」「会話手段」「雇用の状況」「就職活動の状況」「就労の状況」「その他」に分けて整理した。そして、聞き取り記録の中から、仕事を維持するときに直面する困難の実例を取り上げて、項目別に要点をまとめた。

7. 考察

(1) 研修内容・職務内容の理解や記憶と技術習得の困難の構造化

「6. 結果」で明らかにされた困難は、①就職活動の困難、②生活経験の制約による情報の送受信と判断の困難、③危険察知の困難、④研修内容・職務内容の理解や記憶と技術習得の困難である。これらの中で聴覚障害者が仕事を維持するときに困難になるのは、②と④が考えられる。②は、幼少時からの情報・コミュニケーション障害の二次的障害と言われてきているが、④は、現在までの聴覚障害者の労働に関する先行研究や報告では明らかにされていない。研修内容・職務内容の理解と記憶や技術習得の困難の指摘は、これまで言われてきたコミュニケーション障害と情報障害の対策だけでは就労が良くならない原因の1つと考えられる。よって、研修内容・職務内容の理解や記憶と技術習得の困難を構造的に考察するために、「研修内容・職務内容の理解や記憶と技術習得の困難」を作成した。この障害構造モデルは、本調査の各事例を活用して、KJ法で国際生活機能分類(ICF)の各構成要素に区分し、整理したものである。

(2) 新しい問題点とその視点

「研修内容・職務内容の理解や記憶と技術習得の困難」では、心身機能構造を見ると、聴覚障害以外にも障害の傾向がある。言語に関する精神機能では、

「話し言葉を理解したり表現したりすることが難しい」とあり、統合的言語機能では「音声言語の会話過程や言葉の裏の意味を理解したり表現したりすることが出来ない」とある。活動を見ると、公式手話と書き言葉によるメッセージの理解と表出はできている。しかし、職務内容の学習や技能の習得に困難がある。活動制限（手話通訳がある研修や仕事の進め方や規則やマナー等の理解や習得に困難がある）の軽減と解消が図られないために、参加制約（手話通訳がある研修や仕事の維持が困難になる）が生じている。環境因子には、会話支援手段の活用と、上司や同僚のコミュニケーション障害理解の態度が良いとある。

環境因子に属する会話支援手段の活用と、上司や同僚のコミュニケーション障害理解の良い態度があるのに、就労維持の困難が解消していない。周囲の人からは「コミュニケーション障害対策の環境因子を整えているのに状況が改善しないのは本人の努力不足である」と誤解される可能性が増す。本人の主観も、コミュニケーション障害対策の環境因子（促進因子）はあるのに就労維持の困難が解消しないので、不満足の状態を示している。更に、この障害構造モデルでは雇用主も上司も同僚も本人も、活動制限と参加制約が軽減・解消しない原因に気がつかないでいることが示されている。

研修内容・職務内容の理解と記憶や技術習得の困難の原因は、思考と概念構成と記憶の手段としての言語を活用することがうまくできないことが考えられる。就労が成り立たない原因としては、会話支援手段の有無によって仕事に関する情報を円滑に伝達することの困難だけでなく、情報を正しく理解・思考・記憶する上で言語を活用することの困難が考えられる。このことから、6名の調査対象者の就労の困難の回答は、言語に関する精神機能の障害の可能性を具体的に示しているのではないかと考えられる。

(3) 新しい障害に対する支援

この障害構造モデルでは、本人も周囲の人も、聴覚障害者＝コミュニケーション障害者という認識があり、コミュニケーション障害対策の環境因子を整えている。と

ころが、実際は職務内容の学習や技能習得の困難の軽減と解消が図られず、仕事内容の理解や仕事の維持に制約が生じたままになっている。これに対する適切な支援がない状況にいることは、人為的に障害を生み出していることにもなる。支援の方法を考えると、心身機能構造に対して医療対策が必要か、活動制限や参加制約を軽減・解消するために環境因子に対する改善策が必要かを考えなければならない。

心身機能構造への対策には、聴覚障害の治療がある。これは現在の医療技術ではほとんど不可能である。次に聴能訓練があるが、聴覚障害者の多くは幼少時に聴能訓練をしてきたのに、活動制限と参加制約が軽減・解消していない。よって、心身機能構造への対策はあまり効果がないと考えられる。

