

ポスター発表

企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査 その1

—企業のキャリア形成に関する制度・枠組みに関する基礎情報について—

○中村 梨辺果（障害者職業総合センター 研究員）

若林 功・内田 典子・村山 奈美子・鈴木 幹子・下條 今日子・森 誠一・望月 葉子・白兼 俊貴
（障害者職業総合センター）

1 はじめに（現状と課題）

近年、公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は年々増加傾向にあり、平成22年度は5万件を超え過去最高を記録した。身体障害者、知的障害者、精神障害者、その他の障害者（発達障害者や高次脳機能障害者等）のいずれの就職件数も前年比増となっており、多様な障害種別にわたって、働く障害者の拡がりが見られている。

一方で、これまでの先行研究は、①特に昨今の就職件数が著しく増加している精神障害者に限ってみても、短期離職者が少なくないこと¹⁾、②企業が雇用管理上、「配置・定着・適応」「教育訓練」等に苦慮していること²⁾を指摘している。技術革新や雇用形態の多様化をはじめ、変化が加速する今日の企業環境において、雇用された障害者が「就業を継続し、成長や充実、安定を遂げていくこと」への支援は、企業・障害者の双方にとって一層重要な課題になっていると言える。

しかし、「キャリア」及び「キャリア形成」の概念は広く多義的な上、特に障害者を対象とした調査研究は非常に少ない。先行研究として、①職務満足度が障害者の離職・継続の意図に関連することを明らかにしたもの³⁾、②入職前から障害者だった者に限って、入社後の「訓練・能力開発」「配置転換・昇進」に焦点をあてたもの⁴⁾等があるが、障害者のキャリア形成については明らかにされるべき点が多く残されていると言える。

このため、キャリア形成を構成する基本要素について理解を深め、障害者のキャリア形成支援に役立てていく必要があると考え、企業の現場における障害者のキャリア形成の実態を把握すべく、次の2つの調査を実施した(表1)。

ここでは、「就業継続」「成長や充実」「職業生活の安定」を、キャリア形成を構成するキー概念とし、それらを達成する過程に着目して調査票の設計を行った。

表1 調査概要

【調査Ⅰ】：事業所担当者用	
目的	キャリア形成に関する企業の取り組みの実態把握
主たる内容	上記に関連する制度や運用上の仕組み、事例等
【調査Ⅱ】：従業員用	
目的	職業生活上の経験と考え方の変化の把握
主たる内容	入社前後の経験、考え方の変化等

2 調査方法

(1) 企業の範囲：無作為抽出企業(3352社)、CSR企業総覧^{註1)}掲載企業(858社、以下「CSR企業」という。)、表彰企業^{註2)}(490社)、特例子会社(236社)の計4936社とした。

(2) 障害者の範囲：身体障害者、知的障害者、精神障害者、メンタルヘルス休職後に復職した者(以下「メンタル復職者」という。)、発達障害者、高次脳機能障害者とした。

(3) 調査方法：1社あたり、調査Ⅰ(事業所担当者用)1通、調査Ⅱ(従業員用)5通の計6通を送付し、郵送法により実施した。回答は、調査Ⅰでは391社(無作為抽出企業：239社、CSR企業37社、表彰企業68社、特例子会社47社、回収率7.9%)、調査Ⅱでは658人より得られた。

(4) 調査時期：平成23年2月～平成23年4月

3 結果

本発表では、調査Ⅰで得られた結果から、企業におけるキャリア形成に関する制度・仕組みの状況を中心とする基礎情報を報告する。

(1) 企業規模

回答企業について、企業区分ごとに企業規模の状況を図1に示す。

規模別では、300人未満が37%、300人以上1000人未満が23%、1000人以上が34%であった。無作為抽出企業とCSR企業で1000人以上が多く、表彰企業と特例子会社で300人未満が多い。

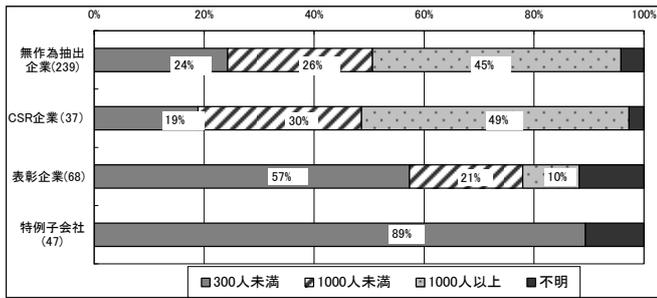


図1 企業規模

(2) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況を表2に示す。

表2 障害者の雇用状況(正社員のみ)

	身体障害	知的障害	精神障害	メンタル	発達障害	高次脳機能障害	計
無作為抽出企業	1583	102	92	400	10	8	2,195
CSR企業	317	1	6	46	0	0	370
表彰企業	318	241	13	16	4	1	593
特例子会社	647	571	26	7	25	5	1,281
合計	2,865	915	137	469	39	14	4,439
%	64.5%	20.6%	3.1%	10.6%	0.9%	0.3%	100%

企業区分と企業規模それぞれの観点から平均の差を検討した結果は、概ね以下の通りであった。

①特例子会社(300人未満規模に集中)は、企業規模の影響とは別に、身体障害者、知的障害者、発達障害者の雇用が有意に多く、他の企業とは異なる雇用状況が見られた。

②障害種別では、無作為抽出企業でメンタル復職者が、表彰企業で知的障害者が、特例子会社で知的障害者、発達障害者、高次脳機能障害者の複数雇用が有意に多いことが示され、企業区分ごとの特徴が見られた。

③管理職や非正社員に関しては、企業区分よりも企業規模の差が見られた。管理職(身体障害者、メンタル復職者)は、300人未満企業よりも、300人以上企業において有意に多かった。非正社員(メンタル復職者)は、300人未満企業よりも、300人以上1000人未満企業において有意に多かった。

(3) 企業のキャリア形成に係る枠組み

調査では、企業のキャリア形成に関する基本的な枠組みを理解するため、制度・運用上の仕組み20項目の整備・適用状況を、「制度や仕組みがない」、「制度や仕組みがある」、「実際に適用した」の選択肢により尋ねた。

一般正社員に対するこれらの回答について因子分析を行った結果、4つの因子を抽出することができた。そのうち特に第一因子から第三因子が企業のキャリア形成の枠組みのポイントになっていると考えられる(表3)。

表3 制度因子

因子	因子名	項目(制度・運用上の仕組)	因子			
			1	2	3	4
第一因子	能力開発・成長因子	⑪集合教育	0.763	0.064	0.197	0.147
		⑪昇進昇格	0.734	0.268	0.054	0.040
		⑫個別教育	0.697	0.211	0.230	0.138
		⑯組織の理念・目標等の伝達	0.691	0.292	0.174	0.072
		⑬自己啓発支援	0.637	0.092	0.335	0.192
		⑨配置転換	0.615	0.345	0.211	0.031
		⑮目標管理制度	0.580	0.150	0.260	0.196
第二因子	職務・役割調整因子	③職務上の役割を固定する(例:特定の役割への習熟を図る)	0.146	0.785	0.139	0.123
		④職務上の役割を減らす(例:職務の難度・量・種類・裁量の軽減)	0.212	0.678	0.292	0.142
		②職務上の役割を増やす(例:職務の難度・量・種類・裁量の付与)	0.498	0.590	0.099	0.067
		⑩能力・適性に合わせた職務の再設計と創出	0.329	0.402	0.240	0.242
		⑤負担軽減のための降格	0.165	0.366	0.174	0.150
第三因子	支援環境因子	⑱社内の相談体制(配置部署以外)	0.493	0.112	0.560	0.134
		⑧健康管理上の特別休暇	0.282	0.237	0.489	0.155
		⑲外部機関を交えた連携	0.284	0.140	0.385	0.211
		⑥柔軟な勤務形態	0.345	0.227	0.375	0.319
		⑰職場適応の推進を目的とする人材配置(職場上司以外)	0.079	0.297	0.368	0.059
		⑳入社前のインターンシップ(その他実習に類するもの)	0.097	0.206	0.283	0.145
第四因子	稀少制度因子	⑭社内公募・FA制度	0.172	0.075	0.216	0.571
		⑦在宅勤務制度	0.037	0.155	0.075	0.554

第一因子は、個々の職業能力・成長に関連するものであり「能力開発・成長因子」と、第二因子は、個々の特性に応じた担当職務の調整に関連するものであり「職務・配置調整因子」と、第三因子は、障害の影響を緩和し個々人の能力開発・成長を促進することに繋がる支援・配慮に関連するものであり「支援環境因子」と命名した。これらの因子の得点(以下「制度因子得点」という。)により、回答傾向を企業区分ごとに比較した(図2)。

上記の結果を受け、制度因子得点の差が企業規模によるものかどうか検討した。300人未満規模に集中する特例子会社と、特例子会社を含まない300人未満企業とを比較したところ、両者の間に有意差はなく、同様の傾向を示すことが分かった。

このことから、制度因子得点の回答傾向は、主として規模の要因と考えられる。特に、第二因子「職務・配置調整因子」に属する制度等は、300人未満規模企業で、その他の因子については、300人以上規模企業で整備・適用が進んでいるものと考えられた(ポスター参照)。

(4) 障害者のキャリア形成に係る枠組み(障害のある正社員)

障害のある正社員6種別(身体障害、知的障害、精神障害、メンタル復職、発達障害、高次脳機能障害)についても、各々同様に因子分析を行い、因子構造の違いについて検討した(表4)。

表4から、企業は「障害のある正社員」のキャリア形成について、「一般正社員」における第一因子「能力開発・成長因子」に属する制度等を中核としながら、そこに各障害に応じた個別の調

整・配慮を併せて付加し、一般正社員とは異なる枠組みを整備あるいは模索している実態がうかがえる。各障害の第一因子の構成状況から、障害者のキャリア形成では、一般正社員に比して調整・配慮事項が相対的に多く、組み合わせも多岐に渡っていることが明らかである。

一般正社員と障害者の間で異なる特徴を示す点は、主に次の①～③のようなことであった。

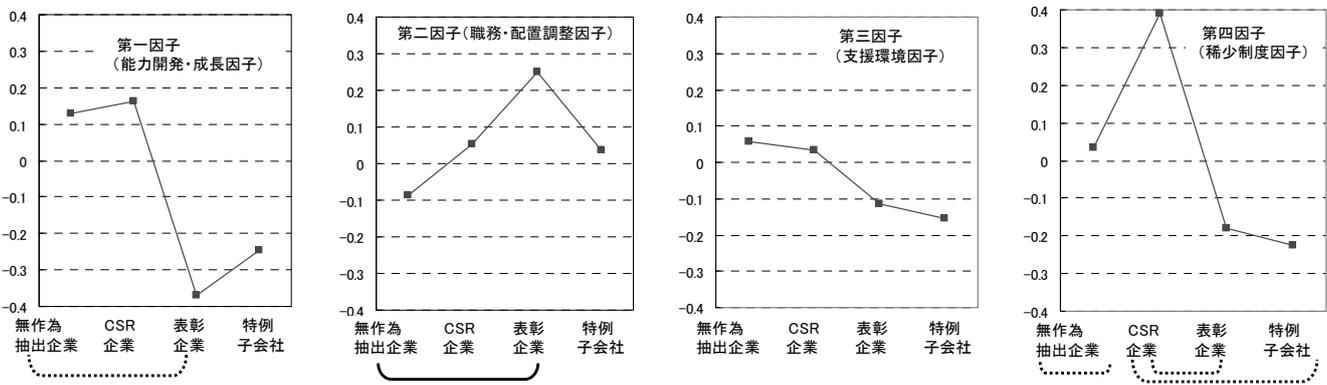
①知的障害者の場合は、ほぼ一因子構造で満遍なく調整・配慮がなされる一方、「昇進昇格」や「自己啓発」については一般正社員と異なり中核的枠組みの外にあった。

②その他の障害のある正社員では、全般的に「相談体制」、「特別休暇」、或いは「柔軟勤務」(いずれも支援環境因子)が中核的枠組みに含まれる傾向にあった。

③また、特に障害特性に即した配置に関わる因子を構成する項目に着目して障害に対する配慮の現実を障害別の特徴でまとめると次のようになる。

- (1)身体障害者、メンタル復職者は、役割固定、役割減、降格で構成される。
- (2)精神障害者は、役割固定、役割増、役割減、職務再設計、降格、配置転換、柔軟勤務で構成される。
- (3)発達障害者では、役割固定、役割増、役割減、降格、配置転換、目標管理で構成される。
- (4)高次脳機能障害者は、職務再設計、外部連携、柔軟勤務、個別教育、自己啓発で構成される。

雇用障害者数の違いがあることから、言及できる範囲は制限されるものの、障害によって異なる構造を有しているとみることができる。



※ 〵 は1%水準で、- - - は5%水準で有意差があることを示す。

図2 制度因子得点の比較(企業4区分)

表4 制度因子の比較(障害なし、6障害)

因子	因子名	項目	障害区分・因子																											
			障害なし				身体障害			知的障害			精神障害			メンタル			発達障害				高次脳機能障害							
			1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4				
第一因子	能力開発・成長因子	①集合教育	○				○			○			○			○			○			○				○				
		①昇進昇格	○				○					○	○			○			○			○				○				
		②個別教育	○				○			○			○			○			○			○				○				
		③理念伝達	○				○			○			○			○			○			○				○				
		④自己啓発	○				○					○	○			○			○			○				○				
		⑤配置転換	○				○			○			○		○	○			○					○		○				
第二因子	職務・役割調整因子	⑥目標管理	○				○			○			○			○					○		○				○			
		③役割固定		○					○	○				○			○				○				○				○	
		④役割減		○					○	○				○			○				○				○				○	
		②役割増		○					○	○				○			○				○				○				○	
		⑩職務再設計		○					○	○				○			○				○				○				○	
第三因子	支援環境因子	⑤降格		○					○			○			○			○			○				○				○	
		⑩相談体制			○				○	○					○			○			○				○				○	
		⑧特別休暇			○				○	○					○			○			○				○				○	
		⑨外部連携			○				○	○					○			○			○				○				○	
		⑥柔軟勤務			○				○	○					○			○			○				○				○	
第四因子	稀少制度因子	⑦インターン			○				○			○			○			○			○				○				○	
		⑭社内公募			○				○			○			○			○			○				○				○	
		⑦在宅勤務			○				○			○			○			○			○				○				○	

※○は表中の項目が、第1～4因子のいずれに属するかを示す。

4 考察とまとめ

①障害者の雇用状況に関しては、企業4区分（無作為抽出企業、CSR企業、表彰企業、特例子会社）のうち、CSR企業を除く3区分において有意差が認められた。他方、管理職、非正社員に関しては、企業規模の影響が大きいと考えられた(表2)。

②企業のキャリア形成に関する制度的枠組みのポイントとして、3つの要素が抽出された。すなわち、(i)個々人の職業能力・成長に関連するもの（能力開発・成長因子）、(ii)個々の特性に応じた担当職務の調整に関連するもの（職務・配置調整因子）、(iii)障害の影響を緩和し個々人の能力開発・成長を促進することに繋がる支援・配慮に関連するもの（支援環境因子）である。特に、(i)の要素は、障害の有無によらず中核的あるいは典型的なものと考えられたが、こと障害者のキャリア形成支援では、ここに(ii)(iii)の要素を障害状況に応じて付加させる必要があり、企業の模索がなされていると考えられた。

従って、支援機関への示唆として、支援においては企業のニーズと障害者の特性とを勘案しながら、(i)に加えて(ii)(iii)中のどの事項を優先的に取り入れるべきかの順位づけ、また、支援の進捗に応じた修正を助けていく意義が示されていると考えられる。

また、調査II（従業員用）の分析や今後のヒアリング調査においては、上述の企業側からみたポイント(i, ii, iii)を従業員側から捉えた場合の状況を確認していくことが有効であることも併せて示唆された。

【注】

- 注1) 東洋経済新報社(2009) CSR企業総覧
- 注2) 表彰企業とは、H12年以降H21年の間に障害者雇用優良事業所として(独)高齢・障害者雇用支援機構より表彰された企業を指す。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2010)精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究, 調査研究報告書 No.95
- 2) 障害者職業総合センター(2007)事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(第一分冊 事業主支援編), 調査研究報告書No.74, pp.8-10
- 3) 障害者職業総合センター(2007)障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究(その1)―調査検討部会報告書―障害者雇用のミスマッチの原因と対策, 調査研究報告書No.76の1, pp.426-445
- 4) 障害者職業総合センター(2004) 障害者のキャリア形成, 調査研究報告書No.62

企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査 その2

－企業人事担当者から見た障害のある従業員の職業適応状況－

○若林 功(障害者職業総合センター 研究員)

中村 梨辺果・内田 典子・村山 奈美子・鈴木 幹子・下條 今日子・森 誠一・望月 葉子・白兼 俊貴
(障害者職業総合センター)

1 はじめに

昨今の経済情勢の変化が激しくなる中で、働く人のキャリアへの自律的関わりが求められていることや(大石・松尾, 2002)、また障害者の雇用の質を保証することへの関心が高まっている(若林, 2009)ことと並行して、近年障害者のキャリア形成に関しても関心が注がれるようになってきている。例えば、「発達障害研究29巻5号(2007年)」「職業リハビリテーション23巻2号(2010年)」では障害者のキャリアに関する特集が組まれており、また就職前における準備段階として障害のある生徒に対し、どのようなキャリア教育を行うべきか、そのプログラムも提案されている(国立特別支援教育総合研究所, 2011)。

しかしながら、多くの報告は障害者のキャリア形成に関する理念的・概念的考察であったり、事例による検討に留まっており、障害者のキャリア形成に関して数量的なデータに基づいた実証的な研究は、障害者職業総合センター(2004)を除きあまり行われてこなかった。

本調査は障害のある従業員に対して企業がやっているキャリア形成支援に関する実態を把握することを目的として、企業及び雇用されている障害のある従業員を対象に実施している。その中で、企業人事担当者から障害のある従業員(以下「障害者従業員」という。)の職業適応に係る課題や対応等に関し、事例を挙げて回答してもらっており、本発表では、まずこれら回答事例の概要について報告を行い、次に知的障害のある事例に関し、その職業適応にどのような要素が関連があるのか検証を行う。

2 障害者従業員事例の全体的な特徴

(1) 目的

本節では、本調査において企業人事担当者から回答を得た障害者従業員事例の全体的な傾向を把握することを目的とする。

(2) 方法

①回答協力企業と回答者

調査対象企業は本報告のシリーズである「企業で働く従業員のキャリア形成に関する調査 その1」(調査Ⅰ)(中村他, 2011)と同じであり、無作為抽出した企業3352社、CSR企業総

覧(東洋経済新報社, 2009)に掲載されている企業858社、H12～21年に高齢・障害者雇用支援機構により障害者雇用優良事業所として表彰された企業490社、特例子会社236社であった。回収率は7.9%(391社)であった。

②調査時期

平成23年2月～同年4月。

③事例

回答者に、在職期間が2年以上で、工夫・配慮により雇用継続に至っている障害者従業員について想起してもらい、その事例の(ア)基本的属性・経歴等、(イ)職業適応、(ウ)その事例の定着にプラスに働いていると考えられる要因等、についての記入を求めた。

事例については、(i)身体障害、(ii)知的障害、(iii)精神障害、(iv)メンタルヘルス不全により休職後復職した場合(以下、メンタル復職)、(v)発達障害、(vi)高次機能障害の計6種類の障害種類について、各障害種類毎に1事例の記入を求めた。ただし、企業によって雇用されている障害従業員の障害種類に幅があるため、記入できる障害種類の事例のみ記入するよう求めた。このため回答により、6種類全ての事例を記入している場合や、1つの障害種類・1事例のみを記入した場合があった。

(ア)基本的属性・経歴等 (a)障害者手帳の有無及び等級、(b)在職年月数、(c)雇用形態: 正社員か非正社員か、(d)管理職か否か、(e)職務内容、(f)他社職歴の有無、(g)最終教育歴、(h)支援機関による各種サービス利用歴、の8項目についての記入を求めた。

(イ)職業適応 (a)働く必要性・意義の理解、(b)基本的職務遂行、(c)障害・疾患管理、(d)分からない点・できていないことへの理解、(e)困っていることの伝達・相談、(f)自分の対応できる範囲・ペースの理解、(g)注意・指摘の受け入れ、の7項目について、「もともと課題はなかった」「工夫・配慮により改善」「課題がある」のいずれに該当するのか、それぞれ回答を求めた。

(ウ)その事例の定着にプラスに働いていると考えられる要因

(a)昇進昇格、(b)本人の職務上の役割を減らす、(c)本人の職務上の役割を固定する、など23項目について、その事例の

定着にプラスに働いていると回答者が考えるものをいくつかでも選択してもらった。なお、これらの項目は中村他(2011)で扱われた、企業のキャリア形成に係る枠組みに関する20項目とはほぼ同様であったが、中村他(2011)が企業単位での整備状況であるのに対し、事例単位での回答を求めている点が異なる。

(3) 結果

①基本属性

集められた事例は、身体障害318、知的障害149、精神障害86、メンタル復職134、発達障害19、高次脳機能障害16であった。身体障害事例の種類の内訳は、肢体不自由163、内部障害69、聴覚障害52、視覚障害16等であり、等級別では1・2級が217、3級以下が82であった。所属企業別では無作為抽出企業(事例数=193)では1・2級事例が132(68.3%)であったのに対し、特例子会社(事例数=35)では1・2級事例が32(91.4%)であった。知的障害事例では雇用上の重度事例が67、非重度事例が68であり、所属企業別では無作為抽出企業(事例=52)では重度事例が20(38.5%)であったのに対し、表彰企業(事例=48)では重度事例は25(52.1%)、特例子会社(事例=42)では重度事例が20(47.6%)であった。

精神障害事例・メンタル復職事例に関しては、回答者が両者を明確に書き分けて回答していないことが考えられることから以下では合わせて分析を行った。疾患別では統合失調症22、気分障害160、てんかん5、手帳の等級別では1級が5、2級が31、3級が35、手帳なしが132であった。

その他の基本的属性に関しては表1に示す。

②職業適応の状況

7つの項目とも「もともと課題はなかった」とする事例が多く、7項目全てが「もともと課題はなかった」とされた事例は503(69.7%)であった。試みに、もともと課題はなかった(1点)、工夫・配慮により改善(2点)、課題がある(3点)と点を配して各事例毎に合計点を算出したところ、身体障害事例では中央値8(最小値7、最大値22、平均9.77)、知的障害事例では同14

(最小値7、最大値21、平均13.51)、精神障害・メンタル復職事例では同10(最小値7、最大値26、平均11.24)であり、今回の調査では知的障害事例では他の障害種に比べ少なくとも配慮・改善が必要な場合が多かったことが示された。

③その事例の定着にプラスに働いていると考えられる要因

身体障害事例では、役割固定(31.8%)、職務再設計(27.0%)が多く、同様に知的障害事例でも役割固定(56.4%)、職務再設計(45.6%)が多かった。一方、精神障害・メンタル復職事例では、配置転換(38.4%)、役割を減らす(34.7%)が多かった。

3 知的障害事例の職業適応に及ぼす障害程度・教育歴・一般正社員へのキャリア形成制度整備t度の影響

(1) 目的

職業へ適応することはキャリア形成の重要な一側面であると言えよう。また、先述したように、本調査では今回の調査では知的障害事例では他の障害種に比べ少なくとも配慮・改善が必要な場合が多かったことが示された。それでは知的障害のある事例の職業適応に影響を及ぼしている要因は何だろうか。一般に、働く人のキャリア形成に影響を与えるものとして、教育歴や企業内のキャリア形成支援制度の整備の程度が考えられる。また、障害のある人については、その障害程度もキャリア形成に影響があることも当然考えられる。

そこで本節では、現在では適応を果たしている知的障害事例に限定し、障害程度や最終教育歴、一般従業員へのキャリア形成制度の整備の程度が、個々の事例の職業適応、特に工夫・配慮の必要な程度に及ぼす影響について明らかにすることを目的とする。

(2) 方法

①分析対象事例

先述した回答によるデータのうち、知的障害で、かつ現在完全に適応している、すなわち職業適応に関する7項目中「課題がある」が一つもなかった事例群(n=83)に限定し、7項

表1 本調査で挙げられた事例の基本的属性

事例の障害種類	(b)平均在職年数	(c)雇用形態(正社員の割合)	(d)管理職の割合	(e)最も多い職務内容と割合	(f)他社職歴のある人の割合	(g)最終教育歴(多いもの2つ)	(h)支援機関サービスの利用歴ありの割合
身体障害事例(n=318)	14.6年	80.3%	15.3%	・事務(45.3%)	39.9%	・高校(37.7%) ・大学(34.6%)	7.5%
知的障害事例(n=149)	8.8年	54.9%	0%	・生産工程(31.5%) ・運搬・清掃・包装等(31.5%)	29.5%	・特別支援学校(55.6%) ・高校(21.5%)	43.0%
精神障害・メンタル復職事例(n=220)	13.1年	80.2%	9.5%	・事務(53.0%)	33.2%	・大学(61.2%) ・高校(20.5%)	18.6%

目ほどの程度配慮・工夫が必要だったかという点から3群に分け、中位群(n=21)を除いた配慮必要度高群(n=37)・配慮必要度低群(n=25)を分析に用いた(後述)。

②分析対象項目

基本属性の一部の2変数、事例の所属企業のキャリア形成制度整備程度3変数、職業適応程度を扱った。まず基本属性については、障害程度(重度か非重度か;重度を1、非重度を0のダミー変数を用いた)、最終教育歴(同じく、特別支援学校卒を1、それ以外を0とした)を扱った。

また、中村他(2011)では企業単位でのキャリア形成に係る制度・仕組み20項目は、一般正社員への整備状況という点から主に3つの構成要素(能力開発・成長に関するもの、職務・役割調整に関するもの、支援環境整備に関するもの)に分かれることが示されているが、本報告ではこれを基に、事例の所属する企業の仕組み項目ごとに、一般正社員への整備・適用程度を「整備され実際に適用されている」(2点)、「整備されているが適用されている社員はいない」(1点)、「整備されていない」(0点)と配点し、事例毎に3つの構成要素毎の合計値を算出した。この合計値の分布は正規分布とは言えなかったため、各合計値毎に中央値により2分し、各構成要素の整備度の高群・低群としそれぞれにダミー変数(高群:1、低群:0)を設けた(以下「整備度」という)。

配慮・工夫の必要度(以下、配慮必要度)に関しては、先述した7つの各項目について、「もともと課題がなかった」については0点、「工夫・配慮により改善」を1点とし、事例毎に7項目の合計点を算出した。この合計値も正規分布とはいえなかったため、配慮必要度低群(得点0~3点、n=25)、配慮必要度中群(得点4~5点、n=21)、配慮必要度高群(得点6~7点、n=37)の3つに分けた。そして、基本属性やキャリア形成枠組み整

備度との関連をより明確に検証するため、適応中群を分析から除外し、配慮必要度低群に0、配慮必要度高群に1のダミー変数を配した。

(3) 結果

①分析対象全事例における変数間の相関

6変数間の相関を試みに算出したところ、企業単位でのキャリア形成に係る制度・仕組みの3つの構成要素間に有意な相関が見られたほか、職務・役割調整制度の整備度と事例の配慮必要度に有意な負の相関が認められた。また、障害程度が重いほど配慮必要度が高い傾向にあることも示された(表2)。

②障害程度を統制した上での変数間の関係

障害程度(重度か非重度か)が他の変数と関連しながら配慮必要度に影響を与えている可能性も考えられるため、分析対象を重度知的障害事例または非重度知的障害事例に限定し、障害程度を除いた5つの変数間の関係をクロス集計³⁾及び χ^2 検定により検証した。

まず、重度知的障害事例に限定したところ、いずれのクロス表にも有意な関連は認められなかった。一方、非重度知的障害事例については、全事例で検討を行った際と同様、職務・役割調整整備・適用度と配慮必要度に有意な関連が認められた($\chi^2(1)=4.86, p<.05$)。また、有意な関連とはならなかったものの、特別支援学校卒の事例の方が配慮必要度の低い事例が多い傾向であった。図1に知的障害程度別の最終教育歴と配慮必要度の関係を示す。

4 総合考察

(1) 全事例の結果について

本調査で収集された事例の、障害程度が重度か否か、また障害・疾病種類は、企業規模や特例子会社・障害者雇用優良

表2 企業のキャリア形成制度整備度・障害程度・最終教育歴・配慮必要度間の相関係数

	1.能力開発・成長 制度整備度 ^a	2.職務・役割調整 制度整備度 ^a	3.個別支援環境 制度整備度 ^a	4.障害 程度 ^b	5.最終教 育歴 ^c	6.配慮 必要度 ^d
2.職務・役割調整整備・適用度 ^a	.452**					
3.個別支援環境整備・適用度 ^a	.581**	.354**				
4.障害程度 ^b	-.193	.014	-.137			
5.最終学歴 ^c	.084	-.021	-.084	.074		
6.配慮必要度 ^d	-.099	-.257*	.006	.258†	-.219	

^a:0=事例所属企業の整備度が低い、1=事例所属企業の整備度が高い、^b:0=非重度、1=重度
^c:0=特別支援学校卒以外、1=特別支援学校卒 ^d:0=配慮必要度が低い、1=配慮必要度が高い
† $p<.1$. * $p<.05$. ** $p<.01$.

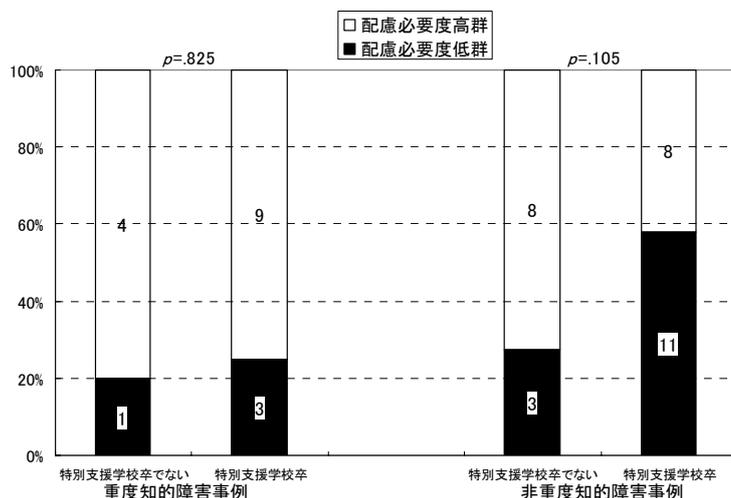


図1 知的障害程度別の最終教育歴と配慮必要度

事業所かそれ以外か等、所属する企業の基本的な属性で異なっていることが確認された。また加えて、在職年数や正社員か否か(雇用形態)などの事例の基本属性、回答者から見たその事例の定着にプラスに働いていると考えられる要因の、障害種類による相違も確認された。

職業適応に関しては、その回答として取り上げる基準を在職期間が2年以上の場合としたためか、本調査で設定した項目では全般的に適応状況は良好であった。ただし障害種類によって異なり、身体障害事例、精神障害・メンタル復職事例に比べ、知的障害事例では、少なくとも配慮・工夫が必要な場合が多いことが示された。ただしこのことは必ずしも知的障害のある人が特に適応状況が良くないとは断定できないだろう。効果が出やすいと思われるほど援助行動が発生しやすいという指摘(Lepine & VanDyne, 2001)があることから、知的障害者従業員は配慮・工夫をすることでその効果が出やすいと会社側から捉えられ、実際に配慮・工夫が提供されているという可能性もある。

(2) 知的障害がありかつ適応している事例の配慮必要度と関連のある変数

本報告では、一般正社員向きのキャリア形成諸制度・仕組みのうち特に職務・役割を調整するものの整備程度と個別事例に対する配慮必要度に負の相関が見られた。すなわち、企業内に一般的な職務・役割を調整する制度・仕組みが整備されているほど、配慮必要度が低い(「もともと課題はなかった」が多い)という関係にあった。この相関関係が因果関係にあるとは断言できないものの、障害者に限らずどの従業員に適用されるキャリア形成のための制度・仕組みが企業内にあることが、「課題があるので特別に配慮・調整・支援をする」という意識を企業側から持たれずに、自然に障害者への支援や教育

が行われている、と解釈できる可能性もあるだろう。このことは今までも経験的には語られてきてはいると思われるが、あまり数量的に示されてこなかったことを考慮すると、意義深いと言えるだろう。

また非重度知的障害事例に関し特別支援学校卒であることと、配慮必要度にもそれぞれ負の相関関係があることが示された。これも先述したことと同様、相関関係が因果関係にあるとは断言できないが、特に重度でない知的障害者にとって、特別支援学校において特性に合った教育を受けることが入職初期の職業適応に肯定的な影響を及ぼすことを示している可能性もあるだろう。このことも同様に数量的に示されているという点で意義深いのではないだろうか。

(3) 今後の課題

本報告で示したもののうち、現在では適応を果たしている知的障害事例に関するものについては十分な事例数に基づいておらず今後の研究がさらに必要だろう。加えて、企業単位でのキャリア形成に係る制度・仕組み、障害程度、教育歴や職業適応状況などの諸変数の関連については、知的障害かつ適応している事例のみを対象とする分析に留まっており、今後、他の障害種の事例についても分析を進めていきたい。

【注】

4クロス表(能力開発・成長に関する制度、職務・役割調整に関する制度、支援環境整備に関する制度の各整備度及び最終学歴と、配慮必要度)×2(重度事例または非重度事例)の、計8つのクロス集計を行った。

【参考文献】

- 国立特別支援教育総合研究所(2011). 特別支援教育充実のためのキャリア教育ガイドブック -キャリア教育の視点による教育課程及び授業の改善、個別の教育支援計画に基づく支援の充実のために-, ジアース教育新社
- Lepine, J. A., & VanDyne, L. (2001). Peer response to low performers: An attributional model of helping in the context of groups, *Academy of Management Review*, 26, 67-84.
- 中村梨辺果,他(2011). 企業で働く従業員のキャリア形成に関する調査 その1 -企業のキャリア形成に関する制度・仕組みに関する基礎情報について-,第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集(印刷中)
- 日本発達障害学会(2007). 障害のある人のキャリア発達と形成, *発達障害研究*, 29, 299-348.
- 日本職業リハビリテーション学会(2010).キャリアデザインと職業リハビリテーションの視点, *職業リハビリテーション*, 23(2), 28- 58.
- 大石裕子・松尾裕子(2002).キャリア・コンサルタント入門, 東京リーガルマインド
- 障害者職業総合センター(2004). 障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 -障害者のキャリア形成-, 障害者職業総合センター調査研究報告書No.62
- 東洋経済新報社(2009). 2010CSR企業総覧
- 若林功(2009). 発達障害者の雇用の質を再考する,日本発達障害福祉連盟(編), 発達障害白書2010年版, 日本文化科学社

企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査 その3

－障害のある従業員の職業生活上の経験及び現在の職場に関する考え等－

○内田 典子（障害者職業総合センター 研究員）

若林 功・中村 梨辺果・村山 奈美子・鈴木 幹子・下條 今日子・森 誠一・望月 葉子・白兼 俊貴
（障害者職業総合センター）

1 はじめに

発表その1で述べたように、働く障害者が量的も質的にも増加している中、障害者が「就業を継続し、成長や充実、安定の方向に変化を遂げていく」といったキャリア形成に関しては、先行研究が少なく、明らかにすべき点は多く残されている。

そこで、その1、その2の発表で報告した企業調査Ⅰの対象企業に勤める障害のある従業員（以下「障害従業員」という。）に対して、職業生活上どのような経験を経てきているのか、また入社時と現在でどのような考え方の変化が起きているのか等を把握することを目的に、当事者調査（調査Ⅱ）を実施した。本報告では、主として障害従業員の現状と今後の見通しに焦点をあてる。

2 方法

(1) 調査対象・時期・方法：発表その1の通り。

(2) 調査内容：i 基礎情報、ii 他社経験、iii 現在の雇用状況、iv 入社時と現在の評価等、v ストレス経験、vi ストレス軽減の要因、vii 働く際に重視すること、viii 今後の意向、ix 職業生活にあたっての工夫・努力・希望・不安から構成した。

(3) 分析対象：障害従業員658名の回答のうち、

在職2年以上の586名を分析対象とした。

3 結果

調査内容9項目のうち、2方法(2)の太字下線の調査内容から抜粋して報告する。

(1) 障害従業員の概要（表1）

回答は肢体不自由者が最も多かった(221名)。障害種による回答数の違いを考慮し、障害別の分析では、「肢体不自由」「視覚・聴覚障害（言語障害含む）」「内部障害」「その他の障害（統合失調症、気分障害・メンタルヘルス不全、発達障害、知的障害、重複障害、その他）」の4群で行うこととした。

障害従業員の概要について、各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った（表中「-」で示しているグループは実施せず）。概要の項目①～④に差が認められ、さらに残差分析により有意差が認められた項目は表1上に網掛けで示した。また、全体の構成比率より高い項目は、太字下線で示した。以下、属性別の分布を示す。

①現在の年代

事業所グループでは、一般事業所で50代以上が、配慮事業所で20代までが多い。受障時期グループ

表1 障害従業員の概要

障害従業員の概要		①現在の年代				②性別		③障害者手帳の有無						④現職前までの職歴の有無		
属性	人数	20代まで	30代	40代	50代以上	男	女	身体障害者手帳	療育手帳	精神障害者保健福祉手帳	複数所持	手帳なし	不明	ある	全くない	不明
全体	586	13.3%	28.5%	27.3%	30.9%	75.6%	24.4%	75.1%	9.4%	7.2%	0.5%	6.5%	1.4%	58.9%	40.8%	0.3%
事業所グループ																
一般事業所 ^{*1}	318	10.7%	25.2%	27.7%	36.5%	75.2%	24.8%	82.7%	1.3%	5.7%	0.6%	8.5%	1.3%	56.3%	43.4%	0.3%
配慮事業所 ^{*2}	268	16.4%	32.5%	26.9%	24.3%	76.1%	23.9%	66.0%	19.0%	9.0%	0.4%	4.1%	1.5%	61.9%	37.7%	0.4%
在職期間グループ																
10年まで	321	24.3%	31.8%	24.6%	19.3%	69.8%	30.2%	69.8%	12.8%	12.1%	0.6%	3.4%	1.2%	73.8%	26.2%	0.0%
20年まで	144	-	45.1%	31.3%	23.6%	78.5%	21.5%	81.9%	9.0%	1.4%	0.0%	6.3%	1.4%	47.9%	52.1%	0.0%
21年以上	121	-	-	29.8%	70.2%	87.6%	12.4%	81.0%	0.8%	0.8%	0.8%	14.9%	1.7%	32.2%	66.1%	1.7%
受障時期グループ																
生来性 ^{*3}	149	23.5%	41.6%	23.5%	11.4%	65.1%	34.9%	75.8%	19.5%	0.7%	0.7%	2.0%	1.3%	55.0%	45.0%	0.0%
初職入職前受障 ^{*4}	161	18.0%	33.5%	25.5%	23.0%	73.3%	26.7%	79.5%	9.9%	9.9%	0.0%	0.6%	0.0%	55.9%	44.1%	0.0%
初職入職後受障 ^{*5}	228	2.6%	15.4%	31.1%	50.9%	84.6%	15.4%	75.9%	0.0%	8.8%	0.4%	14.5%	0.4%	62.7%	36.4%	0.9%
障害グループ																
肢体不自由	221	8.6%	24.0%	32.1%	35.3%	76.9%	23.1%	99.5%	-	-	-	0.5%	-	64.3%	35.3%	0.5%
視覚・聴覚障害	94	18.1%	40.4%	20.2%	21.3%	55.3%	44.7%	94.7%	-	-	-	5.3%	-	61.7%	38.3%	0.0%
内部障害	90	8.9%	17.8%	17.8%	55.6%	85.6%	14.4%	100.0%	-	-	-	-	-	57.8%	42.2%	0.0%
その他の障害 ^{*6}	168	19.6%	33.9%	29.8%	16.7%	81.5%	18.5%	21.4%	32.7%	25.0%	1.8%	19.0%	-	50.6%	48.8%	0.6%

*1: 無作為抽出により抽出された事業所の従業員、*2: CSR企業一覧の事業所・表彰事業所・特例子会社の従業員

*3: 障害・疾病が生じた年齢が0歳と回答した従業員、*4: 障害・疾病が生じた年齢が初職入職(初めて就職した)年齢より前の従業員、

*5: 障害・疾病が生じた年齢が初職入職(初めて就職した)年齢より後の従業員、*6: 統合失調症、気分・メンタルヘルス、発達障害、知的障害、重複障害、その他

太字下線の数値は全体構成より高いことを示す

網掛けの数値は残差分析により5%水準で有意差が認められた項目

では、生来性で20代まで・30代が、初職入職後受障で50代以上が多い。障害グループでは、視覚・聴覚障害で30代が、内部障害で50代以上が、その他の障害で20代までが多い。

②性別

在職期間グループでは、10年までで女性が、21年以上で男性が多い。受障時期グループでは、生来性で女性が、初職入職後受障で男性が多い。障害グループでは、視覚・聴覚障害で女性が、内部障害・その他の障害で男性が多い。

③障害者手帳の所持状況

一般事業所では身体障害者手帳所持者や手帳なしが、配慮事業所では療育手帳所持者が多い。

④現職前の職歴

在職期間グループでは、10年までで職歴ありが、20年まで・21年以上で職歴なしが多い。また、障害グループでは、肢体不自由で職歴ありが、その他の障害で職歴なしが多い。

体不自由で係長等が、視覚・聴覚障害で一般作業員が多い。

表2 雇用形態

属性	人数	雇用形態			
		正社員	正社員以外	不明	
全体	586	67.1%	30.7%	2.2%	
現在の年代	20代まで	78	57.7%	41.0%	1.3%
	30代	167	71.3%	25.7%	3.0%
	40代	160	70.0%	27.5%	2.5%
	50代以上	181	64.6%	33.7%	1.7%
性別	男性	443	71.1%	26.4%	2.5%
	女性	143	54.5%	44.1%	1.4%
事業所グループ	一般事業所	318	65.4%	33.3%	1.3%
	配慮事業所	268	69.0%	27.6%	3.4%
在職期間グループ	10年まで	321	54.5%	42.4%	3.1%
	20年まで	144	79.9%	18.8%	1.4%
	21年以上	121	85.1%	14.0%	0.8%
受障時期グループ	生来性	149	64.4%	30.2%	5.4%
	初職入職前受障	161	67.1%	32.3%	0.6%
	初職入職後受障	228	68.4%	30.3%	1.3%
障害グループ	肢体不自由	221	71.9%	26.7%	1.4%
	視覚・聴覚障害	94	66.0%	34.0%	0.0%
	内部障害	90	72.2%	26.7%	1.1%
	その他の障害	168	58.9%	35.7%	5.4%

残差分析により1%水準で有意差が認められた項目

太字下線の数値は全体構成より高いことを示す

(2) 現在の雇用状況

①雇用形態 (表2)

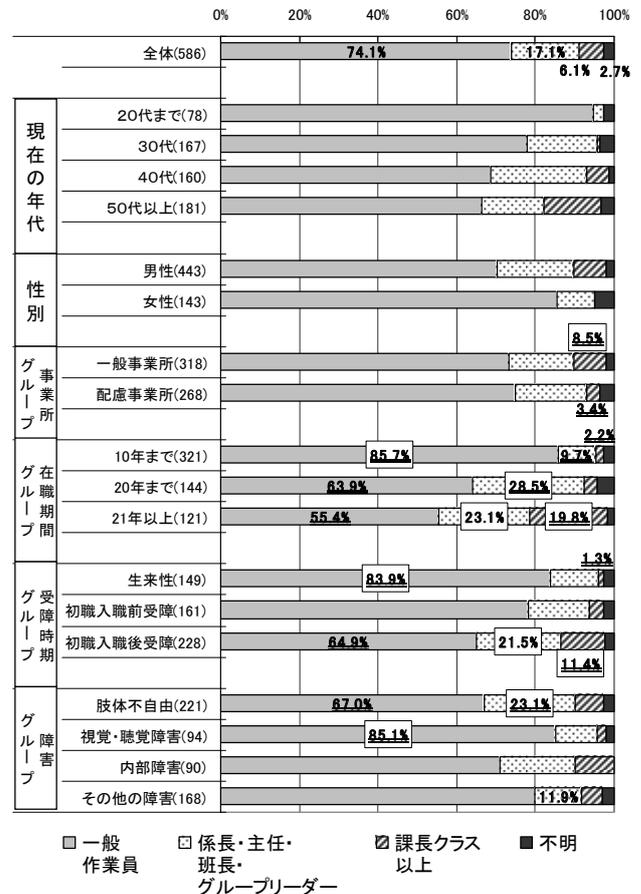
雇用形態について、各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。性別と在職期間グループに関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目は、表上に網掛けで、また全体の構成比率より高い項目は、太字下線で示した。

性別では、男性で正社員が、女性で正社員以外が多い。在職期間グループでは、10年までで正社員以外が、それ以外は正社員が多い。

②役職 (図1)

役職について、各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。現在の年代・性別以外の属性に関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目のみ、グラフ上で構成比率を示し、そのうち、全体構成より高い項目は囲み数字で示した。

事業所グループでは、一般事業所で課長クラス以上が多い。在職期間グループでは、10年までで一般作業員が、20年までで係長等が、21年以上で課長クラス以上が多い。受障時期グループでは、生来性で一般作業員が、初職入職後受障で係長等・課長クラス以上が多い。障害グループでは肢



1%水準: 二重下線, 5%水準: 下線なし
 囲み数字: 全体構成より高い項目, 囲みなし数字: 全体構成より低い項目

図1 役職

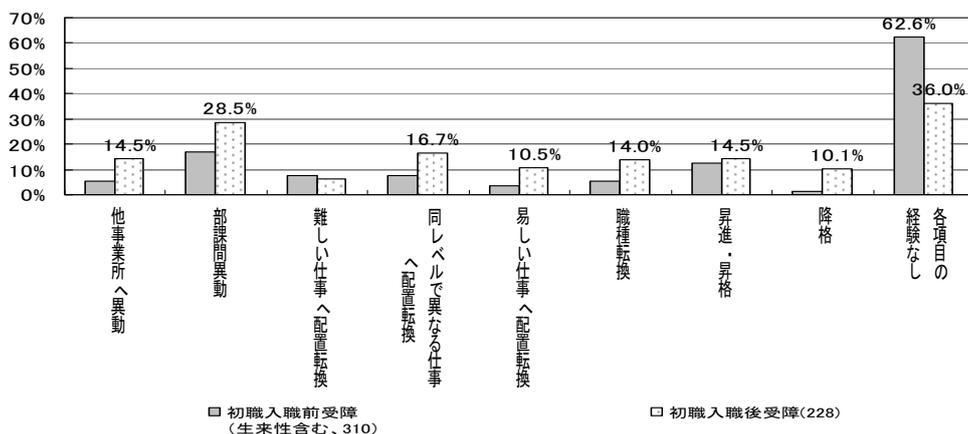


図2 受障時期グループ別に見た今の会社で経験した内容(複数回答)

