

# 精神障害者を対象とする社会福祉施設における トータルパッケージの試行について

○小池 磨美（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

香野 恵美子（社団法人やどかりの里）

小松 まどか・位上 典子・仲村 信一郎・野口 洋平・加地 雄一・加賀 信寛・望月 葉子・小泉 哲雄  
（障害者職業総合センター障害者支援部門）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター（以下「当センター」という。）障害者支援部門では職業リハビリテーション施設のみならず多様な施設において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。）の活用可能性について試行を重ねてきた。昨年度は、精神障害者を対象とする社会福祉施設が企画する職業ガイダンス等のカリキュラムの中にトータルパッケージを用いた訓練場面を位置付け、施設における就労移行支援のあり方を試行的に検討するという通して、トータルパッケージを就労支援のコアツールとしての活用可能性について報告した。<sup>1) 2)</sup>

引き続き、今年度からはトータルパッケージを構成するM-メモリーノート、ウィスコンシンカードソーティングテスト（以下「WCST」という。）、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）、M-ストレス・疲労アセスメントシート（以下「MSFAS」という。）をそれぞれの特徴を踏まえ、段階的あるいは目的的に用い、施設の就労支援の枠組みに応じた体系的な支援を行うための有効な支援技法としてのトータルパッケージの可能性を探っていきたいと考えている。

今回は、研究の概要を示すとともに、その試行の現状と今後の課題について報告することとした。

## 2 研究の目的

社会福祉施設がその状況や特徴を踏まえた就労支援の体系化に向けて、トータルパッケージをどのように活用できるのかを明らかにするために、次の2点に着目し、試行を行なうこととする。

### ①施設内の移行支援における活用

就労・復職に向けた移行段階にある利用者のニーズや課題に応じて、トータルパッケージの活用の考え方とその活用法を明らかにする。

### ②施設間の連携及び地域支援における活用

就労移行に関わる関係機関との連携や関係機関のニーズに応えるための地域支援においてトータルパッケージの活用法を明らかにする。

## 3 研究の概要

### （1）対象機関

今回、研究協力いただいている社団法人やどかりの里は精神障害者を対象とした授産施設や作業所等（以下「労働支援の場」という。）9ヶ所、地域生活を営む上での支援を行っている生活支援センター（以下「生活支援の場」という。）3ヶ所、グループホーム等居宅支援施設2ヶ所の運営を行っている。同法人は施設の運営以外にも、セルフヘルプ活動や支援者の人材育成、研究活動を行なうとともに、新たな支援の枠組みの提供に向けた地域支援活動を行なっている。なお、法人全体の利用登録者数は200名程度である。

同法人では、来年度、障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業所を立ち上げる予定であり、その先駆けとして昨年度から「労働支援プロジェクト」を組織化して、一般企業への就労・復職に向けた支援を始めている。

### （2）期間

平成19年度～平成21年度

### （3）内容及び方法

#### ①労働支援プロジェクトの行う事業の概要

同法人において平成17年度に行なわれた「働く場」を利用する人たちのヒアリングにより、「安心して継続して働きたい」人たちが57%、「将来の進路をゆっくり考えながら過渡的に利用」という人たちが30%、「一般就労に向けて積極的に訓練したい」人たちが13%という結果が示された。労働支援プロジェクトは、これまで同法人が視野に入れてこなかった一般企業への就労に向けたニーズを取り上げ、具体化するために企画された。この具体化に向けた取り組みに応じて当センター障害者支援部門ではトータルパッケージをはじめとする職業リハビリテーションの

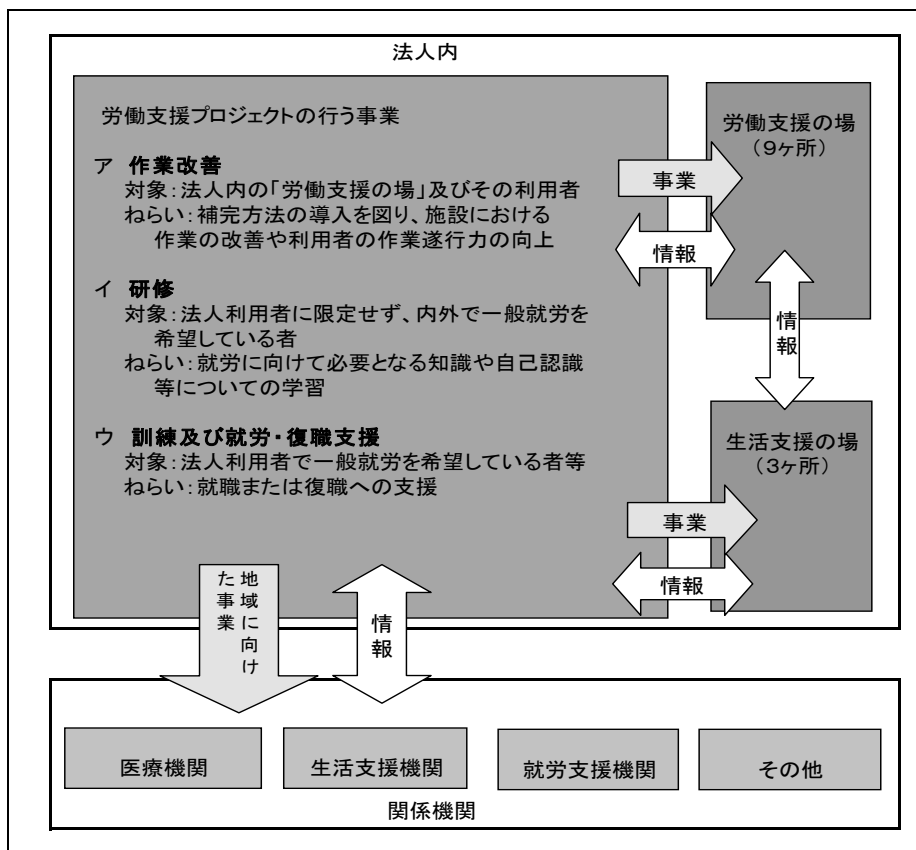


図1 就労支援プロジェクトの概要

ノウハウを提供し、前述のとおり、昨年度においては、「職業ガイダンス」と「トータルパッケージの集中実施」を行なった。これらの経験を踏まえた、労働支援プロジェクトの事業の概要は図1に示すとおりである。

労働支援プロジェクトの事業は次の3種類で構成されている。

ア 作業改善

同法人内の授産施設等の労働支援の場を対象に、施設単位での作業の改善や利用者の作業能力の向上に向けて事業を行う。今年度は、労働支援の場9ヶ所の内2ヶ所で実施している。

イ 研修

同法人及び地域の関係機関の利用者を対象に、就労に向けて必要となる知識の習得、職業意識の醸成、自己理解の促進等を目的とした「職業ガイダンス」と作業遂行力の確認やセルフマネジメント体験を目的とした「トータルパッケージの集団実施」を集合研修の形で実施しており、今年度は、9月に「職業ガイダンス」を、下半期には「職業ガイダンス」及び「トータルパッケージの集中実施」を予定している。

ウ 訓練及び就職・復職支援

同法人利用者を対象に、就職または復職に向

けた個別の課題に応じて作業遂行能力及びセルフマネジメントの向上を目的とした個別プログラムでの訓練と就労・復職支援を実施している。今までのところ、労働支援の場に在籍する者1名と生活支援の場を利用している者1名の計2名に実施している。

これらの事業は、労働支援プロジェクトが、施設あるいは利用者のニーズに応じる形で実施し、それに伴って、労働支援プロジェクトと利用者の在籍する施設又は関係機関との間で情報が相互に交換され、共有されることになる。

②労働支援プロジェクトが行う事業におけるトータルパッケージの試行

図2に労働支援プロジェクトの各事業と施設及び関係機関との連携においてトータルパッケージがどのように位置づけられているのかを示す。

ア 法人内施設における作業改善

同法人内の福祉工場や授産施設等の「労働支援の場」においては作業の改善や利用者の職務遂行能力の向上を目的としている。このため、個別の作業遂行の課題を補完する方法の導入が必要となる。作業改善における具体的な補完方法としてはM-メモリーノートが、作業上の不適応行動などの改善にはM-メモリーノートやMSFASの