環境因子への対策は、支援の有無と態度が重要になる。支援を考えると、職務内容の学習と技能習得の支援になる。態度に関しては、コミュニケーション障害を理解するだけでなく、新たに浮かび上がった職務内容の学習や技術習得の困難（活動制限）の理解、そして研修や仕事の維持の困難（参加制約）の理解が必要になる。

参考文献

- 1) 川口博：聴覚障害者の職業生活に関する調査研究、「筑波大学学校教育部紀要 第6巻」, pp195-218, 筑波大学(1984)
- 2) 川口博：大学を卒業した聴覚障害者の社会参加に関する調査研究、「筑波大学学校教育部紀要 第10巻」, pp121-149, 筑波大学(1988)
- 3) 後藤達夫, 植村英晴, 野沢克哉：I. 聴覚障害者の就職促進と職場適応上の問題点、特集／総合リハビリテーション研究大会 '87《分科会Ⅱ》障害者とコミュニケーション「リハビリテーション研究 第55号」, pp96-105, 日本障害者リハビリテーション協会(1987)
- 4) 障害者福祉研究会：ICF国際生活機能分類—国際障害分類改訂版、中央法規(2002)
- 5) 日本障害者雇用促進協会：職域拡大調査研究報告書(1979, 1980, 1982, 1983, 1984)

障害のある従業員のキャリア形成における較差とその背景について —全国規模の調査についての再分析を通じて—

○吉光 清(九州看護福祉大学教授)

工藤 正(東海学園大学教授)

はじめに

厚生労働省と障害者職業総合センターとで共同実施した「障害者のキャリア形成に関する調査」¹⁾の結果が公表(平成15年)されたことにより、障害のある従業員のキャリア形成と企業の雇用管理の一部としてのキャリア形成支援の全国的な状況が初めて明らかになった。

上記報告書に使用されたデータは、総合センター研究部門においてさらに分析がなされ、障害のある従業員のキャリア形成における状況が「職場の地位」との関連で明らかにされた(平成16年度の研究発表会におけるポスター発表)。

それらの検討から、障害のある従業員のキャリア形成や企業からのキャリア形成支援の問題を今後にわたって追究してゆくためには、一時点における比較から明らかにするだけでは不十分であり、障害者雇用の進展などの要因も踏まえたコーホートの視点に基づいた検討や縦断的な調査実施の必要性が明らかになった。

目的

本報告では、「従業員個人調査票(後述)」の結果を50歳台、40歳台、30歳台に区分して整理し、従業員の属性データ、職場内キャリアの状況、職業生活に対する支援や「職業生活満足度」「現在の仕事の継続意識」について比較・検討し、新たな知見を導くとともに、将来の縦断的研究に向けて基礎的なデータを整理することを目的とした。

調査方法

各地の事業所所属の「障害者職業生活相談員」²⁾の中から、地域間バランスを考慮しながら、無作為に1,200人を抽出し、所属している事業所全体の状況について回答してもらう(=「事業所調査票」)調査と同時に、それぞれの事業所ごとに5部の「従業員個人調査票」を同封し、その事業所に障害者として雇用された従業員5人宛(雇用障害者が多数の場合には、障害種類が広範囲となるよう)に調査票を配布し(=「従業員個人調査票」)、回答を依頼する調査を実施した。質問項目の全体は5領域18問であったが、複数回答や自由記述の質問を除いた14問(下位項目あり)への回答を利用した。

なお、本調査は、入社後に受障した「中途障害者」は対象とせず、また、転職などにより、組織を越えるキャリア形成に関しても情報収集を意図したものはなかった。

調査時期は平成13年10月中旬～11月初旬であった。

分析方法

回収後の「従業員個人調査票」をチェックし、記入が不十分なものを除いた結果、50歳台が319人、40歳台が372人、30歳台が423人、合計1114人の回答結果を扱うことになった。

対象とした14問の設問に含まれていた下位項目の年齢、性別、障害種類、障害程度、入職前の利用施設等の個人的属性、雇用形態、仕事内容、転職経験、職場の地位(「一般従業員」と「管理者(含む監督者)」)等に関する12項目、「研修・配置転換」、「職場での支援環境」等の14項目、「仕事経験の評価」の5項目、さらに「職業生活の総合的満足度」「現在の仕事継続の意識」の各項目ごとに χ^2 検定を援用して比較対照した。

各項目の年代間の比較結果が意味するところは趣が異なることになるので、「比較の基礎条件の確認に関わる項目」「時代背景との関連を重視すべき項目」「キャリアとの関連を重視すべき項目」に区分して整理することとした。