③今の会社で経験した内容(図2)

今の会社でどのようなことを経験してきたか、図2に示す8項目について尋ねたところ、生来性及び初職入職前受障の障害従業員の60%以上が、各項目の経験が「なし」と回答していた。一方、初職入職後受障では「部課間異動」「同レベルで異なる仕事へ配置転換」「他事業所へ異動」「職種転換」が他のグループより多かった。

また、同じ初職入職後受障の障害従業員でも、「易しい仕事へ配置転換」や「降格」を経験した者が約10%おり、他のグループよりもそうした経験が多かった。詳細分析の結果、これらの経験は、統合失調症・気分障害・メンタルヘルス不全といった精神疾患や高次脳機能障害を中心とした重複障害との関連が見られ、障害の状況によっては、担当職務のみならず、キャリアについても見直しが必要となる現実があることが示唆された。

④職業生活にあたっての工夫・努力・希望・不安

職業生活を続けるにあたって工夫・努力していること等、自由記述で回答を求めたところ、291名から回答が得られた。その内容を「工夫・努力」「今後の希望」「不安」「その他」に分類し、カテゴリー化した(図3)。

「工夫・努力」の回答内容が最も多く、その内容は、体調管理に関する「体調面」、コミュニケーションに関する「人間関係」、効率化を考える等の「仕事の取り組み」、障害に甘えない等の「障害に対する意識の持ち方」、補装具・補助具の使用等の「障害の補完」の5つに分類できた。

「今後の希望」「不安」に関しては、共通カテ

ゴリーとして、昇進・昇格等に関する「能力開発・成長」、仕事量の増減等に関する「職務・配置調整」、勤務形態や休暇等に関する「支援環境」、安定した継続雇用等に関する「雇用」に分類できた。

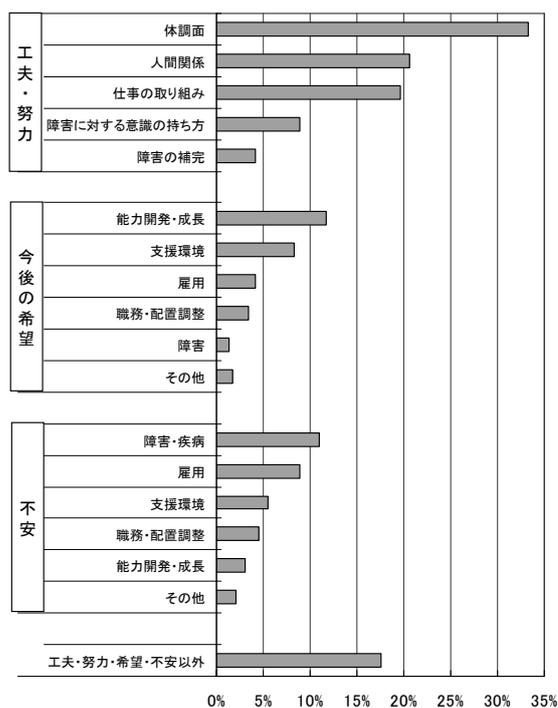


図3 工夫・努力・希望・不安の内容(n=291)

(3) 1年後の継続について

図4に1年後の継続に関する考えを示す。

1年後の継続について、各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行ったが、いずれも有意な差は認められなかった。

全体を見ると、約75%の障害従業員が「とてもそう思う、そう思う(1年後も継続して今の会社に勤務している)」と回答していた。

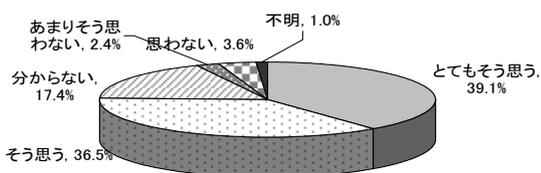


図4 1年後の継続について(n=586)

継続（または継続しない）理由を自由記述で求めたところ、414名から回答が得られた。「とてもそう思う、そう思う（継続している）」、「分らない」、「思わない、あまりそう思わない（継続しない）」の回答別に内容を取りまとめたところ、図5の結果が得られた。

「継続している」理由では、“現状に満足しており、転職を希望していない”等、障害従業員自身が「継続希望」を明記した内容が最も多く、他に“やりがいがある”等の「職務要因」や“働きやすい環境”等の「職場環境要因」が続いた。また、「分らない」理由は、“景気や会社の状況により先のことは分らない”のような「継続できるか不明だから」が最も多かった。一方、継続しない理由は障害従業員ごとに内容が異なっており、カテゴリー化は困難であった。

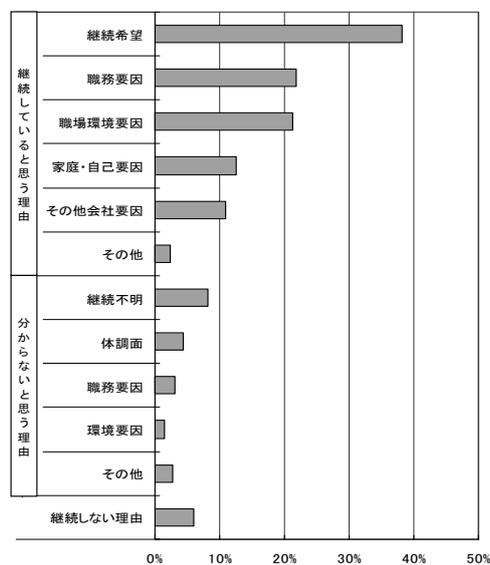


図5 継続に関する理由(n=414)

4 考察及び今後の課題

本調査では、受障時期の違いによって異動や配置転換といった一般的に考えられるキャリア形成に繋がる経験に差があることが明らかとなった。

具体的には、60%以上の生来性・初職入職前受障の障害従業員に異動や配置転換等の経験がなかった。これは、初職入職後受障の障害従業員で36%であったことと対照的である。こうしたことから、能力開発の機会不足によって、キャリア形成に課題がある状況が推察された。しかし、こうした経験不足や異動等があったとしても、現状維持を望み、1年後も雇用継続を考えている障害従業員が圧倒的に多く、主に体調面や人間関係に気を遣うこと、仕事の取り組み方を工夫すること等によって、同じ職場で長く働けるように努力している状況も明らかになった。一方で、初職入職後にメンタルヘルス不全や受障した障害従業員は、受障前に様々な経験があり、その上で、キャリアを形成している可能性が示された。

ただし、本調査で分析対象とした障害従業員は、女性、または「その他の障害」を有する障害従業員が少なかった。これは、雇用されている障害者の現状を反映したものと考えられる。そのため、これらのカテゴリーに対して十分な量的分析はできなかった。特に、障害種と職業経歴の組み合わせにおいて注目すべき「その他の障害」に区分された統合失調症や気分障害、メンタルヘルス不全、発達障害、高次脳機能障害等は別途質的な検討を加えて分析することが必要と考えている。

なお、職業生活にあたっての希望や不安に関しては、回答の多くが発表その1における「能力開発・成長」「支援環境」「職務・配置調整」と同様のワーディングとなった。発表その1では、事業所が障害従業員に対して用意する仕組みは、障害によって異なることが明らかとなったが、本調査からは、これら3つのカテゴリーを障害従業員の側から見ると、「希望」や「不安」と関連していること、さらに今後の対応を求めている障害従業員が存在することが明らかとなった。本発表では障害種を問わず分析を行ったが、今後、障害別の分析についても検討したい。

本発表では障害従業員の現状について報告した。今後、障害種別や年代全体を通じた実態を示すために、今回報告できなかった項目についてまとめると共に、より広く障害従業員に対するヒアリング調査を実施し、キャリア形成に関する調査を継続する予定である。

企業に対する「障害者の職場定着に関するアンケート調査」 結果について

○嶋田 陽子（障害者職業総合センター 主任研究員）
亀田 敦志（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者の職場定着における課題は、障害別、時期別、課題の質別、取り組む主体別に異なり、実際の職場ではこれらが輻輳して現れ、全体像の把握が難しいので、課題を構造化して捉える取り組みについては、第18回本研究発表会において述べたところである¹⁾。また、職場定着の課題を捉える背景として、近年職場定着を支援する方法にもいろいろな手法が講じられるようになり、物的環境整備以外にも、人的支援や外部の専門機関との連携による支援も広がりつつあること、障害者の就職状況において精神障害者、発達障害者など障害の多様化が見られるようになってきていること、電子メールや社内LAN等の普及により視覚障害者、聴覚障害者の職域が広がりつつあることなど概ね2000年以降の今日的動向を踏まえることについても述べたところである。本報告ではこれらを基として企業に対する「障害者の職場定着に関するアンケート調査」により把握した、主に事例に関わる結果の概要と課題解消事例の内容について報告する。

2 調査の概要

(1) 目的

就労支援機関が企業に対して行う職場定着支援が的確に実施できるよう、企業が行う職場定着について構造化して把握することを目的とする。

(2) 方法

①調査対象：職場改善好事例として受賞された企業55社、平成17年度以降設立の特例子会社63社、地域障害者職業センターの支援を利用した企業110社、その他調査に協力が得られた企業3社、合計231社

②調査時期：平成23年2月

③調査方法：郵送による質問紙調査

④調査内容：企業の概況、最近10年において職場定着に課題があり、特に配慮した事例（受け入れ時の配慮項目、短期、長期の時期別職場定着の課題と課題への取組者・機関、取組内容、取組結果）、最近10年の間に職場定着のために配慮するようになった事柄、職場定着にあたり外部機関に支援を望む事柄。

(3) 結果

回答企業数は128社（回収率55.4%）、回答企業はすべて障害者を雇用しており、障害別の雇用状況は表1に示す。

表1 回答企業128社における障害者の雇用状況

視覚	聴覚	肢体	内部	知的	精神	他	不詳	合計
88	366	770	179	1271	264	34	14	2986
2.9	12.3	25.8	6.0	42.6	8.8	1.1	0.5	100%

①職場定着課題事例の障害別状況

最近10年における職場定着課題事例として128社から218事例について回答があり、障害別では表2のとおり知的障害が40%近くを占める。

表2 障害別職場定着課題事例数(回答128社)

視覚	聴覚	肢体	内部	知的	精神	他	合計
7	27	34	9	87	50	4	218
3.3	12.7	15.5	4.2	39.4	23.0	1.9	100%

②最近10年において障害者の受け入れ時に配慮した事柄

障害者雇用をめぐる概ね2000年以降の変化を踏まえ、①受け入れ環境の整備、②情報共有、③人的支援、④多様な障害者への対応という4つの分野でそれぞれ選択肢を設定し、表3に示す結果を得た。受け入れ環境の整備の項目では、「障害特性に応じ多様な就業形態を導入した」「障害特性や対応方法について関係する従業員に周知し理解を図った」にほぼすべての障害を通じ回答があった。情報共

表3 最近10年において障害者の受入れ時に配慮した事柄

(事例数)

配慮事項		視覚	聴覚	肢体	内部	知的	精神	他
受入れ環境の整備	A. 職場内をバリアフリー化し、物理的な環境改善を行った。	1	0	11	0	1	0	0
	B. 職場内のレイアウトを変更し、移動しやすくした。	2	3	12	0	1	3	2
	C. 障害を補う就労支援機器（視覚障害者用拡大読書器等）を導入した。	6	6	2	0	2	0	0
	D. 治工具や作業補助具を導入した。	1	5	2	0	7	2	0
	E. 障害特性に応じ多様な就業形態を導入した。 （短時間勤務、時差出勤、段階的勤務時間、通院しやすいシフト、在宅就業等）	0	4	10	6	18	27	0
	F. 障害特性や対応方法について関係する従業員に周知し理解を図った。	4	17	13	2	50	38	1
情報共有	G. 手話講習会を実施するようになった。	0	10	0	0	1	0	0
	H. 聴覚障害者に対して朝礼内容や会議内容を伝達するようになった。	0	14	1	0	1	0	0
	I. 社内LANによるグループウェアの利用をできるようにした。	0	1	2	0	0	2	0
	J. 視覚障害者、聴覚障害者に対し電子メールにより社内情報を共有できるようにした。	2	7	0	0	0	0	0
	K. 社内ホームページの掲示板を通して意見交換する場を設けた。	1	1	1	0	0	1	0
	L. 視覚障害者に対して回覧文書等は代読するようになった。	4	0	0	0	0	0	0
人的支援	M. 上司や同僚により分かりやすく作業指導を実施した。	1	18	8	1	49	26	1
	N. 業務遂行を援助する者を配置した。	1	8	8	1	51	25	4
	O. 職業生活に関する相談員を配置した。	2	6	5	0	30	13	0
	P. 職業以外を含めた生活全般に関する相談員を配置した。	0	3	1	0	12	5	0
	Q. 企業内にジョブコーチを配置した。	0	4	3	0	16	5	1
	R. 外部機関によるジョブコーチを活用した。	0	6	8	1	49	32	4
	S. 通院医療機関に相談したり支援を受けるようになった。	0	2	3	1	6	3	1
	T. ハローワークに相談したり支援を受けるようになった。	0	3	5	0	10	15	1
	U. 生活面の課題について障害者就業・生活支援センターに相談したり支援を受けるようになった。	0	4	7	1	36	19	2
	V. その他の機関（市町村の就労支援機関、特別支援学校、発達障害者支援センター、医療機関等）に相談したり支援を受けるようになった。	0	2	2	0	27	9	2
多様な対応	W. 初めて受入れる障害特性を有する人だったので、その人の特性に適する職務を開発した。	2	2	2	0	10	7	2

有の項目は主に視覚、聴覚の障害者を対象としており、回答事例数そのものが限られるが、「電子メールにより社内情報を共有できるようにした」など近年の社会環境を反映した項目にも回答が得られた。人的支援の項目では、「外部機関によるジョブコーチの活用」「上司や同僚による作業指導」「業務遂行を援助する者の配置」において知的障害、精神障害の事例の半数以上が回答した。多様な障害者への対応では、ほとんどの障害から回答があった。

③職場定着の課題と取組者・機関

職場定着の課題を構造化して捉える枠組みとして、取組課題の質（職場における課題22項目、生活面の課題6項目、家庭における課題5項目）、取組者・機関（企業内4項目、外部機関4項目、家族、その他）、時期（入職時の頃の課題＝短期課題、入職後一定期間経過した頃の課題＝長期課題）を設定し、職場定着に課題があり特に配慮した事例について、時期別に取り組んだ課題と取組者・機関を記入する調査票とした。回答事例が最も多かった知的障害の時期別課題の状況を図1に示す。

知的障害の短期課題では「障害に対する従

業員の理解」「職場のルールの遵守」「職場内の協力体制」「コミュニケーション」「作業工程」の事例が多い。長期課題ではこのほか「家族との連絡、連携」「職場における生活トラブルの対処」「作業効率」「配置転換」「キャリアアップ」が課題となり、生活面、家庭面の課題は短期課題より事例が多い。

課題に対応した取組者・機関については、短期課題では職場管理者、業務遂行援助者、地域障害者職業センターのジョブコーチが主となり対応し、長期課題では企業内の取組者が主となるものの、生活面、家庭面の課題が多いのに伴い障害者就業・生活支援センターの関わりが増加している。図2に時期別取組者・機関の状況を示す。

④事例の時期別取組結果

課題事例を短期課題・長期課題別に「課題は解消した」あるいは「課題は残る」のどちらになったかの結果を表4に示す。視覚、聴覚、肢体不自由の短期課題の事例は解消事例のほうが多いが、長期課題の事例は障害を問わず、課題は残るとした事例のほうが多い。

3 課題解消事例の内容

(1) 事例の課題項目別取組結果

課題は解消したとする事例の取組課題と、課題は残るとした事例の取組課題を短期課題・長期課題別に特徴のある課題項目を抽出し図3に示す。

短期課題の解消事例では、「障害に対する従

業員の理解」「職場内の協力体制」「職場における相談体制」「コミュニケーション」の課題に取り組み、課題解消に繋がっている一方、「職場内の協力体制」「コミュニケーション」では課題が残る事例も多い。長期課題では短期課題と同じ項目であっても課題は残るとした事例が多く、課題の質が変化していることが考えられるが、詳しくはさらに分析が必要である。

(2) 自由記載における課題の取組状況

各事例の自由記載について課題となる事柄を抽出し、解消した課題、残る課題に分けて事例紹介する。

視覚障害の事例では、短期課題において通勤、情報共有、職域確保の課題があったが同僚の協力、就労支援機器の活用等により解消に導いている。長期課題では作業量負担の調整、マンネリ化を防ぐ課題に取り組むものの課題が残る事例があった。

聴覚障害では、短期課題にパトライトの設置等職場の安全に取り組む事例が複数あるが、物理的配慮により解消している。コミュニケーションの課題では、長期課題において手話通訳者の配置や活用について「効果絶大、社員が安心して業務ができ業績拡大」と記載した事例があった。作業習得については、短期課題において、口話では分かっているかのように返事があっても全く理解されないことが多々あるので、重要なことはメモに書いて確認するとした事例があった。また長期課題において、コミュニケーション不足はモチベーションの低下に繋がり、

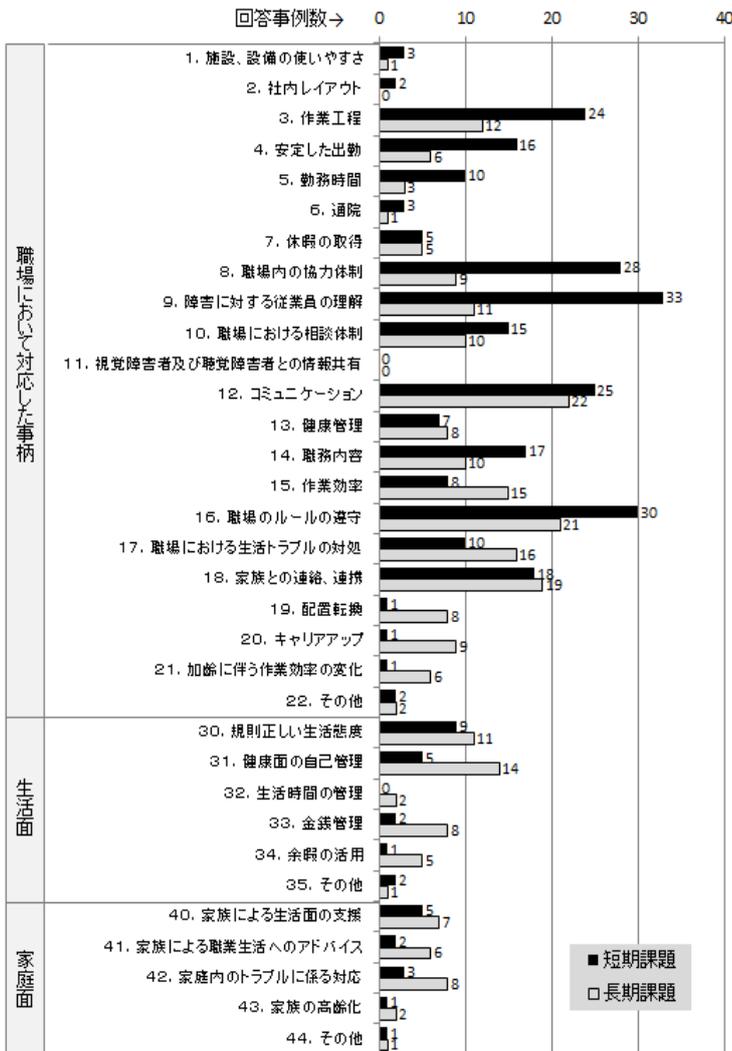


図1 知的障害事例の時期別課題状況 (短期課題:n=78 長期課題:n=78)

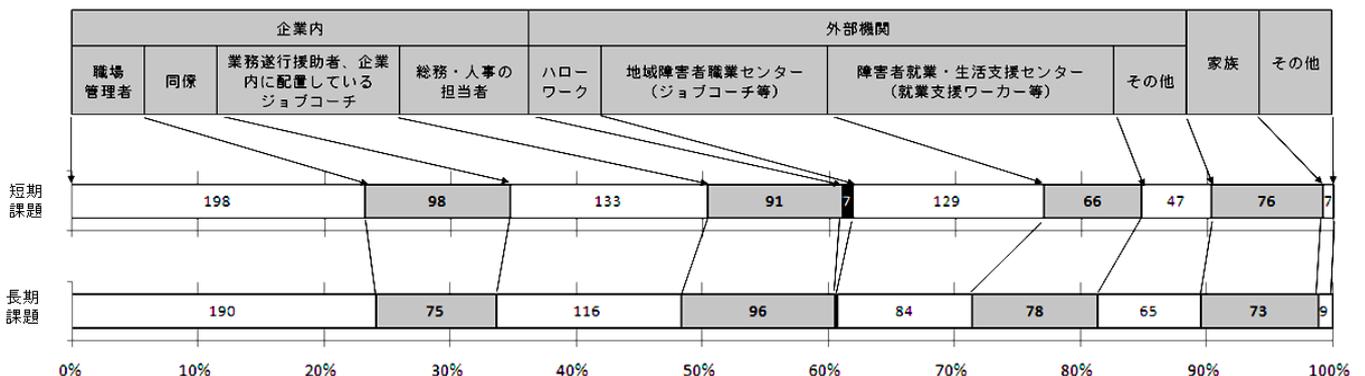


図2 知的障害事例の時期別取組者・機関の状況 (短期課題:n=852 長期課題:n=788)

とがあるので、丁寧なマンツーマン指導、職場管理者が相談窓口となり困り事を吸い上げることにより課題を解消している事例があった。

肢体不自由では短期課題において施設、設備の改善、社内の協力体制、受け入れ体制整備等に取り組み、解消している事例があった。具体的には書類運搬等のサポート、声かけ、「何でも言える面談」の設定などがあった。また長期課題では障害状況に応じ柔軟な勤務形態が可能な在宅就業制度を取

り入れ、課題を解消した事例があった。

内部障害では、短期、長期の課題とも安定出勤、通院時間の確保、健康管理が課題となっており、同僚の協力、職場管理者との相談、総務担当者の定期的なフォローにより課題の解消に繋げている事例があった。

知的障害では、受け入れ体制の整備、職務の習得、職場のルールの遵守、遅刻・さぼり・粗暴な振る舞いなどの問題行動、同僚とのトラブル、家族の本人に対する対応など多様な課題が示されている。短期課題の解消事例では、受け入れ体制整備、作業の習得などにおいてジョブコーチを活用し定着に導いている。企業内の対応では、作業の細分化、声かけ、自閉症者特有の行動への理解、本人との面接機会の設定などが解消事例にみられた。遅刻やさぼりなど問題行動に対しては、早期に特別支援学校や就労支援機関から情報収集する、家族への対応を障害者就業・生活支援センターに依頼するなどの対

障害別→		視覚	聴覚	肢体	内部	知的	精神	他	合計
短期課題	解消	4	10	16	2	31	18	2	83
	残る	1	6	8	6	32	19	1	73
	合計	5	16	24	8	63	37	3	156
長期課題	解消	0	5	10	1	17	6	1	40
	残る	4	15	11	6	53	26	2	117
	合計	4	20	21	7	70	32	3	157

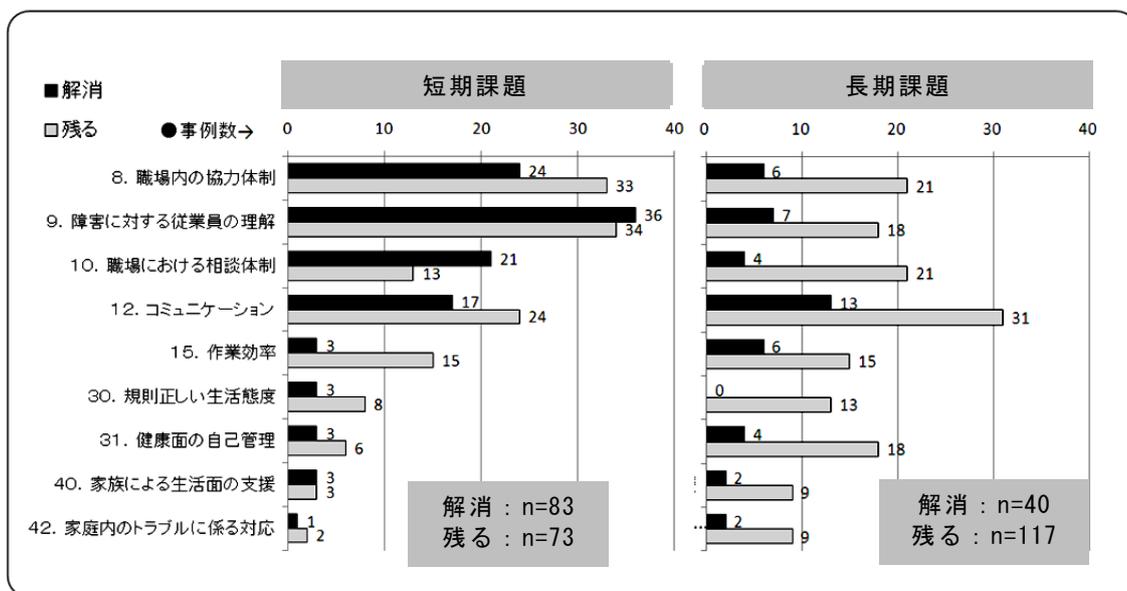


図3 課題項目別事例の取り組み結果

応が課題解消または改善事例にみられた。

精神障害では短期、長期課題を通し安定出勤、体調不良、職場環境の変化に対応できない、頑張ると不調に陥るなどの課題があげられている。通院・服薬への配慮、勤務時間の段階的引き上げ、相談担当者の配置、職場管理者交代時の学習会の実施、ジョブコーチや家族との連携などにより課題解消または改善に導いている。

課題を解消または改善に導いている事例としては、障害特性を十分に把握し、適応状態に日頃から注意を払い、関係機関との協力体制を構築していることなどがある。なお課題解消事例の分析は中間段階にあり、今後さらに詳細を検討していくこととしている。

【参考】

1) 障害者職業総合センター: 第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集、p350-353

弊社におけるジョブサポート会での取り組みについて

○赤澤 遙子（株式会社ベネッセビジネスメイト 人事・総務部 定着推進課）
 山田 智子（株式会社ベネッセビジネスメイト 人事・総務部 定着推進課）

1 弊社の概要

弊社は、（株）ベネッセホールディングスのグループ会社であり、「障がい者雇用を積極的に創出し続け、ベネッセグループの社会的責任遂行の一翼を担う」という目的をもって、東京都多摩市に、2005年2月に設立された特例子会社である。同年4月から東京事業所にて事業を開始し、2006年4月岡山事業所を開設した。事業内容としては、クリーンサービス、メールサービス、マッサージサービス、オフィスサービス（総務代行サービス）、OAセンター（コピー業務）、人事・総務がある。

また、2010年4月より全社員の意見を取り入れたクレドを作成し導入した。クレドは、「お客様」「社員」「パートナー」（取引先、ご家族、支援機関）への約束と定義し、その約束を守り続け「お客様」「社員」「パートナー」から信頼される企業を目指し、さまざまな取り組みを通して、クレド浸透を行っている。

表1 課ごとの障がい種別従業員数一覧
 （10月1日現在）

	障がい者							合計	健全者
	クリーン	メール	OAセンター	オフィス	マッサージ	人事・総務			
愛の手帳・療育手帳	31	22	2	0	0	0	55	68	
精神障害者保健福祉手帳	3	3	4	1	0	0	11		
身体障害者手帳	4	7	9	5	3	3	31		
合計	38	32	15	6	3	3	97	68	
							合計	165	

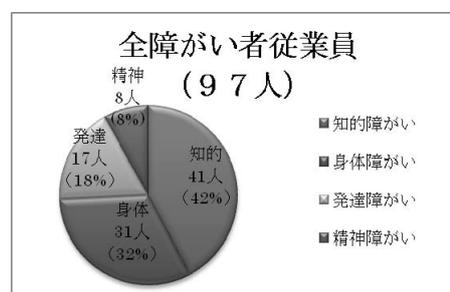


図1 障がい種別従業員数

2 弊社の変遷

親会社の障がい者雇用への理解と配慮の中、社員が働きやすいように、物理的な環境を整備し、各業務ごとに指導員の配置という人的配慮を行いスタートした。立ち上げ時は、クリーンサービス、メールサービスの業務がメインで、一度に多数の障がい者（特に知的障がい者）の雇用を進めたこともあり、現場の指導員に、障がいの種別や特性、配慮事項など、情報共有も十分でないまま業務にあたらざるをえなかった。また現場指導員も、業務知識はあっても、障がい者と接することは初めての経験という者も多く、業務をどのように教えればいいのか、それ以前にどのように話しかければいいのかさえもわからないなど、不安も多かったと思われる。実際に毎日の業務をこなすのが精いっぱい、「わかりやすい指導」や「構造化」などを現場で考える余裕もない状況であった。

設立以降数年間は障がいがあるメンバー社員（主に、知的障がい者社員を指す）が自立して働くまでには程遠く、難しい業務は指導員の仕事で、メンバー社員は毎日7時間、週5日勤務できて、ゆっくり成長を目指していければいい、という風土であった。

一方指導員は、障害者職業生活相談員認定講習の受講や、職場適応援助者養成研修などへ参加し、障がい者雇用の知識の習得に加え、日々の現場での経験を通じて、障がい特性や、配慮事項などの理解を深めていった。

また、設立4年目より、各課の業務を見直し、

クリーンサービスでは、現場指導員を筆頭に専門性のアップ、OAセンターでは、委託料金の見直しなど、それぞれの業務で、より市場競争力をもてる動きをスタートし、グループ会社内での戦力化を目指すようになった。

3 定着推進課の役割

定着推進課は人事・総務部内にあり、東京2名・岡山1名で業務を担当している。主な業務は、以下の内容である。

(1) 障がいがある社員に対して

① 定期的面談

主にクリーンサービス、メールサービスに所属する知的障がい・発達障がい・精神障がい者社員に対して、日常的な業務状況や、人間関係における問題などの抱えている悩みを、定期的な面談で確認している。また、必要な社員には、関係機関を交えての支援会議を行っている。

② 仕事以外でチャレンジできる場の参加支援

アビリンピック（障害者技能競技大会）への参加や職場見学等での発表などの参加支援。

(2) 指導員・指導者に対して

① 日々の情報交換や、困難ケースでの対応についての助言、サポートや支援機関・ご家族との連携のコーディネート

② 情報共有会（ジョブサポート会）の開催

③ 研修参加促進

障害者職業生活相談員、職場適応援助者養成研修などの参加促進。

④ 他社見学の企画・実施

(3) 社員全体に対して

① 集合研修の企画・実施（表2参照）

専門の講師をお招きし、座学だけではなく、現場の業務シーンを想定したケーススタディやロールプレイを取り入れた研修を行っている。

② 研修内容の浸透の推進（表3参照）

研修で学んだことをピックアップし、「強化期間」として、指導員を中心にメンバー社員への周知、習慣づけを行っている。

(4) グループ会社に対して

① 各社の障がい者雇用状況のとりまとめ、情報発信（雇用率管理）

② 障がい者雇用に関する情報（ニュースレター）の発信（年4回）

③ グループ会社の障がい者雇用促進へのサポート
 今後は具体的にどのようにサポートを行っていくかが重点課題となっている。

(5) その他

① 会社見学の対応

② 助成金の申請・管理

③ 実習生受け入れ

表2 研修内容一覧(2011年度)

研修名	対象者	内容
① ビジネスマナー研修	新入社員	・挨拶、身だしなみなど基本的なビジネスマナー ・ロールプレイ
② コミュニケーション研修	知的障がい者・発達障がい者等の社員	・ビジネスマナーの振り返り ・現場で起こる事項のケーススタディ・ロールプレイ
③ 社会人基礎力UP研修	中間層社員	・ビジネスマナーの振り返り ・ケーススタディ
④ 気づき研修	全従業員（任意）	・聴覚障がいがありながらも、第一線で活躍されている方の講話

表3 2011年度強化期間の取り組み

2011年4月	あいさつ強化期間	元気よく大きな声で挨拶する
2011年8月	エレベーターマナー強化期間	自分からすすんで操作する
2011年9月	台車の押し方強化期間	建物や人に気をつける
2011年10月	報連相強化期間	自分から報告する

図2 強化期間(例)

4 ジョブサポート会について

(1) ジョブサポート会とは

弊社では、クリーンサービス、メールサービスを中心に、現在、東京事業所11名、岡山事業所6名の指導員を配置している。

設立以来、障がい者社員数は17人から97人(約5倍)へと成長した。成長の裏側には、現場指導員の苦勞と確かな関わりがあったからこそである。ここ数年間で、障がいがあるメンバー社員がいかに安定的に勤務し、自立して仕事ができるように組み立てていけるか、品質向上のための有効な指導とは何かといった、個人個人の特性や能力に応じた指導方法の必要性を強く感じるようになった。

2009年より、指導員の様々な迷い、悩みを情報共有し、職場改善につなげるため、指導員を中心とした「指導員定例会」を始めた。指導員定例会発足当時は、具体的指導方法がわからない、指導してもすぐに効果が表れない等のストレスから、メンバー社員に対する不満や愚痴などが大半で、職場改善につなげるような前向きな話し合いはできていなかった。会の目的を振り返り、メンバー社員の成長した点に目を向けるように意識付けを行っていくことにより、できないところから、できるようになったこと、できることに視点が変わり、自分たちの取り組みやメンバー社員の成長に対して肯定的に捉えられるようになってきた。不満や愚痴の意見から、対応方法の助言や、取り組み方法の提案など徐々に前向きな改善に向けての情報共有ができる場へと変わっていった。

2010年より、指導員を配置しているクリーンサービス、メールサービス以外にも障がい者社員が増えてきたため、OAセンターやオフィスサービスを加え、各課で障がいのある部下、同僚と直接関わりのある社員を中心に「ジョブサポート会」と名称を変更し、毎月1回東京・岡山両拠点で開催することとした。各課の改善目標を設定し、チームで達成していくことなどを通じて、指導者同志のコミュニケーションの活性化と、指導方法の統一をはかった。

2011年からは、定着推進課員が受講した「職場適応援助者養成研修」の伝達講習や、具体的事例のグループワークなどを行い、指導者個人個人の指導力のスキルアップを目指している。

表4 ジョブサポート会開催実績

年度	対象者・人数・頻度	内容
2009年	指導員 東京 約15人 岡山 約10人 ・2カ月に1回 ・30分	・指導上で困っていること ・注意の仕方、怒り方 など ◎合同指導員定例会 年2回
2010年	指導にあたって いる社員 東京 約15人 岡山 約13人 ・1カ月に1回 ・30分	・各課での目指すべき状態について ・現場での取り組みの状況 ・発達障がいについて勉強会 ◎合同JS会 年2回
2011年	指導にあたって いる社員 東京 約20人 岡山 約16人 ・1カ月に1回 ・45分～60分	・バーンアウトについて ・わかりやすく教えるとは ・モラルハラスメントについて ・傾聴、受容、共感について ・自己覚知について ◎合同JS会 年2回(予定)

また、年に2回、東京・岡山の指導者が集まり、「合同ジョブサポート会」を行っている。ここでは、拠点の離れた東京・岡山の各課の現場見学を行い情報交換するとともに、具体的な現場の取り組みを各指導者が発表した。

日々の実務の中で、指導者自身の取り組みを客観的に振り返りながら資料を作成する時間を取り、お互いに発表することにより、現場での努力や改善などを、改めて実感し、共有できる場となっている。

表5 合同ジョブサポート会発表実績

日時	開催場所	発表者	発表者所属	参加人数
2009年 10月	岡山	4名	クリーン2名 メール1名 OAセンター1名	15人
2010年 2月	東京	4名	クリーン1名 メール1名	15人
2010年 11月	岡山	4名	クリーン2名 メール1名	24人
2011年 3月	東京	3名	OAセンター1名 メール1名 定着1名	16人
2011年 10月	岡山	3名	OAセンター1名 定着2名	15人

障害者雇用における加齢現象と事業所の対応

－ 3. 障害のある従業員の加齢現象に対する配慮や工夫の取組み

事例② ハッピーリタイアメントに向けた家族・支援者等との連携をめざして－

寺井 重徳(株式会社アドバンス 取締役工場長)

1 はじめに

(1) 会社概要

㈱アドバンスは、㈱コーセーの特例子会社として、当時の社長であった小林禮次郎が『障害者に自立の場を提供する』目的で 1992 年 9 月設立、1993 年 9 月㈱コーセー狭山工場の近くに建設、竣工。今年で 18 年目となる。

売上は、主に化粧品の充填・包装仕上げ加工費収入で㈱コーセーより材料、化粧品の中身、仕掛品を受けて組み立て加工する。

年商 3.5 億円程度、資本金 9 千万円

(2) 従業員数

全体 106 名（社員 37 名、契約社員 24 名、アルバイト 42 名、派遣社員 3 名）の内、法定雇用率の算定基礎となる雇用者数は、72.5 名である。

(3) 障害者の雇用状況

表 1 のように全体では、39 名で重度知的障害者は、9 名。それ以外が 9 名。重度身体障害者は、15 名。それ以外が 6 名である。障害種別では、知的障害者 18 人と多い。

表 2 の平均年齢・平均勤続年数では、36.1 歳と 8.8 年である。

表 3 の雇用形態別では、正規社員が 26 人と多い。

表 1 障害種別・程度別人数

種別	軽度	重度	(計)
知的	9 人	9 人	18 人
聴覚	1 人	8 人	9 人
肢体	5 人	7 人	12 人
(計)	15 人	24 人	39 人

*肢体者の中には、車いす使用者 4 名含む

表 2 部位別平均年齢・平均勤続年数

種別	年齢	勤続
知的	29.8 歳	5.4 年
聴覚	40.3 歳	10.3 年
肢体	41.3 歳	12.3 年
(平均)	36.1 歳	8.8 年

表 3 障害者雇用形態別人数

雇用形態	人数
正規	26
契約 A	6
契約 B	7
(計)	39

(4) 業務内容

障害者の内 30 名（76.9%）は、化粧品包装仕上

げラインの直接作業で化粧品の中身が充填された容器のキャップ締め、ラベル貼り、箱詰め等を 1 分間に平均 30 個ペースで仕上げている。

ライン構成は、障害者：他従業員の割合で 45 : 55 となっている。常に、他従業員がフォローできる体制となっている。

残り 9 名（23.1%）は、検査、計画資材、トラックの運転手、機械を担当している。



化粧品の包装・仕上げ風景



計画担当の業務風景

2 研究会を通じての加齢対応策の検討

当社のみならず特例子会社においては、障害者の加齢に伴う就業上の支障への対応が企業責任として必要不可欠である。そこで、今回のテーマを「障害者雇用における加齢現象と事業所の対応」を取り上げた埼玉県障害者雇用サポートセンターの研究会に参加することで他の特例子会社で起きている加齢問題の現状と対応を参考に当社の対応策を検討することとした。

事前学習として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センターが編集発行した「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究-中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために-」を参考とした。

研究会のアドバイザーとして同寄稿、編集者でもある沖山稚子氏も参加されている。

特に、同文献による以下の重要事項は、参考になった。

- ・ 障害の種別・程度による障害従業員の配置転換の困難さに対する若年時からの配慮と工夫。
- ・ 高齢化による引退後の福祉への道筋づくり。
- ・ 障害者の加齢問題への認識の高まりと新規の障害者への戸惑いに対する制度面からの支援。

3 加齢現象の現状認識

(1) 事例紹介

現時点では、幸運にも当社での加齢による課題案件は、発生していないが今回埼玉県雇用サポートセンター主催により、参加した企業 13 社から加

齡問題の現状を聞くことが出来た。その中からいくつかの事例を紹介する。

- 【事例1】** 障害種別；高次脳機能障害
年齢；39歳、男性、勤続6年
状況；言葉が出ない為、間があくことが多くなった。てんかんの発作も頻繁ある。
- 【事例2】** 障害種別；重度ダウン症
年齢；34歳、男性、勤続8年
状況；経年と共に物忘れが多くなり、指示もわからなくなった。今まで出来ていたことが出来なくなった。
- 【事例3】** 障害種別；聾啞
(難聴、音・言機能喪失)
年齢；48歳、女性、勤続28年
状況；経年と共に理解力が薄れ、単純労働のみに限られる。電車通勤が困難となり転居し徒歩通勤。
- 【事例4】** 障害種別；知的A てんかんの持病あり
年齢；45歳、男性、勤続18年
状況；経年と共に作業能力及び体力の低下、歩行がままならずあわてると転倒するため怪我が多い。
- 【事例5】** 障害種別；重度知的B 自閉症
年齢；36歳、男性、勤続16年
状況；経年と共に理解力が低くなり、最近では言葉の理解も低下、指示に反発して上司に対し暴力で訴える行動をとってしまう。
- 【事例6】** 障害種別；身体
年齢；31歳、男性、勤続13年
状況；経年と共に体力の衰えにより、洗濯機乾燥機の投入、搬出(50kg)作業が継続できなくなっている。
- 【事例7】** 障害種別；知的・身体・難病
年齢；22歳、男性、勤続4年
状況；身体が気持ちについていけない。わずかな段差でも転倒をしてしまう。てんかん発作もある。

これらの事例から、事例7の入社時点で重度レベルの高い若年による障害者の症状を除くと30歳以上で加齢と共に何らかの症状(変化)が生じている。

この症状に対して、各社は保護者との連携を含め以下のように対応している。

(2) 各社の対応 ～抜粋～

- ・休職させる。
- ・市の支援センター、民間の支団体、県の就労支援センターと連携し復職プログラムを実践。
- ・復職後の配置転換、雇用変更を実施。
- ・業務以外のアドバイス(食事、整体)
- ・2人体制でフォローする。
- ・日々の業務遂行能力を記録し客観的な視点から経過観察をする。

(3) 家族との連携 ～抜粋～

- ・定期的な面談を実施。
(本人、保護者、職場、会社)
- ・担当支援員と連携をとっている。
- ・個々に連絡帳で連携している。
- ・直接とらず支援センターを窓口としている。

(4) 研究会を通し感じた課題

前述したように現時点では、加齢問題案件は発生していないが肢体障害者の高齢化及び家族の死亡を目の当たりにした中で10年後を見据えた準備が今すぐに必要と感じていた。

『(障害者雇用では)老舗の会社』と称される当社では、保護者との交流を中心に対応してきた。しかし、研究会での他社の事例を知ることで加齢に伴う就業上の支障を会社としてチェックし、対応することの必要性を確認した。

さらに4回目の研究会では、新たな収穫もあった。NPO法人東松山障害者就労支援センター若尾勝己事務局長の講義により、支援機関の活動を知る中で役割と必要性を再認識させられ、協力体制を築くことの重要性を感じたことである。

特に、次の発言は印象に残った。「事業所の方々が従業員の離職問題で疲労しないしてほしい。むしろそのエネルギーを新規採用に向けて欲しい」

4 ハッピーリタイアメントに向けた道筋づくり(試案)

(1) 当社における加齢問題への対応

各社そうであるが当社においても社会貢献を含め(株)コーセーの特例子会社として、法定雇用率を遵守し未来永劫存続すること、また連結関係会社として利益を確保し、還元する営利を目的とした経営課題がある。

その中で従業員の加齢に伴う就業上の支障に対し、会社としてどの範囲でどの程度まで対応することができるのかの検討を行った。

内容としては、本人及び保護者が日々の生活を暮らしながら、いずれ訪れる加齢による症状、保護者の他界等将来に向けたライフステージの変化に対して、

《Ⅰ》本人、保護者は、親族を含めた将来対応と同時に支援機関との連携が必要。

《Ⅱ》会社は、就業期間中に人材育成とスキルアップを実行しつつ、加齢による就業困難者を出さないように定期的なチェックを行い予防する。また、本人、保護者、支援機関との連携をとりながら適宜情報提供をする。

《Ⅲ》支援機関は、登録されたのち本人、保護者との情報交換、加齢の予防を会社と連携する。また、退職後もフォローしていく。

以上3点を具現化し連携と実行することでハッピーリタイアできると考えた。

今回、表5は、障害者が会社に採用される状態から60歳定年を迎えるまでに様々なステージ(加齢による変化から退職に至る、保護者の死亡発生、

他従業員と同じ)を想定し、①本人、②会社、③支援機関に分けて加齢対応のイメージを示したものである。

本人は、保護者と共に加齢への変化を素直に報告(告知)しながら、会社は、在職期間中の人事制度、福利厚生制度、退職金制度の充実や加齢への変化チェックを行い、予防する。また、支援機関との連携を得て将来のライフプラン(グループホーム、福祉制度の活用など)の手助けをすることでハッピーリタイアしてもらうためのイメージを作った。

5 ハッピーリタイア実現のための留意点

まず、用語の整理をしておきたい。「デジタル大辞泉」によると、ハッピーリタイアメント【happy retirement】とは「定年以前に豊かな老後資金を確保して悠々自適の引退生活に入ること。」という意味である。このような退職後の生活を準備できれば従業員、会社どちらにとっても理想といえるが、トラブルなく退職に至ることも容易なことではない。

5回に亘る研究会では、従業員の加齢に伴う就業能力の変化が著しく、会社側が相当な工夫と容認姿勢で臨み、就業継続を図っている事例も語られた。また、そういう状況にあることを本人、保護者が自覚していない場合もあった。

今回は、トラブル発生回避までを視野にいれたハッピーリタイア実現に向けて、留意する方向で考えた。

6 想定される現象と対応

(1) 就業期間中に想定される項目

①健常者同様の加齢；

軽度障害者の場合は、健常者と変わらない加齢で定年を迎える事が多い。

②障害者の加齢；

作業能力の低下、体力の低下、理解力の低下、歩行困難、通勤困難等

③症状の悪化によりやむなく退職；

障害の症状により若年でありながら作業が困難となり就業できなくなり退職する場合。

④保護者の世界

加齢とは直接結びつかないが保護者が他界する事より就業ができなくなった場合。

(2) 想定項目の対応検討

イ) 今ある制度は、充実させる。

特に、知的障害者における入社後の人材育成は、個人差がかなりあり難易度が高いためあきらめがちであるが職場訓練を通じての作業のローテーションによる適正配置及びスキルアップを実施。更に、現行の賃金制度、報奨制度等を充実させる事でモチベーションを上げて行く。

ロ) 三者チェックによる加齢予防を行う。

加齢による症状の変化と予防ができるように健康診断以外での体力・気力のチェックを年2回保護者と会社で実施する。比較が容易にできるよ

うに定性、定量情報にし、前年を下回らないように会社と共に努力させる。(保護者による会社外でのチェックも含む)

ハ) 今ある制度を見直す。

就労困難となって退職する前は、会社として何らかの業務を担ってもらおうと努力する。その中で、やむなく長時間労働から短時間労働へ変更せざるを得ない場合、今の就業規則と制度では、補えない。よって、新たな制度が必要となる。

