

特別支援学校(知的障害)における職業リハビリテーションの 考え方を取り入れた実践(7)

- 職業教育におけるトータルパッケージの活用 -

○ 徳増 五郎 (静岡大学教育学部附属特別支援学校 校務主任/小学部主事)
渡辺 明広 (静岡大学教育学部)

1 テーマ設定の理由

労働や福祉分野では、障害者雇用適用範囲の拡大等を規定した、障害者雇用促進法の改正(2008)や障害者自立支援法の施行(2006)がなされ、障害者に対する就労支援は、これまでの制度と大きく変わることとなった。一方、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領、高等部学習指導要領(以下「新学習指導要領等」という。)の改訂(2009)では、一人ひとりに応じた指導の充実や自立と社会参加に向けた職業教育の充実が示された。

社会情勢が変化する中で、本校高等部では、労働分野で行われている支援の理論を積極的に活用する必要があると考え、トータルパッケージ(以下「TP」という。)を進路学習に導入し、一定の成果を得た。よって、労働分野で提唱されている職業リハビリテーションの考え方を取り入れた実践が、教育分野ではどのような意義があるのかを確認・整理しながら考察する。

2 キャリア形成と職業教育

松為¹⁾はキャリア発達の視点から、障害のある人の就労支援を考える場合、その個人特性の全体像を階層構造として捉えることを提唱している。そして、指導目標の階層性に着目した学童前期から青年後期にわたる個別移行計画を、就業に向けた系統的教育や支援のあり方として示している。このことを踏まえ、知的障害を対象とした特別支援学校(以下「特別支援学校(知的障害)」という。)の職業教育について筆者は次のように捉えている。特別支援学校(知的障害)では、小学部低学年から、児童の実態に応じて、「学習の基礎的技能」や「適応の基礎的技能」、「地域社会への適応行動」の向上に関する指導を開始している。そして中学部からは作業学習を通して、「職業生活の準備性」を高めることを課題として積み上げ、高等部ともなれば「職業適合性」にも目をむけることとなる(図1)。

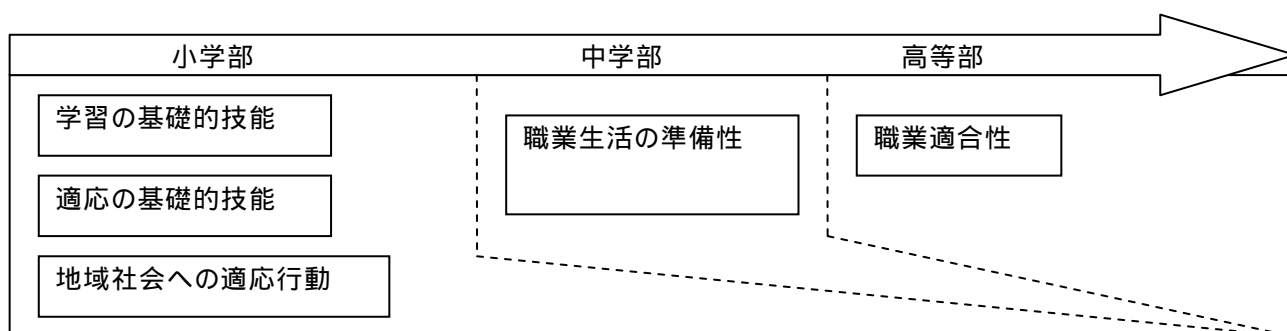


図1 特別支援学校(知的障害)における指導目標の階層性

職業教育は、一般に特定の職業に就くために必要な知識・技能及び態度を身に付けることを目的とするが、知的障害のある生徒の教育においては、職業人としてだけでなく、社会人としても、必要で一般的な知識・技能及び態度を身に付けるようにすることを目的とするところに特徴がある。従前から、特別支援学校(知的障害)高等部段階の生徒に対する職業教育、すなわち進路指導は、作業学習や校内実習・産業現場等における実習(以下「現場実習」という。)等の実際の経験を大切にしてきた。作業学習では、作業活動を学習の中心にすえ、作業態度・習慣の形成や作業等に必要な知識・技能の習得に関する目標を設定し、「日常生活の遂行」「職業生活の遂行」に関わる諸能力を高めてきた。また、校内実習・現場実習を通して生徒の能力面・非能力面の特性から、希望職種への適性を見極め、技能の学習可能性効果的な支援方法を検討・評価し、「職務の遂行」が

できるよう、円滑な移行を目指してきた。

そこで、労働分野で開発されたTPを教育分野に導入するにあたり、作業学習の意義と特徴を念頭におき授業づくりに生かそうと考えた。特別支援学校(知的障害)において、教科・領域を合わせた指導(以下「総合学習」という。)が効果的であると言われるのは、動機付けによる必然性がそこにあり、単なる訓練ではない授業の流れ・生活の文脈の中で身につけることが大切だからである。よって、働く場としての設定をし、その中で課題解決するための知識や技能、態度の育成を目指すことが重要であると考えた。

3 作業学習におけるTPの活用

(1) 作業種目・題材としての価値

作業学習では、学校が計画する自主生産作業や事業所から請け負う委託作業が行われており、多様な作業

種目が取り扱われる。この選定にあたっては、配慮すべき点があるが、以下の点でTPはその選定要件を満たしており、作業学習で取り扱う題材としての価値が高いといえる。

- ・教育的価値の高い作業活動を含んでいる。
- ・生徒の実態に応じた段階的な指導ができる。
- ・障害の多様な生徒が取り組める活動を含んでいる。
- ・共同で取り組める活動を設定できる。
- ・作業に参加する喜びや完成の達成感が味わえる。
- ・作業内容が安全で健康的である。
- ・原材料の安定した入手について心配する必要がある。
- ・作業形態を自由に設定できる。

(2) TPの活用の際の目標設定

これまでの現場実習や就職後の生活における課題の一つが、適応力の弱さである。この原因を、生徒や卒業生の障害特性である記憶・判断・推測の困難さや環境整備不足も含めた作業遂行能力の欠如、自己認識の不十分さ、コミュニケーション能力の不足によるところが大きいと分析した。

そこで、本校では、作業学習を中心とした様々な指導場面において 働くための諸知識・技能・態度に相当する作業遂行能力の向上 自分の仕事を計画・実行し、自己評価するセルフマネジメントスキルの獲得 職業生活を送る上で必要なコミュニケーションスキルの向上を目標として設定した。

イ 作業遂行能力

この項目は、従前の職業教育でも大切にしてきた事項である。障害者職業総合センターから示された正確さや一定の能率、期限内に行うことの他に、仕事量や持続力、指示の理解、手順の理解、製品の丁寧な取り扱い等の向上を目指すこととし、生徒には「作業を行う力」として示した。

ロ セルフマネジメントスキル

この項目は、主体的な行動を形成する上でのキーポイントである。校内で実施した障害者職業総合センターによるレクチャーを基に、以下のように定義して教師間の共通理解を図り、生徒には「自分で作業を進める力」として示した。

(イ) セルフインストラクション

本人が自分の行う行動を宣言してから、目標となる行動を行う方法とする。

(ロ) セルフモニタリング

本人が自分の行った行動を確認しながら、目標となる行動を行う方法とする。

(ハ) セルフレインフォースメント

本人が自分の行った行動を結果にそって、自分の行動に対し報酬や罰を与える方法とする。

ハ コミュニケーションスキル

この項目も、従前の職業教育でも大切にしてきた事項である。障害者職業総合センターから示された報告や連

絡、相談の他に、挨拶、返事、言葉遣い、協調性、指示の受け入れ等の向上を目指すこととし、生徒には「人とのやりとりの力」として示した。

(3) 支援方法

イ 補完手段・補完行動

TPでは、対象者の認知障害の状況を把握するだけでなく、対象者がその障害を補完する手段を得ることができるよう支援することも目標にしている。そこで、本校では、うまくできなかった場合の対処方法について整理し、補完手段・補完行動を設定することによって、どのような支援が具体的に有効な対処方法となりうるかを検討することとした。補完手段・補完行動については、以下のように定義した。

(1) 補完手段

作業をスムーズにするために用いる補助具等の物品や環境設定のこと。

(ロ) 補完行動

指さし、黙視、読み上げといった自分の行動により、作業をスムーズにすること。

ロ システムティックインストラクション

課題分析 指示の4階層 最小限の介入 距離 褒め方、修正の仕方という5つの基本ルールを取り入れ、生徒の自立と理解の度合いに合わせて、介入度が低く、最も効果的な支援方法を選択することとした。

(イ) 課題分析

動作や作業の手順を小さな行動単位に分けて、時系列に沿って並べたり仕事内容を具体化したりすることにより、工程を細分化することとした。この時、用具や場所だけでなく細分化した工程にも名前を付け、全工程における位置づけを明確にした。

(ロ) 指示の4階層

障害者職業総合センターから示された「言語指示」「ジェスチャー」「見本の提示」「手添え」の4段階に「視覚情報の提示」を加えることとした。

(ハ) 最小限の介入

生徒への指示は恣意的でなく、課題分析に基づきながら、必要最小限にすることによって、自立に導くことが大切である。しかし、効果的で最小限というのは、どのような頻度・強度なのか、最初から分かるわけではない。そこで、エラーレスラーニングの視点から生徒の自立度・教師の介入度を考え、プロンプトを減らしていくことを基本に置きつつ、臨機応変に対応することが課題である生徒には、トライアンドエラーの視点から生徒の自立度・教師の介入度を考え、プロンプトを増やしていくことにした(図2)。

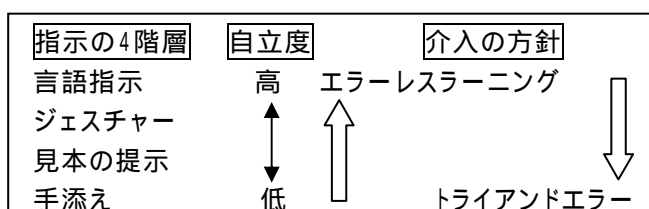


図2 指示の階層と生徒の自立度

(二) 距離（位置関係）

教師は生徒との位置関係に留意し、個別に指導する時には、利き手側に立つことを共通理解した。そして、生徒から教師の表情が見えて視線を合わせられる位置→生徒の視界から教師が離れてはいるがそばにいないことは分かる位置→生徒の視界から教師が離れていて存在が分からない位置というように、徐々にその距離を離していき、生徒の自立度を高めることとした。

(ホ) 褒め方、修正の仕方

教師は、生徒が適正な行動ができた時には、正しくできていることをその場で評価し、生徒が間違った時には、すぐに制止して適切な方法を示した。誤りを制止する時には静かに止める程度に心がけ、端的に修正方法を示すことにより、セルフマネージメントの向上を目指した。