注

¹⁾調査は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策課に置かれた「障害者のキャリア形成等に関する研究会」(平成13年8月～平成15年3月)とNIVR(障害者職業総合センター)の共同で実施した。

²⁾事業主は厚生労働省令で定める5人以上の障害者を雇用する事業所において、障害者職業生活相談員を選任して、障害者の職業生活全般の相談、指導を行なわせなければならないとされている。

結果

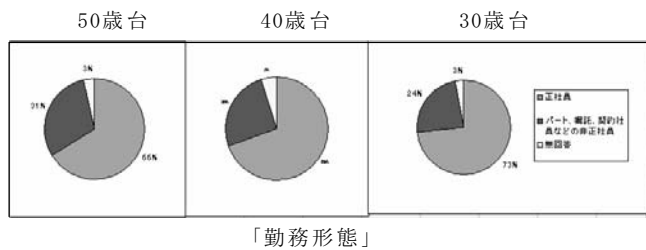
1. 比較の基礎条件の確認について

本報告に使用した個人調査票によるデータは、無作為抽出の条件を必ずしも十分に満たしていたとは言えないが、各年代ごとに相応のデータ数が得られたことにより、比較を通じて各年代の特徴を描き出せる可能性が考えられた。

そうした比較の前提として集団としての構成がどのようであったかを先ず確かめるために、「性別」「勤務形態」「年金等の受給」の項目について比較した。

各年代の「性別」の構成は、男性の割合が50歳台で66%、40歳台と30歳台では共に68%であったことが示すように、非常に類似した構成が認められた。

「勤務形態」は、正社員の割合が50歳台で66%、40歳台で69%、30歳台では73%であった。年齢が高い方にパートタイマーや嘱託などの非正社員の割合が少し高くなっていたことが見られたが、大きな差は認められなかった。



「年金等の受給」の受給の割合は、50歳台で45%であったのに対し、40歳台で58%、30歳台で60%と、過半数の人々の状況としては逆転が見られた。

2. 時代背景との関連を重視すべき項目について

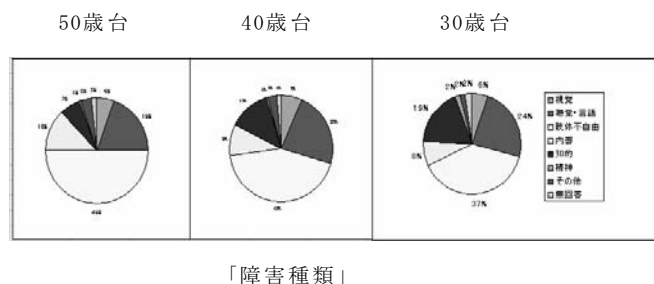
年代間の比較を行うことは、時代的な要因が異なるグループ同士を比べることになり、項目によっては、障害のある従業員が入職したり、就業を継続した時代の制度による影響や障害者雇用情勢の変化と関連づける必要があると考えられる。

(1) 従業員の障害種類等

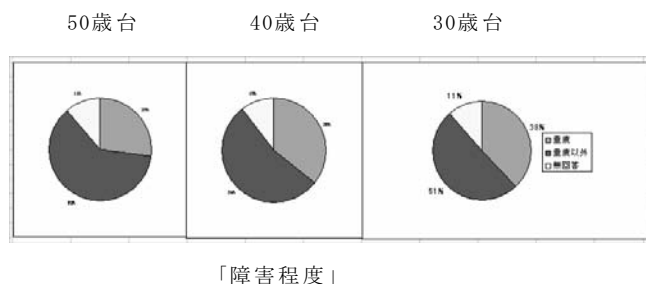
「障害種類」はいずれの年代でも、肢体不自由者が最も多く、聴覚・言語障害者がこれに次いでいた。

しかし、年代を通した傾向を見ると、肢体不自由者、内部障害者の割合は若い年代においてやや減少が見られ、逆に、聴覚障害者は40歳台、30歳台で少し増加が見られた。知的障害者は50歳台で7%、40歳台で13%、30歳台で19%と時代が新しくなるにつれて、占める割合が大きくなってきたことが見られた。

