

国立職業リハビリテーションセンターにおけるチームティーチング ー職業訓練・指導ノウハウの視点からー

○川村 浩樹(国立職業リハビリテーションセンター 主任障害者職業カウンセラー)
小林 正子・山森 恵美・真鍋 勝憲・佐々木 哲平・大元 郁子・山元 貴信
(国立職業リハビリテーションセンター)

1 はじめに

平成18年4月に障害者自立支援法が施行されたことにより、障害者福祉領域において『働く意欲と能力のある障害者を福祉施設から一般企業へ』という方針が示され、福祉施設の機能再編等が進められている。加えて、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正により、精神障害者の雇用対策強化や障害者福祉施策との有機的な連携などの方針も打ち出され、障害者の就労支援体制としての「チーム」の枠組みや機能が様々な形で強調されている。一方で企業においても、社会的貢献(CSR)や法令遵守(コンプライアンス)への認識が深まり、障害者雇用への気運が高まってきている。

しかしながら、職業能力開発施設や就労移行支援施設などの現場では、障害の重度化、重複化、多様化にともない、職業訓練や就労支援のあり方に苦慮し、試行錯誤している実態がある。

そこで、国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハセンター」という。)において主に知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者等を対象に行っているチームティーチング(以下、「チーム指導」という。)から得られた職業訓練、適応支援のノウハウとその効果を紹介する。

2 職リハセンターにおけるチーム指導の取り組み

(1) チーム指導の必要性ー先行研究からー

職リハセンターにおけるチーム指導とは、複数の異なる専門性を有する者(訓練指導員、障害者職業カウンセラー、技能指導員、社会生活指導員等)が、連携、協力することにより、障害特性や個別課題に応じた柔軟かつきめ細かな訓練、指導を実施することである。

職リハセンターでのチーム指導の重要性については、知的障害者の職業訓練、職業指導の検討の観点から「知的障害者の特性に応じた職業能力開発に関する研究(I)～(V)」(1997年～2001年)により、一定の整理がなされており、知的障害者の職業能力開発には、①技能付与を中心とする職業訓練と合わせて、適応支援(基本的労働習慣及び就職活動支援、フォロ

ーアップなど)を同時並行的、系統的に行う必要があること。②ハンディキャップによる個別事情の差が大きく、個別対応が必要であること。③障害の特性上、自学自習が困難で訓練指導員1人による訓練内容の同時指導が困難であることなどから、これに対応するためのチーム指導の枠組みが有効であると述べられている。

また、精神障害者についても、「精神障害者の職業訓練指導の方法に関する研究」(2006年3月)において、対象者の個別性が大きく、その特性や課題レベルに応じて「技能訓練と適応支援」の協業と「集団訓練と個別支援」のバランスが重要であると指摘されている。

(2) チーム指導の対象とカリキュラムの構成

職リハセンターでは、上記の先行研究を踏まえて、知的障害、精神障害、高次脳機能障害をチーム指導の対象としている。また、基本的なカリキュラムの構成は、導入訓練、基礎訓練、応用訓練、実践訓練の過程で、技能訓練、適応支援、就職活動支援を系統的かつ同時並行的に行い、「知識の習得」「技能の習得・体得」「習慣の確立」を目指している。

イ. 導入訓練

導入訓練では、訓練環境への順応に重点をおきつつ、訓練指導者が訓練モジュール毎に、基礎学力、理解力、身体的・精神的耐性などの情報を収集してベースラインを把握している。また、適応支援者は各訓練生の行動観察と補完的指導を行いながら、障害特性や行動特性の把握に努めている。

その上で、チーム指導ケース会議において、受講前に抱いていた職務に対する興味、関心(やりたいこと)と潜在的適性能(できそうなこと)の摺り合わせを行い、訓練生の適性を分析、検討している。また、本人及び家族等にも導入訓練の状況をフィードバックして、本訓練のコース決定と目標設定、配慮事項等を明らかにしている。

ロ. 基礎訓練

各コースの基礎的な作業課題を幅広く学習しながら、

講義形式による基礎知識の習得や反復練習による基本技能の体得を目標にしている。

例えば事務系コースでは、事務用機器の使い方、ファイリング、キーボード操作、伝票の作成整理、郵便物の仕分けなどの技能を付与している。また、適応支援では「挨拶・返事」や「報告、連絡、相談」から「体調管理」「対人関係」など職業生活を送る上で、基本となる態度や習慣の確立に重点を置いている。

ハ. 応用・実践訓練

基礎訓練において把握された訓練生の興味、関心と適性を踏まえて、訓練指導者は訓練効果が期待できる職種、作業種を中心に集中的に訓練を行いつつ、適応支援者が職場開拓を行っている。

そして、職場実習が決定した訓練生には、事業所の職務内容より近い職務課題、適応課題を設定して個別訓練を実施している。また、必要に応じ事業所に訓練指導者と適応支援者が一緒に訪問して、実際の職務難易度や職場環境を把握したり、事業所担当者に障害特性の説明や職務創出の相談等も行っている。

(3) 課題別チーム指導の具体例

イ. 安定受講のためのチーム指導（精神障害の例）

技能習得や就職活動の過程において、焦燥感や不安感を抱く訓練生や疲労感やストレスに気づけずに体調を崩してしまう訓練生がいる。また、家族関係や友人関係など、訓練場面以外のエピソードが引き金になり訓練受講に影響を及ぼす場合も少なくないことから次のような取り組みを実施している。

(イ) 定期的な個別相談の実施

適応支援者が毎週1回個別相談を実施し、①服薬管理②気分（疲労度）③睡眠リズム④訓練場面・生活場面でのエピソードなどを聴取しながら、ストレス度の確認と対処方法を一緒に考え、自己の体調管理能力の向上を図っている。なお、個別相談の結果は、適応支援者から訓練指導者に報告するが、必要に応じて、訓練指導者が相談場面に同席したり、迅速にミーティングを行ったりして、訓練生の状態の共有化を図り、訓練内容や訓練方法などを配慮している。

(ロ) 健康管理室・医療情報助言者との連携

訓練受講中に心身の不調を訴えた場合は、健康管理室で休息することもあるが、その際に看護師に対して訓練場面や相談場面では吐露されなかった、体調の変化や悩み事を打ち明けたりすることもある。そうした情報は、個人別カルテとして時系列的に記載しており、体調変化のパターンや注意サインなどを把握するの

に役立っている。また、月1回医療情報助言者（精神科医師）を交えて、ケース会議やグループワークなどを開催し、医学的側面からの助言を受けている。

(ハ) 医療・福祉機関・家族との連携

医療機関には、訓練受講にあたっての具体的な配慮事項（例えば、負荷の与え方や休息の取り方等）を確認するとともに、本人の体調の変化に合わせた訓練内容の変更の必要性についても相談している。福祉施設からは、生活習慣や中期的な体調変化のパターン等の情報を中心に収集しており、必要に応じて訓練受講中の役割分担について施設と話し合っている。また、家族には、睡眠リズムや食欲、休日の過ごし方、訓練に対する感想や要望など、訓練場面では把握することが難しい情報の把握に努めている。

ロ. 自己理解促進のためのチーム指導（高次脳機能障害の例）

中途障害による心理的な不安定さを示す訓練生がいる。また、その特性から記憶や注意機能の障害があるため、作業遂行時等に代償手段を活用することが有効な訓練生も多い。しかし、自己理解が不十分なために代償手段の活用を躊躇する訓練生もいることから次のような取り組みをしている。

(イ) グループワークの実施

小集団ミーティングで、お互いに日常生活で嬉しかったことや悲しかったこと、楽しかったことや悩んでいることなどを率直に発表している。また、訓練場面での躓きや反省点などもグループで共有することにより、仲間として共感性が生まれ、孤独感や疎外感が緩和されるとともに、自己理解（障害受容）が深まり、代償手段獲得への動機付けが強まることもある。その際、ホワイトボード等を活用して、話の要旨や筋道が理解できるように工夫している。

(ロ) 問題発見志向型訓練の実施

訓練において思うように技能習得ができない訓練生に対して、「問題発見対策シート」や「フローチャート準備シート」「フローチャート確認シート」などを使用して、作業遂行時のミス等の原因を明らかにしつつ、その改善策を訓練指導員と訓練生と一緒に話し合っている。また、必要に応じて適応支援者が個別相談を行い心理的なサポート及び問題発見志向型訓練の効果の確認なども行っている。

ハ. 現実的な職業選択のためのチーム指導（知的障害の例）

職業選択をする際には、①働く目的（なぜ働くのか）②仕事へ興味・関心の度合い（好きな仕事は何か）③

適性職務（できる職務は何か）④職場への適応（どんな職場環境が働きやすいか）などの理解を深めることが重要だが、知的障害者の中には、職場実習やアルバイトなどの実体験の不足により、仕事に対するイメージが漠然としていたり、失敗経験の積み重ねのため特定の職種に対して偏った理解をしている者も多い。そこで、現実的かつ的確な職業選択ができるようにするために次のような取り組みをしている。

（イ）職業講話と訓練場面を関連づけた指導

朝礼、終礼や職業講話の時間に、働く目的や職場のルールやマナー等について、テキスト等も活用しながら繰り返し話をしている。そして講話等で学習した知識、例えば、質問や報告の大切さを訓練場面で想起させつつ、動作として反復練習させることにより、行動の形成、習慣化を図っている。また、週末には、小集団でステップアップミーティングを行い、自分の行動の振り返りと次週の目標の確認をしている。

（ロ）技能習得票によるフィードバック

職業選択では、自己の作業遂行能力の得意、不得意を正しく理解することは非常に重要である。そこで、定期的に技能習得票（レーダーチャート）を作成し、本人及び家族に対して、その時点での技能的側面の到達レベルと成長可能性を訓練指導者から説明し、職場適応的側面からは、それを踏まえた具体的な職業検索、就職活動の進め方について相談助言している。

（ハ）各種面接会に向けた練習

職場実習や就職に向けた第一関門は面接である。そこで、履歴書や自己紹介状の書き方を繰り返し練習している。また、面接練習ではロールプレイを実施している。チェック項目を、①身だしなみ②待機姿勢③ノック④挨拶（礼含む）⑤自己紹介⑥視線⑦言葉遣い⑧声の大きさ⑨志望動機等に細分化し、弱点を集中的に反復練習している。そして、最終段階では、「職リハセンター模擬面接会」を開催している。

