

# ポスター発表

# 知的障害者への職場定着におけるメモリーノートの活用と効果

松田 光一郎 ( 社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブサイトひむろ 主任 )

## 1 目的

これまで、Sohlberg&Mateer ( 1989 ) や Sandler & Harris ( 1992 ) は、記憶障害や遂行機能障害の補完方法として、メモリーノートの活用が有効であること、また活用を促すには般化の為の支援が重要であること等を指摘している。また、兎田ら( 2000 )は、職場では障害の有無に関らず予定や指示内容を自己管理し、自発的に行動することが求められることから、スケジュール帳を基本としたメモリーノートが職場適応を促すための適切な形態であると指摘している。

そこで、本研究は記憶障害に限らず知的障害においても、スケジュールの自己管理を促進する有効な手段となりうるために、ノートを見て質問に答える課題を設定し、ノート参照の習慣を確立する Squires ら( 1996 )の訓練プログラムや青野ら( 2000 )のメモリーノートを代償手段とした訓練方法として、参照、構成、記入という段階的訓練の研究を参考に、対象者がメモリーノートの意義と機能を理解し、職場においてスケジュール等の管理を自己管理できるよう、情報整理の基礎となる書き分けの段階的な教授を行い、対象者がメモリーノートを使って、自らの行動を正確に評価・確認する、セルフ・マネジメントに必要な行動の生起と維持に繋がる方法を明らかにすると共に、支援過程における基礎訓練の共通化と、般化訓練における支援方法について検討する。

## 2 方法

### (1) 対象者

対象者(以下「Aさん」という。)は30歳前半の男性で、専修学校を卒業後、ヘルパー2級を取得し、特別養護老人ホームの介護職として雇用となるが、スタッフ間での対人関係に支障が生じて離職となった。その後、B就労移行支援事業所において再就職に向けた訓練が開始された。

性格は朗らかで活発であるが、好意を持った女性に一方的にアプローチするなど、対人面に課題があり、そのことについて指摘や改善を迫られると、緊張から意思伝達が困難となり勤務状態に影響が見られた。

### (2) 基礎訓練と般化訓練

#### 基礎訓練

##### ) メモリーノートの様式

基礎訓練及び般化訓練で用いるメモリーノートの形式は、戸田ら( 2003 )の M-メモリーノート ( Makuhari Memory Note ) のリフィルと記入項目を参考に対象者の障害特性と実習作業に適合した使い分けを考慮して、スケジュール、作業内容、メモの3構成を、市販の手帳作成ソフトを使い用紙サイズを設定して作成した。用紙サイズは、記入量と訓練課題を勘案して、バイブルサイズ(バイブル版6穴)縦200mm×横125mmに合わせ、同サイズの6穴バインダーにバインディングして使用した。図Aにリフィル内容を示す。

スケジュール			月 日 ( )
作業名	レ	場所	作業内容
			メモ

図A メモリーノートのリフィル(200mm×125mm)

#### ) 基礎訓練概要

##### [ 基礎訓練日程とセッティング ]

基礎訓練日：××年5月9日から5月11日

基礎訓練時間：9:00から9:50

基礎訓練場所：B就労移行支援事業所相談室

基礎訓練配置：訓練者及び記録者(筆者)、

参加者1名(Aさん)

基礎訓練記録方法：参加者の反応を記録用紙とビデオカメラで記録した。

### [ 訓練目標 ]

参照訓練：実験者の指示により一日に何回かノートを見る習慣を付ける。

構成訓練：実験者が対面でノートの活用目的や構成を質問し、それに答えることでノートの構成等を学習する。

記入訓練：実験者から対面で課題を伝えられ、これをノートの適切な位置に適切な内容で記入する練習を行う。

#### ) 評価・達成基準

基礎訓練の評価は、参照・構成・記入の各段階の「スケジュール」「作業内容」「メモ」の3種目を3試行ずつ、計9試行での平均正答率 90%以上を達成基準とする。基準に至らない場合は再度訓練に戻り、基準に達した場合は次の段階に移行する。訓練では正誤のフィードバックを行うが、評価では正誤のフィードバックを行わない。

#### ) 基礎訓練手順

### [ メモリーノートの基礎説明 ]

1. 「スケジュール」について、作業日程（日付・時間）を記入して説明する。
2. 「作業内容」について、今日の作業手順や具体的な方法を記入して説明する。
3. 「メモ」について、作業に応じて必要な情報や気付いた点を記入して説明する。

### [ 参照訓練の実施 ]

訓練者が記述内容を伝え、その内容のメモリーノートのページを開き、該当箇所を指さす。または、記入されている内容を読み上げる。既に内容が記載されたメモリーノートを渡す。口頭で、記入内容の一部を伝えメモリーノートを参照し内容を答えさせる。（例；4月1日は何をすることになっていますか？）

### [ 構成訓練の実施 ]

訓練者は記述内容を記したポスト・イットを渡し、その内容を記入すべきページ・箇所に添付する。空白の日付入りメモリーノートを渡す。訓練者は記述内容の書かれたポスト・イットを渡し、正しい記入箇所へ貼り付けるよう教示する。（例；この内容をどこに記入しますか？）

### [ 記入訓練の実施 ]

訓練者はメモリーノートの記入に必要な内容について口頭で教示し、その内容をメモリーノートの適切なページ・箇所に記入する。空白の日付入りメモリーノートを渡す。試行場面を説明した後、記述すべき内容について口頭で伝える。

### ) 基礎訓練課題

参照訓練の訓練課題では、既に内容が記載されているメモリーノートを用いて、Aさんは口頭で示された内容から検索し、その内容を指導者に報告するよう求められる。

構成訓練では、評価及び訓練を通して日付のみ記載された未記入のメモリーノートと課題内容の書かれたポスト・イットを用いる。訓練者はポスト・イットに書かれた内容を教示し、メモリーノートの適切な箇所へ貼り付けるように教示する。Aさんは、手渡されたポスト・イットを適切なメモリーノートのページ・箇所に貼り付ける。評価では正誤のフィードバックを行わないが、訓練では正誤のフィードバックを行い、誤っていた場合は再度試行を繰り返す。

記入訓練では、日付のみ記載された未記入のメモリーノートと筆記用具を用いる。活用訓練の評価及び訓練を通じて、訓練者は現在の日時を示した後、記入すべき内容を口頭で教授する。Aさんは、その内容を適切なページ・箇所に、記入する。記入訓練でも、構成訓練同様、評価では記入された箇所の正誤について一切フィードバックを行わないが、訓練では、正誤フィードバックを行い、誤っていた場合には再度同じ試行を繰り返す。

メモリーノートの書き分けを促進する補完手段として、書き分けに用いるキーワードを表紙や重要事項に記入し、指示に応じてこれを確認する。「作業内容」や「気付いたこと」といった類似した項目名での弁別が困難な場合は「予定ですること」や「忘れてはいけない重要なこと」といったタイトルを項目に付加する。これらの補完手段の活用は、個々の対象者の障害状況に合わせて活用訓練で教授を行う。

### 般化訓練概要

#### [ 雇用前実習日程 ]

実習期間：××年5月29日から6月16日

実習時間：10：00から15：30

実習場所：Cビジネスホテル

実習内容：客室清掃（ベットメイク等）

#### [ 行動目標 ]

1. 作業内容の指示などをノートに書きとめ、確認しながら作業を行う。
2. 時間を意識して作業を行い、13時30分までに客室の掃除を完了する。

#### [ 援助設定と標的行動 ]

Cビジネスホテルでの雇用前実習では、メモリ

ーノートを用いた作業ペースの向上と自己管理の育成、さらに、作業状況に応じた作業量を計画的に管理し、作業の精度と早さを意識した行動の形成を標的に援助を行った。

[ 独立変数 ]

1. メモリーノートの活用による作業遂行について、介入前の自発記入・作業時間・作業達成率について記録を行った。
2. 作業開始前のミーティングの設定により、昨日の記載情報をもとに訓練者の指示と合わせてメモリーノートにスケジュールを記入・参照する援助を行った。
3. 作業開始前のミーティングと客室清掃における課題選択肢を導入し、毎日の作業と日替わりの作業の整理を行った上で、日替わりの作業の中から、作業を選択して実施することで、自ら選んだ強化で維持される課題選択行動の形成を図った。

3 結果

(1) 基礎訓練結果

実習前に、50 分間の基礎訓練を 3 日間、B 就労移行支援事業所の相談室において実施した。

基礎訓練では、訓練者がオリエンテーションを行って目的及び日程等についての教示を行った。

参照訓練のベースライン (BL) では、誤反応が目立ったものの、参照についての教授を行ってからの訓練 (TR) では、誤反応に対し項目の書き分けのためのキーワードを強調した教示や類似した質問を提示し、正反応に対して正の強化によるフィードバックを行ったところ正確な弁別が可能となった。同様に評価 (PR) においても正確な反応が生じた (図 1) ため、構成訓練へ移行した。

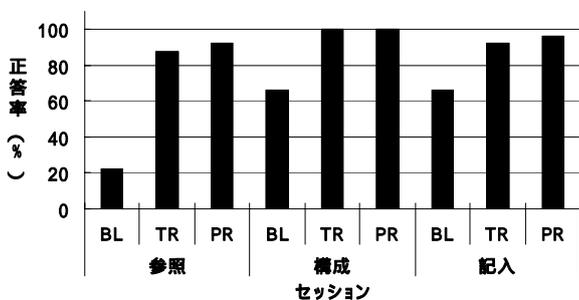


図1 基礎訓練の正答率

BL = 訓練前の評価、TR = 正誤フィードバック・プロンプト提示、PR = 訓練後の評価を示している。

構成訓練では、ポスト・イットを使うことに強い関心と意欲を示し、訓練 (TR) と評価 (PR) 共に早

期に正確な反応が生じた為、記入訓練へ移行した。

記入訓練の訓練 (TR) では、作業場面のスケジュールに類似した質問を取り入れることで、質問に変化をもたせた複雑な転記による書き分けの弁別が可能となった。また、評価 (PR) でも、項目に対応した書き分けが安定した為、メモリーノートの基礎訓練を終了した。

(2) 般化訓練結果

5月29日から6月16日まで、Cビジネスホテルにおいて雇用前実習を行った。

般化訓練では、ミーティング時に昨日の作業別終了時刻と作業評価及び客室作業選択項目を連続的に記述することで、作業ペースと作業精度を意識的に確認する機会が設定され、書き分けにおける計画的な行動管理の生起が増加した。図2に客室清掃の作業遂行時間の推移を示す。

客室清掃の内、毎日作業のゴミ出し、掃除機かけと日替わり作業として、リネン類 (シーツ等) の準備・回収、ベッドメイク等を選択することで、メモリーノートへの記入・参照が作業遂行上、必要不可欠な条件となり、機能的な利用価値に繋がった。図3に自発行動の変化を示し、図4に客室清掃の作業達成率の推移を示した。

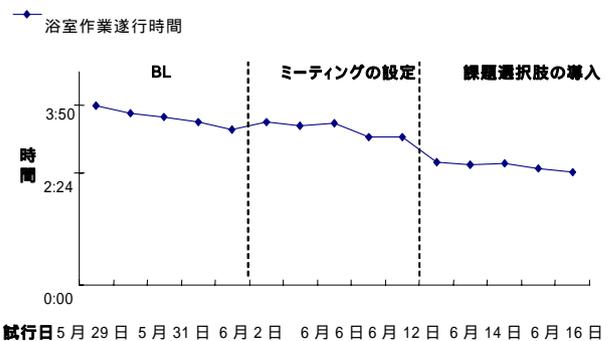


図2 浴室作業遂行時間の推移

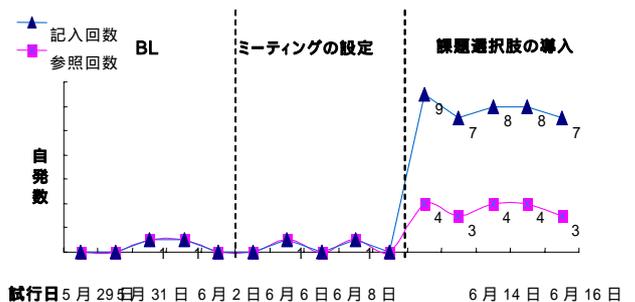


図3 メモリーノートの自発行動

BL=介入前の自発記入・参照数、ミーティングの設定=記入行動の機会、課題選択肢の導入=条件性弁別による記入・参照行動の機会を示している。

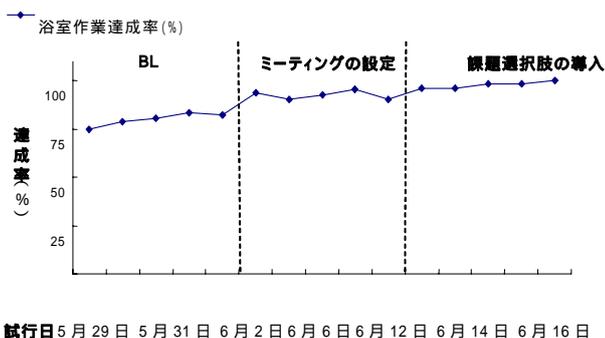


図4 客室作業達成率の推移

#### 4 考察

般化訓練結果から、Aさんはメモリーノートを用いることで自発的な行動管理が形成され、作業量や作業時間の計画的な作業遂行が可能になったことで、作業ペースや作業精度の向上に繋がったと考える。これは、メモリーノートの段階的な基礎訓練が、記入・参照することを基本行動としており、基礎訓練における段階別での参照、構成、記入行動の習得は、メモリーノートを補完手段としたセルフ・マネジメントの形成に効率的かつ効果的であったと言えることから、自己行動管理の形成と、その支援方法について、本事例のような知的障害者においても、メモリーノートを使った参照、構成、記入の段階的訓練は有効であり、その継続活用により職場定着を困難にする障害が補完されることが示唆された。この成果は、その他の障害を抱える対象者にとっても、職場定着に向けた効果を発揮する可能性が高く、ナチュラルサポートの形成においても重要な一側面を担うと考えられる。従って、知的や発達に障害を持つ対象者の特性や作業内容に合わせたメモリーノートの適用と、その他の障害に対して活用可能な方法や指導内容を精査して機能の充実を図って行く事が今後の課題である。

#### 文献

- Sandler, A.B., Harris, J.L. (1992) Use of external memory aids with a head-injured patient, *American Journal of Occupational Therapy*, 46(2), pp.163-166.
- Sohlberg, M.M. & Mateer, C.A. (1989) Training use of compensatory memory books a three stage behavioral approach, *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 11, pp.871-891.
- Squirrels, E., J., Hunkin, N.M., Parkin, A.J. (1996) Memory notebook training in a case of severe amnesia: generalizing from paired associate learning to real life, *Neuropsychological Rehabilitation*, 6(1), 55-65.
- 青野香代子・勿田文記・吉光清・中本敬子 (2000) 記憶障害を有する高次脳機能障害者へのメモリーノート訓練. 第8回職業リハビリテーション研究発表会論文集, pp.126-129.
- 戸田ルナ他 (2003) 職場適応促進のためのトータルパッケージにおける M-メモリーノート作業用リフィルの活用. 第11回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp.19-22.
- 勿田文記・青野香代子・吉水清 (2000) 高次脳機能障害への職業リハビリテーションにおけるメモリーノート訓練. 日本行動分析学会第18回年次大会発表論文集, p.142

# 復職に対し不安を抱えた一症例に対する支援について

- 医学的リハから職場復帰への円滑な支援をめざして -

工藤 摂子 (化学療法研究所付属病院 作業療法士)

善田 督史・田中 敏恵 (化学療法研究所付属病院)

## 1 はじめに

当院では急性期・療養病棟、通所リハビリテーション施設を有し、様々な疾患・障害を持つ方に急性期から維持期までの一貫したリハビリテーションを提供している。その中で単身赴任中に脳出血を発症し左片麻痺・高次脳機能障害を呈した男性の復職支援に関わる機会を得た。外来リハビリテーションにおいて生活能力の向上と発症一年後の職場復帰の実現を目指し、職場との話し合い・職場訪問での職務内容環境調査・実際の業務を想定した作業練習を実施した。

本例からはリハビリテーション実施経過において様々な不安の訴えがきかれた。今回の発表においては、事例に対する支援内容を中心に、不安を抱えながら復職を果たすまでに至った過程を報告する。

## 2 事例

36歳男性 右手利き

疾患名：脳出血（右被殻 08.1.5 発症）

現病歴：平成20年1月5日単身赴任先の自宅にて発症。救急車にて搬送。頭部CTにて右被殻出血を認めた。1月7日血腫の増大の増強があり開頭血腫除去術施行。1月27日、回復期リハ病院へ転院。5ヶ月間リハビリテーション実施し、6月28日自宅退院。7月2日当院、外来リハビリテーション(PT・OT・ST)開始。

既往歴：高血圧

社会歴：都内高校卒業後、中央省庁に勤務。2年前より単身赴任。週末を自宅で過ごす生活に。

## 3 初回評価 (08.7.2)

(1)身体機能：左片麻痺 (Br.stage - - )  
感覚：表在・深部とも重度鈍麻 (左上下肢)  
歩行：SHB装着、T-cane使用にて自立  
10m歩行：24秒07 (29 step) TUG：28秒73  
上肢機能：左上肢は随意性低く、現状は廃用手

## (2)神経心理学的所見

知的機能：軽度低下 MMSE:30 / 30

WAIS-III : VIQ99、PIQ91、FIQ95

言語理解 99、知覚統合 103、作動記憶 80、  
処理速度 72

注意：転導あり、配分・容量も低下している。

USN：慣れない場所では、左半身をぶつけることがある。机上課題では著明な低下を認めない。

記憶：視覚・動作的な記憶は比較的保たれている。

WMS-R：言語性 124、視覚性 101、一般記憶 119、  
注意・集中 108、遅延再生 122

遂行機能：計画を立てて行動を実行する事や2動作を並行して行うことが難しい。

Trail Making Test : A 42秒、B 175秒

PASAT : 41/60 (68.3%)

(3) ADL B.I 95/100 FIM 112/126

入浴動作のみわずかに介助を要すがその他のセルフケアは自立。

## (4)作業能力

一般的能力：作業中、キョロキョロと周囲を見回したり、妻に話しかけようとする様子が見られる。2つの作業を並行して行うことができるが、説明書の読みとばしが多い。

作業習慣：開始時間などの規則を守ることは可能  
作業技能：思考・作業処理速度が遅く、手順が一貫しない。左上肢の随意性が低く、補助手としての使用は困難で、技能再獲得の必要あり。

作業態度：真面目に取り組む。(病前も職場で危険性の高い仕事を行っており、同僚からの信望も厚かった)

## 4 リハビリテーション経過

### (1)身体機能面

Br.stage : - - 感覚：左上下肢中等度鈍麻  
10m歩行：8秒90 (16 step) 上肢：廃用手レベル

### (2)高次脳機能面

注意・遂行機能の改善

WMS-R：言語性 138、視覚性 113、一般記憶 135、  
注意・集中 113、遅延再生 130

Trail Making Test : A 38秒、B 138秒

PASAT : 57/60 (95.0%)

### (3)面談（事例の語りより抜粋）

自宅生活についての不安（7/20）

回復期病院を退院後すぐに当院外来リハ開始。入浴動作練習をはじめ、自宅周囲を歩いたり、買い物、公共交通機関の利用にも挑戦することで徐々に自信を持つことができた。

将来に対する不安（9/6）

回復期病院では自宅退院を目標にリハを実施していた。自宅退院後は先の見えない生活に対する不安が大きくなった。病前とは全く違う身体機能の中、休職中の仕事に復帰できるとは考えられなかった。

復職に対する希望と不安（1/12）

春から何とか仕事を再開できないかと思うが、都心までの電車通勤が不安。仕事内容も単身赴任先ではなく、省庁での事務仕事になると思うので、業務をこなしていけるのか。

復職後の職場や人間関係での不安（5/9）

職場に復帰して同僚や上司には、手伝ってもらうことが多く申し訳ない。自分が足を引っ張っているように感じる。職場では、ただ座っていることもある。

### (4)復職経過

注意・遂行機能の改善

注意・遂行機能の改善や日常生活能力の再獲得を目指し認知リハビリテーションを実施。注意機能の向上に伴い、ワーキングメモリーや情報処理速度の向上が認められた。

生活の自己管理練習

日常生活上のスケジュール管理やセルフケア IADL 練習を実施。妻が仕事に出ているときには家事を積極的に行う。

外来リハビリでの目標設定

上記記載の語りより、生活や将来への不安が多く聞かれた。事例や妻の希望を引き出しながら目標を『復職』と設定。

職場（上司）との話し合い

本人・妻・職場上司・PT・OT・ST・MSW そろって復職へ向けての話し合いを実施。職場上司は復職に対しても好意的。話し合いでは、復職時期や配置転換、勤務形態などの調整を実施した。

職場訪問

OT・ST が直接職場を訪問し、転属予定の職場環境の調査や具体的な業務内容についての調査・調整などを行った。職場環境や業務内容については、外来リハビリ時の練習内容として、パソコン入力練習や台帳管理練習などに反映させた。

公共交通機関の利用

復職への方向性が明確になって来た頃から、外来通院時以外の時間を利用して、自主的に公共交通機関を利用する練習を開始した。当初は、午後の比較的乗客の少ない時間の利用のみであったが、徐々に実際の勤務時間を想定しての練習も行うようになった。

復職

発症から1年4ヶ月、当院外来開始から9ヶ月で復職を果たした。職場は単身赴任先から都内へと変更され復職当初の勤務形態は、『11:00～15:00 までの一日4時間、週3日勤務』から開始し、現場での状況を見ながら上司と本人とで相談しながら少しずつ、勤務時間を延長していくこととなった。

### 5 考察

本例では本人の心身機能、ADL、作業能力などの評価に基づき発症後1年半を目途に復職を実現するというチームとしての目標を掲げた。その目標に向けて如何なるリハビリテーションの手段を用い、どのようなタイミングで支援を行い、復職を進めていくのか、本人・家族・職場関係者と熟慮を重ねた。35歳での脳出血の発症により、心身機能や周囲の環境が急激に変化し、自分や家族の将来についてなど不安は尽きない。その中で、問題や不安をどのように解決していくか、適切な支援のタイミングを模索した事例であった。

幸いにも職場は復職に対して好意的であり、関係するスタッフが一堂に会して相談を行ったり、幾度となく連絡を取り合い情報共有し、本人や職場へ医療面から見た提言を行うことができた。しかしながら、復職後の事例の語りの内容では、「実際に復職してみて改めて自分の障害というものを認識した」ともあり、復職支援に当たり、医療機関からの支援として職場への橋渡しの役割を十分に果たしているのかについて、再度検証していく必要があることが示唆されている。

### 【文献】

- 1) 古澤一成, 徳弘昭博: 医学的リハビリテーションと職業リハビリテーションとの連携上の問題点. リハ医学; 2005; 42: 24-29

# 発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける 職場対人技能トレーニング（JST）の検討

- 特性に応じたアプローチの工夫 -

阿部 秀樹（障害者職業総合センター職業センター企画課 職業レディネス指導員）

加藤 ひと美・佐善 和江・渡辺 由美（障害者職業総合センター職業センター企画課）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、平成17年度から、知的障害を伴わない発達障害者を対象に「ワークシステム・サポートプログラム」（以下「プログラム」という。）を実施している。（詳細は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページに掲載の実践報告書及び支援マニュアル（PDF版）を参照）

(<http://www.nivr.jeed.or.jp/center/center.html>)

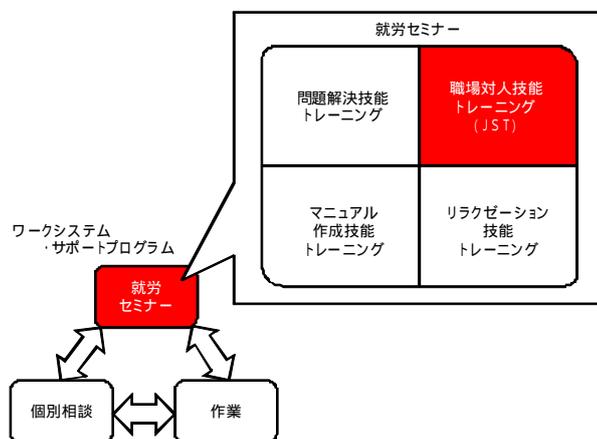


図1 プログラムにおけるJSTの位置づけ

職場対人技能トレーニング（Job related Skills Training：以下「JST」という。）は、職場における対人コミュニケーションスキルの付与を目的として、プログラム中で、就労セミナーのトレーニングのひとつに位置づけられている（図1）。

JSTは、5名程度のグループで行い、進め方とテーマは、発達障害者の特性を考慮し、図2の通りとなっている。

発達障害児・者の対人スキルトレーニングは、多くの機関や学校で様々な手法で実施され、一定の成果を上げてはいるものの、般化等、多くの課題を抱えているのが現状である。

JSTにおいても、効果のある受講者も多く見られるものの、テーマの理解そのものが困難である場合や、ロールプレイはうまくできるが、同じような場面での般化が困難である場合というように、効果があがりにくいケースも見られている。

本稿では、受講者がより様々な場面で対人コミュニケーションスキルを活かせるようなJSTを実施するため、アプローチに工夫を加え、その効果について検討することを目的とする。

## 2 方法

### (1) 方法

JSTにおいて、受講者に認められたJSTでの特性を整理し、その特性に応じアプローチの工夫を行い、その結果について考察を加える。

### (2) 対象

平成17年度第1期から平成21年度第1期までのプログラム受講者（アスペルガー症候群、広汎性発達障害、注意欠陥多動性障害）83名（男性65名、女性18名）。なお、うつ病等の二次障害を有している者も含まれている。

## 3 結果・考察

### (1) プログラム受講者に認められたJSTでの特性

JSTを実施した中で、プログラム受講者に認められた特性は、表1のように整理される。

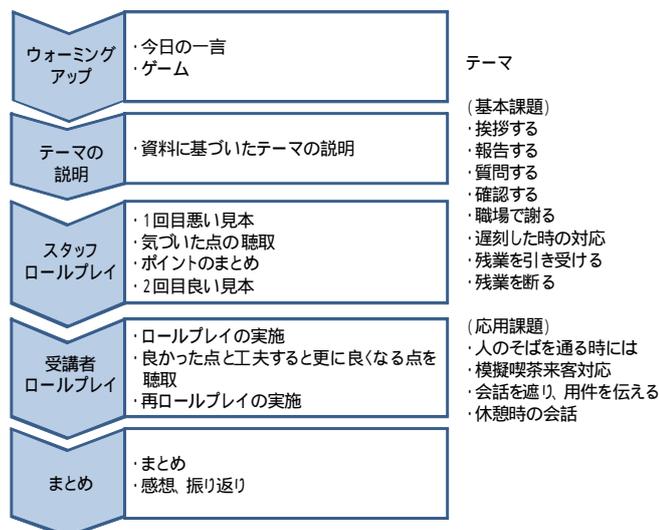


図2 JSTの進め方とテーマ

表1 プログラム受講者に見られたJSTでの特性

&lt;スタッフによる観察評価の抜粋&gt;

特性のカテゴリー		具体的課題
テーマ説明時	a 資料の説明に集中できない	・他のことを空想していたり、テーマと関係のないことを記入している。 ・資料のどこを説明しているのかが分からなくなる。 ・資料を先読みしてしまう。
	b 説明の内容が理解できない	・内容が理解できない、薬が効きすぎてしまうことで、寝てしまったり、何もしゃべらなくなる。 ・テーマについて行けず、つまらないので、ふざけてしまう。 ・資料が理解できず、場にそぐわない質問や発言をする。 ・資料のページが進むと、初めのページで説明した「テーマのポイント」について質問しても、ページを振り返ってみることはなく、その場の思いつきで答えてしまう。
	c 他の人の発言に割り込んでしまう	・他の受講者が発言している時も、途中から割り込んで発言してしまう。
スタッフロールプレイ時	d スタッフロールプレイの場面設定や状況が理解できない	・スタッフのロールプレイは見えておらず、資料を目で追っている。 ・場面設定が理解できない。 ・セリフがないロールプレイでは、状況がわからない。セリフで判断している。
	e スタッフロールプレイに対しての発言内容がずれてしまう	・注目してほしい人でなく、相手役の様子についてコメントする。 ・悪い見本での気付いた点を聞いている時に、良かった点をあげてしまう。
受講者ロールプレイ時	f 完璧なロールプレイを行おうと思う	・普段はテーマについての行動ができていない様子だが、ロールプレイは資料通り、完璧にできてしまう。 ・セリフをすべてメモしたり、手元の資料を完璧に覚えて、その通りにやろうとする。 ・ロールプレイを完璧にやりたがり、他の受講者にも完璧な内容を求める。
	g 「こうしなければならない」という思い込みが強すぎる	・気をつけて行いたいポイントが、普段の様子と一致せず、あげられたポイント全部を目標としてしまう。 ・ロールプレイが丁寧すぎる。 ・深々とお辞儀をしなければならない、扉を何回ノックしなければならない等、細かな設定にこだわる。 ・良かった点を伝えられても、お世辞だと思ってしまう。
	h ロールプレイ時に緊張が強すぎる	・緊張が強く、セリフが出なかったり、詰まってしまう。
	i 他の受講者のロールプレイへの発言がずれてしまう	・他の受講者が行っているロールプレイを見ておらず、感想を聞いても、「特にない」「よかった」と答えてしまう。 ・良かった点をあげてもらおうとき、工夫すると更に良くなる点をあげてしまう。 ・特におかしくないのに、工夫すると更に良くなる点をあげる。
	j 他の受講者への攻撃になってしまう	・工夫すると更に良くなる点の意見出しの際に、個人攻撃になってしまう。
	まとめ時	k フラッシュバックが起きやすい
	l 感想の発言内容がずれてしまう	・過去に困った点を聴いても「特にない」と答える。 ・感想を聞くと、「特にない」「とても役だっています」等、いつも決まった答えが返ってくる。 ・今回のテーマの感想でなく、JST全体の感想を発言する。
全般	m マイペースな行動を行う	・勝手に席を離れて、鼻をかみにいく。 ・「やりたくない」等、ストレートな発言が多い。

受講者のタイプによって大きく異なるものの、特徴としては、集中の困難さ(a, k, m)、テーマの理解の困難さ(b, d)、発言内容のズレ(c, e, i, j, l)、ロールプレイ実施に関する思い込み(f, g, h)、ロールプレイ結果の自己評価と他者評価との不一致(g)が考えられる。

これらの点は、発達障害者に対する対人技能トレーニング自体の難しさや、般化につながりにくいことの大きな要因となっていると考えられる。

## (2) 特性に応じたアプローチの工夫

(1)での考察に基づき、特性に応じたアプローチの工夫について、イ.「テーマに関する自分・

相手の気持ち、作業の状況についての意見交換」、ロ.「ロールプレイを見るポイントの掲示」、ハ.「ロールプレイで良いフィードバックを受けた時の気持ちの聴取」の3つの観点から、検討を加えていきたい。

イ.「テーマに関する自分・相手の気持ち、作業の状況について」の意見交換

テーマ理解の困難さに対するアプローチの工夫として、「テーマに関する自分・相手の気持ち、作業の状況について」の整理を行った。テーマに沿っての行動をした場合としない場合で、自分・相手の気持ち、作業の状況等を図式化して整理しながら意見交換する方法である。この方法によ

て、テーマ行動の理解が深まり、般化につながりやすくなるのではないかと考えた。図3に配布資料例、図4に意見交換の板書例を示した。

実施結果として、「相手の気持ちを考えたことはなかったので、参考になった」「ミス指摘する人も、嫌な思いをしていることが分かった」「素直に謝った方がいいと分かった」等の感想が得られた。また、「自分は実施しないことはないで、しないときの気持ちは分からない」といったコメントや相手の気持ちの捉え方についてのコメントから、思考傾向のアセスメントにもつなげていくことができた。

客観的に自分や他者の気持ちや状況を考えることが困難な受講者にとって、図式化し整理した形式で検討を加えることは、ある程度テーマ理解を深めることに有効であると考えられる。また、客観的に考えることは、コミュニケーションの“受信 判断・思考 送信”という流れにおいて、JSTが送信のスキル付与だけでなく、判断・思考過程においても、有効となると思われる。

