

トータルパッケージの多様な活用の視点について

○加賀 信寛（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・野口 洋平・位上 典子・小松 まどか・村山 奈美子・望月 葉子・川村 博子
（障害者職業総合センター障害者支援部門）

1 目的と背景

障害者職業総合センター障害者支援部門においては、「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」（平成11～15年度）の中で、職場適応を促進していくための支援ツールとして、「トータルパッケージ」（表1参照）を開発した。

また、「事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」（平成16～18年度）の中で、教育、医療、福祉、就労支援の各機関・施設、企業等におけるトータルパッケージの試行的な活用を通じ、その有用性を報告した。

しかしながら、これらの研究においては個別事例検討が中心となっており、トータルパッケージが各機関・施設における通常の支援プログラムや企業の雇用管理システムの中に体系的に組み入れられ、就職及び復職支援に生かされている事例の蓄積については、今後の課題として位置づけられたところである。

そこで、「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援関係機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究」（平成19～21年度）においては、トータルパッケージが体系的な支援ツールとして有効に機能していくため、必要に応じて改良や補完を加えながら、教育、医療、福祉、就労支援機関・施設及び企業が行う、発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害者等に対する就労支援技法の開発を行っているところである。

本報告においては、本研究に協力している機関・施設及び企業において、多様な視点でトータルパッケージが活用されている現状について総括的に触れ、トータルパッケージの普及にかかる今後の課題について整理することとする。

2 トータルパッケージの活用の視点

表2は、トータルパッケージの活用がなされている研究協力機関・施設及び企業の一覧である。内訳は、教育機関4校、医療機関4所、福祉・就労支援機関・

施設5所、企業7社となっている。

以下に、各機関・施設及び企業における活用の視点と活用状況の概要を記す。

(1) 教育機関における活用

MWS（ワークサンプル幕張版）やメモリーノートを特別支援学校高等部の職業教育カリキュラムの中に導入したことによって、発達障害を有する生徒の職業的発達が効果的に促進されている。

また、セルフマネジメントスキル（自己の健康や作業行動の管理）や補完手段・補完行動の獲得支援、システムティック・インストラクション等、トータルパッケージの活用過程で用いられている支援技法は、効果的な職業教育を可能ならしめることへの認識が担当教員間で共有され、企業ニーズに対応可能な職業教育カリキュラム作りにもつながっている。

(2) 医療機関における活用

高次脳機能障害者に対するリハビリテーションを進めている医療機関において、記憶障害の補完ツールとしてのメモリーノートや、自己の高次脳機能障害に対する気づきの促しに効果的な MSFAS（幕張ストレス疲労アセスメント）、自己の職業適性に対する認識の深化を図るための作業体験ができる MWS等を導入したことによって、医療機関利用者の生活管理、作業行動の自律性が向上し、就労支援機関や復職先企業への円滑な移行につながっている。

また、精神科医療機関のデイケアにおいても、トータルパッケージの導入を契機に、デイケア利用者の職業リハビリテーションに対する取り組み意欲が喚起されているのと併せ、復職のためのリハビリ出勤に備えているデイケア利用者の作業耐性の強化や、疲労に対するマネジメントスキルの向上も見られ、復職先企業への移行を、より検討しやすい状況が作られつつある。

(3) 福祉及び就労支援機関・施設における活用

福祉及び就労支援機関・施設において、従前、進められてきた職業評価や施設内訓練指導プログラムを、トータルパッケージの基底をなす応用行動分析理論に沿って構造化したことにより、利用者の職業準備性が効果的に促進されている。特に、MWSの活用によって、障害の補完手段や対処方法が効率よく獲得されており、企業への円滑な移行を可能にしている。

また、就労支援機関にトータルパッケージが導入されたことにより、機関連携の共通ツールとしても役立てられている。

(4) 企業における活用

メンタル不全体職者の職場復帰を職業リハビリテーションの一環として位置づけている企業が、リハビリ出勤の過程において、MWSやメモリーノート、MSFASを体系的に組み入れており、自社独自で進めることのできる復職支援システムの構築につなげている。

また、メンタル不全体職者が復職に向けた初歩的ステップを踏み出す際、自宅や図書館等において自学自習できるMWSの作業課題は、適度な精神的負荷と緊張を提供できる有効なツールとして機能しているとの評価を、企業の担当者から得ている。

さらに、就労移行支援事業所や特例子会社において、MWSやメモリーノートが体系的に組み入れられており、利用者や従業員の作業遂行力の向上や、職場内の自律的な作業行動の促進が図られている。

3 今後の課題

(1) 体系化と汎用化のために

トータルパッケージの体系的活用と汎用性を広げていくためには、障害の種別と活用場面に応じて適用できるよう、支援技法の検討を行う必要がある。このため、トータルパッケージのユーザー向けマニュアルや、利用者用シート（MSFAS等）の提案を視野に入れた試行を行っているところである。

(2) 復職支援モデル構築のために

平成20年度においては、企業の産業保健または労務担当者を対象とし、本研究に協力している産業保健推進センターと当部門が共同で、トータルパッケージ活用講習会を開催した。

今後、産業保健推進センター等が主催するメン

タルヘルス関連講習会と絡めて、参加者に対し復職支援過程におけるトータルパッケージの活用方法と、その有用性について情報提供し、産業保健推進センターと連携した、トータルパッケージの普及と復職支援モデルを構築していくことが重要な課題であると考えている。

(3) 普及を進めていくために

トータルパッケージの体系的な活用を促進していくためには、各機関・施設や企業の担当者が、ツールの活用法や結果の分析等に関し習得することが求められる。

しかしながら、担当者単独で習得を目指していくことは、時間的、精神的な負担が少なくないとの感想が寄せられている。この点は、トータルパッケージの普及を検討していく上で、十分に留意しなければならない事項である。

このため、トータルパッケージの導入を予定しているか、もしくは導入して間もない各機関・施設や企業の担当者に対し、活用方法と分析方法を伝達していくための機会を、できるだけ豊富に提供していく必要がある。

4 おわりに

今後もトータルパッケージの体系的な活用事例を蓄積し、機関連携を強化していくための共通ツールとしての普及を図ることにより、支援対象者に対する、機関・施設から事業所への円滑な移行を促進していくための支援と、職場適応及びキャリアアップの促進に寄与していけるものと考えている。

<参考文献>

- 1) 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.57「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」（最終報告書）
- 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的研究」（関係機関等の連携による支援編）
- 3) 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）
- 4) 障害者職業総合センター「ワークサンプル幕張版実施マニュアル-理論編-」（2007）

(表1)トータルパッケージの構成等

内容	機能	実施上のポイント
1WCST (ウイコンソク・カードソフィンゲスト)	遂行機能障害等の有無の確認 効果的な支援方法の評価	・指導者は補完手段の手がかりを得られる。 ・対象者は補完手段の有効性を体験する機会となる。
2 M-N (下表参照) (幕張メモリーノート)	基本的な情報整理スキルの獲得 (予定管理、情報共有、行動記録、行動管理)	・スケジュールや行動の管理、行動記録、情報共有のツールとして、対象者のニーズに合わせて使用する。
3 MWS簡易版(下表参照) (ワークサンプル幕張版)	課題の体験 作業における障害の現れ 作業の実行可能性、作業耐性等	・簡易版を体験し、興味のあるものや取り組みたいもの、苦手なものを特定する。 ・作業への障害の影響を予測する。
4 MWS訓練版(下表参照)	作業ミスや作業能率の改善 作業遂行の安定 補完手段の特定と使用の訓練 (難易度の段階的設定)	・原則として本人との相談により決定する。 ・難しすぎる課題は除外し、できる課題から取り組み、段階的に訓練を進める。
5 MSFAS(下表参照) (幕張ストレス疲労アセスメントシート)	障害状況に関する情報の整理 障害理解・障害受容の状況等の把握 ストレスや疲労の現れ方等の把握 これらの情報収集、共有、計画立案	・本人主体に作成し、相談の中で、ストレス/疲労マネジメントへの支援を計画する。 ・ストレス/疲労マネジメント訓練を段階的に実施する。
6 グループワーク	ピラミッドを見る機会の設定 障害認識に関する検討の機会	・作業開始時、終了時等に情報交換や討議を行うグループ活動の機会を設定する。 ・メモリーノートの利用状況や作業状況等、リハビリテーションのポイントを確認する。

M-メモリーノートの構成

スケジュール表
今日のto-do
to-do list
重要メモ欄

MWSの課題構成(簡易版・訓練版)

分類	課題名
OA作業	数値入力 文書入力 コピー&ペースト 検索修正 ファイル整理
事務作業	数値チェック 物品請求書作成 作業日報集計 ラベル作成
実務作業	ナプキン折り ピッキング 重さ計測 プラグ・タップ組立

MSFASの構成

利用者用シート		支援者(相談)用シート	
A	自分の生活習慣・健康状態を チェックする	G	医療情報整理シート
B	ストレスや疲労の解消方法を考 える	H	ストレス・疲労に関する探索シート
G	ソーシャルサポートについて考 える	I	服薬/治療・リハビリの経過整理 シート
D	これまで携わった仕事について考 える	J	支援手続きの課題分析シート
E	病気・障害に関する情報を整理す る	K	対処方法の検討シート
F	ストレスや疲労が生じる状況につ いて整理する	L	支援計画立案シート
		M	フェイスシート