（二）体験的職場実習の積極的な実施

職場実習の効果はすでに実証されているが、実際の職種を見て体験することや、上司、同僚と接して職場の雰囲気を感じること、そして、事業主に仕事を評価されることは、現実的な職業意識を培い、自分の適性に則した職業選択には非常に有効な手法である。その効果を一層高めるために、実習先に適応支援者や訓練指導者が訪問し、訓練効果（般化レベル）を確認している。また、訓練生に実習日誌を記入させて、実習結果を本人、家族と一緒に振り返る機会を設けて訓練場面に反映させている。

二、事業主への受入促進のためのチーム指導（3障害共通）

事務部門での精神、知的、高次脳障害の受入が、初めての試みであり採用担当者や受入部署の担当者の不安が大きく、受入準備から採用後の職場定着に向けた支援体制までの雇用に係る全般的な支援ニーズが発生するときには次のような取り組みをしている。

（イ）受入準備に向けた情報提供と職場訪問

事業主が受入への不安を緩和して、対象障害者に対する具体的なイメージを掴んでもらうために、職リハセンターでの訓練場面を見学してもらい、訓練指導者から対象障害者の技能習得に効果的な教材例や具体的な指導方法等について助言するとともに、適応支援者からは雇用事例や雇用管理のポイント等についての情報提供を行っている。

その後、事業所を訪問して、適応支援者が対象障害者に対応できる職務があるかを概観しつつ、職場内での注意事項等を把握している。また、訓練指導員は、事業所が求める技能レベルの確認と実際の職務に則した訓練内容を検討するとともに、事業所と協議しながら職務の創出や支援ツールの作成に関する助言等を行っている。

（ロ）職場定着に向けた環境整備

事業主が初期段階での育成と定着にも不安を抱いている場合も多いことから、職場実習終了後から採用日までの間に、職場実習で十分に対応できなかった職務についても訓練指導者が職場実習前と同様に集中的なトレーニングを実施し、対応力を向上させる。また、適応支援者が採用後の定着のために、事業所と家族との顔合わせや、連絡体制の確認、他の就労支援機関も含めたフォローアップ体制の確立等を行っている。

3 障害者の能力開発において求められるもの

－チーム指導から得た知見－

上記2で述べた職リハセンターにおけるチーム指導の実践の中で、一定の期間をかけて技能付与、適応支援、就職支援（事業主支援含む）を一体的に提供することの有効性が確認できた。

その一方で、職リハセンターが実践しているチーム指導と同一の指導手法を全国の職業能力開発施設で展開することは現実的でないと思われる。

しかし、各施設、地域における訓練生の障害状況、労働市場規模や雇用情勢、社会資源の整備状況、就労

支援ネットワークの形成段階などの実情に合わせて、例えば、①適応支援機能を強化するのか②事業主支援を含む職場開拓機能を強化するのか③外部支援機関との連携のためのコーディネート機能を強化するのか、などの優先順位の判断の下に、何らかの形でこれらを担う人材を育成、或いは確保して、次のような方向で実質的なチーム指導の実践をしていくことが重要である。

(1) 職業的側面からのアセスメント

知的障害、精神障害、高次脳機能障害等の職業上の課題は、個人差が大きく、障害特性の把握が困難なケースがあり、技能習得面においても、職場適応面においても、その問題は多岐に渡ることが多い。

そこで、例えば、導入訓練を活用して、標準化されたテストと行動観察を的確に行い、基礎的学習能力と体力、精神的持久力、自己理解（障害受容）の程度などを把握して、個々の職業的な成長可能性と職業訓練上の課題、基本的な配慮事項を整理することが重要となる。加えて、家族や支援関係機関等からの情報を収集、整理することも重要である。

(2) 心理的サポートのノウハウの充実

職業訓練、職業指導を進める中で、思うように技能習得ができないことに伴う動揺や就職活動の過程において理想と現実とのギャップから生じる葛藤、障害特性等による体調変動への不安等々、様々な心理的な揺れ動きが生じることが多い、その際に本人の心理状態を受け止めつつ、課題を整理し、対処法と一緒に検討するノウハウや体制を充実することが大切である。

(3) 役割分担と協業による訓練・支援体制の整備

訓練指導者と適応支援者が、自己の専門性に責任を持ち、お互いの役割の違いを認識しつつ、相互に役割を補助、補完することで、個別で柔軟な訓練・指導を可能にするとともに、複合的な課題が顕在化しやすい知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者等に対して、臨機応変かつ即応的な対応が可能になる。加えて、事業主の個別ニーズに応じたオーダーメイド型の職業訓練も可能になる。

また、外部の医療機関や就労支援機関等とも、訓練受講の初期段階から情報交換を心掛け、必要に応じて相互訪問するなどして、役割分担と協業を意識したチームを形成することは、訓練効果の向上のみならず、就職後の定着にも非常に有効である。

なお、内部・外部による協業によるチーム指導は、

副次的な効果として、新たな発想を生み、より効果的なアプローチに気づかされこともあり、指導者、支援者側の訓練・支援ノウハウの向上にも繋がっている。

(4) 事業主支援ノウハウの蓄積

就職先の事業所の職務内容や職場環境を想定した訓練、指導を行うことは、障害者側の入職時の不安や緊張が緩和され、スムーズな職務と職場への適応が促すとともに、事業所側にとっても、採用段階での育成の負担が軽減するメリットがあり、「技能保障」という他の就労支援機関にはない職業能力開発施設の特徴を最大限に活かすためにも、職業訓練に携わる指導者・支援者は積極的に事業所に出向いて職務分析や職場環境分析を行うとともに、事業所の職務内容を訓練カリキュラムに反映させることが重要であると考えられる。

4 おわりに

今後も、全国的に発達障害者や視覚障害者などの職業的軽度の障害者に対する職業訓練ニーズが高まることが予想されることから、職リハセンターとしても、効率性も意識しつつ、引き続きチーム指導の機能の充実を図り、実効性のあるノウハウを蓄積して、地域の職業能力開発施設に向けての情報発信力を強化していきたい。

参考・引用文献

- ・国立職業リハビリテーションセンター：知的障害者の特性に応じた職業能力開発に関する研究（Ⅰ）～（Ⅴ）（1997年～2001年）
- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 職業リハビリテーション部：職業的軽度障害者に対する職業訓練・指導技法等実践報告（1）高次脳機能障害編（2004年）
- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター：調査研究報告書No. 70 精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究－技能訓練と職業生活支援－（2006年）

国立職業リハビリテーションセンターにおける視覚障害者の訓練の実際

－視覚障害者アクセスコースの現状と課題－

○青木 しづ江（国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練指導員）
井上 裕夫・石田 透・野村 隆幸・鈴木 快典（国立職業リハビリテーションセンター）

1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハ」という。）は、昭和54年開所当時から視覚障害者の職業訓練を行ってきた。当初の受入訓練科としては、電話交換科における電話交換手の養成訓練、電子計算機科においては、汎用機のプログラマー養成訓練を中心に行っていた。その後、情報技術（IT）の発展に伴い、電子計算機科は情報技術科となり、プログラマー養成にとどまらず、SEやソフトウェア開発、システムアドミニストレーター等、幅広い訓練に移行し、今日に至っている。

このような視覚障害者の受入の、長い歴史の中で、平成18年度末までの入所者は述べ216名となっている。

この間、ダイヤルインなどの普及により、電話交換手としての求人が少なくなるなどの産業界の変化もあり、平成14年度、電話交換科が廃止され、事務系職種への就職を目指す新しい科として、視覚障害者アクセスコースが新設された。IT技術の発展により視覚障害者のための支援機器が普及し充実してきたこともあり、事務職を目指す入所希望者は年々増加し、そのニーズに応えるため、平成19年度は、視覚障害者アクセスコースの受入定員の拡大を図り、定員を5名から10名に増員したところである。また、職リハでは視覚障害者の訓練ニーズへの取り組みとして、職業訓練部門と就職支援を行う職業指導部門とが連携を図り、これまでに得られたノウハウを取りまとめるためのプロジェクトを立ち上げ、他の能力開発校での視覚障害者の受入に資するようにマニュアルを作成しているところである。

この発表では、訓練部門から視覚障害者アクセスコースの訓練の現状を、職業指導部門から就職支援について報告する。

2 視覚障害者アクセスコース訓練の概要

視覚障害者アクセスコースは、平成14年4月から視覚障害者の事務系訓練コースとしてスタートした。スタート時点での定員は5名であったが、応募者も徐々に増加し、訓練ニーズのみならず企業ニーズに応えるため、現在は定員10名となっている。

視覚障害者アクセスコースでは、各種の視覚障害者用支援機器の操作技能の習得を基に、支援機器を活用しながら、パソコンによるビジネスソフトを利用し

た事務処理技能の習得を中心に訓練をしている。また、関連知識として、簿記・給与計算・社会保険等の知識習得を図り、重度視覚障害者には困難とされていた事務職での就職を目指す訓練を行い、一定の成果をあげている。

(1) 訓練目標

事務系職種での就職を目指し、視覚障害者用支援機器を有効に活用しパソコンによる事務処理技能を習得する。

訓練内容は次に示す①～③の項目に分けられる。

①視覚障害者支援機器の使用法

- ・個々の障害状況にあわせ、視覚障害者用支援機器の基本的な使用法を習得した上で、有効に活用できる技能の習得。

②パソコンによる事務処理実習

- ・タイピングの技能習得。
- ・ワープロソフトによる文書処理技能の習得。
- ・表計算ソフトによる事務処理技能の習得。
- ・データベースソフトによるデータの入力・検索・抽出・集計等の技能習得。
- ・インターネット検索およびメール送受信等の技能習得。
- ・HTMLによる簡単なホームページの作成と更新の技能習得。
- ・プレゼンテーション技能の習得。