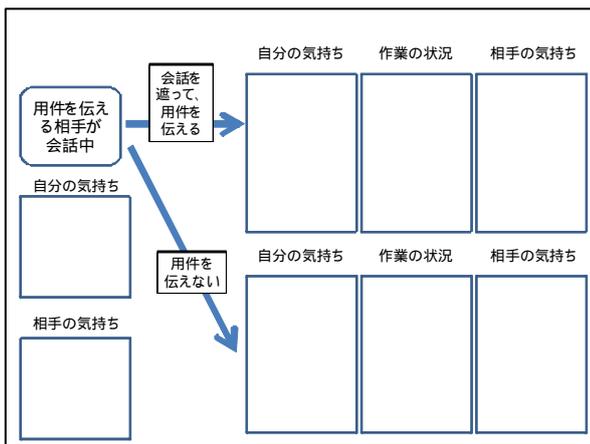


図3 「テーマに関する自分・相手の気持ち、作業の状況について」の意見交換 配布資料例

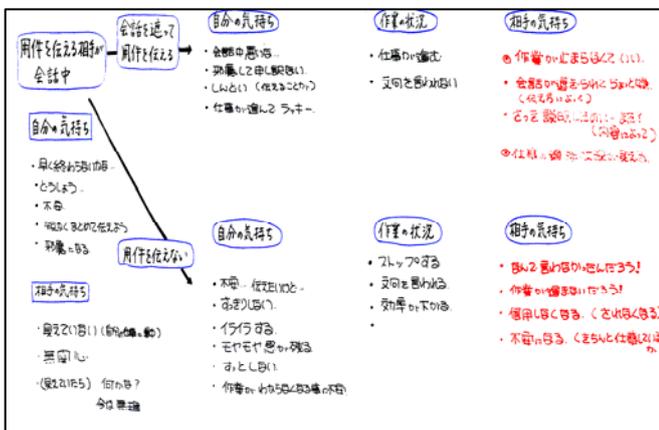


図4 「テーマに関する自分・相手の気持ち、作業の状況について」の意見交換の板書例

#### ロ. ロールプレイを見るポイントの揭示

ロールプレイ実施の際の特性として、「他者のロールプレイへの注目」と「気づいた点をコメントすること」の困難さが見られたが、その対応策として「ロールプレイを見るポイントの揭示」を実施した。ポイント揭示の前は、口頭で「こちらを見るように」と伝えても、資料にメモを書き込んでいて注目されなかった。また、「ロールプレイのセリフがないと分かりません」といった発言もなされていた。視覚的にポイントが揭示されていることにより、注目すべきポイントが絞られ、発言も行われやすくなるものと考えた。ポイント揭示の例を、図5に示した。

実施結果として、ロールプレイ実施の前に、見るポイントを視覚的に示すことによって、ロールプレイへの注目が促された。気づいた点を発言してもらった際に、「特にありません」「良かったです」から、スタッフより「この点についてはどうだったですか？」と返すと、指し示したポイントについてコメントする発言が得られた。

ロールプレイ実施の際、注目していてもポイントが分からないことや、注目そのものが困難な場合も見られた。しかし、視覚的にポイントを示すことによって、場面の整理がしやすくなり、注目が促されることや、コメントが考えやすくなったことにつながったのではないかとと思われる。

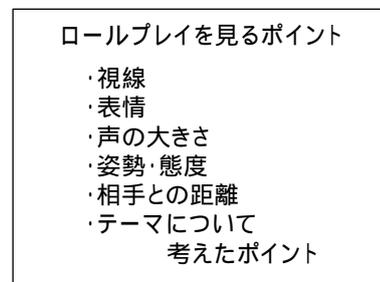


図5 ポイント揭示の例

#### 八. ロールプレイで良いフィードバックを受けた時の気持ちの聴取

ロールプレイ結果の自己と他者評価の不一致に関しては、ロールプレイを行った後、他者から「良かった点」のフィードバックを受けた時の気持ちを聴取する点を取り入れた。

実施結果として、ほめられて自己評価が上がったという感想の他に、「自分では緊張していたが、周りからはそれほど分らなかった」「早口になってしまったと思ったが、丁度いいと言われた」「丁寧すぎたと思ったが、良い印象だった」「良い評価は、本心からの言葉ではないのではないか」と、自己評価との違いがあらわれた。自己と他者の評価の違いから、「うまくできていると

分かった」「他の人には緊張していることは分からない」というように、判断・思考の変化へとつながっている様子も見られた。

### (3) アプローチの工夫による般化

今回のアプローチの工夫によって、相手の気持ちを図式化して考える受講者も一部に見られた。

前述の通り、JSTのみで般化へつなげていくことは困難であり、「なぜ大切なのか」を理解しつつ（判断・思考過程）、他の場面（作業や朝礼等）でフィードバックし、定着を図ることが大切であると思われる。

### (4) まとめ

#### イ. 特性に応じた工夫の重要性

JSTの中で見られた特性に基づいて、アプローチを工夫した結果、受講者の様子やコメントも大きく変化した。工夫したアプローチを加えたJSTの流れを図6に示した。受講者の特性に応じて、アプローチを選択しつつ実施していくことが重要となるとと思われる。

#### ロ. 視覚化の重要性（得意な受信特性の活用）

図や掲示物による視覚化が有効となる場合が多く見られた。口頭のみではイメージがわきにくく、発言もそれやすいが、得意な受信特性である視覚化の活用によって、テーマに注目しやすくなると考えられる。

#### ハ. 送信だけでなく判断・思考を意識したアプローチ

一般に対人技能トレーニングでは、ロールプレイに重点が置かれ、送信手段の形成に重点が置か

れがちだが、テーマを理解し、般化につなげていくためには、判断・思考過程を意識したアプローチが重要であると考えられる。

### (5) 今後の課題

本稿では、JSTにおけるアプローチの工夫について取り上げたが、適切なアプローチを実施するにあたっては、特性のアセスメントが欠かせないと思われる。受講者より「内容が基本的すぎる」「もっとノウハウ的なものを作って欲しい」との意見もあり、JST開始初期におけるアセスメントの重要性が示唆される。

今後の課題として、「JSTにおけるアセスメント方法の開発」が必要になると考えられる。また、アセスメントに基づき、「より特性に応じたアプローチの工夫」、「テーマの選択」、「グループで行うか個別で行うかの選択」も重要であると思われる。

#### <文献>

- 1)障害者職業総合センター職業センター(2007):発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例.障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.19.
- 2)障害者職業総合センター職業センター(2008):発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアル.障害者職業総合センター職業センター支援マニュアル No.2.
- 3)障害者職業総合センター職業センター(2009):発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアル.障害者職業総合センター職業センター支援マニュアル No.4.

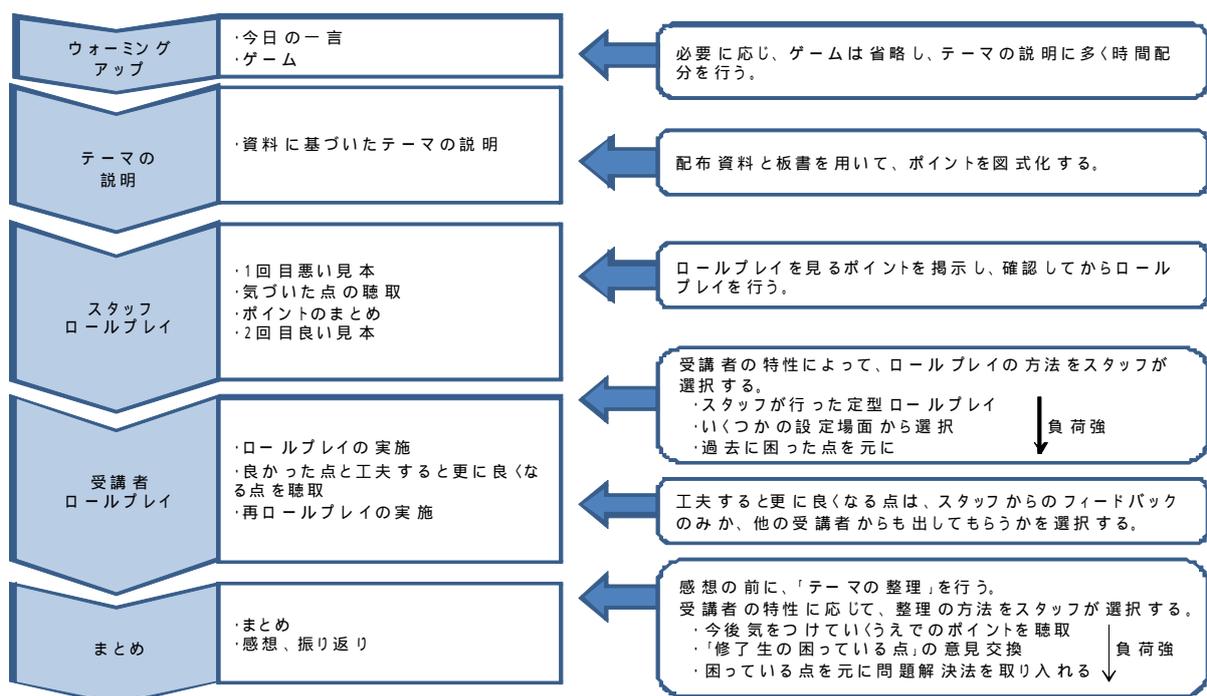


図6 工夫したアプローチを加えたJSTの流れ

# 通常教育を選択した広汎性発達障害者の現状からみた就労支援の課題

- 「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」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）

神谷 直樹（障害者職業総合センター障害者支援部門）

## 1 はじめに

「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査<sup>\*1</sup>」は、18歳以上の発達障害のある青年・成人の現在の生活の実状を把握すること、並びに教育歴や利用した支援、学校卒業後の進路とその後の移行経路を踏まえ、支援ニーズをとりまとめることを目的として障害者職業総合センターにおいて企画・実施された（障害者職業総合センター調査研究報告書 88, 2009）。分析対象者1078名の教育歴については、養護学校（現在の特別支援学校）の利用者が66%であり、療育手帳を所持している者が84%を占めていた。また、現在の状況では、「福祉施設利用」が70%（通所：43%、入所：22%、通所・入所の不明：5%）であり、「会社で常勤の仕事」12%、「自営業・自由業の仕

事、アルバイト・非常勤等で短時間または短期の仕事、家業手伝い等で常勤以外の仕事をしている」4%、「専業主婦・主夫、無職等で在宅」6%、「在学中」5%であった。

ここでは、この調査の分析対象者の内で、通常教育に在籍した広汎性発達障害のある若者164名について、詳細に検討を試みる。

## 2 対象者の概要

表1に対象者の年齢段階を、また、表2に診断の状況を、それぞれ最終教育歴別に示した。年齢段階については義務教育終了後20年未満で9割弱を占めており、最終教育歴による違いは見出されない。また、診断については、自閉症が43%、高機能・アスペルガー症候群が37%であった。

表1 対象者の概要

	18～22歳	23～27歳	28～32歳	33～37歳	38～42歳	43～47歳	不明	合計
高等学校	21 32.3	15 23.1	8 12.3	12 18.5	7 10.8	1 1.5	1 1.5	65 100.0
職業能力開発校	3 33.3	0 0.0	4 44.4	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 100.0
専修学校	12 27.9	10 23.3	11 25.6	7 16.3	2 4.7	1 2.3	0 0.0	43 100.0
短大・高専・大学等	15 31.9	16 34.0	4 8.5	6 12.8	4 8.5	2 4.3	0 0.0	47 100.0
通常教育歴合計	51 31.1	41 25.0	27 16.5	27 16.5	13 7.9	4 2.4	1 0.6	164 100.0
養護学校歴合計（参考）	224 33.4	131 19.5	144 21.5	100 14.9	53 7.9	15 2.2	4 0.6	671 100.0

上段：人数 / 下段：構成比率

表2 対象者の診断に関する状況

	自閉症	高機能自閉症 アスペルガー	広汎性発達 障害	知的障害	その他の 障害	不明	なし	合計
高等学校	29 44.6	24 36.9	5 7.7	3 4.6	1 1.5	0 0.0	3 4.6	65 100.0
職業能力開発校	5 55.6	1 11.1	1 11.1	0 0.0	2 22.2	0 0.0	0 0.0	9 100.0
専修学校	20 46.5	13 30.2	3 7.0	2 4.7	2 4.7	0 0.0	3 7.0	43 100.0
短大・高専・大学等	17 36.2	23 48.9	7 14.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	47 100.0
通常教育歴合計	71 43.3	61 37.2	16 9.8	5 3.0	5 3.0	0 0.0	6 3.7	164 100.0
養護学校歴合計（参考）	518 77.2	3 0.4	11 1.6	45 6.7	24 3.6	7 1.0	63 9.4	671 100.0

上段：人数 / 下段：構成比率

\*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、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て実施（調査期間：2007年7月～12月）し、調査研究報告書 88に結果をとりまとめた。

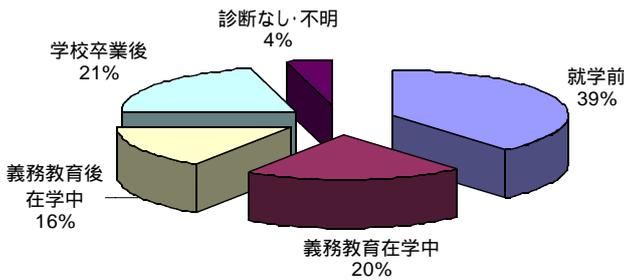


図1 最初の診断の時期 (N=164)

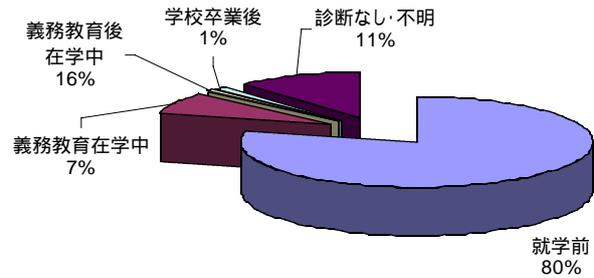


図1 参考 養護学校卒業者の最初の診断の時期 (N=671)

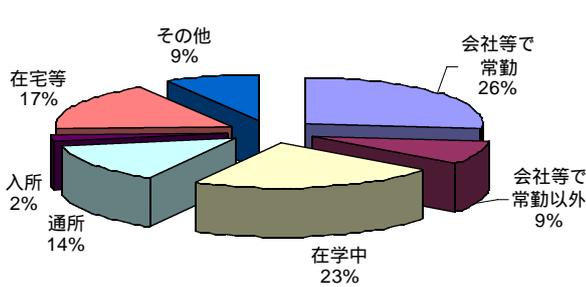


図2 対象者の現在の状況 (N=164)

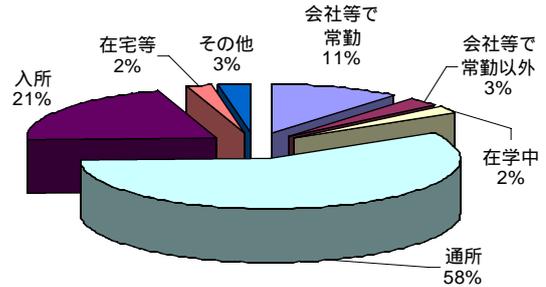


図2 参考 養護学校卒業者の現在の状況 (N=671)

診断について、最終教育歴による大きな違いは見出されないが、高等教育歴では高機能・アスペルガー症候群並びに広汎性発達障害の診断が半数を占める。これに対し、養護学校歴では自閉症が77%を占めている。

図1に、通常教育歴を有する者が最初に診断された時期を示す。就学前並びに在学中に診断されている者が多く、学校卒業後の診断は21%、診断のない者は4%であった。4人に3人が教育・訓練等終了前に診断を受けていたことになる。一方、養護学校を選択した者の場合、80%が就学前に診断されている

事の3%をあわせると14%が会社等で仕事をしていた。

図3に、現在の状況別に障害者手帳の取得状況を示す。会社等で常勤または常勤以外で働いている者では、いずれも療育手帳（重度以外）や精神障害者保健福祉手帳、その他複数の手帳を取得している者はあわせて8割に上っていた。障害者手帳を取得せずに仕事をしている者は、2割であった。

障害者手帳の取得に関してみると、在宅の者では3人に1人が、在学中の者では4人に3人が障害者手帳を取得していなかった。これに対し、通所・入所等の施設利用の者で手帳を取得していない者は4%と極めて少ない。

### 3 対象者の現状

図2に、対象者の現在の状況を示す。会社で常勤の仕事をしている者が26%で最も多く、常勤以外の仕事の9%とあわせると35%が会社等で仕事をしていた。次いで、在学中が23%、在宅が17%、通所が14%という順であった。通所・入所等で福祉施設を利用している者は16%であった。

一方、養護学校を選択した者の場合、79%が通所もしくは入所等の施設利用者である。会社等で常勤の仕事をしている者11%と常勤以外の仕

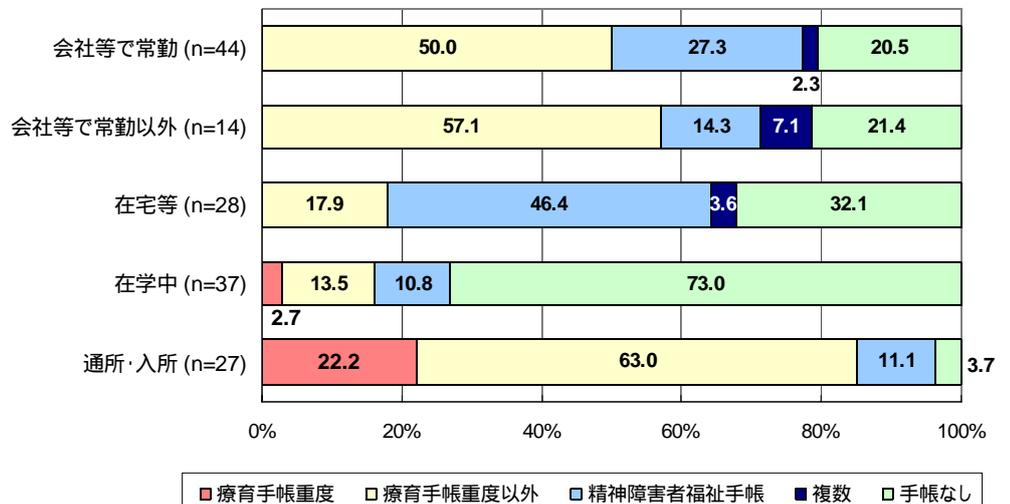


図3 「現在の状況」と手帳取得状況

福祉的な施設利用等をはじめとして、企業就労や企業就労への移行（在学中を除く）においては、障害者手帳による支援を利用している者が多い。

(1) 仕事をしている者の状況

表3-1に会社等で常勤の仕事に就いている44人の状況を示す。障害者雇用が59%、一般扱いの雇用が23%であった。ただし、一般扱いの内、ジョブコーチ支援の利用と会社への障害開示をあわせると18%であった。会社が特性を理解して雇用している形態は77%に及ぶとみることができる。

表3-2に常勤以外の働き方を選んだ14人の理由（複数回答）を示す。常勤の仕事希望せず、短期・短時間の仕事を希望したという者は少なく、希望が実現しなかった者が50%、常勤の仕事を継続できなかった者が29%であった。

(2) 在学中・施設利用・在宅等の者の状況

表3-3に在学中の37人の進路希望を示す。常勤の仕事を希望している者が60%（内、障害者雇用を第一希望とする者は27%）であった。一方で、進学希望が24%であった。4人に1人は職業選択の場面が近い将来に想定されていないことになる。

また、表3-4に施設利用を選んだ27人の選択動機（複数回答）を示す。経験や知識・技能の習得等の選択動機が示される一方で、就職希望が実現しなかった者が33%、仕事を継続できなかった者が19%あった。進路希望の実現が困難となった結果としての選択は、通所施設の利用者に認められる傾向であることが示された。

さらに、表3-5に在宅の28人が在宅に至った契機（複数回答）を示す。就職希望が実現しなかった者が29%、仕事を継続できなかった者が32%で

表3-1 常勤の仕事に就いている者の現状

	人数	%
障害者手帳を使い、障害者雇用	26	59.1
障害者手帳は持っているが、一般扱いで就職した（会社には障害を知らせていない）	0	0.0
障害者手帳は持っているが、一般扱いで就職した（会社には障害を知らせてある）	2	4.5
障害者手帳の対象外であるが、ジョブコーチ支援を利用して就職した	2	4.5
障害者手帳の対象外で、一般扱いで就職した（会社には障害を知らせていない）	2	4.5
障害者手帳の対象外で、一般扱いで就職した（会社には障害を知らせてある）	4	9.1
その他	4	9.1
複数回答	0	0.0
無回答	4	9.1
合計	44	100.0

表3-2 常勤以外の仕事の働き方を選んだ理由（複数回答）

	人数	%
本人が正規就職（一般扱い）を希望しなかった	0	0.0
本人が正規就職（障害者雇用）を希望しなかった	1	7.1
本人が正規就職（一般扱い）を希望したが、希望の会社に採用されなかった	3	21.4
本人が正規就職（障害者雇用）を希望したが、希望の会社に採用されなかった	4	28.6
正規就職（一般扱い）の経験はあるが、続けることができなかった	3	21.4
正規就職（障害者雇用）の経験はあるが、続けることができなかった	1	7.1
本人が「短期の会社勤め」を希望した	0	0.0
本人が「短時間の会社勤め」を希望した	1	7.1
本人が「会社勤め」以外の働き方を希望した	0	0.0
その他	4	28.6
無回答	2	14.3

表3-3 在学中の者の卒業後の希望（第一希望）

	人数	%
常勤の仕事で就職する	民間企業の正社員（一般雇用）	6 16.2
	民間企業の正社員（障害者雇用）	4 10.8
	公務員等の正職員（一般雇用）	3 8.1
	公務員等の正職員（障害者雇用）	6 16.2
	雇用形態わからない	3 8.1
進学する	大学院	2 5.4
	大学等	5 13.5
	専修学校専門課程	2 5.4
常勤の仕事では就職しない	就労支援機関などで就職準備をする	2 5.4
	趣味の活動をする	1 2.7
	その他	1 2.7
無回答	2	5.4
合計	37	100.0

表3-4 施設利用者が今の施設を選んだ動機（複数回答）

利用動機	通所 (N=23)	入所 (N=4)	人数計	%
将来、就職するための技能を取得させたかった	4	1	5	18.5
様々な経験をさせたかった	8	1	9	33.3
一般的・基礎的知識を身につけさせたかった	6	1	7	25.9
人間として成長させたかった	8	2	10	37.0
豊かな交友関係を持たせたかった	6	2	8	29.6
本人が正規就職（一般扱い）を希望したが、希望の会社に採用されなかった	3	0	3	11.1
本人が正規就職（障害者雇用）を希望したが、希望の会社に採用されなかった	6	0	6	22.2
正規就職（一般扱い）の経験はあるが、続けることができなかった	3	0	3	11.1
正規就職（障害者雇用）の経験はあるが、続けることができなかった	2	0	2	7.4
その他	5	2	7	25.9
無回答	1	0	1	3.7

あった他、進学や施設利用等の希望がかなわなかった、継続できなかった等、様々な契機が示された。その他に、支援機関がない、本人が支援機関を利用する意志がなかった、支援機関を利用して

表3-5 在宅となった時の状況(複数回答)

	人数	%
本人が進学を希望したが、希望の学校に合格しなかった	3	10.7
進学の実験はあるが、続けることができなかった	3	10.7
本人が正規就職(一般扱い)を希望したが、希望の会社に採用されなかった	4	14.3
本人が正規就職(障害者雇用)を希望したが、希望の会社に採用されなかった	4	14.3
正規就職(一般扱い)の実験はあるが、続けることができなかった	7	25.0
正規就職(障害者雇用)の実験はあるが、続けることができなかった	2	7.1
本人がアルバイトなどを希望したが、希望の仕事に採用されなかった	5	17.9
アルバイト経験はあるが、続けることができなかった	6	21.4
本人が施設利用を希望したが、希望の施設がなかった	2	7.1
施設利用の実験はあるが、続けることができなかった	1	3.6
本人が相談できる支援機関(一般扱い)を探したが、支援機関が見つからなかった	1	3.6
本人が相談できる支援機関(障害者対象)を探したが、支援機関が見つからなかった	3	10.7
本人が相談できる支援機関(障害者対象)を探したが、本人に利用意志がなかった	3	10.7
支援機関(障害者対象)を利用した経験はあるが、希望の進路が実現しなかった	6	21.4
その他	11	39.3
無回答	2	7.1

表4 学校卒業または中退した直後の進路からの変更(現状別) 高等学校以上(在学中を除く127人)

最終在籍校	現状	学校卒業後の進路からの変更			合計
		変更はない	変更がある	無回答・不明	
高等学校以上	会社で常勤	15	23	5	44
		34.1	52.3	11.4	100.0
	短期・短時間	3	9	2	14
		21.4	64.3	14.3	100.0
	通所・入所	9	13	5	27
		33.3	48.1	18.5	100.0
高等学校以上	在宅	5	15	8	28
		17.9	53.6	28.6	100.0
	その他	5	5	4	14
		35.7	35.7	28.6	100.0
	合計	37	65	24	127
		29.1	51.2	18.9	100.0
参考：養護高等部	会社で常勤	51	12	9	72
		70.8	16.7	12.5	100.0
	短期・短時間	7	9	1	17
		41.2	52.9	5.9	100.0
	通所・入所	294	124	117	535
		55.0	23.2	21.9	100.0
参考：養護高等部	在宅	2	11	3	16
		12.5	68.8	18.8	100.0
	その他	8	6	3	17
		47.1	35.3	17.6	100.0
	合計	362	162	133	657
		55.1	24.7	20.2	100.0

注) 上段：人数 / 下段：構成比率

も希望が実現しなかった等の問題も示された。

特性に即した雇用支援の利用に至らない背景についての検討が必要であることが示された。

#### 4 学校卒業時の進路とその後の変更の状況

表4に最終在籍校卒業もしくは中退時の進路からの変更を現状別に示す(在学中を除く)。

高等学校卒業以降の教育歴を有する者の場合、現状が「会社で常勤」については、学校卒業後の進路からの変更による者が52%を占める。養護学校高等部から「会社で常勤」について、進路変更なく初職継続している者が71%であることとは対照的である。これは、進路変更を経て現状が「在宅」となっている者が多いこととあわせ、卒業時の進路選択並びに進路先における適応について、専門的な支援の必要性を示唆するものであるとみることができる。

#### 5 まとめ

「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」は、当事者団体を中心とした関係者を対象として実施したものである。こうした対象者の中では、通常教育を卒業した者においても、診断を受けている者が多いことが明らかとなった。ただし、当事者団体の外にいる者の状況を把握しているわけではない点に注意が必要である。

本考察の対象者においては、常勤で仕事をしている者の50%が療育手帳を、27%が精神障害者保健福祉手帳等を取得している一方で、21%は障害者手帳を取得していない現状もある。こうしたことから、特性に即した雇用支援を選択して仕事に就いている者がいる一方で、支援の利用に至らない、もしくは十分な支援を得られない者の問題があることが明らかとなった。

一方、在学中の者の進路希望では常勤の仕事を希望している者が60%である一方で、24%については、近い将来に職業選択が想定されていないことも明らかとなった。さらに、施設利用や在宅の者の場合、就職を希望したが実現に至らない現状への対応の必要性が示唆された。

通常教育卒業後の社会で、特に、職場で適応・定着して自立いくために、どのような支援体制を構想すべきであるのかについては、教育のみならず医療や福祉における専門的支援と職業リハビリテーションの支援の連続性についても、十分な検討が必要である。

# 通常教育を選択した広汎性発達障害者の現状からみた就労支援の課題

## - ヒアリング調査の結果から -

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。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。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職業生活に適応・定着する上で必要となる支援について、事例による検討を行う。

### 2 本考察の対象者

本考察では発達障害者の家族を対象として実施した「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」への回答に加え、本人（または家族）に対する面接・聞き取り（ヒアリング）調査に同意が得られたケースに基づき、個別事例を報告する。ここでは、成人の事例について、在学中から卒業後の就業に至る移行経路もしくは就業をめざす過程の分析を通し、就労支援の課題の検討に焦点をあてる。

分析対象者は、ヒアリング調査への同意が得られた回答の中から、次の条件を備えた16事例である。

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がある（ただし、青年期以降の診断事例を含む）  
知的障害を伴わない

高等学校卒業以上の教育歴を有し、学校卒業時点の進路選択では職業リハビリテーション・サービスを利用していない

事例の抽出に際しては、現在の状況を考慮し、さらには、年齢並びに性を勘案して研究協力の依頼を行った。表1に示すように、在職している：8事例、失業状態にある：4事例、学卒無業の状態である：4事例により構成されている。

ヒアリング調査実施時期は、平成19年10月～20年10月。

### 3 事例の概要

表2に学校卒業時点で「就職した」事例の概要を、また表3に学校卒業時点では「就職しなかった」事

表1 対象事例の概要

事例	年齢	性別	移行の概要	現職		
				雇用状況	職場への障害開示の有無	入職年齢
A	40代	女	従来型移行	一般扱い	開示	21歳
B	40代	男	従来型移行		非開示	18歳
C	40代	男	遅れて移行	障害者雇用		38歳
D	20代	男				22歳
E	20代	女				25歳
F	40代	男	転職多数	障害者雇用		38歳
G	30代	男	従来型移行	一般扱い	非開示	30歳
H	30代	男	転職2回		開示	23歳
I	20代	男	従来型移行	転職多数	在宅	/
J	20代	女	従来型移行	就職準備中（作業所）		
K	40代	男	遅れて移行	離職1回		
L	40代	男	遅れて移行	家業手伝い		
M	30代	男	移行前	職業経験なし	在宅	
N	20代	男	移行前	職業経験なし	就職準備中（作業所）	
O	20代	女	移行前	職業経験なし		
P	30代	男	移行前	職業経験なし	在学中	

注1 従来型の移行：新規学卒就職による（学校卒業後すぐに就職）

注2 遅れての移行：就職先未決定等で学校卒業後、作業訓練や支援機関利用などを經由

注3 移行前：学校は卒業したが求職活動に至っていない（在宅や支援機関利用、在学など）

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。

#### (1) 学校卒業時点で就職した事例について

学校卒業時に就職するという従来型の移行により入職した7事例（いずれも「一般扱い」）の初職入職後の経過をみると、初職を継続している事例は2事例（A・B）のみであった。ただし、結果的には初職を継続しているが、一時的に臨時雇用への変更があった事例（A）では、適応・定着に際し、親を中心とした“制度的ではない”情報提供や調整が企業に対して行われた結果、支援制度が未整備であった時代においても雇用が継続していたことが明らかとなった。したがって、メンタルヘルス不全休職から職場復帰した事例（B）とあわせ、初職継続には課題が大きかったことが明らかとなった。

その他の内訳は、離転職を経て現職を継続している事例が3事例（F・G・H）、初職離職により求職準備をしている事例（J）並びに在宅・無業の状況にある事例（I）である。なお、雇用を継続していない2事例は、いずれも20歳代の事例である。

適応状況に注目すると、初職においてメンタル

ヘルス不全による休職を経験した2事例(B・J)があった。また、離転職の経験を繰り返したことで深刻な状況に陥った2事例(F・I)の他、転職経験を有する事例2事例(G・H)があり、いずれも、適応・定着の問題に直面して離職に至った事例であ

ることがわかる。

ここでは、メンタルヘルス不全による休職と離転職経験による挫折に焦点をあて、問題別に検討しておくことにする。

表2 学校卒業時点で就職した事例の概要

事例	年齢	性別	教育歴	診断歴		移行の概要		初職			障害者手帳		障害基礎年金
				年齢	診断			雇用状況	職場への障害開示の有無	入職年齢	取得年齢	種別	
B	40代	男	高校	40歳	広汎性発達障害	メンタルヘルス不全休職	初職継続	一般扱い	非開示	18歳	なし	なし	
J	20代	女	高校	27歳	広汎性発達障害疑					初職離職	22歳	28歳	精神
F	40代	男	大学	38歳	高機能自閉症	多数	現職継続			22歳	38歳		
I	20代	男	高校	23歳	高機能自閉症		在宅			18歳	23歳		
G	30代	男	高校	2歳	自閉症	転職2回	現職継続			18歳	なし	なし	
H	30代	男	大学	28歳	アスペルガー		現職継続			22歳			
A	40代	女	短大	5歳	小児自閉症	臨時雇用期間あり	初職継続	開示	21歳				

注1 従来型の移行：新規学卒就職による（学校卒業後すぐに就職するという仕組みで、我が国の若者に一般的であった）

事例	診断年齢	従来型移行									
		初職	初職の問題	対応者	対応内容	本人への支援者	問題	現状	企業への支援者	本人への支援者	
B	40歳	18歳	学校紹介	メンタルヘルス不全	企業	勤務シフト変更 現職継続	医師・親	本人の障害理解 (障害非開示)	初職継続	支援センター	医師・親
J	27歳	20歳	縁故	メンタルヘルス不全	企業	配置転換 休職期間満了退職	医師	症状増悪	就職移行支援 事業参加	なし	福祉施設
F	38歳	22歳	自己開拓	精神的不安定	企業	解雇・ 自己都合退職等	親	本人の障害理解	第21職入職 継続	デイケア	デイケア・ 医師
I	23歳	18歳	学校紹介	作業遂行困難	企業	解雇・ 自己都合退職等	親	周囲の障害理解/ 支援制度の未整備	在宅	なし	親
G	2歳	18歳	自己開拓	工場閉鎖	企業	会社都合 (リストラ)	親	本人の障害理解	第3職入職 継続		親
H	28歳	22歳	自己開拓	作業指示違反	企業	解雇	親	周囲の障害理解/ 支援制度の未整備	第3職入職 継続	支援センター	親
A	5歳	20歳	自己開拓	作業遂行困難	企業	解雇 臨時雇用 正規雇用	親	周囲の障害理解	初職継続	特になし	親

