

ポスター発表

国立職業リハビリテーションセンターにおける 視覚障害者の訓練の実際

—視覚障害者アクセスコースにおける全盲者を対象とした訓練教材の作成法—

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

1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハ」という。)では、昭和54年開所当時から視覚障害者の職業訓練を行ってきた。当初は、電子計算機科における汎用機のプログラマー養成訓練、電話交換科における電話交換手の養成訓練でスタートした。

電子計算機科は、情報技術(IT)の発展に伴い、SEやソフトウェア開発、システムアドミニストレーター等、幅広い訓練に移行し、今日に至っている。また、電話交換科は、ダイヤルインなどの普及により、電話交換手としての求人が少なくなるなどの産業界の変化もあり、平成14年度より、電話交換科に変わる新しい科として、OA事務科に事務系職種への就職を目指す「視覚障害者アクセスコース」が新設された。

IT技術の発展により視覚障害者のための支援機器が普及し充実してきたこともあり、事務職を目指した入所希望者は年々増加し、そのニーズに応えるため、平成19年度からは、視覚障害者アクセスコースの受入定員の拡大を図り、定員を5名から10名に増員して訓練を行っている。

「視覚障害者アクセスコース」では、事務職での就職を目指す視覚障害者の期待に応えるため、効率のよい訓練の進行と、訓練生の技能習得・向上を図られるよう、現場の訓練生の状況に合わせた教材の作成と、視覚で捉える部分を補うための補助教材の工夫に取り組んでいる。

この発表では、「視覚障害者アクセスコース」で作成してきた全盲者用の教材の紹介と、教材作成に対する考え方、工夫点、教材作成のための機器などの現状を報告する。

2 視覚障害者アクセスコース訓練の概要

視覚障害者アクセスコースでは、各種の視覚障害者用支援機器の操作技能の習得を基に、支援機器を活用しながら、パソコンによるビジネスソフトを利用した事務処理技能の習得を中心に訓練をしている。また、関連知識として、簿記・給与計算・社会保険等の知識習得を図り、重度視覚障害者には困難とされていた事務職での就職を目指し訓練を行っている。

(1) 訓練内容

訓練内容は次に示すイ～ハの項目に分けられる。

- イ 視覚障害者支援機器の使用方法
- ロ パソコンによる事務処理実習

ハ 事務の基礎知識の習得

(2) 訓練の流れ

1年間の訓練の流れは表1のようになっている。

表1

I 導入期(入所1～2ヶ月程度)	
訓練内容	事務の基礎知識 漢字の知識 計算実務 書字作業 パソコン関連知識 Windowsの基礎 インターネットの利用 キーボードタイピングの習熟
II 基礎期(入所3～6ヶ月程度)	
訓練内容	簿記入門 ワープロソフト基本実習 日本語入力 ビジネス文書作成・作表 表計算基本実習 データ入力 表作成・グラフ作成 基本的な関数の利用
III 応用期(入所7～12ヶ月程度)	
訓練内容	事務実務 商業簿記 社会保険概論・給与計算 表計算ソフト応用実習 様々な関数の利用 データベース機能 マクロ機能 データベースソフト実習 HTML実習 インターネットとメール実習 プレゼンテーション実習

(3) 視覚障害者用支援機器

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

主な支援機器と利用状況を表2で示す。

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

前者(表中●印)は視覚障害者自身が操作に必要な機能や手順を根気強く短期間で覚える必要がある。しかし、特に全盲者の場合、個人差はあるが、支援機器の一つひとつを要領よく使いこなせるようになるまでには、訓練実習と並行しながら、かなりの時間を必要とする。

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

表2 支援機器支援ソフトの利用区分

支援機器・支援ソフト名		利用区分		
		全盲	弱視	教材
支援機器	拡大読書器		●	
	点字ディスプレイ	●		
	点図ディスプレイ	●		
	録音再生機	●	●	
	立体コピー機			★2
	レーザーライター			★1
	音声電卓	●	●	
支援ソフト	点字プリンタ			★3
	画面読上げソフト	●	●	
	ホームページ閲覧ソフト	●	●	
	画面拡大ソフト		●	
	点訳ソフト			★
	OCRソフト	●		★

★1 レーザーライター

ペンで書いたところが浮き上がる。図形情報や物の形、レイアウトなどの状況把握のため、指導中、必要な時に使用し、触って確認する。手軽に利用できるところが利点。

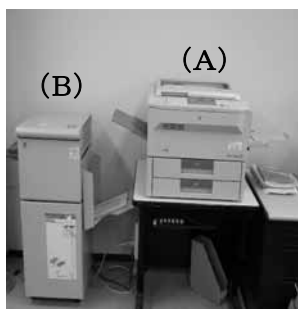


★2 立体コピー機と立体コピー

(A) 立体コピー専用の用紙にコピーができるコピー機。

(B) 専用の用紙にコピーした書類の印刷された部分を熱で浮き出させる。

(A)→(B)の順番で使用する。



立体コピーで作成した補助教材は、図やレイアウトなどをわかりやすくするために文字情報は最低限にとどめ、説明は点字で別に作成し必要な箇所に貼り付

けるなどの工夫をする。

[立体コピーした補助教材例]

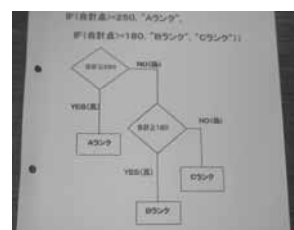
①ビジネス文書のレイアウト確認の補助教材

黒で書かれた文字や枠を浮き立たせ、その上に点字テプラで作成した説明を張ってある。



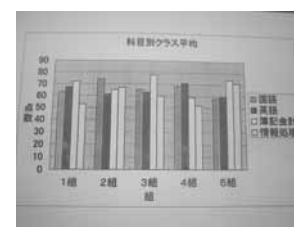
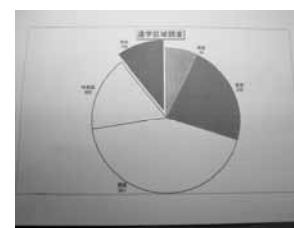
②データ処理の流れ図の確認のための補助教材

EXCELなどの論理関数(IF関数など)の考え方の理解のために利用する。



③図形処理後の確認のための補助教材

EXCELで作成したグラフの形や凡例の位置、データラベル、数値軸、項目軸などを触って確認することで、全体的なレイアウトのイメージがつかめ、より理解が深まる。



★3 点字プリンタ

点字プリンタ

パソコンや点字ディスプレイからの点字データを点字で出力する。印字する時の音が大きいので特殊な箱に入っていて、蓋をして出力する。

パソコンや点字ディスプレイを直接プリンタに接続する。



3 視覚障害者アクセスコース訓練教材

(1) 訓練教材の提供

障害程度および状況によって教材の提供は、大き

く次のように分類される。

イ 弱視者の場合

A. 墨字対応で訓練ができる対象者

拡大読書器と画面拡大ソフトの利用で、プリント教材を使用し訓練効果が上がる対象者については、テキスト等は墨字対応(通常のプリント)。必要であれば原稿をA4→B4程度に拡大コピーし配布。

B. 視野狭窄等のため、墨字の読み取りが困難な対象者

拡大読書器や画面拡大ソフトの利用で文字を拡大することで、文字の読み取りが難しい対象者については、テキスト等は電子ファイル化。墨字(通常のプリント)での提供も行い、確認チェック時に必要に応じて眼鏡、単眼鏡などで対応。状況によっては拡大読書器を設置。

ロ 全盲者の場合

A 点字が利用できる対象者

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

B 点字が利用できない対象者

中途失明者で点字の読み書きが困難な対象者については、テキスト等は電子ファイル化したものを提供。課題によっては音訳テープ教材を使用

以上のように、教材は訓練生の見えの状態に合わせて提供する必要がある。全盲者はもとより弱視者にとっても、一目で物の形や図解などを捉えることができないため、市販の教科書や参考書等をそのまま使用することは少ない。簡潔で要領よく視覚障害者が理解しやすい形で教材を作成していく必要がある。

(2) 訓練教材の種類と特徴

イ 電子ファイル

テキストファイル、WORDファイルなどで作成された教材を電子ファイルという。

訓練では、電子ファイルをパソコン上で開き、文字を音声ソフトで読上げて使用する。また、点字ディスプレイや拡大ソフトで確認することもできる。電子ファイルは教材全般に利用できるが、特に、WORD・EXCELをはじめとするパソコンを使用したカリキュラムの教材に適している。

作成上のポイントと注意点については、以下のとおりである。

①文章での表現はできるだけ短い文で区切るようにすることを心掛ける必要がある。長い文章になると、内容のすべてを1回で理解することが難しい。箇条書きにするなどの工夫が必要である。

②図解、図表、フローチャート等は、わかりやすい文章で表現し、必要に応じて説明を加える。さらに、立体コピーなどの補助教材を提供することにより、理解は深まる。

③視覚障害者はマウスによる操作が困難なため、パソコンを使用する訓練教材については、マウス操作に変わるキー操作での手順に置き換えて、説明することが絶対条件になる。

④電子ファイルを作成するにあたっては、課題ごとに表現を統一し、一定のルールを決めておき、そのルールに従った書き方をすることが必須である。

⑤電子ファイルは左に詰めて書くようにする。作成者はレイアウトを気にして、字下げなどの機能を使用してしまうが、画面読上げソフトではスムーズに読めないこともある。行頭が左にあることで、カーソル移動キー(上下矢印キー)の操作で読み飛ばすことがなくなる。

ロ 音訳教材

カセットテープ、CD、ICメモリーなどに録音された教材を音訳教材という。

教材全般には適さないが、データ入力・文章入力課題およびパソコン操作教材以外の参考書等の図書の読上げに適している。

作成上のポイントと注意点については、以下のとおりである。

①入力課題は使われている漢字の説明を加えながら、読上げる。特に人名・地名、ひらがな・カタカナ表記、英字の大文字・小文字の区別、数字の表記、全角・半角の区別等必要最小限に説明を加える。文章全体に関することは、最初に注意事項として述べておくと良い。

②図書の読上げは、文章についてはそのまま読上げて良いが、図解、図表等は、わかりやすい表現で文章に置き換えて、説明を加えることが必要である。

③録音は雑音が入らないような環境で行い、読み手は明瞭な発音で読上げることを心掛ける。

ハ 点字教材

点字で印刷された教材を点字教材という。

点字を活用できる対象者には非常に有効な教材である。文章の表現はもとより、簡単な図解なども点で表現することにより、触って理解することができる。また、晴眼者が必要な部分へ読み飛ばすことができるように、全盲者も部分的に読みながら必要な部分へ読み飛ばすことができる利点がある。

また、画面読上げソフトで読上げられた聴き取りにくい英数字や単語、熟語など、使用されている文字を正確に把握することができる。

作成上のポイントと注意点については、以下のとおりである。

①点字編集ソフト等を利用し、点字化することは出

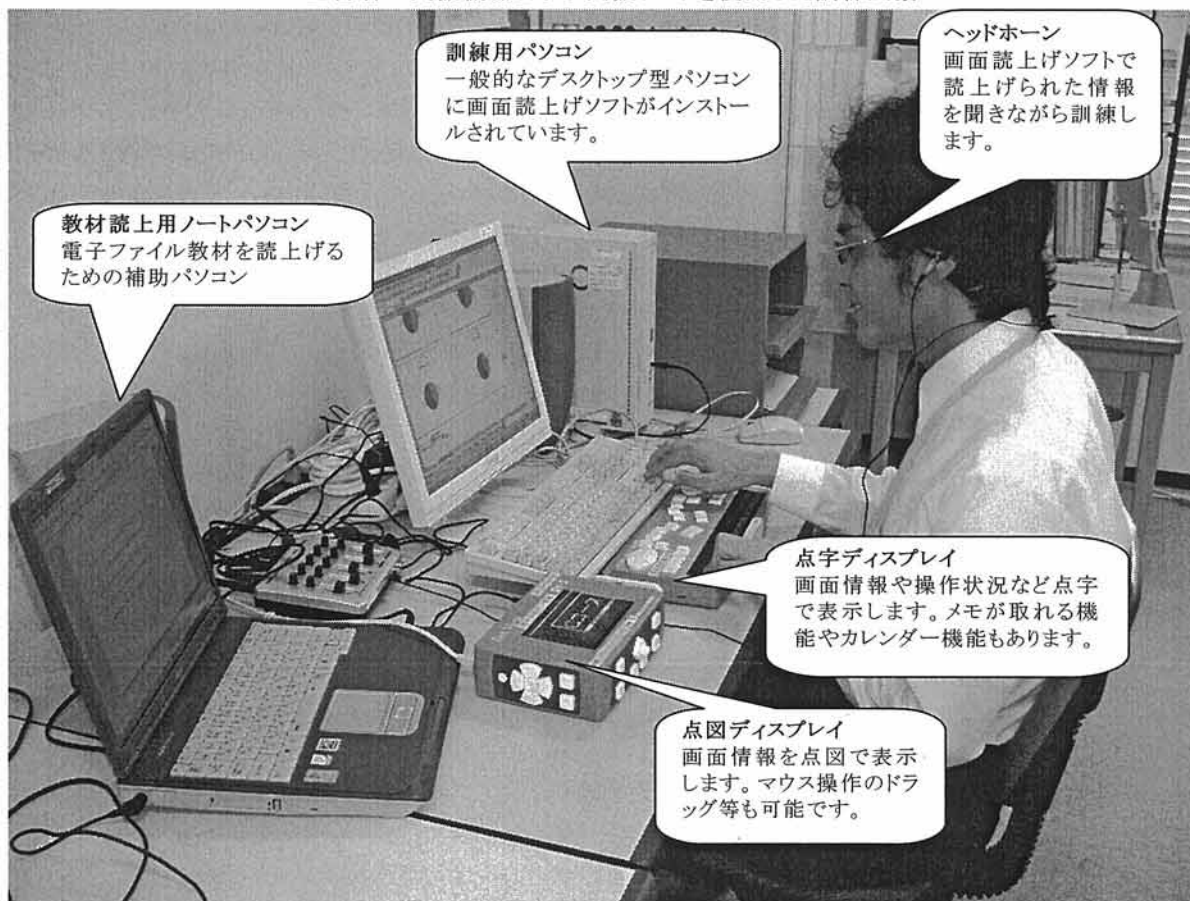
来るが、点字についての知識が必要である。点字編集ソフトにより点字化した後、対象者が読みやすいように修正を加えたり、レイアウトを整えたりすることが必要で、専門的な知識が求められる。

②簡単な図解や表などは点字編集ソフトで作成することができるが、複雑な図解や表、大きな図解や

表などは困難であるため、立体コピーなどの別の補助教材を作成することが望ましい。また、大きなものに関しては、表を分割し作成することもある。

③点字教材の作成は、専門的知識が必要であるため、教材によっては、経験豊かな点字者に依頼することが望ましい。

全盲者の支援機器および支援ソフトを使用した訓練風景



4 おわりに

視覚障害者の訓練教材は、これまで述べてきたように多くの工夫と細かい配慮が必要である。

見えないというハンディを補い、パソコンによる事務処理技能を身につけるためには、パソコン操作の習熟と支援機器(点字ディスプレイ・点図ディスプレイ)および支援ソフト(画面読上げソフトなど)の機能を十分に使いこなすことが重要である。その上で、技能の習得につながる効果的な訓練教材を使用することで、技能の向上が図られ、目標とした就職に結びつくことが期待できる。

基礎から応用まで、教科書・テキスト・問題集の作成、視覚で捉える部分を補う効果的な補助教材の作成など、整備したい訓練教材は限りない。

それぞれの教材に対して、電子ファイル・音訳・点字など対象者に合わせた教材の準備が必要であり、課題の作成には多くの時間を要する。はじめから完全なものを作成することは不可能で、実際に訓練で使ってみな

がら、改良していくと良い。何よりも大事なことは、作成した課題を検証し、より良いものに作り上げることである。

あなたも「やってみよう！パソコンデータ入力」

－ 当センター開発のデータ入力トレーニングソフトの体験・評価 －

岡田 伸一 (障害者職業総合センター 研究員)

1 はじめに

知的障害者の職域拡大を目的に、データ入力のトレーニングソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」を開発した(平成 19 年 3 月)。しかし、必ずしも関係者にその存在は知られていない。また、取扱説明書が大部で、その機能や操作がよく理解されていないようでもある。そこで、本ポスターセッションでは、関係者の方々に本ソフトの特徴を紹介し、かつ実際に操作していただき、知的障害者のアセスメントやトレーニングのツールとしての利用可能性について、ご意見をいただく機会としたい。

本稿は、本ソフトの試用者を対象に、その概要や基本操作を簡便に説明したものである。

2 ソフトの概要

(1)特徴

- アンケートカードの入力及び顧客伝票のミス修正を作業課題として、データ入力作業を段階的に習得できるよう、基礎トレーニング(導入)、レベルアップトレーニング(習熟)、実力テスト(診断)の 3 コースを設けている。
- ユーザーの特性や指導環境に応じて、作業時間、進捗状況の提示、結果のフィードバック等の試行条件をきめ細かく設定可能。
- パソコンが自動的に入力・修正結果を解析し、指定した形式でフィードバックする。指導者が視認で採点・集計する必要はない。

(2)課題

具体的なデータ入力作業として、本ソフトには次の 3 課題が用意されている。

【アンケート入力】

読者アンケートカードの記載データを1枚ずつパソコン画面上の入力フォームに入力する。

【顧客伝票修正】

顧客伝票とパソコン画面上の入力済みデータとを1枚ずつ照合して画面上の入力ミスを修正する。

【顧客伝票ミスチェック】

上の顧客伝票修正の画面で、ミスを修正するのではなく、ミスをマウスでポイントする。(職場ではミスチェックのみの「ミスチェッカー」の仕事がある。)

(3)コース

上の各課題の下には、さらに次の3コースが用意されている。

【基礎トレーニング】

1 枚のアンケートカードや顧客伝票について、繰り返し何回でも入力画面からエラー確認できる。(他の 2 コースより入力データの難易度を低くしている。)

【レベルアップトレーニング】

入力作業の習熟を目的とする。試行にあたり、作業速度と正確さのそれぞれに達成目標を設定して、速度と正確さのバランスのとれた作業パフォーマンスの獲得を図っている。

【実力テスト】

ユーザーの当該時点の実力(ベースライン)を把握する。基礎トレーニングやレベルアップトレーニングの成果が確認できる。

3 準備

(1)ダウンロード

ソフトの入手は、障害者職業総合センターの下記ウェブサイトからダウンロードする(無償)。

http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/22_nyuryoku.html

なお、障害者職業総合センターのトップページ(<http://www.nivr.jeed.or.jp/>)から、「最新情報履歴」[やってみよう！パソコンデータ入力]のご案内]と進むと、上のページとなる。

※Windows Vista 版と Windows XP, 2000, 対応版の 2 種類があるので注意。

(2)インストール

ダウンロードのリンクをクリックすると、インストールの確認のあと、直ちにインストールが始まる(HDD 等への保存も可能)。

ソフトをインストールしたら、引き続き「はじめにお読みください」と「指導者用ユーティリティ」のメニュー画面が表示される。

(3)ユーザー名の登録

本ソフトを使うためには、まずユーザー名を登録しておかねばならない。手順は次のとおり。

①指導者用ユーティリティのメニュー画面から[3. ユーザー名の登録・編集・削除]をクリック。

※このメニュー画面を開くには、[スタートメニュー][すべてのプログラム][やってみよう！パソコンデータ入力 Ver2][指導者用ユーティリティ]と進む。



図1 指導者ユーティリティのメニュー画面

- ②ユーザー名の登録・編集・削除画面で、[新規作成]をクリック。
 - ③ユーザー登録名の入力画面で指導者の姓と名及びフリガナを入力。
- そして[OK]をクリック。

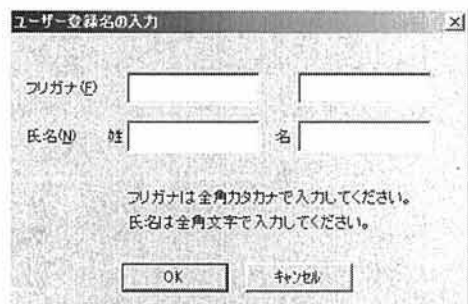


図2 ユーザー登録名の入力画面

- ④[閉じる]をクリックして、指導者用ユーティリティのメニュー画面に戻る。

※登録ユーザー名で、本ソフトはデータを管理しているので、登録ユーザー名は変更しないことが望ましい。
 ※本ソフトには複数のユーザー名を登録でき、1台のパソコンで複数のユーザーが(時分割で)共用できる。

(3) 試行条件の設定

本ソフトをとりあえず試用するのに必要な試行条件の設定を行う。その手順は次のとおり。

- ①上記指導者用ユーティリティのメニュー画面で[1. 試行条件の設定]をクリック。
- ②試行条件設定画面で、下のように設定する。

- 「呈示方法」 番号順
- 「開始 NO 設定」 前回の続き
- 「入力画面の設定」の「アンケートカード・顧客伝票の印刷物イメージを表示する」 チェック
- 「表示位置」 左(右でもよい)
- 「郵便番号検索を有効にする」 チェック

そして[OK]をクリック。

※とりあえず他の項目は初期設定のままでよい。



図3 試行条件の設定画面

- ③試行条件の設定の変更の確認画面が表示されるので、[はい]をクリック。
- ④メニュー画面に戻り[7. 終了]をクリック。

4 ソフトの操作

(1) ソフト操作の基本的な流れ

本ソフトにおいて、入力・修正作業に伴う操作の基本的な流れは次のとおりである。

- ①ソフトの起動
- ②ユーザー名の選択
- ③課題の選択
- ④コースの選択
- ⑤試行条件・目標の設定
- ⑥スタート確認
- ⑦データ入力作業(またはデータ修正作業)

(2) 入力データの仕様の確認

入力データの文字の書式やスペース挿入等を指示する「データの仕様」を確認する。本ソフトでは、これらの間違いは、すべてエラーとしてカウントされる。

表1 アンケート入力データの仕様

項目	入力規則
フリガナ	全角カタカナ。姓と名の間に全角スペース1個。
名前	全角。姓と名の間に全角スペース1個。
〒	半角の数字と-(ハイフン)。
住所	郵便番号[検索]ボタンで入力。都道府県、市町村は全角。番地は半角数字と-(ハイフン)。
電話番号	半角数字と-(ハイフン)。
メールアドレス	半角。
問1	プルダウンメニューから該当項目を選択。記載がない場合は「回答なし」。
問2	プルダウンメニューから該当項目を選択。記載がない場合は「回答なし」。
問3	該当項目をチェック。記載がない場合はチェックせずスキップ。

(3) アンケート入力の基礎トレーニング

基礎トレーニングは、アンケート入力の仕方を確実に習得するための導入コースである。その操作手順は次のとおり。

- ①デスクトップの[やってみよう！ パソコンデータ入力 Ver2]アイコンをクリック。
- ②ユーザー名選択の画面でユーザー名を選択して、[次へ]をクリック。
- ③課題選択画面で[1. アンケート入力]をクリック。

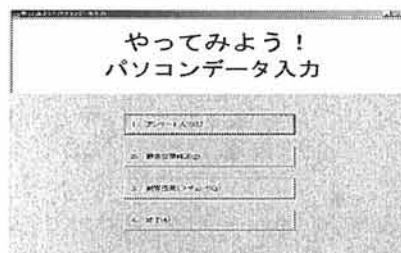


図4 課題選択画面

④コース選択画面で[基礎トレーニング]をクリック。



図5 コース選択画面

⑤試行条件・目標の設定画面で、以下のように設定する。

「終了時間」 15分

※15分経過すると自動的に課題画面は閉じ、入力結果は自動保存される。

「フィードバックの選択」の「エラーチェック結果のフィードバック」 図形(O×)

「色」 緑

※チェックをして、ミスがないと選択色(緑)でOを、ミスがあると黒で×が表示される。

そして、[次へ]をクリック。



図6 試行条件・目標の設定画面

⑥スタート確認画面で[スタート]をクリック。

※時間計測が始まる。



図7 スタート確認画面

⑦アンケート入力画面で、左側のデータを右側の入力フォームに入力する。

そして[チェック]をクリック。



図8 アンケート入力画面(左のデータを右のフォームに入力)

⑧エラーチェック結果がフィードバックされる(エラーがなければ緑のO、エラーがあると黒のX)。

そして[OK]をクリック。

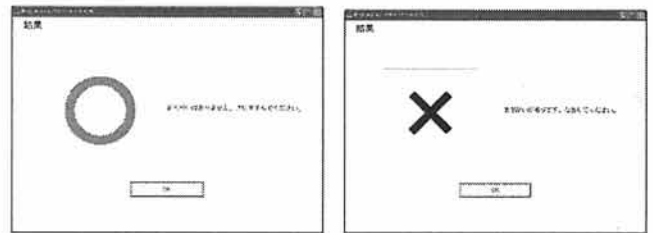


図9 エラーチェックのフィードバック画面

⑨アンケート入力画面に戻る。

エラーがなければ[次へ]をクリック。

エラーがあれば、赤字の項目名の入力データを修正して、[次へ]をクリック(再チェックの場合は[チェック]をクリック)。

⑩15分が経過すると、結果の表示画面になる。

すでにチェックしているので、直ちに[メニューに戻る]をクリックして、課題選択画面に戻る。

(4) アンケート入力の実力テスト

実力テストは、基礎トレーニングやレベルアップトレーニングの成果を確認、すなわち当該時点での実力を把握するためのコースである。

基本的には、コース選択画面で[基礎トレーニング]のかわりに[実力テスト]をクリックする以外は、上の基礎トレーニングの操作手順と同じである。

ただし、アンケート入力画面には逐次(カード1枚ごと)入力の正誤を確認できる[チェック]のボタンはない。このコースは、設定時間内の間、入力作業に集中する。

①デスクトップの[やってみよう！ パソコンデータ入力 Ver2]アイコンをクリック。

②ユーザー名選択の画面でユーザー名を選択して、[次へ]をクリック。

③課題選択画面で[1. アンケート入力]をクリック。

④コース選択画面で[実力テスト]をクリック。

⑤試行条件・目標の設定画面で、「終了時間」 15分に設定(他の項目は設定不可)。

そして、[次へ]をクリック。

⑥スタート確認画面で[スタート]をクリック。

※実際にテストが始まる。

⑦アンケート入力画面で、左側のデータを右側の入力フ

フォームに入力する。
 そして[次へ]をクリック。
 ※実力テストのアンケート入力画面には[チェック]がない。
 ⑧15分が経過すると、課題選択画面に戻る。

5 結果の確認

実力テストの結果は、以下の手順で確認する。

- ①[スタートメニュー][すべてのプログラム][やってみよう！パソコンデータ入力 Ver2][指導者用ユーティリティ]と進む。
- ②指導者用ユーティリティのメニュー画面から[1. 解析結果の出力]をクリック。
- ③ユーザー名選択画面で、ユーザー(ここでは試用者)を選択。
 そして[次へ]をクリック。
- ④試行履歴の選択画面で、次のように選択。
 「課題」 アンケート入力
 「試行実時間」 15分
 「コース」 実力テスト/レベルアップトレーニング
 そして確認したい試行回を選択して、[試行一覧表示]をクリック。
 ※この画面で、当該テスト全体の作業枚数(作業量)、正解枚数、正解率がわかる。



図 10 試行履歴の選択画面

- ⑤試行結果一覧画面で、各カードの各項目の正誤を確認する。
 そして、さらに詳細に確認したい場合は、当該カード(ここでは 5 枚目)を選択して[正解と入力の比較]をクリック。



図 11 解析結果一覧画面

- ⑥正解と入力の比較画面で、各項目について正解(上)

とユーザー入力(下)を比較する。エラー箇所は赤字となる。(ここでは住所の番地がエラー)。



図 12 正解と入力の比較画面

- ⑦確認が終わったら、順次各画面の[閉じる]をクリックして、メニュー画面に戻る。
 そして[7. 終了]をクリック。
 ※結果確認の操作手順は、他の 2 コースの結果確認と共通である。ただ、他の 2 コースには、試行直後に結果をユーザーにフィードバックする機能がある。

6 おわりに

以上、アンケート入力課題と、その下での基礎トレーニングと実力テストの 2 コースについて、基本的な操作や機能を説明した。しかし、紙幅の制約から、顧客伝票修正課題や、レベルアップトレーニングコースについては、説明を割愛した。これらについては、ソフト添付の取扱説明書([スタートメニュー][すべてのプログラム][やってみよう！パソコンデータ入力 Ver2][取扱説明書]と進む。)をご覧ください。

また、本ソフトの基本コンセプトや、開発の経緯については、障害者職業総合センター調査研究報告書 No.77『「やってみよう！パソコンデータ入力」の開発－知的障害者のパソコン利用支援ツールの開発に関する研究－』をご参照いただきたい。

なお、本稿は指導者向けの本ソフトの導入説明であるが、同じく障害者職業総合センター調査研究報告書 No.83『軽度発達障害者のための就労支援プログラムに関する研究－ワーク・チャレンジ・プログラム(試案)の開発－』では、その一環として、障害者(主に発達障害者)向けの本ソフトの導入教材を作成しているので、これも併せてご活用いただきたい。

精神障害者のキャリア形成支援

—地域の資源を活用しての就業・生活支援—

○朴 明生 (障害者就業・生活支援センターアイ-キャリア 就業・生活支援コーディネーター)
 根本 真理子 (障害者就業・生活支援センターアイ-キャリア)

1 はじめに

障害者就業・生活支援センターアイ-キャリア(以下「アイ-キャリア」という。)では、法人内に訓練施設及び訓練機関がなく通所や作業を通じての課題及び状況把握をすることが困難である。このため、地域の資源を活用しての就業・生活支援を行っている。登録者の状況は、日常の生活リズムを身につけるなどの自己管理といった生活面での支援が必要とされる方や仕事の準備性が整っていない方、且つ他機関に所属していない方が多い傾向にある。したがって、相談過程において移行支援事業所や継続支援事業所への通所や訓練の必要性が感じられる登録者は多い。しかし、福祉事業所への通所や訓練の必要性についての相談を行うも「自分には必要ない、今すぐにでも働ける自信がある、自分は働ける」というような返答が返ってくるのが少なくない。

今般発表では、アイ-キャリアの上記特徴を踏まえた観点から、精神障害者の支援を報告することにより、支援におけるキャリア形成の視点について考察したい。

2 概略

(1) 対象者の概略

【対象者:A氏 40歳 統合失調症 入院歴あり】

専門学校中退後、パート職を転々としている最中に通院を開始する。その後、Bスーパーの商品管理部門にて7年間パートリーダーとして従事するが、病状悪化により入院となる。1年間の入院を経て、退院後は同病院内のデイケアに7ヶ月間通所し、障害者の態様に応じた多様な委託訓練(以下「委託訓練」という。)を受講する。

生活面については、入院まではA氏の収入で母と二人の生計を維持していたが、退院後は生活保護を受給しながらの生活を送っている。

(2) アイ-キャリア登録の経緯

フルタイムで且つパートリーダーとして働いていた経験を活かし、委託訓練受講終了後に即求職活動を開始し、障害を開示しての短時間勤務からフルタイム、契約社員へとステップアップしながらの就労を希望していた。委託訓練受講生に、求職活動をするなら就労支援機関へ登録した方がいいと言われ、アイ-キャリアを紹介され、登録に至った。

3 相談及び支援の経過

相談や支援の経過において、A氏と策定した支援計画を時系列で表1に示す。

表1 支援計画の策定

支援計画1	『障害を開示しての短時間勤務(週20時間未満)での求職活動』 職種:事務補助業務 ①履歴書・職務経歴書の作成支援 ②パソコンスキルの維持 ③生活リズムや体力の向上
支援計画2	『定着支援』 ①勤務1ヶ月目は、週1日の定着訪問 その後は、作業遂行状況により訪問頻度を再度考える ②生活リズムの再構築 ③作業遂行能力の確認及び把握
支援計画3	『職場体験実習による職業前訓練』 ①週1日/3ヶ月間定期的に通勤可能か否かの把握 ②作業遂行能力の把握 ③理解力・認知力の把握
支援計画4	『小規模通所授産施設通所による職業前訓練』 ①日頃の作業を通じ、現在の自分の状況を把握し、障害を理由にして逃げないように努力をする ②全体的体力を身につける ③生活リズムを身につける

(1) 支援計画1【求職活動】

登録後、A氏と面談を重ね今後の方向性についての話し合いが行われた。当初は、「自分はフルタイムでの就労が問題なく可能である」と豪語していたA氏であった。しかし、デイケアの通所や委託訓練が終了したと同時に、障害者求人をも2社応募するが採用に至らず、【どこかに向く、通う、何かを定期的にする】ということがなくなり、次第に就寝時間や起床時間等生活リズムが不規則となり体力も衰えていった。結果、フルタイムでの就労は困難ということになり、表1の支援計画1の通りの計画を策定した。

支援計画に基づき、求職活動等を行うが不採用が続いていた最中、小規模通所授産施設C作業所(以下「C作業所」という。)より、Dスーパーにて、開店前のバックヤードとフロア清掃の短時間勤務(午前8時から10時の2時間勤務)の求人の情報を受け、A氏へ情報提供する。A氏より、「この位の仕事は自分なら簡単にできる」と応募し採用となる。