(4) TPを導入した成果

これまでの本校の実践では、以下のような成果を得た。

13種類の作業から構成されるワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）を実施する時には、課題分析を行い、補完手段や補完行動も含めた作業の手順を視覚的に提示した。セルフインストラクションやセルフモニタリング、セルフレイフォースメントを行うようにしたり、補完手段・補完行動を設定したりして、生徒自身が自分で作業を進める力を高めることをねらった。その結果、生徒たちは、様々な仕事を体験し、職種に対する理解を広げ、自分には得意・不得意な仕事があることを知ることができた。ある生徒は決められた手順や指示書に従って、自分で考えて作業を進めることができるようになった。また、ある生徒は、気持ちが不安定になった時に、自分の気持ちの状態を伝え、休憩をとる必要があるかどうか考えて行動することができるようになった。

校内作業におけるOA作業実施期間中に、ある生徒の到達度を「一人でもしくは補完行動・補完手段で通過」を2点、「インストラクション介入で通過」を1点、「支援を受けても難しい」を0点とし、集計結果をまとめた。（図3）その結果、数日間の作業の中で、補完行動や補完手段を取り入れながら、課題を達成していったことが分かった。

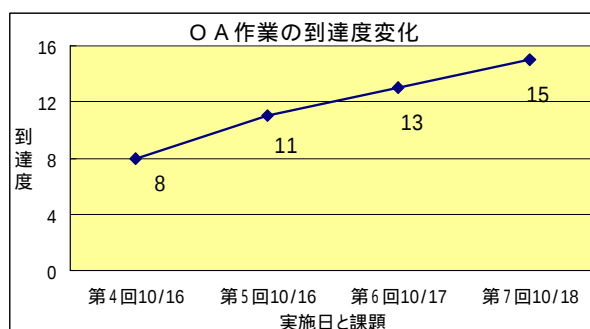


図3 集計結果

幕張ストレス・疲労アセスメントシート（以下「MSFAS」という。）をアレンジして活用し、生徒自身がストレスや疲

勞の認識とそれに伴う課題の把握や前兆となるサインの整理・気づきができるようになり、それらへの対処行動の確立の必要性について理解できた。そして、それらをマネージメントしていくことが、作業遂行能力や、様々な生活場面における人間関係の円滑化にも好影響を与えていることも理解できた。

M-メモリーノート（以下「MN」という。）や健康管理グラフ等、教師が個に応じたものを柔軟に選択し、生徒が活用することによって、生活管理、体重管理、運動管理についてのマネージメントを充実させることができた。この手法は、卒業後も家庭と進路先連携の下に継続され、健康の維持増進に対する効果を維持している。

「文書入力で分からない漢字があったので、漢字の勉強をしたいです。」と、他の教科にも意欲的に取り組みたいという姿勢をみせる生徒も見られた。

また、家庭や実習先との連携においては、以下のような成果を得た。

学校と家庭が、支援内容・方法を共通理解して指導にあたりやすく、本人の自己観察、自己評価、自己強化の機会を、段階的かつ繰り返し取り組むように設定できた。

学校と現場実習先が、できない場合の対処方法をあらかじめ決めていたので、実習担当者の差異が作業遂行能力に及ぼす影響が小さくて済んだ。

作業遂行能力が数値化できるので、学校と実習先との比較が容易だった。また、作業課題を変えずに実施することも可能で、場面間般化や支援者間般化ができたかどうかの評価が容易だった。

4 考察

本校高等部では、将来の生活を見据え、様々な職種を経験し、自分に適した職業を考えるために、現場実習を行っているが、一部の生徒に、学校生活ではできていたことが実習先ではできていないといったことが見られた。これは学校と実習先における支援者、取り扱う物、活動内容等の環境が異なること、活動自体の詳細な分析が不十分であったこと、支援者間で支援方法が異なること等が原因ではないかと考えられた。

よってこれに対応するためにTPを導入し、校内における目標の設定のあり方や支援の方法を工夫し、外部とどのように連携すれば円滑な移行ができるかを考えてきた。

(1) 目標の設定

これまでの進路指導上の課題の一つとして、職場での不適応行動が上げられており、個人因子の向上と環境因子の整備という両側面からのアプローチが求められていた。

これに対して私たちは、課題に応じた補完方法や対処方法を獲得させ、セルフマネージメントスキルを向上させることに取り組んできた。そして生徒たちは、学校や家庭、実習先、進路先等の「場面」、教師や保護者、指導員、実習担当者等の「支援者」、教育活動における指導

目標、実習先や勤務先における業務等の「課題」が変わっても、補完方法や対処方法を駆使しながら彼らの力を発揮させることができた。

例えば、ある現場実習先では、補完手段として使用できるホール清掃マニュアルを活用した。校内の指導で、言語指示ではなく視覚的な情報による指示書があれば、一人で作業を進められることが分かっていたからである。そして、現場実習当初は「どこまで指示すれば良いのか。やって見せた方が良いのか。」と話していた実習先担当者から、現場実習後半には「一人でどんどん進めている。」との評価をいただくことができた。このように、実習先が不安に感じる生徒たちの適応状況に対する支援方法を教師が具体的に提案し、現場で一緒に考えていくことが実習先担当者の安心感につながり、生徒が力を発揮することにつながった。

こうした活動後に得られた達成感は、自己肯定感や自己有能感につながり、その他の様々な場面においても主体性や意欲を向上させることとなった。このことは、生徒が主体的に社会参加し、自立を目指していく上で特に重視されるべき点であろう。

このように、個人因子と環境因子の相互作用の中で状態像を把握し、具体的な補完手段や補完行動及び対処方法を考えてきたことで、社会への移行期である高等部における目標の設定や支援の在り方に大きな示唆を得ることができた。

（２）支援の進め方

MWSやMNを活用した指導場面では、生徒個々の障害状況や作業能力を把握するだけでなく、作業や補完手段・補完行動等の学習可能性、ストレス・疲労への認識や対処行動についての学習可能性等についても評価してきた。また、MSFASの作成を通じて、生徒が感じるストレス・疲労の質的な特徴がどのようなものか、その脆弱性に対しどのような配慮をしながら指導・支援を行えば良いのか、フィードバックや相談の中で取り上げるべきトピックは何かといった情報を収集した。そして、ここで得られた情報をMWSやストレス・疲労のセルフマネジメントトレーニング、MNへの般化指導等に関連付けることができたので、多領域にわたって整合性のある指導を行ったり、支援者間で生徒の実態や指導経過、生徒の変容等について情報共有したりする上で有用であった。

本校では、こうして得られた知見を自主生産作業や委託加工作業にも取り入れた。普段の作業学習でも課題分析を行い、効果的な支援のあり方を考え、セルフマネジメントスキルを高めようと考えたのである。これにより生徒の成長が一層促されたことも重要だったが、経験則の違う教師集団としてこの考え方を共通理解できたことも、非常に有意義だった。

（３）外部との連携

さて、ある現場実習では、教師が事前に職務分析を行い、補完手段や補完行動、対処行動について検討した。事前打ち合わせ時には、生徒の特性と支援方法について実習先の担当者と話し合い、校内と同様の対応がとれるように共通理解を図った。具体的な支援方法はマニュアルに整理し、記録用紙も作成し、担当者が行えるよう共に準備した。その結果、学校で行ってきたことをほぼそのままの形で実習先である企業でも行うことができ、安定した作業成果をあげた。校内での補完手段・補完行動を「場面」と「支援者」を代えて実践でき、その有効性を確かめることができた。このことから、TPは、円滑な移行支援を目指す体制作りを効果的に促進するツールとしても機能する可能性があることがわかった。

５ まとめ

ここまで、総合学習を教育課程の中心にすえた特別支援学校(知的障害)高等部普通科における職業教育の一実践について述べてきた。在籍する生徒の実態や学校の規模、教育課程編成方針、地域性の違いがあるので、一概に論ずることは難しいが、渡辺²⁾が述べたように、特別支援学校(知的障害)では、作業学習や進路学習、それに現場実習を関連させた、新たな教育実践において、障害特性を踏まえた個に応じた具体的な支援の方法が求められている。

さて、就職試験に合格したT子は、本校を卒業し、企業就職を果たした。就職先では、読み上げやポイントイング、指示書の活用といった補完行動が定着し、数値入力等の作業では、ほとんどミスの無い作業遂行が可能となった。課題であった情動のコントロールについても、社内における対処方法を確認したことで、早期に改善することができた。これも在学中の現場実習時から、TPに基づく指導の経緯や支援の在り方について情報共有しながら連携してきた成果である。

こうした結果から、筆者は、教育分野-特に特別支援学校(知的障害)におけるTPは、キャリア教育の推進における多面的なアプローチを可能にする包括的なシステム、ツールであり、今日的な教育の課題に対する一つの有効な方策であると考えている。よって、今後も実践を積み、検証を重ねることによって、生徒が職業生活に必要な理解を深めるとともに、様々な職業に関する能力を高め、将来の社会参加につながる力を伸ばすことを追求したい。

1) 松為信雄、菊池恵美子編：「職業リハビリテーション学」〔改訂第2版〕キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系」p40-43 共同医書出版社(2006)

2) 渡辺明広：「高等部の研究に寄せて「特別支援学校は今！～一人一人の教育的ニーズに応じた授業づくりとセンター的機能の実践～」」p118 静岡大学教育学部附属特別支援学校(2008)

特別支援学校から企業への移行と連携についての考察

- トータルパッケージの体系的利用による成果 -

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

1 はじめに

当社は、株式会社としての障害者雇用部分と、障害者福祉サービスとしての就労移行支援部分の両面を持ち合わせている。この中で、トータルパッケージを媒体とした特別支援学校（知的障害）との連携による移行の取り組みを昨年から行ってきた¹⁾。今回は移行後の具体的な状況とともに、トータルパッケージの活用状況について発表する。

2 企業移行の経緯

第16回職業リハビリテーション研究発表で発表した、事例「T子」に関しての実習成果に関しては従前の報告のとおりである¹⁾。その後年末になりT子担当教諭より、「T子が内定していた企業から、雇用状況悪化により内定取り消しになってしまった。御社で採用を検討して貰えないか？」の提案があった。従前の実習では「校内（特別支援学校）での技法が、企業実習でも有効であるか？」の検証であり、当社としても採用を前提に実施した訳ではなかった為、急な提案に戸惑った。しかし、T子の「業務に対する前向きな態度」「あらわれ」「有効な技法」を理解していた為、採用試験を兼ねた再度の実習で判断する旨を回答し、了解を得た。