(表2) 研究協力機関・施設・企業一覧

番号	地域	機関名	種別	主な対象障害				実施状況	活用ツール			
				知的	発達	高次脳	精神		WCST	MN	MWS	MSFAS
1	宮城	A病院	医療機関			◎		リハビリ室において、OTが、入院（回復期、短期評価）と外来で実施。年間60名程度。県内保健所等の研修にも導入を検討中。TP活用状況調査を実施。			◎	
2	埼玉	B施設	福祉機関				◎	労働支援プロジェクトの業務に各ツールを組み入れ実施。特に今年度はMWS集中実施を障害者委託訓練として実施、MSFASについては「B施設版」を作成し試行を開始。	◎		◎	◎
3		C支援センター	福祉機関	◎	◎	◎	◎	6月にMWSの集中実施(6日間)を6名に実施。			◎	◎
4		D事業所	事業所				◎	リハビリ出勤期間中、MWSの課題に取り組みながら、職場復帰において段階的に、事業所内業務に移行するために活用。		◎	◎	◎
5	千葉	Eリハビリテーションセンター	医療機関・福祉機関				◎	医療機関の外来及び更生施設の入所にて、記憶障害者向けにMNを使用、就職・復職に向けた訓練にMWS・MSFASを使用。TP活用状況調査を実施。	◎	◎	◎	◎
6		Fメンタルクリニック	医療機関				◎	通所ケアにて、復職希望者にOAWorkを実施MWS簡易版、MN（作業日程シート）導入、新規来所者へ実施		◎	◎	
7		G支援センター	就労支援機関		◎		◎	発達障害者や精神障害者に対するキャリアガイダンスを円滑に進めていくためのツールとして活用。	◎	◎	◎	◎
8	神奈川	H事業所	事業所	◎	◎		◎	出退勤管理の入力業務におけるスクリーニング及び訓練ツールとしてのOAWorkの試行実施を開始			◎	
9		I病院	医療機関				◎	職能科にて、入院・外来患者に対し、障害の気づきや受容、職能評価として実施。就労支援機関との連携にも活用。TP活用状況調査を実施。		◎	◎	
10	東京	J事業所	事業所				◎	リハビリ出勤期間中、MWSの課題に取り組みながら、職場復帰において段階的に、事業所内業務に移行するために活用。		◎	◎	◎
11		K事業所	事業所				◎	休職者が、自宅や図書館等においてMWSの課題に取り組むことを、復職支援活動の一環として位置づけることを検討。		◎	◎	◎
12	静岡	L特別支援学校	教育機関	◎	◎			高等部の作業学習にMWSを取り入れ、個別課題にに応じて、MNを改変し活用。作業学習でのMWSの活用を踏まえ、進路指導・職場実習においてもMWSを活用。		◎	◎	
13		M特別支援学校	教育機関	◎	◎			昨年度、高等部の作業学習に活用されていたが、今年度からはPC作業での就労を目指す生徒へのOAWorkの試行とADHDの生徒への試行。			◎	
14		N事業所	事業所・福祉機関	◎	◎	◎	◎	自立移行支援事業として、脳性まひ者や高次脳機能障害者、知的障害者、精神障害者等のPCの学習及び特別支援学校との協力事業においてOAWorkを活用。			◎	◎
15	愛知	O施設	福祉機関				◎	スケジュール管理や行動記録、作業手順の整理など、メンバー全員が日常的にMNを使用している。MWS集中実施(5日間)を実施。		◎	◎	
16		P事業所	事業所				◎	民間メンタルヘルス機関における、TPの活用可能性について検討中	検討中			
17	広島	Qセンター	就労支援機関				◎	事業所内の産業保健スタッフ、産業医に対する研修に活用			◎	
18		R事業所	事業所				◎	休職中の職員の家庭学習に活用			◎	
19	山口	S特別支援学校	教育機関	◎	◎			MWSを等部の作業学習に取り入れるとともに自閉症の生徒に対する個別指導に活用。MNを職場実習の日誌としても活用。		◎	◎	
20		T特別支援学校	教育機関	◎	◎			高等部の作業学習に導入。			◎	

特別支援学校高等部におけるトータルパッケージの活用に関する一考察

○植松 隆洋（静岡県立御殿場特別支援学校 教諭）
伊藤 英樹（静岡県立御殿場特別支援学校）

1 はじめに

本県では、本年度より「養護学校」から「特別支援学校」に名称を改め、特別支援教育の理念の具現化に向けて教育内容の充実に努めている。

さて、数年来、障害者自立支援法や障害者雇用促進法が次々と改正される中、民間企業等で就職したいという本人・保護者のニーズの高まりを受けて、今後、特別支援学校高等部における進路指導や職業教育をどのように進めていくかについては、緊急の課題として日々模索しているのが現状である。重度の障害があり、円滑に作業に取り組みなかったり、コミュニケーションに著しく課題があり、職場の人間関係を適切に構築できなかったりする生徒たちを、就職に向けて支援するためには、高度な理論と方法が必要になる。

そのような考えにたち、本校では平成19年度より、障害者職業総合センターの御協力をいただき、職場適応のためのトータルパッケージ(以下「TP」という。)の導入を行った。県内外の先進校の研究を参考にし、まだまだ不十分な実践であるが、今後の方向性をまとめていきたい。

2 教職員に対するアンケート結果

本校高等部の教職員 26 名を対象にTPの活用についてのアンケートを実施し、現状の把握と活用上の課題を探ることとした。なお、回答者数は24名(92.3%)であった。

(1) 教職員のTP活用状況

昨年度よりTPを導入し、高等部職員に利用の仕方について説明を行った。本年度、人事異動等により職員の入れ替わりがあるが、約半数近い職員が、教材として活用した経験があるという回答であった(図1)。

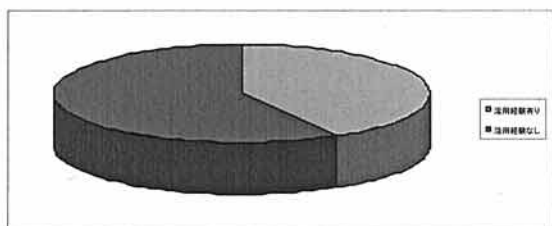


図1 TPの活用経験の状況

(2) TPの活用の理由

表1はTP活用した理由を回答した結果である。①職業教育や作業学習等、授業場面で直接教材として活用ができること、②指導者としての専門性の向上に期待すること等の理由により、利用に対する関心が高まったと思われる。

表1 TPを活用した理由

活用理由	回答数	%
新しい職業教育の教材として興味があったから	5	21%
日生や生単、作業等への応用ができそうであったから	5	21%
発達検査以外にも他のスキルについての評価方法に興味があったから	1	4%
新しい職業リハビリテーションの流れに興味があったから	1	4%
生徒に活用してみたかったから	0	0
指導者としての専門性を高めようと思ったから	5	21%
その他	2	8%

表2は活用していない理由の結果である。一番多かった回答は、「担当する生徒にどのように活用してよいかわからない」であった。在籍する生徒の障害種別が多様であり、担当する生徒によっては、活用が困難な場合もあるが、職業リハビリテーションの基本的な理論やTPの活用の仕方等、職員に対する研修や情報提供の在り方が課題となると考えられる。また、校内での実践事例の情報交換等も今後重要になると思われる。

表2 TPを活用していない理由

利用していない理由	回答数	%
継続的に実施できる時間がなかった	4	17%
担当する授業で該当する生徒がいなかった	4	17%
担当する生徒にどのように活用してよいかわからなかった	5	21%
物品数が限られているため、集団指導の場面では活用が困難	0	0
他の業務が多忙なため、活用のための自己研修する時間が無い	3	13%
専門用語が多く、理論や方法が複雑で実際の指導場面での活用に踏み切れない	0	0
その他	0	0

(3) 活用したツールについて

表3は、これまでに授業等で活用したツールである。MWSの実務作業やOA作業、ホームワーク版の事務課題等の利用が目立つ。知的障害のある生徒たちが取り組みやすく、職種について体験的に学んだり、金銭管理や健康管理等、卒業後の生活に結びつけたりするために活用するケースが多い。

表3 活用したツール

ワークサンプル名		回答数	%
OA 作業	数値入力	2	8%
	文章入力	2	8%
	コピー&ペースト	2	8%
	検索修正	2	8%
	ファイル整理	0	0
事務 作業	数値チェック	2	8%
	物品請求書作成	0	0
	作業日報集計	0	0
実務 作業	ラベル作成	0	0
	ナプキン折り	1	4%
	ピッキング	2	8%
	重さ計測	3	13%
	プラグタッポ組立	3	13%
ホームワーク版			
事務 課題	宛名書き課題	0	0
	健康管理グラフ作成	2	8%
	家計簿作成	2	8%
実務 課題	食器洗い課題	0	0
	洗濯物たたみ課題	1	4%
	包丁の使い方課題	0	0
	メモリーノート	2	8%

表4は、今後活用してみたいツールの結果である。どのツールについても、利用してみたいという希望があるが、中でも実務作業やホームワーク版についての希望が多かった。実務作業については、実際に産業現場等における実習(以下「現場実習」という。)等で取り組む可能性が高い作業であるため、職業に関する学習では、有効な教材になると思われる。ホームワーク版については、単に就職を意識した学習に止まらず、生活面の自立を促す教材としての価値が高いと思われる。

表4 今後活用してみたいツール

ワークサンプル名		回答数	%
OA 作業	数値入力	8	33%
	文章入力	7	29%
	コピー&ペースト	5	21%
	検索修正	1	4%
	ファイル整理	1	4%
事務 作業	数値チェック	5	21%
	物品請求書作成	4	17%
	作業日報集計	4	17%
実務 作業	ラベル作成	4	17%
	ナプキン折り	7	29%
	ピッキング	11	46%
	重さ計測	8	33%
	プラグタッポ組立	8	33%
ホームワーク版			
事務 課題	宛名書き課題	7	29%
	健康管理グラフ作成	1	4%
	家計簿作成	3	13%
実務 課題	食器洗い課題	10	42%
	洗濯物たたみ課題	12	50%
	包丁の使い方課題	7	29%
	メモリーノート	3	13%

(4) TPを活用した場面

表5は、TPを活用した場面である。職業科やその他の教科・領域(国語・数学・生活単元学習)、進路学習等での活用が多かった。本校では、他校のように作業学習での活用はなく、教科学習で活用する機会が多いのが特徴であった。教科学習は、作業学習に比べて、少人数で取り組むことが多く、TPを教材として導入しやすいことがあげられる。自己選択・自己決定を中心に進める高等部の進路指導において、職種の理解は1つの柱になるが、ワークサンプルはそのことについて学習を深めるためには有効な教材になると思われる。

表5 TPを活用した場面

活用場面	回答数	%
学級での諸活動	0	0
日常生活の指導	2	8%
生活単元学習	0	0
作業学習	0	0
自立活動	1	4%
職業科	7	29%
家庭科	0	0
その他の教科・領域	4	17%
進路学習	3	13%
職業能力評価	1	4%
職業訓練的な活用	1	4%
家庭と連携して本人の課題を軽減する	1	4%
校内実習	4	17%
その他の活用方法	0	0

表6は、今後TPを活用していきたい場面である。前述のとおり、本校では作業学習よりも職業科でのニーズが高い傾向がある。また、校内実習の中で活用したいという希望も多く上がった。

利用経験のない教職員からも、今後、職業科や進路学習、校内実習等で活用していきたいという希望が上げられた。

表6 今後TPを活用していきたい場面

活用場面	回答数	%
学級での諸活動	2	8%
日常生活の指導	5	21%
生活単元学習	4	17%
作業学習	4	17%
自立活動	0	0
職業科	11	46%
家庭科	3	13%
その他の教科・領域	1	4%
進路学習	8	33%
職業能力評価	4	13%
職業訓練的な活用	6	25%
家庭と連携して本人の課題を軽減する	4	13%
校内実習	10	42%
その他の活用方法	0	0

(5) TPを活用したケース

表7は、TPを活用したケースの結果である。在籍者数の多い単一の知的障害のある生徒への活用が多かった。

表7 TPを活用したケース

トータルパッケージを活用したケース	回答数	%
肢体不自由	1	4%
知的障害	9	38%
自閉症	4	17%
LD	0	0
ADHD	0	0
アスペルガー症候群	0	0
高次脳機能障害	0	0
特に限定せずに活用した	0	0
その他	0	0

