

# ポスター発表

# 重度障害者の在宅就労管理からグループワーク環境の整備へ

○木村 良二（株式会社沖ワークウェル 取締役社長）

津田 貴（株式会社沖ワークウェル）

## 1 はじめに

OKIの特例子会社である(株)沖ワークウェル（当社）では、テレワークを活用した在宅勤務による障害者雇用を、他社に先駆けて平成10年より実施しており、平成19年9月現在27名の在宅勤務者を雇用している。業務としては、主にWebコンテンツ受託開発を行っている。スタート直後の仕事の質・量から考えると、現在は普通（事務所で仕事を健常者が行う）のWeb制作会社に負けない仕事をこなし、各方面から評価をされている。

当初は障害者雇用の斬新な方法として注目を浴びたが、最近は障害者雇用の方法のひとつとしてばかりでなく、テレワークを活用した在宅勤務でどれだけの仕事ができるかのケースワークとしても注目されている。

スタート当初は仕事も少なく、高度な技術力もあまり求められなかったため、障害者社員への仕事の分配や障害者の健康管理、在宅勤務の労務管理がコーディネータ（本社オフィスに勤務する健常者）の主な役割であった。徐々に在宅勤務者の技術力やコーディネータの管理力が向上し、高度な技術力を必要とする仕事で質、量、納期を満足させられる会社になりたいと平成16年に会社組織にした。

## 2 就労管理

講演会などで、障害者の在宅勤務において、一番先に出てくる質問は入社、退社、勤務中の管理をどうしているかであり、仕事遂行の仕組みをどのようにしているか、付加価値のあるアウトプットは出ているかの質問は稀である。人事部門の関心事は在宅勤務者がサボらず机の前に座っているのをどのように監視するかであった。

当社の勤務管理は入社、退社をメールで通知し、勤務時間中には、コーディネータから仕事の指示や打ち合わせが入る。コーディネータは在宅勤務者からの成

果物により、彼等の成長度合い、仕事のスピード、真面目さを押し量れる。彼らは仕事のアウトプットのみで評価され、どれだけ一生懸命であったかなどはコーディネータには分からないので「サボれるどころか辛い」と言っている。よって、当社では勤務を監視するというシステムはつくっていない。

## 3 在宅勤務者のグループワーク

スタート時の仕事のしかたはクライアント（お客様）よりコーディネータが受け、それを在宅勤務者が自己完結型で作業できるように分解して依頼した（図1）。

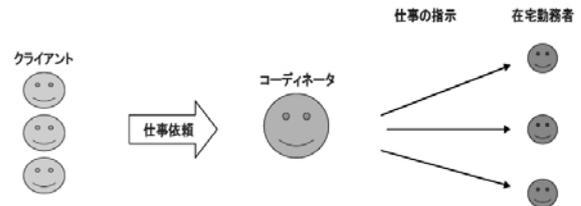


図1 当初の業務の進め方

コーディネータは以下の役割を果たした。

- ・ クライアントとの窓口業務
- ・ 工数の平準化（健康管理）
- ・ 納期・品質保証
- ・ プロジェクトリーダー

一つ一つの仕事が、大規模化、多様化、高度化して行き、さまざまな能力をもった在宅勤務者が必要となり、また、量をこなすためにも雇用者数を増やした。そのためコーディネータが不足したが、経費的に増員は困難であった。そこで、3年前よりコーディネータのプロジェクトリーダーの役割を在宅勤務者に移管し、在宅勤務者がグループとして自己完結できる業務の進め方を試行した（図2）。

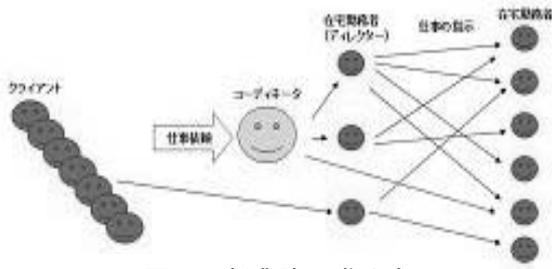


図2 新業務の進め方

そこでは、ディレクタ（在宅勤務者のリーダー）を中心とした在宅勤務者どうしの打合せが多くなり、打合せの中で意思決定をしなければいけない場面も発生し、メールや1対1の電話での打合せではスピード・質ともまだまだ不十分であった。

#### 4 テレワークシステムの構築

平成16年会社化したときには出退勤管理のためのテレワークシステムは確立していたが、さらに進んだものとしてコーディネータや、在宅勤務者で情報を共有するためのグループウェアWebサイトを構築し、運用している。それらの情報は、以下のような項目である。

- ・ 在宅勤務制度に関する情報
- ・ 在宅勤務者全員の名簿、スケジュール、IT環境などの情報
- ・ 共有すべき技術ノウハウの情報

#### 5 在宅勤務者のグループワークの課題

メール、電話、グループウェア等ICTを活用し、在宅勤務者を中心として仕事を遂行していくためには、以下のような課題を解決する必要があると強く感じた。

##### (1) グループによる意思決定に時間がかかる

在宅勤務者は一般的には仕事を細かな部分に分割して自己完結型で作業をすることが多いが、当社では複数の在宅勤務者がチームとなり、コーディネータによる管理の下で、ディレクタを中心とした共同作業を行う。共同作業の中で、それぞれの専門技術を背景にディスカッションを重ね意思決定をしなければならない状況が生まれる。メールや1対1のコミュニケーションの積み重ねでは、時間と労力がかかりすぎ、業務のスピードと品質の阻害要因となっている。

##### (2) 情報量が少なく、共有化が困難

メールのCCやグループウェア活用により情報の共有化とともに質・量を向上させているが、机を並べて仕事をしているのとは、情報量と共有化において大きなハンデがある。特にインフォーマルな情報が入りづらいのは、サラリーマンとしては致命的である。

##### (3) 効果的なOJTができない

新人の早期戦力化は企業にとって生命線である。外出がしづらく、各地に点在する在宅勤務者の教育は集合教育では不可能なので、OJT、eラーニング、個人学習等で行う。とりわけOJTが重要であり、新人が入社するとコーディネータ、ディレクタ等が事細かく指導する。通勤できる社員には「人の振り見て我が振り直す」で簡単なことでも、在宅勤務者に教えることは大変である。また、ディレクタを目指す中堅社員にとっても、ディレクタのパフォーマンスはどういうことなのか、なかなか直接的に体感することができない。

##### (4) 孤独感がある

バーチャルな環境での仕事は、どうしても孤独感を生じやすい。他の社員がどのような気持ちで、どのように仕事をしているか知ることができないのは大きな精神的障害となっている。もともと、外出がしづらい方々ばかりなので、孤独な環境に慣れていると思っていたが、仕事ができる環境がそれなりにできると、さらに良い環境を望むようである。

#### 6 グループワークシステムの改善

当社は課題解決のため、以下のシステムを活用し在宅勤務者どうしのグループワークを支援し、通勤できる社員と同等の仕事ができる環境を構築しようとしている。

##### (1) 在席状況表示（業務管理システム）（図3）

従来はメールで入社、退社をコーディネータやメンバに連絡していたが、グループウェアに業務管理システムを構築し、社員の出勤在席状況、仕事の繁忙状況、年休・通院・ヘルパー受入等の連絡事項を表示することにした。このシステムにより社員が勤務外の社員に連絡することもなくなり、コーディネータやディレクタは在宅勤務者の年休・通院・ヘルパー受入等の状況

と繁忙状況を知ることができ、スムーズな生産活動ができるようになった。また、一覧で仲間の出勤状況等が分かり、自分は孤独ではないと感じる効果もある。



図3 在席状況表示

(2) ワークウェルコミュニケーターの開発

3名から30名のグループ会議電話ができるシステムはないかと探したが、フリーソフトでは音質や遅延が、市販のTV会議システムではコストが問題となる。そこで情報通信研究機構(NICT)様の支援を受け、去年からワークウェルコミュニケーターという、障害者用多地点音声コミュニケーションシステムを自社開発中である。試作による実証実験では仕事にリアル感が出ており、前述の課題の多くが解決できそうである。以下にシステムの概要を述べる。

(3) ユーザの画面(図4)

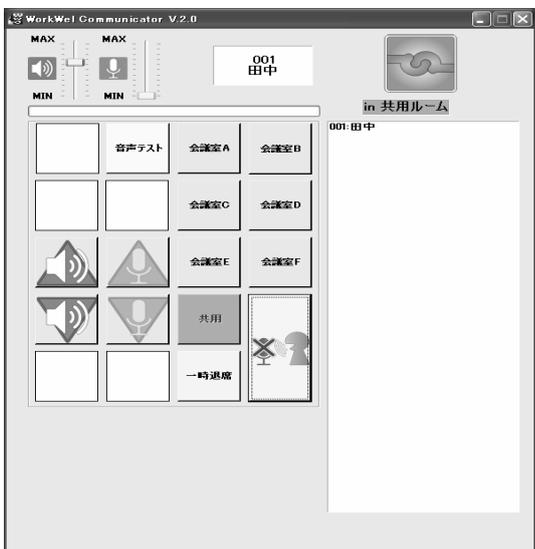


図4 ユーザの画面

- ①バーチャルな会議室で、場所の離れた複数のプロジェクトメンバーが打合せできる。
- ②7つの会議室があり、複数のプロジェクトが同時に打合せできる。
- ③自分が入っている会議室に居るメンバが表示される。
- ④マイクのON/OFFがしやすい。
- ⑤急な来客等でマイクスピーカを一時的にオフにする場合に一時退席ボタンを使う。
- ⑥操作ボタンがテンキーに対応しているので、マウス操作が困難な人も使いやすい。視覚障害者も操作しやすいので打合せに参加できる。

(4) 社員どうしのコミュニケーション(図5)

社員どうしのコミュニケーション量が増加し、ワイワイガヤガヤ感が在宅勤務者の孤独感を解消している。

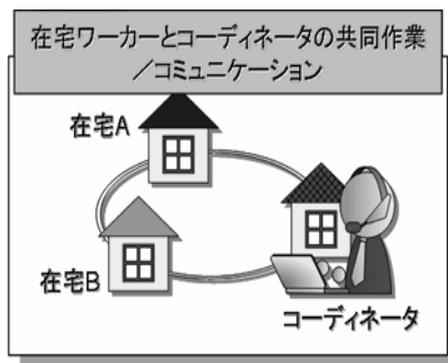


図5

- ・業務時間内は常時接続するので、他メンバの声も聞こえて臨場感がある。通常は共用部屋でマイクOFFにして待機状態。
- ・事務所内のライブカメラ中継を併用することにより臨場感を増している。(フリーソフト使用し3秒毎に静止画をキャプチャ)
- ・在宅勤務者の勤務状況が一覧できる就業管理システムの併用によって、離れていてもメンバの勤務状況がわかる。

(5) 在宅勤務者のユーザ打合せ参加(図6)

在宅勤務者がいつでもユーザ打合せに参加できる環境をつくるのが会社発展のキーである。

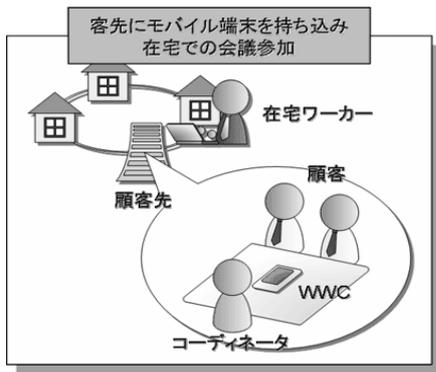


図6

## 7 最後に

通勤ができず、介護の難しい重度肢体障害者にとって、在宅でも通勤する社員と遜色なく働ける環境ができることは夢の世界であった。国の施策でテレワーク普及が叫ばれている中、夢は現実のものとなりつつある。当社には一本の指や口にくわえた菜ばしでパソコン操作する在宅勤務者も活躍している。どんな重い障害があっても働ける環境は、すでに夢でなく現実なのかもしれない。

- ・在宅勤務者は移動が困難で、ユーザ打合せになかなか参加できない。通常はコーディネータがユーザと打合せした後、メールや電話で打合せ内容を在宅勤務者に連絡するが、在宅勤務者も自宅から直接打合せに参加できる。

- ・ノートパソコンと一緒に Web カメラを持ち込み、打合せをライブ中継することにより臨場感を増す。

### (6) 事務所や打合せのビジュアル情報提供

前述にもあるが、ライブカメラ中継 (図7) をフリーソフト (無料) で使用している。これは、事務所のコーディネータの在席状況、ユーザ打合せでお客様の顔が分かる等でワークウェルコミュニケータの補助的ツールになっているばかりでなく、いつでも事務所が見えることによる会社との一体感の醸成や孤独感の解消に大いに役に立っている。

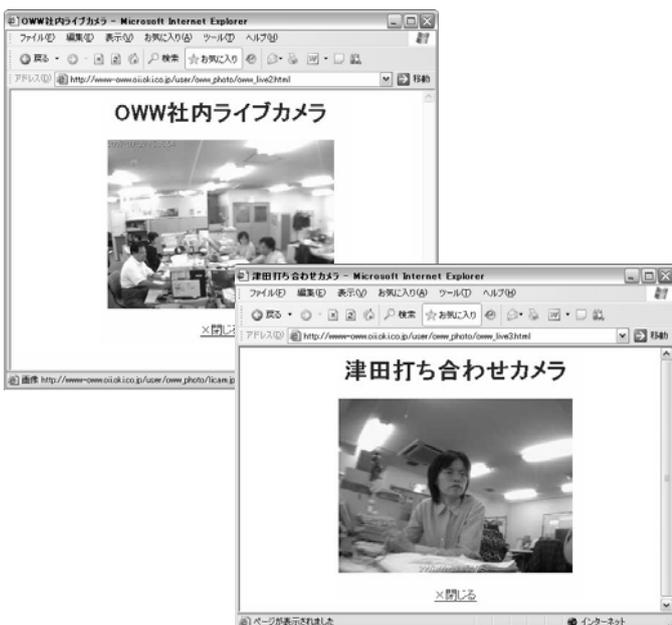


図7

# 牧場で働く自閉症者A君への就労継続支援 —学校、障害者職業センターによる連携ジョブコーチ—

○土居 真一郎（高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭）

宇川 浩之・矢野川 祥典（高知大学教育学部附属特別支援学校）

松原 孝恵（高知障害者職業センター）

石山 貴章（埼玉純真短期大学）

田中 誠（就実大学・就実短期大学）

## 1 はじめに

高知大学教育学部附属特別支援学校（以下「本校」という。）に入学してくる児童生徒、その家族は、学校卒業後はなんらかの職に就き、社会の中で活躍しながら豊かな生活を送ることを願い、本校の教育、進路アフターケアの取り組みに対してこのことを大いに期待している。

本校では、卒業生を250人以上社会に送り出した。一般就労、福祉就労と各自の進む道は様々である。社会自立を目指した日々の学習活動に加え、現場実習や就労移行支援を行いながら、卒業後の進路先へと繋げてきた。本人、家庭、学校の努力に加え、職業安定所、障害者職業センターとの協力、連携もその都度行っている。

一般就労を果たした者の中には、自閉症者も含まれ、10年以上就労し定着している例もある。自閉症者の場合は、仕事内容に対する適応の問題だけではなく、職場での過ごし方等、特に対人関係や意志伝達等において課題を抱えた事例は多く、学校と職場との密接な連携は卒業後も長く継続していく必要がある。家庭生活や余暇利用についてもいろいろな面で支援を必要とし、直接的、間接的に関わり支援を続けていく必要がある。

事例に挙げるA君は、公立中学校から本校高等部に入学してきた。卒業後の進路希望は一般就労で、本校の教育に多大な期待を寄せていた。ここでは、本校高等部を卒業と同時にK牧場に就労したA君の就労に至るまでの経緯、在学中からの支援、就労移行支援、定着指導やアフターケア、職業安定所や障害者職業センターとの連携の様子をまとめ、就労継続支援のあり方を検討する。

## 2 A君について

### （1）A君のプロフィール

家族構成は、父、母、本人の3人暮らし。地元の公立小学校、中学校を経て本校高等部に入学。障害名は自閉症。療育手帳はB2。WISC-III

（VIQ：61、PIQ：46、FIQ：49）

で、知覚統合・処理速度の項目で課題が特に見られた。身長170cm、体重90kgという体型で、しゃがむ姿勢の保持が10秒そこそこ、入学時は体育や作業についていけずよく弱音を吐いた。人とのかかわりは、対大人がほとんどで友達同士のかかわりは積極的にとらない。会話が好きで、言葉でのやりとりもよくできるが、自分の興味にまかせて話をすることが多い。

### （2）在学中の取り組み

本校高等部では、作業学習、生活実践学習、日常生活指導、宿泊学習等を中心に、働くことを含めた基本的生活習慣の確立を目標に日々取り組んだ。また、現場実習にも力を入れて、いろいろな事業所でいろいろな仕事内容を経験させ、社会性を身につけ、自信を高め、卒業後の就労に向けて意欲的に取り組んでいくようにした。

現場実習は、高1から計6回、製造業を中心に実施した。課題として、一緒に仕事をしてくれる人が場所を離れると作業量が極端に減る、職場に慣れるにしたがって周囲の人とかかわりをもつことはできるが、仕事と休憩のけじめがつきにくいということが明らかになった。

卒業までの限られた時間の中ではあるが、課題に対して本人の自覚を促すこと、進路を決める上では家族の協力が必要であり、家族の意識を変えるため家庭訪問や懇談会で気長に話を重ねることを意識して取り組んだ。

### （3）移行支援計画の内容

本校を卒業し、就職を目指すにあたって、以下のようなことを重点課題とした。

①終日作業をする上で必要な体力をつけることと、身体作りを目指す。

本人も家族も、卒業後は一般就労することを希望していて、そのためには終日（8時間）働ける体力をつける必要がある。体育や作業学習などの学習を継続して行うと同時に、必要に応じて17時

まで活動を行うことも取り入れた。体力作りに加えて、働くという観点からの生活リズムを作る。

②作業を遂行し力を発揮するために、一定時間持続して集中できるようになる。

作業学習の場面では、作業をするという意識は持っているが、集中して取り組むなど気持ちの持続に課題がある。特に、単独での活動になると顕著に課題が見られ、A君にあった仕事量を設定し、課題を意識して活動を最後まで遂行する経験を積む。

③仕事と休憩など、場面ごとの気持ちの切り替えが素早くできるようになる。

職場環境に慣れてくると、多くの人に自分の趣味のことなど気さくに話をするが、学習場面や仕事をする場面と、それ以外の場面との使い分けができていない。活動場所の変化や、周囲の雰囲気の変化など、本人の切り替えがしやすい場を設定し、徐々にその状況変化を小さくしていく。

### 3 K 牧場との出会い

#### (1) K 牧場の業務内容

K 牧場は、約 400 頭の牛を飼い、大手牛乳製造業数社に毎日牛乳を出荷している。これまで牛糞堆肥をいただいたり生徒や保護者が見学に訪れたり、本校とのかかわりは以前からあった。障害者雇用に取り組むのは今回の A 君が初めてのケースである。