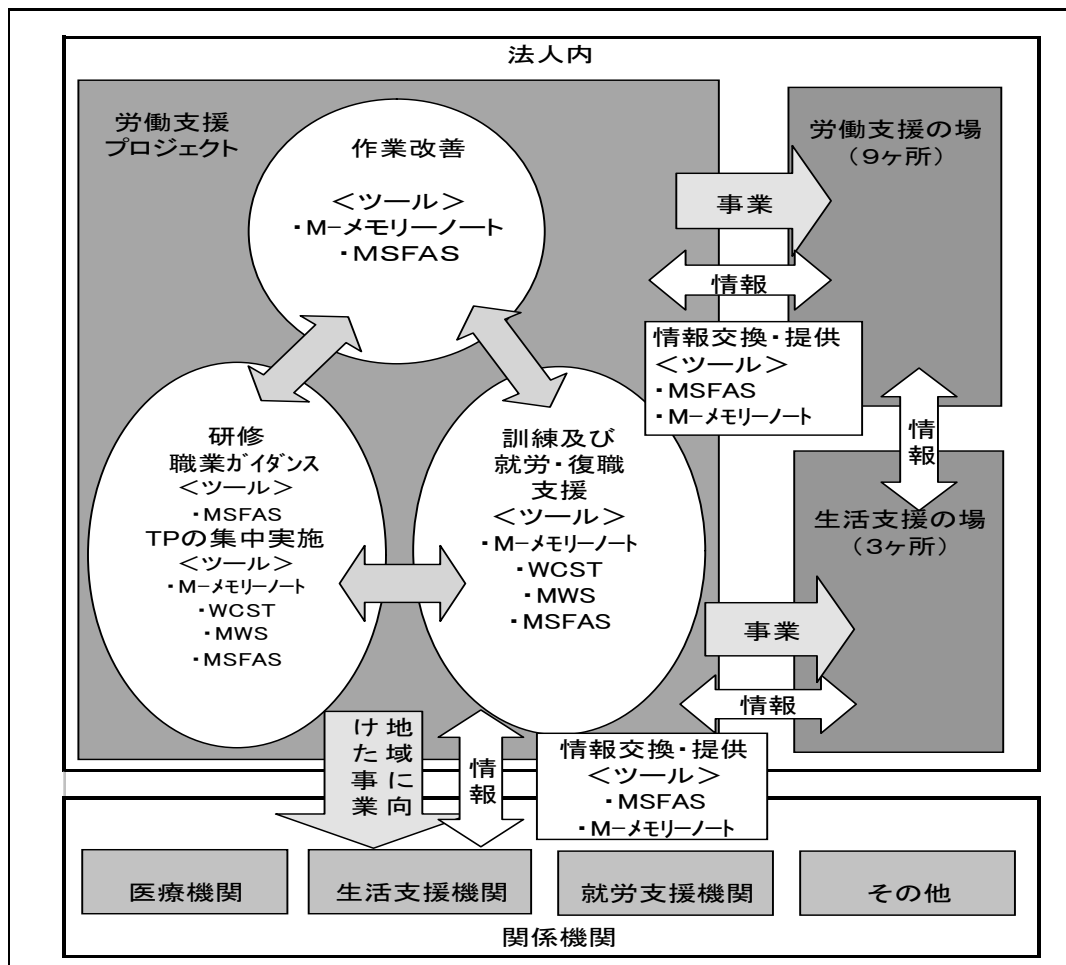


図2 試行の概要

利用が検討されている。

現在、福祉工場及び小規模授産施設において、M-メモリーノートが導入され、利用者に対し、順次M-メモリーノートの集中訓練が実施されている。

イ 一般就労希望者等への研修

「職業ガイダンス」は就労に向けた活動として、精神障害者の就労に関連する法律や支援制度・機関、職業能力についての知識、疾病や障害についてのあらたな認識を得るとともに職場見学や障害を明らかにして働いた経験者の体験を聞く機会などを設け、働くことのイメージをより現実に近いものにできるように企画されている。今年度からは「職業ガイダンス」における講義とMSFASの利用者シートとを対応させ、参加者自身が自らを振り返るとともに、「職業ガイダンス」終了後に自らの在籍する施設等の支援者と情報を共有するツールとしてMSFASが用いられている。

「トータルパッケージの集中実施」では、M

WSの持つアセスメント機能とセルフマネジメント機能に焦点をあて、障害者自身が自らの作業能力や作業傾向を認識し、補完方法を用いた作業遂行や作業におけるセルフマネジメントの体験を通じ、作業遂行能力等についてより現実的な自己認識ができるように企画されている。

「職業ガイダンス」と「トータルパッケージの集中実施」とともに昨年度から実施しているが、今年度からは同法人の利用者だけに限らず他の関係機関を利用している当事者にも拡大して実施する予定である。

ウ 一般就労希望者等への訓練及び就労・復職支援

昨年度、「職業ガイダンス」と「トータルパッケージの集中実施」を終えた参加者のうち、希望者7名に対して、月に1回程度、職場見学や学習会、アルバイトなどの体験を話す会などを実施するとともに、就職活動を行いたいとの希望があった者4名に対して、労働支援プロジェクトとして、職業相談やハローワークへの同行、地域障

害者職業センターの利用支援などを実施していた。このような活動を踏まえ、今年度からは、個別のニーズに応じたプログラムが企画されている。

例1：施設内の働く場に在籍している利用者の労働習慣の確立や職務遂行能力の向上、職務の拡大に向けてプログラムを組み、実施している。具体的には、MWSを用いた作業訓練とともに、M-メモリーノートを用いた生活支援との情報の共有を基礎におき、行動の自己管理を含めた労働習慣の確立に向けた支援を行っている。また、相談においては、自己認識を深められるようにMSFASを活用している。

例2：施設内の生活支援センターからの要請により、復職支援を行っている。具体的には、地域障害者職業センターのリワーク事業との連携も念頭におき、MWSを用いた作業遂行におけるセルフマネジメントやM-メモリーノートを用いた行動面での自己管理能力の向上を目指している。

これらの事業の実施に伴って、法人内の施設で、あるいは関係機関において、当事者と支援者との間であるいは支援者間で情報の共有を円滑に行なうためにM-メモリーノートやMSFASを用いることが有効となろう。

具体的には、「一般就労希望者等への訓練及び就労・復職支援」において、当事者の在籍する施設と労働支援プロジェクトとの当事者本人を介しての連携ツールとして、M-メモリーノートを用い、当事者を含む3者の情報と認識の共有を図ることを目指している。また、関係機関への試みとして、「職業ガイダンス」においては、参加者が在籍する施設の支援者との情報の共有を図るためのツールとしてMSFASを用いている。

#### 4 今後の課題

本考察は試行の中間報告であり、さらに試行を重ねていくことになるが、それぞれの事業について検討課題を挙げると以下ようになる。

「法人内施設における作業改善」におけるM-メモリーノートの集団利用については、その導入のための集中訓練が行なわれたところであり、今後、導入した施設及び利用者に応じた活用法の提案が必要となっている。

「一般就労への希望者等への研修」における「職業ガイダンス」は、昨年度の試行を踏まえ、参加者の他施設への拡大という新たな展開をして

おり、その詳細については『やどかりの里労働支援プロジェクトの活動～労働支援現場におけるトータルパッケージ活用の可能性と課題』を参照されたい。「トータルパッケージの集中実施」については、就労支援における位置付けやその内容、実施時期などを検討した上で試行を重ねることにしている。

また、「一般就労希望者等への訓練及び就労・復職支援」については、現在、2事例について支援を始めたところである。今後は、ニーズに応じた多様な試行を行い、施設の特徴に応じた有効性や機能を明らかにする必要がある。

また、労働支援プロジェクトの行う3種類の事業が相互にどのような関係性を持ち、トータルパッケージの各ツールがどのような機能を果たすのかといった視点についても、今後の試行の進捗に応じて検討する必要がある。

さらにこれら事業の支援が有機的に展開していくとき、施設間の連携や地域支援におけるトータルパッケージの活用が進んでいくことが期待される。ここでは、トータルパッケージの各ツールの持つ特徴を生かした連携ツールとして機能を示すことも必要となろう。

最終的には、同法人の就労支援の枠組みにおけるトータルパッケージの活用状況やカスタマイズの例を示し、精神障害者の就労移行支援においてトータルパッケージが果たす役割や機能について明らかにし、そのモデル化を図りたいと考えている。

#### <参考文献>

- 1) 小池磨美他：精神障害障害者の就労支援におけるトータルパッケージの活用について「第14回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」pp224～227
- 2) 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.75 「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研究」（2007）pp103～118

# やどかりの里労働支援プロジェクトの活動

## －労働支援現場におけるトータルパッケージ活用の可能性と課題－

○香野 恵美子（社団法人やどかりの里 やどかりの里授産施設 施設長）  
堤 若菜（社団法人やどかりの里）

### 1 はじめに

社団法人やどかりの里は、精神障害のある人の地域生活支援を柱に、その人の「働きたい」という思いに向き合ってきた。しかし、一般事業所への就労支援については、そのハードルの高さや支援者のマンパワー不足、そして、労働過程で発症した経験や、再発を繰り返したりするメンバー（やどかりの里を利用する精神障害のある人）も多く、まずは、その人の回復や体調に合わせて選べるような働く場づくりを展開してきた。現在、作業所や通所授産施設等9ヶ所運営している。