(2) 支援計画2【定着支援】

採用後は、現在の体力や自分自身のスキルの確認及び働きながらの生活リズムの再構築の確認の為、計画を表1の支援計画2の通り策定した。

勤務開始初日より、仕事がかまわずマニュアルを見ながら作業を行っており、定着支援を行うも、仕事内容が理解できず作業遂行は難航していた。結果、午前8時からの勤務が自分自身にはきつい、清掃は向いていないとの理由で、A氏の希望により勤務開始3週間で退職となった。

(3) 支援計画3【職業前訓練】策定の過程

退職後A氏より『体力がなかった・就労はまだ早かった』との意見がなされ、前職についての振り返りを行う。その中で、①作業能力や理解力が以前より低下傾向にあることや、②生活リズムの構築、③体力の向上、④家族の意見に左右されず自分自身で考えて行動すること等が今後の課題として話し合わせ、上記課題遂行が就業にあたっては必要であるという共通認識をA氏と得た。表1支援計画3の計画策定経過を下記に示す。

a小規模通所授産施設（C作業所）の提案

課題を踏まえた上で、今は定期的に通うことや賃金を得て働くことは困難であるという結論に達し、上記の課題遂行を目的にDスーパー勤務時に面識のあるC作業所への通所を提案する。しかし、「自分には意味のないところ、行く必要がない、施設へ通所している人はレベルが低い、自分とは合わない」等施設への通所を拒否する。

今後については、A氏が以前通所していた法人内のパソコン教室を訓練の場として活用する方向性となった。

bパソコン教室

当面の間は、先述のパソコン教室にて職業前訓練として週2日通うと同時に、上記②③④の課題遂行に努めることとなった。しかし、開始2週間で遅刻や欠席が続き、1ヵ月後にはパソコン教室への通所が困難となり、無断欠席が1ヶ月以上続いた。職業前訓練が必要なのではというご自身の認識は進んだものの、パソコン教室という場では難しく訓練は中止となった。そこで、事業所にて職業前訓練を行うことを提案し、週1日13:00～15:00の3ヶ月間の職場体験実習（居酒屋開店前清掃）を開始することとなり、A氏と表1の支援計画3の通り計画を策定した。

c職場体験実習

マニュアルを基に作業を行うが、Dスーパー勤務時同様に①作業内容が覚えられない②動作の緩慢さ③出勤日当日に休む等が見られた。当初は開店前清掃での実習内容であったが、事業主の配慮で座位での単純作業（お絞りを袋から出す、お通

しを盛り付ける）へと変更になった。

実習最終日には事業主を含め振り返りを行い、事業主より、①作業を覚える努力が足りなかった②自分に対して厳しい目を持つこと等指摘を受けた。

4 今後の方針

支援計画4【小規模通所授産施設通所による前訓練】

週1日2時間の単純作業がスムーズにいかなかったことや、体を2時間動かす体力がなかったこと、動作が緩慢であることに加え、今後は障害、自分自身と向き合うことが必要なのではという点で相談を継続した。相談継続の中で自覚が深まり、C作業所へ通所することとなり、A氏と表1の支援計画4の通り計画を策定した。現在、A氏はC作業所に週3日通所している。

5 考察

障害受容が出来ていない場合や、障害を受け入れようとするが怖くて目を背けてしまう、また、自分ができる、周囲とは違うなどの認識を持っている精神障害の方は多数いると考える。本報告においては、Dスーパーでの勤務を契機に職業前訓練が必要であることをご本人へ認識していただくこと、またパソコン教室や職場体験実習を通じ、自分自身の現状を理解していただくことを視野に入れた就業と生活の支援、すなわち、自分自身と直面化する機会の提供であったと考える。

さらにこの過程を通じ、支援者がご本人の課題を把握し、その課題についてご本人が認識し理解をしていけるよう促していくことが重要であると感じた。支援者のみで今後のあり様を考えその旨を伝えるのではなく、ご本人と一緒にどうしていくことが今の自分自身にとっていいのかを考えていくこと、いかにすればパートナーシップの姿勢が、就業・生活支援には必要であろうと考えている。

今後、就労支援機関の認知度がさらに高まっていくことが予想される中で、就労を希望しているが仕事の準備性が整っていない方や自分自身と直面化できていない方の相談も増えてくるであろう。そのような中で、どのような人生を送りたいのか等、ご本人の将来像、すなわちライフキャリア像を確認しつつ、その為にはどのような支援が必要なのかということをご本人と一緒に考えていくことが大切である。就職支援といえば「就職」という認識が強いが、就労するということのみを重点的に支援するのではなく、ライフキャリアを踏まえた支援、すなわちキャリア形成の視点を持ち続けながら支援を行うことが大切であると考えている。

就職までの移行経路からみた就労支援の課題

— 広汎性発達障害成人を対象としたヒアリング調査から —

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）

1 はじめに

知的発達に遅れが顕著ではない広汎性発達障害者の場合、障害児学級や特別支援学校における特別支援を選択せずに高等学校に進学することが多い。また、さらに高等教育に進学することもある。そして、彼らの多くは、入職に際して必ずしも職業リハビリテーションサービスを利用するわけではない現状がある。近年、こうした広汎性発達障害のある若者に対する支援の在り方の問題が指摘されるようになってきているが、彼らに対する支援の課題や方法が明らかになっているとは言い難い。通常教育を選択した広汎性発達障害者がどのような過程を経て職業生活に適応・定着したのかについて、40歳代の事例を通して検討する。

2 本考察の対象者

本考察の対象者は、医療機関における確定診断において自閉症・アスペルガー症候群等、広汎性発達障害の診断のある者。概ね18歳未満に発現するとされるが、診断時期については成人期である場合を含む。

ここでとりあげた4事例は、通常教育歴を持ち、40歳代の現在、職業生活において適応・定着している事例である。したがって、現行の特別支援教育とは無縁の学校生活を経由して就職した。

診断時期についてみると、早期に診断が確定した2事例（A・B）と成人期になって診断が確定した2事例（C・D）にわけられる。

これを、就職時期についてみると、学校卒業時に就職して初職を継続している2事例（B・D）と長期に及ぶ多様な経験を通して現職に就職し、適応・定着している2事例（A・C）となる。

また、支援制度の利用と障害開示についてみると、B・D事例は、一般枠で雇用されており、障害者手帳は所持していない。ただし、B事例は企業に障害を開示しており、D事例はメンタルヘルス不全休職における支援の必要性を伝えている。これに対し、A・C事例は障害者枠で雇用された。

3 事例の概要

表1・2に事例の概要を示す。なお、この表は、発達障害者の家族を対象とした調査^{*1}の回答とそれ

に基づいて行ったヒアリングの結果を整理したものである。

以下では、診断時期による障害の受けとめ方並びに支援の利用に関する特徴についてまとめる。

(1) 早期に診断が確定した事例（A・B）

2事例とも小学校入学前に診断が確定している。当時、専門医の診断を受けることが困難な地域医療の体制があったが、A事例については児童相談所の医師に、B事例については他県の総合病院の医師に、それぞれ診断を求めた結果である。いずれの事例の親も、居住地域の自閉症の親の会の活動の中核的なメンバーとして、情報収集並びに普及・啓発の活動に携わっている点で共通している。

イ 職業選択と障害の受容

親の障害理解並びに受容が子に先行して進み、本人の障害理解並びに受容を支えることになった。いずれの事例も、親が選択した教育支援や就労支援を本人も選択して努力した点で共通しており、早期の診断後、親の教育方針が明確であったことが本人の進路選択（職業選択）にも反映されたとみることができる。

ロ 利用した支援の概要

選択した教育の場は、A・B事例ともに通常教育であったが、A事例については心障学級の課程が子の特性にあわないと考えた（在学中に開設された通級学級は利用した）など、教育環境の整備状況と関連が深く、義務教育終了後は高等学校を選択した。B事例については知的発達からみて通常学級を選択し、義務教育終了後は高等学校・短期大学と進学した。しかし、いずれも学校卒業時に、親が学校紹介の就職支援を利用するには準備不足であると判断していた。

このため、A事例はさらに20年に及ぶ準備の課程を作業場面で経験した後に障害者雇用の支援（ハローワーク、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター等）を利用して就職し、現在に至る。一方、B事例は、「学歴が職業能力を保証しているわけではない」という親の判断のもと、自己開拓により高卒現業職を選択し、親自身が企業に障害の理解を求め、職場定着を実現して現在に至る。

*1 「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」は2007年度に社団法人日本自閉症協会の本部並びに都道府県支部にご協力をいただいで実施したもので、2009年3月に報告を予定している。また、ヒアリングは、アンケート調査により本人ヒアリングにも協力可能であるとの御連絡をいただいで2007年～2008年度に実施したものである。調査の企画・実施並びに2007年度に実施したヒアリングは、筆者と向後礼子（現、城西国際大学）が担当した。

表1 事例の概要 (早期に診断が確定した事例)

事例	A 事例 (男性)	B 事例 (女性)
医療機関の診断歴	自閉症 (3 歳)	小児分裂病→小児自閉症 (5 歳)
相談歴	児童相談所 / 自閉症専門医 身体障害者通所授産施設 / 発達障害者支援センター	児童相談所 自閉症専門医 (アスペルガータイプについて説明)
障害者手帳の取得	療育手帳 (35 歳)	なし
障害基礎年金	父親の死亡を期に年金申請 (30 歳)	なし
障害の説明	本人が理解できなくても、説明する義務があると考え、「できないことは発達障害のため」と親が説明した (20 歳頃)。	自閉症親の会の活動を家族全員で担っていたため、本人にも担当があり、あらためて告知の必要はなかった。本人は、自閉症・アスペルガーについて、新聞やテレビ、書物で調べていた (18 歳頃)。
教育歴	私立高校卒業 (中学校は普通学級/通級:ことば・情緒障害) 在学中にいじめの経験有り 学業・生活支援のため家庭教師をつけた 高校在学中から陶芸教室に通う ↓ 専門学校 (陶芸科 2 年の課程) 修了	私立高校卒業 (中学校は普通学級) 短期大学 (食物調理) 卒業 私立高校普通科から、系列の短大に進学した。 ただし、親は「学歴で職業能力がついたわけではない」と受けとめ、高卒求人への応募を選択した
学校卒業後の状況	① 作陶修業 (20 年) 週 6 日 常勤 (無給) 美術展に出展して認められた (就職準備段階)。 ただし、本人に就職準備の認識はない。 ② 障害者職業センターの職業準備訓練 (2 ヶ月) ↓ ジョブコーチ支援により就職 (40 歳) ③ 採用日までの間、利用施設で支援者の助手 身体障害者通所授産施設 (半月) 発達障害者支援センター (1 ヶ月半)	① 新規学卒就職をしたが、当初、会社が特性把握のために 1 週間毎、6 カ所の業務を担当させたために、本人が混乱した。また、丁寧すぎで遅いとの連絡があり、家庭では、作業の練習をさせるとともに、特性理解を会社に求めた。 ② 会社は、いったん解雇し、囑託として試し雇用に切り替え、その間に特性への対応を検討した。作業遂行に習熟し、再雇用となった。ただし、職場の変更はなく、本人に解雇や従業上の地位の変更の認識はない。
現職	商品の在庫管理補助 9:00~17:00 月額 11 万円 (22 日勤務) 繁忙期は残業あり 定年まで勤務希望 (週休 2 日)	縫製工場のアイロンかけ 9:00~17:00 月額 15 万円 (20 日勤務) 繁忙期は残業/休日 出勤あり 定年まで勤務希望 (週休 2 日)
就職のタイミングと支援	親は、日常生活の自立に必要な、挨拶、謝罪、報告、相談等を、作陶修業を通して獲得させ、定型的な仕事への従事可能性に自信を深めた。 父親の死亡を期に、将来のために年金申請並びに有給の仕事につく準備を本格化 ↓ ハローワーク経由で 職業センターを利用	親は、知的障害生徒 (中学生) の進路指導 (就職指導) を担当した経験から、IQ×0.8 で子の進路を考えた。 短大卒は伏せて就職をした。学歴は邪魔になる技能職は、当時、中卒・高卒のみであった。 ハローワークと相談し、人間関係の少ない、機械相手の仕事が良いと考えた。
現職継続の要件	① 勤務態度は良好。 ② 定型的業務を担当しており、指示に従って確実に遂行できる。作業遂行上の困難は特に認められない。 ③ 発語がとつとつとしており、ぶっきらぼうになることがある。また、口ごもることがあり、ゆっくりではあるが、会話は、待てば返答がある。読むことに困難はない。	① こたわりは強いが、勤務態度に関しては肯定的なこたわりもある。 例: 仕事には行くものである (風邪を引いたら迷惑になる→すぐに医者に行く) ② 作業には習熟し、ラインを任されている。 ③ 苦手な音や言い方、こたわりについては、コントロールや相談の方法が明確になっている。 ④ 職場には、学歴を話題にしてはいけないというルールがあり、学歴を伏せた職場定着に好都合となった。
その他	親の方針のもとに経験を積んで育ったが、本人の障害理解・職業生活設計に明確な意思はない。 同様の特性を有する年下のきょうだいが、高校卒業後に就職し、その就職先で勤められて、同時期に障害者手帳を取得した。このため、採用時に既に手帳を有していた。	学校卒業後は、働くことが当たり前のこととして就職を選択した。 両親が共に教員であり、両親には心障学級の担任として知的障害のある生徒の就職指導の経験があった。このため、特性理解と職場との調整に関して、専門職の視点と親の視点の双方が機能していた。

表2 事例の概要 (成人期に診断が確定した事例)

事例	C 事例 (男性)	D事例 (男性)
医療機関の診断歴	高機能自閉症 (38 歳)	広汎性発達障害 (40 歳)
相談歴	親は自閉症を疑っていたが、就学時相談では、普通学級を指示された/中学進学にあたり、障害児学級を希望したが、普通学級を指示された。 成人期における本人の利用機関：精神科専門医/ デイケア/発達障害者支援センター	親は保育園の時から、行動を気にしていたが、障害保健センター/児童福祉センターにおける相談では、問題を指摘されなかった。 診断後の利用機関：精神科専門医/発達障害者支援センター、生活支援センター
障害者手帳の取得	精神障害者保健福祉手帳 (38 歳)	なし
障害基礎年金	あり (38 歳)	なし
障害の説明	離転職の繰り返しに対し、親が、障害者雇用を勧める「失業するとパニックがよくおきた」	40 歳まで発達障害だとわからなかったが、診断時に医師が説明した
教育歴	4 年制大学卒業 (高等学校 普通科卒業)	高等学校 農業科卒業 (中学校は普通学級)
学校卒業後の状況	① 一般の正社員として働いていたが長続きせず 20 社以上離転職 退職の理由：強く「こう」といわれると、100% 敵意に取ってしまう 仕事が覚えられないまま、出社拒否 「でかい声を張り上げて、暴れて、それで辞めたんです……暴れてものを投げたり……」 「今の会社以外に、3 年以上勤めたことはない」 会社でうまくいかなかったとき、親が会社に本人の理解を求めて説明に行ったこともある 配慮付きであったことには「やむなし」と思うが、一方で、そういう状態からの脱却を目標にする ② 離転職の間に失業保険で 2 回職業訓練校に在籍	① 学校紹介就職/勤務して現在に至る 学校推薦の理由：会話が少なくても可能な作業態度が真面目である 成績に問題がない 勤務時間：(1) 8:00～17:00 (2) 16:30～0:30 (3) 0:00～8:00 の3交替制 (週単位) ② 入職 10 年目に鬱病を発病/精神科を受診 ・7ヶ月休職 ・復帰後、16:30～0:30の勤務に固定 休日出勤もある(12時間勤務)が、前日を休む ・服薬により復帰後 10 年以上継続
現職	配送事務(仕分け等) / 8:00～16:00 月額 13 万円 (20 日勤務) / 残業 月 10 時間 半年更新の契約社員を 4 年以上継続 シフトが自由であり、通院日にシフトをはずせる	プラスチック射出成形のバリ取り 16:30～0:30 月額 22 万円 (20 日勤務) 残業なし
就職のタイミングと支援	精神科デイケアの就労支援により、トライアル雇用(障害者雇用：38 歳) 採用後 8 ヶ月で、一般社員の時給額に昇給する これまでの会社では、親が配慮を求めたことを、現職ではデイケアが肩代わりしたと考えており、一般扱いの雇用を目標にする	学校紹介 (18 歳) 高校在学中に学校の勤めで神経科を受診したが、特性理解にはつながらなかった 応答に時間がかかるため、急がせると作業遂行並びにコミュニケーションの評価は低かったが、学校は成績や真面目な態度を高く評価して推薦し、採用となったと考えられる
現職継続の要件	本人が問題視する行動のコントロールに自信が持てるようになった(「脳トレ」をやり通して見えてきたこと) ① 考え事をしなくなる→マイナスに考えなくなる 暴れなくなった/会社に行きたくないと 言わなくなった/長続した ② 作業が速くなる/人の視線が気にならなくなる ③ 指示を聞くときには、ワンフレーズずつ聞いて自分でつなげる ④ 視線をあわせることができる → 一方的に物事をしゃべらなくなる/相手の反応が見える	復帰後は、ストレスへの対処方法を自覚できるようになった ① 勤務時間が固定されて、生活時間が安定した。 (早起きが苦手であり、8:00 の出勤は生活リズムにあわない/3交替制でさらに生活リズムが崩れた) ② 気分が低迷して、継続不安があると、支援センターに相談し、会社に伝えてもらっている。 ③ 会社には発達障害を開示していない(本人の意思)が、診断後も継続して医療機関を利用している。 ④ 気晴らしの活動(山歩き)がある。
その他	学校卒業後は、働くことが当たり前のこととして育った。このため、再就職を繰り返した。 自信がいたら、転職をしてみたいと考えている。 ・推進要因：苦手の一部は克服し/自信もついた 職業訓練校に行けば、一般扱いで就職できる可能性がある ・躊躇要因：人の言ったことを敵意ととらえる傾向がある/人間関係でハードな職場だと後悔する/ 雇用保険が出るまでの失業状態は、経済的に困る	事例は、学校卒業後は、働くことが当たり前のこととして就職を選択した。 現職でも不安がないわけではないが、転職した結果、対人関係のストレスで、鬱を引き起こすのは避けたい。 ・不安要因：仕事を休むことには抵抗が強いいため、疲労がたどときに、自分では伝えることができない/ 二回目の休職に対して、漠然とした不安がある。 ・継続要因：正社員である/ 今の職場は慣れた環境である

(2) 成人期に診断が確定した事例 (C・D)

イ 職業選択と障害の受容

C・D事例とも確定診断は成人期である。本人は在学中に障害との関連で学校適応上の課題を検討したことがなく、職業生活適応の困難を背景として受診した精神科において診断された点が共通している。ただし、C事例の親は幼少期から自閉症を想定して相談を重ねていた。一方、D事例の親は子が休職に至るまで障害を想定しなかった。

したがって、本人の進路選択（職業選択）には障害特性の理解並びに特性に即した支援の利用は検討されなかった。

ロ 利用した支援の概要

選択した教育の場はC・D事例ともに高等学校まで通常教育であり、C事例はさらに大学に進学したが、いずれも学業面での問題なく卒業した。したがって、C事例は通常の就職活動により、D事例は高等学校紹介により、新規学卒就職をした。

しかし、C事例は離転職を繰り返した結果、また、D事例は抑うつによる休暇を繰り返した時点で、いずれも職業生活適応上の問題を抱えたことから精神科を受診することになった。ただし、離職中のC事例は精神科診療、デイケアにおける就労支援を利用した他に発達障害者支援センターも利用することになったが、在職中のD事例は精神科診療並びに生活支援の利用にとどまっている。

(3) 確定診断の時期について

とりあげた4事例は、高等教育を選択した事例を含め、いずれも通常教育を卒業した。しかし、診断時期が早期であることにより、障害特性の理解並びに教育支援の課題の理解が早期に明確化することの重要性が示唆された（A・B事例）。

一方、親が気づいていても、本人が困難の自覚なく生活している場合（C事例）は本人の困難の自覚が明確化するまで診断は先送りされること、また、親子ともに困難の自覚なく生活している場合（D事例）は親子の困難の自覚が明確化するまで診断は先送りされること、が示唆された。

4 考察とまとめ

…… 現職適応・定着の要件……

いずれの事例も、現職継続の見通しは良好である。適応上の問題となる行動が解消したわけではないが、適切にコントロールされている。また、定型的業務を担当しており、指示に従って確実に遂行できる点についても共通している。したがって、作業遂行上の困難は特に認められていない。

職場内・外にかかわらず、困ったときに本人の相談相手はいずれも明確となっており、家族もまた、外部支援機関における相談を継続している。

(1) 職業選択で重視する要因について

…… 「できる仕事」を選ぶ……

A・B事例は親が情報収集の上で、また、C事例は離転職の経験とデイケアの勧めで試行した上で、さらにD事例は学校から示されて、それぞれ現職を選択した。したがって、いずれの事例も、選択の要件を検討する際には、支援の専門家や家族の意見を踏まえていたことになる。

4事例ともに、現職の選択で重視したことは、「対人関係が複雑でない現業の仕事」であった。一定の作業手順に従うこと、作業に変更が少ないこと、習熟することで自信が持てること、などであるが、何よりも重要なことは、本人が自分に「できる仕事」とであると認識することであった。

ここでは、障害特性と職業選択の要件を本人が理解すること、さらには両者を関連づけて受け容れるタイミングを図ること、が検討課題となる。

(2) 職場で求められる行動様式について

…… 「安定した精神状態」を維持する……

4事例ともに「働いて自立をする」を当然のこととして育った。ただし、A事例は、親が就職までに長期にわたる準備段階を設定して、B事例は採用後に親の指導で自宅での練習を重ねて、また、C事例は離転職の間に自ら試行錯誤を繰り返して、いずれも職場で求められる行動様式の学習に多大な時間を要することになった。これに対し、学校紹介で採用されたD事例は、抑うつを発症して休職から復職に至る過程で、障害理解と環境調整が行われた。

離転職を繰り返した事例や抑うつを発症した事例では「働いて自立をする」が再就職や職場復帰に本人を駆り立てることになっていた。しかし、自らの障害特性と職場で求められる行動様式を十分に理解する場面がなかったこと、したがって、問題が深刻になってはじめて診断を求めたこと、などを背景として精神的不安定が増悪したといえる。C・D事例はともに、学校時代には想定しなかった職場適応困難によって「障害」に向きあうことになった。C事例の「世間で渡っていける精神状態にしてから学校を出してほしい」という主張は、障害受容と職業準備性の獲得の両面について、課題を指摘するものとして傾聴に値する。

ここでは、障害特性からみた職場適応の要件を本人が理解すること、さらには入職前に適応上の問題となる行動特性やストレスへの対処方法を支援すること、が検討課題となる。

(3) 今後の課題

支援の課題を詳細に検討する上で、年齢層を拡大すること、並びに就業をめざしている事例を加えた分析をしていくこと、などが必要となる。

国立職業リハビリテーションセンターにおける

発達障害者への職業訓練の取り組み

ーワークサンプル幕張版(トータルパッケージ)を活用した導入訓練の取り組みー

野村 隆幸 (国立職業リハビリテーションセンター職域開発課 主任職業訓練指導員)

1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハセンター」という。)においては平成19年度から「発達障害者受入等検討プロジェクト」(以下「プロジェクト」という。)を設置し、発達障害者に対する職業訓練についての検討を行っている。当報告では、プロジェクトでの検討結果をまじえながら、先行して実施している精神障害者への成果と現状での取り組み状況について紹介する。

2 プロジェクトでの検討事項

今年度の発達障害者に対する職業訓練開始に向けて、①関係機関との連携方策、②受け入れ方式、③職業評価方法、④社会生活指導・職業指導方法、⑤職業訓練方法及び⑥関係各課の業務実施体制・連携体制などについて検討した。

3 関係機関との連携方策

(1)地域障害者職業センターとの連絡会議

近隣の東京、多摩支所、埼玉、千葉、神奈川の各地域障害者職業センター(以下「近隣地域センター」という。)と従来から実施していた知的障害・精神障害の評価に係る内容に加え、発達障害者の受け入れ方針・スケジュール案、近隣地域センターへ依頼を希望する予備評価内容など発達障害者の受入れについての計画案を示し、入所者確保、就職支援への協力を依頼した。

(2)近隣地域センターとの情報交換に係るケース会議

連絡会議開催後、近隣地域センターを訪問し、推薦候補者に係る情報交換を行った。

(3)首都圏職業リハビリテーション業務打合せ会議

職リハセンターに通所可能な地域のハローワークとの連絡会議を開催し、平成20年度の業務計画及び身体・知的・精神・高次脳機能・発達障害者の受

入れ計画、国立障害者リハビリテーションセンターへの施設入所支援を示し、入所者の確保について協力を依頼した。

4 発達障害者への職業訓練の対象者像

プロジェクトでの検討及び前述の関係機関との連絡会議での意見をもとにして、職リハセンターでの訓練対象者は、原則として次のような要件を満たしているものとした。

①ハローワークにおいて発達障害を有する求職者として求職登録をしている者

②訓練受講及び就職に意欲があり、職業訓練を受講することにより職業的自立が見込める者

③職リハセンターに通所が可能な者

また、募集定員は10名とし、入所希望者に対して事前に見学会を実施した。

5 職業評価

ハローワークにおける職業相談や近隣地域センターにおける予備評価結果及び、職リハセンターにおける職業評価結果等に基づき、入所の可否を決定することとした。

(1)予備評価

職リハセンターでの評価を適切かつ効果的に実施するためには先立って行われる予備評価が不可欠との考えから、知的障害・精神障害についてと同様に近隣地域センターにその実施を依頼することとした。

しかし、近隣地域センターに職リハセンター入所のためだけの評価希望者が殺到して他の業務に支障が生ずることのないようにするため、インテーク面接により障害者台帳のうちの①主訴、②障害名の確認、③障害の部位・状況、④障害に対する態度・職業に対する態度、⑤生活歴、⑥職歴、⑦学歴、⑧家族状況、⑨関係機関の意見・連絡等に記入について依頼した。

また、近隣地域センターで継続的に関わりを持つ

ている者については、評価結果などの情報の提供について依頼をした。

(2) 職リハセンターで行う職業評価

職リハセンターにおける職業評価は、①初期評価、②作業評価及び③面接により構成することとなっており、発達障害者に対する職業訓練における職業評価についてもこの考え方を踏襲するものとした。

20年度からの当機構の中期目標・中期計画において、職リハセンターは、広域障害者職業センターとして全国の広範な地域から職業的軽度障害者を受け入れること、職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れること、定員充足率を95%以上とすることなどが目標として設定されている。このため、19年度の入所者の状況に照らし、評価者数の増大にあらゆる努力をすることと同時に、訓練可能性のある者を適切に受け入れられる体制の整備により入所率を高めていくことが求められている。

しかし、入所率を高めるという課題に対応するためには、職域開発科の限られた体制の中で、精神障害・高次脳障害者に加えて発達障害者という職業訓練上特別な支援が必要な障害者について後述の新たな導入訓練を含め常時協同型チームティーチングを適切に実施し、適応課題の少ない者については出来る限り一般科で受け入れられる体制を構築する必要がある。

このことから、発達障害者の受入を契機として、20年度における一般科のコース設定に変更を加え、昨年度以上に柔軟な作業課題を設定できるコースとしてテクニカルオペレーション科とオフィスワークコースを新設した。

この新設コースを念頭に、仮に第一志望の訓練科の作業評価結果が思わしくない場合にも適性の認められた一般科のコースでの受入を可能にしておくため、各訓練科訓練コースごとに実施している作業評価に先立ち、事務系・製造業系に大別された共通作業評価を実施していくこととした。この共通作業評価では事務系製造業系の一方のみでなく双方の評価を受けることにより、自らの適性を評価受検した障害者自身が判断する機会を提供することとした。

①職業評価の流れと内容

具体的には、①初期評価（国語、算数・数学、GATB）、②共通作業評価（事務系作業、製造系作業）、③希望コース確認の面接（初期評価、基礎作業評価の結果を踏まえて実施）、④希望訓練コースの作業評価、⑤指導員面接、⑥実働評価（ピックアップ、会場設営）、⑦作文、⑧評価課担当者面接とした。

②共通作業評価の創設

これまで精神障害者、高次脳機能障害者は入所時の評価を受検する段階で職域開発科と職域開発科以外の一般訓練科の二者択一をせざるを得なかったことから、社会適応にはそれほど問題がない者でも、作業能力が低い場合は、限られた適性情報の中で職域開発科のオフィスワークか組立ワークといったコースを選ばざるを得ないという状況にあった。一方、職域開発科で適応課題を解決すべきことが適当と判断される者がこれを自覚できずに一般訓練科を希望に固執し、適応面の問題から入所否となることも多かった。

この実態を踏まえて、適性確認の機会を拡大するため前述のように共通作業評価を実施することとした。

③実施期間

8日間とする。

(3) 入所決定と職業リハビリテーション計画

職業評価結果を基に入所決定会議において入所の可否を決定するとともに、適職種（訓練科）の方向性、職業上の課題、これを踏まえた訓練・支援方法等の検討を行って職業リハビリテーション計画を策定し、入所者への説明し同意を得ることとした。

6 訓練の流れ

(1) 基本的な考え方

職リハセンターでは、図1に示すように導入訓練及び本訓練により職業訓練を構成し、訓練期間全般を通じて適応支援を実施している。

(2) 導入訓練

これまで導入訓練は職域開発科が担当してきたところである。しかし、昨年度までは入校時に訓練コースを選定して、①環境への適応（緩やかなスター

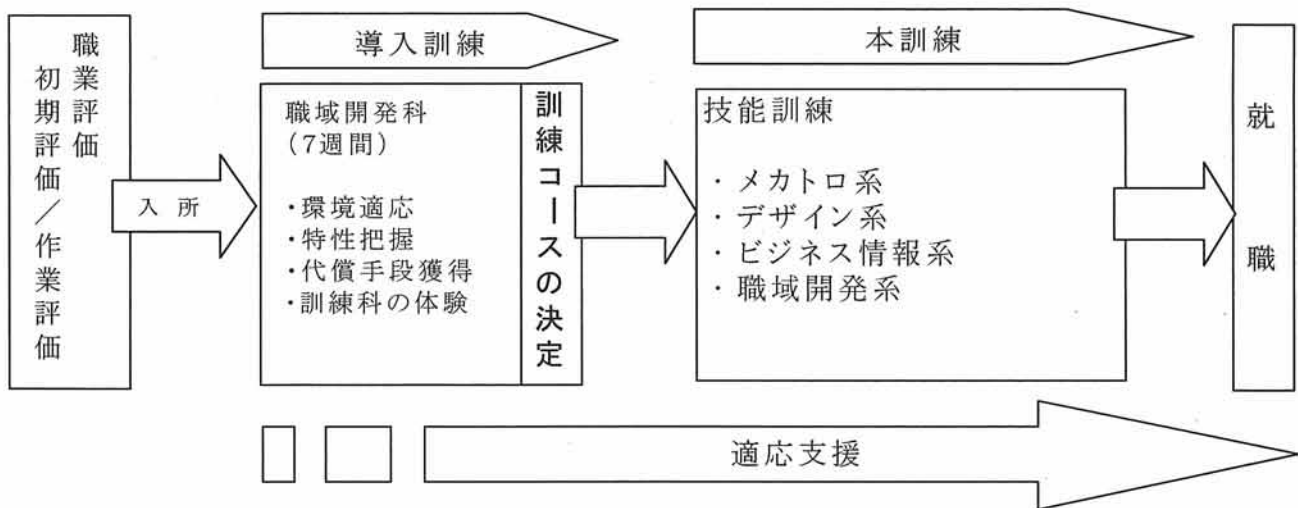


図1 訓練と適応支援の構成

ト)、②個別の障害特性の把握、③本人の障害の理解度、④対人スキル等の状況を確認することを目的として実施してきた。今年度の発達障害者の受入れを機にプロジェクトにおいて今までの取り組みを再検討して、導入訓練のリニューアルについて検討を行った。検討ポイントは、①訓練生へのインフォームド・コンセントが得やすく、一定の客観性があること②導入コスト（職員育成、時間、経費、難易度等）が高すぎず、職員も含めて習得が可能なこと③指導部・訓練部双方の職員が使いやすく、情報共有し易いシステムにすることを念頭に置いた。

これらのことから8月入所の精神障害者からワークサンプル幕張版（トータルパッケージ）を活用しながら、職業訓練受講への適応可能性を向上させ、本訓練へのスムーズな移行を図れるよう①個々の障害特性を把握し、②自己認識を促進するとともに、③個々の障害特性に応じた補完方法やストレス・疲労のセルフマネジメント等の検討を行い、それらの活用に向けた支援策を確立すること、また、各訓練コースの体験を通して④本訓練の訓練コースを決定するシステムへと移行した。これにより本人に適切な（納得性の高い）訓練科を探索して、職業訓練（本訓練）へのスムーズな適応及び指導、支援効果の一層の向上を目指した。10月に入所する発達障害者に関しても同様な実施を考えている。

導入訓練のカリキュラム例（精神）を表1に示す。

(3) 本訓練

本訓練では、職業に必要な知識・技能習得のための技能訓練のほか、職業への適応性の向上や就職活

動等に係る適応支援をカリキュラムに組み入れて、入所者それぞれの障害状況に応じた個別訓練カリキュラムを策定して訓練を実施する。

個別訓練カリキュラムを策定する場合は、①導入訓練時の様子、②出席状況等の適応状態、③訓練内容の理解力、④障害の自己理解、⑤障害特性からくる技能付与の程度を踏まえ作成する。