表8は、今後TPを活用したいケースである。様々な障害種別への活用の可能性があげられている。個々の特性に応じた活用実践を増やしていく必要がある。

表8 今後TPを活用したいケース

トータルパッケージを活用したケース	回答数	%
肢体不自由	3	13%
知的障害	7	29%
自閉症	9	38%
LD	6	25%
ADHD	7	29%
アスペルガー症候群	7	29%
高次脳機能障害	4	17%
特に限定せずに活用した	2	8%
その他	0	0

(6) TPの活用の利点と困難であった点

表9は、TP活用の利点の結果である。実際の職場にある作業課題を行うことで、生徒にとってイメージが持ちやすく、且つ標準化された数値により、作業能力を把握できる利点をあげている。

表9 TP活用の利点

トータルパッケージを活用して有効だった点	回答数	%
各教科などのねらいを達成するための教材として、有効であった。	0	0
生徒の作業能力を把握するのに役立った。	7	29%
職種や業務内容の理解につながった。	3	13%
金銭・健康管理面の自己管理について生徒が学びやすい教材である。	3	13%
家庭と連携して、卒業後の生活を想定した指導ツールとして有効だった。	1	4%
実際の場面を想定した物品であり、方法や手続きが明確であるため、授業で活用しやすい。	6	25%
その他	0	0

表10は、TP活用が困難であった点である。継続的に実施できる時間を確保するのが難しい点を指摘する教職員が多かった。また、活用のための準備や研修の時間が十分に確保できない点も、利用する職員が増えない原因と思われる。しかし、諸条件が整えば、教材として活用したいというニーズも多いため、今後、高等部内の研修の進め方と併せて検討していきたいと考えている。

表10 TP活用が困難であった点

トータルパッケージを活用して利用しにくい点	回答数	%
継続的に実施できる時間を確保するのが難しい。	6	25%
実際に活用したが、結果をどのように解釈し、次の指導に生かしてよいかわからない。	3	13%
生徒の様子によってはマニュアル通りに活用できないことがある。	3	13%
物品数が限られているため、集団指導の場面では活用が困難だった。	2	8%
その他	1	4%

3 調査結果のまとめ

TP導入から約1年が経過し、少しずつであるが授業場面での活用が見られるようになった。しかし、アンケートの調査結果からもわかるようにニーズがあるにもかかわらず、活用しにくい状況があることも把握できた。そこで、具体的な生徒の指導をとおして、どのように学校現場でTPを活用するのが有効であるのかを検討するために事例研究に取り組むことにした。

4 事例研究

本年度より、2年計画でTPを活用したA男の事例研究に取り組む。研究の概要を以下にまとめる。

(1) テーマ

軽度の知的障害がある生徒のPC業務遂行のための就労支援

(2) 事例の概要

A男は現在、高等部3年生である。2年生のときに、衣料品を取り扱う企業で、PCでタグを作成する業務を体験した。10日間で新入社員の7割程度の作業量をこなすことができ、PC業務に対する自信を深めた。3年生になってから、PC業務のある場所で就職したいという希望から7月に市の廃棄物管理事務所関連施設で現場実習を行った。一般市民が自家用車でゴミを持ち込む収集所では、車番号や重量等の数値入力を行った。また、事務所内では、ゴミを回収する職員が定期的に遂行する業務である収集場所ごとの量や種類等の入力も試験的に行った。初めての実習であったため、本人の能力を見極めることが先方のねらいであったが、多少、時間がかかるが、正確に作業ができるという評価であった。

(3) 研究の目的及び概要

生徒たちのPC業務に対するニーズはあるものの就業事例が増えていないのが現状である。本事例の研究をとおして、授業でPC操作について、どのように学習を進めるのが有効であるか検討していく。

・タッチタイプ

文字の入力を早く行うためには、ホームポジションを覚えることが重要であるため、フリーソフト等を活用して練習していく。

・ワード、エクセル

PC業務を遂行する上で、ワードやエクセルの習得が必要になるため、基本的な機能について練習していく。

・MWS簡易版及び訓練版

OAWork のそれぞれの課題を取り組む中で、必要なスキルを高めていく。また、事務課題や実務課題等の中からも就職先に必要と思われる作業を選定し、可能性を広げていきたい。

以上のように、A男の事例研究を進めていく中で、特別支援学校高等部におけるTP活用の有効性を検討していきたいと考えている。

参考文献

木村彰孝・大石文男：養護学校におけるトータルパッケージの活用と展望－特別支援教育における一人一人の教育的ニーズに応じた対応を目指して
「第13回職業リハビリテーション研究発表論文集」
pp.208-211,障害者職業総合センター(2005)

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（3）

ー トータルパッケージを活用した進路指導における事業所と学校の連携についてー

- 徳増 五郎（静岡大学教育学部附属特別支援学校 校務主任兼高等部主事）
- 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）
- 渡辺 明広（静岡大学教育学部）
- 長谷川 浩志（株式会社メディアベース）

1 はじめに

高等部は、学校生活から社会への移行期なので、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が重要視される。本校では昨年度から、作業学習に障害者職業総合センターで開発された職場適応のためのトータルパッケージ（以下、「TP」という。）を取り入れた。そして、生徒のスキルアップだけでなく、本人の自発的な行動を促進する指導を充実させやすいことが分かった。¹⁾そこで、職場実習先との連携・協力を円滑に行うことができるように、場面間般化や支援者間般化に対する指導を行い、その有効性を検証することとした。

2 個別移行支援計画について

高等部における個の教育的ニーズは、個別移行支援計画等の作成を通して把握する。²⁾年度始めの家庭訪問や面談で、本人及び保護者の思いを聞いたり、中学校での生徒の実態や医師の診断等を確認したりする中で、本人、保護者、教師間で、個の教育的ニーズを決定していく。この個の教育的ニーズは就労・生活支援等の各学習場面の目標に反映され、教師はその目標を達成するために職業リハビリテーションの考え方にに基づき、具体的な支援方法を考えていく。そして、その後の指導や実習の評価・反省の中で繰り返しニーズの確認を行い、支援の方向性を定めていくものである。

高等部で活用している個別移行支援計画では、卒業後の就労・生活支援への円滑な移行についての具体的な見通しを持ち、在学中から関係機関と連携をして、一人一人に応じた支援を計画していく。本校では個別移行支援計画(1)を1年時末に作成し、これを改訂しつつ、個別移行支援計画(2)を3年時の年度末に作成する。卒業後に行われる移行支援会議にも活用され、本人の詳細な情報や校内での支援方法を関係諸機関と共通理解を図るようにしている(図1、2)。

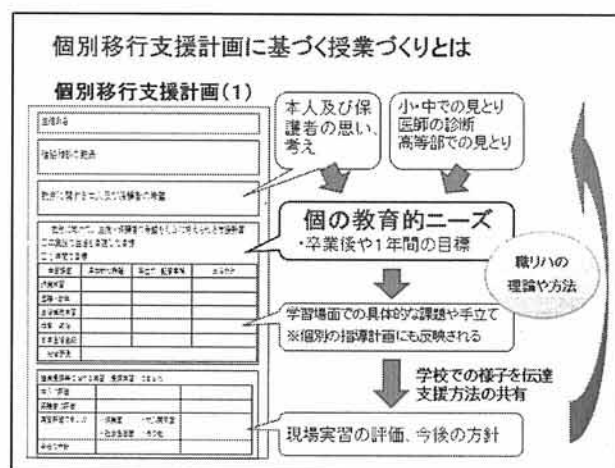


図2 個別移行支援計画に基づく授業づくり

3 事例生徒「T子」と注意欠陥多動性障害（以下「ADHD」という。）

T子 特別支援学校高等部
知的障害 ADHD

尾崎ら³⁾によると、ADHDは「自分の行動の結果を予測し、そこから自分の行動を調整する脳の働き」が障害を起し、それによって学校や家庭で不適応を起していると考えられている。

T子も「感情抑制の難しさ」「できない自分」への不安「注意集中の弱さ」「相手や場面の理解の難しさ」「大人への依存心の強さ」といった課題が挙げられており、これをどのように解消していくかが教育的ニーズとしてあげられていた。

職業リハビリテーションにおいても、ストレス・疲労のマネジメントは職業生活の遂行において、非常に重要とされ、TPの中でも大きく扱われている。ストレスや疲労をマネジメントしていくことは個人の作業能力を職業生活の中で発揮するために必要不可欠のもので

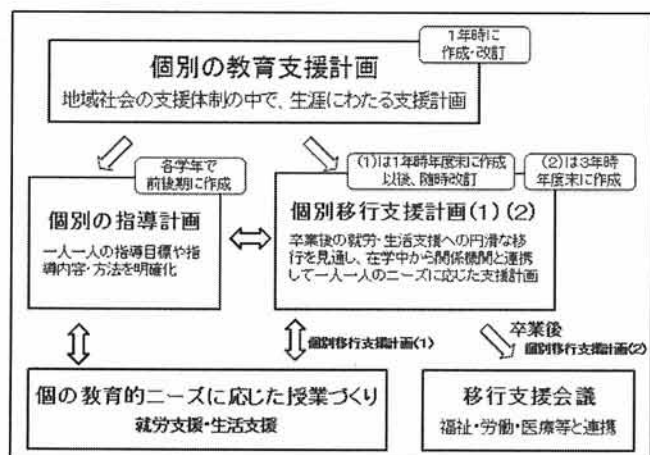


図1 個別の移行支援計画の位置づけ

ある。それらは単に作業能力のことだけではなく、生活の質自体の向上にも役立ち、より良い職業生活につながるために必須の力なのである。こうした障害を持った生徒たちには、自己の持つ特性やストレス・疲労の影響による傾向を理解しておく必要があり、それらの状態に対応する対処行動や支援方法を校内で獲得しておくことが重要と考えられた。

ゆえに、T子の支援においてもこうした気持ちのコントロール「アンガーマネジメント」を個別の中心課題として位置づけ、実践を進めていくこととした。

4 指導の実際

入学以来、T子の指導にあたっては、アンガーマネジメントと実習先への般化をリンクさせながら取り組んできた(表1)。

表1 指導経過

	一年	二年	三年
情動	不安定 休憩をとる	5段階表 日記 ムス ファス	ムス ファス スキルアップ シート
実習	県庁(事務補助) 作業所(食品製造販売)	IT企業(事務補助) ヘルパー研修 配送業務(準備補助)	レストラン(清掃・厨房補助) レストラン(清掃・厨房補助)

(1) 1年時の指導

まず、校内でアンガーマネジメントと作業遂行能力の向上について指導を開始した。4) 補完手段や補完行動を導入したことで、作業遂行能力は向上したものの、アンガーマネジメントに対しては課題が残った。T子とはまず作業学習の場面を利用して、トラブルの起きた場所を離れて休憩をとることを確認し、休憩場所を用意する等の環境の整備をはじめた。しかしながら、休憩をとる必要性を理解していてもなかなか休憩をとりたがらず、教師が手をとっても暴れて嫌がるのが頻発した。この頃のT子にとっては「休憩をとること＝失敗」であり、「できない自分」「ダメな自分」という自己否定感を高めるネガティブな循環にしか繋がらなかったようである。その後、幾度となく本人と面談を行い、特性の理解と休憩の意味を確認し、一年間、取り組んだ結果、休憩をとろうとする姿が時折見られるようになってきた。しかし落ち着くまでに要する時間は長く、1時間から30分程度と、実習先への移行としては困難な状況であった。