2005（平成 17）年、障害者自立支援法が成立、この法による、メンバー（やどかりの里を利用する精神障害のある人）への影響を捕捉するとともに、働く場の活用目的、また、将来への展望や夢も含めて聞き取り調査を実施した。

その調査から安心して継続して働きたい、という思いをもつ人が半数以上を占める一方、約1割の人が何らかの支援を受けて一般就労をしたい、との思いを抱いていることがわかった（表1）。

表1 やどかりの里の「働く場」を利用する人の希望調査

（2006（平成 18）年 2 月）

安心して継続して働きたい		将来の進路をゆっくり考えながら過渡的に利用		一般就労に向けて積極的に訓練したい		計	
65人	57%	35人	30%	15人	13%	115人	100%

これらを受け、2006（平成 18）年度、一般就労への支援を具体的に検討する組織を立ち上げた。今年度には、「労働支援プロジェクト」（以下「プロジェクト」という。）として日常的に稼働させ、来年度には本格的な事業化をめざしている。

前後して、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（以下「総合センター」という。）障害者支援部門より、「障害者の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。）の試行について協力依頼があった。試行に協力しつつ、総合センターで蓄積してきた障害者の就労支援の考え方や具体的な方法について学ばせてもらう中で、トータルパッケージを活用しながら、労働支援をより具体的にすすめていく感触を得た。

今回は、プロジェクトの活動から見えてきた、労働支援現場におけるトータルパッケージ活用の現状と課題を報告したい。

### 2 研究の目的

プロジェクトにおける基本的な考え方をより具体化する、支援ツールとしてのトータルパッケージの活用の可能性について明らかにする。

### 3 研究の方法

プロジェクトは、活動ニーズから出発し、現在進行形の活動であるため、基本的な考え方から、支援メニューや態勢を確立しつつある状況にある。よって、今回は、以下の3点に着目していく。

①プロジェクト活動基盤づくり

②2006 年度「職業ガイダンス」および「トータルパッケージの集中実施」の状況

③2007 年度「職業ガイダンス」の状況

支援の考え方をふまえ、これら参加者および支援者等の変化に着目し、結果と課題を見ていく。

### 4 プロジェクトの活動基盤づくり

#### （1）基本的な考え方

プロジェクトを立ち上げるにあたり、支援の基本的な考え方について、次のとおり確認した。

①多様な働き方があることを念頭に置き、選択肢の一つとして企業就労があり、それが最終ゴールではないこと。

②継続した支援を柱におくこと

③地域の資源と連携した就労支援システムの構築をめざしていくこと（2007（平成 19）年4月開設のさいたま市障害者総合支援センターとの連携、等）。

一般就労がゴールではなく、その人にあった働き方を探し、支え続けることをベースとする。企業就労はその選択肢を広げる一つと考える。

#### （2）トータルパッケージの理解と支援の共通基盤づくり

トータルパッケージ試行にあたっては、これまで、やどかりの里では訓練プログラムや能力評価を積極的に活動に組み込んでこなかったため、やどかりの里の支援者側にわかりづらさがあった。

そこで、総合センターの障害者支援部門の研究員との話し合いや就労支援に関する学習の中で、理解を深めた経緯があった。

まず、トータルパッケージは、職員が一方向的に評価するのではなく、経験する中で、障害のある人自身が自分の傾向を

知ることや今の自分の力量について客観的な評価ができ、その対処方法を身につけることを目標とすると説明を受けた。

また、職員向けの学習会を開き、トータルパッケージの考え方や使用方法、精神障害者の雇用促進のための施策全般の他、以下に示す支援の構造について学んだ。

**ア 職業能力を階層的にとらえる**

職業能力を第1階層(日常生活・社会生活能力)、第2階層(職業準備性・職業準備行動)、第3階層(職業・職務の適合性)と構造化してとらえる。

**イ 就職前支援を構造化する**

就職前支援は、相談を中心に構造化する必要があり、学習・訓練・就職活動を相互に関係させながら、具体的に動いていく。

**ウ 就労後支援を構造化する**

就職後の支援も重要で、当事者を中心に医療支援・生活支援・職業支援の連携を構造化する。本人がいずれかにつながっていただけること、全体の支援構造のなかで、どの部分を誰が担っているか共有しいつでも軌道修正ができるようにする。

こうした支援のあり方は、これまでのやどかりの里の実践と

共通するものだと感じた。やどかりの里では、課題を設定し、その改善に終始する支援ではなく、その人の望む暮らしや人生を職員がともに描き、環境整備をしていくという考え方で進めてきた。基本的な考え方は就労支援においても共通であることが確認できたことは、トータルパッケージを活用していくうえにおいても、支援者側の構えを築く、重要なプロセスだった。

**5 2006年度「職業ガイダンス」および「トータルパッケージの集中実施」の状況**

**(1)「職業ガイダンス」**

**ア 目的と内容**

2006(平成18)年7月19・20・24・25・27・28日(6日間)に職業ガイダンスを実施。参加メンバーはやどかりの里に登録している10名。

ガイダンスの主な目的は、就職活動にあたって基礎知識や情報を得ること。プログラムの中に、M-ストレス・疲労アセスメントシート(以下「MSFAS」という。)の記入、幕張版ワークサンプル(以下「MWS」という。)簡易版の実施、1日の行動記録やスケジュール確認のために、M-メモリーノート(以下「MN」という。)を活用した(図1)。

	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	
10:00	オリエンテーション	講義 就労支援Ⅲ	演習 履歴書の書き方Ⅱ	講義 就職活動の進め方Ⅲ	9:30 見学 事業所見学	10:00 演習 面接の受け方Ⅱ	
	自己紹介、日程説明、同意書説明	①MSFAS(シートF)の記入 ②生活障害として捉える	履歴書を書いている質問	ハローワークの使い方		模擬面接	
10:50	休憩					10:50 休憩	
11:00	講義 就労支援Ⅰ	講義 就職活動の進め方Ⅰ	体験 作業体験Ⅰ	講義 就職活動の進め方Ⅳ		11:00 GW	11:00 ガイダンスを受けて 自分らしい働き方について
	精神障害者の就労支援制度	①MSFAS(シートD)の記入 ②働き方について考える	MWS(簡易版)の体験	求人情報の見方		11:50 休憩(昼食)	11:50 演習・相談 自分を知るⅡ
11:50	休憩(昼食)					13:00 演習・相談	
13:00	講義 就労支援Ⅱ	講義 就職活動の進め方Ⅱ	体験 作業体験Ⅱ	体験 作業体験Ⅲ		13:00 GW	13:50 13:50
	ストレス・疲労への対処とMSFAS	自分に合った働き方を考える	MWS(簡易版)の体験			14:00 GW	14:00 MSFASの再記入と個別相談
13:50	休憩					14:00 事業所を見学して	14:50 15:05
14:00	演習 自分を知るⅠ	演習 履歴書の書き方Ⅰ	演習 面接の受け方Ⅰ	MWS(簡易版)の体験		14:50	14:50 15:05
	MSFAS(シートABCF)の記入	①履歴書の種類と書き方 ②履歴書用ワークシートの記入	面接用ワークシートの記入				
14:50	GW						
15:05							

図1 職業ガイダンス 日程表

**イ 結果**

ガイダンスの参加者から、「面接の仕方、履歴書の書き方など実用的」「ジョブコーチの制度に興味を持った。企業と自分とジョブコーチでいい形で新しい働き方を知ることができた」「開示のしかたも段階があることを知った」といった感想があり、就職活動に向けて視野が広がったようだ。

また、「仕事をする事だけを考えていたが、生活の支

障も考える必要があることがわかった」といった、疾病の側面だけでなく、自分の生活や仕事の上での「障害」を捉えなおすきっかけを得たようだった。

さらに、MWSの簡易版の導入により「今回の作業体験中、以前、勤めていたときと同じような状況になった。どう対処するかコツをつかみたい」と実体験を伴った学びを得た。「作業をもっと集中して行い、自分の力量を見極めたい」といった、次回のプログラムへの動機づけともな