③事務の基礎知識

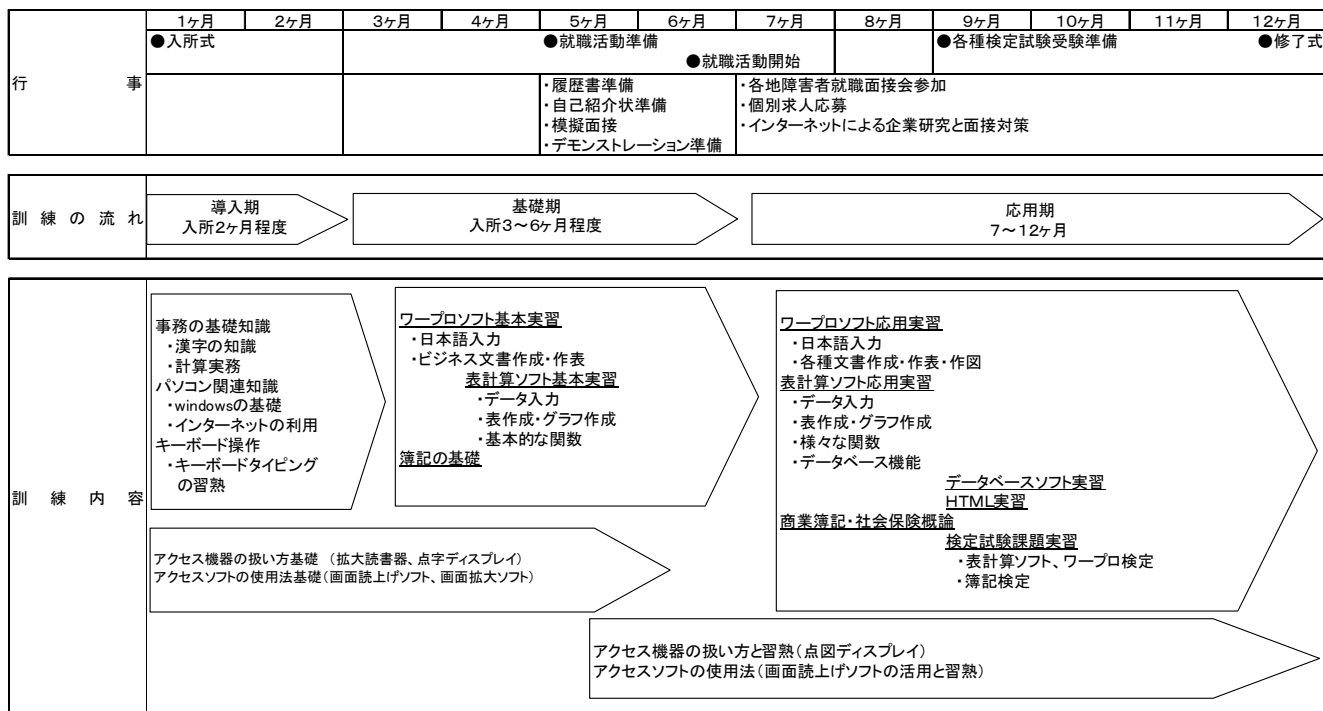
- ・商業簿記の知識習得。
- ・計算実務の知識習得。
- ・文書作成の知識習得。
- ・社会保険、給与計算等の知識習得。
- ・漢字能力の向上のための知識習得

以上のような訓練目標に基づき、入所から修了までの1年間で事務に必要な技能の習得を目指す。また、就職活動に必要な書類の作成、見学にいられた事業所の方への支援機器の紹介とPC操作の実演（デモンストレーション）の方法に対するアドバイスや指導も含まれる。

(2) おもな訓練カリキュラムと訓練の流れ

訓練目標の中でも述べた視覚障害者アクセスコースの訓練カリキュラムの進捗状況を1年間の訓練の流れとともに以下の図で示す。

視覚障害者アクセスコース 訓練の流れ



注) ※就職支援の流れについては、阿藤史代「国立職業リハビリテーションセンターにおける重度視覚障害者の就職支援について」参照

①導入期（入所1～2か月程度）

訓練を円滑に行うための基礎訓練。支援機器・支援ソフトの基本的な使用法をマスターし、事務の基礎知識の習得を図る。

②基礎期（入所3～6か月程度）

支援機器と支援ソフトを活用して、ワープロ、表計算等の活用能力の向上を図る。この時期の後半には、就職活動も始まり、書類の準備やデモンストレーションの準備も始まる。

③応用期（入所7～12か月）

支援機器と支援ソフトを活用して、ワープロ、表計算・データベースソフト等の応用実習や事務作業を実際の仕事を想定して訓練を行い実践的な職業能力の向上を図る。

(3)視覚障害者用支援機器

視覚障害者用の支援機器は、視覚障害の程度により、使用する機器は異なる。それぞれの障害状況別支援機器の利用状況は、全盲者用・弱視者用・教材作成用と大きく分けられる。

主な支援機器と利用状況は表1で示す。

支援機器には、視覚障害者自身が日常の訓練で使う機器と、訓練指導者が教材作成および訓練指導時に使用するものがある。

前者(表中●印)は視覚障害者自身が操作に必要な機能や手順を根気強く短期間で覚える必要がある。しかし、特に全盲者の場合、個人差はあるが、支援機

器の一つひとつを要領よく使いこなせるようになるまでには、訓練実習と並行しながら、かなりの時間を必要とする。

後者(表1中★印)は、訓練指導の中で、本来ならば視覚によって理解できる図形情報や物の形、レイアウトなどを、視覚で捉えることが困難な全盲者の場合、それらを立体化し触って観察することで、イメージをつかみ理解を深めるための補助教材作成機器として使用する。

表1 使用機器と利用区分

支援機器・支援ソフト名	利用区分			
	全盲	弱視	教材	
支援機器	拡大読書器	●		
	点字ディスプレイ	●		
	点図ディスプレイ	●		
	録音再生機	●	●	
	立体コピー機			★
	レーズライター			★
	音声電卓	●	●	
支援ソフト	点字プリンタ		★	
	画面読上げソフト	●	●	
	ホームページ閲覧ソフト	●	●	
	画面拡大ソフト		●	
	点訳ソフト			★
OCRソフト	●		★	

(4) 訓練教材の提供

障害程度および状況によって教材を提供する。

①弱視者の場合

- A. 拡大読書器と画面拡大ソフトの利用で訓練効果が上がる対象者については、テキスト等は、墨字(通常のプリント)対応。必要であれば原稿を拡大コピー(A4→B4程度)し配布。
- B. 視野狭窄等のため、拡大読書器や画面拡大ソフトでの文字の読み取りが難しい対象者については、テキスト等は、電子ファイル化。墨字(通常のプリント)での提供も行い、確認チェック時に必要に応じて眼鏡、単眼鏡などで対応。状況によっては拡大読書器を設置。

②全盲者の場合

- A. 点字の読み書きがスムーズにできる対象者については、テキスト等は、電子ファイル化したものを提供。課題によっては音訳テープ教材、点字教材を使用。
- B. 点字が読めない対象者については、テキスト等は、電子ファイル化したものを提供。課題によっては音訳テープ教材を使用。

(5) 訓練指導の方法と工夫点

職業訓練の進め方は、一般の訓練と同様であるが、視覚障害者の場合、技能の習得の前に、晴眼者と変わらぬ作業を遂行するために必要な視覚障害者支援機器の習熟が必須条件である。支援機器を効率よく使いこなせることが、訓練技能の習熟と向上にもつながる。

視覚障害者の訓練指導は、個々の障害状況が異なるため、それぞれの障害状況に応じてカリキュラム、支援機器、教材を用意し個別の訓練が基本となる。訓練を進めていく上でのポイントは、障害特性や訓練状況を的確に把握し、訓練上の問題解決を図っていくことが重要である。このためには、弱視者、全盲者とも作業の手順・理解度・正確性など経過を随時見ていく必要がある。

また、マウス操作ができない視覚障害者においては、マウス操作に変えて、全てキーボードを使用する操作法を身に付けることが必要である。このため、パソコン実習では、それぞれのアプリケーションソフトで必要なショートカットキーおよびキーボード操作によるコマンド実行手順等、キーボード操作による無駄のない確かな操作手順を習得するための指導が必要である。

拡大読書器で墨字のテキストが読める弱視者の教材は、市販のテキストを教材として利用するなど、進捗に応じて教材を整えるのは比較的容易であるが、図解などを多く用いているものを使用するときは、図解の全体像を理解させる為、文章に置き換えたり、一

部手直しや補足説明をするなど、配慮が必要になる。

全盲者および墨字原稿が判読困難な重度の弱視者には、テキストを電子化・音訳化・点字化して提供する必要がある。

電子化する場合は、Word・Excel・Textファイルなどで作成する。作成する方法は、スキャナで読み込み一部手直しをする方法や、画面読上げソフトで読ませたときに、操作に無駄がなく理解しやすい形になっているかチェックをしながら作成する方法がある。いずれにしても、全盲者が説明や解説を音声だけで聞いて、イメージをつかみ理解できるようにするためには、テキストをそのまま電子化するだけでは十分な理解にはつながらず、訓練効果を上げる教材とするには、様々な工夫が必要である。

音訳も同様で、ただそのまま読むというのではなく、使われている文字情報や、図形の説明、表の説明など、補足して読む必要がある。

点字については、点字編集システムなどのソフトを使用し、教材を作成する。点字が読める対象者にとっては、点字化された教材は、非常に効果的に利用できる。しかし、現在のところ点字化された教材は少ない状況にある。

全盲者の教材については電子化・音訳化・点字化等いずれの方法も作成作業には時間がかかるため、ある程度整っては来ているものの、全般的に教材が不足している。特にコンピュータ関係の新しい情報に関する教材は、早急に整備していく必要がある。

3 事例紹介

視覚障害者アクセスコースにおける全盲者と弱視者の訓練事例を表2で紹介する。この2例は、支援機器の使用経験もパソコンのスキルもほとんどなく職リハの訓練で技能を身につけた事例である。特に事例1の対象者は全盲者であり、支援機器の有効利用と訓練の技能習得を含めて1年間の訓練では厳しいため、支援機器の使用経験がない又は未熟な対象者に対し、今後の職業訓練がスムーズに行えるように2～4ヶ月間、支援機器の習熟をはかるためのアクセス指導(職業適応指導)を適用し、期間を4ヶ月とした。

4 考察と今後の課題

ここでは、平成17年4月から現在までの過去2年半の視覚障害者アクセスコースの状況について述べてきた。視覚障害者の職業訓練の充実を図る上での課題は、教材の作成と準備である。現在、訓練教材(特に全盲者)も、少しずつではあるが電子ファイル化・音訳化し、整備されてきているが、今後、作成を必要とするテキストも多く、早急に整備する必要がある。また、テキストの