(4) 適応支援

適応支援の役割は、①一時的な病状の変化が職業訓練の中止につながらないように安定した受講を支えること、②職業への適応性の向上、③職業意識の醸成、④就職活動、⑤支援機関等との連携である。

これらの役割を果たすために適応支援の構成は、訓練時期により異なる。訓練初期は「受講を支える支援」として、この期間に個々の適応力や配慮事項を確認し、安定したリズムで訓練受講が可能となるような支援を行う。具体的には、毎朝、体調・生活の自己管理として睡眠の状況、現在の気分を確認したり、グループワークでディスカッションを活用したりして1週間の訓練・生活状況、気になることを確認する。同じ障害を有するという立場で共有し、意見交換することで、自己理解を深め、不安や心配を軽減することができ、以降の訓練指導、適応支援を有効に実施するためにも重要な期間である。

訓練環境に慣れて技能訓練が軌道に乗り始めた訓練中期には自分にあった働き方や職業への適応性を整える等の「社会生活支援」の要素を取り入れ、訓練後半には就職に向けた「就職活動支援」を中心に実施する。

表1 導入訓練のカリキュラム例

	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目
(8:50)	体操	体操	体操	体操	体操	体操	体操
(9:00)	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼
午前	入所式	オリエンテーション	適応支援	トータルパッケージ	トータルパッケージ	トータルパッケージトレーニング	トータルパッケージトレーニング
	オリエンテーション (管理課、健康管理室、訓練部)	各課訓練内容の理解 トータルパッケージについて説明	ウイ シン コン	メモ リー	M S F A S	ベースライン把握 OA作業	ベースライン把握 OA作業
午後	オリエンテーション	適応支援	適応支援	トータルパッケージ	トータルパッケージ	トータルパッケージトレーニング	適応支援
	導入訓練受講の目的 とルール 各課訓練内容の理解	ウイ シン コン	メモ リー	M S F A S	ウイ シン コン	メモ リー	M S F A S
(15:10)							
7時限							
(16:00)							

	23日目	24日目	25日目	27日目	28日目	29日目	30日目
(8:50)	体操	体操	体操	体操	体操	体操	体操
(9:00)	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼
午前	訓練科の評価	訓練科の評価	訓練科の評価	トータルパッケージ	トータルパッケージ	トータルパッケージ	トータルパッケージ
	希望訓練コースでの 訓練	希望訓練コースでの 訓練	希望訓練コースでの 訓練	トレーニング	トレーニング	トレーニング	トレーニング
午後	トータルパッケージ	適応支援	適応支援	トータルパッケージ	トータルパッケージ	トータルパッケージ	適応支援
	トレーニング	対人場面で困ったとき の解決法(整理簿)	ホームルーム コース決定個別相談に 向けて	トレーニング	トレーニング	トレーニング	ホームルーム(6時限の み)
(15:10)				トータルパッケージ	導入訓練 終了ケース会議		
7時限				トレーニング			
(16:00)							

適応支援の具体的な内容としては、①週1回ホームルーム及び個別相談、②隔週1回社会生活支援、③月1回医療情報助言者によるグループワーク、④就職活動支援である。

適応支援は基本的な「集団支援」と個別で柔軟な「個別支援」を計画的に相互補完的に組み合わせで実施する。特に個別支援は、個別相談として担当カウンセラーが定期的実施し、入所者の状況に応じて適宜行っていく。

7 精神障害者に対する導入訓練からの教訓

8月入所した精神障害者から、トータルパッケージを活用した導入訓練の取り組みを開始したところであり、申請時から評価時点において約半数の者が、さらにはトータルパッケージ実施後、約半数の者が

希望訓練コースの変更を行っている現状である。これらのことを勘案すれば、障害特性等により自己の能力・適性と訓練内容に関して大きなギャップがあったり、当初は訓練内容のイメージが抽象的で漠然とした状況であったものが導入訓練を実施することによって具体性を増し、客観的に訓練コースを決定できるようになっていることが窺える。10月からの発達障害者の導入訓練では精神障害者で実施した状況を踏まえながら、若干のアレンジを加えて、より本人に適切な(満足度の高い)サービスを提供していきたいと考えている。

今後の課題として、トータルパッケージを実施するに当たっては予想以上にマンパワー(人的コスト)が必要であることが挙げられる。

自閉症卒業生Aくんへの就労継続支援Ⅱ

—学校・家庭・事業所・障害者職業センターとの連携から—

- 宇川 浩之（高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭）
 矢野川 祥典・土居 真一郎・柳本 佳寿枝（高知大学教育学部附属特別支援学校）
 石山 貴章（九州ルーテル学院大学）
 田中 誠（就実大学／就実短期大学）
 松原 孝恵（東京障害者職業センター）
 嶋崎 明美（高知障害者職業センター）

1 目的

自閉症の人にとって、一般企業に就労した際、職場での適応や対人関係、コミュニケーションの面において課題が生じ、就労の継続を断念する場合が本校でも少なくない。本稿でも、企業に就労した卒業生のケースをとりあげる。本事例は就労後、上述したような課題が現れ、本校のアフターケアに加え障害者職業センターのジョブコーチ制度を活用しつつ、家庭と事業所、学校が連携しながら就労継続に向けた取り組みを行ったが、残念ながら離職となった。その後3ヵ月間障害者職業センターの訓練を受け、現在は地域の作業所を利用、終日の労働経験を積みながら次の進路先を模索している。このケースに関して本校の高等部時の担任や進路担当によるアフターケア、事業所や関係機関との連携を継続的に行ってきた取り組みを振り返りながら、今後の自閉症生徒の就労継続支援や、在校生の社会的自立に向けた取り組みについてどのようなことが必要であるか検証を行う。

2 方法

本校自閉症卒業生1名の事例研究を行う。

(1) 対象

卒業生A

(2) プロフィール

地元公立小学校、中学校を経て本校高等部に入学。WISC-Ⅲでは、知覚統合・処理速度の項目で特に課題が見られた。会話は好きで、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。Aのかかわる対象はほとんどが教員などの大人である。A本人も家庭も、卒業後は企業に就労するというのを望んでいた。

3 これまでの実践

(1) 在学中の取り組みと移行支援計画

本校高等部では、学習活動や学校生活全般を通じて、働くことも含めた基本的な生活習慣の確立と

社会的自立を目標に日々取り組んでいる。また現場実習は、Aは高等部3年間で計7回、製造業を中心に経験した（表1）。その中で、出てきた課題に対して本人の自覚を促し、家庭と連携を取るべく家庭訪問や個別懇談を定期的に取り共通した認識をもって進路決定に臨んでいった（表2）。

表1 Aの現場実習の記録

時期	期間	事業所	仕事内容
高1秋	3W	生姜加工業	段ボール箱組立
高2春	3W	青果出荷業	コンテナ積みと運搬
高2秋	4W	解体業	資材の仕分け
高3春	3W	総菜加工業	調理補助、荷物の積み下ろし
高3夏	2W	弁当蓋製造業	段ボール箱組立
高3秋	4W	木箱組立業	木箱の組み立て
高3冬	週3	畜産業	施設内の清掃

表2 Aの実習・進路に関する主な懇談の記録

	実施回数	主な内容
実習前懇談	各実習前7回	実習に向けての心構えなど
個人懇談(定期)	各学期9回	実習・今後の課題について
学級懇談(定期)	各学期9回	福祉の現状、卒業生の実情
その他	必要時	進路決定に向けて

これらの実習期間では特に、①近くに指導してくれる従業員がいなくなり、単独で作業を行う場面では手が止まるなど作業量がかなり落ちる、②慣れてくると気さくに従業員とコミュニケーションをとることができるが、仕事の場面になってもそれが続くことがありメリハリがない、という点が課題として出されるケースが多かった。

これを受けてその都度これらの話を直接本人と話し、家庭とも懇談をし、意識を高めていく取り組みをしていった。学年があがるにつれ、徐々に本人の意識も高くなり、努力がうかがえるようになってきたが、それでも「雇用」のレベルとなるとまだまだ大きな課題となっている状況であった。

これらの取り組みを通じて、移行支援計画として①終日働ける体力の向上と生活リズムづくり、②集中の持続、特に単独での活動における活動量

のムラをなくす、③場面ごとの気持ちの切り替えを早くする、ということを中心課題として設定し、支援を行っていった（表3）。

表3 移行支援計画での重点課題

重点課題	課題に対する支援
終日作業をするうえで必要な体力と身体作りを目指す。	本人も家庭も、一般企業への就労を希望している。そのため卒業までに、終日(8時間)働ける体力をつける必要がある。よって、体育や作業などの学習を継続して行うと同時に、必要に応じて午後5時まで活動を行う経験も取り入れて、体力づくりに加えて、働くという観点からの生活リズム作りと意識の向上を図る。
作業を遂行するにあたっての集中力の持続	作業をするという意識は持っているが、気持ちの持続に課題がある。特に、単独での活動になるとそれが顕著である。活動の上で、Aさんに対する仕事量を設定し、時間内にそれを意識して活動を最後まで遂行する経験をつむ。
仕事と休憩など、場面が変わる際の素早い気持ちの切り替え	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することができるが、学習活動が始まった場合でもそれが続くことが多い。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、徐々にその設定を小さくしていく。

(2) 就労へ

Aが高3の秋の時点では、依然として就職の道が見えていない厳しい状況であった。そこへ、これまでも本校の農耕作業や学級農園に肥料をいただくなどお世話になっていたB畜産業から、牧舎周辺の環境整備として雇用の可能性があるという話があった。

Aの通勤可能な距離であることと、主な仕事内容が掃除であるので、実習や学校生活の中での取り組みができ力をつけることができる、本人の意識もあるということなどから、12月(冬休み)より実習をお願いすることとなった。

まずは、担任・進路担当と一緒に施設内の掃除を行いながら、ほうきの掃き方や、ごみの集め方などを、ひとつひとつ確認した。さらに、作業量を事業所が求める量まで増やしていくことと、その日行った場所を記録しておくことから施設内の配置図を作成し、掃除区域を11に割り振り、清掃区域の番号の欄に日付を本人が記録していく形をとった。これらを基本に、必要に応じて教員がジョブコーチに入り、家庭も仕事の様子を見に行くなどし、就職に向けて本人のスキルアップと企業に対しての理解を目指していった。

ここで浮上したAの課題は、①作業スピードの向上、②単独での気持ちの持続(単独で行うと手が止まることが多い)であった。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部分であったので、さらに巡回指導の場と学校での活動

の場双方において、意識を高めていくよう支援を行っていった。

そして、最終的に前向きにB畜産業で頑張っていきたいという本人・家庭の意思を確認。3月、企業・職業安定所・進路担当・担任・母親・本人を交え、その旨を伝え、週5日×4時間の条件で就職の契約を結んだ。まずは3ヶ月間トライアル雇用という形をとり、さらなるレベルアップを図った。



写真1 清掃の様子

(3) 就労から離職へ

Aは就労先で、職場周りの清掃作業を担当することになった。在学中から進路担当や担任が事業所に赴き、教員ジョブコーチとしてひとつひとつ仕事の手順を確認し、技術的なスキルアップを図った。

しかし、活動の持続などの心配されていた課題が見られ、また、職場の方との仕事上のやり取りの中で行き違いが生じるなどし、A本人も事業所も困っていった。

1年目の冬、ハローワークの巡回時に事業所から仕事の効率とやり取りの面での課題が明らかになり、これを受けて家庭と懇談。また、ハローワークから提案があったジョブコーチ制度の活用を検討。家庭、本人、事業所も前向きに受け入れを決定した。

職業センターのジョブコーチ制度では、3か月で計24回の指導を受けた。学校、家庭、事業所、センターとの連携を行いながら、月に1回定期的に4者で事業所にてケース会議を開きながらAの就労継続に関しての支援を話し合った。

ジョブコーチの視点からの課題やAの伸び、学校時代からの実態と課題、家庭の思い、事業所としての要求など、それぞれが出し合いながらAに

とってのよりよい方向性を話し合っていく、お互いの連携を深めていった。

しかしそれから1年半後、働く意欲の持続や職場の方とのやり取りの難しさなどから、離職するという形となった。

さて、Aの就労継続支援ということで取り組んできたが、ここでAの仕事そのものに関する「作業分析」を行ってみた。本稿では高知県教育委員会「精薄教育に於けるカリキュラムの研究（第一報）（高知県における精薄者の適職とその分析）1959(S34).3」（高知プラン）に掲載された表を用いて分析を行った（表4）。

表4 高知プランで見るAの主な作業分析

	ほうきで掃く	ゴミを一輪車に積む
機 敏 性	時間を意識し、てきぱきとした行動をとろうとする意識。	
体 力	4時間休まず継続して清掃活動ができる。季節を問わず安定して仕事ができる。	
器 用	地面や天候の状態によって掃く向きや角度を調整する。	角スコップをちりとりとして使える。
共 応	ゴミを見て両手でほうきをしっかり掃ける目と手。	ちりとり(スコップ)にほうきでゴミを掃ける目と手の共応。
目 測	牧舎の広さ、掃いた場所とそうでない場所の区別。特に汚れのひどいところがわかる。	一度にスコップに掃き取れるゴミの量。一輪車に入れられ、安定して運べるゴミの量の理解。
形体知覚	建物の隅の部分の汚れがわかる。	ちりとりとして使う角スコップの角度調節。
解 別 力	汚れの度合いによって、掃く力を変える。	
リズム感	ほうきで掃くにあたってリズムよく掃く。汚れのひどいところは速いリズムで。	
算 数	時計が読める。	
国 語		
理 科		
社 会	仕事に関することの質問や報告、事業所の人との挨拶や返事	

(4) 離職の背景

これまでの経緯と、作業分析を踏まえて考えると、掃除という仕事は、Aにとっては学校や家庭でやってきたことを活かして取り組みやすいものであると予測したが敷地は広く、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。また、掃除をする場所も毎日変わり、場所や天候、その日の汚れによって多少の手順も変わる。これらを判断することはAにとっては大変であった。事業所の方も自分たちの仕事をしながら、その合間を縫ってAに対応していて、常時確認ができず清掃の状況を見て指導することになり、Aが

混乱してしまうという状況になっていた。

つまり、本人の実態と、実際の仕事求める能力のズレ、また職場の方との人間関係構築の上でのズレによって、結果的に離職となってしまったのである。

(5) 職業センターでの訓練

この時点で家庭と懇談を実施。本人も家庭も今後できれば企業に再就労したいという希望があった。ここで、もう一度改めて働くということについての意識をもつということ、社会性に関する学習・理解ができるということ、3ヶ月間の職業センターでの訓練を行うことにした。本校ではアフターケアとして校内で実習を行うケースもあるが、①Aにとって違う環境の中で、これらのスキルをつけ高めていくのが必要、②校内での作業ではA自身の緊張感の持続と意識の向上に限界がある、などの点から判断した。

この期間に、多様な作業経験を積みながら、技術的にも向上が見られたが、途中1度作業効率が上がらないことを指摘され、不適応行動を起こしたことがあった。しかし、その後は意欲的に活動をし、3か月の研修を修了した。この間、数度学校からも研修の様子を見に行き、現状を聞いた上で家庭にも連絡。その後のことも視野に入れながら、方向性を探っていく（表5）。

表5 Aのセンターでの職業準備支援（抜粋）

支援内容	支援結果など
指示されたとおりにミスなく作業をする。	工程数が少なく、指先の巧緻性を求められない作業では、1ヶ月ほどで手順を体得しミスなくできた。チェック項目が多いものではミスなくできるまでに至っていない。
注意されたり怒られたりしても、落ち着いて自分の作業をする。	開始後1ヶ月はよそみ、空笑い、独語、歌を歌うなどがあったが、環境・仕事に慣れるに従い改善。苦手な内容や、屋外での刺激の多い内容のものではよそ見や私語が多い。
作業終了後のチェック	製品の向きや並べ方など、分かりやすい項目は自らチェックできた。複雑なものになるとその都度指示が必要であった。
準備講習の状況	履歴書の記入は時間を要するが自力記入できた。面接では、実際に行う前に再度振り返りを行う必要がある、欠勤時の電話連絡については、要点を簡潔に伝えることができていた。

(6) 作業所での日中活動へ

3か月の職業センターでの研修を終え、ハローワークなどで再雇用を目指したが、なかなか実現には難しく、ひとまず地域のC作業所を利用すると決断した。

C作業所では、地域のトマト栽培の農家に赴き、ビニールハウスの中で収穫や剪定などの手伝いを行っている。Aにとって、①B畜産業では4時間の勤務であったが、通勤も含めると8時間労働に近い生活リズムを組むことができ、今後の再雇用を目指した取り組みができる、②C作業所が行っているトマトハウスは一般の農業経営者からの請負であるため、今後の再雇用を目指すには環境も適している、③作業所での支援員からの指導を通し、本人の課題をより明確にしつつ方向性を設定していきける、などの利点があり、現在も意欲的に通勤している。夏の暑い時期は、Aは体力的にも精神的にも弱い、何とか乗り切って、毎日自転車で約1時間かけて通勤をしている。

4 考察とまとめ

アフターケアを通じて、A自身の仕事に対する理解、会社としてのAに対する評価の内容がかみあわなくなり、お互いに負担を感じ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のである。

また、ジョブコーチ制度を活用し、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意義は大きかった。意見の違いもあったが、会社が求めるレベル、Aの実態、学校や家庭、関係機関の取り組みをお互いが知ることによって連携の体制は深まった。これによって、共通認識をもってAを支援できるようになった。その後、結果として離職をし、次の進路決定に向けて歩みだしたAであるが、卒業から離職までの経験は、本人にとっても家庭にとっても、いい経験となったと保護者は振り返っている。

今回のケースから、Aの課題への対応だけでなく、働く環境をより本人が働きやすいように企業とともに設定していくことの大切さを実感した。もちろん学校生活でも同じである。特に自閉症の生徒については仕事内容への適応だけでなく、対人関係や意思伝達の面でも課題がある。また、個々の実態をより把握し、作業分析も行った上で、支援者は本人が不安なく毎日会社で過ごし、仕事にも打ち込める環境づくりを企業とともに工夫改善していくことが必要であるといえる。

参考文献

- 1) 宇川浩之・矢野川祥典・土居真一郎・柳本佳寿枝・田中誠・石山貴章、「自閉症卒業生の就労継続支援～関係機関との連携とアフターケアを通して～」、日本特殊教育学会第46回大会発表論文集、p. 458 (2008)
- 2) 高知大学教育学部附属特別支援学校、研究紀要19「個々の実態に即応した教育課程の研究と実践(その19)」(2008)
- 3) 宇川浩之・矢野川祥典・土居真一郎・柳本佳寿枝・松原孝恵・嶋崎明美・石山貴章・田中誠、「自閉症卒業生の就労継続支援に関する一考察－関係機関との連携から－」、高知大学教育実践研究第22号、p. 51-58 (2008)
- 4) 土居真一郎・宇川浩之・矢野川祥典・柳本佳寿枝・石山貴章・田中誠・松原孝恵・嶋崎明美「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～」第15回職業リハビリテーション研究発表会ポスター発表 (2007)
- 5) 高知県教育委員会「精薄教育に於けるカリキュラムの研究(第一報)(高知県における精薄者の適職とその分析)」(1959.3)

リハビリテーションチームの復職に対する役割と連携

－ 高次脳機能障害者への支援を通じて －

○廣瀬 尚美(いちほら病院 作業療法士)

唐澤 幹男・倉持佑佳・木村 英人・長岡 知子(いちほら病院)

1 はじめに

右片麻痺・高次脳機能障害を呈する45歳男性の復職支援に関わる機会を得た。ハローワークでの求職から始まり、市役所職員との進路相談面接、障害者雇用支援センターの見学・通所に向けた具体的アプローチを行った。交通手段等の問題により、退院後、スムーズに障害者雇用支援センターに引き継ぐまでには至らなかったが、今回の経験からリハビリテーションチーム(以下、「リハチーム」という。)の復職支援に対する役割と連携の重要性に焦点を当て、今後の課題を考察した。

2 症例紹介

45歳男性。右手利き。

【疾患名】 左被殻出血(H19.12.31発症)

【現病歴】 自宅にて休養中、左被殻出血を発症。リハビリ目的にてH20.2.17に当院転院。

【既往歴】 高血圧症、狭心症

【社会歴】 病前は派遣社員として部品の組立作業などを行い、会社を転々としていた。病前当初は求職中であり、ハローワークにも足を運んでいた。

【家族構成】 3人兄弟の長男で母親と二人暮らし。次男・三男はともに家を出て独立。次男・三男は定期的に面会に訪れ協力的。

【経済状況】 生活保護受給中。

3 初期評価(H20.4.12引継ぎ時)

身体機能 : Br. stage 上肢Ⅳ 手指Ⅴ 下肢Ⅴ。

右肩関節屈曲・外転・外旋可動域制限あり。

基本動作・ADL : すべて自立だが、耐久性の低下あり。

言語評価 : SLTA

聞く : 短文理解 7/10、口頭命令 2/10、

話す : 呼称 17/20、復唱 2/5、

読む : 短文理解 9/10、書字命令 9/10

書く : 仮名・単語書字 4/5、漢字・単語書取 3/

5、短文書取 4/5

高次脳機能障害 :

【注意】 持続・転換・分配性の低下あり。

Cancellation Test : 平仮名 6分41秒(見落とし1つ)、数字 5分15秒(見落としなし)

HOPE : 「今は仕事をする気はないが、身体が良くなったら仕事がしたい。」

家族 HOPE : 「何か仕事に就いてほしい。」

4 問題点

#1 退院後の就労先がない #2 本症例・家族の復職に対する情報不足 #3 高次脳機能障害 #4 身体的耐久性の低下 #5 復職に対する意識低下 #6 退院後の交通手段がない

5 目標

身体能力・高次脳機能障害の改善を図り、復職することができる。

6 リハビリテーション経過(H20.4.13~7.5)

(1) 身体能力・高次脳機能障害に対するアプローチ

右手の機能回復訓練に加えて、両手使用での仕事も視野に入れ、両手動作練習を実施。また、注意力の改善を図るため、机上での間違い探し課題を実施。当初は集中力の低下が見られていたが、徐々に長時間での課題にも対応できるようになってきた。PTでは歩行の耐久性を高めるために長時間の屋外歩行を実施。STでは失語に対するアプローチを中心に実施した。

(2) 本症例の意識に対するアプローチ

復職に対する不安や悩みの相談に乗り、関心や自信を持たせた。最初は復職に関してあまり関心がなかった本症例に徐々に前向きな姿勢が見られた。

(3) 復職に関する問題点の抽出と評価

車の運転が困難なため、バス乗車評価を実施。歩行で疲労が見られたが、一人での乗車は第三者が何度か付き添うことで可能になると思われた。また、金銭の管理ができるかどうかみするため買い物評価を

実施。問題なく可能であった。

(4) 求職方法の模索

イ. ハローワークでの求職(H20. 5. 28)

本症例と弟で訪問。本症例の状況を書いた資料をPT・OT・STにて作成し、持参。障害者枠の就職先は無かったため一般枠で求職した。2件の求人票をもらったが、高次脳機能障害や体力的な問題により家族・リハチームで話し合った結果、本症例の同意を得て困難であると判断。

ロ. A市市役所職員との連携

一般枠で退院後すぐに復職することは難しいため、何か社会的資源を利用できないかと考え、情報収集を行った。本症例の住むA市市役所社会福祉課職員と連絡を取り、病院にて市役所職員と進路相談の面接実施(H20. 6. 18)。本症例、PT・OT・STが参加。復職に関する相談機関や障害者雇用支援センターの紹介を受ける。

ハ. 障害者雇用支援センター見学(H20. 6. 25)

本症例、弟、A市市役所職員、PT・OT・STも同行し、施設担当者から施設の概要の説明や作業訓練場面の見学を行う。本症例・家族共に通所に前向きな姿勢がみられる。

ニ. 障害者雇用支援センター通所に向けて

作業訓練内容(おしぼりたたみ、ボルトナット組み立て・分解作業)を模擬的に実施し耐久性・集中力を高めた。具体的な作業訓練を行うことで、本症例の意識が変化し、障害者雇用支援センター通所が期待された。しかし、入院期限が真近に迫っていたため、交通手段の調整や本症例が一人でセンターに通うことに対して家族に不安があったため入院期間に引き継ぐまでは至らなかった。

7 考察

今回の復職支援でのリハチームの大きな役割の一つは、復職への問題点や身体能力を評価し、他者に説明・伝達をしたことである。私たちが本症例の能力を理解しているため、復職が可能かどうかやハローワークから受け取った求人票の内容が本症例に適切かどうかのアドバイスが行えた。もう一つの役割として家族と市役所職員との中間役として働き、連携を図ったことが挙げられる。障害者が復職するためには外部との連携が絶対的に必要であるため、社会資源について具体的知識を持つ市役所職員と密接に連携を図ることによって視野が広がり、復職を目

指すにあたって様々な方向性を見出すことができた。

また、復職支援を必要とする症例に対してどこまでリハスタッフが関与すればいいのか、ソーシャルワーカーの職域まで踏み込んでいいのか、今回の関わりの中で常に抵抗や戸惑いがあった。しかしながら、患者様の復職の可能性を見極め、一つのチームとしての方向性を示すことや適切に引き継ぎを行うことも私たちの役割であると考え、求職先の模索を行ったことは意味のあることだと思われる。

反省点として、本症例では退院後に復職が必要と判断するまでに時間を要してしまった。本症例の能力的な回復を見通せず、復職が必要になるということが早期に想定できなかった。さらに復職に対する適確な知識や情報を持って対応することができず、最終的には引き継ぎを行うまでに至らなかった。早い段階から患者様や家族の復職に対する希望などを情報収集しておき方向性を決め、退院後の生活を予想し、その上で就職先を探したり、様々な社会資源を利用するなどの手段を考えていれば、退院後スムーズに雇用支援センター通所に移行できる環境を整えることができたと考えられる。また復職支援に関わる施設や相談機関が多数あり、最初にどの機関に相談したらよいか分かりにくかった。私たちは事業内容や特色を理解し、患者様や家族に情報を提供できる様にしておく必要がある。

制度においてはハローワークで求職した段階で障害者雇用支援センターを紹介するような体制が整っていればよりスムーズな引き継ぎが可能だったかもしれない。今後の課題として、施設間での連携について今後見直しが求められ、障害者が退院後円滑に就職するための環境作りが望まれる。

8 まとめ

高次脳機能障害者への復職支援は、復職に至るまで計画的なリハが必要である。リハチームで連携を図って早期から患者様の能力的な回復を見通して目標を定め、それに向かって就職先を検討し、計画的に支援をしていくことが必要である。そのためには、職種に捉われずリハチームの各々が相談機関や施設等の知識を持ち、関係機関と情報の共有を積極的に行っていくことが必要である。そうすることによって障害者の自立が図られていくと考えられる。

左片麻痺・高次脳機能障害を呈した症例の復職に至るまで

—回復期リハビリテーションの視点から—

○松尾 美沙 (医療法人和仁会 和仁会病院 リハビリテーション科 作業療法士)
沖 英一 (医療法人和仁会 和仁会病院 リハビリテーション科)
太田 雄一郎 (医療法人和仁会 和仁会病院 リハビリテーション科)
植田 加奈江 (医療法人和仁会 和仁会病院 リハビリテーション科)

1 はじめに

現在、回復期リハビリテーション病棟は診療報酬改定に伴い在院日数を短縮化する傾向にある¹⁾。このような傾向の中で、在宅復帰は可能であるが、復職に至らない症例も多く、職業リハビリテーションが優位に置かれていないのではと感じる。

そこで今回、事例を通じて職業リハビリテーションの重要性や、チームアプローチでの作業療法士(以下「OT」という。)の専門性を再確認し、いくつかの知見を得た。

本事例は比較的早期に障害受容し、その事が復職への第一要因であったと考える。これに関する考察を含め報告する。

2 事例紹介

50代 男性 会社員

診断名:脳梗塞

障害名:左片麻痺、高次脳機能障害

現病歴:単身赴任中、出張先で発症し、緊急入院。2ヵ月後リハビリテーションを目的に当院へ転院。

デマンド:復職。(単身赴任したい)

ニーズ:歩けるようになりたい。

- ・ 入院より3ヵ月後に要介護2を取得。
- ・ 入院期間:5ヶ月

3 回復期リハビリテーション 初期評価

(1)身体機能評価

運動障害:左上肢 重度麻痺

下肢 中等度麻痺

感覚障害:左下肢 深部感覚鈍麻

疼痛:左肩に安静時・動作時痛あり

音声・発話障害:構音障害あるも、会話は可能。

基本動作能力:起居動作自立。坐位保持～要介助。

(2)高次脳機能評価

- ・ 注意選択性・持続性低下あり。

・構成障害あり。

(3)日常生活動作(以下「ADL」という。)評価
FIM(機能的自立度評価法)第3版:80/126
減点項目:入浴、更衣、トイレ動作、移乗、移動

4 入院時の介入内容

(1)体力・全身耐久性の向上

入院当初、予後や復職、他者へのストレスが強く神経質であり、易疲労性のため離床も困難であった。そこで、短時間で介入し離床を促した。徐々にモチベーション・耐久性が向上し、積極的リハビリテーションへと移行した。

(2)障害認識

入院から2ヶ月後、車椅子での外出機会を得た。その際公共交通機関を利用し、タクシーや電車への乗車、その間の車椅子での移動など、事例の予想以上に困難であった。帰院時、事例の身体的負担に加え、家族の介護量負担も大きかった。この経験から事例は客観的に自己評価し、リハビリテーションの認識が変わり意欲が向上したと考える。更に、障害に対する興味も向上し、自らの障害について本を読むなど、障害認識に繋がった。

(3)高次脳機能の向上(PC操作能力の獲得)

高次脳機能障害に対し、机上課題を実施するが消極的であり、機能向上に至らなかった。そこで、職場で使用していたPC操作に着目し、起動・パズルゲーム・シャットダウンと、簡単な内容を片手操作で行った。本人には復職リハビリテーションと位置付けし、モチベーション向上を図った。

開始当初は、注意持続性低下のため短時間しか行えず、パズルゲームでは注意選択性低下や構成障害のためミスが多かった。しかし、ミスの度に注意力・構成力低下のフィードバックとなっており、高次脳機能

障害の認識を促した。徐々に時間を延長し、毎日1時間の自主トレーニングに取り組んだ。退院時、文章入力やグラフ作成が、時間を要するも正確に実施可能となった事より、高次脳機能障害が改善傾向にあったと考える。

(4)ADL向上

身体機能向上に伴い更衣・整容において片手での動作能力は向上したが、高次脳機能障害が妨げとなり自立困難であった。また、活動性の向上に伴い左肩の疼痛が増悪し、睡眠を阻害していた。環境設定や習慣化に加え、活動量を調整しながら、動作の自立へと移行した。その他の入浴や移動を含め、退院時にはほぼ自立に至った。

(5)身体機能の向上

左上肢・下肢共に、退院まで麻痺の程度は変わらなかった。上肢においては、終始肩に疼痛が生じ、ストレスの原因となった。下肢においては感覚鈍麻のため、なかなか動作獲得に至らなかったが、代償として上肢は非麻痺側での片手操作を、下肢は短下肢装具を用い、歩行能力・ADLを獲得した。

(6)歩行能力の獲得

本人のニーズである、実用性歩行能力の獲得へ向け、理学療法士(以下「PT」という。)を中心に介入した。介入当初は身体機能に変化は見られなかったが、徐々に基本動作やバランス能力が向上し、歩行能力を獲得しつつあった。しかしADL同様、高次脳機能障害が妨げとなり自立困難であった。監視にてT字杖使用での屋内歩行能力を獲得後、自宅や職場での階段・屋外を想定し応用歩行へ介入した。また、実用性を図る為に短下肢装具(Gait Solution-Design)を提案し用いた。この装具は、事例に適した機能を持ち軽量でデザイン性がよく、スムーズに導入出来た。また、この装具の特徴として、靴の種類を選ばずに着用できる事があり、通勤時の革靴を想定して提案した。

実際に装具と革靴を着用しての屋外歩行練習は、さらに事例の意欲を向上させるものであった。

退院時、屋内歩行のみ自立し、屋外歩行や階段昇降は監視を要した。

(7)家屋改修

退院前、OT・PT・ソーシャルワーカーが同行し、家屋調査を実施し、階段や玄関、浴室、寝室の環境調整(主に手すり設置・福祉用具の提供)を行った。退

院後は入浴や階段昇降、夜間の排泄といった不安定な動作に関して、妻が見守る生活を想定した。

(8)退院前外泊・施設見学

退院前に試験外泊を行い、自宅環境に慣れることとした。家族の協力もあり、夜間の排泄や入浴に同伴して頂きながら各動作を実施した。試験外泊を行う事で、本人の退院に対する不安感も軽減し、自信を獲得する事が出来た。

退院後のサービス利用として、当院の通所介護と長崎市障害福祉センターの見学をPT・OTが同行し実施した。通所介護は生活リズムの維持や、体力の維持向上を図り生活を安定する事を、また障害福祉センターでは公共交通機関の利用や、他者とのコミュニケーションでの社会生活能力の向上を目的とした。

5 退院後 通所介護利用

(1)退院翌週より 要介護2 (週3回利用)

当院通所介護では、PTおよび健康運動実践指導者が個々の利用者を担当し、介入している。

事例の担当スタッフは復職をより具体的にするためにも、目標を「実用性歩行能力向上による活動範囲の拡大」と設定した。ここでは主に屋内歩行のスピード強化、T字杖での階段昇降動作の獲得、屋外歩行の30分耐久性獲得を目指した。

