

# ポスター発表

# 発達障がい者(児)に対するライフステージに応じた支援体制作り

－就労・定着支援での取り組みを中心に－

- 栗原 龍一郎（足立区障がい福祉センター雇用支援室 発達障がい者就労支援専門員）  
和田 直子・佐藤 佳奈・小野 美智子（足立区障がい福祉センター雇用支援室）  
平 雅夫（社会福祉法人トポスの会）

## 1 はじめに

足立区では、障がい福祉センター“あしすと”において障がい者への様々なサービスを提供している。

発達障がい者への支援は以前から知的・身体・精神障がいの枠組みの中で実施してきた。しかし、近年当事者だけでなく支援機関等からもニーズが増加している事から<sup>7)</sup>、今年度より発達支援係を新設し、幼児期から成人期までのライフステージに応じた支援体制作り着手している(Fig. 1)。

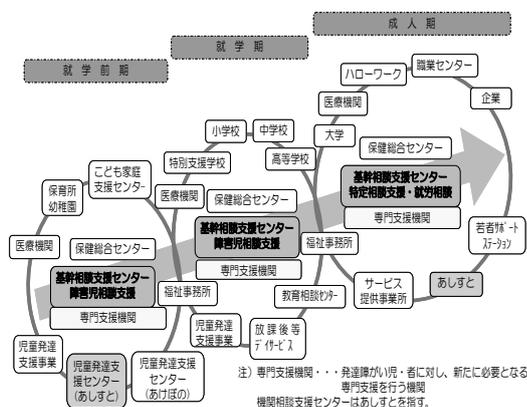


Fig.1 発達障がい者(児)のライフステージ別支援

本発表では、足立区における発達障がい者(児)支援体制整備事業概要の中で、特に成人発達障がい者への生活支援及び就労支援を取り上げ、初年度の現状を報告する事を目的としている。

## 2 足立区における発達障がい者(児)支援について

平成23年度より、足立区は東京都障害者施策推進区市町村包括補助事業における、発達障害者(成人)に関する支援体制確立にむけて3ヵ年計画で事業を展開している<sup>2)</sup>。なお、本年度はその2年目に当り、本格的に事業を開始した年である。

発達支援係は区直営の障害児相談支援事業所であり、乳幼児期から18歳未満までの児童を対象として相談を受付けている。主たる相談者は保護者や支援機関である。本発表は成人期を中心とした報告であるため、割愛する。

成人発達障がい者への支援は、基本的に2部署が中心となって実施されている。つまり、生活全般の支援及びケアプランの作成を担う自立生活支援室、就労及び定着支援を行う雇用支援室である。

こうした個別支援以外にも支援者・教育者向けセミナーを実施し、外部講師による発達障がいの概要・具体的事例を用いた説明等を実施している。また、今年度末には当事者・家族向けセミナーを企画しており、今後も当事者・支援者のニーズに合わせたセミナーを行う予定である。他にも各部署の困難ケースに関して、専門家を交えたケース会議を行い、よりよい支援に向けた取り組みを行っている。

## 3 成人期発達障がい者への支援(自立生活支援室)

発達障がい者に関する相談・支援は、「他の支援機関からの依頼」・「本人の生活での困り感」・「家族の疑問」・「メディアの情報から」等から始まる事が多い。よって、飛び込みの相談が多く、医療機関を受診した事がないケースも多々存在している。実際、多くの相談者が精神保健福祉手帳を取得しておらず、その数は相談者の50%に上る。

初回相談の多くは自立生活支援室が担当する。自立生活支援室は区直営の相談支援事業所であり、ここで来所者の困り感をアセスメントし、ケアプラン作成を行う。支援概要をFig.2に示した(色つきの□に示されているのが、本年度開始の事業)。

相談を受付後、専門家(心理・OT等)がアセスメントを行い、ケースの方向性を見出していく。これにより、相談者の主訴が発達障がいの特性によるものか、それとも知的障害・精神疾患等の他の問題に起因するものかを見極める。また、本年度より、新規事業として“医診”を行う事となった。“医診”とは、本人の困り感を直接医師に相談し、見立てを行ってもらうのである。

ただし、確定診断は行わず、あくまで医師からの意見をもらうにとどまる。この医診を経て、必要があれば手帳取得を目指す。

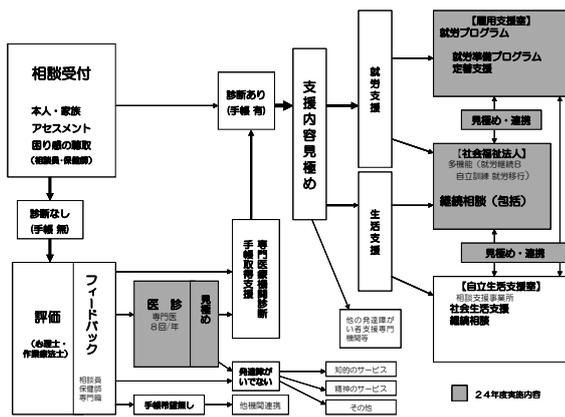


Fig. 2 発達障がい者への支援概要

このように自立生活支援室では、発達障がい者が福祉サービスを利用できるように調整し、利用者のニーズと現状にあった支援を提供する。成人の場合、支援の行き着く先として就労の問題が生じるが、それは雇用支援室が担うこととなる。

#### 4 発達障がい者への就労支援(雇用支援室)

発達障がい者(児)が抱える問題は交友関係・就労・居住など様々であるが、その中でも就労・職業的自立が特に難しい事が指摘されている<sup>2)</sup>。これまでも発達障がい者への支援は他の障がい同様個別に対応してきたが、近年ケース数が増加し、単純な職場の問題だけではない複雑なケースも見られるようになった。そこで、発達障がい者の種々の問題に柔軟に対応するため、今年度より、発達障がい者の相談は確定診断があれば、手帳を持たずとも相談を受け、就労に向けた支援を行うこととなった。

具体的な支援として、以下の点があげられる。①就労相談、②就労準備支援、③就職時支援、④定着支援、⑤区委託の多機能型施設での支援(就労継続支援B型利用支援・施設外就労)等である(Table 1)。

Table 1 雇用支援室での就労支援概要

	就労相談	就労準備支援	就職時支援	定着支援	多機能型施設での支援
概要理解		就労イメージ作り	履歴・職務経歴書作成支援	適応状況等課題の把握	就労継続支援B型
支援計画の策定	専門家によるスキルチェック	面接練習	ジョブコーチ支援		施設外就労
	個別面談	面接同行	話し聴き支援		
		事業所への障害特性等 当事者情報の伝達と調整	通院同行(必要に応じて)		

##### ①就労相談

就労相談は支援に向けたスタートである。ここから当事者の主訴と希望を聞き、支援計画を策定する。

就労相談者は本人・家族・他支援機関(あしすと自立生活支援室含)など様々だが、他支援機関特に保健センター・福祉事務所からの相談が目立つ。これは、足立区における精神障がい者の相談を保健センターが主に担当している事に起因する。つまり、精神保健福祉手帳を取得している発達障がい者はまず、保健センターへ相談し、就労に関する場合に雇用支援室へと流れる仕組みとなっている。福祉事務所からの相談の場合、生活保護で、一般枠での就労への支援途中で発達障がい疑われたケースがほとんどである。

これらの相談ケースは、学校卒業・中退後、一度も就労する事なく家庭で生活してきたケース、就労するも、職場でのトラブルにより離職して引きこもりになったケース、短期雇用のバイトを繰り返し、就労が定着せず家庭以外に行き場を失っていたケース、就労を希望するも、これまでの失敗経験から無気力状態や、精神症状などが出ていたケースなどである。

雇用支援室では、原則として深刻な状態像からある程度寛解し、就労が可能となったケースの相談を受けている。

##### ②就職準備支援

就労準備支援は、就労イメージ作り・心理・OT等の専門家によるスキルチェック・面談等のプログラムを個別に実施し、アセスメントと情報整理を行う。

就労イメージ作りは、会社見学、作業体験を実施し、仕事に対する認識を高める事、またワークブック等を利用して就労目的を明確化して就労へのモチベーションを高めていく事を目的としている。これは、発達障がい者の就労意識が典型発達者と異なる事が多い<sup>4)</sup>ためである。作業体験は小集団の中で各個人がそれぞれ違った作業を行い、実際の職務に近い形を取っている。

専門家によるスキルチェックは、仕事の基本となる様々な作業を体験し、作業適性・認知特性をアセスメントする。というのも、発達障がい者の離職・退職理由について、梅永<sup>3)</sup>はミスジョブマッチング、職場の不理解の2点をあげており、本人の特性をアセスメントし、当事者の能力に合った就労へ結びつける事が就労を継続する上で非常に重要と思われる。

##### ③就職時支援

就職時支援は、履歴書・職務経歴書の作成支援・面接練習・面接同行等を行う。また、就労先への障害特性・コミュニケーション法等を事業所に伝え、

当事者がスムーズに就労できるよう調整する。

なお、これら就労準備支援は東京都発達障害者支援センターの当事者向けミニ・ワークを参考<sup>(6)</sup>に、「職場に近い環境でのアセスメント」・「当事者の居場所づくり」・「自信を持てる経験」・「人と関わる経験」を目的として行っている。また、雇用支援室では、支援を通して足を運ぶ事もひとつの支援と位置付けている。というのも、ケースの多くは生活リズムが乱れ昼夜逆転しており、通所により生活を調整する事、約束を守り来所する事自体が支援となりうるからである。

#### ④ 定着支援

定着支援では、話し聴き支援を行い、職場での適応状況を本人及び職員と確認し、課題の有無と状況把握を行う。また、必要があればジョブコーチ支援を行い、より適切な就労環境作りを目指す。

なお、支援には期間を設定しており、①就労相談～③就職時支援まで3カ月、④定着支援は3カ月である。

①就労相談～③就職時支援は3カ月経過した時点で支援の再評価・振り返りを行う。就労のめどが立たない場合は⑤多機能型施設での支援や他の福祉的就労の可能性を検討する事としている。④定着支援も3カ月の期間を設定しているが、支援機関経過後も職場・当事者のニーズに合わせ必要の都度支援を行う。

#### ⑤ 多機能型施設での支援

あしすととは今年度より発達障がい者支援に力を入れている区内民間の多機能型施設と連携し、対応が難しいケースを委託している。これは、当事者に対してより専門性の高い支援を行う狙いがある。それ以外の施設外就労の機能があり、実際の企業の中で就労訓練を受けることができ、より実践的な支援となりうる。

### 5 支援実践例

これまで支援した発達障がい者支援の具体的事例をから現状の成果を示す。また事例から、今後の課題について言及する。

事例1：幼児期及び成人期で支援したケース

・対象者：広汎性発達障害（以下「PDD」という。）の大学4年生

・支援期間：大学4年～卒後3ヶ月

#### ① 成人期支援開始までの流れ

乳幼児検診で社会性・感情のコントロール・言葉の遅れを指摘され、専門医を受診、PDD診断を受

けた。幼児期にあしすとにて療育をうけ、小学校入学。

母親によれば、小学校は週1回通級指導教室へ通所しながら普通学級で過ごす。中学・高校は普通校を卒業し、大学へ進学。学齢期も専門医へ年5回程度通院。大学3年次、障害者枠での就労を考え精神保健福祉手帳取得。就職活動中、ハローワーク専門援助職員の紹介で雇用支援室へ来所し、支援開始。

#### ② 本人・家族の希望

障害者枠で、事務職を希望。また、障がい特性を理解し、職場での配慮が実施される就労を望む。

#### ③ 専門職によるアセスメント

OTによる評価：言語指示理解が良く、手先は器用で、空間認知能力に優れる。また、作業の流暢性も高い。一方で、正確性に乏しく、また細部への注意が向かず、作業が大雑把になってしまった。また作業全体を俯瞰して工程を組み立てることができなかった。

心理職による評価：全般的知能は正常の範囲内。視覚的認知、特に空間把握に優れる。また、作業速度も速く単純課題はテキパキとこなす。言語理解は良好。ただし、長文になると理解度は急激に低下（聴覚的記憶力の弱さか）。また、質的コミュニケーション能力（抽象的な質問）が苦手で、答えられない（会話の中で、「家族は（何人家族ですか）？⇒無言、「趣味は？」⇒無言）。吃音があり、言語表出に苦手さを持っている。

総合的アセスメント結果：何かを作る、構成する能力に優れており、また作業スピードも速い。よって、軽作業労働が適職と推察。また、抽象的言語表現理解の弱さから、会話の取り違いなどが生じる可能性があるため、雇用者側の理解と配慮が必要と思われた。

#### ④ 支援経過

雇用支援室に週1～2回来所し、作業体験・履歴書書き・面接練習を実施し、ハローワーク主催の面接会に参加。家族・本人の希望により、事務関係の職に数社応募し職員が面接に同行した。しかし、面接練習とは違う質問をされた時に対応できず、職員がフォローするも、結果は不採用。よって、卒後の就労、もしくは訓練先を模索した。その結果、家族の希望に沿い、国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハ」という。）の発達障害者のための職業訓練に応募することとなった。

雇用支援室では、職リハ入所のための課題（基礎

学力・作業力)を指導した。その結果、職域開発科へ入所となった。よって雇用支援室は、支援を一時中止とし、職リハ退所後、必要があれば支援を行う事とした。

## 7 今後の課題とまとめ

### ①本事業の周知

足立区は人口67万人の都市であり、発達に問題を抱えている人の数は相当数存在すると思われる。しかし、当事者・家族からの相談は少ないのが現状である。また、就労できずに若者サポートステーション来所する方の中にも、発達に問題を抱えている方も多し事が指摘されており<sup>5)</sup>、今後はより本事業の周知を徹底し、幅広いニーズを拾い上げる努力が必要と考える。

現在、区民へ向けて“困り感”に関するセミナー(例：お片づけの方法セミナー、上手なお金の使い方セミナー等)の開催を検討している。区民全体に対し、発達障がい者が抱えることが多い問題を投げかけ、発達障害に関する理解を促す事で、潜在的に存在する発達の問題を浮き彫りにしていく必要があるだろう。

### ②発達障がい理解の促進

就労の問題は個人への支援だけでなく、取り巻く環境に対しても働きかけていく必要がある。そのためには、雇用者の障がい理解、職場環境の整備が必要である。よって、ジョブコーチによる個人への支援だけでなく、雇用者や家族への障害理解促進の方法を考えるべきだろう。例えば、事例1の当事者は面接でのやり取りに問題があったかもしれないが、作業能力は高く、PCを使った作業も非常に素早く行う事ができていた。つまり、言語能力と作業能力は一致しない事など、障特性の理解を今後も進めていく必要があるだろう。

本事業では、支援者・教育者に向けてセミナーの開催しており、障がい理解に取り組んでいる。また、雇用者の要望にあわせ、雇用支援室職員が企業訪問をして雇用者の疑問に答えている。

### ③社会資源の開拓

様々なケースに対応するために、区外の社会資源(例：東京都発達障害者支援センターや、職リハなど)との連携や、新規支援機関の開拓を行い、より適切な支援が行える土壌を作る必要があるだろう。現在、区内外の発達障がい者支援機関への見学を随

時行っており、それらをまとめ、発達障がい者の支援ネットワーク作り着手している。

### ④“障がい”と名のつく機関への抵抗感

就労や人間関係がうまくいかず、支援を必要としながらも“障がい”と名が付くために支援を拒否するケースがある。これは、社会資源開拓の中で、支援機関から訴えがあった事である。

発達障害者の中には知的水準が高く、自身の障がいを認識していないケースが見られる。そうした人々が抵抗感なく自身の困り感や問題を相談できる場や方法を模索するべきだろう。例えば、ハローワーク、若年支援、普通校等で発達相談が受けられる可能性はないだろうか。

### ⑤学齢期の発達支援

これまであしすととは、幼児期に療育を実施しても、学齢期に支援を行うことは全くなかった。これは、学齢期の支援は学校・教育相談センターが担ってきたためである。しかし、事例1のように、成人期になり再度あしすとへ支援を求めるケースが存在する。すなわち、あしすとでの支援が学齢期で切れてしまい、成人期に再度支援を構築する必要性に迫られた。

この事から、幼児期に発達の問題をpick upできた児童には、成人期まで支援を継続できる体制づくりが必要と考える。また、継続的な支援の中で、本人の特性に合った進路・就労先を事前に模索し、学齢期に支援計画を構築できれば、より適切な形で就労支援が可能ではないか。

### ⑥まとめ

今後の課題全体を通し、今後も事例を積み重ね、精査していく事、また関係機関と連携し、よりよい支援体制構築を目指していく必要があるだろう。

### 【引用文献】

- 1)足立区:足立区福祉事業概要平成23年度版,p.102-103,(2012).
- 2)梅永雄二:LDの人の就労ハンドブック,エンパワメント研究所,(2002).
- 3)梅永雄二:こんなサポートがあれば!,エンパワメント研究所,(2003).
- 4)梅永雄二:発達障害の人への就労支援,20(3),259-266,LD研究,(2011).
- 5)都政新報:世田谷区 成人期の発達障害を支援 就労訓練等のあり方を検討,9月11日,都政新報,(2012).
- 6)東京都:発達障害者社会参加支援普及事業-事業実施報告書,p.3-48,東京都福祉保健局,(2011).
- 7)長谷川 敦子・斉藤秀代:東京都における取組み事例報告 成人期支援の取組み,p. 30-35, 東京都発達障害者支援体制整備推進委員会・シンポジウム報告書,(2012).

# 自閉症児に対する早期からのトランジション及び就労を目的とした支援について

—TTAP 及び PEP-R の結果をもとに—

○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

自閉症児における早期療育の必要性は様々な所で言われており、CARS、ADOS、DISCO など自閉症に特化した行動観察における医学的診断方法も多く存在している。

また、アメリカノースカロライナ大学医学部 TEACCH 部では、医学的な診断をもとに、現在の教育水準および生活スキル、行動パターン、学習スタイル等を具体的にすることを目的に PEP(Psycho educational Profile)、TTAP(TEACCH Transition Assessment Profile)などの障害特性等を明確にすることを目的としたアセスメントを実施している。

特に成人期の就労支援においては、TTAP によるアセスメントを実施、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た上で、より本人のスキルに合わせた就労支援を展開し、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ている。

本研究では、PEP-R における検査結果をベースに、TTAP におけるフォーマルセクションを実施し、本人の障害特性を明確にした上で、その結果をもとに、早期からのトランジション及び就労を目的とした支援計画を設定、生活スキルの向上、および自立機能の獲得を目指し支援を実施した。

## 2 方法

### (1)対象者

対象者(以下「Aさん」という。)は、自閉症の診断を受けた10歳の男性である。また、療育手帳を取得しており、現在は特別支援学校に在籍している。

### (2)手続き

PEP-R による検査を実施。現在の発育レベルを確認した後、自閉症児の移行アセスメントである TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile)を実施。生活スキルの向上を目的に保護者との話し合

いのもと大学内でのセッションを計画、実施した。

## 3 結果

PEP-R の結果から、コミュニケーション(表出、受容)において著しい低さが確認された。また、保護者からの聞き取りから、コミュニケーションを十分に出来ていない際に、他害・自傷等の問題行動が起きることが多いことから、コミュニケーション支援を中心とし支援計画を作成した。現在の自立機能等の能力の確認を目的とするため、TTAP におけるフォーマルセクションを実施。その結果、仕分け作業において、色分け等の作業は得意としていたが、数字等を使用した仕分け作業は苦手としていたことがわかった。また、作業指示は、視覚的指示が有効であり、文字理解が低い部分は具体物によって提示し、文字と具体物をわけて支援を展開した。

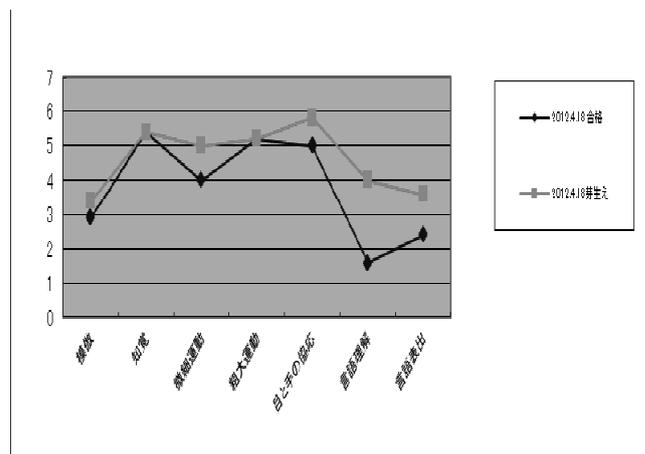


図1 PEP-Rにおける結果

(発達年齢:2歳11か月 芽生え 4歳11か月  
実年齢:10歳4か月)

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

図2 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	4	1	1	1	2	3
芽生え	6	8	7	7	6	8

図3 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	0.5	0.8	1.8
芽生え	8.5	8	7.5

図4 尺度平均プロフィール

#### 4 考察

コミュニケーション支援では、表出性のコミュニケーションが多く出る場面（スナックエリア）において、PECSを使用した支援を展開しながら、本人が欲しい物を具体的に相手に示し、受け取るというコミュニケーションのやりとりを徹底して行うことで、問題行動の軽減を図る事が出来た。また、個別支援計画を設定する際、TTAPの6領域をベースにし、それぞれを年間の目標・半年間の目標・約2～3か月の目標としてわけ、細かく支援方針を設定した。

以下、支援内容である。

##### 【職業スキル】

- ・様々な活動を通じて色々な事ができるようになる。
- ・新しい課題を先生と学習する習慣をつくり、構造化された課題を通して様々なスキルを学習することができる
- ・学習する習慣をつくり、設定されたエリアで決められた課題に取り組むことができる。

##### 【職業行動】

- ・指示された活動の順番に沿って活動を行うことができる。
- ・自立課題エリアにおいて、支援なしに決められた活動の量に従って課題に取り組むことができる。
- ・課題エリアにおいて、支援なしに決められた活動の流れに従って課題に取り組むことができる。

##### 【自立機能】

- ・自分の身の回りの事を自分で取り掛かることができる。
- ・家庭において自分の身の周りのことを自分で取り掛かる事が出来る。
- ・机拭き、掃除機等を自分で取り掛かる事が出来る。

##### 【余暇スキル】

- ・決められた時間で遊びを終える事が出来る。
- ・決められた時間内を1人で過ごす事が出来る。

##### 【機能的コミュニケーション】

- ・言葉又は補助的手段として写真カードを用いて、

欲しいものを要求することができるようになる。

- ・セッションルーム内で機能的にコミュニケーションを実施することができる
- ・スナックエリア、プレイエリア等の場面において、言葉または写真を使用したコミュニケーション手段を実施しすることが出来る。

### 【対人行動】

- ・様々な場面において適切なコミュニケーション手段を通じ、問題行動の軽減を図ることが出来る。

今回の事例では、早期から地域へのトランジションを目的とした支援内容を検討し、セッションで獲得したスキルをそのまま家庭で実践し、本人の生活スキルの向上につながることを目的に支援を組み立てた。

そして、本人に対する支援だけでなく、保護者、また学校と連携を取り、学校で学ぶアカデミックスキルとセッションで学ぶライフスキルとをバランス良く学習し、ボトムアップとトップダウン双方のアプローチを早い段階で実施した。

このように、早期から地域へのトランジションを具体的に展開した支援を検討していくことで、自閉症者の可能性を広げ、今後、地域で自立した生活を送る際、また就労支援を行う際に、よりスムーズに進む手がかりにつながることを期待出来る。自閉症児者の特性を明確にし、特化された支援、および教育を早期の段階から進めていくことが、今後の自閉症児者の就労および親亡き後を含めた生活をより良いものに変えていくのではないかと考える。

### 【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)Schopler.E,(1990)  
PEP(Psycho educational Profile)  
(自閉児・発達障害児 教育診断検査 心理教育プロフィール 川島書店)
- 3)Mesibov.G,&Shea.V,&Schopler.E,(2005)  
The TEACCH Approach to Autism Spectrum Disorders

(Kluwer Academic/Plenum Publishers)

- 4)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
- 5)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
- 6)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
- 7)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

# 障害福祉サービスにおける 発達障害者の就労支援モデルの検証の試み

○小林 菜摘（国立障害者リハビリテーションセンター 就労支援員）  
四ノ宮 美恵子・深津 玲子（国立障害者リハビリテーションセンター）

## 1 はじめに

発達障害者の就労支援に関しては、労働施策の中ですでに様々な取り組みがなされてきているが、発達障害者支援センターや障害者就業・生活支援センターなどにおける成人期発達障害者の相談内容として、依然就労に関することが高い割合を占めており、今後は就労移行支援事業での取り組みに対するニーズも高くなっていくことが予想される。しかしながら、障害福祉サービスとしての支援手法については、確立したものが少ないのが現状である。

そこで、国立障害者リハビリテーションセンターにおいて実施した「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」の実践にもとづいて、障害福祉サービスにおける発達障害者の就労支援の1モデルを考案した。

### 【支援モデル考案までのプロセス】

「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（以下「モデル事業」という。）」の参加者に対して、アセスメント結果を踏まえて個別支援計画を作成し、就労移行支援を中心としたサービスの提供を行った。これらの過程の中で、支援ニーズの抽出、ニーズに対する支援プログラムの試行、モニタリングをとおした支援プログラムの修正と支援プログラムの体系化などを経て、支援モデルを考案した。支援ニーズについては、ICFの「活動と参加」および「環境因子」にもとづいて抽出を行ったうえで、「就労」を支援目標として、支援ニーズから下位目標の設定と支援プログラムの整備を行った。

### 【支援モデルの考案】

支援チームメンバーの協議によって、就労支援のモデルを考案した。支援モデルの構成は以下のとおりである。

- ①「施設内訓練」「行事参加」「職場実習」の3つの体験場면을支援フィールドとして設定
- ②「働くために（就労）」という統一した支援の

文脈設定

- ③「自己理解」「他者理解」「社会的規範の理解」を下位目標とした支援プログラムの設定
- ④体験学習と意味づけの支援を核とした支援プログラムの設定
- ⑤各下位目標に対して、らせん状の支援プログラムの設定
- ⑥地域支援機関との連携

### 【帰結状況】

モデル事業参加者14名のうち、上記就労支援モデルにもとづいて支援を行った7名の帰結状況は、就職5名、訓練継続が2名であった。

## 2 目的

本研究では、先に述べた障害福祉サービスにおける発達障害者の就労支援の1モデルの有用性を、事例検討により検証することを目的とした。

## 3 方法

### (1) 事例概要

モデル事業利用者A。男性。20代前半。DMS-IVによる診断名は、特定不能の広汎性発達障害で、WAIS-IIIの結果はVIQ=96、PIQ=79、FIQ=87であった。また最終学歴は大学卒業で、アルバイトを含む就労経験を有していなかった。

訓練開始時においては、就労を希望するという発言はあったものの、就労への動機付けを持っていなかった。

### (2) 手続き

就労支援モデルの検証にあたっては、利用開始から15ヶ月の支援期間を、表1のように支援における主たる体験場面の設定に沿って5つの過程に区分した。そして、訓練の一環として、一ヶ月毎に支援過程における振り返りを記述してもらった作文をもとに、各期毎の作文の記述から、単なる事実の記述を除外した語りを文章単位で抽出し、KJ法の手順に則ってカテゴリー化した。（グ

ルーピング、カテゴリー化に関しては、支援場面に関与していない心理職に依頼した。）

なお、個人情報保護のため、事例の特性を理解する上で支障のない範囲で、個人が特定されるおそれのある記述については修正を加えた。

表1 支援過程の区分

区分	期間	主な訓練内容
第1期	0ヶ月～3ヶ月	アセスメント 施設内訓練(個別)
第2期	4ヶ月～8ヶ月	行事参加
第3期	9ヶ月～11ヶ月	職場実習(3回)
第4期	12ヶ月～13ヶ月	施設内訓練 (グループ)
第5期	14ヶ月～15ヶ月	就職活動

#### 4 結果

手続きに示した手順に従って、作文から単なる事実の記述を除外した語りを文章単位で抽出した結果、語りの総数は109個であった。それらは、表2のカテゴリーに統合された。

表2 各支援過程において抽出されたカテゴリー

区分	カテゴリー
第1期	自己に対する過大評価
	他者に対する過度な要求
第2期	他者との受身の関わり
	他者への肯定的関心
	主観的事実と客観的事実の乖離からくる戸惑い
	限定的な近未来への展望
第3期	社会的規範の認知
	社会的対応の必要性の認識
	自己の成長への気づき
	漠然とした自己の課題設定
	漠然とした将来像への言及
第4期	社会的規範の体験的学習
	他者との能動的な関わり
	他者との意志疎通の困難さへの言及
	内省
	具体的な自己の課題設定
	体験から拡大した希望
第5期	自己の客観的評価
	自己の特徴への関心
	自立への言及
	就労に向けた自発的な課題設定
	日常生活における自発的な課題設定

#### 5 考察

KJ法に則って作文における語りを分析した結果、本事例においては、支援モデルの下位目標である「自己理解」「他者理解」「社会的規範の理解」に関する体験的理解が得られたことがうかがわれた。

このことから、「施設内訓練」「行事参加」「職場実習」の3つの体験場面による支援を通して、社会的文脈にそって設定した各下位目標に関して肯定的変化が見られたと考えられ、就労支援モデルの有用性が検証された。

さらに、支援事例を積み上げて、就労支援モデルの有用性の検証を行うことが今後の課題である。

# 物品のカテゴリー分類からみた発達障害者の就労支援に関する検討

○中間 崇文（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・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）  
 深津 玲子（国立障害者リハビリテーションセンター発達障害情報・支援センター）

## 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23年度まで、「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（以下「モデル事業」という。）」を実施した。

モデル事業に参加した発達障害者に対し就労支援として施設内の郵便配達、清掃、事務補助、倉庫の在庫管理などの作業訓練を行ったが、共通して作業のパフォーマンスの低さや指示理解の困難さが見受けられた。これまでの訓練場面の観察から、物品のカテゴリー分類になんらかの要因があると推察され、就労をする上でも支障になるのではないかと考えられた。

そこで、実際の作業でよく使われている物品のカテゴリー分類について把握し、マッチングやジョブコーチ支援を含む今後の就労支援に一助とすることを目的とした。

## 2 方法

### (1) 対象者

モデル事業の利用者A、B、C、Dの20～25歳の4名。DSM-IVによる診断名は、それぞれ、特定不能の広汎性発達障害、自閉性障害、自閉性障害で、WAIS-IIIによるFIQは87、90、96、74であった。また就労経験に関してはA、Cがなし、B、Dはありということであった。

表1 対象者

利用者	診断名	FIQ	PIQ	VIQ
A	特定不能広汎性発達障害	87	79	96
B	自閉性障害	90	95	88
C	自閉性障害	96	87	103
D	自閉性障害	74	60	92

### (2) 手続き

利用者に付箋紙とA3用紙を用意し、①現在の場所から見える物の名前を付箋紙に書き込む、②付箋紙を分類する、③分類したカテゴリーごとに名前とその説明を付け加える、という指示を行った。実施は窓に面した訓練スペースで行われ、所要時間は90分程度であった。

## 3 結果

カテゴリー分類の結果を図1～4にまとめ、その特徴を以下に記述する。

### (1) 対象者A

「オフィス用品」、「工事用具」など、使用目的が明らかなものは用途で分類し、「備品」、「共有スペース」に関しては場所に従属するものとして分類している。一方で使用目的が明確でないもの「管理」というキーワードで分類されている。

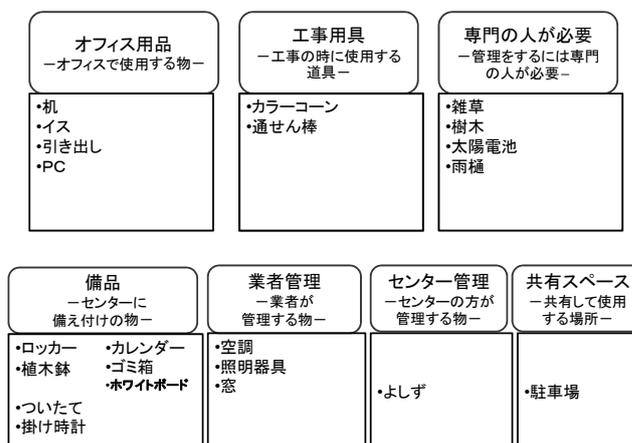


図1 対象者Aのカテゴリー分類

### (2) 対象者B

「掃除道具」、「文具」、「機械」、「消耗品」などは使用用途や属性でまとめられていた。しかし、「飲食品」、「遊具」、「事務用品」、「書類」、「雨具」などについては、1つの物品を1つのカテゴリーに分類している。また「掃除道具」にある物品の

ほとんどは対象者からは死角になる場所に置いてある物品であり、直接見えてはいない物品まで書き出していた。

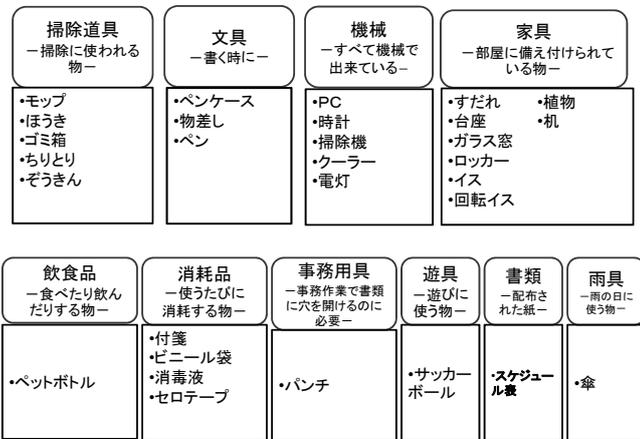


図2 対象者Bの 카테고리分類

### (3) 対象者 C

「電気関連」、「植物関連」、「乗り物」などカテゴリーの名前としては問題ないが、その内容は「植物関連」の中に「本立て」があるなど独特な分類をしている。また「木のカーテン(すだれ)」、「木製じゃないテーブル(事務机)」、「赤いとんがり帽子(三角カラーコーン)」など名前がわからない物品に対する言語表現も独特である。カテゴリーに関する説明は全ての物品に矢印を引き個別に説明し、カテゴリー全体としての説明は見られなかった。

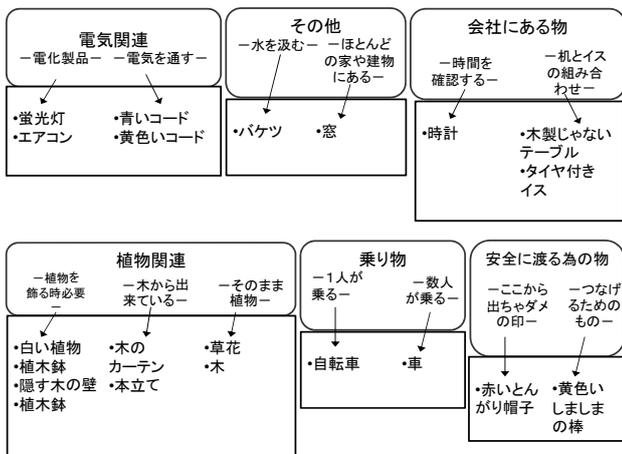


図3 対象者Cの 카테고리分類

### (4) 対象者 D

「家具」、「文房具」、「日用品」、「乗り物」など、使用する用途にそってカテゴリーが生成されているが、「コンクリート」、「空」のような抽出の仕方や、「自然にある物」というカテゴリーを生成する独自性が見られた。

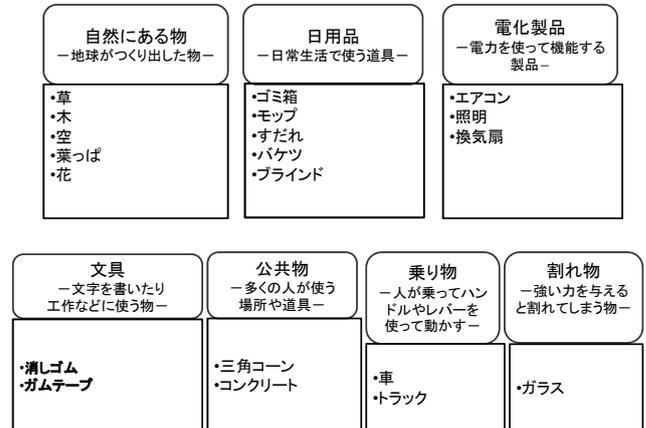


図4 対象者Dの 카테고리分類

## 4 考察

今回の結果から発達障害者がそれぞれ一定ではなく、個々にバラつきのある分類をしていることが明らかになった。また WAIS-III の IQ 値や就労経験の有無に関わらず、それぞれ異なった分類をすることが推察された。このことから作業のパフォーマンスの低さや指示理解の困難さの要因を考慮する時に、どのようなカテゴリーを生成しているかを把握することが重要であると考えられた。

以上の結果をふまえて、得られたカテゴリー分類の情報から就労マッチングやジョブコーチ支援を含む今後の就労支援の介入方法を検討することが課題である。

# 発達障害のある若者の就労支援の課題

－若年就労支援機関調査の結果が示すこと－

○望月 葉子（障害者職業総合センター 特別研究員）

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、近年、ハローワークやジョブカフェ、地域若者サポートステーションといった就労支援機関や大学等高等教育機関において、コミュニケーションや対人態度等の課題によって、また、発達障害を背景に、就職・職場定着に結びつかない若者が注目されており、彼らへの対応が急務の課題である。

障害者職業総合センターにおけるこれまでの研究では、発達障害のある者について「職場のルール理解と行動化」「コミュニケーションの課題改善」「対人態度の課題改善」等の対応が支援の課題として指摘されている（障害者職業総合センター調査研究報告書No.88, 2009；No.101, 2011）。発達障害のある者が就職して安定した職業生活を継続していくためには、担当する作業を企業が求める水準で遂行できることだけでなく企業文化への適応が求められる。しかし、障害特性により、企業内で用意されている一般研修や OJT 等だけ

で適応していくには困難が大きい者もいる。このことから、発達障害のある者について課題解消の見通しを持つことができるのか、あるいは障害特性に即した職場適応・定着までの支援や配慮を必要とするのか、を検討しておくことが職業準備の鍵となる。

本報告では、「若年就労支援機関における発達障害のある若者の就労支援の課題に関する調査」の結果から発達障害者支援の課題を検討する。

## 2 調査の概要

### (1) 調査対象：

若年就労支援機関<sup>\*注</sup>314箇所（若年コミュニケーション要支援プログラム実施ハローワーク57所、新卒応援プログラム実施ハローワーク59所、地域若者サポートステーション110所、ジョブカフェ88所）。

### (2) 調査時点：平成23年10月1日現在

### (3) 調査項目：

#### ① 利用者の概要

② 職場における「コミュニケーション」と「ビジネスマナー」（コミュニケーション7領域31項目、ビジネスマナー5領域28項目については障害者職業総合センター調査研究報告書No.101で企業対象に実施した調査項目）に関する「要支援者の有無」「支援の有無」「支援の困難さ」

\*注 若年コミュニケーション要支援プログラム：

ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、専門的な相談、支援を実施する。平成20年度から段階的に設置。

新卒応援プログラム：

厳しい就職環境、雇用情勢が見込まれる中、新卒者・若年者対策を強化するために、「新卒応援ハローワーク」においてワン・ストップ・サービスを推進する。対象は大学等の卒業年次（大学は4年生、短大は2年生など）に在学、既卒3年以内の卒業生および新卒応援ハローワークでの支援を希望する高校生および既卒者。

地域若者サポートステーション：

ニート等の若者の自立を支援するために、地方自治体、民間団体との協働により、若者自立支援ネットワークを構築するとともに、個別・継続的な相談、各種セミナー、職業体験など総合的な支援を行う厚生労働省委託事業。対象は若者全般。平成18年度より実施。

ジョブカフェ：

正式名称は「若年者のためのワンストップサービスセンター」。若者が自分に合った仕事を見つけるためのいろいろなサービスを、1か所で受けられる場所として46都道府県が設置。ハローワークを併設している所もある。

(4) 調査方法：郵送により送付・回収  
(回収数155所：回収率49.4%)