また、視覚障害者、精神障害者の占める割合には年代間でほとんど差が見られなかった。

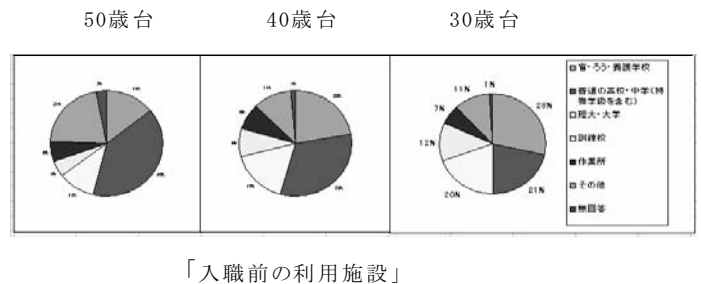


「障害程度」については、「重度」が50歳台で27%、40歳台で36%、30歳台では39%となって、若い年代に重度者の割合が高いことが見られた。



「入職前の利用施設」については、50歳台と40歳台で「普通高校、中学」の割合が最も高く、30歳台で

は「盲・ろう・養護学校」であることが見られた。

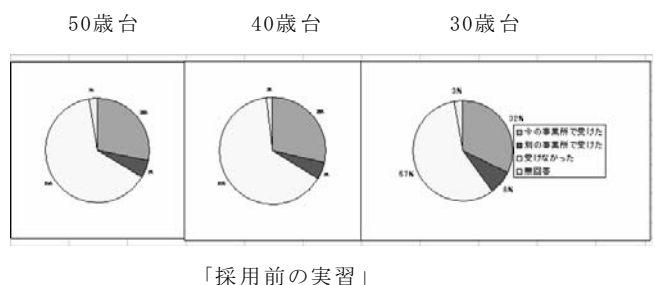


個々の施設について見ると、「盲・ろう・養護学校」「短大・大学」「職業訓練校」の割合が30歳台に向かって徐々に高くなっており、「普通高校、中学」は逆に低くなっていることが見られた。

「作業所」は各年代で同程度の6%~8%を示した。

(2) 受けてきた実習や研修

「採用前の実習」を受けた人の割合は、30歳台で最も高く、別の事業所での実習も含むと、40%という数字が示された。



「1年目の研修」については、「能力開発・訓練は受けていない」が50歳台で56%であったが、30歳台では48%であった。また、「障害者用のプログラムを受けた」は50歳台で3%、30歳台で7%であった。

「2年目以降の社内研修」「2年目以降の社外研修」「2年目以降のOJT」については、各年代を通じて差が無く、また、無回答の割合が高いことが共通して見られた。能力開発のプログラムとして、はっきり記憶されたものがなかったということが考えられる。

「技術革新に対応する訓練」「自己啓発への援助」の割合が30歳台で最も低かったが、キャリアの長さや職場での役割との関連があると考えられる。

(3) 職場で受けた支援

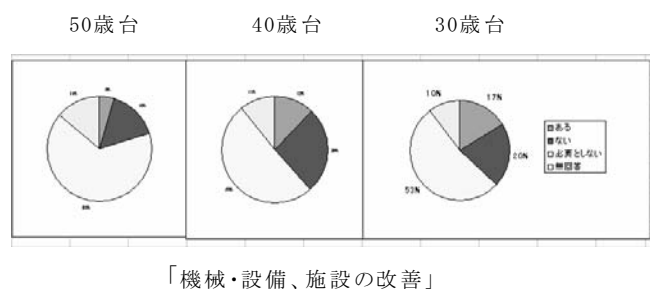
「職場の全員からの支援」については、「ある」が30歳台で最も高く34%であった(50歳台では18%)。また、「必要としない」が最も低く43%であった(50歳台では55%)。

「職場の特定の人からの支援」についても同様に、40歳台、30歳台と「ある」の比率が高く現れていた。

40歳台と30歳台が50歳台と比べて、割合がやや高く現れたのは、「手話通訳、職場適応援助者など」「機械・設備、施設の改善」が「ある」との回答であった。

「職業生活相談員への相談」「職場外の特定の人

からの支援」については、年代を通じた傾向がはっきりしなかった。

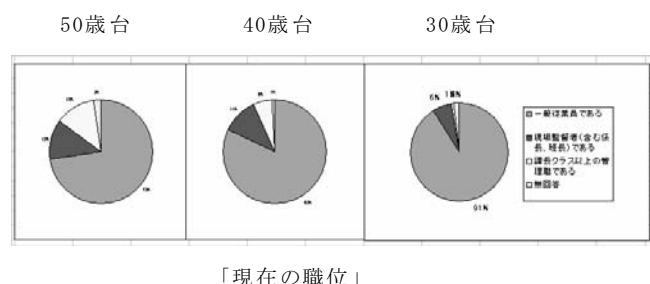


3. キャリア形成との関連で重視すべき項目について

(1) キャリアの状況

現在の事業所での「勤務年数」は、5年刻みでは各年代とも「1～5年」が最も割合が高いことが見られた。しかし、「21～25年」より長期にわたる割合の合計は50歳台で34%、40歳台で24%、30歳台で0%であり、50歳台ではほぼ6割が「11年以上」、30歳台では6割強が「11年未満」であった。