った。

## (2)「トータルパッケージの集中実施」

### ア 目的と内容

2006(平成 18)年9月 21・22・25・26・28・29 日(6日間)にトータルパッケージを集中実施。参加者9名(前回参加者のうち1名が不参加)。

作業遂行能力の向上、作業遂行上の特徴と補完手段の必要性の理解、セルフマネジメントスキルの習得、対処行動の習得等を目的とした。

プログラムの6日間を、①ウイスコンシン・カード・ソーティングテスト、②MN、③MWS、④グループワーク、⑤個別面接で構成した。

### イ 結果

参加者から、「はじめはできるかな、という思いだったがやればできるということを実感した」「ストレスがどのように出てくるか学んだ」「仕事のきつさがわかった。マイナス面から入ってしまう自分の傾向も知った」と、集中した作業体験によって客観的な自分の姿を得られた感想が出た。

また、「補完方法について検討できた」「ラベル作成とか難しかったが、ためになったかなと思う」と具体的な技術を得た人もいたようだ。

## (3)全体を通して得たこと

### ア 「ハローワークが身近になった」

「ハローワークが身近になった」と感想を述べていたメンバーがいたが、これまで抱いていた、「一般就労は難しい」という頑ななイメージをやわらげ、働き方についての選択肢を広げる機会になったように思える。

### イ 障害認識の広がり「補完手段」の視点

ガイダンスでの知識の付与のほか、トータルパッケージの集中実施を通して、個人の疲労度や作業傾向を客観視し、補完手段を検討する機会を得た。

あるメンバーは、「頭が真っ白になって今までできてもできなくなったりしたけど、補完手段として、手順などのメモを作っておけば対処できるのかと思えた」と語っていた。

作業上の課題を本人の努力に帰すのではなく、障害がどういった場面で現れるか把握し、どう補完するかを本人と支援者と共有する。対処法を強化することでその人の働きやすさを実現する具体的方法は、職員にとっても新たな学びであった。

### ウ 就労に対する立ち位置を認識する

プログラムに参加するにあたり、「作業所で長く働いていたため、自分の力がどのくらいなのか確かめたかった」

という動機をあげた人が多かった。プログラム終了後は、しばらくは作業所で働き続ける人、当面は作業所だが近い将来チャレンジしていくという人、すぐに就職活動に取り組んでいく人と分かれた。プログラムを経験したことで改めて自分の立ち位置を確認できたようだ。また、他のメンバーの姿をみて、自分の力を客観化し現実的な検討を始めた方もおり、グループで取り組んだ意味も窺えた。

### エ 支援者側に与えた影響

プログラム中、「作業所ではまったく逆の発想で関わっていた」とつぶやいた職員がいた。MWS ではミスがあると、そこに着目して、なぜミスが起きたか、どう補完するか検討する。しかし、作業所ではミスに着目することを避け、起きにくい仕事を提供したり、いずれできるようになることを待たせたりする姿勢だった、というのである。

これまで漠然と本人の得手不得手を判断していたことを省み、本人とともに支援者も、機能的な障害や能力についてクールな目で把握し検討していく視野の広がりを得たようだ。

## 6 2007 年度職業ガイダンスの状況

### (1)目的と内容

2007(平成 19)年 9 月 18・19・25・26・27 日(5 日間)に職業ガイダンスを実施。

今回の特徴は、地域の支援システムづくりを意識して、やどかりの里の外の資源にも働きかけたことだ。事前学習会にはさいたま市障害者総合支援センター就労部門から参加があった。さいたま市内 10ヶ所(全区)の生活支援センター、精神科病院3ヶ所および精神科クリニック4ヶ所のデイケアに出向き、参加者を募った。

参加者は、やどかりの里のメンバー5名、A病院4名、B病院1名、C生活支援センター2名、計12名あった。体調の変化や、今後の支援態勢の継続性と連携を鑑み、いずれも推薦者を立てて申し込む手続きを用意した。その他、個別プログラムの一環としてやどかりの里メンバー1名が1日のみ参加、Dクリニックの職員1名が、学習したいとの申し出があり、1日のみ同席した。

今回のプログラムを立てるにあたり、就職活動をするうえで必要な基礎知識を得ることを据えながら、対象者が広がったことで、就職活動で見落としがちな、①自身の疾病や障害理解をすすめる、②生活支援センターなど他資源を活用する重要性、について理解を深めること、を意識した。そのさい、MSFASを活用することにした(図2)。

	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
10:00 11:00	オリエンテーション 自己紹介、プログラムでつきたい力	講義 就労経験者から話を伺う	講義 自分にあった働き方を考える	講義・演習 働くスタイルを見つける 障害の開示・非開示、働く時間数 ハローワークの使い方	グループワーク 働くときの大切なポイント  まとめ MSFAS のフィードバック
11:00	グループワーク お互いを知ろう		講義・演習 生活障害として捉える 疾病と病気の関係 MSFAS-F		
	休憩(昼食)	休憩(昼食と移動)	休憩(昼食)		
13:00	講義 労働環境を知る 利用できる制度 支援機関	14:00～ 事業所見学	演習 暮らしと働くこと MSFAS-A MSFAS-B	演習 就職活動してみよう 履歴書の書き方 模擬面接	個別面接
14:00	演習 関わった仕事を整理する MSFAS-D	15:00～ グループワーク 感想	講義・演習 安定して働くための 資源 MSFAS-C		
15:00	日誌記入				

図2 2007年度職業ガイダンス日程表

## (2)結果

### ア 参加者の評価

「就労の基本的なことがわかった」「生活リズムの安定が大事」と就労と生活がセットであると

の理解が得られたようだ。また、「これまで一人で考えて決めてきた」が、「相談すること、自分を知ることが大事、自分の考えの一步先を知ることができた」という方、「デイケア以外の資源を使いたい」と「一步先」の視野を得た方もいた。

### イ MSFAS の活用

「キーパーソンの重要性を感じた」「自分が気づかないうちにストレスの対処法を行っていたことを知った」「ストレスの感じる状況を知った」「相談に使いたい」といった感想があった。

また、支援者側としては、普段関わりのない方とも、記入された MSFAS を介して日頃の生活スタイルや活用資源、職務経験など、短時間で共有できる感触を得た。一方で、自己理解と他者からの見方がずれることもある。支援者と相談しながら記入し、本人の実際の姿を映し出していくためのシート上の工夫の必要性が見えてきた。

### ウ 参加者対象者を広げたことについて

参加者の中には、「情報量が多くて消化しきれない」「盛りだくさんだった」と参加自体が大変だった方もいた。所属する支援機関により、その方に対する支援の見立てのばらつきも窺えた。

### エ MWS の導入について

今回は、MWS の簡易版を設定しなかったことにより、疲労マネジメントなどの学習をしても、実感が伴わないことが見えた。選択できるようにするなどプログラムの工夫が必要である。

## 7 まとめと課題

プロジェクトは、総合センターの力を借りながら、手探りでトータルパッケージの活用を試みてきた。

まだ1年半のとりくみであるが、ガイダンス等への参加者、支援者の変化、外部資源との関わりの中で、次の可能性が見えてきた。

一つは、セルフコントロールを身につけていく支援ツールとして、もう一つは、互いの共通基盤を築くツールとして、である。しかし、地域の支援態勢の中で機能するためには、まず、当法人組織の中でのプロジェクトの機能、および支援態勢を確立し、他資源の方にも目に見える形での活用方法の提示が必要であると考え。

### <引用>

小池磨美他：精神障害者の就労支援におけるトータルパッケージの活用について「第14回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」pp224-227

### <参照>

「響き合う街で 第40号」(やどかり出版、2007) pp2-20



# 個別移行支援計画に基づく授業づくり

## －特別支援学校(知的障害)における職業リハビリテーションの考え方を取り入れた実践(1)－

○徳増 五郎 (静岡大学教育学部附属特別支援学校 高等部主事)

渡辺 明広 (静岡大学教育学部)

### 1 はじめに

近年、教育機関におけるトータルパッケージ(以下「TP」という。)の活用について報告がなされるようになった<sup>1)</sup>。本校でも、昨年度よりTPの活用を試行的に開始し、若干の知見を得たので具体的な事例を挙げて報告する。

### 2 本校の概要

本校の前身は、静岡大学教育学部附属静岡小学校・中学校に設置された特殊学級である。その後、静岡大学教育学部附属養護学校として移行した、知的障害を対象とした特別支援学校である(今年度改名)。この4年間は、特別支援学校体制への円滑な移行や特別支援学校としての充実と発展をめざして、校内の児童生徒の指導の充実と地域支援に力を入れてきた。<sup>2)3)</sup>

本校高等部(普通科のみ)には、31名の生徒が在籍し、生徒の実態は多様化が進んでいる。幅広い個の教育的ニーズに応じた、自立や社会参加に向けた主体的な取り組みを支援する視点で生涯を見通し、教育・福祉・医療・労働等の関係機関と密接に連携・協力しながら、適切な指導や支援を行うことにより、生徒自身が自己決定・自己選択できるようにしたいと考えている。