### 3 回答機関・部署の概要

表1に、分析対象所の概要を示す。

なお、若年コミュニケーション能力要支援プログラムと新卒応援プログラムについては、ハローワークによって配置部署や通称等が多様であり、回答部署もまた多様であった。これは、若年コミュニケーション能力要支援プログラムが専門援助に設置されている所や若年窓口を設置されている所等、発達障害のある者のみならず要支援者の利用可能性を高めるための配慮等が行われている点を反映している。

表1 回答機関・部署の概要

機関・部署名 (全体：n=155)	回答数 内訳
若年コミュニケーション能力要支援プログラム	27
新卒応援プログラム	26
若年支援・新卒応援	5
ハローワーク障害者相談窓口	4
地域若者サポートステーション	45
ジョブカフェ	41
その他の部署	3
複数部署回答	2

### 4 結果と考察

#### (1) 若年就労支援機関における

発達障害の把握及び問題の把握の現状

図1～2に平成23年4月から9月の6ヶ月間の各機関・部署における発達障害の把握、およびコミュニケーションや対人態度、精神的不安定の問題の把握の現状を示す(ここでは、利用者数に関する回答のあった機関・部署を分析対象としたため、表1とは異なっている)。

発達障害の診断を有する者の把握の状況については、若年コミュニケーション要支援プログラム実施ハローワーク(若コミ)が最も多く、次いで地域若者サポートステーション(サポステ)が多い。また、障害を疑う利用者の把握については、「若コミ」、「サポステ」、新卒応援ハローワーク(新卒応援)の順

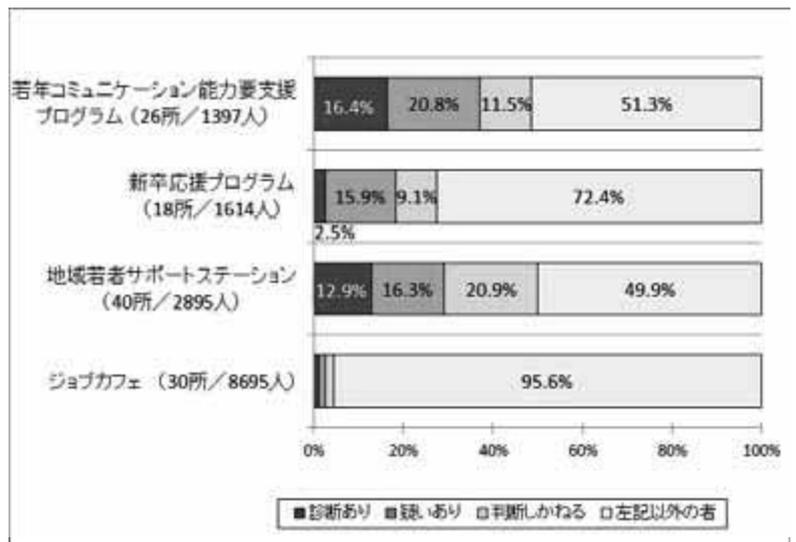


図1 利用者における発達障害の把握

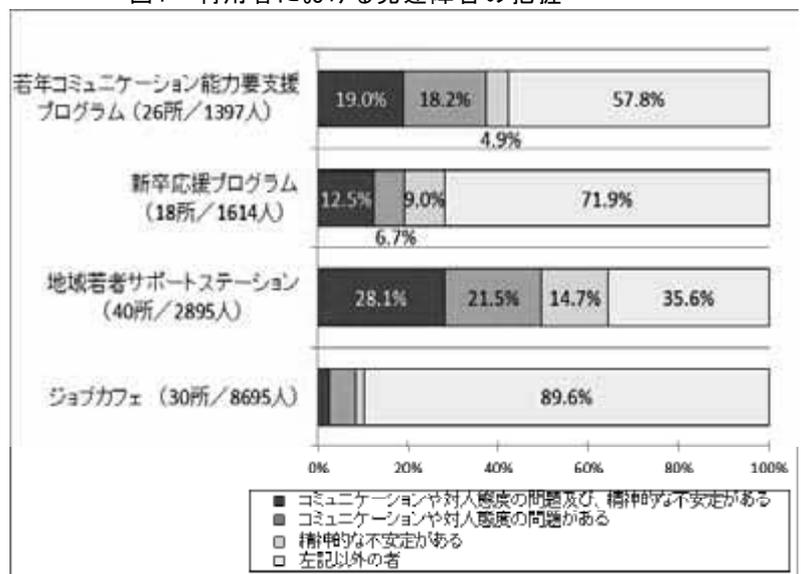


図2 コミュニケーションや対人態度・精神的不安定の問題の把握

に多い。これに対して「ジョブカフェ」ではいずれの比率も少ない。ただし、ジョブカフェ利用者の実数については、他機関に比べてきわめて多い点に注意が必要である(図1)。

また、コミュニケーションや対人態度、精神的不安定の問題を有する者の把握の状況については、「サポステ」が最も多く、次いで、「若コミ」、「新卒応援」の順に多い。これに対して、「ジョブカフェ」ではいずれの問題の比率も少ない。ここでも、ジョブカフェの利用者の実数が他機関に比べてきわめて多い点、言い換えると問題を有する利用者の実数には注意が必要である(図2)。

(2) コミュニケーション・ビジネスマナーの支援

表2～3にコミュニケーションとビジネスマナーに関する要支援者、自機関における支援実施、支援実施上の困難、の有無についての回答を示す。

【課題を有する利用者の概要】

コミュニケーションにおいてもビジネスマナーにおいても、全体的に「課題を有する利用者」は7割を超えて把握されていた。

表2 コミュニケーションの課題を有する利用者の現状と支援の概要

(単位：%)

		課題のある者がいる・想定される				支援プログラム・相談等自機関で実施している				自機関で実施する場合には困難がある			
		窓口系	新卒系	サボスタ	ジョブカフェ	窓口系	新卒系	サボスタ	ジョブカフェ	窓口系	新卒系	サボスタ	ジョブカフェ
情報の理解	相手の主張を理解できる	88.9	73.1	88.9	73.2	40.7	15.4	53.3	31.7	29.6	73.1	48.9	48.8
	言外の意味を理解できる	88.9	76.9	93.3	78.0	33.3	15.4	51.1	34.1	33.3	76.9	57.8	56.6
	正しい理解のために質問できる	88.9	80.8	93.3	80.5	37.0	15.4	48.7	34.1	33.3	73.1	51.1	56.1
情報の伝達	正しく情報を伝えられる	88.9	69.2	91.1	75.6	37.0	15.4	55.6	31.7	40.7	61.5	48.9	46.3
	伝達内容をまとめて説明できる	88.9	76.9	93.3	75.6	25.9	15.4	55.6	31.7	40.7	69.2	51.1	46.8
	与えられた情報に説明できる	92.8	69.2	91.1	75.6	25.9	11.5	51.1	31.7	48.1	61.5	51.1	53.7
	相手の理解にあわせて説明できる	88.9	76.9	88.9	75.6	22.2	15.4	37.8	31.7	48.1	65.4	57.8	61.0
	説明に必要なシズメを作成できる	77.8	61.5	86.7	53.7	7.4	7.7	22.2	17.1	51.9	73.1	60.0	53.7
	シズメなどを活用して説明ができる	77.8	61.5	84.4	56.1	7.4	7.7	24.4	17.1	55.6	73.1	57.8	56.1
報告・連絡・相談	適切な時期に報告・連絡・相談ができる	85.2	69.2	93.3	63.4	7.4	15.4	53.3	29.3	59.3	65.4	51.1	48.8
	必要な情報を簡潔に伝えられる	85.2	69.2	93.3	63.4	11.1	15.4	51.1	29.3	55.6	61.5	48.9	51.2
	適切に伝達手段の使い分けができる	81.5	65.4	93.3	65.9	7.4	15.4	44.4	29.3	63.0	69.2	48.9	46.3
意思の表明	困ったときに相談ができる	85.2	69.2	97.8	70.7	33.3	19.2	68.7	34.1	37.0	69.2	40.0	39.0
	SWHを明確にして説明できる	85.2	65.4	93.3	68.3	22.2	19.2	44.4	29.3	48.1	65.4	42.2	48.8
	TPOに応じて、意見を主張できる	88.9	76.9	88.9	65.9	22.2	23.1	51.1	26.8	55.6	61.5	51.1	51.2
相手の意見の尊重	わかりやすく意見を主張できる	88.9	73.1	91.1	78.0	22.2	19.2	51.1	31.7	40.7	65.4	51.1	48.8
	相手の意見を受け入れられる	88.9	73.1	88.9	73.2	29.6	15.4	55.6	31.7	40.7	69.2	48.9	61.0
	自分と異なる考え方を否定しない	85.2	76.9	84.4	73.2	25.9	19.2	53.3	31.7	40.7	73.1	53.3	61.0
	苦手な相手とでもつきあえる	85.2	80.8	84.4	73.2	18.5	19.2	44.4	31.7	55.6	69.2	57.8	61.0
	立場の違いをさばやく理解できる	85.2	73.1	93.3	75.6	14.8	15.4	42.2	31.7	55.6	69.2	64.4	61.0
意見集約・交換	立場の違いを理解して対応できる	81.5	80.8	93.3	75.6	11.1	15.4	44.4	31.7	55.6	69.2	62.2	61.0
	相手の意見の整理、要約ができる	85.2	61.5	86.7	65.9	14.8	11.5	40.0	26.8	51.9	69.2	57.8	56.1
	異なる意見の整理、要約ができる	81.5	61.5	88.9	65.0	11.1	11.5	37.8	24.4	63.0	73.1	55.6	56.6
組織内での行動	権限の他者と意見交換が行える	77.8	65.4	91.1	65.9	7.4	15.4	51.1	26.8	59.3	73.1	55.6	56.6
	仕事で担当する者の名前や職を覚える	66.7	50.0	71.1	46.3	11.1	7.7	35.5	19.5	63.0	65.4	42.2	48.8
	相手の言動を察知して行動ができる	77.8	61.5	88.9	65.9	11.1	15.4	53.3	24.4	59.3	68.2	44.4	56.6
	グループや集団で行動ができる	77.8	65.4	91.1	63.4	7.4	11.5	60.0	24.4	70.4	76.9	42.2	51.2
	組織の規則に従った行動ができる	74.1	61.5	82.2	58.5	7.4	11.5	42.2	19.5	66.7	76.9	44.4	46.3
	組織の慣習・慣行に対応できる	70.9	65.4	77.8	63.4	3.7	11.5	40.0	19.5	70.4	76.9	44.4	56.1
組織のコントロールができる	77.8	65.4	88.9	68.3	11.1	7.7	51.1	22.0	70.4	76.9	55.6	56.6	

表3 ビジネスマナーの課題を有する利用者の現状と支援の概要

(単位：%)

		課題のある者がいる・想定される				支援プログラム・相談等自機関で実施している				自機関で実施する場合には困難がある			
		窓口系	新卒系	サボスタ	ジョブカフェ	窓口系	新卒系	サボスタ	ジョブカフェ	窓口系	新卒系	サボスタ	ジョブカフェ
挨拶等の基本	勤務中の挨拶、お詫びやお礼が適切にできる	81.5	73.1	97.8	63.4	33.3	34.6	73.3	36.6	33.3	46.2	26.7	26.8
	敬語の種類や表現を使い分ける	85.2	73.1	97.8	70.7	25.9	34.6	68.9	43.9	40.7	50.0	40.0	38.6
	好意の持たれる発言ができる	81.5	69.2	97.8	75.6	25.9	30.8	66.7	46.3	44.4	50.0	51.1	41.5
電話の使い方の基本	電話が適切に受けられる	74.1	57.7	88.9	68.3	25.9	23.1	55.6	39.0	48.1	53.8	33.3	34.1
	電話の取り次ぎが適切にできる	70.4	61.5	86.7	63.4	18.5	19.2	45.7	36.6	55.6	50.0	40.0	36.6
	取り次がない電話の対応ができる	74.1	57.7	88.9	63.4	14.8	19.2	42.2	36.6	55.6	53.8	44.4	39.0
	電話のメモを作成することができる	74.1	50.0	88.9	63.4	14.8	19.2	51.1	36.6	51.9	50.0	42.2	36.6
	電話で適切な言い方ができる	77.8	61.5	91.1	65.9	22.2	19.2	55.6	41.5	44.4	53.8	44.4	43.9
マナーに則して携帯電話を使う	70.4	61.4	77.8	58.5	22.2	15.4	35.6	39.0	44.4	46.2	40.0	29.3	
訪問・来客対応の基本	アポイントを的確に取る	81.5	57.7	91.1	61.0	29.6	19.2	44.4	31.7	55.6	50.0	44.4	41.5
	訪問時のマナーをわかまえている	85.2	65.4	88.9	65.9	29.6	23.1	46.7	39.0	44.4	50.0	42.2	41.5
	名刺の受け渡しが適切にできる	74.1	53.8	93.3	61.0	14.8	23.1	46.7	34.1	48.1	50.0	35.6	34.1
	適切に自己紹介ができる	77.8	69.2	93.3	65.9	25.9	34.6	64.4	36.6	37.0	53.8	35.6	36.6
	来客対応のマナーをわかまえている	74.1	61.5	88.9	63.4	7.4	19.2	42.2	29.3	59.3	53.8	48.9	39.0
	来客の取り次ぎができる	74.1	53.8	88.9	58.5	7.4	15.4	33.3	24.4	63.0	53.8	51.1	39.0
取り次がない来客の対応ができる	74.1	53.8	88.9	58.5	7.4	15.4	33.3	24.4	63.0	53.8	53.3	41.5	
社会人としての役割の責任	指示内容の要点を整理できる	81.5	61.5	93.3	65.9	29.6	15.4	42.2	26.8	55.6	61.5	40.0	51.2
	指示内容を正確に伝えられる	81.5	57.7	91.1	70.7	29.6	11.5	44.4	29.3	51.9	61.5	42.2	56.1
	結論、前向きな発言ができる	88.9	69.2	86.7	63.4	37.4	26.9	57.8	29.3	40.7	61.5	33.3	36.6
	他者に迷惑をかけずに行動できる	77.8	65.4	84.4	63.4	14.8	19.2	55.6	26.8	44.4	53.8	31.1	51.2
障壁的	組織における立場を理解している	70.4	61.5	86.7	58.5	18.5	15.4	37.8	22.0	51.9	53.8	46.7	56.1
	組織規程を守る	70.4	61.5	77.8	53.7	18.5	15.4	37.8	24.4	51.9	50.0	35.6	41.5
	指示系統に沿って業務を遂行できる	70.4	61.5	86.7	56.1	14.8	15.4	42.2	19.5	63.0	57.7	37.8	48.8
	業務指示を最後までやり抜ける	74.1	57.7	91.1	58.5	14.8	15.4	42.2	22.0	66.7	61.5	35.6	46.3
	組織目標達成のために目標を立てる	63.0	57.7	88.9	58.5	7.4	7.7	37.8	19.5	70.4	65.4	48.9	53.7
	ミスなどの状況を適切に説明できる	74.1	53.8	88.9	58.5	14.8	7.7	40.0	22.0	70.4	61.5	46.7	51.2
	知識・技能を速く習得する	63.0	57.7	84.4	56.1	11.1	7.7	35.6	19.5	66.7	61.5	51.1	48.8
次なる課題の発見を考えている	66.7	53.8	91.1	58.5	14.8	7.7	37.8	19.5	66.7	61.5	55.6	56.1	

濃い網掛け：85%以上 網掛け：70～85%未満 薄い網掛け：50～70%未満 網なし：50%未満

「サポステ」が最も多く、次いで、「若コミ」、  
「新卒応援」、「ジョブカフェ」の順に支援の必  
要性が把握されていた。また、「サポステ」につ  
いては、おおむね85%の水準で把握されていた。

### 【支援の実施の現状と課題】

自機関における支援の実施状況についてみる  
と、いずれの領域の項目においても、「サポステ」  
が圧倒的に高いことがわかる。しかし、自機関に  
おける支援の困難性という点では、「サポステ」  
を含めて4機関ともに半数程度は支援の困難性を  
認識していた。中では、「新卒応援」で突出して  
困難性の認識が高く、「若コミ」では相対的に低  
かった。

しかし、コミュニケーションとビジネスマナー  
の支援について、実施困難とする割合が極めて高  
い領域や項目があることもまた明らかとなった。  
支援の現状については、先に実施した企業調査の  
結果、支援の優先順位が高いとされた項目と関連  
づけて検討することもまた必要である。なぜなら、  
コミュニケーションにおいては、例えば「組織内  
外の行動」が、またビジネスマナーについては、  
すべての領域が優先順位が高いとされているが、  
これらの項目は自機関において支援が困難である  
と回答されているからである。したがって、こう  
した支援メニューは、「いつ」「どこで」「どのよ  
うに」用意できるのかについて、特に検討が必要  
となる。

## 5 調査のまとめと今後の課題

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関し、「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、  
現在の行動特徴に照らして支援が必要であるかど  
うかを検討する必要がある。特に、若年就労支援  
機関において相談を開始した者に対して、専門的  
支援として職業リハビリテーション機関における  
支援を勧めるかどうかについても、重要な提案と  
なる。しかし、こうした支援のためには、相談の  
みならず、特性評価や職業評価、利用者の経験に  
即した丁寧な検討が必要になることも多い。

4種の若年支援機関についてみると、発達障害

の有無とは別に、要支援者に共通した課題がある  
ことが確認された。しかし、具体的な支援メニュ  
ーについてはそれぞれの機関の特徴が明らかとな  
った。

「新卒応援」を利用する在学・既卒者について  
は、教育機関以外の就労支援の経験が少ない点で、  
教育機関における支援の実態との関連を検討して  
いくことが求められるとともに、他の就労支援機  
関に「つなぐ」支援の必要性が示唆される。

また、体験的場면을有する支援メニューの多様  
さからみると、設立の趣旨から「サポステ」がも  
っとも大きく、「ジョブカフェ」、「ハローワーク」  
の順となっており、この逆順で体験的支援の代わ  
りに相談機能が増えていく。

したがって、4機関内での連携を構想するとき  
には、必要に応じてそれぞれの機関のメニューや  
アクセシビリティを考えることになるだろう。

また、設立の趣旨にワンストップ・サービスで  
あることを掲げる機関（「新卒応援」と「ジョブ  
カフェ」）があるが、職業リハビリテーション機  
関については、こうしたワンストップ・サービス  
の関係機関として明示的には想定されていない。  
さらに、「サポステ」はニート対策を含めた若者  
全般を、「若コミ」は発達障害を含めた要支援者  
をそれぞれ対象としており、職業リハビリテーシ  
ョン機関との連携は今後の検討課題である。

こうしたことから、機関連携においては、若年  
支援機関における効果的な問題解決の「流れを構  
想」すること、必要に応じて医療機関や職業リハ  
ビリテーション機関との「連携を構想」すること、  
場合によっては生活支援もまた関連機関と位置づ  
けることが必要である。この点に関しては、現在、  
ヒアリング調査により好事例を収集しており、調  
査研究報告書において併せてとりまとめを行う予  
定である。

### 【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 特性に応じた作業支援の検討（1）

## －情報処理過程の特性から見た作業上の職業的課題の評価－

○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・渡辺 由美・佐善 和江（障害者職業総合センター職業センター企画課）

### 1 目的

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・求職者雇用支援機構のホームページに掲載されている実践報告書及び支援マニュアルを参照 <http://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/hattatsu.html>）。

プログラムでは、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。

発達障害者へ作業の支援を行う際、作業スキルそのものの職業的課題も見られるが、対人スキル等、様々な課題が絡み合うことも多く見受けられる。幅広い視点から、支援を捉えていく必要があると考えられる。本稿では、プログラムの作業において認められた職業的課題を、情報処理過程の視点から整理し、プログラム受講者の課題の傾向について考察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。プログラム中における作業および作業内容は図1で示したとおりである。これら作業で認められた職業的課題を、図2に示した情報処理過程の視点から、作業遂行課題(1)と作業周辺課題(2～5)に整理した。それぞれの課題について、平成23年度までのプログラム受講者の行動観察を集約し、作業における職業的課題の評価表(表1)を作成した。対象者の評価は、プログラム終了時点の様子について、担当者(4名)間での討議により評価を確定した。作業の正確性と速度の

項目については、ワークサンプル幕張版(MWS)を用いた基準を設定して評価を行った。

#### (2) 対象

平成21年度第1期から23年度第4期までのプログラム受講者(アスペルガー症候群, 広汎性発達障害, 注意欠陥多動性障害)42名(男性33名, 女性9名, 22～23年度は2グループ同時開講であったが筆者らの担当グループのみ対象)。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。

<b>ワークサンプル幕張版(MWS)</b> 事務課題(物品請求書作成等)、OA課題(文書入力等)、実務課題(ピッキング、プラグタッパ組立等)を通じた、様々な作業の体験、作業手順書の活用体験	
<b>園芸作業、菓子製造</b> 工程数の多さ(準備→製造→後片付け)や判断基準や終了基準の曖昧さへの対応	<b>商品管理作業</b> 物流業務を想定した、ライン作業(ピッキング→検品→請求書作成)
<b>データ管理作業</b> パソコンを用いた、データ入力、グラフ作成、データ更新等	<b>コンテンツサービス</b> 雑誌、書籍の表紙・目次をコピーし閲覧事務機器の使用
<b>メモ帳作成</b> 製本機、断裁機の使用、危険やミスを回避・予防する行動(指差し+呼称)	<b>ボールペン作業</b> 組立作業 ライン作業(組立・検品・箱詰め)
<b>清掃作業</b> 個別または集団作業、道具の使用、移動を伴う作業、判断基準の曖昧さ	<b>その他、個々に応じた作業</b> 実習に向けた作業、複数作業の同時指示作業スケジュールを用いた作業計画、等

図1 プログラムにおける作業と作業内容

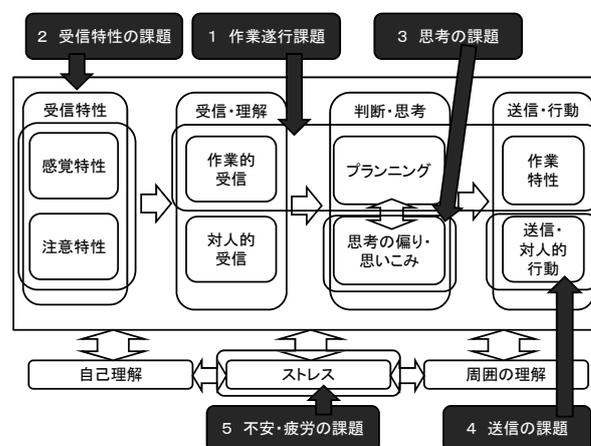


図2 情報処理過程から見た作業上の職業的課題  
(1:作業遂行課題、2～5:作業周辺課題)

表1 情報処理過程からみた作業における職業的課題の評価表

項目	作業上の職業的課題の内容	評価			
		1:課題なし	2:対処可能な課題あり 補完方法の使用等により、 自分自身で対処可能な課題	3:対処困難な課題あり 自分自身での対処が困難であり、 周囲の配慮が必要な課題	
1 作業 遂行 課題	作業の理解	①口頭指示を受けたり、作業マニュアルを見て、新しい作業や作業の変更点を理解することへの課題。 ②作業指示を受ける際、内容を理解することの課題。	・作業の理解に関して、特に課題は見られず、新しい作業についてもすぐに理解が可能。 ・作業指示の際、特に配慮しなくても理解が可能。	・メモの活用やマニュアルの工夫等によって、ある程度の作業の理解や変更への対処が可能。 ・作業指示の際、ゆとりと伝えれば理解が可能。	・新しい作業や作業の変更が困難で、繰り返し慣れた作業である必要がある。 ・作業指示の際は短く、わかりやすく伝える必要がある。
	プランニング	①繰り返し行っている慣れた作業においても、作業手順が覚えられなかったり、手順が抜けやすいことの課題。 ②複数の作業が指示されたときに、優先順位が分からない。作業の順番が決められないことの課題。 ③就業時間(出勤、休憩)が守れないことの課題。	・作業のプランニングについての課題は見られず、適切に作業を遂行することが可能。	・多少のプランニングに関する課題はあるものの、チェックリスト等によって対処が可能。	・繰り返し慣れた作業でも手順が抜けたり、複数作業の優先順位がわからない、就業時間を守れない等、プランニングに関しての作業上の課題が多くみられ、さまざまな対処法を行うが対応が困難。
	正確性	①作業のミスが、どの作業種においても見られることの課題。 ※MWS(ワークサンプル幕張版)での基準 数値チェック、物品請求書作成、作業日報集計、文書入力、検索修正、ピッキングを3ブロック程度実施して、ミスの状況を把握する。 ②繰り返し作業を行っても、ミスがなくなるしないことの課題。 ③見直しの手順が定着しづらく、ミスを見落とししてしまうことがしばしば見られることの課題。	・MWSでの6つの基準中、4種以上の作業でミスなく作業を行う事が可能。 ・ほとんどの作業において、ミスなく作業を行うことが可能。	・MWSでの6つの基準中、2~3種の作業でミスなく作業を行う事が可能。 ・ミスが出て、繰り返ししていく中でコツや対処法を取得してミスなくできるようになる。	・MWSでの6つの基準中、1種の作業でミスなく行う事ができる。もしくは、どの作業においてもミスが生じる。 ・多くの作業でミスが生じやすく、繰り返し行ってもミスがなくなりにくい。 ・見直しが定着しづらく、ケアレスミス等の些細なミスが出やすい。
	作業速度	①作業を遂行するのに、一般の平均よりも多くの時間を要することの課題。 ※MWS(ワークサンプル幕張版)での基準 a:数値チェック レベル3で1分以内 b:物品請求書作成 レベル2で9分以内 c:作業日報集計 レベル3で9分以内 d:文書入力 レベル3で4分以内 e:ピッキング レベル2か4で4分以内 f:プラグタップ レベル2で5分以内 ②繰り返し行っても、作業速度が改善されないことの課題。	・6つの基準中、5つ以上通過している。 ・ある程度、どの作業においても標準的な作業速度で進めることが可能。	・6つの基準中、2~4つ通過している。 ・得意な作業種と苦手な作業種が混在している。	・6つの基準中、1つ通過、またはいずれも通過しない。 ・どの作業においても、標準よりも多くの時間を要する。
	手先協応性	①微細な操作や協応性を要する作業の困難さ(細かな部分まで正確に操作を行うことの困難さや、所要時間を要すること)の課題。	・作業上の手先協応性に関する課題は、おおよそ見られない。	・多少の手先協応性についての課題は見られるものの、ある程度の対処が可能な状態。	・手先協応性の課題が多く、細部の操作が困難な状態。 ・手先の協応性を要する作業にかなり多くの時間を要する状態。
2 受信 特性 の 課題	感覚・刺激への過敏性	①視覚、聴覚、触覚、味覚、嗅覚、気温、湿度等の感覚刺激に対する過敏さからくる作業上の課題。 ②近くに人がいることや特定の人への過敏さからくる作業上の課題。	・どのような作業環境においても、ある程度適応が可能。	・感覚の過敏さや、近くに人がいることが気になることもあるが、作業を行っていくのに、おおよそ支障が出ない範囲。 ・近くに人がいると気になってしまい、作業に集中できない。 ・特定の人が気になり、作業を続けることができない。	
	注意・集中	①注意持続の困難さ、特定刺激に注意を向けることの困難さ、他の刺激への振られやすさからくる作業上の課題。 ②作業以外の事が頭から離れられないことからくる作業上の課題。 ③作業に対する好みの激しさやモチベーションからくる作業上の課題。	・作業への注意・集中での課題は見られず、どのような作業環境・作業種においても、安定して作業を進めることができる。	・多少の注意・集中に関する課題は見られるものの、作業に支障は見られなかったり、対処が可能な状態。	・注意持続時間が短かったり、些細な刺激で注意がそれたり、作業に支障が見られる状態。 ・ファンタジーの世界に入りやすく、作業に集中できない状態が多い。 ・作業へのモチベーションが低く、やる気が見られなかったり、無気力な状態。
3 作業 周辺 課題	作業への思い込み	①同様な作業での過去の失敗経験から作業遂行が困難になる課題。作業ミスにより、激しく落ち込み、作業困難になる課題。 ②作業に関する他者へのネガティブな感情経験から作業遂行が困難になる課題。 ③許可を得ず、思いついた手順に変更してしまうことの課題。 ④他者からのアドバイスを受け入れることが困難で、自分なりのやり方を貫こうとするものの課題。	・特に作業に支障が出てくるような思い込みは見られない。	・多少の作業への思い込みが見られる場合もあるが、作業に支障は見られることはない。	・作業への思い込みが強く、作業を続けることが困難になったり、体調を崩してしまうことが見られる。 ・自分勝手に作業を変更してしまうことがあり、相手のアドバイスを受け付けにくい。
	作業の振り返り	①作業結果に対する振り返りが困難で、一般的な内容の表現にとどまってしまうことの課題。 ②他者からの振り返りの視点を受け入れにくいことの課題。 ③過去の振り返りを忘れてしまい、同じミスを繰り返してしまうことの課題。	・作業結果に対する振り返りが的確で、他者からの振り返りの視点も受け入れて考えることが可能。	・振り返りの際に、他者から多少のヒントがあることで、的確な振り返りが可能。	・作業結果の振り返りが、実際の結果とかけ離れていて、振り返ることが困難。 ・他者から振り返りの視点を伝えても、受け入れにくい。 ・過去の振り返りを忘れやすい。
4 送 信 の 課題	作業上のソーシャルスキル	①基本的なソーシャルスキル(挨拶、報告、質問、謝罪)に対する課題。 ②スキル使用上の課題(タイミング、態度、言葉遣い等)。	・基本的な作業上のソーシャルスキルには課題は見られない。	・多少のソーシャルスキルの課題は見られるが、伝えることで対処が可能。	・多くのソーシャルスキルの課題が見られ、伝えても対処が困難。
	発言内容	①作業を行う際の発言に対する課題(一方的にしゃべりすぎる、話の内容がしる、相手に攻撃的になる等)。 ②特殊な表現を用い、理解困難な発言が多い課題。 ③作業の依頼を断ることができず、すべて受け入れ、作業をこなすのが困難になる課題。	・作業上の発言について、特に課題は見られない。	・多少の発言内容に関する課題はあるものの、対処が可能。	・発言内容についての課題が多く、作業の遂行が困難となり、対処が困難な状態。
5 不安 ・ 疲労 の 課題	不安・緊張	①特定の作業場面や新しい作業場面に対する不安・緊張が強く、作業遂行に支障が見られる課題。 ②不安・緊張が強く、パニックや体調不良につながりやすい課題。 ③同僚や上司が気になり緊張が強くなり、作業に支障が見られる課題。	・多少の不安や緊張があっても、作業を進めていくのに特に課題は見られない。	・不安や緊張があるものの、次第に和らいていったり、他者と話す等で解消が可能な状態。	・不安や緊張が強く、体調不良やパニックに至る等、作業を進めていくのが困難な状態になりやすく、対処が困難。
	易疲労性	①作業を続けることで疲労が蓄積しやすく、作業続行が困難になる課題。 ②特定の作業(パソコン作業での目の疲れ、立ち作業が苦手等)で、疲労が蓄積されやすいことの課題。 ③職場での対人関係で疲労が蓄積し、作業に支障が生じることの課題。	・疲れをためることなく作業を進めることができる。 ・休憩も適切に取ることができる。	・作業での疲労が蓄積されやすいものの、休憩を取ることで対処が可能。	・疲労が蓄積しやすく、体調不良に陥りやすい。 ・休憩のタイミングや過ごし方を自分で管理することが困難。

表2 プログラムで見られた作業上の職業的課題の評価結果  
作業遂行と作業周辺における対処困難な課題の有無によるタイプ分け

タイプ	プログラム受講者		評価結果 (1:課題なし、2:対処可能な課題あり、3:対処困難な課題あり)												
			作業遂行課題					作業周辺課題							
	No.	診断名	作業の理解	プランニング	正確性	作業速度	手先協応性	受信特性の課題		思考の課題		送信の課題		不安・疲労の課題	
							感覚・刺激への過敏性	注意・集中	作業への思い込み	作業の振り返り	作業上のソーシャルスキル	発言内容	不安・緊張	易疲労性	
① 対処困難な課題が見られないタイプ	1	アスペルガー障害	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
	2	アスペルガー障害	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
	3	広汎性発達障害	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2
	4	アスペルガー障害	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1
	5	アスペルガー障害	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1
② 作業周辺に対処困難な課題が見られるタイプ	6	アスペルガー障害	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	
	7	注意欠陥多動性障害	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	
	8	注意欠陥多動性障害	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	
	9	注意欠陥多動性障害	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	
	10	アスペルガー障害	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	
	11	広汎性発達障害	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	3	2	1
	12	アスペルガー障害	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2
	13	広汎性発達障害	1	1	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2
	14	アスペルガー障害	1	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1
	15	広汎性発達障害	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3
	16	アスペルガー障害	2	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1
	17	アスペルガー障害	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3
③ 作業遂行に対処困難な課題が見られるタイプ	18	広汎性発達障害	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
	19	広汎性発達障害	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
	20	アスペルガー障害	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	
	21	アスペルガー障害	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1
	22	アスペルガー障害	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	
	23	注意欠陥多動性障害	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
④ 作業遂行と作業周辺の両方に対処困難な課題が見られるタイプ	24	アスペルガー障害	2	2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	2	
	25	広汎性発達障害	2	1	3	1	1	2	3	1	1	2	2	3	
	26	広汎性発達障害	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	
	27	アスペルガー障害	1	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	1	
	28	注意欠陥多動性障害	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	
	29	アスペルガー障害	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3
	30	広汎性発達障害	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1
	31	広汎性発達障害	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	3	
	32	アスペルガー障害	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	
	33	アスペルガー障害	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1
	34	学習障害・注意欠陥多動性障害	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	
	35	アスペルガー障害	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	
	36	広汎性発達障害	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
	37	注意欠陥多動性障害	1	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3
	38	注意欠陥多動性障害	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2
	39	広汎性発達障害	3	1	3	2	2	2	3	1	3	3	2	1	3
	40	広汎性発達障害	2	1	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2
	41	広汎性発達障害	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
	42	アスペルガー障害	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
対処困難な課題ありの割合			7%	19%	48%	19%	14%	24%	31%	36%	29%	17%	21%	17%	33%

※対処困難な課題ありの割合の塗りつぶしは、25%を超える場合

### 3 結果・考察

作業上の職業的課題の評価結果を表2に示した。作業遂行特性と作業周辺特性において、困難な職業的課題の有無から4タイプに分類した。

#### (1) 全体的考察

職業的課題の分布をみると、一定の傾向や規則性は見られにくく、プログラム受講者ごとに様々な課題が混在して見られることが分かり、発達障害の多様性がうかがわれる。評価表を用いることで、一人ひとりの作業上の課題の整理につながるのではないかとと思われる。

#### (2) タイプ別考察 (図3)

4つのタイプについての人数および割合について注目すると、①対処困難な課題が見られないタイプが5名(12%)、②作業周辺に困難な課題が見られるタイプが12名(29%)、③作業遂行に困難な課題が見られるタイプが6名(14%)、④作業遂行と作業周辺の両方に困難な課題が見られるタイプが19名(45%)であった。大多数に困難な職業的課題が存在しているという結果(37名, 88%)となった。タイプ別には、④が最も多く、様々な対処困難な職業的課題が混在しており、対処方法の組み合わせが必要な事例の多さが示唆される。

また、作業遂行に困難な課題が見られるタイプの合計(25名, 59%)に比べ、作業周辺に困難な課題が見られるタイプの合計(31名, 74%)が多いという結果となった。このことから、作業自体への支援のみでなく、作業周辺の課題への支援の重要性が考えられる。

#### (3) 特性ごとの考察

作業遂行特性に困難な課題がある人数に注目す

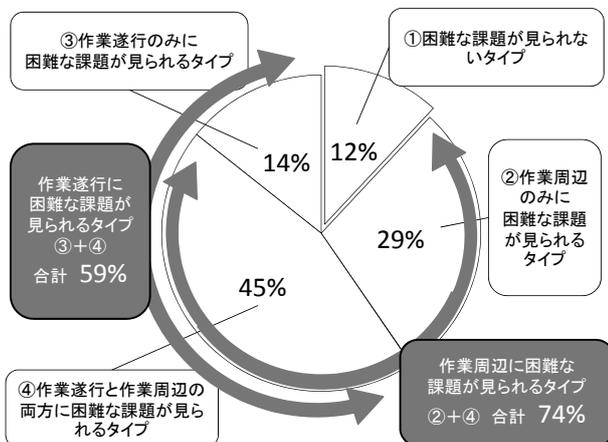


図3 タイプ別の割合

ると、正確性の課題(20名, 48%)が顕著に見られ、発達障害者の作業的課題の特徴の一つと考えることができる。正確さは作業を行う際に、第一に問われる要素であり、いかに見直しを定着するか等、支援の工夫が重要であると思われる。

一方、作業周辺での困難な課題については、注意・集中(13名, 31%)、作業への思い込み(15名, 36%)、作業の振り返り(12名, 29%)、易疲労性(14名, 33%)があげられる。これらの課題は、状態に応じ無理をさせないこと(注意・集中、易疲労性)や、個別的に齟齬が生じないように丁寧に伝えること(作業への思い込み、作業の振り返り)といった対応にとどまり、結果として多く現れたのではないかと。また、困難な課題が少ない特性として、感覚・刺激への過敏性(10名, 24%)、作業上のソーシャルスキル(7名, 17%)、発言内容(9名, 21%)、不安・緊張(7名, 17%)があげられる。これらの特性は、プログラム開始当初、困難な課題を呈する受講者が多く見られる。しかし、トレーニングによって対処法を取得できる特性(注意・集中、作業上のソーシャルスキル、発言内容)、慣れにより軽減する特性(不安・緊張)であり、プログラムを通じた効果もあって、最終的に少なくなったのではないかと考えられる。

### 4 結論

#### (1) 一人ひとり様々な特性の違い

作業上の職業的課題の評価表を作成し、プログラム受講者42名の評価を行った結果、受講者ごとの特性の違いが明らかとなった。作業遂行の課題よりも作業周辺での課題を有する受講者が多く見られ、作業周辺を含む幅広い視点からの支援が重要であることが考えられる。

#### (2) 評価表から支援への有効性

本評価表を用いることで、支援開始後の早期に職業的課題を評価することにより、支援しやすくなることがあげられる。

しかし、あくまでも作業面での評価であり、作業以外の対人的側面や思考・行動面の評価と連動させながら、支援を行う必要があると思われる。

#### 【文献】

1) 障害者職業総合センター:ワークサンプル幕張版 MWSの活用のために、(2010)

# 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 特性に応じた作業支援の検討（2）

## － 作業上の職業的課題に応じた支援の工夫 －

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

### 1 目的

先に発表した「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特性に応じた作業支援の検討(1)」(以下「検討(1)」という。)では、「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。)における受講者の作業上の職業的課題について、情報処理過程の視点から評価を行い、その傾向について考察した。本稿では、検討(1)で検討を行った情報処理過程の視点に基づき、プログラム受講者に見られた作業上の課題および効果のあった支援の工夫について整理し、考察を加えていきたい。

### 2 方法

#### (1) 方法

プログラム受講者に見られた作業上の職業的課題と、効果のあった支援の工夫をあげ整理する。整理する視点は、検討(1)と同様に、図1に示した情報処理過程における「受信・理解－判断・思考－送信・行動」の中で見られる課題の通りである(課題内容の詳細に関しては、検討(1)を参照)。