事例	診断年齢	適応上の支援が必要となった問題の例	当時の対応と経過
B	40歳	勤務シフトが複雑で、変更があると不安が大きい/上司や同僚に対する接し方がうまくできない	作業時間・工程を予め確定する/勤務時間のシフトを固定する、などで継続している
J	27歳	複数のことを担当する場合、優先順位がわからなくなる/時間や場所などが自分の予定や考えと違っていると怒りが喚起される/対人業務を希望したが、実は苦手である	残業や休日出勤のない勤務形態で、指導的役割を免除して復職したが、状況は改善しなかった
F	38歳	注意されると、相手が自分を敵視していると感じてしまう/苦手な音や声などがあると必要な情報をうまく選択できない/いろいろなきっかけで突然興奮したり、怒り出す 等	直接的・具体的に説明したり、質問する/通院・手帳取得・訓練により、安定をはかる/デイケアのトライアル支援を利用する、などで現職に入職し、継続している
I	23歳	指示がわからないときに、タイミング良く質問できない/作業が覚えられない/大きな音が苦手/人と身体接触することは我慢できない/接客ができない 等	特段の対応なく、ひきこもりに近い状態で在宅となった
G	2歳	指示されているルールは守れるが、職場のルールがわからない/上司や同僚に対する接し方がわからない/仕事に習熟しない	離職後に障害者職業センターの職業準備訓練に参加、職場のルールとマナーを学習した/一般扱いを選択して現職入職、継続している
H	28歳	指示がわからないときに、職場でタイミング良く質問できない/突然興奮したり、怒り出す	職場での待避場所や落ち着くのを待つ/困ったときに親に電話をして安心する/支援センターにも職場への理解・啓発支援を依頼する、などで現職で継続している
A	5歳	指示されているルールは守れるが、職場の暗黙のルールに混乱する/作業が遅い/苦手な音や言い方がある/過去の嫌な経験を思い出すと手が止まる	親がルールとその背景を説明し、接し方のモデルを示す/望ましい行動を練習する/作業に習熟して自信を持つ、などで現在に至る

表3 学校卒業時点で就職しなかった事例の概要

事例	年齢	性別	教育歴	診断歴		移行の概要	初職			障害者手帳		障害基礎年金	
				年齢	診断		雇用状況	職場への障害開示の有無	入職年齢	取得年齢	種別		
C	40代	男	高校	3歳	自閉症	遅れての移行	初職継続		障害者雇用	38歳	35歳	あり	
K	40代	男	高校	18歳	自閉症		離職回数 就職準備中 家業手伝い	一般 扱い	開示	18歳	35歳		療育
L	40代	男	大学	2歳	自閉症					22歳	35歳		
E	20代	女	大学	25歳	高機能広汎性発達障害	移行前	初職継続		障害者雇用	25歳	25歳	なし	
D	20代	男	大学	20歳	広汎性発達障害		22歳	21歳	なし				
O	20代	女	大学	19歳	広汎性発達障害	移行前	職業経験 なし	就職準備中 (作業所)		在宅	25歳	精神	あり
N	20代	男	大学	15歳	高機能自閉症 / ADHD				27歳				
M	30代	男	高校	14歳	高機能自閉症				21歳				
P	30代	男	大学	37歳	アスペルガー				在学中		なし	なし	

注1 遅れての移行：新規学卒就職によらない（就職先未決定等卒業、その後、作業訓練や支援機関利用などを經由する）  
 注2 移行前：学校は卒業したが求職活動に至っていない（就職先未決定等で在宅や支援機関利用、在学など）

事例	診断年齢	遅れての移行・移行前										
		卒業後の訓練	初職	初職の問題	対応者	対応内容	本人への支援者	問題	現状	企業への支援者	本人への支援者	
C	3歳	陶芸作業20年	40歳	ハローワーク	特になし				初職継続	ジョブコーチ	親	
K	18歳	作業所9年	27歳	支援センター	問題行動	企業	解雇	親	問題行動が十分に改善しない	就職移行支援事業参加	なし	福祉施設
L	2歳	作業訓練6ヶ月	26歳	自己開拓	指示を理解できない	企業	解雇	親	周囲の障害理解 / 支援制度の不整備	家業手伝い		親
E	25歳	トライアル雇用	25歳	職業センター	職場の障害理解	企業	職業センターとの連携	親	周囲の障害理解	初職継続	職業センター	親・医師
D	20歳	トライアル雇用	22歳	職業センター	健康管理	企業	特になし	親	周囲の障害理解	初職継続	職業センター	親
O	19歳								周囲の障害理解	就職移行支援事業参加	なし	親・福祉施設
N	15歳							職業準備訓練等		親・支援センター		
M	14歳							本人の障害理解		親		
P	37歳							家族の障害理解		在学・求職中		医師・自閉症協会

事例	診断年齢	適応上の支援が必要となった問題の例	当時の対応と経過
C	3歳	職場のルールや行動様式の学習が準備不足	視覚的に示す / 場所と活動を一致させる / モデルで示す / ロールプレイで確認するにより、準備期間を経て初職入職 継続
K	18歳	怒りの感情と行動コントロールが苦手 / 自己流で行動してしまう	落ち着ける環境を整え、平静を待つ / 行動をコントロールするきっかけを受け入れる / 研修・確認等により、経験を積ませている段階
L	2歳	作業指示を理解して行動できない / 職場のルールや行動様式の学習が準備不足	指示・例示・研修・確認等により、経験を積ませる / 落ち着ける環境を整え、平静を待つ / 指示の出し方を工夫する
E	25歳	電話の対応がうまくできない / 上司や同僚に対する接し方がうまくできない / 経験したことがないことを初めてやる時は、とても不安になる	サインに気づいたら声かけをする / 手帳などに作業をリストアップさせる / あえて電話での対応は求めない、などで継続
D	1歳	複数科の受診のために休暇が多い / 指示されているルールは守れるが、職場の暗黙のルールに混乱する / 時間や場所などの予定が変更になると、不安になる	指示・例示・研修・確認等により、経験を積ませる / それぞれの役割を明示し、モデルを示す、などで継続
O	19歳	場の雰囲気を読むことが苦手で、適切でない返事をする / 思いつくと、すぐに自己流で行動してしまう / 複数のことを担当する場合、どれを優先するのか、わからなくなる	確実に守るべき指示は、文章やメモにして具体的に示す / 定期的に連絡・報告を求める、などで生活習慣の確立をしている段階
N	15歳	やりたい仕事かわからない / 周囲（支援機関・親等）に対する不信が強い	サインに気づいたら声かけをする / 落ち着ける環境を整え、平静を待つ、などで経験を増やしていく段階
M	14歳	基本的な生活習慣 / 希望と現実のギャップが大きい	スケジュールを予め確定する / 家族以外の人間になれる練習、などにより支援者を受け入れる準備をしている段階
P	37歳	時間や場所などの予定が変更になると、不安になる / 複数工程には同時に対応できない / 作業作業速度が変わるとあわてる / 職場の暗黙のルールには混乱してしまう	手帳に担当作業をリストアップする / 直接的・具体的に説明したり、質問する、などで求職活動の準備段階

### メンタルヘルス不全休職について

初職においてメンタルヘルス不全で休職を経験した2事例(B・J)のうち、Bさんは会社側が勤務条件を変更して復職したことから、再度の休職を経験することなく初職継続をすることになった。一方で、Jさんは復職後も再度の休職となった。

年代や職種、地域の社会資源も異なる2人であるが、メンタルヘルス不全の背景となった職場不適應の状況からは、担当する業務の遂行可能性(適性)において負担が大きかった点を指摘しておかなければならない。希望する職種であり、加えて、資格を取得しての採用であるから、資格が業務遂行を保證すると考えることに疑問がなかったとはいうものの、当時、障害起因の特性については検討されていなかった。

### 離転職経験による挫折について

初職の継続が困難となった後、繰り返しの離転職によりメンタルヘルス不全を経験した2事例(F・I)のうち、Fさんは16年に及ぶ一般扱いのさまざまな職種での勤務に適應できなかったこと、加えて離転職による不調を引き起こしたことから精神科を受診し、デイケアの就労支援を得て現職に入職した。採用前の体験的実習を通して慣れて不安が少ない作業工程においては、現職継続の意思が示されている。デイケアの支援者が企業に出向いて適應支援を実施しており、企業も障害者雇用の対象として採用して適應・定着がはかられ、職場における理解・啓発の促進の中で作業水準の向上が評価されるに至った。

一方で、Iさんは5年に及ぶ一般扱いの勤務と離転職による不調から受診、診断後に障害者職業センターの職業準備支援とジョブコーチ支援を利用することになった。しかし、企業の再編の中で対応可能な工程を失うことになって離職を余儀なくされたことなどから、それまで持ち続けてきた就職に対する強い意思と意欲を奮い立たせることができなくなって、在宅・無業の状況にある。

### 問題への対応について

メンタルヘルス不全事例については支援者は医師が中心となるが、それ以外は親が支援者であった。しかし、現職において専門機関が介入して企業への支援を行っている事例は、デイケアの支援を利用して現職に入職した事例(F)や職場における理解・啓発支援を親から依頼された事例(H)の他にはメンタルヘルス不全であるが、障害を非開示のまま初職を継続している事例(B)のみである。ただし、適應上の問題は、2事例(J・I)以外は、表2・3に示すように対策が講じられていた。

(2) 学校卒業時点で就職しなかった事例について  
学校卒業時に就職するという従来型の移行をしなかった9事例は、遅れて移行した5事例と移行

前の4事例に分けられる。ここでは、支援の選択に至る過程に焦点をあて、準備に時間を要した40歳代の事例(C・K・L)と若年者の事例(E・D・M・N・O・P)に分けて検討しておくこととする。

### 準備に時間を要する事例について

遅れての移行をした40歳代の3事例では、初職を継続している事例(C)、と離転職を経て準備中の事例(K・L)とがある。22年の準備期間を経て入職した事例(C)も、通勤時の「不適切な問題行動」(K)や「仕事上の指示が理解できない」(L)などが指摘されて、問題とされる行動や指示への対処について、特性理解を踏まえた行動コントロールや指導の対象となっている事例も、問題が改善するまで、もしくは改善の見通しがもてるまで、きわめて長い時間が必要となった点で共通している。

### 若年者の事例について

若年の6事例では、遅れての移行をしたが初職を継続している2事例(E・D)と移行前の4事例(M・N・O・P)の検討をしておく。

障害者雇用を選択して初職に入職した事例では、制度の利用がタイミング良く選択され、離転職を経験することなく一般扱いの雇用における求職活動から障害者雇用を利用した求職活動への方向転換が図られた。障害に対する拒否の強い事例(M)を含め、いずれも障害者手帳を取得して支援を利用する選択をしているが、効果的な支援のためには作業遂行上の問題を明らかにすること、適應・定着までの配慮事項を明らかにすることなどが求められる。

## 4 考察とまとめ

入職までに22年を準備にあてた事例、16年に及ぶ離転職の繰り返しが行われた事例のみならず、40歳代の今もなお準備のための活動をしている事例などは、広汎性発達障害の特性による行動変容の難しさを示唆する。しかし、同時に、専門的な支援の整備を充実させることにより、また、問題を受け容れて支援を利用する選択により、課題解決の方法を習得して生活設計を具体化する方向が提案されることも重要さが示されている。

支援に時間を要する背景として、行動様式の変更には介入を伴うものであるが、障害特性からみて、変化それ自体に順応しがたいという側面があることから、介入困難となって現在に至っている事例もあった。こうした事態を回避するうえで、在学中の教育課程に、例えば社会活動の経験として、模擬的場面であれ現実場面であれ、就業体験的学習を位置づけるなどを検討する必要があるといえるだろう。

# 自閉症生徒の就労移行支援について

## - 事業所との連携した環境設定と社会性の学習の観点から -

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（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）

### 1 目的

自閉症とされる人が就労後、対人関係やコミュニケーションの面において課題が生じ、就労の継続が困難になるケースが少なくない。本稿では、一般企業への就労を目指す自閉症生徒が進路決定に向けて行っている現場実習の取り組みを紹介する。その中で、企業と連携して本人への接し方や環境設定を行っている様子に触れる。平行して、認知のゆがみと自己他者認知に関する改善を目的とした学習および、社会性の学習などについても述べる。これらを通して目前に迫っている卒業そして社会的自立に向けてどのようなことが必要であるか検証を行う。

### 2 方法

自閉症生徒 1 名の事例研究を行う。

(1) 対象 生徒 A

(2) プロフィール

公立小学校から本校中学部に入学。療育手帳 B 2 取得。本人の体調や気分により、友人の話し声などの聴覚刺激を極端に嫌がることもある。また、認知のゆがみ調査では全か無かの思考・他責思考・べき思考などの多くの項目で歪みが顕著に表れている。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「就労移行支援のためのチェックリスト」では「働く場での対人関係」の - 5 協調性や - 6 感情のコントロールについて課題が見られる。真面目で、これまでの学校生活で学んだことやソーシャルスキルはよく身につけている。A 本人も家庭も、卒業後は企業に就労するということを望んでいる。

### 3 現場実習での取り組み

(1) これまでの取り組みについて

本校では、表 1 のように中学部 3 年から現場実習を行っている。A はこれまでに以下の実習を経験している。

表 1 A のこれまでの現場実習履歴

時期	期間	事業所	仕事の内容
中 3 - 11月	3W	B クリーニング	貸しおしぼりの洗浄準備
高 1 - 11月	3W	C リネン業	洗濯した浴衣を広げて重ねる
高 2 - 5月	3W	D 高齢者施設	洗濯物のたたみと仕分け
高 2 - 8月	2W	E 食品製造業	コンテナの機械洗浄と積み
高 2 - 11月	4W	"	"
高 2 - 12月	2W	"	"
高 2 - 3月	2W	"	"
高 3 - 5月	3W	"	"
高 3 - 8月	2W	F 病院	洗濯たたみ、清掃、食事配膳の助手
高 3 - 9月	4W	"	"

#### (2) 実習を行う上での視点の変化

コミュニケーションスキル獲得に重点

高等部入学時には仕事の難易度や体調などによって、人とのやりとりや作業スピードに課題が生じることがあった。そこで、実際に多くの人の関わりを通して社会性のスキルを身につけていこうという目標を設定した。そして事業所 C・D において少しでも従業員の方と直接関わることを通じ、スキルを身につけていけるように設定した。しかし、事業所 C では浴衣のたたみが丁寧であるがため作業量が伸びず、C よりやりとりの場面が多い事業所 D では衣服たたみの方法が多種にわたり、作業理解が難しくスピードも要求されることもあり、従業員の方と 2 度ほど軽い衝突があった。

関わりを最小限に抑えた環境での実習

そこで、視点をかえ機械でのコンテナ洗浄を终日行う事業所 E での実習を計画した。仕事は、簡単な機械操作でコンテナを洗い、それを決まった形に積むというものであった。同じ部署の従業員も本校の卒業生で、無口な性格であるので言葉によるやりとりがほとんどなく、単語や身振りで A に仕事を教えるといった状況であった。これが、A に対しての不快感がほとんどない、仕事の流れも理解しやすい環境となり、自信がつき、これまでのスピードや対人関係の課題がなくなって、事業所から高い評価をもらうようになった。表 2 の高知プラン（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」)の項目に照らし合わせた作業分析を見ても、Aの特性にかなり合った仕事であったことがわかり、環境と仕事内容がAにマッチしたものであることを裏付けるものとなった。また、これによって本人の情緒も安定し、従業員とのやりとりも大きな問題なく続けることができていた。ただ、たとえば休憩室の長いすに座っていて、他の従業員が来たときには少しずれてスペースを作るなどは課題である。

表2 高知プランで見るAの主な作業分析

	機械でコンテナを洗浄する	洗浄したコンテナを積み
機 敏 性	時間を意識し、きばきとした行動をとろうとする意識。	
体 力	8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	機械の正しい操作とコンテナの扱い	積み上げの際の角度調整
共 応	機械操作とコンテナの出し入れでの目と手	水気を切る、積み上げの際の持ち方
目 測	汚れている部分が見える	積み上げの際の角度と高さの調節
形体知覚	機械投入でのコンテナの向きと汚れの確認	互い違いに積み上げる角度調節
解 別 力	汚れの度合いによって2度洗うなどの工夫	種類ごとの分別、整頓された置き方の工夫
リズム感	機械のリズムに合わせ、出し入れやラベルは賛詞ができる。	水気を切るコンテナのたたき方(早いリズム)
算 数	一度に洗えるコンテナの数の把握	積み高さの上限の把握、種類ごとの分別
国 語	機械操作の説明文が読める	
理 科	機械や台車の正しい操作を知り、扱う	
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	

#### 卒業に向けて

E社での実習もAに対する高評価が続き、複数回実習を行いながら、将来に向けての話も出てきつつあったが、一連の経済状況悪化の影響で、高3の6月に雇用に向けた取り組みを断念することとなった。

そこで、8月に新たにF病院での実習を計画。ここでは洗濯物をたたむ仕事、さらには病棟の掃除などを担当することとなった。事業所Dの経験もあり、早い段階で仕事の内容を理解して取り組むことができた。また、病院の看護師・介護士さんとの関わりも、本人に精神的に余裕があるのと、事業所の方の理解がとてもあることから、大きな気持の波もなく実習を進められた。

#### 課題と環境設定

9月になり、2度目の実習を実施。この実習は

将来の雇用も視野に入れたものとなった。

2週目後半ごろ、巡回時に事業所から相談があった。内容は以下のとおり。

ここのところ仕事に対する覇気がない。

詰所で重要な話をしている際にも気に留めず休憩に入ってくる。

この件について担当の方と話をする。については原因を探る中で日誌の評価を就労に向けてということで5段階の4(良い)から3(普通)にしたことではないかという説が浮かんた。時期としても合うので、元に戻してみるようにまとまった。また、評価できる点はより意識してAに対して声をかける、しかし修正してほしいことも積極的に言う(言い方は配慮する)という方向性が確認された。

その取り組みをはじめ、すぐにAの姿が改善された。8月の実習で得た評価のレベルでその後打ち込むことができるようになっていった。

については、その場で声をかけてスキルとして覚えていくように取り組む方向性を決めた。

これらの話し合いで、Aの働く環境が向上したのは確かである。

#### 4 社会性の学習

学校での学習においては、1年時より手帳の使用に取り組みはじめた。Aはその中のプロフィールのページ、「嫌いなもの」という項目にその日あった嫌な事などを記入し、毎日加筆と削除を繰り返すようになった。また、個別に行った自己他者認知の学習などにより、不快感情の対処のスキルが身につく、2年1学期に8日間で41回あった不快の訴えも、学年末には8日間で9回と激減している。また、日記の宿題での良かったことの記入などでも、他者に対する評価が増えた。これらの学習の積み重ね、実習での自信などが合わさって、Aの精神面がとても安定してきて、家庭でもその変化が分かり保護者も喜んでいる。

#### 5 考察とまとめ

現場実習において、本人の課題にどう向き合った職場を設定していくかはとても大切なことである。また、特性に応じた環境設定も重要である。これは職場の方と連携し作り上げていくことが重要である。また、本人の情緒面においてもこれらの取り組みと並行して、不快時の対処や社会で必要なスキルの習得などに取り組んでいくことでより社会的自立に繋がっていくのではないだろうか。

# 職場環境が生徒の情緒や行動の問題に与える影響

- 特別支援学校高等部の現場実習から -

長内 恒太( 杉並区障害者雇用支援事業団 就労支援・雇用開拓担当/元 明治学院大学大学院)

## 1 問題と目的

2007年度より始まった特別支援教育では、個別の移行支援計画を作成し、進路学習や産業現場等における実習(以下「現場実習」という。)、卒業後の定着や連携に関する計画を立て、学校から社会へのスムーズな移行を目指すようになった。その中で特に重要なものが現場実習である。障害者の就業等に関する政策評価書(総務省,2003)では、卒業後、ほとんどの生徒が現場実習先に進むことが示され、進路決定において重要な役割を担っている。

その現場実習中の生徒に情緒や行動の問題が生じたケースが報告され(尾形,1997;高畑,2004)、就労者においても情緒や行動の問題が就労の継続を阻害する要因となったことが報告されている(黒田,1993;真謝・中村,2002)。情緒や行動の問題は精神病理をもつ知的障害者に多く見受けられることから、その増加は健康が損なわれている状態と考えられる。スムーズな移行のためには進路を決定することも大切であるが、生徒が健康であることも大切であると考えられる。しかし、現場実習中の生徒の情緒や行動の問題がどの程度起きているかは明らかになっておらず、その実態を明らかにする必要がある。

情緒や行動の問題に影響を与える要因として、仕事の量や人間関係といった職場環境に関わる要因が指摘されている(杉山,1996)。障害者職業総合センター(2004)は職場環境の改善点を、仕事に関わる「作業遂行」、物理的な環境に関わる「職場環境」、配置や労働条件に関わる「人事・労務」に分類した。これらの職場環境が本人に合わないことが、情緒や行動の問題に影響を与えられられる。しかし、職場環境が情緒や行動の問題に与える影響は事例検討にとどまっており、全体でも同様の傾向が見られるかを検討する必要がある。

本研究では現場実習時に(1)情緒や行動の問題の増加がどの程度起きるのか、(2)職場環境が情緒や行動の問題の増加に影響を与えるのかを明らかにする。

## 2 方法

### (1)教員の調査

調査対象:首都圏の特別支援学校高等部に在籍する生徒247名の担当教員に質問紙を配布し、182名について回答を得た(回収率73.7%)。生徒の性別は男性130名(71.4%)、女性52名(28.6%)、自閉症の傾向はあ

り70名(38.5%)、なし93名(51.1%)、不明19名(10.4%)、知的障害の程度は軽度105名(57.7%)、中度54名(29.7%)、重度22名(12.1%)、不明1名(0.5%)であった。

調査期間:2007年10月中旬から12月初旬

フェイスシート:性別、学年、自閉症の傾向、知的障害の程度、環境の変化に慣れるのが得意か、実習日数について回答を求めた。

情緒や行動の問題の増加:Einfeldら(2002)<sup>1)</sup>のDevelopmental Behaviour Checklist - Teacher Version(以下「DBC-T」という。)を参考に、DBC-Tの5因子(破壊的・反社会的行動、自己に没頭する行動、コミュニケーションの乱れ、不安、社会との関わりを断つ)について各1項目で作成し、普段の学校生活からどの程度増加したか回答を求めた(3件法)。

職場環境適合度尺度:障害者職業総合センター(2004)、上岡(2001)を参考に作成し、生徒の能力や障害特性に職場環境がどの程度合っていたか回答を求めた(4件法)。因子分析(主因子法、Promax回転)の結果、仕事のスピード、難易度などの「仕事のしやすさ:9項目」( $=.942$ )、休憩スペースや設備の使いやすさなどの「職場の過ごしやすさ:8項目」( $=.893$ )の2因子が抽出された。

### (2)保護者の調査

調査対象:首都圏の特別支援学校高等部に在籍する生徒の保護者に231部の質問紙を配布し、回収は88部であった(回収率38.1%)。生徒の性別は男性61名(69.3%)、女性27名(30.7%)、自閉症の傾向はあり33名(37.5%)、なし46名(52.3%)、不明9名(10.2%)、知的障害の程度は軽度が53名(60.2%)、中度が18名(20.5%)、重度が12名(13.6%)、不明が5名(5.7%)であった。

調査期間:2007年10月中旬から12月初旬

フェイスシート:性別、学年、医師による診断名、手帳の有無と等級、通院の有無、服薬状況、現場実習の日数と欠席日数について回答を求めた。

情緒や行動の問題の増加:Taffe,R.et.al(2007)<sup>2)</sup>が作成したDevelopmental Behavior Checklist-P24(以下「DBC-P24」という。)を用いた。また、DBC-P24で示された行動が、普段の学校生活と比べ、実習中にどの程度増加したか回答を求めた(3件法)。

## 3 結果

### (1)情緒や行動の問題の増加

教員の調査では情緒や行動の問題が増加した生徒が16名(8.8%)、増加なしが165名(91.2%)であった。16名の知的障害の程度は軽度が3名、中度が6名、重度が7名であった。また、保護者の調査では増加した生徒が14名(17.5%)、増加なしが66名(82.5%)であった。14名の知的障害の程度は軽度が6名、中度が4名、重度が4名であった。

情緒や行動の問題の増加(あり・なし)と評価場所(現場実習先(教員)・家庭(保護者))で<sup>2</sup>検定を行ったところ、有意な連関がみられた( $\chi^2(2)=.5.45, p<.05$ )。

## (2)職場環境が情緒や行動の問題に及ぼす影響

教員の調査より、従属変数を情緒や行動の問題の増加(増加あり、なしの2値)、説明変数を「仕事のしやすさ」、「職場の過ごしやすさ」、統制変数を性別、学年、自閉症の傾向、知的障害の程度、環境の変化に慣れるのが得意か、実習日数とし、ロジスティック回帰分析(変数増加法)を行った(表1)。「職場の過ごしやすさ」、知的障害の程度が有意な影響を与え、「仕事のしやすさ」はモデルから除外された。

表1 情緒や行動の問題の増加を従属変数としたロジスティック回帰分析の結果

従属変数:情緒や行動の問題の増加(あり,なし)	B	有意確率	オッズ比	95%信頼区間
職場の過ごしやすさ	-1.83 *	0.16	0.04-0.66	
知的障害の程度	1.00 *	2.72	1.01-7.33	
性別(男性)	-0.98	0.38	0.08-1.68	
学年	0.16	1.17	0.27-5.09	
自閉症の傾向(あり)	0.74	2.09	0.50-8.63	
実習日数教師	-0.03	0.97	0.81-1.16	
慣れるのは得意か	-0.45	0.64	0.27-1.51	
N	182			
尤度	67.00			
擬似決定係数	0.30			

\*p<.05

性別は女性、自閉症の傾向はなしが比較カテゴリー

## 4 考察

### (1)情緒や行動の問題の増加

現場実習に参加した約1~2割の生徒に情緒や行動の問題の増加が見られた。東京都教育委員会(2007)の専門学科の生徒は全体の6.9%であるのに対し、本研究の調査では教員23.1%、保護者の調査では30.7%であった。本研究は専門学科の生徒が多く、知的障害の程度が軽度の生徒に偏ったサンプリングであったと考えられる。本研究より知的障害の程度が重くなるほど情緒や行動の問題が増加する事から、現場実習中の情緒や行動の問題の増加は、本研究より高い割合で生じる可能性が考えられ、更なる調査が必要

である。

現場実習先と比べ、家庭では情緒や行動の問題が増加した生徒の割合が多かった。その理由として、回答者、調査項目、回収率の違いなどの調査方法の影響も考えられるが、実習先で発現せず、家庭に帰ってから発現しているという可能性も考えられる。特に、軽度の生徒では実習先よりも家庭での情緒や行動の問題の増加した生徒の割合が多い。軽度の生徒は実習先で我慢し、家庭に帰ってから情緒や行動の問題として発現している可能性が考えられる。実習中は実習先だけではなく家庭での様子も確認する必要があると考ええる。

### (2)職場環境が情緒や行動の問題に及ぼす影響

ロジスティック回帰分析の結果から、情緒や行動の問題を予防するためには、職場のスペースやレイアウト、休憩中の過ごし方などの、職場の過ごしやすさに注目した環境作りが重要であることが明らかとなった。

障害者職業総合センター(2004)によると、企業側が行った職場環境の改善点は「作業遂行」に関わるものは全体の55.4%、物理的な「職場環境」に関わるものは3.8%であった。また、教員は実習先に対し、生徒の能力の説明や作業手順の交渉などの働きかけを行っている(特殊教育総合研究所,2005;田中,2006)。このように、教員も企業も「仕事のしやすさ」に関わる環境調整を行ってきている。勿論、仕事をしやすい環境作りも必要であるが、情緒や行動の問題の予防のためには、過ごしやすい職場環境作りという視点で職場の環境調整に取り組む必要がある。

過ごしやすい環境を作るためには、生徒と職場環境のアセスメントが必要である。しかし、特殊教育総合研究所(2005)は教員は能力や好みなどの生徒のアセスメントは行っているが、職場の環境分析や、人的分析、仕事の工程分析などの職場環境のアセスメントはあまり行っていないことを指摘している。現場実習を行うにあたり、生徒のアセスメントに加え、過ごしやすい環境を作るための職場環境のアセスメントの取り組みが望まれる。

## 主要引用文献

- 1)Einfeld, S.L. & Tonge, B.T.:Manual for the Developmental Behaviour Checklist - Primary Carer Version and Teacher Version. University of New South Wales and Monash University (2002)
- 2)Taffe, J. R., Gray, K. M., Einfeld, S. L., Dekker, M. C., Koot, H. M., Emerson, E., et al.:Short form of the developmental behaviour checklist. p31-39 American Journal on Mental Retardation 112(1) (2007)

# 特別支援学校における就労状況に関する研究

- 卒業生の一般就労及び産業別分類に着目して -

矢野川 祥典(高知大学教育学部附属特別支援学校 進路指導主事)

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

本校の教育目標では、児童・生徒が社会に巣立って豊かな生活を送れるよう育てるために、社会的自立 自己実現、の2点を目標として掲げている。この目標を実現するために、高等部では心身の調和のとれた発達を目指し、生活力の向上と社会性を身につけていくための学習に力を入れて取り組んでいる。また、進路指導にも力を入れており、卒業生の過去10年間の進路状況を見た場合、平均で6割近くの者が一般就労している。現在においても高い就労率を維持しているが、長年の地域経済の低迷や昨年から不況の影響等により、就職先にも変化が感じられる。

今回、これまでにまとめた10年間のデータからさらに産業別に統計を取ってみた。その結果、卒業後の進路先(産業種)がこの10年でどのように変化しているのか、検証を行っていく。

## 2 方法

調査対象は、高知大学教育学部附属特別支援学校における10年間の卒業生84名(H11~20年度卒業生)である。この84名から一般就労している49名の卒業時の進路先について、H11~15年度、H16~20年度の5年毎の就職者数及び割合を記すと共に、産業別就職者数とその割合をまとめた。

## 3 結果

表1及び表2ともに、各年度で数値の差はあるが、5年単位でまとめた場合、H11~20年度卒業生の就職者数が23/40、就職者割合が57.5%、これに対してH16~20年度が26/44、59.1%と、さほどの違いはなかった。

次に、各年度の離職者及び再就職者数と割合を、10年間を通して記す(表3)。

10年間の就職者49名のうち離職者が18名で、4割近くが離職している。しかし9名が再就職を果たしており、最終的な離職率は2割未満に留まってい

る。また、最近3年間の離職者はいない。

表1 就労状況(H11~20年度卒業生)

卒業年度	卒業生数	就職者数	就職者割合(%)
H11	8	4	50.0
H12	8	5	62.5
H13	7	2	17.1
H14	7	5	71.4
H15	10	7	70.0
計	40	23	57.5

表2 就労状況(H16~20年度卒業生)

卒業年度	卒業生数	就職者数	就職者割合(%)
H16	9	4	44.4
H17	9	5	55.6
H18	8	6	75.0
H19	9	6	66.6
H20	9	5	55.6
計	44	26	59.1

表3 就労・離職及び再就職状況

年度	就職者	離職者(%)	再就職者(%)
H11	4	2(50.0)	0(0.0)
12	5	3(60.0)	3(100)
13	2	1(50.0)	1(100)
14	5	4(80.0)	2(50.0)
15	7	3(42.8)	2(66.6)
16	4	3(75.0)	1(33.3)
17	5	2(40.0)	0(0.0)
18	6	0(0.0)	0(0.0)
19	6	0(0.0)	0(0.0)
20	5	0(0.0)	0(0.0)
計	49	18(36.7)	9(50.0)

最終的な離職者数9名、離職率18.3%

表4 産業別における分類(H11～15年度)

年度	製造業	卸売・小売業	飲食店・宿泊業	サービス業	農林漁業	運輸業	建設業	その他	計
H11	4								4
H12	5								5
H13	1	1							2
H14	3	1		1					5
H15	4				1		2		7
計	17	2	0	1	1	0	2	0	23

他の分類 医療・福祉、教育・学習支援、鉱業、情報通信、金融・保険、複合サービス事業等

表5 産業別における分類(H16～20年度)

年度	製造業	卸売・小売業	飲食店・宿泊業	サービス業	農林漁業	運輸業	建設業	その他 (大学雇用)	計
H16	1			2	1				4
H17	2			1	2				5
H18		2		1		1	1	1	6
H19	1	1	2	1				1	6
H20	1	3		1					5
計	5	6	2	6	3	1	1	2	26

次に、産業別における分類を記す。表4ではH11～15年度までの産業別分類を、表5ではH16～20年度までの産業別分類を記した。

まず表4では、就労者23名のうち17名と圧倒的多数が製造業(73.9%)を占め、その他の産業では建設業、卸売・小売業の2名の他、サービス業、農林漁業に1名ずつが就労している程度である。

表5では、就労者26名のうち製造業が5名と大幅に減少した代わりに、卸売・小売業とサービス業が表4の2名、1名からそれぞれ6名に増えた。

その他、飲食店・小売業が0名から2名、農林漁業が1名から3名、運輸業が0名から1名と増えた。また、その他の項目に記載した、新たな就労先として大学が挙げられる。高知大学における障害者雇用として、H18年度に本校生徒と卒業生の2名、19年度にも本校生徒と卒業生の2名を非常勤職員として採用した。18年度の2名は農学部で果樹手入れや環境整備等、19年度の2名は本校のある朝倉キャンパスにて環境整備等を行っている。今年度以降も雇用の可能性はあり、今後も大学事務局側との調整が行われる。