### 3 本校の実践

#### (1) TPの導入

TPは単なるツールではない。対象者が作業遂行能力、対処行動、補完手段・補完行動を獲得し、個々の力に応じたセルフマネジメントスキルを身につけられるよう、また支援者が、個々に必要な指導・支援を総合的に提供できるよう開発された方法である。<sup>4)</sup>この考え方は、社会への移行期である高等部の指導においても重要であり、関係諸機関と連携していく上でも、共通した概念として活用できると思われる。

そこで、本校在籍生徒の実態から、ワークサンプル<幕張版>(以下「MWS」という。)簡易版・訓練版・ホームワーク版とメモリーノート<幕張版>(以下「M-メモリーノート」という。)を指導に導入した。

本稿では、試行的に実施したMWS簡易版についての報告及び作業学習におけるTPの活用事例について報告する。

#### (2) MWS簡易版の実施

企業就職を目指している生徒を中心に、集中作業(校内実習)や放課後などの時間を使ってMWS簡易版を実施した(対象生徒は知的4名、ADHD1名、自閉症5名)。指導は、生徒と教師が一对一で行い、教師が作業指示を出してから生徒の行動を観察した。

指導にあたった教師からは、「家庭でもパソコン(以下「PC」という。)をやっているためOA課題に抵抗なく取り組んだ。細かな手作業は得意。」「課題のレベルが上がると不安そうにしている。」「指示が複雑になると、全てを行うことが難しかった。仕事をスムーズに行っていくための手立てが必要である。」などの所見があげられた。このことから、教師が具体的な生徒の障害のあらわれの確認をすることができ、それに対する支援のありかたについて考えたり、生徒の職業に対する適性について把握したりするのに役立つと考えられる。

一方、生徒からは「プラグの組立が楽しかった。」「PC入力は時間がかかる。」「細かな集計はもうやりたくない。」「社会にはいろいろな仕事がある。」等の声が聞かれ、生徒自身の職種の理解や適性について考える機会として役立つと思われる。

ところで、知的障害の生徒が対象であるという側面からMWSの実施について考えると、口頭による作業指示を出す事務課題については取り組みが悪く、一部の生徒はまったくできていなかった。一方、作業指示の中に教師による見本やビデオによる教示が含まれている実務課題等については、ほとんどの生徒が取り組むことができ、ある程度理解をしていることが分かった。そこで、正確に遂行できないと判断した生徒については、どのような支援が有効なのかを探りながら再実施し、それを質的評価結果記録表に記入して、その後の指導に生かすことにした。

#### (3) 作業学習におけるMWSの活用

授業研究では、単元や題材設定、指導内容の選定、指導方法の工夫の3つの視点を大切にしている。そこで、MWSを作業学習に取り入れるにあたっては、作業遂行能力やセルフマネジメントスキル、補完手段、補完行動、システムティック・インストラクション、ストレス・疲労に対するセルフマネジメントについて着目することとした。

ここでは、MWSを導入した昨年度の高等部1年生第2回集中作業(校内実習)「働く人になるために～OA作業を通して～」について述べる。

## イ 生徒の実態

対象グループの生徒は男子6名、女子2名、計8名である。これまでの生活の中で、友達と協力したり、繰り返し活動を経験したりする中で、物事を達成する喜びや挑戦する気持ちを高めてきている。その一方で、活動に対して高い関心や意欲は持っていたとしても自信がなく、進んで取り組むということは少ない。知的理解力に幅はあるものの、中軽度の生徒が多く、企業就職希望が多い。

## ロ 単元設定の理由

本学年は、前期の生活単元学習で、社会には様々な仕事があり、自分たちも社会人になるということの理解を深め、やってみたい仕事を選ぶことができた。

また、前期の第1回集中作業や普段の班別作業(自主生産作業)では、長時間働くことに慣れ、基本的な作業態度についての理解を深めたり、資材や道具の名前、初めて取り組む作業内容の手順を覚えたりすることができるようになってきている。

よって本単元では、さらに「世の中にはいろいろな仕事があることを知る」「自分にもできることがあり、知識・技術の向上を目指していく」ことを目標にすえ、OA作業を設定した。

## ハ 題材観

ここ数年のPC普及率、インターネット利用者数の増加には目をみはるものがある。PCの利便性は多岐にわたるが、自動化や効率化、双方向性の実現、即時性などが、私たちの生活を豊かにしている。

さて、事務系の仕事は、どの職業現場にも必ず存在する業務であり、社会的な価値が高い。生徒たちが職場の要請に対応できるだけの知識や技能を身につけ、職場が環境調整を進めていくことが可能であれば就職率の増加を見込むことができるであろう。PCを使用した仕事は使用者に合わせた定型フォームを使用することにより、パターン化された繰り返しの仕事ができ、出入力も簡素化することが可能であるので、作業学習として利用価値の高いものであり、作業種目選定の要件を満たしているものと考えられる。

### <OA作業の利点>

- ①生徒たちの生活に密着しており、興味・関心をもって取り組むことができる。
- ②ソフトの操作に容易なものがあり、生徒の実態に応じた作業内容を段階的に設けることができる。
- ③ソフトの種類によって、文書入力や数値入力などいろいろな作業を行うことができる。
- ④各機器やコード類の配置に留意すれば安全に遂行できる。
- ⑤基本的には座り仕事で、体力面での疲労が少なく、長時間の作業をのぞむことができる。

- ⑥他の委託作業と違って資材入手の点で安定しており、持続性がある。
- ⑦ソフト内にチェック機能を持たせることにより、作業結果をフィードバックすることが容易である。
- ⑧失敗場面においても自分で容易に修正することができる。
- ⑨職業現場では流通の過程で使用されるような文書や表が製品となり、個人の役割を意識させやすい。
- ⑩国語・数学、情報等の他教科との関連を持たせやすく、総合的・横断的な学習を組むのに適している。

## 二 単元目標及び個人目標

- 自分で判断したり、友達と協力したりしながら、作業を進めることができる(セルフマネジメント)。
  - あいさつや返事、報告など、働くための基本的な姿勢や態度を身につけることができる(コミュニケーション)。
  - OA作業を通して、新しい職種についての理解と経験を高めることができる(作業遂行能力)。
- これを個の教育的ニーズと照らし合わせて、個人目標(表1)を設定した(抜粋)。

表1 個人目標

氏名	セルフマネジメント	コミュニケーション	作業遂行能力 取り組む課題
A君	自分で作業を進め、作業の正確さや自分の作業量の変化に気づく。	リーダーとして責任を持ち、自分で判断して指示ができる。困ったこと、分からないことを順序だてて説明ができる。	数値入力 文書入力 コピー&ペースト ファイル整理 検索修正
B君	作業遂行に自信を持ち、最後まで一人で進めることができる。	相手の顔を見て、はっきりとした口調で話すことができる。	数値入力 文書入力 コピー&ペースト
Cさん	一つ一つ手順をおって作業することの大切さを知る。	困ったことや分からないことは進んで相談できる。	数値入力 文書入力

## ホ 作業工程及び作業内容の分析

作業学習では作る活動が主たる学習となるので、その工程及び内容の分析を行うことが大切である。

<sup>5)</sup> どのような働くためのスキルを育てることができるのか考えながら、27の工程を設定した。

表2 作業工程表

作業の流れ	働くためのスキル	補完手段・補完行動 教示の仕方
入室のあいさつ ↓ 日報をバインダーにセット ↓ 指示カードを見て指示書を選ぶ ↓ 日報に作業No.を記入 ↓ ↓ 退室のあいさつまで 全27工程	<セルフマネジメントスキル> ○セルフインストラクション ○セルフモニタリング ○セルフレインフォースメント <その他のスキル> ○ストレス疲労のマネジメント <コミュニケーションスキル> 報告、連絡、相談 <作業遂行能力> ○正確に行う ○一定の能率で行う ○決められた期限内に行う	<補完手段など> ○補完手段 ○補完行動 ○他者による指導・支援 <システムティックインストラクション> ○言語教示 ○ジェスチャー ○モデリング ○身体誘導

そして、そのための支援として、どのような補完手段・補完行動が考えられるのか、適切な教示はどうあるべきかを個別に考えて、作業工程表（表2）と指示書（図1）を作成した。