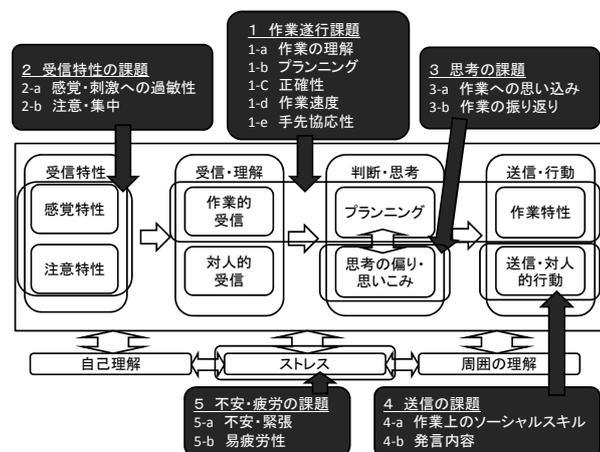


図1 作業上の職業的課題を整理する視点

#### (2) 対象

検討(1)と同様、平成21年度第1期から平成23年度第4期までのプログラム受講者(アスペル

ガー症候群, 広汎性発達障害, 注意欠陥多動性障害)42名(男性33名, 女性9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

プログラム受講者に見られた作業上の職業的課題と効果のあった支援の工夫について、特性ごとに整理した結果が表1, 2である。以下、課題ごとに考察を加えていきたい。

#### (1) 作業遂行課題 (表1)

**a 作業の理解** 口頭指示のみでの理解が困難な受講者が多く、「1手順ずつゆっくりと説明することや、「視覚的な手掛かりを用いる」工夫で、作業が理解しやすくなることが多く見られた。また、一般的な表現でなく、四捨五入を「0から4はポイ」といった「本人が理解できる言葉を用いた説明」も有効であった。一方で、全体像から示さないと作業を理解しがたく、「流れ図等で全体の流れを示す」ことが必要な場合もあった。理解しやすい方法は個々で異なるため、理解できる手段のアセスメントが重要と考えられる。

**b プランニング** 作業計画や優先順位を立てることが困難なことがあり、「日程表やチェックリストを用いて視覚的に確認する」工夫が有効となった。また、見通しを立てることが困難な場合には、「作業の流れを一定に保つ」ことで安定して作業に取り組むことができた。

**c 正確性** 見直しに課題がある場合が多く、「マニュアルに具体的な見直しの方法を記載する」工夫で、見直しが定着する場合があった。正確性は作業で第一に問われることが多いが、本人は速さの方を意識しすぎてしまい、ミスが出る場合もあり、「時間をかけてもいいことを確認する」工夫も必要であった。検討(1)において正確性における課題の多さを挙げたが、更なる工夫の必要性が示唆される。

表1 作業遂行課題におけるプログラムで見られた職業的課題と効果のあった支援の工夫

特性	プログラムで見られた職業的課題	効果のあった支援の工夫	
1-a 作業の理解	作業を覚えるときのマニュアル作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>話を聞きながらメモが取れなかった。</li> <li>メモ取りが遅く、見本の動きを見ることができなかった。</li> <li>複数手順の説明にすると一部記述が抜けてしまった。</li> <li>早合点に理解して、マニュアルに記入してしまった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>記入できるペースに合わせて説明を行った。</li> <li>説明後に見本の動作を示す、というように説明を分けて行った。</li> <li>1回の説明では1手順の説明とした。</li> <li>具体的に説明するように心がけ、記入内容の確認を行った。</li> </ul>
	作業の意味	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業自体の意味がイメージできないと理解できなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体像の説明後、担当する範囲を伝えるとスムーズに理解できた。</li> </ul>
	マニュアルの見飛ばし	<ul style="list-style-type: none"> <li>参照するもの、見飛ばしのミスが多く見られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ルーラーを用いて、1手順ずつ確認しながら進めると、手順が抜けなくなった。</li> </ul>
	手順説明時の理解困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>四捨五入の説明が理解できなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の理解できる言葉(四射五入で「0~4はポイ」)を用いて説明すると理解できた。</li> </ul>
	言葉の理解の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>口頭で作業を伝えても理解が困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジカメで説明の様子を撮影してもらい、写真を参照することで理解できた。</li> <li>本人にとってわかりやすい言葉で、マニュアルを作成した。</li> </ul>
1-b プランニング	計画的な作業遂行	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業計画に沿って自発的に作業を進めることが困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業日程表を使用することで、計画的に作業を進めることができた。他の作業を追加で指示された時は、計画表を修正することで対応できた。</li> </ul>
	作業の優先順位	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数の作業を指示されると優先順位が分からなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指示された作業のメモを用いて、納期の近いものから進めるように指示すると、優先順位を決めることができた。</li> </ul>
	作業の見通し	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業の見通しが立たないとストレスになり、不信感につながりやすい面が見られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>できるだけ日々の作業内容を一定にするようにした。変更がある時は理由も同時に伝えるようにした。</li> </ul>
	忘れ物	<ul style="list-style-type: none"> <li>提出物の期限を忘れてしまった。</li> <li>忘れ物を取りに家に戻ることが多く見られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持ち物チェック表を作成することで、前日に準備する習慣が定着した。</li> </ul>
	作業手順を覚えられない	<ul style="list-style-type: none"> <li>繰り返し同じ作業を行っても、日がたつと、手順を忘れてしまった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアルの参照を促した。自発的な参照の定着により、手順を忘れても作業を進めることができていた。</li> </ul>
1-c 正確性	誤字・脱字に気づかない	<ul style="list-style-type: none"> <li>類似している英字や同音漢字にミスが出やすかった。</li> <li>半角/全角の入力規則でミスが出やすかった。</li> <li>メールアドレスで見直しをしてもミスがなくならなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>留意点やこれまでのミスをメモしておくことで意識づけた。</li> <li>パソコン画面上と紙面上での2回の見直しを行うようにした。</li> <li>メールアドレスの入力は外して作業を行うように変更した。</li> </ul>
	見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>複雑な書類の作成になると、見直しをしてもミスがなくならなかった。</li> <li>見直しを行わないため、ミスに気づけなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>見直しのチェックポイント表を作成し、チェックしながら見直しを行った。</li> <li>二人で見直しをし、競争形式でミスを探るようにした。</li> <li>マニュアルを作成する際、見直しまでを手順として記載してもらった。</li> </ul>
	速さを意識しすぎる	<ul style="list-style-type: none"> <li>正確さよりも速さを意識してミスが出てしまった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>書面上で見直しの重要性について伝え、時間をかけてもいいことを確認した。</li> </ul>
	書類の見にくさによるミス	<ul style="list-style-type: none"> <li>見比べるものが離れていると、違いに気が付きにくかった。</li> <li>見る場所が飛んでしまいやすかった。</li> <li>ピッキングのような動く作業では、ルーラーの使用が困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>用紙を折り曲げて、近くになるようにして見比べを行った。</li> <li>ルーラーを用いて、見る場所を限定した。</li> <li>磁石式のルーラーを用いて、ずれにくくした。</li> </ul>
	記憶に頼る	<ul style="list-style-type: none"> <li>記憶力が良く、メモを取らないため、長い指示でもメモを取らずミスが出やすかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>常にメモを携帯するようしてもらい、指示の際にメモを取ることを促した。</li> </ul>
	マニュアルを見てもミスが減らない	<ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアルが複数ページに渡ると、見にくいためミスが出やすかった。</li> <li>マニュアルを見ても、作業手順の抜けに気づけなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1ページに収まるように、マニュアルを再度作成した。</li> <li>マニュアルに色付けをして見やすくした。</li> </ul>
1-d 作業速度	慎重すぎる作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>慎重に作業を進めすぎてしまい、時間を要してしまった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>慣れてくれば作業速度が上がってくることを伝え、作業速度は求めなかった。</li> </ul>
	細かな作業が苦手	<ul style="list-style-type: none"> <li>細かな作業は苦手意識が強く、不安・緊張が高まり、作業が進まなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スピードは求めず、自分のペースで進めていいことを伝えた。</li> </ul>
	見直しに時間がかかる	<ul style="list-style-type: none"> <li>何回も必要以上に見直しをして、時間がかかってしまった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>見直しの手順をマニュアルに記載し、必要なところで見直しを行ってもらうようにした。</li> </ul>
1-e 手先協応性	細かな作業が苦手	<ul style="list-style-type: none"> <li>細かな作業が苦手で、ドライバーやネジの取り扱いが困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>器用さを求められるような細かな作業は避けるようにした。</li> </ul>
	パソコンの操作が苦手	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダブルクリックがうまくできなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「カチカチ」と口頭でクリックするリズムを伝えながら進めた。</li> <li>ダブルクリックは用いず、「右クリック+開くをクリック」へと手順を変更した。</li> </ul>

d, e 作業速度・手先協応性 慎重に作業を進めすぎる点や細かな作業が苦手な点が課題として挙げられた。「まずは正確性を優先し、作業速度はいいので、マイペースに進める」ことを伝えることで、作業は遅いままであったが、遅いことへの焦りは改善された。また、手先協応性での課題として、器用さが求められる作業が大きなストレスとなる場合もあり、細かな作業は避けて、別の作業を行う方がいいと考えられる。

## (2) 受信特性の課題 (表2)

a 感覚・刺激への過敏性 視覚・聴覚・気温等や人の存在への過敏性が挙げられた。感覚特性自体は改善困難な特性であるため、「訴えをよく聞き、

できる限り作業環境を整えるという」対応が優先されると思われる。また、人からの視線や苦手な人が見えることの過敏性を訴える受講者もあり、衝立をはさんだり、「人の位置関係への配慮」も重要であった。

b 注意・集中 注意・集中に関する課題として、集中切れ・不注意、過集中、空想・フラッシュバック、モチベーションが挙げられた。効果のあった支援の工夫として、「作業内容や休憩の取り方、作業環境の調整を行う」ことや、「集中が途切れた時に話を聞いたり、声かけをする」対応で、集中が維持される事があった。過敏性と同様に、無理のない作業条件を整えることが優先され、「受講者の

表2 作業周辺課題におけるプログラムで見られた職業的課題と効果のあった支援の工夫

特性	プログラムで見られた職業的課題		効果のあった支援の工夫	
2 受信特性の課題	2-a 感覚・刺激への過敏性	視覚・聴覚の過敏性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パーテーションの活用により、人の動きなどの視覚情報を制限した。</li> <li>・ノイズキャンセリングヘッドフォンや耳栓の活用により、聴覚情報を制限した。</li> <li>・その都度、対応が必要かを確認した。</li> <li>・用紙やルーラー等を淡色に変更したり、パソコンの画面表示を暗めにした。</li> </ul>	
		気温等の過敏性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・臭いや天気、気温、湿度が気分や体調に影響した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・換気や気を付けたり、マスクを使用した。</li> <li>・エアコンの設定に気を付け、ミニ扇風機を併用した。</li> </ul>
	2-b 注意・集中	人の存在への過敏性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人の動きが気になってしまった。</li> <li>・肩などを触られるのが苦手。</li> <li>・背後から見られるのが気になった。</li> <li>・周りの視線や言動が気になった。</li> <li>・周りの人が気になり、気分が悪くなった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人の見えない位置や別の部屋へ移動した。</li> <li>・体に触れないように気を付けた。</li> <li>・どの位置からなら気にならないかを確認した。</li> <li>・話をよく聞き、必要に応じて休憩を取ってもらった。</li> </ul>
		集中切れ・不注意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ミスをするほど集中力が途切れてしまった。</li> <li>・不注意から、作業指示を聞き逃してしまった。</li> <li>・別の作業の指示が入ると集中が途切れた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩して気分転換を図った。</li> <li>・作業開始前に齟齬がないか確認した。</li> <li>・今の作業を終えてから、次の作業の指示を行うように変更した。</li> </ul>
		過集中	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩が取れず、疲れをためてしまった。</li> <li>・過集中になりやすい作業種が見られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タイマーを使い、休憩を取るようになった。</li> <li>・作業種ごとの集中度を記入し、時間を決めて作業を行った。</li> </ul>
3 思考の課題	3-a 作業への思い込み	作業環境による集中切れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・暑さに弱く、汗をかくと集中力が落ちた。</li> <li>・周囲の景色が見えると集中力が落ちた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・冷やしたタオルを首に巻いて作業を行った。</li> <li>・窓のブラインドを閉めて作業を行った。</li> </ul>
		空想・考え事・フラッシュバック	<ul style="list-style-type: none"> <li>・空想や考え事、フラッシュバックで作業に集中できなくなった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・話を少し聞いてから、作業に戻った。</li> <li>・考え事で動きが止まっていると思われるときには、声をかけた。</li> <li>・休憩を取ってもらった。</li> </ul>
		モチベーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やる気が見られず、無気力な状態になった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・モチベーションを上げるため、実習先と類似した作業を設定した。</li> </ul>
	3-b 作業の振り返り	自己判断	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指示されていない内容を自己判断した。</li> <li>・指示内容を勘違いしたまま進めた。</li> <li>・作業を早く進めなければと思い込んだ。</li> <li>・効率を重視し、手順を変更した。</li> <li>・今は何をすべきか勝手に思い込んだ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業開始前に齟齬がないか確認した。</li> <li>・作業量を細かく伝えながら進めた。</li> <li>・定期的に作業手順について確認した。</li> <li>・作業内容の意味について確認した。</li> <li>・作業内容やスケジュールを事前に細かく伝えながら進めた。</li> </ul>
4 送信の課題	4-a 作業上のソーシャルスキル	うまくいかないことへの焦り・苛立ち	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業手順が混乱し、時間内に終わらず、苛立った。</li> <li>・目の前にたくさんものがあると、早くやらねばと焦った。</li> <li>・ミスが出ると激しく落ち込んだ。</li> <li>・初めての作業で必要以上に苦手意識。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業を一旦停止し、手順を再度整理し、確認してから作業を再開した。</li> <li>・今やっているものを終えてから、次のものを置くように手順を変更した。</li> <li>・ミスを伝える際、ミスを減らす工夫を伝えるようにした。</li> <li>・適宜確認をし、ミスが出ないようにした。</li> </ul>
		提案への拒否	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ミスへの対処法の提案を受け入れなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホワイトボードや紙面を用いて、なぜそのやり方がいいかを説明した。</li> </ul>
不安・疲労の課題	5-a 不安・緊張	作業結果への振り返りが困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出来事は記録できるが、掘り下げて考えることが困難。</li> <li>・ミスに対してミスではなかった」と問題意識がなく、見直しの定着につながらなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的に細かく聞きながら振り返った。</li> <li>・先に気づいた点を記入しておき、それに基づいて振り返りを行った。</li> <li>・作業結果と感じたことを、その都度記入しながら作業を進め、最後に気を付けた点を振り返った。</li> </ul>
		振り返りの表現が困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記入することが苦手。</li> <li>・言葉で表現することが苦手。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的に細かく聞きながら振り返った。</li> <li>・一問一答形式の記入用紙を使用した。</li> <li>・言葉で表現した内容を書き取り、それを写してもらった。</li> </ul>
		報告の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業開始、終了の報告ができなかった。</li> <li>・報告のセリフがわからず、冗長になってしまった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル作成時に、報告のセリフやタイミングまでを手順に入れて記入した。</li> <li>・作業指示のメモを取る時に、報告までを含めて記入した。</li> </ul>
5-b 易疲労性	5-a 不安・緊張	質問の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質問せず、自力で解決しようとした。</li> <li>・忘れていたこと思い出し、急に部屋を飛び出した。</li> <li>・目線で訴え、気づいてもらえるのを待ってしまった。</li> <li>・「後で聞けば何とか」と思い、すぐに質問しなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質問する際のセリフをあらかじめ伝えておいた。</li> <li>・急に飛び出すと相手はどう思うか図式化して説明し、対策を考えた。</li> <li>・気づいてもらうことの限界を説明し、質問の流れのパターンを練習した。</li> <li>・作業開始前に齟齬がないか確認した。</li> </ul>
		コミュニケーション態度の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・報告時に、目線を合わせなかった。</li> <li>・遠くから大声で質問や報告を行った。</li> <li>・タイミングがつかめず、長時間待ち続けた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対人技能トレーニングの資料を確認し、マニュアルに留意点を書き加えた。</li> <li>・相手に近づいて伝えるという流れを説明し、意図的に場面を設定した。</li> <li>・意図的にタイミングがつかみにくい場面を設定して、報告の練習を行った。</li> </ul>
		思ったことを衝動的に発言	<ul style="list-style-type: none"> <li>・言語理解の弱さと自分の思い込みから状況を正しく理解できず、相手に攻撃的な発言をした。</li> <li>・自分の思いに反する人に対し攻撃的な発言をした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・状況を正しく理解できるように、ホワイトボードを使い丁寧に説明した。</li> <li>・その場から離れてクールダウンをした。</li> <li>・衝動性について説明し、丁寧に相手に伝える方法を提案した。</li> </ul>
5-b 易疲労性	5-a 不安・緊張	独特の言い回し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・独特な単語を使用するため、内容を理解しにくかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・わかりにくいときは、その都度意味を確認した。</li> </ul>
		不安による質問・確認の繰り返し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不安が強いと気が済むまで、何度も同じ質問や確認を繰り返した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一通り納得するまで話してもらい、深呼吸を促して落ち着いてもらった。</li> </ul>
	5-b 易疲労性	体調の波による発言態度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体調の悪い時、「めんどくさい」やため息が見られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の訴えを聞きつつ、周囲からどのように見えるかを伝えた。</li> </ul>
		初めでの作業への不安・緊張	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい作業を行うときは、不安・緊張が強く見られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不安・緊張が強い時は、新しい作業は避け、定型の作業へ切り替えた。</li> <li>・ホワイトボード等を使って、具体的に時間をかけて説明した。</li> <li>・ミスが出ないように段階を踏んで、自信がつくように作業を進めた。</li> <li>・良い点を、その都度フィードバックした。</li> <li>・作業に入る前に呼吸法を実施した。</li> </ul>
5-b 易疲労性	5-a 不安・緊張	作業がうまくいかない時の不安・緊張	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メモが追いつかない時、自分のペースでできない時、不明点を頭の中で整理している時、ミスをした時、見通しが立たない時、予想がつかない時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人のペースに合わせて作業を進め、予定を早めに伝えた。</li> <li>・1回の作業量を減らし、見通しを立てやすいように変更した。</li> <li>・休憩を取って気分を切り替えた。</li> </ul>
		作業に対する疲れやすさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一日同じ作業だと疲れてしまった。</li> <li>・同じ作業を続けて行くと疲れてしまった。</li> <li>・やることが多く、余裕がなくなっていた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・午前と午後で違う作業を設定した。</li> <li>・休憩を多めに取ながら作業を進めた。</li> <li>・新しい作業を控える等、相談しながら、やるべきことの量を決めた。</li> </ul>
	5-b 易疲労性	休めない・休憩が取れない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩を取ることができず、疲れてしまった。</li> <li>・他のことが気になり疲れていたが、休まなかった。</li> <li>・体調不良を申し出ることができなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩までの作業時間を決め、タイマーを活用した。</li> <li>・本人の興味のある負担の少ない作業に切り替えた。</li> <li>・体調を示すカードを作り、カードに書いてある対処法を実施した。</li> </ul>
		対人関係に対する疲れやすさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人付き合いが苦手、他者との行き違いが多く、精神的な疲労がたまった。</li> <li>・周囲に合わせすぎて、体調不良になった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスや疲労度を%で確認しながら、状況を把握した。</li> <li>・別室で休憩する等、他者との付き合いに距離を置いた。</li> </ul>
5-b 易疲労性	5-a 不安・緊張	慢性的体調不良	<ul style="list-style-type: none"> <li>・慢性的な眠気、吐き気、頭痛、腹痛の訴えがあった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・無理せず休んでもらい、体調記録をつけてもらった。</li> </ul>

訴えをよく聞く」必要があると思われる。

### (3) 思考の課題 (表2)

**a 作業への思い込み** 作業への思い込みに関する課題として、予測困難な作業内容に対する自己判断や、予想外の作業結果に対する焦りや苛立ちといった感情、相手の提案に対する拒否が挙げられた。思い込みやすさそのものに対しての支援は困難であるものの、「話をよく聞き、齟齬のないように視覚的手段を用いながら作業内容を確認する」ことで思い込みによる齟齬が生じにくくなる場合があった。齟齬が生じることで、相手へのネガティブな感情へとつながることもあり、特に齟齬が生じないような留意が必要と思われる。

**b 作業の振り返り** 作業の振り返りに関する課題として、作業結果への振り返りの困難さや、振り返りの表現の困難さが挙げられた。「具体的に細かく聞き取りながら振り返りを行う」ことや、「記入シートを用いて書き込みやすくする」といった視覚的手段を活用することにより、本人からの振り返りが出てきやすくなった。作業への思い込みでの課題と同様に、齟齬がないよう具体的に説明し、視覚的手段を活用する方法が有効であると考えられる。

### (4) 送信の課題 (表2)

**a 作業上のソーシャルスキル** 作業上のソーシャルスキルに関する課題として、報告・質問ができないことや、相手を見ない等のコミュニケーション態度の課題が挙げられた。支援の工夫として、「報告のセリフを確認すること」や「マニュアルへ報告のセリフを記入するような視覚的手段の活用」が効果的で、スムーズな報告につながる場合が多く見られた。また、コミュニケーション態度については、「対人技能トレーニングでの資料を参考にする」というように、他のプログラムとの関連性を持たせることによって、作業の手を止め相手の方を見る等、効果が見られた。

**b 発言内容** 発言内容での課題として、思ったことの衝動的な発言や、独特の言い回しで理解が困難な点、不安による質問や確認の繰り返し、体調による発言態度が挙げられた。効果のあった支援の工夫として、「丁寧に話を聞き取った後、発言内容について確認する」ことや、作業状況の把握が困難な場合には、「ホワイトボード等を書いて

確認する視覚的手段の活用」が有効であった。発言内容の課題は、思考の課題と同様に、思い込みの強さから対処困難になる場合もあり、丁寧な支援が要求されると考えられる。

### (5) 不安・疲労の課題 (表2)

**a 不安・緊張** 不安・緊張に関する課題として、初めての作業時や作業がうまくいかない時に不安・緊張が高まることが挙げられた。効果のあった支援の工夫として、不安・緊張が高い状態では作業を行うことが困難になるため、受講者のペースに合わせ、不安に思っている話を聞いたり、作業種を変更したりと「無理せず不安・緊張を軽減することを優先する」配慮が有効であった。また、不安・緊張が高まった際には、「呼吸法を行うことや休憩を取ること」が必要になる場合もあった。不安・緊張に関しては、まずは受講者のペースに応じ、無理せず対応していくことが重要であると考えられる。

**b 易疲労性** 易疲労性に関する課題として、作業や対人関係面での疲れやすさや、疲れていても疲れを感じずに休めないこと、体調不良になりやすい点が挙げられた。効果のあった支援の工夫としては、「疲れにくいような作業種や作業量、休憩時間への配慮」を行うことや、体調不良時には「無理せず休憩を取ることや休んでもらう」ことが有効であった。易疲労性についても、不安・緊張と同様に、状態に応じて無理せず、柔軟に対応していくことが重要であると思われる。

## 4 まとめ

「受信特性-受信-理解-判断-思考-送信-行動」という情報処理過程の視点から、プログラム受講者の職業的課題に対して、効果のあった支援の工夫を整理した。受講者の課題点は様々であり、ある方法が別の受講者に有効であるとは限らない。今後さらなる支援の検討が必要であると思われる。

検討(1)では「作業上の職業的課題の評価」、本稿では「作業上の職業的課題に応じた支援の工夫」について検討を行った。一般に「評価に基づいた支援の重要性」が挙げられるが、評価と支援の両面からの検討が重要であると考えられる。



### 事例2 正確性に対する支援の工夫

アスペルガー症候群(20代:男性)

作業中ミスが減らず、その場で補完手段を提示する  
が受け入れ難い事例への支援

思考の偏り・思い込みの支援→正確性への効果

パソコンを使った作業として、アンケートハガキをもとに必要な項目を入力するデータ入力作業を行なったところ、手順にミスがないものの、思い込みによる読み方のミスや変換のミスが続いてしまった。ミスが続いたことで、本人のモチベーションが低下した様子であった。提案として、見直しの仕方をミスが減るように5枚入力したら印刷して見直すよう変えてみることを伝えるが、その場ではやや高揚した様子で受け入れられない様子であった。受け入れられない理由として、「手順を変えることがストレスである」、「時間のロスになる」、「提案の内容は根本的にミスを無くす方法ではないので意味がない、全く無くすやり方を教えてほしい」と強めの口調で話していた。

そこで日を改めて本人と話し合い、現在行っている工夫の仕方を聞き、どこに気をつければミスが減るのかを整理した。すると住所を一息に入力・見直しをしていたことがわかり、住所を県、市、町、村、番地と区切って入力・見直しを行なうことを提案した。その結果、見直しの仕方を变更前は50データ中7個ミスが見られたが、変えた後では50データ中ミスが1つになるに至った。

ミスを指摘されることに強いストレスを感じる、または手順変更が苦手な方にとって、その場で対処法を変更してもらうことは、強い反発につながる可能性がある。時間をおいて、本人と冷静に対処法を整理することが大切だと考えられる。

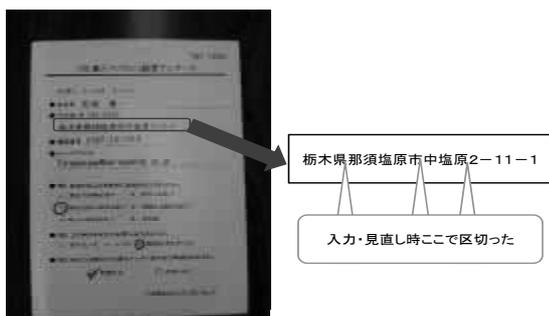


図3 アンケートハガキと見直し例

### 事例3 プランニングに対する支援の工夫

アスペルガー症候群(30代:男性)

作業計画表を用いて、複数作業の指示理解に取り組んだ事例。

指示理解への支援 → 計画的な職務の遂行

以前の職場では、スケジュールを手帳へ時系列に書き、終了したものから横線で消去し管理していた。その方法では、複数作業を頼まれるなど込み入った仕事をする場合、スケジュール管理ができなかった。また、コミュニケーションに苦手意識がある本事例には、担当者との齟齬が起きていても質問ができず、理由が分からないまま上司との関係が悪化し退職に至った経験があった。そこで、どのようにしたら正しく指示を理解しスケジュール管理ができるのかなどの検討を行うことにした。まず各作業の所要時間を自身で把握してもらい、1週間で終了して欲しい複数作業を任せ、作業計画を作成してもらった。当初は、所要時間が短く設定され何度か作業がずれ込んでいても、指摘を受けるまで気づけないことや、思い込みで作業を進めた場面が見られた。そこで、「突発的な差し込み作業」や「予定の変更」等を伝え、計画表の見直しを要する場面を設定した。加えて優先順位の確認や、コミュニケーション場面を設定し質問・確認などを適切に行い、スタッフの意思と同様の作業イメージを持ち、作業が行っているかを随時検証していった。その結果、「指示を受ける時には、メモをとって確認する」・「作業途中に、確認を受ける」・「所要時間は余裕を持って設定」などの対処法を、自ら考え出すことができた。また、計画表へ詳細な情報も書き込み、情報を一つにまとめた事で、担当者から仕事について尋ねられても、すぐに応じられるようになった。現在、抱えている作業も一目で分かり、見通しもつくようになった。コミュニケーションも躊躇なく行えるようになっていた。



図4 作成された作業計画表の一例

**事例4 作業への思い込みに対する支援の工夫**  
**アスペルガー障害 (30代:女性)**  
 効率を良くしようとの思い込みが強いため、手順が安定しなかったが、具体的・視覚的に示したことにより、手順が安定した事例  
 作業の理解の支援→作業への思い込みへの効果

パソコンを用いて発注伝票を基に請求書を作成する作業において、手順書通りに進めることができない様子が見られた。当初は「作業が遅いため作業効率を優先することが大切」との思い込みが強く、「手順書通りにやると無駄な動きが出る」「手順書通りにやるとまどろっこしい」と、自分なりのやり方で作業を進めていた。そのため手順の読み飛ばしによる入力漏れや入力規則の誤りなどのミスが出ていた。見直しを丁寧に行うよう指示したが、「ざっと見直しました」との返答だったため、再度具体的にやり方を確認し合った（ポイントィング+ルーラー使用など）。その後は意識して見直すようになったが手順は安定せず、ミスもなくならなかった。そこで、『請求書の見本』に番号を記入し(図5)、入力する手順を視覚的に分かりやすくし、その順番通りに進めてもらった。それにより、作業効率が良くなるだけでなく、入力漏れも無くなった。「順番を決めたことはミスの減少につながると思う」との感想も聞かれた。

このように、文字だけの手順書だけでなく、具体的・視覚的に示す事で、効率を良くする事の思い込みから、手順の安定を重視する思考へと変化したと考えられる。



図5 入力手順の番号を記入した請求書の見本

**事例5 作業上のソーシャルスキルへの支援**  
**アスペルガー症候群(20代:男性)**  
 報告・質問など、タイミングを窺うに留まりがち。「こんなときどうする」と具体的な場面や対処法を記入した用紙を用い、般化を目指した事例。  
 作業の理解の支援 → 送信面への支援

アルバイトを含め就労経験を持たない本事例は、経験が乏しく初めての場面や、慣れていない人に対しては報告や質問の内容、相手の理解は出来ているものの、タイミングを窺うに留まり、自分から行動に移すことが難しかった。例えば、通りたい所に人が立っていると、困ってウロウロするばかりで、「『すみません』と言ってみましょうか?」などとモデルを示すと、その通りに言う事は出来ていた。プログラム中にも様々な場面に遭遇するよう設定し、その都度対処法などを伝えていたが、ソーシャルスキルのノウハウを貯め、就職後にも役立つ為、対処法メモに残すことを提案してみた(図6)。

導入当初は、基本的な「職場の人への挨拶は?」等、スタッフ側から課題を提起し一緒に考え、対処法や記入方法を習得するに努めた。何か迷う場面が生じると同様に記入していった。

その結果、未経験でも今後職場で起こりそうな具体的な場면을提起すると、対処法を想定し記入できるまでになった。

書き貯めた事で、本人の自信にも繋がっていった事例であると思われる。



図6 対処法を想定し記入した例

**事例6 不安・緊張に対する支援の工夫**  
アスペルガー症候群(20代:男性)  
プログラムを受ける中で、不安が高まり確認行為が増えたが、作業内容を一定に保つことで作業が安定した事例  
作業の理解の支援 → 不安・緊張への効果

プログラム中盤から、日々のプログラム内容の変更や、日常生活のトラブルにより作業前や作業中に情緒や行動が不安定になってきた。作業に関係のない事柄にこだわり、質問や確認が増え、他者からの返答が自分の思ったとおりでないとなれば更に質問が増えた。また、集中力が低下し作業中に手が止まってしまうなど作業遂行に影響がでた。

本人が不安になる要因として、①新しい環境におかれたり状況が変化すること、②急な作業内容の変更、③慎重に対処しないとミスが出てしまうような複雑な作業を行うこと、④指示を出す人が複数であることであった。そこで、本人が作業しやすいように、朝礼を個別に行い、周囲の刺激を減らしその日の予定を丁寧に伝えた。また、作業の内容と指示の出し方を一定にすることとした。

朝礼を個別に行うことで、体調を意識することができ、作業に移行しやすい様子がみられた。特に、体調が悪く、様々な刺激が本人にとって辛い場合に効果的であった。納得のいくまで予定を確認することができたことも本人の不安の軽減に繋がった。作業場面では、体調の良い時であれば内容が決まっているため、細かな作業の指示でも自発的にメモで確認するなどして安定して作業に取り組めるようになった。体調が優れないときでも、確認行為はあるものの、自分の状態を伝えて休憩を申し出ることが出来るようになった。

プログラム中は、作業であれば指示者が変わったり、作業内容が変更になったり、生活面では生活環境やリズムが変わる等の場面は頻繁にある。本事例の場合このような変更によってパニックを起こしたり自分では疲労を自覚することなく、ストレスが体調不良に繋がった。作業や生活でのちょっとした不安やストレスのサインを見逃さず、環境を調整することが大切だと思われる。

#### 4 まとめ

プログラム受講者の事例について、情報処理の

視点から職業的課題を分析し、それぞれの特性に応じた支援内容の考察を行った。6名の事例を通して、以下の点がまとめられる。

##### (1) 特性の理解に基づいた支援の重要性

プログラム受講者の特性は、6名の事例において、それぞれ異なっており、特性に応じ支援ポイントも異なった。「受信・理解ー判断・思考ー送信・行動」という情報処理の流れの視点を用いることにより、作業上の職業的課題が整理され、支援の工夫へとつながり、特性の理解に基づいた支援の重要性が確認された。

##### (2) 課題とは異なる特性を利用した支援

6事例を通して、課題の見られた特性への支援として、課題そのものへのアプローチではなく、別の角度からのアプローチを行うことで効果が見られた。「〇〇への支援が△△への効果へとつながる」というような、つながりの視点が重要であると考えられる。本稿で用いた情報処理の流れの視点は、つながりを整理する上で1つの有効な手段となると思われる。

##### (3) 今後の課題

本稿では、作業上の職業的課題に注目し、特性として苦手なことに対する支援の工夫を取り上げた。就労支援においては、得意分野を活かした支援が行われることが多く、今後の課題として、得意分野を活かすための支援についての検討が必要であると思われる。

#### 【文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター: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)
- 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)
- 3) 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)
- 4) 障害者職業総合センター職業センター:発達障害者を理解するために2 ～就労支援者のためのハンドブック～、「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.7」、(2012)

# 知的障害者の新たな雇用開発に関する研究

－高知県の産業構造と地域性に着目して－

○矢野川 祥典（高知大学大学院／高知大学教育学部附属特別支援学校）

是永 かな子（高知大学）

KEY WORDS: 雇用開発 産業構造 地域性

## 1 問題の所在と目的

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求められている<sup>1</sup>。高知大学教育学部附属特別支援学校（以下「本校」という。）ではこうした状況を踏まえ、進路指導と職業教育の充実を図り現場実習を積極的に行う等、卒業生の高い一般就労率（過去 10 年間で約 6 割）につなげている。その一方で就労先を新たに確保することは容易ではなく、毎年、進路開拓に奔走している状況である。そこで、新たな雇用開発を目指すため高知県の産業構造において、全国で最も高い就業者割合を示す「医療、福祉」に着目し、関係機関と連携を図り、検討を重ねている。この背景には、高知県の置かれている少子高齢化や高齢者福祉のあり方、及び過疎化といった深刻な現状がある。

以上を踏まえ本稿では、「医療、福祉」における現状を統計的に確認した上で、「高齢者福祉」に注目し、特別養護老人ホームや支援機関である高齢者包括支援センターへの調査を行い、既存のサービス内容及びサービスにおけるニーズ等を確認する。また、知的障害者福祉事業所との連携で、高齢者地域に対して実際に知的障害者が実習を行うことにより、サービス提供の可能性を探ることを目的とする。

## 2 方法

本研究は、文献研究と調査研究の方法を用いる。

第 1 に、国勢調査による産業構造の統計資料から、全国における産業別就業者割合を示すとともに、「医療、福祉」における就業者割合を確認する。併せて、高知県の知的障害者における産業別就業者割合を示す。第 2 に、総務省統計局資料<sup>2</sup>より「医療、福祉」の基準及び概念を検討する。第 3 に、特別養護老人ホームへの

聞き取り調査により、就労を果たしている障害者の業務内容や関係機関への要望等を考察する。第 4 に高齢者包括支援センターへのアンケート調査から、他機関によるサービス需要の有無について、翻って知的障害者が高齢者に対してサービス提供者になることが可能か、調査から分析する。第 5 に、福祉事業所及び地区自治会との連携により進行している「新たな雇用開発」を目指した地域との連携事業について、現状を検討する。

## 3 結果

### (1) 産業構造の統計資料

平成 22 年国勢調査の産業大分類別 15 歳以上の就業者割合をみると（表 1）、全国の就業者割合は「卸売・小売業」が 17.0%と最も多く、次いで「製造業」16.3%、「医療、福祉」10.6%等となっている。しかし、前回の平成 17 年国勢調査と比べると「医療、福祉」が 1.9 % 上昇と最も上昇している。さらに平成 7 年度国勢調査からの推移をみると、他の産業種が下降または停滞しているのと比べ、「医療、福祉」の就業者は 5.6%から 10.6%へと倍増している。

表 1 全国の就業者割合〔大分類〕(%)

	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、飲食 サービス業	サービス業	医療、福祉
平成 7 年度	20.5	18.6	5.9	4.5	5.6
平成 12 年度	19.0	18.1	6.0	5.5	6.8
平成 17 年度	17.0	17.5	6.0	7.0	8.7
平成 22 年度	16.3	17.0	6.0	5.9	10.6

出典：総務省(2012)『平成 22 年国勢調査』

「医療、福祉」の就業者割合を都道府県別にみると（表 2）、高知県が 15.5%で 1 位、以下、鹿児島県 15.2%、長崎県 15.0%と続き、高知県の数値は全国平均の

10.6%を大きく上回っている。

表2 「医療、福祉」における就業者割合(上位3県)

	高知県	鹿児島県	長崎県
就業者割合	15.5%	15.2%	15.0%

出典：総務省(2012)『平成22年国勢調査』

次に、高知県における知的障害者の就業者数及び割合(平成20年度)をハローワーク高知提供の資料でみると、最も多いのが「医療、福祉」16人(22.2%)、次いで「卸売業、小売業」13人(18.1%)、「製造業」13人(18.1%)、「サービス業」12人(16.7%)等となっており(表3)、知的障害者の就労においても「医療、福祉」で最も多く雇用されている。

表3 高知県における知的障害者の就業者数及び割合

	医療、福祉	卸売業、小売業	製造業	サービス業
就業者数	16人	13人	13人	12人
割合	22.2%	18.1%	18.1%	16.7%

出典：高知労働局(2011)『高知労働局資料』

### (2) 「医療、福祉」の基準及び概念

総務省統計局資料によると、「医療、福祉」を中分類で分けると、「医療業」、「保健衛生」、「社会保険・社会福祉・介護事業」の3分類となる。さらに小分類で分けると「医療業」の枠内で「病院」、「一般診療所」、「歯科診療所」、「助産・看護業」、「医療に付帯するサービス業」の5分類、「保健衛生」の枠内で「保健所」、「健康相談施設」「その他の保健衛生」の3分類、「社会保険・社会福祉・介護事業」の枠内で「社会保険事業団体」、「福祉事務所」、「児童福祉事業」、「老人福祉・介護事業」、「障害者福祉事業」「その他の社会保険・社会福祉・介護事業」の6分類、にそれぞれ分けられる。このうち、本校が就労または実習において関連する事業を小分類で示すと、「病院」、「老人福祉・介護事業」の2つの事業種に特定できる。

### (3) 特別養護老人ホームへの聞き取り調査

知的障害者の就労について「医療、福祉」に着目する中で、過去に現場実習を依頼した特別養護老人ホーム

ムに対して聞き取り調査を行った。調査項目として、過去と現在の雇用状況、今後の障害者雇用の可能性、雇用拡大のために価値に期待する公的支援等を設定した。その結果、雇用に至るまでの不安、あるいは実際にどの業務に従事してもらうかなどの悩みや不安、支援方法、公的支援に対する要望等について聞くことができた。現在、身体障害者2名、精神障害者2名を雇用しているが、採用に当たってはハローワーク、障害者職業センターと関わりを持ち、ハローワークのトライアル雇用と助成金の活用、障害者職業センターのジョブコーチ制度を活用していた。しかし、「障害者雇用のため期待する制度」の設問に対して、「各種助成金の活用」、「トライアル雇用の拡充」といった助成金支援と人的支援をさらに求めていることが分かった。その一方で、「障害者の就業環境整備に関するコンサルティング」と雇用に関する情報やその後の相談窓口を求めていることも分かった。また、医療・福祉の現場では、「安全面での配慮」「危険の回避」に関して非常に気をつけており、この点において障害者受け入れに躊躇していることも分かった。

### (4) 高齢者包括支援センターへのアンケート調査

当初、買い物支援や不燃物処理等の高齢者のニーズを想定し、高知市保健所健康づくり課や高知市春野町健康業務課といった高齢者福祉に係る関係機関に対して既存のサービスなどに関する情報収集を行った。その後、高齢者のニーズの把握のため、高知県内の高齢者地域包括支援センターに対しアンケート調査を実施し、37センターのうち22ヵ所から回答を得た。その結果、高齢者支援に携わる専門職員の90%を超える職員が、既存のサービスのみならず、他機関のサービスが増えることを望んでいることが分かった(表4)。