#### 4 考察

これらの結果から見てみると、まず製造業の就労がH16年度から大幅に減少したことに注目したい。

全国的には徐々に景気回復感があったこの時期においても、高知県の場合、全くといっていいほど地域経済の活性化はなかった。さらに昨年からのリーマンショックが追い討ちをかけたため、県下の製造業は不振を極めている。5年前からさらに遡ると県内の中小企業、いわゆる町工場に就労した卒業生も数多くいたが、これら不況が原因となり、現在は製造業関係への実習さえままならない状況である。

県内製造業関係に変わり、新たな就労の受け皿となっているのが、卸売・小売業、サービス業である。現在は県外大手資本のスーパーマーケットや販売店での実習が増え、就労にも繋がっている。この傾向はしばらく続くと思われる。今後も、どのような業種で雇用の可能性があるのか情報収集に努め、生徒の社会自立を後押ししていきたい。

# 大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援

- 大学・短期大学・高等専門学校の調査結果から -

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 はじめに

近年、大学を中心とする高等教育機関（大学、短期大学、高等専門学校を意味する。以下「大学等」という。）への進学率の上昇に伴い、障害者基本法に基づく国の障害者基本計画や、学校教育法に基づく大学等に対する第三者評価等において、障害者の大学等への進学の一層の推進が図られている。具体的には、大学等における入学試験での配慮、入学後の障害者に対するノートテイク担当者の手配、座席配慮、支援担当部署の設置等の、いわゆる修学支援が行われている（独立行政法人日本学生支援機構<sup>1)</sup>）。なお、障害者のためのノートテイク等については、従来から学生ボランティアによる支援が行われてきた経緯がある（日本障害者高等教育支援センター問題研究会<sup>2)</sup>）。

関係者によるこのような努力もあって、障害学生が在籍する大学等の学校数は、独立行政法人日本学生支援機構<sup>1)3)4)</sup>による平成 17～19 年度の 3 年間の調査に限られるが、増加傾向がみられた。ただし、同じ期間の学生に占める障害者の割合は 0.17～0.18%の範囲を横ばいで推移し、必ずしも増加傾向を示さなかった。この障害者割合は、直近の身体障害児・者実態調査<sup>5)</sup>の結果のうち大学等の学生の年齢に最も近い年齢区分である 18～29 歳段階の推計値と、直近の国勢調査<sup>6)</sup>の 18～29 歳の人口推計値を用いて算出できる障害者割合（0.35%）の約半数にあたる。身体障害以外の障害種別を加えればこの年齢層の本来の障害者割合はさらに高いはずである。

以上の結果からも、障害者の大学等へのさらなる進学が期待されることである。これには、上に挙げた入学試験における配慮や、入学後の修学支援もさることながら、その後の就職活動への支援も重要であろう。これらの支援を第一義的に担うのは大学等であると考えられるが、就職活動支援の状況や支援上の課題、学外の専門機関との連携等の実態について、これまでの調査等では必ずしも明らかにされていない。

このため障害者職業総合センターでは、「高等教育機関等における障害者の職業指導の実態に関する研究」の一環として、大学等の就職担当者を対象とした調査を実施し、障害のある学生と継続的な通院を要する疾患のある学生（以下「障害学生等」という。）の就職活動における支援ニーズや、職業リハビリテーションとの連携ニーズを明らかにしようとした。

本稿では調査結果の概要を紹介する（詳細は障害者職業総合センター<sup>7)</sup>をご覧ください）。

## 2 調査方法

平成 20 年 5 月現在のすべての大学等（1,246 校）の就職担当者に対し調査票を郵送し、平成 20 年

12 月～平成 21 年 1 月の期間に回答をお願いした。なお、郵送調査結果の解釈の補足のため、回答者のうち学校規模等の別により抽出した 7 校から同意を得て、訪問調査を実施した。

## 3 結果と考察

大学の 65%（500 校）、短期大学（部）の 58%（241 校）、高等専門学校の 72%（46 校）から回答があり、これらを合わせると 787 校になるが、うち 69 校は大学と短期大学（部）の学生を同一の就職担当部署（者）が所掌しているため、回答も一括して為されたことから、回答実数は 718 校（以下「全回答校」という。）であった。

### (1) 障害学生等の在籍（図 1）

全回答校のうち調査時点で障害学生等が在籍していた大学等（以下「障害者在籍校」という。）は 66%（約 2/3）であり、前年度に実施された先行調査<sup>4)</sup>の結果（58%）よりも高い値となった。

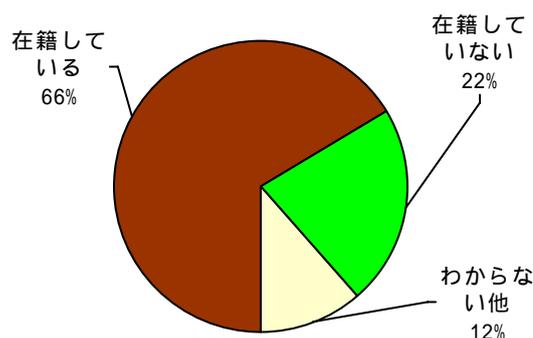


図 1 障害学生等が在籍していますか？

これは、先行調査の障害・疾患の範囲が、身体障害者手帳等の所持や健康診断等で確認できるものに限られていたのに対し、本調査の障害・疾患の範囲がそれよりも広く、診断書や障害者手帳等によって確認できるものの他、それらのいずれもが無い場合であって継続的な通院を要する難病・精神疾患等を含み、具体的には図 2 に示す障害・疾患を意味していたためと考えられる。

### (2) 障害学生等からの就職相談

障害者在籍校の 98%が、障害学生等の就職について相談を受けたことがあった。就職担当者へ相談をもちかけるのは学生本人だけとは限らない。複数回答による設問では、障害者在籍校の 80%が障害学生等本人から、また、32%が学生の担当教員から、23%が学生の家族・親族から、相談を受けたと答えた。

また、全回答校の 43%が、障害学生等の就職相談で対応に困ったり、必ずしも十分な対応ができなかったことがあると回答した。この割合は単年

度の卒業生数からみた学校規模とほぼ比例し、200人未満規模では24%と少ないが、2000人以上規模では68%と多かった。

さらに、障害学生等の就職相談を、今後受ける可能性があるかと答えた大学等は全回答校の67%であった。なお、このように答えたのは必ずしも障害者在籍校であるとは限らず、障害者在籍校の84%、在籍していない大学等の26%、障害学生等の就職について相談を受けた経験を持つ大学等の86%、経験を持たない大学等の31%であった。

(3) 対応困難であった障害・疾患（図2）

障害学生等の就職相談で、就職担当者が対応に困ったり、必ずしも十分な対応ができなかったと感じた場合の、学生の障害や疾患の種類を問うた。その結果、最も多く選ばれたのは発達障害（全回答校の21%が選択）、次いで気分障害や不安障害（同18%）であった。発達障害と精神障害については、郵送調査の自由記述欄においても多数の意見が記述され、「相談できる機関がない」「対応するための専門性」等が課題として挙げられた。

このうち発達障害については、「学業成績が優秀であるため、それを生かしての就職を、本人や家

族が望んでいる」等の自由記述がみられ、訪問調査においては、相談には来るが、話すのに夢中で就職活動について助言しても聞き入れない等のように、就職相談場面で苦慮した例が複数の大学等から聴かれた。このような実態には、発達障害特有の行動特性に加え、若年者として職業的発達の途上にあること等が重複して関わっていると考えられる。

ここで、大学等が取り組むべき今後の解決策を提案するならば、既に大学等の一部が一般の学生を対象として実施しているグループによるキャリア形成プログラム等を発展させ、発達障害者支援センターや地域障害者職業センター等の専門機関との連携を図るか、もしくはこれらのセンターで実施されている障害理解とトラブル回避・対処方法の習得を目的とするグループ・セッションを大学等自らが運営し、そこへの参加を促す等の方策を考えることができる。ただし、発達障害者のためのグループセッションは、個別相談との併用により効果を上げることができる側面を持ち、大規模校での対応には限界も予想されることから、専門機関との有効な連携を模索する必要があるだろう。

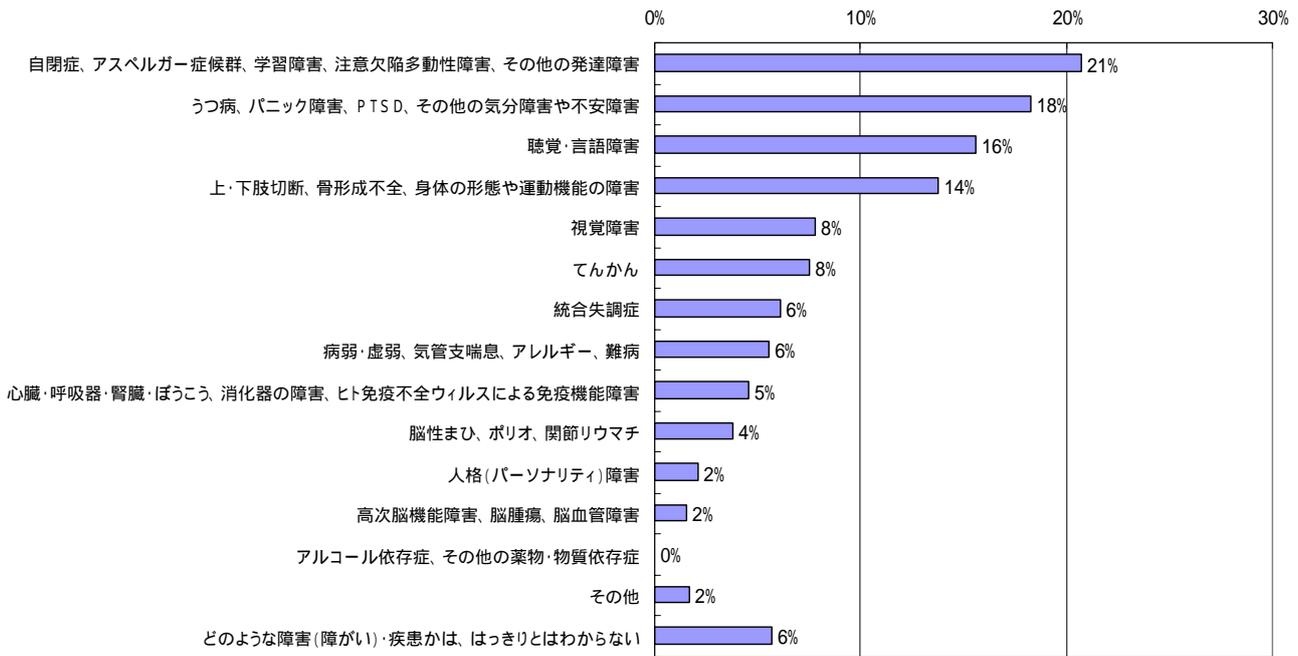


図2 就職活動支援で対応に困ったり、あるいは必ずしも十分な対応ができなかった学生の障害や疾患 (全回答校に占める割合、複数回答)

(4) 対応困難であった事項（図3）

障害学生等の就職相談で、どのようなことで対応に困ったり、必ずしも十分な対応ができなかったかを問うたところ、最も多かった回答は、「就職に必要な学生自身の行動力、生活習慣、姿勢」(全回答校の19%)及び「障害・疾患に応じた就職活動支援の方法がわからないこと」(同19%)、次いで「学生との関係構築、意思疎通」(同18%)、「学生の特性の把握(職業適性検査や職業興味検査の実施、障害(障がい)・疾患の確認 etc.)」(同18%)

などとなっていた。一方、これらと比べると、職業リハビリテーションで言う事業主支援に該当する「企業に対し障害(障がい)・疾患について説明したり、求職学生を紹介したりすること」(同13%)や、同じく家族支援に該当する「就職に関する家族との相談、意見の調整、家族向けの情報提供」(同14%)は少なかった。

このことは、一見、職業リハビリテーションの事業主支援や家族支援の方が、障害者支援よりも、大学等においては容易と捉えられているように見

えるかもしれないが、実はそうではない。すなわち、大学等が事業主支援や家族支援を課題と考えないのは、それらの大学等では事業主支援や家族支援を自らの支援の範疇と考えていないからだと考えられるのである。

これには、大学等が学生の就職活動に対して持つ基本的姿勢が背景としてある。すなわち、郵送調査の自由記述や、訪問調査の結果を集約すると、多くの大学等では、学生の就職活動に際して学生自身の自主的かつ積極的な求人探しや求人開拓等が奨励され、これには障害学生等も含まれている。特に大学生や、短期大学から大学へ編入する学生、高等専門学校の本科から専攻科へ進学する学生等の場合、就職活動の段階では成人に達しており、又はまもなく成人に達する段階にあり、かつ高等教育を履修していることから、相応の判断力や行動力を身につけているであろうこと、また企業

としても当然にそのような能力を備えていることを期待して募集活動を行うのであろうこと等から、大学等において学生自身の自主的かつ積極的な求人探しや求人開拓等が奨励されるのは当然のことであろう。

このような背景の下に行われる大学等からの支援では、職業リハビリテーション機関が発達障害者や重度知的障害者の就職や職場定着を図るために実施するような、企業と障害者との間に入り、担当業務内容や配属先等を提案したり、職場の人間関係の調整を行ったりする支援のスタイルは、ほとんど見られないのは当然である。地域障害者職業センター等の職業リハビリテーション機関では、受け入れ先の企業の人事担当者はもとより、必要に応じ、職場の上司や同僚となる人たちとも接触してこのような調整を行う場合がある。

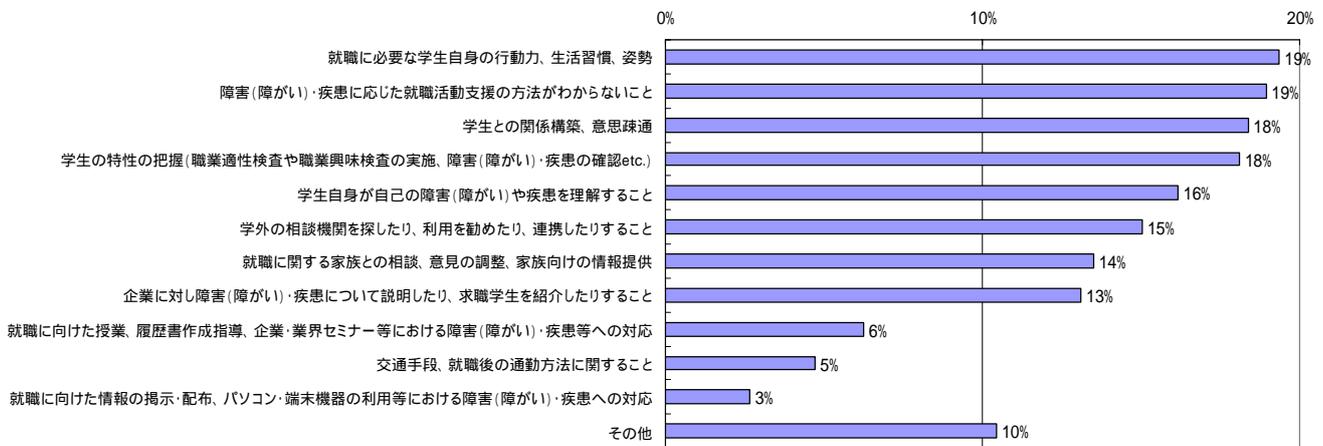


図3 就職活動支援で対応困難であった事項 (全回答校に占める割合、複数回答)

このような、大学等において事業主支援や家族支援が必ずしも重視されていないという結果は、前項の「対応困難であった障害・疾患」で発達障害が最多であった事実と表裏一体を為す。すなわち、職業リハビリテーションの実践から明らかのように、発達障害の就職活動支援に際しては、事業主支援や家族支援が不可欠で、かつ障害者支援と並んで困難な課題であるけれども、大学等においてはそのことを認識する以前に、障害者支援に着手することが当面の課題であると考えられるのである。

なお、「交通手段、就職後の通勤方法に関すること」が5%と少数であったことは、そのような支援ニーズを有する障害学生等が存在しないことを必ずしも意味しない。先行研究<sup>8)</sup>の結果に照らせば、就職に際し交通アクセシビリティの課題に直面する車椅子使用者等の学生があまり在籍していないか、又は在籍していたとしても就職担当者へ相談せずに解決している可能性を考えなければならない。

(5) 地方都市を中心とした求人の確保の課題  
障害学生等の就職活動支援に限らないことなの

かもしれないが、郵送調査の自由記述回答の中には、障害学生等に提供するための求人の確保に苦慮しているという意見が多数記載された。求人が大都市に集中していることから、地方の大学等は求人の確保に苦慮している。例えば、本社オフィスが大都市圏にあり、地方に大工場があって、大学卒業者については幹部候補者として本社オフィスでの採用を考えている大企業が、身体障害者手帳を有する障害学生等の採用を目指す場合、地方勤務を希望する障害学生等が当該企業に応募しても、企業側としては採用に至らないということがある。また、障害学生等について地方公共機関での採用拡大を望む意見がみられた。このような意見を含めて、地方での求人の一層の確保が求められている。

また、企業の一般的な求人情報だけでは、仕事や職場の詳しい状況がわからない。ところが、障害や疾患のある人がその企業で働くことができるかどうかを検討するには、仕事や職場のより詳しい情報が必要になる。そこで、大学等が求人者側からの訪問を受けた際、これらの情報を出来る限り聞くようにして、障害学生等が応募してもよいか否かを確認する必要性が出てくる。場合によ

ては、大学等の就職担当者が企業を訪問した際、会社見学やOB・OG 面接等のアプローチに加えて、自らの大学等に在籍する障害学生等がその職場で働いているイメージを描いてみたり、既に当該企業で障害者が働いているのであれば、どのような障害・疾患のある人が、どのような配慮を受けながら働いているかを確認する等のアプローチも必要になるだろう。

#### (6) 障害特性の把握について

郵送調査の自由記述回答の中には、学内の障害学生等の在籍状況について、就職担当者はこれを把握する立場にないという回答や、健康診断や学生生活相談等で把握された学生の個人情報も学内であっても目的外に使用できない等の回答、就職に影響するような障害・疾患であっても診断・判定を受けていなければ対応のしようがない等の回答がみられた。

前述の(4)に示したように、学生が自主的に求人を探し、大学等がこれに介入しないのであれば、就職担当者は個々の学生の障害・疾患を把握する必要はない。しかし就職に影響するほど重度の障害・疾患のある学生に個別の就職活動支援を行ったり、大学等が個別の障害学生の就職に関して企業へのアプローチを行うのであれば、その学生の障害・疾患を詳細に把握し、その企業で働く際に何が障害になり、どのようにすれば克服できるかについて、場合によっては通勤方法や休日の過ごし方まで含めた検討が必要になる場合がある。その際、障害・疾患があるという情報を提供するだけでは、企業にとっては、その障害学生等にどのような仕事ができるのかわからない。たとえば、そのような障害・疾患があっても働くことができたアルバイト等の経験、又は同様の障害・疾患を持つ他の人の事例が説明できるとよいだろう。あるいは、企業が行うべき具体的な配慮や職業生活を続けるために本人が克服すべき課題等について、障害・疾患と関連付けて説明することも有効であろう。職業リハビリテーション機関が行う職業リハビリテーションの措置は必要に応じてこれらを含んだ支援を行う場合があることから、大学等とこれらの機関との連携が期待される。

#### 4 まとめ

近年、大学生に対する企業の採用選考活動が早期化・長期化している。医学・看護学・宗教学の単科大学を除く4年制大学に限られるが、独立行政法人労働政策研究・研修機構<sup>9)</sup>が2005年度に実施した調査によれば、この年度では大学生の過半数が3年生段階の10～11月頃までに就職支援サイトに登録、翌年2月頃までに企業の担当者と直接会う等の接触を開始していた。つまりこうした中で就職活動と学業との調整に苦慮し、中退や失業へ至る学生が増加することが懸念されるのである。この問題解決の鍵のひとつは大学が備える相談機能の活用にある。すなわち当該調査では、多くの大学が就職指導・キャリア形成支援に関わる事務組織を設置していることが明らかになったが、そ

こで行われている履歴書・エントリーシートの書き方などの職業指導や、個別企業の情報・求人情報の提供について、半数以上の学生が役に立たと回答した。さらに、正社員内定者は、未定者よりも、誰かに相談する行動が活発であり、相談相手として友人や家族に次いで大学の先生・職員・カウンセラー、その次に先輩が比較的高い頻度で選ばれていたことも明らかになった。

今回の調査で課題として挙げられた発達障害のある学生の就職活動を支援する場合は、このような基本的な支援だけでは不十分である。すなわち、発達障害の障害特性については本人や家族にとって理解することが容易ではなく、障害者向け専門支援を希望しない人も多いこと、また、コミュニケーションや対人関係に困難を抱えるため就職活動が一層長期化したり、採用されても離転職を繰り返したりして、ニートやひきこもりになる例があること等を踏まえる必要がある。このため、大学等や専門機関によるキャリア開発プログラムとの連携のもと、ハローワークが発達障害者やその類似の求職者を対象とし、一般求職者窓口での相談・求人紹介を行う「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」が、平成21年度に全国10都道府県で実施されている。

以上、大学等への障害学生等の進学が今後増加することを期待し、その前提となる大学等による支援のあり方を、就職活動への支援を切り口として考察し、そこでの課題について、既存のキャリア形成プログラム等の新たな展開や、学外の専門機関等との連携にその突破口を見出そうとした。大学等による今後の組織的対応が大いに期待される。

#### 〔文献〕

- 1) 独立行政法人日本学生支援機構：平成19年度(2007年度)大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査結果報告書(2008)
- 2) 日本障害者高等教育支援センター問題研究会：大学における障害学生支援のあり方(2001)
- 3) 独立行政法人日本学生支援機構：大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査結果報告書(2006)
- 4) 独立行政法人日本学生支援機構：平成18年度(2006年度)大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査結果報告書(2007)
- 5) 厚生労働省：平成18年身体障害児・者実態調査
- 6) 総務省：平成17年国勢調査
- 7) 障害者職業総合センター：資料シリーズ 48 大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援(2009)
- 8) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No.47 重度身体障害者のアクセシビリティ改善による雇用促進に関する研究(2009)
- 9) 独立行政法人労働政策研究・研修機構：調査シリーズ No.17 大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果(2006)

# 知的障害者が継続して働いている企業の構造について

- 継続的なフィールドワーク調査に基づいた分析から見てきたもの -

石山 貴章（九州ルーテル学院大学 人文学部心理臨床学科 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実践的研究を継続して行っており、実際に現場で事例と関わりながら、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。ひとつの事例や現場を深く追究していくことで、より現実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。

現在、障害者に対する支援やサービスの質が問われている状況のなかで、実証的研究の必要性は増しており、現場においても、時間的な制約のもと、実践的判断のために問題を整理していく作業が求められている。学校現場でも、卒業生の就職に向けた効果的な実践が繰り広げられており、障害者就労支援の核心に迫る実践と理論の構築に向けた実践研究やフィールドワーク調査が行われている。しかし、支援者側と雇用者側の接点をなかなか見出せないというジレンマに陥ることも多い。

そこで、お互いの接点を見出していくために、実際に障害者とともに日々働いている企業の雇用者は、なぜ、さまざまなリスクや問題を背負いながらも障害者を雇用しているのか(2008,石山)、また、雇用継続に必要とされる物的、人的な要因は何なのかを、現場目線で探っていくことが、結果的に、お互いの接点を見出す上で不可欠なものであると考えた。抽象的、一般論的な結果を得るためではなく、さらに一歩踏み込んだかたちで、より深く、相手側の懐に飛び込んで、問題を探っていくことが、今、求められている。

よって、本研究では、障害者が継続して働くことができる企業の要因を追究していくため、15の企業に対するフィールドワーク調査を実施し、その内的構造を明らかにしていくことを目的とした。

## 2 方法

2005年から継続して実施している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。

### (1) インタビュー

あらかじめ、質問項目は決めておきながらも、より構造化された質問と緩やかに構造化された質問を混合させた半構造化インタビューを実施した。インタビュー時は、調査協

力者のペースを考慮しながら、柔軟にインタビューを行った。また、普段のやりとりから聞き取ることができていた内容とも比較しながら、より本音を語ってくれる雰囲気づくりにも努めた。

### (2) 対象

表1 調査協力企業

No	企業名	作業内容
1	A製造	弁当容器製造
2	B飲食	飲食業
3	C食品	食品製造
4	D菜果園	果樹生産・加工・販売
5	E木工所	製材 材木加工
6	F木工所	製材 材木加工
7	G鋳工所	鋳物製造
8	H食品	食品製造
9	I商店	野菜製造・販売
10	J商店	リサイクル
11	K食品	食品製造
12	L牧場	牧場
13	M青果	青果加工・販売
14	N製造業	自動車部品加工
15	O運輸	食品運送

### (3) 観察方法

研究者は、観察者と参加者の両方の役割を担いつつ、参与観察法によるデータ収集と状況把握を行うため、障害者とともに働きながら、周りの状況を感じ取っていくことを行ってきた。これにより、インタビューだけでは把握しきれない雰囲気やニュアンスを把握することができた。また、障害者本人が置かれている状況を感じ取ったり、本人の気持ちなども併せて聞き取ることができた。また、雇用者側が障害者就労の問題に対して、何を言わんとしているかは、共に働く中でこそ感じ取ることができるように思われた。そして、オリジナルな概念や理論を生成していく上でも、インタビューと参与観察の両データを用いる方がより有効であることが確認された。

### (4) 記録方法

参与観察やその他、関わった場面において、インタビューによって収集したナラティブデータだけでは感じ取れない雰囲気や状況、研究協力者の様子などをメモに書き留めていった。今回の研究では、実際に働いている障害者

の作業ポジションや周りとの関わりなども出来る限り記入するとともに、事実とその背景にある意味について解釈を行った。このメモを土台としてフィールドノートを作成した。これは、本質的で理論的な直観や発想、洞察、所見を記録するために用いたものであり、研究の背景を捉える目的で使用した。

### 3 結果

#### (1) 作業環境

作業環境については、障害者自身のポジション、やるべき仕事が明確化されており、キーパーソンの存在や周りの従業員のサポートが頻繁に行われていた。また、定期的に作業の確認などもなされており、複数の目でもって障害者をサポートしている環境が見出された。

#### (2) 作業体制

企業内での連携、サポート体制が築かれており、何か問題が生じた場合には、本人 従業員 主任 管理職 学校・関係機関という一連の支援体制や流れが出来ていた。また、本人の作業確認とそれに対するフィードバックも行われており、そこで確認されたことが、学校や関係機関にも情報提供がなされていた。

#### (3) 人的サポート

日々、共に働いている従業員については、互いの認識には差があるが、それぞれが、「働く様子」を意識しており、気になるところがあれば、即時に対応し、より具体的に本人に働きかけている場面が多く見られた。また、休み時間や昼食時などには、同じ場所で食事をし、会話が交わされている企業が多かった。

#### (4) 積極的関与の姿勢

障害者本人だけではなく、それを日々サポートしている側(家族も含む)に対する問題意識の高さが認められた。サポート側とのかけひきや折衝、交渉の頻度が高く、ある意味、互いが緊張感をもって関わっているという構図が浮かび上がってきた。また、常に関係機関との接触や交渉も行われており、企業側からの積極的関与の姿勢が高かった。また、障害者雇用に関する情報収集や交換も頻繁に行っていた。

#### (5) ヒューマニズム

管理職に対するインタビューでは、雇用者としての「使命感」「責任感」「義理・人情」などが浮上してきた。このヒューマニズムが維持できる要因として、障害者雇用を支援していく側の動きや姿勢、企業との新密度が大きく関与していた。雇用者は、支援者側に「積極性」「真摯な姿勢」「熱意」「ギブアンドテイク」などを求めている傾向があった。

### 4 考察

障害者の雇用継続がなされている企業の構造として、最終的に7つのカテゴリーが浮上してきた。第1として【キーパ

ーソン】の存在があった。雇用継続している企業には、必ず、内外の調整役としての窓口的な人物が存在しており、その人を介して、さまざまなやりとりが行われていた。立場的には、主任クラスが多かったが、管理職より指名を受けた従業員や自分から率先してその役割を引き受けている者もいた。第2として お互いの顔が直接見える 親和的な関係の維持を重視する傾向【日常的な相互作用】が重視されていた。障害者本人との関わりはもちろん、支援者との密なやりとりが行われていた。互いに、感じたこと、疑問に思っていることをストレートに交わせる関係の構築がある。第3としては【環境調整】が挙げられる。雇用の過程で生じる、さまざまな問題に対して、様々な角度から検討し、作業内容や作業量、配置替え、パートナーなどの対策が講じられていた。第4として【直接対話の時間】が出てきた。障害者本人と直接対話する時間が設けられており、これを通じて、心理的側面のサポートや障害理解に繋がっていた。第5として、具体的な【アクション】を即時に起こしていることが浮上した。障害者本人の職場での様子を頻繁に確認しながら、学校や各関係機関と連絡を取り合い、適宜、具体的な問題解決方法や今後の支援方針などが迅速に立てられていた。また、第6として、個々の実態に応じた【バックアップ】体制が充実しており、職場、家庭(グループホーム)、関係機関などの輪が出来上がっており、それぞれが連絡を取り合いながら、有機的に動いて、問題の解決を図っていくという構図が出来上がっていた。最終的に障害者本人を中心とした【信頼関係の維持・強化】に繋がっており、雇用が継続されていることが確認された。

人間と人間が相互に関わって生きる社会の現実には、外からの「眺め」だけでは捉えることのできないさまざまな側面があり、活動している人間や日々変動している社会や文化をできるだけ現場の人間と同じ視線、視点から見つめていこうとする作業が必要とされている。現場で実際に生じている出来事の体験を共有し、そこから生み出されてくる現実的な問題に対して、真摯な姿勢で解決を図っていく。また、現場の流れに自然と触れながら、その時間枠に身を投じていくことによって初めて、現場社会とそこで動いている人間を丸ごと理解していくことができるのではないだろうか。

これからも、時々刻々と生起している様々な事象や問題、現場の声を拾い上げていく努力を積み重ねながら、支援者と雇用者、お互いの接点を見出すべく、障害者雇用の促進に向けて、実際の現場で必要とされている手立てや率直な意見を理論化し、現場にフィードバックできる実践的な研究と「経験的知識の再構築」に寄与できる研究を行っていきたい。

#### 【文献】

- 石山貴章(2008) 知的障害者の就労に関する雇用者の問題意識の構造,質的心理学会,第5回大会,発表論文集,p84.
- 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.