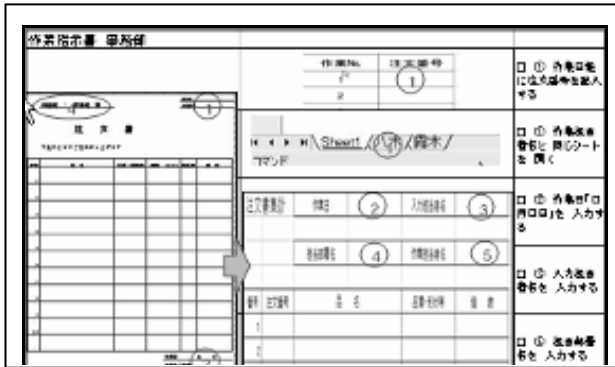


図1 指示書

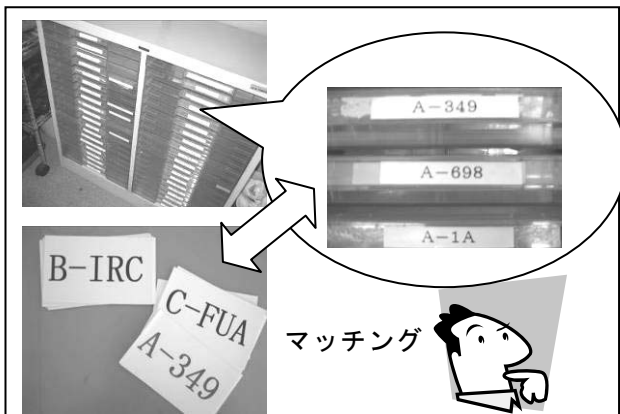


図2 文書棚と指示カード

この指示書は文書棚（図2）に入れられており、ピッキ

ング作業と同様に、教師から渡された指示カード（図2）を見ながら取り出す。生徒はこれらをポインティングしたり、読み上げたりし、自分のすべきことを確認して次の行動に移ることにした。補完手段やそれを用いた補完行動も含めた作業の手順を視覚的に提示し、自らチェックする機会を設定したことで、自発的に行動することが増えた（図3）。

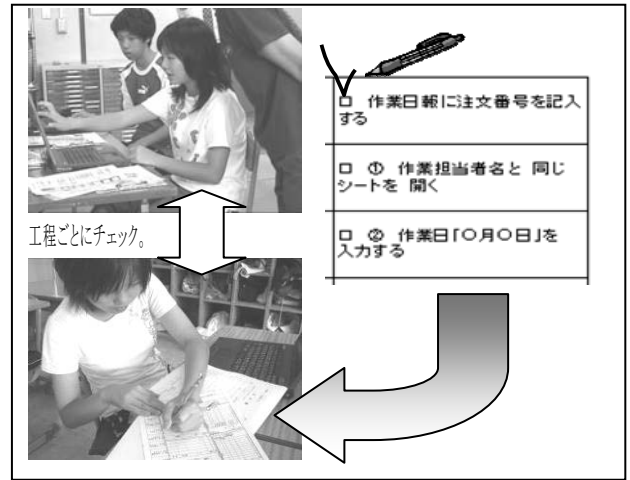


図3 ポインティングの様子

また、報告などが難しい時は、報告カード等で提示して伝えるというような支援を行い、適切な言葉遣いをすることができるようになった生徒もいた。

それから、まだ1年生であることも考慮し、作業報告場（図4）を設けた。ここでは教師に報告をしてから、自分で進捗状況を確認し、次の仕事を開始できるようにした。また、仕事をする上での約束やOA作業に必要な基礎的な用語について掲示し（図4）、自分の力で進めることができるように考えた。

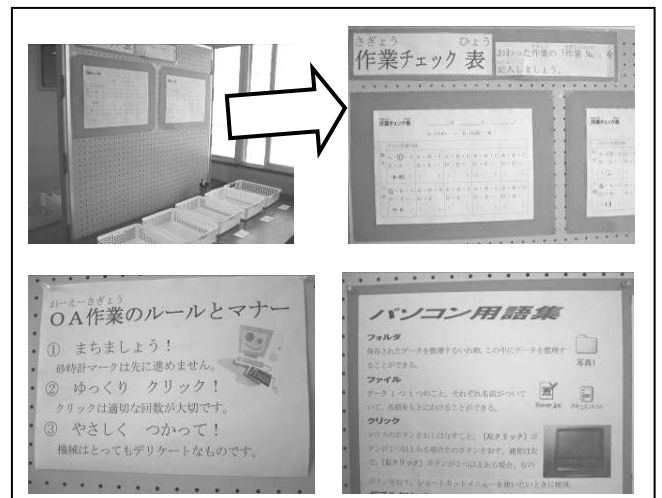


図4 作業報告場と掲示物

さらに、精神的に不安定になりそうな生徒には、本人と自身の内面について確認をするとともに、「イライラした

時に、決められた場所で、決められた時間休憩する」(図5)という約束事を決めて対応することにした。



図5 休憩場

しかし、実際には、このスペースを利用することはなかったため、その効果についての検証はできていない。休憩の取り方については理解していたが、仕事の手を休めることへの拒否感が強い部分も感じられたので、継続した指導が必要だと考えている。

作業終了後は、正当数・誤答数、作業時間、作業量について作業日報にまとめることで自分の作業の内容を振り返り、ミーティングでの意見交換によって次時へ生かすことができた。

#### へ 個の変容について

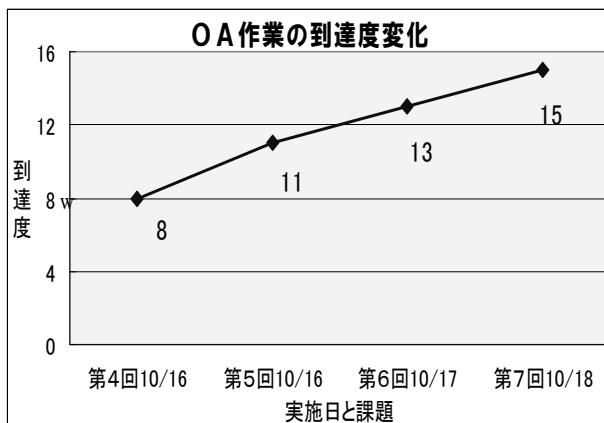


図6 T子の到達度の変化

単元の一定期間中、T子のあらわれを「一人でもしくは補完行動・補完手段で通過」を2点「インストラクション介入で通過」を1点、「支援を受けても難しい」を0点とし、集計結果をグラフ(図6)にまとめた。T子が数時間の作業の中で、補完行動や補完手段を自分なりに取り入れながら、課題を達成していったことが分かる。

#### ト 集団の意識変化について

本単元の事前事後に生徒たちの職域の理解について簡単なアンケート調査を行った。

事前調査では、生徒たちの多くはPCの使用経験は

あるものの、主にはホームページの閲覧やゲームソフトの利用などの使用が多数であった。また、PCを使うこと自体は「得意」と言う意識を持っているが、実際の数値入力や文書入力、コピー&ペーストなどといった基本的な操作については未経験・未学習であった。

それから「将来PCの仕事でどのような仕事ならやってみたいと思いますか?」という問いに対しては“いろいろな会社のホームページを調べてみたい”“会社でローマ字を上手に打ちたいです”との回答が得られた。多くの生徒はPCを使う仕事に関しては漠然としたイメージしか持っていないことが分かった。

事後調査では、「コピー&ペーストも練習したい。」「社会人に向けてパソコンを使えるようになりたい。」「働く場面にかかしていくためにがんばりたいという意欲を持つことができるようになった者が数名いた。それから「文書入力で分からない漢字があったので、漢字の勉強をしたいです。」「他の教科にも意欲的に取り組みたいという姿勢をみせる生徒もおり、日常生活への広がりを感じさせる結果となった。

#### 4 まとめと今後の課題

高等部が学校生活から社会への移行期であることを考えると、補完手段・補完行動といったセルフマネジメントスキルの形成と定着という課題が重要視される。今回、作業学習にTPを取り入れたことで、生徒のスキルアップにつながっただけでなく、生徒にとっても教師にとっても、本人の自発的な行動を促進する(ツールの活用も含む)指導を充実させやすいことが分かった。そういう点で、TPは、教材としての価値が高いと考えている。

今後は、その使用場面を日常的な班別作業や現場実習等に広げ、場面間般化や人般化に対する指導を行い、その有効性を検証することによって、関係諸機関との連携・協力を円滑に行うことにつなげていきたいと考えている。