介入後、上記の動作を獲得し、さらには入浴動作や夜間の排泄動作の安定性へと繋がり、ADLが自立した。

(2)2ヵ月後 要支援2 (週2回利用)

身体機能・ADL向上に伴い、要介護2から要支援2へと区分変更となった。

プログラムとして、通所介護以外でも、散歩や歩行浴と自主トレーニングへ積極的に取り組んだことで、体力向上に繋がった。

また、活動範囲拡大の手段として車の運転講習に通い、免許を更新した。

(3)4ヵ月後 障害福祉センターとの併用開始

障害福祉センターは市街地にあり、公共交通機関を利用する為、常に妻が同伴した。障害福祉センターでは機能訓練事業に参加し、他者と関わる機会を得た。この頃より屋内歩行・応用歩行共に、装具とT字杖は不要となった。

また、事例と会社との交渉にて、4ヵ月後の復職が決定した。

(4) 8ヵ月後 利用終了

通所介護の最終的な取り組みとして通勤シミュレーションを実施した。職場は自宅より公共交通機関を乗り継ぎ、約1時間を要する所にある。シミュレーションは、職場までの交通手段や時間帯を事例が設定しスタッフが同行する方法であり、より実践に近い環境で行った。問題なく終了するが、家族からは一人での利用に対し不安の声があった。

6 家族

妻は入院当初より頻回に面会し、本人のストレス解消や不安の緩和、障害受容など心理的支持となった。動作面でも、退院当初は入浴や外出は常に妻が寄り添い危険防止に努めた。妻は事例への過剰な期待もなく、一番の理解者であった。

7 職場の理解

入院時より面会し、本人の状態把握や予後について理解を深める機会をもった。病前の役職もあって、会社との交渉は全て事例が行い、OTは身体・高次脳機能について助言する程度だった。交渉はスムーズであり、より目標が具体的となった。

勤務体制も短時間(10時～15時)から開始し、徐々に時間を延長する方法に理解を得、最終的にフルタイム勤務する事を目標とした。

8 復職後

復職後は短時間の勤務であったため、継続して障害福祉センターの利用が可能であった。通勤時は妻が付き添い、公共交通機関を利用した。事例は、今後一人での公共交通機関の利用は困難だと判断し、職場近隣に住宅を購入。そこから通勤する事となった。その後徐々に勤務時間を延長し、フルタイムでの勤務を実現。障害福祉センターの利用を終了した。

9 考察

本事例は、左片麻痺・高次脳機能障害を呈したが、退院後早期に復職に至った。その要因として、

- ①障害認識
 - ②活動性・意欲が高い
 - ③実用性移動手段の獲得
 - ④コミュニケーション能力の獲得
 - ⑤家族の協力が得られた
 - ⑥職場の理解が得られた
 - ⑦通所介護と障害福祉センターの併用
- を挙げ、その考察を以下に述べる。

①毎日の介入にて身体・高次脳機能のフィードバックを密に行い、外出時に、客観的に自己評価する機会を得た。後に自身の障害に対する興味が芽生え、障害認識に至った。「宮原ら²⁾は脳損傷者において、障害認識が不十分であることが日常生活場面のみならず、就労などの社会場面でも大きな妨げとなっているという報告は多い」としている。このように、事例は自己評価し、障害認識に至ったからこそ、高度な目標設定はなく、現実を見据えた日々の努力が可能であったと思われる。

②事例のモチベーションが高い事が、リハビリテーションや運転免許更新、PC操作等へプラスに働いた。患者を取り巻く復職の諸条件の中にも、「復職に対する意欲と熱意」が挙げられており、本事例が復職に至るまでの意欲が事例を取り巻くコ・メディカル的刺激ともなった。

③PTと共に実用性移動手段の獲得を目指し介入したが、高次脳機能障害のためスムーズに進行しなかった。そこで在宅や職場を想定した環境を設定し、本人の注意・集中力を引き出した。さらに装具を提案し安定性・耐久性を補った。このような環境下での練習により実用性を獲得したと考える。

④事例は、構音障害が軽度であったため、早期にコミュニケーション能力を獲得した。この事で日常会話だけでなく、会社との交渉がスムーズに行えたと考える。

⑤入院時より、妻が頻回に面会し、二人三脚で闘病生活を送っていた。特に妻は心理的支持の存在であり、就労後も生活のフォローのみならず、職場内で問題が生じた場合の相談役としても、大きい存在である。また、通勤に付き添うなど、精神面だけでなく、身体面での協力も、復職における大きな要因であった。

⑥「渡辺⁴⁾によると、会社は職務能力や会社の設備などから、幅広く障害者の受け入れに関し不安を感じている。また、会社の業績が不調な時期に障害者雇用をするからには、より良い人材を確保したいと考えている。これは障害者雇用のみには言える事ではなく、雇用者情勢全般に言えることである。」としている。本事例は長年に渡り会社に勤務しており、役職も得ている事から、関係は良好で交渉もスムーズであった。特に勤務体制においては、自らどの程度配慮が必要であるかを説明することで、会社側の不安が軽減し理解を得る事が出来たと考える。

⑦復職以前の問題である在宅生活や地域社会での生活の安定に関しては、両サービスの利用が有効であったと考える。通所介護では安定した在宅生活を

獲得し、障害福祉センターでは公共交通機関の利用等、社会生活の安定を獲得した。

「竹下ら⁵⁾は、障害者の職業復帰は、本人の身体能力や知的能力ばかりでなく、復職に対する強い意志があるか、その障害者に適した職種であるか、会社側は障害者雇用の意思があるか、障害に対する知識や理解があるか、社会情勢や経済状況が良好かなど、多くの要因が複雑に関係している」としており、事例も上記のように多くの要因を有していたからこそ、早期に復職に至ったと考える。

今後の勤務の継続性においてだが、再就労者の継続性と離職について長谷川⁶⁾によると、「この差は、一つには『職場の受け入れ状況』によると考えられ、本人の障害状態をある程度理解している場合には継続しやすい。もう一つは、本人の『障害認識の程度』によると考える。」としている。事例は障害を認識している事から、職場でのトラブルに対応が可能である事を推察する。また職場の理解が良好である事からも、継続して就労生活を過ごす事が可能であると考える。

事例は病前より仕事を“生きがい”としており、復職、さらにはその継続に対しての満足度は高い。今後、継続していく為には健康管理(再発の予防)が新たな課題となってくる。間嶋⁷⁾は、「脳卒中患者の体力増強が、これまでの日常生活に必要とされる動作の遂行能力を改善することに寄与するのみならず、脳卒中の二次予防といったこれまでとは全く異なった局面でも大きく貢献する事が期待される」としている。事例は退院後、復職に向けての体力強化を積極的に行い、その結果として再発予防へと繋がっていた。

私たち病棟に勤務するOTは、定期的な受診や服薬管理、生活指導等に加え、退院後の体力強化等を見越して介入する必要があると考える。

10 おわりに

武本ら⁸⁾は、職場復帰に関するアンケートを実施し、その中で、復職に関するリハビリテーションを実施していない理由として、「『概念や方法が確立していないから』『スタッフや設備の不足』『対象者が少ない』『知識不足』などの回答が得られた」としている。

実際の回復期病棟で働くOTは、主に職業リハビリテーションのベースとなる医学的・神経心理学等の知識は有しているものの、職業リハビリテーションサービスの知識が少なく、職業評価や職業訓練、就労支援について、対応や判断、また方法のバリエーションに欠けるのが現状であると感じる。また、模擬職場訓練も、環境設定や時間的要因より実際には困難である

事が多い。

この点に関しては、職場訪問や職場とOTの連携強化によって、職務を行う上での基礎知識・基礎能力の把握や、より職務に近い課題を提供する事で補う必要があると考える。更には長崎障害者職業センターでの、職業相談や職業評価、更にはジョブコーチ支援等、積極的にサービスを利用出来る様に連携を図りたい。

OTは、最も職業リハビリテーションに関わる職種であるからこそ、その専門性として職業リハビリテーションの知識の向上に努め、対象者のあらゆる可能性を引き出し、幅広く対応していきたい。

参考文献

- 1)リハビリテーションからみた診療報酬・介護報酬改定：OTジャーナル・vol40・no.12・2006年11月
- 2)福井圀彦：脳卒中最前線 第3版、「脳卒中の職業復帰」、p.408-411, 医歯薬出版株式会社(2004)
- 3)宮原智子：ある記憶障害者の障害認識獲得過程. 作業療法・27巻3号・2008年6月
- 4)渡邊崇子：就労の現状と問題点. 総合リハ・30巻9号・811~816・2002年9月
- 5)竹下博雅：職業復帰の問題点. 総合リハ・23巻6号・471~475・1995年6月
- 6)長谷川真也：高次脳機能障害. 総合リハ・30巻9号・823~828・2002年9月
- 7)間嶋満：脳卒中患者. 総合リハ・31巻8号・725~728・2003年8月
- 8)武本暁生：職業復帰に関する評価と訓練の現状. 総合リハ・23巻6号・465~470・1995年6月

高次脳機能障害患者の長期的な就労状況

－症例を通じて－

並木 幸司（相澤病院総合リハビリテーションセンター 作業療法士）

1 はじめに

高次脳機能障害に対する就労支援は昨今多くの医療機関、就労支援機関において行われ、その活動結果が多く報告されるようになった。当院においても平成14年以降、急性期から慢性期の頭部外傷・脳血管障害患者による高次脳機能障害患者に対しての就労・復職支援を開始してから約6年が経過し、一定の成果を得ている。

今回は、当院での就労・復職支援を経て4年間以上の就労を獲得している4名の症例において、その経過や現状での問題点から、高次脳機能障害患者における長期的な就労をサポートする要因について若干の考察を加えて報告する。

2 症例紹介

症例は以下の4名（男性3名・女性1名；年齢28～56歳、頭部外傷1名・脳血管障害3名）である。

(1) 症例 1

男性・53歳。くも膜下出血術後の脳梗塞（左頭頂葉）。食品会社の営業関係・管理職。

①病歴：平成14年、くも膜下出血を発症し、術後血管攣縮により脳梗塞、右片麻痺、失語症、gerstmann症候群を呈した。発症1ヶ月後より当院にてリハビリテーションを2ヶ月間実施し、ADL自立となり自宅退院。Gerstmann症候群、失語症・失行は残存しており、外来リハビリにて高次脳機能障害の改善、復職に向けてのアプローチが継続された。

②経過：障害の特徴はGerstmann症候群及び軽度の失語症によるコミュニケーション能力、書字・計算能力、空間イメージ構成力の低下であったが、外来リハビリにより、各高次脳機能検査結果の改善を認め、発症約1年後に障害者職業センターとの復職連携支援が開始。3ヶ月間の復職支援プログラムの実施を修了し現職復帰。その後1ヶ月程度のジョブコーチ支援を受け、現在まで約5年間の就労を継続している。

表1 症例1の就労直前の高次脳機能評価結果

WAIS-R	FIQ 79、VIQ 80、PIQ 80
WMS-R	一般記憶74、言語性記憶73、視覚性記憶84、注意/集中72、遅延再生84
RBMT	標準プロフィール15/24
三宅式記銘	有関係2-5-7、無関係0-0-1
TMT	A 181秒 B 662秒
KWCST	CA 4、PEN 17、DMS 0
KOHS Test	IQ 124

(2) 症例 2

男性・56歳。くも膜下出血（前交通動脈）。運送会社勤務・長距離トラック運転手。

①病歴：平成14年、くも膜下出血を発症し、術後に記憶障害が出現した。発症5ヶ月後、リハビリテーション目的に当院を受診され入院加療となった。

②経過：障害の特徴は記憶障害であった。記憶障害による日常生活の困難さは重度であったが、病態理解は当初より保たれており、外的補助獲得はスムーズに行なわれ、1ヶ月間後にADLは自立し自宅復帰となった。復職支援に向けた外来リハビリを実施する中で、記憶障害の改善、外的補助使用によるIADLの拡大が見られたため、障害者職業センターとの復職連携支援を進めていく方針であったが、本人の意向・職場の受け入れ難渋といった問題があり、事業所に対して本人及び家族、当院リハスタッフ・MSWからの情報提供を行ない、徐々に就労を開始。職務内容に一部変更があったが就労状況は軌道にのり、受傷後8ヶ月の時点で復職を獲得し、その後現在まで約5年間の就労を継続している。

表2 症例2の就労直前の高次脳機能評価結果

WAIS-R	FIQ 92、VIQ 81、PIQ 107
WMS-R	一般記憶72、言語性記憶71、視覚性記憶87、注意/集中69、遅延再生61
RBMT	標準プロフィール10/24
三宅式記銘	有関係0-5-4、無関係0-3-4
TMT	A 90秒 B 202秒
KWCST	CA 1、PEN 3、DMS 10
KOHS Test	IQ 111

(3) 症例 3

女性・28歳。脳挫傷。受傷時は短大生。

①病歴：平成11年、交通事故にて脳挫傷受傷。その後他院にてリハビリ実施し2ヶ月後に自宅退院。受傷約1年後に事務職に新規就労。業務では記憶障害が顕著であり、心理的ストレスから一日3時間の就労が限界であり、自宅では易怒的な行動異常などを認めたため、受傷後1年2ヶ月経過した時点で当院を受診し、外来リハビリを開始した。

②経過：障害の特徴は記憶障害を中心とした全般的認知機能低下と軽度の左上下肢の失調症であった。外来リハビリでの高次脳機能障害に対する評価・訓練を実施し、障害に対する理解・受容が促進されたが、依然、継続的な就労は難しく退職。その後、外的補助具の使用獲得中心のリハビリを継続し、アルバイト中心の就労を2度トライするが周囲との人間関係の問題があり継続就労出来ず。受傷後4年8ヶ月経過した時点で、障害者職業センターで就労支援のためのプログラムを受講し、運輸会社事務職へパート就労し、ジョブコーチ支援を受け、現在まで約4年の就労を継続している。

表3 症例3の就労直前の高次脳機能評価結果

WAIS-R	FIQ 87、VIQ 89、PIQ 88
WMS-R	一般記憶69、言語性記憶73、視覚性記憶80、注意/集中87、遅延再生78
RBMT	標準プロフィール15/24
三宅式記銘	有関係8-8-10、無関係3-6-10
TMT	A 150秒 B 270秒
KWCST	CA 6、PEN 0、DMS 0
KOHS Test	IQ 124

(4) 症例 4

男性・49歳。脳動静脈奇形に対する術後の高次脳機能障害。スポーツインストラクター。

①病歴：平成11年、脳動静脈奇形に対する術後に高次脳機能障害が出現。受症後2年8ヶ月経過した時点で当院を受診し、外来リハビリを開始した。当院受診時には離職しており、本人は強い就労希望をもっていた。

②経過：障害の特徴は、体幹失調に加え、注意障害と遂行機能障害、病態理解困難さを認めた。2週間の短期入院加療にて、高次脳機能障害特性評価・対応方法の指導中心に支援。その後外来リハビリに移行した。外来リハビリを10ヶ月

間継続した時点で、能力にそぐわない就労希望が依然として聞かれており、障害者職業センターでの適性検査を受けることとなった。評価の結果から、希望していた事務職への就労は難しいとのことであった。その後、知人から介護職への就労の誘いがあり、ジョブコーチ支援を利用しての就労が開始された。当初は介護職員としての就労を予定していたが、実務の困難さがあり、業務補助員としてパート採用され、現在で約4年経過している。

表4 症例4の就労直前の高次脳機能評価結果

WAIS-R	FIQ 82、VIQ 88、PIQ 77
WMS-R	一般記憶93、言語性記憶97、視覚性記憶87、注意/集中101、遅延再生96
RBMT	標準プロフィール23/24
三宅式記銘	有関係8-9-9、無関係1-3-6
TMT	A 121秒 B 380秒
KWCST	CA 2、PEN 14、DMS 4
KOHS Test	IQ 111

3 各症例の現状での就労状況および問題点

(1) 症例 1

食品会社の営業職への復職を果たし、約3ヶ月間のジョブコーチ支援を受ける。その後、経営企画関連の部署へ移動。管理職としての業務を行なっている。復職当初は、漢字が書けない、思っていることが直ぐに言葉で出てこない、1日の業務内容やスケジュールが把握・イメージできないなどの問題を呈していたが、メモリーノートへの記入、電子手帳の利用、事前に伝えたい会話や伝達内容を書き出し、復唱を繰り返すなどの対応を行なっていた。部署内には高次脳機能障害への対応を熟知したスタッフは少ないが、上司及び同僚が症例の高次脳機能障害の特性を理解しており、部署が違っていても適時サポートを受けることができる状況を維持している。

表5 症例1の現在の高次脳機能評価結果

WAIS-III	FIQ 100、VIQ 101、PIQ 98
WMS-R	一般記憶106、言語性記憶107、視覚性記憶108、注意/集中105、遅延再生112
RBMT	標準プロフィール23/24
三宅式記銘	有関係6-8-8、無関係1-7-8
TMT	A 97秒 B 190秒
KWCST	CA 6、PEN 0、DMS 0

(2) 症例 2

本人・事業所の希望から、就労支援を得ない状態での復職が開始され、初期は1～2時間の勤務で、出来る業務内容を確認することが行なわれるなど、段階的な就労場面への参加が得られた。病前の業務内容の実施は、危険が伴うと判断され、一部職務内容を変更しての継続就労が行なわれている。職場での指示内容・業務手順などは、適時に事細かくメモをとり、忘れないように努力する場面が多く見受けられ、職場上司からも信頼を得ている状態。仕事上でのミスもなく、徐々に業務内容が増えていく状況を認めている。疲労感が強いいためか、休日は寝て過ごすことが多く、その面で家族は心配している。

表6 症例2の現在の高次脳機能評価結果

WAIS-III	FIQ 98、VIQ 95、PIQ 102
WMS-R	一般記憶84、言語性記憶72、視覚性記憶115、注意/集中95、遅延再生86
RBMT	標準プロフィール10/24
三宅式記銘	有関係2-4-7、無関係0-0-1
TMT	A 90秒 B 112秒
KWCST	CA 6、PEN 1、DMS 0

(3) 症例 3

3ヶ月間のジョブコーチ支援を経て就労が定着。ジョブコーチ支援期間中に、職場での業務内容・量、職場への障害説明などが実施されたが、ジョブコーチ支援終了後から徐々に仕事量が増加し、また、同僚が障害を理解していないと本人が感じることで心理的ストレスが生じ、再度ジョブコーチによる支援が実施された。その後も職場上司の異動、職場内人間関係の難しさが続き、外来リハビリ時には体調不良・不満の吐露があり、またジョブコーチに電話連絡を入れて悩みを話す、対応方法を聞くなどが度々行なわれた。

その後、理解ある職場上司の薦めで部署移動が行なわれ、新規部署ではその上司から特定の事務業務を命じられ、その業務に集中しての就労が継続された。徐々に業務量が増える、他の業務が生じるなどの変更があったが、その都度上司と共同で「作業マニュアル」を作成し、症例にしか出来ない業務内容として位置づけられ、実施された。

当初は5時間/日のパート勤務であったが、

徐々に業務時間も延長され7～8時間勤務となった。給与面・パート勤務に関しての不満が度々聞かれたが、結婚を機に退職された。

表7 症例3の現在の高次脳機能評価結果

WAIS-III	FIQ 89、VIQ 91、PIQ 90
RBMT	標準プロフィール19/24
三宅式記銘	有関係9-10-10、無関係2-6-10
TMT	A 133秒 B 200秒

(4) 症例 4

介護施設への業務補助員としての3ヶ月間のジョブコーチ支援を受けながらトライアル期間を経て正規採用となる。その後の3ヶ月間の実務でのジョブコーチ支援が行なわれ、仕事に対して積極性がやや欠ける面、メモリーノートの記入・参照が不足する面などがあったが、順調に就労が継続された。

就労後、1年3ヶ月経過した時点で、給料面や業務内容への不満から転職への希望が起り、その後も何度か自らハローワークに出向き転職相談をするなどの行動をおこすようになった。主治医からその都度、ジョブコーチとの相談を進めるようにとの指示で連絡をとり、現職に踏みとどまっている状態である。家族からは、今の給料で十分であり同事業所での継続就労の希望が聞かれる。

表8 症例4の現在の高次脳機能評価結果

WAIS-III	FIQ 92、VIQ 100、PIQ 83
WMS-R	一般記憶97、言語性記憶103、視覚性記憶90、注意/集中125、遅延再生94
RBMT	標準プロフィール23/24
三宅式記銘	有関係9-9-10、無関係1-6-4
TMT	A 121秒 B 380秒
KWCST	CA 2、PEN 14、DMS 4
KOHS Test	IQ 111

4 考察

各症例の4年間の就労継続経過から、高次脳機能障害患者の長期的な就労を可能にする高次脳機能障害の特徴や環境面、医療機関と就労支援機関との連携について考察する。

①高次脳機能障害の特徴から

各症例の高次脳機能障害の特徴は様々であり、就労を獲得するための必要と思われる機能検査結果・点数の関連は見いだされなかった。しか

し、長期的就労を比較的スムーズに獲得している症例は病態認識の面が向上している印象にあった。病態認識の向上は検査数値では表現されにくい、リハビリ実施時に、外的補助手段の使用状況、困ったことがある場合の援助の求め方、自己能力を説明させたときの内容などから判断は可能である。また、これらの能力は、職務内容と自己能力との適切な関係を把握し、仕事上でミスをおこさず、求められた業務を遂行するために必要な能力であり、就労には不可欠な要素となる。症例4のように病態認識に低下が窺える場合などは、適切な自己能力・業務遂行状況などが認識されにくく、就労継続に対する様々な面での不満・ストレスが生じやすいことが考えられた。

②職場環境から

高次脳機能障害の就労には、患者自身の努力だけでなく、受入れ先の事業所の理解・援助が不可欠となる。そのため、ジョブコーチ支援などで実際の業務場面での対応・環境面、心理的な側面での指導が重要であり、十分に環境が整備された事業所では、患者自身も働きやすくなる。今回の症例で、客観的に職場環境に恵まれたと感じられた症例1・2・3においては、職場上司からの理解・適切な援助が得られている。業務内容・量などの調整や患者自身にしかできない特定の仕事を与えるなど、職務内容を復職（就労）開始時期から一定のままで留めるのではなく、能力特性を理解した上でフレキシブルに業務指示・サポートが提供されるかどうか、長期的な就労を可能にする1つの要因と思われた。

③医療機関と就労支援機関との連携から

高次脳機能障害患者に対して医療機関では、機能面の向上を図る関わりを取る場合が多い。就労を目標にする時期においては、その関わりで問題はなく、機能的改善、特に病態理解面の向上を図ることを強く行なうべきである。しかし、長期的な就労を支援していく場合は単に機能評価を実施するだけでなく、評価結果と環境面の変化の有無やその関係の検討、対応策の指導などを行なわなければならない。長期間、就労継続された今回の症例を通じ、就労は高次脳機能面を改善させる大きな刺激・活動であると強く感じられたが、また一方で就労環境の変化が高次脳機能面や心理面に大きく変動を与える

ものであると感じられた。

当院の高次脳機能障害患者の外来リハビリは、就労が定着しても、3-4ヶ月に一度の受診を進めるなどして介入を継続している。それは症例の環境面の変化を適宜に確認し、適切な対応方法を指導し生活や就労を継続させようとするための取り組みの1つである。可能であれば就労環境の変化があった場合に適時受診をしていただくようにすれば良いのだが、なかなか職場環境変化の情報は本人では捉えにくく、また医療機関に伝わりにくいといった問題があるように感じられる。また就労も長期的になるとジョブコーチ支援は終了しており、就労支援機関を通じての情報も入りにくくなっていく。

高次脳機能障害患者の機能面や心理面、加えて就労上の環境は経過の中で大きく変容する。その変容を適切に捉えて、適切な指導・調整を行なっていくことが、長期的な就労を可能にする要因であると思われる。高次脳機能障害患者の就労支援では、復職および就労開始時だけの連携ではなく、患者が就労を続ける限り継続的に医療機関と事業所との情報交換が行なわれ、また就労支援機関の支援が重要になると思われた。

参考文献

- 1) 青木唯、田谷勝夫、清水亜也：高次脳機能障害者の就業定着について－障害者職業総合センター職業センター利用者の追跡調査－：第15回職業リハビリテーション研究発表論文集(2007)
- 2) 百川晃、丸山正治、近藤啓太 他：高次脳機能障害者の就労支援における環境因子：第15回職業リハビリテーション研究発表論文集(2007)
- 3) 百川晃、丸山正治、川原薫：高次脳機能障害者の就労支援への具体的な取り組み：臨床作業療法Vol. 5 No1 2008

失語症者へのキーボード学習プログラム(かなタイプシート)

—失語症者へのPC入力のアプローチ—

○上田 典之 (国立職業リハビリテーションセンター 主任職業訓練指導員)
櫻田 修久 (国立職業リハビリテーションセンター)

1 作品の概要

国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハセンター」という。)職域開発科では、高次脳機能障害や精神障害などを抱えながら、就労を目指している方が全国から集まっている。

本教材は、高次脳機能障害でも失語症者へのパソコン(以下「PC」という。)入力訓練においての新たな試みとして作成した教材「かなタイプシート」および、これを使った学習プログラムを紹介する。

2 使用目的

A氏の主な障害は失語症であり、これは「脳損傷により、言語シンボルの理解と表出に障害をきたした状態を失語症といいます。損傷部位や損傷の大きさにより、症状や程度が異なります。一般的には言語中枢は左半球にあり、前方が損傷されると主に表出の障害が、後方が損傷されると主に理解の障害が出現します。これは口頭言語(話す、聴く)だけでなく、書字言語(書く、読む)にも当てはまります。」¹⁾という障害である。このようにA氏は言葉の能力に障害が残っており、文字が読めなくなったり、言葉によって言い表すことができず、コミュニケーションが取りづらくなったりしていた。このため、A氏のコンピュータ利用は困難が多くあった。

一方で、訓練目標は就労であり、どのような職種を選んだとしてもPCの利用は避けられない。このため、最低限入力作業ができる技能を付与することが必要であった。

しかし、障害により言葉が出ない、ひらがなを含めて文字が読めない、記憶の障害がある等、学習の積み重ねは難しい。

このため、A氏にはほぼマンツーマンでの指導が必要であった。しかし、特定の訓練生に指導を集中できるほどマンパワーが整っていないなど訓練運営上の課題があった。

以上より、少ない指導で効率的に訓練するプログラムの開発が必要であった。

3 先行研究について

(1) 先行研究

株式会社シマダ製作所による「言語くん自立編」は携帯情報端末(PDA, Personal Digital

Assistants)を用いて「日常生活に必要な会話文を話者に代わって音声で伝え、書く・話すといった言語訓練がいつでもどこでも行える携帯型の「コミュニケーション&言語訓練ツール」²⁾として開発されている。これは会話の補助や、言語訓練、録音機能が備わっている。

(2) 本教材との違い

「言語くん自立編」はPDAを用いたツールでありPCのフルキーボードの利用は想定していない。就労場面で想定するフルキーボード配列での訓練とは異なっていた。

4 創意工夫の範囲

(1) 訓練生の状況

A氏は47歳の男性で、障害は脳梗塞による音声・言語機能障害4級。

WAIS-3の結果は図1、表1のとおり。数値を見る限りでは、全般的にかなり能力が低下している。特に動作性に比べ言語性の低下が著しい状態であった。

職リハセンターに来るまでの20数年間は職人として専門的な技術に特化した仕事に就かれており、PCにふれる機会がなかった。このため、受障前、受障後ともにPCを使った経験はなかった。

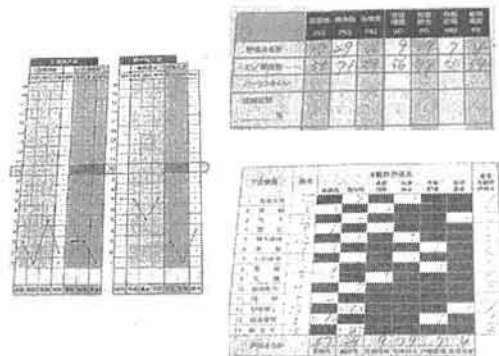


図1 WAIS-3の結果

表1 WAIS-3のプロフィール

単語	類似	知識	理解	算数	数昌	語音
3	1	5	2	3	3	1
配列	完成	積木	行列	符号	記号	組合
7	7	5	7	3	1	4

(2) 訓練場面での問題点と訓練状況
 訓練場面では、表2のような問題があった。

表2 訓練場面での問題

問題点
ひらがなを想起できない
キーボードからキーを探せない

(3) 指導の重点

A氏はひらがなでも文字を読んだり書くことが困難だったり、漢字かな交じり文での訓練は、「わからない」、「かけない」ために混乱が生じた。このため、わかりやすく、成功体験を積みやすくするために、スモールステップの目標決めを行った。具体的には「あ段だけの訓練」、これが混乱なく行えるようになったら、次のステップとして、「あ段」に「か段」をプラスレベルを上げていくよう工夫した。

(4) 指導の特色

A氏が混乱してしまうたびに「ここが「か」ですよ」等の指導が必要になり、これを避け、混乱しないようにマンパワーで補助するようにした。また、集中して取り組むため疲れやすくなった。このようなことから、20分程度の短時間の訓練とした。これにより、結果としてつきっきりの指導が短時間で済むこととなった。

(5) 自己決定と目標づくり

訓練を効果的に実施する上では、モチベーションを高めることが効果的である。このため、目標作りはスモールステップを基本とした。訓練をどのレベルで行うか自己決定してもらい、目標時間を定めてもらうように工夫した。また、モチベーションの高さを持続させるために結果のフィードバックは即時に行うようにした。

(6) 「ローマ字入力」か「かな入力」かの選択

PCの入力方法を「ローマ字入力」にするか「かな入力」にするかは、本人に最も適していると思われる方法で行った。このために、ローマ字で50音を書くことができるか、「かな」で書くことができるかのテストを実施した。この結果ではローマ字で「あ段」を書くことも難しく、「か、さ、た、な、、、」などの子音についてはできなかった。「かな」もスムーズな想記はできなかったが、「あ、い、う、え、お」「か、き、く、け、こ」と連続してなら書くことができた。

このことを踏まえ、本人と相談した結果から、「かな入力」で行うことに決まった。

(7) かなタイプシートの製作

「かなタイプシート」はキーボードの写真と回数、所要時間、実施日、チェック欄とした。

地理など社会科の授業での教材として白地図(ブランクマップ)があるが、これは、国や都道府県といった最小単位のシルエットだけを残し、他の情報は除去されている地図である。

キーの場所とキーボード全体における形態知覚に対する刺激を強化するために、この白地図にヒントを得て、キーボードの写真の部分は、図2のようなキーボードのキー上に刻印されている「かな」の部分を図3のように画像処理で消して、数字とアルファベットのみにした。



図2 通常のキーボードの拡大写真



図3 「かなタイプシート」の拡大写真
 (画像処理により「かな」の部分を消した)

(8) 記憶を補う工夫

ひらがなであってもスムーズに書くことができない状態であった。このため、見本としてキーボードを「かなタイプシート」の前面に配置した。これで、戸惑ったときにキーボードを見て確認できるようにし、つまずきがないようにした。

(9) 訓練手法について

準備するものは以下のとおりとした。

1. かなタイプシート (今回の作品)
2. キーボード
3. 赤ペン

4. ストップウォッチ
実施状況を図4に示す。



図4 実施状況

実施の手順は表3のとおりとした。

表3 訓練手順

1. 試行回数、日付を記入
2. 「かなタイプシート」を用意し記入する段にチェックを入れる。
3. キーボードを見て、どのキーに文字が入るかチェックしてもらう。
4. 目標時間を決めてもらう。
5. スタート
6. 誤記入した場合はその場で指摘し、修正させる。
7. 終了。タイムを記入する。
8. (時間短縮、正確などを) ほめる

この8手順を1セットとし、10セット行う。
1セットが1分以内のタイムになったときを段を進ませる基準とした。

「かなタイプシート」は約100枚綴りで一式。
図5のように持ち運べるようにした。



図5 「かなタイプシート」つづり

実際に記入した例を図6に示す。



図6 実施結果

5 訓練における使用効果

(1) 「かなタイプシート」の訓練状況

全部で105回実施した。あ段の5文字から開始し、50回目の実施のあたりから、50音全部となっていた。

「かなタイプシート」での訓練状況を図7に示す。近似線はEXCELによるもの。

一文字を記入するのにかかった時間を算出した結果、当初は近似値で約2.8秒かかっていたが、105回目には近似値で、1.0秒と2.8倍の速度となった。これは、文字を探すのに迷いの時間がなくなったためと思われる。

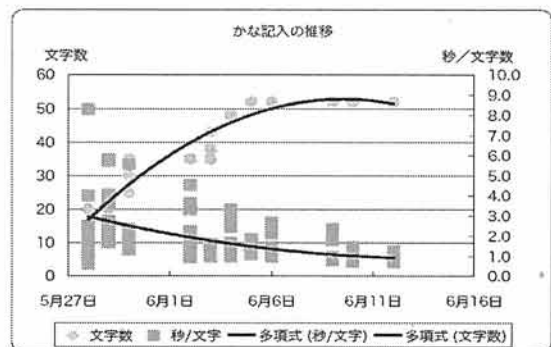


図7 かな記入の推移

(2) 「かなタイプシート」の成果

職域開発科の訓練生（失語症がなく、手指にマヒがない場合）の多くは、コンピュータサービス技能評価試験ワープロ部門（以下「CS検定」という。）3級受験レベルの速度を目標にしている。CS検定3級の課題1は350文字を約10分で入力する。