表2 視覚障害者アクセスコースにおける訓練事例

	事例1 (全盲者)	事例2 (弱視者)
	支援機器を有効活用し、目標以上の技能の習得に結びついた事例	初めてのパソコンと支援機器への挑戦
プロフィール	年齢20歳代、女性、大卒、	年齢30歳代、男性、専門学校卒、
障害状況	先天性全盲 1級	視覚障害(弱視)3級 進行の可能性有
訓練期間	アクセス指導4ヶ月+職業訓練1年間	職業訓練1年間
訓練状況	初めての支援機器に対しても根気強く実習を重ね、自ら使い方の工夫をするなど、積極的に取り組んだ。全盲者に必要な支援機器・支援ソフトを十分に活用し、ビジネスソフトを使用した事務処理技能の習得に結びついた。技能習得の証として、表計算3級の資格を得た。	支援機器はまったく使用した経験がなかったが、指導員の指示や助言を真摯に受け止め根気強く取り組んだ。訓練の進捗も順調で、技能習得の証として、ワープロ3級・表計算3級・簿記4級などの資格試験にも挑戦し、合格した。
支援機器 支援ソフト	画面読上げソフト ホームページ閲覧ソフト 点字ディスプレイ 点図ディスプレイ 録音再生機 音声電卓	画面読上げソフト 画面拡大ソフト ホームページ閲覧ソフト 拡大読書器 音声電卓
訓練指導状況	全盲のため、訓練教材はテープ録音・電子ファイルへの変換等が必要で、教材の準備が間に合わないこともあった。訓練の進捗も早く、教材は、自転車操業的な状況で作成することもあった。時には、横に座ってテキストを読み上げながら解説を加える実習場面もあった。当時は、訓練受講生も5名以下だったため、マンツーマンの指導法も実行できたといえる。	弱視のため、訓練教材は紙ベースと電子ファイルの提供で可能であった。拡大読書器の利用は、読み取りはすぐに慣れるが、伝票記入などの書字作業は、揃った文字を書けるようになるまでは、時間をかけての訓練が必要であった。画面拡大ソフトの使用で、眼でのチェックも可能で、要所要所でマウスを使用することができ、作業の幅が広がった。
きすう状況	大学時代までは、事務とは無縁で、支援機器もほとんど使用したことがなかったが、持ち前の探究心とチャレンジ精神で、支援機器の操作をマスターし、これまで全盲の障害者にとって困難とされていた図形やグラフの処理などの技能も習得できた。 就職活動は全盲ということもあり、採用内定が出るまでは、50社近くの面接選考を経て情報処理関係の会社に事務職として採用された。	通常交通機関を使って2時間かけての通所であったが、訓練は欠席もなく、安全に通所ができた。性格も真面目で、最初は難航した就職活動も最後まで諦めずに継続し、ソフトウェア関係の企業に事務職として採用された。就職してからは、Excel・Accessなどを使用したデータ集計などの事務処理や、メールソフトでのやり取り等が仕事の中心で、現在もキャリアアップを目指し、勉強を継続している。

作成だけではなく、補助教材として、全盲者にとって、言葉だけでは想像しにくい図形やグラフ、レイアウトなどの状況を立体コピーなどで用意するなどの工夫も必要で作成にもかなりの時間を要する。点字教材の整備も今後の課題である。

視覚障害者の事務職としての就職は厳しい状況である。企業の事務の仕事の中で何ができるか等、模索する必要がある。加えて企業への啓発活動も重視しなければならない。就職活動の厳しさを痛感しながら、職業指導部門と更なる連携を深め、職業訓練で何が必要かを検討し、事務職での雇用につながる訓練内容

の見直しも重要な課題である。

訓練の1年間は、視覚障害者にとって支援機器の使用法を含め覚えることが多く、期間の短さを感じる。また、就職活動にも多くの時間を割かれる。そのため、効率よい訓練が望まれ、指導技法のノウハウを整理し、マニュアル化が必要である。

国立職業リハビリテーションセンターにおける 重度視覚障害者の就職支援について

—事務職を志向する全盲者に対する就職支援を中心に—

○阿藤 史代（国立職業リハビリテーションセンター 障害者職業カウンセラー）

上田 英典・馬場 正充・小林 正子・芻田 文記・古沢 由紀代

（国立職業リハビリテーションセンター職業指導部）

1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハ」という。）における視覚障害者の職業訓練はビジネス情報系（ビジネスマネジメント科視覚障害者アクセスコース及び情報技術科）を中心に行っている。

視覚障害者入所者全体はここ数年10名弱程度で推移している〔参考：平成17年 全盲3名、弱視5名 計8名（重度7名）平成18年 全盲3名、弱視7名 計10名（重度9名）〕。入所者像としては単独移動が可能であること、基礎学力が身に付いていること、健康状態が安定していること、就労の意志と意欲が明確であること等が訓練受講に必要な要件になっている。

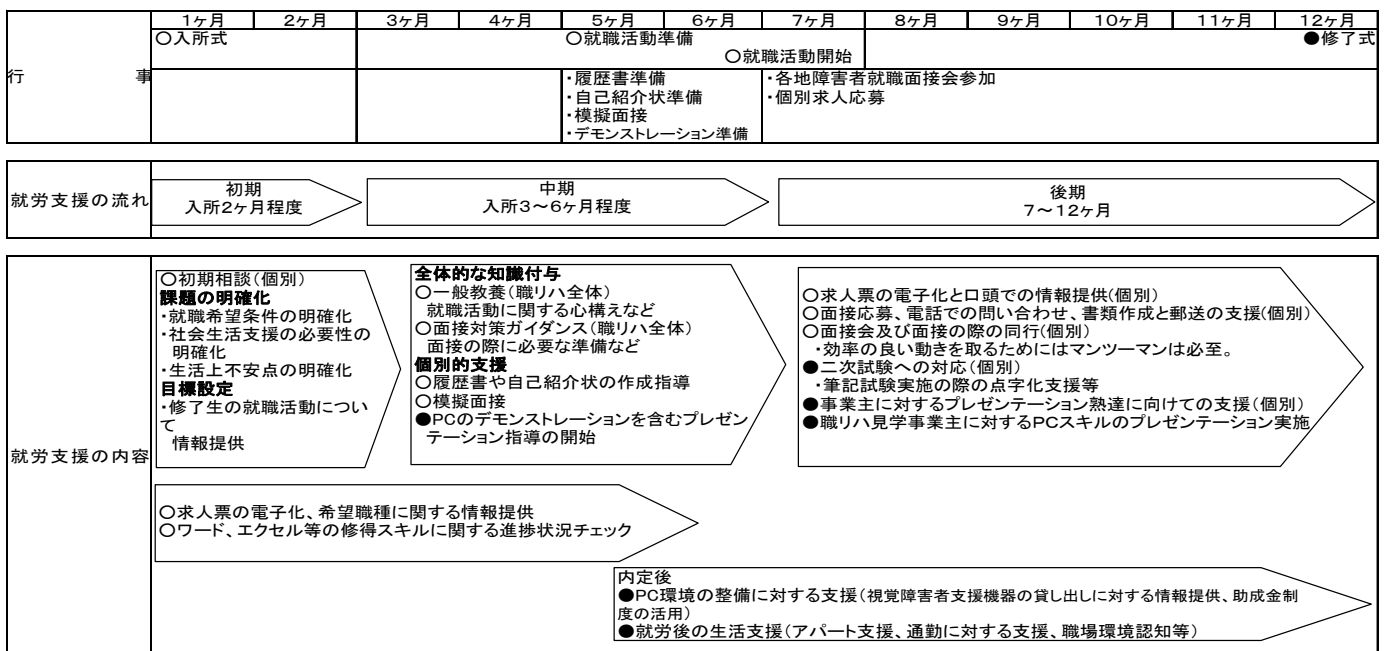
このような中、最近2～3年の特徴として、一般事務職で就職活動を進める全盲者の入所者が増え、困難な中での就職支援の事例も積み重なってきた。

今年度は職リハの事業運営の中でも視覚障害者対策の充実を重点としており、訓練受講のニーズの高まりから、視覚障害者アクセスコースの定員を5名から1

0名へ定員増員を行った。それとともに、プロジェクトチームを設けて訓練部門と指導部門が連携を図り、これまでの取り組みを振り返り、ノウハウとして取りまとめて、他の能力開発校での視覚障害者の受け入れにも資するマニュアルを作成する予定である。そのような取り組みの一環として今回訓練部門から視覚障害者の訓練の現状を、そしてより一層の積極的展開や工夫を図ることが必要な就職支援については担当している職リハ職業指導部（以下「指導部」という。）から報告する。また、本報告の対象は視覚障害者の中でも墨字データを扱える弱視者に比べ就職支援における課題が大きい全盲者を中心としたい。

全盲者についての伝統的なあんま・鍼・灸三療業から労働市場に多い事務職への職域拡大は、古くて新しい課題である。PCの使用を実現できる視覚障害者用支援機器が進化するにつれ、対応可能な仕事内容は増

図1：国立職業リハビリテーションセンター 視覚障害者 就職支援の流れ



●は事業主支援に関連する内容

※訓練の流れについては「国立職業リハビリテーションセンターにおける訓練の実際」参照

えてくるものと推察されるが、多くの事業所では事務作業は墨字データの取扱が多いこと、社内独自のシステムの音声化が不完全なこと等がバリアになり、十分な職域拡大に至っていない。全盲者が獲得可能な職業能力に関する知見は不十分であり、そのため、障害状況や訓練内容から対応可能と考えられる職務を提案しても事業所の人事担当者は具体的なイメージを持たず困惑から始まる状態である。

このような状況下、指導部では全盲者の就職支援の観点から事業所に対する様々な積極的な働きかけを行ってきており、本人の真摯な努力が結実して就職に結びついた事例も出てきている。支援を行った2事例を通して、今後の就職支援の課題整理と展望を示したい。

なお、弱視者についても、特に疾病に起因する中途障害者を中心に健康管理面や心理面で指導上の課題が大きくなっているが、このことについては別の機会に譲りたい。

2 国立職業リハビリテーションセンターにおける視覚障害者の就職支援の現状について

(1) 訓練期間中の就職支援の流れ

図1に職リハの視覚障害者に対する就職支援の流れを示した。初期(入所～2ヶ月)では個別的な相談を中心に行い、中期(3ヶ月～6ヶ月)全体的な知識付与から、個別的な支援の中で具体的な就職活動の準備を行う。さらに後期(7ヶ月～12ヶ月)は実際の就職活動を展開する中で職業能力の更なる向上を図っている。以下にその詳細を示す。

①【初期】事務作業に向けた視覚障害者の訓練は晴眼者と比べて格段に覚えることが多く、初期はPC等の基本操作を集中的に訓練する。また、この時期に初期相談を通して、就労上の課題の明確化や修了生の現状を伝達し、目標設定を行っている。

②【中期】全体的な知識付与は就職活動への心構えや面接の際に必要な準備等の講義として行われる。

個別には履歴書や自己紹介状の作成、模擬面接を行う。特に模擬面接では障害状況、志望動機、訓練内容的確な説明が行えるように支援をしている。

更に視覚障害者については、同時期にPC操作の実演(以下:デモンストレーション)についてどの様な手順で行うのか、どの様な内容を伝えるのか、どこを自分のセールスポイントとして伝えるのか等を対象者と共に検討し、実行できる支援をしている。デモンストレーションの準備は本人が安心して実演できるようになること、事業主に本人のスキルを的確に前向きに検討していただけるように情報提供を行うことに繋がる。