「現在の職位」において「課長クラス以上」と「現場監督者(係長、班長を含む)」とを合計した割合は、50歳台で26%、40歳台で17%、30歳台で7%であった。



「現在の職務内容」では以下のような状況が見られた。

50歳台で最も高い割合だったのは「事務の仕事」と「技能工・生産工程の仕事」の17%であった。40歳台では「技能工・生産工程の仕事」が25%で最も高く、30歳台では「事務の仕事」の30%であった。

「管理的な仕事」は50歳台で13%、30歳台で6%であった。逆に「専門的・技術的な仕事」は30歳台で19%で、50歳台では13%であった。

「事務の仕事」は50歳台で17%、40歳台で23%、30歳台で30%であった。

「労務作業等の仕事」は50歳台で12%、40歳台で9%、30歳台で12%であった。

「事業所間の異動」があった割合は50歳台で23%、40歳台で22%、30歳台で17%であったが、「事業所内の配置転換」については50歳台で33%、40歳台で34%、30歳台で31%と互いに近似した割合を示した。

過去の「転職経験」は、「ある」が50歳台で79%、40歳台で68%、30歳台で56%となり、職業生活の長さに対応する結果となった。また、「転職回数」は「3社」

以上の合計が、50歳台で34%、40歳台で24%、30歳台で20%となったが、50歳台、40歳台での「無回答」が多かったことも大きな特徴であった。

(2) キャリア、職業生活に関する評定

キャリアを通じて「いろいろな種類の仕事ができるようになった」「職場の仲間から学ぶことが多かった」「自分なりの努力や工夫を相当行った」と回答した割合は、年代を通じて類似した傾向が見られた。

「困難な仕事でもできるようになった」と回答した割合は、50歳台で44%、40歳台で47%、30歳台で48%であった。

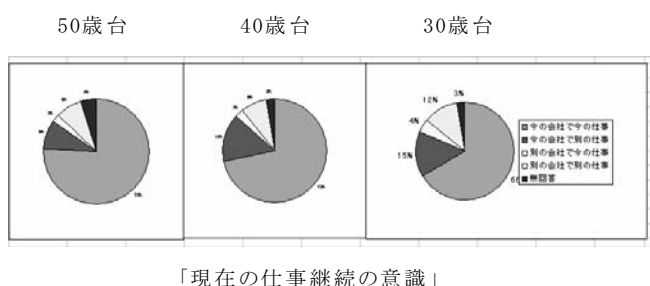
また、「能力開発・教育訓練が役に立った」と回答した割合は、50歳台で29%、40歳台で31%、30歳台で32%であった。

同時に、これら5項目に対する50歳台の「無回答」の割合が、他の年代に比べて高いことが見られた。

「職業生活に対する総合満足度」に対して、「満足している」と回答した割合は、50歳台で29%、40歳台で21%、30歳台で20%であった。これに「やや満足」の割合を加えると、50歳台で68%、40歳台で63%、30歳台で65%であった。

現在の企業や仕事を「現在の仕事継続の意識」については、「今の会社で、今と同じような仕事を続けたい」が、50歳台で76%、40歳台で72%、30歳台で66%となっていた。

他方、「今の会社で、今とは別の仕事をしたい」はそれぞれの年代で、9%、15%、15%で、「別の会社で、今とは別の仕事をしたい」はそれぞれ、8%、8%、12%であった。「別の会社で、今と同じような仕事を続けたい」が各年代で最も低く、3%、3%、4%であった。



考察

1. 対象データの特徴

前述したとおり、個人調査票データは、そのまま、障害のある従業員の全体を代表しているとはいえないが、「性別」構成については非常に類似した状態であったことから、比較を通じて各年代の特徴を抽出するうえでは好適な条件を持っていたと言えよう。