今回は、前回の実習とは逆の方法を取ることとし、「実際の業務を事前に校内で学習し、その内容を企業内で般化出来るか？」「採用基準の課題を遂行できるか？」の2点に重点を置いた。



図1 課題の相互般化



図2 タイムカード転記



図3 封入作業



図4 修正テープを用いた修正作業



図5 ラベル貼り作業

3 事前準備

採用を視野に入れた実習の実施にあたり、急遽業務分析を行った。まずは、当社の様々な業務を洗い出し、T子が出来そうなこと、難しいであろうことを精選し、その中から更にルーティンワーク度が高い業務、「タイムカード転記」「封入作業」「修正作業」「ラベル貼り作業」に特化して判断することとした。また事前に担当教諭にこれら業務のサンプルとポイントを集約した資料を渡し、校内学習が行い易いよう準備も行った。なお、校内での事前作業においては問題なく遂行出来ていた。

4 実習成果と採用

採用実習は2回に分け、以下の日程と目的を持って実施した。

(1)平成21年1月19日～1月23日

目的：企業側の要求に合わせた作業遂行が可能か？

(2)平成21年3月17日～3月24日

目的：実習場所の般化並びに、実務＋幕張ワークサンプル（以下「MWS」という。）のOAワークを組み合わせた、タイムスケジュールに沿った作業遂行が可能か？

注)事業所移転の為(1)と(2)の実習場所は異なる

(1)の実習では、過去に実習を経験した場所であると共に、事前の校内学習の成果もあり問題なく業務遂行は行えた。またT子の最大の課題である情動のコントロールについても、自分で対処する姿が目立った。以上のことから、最低基準は満たしているとの判断をし、内々定を下した。

(2)の実習では前述したとおり、事業所移転で業務遂行場所が新しくなったため場所般化を危惧していたが、実習3日前に母親と下見に来るなど

積極的な事前準備行動により、環境因子に起因する問題は起こらなかった。

実務課題に関しては、(1)の実習の流れを踏襲した上で、新たな課題「ファイル整理」「押印作業」「MWS・OAワーク」などを組み合わせ、T子が入社後に実行するタイムスケジュール並びに内容で実施した。結果、新たな課題に関しても、補完手段と得意な作業（前回の実習で行った）との組み合わせで問題なく遂行出来た。一度だけ情動のコントロールが効かなくなり別室に避難させたが、20分で自己復帰出来たことにより許容範囲と判断した。

なお、T子の卒業後及び春休み期間にも関わらず「学校からの実習依頼」として、担当教諭も待機して下さる等の支援は、本人並びに事業所にとって非常に心強かった。これがT子の頑張り、事業所の最終決定に大きく貢献したと考える。

5 MWSの企業現場での実践

以上の経緯を辿り、T子は当社に4月1日入社となった。

最初にT子の長期目標を設定した。

- (1) 確実な業務遂行
- (2) 事業社内でのセルフマネジメント確立
- (3) 様々な業務を習得する

次に月間目標を設定した。

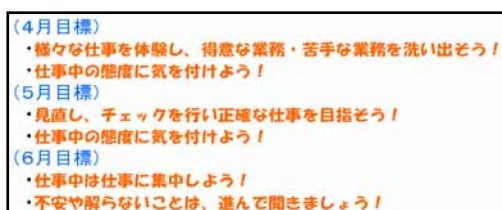


図6 月間目標

更に週間スケジュールも掲示し、「今何を遂行すべきか？」を常に意識づけるような環境を整えた。



図7 補完手段(週間スケジュール)

また、T子の長期目標を遂行する為に、実業務の間にMWS・OAワーク数値入力、数値チェック、作業日報集計を週2回午前中2時間設定し、基礎能力向上を視野に入れたスケジュールとした。T子は学校で何度かMWSを体験しているが、最後に実施してから1年ほど経過していたため再度ベースライン取りから開始した。最初は手間取っていたが徐々に思い出し、予想以上に早い期間で通常通りの試行がおこなえた。なお、実施にあたっては速度よりも「正確さ」、「セルフマネジメントの強化」を重点目標とした。

どれも初月はミスが続いたが、システムティックインストラクションや補完手段により、OAワークについては2ヶ月目からは各回（レベル6 - 試行数6 - BL10）で1ヶ月を通して1回ミスがあるか？の程度であり、数値チェック、作業日報集計は（レベル1、2 - BL1, 2）の段階だが、100%の正答率が続いている。この事から本人において「数値が絡む作業」に関して得意意識を持ち始め、補完行動である「読み上げ」「ポインティング」も身に付いたことが伺えた。

実作業面でも、数値を中心とした作業ではこれらの行動が実践され、殆どミスの無い作業遂行が可能となって来ている。元々実習時より続けていた数値絡みの作業であるが、ここまで正確に遂行出来るとは予想していなかったが、実務レベルでもMWSを活用することで、実務とMWSの相互作用によるレベルアップが可能な事が実証された。

またもう一つ大きな成果としては、「メモリーノートのカスタマイズ」が挙げられる。当然業務指示時には、ノートに手順や注意点を記録するよう指示しそれを行っていたが、その中から本人自身が更に精選した重要事項を、私物であるシステム手帳に自主的に記録するまでに成長した事は、MWSの実践と結果が動機付けとなり、自らに般化した証明と考える。

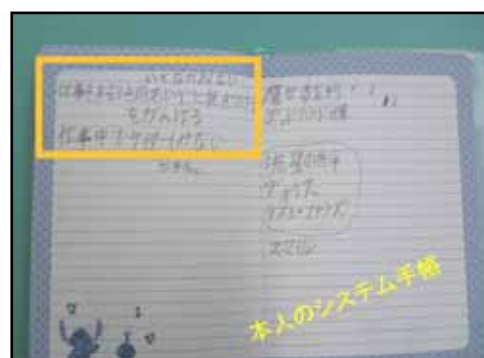


図8 メモリーノートの般化

6 T子のあらわれ(継続の重要性)

特別支援校からの実習～採用と順調に移行した

感がある本事例であるが、実は採用後約2週間程経過した時期に最大の特性発露が起こったことがあり、移行の難しさと手法の継続性の重要性を改めて強く認識した実例を述べる。

企業現場において、日々若しくは時間単位で業務が動いている事は当然の理であり、臨機応変に対処する能力も求められるものである。T子に関しても急務では無いが、様々な業務や業務パターンを少しずつ体験させるべく、ルーティンワークを中心としたプログラムの中にも、当初から作業系の課題も組み込んでいた。T子においては初めての作業であることから、事前の通知は勿論、補完手段を出来る限り用意し作業に望んだ。

最初の3日は大きな問題も無く進んでいるように思えたが、一度作業態度に関して注意されてから作業に対して苦手意識が芽生え、それでも与えられた業務を続けていたが、その2日後に完全に情動のコントロールが効かなくなり、別室に退避したが遂に終業まで復帰する事が出来なかった程の最大の発露であった。そこでその日の内にT子担当教諭に相談を持ちかけた。相談にあたっては入社以降の業務日誌を示した上で、事態について詳しく報告を行った。その中で指摘された事は、入社時及び作業直前の「セルフインストラクションの徹底」であった。

入社時より補完手段として「約束ごとの明示」「スケジュール及び作業内容の明示」は行って来た。しかし、本人の状態に大きく問題が無かった為、セルフインストラクションは敢えて行っていなかった。この事が“新しい仕事に対する不安”“苦手意識”となり、蓄積されたものが表出されてしまったようである。そこで早速セルフインストラクションの徹底をおこなうこととした。T子が在校時に行っていた「5つの約束」を出社時に、各作業開始時に業務に合わせたインストラクションを毎日行うこととした。

〈例1 苦手な作業時〉

「〇〇作業（作業名）を行います。解らないことや困ったら相談します。」

〈例2 通常作業・MWS〉

「集中して、正確に注意して行います。」

これにより、本人の「気を付けよう」と云う意識も高まり、作業中に止まる若しくはコントロールが効かない、と云う状態はほとんど表出しなくなった。

この件で学んだことは、「補完手段、補完行動のフェイディングの難しさ」である。インストラクションを意識的に抑えた訳では無かったが、T子が思った以上に早く環境及び基本業務に慣れた為に「出来るであろう」という先入観から、本来

行すべき手順を踏まなかった部分があった。しかしT子側に立ってみれば、手順を踏むことは心の準備や仕事に向かう気持ちの切り替えとしての行動のため、手順を踏まないことは「出来るだけ良い状態」で仕事に臨んでいなかった事になり、大きく崩れてしまうことは予想された事であり、無理なフェイディングの結果であったと反省した。一見順調に遂行されていると思われるケースでも、その時は悪化せずとも、累積した中で発露される事例であろう。T子自身も手順を踏む重要性を再認識しセルフインストラクションを積極的に活用することにより、困った時の対処も自ら行えるようになり始め、何よりも「働く姿勢」の意識付けが成された点で大きな評価をしたい。

6/ 1 「肩が痛かったので、肩を回したり揉みました。
解らないことを聞けました。」
6/ 3 「今朝注意されて引きつっちゃいました。
イライラする前に休憩を取りたいです。」
6/18 「ペットボトル作業の時、関係ないことを喋っちゃいました。
へらへらしたり関係ない話をしませんでした。」
6/22 「昨日水泳大会があって2週間続いて疲れしました。
今日仕事に眠くなったので、ゆっくり仕事をしました。」
6/23 「仕事に集中したいです。」
6/29 「嫌な事を思い出してイライラしちゃいました。
休憩をとりました。」

図9 T子の業務日報

本事例で重要な事は特別支援校（送り手側）との「継続的な連携体制が確立」されていたことである。特に企業就労では、障害者健常者関係なく初期段階の形成が重要であり、周囲の協力を得る意味でも当事者の積極的な取り組みはキィとなる。既に第三者であるにも関わらず、T子の経過を理解していると共に、共通の指導技法に立った分析によりの確なアドバイスを貰えた事は、問題が発生した時の解決・指針として事業所にとっては非常に心強い対応であった。

7 トータルパッケージの体系的な利用

以上のような大きなあらわれの対処行動は勿論であるが、日々の業務の中で起こる事に対してもトータルパッケージは有効である。また、MWS・MSFAS・メモリーノート等の中から当事者の特性に合わせて利用する事が可能だが、これらを体系的に利用することで連続性となり、それぞれが相乗効果を生み出すことも実証できた。特に企業現場では実務処理が優先であり、ともすれば基本的な能力の向上を見逃ごしてしまいがちになり、ルーティンワークの域を出なくなってしまうが、このトータルパッケージを業務の合間に差し込む事により、実務と能力向上の平行思考が可能になったと考える。