# 特別支援学校(肢体不自由・施設併設校)における就労支援のあり方

- 草の実版デュアルシステムによる就労体験と社会生活プログラムの試み -

達 直美 (三重県立城山特別支援学校草の実分校 教諭)

## 1 はじめに

現在、社会変化が急激に加速している中、進路を巡る環境は大きく変化し、児童生徒の実態やニーズに即したキャリア教育の視点に立った人間としての在り方、生き方に結びつく進路指導・支援が求められている。

生徒の自立と社会参加を目指すには、関係機関との連携を深め支援することや、教育課程の工夫など新たな教育形態を進路指導に活かす取り組みが必要である。

従来の就労・自立支援に加え、「働きながら学ぶ、学びながら働く」という就労体験を通して職業観や勤労観を養い、障害のある生徒が積極的に地域社会に参加していくための就労支援体制の充実とそのシステムを構築し、生徒の生きる力を培いたい。

当校は、草の実リハビリテーションセンターに併設する肢体不自由の特別支援学校である。高等部に在籍する生徒の多くは、長期の入所生活で生活経験・社会経験が少ないため、人との関わりや意思伝達が苦手であり、身につけた知識や技能の応用や場に応じた態度・行動が取りにくい。また経験不足から自信を持ってないという課題をもっている。

それらの課題は、進路課題に直結している。この課題の解決に向け、キャリア教育の一環として導入した草の実版デュアルシステムでの就労体験や社会生活プログラムを導入した選択自立の授業の試みを報告する。

## 2 草の実版デュアルシステムの試み

### (1)デュアルシステムとは

ドイツを発祥とする教育と職業訓練を同時に進めるシステムである。日本版デュアルシステムは、厚生労働省が行っているものと文部科学省のモデル事業として行っているものがあり、文科省では、高校生の就職率の低下を受け、キャリア教育の必要性が認識されたことから始まった経緯がある。受入事業所と学校がパートナーシップを深め、共同して人材を育成していこうとするシステムである。

### (2)目的

生徒は、学校で基礎基本を学ぶと同時に、長期間の受入事業所での実習指導を受けることで、職業観や就労観などが培われ、学習成果と進路選択及び就労意欲を高めることができる。

### (3)対象

準ずる課程で学ぶ高等部3年生2名

### (4)実施方法

事業所における就労体験を選択自立の教育課程に位置づけ、生徒に職業意識を定着させ、就労につなげる。

【実施期間】...2学期の2ヶ月間

毎週金曜日

8:30~15:30

【教育課程】...選択自立の時間5時間を活用

選択自立の通称...「きゃちどり」の時間

「きゃちどり」とは、Catch・Dream...夢をつかむ時間とう意味で生徒が考えた選択自立(進路)の授業名

【受入先と作業内容】

・財団法人事務所

事務補助:PC作業・本の整理等

・NPO法人事務所

事務補助:PC作業・その他

### (5)実習の日程(一例)

登校 学校からバス停へ

8:55 公共交通機関バス乗車

9:25 事務所到着

30 実習活動

12:00 昼食

13:00 実習活動

15:00 公共交通機関バス乗車

15:25 バス停からセンターへ

15:30 センター到着

### (6)事前指導と事後指導

特活・総合的な学習の時間・自立活動などを利用し事前学習・事後学習を行う。特に、実習後の月曜日1限目で振り返りができる体制があることは効果的である。

公共交通機関の手配や当日の必要な費用も自分で管理できるよう指導している。

### (7)生徒の様子

・公共交通機関を使用し一人で事業所に行くということは当初緊張も強かったが回を重ねる中で自信もてるようになり、卒業後の生活を具体的にイメージできる機会でもある。

・仕事内容を積極的に覚えようとする意欲もあり、その姿勢を評価してもらっている。ほめられるという成功体験が学習上での意欲向上につながっている。

・色々な人とのふれあい、依頼の仕方などコミュニケーション力も向上してきた。

## (8)ジョブコーチ派遣

教職員だけではなく、生徒の就労先の開拓や職場体験の充実を図るため 障害のある人に対して知識と理解のある教職経験者や地域の人材を実習先に派遣し、就労支援を強化している。またケース会議への参加で客観的な視点での指導助言を活かしている。

## 3 社会生活プログラムの試み

### (1)社会生活力とは

卒業後の生活では、様々な社会状況の中で生活していく力が求められる。私たちは、生徒が自ら可能な限りの豊かな社会参加を目指してほしいと願っている。そして、そのための力が社会生活力 (Social Functioning Ability) である。「社会生活力とは、様々な社会的な状況の中で自分のニーズを満たし、一人ひとりに可能な最も豊かな社会参加を実現する権利を行使する力を意味する」と定義されている。すなわち、障がいのある生徒が自分の障害を理解し、自分を見つめ、自分に自信をもち、自分らしく生きることや必要な社会資源やサービスを活用し、自分の人生を主体的に生き、社会参加していくために必要な力が培われると考え導入した。

### (2)社会生活力プログラム

#### イ 8つの理念

・リハビリテーション・QOL 生活の質・生活モデル・社会モデル・サポート・ノーマライゼーション・パートナーシップ・社会参加

#### ロ 25のモジュール

「きゃちどり」で実践する内容

時間管理 安全・危機管理 金銭管理  
福祉用具 買い物 自己の認識 障害  
の理解 コミュニケーションと人間関係 情報 外出 働く 余暇 社会参加 21 障害  
者福祉制度 22 施設サービス 23 地域サービス 24 権利擁護 25 サポート

「家庭科」で実践する内容

！健康管理 食生活 セルフケア  
男女交際と性 結婚 育児

## 八 社会生活プログラムでつきたい力

### 【高等部のつきたい力】

自己を知ることができる  
他者と協力しチームワークを高める  
やりがいや生きがい、進路を考える  
多様な選択肢の中から、自己の意志と責任で主体的に活動し、進路決定できる力をつける  
将来の生活に必要な力を把握し、権利・義務・責任及び職業に就くための手続きや方法がわかる

### (3)実践方法

金曜日のCatch・Dream...夢をつかむ時間での社会

## 生活プログラムを実践

### (4)実践内容

イ)ワークシート 毎時間、授業の見通しと気づき・自己評価(アセスメント)を記入するワークシートを用意している。生徒は金曜日の授業終了後気づきと評価を記入し目標達成しノート「きゃちどり」とともに月曜に提出する。

ロ)目標達成ノート 1週間の日記。ノートをつけるメリットは、自分自身で自分をコーチすること(セルフ・コーチング)である。自分のやる気を引き出し、目標に向かって前向きに行動する。生徒は誰しも可能性をもち、課題について自分の中に答えをもっている。\*サポートするツールを「きゃちどり」と呼称。

ねらい 自己表現力 振り返り 目標達成するため  
に何が自分自身で考える 将来の夢への意欲をもつ  
感謝の気持ちと精神の安定

ハ)月末の校外学習 毎月月末に公共交通機関を使用した校外学習を行っている。地域で社会参加をする際には、買い物・市町村役場での手続き、銀行・郵便局の利用、外食、医療機関の利用、余暇活動(映画館など)様々な場を実際に利用できることが求められる。前述した25のモジュールの学習と並行して、バスを利用して外出し、役場の仕事や銀行の利用など社会資源を社会資源を活用した体験学習の場とする。その延長線上にデュアルシステムの就労体験がある。

ねらい 公共交通機関の利用 金銭管理 外出時の安全確認 コミュニケーション力 ションカ 社会資源の利用 実際の場面での状況判断

### (5)生徒の様子

社会生活プログラムの導入で、卒業後に必要な力をより意識することができた。また、仲間とのエンパワメントで互いの悩みを相談しあうなど目標に向けてモチベーションを高めることができた。毎月の校外活動では、自分で計画を立て準備することに慣れ、実体験の繰り返しで自分の課題解決の見通しがもてるようになってきた。人・物・事との出会いの素晴らしさを実感し、失敗を恐れず、やればできるという達成感を持てるようになってきた。卒後の生活への不安はあるものの自分自身の成長に気づき、自信がもてるようになってきている。

## 4 おわりに

生徒の進路希望を実現させるためには、他機関との連携を深め、多くの人との関わりをもつことが必要である。たくさんの価値観に触れ、生徒の学びは倍増する。当校の試みははじまったばかりである。今後も生徒の「生きる力」を培い自己実現と社会参加に繋げていきたい。

# カスタマイズ就業関連資料の紹介

- カスタマイズ就業への入門から発展まで -

東明 貴久子（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）

春名 由一郎（障害者職業総合センター社会的支援部門）

## 1 はじめに

カスタマイズ就業は、従来の労働市場中心の就職活動や、医療・福祉・教育等の支援から就労への移行に困難がある人のための、新たな就業支援のアプローチである。その取組は、個人の強みに焦点を当てた仕事とのマッチング（個別の職場開拓を含む）、及び個別の職業生活上の課題に対する職場と地域の個別的対応を特徴とする。従来の就労支援の範囲を超えて、本人のエンパワメント、職場の啓発やナチュラルサポート、医療・福祉・教育等の分野での生活自立支援を統合した大きな取組である。

わが国では、精神障害のある人に対する自立支援と就労支援の一体的取組として、IPS（Individual Placement and Support：個別職業紹介とサポート）<sup>1)</sup>が既に紹介されており、一部で実践されている。カスタマイズ就業は、IPSの基本的理念、支援手法、支援事例等と共通する内容も多いが、精神障害のある人の支援に限らず、複雑な生活上の課題のある人にも適用でき、さらに広範的かつ一般的な枠組である。

ジョブコーチ支援を推進しているバージニアコモンウェルス大学等で支援者へのカスタマイズ就業のセミナーが提供され、最新の就労支援手法として理解されつつあるが、わが国での紹介は未だ限られたものに止まっている。

そこで、本研究発表では、カスタマイズ就業に関して、これまで我々が収集・作成してきた資料を再整理し、わが国において推進されている自立支援と就労支援の一体的取組に携わる関係者が、カスタマイズ就業を初めて知ろうとする場合や、さらに取組を発展させていくために活用できると思われるものを紹介することを目的とした。

## 2 方法

障害者職業総合センター調査研究報告書No.80『米国のカスタマイズ就業の効果とわが国への導入可能性』<sup>2)</sup>及び資料シリーズNo.36『カスタマイズ就業マニュアル』<sup>3)</sup>の作成のために収集した米国の関連資料を、わが国での取組への有用性の観点から再整理した。

また、障害者職業総合センターがモデル事業として一部の難病相談・支援センターでの新たな就労支援モデルとしてカスタマイズ就業を導入する

ために作成した各種資料を再整理した。

さらに、カスタマイズ就業の取組を発展させていくために参考となると考えられる資料として、カスタマイズ就業に直接関連する資料だけでなく、個人の「強み」に関する評価方法、縦割りを越えた個別支援マネジメント、個別の職場開拓手法等についての関連書籍を調査し、整理した。

## 3 結果

カスタマイズ就業に関する資料について、わが国の関係者にとっての有用性という観点からは、第一に入門用として、専門家中心の医学モデルから、本人中心の生活モデルによる就労支援への基本的なコンセプトの転換を促すための資料が見出された。一方、カスタマイズ就業の具体的実践については、カスタマイズ就業関連資料を補う、様々な関連分野の資料を整理できた。当日の発表会場で、関係資料を紹介する。

### (1) カスタマイズ就業への入門用資料

カスタマイズ就業の特徴である「カスタマイズ」には、職業人としての個性を中心とした仕事内容のカスタマイズと、職業生活上の個別ニーズを中心とした支援のカスタマイズの2側面がある。その2側面を総合的に実施する取組の全体的イメージを把握することが重要である。それらを可能にするための資料には、視聴覚資料や簡単なパンフレットがあった。



図1 カスタマイズ就業のコンセプト

## カスタマイズ就業入門ビデオ

テネシー州カスタマイズ就業パートナーシップ ( TCEP ) が作成した『 Introduction to Customized Employment 』<sup>4)</sup> ( 48分 ) は、カスタマイズ就業の幅広い取組を、事例紹介や、本人、家族、雇用主、支援者等の関係者のインタビューを交えて紹介している。その内容は、「 Customizing the Employment Search ( 職探しをカスタマイズする ) 」、「 Partnerships with Employers ( 雇用主とのパートナーシップ ) 」、「 Supports & Accommodations in the Workplace ( 職場での支援と配慮 ) 」、「 The Role of One Stop Career Centers ( ワンストップ・キャリアセンター<sup>注</sup>の役割 ) 」、「 Customized Employment Wrap-Up ( カスタマイズ就業のまとめ ) 」と、個別評価、職場との交渉や職場内支援、関係機関との連携の取組など全般に渡る。実際の計画ミーティングや、ステレオタイプにとらわれない職場で働く本人たちの様子を見ることが出来る。48分の内容を短くまとめた【6分版】と併せて、日本語字幕をつけ、映像資料を作成した。

## カスタマイズ就業「Q&A」パンフレット

ODEP が作成した『 Customized Employment Q and A 』<sup>5)</sup> もまた、カスタマイズ就業の全体的コンセプトを紹介しているものであり、邦訳した。「カスタマイズ就業とは?」「どうやって雇用主候補をみつけるか?」等の基本的な質問に対し、例を交えて端的に回答が示されている。

## 「カスタマイズ就業支援の使命」シリーズ<sup>6)</sup>

難病のある人の就労支援のために、初めてカスタマイズ就業に取り組む支援者に向けて、障害者職業総合センター社会的支援部門において作成したパンフレットである。カスタマイズ就業の適合性尺度に基づき、従来の専門家中心の「医学モデル」的な支援に陥ることを避け、特徴的な実践を確実に実施するためのポイントを端的に説明するために活用されたものである。

## カスタマイズ就業実践用パンフレット

ODEP により、追加で作成された『 CUSTOMIZED EMPLOYMENT Applying Practical Solutions for Employment Success Volume 2 』<sup>7)</sup> は、米国におけるカスタマイズ就業の実践的取組を踏まえて、特に課題となった点について、詳細に解説したものである。具体的には、支援者から自立して、障害のある人が自らキャリアの方向性を理解し、雇用主と交渉に臨もうとする場合の支援のあり方、関係機関のチーム支援における縦割りを超えた予算の一体的な活用に関する手法

等が解説されている。ただし、米国の現実的課題を反映した内容なので、わが国での有益性は不明であるが、参考のために邦訳した。

## (2) カスタマイズ就業の発展的資料

カスタマイズ就業は、援助付き雇用等の就労支援手法だけでなく、障害のある人の地域生活自立を支える Person-Centered Planning ( 個人を中心とした計画 ) や、Strength ( 強み ) を重視したキャリア支援、ケースマネジメントによる多職種チーム支援、労働市場研究など、様々な関連分野における最先端の支援手法を踏まえた取組である。したがって、カスタマイズ就業の取組を発展させていくためには、これら関連分野の情報が有益である。しかし、必ずしもこれらの関連分野の資料が邦訳されていない現状が認められた。

### ディスカバリーマニュアル<sup>8)</sup>

従来の専門家中心の「医学モデル」に基づく就労支援では、障害状況や「できないこと」、職業的「課題」を把握することが中心になりがちである。カスタマイズ就業では、「本人の強みや個性、職業生活上の個別ニーズを把握する取組」を重視し、『ディスカバリー』あるいは『自己決定』と呼んでいる。この具体的な方法論を習得する機会が少ない支援者のために、障害者職業総合センター社会的支援部門でまとめた資料である。

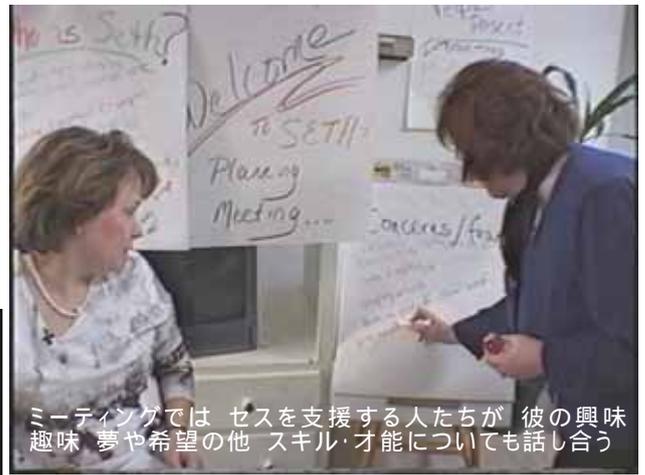
### 「強み」に基づくキャリア支援の資料

1990年代から米国において、障害者支援に限らず、一般的な企業経営の観点から、仕事に個人を合わせ個人の弱点の改善を中心とした職業指導の限界が指摘され、むしろ、個人の「強み」や固有の「才能」を活かした仕事の組み立ての重要性が認識されるようになってきている。これがカスタマイズ就業の大きな背景である。参考となる資料には、邦訳されてベストセラーとなっている一般書『さあ、才能(じぶん)に目覚めよう あなたの5つの強みを見出し、活かす』<sup>9)</sup> 等がある。

### 個別の職場開拓手法についての資料

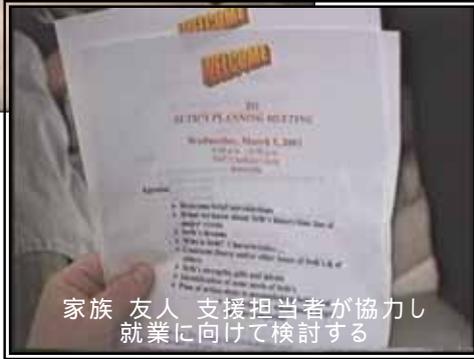
労働市場中心の一般的な求職活動ではなく、求職者と求人企業のマッチングを効果的に行う「創造的職場開拓」を重視することが、カスタマイズ就業の背景にある。キャリアの棚卸し、職務経歴書の活用、職場への飛び込み、人脈の活用等による求職活動を重視した書籍は、わが国でも利用できるものがある。書籍「Beyond Traditional Job Development」<sup>10)</sup> ( 未邦訳 ) は、カスタマイズ就業の支援者の重要な参考図書となっている。

注 わが国のハローワークに相当する機関



ミーティングでは セスを支援する人たちが 彼の興味 趣味 夢や希望の他 スキル・才能についても話し合う

【実際の計画ミーティングの様子】



家族 友人 支援担当者が協力し 就業に向けて検討する



T.J. DeMar  
Career Specialist

私が支援した人たちは皆輝いています



Kate Stewart  
HR Administrator  
American Conservatory Theater

組織統合が飛躍的に進みました



Sue Rosen  
Parent

今新たなチャンスと夢があるわ

【関係者へのインタビュー】



Tryn Miller  
Administrative Assistant  
American Conservatory Theater

彼女の夢は劇場で働くことだ



トリンは重度の発達障害がある



彼は文字分類が得意なので  
そこに目をつけました



カスタマイズ就業の基本方針は  
“求職する万人に仕事あり”だ



職探では 能力の最大化と  
障害の最小化を重視します

【ステレオタイプ  
にとられない  
様々な職場で働く  
本人たち】

図2 「カスタマイズ就業入門」ビデオの一部

## 障害種類別の取組のための資料

わが国では、精神障害を対象とした就労支援の取組であるIPSを効果的に実践するためのツールキット<sup>11)</sup>が刊行されている。これは、米国保健省薬物依存精神保健サービス部(SAMHSA)が作成しているEBS(Evidence-Based Practices:科学的根拠に基づく実践)実践のためのツールキットシリーズの一つが日本語版として出版されたものである。精神障害のある人の支援を、本人を含めた地域の関係者がチームで実践する方法がマニュアル化されている。

また、発達障害のある人についても、新たな就労支援の取組として、書籍「Autism and the Transition to Adulthood」<sup>12)</sup>(未邦訳)が出版されている。

## 4 考察

カスタマイズ就業は、従来の就労支援の手法の限界の本質を見極め、抜本的な解決をもたらすことを意図しており、関連分野の最新の知見に基づくが、未完成であり、開発途上である。

カスタマイズ就業の最大の特徴は、基本的な取組の枠組の変更にある。多くの地域関係機関の支援者は、専門家中心の「医学モデル」による支援の枠組での専門的教育を受け、経験を積んでいる。しかし、現在、わが国でも各分野で共通して本人中心の「生活モデル」による支援が重視されるようになっている。カスタマイズ就業の入門用の効果的な資料を活用することで、全体像の把握自体は短時間に可能であると考えられる。

一方、カスタマイズ就業の具体的な実践を発展させるためには、現在、活用できる資料は限られている。精神保健分野を始め、様々な関係分野において、従来の取組に飽き足らず、限界を超える新しい手法が出現している。それら各分野の先端的知見や方法論を活用することによって、障害のある人の就労支援の従来の限界を克服しようという取組として、カスタマイズ就業を理解する必要がある。そのため、障害者支援とは関係ない、一般の経営管理やマーケティング、労働問題として取り組まれてきた、「強み」を重視した人材活用、個別ニーズを中心とした個別化されたワンストップ支援を実現する地域ネットワーク、労働市場に依存しない創造的職場開拓等に積極的に取り組むことがカギとなる。

## 5 まとめ

障害のある人の職業生活や社会自立を支えるために、従来の専門分野別で障害を「治す」アプローチに限界を感じ、本人中心で職業人としての

「強み」を活かした職業生活のあり方や、地域での縦割りを超えた本人中心の支援のあり方を模索している支援者には、カスタマイズ就業の入門用の資料は有益な「取組の方向性」を示すものとなると考えられる。

また、カスタマイズ就業を今後発展させていくためには、現在、利用できる資料は限られており、海外情報の活用、実践者同士の情報交換、関係分野の先端情報の活用等により、知見やノウハウ等を充実させていく必要がある。

## 6 文献

- 1)大島巖・松為信雄・伊藤順一郎監訳:「精神障害をもつ人のワーキングライフ」、金剛出版(2004)
- 2)障害者職業総合センター:米国のカスタマイズ就業の効果とわが国への導入可能性、障害者職業総合センター調査研究報告書No.80(2007)
- 3)障害者職業総合センター:カスタマイズ就業マニュアル、障害者職業総合センター資料シリーズNo.36(2007)
- 4) Tennessee Customized Employment Partnership (TCEP): Introduction to Customized Employment: Career opportunities for people with disabilities through One Stop partnerships
- 5) Office of Disability Employment Policy(ODEP): Customized Employment Q and A
- 6)障害者職業総合センター社会的支援部門:カスタマイズ就業支援の使命
- 7) National Center on Workforce and Disability/Adult(NCWD): CUSTOMIZED EMPLOYMENT Applying Practical Solutions for Employment Success Volume2  
[http://www.dol.gov/odep/documents/3a71dce9\\_0f04\\_4e80\\_8533\\_aeda57aa48b0.pdf](http://www.dol.gov/odep/documents/3a71dce9_0f04_4e80_8533_aeda57aa48b0.pdf)
- 8)障害者職業総合センター社会的支援部門:障害のある人たちの就業支援者のためのディスカバリーガイド
- 9) Marcus Buckingham & Donald O. Clifton: Now, Discover Your Strengths(2001),「さあ、才能(じぶん)に目覚めよう あなたの5つの強みを見出し、活かす」(田口俊樹訳),日本経済新聞出版社(2001)
- 10) Denise Bissonnette: 「Beyond Traditional Job Development」, Milt Wright & Associates, Inc. (1994)
- 11)日本精神障害者リハビリテーション学会監訳:「IPS・援助付き雇用ツールキット:本編」、アメリカ連邦政府EBP実施・普及ツールキットシリーズ4-1,特定非営利活動法人地域精神保健福祉機構(2009)
- 12)Paul Wehman, Marcia Datlow Smith, & Carol Schall: 「Autism and the Transition to Adulthood: Success Beyond the Classroom」, Paul H. Brookes Publishing Co.(2009)

# 農の福祉力

- 農が及ぼす効果 -

田中 誠（就実大学/就実短期大学 教授）

石山 貴章（九州ルーテル学院大学）

宇川 浩之・矢野川 祥典（高知大学教育学部附属特別支援学校）

## 1 背景と目的

特別支援学校、障害者支援施設において農を主体とした学習並びに仕事（作業）は旧来から実践されていることは周知のことである。各学校・各施設では名称こそ多少異なるが、農耕作業・農産園芸・果樹・畜産・林産といった作業種がみられる。この作業種も他の作業種と同様に目標とするところは社会自立であり、職業自立を目指している。換言すると「人間としての健康のための農」といっても過言ではない。

現在はクローズアップ農といわれている時代ではあるが、継農が当たり前の時代では障害者は家族をはじめ、地域住民とともに働いていたことは言うまでもない。鎌・鍬・牛馬を器用に使いこなし、田畑の除草、庭の除草などを行い貴重な農家の担い手として大切な労働力とされていた。

「障害者が取り組む農」、「障害者が甦らせる農」として地域社会に、人間そのものに回復力を与え、見直されてきてはいる。この背景には、昨今の経済不況において農林水産業が見直されていることに合わせ、平成17年の障害者自立支援法の成立と平成18年の施行に伴い、農業分野への就労希望がみられてきた。特に高知県においてはフルーツ栽培、キノコ栽培、畜産農家、JA選果場への職場実習、正式雇用あるいは試行雇用が実現している。

ただ、経営農家に就労した場合は雇用があり、雇用の裏にはリストラというものが存在しお互いにリスクが生じることはいうまでもない。これまでの教育・研究において農への就労、農と教育、農と福祉との連携支援が実践研究・実践報告されてきた。その中でも、離職者への支援と地域との連携<sup>1)</sup>、農業を中心とした福祉活動<sup>2)</sup>、牧場で働く自閉症者への就労継続支援<sup>3)</sup>、農業を主体とする作業所の取組と地域からの支援<sup>4)</sup>、手を携える農と福祉<sup>5)</sup>、企業・教育機関が連携した作業所への支援<sup>6)</sup>、岐阜県T市における農業分野の障害者就労受入れの概況<sup>7)</sup>、ワークショップによる農業関係者と障害者福祉関係者の交流（片山ら,2009）によって農業分野への就労、そして農業関係者との連携、農と教育、農と福祉、福祉と企業との連携、過疎農家への地域貢献などが報告されてきた。

就労という大袈裟なものではなく、農に就く、農に取り組む、農との触れあいをどのように運営・実践しているか農業生産法人と社会福祉法人の二事例を紹介し考察する。

## 2 研究方法と研究対象の概要

本研究においては、農業生産法人を設立し障害者雇用を積極的に実践し、実績をあげている（有）岡山県農商（岡山市）と地域で農業福祉を実践している社会福祉法人「きてみいや」（高知県南国市）に筆者が数年かけて赴き、設立の動機、農に就く動機など直接聴き取りを行った。

### （1）事例1 プロフィール

名称：農業生産法人（有）岡山県農商  
（NPO法人 岡山自立支援センター）

代表者：板橋完樹

住所：岡山県岡山市北区中原497

設立：平成11年（NPO法人設立平成21年）

障害者雇用開始：平成11年

雇用障害者数：22名（身体障害者1名、精神障害者1名、知的障害者19名）

障害者雇用取組の経緯と概要：平成元年に家族のみで青ネギの生産を開始。

平成9年から地域に存在する知的障害者福祉施設の利用者と地域住民との農を通じた交流を深めることを目的から、さつまいもの生産を行う「平成いもの会」を立ち上げた。これを契機として、当事業所は10年間の個人営農を経て、農業生産法人（平成11年）設立、約300aの生産面積を有し知的障害者の雇用受入を開始した。さらに耕作地を岡山市中原地区、御津町国ヶ原・矢原地区に農業生産の活動拠点を設けている。

作業工程として、種蒔、草取り、ハウス設置、刈り取り、選別加工、出荷準備などである。

「平成いもの会」がきっかけで支援センターや福祉施設との繋がり及び連携が生まれ障害者（就職者）の職場定着が維持・継続されている。さらに、野菜洗浄機の導入、葱（根無し葱）の需要が高まるにつれ人手を要し、障害者雇用が拡大した。農が拡大され、障害者雇用が創出されていくところに特別支援学校からの職場実習申込みが増え、教育と福祉・企業との連携が生まれ、農に就くケースがみられている。

## (2) 事例2 プロフィール

名称：社会福祉法人「きてみいや」

代表者：濱口憲正

住所：高知県南国市元町3-1-6

発足：共同作業所「きてみいや」（平成15年）

NPO法人障害者支援センター南国設立

設立：平成18年

利用者数：18名（知的障害者）

作業内容：除草作業、農耕作業、四万十甘栗栽培等

連携機関：（株）四万十社中、（有）甲商事、ホームセンターゆうきち、（有）ビートホーム、（株）ケンショ、NPO法人障害者支援センター南国、NPO法人み・ら・い

社会福祉法人「きてみいや」は施設長の濱口氏が銀行を早期退職し、共同作業所を発足させ現在に至っている。

当施設は、設立前から濱口氏の熱誠によって障害者の自立と社会経済運動への参加促進のため農作業を取り入れ、露地野菜（23a）、四万十甘栗（1000本）を栽培している。四万十甘栗は数年前に高知県内において品種改良したものであり、精度が高いことで知られている。農作業以外に地域との連携が生じ、庭園、墓地、病院の清掃作業に取り組んでいる。野菜栽培においては、昆虫の補食を防ぐために抑止効果があるとされるニームオイルを使用して、農薬を一切使用しない栽培方法に取り組み、収穫した野菜は南国市青果市場・近隣の食料品店へ出荷している。さらに、県内企業との契約農場として無農薬の人参2t生産している。農薬を使用しないということは作業をする上では労力のいる仕事であるが、農薬を使用して楽をするという考え方ではない。

## 3 考察

農が与える影響は、障害者自身にも、広くは地域にもプラスの影響を与えている。この二事例の事業所をみてもわかるように、第一に指導者が心を動かされたという点である。心を動かされたということは、彼らの素直な心を発見し、感動したことと推察され、さらに志を高くもっていたことである。第二に、ともに仕事をしていく中で、彼らを根気よく見守れば物事を達成していくことに気付いた。第三にふれ合ってみてはじめて彼らの能力に気付いた。第四に大地という自然との調和によって生まれている。第五に消費者あるいは地域農家・地域住民から見直され賞賛されている。第六に取り組みに対する地域からの評価として、社会福祉法人「きてみいや」では、専業農家の高齢化、後継者不足により耕地の維持管理ができない農家が増え、農家から土地の無償活用を依頼さ

れるケースが増えていると言われている。

こうしたケースは農業の担い手不足、高齢化が叫ばれていない時代は、「障害者と農」、「農と福祉」の概念は存在していなかった。また、特別支援学校で農耕作業を経験し、企業型農業に就労したケースはみられるが、純粹農業に就農したケースは見あたらない。だが、この二事例においては、自前の土地あるいは無償委託され、障害者（従業員・利用者）が農に取り組み、農に励み、地域に貢献し、そして消費者から賞賛されている。

従業員・利用者は陽光と風をうけ大地という豊環境の下でのびのび働くことができていることがうかがえる。

## 4 むすびに

農業生産法人（有）岡山県農商が将来目指す方向として掲げていることは、10aの青葱の作付け、障害者の労働環境を考えた栽培ハウスの設置、さらに障害者雇用の促進、日本一の葱生産農家を目指し、障害者が就農して働きやすい環境設定を考えている。

社会福祉法人「きてみいや」は農地の拡大を進めていくと同時に利用者が笑顔で楽しく安心してでき、歓声のやまない農を目指している。さらに一方では、企業との結びつき、いわゆる「縁」である。「縁」により連携が生まれ、信頼が生まれ利用者が社会から賞賛されることを目指している。

## 文献

- 1) 宇川, 矢野川, 前田, 田中(2006): 離職者への支援と地域との連携. 第14回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, 320-321.
- 2) 宇川, 矢野川, 柳本, 田中, 石山, 土居(2007): 農業を中心とした福祉活動. 日本特殊教育学会第45回大会発表論文集, 618.
- 3) 土居, 宇川, 矢野川, 柳本, 田中, 石山(2007): 牧場で働く自閉症者への就労継続支援. 第15回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp284-287.
- 4) 宇川, 矢野川, 前田, 田中, 石山(2007): 農業を主体とする作業所の取組と地域からの支援. 第15回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp290-291.
- 5) 中四国農政局(2007): 手を携える農と福祉. 「クローズアップ農の福祉力」配布資料, 25, 87.
- 6) 田中, 石山, 宇川, 柳本, 矢野川, 土居(2009): 企業・教育機関が連携した作業所への支援. 日本特殊教育学会第47回大会発表論文集, 619.
- 7) 山下, 片山, 安中, 片倉(2009): 岐阜県T市における農業分野の障害者就労受入れの概況. 日本職業リハビリテーション学会第37回大会プログラム抄録集, 106-107.