牧舎周辺の環境整備、牛にえさをやるなど本校の生徒たちにも十分対応できる仕事があるのではないかと考えて進路開拓をしたところ、A 君が高 3 の秋になって牧場内の牧舎周辺の清掃を中心として雇用を考えてみたいという話をいただいた。



#### (2) K 牧場への就職

A 君は、これまでに現場実習でお世話になった事業所を中心に就労先を探していたが、この時点ではまだ就職に至る話はなかった。A 君の家からも近く、作業内容が掃除ということで本校や家庭

でやってきたことが生かしてさほど難しくないということで、まずは冬休みの間に現場実習をやった様子を見てもらうこととなった。

現場実習では、担任、進路担当が A 君と一緒に清掃をしながら、ほうきでの掃き方、ごみの集め方などを一つずつ確認していった。日ごと仕事に慣れることはできたが、更に会社が求めるレベルまで仕事量を増やしていこうと次のことに取り組んだ。

①その日清掃した場所を記録する表を作成して毎日記録した。

②牧舎の配置図を作成し、掃除区域を 1 1 に割り振って清掃区域の番号欄に日付をつけ本人が記録していくようにした。

できるだけ毎日教員が会社に行ってこれらのことを基本に指導を行い、作業のスキルアップと企業の A 君に対する理解啓発を目指した。

そして、K 牧場での実習終了後に本人と家庭の意思を確認し、K 牧場で頑張っていきたいという本人の意思を会社に伝え、採用に向けての交渉を行った。この時点では、A 君の課題として以下のようなことが挙げられた。

①作業スピード向上

②単独で仕事をするときでも安定して取り組む

特に②については、移行支援計画で課題としてあげていた事柄でもあるので、現場実習期間中はもちろん学校に戻ってからもこの課題に対して A 君自身の自覚を促す指導を模索した。

A 君は、働く上で精神的にも身体的にもまだまだ力をつけなくてはならない部分が多かったが、仕事を通して人間としての成長が期待できるというような会社の多大な理解を得て、4 月 1 日からトライアル雇用開始となった。

#### (3) 就労継続支援

トライアル雇用期間中に、K 牧場で働くための毎日の生活リズムを安定させること、仕事内容を覚えて見通しを持って自分自身の力で仕事を進めていけるようになることを目標に、本校からアフターケアを行った。この時点での会社の評価は以下の通りであった。

①作業スピードが上がらず、昼までに終わるはずなのに 1 4 時とか 1 5 時終わりになってしまうことがある。

②A 君一人で作業を行うことが多いが、様子を見ていると手が止まってしまう時間が多い。

これらの評価に対して、本校側から次のように話をし

た。

- ①不定期的ではあるが、できるだけ会社を訪問して本校がアフターケアを行う。
- ②本人へ直接会社の評価を伝え、仕事に対する意識を高めていく。
- ③できれば本校現役生徒の現場実習生を受け入れてもらう。

①と②は、これまでアフターケアとしてやってきたことを見直し、更に力を入れて取り組むもので、③は、後輩に教える立場になれば意欲が出て責任をもって仕事に望むのではないかということで提案した。

これらのことを家庭にも伝え、協力して見守っていくよう要請した。家庭もよく会社に足を運び、A君の様子を把握して家庭内でもいろいろな話をして、A君が意欲的に働けるよう支援してくれた。このような努力が実り、トライアル雇用を開始して3か月後、7月1日に正式雇用となり、週20時間で月曜日から金曜日までの出勤となった。

#### 4 ジョブコーチ

A君がK牧場に採用された後も、学校はアフターケアという形で会社に出向いて定着指導を行った。安定して仕事ができる日もあれば、なかなか仕事はかどらない日もあるというように、A君の課題は思うように克服できなかった。しかし、A君に対する会社の理解と、本校、家庭の協力もあり就労を維持できた。

ところが、12月になって職業安定所が会社に訪問し様子を見てくれたとき、仕事の能率がなかなか上がらない、注意されると不安定になり仕事にならないので困っているという会社からの話があり、職業安定所と本校で対策をねった。

A君の現状から、仕事を続けるためにはまだまだ他者の援助が必要で、働くための基本的な力を再度身につけてもらうために、障害者職業センターのジョブコーチ制度を活用しようということになり、その旨会社と家庭に了承を得た。そして、3か月間ジョブコーチ制度活用で支援を開始した。

ジョブコーチ支援の内容としては、仕事内容が本人にとってわかりやすくするためにはどうしたらいいのかという手立て講じることであった。そのために、A君と共に作業をしながら、仕事における本人のつまづき、課題などを把握し、手順や気をつけることを具体的に伝えるなどの支援を行った。

この間、毎月1回、本校、障害者職業センター、会社の三者が定期的にケース会議を開いて、A君に対する支援に関して話し合った。ケース会議では、次のようなことが話し合われた。

- ①A君が行う仕事の内容、量
- ②ここで働くことに対するA君自身の意欲
- ③今後の支援の方向性

そして、ここでは次のようなことがよく話題に上った。

- ①会社からA君に要求する内容
- ②それに対するA君の理解の度合い
- ③A君の実態に対する会社としての理解
- ④家庭の支え方
- ⑤本校のアフターケアのあり方
- ⑥障害者職業センターの支援のあり方

こうして、3か月間のジョブコーチ制度利用を終え、今後について話し合った結果、次年度も契約を更新してもらえることになった。A君は以前から比べると随分安定してきて、作業の効率も上がり時間内にその日の作業をこなすこともできるようになった。

本校、障害者職業センターや職業安定所も、現在も不定期ではあるがアフターケアという形でA君の仕事ぶりを見に会社に出向き、いろいろな話をして見守っている。



#### 5 まとめ

A君がK牧場に就労してアフターケアとして関わるうち、A君自身の仕事内容に対する理解、会社から見たA君に対する評価の内容がかみあわなくなってお互いに気持ち的にしんどくなってきている時期があったことがわかった。作業のスピードが上がらない、注意されると不安定になるということにはそれなりの要因があった。

この点について、本校としてどのように対応したらいいのか、今振り返ると十分な答えがあったとはいえない。A君の課題にばかり目を向けてしまって、その他の面

への対応には気づいていなかったのかもしれない。そういった意味でも、12月に職業安定所が会社訪問してくれたときが大きなポイントとなった。

主な仕事内容が「掃除」ということで、A君にとっては本校や家庭でやってきたことを生かして取り組みやすいものであることは予測できた。しかし、よく分析してみると、牧場の敷地は広く、清掃区域も広範囲ということで、目測や形態知覚などが必要である。広い範囲を見通して、また隅々まで意識して行う必要があり、この点はA君にとっては苦手なことかもしれない。また、掃除をする場所も毎日変わって、場所によって多少の手順も変わる。これらのことをまとめてみると、次のようになる。

- ①掃除区域が広範囲で、見通しを立てることが難しい。
- ②汚れがひどいところを中心に掃除をするが、日によってその場所が違ってくる。
- ③日によって掃除をする環境（天候、風向き等）が違う。
- ④一人で作業を行うことが多く、集中力の持続と、掃除に対しての自己点検が難しい。

以上のようなことから、掃除の手順を状況によって変更し、工夫していく必要があり、かなり一人では苦勞していたと思われる。会社の方も自分たちの仕事をしながら、その合間を縫ってA君に対応していて、常時確認ができず仕事が終わってから点検すると十分にできておらず、注意されては混乱してしまうという状況になっていた。



そして、ジョブコーチ制度活用期間に入り、ケース会議を重ねる中で、支援者がそれぞれの角度からいろいろな話をしたことの意義は大きい。その都度、意見のくい違いも見られたが、会社が求めるレベル、A君の状態、本校、家庭、関係機関の連携のあり方等を話し合う中で、共通認識をもってA君に対応できるようになり、A君にとっても仕事がやりやすくなったのではないかと

と思われる。

今回の事例から、A君の課題への対応ばかりではなく、働く環境をより働きやすいように構造化するという視点ももちながらアフターケアをすることの大切さを学んだ。A君は、仕事内容への対応ばかりではなく、対人関係や意思伝達の面でも課題がある。また、目測や形態知覚等の部分でもハンディがあり、支援者はそれらのことをよく観察し、A君が不安なく毎日会社で過ごすことができ、仕事にも頑張れる環境を整えるように配慮することが大切である。

7月に、雇用契約継続が決定して2年目に入った現在も、障害者職業センター、職業安定所はアフターケアという形で支援を継続している。本校や家庭も必要に応じて連携しながら見守っている。このように、周囲の支援者の連携、協力のもと、本人も努力して、なんとか毎日仕事を続けることができている。

#### （参考）

- 石山貴章、田中誠、安東恵美、柳本佳寿枝、久武夕希子、矢野川祥典、宇川浩之、2006  
「知的障害養護学校「現場実習（職場実習）」に関する一考察 —現場実習の実際と事例検討を通して—」  
日本特殊教育学会、第44回大会発表論文集、P823
- 阿部修一、加藤公史、川本孝、上岡一世、2006  
「自閉症児の就労支援について 本校を卒業した就労自閉症児の事例分析を通して」  
日本特殊教育学会、第44回大会発表論文集、P506
- 石山貴章、2006「卒業生の就労支援に関する事例検討 —自閉症者の就労支援を通して—」  
高知大学教育学部附属養護学校、研究紀要18  
PP.143-158

# 高知大学における障害者雇用について

## —本校卒業生の事例を通して—

○矢野川 祥典（高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭）

柳本 佳寿枝・土居 真一郎・宇川 浩之（高知大学教育学部附属特別支援学校）

田中 誠（就実大学／就実短期大学）

石山 貴章（埼玉純真短期大学）

### 1 はじめに

近年、障害者自立支援法や雇用促進法等により、障害者の社会的自立がより一層の懸案事項となっている。とりわけ一般就労については民間企業のみならず、国、地方公共団体等の公的機関がいかに受け入れを行うか、その動向が注目されている。

今年度、国立大学法人高知大学では、教育学部附属特別支援学校卒業生2名を非常勤職員として採用した。

2名とも勤務先は、農学部附属暖地フィールドサイエンスセンターである。

採用に至るまでには、昨年度より本校教員と大学教員との間で準備委員会を立ち上げ、関係機関の職員にも参加してもらい、学習会を開き準備を進めてきた。

学習会では、先例の東京大学の障害者雇用をモデルケースとして資料を取り寄せ、雇用を実現するために具体的な計画案を作成した。計画案は、教育学部長や大学事務局人事課等に提出、雇用実現の足がかりとなった。

本稿では、事例2名が大学雇用に至るまでの経緯と共に、関係機関との連携について記していく。また、来年度以降の大学雇用の展望について記す。

### 2 事例

#### (1)Aさん

20歳 知的障害 療育手帳:B1

本校中学部から入学し、17年3月本校高等部卒業。卒業後、青果会社に就職。前年度すでに卒業生を雇用してもらっている経緯もあり、社長始め従業員の一定の理解もあり、比較的環境に恵まれた職場ではあった。

勤務態度も一定の評価を受けていたが、昨年4月頃より会社を休みがちになる。7月頃からは体調不良や精神面での不安を訴えることが多くなり、12月初旬には自己退職となった。離職の要因としては、

- ・他の従業員の作業ペースについていけないこと
- ・作業能率やミス等の指摘に対する過度な不安感
- ・不安感から起きる人間関係のストレス

等が挙げられる。

その後約1ヶ月を経て再就職の意志を確認、本校で約1ヶ月作業に従事した後、2月中旬から農学部附属暖地フィールドサイエンスセンター（以下「農学部」という。）での実習を行うこととなる。

#### (2)Bさん

18歳 知的障害 療育手帳:B1

本校中学部から入学し、19年3月本校高等部卒業。今年1月末の時点では、両親の強い希望もあり企業就労への挑戦が続いたが、採用には至らなかった。どこの会社でも、Bさんに対して同じ課題を上げられることが多かった。

その要因としては、

- ・マイペースな作業能率
- ・集中力が途切れる
- ・指導者がいない時の作業能率の低下

等、相互に関連した要因が挙げられた。

1月末で企業での就労を断念。そして、一縷の望みをたくし大学雇用へ向けて、2月中旬よりAさんと共に農学部での実習を行うこととなる。

### 3 経緯と結果

実習に至る経緯から結果までを記す。

**H18年8月** 障害者雇用に向けて本校教員と大学教員の間で協議を開始した。その後、ハローワーク担当者等に参加していただく。

**11月** これまでの議論をまとめ、教育学部長に意見書を提出した。

**12月** 大学事務局人事課担当者より、19年度から障害者雇用を進める計画がある旨の連絡を受けた。

**H19年1月** 人事課と2回の交渉後、2月からA、Bさんの実習を行うことが決定する。当初、実習場所と内容について本校がある朝倉キャンパスでの清掃活動を提案したが、A、Bさんへの指導者不在のため困難との判断がなされた。そのため人事課からの提案により、農学部でのハウストマトの収穫や手入れ等の作業を中心として、2週間の実習が行われることとなった。

**2月** 13日から23日まで2週間の実習を行う。実習終

了後、本校にて農学部課長と大学人事課担当者、障害者職業センター所長、ハローワーク担当者、本校担当者として担当者会を行う。人事課からの提案で、A さんについては4月からの採用(大学非常勤職員)が内定した。

しかしBさんについては、農学部現場職員からの意見として、即採用の判断は難しく、卒業後、臨時用務員の立場で引き続き農学部での実習を行い、採用か否か見極めていく、との方向性が打ち出された。

障害者職業センター所長及びハローワーク担当者からは人的支援について提案があり、ジョブコーチ制度を活用することが確認された。

**3月** その後Bさんは、卒業式を経て翌週19日から実習に入った。

**4月** 17日に担当者会を行うが、2月の会議同様、現場の評価は厳しく採用の結論には至らなかった。ジョブコーチ等と課題を再度確認し、引き続き臨時用務員の立場で実習を続けることとなる。

**5月** 15日に再度担当者会が行われ、Bさんの雇用が決定する。

**6月** 6月1日付けで、高知大学非常勤職員として正式に採用となる。

**7～10月** 本校進路担当者、ジョブコーチを中心に定期的にアフターケアを続けている。農学部職員から、その都度様子を聞き、課題があれば本人と確認をし、場合によっては家庭連絡をするようにしている。



#### 4 考察

Aさんが再就職に至った要因としては、

- ・以前の就職先と同じハウストマトの収穫や手入れの作業であり経験が生かされたこと
- ・以前の就職先よりも作業ペースが緩やかであり自信を持って作業に臨めたこと
- ・良好な人間関係

等が挙げられる。

またBさんの採用にあたっては現場の職員の声が重要視されたが、Bさんの飛躍的な作業のスキルアップは難しかった。しかし、職員の方々はBさんに対する理解

の度合いを徐々に深め、どういった支援や声かけ、工夫をすればいいのか検討を重ねてくれた。

ジョブコーチ職員は3月末から6月1日付けの採用を目指し献身的な支援を続け、Bさんを支え、職員の方々に支援のアドバイスをしてくれた。採用後も、定期的に支援を行っている。

また、本校では今年度から初めて、在校生の正規の実習として農学部での現場実習が実現した。5月14日から3週間、高等部2年生2名が実習を行った。

その実習期間を通して、在校生の力量を高めることはもちろん、Bさんの心身の充実を図り、雇用へとさらに一歩前進させたい、とのねらいもあった。

これら各関係機関の連携協力により、知的障害者2名の大学雇用を実現できたことは、今後、県内外の公的機関における障害者雇用に大きな影響を与えるであろうし、大変に意義深いことであると感ずる。

#### 5 おわりに

現在、2名の本校卒業生は、大学人事課、農学部附属暖地フィールドサイエンスセンター、障害者職業センター、ハローワークといった各関係機関の方々に支えられ見守られながら、充実した職業生活を送っている。

1名は職場に適応できず離職し、苦しい経験を経た後、再就職へのチャレンジが実った。

1名は現場実習を繰り返すものの、なかなか雇用に至らず、本人、家族とも職業生活を半ば諦めかけていた。

その矢先に大学雇用の話しが具体化し、在学時の最後のチャレンジが実った。

この機会を創出していただいた大学事務局人事課には心より感謝申し上げたい。そして、現場で毎日卒業生を支援してくださっている農学部附属暖地フィールドサイエンスセンターの職員の方々には、どれほど感謝してもしつくせない。紙面を借りてお礼を申し上げる次第である。

なお、来年度以降の大学雇用については、現在人事課と交渉中である。8月、9月と2回の話し合いを行い、本校から1名の雇用の可能性があることを示唆された。受け入れ部署については未定であり、今後、会議を重ねる中で決定していく。

また、11月の現場実習受け入れの依頼をしており、本校所在地の朝倉キャンパスでの清掃業務ができないか、お願いをしている。

来年度、再来年度とさらなる雇用創出が可能となるように体系作りを進め、モデルケースとして全国発信ができるように、関係機関との連携をさらに深めて臨んでいきたい。

# 農業を主体とする作業所の取り組みと地域からの支援 —小規模作業所の意義と実際Ⅲ—

○宇川 浩之（高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭）  
柳本 佳寿枝・矢野川 祥典・土居 真一郎（高知大学教育学部附属特別支援学校）  
田中 誠（就実大学／就実短期大学）  
石山 貴章（埼玉純真短期大学）  
前田 和也（小規模作業所あさひのあたる家）

## 1 はじめに

全国的な有効求人倍率は1倍以上を推移し、高校生に対する求人倍率も高くなってきた。高知県においても徐々に高くなってきたが、まだ0.52倍（高知労働局発表, 2007. 8）と厳しい状況には変わりはない。

知的障害のある児童生徒が通学している高知大学教育学部附属特別支援学校（以下「本校」という。）では昭和45年の開校以来、企業就労を果たした卒業生は約150名にのぼる。本校では、在学時の現場実習、進路指導、卒業後期限を切らないアフターケア体制に力を入れて取り組んでいる。しかし近年、卒業生の加齢に伴う体力や作業スピードの低下、会社内での人間関係、就労意欲の低下、精神的問題や社会情勢の影響などから、就労継続が困難となり、離職するケースが相次いでいる。

昨年と一昨年、本研究発表会において、いわゆるリストラをされた卒業生が「働く」ということを維持継続していくことについて、本校の卒業生のアフターケアや、ひとつの小規模作業所設立と運営にあたっての実践を踏まえた発表を行った。3年目の本稿では、その後の取り組みと、転換期を目前に控えている小規模作業所の経営と今後の方針などについて触れながら、卒業生が「地域の中ではたらく」ことを主体とした日中活動の確保と維持継続について、実践を通じた研究と、地域の方からの支援の実践についての研究を引き続き行う。