特に本事例のT子の場合においては、その相乗

効果が顕著に表れたと考えている。以下の結果表（表1）を見て解るように、どの課題も回を重ねるごとに正確性が高まっている。また、主目標では無いが速度も安定してきており、これと呼応するように実業務面でも「実績表転記」をはじめ（数値）を扱う業務では、

- 声による読み上げ
- ポインティング（定規など含む）
- 最低2回の見直し

を自主的に行い、ケアレスミスが殆ど無くなっている。

課題	ベースライン	5月	6月	7月
数値入力	ルーティングモード 試行回数6 BL10 LV:4	・同数字入力ミス ・指落 ・1回=10分程	イメージが目立つ為 「時間が掛かっても確認」 を意図させる。 ・1回=約20分	・1回目=14:39 ・2回目=13:54 ミスは一切無し！
援助例		メモ利用指示	見出しの記載(休憩5分) キーボード・モニター位置調整	①と②の間に3分休憩指示
作業日報	LV:1	・実施手順未理解 ・「O」の記入漏れ ・1回=10分～15分	6/ 2=10:00 6/ 9=07:00 6/16=04:42 6/30=03:24 全て全問正解	
援助例		ポインティングで説明 メモリーノート活用指示	同課題に追加の手動のインストール クッションさせる	
数値チェック	LV:1～開始 現在LV:6	・指カンマ未学習？ ・左利きの為「請求書」「納品書」の位置逆(全問不正解) 5/21=03:53 5/28=03:01	6/ 4=02:14 6/11=02:41 6/25=02:21	・メモマーク未学習？ 7/ 2=02:08 =01:55
援助例		「請求書」「納品書」の撮影	メモリーノートに記録しながら メモリーノートにメモ記載	
実務	基本業務の習得 ・事務所内清掃 ・実績表転記 ・事務補助 ・B型作業 4/17 大爆発！	ルーティンワークの徹底 新業務の習得 ・データ入力 事務の漢字練習開始(小1～) 5/12 不安定の為強制退去	ルーティンワークの定着 新業務の習得 ・物品在庫チェック ・集金計算 ・ネームランド操作習得	・パソコンで業務日報作成 ・決算整理補助 ・数値チェック ・修繕整理
援助例		10分以内で作業の徹底	10分以内で作業の徹底	実務・MWSの実践後

表1 結果表

ただし、ここで重要なことはMWSと実務の目標を同じに設定することと、今回のようにMWSと実業務の遂行援助者が異なる場合、支援者間での事前の指示内容の統一が重要と考える。

また、“業務で結果を出せていること”はT子の自信や不安解消にも繋がったのだろうか、感情のコントロールの面でも非常に安定しており、入社当初と比べると業務中の集中力が確実に高まってきている。

8 まとめ

以上のように、特別支援学校からの移行～事業所内での試行～トータルパッケージの体系的な利用を変遷することで、T子のエンパワメントを少しずつだが引き出せてきている。これも前述したとおり、トータルパッケージと実務の相乗効果であると考えられる。

また、日々実践を通して学ぶことと、トータルパッケージなどを活用した基礎力のアップは企業内では非常に重要であるとの結果が得られた。特にエラーレスが基本のT子では、実践で失敗してしまうとそれが即悪いあらわれに繋がってしまう

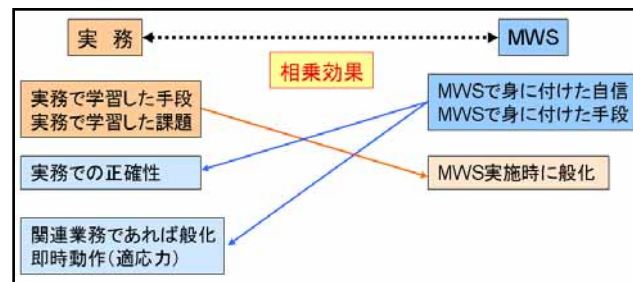


図10 相乗効果

ため、本組み合わせが有効であることが実証された。確かに、何度か情動のコントロールが効かない場面や導入部分ではミスも多かったが、基本的に業務への大きな支障は出ず、逆に自己認知や体験といった自助部分や、「MWSと実務の融合」を目標とした中では予想以上の成果が出たと確信している。

ただし、このバランスや結果はそれぞれの業種、事業主基準により変化してくる部分であり、対象者の特性にも大きく関わってくると考える。

今回の実践で心がけたことは、

- (1) 出来ること、得意な部分 = 伸ばす
- (2) 出来ないこと、ニガテな部分 = 配慮

である。これは職業レディネス形成の上で必要な部分であるが、就労後でも重要であることが実証されたのではないだろうか。

今後も引き続き本取り組みをおこない、一步步ステージを上げ「セルフマネジメント」「情動のコントロール」に更なる磨きを掛けてゆき、職務範囲の拡大による賃金アップも目指してゆきたい。

このため既に、「T子リーダー計画」と名付け、彼女が習得した業務に限定した中でT子がリーダーとなり、他の利用者や事務実習者に手順説明するとともに、工程管理などを採配するプログラムを実施し始めたところである。

< 文献 >

- 1) 長谷川浩志他「特別支援学校(知的障害)の職場実習の受け入れについての一考察」『第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集PP146 - 149(独)高齡・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター

精神障害のある人の多様な働き方を実現するために

- トータルパッケージ活用事例から見てきたこと -

○香野 恵美子（社団法人やどかりの里 やどかりの里授産施設 施設長）

堤 若菜 （社団法人やどかりの里 労働支援プロジェクト）

1 はじめに

社団法人やどかりの里は、精神障害のある人の地域生活支援を柱に活動を展開している。やどかりの里労働支援プロジェクトは、2006（平成18）年、法人内の作業所等を利用するメンバー（精神障害があり、やどかりの里の何らかの資源を利用している人）からの、積極的に訓練して一般就労したい、という声を受けてスタートした。同時期に、障害者職業総合センターから研究協力の依頼を受け、職場適応のためのトータルパッケージ（以下「TP」という。）を試行的に導入し、3年が経過した。この間、集団プログラムや個別の支援のなかで、アセスメントや作業の傾向をつかみ補完手段の定着をはかる継続作業、セルフマネジメントの向上、などに使用してきた。また、法人内の作業所等でも一部使用を始めた。これらのTPが、本人や支援者にどのような影響をもたらしたのか、これまでの取り組みをまとめているところである。

2 本稿の目的

精神障害のある人の多様な働き方を実現するような環境づくりをすすめていくうえで、本稿においては、やどかりの里の労働支援の場でのTPの活用状況に着目し、実用の可能性と課題について整理したい。

3 視点

次に着目し成果と課題を明らかにする。

- （1）やどかりの里の働く場でのTP導入の実際
- （2）労働支援プロジェクトのTP導入の実際
- （3）利用した側からの見たTPの実際

4 やどかりの里の働く場におけるTP導入の実際

やどかりの里では、地域小規模作業所5ヶ所、小規模通所授産施設、授産施設、福祉工場を運営している。各働く場において次のようにTPを部分利用している。

（1）MSFASを労働アセスメントシートにアレンジ

導入状況

2008年度に、働く場共通のフェイスシートと労働

アセスメントシートを作成した。主に働く場を希望するときに、その人の背景や周辺の状況を知る手立てとしている。労働アセスメントシートはM-ストレス・疲労アセスメントシート（以下「MSFAS」という。）をアレンジした。構成は次のとおり。

【フェイスシート】

- 1 基本事項
- 2 居住
- 3 現在の疾患・障害の状況
- 4 家族構成
- 5 各種サービスの利用状況
- 6 当事者団体・セルフヘルプグループへの参加状況
- 7 生活歴

【労働アセスメントシート】

- 1 働くことに対する自分の考えを整理しましょう
- 2 これまで携わった仕事について整理してみましょう
(MSFAS-D)
- 3 病気（障害）に対する自分の考えを整理しましょう
(MSFAS-E)
- 4 生活に必要な費用について整理しましょう
- 5-1 自分の生活習慣を整理しましょう
- 5-2 1日の生活リズムを振り返りましょう
(MSFAS-A)
- 6 ソーシャルサポートについて考えましょう
(MSFAS-C)
- 7-1 ストレスや疲労を解消する方法を考えましょう
(MSFAS-B)
- 7-2 ストレスや疲労に関する周辺情報
(MSFAS-F)
- 7-3 対処方法の検討シート

労働アセスメントシートは、原則対面で記述してもらっている。7-3シートなど必要に応じて使う場合もある。また、新規受け入れ時だけでなく、働き始めてからも生活リズムや疲労への対処など随時使用している。なお、福祉工場を希望する場合は労働支援プロジェクトが窓口になり、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）簡易版、ウィスコンシン・カードソーティングテスト（以下「WCST」という。）も用いてアセスメントしている。各働

く場においては、体験・試験利用、実習を1～3カ月程度行い、互いの協議で本利用（契約）となる。

活用して

小規模作業所や授産施設など事業規模や人員配置が異なるなか、また、生産活動を主とする働き場において限られた時間のなかで、職員の経験を問わず、ある程度一定の視点でその人の背景を知るツールとして機能していると思われる。

筆者も使用しているが、一方的に支援者が聞きとるのではなく、本人が記述することでその人らしさに触れる機会ともなっている。また初対面でも、例えば職歴を記述している場面で、「このあとに病気が悪くなっちゃってね…」と切り出されることがあり、記述にとどまらないお話を伺わせていただくきっかけにもなっている。

もちろん、働き始める際のアセスメントには、シートだけではなくその人がこの働き場を希望するに至った背景、今、そしてこれからへの思いを伺う。また、実際に働くなかで本人と相談しながら働き場とのマッチングを行い、支援計画に反映させていく。

(2) 作業改善に向けたM・メモリーノート

導入状況

M・メモリーノート（以下「MN」という。）は、現在、福祉工場では13名（職員1名含む）、小規模通所授産1名、授産施設6名が使用している。

使用目的はそれぞれ異なるが、スケジュール管理、行動管理、作業工程の把握、重要事項の把握、家族や支援センターとの情報の共有、などに使用している。

活用して

MNを活用する人が多い福祉工場では、MNを持ち歩き仕事内容について自己点検をする姿が見られる。導入の際に、課題を指摘し改善するというよりも、「あなたと一緒によりよい仕事づくりをしたい。そのために効率化できるところは効率化を図り、仕事をよりよくしていけるといい」という期待とともに伝えており、そのこと自体が自己価値を高める機会になった人もいた。実際に取り組むなかで、その日自分が取り組んだことを確認でき自信が持てるようになった人や、記述することで仕事内容を覚えることがわかり、改めて自身の障害や病気に気付く人もいたようだ。