(2) 2年時の指導

2年に進級した4月、入学後一年間の経緯をT子と振り返り、トラブルはあっても感情の高ぶりを抑えていく「特性と上手につきあう方法」があることを伝え、一つづ

つ約束事を整理しながら話し合った。そして、T子の気持ちの段階を整理した5段階表や内省用の日記による指導を続け、次第にスムーズに休憩がとれるようになっていった。

イ IT企業における職場実習(短期実習)⁵⁾

7月には、IT企業における職場実習を行い、一定の成果を得ることができた。

ロ ホームヘルパー養成研修への参加

この実習の後、T子は「知的障害者ホームヘルパー養成研修(3級)」へ参加した。ここでも事前に、教師が研修先に伺い、支援方法を伝え共通理解を図るという体制を組んだ(表2)。

表2 ヘルパー研修事前打ち合わせの一部

<p>気持ちレベル4～5</p> <p>大きな声を出す(叫ぶ)</p> <p>「わからない!」</p> <p>「できない!」</p> <p>「困った!」</p> <p>それつかまらない口調になる</p> <p>手足をバタバタして地面を踏む</p> <p>胸をドンドンと叩く</p> <p>机に突っ伏して顔をみさぐ</p>	<p>本人がカードで段階を示す。</p> <p>4を指差し「休憩取りますか?」</p> <p>机の上にカードを提示したまま活動は続けるか、休憩場にて休憩をとる。</p> <p>5を指差し「休憩を取ります。」</p> <p>↓</p> <p>休憩をとった場合。</p> <p>タイマーを5分にセットし休憩。5分たった時点で席を離れていればノートを記入。席を離れていなければ5分…。席を離れたらノートを記入し報告をする。そして活動再開。</p>
<p>気持ちレベル3</p> <p>周囲に聞こえるような声での独り言が多くなる</p> <p>「私はわかんない。」</p> <p>「何でこうなるの?」</p>	<p>本人がカードで段階を聞く。</p> <p>カードを見せて「今、どの気持ちですか?」</p> <p>本人が指差しなどで意思表示できるよう提示する。</p> <p>「読めますか?」もしくは「深呼吸をしましょう。」で対応。</p> <p>カードは席を離れるまで提示したまま活動を続ける。</p>
<p>気持ちレベル2</p> <p>表情がもろくなる</p> <p>小さな声の独り言を言う</p>	<p>深呼吸を促す。</p> <p>自分なりに解決しようと努力し、落ち着く。</p>
<p>気持ちレベル1～2</p> <p>手を挙げて相談や質問をする</p>	<p>相談や質問に応じる。</p> <p>適切な対応がとれたり、困ったこと等を相談や質問が自分でできたりしたことを評価する(ほめる)。</p>

T子にもこうした準備体制を伝え、「場所」と「人」を変えても同様に行っていくことが課題であると確認して、研修を開始した。その結果、週に1回程度、3ヶ月にわたる長期間の研修も、校内同様の成果を発揮し、やり遂げることができた。

ハ ストレス・疲労のマネージメントの実施

それから、校内でストレス・疲労のマネージメント(以下、MSFAS)を実施した。T子は自己の特性を振り返り、自分の状況を次のように語っている。「苦手なことは『うまくできないこと』『はじめての仕事』『慣れない環境』『対応方法は『休憩をとること』『飲み物を飲むこと』『まあ、いいかと思うこと』』等と記述できるようになった。支援開始一年半を経て、私たち教師は、T子の内省の深まりを実感することができた。

ニ アンガーマネジメント

5段階表での安定をもとに、実習先での使いやすさに着目し、ツールの新たな方式をT子と共に検討した。段階は5段階から2段階へ、記録は日記シートからチェックシートへと、簡易なものを作成した(図3)。これは2週間にわたる本実習直前の校内集中作業期間に使用し、職場実習に備えた。

図3 2段階表と内省用チェックシート

ホ 配送センターにおける職場実習(本実習)

この実習では商品の袋詰めや値札シール貼り等の配送準備作業を行った。打ち合わせ時に実習先に2段階表を持参し、共通理解を図った。しかし、短期実習時と比較すると、事前情報のやり取りの薄さや大きな会社組織における担当部署の複雑さがあり、学校が考えるように条件整備が進みにくい印象のまま実習が開始された。

実習中、T子は大きく感情の抑制がきかなくなる状態は数回にとどめたが、少し不安定になった状態が続く小さなパニックが何日も続き、それは長時間におよぶことがあった。実習終了後、担当者から「大丈夫かなと思って、気にかけていなければならぬことが少し負担に思いました。あまり声をかけすぎても、そばに居すぎても嫌みたいなどころがありました。」とのコメントをいただいた。

ヘ 校内における指導

アンガーマネジメント自体は2段階表をそのままに利用し、支援する教師を多くの人間で関わることに重きを置いた。そして、先の実習で見られた不安定な状態が続く小さなパニックに対応するために、MSFASのトレーニングシートをT子用に改良してスキルアップシートとした(図4)。これを使い、感情が高ぶる直接のトラブル内容だけでなく、その背景にある要因、不安定な気持ちのつながり等をも整理して記入できるようにした。その結果、不安定さを長引かせずにエピソードとエピソードがつながっており、ある時点で断ち切ることが重要であると考えられるようになった。

図4 スキルアップシート

(3)3年時の指導

T子は、就職試験となる3年時の職場実習(本実習)をレストランで行うこととなった。学校とは「場所」「人」「場面」といった環境因子はすべて異なるが、「補完手段・補完行動」と「個別の中心課題(アンガーマネジメント)の支援方法」においては移行できると考えた。そこで、学校としても、実習先と徐々に関係を取り、事前から実習中、事後へと連携をとれる体制を築いていくことを大事にしながら取り組んできた。

イ アンガーマネジメント

事前にT子の特性と支援方法の移行について実習先担当者(店長)と話し合うことができた。初日にはマニュアル等(図5)を持参し、担当者(店長)だけでなく、実際に作業する現場の担当者2名にも説明をし、支援のツールをフロアの2ヶ所に設置することができた。T子は校内同様、いやそれ以上の成果で落ち着いて2週間をやり遂げることができた。

図5 独り言に対応する為のマニュアルとカード、記録表

ロ 働くためのスキル

この実習では、レストランのホールと厨房と大きく2つの作業に分かれる。それぞれに担当者が違い、作業内容も異なり、T子の特性への理解の進み方も違う。初日の朝には、現場担当者から「どこまで指示すればいいのか。」「何ができるのか。」「やって見せた方がいいのか。」「自分(担当者)は仕事をしていてもいいのか。」等率直な意見を聞くことができた。そこで、T子が補完手段として使用できるホール清掃マニュアルを作成して対応した(図6)。

T子はマニュアルに従い、ホール清掃を丁寧に行うことができ、実習後半の巡回時には「一人でどんどん進めている。」との評価もいただくことができた。実習先としては不安を感じる、生徒たちの事前情報や特性も「こうすれば大丈夫」といった支援方法を教師が具体的に提案し、現場と一緒に考えていくことで担当者の安心感につながったと考える(表3)。

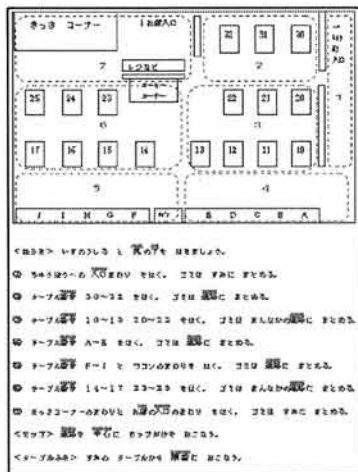


図6 清掃マニュアル

表3 3年時の職場実習事前打ち合わせの一部

①事前あいさつ	店長にあいさつと職場の見学、T子の概要説明
②初日送り込み	店長含め担当者3名に説明、2時間ほど様子を見る
③初日緊急対応 (午後)	清掃方法や指示の出し方に関し、支援を講じる ★「(ツール=)使っていいですか?ありがとうございます。」
④中日巡回 (管理職)	疲れを見えたため、休憩時間の変更を報告される 小さなパニックが一度 ⇒ 休憩をとれた
⑤中日巡回(TT)	朝、忘れ物があったハプニングにより大きなパニック ★「大きな声を出した。」「仕事をしなかった。」
⑥中日緊急対応 (午後)	お詫びと、状況把握も含め、夕方打ち合わせに入る ★「本人のがんばりはもちろんだが、周囲がわかってあげなければいけない部分も多いのではないですか?」
⑦最終日引取り (本人・保護者と)	作業における評価と今後の課題をいただく ★「最初はどなるかと思ったが、よける子だった。」
⑧最終日引取り後 (教員のみ)	今後の方針についての意向を向うとともに交渉 ★「いろいろな方法が学校にあることがわかった。」「(先生たちが対応している様子)を見てみたい。」

ハ 家庭の協力

これら2年半の実践の背景には、家庭の理解と支えがある。5段階表と記録日記を作り、支援が軌道に乗ってきた頃には家庭にも同じツールを持ち帰り、同様の方法を意識して取り組んでいただいている。個別面談の折に、母親からは「本人が自分で記録を書いています。」「落ち着くまでにかかる時間が短くなりました。」「休憩をとろうと、部屋を変えようとする姿が見られるようになりました。」との報告も受けている。そして、感情抑制のために医療機関と服薬の調整を行ったり、生理時における情動の安定のために常備薬の使用や適切な処置にも取り組んだりしていただいている。

5 考察

刎田⁶⁾が述べた、作業場面における休憩の取り方等に関する具体的な支援段階と組み合わせた指導・支援により障害の受容やストレス・疲労の現れ方についての認識等を高めるアプローチという視点から、ここまでの実践を振り返る。

まず、校内でOAワークを実施したことにより、T子の障害状況、すなわち障害特性からくる不適応行動の問題を明らかにした。それから、MSFASやメモリーノートの機能を持たせた内省用のチェックシートや気

持ちの段階表等をT子用に作成・活用し、指導にあたった。

ストレス疲労の認識を高める指導においては、それに関する認識と課題の把握、前兆となるサインの整理・気づきができるようになり、それらへの対処行動を確立する必要性と、自己のサインや有効と思われる対処方法について本人と共に検討、実践することができた。また、作業場面における具体的な支援を実施した指導では、ストレス・疲労のサインが見られた際に、教師がT子へはたらきかけて状態を確認させた上で、自己の状態に応じて対処行動である休憩の取得を自己統制することができるようになってきた。そしてT子自身が、ストレスや疲労をマネージメントしていくことが、作業遂行能力や、様々な生活場面における人間関係の向上にも好影響を与えていることを実感することができた。