職域開発科でのPC入力訓練は、「あ、い、う、、、」などの五十音を入力する段階。漢字かな混じり文を速度は気にせず、タッチタイプ技能習得を主眼とする段階。タッチタイプの正確性を高める段階。そして、CS検定3級課題など、正確性とスピードを上げていく段階にした。

表4に入力したデータの例と、CS検定3級課題1（350字/10分）を100%としたときの達成率（平均値より算出）を示す。

表4 PC入力結果と、CS検定3級課題
1レベルを100%としたときの達成率

課題	PC入力結果	達成率
あ段	あいうえおあいうえおあいうえおあいうえおあいうえお あいうえおあいうえおあいうえお あいうえお あいうえおあああああああああああ あ あいうえお ああえお あいうえお 171文字/10分	49%
漢字かな混じり文	隣の駅方につづ成順に意をはせて、今日を懸命に生きる。 日本語は英文のように単語の切れ目がはっきりしない。 彼らは毎朝、村の分校までの一本道を60分以上かけて歩いている。 1984年の「チームデミ」の最初の出演費は25000円であった。 118文字/10分	34%

このことから、「あ段」だけの繰り返しであっても、CS検定3級課題1レベルと比べると、49%と半分の速度しか出せていないことがわかる。しかし、かなタイプシート訓練を実施した後の「漢字かな混じり文」では同比で34%と多少落ちこみはしたものの大きな落ちこみとはなっていない。

図8にPC入力の訓練状況を示す。グラフのY軸はCS検定3級課題1（350字/10分）レベルである0.583秒を最大値に設定した。

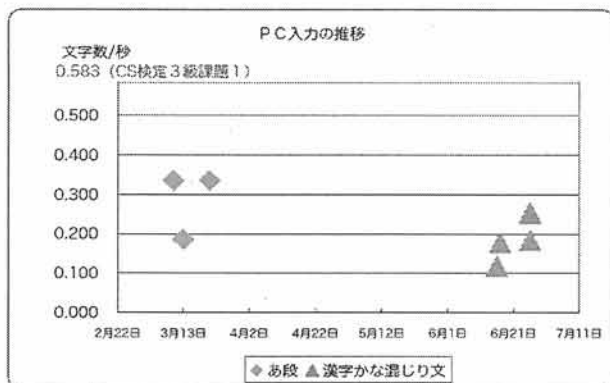


図8 PC入力結果の推移

図8のうち、7月付近のデータは6月中旬のデータと比べ、かなり上昇していることがわかる。これは、キーを探す時間がほとんどなくなったことが理由として考えられる。失語症のため、漢字の読みとりや変換には時間はかかるが、キーを探す時間は確実に短縮した。この結果、3月の「あ段」だけの入力と比べても速度が一部上回りつつあることがわかる。

A氏の場合、訓練のはじめの段階である、「あ、い、う、、、」のレベルから躓く傾向があった。一方、かなタイプシート訓練を実施したことにより、キーの位置の把握ができるようになったため、時間はかかるものの一人で文字入力ができるようになった。

以上のことから、かなタイプシートの成果を表5に示す。

表5 成果

キーを探す時間が短縮した
漢字かな混じり文に対応できた
一人でPC入力ができるようになった

(3) 実施しての感想

訓練生の感想を表6、指導を担当した指導員の感想を表7に示す。

いずれも肯定的であった。

表6 「かなタイプシート」の感想(本人)

1.訓練する前後で能力はどのように向上したか。	答え ぜんぜんちがう
2.訓練したことで、ひとりでもできるようになったと思うか。	答え できると思います。
3.訓練が難しかったか。簡単だったか	答え そのようになった。

表7「かなタイプシート」の感想(職業訓練指導員)

1.訓練する前後で能力はどのように向上したか。	答え JIS 配列の把握により、文書入力時のキー探索にかかる時間が短くなった。
2.訓練したことで、ひとりでもできるようになったと思うか。	答え 自主的な訓練は一人でも可能である。文書入力に対しては、以前に増して意欲的になったと思う。
3.訓練が難しかったか。簡単だったか	答え スムーズな時はよいが、記入ミスがあったときの修正、また、そこから復旧して記入を継続するのが難しいようである。しかし、訓練終盤には、持ち直すまでの時間も短くなってきていた。

6 謝辞

成果をこのようにまとめられたのは、A氏の意志と努力、本発表に於ける快い承諾が得られたからである。

7 訓練修了後

A氏はパソコン、eメールなどの訓練を終え、B銀行に就職し、店舗内の補助業務に就いている。また、PCを購入し、インターネットも開通しており、当センターとはeメールで連絡を取り合っている。

8 引用文献

- 1)障害者職業生活相談員資格認定講座・障害者雇用推進者講習テキスト平成18年版、p.295-296 高齢・障害者雇用支援機構 (2006)
- 2)株式会社シマダ製作所
<http://www.gengokun.com/gengokun.html>

国立大学法人における知的障害者雇用の事例

山田 達也 (世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ 支援員)

1 はじめに

2004年4月以降、国立大学はその法人化に伴い、障害者の雇用率が2.1%に引き上げられた。しかし、2007年6月1日時点で雇用率を達成していない国立大学法人は全体の56.0%¹⁾という状況であり、今後一層、国立大学法人における障害者雇用の促進が望まれるところである。

そのような中、2005年から首都圏のある国立大学法人で働いている知的障害者の事例を取り上げる。高等学校卒業後、世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ(以下「すきっぷ」という。)を利用し、約1年半後に就職に至った事例である。

本報告は、事例を紹介することにより、国立大学法人における知的障害者の雇用について、より多くの方々の目に触れる機会を作り、結果、大学における知的障害者雇用が促進されることを期待するものである。

今回は、業務内容だけではなく、就労後の課題やそれに対する取り組みも含めている。これは、大学個々によって運営方法や学科の特色が異なるため、本事例と同様の業務内容が他の大学、学科においても存在するとは限らない(実際、農学部での作業補助や、大学構内の清掃業務に取り組む事例もある)からである。また、就労後の課題について取り上げた理由は、どの大学においても知的障害者を雇い入れた場合には類似した課題が出てくる可能性が十分に考えられたからである。

2 概要

(1) 就労者プロフィール

氏名:Aさん

年齢:22歳(2008年9月1日現在)

障害種別:知的障害 自閉症

障害程度:愛の手帳(東京都療育手帳)4度

学歴:中学校(特殊学級) 高等専修学校(自閉症児の受け入れを積極的に行っている)

(2) すきっぷ概要

施設種別:知的障害者通所授産施設(Aさん利用当時)

定員:40名

作業:クリーニング作業(リネン、タオル類のクリーニング)、印刷作業(封筒、名刺印刷)

利用期限:2年(1年延長可)

(3) 就労先概要

就労先:首都圏のある国立大学法人

就労部署:経済学部附属研究支援室(論文や資料の印刷、物品の貸し出し、ホームページ等を

管理する)

スタッフ:Aさんを除き4名(全て健常者)

業務内容:論文、資料の印刷業務や入力業務

勤務時間:10:00~16:45(実働6時間)

3 就労に至るまで

Aさんはすきっぷ利用開始後、主にクリーニング作業に従事した。作業訓練や施設外の職場体験実習を通して、PC入力業務だけではなく、郵便の配達や、資料のファイリング、コピーなども含めた事務補助的な職種の就労を希望するようになった。すきっぷも、Aさんの作業能力、作業態度を考慮、検討した上でそのような就労先が適切と判断し、利用開始後1年を経過した頃から本格的な求職活動を始めた。

一方、ある大学で知的障害者の雇用を進める動きがあるという情報を得、雇用に向けた本格的な取り組みが進められた。知的障害、就労支援センターについて大学関係者に理解を深めてもらうための説明会や、就労を目指す知的障害者のイメージをより具体的にしてもらうために大学関係者のすきっぷ見学会などを行った。

こうしてAさんの希望と大学の意向が一致し、Aさんは大学での雇用前提実習を行うことになった。約2週間の実習では概ね業務を覚えることができ、あいさつや言葉づかいなどの態度面も評価された。実習終了後、本人、家族、大学、すきっぷそれぞれ合意の下、2005年11月より就労がスタートした。

4 就労後の課題等

就労後、3ヶ月を経過したあたりから、いくつかの課題が出てくるようになった。

(1) 人へのこだわり

Aさんは、自分が親しみを覚えた人物に対して過剰に話しかける特性があったが、このような人物へのこだわりが次第にエスカレートするようになった。具体的には、Aさんの受け入れに当たって窓口となり、実習時よりAさんの勤務先である研究支援室を訪れて、声をかけたり、話を聞いてくれたりしていた経済学部の教授に対してであった。

Aさんは勤務中も教授のことが気になり、教授が研究支援室を訪れると業務に支障がでてしまい、教授の研究室に電話をかける、昼休みや勤務後に訪問するなどの執拗な行動を繰り返すようになった。

(2) 社会人としてのルール、マナー

昼休みに外食し、勤務開始時間に遅れる、昼食後の歯磨きの際に洗面台を汚してしまう、休憩時に共用

のお菓子を食べ過ぎてしまう、など社会人として職場で求められるルール、マナーの不十分な点が見られるようになった。

(3) 精神面での不安定

自分の思いどおりにいかないことや、納得のいかないことがあると、職場や職場以外の場所において反発的な態度をとる、物を投げるなどの行為が見られるようになった。

逆に、受け答え等の反応が極端に鈍くなることもあり精神的に不安定な様子が見られるようになった。

(4) 職場スタッフのストレス

上記(1)～(3)に挙げたようなAさんの行動は、知的障害者と一緒に働くことが初めてであった職場スタッフにとって理解とその対応が困難なものであり、次第にストレスとなっていった。更には、Aさんへの不信感の発言も出てくるようになった。

(5) 生活の広がり

就労以前は、自宅とすきっぷの往復という生活が中心であったが、社会に出て様々な人と出会い、話を聞く中で、あるいは新しいことを経験する中で、行動や興味の範囲が大きく広がっていった。

勤務終了後に、スポーツジムに通ったり、野球観戦に行ったり、飲食店に立ち寄りたりする機会が増えた。また、休日にも野球チームに入団するなど生活の広がりが出てきた。これらの事柄自体は、余暇の活用という意味でもむしろ望ましいことと言えるが、出かけた先で特定の人物へのこだわりが出てしまう等トラブルに発展することもあった。

5 課題に対する取り組み

このような課題に対し、大学、家庭、すきっぷ間で、情報を共有しながら改善方法について検討・実践を行った。

具体的には、こだわりの対象となっていた教授に依頼してAさんと距離をとってもらえるようにした。またAさん自身に対しても約束事を決め、教授へのアプローチを制限した。

業務面での課題については、日誌の使用を開始し、その日の振り返りを行うことによって適度な緊張感やモチベーションを維持できるよう図った。

職場スタッフに対しては、スタッフのAさんに対する見方や思いを聞いた上で、自閉症の障害特性やAさんの特性を改めて伝える機会を設けた。

これまで精神科の定期受診は行っていなかったが、ご家庭の希望により大学に近い精神科の定期受診を開始した。

Aさんが外出先で大きなトラブルを起こしてしまったことをきっかけに、職場スタッフと相談の上で、謹慎扱いとし、その間すきっぷに通所してもらい職場でのマナーや社会人としてのマナーを理解してもらおうべく、プログラ

ムに取り組んだ。

その他、生活支援センターの利用を開始した。週1回程度の割合で、Aさんが生活支援センターを訪れ、職場を含めた生活全般について相談をし、センターからアドバイスをしてもらえるようにした。すきっぷで行ったプログラムの内容をセンターであらためてAさんと確認してもらえるよう、センターに依頼するなどの連携も必要に応じて行った。

Aさんの行動の見守りと公共施設における適切な楽しみ方、適切な人間関係の取り方、周囲との関わり方などを学ぶという意味でガイドヘルパーも活用し始めた。

現在、課題に対する取り組みを通じて、その全てが改善されている訳ではなく、また、一時的には改善に向かったものの、時間経過とともに再び同じ課題がでてきたりと、必ずしも落ち着いているとは言えない。そのような中でもより安定した就労に向け、Aさんと関係者の取り組みが現在も続いている。

6 今後に向けて

本事例で取り上げた課題の中で、職場スタッフのストレスについては、スタッフとすきっぷとの間で知的障害やAさんについての情報提供、意見交換を通してその軽減を図った。この時、Aさんに関わる周囲のスタッフに対してのカウンセラー配置を大学側に望みたいという意見があがった。雇い入れた学部や部署が孤立しないような大学側の体制作りが、現在既に雇用を開始している大学でも、これから雇用に取り組む大学でも必要とされる。

また、雇用期限の問題もある。Aさんは非常勤職員として採用された。現在の特許法人では制度上、非常勤職員は期限付き雇用という条件での採用にならざるを得ない。しかし、新しい環境や業務に慣れるまでに時間を要し、自力での転職が困難な場合が多い知的障害者にとって、このような現行の制度が適切かどうかには疑問が伴う。

本報告が事例紹介により、大学における知的障害者雇用の認知度を高めることをねらいとしている点は最初に述べたとおりである。今後、様々な大学での多様な雇用の事例を実績として、それらを踏まえて制度面の改善につながることに期待したい。

引用文献

- 1) 朝日新聞(2007.11.10.)

国立大学法人における障害者雇用(4)

—高知大学の雇用例を通して—

- 矢野川 祥典(高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭)
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 (九州ルーテル学院大学)

1 目的

先の研究で発表したように、高知大学では昨年度(H19 度)、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。さらに20年度、新たに2名の本校卒業生を非常勤職員として採用した。昨年度採用の2名は農学部でハウスや田畑での農作業を行い、今年度採用の2名は本校所在地の朝倉キャンパスでの清掃・美化活動を行っている。19年度の雇用に至るまでには、H18年8月より本校教諭及び大学教官との間で準備委員会を立ち上げ、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、学習会を開き準備を進める等してきた。国立大学から国立大学法人へと移行し、附属学校の存続のため特色ある学校づくりの一案として、大学における障害者雇用の促進及び高等部卒業後の専攻課の設置等を検討した結果、雇用実現に結びついた。これまでの研究において、20年度及び19年度採用者計4名の雇用に至った経緯について、関係機関との連携を交えて記してきた。

本研究では、主に20年度採用者のこれまでの経緯を踏まえて、その後の課題と共に本校のアフターケアの取り組みについて記していく。また、大学生協で1名の雇用が今年度実現しており、民間企業も併せた大学内での雇用の可能性と今後の展望及び課題についても記す。

2 方法

(1)対象者:今年度(H20年度)の大学雇用者2名

①Aさん 18歳 知的障害

本校中学部から入学し、H20年3月本校卒業。昨年12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。これまでの実習で常に指摘を受けていた点として、作業全般において時間がかかりすぎる、指導者がいない時さらに作業能力が低下する、等が上げられた。本人と改善点を話し合い、時間を意識して行動するために時計を身につけ、チェックシートに記入する等、努力を重ね本人の自覚も強まったが雇用には至らなかった。そこで、昨年12月25日に受け入れ示唆があった大学雇用へのチャレンジに切り替え、今年1月9日からの実習に臨むこととなった。



写真1(Aさん)

②Bさん 23歳 知的障害

本校高等部から在籍し、H14年3月本校卒業。卒業後、自動車部品製造会社に就労するが、会社の人員削減により1年後解雇される。その後、青果会社に就職。勤務態度は一定の評価を受け、安定した就労状況に思えたが、ここでも会社の人員削減により昨年5月で解雇となる。約1ヶ月後、スーパーの青果部門でトライアル雇用となるが、正式に雇用契約を結ぶには至らなかった。その後、病院食を作る会社の面接を受け、採用内定を得るものの3ヶ月待った後の12月、内定が取り消された。理由は、食品原材料や燃料費の高騰により会社事情が変わり採用が難しくなった、とのことだった。度重なる不遇に本人の落胆も大きく、精神的に不安定な状態になることもあった。家庭の事情によりグループホームを利用しているが、施設職員や管理人に対して不満や苛立ちをぶつけることもあった。内定取り消し以前から施設側と連絡を取り合い、心身共に健全な状態が保てるように学校に再三本人を招く等、アフターケアを続けた。時期的には企業での雇用がさらに難しい状況となり、Aさんに次いで大学雇用に一縷の望みを託した。



写真2(Bさん)

3 結果

昨年12月25日、来年度の障害者雇用の用意が有る旨を大学事務局人事課より示唆され、27日に実習についての打ち合わせを行い、年明け1月9日より2週間の実習を実施した。作業は本校所在地の朝倉キャンパスでの清掃・美化活動を事務員の助手として行った。また、Bさんは2月4日から同じ場所と内容で、2週間の実習を行った。この際、障害者職業センター及びハローワークと連携し、同センターの制度である職務試行法を用い、ジョブコーチ制度も活用した。2名を直接指導する事務員の話では、双方とも作業の速さは十分ではないが、手を休めることなく真面目にこつこつと取り組むことができる、その点を評価したい、との事だった。2名の実習終了を受け、学校、ハローワーク及び障害者職業センターが参加し、2月20日に人事課との交渉を行う。現場の意見を尊重する形で事務員及び人事課担当者等と意見交換を行い、双方ともに十分適性があることを確認。その席で、人事課から2名を雇用する意向を示唆された。3月26日には保護者及び施設職員が会議に参加、雇用が決定。4月1日、正式に大学非常勤職員となり、事務員の指示のもと、意欲的に大学の清掃・美化活動に努めている。こうして昨年度の2名に続き、今年度も2名の雇用に至った。

4 考察

H19年度の2名の雇用者は、農学部での1年間の勤務態度に関して一定の評価を得ている。欠勤はほとんど無く、任された作業に関して一定量をこなし、職場の一員として和の中に入ることができている。1年毎の契約のため2年目の契約更新が叶った先の卒業生の評価は当然、今年の採用にも少なからず影響があったと思われる。公的機関において障害者雇用を求められている現状が追い風となっているのも事実である。また、障害者職業センターからは熱心なジョブコーチ支援があり、ハローワークとも常に情報交換を行っている。

H19、20年度雇用の4名のうち、卒業してそれぞれ2年、5年が経過した卒業生が1名ずついる。彼らは、働く意欲は強く持っていて希望が叶わず就労を断念しかけたり、会社の諸事情や仕事の厳しさから離職したものの一念発起し、再就職先を探していたりした。仕事を欲して懸命に頑張り、その努力が報われ大学雇用に至ったことは大変意義深い。

また、本校の卒業生に対するアフターケアは特に期限を設けておらず、本人及び家庭、関係機関から相談があれば、卒業後何年が経過しようとも支援を続けている。そのため、過去10年の離職者16名のうち7名、約4割の者が再雇用を果たしている。本校独自の支援体制は、卒業生の社会自立を助け心の

拠り所になっていると自負している。今後も変わることなくアフターケアを充実させていきたい。

今後の課題としては、非常勤職員として3年の雇用期間が経過した後の対応である。大学の就業規則では、非常勤職員の雇用期間は最長3年と定められており、現在のところ障害者雇用に対する特例措置などはない。したがって、その後の継続雇用は極めて難しいのが現状である。国立大学から国立大学法人へと移行し、雇用率達成義務が発生している観点から考えると、何らかの手立てがほしいところである。この点に関して、人事課との就労支援会議の中で話題提供を行い3年後の配置換え等の提案もしたが、いずれにせよ任期を終えて再度の契約となるため、困難との見解を示されている。19年度採用者が3年を経過した時点から年度毎に解雇・新規雇用を繰り返さねばならず、今後どう対応していくか、大学・学校双方の課題となっている。

また、今年度雇用が実現した大学生協はじめ委託業者への実習をさらに推し進めたい。今年5月には別地区にある医学部内での実習が実現した。これは委託業者での実習で、医学部事務局と連絡を取り業者の紹介を受けた結果、3社での実習が実現した。3社とも障害者の実習受け入れは初めてであり当初は難色を示したが、実習後は高い評価を得た。実習の職種を挙げると・医学部の外来食堂で調理補助や食器洗い・医学部内での洗濯業務・本校所在地である朝倉キャンパスの建物内の清掃業務・医学内の花壇の管理等、である。これらの実習先で評価を得て、大学内における雇用の可能性がさらに広がれば、と期待している。

参考文献

- 1) 矢野川祥典・柳本佳寿枝・土居真一郎・宇川浩之・田中誠・石山貴章、「国立大学法人における障害者雇用（その2）－高知大学の雇用例を通して－」, 日本特殊教育学会第46回大会発表論文集P315 (2008)
- 2) 矢野川祥典・田中誠・石山貴章、「国立大学法人における障害者雇用（その3）－高知大学の雇用例を通して－」, 日本職業リハビリテーション学会第36回大会ポスター発表 (2008)

特別支援学校における就労移行支援の実際（Ⅰ）

ーリサイクル関連企業への就職過程に関する分析を通してー

○石山 貴章（九州ルーテル学院大学心理臨床学科 准教授）

田中 誠（就実大学／就実短期大学）

柳本 佳寿枝・土居 真一郎・矢野川 祥典・宇川 浩之（高知大学教育学部附属特別支援学校）

1 問題と目的

特別支援学校における生徒の進路先確保や保障の問題については課題が多く、就職を希望している子どもたちや親の願いなどを実現していくことに大きな壁が存在している。田中・石山(2005, 2006, 2007, 2008)らは、就労支援のあり方に関する事例研究を継続して行っており、一事例に対する支援の積み重ねから、障害者の就労支援にとって必要とされる本質的なことについて浮上させていく試みを行っている。ひとつの事例を深く追究していくことで、より現場に近いかたちでの問題提起を行っていくことができ、就労支援のあるべき姿を掘り起こしていくことができるのではないかと考えている。

よって、本研究でも、初めて障害者雇用問題に関係したリサイクル関連企業に対する就労支援過程の分析を試み、障害者を受け入れるまでの企業側とのやりとりに着目した検討を行った。

2 方法

フィールドワーク調査を中心にしながら、現場で共に活動を行うことによって得られた情報や記録などをもとに分析を行った。

期間：200X年5月～200X+1年3月

場所：リサイクル関連企業（有限会社）

事例：特別支援学校に高等部から入学してきた男子生徒。自宅から約1時間あまりかけてJRで通学を行う。療育手帳判定B2。学校生活の様子は、やや控えめであり、自分から積極的に他者に関わっていくタイプではなかった。係り活動や作業などに対しては、内容をすぐに把握し、こつこつと取り組む力をもっていた。また、高等部3年時に普通自動車免許を取得する。

3 結果と考察

(1) 現場実習の依頼

自宅から約20分あまりの場所に立地しているリサイクル関連企業に現場実習を依頼した。飛び込みで事務所を訪問したにもかかわらず、社長がこちらの話をじっくりと聞いてくれ、後日、現場実習の了承の返事を得ることができた。最初の話の中では、「一人で便所に行ったり、弁当を食べたりすることができる生徒か？」「話ができるのか？」「ここまで、ひとりで来れるのか？」などの質問が出た。社長自身の身内に身体障害者がいるということが、障害者＝身体障害者という関係でつながっており、まずは、「知的障害

児」についての基本的な説明を時間をかけて行った。後日、本人を連れて、会社を再訪問し、実習に関する具体的な話を行った。

(2) 仕事内容

地元では有名なリサイクル企業であり、環境問題の高まりにも乗って、事業も拡大しつつあるところであった。現場実習における生徒の仕事は、回収ビンの仕分けや整理が主であった。雨天の場合には、回収した古紙の分別作業などを行った。今回の実習で要求された力としては、①ビンの分別が的確にできること、②長時間の立位体制での持久力、③安全面の確保が自分で行えることであった。一人での作業時間が多く、特に、安全面を自分で確保しながら、正確な作業が求められた。

(3) 本人の様子

作業内容はすぐに理解し、ビンの分別も大きな間違いもなく処理することができていた。また、白、茶、緑などの色によって分別したり、その他、ビンの種類（化粧水、ラムネなど）によって、細かい判断力が求められたが、しっかりと対応することができていた。最初のうちは、においや汚れに対して若干の拒否反応を示していたが、次第にそれにも慣れ、時間いっぱいを使って作業に従事することができていた。それにより、周りの従業員の評価や対応も少しずつ変化が見られだし、いろいろな仕事を覚えることができるよう働きかけてくれるようになっていった。

(4) 教員ジョブコーチとしてのあり方

最初は、学校教員も共に会社に付き添って、生徒と一緒に働いた。同じ場所で、同じ仕事に従事することによって、初めて、その仕事内容の難しさや周りの状況、会社の雰囲気などがつかめてくる。それを、生徒に分かりやすく伝えながら、仕事の段取りや方法、問題が生じた時の対応などを伝えていった。また、会社としても、養護学校（特別支援学校）の生徒であり、なおかつ、聞きなれない「知的障害」という言葉に最初は戸惑う様子が見られたが、本人の働く様子や姿勢、教員の仲介などがあって、徐々に、その構えを崩していったといえる。

(5) 保護者との話し合い

保護者は、最初、リサイクル会社と聞いて、難色を示していた。きつい、汚いという一般的なイメージを払拭でき

ずに、自分の子どもはそういうところでは働けない、働かせたくないという親の素朴な感情が垣間見られた。実際に、現場に足を何度も運んでもらい、仕事場の状況や雰囲気、従業員や社長の人柄を知るにつれて、少しずつ、今回の現場実習に関しても前向きな姿勢をもつようになってきた。また、学校においても、懇談を何度も持ちながら、担任と進路担当を中心に、納得のいくまでの話し合いが行われた。

(6) 会社とのかけ引き

通常の現場実習期間はもとより、学校の長期休業中を利用して、何度も会社に現場実習を依頼した。その都度、会社側からも快く引き受けていただきながら、就職を視野に入れたかけひきが始まった。とにかく本人の力を十分見てもらうことが目的であり、会社の仕事をこなしていただくの力を持っていることを証明していくためにも、数回の実習挑戦が必要であった。高等部3年になると、障害者職業センターやハローワークとも連携しながら、徐々に具体的な就職に関する話し合いにもっていった。卒業後の雇用関係の話になると、社長は渋い表情を示し、「実習だけにしてくれ」といわんばかりの話を繰り返していた。何度も話し合いを行うたびに、少しずつ障害者雇用に対する社長の素朴な疑問や懸念が浮上してくるようになってきた。その内容についての記録の一部を下記に示す。

- ・給料はどれくらい払うたらえいがやろう、他の会社はどうしゅう・・・。
- ・もし、雇った後で、何か問題が起こったら、わしらは、どこへ相談に行ったらえいがぜ・・・？
- ・こんな会社じゃ、親が嫌がっちゃりはせんかえ。もっと楽な会社に就職させちゃりたいろう。
- ・先生らあは、よう会社に足を運んでくれて、生徒と一緒に働いてくれた。けど、それが、逆に、わしらあを不安にさせることもあるがぜ。そんなに頻りに先生らあが来ると、この子は仕事ができんがやろうかとも思う従業員もおるがぜ。
- ・夏の暑い日や冬の寒い時にも、毎日、仕事ができるろうか？
- ・先生らあが、無理にこの子をここへ来させゆうがやないかえ・・・。
- ・こんなきつい仕事を障害者にさせてもええがやろうか？ なんか、むごいような気がする。
- ・ひとり障害者を雇うたら、次から次へと雇うてくれってきやせんか・・・。
- ・事故やけがが出たら、会社がすごい非難を浴びるがやないろうか？

ほんの一部ではあるが、一般企業が抱いている素朴な疑問や不安が社長のコメントから出ていると思われる。障害者本人やそれをとりまく支援者に対するイメージも不十分な認識であり、我々が当然知っているであろう、分かってくれているはずだということを、もう一度見直して、丁寧に企業側に伝えていくことが求められている。また、教員ジョブコーチとしての役割が、会社によっては、マイナスに出てくる可能性も考えながら、ジョブコーチとしての頻

度の問題やフェイドアウトのタイミングを考えなくてはならないことを教えてもらった。

しかし、その後のやりとりの中で、社長自身の会社設立時の様子や思いが出るようになり、それに関連した形で、障害者雇用に前向きな話も聞かれるようになってきた。

- ・この会社は、最初、わしが一人でリヤカー引きながら古新聞を回収することから始まったんや。みんなあ、俺のことを変な目で見よったぜ。
- ・障害があっても、こんなに、わしらあと変わらんくらいに続けて仕事ができるということがよくわかった。
- ・ほかの若いもんはすんぐに辞めていくけど、この子は本当によう頑張りゆうと思う。
- ・この前、ハローワークかどっかの職員に、雇用条件でいろいろ言われたけど、うちやち、何の理由もなしでやめさせたがと違うで。それを、ここ半年間でクビにした従業員はおらんか・・・？って聞かれて、「おる」いうたら、それじゃ、雇用制度みたいなの？、助成金？使えんって言われても、俺らあはなんか納得いかん。制度もなにも使えん言われたら、こっちも、ほんなら、「この子はよう雇わんぜよ」っていうしかないろう。別に、助成金ほしいき、この子を雇うがやないき。わかるろう・・・。
- ・来年には、また、新しゆう機械を入れて、この子にもできる仕事が増える。そこのポジションはどうやろうかと考えゆう。
- ・先生らあは、何で、そんなに一生懸命になってこの子らあを面倒をみゆうが・・・？そこまでしてでも、この子らあを就職させたいがかえ。

地道な話し合いを続けていく過程においては、少しのことで、双方に食い違いで出てくることも多い。しかし、その僅かな話を大切にしていかないと、それまで、積み上げてきた就職に至るまでの本人や保護者の努力はもろんのこと、学校と会社の信頼関係さえもが砕けてしまう可能性は十分にある。特に、障害者雇用に関する諸制度の話を行う時には、ただ、機械的、パターンの話し合いではなく、慎重に話をもっていく必要性があろう。

【文献】

- 石山貴章・田中 誠・矢野川祥典・宇川浩之・是永かな子(2005) 各関係機関との連携における「生活・就労支援」の在り方—知的障害養護学校卒業生の追跡支援を通して—, 第13回職業リハビリテーション研究会, 発表論文集, p256-257.
- 宇川浩之・矢野川祥典・土居真一郎・柳本佳寿枝・松原孝恵・嶋崎明美・石山貴章・田中誠(2008) 自閉症者(卒業生)の就労継続支援に関する一研究—関係機関との連携から—, 高知大学教育実践研究, 第22号, p51-58.
- 田中 誠・石山貴章(2006) 知的障害養護学校の現場実習(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—, 高知大学教育実践研究, 第20号, p13-21.
- 矢野川祥典・柳本佳寿枝・土居真一郎・宇川浩之・田中誠・石山貴章(2007) 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—, 第15回職業リハビリテーション研究会発表会, 発表論文集, p288-289.