表4 他機関のサービスについて(増えると思うか)

番号	①非常に思う	②思う	③あまり思わない	④思わない	⑤その他
人数	7	14	1	0	1
割合	30.4%	60.9%	4.3%	0.0%	4.3%

実際にどのようなサービスがあればよいと思われるか、という設問では、表5のような結果となった。

表5 サービス種について

※複数回答可

番号	①買い物代行	②庭や畑の草引き	③廃棄物運搬	④その他
件数	13	13	10	21
割合	22.8%	22.8%	17.5%	36.8%

買い物代行や庭や畑の草むしり、廃棄物運搬(空き缶、ペットボトルなど不燃物処理)がそれぞれまとまった支持を得た他、配食や調理といった食事に関するサービス、見守りや話し相手、安否確認といった意見も複数寄せられた。

次に、知的障害者による在宅高齢者支援サービスは可能であると思うか、という設問の結果を表6に記す。

表6 知的障害者による在宅高齢者支援サービス※複数回答可

番号	①大いに可能	②条件により可能	③困難である	④その他
件数	0	21	0	2
割合	0.0%	91.3%	0.0%	8.7%

「条件により可能」との回答が90%を超えており、知的障害者就労に関して前向きにとらえていることが分かる。障害者個々の作業能力について言及している他、支援者側やサービスを受ける側の理解があれば可能といった意見があった。

次に、実際にどのような支援サービスなら可能と思われるか、設問の結果を表7に記す。

表7 知的障害者が可能と思われるサービス種 ※複数回答可

番号	①買い物代行	②庭や畑の草引き	③廃棄物運搬	④その他
件数	3	9	8	10
割合	15.0%	45.0%	40.0%	50.0%

実際にどのようなサービスなら提供可能か聞いたところ、「庭や畑の手入れ」と「廃棄物運搬(ゴミ出し、資源ゴミ等)」が圧倒的に多く、次いで「配食」(お弁当の製造、配達等)、「買い物」、「話し相手、見守り、安否確認」、「掃除」などがあった。また、「ヘルパーが行う以外の仕事(庭や畑の草むしり、廃棄物運搬等)なら、より可能性が有ると思う」といった意見もあった。

#### (5) 福祉事業所及び地区自治会との連携

地域の高齢者が「何に困っているのか」、「どのような支援を必要としているのか」を探るため、特定地区の自治会と連携し、地区住民を対象に「買い物代行」「庭や畑の草引き」「廃棄物運搬」等の実習を企画した。実際に要望のあった住民に対して、田の草刈り、庭の清掃等の活動を行った。この実習に関しては就労継続支援B型事業所との連携により、7月30日～8月3日の5日間にわたり実施した。B型事業所利用者を対象に支援員が引率、支援を行ったが、筆者が加わり実習をサポートする形をとった。これは、特別支援学校におけるこれまでの実習ノウハウを福祉事業所側に伝えるねらいもあった。また、実習期間中に、依頼者を中心として地域の高齢者がどのような支援を必要と感じているのかニーズ調査を行ったが、回答件数が少なかったこともあり、十分な調査結果は得られなかった。現在、実習連携したB型事業所の所在地区において高齢者支援サービスを企画しており、自治会と検討を重ねており、今後継続的に調査を進める。

#### 4 考察

第1の「産業構造の統計資料」及び第2の「『医療、福祉』の基準及び概念」の結果から、知的障害者の就労先として「医療、福祉」に最も可能性があり、中でも「病院」、「老人福祉・介護事業」の2つの事業種に現在のところ特定できる。高齢者人口増加の傾向は当面続くため、新たな雇用開発を目指すための方向性を示すものといえるであろう。

第3の「特別養護老人ホームへの聞き取り調査」結果では、雇用に関する情報やその後の相談窓口を求めていることが分かったが、障害者職業センター、ハローワーク等の情報を学校など関係機関が共有し、併せて情報発信を行うことにより、理解啓発に努めていく必要があるだろう。調査を行ったこの事業所からは、平成21年度に一度、学校の授業の様子を見てみたいという要望があったが、学校行事の重なりもあり、その際には実現しなかった。現場実習では、実習先に生徒が出向き業務を遂行する形態になるため、依頼段階では学校での活動の様子や生徒の障害特性、性格等について、進路担当者が懸命に説明し、理解を取り付ける

という形になる。しかし、説明だけでは障害に関する理解を得られないこともあり、最終的に断られるケースも多々ある。事業者に実習や雇用を目を向けてもらうためには、これまでのような先方に出向いての交渉だけでなく、先方が少しでも関心を持ってくれるようであれば、学校に招待して授業場面を実際に見てもらおう、といったような工夫も必要かと思われる。生徒に対する理解促進を図ることができれば、実習や雇用に結びつく可能性も高まる。また、進路学習や作業学習に対する的確なアドバイスも期待できる。また、「医療、福祉」の現場では、高齢者に対する「安全面の配慮」はもちろんのこと、職員自身の「安全面の配慮」と「危険の回避」について非常に気をつけており、この点において障害者受け入れに躊躇していることが率直な感想として上がった。知的障害者ではこの点において、本人の「気づき」や「配慮」が不十分あるいは不可能なのではないかととらえられているのである。事前に実習等を含めた綿密な準備、支援会議等により連携を深めていけば、決して無理なことではなく、その理解を得るためにも、先述の招待による学校視察や学校公開を積極的に呼びかけることも、一案ではないだろうか。

第4の「高齢者包括支援センターへのアンケート調査」では、ヘルパーのサービス以外の業務を中心に、知的障害者の業務遂行の可能性が見いだせた。高齢者に対する既存のサービスでは、サービス受給が決定すると買い物支援や家の清掃等のサービスは受けられるが、サービスの認定を受けることができなかつた場合でも、買い物支援を求めている人は相当数いると考えられる。また、家の清掃は、ヘルパーサービスでは家全体ではなくあくまで本人の活動範囲内に限定されるため、不足を感じているケースもあると思われる。しかし、家の中に入って行うサービスの場合、物の破損や紛失などのトラブルも予想されるため、慎重に検討する必要がある。アンケートを総合すると、「庭や畑の草むしり」「廃棄物運搬」といった既存のサービス外業務の可能性が示されており、他の雑務や見守り、話し相手といったニーズを複数組み合わせる業務遂行が可能か、さらに検討していきたい。

第5の「福祉事業所及び地区自治会との連携」の結

果では、新たな試みに対する懸念からか、実習及びニーズ調査とも件数が少なく、十分な結果を得られなかつた。調査を行うにあたり自治会の協力を得たが、地区住民への告知が回覧板のみということもあり、趣旨の理解と賛同、及び告知の難しさを感じた。しかし、その後、実習を行った先の口コミにより、数件の追加サービス依頼がくるなど、徐々に広がりを見せている。また、本件に関する第2の依頼地区（実習において連携したB型事業所の所在地区）の自治会が、この企画に関して積極的な姿勢でバックアップを示しており、新たな展開も予想される。先述したようにこの企画においては、先方（地区自治会及び地区住民）の十分な理解と賛同が必要であり、中、長期的に連携を図り、信頼関係を深めていくことを考えている。

今回調査対象とした地区における高齢化は、高知県内においても先んじて進行しており、今後、支援サービスのニーズはいつそう増えてくると思われる。潜在的なニーズの掘り起こしのため、今後も調査検討を重ね、「医療、福祉」産業種における知的障害者の新たな雇用開発を目指していくことが、今後の高知県における産業構造と地域性をふまえた上で必要とされていると考察した。

---

#### 【文献】

- <sup>1</sup> 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,p.499.
- <sup>2</sup> 総務省統計局(平成19年11月改定(第12回改定)〈平成21年3月統計基準設定)「日本標準産業分類項目と類似業種比準価額計算上の業種目との対比表」p.14.

# 福祉・企業等とのネットワーク形成と円滑な移行支援をめざした取り組み －福祉・企業・行政を対象にした参観週間の実施から－

○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・柳本 佳寿枝（高知大学教育学部附属特別支援学校）

## 1 はじめに

新しい特別支援学校学習指導要領では、一人ひとりの実態やニーズに即した支援の必要性がこれまで以上に求められるようになった。また、キャリア教育の推進として、勤労観や職業観を障害の特性や発達段階に応じて育成していくことを大きなねらいの一つとした。さらに、卒業後の就労や生活全般を通じた支援や環境設定を関係機関と連携しながらつくっていく、移行支援計画の作成などの重要性が挙げられている。

本稿では、実習先・就労先とどのような連携をとるべきかという視点から行った、福祉・企業・行政を対象とした学校参観週間の実施を紹介する。また、実際に行っている移行支援のケースも紹介し、学校から卒業していく際の関係機関とのネットワーク形成にはどのようなことが必要であるかを考察を行う。

## 2 関係機関との連携

本校では中学部3年生から現場実習に取り組み、将来の就労（福祉的就労も含む）に向けてや卒業後の定着支援など、主として進路担当や旧担任などを中心として各関係機関と連携をとりながら進めている。

そのほかに本校では、現場実習期間に学部教員を中心とした巡回指導や引率指導を行い、実習先と連携して生徒に対する支援や環境設定を行っている。また、夏季休業中には全教員が進路先を訪れ、就労先の実際の様子や卒業生の課題を知り、福祉・労働に関する理解の場を設けている。PTAの研修でも職場訪問、行政の方に福祉の動向を話してもらうなど、労働や福祉サービスなどについて知る機会を設定している。

しかし一方、福祉・企業・行政の方に対して本校の取り組みを知ってもらうためには研究会の開催や公開授業の参加を呼びかけるなど限られており、外部の関係機関に対して普段の様子を見ても

らう機会をあまり持てていない状況であった。

## 3 関係機関や進路先対象の参観実施

### (1) 参観週間の企画・設定

前述の課題について、今年度はじめの進路部会で「何とか本校の普段の様子を知ってもらえれば」という話になり、本校保護者を対象としている参観週間をベースに福祉・企業・行政機関を対象とした参観週間を企画した。

学校や各学級の準備、参観側の体制なども考えて、①参観期間は1日に限定せず1週間とする、②各学習の指導案は作成しない、③特別に設定した学習時間だけでなく、児童生徒の登校時間であればいつでも参観できるようにし、普段の学習や生活の様子を見てもらおう、④状況により、学習場面での生徒とのかかわり、支援方法や教材・支援ツールなどの情報・意見交換を行えるようにする、⑤期日は高等部の実習を終え、行事のあまりない7月第1週を設定、とした。

### (2) 参観の対象

初めての試みということで、大きく案内せず①近年、現場実習でお世話になったり卒業生が所属したりしている福祉事業所や就労支援機関、②今年度卒業生が在席、また5月の実習を受け入れてもらった企業、③ハローワークや障害者職業センター、県障害保健福祉課、市障がい福祉課、県教育委員会特別支援教育課などをはじめとする行政機関と限定した。それぞれに開催の案内を現場実習の巡回やアフターケア、進路担当の会などで直接内容を説明し、手渡しする形をとった。

### (3) 参観とアンケート記入について

参観者には、来校時に職員室にて受付をし、名札を着用してもらい基本的に自由に参観をしてもらった。特に教員が帯同していくのではなく、校内を巡回しながら必要に応じて声をかけ、質問などに対応した。授業の中でも必要に応じて生徒と接したり、教員と話をしてもらうことで学習活動

などについて説明を行うなどした。

また、受付の際にアンケート用紙を配布し、今後の教育活動について意見を伺った。今回おこなったアンケートの質問内容は以下の5点である。

ほかに「その他」として自由に記述してもらえ欄を設定した。

表1 参観の際に行ったアンケート項目

所属先(事業所名でも「福祉」などでも可とした)
参観週間実施に関する感想(日程や時期、内容など)
参観した学習活動についての意見や質問、感想
高等部卒業までに身につけておくべきスキル(生活・作業・社会面)はどんなものがあるか、また事業所などで具体的に取り組んでいる内容
個々の支援(環境設定や個別の支援、移行支援～定着支援)を卒業後の生活につなげ、継続させていくための企業・施設・関係機関や家庭とどう連携していけばよいか

#### (4) 参観週間実施を実施して

##### ①参観者の内訳

7月2日～6日の1週間で、参観した方は79名であった。その所属は以下のとおりである。

表2 参観者の所属先内訳

事業所などの種類	参観人数
就労移行・B型併設事業所	44
B型事業所	8
B型・生活介護併設事業所	16
障害児通所支援施設	2
県障害保健福祉課	2
市障がい福祉課	4
ハローワーク	3
合計	79

今回の期間では、企業の方の参観は実現しなかった。また福祉事業所の中には、職員のほとんどの方をいくつかのグループに分けるなどして参観する体制を組まれたところもあり、今回の取り組みへの関心の高さを感じた。

##### ②参観の様子

福祉事業所の中には、参観の以前に実際に現場実習でお世話になったケースもあり、実習での様子とは違った学校での学習活動の様子を知ることができる場となった。また、学習活動で使用している支援ツールや視覚的教材と提示などについても関心を持たれ、必要に応じて教員と話をする場面も多く見られた。さらには、普段接することの

少ない年齢の児童や生徒の学習の様子も参観することを通し、声かけや支援の仕方などを直接情報交換することができた。また、卒業までにどのようなスキルを身につければよいのかも聞くことができ、今後の参考になった。意見の多い内容は以下のとおりである。

表3 事業所が考える卒業までにつけたいスキル

身につけておきたいスキル	回答数
挨拶・返事・報告	25
衛生面や身の自立	12
困ったことを聞ける	7
社会的マナー・礼儀作法	6
活動における集中力	6
基本的な生活習慣・規則正しい生活	5
他者との基本的なコミュニケーション	5

しかし、小学部の児童にとっては、1週間のあいだ知らない人が次々と学習の様子を参観に来るので不安定になるケースもあった。また、参観はしてもらったが、学校の大まかな概要の説明などを時間設定していなかった。これらのことを次回は配慮・工夫していく必要を感じた。

##### ③アンケートから見る「連携」の必要性

今回の参観の際にとったアンケートの中に「個々の支援を卒業後の生活につなげ、継続させていくための連携はどうしていけばよいのか」という内容の質問を設定したところ、たくさんの回答を得た。その中の多かった意見について以下に記す。

表4 連携のための取り組みに関する回答

連携のため必要な事柄	回答数
普段からの情報交換と、学習などでの施設利用やお互いの見学	15
定期的な情報交換と支援の意見交換(アフターケア)	14
高等部の早い段階での実習や職場見学	8
引継ぎや移行支援会議の設定	8
チームでの支援体制を作る	6
実習などでの事前のケース会議	5
情報をオープンにした(共有した)連携	4

ほかにも多くの意見を頂いたが、表4を見ると「情報交換」という言葉が多く見受けられる。それが、高等部での現場実習や移行期の支援会議、アフターケアなど必要な場面が多いことがわかる。実際、自由記述の中には「実習に来る生徒が普段

どんな学習活動をしているのかをはじめてじっくりと見ることができた」「生徒が自分から活動していけるように支援ツールの使用や視覚的環境設定に取り組んでいることがわかり、参考になった」などもあり、生徒一人ひとりのケースに関する情報交換と、学習活動を進めていく上での様々な環境設定などについての情報交換の必要性を感じた。それには福祉や企業、行政機関の方に普段の学校の様子を見てもらい、改まらない雰囲気の中で情報交換ができるような取り組みを設定していくよう、今後も学校として取り組む必要がある。

#### 4 移行・定着支援の実際

本校を卒業し、福祉事業所に所属するようになった1人を取り上げて、高等部の現場実習からの支援と連携について紹介する。

##### (1) プロフィール

重度自閉症卒業生A。小学部から本校に入学、高等部卒業後福祉事業所（B型・生活介護型併設、卒業生Aは生活介護型。以下B事業所とする）に所属。Aは活動の見通しがたたない、活動の制止などの状況において、泣く・怒るなどの行動を示すことがある。

##### (2) 現場実習と所属先決定に向けて

Aの在学時の現場実習は以下のとおりである。

表5 Aの現場実習

時期	期間	実習先	主な活動内容
中3秋	3W	C事業所	果樹園周辺の刈り草運搬
高1秋	3W	D事業所	農耕作業・運搬を中心
高2春	3W	B事業所	ハウス作業・箱折り
高2秋	4W	B事業所	野菜の加工
高3春	3W	B事業所	野菜の加工・ハウス作業
高3秋	4W	B事業所	ハウス・畑作業

Aは高等部2年生で2回、3年生で2回、B事業所での実習を行った。最初の3回の実習で、室内軽作業、畑作業、野菜加工などの経験をさせてもらい、4回目はこれまでの実習の様子などを総合的に見て、畑作業に特化して行った。これらの実習にあたって、個別の支援計画とAに対する支援についての留意点など、事前にB事業所にて担任と進路担当がケース会を行った。その際に示す項目は表6のとおりである。

また、実習時は教員が引率し、Aへの関わり方

などを直接示すようなことも行った。この引率については、徐々に巡回指導に移行させ、事業所においてお願いする形をとった。さらに、実習終了後には総括を行い、Aの評価を行うようにした。

表6 事前のケース会で提示する主な内容

実習の事前ケース会で示す主な内容
身体的特性、性格や行動特性(身辺自立・集団参加・言語・数量・作業・情操)、これまでの実習歴と評価・課題、本人の特性による支援の必要性とその方法、学校や家庭での様子、必要な場合健康と医療的情報、など

しかし実習の回数を重ねるにつれ、事前の会が徐々に簡略化していったため、3回目の実習では実習先で不適応行動が表れた。このため、進路先として最終的にお願いした4回目の実習では、個別の支援計画の資料だけでなく、実際にこういふときに不安定になり、どのように対処すると良いかなどを記した書類も作成、担任と進路担当、事業の所長、作業担当で情報交換をする場を取った。この前に、保護者も事業所に赴き、将来の利用も念頭に置いた実習依頼を行っている。

##### (3) 移行支援会議

実習を終え、卒業後も利用可能の判断を頂き、ケース会を3学期に2度設定した。1度目は保護者も含めた支援会議で、家庭の思いを伝え、配慮すべき内容について、通勤の仕方や準備しておくものなどの確認を主とする内容であった。2度目は保護者を同席とせず、Aの実態にもう少し踏み込んだ内容で、支援の方法や作業内容の確認について情報交換を行った。この際に使用した資料は、移行支援計画と、個別の指導計画、Aについての支援に関する留意事項などのである。

##### (4) 定着に向けた支援

卒業後も情報交換をしつつ、定着を目指す必要性が高いということで、以下のような取り組みを行っている。

##### ①現場実習を合わせたアフターケア

Aの定着に向けて、支援ができるように在校生の実習を5月をお願いした。在校生の実習場所が同じということもあり、Aの活動の様子も見る事ができ、必要な際に支援員さんと話をすることが可能で、課題が生じた際の対応がすぐできたため、大きな崩れは少なかった。ただ、活動の

主体はB事業所であるので、学校としての立場は前面に出ることなくかかわることを大切にしたい。

## ②夏季休業中の訪問

卒業4年をめぐりとして、全教員が夏季休業中に事業所を割り振って訪問している。小・中学部の教員が事業所訪問をすることで、事業所の取り組みを理解することができ、また別の目でAをはじめとする卒業生の活動について学校内でも意見交換ができるよう取り組んでいる。

## ③不定期な訪問

また、普段は担任や進路担当が不定期ではあるが訪問して情報交換を行っている。特に卒業間もないケースに関しては頻度を多く設定できるようにしており、不本意な離職や退所につながらないように支援を行っている。

## ④支援ツールの引継ぎ

Aが卒業して半年ごろ、在籍して初めての健康診断があるので、どのように対応したら良いのか相談を受けた。移行支援会議ではこのことまで触れていなかったため、本校の旧担任や養護教諭に検診などの様子を聞き、その際に使った支援ツール（視力検査での絵カード、検査の手順を示した写真・絵カードなど）を紹介してもらった。これらを事業所に持参し、当時の様子やツールの使用方法を伝え、当日の対応に関する方向性を共有し、何ら問題なく落ち着いて初めての場所でも検診を受けることができた。

このように、Aをはじめとする卒業生に何か困った点や心配な点が予想されるときに、気軽に情報交換ができる関係があることで、本人のある程度の困り感が軽減し、不適応行動に発展することも少なくなるということを感じた。

### (5) 今後の支援の必要性

Aにとっても、B事業所での日中活動は始まったばかりである。学校生活で経験していない活動も今後もあるだろう。前述の健診に向けての準備のように、特に心配の芽があれば早めに対処できるよう、移行・定着支援として学校も参加することが大切であり、またそれが移行期には特に重要であるといえる。

## 5 今後必要な連携とは

今回の学校参観は、福祉事業所中心となつてし

まったが、企業との連携でも同じことが言える。指示理解やコミュニケーションに関して課題のある生徒が就労していくためには、これらに関する支援の手立てや理解をお願いしていかなければならない。そのために、就労先と学校の連携は重要なものとなる。さらに、ケースによっては他の支援機関の協力もお願いし、ひとりひとりに応じた支援のネットワークを形成していく必要がある。また、学校としてもケースに応じて主たる相談窓口を他の機関に引き継ぐなどの時期や調整なども早い段階から視野に入れた支援計画を考えていく必要がある。

## 6 おわりに

今回の参観週間実施を通して、就労先となっている事業所と、普段の様子も含めてお互いを知るといった大切さを強く感じた。また、情報交換のベースがあるからといって、ケース会を簡略にせず、丁寧に共通の認識を持てるようにしていく必要がある。さらに、必要に応じて支援を必要とするケースにどの分野の誰が関わり、どうネットワークを構築するかが今後さらに重要となってくるであろう。

本校においても、これらの取り組みからどのような視点で教育活動を行えばよいのか参考になる点が多くある。また、本校では今年度からの2年計画で「小学部から高等部までの系統性のある職業教育のあり方」として研究を進めている。これらの研究を進め、教育課程を検討していく中でこの取り組みや意見を活かしていきたい。その中で卒業までに身につけたいスキルについても小学部段階からどのような系統を立てて学習を進めていくのか検討し、研究の大きな流れとリンクさせていきたい。そして、今回の取り組みを学校としての研究につなげていくことができればと考える。

今後も、今回の参観週間のように、比較的気軽に学校の普段の様子を見てもらうということは、関係機関との連携やネットワークづくりでは必要なことだといえる。実際に思っていることを率直に出し合い、共通理解を図っていけるべく、このような取り組みを継続・進化させていき、これまで行っている移行・定着支援についても、「連携」をしっかりとりながら進めていきたい。

# 岡山地域農業の障害者雇用促進

- 田中 誠 (就実大学/就実短期大学 教授)  
宇川 浩之 (高知大学教育学部附属特別支援学校)  
矢野川 祥典 (高知大学教育学部附属特別支援学校/高知大学大学院)  
石山 貴章 (就実大学)  
前田 和也 (高知県知的障害者育成会)  
Key word 農業生産法人 就労継続 担い手

## 1 はじめに

地方においては高齢化・過疎化が進行し、農業の担い手が減少していく中で、障害者支援施設あるいは農業生産法人関係が積極的に地域農業に関わり休耕地の復活に貢献している一実践者が障害者であることは言うまでもない。主作業は水稻栽培から花木栽培、イチゴ栽培、梨栽培、トマト栽培、ネギ栽培等々への領域を拡げ、経営者・支援者のビジョンによりブランド商品として発展している。農地（働くポジション）を用意することによって、過疎化・休耕地問題も多少歯止めにもなっている。農業を基点にして障害者の雇用が生まれ、障害者が携わる農業生産法人の実践事例を紹介する。

## 2 事例提示

### <事例1>

- ・名称（略）：A農業生産法人
- ・設立：平成11年

#### (1) 取組の経緯と概要

平成元年に家族経営で青ネギの生産を始めた。その後、平成9年からは地域にある知的障害者福祉施設の障害者と地域住民との農を通じた交流を深めることを目的に、さつまいもの生産を行い「平成いもの会」を立ち上げた。

この取組がきっかけに、平成11年に農業生産法人を設立し、知的障害者の雇用にも取り組むことになった。知的障害者には播種～収穫等の様々な作業をしてもらっているが、ネギの選別や洗浄作業などの出荷時の一連の作業工程を個々に切り離し分担するによって、障害者が混乱しないように工夫している。特に洗浄作業（洗浄機導入）によって障害者の作業ポジションが拡大された。また、障害者の正式な雇用に向けた職場実習の受入も行っており、繰り返し・巻き返し根気強く伝え

ることによって仕事を体得し、正規雇用となった障害者もいる。

#### (2) 取組の効果

A法人は、働くこと以外に余暇活動を強調している。仕事の達成感・成就感を味わうと同時に、社員旅行への参加などで楽しみをもたせるように企画している。これにより、農作業をする障害者の表情は生き生きとしており、症状改善にも役立っている、と述べている。

#### (3) 今後の展開方向

将来的には10haの青ネギの作付けを考えており、新たなネギの加工機械の導入や障がい者の労働環境を考えた栽培ハウスの設置も検討している。また、今後の障害者対策として、県も障害者が地域で自立した社会生活を営むための計画を推進しており、特別支援学校からの職場体験や障害者施設からの就労の受入を望む声は多く、障害者雇用についても現在の3～4倍に増やし、日本一のネギ農家を目指し、障害者雇用の拡大を図っている。

### <事例2>

名称（略）：B有限会社

- ・事業所設立：2002年に農業生産法人として設立。
- ・事業内容：フルーツトマトの栽培・加工・出荷
- ・従業員：30人（知的障害者3名、広汎性発達障害3名）
- ・知的障害者の作業内容：園芸部門・種蒔、下葉切りや収穫出荷部門・選別、水気とり、箱の組立、バック詰め。
- ・耕地面積：1.6ヘクタール

経営者は、「モノをつくるのはヒトであり、トマトを作るのもヒトである。会社は燃えてもヒト

は残る」。まずは「ヒトをつくる」ことを優先だと述べている。さらに企業経営とは、相手が求めるものを作るのがモットーである。消費者も売側も安心・安全なものを求めている。そのため、減農薬・土耕有機質発酵栽培でのこだわりトマトやトマトジュースを生産している。また、県外を中心とする量販店等との直接取引により、いつでも安心して買い求められるトマトの安定供給を目指している。

また、障害者雇用の経緯について次の様に述べている。当社が設立してまもなく、学校の先生から「障害者が幸せを得るためには仕事をして、自立させなければならない。本人の生きる目標にもつながるので協力してほしい。」という依頼を受け、2004年に卒業生を1人雇用したことが、障害者雇用のきっかけとなった。以後、附属特別支援学校からの職場実習を数回にわたり受け続け2005年に一人雇用し、2006年にも一人雇用してきた。

雇用後は、業務日誌を義務づけているが、毎日書くことで勤勉さが身に付くほか、計算や漢字を覚えるといった効果が目に見えて確認することができる。また、社員は若く面倒見が良い人が多く、障害のある社員は安心感を持ち、意欲的に仕事に取り組むことができている。

商品の取り扱いや衛生面については、トマトに傷がつかないように十分注意することや、ジュース加工においては衛生面から完全防護で作業を行うことが求められるため、社員に対する教育・訓練の徹底に加え、管理者を配置し必要に応じて指導や仕事のチェック、フォローを行う。

障害者雇用の基本方針・採用に関して、障害の有無にかかわらず、雇用条件が合えば従業員と一緒に働き、障害者といっても、しっかりと教育・訓練をすれば、健常者と変わらない人もいる。それぞれ特性を持っているため、今後とも、働く意欲がある障害者を受け入れ、個々の能力を発揮できる場所を提供し、障害者を適材・適所各部門に配置している。雇用後の配慮と部門（ポジション）に関しては、全部門において、安全には配慮し、無理な稼働はさせないようにしている。園芸部門においては概して危険度は低いが、高さ30cmの高下駄を履くような危険が伴う作業を行う場合は、障害者には手の届く範囲の高さの作業を任せ

ている。また、加工部門や出荷部門においては、管理者のもとでハサミや機械を使用した作業を任せている。学校・保護者との関係性に関しては、綿密に情報提供し、特に学校からの実習生を受け入れている。また、生活面における支援が必要な場合は、常に学校に協力依頼することが多い。障害者が長く働き続けていくには、以下のことを指摘している。

働くことばかりではなく健康とやる気を向上させていくために、福利厚生として、「お疲れ会」を年に2回行っている。「お疲れ会」は従業員相互の意志疎通が図れることでもあり、また半年ごとにお互いが慰労し合うことで理解が深まる。年1回の昇給が励みとなり維持継続が図られている。昇給のない農業は後継者が育たないとも述べている。

障害者雇用を始めた当初は理解力がないと感じていたが、長年の勤務態度をみていると「欠勤しない」、「朝夕の挨拶ができる」、「嘘がない」「正直」である。実に人間の基本的なことを身につけている。作業スピードが速くなくても素直さを感じる。勤務態度に裏表がなく、意欲的に作業に取り組む姿が印象的である、と評価している。

### 3 むすびに

農業生産法人の障害者受け入れに関して、出会いからである。出会いにより一人でも多くの障害者雇用・理解が生まれ、生産性が生まれ、地域農家への一担い手として人づくりが形成されている。

#### 【参考文献】

- 田中 誠(2010):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,第40号,61-72.
- 中国四国農政局高知地域センター:高知県の農業のすがた.

# 支援提案場面におけるアプローチの仕方についての 構造仮説継承型事例研究

前原 和明（栃木障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

## 1 問題の所在

ジョブコーチ支援とは、障害のある人が職場に定着するために職場との橋渡し等の支援を行っていくという支援制度である。しかし、このような支援制度の提案場面において、支援者としてジョブコーチ支援制度の活用が本人及び事業所（企業）にとって有効であると考えられるにも関わらず、活用されないことがある。しばしばそのような場面でのアプローチの難しさを支援者として感じている。しかし、このアプローチについては、これまで個々の支援者の経験の報告や単発の事例研究に留まっており、具体的なアプローチの仕方については不明確なままである。

そこで本論では、このような臨床的な課題の検討に有効な方法論である構造仮説継承型事例研究を援用し、支援提案場面におけるアプローチの仕方についての仮説を生成、継承する。その仮説の継承を通して、具体的なアプローチの仕方についての検討を行っていくことが目的である。

## 2 方法

### (1) 事例の収集

目的に照らし合わせ、地域障害者職業センターのジョブコーチ支援事業担当の障害者職業カウンセラーとして遭遇した支援提案場面（ジョブコーチ支援の提案）の事例を収集した。

### (2) 研究方法

西條<sup>1)</sup>は、仮説の連続的検証の過程を含む「仮説継承型ライフストーリー研究」の方法論を具体的に提唱している。本研究では、事業所（企業）との視点提案場面の事例を一つの物語として捉え、ライフストーリー研究の一特殊型と考える。その上で、得られた事例に対して、構造仮説継承型事例研究法<sup>2)</sup>を援用し、仮説を生成し、継承することで、循環的に仮説を深化させていく。その中から、広義の科学性を担保しつつ、臨床実践に有用な構造を明らかにしていくこととする。

### (3) 分析手続き

以下に仮説生成の一例を示す。具体的には、事例から概念を検討し、仮説として整理していった。概念の検討に際しては、表1のような分析ワークシート活用した。

表1 分析手続きの例

概念	
ヴァリエーション	理論メモ
概念2「支援者の視点と事業所（企業）の実感の間には、しばしば隔たりがある。」	
○雇用後、ハローワークからアポイントメントを取っていただき、事業所を訪問。職場内での適応状況の確認を行った。事業所（企業）センター長からは、「現状において、特に問題となるようなことは見られていない」とのこと。	・問題（課題）が生じておらず、事業所（企業）は支援の必要性を感じていない。 ・支援者の予防的な視点から感じる支援の必要性と事業所（企業）の実感の間には、しばしば差が見られる。

「ヴァリエーション」欄には、分析者の関心に照らして、得られた事例の具体的箇所（エピソード）を記載した。その上で、「理論メモ」欄には、事例のエピソードを解釈し、概念を生成する中で、浮かんだ考え等について記載をした。そして、「概念」欄で、理論メモを参考に、解釈を行った。この概念に基づいて、『仮説①支援者の視点と事業所（企業）の実感の間には、しばしば隔たりがある。』との仮説を生成した。

## 3 結果及び考察

事例のプロフィールは、表2の通りである。

表2 事例のプロフィール

事例	従業員数	職種	対象者障害種	雇用経験
A	470人	一般事務	精神障害	有
B	12人	学童見守り	高次脳機能障害	無
C	125人	ピッキング	知的障害	有
D	850人	事務補助	知的障害	無

### (1) 事例 A

ハローワークの主催する障害者の合同面接会において、過去に職業センターで実施した職業準備支援終了者の採用が決まったとの報告があった。過去、ジョブコーチ支援を利用した経緯もあり、

支援経過からは、体調確認や初期不安の軽減のための支援があるとよいと考えられたため、管轄ハローワーク経由で、職業センターのジョブコーチ支援制度の情報提供をしていただく。ハローワークが聞いた事業所（企業）の考えとしては、「今回は、面接会での面接で、特に支援は必要無い人と判断したので、雇用としたため、特に支援は無くても大丈夫」という返答があったとの報告があった。再度、ハローワークとも打ち合わせを行い、雇用後に対象者の状況確認のための訪問を依頼した。雇用後、ハローワークからアポイントメントを取っていただき、事業所を訪問。職場内での適応状況の確認を行った。

事業所（企業）センター長からは、「現状において、特に問題となるようなことは見られていない」とのこと。本人の障害状況と求められる配慮等を説明し、ジョブコーチ支援の有効性と利用の可能性についての確認を行った。事業所（企業）センター長からは、「本人の真面目さは理解している。これまでは身体障害を中心に雇用してきたが、今回は本人の精神障害の状況に配慮し、電話対応は慣れるまでしないことやまずは定型的パソコンの入力作業から慣れていくように職場担当者に指示をしている。お話を聞いて、3ヵ月のトライアル雇用期間は様子を見て、段々と仕事に幅を持たせていきたい。周囲の同僚とのコミュニケーションなどが上手く取れるかは心配だが、私（センター長）中心に配慮をしていきたい」といった考えを聞くことができた。センターからは、「再度、タイミングを見て、フォローに訪問したい」とお伝えして、事業所（企業）を後にした。

《事例から得られた仮説》

- ①支援者の視点と事業所（企業）の実感の間には、しばしば隔たりがある。
- ②支援制度の活用に向けては、事業所（企業）の気づいていないニーズを明確化していくような関わりが必要である。
- ③事業所（企業）のニーズや協力を引き出す上で、事業所（企業）と直接の相談をすることは効果的である。

## (2) 事例 B

20年前に知人紹介で雇用に至っている。当時、職業センターの職業評価も受けていたが、遠方の

ため、地域の支援機関に支援を依頼していたことはなく、当時はジョブコーチ支援制度も無いため知人紹介のため各種支援制度も知らないままに、事業所（企業）の手探りと多くの配慮から現在まで継続的に雇用されている。

障害者就業・生活支援センター担当者より、先日、ある会議でジョブコーチ支援制度についての説明を行った所、事業所（企業）から希望が挙がったので、活用できないかとの連絡がある。事業所（企業）からは、「雇用した当時は、そのような制度があるとは知らなかった。今からでも活用できるのであれば、是非活用したい」との意向があるとのこと。その依頼を受けて、障害者就業・生活支援センター担当者とともに、事業所（企業）を訪問。ジョブコーチ支援（雇用後支援）についての制度についての説明を実施した。また、現状の事業所（企業）での適応状況についての確認を行う。事業所（企業）担当者からは、「数十年雇用しているが、当初から覚えが悪かった。障害者だから仕方ないとの認識ができていた。しかし、特に、最近、勝手に仕事の手順を変更する、また、備品の紛失がある。注意をするとイライラした様子になる等の課題が見られている」との話がある。障害特性を考えると、本人の従事するスケジュールの作成、チェック票の整理、正しい障害特性についての理解等の支援があることで、一定の改善に繋がることが考えられたため、ご家族にも了解を頂き、雇用後のジョブコーチ支援の導入となった。

《事例による修正仮説》

- ①支援者の視点と事業所（企業）の実感の間には、しばしば隔たりがある。
- ②支援制度の活用に向けては、事業所（企業）の気づいていないニーズを、具体的な支援内容の提案等を通して明確化していくような関わりが必要である。
- ③事業所（企業）のニーズや協力を引き出す上で、事業所（企業）と直接の相談をすることは効果的である。
- ④支援制度の活用には、事業所（企業）が支援制度を知っている必要がある。

## (3) 事例 C

ある日、障害者就業・生活支援センターの担当

者より連絡がある。障害者の合同面接会において、採用を得たとある福祉施設の職員から報告を受けている。就業・生活支援センターで把握している状況からは、ジョブコーチ支援を活用し、作業指導を行っていくことが職場定着に繋がると考えられるため、支援の活用は可能かとの相談がある。ジョブコーチ支援の活用が有効との職業リハビリテーション計画もあることから、まずは、事業所（企業）を訪問し、支援制度の説明と事業所（企業）のニーズを把握していきたいとの説明をし、了解を得る。

後日、再度、就業・生活支援センターの担当者から連絡があり、事業所（企業）としては、ジョブコーチ支援の利用はしないとの返答があったとの報告がある。その具体的な理由を確認すると、どうやら、以前、過去に事業所（企業）と関わりがあった担当者が就労支援も行う予定であることから、事業所（企業）もその担当者が定期的に支援してくれるのであれば、ジョブコーチ支援をわざわざ活用する必要もないとの考えがあったようだとの話しであった。

#### 《事例による修正仮説》

- ①支援者の視点と事業所（企業）の実感の間には、しばしば隔たりがある。
- ②支援制度の活用に向けては、事業所（会社）の気づいていないニーズを、具体的な支援内容の提案等を通して明確化していくような関わりが必要である。そして、提供する支援制度の特徴について、十分に理解して頂く必要がある。
- ③事業所（企業）のニーズや協力を引き出す上で、事業所（企業）と直接の相談をすることは効果的である。
- ④' 支援制度の活用には、事業所（企業）が支援制度を知っている必要がある。また、関係する支援機関も支援制度について知っていることが重要である。

#### (4) 事例 D

事業所（企業）本社及び関係機関の依頼で、地域の工場での知的障害者の雇用を進めていきたいとの希望があり、職務創出等の事業主支援の段階から、事業所との関わりを開始する。他の工場のスキームに沿った形で、ジョブコーチ支援の活用等の話しを提案し、事業所（企業）からは了解い

ただき、採用の際には、個々の障害者の状況に応じたジョブコーチ支援の活用を進めている。

#### 《事例による修正仮説》

- ①支援者の視点と事業所（企業）の実感の間には、しばしば隔たりがある。
- ②支援制度の活用に向けては、事業所（会社）の気づいていないニーズを、具体的な支援内容の提案等を通して明確化していくような関わりが必要である。また、具体的な支援事例等の活用を通して、提供する支援制度の特徴について、十分に理解して頂くことは活用を促す上で効果的である。
- ③事業所（企業）のニーズや協力を引き出す上で、事業所（企業）と直接の相談をすることは効果的である。そして、直接の相談等の支援を通して、事業所（企業）との信頼関係を形成していくことが重要である。
- ④支援制度の活用には、事業所（企業）が支援制度を知っている必要がある。また、関係する支援機関も支援制度について知っていることが重要である。

#### (5) 総合的考察

本研究から得られた仮説は、表3の通りである。

表3 本研究で得られた仮説

仮説1	支援制度の活用には、事業所（企業）が支援制度を知っている必要がある。また、関係する支援機関も支援制度について知っていることが重要である。
仮説2	支援者の視点と事業所（企業）の実感の間には、しばしば隔たりがある。
仮説3	事業所（企業）のニーズや協力を引き出す上で、事業所（企業）と直接の相談をすることは効果的である。そして、直接の相談等の支援を通して、事業所（企業）との信頼関係を形成していくことが重要である。
仮説4	支援制度の活用に向けては、事業所（企業）の気づいていないニーズを、具体的な支援内容の提案等を通して明確化していくような関わりが必要である。また、具体的な支援事例等の活用を通して、提供する支援制度の特徴について、十分に理解して頂くことは活用を促す上で効果的である。