不幸にも退職になった場合でも同様である。よって、今ある制度の充実と同時に以下の検討が必要である。

・スキルダウンに対応した雇用変更の制度。

(配置転換、短時間労働への変更ができる制度)

二) 本人、保護者による支援機関との連携を推奨する。

当社の場合、障害者の将来を親族で考えて準備している保護者が多く見受けられる。しかし、将来起きる事は、誰も予想がつかない。よって、支援機関を活用した準備も必要と考えた。

当然、保護者と本人の同意が必要だが加齢現象が発生する前に各地域に設立されている指定相談支援事業所への登録をしてもらい現状及び将来に向けた相談をしてもらう。

会社は、必要に応じて支援機関と定期的に情報交換を行う。

ホ) 保護者との連携を図る。

今までは、必要に応じた面談を不定期で行っていたが前述した内容を進めるにあたり定期的な情報交換が必要不可欠と考え実施する。

中心となるのは、保護者側での加齢の変化等、会社側での変化等をお互い認識し予防及び今後の対応策を検討する場として開催する。

へ) 退職前準備、定年前準備セミナーの実施。

当社では、現在このような準備セミナーの仕組みはないが定年を迎える前に第二の人生に向けた会社制度の情報提供が必要と考えた。

例えば、本人、保護者、会社で45歳、50歳、55歳ポイントで退職金は、どの程度なのか、年金化した場合どの程度なのか。また、準備しなければいけない事は何かの情報提供を行う。

ト) 実行に向けたスケジュール(表6参照)

2011年度は、本人と保護者に理解を得るために説明会を2012年2月に実施する。その結果により、次年度以降の実施項目を再検討する。

7 最後に

今回、研究会に参加することにより多くの知見を得ることができ感謝している。

今後は、この内容を社内にて再確認し実現をめざしたい。

表5 加齢対応イメージ

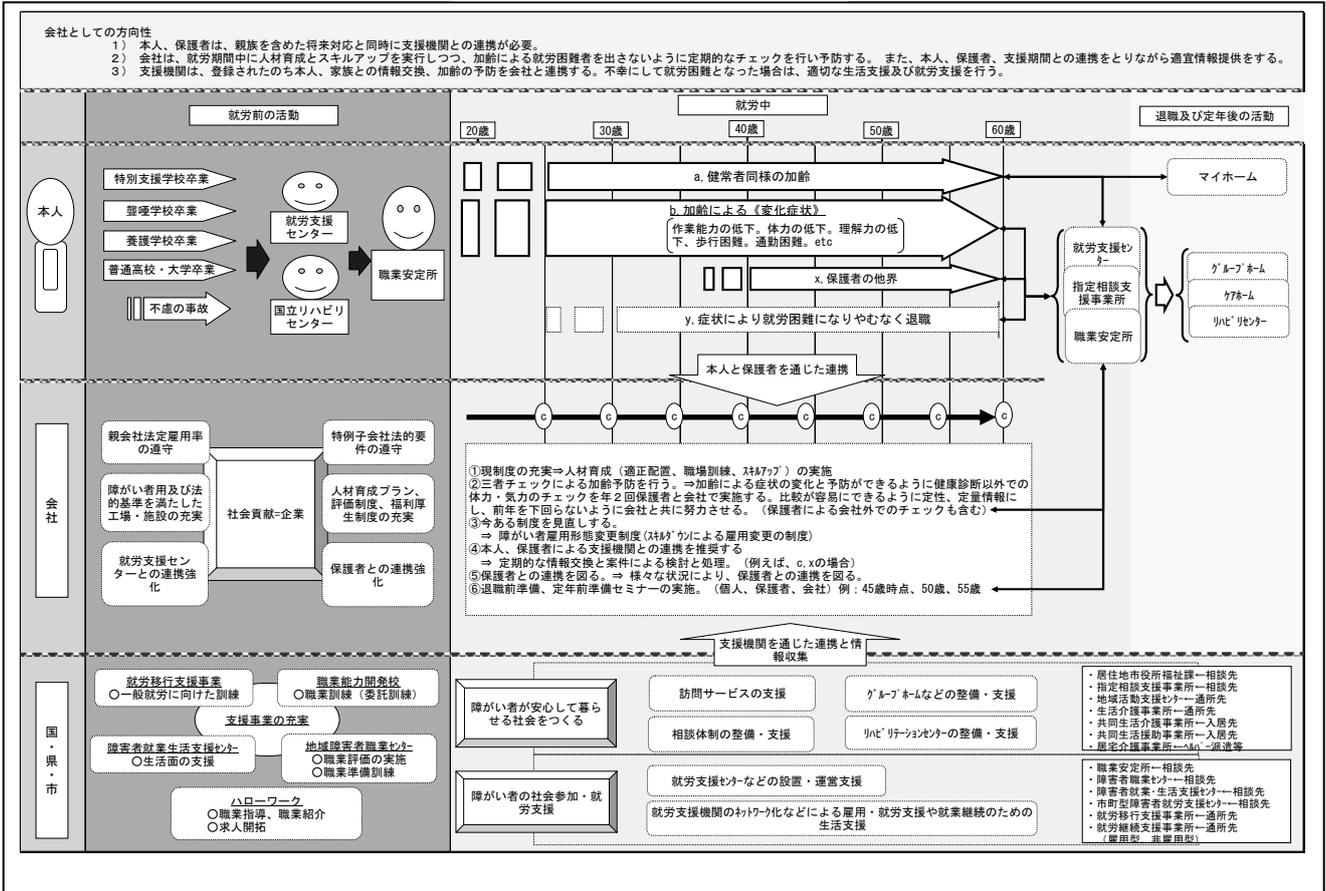


表6 実施項目とラフスケジュール

実施項目	2011年度						2012年度															
	年度実施項目	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度実施項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1、人材育成（適正配置、職場訓練、ｽｷｰﾌﾟ）の実施	現状の処遇制度を運用する。	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	現状の処遇制度を運用する。	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
2、5年毎のｽｷｰ、身体ﾌﾟﾗﾝ（前年を下回らないようにする）⇒【数値管理】⇒保護者へのﾌﾟﾗﾝﾊﾞｯｸ（保護者による会社外でのﾌﾟﾗﾝも含む）	1) 説明会資料作成 ・知的障害者と保護者 ・身体障害者（聴覚・言語・肢体）	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	1) 家庭での実施													
	2) 体力・気力チェックシート作成 ・問診票or測定表	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	2) 会社での実施													
	3) 説明会の実施							●	3) 支援機関での実施													
									4) 三者情報交換会の実施													
3、今ある制度の見直し - 1、ｽｷｰﾌﾟによる雇用変更の制度 知的障害者は、ライン作業の中で実施。 身体障害者は、配置転換を実施。	1) 短時間労働で賃金制度を検討① ・現制度の整合性の確認 ・知的と身体別に考える	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	1) 短時間労働で賃金制度を検討② ・現制度の整合性の確認 ・知的と身体別に考える	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
4、個々人の支援機関との連携⇒定期的な情報交換と案件による検討と処理。 - 1) 本人及び保護者への意思確認 ・将来に向け誰が面倒をみるかの確認 - 2) 確認後の支援機関情報提示 - 3) 本人、保護者の登録	1) 次年度実施に向けた説明会の準備 ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	1) 意思確認方法の準備 ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	
	2) 次年度実施に向けた説明会の開催						●		2) 本人及び保護者への登録意思 確認の説明													
									3) 確認後の支援機関情報提示					●								
									4) 本人、保護者の登録・確認	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	●	
5、保護者との連携⇒様々な状況により、保護者との連携を取る。	1) 次年度実施に向けた説明会の準備 ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	1) 定期情報交換会準備 ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
	2) 次年度実施に向けた説明会の開催						●		2) 定期情報交換会の実施					●								
6、退職前準備、定年前準備セミナーの実施。（個人、保護者、会社）例：45歳時点、50歳、55歳	1) 次年度実施に向けた説明会の準備 ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	1) 制度検討 ・実施要領 ・説明会の実施	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
	2) 次年度実施に向けた説明会の開催						●															

発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題 その1

— 特例子会社における就労・定着支援の実態に関する調査から —

○知名 青子（障害者職業総合センター 研究員）

望月 葉子（障害者職業総合センター）・向後 礼子（近畿大学）

1 はじめに

発達障害者の就労・定着支援の課題を明らかにするには、職場における支援の基本的な考え方や指導等、職場適応のための支援に焦点をあてて検討することが不可欠である。そのためには、一般企業における発達障害のある従業員の存在を把握した上で、職場適応・定着支援の可能性と限界を検討することが必要となる。しかし、一般企業は発達障害についての知識・理解が必ずしも十分でないこと、従業員は発達障害を開示せずに就労する場合もあること等から、発達障害の把握を前提とした調査の実施は困難な状況にある。

そこで、発達障害のある者（主に若者）の職場における問題行動と企業による職場適応支援の現状を的確に把握することを目的として、発達障害のみならず多様な障害者への支援実績が豊富な特例子会社を対象に、質問紙調査並びにヒアリング調査を実施し、課題を整理した。

次いで、一般企業において発達障害のある若者への支援を行う必要がある課題を検討するため、新入社員に焦点をあてて採用・研修・配置の現状を把握するための一般企業対象調査を実施した。

本報告（その1）では発達障害のある従業員を雇用する特例子会社9社を対象に実施したヒアリング調査について、支援体制に焦点をあてた報告を行う。

2 調査の概要

(1) 調査の目的

発達障害のある従業員の職場における個別具体的な支援課題及び、課題に対する企業の配慮・対応の現状について把握することを目的とした。

(2) 調査対象

特例子会社を対象に実施した調査「特例子会社における就労・定着支援の実態に関する調査」において、発達障害のある従業員を把握していると

回答した企業のうち、ヒアリング調査への協力に承諾が得られた企業で、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳を所持する発達障害のある従業員を複数名雇用している9社を対象とした。

(3) 調査内容

調査内容は「発達障害のある従業員の基本的情報」「職場の適応上の問題」「支援の実際」「その他」を基本的枠組みとし、半構造化面接によるヒアリング調査を行った。

(4) 分析方法

ヒアリングによって得られた情報を「業種／職種」「障害のある従業員の人数・勤務場所」等の基本的事項や、「適正配置のための評価・支援の定型化」「新入社員研修・社員教育のためのプログラム設定」等の支援体制に関する特徴について整理した（表1）。

業種／職種	特例子会社の独立性強 ←	
	A社	B社
業種／職種	製造・小売	サービス業／事務
障害のある従業員の人数	50人未満	50人未満
障害のある従業員の勤務場所	特例	特例
主な事業内容	食品製造・販売	伝票・名刺・文書作成、書類封入発送
親会社からの受託業務	なし	あり
適正配置のための評価・支援の定型化	なし	なし
新入社員研修・社員教育のためのプログラム設定	なし	なし
業務中に関わる他者（特例子会社の社員以外）	顧客	なし
障害のある従業員に対する親会社社員の直接支援	/	/
親会社の障害者を特例子会社指導員が支援		

3 分析対象企業の概要

9社の情報の整理から、特例子会社と親会社の関係性の強弱を軸として「独立性が強い～関係性が強い」順に、操作的に配置した(表1)。

A社・B社は、障害のある従業員の勤務場所が特例子会社内に限定されていること、支援体制においても特例子会社の独立性が強いことから「特例子会社の独立性が強い」グループとした。C社～G社は障害のある従業員の勤務場所が「特例子会社内」及び「親会社内・親会社近接」にある。これに対し、H社・I社は障害のある従業員の勤務場所が親会社内(または親会社に近接した場所)に設置されていること、事業内容においても支援体制のあり方においても親会社との関係性に拠るところが大きいことから、「親会社との関係性が強い」グループとした。ここでは、特例子会社と親会社との関係性の観点により3つのグループに分け、支援体制の特徴を見ることとした。

4 親会社との関係性別にみた支援体制の特徴

3つのグループにおける支援体制の特徴を検討するにあたり、障害のある従業員に対する指導の考え方と、専任指導員の役割について企業別に示した(表2～表4)。

(1)特例子会社の独立性の強いグループ(A社・B社)

A社、B社は親会社から独立して特例子会社の運営がなされる点で共通している。いずれも障害のある従業員数は50人未満であり、採用時の考え方として生活面における自立を重視している。

A社においては障害のある従業員が製造・販売・接客等の勤務中に「顧客(一般人)」と触れる機会がある。一方、B社では勤務中に特例子会社の従業員以外の人と接する機会はない。障害者の勤務場所は特例子会社内であっても、事業内容の特性上業務中に関わる他者の有無という点でA社とB社は異なっている。

表2に、A社とB社における指導の考え方と専任指導員の役割を示した。A社では特例子会社の指導員がマニュアルや定型的なプログラムに頼らずOJTにより指導を実施していた。スタッフも障害のある従業員と同じ業務に従事していることから、問題にその都度対応するという支援が中心であった。

B社では指導員が会社のルールの説明や作業工程の工夫を行っていた。指導の際は、感情的に怒ることは避け、本人が理解できるように具体的に説明する等の配慮がなされていた。

A社は「指導上必要ならば従業員を家に帰すこともある厳しい指導」であり、B社は「失敗して

表1 分析対象企業の概要

C社		D社		E社		F社		G社		H社	I社
サービス業/事務・清掃		サービス業/事務		製造業/園芸・事務		サービス業/事務		サービス業/事務		サービス業/事務	サービス業/園芸・事務
50人未満		50人未満		100人以上		100人以上		50人未満		50人未満	50人以上 100人未満
特例	親	特例	親近接事務所	特例	親(常駐)	特例	親(常駐)	特例	親(常駐)	特例(親近設)	親本社・支社(常駐)
印刷・デジタル化	清掃	HP運営、印刷	書類封入・発送、メールサービス	花卉栽培・花壇保守	メールサービス	名刺作成、データ入力、ダイレクトメール発送、障害者委託訓練	HP作成、サーバー管理、保険代理店業務	人材サービス、総務人事、総合経理、業務支援、各種コンサルティング	データ処理、印刷	データ入力、文書作成、書類封入・発送	メール業務、バンントリー業務、事務補助、PCセットアップ
あり		あり		あり		あり		あり		あり	あり
なし		なし		あり		なし		なし		なし	なし
なし	なし	あり	あり	なし	なし	なし	なし	なし	なし	あり	なし
なし	親会社社員	なし	親会社社員	なし	親会社社員	なし	親会社社員	なし	親会社社員	親会社社員	親会社社員
	なし		なし		なし		なし		支援あり	なし	なし
	あり		あり		なし		なし		なし	なし	なし

※ 特例:特例子会社/親:特例子会社の親企業

表2 指導の考え方と専任指導員の役割(特例子会社の独立性の強いグループ:A社・B社)

	指導の考え方	専任指導員の役割
A	現場ではスタッフが日々のOJTにより障害のある従業員に指導を行う。マニュアル等は特でない。 指導の基本的な考え方として、 <u>まずはできることからやらせ、できないことは言葉かけを繰り返して、一から教えることとしている。</u> 対応が困難な場合には他の作業を見つけ、 <u>本人が得意な分野を与える。</u>	OJTの実施 適正配置の工夫 不応に対する直接指導 職場のルールの指導 家族との連携
B	職場では障害者が <u>できることとできないことを区別し、できないことを障害者同士が補い合えるようにしている。</u> 分からない場合には何度でも聞いてよいと伝え、 <u>ほめて直すことを心がけている。</u>	研修の実施、適正配置の工夫、 教材の作成、職場のルールの指導、家族との連携

表3 指導の考え方と専任指導員の役割(特例子会社と親会社の双方に職場のあるグループ:C社～G社)

	指導の考え方	専任指導員の役割
C	特例子会社では聴覚障害者のための手話通訳士が指導員として配置されているが、 <u>経験やスキルのある障害者は指導的役割を担っている。</u> 手話通訳士は本来の役割である聴覚障害者支援以外に、知的障害者の職業コンサルタントとして、教材・作業過程の見直し、マニュアルの作成等を行う。親会社に派遣される障害者に現地指導を行い、親会社従業員に対する説明や連絡も併せて行う。	教材・マニュアルの作成 作業工程の見直し 親会社派遣従業員へ現地指導 親会社への説明・アドバイス 親会社所属の本人相談
D	専門的な支援を行うため管理職と指導員による指導部署を設置。指導部署の指導員が障害者の日頃の支援にあたる。また、親会社に所属する社員に支援・助言を行う。 新入従業員教育・スキルアップ研修・採用後研修などのカリキュラムを作成・実施している。障害者の個々のスキルを向上させるため従業員教育や従業員セミナーなどを実施。さらに、メンタルヘルス不全防止のためカウンセリングを実施。	適正配置の工夫 研修・OJTの実施 カリキュラムの作成 カウンセリング・相談 親会社所属の本人支援
E	障害特性や職業スキルに合わせた配置を検討するため、入社後は特例子会社や親会社部署の <u>様々な仕事を経験させる。</u> 仕事のマッチングのための、 <u>障害特性のアセスメント・作業手順・職場環境などの調整を定型化している。</u> 従業員の業務スキルが向上することで、作業の難易度を高め、リーダーに昇格させることもある。スキルアップや職場適応の状況から部署内のリーダー育成候補を選定し、特別に指導する。日頃の体調管理(精神面・健康面)はチェック表などのツールを用いて実施。	特性のアセスメント 職場環境の調整 適正配置 OJTの実施・個別指導 体調管理 カウンセリング・相談
F	配置は、 <u>個人の特性・個性、得意不得意に応じて行われている。</u> 実務においては、障害者が窓口となって業務を受託し、他の障害者に分担して納期を決めるといったことや、身体障害のある従業員が発達障害のある従業員の雇用管理を行う、といったような障害者による管理が可能なチーム体制をとっている。メンタルヘルス不全防止のため、専任カウンセラーによる会社巡回とカウンセリングを実施している。	適正配置 OJTの実施 体調管理 カウンセリング・相談
G	障害のある従業員に対して、ビジネスマナー集を利用したルールの指導や、人前で意見表明の経験を積むための1分間スピーチ、文字の練習、日々の生活やリズムについての日報等を実施する。また、 <u>適正配置のため時間をかけて作業をさせ、職業上の能力や特性を判断している。</u> 障害者同士の衝突を避けるための配置についても配慮している。また、特例子会社に在籍しながら親会社部署に常駐する発達障害者に対しては、親会社の従業員が直接業務管理に携わっている。	職場のルール・生活指導 OJTの実施 適正配置の工夫 特性のアセスメント 親会社従業員への説明 家族との連携

表4 指導の考え方と専任指導員の役割(親会社との関係性の強いグループ:H社・I社)

	指導の考え方	専任指導員の役割
H	実習やトライアル雇用を通して <u>細かなアセスメント</u> を行うことに加えて、 <u>入社後に障害特性・性格・得意不得意の理解に努めている。</u> 障害種別や障害程度に関わらず、基本的に業務は固定せず複数の業務に従事させる。業務の実績をデータで個人ごとに管理し、業務の偏りを防止し、生産性や稼働状況を把握しながら支援する。 支援機関とケース会議を半年に1度行い、家庭での状況をできるだけ把握する。	特性のアセスメント 適正配置 業務管理 OJTの実施 支援機関とのケース会議
I	指導従業員が1名に対して3～4人の障害者が一つのグループとなり、親会社内の部門に入って業務を行う。1ヶ月に1度必ず面談を行う。各支所における業務は、個々のオフィスで完結する。 配置については、 <u>障害特性だけでなく障害者同士の組み合わせを意識する。</u> 障害のある従業員が親会社内で勤務するにあたっての行動面での問題に対しては、個別指導だけでなく、親会社従業員に対して障害特性を伝えるなど理解を求めている。必要な場合は、家族や支援機関と相談・連携して長期的に指導を行うこともあるが、基本的に会社は家庭には介入しない。	業務管理 OJTの実施 適正配置 定期的相談 親会社従業員への説明 支援機関・家庭との連携

※ 下線:「適正配置」に関する工夫・考え方

もゆっくり成長を見守る指導」であるが、いずれにおいても日常的・長期的な支援・指導を心がけていること、特性に即した指導を行う“指導員の存在”が共通していた。

(2) 特例子会社と親会社の双方に職場のあるグループ (C・D・E・F・G社)

この5社は、特例子会社の他に親会社・関連会社内に職場が設置されている。C社には特例子会社内の業務を担当する者と、親会社内の清掃業務の一部を担当する者がいる。また、D社は親会社に近接しており、特例会社内の業務を担当する者と親会社内に出向いてメールサービスを担当する者がいる。これに対し、E社・F社・G社は特例子会社内の業務を担当する者と親会社に常駐する者がいる。このような職場の設置の状況は、親会社からの受託業務内容と関係している。

表3に、C～G社の指導の考え方と専任指導員の役割を示した。C社・D社は特例子会社と親会社（派遣）の障害のある従業員に加えて、関連会社（一般企業）に在籍する障害のある従業員に対する支援も行っていた。特例子会社で培われたノウハウが一般企業の支援に活用されている点が特徴的であった。E社・F社では、親会社内に常駐する障害のある従業員に対して相談を行い、メンタルヘルス不全の防止に取り組んでいた。F社では指導員がカウンセリングの専門家であり、精神不安定に対する支援により特化している点が特徴的であった。G社では親会社に常駐する障害者の支援の一端を、特例子会社のバックアップのもと親会社の従業員が担うという点が特徴的であった。

このグループでは、親会社との関連で指導員が担う多様な役割の可能性が示されたといえる。

(3) 親会社との関係性の強いグループ(H社・I社)

H社・I社は、障害者の働く場がそれぞれ親会社に近接、あるいは親会社内に設置されている。事業内容は親会社からの受託業務である点で共通している。親会社内での勤務形態に着目すると、H社では従業員が特例子会社内業務に従事しているが、業務上の必要のため親会社に度々派遣されている。一方、I社では、親会社本社及び支社に特

例子会社の従業員が常駐して、受託業務に従事している。

H社では従業員教育やプログラムの充実、入社後の社員の育成を重視した支援体制が、I社では親会社本社及び支社で指導員と障害のある従業員数名のグループが形成され、小集団で活動がなされている点が特徴的である。この2社の特例子会社は、親会社に近接していることから、設置・勤務場所という点において親会社との関連性が強いと見ることができるだろう。一方で、親会社従業員の直接支援はなく、特例子会社指導員のみでの指導であるため、支援体制においては親会社と特例子会社の関係性が必ずしも強いわけではない。

5 まとめ

特例子会社9社は、各々が特性のアセスメントや適正配置、作業工程の工夫や育成プログラムの実施等、特例子会社ならではの手厚い支援体制を築くことで職場適応支援を実施していた。特例子会社から親会社・関連会社に“派遣される”または“常駐している”障害のある従業員に対して、親会社の従業員による支援体制が築かれる場合もあった。ただしその場合においても、特例子会社による支援・助言が必須であった。

このような状況からは、親会社のみならず一般企業で発達障害者が適応・定着するための要件として、担当業務や作業工程において本人の特性を考慮し、「できる仕事」に配置すること（表2～表4下線部分）、発達障害者に対する個別・具体的な支援が専任の従業員によって行われること、支援機関や特例子会社等から支援と助言を得ること等の重要性が明らかとなった。

一方で、特例子会社における支援体制やノウハウが親会社へ伝達・普及される範囲や、一般企業のみによる支援や指導体制構築の限界も示唆されたといえる。一般企業が発達障害者の雇用を可能とするための支援体制をどのように整備するかという点については、今後の検討課題としたい。

【参考文献】

障害者職業総合センター 調査研究報告書No.101「発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究」 2011

発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題 その2

－新入社員の職場適応・定着に関する調査から－

○望月 葉子（障害者職業総合センター 主任研究員）

知名 青子（障害者職業総合センター）・向後 礼子（近畿大学）

1 はじめに

発達障害については、障害者手帳を取得した場合は法定雇用率制度や職業リハビリテーションの対象として、取得しない（あるいはできない）場合は法定雇用率制度の対象ではないが職業リハビリテーションの対象として、それぞれ入職及び職場適応の支援が展開されてきた。

しかし、発達障害の特性から、企業内で用意されている一般研修や OJT だけでは円滑な適応・定着に至らない事例への対応が求められている（例えば、障害者職業総合センター，2009）。職場における支援の基本的な考え方や指導等、職場適応のための支援に焦点をあて、指導課題を明確にすることは喫緊の課題である。一方で、企業に雇用されている発達障害者の全体像を開示・非開示を含めて把握することは極めて困難な状況にあり、発達障害を開示した事例に基づく検討が中心となっている。このため、発達障害者の雇用管理や支援における問題を明確にするうえで、企業を対象とした実態調査を実施することは現実的ではない。

そこで、企業が重視する採用要件であり、かつ、発達障害のある者にとって支援の課題となる「コミュニケーション」と「ビジネスマナー」に焦点をあて、新入社員を対象とした企業の雇用管理について現状を把握することとした。したがって、「企業における新入社員の職場適応・定着に関する調査」において想定する対象は、新規採用の若者であって発達障害のある従業員ではない。ただし、発達障害を開示して雇用されている従業員の現状については、障害者雇用の現状とともに把握することとした（発達障害の有無が不明ながら職場不適応やメンタルヘルス不全といった状況で支援が必要になっている従業員については現状把握の対象に含まれていない）。

2 調査の概要

(1) 調査対象：

企業データベースに基づき、以下の方法で抽出した 4500 社

① 所在地（47都道府県）、② 業種（16区分：1） 鉱業、2） 建設業、3） 製造業、4） 電気・ガス・熱供給・水道業、5） 情報通信業、6） 運輸業、7） 卸売・小売業、8） 金融・保険業、9） 不動産業・物品賃貸業、10） 学術研究、専門・技術サービス業、11） 飲食店・宿泊業、12） 生活関連サービス業、娯楽業、13） 教育・学習支援業、14） 医療・福祉業、15） 複合サービス事業、16） サービス業（他に分類されないもの）※農・林・漁業、公務、分類不能の産業は除く）、③ 企業規模（4区分：イ） 55人以下、ロ） 56人～299人、ハ） 300人～999人、ニ） 1000人以上）。

ただし、特例子会社については対象外とした。

(2) 調査時期：平成 22 年 5 月～ 6 月

(3) 調査項目の概要：

職場における「コミュニケーション」と「ビジネスマナー」を構成する内容について、標準化された妥当な領域や項目が設定されているわけではない。このため、若年者の就職に際して必要となる「若年者就職基礎能力」の習得により採用可能性を高めるための事業（Youth Employability Support Program：YES プログラム）において定義された内容のうち、「コミュニケーション能力」「職業人意識」「ビジネスマナー」の評価項目を具体的な行動レベルで再構成し、本研究において調査する領域と項目を選定した（コミュニケーションについては 7 領域 31 項目、ビジネスマナー等については 5 領域 28 項目）。

コミュニケーションやビジネスマナー等の領域・項目に関し、企業が若者の新規採用に際して重視する水準や達成を期待する時期についての回答を求めた

(4) 調査方法：郵送により送付・回収

（回収数 602 社：回収率 13.4 %）

3 分析対象の概要

表1に、分析対象企業の規模と業種の概要を示す。なお、業種については4群（製造業／サービス業／卸売・小売業／非製造・非サービス業）に再構成した。

表1 分析対象企業の概要 (上段:数/下段:%)

	業種再構成				合計
	製造業	サービス業	卸売・小売業	非製造・非サービス	
55人以下	14 12.4	20 17.7	28 24.8	51 45.1	113 100.0
56人～299人	30 20.5	45 30.8	31 21.2	40 27.4	146 100.0
300人～999人	41 27.0	67 44.1	23 15.1	21 13.8	152 100.0
1000人以上	58 34.7	58 34.7	31 18.6	20 12.0	167 100.0
合計	143 24.7	190 32.9	113 19.6	132 22.8	578 100.0

4 結果と考察

(1) 採用に際して企業が期待する基準と優先順位

採用時の期待（新規採用に際し、採用時にどの程度重視するか）について、「とても重視している」「重視している」「あまり重視していない」「全く重視していない」の4段階で評価を求めた。

分析に際しては、「とても重視している（3点）」から「全く重視していない（0点）」までを得点化し、重視されている程度を得点で示した。

【コミュニケーションについて】

「重視している（平均値が 2.0 以上）」とされたのは、31 項目中 22 項目であった。これに対し、「重視していない（平均値が 1.0 以下）」という評価は 1 項目もなかった。

規模別に傾向を見ると、【企業規模が大きいほどに重視する傾向】が示されており、“相手の主張を理解できる”“言外の意味を理解できる”“正しく情報を伝えられる”“伝達内容をまとめて説明できる”“与えられた時間内に説明できる”“自分と異なる考え方を否定しない”“グループや集団で行動できる”については、規模が大きい企業で重視度が大きかった。

業種別の違いについては、“適切に伝達手段の使い分けができる”“困ったときに相談ができる”“異なる意見を整理して要約できる”“仕事で接する者の名前や顔を覚える”“グループや集団で

行動できる”のいずれも、卸売・小売業で最も重視度が大きく、製造業で小さかった。

【ビジネスマナー等について】

「重視している（平均値が 2.0 以上）」とされたのは、28 項目中 17 項目であった。これに対し、「重視していない（平均値が 1.0 以下）」という評価は 1 項目もなかった。

規模別に傾向を見ると、【企業規模が小さいほどに重視する傾向】が示されており、“電話が適切に受けられる”“電話の取り次ぎが適切にできる”“マナーに則して携帯電話を使える”“訪問時のマナーをわかまえている”“他者に迷惑をかけずに行動できる”については、規模が小さい企業で重視度が大きかった。ただし、業種別の違いについては見出されなかった。

(2) 企業が期待する達成時期

達成を期待する時期（就職をめざす者はいつまでに課題を達成していくことが望ましいか）について、「就職時」「就職後 3 ヶ月」「就職後 6 ヶ月」「就職後 1 年」「就職後 3 年以上」の 5 段階で評価を求めた。

【コミュニケーションについて】

「半年程度（平均値が 3.0 ～ 6.0 ヶ月）」までの達成を期待されたのは、31 項目中 8 項目であった。また、「半年から 1 年」までの達成を期待されたのは、17 項目であった。一方、「1 年以上（平均値が 12.0 ヶ月以上）」の達成を期待されたのは 6 項目であった。こうした時期の目安は、採用の際の重視度と関係していることが示唆された。

【ビジネスマナー等について】

「半年程度（平均値が 3.0 ～ 6.0 ヶ月）」までの達成を期待されたのは、28 項目中 21 項目であった。また、「半年から 1 年」までの達成を期待されたのは、6 項目であった。一方、「1 年以上（平均値が 12.0 ヶ月以上）」の達成を期待されたのは 1 項目であった。

規模別に見ると、“他者に迷惑をかけずに行動できる”“時間、期限を守ることができる”については、【企業規模が大きいほどに早い時期の達成を期待する傾向】が見出された。ただし、業種別の違いは見出されなかった。

(3) 期待水準と達成時期からみた支援の優先性

コミュニケーションの7領域31項目とビジネスマナー等の5領域28項目について、就業前に支援を実施する際の段階的な目標設定は、個人の

特性及び各領域における各項目の行動化の達成状況によって異なっている。ここでは、企業が求める水準と期待する達成時期によって、項目の優先性を検討しておく(表2～3)。

表2 コミュニケーションの課題の支援

	期待水準が2点未満	期待水準が2点以上	
	12ヶ月以上	6～12ヶ月未満	6ヶ月未満
情報の理解		正しい理解のために質問できる 言外の意味を理解できる*	相手の主張を理解できる**
情報の伝達	相手の理解にあわせて説明できる レジメを活用して意見を伝えられる レジメを活用して説明できる 説明に必要なレジメを作成できる	伝達内容をまとめて説明できる* 与えられた時間内に説明できる**	正しく情報を伝えられる**
報告・連絡・相談		適切な時期に報告・連絡・相談できる 必要な情報を簡潔に伝えられる 適切に伝達手段の使い分けができる [△]	困ったときに相談ができる [△]
意思の表明		5W1Hを明確にして説明できる わかりやすく意見を主張できる TPOに応じて意見を主張できる	
相手の意見の尊重		相手の意見を受け入れられる 自分と異なる考え方を否定しない** 苦手な相手ともつきあえる 立場の違いを理解できる 立場の違いなどを理解して対応できる	
意見集約・交換	異なる意見を整理して要約できる [△] 複数の他者と意見交換が行える	相手の意見の整理・要約ができる	
組織内外の行動		相手の言動を意識した行動ができる 仕事で接する者の名前や顔などを覚える ^{△△}	組織の規則に従った行動ができる グループや集団で行動ができる* 感情のコントロールができる 職場の慣例・慣行に対応できる

(規模間差 ** : 1%水準 , * : 5%水準 / 業種間差 ^{△△} : 1%水準 , [△] : 5%水準)

表3 ビジネスマナー等の課題の支援

	達成時期は 概ね 12ヶ月未満	達成時期は 6ヶ月未満	
	期待水準が2点以上	期待水準が2点未満	期待水準が2点以上
挨拶等の基本			挨拶・お詫びやお礼が適切にできる 好感を持たれる応答ができる 敬語の種類や表現を使い分ける
電話の使い方の基本	好感を持たれる応答ができる	電話が適切に受けられる* 電話の取り次ぎが適切にできる* 電話のメモを作ることができる 電話で適切な言い方ができる 取り次げない電話の対応ができる	マナーに則して携帯電話を使える*
訪問・来客対応の基本		訪問時のマナーをわかまえている* 来客対応のマナーをわかまえている アポイントを的確に取る 来客の取り次ぎができる 取り次げないときの対応ができる 名刺の受け渡しが適切にできる	適切に自己紹介ができる
社会人としての役割や責任			時間・期限を守ることができる 他者に迷惑をかけずに行動できる* 指示内容を正確に伝えられる 指示内容の要点を整理できる 組織における立場を理解している
職業観	業務指示を最後までやり遂げる 知識・技能を進んで習得する 組織目標の達成のために目標を立てる ミスなどの状況を適切に説明できる 指示されたことだけでなく、次なる課題の発見を考えている		服務規律を守る 指示系統に沿って業務を遂行できる

(規模間差 * : 5%水準)

採用までの個人の特性に即した効率的・効果的な支援目標設定については、コミュニケーションとビジネスマナー等の「どの領域のどの項目をどのように達成していくことが望ましいのか」に関して企業の採用時における重視度から示唆を得ることができる。

【コミュニケーションについて】

求める得点が高く（2点以上）、期待する達成時期が就職後6ヶ月未満という項目については、「職業準備の視点からは極めて優先性が高い」とした。現在の行動特徴に照らして支援が必要であると考えられる場合、開示して理解と配慮を求める必要があるかどうか、代償手段や補完行動を獲得して問題を解消もしくは軽減できるのか、についての検討が必要になる。企業調査の結果については、発達障害があっても開示をせずに“一般扱い”で採用され、初任者研修やOJT・Off-JTの期間を経て適応・定着の見通しを持つ場合を前提として活用することになる。こうした意味において、「6ヶ月」という期間を考えるべきであろう。

一方、求める得点は高い（2点以上）が、期待する達成時期が就職後12ヶ月未満という項目については、「職業準備の視点からは比較的優先性が高い」とした。現在の行動特徴にてらして支援が必要であると考えられる場合、雇用後の一般研修期間等で達成が見込めるのか、代償手段や補完行動を獲得して問題を解消もしくは軽減できるのか、もしくは開示して理解と配慮を求める必要があるのか、といった検討が必要になる。「12ヶ月」という期間は、次年度の採用者が職場に配置されるまでの間という意味を持つ。習得すべき課題への対処は、この期間に求められていると考えるべき項目といえる。

さらに、求める得点が低くなく（2点未満）、期待する達成時期が就職後12ヶ月以上という項目については、「職業準備の視点からは比較的時間的な猶予がある」とした。現在の行動特徴にてらして支援が必要であると考えられる場合、雇用後の一般研修やOJTのみならず、自己研修等を活用して達成が見込めるのか代償手段や補完行動を獲得して問題を解消もしくは軽減できるのか、もしくは開示して理解と配慮を求める必要があるの

か、といった検討が必要になる。「12ヶ月以上」という期間は、職場配置後に必要に応じて習得すべき課題と位置づけられていると考えるべき項目といえる。

なお、表2の項目に付した「**」「*」は、企業規模が大きいほどに重視する程度が大きい項目であることを示す。また、「^^」「^」は、卸・小売業で重視する程度が大きく、製造業で小さい項目であることを示す。希望する就業先に即して支援の課題を検討する際には、留意すべき事項となろう。

【ビジネスマナー等】

ビジネスマナー等の項目については、コミュニケーションの項目とは異なる見解が示された。すなわち、達成時期はきわめて早期に期待されていた。このため、項目の特徴については、達成時期を主軸として記述することとした。表2と表頭区分が異なるのはこのためである。

なお、表3の項目に付した「*」は、企業規模が小さいほどに重視する程度が大きい項目であることを示す。また、業種別の違いは見出されなかった。希望する就業先に即して支援の課題を検討する際には、留意すべき事項となろう。

5 まとめ

発達障害があっても開示せずに“一般扱い”での就職を考える者について検討すべきは、「職業準備の視点から優先性が高い」とされた項目のそれぞれについて、現在の行動特徴にてらして支援が必要であるかどうか、であろう。支援の課題によって支援目標とタイミングをはかっていくわけであるが、その際に、企業が重視する水準と達成を期待する時期を目安として検討することが求められる。

【参考文献】

- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.88 「発達障害者就労支援の課題に関する研究」 2009
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.101「発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究」 2011

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 パソコンを用いた作業の検討（１）

－認知特性からみた課題の整理と支援の工夫－

○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.go.jp/center/report/hattatsu.html>）

プログラムは、グループワーク形式の就労セミナー、個々に応じた作業、個別相談を組み合わせ実施し、就労に向けてのアセスメントおよびスキルを付与する支援を行っている。

作業では、プログラム受講者（以下「受講者」という。）によって、事務作業、実務作業等、様々な作業課題を設定している。その中でもパソコンを用いた作業は、受講者の興味関心が特に高い。パソコンを日常的に使用していることから、得意な作業と捉えている受講者や、資格取得等により、高いスキルを持った受講者も多くみられる。しかし、その反面、様々な認知特性からくるミスや課題点も存在する。

本稿では、パソコンでの作業において認められた課題を整理し、認知特性に応じた支援ポイントについて検討することを目的とする。

2 方法

(1) 方法

プログラムは、1期13週間、5名程度のグループで構成。プログラム中のパソコンを用いた作業課題および作業内容は図1、表1で示したとおりである。これら作業の中で認められた職業的課題を、表2に示した“受信特性→受信・理解→判断・思考→行動”（プログラムでは「行動」でなく「送信・行動」と表記しているが、本稿ではパソコンで

表1 ワークシステム・サポートプログラムにおける
パソコンを用いた作業内容

作業課題	作業内容
ワークサンプル幕張版(MWS) OA作業	数値入力:画面上に表示された数値を、右隣のセルに入力する。 文書入力:画面に表示された1行の文書を、すぐ下の行に入力する。 コピー&ペースト:画面上に表示されている文書を選択コピーし、指定された場所へ貼り付ける。 検索修正:画面上に表示された内容と、紙面に印刷された内容と比較し、修正を行う。
商品管理作業 請求書作成	Wordによって作成された決められたフォームに沿って、作成日、伝票番号、請求金額、受注伝票に記載された品名等を入力する。
データ管理作業	アンケートはがきの内容(氏名、住所、電話番号、メールアドレス、アンケート結果)について、Excelを用いて入力する。さらに、送付宛名ラベルの作成や、アンケート結果の集計を行う。受講者によって、メールアドレス入力の有無等、入力範囲を個々に定めて実施する。
メモ帳作成 表紙デザイン	メモ帳作成作業で用いる表紙をWordでデザインする。画像や写真および背景の挿入を行い、受講者の好みに応じた表紙を作成する。

表2 認知特性の視点

視点	内容
受信特性	情報を受信する際の特性で、感覚過敏性のような感覚特性と、注意集中といった注意特性がある。周囲やパソコン画面からの刺激の受信や集中時間があげられる。
受信・理解	受信した情報を理解する際の特性で、視覚受信と聴覚受信がある。パソコン作業では、視覚的にデータを正確に捉えるという視覚受信が中心となる。
判断・思考	現在の作業状況について判断・思考する際の特性で、物事を計画立てて遂行するプランニングと、決まった考えにとられやすくなる思考の偏りといった側面がある。
行動	実際の作業を行う際の特性で、正確さや速度といった要素と作業時の行動特性がある。パソコン作業においては、キーボードやマウスの操作時の特性があげられる。

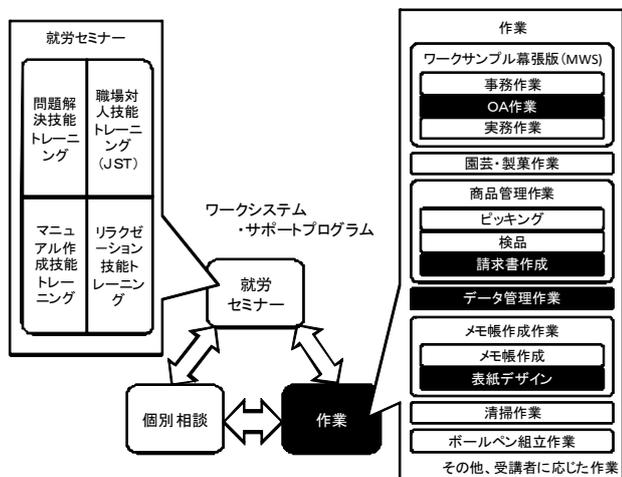


図1 ワークシステム・サポートプログラムにおける
パソコンを用いた作業の位置づけ
(塗りつぶし部分が該当)

表3 受講者のパソコンを用いた作業で認められた職業的課題点

視点	認められた職業的課題点		具体例
受信特性	集中	集中時間が短い	入力作業を続けていくと、入力ミスが多発したり、注意・集中が持続しない様子が見られる。
		周りの様子が気になる	周りの作業音、話し声、人の動き、外の景色が気になり、作業に集中できない。
	体調画面表示	目・肩・腰が痛くなりやすい	長時間パソコンでの作業を続けると、目・肩・腰が痛くなりやすく、疲れを訴える。
		文字の大きさ	通常の大きさでは画面上での文字の確認がしづらい。
		画面上の位置	入力したデータの見直しの際、どこを見ればいいのかわかりにくい。
輝度	画面がまぶしく見える。		
受信・理解	データの入力	紛らわしい文字の入力	紛らわしい文字の区別がつきにくい(bとd、3と8等)。
		漢字の入力	漢字の読みが困難。 人名や地名で、変換して異なる漢字になっていても、入力ミスに気がつかない。
		数字の入力	入力する桁数が多くなると、数字の抜けや入れ替わりのミスが見られる。
		メールアドレスの入力	無意味なアルファベットの綴りの入力が困難。 ローマ字読みでそのまま入力すると、表記のミスをしてしまう(shu→syu等)。
		末尾にスペース挿入	Excelでデータ末尾に余分なスペースを入力しても気がつかない。
		全半角の入力規則性	半全角の指定に気付かず、そのままの設定で入力する。
	見直し	見直ししない、見直しが速い	入力したデータの見直しをしないため、入力ミスが多発する。また、見直しするデータの量が多いと、見直しをしても、さっと一回見るのみで、1つ1つ細かく見直しをしないため、入力ミスがあっても発見できない。
		見直しする項目の注意配分	メールアドレス等、特定項目に入力ミスが多く見られる。その部分に留意するように伝えると、今度はほかの部分でミスが生じやすくなる。
		画面と紙面の照合が困難	画面と紙面の両方を見てデータの照合をすることが困難で、入力ミスに気がつきにくい。
	判断・思考	時間管理	時間を気にせず凝りすぎる
手順や内容の変更		効率のいい手順への変更	自分の知っている効率のいい手順を行いたく、勝手に設定や手順を変更して入力を行う。
		見直しの軽視	見直しをすると時間がかかり効率が悪くなる、見直しをすればミスがなくなるのは当たり前、と考え、見直しの意義を感じない。
		知識による変更	市町村が合併され名称が変わっている等、自分の知っている知識に基づいて、データを勝手に変更して入力する。
思い込み		データからの連想	入力しているデータから他のことを連想したり、過去の出来事を思い出してしまう。
こだわり	タッチタイピング	速く正確に入力できるようにと、タッチタイピングが重要であるとこだわり、手元を見ないで入力するため、かえって遅くなってしまふ。	
行動	操作	マウス操作	ダブルクリックがうまくいかない。
		キー入力	半角、全角の変換がうまくいかず、苦勞する様子が見られる。入力速度が遅いのを気にして、焦ってしまう。変換ミスに対して、イライラしてしまう。
		フォルダの理解	どのフォルダに保存するのかイメージができず、理解が困難。
		保存せずに終了	作業終了時に、メッセージが出ても、保存を行わずに終了してしまう。
	声出し	大きな声を出してしまう	スタッフが近くにいると、入力ミスした時等に、大きな声を出してしまう。
		見直しでの読み上げの声	見直しの際、大きめの声でデータを読み上げてしまう。

の作業に限定していることから、送信特性は省き「行動」と表記した。) という情報処理の流れから整理し、支援ポイントを検討する。

(2) 対象

平成17年度第1期から平成22年度第4期までの受講者(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)120名(男性97名、女性23名)。なお、適応障害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) 受講者に認められた職業的課題

受講者のパソコンでの作業において認められた課題について、“受信特性→受信・理解→判断・思考→行動”という認知特性の視点から分

類した結果が表3である。以下、考察を行う。

イ 受信特性：受信特性では、注意・集中や感覚過敏についての課題が認められ、作業遂行のためには、ある程度配慮が必要な点であろうと思われる。パソコンを用いた作業特有の点として、画面表示による刺激や、同じ姿勢の保持による体調面への配慮があげられる。

ロ 受信・理解：データ入力時と見直し時の課題に大きく分けられ、入力時では「元のデータを見て、一旦理解・記憶する」、「入力したデータを画面上で確認する」という視覚受信の特性による課題と考えられる。また、見直し時では「入力したデータを紙面上と照合する」「照合の際の注意配分」という視覚受信の特性

表4 職業的課題点に応じた支援のポイント

視点	課題点	支援のポイント
受信特性	注意・集中	注意・集中が可能な時間を見極め、その範囲で作業時間を設定し、休憩を挟むようにする。体調によって集中時間が左右される場合があるため、配慮が必要。
	作業環境	感覚特性に関しては、どの程度の刺激まで大丈夫なのかを検討し、その範囲内での作業環境を設定。
受信・理解	データの入力	ルーラーの使用、画面表示サイズの調整、データを区切って入力等の補完手段を活用し、できるだけ入力するデータを把握しやすくなるような工夫を行う。
	見直し	データの見直しは、手順が抜けやすいため、あらかじめ見直しまでを手順として組み込んで伝えることが有効。一度にたくさん見直しを行うと見落としが多くなるため、“少量の入力→見直し”を交互に行うという、作業ルーチンを組むようにする。
判断・思考	時間管理	作業計画を立ててから、作業を進める。他の作業でも期限を用いて時間配分を意識していく。
	自己判断での変更	手順の変更をする場合やエラーメッセージが出た場合等、伝えられた手順以外は自己判断で進めるのではなく、必ず質問や報告をしてから行うことを伝える。職場対人技能トレーニング(JST)を組み合わせ、質問や報告の場面を設定したロールプレイを行い、どのように伝えたいのかという、送信スキルの支援を行う。
行動	操作	入力しやすい方法を用いて、正確さを優先して作業を進めることを重視する。基礎的な操作の理解が困難な場合については、細かな手順書を作成し、1つ1つ手順に沿って操作を行う。
	声出し	近くに人がいると、アピールのため声を上げてしまうことがあり、あえて離れているようにする。見直しの際に、どうしても大きめの声を上げる必要がある場合には、場所を変えて作業を進める。