# ハローワークにおける障害者の就職支援の工夫・取組事例の収集・分析について

亀田 敦志（障害者職業総合センター社会的支援部門 統括研究員）

田谷 勝夫・春名 由一郎・三島 広和（障害者職業総合センター社会的支援部門）

## 1 目的及び調査研究の方法

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）においては、障害者の有効求職者が約15万人と高い水準で推移し、特によりきめ細かな就職支援の必要な知的障害者や精神障害者が大きく増加してきているとともに、これまでの就職支援のノウハウでは十分な対応が難しい発達障害者等も増えつつある。

このため、ハローワークにおいては、障害者の就職に当たって、マッチングから職場適応まで一層的確な支援を行っていくことが強く求められており、そのためのノウハウの体系化及びその向上が不可欠となっている。

そこで、当センターにおいては、平成19、20年度において「障害特性等に応じたマッチング等、ハローワークにおける就職支援のノウハウ向上のための調査研究」<sup>1)</sup>を行った。

調査の方法としては、

ハローワークにおいて実際に行われている工夫・取組事例の郵送による収集（郵送調査）

工夫・取組事例の訪問による調査（訪問調査）

利用者ニーズを把握するための当事者団体からの推薦による専門家からの聞き取り調査

を実施した。

また、各分野の専門家による研究委員会及び作業部会を設置し、上記について検討を行った

郵送調査についてはすでに三島<sup>2)</sup>より報告されているので、ここでは訪問調査とこれら事例における成功に導くポイントを中心に報告する。

また、各分野の専門家による研究委員会及び作業部会を設置し、上記について検討を行った

郵送調査についてはすでに三島<sup>2)</sup>より報告されているので、ここでは訪問調査とこれら事例における成功に導くポイントを中心に報告する。

活用・応用することができる。図示すると図1のとおり。

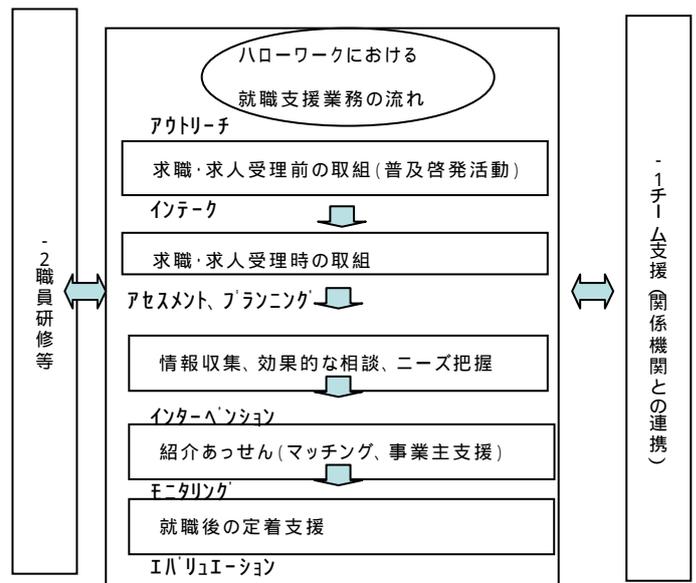


図1 ハローワークの就職支援業務の流れ

また、収集事例の件数は述べ 780 件であり、その内訳は図2のとおり。

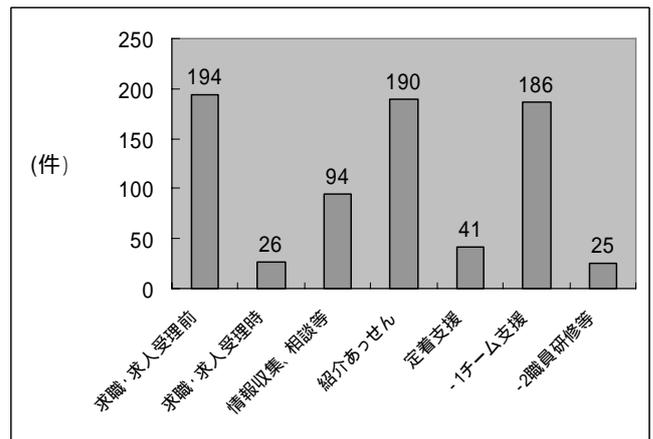


図2 支援の段階別取組み事例の件数

## 3 訪問調査

特に効果的取組であり、全国のハローワークにおいても参考となると考えられるものを選定して、直接担当者から取組状況の聞き取りを行った。この聞き取りは 24 箇所のハローワーク等を訪問し

て行った。

聴取した内容は、取組事例についての具体的な内容（目的、時期、方法、対象等）、効果、これを成功に導くポイント等である。

以下に、取組事例の多かった4つの支援の段階から1例ずつ紹介する。は成功に導くポイントである。

(1) 求人・求職受理前（普及啓発活動）の取組事例【生徒も、保護者も、先生も！～特別支援学校に対する就労支援セミナーの開催～】

特別支援学校の生徒・保護者の就職への心構えを身につけさせるには、

- ・就労支援セミナーが有効である
- ・ただし、ハローワーク職員の考えだけではなく、特別支援学校側のニーズを把握して実施することが重要

生徒・保護者に対して効果をあげるセミナーの工夫として、次のようなことを工夫してみるのもよい。

- ・会場は学校ではなくハローワークで実施。
- ・複数の特別支援学校を一緒に実施。
- ・内容に応じて保護者と生徒で別々の進行も。

(2) 情報収集、効果的な相談、ニーズ把握の取組事例【事業所情報の活用～雇用可能な職域の把握等のために～】

事業所側の自覚・意識を変え、問題の改善を促すためには

- ・事業所情報（事業所の意識、設備、体制、可能職域を問題点と合わせて詳細に整理して記録）を整理して活用（事業所訪問担当者等障害者担当者以外も詳細情報を把握できるようにする）。
- ・事業所に理解しやすく提示するためのプレゼンテーションとして、「可能職域のリスト化」と「問題点のグラフ化」なども効果的。

事業所の詳細なニーズに対応するためには

- ・求職者情報のデータベース作成。

(3) 紹介あっせん（マッチング、事業主支援）の取組事例【障害別に就職支援セミナーを実施】

就職面接会を効果的に実施するためには

- ・障害別による就職支援セミナーが有効。

効果的な就職支援セミナーを実施するためには

- ・面接の仕方のルールプレイにより「できること」「できないこと」を明確にし、事業所に的確に伝えられるよう事前準備すること。
- ・座学のみでなく、履歴書の作成等による具体的なアドバイスを実施すること。

(4) チーム支援（関係機関との連携）の取組事例【障害者就業・生活支援センター等との連携による地域の就職支援ネットワーク】

関係機関との連携による地域の就職支援ネットワーク形成のためには

- ・就職支援の段階で関係機関がお互いの機能・役割を理解し、尊重すること。
- ・視点のすり合わせ、指導内容等を考慮したそれぞれの役割分担を調整すること。

#### 4 まとめ

事例収集を通じて、障害者自立支援法等による状況変化等今日の障害者雇用をめぐる環境の中で、ハローワークがさまざまな工夫・取組を行っていることが明らかになった。特に関係機関との連携（チーム支援）の事例が多かった。精神障害者、発達障害者に対する支援など障害の多様化、重度化のなかで、ハローワークが積極的に関わっていこうとする姿勢がみてとれ、今後の方向性を示すものといえる。

また、「資料シリーズ 46」<sup>1)</sup>には、支援の段階ごとに好事例について具体的な内容と成功に導くポイントをまとめたので、全国のハローワークの取組の参考となれば幸いである。

#### 文献

- 1) 障害者職業総合センター：資料シリーズNo.46「障害特性等に応じたマッチング等、ハローワークにおける就職支援のノウハウ向上のための調査研究」(2009)
- 2) 障害者職業総合センター：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.266-269 三島広和「ハローワークにおける障害者の就職支援の工夫・取組事例の収集・分析について」(2008)

# 当院における就労支援への取り組み

## - 医療機関としての役割と効果的な連携のあり方についての検討 -

比嘉 聡子（医療法人ちゅうざん会 ちゅうざん病院 作業療法士）

前川 友希・新垣 美鈴・照屋 聡（医療法人ちゅうざん会 ちゅうざん病院）

### 1 はじめに

近年、障害者雇用についての社会的責任が強化されており、自立支援法の施行等により、障害を持った方の社会参加を促進する動きが活発になっている。

障害者雇用に対する支援が進む中、各地域において就労支援のネットワークを構築することが重要な課題となっている。

当院はリハビリテーション病院であり、年々若年層の患者も増えてきている。「生計のため」「役割を持った生活を送るため」など、就労を希望する声も高まっており、就労支援の必要性を感じている。障害の程度や生活背景など対象者のおかれた状況も様々であり、各々に適した支援の方法を模索している。

今回は、就労支援を行っていく基盤作りとして、沖縄県内における就労支援機関が持つ機能、連携関係等について実態調査を行い、医療機関としての役割・効果的な連携のあり方について検討した。

### 2 方法

#### (1) 調査対象

地域の就労支援機関である、「ハローワーク」「障害者就業・生活支援センター」「地域障害者職業センター」「雇用開発協会」の4施設に対し聞き取り調査を実施した。

#### (2) 調査内容・分析方法

聞き取り調査での質問内容として、主に 利用者の実態、施設の機能、主な連携機関、支援を行う上でのポイント、医療機関に求める事、利用条件、についての聴取を行った。得られた回答の分析については、就労支援を行う上でのポイントを包括的に捉えたいと考え、KJ法を参考にカテゴリー分類を行った。

### 3 結果

結果は、以下の3つのカテゴリーに分類することができた。(1)医療機関に求められる事、(2)他機関と連携する上でのポイント、(3)就労支援を行っていく上でのポイント、である。さらに(1)では、障害受容・自己能力の認識、制度の案内・障害者手帳取得、本人を取り巻く環境への対応、がキーワードとして挙げられた。

カテゴリー分類を行った結果は表1、表2、表3に示した通りである。

### 4 考察

#### (1) 医療機関に求められる事

##### 障害受容・自己能力の認識について

就労を目指すにあたり、「自立した生活を送れること」が大前提となる。就労支援の現場では、「自己能力を把握していない」「補完手段が上手く使えない」などが原因で、各機関での支援が円滑に進まないことが窺えた。例えば、障害受容がなされていない場合、一般就労で上手く行かず転職を繰り返す事や、自己の能力について説明が出来ず、補完方法や適切な職場環境を得られないケースがある。これらは、医療機関での診断・予後説明などが十分になされていないという事が要因と考えられる。それに対しては、インフォームドコンセントを行い、障害受容の促進に働きかける事が重要である。特に高次脳機能障害などの様に、周囲の理解が得られにくいケースでは、「自己能力の認識」が重要であり、自己の得意・不得意、注意点などについて把握する事が自立した生活の第一歩となる。生活・作業場面の中で、補完方法が確立されていけば、それを応用させて行くことで、新しい作業の獲得がスムーズになるといえる。リハビリテーションプログラムにおいても、神経心理学的評価、本人へのフィードバックを行うことが医療機関で行うこととして重要なポイントであるということが言える。

##### 制度の案内・障害者手帳の取得について

就労支援については、手帳の有無に関係なく利用可能である。しかし、手帳を所持することは、就労移行支援などの幅広い支援を受ける事に繋がる。また、法定雇用率の要件が手帳の所持となっている為、実際に雇用されたり、職場環境調整の為に助成金を受けたりするには、手帳の取得が必須要件である。よって、医療機関においては、積極的な手帳取得に向けた取り組みを行っていく必要がある。

発症後に、早々と退職したり、解雇されたりという事が起こりやすいが、再就職支援やジョブコーチ支援など、復職と直結した支援もあり、状況に応じて家族・職場に対して休職手続きや経済的保証・適切な支援機関の案内を行う必要がある。

##### 本人を取り巻く環境への対応

就労支援を行う上では、本人の病態や経過などの情報を客観的に伝達、または移動のサポート、手続きの代行が出来る支援者が必要である。

就労支援においては、長期的なサポートが必要であり、その基盤を作っていくことは医療機関から始まると言える。その為医療機関では、今後受けられる可能

性のある支援・制度についての情報提供を通して、家族など支援者から相談を受ける関係性を構築する。そうする事で、今後の生活に対しての見通しをたて、心理的不安の軽減や障害受容の促進に繋げていく事が出来る。更に支援者に対して、本人が自立した生活を送れるよう、サポートする為の指導や協働を行う。この事は、二次的に本人の心理的サポートになると考えられる。

## (2) 他機関と連携する上でのポイント

就労支援機関から求められる情報の内容には、各機関において違いがあった。それは、各機関が持つ機能や専門性によって、要求する情報が異なるからである。その為、提供する内容の吟味や、伝達手段に工夫を凝らす必要がある。

内容に関しては、地域障害者職業センターでは、より専門的なデータが重要視されるが、ハローワークでは、本人の性格・家庭環境・得意不得意・補完方法についてなどのより具体的な内容が求められる。医療機

関から提供する情報としては、訓練場面に限局せず、就労を意識した内容でなくてはならない。例えば、生活管理能力や、職場での規範の遵守、労働力や運動負荷量といった点は、職業とのマッチングのポイントとなる。

伝達手段については、状況に応じて適切に選択する必要がある。書面・電話でのやりとりのみでなく、窓口に出向いたり、合同ケース会議を開いたりなど、顔の見える連携をとる事も必要である。それは、利用者にとっては、環境の変化に対する不安を緩和することができ、支援者にとっては、協同する相手を知ること、具体的な意見交換を行える事や、より柔軟な連携を図ることが出来る事に繋がる。更に、地域資源同士の関係が深まる事で、地域の支援体制のボトムアップが期待される。

また、機関間の連携においては、情報の錯綜を避けるため、各々のケースについては窓口を統一することが望ましい。

表1

医療・リハビリテーション	評価	神経心理学的な検査の実施 性格、家庭環境、生活歴・職歴など基礎的情報の把握
	診断	評価・経過から得られた病状・予後についての診断や説明
	アプローチ	得意・不得意を把握してもらう、補完方法獲得
		心理的サポート・障害受容の促進
医療ソーシャルワーク	発病による環境の変化に対するアドバイス	経済的補償の案内
		休職手続きの案内
		休職後の進退に対する助言
		(心理的サポート(病態・障害についての説明など)
	今後受けられる可能性のある制度・支援の案内	障害者手帳取得の案内
		再就職支援の情報提供や制度の案内
	本人家族に対して	自立支援法の流れがあり手帳がないと制度活用が難しく、手帳取得が絶対要件である
		法定雇用率に反映されるため、企業との連携の際には手帳所持が必要 更新も忘れずに行うように 再就職支援などを受けるためにも、職場との連携を絶たないよう休職の手続きが必要
	職場に対して	再就職支援など制度利用のためには休職の手続きが必要
		障害者センター・雇用開発協会の案内・助成金の対象
障害者手帳・雇用保険など手続きの案内(30h/W働くこと) トイレや駐車場のバリアフリー設備、身障1・2級では机や椅子、PCなども助成金の対象となる		
中途障害の方の為に、職場復帰が果たせそうな時の支援(5・6級でも対象)があり、パソコンやデスクも助成金の対象となる		
情報提供	内容の検討	就労を前提とした情報提供であること
		連携する機関が必要とする内容・表記である
		得意不得意、補完方法についてなどの情報
		家庭環境、生活歴、職業歴、性格特性
	伝達手段	機関間の連携は窓口が統一されていることが望ましい
紙面、電話、ケース会議等の伝達手段の選択		

表 2

	ハローワーク	障害者就業・生活支援センター	地域障害者職業センター	雇用開発協会
機 関 利 用 条 件	病状が安定した上での利用が条件。健康状態、時間、労働力(負荷量)など、どの程度の就労が可能か提示してほしい。手帳の確認または、主治医の意見書が必要。	バスの利用、自転車、自動車運転など移動手段が自立している事、または家族が送迎出来る事が必要。6時間程度働く事の出来る体力・集中力がある事や社会のルールを理解している事が望ましい。	主に2～3ヶ月で就労に繋がるケースが利用	障害者手帳の所持、雇用保険加入などが助成金の対象となるため必要
支 援 内 容	主に職業相談・紹介、他機関、専業主等との連携を図っている。就職先となる企業のチェック(雇用率達成指導なども実施。一般窓口を利用し就職活動を行っているがうまく行かないなど問題のあるケースへの対応も行っている。	仕事と利用者の能力のマッチング(インターク・アセスメントを含む)に対しての取り組みを重点的に行っている。就労希望のある方、雇用主からの相談支援も行っている。その他、職場訪問、就労支援計画の立案も行う。	職業評価・職業指導や支援を主に実施している。手帳の有無関係なくテストの実施は可能だが、基本就労を前提としており手帳は必要。仕事を辞めてしまったなどの相談にも対応し、再度評価や訓練など実施	基本的には、障害を持つ方の職場環境のハード面に対する支援が主。トイレや駐車場のバリアフリー設備、身障1・2級では机。椅子、パソコンなども助成金の対象となる。中途障害の方の為、職場復帰が果たせそうな時の支援(5・6級でも対象)があり、パソコンやデスクも助成金の対象となる
連 携 機 関 ・ 状 況	拠点病院、職業センター・地域支援センター・雇用開発協会・保健所など様々な機関と連携を図っており、相談者に必要な機関を紹介している。高次脳機能障害については拠点病院と連携を図っているが、その他医療機関とは積極的な連携は図っていない。	リハ病院、精神科病院、福祉保健所、地域生活支援センター、ハローワーク、職業センター、企業と主に連携。雇用開発協会、能力開発校の紹介も行っている。	ハローワーク・事業所・障害者就業・生活支援センター・主に高次脳機能障害拠点病院との連携をとっている。拠点病院以外の病院との連携は少ないがスタッフから「何をしたらいいか」との相談は多い。本人・家族から直接の相談もある。	ハローワーク・職業センター・就業センターなどからの紹介がある。主に企業からの問い合わせが多い。障害者雇用は職業センターが核となっており、早期に繋がるよう連携を図っている。就労支援関連のネット検索からの問い合わせもある
医 療 機 関 に 求 め る こ と	手帳取得への働きかけを行って欲しい。情報提供において、主治医の意見書は就労を前提とした内容が望ましい。補助資料として、本人の性格・家庭環境・得意不得意・補完方法についてのなどの情報があると良い。障害受容に対しての取り組みも必要。連携窓口の統一が必要。	病状についての情報提供、何かあった時のバックアップが出来る体制をとってほしい。就労支援の際は、まずはハローワーク・障害者就業・生活支援センターへ繋いでほしい。また、連携の際は窓口の統一を。初回の企業訪問の際には相談員に同行してほしい。	障害・予後に対する説明、受容の促進などの取り組みを積極的に行って欲しい。神経心理学的検査などは極力医療機関で実施してほしい。補完手段を作業・生活の中で獲得していくこと、その中で他者に対し自己の得意・不得意や、支援の方法を伝えることSOSが出せることが望ましい。窓口には心理士や相談員の同行が望ましい	障害者手帳を持っていることが支援の要件であり、申請への取り組みが必要。また、発症受傷後、慌てて退職等しないよう、家族・職場への情報提供、予後や必要なサポートについての情報提供をしてほしい

表 3

就 労 支 援 を 行 う 上 で の ポ イ ン ト	心理的サポート・障害受容の促進
	代償手段の訓練・獲得を促進する
	他者に対し自己の得意・不得意などを説明、必要な支援を求められることができるようにする
	連続した支援体制を整えていくことが重要
	就労支援を行う上で、情報の伝達・移動などをサポート出来る支援者が必要
	他の機関へつなぐタイミングを見極めることが必要

### (3) 就労支援を行っていく上でのポイントについて

今回の調査は、就労支援を行う上での医療機関の役割を検討する為のものであった。医療機関に求められることは前述の通りであるが、その中には医療機関のみならず、その他の就労支援機関でも共有すべき支援のポイントが含まれている事がわかった。

その内容は以下の通りである。

心理的サポート・障害受容の促進

補完手段の訓練・獲得を促進

他者に対し、自己の得意・不得意などを説明し、必要な支援を求める事ができるようにする

本人の状況や経過を適切に伝えることを支援する事が必要

情報の伝達・移動・手続きなどのサポートが出来る支援者が必要

他の機関へつなぐタイミングの見極めが必要

これらについては、就労支援が続く限り、継続して支援されるべきポイントであるといえる。

### 5 今後の課題

今後取り組んでいく課題として、支援のポイントを意識した評価・介入ができる事、制度や支援機関についての知識を持つ事、本人や家族の心理的側面に配慮し情報提供のタイミングを見極める事を、支援に関わるスタッフの共通認識とすることが重要と考えられる。病院全体で就労支援にむけた共通認識を作り出す環境作りは、今後の課題である。

また、当院はリハビリテーション専門病院であり、各病棟にスタッフが配置され、生活に即したリハビリテーションを実施している。今後、就労を前提とした患者への取り組みとして、内服や生活リズムなど自己管理を含めた生活の自立のみならず、社会生活スキル・復職を前提とした問題提起などについて、積極的にカンファレンス等で議論していく必要もあると考える。

### 6 まとめ

今回、当院における就労支援の基盤作りとして、沖縄県内における就労支援関連機関が持つ機能、連携機関等について実態調査を行い、医療機関に必要とされる事・効果的な連携のあり方について検討した。

医療機関に求められる事としては、障害受容の促進・補完手段の獲得などの「より専門性の高いリハビリテーション」の実施、また、本人・支援者をサポートしていく「医療ソーシャルワーク」、状況に応じた「適切な情報提供」を行っていく必要があることがわかった。

さらに、他機関と連携する上でのポイントや支援機関全体で共有したい就労支援を行っていく上でのポイントに分類できたことで、医療に特化された機能を知ることができた。

### 参考文献

- 1) 田谷勝夫:高次脳機能障害者の職業リハビリテーション、「リハビリテーション医学 VOL.42 No.1」、p.34-39、(2005)
- 2) 高岡徹・伊藤利之:総合リハビリテーションセンターにおける地域・医療機関連携、「リハビリテーション医学 VOL.38 No.10」、p.818-821、(2001)
- 3) 谷村敦子,山田孝,京極真:我が国の精神障害をもつ当事者の精神保健福祉および生活上のニーズ、「日保学誌VOL.10 No.2」(2007)
- 4) KJ法について カード操作による発想法 <http://www.crew.sfc.keio.ac.jp/lecture/kj/kj.html>
- 5)「障害者の雇用支援のために」独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
- 6)「就業支援ハンドブック-障害者の就業支援に取り組む方のために-」(2009)独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

# 当院における就労者と非就労者の比較

照屋 聡 (医療法人ちゅうざん会 ちゅうざん病院 理学療法士)  
 矢頭 晶子・比嘉 聡子 (医療法人ちゅうざん会 ちゅうざん病院)

## 1 はじめに

2006年、障害者自立支援法が10月より本格的に施行された。当院回復期リハビリテーション病棟は2病棟(84床)から5病棟(182床)へと変わった。

回復期ということもあり退院後復職を希望される方を担当することも少なくない。しかし、当院での就労支援に対するサポートは、各担当セラピスト、MSW(Medical social worker: 医療福祉相談員)による各々の対応で、統一されていない。今回、2006年度から2008年度における当院退院者の就労・非就労の結果を調査した。結果から就労に至らなかった原因を明確にし、就労支援のサポートの体制作りにつなげたいと考えた。今回は、調査結果と若干の考察を交え報告する。

## 2 対象と方法

2006年4月1日～2008年3月31日の間に自宅へ退院した者で入院時に就労希望した者を対象とし、就労群と非就労群の2群に分けた。対象者の年齢・在院日数・入院時機能的自立度評価(Functional independence measure; 以下「FIM」という。)・退院時FIMを比較し、自宅復帰後就労・非就労が不明な就労希望者は担当したセラピストに聞き取り就労状況を調査した。検定には対応のないt検定を用いて比較した。有意水準は危険率5%以下とした。

また、就労群、非就労群とも疾患別(脳血管障害系: cerebrovascular accident; (以下「CVA」という。)、整形疾患、その他)に分け、CVAでは高次機能障害の有無も分類した。

## 3 結果

2006年～2008年の自宅復帰者は1380人(65歳以下の者308人)で就労希望者は81人であった。

就労群は21人(平均年齢 $51.67 \pm 8.36$ 歳、平均在院日数 $47.76 \pm 41.04$ 日、入院時平均FIM $101.61 \pm 18.06$ 、退院時平均FIM $118.19 \pm 8.43$ )、就労先は、復職が20人、復職以外が1人であった。復職では、前就業時間より短い時間からの復職が4人であった。

非就労群は60人(平均年齢 $48.32 \pm 10.32$ 歳、平均在院日数 $76.96 \pm 51.70$ 日、入院時平均FIM $94.27 \pm 22.90$ 、退院時平均FIM $118.11 \pm 8.40$ )であった。

2006年～2008年全体における就労群、非就労群の年齢・在院日数・入院時FIM・退院時FIMの項目においても両群間に有意な差はなかった。

また、各年度における就労群、非就労群の年齢・在院日数・入院時FIM・退院時FIMの項目においても両群間に有意な差はなかった。

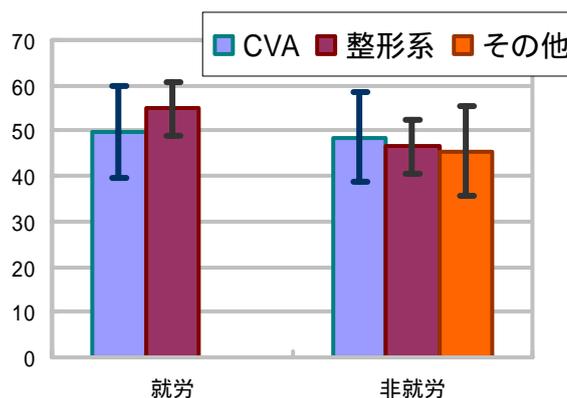


図1 年齢 平均値比較

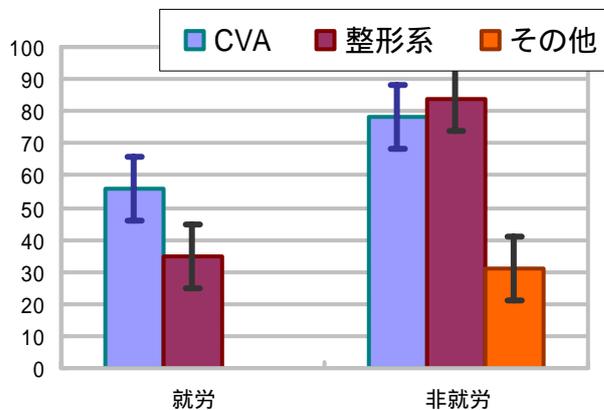


図2 在院日数 平均値比較

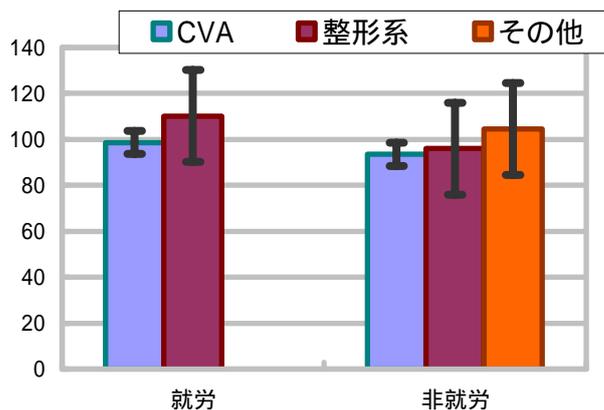


図3 入院時FIM 平均値比較

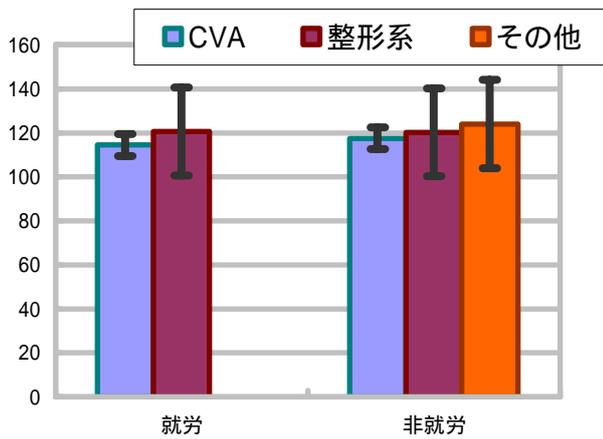


図4 退院時FIM 平均値比較

表1 疾患別分類 (%)

	CVA	整形系	その他
就労群	61.9	38.1	0
非就労群	81.7	15	3.3

また、就労群・非就労群のCVA疾患で高次脳機能障害有無については、高次脳機能障害有りが就労群で21人中7人、非就労群で60人中26人であった。

表2 高次脳機能障害の有無

高次脳機能障害	あり	なし
就労群(人)	7	14
非就労群(人)	26	34

非就労者の退院後の状況は就労目的で外来リハビリを利用した者が20人(そのうち通院中3人)、就労については自分で判断を行うという者が13人、訪問リハの利用後にハローワークへ行った者が1人、ケアマネージャーを通して就労支援を行った者が1人、その他が25人いたことが分かった。

表3 非就労群の状況

非就労群退院後就労に向けた状況	(人)
外来リハビリテーション利用	20
自己判断	13
訪問リハビリテーション後にハローワーク利用	1
ケアマネを通して就労	1
その他	25

#### 4 考察・まとめ

今回の調査では2006～2008年全体の就労群、非就労群の年齢・在院日数・入院時FIM・退院時FIMの項目で両群間に有意な差は得られなかった。

在院日数では就労群と非就労群の平均在院日数を見ると就労群では約1ヵ月半、非就労群では約2ヵ月半で約1ヶ月の差があり、在院日数が短い者のほうが就労している傾向にあることが分かった。これは入院時FIM・退院時FIMともに就労群・非就労群で有意差はみられないが、就労群がFIMの点数が高い傾向にあり、在院日数が就労群で短い要因の一つと考えられた。

入院時FIM・退院時FIMの比較では、就労群・非就労群でCVAの割合を比較すると非就労群で多い傾向にあった。非就労群で人数が多いためCVAの割合が高くなり、高次脳機能障害の割合も高い傾向にあった。それにより病棟でのADL(Activities of daily living: 日常生活動作)自立が難しくなる事も予測でき、FIMの点数差に繋がったと考えられた。

以上は、あくまでも推測であり、今回は非就労の原因を明確に出来なかったが、今後も継続して非就労の原因を明確化する事につなげたい。それによりケース毎に対応できる就労支援に対するサポートへとつなげたい。

# 「分の厚い支援連携」を目指して

常世田 千春(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)

## 1 はじめに

障害者就業・生活支援センター アイ-キャリアでは、就労を希望している障害者の支援を行っているが、個々のケースが抱える事情は様々であり、どうしても1機関で出来る支援は限られてしまう。そのため、他の関係機関との連携が重要となって来る。

そこで、今までの連携構築のための活動内容、その効果と課題、課題に対する考察について述べてみたい。

## 2 連携構築の活動

### (1) 連携・連絡会議の開催

関係機関との連絡調整の円滑化を進め、支援連携強化を図る事を目的として、年に4回、連携・連絡会議を開催している。

ここでは、各機関の活動報告、毎回設定するテーマに沿った講演・ディスカッション、企業との交流などを行っている。

講演のテーマは、支援の中で遭遇する問題の解決に向けたもの(例「発達障害とは」「若者サポートステーションの活動」)、新しい制度の理解(例「東京ジョブコーチについて」「精神障害者就職サポーターについて」)、障害者雇用に対する企業側の意見や疑問を聴くもの(例「障害者雇用に対する企業の本音とは」「定着支援」)などのように設定し、そこから得た情報を出席した関係機関で共有する事で支援者のネットワーク構築の一助としているものである。

### (2) 支援チームの結成

ケースとの面接・アセスメントの結果、必要と思われる関係機関へ連絡を取ったり、逆にアイ-キャリアを紹介してくれた関係機関と連携・情報交換する事で、複数の機関の担当者とチームを組み支援に当たっている。

上記のようにケースの状況に応じ、行政、ハローワーク、医療、福祉、障害者就業・生活支援センターといった機関のそれぞれの役割を考えコーディネートした上で、支援チームの結成を意識して活動に当たっている。

## 3 連携構築活動の効果と課題

### (1) 連携・連絡会議開催の効果

### イ 効果

関係機関が一堂に会し、日頃なかなか顔を合わせる機会の少ない他の就労支援機関・企業の活動報告や、それに伴う疑問・悩みに接し、それらに対する他者のコメントに耳を傾けることができる。また、ここで得た情報を共有し検討を加えることにより、それぞれの支援の場で活用することができる。さらには、この場で交流を深めることにより、顔の見える支援・連携に結びついていることなどが、この会議の効果として挙げられると考えている。

### ロ 課題

連携強化を目的とする会議開催ではあるが、定期的な開催で会議の開催時間にも制約が生じやすく、表面的な活動報告であったり、形式的なものになりがちである。

### (2) 支援チームの結成の効果と課題

### イ 効果

複数の支援機関が関わる事で、異なる視点が持てる。各専門機関がそれぞれの機能により役割分担をして臨む事で何倍ものパワーが生まれ、支援の質の向上に寄与している。さらに1人で支援を抱え込む危険も回避出来る。これらが支援チーム結成の効果として挙げられると考える。

### ロ 課題

昨今、自閉症・発達障害、高次脳機能障害等のケースが増加傾向にあり、生活面でも、いじめ、親との確執、引きこもり、路上生活、アルコール依存等到底ひとつの支援機関ではカバーしきれない問題が浮上して来ている。これらの事情を抱えながら就労活動をしているケースに対処するため、就労支援機関に留まらず様々な支援機関を巻き込む必要性が今まで以上に生じて来ている。

## 4 考察

就労支援とは、単に障害者の就職の支援に留まらず、仕事をしながら自立して生活したいという障害者の生き方への支援の一翼を担うものと考えている。就労支援機関、医療・保健、行政などだけではなく、他の業界との連携を進めてゆく必要があるのではないだろうか。

例えば、都市工学研究者、福祉住環境コーディネーターなどの専門家、建設業界、公共交通機関

等との連携である。これらの専門家から出される通勤経路や職場の環境整備についての提言や問題点の指摘を受け、行政や企業が改良を加えてゆくことで、今、就労支援の現場で日常的に起きている、就職を希望する企業の入り口に段差があるだけで応募を諦めざるを得ないといった事態が減少して、障害者の就労のチャンスの増加につながってゆくのではないかと考える。

また、補装具や補助具、義肢、車椅子などの専門家、介助犬・聴導犬養成の専門家にも加わってもらうことで、今まで職場のスペースやサポート体制の問題で障害者の受け入れに消極的だった企業の雇用にも、今後可能性が広がるのではないだろうか。

更には、特別支援学校はもとより、広い意味での教育界との連携も重要であると考え。得てして特別支援学校のみが取り上げられがちな教育界と支援機関とのつながりであるが、裾野の広い教育界との連携は障害者雇用の将来を考える上で、有意義なことと考える。教育界と障害者の就労支援機関が10年先、20年先を見据えて連携すること、例えば、普通学級の児童・生徒と特別支援学校の児童・生徒との交流や、特別支援学校生が臨む実習への高校生の参加、特例子会社の見学会などの機会を設け、障害者を知るチャンスを増やすことで、将来の企業などの職場で彼らが障害者雇用の推進力となることも可能と思われる。障害者就業・生活支援センターでは、上記のような企画を立案・コーディネートすることで、広義の教育界との連携をスタートできるのではないかと考えている。

## 5 まとめ

上記のように幾つかの例を挙げてみたが、幅広く機関・組織・業界等と共に定期的に連絡会議を開催し、永続的な関係性を保ちながら、必要に応じて連絡を取り合って支援を行えるような関係を構築する事で、より実用的なチーム結成を目指せるのではないだろうか。

現在定期的で開催している連携・連絡会議には、3で述べたような形式的内容に陥りがちな課題が見受けられるが、しかし、この会議を土台として4で提案したような広い分野との連携を積み上げてゆくことで、異なる業種や様々な年齢層、地域を巻き込んだ厚みのある支援連携を形作ることができると考える。