まず、事業所（企業）と支援者の間においても、事業所（企業）の自己決定の支援と、事業所（企業）の希望を実現するための合意形成のプロセスが必要になってくると考えられる。そのためにも、仮説1にあるように、支援制度を“知って頂く”

ということが必要といえる。この合意形成のプロセスこそが、障害者雇用の進め方に対する事業所（企業）の自己決定と職場内支援として障害者も含めた人材育成の工夫等に繋がる可能性があり、障害者雇用を成功させる組織作りを行ってもらうきっかけになると考えられる。

仮説2について、近藤<sup>3)</sup>が指摘するように、障害者雇用の現場では、「福祉感覚」と「企業論理」のバランスが求められ、この対立する2つの概念を調和させた結論を導く必要がある。「当然、わかり合えるはずだ！」ではなく、簡単に「わかりあえない」ことを了解して、それぞれの経験そのものを尊重することが、このような信念対立の解消の第一歩となると考えられる。その意味で、支援者である「私」と事業所（企業）の間で違う認識であることを意識化した上で、提案場面でのアプローチを行うことが重要になるであろう。

また、企業に対する支援の留意事項として、①サービスの対象者として接すること、②相手の信頼を得ること、③企業が障害者を雇用する理由や障害者雇用に関する考え方を把握すること、④採用担当者に説明を行う際の留意点、⑤ビジネスマナーの習得、⑥企業訪問時の準備の6点が指摘されている<sup>4)</sup>。仮説3は、この留意事項の②に相当すると考えられ、支援者は事業所（企業）を知り、事業所（企業）は支援者が障害者雇用を進めていく上での課題を解決するパートナーであると思ってもらうことの重要性は言うまでもない。また、仮説4については、この留意事項の③に相当すると考えられ、事業所（企業）が障害者雇用に取り組む理由（動機）を把握し、個々の状況に応じた対応を取っていくことや支援内容を検討していくことが必要になっていると指摘するように、事業所（企業）の様々な考え方（＝ニーズ）を詳細に把握する必要があると考えられる。

その上で、本論の仮説をさらに有効に活用するために、仮説に基づき表4のような支援者のセルフ・チェックリストを作成した。これにより、支援提案場面のより具体的なポイントを意識してアプローチすることが可能となると考えられる。

本研究では、これまで経験則で語られてきたことを、仮説という形で構造化することができ、非常に有意味であったと考えられる。また、構造仮

説継承型事例研究法によって、仮説という形で、研究における継承発展の方向性を示すことができた。

表4 支援提案場面におけるセルフ・チェックリスト

1	事業所(企業)に対して、活用可能な支援制度についての説明を行っているか。
2	関係する支援機関がある際には、活用可能な支援制度について、関係機関に理解していただいているか。
3	支援者の視点と事業所(企業)の実感には隔たりがあることを前提に相談を開始しているか。
4	事業所(企業)のニーズを詳細に把握しているか。
5	事業所(企業)との信頼関係の構築はできているか。
6	事業所(企業)のニーズ把握に際しては、事業所(企業)と直接対面しながら行っているか。
7	事業所(企業)のニーズに基づいて、支援できることと支援できないことを説明しているか。
8	事業所のニーズの把握に際しては、支援者の感じるニーズを意識しつつ相談を行っているか。
9	支援制度の説明に際しては、事例等を活用して、具体的なイメージを伝えることができているか。

#### 4 おわりに

本研究の目的は、支援提案場面におけるアプローチの仕方の検討である。本研究では、構造仮説継承型事例研究を採用し、支援者の有する経験を継承発展させることができた。収集された地域障害者職業センターの事例は、あくまでもジョブコーチ支援の提案場面に関連したものであった。その意味では、本研究で得られた仮説を継承し、職業リハビリテーションにおいて有効な視点となるように、更なる深化が行われることを期待したい。

#### 【参考文献】

- 1) 西條剛央:生死の境界と「自然・天気・季節」の語り:「仮説継承型ライフストーリー研究」のモデル提示、「質的心理学研究1」p.55-69, (2002)
- 2) 斎藤清二:「いわゆる慢性膵炎疑診例」における構造仮説継承型事例研究、「学園の臨床研究3」p.49-58,(2003)
- 3) 近藤 康昭:企業の求める支援者のあり方、「松為信雄・菊地恵美子・編:職業リハビリテーション学[改訂第2版]」p.303-306, 協同医書出版社(2006)
- 4) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構・編著:就業支援ハンドブック、p.97-101,独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2009)

## 視覚障害当事者の就労に関する意識調査（2）

○石川 充英（東京都視覚障害者生活支援センター 就労支援課長）

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「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。）を対象とした就労移行支援事業を実施している。就労支援プログラムとして、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などのパソコンの技術指導、ビジネスマナーなどを提供している。その結果として平成23年度は、一般事務職4名、ヘルスキーパー4名が就労した。今後、さらに就労移行支援を継続的に実施していくためには、就職を希望する視覚障害者が就労に対してどのような意識を持っているかを把握することが大切である。

そこで本研究は、就職を希望する視覚障害者を対象にした就労支援プログラムを評価することを目的とし、より質向上を目指した就労移行支援の資料とする。

### 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、就労移行支援事業所（以下「事業所」という。）にてスクリーンリーダーを使用しているパソコン等の訓練を受けている視覚障害当事者（以下「視覚障害当事者」という。）。ただし、視覚障害当事者を含む視覚障害者全体を表すときは、視覚障害者とする。

#### （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当事者へのアンケート調査<sup>1)</sup>、および調査者の実務経験を併せ、「就労と仕事内容」や「就労が厳しい理由」などの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

対象者は男性5名、女性4名の合計9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。

障害程度（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、良性の視力でみると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

対象者の就労経験は、7名が就労経験者、2名が未経験者（大学在学者と新卒者）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。

### (3) 視覚障害者の就労と仕事内容

視覚障害者の就労については9件の回答があった。最も多かった回答は、【職種が限定されている】【就職が厳しい】が各3件、【就職している人数が他の障害と比べ少ない】【視覚障害に対する理解がない】が各1件であった。

また、就労している視覚障害者の仕事内容については、17件（複数回答を含む）の自由記述があった。最も多かった回答は、【マッサージなどの三療】【一般事務】で各5件、【選択肢が少なく厳しい】が2件であった。

厚生労働省の「平成23年の障害者への職業紹介状況等」によると、視覚障害者の新規求職申込件数5284件に対し、就職件数は2108件で、就職率は39.9%（前年度差0.1%）であった。さらに、全国視覚障害者雇用促進連絡会情報<sup>2)</sup>によると、平成21年度の視覚障害者の職業別就職件数では、ヘルスキーパーを含むあん摩・鍼・灸・マッサージは1024人、事務的職業は230人であった。これらから、視覚障害当事者は就労が厳しく、主な職種がマッサージ関係と事務職であるという、現状をよく認識していることが示された。

### (4) 一般事務職で就労している視覚障害者の仕事内容

一般事務職としての仕事内容については、14件（複数回答含む）の記述があった。最も多かった回答は【データ入力・処理】【電話応対】【メールの利用や指示】が各3件、【コピー】が2件であった。一方、【イメージがない】が2件あった。今後も仕事内容のイメージを持たずに就労支援サービスを受ける人はいると思われる。事業所は、より具体的な仕事内容をイメージすることができるように職場見学や職場実習などを行う必要があると考える。

### (5) 就労している視覚障害者が意識していること

就労している視覚障害者が意識していることについては、15件（複数回答含む）の回答があった。最も多かったものは、【仕事上で努力や工夫をしている】が6件、次いで【コミュニケーションを意識している】が3件、【仕事内容を開拓すること】が2件であった。また、【晴眼者と同等、そ

れ以上の仕事ぶり】が2件であった。

【仕事上で努力や工夫をしている】や【コミュニケーションを意識している】は、就労している視覚障害者が就労希望者へのアドバイスとしてあげている【前向きな姿勢】と【コミュニケーション力】と合致していた<sup>2)</sup>。この点については、視覚障害当事者が就労後、どのような点に注意しながら仕事を行っていけばいいのかを正しく理解していることが明らかとなった。このことから、事業所はコミュニケーション力向上のプログラム提供は必須であるといえる。

### (6) 視覚障害者の就労が厳しい理由

視覚障害者の就労が厳しい理由については、14件の回答があった。【企業側の視覚障害者に対する理解不足】が最も多く4件、ついで【周囲に大きな負担が生じる】【通勤に対する不安】が3件、【就労支援機器購入の負担が大きい】が2件であった。一方、【視覚障害者自身の認識の甘さ】を指摘する回答が2件あった。

視覚障害者の就労支援を行う際、事業所でも企業や社会の視覚障害者の就労に対する理解不足を感じる人が多い。事業所だけではなく、視覚障害当事者も【企業や社会の理解不足】をあげている。このことは、視覚障害者の就労支援は、当事者にパソコンの操作技術やコミュニケーション力を習得するプログラムだけではなく、企業や社会に対して、視覚障害者の就労に対する啓蒙活動も行っていかなければならないことを示している。

### (7) 企業が求めている人材

企業がどのような人材を求めていると思うかについては、11件の回答があった。【協調性やコミュニケーション能力】が6件、【仕事を遂行する能力】が4件であった。

これは、就労する際には、コミュニケーション力と仕事の遂行力が重要であることを認識していることが示された。

## 4 今後の課題

本研究の結果から視覚障害者当事者は、就労するためには1) 仕事を遂行するためのパソコン力、2) 仕事の創意工夫力、3) コミュニケーション

力が必要であることが明らかになった。特にコミュニケーション力は多岐にわたるため、今後コミュニケーションのどの部分に焦点をあて、プログラムを構築しているかを再検討する必要がある。

一方、企業側の理解不足などにより就労が難しい状況がある。その対策として、事業所や訓練校などが独自に企業への理解を深めるための取り組みを行っている。今後、より効果的に理解を深めるためには、1) 複数の事業所による合同開催、2) ハローワークと連携しての開催、3) 視覚障害以外の事業所との合同開催により、視覚障害者の就労への理解を深めるためのセミナーを開催するなどのPR方法を工夫する必要がある。

#### 【参考文献】

- 1) 石川充英ほか: 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)、360-361、第18回職業リハビリテーション研究発表大会論文集(2010年)
- 2) 雇用連情報第56号、全国視覚障害者雇用促進連絡会(2010年)

# 就労移行支援業務の効率化及び就労移行訓練の自立を支援する 行動観察記録システムの試作

○易 強（静岡県工業技術研究所 上席研究員）  
金子 亜由美（静岡県工業技術研究所）  
長谷川 浩志・佐々木 定慈（株式会社メディアベース）  
大前 金保・古橋 一哲（株式会社ITサポート）

## 1 はじめに

内閣府の「障害者基本計画」では、『21世紀に我が国が目指すべき社会は、障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会とする必要がある。』となっている。このため、「障害者自立支援法」（平成18年）を制定し、『障害者の地域における福祉的就労から一般就労への移行』を推進している。

障害者白書<sup>1)</sup>によると、日本の障がい者人口は3障がい（身体、知的、精神）合わせて約750万人で、総人口の5.8%である。雇用施策対象者（18～64歳）は約365万人で、実際に雇用されている人は1割強の約45万人であり、民間企業における雇用率は1.68%である。第33回社会保障審議会障害者部会資料<sup>2)</sup>によると、就労支援を目的とする法定社会福祉施設は全国で約6000箇所あり、ここに通っている障がい者（以後「利用者」という。）は約12万人である。特別支援学校の卒業生の一般就労は約25%であるのに対し、法定社会福祉施設などから一般就労した人は年間約2%に留まっている。このような実情から、就労支援を行っている福祉施設からの一般就労の割合を上げていくことが重要な課題となっている。

こうした福祉施設の現場では1名の支援員は同時に6名程度の利用者の指導に当たっているのが一般的である。実際には、個々の利用者の特性に合った指導プランを策定した上で、必要な準備を整え、訓練を行い、その行動を注意深く観察記録し、指導を行う。訓練後には、手書きの観察メモや記憶を頼りに1日を振り返り、個々の利用者の状況について、法定書類や観察記録等を作成している。そしてさらに次回の指導プランを策定する。こうした作業を担当している人数分だけ行う。報告書等の作成に時間を要すれば、次回の訓練計画を練る時間が減り、結果として訓練に影響が出る

ことから、報告書等の作成を効率的にできる方法が要望されている。

また、利用者や訓練内容によって、問題点の指摘をすぐにする場合と、訓練が一段落してからまとめとする（以下「振り返り指導」という。）場合がある。利用者によっては、特に振り返り指導時に、自分が何で間違っていたかを理解できなかったり、良く覚えていなかったりするために、これを利用者に円滑に伝える手段・方法も求められている。

これらの要望に答えるため、静岡県工業技術研究所と株式会社ITサポートが共同開発している行動観察記録プログラムOBSERVANT EYE<sup>1</sup>を就労移行支援向けにカスタマイズして支援員の法定書類や観察記録等の作成作業の効率化を図ると共に、動画を活用して円滑な指導の支援ができないかを検討することにした。

## 2 方法

### (1) 現状調査

就労移行支援施設の現場（障害福祉サービス就労移行支援スキルアップスクールSES静岡本校）で、支援員に同行して、訓練の様子、各種書類の作成等の作業を調査した。訓練中は3台のカメラを使い、利用者、支援員等の様子を動画で記録した。また、OA作業訓練を行う際には作業内容が分かるように、操作画面も合わせて記録した。なお、これら4つの映像を同時に観察できるように4分割した1つの画面にして、動画として記録した。

<sup>1</sup> OBSERVANT EYE<sup>3)</sup>：PCを使って、良く発生する事象をボタンとして登録しておき、その事象が発生する際に、観察者がそれをクリックすることによって、発生時間と事象を一緒に記録できるソフトウェア。

表1 観察対象状態、作業内容

順番	記録時間	被験者	障がい分類	観察対象の障がい者当日の状態	タスク
1	09:34-09:53	02 Hiさん	身体(心臓)	比較的安定している	OAワーク(文章入力)
2	10:47-11:47	01 Tさん	ADHD	集中力が切れやすい。観察した時期は調子が良くないとき。	OAワーク(数値チェック、文章入力)
3	12:48-13:52	02 Hiさん	身体(心臓)	比較的安定している	SES-WS(事務総合):電話応対から始まり、注文を聞き取り、納品書を作成、ピッキング、梱包といった一連の総合事務作業訓練
4	14:01-14:26	03 Hoさん	身体(下肢右)	比較的安定している	OAワーク(検索修正、コピーペースト、ファイル整理)
5	14:28-14:42	04 Rさん	精神	慣れない環境では極度に緊張することがある	タップ組立、部品計測

また、支援員に訓練に際してどのような指導をするか等についてヒアリングをすると共に、法定書類や観察記録等の書類の様式・内容等も調査した。

なお、訓練の記録は障がいの種類や内容の影響を考慮して、1名の支援員について行った。利用者は、精神障がい2名、身体障がい2名計4名で、訓練内容は下の3つであり、組合せ等の詳細は表1に示す。

- MWSのOAワーク<sup>2</sup>を使ったOA作業訓練
- SES-WS総合事務作業訓練<sup>3</sup>
- タップ組み立て、部品計測作業

## (2) 就労移行支援用プロトタイプ<sup>1</sup>の制作

調査で得られたデータを分析して、観察記録の記録方法、報告書作成に必要なデータ、報告書のフォーマット、振り返り指導の方法などを決定した。これらの決定事項に合わせてOBSERVANT EYEの仕様をカスタマイズし、就労支援用観察記録プロトタイプを試作した。

試作したプロトタイプは、現場の利用を想定して、タッチタイプの小型ノートパソコン(Lenovo thinkpad X60など)を使用したシステムとした。

## (3) プロトタイプのユーザビリティ評価

試作したプロトタイプを使って、障害福祉サービス就労移行支援スキルアップスクールSES静岡本校にて、実際に訓練を行い、ユーザビリティ評価を行った。

支援員は4名で、4名の利用者がSES-WS総合事

務作業訓練、2名の利用者がOAワークによるOA作業訓練を行った。観察記録の作成と振り返り指導を行い、プロトタイプシステムが自動生成した報告書と実際に支援員が作成する法定書類(これまで経験と記憶による観察記録と報告書)を比較し、有効性を検証すると同時に修正のすべき問題点を洗い出した。また、振り返り指導時の有効性、改善点を検討した。支援員の操作画面、利用者の訓練画面、作業の様子を撮影した2台のカメラ映像の4つを合わせて1画面に記録したことにより、画面をみるだけで、訓練の進行すべてが同時に確認できるようにした。

## 3 結果

### (1) 現状調査の結果

調査で得られた映像を持ち帰り、行動観察記録プログラムOBSERVANT EYEで詳細な記録を行った。記録する際に使用したボタンパネルは下記写真のようなものであった。

観察記録から各訓練の指導のポイントは下のようになった。

#### ■ OA作業訓練：

パフォーマンス(エラー率)、エラーの種類はOAワークで出力できるが、作業時間の記録がなく、支援員は別途ストップウォッチを使用していた。また、パフォーマンス、タイピング方法、確認方法に注目して観察していた。

#### ■ SES-WS総合事務作業訓練：

支援員は専用のSES-WS総合事務作業評価シートを使用しており、多段階のチェック項目評価を多く使っていた。また、作業は電話応対、カタログ注文・納品書作成、ピッキングなどのようにサブタスク別になっており、パフォーマンス(作業時間、エラー数)も同時に評価していた。支援員の観察記録内容は、以前との比較、失敗原因分析、本人の感想が中心であった。

<sup>2</sup> OAワーク：(独) 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センターが開発した訓練用ソフト。

<sup>3</sup> SES-WS総合事務作業訓練：スキルアップスクールSESが(独) 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センターが開発した訓練用具システムを利用しやすいうように改変したもの。注文電話の受け答え、請求書の作成、ピッキング作業、発送の準備など一連の事務作業で構成されている。



写真 現場調査の映像をOBSERVANT EYEで観察記録分析画面（SES—WS総合事務用）

■ タップ組立て、部品計測  
パフォーマンス（作業時間）を評価していた。

■ 振り返り指導：

0A作業訓練では、間違ったキー入力の場面、入力結果確認作業の場面など回顧して指導していた。SES-WS総合事務作業訓練では、カタログの検索の仕方やピッキングの手順などについて、回顧することが多かった。利用者の様々な障がいによって、言葉だけで問題点を回顧して指導することは困難なことがわかった。

(2) 就労移行支援用プロトタイプ制作の結果

現場調査の結果から、作業時間評価の部分はOBSERVANT EYEでタスクの設定を行うことで対応できることが分かった。SES-WS総合事務作業評価シートをベースに、観察記録におけるチェック項目の記録は既存のOBSERVANT EYEでは対応できないと分かり、新たに試作を行った。振り返り指導での映像活用への要望等を考慮してプロトタイプの仕様を検討し、決定した。

仕様の概要：

- チェックボタンを設計し、チェック点数を記録できるようにすること
- 記録点数はサブタスク及びチェックボタンに設定できるように設計し、総合評価において、各ポイントの重み付き加算得点評価ができる

ようにすること。なお、重み付き加算得点評価＝サブタスク1評価点×重み+サブタスク2評価点×重みとする。

- 記録内容をSES-WS総合事務作業評価シートに合わせて変換すること
  - カメラ映像を同時に収録できること
  - 複数収録した映像が同期して再生できること
- 試作した記録パネルの例は下記の写真で示す：



写真 電話対応作業観察記録用ボタンパネル

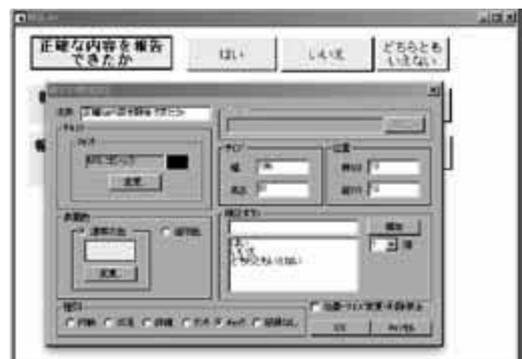


写真 報告作業用観察記録チェックボタン設定パネル

### (3) プロトタイプの利用者ビリティ評価の結果

試作したプロトタイプ(OBSERVANT EYE Add-on)を用いて記録した結果、パフォーマンス評価とチェック項目評価が同時にできるようになった。記録したログから簡単な作業で報告書用評価シートを作成できるようになり、作業効率化の可能性を示唆した。作成した評価シートの1例を下の写真で示す。

タスク	サブタスク	評価	結果	評価点数	パフォーマンス 記録点数	チェック 項目	パフォーマンス スコア
タスクA	サブタスクA1	作業が容易に完了した	満足	100	100	100	100
	サブタスクA2	作業が容易に完了した	満足	100	100	100	100
	サブタスクA3	作業が容易に完了した	満足	100	100	100	100
	サブタスクA4	作業が容易に完了した	満足	100	100	100	100
	サブタスクA5	作業が容易に完了した	満足	100	100	100	100
	サブタスクA6	作業が容易に完了した	満足	100	100	100	100
タスクA合計				600	600	600	600
タスクB	サブタスクB1	作業が容易に完了した	満足	100	100	100	100
タスクB合計				100	100	100	100

写真 出力した報告書用評価シートの1例

動画記録による振り返り指導では、「メモしながら、動画画面から利用者を観察でき、頭を上げる必要がなく、楽であった。」と指導員から好評を得た。

また、録画した映像から問題のある場面をすぐに再生して利用者に見せることによって、利用者の理解が早く、指導がスムーズに行えた。



写真 行動観察記録システムのプロトタイプを使ったユーザービリティ評価の様子



写真 OA作業観察記録用プロトタイプの画面

## 4 まとめ

就労移行支援施設現場を調査した結果、煩雑な記録、報告書作成に時間がかかることが分かった。行動観察記録のIT技術を導入し、現場の利用方法に沿った観察記録・報告書作成ソフトウェアのプロトタイプを試作し、ユーザービリティ評価をした。

その結果、パフォーマンス評価とチェック項目評価が同時にできるようになり、まとめて出力することで指導員の作業効率化の可能性を示唆した。

また、現場に合わせて、カメラを配置して利用者の細かい動作まで録画できるので、詳しく分析できるようになった。問題のある場面をすぐに再生して利用者に見せることによって、利用者の理解が早く、利用者の作業の改善効果が期待できる。

今後の課題として、より長時間観察記録を行い、データの蓄積方法、利用者の作業の改善効果の確認を行いたい。

### 【参考文献】

- 1) 障害者白書 H22 年版, 厚生労働省  
<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h22hakusho/zenbun/index.html>
- 2) 第 33 回社会保障審議会障害者部会資料  
<http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/vAdmPBigcategory10/C74EA634C0AFF7A349257465000F9A78?OpenDocument>
- 3) 易強, 鈴木敬明, 櫻川智史, 田村久恵, 黒須正明: 行動観察記録を効率化するプログラム OBSERVANT EYE の開発, 「デザイン学研究第 51 回研究発表大会概要集」 p.76-77, (2004)

### 【連絡先】

静岡県工業技術研究所ユニバーサルデザイン科  
 易強 (s-ud@iri.pref.shizuoka.jp)

# 行動障害のある方へ、「働くこと」のサポート －雇用へ向けて－

○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）  
稲田 宏美・楠 政人・田中 聖人・荒武 江美子（社会福祉法人関西中央福祉会）

## 1 目的

当施設は平成7年に定員80名の知的障害者入所施設として開所した。「入所施設は通過施設である」「地域で暮らす」「はたらくことにこだわる」の支援理念のもと、これまでに入所者の約7割が在宅復帰や地域生活移行を実現し、また一般就労も多くの方が実現してきた。

しかしながら重い知的障害のある自閉症の方は恥ずかしながら後回しにしていたのが現状であった。その原因として考えられるのが重い知的障害のある自閉症の方々の特性である、

- ① 相手の言うことへの理解の困難さや、自分の思いを上手く表現できないコミュニケーションの特性
- ② ルールやマナーの理解、対人関係、社会性での特性
- ③ 状況が読めない、見通しが持ちにくいなどのイメージーションの特性
- ④ 感覚の過敏さ

などを支援者が正しく理解をせずに接することでおこる自傷行為や他害行動、こだわりや物壊しなどの行動だけをみて処遇困難とレッテルを貼るところにあった。

また、入所施設の課題点を

- ・ 多数の利用者に少数の支援者（1対多数）
- ・ 支援者の力量差のための本人たちの混乱
- ・ 団体生活のため個別化実施の困難さ
- ・ 交代制勤務による支援の時間差
- ・ 一方通行で画一的な支援
- ・ 直接支援以外の業務量の多さ
- ・ 24時間365日メリハリの無い支援

などと考え、多くの支援が必要な方に十分な支援ができないことは仕方がないと思い込んでいた。

「この人は何に困っているのか?」「どんな暮らしを望んでいるのか?」「どのようなサポートが必要か?」

など、支援者が本人と一緒に考えていかなければならないのに、正しく彼らの状況を理解しないままのレッテル貼りや、施設の環境のせいにした間違った認識や、本人の気持ちを考慮しない支援が標準になっていた。

数年前に、複数の入所施設での人権侵害問題が報道されたとき、我々は改めて入所施設の使命とは何か、支援者の役割とは何かを考えることにした。

未熟な支援力に寛大な利用者の方を優先している（下手なアプローチに文句も言わず、我慢して従ってくれる方）現実を変えること、生活の困難さを多く抱えている方にこそ手厚い支援が必要であるということを、法人全体、役員、管理者、職員、保護者など関係者が共通の認識を持つようにした。

そのために、もう一度正しい認識を持つために毎週学習会を開催した。そして、これまでの問題行動が発生してそれに対処することがメインの支援方法を改めることにした。

PEP-R、TTAPなどのフォーマルなアセスメントと日常の行動観察を行い、各々の発達段階、理解力、得意な事、苦手な事などを再度把握するようにした。それらを生かせる作業活動をおこない成功体験をつみ自信をつけてもらい、充実感を得ることを目指した。

また支援者も得意な事が生かせるように、職業支援担当、生活支援担当などのように役割分担した。

そして新たな支援目標を

- ・ 安心できる環境作り
- ・ はたらく喜び、成功体験の提供
- ・ 地域での生活をめざして、余暇の充実

とし、はたらくことから始まる、豊かな生活を築くことを目指した。

## 2 方法

平成22年3月から平成24年現在までの2年間。現在も継続中である。

基本作業時間をはじめは午前10時から11時半の

90 分間、午後 1 時から 3 時までの 120 分間。計 210 分間、と設定した。作業所や施設外の活動に参加困難であった 43 名の方を対象とし、それまでのレクリエーション中心の活動から、軽作業などはたらくことへのプログラムへ変換した。

対象者の平均障害程度区分は 5.5、全員が療育手帳(A) 重度判定。平均年齢は 38.9 歳。ほとんどの方に自傷行為、多害行為、物壊しなどの行動障害とよばれるものがあった。

各々の得意な事、苦手な事に配慮し、

- ・ いつ
- ・ どこで
- ・ なにを
- ・ どれくらい
- ・ いつまで
- ・ どのように
- ・ 終わったらどうなるか

を、各々がわかる方法（カード、スケジュールボード、現物提示、ノート、タブレット端末など）で提示し作業支援を行った。



その人に合わせた情報提示が重要です。



スケジュールは各々の理解力に合わせて



個別ブースでわかりやすく工夫



スマートフォンでのスケジュール確認

はじめのうちは作業の意味、はたらく目的を理解していただくのに苦労した。中には作業をする場所へ行くことすら拒否される方もいた。しかしそれは、何がそこにあるのか、どうなるかわからないため混乱しているからであった。それを支援者が理屈では分かっている、実際にはうまくサポートできていない状況もあったが、学習会を重ね、利用者各々の考え方や特性を理解していくことで徐々に改善できた。

混乱を示す方へのアプローチとして、図 1 のように応用行動分析の手法を用い、少しでも良い行動が出た場合には評価をしていくこととした。その方に

にとって最適な（最も好むこと）評価をし、良い行動が伸びるようにした。

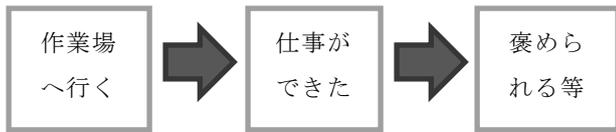


図1 応用行動分析の手法を用いて

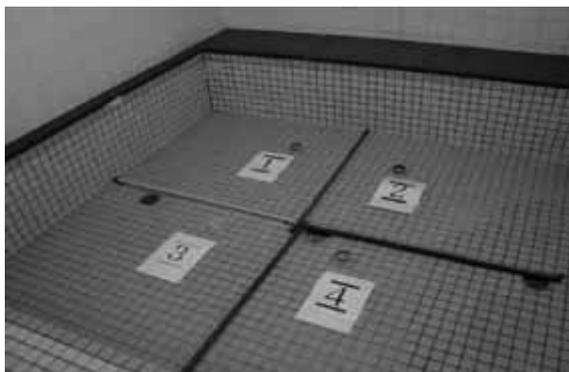
仕事の内容は、その方の得意な事をいかに仕事を用意した。できる限り種類を多くし選択できるようにした。自閉症という特性や、各々の考え方などを十分に考慮した環境を設定した。



「この人はできない」と支援者が決めつけない。



草ぬきの範囲を分かりやすく示す



掃除をするエリアの順番を示す



掃除は得意です

仕事の到達点を把握するために、全ての作業に「作業課題分析シート」を作成した。1つの作業の中でも細かなプロセスにわけ、何ができて、何ができないか、また何がもう少しできそうなのかを把握した。そうすることでサポートが必要な部分が明確となり、支援者のかかわり方にもブレが少なくなり、彼らに無用な混乱を与えなくて済んだ。

課題名	ボルトナット			
氏名				
行動目標				
	合	芽	不	備考
課題を取るためにイスから立ち上がる				
自分がする課題を理解している				
自分で課題を取ることができる				
自分の席に戻る				
イスに着席する				
作業を自ら開始する				
部材凹凸を1つつ手に取ることができる				
部材を合わせるができる				
部材を回して締めることができる				
最後まで回すことができる				
できたものを完成箱に入れることができる				
次の部材凹凸を手に取ることができる				
最後までやり終えることができる				
終わったことを伝えることができる				
課題を直すためにイスから立ち上がる				
所定の場所まで持っていくことができる				
所定の場所に片付けることができる				
設定理由				
方法				
目標設定日	年	月	日	
考察				
完了日	年	月	日	

作業課題分析シート

現在の状態を理解するためには、随時のアセスメントが非常に重要である。またそれは今後の支援に重要な情報となる。

### 3 結果

取り組み開始当初、1日の平均作業時間は30.3分であった。1年後には平均123分まで上がり、2年後の現在では平均168分取り組んでいる。取り組み開始から、これまで3名の方が外の事業所に通っている。また、4名の方が外部企業の清掃実習に通えるようになった。

行動障害では週1回以上その行動が発生する人の割合を下記の表にまとめた。どの項目も減少傾向にある

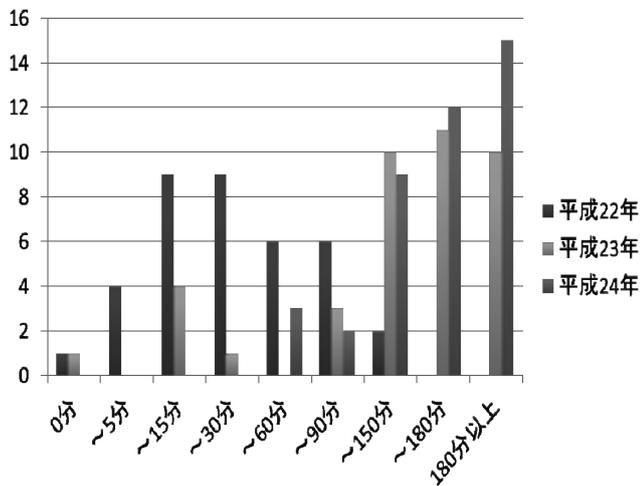


図2 作業時間の推移

表1 強度行動障害の発生推移  
(週に1回以上、下記の行動が出た方の割合)

	平成22年3月	平成24年6月
自傷行為	64%	13%
他傷行為	52%	34%
激しいこだわり	29%	23%
物こわし	19%	2%
睡眠の乱れ	9%	2%
食事関係の障害	12%	2%
排泄関係の障害	7%	5%
多動	9%	5%
騒がしさ	12%	5%
パニックのための処遇困難	4%	2%
粗暴、相手に恐怖を与える	4%	0%

### 4 考察

自閉症だから、の理由で問題行動を行うのではなく、各々の特性に配慮することでそれらは軽減できる。彼らは生まれてからずっと迫害体験や失敗体験を積み重ねてきており、できないことばかりに注目を受け続けてきた。様々な環境（ハード面、支援者の関わり方など）を整えることで彼らの力は十分に発揮でき、無用な行動障害も軽減することができる。ただ行動障害をなくすことが最終目的ではなく、彼らが生き生きと暮らせること、安心して暮らせることが大切である。

また、重度の障害がある方は働けないと決めつけることも誤った考え方である。時間がかかることは事実だが、本人を取り巻く状況や、必要な力、資源やサポートの方法を把握することでそれは可能となる。今回の報告では一般雇用はまだ実現できていないが、確実に彼らは進歩しており、近い将来、一般雇用が達成できると感じている。

今回の取り組みを通じて感じたのは、支援する側の見解や支援方法の統一が非常に重要であるということだ。自閉症の方は、想像力を働かせることや、抽象的な事柄が苦手であり、また人との関わり方もうまくはない。ばらつきのあるサポートが彼らの混乱を大きくし、持っている力も発揮できないことがよくわかった。事業所の都合や、支援者の都合で振り回される利用者の姿をこれまでたくさん見てきたが、それらは無用なものである。理解のある支援者が必要である。

しかし、「発達障害は親の育てのせいである」「行動障害は熱意でなおす」と、実際には理解のない支援者に囲まれ苦しい思いをしている自閉症の方がたくさんいるのが現実である。私たち自身もより一層努力を重ね、自閉症の方々が安心して暮らせる社会になるよう努めていきたい。

# 株式会社ベネッセビジネスメイト OAセンター(コピーセンター)における 個々の得意分野を活かしたチーム作り

○加藤 光代 (株式会社ベネッセビジネスメイト 東京事業所 OAセンター リーダー)  
 瀬戸 基貴 (株式会社ベネッセビジネスメイト 東京事業所)  
 網代 美保 (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 ベネッセビジネスメイトの概要

弊社は、(株)ベネッセホールディングスの特例子会社である。2005年2月に東京都多摩市に設立され、同年4月から東京事業所にて事業を開始、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)、スタードーム(プラネタリウム運営)、人事・総務がある。弊社を含め8社でグループ適用をしており、2012年9月1日現在、実雇用率は、2.02%となっている。

表1 ビジネスメイト クレド

～お客様への約束～  
**1** 私は、いつもお客様の顔を思い浮かべ、「ありがとう」と言われる仕事をします  
 ～社員への約束～  
**2** 私は、一緒に働く仲間が、安心して明るく元気に働ける職場をつくります  
 ～パートナーへの約束～  
**3** 私は、仕事のパートナーとして、取引先・協力会社の方に誠実で丁寧な対応をします  
**4** 私は、いつも支えてくれている家族や支援機関の方に感謝し、イキイキ働くことで元気と安心をお届けします  
**5** 私は、良き社会人として、地域社会においても模範となります  
 ※その他小項目①～⑭まであり

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(表1)。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

れる企業を目指す。そのために、さまざまな取り組みを通して、クレド浸透を行っている。

2012年9月1日現在、社員数173名で、うち障がい者社員は109名(表2・図1)。

会社設立時は、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、その後、オフィスサービス、OAセンター等、障がい者の職域拡大を図っている。

表2 事業所の人数一覧(2012年9月1日現在)

	東京	岡山	合計
知的障がい	43	15	58
発達障がい	2	4	6
精神障がい	6	5	11
聴覚障がい	5	4	9
視覚障がい	5	1	6
肢体不自由	9	4	13
内部障がい	5	1	6
パート	13	3	16
健常者	25	19	44
出向者	2	2	4
合計	115	58	173

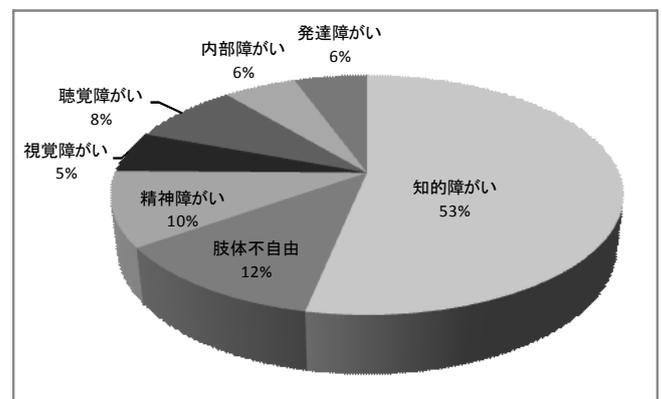


図1 障がい者内訳(2012年9月1日現在)

## 2 OAセンター(コピーサービス)の概要

OAセンターは、ベネッセコーポレーションか

らのコピー業務を行っている。大量の資料コピー、大学入試の過去問題コピー、ベネッセ教材コピー等、依頼は多種多様であり、品質と納期を守りながら、業務を遂行している。例えば、3枚両面の資料を5,000部コピー、ホッチキス留め後、三つ折り封入、発送の依頼等がある。

受付、もしくはデリバリーで回収した作業依頼票を確認しながら、コピー業務、出力業務、スキャン業務、製本・カット・穴あけ等の後処理業務を行う。出来上がった依頼物は、各フロアにデリバリーをしている。また、各フロアに設置している複合機のトナー交換、用紙補充等を行っている。

### 3 チーム制（個人⇒チーム）への転換に向けて

2008年4月にベネッセビジネスメイトで業務受託した頃は、業務の進め方、障がい者雇用に関する考え方の統一が図られておらず、聴覚障がい者2名を雇用して以降は、障がい者雇用が進んでいなかった。受託前の業務手順をそのまま採用しており、チームで仕事というより、個人が自分の判断でできる業務を行っていたため、課全体の業務遂行が円滑ではなかった。組織構成もOAセンター課課長以下は横並びで、業務種別によるチームはあったが、仕事に向かう姿勢もバラバラであり、一体感はなかった。

そのような状況の中、2010年からクレドを導入したことにより、OAセンター内で仕事に向かう意識のベクトルが少しずつ同じ方向を向くようになってきた。その頃から、課長の下に、リーダー（※全チームの統括）、サブリーダー（各チームの統括）を配置し、指揮命令系統の確立を図った。組織を業務別に、「コピー・後処理」「受付・出力」の2チームに分け、それぞれにサブリーダーを配置し、業務工程の改善を行った。また、業務の状況、課員の様子を課長やリーダーへ報告連絡する組織を作り上げることで、上司一部下の上下関係が構築できてきた。

チーム内においては、課員の連携が図れるようになってきたが、その反面、チーム間のつながりが弱く、コミュニケーションも希薄で溝が生じた。そこで、課長、リーダー、各サブリーダーが定例会開催し、各チームが抱えている問題点、好事例

等を共有し、相談しあう関係を構築することができ、会を重ねることで、チーム間の協力体制を強めていった。

課員全体のレベルアップを図るために、人事・総務部で行っている各種研修（ビジネスマナー研修、障がい基礎理解研修等）への参加を促した。また、OAセンター内ではチームに関係なくグループを作り全員で考え、意見を出し合いながら、ボトムアップで職場改善を重ねるグループワークや全体ミーティングを定期的に行なっている。当初に比べ、OAセンターの雰囲気も明るく、チーム意識も高まった。障がい者社員も着実に増え、定着している（表3）。今後は、派遣社員が担っている業務を、障がい者社員へ移行していく予定である（図2）。