③【後期】後期は就職活動が本格化してくる。訓練生は支援者とマンツーマンで求人票の情報提供から応募、郵送、面接、デモンストレーションを繰り返し、

沢山のチャンスに挑むこととなる。また、訓練生は支援者と協力し、事業所に対し、視覚障害者の職業能力をアピールし、理解を促すこととなる。

内定後についてはPC環境整備に対する支援と必要に応じて就労後の生活支援(アパート探し、通勤に対する支援、職場環境認知等)を行う。

(2) プレゼンテーション能力の重要性

職リハには年間相当数の訪問事業所がある。必ず訓練場面の見学を行うが、一般的な知識の普及のため、訪問した人はすべて視覚障害者の訓練スペースでデモンストレーション見学を行っている。

このデモンストレーションの際に、

①訓練に関すること

②障害状況に関すること

③訓練以外の自分のできること(通勤、趣味等)

の3つを訓練生から伝えている。

これらデモンストレーションと①～③の情報提供を私たちは「プレゼンテーション」と総称している。このスキルは就職活動を行う視覚障害者にとって十分な情報提供を行うために重要であると考えている。

(3) 視覚障害者の雇用促進に向けた事業主支援

視覚障害者の事業主支援は関わりを持つ時期に応じて3つの形をもつことが分かる。

1つは、職リハに障害者雇用の相談でご訪問いただく事業所人事担当者に様々な障害者の特性を説明する際に視覚障害者の情報提供も行う。

2つめは、採用までの支援として面接応募した視覚障害者の個別の障害状況について情報提供である。

3つめは、内定受け入れ前後の支援として、事業所の受け入れ部署等への情報提供である。

いずれも「情報提供」という言葉を使用した。方法としては対象者からのプレゼンテーションが有効である。つまり情報提供については、対象者支援によって獲得してもらった本人のプレゼンテーションスキルを利用して事業主支援をしていることとなる。

また、支援者からは本人が伝えきれない

①一般的な障害状況、出来ることのアピール

②個別の訓練生の障害状況、前職の状況、対応可能なことに関する説明、助成金の活用

③先入観に対する説得

(不安の払拭、無理解の調整)

の3点を伝えるよう心がけている。

3 事例

(1) 対象者 Aさん 24歳 女性 大学卒

先天性網膜硝子体形成不全による視力右0左0

生活歴:盲学校を小中高等部卒業後、大学へ進学。大学時代は晴眼者と共に寮生活を体験しており、身近自

立、家事能力は高く、移動能力等も幼少期から適切な訓練を受けているため、確実性が高い。大学卒業後即、職リハに入所。

就労支援：

【初期】視覚障害者アクセスコースにて基本的な視覚障害者用支援機器を利用し、ワード、エクセル、アクセスの習得を中心に訓練を受ける。

【中期】具体的な就職活動始める。就職に対する希望を再確認し、履歴書や自己紹介状の作成、面接の練習を中心に支援を受ける。履歴書等作成では、障害の概要説明などには何度も推敲を重ね、晴眼者がイメージを持ちやすい文章を作成した。模擬面接の際には望ましい服装や化粧に至るまで細部にわたり指導を行った。

【中期～後期】

①【就職活動の課題】就職活動を始めた頃は本人が対応可能な仕事について具体性をもってアピールすることと障害状況の説明は漠然としていた。本人が安全に通勤可能であることも明確に伝達できなかったように思われる。このことは生活面やPCスキルや移動面で「対応可能である」だけでなく、「何故対応可能なのか」と理由の説明不足が続いたことも起因している。理由の説明の必要性に気づくのに3ヶ月以上既に20社以上の面接をこなしていたかと思われる。

②【プレゼンテーションスキルの獲得】職リハ訪問見学の事業所に対して、訓練場面で視覚障害者のPC操作の実際を見てもらっている。本人をその実演役とし、数多くプレゼンテーションの練習機会を設けた。当初はPCを淡々と操作するだけだったが、見学者に挨拶をし、説明を交え、対話することでプレゼンスキルを向上するよう提案し、実行していった。数をこなす中で、人事担当者に伝わるPC操作の効率的な動かし方と自分の障害状況を説明する土台が出来たものと思われる。

③【就職活動の結果】内定を頂くまで半年の就職活動で40社近くの面接をし、他障害群で職リハ修了生の在職している会社に決まる。2ヶ月半をかけて住居探し、支援機器借入れの情報提供、通勤の歩行訓練、会社内での環境認知への支援を行った。住居探しは不動産から物件紹介自体を断られることもあり、就職活動と同様に障害状況に関する説明が必要であった。また、実家が遠方であり、契約についても指導部カウンセラー同席の元、内容確認の支援を行った。人事に配属し、厚生会の報告に関する決裁や限定的だが旅費の集計、議事録作成等を行っている。

(2) 対象者 Bさん 31歳 男性 大学卒
中毒性表皮壊死症による視覚障害

9歳時に病院で処方された薬による中毒から全身性の症状がでたが、後遺症として視覚障害が遺る。全盲だが光覚、手動弁あり。

生活歴：盲学校を小中高部卒業後、大学へ進学。卒業後は点字図書館で4年間勤務。本格的に図書館司書を目指すのが公務員試験に苦戦し、希望転換を行い、職リハに入所した。

就労支援：

【初期】視覚障害者アクセスコースにて基本的な視覚障害者用支援機器を利用し、ワード、エクセル、アクセス、HTMLの知識を学ぶ。訓練の進捗状況は良好である。

【中期～後期】

①【就職活動の課題】訓練開始後6ヶ月ころから具体的な就職活動始める。初めの頃は求人票の待遇面に敏感に反応し、応募可能な事業所を狭めていた感があった。相談を重ね、未経験な就職活動に対する不安感や負担感があることが分かる。具体的に行動することでイメージを持つことを提案し、複数社に履歴書等応募書類を送ることから始める。その後は意欲的に面接会参加、書類応募を繰り返す。ワードやエクセルを利用してデータ入力の仕事を目指すだけではセールスポイントにならず、就職活動は苦戦する。就労までに30数社の面接を重ね、現在2社の最終試験を終えている。

②【プレゼンテーションスキルの獲得】就職活動が始まってすぐに、職リハにて面接実施の事業所と二次試験に進んだ事業所があった。そこで、プレゼンテーションの練習や面接の説明内容を精査する作業に入る。安定通勤の実績や体力には自信があることを説明し、基本的なPCスキルは身につけていることを中心に実演する練習を行う。前述の事業所の面接結果は不調に終わったが、本人のプレゼンテーションの基礎を作ることができた。その後は、職リハの見学者（事業所、対象者）は必ず本人のプレゼンテーションを見ようというコースが出来上がった。訓練の時間を割くことで負担もあったが、社交性が磨かれ、面接の技術も格段に向上した。

4 就職支援を通して分かる課題

(1) 事業主支援の課題

①【視覚障害者に対する知識不足】事業所の多くは作業遂行上のツールやシステムは晴眼者が働くことのみを想定し、晴眼者にとって都合の良い環境設定が前提にある。また、視覚障害者は事務作業を単独では出来ないという先入観をもたれがちであり、視覚障害者と共に働くということは現状では求人票を出す段階で除外されている想定かと思われる。

②【人事担当者の負担】人事担当者が視覚障害者の受

け入れを考えた時に社内の知識不足から社内のコンセンサスを得るための苦労は並々ならぬものである。上長への説得、現場への説得、説得にかかる労力や入社試験等を行うノウハウ等、過重なものがつきまとう。その負担を軽減する方法がまだ手探りの状態である。

③【仕事の内容】事務職採用を検討するにあたり、墨字情報を処理する仕事の量が圧倒的に多い事務作業の中で、PCの電子データが情報の主となる全盲者が対応可能な社内の職務に対する模索は事業所努力に頼っている面が大きい。このことは支援者が想定される仕事内容を数多く事例として持っておらず、適切な提案に至っていないことを表す。また、受け入れ事業所内の視覚障害者への適切な関わり方や指導及び研修方法が個別的なアドバイスはあっても一般的には整備されていない。

（２）対象者支援の課題

①【事務職に関する職業情報の提供】対象者が適切な職業イメージを持つための支援者側の職業情報提供のツールが未整備である。職業情報が「事務職＝ワードとエクセルが出来る人」という不足の多い状態では面接で苦戦を強いられる。視覚障害者に対する適切な職業情報提供は早急の課題であろう。

②【対人技能の向上】視覚障害者が職場同僚の自然発生的な支援を得るためにも適切な援助を求める言動は身につけた方がよい。またその援助をうけるにあたり、対象者は援助していただく方々の状況や気持ちを理解することも必要である。特に対人面で負担感の強い社交性の高くない場合の対人技能の向上は課題である。

③【負担感の除去】対象者の協力を得て事業主支援を行うプレゼンテーションは有効な情報提供の方法である。しかし、このことは本来支援を受けるべき対象者自身が事業所を開拓する気持ちを持ち、支援者と一体となって、事業所への情報提供を行っていただくことになる。このことは対象者によって、苦手や過重な負担とを感じる場合もあり、それらをいかに軽減し、除去することも課題となる。

5 今後の展望

事業主、対象者、二つの側面から就職支援の課題を述べてきた。そこから考察される今後の展望を3つのキーワードでまとめたい。

（１）不安や負担の払拭

事業所に対する視覚障害者の適切な情報を提供する。対象者の協力の下、継続的に細やかに情報発信することが重要である。プレゼンテーションの場を職リハ見学のみならず、事業所に出向く数を増やし、もっと気軽に受け入れ部署の皆さんにも直接プレゼンテーションを見ていただけるようにしたい。そして、実施

例はまだ職リハではないが、実習制度の活用はプレゼンテーションの延長線上でより良い方法かと思われる。但し、PCの持ち込みが必要なことや事業所の情報漏洩に係る対策等、実施上の問題は山積している。また、入社後の研修のあり方や同僚の支援の在り方なども具体性をもって事業所側に提案ができるようにしたい。

適切な視覚障害者の知識の付与、研修や支援の具体的な方法のために有益な情報を提供できるよう整理したい。

（２）対応可能な仕事内容の情報の充実

これまでの事務系職種で就労中の修了生等の職務例は、人事・労務関係、データ検索、HPのアクセシビリティ診断、社内のCSR部門におけるデータ分析・企画提案、お客様相談室等におけるデータ分析・企画提案等である。今後これらの職務について分析し、必要となるスキルの整理をしていくことが重要である。