#### 《引用・参考文献》

- 1) 木村彰孝・菅宣義：養護学校におけるトータルパッケージの活用と展望(3) —ホームワーク版を含めた活用の実例—「第14回職業リハビリテーション研究発表会論文集」pp. 236-239, 障害者職業総合センター(2006)
- 2) 静岡大学教育学部附属養護学校：特別支援学校体制への円滑な移行を目指して「研究集録17」(2006)
- 3) 静岡大学教育学部附属養護学校：特別支援教育の充実そして発展「第33回研究協議会資料」(2006)
- 4) 障害者職業総合センター：「トータルパッケージの活用のために」(2007)
- 5) 文部省：「作業学習の手引(改訂版)」pp. 37-39(1995)

# プラダーウィリー症候群の男子への 健康管理グラフ作成やメモリーノートを活用した生活支援 —特別支援学校(知的障害)における職業リハビリテーションの考え方を取り入れた実践(2)—

○大畑 智里 (静岡大学教育学部附属特別支援学校 高等部教諭)  
徳増 五郎 (静岡大学教育学部附属特別支援学校)

## 1 はじめに

本校では職業リハビリテーションの考え方を学びながら、トータルパッケージ(以下「TP」という。)<sup>1)</sup>の特別支援学校における実践を重ねてきた。そこでプラダーウィリー症候群(以下「PWS」という。)の生徒の生活支援を検討することで、セルフマネジメント力を高めるアプローチを報告する。

## 2 事例生徒について

### (1)プラダーウィリー症候群

PWSは染色体15番に、性格に関連する遺伝子の存在が推察されており、その異常に起因した特性が発生すると考えられている。発生頻度は1万人、1万5千人に一人とされている。主な傾向は以下のとおりである。

①「過食」:満腹中枢の障害が推測され、満腹感がなく、常に空腹状態である。基礎代謝率、運動能力が低いことから体重が増加し、過度の肥満は糖尿病や睡眠時無呼吸、高血圧、動脈硬化等も引き起こす。

②「成長過程」:新生児期には筋緊張低下や哺乳障害、幼児期には過食と肥満、発達遅延などがある。性格は人なつっこくてかわいいが、学齢期(小4・5年)になると学習面での遅れも目立ち始め、食行動異常の他、頑固やおしゃべり、かんしゃくといった行動問題が顕著になる。知能指数から推定される適応能力と、実際の能力に差があり、周囲の理解を難しくしている。中学以降は放浪癖や盗食など行動問題が強くなるとともに、合併症など健康管理面でも問題は重大となる。<sup>2)</sup>

### (2)事例生徒 K男

K男は身辺自立、日常会話に大きな課題もないが、頑固さやおしゃべりなど特有の性格傾向も示している。

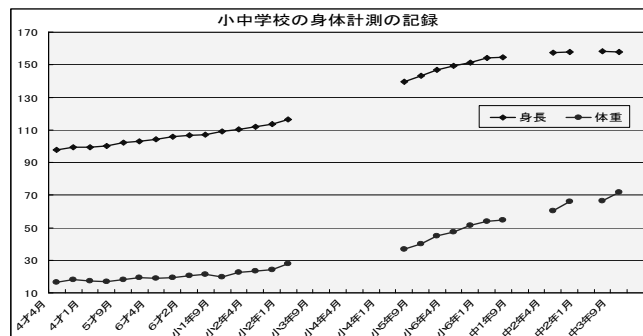


図1 これまでの身長体重の変化

K男の体重は加齢と共に増加し、身長は中学2年頃から横ばいにある。入学当初は身長158.7cm、体重82.6kgであった。K男も体重管理の必要性を感じているものの、取り組み方はわからない状態であった。

## 3 方法

まず実践開始当初のK男とのエピソードを紹介する。

登下校中の買い食いと校内での盗食が発覚し、面談で本人の気持ち、身体のことを聞くことができた。そこで食欲に関する以下のことがわかった。

【ペコペコ】 わかる。昼前にはおなかもすく。

【マンパク】 わからない。「おなかいっぱい」がわからない。給食の直後でもまだ他に食事がとれる。

【ペコペコとマンパク】

食事後におなかに何かが入っている感覚はわかる。これがペコペコの状態と違うこともわかる。

こうした空腹感・満腹感にわずかな違いがあることから生活全般の多岐にわたる視点のアプローチが必要とされることを感じ、以下の項目に基づいて開始した。

表1 実践方法について

	【第I期】 入学～2年6月	【第II期】 2年6月～現在
生活管理	○メモリーノートをもとにしたスケジュール帳	○メモリーノートをもとにしたスケジュール帳
体重管理	○健康管理グラフ作成をもとにした記録 ・シールで判定表 ○正しい食生活 ・ゼリーをとろう	○健康管理グラフ作成をもとにした記録 ・判定なし表 ○正しい食生活 ・ゼリーのとり方 ・こづかい帳
運動管理	○朝トレーニングの取り組み ○家庭での運動 ・トークンエコミーによる積み重ね	○朝トレーニングの取り組み ○家庭での運動 ・体重と運動のリンク

これまでの実践は大きく2つに分けられる。第I期は高等部入学時から一つずつ取り組みを始め軌道に乗った時期(2年次6月後半まで)。第II期は高等部2年次6月後半以降の事例生徒の変化とともに更に支援の自立

度を高めた時期となる。

#### 4 経過

##### (1)生活管理

##### イ メモリーノートをもとにしたスケジュール帳

メモリーノートの一部利用し、行動管理・記録、により生活の振り返りをさせたいと考え、K男用を作成した。K男は帰宅後「スケジュール」「体重」「運動」「食事」「日記」の5項目を記入し、翌朝教

図2 スケジュール帳シート

員に提出する。日記欄に教員が返事を書くことで、本人の行動記録だけでなく、情報交換ツールとしても使用できた。時には日記欄に日常の出来事だけでなく、身体のことや友だち・家族とのトラブルなども書かれることがある。例えば、取り組みに対しても「夕食の日記つけなくてごめんなさい。忘れてしまったのでごめんなさい。」との記述があったこともあった。このエピソードのように5項目を、毎日文字にすることで、その大切さを感じ、規則正しく健康的な生活について見つめ直す機会にもなったと考えている。こうした日々の積み重ねが、本人の生活と身体に対する意識変化へと徐々につながることができた。第Ⅱ期では第Ⅰ期の取り組みを継続して行っている。

##### (2)体重管理

##### イ 健康管理グラフ作成をもとにした記録

K男は登校後、体重計測をする(着衣での計測なので実際はマイナス500g程とされる)。計測の習慣化とともに、TPホームワーク版事務課題「健康管理グラフ作成」を一部利用することでグラフ記入の力もねらった。日々の状態を計測・記録することはK男にとってもその変化を知る大きな機会となり、体重増加時には「家庭でも何度も体重計にのっていた。」と母親から伝えられたり、状態が良いときには「81にきいぷ(キープ)しています。」と日記に書かれたりする日もあった。

第Ⅰ期では「シールで判定表」とし、体重増減について判定を行った。そこではトークンエコノミーを利用し、体重が減少するとK男が母親と決めた目標が達成されるシステムになっている。

図3 体重記録のシート

第Ⅱ期に入り、記入も判定もできるようになったので改めて積み重ねの重要性を確認し、新たに「判定なし表」

図4 体重記録のシート2

へ移行した。シール判定やトークンエコノミーを減らし、単に記録表となったのである。このように体重記録にグラフを利用したことで変化が目で見えてわかり、継続して取り組むことができたと考えている。

##### ロ 正しい食生活

K男には過食と盗食の傾向があった。スケジュール帳の記録により、「いつ」「どこで」「どのように」とその行動と体重の関係を振り返ることに重点を置いた。

第Ⅰ期「ゼリーをとろう」。スケジュール帳をもとに、過食、盗食を未然に防ぐためには「学校の帰り際や給食の後にゼリーを食べることが必要」とK男が決め、習慣化することができた。以下は、K男が自分自身と向き合い考えたスケジュール帳の日記のエピソードである。

【エピソード①】下校途中の買い食いがあり、翌日の日記には「近くのスーパーでパンを買ってこっそりと食べた。こそこそしない。買い食いはできるだけしない。」と書いてきた。自身がしたことや反省を文字にすることによって、これからのへの新たな意欲を持つことができた。

【エピソード②】夏休みの部活動時に差し入れをもらい持ち帰ることになった。午前の練習後、K男は昼時の一時間以上の道のりを帰宅する。「家に帰るまでは食べない」という約束は過去に守れたことは少ないと本人も話していたので再度「持ち帰ることの意味」を確認し帰宅した。翌日日記には「がまんしてパンをもってきました。先生もビックリしそうでわくわくだ。」とうれしそうな記述があった。無事に持ち帰り、家庭でも認められ、自信に変えた一歩だった。