## 2 小規模作業所の取り組み

### (1) 作業所の概要

今回も、高知市内の小規模作業所「あさひのあたる家」（以下「本作業所」という。）の活動を取りあげ研究を行う。本作業所は平成16年に「はたらく」ことを前提として、屋外作業（農業）を主たる活動と位置づけ、利用者の母親が所長となり設立された。なお今年4月現在の利用者9名のうち、本校卒業生が8名である。利用者は本校在学中の作業学習において、年間を通じて水稻栽培や土木作業など

の農耕作業学習に取り組んでいたこともあり、その経験を生かして、地域の中での位置づけを確立しようとしている。

### (2) 活動内容と地域との連携

#### ① 水稻栽培

水田は、高知市から車で30分ほどのところに約80aの土地を借りて展開している。この活動がやがて地元JAコスモスに認められるようになり、毎年農業機械の協力や技術協力をいただいている。また、田植えでは地域の方の機械と作業の協力、稲刈りでは、セイレイ工業（株）高知工場（地域企業）技術部門担当職員の農業機械操作における技術向上の一環としての協力を毎年いただき、技術的なサポートのほか利用者との交流を深めている。また、利用者も地域の水路一斉清掃などには積極的に参加し、地域の方と一緒に活動することを大切にしている。収穫したうるち米は、JAに納めて収入を得ている。



写真：今年度もセイレイ工業（株）高知工場による  
稲刈りの協力を受ける

#### ② けんぴ製造用芋の栽培

地元企業の渋谷食品株式会社から支援をいただき、芋の栽培を行っている。昨年度は16,000本の苗を会社から購入し、約7.1tの芋を納入した。今年度も約11,000本の苗を植え、12月の収穫に向けて栽培している。当企業からは、栽培方法や機械の使用も含

めて年間を通じて技術指導を受けている。さらに、農業経営の実績から、作業所のメンバーが指導員も含め、一つのチームとして企業内で約半年の季節雇用をさせていただいている。また、企業の土地の環境整備（草刈りなど）も本作業所に依頼し、年間を通じて利用者の日中活動の確保、働く場の提供を受けている。

### ③その他

そのほかにもさまざまな野菜の栽培、収穫、販売などを行い、地域の飲食店をはじめ、多くの方に協力をいただいている。

## 3 障害者自立支援法をうけて

2006年度の自立支援法施行により、小規模作業所への自治体からの補助金が打ち切りとなることで、運営・経営は今後大きな転換を余儀なくされた。本作業所でも、小規模作業所どうしの合併の話があり、自治体、福祉関連団体などと話し合いを行っている。合併した際には育成会を母体とした一つの大きな作業所の中の一グループとして活動することになる。現時点では来年度の合併を視野に調整しているが、①他の小規模作業所との給与・活動の条件の違いをどうするか、②指導員が育成会の所属になるのでこれまでの関係が同様に保たれるか、③渋谷食品やJAなどこれまで地道な活動で連携を深めている企業と今後同じようなスタンスで関わり、協力ができるのか、④国会において法改正が検討されているが、その際にはまた制度や作業所そのものの体制がどうなるのか、など不安要素も大きい。これらを踏まえ、長期的な展望も持ちながら、作業所内で検討が定期的になされている。

## 4 利用者の増加

今年度も新たな利用者として、3月に本校の卒業生が加わった。作業遂行の面では力を持っていて、卒業後安定して活動に取り組んでいた。しかし、8月からの季節就労が始まると、作業中の頻尿、機械の緊急停止ボタンを押すなどの行動が見られるようになった。企業や作業所の指導員と話をすることで、利用者の母親がその後毎日会社に同行し、ジョブコーチ的存在として一緒に活動する中で、出てきた課題に対処していくようになっていく。

また、昨年度加入した利用者は、人間関係の形成をはじめとする社会性の面で大きな課題があり、季節雇用に参加することが難しく、その期間は、保護者と水田や畑の整備を行うようにしているが、約半

年の間、親子2人で広大な畑での作業に取り組むにあたって、作業所としての活動計画と、家庭の意識の持続が課題になっている。

今後、新たに本作業所に入ることを希望するケースも出てくるであろうし、経営体制が変わり、利用者的人数や構成にも変化があり、活動内容も変化してくることは確実である。

## 5 今後の展望と課題

本作業所としては、これまでお世話になっているJAコスモス、渋谷食品株式会社、地域の農業関係者との連携を引き続き密にとっていく必要がある。しかし、合併となった際にそれがこれまで同様に継続できるかが課題である。さらに、農業技術の向上についてもたとえばJAや大学農学部などとの連携を密にし、利用者への指導技術も高めていく必要がある。

また新たな指導員の確保や、ボランティアの募集行っていく必要がある。よって大学・専門学校・福祉関係者などとの連携がますます重要になるであろう。そのためホームページの開設など作業所からの情報発信なども行っていく必要がある。

さらに、本校教員有志も作業所の運営にボランティアとして参加していたが、今後合併となるとこれまでの関わり方は変化する可能性がある。これらを踏まえると、今後作業所は経営の形だけでなく、これまで連携していた企業や地域の方、ボランティアとして活動していた教員をはじめ、作業所を取り巻く人の流れも変化していくことが予想される。

## 6 結びとして

これまでの発表でも、障害のある人と家族の生活をより豊かにするためには、障害のある人を取りまく物理的、人的環境の障壁を取り除いていくことが必要だと述べた。作業所の維持や運営に関しては、大きな変化が予想される。この中で自らが積極的に動き支援を求めていく必要がある。また、その活動を地域で行うことを継続していく必要がある。その中で、利用者の日中活動をより充実させ、働くということを維持継続できればと考える。

また、今回も本作業所の取り組みに関して、JAコスモス矢野課長、渋谷食品株式会社、これまで以上の多くの地域農業経営者の多大なる助言と協力を得た。あらためて深く感謝の意を表す。

# 特別支援教育学校教員の実働的実践による資質向上

## —適切な教育・適切な指導の一実践例—

○田中 誠（就実短期大学 准教授）

石山 貴章（埼玉純真短期大学）

宇川 浩之・土居 真一郎・矢野川 祥典（高知大学教育学部附属特別支援学校）

### 1 はじめに

特別支援教育とは、従来の特殊教育だけではなく、LD、AD/HD、高機能自閉症を含めて障害のある児童生徒の自立や社会参加に向けて、その一人一人の教育的ニーズを把握して、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するために、適切な教育や指導を通じて必要な支援を行うものである、との考えも示されている。

本事例では、特別支援学校教員のフットワークにより本人の職業自立・社会自立に向けて、家庭の協力・願いを受け、企業を説得し、就労にこぎつけた。さらに就労の維持・継続を目指し、定着指導・支援を家庭とともに毎日行った。しかし、就労数ヵ月後に解雇を言い渡され離職した。離職後は教員が卒業生・離職者たちのために作業所（運営主体：K県知的障害者育成会）を立案・設立した。

### 2 問題の所在と研究の目的

本事例A男は、小学校障害児学級から特別支援学校（当時：養護学校、以下略）中学部に入学し、同校高等部を卒業した広汎性発達障害の男子青年である。生活力や作業力では、部分的に高い力を発揮し、課題に集中すれば、本来持っている力を継続して出すこともできる生徒であった。しかし、活動の浮き沈みは大きく、一度集中が途切れると、支援者側からの継続した働きかけが必要となり、安定した状態に戻るまで時間を要することも多く、常に一定のレベルで行動を維持することに課題を持ち続けていた。

また、社会生活面や他者との関わりで課題があり、場におけるルールや規範理解の弱さから、言動の逸脱等を十分に理解できず、他者から敬遠されたり、疎んじられたりするという社会的な軋轢が生じてしまうことが顕著なケースでもあった。

特に、事例の大きな課題として立ちはだかっている「社会生活面」「労働生活面」「対人関係面」の三点については、学校生活を終え、現実社会を歩んでいく上における困難性も想定されていた。具体的に詳述すれば、まず「社会生活」では、状況や場にそぐわない言動、ルールや規範からの逸脱、「労働生活」では集

中力、責任感、作業姿勢・態度、持続力、「対人関係」では、挨拶・返事・報告、相手との関わり方・接し方等、社会生活を送っていく中で身につけておきたい力に弱い基盤を抱え込んでいた。

本稿では、学校卒業後、企業就労から就労挫折を経過し、小規模作業所に進路を変更した自閉症スペクトラム障害青年の事例を通じながら、学校生活から卒業に至るまでの進路支援に関する取り組みや関わりについて縦断的に吟味し、さらに卒業後の動向までも追跡しながら、実社会に向けての移行支援を視野に入れた支援の在り方や課題を検討していくことを目的とした。

### 3 研究方法

高等部在籍時における進路支援を整理・分析していくとともに、移行支援の観点から、卒業後の動向を、アフターケアを兼ねた形で追跡調査を行い、就労挫折から進路変更までの過程を報告し、広汎性発達障害児の就労支援の在り方を検討した。なお、追跡調査は、週に1～2回の頻度で行い、その都度、アフターケア記録表に、本人・家族・就労支援機関・会社側とのやりとりや相談内容を記述してきたものを分析資料として用いた。

### 4 事例の属性

#### (1) 生育状況

3歳時に幼稚園に入園、その後保育園を経て、公立小学校障害児学級に入学する。5歳時にB病院小児科を受診、保健所精神衛生センターで継続的な受診指導を受けてきた。

小学校を卒業後、C特別支援学校中学部に入学、同校高等部を卒業した。

幼少の頃は、一人遊びが好きで、絵本等をよく見ていた。小学校時代からは、いろいろなものを頻繁に怖がったり、平気で他人に嘘をつく言動が顕著になっている。また、怠け癖、怒りっぽい、反抗的態度、執拗な言動も多くなり、乱暴な言葉づかいを繰り返して、相手に不愉快な思いをさせることが頻繁に出てくるようになっていく。同学年の子どもたちと通常に会話すること

も難しくなり、知らない人に対して、一方的なコミュニケーションをとったり、突如、思い出し笑いをする等の行動も目立ってきた。

## (2)家族構成

父親(自営業)、母親(自営業手伝い)、長女(県外在住)、二女(県外在住)、祖母

## (3)発達的特徴

### ①WISC-R(1996. 11.14 実施)

VIQ(言語性)40 PIQ(動作性)48

### ②S-M社会生活能力検査(2001. 5.11 実施)

SH(身辺自立)9:6 L(移動)10:2

O(作業)10:2 C(意志交換)6:8

S(集団参加)6:0 SD(自己統制)6:10

SA(社会生活年齢)7:9

### ③新版K式発達検査(2001. 11.17 実施)

P-M(姿勢・運動)3:5以上

C-A(認知・適応)4:5 L-S(言語・社会)4:3

To(全領域)4:4

### ④療育手帳判定(1997. 3.14交付) B2

## 5 現場実習

特別支援学校在籍時の現場実習では、指導者も共に乗り込んで、教員ジョブコーチ的なアプローチにより作業に従事していくことや、少し距離をおいて支援していくことなどを繰り返し行ってきた。受け入れ側の企業とも、たえず、どういう体制で実習を行っていくことがA男にとってベストなのかを検討しながら、最終的に一人で作業に従事することができるよう本人や企業側に働きかけてきた。

支援者が付きっきりであれば、持っている力を発揮する時間は増えるが、本人の将来像を考えていけば、いつまでも一人立ちできないような状態のままでは先は見えてこないし、「傍にいつも先生がいてくれる」という甘えや依存が固着してしまえば、修正がなかなかきかなくなると考え、フェインディングの姿勢も保ちながら、個人と環境の双方にアプローチをかけていった。

### (1)現場実習先

現場実習先について、表1に示す。本校では、中学部3年及び高等部1年で年間1回、高等部2年及び高等部3年で年間2回の現場実習を行っている。

表1 現場実習先一覧

時期	実習先	主な作業内容
中3 11月	D食品製造会社	コンテナ洗浄
高1 11月	E鋳工所	鋳物製品のバリ削り
高2 5月	Fクリーニング会社	おしぼりの機械投入

高2 11月	Gクリーニング会社	シーツほぐし
高3 5月	D食品製造会社	コンテナ洗浄 食品製造補助
高3 9月	Hクリーニング会社	製品の仕分け・ ハンガーかけ・雑役

### (2)現場実習における事例の評価と課題点

A男の現場実習における評価点と課題点について、作業面、社会性、日常生活面の3項目を取り上げて表2にまとめた。現場実習先により評価の観点に若干の違いも出てくるが、企業側及び学校側の評価を総合すると以下のような共通項目が抽出された。

表2 現場実習の評価と課題

内容	評価点	課題点
作業面	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業内容や方法、手順の理解力</li> <li>作業スピード</li> <li>体力面</li> <li>力強さ</li> <li>器用さ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集中力、</li> <li>返事、応答</li> <li>作業量のむら</li> <li>作業態度や姿勢の極端な差</li> <li>清潔面</li> <li>状況に応じた言動ができない</li> </ul>
社会性	<ul style="list-style-type: none"> <li>笑顔で接することが多い</li> <li>人の名前をすぐ覚える</li> <li>優しい言動</li> <li>人懐っこさ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相手によって態度を変える</li> <li>挨拶、返事が曖昧</li> <li>相手の気持ちを十分察することができない</li> <li>汚言、暴言</li> </ul>
日常生活面	<ul style="list-style-type: none"> <li>遅刻、欠勤がない</li> <li>服装や身なり</li> <li>時間に正確</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>手洗いをしないことが多い</li> <li>汚れたエプロンを使用する</li> <li>自動販売機でジュースを頻繁に買う</li> </ul>

現場実習終了後は、必ず保護者との懇談をとっている。懇談は進路指導担当教諭と担任を中心として行っているが、必要に応じて、それ以外の懇談も回を重ねてきた。A男については、他の保護者以上に話し合いの場を設け、評価点と課題点についての論旨ははっきりと述べることを心掛けてきた。また、保護者の思いも大切にしながら、進路先確保に向けての具体的手立てについて話を進めてきた。

## 6 就労に至るまでの経過

高3の5月に実習を行ったD食品製造会社から10月に連絡があり、「もう一度A男に仕事をさせてみよう」という機会をいただいた。母親も期待と不安で一杯だった。

たが、可能な限りのサポートを行いながら、本人の希望する就労に向けて取り組んでいくことを双方で確認し合いながら、追加現場実習という形でトライをした。

作業姿勢や態度に関しては、本人も後はないという思いもあってか若干の緊張感を感じさせながら取り組み始めた。しかし、2週目、3週目と状況に慣れてくるにしたがって、課題として持っていたものが少しずつ浮上してきた。

社長とも頻繁にやりとりを行いながら、本人の課題とするところと本来持っている良い力について話をしたり、会社側と学校側、そして家庭との心理的な駆け引きを繰り返した。

社長は、A男の持っている良さや課題を丸ごと抱えてくれて、何とか一人前に育てようと熱心に働きかけてくれた。また、どうしても埒があかない状況が起こった場合は、即連絡を入れてもらい、その都度、会社に足を運び、話し合いを重ねてきた。

一方、各関係諸機関との連携についても、高等部入学段階から進路相談や個別懇談、本人を交えての三者面談等を行い、進路先確保に向けての情報交換や具体的な手立て、卒業後のアフターケア、進路変更に至るまで、関係機関担当者にも多くの支援やアドバイスをいただいた。

## 7 卒業後の動向

### (1)就労状況

200X年、4月1日付けで正式雇用となった。両親も「A男が一般企業に就職できるなんて信じられない」という気持ちと「これからが本当の闘いだ」という意識が強まって、自らも積極的に会社に入り込んで、社長や社員の方々と対話を重ねるようになっていった。A男自身はと言えば、まだ社会人としての認識は浅く、環境の変化や自分の置かれている状況・立場までは十分把握できないままで新たな生活に足を踏み入れようとしていた。これに関しては、いくら理屈を言っても理解できるものではなく、特に本事例の場合、時間を費やしなが、根気強く関わっていく以外方法はないように思えた。本人の就職したいという強い思いと現実状況とのギャップに解離が大きく、この溝を少しでも埋めていくためにも、本人へのサポートと職場のサポートは欠かせない関係となっていった。

一方、会社側からの希望事項としては、**1)何か問題が生じた場合にはすぐ対応すること** **2)家庭への啓発** **3)学校及び各関連諸機関と会社側との定期的な話し合い・打ち合わせ** **4)本人に対して社会人としての意識付けを図っていくこと** **5)生活面の指導等**が挙

げられた。

学校側としても、この希望事項は納得いくものであり、本人の持っている力を少しでも生かせるように出来る限りの対応を行ってきた。また、これ以外にも、アフターケアを継続していく中で気がついたところや、本人が十分理解できていないことについて、具体的な手立てを心掛けながら、就労を支援してきた。参考として、表3にA男の職務における分析表を示す。

表3 職務分析表

時間	仕事の流れ	必要な力
8:00～	・挨拶、着替え ・機械にスイッチを入れる	・日常生活力 ・機械の事前点検 ・コンテナ内の不物の確認 ・指示理解力
8:15～	・コンテナ洗浄及び移動	・コンテナ種類選別 ・持続力、集中力 ・機械の正しい扱い方 ・機械のペース予測
トイレ休憩 必要に応じて	・エプロン・手袋等をはずして行く	・手洗いの習慣 ・衛生面に関する認識力
12:00～	・昼食(事務所)	・休憩・余暇の過ごし方
13:00～	・作業開始 ・食品製造補助	・相手の作業スピードに合わせて行動 ・安全に作業する力
15:00～	・休憩 ・自動販売機でジュースを購入	・休憩の意味理解
15:10～	・作業開始 ・コンテナ洗浄、移動	・作業量の確認 ・乾いたコンテナの整理 ・置くスペースを考える
17:00	・作業終了 ・今日の仕事の報告 ・帰りの挨拶	・残業時における気持ちの切り替え ・作業態度、作業量の自己評価

### (2)就労から軌道修正へ

食品製造会社に就職した事例は、毎日休むことなく仕事に通った。しかし、仕事に対する意欲や作業態度については、日によってムラのある仕事ぶりが続いていた。コンテナ洗浄作業でも、機械の操作や手順は、確実に覚えたが、1時間あたり、コンテナ120～150個以上洗浄できる力があるにもかかわらず、集中できていない時には、1時間20～30個程度の作業ペースとなり、会社側としても「仕事の計算がつかない」「あてにならない」「他の社員に影響がでてしまう」等の課題を懸念していた。

また、社長以外の人への指示をなかなか聞こうとしないことや、取り引き業者の女性を見て「きつねみたいいな

顔している」などと平然と述べる等、社会性の問題も浮き彫りとなっていた。仕事が早く終わっても、時間に対するこだわりが強いために、5時を過ぎるまで帰ろうとしないこと、本人の仕事に対する意識向上や責任感、社会人としての節度・自覚、労働に対する対価関係の理解等について、いかに働きかけていけばよいのか会社側とも連携をはかりながら支援を継続してきた。