に加え「見直し手順の抜けやすさ」が関連していると考えられる。これらの特性に応じた、補完手段、入力・見直し方法の工夫が必要と思われる。視覚受信については、得意な受講者も多く、作業速度が速い反面、うっかりミスや見落としにつながりやすい。見直しでは、あらかじめ手順に組み込んで行うことを伝えることが重要であると思われる。

ハ 判断・思考：「時間配分を意識しながら作業を進める」というプランニングが困難な特性と、「自己判断で作業を進める」「作業内容から他のことを連想し作業が滞る」という思考面の特性がみられた。プランニングの特性については、作業計画を立てること、他の作業でも期限遵守を設定し意識づけていくことが必要であると考えられる。また、思考面の特性については、質問やひとこと許可を得る、休憩を申し出る等、送信面への支援が必要と考えられる。特に、操作手順やパソコンの設定を好み通りに行わないとモチベーションが低下する受講者もあり、自己判断でなく許可を得て変更することが重要となると思われる。

ニ 行動：手先の操作性の問題や操作方法の理解が困難という特性があげられ、受講者の状況に応じた操作方法や手順書を工夫していく必要があると思われる。操作への焦りを伴うこともあり、速度よりも正確さを優先するように伝える点も重要と考えられる。また、行動面においての声出しの課題については、アピールの手段になっている場合や、声の大きさそのものの調整が困難な場合が考えられ、離れた場所で作業

を進めていくというような配慮が必要であると思われる。

(2) 課題点に応じた支援の工夫

(1)に基づき、パソコンを用いた作業における認知特性に応じた支援のポイントについて、表4にまとめた。受講者の認知特性により、ミスが出やすい点があり、認知特性に応じた支援の工夫が重要であると考えられる。

また、図2に示したように、“受信特性→受信・理解→判断・思考→行動”という認知処理のそれぞれに課題が生じている。受講者の認知特性から生じる様々な課題点があり、きめ細かな支援が必要とされる。また、これらの認知特性が重複することによって生じる課題もあり、どのような認知特性に基づくかをアセスメントし、支援を工夫していくことが重要であると思われる。

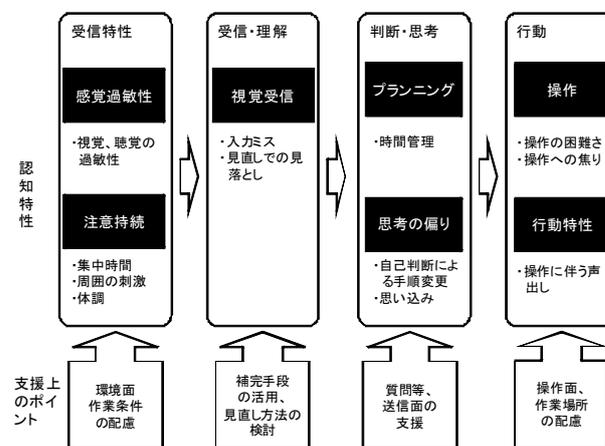


図2 認知特性からみたパソコンを用いた作業における課題点と支援上のポイント

(3) 認知特性に応じた支援の実施結果

事例A：「一度に入力するデータ数を少なくし、安定して作業に取り組めるようになった事例」（受信特性、受信・理解への支援）

急な変更や先の見通しが立たない状況が苦手、新しい作業に対する不安緊張が高いことなどから、パニックを頻繁に起こしていた。また、周囲の物音や人の声に敏感で、集中しづらい様子も見られた。そこで、作業では、初期場面での不安軽減や見通しを立てやすくするために、モデリングを行い、作業結果を先に見てもらおうという配慮を行なった。パソコンでのデータ管理作業では、当初は50データ入力できる表を用いて入力を行ったが、小さなパニックが頻繁に起こり、安定した作業遂行が難しかった。パニック時には、作業を途中でやめ、休憩を取ることにも困難であった。

そこで、5データのみを入力できる表（表5）に変更し、一度に入力するデータ数を少なくした。その結果、約30分で5データの入力と2回見直しし、休憩を挟んだ後、再び5データ入力を行なう、という一連の作業ペースをつかむことができた。見通しが立ちやすくなり、安定して作業に取り組めるようになったと考えられる。

一方、不安緊張や聴覚過敏への対処として、作業開始前に3分間の呼吸法を取り入れ、作業中にはノイズキャンセリングヘッドホンを使用した。また、ストレスの状態を示すカードを併用することにより、さらに安定して作業に取り組める要因になったと思われる。

表5 5データのみ入力できる表(架空データ表)

No	氏名	フリガナ	〒	住所	電話番号	問1	問2	送付
41	橋本 香苗	ハシモト カナエ	800-0111	福岡県北九州市門司区今津2-1-1	093-139-2988	1	3	
42	大和 正光	ヤマト マサヒコ	804-0013	福岡県北九州市戸畑区境川3580	093-717-1569	2	1	○
43	桜田 利彦	サクラダ トシヒコ	311-4165	茨城県水戸市木葉下町4-1-18	029-697-9672	6	3	
44	勝又 幸代	カツマタ サチヨ	937-0007	富山県魚津市経田中町2-3-11	0765-36-4148	4	1	
45	大林 淳子	オオハヤシ ジュンコ	906-0504	沖縄県宮古郡伊良部町仲地1-8-2	0980-83-3837	1	2	○

事例B：「作業ポイントの重要メモを机上に配置し、意識して作業を進めた事例」（判断・思考への支援）

作業理解は、支援者が口頭で説明しながら見本を見せることで、一応の流れを理解する事ができたが、就労セミナーなどの講座では、資料ばかりを見たりホワイトボードを書き写す事に意識が向くなど過集中の様子がみられ、注意を分散させる事が苦手であった。また、一定時間継続して作業をすると集中力の低下がみられ、疲労も蓄積しやすかった。

パソコンを用いた「データ管理作業」においては初回からミスが見られ、文字形態が似ている英字の「q/a」「i/j」「l/I」などの違いを見直す過程においても発見できなかった。また同音漢字やその他にも「郎/朗」「坂/阪」「島/嶋」「shi/si」等の不注意や集中力の低下による入力ミスが続いた。

ミスの対策として①5件のデータを入力し終える毎に内容を見直し、印刷したものを支援者にも提出。確認してもらっている間に気分転換を行なう事。②画面表示を150%に拡大し再度見直す事。③確認作業では、黒い小窓の付いたガイドを使用する事。④英字は、一文字ずつ見直す事。⑤同音漢字等は意識して入力する事など、ミスをする毎に対策も増えて行った。これらの対策を覚えておく事は難しいと判断し、重要メモへの記入を促した。それに伴い「いつも目に着くように」と自発的に重要メモを開いたまま机に置いて作業を行うようになった(図3)。

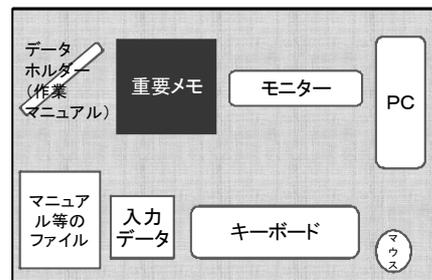


図3 机上の配置図

title

◎データ入力の際の注意点

- 5件入力ごとに、必ず見直し、作業の仕切りをする。
- テキスト入力の際は「ガイド」を利用し、文字を拡大する。
- 細心に、休憩を取る。気分転換を必ず。
- 「q/a」「i/j」「l/I」を間違えない。
- 半角カタカナの「ll」の見落としに注意する。
- 似たような漢字の時に注意(「郎と朗」「阪と坂」)
- 集中力低下の時は目線を移動させる。
- 仕事の終わりの時は、休憩時間を利用して(ミス多発)

その結果ミスは、次第に減少していった。

重要メモに記入して覚えた事実と、常時注意すべき項目が視界に入った事が、その後のミスの減少に繋がったと言える。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター: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Ⅰ、「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」、(2008)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター: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Ⅱ、「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」、(2009)
- 3) 障害者職業総合センター職業センター: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(2) 注意欠陥多動性障害を有する者への支援、「障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.23」、(2010)
- 4) 障害者職業総合センター職業センター:発達障害者のための職場対人技能トレーニング(JST)、「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.6」、(2011)

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 パソコンを用いた作業の検討（２）

－特性に応じた補完方法を活用した事例－

○渡辺 由美（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・阿部 秀樹（障害者職業総合センター職業センター企画課）

1 目的

「発達障害者のワークシステム・サポートプログラムパソコンを用いた作業の検討（１）」を受け、本稿ではプログラムにおけるパソコンを用いた作業について、認知特性に応じた補完方法を活用した事例を検討する。

2 方法

(1) 対象

C（男性、40歳）。高機能広汎性発達障害（34歳時に診断）。初期面談時に聴取した状況は、以下の通りである。1歳過ぎより全体的に運動発達の遅滞や視線が合わない、ファンタジーへの没頭が見られた。小・中・高は普通学級で過ごし、大学を卒業した。卒業後は、事務職で10年間勤務し、その後専門学校で介護福祉士を取得。介護職を1年間務めるが、同時に複数の仕事をこなすことが難しく退職。その後、2年間アルバイトを行った。専門学校時より通院を開始し、診断を受けた。現在は抗精神薬を服用している。

プログラム開始前の地域障害者職業センターでの職業評価では、口頭での指示に対し、開始位置や手順を間違える等作業に必要な情報が処理できないことが指摘されている。併せて、ミスがミスを招いてしまうなど、ミスに気づきにくいことが挙げられている。また、疲労によって集中力の低下しやすいことがC自身より報告されている。

(2) 実施期間及び内容

プログラムの期間は13週間（月～金、10:15～15:20）。就労セミナー（問題解決技能トレーニング、職場対人技能トレーニング、マニュアル作成技能トレーニング、リラクゼーション技能トレーニング）、作業、個別相談、職場実習（パソコンでの事務作業を5日間）を組み合わせで行った（本稿では、このうちのパソコンを用いた作業、職場実習の支援経過について検討した）。

(3) 支援仮説・方針

作業におけるミスの出方や集中力の低下を明らかにし、ミスに対しての補完方法について検討していく。特に、パソコンを用いた作業における、

ミスへの対処法の習得及び定着を図る。

3 支援経過及び考察

(1) I期（第1週～第4週）

① 支援目標

操作がシンプルなパソコン作業課題でのミスの出方をアセスメントし、補完方法の有効性を探っていく。

② 支援経過

パソコン作業課題として、ワークサンプル幕張版（MWS）の数値入力、文書入力、コピー&ペースト、検索修正を実施した（写真1）。

数値入力ではテンキーを使用し、数値を読み上げながら入力して、ミスなく作業ができた。コピー&ペーストは初回貼り付け場所を間違えるが、見直しをして、ミスには至らなかった。文書入力、検索修正ではその作業での初回時の焦りが影響し、ミスが多数見られた。文書入力では、アルファベットの大文字と小文字の変換ミスが見られ、見直しをしても発見が困難であった。検索修正では住所のデータについてパソコン画面と指示書を比べ、合っていれば郵便番号は間違っていないと思い込み、パーソナルIDのように8ケタの数字で同じ数字が連続して並んでいるときの修正を見落とししてしまうことが見られた。

これらのミスの補完方法として、ルーラーを使用すること、画面を拡大して入力することで、ミスの減少が見られた。また、作業手順マニュアルの見飛ばしを防ぐために、マニュアルにレ点チェックを入れ、付箋に重要な点をメモし、必ず参照するようにした（写真2）。

③ 考察

I期では、作業導入当初の焦りからくるミスが見られたことから、同じ作業を続けてある程度の慣れが必要であることがわかった。操作のシンプルなパソコン作業課題では、ルーラーの使用や画面の拡大等の補完方法の活用について、支援スタッフの提案及びC自身の工夫により、正確な作業が可能となった。

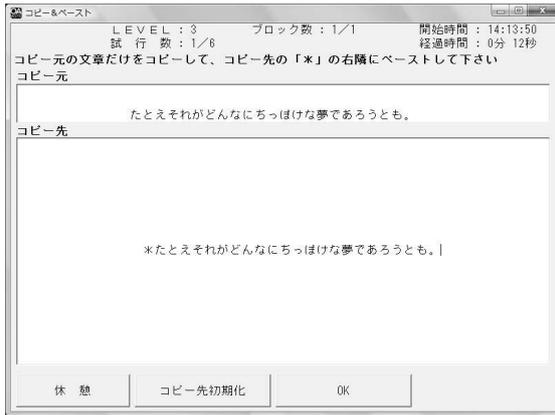
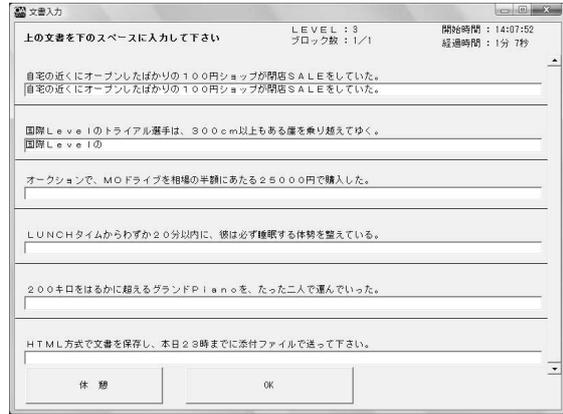
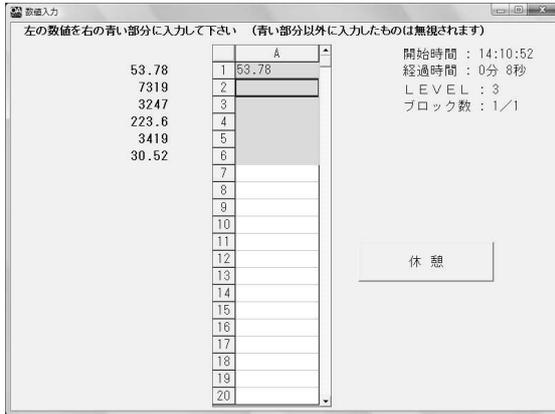


写真1 ワークサンプル幕張版(MWS)OA作業

左上:数値入力、右上:文書入力、左下:コピー&ペースト、右下:検索修正

Ver3 訓練版

作業指示書 「PCを用いた検索修正課題」

作業名	PCを用いたデータの検索と修正
作業目的	Personal IDを入力して、データベースからデータを検索し、データの指示された箇所を修正していく作業です。 IDを正しく入力すること、データを正確に修正することが求められます。
作業に必要なもの	<input type="checkbox"/> 指示書 <input checked="" type="checkbox"/> パーソナルコンピュータ <input type="checkbox"/> デンキ <input type="checkbox"/> データ修正指示書 <input checked="" type="checkbox"/> マウスまたはその他のポインティング機器 <input checked="" type="checkbox"/> 筆記用具 <input checked="" type="checkbox"/> ルーラー
作業指示	①以下の作業指示を最初によく読み、 ②作業が確認できたら、作業指示にしたがってはじめてください。

- PCを起動し、作業に必要なものを準備します
- デスクトップ上にある[OAWork Ver3]をダブルクリックします
- スタートメニューから[訓練者選択]を選択しクリックします
- 訓練者リストの中から自分の名前をクリックし、続いて[訓練者選択]をクリックします
- 訓練者名が表示されるので、名前を確認し正しければ[OK]をクリックします
- スタートメニューから、[訓練開始]を選択しクリックします
- 訓練者名が表示されるので、再度名前を確認し正しければ[OK]をクリックします
- 訓練内容は[検索修正課題]を選択します
- 訓練レベルは指示されたレベル数を選択し、指示されたモードを選択します
- [次へ]をクリックします
- 各種設定画面で、試行数を[6], ブロック数を[1]に設定します
- [訓練開始]をクリックし、続いて訓練に使用するブロックをクリックし、[OK]をクリックします (担当者は、Personal IDを確認する)
- 説明文を読み終えたら、チェックを入れ、[OK]をクリック
- [OK]をクリックし、作業を開始します
- データ修正指示書のPersonal IDを入力して、[検索]をクリック
- 指定箇所を修正し、修正が終わったら、[更新]をクリック
- 次の問題が表示されたら、14~16を繰り返します
- 結果発表画面が出たら、支援者が終了を報告します

重要 重要 重要

訂正の時に付箋を貼る
コピーを貼る

写真2 レ点チェック、付箋を付け、
分かりやすくした作業マニュアル

(2) II期 (第5週～第8週)

① 支援目標

I期より複雑な手順のパソコン作業課題の中で、補完方法の有効性について探っていく。

② 支援経過

パソコン作業課題として新たに、二種類の作業を行った。具体的には、伝票の商品を入力し、計算をする請求書作成と、アンケートハガキから必要な項目を入力するデータ入力作業を行った(写真3)。

ここではパソコンを活用して本人のマニュアルを作成してもらい、本人にとって見やすいマニュアルの工夫(文字の色、大きさ、書体、太さ等により強調)を行った(写真4)。特にミスが出やすそうな部分や、実際の作業でミスが出た部分を強調し作成してもらった。しかし、全体的に文字が大きくなり、色をつけ過ぎて逆に注意を向けることができなかった。

データ入力の補完方法として入力時と見直し時に、アンケートハガキや印字した用紙にルーラーを使用した。また、画面の200%拡大、カーソルでのポインティング、2回の見直し、声出し確認を行った。しかし、様々な工夫はするものの、住所やメールアドレスの入力ミスが減らず対処が困難であった。

③ 考察

より複雑な手順のパソコン作業課題では、本人が対処できることとして、マニュアルを工夫することをを行った。マニュアルを作成することで作業の流れが理解でき、焦りの減少に繋がったと考えられる。

しかし、マニュアルの情報量の多さから、見やすく作り上げることができず、併せて、十分見直しができるまでに至らない状況が確認された。

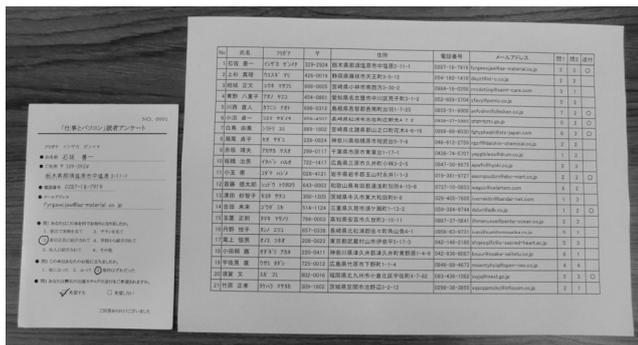


写真3 データ入力作業
アンケートハガキの内容をエクセルで入力する

実習先での担当者から指示を受けてマニュアルを作成するが、実際作業をするとマニュアルの言葉とパソコンの画面上の動きがうまく繋がらないことがあった。これに対しては同行した支援スタッフの声掛けや、作業への慣れによって少しずつできるようになった。また、データをチェックする場面では、会社の方針により一文字ずつ行うよう指示を受けたことが、プログラムでのデータ入力作業でも活かせるのではないかと気づききっかけとなった。

実習先での困難な点としては、作業手順に少しでも変更があると、マニュアルを最初から書き直すなど、マニュアル化における柔軟性の問題があげられた。また、指示を聞きながらメモを取り、操作をするといった、並行作業の難しい点も確認された。

③ 考察

職場実習では、一文字ずつ見直すことがミスの軽減に繋がると気づき、Cにとって大きな収穫となったと考えられる。併せて、実際の職場で見直し方法の指示を受けたことで、その重要性が再認識できたことは有益であったと考えられる。また、マニュアルの補完方法としての使用は、柔軟性が求められる作業には向いていないことが明らかとなった。

(4) IV期 (第10週～13週)

① 支援目標

III期の職場実習で取得した補完方法を活用し、複雑な作業場面でミスの減少を図る。

② 支援経過

IV期では、主に実習前に行っていたデータ入力作業を行った。新しく取り組んだことは見直しの精度を上げることにポイントを絞った。まず、それまではハガキを一度に7枚～20枚（本人にとって区切りのいいところまで）入力後、見直しを行っていたところを、5枚を1セットとして、1セット入力が終わったら印刷して見直すこととした。次に見直しの際、実習で学んだように氏名、フリガナ、メールアドレスは一文字ずつ、住所や電話番号は区切って見直しをすることにした（写真5）。また、ツールとしてハガキに目隠しシートを使用して、見直す部分を明確にした（写真6）。また、印刷物にもマグネットルーラーを使用し、どこに視線を置くか迷わないようにした。

一方、マニュアルに関しては、こうした補完方法や作業手順をC自身の言葉で作ることにより定着を図った。

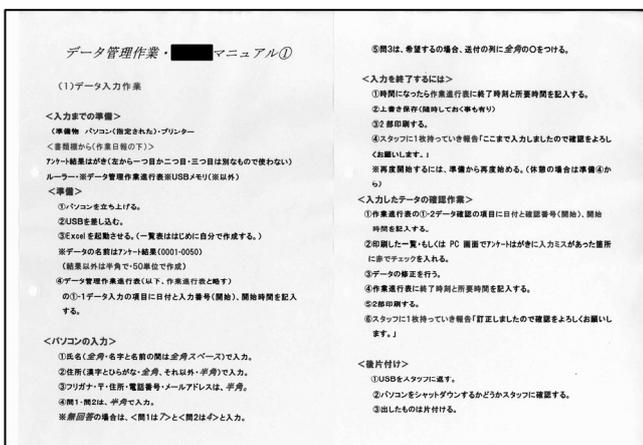


写真4 データ入力作業で作成したマニュアル

(3) III期 (第9週)

① 支援目標

職場実習において、II期までに行ったパソコン作業課題での補完方法を活用する。

② 支援経過

実習先では、スキャンされた契約書類チェック、書類の名前の変更、スキャンニング作業を2日間、また名刺作成に係るデータ入力、チェック、印刷を3日間行った。

206	井野 達	伊 丸カ	649-7215	和歌山県伊都郡高野口町九里1-2-10	0736-27-9569	ogab@siruisshig.co.jp	5	2	○
207	羽賀 正弘	ハガ マサヒロ	518-0461	三重県名張市赤目町すみれが丘3-7-17	0595-32-2052	ygwkkunxetne@ndt.go.jp	6	2	○
208	中瀬 裕子	ナカセ ユウコ	529-0234	滋賀県伊香郡高月町柏原1-6-41	0749-48-0648	nagzff@stpbk.co.jp	6	2	○
209	古家 清治	フルヤ キヨハル	756-0042	山口県萩市御許町2-13-10	0838-35-9659	okurey/hmtab@asdykassai.co.jp	6	3	○
210	岩止 耕一	イワミ コウイチ	873-0402	大分県東国東郡武蔵町内田1-2-12	0978-67-7588	afv1@bcj.or.jp	1	1	○

写真5 データ入力作業で、一文字ずつデータをチェックした様子

③ 考察

職場実習で学んだ区切りながら見直しをするという補完方法が有効であったと考えられる。併せて、目隠しシート、マグネットルーラーの使用は、視線の動きを限定し、注意が分散しにくくなることへ繋がったのではないかと考えられる。

また、一度に入力及び見直しする量の限定は、Cにとって有効であったと考えられる。

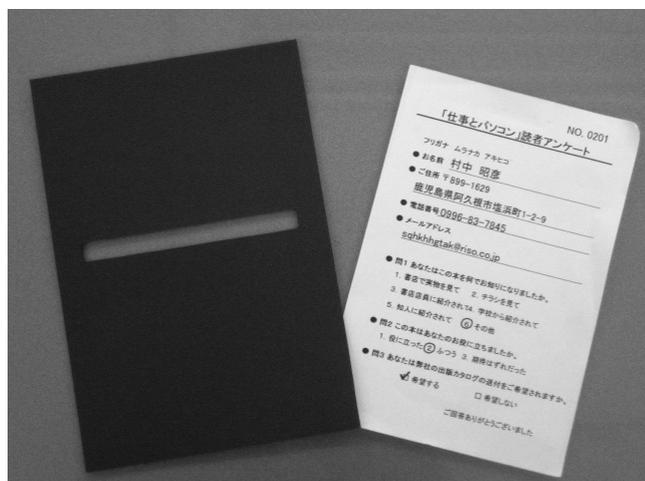


写真6 目隠しシートと使用例

4 まとめ

Cのパソコン作業課題を通して、3つのポイントが整理された。

第一に、ルーラーを活用し、注目する場所へ視線を持っていくことや、本人の言葉で見やすくマニュアルを作成することが、Cの見飛ばしや見間違いを防ぎ、手順を焦らず理解する上で有効であった。

第二に、データ入力作業で見直し時に5データごとに見直し、メールアドレス等細かい文字に対して1文字ずつ区切ってチェックしたように、作業の難易度や、作業の工程ごとに補完方法の使い分けをすることがミスを防ぐうえで重要であることがわかった。

第三に、C自身がミスをなくそうと努力するとともに、支援スタッフから提案のあった特性に応じた補完方法をC自身が積極的に取り入れ、活用したことがミスの改善に繋がったと思われる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター：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」、(2007)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター：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Ⅰ、「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」、(2008)
- 3) 障害者職業総合センター職業センター：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Ⅱ、「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」、(2009)
- 4) 障害者職業総合センター職業センター：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 (2) 注意欠陥多動性障害を有する者への支援、「障害者職業総合センター職業センター実践報告書No.23」、(2010)

発達障害者を対象とした小グループでの就労に向けた支援プログラムの試み

○小林 菜摘（国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局 就労支援員）
 四ノ宮 美恵子・水村 慎也（国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局）
 深津 玲子・車谷 洋（国立障害者リハビリテーションセンター発達障害情報センター）

1 目的

国立障害者リハビリテーションセンター（以下「国リハセンター」という。）では、平成20年度から平成22年度まで、埼玉県発達障害者支援センターまほろば等との連携により、「青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援に関するモデル事業」を実施した。

その中で、当モデル事業の利用者を対象に、「他者と協同して作業をすること」を目的に、文化祭で協同して模擬店を出店するという場面を用いて、小グループ訓練を実施した。そこで、試行した段階的なアプローチによる支援プログラムの内容と効果について考察する。

尚、この文化祭は自由参加であり、参加者が主体的に企画運営を行うことが求められている。

2 方法

(1) 対象者

モデル事業の利用者A、B、Cの3名。DMS-IVによる診断名は、それぞれ、特定不能の広汎性発達障害、アスペルガー障害、自閉性障害で、WAIS-IIIによるFIQは75～127であった。いずれも学校生活において、行事へ役割を持ち主体的に参加する機会を得ておらず、集団での行事に参加することに対して苦手意識を持っていた。

(2) 手続き

①導入

はじめに、文化祭への参加の動機づけを高めることを目的に、「お菓子を手作りし、いつもお世話になっている職員をもてなす」という作業体験の場を個人に設けた。そこでは、支援員は利用者と支援者の二者間で協力して調理し、それを第三者に提供しもてなす作業を行うことで、「他者と協同して作業する」成功体験を得ること、「商品を提供し、客をもてなす」という模擬店の基本的

な要素を体験的に理解することを目標に介入を行った。

さらに、他者と協同して作業する成功体験とともに、文化祭の参加への目的を明確化するための、個人の話合いの場面を設けた。

②グループ介入

つぎに、模擬店の企画から出店までの一般的な手続きから抽出した「表1の活動課題」に関して、支援員はファシリテーター的役割を担い、図1の介入の手続きに則り介入を行った。各活動課題に対して、課題の特性に応じて課題遂行場面を、話し合いの場を持つグループミーティング、または実際の作業を行うグループ作業に振り分け実施した。ファシリテーターの役割を担う支援員は、各段階において「図3の各段階におけるアプローチの介入目標」にそって介入を行った。

表1 活動課題

① 企画(模擬店内容と店名の決定、目標の決定)	⑥ 展示物の内容の決定と作成
② 活動のルール設定と当日までのスケジュールリング	⑦ 宣伝広告の企画と作成
③ メニューの決定と諸経費の算出	⑧ 買い出し等事前準備
④ レイアウトの決定と装飾制作	⑨ 文化祭当日の作業
⑤ 販売方法の決定と必要な様式の作成	⑩ 反省会と売上の集計

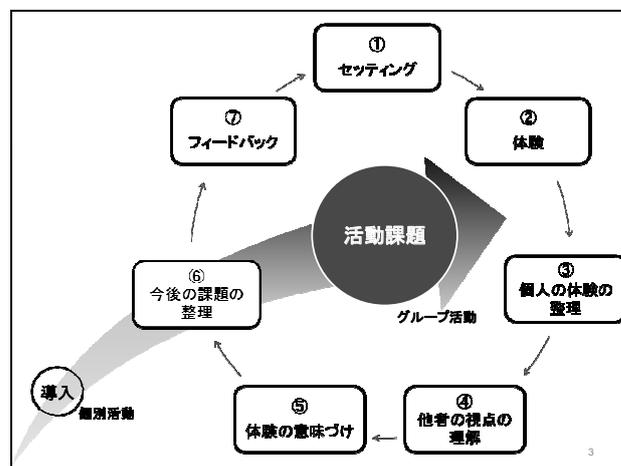


図1 介入の手続き

表4 感想文からの抜粋

A	「おいしく食べてもらえてとても嬉しかったです」 「当日は沢山の客に買ってもらえたとし、接客もうまくできて も楽しい一日でした」
B	「お店の流れなどを考えたりして、大変でしたが、お菓子づ くりや当日のお店の仕事をやったりしてすごく楽しくできて よかったですと思います」
C	「買ってくれた人もみんな喜んでくれたので大成功と言える でしょう」 「色々大変なことも多かったけど、楽しかったです。また機 会があったらやりたいです」

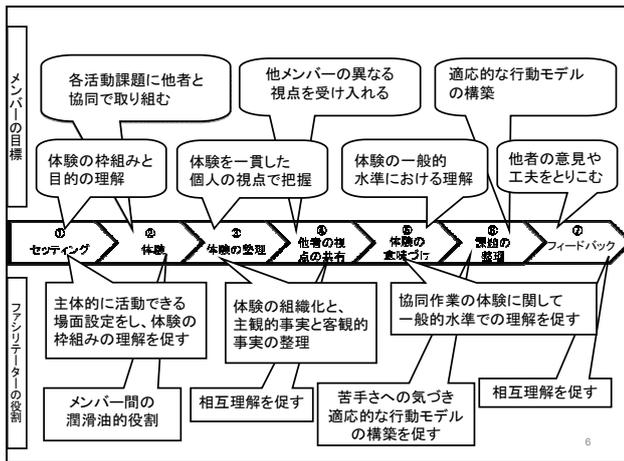


図2 各段階のアプローチにおける介入目標

3 結果

平成2X年7月から10月の約4ヶ月間に60分を1コマとし、計73コマの介入を行った。その結果、個人差はあるものの表2、表3のような気づきと行動の変化がみられた。そして、文化祭直後にメンバーが記述した感想文に表4のような記述がみられた。

表2 協同して作業することに関する気づき

気づき	A-B-C
1. 男女差	○●○
2. 経験の差	●●○
3. 能力の違い	○●○
4. 立場の違い	○●○
5. 相互の行動パターンの特徴	○●○
6. 相互の役割を理解する必要性	●●○
7. 報告と連絡の必要性	○●○
8. 作業の区切りを把握する必要性	●●○
9. 作業の分担をあらかじめ決める必要性	○●○
10. 作業全体の把握の必要性	●●○

(注)○:当該項目に関する気づきが見られたもの
●:当該項目に関する気づきが見られなかったもの

表3 介入後に見られた変化

行動	A-B-C
1. 作業時に役割分担をしようとする	○●○
2. 他者の行動によって自分の行動を調整する	○●○
3. 他者の作業スピードに合わせる	○●○
4. 相互に能力を補おうとする	●●○
5. 他者の作業状況を把握しようとする	●●○
6. 相互の作業スペースを調整する	●●○
7. 作業時に報告・連絡をしようとする	○●○
8. 他者を手伝う	○●○
9. 他者に手助けを求める	●●○
10. 作業の全体を把握しようとする	●●○

(注)○:当該項目に関して変化が見られたもの
●:当該項目に関して変化が見られなかったもの

4 帰結の状況

対象者3名は、いずれも14ヶ月～15ヶ月の当モデル事業の利用期間を経て、Aはライン作業を中心とした職場に、Bは軽作業と事務処理を含んだ定型業務をグループで行う職場に、Cは事務職員としてそれぞれ就職した。個人差はあるものいずれも職場での大きな問題はなく、就労を継続している。

5 考察

導入においては、他者と協同して作業する成功体験を基に、文化祭の参加への目的を明確化するための、個人の話合いの場面を設けたことによって、文化祭に模擬店を出店することの肯定的イメージが構築され、その後のグループ活動への参加意欲が高まったものと考えられた。

グループ介入において、実際の文化祭参加の実際体験における段階的な自己の視点と他者の視点を整理し共有していく手続き（図2の2～4）を用いて介入したことで、体験の意味付けがなされ、協同して作業することに対する気づきがあったものと考えられた。そして、適応的な行動モデルを各自の実際の体験から再構築する（図2の5～6）手続きによって、協同作業における個人の行動のフィードバックを行い、行動の変化が生じたものと考えられた。

また、介入により気づきや行動の変化が生じたことから、文化祭に主体的に参加し自身の役割を遂行でき、「行事に参加する」という体験が「楽しい体験」につながったものと考えられた。

対象者の帰結状況から、他者と協同して作業をするという成功体験を得たことにより、他者から

の働きかけを肯定的に受け入れられるようになったことが、その後の就職活動に良い影響をもたらし、就労につながったものと考えられた。

さらに、就労マッチング支援においては、本人の作業能力、適性に加えて、この支援プログラムで得られた個々人の集団場面での行動特性を踏まえて、職場環境の選択を行った。その結果、個人差はあるものの、いずれも就労が継続されている。このことから、このような支援プログラムを行うことが、就労マッチングをする上で有益な集団活動場面での、アセスメントとなる可能性が示唆された。

今後の課題としては、今回の支援プログラムの結果で得られたような気づきや行動の変化が長期的に定着していくためのプログラムの検討と、気づきや行動の変化を促すことが困難であった項目に関する検討が挙げられる。

自閉症スペクトラム障害者の就労移行支援における一考察 —TTAPにおけるインフォーマル・アセスメントの取り組みから—

○縄岡 好晴 (宇都宮大学大学院教育学研究科)
梅永 雄二 (宇都宮大学)

1 目的

アメリカノースカロライナ大学医学部で開発された TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile) は、自閉症スペクトラム障害 (以下「ASD」という。) の障害特性を明確にし、より本人のスキルに合わせた就労支援を展開していくアセスメントツールである。また、本人のスキルアセスメントだけにとどまらず、現場実習の在り方や選定、実習先の記録、OJT 手法を用いた就労移行支援を実施するまで活用を広げることが出来る。

本研究では、WAIS-III における知能検査及び、TTAP におけるフォーマルセクションを実施、本人の障害特性を明確にした上で、その結果をもとに、CSAW, DAC によるインフォーマル・アセスメントを実施、実習を考察した。そして、個々のニーズや能力を明確にし、企業のもとめる能力と本人が持つ能力とをジョブマッチングさせ、長期的な就労を行うことを目的に就労移行支援を展開した。

2 方法

(1) 対象者

対象者 (以下「A さん」という。) は、広汎性発達障害の診断を受けた 20 歳代の男性である。また、療育手帳を取得しており、昨年より B 就労移行支援事

業所を利用している。

(2) 手続き

WAIS-III による知能検査を実施。

【FAQ73 (VIQ77, PIQ77)】また、自閉症児の移行アセスメントである。TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile) を実施。その後、実習先を選定。

3 結果

TTAP におけるフォーマルセクションから仕分け作業など、手先を使用した作業を得意としていることがわかった。また、WAIS-III の結果から絵画配列が高いことから、作業指示には絵などを用いたものが有効であると判断した。そのため、実習先に運送会社による梱包作業を選定。ここでは、フレーム用カードケースを 10 枚ずつ袋につめ、余分な所をテープでとめていくといった作業を行った。

また、同時に CSAW (Community Site Assessment Worksheet) によるアセスメントワークシートを実施。その後、DAC (Daily Accomplishment Chart) を用いて、構造化による設定の自立度を継続的にアセスメントした。また、最終日に、再度 CSAW を用いてアセスメントを行った。

	VS			VB			IF			LS			FC			IB		
	直接	家庭	学校 事業所															
12	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
11	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
10	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
合格	12	12	11	12	7	4	12	10	6	12	11	9	11	12	9	10	8	6
芽生え	0	0	1	0	5	7	0	2	6	0	1	3	1	0	3	2	4	6

図1 TTAP におけるフォーマルセクション
(灰色部分が合格・斜線部が芽生え反応・白色部分が不合格)

	VS	VB	IF	LS	FC	IB
12						
11						
10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						
合格	12	12	12	12	11	10
芽生え	0	0	0	0	1	2

図2 スキル平均プロフィール

VS=職業スキル VB = 職業行動
 IF=自立機能 LS=余暇スキル
 FC=機能的コミュニケーション
 IB=対人行動

	直接観察	家庭	学校/作業所
12			
11			
10			
9			
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
合格	11.5	10	7.5
芽生え	0.5	2	2.5

図3 尺度平均プロフィール

4 考察

このように従来の AAPEP (Adolescent and Adult Psycho-Education Profile) に比べ、TTAP では、実際の就労実習現場での評価がインフォーマル・アセスメントとして含まれるようになった。このインフォーマル・アセスメントにより、より本人の特性に特化した支援を可能とすることができる(梅永, 2010)。

本事例でも、実際に本人の特性を踏まえ、就労を選定し、CSAW、DAC などのインフォーマル・アセスメントを実施することで、企業先での対象者の行動を細かく分析した。その結果、作業終了後、段ボールに梱包する際、行動がスムーズでない場面が見られ

た。これは、自閉症の特性である、実行機能、短期記憶の障害から関係していると考え、WAIS-III 及び TTAP によるフォーマルセクションの結果を基に、作業終了の合図が具体的にわかるよう、チェックボードを活用した視覚的構造化を用いた支援を実施した。その結果、行動をよりスムーズに行うことができ、情緒の安定へとつながった。また、周囲からの言語的指示によって困惑する場面も見られたため、障害特性を伝える際に TTAP による情報を活用した。

ASD は、ある状況で行うことができる課題に対し、別の場面で再度同じ課題を行うことを得意としない特性がある。つまり、苦手とする般化を可能とすることで、より自立性を促進することが出来る。今回実施した TTAP におけるインフォーマル・アセスメントでは、地域における実際の場面で、個人のニーズや達成の度合いを文章化したことで、より具体的な支援方法を作成することが出来た。

現在は、新たに U スーパーでの精肉部門で働いており、引き続き、この情報をもとに他機関との共通認識を図りながら、継続して支援を組み立てている。また、スキルの累積実績である CRS (Cumulative Record of Skills) を活用し、本人の強みとなる部分を明確にしていくことで、障害特性に合わせた就労支援へとより結びつけることができると考える。

【参考文献】

- 1) Mesibov, G., & Thomas, J., & Chapman, M., & Schopler, E., (2010) TEACCH Transition Assessment Profile (梅永雄二監修. 2010 自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール TTAP の実際 川島書店)
- 2) Mesibov, G., & Shea, V., & Schopler, E., (2005) The TEACCH Approach to Autism Spectrum Disorders (Kluwer Academic/Plenum Publishers)
- 3) Schopler, E., 佐々木正美監修(1990) 自閉症の療育者 神奈川県児童医療福祉財団
- 4) 梅永雄二(2008) 自閉症の人の自立を目指して ノースカロライナにおける TEACCH プログラムに学ぶ 北樹出版
- 5) 梅永雄二(2010) TEACCH プログラムに学ぶ 自閉症の人の社会参加 学習研究社
- 6) 障害者職業総合センター(2009) 米国等における発達障害者の就労支援の現状に関する研究

メモリーノート集団訓練方法の構築と実施

刎田 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 障害者職業カウンセラー)

1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハセンター」という。)では、高次脳機能障害・精神障害・発達障害等の認知障害を有する訓練生の入所当初に、「職場適応促進のためのトータルパッケージ」を核とした導入訓練を実施している。

これら認知障害を有する訓練生は、表1に示したように平成20年度以降徐々に増加している。

表1 導入訓練対象者数の変化

障害 年度	精神障害	高次脳 機能障害	発達障害	導入訓練 対象者数
H20	14	16	12	42
H21	26	25	11	62
H22	28	26	14	68

平成23年度には、9月末現在で38名に導入訓練を実施しているが、今年度は発達障害の受け入れ期を増やしており、年度末には22年度を大きく上回る対象者数となることが予想されている。

このような状況の中、これまでの導入訓練の実施結果を踏まえて、さらに効率的な実施方法を検討してきた。その中で、導入訓練の対象のうち精神障害と発達障害に対するM-メモリーノートの集中訓練の結果から、殆どの訓練生がベースライン期のみで達成基準を満たしていることが明らかとなった。この結果を受け、新たな実施方法の具体策の一つとして、精神障害と発達障害に対するM-メモリーノートのグループ訓練の方法を構築した。本稿では、M-メモリーノートのグループ訓練の方法とその実施結果について紹介するとともに、その活用可能性について検討する。

2 目的

M-メモリーノートのグループ訓練方法を構築すると共に、発達障害・精神障害を有する導入訓練対象者に実施し、その効果について検討することを目的

とする。

3 方法

(1) 対象者

H23年1月以降に職リハセンター訓練生となった、精神障害者30名及び発達障害者13名を対象とした。

(2) 集中訓練の内容

①M-メモリーノートの概要説明(講義)

グループ訓練に先立って、M-メモリーノートの様式や書き分けの定義、各項目に対応するキーワード等の概要説明を30～45分程度行った。また、導入訓練の目的に休憩のセルフマネジメントスキルの獲得があること、M-メモリーノートの活用方法の一つとして、休憩のセルフマネジメントに利用できること等を、具体例を挙げて説明した。また、講義で用いた様式一覧は、グループ訓練実施中の参照資料としても活用した。

②M-メモリーノートグループ訓練の実施環境

グループ訓練は12名～17名の集団に対し行った。実施場所は小会議室で、スクール形式の座席配置で行った。グループ訓練での指示は、支援者1名が担当し、他に2～3名の援助者を配置した。グループ訓練は、紙筆式訓練であり、対象者らは支援者が口頭で指示した内容を聞き分け、個々が適切と判断した項目欄にチェックを入れ回答した。各訓練生の机上には、様式一覧と回答用紙、筆記用具を配置し訓練を実施した。グループ訓練の実施時間は概ね30～45分程度であった。

③グループ訓練の実施手続き

グループ訓練は、対象者の障害特性に配慮し、学習フェイズを先行させる方法を採用した。具体的には、Q-1～Q-2の段階では、口頭でのインストラクションに加えて、キーワード等の手がかり刺激も提示し、さらに訓練後にも答え合わせ(フィードバック)を行う等、正反応への学習が促進されるよう構成した。

以下に、具体的な手続きを示す。

Q-1: 項目名・キーワード・指示例の一覧表と各試行

の指示内容を明記した回答用紙に、支援者からのインストラクションを聞き、回答する。一試行毎に答え合わせを行い、各自に確認を促す。

Q-2: 項目名表と各試行の指示内容を明記した回答用紙に、支援者からのインストラクションを聞き、回答する。8試行全ての指示→回答を実施した後、全試行の答え合わせをまとめて行い、各自に確認を促す。

Q-3: 項目名表と回答欄のみの回答用紙に対し、支援者からのインストラクションを聞き、回答する。インストラクションは明確かつスムーズに行うよう心がけ、16試行全てへの指示→回答を連続して実施する。

Q-3の段階はテストフェーズであり、グループ訓練の結果の評価は、このQ-3シートの結果により判断するため、この段階では必ずしも答え合わせを行う必要はない。しかし、グループ訓練の対象者が精神障害・発達障害であることから、正誤が不明確な状況で訓練を終了することが、不全感や不安感をもたらす可能性があることから、対象者の状況を見ながら、16試行全て終了後、全てまとめて答え合わせ(フィードバック)を行った。

(3) グループ訓練の達成基準

M-メモリーノートのキーワードと項目の関係の理解度についての達成基準は、Q-3における正答率が90%以上、つまり、15試行/16試行が正答であることとした。

一方、グループ訓練ではQ-1～Q-2を学習フェイズと位置づけており、これらの結果はフィードバック等による学習状況やエラー傾向を把握するための質的分析の対象と考えている。

このような考え方から、グループ訓練において達成基準を満たさなかった場合には、これらの質的分析も合わせて本人の学習状況を分析・把握し、個別的な集中訓練の必要性の有無について検討し、相談していくこととした。

(4) グループ訓練後のフォローアップ

グループ訓練で、達成基準を満たさなかった場合や、達成基準を満たしていても各対象者から個別的なフォローの希望があった場合には、般化状況を見ながら個別的な集中訓練等の実施を検討することとした。

4 結果

表2にH23年9月末までに実施したM-メモリーノートのグループ訓練の結果を期別・段階別に示した。

表2 グループ訓練期別対象者数・結果概要

	Q-1	Q-2	Q-3
精神(1)	100%(12名)	100%(11名)	100%(11名)
(13名)	88%(1名)	50%(2名)	94%(1名) 88%(1名)
発達(1)	100%(11名)	100%(11名)	100%(12名)
(12名)	88%(1名)	75%(1名)	
精神(2)	100%(16名)	100%(17名)	100%(17名)
(17名)	88%(1名)		

表2の精神(1)では、精神障害訓練生13名にグループ訓練を行い、うち12名が達成基準を満たしたことを示している。基準を満たさなかった1名については、個別的な集中訓練を受けられることを伝え相談したが、日常場面での機会利用型支援により徐々に使いこなせるようになりたいとの本人の意向を尊重し、集中訓練は実施しなかった。結果的には、M-メモリーノートを安定的に活用できるようになった。

また、発達(1)では発達障害訓練生12名に、精神(2)では精神障害訓練生17名にグループ訓練を行い、全員が達成基準を満たした。

5 考察

Q-1～Q-3への段階的に構造化されたグループ訓練は、精神障害や発達障害を有する対象者の不安感を軽減したり、混乱を防止することに役立ち、書き分けのルールを着実に学習する際に有効であった。また、グループ訓練後の般化状況についても大きな問題は見られず、機会利用型支援を継続することで、M-メモリーノートの使用を促進することができた。これらの結果からも、グループ訓練は効率的かつ効果的であったと考えられる。