また、事務職の職務から視覚障害者の状況に応じた職務を再設計する際にPCのみで可能な仕事の発見が出来れば、視覚障害者雇用の事業主支援の際に有益な情報提供として生きるだろう。その作業が様々な会社にある汎用性の高い作業であれば視覚障害者が対応可能な職務についてより一層の提案力が持てると思われる。

一方で、対象者には事務職とはどんな仕事の積み上げであるのかを実体験出来るように支援をすると適切な職業イメージの獲得が可能であろう。視覚障害者にとっては効率的ではない作業でも経験することで、一つの作業を帰結させるために自分の担当作業の前後で周囲がどの作業をしているかを理解できる。このことは適切な職業情報の付与として重要な意味を持つと思われる。

（３）訓練内容等への反映

仕事内容の情報の充実やスキルの分析を踏まえて、訓練内容の更なる充実を訓練部門と共に検討していく必要がある。現時点の訓練内容は基礎的なPCスキルの習得にほとんどの時間が割かれている。技術的にPCスキル+αのαが何かを特定し、それをどの様に訓練内容に組み入れていくかが視覚障害者の特に全盲者の事務職での雇用を進める重要課題になってくると思われる。

また、技術面のみならず職場内での円滑な人間関係を築く側面への支援者のアプローチも必要かとおもわれる。ピアの協力、修了生からのヒアリングの積み上げから支援方法をまとめ、視覚障害者専用の対人技能に関して訓練メニューあるいは社会生活支援メニューとして構築していきたい。

通勤問題から在宅勤務に切り換えた雇用への取組み

○岡本 圭二（株式会社ワイケーデザインリンク 管理部）
早乙女 聡（株式会社ワイケーデザインリンク）

1 事業所紹介

所在地は静岡県島田市にあり、お茶の生産で有名な牧の原台地に近い場所に位置している。

弊社は矢崎グループの子会社として2000年9月に設立された比較的新しい企業である。主に矢崎計器（株）で製造する自動車用メータの意匠部・機構部・外装にかかわる設計を担当、特に、3次元CADによる設計、照明シミュレーション解析・熱シミュレーション解析などコンピュータを使った高い技術を駆使した業務を展開している。また、自主製品の開発もすすめ、そのための人材育成に力を注いでいる。

設立当初は40名弱の技術集団であったが、7年目を迎え100名に達する在籍数へと拡大してきた。

企業規模の拡大にともない障害者の雇用が検討され、地元のハローワークや地域支援センターからの相談や応募者の紹介もあり2006年1月、2名の採用が決まった。



牧の原台地から見た茶畑と大井川



本社建屋



事務所内風景

2 在宅就業の選択

2006年1月、2名（平衡機能障害 他1名は下肢障害）の障害者がトライアル雇用を経て正社員として入社。会社は受け入れにあたり社内整備として階段・トイレの補助手すりの設置等、

必要な整備を行うとともに、新人教育として2次元・3次元CAD操作トレーニングをはじめ、自動車用メータにかかわる専門教育を一貫して行ってきた。

現在、在宅就業となっているMさんは機械工学系大学を卒業し、得意とするPCスキルを生かす業務として、CAD習得は比較的短時間で終えることができた。

実業務として、自動車用メータや車室内ランプの設計にかかわる3次元CAD作業を始め、各種シミュレーション活用による設計段階での短納期対応と開発費用削減に寄与してきた。

採用が決まると自動車運転免許を取り、暫らく自動車通勤をしていたが入社後、半年経過頃より平衡機能の悪化による休みが頻繁に続き、この後通勤も困難となり、連続休みが一ヶ月にもおよんだ。機能障害が改善する見通しもなく、9月下旬本人から『休職』の申し出がなされる事態となった。正社員採用から半年が過ぎ、本人のモチベーション、技能、資質を評価していた会社は、貴重な人材として何とか就業を継続させる方策はないか、真剣に協議を繰り返した。

そこで、Mさんの事情が通勤困難であることから我社、創業時からの夢でもあった『自宅就業』を選択、社長に提言して、本人はもとより社内関係者の協力を得て、さまざまな話し合いを続けその実現に向けて取り組んできた。

3 必要な条件整備

初めての経験ゆえ、設備投資する費用の捻出と、在宅雇用に必要な要件を公的機関に相談しながら決めていった。

一事例であるが、2006年9月 岐阜で開催された『バーチャルメディア工房ぎふ』主催の就業セミナーにも参加し、講演ならびに在宅就業事例を聞かせてもらい参考になり、かつ、すごく勇気づけられた。社内的には、就業規則に条項を追加し、細則も作成、たとえば指揮・監督、機密保持、勤務時間管理、日報等々について受け入れる環境と体制をきちっと整えることを優先してきた。

【仕事内容】

『何をやるか』から検討をスタートしたが、開発設計グループの一員として、コンピュータ活用による開発設計を中心とすることで、必要な解析ソフトとハードの導入等を進めた。

【機密保持】

自動車関連部品の開発設計という性格上、仕事内容が外部に漏洩することは重大な問題になることから、仕事を出す側・受ける側相互の情報管理について対策を検討した。

【就業規則】

在宅就業に必要な勤務時間等の労務管理や安全衛生の確保など労働基準監督署の指導を受けつつ、就業規則に必要な条項を加え、細則も作成して法令上の要件を盛り込み整備した。

【就業環境の整備】

在宅就業の場合、作業場所と居住区が区別されていないと、労災保険の認定の上で支障があった。

Mさんの場合、幸い家屋に余裕があったため一室を独立して確保し、作業机・機器等の設置を行い就業場所としての環境を整えた。



就業中のMさん

【費用負担】

作業設備の投資は、売上に対する採算性をシミュレーションしつつ、設備仕様と投資額を方向付けて来た。その中で助成金制度の活用は、在宅就業を実現する上において大きな決断の要因であり、大いに貢献した。

その他、電力料を含む通信費は電力量を把握する為、一定期間計測器を設置、データ収集し『在宅手当』の一部に繰り込んだ。

【勤務】

勤務時間は原則として就業規則に準じて行っている。本社はフレックスタイムを導入している事

もあり、勤務形態・時間の申告は本人にゆだねた。尚、毎日の出退勤時間は、社外から利用できるグループウェアのタイムカードにより出勤・退勤を毎日把握している。

【連絡】

通常の業務連絡、指示、報告（日報：業務予定と結果）はインターネットで行われている。緊急連絡以外の一般業務報告は日報にて行い、その日報はサーバへ落とし込み、双方向で読み／書き込みを可能にした。これにより時間差のない管理状態とフォローアップに心掛けた。

設計開発という仕事柄、設計仕様の詳細打合せや指示、図面のやりとり、技術指導が必要となり、毎週定期的の開発担当が出向き打合せを行っている、また監督者も必要な情報の交換に訪れている。

会社と在宅就業所（自宅）間の所要時間は車で20分程度である事も導入に幸いした。

日付	曜日	作業名	出勤	退勤	出勤時間	作業	確認	氏名	コメント
12/25	月	PJ振動解析	8.0	Aさん	10.5	アウツプット 最高質量2.5kg、応答解析 振幅1mm、実数部29400で 解析	連続実行(昼間)問題発生 スペースフリーのメッシュサイ ズを大きくして実数部100- 170Hzで20日に解析。材料は SU304SP-T40	〇〇〇 1226	解析資料を準備しましたので 共有フォルダに入れておきま す。解析結果も添付して送付
12/26	火	PJ振動解析	8.0	Bさん	8.0	モーメント力のピーク出し 確認。結果を報告書として 提出。100-170Hzで解析実 行。結果を報告書として、報告	後、報告の解析を行います。 明日は2:30-10:00hの範囲で 解析する。	〇〇〇 0109	
12/27	水	PJ振動解析							

日報記入例

4 今後の課題と企業の評価

日常の指導は開発担当が出向き、業務を通じての指導（OJT）を繰り返し行っている。『解析』という特殊な技術においては、設備及び基礎的な教材は会社が購入準備し、貸与という形をとっているが技術が日々革新している時代、高度で膨大な技術スキルの向上は本人が自らの課題として取り組んでもらっている。

会社サイドとしても、

- ①親会社の解析有識者（エキスパート）による技術支援依頼
 - ②外部教育『CAEの基礎知識』というeラーニング講座への参加支援
- を行ってきている。さらなるスキルアップを図るため、会社ぐるみの支援体制や具体的方策について、今後の課題としている。

半年が過ぎ会社としての評価は、成果物の納期・品質とも申し分なく満足している。心配なことは唯一、本人自身の『健康管理』につきる。また今回スタートできた在宅就業を踏み台に、今後一般社員・パートの在宅勤務が可能となる環境に整える拡大策を検討している。

5 Mさんの感想

以下は、Mさんが述べたものである。

在宅で業務を開始して1年です。いま三次元CAD作業と部品の強度解析に挑戦しています。指導のために何回も足を運んでいただいたり、解析の基礎的教材の購入や新聞連載資料をまとめてもらったり専門用語の理解などに大変役立っています。

またグループ会社の解析担当者を紹介していただき、この方からの情報で、7月から名古屋市近郊で月1回開催の解析講習に参加し、理論の勉強もしています。在宅当初は身近に疑問点を投げかける相手も少なく不安でしたが、前出の解析担当者、講習会の講師、解析ソフトのサポート担当者などとの出会いで、この不安は解消しました。

在宅で仕事を始めると、社内で業務を進めるとの違い、不便なことが出てきます。例えば『日報』です。最初の一ヶ月は、月締め日後の出勤日にまとめて提出していましたが、これでは管理者が日々タイムリーに確認できないといった問題がありました。

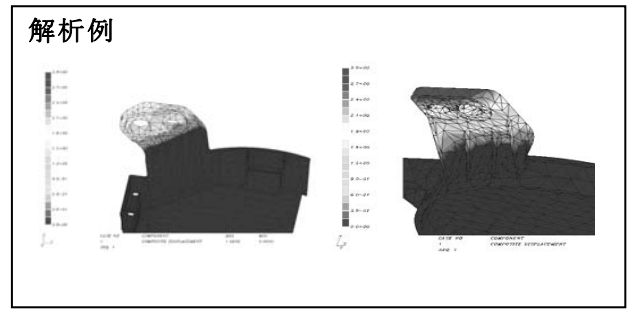
二つ目は『データの受け渡し』です。グループウェアのメールを利用していましたが、大きなファイルは送信できないといった問題がありました。

相談の結果、会社サーバに専用のフォルダを用意してもらい、インターネットを使って、社内にいるのと同じような感覚でファイルのやりとりや、日報記入・閲覧が出来るようになり、これらの問題は解決しました。