5 労働支援プロジェクトのTP導入の実際

労働支援プロジェクトは次の業務を担っている。

- 1 就労準備期におけるアセスメント
- 2 就職活動

3 就労期における定着支援、離職支援

4 集中プログラムの企画と実施

5 福祉工場利用希望者のアセスメント

6 福祉工場事業ピアサポート事業

（ピアサポート従事者の作業改善・定着支援）

7 福祉工場事業就業支援事業

（社会適応訓練事業窓口）

上記のうち次の場面でTPを利用している。

(1) アセスメント(短期)

導入状況

次のいくつかを試行しつつ、面接相談のなかで整理する。

ア W C S Tによる推測する力の見立て

イ M W S簡易版の実施と評価

ウ M S F A Sの記入により周辺情報の整理

活用して

ア～ウの一連の作業には、1回2時間程度、3日間ほど要する。これらにより作業の遂行性や周辺情報を把握する。さらにアセスメントには、これまでの経過をふまえ今後につなげる具体的な見通しを本人とともに見つけていくことが重要であろう。それには、本人情報だけでなく関係機関からの情報と重ね、また引き継いだりすることなど、他機関との連携が欠かせない。また、作業体験を継続することでしか見えてこない点もあるので、必要に応じて、作業改善や継続した作業下でのセルフマネジメントなどを見つけていくような、次の段階のアセスメントに取り組む。

(2) 作業を通しての作業改善、セルフマネジメント

導入状況

M W S訓練版を活用し、作業遂行上の傾向や課題の把握、補完手段の会得や職域の拡大をはかる。休憩時には休憩シートを用い、疲労の出方や休息の有効性を共有する。作業に関する留意事項や補完手段など、必要に応じMNに記入し確認する。

活用して

アセスメントを受けて、M W S訓練版（12～13課題）に取り組む。1日2時間程度、週2～3日取り組み、およそ3ヶ月程度で1クール終える感である。この間、他に希望職種に応じた具体作業をいくつか盛り込んでいく。

短期のアセスメントを終えて、もう少し就労準備の必要を感じる人にとって、M W S訓練版を活用できた。まずは、当面のプログラムとして取り組める

ことは、支援者側にとっても貴重な材料であろう。
また、作業課題にいくつかのバリエーションがあることで得手不得手を本人と改めて確認し、視野を広げる機会を得た人もいた。そして、ある程度の作業量とレベルアップが用意され、作業傾向や補完手段の会得に取り組むことができた。

(3)集中プログラム

導入状況

2006～2008 年度に行った集団プログラムのなかでTPの導入状況を（表1）にまとめた。このほかプログラムでは講義の間や1日の終わりにグループワークを組み込んだ。

（表1）集団プログラムにおけるTP導入（2006～2008年度）

年度	内 容	日 数	時間数	参加人数	内 訳		MWS 簡易版	MWS 訓練版	MSFAS	WCST	MN
					法人内	法人外					
2006	職業ガイダンス (7月19日～28日)	6	30	10	10	0	○		○		
	作業体験集中プログラム (9月21日～29日)	6	30	10	10	0		○		○	○
2007	第1回職業ガイダンス (9月18日～27日)	5	25	12	5	7			○		
	第1回作業体験集中プログラム (11月19日～30日)	6	30	3	2	1	○	○		○	
	第2回職業ガイダンス (2月25日～3月6日)	6	30	8	4	4	○		○		
	第2回作業体験集中プログラム (3月17日～27日)	6	30	5	3	2		○		○	
2008	障害者委託訓練事業作業体験プログラムコース (6月2日～7月1日)	18	98	5	1	4	○	○	○	○	○ 改訂版
	精神に障害のある方を対象とした就労準備支援プログラム (11月10日～12月18日)	15	8	5	*1	4	○	○	○	○	○ 改訂版

活用して

プログラム開催にあたっては、障害者職業総合センターに全面的に協力いただいた。企画の検討から当日の講義、TPの実施、評価、個々への支援について、やどかりの里の職員も同席させてもらうなかで学ばせていただいた。

プログラム参加者の感想からは、ガイダンスと作業を組み合わせることで、一般就労が身近に感じたり、疲労度や作業傾向を客観視し、補完手段を検討したりする機会を得たようだった。また、他のメンバーの姿をみて、現実的な検討を始めた人もおり、グループワークの意味も伺えた。

支援者側（やどかりの里職員）は、作業所ではこれまで漠然と本人の得手不得手を判断していたことを省み、本人とともに機能的な障害や能力について客観的に把握し検討していく視野の広がりを得たようだ。

2008 年度には、ほぼ労働支援プロジェクトが中心となってプログラムを企画するようになった。しかし、5～10名の参加者でMWSを実施するには、支援者2～3人の配置が必要であり、態勢の確保には法人内の作業所職員に協力を要請した。しかしながら、教示や評価についての習得には時間を要し関わる職員は限られている。また、障害者職業総合センターには随時アドバイスいただけるような環境を用

意していただいている。

(4)関係機関との情報共有ツールとして

さいたま市では、埼玉障害者職業センターとさいたま市障害者総合支援センター就労支援部門にTPが導入されており、MWS結果など共通言語になりつつある。また、2008 年度には、さいたま市障害者総合支援センターと共催でプログラムに取り組んだ。また、TPの結果のほか、アセスメントなどから見えてきたことを伝えるため、関係機関間で伝えられるようなシートの必要性を感じ、作成した。

5 利用した側から見たTPの実際

これまでの取り組みについて、労働支援プロジェクトを利用した人たちはどのように受け止めているか、数名にお話を伺う機会を持った。まだまとめる段階ではないのだが、いくつか紹介したい。

(1)労働支援プロジェクトを利用して

「仕事を探すにしても持っている資格を生かすことばかり考えていたが、視野が広がった」「集団プログラムや福祉工場、授産施設での実習を通して症状が軽快する働き方を見つけた」という感想をいただいた。これまでの視野を広げたり、具体的な体験を通して体調等に応じた働き方を見つけたりする機会

となったようだ。

また、「ひとりで抱えなくていい、誰かと一緒にハローワークに行ったり、そういうことがあっていいんだと思った」など、作業所等では集団で生産活動に携わる機会が多いが、そこから一歩踏み出そうとするとき、あるいはこれまでの働き方を変えようとするときに、より個別性高く集中的に関わる機関が重要であることが窺えた。

(2) TPを利用して

「MWSに取り組んでみて思ったよりもできた作業があった。選択肢が広がった。」「休憩の取り方について、1時間おきに休憩をとらないと後に響いてしまうこと、結果や集中力に影響が出てしまうことを知った。」「テブラを覚えて使えるようになった。OAワークの『文書入力』には自信が持てた。」といった感想をいただいた。具体作業から得手不得手を客観視する。セルフマネジメントの力をつける、職域を広げる、といったことに有効であったことが窺える。

6 見えてきたこと

(1) 力を発揮できる場の開拓

やどかりの里において、その人が働こうと踏み出すとき、あるいは働き方を見直すときに集中的に関わる機関として労働支援プロジェクトが機能し始めている。そのなかでTPの有効性が確認されたが、一方で訓練の限界も感じており、より実践的な実習の場の開拓が課題になっている。

また、職場開拓には、現在さいたま市ではさいたま市総合支援センターが重要な役割を担っているが、ハローワークとともに障害者雇用をすすめる制度や土壌作りが大きな課題であろう。

(2) アクセスのしやすさ

あるメンバーは「就労準備プログラムはもっと広がるといい。プログラムに出会って人生が変わった。」とまで語ってくれた。職業リハビリテーションの裾野を広げていくことは大きな課題であろう。それには、医療機関や市町村、ハローワークなど様々な窓口からアクセスでき、小規模な単位でも運営できる支援機関が整備されること、無償で利用できるといった条件のハードルが低いものであるなどがあげられる。

(3) 多様な働き方を実現するために

本報告では、TPが支援機関の一定の条件整備に寄与したことがわかった。しかしながら、その人の職業人生からすればごく部分的な関わりであろう。より多くの人たちの多様な働き方を実現するには、所得保障や社会的な雇用のあり方といった大きな視座にたった社会保障があってこそである。そのことを自覚しながら、実践現場において活動をすすめていきたいと考える。

TPの導入経過は次を参照されたい。

- ・香野恵美子、堤若菜：やどかりの里労働支援プロジェクトの活動「第15回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」pp256 - 259
- ・香野恵美子、堤若菜：精神障害のある人の多様な働き方を実現するために「第16回リハビリテーション研究発表会論文集」pp.152-155
- ・堤若菜：トータルパッケージを活用した精神障害者の就労支援「職リハネットワーク №63」

職業能力開発校の精神障害者を対象とするコースにおける トータルパッケージの活用について

○下條 今日子（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・中村 梨辺果・位上 典子・村山 奈美子・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では平成19年度より「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。）を主に精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等に対する体系的な活用を目指して事例の蓄積を図っているところであり¹⁾、精神障害者に対しては、福祉機関²⁾や医療機関にて試行を行っている。

今般、障害者職業能力開発校において、精神障害者を対象にして行ったワークサンプル（幕張版）（以下「MWS」という。）の試行状況について報告する。

2 目的

特定職種の知識や技能の付与を目的とした、職業能力開発校で行われている職業訓練プログラムにおいて行ったMWS試行の結果とその課題について明らかにする。

3 方法

（1）対象機関

今回の試行は、精神障害者を対象としたコースを擁している障害者職業能力開発校（以下「X能開校」という。）を対象とした。X能開校では、精神障害者を対象にオフィスビジネス系のOA事務コース（6ヶ月間）を設置している。

1ヶ月目から5ヶ月目までは校内で訓練を行う。6ヶ月目は校内訓練と並行して5日から10日の間で事業所にてインターンシップを行う。訓練の内容を表1に、訓練の構成を図1にそれぞれ示す。

表1 OA事務コースの内容

カリキュラム	内容
病気や生活の自己管理	・体調管理（リラクゼーション等） ・病気・薬の知識
パソコン	・キー入力 ・ワープロソフト ・タッチタイピング、文字入力 ・電子メール、インターネット検索
簿記・一般常識	・電卓の練習 ・簿記会計の基礎的知識 ・求人検索に必要な知識
ビジネスマナー・就職対策	・挨拶、服装 ・履歴書等の作成 ・就業中のルール・面接の受け方
インターンシップ（企業実習）	・インターンシップ準備 ・事業所にてインターンシップ（5日～10日） ・振り返り