6 今後の展望

M-メモリーノートのグループ訓練は、紙筆式訓練であり利便性・簡便性に優れていること、個別の集中

訓練と比較して短時間で多くの対象者に実施可能であること、その後の機会利用型支援は必要なものの基本的な書き分けのルール学習の促進に効果的であることが明らかとなった。

今回の実施では、精神障害と発達障害に対象を絞って行ったが、より多くの障害種別、例えば高次脳

機能障害等に適用すれば、個別的な集中訓練の必要性をスクリーニングするための簡易な訓練・評価方法として位置づけることも可能であろう。

今後の活用可能性について、さらに適用の機会や対象障害について幅広く実施していきたい。

M-メモリーノート グループ訓練

課題・回答シート

氏名 _____

氏名 _____

Q-1 シート

M-メモリーノート グループ訓練
対象者用回答用紙

分類	項目
A	attention
B	word-recall
C	word-recall
D	言葉の書き分け

番号	問題	回答			
		A	B	C	D
①	※回答は真は回答です。上段の自分の平仮名を書き直します。10問の分から順番に全て練習を行います。				
②	※回答は真は回答です。上段の自分の平仮名を練習用紙に書き直していただき、10問の分から順番に全て練習を行います。				
③	※回答は真は回答です。※自分の名前を練習用紙に書き直していただき、10問の分から順番に練習を行います。				
④	覚えておいて欲しい言葉の練習を行います。言葉の必要練習の書き込み(真実の日)				
⑤	※回答は真は回答です。上段の自分の平仮名を練習用紙に書き直していただき、10問の分から順番に練習を行います。				
⑥	覚えておいて欲しい言葉の練習を行います。練習用紙に書き直していただき、10問の分から順番に練習を行います。				
⑦	※回答は真は回答です。上段の自分の平仮名を書き直します。10問の分から順番に練習を行います。				
⑧	※回答は真は回答です。※自分の名前を練習用紙に書き直していただき、10問の分から順番に練習を行います。				

分類	項目
A	attention
B	word-recall
C	word-recall
D	言葉の書き分け

番号	問題	回答			
		A	B	C	D
①					
②					
③					
④					
⑤					
⑥					
⑦					
⑧					

Q-2 シート

Q-3 シート

- 387 -

A-1 シート

分類	項目	キーワード	内容
A	schedule	"予定"	〇両日目の予定をいいます。
B	今日のto-do	"今日のうちに"	〇口頭。今日のうちにしてください。
C	to-do list	"予定表"	〇両日目の予定を、メモ紙に書くため。
D	重要事項	"重要なこと"	覚えておいて欲しい重要なことをいいます。

番号	内容	回答			
		A	B	C	D
①	今日は2月14日です。2月14日の予定を言います。9時30分から練習室でミーティングを行います。	✓			
②	今日は2月14日です。今日のうちにしてくださいと指示されたことです。午会スリモが人分としてください。		✓		
③	今日は2月20日です。2月20日までにプリンターのデータを送付してください。			✓	
④	覚えておいて欲しい重要なことを言います。練習の報告の日を確認。				✓
⑤	今日は2月18日です。2月18日までに2月分のやりかたを提出して下さい。				✓
⑥	覚えておいて欲しい重要なことを言います。練習の報告と練習方法。				✓
⑦	今日は2月1日です。2月1日の予定を言います。10時00分から練習室で練習を行います。	✓			
⑧	今日は2月2日です。今日のうちにしてくださいと指示されたことです。14時30分に練習室で練習後の仕上げ。		✓		

A-2 シート

分類	項目
A	schedule
B	今日のto-do
C	to-do list
D	重要事項

番号	内容	回答			
		A	B	C	D
1	①		✓		
2	②			✓	
3	③				✓
4	④				✓
5	⑤				✓
6	⑥				✓
7	⑦	✓			
8	⑧		✓		
9	⑨				✓
10	⑩				✓

M-メモリーノート グループ訓練
支援者用 読み上げ設問・回答

Q-3 読上げ用

分類	項目
A	schedule
B	今日のto-do
C	to-do list
D	重要事項

番号	分類	内容	回答
①	B	今日は2月14日です。今日のうちにしてくださいと指示されたことです。Word Excelの準備を完了させます。	① A
②	C	今日は2月14日です。2月14日までに2月分の作業量をアップします。	② B
③	D	覚えておいて欲しい重要なことを言います。Wordの使い方。	③ A
④	D	覚えておいて欲しい重要なことを言います。所沢病院の職員の名前。	④ B
⑤	A	今日は2月20日です。2月20日の予定を言います。10時00分からプリンターで提出作業を行います。	⑤ C
⑥	C	今日は2月1日です。2月1日までに2月分の報告を作成し提出してください。	⑥ D
⑦	A	今日は2月2日です。2月2日の予定を言います。10時30分から練習室の練習を行います。	⑦ B
⑧	B	今日は2月1日です。今日のうちにしてくださいと指示されたことです。14時30分に練習室で練習後の仕上げ。	⑧ C

A-3 シート

分類	項目
A	schedule
B	今日のto-do
C	to-do list
D	重要事項

番号	内容	回答			
		A	B	C	D
1	①		✓		
2	②			✓	
3	③				✓
4	④				✓
5	⑤	✓			
6	⑥				✓
7	⑦	✓			
8	⑧		✓		
9	⑨				✓
10	⑩				✓

農の分野から見る本校生徒の就労移行

－就労の実際と本校作業学習（農耕）の取り組みから－

○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）
 田中 誠・石山 貴章（就実大学／就実短期大学）

1 はじめに

高知県では、第1次産業の就業者比率が高い（2005年：12.7%で割合としては全国第3位）が、高齢化や後継者不足での従事者減少などが課題となっている。県ではこのことを踏まえて農福連携に関する事業をスタートさせ、福祉事業所などが農業分野と連携をし、就労拡大を目指す取り組みを始めた。一方、高知大学教育学部附属特別支援学校（以下「本校」という。）では、中学部・高等部の教育課程に作業学習を設定し、その中で中学部は「園芸」、高等部は「農耕」に取り組んでいる。本稿ではこれらのことを踏まえながら、現在の作業学習を振り返り、卒業後の日中活動を継続させる上で必要なことを、実際に就職した卒業生のケースも取り上げながら考察していきたい。

2 現在の農に関する本県の様子

最初に述べているが、高知県は農業分野の課題として、人口の減少と過疎化、高齢化により農業の担い手不足が挙げられている。また障害者施設や福祉事業所では、昨今の厳しい経済状況により企業からの仕事が減少し、新たな仕事の確保が課題となっている。そこで本県では平成23年度より「農福連携障害者就労支援事業」を立ち上げ、障害者の特性に応じた農作業等に従事できる体制を整備し、障害のある人が農業分野で能力を発揮できるように取り組みをスタートさせた。このことで、農業経営者はたとえばニラ・ネギなどの出荷準備作業を福祉事業所に受注することで、労働力を確保でき、福祉事業所は施設の工賃アップや農業分野への就労を目指すという取り組みが可能ではないかと考えている。

3 本県の福祉事業所の取り組みから

(1) 事業内容に関して

本校は最近10年間の卒業時点で、表1にあるB

型事業所や知的通所授産施設などを中心に全部で15の事業所に33名が契約を結んだ。このうち、日中活動として「畑を所有し活動している」「外部の委託で農産物の袋詰めなどを行っている」など、農に関わる取り組みをしているのは6事業所の21名である。「障害者福祉のしおり」（高知県地域福祉部障害保健福祉課，2010，pp79-83）によると、平成21年度時点の就労支援（授産）事業所として掲載されているのは86事業所である。その種類別と事業内容に「農作業」や「農産品加工」など、農業的分野を記載している事業所の数を以下に掲載する。

表1 県下福祉事業所の数と農的取り組みの数

事業所・施設の種類の種類	施設数	農的取り組みの数
就労継続支援A型事業所	14	3
就労継続支援B型事業所	47	13
身体障害者入所授産施設	2	1
身体障害者通所授産施設	5	2
知的障害者入所授産施設	4	3
知的障害者通所授産施設	11	5
精神障害者通所授産施設	1	0
精神障害者小規模通所授産施設	2	1
合計	86	28

なお、しおりには記入されていないものの畑で野菜を栽培している事業所もあり、実際の数としては上記よりも多い。

(2) 事業所の取り組みについて

この項では、1つの福祉事業所の取り組みを紹介する。社会福祉法人：高知県知的障害者育成会を母体とする「作業所ひまわり（園芸部門）」では、活動全般を通して農作物の栽培と販売に取り組んでいる。以前は保護者が将来を案じ、小規模作業所として運営されていたが、補助金カットなどのため、いくつかの小規模作業所が統合し、育成会を母体とした福祉事業所になった。

①なぜ農作業なのか

小規模作業所として立ち上げる際に、保護者や関係者が考えたことの中に、「既存の作業所のような室内での軽作業よりも、屋外でしっかりと体

を動かしながら『はたらく』ことを持続させ、将来の再就職に臨みたい」というものがあった。本県は農業県であり、しかしながら離農したのちに空き地となっている田畑が郡部に点在している。ここに、利用者の生活の場を見出せないか、ということであった。

②取り組みの具体的内容

イ 水稻栽培

水田は、日高村に約5900㎡の土地を借りて展開している。この活動について理解のある、地域の方から無償で使わせてもらっている。この活動が地元J Aコスモスに認められるようになり、農業機械の協力や技術協力を受けるようになった。また稲刈りでは、セイレイ工業（株）高知工場（地域企業）技術部門担当職員の農業機械の技術向上としての協力を得ることもあった。



写真1：稲刈りの協力

なお、収穫したうるち米、もち米は、地域で販売し好評を得ている。

ロ 畑作業

ほかにも大根やリュウキュウ、たまねぎなどの野菜の栽培、収穫、販売などをおこなっている。さらには、地域の方からハブ茶の栽培を委託されたり、しいたけの栽培や収穫についての作業依頼があったりするなど、多くの方に協力をいただいている。

③他の事業所での取り組み

また、本校生徒の現場実習先や進路先としてお世話になっている主な福祉事業所の農の取り組みについては簡単ではあるが表2に示す。

共通して取り組んでいるような内容に加え、作物や地域とのつながりから独自性のある活動を取り入れ、活動を展開している。

表2 主な事業所の農に関する取り組み(抜粋)

事業所	農に関する主な活動
A	花卉や野菜苗のポット栽培、野菜の栽培と収穫・加工販売、しいたけの栽培、畑の環境整備など
B	畑でのハブ茶・野菜栽培、地元農家への協力(トマトハウスでの収穫作業・片付けなど)
C	畑での野菜栽培と販売(サツマイモ・いちご・そばなど)
D	畑での野菜栽培と販売(スイカ・たまねぎなど)、農家への協力(にら畑の草引き)、栗の栽培と環境整備
E	農家への協力(なすのふくる詰め)、畑での野菜栽培(らっきょうなど)

4 農に関わる企業就労について

最近10年間においては、農業に関する企業（個人農家・出荷場等含む）9ヶ所に、延べ30名の生徒が現場実習として体験しており、このうち卒業時点では3つの職場に5名が就労している。

(1) 就労の具体的事例

重度自閉症のAは、卒業と同時に大規模農家へ就職した。言葉によるやり取りは難しいものの、簡単な指示は理解でき、時計を見ながら単独で作業を進めることができる。主な仕事内容は、栽培中のトマトの下葉を切ること、またその切った葉を掃除して片付けること、収穫を終えたトマトのつるをかたづけること、大きく見るとこの3つの仕事である。



写真2：ハウスでの下葉切り作業

また、作業を単独でこなしていけるように、必要に応じてどこまでやれば良いのか、休憩の時間は何時か、など本人に言葉や視覚に示し、見通しを持てるようにしている。また、比較的よく発する声についても、「元気に仕事をしている」「声の場所を参考に、作業がどこまで進んだかわかる」などと、ややもすると課題となる点をポジティブに捉えてくれ、Aに対する理解が高まっている。就職後、単独での作業に波があるなどの課題もあったが「欠勤しない」「暑い中でも継続し

て取り組める体力がある」「基本的に前向きで行動に元気さを常に感じる」など、雇用者はAの力を認め、評価している点も多い。また、家庭との連携や情報交換もかねて、一緒に作業をしている従業員が日誌を記入、その日の作業内容や気になったこと、連絡事項などを伝え、家庭も様子を記入するなどして、お互いの理解を深めている。

(2) 就労継続へのサポート

学校との関係性に関しては、Aの雇用後も本校から実習生を受け入れている。また、困ったことが生じた際には、常に家庭や学校に協力依頼がある。学校側からのアフターケアは定期的におこなっており、本人の様子を聞く中で、こまかな接し方や伝え方などを示すなどしている。また、保護者も熱心で、本人の働く様子を見に来社することも多く、課題があれば支援方法を提案するなど、職場でも人を育てていく連携をおこなっている。

また、職場では他にも彼らの健康とやる気を向上させていくために福利厚生として、年度初めに「歓迎会」、11月ごろに「収穫祭」を行っている。これにはAだけでなく、Aの保護者も参加している。従業員相互の意志疎通を深めるだけでなくAの家庭とも連携を図る場としてお互いが慰労し合う場として大切にしているとのことである。

(3) 雇用に関する考え方

Aのケースのみならず障害の有無にかかわらず、条件が合えばそれぞれの特性に応じて、能力を活かした仕事ができるということで障害者を雇用する事業所が多い。Aも終日下葉を切るという地道な作業に際し、基本に忠実で変化を伴わない、わかりやすい仕事ということで能力を発揮している。さらに働く意欲があるということから、就労の機会を手に入れ、充実した日中活動を展開することができている。

5 本校の農耕作業について

本校の実習地（神田農園）は、学校から約5km離れた山裾にある。学習にはスクールバスで移動し、作業に取り組んでいる。また、本校南（南農園）にも畑とビニールハウスを所有している。高等部の農耕作業では、水稻栽培（約1000㎡にうるち米・もち米を栽培）、野菜・果樹の栽培、農園の環境整備、さらには野菜や花の種まきと育苗などを行っている。水稻栽培では、水田の準備から

苗作り、田植え、世話、収穫まで生徒が直接これらの活動にかかわりながら進めていくようにしている。また、南農園では中学部の園芸作業と協力しながらよりよい畑にするために土作りなどを行い、他作業種の軽作業・食品加工部門にマリーゴールドやケイトウなどの花苗や、モロヘイヤやハブ茶などの食材となる野菜を栽培して活用してもらうなどの連携をとっている。



写真3: 神田農園

(1) 作業のねらいと大切にしたいこと

農耕作業のねらいには、自然の恵みに感謝し大切にするという気持ちを育てる、共に活動する中で協力する姿勢や最後まで与えられた仕事をやりぬく力を育てる、活動を通して自分の仕事に対する自信と責任感を育てることなどが挙げられる。

また、収穫物を販売する際にはいろいろなやりとりをする中で地域の方々の理解を得、交流を図ることにつながっている。そして、みんなで協力して作ったお米でもちつきを行い、収穫の喜びを味わうとともに、日頃お世話になっている方々につきたてのおもちをふるまうことで感謝の気持ちを伝えるということも大切にしている。販売活動同様、たくさんの地域の方々と触れ合う中で、場に応じたふるまいをするなど、社会性を育てる学習機会にもなっている。なお、農耕作業は以下の流れで学習を行っている。

表3 高等部 作業学習の流れ

	登校・作業服に着替え
8:50	集合・作業に関する社会性などの学習
9:10	作業開始
10:30	休憩
10:40	作業
12:20	給食・昼休み
13:10	作業
14:30	片付け・反省（日誌の記入など）
14:50	作業終了
	学級活動・下校（15:30）

他の作業種でも同様であるが、作業開始時には実際の就労場面で必要な社会性の学習を短時間ではあるが行っている。たとえば、「挨拶や返事・報告」「失敗したときの相談」「欠勤や遅刻の際の連絡」「作業を行ううえでの身だしなみ（清潔・安全）」などである。これらを作業直前に学習し、作業時間内により意識した活動ができるよう取り組んでいる。

(2) 将来にどうつなげるか

①作業宿泊学習

本校高等部では、生活の自立を見据え、できる限り実社会に対応した学習を行うことを目標に、宿泊学習を行っている。その中に、学部単位で行う作業宿泊学習がある。これは、自分で働いて得たお金で生活するという体験をし、経済生活や職業生活への適応力がどれだけ身についたかを検証する場として位置づけている。農耕などの作業学習を通じて、その頑張りに応じて評価し、目標の達成度合いに応じた賃金を渡し、それを班で持ち寄って食費に充てるなどしながら2泊3日の学習を展開する。作業の目標は10個設定しており、これは現場実習における事業所の評価と一致させている。作業をとおし、将来必要な点を意識できるよう、日ごろから取り組んでいくように研究している。その10の目標は以下のとおりである。

表4 作業面で大事にしたい10の項目

1	あいさつや返事ができている
2	身だしなみや手洗いなど、清潔か
3	ていねいな言葉遣い、相手の話をよく聞く
4	質問や報告は自分から言う
5	決まりを守る、安全に気をつける
6	準備や片づけを自分からする
7	手順や作業内容がわかる
8	集中する、続けて取り組む
9	仕事のスピード、正確さ
10	道具や製品を大切に使う

②福祉事業所の取り組みを参考に

また、支援度の高い生徒に対し、卒業後の福祉事業所での活動が円滑に移行できるように、実際に事業所で取り組んでいる作業に近い内容を取りあげることが増えた。たとえば、花卉栽培に関するポットの土入れ、花壇への植え付けなどである。農耕をはじめとする作業学習、進路指導などが連携して、また地域の福祉事業所とも情報交換などをしながら作業学習や学校生活でどのような力を

つけていくべきか、絶えず研鑽していきたい。

③今後の方向性

本校の農耕作業は、開学から約40年取り組んできた。当初は、稲作や畑作、環境整備や開墾などの土木的活動が中心であった。その後、農園の整備も進み、新たに野菜の育苗、花卉栽培、加工なども取り入れるようになってきた。今後も生徒の実態と労働・福祉の状況を参考にしながら活動内容を工夫・開発していく必要があると考えられる。

6 おわりに

今回、福祉事業所や企業の農に関する取り組みに触れてきた。その中で、卒業生がどのような形で農に関わり、どのような支援を行ってきているのかが見えた。今後、県の農に関する連携の動きが見られるので、これまでの取り組みをもう一度振り返り、今後に必要なスキルを高めていくべく、学校生活特に作業学習の中でどう般化していくか、研究を深めていきたい。そのために、学校から広く外へ視野を広げ、産業や福祉の農に関わる分野と連携をし、生徒一人一人の力を高めていきたい。また、卒業生へのサポートも連携しながら、就労継続を支援していきたい。

【引用参考文献】

- 1) 宇川浩之・柳本佳寿枝・矢野川祥典・前田和也・田中誠・石山貴章：農業福祉に関する一考察-小規模作業所の維持と継続-、「高知大学教育実践研究第21号」、pp.25-32(2007)
- 2) 田中誠・土居勝利・萩原義文他：農業分野における障害者就労-事業所現場の実践を通して-、「就実論叢40」、就実大学、pp.61-72(2011)
- 3) 高知大学教育学部附属特別支援学校：研究紀要20(2010)

知的障害者の一般就労における雇用継続のための条件分析

－高知県における特別支援学校の就労状況に着目して－

○矢野川 祥典（高知大学大学院）

是永 かな子（高知大学）

KEY WORDS:一般就労 雇用継続 聞き取り調査

1 目的

平成 19 年に特別支援教育が本格実施されるようになり、障害のある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組みを支援するという視点に立ち、進路指導及び就労支援のより一層の充実が叫ばれるようになった。こうした状況下、高知県の各特別支援学校においても進路指導と就労支援の充実を図るべく、県障害保健福祉課障害者就労支援チームや障害者職業センター、ハローワーク等との連携を深め、一般就労を強く意識して活動している。連携会議では、毎年、各学校の就労状況を示す統計資料が公開、報告されている。しかし、卒業後の就労継続状況、あるいは離職状況の把握は各学校に委ねられており、統計資料がないのが現状である。そこで今回、県下の知的障害を主な対象とする各特別支援学校に調査依頼し、過去 5 年間にわたる就労状況の確認と職業教育の取組みを把握することにより、卒業生が就労継続していくためにはどのような支援が必要なのか、探っていく。

2 方法

高知県の知的障害を主な対象とする特別支援学校 7 校における、過去 5 年間の就労状況及び職業教育に着目して、聞き取り調査を行った。ただし、2 校は今年度の創立校であり卒業生がいないため、就労状況の調査は 5 校で行い、職業教育に関する調査は 7 校で行った。その調査結果を基に今回は、各学校の一般就労者の実態について把握し、分析していく。

3 結果と考察

統計結果は、各年度の各校の卒業生及び一般就労を果たした卒業生をそれぞれ加算して

おり、5 校の総計となる。表 1 では、卒業生に対する一般就労者の内訳を記している（割合は表 1、2 とも小数点 2 桁を四捨五入して表記）。

表 1 一般就労者の内訳

年度	卒業生	一般就労者	一般就労者割合
H 22 年	94 人	26 人	27.7%
H 21 年	96 人	21 人	21.9%
H 20 年	82 人	17 人	20.7%
H 19 年	94 人	24 人	25.5%
H 18 年	81 人	26 人	32.1%

H 18 年度に最も一般就労者割合が高く、H 19 年度以降、やや下降したが、近年は上昇している。次に、5 校の卒業生の離職状況を表 2 にまとめた。

表 2 卒業生の離職状況

年度	一般就労者	離職者	離職者割合
H 22 年	26 人	1 人	3.8%
H 21 年	21 人	3 人	14.3%
H 20 年	17 人	1 人	5.9%
H 19 年	24 人	7 人	29.2%
H 18 年	26 人	5 人	19.2%

表 1 と同様に、表 2 の各年度は一般就労を果たした卒業生の各卒業年度である。H 18、19 年度卒業生の離職者がそれぞれ 5 人、7 人と多く、言い換えれば卒業後 4、5 年を経ている年度の離職者が多いことになり、就労継続の困難さがうかがえる。次の表は、5 年間の離職者全員の離職時期について、示したものである。

表3 離職者の離職時期
(各年数は就労後《卒業後》)

1年以内	2年以内	3年以内	4年以内	5年以内
6人	7人	4人	0人	0人

就労後1～2年以内の離職者が非常に多く、3年を超えて離職した者は0人という結果から、3年を超えて就労している者はある一定、職場定着したことがうかがえる。言い換えれば、就労後(卒業後)3年以内のフォローアップが大事である、と言えるであろう。離職者全員の離職後の動向については、次の表に示した。

表4 離職後の動向

年度	再就労	職業準備訓練中	A型	就労移行	無職
H22年	1人				
H21年		2人		1人	
H20年					1人
H19年	1人		2人	1人	3人
H18年	1人		2人	1人	1人
計	3人	2人	4人	3人	5人

離職者17人のうち、再就労3人、就労継続支援A型利用4人、職業準備訓練中と就労移行支援事業利用者を合わせた5人が求職活動をしており、離職者の就労意欲が概ね高いことが分かった。一方で、求職活動をしているか否か不明だが、無職者が5人と多いことも課題として挙げられる。次に、離職者が利用した就労支援サービスを示した。

表5 離職者の就労支援サービスの利用について

年度	職業センター準備支援	ジョブコーチ	トライアル雇用	就業・生活支援センター
H22年	1人	1人	1人	
H21年			1人	1人
H20年				1人
H19年			3人	2人
H18年			1人	1人

表2、表4の離職状況及び離職動向と見比べると分かるが、離職者は概ね就労支援サー

ビスを利用しており、サービスの併用をしている者もいる。H22年度の離職者は、障害者職業センターの職業準備支援を経た後にジョブコーチの支援を受け、トライアル雇用に結びついたことが分かる。離職に至るまでには、会社事情、自己都合を問わず、当事者は挫折感や失望感を持つケースも少なくないと思われる。そうした離職者の心情に配慮すると共に、次の就労に向けた準備のため、サポート体制の充実が大事となる。障害者職業センターの職業準備支援やジョブコーチ支援では離職者へのカウンセリングの役割も果たしており、学校はこれら関係機関と連携を図り情報を共有しながら、離職者の支援にあたることが大事である。

【参考文献】

大岡孝之・菅野敦(2009)「我が国における障害者労働・福祉施策の変換とこれからの課題—一般就労に向けての取り組み—」『東京学芸大学紀要総合教育科学系』60

特別支援学校との連携に関する取り組みと考察

○伊藤 雄一郎（社会福祉法人大森福社会大森授産所 第1号ジョブコーチ）
朝倉 幹雄（社会福祉法人大森福社会大森授産所）
酒井 光雄（社会福祉法人大森福社会大森授産所）

1 はじめに

近年では、本施設には特別支援学校の生徒とその保護者からの実習依頼が増加しており、地域の特別支援学校における一般就労のニーズが高まりをみせていることが示唆されている。このニーズに応え、知的障害者の一般就労を促進していくためには、就労移行支援機関と特別支援学校との適切な連携が欠かせない。そこで、連携を促進していくための基礎調査として、市内の特別支援学校生徒の保護者に対して、一般就労に関するアンケート調査を実施した。

本報告では、このアンケート調査の結果および実習の受け入れ状況を踏まえながら、特別支援学校と就労支援機関の連携における課題や改善方法について述べる。

2 大森授産所の概要

大森授産所は平成5年に名古屋市守山区に知的障害者通所授産施設として開設され、平成21年に就労移行支援事業と就労継続支援事業(B)型の多機能型施設に移行した。定員は、就労移行支援事業が15名、就労継続支援事業(B)型が20名である。開設以来、52名の利用者が就職しており、平成21年度の新体系移行後では、計16名が就職している(平成23年10月7日時点)。なお、新体系移行後も主対象は知的障害者としている。

3 名古屋市の特別支援学校の状況

名古屋市内には、公立の特別支援学校が9校あり、そのうち4校(名古屋市立西養護学校、名古屋市立南養護学校、名古屋市立天白養護学校、名古屋市立守山養護学校)が知的障害児を主対象としている。

平成22年度においては、各校では卒業生の3割程度が一般就労している。また、名古屋市立守山養護学校では、本年度から産業科が新設され、一般就労の一層の促進が図られている。同校は、当

施設の近隣に所在していることもあり、毎年2名ほどの卒業生が当施設を利用している。これらの特別支援学校と連携を進めていくことが非常に重要であると考えている。

4 保護者へのアンケート調査

(1) 背景

知的障害者の一般就労を検討する場合、保護者の意向が大きな影響力を持つことは少なくない。特に新卒の場合、障害者本人は一般事業所での就労体験が乏しく、働くことについて理解できていないことが多い。そのため、保護者の意向が本人の代弁となり、それが進路決定に大きく影響することとなる。

そこで、まずは保護者が一般就労に対してどのようなニーズを有しているのかを把握し、それを踏まえた関わりをしていくことが今後の連携に必要と考え、アンケート調査を実施することとした。

(2) 方法

前節で述べた名古屋市立の4校の小学部、中学部、高等部から、保護者約10名ずつ無作為に抽出し、計108名にアンケート用紙を送付し、表1の項目に関してご回答いただいた。

表1 保護者へのアンケート項目

1	一般就労を希望しているか。
2	一般就労を実現できると思うか。
3	一般就労するために習得すべきことは何と考えているか。
4	職業教育の開始時期はいつが良いか。
5	一般就労するために在学中に特別支援学校、福祉・労働機関に支援して欲しいことは何か。
6	一般就労先を選ぶ際には何を重視するか。
7	雇用率制度を知っているか。
8	どの程度の給料を望むか。
9	勤務時間の長さはどの程度を望むか。
10	一般就労した後の不安点は何か。
11	各種の支援機関・制度を知っているか。

(3) 結果

一般就労を望んでいる保護者は全体の3割程であり、実現できると考えているのはそのうちの半数だった。障害が重いほど一般就労を望まない傾向が強かった。望む理由は、「働く喜びを知ってほしい」が最も多く、次いで「経済的な自立をしてほしい」が多かった。望まない理由は、「作業に対応できない」が最も多く、その後「福祉施設を利用したい」、「職場の人とうまくやれない」が続いた。一般就労するために習得すべきこととしては、身だしなみや挨拶等の生活面を重視する傾向が強かった(図1)。良いと思う職業教育の開始時期は、中学部と高等部1年が多かった(図2)。

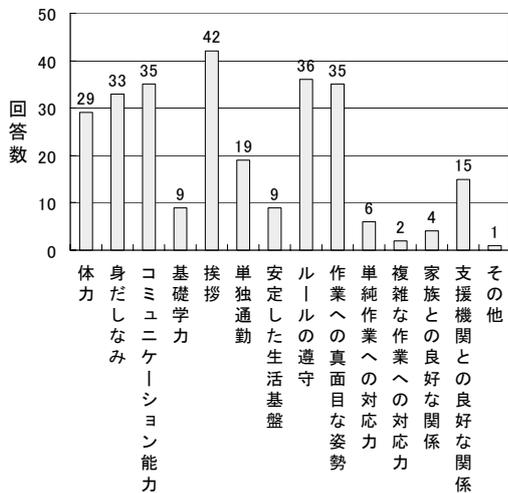


図1 一般就労するために習得すべきと思うこと

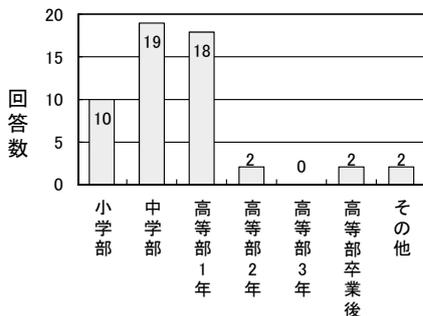


図2 良いと思う職業訓練の開始時期

在学中、特別支援学校にして欲しいことは、実習や就職先の開拓、相談機関の紹介が多く、福祉・労働機関に対しては、実習の受入、実習先企業の斡旋、相談援助のニーズが高かった。余暇や通勤支援に関しては、学校、福祉・労働機関のどちらに対してもニーズが低かった。

一般就労先を選ぶ際に重視することとしては、障害の理解と仕事内容、通勤のしやすさが多く、給料や勤務時間は少なかった(図3)。

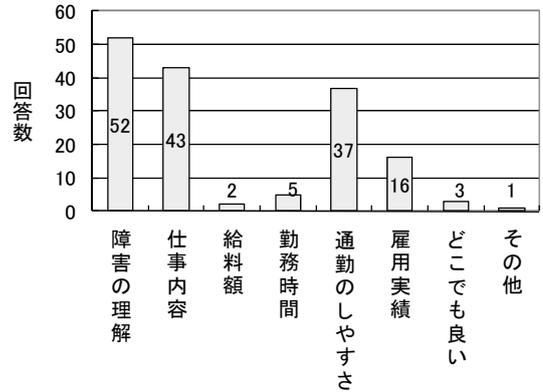


図3 一般就労先を選ぶ際に重視すること

雇用率については、「内容を知っている」が約5割、「名前を聞いたことがある」が約4割、「知らない」は1割未満だった。望む月給額は図4の左に、望む1日の労働時間は右に示す結果となった。また、一般就労後に不安に感じることとしては、図5に示す結果が得られた。

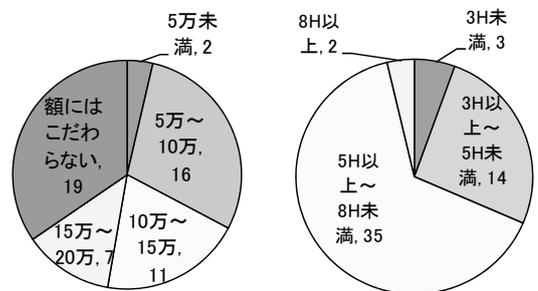


図4 望む月給額/1日の労働時間

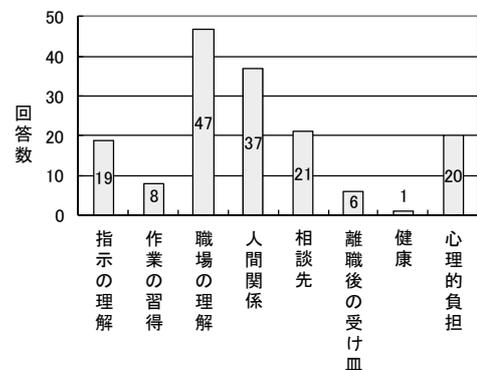


図5 一般就労後に不安に感じること

各種の支援機関と制度の周知度については、図6のようになった。

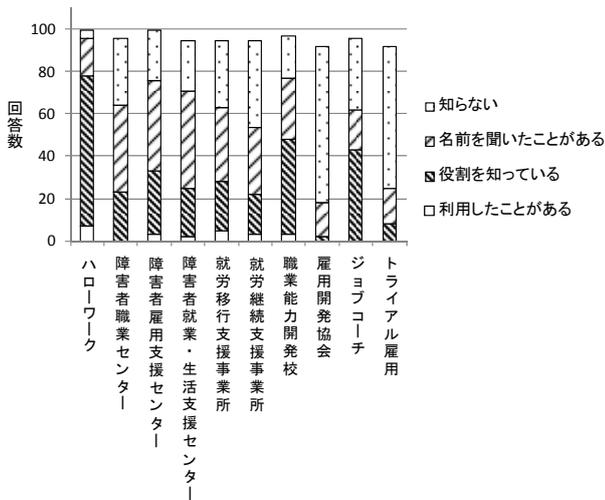


図6 支援機関・制度の周知度

5 実習生の受入

(1) 受入状況

大森授産所は、特別支援学校の長期休暇の期間（夏冬）を中心に、1回1週間程度の実習を受け入れている。本年度は既に18名が実習を体験しており、実習依頼数は年々増加傾向にある。

(2) 実習ニーズ

本人と保護者の実習ニーズとしては、①一般就労するための課題を明らかにしたい、②卒業後の利用先の選択肢として体験をしておきたい、という点が強くなってきている。また、卒業直後に一般就労できることは保護者のひとつの願いであるが、就労後のバックアップ体制を重視する企業が多いことや、就労に関する相談先を確立しておきたいという気持ちから、実習で関係を築いた就労支援機関をあえて経由して就職を目指したいと考える保護者もいた。

旧来は、一般就労を希望しない生徒が実習に来ることも少なくなかったが、側近の2、3年では、一般就労を目指すために当施設での実習を希望するケースがほとんどである。数年前ではおそらく一般就労を望まなかったと思われる障害程度の生徒も、現在では一般就労を目指して実習に来る場合もある。

学校が、保護者と本人のニーズに基づいた実習先を丁寧に調査している姿勢も実感できている。

その一方で、学校に実習を一任するのではなく、カリキュラム外の任意の実習として、家庭が直接施設に実習依頼をすることも増えてきている。本年度は、夏休みに4ヶ所の就労移行支援事業所で実習を受けた方もおり、支援内容を比較して、最も適した事業所を卒業後に利用したいという意向であった。

(3) 実習内容と結果

当施設では、本人のニーズに応じて、就労移行支援事業または就労継続支援事業(B型)のどちらかを体験していただいている。内容は、ワークサンプルや軽作業、集団行動を通じて、①基本的な生活習慣（排泄、食事等）、②基本的な生活能力（話の理解、時間の概念等）、③社会生活参加能力（規律の遵守、協調性等）、④作業能力（作業態度、持続力、体力、安全性、確実性）、の4項目を柱として評価し、その記録を渡している。

実習生の傾向としては、時間の概念、排泄、作業態度については概ね問題ない生徒が多く、作業の確実性やビジネスマナーについては、実習を通じ理解を深めていく生徒が多かった。

(4) 実習効果

2回以上実習を行った生徒については、前回の実習で指摘した課題が改善されている方もいた。家庭や学校にて尽力された様子が見え、連携の効果が多少なりとも実感できた。また、実習生のうち、卒業後に当施設の就労移行支援事業を利用された方はこれまで9名おり、実習でお互いに理解を深めていたこともあって利用当初から比較的円滑に支援を提供できた。当施設の実習を経て利用者となった者のうち、現在3名が一般就労をしている。

6 考察

(1) 障害程度

保護者アンケートでは、障害程度が一般就労の希望に影響していることが示唆されたが、就労の現場では、一般就労は“軽度障害だから可能”、“重度障害だから不可能”と一概に言えるものではない。障害の程度に関わらず、「本人のやる気・元気」と「保護者の支える力」があれば、一般就労の可能性のあることを保護者に今後さらに啓発していく必要がある。

(2) 一般就労に必要なこと

一般就労するために身につけるべきこととしては、アンケート結果では、保護者は作業能力よりも基本的な生活技能を重視する傾向が強かった。旧来は「就職後に応用できるよう作業能力を優先して鍛える」という意識も高かったように思われるが、在学中に習得した作業を就職先で取り組めるとは限らない。まずはどの就職先でも共通して必要となる働く上での基礎を習得することが重要である。また、読み書き、計算のような基礎学力についても、作業に関しては補助具を工夫すれば大部分をカバーできるため、それよりも生活能力をはじめとする基礎力の育成が大切である。

今回のアンケート結果は、それを理解している保護者が増加してきたことを示唆していると感じられた。

(3) 各ライフステージにおける支援の重要性

一般就労を目指す場合、就職直前から訓練をすれば良いというものではなく、児童期の各ライフステージにおいて、将来の一般就労を見据えながら、「そのために現在の時期に何をすべきか」を考え、適切な支援を提供してことが重要である。例えば金銭の価値が理解できていなければ、「給料が欲しいから大変でも頑張って働く」という気持ちは芽生えず、職場を短期間で辞めてしまうことにつながりやすい。金銭の価値は、卒業後に就労移行支援事業に来ればすぐに身に着くというのではなく、小さい頃からお手伝いをしてお小遣いをもらい、それを使って欲しいものを買うという体験の積み重ねによって理解できていくものである。このように、年齢的に就職を考える時期になってから技術的な訓練だけをして、就職活動時や一般就労後の定着において困難が生じやすいのである。

一般就労という目標を達成するためには、家庭での支援が最重要であると思われるが、家庭という小さな枠組みだけでは、コミュニケーション力や社会性などの必要な技能を効果的に支援することは困難であり、その部分を学校がサポートする必要がある。しかし、学校はバランスのとれた人間性を育む場であって職業訓練だけを重視するわけにはいかない。したがって、児童期における就労支援を充実するためには、家庭と学校だけでな

く、就労支援の直接的なノウハウを持った就労支援機関との連携が重要となる。

学校と就労支援機関の双方が、在学中の児童生徒の将来を見通した支援計画の作成にかかわり、必要に応じて役割の分担をしたり、本人と保護者の同意のもと適切な情報交換をしたりする連携が効果的であると考えられる。

(4) 相談支援事業の活用

上記の連携を実現するひとつの方法としては、障害者自立支援法に位置づけられている相談支援事業の活用が考えられる。相談支援事業の対象のひとつに「ライフステージの変化により、一定期間集中的な支援が必要である者」がある。これは、小中学校や高校の入学、卒業時の児童を相談支援の対象とできることを示している。つまり、相談支援事業所は対象児童のサービス利用計画作成費を得ながら、児童期の支援に携われることを意味している。多少なりとも収入につながるということは、連携のしやすさにつながる。また、相談支援事業所は、地域の社会資源や障害者自立支援協議会に精通していることが多く、地域の就労支援機関とも連携をとりやすい。就労支援機関も、将来の利用者獲得につながることを理解できれば、協力的になりやすくなるであろう。就労支援機関を同一法人で運営している相談支援事業所であれば、一層円滑な支援が期待できると考えられる。

上述した連携等により、在学中から家庭、学校、就労支援機関と連携し支援を行えば、各福祉・労働機関や制度、その役割が保護者に周知され、アンケート結果に示されていたような不安を軽減されることも期待でき、さらに一般就労への希望者が増加していくのではないだろうか。

7 おわりに

特別支援学校における障害児への教育内容は、年々着実に工夫されてきており、実習を受け入れる側としてもその効果を実感できている。教員自身の提供した教育内容は、在学期間のみならず、卒業後の生涯にわたって十分活用されるものであることを意識していただきたいと願う。また、我々就労支援機関も、常日ごろから本人と保護者、学校からの信頼を得るに十分な事業を提供できるよう努力を欠かさないようにしたい。

就労移行・雇用支援のための協働

ー鳴門教育大学附属特別支援学校「レインボーサポートプロジェクト」の試みー

○大谷 博俊（鳴門教育大学大学院 准教授）

森住 利夫*・森 浩一*・津田 芳見**・高原 光恵**・加藤 浩*・郡 敏恵*・吉本 貴明*
（*鳴門教育大学附属特別支援学校 **鳴門教育大学大学院）

1 問題と目的

企業が雇用する障害者の数は、近年、増加の傾向を示しており⁵⁾、知的障害者である生徒に対する教育を行う特別支援学校（以下「知的障害特別支援学校」という。）高等部の就職率も上昇してきている²⁾。しかし、都道府県別に高等部卒業生の就職率を見ると、13.7～34.7%となっており、地域によって違いのあることが分かる⁴⁾。

常用雇用労働者が1000人以上いる大企業が多くあり、特例子会社も設立されているなど、障害者の雇用の場を比較的確保しやすい地域もあれば、そうでない地域もあり、知的障害特別支援学校の進路指導においては、地域の事業所等との関係づくりを重視した独自の取り組みが従前から行われてきている^{1) 7)}。このような地域の実情に即した知的障害特別支援学校による取り組みは、進路指導の充実のため、今後もさらなる進展が期待される³⁾。

ではそれをどのように進めればよいのであろうか。真城⁶⁾は、特別支援学校は「障害をもつ子どもに対する指導のための質の高い『シーズ』を備えている」と述べ、特別支援学校の有する人的・物的な資源の価値に言及している。本稿では、鳴門教育大学附属特別支援学校の「シーズ」を活用することで、地域の事業所等との新たな連携を構築すると共に、就労移行・雇用支援のための協働を推進する試みについて報告する。

2 方法

(1) 分析対象とする実践

本稿で分析の対象とする実践は、鳴門教育大学附属特別支援学校が、2011年4月より推進している「レインボーサポートプロジェクト」である。「レインボーサポートプロジェクト」とは、鳴門教育大学附属特別支援学校と地域の事業所等との新たな連携構築のための仕組みであり、鳴門教育

大学特別支援教育専攻とも関わりをもちながら、学校特別な教育的ニーズのある子どもによりよい地域社会での生活の実現に資するための諸活動を行うと共に、その成果を広く社会に発信することを目的としている。

(2) 資料と手続き

「レインボーサポートプロジェクト」に関わるプロジェクト会議、意見交換の記録・プロジェクトメモ等、及びアンケート調査の結果を分析の資料とした。

プロジェクト会議の記録は、第1著者がICレコーダーで録音し、概要をまとめた。また録音ができなかった場合には、第1著者が会議等の内容を書き留め、プロジェクトメモを作成した。

アンケート調査は、企業団体が組織する会議に参加した企業関係者17名を対象に第3著者が行った。

3 結果

(1) 鳴門教育大学附属特別支援学校による「レインボーサポートプロジェクト」の推進

「レインボーサポートプロジェクト」に関わる関係者との意見交換及びプロジェクト会議の記録・プロジェクトメモの概要を以下に示した。

尚、二重カギ括弧の網掛け部分は、各協議のテーマを示している。また日付の後の丸括弧内は、参加者である。

資料1) 2011.2.11 (附属教員B ; 大学教員A)
意見交換

『鳴門教育大学附属特別支援学校高等部における進路指導の課題と展望』：就職を希望する生徒のための進路指導のために、職場の開拓が難しく、希望を叶えることに苦慮している。これまでに行われている関係機関との連携づくりに関する高等部行事はあるが、やや形骸化して

いるため、再検討が必要である。

『鳴門教育大学附属特別支援学校と関係機関・事業所等との連携』

資料2) 2011.3.8(附属教員A; 大学教員A) 意見交換

『鳴門教育大学附属特別支援学校と関係機関・事業所等との連携』: 労働や福祉などの機関が立ち上げたネットワークに学校を呼び込んでくれるのがよいと思うが、当面は鳴門教育大学附属特別支援学校が中心となったネットワークづくりが必要である。

資料3) 2011.3.9(労働分野関係者A; 大学教員A) 意見交換

『特別支援学校と事業所等との連携』: 学校との連携をメリットと捉えるような理解のある企業は少ないのではないかと。企業にとってのメリットを強いて挙げれば、障害者を知ることができるということか。企業が所属する〇〇団体というように指定してくれれば、企業への橋渡しは可能である。

資料4) 2011.3.23(大学教員A、B) 意見交換

『特別支援学校と事業所等との連携』

資料5) 2011.3.23(労働分野関係者B; 大学教員A) 意見交換

『特別支援学校と事業所等との連携』

資料6) 2011.4.11(附属教員A、B; 大学教員A、B) プロジェクト会議

『鳴門教育大学附属特別支援学校の進路指導における事業所等との連携』

『鳴門教育大学附属特別支援学校による新たな試み(プロジェクト)の内容と期待』

資料7) 2011.5.6(附属教員A、B、C、D; 大学教員A) プロジェクト会議

『鳴門教育大学附属特別支援学校による新たな試み(プロジェクト)の意義』: 鳴門教育大学附属特別支援学校に多くの企業が訪れるということはこれまであまりなかった。プロジェクトによって、これまでなかった学校と企業との接点をつくることができる。

『特別支援教育における鳴門教育大学附属特別支援学校による新たな試み(プロジェクト)の妥当性』: 特別支援学校は、地域のセンター的機能を発揮することが求められているので、

学校の施設を、労働分野からの要請を受けて、雇用支援事業のために使用するのは可能である。

資料8) 2011.5.9(労働分野関係者A、B、C; 附属教員A; 大学教員A、B) 意見交換

『鳴門教育大学附属特別支援学校と事業所等との新たな関係づくり(「レインボーサポートプロジェクト」)に対するコメント[労働分野関係者]』

『鳴門教育大学附属特別支援学校と労働分野関係機関との連携』: 地域における雇用支援のための事業を行うにあたって、鳴門教育大学附属特別支援学校の施設を使用することで、企業に学校の様子、生徒の様子を伝えることができるのではないかと。それが新たな関係づくりのきっかけになるかもしれない。また今後も労働分野関係者と鳴門教育大学附属特別支援学校教員等との意見交換を継続していく。

資料9) 2011.5.20(企業団体関係者A、B; 労働分野関係者A; 附属教員B; 大学教員A、C) 意見交換

『鳴門教育大学附属特別支援学校と事業所等との新たな関係づくり(「レインボーサポートプロジェクト」)に対するコメント[企業団体関係者]』

『鳴門教育大学附属特別支援学校と事業所等との新たな関係づくり(「レインボーサポートプロジェクト」)に対するコメント[労働分野関係者]』

『鳴門教育大学附属特別支援学校と企業団体との連携』: レインボーサポートプロジェクトに関する案内の配布、7月の部会での説明・勧誘のためのプレゼンテーション等を連携して進めるために、企業団体とコンタクトをとっている。