表3 OAセンターでの採用人数

2008年	2名(聴覚2名)
2009年	2名(精神、内部)
2010年	6名(知的、内部3名、視覚、精神)
2011年	4名(知的、発達、聴覚、精神)
2012年	3名(知的、精神、肢体不自由)

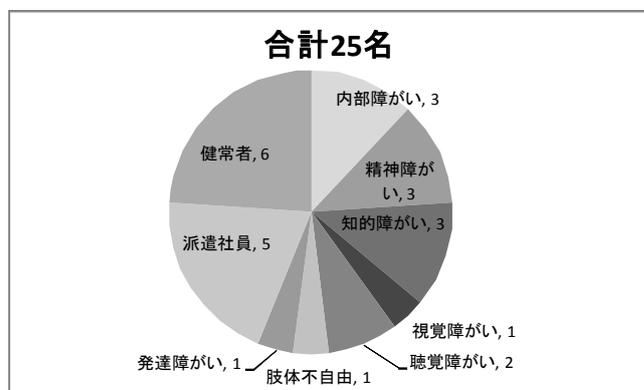


図2 OAセンター課員内訳(2012年9月1日)

### 4 育成計画の策定への取り組み

2009年10月に初めて精神障がい者社員を雇用した。聴覚障がい者の雇用経験、サポート経験はあったが、精神障がいについては知らないことが多く、面接時に本人が自分の言葉で配慮事項を的確に伝えてくれたことに基づいて、手さぐりでOJTを進めていった。

教える人によって教え方が違うということを避けるために、OJT担当をサブリーダー1名に固定、1年間の育成計画を初めて作成し、「ゆっく

り様子をみて、あせらずに育成計画を行う」ということとした。また、サブリーダー自身も、統一した指導が不十分の中で、業務を覚えるという困難な経験をしている。「これでは、精神障がい者には難しいだろう」と感じたことも育成計画を作る1つの理由となっている。

1年間の育成計画を立て、最初の3ヶ月間はサブリーダーも一緒に仕事を行い、朝礼後、個別に前日の振り返り、業務の不明点、生活面のこと等をヒアリングし、丁寧なOJTを行った。また、1ヶ月毎の振り返りを行い、安心して相談できる環境を作り、信頼関係を築いていった。日常の些細なことでも相談を受け、必要に応じて面談を行い、コミュニケーションを図ることで、社員の変化(不調・不安)に気づけるようになってきた。

初めて雇用した精神障がい者が、安定的に勤務でき、かつ業務も自立して行い、人に教えることができるレベルまで成長した。この成功体験によって、育成計画が有効であると確信し、翌年より障がいの有無や特性に関わらず、策定、実施している。課員全員に、育成計画を実施する事により、統一したOJTを行ない、計画遂行後は全員が「人に教えられるレベル」の業務能力を保つことができている。

## 5 個の特性を活かせる業務細分化と配置の実現

精神障がい者雇用後、2010年4月に初めて知的障がい者を雇用した。そもそも、OAセンター業務は「コピー・後処理等の一連の流れをできる人」と求められる基準が高く、人材要件としては身体、精神障がい者を基準とする意識が非常に強かった。

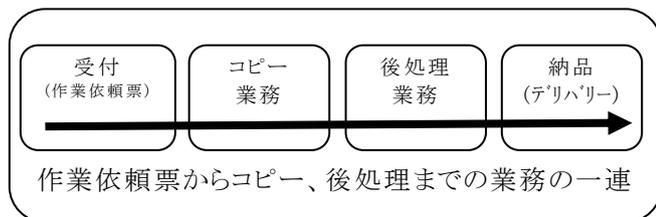


図3 業務の一連

デリバリーは、既にメールサービス課で対応していたので、それ以外の業務において、知的障がい者が働くイメージは、誰も持つことができてい

なかった(図3)。

ベネッセビジネスメイトのメール、クリーン業務では、たくさんの知的障がい者社員が働いており、実習も積極的に受け入れていた。そこで、OAセンターでも、初めて知的障がい者の実習の受け入れをチャレンジすることにした。育成計画と同様の実習計画を策定し、2週間の実習を行った。

最初は簡単な作業から行ったが、作業スピード、品質も課員と同レベルでできるということがつかめた。

この実習を通して、ぜひ知的障がい者を雇用したいと考え、業務工程の見直しを行った。今までは、コピー業務から後処理まで一連の業務を1人で完結していたが、コピー業務と後処理業務を2分化した。後処理業務を知的障がい者の職域として確保し、コピー業務には、他課員を配置することにした。それぞれの長所を活かし、弱い部分をカバーする適正配置型にすることで、以前に増して、効率化の推進、ミスの軽減を図ることができている。

知的障がい者の職域拡大として後処理業務を確保したが、後処理業務部分だけをOJTするのではなく、全体の流れ(業務の一連)を丁寧に説明することで、今後は知的障がい者社員がコピー業務へステップアップする事ができると確信している。

## 6 障がい者雇用を進める中で

障がい者雇用の経験を積むことで、指導ノウハウの蓄積が課全体で図れており、分かりやすい話し方、丁寧な説明を心がけることが浸透し、「分かって当たり前」という世界はなくなった。また、知的障がい者社員が入社し、全課員が挨拶を積極的にするようになった等、良い影響が出てきている。以前は、自分は自分という考え方があったが、相手のことを考えて、行動できる風土が醸成してきている。

これまで上手くいった事例を述べてきたが、職場とのマッチングがうまくいかなかった事例もいくつかある。障がい特性について、受け入れ側の配慮が足りなかったことや、成功体験を基に丁寧に説明しすぎたことが、かえって本人にストレスを与えていたこと等があげられる。その時々で、

ヒアリングを行っていたにも関わらず、「本人がどう感じているのか」引き出すことができず、コミュニケーションが食い違ってしまった。

こうした事例から、成功体験をそのまま当てはめるのではなく、それぞれの人が、障がい特性に応じて、柔軟に対応を変えていかなければいけないということを読んだ。

業務開始当初は、課員20名のうち、障がい者社員2名であったが、紆余曲折を経て、現在は、課員25名のうち、障がい者社員14名を雇用している（図4）。

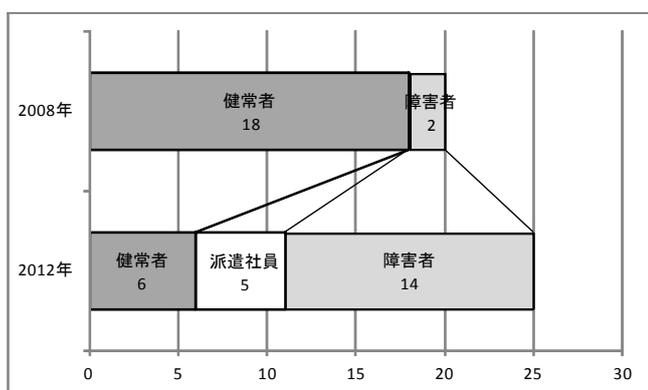


図4 課員の内訳推移

## 7 終わりに

今後もさらに障がい者雇用を推進していく予定である。前述した通り、派遣社員の業務を障がい者社員へ移行している最中である。

新規採用に向け、受け入れ体制を強化する必要がある。さらなるリーダー層のOJT力、指導力UPを図り、課員全体の業務スキル、コミュニケーション力を強化していきたい。

また、様々な障がい特性のある社員が働くOAセンターでは、横のつながりで支えあい、サポートしていく体制を強化していきたい。特に、精神障がい者社員のピアサポート体制の構築に注力していき、ベネッセビジネスメイト全社に広げたいと考えている。

# 就労支援施設における随伴性マネジメントの実施が 依存症を呈する者の就労に及ぼす影響

○川端 充（株式会社わくわくワーク大石 精神保健福祉士）  
中西 桃子・町田 好美（株式会社わくわくワーク大石）  
田代 恭子・野村 和孝（早稲田大学大学院人間科学研究科）  
大石 裕代・大石 雅之（医療法人社団祐和会大石クリニック）

## 1 はじめに

本研究は、随伴性マネジメントの導入が依存症を呈する利用者の就労に及ぼす影響について研究したものである。随伴性マネジメントとはオペラント条件付けに基づく行動形成を目的としており、標的行動に対して、報酬を設定し、行動の実施に対して報酬を提供するものである。Paul M.G. Emmelkamp & Ellen Vedel<sup>1)</sup>によれば随伴性マネジメントが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、ほとんどの慢性的な薬物乱用者は、訓練の受講に随伴して特別な強化が与えられない限り、職業技能訓練プログラムに参加しようとしなないものであるとのことから、当事業所では薬物以外の依存症を呈する利用者に関しても、随伴性マネジメントの導入を行っている。

依存症の回復過程では、就労活動の促進が重要な課題である。依存症を呈する利用者の行動形成に対して、随伴性マネジメントを用いた取り組みの有効性が示されている。一方で、依存症と就労に関する取り組みでは随伴性マネジメントの効果検討は行われていない。そこで、本研究では随伴性マネジメントが依存症を呈する利用者の就労に及ぼす影響を検討した。

## 2 わくわくワーク大石とは

当事業所は、平成 19 年度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 95% は依存症である。その中にはアルコール依存症、病的賭博、薬物依存症などがある。朝 9 時から夕方 5 時まで、1 日 8 時間のプログラムを、週 5 日ないし 6 日行うことによって、体力作りと生活リズムを整え、就労への一歩としている。また、空いた時間を作

らないことで、その間は依存している物質などから離れることができると考えられている。

当事業所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 24 年 8 月現在のメンバーの登録人数は 67 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 67 名
就労移行支援	計 30 名
男性 26 名	女性 4 名
就労継続支援 A 型	計 23 名
男性 18 名	女性 5 名
就労継続支援 B 型	計 14 名
男性 13 名	女性 1 名

## 3 随伴性マネジメントとその工夫

当事業所では随伴性マネジメントの導入を平成 23 年 6 月から行っており、前年度の本研究発表会にて発表を行った「依存症における就労支援の取り組み」から改善と工夫を行っている。以下の表に示す通り、刺激としてわくわくワーク大石という訓練の場があり、行動として公園清掃や、介護補助などの訓練活動を行っている。それに対し、行えたものに対して、強化子として、ハンコを押す、訓練費を与える、段階的なステップアップができ訓練費も上がるなどの報酬が用意され、就労訓練活動を強化するしくみとなっている。また行動を行わなかった場合には定められた回数の報酬がもらえない期間が生じるという負の強化子を課している。

以下にその図を示す。

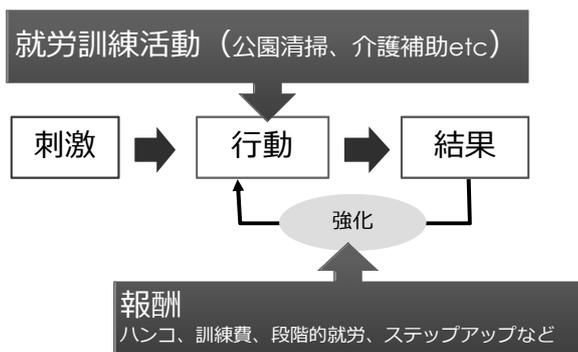


図1 随伴性マネジメントの仕組み①

本研究において、工夫した点は、以下に示すように、就労支援施設における、随伴性の取り組みが、実際の社会における就労への移行を意識している点である。

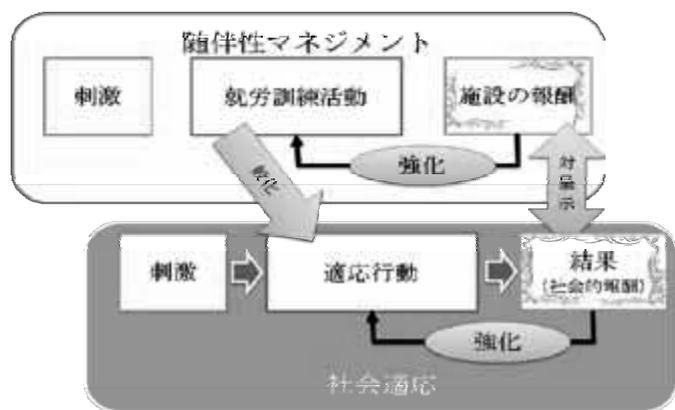


図2 随伴性マネジメントの仕組み②

具体的には、社会に出た時の周囲の評価を意識して施設内で声かけを行うことや、仕事をした場合の昇進を意識して、訓練がステップアップすることを取り入れている。他にも、みだしなみチェックは社会に出た時に必要な清潔保持、適切な服装、身だしなみの選択が自分で出来るよう意識付けを行うものである。また、スタッフ、医師、関連機関からの月1回の本人へのコメントは、社会での上司の評価、他者からどう見られているかの意識付けに有効であると考えている。さらに、自己評価欄もあり、今月の目標、良かったところ、悪かったところも記入して頂いているが、それも社会に出た際にご自身、長所短所を振り返ることで適応を促進することを意識している。それらはすべて行動ができた際にはハンコを与えるなど、先述した結果を強化することで随伴性マネジメント

トを行っている。

表2 随伴性マネジメントの社会適応への般化

随伴性マネジメント	社会適応
声かけ	周囲の評価
ステップアップ	昇進
みだしなみチェック	身なり・衛生管理
コメント	上司からの評価
一日の感想	一日を振り返る
一カ月の自己評価	一カ月の自身を振り返る
欠席/遅刻/早退の届書提出	仕事を休まず続けることへの意識付け
短期・長期目標	目標を見付け、取り組むことへの意識付け

またステップアップに関しては、障害者職業総合センター<sup>3)</sup>の「就業支援ハンドブック」を参考に、以下の表のようにステップアップするしくみになっており、それにともない訓練費もあがるしくみとなっている。

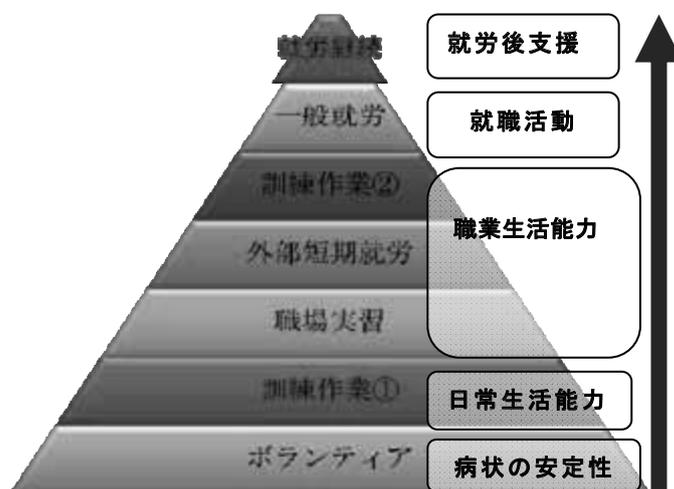


図3 就労までのステップ

このような工夫を行うことで、本人の就労に関する活動が施設内はもちろんのこと、就労後も維持促進されることが期待できる。

#### 4 調査対象と方法

調査対象は、随伴性マネジメント導入前である

平成22年10月から平成23年4月まで7カ月間と随伴性マネジメント導入後である平成23年10月から平成24年4月までの7カ月間に当事業所の就労移行支援を利用した者である。

随伴性導入前の該当期間の依存症を呈する利用者の利用者は31名であり、内訳はアルコール依存症28名、病的賭博3名である。

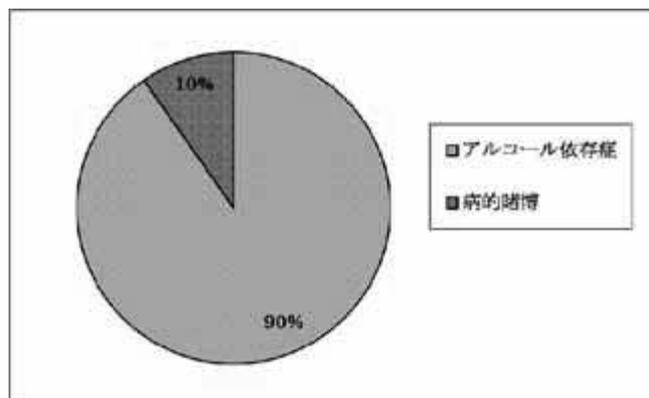


図4 随伴性マネジメント導入前 利用者内訳

そして随伴性導入後の該当期間の依存症を呈する利用者の利用者数は39名であり内訳は、アルコール依存症28名、病的賭博7名、薬物依存症4名である。

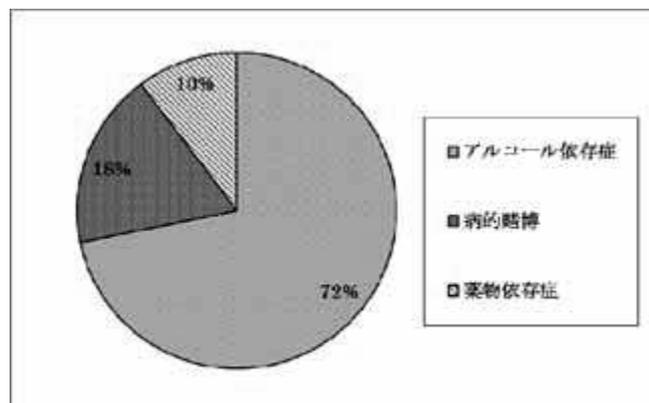


図5 随伴性マネジメント導入後 利用者内訳

就労に就いては同期間の就労の有無とその後6ヶ月間の就労の継続の有無をカウントした。なお期間については、当事業所にて随伴性マネジメントを導入したのが平成23年6月からであり、本格的に導入を行った7月からの最初の3カ月は随伴性の効果が反映されないため、その後の10月からのデータを調査したものである。また継続とは6ヶ月以上の継続をしている者である。また、就労

とは外部での雇用契約を結ぶものと、就労継続支援事業A型にて雇用契約を結ぶものとの両方を指す。

## 5 調査結果

随伴性導入前の平成22年10月から平成23年4月までの期間に就労した人数は7名であり、6ヶ月の就労が継続した人数は4名であった。就労率は22.6%であり、継続率は57.1%であった。

随伴性導入後である平成23年10月から平成23年4月までの就労した人数は16名であり、その中で6ヶ月以上の継続した人数は9名であった。就労率は41.0%であり、継続率は56.3%である。

表3 随伴性マネジメント導入前後の就労、継続者人数

	利用者(人)	就労者(人)	継続者(人)
導入前	31	7	4
導入後	39	16	9

表4 随伴性マネジメント導入前後の就労率、継続率

	就労率 (就労者/利用者)	継続率 (継続者/就労者)
導入前	22.6%(7/31)	57.1%(4/7)
導入後	41.0%(16/39)	56.3%(9/16)

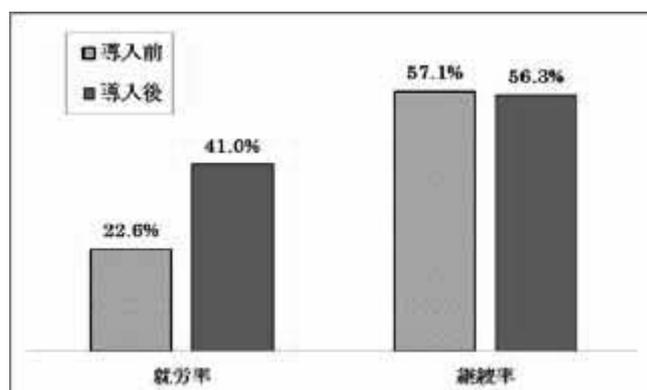


図6 随伴性マネジメント導入による就労率、継続率

また、就労した人の内訳は以下のようになっている。

表5 随伴性マネジメント導入前後の就労者の内訳

	外部就労(人)	A型就労(人)	計(人)
導入前	6	1	7
導入後	6	10	16

表6 随伴性マネジメント導入前後の継続率の内訳

	外部就労(人)	A型就労(人)	計(人)
導入前	3	1	4
導入後	3	6	9

## 6 考察

今回の調査結果から、依存症を呈する利用者について、随伴性マネジメント導入後に就労率の増加があったこと、就労の6ヶ月継続については横ばいであったことが確認された。このことから随伴性マネジメントは就労率には効果があるが、継続率には効果がなかったと考えられる。それは事業所に通所している間は随伴性が行われているが、実就労後には賃金はすでに上限に達しているため、報酬に刺激としての効果がなくなったためと考えられる。

また今回、随伴性マネジメント導入後に就労が継続しなかった7名についてみると、小さい子を持つ母であるため、仕事が休みがちになり、離職した事例、介護職に就労したが、膝を痛め、継続が困難になった事例、就労先とのマッチングがうまくいかなかった事例などであった。今後はそれら随伴性マネジメントを取り入れても継続しなかつた場合の個別のケースに対する振り返りを行うことが課題である。

### 【文献引用】

- 1) Paul M.G. Emmelkamp&Ellen Vedel:「アルコール・薬物依存臨床ガイド」、P83 P122 金剛出版(2010)
- 2) 障害者職業センター:「新版 就業支援ハンドブック」P16 (2011)

# 就労支援＋リハビリテーション医療の視点 実践報告

○宮本 昌寛（滋賀県立リハビリテーションセンター支援部 事業推進担当 主任技師/作業療法士）  
渡邊 和湖（滋賀県立リハビリテーションセンター 現・滋賀県立小児保健医療センター療育部）  
城 貴志（社団法人滋賀県社会就労事業振興センター）

## 1 滋賀県立リハビリテーションセンターの概要

滋賀県立リハビリテーションセンター（以下「リハセンター」という。）は、平成18年6月に開所し、組織構成としては支援部と医療部（滋賀県立成人病センターリハビリテーション科が機能分担）で成り立っている（図1）。

支援部の役割としては、地域リハビリテーションや総合リハビリテーションの推進等を図るため、これに必要な各種活動や事業を構築し、関係機関や施設、団体、関係者等の協力を得て、その積極的な展開を図っている。平成24年度の具体的な事業については、①高次脳機能障害支援事業、②就労支援事業、③二次障害予防事業（作業所巡回環境整備）、④脊髄損傷者自立支援事業、⑤難病支援事業、⑥環境調整事業、⑦発達支援事業、⑧介護保険重症化予防事業である。

## 2 リハビリテーションについて

リハセンターでは、“リハビリテーションの心を通じて生活に和みを”を理念・運営方針として各種事業を執り行っている（表1）。

表1

### リハビリテーションの心を通じて生活に和みを

人々が生きている世界には、色んなことが、ちりばめられて存在しています。「滋賀県人です」とか「湖東の者です」のように、住処（すみか）をもって紹介されると、土地の風情や、人となりなど豊かなものを感じます。それは、人々の心に育まれた土地の風物や、生活を通して蓄積された土地特有のなごやかなものが、そこに、ちりばめられているからだと思います。

リハビリテーションという言葉に接する機会が多くなりました。リハビリテーションの過程は、生活への復帰が大きな課題になりますし、住む土地を無視して復帰はあり得ません。誰もが住み慣れた土地で生活が続けられればと願います。住み慣れた土地に住むことを支援するのがリハビリテーションです。

世界保健機構（WHO）は、「リハビリテーションは能力低下の改善のみでなく、高齢者や障害者の社会統合の達成をも目指すもの」と定義しています。社会統合とは、社会の中にある全てのものをみんなで見分けることです。社会には自然の恵み・芸術・文化のような心のなごみ、人と人の交流・働き・地域活動のような創造の喜びなどを感じることでできる賜物があります。その地域社会に生きる方々、高齢の方も障害のある方も、専門家もお隣さんと一緒に、なごやかに豊かな生活を実現することが「リハビリテーション」の働きと私どもは考えています。

支援部門—[関係機関・施設・団体への助言・支援]  
[関係者への研修]  
[調査・研究]  
[情報提供・啓発]  
[当事者への相談・支援]

医療部門—医師、看護師、理学療法士、作業療法士、  
言語聴覚士、臨床心理士、  
医療ソーシャルワーカー等の多職種の  
協働による総合的なリハビリテーション  
医療の提供

図1 滋賀県立リハビリテーションセンターの組織構成

## 3 実践の背景

現在、滋賀県の7つの圏域における働き・暮らし応援センター（障害者就業・生活支援センター）の登録者数は7ヶ所で3,657人（平成24年3月31日現在）となっており、新規就労者数は平成18年度174名から平成23年度に407名まで増加している（平成23年度の離職者数は263名）。ただ、身体障害や知的障害、精神障害のある方だけでなく、発達障害や高次脳機能障害のある方等も増加しており、個別性の高い支援が求められている。

しかし、就労に関する既存の支援は、働き・暮らし応援センターのジョブコーチや相談支援員、特別支援学校や高等学校は進路指導担当教諭だけが担われているのが現状であり、医療等の障害特性の理解に特化した支援機関が、就労支援に関わる活動は滋賀県においては希薄であった。

## 4 事業の目的

障害のある方の実際の就労場面での支援について、既存の就労支援に作業療法士（以下「OT」という。）等の医療リハビリテーションの視点を付加することで、障害のある方の職場定着につながる新たな就労支援方法を検討できないか試みた。

## 5 実践の紹介

### (1) 事例

Aさん32歳。診断名はADHD（注意欠陥・多動性

障害)、強迫性神経症。高等学校卒業後一般就労をしていたが、継続することができず10社以上の転職歴がある。就労移行支援事業所通所中にB農園へのトライワークから就労過程への支援において、働き・暮らし応援センターより依頼を受けた。

## (2) 関係機関との調整

働き・暮らし応援センター相談員(以下「相談員という。」、就労移行支援事業所支援員(以下「支援員」という。)、リハセンターOTとで話し合い、支援員とともに職務分析や対応方法を検討することとした。ご本人への支援や環境調整については支援員が行うことで整理した。

## (3) 職務内容

農園(水耕栽培)での苗の定植、定植ベッド・パネル洗いと出荷野菜の根切りを行う。

### ① 苗の定植

立位姿勢にて、トレイに植えられた苗のスポンジを切り離しながら、ベッドの穴が開けられた位置に植え付けていく。

### ② 定植ベッド・パネル洗い

立位姿勢にて、蛇口に取り付けられたホースとタワシを持ち水洗いを行う。

### ③ 出荷野菜の根切り

立位姿勢にて、出荷時に不要な葉や根を切り落とす。



水耕栽培での仕事の様子

## (4) 情報の収集

### ① 相談員から聞く

- ・物によくぶつかり、つまづくことも多い。
- ・歩き方は手を横に開いてふわふわ歩く。
- ・注意欠陥という診断。
- ・雇用主は障害がある人を雇用するのは初めてで、工程分析や作業指示書などは作ったことがない。

### ② 支援員から聞く

- ・トイレ掃除では、中腰ができず、雑巾洗いで水しぶきが飛んでしまう。
- ・仕事が忙しかったり、他者から指摘を受けたり、ルーチンが崩れてしまうとパニックになってしまうことがある。
- ・物忘れがある。
- ・メンテナンスの仕事は手順書を見ながら覚えた。
- ・倉庫への物の片付けは、2ヶ月ほどで覚えられた。
- ・移動は自転車で行っている。

### ③ OTが病名・疾患名から考えたこと

- ・脳の機能障害(前頭葉・基底核・小脳虫部・視床・線条体など)
- ・覚醒状態を調整する薬で注意散漫を軽減することができる。
- ・注意散漫が原因で失敗しやすい。
- ・身体図式が未確立で、運動が苦手且不器用。
- ・幼少期からの失敗体験と自信のなさ。
- ・感覚処理の課題があり不安を生じやすい。
- ・不安を生じる背景に認知の問題がある。

## (5) 実際の作業場面を通してOTの役割と視点

実際の作業場面を通じて、OTが支援した内容は、OT評価(作業分析・姿勢運動評価・感覚評価・作業遂行機能評価問題解決能力)を実施し、評価結果が仕事に与える影響を説明、それに基づいて考えられる手立ての提案を行った(表2)。

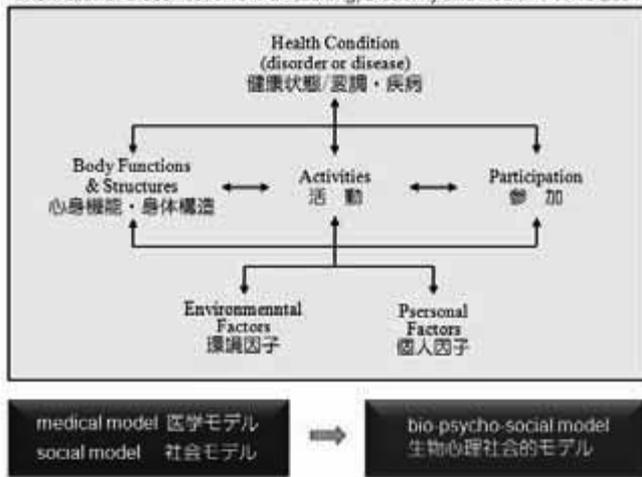
表2

観察場面	O Tの視点
立っている姿勢や歩く姿勢から	筋肉の状態を評価。 ⇒腰をそらしたような姿勢をとって立位姿勢を保持されていることから、筋肉の緊張が低緊張と評価。
トイレ掃除の姿勢から	筋肉の状態と状況に応じた姿勢や運動をする力を評価。 ⇒中腰やしゃがみ込む等の中途半端な姿勢、中間姿勢で保持することや状況に応じて中途半端な姿勢から物に手を伸ばすような姿勢を変化させることが難しいと評価。
根切り後の葉を廃棄する時にバサッと捨てる	関節の曲げ伸ばしをゆっくりと行うような運動を調整する力、協調性を評価。 ⇒固有感覚の感受性が低く物の重さや形態を捉えづらい、また物に合わせた力加減が取りづらい、ゆっくりと動作する事が苦手と評価。
目の動きから	距離感や必要な物を見つけ出す力を評価。 ⇒斜視があることから、両目が一緒に鼻の方に寄ったり広がったりすることが難しく、目の動きと自分の動きを通して認識される距離感や奥行は育ちにくかったと思われた。そのために、自分の周りから必要な物を見つけ出す力が低かったり、時間がかかったり、見つけられないこと等に影響していると評価。
定植用の苗箱を持ってビニールハウス内を移動する時	自分の体と物との距離感が測れているかを評価。 ⇒ハウス内を移動する際にぶつかる場面が見られており、物との距離感を認識する・認識に合わせた協調運動がしづらいと評価。
ベッド洗いの様子から	水を介してまた物（ゴミすくい網）を介して、奥行や距離感を評価。 ⇒自分の運動が調整しづらい状況や物との距離感が測りづらい状況（水の中等）では、さらに距離感が捉えづらくなりゴミすくい網がうまく使いこなせないと評価。
ベッド洗いの真ん中と言いながら、真ん中よりも左寄りに立つ	物と物との位置関係を評価。 ⇒空間における自己と物との位置関係を認識しづらいと評価
小松菜の根が手につくとチクチク痛い	物に触れた時の捉え方（触覚感覚）を評価。 ⇒触覚が過敏であると評価。
半日を通してビニールハウスの横を通ったのは車1台、犬の散歩の人が1人で注意はそれなかった	注意の選択や持続する力を評価。 ⇒就労環境としての評価も含めて、注意がそれることもなく、注意を持続して集中してすることができるかと評価。
定植中にわざと話しかけてみる	二つの事を並行して仕事をする力を評価。 ⇒作業への集中は見られているが、こちらへの話しかけには対応が難しく、ルーチンワークを崩されたくない様子が伺えた。また、自分の体や作業することに注意が向いていると、状況に合わせた態度になりにくいと評価。
根切りの際に虫食いの葉を取ることを忘れがち	順序立てた動作を始めから終わりまでする力を評価。 ⇒言葉の指示だけでは、順序立てた動作は抜け落ちると評価。
指示された事と異なる事を言われた時	変化への対応や躊躇や混乱の処理などの問題解決の能力を評価。 ⇒指示が異なると混乱して対応できない事があると評価。

## (6) 事例の解釈について整理と共有

今回事例に関わった事業主、相談員、支援員それぞれの立場からの情報・視点・評価を集約、す

るため、国際生活機能分類（以下「ICF」という。）を用いて事例に関する解釈の整理を行った（図2）。



([http://www.geocities.jp/zizi\\_yama60/base/ICF.html](http://www.geocities.jp/zizi_yama60/base/ICF.html))

図2

## 6 まとめ

今回の実践の中で、ICFを用いて多職種の情報整理を行ったことで、事業主、相談員、支援員からは、OTの介入が対象者の機能面と行動がどのように関連しているのかを理解することに役立ったとの反応が得られた。OTが行った評価については、他職種と共通した面もあるが、その結果の解釈が医療的な視点に則しており、この視点が実際の就労場面での支援に有効であったことが伺えた。

さらに、医療的視点と就労場面（生活場面）が結びつくことで、対象者の全体像を把握する事に有効であったと考えられる。その中から、“健康状態”“心身機能・身体構造”“活動”“参加”“環境因子”“個人因子”の相関関係を見ることで、それぞれの関連因子に応じた支援方法が考えられたこと、さらには支援者がどのような項目や因子に関してアプローチするかという役割が明確になったと思われる。

また、評価結果を対象者自身に説明する事で自己理解にもつながり、対象者自身の働く上での困難性について、支援者とともに向き合える取組が可能になると感じた。

今後、「障害者の雇用促進等に関する法律」が改正され、ますます障害がある方の雇用をサポートする役割が大きくなると予想されている。今回の実践を通じて、個別性の根拠に基づいた介入・支援方法を見つけ出す事で、就労を目指す障害の

ある方の自己実現（自身の成功）までのプロセスを短くできる可能性があり、ひいては障害のある方の定着支援につながるのではないかと考えられた。

## 【参考文献】

- 1) 松偽信雄・菊池恵美子編集：職業リハビリテーション学（改訂第2版）、p. 7-9, 協同医書出版社（2006）
- 2) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：2010年度就業支援ハンドブック 障害者の就業支援に取り組む方のために、p. 108, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部（2010）

## 【連絡先】

宮本 昌寛

滋賀県立リハビリテーションセンター事業推進担当

Tel:077-582-8157

E-Mail:miyamoto-masahiro@pref.shiga.lg.jp

# 当院の外来リハビリテーションにおける就労支援の実態

○安部 千秋（医療法人共和会小倉リハビリテーション病院 作業療法士）

馬場 健太郎・田川 勇蔵・吉田 隆徳・（医療法人共和会小倉リハビリテーション病院）

## 1 はじめに

当院は回復期病棟 158 床と頭部外傷・脊髄損傷の若年者や重度障害者を対象とした障害者等施設病棟 40 床を有しており、退院後の継続的な支援の一つとして外来リハビリテーション（以下「外来リハ」という。）を実施している。

外来リハでは、機能面へのアプローチや心理面のフォローに加え、復職支援や進行性疾患の方の機能維持を目的とした関わりなどを実施している。

平成21年4月1日～平成22年7月31日の当院回復期病棟での調査によると、退院後も継続した就労支援を要するもののうち、約75%が当院の外来リハを利用していた。このように就労支援を要するものは、引き続き外来リハで調整することが多い。

そこで今回、当院の外来リハにおける就労支援の実態を調査し、支援内容を整理した。

## 2 対象

平成 21 年 4 月 1 日～平成 24 年 6 月 30 日に当院外来リハを開始し、終了したものの 358 名中、就労に関して何らかの関わりを持ったもの 83 名（うち当院退院後のものは 56 名、67.5%）。

## 3 方法

対象を外来リハ開始時に就労における目途があったもの（以下「目途あり群」という。）47 名（56.6%）と目途がなかったもの（以下「目途なし群」という。）36 名（43.4%）に分類。

診療録とスタッフへの聴取から、属性（疾患名、年齢、性別、外来リハ利用期間、病前の職業、役職の有無、扶養義務の有無）、外来リハ終了時の基本情報（自立度、障害者手帳の有無、上肢機能、言語障害の有無、高次脳機能障害の有無）、支援対象、支援方法、支援内容、外来リハ終了時の就労状況を抽出し、Fisher の正確確立検定、Mann-Whitney の U 検定を用いて両群を比較した。

なお支援内容については K J 法に基づいて分類

し、支援対象ごとに比較した。

## 4 結果

### (1) 属性と基本情報

表 1 属性と基本情報

\*: 0.05 < P

	目途あり群：47 名	目途なし群：36 名
疾患	脳血管疾患 34 名 筋骨格系疾患 9 名 脊椎脊髄疾患 4 名 特定疾患 0 名	脳血管疾患 28 名 筋骨格系疾患 6 名 脊椎脊髄疾患 0 名 特定疾患 2 名
年齢 *	平均 51.5 ± 12.3 歳	平均 45.9 ± 12.5 歳
性別	男：41 名 女：6 名	男：28 名 女：8 名
利用期間 *	平均 66 ± 113 日	平均 156 ± 111 日
病前の職業 *	管理的：12 名 専門・技術的：12 名 事務：4 名 販売：5 名 サービス業：3 名 保安：0 名 農林・漁業：1 名 生産工程：5 名 輸送・機械運転：2 名 建設・採掘：2 名 運搬・清掃等：1 名 無職 0 名	管理的：3 名 専門・技術的：3 名 事務：8 名 販売：7 名 サービス業：4 名 保安：3 名 農林・漁業：0 名 生産工程：1 名 輸送・機械運転：2 名 建設・採掘：2 名 運搬・清掃等：0 名 無職 3 名
病前の役職 *	無：17 名 有：30 名	無：26 名 有：10 名
扶養義務	無：9 名 有：38 名	無：14 名 有：22 名
自立度	J：42 名 A：5 名	J：35 名 A：1 名
障害者手帳	無：39 名 有：8 名	無：27 名 有：9 名
上肢機能	実用手：36 名 補助手：9 名 廃用手：2 名	実用手：23 名 補助手：10 名 廃用手：3 名
言語障害	無：41 名 有：6 名	無：29 名 有：7 名
高次脳機能 *	無：38 名 有：9 名	無：19 名 有：17 名

両群間では「年齢」「外来リハ利用期間」「病前の職業（管理的職業、専門的・技術的職業）」「病前の役職の有無」「仕事に影響のある高次脳機能障害の有無」で有意差を認めた。

なお、対象者は脳血管疾患および筋骨格系疾患が大半を占めていた。

### (2) 支援対象（誰に）

表 2 支援対象

\*: 0.05 < P

対象	目途あり群 n = 47 名	目途なし群 n = 36 名
本人に	47 (100)	36 (100)
家族に	8 (17.0)	9 (25.0)
会社に *	2 (4.3)	8 (22.2)
就業支援機関に	0	1 (2.8)

(%)

支援対象は本人、家族、会社、就業支援機関の 4 つに分けられた。

両群とも「本人に」は全て行っており、両群間

の比較では目途なし群の方が「会社に」を対象とした割合が有意に高かった。

### (3) 支援方法（どんな方法で）

表3 支援方法

方法	* : 0.05 < P	
	目途あり群 n = 47名	目途なし群 n = 36名
電話	2 (4.3)	6 (16.7)
メール	0	1 (2.8)
書面	0	2 (5.6)
面談	47 (100)	36 (100)
訪問	0	2 (5.6)

(%)