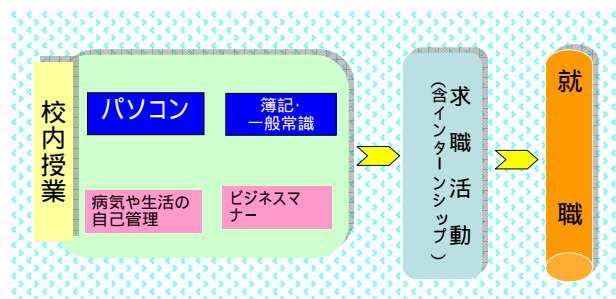


図1 訓練カリキュラムの構成と流れ

（2）実施対象者

対象者は6名おり、全員男性である。年代は20～30代である。

（3）実施方法

イ 実施体制

開始当初は本報告担当者が中心となりMWSを実施した。後半では、X能開校OA事務コーススタッフ（以下「能開校スタッフ」という。）も共に教示・指導等を行った。

ロ 実施内容

ワークサンプルの選定については対象者の希望を優先した上で、実施者の想定する作業可能領域を勘案し、随時決定した。さらに、実施に当たっては、作業における補完方法の確立と、疲労のセルフマネジメントスキルの向上を目指した。対象者の属性とMWSの実施内容を表2に示す。

表2 対象者の属性および実施内容等

対象者	A	B	C	D	E	F
年代/性別	30代/男性	20代/男性	20代/男性	30代/男性	30代/男性	30代/男性
実施日数	10日	7日	10日	9日	9日	10日
実施したワークサンプル	簡易版	簡易版	簡易版	簡易版	簡易版	簡易版
	12種類	11種類	10種類	11種類	9種類	12種類
	訓練版	訓練版	訓練版	訓練版	訓練版	訓練版
	数値入力 文書入力 数値チェック 物品請求書作成 ラベル作成 ピッキング プラグ・タッポ組立	数値入力 文書入力 ピッキング プラグ・タッポ組立	数値入力 文書入力 数値チェック 物品請求書作成 ピッキング	数値入力 文書入力 検索修正 数値チェック 物品請求書作成 ラベル作成 ピッキング	数値入力 文書入力 数値チェック 物品請求書作成 ラベル作成 ピッキング	数値入力 文書入力 検索修正 数値チェック 作業日報集計 重さ計測

MWS簡易版は訓練開始月に連続して2日間行った。訓練版については簡易版終了後約1ヶ月を経過した時点で開始し、1ヶ月の間に2～3日の間隔を置きながら8日間実施した。実施後に個別にMWSの実施結果のフィードバックを行った。MWSの実施スケジュールに

ついて表3に示す。

表3 MWS実施スケジュール

	1日目	2日目	3日目～9日目		10日目
10:10	オリエンテーション	簡易版	他の訓練カリキュラム		
11:10	休憩	休憩			
11:20	簡易版	簡易版	訓練版		
12:00	昼休み				
13:00	簡易版	簡易版	訓練版	訓練版	感想文記入 グループミーティング
13:40	休憩	休憩	休憩	* 休憩は時間割にかかわらず、各自適宜取ることとする。	
13:50	簡易版	簡易版	訓練版		
14:30	帰りのミーティング				
15:00	下校				
15:10	スタッフミーティング				

4 実施状況

6事例全てにおいて試行の効果は見られたが、本報告では特に効果が特徴的に表れた2事例について紹介する。

対象者 A

納品書と請求書の数値を照合する「数値チェック」において、行がズレないように定規を当てる補完方法を自発的に取り入れ、ミスを防ぎていた。

パソコンを使用する「文書入力」においては、入力後に目視での見直しを行ったが、エラーを防げなかった。そのため、補完方法として入力した文章にカーソルを当てて見直しすることを提案、実施したところ、エラーは消失した。しかしながら、全試行の入力後まとめて見直しすることがあり、難易度が上がると最後の6試行目のエラーを見つけられなかった。そのため、各試行の終了毎に見直しすることを提案し実施したところ、難易度の同じ課題についてはエラーが防げるようになった(図2参照)。

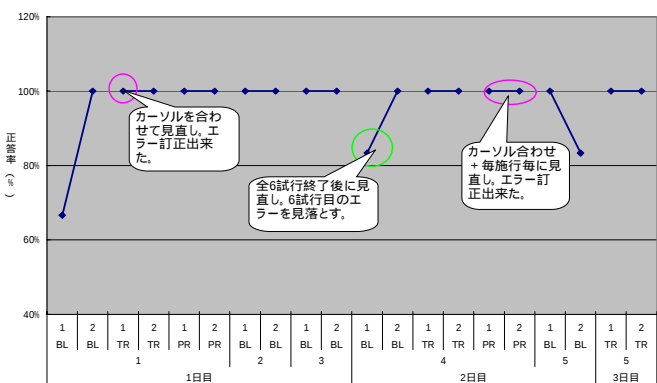


図2 対象者Aにおける実施状況(文書入力)

最終日のグループワークにおいて、対象者から「見直しをすることでミスが防げるようになった」との発言があり、補完方法の導入が作業の安定に繋がることを実感している様子であった。

他の訓練場面では入力課題の際に裏紙を原稿の該当箇所当てて行っており、あわせて入力画面にカー

ソルを当てながら見直しを行うなど、自発的に補完方法を取り入れ、確実にエラーを防いでいた。

さらに、事業所におけるインターンシップでは、伝票の該当箇所に事務所にあった不要な封筒を当ててパソコンへの入力を行うと共に、パソコン画面の入力箇所にカーソルを当てながら、小さな単位に分けて見直しを行っていた。その結果、事業所から能開校スタッフに「丁寧に見直しをしている」という評価があった。

対象者 B

「文書入力」における入力ミスに対して、パソコンの入力画面にカーソルを当てて見直しことを提案した。対象者がこの方法を行ったところ、エラーは消失した。その後、パソコン操作に係るエラーが散発したため(図3参照)、入力ミスに対する補完方法としての見直しの位置づけが実感できず、補完方法の確立には至らなかった。

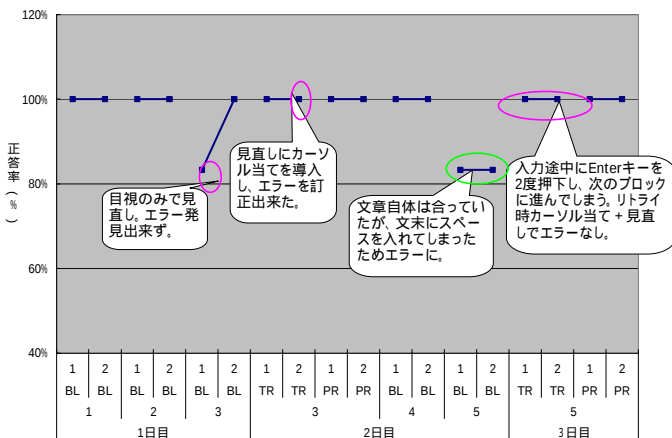


図3 対象者Bにおける実施状況(文書入力)

その後、パソコンの訓練においては、入力エラーの際に能開校スタッフが、MWS実施時に取り入れた補完方法を用いることを促した。例えば見直しがエラーの消失に繋がった時は、「MWSで毎回カーソル当てをして見直ししたら、ミスが減りましたね」とフィードバックを行った。結果、カーソル当てや指差しを行うことが定着し、エラーの訂正が可能となり、作業遂行力の向上が図られた。

インターンシップにおいて入力作業に従事した際には、自発的に指差し確認が出来ていた。事業所から能開校スタッフに、「丁寧に確認をしている」との評価があった。

「プラグ・タップ組立」において、実施回数を重ねて行くうちに疲労を感じさせる表情になり、姿勢が崩れ、部品を取り落とすため休憩を促した。実施初日は休憩中に机に突っ伏して眠り、休憩後も部品を取り落とす状況であった。2日目は、休憩後に部品の取り落としが消失した。休憩後は毎回対象者に休憩前後の疲れ具

合に関する感想を求めた上で、姿勢や部品の取り落としの状況といった、対象者を観察する中で見られた変化をフィードバックした。その後再度対象者の感想を求めた。部品の取り落としが消失した前後の変化を聞いた際には「休憩をすることで部品を落とすことがなくなった」と述べ、休んだことで疲労が軽減したという休憩効果を実感していた(図4参照)。しかしながら、疲労のサインを勘案して自分で休憩を取るまでには至らなかった。

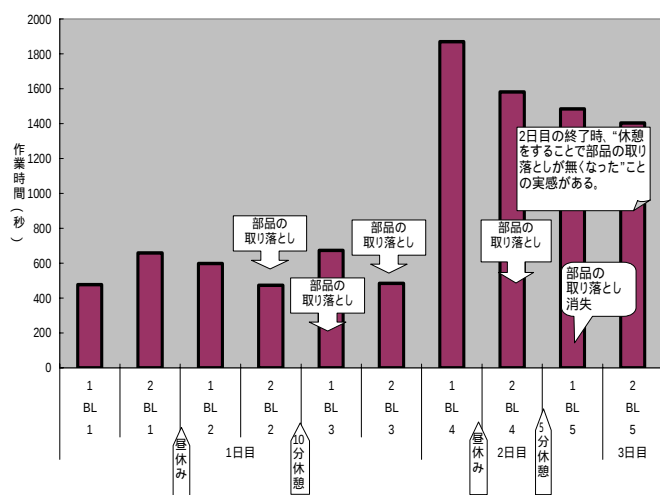


図4 対象者Bにおける実施状況(プラグ・タップ組立)

インターンシップでは、入力作業として課せられた伝票が束であったため、能開校スタッフが作成した「休憩カード」を伝票の束の中程に挟み込み、それが現れた時に休憩を取ることとした。それにより休憩のタイミングを測ることが出来、初日から事業所の社員に休憩を申し出ることが可能となった。

5 結果

(1) 作業における補完方法の確立

事例A、BともにMWSで用いられた補完方法を他の授業やインターンシップにおいて、自発的に取り入れることができています。また、事例Aにおいてはツールについても、定規にこだわらず、現場にある裏紙や封筒を用いており、柔軟な対応が来ている。このことは、MWSでの体験が場面や状況の変化に対応して汎化したと言える。

(2) 疲労のセルフマネジメントスキルの向上

事例BではMWS実施時点では疲労度に応じて自ら休憩を取るには至らなかったが、休憩効果の実感を持てた。この経験を踏まえ、インターンシップにおいては休憩を取ることを受け入れ、伝票に挟んだ用紙という具体的な手がかりによって適切に休憩を取れるようになった。自らの疲労サインを受け止めて、休憩を取る段