社内では毎月グループのミーティングがありますが私は参加できません。グループウェアのメールで届く議事録を読むだけが現状です。業務の打合せや指示はメールと電話だけでは十分ではないので、たびたび自宅に来ていただいています。これらの点については、Web会議システムの利用の検討など、不便を解消する方法を探していただき感謝しています。

今後自分の課題は、『解析スキルの習得』です。これは自分で様々な方法で勉強していく事が大切だと思っています。

仕事をあきらめかけたこともありましたが、たくさんの方のご支援があって、今後も仕事を続けられると思います。困っていることは遠慮しないで相談する事が大切だと思っています。



ブラケットの変位量を解析

6 おわりに

情報通信機器を活用した在宅就業が順調にスタートできた要因として、

- 1) 『解析』という新しい分野への挑戦、ようは障害というハンディをかかえての本人の“やる気”が一番であった
- 2) 新規設備導入にあたっての助成金支援を受けた
- 3) 労基法に合致した環境整備（就業規則の改正等）
 - i. 就業場所
 - ii. 労務時間の把握
 - iii. 労働安全衛生にかかわる対応（健康管理・VDT作業等）

- 4) 関係者の協力

などが挙げられる。

この在宅就業の成功をより確実のものにするために、技術スキル向上の組織的支援と本人自身のモチベーションの維持、健康管理それと、安定した業務量確保が重要と思われる。

また、会社創立時からの夢の一つであった情報通信機器を活用した在宅就業がスタートできたことに対し、関係者の協力に感謝します。ありがとうございました。

知的障害者の就労移行訓練についての実践

中田 政浩（長崎能力開発センター 次長）

1 長崎能力開発センターについて

当センターは昭和 62 年に知的障がい者を対象として、特性に応じた能力開発訓練を行なうことにより、就労及び雇用促進を図ることを目的に設置された。根拠法は職業能力開発促進法であり、定員は1学年 20 名の 2 学年制で計 40 名。訓練期間は 2 年間である。知的障がい者の雇用・訓練について十分なノウハウを持つ民間企業等と地方公共団体とが一体となった第三セクター方式によって、設置運営されている。

訓練期間を 2 年間に限定して全員を一般就労に向けてトレーニングを行っているので、20 年間の試行錯誤の中で形づくられた“知的障害者のトレーニングのあり方”について報告する。

一般就労し、そして継続して働くための能力開発訓練は、職業訓練と生活訓練が必要である。そしてその二つが車の両輪のように機能することが大切である。そのため、当初より全寮制を取り入れ職業訓練と生活訓練を一体的にとらえてトレーニングを行っている。

目指すは一般企業への就労で、修了生（第 19 期生まで）377 名の訓練修了時の就職率は、一般企業が 88.1%、福祉工場が 9.5%、合計すると 97.6%。である。修了生の実態調査報告書（H19.3 月現在）から、修了生 357 名の定職率は、転職せずに継続就労している人が 47%、転職して就労している人が 30.3%、計 276 人、77.3%の人が現在も仕事に就いている（表 1）。

表 1

～目指すは一般就労～			
訓練修了時の就職率(修了生377名)H19.4現在			
一般企業	332	88.1%	
福祉工場	36	9.5%	
(小計)	368	97.6%	
その他	9	2.4%	
定着率(修了生357名) H19.3月現在			
転職せず継続就労	168	47%	
転職して就労	108	30.3%	
計	276	77.3%	

2 職業訓練プログラムについて

職業訓練は導入訓練、基本訓練、応用訓練（1 学年）、応用訓練（2 学年）、実習訓練、と 2 年間で 5

つの訓練に分かれている（図 1）。

1. 職業訓練のカリキュラム(2年間)			
1学年 4月	6月	10月	1月
導入訓練	基本訓練	応用訓練(1学年)	
1)個別的能力把握 2)基本動作の確立 3)生活への適応 4)作りの確立 5)基本動作の定着 (生活、作業、学習) ※体力測定 6)学習マップ 7)研修実習 8)研修実習	1)教科-配膳 2)衛生管理(食品衛生) (清掃、洗濯、消毒、健康観察、安全衛生) (食料、洗濯、消毒) 3)学習によるコミュニケーション 4)個別指導 (職業面-生活面) 5)基本動作の定着の向上 (生活、作業性、職業性、持続性) 6)土曜日研修の活用 (職業訓練、インフォ、職業訓練協議会) 7)研修実習 8)研修実習の強化	(10月-12月) 1)1科の移動研修 2)基本的技能、技術の確立 (作業力、持続性、持続性、責任性) 3)1年修了までの各科訓練が多くなる	(1月-3月) 1)1学年2科の各科訓練となる (5科なる技術、職業性、持続性のレベルアップ) 2)適応指導 (2)個人課題 3)本人の将来像を見せる事により 意欲の向上、モチベーションの向上
2学年 4月	6月	10月	9月
応用訓練(2学年)		実習訓練	
1)個別指導(生活、協働性等の個人課題) 2)職場実習に向けた準備(研修、訓練) 3)適応指導 4)職業性、職業性 (6月-9月) 1)研修実習 2)研修実習 (生産性、個人課題(協働性)、職業性、職業意識の強化)		1)職場実習 2)ジョブローター(各職場での職業面の把握、及び指導) 実習中の状況と正確に把握し、個々の持つ課題を指導を行う	

図 1

①まず導入訓練は入校後おおむね 2 ヶ月間に行い、職業前訓練の時期であり個人の能力の把握をしたり、基本動作訓練で姿勢や挨拶や返事などを指導したり、基礎体力を育てる。しかし、一方では仲間や職員との信頼関係を作り、ホームシックを乗り越える大切な時期でもある。

②基本訓練、応用訓練（1 学年）は、訓練が 1 学年終了までの訓練期間の大半を担う重要な訓練となる。

内容は、麵製造科と畜産科による各科訓練と体育訓練・職業学習の共通訓練がある。

職業訓練のポイントとして職業意識・職業基礎習慣・職業技能の 3 点に焦点をあて指導を行い、一般就労を目指している。

職業意識については、2 年間同じ割合で継続して育てていくが、基礎習慣は主に前半で、そして技能は後半で集中して育てていく。

③応用訓練（2 学年）は、これまで以上に意識や基礎習慣、技術が求められ、進路を意識する大切な時期となり、個別に課題が大きい人は各科訓練で集中的に指導していく。職場見学、職場体験実習などを行い、視点を外に向け、①、②で行った訓練を職場実習で活かせるように再度意識の向上を図る。

④実習訓練は、職場体験実習を終え、指導の割合も最終確認として訓練のポイント 3 点全て重点的に行う。個々の性格や能力に合わせ、実際に就職を目指した実習を行う。実習先での状態を把握しながら適職かどうかの判断をしながら就職に結びつけていく。

職業訓練の基本姿勢としては、第一に企業と同様の環境の中で訓練を行うということ。つまり「おはようございます」から「おつかれさまでした」まで職員の意識も含めて企業と同じ環境を作りその中で

育てるのが一番わかりやすい方法であると思う。よって麵製造課では1日 400kgの素麵を作りながら訓練を行っており、畜産科では豚を飼育して1ヶ月に140頭の肉豚を出荷している。

2番目が「企業で働く方が楽」といった言葉が出て初めてトレーニングの役割を果たす。このくらい覚悟しないと定着に向けての訓練はできない。トレーニングに就く職員は日々の中で色々な楽しみを共有するのではなく、就職という共通の夢がかなったときに喜びを分かち合うことを目標に取り組む。そして3点目は成長を信じて就職への執念を持つということにある。

3 生活訓練について

生活訓練を同時並行して行なう意味は、職場定着の鍵は“安定した生活能力を有しているか”という点にあると考えるからである。さらに、全寮制において訓練を行うことは、必然的に親元を離れ自立心を養い、集団生活の中で協調性や思いやり、感謝する気持ちなどを身に付けることが目的である。目標は「就職しながら地域で安定して暮らす」ということ。生活訓練の基本姿勢は、自立心、独立心を育てる（自分でする）ことが重要である。具体的には、パトローリングシステムを導入し、誰か一人がリーダーになるのではなく、自分の役割をそれぞれが責任をもって果たすことによって、自信や協調性を育てる様に取り組んでいる（図2）。

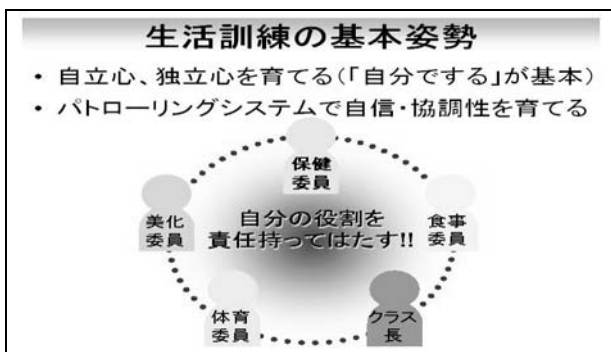


図2

さらに、同じ目標を持った仲間や、来年自分はこのようになるんだと将来の自分を認識させてくれる先輩、これが最良の支援者になっているということも多々見受けられる。個別支援計画と共に、このグループで育てる効果をいかに取り入れていくかということがポイントになるのではないかと思う。

就労移行をする中で、表面化しにくいのが、実は生活訓練が重要であること、すなわち安定した生活をベースに置くということが必要であると考えられる。

4 訓練効果をアップさせるための工夫

企業が求めるニーズは、技能ではなくて意欲や向上心といった「職業意識」にある。ではたった2年間でその意欲や向上心をどうやって育てようかと当初から検討を重ね、2つの方法を取り入れてきた。

ひとつは毎月の評価と、奨励金の支給。評価は職業面50点、生活面50点でそれぞれの訓練の担当が採点し学年会議で決定していき、そしてそれをもとに奨励金が支給される。毎月の評価や奨励金を支給するねらいは、個人の課題や自分の努力すべきところを明確化する。そして努力を評価する機会を設けるということである。つまり、「どこを」「何を」努力したらいいのかわかりやすく伝え、そして努力をきちんと評価して認めることによって、意欲や向上心を育てようとするものである。職員は客観的に課題を正しく伝える視点と、小さな努力を見逃さずに強調して認める視点。この2点で評価を行っていくことになる。そして奨励金によって労働の対価についても学習できる機会とする。