この実践において、教育的ニーズをもとに具体的なツールを作り上げてきたことや一人でできることの本当の姿を見極め移行支援について検討したことにより、今後の高等部の進路学習のあり方に大きな示唆を得ることができたと考える。職業リハビリテーションの考え方にもとづき、少しでも多くのナチュラルサポートを作り出していくためには、生徒本人のスキルの定着だけでなく、支援者である私たち教師の関わりが大きく問われている。今後も校内で有効だった支援方法を実習先や家庭と共有し、生徒の力が十分に発揮できるような支援体制を整えていきたい。

参考文献

- 1) 静岡大学教育学部附属特別支援学校「特別支援学校は今！」p84-119、静岡大学教育学部附属特別支援学校(2008)
- 2) 静岡大学教育学部附属特別支援学校高等部：個別移行支援計画に基づく授業づくり～職業リハビリテーションの考え方を取り入れた実践～、「研究集録18 特別支援学校としての充実と発展をめざして～教育的ニーズに応じた指導・支援と地域支援～」、p107、静岡大学教育学部附属特別支援学校(2007)
- 3) 尾崎洋一郎、池田英俊、錦戸恵子、草野和子「ADHD及びその周辺の子どもたち―特性に対する対応を考える―」、p4-8、同成社(2001)
- 4) 徳増五郎、渡辺明広：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)―「第15回職業リハビリテーション研究発表会論文集」p260-263、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(2007)
- 5) 長谷川浩志、徳増五郎、大畑智里：特別支援学校(知的障害)の職場実習の受け入れについての一考察―トータルパッケージを活用した事業所と学校の連携について―「第16回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、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(2008)
- 6) 谷 素子、刎田文記、吉光 清、伊藤菜穂子、岩崎容子「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書)」調査研究報告書NO57 p179-183、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(2003)

特別支援学校(知的障害)の職場実習の受け入れについての一考察

ートータルパッケージを活用した事業所と学校の連携についてー

- 長谷川 浩志 (株式会社メディアベース 専務取締役)
徳増 五郎 (静岡大学教育学部附属特別支援学校)
大畑 智里 (静岡大学教育学部附属特別支援学校)
渡辺 明広 (静岡大学教育学部)

1 はじめに

当社は障害者自立支援法に基づく、IT技術に特化した就労移行支援事業所「スキルアップスクールSES」を経営する民間企業である。平成19年4月に静岡市に開校し、現在は浜松市と三島市と合わせ、県内三地区で就労移行支援事業を行っている。

本稿では、昨年7月に実施した、特別支援学校(知的障害)高等部の職場実習における、障害者職業総合センターで開発された職場適応のためのトータルパッケージ(以下「TP」という。)を活用した学校との連携について報告する。

2 職場実習の概要

(1) 実習期間

平成19年7月30日～8月1日の3日間

(2) 目的

学校とは「場所」「人」という環境因子が異なる当社で、

- ①校内と同様に作業遂行ができる。
- ②アンガーマネジメントを行う。

(3) 仕事内容

事務作業

- ①Excel入力 ②OAワーク ③封筒作り・封筒づめ

(4) 指導方法

- ①学校で実施した作業を持ち込み、
- ②学校で成果を得た補完手段・補完行動を実施し、
- ③アンガーマネジメント(T子さんの中心課題)に対し同じ支援方法を行う。

3 受け入れ生徒の実態～学校から

T子さん 特別支援学校高等部2年生
知的障害 ADHD

(1) 全体的な所見

Tさんは何事にも一所懸命に取り組む明るい性格で、周囲の友だちとも良好な関係を築くことができる。しかし、本人にとって「わからないこと」「予想と違うこと」などへの対処には難しいところがある。落ち着いている時には会話によるやりとりでも充分解決できることが、感情の抑制がきかなくなると急に大きな声を出したり、物や体にあたったりとの行為におよび、本人自身の力では解決ができなくなってしまうことがある。「感情抑制の難しさ」「できない自分への不安」「注意集中の弱さ」「相手や場面の理解の難しさ」「大人への依存心の強さ」といったことが教育的ニーズとしてあげられている。

(2) 具体的なあらわれ

- ・入学当初は「間違えること」「周囲から指摘を受けること」等が起こると、突発的に感情の抑制がきかなくなり、大きな声で叫び始めていた。「ダメだ。」「できない。」と自分を責め、落ち着くまでに1時間前後かかることが多く、物や体にあたるとそれ以上長引くこともあった。
- ・作業学習では、トラブルの起きた場所を離れて休憩をとることを指導した。1年間取り組んだ結果、休憩をとろうとする姿が時折見られるようになってきた。しかし落ち着くまでに要する時間は長く、30分から1時間程度と、実習先への移行としては困難な状況である。一方、様々な職種を経験することで理解を深め、働くために必要なスキルを身につけてきた。

4 当社と学校との連携

表1 当社と学校との連携

事前打ち合わせ①	当社担当・担任にて実習概要の打ち合わせを行う。T子さんの特性、作業内容・場所等の検討。
事前あいさつ	本人・保護者・当社担当・担任が参加。勤務時間や服装・持ち物等の打ち合わせと、OA作業の基本スキルチェックを実施する。
事前打ち合わせ②	当社担当と担任で再度詳細の打ち合わせ。具体的な作業内容、指示の出し方、T子さんへの対応方法等、共通理解を図る
実習初日	担任が指示の仕方など、開始1時間のみフォローし、その後、午後の開始まで見届けのみ行う。夕方、当社担当より様子を学校へ報告。
実習中日	担任が作業開始までの準備時間15分の見届けを行い、その後は、当社担当が引き受ける。夕方、当社担当より様子を学校へ報告。
実習最終日	担任は朝、電話にて確認をし、終業近くに片付けとあいさつのために訪問するのみで、当社担当が終日引き受ける。終業時、本人・保護者・当社担当・担任にてまとめを行う。夕方、当社担当より様子を学校へ報告。
実習後	その後も、生徒のあらわれの詳細や作業の結果等、当社担当と担任間で、メールでやりとりを続け、情報交換を行った。

実習前からT子さんの特性や支援方法について共通理解を図った(表1)。具体的な支援方法はマニュアルに整理し、記録用紙等の準備は両者で行った。

5 当社における実習の様子

(1) OAワーク(数値入力)

OAワークの数値入力は出題された課題に従ってパソコンに数値を入力する作業である。

イ 学校での指導

学校では¹⁾、作業学習の中では様々な職種を経験することで理解を深め、働くために必要なスキルを身につけてきたようである。T子さんが各作業工程を確実に遂行できるように、環境や補完手段を整えることにより、補完行動を獲得させ、作業遂行における力を高めているとのことであった(表2)。

表2 学校での進路学習(高等部1年~2年)

班別作業(自主生産)	陶芸班、染色縫製班
集中作業	製造(空き缶つぶし) 事務(封筒作り・封筒づめ) 事務(OAワーク) 製造(箱折り・箱づめ) 事務(印押し・切抜き等) 事務(Excel入力)
職場見学	製造(お茶の製造) 製造・サービス(授産所) 物流(ピッキング) 事務(OA作業)
職場実習	製造・サービス(授産所)

OAワークでは、以下のような補完手段・補完行動を考慮して指導していた(図1)。

- ・ T子さん用の指示書を用意し、チェックボックスをチェックしたり、赤丸を付けたりしながら作業を進める。
- ・ この時、指示内容の部分は画面をポインティングして確認する。
- ・ 使用する用具には名前をつけ、置き場にも明示する。
- ・ 用語の理解ができるように、ヒント集を傍らに置いておく。
- ・ 休憩用のスペースをあらかじめ決めておき、所定の手続きを経て、休憩をとることとする。



図1 学校における補完手段・補完行動の例

ロ 当社における実習時の様子

そこで、当社でも、事前打ち合わせで確認したとおり、学校と同様の補完手段・補完行動を導入した(図2)。



図2 当社における補完手段・補完行動の例

このような対応をした結果、T子さんは指示書やヘルプカードの使用、ポインティングやレ点でチェック、と自分から進んで行うことができていた。次々と作業を進めていく姿は、それぞれの補完行動を身につけ、作業遂行能力を確実に獲得していることを示していたと思われる。

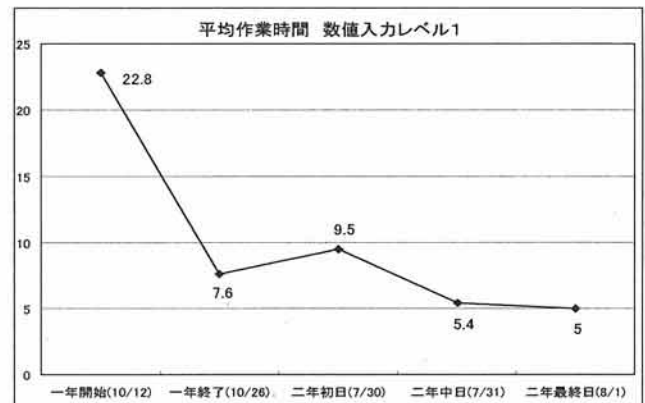


図3 T子さんの数値入力(レベル1)の1課題における平均作業時間の変化

T子さんの数値入力(レベル1)の1課題における平均作業時間は、1年の作業時には平均7.6秒であった。それから10ヶ月ほどのブランクを挟んでの当社における実習となる。初日には9.5秒、最終日には5.0秒で作業を行うことができるようになっており、1年時からの変化は図3のとおりである。

(2) アンガーマネジメント

アンガーマネジメントとは、自分の感情に気付き、自らの意思でコントロールできる自分らしい表現方法を身につけること²⁾であり、怒りという感情そのものを押さえ込むものではない。怒りによって何か言ったり、何かしてしまったりすることや、それに起因する対人関係の悪化に目をむけて、健全な対処方法を身につけることを目指している。

イ 学校での指導

学校では、アンガーマネジメントに際して、「気持ちの変化」「本人がとる行動」「周囲の友だちの気持ち」などの項目にT子さんの気持ちの段階を整理して

いた。そして、それらの起きた状況に対し、「どのようにすべきか」という対応方法をまとめることで、気持ちと行動のコントロールができるように、そのルールを視覚的に5段階の表(図4)にあらわすこととした。