支援方法は電話、メール、書面、面談、訪問の5つを用いていた。

両群とも「面談」は全てに行っており、いずれの方法も両群間で有意差は認めなかった。

### (4) 支援内容（何をした）

#### ① 「本人」を軸に

表4 「本人」への支援内容

支援内容		* : 0.05 < P	
		目途あり群 n = 47名	目途なし群 n = 36名
確認	本人の取り組み	19 (40.4)	13 (36.1)
	本人の意見	47 (100)	36 (100)
	家族とのやりとり	1 (2.1)	1 (2.8)
	家族の取り組み	3 (6.4)	4 (11.1)
	家族の意見	1 (2.1)	2 (5.6)
	会社とのやりとり *	14 (29.8)	23 (63.9)
	会社の取り組み	9 (19.1)	4 (11.1)
	会社の意見 *	14 (29.8)	20 (55.6)
	支援機関とのやりとり *	0	7 (19.4)
	支援機関の意見	0	2 (5.6)
	業務内容	47 (100)	30 (83.3)
	勤務・雇用形態	47 (100)	36 (100)
	職場環境	5 (10.6)	7 (19.4)
	経済状況	2 (4.3)	5 (13.9)
評価	通勤手段	23 (48.9)	13 (36.1)
	通勤に関する取り組み *	2 (4.3)	9 (25.0)
	通勤に関する意見	9 (19.1)	10 (27.8)
	身体面が影響する動作	16 (34.0)	8 (22.2)
練習	高次脳が影響する動作 *	2 (4.3)	7 (19.4)
	自動車運転について	0	1 (2.8)
	身体面が影響する動作	14 (29.8)	8 (22.2)
助言	高次脳が影響する動作 *	2 (4.3)	7 (19.4)
	自動車運転について	0	1 (2.8)
	家族とのやりとり	1 (2.1)	1 (2.8)
	会社とのやりとり *	2 (4.3)	8 (22.2)
	支援機関とのやりとり *	0	6 (16.7)
	業務内容	28 (59.6)	17 (47.2)
説明	勤務・雇用形態 *	5 (10.6)	11 (30.6)
	自動車運転について	1 (2.1)	2 (5.6)
	公共交通機関について	0	1 (2.8)
	当院の意見 *	12 (25.5)	19 (52.8)
	当院の取り組み *	12 (25.5)	19 (52.8)
	会社とのやりとり	0	2 (5.6)
	病状	17 (36.2)	14 (38.9)
	会社の意見	0	2 (5.6)
計	支援機関について *	1 (2.1)	8 (22.2)
	自動車運転について	0	2 (5.6)
計	37項目	28項目	37項目

(%)

本人への支援内容は全37項目で、目途あり群で

28項目、目途なし群で37項目であり、目途なし群の方が多彩な支援を行っていた。

また両群で全員に行った内容は「本人の就労における意見」と「勤務・雇用形態について」の確認であった。

一方両群間で有意な差を認めた支援内容は、「会社の意見がどうであるか」「会社や就業支援機関とのやりとりがどうなっているか」「通勤において取り組んでいることは何か」についての確認、「高次脳機能障害が影響する仕事上での動作」の評価と練習、「会社や就業支援機関とどうやりとりを行うのか」「勤務や雇用形態をどうするのが良いか」といった助言、「当院の就労における見解や援助の仕方」「就業支援機関の活用法について」の説明などであり、いずれも目途なし群が有意に多かった。

#### ② 「家族」を軸に

表5 「家族」への支援内容

支援内容		* : 0.05 < P	
		目途あり群 n = 47名	目途なし群 n = 36名
確認	本人とのやりとり	0	1 (2.8)
	本人の取り組み	0	2 (5.6)
	本人の意見	2 (4.3)	5 (13.9)
	家族の取り組み	2 (4.3)	3 (8.3)
	家族の意見	8 (17.0)	9 (25.0)
	会社とのやりとり	0	3 (8.3)
	会社の意見	0	1 (2.8)
	支援機関とのやりとり	0	1 (2.8)
	業務内容	4 (8.5)	3 (8.3)
	勤務・雇用形態	4 (8.5)	3 (8.3)
助言	職場環境	0	1 (2.8)
	本人とのやりとり	0	1 (2.8)
	会社とのやりとり	0	2 (5.6)
	支援機関とのやりとり	0	3 (8.3)
説明	業務内容	4 (8.5)	0
	自動車運転について	0	1 (2.8)
	当院の意見	2 (4.3)	5 (13.9)
	当院の取り組み	2 (4.3)	5 (13.9)
	会社とのやりとり	0	1 (2.8)
	病状	5 (10.6)	4 (11.1)
計	会社の意見	0	1 (2.8)
	支援機関について	0	3 (8.3)
計	22項目	9項目	21項目

(%)

家族への支援内容は全22項目で、目途あり群で9項目、目途なし群で21項目と目途なし群の方が項目数は多かった。

なお各項目において両群間で有意な差は認めなかった。

#### ③ 「会社」を軸に

会社への支援内容は全18項目で、目途あり群で4項目、目途なし群で18項目と目途なし群の方が援助の項目数は多かった。

表6 「会社」への支援内容

\* : 0.05 < P

支援内容		目途あり群 n = 47 名	目途なし群 n = 36 名
確認	本人とのやりとり	0	1 (2.8)
	本人の取り組み	0	1 (2.8)
	本人の意見	0	2 (5.6)
	家族とのやりとり	0	1 (2.8)
	会社の取り組み	0	3 (8.3)
	会社の意見	2 (4.3)	6 (16.7)
	業務内容	1 (2.1)	5 (13.9)
	勤務・雇用形態	1 (2.1)	5 (13.9)
	職場環境	0	1 (2.8)
助言	本人とのやりとり	0	1 (2.8)
	家族とのやりとり	0	1 (2.8)
	業務内容	0	3 (8.3)
	勤務・雇用形態	0	2 (5.6)
説明	当院の意見 *	0	5 (13.9)
	当院の取り組み *	0	5 (13.9)
	本人の意見	0	2 (5.6)
	病状 *	1 (2.1)	7 (19.4)
家族の意見	0	2 (5.6)	
計	18 項目	4 項目	18 項目

(%)

両群間で有意差を認めた項目は、「当院の就労における見解や支援の仕方」「本人の病状について」の説明であり、いずれも目途なし群が有意に多かった。

#### ④ 「就業支援機関」を軸に

表7 「就業支援機関」に関わる支援内容

\* : 0.05 < P

支援内容		目途あり群 n = 47 名	目途なし群 n = 36 名
相談	当院の取り組み	0	1 (2.8)

(%)

目途なし群の1名のみで、具体的には地域障害者職業センターへ、「今後どう支援をするのが良いか」について相談を行っていた。

#### (5) 外来リハ終了時の就労状況

表8 外来終了時の就労状況

\* : 0.05 < P

就労状況	全体 n = 83 名	目途あり群 n = 47 名	目途なし群 n = 36 名
現職復帰 *	22 (26.5)	19 (40.4)	3 (8.3)
変更して復帰	22 (26.5)	14 (29.8)	8 (22.2)
未就労・予定あり	26 (31.3)	13 (27.7)	13 (36.1)
未就労・予定なし *	10 (12.0)	0	10 (27.8)
退職	3 (3.6)	1 (2.1)	2 (5.6)

(%)

外来リハ終了時の就労状況は、現職復帰、業務内容・勤務形態・職場などの変更による復帰、未就労であるが就労への目途がたっている、未就労で就労の目途がたっていない、就労への意志がなく退職、の5つであった。

終了時に復帰もしくは復帰の目途がたっていたものは、対象者全体83名では70名(84.3%)であり、目途あり群47名では46名(97.9%)、目途

なし群36名では24名(66.6%)となっていた。一方、目途なし群で外来終了時も就労の目途がたっていないものが10名(27.8%)いた。

また両群間の比較では、「現職復帰」と「未就労で就労の目途がたっていない」もので有意な差を認めた。

#### 5 結果のまとめ

(1) 調査対象者の大半が脳血管疾患、筋骨格系疾患であった。

(2) 外来終了時の就労状況は、全体の84.3%が復帰もしくは復帰予定となっていた。中でも外来リハ開始時に就労の目途がたっていたものは、復帰もしくはその可能性をもって終了したものが97.9%であった。一方、外来開始時に就労の目途がたっていなかったものは、復帰もしくはその可能性をもって終了したものが66.6%であり、27.8%のものは就労の予定がなく外来リハを終了していた。

(3) 外来リハ開始時に就労の目途がたっていたものは、そうではないものと比べ「年齢が高い」「外来リハの利用期間が短い」「病前管理職業や専門的・技術的職業に就いている」「何らかの役職に就いている」「仕事へ影響を及ぼす高次脳機能障害などの後遺症が少ない」などの相違を示していた。

(4) 外来リハでの支援内容は、外来リハ開始時に就労の目途がたっていたものに対し、たっていなかったものと比べ、支援の項目が少なかった。一方、目途がたっていなかったものは、会社や就業支援機関とのやりとりに関する状況確認や助言、高次脳機能障害が影響する業務の評価や練習、業務内容や勤務形態変更に関する助言、当院の就労における意見や援助方法と社会資源の活用法などの説明、更に会社側への当院の方針や病状の説明といった支援が有意に多かった。

#### 6 考察

今回の調査から、当院の外来リハで就労支援を行ったものは脳血管疾患と筋骨格系疾患が多く、外来リハを通じて就労もしくは就労予定にてリハを終了したものが比較的多いことがわかった。中でも、知識労働または役職に就き、仕事に影響す

る高次脳機能障害がないものは、外来開始時から就労の目処が立ちやすく、その援助も本人への状況確認を中心に比較的短い外来期間でスムーズに就労へとつながる可能性が推察された。

さらに、上記のような状況にないものにおいても、仕事における動作の評価や練習、社会資源などの情報提供、さらには会社とのやりとりなど多岐にわたる支援を長期的に行うことで、就労へとつながる可能性が示唆された。

しかしながら、中には目途がたらず終了したものもあり、その大半は年齢が若く、病前無職あるいは発症後失業となっているものであった。彼らへの就職支援の必要性は認識していたが、医療機関での職業能力の開発や職場開拓には限界があり、今回就職へはつながらなかった。これらの症例に関わらず、脊髄損傷や頭部外傷など重度な障害や多彩な高次脳機能障害を示す症例への就労援助は、医療領域によるかかわりでは限界があり、複数の支援者や機関が連携・協力したネットワークの形成が必要と言われている<sup>1) 2) 3)</sup>。しかし医療機関と就業支援機関との具体的な連携は進んでいないのも事実であり<sup>4)</sup>、当院においても就業支援機関とのやりとりはほとんど行われていなかった。そのため当院における他の支援者や機関とのネットワーク構築をどう図っていくかを検討することが今後の課題の一つであると考えられた。

#### 【参考文献】

- 1) 日本職業リハビリテーション学会：「職業リハビリテーションの基礎と実践」、p.92-95,中央法規(2012)
- 2) 松為信雄・菊池恵美子：「職業リハビリテーション学」、p.272-273, 協同医書出版社出版(2007)
- 3) 松為信雄：職業リハビリテーションと多様な働き方、「作業療法ジャーナル 6月増刊号 働くことの意義と支援」、p.676-677, 三輪書店出版(2009)
- 4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究、「調査研究報告書 No.84」,(2008)

# 医療機関における精神保健福祉士の 就労支援の内容と職業問題の認識との関係

○清水 和代（障害者職業総合センター 研究協力員）

片岡 裕介・東明 貴久子・春名 由一郎（障害者職業総合センター）

## 1 はじめに

精神障害者の就労のためには、職業生活と疾患管理の両立の支援が重要であり、医療機関等における精神保健福祉士の役割は大きい。2011年におが国の精神科医療機関における就労支援の実態を調査した結果、各機関における就労支援の担当者として最も回答が多かった専門職は精神保健福祉士であった<sup>1)</sup>。

しかし、精神保健福祉士による就労支援への取組は未確立であり、精神障害者の就労可能性に対して消極的な場合もみられる<sup>2)</sup>。今後、精神障害者の就労支援において、労働機関と医療機関の連携を促進するためには、医療機関における精神保健福祉士による効果的な就労支援のあり方について明確にしていくことが重要である。

## 2 目的

本研究報告では、わが国の医療機関の精神保健福祉士が回答した調査データから、就労に関連した様々な取組の実施状況と、精神障害者の就労問題の認識の関係を分析することにより、職業上の課題別に問題解決を可能としていることが多い機関・部署を特徴づけている支援内容を明確にすることを目的とした。

## 3 方法

平成23年に実施した全国の精神科医療機関等の就労支援のアンケート調査（詳細は別<sup>1)</sup>に報告済み）による横断的研究とし、そのうち回答者に精神保健福祉士の資格があった回答者について分析対象とした。職業問題の認識に関する項目を従属変数、支援内容に関する項目を独立変数とした多重ロジスティック回帰で分析した。

### (1) 調査対象

#### ア 調査対象機関

特に、就労支援や復職支援に取り組んでいる機関に限定せず、精神障害者を対象として治療・医

療・生活支援に取り組んでいる精神科病院・クリニック、保健医療関連センター等3,874機関の各機関最大2部署に調査票を送付した。回答者は、各機関において、精神疾患等のある人の、就職・復職に向けた相談や支援・治療への主担当者、就職・復職相談等が特にない場合には、より一般的に生活面の相談や支援の担当者とした。

#### イ 精神保健福祉の回答データ

757機関872部署から得られた回答のうち、回答者の職種が「精神保健福祉士」であった441回答を本研究の分析対象とした。

### (2) 調査内容

調査票は15問からなり、そのうち基礎項目が6問、就労支援の実施状況に関する項目が8問、職業的課題の認識に関する項目が1問とした。

#### ア 就労支援の実施状況

医療機関における「就労支援」の内容としては、精神障害者の職業生活と疾患管理の両立のために効果的な実践であると報告されている、就労支援への専門職の配置、非就労者へのアウトリーチ、職探しや就職活動の支援、職業アセスメント、就労者への継続的支援、疾患自己管理・生活・家族支援、労働関係機関等との連携や制度の活用等の取組を網羅するものとした。また、その実施にあたって医療機関自らの実施、外部機関との協力、外部機関が主に実施という違いも把握した。

#### イ 職業問題の認識

職業問題は就職前から就職後の7つの局面に分けて、職業上の問題の認識として、「課題があるが解決可能なことが多い」「未解決の課題が多くある」「特に課題は多くない」「不明」の4つの選択肢から1つを選ぶものとした。前2者のいずれかに回答があった場合（課題を経験した回答）のみを分析対象とした。

### (3) 多重ロジスティック回帰

各職業問題については、課題の解決／未解決によって2値化した。就労支援状況については各項目について実施の有無だけでなく、実施している場合に自機関と外部機関の関わり状況の違いにより2値化した。各職業問題について170の支援項目とクロス集計を行いフィッシャーの正確確率で $P < 0.05/169$ （多重比較による補正）の支援項目に予め絞り込み、SPSSにより、多重ロジスティック回帰（変数減少法尤度比）で最終的に残った因子（ $p < 0.05$ ）についてオッズ比を求めた。

なお、オッズ比は、各取組がある時に職業上の未解決課題が少なければ1未満となり、その数値が小さい程、課題に対してより効果がある。

また、精神保健福祉士の特徴を検討するため、回答者全体で求めた結果<sup>3)</sup>との比較も示した。

## 4 結果

医療機関の精神保健福祉士は、精神障害者には様々な局面での職業的課題があると認識していたが、その問題の解決状況についての認識は、当該機関や部署における特定の支援の有無と密接に関連していた。

### (1) 精神障害者の職業問題の認識状況

回答のあった精神保健福祉士441名は、今回聞いた7つの局面の職業的課題について、いずれも「未解決の課題が多くある」の回答が最も多く、「特に課題は多くない」との回答は少なかった（図1）。

就職後の処遇の満足に関して等、「不明」が多い課題もみられたが、「課題があるが解決可能な場合が多い」との回答も一定の割合あった。

### (2) 多重ロジスティック回帰の結果

(1)で職業的課題があるとしている場合で、それが「解決可能」と「未解決」であるかどうかに関係する支援内容について、多重ロジスティック回帰で最終的に残ったものは次の通りであった。

#### ア 「職探し」に関連する支援

「職探し」の職業的課題の解決と関係する支援内容としては、表1の7つの支援（生活場面での職業評価、面接時の説明支援の自機関での実施、家族向けのセミナー、医療と就労支援担当者の日常

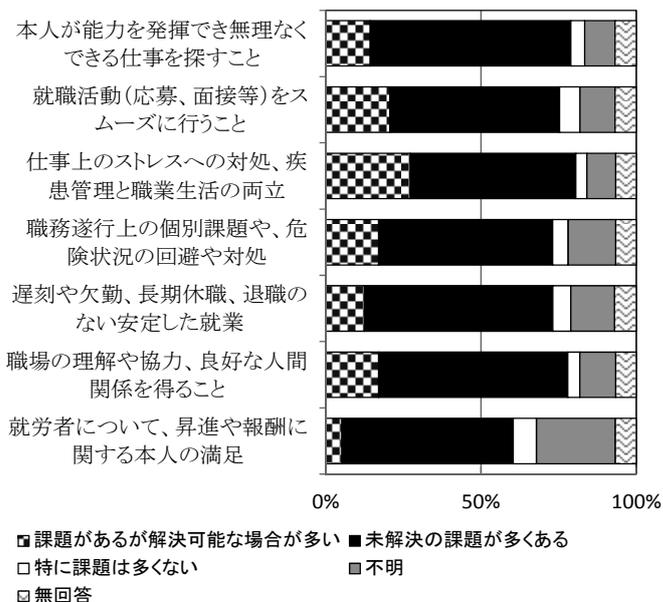


図1 医療機関における精神保健福祉士の精神障害者の職業的課題の認識

的コミュニケーション、職業場面での職業評価の外部との協力による実施)が最終的に残った。

表1 「本人が能力を発揮でき無理なくできる仕事を探すこと」の課題解決の予測に寄与する支援内容

多重ロジスティック回帰で有意	オッズ比
【職業評価】集団的な生活場面や作業場面を設定して、その中で評価する	0.31
【就職活動の支援】自機関と外部機関との協力により履歴書や就職面接で、病状や必要な配慮の説明がうまくできるように助言や支援をする(外部機関での実施と比較)	0.39
【生活支援】患者を取り巻く家族、家主、雇用主等との経常的な協力(時々協力と比較)	0.41
【家族支援】患者家族が患者への接し方やストレス軽減の方法を学ぶことができるセミナーやセッションを実施	0.43
【連携促進】医療的支援と、就職・復職支援の担当者間の日常的コミュニケーションを実施し、機能している	0.44
【就職活動の支援】自機関で履歴書や就職面接で、病状や必要な配慮の説明がうまくできるように助言や支援をする(外部機関での実施と比較)	0.46
【職業評価】自機関と外部機関との協力により実際の職場での実習やリハビリ出勤等において、情報収集して評価する(外部機関での実施と比較)*	0.52

(\*: 回答者全体で求めた結果<sup>4)</sup>には含まれず、今回の精神保健福祉士の回答でのみ含まれた項目。以下同じ)

#### イ 「就職活動」に関連する支援

同様に、「就職活動」の職業的課題については、表2の7つの支援（本人の疾患管理目標の支援、面接等での疾患説明の支援や働いている同病者との交流の自機関での実施、生活場面での職業評価、医療と就労支援担当者の日常的コミュニケーション、トライアル雇用の利用)が最終的に残った。

表2 「就職活動（応募、面接等）をスムーズに行うこと」の課題解決の予測に寄与する支援内容

多重ロジスティック回帰で有意	オッズ比
【疾患自己管理支援】患者本人による目標設定とそのモニタリング・修正を実施	0.25
【就職活動の支援】自機関と外部機関との協力により履歴書や就職面接で、病状や必要な配慮の説明がうまくできるように助言や支援をする(外部機関で実施と比較)*	0.37
【非就労者への支援】自機関で同じ疾患があつて働いている人から学んだり、交流したりできる場を設定する(外部機関で実施と比較)	0.38
【疾患自己管理支援】時々でなく定期的に患者本人による目標設定とそのモニタリング・修正を実施	0.38
【職業評価】集団的な生活場面や作業場面を設定して、その中で評価する	0.38
【連携促進】医療的支援と就職・復職支援の担当者間の日常的コミュニケーションを実施し、機能している	0.39
【雇用支援等の活用】トライアル雇用の活用経験	0.43

### ウ 「ストレス・疾患管理等」に関連する支援

「ストレス・疾患管理等」の職業的課題については、表3の6つの支援（就労担当者の存在、職業場面を想定したロールプレイ、休職時等の心理的サポートの自機関での実施、医療と就労支援担当者の日常的コミュニケーション、生活場面での職業評価）が最終的に残った。

表3 「仕事上のストレスへの対処、疾患管理と職業生活の両立」の課題解決の予測に寄与する支援内容

多重ロジスティック回帰で有意	オッズ比
【支援者】医療・生活支援と兼任の場合、主に就労支援を実施(兼任の場合、主に医療・生活支援を実施と比較)	0.32
【疾患自己管理支援】定期的に職業場面を想定したロールプレイを実施(時々実施と比較)	0.35
【就労者の継続支援】自機関で休職や退職を余儀なくされた際に、心理的に前向きに支える(自機関と外部機関との協力により実施と比較)	0.45
【連携促進】医療的支援と、就職・復職支援の担当者間の日常的コミュニケーションを実施し、機能している	0.46
【職業評価】集団的な生活場面や作業場面を設定して、その中で評価する*	0.49
【疾患自己管理支援】職業場面を想定したロールプレイを実施	0.63

### エ 「職務遂行上の課題等」に関連する支援

「職務遂行上の課題等」の職業的課題については、表4の3つの支援（模擬的職業場面での職業評価の自機関での実施、本人の疾患自己管理目標の支援、医療と就労支援担当者の日常的コミュニケーション）が最終的に残った。

表4 「職務遂行上の個別課題や、危険状況の回避や対処」の課題解決の予測に寄与する支援内容

多重ロジスティック回帰で有意	オッズ比
【職業評価】自機関で就職後の職業生活場面を想定した模擬的な場面を設定して、その中で評価する(外部機関で実施と比較)	0.26
【疾患自己管理支援】患者本人による目標設定とそのモニタリング・修正	0.30
【連携促進】医療的支援と就職・復職支援の担当者間の日常的コミュニケーションを実施し機能している	0.39

### オ 「安定した就業継続等」に関連する支援

「安定した就業継続等」の職業的課題については、表5の2つの支援（模擬的職業場面での職業評価の自機関での実施、医療と就労支援担当者の日常的コミュニケーション）が最終的に残った。

表5 「遅刻や欠勤、長期休職、退職のない安定した就業」の課題解決の予測に寄与する支援内容

多重ロジスティック回帰で有意	オッズ比
【職業評価】自機関で就職後の職業生活場面を想定した模擬的な場面を設定して、その中で評価する(外部機関で実施と比較)	0.18
【連携促進】医療的支援と就職・復職支援の担当者間の日常的コミュニケーションを実施し機能している	0.36

### カ 「職場の人間関係等」に関連する支援

「職場の人間関係等」の職業的課題については、表6の4つの支援（医療と就労支援担当者の日常的コミュニケーション、地域生活上の危機的状況への対応体制、職業場面を想定したロールプレイ、家族向けのセミナー）が最終的に残った。

表6 「職場の理解や協力、良好な人間関係を得ること」の課題解決の予測に寄与する支援内容

多重ロジスティック回帰で有意	オッズ比
【連携促進】医療的支援と就職・復職支援の担当者間の日常的コミュニケーションを実施し機能している*	0.3
【生活支援】患者の地域生活での危機的状況への対応体制を経常的に整備(時々整備と比較)*	0.4
【疾患自己管理支援】職業場面を想定したロールプレイを実施*	0.46
【家族支援】患者家族が、患者への接し方やストレス軽減の方法を学ぶことができるセミナーやセッションを実施*	0.48

### キ 「処遇満足等」に関連する支援

「就労者について、昇進や報酬に関する本人の満足」の職業的課題については、唯一「医療的支援、就職・復職支援の担当者の共同のケース会議・カンファレンス等を実施し機能している」のオッズ比が0.22で関連していたが、問題解決事例の少

なから統計的に有意ではなかった。

## 5 考察

本調査は医療機関における精神保健福祉士による、支援状況と職業的課題の解決可能性についての自己判断・評価の回答であることから、一定の限界はある。しかし、精神障害者の就職前から就職後にわたる就労支援と疾患管理の両面での未解決課題の認識の高さとともに、課題解決につながる具体的な支援のあり方についても一定の結果が得られた。

### (1) 精神保健福祉士による就労支援のあり方

精神保健福祉士が関わり、就労支援に効果を上げている具体的な取組内容は、精神保健福祉士の専門性を活かした、デイケア等で実施されている内容と同じもの、もしくは近いものであった。具体的には、職業上の課題別に次のようであった。

- 「職探し」：集団的な場面設定の中での本人が能力を発揮できる仕事の評価
- 「就職活動」：応募・面接等をスムーズに行うための患者本人による疾患自己管理の目標設定やモニタリングの支援
- 「ストレス・疾病管理」：医療・生活支援との兼任でも就労支援の担当者が明確であること
- 「職務遂行上の危険状況の回避や対処」及び「安定した就業継続（遅刻や欠勤、長期休職、退職の防止）」：医療機関における就職後の職業生活の模擬的な場面を設定した職業評価
- 「職場の人間関係」：職場の理解や協力を得るための医療的支援と就職・復職支援の担当者間の日常的コミュニケーションの実施

これら精神保健福祉士の専門性を必要とする支援と具体的な就職前から就職後の課題の解決との関係を意識することにより、医療と就労支援の統合が具体的に促進されると考えられる。

また、精神科医療機関での就労支援・生活支援担当者全体での分析結果<sup>4)</sup>と比較して、精神保健福祉士による効果的な取組の特徴をみると、他の職種を含めた全体で多くの職業的課題の解決を関連していた『医療的支援、就職・復職支援の担当者の共同ケース会議・カンファレンス等』よりも、『医療的支援と就職・復職支援の担当者間の日常的コミュニケーション』がより重要となっていた

ことは、精神保健福祉士の就労支援の現場レベルでの対応の重要性を示していると考えられる。

### (2) 精神保健福祉士の就労支援の意義

現状では、医療機関における、多くの精神保健福祉士は、多くの未解決の就労問題を認識しつつ、その解決につながる効果的な取組の実施は少ない。精神障害者の就労支援において、精神保健福祉士の役割が今後ますます期待されるが、このような効果的な取組が明らかでない状況で多くの未解決課題を抱えることは、専門職としての無力感から就労支援への消極的態度につながる危険性がある。

本研究で明らかになったような、精神保健福祉士の専門性を活かした様々な効果的な就労支援の具体的なあり方を示すことにより、今後の精神保健福祉士の就労支援のより積極的な参加を期待できる。今後、これらの具体的な就労支援の普及とともに、それによる精神障害者の職業問題の解決についての実証的研究を行っていくことが重要である。

以上のまとめとして、医療機関における精神保健福祉士は、医療面と生活面を総合的に支える専門職として、地域の就労支援機関等と密接な連携により、就職前から就職後までの就労支援と医療・生活支援の統合的实施を支える役割が大きいと考えられる。

### 【文献】

1. 障害者職業総合センター:医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究、「資料シリーズNo.71」, (2012)
2. 橋本菊次郎:精神障害者の就労支援における精神保健福祉士の消極的態度についての研究(第一報)-就労移行支援事業所のPSWのインタビュー調査から-、「北星学園大学大学院論集 vol.3」, (2012)
3. 東明貴久子他:わが国の精神障害者の就労支援におけるIPSの意義について、「第20回職業リハビリテーション研究会」, (2012)

# 地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究

○鵜田 陽子 (障害者職業総合センター 主任研究員)

東明 貴久子 (障害者職業総合センター)

## 1 はじめに

民間企業の障害者雇用数(平成23年6月1日現在)は36.6万人に達し、ハローワークを通じた就職件数(平成23年度)も約6万件となった。民間企業の障害者雇用率は1.65%となり、平成22年7月に制度改正があったため、前年の雇用率と単純な比較は適当ではないが、雇用されている障害者数は前年より増加しており、その雇用は着実に伸展している。

一方企業規模別の雇用率は、56人～99人の企業は1.40、100人～299人の企業は1.36であり、中小企業の取り組みの遅れが指摘されている。また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、地域における福祉施設や教育機関、労働関係機関等が連携した支援体制の整備が求められている。障害者雇用を推進する過程において、地域の就労支援機関の体制や就労支援の状況、連携の在り方等については、地域差が大きいという意見があるが、調査・研究としてのデータに基づいた全国的な分析は未だなされていない。

そのため、都道府県別に雇用、福祉、医療等の統計データ及び就労支援の連携事例を把握・分析し、地域の実態を明らかにする研究に今年度から取り組んでいる。本報告ではこれまでに収集した統計データについて発表することとする。

## 2 収集データの内容

主なデータについては表1に示す。

### (1) 都道府県の概況

「平成22年国勢調査」より人口、面積、人口密度を把握する。総務省統計局「平成21年経済センサス-基礎調査」により企業数(経営組織が個人経営、会社企業、会社以外の法人の数)を把握する。完全失業率については総務省「平成23年度労働力調査」により把握する。企業数を人口10万人当たりに行ってみると、福井県、山梨県、徳島県、高知県、島根県は企業数は少ないが人口当たりでは全国10位までに位置する。また完全失業率にお

いて島根県、福井県は全国1位、2位の低さにあり、ほかの3県も平均より低い。

### (2) 障害者雇用の状況

厚生労働省「平成23年障害者雇用状況」集計結果より法定雇用率対象企業数、障害者雇用率等を把握する。法定雇用率達成企業の全国平均は45.3%である。

人口10万人当たりの企業数が全国1位の福井県は障害者雇用率が全国2位(2.19)、企業数10位の島根県は障害者雇用率11位(1.84)となっており、人口当たりの企業数と障害者雇用率が対応している県がある。しかし、障害者雇用率が全国1位(2.24)の山口県は人口当たりの企業数では全国34位、障害者雇用率が2.00以上の上位7県について人口当たりの企業数をみると、福井県以外は全国的に中以下に位置する。

法定雇用率対象企業を企業規模別に分けみると、山口県は1,000人以上の大企業における障害者雇用率は3.67、平成22年は4.11と2年連続全国1位である。99人までの企業の雇用率も高いが、大企業の障害者雇用数が雇用率を押し上げている。法定雇用率対象企業数が3,000を超える4都府県は、大企業の障害者雇用率は1.83以上であるが、全体では1.65以下である。企業数と障害者雇用率の関係についてはさらに企業規模別に詳しく分析していく必要がある。

### (3) ハローワークにおける職業紹介等

厚生労働省「平成23年度障害者の職業紹介状況等」により就職件数、障害別就職率等を把握する。都道府県別状況は障害者雇用対策課調べによる。

障害別の就職率平均は、身体障害者36.9%、知的障害者51.6%、精神障害者38.6%、その他の障害者29.9%である。障害者雇用数(実数)(平成23年6月1日現在)では身体障害者が最多であるが、就職率においては精神障害者のほうが身体障害者を上回っている。

都道府県別には、身体障害者の就職率は福井県、徳島県、鳥取県の順に高く、精神障害者は福井県

1位、徳島県3位、その他の障害は福井県、島根県、高知県の順に高い。これらの県は人口数としては80万人かそれ以下の県である。一方、知的障害者については、富山県、石川県、岐阜県、愛知県、三重県の東海北陸地域において就職率が高い。

#### (4) 特別支援学校における就職率

文部科学省「平成23年度学校基本調査報告書」により、特別支援学校平成23年3月卒業生の就職率を把握する。平均の就職率は24.3%である。

就職率が30%を超える6県は山形県、栃木県、群馬県、東京都、岐阜県、島根県と東北から中国地方にまたがり、これら6県の障害者雇用率は全国平均の1.65またはそれより低く、特別支援学校における就職率の高さと障害者雇用率とは少なくとも平成23年においては特に対応していない。

#### (5) 第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)の状況

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構調べにより平成23年度の第1号ジョブコーチ人数、支援障害者数を把握する。全国の第1号ジョブコーチ数は777人、第1号ジョブコーチが事前支援、職場適応援助、フォローアップを実施したすべての支援障害者数は5,382人、身体障害者337人(6.3%)、知的障害者3,553人(66.0%)、精神障害者1,363人(25.3%)、その他(発達障害者等)129人(2.4%)という状況である。第1号ジョブコーチ1人当たりの支援障害者数は、平均6.9人である。

第1号ジョブコーチ数を人口10万人当たりで見ると、大分県1.50、沖縄県1.44、長野県1.39、長崎県1.33、徳島県1.27という順に多く配置されている。支援障害者数を人口10万人当たりで見ると、鳥取県15.3、徳島県15.1、和歌山県12.4、長崎県12.3、宮崎県9.9という順に多い。ジョブコーチの人数と支援障害者の人数は対応している県もあるが必ずしも比例している状況ではない。

#### (6) 地域障害者職業センターの状況

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構調べにより平成23年度の利用者数を把握する。

平成23年度の利用者数は全国で30,857人、障害別では身体障害者1,932人(6.3%)、知的障害者11,840人(38.4%)、精神障害者10,278人(33.3%)、その他の障害者(発達障害者ほか)6,807人(22.1%)である。知的障害者と精神障害者がほぼ同数で合わせて7割、発達障害者等その他の障害

者が2割を超えるという対象者の状況に第1号ジョブコーチとの役割の違いがうかがえる。

人口10万人当たりの利用者数は鳥取県、徳島県が1位、2位であり、第1号ジョブコーチ支援においても人口当たりは上記2県が最も多い。

#### (7) 障害者就業・生活支援センターの状況

厚生労働省障害者雇用対策課調べにより平成23年度支援対象者数、就職件数を把握する。支援対象者数は全国で94,960人、これを人口10万人当たりで見ると、滋賀県、鳥取県、宮崎県、島根県、佐賀県、岩手県という順に多く、就職件数を人口10万人当たりになると、順位はほぼ重複しており、人口当たり多くの対象者に支援している県は就職件数も多い。さらに上記6県の障害者雇用率は滋賀県を除き全国平均を上回っており、滋賀県は知的障害者の就職率では全国10位となっている。

(人口10万人当たりの数値算出にあたっては、都道府県ごとのセンター設置数等については考慮していない。)

#### (8) 福祉機関

厚生労働省「平成22年社会福祉施設等調査」により就労移行支援事業所、就労継続A型・B型等について、施設数、利用実人員等を把握する。

人口当たりの就労移行支援事業の利用実人員が多い県(福井県、沖縄県など)の障害者雇用率は2.0%を超える県が多く含まれる。ただし利用実人員が下位の県(奈良県、京都府など)に障害者雇用率が高い県もみられる。

#### (9) 医療機関

厚生労働省「平成22年度医療施設(動態)調査・病院報告」により病院数等を把握する。

病院総数は8,670、人口10万人当たりでは高知県、鹿児島県、徳島県など九州、四国に多い。精神科病院についても人口当たりでは九州地域に多い。

### 3 今後の取りまとめについて

各統計データから人口当たり企業数が多く就労支援の利用者数が多い地域は障害者雇用率が高い傾向があるが、例外も多く、企業規模別、障害別、支援機関別にさらに分析していく必要がある。今後は特徴的な都道府県について就労支援機関等のヒアリングを行い、連携状況等の具体例をまとめることを予定している。

表1 47都道府県別の雇用、福祉、医療等のデータ一覧

	総人口		企業数		完全失業率 (%)		法定雇用率対象企業数		障害者雇用率 (%)		ハローワークにおける障害別の就職率 (%) (注2)										
	2010		2009		2011		2011		2011		2011										
	順位		順位	実数	人口 10万人対	順位	順位	実数	人口 10万人対	順位		順位	身体	知的	順位	精神	順位	その他			
<b>全国</b>		128,057,352		4,480,753	3,499.0			4.6		75,313	58.8		1.65		36.9		51.6		38.6		29.9
北海道	8	5,506,419		182,166	3,308.2			5.2		2,749	49.9		1.73		39.6		47.7		42.3		35.1
青森県		1,373,339		51,545	3,753.3			6.1		712	51.8		1.67		49.2		60.7		47.2		33.3
岩手県		1,330,147		47,781	3,592.2			-		744	55.9		1.77	5	53.0		58.0	4	60.0	9	41.8
宮城県		2,348,165		76,393	3,253.3			-		1,096	46.7		1.60		34.5		52.4		43.7		40.5
秋田県		1,085,997		42,991	3,958.7			5.1		569	52.4		1.53		46.3		61.5		41.9		36.8
山形県		1,168,924	6	49,460	4,231.2			4.2	8	746	63.8		1.55	8	50.3		59.0	9	56.7		40.0
福島県		2,029,064		76,173	3,754.1			-		1,040	51.3		1.59		44.6		56.8		41.2		36.0
茨城県		2,969,770		97,762	3,291.9			4.6		1,195	40.2		1.54		40.7		62.9		43.3		26.0
栃木県		2,007,683		74,710	3,721.2			4.4		881	43.9		1.58		41.0		59.2		55.3		35.0
群馬県		2,008,068		81,750	4,071.1			4.4		1,114	55.5		1.55		43.8		56.7		38.6		35.7
埼玉県	5	7,194,556		195,209	2,713.3			4.7		2,362	32.8		1.51		27.2		46.7		28.2		20.4
千葉県	6	6,216,289		146,913	2,363.4			4.4		1,717	27.6		1.57		28.6		46.6		29.2		19.2
東京都	1	13,159,388		514,313	3,908.3			4.8	1	15,798	120.1		1.61		23.9		42.7		24.1		16.7
神奈川県	2	9,048,331		227,635	2,515.8			4.4		3,640	40.2		1.56		27.1		41.6		22.9		21.0
新潟県		2,374,450		96,914	4,081.5			4.1		1,439	60.6		1.54	7	51.1		60.8		47.4	10	40.8
富山県		1,093,247		44,962	4,112.7	3	3.4	2		854	78.1		1.65	4	53.9	1	82.5	4	60.0	4	50.0
石川県		1,169,788	3	51,518	4,404.0			3.9	5	796	68.0		1.56		44.7	8	64.4	8	56.9		33.3
福井県		806,314	1	37,381	4,636.0	2	3.3	4		568	70.4	2	2.19	1	63.5		60.0	1	74.0	1	82.4
山梨県		863,075	2	39,056	4,525.2			4.0		464	53.8		1.67		33.4	6	65.9		42.9	8	42.9
長野県		2,152,449	5	91,481	4,250.1	9	3.7			1,328	61.7		1.82		44.3		56.0		51.6		27.8
岐阜県		2,080,773	7	88,021	4,230.2			3.8		1,176	56.5		1.65		44.5	2	71.0		45.8	7	43.7
静岡県	10	3,765,007		147,872	3,927.5	7	3.6			2,268	60.2		1.61		43.1		53.2		48.2		28.1
愛知県	4	7,410,719		252,851	3,412.0	7	3.6	7		4,743	64.0		1.59		36.7	3	68.1		41.8		23.2
三重県		1,854,724		65,746	3,544.8	6	3.6			884	47.7		1.51		45.0	4	67.6		41.9		40.4
滋賀県		1,410,777		44,222	3,134.6			3.9		629	44.6		1.60		37.7	10	63.9		37.1		27.3
京都府		2,636,092		102,254	3,879.0			4.8		1,429	54.2		1.78		39.0		58.1		45.9		26.1
大阪府	3	8,865,245		342,556	3,864.0			5.1	3	6,266	70.7		1.63		28.9		35.8		24.8		16.9
兵庫県	7	5,588,133		180,050	3,222.0			4.6		2,681	48.0		1.72		38.0		51.2		40.3		34.1
奈良県		1,400,728		39,577	2,825.5			4.5		459	32.8		4	2.08		35.7		51.5		42.0	24.6
和歌山県		1,002,198	4	44,007	4,391.0			4.1		455	45.4		1.82		41.5	10	63.9		47.9		28.6
鳥取県		588,667		20,830	3,538.5			3.9		362	61.5		1.78	3	54.6	7	65.4		49.4	5	48.7
島根県		717,397	10	29,737	4,145.1	1	2.9	10		447	62.3		1.84	6	51.5	9	64.1	7	57.4	2	58.7
岡山県		1,945,276		65,159	3,349.6	9	3.7			1,154	59.3		1.74		46.3	5	66.2	10	56.0		34.4
広島県		2,860,750		103,433	3,615.6	5	3.5	9		1,802	63.0		1.77		41.9		61.3		48.1		29.1
山口県		1,451,338		50,877	3,505.5	3	3.4			755	52.0	1	2.24		44.7		54.2	2	63.0		39.3
徳島県		785,491	8	32,755	4,170.0			4.5		355	45.2		1.67	2	57.5		59.3	3	60.5		18.5
香川県		995,842		39,303	3,946.7	9	3.7	6		664	66.7		1.71		41.2		60.9		44.0		35.3
愛媛県		1,431,493		55,091	3,848.5			4.3		780	54.5		1.64	10	49.8		62.5		47.1		31.6
高知県		764,456	9	31,732	4,150.9			4.2		407	53.2	10	1.88		41.8		48.4		43.5	3	57.5
福岡県	9	5,071,968		165,383	3,260.7			5.8		2,823	55.7		1.63		36.2		44.6		35.2		28.4
佐賀県		849,788		30,788	3,623.0			4.4		464	54.6	3	2.16		41.4		58.7		43.5		40.4
長崎県		1,426,779		52,713	3,694.5			4.8		757	53.1	5	2.04		40.7		41.5		39.0		38.0
熊本県		1,817,426		62,633	3,446.2			4.7		948	52.2	7	2.00		43.7		42.3		44.9		30.6
大分県		1,196,529		44,525	3,721.2			4.3		638	53.3	6	2.00		41.9		57.3		44.4		35.1
宮崎県		1,135,233		43,528	3,834.3			4.6		601	52.9	8	1.94	9	49.9		52.9	6	58.8	6	44.6
鹿児島県		1,706,242		62,928	3,688.1			4.8		878	51.5	9	1.93		49.4		56.5		45.0		23.0
沖縄県		1,392,818		56,069	4,025.6			7.1		676	48.5		1.80		41.1		54.9		41.7		21.4