これに対して、学校はもちろんのこと、保護者、そして障害者職業センター、ハローワーク、グループホーム関係者(グループホームの利用についても就労と並行して話を進めていた)等が足繁く会社に出向いてくれて、何とかA男を一人立ちさせようと会社側やA男に働きかけてくれた。社長は、本事例のもっている良い力や親、学校、グループホームやその他の協力機関の熱意や誠意には精一杯応えようとしてくれていたし「何とかこの子の雇用を継続していきたい」という思いも持ってくれてはいたものの、会社内の雰囲気や他の従業員との兼ね合い、事例の問題行動や仕事に対する意識の向上がなかなか見られてこないことに最終判断を下すこととなり、本人の将来的なことも考慮していただきながら「一身上の都合」というかたちで会社を辞することとなった。

## 8 考察

自閉症スペクトラム障害者に対する進路支援の在り方について、今回報告した事例との関わりを通して、以下の5点を問題提起してみる。

### (1)社会的スキルの向上を目指した早期からの介入

出来る限り早期介入を目指すとともに、学校現場においては、将来を見据えたかたちで社会的スキルの向上を目指した実践的なプログラムを計画・準備し、環境に柔軟に対応できる力を育てていく。

### (2)企業側への積極的なアプローチによる障害者雇用への理解

特別支援学校在籍中から、現場実習等を通して、継続的・発展的に広汎性発達障害児への理解を求めていくことと、仕事に従事するにあたって、出来る限り、本人が力を発揮できるような雰囲気づくり、環境づくりに努めていく。

### (3)本人・家族に対する定期的な支援体制づくりの強化

家族にも、積極的に企業へ足を運ぶ習慣をもってもらいながら、企業側と何でも話し合えるような関係づくりを行い、必要に応じて、学校側も仲介役を果たしていく。また、些細なことでも、密に連絡を取り合うことができるような関係を在学中から行っていく。

### (4)学校が支援体制づくりのためのコーディネート的な役割を担う

就労を継続していくためにも、企業はもちろんのこと、障害者職業センター、ハローワーク、家庭、グループホーム、通勤寮等と、本人をとりまく支援機関との連絡調整や連携をとっていくために、各機関の専門性を生かしながら、学校側が中心となって、それを調整、コーディネートしていく姿勢をもつ。

### (5)就労挫折後のフォローアップの在り方

就労挫折した後のフォローアップについては、本人や家族を中心に据えながら、出来る限り間を置かずに、次の方向性を目指した動きと支援体制を整えていく。

## 9 おわりに

特別支援学校高等部を卒業し、社会参加していく生徒たちにとって「学校から社会へ」という移行期では、さまざまな荒波が急激に押し寄せてくるだろうし、予期せぬ事態も生じることが多い。より早い段階から、本人や保護者に卒業後の生活に対する意識づけを図りながら、この大きな変化の時期を共に乗り越えていく体制を整え、卒業後の生活が、本人にとってbetterな生活を構築していくことができるような働きかけが必要となってくる。

また、問題が生じた場合には、可能な限りの対応を行いながらも(場合によっては距離を置くことも対応のひとつ)、本人や家庭の軸を少しずつ太くしていくことを常に心掛け、成長を見守っていこうとする姿勢も維持しておきたいと考えている。A男は、現在、母親や学校関係者が中心となって立ち上げた無認可の小規模作業所に毎日通っている。この作業所は、米や野菜作りを中心とした活動を行っており、毎日、汗を流しながら、自分の持っている力を十二分に発揮している。これからも多くの方々や地域住民の支援を受けながら、就労挫折の経験を母親と共にプラスの方向に転換しつつ、仲間と充実した生活を送っていくことができるようサポートできればと考えている。

# 小都市における障害者雇用環境調査から

○吉光 清（九州看護福祉大学社会福祉学科 教授）

姫野 建二（九州看護福祉大学）

## 1 はじめに

地方における「障害者の雇用促進」「障害者の就労移行支援」のためには、当事者、関係者、事業所などだけではなく、それらを取り巻く“地域環境”に対するさまざまな働きかけや対策が必要と考えられる。

そのためには、地域の状況とともに、地域環境の特徴などを具体的に把握し、支援の必要性がどこにあるかを確かめることも必要になる。

## 2 目的

九州地域の中で隣接する二つの市を対象地域として、障害者雇用の実態を把握するとともに、その促進に向けて必要となる地域環境への支援や働きかけの方策を検討するための情報を得ることを目的とした。

## 3 方法

隣接する二つの市（T市、A市）に所在する事業所を対象に郵送調査を実施した。調査項目は近接地域において既に実施されていた実態調査を参考にしながら項目を追加した。フェースシートは共通であったが、試みの一つとして、調査時点で事業所が「障害者を雇用中」、「過去に雇用していた」、「雇用経験がない」場合に即して、それぞれ特化した質問を含んだ色別の質問紙（クリーム色、ピンク、水色）を準備して、それらのいずれかに記入を求めることとした。また、調査用紙を郵送する機会を利用して、「ご存じでしたか？」がタイトルとなった、障害者の雇用啓発と情報提供のためのパンフレット（A3一枚）を同封した。

質問項目数はフェースシートが15項目、クリーム色が21項目、ピンクが22項目、水色が18項目であった。

事業所への郵送に当たっては、両市の商工会議所の協力を得た。T市の平成16年の事業所数は649、A市の事業所数は620であったが、T市については5人以上の従業員がいる事業所を選び358通、A市については600通を送付可能であった全事業所に郵送した。調査は2007年2月から3月初めにかけて実施した。

本報告では、各質問紙間で共通に準備した項目を利用して、「障害者を雇用中」と「過去に雇用していた」事業所間の回答傾向の違い、さらに、両者と「雇用経験がない」事業所間の回答傾向を比較検討した。

## 4 結果

### (1) 調査結果の全体状況

郵送した調査票958通のうち、回収されたのは256通（26.7%）であった。フェースシートとの照合から、「5人以上の従業員規模」を条件にすると194件となり、その障害者雇用の状況は図1のようであった。

「障害者を雇用中」は21%、「過去に雇用していた」が13%、「雇用経験がない」が66%であった。

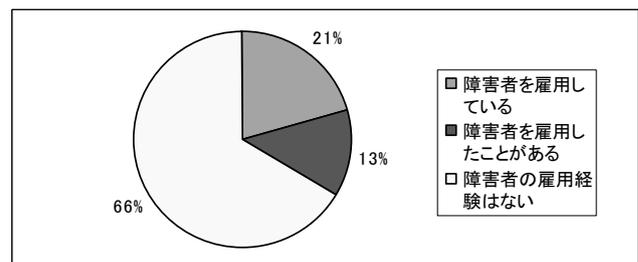


図1 障害者雇用の状況

### (2) 「障害者を雇用中」と「過去に雇用していた」事業所間の回答比較

両方の質問紙間で共通な16項目について比較した。それらは「最初に雇用した障害者の障害種類」、「最初に障害者を雇用したきっかけ」、「最初の障害者雇用を利用した制度」、「障害者雇用を行う(なった)理由」、「障害者雇用による職場の変化」、「障害者雇用による企業のメリット」、「障害者の雇用促進・職場定着に何が必要か」、「今後の障害者雇用の計画」などであった。16項目に対する欠測値の状況から、ここでの比較に使用されたのは、それぞれ36事業所、19事業所に留まった。

図2はそれぞれにおける事業所規模の状況を比較したものである。「障害者を雇用中(雇用継続)」の事業所には「30-55人」が11%見られたが、障害者雇用が中断された

形と捉えられる「過去に雇用していた(雇用中断)」事業所はすべて「5-30人」であった。

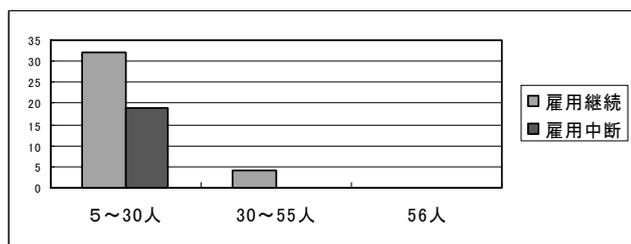


図2 事業所規模の比較

図3は「最初に雇用した障害者の障害種類」について比較したものである。「雇用中断」事業所において「知的障害者を雇用した」事業所の割合が高い傾向が見られた

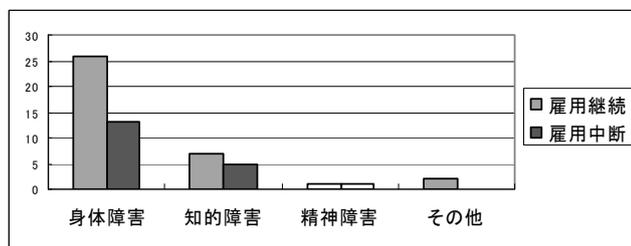


図3 最初に雇用した障害者

「最初に障害者を雇用したきっかけ」は図4に示した。上段の「雇用継続」事業所においては「親戚・知人」が少なく、「特別支援学校」、「ハローワーク」が多くなる傾向が見られた。

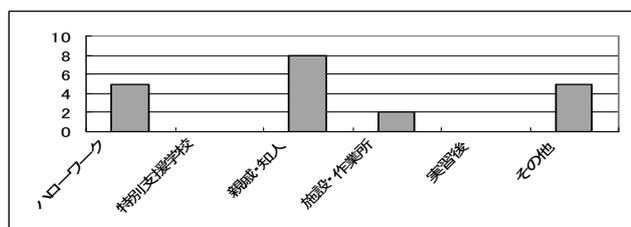
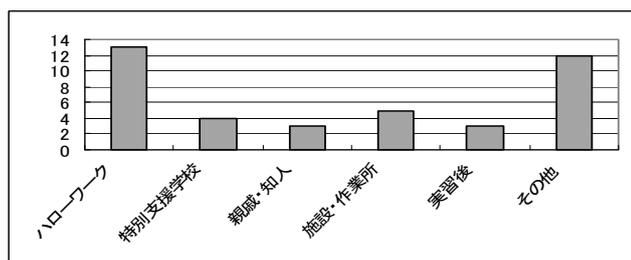


図4 「最初に障害者を雇用したきっかけ」の比較

「最初の障害者雇用において重視したこと(複数回答)」については、「ない」がそれぞれ47%、37%であったが、

「ある」場合における傾向ははっきりしなかった。「最初の障害者雇用に利用した制度」については「なし」がともに60%程度であった。

「障害者雇用を行う(なった)理由(複数回答)」についての結果は図5のようになった。

「雇用継続」事業所における「法律を遵守するため」(法律義務)と下段の「雇用中断」事業所における「親戚・知人」への回答が対照的であった。

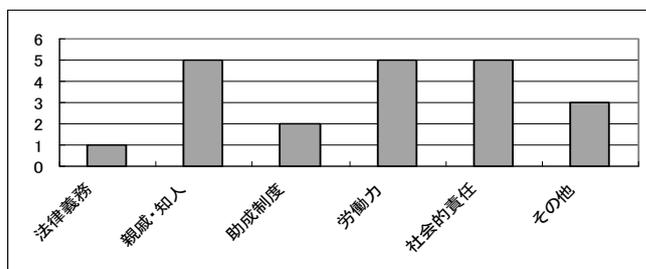
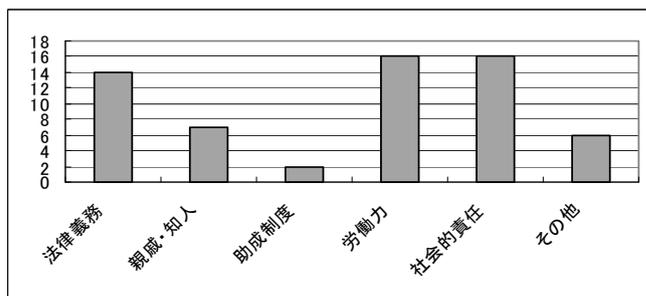


図5 「障害者雇用の理由」の比較

「雇用した(している)障害者の仕事の内容(複数回答)」については、ともに「製造・検査」、「接客・サービス」が多く、「雇用継続」事業所においては「営業・販売」や「庶務・経理」も見受けられた。

「障害者の仕事の体制(複数回答)」については「集団作業」と「個別作業」の場合が同程度であったが、「雇用中断」事業所において「指導者が見守りながら作業」の割合が高く現れた。

「障害者担当者の配置」はともに20%台であり、同じような傾向にあった。

事業所としての「公的制度の利用状況(複数回答)」については図6のようであった。

「雇用継続」事業所では「特定求職者雇用開発助成金」と並んで「障害者雇用継続助成金」の利用が目についた。「雇用中断」事業所では「特定求職者雇用開発助成金」の利用だけは見られたものの「ジョブコーチ」、「職親制度」の利用実績は示されなかった。

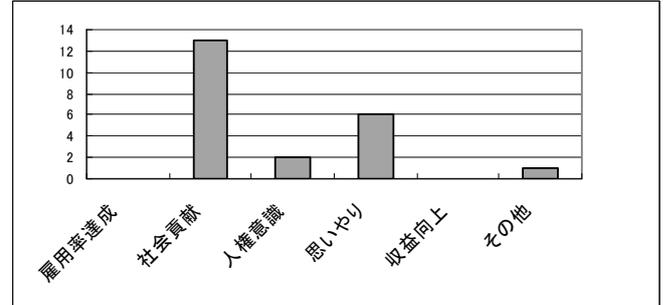
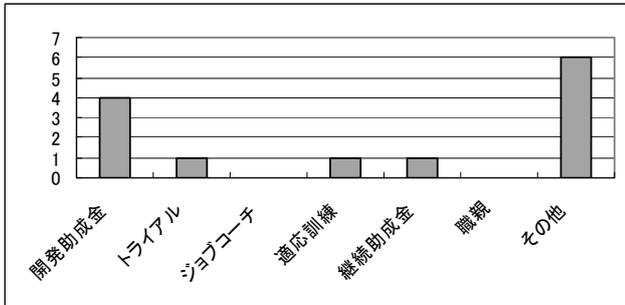
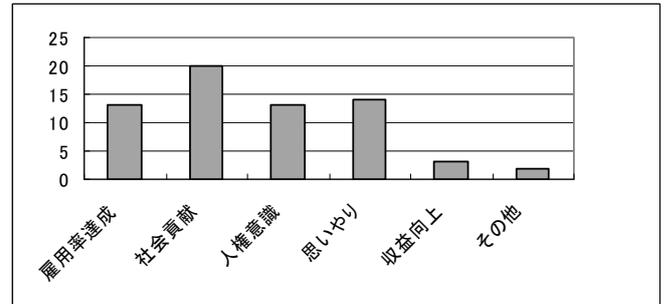
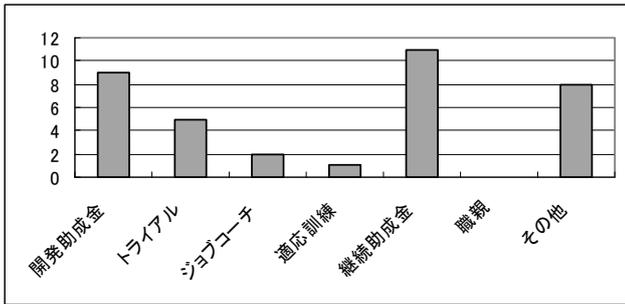


図6 「事業所が利用した制度」の比較

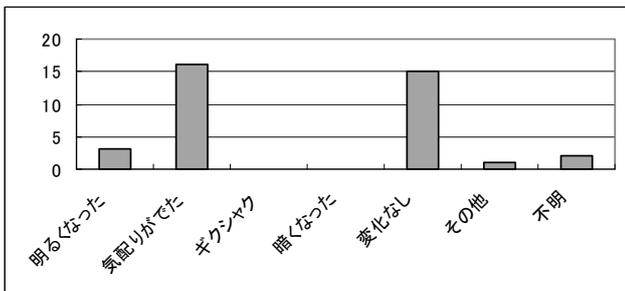
図8 「障害者雇用による企業のメリット」の比較

「職場における配慮事項(複数回答)」としては、「社員の理解促進」、「業務遂行援助者の配置」、「工程の単純化等の職務内容の配慮」が共通して挙げられた。

「障害者雇用による職場の変化」では、「雇用継続」事業所では「明るくなった」、「気配りが生まれた」の肯定的な回答が見られたのに対し、「雇用中断」事業所からは「人間関係がギクシャクした」との回答も示されていた(図7)。

「障害者雇用による企業のデメリット(複数回答)」では「見守りが必要」が最も多く挙げられるなどに共通点が見られた。「障害者の雇用促進・職場定着に何が必要か(複数回答)」についても傾向の違いは定かではなかった。

「今後の障害者雇用の計画」についてははっきりした違いは「是非雇用したい」という回答が「雇用中断」事業所に見られなかったことである。



### (3)「雇用経験がない」事業所からの回答との比較

障害者の雇用経験(雇用中断を含む)がある事業所と雇用経験がない(未経験)事業所との間で共通的な4項目についての傾向を比較検討した。

「最初の障害者雇用において重視する(した)こと」については、「未経験」事業所において「なし」との回答が多く、具体的な個々の懸念においても特に多い項目は見られなかった。

「障害者雇用による企業のメリット(複数回答)」については、「未経験」事業所における「雇用率達成」の回答が少なかったことが特徴的であった。「障害者雇用による企業のデメリット(複数回答)」では「未経験」事業所において全般的に懸念が少ないことが見られた。「障害者の雇用促進・職場定着に何が必要か(複数回答)」については図9のようであった。「未経験」事業所において雇用の際には多くの条件が揃うことが必要と考えていることが示された。

図7 「障害者雇用による職場の変化」の比較

「障害者雇用による企業のメリット(複数回答)」についても図8のように傾向が異なる様子が見られた。

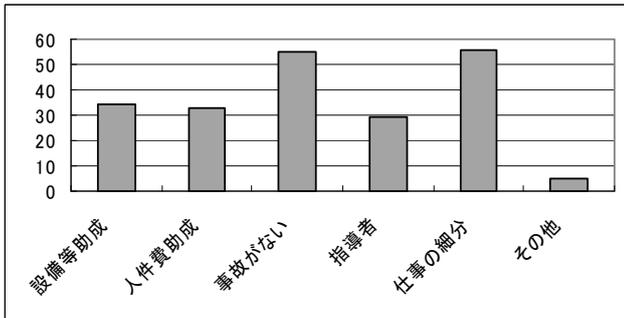
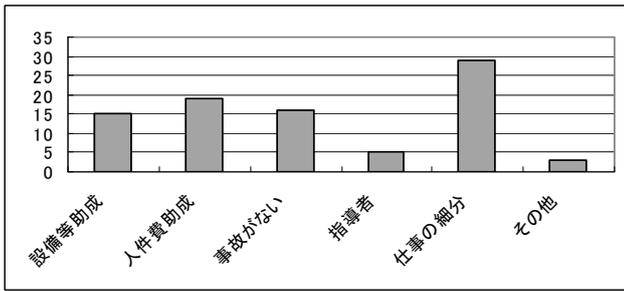