レベル	表情マーク	自分の気持ち	→今までの行動→	友達の様子	自分の気持ち	→どうする?
1	😊	ニコニコ 気分が明るい がんばれるぞ	がんばり屋	大好き	うれしい たのしい	ずっとどうとど よいね 目標だけ
2	😊	ニコニコ すこしおちつかない 体調がよくない	がんばりつめる つかない つかれやすい	大丈夫かな	うれしい がんばれるかな	学校にきたときや 感じた時にまわ りにつたえよう
3	😞	イライラ おちつかないよ 気にすることがある	手足がバタバタ おちつかない 気が休まる	おちついてね 何があったの?	深呼吸 おちつかないよ	先生に話そう! 原因をはやめに どうだしよう
4	😡	イライラ わからぬいこまった でかいむかつく	手足がバタバタ 物をバタバタ ひどい言がえる	こまったな 何があったの?	心配かけたな どうにか できるかな	先生 ヘルプ! どうだんして がんばってやる?
5	😡	イライラ もうだめだ どうにもできない	物をバタバタ 物をガンガン 大声でおこる(叫ぶ)	こまったな どうしたの? わからぬいよ	いやだ 私ってダメな子 まだやっちゃった	先生 ヘルプ!! だすけ!! 休休いせとう

図4 気持ちと行動の5段階表

この5段階表作成以前、T子さんは感情の抑制が効かなくなることに對して、「とにかく大きな声で叫びたくなる。物にあたりたくなる。でも、そうしていても楽にならない。休憩を取らなくちゃいけない。」と話していた。ゆえに本人と、トラブルはあっても感情の高ぶりを抑えていく「特性と上手につきあう方法」があること伝え、一つずつ約束事(図5)を整理しながら話し合ったとのことであった。

<p>自分のことを 知ろう!</p> <p>自分の方法を 見つめよう!</p> <p>自分を 好きになろう!</p>	<p>大声で叫ぶのはやめよう!!</p> <p>大声で叫ぶのはやめよう!!</p> <p>大声で叫ぶのはやめよう!!</p>
--	--

図5 T子さんと約束事カード

日常生活の中ではこの5段階表の簡易版(小型版)と約束事カードを教師が持ち歩いており、T子さんの感情抑制が効かなくなった状況で、気持ちの表出をカードの指さしによって行っている。そうすることで、意思表示の後、作業を継続するか、場を離れて一定時間の休憩をとるかを選択するのである。休憩をとった場合には落ち着いた後で、トラブル内容や対処方法、感じたことを日記(図6)に記述することで気持ちの“言語化”“書記化”を続けていったとのことであった。

そして、とるべき対処方法を視覚的に示したカードと約束事、日記の効果により、T子さんの内省は進み、しだいにスムーズに休憩がとれるようになったようである。

本人も「カードを見るようになりました。去年よりイライラが少なくなりました。休憩はとれるようになりました。これからもカードを見ることと休憩をとりたいです。」と記述ができるようになったとのことだったので、当社でも同様の設定・対応をすることとした。

図6 内省用の日記

ロ 当社における実習時の様子

表3 実習期間中の情動のコントロール

	休憩場へ避難 (レベル4~5)	その場で一時休憩等 (レベル3)	作業続行 (レベル2)	トラブル 自己解決
初日		1回 ・目がかゆい(5分)	1回 ・「あ〜あ」と ひと呼吸おく	・質問する
中日	1回 ・意思表示あり(5分)	2回 ・声を出し意思表示、続行 ・声を出し休憩(5分)		・気持ち悪い ・質問や相談 する
最終 日	2回 ・声を出す(5分×2) ・一度休憩を嫌がり、 二度目にとる(5分)	1回 ・声を出し意思表示、続行	2回 (担当者が近く で様子を見 守る)	・質問や相談 する(担当者 の席へ行く)

T子さんが実習期間中に、イライラした時にどのように対処したかを示したのが表3である。不安定となる場面もあったが、休憩を入れることで落ち着き、再開することができた。また、イライラが高くなる前に担当者へとヘルプを出せる回数も増えた。そして、内省用の日記には「カードを見て落ち着きました。」「また同じようなことがあっても気をつけたいです。」などと話しており、家庭でもその日起きたことを、保護者へ進んで伝えることができた。

6 まとめ

T子さんの学校では、TPを総合的に使うことにより、作業を遂行する上で影響を与える幾つかの要因を把握し、具体的にアプローチする手段を試行してきた。具体的には、T子さんが、当社に近い環境下でOAワークを実施し、作業ごとのエラー内容、作業時の疲労やストレスの現れ等、職場の中で生じるであろう障害の現れ方を体験し、気づくことができるよう支援し、その障害を補完する手段を提供しながら、職業生活全般についてのセルフマネジメントスキルを向上できるよう指導されてきた。情動のコントロールについては、ストレス疲労の認識を高める段階と作業場面における具体的な支援段階を経て、対処行動の獲得まで指導をされてきた³⁾。場所と支援者が違う当社で、対処行動を主体的に行うことにより、作業遂行レベルを維持する

ことができているのか考えたい。

T子さんの数値入力(レベル1)の1課題における平均作業時間の変化を見ると、補完手段や補完行動の導入により、学校と当社での差はほとんど認められず、場面間般化していると考えられる。また、実習期間中の情動のコントロールについては、3日間で10回、自ら担当者のところへ出向き、ツールを使って自分の内面を相手に伝え、相談しながら解決方法を自分で決定する場面があった。最終日に休憩をとるのを嫌がった場面が1回あったものの、その他の場面では、作業続行・その場で休憩・決められたスペースへ移動して休憩のいずれかを、選択・決定することができており、場面間般化、支援者間般化していると考えられる。

職場実習の目的が、職業準備訓練であれ、職務の適合であれ、利用者が普段生活している学校や職能訓練施設と当社のような実際に働く現場とは、環境が違う。それだけに、移行支援体制作りが重要なのは言うまでもないが、どれだけ事前の話し合いをしても、普段の様子を見学しても、その全てを知ることは難しい。だから、職場実習受け入れにあたって、留意しなければならないことがあることは理解できるが、それを具現化することは非常に困難であり、また、その職場実習の評価についても、相対的に考えることが難しい。その課題について、MWSが、ある可能性を示唆しているように感じている。

MWSでは、各作業を用いて個々の障害者への支援を効率的に行えるよう、作業の実施手順や作業上必要なスキル、補完方法等の環境整備について課題分析を行っている。また、補完方法の整理については、補完行動、補完手段、他者による指導・支援の3種と先行条件、行動支援、後続条件に分類し整理している。³⁾今回、当社ではOAワークを実施した。これは、学校でこの考えに基づき、T子さんの学習状況に応じて、指導・支援の方法を考えてきたものである。このことは、彼女の普段の生活や学習の状況を知り得ない当社にとって、非常に大きなメリットがあったと考える。具体的には、

- ・ 作業内容や手順が明確で、現場の担当者は実習生に何をさせれば良いか理解しやすい。
- ・ できない場合の対処方法があらかじめ決められていたので、担当者の差異が作業遂行能力に及ぼす影響が小さくてすむ。
- ・ 作業遂行能力が数値化されているので、学校と当社との比較が容易である。
- ・ 作業課題が変わらないので、場面間般化や人般化ができたかどうかの判断ができる。

といったことがあげられる。

そして、当社にとってのメリットは、とりもなおさず、T子さんの職場実習という学習における指導効果の向上につながることであったと考える。

参考文献

- 1) 静岡大学教育学部附属特別支援学校高等部: 個別移行支援計画に基づく授業づくり～職業リハビリテーションの考え方を取り入れた実践～、「研究集録18 特別支援学校としての充実と発展をめざして～教育的ニーズに応じた指導・支援と地域支援～」、p133-139、静岡大学教育学部附属特別支援学校(2007)
- 2) 本田恵子「キレイやすい子へのソーシャルスキル教育」、p9、ほんの森出版(2007)
- 3) 徳増五郎、大畑智里、渡辺明広、長谷川浩志: 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(3) トータルパッケージを活用した進路指導における事業所と学校の連携について-「第16回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、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(2008)
- 4) 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: 「トータルパッケージの活用のために」、p6-9、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(2007)

OA作業による能力開発と職域拡大

ーパソコンによる出勤簿入力業務の能力開発および職域拡大ー

- 遠藤 美紀 (日総びゅあ株式会社 第1事業部)
松井 優子 (日総びゅあ株式会社 第1事業部)
青木 功 (日総びゅあ株式会社 第1事業部)

1 はじめに

2007年4月2日、日総工産株式会社の特例子会社として設立された日総びゅあ株式会社は、同年9月26日に特例認定をうけた。2008年9月現在、32名の障がい者を雇用している。

親会社である日総工産株式会社は、総合人材ビジネス(製造系人材サービス業)を事業としており、現在、日総びゅあ株式会社の事業は事務代行を主に行っている第1事業部と、軽作業を主に行っている第2事業部とに分かれている。

常用雇用労働者数はいるものの、第1事業部においては事務的業務が中心となっているため業務の切り出しが厳しい状況である。

日々親会社の業務に貢献しつつ、障がい者雇用拡大がもとめられている中で、第1事業部の中にパソコンを使った業務で活躍できる社員がでてきた。パソコンという情報機器を使えることで、障がい者の可能性は広がるのである。

業務は人材サービス業である親会社本社へと依頼された出勤簿(タイムシート)の入力業務で、出勤、退勤、休息时间、遅刻、早退、残業等をデータベースへ入力するものである。入力は数字のみの比較的定型なものであるが、直接給与に反映する重要な業務である。

パソコンを使った業務には需要が見込まれることもあり、社員のスキルアップに力を注いでいる。

2 目的

①パソコンを使った仕事をする社員のスキルをOA作業で検証し、レベルを数値で表す。

②上記検証によって表された数値を目標基準値とし、パソコンを使っていない社員が、業務レベルに達するために必要な訓練メニュー等の環境を構築する。

③パソコンを使った業務に対する明確な目標を提示し、社員のスキル、モチベーションの向上を目指す。

3 方法

(1)対象者及び指導者

イ データ対象者:1名(知的)出勤簿入力業務を中心に行ない10ヶ月経過。

ロ 検証対象者:3名(知的1名、精神2名)パソコン業務未経験者。

ハ 指導者:筆者

(2)期間

2008年7月17日より9月末日までを第1期実施期間

と設定した。

(3)実施内容

イ 目標基準値のためのデータ収集

OA作業の数値入力と検索修正を用い、現在既に出勤簿入力に従事している社員1名にテスト課題(「ハ テスト課題の実施」を参照)を実施、データ収集し、そのデータを業務達成に必要な目標基準値とする。7月17日にデータ対象者にテスト課題を実施した。

ロ 検証対象者に対する訓練

事務所内にOA作業用のパソコン、テンキーを固定し、業務スケジュールの中へ組み込まれたOA作業訓練手順書、指示書を見ながら行う(図1、2参照)。

OA 手順書	
検索修正ファイルレベル3・4の自分が今日使うものを用意します。	
①	PCは「びゅあ4」「テンキー」を準備する
②	デスクトップからOAワークを選ぶ
③	訓練者選択で自分を選択
④	訓練開始を選択
⑤	数値入力・トレーニングモード・レベルを選択
⑥	試行数・ブロックを選択
⑦	訓練開始
⑧	検索修正・トレーニングモード・レベルを選択
⑨	試行数・ブロックを選択
⑩	訓練開始
⑪	終了 次の人へ連絡する