世田谷区就労支援ネットワークの取り組み

―すきっぷ就労相談室の新たな挑戦 地域全体で就労障害者を支えるネットワーク―

福田 隆志（世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ就労相談室 就労支援コーディネーター）

1 はじめに

世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ（以下「すきっぷ」という。）は平成10年に開設され、今年で11年目を迎えた。時代の流れが大きく変化していく中、世田谷区においても障害者自立支援法の施行に伴い、平成20年度より本格的に新体系への移行が始まった。

世田谷区の特徴としては、国の掲げる就労支援の促進という観点から区立施設はその殆どにおいて就労移行支援事業が必須となった。その為就労継続B型もしくは生活介護との多機能型の施設体系が主流となっている。このことにより就労支援を専門としない施設・職員にも就労支援に関わる機会が増える事となる。

さまざまな不安や課題を抱える新体系移行に備えて世田谷区では平成19年度よりすきっぷがセンター的機能を担い、就労移行支援に取り組む区内施設の職員向けに研修等を行い、ネットワークの構築とバックアップ体制を図った。新体系に移行した今年度については、利用者向け研修を中心に、家族にも目を向け、幅広く就労支援への取り組みを行っている。

次項では、すきっぷの説明を行い、その後従来から築いてきたネットワークの取り組み、そして最後に昨年度から始まったすきっぷ就労相談室の新たな事業を紹介する。

2 世田谷区立すきっぷとは・・・

(1) 就労移行支援事業（通所部門）

開設当初（平成10年）から生産活動（作業）と就労支援の2つの機能を組み合わせた形で就労支援を行っている。これは国の就労移行支援事業のモデルとなっている。支援対象者は、世田谷区在住の療育手帳を保持している方であり、2年間利用（1年延長可能）の通過型施設である。

4ヶ月に1度個別目標支援プログラム会議を行い、精密評価及び評価に基づく目標設定を行っている。日々のトレーニング（職業準備訓練）は、生産活動（作業）を中心に社会生活技能訓練・運動プログラム（毎週水曜日）を行っている。さらに施設外においては体験実習を積極的に取り入れている。この実習は利用者にとっては就労意欲の向上に繋がり、また同時に利用者・職員双方にとって課題の把握や職業適性を探るよい機会となっている。

すきっぷの就労支援は、職業準備訓練（所内）⇒体験実習⇒就労前提実習⇒就職というステップアップで構成されている。

(2) 就労相談事業

すきっぷでは、就労に関する相談・支援を行う、いわゆる「外来相談」を行っている。支援対象者は世田谷区在住で療育手帳を保持している方に加え、発達障害や高次脳機能障害の方（手帳なし可）等もその対象である。就労支援に関しては、通所部門と同じく面接支援から通勤支援、ジョブコーチ、アフターケア等を行っている。また、昨年度よりネットワークの構築と他施設のバックアップという新たな事業が加わった。

3 世田谷区就労支援ネットワーク

(1) 世田谷区障害者雇用促進協議会

世田谷区が主導となり、広域型のネットワークとして平成15年に発足した。区をはじめ、福祉施設、学校、関係団体等が参加し、地域レベルでの障害者の雇用促進および就労支援を目的としている。

(2) 生活支援センター・生活支援施設との連携

イ. 就労障害者生活支援センタークローバーとの連携

安定した就労生活を維持していく為には、安定した生活が欠かせない。そこで平成12年に発足したのが「就労障害者生活支援センタークローバー（以下「クローバー」という。）」である。登録は任意であるが、すきっぷから就職した多くの利用者が登録している。就労面のサポートはすきっぷ、生活面のサポートはクローバーと棲み分けを行い、相互に連携を密に取りながら働く障害者を支えている。

ロ. グループホーム等との連携

東京都では地域生活支援の中心的な施策としてグループホームは位置づけられている。しかし、世田谷区には現在5ヶ所しかなく、ニーズに対して不足しており、待機者が多くいる状況である。

すきっぷ利用者による利用も年々増えている為、寮との連携・情報交換を密に行っている。本人を支援するにあたり、就職者に対しては寮職員の職場訪問への同行、またすきっぷ通所者に対しては個別ケース会議への参加の依頼を行う等、生活面と就労面を一体化し、連携を取りながらサポートを行っている。

(3) 特別支援学校との連携

すきっぷの利用に関しては、特別支援学校を卒業しすきっぷに通所する者、卒業後就職し、要定着支援ですきっぷ就労相談に登録する者などが主である。学校側からは卒業時に個別移行支援計画を提供してもらい、互いに連携を図り、進めている。就職者に対しては、学校と連携して職場訪問を行うなど、スムーズな地域支援への移行に向け、連携を図っている。

4 新たなネットワークの構築を目指して

表1 職員向け研修(全14回)

(1)就労相談室の新事業

昨年度は世田谷区内施設に対して、職員向け研修(全14回のネットワーク研修)、現状把握のための各施設訪問を実施し、平成20年度の新体系移行に備えてバックアップ体制を築いてきた。

今年度は本格的な移行に伴い、各施設職員の就労支援スキルの習得も視野に入れながら、積極的にネットワークの強化を図っている。求人情報や就労支援研修の情報提供や各施設職員間の定例会(会社見学含む)の企画・実施を行っている。

また、各施設の就労移行支援対象利用者・家族が就労について具体的なイメージが持てるよう、利用者向けプログラムを実施し、より実践的な研修を取り入れている。

(2)ネットワークを構成する事業所

知的障害・身体障害等を主な対象者とする区立の移行支援事業所(10施設すきっぷ及び予定事業所含)とネットワークを組み、就労支援の促進を行う。

※ 精神障害のネットワークは「しごとねっと」が中心

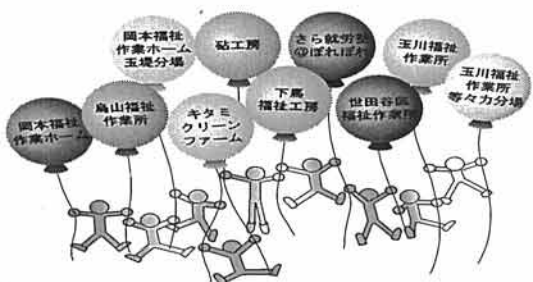


図1 ネットワーク事業所 (利用者Yさん作成)

(3)ネットワークで期待されるすきっぷの役割

- 就労支援に関するバックアップ体制の確立
- 他施設職員へのOJT(職場開拓、ジョブコーチ等)
- 求人情報の提供、就労支援研修等の情報提供
- 会社見学、職場訪問、職場開拓等への同行

(4)平成19年度の取り組み

職員向け研修(全14回)は表1のとおりである。

(5)平成20年度の取り組み

イ. 就労支援ネットワーク定例会

毎月1回、ネットワーク定例会(就労支援担当者会議)を行っている。会場となる施設を各月で変えて実施することで作業見学も行え、他施設を知るよい機会となっている。定例会の内容は主に、①近況報告②求人情報の提供③作業見学等であるが、毎回テーマを決めた研修(事例報告等)や利用者プログラムの内容の話し合い等も行っている。

※具体的内容はポスター参照

ロ. 利用者向け就職準備プログラム

就労移行支援の利用者に就労に向けた研修を行う。一から就職を目指す者もいれば、積極的に就職活動を行っている者など、その施設や利用者によりニーズはさ

研修テーマ	
1	世田谷区の就労支援ネットワーク
2	授産施設における職業準備訓練
3	授産施設における職能評価と個別支援プログラム
4	支援者のビジネスマナー
5	就労支援の実際 就労準備と体験実習
6	職業リハビリテーションの基礎講座
7	企業とのミニ面接会
8	雇用する企業から就労支援機関に望むもの
9	職場実習とジョブコーチの実際
10	求職活動支援と職場開拓
11	企業担当者との接し方(業務切り出し方法など)
12	各施設訪問報告とすきっぷ就労相談室の活用
13	ハローワークの職業紹介・雇用指導
14	就労障害者生活支援センタークローバーとの連携

まざまなため、2コース(初級・中級)に分けたプログラムを実施している。また、今年度は各プログラムを前期・後期の2度に分けて研修を行う。

すきっぷが中心となり、各施設の就労支援担当者と協力し、利用者向け研修を計画・実施している。また、研修を通じ各施設の利用者同士が交流を図れるようにしている。

※プログラムの内容はポスター参照

ハ. 家族向け研修

就職に対して不安を抱いている家族向けに研修を行う。同じ不安を抱えつつも就労に繋がり定着しているケースの家族の話や重度障害者が働く職場を実際に見学する機会などを設け、少しでも就職に対して前向きになれるようなきっかけ作りを行うことを目的とする。

(6)今後の方向性

この世田谷区のネットワークは、職員間の連携だけではなく、研修をとおし各施設の就労移行支援対象の利用者同士が交流を図る点にひとつの大きな特徴がある。就労という同じ目標に向かって仲間は他施設にもいることは彼らにとっては心強いといえる。

利用者も含め、各施設が連携を取り合い、世田谷区全体で就労支援ネットワークの活性化・促進を図っている。今年度は就職に向けた取り組み(研修)を主に行っているが、今後就職者の増加に伴い、状況に応じた柔軟な対応・サポート体制がネットワークに求められ、就労生活を支えていくシステム作りが必要となっていく。

5 おわりに

障害者が安心して暮らせ、安心して就職を目指す社会を考えると、ネットワークの役割は重要である。利用者が作成した図1は、各施設・利用者が手を取り合い、「就労」を目指している絵である。今後世田谷区では、この図のように柔軟で且つ信頼関係の強いネットワークを目指していきたい。

就労支援機関における支援体制等の実態

—平成 19 年 10～12 月調査の結果から—

依田 隆男(障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員)

1 目的

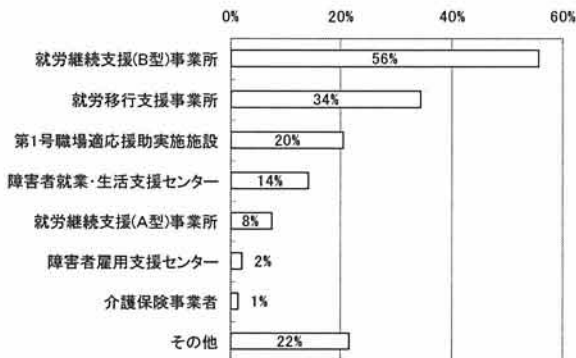
平成 18 年施行の障害者自立支援法に基づき、福祉施設等から一般就労への移行を進めるための就労移行支援事業等が始まっている。これらの実施に際しては、ジョブコーチ等の職業リハビリテーションの措置とネットワークを組んで取り組む等により効果的な就労支援を行うこととされた。だが就労支援サービスの専門性や役割分担等については、これまで必ずしも十分に検討されてこなかった。

本稿では、障害者職業総合センターの「職場適応援助者による支援の現状と支援終了後の雇用継続に向けた支援体制のあり方に関する研究」¹⁾の一環として実施した企業ニーズ調査、地域障害者職業センター及びその他の就労支援機関の実態調査のうち、再集計を含むその他の就労支援機関に係る調査結果から、就労支援の今後の課題について考察する。

2 調査対象及び回収状況

障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター、第 1 号職場適応援助者事業の援助の実施機関、就労移行支援事業所、就労継続支援(A型・B型)事業所の機能を有するすべての機関のうち複数の機能を併せ持つ機関の重複分を除く 1,484 機関を対象とし、平成 19 年 10～12 月に郵送調査を実施した結果、637 機関(43%)から回答が得られた。

各機関の機能のうち最も多かったのは就労継続支援(B型)事業所(56%)だった(図1)。機能の組み合わせで最も多かったのは就労継続支援(B型)事業所単独(26%)、次いで就労継続支援(B型)事業所と就労移行支援事業所との多機能型(13%)だった。



その他…生活介護(32%)、更生・授産施設(27%)、自立訓練(22%)、相談支援(11%)、地域活動支援センター(10%)、etc.

図1 回答機関の就労支援機能(複数回答)

3 結果

(1) 「就労(就業)」という言葉の意味

「就労(就業)」の意味範囲について最も多かった回答は、請負や福祉施設・作業所での活動を含まない、一般企業での雇用(39%)であった(図2)。

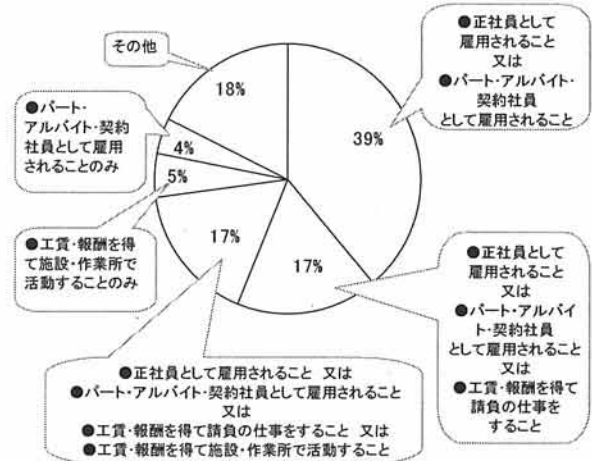


図2 「就労(就業)」という言葉の意味

(2) 就労(就業)支援に係る従事者の配置

就労(就業)支援の従事者を配置している機関は83%だった(図3)。100%でなかった理由のひとつとして、前述のように就労(就業)の語義が多様に捉えられていたことが挙げられる。

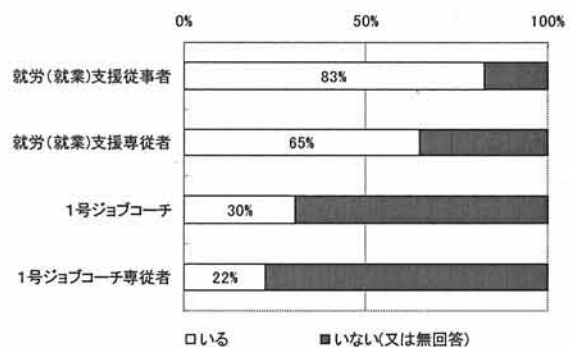


図3 従事者等を配置する機関の割合

図3中、1号ジョブコーチ(第1号職場適応援助者。図5において同じ。)を配置している30%の機関のうち、常勤の第1号職場適応援助者を配置している機関は90%、専従の第1号職場適応援助者を配置している機関は74%だった(図4)。

(3) 就労支援従事者等の配置人数

従事者は1機関当たり3人をピークに2～4人の機関が最も多かった。専従者は1～2人の機関、第1号

職場適応援助者は1名の機関がそれぞれ最も多かった(図5)。第1号職場適応援助者の専従者は1機関当たり1名=65%(≒2/3)、2名=23%、3名=10%、4名=1%で、4名を超えて配置する機関は無かった。

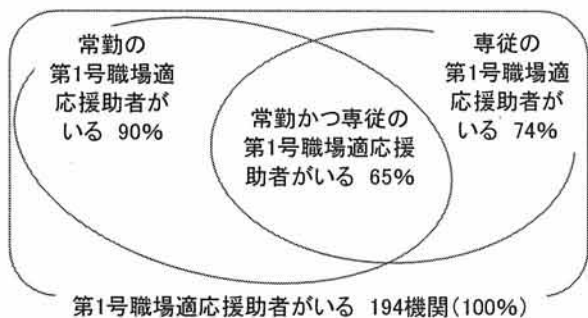


図4 第1号職場適応援助者の配置状況

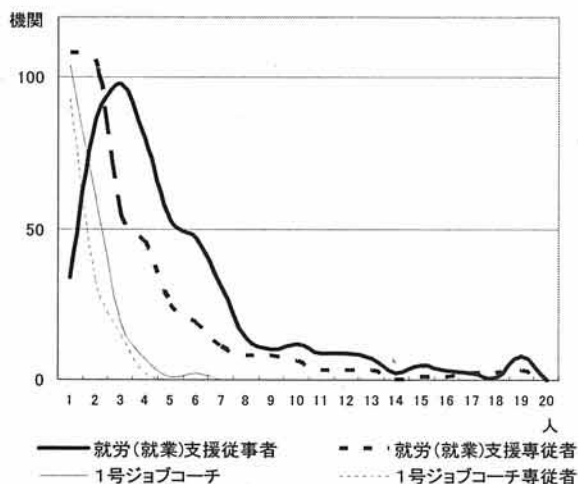


図5 従事者等の配置人数

(4) 利用者の主たる障害

身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の6種類の障害のうち、過去1年間に就労支援を実施したことがある障害で最も多かったのは知的障害(71%)、又、知的障害者の就労支援で地域障害者職業センターと関わった機関は32%だった(図6)。各機関で過去1年間に支援したことがある障害が何種類に及んだかについてみると、1種類だけ(33%)という機関が最も多かった(図7)。

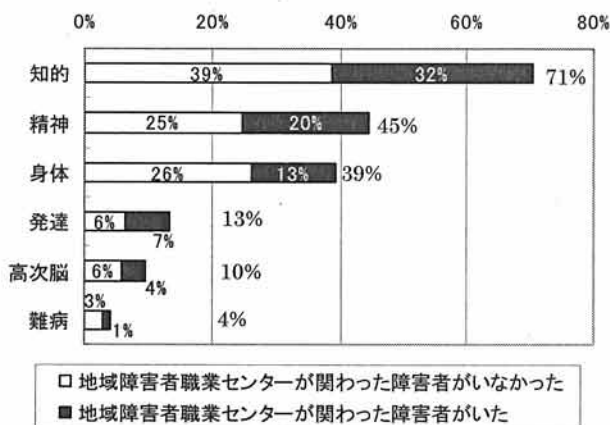


図6 過去1年間に支援したことがある障害

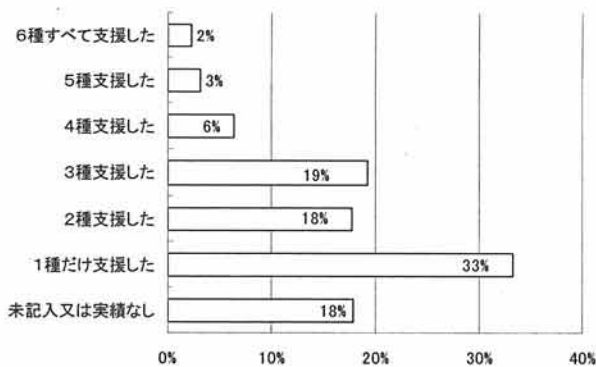


図7 身体、知的、精神、発達、高次脳機能障害及び難病のうち過去1年間に支援した障害種別

(5) 障害者支援及び家族支援

就労(就業)に係る障害者支援計画を策定する機関は73%、施設内の作業場面を活用した障害者への指導・訓練を行う機関は84%、障害者支援のために家族に協力を求めたり家族の問題解決を個別に支援したりする機関は65%だった(図8)。

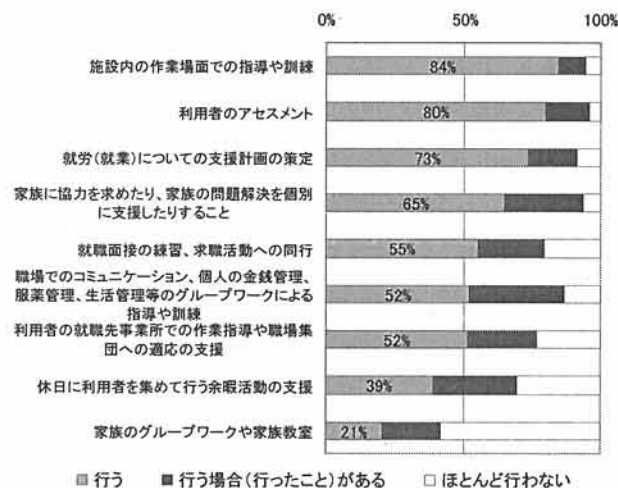


図8 障害者(家族)支援の内容

(6) 事業所(企業)支援、求人開拓

事業所支援計画を作成する機関は17%、職場実習を依頼する機関は48%、求人開拓を行う機関は47%だった(図9)。

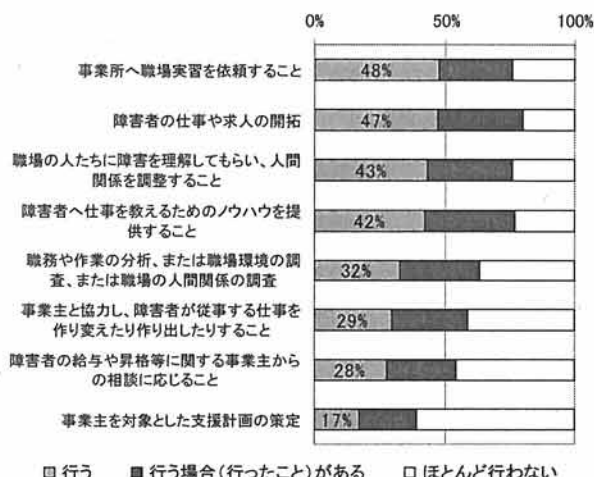


図9 事業所(企業)支援、求人開拓

(7) 障害者支援のケースロードサイズ

過去1年間に就労支援を実施した障害者の実人数を、就労支援の従事者(常勤+非常勤)の人数で割り、スタッフ1人当たりの障害者数(ケースロードサイズ)を算出すると、3人の機関が最も多く、10人未満の機関が76%、5人未満が47%を占めた(図10)。自由記述欄の回答によれば、障害者自立支援法施行後新たに就労支援を開始した機関も散見されたことから、この傾向は今後大きく変化するかも知れない。

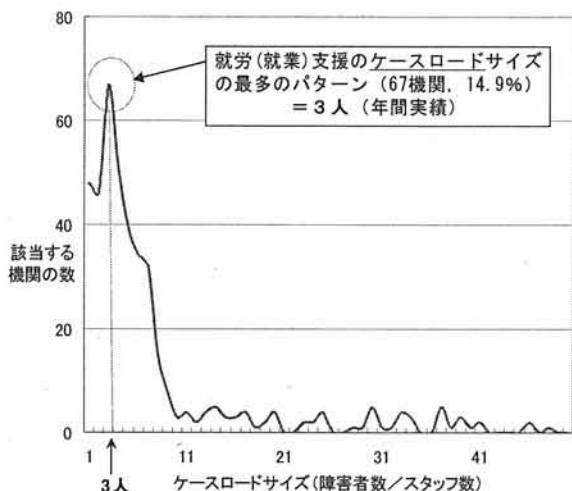


図10 ケースロードサイズ

(8) 機関・組織内の協力と人材育成

支援の計画、途中経過等について同僚スタッフ同士で情報を共有する機関は80%、同じく同僚スタッフ同士で、個々の支援に係る検討会議(ケースカンファレンス、所内ケース会議 etc.)を開く機関は57%だった(図11)。

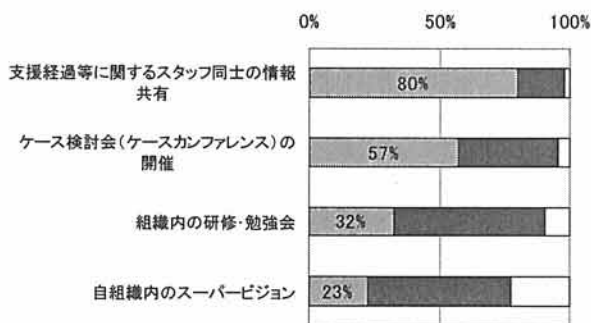


図11 機関・組織内の協力と人材育成

(9) 他機関との連携

他機関が主催する研修・研究会へスタッフをよく参加させる機関は65%(図12)、他機関のスタッフからスーパービジョンをよく受ける機関は7%(図13)、他機関主催のケース会議へスタッフを出席させる機関は40%(図14)、他機関を招いてのケース会議をよく主催する機関は12%だった(図15)。

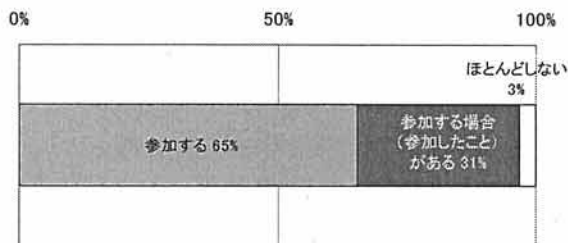


図12 他機関主催の研修・研究会への参加(個人的な参加ではなく組織の人材としての参加)



図13 他機関から受けるスーパービジョン



図14 他機関主催のケース会議への出席

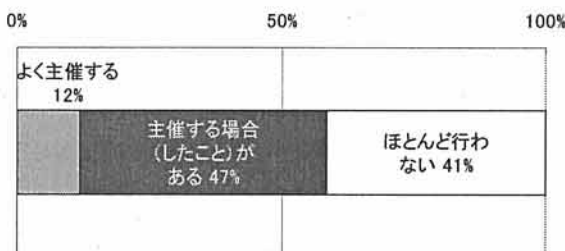


図15 他機関を招いてのケース会議の主催

(10) 他の機関への支援

複数の機関の役割分担の調整、マネジメント、複数の機関の利用計画の策定をよく行う機関は9%、他機関の参加を募っての就労支援に関するセミナー・勉強会・研修会等をよく開催する機関は7%、他機関のスタッフへのスーパービジョンまたはコンサルテーションをよく行う機関は4%だった(図16)。

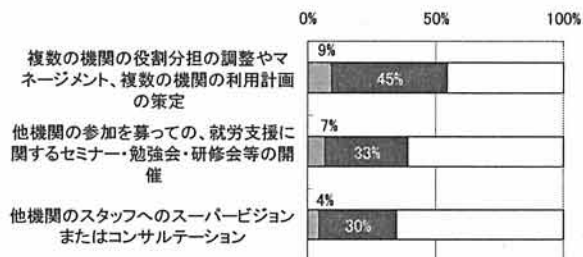


図16 他の支援機関への支援

今回調査				全国データ (総務省 平成18年事業所・企業統計調査)			
従業員数	支援対象 事業所数(a)	%	[(a)/(b)] ×100	従業者数	民営 事業所数(b)	%	
1～55人	2,023	50.6%	0.04%	1～49人	5,567,126	97.4%	
56～100人	726	18.1%	0.78%	50～99人	93,121	1.6%	
101～300人	525	13.1%	1.15%	100～299人	45,769	0.8%	
301～500人	209	5.2%	3.32%	300～499人	6,301	0.11%	
501～999人	129	3.2%	3.95%	500～999人	3,265	0.06%	
1,000人以上	389	9.7%	31.68%	1,000人以上	1,228	0.02%	
小計	4,001	100%		小計	5,716,810	100%	
わからない	364			派遣・下請従業者のみ	5,749		
計	4,365			計	5,722,559		

図17 過去1年間に支援を実施した事業所(企業)の従業員数と同時期の全国データとの比較

(11) 支援対象事業所(企業)の従業員規模

一般に、事業所(企業)は従業員規模が小さいほど数が多く、調査時点では従業員50人未満で97%を占めていた(図17の右欄)。全国の地域で暮らす障害者にとっての通勤可能圏域の事業所の多くは小規模であるはずである。これに対し実際に支援を受けた確率は、大規模ほど高かった(同中欄)。

4 考察と提言

(1) 圏域ごとの研修ネットワークの構築(支援者支援)

就労支援では、同じ障害名や同じ業種・業態の事業所でも、事例によって多様な課題に突き当たることは、本研究発表会でこれまで発表されてきた実践家の知見からも明らかである。調査では従事者の年間ケースロードサイズ5人未満の機関が47%を占めていた。このようにケースロードサイズが小さい程、支援に時間を割く上では有利である一方、実践から経験知を得る機会が少なくなることは否めない。

また、個別の事例における問題整理、連携関係の構築等には、機関内や複数機関のケース検討会が有効であるし、就労支援の専門家ならではの技術、問題意識、知識等については、同分野の専門家によるスーパービジョンが有効である。だが、第1号職場適応援助者を配置する機関のうち第1号職場適応援助者の配置数が1名の機関が2/3を占める等、機関内や地域内でそのような機会に恵まれない、いわば専門性の世界で孤立し易い境遇に置かれた支援者もいた。

他方、他機関の参加を募っての就労支援に関する勉強会等を開催する機関や、他機関の支援者へのスーパービジョン等を行う機関も、わずかながら存在した。第1号職場適応援助者や、障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業の制度が登場する以前から就労支援に取り組んできた機関などが、これらに該当する可能性がある。

個別事例の障害者支援に係る支援機関の連携についてはよく言われるが、機関を越えて支援者を支える組織的な取り組み(支援者支援)については、これまであまり議論されてこなかった。研修会の開催、就労支援の専門性を明らかにする専門家組織の主宰等を行う地域のリーダーや「研修ネットワーク」が、各圏域ごとに必要ではないだろうか。

(2) 障害者が暮らす地域等での雇用され易さの評価

事業所規模が大きいほど支援を受ける確率が高かったという実態を、どのように捉えればよいだろうか。

第一の解釈は、大企業が持つ様々な可能性、すなわち求人数が多い可能性、多様な職位や持ち場が存在する可能性、事業所がその立地の基盤を成す地域に受け入れられる代償としてその地域の雇用を引き受けようとする意識が大企業ほど高い可能性等である。通勤可能域の事業所数が限られている地域や、大企業が存在しない多くの地域では、遠隔地の大規模事業所への就職が目指されている可能性もある。

第二の解釈は、障害特性に対し医学的、心理学的な尺度を当てることができると同様、それぞれの事業所(企業)が備える「雇用力」、その障害者の通勤可能圏域の事業所(企業)数、交通機関や道路状況等にも、困難さの程度があると考えられるものである。もしこれを地域や事業所(企業)が持つ障害者雇用の困難さの程度と呼ぶことが許されるなら、その軽重の評価と、軽重に応じた支援サービスを検討することを提案したい。具体的な施策等については今後の課題としたい。

文献

- 1) 依田隆男: 支援機関の人的支援の実態, in 障害者職業総合センター調査研究報告書No.86『ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究』pp.73-109, (2008)

特別支援学校(知的障害)高等部の教科「流通・サービス」 (「商品管理」「事務」)の学習内容の構築に向けての検討

ーワークサンプル幕張版(MWS)の活用ー

渡辺 明広(静岡大学教育学部 教授)

1 問題と目的

現行の盲学校、聾学校及び養護学校高等部学習指導要領(2003年度実施。以下「学習指導要領」という。)において、知的障害養護学校(現在は特別支援学校)の専門教育に関する教科(選択教科)として「流通・サービス」が新設されて、5年が経過した⁶⁾。これは、近年、卒業後の進路として、第3次産業を選ぶ生徒が増加していることに対応するものである。

筆者は、全国の軽度知的障害の生徒を対象とする高等特別支援学校、および職業学科や普通科に職業コースを設置している特別支援学校高等部、計70校を対象に、教育課程における教科「流通・サービス」の設置や、領域や教科を合わせた作業学習の中での「流通・サービス」の実施状況についてのアンケート調査を行った(実施期間は2007年8月～9月上旬。58校が回答。回収率は82.9%)。この結果によると、「流通・サービス」の分野のうち「販売」を実施している学校は回答校の66.6%で、「清掃」は60.3%であったが、「商品管理」を実施する学校は回答校の17.2%、「事務」も26.3%に留まっている。

この調査結果では、「流通・サービス」をあまり実施していない理由について、多くの学校は「職業教育(作業学習)の中心が(従来の)製作や生産などの作業活動であること」、「必要な施設、設備、備品が備わっていないこと」、「まだ、教育課程の編成時に、教員間であまり話題になっていないこと」等が明らかになっている。学習指導要領やその解説には、「流通・サービス」科の目標が設定され、この教科の内容が4つの観点で示され、各分野の学習活動の例示がされているもの⁶⁾⁷⁾、「商品管理」や「事務」については学習活動の選定や年間計画の作成に準拠するものが少ないこと、また、知的障害のある生徒には、これまでに学習機会が少なかった分野であったからではないかと予想される。

そうした中で注目されるのは、2005年度から3校の特別支援学校において、学級指導や数学、自立活動、作業学習(校内実習を含む)などで、障害者職業総合センター(障害者支援部門)による高次脳機能障害や精神障害に対する評価・支援技法の開発を目的とした「職場適応促進のためのトータルパッケージ」を、同じく認知の障害である軽度発達障害や知的障害の生徒へ適用し、その活用可能性が実証されていることである。トータルパッケージの主要な入力系ツールであるワークサンプル幕張版(Makuhari Work Sample ; 以下「MWS」という。)は、OA作業5課題、事務作業4課題、実務作業4課題の全13課題によって構成されているが、「流通・サービ

ス」の「商品管理」や「事務」の学習活動としても活用が期待できる。3校の職業教育(作業学習)では、MWSを中心に作業遂行力等の向上を目指した実習が試行的になされてきた。³⁾⁴⁾⁵⁾⁸⁾⁹⁾

そこで本稿では、3校の教育実践についての報告等をもとに、MWSを活用した、特別支援学校(知的障害)高等部の教科「職業」や作業学習における「流通・サービス」(「商品管理」、「事務」)の学習内容(課題)を抽出、精選することを試み、教科の学習内容の構築に向けて検討することを目的とする。このことによって、学習内容の程度を高め、年間指導計画(基本カリキュラム)のもとに継続的、発展的に職業教育が展開されるであろう。

2 方法

職業教育(作業学習)の中でトータルパッケージ(MWS)を活用している特別支援学校3校による、各種の研究実践報告の蒐集と、当該学校の担当教諭(1～2名)から関連事項についての聞き取り調査を行う。聞き取りは、調査項目を記述した質問用紙を事前に郵送しておき、これらを中心に回答を依頼する方法(半構造化面接法)による。面接に要する時間は2時間程度であった。

3 教科「流通・サービス」の目標と内容

学習指導要領には、流通・サービス科の目標は、次の3つから構成されている。⁶⁾⁷⁾

「流通やサービスに関する基礎的・基本的な知識と技術の習得を図り、それらの意義と役割の理解を深めるとともに、流通やサービスに関する職業に必要な能力と実践的な態度を育てる。」

この目標を達成するための学習内容については、生産から販売に至る商品の流通に関する産業やサービスに関する産業への興味・関心を高め、意欲的に実習に参加すること(「実習への参加」)、流通やサービスに関する基礎的・基本的な知識と技術を習得し、適切に接客、応対する態度を身に付けること(「知識と技術の習得」)、コンピュータなどの事務機器、機械や道具の操作に必要な知識と技術を習得し、安全に実習すること(「機器や機会等の操作」)の3つの観点で示している。⁶⁾ さらに、学習指導要領解説書で「流通・サービスに関する各分野」(「商品管理」「販売」「清掃」「事務」)の観点から、学習活動の例示をしているが、各学校においては、地域の状況や生徒の実態等に応じて、適宜、選択し履修する必要があることが記述されている。⁷⁾

4 特別支援学校3校におけるトータルパッケージ(MWS等)の活用状況－職業科や作業学習(校内学習)

各種の論文や実践報告、関連資料の閲覧、及び聞き取りから、特別支援学校3校(A校、B校、C校)におけるトータルパッケージ(MWS等)の活用状況について、以下にまとめる。³⁾⁴⁾⁵⁾⁸⁾⁹⁾

【活用の目的】

境界線域の軽度知的障害、発達障害等への対応が求められている、特別支援学校の今日的課題に対して、一人一人の教育的ニーズに基づく対応を行うことと、教育課程や学習内容、授業の見直しを模索するために試行的に行われた(A校、B校)。その授業づくりの実践研究のために、作業学習(校内実習・進路学習)に職業リハビリテーション技法の考え方を取り入れてきた(C校)。

【対象の生徒】

知的障害、肢体不自由、自閉症(知的障害を伴う)が主で、一部LD、ADHD・高機能自閉症等も含まれる(A校、B校)。B校の産業科の生徒は、軽度知的障害、自閉症(知的障害を伴う)が主である。C校には肢体不自由の生徒はいないが、知的障害、自閉症(知的障害を伴う)が主で、LD、ADHD・高機能自閉症の生徒もいる。

次に、3校の教科「職業」や作業学習(校内実習を含む)におけるトータルパッケージ(MWS等)の活用状況をまとめる。

【活用場面】

3校とも、年間2回の校内実習(各2週間程度)のツール(教材)として活用している。C校は1年次の校内実習(集中作業・進路学習)の単元「働く人になるために～OA作業をとおして～」(2006年度)と、次年度に2年次の単元「働く人になるために～職場のしくみを知ろう～」のツールとして活用した。この他、A校では普段の作業学習、B校の産業科では教科「職業」の作業種目「就労実務」のツールとして活用している。