階には至っていないが、疲労の回復やミスの軽減に繋がる休憩の必要性を意識でき、行動可能になっていると言える。

6 考察

(1) MWS体験を定着させるための仕組み

MWS実施時は、対象者が補完方法の獲得やセルフマネジメントの習得の手がかりになるような経験をした際に、その意味について即時フィードバックを行うと共に、それに対する対象者の感想を共有した。このことにより、対象者が対処行動の習得を意識づけられるようにした。

また、MWS実施の最終日に感想文を課し、それを基にグループワークを行った。グループワークの前に感想文を課したのは、MWS実施時に意識づけられた体験を文章化することで整理を図り、グループワークの発言に繋がることを意図してのことである。グループワークはトータルパッケージの内容の1つとして位置づけられており³⁾、今回は他者の経験を聴くことで、対象者が自らの経験を言語化し内省することを意図した。MWS実施終了後に、少し期間をおいて結果のフィードバックを行った。時間を置いてMWS実施時のエピソードを振り返ることで体験をより深めること、他者から作業の状況やその特性について伝えられることで、自らの経験を客観的に捉えるのを可能にすることを意図した。対象者はMWSの試行において設定された、実施時間内の即時フィードバック、実施終了日に行った感想文とグループワーク、終了後に行った実施結果のフィードバックを段階的に経ることで、MWSにおける体験が意識付けされ、内省化され、経験を客観的に捉えることに繋がったと言える。対象者の感想文の記述内容やグループワークの発言には、「見直しをすることでミスが防げるようになった」「休憩時間に気持ちを切り替えると良かった。席から離れてソファに座ったり、人と話したりした。眠気を振り払うことも出来た」等があり、自らの経験とともに新たな気づきが言語化され、内省の深まりが窺える。

(2) MWS体験の展開を促進したスタッフの働きかけ

MWS終了後、校内授業においても、能開校スタッフは機会を捉えては「MWSでやりましたよね」ということを繰り返し訓練生に伝えている。例えば、事例Aでは他の訓練で補完方法を取り入れた際に、能開校スタッフは「MWSで上手くいったことを訓練に取り入れたことで、更に伸びが見られる」という正のフィードバックを与えていった。事例Bではパソコンの訓練でエラーが出た時に、「文書入力」での成功体験を想起させたことが対象者の補完方法の確立につながった。

(3) まとめ

これらの仕組みと働きかけを図1に当てはめたものが図5である。MWS体験では、補完方法や疲労のマネジメント方法を取り入れたことでもたらされた成功経験が、意識付け、内省化、客観化の過程を経て、他のカリキュラムに展開する足がかりが出来た。他のカリキュラムでは、能開校スタッフが繰り返しMWS体験の振り返りを行った結果、対象者がパソコンや簿記の授業で自発的に見直しを行う、作業中に中断して自らの疲労度に応じて休憩を取るなど、補完方法の取り入れや疲労のセルフマネジメントの習得に向けた行動が校内授業においても展開されていた。さらに、より就労に近いインターンシップ場面でも発展的に展開されており、対象者の作業遂行における自立度の段階的向上に寄与していると言える。

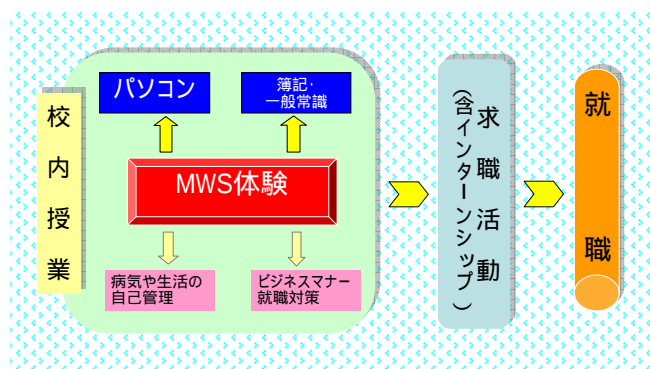


図5 MWS体験と他カリキュラムの関係の概念図

7 今後の課題

本報告ではX能開校のカリキュラムの中でMWSの試行結果を図式化し、概念化を図った。しかしながら、本稿の執筆時には対象者の帰趨状況は明らかになっていない。今後は帰趨を踏まえて対象者にヒアリングを行い、MWSで意図した補完方法の確立や疲労のセルフマネジメントスキルの向上が実際の就業場面に発展しているかを検証することが必要と考える。また、今回の報告では言及していない「病気や生活の自己管理」等のカリキュラムや、職業意識の変化とMWS体験との関係についても今後合わせて検証していきたい。

参考文献

- 1) 加賀信寛：トータルパッケージの多様な視点について「第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」p.p.134-135,障害者職業総合センター(2008)
- 2) 香野恵美子他：精神障害のある人の多様な働き方を実現するために - 支援ツールとしてのトータルパッケージ活用の方向性 - 「第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」p.p.152-155,障害者職業総合センター(2008)
- 3) 谷素子他：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)「障害者職業総合センター調査研究報告書No.57」障害者職業総合センター(2004)

地域若者サポートステーションにおける トータルパッケージの活用について

○小池 磨美（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

中村 梨辺果・位上 典子・村山 奈美子・下條 今日子・加賀 信寛・望月 葉子・川村 博子・

加地 雄一（障害者職業総合センター障害者支援部門）

1 背景と目的

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）は、地域における若者自立支援ネットワーク整備の拠点として全国92ヶ所（2009年度）に設置されており、若年無業者とその保護者を対象に、相談、各種プログラム、職場体験等様々な就労支援メニューを提供している施設である。

2007年に障害者職業総合センター（以下「当センター」という）が行った調査¹⁾によると、対象となった2か所のサポステにおける調査期間中の利用者と、発達障害の診断のある者は9名、本人からの開示あるいは主訴とする者は7名、サポステが判断した者は26名、計42名となっており、同時期の利用者669名に対して、6.3%を占めている。同じく2007年に、サポステと同様に若年無業者への支援を行っている若者自立塾とサポステの利用者を対象にした(財)日本生産性本部（旧社会経済生産性本部）の行った調査²⁾において、過去に「精神科又は心療内科で治療を受けた」経験のある者は、49.5%を占めている。これらの調査結果は、若年無業者の就労を支援しているサポステにおける精神障害あるいは発達障害を有する（疑いを含む）者への支援の必要性を示している。

このような状況を踏まえ、サポステにおけるトータルパッケージの効果的な活用の可能性を明らかにするための試行状況について報告する。

2 方法

(1) 対象施設

今回の試行では、2007年に設置されたX地域若者サポートステーション（以下「Xサポステ」という。）をその対象施設としている。Xサポステの昨年度の新規登録者は312名、うち、障害が確認されているあるいは利用者自身から申告のあった者は50%を超えている（表1参照）。

表1 利用者の概要（平成20年度）

新規登録者数	身体障害者	知的障害者	発達障害者	精神障害者	延べ利用者数
312	3	8	26	127	6,082
	1.0%	2.6%	8.3%	40.7%	

注）各障害者欄の下段は、新規登録者数に対する百分率である

なお、障害の確認は、障害者手帳等あるいは利用者の申告によって行われている

メニューとしては、「意欲向上プログラム」「キャリア開発プログラム」「グループカウンセリング」「保護者セミナー」といった集団プログラムだけでなく、相談員や臨床心理士による個別面接も行われている。

(2) 対象者

Xサポステの相談員が、障害や疾病の確認ができていた同施設の利用者5名を対象に募張ワークサンプル（以下「MWS」という。）を実施した。うち1名は、本人の意向により、試行初日で中止した。その他4名の概要を表2に示す。

表2 MWS対象者

対象者	A	B	C	D	
性別/年齢	男/21	女/32	男/27	女/29	
障害名 (診断名)	知的 アスペルガー	診断なし	ADHD	軽度うつ状態	
療育手帳等の 所持の有無	なし	なし	なし	なし	
サポステ 利用期間	3ヶ月	1年9ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	
経歴	学歴	大学中退	高校中退	大学卒業	専門学校中退
	職歴	古本屋店員 (6ヶ月)その他にスーパーの品だし、コンビニや居酒屋の店員など (10ヵ所程度)各々1ヶ月程度、全てアルバイト。	食品工場(5年)はパート勤務。その後スーパーの品だしなど短期間のアルバイトを繰り返していた。	派遣会社で事務・製造に従事(1年)。その後、製造業で正社員(3年)、通信工事(1年)勤務。	スーパー(4年)、他に家業の手伝い、研究補助等スーパー以外は短期間で全てアルバイト。

* 療育手帳、精神保健福祉手帳又は身体障害者手帳の所持の有無について

(3) 試行の方法

実施体制

試行に先立って、サポステの相談員に対して、トータルパッケージについての研修（講義及び演習）を実施した。

今回の試行は、サポステで行われている各種プログラムとは関連させることなく、本研究担当者が企画し、サポステの協力の下に実施した。

実施時期

平成21年2月～7月

実施の方法と内容

1日あたり2時間から4時間の範囲で、MWS訓練版（一部に簡易版）を中心に実施し、1人あたり8～18日間を1～2ヶ月の間に実施した（表3参照）。

実施に当たっては、作業特性の把握とともに、作業遂行力の向上を目指し、補完方法の導入と確立、疲労のセルフマネジメントの向上を図

ることを目標とした。

また、MWS訓練版等を実施後、対象者とその家族に実施結果と職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）の観点から就職に向けた課題や具体的な対策を説明する機会を設けた。

表3 MWS実施状況

対象者		A		B		C		D	
性別/年齢		男/21		女/32		男/27		女/29	
障害名		知的・アスペルガー		診断なし		ADHD		軽度うつ状態	
内容	MWS	実施数	6種類	10種類	13種類	8種類			
		OA作業	数値入力 文書入力	数値入力 文書入力 ポ-＆ベ-スト	数値入力 文書入力 ポ-＆ベ-スト 検索修正 ファイル整理	数値入力 文書入力			
		事務作業	数値チェック 物品請求書 作業日報集計	数値チェック ラベル作成 作業日報集計 物品請求書	数値チェック ラベル作成 作業日報集計 物品請求書	数値チェック ラベル作成 物品請求書			
		実務作業	重さ計測	ピッキング ナブキン折り 重さ計測	ピッキング ナブキン折り ブラケット組立 重さ計測	ピッキング ナブキン折り 重さ計測			
		知能検査		WAIS	WAIS				
	MWS実施時間 (日数)		20 (9日間)	20 (10日間)	30 (18日間)	19.5 (8日間)			

3 MWS実施状況と経過

表2に示した4名について、MWSの実施状況とその後の経過について以下に示す。

<事例A>

[実施状況]