図9 「障害者の雇用促進・職場定着に何が必要か」の比較

#### 4 考察

##### (1) 回答のあった事業所について

フェースシートの情報によって整理した事業所規模については、「障害者雇用納付金」に関連する「従業員が56人以上規模」の事業所の回答が含まれていないことが明らかになった。近隣地域の実態調査では「従業員30人」規模以上の事業所からの回答が20～30%含まれており、この点については産業構造等との関連も考慮する必要がある。また、「障害者を雇用中」の事業所は全体の21%、「過去に雇用していた」事業所は13%となったが、既存調査においても「雇用中」は20%程度、「過去に雇用していた」が10～15%程度で、近似した結果となった。

今回、調査対象とした地域に規模の大きな事業所が見つけにくいことは、障害者雇用の環境条件という点から重要な前提条件となろう。

##### (2) 「雇用継続事業所」と「雇用中断事業所」間の比較

それぞれの状態の事業所に別々に準備した調査用紙の中の共通項目を比較したが、いくつかの項目において対照的な結果が得られた。

「障害者を過去に雇用して、現在は雇用していない事業所」の結果を要約すると、「従業員が31人未満」で障害者の雇用義務を免れており、したがって「雇用率達成」のメリットは考えにくく、縁故による雇用開始の傾向も見られ、

職務内容の範囲が狭く、最近の制度の利用は少なく、「雇用中断」の背景に人間関係の綻れが生じたことなどが窺われた。

特に、「雇用中断」事業所が今後の「障害者の雇用」に消極的であったことは重要な問題と考えられる。

##### (3) 「雇用経験事業所」と「未経験事業所」間の比較

それぞれを対象とした調査用紙の間では共通項目は少なかったが、それらの結果を対照させた。

「未経験」事業所において障害者雇用に関して重視する点や障害者雇用のデメリットに関する事項への回答が少なかったことは、懸念が少なく、楽観的という意味ではなく、これまで、障害者雇用を差し迫った切実な問題として捉えたことが無かったことの反映として考えられる。

また、障害者雇用を実現する場合には、より多くの条件が揃うことを望んでいることが窺われ、障害者雇用を開始するうえでの隘路になると考えられる。

#### 5 まとめ替えて

障害者雇用環境調査の中で、障害者雇用の状況と意識を訊ねた項目に対する回答結果を整理した。

地方においては「法定雇用率」による雇用拡大策が効果を発揮する範囲はかなり限定されると考えられる。

今後、そうした中で、地域における障害者の雇用促進・拡大、さらには定着の問題を考えると、「障害者雇用を中断した事業所」の新たな雇用、「未経験事業所」による雇用の開始が大きなテーマとなろう。

そのためには、それぞれに対する戦略を個別化し、制度的な支援の内容や方法に工夫が必要になるとも考えられる。そうした意味から、「雇用中断事業所」と「未経験事業所」からの回答結果全体を、さらに詳細に分析することが必要と考えられる。

##### 参照資料

- 1) 八代地域障害者の雇用環境支援事業検討会・八代地域振興局：『障害者の雇用環境支援事業報告書』平成18年3月
- 2) 大牟田市社会福祉協議会：『平成17年度障害者就業支援事業報告書』平成18年2月

# 「軽度」発達障害者のためのワーク・チャレンジ・プログラム（Ⅰ）

## －プログラムの概要－

○向後 礼子（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

望月 葉子（障害者職業総合センター障害者支援部門）

### 1 はじめに

職場には一般に、就業規則のように明文化されたルール（例えば、「始業時間を守る：遅刻をしない」）だけでなく、明文化されていないが、作業遂行の結果に影響を与えることから規範として存在しているルール（例えば、「できないときにごまかさない：ミスがあったら報告する」など）がある。こうしたルールが守れない場合、作業遂行の問題だけではなく、対人関係にも影響を与えることが予想される。加えて、日常生活における基本的なマナーに関する課題も対人関係を左右する。例えば、身だしなみが整えられていないことや挨拶などが不適切な場合、相手に不愉快な感情を抱かせ、結果として、対人関係がうまくいかなくなるなどの例は少なくない。

発達に障害のある若者の場合、「職場のルールや暗黙のルールを学んでいない」、または、「ルールの存在そのものは知っていても、なぜ、そのようなルールがあるのか、そのルールを破るとどのような事態が生じるのか」については、明確な理由を理解していない、などにより適切な行動がとれないことも多い。このような職業上の課題の背景要因の1つとして、職場のルールや暗黙のルールの理解と遵守に関する困難が指摘されている。

そこで、まず職場における最も基本的なルールをとりあげ、明文化されていないルールについても明文化を行った。また、彼らが、なぜ誤った行動をとるのかについて、その背景となる考えについても検討することとした。本考察では、このような目的でプログラム（試案）を作成・試行した経過の一部について報告する。

なお、「軽度」とは一定程度の言語理解力を有していることをさす（詳細は対象者の項を参照）。

### 2 ワーク・チャレンジ・プログラムの概要

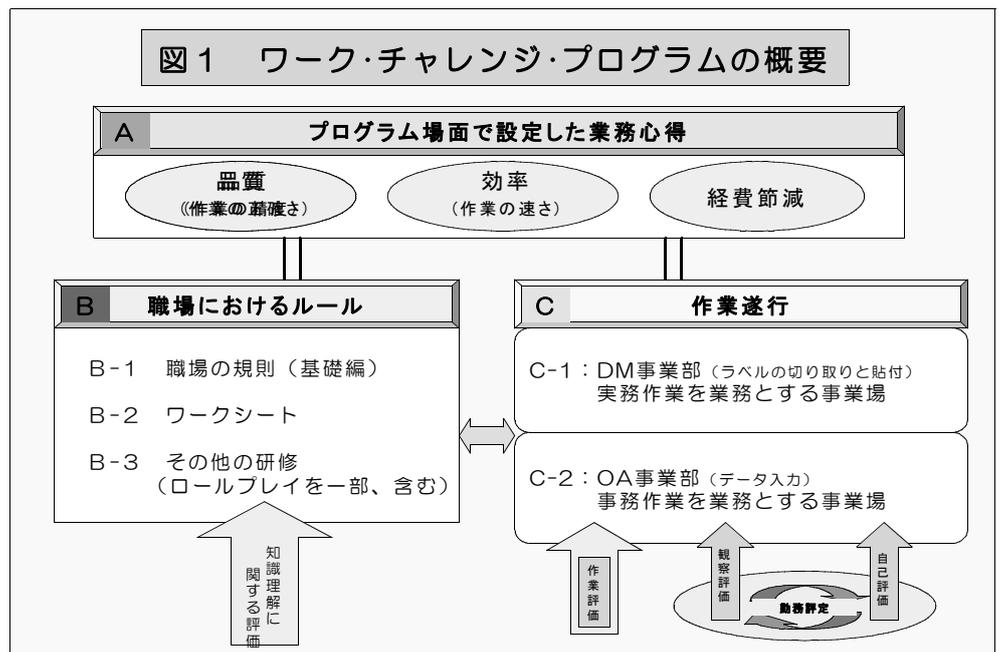
ワーク・チャレンジ・プログラム（以下「プログラム」という。）の概要は図1に示す通りである。プログラムは次の3つの部分（図中、A・B・C）から構成されている）である。

#### （1）プログラム全体の流れと回数

プログラムは前期10回、後期7回の2回に分けて実施された。前期は、高校1年時に実施した職業評価の結果をフィードバックした後、高校2年次の後半に全10回、また、後期は進路相談を開始する時期にあわせて高校3年次の前半に全7回で計画された。

プログラムは、学校内に設定した職場を模した場面において実施されており、前期のプログラムは午前中の連続した140分、後期のプログラムは午前中80分、午後60分の計140分とした。後期では、前期では観察できなかった休憩時間（昼食休憩40分）後の作業への自律的な取り組みについて検討するために、構成を変更した。なお、プログラム回数は、週4回、半日ずつの実施で、およそ1ヶ月程度で終了する内容で構成されている。また、プログラム対象者には、新人が職場に配置される際の研修場面を模したものであると説明した。

本プログラムは、日常生活に関するさまざまな場



面を網羅する、例えば、ソーシャルスキルという概念で表されるような広い範囲での適応の向上を目指すものではない。企業での就労を継続していく上で必要とされる作業遂行の「正確さ」「速さ」そして「経費節減（コスト意識）」（図1：A）を明確に意識し、これらを背景とした職場における基本的なルールに関する知識の獲得並びに作業遂行における態度を学習するためのプログラムである。

## （2）職場におけるルール（図1：B）

「職場における規則（基礎編）」では、職場で求められるルール（規範）の基本に関する知識の獲得を目的とする。規則に関しては学習する内容によって、「ワークシート」もしくはロール・プレイを含む「その他の研修」に分かれる。また、学習した内容については、その都度、規則集としてまとめられ、配布された。なお、規則について学習する際には、なぜ、そのような規則が会社で必要とされるのか、に関する理由の説明を行う。詳細は、表1に示す通りである。

プログラムでは、まず、規則集に含まれる11場面についての初期評価を実施し、その後、適宜、関連するワークシート、その他の研修を実施した。そして、前期プログラムにおける研修がすべて終了した時点で、終期評価を行い、研修効果の測定をした。

なお、その他の研修に含まれる内容（原則として、文字ではなく、視覚的な映像、例えば写真や実際に行動を例示するなどによって課題を呈示される方が理解しやすい規則）については、初期・終期、いずれの評価対象場面からも除外した。

6ヶ月後、後期プログラムの開始時に、再評価を行った。再評価において不適切な回答が認められた規則に関しては、再度、規則集を利用した研修を行った。また、後期プログラムでは作業種を変更することに伴って生じる新たな規則（情報の管理に関する規則）についてワークシート並びにその他の研修を行った。後期プログラム終了時には最終評価（再評価Ⅱ）として追加された3場面を含む、計14場面についての評価を行った。

## （3）作業遂行（図1：C）

「作業遂行」では、作業の「正確さ」と「速さ」について、自己チェックができる課題を選択した。また、前・後期のプログラムで異なった業種の課題であることを条件とした。その結果、前期プログラムでは、実務作業としてDM業務：宛名ラベルの切り取りと貼付、文書の三つ折り作業を、後期プログラムでは事務作業に配置転換をしたという設定のもと、OA業務：データ入力作業を実施した。

なお、DM業務では、不良品（「ラベルを小さく

表1 職場におけるルール（図1のBの詳細）

	規則集	ワークシート	その他の研修	初期評価 終期評価 再評価	最終評価
対人コミュニケーションの基礎	服装・身だしなみ	■			
	服装・身だしなみのチェックポイント		■	■	
	話を聞くときの態度		■		
	挨拶	■	■	■	■
	挨拶のポイント			■	
	返事	■	■	■	■
就業時間	丁寧な言葉遣い	■	■		
	遅刻（始業時間）	■	■	■	■
	休暇の連絡			■	
作業遂行の基礎	遅刻の連絡（電車が遅れたときの対応）	■	■	■	■
	報告（仕事が終わったときの報告）	■	■	■	■
	報告（ミスをしたときの報告）	■	■	■	■
	指示（指示に従う）	■	■	■	■
	指示（指示された以外の作業を勝手にしない）	■	■	■	■
	質問（作業手順等が分からないときは質問をする）	■	■	■	■
	報告・質問・連絡・相談の仕方	■		■	
	報告・質問・連絡・相談のタイミング	■		■	
ミスや間違いを指摘されたときの対応			■		
備品・消耗品の管理	備品・消耗品（持ち帰りをしない）	■	■	■	■
	備品（共有物品の取り扱い）	■	■	■	■
情報の管理	パスワードの管理			■	
	情報をなくしたり、壊したりしない	■			
	守秘義務（会社の中で）	■	■		■
	守秘義務（会社の外で）	■	■		■
	業務に関する情報の私的利用の禁止	■	■		■

切りすぎる」「ラベルの枠線が残っている」「ラベル全体が正しくのり付けされていない：はがれている部分が認められる」「ラベルの貼ってある位置が適正ではない」等）を発生させると封筒並びにラベルが「無駄」となりコストの面で不適切であることを意識させた。また、OA 業務では、当初、ミスを自動的にチェックする機能を利用して正確に入力ができるまで修正を繰り返すように求めた。この場合、DM 業務と異なり、「材料費の無駄」は生じないが、チェックと修正を繰り返すことで、結果として作業量が増えず、会社としては規定の枚数の入力をするまでに場合によっては、余分な残業代などを支払わなくてはならないため、会社にとって好ましくないことを意識させた。さらに、休憩時間を挟む OA 業務では、コストの観点から、休憩中の消灯やパソコンの起動・シャットダウン等についても意識化を図った。

また、作業遂行場面では、作業遂行そのものに加えて、職場の規則に関して新たに獲得した、あるいはすでに獲得している知識が適切に利用されているかどうか、作業態度（勤務態度）で適切であるかどうかに関して観察評価を行った。なお、身だしなみや作業態度の一部に関しては、自己評価を行い、観察評価との比較を通して、自身の行動を適切に理解しているかに関する評価を実施した。

### 3 対象者

後期中等教育段階では高等学校普通科（軽度発達障害者を対象としたコース）に在籍した者のうち、本プログラムの対象者となる軽度発達障害者は次の2点を満たす。

①ウェクスラー系知能検査で測定される全IQが概ね65以上、言語性IQが概ね65以上の者。

②軽度知的障害、境界知能、学習障害、注意欠陥多動性障害、広汎性発達障害のいずれかを診断されているか、または、教育機関等で判断されている者。

なお、①の基準は、プログラムが原則として「言語」による指示を多く含むことから、一定程度の言語理解力を有していることを前提とした。

①②を満たす本プログラムの対象者は13名（男12名・女1名）、知能検査の結果はFIQ 79.8（8.92）、VIQ 76.3（8.70）、PIQ 87.8（11.72）であった。

ただし、2名については、職場実習への参加などにより、初期評価には参加していない。また、1名については、後期プログラムの途中で体調不良等の理由により、学校への登校が困難となったことから最終評価に参加していない。

17回のプログラムについては、職場実習、体調不良、無断欠勤などの理由から全日程に参加できた

対象者は4名（前期全日程参加4名・後期全日程参加9名）であった。なお、欠勤した対象者に関しては、後日、個別にワークシートを実施し、規則に関する学習の機会を設けたが、作業課題については実施しなかった。

### 4 職場のルールに関する評価課題

課題の選択に関しては、まず、知的障害者を雇用した経験のある事業所対象調査（障害者職業総合センター調査研究報告書№34）において使用した146項目の内、職場のルールと作業態度に関する35項目を選択し、企業の人材育成担当者並びに就労支援機関の指導担当者2名を対象にヒアリングを行い、重要度を検討した。その結果、19の規則が選択された。この19の規則の内、課題を文字にして伝えることが適切と考えられる11場面を初期評価の課題とした（表1）。

具体的な場面の記述に関しては、新入社員向けに市販されている「職場のルール」や「ビジネス・マナー」に関する本等を参考に架空の場面を設定した。回答方法としては、適切な行動につながるが予想される回答を含む4つの選択肢から1つを強制選択させた。また、他の3つの選択肢に関しては、背景に、「出来事の原因を他人のせいや状況のせいにして、自分勝手にルールを変更する」「場面全体ではなく、一部の言葉や状況に左右されて全体を判断する」「場面理解が正しくない」などの要因を考慮して作成した。

以上の手続きにおいて作成された課題は、例えば、次のようなものである（例：「指示に従う」）。

### 5 結果と考察

#### 【場面】

矢嶋さんは上司から、「DM（ダイレクト・メール）の宛名を貼る」仕事を命じられました。

作業は指示書にしたがって行うように指示されました。しかし、矢嶋さんは、指示書にしたがわず、自分がやりたいと思った方法で作業を進めました。

いままでのところ、特に失敗はないのですが、上司は矢嶋さんのやり方をみて、「指示書通りにやるように」と再度、指示をしました。しかし、矢嶋さんは今まで失敗はなかったので、自分なりのやり方でやり続けました。

#### 【選択肢】

- ① 自分なりに工夫してやっているのは、素晴らしいな
- ② 今まで特に失敗がないのだから、指示書の通りにやれという上司の方がおかしいな。
- ③ 上司の指示通りにやらないのはよくないな。
- ④ 上司の指示通りにした方がいいけど、失敗してないから、矢嶋さんのやり方でもいいかもしれないな。

職場のルールに関する知識・理解に関して4回（初期評価・終期評価・再評価・最終評価：再評価Ⅱ）に分けて評価をした結果を表2に示す。

【初期評価】では、11場面中4場面に関して、すべての対象者が適切な回答を選択した。なお、対象者11名中9名に不適切な回答の選択が認められた。一方、【終期評価】では11場面中8場面において適切な回答が選択された。ただし、「遅刻（日常）」「指示に従う」「指示以外の作業をしない」に関しては、誤りが訂正されない対象者がいた。これらの対象者は13名中2名であり、1名は2場面に不適切な回答をした。他の11名についてはいずれも適切な回答を選択したことから、前期プログラムで実施した研修は一定の効果が認められたといえよう。

【再評価】は、6ヶ月後に実施されたが、この時点では、不適切な回答を選択した者が13名中4名（2名が複数の場面に不適切回答：前期評価と同じ対象者）と増加した。また、【最終評価】では14場面中8場面で適切な回答が得られた。

なお、回答の変化に注目すると11場面に関して、初期評価から一貫して適切な回答をした者は11名中2名であった。また、終期評価の時点で適切な回答となった後、すべての課題に適切な回答をした対象者12名中5名であった。これらの5名については知識に関しては定着したといえよう。

これに対して、同じ場面に関して、3回以上、同一の不適切回答を選択した者は2名であった。これらの2名にはついてはそれぞれ、規則を学習する前のワークシートでの回答にその特徴が表れていた。例えば、場面例で採り上げた「指示に従う」に関して、4回中3回とも④を選択した対象者は、「ワークシート」では「失敗していないなら、自分のやり方でやっても良く」「何度も注意されたら上司の指示に従うのが良い」と回答している。しかし、実際の作業では、上司の指示にしたがって作業をしており、自分勝手な方法で作業する場面は見られなかった。このような対象者の場合、規則に関する不適切な理解は、当面問題とならないことが予想される。このような知識理解の特徴については、通常、問題

が発生するまで顕在化しない点に課題があるが、作業時間内にあえて問題が発生する場面を設けて指導する条件と可能性とについて、検討課題として残された。

## 6 まとめと今後の課題

本考察では、図1のB：職場のルールに関する知識・理解の結果について検討した。知識の獲得に関しては、十分ではない対象者もいる一方で、プログラム開始以前より適切な知識が獲得されているにもかかわらず、実際の行動場面では不適切な行動をする者（「軽度」発達障害者のためのワーク・チャレンジ・プログラムⅡ：参照）もいる。これらの対象者に関しては、知識がないことによる不適切行動への指導とは異なったアプローチが必要となる。また、不適切な回答の選択が認められるにもかかわらず、実際の行動において問題が認められない対象者もいる。こうした対象者は短期的には問題が生じないと予想されるため、気づかれにくいのが、長期にわたる行動観察を通して問題発生の条件と改善並びに環境調整の課題を探っていくことが必要な対象者であるともいえる。