資料10) 2011.6.1(附属教員A、B; 大学教員A) プロジェクト会議

『「レインボーサポートプロジェクト」の意義』: 今回のプロジェクトは、10年前のそのような取り組みとは違い、大学との連携によるネットワークの構築を目指したものであり、新しい学校発信の取り組みであることを説明できないかと。学校としては発信したいと思っているが、なかなか発信しきれないのが現状であ

ると思う。

『「レインボーサポートプロジェクト」推進のための企業団体との連携』

『今後の「レインボーサポートプロジェクト」の展開』

資料 1 1) 2011.6.13 (附属教員 A ; 大学教員 A) 意見交換

『労働分野関係機関からの依頼』：鳴門教育大学附属特別支援学校としては、労働分野関係機関から依頼のあった、徳島県における雇用支援事業に積極的に協力する。また大学の教員としても鳴門教育大学附属特別支援学校の考えを尊重し、プロジェクトのメンバーとして、取り組みに参画する。

資料 1 2) 2011.7.11 (附属教員 B ; 大学教員 A) 意見交換

『企業団体が組織する会議における「レインボーサポートプロジェクト」についての説明・勧誘への準備』

資料 1 3) 2011.7.14 (労働分野関係者 A ; 大学教員 A) 意見交換

『企業団体が組織する会議における「レインボーサポートプロジェクト」に関する説明・勧誘の実施報告』

資料 1 4) 2011.8.3 (附属教員 A、B ; 大学教員 A) プロジェクト会議

『企業団体が組織する会議への参加企業を対象とした調査結果の検討と活用』：レインボーサポートプロジェクトに関する案内の送付は全回答企業に送付する。また労働分野関係機関にも送付する。

『地域の雇用支援事業との連携を視野に入れた「レインボーサポートプロジェクト」の模索』：労働分野関係機関から依頼のあった、徳島県における雇用支援事業と「レインボーサポートプロジェクト」を互いに連携させる方向で進めていく。雇用支援事業と「レインボーサポートプロジェクト」が同時開催することを労働分野関係機関に提案すると共に、雇用支援事業の内容についても積極的に提案していく。

資料 1 5) 2011.8.5 (附属教員 A、大学教員 A) 意見交換

『地域の雇用支援事業との連携を視野に入れ

た「レインボーサポートプロジェクト」への発展』：労働分野関係機関の了承が得られたため、「レインボーサポートプロジェクト」の第1回、第2回の活動と雇用支援事業を同時開催することを決定する。また雇用支援事業の内容については改めて次のプロジェクト会議で検討する。

(2) 企業団体が組織する会議への参加企業に対するアンケート

アンケートの回収率は100%であった。各質問に対する回答は、次の通りである。

「レインボーサポートプロジェクトへの関心」については、「非常にある」が6% (1名)、「どちらかというところ」が47% (8名)、「あまりない」が47% (8名)であった。

「レインボーサポートプロジェクトへの協力」については、「してもよい」が12% (2名)、「あまりできない」が47% (8名)、「会社に持ち帰り検討する」が35% (6名)、「無回答」が6% (1名)であった。

「障害者雇用のために貴社にとって必要なリソース」については、「他の企業の雇用事例」が47% (8名)、「支援方法」が35% (6名)、「各種障害に関する知識」が18% (3名)、「支援機関からの情報」が18% (3名)、「特別支援学校からの情報」が12% (2名)、「雇用事例への支援」が12% (2名)、「その他」が12% (2名)、「雇用情勢。施策等の情報」が6% (1名)、「企業ネット・団体からの情報」が6% (1名)、「雇用ノウハウ」が6% (1名)であった。また「大学等研究機関からの情報」、「CSR関連情報」、「社員研修等」については、全て0%であった。

4 考察

(1) 鳴門教育大学附属特別支援学校による「レインボーサポートプロジェクト」の推進

鳴門教育大学附属特別支援学校と事業所等との新たな連携の試みである、「レインボーサポートプロジェクト」の過程は、準備期(資料1~5)、導入期(資料6~15)に大別できる。準備期では、鳴門教育大学附属特別支援学校と事業所等との新たな連携の必要性や意義を模索しつつ、連携のあ

り方の方向性が確認されている（資料1～5）。また鳴門教育大学附属特別支援学校の新たな取り組みに対する関係機関からの援助の可能性についても言及されている（資料3）。

一方、導入期は、前半の4～7月（資料6～13）と後半の8月以降（資料14、15）の二期に分けることができる。

前半では、鳴門教育大学附属特別支援学校による「レインボーサポートプロジェクト」という新たな提案を契機として、関係機関等との交流・関係（資料8、9）や鳴門教育大学附属特別支援学校に対する新たな価値の付与（資料11）が生成されている。また後半では、前半の種々の意見交換、プロジェクト会議やアンケート調査の結果に基づき、地域の雇用支援事業等と「レインボーサポートプロジェクト」とを互いに連携させるという方向性が明確にされている。

（2）障害者の就労移行・雇用支援に資する鳴門教育大学附属特別支援学校の可能性

「レインボーサポートプロジェクト」の推進の経過とアンケート調査の結果は、地域における障害者の就労・雇用の支援のために鳴門教育大学附属特別支援学校の「シーズ」⁶⁾が有用であることを示すものである。

「レインボーサポートプロジェクト」の推進に伴って、労働分野関係機関から、次のような障害者の雇用支援事業に関わる協力依頼を受けている。1点目は特別支援学校における知的障害者のための教育を地域の事業所等に公開すること、2点目は知的障害者の職業教育について、事業所等に解説することである（資料11）。このことは、「レインボーサポートプロジェクト」という提案を通して、労働分野関係機関が、地域の社会資源としての鳴門教育大学附属特別支援学校の価値を再認識したことを示唆している。

一方、地域の企業団体が組織する会議への参加企業の半数以上が、「レインボーサポートプロジェクト」に関心を示しており、特別支援学校からの情報を必要だとする意見もある。これらのことから、先の企業は、鳴門教育大学附属特別支援学校の「レインボーサポートプロジェクト」に対して、障害者の就労・雇用に関わる何らかの価値

を見いだしたことが推測される。また前述の企業は、障害者雇用のために、障害者の支援方法や障害に関する知識を必要としていた。

鳴門教育大学附属特別支援学校の教員は、豊富な実践に基づく知的障害児・自閉症児に対する種々の指導方法や障害に関する知識・技能を有している。鳴門教育大学附属特別支援学校の教員が、大学の教員とも協力しながら、それらを提供することで、本研究で対象とした企業の期待に応えることができると推察する。

【参考文献】

- 1)京都市立総合支援学校デュアルシステム推進ネットワーク:デュアルシステムを推進するための就労支援マニュアル(試案)－企業と学校とのパートナーシップ－、京都市立総合支援学校デュアルシステム推進ネットワーク(2008)
- 2)文部科学省:学校基本調査(2009)
- 3)文部科学省:特別支援学校学習指導要領解説 総則等編(高等部)(2009)
- 4)文部科学省:学校基本調査(2010)
- 5)内閣府:平成22年度版 障害者白書(2010)
- 6)真城知己:図説 特別な教育的ニーズ論、文理閣(2003)
- 7)山形県立鶴岡高等養護学校:鶴高養現場実習支援の会、<http://www.tsuruokakoto-sh.ed.jp/sinro/genbajisshuusiennokai/siennokai.htm>(2011年9月6日)(2011)

重い知的障害を持つ方の、福祉的就労から雇用へ向けての取り組み

○玉井 成二（社会福祉法人関西中央福祉会 障害者支援施設だんけのその 支援部長）
義岡 淳也・前川 恵美 ・楠 政人・葉山 祐・小寺 和則・武久 洋三
（社会福祉法人関西中央福祉会 障害者支援施設だんけのその）

1 はじめに

当施設は、知的障害者入所更生施設として1995年（平成7年）に開所した。

「入所施設は通過施設と位置付け、地域で暮らすことを目指す」を運営の理念とし、これまで入所された約7割の方を施設から地域へと送り出してきた。それに伴い、グループホームなどの住居サービスをはじめ、働くことをサポートするための就労支援事業、レクリエーション、リハビリテーションを目的とした通所事業（デイサービス）、様々な相談に対応するための相談支援事業地域での暮らしを支えるための居宅介護支援事業などを順次開設してきた。その中でも特に就労支援には力を入れ、働く意欲があり能力のある方は積極的に一般企業への就労を目指し、それを実現してきた。

また、私たちは「入所施設はセーフティーネットであるべき」と考え、緊急性の高い利用の要望には、ほとんどお応えしてきた。そのため当施設では障害の特性や程度などに様々な方がいる。

これまで多くの方の地域移行や一般就労を実現してきたが、振り返るとそれは、障害程度の軽い方や、言語コミュニケーションのできる方などが大半であった。

いわゆる行動障害のある方や、言語コミュニケーションが成立しない方には先述のようなアプローチを十分に行ってこなかった。暮らしの場を地域に移行することができた方が若干はいるが、働くこと、ましてや就労を目指すアプローチなど皆無であり、レクリエーション的な活動がほとんどであった。それも連続性のある系統立てたものではなく、その場の時間をなんとか過ごすだけのものではあった。

私たちはもう一度、施設としての支援方法を見直し、「障害が重いから、行動障害があるから」を理由に、働くことへのアプローチを行ってこなかったのではないかと、「はたらく意欲や能力があ

るにも関わらず、支援者が勝手に利用者の限界を決めていた」のではないかと考え、あらためてすべての方へのアプローチ方法を見直し、重い障害のある方も働くことができると考え、本人の意欲と能力を引き出すことを目指した。

今回は、その取り組みの中での具体的な事例を報告する。

2 対象者

Aさん。30代男性。療育手帳重度判定。障害程度区分6。IQ測定不能。

発語はあるが、簡単な単語や自分の興味のある言葉のみである。

「ごはん」「お風呂」「しょうぼうしゃ」「ウルトラマン」などは口にしたり、反応を示す。「ごはんたべる」「お風呂はいる」などの日常生活上の2語文は理解できているようだが、それ以上複雑な内容は理解できていないようである。言語での双方向コミュニケーションが成立しにくい方である。

特別支援学校高等部を卒業後、住居のある近隣の無認可作業所と通所授産施設にそれぞれ数年ずつ通うものの、他者への暴力や破壊行動などがあり定期的に通うことがなかなかできていなかった。同時に家庭での生活にも影響が出はじめ、入所施設を利用することになった。

当施設へ入所当初から、他者への暴力、机、イス、壁などの破壊行動、自分の腕を力強くかみつく自傷行為、異食行為、不潔行為、非常ベルへの固執（事あるごとにボタンを押す）、落ち着きなく歩き回ったり走り出したりする、突発的に大声をだす、などの様々な行動が毎日繰り返されていた。レクリエーション活動への参加を促すものの、絵を描くことだけでは少しだけ興味を持つが、そのほかのことにはほとんど興味を示すことがなかった。参加を促す職員への支援拒否も頻繁に発生した。

毎週末には家に帰宅するが、家庭の事情で外泊ができない時があり、その時には不具合な行動はさらに多く出現していた。

3 取り組み内容

(1) 準備期

まずはAさんのこれまでの生活をご家族と再度振り返った。不具合な行動がなぜ起こるのか、それがいつから発生しているのか。乳幼児期、児童期、青年期、成人期での行動の違いは何があるのか。入所施設を利用する前と後で変わった点は何があるのかなどを調べた。

すると特別支援校の高等部あたりから不具合な行動が目立ち始めたのがわかった。思春期あたりから急激に体が成長し、それまでは周囲から可愛がられていて自分の要求することを周りが即座に対応してくれていたが、その時期あたりから大きな体に周りが敬遠しはじめ、うまく人と交流できないことのストレスの為か、他者への暴力などが出始めたことがわかった。

Aさんの不具合な行動の原因のひとつとして自分の思いが伝えられないことにあると予測した。

また、家庭では幼児期から掃除や洗濯の手伝いや食事の準備、また絵画の作成などを行っていたようだが、不具合な行動が出始めたころからそのような良好な行動がなくなってしまったことがわかった。これは、施設に入所してからはそのような行動がほとんど出ていないが、条件さえ整えば再出現するのではないかと予測し、またAさん自身は十分に能力を有していることを確認した。

またAさんへのかかわりのきっかけとして、本人の好むものは何かを調べた。その結果「ウルトラマン」「消防自動車」「換気扇のプロペラ」を見たときに非常に良い反応を示すことがわかり、これらをうまく行動のきっかけにならないかと考えた。

(2) 開始期

まず、作業内容としてペグやマッチングなどの課題や、洗濯物の仕分けなどの仕事を用意したが、はじめは作業を行う部屋に誘導することすらできなかった。原因として、以前のようなレクリエー

ション活動への誘導となんら変化がなかったことと、Aさん自身へ働くことの動機づけが全くできていないことであった。

職員（支援者）の一方的な思いだけでは全く通じなくて、本人の意思をいかに把握するか、それを共有することができるかが重要であることに気づかされた。

「働く→給料をもらう→好きなものを買う」のような、これまで就労する方への最初の動機づけとして行っていたアプローチはこの時期のAさんにはまだ理解していただけないため、まずは自分の部屋から出て、作業場へ行くことで好きなものがもらえることを理解してもらえるようにした。

「ウルトラマン」のプロマイドを作業場の入り口に貼り、そこに行くことでそれがもらえることを示した。そのことはすぐに理解できたようで、作業場へ足を運ぶことはスムーズになった。

次に、作業場の中への誘導を試みた。仕事のスケジュールを一覧にして示した（朝9時から昼3時まで）が、あまり理解を示してくれなかった。これは、本人のことを考えず、職員（支援者）側の都合のスケジュールだったことと、一気に理解していただこうと欲張りすぎたことが原因であったと反省した。

そこで仕事のステップを細かく分け、いますることは何か、それをすることで自分にとって良いことは何が起こるか、を理解してもらった。作業場へ入り、着席することでさらにもう一枚プロマイドがもらえること、一工程するともう一枚、きりのいいところまでくれば好きな飲み物がもらえるようにした。同時に仕事の内容を褒めて評価していった。

作業内容は選べるようにしていたが、Aさんは好んで洗濯物たたみや仕分けを行うようになった。これは以前家庭でも行っていたのでAさん自身がやりやすかったのではないかと推測した。仕事の精度も非常に高く、ひとつずつ丁寧に洗濯物をたたむことができた。

仕事をした結果、周りから評価されることの嬉しさを感じることができ、また自分の好きなものが手に入ることで、少しずつだがAさん自身も働

くことの意味が理解できるようになってきた。仕事をしているときは他者への暴力行為や破壊行動などは徐々に軽減していった。

(3) 転換期

2010年（平成22年）3月から始めた、施設として、重い障害を持つ方も就労を目指す取り組みを半年続けた後、2010年9月に「就労移行支援のためのチェックリスト」（独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター）を参考に施設独自の評価表を作成した。

表1 個別評価表・項目数

I	出勤前	6項目
II	出勤時	6項目
III	作業開始前・準備	4項目
IV	作業中	21項目
V	作業能力	6項目
VI	コミュニケーション力	7項目
VII	作業終了時・片づけ	14項目

計64項目

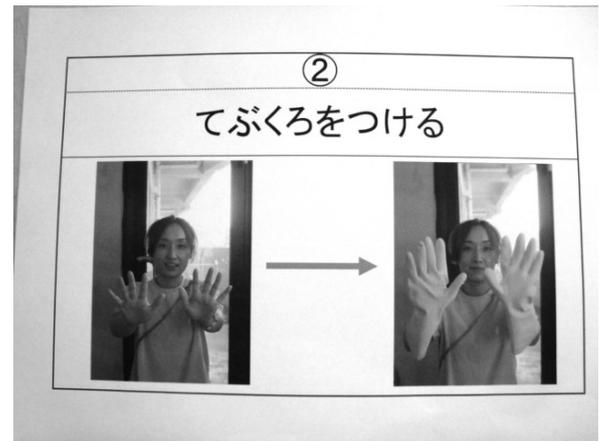
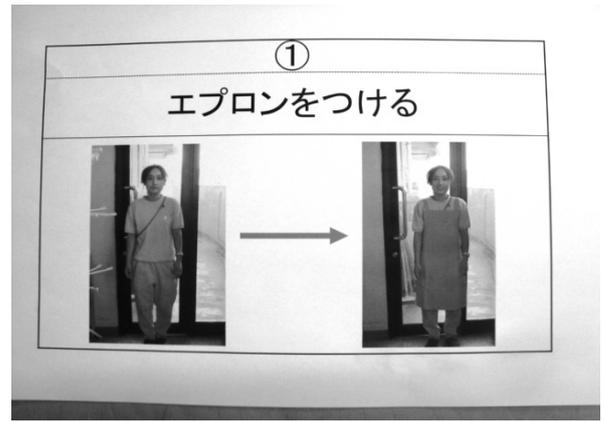
各セクションごとに、表記の項目数があり、それぞれの方に対して、質問に応じて3点から0点で評価することとした。（各質問に対しての点数をつけるための指針を作成した）

一人の利用者に対して評価は複数（3人以上）の支援者が行い、平均点をだした。

そのなかでAさんは、高い評価（192点満点中160点平均）を出した。開始期では作業に参加することすら困難であったが、半年の間に状況を理解する力が芽生え、仕事に集中する時間も伸びてきた。

仕事の内容もいろいろなことに興味を持ち始め、作業場での作業終了時に行う掃除にとっても関心を持ち、自らほうきを使ったり雑巾がけを行うようになったり、職員がトイレ掃除を行っているのを興味深く観察していた。そこで、施設館内の清掃を提案し取り組むことにした。

仕事のプロセスは写真入りのマニュアルをつくり提示した。たくさんあるプロセスもひとつひとつ細かくすることで仕事の到達点を分かりやすくした。



掃除工程マニュアル

上記のように仕事のプロセスを細かに分けていき、Aさんにひとつひとつをわかりやすく提示した。工程表は携帯し、いつでも確認できるようにした。

また、掃除をする場所にAさんが好きなもののカードを貼り、仕事をしながらも少し楽しい気分が保てるように工夫した。



玄関にウルトラマンのカード



お風呂に消防車のカード



マンションの廊下を掃除するAさん

このようにすることで、好きなもので次の仕事場所がイメージしやすいようにした。

学齢期に家で掃除の手伝いをずっと行っていた為か、掃除道具の使い方には全く問題がなかった。一度仕事に没頭すれば、きれいになるまで徹底的に掃除を行っていた。

数人のチームで掃除を行っているので、他の方とのペースが合わなかった時などに時折不機嫌になることはあったが、入所当初のような破壊行動や暴力行為などはほとんど無くなった。

Aさんは自分が今何をすべきかが理解でき、良い行動には周りから評価されることが判り、また働いたことで自分の好きなものがもらえることで、Aさんは働く喜びを感じ始めるようになった。

(3) 現在

2011年8月より、施設外の一般のマンションでの清掃業務を委託されることになり、Aさんに参加することを提案した。仕事場所の地図と、建物の外観や掃除場所の見取り図などを提示した。

以前のような混乱する様子も全くなく、スムーズに導入することができた。ここでも仕事内容を細かに分けて提示し、仕事の到達点を確認しながら業務を行うようになった。一般の建物なので施設の中のように、好きなもののカードを貼りつけることができなかつたが、それがなくてもしっかりと取り組めるようになってきている。今は実習段階であるが、正式な雇用に向けて今頑張っている段階である。

4 まとめ

今回の取り組みを通じて、重い知的障害のある方、行動障害と呼ばれるものがある方でも、働く意欲を引き出すことができること、それぞれの方がそれぞれに得意な能力を持っていることがわかった。

Aさんは入所当初に問題行動が多く、本当のことと言えば職員も彼に対して敬遠しがちであった。しかしその行動の原因をしっかりと把握し、支援する側がしっかりとその解決に向けての方法を提案していくことが非常に大切である。しかもAさんのように潜在能力の高い方には、働くことへのアプローチは有効であることがわかった。

- ・支援者が勝手に利用者本人の能力に限界を設定しないこと。
- ・利用者本人の考えや感じていること、困っていることをしっかりと理解し共有すること。
- ・本人が理解しやすい環境を設定すること。

以上を、今回のまとめとし、さらに多くの方が就労へ向けて頑張れる環境を提供していきたい。

地域と企業の連携による職場体験実習

○後藤 圭子（株式会社キューピーあい人財育成室）

澁谷 和晃（NPO法人わかき福祉会 障害者就業・生活支援センターTALANT（タラント））

1 はじめに

平成21年4月より、株式会社キューピーあい（キューピーグループ特例子会社）と障害者就業・生活支援センターTALANTが連携して、年5回、精神障害者と発達障害者を対象とした、1ヶ月間（4週間）の職場体験実習を行っている。実習者は、地域の作業所や就労移行支援事業所、医療機関などから募っている。今日まで（平成23年9月末日現在）、合計12回の実習が行われ、32名の参加があった。実習終了者の内、一般事業所への就職件数は16件で、半数近い方が就職に至っている。

2 職場体験実習のきっかけ

TALANTをはじめ、地域の就労支援機関や作業所、就労移行支援事業所では、支援している精神障害者・発達障害者に一般就労経験が少ない点や、企業実習に臨む機会の少ないことから、企業就労を体験できる場を確保したい思いが強かった。

一方、キューピーあいでも、精神障害者や発達障害者の雇用促進と、それに伴う職場定着が課題でもあり、多くの障害者や事例、支援者、支援機関と接し、経験や知識を積みたいとの考えがあった。

会社設立以来、多くの障害者の職場体験実習を受け入れてきたキューピーあいへ、地域の声を汲んだTALANTが申し入れを行い、今回の定期的な実習が実現した。

3 実習の目的

就労経験の少ない精神障害者や発達障害者を主な対象者とし、実習を通して(1)企業就労のイメージと基礎的なソーシャルスキルを身に付け、(2)一般就労に向けた適性把握（アセスメント）を行い、職業準備性の向上を図ることを目的としている。

4 実習対象者

参加対象となる実習者は、

(1) 障害受容をされ、服薬や通院、心身の体調管理ができていて、かつ、障害をオープンにした一般就労を目指していること。

以上が、基本条件となる。さらには、以下の2条件のいずれかを満たす方より、参加いただいている。

(2) 訓練施設にて準備性が高まり、施設からの評価が済み、推薦が得られる方（具体的には、週4日以上、一日5時間以上の業務を安定して行える方）。

(3) 準備訓練を行ってなくても、登録している就労支援機関から作業評価を受け、推薦を受けられた方。

一回の実習につき、最大3名を受け入れ、最少1名で実習を実施する。

なお、実習者の選考は、エントリーシートと支援者の推薦状、面接を参考に行う。面接には、実習生の他、支援者に同席いただく。面接官は、キューピーあい・後藤とTALANT・澁谷が担う。

5 勤務形態

勤務日数や時間は、一週間ごとに、以下の3つの時間帯から、実習者と支援者とが相談して、事前に決める。ただし、日数に関しては、最低週3日以上に定める。

(1) 9:00～15:00（休憩45分）

(2) 9:00～16:30（休憩60分）

(3) 9:00～17:45（休憩60分）（キューピーあいの所定勤務時間）

これまで、すべての実習者が、最終週（第4週目）を週5日・9:00～17:45に設定し、週ごとに時間や日数を増やす勤務形態を採った。

6 参加者の内訳

参加者の障害・疾患種別は表1のようになる。

実習者の実習時における平均年齢は32.3歳で、男は32.0歳、女は32.9歳となっている。

表1 実習者の障害・疾患種別数

精神障害者		男	女	計
	統合失調症	15	7	22
気分障害	1	1	2	
人格障害	0	2	2	
てんかん	0	1	1	
合計		16	11	27
発達障害者		男	女	計
	自閉症	2	0	2
高機能自閉症	1	0	1	
アスペルガー症候群	2	0	2	
合計		5	0	5

7 業務

(1) 業務内容

キューピーあいの通常業務を行う。主な業務は、以下の5つである。

① 食堂・売店

食堂の清掃やテーブルセッティング、仕出し弁当の配膳、売店の品出し、在庫管理、レジ接客

② 発送

ダイレクトメールの丁合・封入・封かん、発送品の詰め込み、店舗用POPのカッティングとカウント、名刺箱の組み立て

③ パソコンによるデータ入力

経費伝票の入力、アンケートの入力、食品に関する論文の参考文献入力

④ 照合・ファイリング

経理伝票のチェック、個人経費のファイリング

⑤ 講義・演習

ビジネスマナー、講義「企業で働くとは」、会議の進め方、履歴書と職務経歴書の書き方、模擬面接、Microsoft PowerPointを利用したプレゼンテーション

(2) 実習の進め方

実習の社内窓口と社内調整は後藤が行う。業務に関しては、各部署の担当者が直接、実習者へ作

業を教える。作業で分からない点や確認点が生じた際には、実習者が各担当者に聞くこととなる。キューピーあいの各部署では、積極的に仕事を切り出し、業務を提供する体制が整っている。

また、言語による理解が難しい実習者や、言語説明の難しい業務に関しては、後藤をはじめ、人財育成室にて、紙媒体の作業マニュアルを作成する。

実習期間中、TALANTは定期的に訪問し、実習者の様子を観ると同時に、作業評価を行う。

実習者だからと、特別扱いすることはなく、ミスが改善されない場合や、作業成果が乏しい場合には、業務から外れてもらう。

また、欠勤や遅刻、早退、体調不良による休憩が3回以上に達した者は、その時点にて、実習終了となる。

8 評価

実習終了後、参加者と支援機関には、評価票を渡す。評価を行う際は、キューピーあい人財育成室と各支援者、TALANTが協議する。評価項目は24に上り、下記の3つの側面から評価する。

(1) 生活・社会面

生活リズムの安定や体調管理、身だしなみを評価する。

(2) 対人面

言葉遣いをはじめ、適切な挨拶や返事ができるか。指導や助言を素直に受け入れられるかを観る。

(3) 作業面

仕事に臨む体力や、仕事に対する意欲や自発性があり、適切な速さで、正確な作業が行えるかを評価する。また、共同作業の適性や、作業の習熟についても考える。

評価は、A（単独で問題なくできる）・B（その場の支援・促しがあればできる（手助けを活用できる））・C（手助けを受け入れられるが、うまくできない）・D（更なる訓練・経験が必要）の4段階で行う。

その他、「向いていると思われる業務」と、

「今後の一般就労に向けた課題や方向性」について記述する。

評価を実習者に返す際は、TALANTから本人と支援者へ伝える。実習者や支援者には、先ず、課題を共有してもらった上で、課題克服に向かってもらおう。

9 実習終了者の進路と経過

(1) 就職者数

実習終了者32名の内14名、計16件が一般雇用された。就職者は実習終了後、最短で2ヵ月、最长で14ヵ月かけて就職している。平均して、7.2ヵ月後に就職している（表2）。

また、就職に至っていない者は、表3のような状況にある。

表2 障害・疾患別に見る就職件数

	男		女		計
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	
精神障害者	統合失調症	10	3	13	
	気分障害	0	1	1	
	人格障害	0	0	0	
	てんかん	0	1	1	
	計	10	5	15	
発達障害者	自閉症	0	0	0	
	高機能自閉症	1	0	1	
	アスペルガー症候群	0	0	0	
	計	1	0	1	

表3 実習後の状況内訳

現況	件数	割合(%)
就職	16	47%
就労継続	2	6%
就職活動	10	29%
訓練継続	4	12%
方向性模索中	0	0%
就労支援終了	2	6%
合計	34	100%

(2) 就職職種

就職先は、特例子会社が6件、一般事業所が10件となっている。

職種は、事務職が10件、接客業が3件、環境整

備が1件、軽作業が1件、製造業が1件と、事務職に就いた者が多い。

(3) 職場定着

就職後の定着率は高く、就職件数16件のうち、精神障害者1件の自己都合による離職を除いては、皆、長期休職もなく、安定して働いている。

10 地域内の相乗効果

(1) 地域の社会資源

企業が必要とする人財や作業の質、採用過程やポイントを具体的に知ることができ、就職を希望する利用者の訓練へ活かす。

(2) キューピーあい

就労支援機関や施設職員との関係性が強まり、専門職との意見交換が増え、雇用促進や職場定着へ活かす。

(3) TALANT

多くのケースに臨むことにより、アセスメント技術を向上させることができる。関係の薄い地域や機関との連携も強まり、新規相談者への施設利用の紹介や求人紹介が、円滑に行えるようになる。

11 おわりに

今実習開始から2年6ヵ月が経過してなお、実習希望者が後を絶たない。今後も、実習をより良くするため、多くの方々と意見を交換したいと考え、今回の研究会に参加している。会場にて、多くの事例に触れ、意見を交わせたらと考えている。

企業に対する免疫機能障害者の雇用促進に向けた取り組み（2）

－「すべての人にとってより働きやすい環境づくり」を目指すHIV講習会の実践報告－

- 大槻 知子（特定非営利活動法人ふれいす東京 研究事業部スタッフ）
生島 嗣・佐藤 幹也（特定非営利活動法人ふれいす東京）
松原 孝恵（障害者職業総合センター職業センター）
渡邊 典子（東京障害者職業センター）
若林 チヒロ（埼玉県立大学）

1 要旨

HIV陽性者（免疫機能障害者）は就労や長期にわたる社会参加の継続が可能であるという認識や、HIV/AIDSという疾病への理解を促進するため、HIV陽性者支援NPOが東京障害者職業センターらと協働し、企業の社員を対象に参加型講習会を企画・実施した。HIV陽性当事者を含むスタッフらにより計10回の講習会を実施した結果から、HIV/AIDSに関わる生活上の困難は外見からわからない他の生活課題にも通じる点があるという考え方や、HIV陽性者が働きやすい職場は皆にとって働きやすい職場につながるものであるというアプローチの有用性について検討し、今後の取り組みに役立てることとする。

2 背景と目的

厚生労働省エイズ動向委員会の報告によると、2011年現在、日本にはおよそ20,000人のHIV陽性者が生活しているが、その大部分を生産年齢人口である20～50代の年齢層が占める。一方で、生島、若林¹⁾らが全国のHIV陽性者を対象に実施した生活と社会参加に関する調査では、働くHIV陽性者のうち職場の人間関係の誰かしらにHIV陽性であることを開示している人の割合は低く、23.2%であることが判明した。そのような背景もあり、職場ではHIV陽性者が身近で働く仲間であり社会参加の継続が可能であるという認識が乏しく、また感染経路などHIV/AIDSの基本的な理解にも課題がみられる。国際連合エイズ合同計画（UNAIDS）²⁾が2010年に行った国際比較調査では、「HIV感染者と一緒に働くことはできますか？」という問いに対し「はい」と回答したのは、世界各国平均の61.2%に対し、日本では48.6%と低率であった。

他方、2010年に採択された国際労働機関（ILO）の「HIV及びエイズ並びに労働の世界に関

する勧告」において、

- ・ 労働者とその家族や被扶養者がHIV/AIDSに関する予防・治療・支援を受ける機会や、その利用を促進する
- ・ 労働者とその家族や被扶養者のHIV/AIDSに関する個人情報（特にHIV感染の状態）を保護し、HIV検査の受検や検査結果の開示を要求しない
- ・ HIV感染の状態を理由として、採用や雇用の継続、機会均等上の差別を行わない

といった事項が雇用主側の果たすべき義務として明文化されるなど、健康を維持し就労をするHIV陽性者が多い現状をふまえ、陽性者の働きやすい職場環境の整備も求められている。

近年の医療技術の進歩によって、HIV感染が早くわかり適切な治療を受けることにより、HIV陽性者はウィルスの増殖やAIDS発症をコントロールして長く健康を維持することが可能になった。また、我が国では、HIV陽性者は免疫の状態などに応じて免疫機能障害者として認定され、障害者雇用促進法などの制度の対象となっているが、それらの情報は周知されていない。そこで、HIV陽性者等を支援するNPOが障害者就労支援団体と協働し、企業の社員研修などの一環として、職場でのHIV/AIDSの理解を深めつつHIV陽性者の雇用を支援する機会としての講習会を企画・実施した。

3 方法

東京障害者職業センターと、障害者の積極的な雇用など企業理念にダイバーシティ（多様性）を掲げる企業らとの協力関係により、HIV陽性者支援NPOに対し、企業の社員を対象にした30分の講習会の開催が要請された。そこで、HIV陽性者の実際の入職などを想定した上で、参加者がHIV/AIDSは同僚や顧客、家族や友人など身近に起こりうるテーマであることを意識できる内容を企画した。

HIV陽性当事者を含むNPOスタッフ2～3名がファシリテーターとなり、参加型ワークショップ形式で講習会を運営することとした。

講習会の内容は表1の通りである。

表1 HIV/AIDS講習会の内容

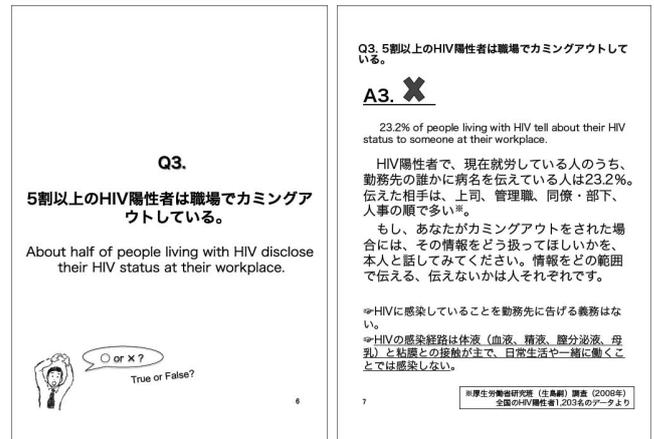
1	イントロダクション(自己紹介、アイスブレイク、グラウンド・ルールの説明)	3分
2	クイズ	10分
3	HIV/AIDSの基礎知識	5分
4	職場とHIV/AIDS	5分
5	質疑応答	5分
6	利用できるリソースの紹介	1分
7	まとめ	1分
	-フォローアップ-	(任意)

HIV陽性者支援NPOがこれまでの相談・支援や研究・研修業務から得たノウハウから、HIV/AIDSの身近さを伝えるため、外見からはわからない他の生活課題と共通する例をあげたり、当事者の等身大の姿を描き出したりといった工夫をしつつ、各項目の説明をした。まず、HIV/AIDSの基礎情報をクイズ形式で参加者自身が振り返りつつ確認し、その過程で初めて当事者スタッフがHIV陽性であることを参加者に対して明かすこととした。統計データなど一般的な情報・理論面と、当事者の語りなどの感覚面の両側から徐々にHIV/AIDSを身近に感じられるようにすることを企図した仕組みである。

質疑応答の時間はプログラム内に設定するが、時間が限られていることや、他の参加者の前で発言することを躊躇する参加者に配慮し、プログラム終了後にも必要に応じて参加者への個別のフォローアップを行う用意をした。

参加者には、18ページの手元資料を配付(写真)。HIV/AIDSに関する基礎的な情報の解説とHIV陽性者の手記や統計情報などを、写真やイラストを用い、データも視覚的に理解しやすいよう工夫した上で掲載した。また、参加者が後日にHIV/AIDSに関して疑問や不安を持った際にも利用できる、相談・支援サービスのリソースを付した。なお、この手元資料は、国際化する職場環境下で多様なバックグラウンドを持つ社員が講習会に参

加することを前提に、日本語と英語での説明を併記する形式で制作している。



HIV/AIDS講習会の配付資料(抜粋)

4 結果

2010年9月～2011年5月の間に首都圏で計10回のHIV講習会の実施要請があった。それに応じる形で、障害者職業センターの職員の立ち会いのもと、企業の各事業所で社員を対象にした講習会を実施した結果、各回8名～20余名の参加者があった(企業人事部の講習会担当者1～2名を含む)。受講中、または受講後の参加者に見られた主な反応を示すものとして、表2～表5に参加者からあがった質問や意見、感想を分類してまとめた。

表2 参加者の声

(HIV/AIDSやHIV陽性者の生活への関心)

- どれくらい通院するのか。
- どんな薬を飲んでいるのか。
- 薬を飲まないとうなるのか。
- お酒は飲めないのか。(2件)
- 子どもは作れるのか。
- どれくらいの医療費助成がうけられるのか。
- HIV陽性者が海外へ行く際には、何か手続きが必要なのか。

表3 参加者の声(HIV/AIDS理解・共感)

- HIV陽性であることを打ち明けられても、こちらからは特に変わらず、それまで通りに接すればいいと思う。
- HIVに限らず、外見からはわからないけれど人には言いにくい難しさを持っている人は他にもいるのではないか、という話に共感した。

表4 参加者の声(自身の感染不安)

- ・ 検査はどこで受けられるのか。近所に受検できる場所はありますか。
- ・ 定期的に検査を受けた方がいいのか。(2件)
- ・ HIVに感染していても気がつかないことがあるのか。

表5 参加者の声

(HIV陽性者とともに生きることに関する具体的なイメージ)

- ・ HIV陽性者に対して、ただ見守る以外に周囲の人が何かできることはあるか。
- ・ HIV陽性者を、そうとは知らずのうちに傷つけてしまうような言動にはどのようなものがあるか。
- ・ 周囲はどうしたらいいだろうか。外見からはわからないだけに、知らずに傷つけてしまいそうである。

HIV陽性当事者を目にし(1)外見からはわからないが近くに陽性者がいるかもしれない、具体的な処置例とともに(2)出血時などには標準予防策で対応できる、そして他の生活課題との共通点などから(3)プライバシー保護体制などが整い陽性者が当たり前を受け入れられる職場は誰にとっても働きやすい環境につながる、という視点の提供に際し、参加者から概ね理解や肯定的な反応が示された。

5 考察

HIV講習会参加者の反応の特徴としては、まず疾病としてのHIV/AIDSやHIV陽性者の生活に関する質問がこと細かにあがり、その上で続いて疾病や陽性者に対する理解や共感が示されたことがある。また、同時に自身のHIV感染の可能性を考えたり、既に身近にHIV陽性者がいることが前提となりうるという認識を持ったりした上での意見や感想が寄せられた。

さらに、講習会の開始時に、参加する企業側の講習会担当者(人事担当者)より参加者である社員に対して、講習会での発言内容などは人事考課には影響しないことや、HIV検査を受検し陽性であったとしても社員の処遇は変わらないことなどが伝えられた。それらの要因により、参加者個人が他者理解としてだけでなく、自身の問題としてHIV/AIDSをとらえ、向きあうことも容易になったことが考えられる。実際に、講習会参加者の一部

が後日にHIV検査を受検するに至ったとのことであった。

6 結語

企業でのHIV/AIDS理解の促進とHIV陽性者の就業支援を目的とした本講習会の取り組みの有用性として、HIV/AIDSの身近さを伝える上で、外見からはわからない他の生活上の課題に共通する問題があるという考え方や、HIV陽性者が働きやすい職場は皆にとって働きやすい職場につながるというメッセージは、比較的容易に参加者の理解を得やすいということが示唆された。それらのテーマはまた、HIV陽性者理解だけでなく、労働者自身の健康問題や働きやすい職場環境づくりを考えていく上でも重要な要素であるという認識づくりに寄与したと考えられる。

これまでに得た知見を生かして内容を精査した上で、関係機関との連携を強め、HIV/AIDS講習会の企画・実施を継続したい。

【引用文献】

- 1)生島嗣、若林チヒロ、他:働いている人の状況、「HIV/エイズとともに生きる人々の仕事・くらし・社会『HIV陽性者の生活と社会参加に関する調査』報告書」、p.23-27、平成21年度厚生労働科学研究費補助金(エイズ対策研究事業)地域におけるHIV陽性者等支援のための研究(2008)
- 2)国際連合同エイズ計画(UNAIDS):HIV感染者と一緒に働くことはできますか?、「THE BENCHMARK: JAPAN」、p.8、財団法人エイズ予防財団(2010)

視覚障害当事者の就労に関する意識調査

○石川 充英（東京都視覚障害者生活支援センター自立支援課 主任生活支援員）

山崎 智章・大石 史夫・濱 康寛・小原 美沙子・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

東京都視覚障害者生活支援センターでは、平成 22 年 4 月より就労移行支援を開始している。就労移行支援事業を始めるにあたり、就労している視覚障害者 15 名にアンケート調査を行った^{1) 2)}。その結果をもとに一般事務職やヘルスキーパーとして就職を希望する視覚障害者（以下「視覚障害当事者」という。）を対象とした研修プログラムとして、画面読み上げソフト（スクリーンリーダー）を使用したワープロや表集計ソフト、インターネットやメールなどのパソコンの技術指導などを提供している。

本研究は、就労移行支援事業所（以下「事業所」という。）を利用している視覚障害当事者を対象に、就職するためにどのような技術習得訓練や支援を希望しているのかを把握し、現在提供しているプログラムの評価をする目的で、アンケート調査を実施した。

2 研究方法

(1) 研究対象者

一般事務職やヘルスキーパーとしての就職を希望する者で、事業所にてスクリーンリーダーを使用してのパソコン等の訓練を受けている視覚障害当事者。

(2) 研究方法

①調査内容

以前実施した就労している視覚障害者へのアンケート調査¹⁾、および調査者の実務経験を併せ、調査項目を作成した。

②調査方法

対象者には、ワープロで作成したファイルをデータとして提供し、回答を直接ファイルに書き込む方法で実施した。調査は平成 23 年 8 月 26 日から約 1 週間を回答期間として実施した。

③分析方法

調査項目のうち自由記述については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、回答内容により訓練・支援上の不利益を被ることがないことなどを対象者に伝え、了解を得た上でアンケート調査を行うなどの倫理的配慮を行った。

3 結果と考察

(1) 研究対象者の概要

対象者総数は 9 名で、性別は男性 5 名、女性 4 名であった。年齢層は 20 歳代が 2 名 (22.2%)、30 歳代が 4 名 (44.4%)、40 歳代が 3 名 (33.3%) で、最年少は 22 歳、最年長は 45 歳であった。対象者の居住地は 8 名が東京都内で、1 名が千葉県であった。

障害の程度については、身体障害者手帳の障害程度等級は 1 級 3 名 (33.3%)、2 級 5 名 (55.6%)、4 級 1 名 (11.1%) であった。視力の状況は、優性の視力でみると 0.7 が 1 名、0.4、0.2、0.01、0 がそれぞれ 2 名であった。視力 0 を除く 7 名は視野障害を有していた。

なお、移動の状況は、対象者 9 名全員が鉄道を使い、単独で事業所に通っている。

(2) 就労に関する状況

①就労経験状況

7 名が就労経験者、2 名が未経験者である。未経験者は 1 名が大学生、1 名は学校卒業直後である。就労経験者 7 名の全員が現在は離職しており、うち 3 名はアルバイト、またはパートとして週数日程度勤務している。

②就労活動状況

職業安定所（以下「ハローワーク」という。）への登録は 7 名 (77.8%)、2 名が未登録であった。登録している 7 名は、事業所の利用開始前に登録しており、就労しようとする意欲の高さを示していると考えられる。また、障害者の人材紹介をおこなう会社への登録は 5 名 (55.6%) であった。これは Web ページから人材紹介会社の情報を入手して、登録する会社を選択するなど、一定の手続きが必要なため、結果としてハローワークに比べると登録率が低いと考えられる。また地域の障害者就労支援センターは、

「相談など連絡を取っている」が2名(22.2%)、「存在は知っているが連絡は取っていない」が2名(22.2%)、「存在そのものを知らない」が5名(55.6%)であった。このように地域の障害者の就労支援センターの利用率が低いのは、その存在を知らないことが大きな要因であると言える。しかし、視覚障害当事者の地域で就職先を開拓していくためには、地域の障害者就労支援センターの役割は大変重要であることから、就労移行支援の事業所と早期に連携がとれるような態勢を整える必要があると考えられる。

(3) 技術習得訓練の希望

技術習得を希望する訓練項目から複数選択可による回答の結果、【パソコンスキル】【コミュニケーション力】【ビジネスマナー】の3つの訓練は、すべての人が習得を希望していた。これは、視覚障害当事者が就職するためには【パソコンスキル】だけでなく、【コミュニケーション力】や【ビジネスマナー】が重要であることを認識していることを示している。

また、白い杖の使い方などの【歩行訓練】、拡大読書器やルーペなど紹介・使い方の【ロービジョン】は、各4名(44.4%)が希望していた。また、ディジー図書の録音再生機の使い方などの【情報機器】は3名(33.3%)、【点字】は2名(22.2%)が希望していた。これら【歩行訓練】【点字】【ロービジョン】【情報機器】については、対象者個人の状況に依拠するよるものが大きいことから、対象者の状況と希望に応じて、訓練が提供できるような体制を整える必要がある。

一方、【日常生活動作訓練】の希望者はいなかった。これは、視覚障害当事者の身辺自立度の高さを示しているとも言える。しかしながら、日常生活上の評価を行うなど、訓練を実施するかを判断する必要があると考えられる。

(4) 就労移行支援に望むこと

就労移行支援に望むこととして、自由記述による回答では、【パソコンのスキル】5名、【職場見学】2名、【就職のあっせん】【就職につながるコミュニケーションスキル】【面接スキル】【ビジネスマナー】が各1名あった。この中で【職場見学】については、実際に視覚障害がパソコンを使って一般事務職としてどのように働いているかがイメージできないため

と考えられる。職場訪問や働いている人の体験談など、就労を目指す人が働いている現場をイメージすることができるような情報を提供することが不可欠である。

(5) 仕事などに支障が出てから就労移行支援を利用するまでの年数

仕事に支障が出てから就労移行支援事業を利用するまでに、最も多かったのが約2年3名(33.3%)、最短で約1年1名、最長で約6年1名、未記入が2名であった。仕事に支障が出始めてから年単位で経過している。この間に、スクリーンリーダーやキーボードによる視覚に頼らないパソコンスキルを習得する機会があれば、退職まで至らなかったケースもあるのではないかと考える。在職中に視力低下などによりパソコンの利用が困難になっている人に対して、パソコンの技術指導を就労移行支援として受けられることが望まれる。

4 今後の課題

就職を希望し事業所を利用している視覚障害当事者には、パソコンスキル、コミュニケーション力、ビジネスマナーは必修プログラムであることが明らかになった。これは、既に就労している視覚障害者に対する調査研究で同様の結果が得られていることから^{1) 2)}、さらに事業所のプログラム強化を実施する必要がある。一方【歩行訓練】【点字】【ロービジョン】【日常生活動作訓練】については、今後就職するための専門的知識・技術に関する訓練プログラムの提供だけではなく、個人のライフスタイルの基盤づくりとなる技術も提供する必要があることが明らかとなった。なお、当センターではこれらの訓練は、視覚障害当事者の希望と評価を実施し、訓練を実施している。