## 6 結び

障害者の就労には、未だ厚い壁が立ちだかっているのが現実である。異業種や教育の場を巻き込んだ支援連携の構築には時間や根気が必要であろう。これは1機関で担えるようなものではないので、その第一歩として、現状の連携・連絡会議を行いつつ、他機関との連絡の上で、活発な意見交換や支援連携のアイデア創出を促すような会議を企画・開催して、分厚い支援連携を目指していきたい。

# 障害者の円滑な就業の実現等にむけた長期継続調査(パネル調査)

- 障害のある労働者の職業サイクルに関する第1回アンケート調査

(職業生活前期調査)結果報告 -

石黒 豊(障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員)

亀田 敦志・田村 みつよ・清水 亜也・森山 葉子(障害者職業総合センター社会的支援部門)

## 1 背景と目的

厚生労働省の平成18年度の障害者就業実態調査<sup>1)</sup>によると、わが国の15歳以上64歳以下の障害者数(労働可能年齢人口)は205万人(身体障害者134万4千人、知的障害者35万5千人、精神障害者35万1千人)と推計されている。うち、全年齢層の平均就業率は、身体障害者43.0%、知的障害者52.6%、精神障害者17.3%である。また、5歳毎の年齢階層別に就業状況をみた場合、身体障害者では20~54歳(特に30~34歳、40~44歳)、知的障害者では20~34歳、精神障害者では15~24歳の就業率が高くなっているが、就業者数では、身体障害者では45~54歳、知的障害者では20~39歳、精神障害者では30~54歳の層が多くなっている。

また、同省の平成15年度の障害者雇用実態調査<sup>2)</sup>では、障害者が仕事を続けるために職場に求めることとして、身体障害者の場合は、「能力に応じた評価、昇進」と「コミュニケーション手段・体制の整備」など処遇やコミュニケーションに関することを挙げている。知的障害者の場合は、「今の仕事を続けたい」という希望が多いことから、現在の仕事を続けられるようにすることを挙げている。精神障害者の場合は、「調子の悪いときに休みを取りやすくする」など労働時間や医療上・生活上の配慮を挙げている。

こうした結果は、障害者の職業生活において生じるさまざまな問題が、障害ごと、年代ごとに異なると考えられる。これらの調査は、ある一時点における調査であり、これらも重要な資料であることには間違いはないが、個々の障害者がどのような教育や技能訓練を身につけて就業したのか、その後の各ライフステージで就業継続のためどのような希望を抱いているのか、いつ何に困難を感じ離職・転職を考えたり、福祉施設の利用を考えたりするのかなどの、各年代や障害ごとの異なるニーズとそのニーズの変化を把握していくことが、障害のある労働者が安定した職業を得てこれを継続し、より良い職業生活を送って行くため、各職業生活のライフステージにおけるニーズに応じた雇用対策が是非とも必要であると考えた。

しかし、このことについての先行研究を調べた

ところ、障害者の就業実態等に関する横断調査、厚生労働省が実施している一般を対象とした縦断調査、労働政策研究・研修機構が実施した学卒者を対象とした追跡調査、大学等で実施した家計や女性問題などに関する継続調査は見られるものの、日本全国に居住している障害者とその職業をめぐる縦断調査はこれまで行われていない<sup>(注1)</sup>。

このため、本調査研究では、障害のある労働者の就職、就業の継続、職業生活の維持・向上等、就職してから職業生活を引退するまで、どのような職業生活を過ごしているかといった障害者の職業サイクルの全体像を明らかにするため、同一対象者に対し長期の継続調査<sup>(注2)</sup>を実施し、職業サイクルの現状と課題を把握して、障害者の円滑な就業の実現や企業における雇用管理の改善に関する、ライフステージに応じた今後のきめ細かい施策展開のための基礎資料を得るものとした。

## 2 調査の概要

### (1) 調査方法

調査方法としては、視覚・聴覚・肢体不自由・内部の身体障害、知的障害又は精神障害を有する労働者を対象として、同一対象者に定期的な同じ質問をするパネル調査の形式を用いて、郵送法にて実施することとした。

---

(注1) 横断調査、縦断調査

事象の時間的変化についての把握をするための調査デザインは、大別すれば、横断調査と縦断調査に分けられる。

・横断調査:ある一時点で時間の流れを切断して対象を測定する方法。

・縦断調査:同一の対象を二時点以上で測定し、諸変数の変化を捉えようとする方法。

(日本大百科全書 小学館を参考)

(注2) パネル調査

調査対象者を固定して繰り返し同一質問を行う方法。社会変動や人間発達を実証する上で、不可欠なデータを収集する調査法である。同一対象者に同じ質問をする場合には、とくに意識に関するものなどは前回調査の影響を受けやすく、また、反復ごとにサンプル数が減少してしまうといった問題もある。

(日本大百科全書 小学館を参考)

調査は、障害のある労働者個々人に対して、若年期を中心とする就職及びこれにつづく職業生活への適応の過程等を明らかにする調査 - 職業生活前期調査(15歳以上39歳以下対象) - と、一定の就業経験経過後の職業生活の維持・向上等の過程を明らかにする調査 - 職業生活後期調査(40歳以上概ね55歳以下対象) - を、平成20年度から平成35年度まで、毎年交互に各調査8回、計16回、パネル調査として実施することとした。

## (2) 調査対象障害者

当事者団体等に協力を依頼し、障害の種類(視覚・聴覚・肢体不自由・内部の身体障害、知的障害及び精神障害の6障害)、障害の程度、性別、居住地域等を配慮しつつ、前期・後期調査合わせて約1,000名の障害のある労働者に協力を依頼し同意を得た。

## (3) アンケート質問項目

アンケート調査票(その構成は図1)においては、次の就業関連とその周辺情報を継続的に質問し、その変化の過程等のデータを収集する。

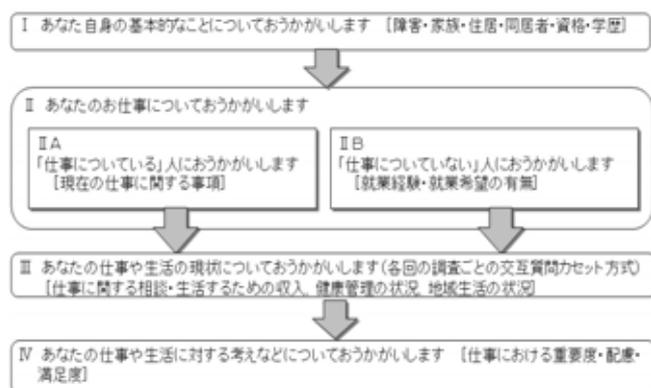
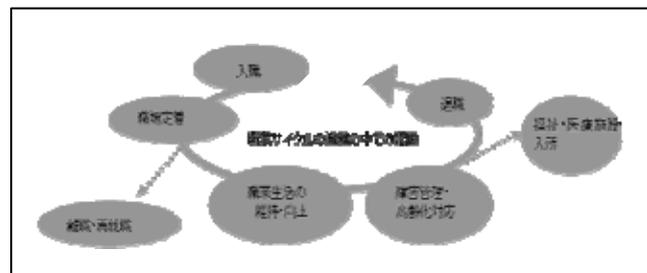


図1 アンケート調査票の構成

## (4) 調査において明らかにする事項

得られたデータを基に、図2に示す障害のある労働者のライフステージにおいて、ア～キにかかげる事項の課題を中心に明らかにして行く(今回は第1回目であるので、変化については第2回目以降の調査において見ていくこととなる)。



- ア 就職、職場内での異動、離職・退職、再就職、引退、福祉施設への入所等の職業を中心とした地位の変遷
- イ 労働条件・労働環境
- ウ 資格取得等のキャリア形成
- エ 障害年金受給状況・所得の状況
- オ 離職・退職の理由、再就職の時期と方法
- カ 引退の時期、引退後の生活
- キ 就労支援機関、就労支援者等とのかかわり

図2 障害のある労働者のライフステージ

## 3 第1回アンケート調査(前期調査)結果

調査期間: 2009年1月下旬～2月20日

(1月1日現在で回答)

調査対象者:(調査同意者477名)

第1回目回答者402名(回収率84.3%)

表1 対象者の障害種類と回収率 (人)

	調査対象者数 (調査票送付数)(人)	回答者数(人)	回収率(%)
視覚障害	54	45	83.3
聴覚障害	101	82	81.2
肢体不自由	102	83	81.4
内部障害	37	31	83.8
知的障害	129	117	90.7
精神障害	54	44	81.5
計	477	402	84.3

対象となる障害者(477名)の内訳は、知的障害29%、聴覚障害及び肢体不自由が各約20%、視覚障害及び精神障害が各11%、内部障害が8%である。

## <基本情報>

性別: 全障害では、男女比はほぼ2対1で、男性が多い。ただし、聴覚障害では、男性が56%でやや多く、内部障害では男性が8割。

年齢: 平均年齢29.3歳。聴覚障害・知的障害・肢体不自由は20代が多く、視覚障害・内部障害・精神障害は30代が多い。

障害程度: 身体障害(視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・内部障害)では、重度障害が過半数。

知的障害 9割・精神障害では全対象者が中軽度。  
障害手帳：身体障害では身体障害者手帳を、知的障害では療育手帳をほとんどの人が所持している。精神障害では精神保健福祉手帳を89%が所持している。手帳を所持していない人は、聴覚障害・知的障害で各1人。精神障害では5人とやや多い。  
重複障害状況：91%が単一障害である。重複障害は約7%。3種の障害の重複も少数みられる。  
受障時期：就職前が7割弱、就職後は約14%。  
免許資格：視覚障害では、按摩マッサージ指圧師免許・鍼師免許・灸師免許所持者が67%でもっとも多く、次いで英語検定・教員免許。他の障害では、運転免許が最も多く、全対象者の51%が所持。次いで多いのが、情報処理系の免許資格で、聴覚障害38%、肢体不自由33%、内部障害・精神障害が各23%所持。簿記は、聴覚障害、肢体不自由及び内部障害に多い。  
最終学歴（中退含む）：高校・特別支援学校高等部が4割近く、専門学校・能開校は3割強、専攻科・短大・大学・大学院が2割強。  
特別支援学校：「特別支援学校在学あり」は44%。  
視覚障害・知的障害は各7割前後、聴覚障害・肢体不自由は各4割弱。内部障害・精神障害は、ほとんどが「特別支援学校在学なし」。

#### <職業の状況>

初職（最初に収入のある仕事について）年齢：  
対象者の職業生活の始点で、「初職」と表記する。今後、長期継続調査を実施していく上で、さまざまな分析の重要な要素となる。  
視覚障害は23歳、聴覚障害は22歳、内部障害は20歳、肢体不自由、知的障害・精神障害は18歳が多い。  
受障時期からみる初職、転職状況：  
・受障時期が0～2歳＝123人  
現在も初職に継続して就業していたものは86人、他の仕事に転職をしていたものは33人。  
・受障時期が3歳以降＝143人  
現在も初職に継続して就業していたものは76人、他の仕事に転職をしていたものは60人。  
・受障時期が初職後＝65人  
現在も初職に継続して就業していたものは9人、障害発生前に転職をし、現在もその職に継続して就業していたものは2人、障害発生後に他の仕事に転職をしていたものは49人。  
初職前の状況：全対象者の78%が初職前は学校に通っていた。特に、視覚障害は91%で最多。次いで、聴覚障害が87%。知的障害の15%、精神障害の11%は福祉工場や作業所で働いていた。

内部障害の13%は病院に通院・入院していた。精神障害の9%は家で療養していた。  
就業形態：全対象者の54%が正社員、パート・アルバイトは38%。視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・内部障害は正社員が6～7割で多く、知的障害・精神障害ではパート・アルバイトが過半数。  
仕事内容：事務（35%）、ものづくり（25%）が多く、両者で6割。清掃、医療・福祉が各1割程度。ものづくりは聴覚障害・知的障害・精神障害で多く、事務は聴覚障害・肢体不自由・内部障害で多い。福祉・医療は視覚障害、清掃は知的障害で多い。  
労働条件（平成20年12月で回答）：  
・1週間当たりの労働時間：週30時間以上がほぼ4人中3人。30時間未満は精神障害・知的障害で多い。  
・給与（月額・ボーナスを除く）：全対象者では13～25万円が42%で最多、次いで7～13万円が39%。  
障害別に見ると、身体障害では、13～25万円が63%で過半数、次いで7～13万円が23%。これに対し知的障害では、7～13万円が66%で過半数、次いで7万円未満が22%。精神障害では、7～13万円が50%、次いで7万円未満が36%である。  
通勤手段：公共交通機関が半数近くで、次いで自動車が4分の1、徒歩・自転車が各1割弱。視覚障害・知的障害は公共交通機関が過半数。肢体不自由・内部障害は自動車が多数。  
通勤時間（片道）：「30分未満」、「30分以上1時間未満」が各約4割で、両者で8割を占める。「1時間以上1時間30分未満」が15%。「1時間30分以上」は少ない。  
仕事の満足度：知的障害は全般的に満足度が高め、聴覚障害は全般的に満足度が低め。給与待遇面については知的障害・肢体不自由が高く、人間関係は内部障害・知的障害が高い。  
働いていたい年齢：51～60歳がほぼ45%と最多で知的障害・聴覚障害に多い。61～65歳は24%。  
現職継続意思：「今の仕事を続けたい」が64%、「別の仕事をしたい」が15%。知的障害のほぼ4人に3人が「今の仕事を続けたい」と希望。聴覚障害の4～5人に1人が「別の仕事をしたい」としている。  
仕事で困ったときの相談先：母親46%、父親25%、上司・同僚41%、知人・友人35%。公的機関では、就業・生活支援センターが15%、次いでハローワーク・病院や診療所が各13%、地域障害者職業センター9%。相談利用なしは13%。

## <経済の状況>

障害年金の受給：「受給している」が76%、「受給していない」が21%。聴覚障害は、「受給している」が89%と割合が高い。

生活の収入源：「年金と働いて得る収入」が40%でもっとも多い。「家族などの支援を受けている」は計4割弱。「働いて得る収入だけ」は17%。

経済的自立度（表2）：生活の収入源の回答を経済的自立度という視点から再分類したところ、特に視覚障害と内部障害において高い。

表2 障害別に見た経済的自立度（人、%）

	高	中	低
視覚障害	35（77.8）	8（17.8）	0（0.0）
聴覚障害	56（68.3）	20（24.4）	3（3.7）
肢体不自由	39（47.0）	35（42.2）	7（8.4）
内部障害	25（80.6）	6（19.4）	0（0.0）
知的障害	54（46.2）	46（39.3）	10（8.5）
精神障害	20（45.5）	23（52.3）	1（2.3）
計	229（57.0）	138（34.3）	21（5.2）

## <職業意識>

作業上の配慮事項：知的障害・視覚障害が「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」、聴覚障害が「まわりに仕事やコミュニケーションを援助してくれる人を配置すること」、内部障害・精神障害が「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること」が多い。肢体不自由では「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」と「作業のスピードや仕事の量を障害に合わせること」が各5割前後と多い。

会社の配慮事項：対象者全体では、「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」が54%でもっとも多い。次いで「障害や障害者のことを理解してほしい」が49%、「給与面を改善してほしい」は37%、「能力に応じた評価や、昇進・昇格をしてほしい」が33%。「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」は知的障害及び精神障害で多い。「障害や障害者のことを理解してほしい」は聴覚障害及び精神障害で多い。「給与面を改善してほしい」は障害で差はあまりみられない。

近い将来（5年後まで）に実現したいこと：

対象者全体では、「結婚・出産、家庭、恋人」が最多で23%。次いで、「職業面向上（昇進、昇給等）」で19%、「趣味充実（スポーツ大会等での入賞等）」が13%、「自立（経済的自立、一人暮らし等）」10%、「免許資格取得、留学、勉強」が8%。

生活満足度：「満足」・「どちらかといえば満足」を加えてみると、全体平均では「家族関係」が82%、「友人関係」75%、「体力健康」54%、「収入」47%。知的障害は全般的に平均より高く、精神障害が平均を下回っている。

## 4 まとめ

1回目の調査では、今後、継続して調査を行う対象者の調査時点までのキャリアの状況、調査時点における就業の状況を把握した。具体的には、現在の仕事に関する状況、調査開始時点までの学歴、初めての職業等、家族・住まい等生活についてのデータ等である。

本調査は、各当事者団体や企業を通じて、当事者から長期にわたるアンケート調査の協力について同意を得られた者を対象としている。通常の無記名の1回限りのアンケート調査とは異なり、個人を特定して15年間計8回の調査に回答協力を頂いて実施していくものである。今後も継続して、調査研究の趣旨に理解を頂き、協力を得ていくため、対象者の支援等に最大限の努力をしていく必要があると考えている。

現在、後期調査を実施中であり、今年度末には全対象者の第1回目の前期・後期調査の報告書がそろそろ予定である。来年度以降の調査において変化をとらえていくことになるが、これらの調査研究は、障害者の職業について日本で初めての全国規模のパネル調査であると考えられる。

この調査研究により、今まで漠然としていた各障害者の職業生活における課題が明確になってくるものと期待され、行政サイドのみならず、障害者支援に携わる支援者にとっても貴重な資料になるであろう。

### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省：平成18年度身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について(2007)
- 2) 高齢・障害者雇用支援機構：日本の障害者雇用の現状 - 平成15年度障害者雇用実態調査(厚生労働省)から -、資料シリーズNo38(2007)
- 3) 嶋崎尚子：社会調査データと分析(2003)

# 評価と訓練が手軽にできる「ボックス式作業」の紹介

後藤 英樹（足立区障がい福祉センター 就労促進訓練室 作業療法士）

## 1 はじめに

足立区障がい福祉センター就労促進訓練室は、障害者自立支援法による就労移行支援事業を行っている施設である（平成21年9月30日現在）。

利用者は主に知的障害者で、平成20年度は延べ29名が在籍した。そのうち、就労した者は12名で、就労までの平均在所期間は約6ヵ月であった。

当施設は、足立区の計画や他施設との関係により、年度途中での離職者が利用することが多い。また、近年では新規に知的障害者として認定された高学歴の利用者も多くなってきている。

すぐにでも就職したいと希望する利用者が多いため、能力や適性を短期間で把握する役割が求められている。

今回は、利用者の基礎的な作業能力の評価と訓練を効率的に行うことを目的に、当施設で行っている「ボックス式作業」を紹介し、その利点と課題について報告する。

## 2 ボックス式作業とは

当施設の作業プログラムは、基礎能力の確認と訓練をする「アセスメントプログラム」、しごとをイメージした作業体験をする「ワークプログラム」、特定企業への就労に向けた訓練をする「オーダーメイドプログラム」の3つに分かれている。

「ボックス式作業」は、その中の「アセスメントプログラム」として行っている。

「ボックス式作業」とは、一つの作業を行うために必要な材料と道具、そしてできた量やかかった時間などの結果を記入する用紙を、一つの箱の中にまとめてセットしたものである。

箱の大きさはなるべく統一し、収納する場所も一カ所にまとめてある。



ボックス式作業(例):名刺の仕分け



ボックス式作業(例):衣類の取り扱い

## 3 ボックス式作業の導入経過

当施設のこれまでの作業プログラムは、実際のしごとをイメージした「ワークプログラム」や受注作業が中心であった。

利用者が職業選択をしやすくなることや、実際の職場で起こると予測される問題点を、事前に確認するためにはとても効果的であった。

しかし、これらの作業をしていると、環境や道具、人とのかかわりが発展していき、一つの「作業」がどんどん広がりを持っていく。そのため、基礎的な作業能力の把握がしづらいという課題があった。

実際に就職してみると、要求される能力は非常に多く、また、それが複雑に絡み合っているため、失敗があったときの要因を限定しづらいということもしばしばあった。

そこで、実際のしごとの環境にとらわれず、作業の広がりを抑え、基礎的な作業能力の評価と訓練をする必要性が検討された。

平成20年度の後半から「ボックス式作業」を試行し、平成21年4月から本格的に導入することにした。



ボックス(例)



収納(例)



ワークプログラムの様子  
(左:調理補助、右:清掃)

#### 4 ボックス式作業の利点

##### (1) 用意されている作業を把握しやすい

「一箱一作業」としてコンパクトに収納することにより、一つひとつの作業をとらえやすくなる。

また、それらを一カ所にまとめて見渡せることにより、用意されているすべての作業を把握しやすくなる。

作業を同じ「一箱」という単位でイメージし、それぞれを比べやすくしてあるので、得意な作業や苦手な作業を把握しやすい。

##### (2) 手軽さを感じられる

道具の準備や作業工程の説明、結果の測定などについて、一箱ですべて完了するため、手軽さを感じながら一つの作業を扱うことができる。

また、見た目がすべて統一されたボックスということから、どんな作業にも、先入観を待たずに取り組みやすい。

##### (3) どこでもできる

箱ごと運べるため、場所にとらわれることなく、どこでも作業ができる。

個室での個別的な作業にも使えるし、大きな部屋で何人かで作業するときにも使える。そしてそれがいつでも可能である。

##### (4) 共有できる

他の部署、部門に貸し出しがしやすい。

障がい福祉センターでは、就労支援センターや身体障害者のリハビリ部門なども併設しており、実際に他部門に箱ごと貸し出しをしている。

就労移行支援事業を利用する知的障害者だけでなく、幅広いタイプの方にも利用してもらっており、結果も共有できている。

そして、他部門の意見も取り入れて作業内容の修正も随時行えている。

##### (5) 自主的に行える

作業する者にとっては、手軽な箱の単位での把握ができるので、「あの作業はまだやっていないからやりたい」「次はあれをやってみたい」という自主性や意欲が喚起されやすい。

また、収納場所からの箱の出し入れや、結果の記入を自分で行うこともでき、自らチャレンジするという行動を起こしやすい。

##### (6) 比較がしやすい

作業の広がりを抑えてあり、同じ作業を何回もチャレンジできることと、結果を記入する用紙も作業と一緒にボックスに収納してあることから、

個人の経過を把握しやすい。

また、同じ理由で、他の人と比べることも容易である。

##### (7) 個別対応がしやすい

評価にも訓練にも体験にも使えるという柔軟性があり、作業に人を合わせるのではなく、「人に作業のほうを合わせる」ということがしやすい。

たとえば、同じ作業に長時間取り組むこともできるし、短時間で何種類もの作業に取り組むこともできる。

##### (8) 変更がしやすい

一つの作業を廃止するときも、新たに作業を準備しておくときも、独立した一箱ごとの見直しになるため、他の作業への影響が少ない。

ボックス式作業は、内容の変更がしやすく、常に進化し続けることができる。

#### 5 課題

- ・作業がこじんまりしてしまい、事務系の仕事に偏ってしまう。
- ・作業の広がりを抑えてあるので、単純化し過ぎてしまう作業がある。
- ・実際のしごとのような変化はないので、マンネリ化はしやすい。
- ・「箱に無理やり詰め込む」場合があり、設定に無理があるセットになることもある。
- ・扱う物を小型化する工夫に時間とエネルギーが必要。

#### 6 まとめ

今回紹介した、評価と訓練が手軽にできる「ボックス式作業」は、基礎的な作業能力の評価と訓練においては、非常に利点が多い。

しかし、いくつかの課題もあり、今後も見直しや修正を続け、常によりよいものに更新していかなければならない。

また、「実際のしごとと同じ環境での作業」と「ボックス式作業」の併用による効果についても、検討をしていきたい。

# 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を有する 訓練生のための就労支援・職業訓練の取り組み

剗田 文記（国立職業リハビリテーションセンター職業指導部職業指導課 障害者職業センター）

小林 久美子・小林 正子・中山 秀之（国立職業リハビリテーションセンター職業指導部職業指導課）

大内 朋恵・長谷川 秀樹（国立職業リハビリテーションセンターOAシステム課視覚アクセスコース）

## 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。）では、平成18年度～19年度にかけて、「視覚障害者受入拡充に関する検討プロジェクト」を実施し、職リハセンターにおける視覚障害者への職業リハビリテーションの現状や今後の課題について整理し、報告書<sup>1)</sup>にとりまとめている。この報告書では、職リハにおける今後の課題を、実務的な課題と制度的な課題に大別し、特に実務的な課題については、視覚障害者の受入拡大を図るために、就職先の選択肢を拡大する訓練コース設計のあり方や新たな訓練におけるマンパワーの確保・体制の整備、最新の支援機器の整備と情報保障の必要性が指摘されている。

職リハセンターでは、この課題に取り組むために、「重度視覚障害者の就職促進のためのワーキングチーム（以下「ワーキングチーム」という。）」を結成し、重度視覚障害者に対する就労支援と職業訓練の有機的連携を図り、就職の促進を図れるよう検討を行っている。

本稿では、このワーキングチームで検討している視覚障害者の職業訓練へのニーズや収集した就業事例、それらの情報に基づく訓練内容の拡充の現状とその効果等について、報告する。

## 2 目的

職リハセンターの「ワーキングチーム」による情報収集や訓練内容の拡充の現状等について整理し、その効果と今後の課題について検討する。

## 3 ワーキングチームの活動と実施状況

職リハセンターのワーキングチームでは、現状の課題について検討するため、職リハセンターに在籍していた視覚障害者から訓練に対するニーズを伺った。また、既に視覚障害者を雇用している企業3社を訪問し、企業内でご本人が従事している職務内容について、詳細な情報収集を行った。

## （1）重度視覚障害者の訓練ニーズ

視覚障害訓練生から聴取した結果を基に、訓練ニーズの高い訓練内容を、実際の職務に近い訓練を行えるよう構造化を図ることを念頭に、段階的に整理した。

表1 視覚障害者の訓練ニーズ

PCスキル関連
テキスト入力 点字の習得・確認 e-mailの作成・仕様 Internetによる情報検索 墨字データのテキストデータ化 Excelによる作表・データ集計・報告等 Wordによる文書修正・差し込み印刷等 Homepageの修正・作成等 Accessによるデータベースの作成・修正 JAVA等のプログラミング作業
その他のスキル
電話対応・メモ作成 コピー・ファイリング等のオフィスワーク メモ等による予定・情報・作業遂行管理

これらのニーズに対するワーキングチームの検討の中では、これらが全ての訓練生に到達可能なものではなく、個々のスキルレベルに応じて実施される必要があること、個々の項目について、実際の職場で活かすことを念頭に実務的な訓練内容を取り入れることの必要性が指摘された。

## （2）重度視覚障害者の職務内容（事例）

事務職として就労中の重度視覚障害者3名に対し、情報収集を行った結果について、概要・作業環境・職務内容等について以下に整理した。

人事部に所属するAさん

概要：ITセキュリティ関連企業の総務・人事部に所属するAさん（全盲）は、10年に渡って採用業務に従事している。

作業環境：ノートPC、Office2003、XP Reader、紙2001（メモ用）、企業内グループウェア（音声対応済み）

職務内容：人事部では部長以下数名で業務を行っている。Aさんは、採用業務に関する予算作成等から募集活動、面接、採用事務等まで幅広く従事しており、細かな事務処理は派遣スタッフがAさんの指示のもと行っている。詳細な職務内容を表2に示した。

表2 Aさんの職務内容一覧

No	作業名・作業内容
1	新卒採用
1-1	予算作成(採用方針案に基づく予算作成)
1-2	採用活動準備(採用活動に向けた準備)
1-3	募集作業(就職サイトの掲載)
1-4	就職サイト登録者の情報管理
1-5	DM(E-mail)の発送(セミナー告知等)
1-6	セミナー出欠電話確認
1-7	適正テストの実施・データ管理・判定
1-8	面接対象者への電話連絡・日程調整等
1-9	内定
1-10	内定者懇親会の計画・連絡・実施
2	キャリア採用
2-1	予算作成(採用方針案に基づく予算作成)
2-2	ハローワーク採用
2-2-1	ハローワーク求人票の作成・提出
2-2-2	応募者の受付・情報管理
2-3	社員紹介採用
2-4	転職サイト採用
2-4-1	転職サイト契約
2-4-2	転職サイト運営・会社説明会開催
2-5	人材紹介会社採用
2-5-1	人材紹介会社契約
2-5-2	応募者の受付・情報管理
2-6	書類選考・採用面接
2-6-1	書類選考・選考結果の通知
2-6-2	採用面接の調整・実施
2-7	内定
2-7-1	社内判断の確認
2-7-2	採用条件を応募者に通知、確認
2-7-3	稟議書作成(グループウェア)、稟議
2-7-4	合格者と交渉後、内定を通知
2-8	各種経費の支払い

#### 総務・人事グループに所属するBさん

概要：生活用品・医薬品・食品製造メーカーの総務・人事グループに所属するBさん(全盲)は、職リハセンターで訓練を受けた後、総務業務担当者として採用されまもなく2年目となる。

作業環境：デスクトップPC、Office2003、XP Reader、JAWS、DotView(点図ディスプレイ)、ブレイルメモ(点字ディスプレイ)、駅スパート

職務内容：Faxやコピー機、社内グループウェア等が視覚障害に対応していないため職務内容が限定されているが、PCスキルを必要とする作業を他のグループメンバーの作業から抽出し、Bさんの職務としている。

詳細な職務内容を表3に示した。

表3 Bさんの職務内容一覧

No	作業名・作業内容
1	給与データの集計・統合(700名×20項目)
1-1	本部・2工場・8支店からデータ受信
1-2	データ抽出、項目別統合ファイルに統合
1-3	給与システムアップロード用シートに統合
2	組合費データの集計・仕分け・発送(Excel)
2-1	給与システムデータから組合費データ抽出
2-2	11支部/本部部署毎の集計データを作成
2-3	経理部へ集計データを送信
2-4	支部別データを印刷、社内便で発送
3	残業データの集計・グラフ作成(DotView)
3-1	給与システムデータから残業データを抽出
3-2	部署毎にデータを抽出、集計
3-3	部署別勤怠実態グラフを作成・報告
4	派遣社員残業データの集計・グラフ作成(＼)
4-1	派遣社員残業データ集計表にデータをコピー
4-2	部署毎にデータを抽出、集計
4-3	部署別勤怠実態グラフを作成・報告
5	電報発信(ペリーカード活用)
5-1	電報発信内容をエクセルシートで受付
5-2	ペリーカードに必要事項を入力、発信
6	新規入社、退社者の人事データベース更新
6-1	入退社者の発生連絡を口頭で受ける
6-2	通勤データの作成・確認(駅スパート)
6-3	人事データベースの更新(Access+Jaws)
7	電話応対
7-1	代表電話を受信/メモ(ブレイルメモ)
7-2	内線番号表を検索・確認・転送
8	宅配荷物の受け付け
8-1	宅配業者からの来社の連絡を受付
8-2	セキュリティドアの開放
8-3	宅配便の受け取り、受領印押印
9	郵便物の発送
9-1	住所タックシールの作成・印刷(Excel)
9-2	封筒へのタックシール貼付・発送
10	その他
10-1	新入社員への連絡文作成・封入・発送(Word)
10-2	半期・年度末決算期の給与データの集計
10-3	朝礼の司会

#### 人事部に所属するCさん

概要：時計メーカーの総務・人事部に所属するCさん(全盲)は、職リハセンターで訓練を受けた後、採用業務担当者として採用され5年目となる。

作業環境：Office2003、ホームページ・リーダー、XP Reader、JAWS(PDF読込)、e-Typist

職務内容：新規学卒・障害者採用を2名で担当し、応募者等の外部との連絡調整をCさんが行っている。職務は、採用から募集、問い合わせ対応、社内研修等まで多岐に渡っており、月10時間程度の残業も行っている。詳細な職務内容を表4に示した。

表4 Cさんの職務内容一覧

No	作業名・作業内容
1	新規学卒者採用(全業務量の6割)
1-1	募集活動(就職サイトの公開)
1-2	応募受付(10月開始、2万人)
1-3	応募者の情報管理・集計・分析
1-4	説明会準備・開催(2-5月、年間7-8回)
1-5	適性検査(業者委託の筆記試験、1万人)
1-6	面接;人事部 配属予定部門長 役員
2	問い合わせ対応(主担当)
2-1	メール対応(1日20件)
2-2	電話対応
2-3	OB訪問対応(日程調整、当日対応)
3	障害者採用(主に6~9月頃)
3-1	採用の企画・提案
3-2	募集作業(ハローワークへの求人申込)
3-3	問い合わせ対応(メール・電話)
3-3	採用面接の調整・実施
3-4	結果の連絡(メール・電話)
4	中途採用
4-1	問い合わせ対応(メール・電話)
4-2	担当者へつなく
5	インターンシップ業務
5-1	企画作成・提案(H20年度からの新企画)
5-2	資料作成・案内送付(封入、発送)
5-3	希望者の受付(メール;約1000名)
5-4	受講者の選考(150名)
5-5	インターンシップの実施 (理系学生50名/2日、文系学生100名/1日)
6	社内研修
6-1	企画作成・提案
6-2	資料作成・案内送付(封入、発送)
6-3	社内研修の実施(年間5~6回) (10/1内定式後の懇親会、夏祭り等)
7	リクルートマガジンの発行(メールで発行)
7-1	企画作成・提案(H20年度からの新企画)
7-2	取材の調整、実施
7-3	リクルートマガジンの作成・編集
7-4	発行(10-6月;週2回、7-9月;月1回)
8	資材の発注(月2回程度)
8-1	各部署より発注の受付
8-2	業者への発注書を作成・発注
8-3	商品を受領
8-4	経理担当者へ領収書等渡す
9	その他
9-1	出退勤の管理 各人のパソコン
9-2	出張伺い 各人のパソコン
9-3	回覧・添付ファイル等 読み上げを依頼
9-4	契約書類 代筆を依頼
9-5	メモ メールで送信を依頼