2点目が、訓練の節目に実施する「考査」。訓練は大きく5つに分かれているので、その節目に4つの考査を行っている（図3）。

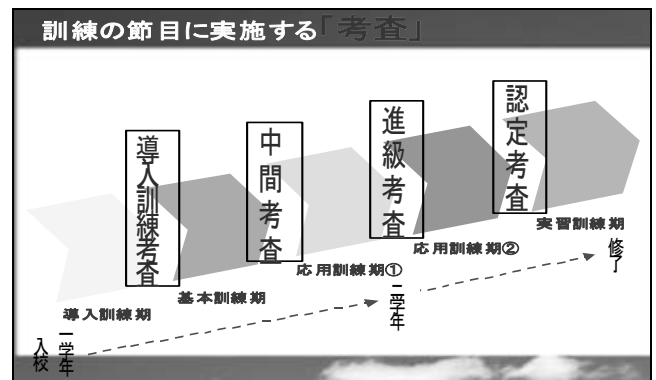


図3

1学年の5月、導入訓練考査終了時に行う導入訓練考査、その中には生活考査、職業考査、移動キャンプを行う。

1学年の9月、基礎訓練終了時に中間考査で、その中には職業考査、生活考査、体力考査を含む。2学年へ進級するときに行うのが進級考査で、個人課題考査、職業考査、生活考査、体力考査が含まれる。最後に2学年職場実習前に行うのが認定考査である。これは職業考査に限定して企業で働くための必要8項目の意識を最後に強化していこうという狙いがある。

訓練の節目に実施する「考査」のねらいは、常に目的意識を持ち挑戦心、向上心、努力心を育てる、

ニングと雇用促進、企業の受け皿、地域での就業生活支援この3つが揃って就労定着は実現すると感じている。働きだしてから地域で学ぶことの多さ、大切さを実感する。例えば、働く事があたり前の中で意欲を継続させるということ。もう評価表はないので、給料を働く楽しみに変えていくが必要になる。また実習生の時には優しくかったのに、働き出したら急に厳しくなったと意気消沈することも多々ある。そして働く者としての余暇・休日の過ごし方。様々な刺激の中で安定した生活を送るということなどである。

就労移行支援事業を主軸にすえて考える今こそ、トレーニングを活かして定着を支えるという大変重要な役割を担うのが通勤寮の機能だと実感する。自立支援法において名称は変更になっても通勤寮の機能が今後更に拡大されていくことを切に願う。

6 定着支援の重要性

生活の場（在宅者と通勤寮・グループホーム利用者）という点でみたところ、在宅者のほうが問題が大きくなってから表面化してくる。やはり支援を受けているかどうかで定着するための大きな鍵と言えるのではないだろうか。通勤寮・グループホームでは、在宅者とは違った問題も出てきているようだが、問題行動を早期発見・早期対応できるため、問題が大きくならずに解決することも多い。また、すぐに相談できる人が近くにいるのもポイントである。

定着支援をしていく上でのポイントとして、

- ①本人たちの状況把握
- ②保護者の状況把握
- ③各地域サービスセンターとの連携

が挙げられる。

当センターの定着率が77.5%という背景には、関連施設である、(社福)南高愛隣会の地域生活支援システムと連携し、就職後の定着支援を行なっていることが挙げられる(図6)。

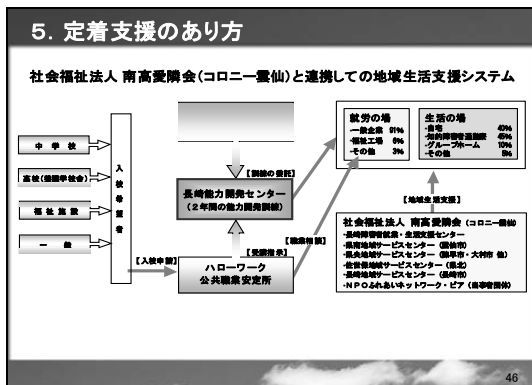


図6

就業生活支援のエリアは、諫早市、長崎市、佐世保市、雲仙市を所在地とする4つの拠点があることから、県下離島を除くほぼ全域での支援体制ができていると言える(図7)。

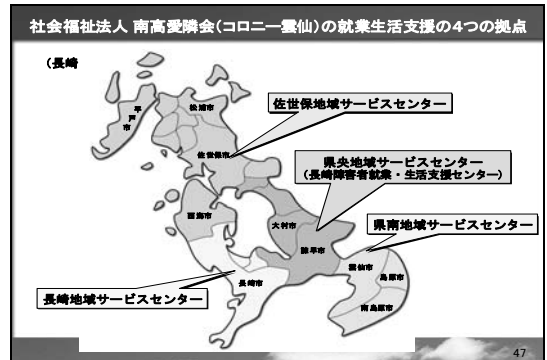


図7

また、長崎県における平成18年度障害者雇用状況調査結果から、雇用障害者数1892人、実雇用率は対前年比で0.02ポイント上昇し、1.90%(H18.6.1現在)と、障害者雇用の着実な進展見られる。

また、本県の実雇用率を全国平均(1.52%)と比較した場合、0.38ポイント上回っており、全国順位では6番目の高水準となっている。

7 まとめ

最後に就労移行支援、トレーニングにもどり、「何を教えどう育てるのか」ということであるが、目指すはやはり「個性を発揮して、楽しく働き、いきいき暮らす」ということではないだろうか。そして働くことの楽しさや喜びを教えることが最も大切なトレーニングではないだろうか。

修了生が働いて楽しいと感じる時は、人々と触れ合いながら仕事を通じて達成感や、満足感や、自信を感じ、そして給料をもらえることだと教えてくれる。

様々な生活の中で、弁当をもって会社で働きたいと願っている多くの人たちとこの喜びや楽しみをたくさん分かち合えるようにこれからも努力していきたいと思っている。

脊髄損傷患者の復職に関わる因子の検討

○篠田 雄一（千葉西総合病院リハビリテーション科/総合診療科 部長）

高橋 秀寿（国立成育医療センターリハビリテーション科）

千野 直一（永生病院リハビリテーション科）

里宇 明元（慶應義塾大学医学部リハビリテーション医学教室）

1 緒言

脊髄損傷患者の復職状況に関しては内田らが全国労災病院脊髄損傷データベースに登録された脊髄損傷患者 611 例に関して報告している¹⁾。この報告の対象は男性 515 例；平均 47.1 歳、女性 96 例；平均 50.5 歳で、職業復帰状況についてアンケート調査を実施した。有効回答の 367 例（回収率 60%）から、職業復帰率は 24.9%、フォローアップ期間は受傷後平均 5.0 年、復帰時期は受傷後半年から 2 年半に多く、職種では事務職（36%）が著しく増加していた。就労形態では現職への復帰が 58%であった。しかし、復職はその概念があいまいで経済的問題と区別して考える必要がある。この観点から考えると WHO が推奨する The Craig Handicap Assessment and Reporting Technique (CHART)²⁾ の occupation item は復職を経済的問題の項目を区別してスコア化している。本邦では青柳らにより日本語版が作製された³⁾。

2 対象

国立村山医療センター入院中リハビリを施行後、外来通院中の脊髄損傷完全麻痺患者 34 人（男性 28 人、女性 6 人）、平均年齢 46.1 才、受傷後年数：中央値 12.2 年。

3 方法

脊髄損傷完全麻痺患者において社会的不利評価法の CHART の職業スコアを従属因子として、独立因子の ASIA (American Spinal Injury Association) の運動スコア³⁾、FIM (Functional Independence Measure)⁴⁾ 運動スコア、FIM 認知スコア、CHART の各項目（職業スコア除く）、性、年令、学歴、発症からの年数、褥創歴、受傷前/後の年収との相関関

係を検討した。統計学的解析は stat view を用いて multiple step wise 法により検討した。

4 結果

独立変数を CHART 職業スコアとして、重回帰分析の結果、採用された従属変数はコンピューターの使用能力であった ($R^2 = 0.44$, $P < 0.001$)。

5 結語

コンピューターの使用能力が復職の重要な因子である。就労支援では目的意識のない症例は教育の場に戻し、目的意識のある症例には技能獲得のための講習会参加を勧め、職業形態としては IT 関連業務拡大の社会 Need があり、これらをリハビリ訓練に導入することが大切と考えられた。

6 考察

今回、復職に関する因子の抽出を CRART により検討した。脊髄損傷患者の復職に関する研究は本邦では少ない。この理由としてこれまで well designed された RCT が無い (heterogeneity)、復帰時期の設定にばらつきが多い（半年か 1 年か）、国や地域に差があり、比較が困難で汎用し難い（復職の定義）、多面的因子 (multi-factorial) であり焦点が絞りにくい、リハ的視点の具体的方法がなく Evidence となりがたい、などがあげられる。病院でのリハビリテーション施行後の患者の復職は経済的問題の観点からも社会的不利の項目においてもっと医療従事者が配慮すべき問題と思われる。この問題は医療社会福祉制度と深く関与する。例えば、2006 年度から施行された障害者自立支援法⁵⁾ は従来の支援費制度に代わり、障害者に費用の原則 1 割負担を求め、障害者の福祉サービスを

一元化し、保護から自立に向けた支援をする法律である。自立支援法の基調には、(1)自立と社会参加、(2)精神障害、身体障害、知的障害の3障害(以下3障害)の統合、(3)施策実施主体の市町村への一元化がある。法施行前、所得に応じ極めて低い負担で済んだが、原則1割の自己負担となったために、応能負担から応益負担への移行による障害者の経済的負担増をもたらしている⁶⁾。経済的自立を促進するためには雇用促進のための具体的支援も重要と考えられ、具体策の提示を自治体、障害者、医療者が三位一体になって検討する必要がある。

【参考文献】

- 1) 内田竜生, 住田幹男, 富永俊克, 徳弘昭博: 脊髄損傷患者の復職状況と就労支援「日職災医誌 vol. 51」 pp188—196(2003)
- 2) Whiteneck GG, Charlifue SW, Gerhart KA, Overholser JD, Richardson GN. Quantifying handicap: a new measure of long-term rehabilitation outcomes. Arch Phys Med Rehabil. 1992 Jun;73(6):519-26.
- 3) 青柳 紀代, 高橋 秀寿, 原 行 弘, 柴崎 啓一, 里宇 明元, 千野 直一: 脊髄損傷患者の社会的不利に影響を与える要因「リハ医学 vol. 36」 pp599-606(1999)
- 4) Heinemann AW, Kirk P, Hastie BA, Semik P, Hamilton BB, Linacre JM, Wright BD, Granger C. Relationships between disability measures and nursing effort during medical rehabilitation for patients with traumatic brain and spinal cord injury. Arch Phys Med Rehabil. 1997 Feb;78(2):143-9.
- 5) 京極高宣: 障害者自立支援法と障害福祉施策の将来像: 「月刊福祉 vol. 90」, pp46-51, (2007)
- 6) 藤井克徳: 講座 自立支援法 自立支援法の問題点 当事者団体の立場から(解説)「作業療法ジャーナル, vol. 41」, pp223-229(2007)