実践開始から1年間は徐々に校内の過食・盗食も少なくなり落ち着いてきたが、2年生になったところで新たに盗食が見られるようになった。そこで、第Ⅱ期として、ゼリーの価値を今一度見直す「ゼリーのとり方」と食生活のあり方を考える「こづかい帳」を導入した。

まず「ゼリーのとり方」は、新たな盗食が起きたということは食後などにゼリーをとるようになった当初の価値がK男にとって薄らいでいることが予想された。そこで、本人とも「なぜ、ゼリーをとるのか。」を確認し、方法を見直し







# 職場適応支援の好事例分析

## —主に企業類型化の試みの視点で—

仲村 信一郎（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

### 1 目的

障害者に対し有効な職場適応支援を講じている事業所の事例を多数分析し、職場適応要因の一端を整理することで、今後、障害者雇用を促進しようとする事業所の参考に資することを目的とする。

### 2 方法

多数の事例を集め、共通項を定めて組織的に分析する「複数事例研究法 (multiple case study)」(Yin,1994)を参考とし、好事例のデータベースである「障害者雇用事例リファレンスサービス」(高齢・障害者雇用支援機構ホームページ)の中から、職場適応支援に関する記述が多くなされていた事例(全事例数の約2割程度)を、障害種別に表1の通り抽出した。

表1.分析対象

障害種別	事案件数
視覚障害者	16件
聴覚障害者	22件
肢体不自由者	46件
内部障害者	20件
知的障害者	24件
自閉症(知的障害合併)	11件
精神障害者	39件
合計	178件

これらの職場適応支援が行われている事業所の、障害者雇用に対する理念に焦点を当て、表2の通り企業を類型化し、障害種別に整理した。

### 3 分析結果

#### (1) 企業類型の視点

以下の表2の通り、企業を4つに類型化した。

表2. 障害者雇用理念からの企業類型

企業類型	理念解説	視覚	聴覚	肢体	内部	知的	自閉	精神	計
社会責任・貢献型	雇用率達成目標や特例子会社等	1	4	11	7	4	4	4	35
従業員満足度追求型	受障後の職場復帰等の従業員の満足度を追及	4	1	13	5	1	0	1	25
仕事中心型	仕事ができれば障害は関係ない(人手不足も含む)	2	10	2	2	5	2	5	28
積極雇用推進型	障害者雇用理念に基づく(障害者起業・NPOも含む)	9	7	19	6	12	5	24	82
不明	記述からは分類困難	0	0	1	0	2	0	5	8
		16	22	46	20	24	11	39	178

一つ目は、障害者雇用率に基づき企業に課せられた

社会的責任や地域社会への貢献を実現しようとする理念を有している企業(社会責任・貢献型)。

二つ目は、従業員の希望や満足を重視し、在職中に受障しても職場復帰を支援したり、従業員の健康や福利を充実する理念を有している企業(従業員満足型)。

三つ目は、障害の有無に関らず、仕事ができれば採用し、特別扱いすることはないという理念を有している企業(仕事中心型)。

四つ目は、障害者雇用を企業経営の中心に据え、雇用の場を拡大していく理念を有している企業(積極雇用推進型)。

以上、4つの企業類型ごとに、次の通り好事例の具体例を数例挙げる。

#### ア 社会責任・貢献型企業具体例

- ・ 雇用率をクリアしたいというトップの意向
- ・ 企業の社会貢献として社長が雇用率3%の達成を目指す意向
- ・ 保障よりチャンスを提供するという考え方
- ・ 安全で快適な職場作りをテーマに世界レベルでのユニバーサルデザインを目指す

達成義務が課せられている雇用率をきっかけとし、障害者雇用の理想に近づけるような取り組みが行われている。

#### イ 従業員満足度追求型企業具体例

- ・ 在職中に障害を負っても、職場復帰や安心して雇用継続できる環境作りの追及
- ・ IT化に伴い肩こり等を訴える従業員が増えたため、視覚障害者のヘルスキーパーを雇用

障害を有していない従業員の安心感や満足度に配慮していることが分かる。

#### ウ 仕事中心型企業具体例

- ・ 働く力があれば、障害の有無は問わない方針
- ・ ハード面の改善は行うが、業務実績の査定は他の従業員と同等
- ・ 人手不足解消の障害者雇用であったが、今ではバリアフリー工場を建設

戦力になれば障害者差別をしない考え方が根底に見られる。

#### エ 積極雇用推進型企業具体例

従業員全員が障害者であり、当事者の立場でアイデア豊富な事業展開

- ・ 「重度障害者の働く喜びを求めて」を合言葉に事

業を開始

- ・ 福祉及び教育の現場で採用された障害者と共に学ぶ環境は、学校にとっても重要
- ・ 職親事業所による精神障害就業支援ネットワーク会議の設立

さらに、雇用推進のみならず、盲導犬育成の全国キャンペーン展開、企業の手話教室が地域住民へ広がる、等地域社会への啓発活動も見られる。

## (2) 障害種別の視点

障害種別との関連を次の通りまとめた。

### ア 視覚障害

三療関連での障害者自身の起業等、積極雇用推進型企業やヘルスキーパー等、従業員満足追求型企业において取り組みが見られる。

### イ 聴覚障害者

働く力があれば障害の有無にとらわれず雇用するという仕事中心型企业における事例が多い。

### ウ 肢体不自由

中途障害の職場復帰・在宅就労での継続等、この会社なら安心して勤められるという従業員満足追求型企业での取り組みが多い。

### エ 内部障害

社会責任・貢献型企业と、中途障害による職場復帰等、従業員満足追求型企业に多くの事例が見られる。

### オ 知的障害・自閉症

従業員満足度追求型企业には殆ど見られず、雇用量算入に伴い特例子会社等における職域開発の取り組みの事例が見られる。

### カ 精神障害

社会適応訓練委託先事業所等、障害者雇用推進理念型企业における事例が多く、短時間就労・時給制の雇用形態が多い。

## (3) その他の視点

### ア 障害者を多数雇用する効用

聴覚障害者が多数雇用されている事業所では障害者のリーダーを設定し、そのリーダーから重要事項を伝達することが、聴覚障害者の雇用管理に有効であるとされている事例がある。また、精神障害者が多数雇用されている事業所では、障害の内容を開示して働くことが、その職場で働く上での仲間意識や安心感という職場定着の要因を高めていく上で効果があるとされ、さらに、道脇(2006)の調査によれば、それぞれ企業内で最も多く雇用されている障害種類の障害者に昇進・昇格の機会を与える傾向があるとしている。このように、障害者(特に同一の障害種類)を多数雇用することは、障害を持つ社員の安心感と満足度を高めていく上で効果があると考えられる。

## イ 助成金制度の活用

中途障害者の職場復帰を推進している企業や、障害者を多数雇用している企業では、助成金制度の活用に関する記述が見られる。

## ウ 機関連携の下での試行(職場実習)

知的障害者、自閉症者、精神障害者の雇用経験がないため、特別支援学校、福祉施設、医療機関、障害者職業センター等の支援機関と連携し、ジョブコーチ支援等の職場実習やトライアル雇用の機会を設定したところ、これらの障害者の採用が可能となり、職場定着につながっている事例がある。

「まずは専門機関との連携により、職場実習で、働き振りを見る」という考え方が、職場定着の好事例を生んでいる。

## 4 考察

以上、障害者雇用の理念から、企業を類型化し、職場適応支援の共通項を見出してきた。

職場適応支援の要因分析は、事例の詳細な状況(コンテキスト)を、つぶさに把握し、多角的に分析していかなければならないが、「障害者雇用事例リファレンスサービス」を検索し、状況の類似した事例を、要因分析の参考にしていくことは、効果的であると考える。

## 5 おわりに

このような事例の分析結果を実践で活かしていく事が、野中ら(1996)の知識創造の考えによる、いわゆる「知識変換」として期待されている。

今後は、特別な配慮が必要と考えられている、高次脳機能障害者、発達障害者(高機能自閉症・アスペルガー症候群等)、また、うつ病の職場復帰事例の蓄積によって、新たな分析が行えるものとする。

## <文献>

道脇正夫:障害種別雇用者数による事業所類型化の試み—ある事業所加盟事業所調査から—;第14回職業リハビリテーション研究発表論文集,障害者職業総合センター,pp252-255(2006)

松為信雄:第1章第2節6雇用主の対応と支援体制,平成19年度版障害者雇用ガイドブック,高齢・障害者雇用支援機構,pp30-33(2007)

野中郁次郎他:知識創造企業,東洋経済新報社,(1996)  
障害者雇用リファレンスサービス:高齢・障害者雇用支援機構;<http://www.ref.jeed.go.jp/Search>

Yin,R.K.;近藤公彦訳:ケーススタディの方法,千倉書房(1994)