なお、本ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）で採り上げた規則や作業課題に関しては、対象者毎の特性や希望する進路先の職種に照らして一定程度変更する（追加・削除）ことを前提としている。DM事業部で予定した規則集15を中心とし、OA事業部では4つの規則を追加したように、例えば、今回の規則には含まれていないが、安全に関する注意が特に必要な職場への就労を検討している場合には、安全に関する規則をプログラムに加えるなどである。また、作業課題に関しても、今回、設定した作業課題以外であっても、作業の「正確さ」「速さ」「経費」に関する意識が明確化される課題であれば、必要に応じた変更が提案される。

今回の試行結果の内、図1のC：作業遂行の結果の詳細分析やA：「正確さ」「速さ」「経費」、B：職場のルールに関する知識・理解との関連については、別の機会に報告することとしたい。

表2 職場のルールに関する知識・理解（正答率）

(%)

参加人数	就業時間		対人コミュニケーションの基礎		作業遂行の基礎					備品・消耗品の管理		情報の管理			
	遅刻(日常)	遅刻(トラブル)	挨拶	返事	報告(作業終了)	報告(ミス)	指示(従う)	指示(指示以外)	質問	備品・消耗品	共有物品	情報の取り扱い	守秘義務	情報の私的利用	
初期評価	11	54.5	100	72.7	90.9	81.8	100	81.8	100	100	72.7	100			
終期評価	13	92.3	100	100	100	100	100	92.3	92.3	100	100	100			
再評価	13	92.3	100	84.6	100	92.3	100	84.6	92.3	100	100	100			
最終評価	12	100	100	83.3	100	100	91.7	91.7	83.3	100	100	91.7	83.3	100	100

# 「軽度」発達障害者のためのワーク・チャレンジ・プログラム（Ⅱ）

## －事例の検討を通して－

○望月 葉子（障害者職業総合センター障害者支援部門 主任研究員）

向後 礼子（障害者職業総合センター障害者支援部門）

### 1 問題

ワーク・チャレンジ・プログラムは、軽度発達障害者の職業上の課題への対応を検討することを目的とし、特に、職場の基本的なルール（知識・理解の獲得並びに行動化（獲得された知識の適切な利用）の把握に焦点をあてて試作された。

このプログラムは、また、職場で求められる作業遂行のための基本的なルールについて、小集団を対象として、短期間で実施可能であることを特徴としている。

本考察では、プログラムに参加した事例を通して、作業場面で問題となる作業態度や職場の基本的なルールの知識・理解に関する誤り等について検討した

結果を報告する。

また、事前に観察された彼らの問題行動を踏まえ、それらの行動の抑制に関して集団が及ぼす影響について検討すると共に、集団における指導の限界についても併せて検討する。

### 2 対象者の概要

後期中等教育段階では高等学校普通科（軽度発達障害者を対象としたコース）に在籍し、ワーク・チャレンジ・プログラムに参加した2事例。表1に、プログラム開始時点の状況について、家族・在籍する学校教員・職場実習を行った事業所のそれぞれが指摘した事項並びに職業評価の結果等を示した。

表1 対象者の概要

事例	A 事例 (男性)	B 事例 (男性)
医療機関の診断歴	なし	アスペルガーか自閉傾向 (小学校低学年)
家族が指摘する生活上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分が置いたモノの場所を忘れ、家族に聞いて回る。場所を決めても戻さない</li> <li>自分の好きな話を突然始めたり、気になったことを気が済むまで話したがる。相手の状況は考えない</li> <li>前置きなく、いきなり自分の話をし始める (ただし、今話しているから、終わるまで待て、と言えば待つ)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>夜、部屋に人がいるのに電気を消して自分だけ出て行ってしまふなど、注意が行き届かない</li> <li>漢字練習で集中して繰り返し書いて覚えることができない。</li> <li>流れに関係なく、自分の興味のある話をする</li> <li>食事の最中もテレビ番組が気になると、テレビの方へ移動する</li> <li>学校で言われたことを忘れる。</li> <li>食事中はせめて3分間は座っているように指導している</li> <li>興味のあることには自分だけの世界に入り込む。</li> </ul>
教員が指摘する学校生活上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>注意集中が持続しない。</li> <li>興味を引くものには没頭するが、苦手なものは耐性がなくアトピーの掻きむしりや暴言が吐やすい。</li> <li>不安を怒りで表現する。</li> <li>挨拶や返事・会話に相手にかかわらず不適切であるが、特にふざけてよいときとそうでないときの区別ができず、注意されそうな気配を感じる事が困難である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分がやりたいと思うとルールなどおかまひなしに取り組んでしまう。</li> <li>ルールに沿えないことを指摘されると、自らの行動の正当化を図る発言をする。</li> <li>挨拶や返事・会話に相手にかかわらず不適切であるが、特にふざけてよいときとそうでないときの区別ができず、注意されそうな気配を感じる事が困難である。</li> </ul>
事業所が指摘する作業遂行上の課題 (職場実習：1週間程度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>集中して作業できない</li> <li>作業中になてしまう、気になること (ゲームカード等) があると、それを優先して作業指示を聞かない</li> <li>注意しても暴言をはく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>居眠り・集中困難などの作業態度不良により、予定された実習期間を途中でうち切られる</li> <li>コミュニケーション能力が低い</li> </ul>
職業評価等の結果	<p>【知能検査】 FIQ80 以上</p> <p>【厚生労働省編一般職業適性検査】 職務に必要とされている基準をクリアしている職業群が複数あげられた。</p> <p>【ベンダー・ジェシュタルト・テスト】 認知の問題は見出されない。しかし、時間をかけずに描画作業を遂行した結果、雑な仕上がりになった。丁寧な作業に真剣な点に注意を要する。</p> <p>【F&amp;T感情識別検査】 快-不快の混同や感情の読み間違えが起こっているが回答に欠損が多く、全体的な特性を把握できない。</p> <p>【職業レディネス・テスト】 仕事に関する「興味」も「自信」も弱い</p> <p>【総括】 早く終わらせることを優先するあまり、指示を無視して作業を進める、練習を無視して回答する、注意されたことに気をとめないなどが問題としてあげられる。さらに作業によっては、速度が遅く、遂行上の困難が大きい。</p>	<p>【知能検査】 FIQ80 以上</p> <p>【厚生労働省編一般職業適性検査】 職務に必要とされている基準をすべてクリアしている職業名をあげることは困難である。</p> <p>【ベンダー・ジェシュタルト・テスト】 認知の問題は見出されない。</p> <p>【F&amp;T感情識別検査】 快-不快の混同や感情の読み間違えの傾向があり、音声と表情の両方から判断できるように配慮し、併せて言語でも確認することが必要である。</p> <p>【職業レディネス・テスト】 芸術的領域以外、全ての領域の仕事に関する「興味」も「自信」も弱い</p> <p>【総括】 指示を無視して作業を進める、合図を無視して回答を記述する、注意されたことに気をとめないなどが問題としてあげられる。さらに作業によっては、速度の遅さに加え、ミスが多い点で遂行上の困難が大きい</p>

また、プログラム参加に先だって把握した「就職を希望する時期」を、A 事例は「25 歳」とし、「就職の理由」では「集中できて仕事をしているところをみんなに見せたい」が、現在の課題では「実習で評価が上がらない時など認めてもらえない」ことをあげており、不全感の高い状況が把握された。ただし、高校卒業後に職業訓練などの進路を想定しており、希望と現実の両方について理解が深まっている状況が明らかとなった。一方、B 事例は、就職を希望する時期は明確ではなく、就職する理由も現在の自分自身の課題についても、回答がなかった。

### 3 プログラムの経過と概要

プログラムは2回に分けて実施された(図1)。前期は職業評価の結果をフィードバックした後、高校2年次の後半に全10回で、また、後期は進路相談を開始する時期に合わせて高校3年次の前半に全7回で計画された。

プログラムは、学校内に設定した職場を模した場面において業務を通して行動上の問題の把握と解決のための課題を検討することを目的とし、教育課程(作業学習の時間)に模擬的に会社場면을位置づけ

た。前期プログラムでは職場のルールに関する知識学習とDM業務(宛名ラベルの切り取りと貼付:以下、DM事業部研修)を、後期プログラムでは配置転換に伴う新規業務(データ入力:以下、OA事業部研修)とOA業務に固有の職場のルールに関する知識学習の研修を行うこととした。

それぞれのプログラムでは、①開始時と終了時においてルールの知識・理解に係る評価(「軽度」発達障害者のためのワーク・チャレンジ・プログラムI:向後・望月,2007参照)を行った。また、②各事業部での作業評価、③日常的に指導している教員による行動観察を行い、事例本人による自己評価と併せて勤務評定を行った。それぞれのプログラムの最終日には、評価を踏まえた表彰(優秀賞・努力賞・皆勤賞)を行った。

### 4 結果の概要

#### (1)知識・理解の研修について

表2に、職場のルールに関する評価(「軽度」発達障害者のためのワーク・チャレンジ・プログラムI:参照)の結果を示した。

A事例においては、前期プログラム参加時に誤り

であった項目が1項目(「挨拶」:作業の手が止まってしまう上、相手の集中がとぎれるから挨拶は必要ない等)あったが、ワークシートの学習後は全ての項目に適切な回答ができるようになり、いずれの評価時点においても全項目に正解していた。

一方、B事例においては、いずれの評価時点においても全項目に正解していた。

しかし、表1に示した家族や学校教員、事業所並びに職業評価の結果等を踏まえると、A事例においてもB事例においても、ルールに関する知識は有しているが、行動に反映することに課題があると見ることができる。

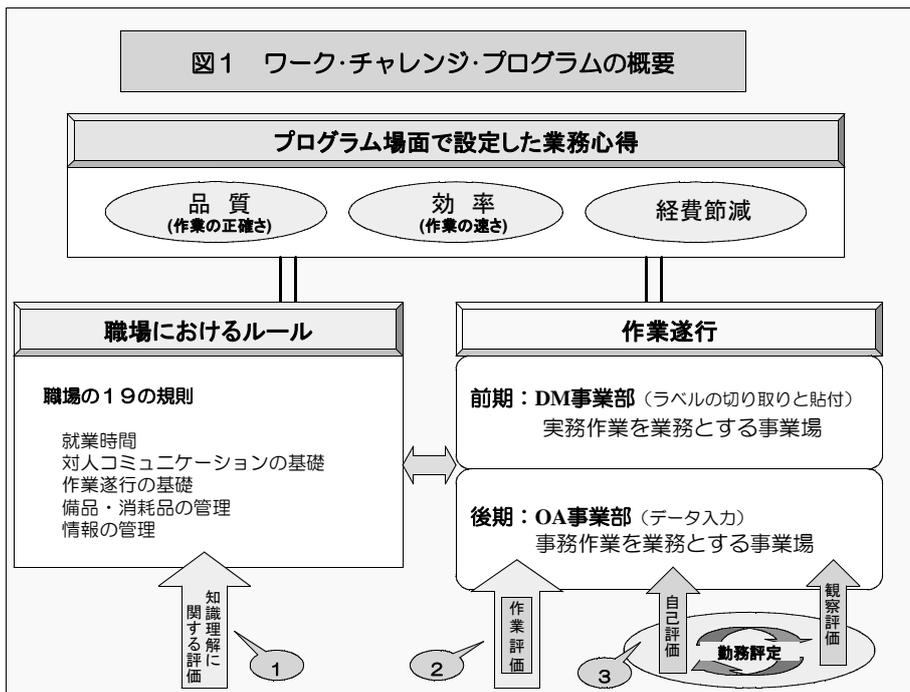


表2 職場のルールに関する知識・理解

	就業時間		対人コミュニケーションの基礎		作業遂行の基礎					備品・消耗品の管理		情報の管理		
	遅刻(日常)	遅刻(トラブル)	挨拶	返事	報告(作業終了)	報告(ミス)	指示(従う)	指示(指示以外)	質問	備品・消耗品	共有物品	情報の取り扱い	守秘義務	情報の私的利用
<b>A事例</b>														
DM事業部	初期評価	正解	正解	誤り	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解			
	終期評価	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解			
OA事業部	再評価	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解			
	最終評価	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解
<b>B事例</b>														
DM事業部	初期評価	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解			
	終期評価	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解			
OA事業部	再評価	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解			
	最終評価	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解	正解

## (2)業務遂行の結果について

表3に、業務遂行に関する結果を示した。

A事例は、DM事業部では、研修により「ラベルを切りすぎない」「ラベルの枠線を残さず切る」「はがれないように貼る」「ラベル貼りの位置に注意をする」等の精度の意識化は図られていたが、本人に想定外の事態が生じた場合、行動統制が十分でなくなるなど作業遂行以外の課題が多く、不良品も減らなかったことから、表彰事例と比較すると業務遂行上の課題が大きかった。これに対し、OA事業部では「あっているかどうか（適正入力かどうか）不安がある」ものの、速度を意識した作業上の工夫が見られ、適正入力数も正解率も向上した結果、優秀賞として表彰された。ただし、自己評価では「DM業務よりも入力業務の方がうまくできる」と報告されていたが、参加者の中で優れた実績を残したという点については、表彰されて初めて自覚することになった。

一方、B事例は、DM事業部では無断欠勤（プログラム参加の目的の理解が十分でないことによる不参加）など作業遂行以外の課題が多く、作業遂行において精度も速度も意識化が十分でなかったが、終期評価では精度の高い作業（不良率0%）により努力賞で表彰された。これに対し、OA事業部で「速度向上・正確さ重視の両立の他に、前回の記録を更新を意識した」「速度向上を意識する為、とにかく集中して目を離さず作業した」などが報告されたものの、表彰事例と比較すると業務遂行上の課題が大きかった。

## (3)勤務評定について

勤務評定は、勤務日の終礼において行う自己評価（「出勤」「制服着用」「身だしなみ：10項目」「指示の遵守：後期追加2項目」）並びに教員が行う観察評価を総合し、各月の評価を3段階で行った。

A事例は、出退勤に関する課題は見出されず、皆勤賞をめざすという目標が確認されていた。しかし、一方で、服装・身だしなみには課題が多く、加えて作業遂行時の行動統制にも課題があったことから、プログラムを通してC段階の評定であった。ただし、自己評定と行動観察の評価の乖離はなく、自己理解については適正であった。また、後期のOA事業部研修では行動面での落ち着きが見られ、C+の

評価を得た。

一方、B事例は、前期DM事業部では出退勤に関する課題があったが、後期OA事業部では改善され皆勤賞を得た。しかし、服装・身だしなみには課題が多く、加えて作業遂行時の行動統制にも課題があったことから、プログラムを通してC段階の評定であった。また、自己評定と行動観察の評価の乖離は大きく、繰り返しのフィードバックを行っても自己評価の適正化は図られなかった。

## 5 観察された行動上の問題と対応の課題

表4に、観察された行動の内、問題とされた特徴的な行動の一部を示した。

### (1)A事例に見られる問題行動の概要

作業遂行上、頻回に問題となったこととしては、「思いついたときが聞きたい時であるために、報告・連絡・質問の適切なタイミングが適正でない」「イライラすることが起こった時は、状況にかかわらず動転し、他のことを考えられない」「熱中して取り組む結果、身だしなみやマナーを忘れる」などの態度の問題とともに、「自分の作業結果に自信を持ってないことで不安定になる」があげられた。

本人に問題の自覚はあるが解決の目処はなく、見通しなく努力するものの成果に結びつきがたいという状況が明らかとなった。個別ルールを作ることで解決できたこともあるが、これまでの行動上の問題で形成された本人に対する周囲の評価は低く、集団の圧力を効果的かつ適正に利用できる可能性はあっても、そのための環境づくりが課題となった。

### (2)B事例に見られる問題行動の概要

作業遂行上、頻回に問題となったこととしては、「指示や説明を正しく聞き取らないことで適切な行動が生起しない」に加え、「同僚(生徒)に不用意に言葉や手を出して衝突を作る」「熱心に取り組んでいないようにみえる」などの態度の問題があげられた。

本人に問題の自覚が明確でなく、見通しなく行動するために成果に結びつきがたい状況が明らかとなった。下級生の発言で自らの位置を確認するなど、集団の圧力を効果的かつ適正に利用できる可能性を視野に入れつつ、個別対応の必要性が示唆された。

表3 業務遂行の結果

DM事業部研修	参加日数	製造数	不良品発生率 (全体)	不良品発生率 (終期評価)	製造数増加 (終期-初期)
A事例	9	175	2.4	10.4	27
B事例	8	116	8.4	0.0	14
(参考:表彰事例)	10	361	7.9	1.2	48

OA事業部研修	参加日数	適正入力	正解率 (全体)	正解率 (終期評価)	正解率増加 (終期-初期)
A事例	7	233	94.3	73.8	-18.2
B事例	7	110	87.3	54.5	-23.2
(参考:表彰事例)	7	213	97.7	95.1	1.2

注:DM事業部における表彰事例とOA事業部における表彰事例は異なる

いずれの研修でも、作業においては「正確さ」を重視した上で「速さ」を追求することとした。  
参考に、当該業務において、「正確さ」と「速さ」において最優秀であることを表彰した事例の結果を示した。

#### 【DM事業部研修】

宛名ラベルの切り取りと封筒へのラベル貼付の業務では、「ラベルの切り取り」と「ラベルの貼り位置」に基準を示し、必要に応じて指示書の形式と補助具について個別対応を図った。