#### 4 視覚障害者に対する訓練カリキュラムの検討

##### (1) 視覚障害の事務職務への適応可能性の検討

以上の3事例から、視覚障害者の事務職務を検討する上で、いくつかの共通の特徴が見いだされた。

まず、これらの事務職務では、表計算ソフトやメールソフト、インターネットを多用していた。また、3名の職務には電話やメールでのやりとりが多く、多様

な方法でコミュニケーションを行っていた。さらに、口頭での指示や電話での対応、面接や会議での記録等にそれぞれ得意なツールを用いてメモをとっていた。

これらの事例では、様々な人事関連業務や総務関連業務の中から、これらの特徴を活かして実施可能な作業を徐々に拡大し、個々の作業を単独で特別な支援なく実行している。

これらの結果から、視覚障害者の事務職務への適応は墨字の取り扱いや、社内グループウェアの音声化等の課題・制限はあるものの、個人スキル(PCやコミュニケーション、メモ等)が一定以上のレベルに達していれば実施可能な作業を切り出しうるものと考えられる。また、3事例は全て全盲であったことから、墨字への対応が可能な弱視の場合には、ファイリング等のオフィスワークについても実施可能と考えられる。

##### (2) 視覚障害者に求められるスキル

以上の検討結果から、事務職務を目指す視覚障害者に求められるスキルを、次のように整理した。

Excelでのデータ加工(関数、ピボット、グラフ等)

ビジネスメールの習得(マナー、添付ファイル等)

電話対応(対人スキル、調整・交渉等)

メモ取り(墨字、点字、テキスト入力、音声メモ等)

Accessでのデータ加工(データ検索、抽出、入力)

インターネット検索

HTMLの基礎知識

ファイリング、データ入力等(弱視の場合)

これらのスキルは、視覚障害者からの訓練ニーズにもほぼ対応しており、これまでの訓練の中で取り組んできた内容も多い。しかし、これまでの訓練では、ソフトの操作等、新たな学習に重点がおかれており、実際の職務を想定した作業課題に、独力で取り組む機会が少なかった。

##### (3) カリキュラム・指導方法の見直し

就職後、(2)で整理したスキルを自律的に活用できるように訓練を実施するには、ソフトの操作の学習のステップだけでなく、実務的作業における習熟のステップへと段階的に移行するカリキュラムが必要である。また、マンツーマン指導から自律的な作業遂行を促す指導へと段階的に実施する指導方法を必要となる。さらに、これらのステップを有機的に構築するためには、本人が常に独力で振り返ることができる「教材」や、指導内容をメモできるスキルの習得が必須となる。

現在、職リハセンター視覚アクセスコースでは、こ

これらのステップを念頭に、視覚障害者用の訓練教材(電子ファイル等)の整備や、実務的作業の作成・実施に順次取り組んでいる。

(4) 新たなカリキュラムの実施事例

今年度終了した訓練生Dさん(弱視)は、訓練後半に入って新たなカリキュラムを導入した。カリキュラム例を図1に示した。Dさんは、事務職経験がなく訓練を受講する中で、どの程度自分が事務職務に適應できるスキルを身につけているか不安が大きかった。そこで、ファイリング作業や帳票へのデータ入力作業等を導入・習熟を促し、独力で実施できるよう訓練を行った。また、他者からの指示や助言を大きめの字でメモできるよう常にノートを携帯させ、活用するよう促した。その結果、事務作業に対し自信を持って取り組めるようになり、企業との面接の中でも、自分自身が実施可能な作業内容を具体的に伝えることができ、就職に至った。

5 今後の課題

(1) 全盲者の支援への取り組み

現在、新たなカリキュラムにより就職に至った事例は弱視者に限られている。また、全盲者の職務については、ルーティンワークとして取り組むべきものを検討している段階である。収集した事例等を参考に、全盲者への就職支援・職業訓練を充実させることが大きな課題となっている。

(2) 必要な訓練教材の整備・拡充

弱視者の訓練教材には、ファイリング等の作業を新たに導入してきたが、全盲者の訓練教材は、十分に整備された状態とはなっていない。個々のスキルに応じた段階的な訓練教材の整備・拡充が課題である。

(3) 企業へのプレゼンテーション方法の検討

実施可能な職務の具体的提案

視覚障害者の就職支援では、職務の具体的なイメージが想定しにくいことが障壁となっている。個々の障害状況に応じた、具体的な職務の実施可能性を雇用事例、訓練状況等の情報提供から提案できるよう工夫する必要がある。

職場実習による実施可能性のアピール

職務の遂行可能性をアピールするために、職務内容の事前訓練を含めた「特注型の職場実習」の活用が可能となった。今後、新たな実習方法として、事業所と協力して実施できるよう取り組んでいきたい。

参考文献

- 1)「視覚障害者受入拡充に関する検討プロジェクト報告書」. 国立職業リハビリテーションセンター. H20.1.
- 2)「視覚障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために～指導・支援者のためのQ & A～」. 国立職業リハビリテーションセンター. H20.1.
- 3)「視覚障害者の就労の基盤となる事務処理技術及び医療・福祉・就労機関の連携による相談支援の在り方に関する研究報告書」. NPO法人タートル. H21.3.

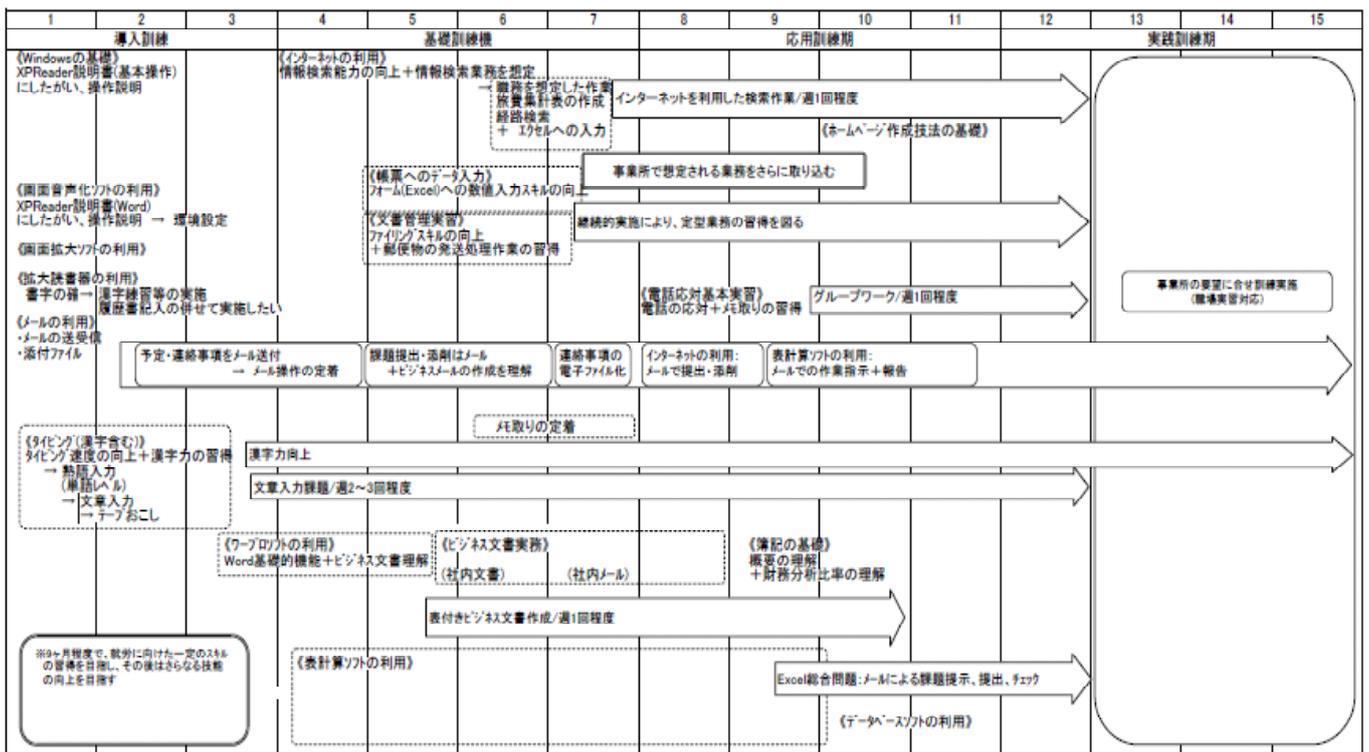


図1 弱視者用の訓練カリキュラム例

# 一般企業に就職した視覚障害者の就職後の状況調査について

石川 充英（東京都視覚障害者生活支援センター指導訓練課 主任生活支援員）

酒井 智子・山崎 智章・大石 史夫・長岡 雄一（東京都視覚障害者生活支援センター）

## 1 はじめに

近年の経済状況は雇用の悪化を生み、障害者の雇用は厳しい環境に直面している。視覚障害者の就労を支援する際、単独移動を可能にするための公共交通機関の利便性、職務内容などの職場環境を十分に考慮する必要がある。

視覚障害者の就労支援に関する先行研究では、復職や新たに就労する経過、および技術習得のプログラムに関する報告はある<sup>1) 2) 3)</sup>。さらなる視覚障害者の就労や雇用の定着化をはかるためには、個人に適した職場生活のQOLを高めるためのキャリア開発を目指すことは必須である。そのため現在就労している視覚障害者の職場生活の状況を把握することは、今後就労を支援するプログラム開発を検討する上でも大変重要である。そこで我々は、就労している視覚障害者の職場生活についての聞き取り調査を実施した。その結果について報告する。

## 2 研究方法

### (1) 研究対象者

視覚障害者の生活訓練施設で訓練を受けた後、職業訓練施設などに進み、パソコン技術、またはマッサージ技術を習得して一般企業などで就労している中途視覚障害者15名。

### (2) 研究方法

先行研究<sup>1, 2)</sup>、および調査者らの実践経験を併せ、家庭生活や職場生活での困難場面や支援体制などを主に6調査項目を作成した。次に対象となる候補者にはメールか電話にて同意を得た上で、事前に調査項目を知らせる目的でメールにて送付した。面接による聞き取り調査は、2009年7～8月にかけて実施した。分析方法は、調査項目に対する回答内容について質的記述分析を行った。

### (3) 倫理的配慮

対象者へのプライバシーの配慮から、個人を特定する表現は避け、データは研究以外には用いないことを対象者に伝え、了解を得た上で聞き取り調査を行うなどの倫理的配慮を行った。

## 3 結果と考察

### (1) 対象者の概要

対象者総数は15名、性別は男性10名、女性5名、

平均年齢は45歳、居住地、勤務地は全員が東京都内であった。

障害の程度については、身体障害者手帳の障害程度等級1級が11名、2級が4名、優性の視力が手動弁以下11名、0.01または0.02が4名であった。なお、この4名は視野にも障害があった。

雇用形態では、正社員が9名、嘱託・契約職員が6名、職種は企業内マッサージが5名、一般事務、お客様相談、人材育成など、いわゆる事務職系が10名、そのうち5名は復職者であった。業務におけるパソコンの使用状況は、15名全員が使用していた。また、ソフトウェアは、スクリーンリーダーと電子メールが全員、ワード・エクセル・ブラウザは14名が使用していた。

### (2) 家庭生活での困難場面と支援体制

一人暮らし5名のうち4名は、郵便物の内容確認、掃除、買い物に困難を感じていた。このうち3名はホームヘルパーを利用していた。一方、家族と同居している10名のうち8名は困難を感じていなかった。これは家族による日常生活への支援が大きく影響していると考えられる。

転居や転職・転勤という環境が大きく変化した8名は、単独移動確立のために自宅周辺、通勤経路、会社建物内の環境認知や移動経路確認を歩行訓練士に依頼していた。単独移動の確立は、家族やホームヘルパーによる支援では難しいと判断したためと考えられる。このような移動確立のために実施する歩行訓練は、サービス提供施設側が費用を負担して対応していることが多いことから、提供施設側の都合により歩行訓練を受けることができなくこともあり得る。安心して歩行訓練を受けることができるよう、法的な整備が必要であると考えられる。

### (3) 職場生活での困難場面と支援体制

職場生活でサポートを依頼する場面として、パソコンの操作やトラブル等のパソコン関連が8件、回覧文書などの紙媒体の読み上げ5件、社内や社外の一人で移動できない場所への誘導が4件であった(表1)。

支援の依頼は、職場の同僚が多かった。特にパソコンのトラブルやレイアウトの確認などパソコン関連は、即時的な解決方法として同僚への依頼は有効である。しかし、自らパソコンのトラブルなどに対

応するための技術力をつけたい場合やソフトウェアの大きな変更・変化の時など、同僚に依頼しにくい場合は、訓練施設などに支援を依頼していた。このような形の支援は、サービス提供施設側が費用を負担して対応していることが多く、歩行訓練同様、大きな職場環境の変化に対応できるようなサービス提供が可能になるための法的な整備が必要であると考ええる。

#### (4) 職場生活を円滑に送るための工夫

##### イ 仕事をする上で気をつけていること

『仕事をする上で気をつけていること』については、「職場でのコミュニケーションの取り方に関して」と回答した人が15人中7人であった。また、「ストレスを引きずらないようにしている」「同僚との仕事のバランス」という回答もあった(表2)。

これは、仕事をする上で、周囲から声をかけてもらえるような雰囲気作りを心がけるなど、コミュニケーションの重要性を意識し、腐心しながら職場生活を送っていることを示していると考ええる。

##### ロ コミュニケーションを円滑にするための心がけ

『コミュニケーションを円滑にするための心がけ』について、回答総数27件(複数回答)のうち、最も多かったのが「こちらから声をかけるなど、雰囲気作りをする」が6件、「あいさつをする」が5件、「自分の見え方やできることなどの状況を伝える」が3件であった。また、「お願いするときは一人に集中しない」「話に入り込むのに苦労する」などという回答もあった。

これは、支援依頼を考え、普段から良好な関係を築いておくことを心がけていること、また支援依頼に心的負担があることを示していると考ええる。

#### 八 仕事以外での過ごし方

『仕事以外での過ごし方』については、回答総数31件(複数回答)のうち、最も多かったのが「家族や友人と過ごす」が6件、「運動」「映画」「テレビ」

が各4件であった(表3)。仕事以外の趣味や余暇活動の充実、仕事を円滑に進めていくためには重要である。職業リハビリテーション期間中に、趣味や余暇に関する情報提供を行う必要があると考えられる。特に、運動と映画館での音声解説付き映画については、情報を提供するだけでなく、実体験ができるような場の提供も重要であると考ええる。

#### 4 今後の課題

今後、視覚障害者の就労支援では、職業の技術的な訓練を提供するだけでなく、就労後の職場生活の環境変化、視力低下などの視覚機能の変化、転居などの家庭生活の環境変化に対応できるサービス体制の充実、また心的負担を軽減するための相談体制の充実をはかる必要がある。さらに、趣味や余暇の充実、ストレスへの対処法などに関する情報提供を行う必要があると考えられる。

一方、障害者自立支援法に基づく就労移行支援サービスは、就労直後のサービス提供は認められているものの、一定期間を過ぎるとサービス提供ができないのが現状である。視覚障害者の就労や雇用の継続・定着化のためには、相談・情報提供・技術指導などのサポート体制が大変重要であると考えられるが、これらのサービスが社会福祉の法律に基づいた形で提供できるように法整備を望むものである。

#### 参考文献

- 1) 日本盲人社会福祉施設協議会：在宅視覚障害者のIT化に伴う情報アクセシビリティに関する調査研究事業報告書、平成16年3月
- 2) NPO法人タートル：視覚障害者の就労の基盤となる事務処理技術及び医療・福祉・就労機関の連携による相談支援のあり方に関する研究報告書、平成21年3月
- 3) 障害者職業総合センター：視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究、平成21年3月

表1 職場生活での困難場面 (複数回答、単位：件)

パソコン関連	紙媒体読み	移動	特になし
8	5	4	4

表2 仕事上で気をつけていること (単位：人)

コミュニケーション	仕事バランス	ストレス管理	特になし	その他
8	1	1	1	4

表3 仕事以外での過ごし方 (複数回答、単位：件)

家族や友人と	運動	映画	テレビ	休養	趣味・サークル	音楽・朗読CD	家事	その他
6	4	4	4	3	3	3	2	2

# メンタルヘルス不全休職者の職場復帰過程における トータルパッケージの活用状況と課題について

加賀 信寛（障害者職業総合センター障害者支援部門 主任研究員）、  
小池 磨美・位上 典子・中村 梨辺果・村山 奈美子・下條 今日子・望月 葉子・  
川村 博子（障害者職業総合センター障害者支援部門）

## 1 目的と背景

障害者職業総合センター障害者支援部門においては、「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援関係機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究」（平成 19～21 年度）の中で、医療、保健、福祉、就労支援機関、企業等を研究協力機関とし、各機関・企業における職場適応を促進するためのトータルパッケージ（以下「TP」という。）を活用した、メンタルヘルス不全休職者の職場復帰支援の方策について検討を行った。

本報告ではメンタルヘルス不全休職者の職場復帰過程における各機関・企業のTPの位置づけと活用状況を整理し、TPの体系的導入の視点と課題、今後の展望等について述べる。

## 2 研究協力機関

表1は、メンタルヘルス不全休職者の職場復帰過程でTPの構成ツールを活用している研究協力機関・施設及び企業の一覧である。TPを活用している機関等は13所（医療・保健機関～4所、福祉機関～1所、一般事業所～6社、その他の機関～2所）となっている。

表1 研究協力機関一覧

NO.	地域	種別1	主な対象障害				活用ツール			
			知的	発達	高次脳	精神	WCST	MN	MWS	MSFAS
1	埼玉	福祉機関								
2		事業所								
3	千葉	医療機関								
4		医療機関								
5	東京	事業所								
6		事業所								
7		事業所								
8	愛知	EAP機関								
9	広島	行政機関								
10		事業所								
11		事業所								
12		保健機関								
13		医療機関								

## 3 研究協力機関におけるTP活用の位置づけ

### (1) 医療及び保健機関

#### 精神科医療機関

デイケアに「復職支援プログラム」を組み入れ、職場復帰支援を進めている精神科医療機関（表1中の4、13の医療機関）においては、職場復帰に向けた準備性の向上（作業耐性の強化、疲労に対するマネジメントスキルの習得等）を図るためのツールとして、図1及び表2の通りTPを位置づけて試行的に活用している。

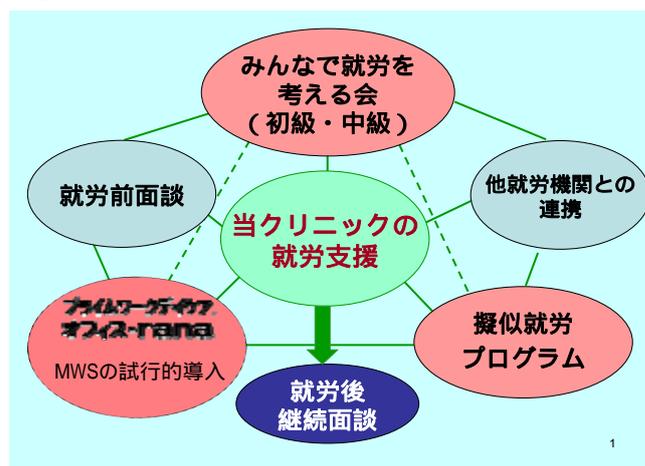


図1 4(表1中)の医療機関におけるTPの位置づけ

表2 13(表1中)の医療機関におけるTPの位置づけ

*インテーク面接 (MSFAS)	
スケジュール	月～金
午前	*オフィスワーク <b>MWS各課題</b> 復職に役立つ自主課題等
午後	*集団認知療法 *スポーツ *コミュニケーショントレーニング *自主活動 *復職支援ミーティング

また 3の医療機関においては、デイケア利用者個々の状況やニーズに応じて、TPのツールを適用する者と適用しない者をスクリーニングして活用している。

## 精神保健福祉機関

地域障害者職業センターにおいて実施されている「リワーク支援」を利用できない休職中の公務員労働者を主な対象とし、研究協力精神保健福祉機関（表1中の12）のうつ病デイケアにおいて、表3のような位置づけでTPの各ツールが活用されている。

表3 12(表1中)の保健機関におけるTPの位置づけ

*インテーク面接(MSFAS)	
*カウンセリング(M-メモリーノート)	
スケジュール	月・火・木・金
午前 ～ 午後	*グループ活動 *料理/茶道/陶芸等 *認知行動療法
	*復職プログラム(MWS各課題) *プログラムミーティング

## (2) 福祉機関

福祉機関（表1中の1）の「労働支援プロジェクト」において、図2に示すように利用者に対するアセスメントや集中研修プログラム、作業改善、就労・復職支援の中にTPの各ツールを位置づけ、さらに関係機関との情報交換ツールとしても活用している。職場復帰の希望者に対しては、地域障害者職業センターで実施しているリワーク支援への円滑な移行を意図し、実際の就業環境に近い条件を施設内に確保する工夫を加えている。

福祉機関におけるトータルパッケージの体系的導入の例

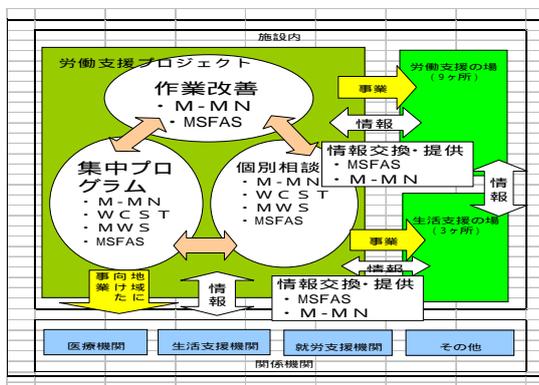


図2

第16回職業リハビリテーション研究発表会「精神障害のある人の多様な働き方を実現するために」- 支援ツールとしてのトータルパッケージ活用の方向性 - (香野他)より転載

## (3) 一般事業所

本調査研究の一環として、企業におけるメンタルヘルス不全休職者に対する職場復帰の取り組み状況について把握するため、ランダムサンプリングした一般企業4500社を対象とした、「メンタルヘルス不全による休職者の職場復帰に関するアンケート調査」を平成20年5月に実施し、886社から有効回答を得た。

図3は企業が円滑な職場復帰のために現在利用している方策と、今後、必要となる方策に関し項目選択方式によって得た回答を集計した結果である。

円滑な職場復帰に必要な方策について(n=886)

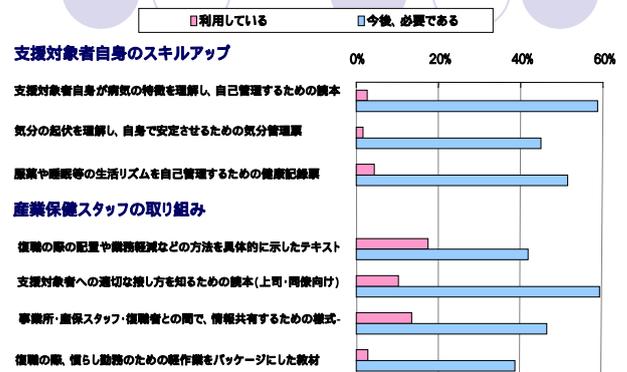


図3

本調査の結果から、メンタルヘルス不全休職者の円滑な職場復帰を進めていく上においては、「対応可能な作業的負荷の水準の確認」、「病前と病後の変化に対する気づきの促し」、「注意や集中の持続、疲労時のマネジメント」等の課題を、メンタルヘルス不全休職者自身が客観的に吟味、検討し、補完方法と対処行動の獲得を支援できる具体的なツールに対するニーズがあることがわかった。

表1中の2、5、6、7、10、11の研究協力企業は、こうした具体的なツールに対するニーズを有しており、各企業の実情に応じ、図4に示したような、「活動回復期」、「復職準備期」、「復職後」の何れかの職場復帰ステージにおいてTPを活用している。

以下に、～までの各ステージにおける、TPの活用状況を記す。

### 活動回復期

表1中の6、7、10の企業においては、職場復帰の初步的ステップを踏み出す際、無理のない精神的負荷と作業意欲再生のための適切な刺

激を提供できるツールとして、TPをホームワークとして活用している。

復職準備期

表1中の5の企業においては、リハビリ出勤（試し出勤）を職場復帰前の準備段階として位置づけており、支援対象者がMWSの中から選択した作業課題や資格取得学習、レポート作成等に取り組み、またメモリーノートやMSFA Sを活用しながら体調管理にも心掛けることによって、無理のない職場復帰の計画と準備を進めている。

復職後

表1中の2、11の企業においては職場復帰後、支援対象者を直ちに通常業務に従事させるのではなく、慣らし勤務のプロセスを設ける等、ソフトランディングを図っている。慣らし勤務期間中は、MWSの各作業課題や企業内で準備できる軽作業を織り交ぜ、これらと併せて、MSFA Sも活用しながら、ストレス・疲労のセルフマネジメントを適切に行えるよう支援することにより、職場復帰後の定着を強化している。

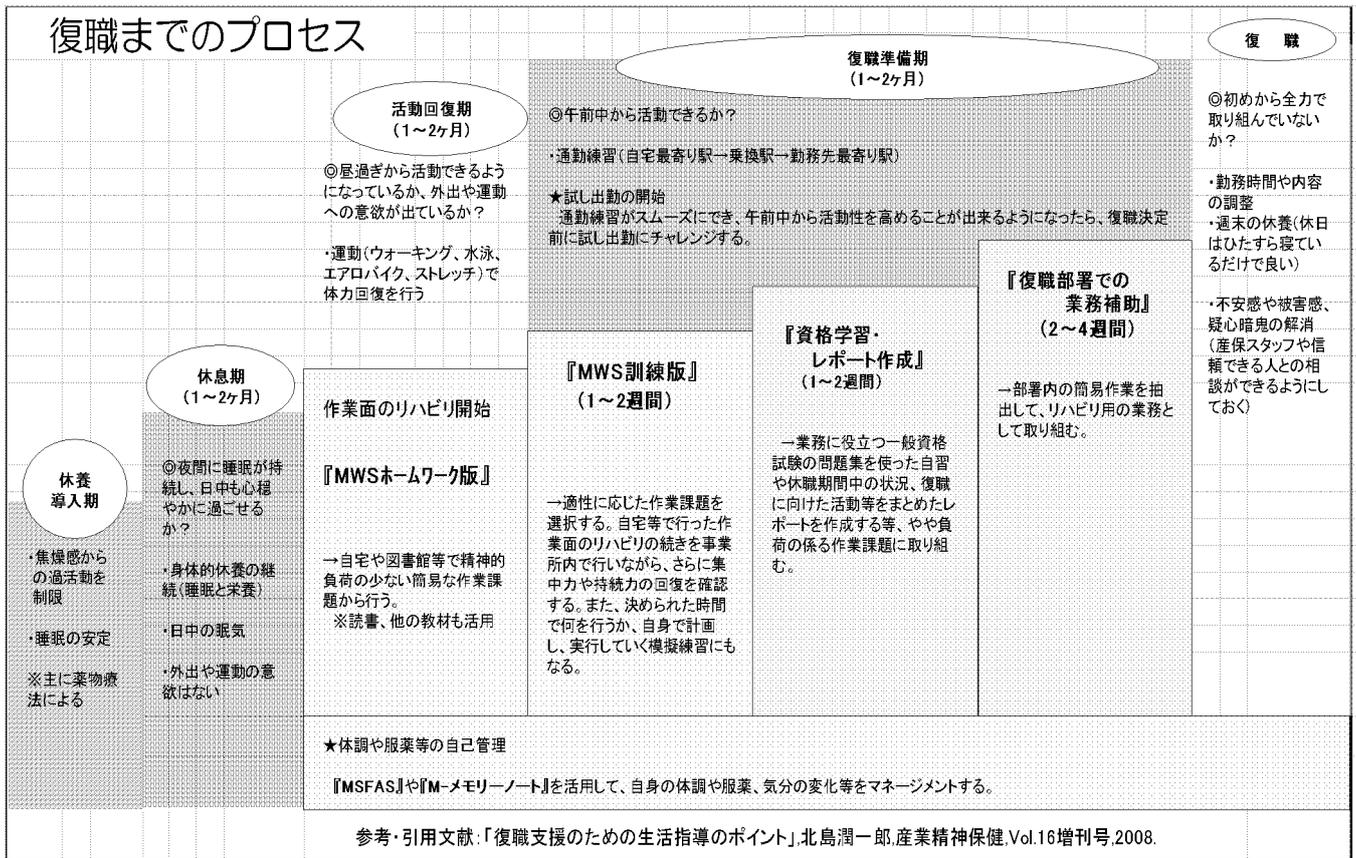


図4

(4) その他の機関

産業保健推進センター

企業の産業保健スタッフや労務担当者を対象とし、研究協力産業保健推進センター(表1中の9)が主催する研修会においてTP活用講座を開催し、メンタルヘルス不全休職者の職場復帰支援過程におけるTPの活用方法と、その有用性について情報提供した。その結果、当該地域においては企業のTPに対する関心が広まり普及のきっかけを得た。

民間EAP機関(Employee Assistance Professions : 労働者の健康のサポートを事業として展開する民間機関)

民間の研究協力EAP機関(表1中の8)が実施している職場復帰支援の過程において、3ヶ月~6ヶ月以上、連続して休職している支援対象者が、TP活用によって得られた具体的に明確な成果を集団認知療法や再決断療法の場面で支援者からフィードバックされている。このことによって、今後の支援方針のエビデンスとして、支援対象者との合意形成が得易くなる効果があることが、同EAP機関から報告されている。併せて、同EAP機関のスタッフ間で、支援対象者の支援方針を検討する際の協働レベルを上げるコミュニケーションツールとしても機能しているとの報告を得ている。

### 3 今後の課題と展望

#### (1) 体系的な導入の視点で活用する

TPの体系的な位置づけを念頭において活用している機関、施設及び企業がある一方、体系的な位置づけではなく、支援スタッフが個々の支援対象者の障害状況に応じて、その都度ツールの適用可否を判断しているところもある。

後者のような視点でTPを活用する場合の課題として、個々の支援スタッフのTPに対する価値判断や経験値によって適用可否が左右され易く、スタッフ間で支援の方向性を検討する際の情報共有ソースになりにくい。TPの各ツールが有する機能と個々の支援対象者の障害状況や活用場面を的確に照合し、ツールの適用可否をその都度、合理的に判断する必要性が生じる等があげられる。

これに対し、体系的な視点で活用する場合、支援スタッフのツール活用ノウハウについては一定程度、担保される必要があることは当然としても、職場復帰支援システムの一部を担うツールとして平準的に稼動していくため、支援スタッフ個々の恣意が介在しにくく、支援の方向性に対する支援者間の共通認識が形成され易くなり、より効果的な支援の方策に繋げていくことが可能になるものと考えられる。

しかしながら、TPの体系的な活用の視点において職場復帰支援が行われた事例が少数であることから、今後、研究協力機関・企業等における、活用事例を蓄積していくことによって、体系的活用の効果に関する実証性を高めていく必要がある。

#### (2) 地域における職場復帰支援モデルの構築

企業の産業保健または労務担当者と、職場復帰のための関係機関の連携を実現していくために、TPの活用が有効であるとの報告を研究協力機関から得ている。本研究においては複数の地域の医療、保健、福祉、就労支援機関、企業等に対し研究協力を依頼したが、これは地域における職場復帰支援モデルの構築に寄与できるTPの活用可能性に関する検討を意図したことによるものである。

先述したとおり、TPを活用した職場復帰事例が少数であることから、地域における職場復帰支援モデルを提案するまでには至っていないが、TPの普及と活用ノウハウの伝達を進め、活用事例が蓄積されることによって、地域の職場復帰支援モデルの構築に寄与していくことが重要な課題であると考えている。

#### (3) TP普及の展望

TPを構成するツールのうち、MWSとメモリーノートは市販されており、医療・福祉・就労支援機関及び企業における活用が進んでいる。また、当機構のホームページ上からダウンロードできるMSFASについても徐々に普及が進んでいくものと推測する。

今後も、職場復帰支援におけるTP適用の有用性に関する情報を積極的に発信することによって、TPの普及を継続的に進めていくこととしている。

### 4 まとめ

現下の厳しい経済情勢の下、企業の人員合理化に伴って、メンタルヘルス不全体職者の職場復帰が困難となることが憂慮される昨今、より質の高い職場復帰支援プログラムを提供していくことが、関係機関に求められている。

今後も、関係機関をバックアップしていくため、TPの活用事例を蓄積しながら、効果的な職場復帰支援の方策に関する調査研究を進め、成果の普及に努めていきたい。

#### <引用・参考文献>

- 1)障害者職業総合センター,調査研究報告書 75 「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」(最終報告書)
- 2)障害者職業総合センター,「トータルパッケージ活用のために」(2007)
- 3)障害者職業総合センター,「第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集(2008)」 P152~155(香野他)