高齢段階に向かって「正社員」の割合の漸減傾向は、採用当初からパートタイマーや嘱託などであったのか、あるいは高齢化に伴って変更があったのか重要な点であるが、本調査の結果による確かめは困難であった。

「年金等の受給」の受給割合は、低年齢段階に向

かつて漸増が見られたが、年金制度等の整備とともに、雇用障害者の量的増加と範囲の拡大を背景として考える必要があろう。

これらに加えて、調査票に回答した事業所の60%が従業員301人以上規模の事業所であったこと、事業所の業種では第2次産業が46%、第3次産業が42%であったことも結果を考察する際の重要な前提条件となる。

2. 高い年代から低い年代への漸減

50歳台の人々は雇用納付金制度の導入以前の入職であり、40歳台では制度導入に前後した時期、30歳台の人々はすべて雇用納付金制度導入後の入職と見なされる。

「障害種類」における「肢体不自由者」の割合低下は、時代とともに他の障害種類の人々の雇用が進んできたことに符合しよう。

「入職前の利用施設」における「普通高校、中学」の割合の低下には、「盲・ろう・養護学校」「短大・大学」「職業訓練校」を経由しての入職が増加したこととの関連が考えられる。

3. 高い年代から低い年代への漸増

「障害種類」における「知的障害者」の割合の変化と「障害程度」における「重度」の割合の変化は、障害者雇用の拡大の中で、雇用される障害者の範囲が拡大してきたことの反映と考えられる。

「採用前の実習」「1年目の研修」を受けた人々の割合の増加も障害者雇用制度や雇用情勢の進展に関連したものと考えられる。

また、「職場の全員からの支援」「職場の特定の人からの支援」「手話通訳、職場適応援助者など」「機械・設備、施設の改善」の割合が高くなっていったのも、それらの必要がある人々に雇用が拡大したと同時に、助成金の整備等が背景にあると考えられる。

4. 各年代間のキャリア形成上の較差

「現在の職位」では「課長クラス以上」と「現場監督者(係長、班長を含む)」の割合が、職業生活の期間が長いこととキャリアとの関連が示された。

「現在の職務内容」でも「管理的な仕事」に従事している割合が高年齢化に応じて高くなり、同様のことが示された。

また、「事業所間の異動」や「転職経験」の割合も高年齢の方に高くなっており、従業員としてのキャリア形成の中では、避け難い事柄のひとつであるという現

実が示された。

自己のキャリアについての主観的評価を表す「職業生活に対する総合満足度」や「今の会社で、今と同じような仕事を続けたい」とする割合は、長期のキャリアを積んだ人々により高く現れた。それは裏返せば、満足度がある程度を超えて低くなった人々は、その職場に留まりにくくなるということでもある。

5. 障害のある従業員へのキャリア形成支援の課題

年代間の較差は無かったものの、調査結果から一般的な問題点として現れたことには、「2年目以降の各種研修を受けた」とする回答が少なく、また、無回答の割合が高かったこと、さらに、仕事の経験を通じた評価において「能力開発・教育訓練が役に立った」との回答が少なかったこと、がある。障害のある従業員に限らず、能力開発への支援はキャリア形成への支援として不可欠であり、これからの情報化、IT社会における支援として、「技術革新に対応する訓練」「自己啓発への援助」はますます必要性を増してくると考えられる。効果的なプログラム開発やしっかりした体制作りが望まれるところである。

まとめ

「従業員個人調査票」に対する回答を50歳台、40歳台、30歳台に区分して整理し、対象集団としての属性、職場内の支援やキャリアの状況、「職業生活満足度」「現在の仕事の継続意識」について比較・検討した。その結果、各年代に見られた較差を、制度上の変化など、時代背景との関連や個人のキャリアとの関連から見直すことができた。

障害のある従業員のキャリア形成における課題を的確に捉え、必要な支援に結びつけるための将来の調査・研究に対して、縦断的な分析を可能にする基礎的な資料を提供できたと考えられる。

文献

障害者のキャリア形成に関する研究会／障害者職業総合センター：『障害者のキャリア形成に関する調査集計結果報告書～集計結果資料編～』, 2002

障害者職業総合センター：『障害者のキャリア形成』, 調査研究報告書No.62, 2004

吉光清、村中亜弥、工藤正：「障害のある従業員の世代的变化とニーズの状況」, 第12回職業リハビリテーション研究発表論文集, 225-228, 2004