【学習内容(課題)と題材】

A校で主に活用しているのはMWSで、一部、MメモリーノートやWisconsin Card Sorting Test(WCST)を実施している。MWS訓練版のOA作業<5課題>(数値入力、文書入力、コピー&ペースト、ファイル整理、検索修正)、事務作業の数値チェックとMWSホームワーク版から事務課題の宛名書き、それに、実務作業のナプキン折りとMWSホームワーク版から実務課題の洗濯物たたみを組み合わせて行っている。B校の教科「職業」の作業種目「就労実務」と校内実習の「実務課オフィス班」はMWSのOA課題、事務作業、実務作業の全13課題である。C校の校内実習の目標は「働くために必要なスキル」のセルフマネジメントスキル、コミュニケーションスキル、作業遂行能力の3つを挙げ、1年次の実習ではMWSのOA作業(5課題)、事務課題(4課題)、2年次の実

習ではOA作業、事務作業、実務作業の13課題である。

【実施上の工夫】

A校は、課題を複数組み合わせることで、生徒がより取り組みやすくなるように工夫した。課題内容は対象者に合わせてカスタマイズし、練習モードで作業結果が即座にフィードバックされるようにした。また、前回の校内実習の記録を生徒自身で集計・分析し、実習目標を設定する。さらに、操作マニュアル、漢字の読み仮名シート、ファイル整理ヒントシートの活用により、できるだけ生徒自身で課題の解決が図られるような環境を準備した。B校の「就労実務」では、まず、簡易版によりMWS全課題(13種類)に取り組み、適性や努力点を自己認識し、課題を自己選択することを原則とした。「実務課オフィス班」では、1日目はMWS簡易版13種類すべてのワークサンプルを中心に課題全般の内容を知らせ、2日目にMWS訓練版から自己選択により取り組む課題を決めた。この班は、事務作業やOA作業の基礎練習を行うとともに、校内の事務補助(物品購入や弁当注文)の実務経験を実施した。トータルパッケージだけではサンプル不足で、ペーパーフラワーの製作や、洗濯、アイロンがけなどの作業内容(作業種)を入れた。C校では、作業内容や指示書レベルを個人の実態に合わせ、スキルアップとともに徐々に指示書の情報を減らし作業レベルを上げていき、自分でできる部分を増やしていった。同時に、作業進捗チェックができる指示書、カード式の指示書等を数種類用意し、自分の力で進めることができるようになる働きかけを段階的に与えていき、どのような関わりが有効なのかを考えた。また、作業終了後はプリントアウトした作業結果をもとに正答数・誤答数、作業時間、作業量について作業日報にまとめることで自分の作業の内容を振り返り、ミーティングでの意見交換によって次時へ活かすことができた(グループワークの実施)。

【MWS訓練版－各課題の実施状況(2006・2007年度)】

A校でのOA課題(5課題)については、ワープロや表計算といった数値入力、文書入力に対して生徒の関心が高かった。数値入力については多くの生徒が実施でき、ほとんどがLevel5、Level6であった。文書入力、コピー&ペーストは半数の生徒ができたが、文書入力はLevel3までであり、コピー&ペーストの到達レベルは様々であった。検索修正とファイル整理は実施できる生徒は限られたが、知的障害のある生徒に対して、検索修正等も有効であるという結果も得られた。実務作業のナプキン折りは半数の生徒が実施できたが、ピッキング、重さ計測、プラグ&タップ組立は実施できる者は限られた。B校(06年度産業科2、3年・19人)のOA作業の数値入力、文書入力、コピー&ペースト、検索修正は多くの生徒が実施できた。数値入力はLevel4以上の者が多い。検索修正

表1 MWS訓練版 : ワークサンプルの構成と3校の教科「職業」や作業学習(校内実習)での活用と生徒の実施状況

	ワークサンプル名	内 容	A校		B校		C校	
O	数値入力	画面に表示された数値を、表計算ワークシートに入力する	*	◎	*	◎	*	◎
	文書入力	画面に表示された文章を、枠内に入力する	*	○	*	◎	*	○
A	コピー&ペースト	画面に表示されたコピー元をコピー先の指定箇所へペーストする	*	○	*	◎	*	△
	検索修正	指示書に従ってデータを検索し、内容の修正を行う	*	△	*	◎	*	△
作	ファイル整理	画面に表示されたファイルを、該当するフォルダに分類する	*	△	*	△	*	△
	数値チェック	納品書にそって、請求書の誤りをチェックし、訂正する	*	△	*	△	*	◎
務	物品請求書作成	指示された条件にそって、物品請求書を作成する	-	-	*	△	*	△
	作業日報集計	指示された日時・人に関する作業日報を集計する	-	-	*	△	*	△
業	ラベル作成	ファイリング等に必要なラベルを作成する	-	-	*	○	*	△
	ナプキン折り	折り方ビデオを見た後、ナプキンを同じ形に折る	*	○	*	○	*	◎
実	ピッキング	指示された条件にそって、品物を揃える	*	△	*	○	*	○
	重さ計測	指示された条件にそって、秤で品物の重さを計量する	*	△	*	△	*	○
業	プラグ・タッポ組立	ドライバーを使い、プラグ等を組み立てる	*	△	*	◎	*	◎

各校の左欄は活用状況で、活用したワークサンプルに*印をつけた。右欄は生徒の実施状況。

実施状況の◎は「多くの生徒が実施できる」、○は「半数ぐらいの生徒が実施できる」、△は「実施できる生徒は限られる」

(実施状況の評定は、各種論文や実践報告、関連資料の閲覧、聞き取りから、筆者の判断による)

は目的が分かりやすい課題で、自閉性障害の几帳面さが発揮されることが多い。文章入力は知的障害のほとんどの生徒が振り仮名カードを必要とした。ファイル整理は実施できた者が少なかった。事務作業の数値チェック、物品請求書作成、作業日報集計は実施できた生徒は限られたが、数値チェックのLevel6が実施できた生徒も2名いた。物品請求書作成はかなりの個人差があり、作業日報集計は指示書のみで作業を遂行できる者は数名であった。ラベル作成は半数ぐらいの生徒が実施できたが、特殊機能を説明書から読み取ることができる生徒はごく少数に限られる。実務作業のプラグ&タッポ組立は多くの生徒が実施でき、Level3以

上の生徒が多い。ナプキン折りは半数の生徒が実施できたが、達成レベルはかなりの個人差が見られた。ピッキングも半数の者が実施できた。作業手順が把握できると自閉性障害の生徒の几帳面さが発揮され易いが、加算を要する課題ではほぼ全員に指示の追加が必要である。重さ計測は実施できる生徒は限られた。C校(06年度高1・8名、07年度高2・10名)では、OA作業の数値入力は多くの生徒が実施できた。文章入力はルビを振ったヒント集が必要だが、ほぼ半数は実施できた。レベルが上がると、全角半角などの細かな操作方法で難しさがあつた。コピー&ペーストと検索修正はかなり個人差があつた。基本的なパソコン操作のヘルプ集などが必要である。ファイル整理も実施できた者は限られた。事務作業の数値チェックは補完手段を追加することで、多くの生徒に実施できた。物品請求書作成とラベル作成はかなりの個人差がある。作業日報集計は用語が難解で、実施できる者は限られた。実務作業のナプキン折りは、ほぼ全ての生徒が実施可能であった。静止画像での指示書を必要とする生徒もある。ピッキングと重さ計測は補完手段の追加によって半数の生徒ができた。プラグ&タッポ組立は多くの生徒が比較的スムーズにできた。

以上、3校のMWS訓練版の活用と生徒の実施状況を表1にまとめた。

【評価と今後の方向】

A校では、作業遂行力の向上や補完行動・補完手段の必要性理解等に成果が出てきていると評価している。継続的な取り組みを行っていけば、生徒の職域拡大の可能性を示唆していると考えられている。一方、トータルパッケージ本来の目的である、セルフマネジメントスキルの構築まで使いこなされていない点など、今後課題を残している。学校と家庭の連携により、MWS訓練版とホームワーク版を組み合わせた有機的な活用をすることで、さらに就労を意識させた取り組みができないかについて、検討がなされている。B校は生徒の課題意識や達成感、技能的側面を考慮し、ニーズに応じた作業課題の追加により、さらに効果的な学習が進むと考える。動機づけのためにもものづくりを取り入れることが必要であり、より達成感が得られ易い課題を付加していく方向を探っている。ホームワーク版の活用については、家庭-学校の連携の媒介としての意義も含め検討中である。C校はMWSを利用することで、事務作業、実務作業、OA作業等の職種の基礎的な理解を養ったり、それぞれの作業分野における作業遂行能力やコミュニケーションスキル、セルフマネジメントスキルを身につけたりすることができた。パソコンを使用した事務系の仕事は使用者に合わせた定型フォームを使用することにより、パターン化された繰り返しの仕事ができ、作業学習として利用価値が高いものであると考える。

5 「商品管理」「事務」の学習内容の構築に向けての検討

<学習領域(内容)の選定、作業レベルの段階的設定>

知的障害や知的障害を伴う発達障害では、MWS訓練版の実務作業や簡易なOA作業等に作業領域を限定して考えることが望ましい場合も多いと考えられている。

²⁾ 3校の校内実習を中心とした取り組みもこれに沿って実践されていると思われる。また、MWSには多くの対象者の障害状況に対応できるように作業分類及びワークサ

ンプル内に難易度(レベル)を設定し、柔軟に組み合わせたり、段階的に実施できるよう工夫されている。²⁾ 一人ひとりの個別の指導計画による目標設定に基づき、ワークサンプルを選択することで、「商品管理」や「事務」の学習内容(課題)が継続的、系統的に提供できるであろう。

〈バラエティーな実務課題〉

ワークサンプルはより実際の作業に近い形態をもっているが、特に知的障害のある生徒にとっては、実務課題による実習が必要である。B校の実践にもあるように、ものづくりの作業活動も含めて、包装・梱包、袋詰め、商品陳列、印刷機・シュレッダーの使い方など多様な実務経験が必要であり、地域の産業に合わせて題材の工夫が求められる。従来、実施している製作、生産の作業種における作業活動と「商品管理」や「事務」の学習活動との関連を図った単元学習を展開することは、職業観・勤労観を育てるキャリア教育にかかわっても必要であろう。

〈指導計画の作成〉

「商品管理」「事務」の専門的、発展的な学習を進めるには、指導段階(学年)別に指導目標を設定し、精選された作業課題が掲示され、その配列(内容の組織化と系列化)、標準的な時間配当等を示した指導計画(基本カリキュラム)の作成が必要である。生徒の実態把握と学習過程でのつまずきへの対応に基づき、学習内容の質的検証やその順序性、理解・体得のために必要な学習量についての検討が必要である。

〈MWSホームワーク版の活用〉

家庭で実施できるMWSを活用することは、学校と家庭が生徒の職業能力についての共通認識を図ることができるとともに、職業生活の支援と一体化した生活支援を検討することに役立つと考えられる。

6 まとめ

「流通・サービス」「商品管理」「事務」の学習内容の構築に向けての標準化されたワークサンプルの活用や、その指導(支援)にあたっての職業リハビリテーション技法の導入は、特別支援学校における職業教育(作業学習)を活性化させ、学習内容の選定や改善、「セルフマネジメントスキル」を目指した支援のあり方に大きな示唆を与えると思われる。

文献

- 1) 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 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(第2分冊 関係機関等の連携による支援編)、調査研究報告書 No.75 176 ページ、(2007)
- 2) 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 職場適応促進のためのトータルパッケージワークサンプル幕張版 実施マニュアルー理論編ー、

32 ページ、エスコアール(2008)

- 3) 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ー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めざしてー、第13回職業リハビリテーション研究発表会論文集 pp.208-211、(2005)
- 4) 木村彰孝 養護学校におけるトータルパッケージの活用と展望(2)ー教育現場における可能性をさぐるー、日本職業リハビリテーション学会第34回大会講演予稿集 pp.102-103、(2006)
- 5) 木村彰孝・菅宣義 養護学校におけるトータルパッケージの活用と展望(3)ーホームワーク版を含めた活用の実際ー、第14回職業リハビリテーション大会発表論文集 pp.236-239、(2006)
- 6) 文部科学省 盲学校、聾学校及び養護学校教育要領・学習指導要領、高98-101、国立印刷局(1999)
- 7) 文部科学省 盲学校、聾学校及び養護学校教育要領・学習指導要領(平成11年3月)解説ー各教科、道徳及び特別活動編ー、pp.603-608、東洋館出版社(2000)
- 8) 元永幸雄、菅宣義他 知的障害養護学校におけるトータルパッケージの活用～2006年度最終報告～、16 ページ、(2007)
- 9) 静岡大学教育学部附属特別支援学校 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～、pp.102-154、(2007)

トータルパッケージの活用状況について (1)

—広域・地域障害者職業センターにおける全体像について—

○村山 奈美子 (障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員)

小池 磨美・野口 洋平・位上 典子・小松 まどか・加地 雄一・加賀 信寛・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 はじめに

障害者職業総合センター障害者支援部門 (以下「当部門」という。)では、「職場適応促進のためのトータルパッケージ」(以下「トータルパッケージ」という。)を開発した。

現在、当部門においては、福祉・教育・医療機関及び事業所等において、トータルパッケージが体系的に活用されることにより、支援対象者の就職・復職が円滑に進んでいくことを目指して、研究を進めている。

2 目的

広域障害者職業センター及び地域障害者職業センター (以下「センター」という。)におけるトータルパッケージの活用状況を調査し、活用方法について情報収集することにより、体系的な活用ならびに普及のための基礎資料とする。

3 方法等

(1) 調査対象：55センター。

※平成15年度にすべてのセンターにトータルパッケージを配布済。

(2) 調査時期：平成20年1月～2月末。

(3) 調査方法：調査票をメールで送信し、メール返信による回答を求めた。

(4) 調査内容 (回答形式)

①トータルパッケージの活用状況について (MSFAS*については、利用者用シートと相談者用シートから、障害別に活用頻度の高いシートをそれぞれ3種類まで選択。WCST*、M-MN*、MWS*、幕張ワークサンプルホームワーク版* (以下「HW版」という。))については、各作業課題について、障害別に「必ず使った」、「(対象者によって)使うことが多かった」、「あまり使わなかった」、「全く使わなかった」から1つを選択。)

②トータルパッケージの有効な活用方法や改善案・要望等について (自由記述)

③就職・復職のための活用事例

(5) 調査回収状況：54センターからの回答が得られた (回収率：98.2%)。

(6) 分析対象：有効回答が得られた53センターについて分析を行った。

4 結果

(1) センターにおけるトータルパッケージの活用状況

イ MSFASの活用状況 (図1)

MSFASについて、円グラフで示した「活用あり」の割合が高い順に見ると、精神障害が48ヶ所 (90.6%)、高次脳機能障害が28ヶ所 (52.8%)、その他の障害が27ヶ所 (50.9%)、知的障害が16ヶ所 (30.2%)、身体障害が12ヶ所 (22.6%)である。

棒グラフで示した、それぞれの障害についての各シートの活用状況を見ると、MSFASが最も活用されている精神障害については、利用者用シートの内「F ストレス状況」が38ヶ所 (71.7%)、「B ストレス解消」が34ヶ所 (64.2%)、「E 病気の整理」が32ヶ所 (64.2%)、「A 生活習慣」が26ヶ所 (49.1%)で、多用されている。高次脳機能障害、その他の障害でも、精神障害と同様の4種類のシートが活用されている。また、身体障害、知的障害では、「A 生活習慣」と「D 職歴」が他のシートに比して活用頻度が高い。

相談者用シートは、利用者用シートの3割程度の活用状況だが、何れの障害も「K 対処方法」と「H ストレス探索」が他に比して活用頻度が高く、知的障害では「J 支援手続き」、身体障害では「G 医療情報」の活用頻度が高い。

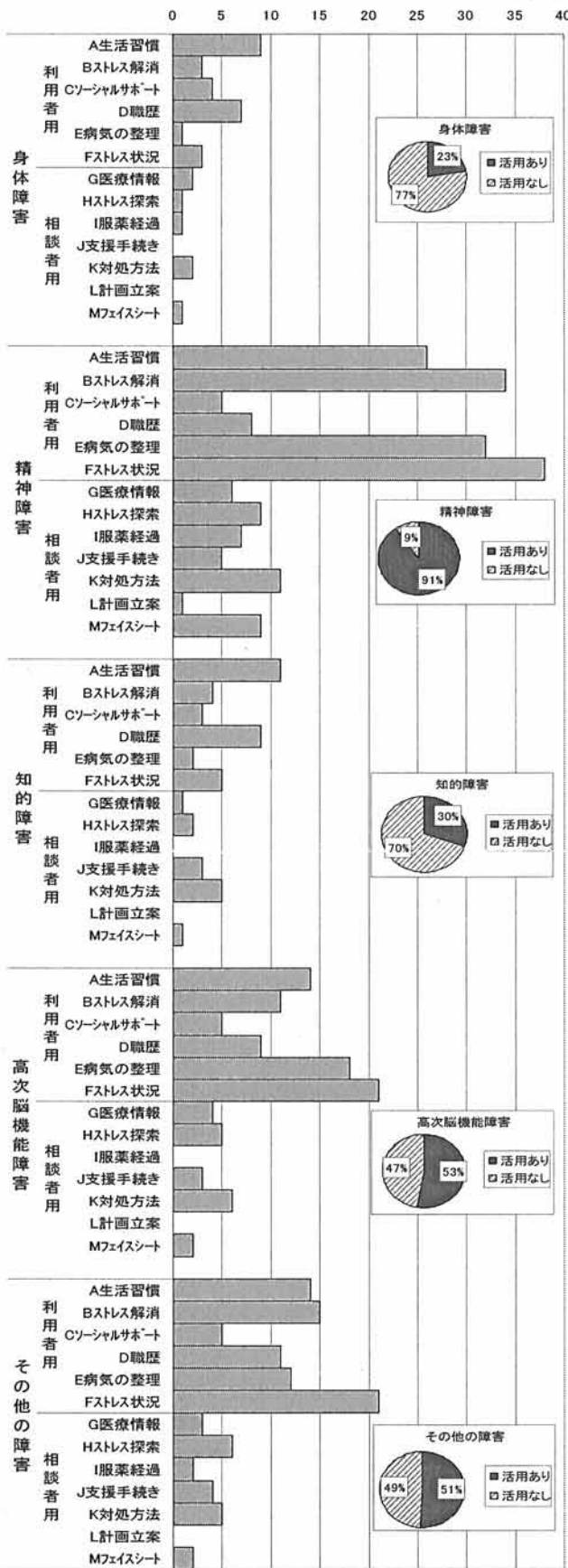
ロ MWS、WCST、M-MN、HW版の活用状況 (図2)

MWS、WCST、M-MN、HW版の各ツールについては、円グラフで示したように、精神障害で45ヶ所 (84.9%)、高次脳機能障害で43ヶ所 (81.1%)、その他の障害で38ヶ所 (71.7%)、知的障害で32ヶ所 (60.4%)、身体障害で27ヶ所 (50.9%)が「活用あり」となっている。以下に、各ツールごとの結果を示す。

*トータルパッケージを構成するツールの詳細は、第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文「トータルパッケージの多様な活用の視点について」を参照されたい。

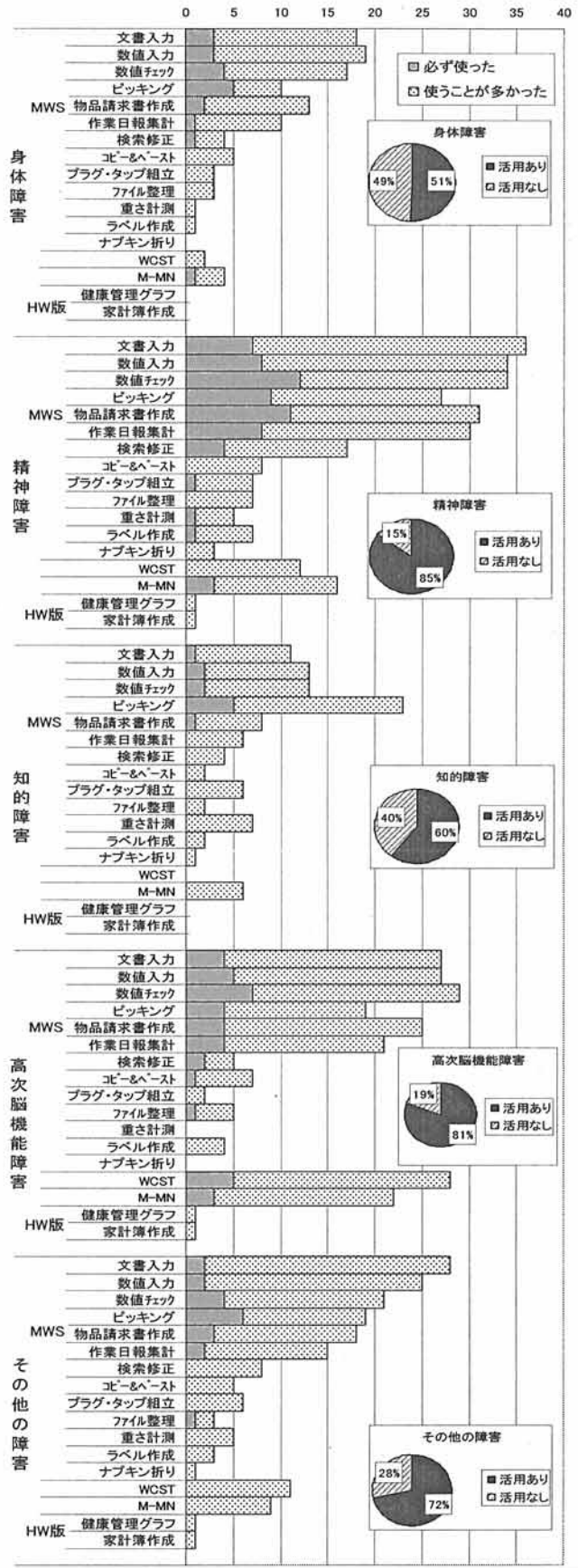
(回答数)

(センター数)



円グラフは、MSFASのシートを1種類以上、活用頻度が高いと回答したセンターを「活用あり」、それ以外のセンターを「活用なし」として、その割合を障害別に示した。
 横棒グラフは、利用者用シート、相談者用シートから、活用頻度の高いシートをそれぞれ3種類まで選択することとして、得られた回答数を障害別に示した。

図1 MSFASの活用状況



円グラフは、各ツールの作業課題を1種類以上、「必ず使った」または「(対象者によって)使うことが多かった」と回答したセンターを「活用あり」、それ以外のセンターを「活用なし」として、その割合を障害別に示した。
 横棒グラフは、各作業課題を「必ず使った」または「(対象者によって)使うことが多かった」と回答したセンター数を積み上げて、障害別に示した。

図2 MWS、WCST、M-MN、HW版の活用状況

(イ)MWSの活用状況

MWSでは、すべての障害で、OA作業の「文書入力」と「数値入力」、事務作業の「数値チェック」「物品請求書作成」「作業日報集計」、実務作業の「ピッキング」の活用頻度が高い。MWSを活用していた回答の内、これら6課題に対する回答が、高次脳機能障害で86.5%、身体障害で83.7%、その他の障害で80.3%、精神障害で78.0%、知的障害で75.5%と大部分を占めている。この中で、知的障害については、「ピッキング」の活用が最も多く、「プラグタッパ」「重さ計測」といった実務作業の活用も比較的多い点で、他の障害とは異なる傾向を示している。

(ロ)WCSTの活用状況

高次脳機能障害で28ヶ所（52.8%）、精神障害で12ヶ所（22.6%）、その他の障害で11ヶ所（20.8%）が活用している。

(ハ)M-MNの活用状況

高次脳機能障害で22ヶ所（41.5%）、精神障害で16ヶ所（30.2%）が活用している。

(ニ)HW版の活用状況

活用実績はわずかではあるが、精神障害、高次脳機能障害、その他の障害で導入され始めている。

(2) センターにおけるトータルパッケージの有効な活用方法や改善案・要望等

表1は、自由記述から得られたトータルパッケージの有効な活用方法を、ツール別に整理し、代表的な意見を示したものである。

MSFASは主に、情報収集・情報整理、自己理解の促進に有効に活用されている。加えて、業務の効率化、グループワーク材料に有効とされている。MWSは、作業能力把握、作業課題に特に有効に活用されている。HW版は、リワーク支援（地域センターで実施しているうつ病等により休職している者を対象にした復職支援）のリハビリ出勤時の作業課題として有効との意見が得られた。

表2は、自由記述の中で、トータルパッケージに独自の工夫を加えて有効に活用している事例を示した。様式をアレンジする、マニュアルを作成

表1 トータルパッケージの有効な活用方法(自由記述より)

ツール	代表的な意見
MSFAS	職業評価実施時に、対象者のプロフィールを把握する目的で必ず使用している リワーク支援の事前相談で使用。病気・ストレスの振り返りに有効 聞き取るべきポイントが網羅されており、漏れなく確認できる。MSFASで得た情報で、障害者台帳がある程度まで作成できる 自立支援カリキュラムのグループミーティングで話し合いの材料として活用
MWS(OA)	エラーが即時にフィードバックされるため、補完手段等の必要性の認識を深めるために有効 パソコンの基本操作スキルをチェックしたり、パソコンへのなじみを把握する リワーク、準備支援(自立支援、JC移行)の全員に、入門課題として利用
MWS(事務)	リワークで、作業遂行力に関する自己理解を深める上で有効 仕事の集中力・持続力を定期的にチェックする目的でリワークで使用 障害状況を対象者にフィードバックし、必要な補助ツールの検討や習得を促す上で有効。正確さへの意識を促すためにも効果的 リワークの作業課題として、集中力や疲労のマネジメント等、対象者の目標に応じて作業時間や内容を設定して活用
MWS(実務)	リワークでピッキングを、作業性を高める目的ではなく、作業中の動き、共同作業者との連携状況等を観察評価する目的で活用 リワーク、自立支援では簡易版を中心に実施、準備支援の作業支援ではピッキングを使用
HW版	リワーク支援のリハビリ出勤の際に使用することがある

表2 トータルパッケージに独自の工夫を加えて有効に活用している事例(自由記述より)

ツール	活用の具体例
MSFAS	A票に通勤手段、障害開示に関する意向に関する設問を加筆し、インテーク時に活用 Fのストレス・疲労のチェック項目を抜き出し、チェック表を作成。準備支援で作業の疲労度をチェックする 職業準備支援等において、シートCの補足ツールとして「相談者一覧シート」等を作成し、使用することもある
M-MN	参照(評価)・参照(訓練)・構成(評価)・構成(訓練)・記入(評価)・記入(訓練)をそれぞれ1ページにまとめたマニュアルを作った(試行やブロック等の表現が視覚的に分かりやすいように補足も加えた) 疲労度等を記載できるよう変更して活用している。 準備支援の作業に即した参照訓練カードを作成し、ゲーム感覚で取り組んでいる。今日のto-doやスケジュール、to-do list等で行われる、「朝礼で〇〇を指示されました」「〇月〇日の予定は?」「〇〇までに△△を」という指示だけでなく、作業内容記録表も使用。「ボールペン」「プラグ・タッパ」「ピッキング」等、タックインデックスをつけ、「ボールペン作業はどこですか?」等と参照してもらって練習をした
MWS(事務)	解答が見やすいように解答の一覧表を作成して使用している
MWS(実務)	重さ計測はペットのトイレ用顆粒、ボールペンの備品等を追加してびつたりの重さ(デジタル秤)、大まかな重さ(アナログ秤)の練習をする ピッキング課題の1Aにのみ「あ1」のようにアドレス表示して導入する ナプキン折りのビデオが速いので、折り紙を折った物を見せ、折る工程を視覚的に示した 幅広い対象者に活用。準備支援等においては、パターンを付け加え事業所に即した形での様式や独自の様式を作成している

する、作業内容を充実させる、手掛かりを追加する等の工夫がなされていることが明らかとなった。

自由記述の内、改善案・要望の主なものでは、WCSTやMWSのOA作業の結果画面や入力設定の改善等「利便性の向上」、MSFASのシートを増やす、MWSの課題レベル向上、問題数増加などの「内容の充実」を望む意見が多かった。

また、十分な活用に至っていない理由として挙げられた主なものは、MWS、WCST、M-MNについては支援者のスキルの不足や、実施時間の確保が難しいこと等による「実施機会の提供困難」、MSFASについては障害者台帳や独自の用紙を作成するため使用しないと「トータルパッケージ以外のツールとの重複」、MWSについては「作業量が少ない」ため実用的でない、用紙のコピーなどの「実施コストが高い」、そして「パソコン台数の不足」等であった。

5 考察

MSFASは、認知の障害とストレス・疲労が生じやすい精神障害者と高次脳機能障害者に特に有効なツールとして開発された。今回の調査で、精神障害で9割以上、高次脳機能障害でも5割以上のセンターにおいてMSFASが活用されており、その有効性が支持された。また、その他の障害でも5割以上のセンターで活用されていた。その他の障害には、発達障害が一定程度含まれると考えられることから、発達障害に対するMSFAS活用の有効性も示唆された。知的障害や身体障害で活用されるシートは、他の障害で活用されるシートと傾向が異なった。このことは、対象者の特性やニーズによって使うシートを選択できるMSFASの利点を表しているだろう。今後は、センターからの改善案・要望にもあるように、シートのバリエーションを充実させることで、障害特性やニーズにより細やかに対応できると考える。

MWSについては、作業課題間で活用状況の差異が明確となったが、自由記述で得られた情報により、今後のさらなる活用を促すための示唆が得られた。活用頻度の高いOA作業の「文書入力」「数値入力」には、プロフェッショナルモードの設定や、任意の課題ファイルの作成という機能が備わっており、対象者のレベルやニーズに応じた課題を提示することができるが、現状では活用頻度

はそれほど高くないと推測される。「内容の充実」への要望や「作業量が少ない」ために利用に至らない状況に対し、これらの既存機能を使いこなすことで、ある程度の対応が可能と期待できる。また、オリジナルの状態ではあまり活用されていない作業課題を、独自の工夫を加えて有効に活用している事例が報告された。MWSの活用を促すためには、既存の機能を十分に活用するためのマニュアルや、他センターにおける活用好事例集等を作成して周知を図ることが有効と考えられる。

WCSTについては、結果の分析及び解釈が難解で、フィードバックも難しいため活用につながりにくい状況が窺われたことから、解説マニュアルを作成することも必要と考える。

M-MNについては、高次脳機能障害に限らず、精神障害においても活用が進んでいる実態が認められた。このことは、M-MNがスケジュール管理や行動記録といった記憶の補完ツールとしての役割のみに留まらず、認知面の整理や振り返り、情報共有のためのツールとしても効果的であるという認識が高まってきた結果と考えられる。

HW版については、他のツールに遅れて開発、配布したこともあり、まだ普及の途上にあると考えられるが、リワークのリハビリ出勤時の作業課題として有効に活用されるなど、新たな活用可能性が認められた。具体的な活用方法について周知するため、活用事例の蓄積と紹介によって、普及を図っていくことが望ましいと考える。

6 まとめ

本調査を通して、センターにおけるトータルパッケージの活用状況について明らかにできた。また、各センターより、独自の活用方法や改善案・要望などが挙げられ、今後、より有効なツールとして提案していくための貴重な情報を収集することができた。

今後は、本調査から得られた情報をもとに普及活動を進め、各機関、施設、及び企業において、トータルパッケージが体系的に活用されるよう、汎用化に向け取り組みたい。

<参考文献>

戸田ルナ他：家族支援に関するニーズ調査—地域・広域障害者職業センターを対象とした調査と家族会等へのヒアリングから—、「第13回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、p272-275 (2005)

トータルパッケージの活用状況について (2)

—広域・地域障害者職業センターにおける活用状況の分析—

○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)

小池 磨美・野口 洋平・位上 典子・村山 奈美子・加治 雄一・加賀 信寛・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

本報告では、先に発表したトータルパッケージの活用状況について(1)(以下「活用状況(1)」という。)を踏まえ、就職、または復職に向けたトータルパッケージの活用例を通して、活用の実態を明らかにすることを目的とする。

2 方法

本報告では、活用状況(1)の調査内容のうち、就職・復職のための活用事例に関する情報について分析する。

3 結果と考察

トータルパッケージを用いて行った支援のうち、就職(新規求職)と復職(同一企業への復帰)のそれぞれについて、以下の項目に沿って回答してもらった(複数回答)。回答項目は、障害種別、事業場面(「相談・評価」「準備支援」「自立支援」「ジョブコーチ」「リワーク」「職業訓練」)、目的(「作業遂行能力向上」「行動の適正化」「自己認知の促進」「障害の自己受容」「その他」)、ツール(WCST*、M-MN*、MSFAS*、MWS*、ホームワーク版*(以下「HW版」という。))、連携先(医療、福祉、事業所、教育、家庭、連携なし)、及び活用状況の自由記述である。

得られた回答を基に、就職群(118例)と復職群(81例)に分け、項目における活用状況の違いを検討した。併せて、それぞれの群について、主な障害別による分析も行った。主な障害とは、「発達障害」、「知的障害」、「統合失調症」、「うつ」、「高次脳機能障害」である。また、障害別の活用割合とは、主な障害種別ごとの総事例数を活用事例数で割り、百分率で示したものである。ただし、復職群の「発達障害」及び「知的障害」の活用例は、ほとんど見られなかったことから、グラフには反映させていない。