#### 【OA事業部研修】

データ入力の業務では、所定の書式にデータを入力し、結果が自動的にチェックされる機能を利用して研修を行った。初期並びに終期評価では、自己確認の上で作業を行った。

表4 問題行動の概要と対応の課題

	A 事例	B 事例
基本的な労働習慣に関する課題 (出退勤・服装・身だしなみ)	<p>・プログラムの意味が理解しているが、個人の事情（トイレに行きたい/ティッシュがなくなった/アトピーでかゆい）が起こると、状況にかかわらず生理的事情を優先した 聞きたいときに待てないため、状況を考えず、気分になった時点で許可を求めた</p> <p>↓</p> <p>「トイレは事前こすませる」「必要なティッシュは用意しておく」「アトピーは塗布薬と服装の調節で対処する」などの個別のルールを本人と周囲が了解すること/突然の訴えは取り上げてもらえないこと、を繰り返す経験することで衝動的に「許可を求める」行動がなくなった</p> <p>・身だしなみの問題（ネクタイや清潔な服装、シャツのボタン、シャツの裾をはみ出さないなど）が減らなかった ただし、自己評価と観察評価の結果と一致していた</p> <p>↓</p> <p>「こっちがよくなったと思えば、こんどはこっちも……こっちに注意しようと思ったら別のことがおそそかになりがちですから」と対応困難な状況を訴えた</p>	<p>・プログラムの意味が理解できず、無断欠勤の自覚もなかった（制服着用・タイムカードの印字や職場の役割の意味も日常からの変現的な行動であり、対応困難であった） 学校生活とは異なる場面設定の変化に対応できなかった</p> <p>↓</p> <p>プログラム参加者に対する下級生の注目により、意識化が図られ、後期のプログラムでは皆勤賞の対象となった</p> <p>・身だしなみの問題（ひげのそり残しやシャツのボタン、シャツの裾をはみ出さないなど）が減らなかった また、自己評価ですべて問題なしとされており、観察評価の結果と一致していなかった</p> <p>↓</p> <p>「まあ、ちゃんとしているはずなんですけれど」という回答に対して、さらに事実を指摘されると、黙りこんだ</p>
作業遂行に関する課題 (報告・連絡・相談/作業態度)	<p>・プログラム開始前にトイレに行こうとした（2回にわたって注意されていた）が、トイレが清掃中であったためバニクになった。職員室に行くが、説明以前に教員への態度が不適切であったため、教員に「態度」について注意される（トイレが清掃中であることについては主張したが、そのことが「なぜ問題なのか」、また、「どうしたのか」について相談できなかった）。このことでさらにバニクになり、気持ちを落ち着ける必要があった。 本人は「皆勤賞」を意識しており、「皆勤賞でなくなること」について訴えがあった。</p> <p>↓</p> <p>その他にも同様行動転移することが起こったが、作業場に持ち込むことを避けて努力する態度を示した。</p> <p>・居眠りが観察され、作業が持続しないことがあった</p> <p>↓</p> <p>促されると言い訳をしながらも、暴言を吐くことなく取り組み始めた</p>	<p>・席を忘れる/用意する道具類を忘れる/使った道具類を返す場所を間違える等に加え、自分が落としたものを他者の落とし物として届けるなど、個人仕様でないものでは自他のものの区別がつかなかった</p> <p>↓</p> <p>個人仕様であれば、周囲を巻き込む話も起こらなかった</p> <p>・居眠りが多発し、作業がとまることが起こった</p> <p>↓</p> <p>60分継続の作業については継続困難の可能性のある体力の問題か、休憩のとり方の問題か、精査が必要</p> <p>・終礼後、A事例との間に不要な衝突を作った</p> <p>↓</p> <p>Aからの訴えがあったが、Aが怒りを抑えたことから問題が顕在化せずおすんだが、事実を確認されるとBは説明できなかった</p>

## 6 まとめと今後の課題

職場で求められる作業遂行のための基本的なルールについて、小集団を対象として、短期間で実施可能なプログラムに参加した2事例の経過から、今後の指導課題を検討してみたい。

A・B事例ともに、就業準備のための経験活動であることを受け入れた時点では、集団場面における基本的なルールの学習は促進されたといえる。前期プログラムのルールは既知の知識の再確認であることが多かったが、後期プログラムにおける情報管理のルールの考え方については、両事例とも新規知識であることを報告していた。

また、事業場を模した集団場面の経験は、両事例にとって新規性が高く、日常的な関係性の薄い指導者による指導においては、集団が及ぼす影響を効果的かつ適正に利用する可能性が示唆された。一方で、これまでの行動上の問題で形成された本人に対する周囲の評価は低く、日常的な場面での環境づくりが課題となった。これは、獲得された行動を日常場面

で利用できるかどうかとの関連で、極めて重要な点となる。加えて、これまでの職場実習の場面で指摘された問題について、今後の職場実習等で、どのように改善されるかについても検討事項となろう。

A事例については、OA事業部での効力感のある作業遂行が経験できた意味は大きい。この経験を行動統制に結びつけることの可能性が示唆されており、本人自身は変容の結果を予測できてはいないものの、その前段階にあるとみることができる。指導場面を適宜選択し、指導課題を検討することが必要となる。

一方、B事例については、場面の枠組みを受け入れることができると、行動様式が適正化される可能性が示唆された。個別の指導課題が大きい事例であるが、「就職のためのプログラム参加者は目的を持った集団の一員である」とする下級生の評価から、集団における行動様式を経験するモデル場面として本人自身に自覚を促すことになったと見ることができる。ただし、作業持続に関して指摘された課題は、就職指導に際して詳細な検討が必要である。

# 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを活用した 統合失調症者の就労支援過程の検討に係る一考察

○山田 文典（障害者職業総合センター障害者支援部門 主任研究員）

小池 磨美・小松 まどか・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

平成18年4月から精神障害者が雇用率に算定されるようになったことで、精神障害者の一般就労へのニーズが一層高まっている。また、自立支援法の施行に伴い、これまで就労支援を行ってこなかった施設、機関等でも新たな取り組みが始まっており、その有効な支援技法やツールが求められている。

これまで統合失調症者の就労支援は、職業リハビリテーション機関においては中核となるサービスとして、また、医療・保健機関、福祉施設等においては、各々のよって立つ法制度に則った中心的な活動と併せて行われているが、そのノウハウは、主として各施設固有の経験を基礎としたものである。経験豊富な機関や支援者が行っている支援は、職業に必要な知識の提供、職場実習、グループ就労、ジョブコーチ等を独自に検討し、独自の支援プログラムとして展開されており、これらのノウハウの共有が必要な時期に来ていると考えられる。

このような状況を踏まえ、障害者職業総合センター障害者支援部門では、各機関や支援者が独自に持っている就労支援のプロセス、有効なノウハウ等の共有を図るとともに、障害者、事業主、支援機関等の支援ニーズに対応した新しい支援ツールを開発するために、平成19年度から2年計画で、「精神障害者の就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」を実施している。

## 2 目的

### （1）就労支援プロセスの明示

この研究の第1の目的は、精神障害者の就労支援プロセスを明らかにすることにある。そのプロセスで当事者のニーズや認知はどう変化し、行動として現れるか、支援者は当事者のニーズや認知をどう受け止めているか、さらに、どのような支援を具体的に展開しているか等について、支援者

と当事者の双方向の関わり合いにも留意しながら、そのプロセスを明らかにすることである。

この支援プロセスにおける当事者や支援者の動きは、実践を踏まえた経験知であり「暗黙知」と考えられることから、これらを文章化した「形式知」として明らかにすることにより、就労支援ノウハウの共有を図る。

### （2）支援プロセスに即したツールの開発

第2の目的は、明らかにされた支援プロセスに即した新しい支援ツールを開発することにより、障害者、事業主、支援機関等の支援ニーズに応えることである。

今回の発表では、第1の目的である就労支援プロセスを明らかにするために用いた修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下「M-GTA」という。）を提示するとともに、その分析、検討プロセスについて考察する。

## 3 方法

### （1）方法

グラウンデッド・セオリー・アプローチは、1960年代にアメリカの社会学者のグレイザー（B.Glazer）とストラウス（A.Strauss）によって考案された質的研究法の1つであり、人間行動の説明と予測に有効であるとされている。

グラウンデッド・セオリーは、意義が明確に確認されている研究テーマによって限定された範囲内における説明力に優れた理論とされている。また、このアプローチは、データに密着して、データから直接概念を生成するもので、実践的活用を明確に意図した研究方法として考案されたものである。木下（2003）は、このようなグラウンデッド・セオリーを踏まえて、実践的な活用のための理論生成の方法としてM-GTAを開発した。

我々は、M-GTAが限定されたテーマ設定において説明力に優れていること、実践的活用のための方法であること、さらに、この方法は、これまで看護、介護等の分野では有効とされていながら

職業リハビリテーション分野ではあまり活用されていないこと等から、今回の研究にふさわしい方法と判断した。

## (2) M-GTAの分析手順

分析手順は、概ね次のとおり。

### ○研究テーマの設定

通常の研究の場合と基本的には同じである。

### ○分析テーマの設定

研究テーマをデータに即して分析できるように絞り込んだ分析テーマを設定する。

### ○分析焦点者の設定

データ収集の対象者である分析焦点者を分析テーマに沿って絞り込んで設定することにより、焦点を明確にし、概念の生成を容易にすることができる。

### ○インタビュー・データの収集

データは主としてインタビュー・データである。インタビューでは、できるだけ自由に話してもらう（半構成的面接法）。許可を得て録音し、時間の目安としては1時間から2時間程度とする。

### ○概念の生成

分析ワークシートという様式を用いて、インタビュー逐語録から重要と考えられるバリエーション（具体例、生データの一部）を内容別に拾いながら定義（着目した部分の意味）と概念（定義を簡潔に表現する言葉）を考える（オープン・コーディング）。また、概念生成の過程での疑問、解釈、アイデア等は結果をまとめるときの参考となるので理論的メモとして記録しておく。

インタビュー・データを解釈して生成する概念は、一定程度の多様性を説明できることが要請されるので、概念とバリエーションは、1対1の関係ではなく、比喩的に言えば1対10対応となる必要がある（図1参照）。

### ○カテゴリー形成

概念相互の関係を検討してカテゴリー（関係する概念のまとめ）を形成する。さらに、カテゴリー間の関係からコア・カテゴリーを選定した上で、それを中心にカテゴリー間の関係を統合してプロセスを明らかにしたものがグラウンデッド・セオリーとなる。

### ○理論的飽和化

ワークシート毎に概念を完成させる（選択的コーディング）とともに、分析結果全体の関係、全体の統合性等を検討する。分析の終了は、理論的

飽和化と称される判断で行うこととされている。

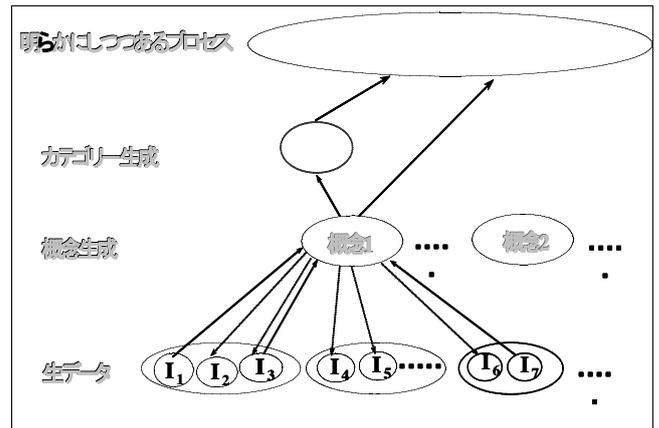


図1 概念生成モデル：概念が着想されたら（木下、2003）

### ○結果図の作成

分析結果の全体（カテゴリーと概念の相互関係）を表す結果図を作成する。

### ○ストーリーラインの作成

分析結果の骨格を簡潔に記述したストーリーラインを作成する。

## 4 分析経過

### (1) 分析焦点者及び分析テーマの設定

分析焦点者は、対象者を絞り込むことにより焦点を明確にする必要があることから、独自のプログラムに基づいて統合失調症者の就労支援を実施している施設において、一定年数以上の就労支援経験がある者とした。

分析テーマは、「統合失調症者の就労支援プロセス」に絞り込んで設定した。

### (2) インタビュー・ガイドの作成

インタビューを効果的に行うため、インタビュー・ガイドを作成した。

インタビューでは、まず、調査テーマについて最も基本的で大切な質問（キー・クエスチョン）を行う。詳細で豊富なデータを得るためには、日常的な、実践活動を具体的に話してもらう必要があることから、次の質問をすることとした。

「統合失調症者の就労支援で、いつもどんなふうになっていますか」

さらに、話が詰まる、具体的な話がほしい、回答が不明確な時等に正確でより詳しい情報を得るため、必要に応じて挿入質問を行っている。ただし、聞きたいことを自然に話してもらうことに意

味があるので、挿入質問に当っては自然さを壊さないように留意している。

**(3) インタビュー・データの収集と逐語録作成**

インタビューは、支援機関を訪問して1人当たり1時間から1時間半程度実施し、結果は録音して逐語録を作成している。現在10名の分析焦点者に対してインタビューを実施している。

**(4) 概念の生成**

逐語の完成したデータについて、概念生成のために分析ワークシートを作成している。

図2は分析ワークシートの一例である。まず、逐語から重要と思われる具体例をバリエーションとして抽出する。この際、後で確認ができるように、誰の逐語のどこから引用したかを文末に記しておく。次にそのバリエーションが意味するところを定義として書き、定義を簡潔に表す概念を生成する。また、これらの過程で、思いついたアイデア、類似例や対極例など他の概念との関係を検討し、理論的メモに整理している。

なお、概念の生成に当っては、概念相互の関係

**概念:** 就労後もドアを開けておく

**定義:** 就職後も、本人が望む限りずっと所属していただける場所を確保して、相談に乗るなど継続的に支援する

**バリエーション(具体例):**

- 本人が望む限り、ずっと所属していただける場所っていうのも大事だと思いますし、そういうサービス業も、評価していただきたいなと思いますね。通過施設だけじゃなくて、(場所があるのとないのとではぜんぜん違う。)だから、就職した後のこともありますよね。就職しておめでとう、ということなんですけれども、でもやっぱり、浮き沈みがあって、なかなかこう続けていくということは大変なんですけれども、そういうときに自分が所属できる場所があるかどうかとか、相談できる人があるかどうかということも大きいと思いますね(データNO.P 11 L 8)。
- たいへんだったらすぐこちらに帰ってきて相談いつでも受けるよと、ドアをあけておくっていうんじゃないですが、すぐ戻ってきて相談もできるしすぐなにかこういう場所でも対処できるよ、ということも伝えてはいます(データNO.P 8 L 20)。

**理論的メモ:**

- 利用期限を設定するとは正反対の考え。トレーニングは利用期限を設定し、就労後は継続的に支援する必要がある。
- 継続支援することにより迅速な対応ができる。
- 全機関がすべて継続支援する必要はないのでは。機関の属性によって、守備範囲を決める必要があるのではないか。
- 継続支援のメニューとしては、出向く、電話、関係機関とのミーティング、関係機関からの情報提供、籍を残しておく、手紙を書くなどがある。
- 他の概念との関係

就労後もドアを開けておく ⇔ 利用期限を設けて意欲を高める

→ 就労継続か撤退か判断

→ 手堅い無理をさせない支援

図2 分析ワークシートの一例

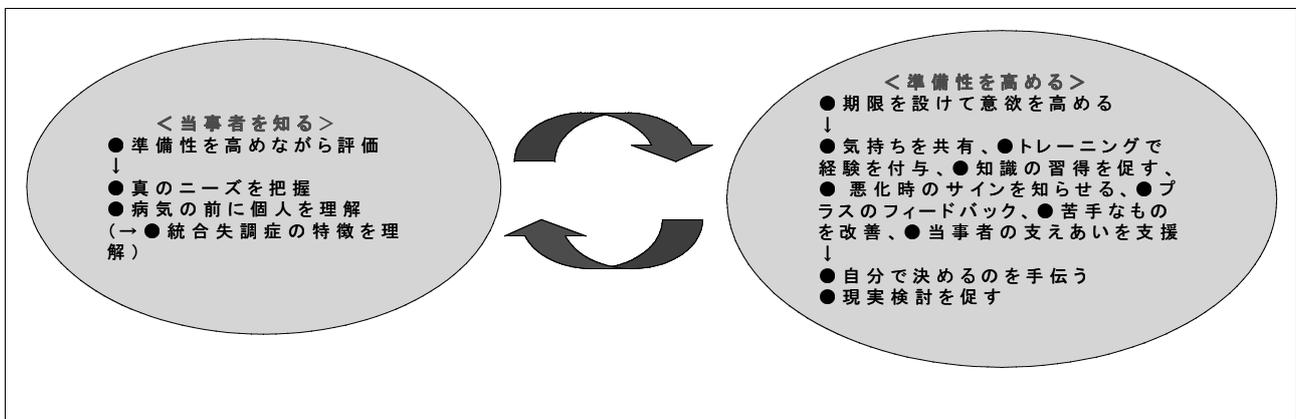


図3 カテゴリー形成の一例

性、バリエーションの質に応じて概念の完成状態を判断している。

#### (5) カテゴリー形成

概念間の相互関係を検討してカテゴリーを形成する。図3は、カテゴリー形成の一例である。●は概念、<>はカテゴリーを表している。

<当事者を知る>カテゴリー

「準備性を高めながら評価」することを通して、「真のニーズを把握」する、「病気の前に個人を理解」する等のプロセスを経ることによって当事者の理解が深まることから、これらの概念の関係を<当事者を知る>カテゴリーとして整理した。

<準備性を高める>カテゴリー

トレーニングの「期限を設けることにより意欲を高める」ことができ、これが関係する各概念の効果を高めている。関係する各概念は、「気持ちを共有」する、「トレーニングで経験を付与」する、「知識の習得を促す」、「悪化時のサインを知らせる」、「プラスのフィードバック」を行う、「苦手なものを改善」する、「当事者の支えあいを支援」する等であり、これらの概念を通して、「当事者が自分で決めるのを手伝う」とともに職業の世界の「現実検討を促す」。このようなプロセスにより職業に対する準備性を高めることが可能になることから、これらの概念の関係を<準備性を高める>カテゴリーとした。

このように、ワークシートで概念を作成しながら概念間の関係も並行して検討し、カテゴリーを形成している。

また、<準備性を高める>過程で<当事者を知る>ことができるとともに、<当事者を知る>ことで効果的に<準備性を高める>こともできるというカテゴリー間の相互作用が見られたので、図3に矢印で示した。このようにカテゴリー間の関係についても検討している。

## 5 今後の展開

### (1) 理論的飽和化

理論的飽和化に向けて、個々の概念の完成状態、概念相互の関係、カテゴリーの関係、全体の統合性等を引き続き検討して、重要な要素が網羅され、相互に関連づけられているか否か確認を進める。

なお、理論的飽和化の検討に当っては、具体性がない、対極例が想定されるにもかかわらずデータがない内容等に関して、インタビュー・データ

の追加収集を検討する。本研究では、事前にトレーニングを実施せず職場に当事者を配置した後にトレーニングを実施している機関、事業主に対するアプローチを積極的に実施している機関等へのインタビューの追加実施を検討している。

### (2) 結果図とストーリーラインの作成

分析結果の全体を表す結果図を作成した上で、ストーリーラインを作成する。

現状は、これまで逐語が完成した6データについて、共同研究者3人それぞれが分析ワークシートを作成し、結果図、ストーリーラインを検討している段階である。同じインタビュー・データを共同研究者が別々に分析することで研究者個人の考え方が反映され、データの豊かさが示せること等から、結果は異なっている。これは、M-GTAの特徴である「研究する人間」を反映したものであることから、それをいかに生かしながら研究を進めるかが重要と考える。全体のまとめ方をどうするかをも視野に入れながら、当面は並行して研究を進める予定である。

## 5 おわりに

「暗黙知」とされてきた統合失調症者の就労支援の知恵を、文章化して「形式知」として明らかにすることが当面の目標であるが、M-GTAを活用することにより、その支援プロセスや関係性が少しずつあぶりだされてきている。