今後は、さらに就労移行支援から就労後の支援にいたる継続的な関わりを通して、より良い効果的なプログラムの提供を目指していきたい。

【参考文献】

- 1) 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: 石川充英ほか、第17回職業リハビリテーション研究発表大会、2009
- 2) 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(2): 石川充英ほか、第18回職業リハビリテーション研究発表大会、2001

就労移行支援サポート事業の現状と課題

－平成 22 年度の開拓実績から見えてきたこと－

松田 光一郎（京都ノートルダム女子大学 生活福祉文化学部 非常勤講師）

1 はじめに

平成 20 年のリーマン・ショック以降、雇用情勢の悪化に伴い、大阪府高槻市では、障がい者の雇用の推進を図るため、地域における雇用機会の創出を目的に就労移行支援サポート事業（以下「サポート事業」という。）をスタートさせた。

サポート事業は、緊急雇用創出基金事業の予算を活用し、高槻市障害福祉課が市内における複数の就労移行支援事業所（社会福祉法人）に事業委託することにより、共同事業体（ジョイント・ベンチャー）としての役割を期待して発足した。

その経緯は、自立支援協議会において、求職障がい者数に対して受入れ先（企業）が少ないことが挙げられた。雇用につなげて行く過程において、豊富な職業体験や職場実習が必要であるが、各々の就労移行支援事業所が独自のネットワークにより職場開拓や実習を進めていることから、事業所間において格差が見られた。その課題を改善するため、就労移行支援事業所が同じ課題に対して連携・協同することにより、情報支援ネットワークを形成することで、求職障がい者や受入れ企業等をサポートする目的で創設された。

平成 22 年度からサポート事業が開始されたことにより、高槻市において延べ 32 名（平成 22 年 12 月現在）の障がい者が職場実習を経験するに至った。そこで、平成 22 年度（第 1 期）の社会福祉法人北摂杉の子会ジョブサイトひむろにおけるサポート事業の経過を報告すると共に、今後の課題について言及する。

2 目的

高槻市自立支援協議会においての採択によれば、本事業の目的は、企業等に対して、障がい者の雇用啓発、企業実習および雇用先開拓、授産製品の案内及び各種助成金制度の紹介が主な目的である。

また、利用者と企業との適合性（マッチング）を想定した実習および雇用先の開拓を推進するために、高槻市障害福祉課が指定する 4 ヶ所の就労移行支援事業所に対して、職場開拓を専属に行う職員（以下

「開拓員」という。）が各々の法人に配属された。4 事業所に開拓員が配属された目的として、各事業所が有機的に連携することで、開拓した企業情報を共有し、1 事業所の枠を超えて 1 人でも多くの障がい者が職場実習を経験し、雇用に繋がることを最優先することが事業目的として示された。

3 方法

(1) 対象者

- ① 就労移行支援事業のサービスを利用する、18 歳以上の知的又は精神に障がいがある者。
- ② 障がい者手帳を取得していること。
- ③ 対象者及びその保護者が一般就労を希望していること。
- ④ 心身共に健康であり、医療的サービスを受けている者は、医師の意見書が必要であること。
- ⑤ 傷害保険等に加入していること。

(2) 開拓員

- ① 4 ヶ所の就労移行支援事業所に各々配属され、主に対象者の能力に沿った実習及び雇用受入れ事業所の開拓を推進する者。
- ② 活動期間は 1 年（半期毎の更新）

(3) 業務内容

企業等に対して、障がい者の雇用啓発、職場実習の受け入れ、雇用に向けた助成金、諸制度の紹介及び授産製品の案内等を行うことで、求職障がい者の雇用の拡大を図ることが主な業務である。

具体的には、求職者の個別ニーズや特性を踏まえた上で、企業等に対して訪問の機会を得て、他法人の開拓員と連携しながら、障がい者の雇用啓発や職場実習の依頼（継続実習先）を取り付けることで、速やかに雇用前実習に移行するための業務を遂行する。

(4) 期間

平成 22 年 4 月 1 日～平成 23 年 3 月 31 日（第 1 期）
（サポート事業は 2 年間の期限付き）

(5) 手続き

①職場開拓における諸条件

各法人所属の開拓員は個々での開拓業務を行い、圏域別、チーム開拓等は行わない。

当初、サポート事業連絡会議において、高槻圏域内でのエリア分けによるローラー作戦を検討したが、業種や企業数にばらつきがある事や、就業・生活支援センターとのバッティングも考慮し、開拓エリアを絞る事で開拓員の活動範囲を狭める可能性もあると考えられた。また、開拓員は、利用者個々の障がい特性等についての理解を深める必要から、職場開拓以外の支援業務も求められた。これにより、利用者支援に関わる事で障害特性の理解が深まり、企業訪問において障害特性等を踏まえたアセスメントを行うことが可能になった。さらに、特定の求職者と企業の適合性(マッチング)を想定した職場開拓が行えると考えられた。

各法人に配属された開拓員は、あくまでも所属する法人の利用者ニーズに対応するため、個々に適した実習先及び雇用先の開拓を推進し、所属法人の利用者との適合が難しい場合に限り、他法人(サポート事業委託法人)に企業情報の提供が行われた。また、他法人に情報提供を行うだけでなく、他法人で適合した場合は他法人の支援員と企業担当者を引き合わせるまで引継ぎを行うものとされた。

②報告書等の書式と除外リスト

サポート事業として、日報、企業訪問報告書、開拓連絡票(企業情報を他法人に周知する書面)、月報、開拓実績表などの書式が統一された。特に、職場開拓を展開していく上で、他法人(サポート事業委託法人)とのトラブルを回避するために、除外リストに記載された特定の企業等に対しては、それを記載した法人以外は開拓業務を行わないこととされた。

③他機関との業務上のバッティング対策

職場開拓を行う上で他機関(大阪府障がい者就労サポート事業等)とのバッティングが予想されるため、他機関とのバッティングを避ける手段としてメーリング・リストを活用し、企業訪問前の報告及び企業訪問報告書(情報共有)を他法人に伝達することとした。

また、各々の法人が訪問のアポイントを取る際に、企業等に対して混乱を招く可能性が高いことから、原則として、サポート事業の名称は出さず、所属法

人名のみを名乗り職場開拓を進めて行くこととした。(例外として、企業訪問を取り付けるためであれば、「サポート事業」の名称を出すこととする。)

また、飛び込みによる訪問も可とするが、業務上のバッティングを避けるため、飛び込み訪問後はメーリング・リストを活用して各法人の開拓員に周知することとした。

4 結果

職場開拓における基礎知識、障がい特性及び利用者ニーズの把握、開拓経験者との同行訪問など、これらの研修期間を得てのスタートとなった為、4月及び5月は、訪問件数、実習開拓件数、実習施行件数共0件であった。6月は、訪問件数4件、実習開拓件数2件、実習施行件数1件であった。7月は、訪問件数12件、実習開拓件数0件、実習施行件数0件であった。8月は、訪問件数6件、実習開拓件数2件、実習施行件数2件であった。9月は、訪問件数5件、実習開拓件数1件、実習施行件数1件であった。10月は、訪問件数4件、実習開拓件数0件、実習施行件数0件であった。11月は、訪問件数4件、実習開拓件数1件、実習施行件数1件であった。

表1及び図1は4月～11月までの開拓実績(訪問件数、実習開拓件数、実習施行件数)を示した。また、表2は、開拓企業名、区分(実習・雇用・授産)、職種、実習内容等を示した。

5 考察

訪問件数について、従業員数56人以上200人以下の企業は、障がい者の雇用義務はあっても雇用納付金制度には該当されない為、企業にその意思がないと訪問さえ難しいと考えられる。逆に制度に該当する企業は、他機関(大阪府障がい者就労サポート事業、支援学校等)との業務上のバッティングやハローワークからの指導等も多く、訪問を断る理由も明確であり、実績からも全訪問件数35件に対して従業員数200人以上の企業が10件、200人以下が4件、残りは従業員数不明であるが、従業員数が把握できた企業だけでも企業数は倍以上の差が見られた。したがって、雇用納付金制度の該当の有無は、訪問の受け入れに影響を与えていると推察される。

開拓企業について、支援員から、対象者ニーズとして清掃や製造系の実習など複数の要望が挙がって

いたが、実際に開拓できたのは実習企業のみで、しかも業種は清掃が中心であった。これは、全 35 件の訪問件数に対して製造系（製造業務がある企業）は 9 件と訪問件数が上がらなかった要因として、他の就労関係機関及びサポート事業内部とのバッティングを極力避けたことや、事業目的の 1 つである障がい者の雇用啓発を重視したこと、可能な限り障がい者雇用の経験がない企業、具体的には法定雇用率制度が適用されない企業を選定したことで、対象者ニーズに応えた為であると考察される。

また、表 1 及び図 1 によれば、開拓できた企業は全て社会福法人や医療法人であり、公共性が強く社会責任が求められる福祉サービスを提供する事業所のみを開拓となった。これは、本来であれば、企業の従業員が行う作業を職場実習という方法を取り入れることにより、容易に労働力を補完できるというメリットに繋がったものと推察される。また、障がい者の体験実習という点では、経験のない企業にとって、援助付の実習であることが不安や負担の軽減に繋がるだけでなく、CSR やコンプライアンスといった企業ニーズにマッチしたものと考えられる。

また、サポート事業として特に実習企業の開拓に対する要望が強いことから、依頼目的を明確に伝えることで、訪問件数が比較的上昇した。これは、訪問の意図が明確に伝わり、体験実習であることをアピールした結果だと考えられる。

(1) 成 果

平成 22 年度(第 1 期)の成果は、利用者ニーズ(職種、通勤圏域等)を把握し職場開拓を行った背景に、障がい特性の理解、利用者・ご家族の要望の確認及び支援体制等について支援員と共通認識を図ったり、実習受入れに前向きな企業に対しては、事前の打ち合わせ等において、支援員と企業訪問を行い、具体的な利用者像や支援方針等を支援員から説明したことにより、施設外での体験実習が可能となった。

そもそも、特別養護老人ホーム S (表 2) の開拓において、すでに清掃関係や福祉関係の実習先が確保されていたにも関わらず同業種の開拓を進めたことで実習開始に繋がらなかったことから、企業選定及び支援体制等に関して、開拓員と支援員間の情報共有が充分行えていなかったことが明らかになったからである。

そこで、支援体制及び支援計画などを見直し、支援員側から必要な情報が得られるシステムや開拓業務を就労支援の一環として捉え、開拓員が利用者ニーズだけを情報として受けるのではなく、開拓員と支援員が具体的な支援計画を基に開拓の時期や方法等についても共有する、「チーム支援」としての体制が構築されたことが成果として挙げられる。

(2) 課 題

本事業を含めた就労支援の課題として、障がい者が社会の中で普通に働くためには、法律や制度などの就労関係サービスだけでなく、雇い入れる企業の文化や理念等の比重が高く、事業主の関心は、「どんな障がいがあるのか？」ではなく、「どのくらい働けるのか？」が主であり、リスクと生産効率から採用を検討する企業が一般的であった。しかし、サポート事業が開始され、開拓員等が別の側面から障がい者雇用における付加価値を提示することで、事業主の視点や価値観に変化を与える機会が生まれたことは、障がい者就労における進展であると考えられる。しかし、改めて就労移行支援事業を見直すと職場実習から雇用までの支援がサービスの主とされ、本来、重点が置かれる筈の就労継続のための支援に給付加算が付かないという制度上の矛盾が見られる。

例えば、某市町村では雇用されている障がい者が仕事帰りに施設に立ち寄り相談(職場の問題)を受けたとしても、就労移行支援の実績として認められないことや、週 3 日就労され残りは施設利用をされている場合にも、就労移行支援のサービス期間が過ぎれば、半年間支援の延長が許されたとしても、給付加算の対象とされていない。つまり、就労移行支援の期間中または終了時にトライアル雇用もしくは試用期間を除き、雇用契約が交わされた事により、就労移行支援は一応終了する形となる。漸く雇用が決まり、これから継続的支援を開始する段になって、制度上の制約により、関係機関(地域障害者職業センター、就業・生活支援センター)にフォローを頼む他手立てがない。このようなことから慢性的な人員不足がフォローアップ機関にも見られるようになってきており、雇用された障がい者の生涯を通して自立を支える制度としては不備があるといえる。その意味において、雇用はあくまで手段であり、如何に雇用に至ったかではなく、雇用継続を通して障がい

者の自立を支えていくことが本来の目的である。

本事業を含めた就労移行支援事業にとって必要なのは、職場開拓から継続的就労の過程において、障がい者が如何に普通に働き続けられる環境を企業との折り合いの中で構築していけるかという側面にかかっている。ただ、企業にとって、障がい者に雇用

の機会を意図的に創出する活動は、同時に非効率的と思われる活動を選択する行為でもある。それは、一方で新たな文化や理念を企業に植え付けようとする行為であり、共通した価値感を企業と持つための関係創りであるともいえる。つまり、それを推し進めていく仕組みを作っていく事が今後の課題である。

表1 実習開拓実績件数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	総累計
訪問件数	0	0	4	12	6	5	4	4	35
開拓件数	0	0	2	0	2	1	0	1	6
実習施行件数	0	0	1	0	2	1	0	1	5

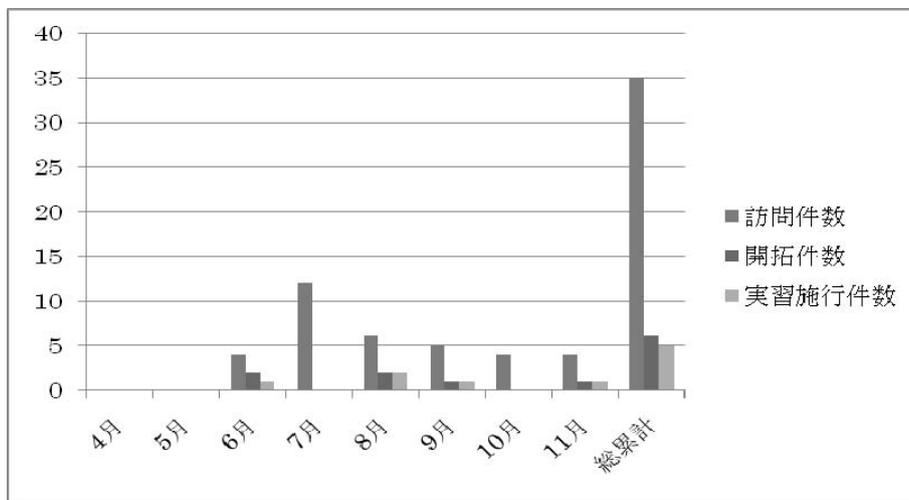


図1 実習開拓実績件数

表2 実習開拓企業

	企業名	区分	職種	実習内容	備考
1	H.K 保育園	実習	清掃	期間：9/13~9/29 時間：12:30~15:30 (全8回)	体験実習のみ
2	(有) R フプラス	授産			授産の紹介のみ
3	A.T 保育園	実習	清掃	期間：11/8~11/19 時間：13:00~15:00 (全6回)	体験実習のみ
4	介護老人保健施設 S	実習	清掃	期間：1/12~1/28 時間：10:00~12:00 (全6回)	体験実習のみ
5	特別養護老人ホーム S	実習	清掃		他法人に情報提供
6	U 保育園	実習	清掃	期間：2/28~3/17 時間：9:00~12:30 (全9回)	体験実習のみ

回復期での介入が紡いだ職場復帰への道

○佐藤 かほる(横浜新緑総合病院リハビリテーション科 作業療法士)
玉井 洋平(横浜新緑総合病院)
大平 雅弘(横浜新緑総合病院/首都大学東京人間健康科学研究科博士課程前期)

1 はじめに

脳血管障害発症後の職場復帰を行うには、運動麻痺や感覚障害、高次脳機能障害や抑うつなど様々な障壁があり幅広い支援が必要とされる。特に、高次脳機能障害は、復職に多大な影響を与えるにも関わらず、認知度は低く周囲から理解し難い障害である。職場復帰にあたり、高次脳機能障害の理解・認識は、本人のみならず、家族や職場にも不可欠である。

今回、急性期の状態から介入を始め、専門機関を介さず職場復帰に至った症例を経験した。今回の経験から、高次脳機能障害の障害認識と家族や会社の受け入れ体制整備の重要性を感じたので、考察を含め以下に報告する。

2 事例紹介

55歳男性 診断名：脳出血(左被殻)
社会背景：家族は妻と祖母と同居、息子二人が独立。
発症前は部長として図書館に勤務し、自宅から一時間半かけ満員電車で通勤していた。主な業務内容としては、会議資料や議事録作成、資料のチェックや部下への業務指示等に従事していた。

(1) 入院から職場復帰までの流れ

仕事帰り飲酒中意識朦朧となり、その後運動麻痺が出現、救急病院へ搬送される。血腫増大で意識レベル低下認め、手術目的で当院へ転院され、開頭血腫除去術施行。2週間の急性期治療を経て、回復期病棟へ転棟し専門的なりハビリテーションを受ける。受傷後2ヶ月でADL/APDL自立し退院。その後、外来通院をしながら職場復帰を果たす。

(2) 障害状況

急性期では、右半身に中等度の運動麻痺、軽度の感覚障害を認め、書字の困難さ、歩行のふらつきがみられた。高次脳機能障害では右身体失認、肢節運動失行、注意障害(持続性低下、選択性低下、同時処理低下)、記憶障害(ワーキングメモリー)を認めた。

また、声量が少なく、換語困難もあり言葉に詰まる様子を認めた。

回復期では、運動麻痺や感覚障害は改善し、病棟内ADLは自立となった。書字やパソコン操作も可能となったが疲労は残存。高次脳機能障害も身体失認や肢節運動失行は改善を認めたが、注意障害(持続性低下、選択性低下、同時処理低下)、記憶障害(ワーキングメモリー)は残存していた。また喚語困難、声量は徐々に回復し日常生活の会話は可能となった。しかし、唾液が貯留し、言葉につまる症状は残存していた。各時期の神経心理学的検査の結果は、以下の表に記載する。

表1 神経心理学的検査

	急性期	回復期	外来時
WAIS-R 全IQ	94	106	128
言語性IQ	98	111	131
動作性IQ	90	99	117
TMT-A (平均 109.3 秒)	124 秒	125 秒	108 秒
TMT-B (平均 150.2 秒)	255 秒	168 秒	140 秒

3 経過

高次脳機能障害に対しての本人、家族、職場の理解と職場復帰に向けた作業療法士(以下「OT」という。)の関わりを中心に記述する。

(1) 急性期(発症～2週間)

①障害認識

本人に疲労の自覚はあるが、職場復帰と高次脳機能障害は結びついておらず、「手が治れば仕事にもどれると思います。」との発言が聞かれていた。また面談の際、本人と妻は「職場復帰で問題となる事は、手の動きにくさと通勤ができるかどうか。」と話しており、高次脳機能障害が職場復帰に与える影響について自覚は低かった。

②本人への関わり

入院当初から本人と妻より職場復帰の希望があったことから、急性期の段階から勤務体制や職務内容などの情報収集を開始した。

③家族や会社への関わり

職場の同僚や上司が面会に来た際は、妻から現状を伝え、定期的な報告を行うよう働きかけた。

(2) 回復期(入棟から1カ月)

①障害認識

高次脳機能障害に関して、テレビや新聞、パソコン操作での疲労や効率の低下など治療や生活場面での気付きも本人から聞かれるようになった。また、「手は良くなったとしても、仕事に戻るには高次脳機能障害が問題。」と聞かれるようになり、注意障害や記憶障害、疲労が職場復帰にも影響を及ぼす事への気付きが現れた。

②本人への関わり

OT・言語聴覚士(以下 ST)場面では、高次脳機能課題プリントや高次脳機能検査、パソコン課題を実施し、結果のフィードバックだけでなく各障害の症状やそれが仕事に及ぼす具体例なども加え説明を行った。また、『高次脳機能障害パンフレット』を作成し、妻同席の下で説明を行うように配慮した。

(3) 回復期(2カ月～)

①障害認識

外出訓練では、人混みでの歩行や階段、電車内の揺れなど問題なく可能になったが、疲労の訴えが聞かれた。本人からは、「(外出訓練を行ってみて)今までの通勤経路では、疲れてしまって仕事にならないのではないか。」との不安が聞かれるようになった。

外泊時は通勤練習を兼ねて妻と公共交通機関を利用し帰宅した。

②本人への関わり

病棟内歩行、ADL自立し、職場復帰に向けた高次脳機能障害中心のアプローチ、外出訓練や外泊など実践的なアプローチに移行していった。

病院では、実際の職務内容を想定し、パソコンを使用したデータチェックの課題や資料作成など中心

に行った。外泊を繰り返す中で、通勤時間の満員電車の体験や連続1時間以上のパソコン操作など、OTから具体的な課題を提案した。

③家族や会社への関わり

妻に、外泊中の様子や気付いた点の書いたメモを毎回の外泊後にOTへ提出するよう求めた。メモには、食事中の箸操作で細かい物がつまめない事や自宅パソコンのメールチェックで疲れてしまう事、夜間になると話が聞き取りにくくなる事など自宅での具体的な様子が記載されていた。

職場に対しては、この段階では本人と妻から、上司に病状の説明をし、休職期間や退院後の職務等を相談するよう助言した。

(4) 退院時

①障害認識

外出訓練・外泊を経て、退院前の面談では今後の方針として本人と妻から提案が出された。①自宅と職場の中継地点にマンスリーマンションを借りて単身生活を送り、平日はそこから通勤する事、②職業センターは利用せず、当院で外来通院を続けながら、職場復帰を目指す事の2点であった。

また、職場復帰に関して、本人から職務内容の工夫、休みの利用方法など具体的な提案が聞かれるようになるなど、職場復帰に向けた具体的なイメージが形成されてきた。

②本人への関わり

職場との面談の場を設け、職場や自宅など環境の受け入れ体制の整備を実施した。

職場の上司を病院へ招き、本人と妻と上司に対し、医師、OT、STから高次脳機能障害含めた症状の説明と対応方法、復帰の流れについて面談を設けた。面談にあたり、職場用の資料を作成し、事前に本人と妻へ説明した。資料には、高次脳機能障害で起こりえる問題や失敗、その理由、対応方法を記載した。

③家族や会社への関わり

職場では、本人と妻からの電話連絡を受け、出勤時間や業務内容について面談前に対応を検討。面談時上司から退院後の休暇期間、フレックスタイム(開始と終了1時間短縮)、2勤1休の案が出された。

退院後半月は通院しながら引越し、1カ月の自宅療養後に職場復帰する流れとなった。

(5) 外来フォロー

①障害認識

通勤時間は、引越し先から徒歩と電車で30分程度。勤務は週4日、1日6時間で、2勤1休の体制から始まった。仕事が始まると、本人からは言語面と疲労の訴えが中心であった。懸念されていた通勤時の疲労に関しては聞かれず、パソコンや会議など業務について中心であった。言語面では緊張すると言葉に詰まってしまう事や夕方になると唾液が貯留し不明瞭になる症状は残存していた。

②本人への関わり（週1回の外来OT）

定期的な高次脳機能検査と、主には本人からの相談や悩みに対し対応方法について検討を行った。

本人は外来時に不安を話し、その都度対応をOTと考えていくことで「来て話すだけでも大きな支えになっている。」との発言も聞かれた。

③家族や会社への関わり

面談時のOTの提案を基に、勤務内容を縮小し、資料作成後はダブルチェック、会議や出張への参加

頻度を減らすなどの対応がとられた。また、上司や部下から疲労を配慮した声掛けや仕事量の調整など協力的に関わりが持たれていた。

職場復帰から2ヶ月後にフルタイム勤務となり、勤務内容も段階的に増えていった。3ヶ月後には週5日フルタイム勤務へと移行し、病前と同様の労働条件での職場復帰を果たした。

4 考察

本症例が専門機関を介さず職場復帰を可能としたOTの介入に関して以下に考察する。また、図に全体の流れを記す。

(1) 介入のタイミング

松為ら¹⁾は、入院中は医療措置が最優先になりやすく、職業リハビリテーションへの移行は遅れがちであると指摘している。

本症例の場合、急性期の医学的リハビリテーションの段階から、それに並行して具体的な情報収集を行い、また、家族から職場へ定期的な報告を行っていた。早期から職場復帰に向けた準備が開始出来た事が職業リハビリテーションへ円滑な移行につながったと思われる。



図1 職場復帰への流れ

(2) 高次脳機能障害の認識

①本人への介入

水沼ら²⁾は、高次脳機能障害者の職場復帰にとって、自身の障害についての気付きや理解、受容がポイントになると述べている。

本症例において、本人と妻は急性期から職場復帰の希望はあったが、高次脳機能障害と職場復帰は結びついておらず身体機能の問題と解釈していた。回復期では、高次脳機能障害について自覚が高まった事で、徐々に仕事とリンクして考えるようになり、具体的な勘案が聞かれるようになった。

これには、パソコン操作や外出訓練などの実践に近い場面での経験が、気付きから理解、対処法の考案へとつながったと思われる。木伏ら³⁾は、「障害認識には気付かないレベルから、知的な気付きを経て、体験の積み重ねによる体験的な気付きへ促進する」とも述べており、入院期間に実践的な経験を重ねた事が効果的であったと考えられる。

また、検査結果のフィードバックや高次脳機能障害の症状だけでなく、仕事に及ぼす具体例とその対処法なども加え説明していった関わりが、より職場復帰へのイメージへと繋がったのではないかと思われる。

よって、高次脳機能障害を認識する事は、自身に必要な支援や条件を検討、判断する事にも繋がり、先行研究同様に重要であったと言える。

②家族と職場への介入

田谷⁴⁾は、高次脳機能障害に対する周囲の理解は、仕事量の調整や能力に見合った職務の準備など配慮がなければ就労は困難と示唆されると言っている。

症例の場合、職場では労働条件の緩和、疲労を配慮した仕事量の調整など配慮が得られた。これには、職場側の身体機能や高次脳機能障害に対する理解があった結果と思われる。職場は、早期の段階から定期的に妻や本人から連絡があり、回復過程や状況を把握できていた。また、病院での面談時、症状だけでなく現在出来る職務、起こりえるトラブルやその理由と対応方法を呈示した事で、職場側の障害の理解ができ、問題点が明確化できたのではないかと考える。

そして、家族の理解として、OT は高次脳機能障害の説明に関して、妻同席の下で行った。妻の高次

脳機能障害に対する理解は、職場の調整の必要性にも気付き、定期的な報告を行えただけでなく、外泊や外出時に実践的な練習が行えた事にも繋がった。

以上のことから、早期から本人だけでなく、職場や家族に OT が介入を行った事で、段階的に職場復帰への基盤が作られ、専門機関を介さず職場復帰が可能になったと考える。

5 おわりに

本症例を通し、高次脳機能障害を有する患者の職場復帰には、早期から介入を始める必要性と本人、家族、職場の障害理解の重要性を強く感じた。今後、症例を重ねていき、OT として本人の障害認識を高め、周囲への理解を促すために行える事を考え、適切なタイミングで本人や家族、職場側に必要な支援が提供できるよう努めていきたい。

【引用文献・参考文献】

- 1) 松為信雄：高次脳機能障害を伴う中途障害者の職場復帰の課題と対策.リハビリテーション研究 26(1). p 14-19. 1996. 日本障害者リハビリテーション協会
- 2) 水谷真弓他：「高次脳機能障害者の就労に向けた障害認識を進めるアプローチ—準備訓練での取り組みと課題—」第 14 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集. p 210-213.2006.
- 3) 木伏結他：「高次脳機能障害を呈した事例に対する復職後の支援について—医療機関と職場との連携により問題が明確化された一事例を通して—」18 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」 p 318-321.2010.
- 4) 田谷勝夫：「医療から社会へ—復職へ向けた支援体制の整備—」.JOURNAL OF CLINICAL REHABILITATION, VOL.16.No.1.p32-36.2007.

高次脳機能障がいがある方への就労支援プログラム

○伊藤 豊(神奈川県リハビリテーション病院職能科 職業指導員)

泉 忠彦・千葉 純子・山本 和夫・松元 健・椎野 順一・小林 國明・大家 久明・太田 博子
(神奈川県リハビリテーション病院職能科)

1 はじめに

神奈川県リハビリテーション病院職能科では、脳損傷による高次脳機能障がいを持つ方を対象に、復職や就労に向けた支援を行っており、支援内容は支援計画の作成、個別訓練、集団訓練、職場内リハビリテーション、家族・関係者への支援、職場調整、関係機関との調整などがある。このうち「集団訓練」は、訓練場内に設定した模擬的な職場環境の中で高次脳機能障がい及びその影響の理解を促進し、必要な補完手段使用の習慣化による対処法や職場に必要なソーシャルスキルを身に付けることを目的としている。「職場内リハビリテーション」は、復職や就職をする前に実際の職場環境を利用して高次脳機能障がい及びその影響について本人や家族の方に知っていただくことを目的として、事業所の協力を得て実施するプログラムである。

就労支援を障害者職業センターとの連携で進める際に、評価期間と個別訓練で実施するトータルパッケージの情報が共有化されている。¹⁾ 医療機関と就労支援機関の連携支援に関して、双方の機関が就労定着要因として「本人の意欲」「事業所の取り組み」を共通して重視しているとの報告がある。²⁾

本稿では、平成19から21年度の間就労支援を行い就労した方について「集団訓練」と「職場内リハビリテーション」の活用状況を整理し、就労支援のプログラムを検討する。

2 目的と方法

(1) 目的

高次脳機能障がいを持ち復職・就職した方が利用した就労支援の方法、集団訓練の利用と効果、職場内リハビリテーションの利用と効果、就労支援機関と連携した際の内容と情報提供、職場定着要因の傾向を探ることを目的とした。

(2) 対象者

平成19年度～21年度の期間内に支援終了または復職・就職した260人のうち、高次脳機能障がいを持つ入院・外来者・更生施設利用者。

(3) 方法

カルテから、「転帰」、「受傷年月日」、「受傷後期間」、「支援開始日」、「支援終了日」、「職場内リハビリテーション開始日と終了日」、「社会復帰日」、「復帰後の職務」の情報を得た。調査票を支援担当者に配布し、「利用した支援方法・制度」、「当事者への支援」、「事業所への支援」、「集団訓練を利用した際の効果」、「職場内リハビリテーションを利用した際の効果」、「就労支援機関など諸機関との連携先と連携内容及び情報提供内容」、「当事者にとって定着支援に重要であった項目と特に重要であった項目」について情報収集を行った。調査項目は田谷(2010)の支援項目を参考とした。^{2) 3)}

(4) 集団訓練の方法

集団訓練は事務系と実務系の場面設定がある。事務系は名刺作成を作業課題とし、営業、受注、名刺作成、納品などの業務を分担して、職場で必要なソーシャルスキル、事務処理、パソコン操作スキルの向上を図る。実務系は、封筒製作、シール貼り、印押しなどの受注作業と納品、園芸などの実務作業に取り組む。参加者はタイムレコーダーを押しメモと筆記用具を準備して着席する。ミーティングで作業指示とスケジュール確認して作業を遂行し、片づけ、作業記録、作業状況の振り返りのための報告をしていただきフィードバックを受ける。新規受講者は随時受け入れている。新規参加者にはメンバーの一人がジョブコーチの役割を担う。支援者は、高次脳機能障がいの影響で生じた失敗の原因をフィードバックし、仕事に対する障がいの影響、対処法や環境調整の必要性

について理解が深まるよう働きかける。

(5) 職場内リハビリテーションの方法

高次脳機能障がいを有し復職を目標とする方には、実際の職場環境を活用して機能向上を図る「職場内リハビリテーション」の活用を勧める。復職する前に職業生活における障がいの影響について当事者と家族が理解を深め、対処法を検討し身に付けていく。職場側にとっては、障がいを抱えて働くことの理解につながり、復職・就労後の職務の準備を整えやすくなる。病院長からの依頼文、診断書、事業所との確認書を作成し、計画に沿って2週間程度行なう。

3 結果

調査票で欠損値のない66人を分析対象者とした。受障原因・疾患は、脳外傷39人、脳血管障害21人、脳疾患6人であった。現職復帰（現職と記す）、職務変更などを伴う復職（復職と記す）、新規就職（新規と記す）の転帰と入院・外来・更生施設別の人数を表1～3に示す。入院期間中の職場復帰は5人あった。大多数は外来通院に移行してからの復帰である。

表1 脳外傷の転帰(人数)

	現職	復職	新規	計
入院	3	1	0	4
外来	11	13	10	34
更生施設	1	0	0	1

表2 脳血管障害の転帰(人数)

	現職	復職	新規	計
入院	0	1	0	1
外来	4	10	4	18
更生施設	0	1	1	2

表3 脳疾患の転帰(人数)

	現職	復職	新規	計
入院	0	0	0	0
外来	2	2	1	5
更生施設	0	1	0	1

受傷日から支援開始の期間別転帰人数を表4に示す。受傷日から就労までの期間別転帰人数を表5、就労支援を行った期間別と就労後のフォローアップ支援期間別の人数を表6に示す。

表4 受傷から支援開始までの期間別転帰(人数)

	入院	外来	更生施設
3ヶ月未満	4	2	0
3～6ヶ月未満	0	26	0
6ヶ月～1年未満	0	16	3
1年～2年未満	0	5	1
2年以上	1	8	0

表5 受傷から就業までの期間別転帰(人数)

	現職	復職	新規
3ヶ月未満	1	1	0
3～6ヶ月未満	5	1	0
6ヶ月～1年未満	9	8	2
1年～2年未満	5	10	5
2年以上	1	9	9

表6 支援期間とフォローアップ期間別人数

支援期間	フォローアップ期間別人数		
	期間無し	3ヶ月未満	3ヶ月以上
3ヶ月未満	10	2	0
3～6ヶ月未満	8	5	0
6ヶ月～1年未満	5	5	4
1年から2年未満	8	1	4
2年以上	1	2	11
計	32	15	19

職能科における支援内容は「認知機能向上」が55件と特に多く、以下「情報提供」「職場訪問・調整」「労働習慣・耐性」の順であった(表7)。

表7 利用した支援方法の件数(複数回答)

支援方法	重要	特に重要
職場訪問・調整	32	1
集団訓練(模擬職場)	27	2
職場内リハビリテーション	18	2
ジョブコーチ	4	1
ハローワークとの連携	3	
事業所との連携	25	
職場のリハビリ入社制度	3	
認知機能向上	55	
身体機能向上	10	
労働習慣・耐性向上	29	
面談による精神面のサポート	2	
制度などの情報提供	34	
生活習慣への支援	10	
家族・関係者への支援	24	
事業所適応支援	9	
事業所環境改善への助言	4	
事業所への相談支援	20	
事業所フォローアップ支援	11	

集団訓練(模擬職場)は29人が利用し、全体66人に対する利用率は43%だった。利用した効果の

件数は、「障害認識の向上・代償手段の獲得」「対人スキルの獲得」の順に多かった(表8)。

表8 集団訓練利用効果(複数回答)

効果	件数
作業遂行への影響確認	4
注意・記憶力の確認	1
体力の向上・作業耐性	2
障害認識・代償手段獲得	18
職場のルール・マナー	1
生活リズム・日課の形成	4
対人スキル・対人関係	10

職場内リハビリテーションは20人が利用し、利用率は30%だった。利用した効果は、「事業所の理解」が20人の70%にあった(表9)。

表9 職場内ハビリテーション利用効果(複数回答)

効果	件数
職場環境の設定・改善	2
体力向上・耐性・疲労の確認	5
作業遂行への影響の確認	3
労働習慣の形成	2
職務内容の選定・調整	2
事業所の理解	14
本人の障害理解	3

就労支援機関との連携支援ケースは8名あり、その内訳は「脳外傷・外来・新規就職」4人、「脳血管障害・外来・新規就職」2人、「脳血管障害・更生施設・新規就職」1人、「脳血管障害・外来・復職」1名で、新規就職者による活用が殆どだった。全体に占める連携ケースの割合は12%、新規就職者16人に対しては43%になる。主な連携先は「地域障害者職業センター」6件、「ハローワーク」3件、「障害者生活・就業支援センター」1件だった(表10)。連携先に求めた支援内容は、「ジョブコーチ」5件、「事業所への直接支援」が4件だった(表11)。

表10 就労支援機関との連携支援

連携先	件数
地域障害者職業センター	6
ハローワーク	3
障害者生活・就業支援センター	1

表11 就労支援機関との連携内容

連携先に求めた内容	件数
ジョブコーチ支援	5
事業所への直接支援	4
本人への適切な情報提供	1

就労支援機関への情報提供は「リハビリテーション経過」と「病識」が多かった(表12)。

表12 就労支援機関へ情報提供の件数(複数回答)

内容	件数
リハビリテーション経過	6
治療経過	2
健康管理上の留意点	1
病識	5
作業遂行能力	2
神経心理学的所見	2
障害認識・代償手段獲得	2
コミュニケーション	1
身体機能所見	1

職場定着支援で支援者が重要と回答した件数は、「当事者の就労意欲」「事業所の受け入れ支援」「家族の協力」の順であった(表13)。

表13 職場定着要因の件数(複数回答)

重要と考えた支援内容	重要(件数)	特に重要
当事者の就労意欲	48	1
高次脳機能障害の程度	23	2
事業所の受け入れ支援	35	8
認知機能リハ	6	
家族の協力	30	
ジョブコーチ	6	1
作業遂行能力	27	2
職場内での直接支援	1	
就労支援機関との連携	2	

4 考察

脳外傷・外来通院者の転帰(表1)で、現職、復職、新規の人数がほぼ均衡していることは、現職復帰が難しい傾向を表している。

受傷から支援開始までの期間は、入院では受傷後3ヶ月以内の受診が多い一方、受傷後4年近く経過して受診された方も1人ある(表4)。外来で受傷後3~6ヶ月が最も多くなっているのは、退院した後も支援の継続が必要な方が多いためと考えられる。更生施設では受傷から6ヶ月以降に支援開始している。

受傷日から就労に至るまでの期間は、現職の

ピークが6ヶ月～1年であるのに対し、復職のピークは1年～2年となっている（表5）。現職復帰が可能な方は比較的早く復帰し、職務の変更を伴う復職では、本人への支援、事業所への支援に時間を要しているものと思われる。

就労支援を行った期間と就労後のフォローアップとの関係（表6）では、長期間フォローアップを要する事例の支援期間が長くなるのは当然として、支援終了で就労に至ったフォローアップ無し的事例32人においても6ヶ月以上の支援を要した事例が14人（43%）あり、長期支援を必要とする状況を裏付けている。

利用した支援方法で「認知機能向上」の利用率が83%と高いのは、医療機関のため受傷後の早期から支援を開始しているためである。「集団訓練」の利用率が43%、「職場内リハビリテーション」の利用率が30%に達し、前者では自己認識とソーシャルスキルの利用効果が主であるのに対して、後者では「事業所の理解」が主になっている（表7～9）。

「集団訓練」と「職場内リハビリテーション」及び支援期間との関係を表14に示す。表6と合わせると、支援期間やフォローアップ期間の長短に関わらず実施されている。特に支援期間1～2年の方に対する「集団訓練」件数が13人中10人と最多であることから、支援期間を短縮する効果は認められない。支援期間やフォローアップ期間には様々な要素が関わるためと考えられ、集団訓練の枠内で一時的に高次脳機能障がいについての認識が高まったとしても、それがそのまま職業生活や地域生活で認識と行動が維持されるとは限らず、時間の経過とともに様々な出来事が原因となって獲得された技能が崩れてしまうこともあるため継続的な支援が必要になっていると考えられる。休職期限が短く病識が不十分な状態のまま職場復帰せざるを得なかったり、高次脳機能障がいの認識が不十分な段階で復職を焦って困難に直面し、受け入れる職場側の理解も無く厳しい状況に至る例もある。また、事業所に高次脳機能障がいについて説明しても、時間の経過で完全に治るものと捉えられていることがある。従って、就労する前に集団訓練や職場内リハビリテーションで本人と職場双方の理解を深める過程が必要であり、そのた

めに就労まで時間を要しているとも考えられる。職業復帰は就労支援のゴールではなく職業生活への通過点であり、円滑な職場適応のための十分な準備が望まれる。

表14 集団訓練と職場内リハビリテーションの利用人数

支援期間	総人数	集団訓練	職場内リハ
3ヶ月未満	12	4	1
3～6ヶ月未満	13	3	3
6ヶ月～1年未満	14	6	6
1年～2年未満	13	10	6
2年以上	13	6	5

医療機関と就労支援機関との連携において職業リハビリテーションを開始する前の認知リハビリテーションが重要とされている。¹⁾ 医療機関での支援は日常生活機能、認知機能への取り組みにウエイトがあり、事業所への直接支援や就労定着支援を担うには限界があることから、ジョブコーチ支援を含め就労支援機関との連携支援が今後も期待される。^{2) 4)}

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.75 「事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」(関係機関等の連携による支援編)
- 2) 田谷勝夫:失語症者の職業生活支援実践 一、医療機関、職業センターの実態調査を通して一、「第39回職業リハビリテーション学会発表論文集」, pp152(2011).
- 3) 田谷勝夫:高次脳機能障害者の雇用促進等に対する支援のあり方に関する研究 ージョブコーチ支援の現状、医療との連携の課題ー、「障害者職業総合センター調査研究報告書 No.79」,(2007).
- 4) 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.92 「高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究」

高次脳機能障害者の就労支援に求められる コンピテンシーに関する一考察

○北上 守俊 (東京労災病院リハビリテーション科 言語聴覚士)
八重田 淳 (筑波大学大学院 人間総合科学研究科)

1. 研究背景

これまで制度の谷間に置かれて不利益を被りがちであった高次脳機能障害者の就労支援は、高次脳機能障害支援モデル事業から普及事業へと、その支援体制を徐々に拡大している。しかし、高次脳機能障害者の復職は、2008年に東京都で実施された高次脳機能障害者の実態調査¹⁾によると、受傷後一度も就職していない割合が65.0%であり、高次脳機能障害者の復職の困難さを示している。大橋²⁾は、モデル事業後の課題の1つとして「支援者養成」を掲げている。厚生労働省³⁾も就労支援に関する専門性とスキルが蓄積され難い状況を指摘し、研修プログラムや研修体制を充実すると共に労働環境の整備、処遇の向上、資格認定の仕組みなどについて検討が必要であるとしている。就労支援の現場で求められる専門性を明らかにする必要はあるが⁴⁾、障害の種類や程度によって求められる専門技術に違いが生じる可能性もある。そこで、本研究では、医療機関から見た高次脳機能障害者の就労支援に焦点をあて、そこで求められる就労支援者の技能(コンピテンシー)を探ることを目的とする。

2. 目的

(1) 高次脳機能障害者の就労支援者技能リスト(Work Supporter's Competency Scale for Higher Brain Dysfunction, WSC)を作成し、内容妥当性を評価する。

(2) 高次脳機能障害者の就労支援経験がある作業療法士(以下、OT)、言語聴覚士(以下、ST)、医療ソーシャルワーカー(以下、MSW)のコンピテンシーをWSCで測定し、職務の遂行度、重要度、理解度と基本属性との関連性を探る。

3. 研究設問

(1) 医療従事者が考える高次脳機能障害者の就労支援コンピテンシーとして重要なものは何か?

(2) 高次脳機能障害者の就労支援に関する職務遂行度と、職員数、学習頻度(養成機関卒業前

後)、経験年数、労働時間、就労支援の担当頻度、職務満足度、就労支援重要語句の理解度との間には有意な相関があるか?

(3) 就労支援の重要語句に関する理解度と、経験年数、就労支援の担当頻度、学習頻度(養成機関卒業前後)、労働時間、職務満足度との間には有意な相関があるか?

(4) 職種によって理解度に差があるか?

(5) 職種によって職務遂行度に差があるか?