※「びゅあ4」は、OA作業用固定パソコン

図1 手順書

OA指示書	
8月18日	数値入力:レベル6 試行数6 ブロック数10 検索修正:試行数6 レベル3 ブロック数1
8月19日	数値入力:レベル6 試行数6 ブロック数10 検索修正:試行数6 レベル3 ブロック数1
8月20日	数値入力:レベル6 試行数6 ブロック数10 検索修正:試行数6 レベル3 ブロック数1
8月21日	数値入力:レベル6 試行数6 ブロック数10 検索修正:試行数6 レベル3 ブロック数1
8月22日	数値入力:レベル6 試行数6 ブロック数10 検索修正:試行数6 レベル3 ブロック数1
8月25日	数値入力:レベル6 試行数6 ブロック数10 検索修正:試行数6 レベル3 ブロック数1
8月26日	数値入力:レベル6 試行数6 ブロック数10 検索修正:試行数6 レベル3 ブロック数1

図2 指示書

検証対象者3名が同じ条件で指導者のもと、1日30分間、数値入力と検索修正の訓練を実施した。OA作業の訓練は毎日行った。

ハ テスト課題の実施

テスト時間は50分間とし、会議室にて検証対象者全員がやはり、同じ条件で日常の訓練メニューよりボリュームのある数値入力6レベル、試行数6、ブロック数10、検索修正3レベル、試行数6、ブロック数3、のテストを行う。検証対象者3名には、2週間ごと(訓練前、訓練中3回、訓練後)にテスト課題を実施した(7月22日、8月8日、8月29日、9月12日、9月26日の5回実施)。

OA作業で数値化されたテスト結果データや訓練結果データはグラフで説明する。

ニ 結果のフィードバックの実施

指導者から各自に対して個別に、テスト結果と日常訓練での正答率、作業時間等について話し合い、モチベーションの変化を考察する。9月12日のテスト課題実施後、時間は15分間程度でフィードバックを行った。

4 結果

7月17日に行なわれた目標基準値にあたるデータ対象者のテスト結果は、数値入力では平均作業時間51秒、正答率96%、検索修正では平均作業時間10分58秒、正答率は90%であった。

一方、検証対象者に対して9月26日までに行なわれたテスト結果は次の通りである(表1, 2, 3参照)。

表1 テスト結果①

検証対象者①		7/22	8/8	8/29	9/12	9/26
数値入力	作業時間	00:31	00:29	00:26	00:24	00:33
	正答率	95%	98%	98%	97%	100%
検索修正	作業時間	08:49	07:43	05:36	06:05	08:07
	正答率	100%	94%	83%	94%	100%

表2 テスト結果②

検証対象者②		7/22	8/8	8/29	9/12	9/26
数値入力	作業時間	00:45	00:43	00:32	00:41	00:35
	正答率	100%	97%	98%	97%	100%
検索修正	作業時間	10:40	10:42	06:25	08:42	06:03
	正答率	50%	78%	89%	76%	94%

表3 テスト結果③

検証対象者③		7/22	8/8	8/29	9/12	9/26
数値入力	作業時間	00:50	00:53	00:46	00:41	00:53
	正答率	95%	96%	98%	96%	91%
検索修正	作業時間	11:47	10:27	08:04	07:09	07:13
	正答率	78%	67%	61%	89%	94%

テスト結果において一部補足しておく、訓練期間の予定を2008年7月17日からとしていたが、実際に毎日訓練が行なえるようになったのは、8月18日以降であったため7月22日、8月8日のテスト結果に訓練成果は反映されていない。

テスト結果全体を観ると7月22日のテストでは、2名が正答率100%と高い出だしであったが、その後のテストでは作業時間を意識したためか、正答率は下がる傾向にあった。

テストは回を重ねるごとに作業時間が早くなっているものの、正答率も下がっている事に問題点を見出し、検証対象者個別にフィードバックを行い話し合った。

- 1) 正答率の重要性。
- 2) 正答率を上げることで確実な入力ができ作業時間も早くなる。
- 3) 各自、自分に合った確認方法で確認しながら正確な入力を行う。

フィードバックにより、3名のパソコンに対する姿勢にも変化が表れ9月26日のテストでは再び、2名が正答率100%に到達した。

OA作業から、実務である出勤簿入力業務へ移行できるレベルの判断基準は、データ対象者の目標基準値を、検証対象者の訓練、テスト結果が、継続的に超え維持できた時とし、到達レベルとする。

5 考察及び今後の課題

OA作業を用いたことによるメリットとして、検証対象者はもとより指導者にとっても実務では計り知れないミスの分析やメンタル面でのストレス対策をデータとして読み取れ、効率的な訓練、指導を行うことができる。

デメリットは、訓練開始が1ヶ月遅れとなった理由でもある日常の業務化が難しい事にある。訓練時間を業務スケジュールの中に組み込むものの、日々の業務に追われなかなか実施することができず、実施開始後においても、訓練に対してのフィードバックの時間が取れなかったということも今後の課題である。

6 おわりに

これからは、未だ出勤簿入力業務を親会社本社へ依頼されていない地方事業所、営業所への新規職域エリアの拡大、エリアの拡大にともない適性ある人材開拓、個人能力の開発等が必要となるであろう。

具体的には、本社以外の地方事業所、営業所への出勤簿入力の業務切り出しを図り、OA作業によってパソコンスキルを検証された社員による出勤簿入力の正確性、安定性を活かし、出勤簿入力業務が第1事業部の主流業務となっていくよう引き続き社員のスキルアップに力を注いでゆく。

そのためにも、9月以降も訓練とテストを行い、第2期実施期間とし考察を行っていく。

精神障害のある人の多様な働き方を実現するために

－支援ツールとしてのトータルパッケージ活用の方向性－

○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 労働支援プロジェクト)

1 はじめに

社団法人やどかりの里は、さいたま市を拠点に、精神障害のある人の地域生活支援を柱に、相談支援事業、地域活動支援センター、グループホーム、生活訓練施設、居宅介護事業の他、地域小規模作業所や授産施設等の働く場を運営している。また、福祉工場における印刷・出版・研究・研修事業を中心に精神保健福祉の啓発普及活動に取り組んでいる。これらの支援に何らかの形で登録している精神障害のあるメンバーは280名程度、うち働く場に登録するメンバーは90名ほどである。

やどかりの里では、障害者自立支援法成立を機に、改めて働く場に登録するメンバーのニーズを掴むため聞き取り調査を行った。約1割の方が「積極的に訓練して一般就労したい」という思いを抱いていたことを受け、2006(平成18)年度に労働支援プロジェクトを発足、活動を開始した。同時期に障害者職業総合センター(以下「職業総合センター」という。)より職場適応のためのトータルパッケージ(以下「TP」という。)研究協力の依頼を受け試行的に導入、技術協力いただきながら活動を展開している。こうした技術や支援ツールが労働支援プロジェクトを中心に導入され、作業所等において活かされつつある。本報告では、労働支援プロジェクトの取り組みを中心にしながら、労働支援の場でのTP活用の実際を明らかにし、さらに連携ツールとしての可能性と課題について報告する。

2 研究の目的

精神障害のある方の個々の障害特性を把握しながら、多様な働き方を実現するための支援を行なうなかでのTP活用の可能性と課題について明らかにする。

3 研究の方法

次の実際に着目し成果と課題を明らかにする。

- (1) やどかりの里の労働支援の場におけるTP導入の実際
- (2) 労働支援プロジェクトのTP活用の実際
- (3) 個別事例からみるTP活用の実際

4 やどかりの里の労働支援の場におけるTP導入の実際

(1) 支援にあたっての基本的な考え

精神障害のある人の「働きたい」という思いに向き合い、多様な働き方を支えていく。事業所においては、個々が

働きやすく、また得手を生かせるような環境整備に取り組みつつ、民主的で地域に開かれた事業所づくりをめざしている。

労働支援の場(作業所5ヶ所、小規模通所授産施設、授産施設、福祉工場、労働支援プロジェクト)全体として、月1回程度連絡会を開き、事業所間の情報共有や学習、ケース検討を行っている。

(2) TP導入の実際

労働支援プロジェクトの取り組みを中心に、事業所においてTPを活用し始めている(図1)。

ア 作業改善

労働支援プロジェクトの支援を受けながら、M-メモリーノート(以下「MN」という。)を導入し、作業の自立性を図っている。

利用者の障害状況により、MNを活用するまでに継続した段階的な支援が必要で、支援者側の力量やマンパワーに左右される課題がある。

イ 労働アセスメントシートの作成

今年度、各事業所において独自に行っていた利用から退所までの手続きや支援の流れについて見直し、各事業所の独自性を大切にしつつ、フェイスシート、アセスメントシートなど統一した書式を整えた。このなかで、M-ストレス・疲労アセスメントシート(以下「MSFAS」という。)をアレンジしアセスメントシートに盛り込んだ。実際に使用しながら変更していく予定である。

5 労働支援プロジェクトのTP導入の実際

(1) 支援にあたっての基本的な考え

一般就労だけを目標とするのではなく、精神障害のある人が自分に合った仕事を選択できるよう、個別相談を中心に据えながら関係機関と協力して支援していく。

(2) 内容とTP導入の実際

ア 労働アセスメント

就労に向けて、得手不得手やストレスや疲労の出方を本人とともに把握し評価を行う。事業所側の要請と本人の状況に合わせ、次のいくつかを試行しつつ、面接相談のなかで整理する。