M-GTAでは、インタビュー・データに即して概念化、カテゴリー化することが重要であるが、我々は無意識のうちに既成の概念に引きずられて、既にある概念やカテゴリーに安易にあてはめてしまいがちである。これでは、既存の概念やノウハウの単なる並べ替えに過ぎないので、もう一度、虚心坦懐にデータに向かい、これからの研究を実施したいと考えている。

### 【引用・参考文献】

- ・木下康仁：ライブ講義 M - GTA、弘文堂、2007
- ・木下康仁：分野別実践編グラウンデッド・セオリー・アプローチ、弘文堂、2005
- ・木下康仁：グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践、弘文堂、2003
- ・木下康仁：グラウンデッド・セオリー・アプローチ、弘文堂、1999

# 職業リハビリテーションにおける課題分析の活用に関する研究 －課題分析ソフトの活用可能性についての検討－

○小松 まどか（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）  
位上 典子・加賀 信寛（障害者職業総合センター障害者支援部門）  
前原 和明（三重障害者職業センター）  
北口 由希（鳥取障害者職業センター）

## 1 目的

職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）における課題分析については、障害者職業総合センター調査研究報告書No. 73（2006）が、職リハの実情に応じた分析方法として、階層的課題分析を紹介し、事業所内の環境調整による支援技法及び指導技法等に活用できることを示唆している。しかし、事業所内での課題分析の実施にあたっては、「情報収集にかかるコスト」と「課題分析にかかるコスト」の2つの問題点が指摘された。

本研究では、「課題分析にかかるコスト」の軽減に有効と思われる課題分析ソフト『Task Architect』（以下「TA」という。）の職リハにおける活用可能性について検討する。

## 2 TAの概観及び機能について

### （1）概観

TAは、カナダのTask Architect社により、課題分析の支援のために設計・開発された市販ソフトである。海外では、安全性が最重要視される航空産業や軍事関連産業等のシステム設計に関わる幅広い分野で利用されている。

### （2）機能

#### 【多様なテンプレート】

ヒューマンエラー分析、スケジュール分析、認知的作業分析など、目的に応じて分析できるテンプレートが準備されている。

#### 【入力方法】

作業工程の内容を入力すると、課題のインデント付きリストが自動作成される。この時の画面をリストビューという（図1）。

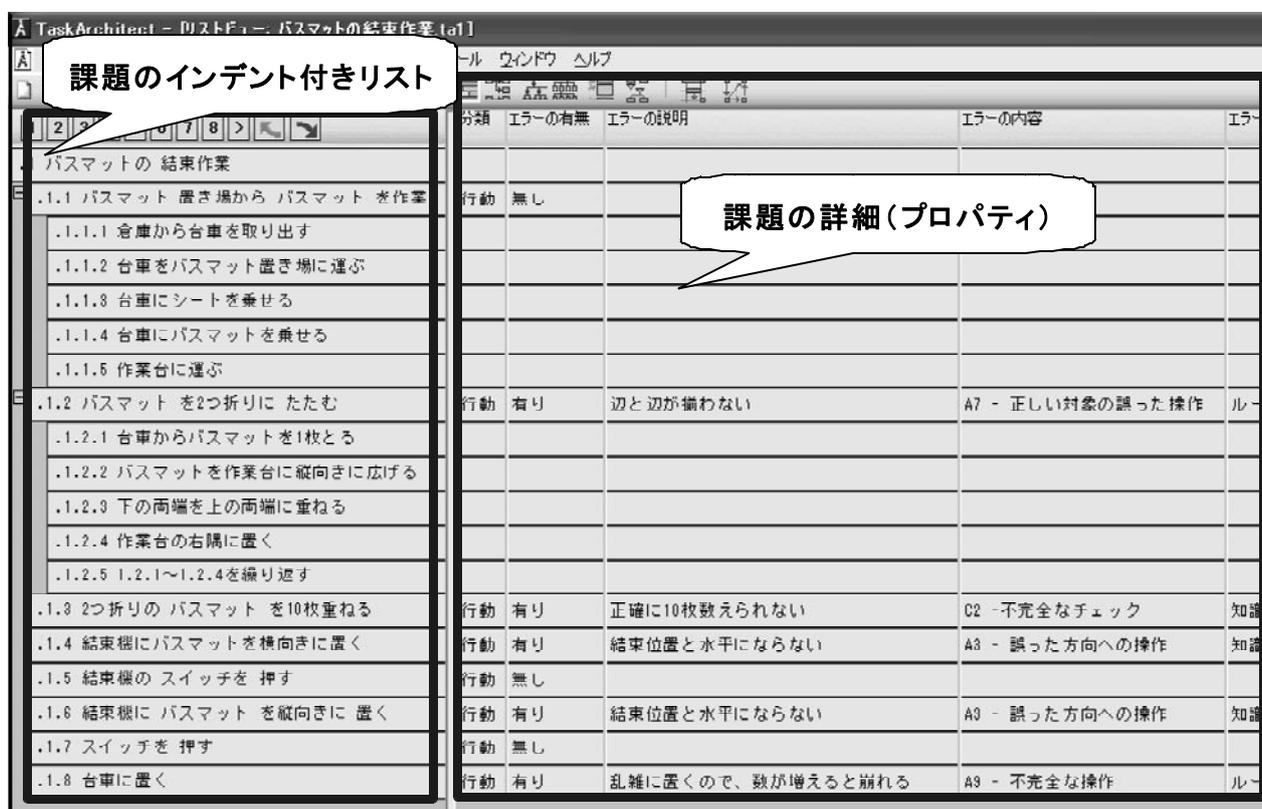


図1 リストビューの一例

### 【分析結果の表示】

リストビューで作成された課題のインデント付きリストは、例えば、図2に示すように、概観ツリーとして、視覚化できるようになっている。また、選択した課題の重要度に従い、図表内の課題を自動的に強調できる（例：図2の赤い背景や二

重枠のボックス参照）。

### 【課題の詳細】

「プロパティ」機能を用いて、各課題に関する追加情報を記録することにより、課題遂行に必要な条件の補足にも役立てられる（図1の右側リスト参照）。

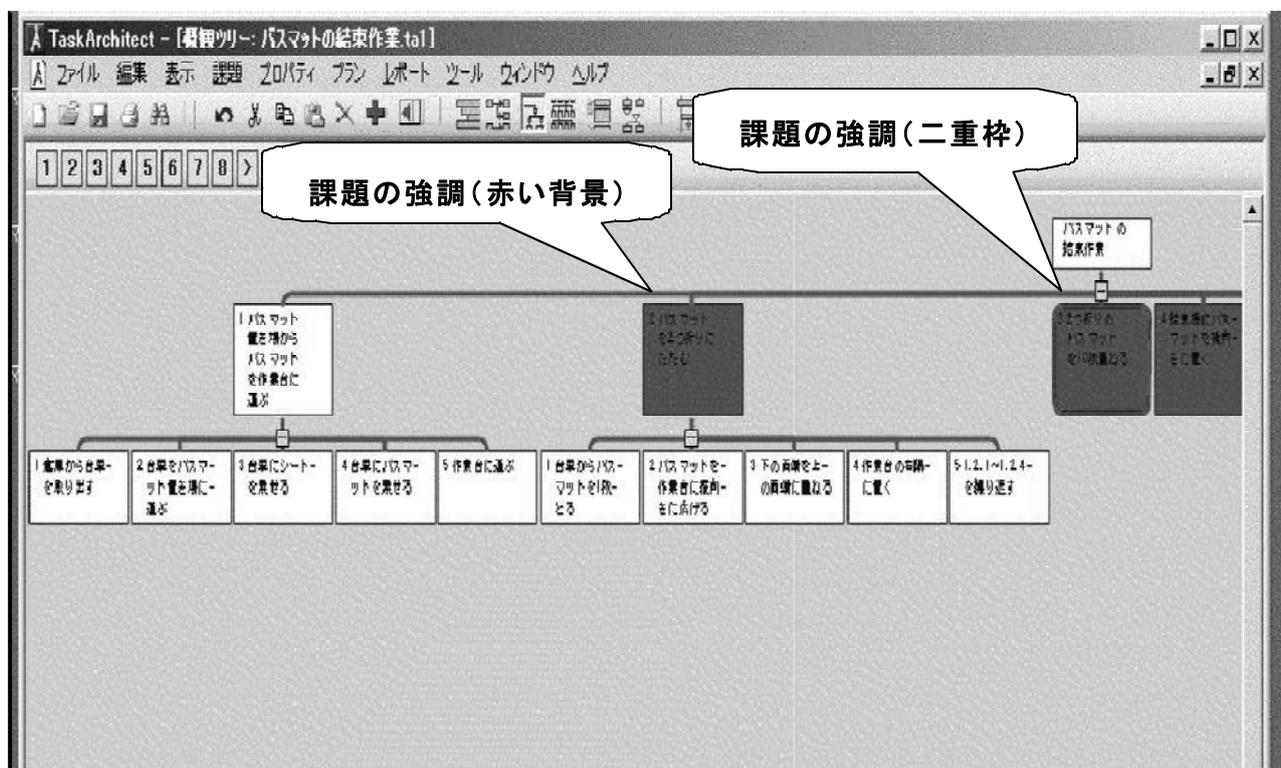


図2 概観ツリーの一例

## 3 TAの活用事例についての調査

### (1) 方法

地域障害者職業センター2カ所におけるTAの活用状況についての情報を収集した。

### (2) 結果

イ.ジョブコーチ（以下「JC」という。）支援における職務創出を検討した事例

#### 【事例の概要】

○対象者：女性（知的障害、自閉的傾向あり）

○事業所：造船会社（清掃作業）

#### 【TAの活用動機】

3名での共同による清掃作業であるために、本人の1日の勤務時間が4時間に満たない状況であった。本人は勤務時間の延長を希望していたことから、本人が単独で行える職務の創出を検討することとなった。新たな職務の創出を検討するためには、1日の作業スケジュール及び従事作業を視覚的に捉えることで、よりイメージしやすくなるのではないかと期待から、TAを活用するこ

ととした。

#### 【TAの作成過程】

##### ①作業工程の情報収集

共同作業における本人の作業工程の詳細をJCが確認し、情報収集を行った。

##### ②TAへの入力（職務創出前の情報）

①の情報を元に、TAを用いて、職務創出前のリストビュー及び概観ツリーを作成した。

##### ③職務創出についての検討

②のリストビューや概観ツリーを用いて、JCとともに、未着手の清掃作業の創出という視点で検討した。

##### ④TAへの入力（職務創出後の情報）

単独で実施できる作業をピックアップし、TAを用いて、職務創出後のリストビュー及び概観ツリーを作成した（図3参照）。

#### 【TA活用後の事例の状況】

3名による共同作業が終了した後に本人の単独作業の時間を設定し、TAによってピックアップ

された清掃作業（図3参照）に従事することが可能かを事業所に提案したところ、同意が得られたため、1日6時間勤務となった。家事作業の経験があり、作業変更にもスムーズに対応できたこと

から、現在は大きな問題もなく勤務を継続している。また、事業所側も、引き続き職務創出することによって、8時間勤務や今後のキャリアアップを検討している。

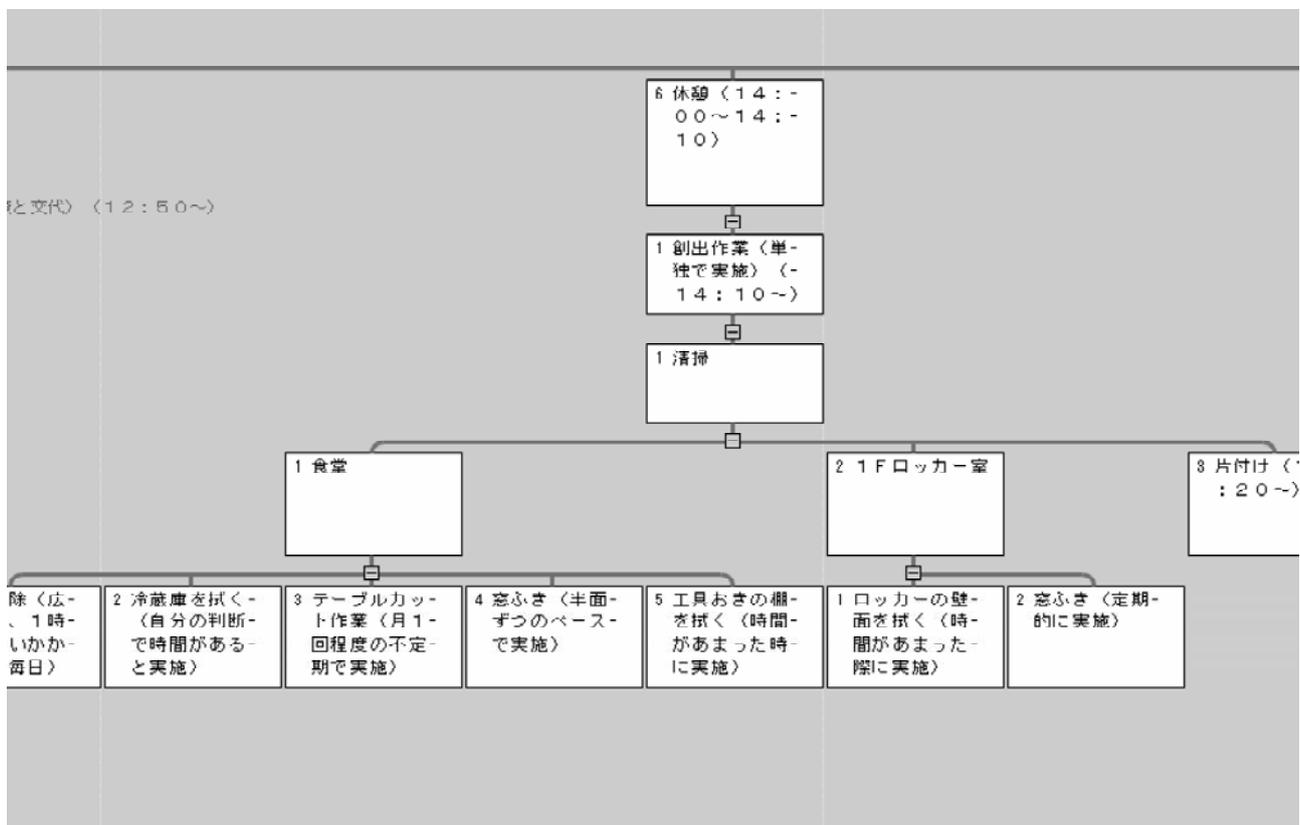


図3 職務創出後の概観ツリーの一部

#### ロ. JC 支援の事前支援を検討した事例

##### 【事例の概要】

○対象者：女性（身体障害）

○事業所：タクシー会社（配車業務）

##### 【TA の活用動機】

配車業務に従事する支援対象者の支援は、障害者職業カウンセラー（以下「担当カウンセラー」という。）にとって未経験であったため、作業工程の詳細を整理し、JC 支援の事前支援の方法について検討する必要があった。そこで、詳細な作業工程を視覚的に整理できる TA を活用することとした。

##### 【TA の作成過程】

事業所から、配車業務での障害者雇用について相談され、配車業務に関する情報収集を開始した。情報収集の方法は、事業主からの聴き取り、ホームページでの閲覧（他社含む）であり、情報収集

後、担当カウンセラーが TA に配車業務の作業工程について入力を行った。

TA による作業工程の整理終了後、担当カウンセラーは、職業相談・職業評価の際に、対象者が各作業工程についてどの程度対応できるのか確認を行い、その結果をプロパティの「自立度」に記した。対象者一人で遂行できない項目は「自立度」に「難しい×」、できる項目は「可能◎」等と記した（図4右側参照）。

##### 【TA を活用して支援した状況】

「難しい×」がついた作業工程は、対象者が単独で実施できない作業工程であるため、さらに詳細な分析を行った上で、事前支援を開始した。その結果、図4の「1.2 受信」及び「1.2.3 目的地の確認」は可能になったが、「2.4 目的地までのルート説明」については課題が残されており、引き続き支援を行っている。

	自立度
配車業務	
1 電話対応	
1.1 ハンズフリー操作	可能◎
1.2 受信	難しい×
1.2.1 挨拶「ありがとうございます。〇〇タクシーです」	
1.2.2 用件確認	
1.2.3 目的地の確認	難しい×
1.2.3.1 ゼンリン地図で町名の検索	
1.2.3.2 検索した頁を開く	
1.2.3.3 頁が複数にわたる場合は、頁番号をたどる	
1.2.3.4 目的地が見つかったら、同じ地図上で目標物を探す	
1.2.3.5 目標物から目的地までの方向や経路を確認する	
1.2.4 料金確認	
1.2.5 電話を終える	
1.3 転送・キャッチホンの操作	ほぼ可能○
2 車両呼び出し	
2.1 無線操作	可能◎
2.2 全車両に呼びかけ	可能◎
2.2.1 「△△車両、出れますか、どうぞ」	
2.2.2 「☆☆へお願いします、どうぞ」	
2.3 担当車両に用件を伝達	やや難しい△
2.4 目的地までのルート説明	難しい×

図4 配車業務のリストビューの一部

### (3) 考察

#### 【TA 活用の効果】

①課題分析は、課題を細分化し、それを試行錯誤しつつ分析を行うといった煩雑な過程があるが、TA を用いることによって、比較的容易に課題分析を進めることができた。

②全く支援経験がない職務であったり、十分な作業工程の観察ができない状況であっても、作業工程の整理を行うことができ、作業の全体像把握も可能になった。

③入力された情報を概観ツリー等の視覚的な表現方法で出力することにより、支援者間の情報共有や共通理解が可能となった。

#### 【職リハ場面における TA 活用上の課題】

① JC 支援の実施が一刻も早く求められている場合や、職務の工程が非常に複雑で整理に時間がかかる場合等では、TA の活用可能性に関し、さらに検討を加える必要がある。

②概観ツリー等の視覚的な資料の出力機能の充実が求められる。

③事例口では、プロパティを用い、「自立度」という視点を加え、事前支援における各作業工程の優先順位について検討したが、これは

支援者独自の分析の視点であり、今後、プロパティの活用方法をさらに検討する必要がある。

### 4 まとめ

本研究では、「課題分析にかかるコスト」の軽減に有効なツールとして考えられる TA の活用可能性について検討を行った。TA は、目的に応じて作業工程を書き出し、整理することによって、支援者に必要な情報を提供できることがわかった。また、目的に応じて、プロパティを活用することによって、支援上の課題を明確にし、支援の各作業工程に対する必要度や優先順位の整理にも一定程度役立てることができた。今後は、職リハ場面における TA 活用の利点や課題について、さらに調査・検討を行い、より効果的、効率的な課題分析の可能性を見出していきたい。

#### <参考文献>

障害者職業総合センター：職業リハビリテーションにおける課題分析の実務的手法の研究，調査研究報告書 No.73(2006)