4. 方法

(1) 調査内容

先行研究、報告書及び実務経験をもとに作成した96項目7領域から構成されるWSCに対し、「遂行度」「重要度」「理解度」について4段階評価による回答を求めた(表1、表2)。調査票の各項目の内容妥当性については、高次脳機能障害者の就労支援経験のある専門家8名による確認を得た。

表1 WSCの遂行度、重要度、理解度

【遂行度】現在のあなたの業務で、どの程度その項目に関して遂行しているのか教えて下さい。
【重要度】現在のあなたの職種、対象領域(急性期、回復期、維持期など)での業務上、その項目がどの程度重要か教えて下さい。
【理解度】回答はすべての項目ではなく、該当項目のみその用語をどの程度理解しているか教えて下さい。

表2 尺度構成

遂行度	重要度	理解度
1=全くない	1=全く重要でない	1=全く理解していない
2=少ない	2=あまり重要でない	2=あまり理解していない
3=やや多い	3=やや重要である	3=やや理解している
4=非常に多い	4=非常に重要である	4=非常に理解している

(2) 対象及び基本属性

高次脳機能障害者の就労支援経験のあるOT、ST、MSWの合計13名である(表3)。

(3) データ収集方法

留置法とWeb調査法による無記名自記式質問紙調査を2011年8月30日~9月16日に行った。

(4) データ分析方法

研究設問①: WSC96項目それぞれの平均値(以

下、MEAN)、標準偏差(以下、SD)、最大値(以下、MAX)、最小値(以下、MIN)、中央値(以下、MED)、範囲(以下、R)を算出する。

研究設問②:職務遂行度と基本属性の項目間の相関をピアソンの積率相関係数あるいはスピアマンの順位相関係数にて検証する。

研究設問③:理解度と基本属性の項目の相関を設問②と同様の方法で検証する。

研究設問④:職種(OT、ST、MSW)を独立変数、理解度を従属変数とした1要因3水準のKruskal-Wallis検定、その後の検定にMann-Whitney検定を用いる。

研究設問⑤:職種を独立変数、職務遂行度を従属変数とし、研究設問④と同様の分析法を用いる。

5. 結果

(1) 基本属性(表3参照)

13名の高次脳機能障害者の就労支援経験者全員から回答を得た。職種の内訳は、OT5名、ST3名、MSW5名である。高次脳機能障害者の就労支援を担当する頻度は、「非常に少ない」「少ない」の両者を含めると8割以上が少ないという結果であった。学習頻度に関しては、養成機関の卒業前はほとんど行われていない状況であった。高次脳機能障害者の就労支援コーディネーターは、回答者全員が必要であると回答した。

表3 回答者の基本属性 (n=13)

項目	n	
年代	20歳代	8
	30歳代	4
	40歳代	1
対象領域	急性期	5
	回復期	5
	維持期	3
職種	OT	5
	ST	3
	MSW	5
経験月数	MEAN±SD	61.4±35.4
	36ヶ月未満	2
	37~72ヶ月	8
	73ヶ月以上	3
同職種者数	MEAN±SD	7.3±8.2
	2~3名	6
	4~7名	4
	8名以上	3
高次脳就労支援担当頻度	非常に少ない	3
	少ない	8
	やや多い	1
	非常に多い	1
養成機関卒業前学習頻度	全くない	3

	少ない	9
	やや多い	1
	非常に多い	0
養成機関卒業後学習頻度	全くない	1
	少ない	5
	やや多い	6
高次脳機能障害者の就労支援コーディネーターの必要性	非常に多い	1
	必要ない	0
	あまり必要でない	0
1週間平均労働時間	やや必要	1
	非常に必要	12
	MEAN±SD	47.1±9.13
	35~40時間	5
職務満足度	41~50時間	4
	51時間以上	4
	MEAN±SD	64.1±13.4
	40~59点	4
	60~69点	4
	70点以上	5

(2) 高次脳機能障害者の就労支援で有すべきコンピテンシーについて(表4参照)

表4に各領域の合計平均値と標準偏差を示した。全領域が3以上であり、すべて重要度が高い中でも、「アセスメント」が最も高値を示した。「家族支援」、「高次脳機能障害の基礎知識」がそれに続いた。「職場における援助」が最も低値を示した。各領域の最上位・下位を1項目ずつ表5・6に示した。

表4 WSC7領域の職務重要度の合計平均値と標準偏差

領域	MEAN±SD
I: 高次脳機能障害の基礎知識	3.51±0.30
II: アセスメント	3.71±0.40
III: 相談支援	3.26±0.62
IV: 家族支援	3.52±0.48
V: マネジメント	3.23±0.56
VI: 職場における援助	3.19±0.87
VII: 専門的知識の蓄積・社会への普及活動	3.48±0.39

表5 コンピテンシー各項目最上位

項目	MEAN±SD	R	
	MAX	MIN	MED
【領域I: 高次脳機能障害の基礎知識】			
高次脳機能障害の代表的な症状(記憶障害、注意障害、失語、失行など)を把握した上で業務を遂行する	4.00±0.00	0	
【領域II: アセスメント】			
アセスメントにより就労の可能性を検討する	3.86±0.36	1	
【領域III: 相談支援】			
クライアントとその家族がどのように障害を受け止めているのか、障害の理解・認識について把握する	3.78±0.43	1	
【領域IV: 家族支援】			
受傷前状況について家族からの的確な情報収集を行う	3.93±0.28	1	
	4	3	4

【領域V：マネジメント】

多職種・機関と連携しスムーズな情報交換・共有を行う 3.86±0.36 1
4 3 4

【領域VI：職場における援助】

就労先の職員が、高次脳機能障害に対する理解を深めるように働きかける 3.50±0.85 3
4 1 4

【領域VII：専門的知識の蓄積・社会への普及活動】

高次脳機能障害者の就労支援に関連した研修会、勉強会などへ参加する 3.79±0.43 1
4 3 4

表6 コンピテンシー各項目最下位

項目	MEAN±SD	R
	MAX	MIN MED
【領域I：高次脳機能障害の基礎知識】		
脳画像などの病巣所見からおおよその高次脳機能障害の病状を推測する	3.07±0.92	2 4 2 3
【領域II：アセスメント】		
クライアントの興味・関心を職業選択に結びつける	3.21±0.80	2 4 2 3
【領域III：相談支援】		
労働法規（労働基準法、雇用保険法、労働者災害補償保険法に関して概要を他者へ説明を行う	2.93±0.83	3 4 1 3
【領域IV：家族支援】		
家族とクライアントの経済状況を考慮したサービスの調整を行う	3.36±0.74	2 4 2 3.5
【領域V：マネジメント】		
求職活動の準備（履歴書、エントリーシート、採用試験への対応、障害の説明文など）に関して助言・指導する	2.57±1.02	3 4 1 3
【領域VI：職場における援助】		
システムティックインストラクションの内容を理解し他者へ説明する	2.93±0.92	3 4 1 3
【領域VII：専門的知識の蓄積・社会への普及活動】		
高次脳機能障害者の就労支援に関連した論文のレビューを行う	3.21±0.80	3 4 1 3

(3) 職務遂行度と他の要因の相関について

職務遂行度と重要語句の理解度で検定を行った結果、1%有意水準で有意であり、相関を認めた ($r=0.866$)。そのほかは相関を認めなかった (表7)。

表7 職務遂行度と他の要因の相関

要因	相関係数	* $p<0.01$
	#...ピアソン ※...スピアマン	
職員数	-0.463*	
養成機関卒前学習	-0.135*	
養成機関卒後学習	0.350*	
経験年数	0.074 [#]	
労働時間	0.343*	
就労支援担当頻度	0.454*	
職務満足度	0.410 [#]	
就労支援重要語句理解度	0.866 [#]	*

(4) 理解度と他の要因の相関について

理解度と卒後学習で検定を行った結果、5%有意水準で有意であり相関を認めた ($r=0.536$)。それほかは相関を認めなかった (表7)。

表8 理解度と他の要因の相関

要因	相関係数	* $p<0.05$
	#...ピアソン ※...スピアマン	
養成機関卒前学習	-0.017*	
養成機関卒後学習	0.536*	*
経験年数	0.275 [#]	
労働時間	0.114*	
就労支援担当頻度	0.285*	
職務満足度	0.421 [#]	

理解度と卒後学習の検定後、卒後学習と他の要因に関して検定を行った結果、卒後学習と職務満足度では1%有意水準で有意であり相関を認めた ($r=0.702$)。

(5) 職務遂行度、理解度、基本属性それぞれの相関について

図1に示した通り、「職務遂行度と理解度」、「理解度と養成機関卒業後学習」、「養成機関卒業後学習と満足度」のそれぞれに相関を認めた。

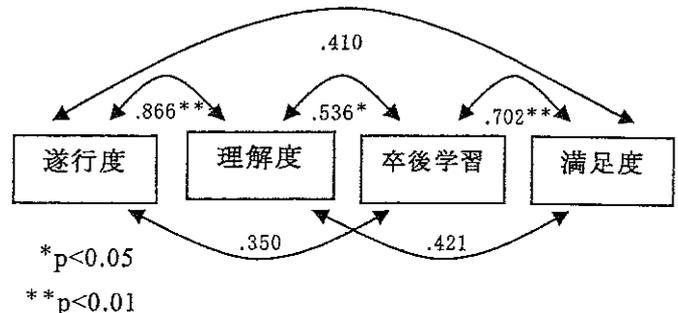


図1 職務遂行度、理解度、基本属性それぞれの相関 (6) 職種による理解度の差について (表9)

STとMSW間で有意に差を認めた ($F(3.359) = 0.035$ $p<0.1$)。そのほかは有意差を認めなかった (表10)。

表9 理解度の平均値と標準偏差

職種	MEAN±SD/総得点
ST	35.7±10.21/72
OT	48.4±9.79/72
MSW	54.3±8.54/72

* $p<.035$

表10 各職種間の理解度の有意確率

職種/有意確率	OT	ST	MSW
OT		0.212	0.643
ST	0.212		0.035*

* $p<0.1$

(7) 職種による職務遂行度の差について (表11)

職務遂行度の総得点からOT、STに比しMSWは、高次脳機能障害者の就労支援の職務を遂行していることが明らかとなった。しかし、「I：高次脳機能障害の基礎知識」で最も低い値を示した。一方でSTはOT、MSWに比し全ての項目で低値を示した。「II：相談支援」に関しては、OTとMSW

($F(7.262) = 0.047$ $p < 0.05$)、STとMSW間で有意差を認めた ($F(7.262) = 0.025$ $p < 0.05$)。また「Ⅲ：家族支援」は、OTとMSW ($F(9.436) = 0.028$ $p < 0.05$)、STとMSW間 ($F(9.436) = 0.025$ $p < 0.05$) で有意差を認めた (表12)。

表11 職務遂行度の平均値と標準偏差

項目/総得点	OT	ST	MSW
I：高次脳機能知識36	28.0±2.83	26.0±4.00	23.8±5.85
II：アセスメント52	29.8±8.56	23.6±3.00	33.8±8.04
III：相談支援68	32.4±7.70	23.3±4.93	47.6±11.8
IV：家族支援24	13.2±4.27	10.7±1.53	20.4±3.05
V：マネジメント148	68.2±29.1	61.7±4.62	97.2±20.8
VI：職場における援助24	11.6±4.72	7.3±2.31	12.8±1.92
VII：専門的知識の蓄積32	19.0±5.34	14.7±5.86	17.0±5.34
総得点MEAN±SD384	202.2±57.9	167.3±17.6	252.6±47.2

表12 各職種間の職務遂行度の有意確率

(有意差ありの項目のみ記載)

職種/有意確率	OT	ST	MSW
領域Ⅱ：相談支援			
OT		0.101	0.047*
ST	0.101		0.025*
領域Ⅲ：家族支援			
OT		0.445	0.028*
ST	0.445		0.025*

* $p < 0.05$

6. 考察

(1) コンピテンシーに関して

就労支援のコンピテンシーの検証において、「就労の可能性を検討する」、「多職種・多機関との情報収集・交換を行う」などコーディネーター業務が重要度の高いコンピテンシーである事が明らかとなった。就労支援を実践していく上で、クライアントのアセスメント、コーディネーターの能力を強化していく事が重要である。

基本属性の結果から高次脳機能障害の就労支援コーディネーターについてすべての回答者が必要性を感じている事が明らかとなった。すでに佐賀大学にて「障がい者就労支援コーディネーター」の養成⁵⁾が開始している。このような動向より、就労支援のコーディネーターの社会的ニーズが高まっている事が示唆される。今後、さらなる就労支援の発展を期待したい。

(2) 職務遂行度、理解度に関して

OT、STに比しMSWは全般的に職務遂行度が高い事が分かった。高次脳機能障害者の就労支援の職務遂行度を高める要因として、就労支援の知識を蓄積する事が今回の検証より明らかとなった。

就労支援の知識を蓄積する要因として、養成機関卒業後の学習頻度がなんらかの関連を示した。理解度は、STとMSW間で有意差を認めた。STは、就労支援に関して養成機関の卒業前後で学ぶ機会が少なく、知識を蓄積し難い現状にある。STは言語障害者の就労支援に関わる機会がある為、職務遂行度や理解度の向上が今後必要な課題の1つである。

7. 今後の課題

今回は予備調査のため、データ数が少なく、結果の一般化はできない。特に今回のデータは医療機関側のデータであるため、就労支援機関側のデータを収集分析する必要がある。今後は機関別のデータをさらに収集し、WSCの構成概念妥当性と信頼性の検討を行う必要がある。

8. 参考文献

- 1) 東京都高次脳機能障害者実態調査検討委員会：高次脳機能障害者実態調査報告書 概要版、p.1-26、2008
- 2) 大橋正洋：モデル事業後の高次脳機能障害への取り組み、「高次脳機能研究 第26巻第3号」、p.40-47、2006
- 3) 厚生労働省：障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会資料、2008
- 4) 小川浩：職業リハビリテーションの今日的課題、「リハビリテーション連携科学10」、p.10-17、2009
- 5) 福嶋利浩ら：障がい者就労支援コーディネーターの養成プログラムの実践、「大学教育年報 第7号」、p.34-43、2011
- 6) George N. Wright et al：Rehabilitation Skills Inventory; Importance of Counselor Competencies, 「Rehabilitation Counseling Bulletin」, p.107-118, 1987
- 7) Michael J. Leahy et al：Job Functions and Knowledge Requirements of Certified Rehabilitation Counselors in the 21st Century, 「Rehabilitation Counseling Bulletin46(2)」, p.66.81, 2003
- 8) Stanford E. Rubin et al：Roles and Functions Certified Rehabilitation Counselors, 「Rehabilitation Counseling Bulletin」, p.199-224, 1984

依存症者における就労支援の取り組み

○秋山 真貴子（わくわくワーク大石 精神保健福祉士）
 大石 雅之・大石 裕代（大石クリニック）
 雨森 清香（わくわくワーク大石）

1 はじめに～わくわくワーク大石とは

わくわくワーク大石（以下「当施設」という。）とは、平成 19 年に横浜市中区に開設された精神に障害を持つ方のための就労支援施設である。隣接する依存症を専門とする大石クリニックが母体となり、メンバーの 90%は、依存症者である。

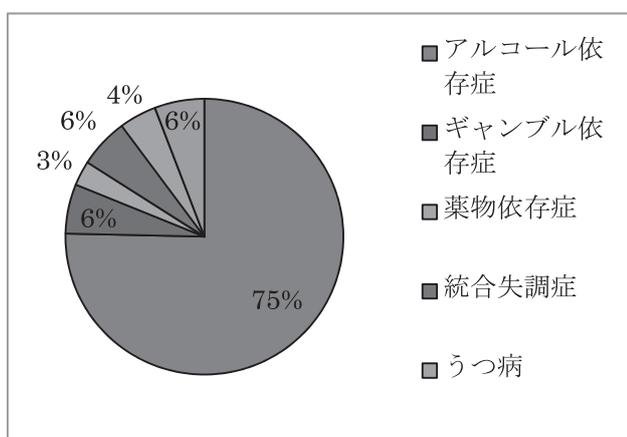


図1 疾病別割合

当施設は、障害者自立支援法に基づき、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型の3つのサービスを提供する多機能型施設である。平成 23 年 9 月現在のメンバー登録者数は 69 名で、内訳は表 1 の通りである。

表1 メンバー登録者内訳

メンバー登録者数	計	69 名
就労移行支援	計	39 名
男性	34 名	女性 5 名
就労継続支援A型	計	19 名
男性	17 名	女性 2 名
就労継続支援B型	計	11 名
男性	11 名	女性 0 名

メンバーの年齢は平均 53 歳で、内訳は図 2 の通りである。

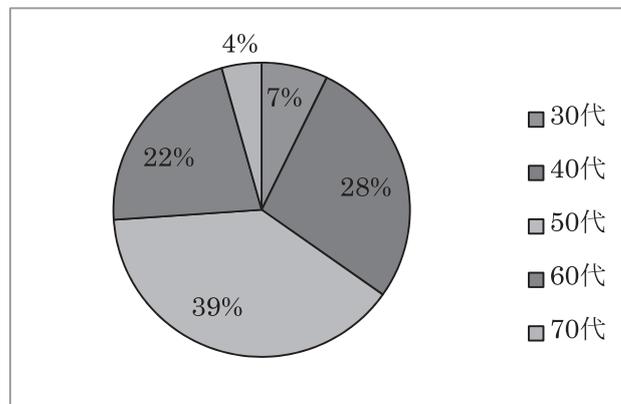


図2 メンバー年代別内訳

メンバーの生活状況は、生活保護受給者が 71% である。

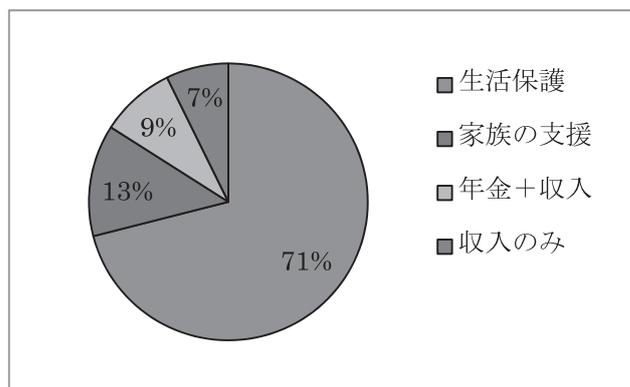


図3 メンバーの生活状況

2 わくわくワーク大石のプログラム

当施設では、メンバーは、朝の 9 時から夕方 5 時までの一日 8 時間のプログラムを行なうことになっている。タイムカードを押し、朝の点呼から一日が始まる。その後、ひとりひとり異なるそれぞれのプログラムを行ない、一日 8 時間を過ごすことがはじめの目標となる。就労への第一歩として、一日 8 時間、週 5 日ないし 6 日の生活リズムを整え、そのための体力作りを目指すのである。

また、空いた時間を作らないことで、その間は、少なくともアルコールや薬物、ギャンブルから離れることができると考えられる。

プログラムは、スモールステップで、体力、能力の向上に合わせ、ステップアップしていく訓練内容となっている。障害者職業総合センター¹⁾の「就業支援ハンドブック」を参考に、当施設における就労までのステップを図4に示している。

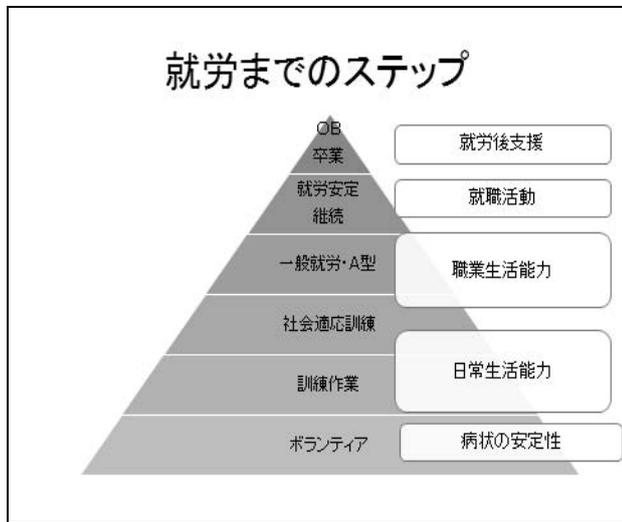


図4 就労までのステップ

具体的なプログラム内容は、大きく分けて、治療的要素の高いものと就労に向けた訓練に分かれる。依存症者に対する援助は、これまで医療中心で行なわれてきたが、本人のよりよい生活の質(QOL)を考えたとき、断酒に加え、就労することも、回復への大きな要素であると考えられるのである。従って、両方向から、同時にプログラムに入れていくことも重要であると考えられる。

当施設では、公園清掃、ビル清掃、道路清掃、ヘルパー補助訓練、検体容器セット作業、公園管理、ミーティング、食事当番等を組み合わせて1週間のプログラムを作成している。

3 随伴性マネジメント導入の試み

随伴性マネジメントは、Paul M.G. Emmelkamp & Ellen Vedel²⁾によれば、「特に薬物乱用者に対して有効であるというエビデンスは、最近ではかなり蓄積されてきて」おり、当施設では、薬物以外にも、アルコールやギャンブル依存症者に関しても、随伴性マネジメントの導入を試みている。また、Paul M.G. Emmelkamp & Ellen Vedel²⁾によると、「オペラント条件づけの原理にもとづく随伴性マネジメントは、尿検査による断薬の確認など、観察可能な目

標行動を患者が示した場合に、患者の意欲を引き出すような何らかの報酬を提供する治療方法」で、「随伴性マネジメントにもとづくプログラムでは、望ましい行動が確認された場合、具体的な強化因子(クーポン券)が患者に提供され、望ましい行動が確認されない場合には、強化因子の提供は中止される。」また、「随伴性マネジメントの目標には、単に断薬を強化するだけでなく、患者を薬物と関係のない活動に参加させることによって再発を予防することも含まれている」とされ、当施設では、生活習慣を変え、それを継続することによって、報酬がなくなっても、断酒、断薬の生活習慣が残ると考えている。

当施設では、望ましい行動は、断酒すること、断薬すること、ギャンブルを止めることである。さらに、それらの行動に加え、施設への出席状況の改善が、随伴性マネジメント導入の目的である。プログラムへの出席率を高め、就労に向けた労働習慣の確立を目指したいと考えている。

ひとりひとり異なるプログラムは、担当のスタッフと面談の中で相談しながら、それぞれの目標設定に沿って作成していく。各自のプログラムは、プログラム表に記載され、ファイルに綴じ、1か月分のプログラム表を各自がいつでも持って歩き、1日、1週間、1か月の予定を自分で確認し、自分で予定に合わせて行動することができる。

Budney, Sigmon, & Higgin²⁾によれば、「実際に望ましい反応が起こっているかどうかに関する正確な情報が得られるよう、効果的な監視システムが不可欠である。患者の自己申告では全く当てにならない」とのことから、プログラム表は、出席の有無を確認するために、決められたプログラムに出席すると、そのプログラムの担当スタッフが、確認印を押すことになっている。確認印は、赤色が望ましい行動に対して、青色が望ましくない行動に対して押され、視覚的にもわかりやすいものとしている。

たとえば、まず朝は、アルコール呼気検査にて断酒が確認されると、赤印が押され、指示のある服薬ができると、服薬欄に赤印が押される。さらに、朝の点呼に遅刻せずに出席できると、赤印が押され、午前のプログラム、午後のプログラムにそれぞれ出席できると、その欄に赤印が押される。1日の全てのプログラムに出席することができると、1日の最後に、「全出席」という赤丸の印が押される。また、

正当な理由で、事前に欠席、遅刻、早退の届け出がある場合は、報告ができていると評価される。逆に、事前に届け出もなく、もしくは無断で、プログラムに欠席、遅刻、早退した場合は、その欄に青印が押され、1日の最後に、「あと少し」という青丸の印が押される。また、施設に無断で来所がない場合、スリップが発覚した場合は、「欠席」の青丸の印が押される。

赤印は、望ましい行動であり、断酒や断薬、ギャンブルが止まっていることが確認でき、工賃訓練にも参加でき、正の強化因子として、工賃が支払われる。さらに、赤印が1か月継続した場合は、報酬が与えられ、今回は、温泉旅行が提供される。青印は、望ましくない行動であり、スリップしたことやプログラムに欠席、遅刻、早退したことが確認されると、負の強化因子として、一定期間、工賃訓練を無償ボランティアとするペナルティが提供される。

4 調査対象と方法

調査対象は、依存症者 30 名（男性 28 名、女性 2 名）で、アルコール依存症 27 名、薬物依存症 1 名、ギャンブル依存症 1 名、クロスアディクション 1 名である。

調査は、平成 23 年の 5 月、7 月、8 月、9 月のプログラム出席状況を比較する。メンバーのプログラム表に押された確認印（「全出席」「あと少し」「欠席」）の割合を、月ごとに検討した。

表 2 確認印の種類

全出席(赤)	施設に時間通り来所し、プログラムに全て出席した場合。
あと少し(青)	施設に来所したが、プログラムに事前に届け出なく、欠席、遅刻、早退した場合。
欠席(青)	施設に無断、もしくは事前の申し出なく、来所ない場合。もしくは、スリップが確認された場合。

確認印の「全出席(赤)」は、時間通りに施設に来所でき、プログラムに全て出席できたことを意味する。正当な理由があり、事前にスタッフに欠席や遅刻、早退の届け出をしたメンバーは、「全出席」とみなしている。確認印の「あと少し(青)」は、施設に

来所はしたが、事前に届け出がなく、もしくは、無断でプログラムに欠席、遅刻、早退したときに押される。確認印の「欠席(青)」は、無断で施設に欠席した場合、もしくは、スリップが発覚した場合に押される。

調査月を 5 月、7 月、8 月、9 月にした理由は、各月ごとに随伴性マネジメントの取り入れ方が異なり、それらの影響を比較するためである。5 月は、随伴性マネジメント導入前である。6 月の試行期間を経て、7 月から、本格的にプログラム表の確認印を導入し、8 月から、欠席もしくはスリップの発覚に対して、負の強化因子としてし、一定期間、工賃訓練を無償ボランティアとするペナルティを導入した。9 月からは、ペナルティに加えて、正の強化因子を導入し、全出席が 1 か月継続したメンバーに対して、報酬を提供することにした。今回は温泉旅行とした。

5 調査結果

「全出席(赤)」の確認印の割合は、随伴性マネジメント導入前の 5 月に比べて、導入後の 7 月には、7%上がり、出席率が上がったとされるが、ペナルティ導入の 8 月には、7 月に比べ 10%下がった。その後、温泉旅行の正の強化因子を導入後は、6%上がり、出席率は、53%と上昇した。

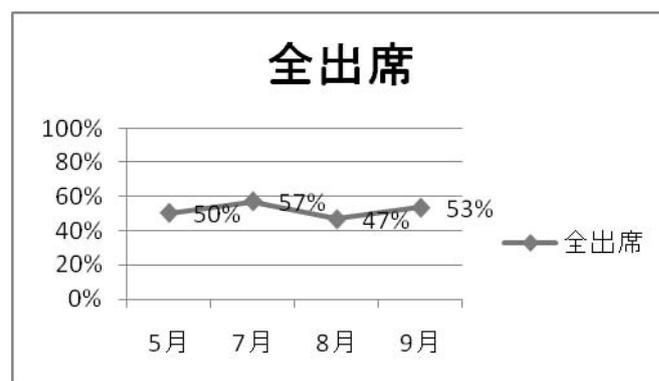


図5 全出席の割合

「あと少し(青)」の確認印の割合は、随伴性マネジメント導入前の 5 月と比較し、導入後の 7 月、ペナルティ導入の 8 月には下降が続き、プログラムの欠席や遅刻、早退の改善がみられた可能性がある。

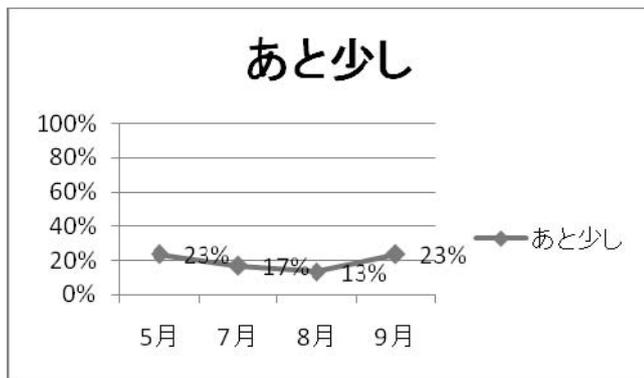


図6 あと少しの割合

「あと少し（青）」＋「欠席（青）」の確認印2種類の割合は、すなわち、1か月間に、プログラムに欠席、遅刻、早退をした日もあれば、欠席もしくは、スリップが確認された日もある割合である。5月の随伴性マネジメント導入前に比べ、ペナルティ導入後の8月、温泉旅行導入後の9月は下がっている。

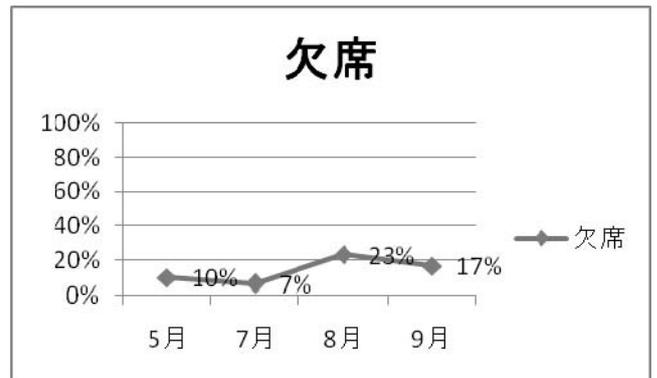


図8 欠席の割合

6 考察

当施設での随伴性マネジメント導入目的のひとつには、プログラムへの出席状況の改善がある。出席率は、導入直後には上昇が認められた。これは、確認印をもらい、集めること自体が、メンバーの動機づけにつながった可能性もあり、スタッフの確認印による監視システムの影響も考えられる。また、出席率は、ペナルティの負の強化因子導入後には下がり、温泉旅行の正の強化因子導入後には上昇したことから、望ましくない行動に対する負の強化だけではなく、望ましい行動に対する正の強化の両方を行っていくと、出席率の改善につながる可能性がある。

また、プログラムの欠席、遅刻、早退は、随伴性マネジメント導入後に下降傾向がみられ、改善が認められる可能性がある。欠席やスリップに関しては、出席と同様に、負の強化だけでなく、正の強化の同時導入によって、改善する可能性がある。また、正の強化因子に温泉旅行という画一的な設定をしたが、今回の報酬が動機づけにならなかったメンバーもいると考えられ、今後は、中身の多様性の検討も必要とされる。さらに、調査を継続し、就職率との関連も明らかにしていきたい。

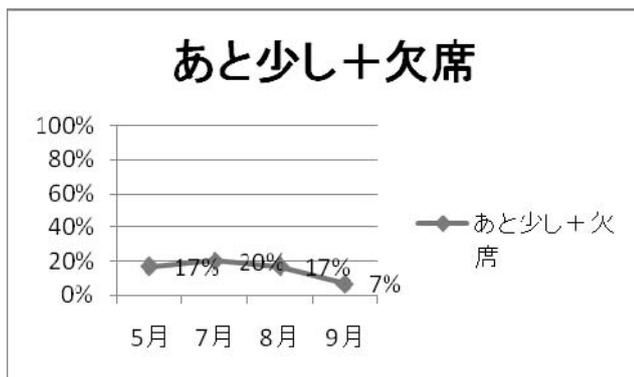


図7 あと少し+欠席の割合

「欠席（青）」の確認印の割合は、施設に無断欠席した日、もしくは、スリップが確認された日がある場合である。随伴性マネジメント導入前の5月と比べ、導入後の7月には下降した。ペナルティ導入後の8月には上昇したが、温泉旅行導入後の9月には、欠席率が下がり、正の強化因子の影響も考えられる。

【文献引用】

- 1) 障害者職業総合センター:「新版 就業支援ハンドブック」、p.16、(2011)
- 2) Paul M.G. Emmelkamp& Ellen Vedel:「アルコール・薬物依存臨床ガイド」、p.82 p.87 p.122、金剛出版(2010)

職業リハビリテーション領域における研究課題に関する考察 —米国との比較より—

○岩永 可奈子 (職業能力開発総合大学校能力開発専門学科 講師)
八重田 淳 (筑波大学大学院人間総合科学研究科)

1 研究の背景と目的

リハビリテーション(以下「リハ」という。)サービスが利用者にとって有効であるかを十分に検証した上で提供することは、利用者にとっては有益であり、サービス提供者にとっては義務である。そのための研究とそれに基づく実践は職業リハビリテーション(以下「職リハ」という。)においても重要であることは論を待たない。職リハは様々な領域にまたがっており、研究領域は広く、一方で職リハの研究に携わる人は少ない。こうした中で、研究成果を効果的に蓄積していくためには、職リハの研究領域を整理する必要がある。しかし日本では職リハの研究領域と研究課題を量的に把握しようとした先行研究は見当たらない。そこで本調査は、日本における職リハ領域の研究課題として優先度の高い研究領域と具体的な研究課題を探索し、米国での先行研究結果と比較し、今後我が国が取り組むべき課題を探ることを目的とした。

2 方法

(1) 調査方法

- 1) 調査対象: 職リハ関係者(職リハ研究従事者、障害者職業カウンセラー、リハカウンセラーの研究従事者) 76名、障害者職業訓練機関指導員 77名、計 153名を対象とし、65名から回答を得た(有効回答率 42.5%)。
 - 2) 調査期間: 2011/6/18~25、7/27~8/5
 - 3) データ収集方法: WEB調査法と留置き調査法による自記式質問紙への回答により調査協力への同意を得た。
 - 4) 調査内容: 調査票は、2005年10月に米国で行われた調査票(Rehabilitation Research Priorities Survey)¹⁾の翻訳版を用いた。
- ①基本属性: 性別、職種、障害者に対する専門職に携わっている経験年数(以下「実務年数」という。)、学歴。
- ②リハの研究領域の優先順位: リハの介入、リハの成果、カウンセラーの特性、利用者の特性、リハ過程における利用者の参加、リハ教育、障害に関連した問題、発達課題と障害の8領域。優先順位(1位~8位)で回答を求めた。

③リハの研究課題に対する優先度: ②の研究領域の下位項目として具体的なリハの研究課題 63項目(表2参照)。優先度を5段階評定(優先度が低い=1、優先度が高い=5)で回答を求めた。

(2) 米国調査について

全米リハ教育者協議会(NCRE、National Council on Rehabilitation Education)の会員全数を対象とした調査(有効回答数 88名)²⁾で、本調査では、この先行研究と同様の手法を用いた。この調査の対象者の学歴は、学部卒 5.7%、博士前期課程修了 10.2%、博士後期課程修了 88.1%であり、職種は、高等教育機関の講師 11.4%、准教授 53.4%、教授 25%、その他 10%であり、勤続年数は、平均 14年(SD=10.3)であった。

3 結果

(1) 基本属性

- 1) 性別: 男性 34名(52%)、女性 31名(48%)。
- 2) 職種: 職リハ実践者(以下「実践者」という。) 25名(39%)、職リハに関連した研究者(以下「研究者」という。) 21名(32%)、障害者職業訓練機関指導員(以下「指導員」という。) 19名(29%)。
- 3) 実務年数: 1年未満 4名(6%)、1~3年未満 6名(9%)、3~5年未満 3名(5%)、5~9年未満 21名(32%)、9年以上 31名(48%)。
- 4) 学歴: 学部卒 39名(60%)、博士前期課程修了 20名(31%)、博士後期課程修了 2名(3%)、その他 4名(6%)。
- 5) 分析グルーピング: 実務年数を、5年未満、5~9年未満、9年以上の3群に分けた。学歴を学部卒、博士前期課程修了及び博士後期課程修了(以下「大学院卒」という。)の2群に分けた。その他の学歴は、分析の際は除外した。性別により職種、実務年数、学歴に有意な差があるか分析した。その結果、職種($\chi^2=5.37$ n.s.)と実務年数($\chi^2=3.27$ n.s.)、学歴($\chi^2=3.18$ n.s.)いずれにおいても、有意な差は見られなかった。

(2) リハの研究領域の優先順位

リハの研究領域の優先順位は、米国調査に倣い、まず最頻値の高さ、次に同じ最頻値の項目の中で順位

の平均値の低い(優先順位は高い)順番で決定した(表1)。リハの成果や介入に関する研究領域、発達課題と障害に関する研究領域の優先度が高く、カウンセラーの特性とリハ教育に関する研究領域は優先度が低かった。

表1 リハの研究領域(8領域)に対する優先度

順位		研究領域	本調査		米国	
本調査	米国		最頻値	平均	最頻値	平均
1位	2位	リハの成果	1	3.52	2	2.63
2位	8位	発達課題と障害	1	4.28	8	6.73
3位	1位	リハの介入	2	3.68	1	2.28
4位	7位	障害に関連した問題	2	4.10	7	5.17
5位	3位	リハ過程における利用者の参加	3	4.70	4	4.56
6位	5位	利用者の特性	4	4.45	5	4.88
7位	6位	リハ教育	7	5.17	6	4.51
8位	4位	カウンセラーの特性	8	5.68	5	4.72

- 1) 職種・実務年数・学歴による違い: 職種ではリハの介入に対して、指導員が、実践者や研究者に比べ有意に優先度を低くつけていた($F=6.17$, $P<.01$)。実務年数及び学歴では、1%水準で有意な差は見られなかった。
- 2) 米国調査との比較: 米国調査でも、リハの成果や介入に関する研究領域について優先度は高く、リハ教育については低かった。一方で障害に関連した問題や発達課題と障害、カウンセラーの特性では異なる結果であった。

(3) リハの研究課題の優先度

リハの研究課題 63 項目について優先度の高い順番に示した。加えて米国調査の結果も記載した(表2)。順位は、まず最頻値の高さ、次に同じ最頻値の項目の中で優先度の平均が高い順番で決定した。優先度の高い研究課題は、就労継続や障害者のキャリアの向上に関連するもの、エビデンスに基づいたリハの実践等であった。一方、優先度の低い研究課題は、カウンセラーの学歴や免許・資格、性別に関連したカウンセラーの態度、文化的な要因に配慮したカウンセラーの適性や教育カリキュラムであった。

- 1) 職種・実務年数・学歴による違い: 1%水準で有意な差が見られた項目を表3に記載した。職種において、5つの項目で優先度の差は見られたものの、63項目中、表3に示す項目しか差は見られず、研究課題の

優先度において職種・実務年数・学歴による大きな差はなかったと言える。

表3 職種・実務年数・学歴によるリハの研究課題の優先度の違い(1%水準で有意差のあった項目)

職種	研究課題	実践者	指導員	F値
	身体機能評価の有効性	研究者	< 指導員	$F=7.82$
	リハカウンセラーが法廷証言できるための教育	実践者	< 指導員	$F=6.58$
	福祉用具の有効性	実践者	< 指導員	$F=5.59$
	身体機能評価法の指導方法	実践者	< 指導員	$F=4.94$
	エビデンスに基づいたリハの実践課程	指導員	< 研究者	$F=4.92$
実務年数	同性愛者に対するカウンセラーの態度	5~9年未満	< 5年未満	$F=5.79$
学歴	障害がリハの過程と結果に与える影響	学部卒	< 大学院卒	$t=2.98$

2) 米国調査との比較(リハの研究課題の内容)

- ①似た傾向の項目: 就労の継続に関する研究、障害者のキャリアの向上、エビデンスに基づいたリハの実践課程、職業継続とキャリアアップに関する生涯発達などは本調査及び米国調査ともに高く、一方で、性別に関連したカウンセラーの態度や身体機能評価法の指導方法はともに低かった。
- ②異なる傾向(30位以上の差がある)の項目: 民間機関のリハサービスに関する研究、実践者に対するカウンセリング等の教育、発達障害や精神障害に関する体系的調査、職業評価について本調査の方が優先度を高くつけており、一方でカウンセラーの持っている免許や資格、文化的な要因に配慮したカウンセラーの適性やリハサービスの実践・成果、障害者差別の撤廃、福祉用具の有効性等は米国調査の方が優先度を高くつけていた。

- 3) 米国調査との比較(優先度得点別の項目数): 本調査及び米国調査、各項目の最頻値の優先度別の項目数を表4に示した。本調査では最頻値が優先度3と優先度4の項目が多かった一方で、米国調査では優先度5と優先度4が多かった。本調査の方が、全体的に優先度を低くつけていた。

表4 本調査及び米国調査の最頻値の優先度別の項目数

	優先度1	2	3	4	優先度5
本調査	1項目	0項目	27項目	33項目	2項目
米国調査	0項目	0項目	8項目	25項目	30項目

表2 リハの研究課題に対する優先度

順位 本調査	米国		本調査		米国		順位			本調査		米国	
			最頻値	平均	最頻値	平均	本調査	米国		最頻値	平均	最頻値	平均
1	2	就労の継続に関する研究	5	4.38	5	4.31	33	10	障害者と家族のQOLに関する社会心理	4	3.42	5	4.07
2	4	エビデンスに基づいたリハの実践過程	5	3.97	5	4.2	34	23	加齢と退職が障害者に及ぼす影響	4	3.42	5	3.83
3	3	障害者のキャリアの向上	4	4.02	5	4.28	35	57	対象別の機能評価の効果的な方法について	4	3.37	3	3.53
4	6	職業継続とキャリアアップに関する生涯発達	4	3.94	5	4.15	36	29	参加型アクションリサーチ	3	3.69	5	3.53
5	14	利用者エンパワーメントの理解と実践	4	3.88	5	3.99	37	5	障害理解と障害差別の撤廃	3	3.57	5	4.19
6	25	障害者の実体験を理解すること	4	3.86	5	3.8	38	8	利用者のサービス受給に関する見解	3	3.52	5	4.09
7	31	精神障害者に対するエビデンスに基づいたリハの実践	4	3.86	4	4.11	39	24	障害(者)に対するカウンセラーの態度	3	3.48	5	3.83
8	44	民間機関のリハサービスの成果	4	3.85	4	3.65	40	38	障害のある大学生のニーズ	3	3.46	4	3.72
9	48	民間機関のリハサービスの効果	4	3.85	4	3.53	41	22	慢性疾患に関する体系的調査	3	3.28	5	3.84
10	41	実践者に対するカウンセリング技法の教育方法	4	3.83	4	3.67	42	28	カウンセラーの専門家としての自覚	3	3.27	5	3.61
11	20	リハ研究における障害者の参加	4	3.83	5	3.88	43	45	高齢者に対するエビデンスに基づいたリハの実践	3	3.16	4	3.64
12	43	発達障害に関する体系的調査	4	3.83	4	3.65	44	52	民間のカウンセラーに対する研修	3	3.14	4	3.36
13	21	リハの研究と実践に対する障害者家族の参加	4	3.82	5	3.85	45	63	リハのアセスメントにおけるICF枠組みの活用	3	3.13	3	3.05
14	19	リハの研究に「障害者の生の声」を重視すること	4	3.81	5	3.89	46	15	福祉用具の有効性	3	3.05	5	3.98
15	16	キャリア開発と障害	4	3.78	5	3.94	47	62	二次的な外傷後ストレスに対するカウンセラーの経験	3	3.02	3	3.08
16	46	職業評価の有効性	4	3.78	4	3.63	48	40	リハを学ぶ学生の募集と学業継続	3	3.00	4	3.69
17	1	障害者のQOL	4	3.73	5	4.38	49	11	異なる文化の患者や障害者に対するサービスの成果	3	2.98	5	4.06
18	34	障害がリハの過程と結果に与える影響	4	3.72	4	3.82	50	30	障害の概念モデル開発	3	2.98	5	3.52
19	9	個人的な障害と社会的な障害	4	3.71	5	4.08	51	36	身体機能評価の有効性	3	2.95	4	3.75
20	35	障害適応	4	3.69	4	3.81	52	55	カウンセリングツールとしてのネットの活用	3	2.95	4	3.05
21	50	精神障害に関する体系的調査	4	3.68	4	3.47	53	56	量的研究デザイン	3	2.94	3	3.66
22	39	実践的なスーパービジョンのあり方とアセスメント	4	3.65	4	3.69	54	47	身体機能評価法の指導方法	3	2.92	4	3.56
23	58	実践者に対するリハカウンセリング教育	4	3.63	3	3.27	55	59	リハカウンセラーが法廷証言できるための教育	3	2.86	3	3.18
24	32	障害の程度がリハの過程と結果に与える影響	4	3.63	4	3.85	56	13	異なる文化の人々に対するエビデンスに基づいたリハの実践	3	2.86	5	4.02
25	12	リハ成功の評価基準	4	3.61	5	4.03	57	37	利用者の人種や民族性がリハの過程と結果に与える影響	3	2.81	4	3.73
26	51	障害学生の高等教育	4	3.59	4	3.44	58	27	多文化対応型のリハ教育カリキュラム	3	2.80	5	3.75
27	7	就職斡旋の効果	4	3.57	5	4.09	59	26	カウンセラーの持っている免許や資格	3	2.61	5	3.8
28	33	慢性疾患者リハのエビデンス(証拠)に基づいた実践	4	3.57	4	3.84	60	17	カウンセラーの文化的な適性	3	2.57	5	3.92
29	18	実践者としての意志決定プロセスに関する教授法	4	3.55	5	3.91	61	61	カウンセラーの性別に対する偏見	3	2.48	3	3.14
30	49	障害者によるピアサポートの影響	4	3.53	4	3.5	62	54	同性愛者に対するカウンセラーの態度	3	2.31	4	3.15
31	60	加齢に伴う障害の体系的調査	4	3.45	3	3.17	63	42	カウンセラーの学歴	1	2.13	4	3.66
32	53	職業評価テストと本人の自己評価を比べた際の妥当性	4	3.43	4	3.27							

4 考察

(1) 優先度が高かった研究課題

本調査では、リハの成果や介入に関する領域や発達課題と障害に関する領域、具体的な研究課題では、就労継続やエビデンスに基づいたリハの実践、キャリア形成に関連する研究課題に対して優先度が高く、これらについては米国調査でも同様の結果であった。職種別では身体障害に関わる項目において指導員の方が優先度を高く付けていた。職業訓練機関では身体障害者や知的障害者が主な対象であるのに対し、今回対象とした職リハの実践者や研究者は知的障害や精神障害に主に対応しており、このことが反映されたのではないかと予想される。障害者の就労支援の現場ですぐに活かせるような研究や実践場面で直面している問題に関する研究が求められていることが示唆された。

また日本では民間機関のリハサービスに関する研究や発達障害や精神障害に関する調査研究に対する優先度が高く、米国調査では低かった。米国に比べ、日本では民間のサービス機関が職リハサービスを提供するようになってから、まだ日が浅く、研究自体も少ない状況である。また発達障害者や精神障害者については、厚生労働省が示す通り、ここ数年のこれらの障害者の新規求職登録申込み者数の伸びは著しく³⁾、現場においてもこれらの障害者への対応が求められているであろう。このような状況ゆえに、これらの研究課題に対する研究実施の優先度が高くなったのではないかとと思われる。

(2) 優先度が低かった研究課題

本調査では、カウンセラーの特性やリハ教育について優先度が低く、一方米国調査では高かった。また本調査では、米国調査よりも、全体的に研究課題の優先度を低くつける傾向が見られた。

米国には、リハカウンセラーという職リハを担う認定資格があり、そのための高等教育機関をはじめとした教育も確立しており、日本よりも職リハ領域の教育及び研究は充実している⁴⁾。一方で、日本ではそれに対応する資格はなく、高等教育機関においても職リハの講座はほとんど導入されていない。米国では、職リハ教育が高等教育機関をはじめ、様々な場面で充実しているからこそ、研究に対する問題意識が高かったとも考えられる。一方で、日本において研究への問題意識は米国ほど高くないことも予測される。また米国のリハカウンセラーに類する職種である障害者職業カウンセラーも少ない状況である。このような状況ゆえに米国調査に比べ本調査では「カウンセラー」について具体的にイメージしづらかったのかもしれない。本調査データの分析では、日本における職種や学歴による優先度の差は見られなかったものの、調査対象者の職種や学歴の違い等による日米間の差

の要因研究については、今後の研究課題として残された。

職リハ領域の教育及び研究体制そのものが米国に比べ不十分な我が国では、研究への問題意識が低いことは否めない。職リハの領域の人材育成教育が充実している米国が、より一層のカウンセラーの特性やリハ教育に関する研究の必要性を感じているという現状を踏まえるなら、早急に日本の職リハ教育研究制度を見直さない限り、研究の量と質の差は開く一方である。

このような状況で、松為⁵⁾は、長年日本における職リハ教育の低さや職リハの人材育成の必要性を指摘している。良いサービスの提供のためには、提供する側の資質の向上やそのための教育は欠かせない。職リハ従事者研修の質と量のさらなる提供により、職リハ従事者が実践のみならず研究に対しても意識を向上できるようにする取り組みが必要である。

(3) 本調査の課題

調査対象者の数が少なく、また属性等(職種、業務に関わる障害者の属性等)に偏りが見られ、不十分であるため、結果の一般化には制限がある。また米国の先行研究の調査項目を使用しているため、今後は日本独自のサービス制度と利用者ニーズに見合った研究課題項目の整理を行い、その内容的妥当性を確保した後に、同様の調査を定期的に行うべきである。その上で、日米間に留まらず、文化的な差異を踏まえた職リハの新たな研究課題項目の設定が必要と考える。

【引用文献】

- 1) Koch, LC, Schultz, JC, Hennessey, M, & Conyers, LM.: Rehabilitation research in the 21st century: Concerns and recommendations from members of the National Council on Rehabilitation Education.「Rehabilitation Education 19(1)」p5-14. (2005)
- 2) Schultz J, Koch LC, Kontosh, LG.: Establishing rehabilitation research priorities for the National Council on Rehabilitation Education,「Rehabilitation Education 21(3)」p149-158,(2007)
- 3) 厚生労働省:平成 22 年度・障害者の職業紹介状況等 (2011)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001byy8.html>
- 4) 八重田淳:特集職業リハにおける人材育成 諸外国の状況,「職業リハビリテーション 23(1)」,p42-49 (2009)
- 5) 松為信雄:特集職業リハにおける人材育成 国内の動向,「職業リハビリテーション,23(1)」,p34-41 (2009)