*トータルパッケージを構成するツールの詳細は、第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文「トータルパッケージの多様な活用の視点について」を参照されたい。

(1) 選択項目に対する分析

イ 障害種別の内訳

表1は、就職群、復職群における障害種別の内訳を示している。

	就職群	復職群
発達障害	24	1
知的障害	10	0
統合失調症	32	8
うつ	10	46
高次脳機能障害	33	20
身体障害	1	1
精神(その他)	5	4
その他	3	1
	118	81

ロ 事業場面別活用状況について

就職群、復職群において、各事業場面の活用割合を分析したところ、「相談・評価」は両群とも活用されていたが、「準備支援」、「自立支援」、「ジョブコーチ」においては就職群、「リワーク」においては復職群の方で、多く活用されていた。

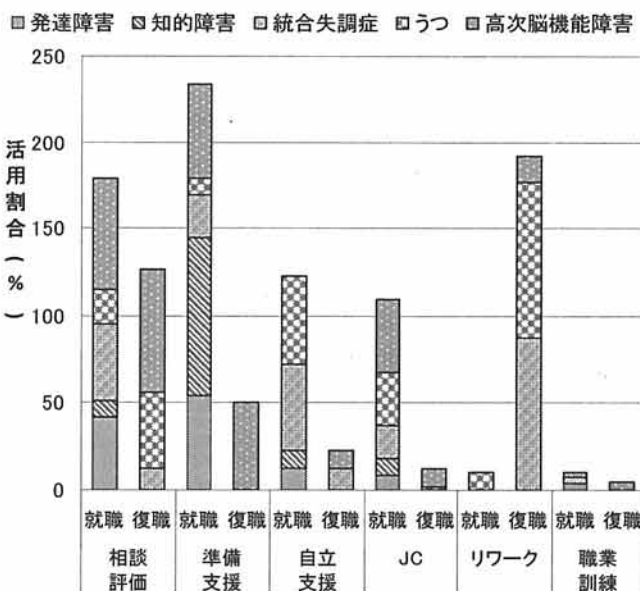


図1 事業場面別活用割合の積み上げグラフ

図1は、事業場面別活用割合を障害別の積み上げグラフで示したものである。障害別で見ると、「準備支援」において、就職群の知的障害(90.0%)に対する活用が多かった。また、「リワーク」においては、復職群の統合失調症(87.5%)及びうつ(89.1%)に対する活用が多かった。「相談・評価」においては、高次脳機能障

害(両群ともに約 70%)に対する活用が多かった。

ハ 目的別活用状況について

就職群、復職群において、各目的の活用割合を分析したところ、就職群では、「自己認知の促進」、「作業遂行能力向上」の順で、復職群では、「作業遂行能力向上」、「自己理解の促進」の順で多く活用されていた。

図 2 は、目的別活用割合を障害別の積み上げグラフで示したものである。障害別で見ると、「障害の自己受容」については就職群の知的障害者への活用は見られなかったが、その他の目的については、障害による違いはあまり見られなかった。

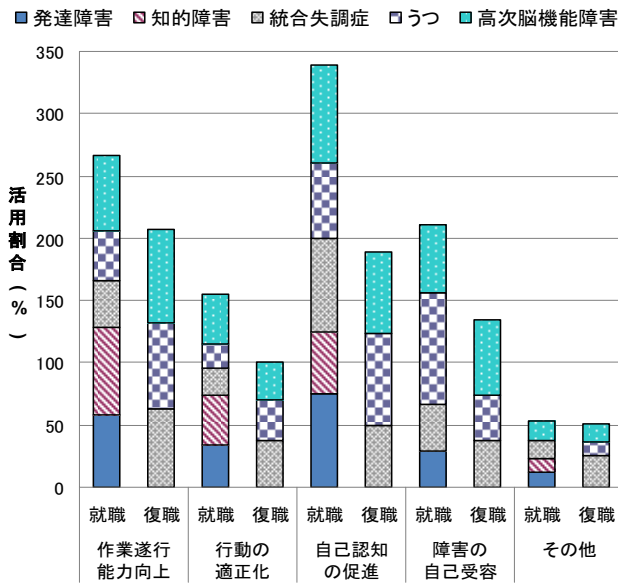


図2 目的別活用割合の積み上げグラフ

ニ ツール別活用状況について

就職群、復職群において、各ツールの活用割合を分析したところ、ツールの中では、両群とも MWS の活用が多かったが、特に、就職群で多く活用されていた。

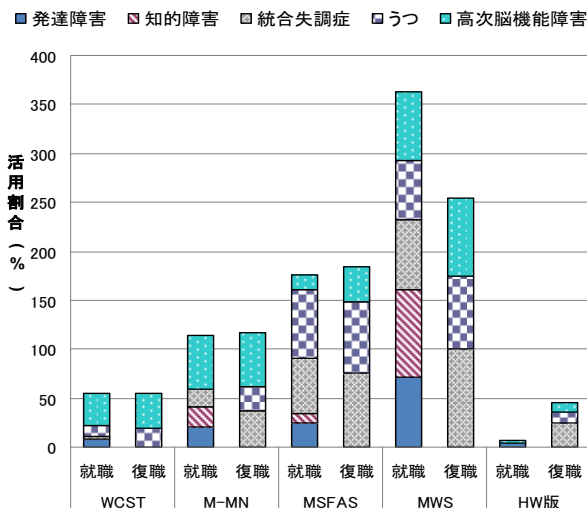


図3 ツール別活用割合の積み上げグラフ

図 3 は、ツール別活用割合を障害別の積み上げグラフで示したものである。障害別で見ると、両群とも高次脳機能障害に対して「WCST」(就職:33.3%、復職:35.0%)「M-MN」(就職:54.5%、復職:55.0%)の活用が多かった。「MSFAS」については、統合失調症(就職:56.3%、復職:75.0%)及びうつ(就職:70.0%、復職:73.9%)への活用が多かった。

ホ ツールを介在した連携先について

就職群、復職群において、連携の活用割合を分析したところ、「家庭」や「福祉機関」では就職群の方が、「事業所」や「医療機関」では復職の方が、多く連携が図られていた。

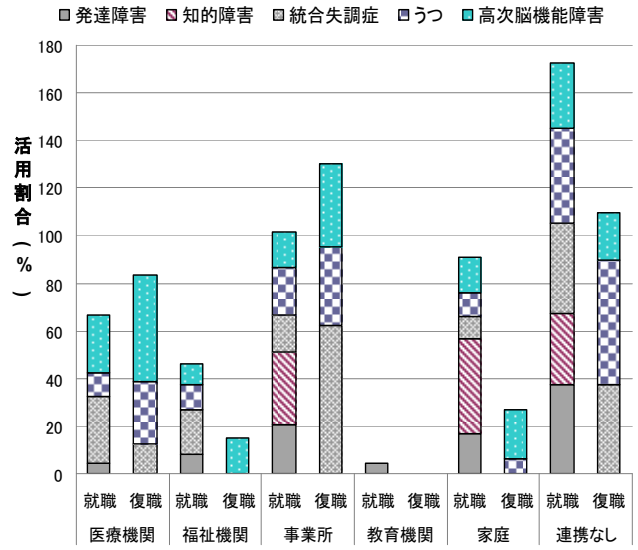


図4 連携先別活用割合の積み上げグラフ

図 4 は、連携先別活用割合を障害別の積み上げグラフで示したものである。障害別に見ると、「事業所」に対して復職群の統合失調症の活用が多かった(62.5%)。教育機関との連携はほとんど見られなかった。

以上のことから、事業場面については、就職・復職といった支援の方向性や障害によって活用する場面が異なるが、目的やツールの活用状況及び連携先については、就職や復職といった支援の方向性による違いはあまり見られず、個々の障害や当事者の状況によって活用されていることが分かった。連携先については、福祉機関や教育機関との連携はあまり図られていなかったが、今後、多様な就労支援の展開が期待されることを考えると、福祉機関や教育機関との効果的な連携の方法も考えていく必要があると思われる。

(2) 自由記述に対する分析

イ 効果があった内容及び活用方法について

就職群及び復職群において、効果が見られた活用

例について取り上げ、整理、分析を行った。効果ありと記述された就職群は 46 例、復職群は 38 例だった。効果の内容を整理したところ、9 つの項目に分類できた(「作業特性の把握」「作業遂行能力の向上」「自己理解促進」「補完方法の検討・獲得」「行動の適正化」「自信の回復」「情報整理・共有」「支援者側の評価や検討」「達成感の獲得」)。全体的に最も多かった効果は、「自己理解促進」だった。

図 5 は、両群における効果数の割合の違いを示している。「作業特性の把握」では就職群 21.7%、復職群 10.5%で、就職群の方が多く、一方、「自己理解促進」では就職群 32.6%、復職群 50.0%、「自信の回復」では就職群 4.3%、復職群 18.4%であり、復職群の方が多かった。

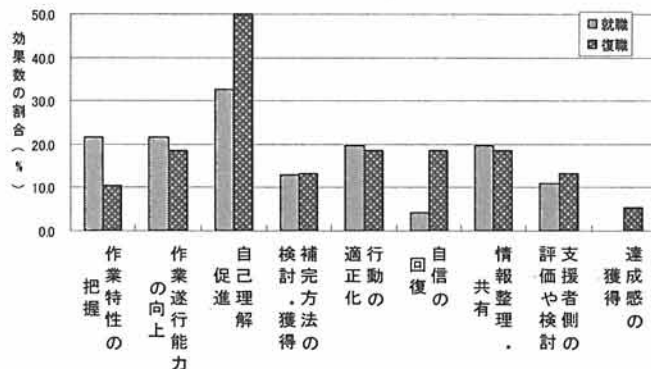


図5 就職群及び復職群における効果数の割合の比較

表 2、表 3 では、効果の見られた活用方法とその活用によって得られた結果(効果)を活用例ごとに整理している。

表2 効果的な活用方法の例<就職>

No.	障害	場面	活用方法	結果(効果)
1	発達障害	準備支援	・セルフチェックを作業の中では重点に置いて指導。	作業遂行能力の向上 行動の適正化
2	発達障害	準備支援	・作業手順の確認の多さに対して、メモリーノートのシートを用いて自ら作業手順書を完成できるように指導。完成物に対する承認を行う。	行動の適正化
3	知的障害	準備支援	・文書入力を利用した。	作業遂行能力の向上
4	統合失調症	準備支援	・ピッキング・事務課題などを実施。 ・作業実施後に、ミスなどをフィードバックすることにより、ミスの傾向を確認し、自己チェックを強化。 ・休憩の取り方・見直しのやり方などを工夫。	作業遂行能力の向上
5	統合失調症	自立支援	・日々の活動や服薬のタイミング、睡眠時間、気分の変調等を記入してもらい、医療機関と家族と情報を共有。	情報整理・共有 支援者側の評価や検討
6	統合失調症	自立支援	・振り返りをしながら、意識して注意すること、ミスしないためにはどうするか等を話し合う。	自己理解促進
7	うつ	自立支援	・作業効率を他のメンバーと比較してフィードバックした。	情報整理・共有
8	高次脳機能障害	準備支援	・メモリーノートの活用によりできたことでのフィードバックやアドバイスを促した。	自信の回復 補完方法の検討・獲得
9	高次脳機能障害	準備支援	・メモリーノートでは、記録すべき項目等様式が定められているため、該当箇所への記入方法の理解促進。	行動の適正化
10	てんかん	準備支援	・パソコン専門学校歴があるが、どの程度実用化しているのか確認のため使用。	支援者側の評価や検討

表3 効果的な活用方法の例<復職>

障害	場面	活用方法	結果(効果)
1 発達障害	リワーク	・リワーク支援の中での作業やスケジュール管理をメモリーノートを活用した。	行動の適正化 自信の回復
	連携場面	・通院の際に主治医の意見、センターの意見をメモリーノートを活用しながら伝える練習。	作業遂行能力の向上
2 統合失調症	リワーク	・MWSで学習能力の確認をすると共に反復による作業能力の伸びを経験させる。	自信の回復
3 統合失調症	自立支援	・復職のメドがたちウォーミングアップのためにMSFAS及びMWSを実施。	自己理解促進
4 うつ	リワーク	・MWSやHW版が自由に活用できる状況。自分で記録の仕方を工夫し、従事できる時間の延長も実施。 ・自分で計画し実行する	作業特性の把握 達成感の獲得
5 うつ	リワーク	・成果を見つめ、自信を付けるために、MSFASを定期的(1ヶ月毎)につけることを提案。	自己理解促進 自信の回復
6 うつ	連携場面	・事業所、医療機関との会議等において結果の整理、共有化も行った。	支援者側の評価や検討
7 高次脳機能障害	準備支援	・1日の反省や作業状況、体調、障害特性についてをM-MNIに記入、定期的に見直すことで障害の自己受容を促した。	補完方法の検討・獲得
8 高次脳機能障害	準備支援	・自己の作業遂行力を意識付けし、現状を把握するために使用。	作業特性の把握
9 その他	リワーク	・疲労による注意力の影響等、ケアレスミスの出具合などの状態像の理解にスタッフが活用。 ・客観的なデータをもとにフィードバックする。 ・継続的に取り組む中でミスなく達成ブロック数等が増加する状況により、客観的に集中力や注意力の回復を見る指標として本人自身もスタッフも活用。	情報整理・共有 自信の回復

効果の内容については、特に「自己理解促進」に効果的だったという内容が多かったが、その他にも、両群ともに、「作業遂行能力の向上」や「行動の適正化」、「情報整理・共有」にも効果があるとされている。また、復職群では、「自己理解促進」の他にも「自信の回復」という記述が多く見られたことから、これは、自信を持ちづらい状況に置かれている復職ケースにおいて、トータルパッケージの成功体験の明確化が自信の回復に影響していると考えられる。

また、表 2、表 3 における効果的な活用方法を見ると、「ミスなどをフィードバックする」「できたことのフィードバックやアドバイスを促す」「結果の整理、共有化を行った」といった記述があるように、結果や取り組み状況に対するフィードバックや情報整理が実践されていることから、結果を振り返り、当事者の自己理解や特性に対する認識を促すための働きかけが重要と考えられている現れと思われる。また、復職群における活用方法では、「自分で計画し実行する」「主治医やセンターの意見を、MN を活用しながら伝える」「MSFAS を定期的につけることを提案」といった記述があるように、当事者が主体的に作業や結果に向かうよう働きかけている例が見られたが、これは、職場復帰を念頭に置いたことによる自主性を重んじる支援を行っている現れではないかと考えられる。

ロ 効果が見られなかった内容について

効果が見られなかったと記述された活用例は 11 例だった。主な内容としては、「支援者側の育成が不十分で十分な効果が上げられていない」「補完手段の定着は不十分だった」「自己理解、自己認知までの促進には至らなかった」「家族等への認識まで至っていない」という記述があった。

ハ ツールを介在した連携の内容について

連携について記述された活用例は、49例だった。表4は、自由記述によって得られた連携の内容とその件数を示している。

表4 連携の内容

内容	就職	復職
情報提供・共有	22	14
協力した取り組み	1	2
ツールの活用	3	4
他施設への移行	0	2
職務再配置の検討	0	1

ほとんどの活用例が関係機関に対する情報提供や情報共有による連携であったが、情報共有等で共通認識を持つことで、事業所や関係機関等との役割分担や職務の検討といった具体的な支援につなげることが出来たという活用例も見られた。また、積極的に連携を図っている記述も見られた。「協力した取り組み」に関しては、「事業所や家族と情報を共有し、実際の就職の場面でもそれが見られるかを確認している。」といった内容があり、就労支援機関内に留まらない取り組みが

なされていることがわかった。また、「ツールを活用」「移行」した連携としては、「M-MNの活用方法や活用状況について関係機関に理解を図り、協力して活用している」「関係機関において相談の中で活用されている」といった意見があり、ツールを次の移行段階においても活用している状況が明らかとなった。復職群では、M-MNを活用した事業所等との連携を行っているという記述が多く、特に、復職における高次脳機能障害者に対する連携のほとんどが、ツールを活用した連携や協力した取り組み、移行など、情報提供・共有よりも一歩踏み込んだ連携がなされていた。

刎田(2006)¹⁾は、トータルパッケージを共通のツールとして関係機関同士が連携することによって、より効果的、効率的な就労支援が展開されると指摘していたが、今回の調査によって、その事例が確認された。ただし、連携は特に行っていないケースも多かったことを考えると、今後は、連携を効果的、効率的に図っていくためのマニュアル等の開発や研修の実施等が必要と考える。

5 まとめ

本報告では、広域・地域障害者職業センター(以下「センター」という。)で行われている就職または復職に向けた支援において、トータルパッケージを活用した支援の実態を明らかにすることができた。また、トータルパッケージの活用による支援が、センターにおいてかなり定着してきていることも窺われた。これは、ツールのそれぞれの特徴を生かした活用によって、支援の幅が広がるだけでなく、得られる情報も多岐にわたることで、当事者への深い関わり方にも影響していると考えられる。

今回、センターに対するトータルパッケージの活用状況調査を通して、センター独自の活用方法などを取り入れながらも、就労支援を行う上での有効なツールとして活用されていることを把握することができたと思われる。また、活用状況の偏りや改善等の要望、連携の不十分さなども明らかになったことから、今後は、トータルパッケージのさらなる改良を行いながら、福祉・教育・医療機関及び事業所等においても、共通ツールとして活用できるよう、これらの分野の協力機関において、試行実施やヒアリングを重ね、トータルパッケージを活用した体系的・汎用的な就労支援技法を開発できるよう、研究を進めていきたい。

<参考文献>

- 1) 刎田文記他:トータルパッケージを活用した関係機関の連携の在り方について、「第14回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、p220-223(2006)

トータルパッケージの活用状況について (3)

— 高次脳機能障害者を対象とした医療機関・施設における活用状況の分析 —

○加地 雄一 (障害者職業総合センター障害者支援部門 研究協力員)

小池 磨美・野口 洋平・位上 典子・小松 まどか・村山 奈美子・加賀 信寛・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

「職場適応促進のためのトータルパッケージ」(以下「トータルパッケージ」という。)は、その開発当初から他の障害に先駆けて、高次脳機能障害者に対して医療機関等で実施されてきた(障害者職業総合センター、2004)¹⁾。こうした経緯を踏まえ、トータルパッケージを比較的長期間にわたって実施している医療機関・施設における高次脳機能障害者へのトータルパッケージの活用状況を明らかにすることを目的として、実態調査を行った。

2 方法

(1) 調査対象 リハビリテーション病院1所、リハビリテーションセンター(更生施設、病院外来で構成されている)1所、病院1所に対して実施した。

(2) 調査時期 平成20年4月から6月末。

(3) 調査方法 質問紙をメールで送信し、メール返信による回答を求めた。

(4) 調査内容 平成18~19年度にトータルパッケージの活用を開始し、平成19年度末までに終了した高次脳機能障害者に対する活用状況について調査した。質問紙の内容は、(1)トータルパッケージの活用状況、(2)トータルパッケージの個別実施状況、(3)活用事例等であった。

3 結果と考察

トータルパッケージの実施状況を以下に示す。

(1) トータルパッケージの活用状況

イ 使用者

Aリハビリテーション病院では職業指導員、Bリハビリテーションセンター更生施設では作業療法士、就労支援員、Bリハビリテーションセンター病院外来では作業療法士、臨床心理士、C病院では作業療法士がトータルパッケージの実施者であった。

ロ 具体的な活用状況

Aリハビリテーション病院では、職業指導員がトータルパッケージを高次脳機能障害者の作業性や障害特性に

応じて創意工夫しながら活用している。例えば、「亜急性期において機能評価開始から1ヶ月以内に、1単位20分、1日2単位、週2~3回実施」あるいは、「回復期の職業リハビリテーションにおいて1単位20分として、利用者の必要度に応じて実施」されている。

Bリハビリテーションセンターは医療機関と福祉施設の複合施設であり、更生施設と病院外来でトータルパッケージが活用されている。更生施設では、①通所プログラムにおいて記憶障害者の補完手段獲得支援として毎朝M-メモリーノート*の活用のためのグループミーティングが行われ、②復職・一般就労を目標とした対象者への職業前訓練として週5日3時間程度MWS*を実施している。病院外来では、①就労・復学・社会参加を目標に週1回2時間、②復職・就労を目標に月3回1時間トータルパッケージが活用されている。

C病院では、入院中の急性期から回復期、外来リハビリや他機関からの紹介による短期入院においても高次脳機能障害の評価を目的に活用されている。これらの対象者に対し、1単位(20分)もしくは3単位を枠として、個人の実施計画に基づいて作業療法士によりトータルパッケージが実施されている。

ハ 活用目的

各機関・施設がトータルパッケージを活用するにあたっての目的は、「評価」が一番多く、続いて「リハビリテーション」、「相談」の順となっている。

(2) トータルパッケージの個別実施状況

イ 対象者の属性等

トータルパッケージの対象者の人数は174名(男性147名、女性27名)であった。対象者の受障年齢の平均は38.8歳で、トータルパッケージ活用時期の平均年齢は40.6歳であった。年齢分布(図1)では、30歳前後、50歳前後をピークとする2峰性の分布が確認された。年齢

* トータルパッケージを構成するツールの詳細は、第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文「トータルパッケージの多様な活用の視点について」を参照されたい。

と原疾患について分析したところ、30歳前後のピークには外傷性脳損傷患者が比較的多く、50歳前後のピークには脳血管障害患者が比較的多かった。

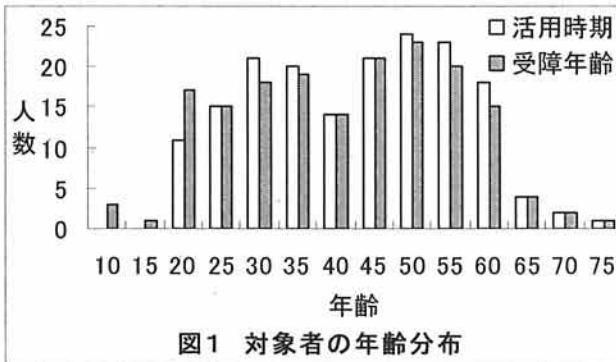


図1 対象者の年齢分布

対象者の原疾患については外傷性脳損傷と脳血管障害で、全体の83.9%を占めている（表1）。

表1 対象者の原疾患

原疾患	人数	%
外傷性脳損傷	89	51.1
脳血管障害	57	32.8
他の脳疾患	22	12.6
その他	5	2.9
無回答	1	0.6

対象者の高次脳機能障害の状況を主たるものから順に3種類まで回答してもらったところ、1種類の者は41名、2種類の障害を併せ持っている者は47名、3種類の障害を併せ持っている者は81名、無回答が5名であった。

対象者の主たる高次脳機能障害を表2に示した。

表2 対象者の主たる高次脳機能障害

障害	第一回答		複数回答	
	人数	%	人数	%
注意障害	72	41.4	117	67.2
記憶障害	53	30.5	98	56.3
失語症	25	14.4	36	20.7
行動と情緒の障害	11	6.3	49	28.2
半側空間無視	6	3.4	15	8.6
遂行機能障害	2	1.1	45	25.9
その他	0	0	15	8.6
無回答	5	2.9	5	2.9

複数回答で人数の多かった上位4つの障害（注意障害、記憶障害、行動と情緒の障害、遂行機能障害）について、どの組み合わせ（2つ）が多いかカウントし、その結果を表3に示した。次に障害の3つの組み合わせで多かったものを表4に示す。他の組み合わせは全て5人以下であった。このような複合的な障害を持つことが高次脳機能障害の特徴として挙げられる。

表3 障害の組み合わせ（2つ）による対象者の人数（重複あり）

障害の組み合わせ		人数
記憶障害	注意障害	58
	行動と情緒の障害	32
	遂行機能障害	31
注意障害	行動と情緒の障害	30
	遂行機能障害	27
遂行機能障害	行動と情緒の障害	8

表4 障害の組み合わせ（3つ）による対象者の人数（重複あり）

障害の組み合わせ		人数
記憶障害	行動と情緒の障害	16
	遂行機能障害	15
失語症		11

ロ トータルパッケージの活用状況

(イ)活用目的

トータルパッケージの個別対象者ごとの活用目的を図2に示した。この図から、トータルパッケージは「評価」（76.4%）を目的として活用されることが一番多く、その次に「作業遂行能力向上」（51.7%）といった訓練や、「自己認知の促進」（50.0%）、「障害の自己受容」（36.2%）といった自己理解を目的として活用され

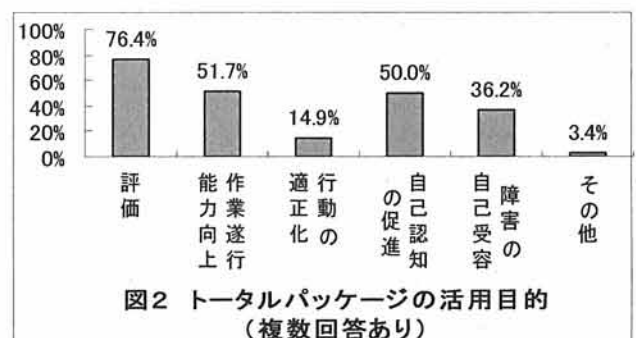


図2 トータルパッケージの活用目的（複数回答あり）

ていることが示唆される。

(ロ)活用状況

図3にトータルパッケージの活用状況としてワークサンプルごとの人数を示した。OA作業では数値入力、文書入力が多く、事務作業では数値チェック、物品請求書作成、作業日報集計が多く、実務作業ではピッキング、プラグ・タップ組立が多く用いられていた。

(ハ)障害別活用状況

表2で複数回答された障害別にトータルパッケージの活用状況を検討したところ、次のような特徴が見られた。

【注意障害】注意障害のある人とない人でワークサンプルの利用率を比較したところ、数値入力（障害あり43%、障害なし37%）と文書入力（障害あり44%、障害なし35%）では注意障害がある人の方が利用率が高かった。反対に、数値チェック（障害あり40%、障害なし44%）、物品請求書作成（障害あり49%、障害なし56%）、作業日報集計（障害あり29%、障害なし33%）では注意障害がない人の方が利用率が高かった。工程数が比較的少ない数値入力と文書入力のような課題が、注意障害のある人にとって取り組みやすかったと考えられる。

【行動と情緒障害】行動と情緒障害のある人とない人で比較したところ、ナブキン折り（障害あり20%、障害なし3%）やプラグ・タップ組立（障害あり33%、障害なし6%）で障害がある方が利用率が高かった。行動と情緒障害は第一回答として挙げられることは比較的少ないが、第二回答以降で挙げられることが多い（表2）。障害像の多様さが実務作業への適応へと結びついたと考えられる。

【遂行機能障害】遂行機能障害がある人とない人で比較したところ、事務作業で障害がある方が利用される割合が多かった。特に、数値チェック（障害あり69%、障害なし32%）、物品請求書作成（障害あり64%、障害なし47%）で利用される割合が高かった。

し47%）で利用される割合が高かった。

【失語症】失語症がある人は多種類のワークサンプルで障害がない人よりも利用率が高かった。

(ニ)結果・効果（自由記述）

活用の結果・効果について回答があった151人分の自由記述をカテゴリー化したところ、次のように分類できた。①「自信の獲得」7人（例：自信がついた、落ち込みが解消されたなど）、②「障害・疲労の理解向上」46人（例：ミスや易疲労性の自覚など）、③「作業遂行の改善・向上」33人（例：ミスの低下や作業速度の向上など）、④「補完手段の獲得」10人（例：メモや確認行動の習慣化など）、⑤「障害のアセスメント」30人（例：作業能力の把握、復職先の理解を得たなど）、⑥「その他」46人（①～⑤に当てはまらないもの）であった。（複数回答可）。組み合わせで最も多かったのは、②「障害・疲労の理解向上」と③「作業遂行の改善・向上」の組み合わせ13人であり、他の組み合わせは全て3人以下であった。

(3)活用事例等

トータルパッケージの活用事例について回答があった中から、特徴的なものを次に記す。

イ MWSとM-メモリーノートの組み合わせが有効であった事例

職リハプログラムの開始ミーティングでは、当日実施するMWSの内容（どのレベルかなど）と目標（ミスを減らす、次のレベルにあがるなど）を自己申告し、終了ミーティングでは結果の報告をしてもらっている。そのため、M-メモリーノートを始め、全員がノートを記載する必要がある状況をつくっている。M-メモリーノートをMWSの訓練中に記載し忘れ、ミーティングで報告に時間がかかることが続くと、M-メモリーノートの記載の必要性が徐々に認識された。スタッフの介入もあり

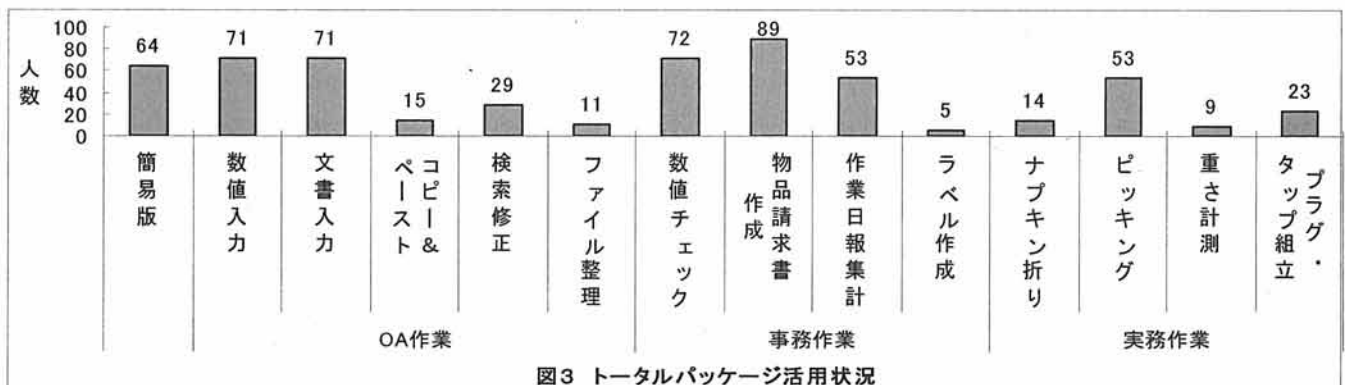


図3 トータルパッケージ活用状況

活用の習慣化につながった。開始ミーティングでは、Mメモリーノートの参照の習慣化にもつながった（Bリハビリテーションセンター更生施設）。

ロ MWSの各課題を通して自己理解が深まると同時に自信がついた事例

いろいろな課題に取り組んで自分に何ができるか模索したいとの意向があり、MWSの各ワークサンプルを実施した。その結果、苦手な部分、できる部分などを認識することができ、今後の社会生活への視野が広がった。また、繰り返し行うことで、自信がついた（Aリハビリテーション病院）。

ハ 関連機関との連携においてトータルパッケージが有効であった事例

就労支援の際、関連機関との連携において、トータルパッケージを共通の評価として利用できた。病識欠落の症例において家族および本人の就労能力の理解に役立つため、能力に合った支援への受け入れが円滑に行われた（C病院）。

ニ トータルパッケージ活用に際して、工夫した使い方がなされた事例

本人の能力を適切に判断し、必要なものから提供していった。自主訓練に利用することで遂行機能障害へのアプローチにつなげるようにした。作業耐久性向上、注意障害の改善のために時間を少しずつ伸ばしていくように努めた（C病院）。

ホ その他、感想など

- ・ OAワークへの取り組みが良好な利用者には、就労準備訓練の作業課題として有効と思われる。
- ・ トータルパッケージの特徴は利用者自身が自己の障害認識を深めることが出来ることであると思う。また、それができてこそ、補完手段や対処行動など職場適応できる力がついていくと思う。同時にスタッフの介入の仕方とグループでの取り組みが重要と感じる。
- ・ 病識が欠落している症例に対して、障害の気づきに大変役立つと思われる。
- ・ リハ訓練を受け入れない症例でもトータルパッケージを拒否する症例は大変少ないと感じた。

- ・ 発症後間もない症例に対して今後の支援を検討するうえで大変有効であると感じた。
- ・ 高次脳機能障害は男性の症例が多い傾向があり、職務経験を持っていることから、他の作業療法で用いられる教材などに比べ、受け入れが非常に良いと感じた。

4 まとめ及び今後の課題

トータルパッケージは、評価や作業遂行能力、自己理解向上を目的として実施されることが多く、トータルパッケージ内の各ツールを組み合わせることで、その目的を達成しようとする試みがなされている。活用状況の分析などから、対象者の障害や目的に合わせ、柔軟にトータルパッケージが活用されていることが示された。

MWSは様々なワークサンプルから構成されているため、多様な障害やニーズに対応することが可能である。また、「その他、感想など」からは、MWSは実際の作業をイメージしやすく、対象者に受け入れられやすい職業リハビリテーションツールとして受け止められていることが示唆された。

なお、今回は調査項目に帰趨状況（就職・復職・進学など）も含まれていたが、その分析は今後の課題とした。

引用・参考文献

- 1) 障害者職業総合センター：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No. 57」（2004）
- 小倉由紀：高次脳機能障害を有する二分脊椎者への就労支援、「第15回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p. 224-227（2007）
- 小倉由紀：千葉県千葉リハビリテーションセンターにおけるトータルパッケージの活用状況について、「障害者職業総合センター平成19年度第2回就職・職場適応専門部会配布資料No. 2-2」（2007）
- 障害者職業総合センター：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（第2分冊 関係機関等の連携による支援編）、「調査研究報告書No. 75」（2007）