開始当初、実施期間を2ヶ月間（実施日数は10日間）で行う予定であったが、欠席が多く、作業特性を十分に把握することができなかったため、5日間の追加実施を行った。

MWSはOA作業と事務作業を中心に実施した。指示理解については、一般的な口頭指示だけでは不十分なことも多く、理解の状態に応じて噛み砕いた説明を必要とした。また、作業への集中力や持続力は低く、作業耐性の不十分さが認められた。ただし、「数値チェック」や「数値入力」等作業工程の単純な反復作業については、一般参考値の平均を上回る作業スピードを示している。また、作業理解が安定し、補完方法が確立することで、エラーの軽減・消失が図られ、意欲の喚起を積極的に図ることで、作業への集中や持続に意識を向けることが促進された。

対象者と家族へのフィードバックに当たっては、作業遂行に当たっての特徴とともに、社会的ルールの順守や作業耐性の向上に向けた専門的な働きかけの必要性を伝えた。

[その後の経過]

前半のフィードバックの際に、保護者から、サポステ以外の相談機関での相談経過が話され、療育手帳の取得が許可され、専門医療機関の利用を

始めており、デイケアの利用を勧められ、検討していることが明らかになる。

後半のMWS実施後、デイケアの利用を正式に決め、現在、サポステの利用は中止し、発達障害者を対象としているデイケアに通所している。

<事例B>

[実施状況]

作業理解については、例示あるいは助動的な指示を必要とし、理解の定着に向けて手順書を活用したり、練習を繰り返したりする必要があった。また、数処理など基礎的な学力の不足が見受けられ、作業の遂行に影響を及ぼした。

OA作業については、対象者の希望に基づき、体験的に実施した。作業内容の理解はできたものの、学習や経験が少ないためPCスキルは不十分であり、正確な作業は困難であった。事務作業の数値の照合については、作業工程に見直しを入れることで正確な作業になったものの作業スピードは遅かった。また、その他の事務作業については適切な理解が困難であった。実務作業の作業の内容については概ね理解可能であったが、手順の安定には時間を要し、作業スピードについては一般参考値（平均）の2倍程度を必要としていた。

また、障害者を対象とする就労支援について興味を示したため、具体的な情報を提供した。

[その後の経過]

MWS等の実施と並行して、就労支援の具体的な情報を提供し、相談を行ったが、職リハ機関の利用については、対象者は希望していない。実施後、半年近く経過した時期に、作業結果について母親と話し合う機会を持つこととなり、支援が続いている。

<事例C>

[実施状況]

開始当初、実施期間は2ヶ月間、（実施日数は10日間）の予定だったが、本人からMWSの全ての作業を行いたいとの希望により、実施期間を延長し、最終的には4ヵ月間に18回、延べ34時間（WAISを含む）実施した。

PCの入力作業、実務作業、簡易で定形的な事務作業についての指示理解は、一般的な口頭指示で概ね可能であり、エラーについても、見直しを必ず行う、メモを活用するなどの補完方法を確実に行うことで、概ね自己修正可能であった。しかしながら、簡易なレベルでのエラーの出現や作業ペースがゆっくりで、ラベル作成以外の作業においてはいずれも同世代の一般参考値（平均）に比較して同等かそれ以下の作業スピードであり、作業開始後に40～50分程度で集中力の途切れる様子が見られるなど、実際の職場においては、配慮が必要になると考えられた。

[その後の経過]

MWS実施後、対象者及び保護者に実施状況と作業遂行上の特徴、今後の就労に向けた助言を行った。後日、保護者からの希望に基づき、改めて相談を実施、生育歴やそれまでの職業経験等について聴取するとともに、職業リハ機関についての情報提供を行った。

対象者と家族との話し合いの結果、職リハ機関の利用の申し出があったので、対象者の住居を管轄するY障害者職業センターに情報を提供した。その後、職業評価、職業準備支援と継続した支援を受けている。

< 事例D >

[実施状況]

定型的な反復作業における指示理解は、一般的な方法で可能と判断される。「数値チェック」「数値入力」「ピッキング」といった簡易な反復作業についてはエラーの少ない安定的な作業遂行が来ている。作業工程や条件が複雑になる「文書入力」「物品請求書作成」は、レベルが上がるにつれて、指示理解が出来ていながらも、判断の曖昧さや条件の見落としなどが現れ、作業遂行上の負荷は高いと判断された。また、「重さ計測」では音声での指示を聞き取れないことがあり、メモを取りながらもエラーがなくなり、不安定な作業状況にある。

「見直し」を工程に採り入れることで、エラーの出現は減るものの、作業時間の一般参考値（平均）を下回る結果がさらに増えることになる。

[その後の経過]

MWS実施後、対象者本人に実施状況と作業遂行上の特性についてフィードバックを行った。具体的には、作業遂行の向上のためには、職務範囲の限定や補完方法の導入が必要であり、安定した就業には、習熟に向けての時間的猶予や要求水準の軽減などの配慮を事業所に求めることが必要になると伝えた。

今後、就労に向けた現実的な方策を建てるためには、疾病による職業や生活への影響の整理を図ることが必要であり、サボステの相談員と相談を重ねていくことになった。

4 結果

(1) 対象者のてん末

実施対象者5名のうち、1名は中止、2名は終了後他機関に移行し、2名はサボステを継続利用している。表2で示した4名について、そのてん末を表4にまとめた。

表4 対象者のてん末

対象者	MWS終了後の状況
A	発達障害者を対象とする医療機関のデイケアに通所中。
B	サボステを継続利用。 MWS終了後、その結果等について保護者との相談を提案したもの、具体的な進捗なく経過。4ヶ月後に申し出があり、実施予定。
C	居住管轄の地域障害者職業センターにおいて、職業準備支援のため通所中。
D	サボステを継続利用。 結果を踏まえて、相談員は、本人の希望する集団プログラムの参加と併行して、疾病の理解やその影響を受け止めるための相談を継続することを支援方針として定めた。

(2) 試行の結果

上述した4人のてん末を踏まえて、試行の結果について考察を進める。

自己理解の促進

ア 作業特性の理解

いずれの対象者についても、実施するワークサンプルの選択に当たっては、対象者の希望を優先し、対象者自身の当該作業に対する達成感や困難さ等についての体験の共有を図った。未経験の作業については、実際に行った感触を得ることで、自分と当該作業との関係をイメージだけでなく体験としてもつなげられるように働きかけた。

また、実施した作業において、エラーが表出した場合には、エラーの軽減や消失に向けて、具体的な補完方法を提案し、実際に行い、その軽減や消失を図り、「工夫することで改善できた」という体験の共有を図った。

このような対象者の体験を踏まえて、MWSの実施結果を取りまとめ、対象者（保護者も含む）にフィードバックを行った。そこでは、上述した対象者の体験だけでなく、作業の正確性、作業時間といった作業遂行状況を数値で示すとともに、作業の実施状況を具体的なエピソードで示すことで、対象者の作業遂行上の特性を明らかにし、対象者と共有を図った（事例A・B・C・D）。

イ 経験の振り返り

MWS実施後のフィードバックの場面では、MWSの実施結果から導き出した対象者の作業特性と過去の職業経験とを関連づけて振り返ることができた（事例A・B・C・D）。

進路選択の拡大

ア 社会資源についての情報提供

個別の作業特性を踏まえて、利用可能な社会資源についての情報を具体的に提供し、相談の進捗に応じて、それらを利用することのメリットとデメリットについても説明し、対象者と保護者が具体的かつ現実的な選択肢として検討を進めるための情報の提供を図った。

(事例B・C)。

イ 他機関への移行

MWSの実施結果を踏まえて、個別の作業特性を対象者と保護者に示すことで、これまでの生活上あるいは職業上の困難性に対する対処の方法を見直し、困難性に応じた支援機関の利用に向けた働きかけを行い、利用に向けて支援機関との連絡や調整を行った(事例A・C)。

作業特性を踏まえた相談

MWSの実施結果と作業体験の共有を踏まえることで、生活やこれまでの職業経験についてより具体的に振り返ることで疾病や障害についての理解や受容を図り、現実の状況に応じた具体策の提案・検討を進めることを個別相談の方針として位置づけた(事例D)。

5 まとめ

サポステを利用している発達障害者や精神障害者の多くは、職歴があり、経験を踏まえた職業観を持っている。併せて、作業上の不適応、職場での対人関係や就職活動における困難さを経験していることも多い。そこで、改めて就職に向けた活動を進めるにあたっては、それまでの経験から生じているネガティブな自己評価に基づく自己理解を、作業特性に基づいた自己理解に変えていく必要がある。

今回の試行においても、対象者の希望する作業を優先的に実施し、作業体験を共有することで、対象者自身が他の人たちとの比較ではない、自分自身の作業体験に基づいた自らの作業特性を把握できるように働きかけている。さらに、これまでとは質的に異なる自己イメージを受け入れるにあたっては、作業遂行上の困難性ととも、その改善に向けた具体的な体験がプラスのイメージとして受け入れられるように働きかけている。その上で、それまでの職業経験を振り返り、その困難性に対する対策について検討し、利用可能な社会資源についての情報を提供している。対象者によっては、このプロセスを経て、より専門的な機関への移行につながっている。

また、MWSを行うことで、個別の作業特性が明らかになり、疾病や障害の影響についても推測が可能になることで、相談員は個別の相談活動において、共有できる経験と具体的な提案の可能性を持てることになった。

これらは、これまでのサポステの支援内容では十分に対応できなかった利用者に対する個別支援の充実に向けた展開として捉えられる。

最後に、今後のXサポステでのMWSの本格的な実施に向けて課題を検討しておきたい。

まず、1つ目として実施体制の整備が挙げられ

る。サポステでは、相談員3名が、プログラムや相談活動の合間にMWSを実施することになるため、限られた時間と人員を踏まえた効率的な実施の枠組み(方法)を具体化することが求められている。

2つ目は、対象者の選定である。今回の試行に当たっては、対象者5名のうち、1名が試行1日で中止となっている。今後の本格的な実施の検討に当たっては、実施の目的と方法、実施体制に応じた対象者の選定についての留意点についても整理を図ることが必要だと考える。

3つ目は、技術移転である。今回は、本研究への協力の一環として試行を実施したため、本研究担当者がMWSを実施している。今後、具体的な実施方法に応じて、Xサポステのスタッフ(相談員)への速やかな技術移転を図る必要がある。

<文献>

- 1)(独)高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター
資料シリーズNo.39「就職困難な若年者の就業支援の課題に関する研究」2008
- 2)(財)社会経済生産性本部「ニート状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究」2007