① 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。)による推測する力の見立て

② ワークサンプル幕張版(以下「MWS」という。)の簡易版により作業傾向の見立て

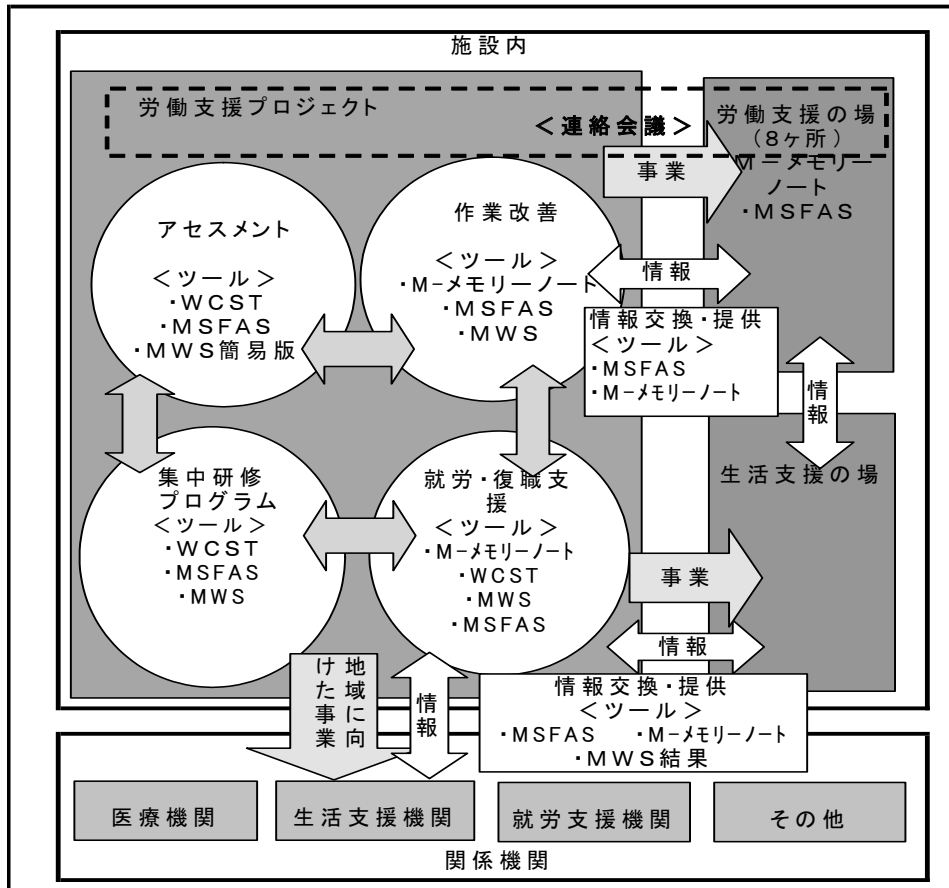


図1 TP活用の概要(※)

③M-ストレス・疲労アセスメントシート(以下「MSFAS」という。)の記入により周辺情報の整理

今年度は、特に法人内の福祉工場(雇用を前提とする障害者施設)から、ここの就労希望者や実習生に対し、客観的な見立てを得るために依頼を受けた。事業所と労働者双方にとってマッチングのためのアセスメントは重要である。

課題としては、作業体験を継続することでしか見えてこない点もあること、実際には事業所での仕事とのマッチングが重要であることから、これらを考慮したフィードバックの仕方が要される。

イ 作業改善

個々の継続した就労や事業所において集団での職務遂行性を高めるための支援を行う。

①MNやMWS、MSFAS活用により、作業遂行上の傾向や課題の把握、補完手段の会得や職域の拡大をはかる。

集中的にこれらのツールを用いながら自分と向き合うことで、新たな気づきを得る利用者が多い。その気づきを働く場につなぐことが重要で、本人の傾向やその対処法の許容や、環境の整備等、働く場との協力関係が不可欠である。

②作業遂行向上のためのMNの集団利用

事業所において作業指示の周知、各人の業務把握

などにMNを導入。導入の際は労働支援プロジェクトがアドバイスをを行う。個々の課題に応じて工夫し、例えば安定した出勤率を図るために睡眠・服薬の記録、気分調べなど生活状況の把握に用いたり、コミュニケーションに課題のある方については、その日の仕事内容や気分や思いを記入し、支援者や家族と共有するコミュニケーションツールにしたりするなどの活用が始まっている。

ウ 集中研修プログラム

職業ガイダンスと作業体験集中プログラムをセットにした集団プログラムを実施。集団プログラムは、精神科デイケアや生活支援センター、就労支援センター、ハローワークや職業能力開発センターなど関係機関と連携する機会にもなっている。

本年度は、障害者委託訓練事業の受託を受けて実施。図2にあるように、アセスメントや作業訓練にTPを活用している。

エ 就労・復職支援

障害者地域生活支援センターや働く場からの紹介、集団プログラム修了後に就労支援を希望した方などが利用。現在、相談を軸にMWSの作業体験や就労先の職種を意識した学習(月・水・金の 10:00~15:00)、障害や病気の捉え方・疲労とストレスについて学ぶ機会(不定期)、就職活動支援(随時)をニーズや課題に合わせて連動させ、実感の伴った体験や気づきができるよう意識

している。個別の継続支援には次の要素を組み立てている。

- ①アセスメント
- ②作業傾向の把握、補完手段の会得、技術向上
- ③疲労マネジメント、行動管理
- ④対人関係づくりの傾向の把握、行動修正

これらをTPを活用しながら探り、就労可能な仕事の量や質を整理し、就職活動に生かす。

- ⑤TP結果を用いた関係機関との情報共有

就職・復職活動、定着、就職後の支援に向け、本人を中心に医療や福祉機関、事業所、労働支援機関との連携が重要となる。さいたま市では埼玉障害者職業センターとさいたま市障害者総合支援センター就労支援部門にTPが導入されており、MWS結果など、共通言語になりつつある。しかし、個別支援から見えてきたことを多様な機関で有効にするためには、アセスメントのポイントを明らかにし、関係機関間で伝えられるようなシート等の開発が必要である。

5 個別事例からみるTP活用の実際

(例1) TPを活用して現実検討をはかる

法人外の生活支援センター登録者で精神疾患と軽度の知的障害を併せ持ち、職場での被害感から転職を繰り返す。委託訓練事業によりやどかりの里の集団プログラムを知り参加。プログラム中のMSFASやMWS、グループワークを経て、例えば被害感を感じたときに相手方に確認するなど現実検討する手段を得たり、「疲労が募るとイライラが出る」などセルフマネジメントする力をつけていく。プログラム終了後、ハローワークで仕事を見つけトライアル雇用開始。定着具合を見て契約の見通し。

(例2) 多機関でささえる

精神疾患を持ち、再発のため休職。法人内生活支援センターの要請により復職支援を行う。MNを用いた行動管理、MWSにより作業傾向や補完手段、疲労マネジメント力をつける。障害者職業センターのリワーク事業にシフトし、より実践的な作業環境を確保。ジョブコーチ支援を活用し復職めざす。出勤直前に再発、入院。生活支援センターが相談の軸になりながら、退院後のリハビリ計画を立てる。本人は、リハビリしながら体力の回復を待つ引き続き復職支援を希望している。

6 まとめと課題

(1) 多様な働き方をささえるために

労働支援プロジェクトの取り組みを中心に、アセスメントやセルフマネジメントの力量形成など様々な場面でTP活用が確認された。一般事業所への就労支援のみならず、福祉施設においても作業の自立性などに活かされる。このとき基軸となるのが、本人の願いに添うこと、ともに状態を掴み、今後の歩みを見つけていくことにある。

(2) 多機関でささえる

関係機関との共通基盤を築くうえで、TPが活用されつつあるが、実際の取り組みをわかりやすく各分野に伝え、その後の支援に活かせるよう工夫していくことが当面の課題であろう。

(3) 社会の側のリハビリテーションを視野に

今回の報告は、事業所や個々への支援に着目してきた。しかし、障害の発生を考えると、障害者の権利条約にある合理的配慮といった社会的リハビリテーションの視野を持つことも欠かせない。こうしたことが具体施策に盛り込まれていくことが一人一人の職業人生の大きな支えになろう。

<引用>

※小池磨美他：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「第15回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」pp252-255の「図2 試行の概要」に加筆

<参考>

堤若菜：トータルパッケージを活用した精神障害者の就労支援「職リハネットワーク No.63」

08年6月2日～7月1日 作業体験プログラム 日課時限表

6/2 月 やどかり情報館 stuff 3名		3 火 やどかり情報館 stuff 3名		4 水		5 木 やどかり情報館→事業所 stuff 3名		6 金 やどかり情報館 NVRより1名 stuff2名	
10～10:50	入校式及び関連事務	精神障害者の就労支援制度		MWS簡易版		生活障害として捉える MSFAS-Fの記入		10～10:50	
11～11:50		自分を取り巻く環境を整理し ようMSFAS-A～Cの記入				働き方について考える MSFAS-Dの記入		11～11:50	
		昼休み				昼休み			
13～13:50	日誌の使い方	MWS簡易版		事業所見学 ウィングル		自分に合った働き方を考える		13～13:50	
14～14:50	GW お互いを知ろう					安心して働くための身近な資源		14～14:50	
15～15:50				GW 事業所見学を受けて				15～15:50	
9 やどかり情報館 stuff 3名		10 埼玉県職業能力開発センター stuff 3名		11		12 やどかり情報館 stuff 3名		13 やどかり情報館 NVRより1名 stuff2名	
10～10:50	病気の情報を整理する MSFAS-Eの記入	ハローワークの使い方・求人 情報の見方・県内の就労の現 状		GW 働く時の大切なポイント ストレス・疲労への対処		MWS訓練版 WCST		10～10:50	
11～11:50	GW 病気で困ったことを出し合おう							11～11:50	
		昼休み				昼休み			
13～13:50	履歴書の種類と書き方 ワークシートの記入	事例を通して就職活動の流れ を考える・面接の受け方・模擬 面接		個別相談(MWS簡易版の 評価)		MWS訓練版		13～13:50	
14～14:50	履歴書の下書き							14～14:50	
15～15:50								15～15:50	
16 やどかり情報館 NVRより1名 stuff2名		17 やどかり情報館 stuff 3名		18		19 就労支援機関→やどかり情報館 stuff 3名		20 やどかり情報館→事業所 stuff 3名	
10～10:50	MWS訓練版	MWS訓練版		就労支援機関の見学 埼玉県障害者職業センター ワークトレーニング室		MWS訓練版 職場体験		10～10:50	
11～11:50								11～11:50	
		昼休み				昼休み			
13～13:50	MWS訓練版	MWS訓練版を通して気づいたことを整理 する MSFAS-改訂版記入		職場体験オリエンテーション		MWS訓練版 職場体験		13～13:50	
14～14:50		GW MWS訓練版を通して気 づいたこと		職場体験を意識した作業 体験				14～14:50	
15～15:50								15～15:50	
23 やどかり情報館 → 事業所 stuff 3名		24 やどかり情報館 事業所 stuff 3名		25		26 やどかり情報館 stuff 3名		27 就労支援機関の見学 stuff 3名	
10～10:50	MWS訓練版 職場体験	MWS訓練版 職場体験		GW 職場体験を受けて 職場体験を受けて感想文作成				10～10:50	
11～11:50								11～11:50	
		昼休み				昼休み			
13～13:50	MWS訓練版 職場体験	MWS訓練版 職場体験		就労経験者のお話と就業・生活支援 センターの機能について		さいたま市障害者就労支援センター		13～13:50	
14～14:50						中央区障害者生活支援センター		14～14:50	
15～15:50				GW 就労経験者のお話と 就業・生活支援センターの話 を受けて				15～15:50	
30 やどかり情報館 stuff 3名		7/1 やどかり情報館 stuff 3名							
10～10:50	GW 就労支援機関の見学を受けて	GW 自分らしい働き方について							
11～11:50	自分の働くイメージをワークシートにま とめる	個別相談							
		昼休み							
13～13:50	求人票を選んでみよう	個別相談							
14～14:50	GW 求人票を選んでみて迷ったこと や意識したこと	修了式及び関連事務							
15～15:50									

図2 集団研修プログラム(平成20年年度 障害者の態様に応じた障害者委託訓練)