(注1)太字の数字箇所は、順位1位～10位を示す。

(注2)「障害別の就職率」とはハローワークにおける平成23年度新規求職申込件数に占める障害別就職件数の割合をいう。

(注3)「就職率」とは平成23年3月特別支援学校卒業生における就職者の占める比率をいう。

(注4)「病院」とは医師又は歯科医師が医業又は歯科医業を行う場所であって、患者20人以上の入院施設を有するものをいう。

特別支援学校 における 就職率(%) (注3)	第1号JC認定法人						地域障害者職業セン ター			障害者就業・ 生活支援センター			就労移行支援事業			病院数 (注4)					
	2011		2011				2011			2011			2010			2010					
	順位		順位	JC数 (人)	人口 10万人対	順位	支援 障害者数 (人)	人口 10万人対	順位	利用者数 (人)	人口 10万人対	順位	就職件数	人口 10万人対	順位	利用 実人員 (人)	人口 10万人対	順位		総数	人口 10万人対
	24.3		777	0.61		5,382	4.2		30,857	24.1		13,769	10.8		15,520	12.1		8,670	6.77	全国	
	17.2		36	0.65		244	4.4		1,258	22.8		486	8.8	10	958	17.4		9	584	10.61	北海道
	28.2		8	0.58		84	6.1		331	24.1		228	16.6	3	300	21.8			104	7.57	青森県
	17.2		8	0.60		110	8.3		404	30.4	7	272	20.4		136	10.2			95	7.14	岩手県
10	29.3		13	0.55		64	2.7		567	24.1		251	10.7		389	16.6			146	6.22	宮城県
	23.9		10	0.92		70	6.4		361	33.2		154	14.2		58	5.3			77	7.09	秋田県
6	30.5		7	0.60		21	1.8		302	25.8	9	224	19.2		29	2.5			69	5.90	山形県
	17.6		16	0.79		146	7.2		420	20.7		214	10.5		77	3.8			140	6.90	福島県
7	29.6		11	0.37		90	3.0		510	17.2		390	13.1	10	517	17.4			185	6.23	茨城県
3	33.4		16	0.80		88	4.4		500	24.9		290	14.4		319	15.9			110	5.48	栃木県
1	35.3		9	0.45		62	3.1		589	29.3		317	15.8		171	8.5			133	6.62	群馬県
	27.3		20	0.28		129	1.8		1,225	17.0		390	5.4		606	8.4			348	4.84	埼玉県
	27.4		50	0.80		256	4.1		1,286	20.7		562	9.0		599	9.6			283	4.55	千葉県
5	32.8		46	0.35		221	1.7		2,995	22.8		178	1.4		1452	11.0			647	4.92	東京都
	25.2		21	0.23		107	1.2		1,117	12.3		266	2.9		966	10.7			343	3.79	神奈川県
	20.7		25	1.05		119	5.0		614	25.9		420	17.7	3	661	27.8			131	5.52	新潟県
	22.8		9	0.82		66	6.0	9	439	40.2		189	17.3		101	9.2			110	10.06	富山県
	25.2		11	0.94		66	5.6		451	38.6		165	14.1		181	15.5			101	8.63	石川県
	20.3	9	9	1.12	6	77	9.5	3	414	51.3		115	14.3	1	377	46.8			75	9.30	福井県
	9.8		8	0.93	9	74	8.6	4	424	49.1	5	196	22.7		146	16.9			60	6.95	山梨県
	16.3	3	30	1.39		85	3.9		471	21.9	8	421	19.6		347	16.1			132	6.13	長野県
2	34.5		8	0.38		84	4.0		506	24.3		234	11.2		123	5.9			104	5.00	岐阜県
	25.6		16	0.42		82	2.2		642	17.1		385	10.2		417	11.1			187	4.97	静岡県
8	29.5		33	0.45		168	2.3		1,535	20.7		509	6.9		485	6.5			329	4.44	愛知県
	18.9		3	0.16		8	0.4		456	24.6		331	17.8		136	7.3			102	5.50	三重県
	21.6		14	0.99	8	127	9.0	10	560	39.7	3	434	30.8		208	14.7			60	4.25	滋賀県
	24.4		20	0.76		121	4.6		734	27.8		346	13.1		153	5.8			175	6.64	京都府
	17.4		55	0.62		460	5.2		1,670	18.8		1,056	11.9		1164	13.1			540	6.09	大阪府
	16.6		41	0.73		457	8.2		1,127	20.2		422	7.6		328	5.9			349	6.25	兵庫県
8	29.5		6	0.43		31	2.2		359	25.6		198	14.1		67	4.8			75	5.35	奈良県
	9.4	6	12	1.20	3	124	12.4		370	36.9	10	189	18.9	5	207	20.7			92	9.18	和歌山県
10	29.3	7	7	1.19	1	90	15.3	1	338	57.4	1	195	33.1		69	11.7			45	7.64	鳥取県
4	32.9		4	0.56		33	4.6	8	298	41.5	4	216	30.1	9	139	19.4			54	7.53	島根県
	18.4		11	0.57		45	2.3		616	31.7		277	14.2		192	9.9			174	8.94	岡山県
	25.0		12	0.42		61	2.1		657	23.0		360	12.6		286	10.0			254	8.88	広島県
	28.9		11	0.76	10	123	8.5		472	32.5		257	17.7		233	16.1	10		147	10.13	山口県
	26.3	5	10	1.27	2	119	15.1	2	428	54.5		139	17.7		84	10.7	3		117	14.90	徳島県
	26.2		5	0.50		58	5.8	7	454	45.6		117	11.7		84	8.4			94	9.44	香川県
	27.4		11	0.77		53	3.7		281	19.6		178	12.4		225	15.7			144	10.06	愛媛県
	26.5	8	9	1.18		44	5.8	5	373	48.8		72	9.4		86	11.2	1		137	17.92	高知県
	21.9		24	0.47		171	3.4		1,123	22.1		502	9.9		735	14.5			466	9.19	福岡県
	14.0		5	0.59		54	6.4	6	408	48.0	6	185	21.8		84	9.9	5		110	12.94	佐賀県
	18.1	4	19	1.33	4	175	12.3		434	30.4		171	12.0	8	284	19.9	8		162	11.35	長崎県
	19.4		12	0.66		70	3.9		455	25.0		298	16.4		225	12.4	7		218	11.99	熊本県
	15.6	1	18	1.50	7	110	9.2		467	39.0		202	16.9		203	17.0	4		159	13.29	大分県
	14.3	10	12	1.06	5	112	9.9		444	39.1	2	351	30.9	7	229	20.2	6		143	12.60	宮崎県
	18.7		16	0.94		104	6.1		431	25.3		235	13.8	6	348	20.4	2		266	15.59	鹿児島県
	18.8	2	20	1.44	10	119	8.5		541	38.8		182	13.1	2	403	28.9			94	6.75	沖縄県

# ICI（地域インクルージョン研究所）

－障害研究、プログラム評価、トレーニングとコンサルテーション、  
そしてサービスと情報普及において米国と世界をリードする－

○William E Kiernan(マサチューセッツ州立大学ボストン校 地域インクルージョン研究所 所長)

Susan M Foley・Heike Boeltzig-Brown(マサチューセッツ州立大学ボストン校 地域インクルージョン研究所)

## 1 ICIの使命、歴史そして構想

マサチューセッツ州ボストン市に所在する地域インクルージョン研究所では、40年以上に渡り研究とプログラムの評価、トレーニングとコンサルテーション、臨床および雇用サービス、そして情報、研究、成功事例の共有を通して、社会のあらゆる側面においての障害者のインクルージョンの普及を推進している。

当研究所は、マサチューセッツ州立大学ボストン校 (University of Massachusetts Boston: UMass Boston) およびボストン小児科病院 (Boston Children's Hospital) と提携しており、全米にネットワークを持つ67カ所ある障害者総合研究教育拠点 (University Centers for Excellence in Disabilities) の1つである。

ICIは、発達評価クリニック (Developmental Evaluation Clinic) という名称で知的障害のある児童とその家族のニーズに応える臨床サービスおよびトレーニングを提供するために、米国保健社会福祉省 (US Department of Health and Human Services) からの助成金によって1967年に設立された。

1970年に制定された発達障害サービス及び施設整備法 (1970 Developmental Disabilities Service and Facilities Construction Act) は、学際的なトレーニング、研究、模範的なサービスや技術支援に重点的に取り組むために、全米にネットワークを持つ障害者総合研究教育拠点 (University-Affiliated Centers for Excellence in Developmental Disabilities) を設置した。発達評価クリニックはその後、発達障害センター (Developmental Evaluation Center) と名称を変更し、全国的に展開する施設の1つとなることでその役割を広めた。

1993年に発達障害センターは名称を地域インクルージョン研究所 (ICI) と再び変更し、障害者および健康障害を持つ全ての人々のためのインク

ルージョンと地域コミュニティへの参加に大きな焦点を当てた。

当研究所の業務は、地域コミュニティ生活、教育、雇用や医療の抱える問題に取り組み、障害者の生涯にわたって障害の枠を越えることに重点を置いている。これがICIの主な焦点である。

ICIのプロジェクトは、ニューイングランド地方全域、全米各地、そして国際的に障害者のインクルージョンを広めることである。

ICIはUMass Bostonに新規に設立されるSchool for Global Inclusion and Social Developmentの中核を担っている。本学部は、全面的な地域インクルージョンを推進することで、教育やトレーニングそして研究とプログラムの開発を通して障害者やその他社会的疎外を受けている人々のニーズに取り組む。本学部の修士課程および博士課程の卒業生は、社会的疎外を受けている人々に貢献する非政府組織においてリーダーシップを発揮することが期待されている。

## 2 ICIの組織とスタッフ体制と資金

ICIの所長であるDr. William E. Kiernanに率いられる当研究所には、研究者と大学院生助手を含むおよそ210名のスタッフが在籍している。

ICIは、まとまった業務レベルの活動(研究、トレーニング、技術支援、政策展開、模範的なサービス、教育と移行)によって組織されている。

ICIスタッフは、地域コミュニティ生活、教育、雇用そして医療環境における障害に関連した問題に取り組むことで、学際的なプロジェクトチームに従事している。

ICIスタッフのおよそ半数が障害者、または身近な家族が障害者である。

当研究所の年間運営費用は、21,500,000USドル(1,680,000,000円)である。資金援助は政府機関(米国教育省、労働省、保健社会福祉省など)とそ

の他の私的財団や民間組織から受けている。

### 過去30年間におけるICIの成長

事業の増加数: 年々8件から71件
予算の増額: 年々2,500,000USD(195,900,000円)から 21,500,000USD(1,680,000,000円)
スタッフと大学院生助手の人員増数: 年々27名から211名
訓練生の増数: 年々15名から286名
チェコ共和国、スロバキア共和国、トルコ共和国、アラブ 首長国連邦、サウジアラビア王国、そして台湾を含む7カ 国でのプロジェクトおよびコンサルテーション

### 3 ICIが重点を置く分野、パートナー、そして利害関係者

当研究所は、米国内外において以下に挙げる4つの分野に重点を置き取り組んでいる:

#### (1) 地域コミュニティ生活

- ・ 全米および地域コミュニティでのサービス
- ・ 包括的なボランティア機会
- ・ 中等後教育と雇用へ導くサービス
- ・ 地域コミュニティ組織とのパートナーシップ

#### (2) 教育

- ・ 包括的な中等後教育
- ・ 普遍的なコース設計
- ・ 青少年育成とリーダーシップ
- ・ 教育専門家、管理者、視覚障害生活訓練等指導者やVRカウンセラーに向けたトレーニングと専門的能力の開発

#### (3) 雇用

- ・ 包括的な職場
- ・ 求職者への支援
- ・ 雇用主への支援活動
- ・ 州の雇用成果の改善
- ・ VR機関および専門家向けのリハビリテーションと労働力開発のトレーニング
- ・ 公共政策の専門家

#### (4) 医療

- ・ 医療専門家への障害者支援とサービスに関するオリエンテーション
- ・ アクセスしやすいコミュニティサービス
- ・ 特異な医療を必要とする青少年への支援
- ・ 多種多様な人々に向けたメンタルヘルスサービス
- ・ 母子保健専門家

これらの主要分野に渡り、ICIは12ヶ所の国立センターと5ヶ所の地域または州レベルのセンターを設けている。

### 4 障害者雇用と職業リハビリテーションに関するICIの主要研究プロジェクト

中心となっているのは、ICIによって設けられた障害とVRの研究に特に重点を置く3つの全国的なセンターやプロジェクトである。これらは、研究、モデル開発、トレーニング、技術支援そして情報普及を通して障害者の雇用成果を改善する目的を持ち、公共VRプログラムを充実させるために5-6年の間米国教育省から資金援助を得ている。本セクションでは、ICIの総合的な障害者雇用データのポータルサイト ([www.StateData.info](http://www.StateData.info)) の詳細も提供する。

### 国における公共VRプログラムに関する記述

障害を持つ全米国民にリハビリテーションサービスを提供するために、1920年に制定されたスミス-フェス法(1920 Smith-Fess Act)によって設立される(障害を持つ退役軍人のためのリハビリテーションプログラムは1918年より存在)。

1973年に制定されたリハビリテーション法(1973 Rehabilitation Act)の法的権限のもと米国教育省のリハビリテーションサービス管理庁(Rehabilitation Services Administration:RSA)によって管理される。

州のVR機関により州・領地レベルに導入。2012年8月時点で合計80ヶ所の機関が存在。

連邦政府より資金援助を受けており、州からの援助は全資金の21.3%を占める。2011年会計年度のVRプログラムの出資は合計41億USD(321兆3億円)である。(2012年RSA)

VR機関は全米プログラムを介して資金援助されているが、州政府内の機関構造と場所、機関の雇用率、特定顧客グループの雇用成果の性質が大きく異なる。

2010会計年度には、全米で839,429名に提供。これにはサービスを受ける資格は認定されているが未だサービスを受けていない障害者(168,874名)と雇用成果を出しプログラムを修了した障害者(171,966名)は含まれていない(2012年RSA)。

#### (1) 職業リハビリテーション研究トレーニングセンター (Vocational Rehabilitation Research and Training Center: VR-RRTC)

本センター(2007年-2013年)は、全米50州、

ワシントンDC、プエルトリコおよび米国領土各地における公共VRプログラム、主要特性、州の障害者および雇用サービスシステムなどのより大規模なシステム内での役割、そして関連する職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）業務についての知識を提供する。主な研究活動内容以下のとおり。

- ・1970年から2008年の間に作成された公共職リハプログラム研究文献のシステム化されたレビューとレビュー結果の統合。
- ・発達障害者と精神障害者の雇用成果を改善するための職リハ機関の業務に関する事例研究。
- ・重度障害者への支援、サービスへのアクセス、事例ファイルのプロセスを改善するためのVR機関の業務に関する事例研究。
- ・全ての職リハ機関とその他の州機関（発達障害、メンタルヘルス、福祉）や地域コミュニティのリハビリテーションプロバイダーに関する全国調査。
- ・研究、計画、評価や意思決定に役立つデータへの容易で便利なアクセスを提供するウェブポータルサイト ([www.ExploreVR.org](http://www.ExploreVR.org)) の開発。

更なる情報については、ウェブサイト ([www.VR-RRTC.org](http://www.VR-RRTC.org)) を参照。

## (2) リハビリテーションと技術支援センター (Rehabilitation and Technical Assistance Center: RTAC) の職リハプログラム管理

本センター（2009年～2014年）は、戦略的計画、人事そして品質保証に特に重点を置く公共職リハプログラム用のプログラム性能管理モデルの開発および検査をするための施設である。主な研究活動内容は以下のとおり。

- ・民間および公的セクターにおける戦略的計画、人材、品質保証そして関連する経営実務に関する文献のレビュー。
- ・戦略的計画、人事、そして（または）品質保証に関連する職リハ機関の経営実務に関する事例研究。
- ・選定された職リハ機関での経営モデル（例：モデルに含まれる事例）の実施に関しての文書化と評価
- ・経営モデルを検証し職リハリーダーがシステム

レベルでの問題を解決するのを注視するための 8 VR agency Learning Collaboratives の作成。更なる情報については、ウェブサイト ([www.VR-RTAC.org](http://www.VR-RTAC.org)) を参照。

## (3) 社会保障身体障害保険を受けているVR顧客向けの雇用成果改善に関するモデル実演、「Substantial Gainful Activity (SGA) プロジェクト」

本プロジェクト（2011年～2016年）は、社会保障障害者保険給付金（連邦政府による障害者保険収入補助）を受けている障害を持つ顧客が、目標とする賃金や収入水準またはそれ以上の報酬で就労復帰出来るように支援する社会保障障害者保険のための公共職リハプログラムの雇用サービス提供モデルの開発と検査をしている。主な研究活動内容は以下のとおり。

- ・傾向と見込みのあるモデル実施場所を見極めるための職リハおよび社会保障障害者管理データの補助的なデータ分析。
- ・職リハ顧客がSGA水準またはそれ以上のレベルで労働に従事できるように支援する将来性のある職リハ機関の雇用サービス提供に関する事例研究。
- ・選定された職リハ機関でのサービス提供モデル（例：モデルに含まれる事例）の実施に関する文書化と評価。

更なる情報については、ウェブサイト ([www.VR-SSDI.org](http://www.VR-SSDI.org)) を参照。

## (4) ICIの総合的な障害者雇用データポータルサイト：[www.StateData.Info](http://www.StateData.Info)

- ・政策立案者、管理者、プログラムスタッフ、専門的なサービス提供者、研究者、教育者、そして障害者とその擁護者などの障害者の雇用に関するデータを必要とする人のための情報源。
- ・本データポータルサイトでは、障害者向けの雇用サービス、雇用成果や人口情報を提供。

## 5 米国-日本比較研究と共有修得についての潜在的な研究題目

これまでのICIの国際的な業務はトレーニングと技術支援（第6節を参照）にほとんど重点が置

かれてきた。今後何年かに渡り School for Global Inclusion and Social Developmentは当研究所と並んで、研究とトレーニングプロジェクトそして他国の研究所や大学との関係に尽力することによって大学の国際的範囲を拡大することを計画している。以下は日本のリハビリテーション研究者や専門家の討議への参加を招請するための潜在的な研究課題リストである。

- ・政府によって出資されている雇用サービスは、求職者や雇用者両者にどのように対応できるのか？
- ・知的障害者や精神障害者向けのより良い雇用事例をどのように作り出すことができるか？
- ・障害を持つ高齢の労働者や年齢を積むにつれて障害が発生する労働者のためのより良い雇用事例をどのように作り出すことができるか。
- ・高く評価されている雇用者が障害者となった際に、職リハサービスは労働者と雇用主をどのように支援ができるか。
- ・職リハカウンセラーやその他の雇用スタッフは現場でどのような問題に直面するのか。また、これらの問題はトレーニングや専門的能力の開発を通してどのように効果的に対処できるか。
- ・VRリーダーシップは、人員、雇用そして労働市場データを、計画、サービス提供、評価や意思決定にどのように効果的に活用できるか。

## 6 主なICIトレーニングと技術支援活動 — 米国内および国際的に

### (1) ニューイングランド技術支援・生涯教育センター (New England Technical Assistance and Continuing Education Center: TACE)

職業リハビリテーションの情報、トレーニング、技術支援を提供するために米国教育省より資金援助を受けている全米に10ヶ所設けられている地域技術支援・生涯教育センターの1つ。

トレーニングの題目例には、障害者給付金を受けるにあたっての影響と効果、それらに対処するためのリハビリテーションと戦略における倫理的問題点、キャリア計画、雇用促進と雇用定着、重度の障害者への雇用促進；雇用コンサルテーションと職場支援、障害者雇用の法的側面などがある。

トレーニングと技術支援の内容は、各国からの

受講者のニーズに合わせてカスタマイズが可能である。

更なる詳しい情報については、ホームページ ([www.TACENE.org](http://www.TACENE.org)) を参照。

### (2) 大学院過程でのリハビリテーションカウンセリング

UMass Boston の College of Education and Human Developmentでは、リハビリテーション教育委員会 (Council on Rehabilitation Education: CORE) によって正式認定されている大学キャンパスおよびオンラインで受講可能なリハビリテーションカウンセリング理学修士プログラムを提供している。本プログラムはICI職員によって調整されている。

本プログラムはカウンセリング専門職の論理と実務について一人一人を訓練する。全プログラム行程(キャンパスおよびオンライン)はフルタイムで2年、パートタイムだと4年で修了する。

プログラム内容(キャンパスおよびオンライン)は、各国からの受講生のニーズに合わせてカスタマイズが可能である。

更なる情報については、ウェブサイト ([www.umb.edu/academics/cehd/counseling](http://www.umb.edu/academics/cehd/counseling)) を参照。

### (3) ICIの国際トレーニングと技術支援活動

ICIは、チェコ共和国、スロバキア共和国、アラブ首長国連邦、サウジアラビア王国そして台湾にてトレーニングおよび技術支援を提供している。

#### 【連絡先】

ボストンオフィス:

Drs. William E. Kiernan and Susan M. Foley  
地域インクルージョン研究所/UMass Boston  
Tel: +1 617-287-4311 (Kiernan)/4317 (Foley)  
e-mail: [William.Kiernan@umb.edu](mailto:William.Kiernan@umb.edu), [Susan.Foley@umb.edu](mailto:Susan.Foley@umb.edu)  
URL: [www.communityinclusion.org](http://www.communityinclusion.org)

東京オフィス:

Dr. Heike Boeltzig-Brown  
地域インクルージョン研究所/UMass Boston  
Tel: 080-4807-5131 (mobile)  
e-mail : [heike.boeltzig@umb.edu](mailto:heike.boeltzig@umb.edu)

# 企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査 その4

## －従業員の仕事生活に関する意識について－

○内田 典子（障害者職業総合センター 研究員）

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

### 1 はじめに

障害者職業総合センターでは、障害者のキャリア形成に関する研究の一環として、企業調査及び当事者調査を実施した<sup>1)2)3)</sup>。本報告では、当事者調査のうち、就職時から現在の職業生活に関する意識の変化及びストレス経験（下記調査内容の太字下線）について報告する。

### 2 方法

(1) 調査対象：無作為抽出企業、CSR企業総覧<sup>注1</sup>掲載企業、表彰企業<sup>注2</sup>、特例子会社の計4936社に勤務する身体障害、知的障害、精神障害、メンタルヘルス疾患、発達障害、高次脳機能障害等を有する障害従業員。

(2) 調査内容：i 基礎情報、ii 他社経験、iii 現在の雇用状況、**iv 職業生活に関する難易度及び重要性の変化**、**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・不安の9項目から構成した。

(3) 調査時期：平成23年2月～平成23年4月。

(4) 調査方法：郵送法による。ただし、1社あたり障害従業員用調査票5部を送付し、総務・人事担当者が調査対象者を選定し、配布。対象者は、回答後、当センターに直接返送する形式をとった。

(5) 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。

### 3 結果

#### (1) 職業生活に関する難易度及び重要性の変化

職業生活に関する12項目の難易度及び重要性について、入社時と現在の変化を障害別にまとめる。

#### ア 難易度の変化（図1左）

図1を見ると、どの障害種も点線の入社時の方が大きく、実線の現在の方が小さい形状から、入社時に比べ、現在は“難しい”と感じることは少ないと考えられる。

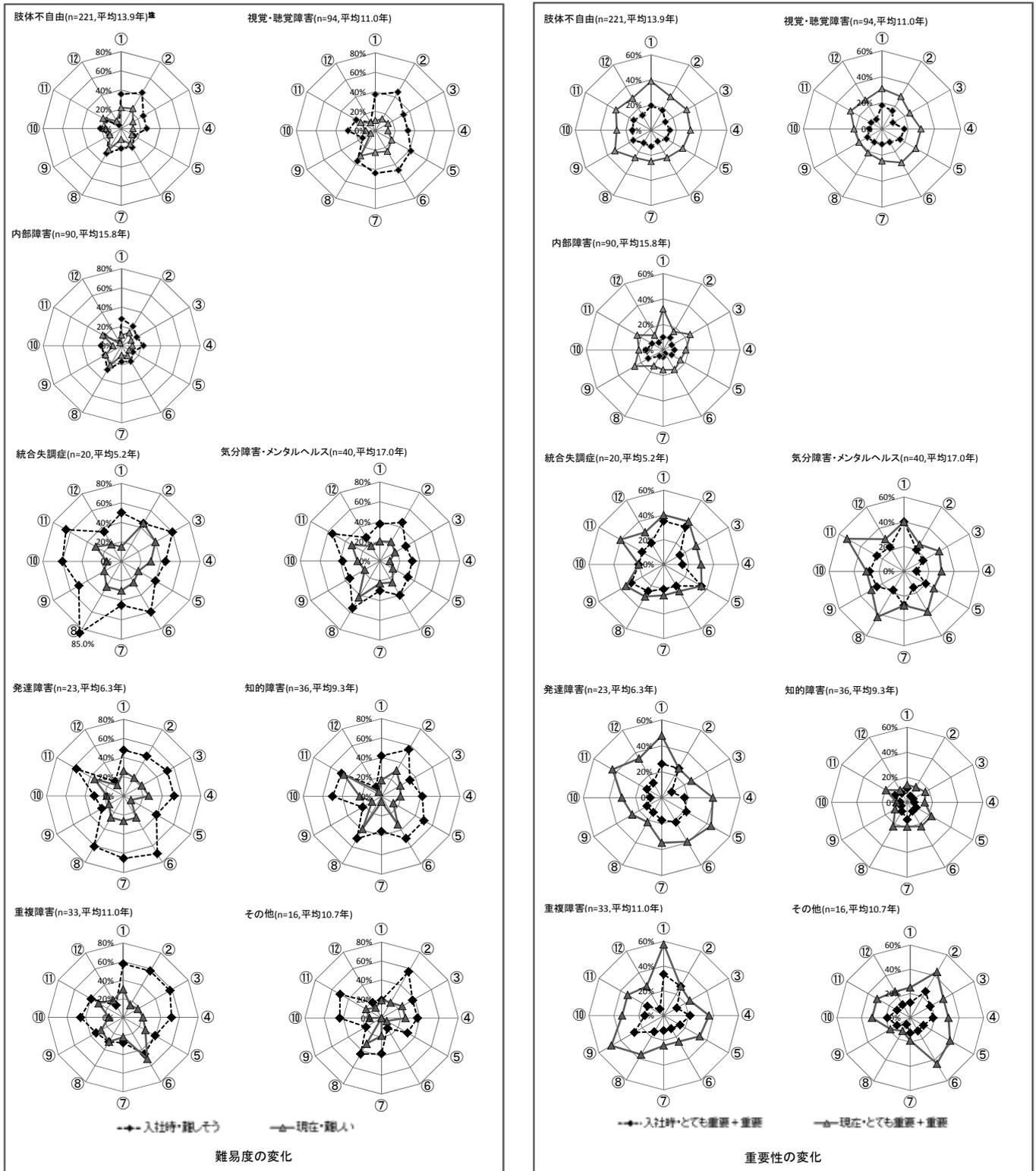
その中で、「内部障害」や「肢体不自由」は、入社時・現在共に“難しい”と感じる割合は低く、その変化も少ないが、両群とも、“⑩ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること”は、入社時より現在の方が“難しい”とする割合が高くなっていった（肢体不自由：17.2%→21.3%、内部障害：20.0%→22.2%）。

また、「統合失調症」の“②新しい仕事を覚えること”は、唯一、入社時から現在において変化がない項目であり（入社時・現在共に45.0%）、彼らにとって経験を重ねても難しい課題であることがうかがえる。さらに、「重複障害」の“⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること”（入社時45.5%・現在51.5%）、“⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと”（入社時30.3%）、“⑩休日に気晴らしすること”（入社時15.2%・現在21.2%）、「その他」の“①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと”（入社時・現在共に18.8%）に関しては、入社時より現在の方が“難しい”と感じている割合が高かったり、変化が見られなかった。

#### イ 重要性の変化（図1右）

「内部障害」や「肢体不自由」は、前項『ア 難易度の変化』で“⑩ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること”が、入社時より現在の方が“難しい”とする割合が高くなっていったが、重要性に関しては、「内部障害」が入社時から現在の増加幅が13.3ポイント、「肢体不自由」が16.3ポイントと、「視覚・聴覚障害」等の増加幅よりも低くなっており、“難しい”と感じつつも、重要性の評価にはつながりにくいことが示された。

また、「肢体不自由」「視覚・聴覚障害」「統合失調症」「気分障害・メンタルヘルス」「発達障害」「重複障害」「その他」は、概ね点線の入社時が小さく、実線の現在の方が大きい形状から、入社時に比べ、現在は“重要”と感じている項目が多いと考えられる。



図中①~⑫の内容

- ①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと、 ②新しい仕事を覚えること、 ③自分で仕事のやり方を考えること、 ④仕事上の分からない点をはっきりさせること、  
 ⑤職場の人に、質問や相談をすること、 ⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること、 ⑦職場で気軽に話せる人を作ること、 ⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと、  
 ⑨通勤や仕事に必要な体力を保つこと、 ⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと、 ⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること、  
 ⑫休日に気晴らしすること
- 注：全ての障害別( )内は、対象者数及び対象障害従業員の平均在職年数を示す

図1 現在の会社での入社時と現在の難易度及び重要性の変化

(2) 1年後の継続見通しについて (図2)  
 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)」と回答した。

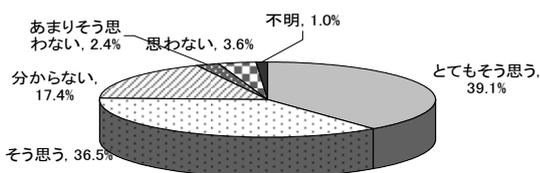


図2 1年後の継続について(n=586)

### (3) 継続の見通しに影響する要因

『1年後の継続見通し』に影響する要因を探索するため、『(1)今の会社での入社時と現在の評価等』で取り上げた職業生活に関する12項目の現在の難易度及び重要性評価との関連を分析した。

職業生活に関する12項目について「現在も難しく、かつ重要と感じている(表中「難しい・重要」)」回答群は、入社時から現在にかけて難易度は変わらないが、重要性は増しているため、継続の見通しに対して消極的であろうと、また「現在も難しいが重要とは感じていない・現在は難しくないが重要である・現在は難しくなく、重要とも感じていない(表中「それ以外」)」回答群では、継続または不明が多いと予測し、項目ごとに「両群の分布には差がない」という帰無仮説に対する $\chi^2$ 検定を行った。その結果5項目に有意差が認められた(表1:有意差の認められた5項目のみ表示)。なお、残差分析を行い、有意差が認め

表1 継続の見通しに影響する要因

有意差の認められた項目	継続予想			$\chi^2$ 値	
	継続している	分らない	継続していない		
③自分で仕事のやり方考えること	全体(543)	77.0%	16.9%	6.1%	6.72*
	難しい・重要(44)	<b>61.4%</b>	<b>29.5%</b>	9.1%	
	それ以外(499)	<b>78.4%</b>	<b>15.8%</b>	5.8%	
⑤職場の人に、質問や相談をすること	全体(548)	76.6%	17.0%	6.4%	12.53**
	難しい・重要(36)	<b>52.8%</b>	<b>36.1%</b>	11.1%	
	それ以外(512)	<b>78.3%</b>	<b>15.6%</b>	6.1%	
⑦職場で気軽に話せる人を作ること	全体(547)	76.6%	17.2%	6.2%	18.42**
	難しい・重要(36)	<b>50.0%</b>	<b>30.6%</b>	<b>19.4%</b>	
	それ以外(511)	<b>78.5%</b>	<b>16.2%</b>	<b>5.3%</b>	
⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと	全体(548)	77.2%	17.2%	5.7%	8.40*
	難しい・重要(72)	<b>63.9%</b>	<b>27.8%</b>	8.3%	
	それ以外(476)	<b>79.2%</b>	<b>15.5%</b>	5.3%	
⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと	全体(550)	76.4%	17.3%	6.4%	17.97**
	難しい・重要(31)	<b>45.2%</b>	<b>41.9%</b>	12.9%	
	それ以外(519)	<b>78.2%</b>	<b>15.8%</b>	6.0%	

\*\* :  $\chi^2$ 検定により1%水準で有意差が認められた項目

\* :  $\chi^2$ 検定により5%水準で有意差が認められた項目

残差分析により1%水準で有意差が認められた項目

残差分析により5%水準で有意差が認められた項目

太字二重下線: 全体構成より高い

太字: 全体構成より低い

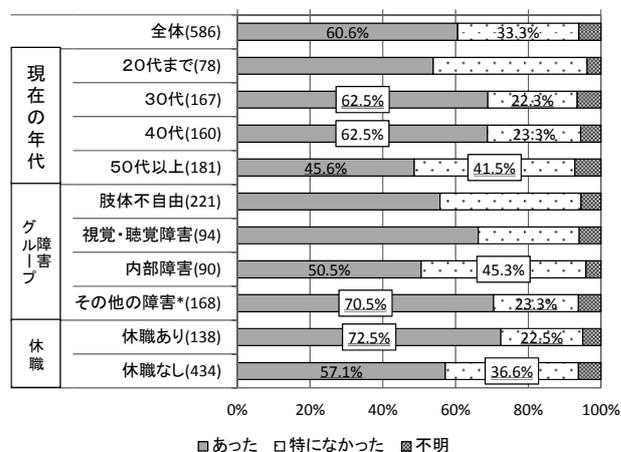
られた継続予想には表中に網掛けを行い、全体構成と比べて高い数値には二重下線を引いた。

表1を見ると、「難しい・重要」群は“分らない”の割合が高く、「それ以外」群では“継続している”の割合が高かった。また、“⑦職場で気軽に話せる人を作ること”は、「難しい・重要」群の“継続していない”の割合も高かった。以上のことから、継続の見通しに影響を与える要因として、相談することや気軽に話す、苦手な人とも一緒に働くといった“他者とのコミュニケーション”に関することや、自ら仕事のやり方を考えるような“障害従業員の主体性”に関係しており、これらについて現在「難しく、重要」と評価している場合には継続不明に、そうでない場合は継続と判断されていると考えられた。

### (4) 現在の会社でのストレス経験

各属性別に「全体」に対する $\chi^2$ 検定を行ったところ、現在の年代・障害グループ・休職経験において、有意差が認められた(図3:有意差の認められたもののみ表示)。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。

現在の年代の「30代」「40代」、障害グループの「その他の障害」、休職経験の「休職あり」において、“ストレス経験あり”の割合が高かった。



二重下線:p<.01、下線なし:p<.05

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

図中\*「その他の障害」:「統合失調症」、「気分障害・メンタルヘルス」、「発達障害」、「知的障害」、「重複障害」、「その他」を併せた一群を指す。

図3 ストレス経験の有無

(5) ストレス経験の原因

ストレス経験の原因を、障害別にまとめた結果を表2に示す。これを見ると、

- 視覚・聴覚障害：⑬職場に溶け込めない、
- 内部障害：⑭障害・疾病の悪化、
- 統合失調症：⑤仕事が難しすぎる・⑥仕事が多すぎる・⑬職場に溶け込めない、
- 気分障害・メンタルヘルス：②仕事内容が変わった・⑮休職に入った、
- 発達障害：③仕事のやり方が変わった・④仕事上で失敗した・⑤仕事が難しすぎる、
- 知的障害：③仕事のやり方が変わった・④仕事上で失敗した・⑫同僚とのトラブル、

の割合が全体と比べて高かった。

4 考察及び今後の課題

本調査は「肢体不自由」等身体障害従業員からの回答が多く、「その他」の障害のある従業員の回答が少なかったため、全体の傾向に照らして分析することが妥当かどうかという問題がある。しかし、概ねどの障害種類であっても、職業生活に

関する内容は、入社時に難しいと感じていても解消されていく傾向が確認される一方で、“コミュニケーション”に関することや障害従業員の“主体性”に関することが解消されない場合には継続予測に影響を与えること、またストレスの原因については、障害種類により様々な内容を有しており、障害グループ間に差があることが確認できた。

今後、当事者調査の結果を踏まえ、ヒアリング調査を実施する予定である。

【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・求職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(2011)企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査その1, 第 19 回職業リハビリテーション研究発表会, pp.340-343.
- 2) 障害者職業総合センター(2011)企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査その2, 第 19 回職業リハビリテーション研究発表会, pp.344-347.
- 3) 障害者職業総合センター(2011)企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査その3, 第 19 回職業リハビリテーション研究発表会, pp.348-351.

表2 障害グループ別に見たストレス経験の原因(複数回答)

	⑪上司とのトラブル		⑥仕事が多すぎる		⑫同僚とのトラブル		④仕事上で失敗		①部署が変わった		⑭障害・疾病の悪化		⑨評価されない(又は不本意な評価)		⑦役割が曖昧		
	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	
全体(402)	9.2%	26.9%	6.2%	33.0%	5.7%	24.8%	5.0%	26.7%	4.2%	16.0%	4.0%	20.6%	2.7%	25.9%	2.2%	24.9%	
障害グループ	肢体不自由(136)	10.3%	30.1%	6.6%	30.9%	6.6%	26.5%	3.7%	19.9%	5.1%	19.9%	6.6%	22.8%	3.7%	25.0%	1.5%	27.2%
	視覚・聴覚障害(65)	6.2%	26.2%	3.1%	23.1%	6.2%	24.6%	6.2%	30.8%	6.2%	15.4%	1.5%	10.8%	3.1%	29.2%	1.5%	29.2%
	内部障害(50)	6.0%	20.0%	10.0%	36.0%	4.0%	18.0%	6.0%	24.0%	6.0%	12.0%	6.0%	32.0%	4.0%	28.0%	4.0%	22.0%
	統合失調症(23)	8.7%	21.7%	13.0%	56.5%	4.3%	26.1%	8.7%	30.4%	0.0%	△0.0%	0.0%	26.1%	4.3%	21.7%	0.0%	17.4%
	気分障害・メンタルヘルス(44)	11.4%	25.0%	4.5%	34.1%	2.3%	15.9%	4.5%	△11.4%	6.8%	22.7%	4.5%	27.3%	2.3%	34.1%	6.8%	25.0%
	発達障害(17)	11.8%	29.4%	0.0%	41.2%	5.9%	23.5%	5.9%	41.2%	0.0%	11.8%	0.0%	17.6%	0.0%	17.6%	0.0%	△0.0%
知的障害(23)	13.0%	26.1%	0.0%	39.1%	8.7%	52.2%	4.3%	60.9%	0.0%	8.7%	0.0%	△8.7%	0.0%	△8.7%	0.0%	21.7%	

	⑬職場に溶け込めない		②仕事内容が変わった		⑤仕事が難しすぎる		⑧役割に変化なし、又は興味を持たない		⑮復職した		③仕事のやり方が変わった		⑩信頼者が異動した		⑮休職に入った		
	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	特に原因となった	特に原因となった+原因となった	
全体(405)	2.2%	19.4%	2.0%	26.1%	1.7%	18.4%	1.0%	11.7%	0.5%	4.0%	0.0%	16.9%	0.2%	9.0%	0.2%	5.0%	
障害グループ	肢体不自由(136)	0.7%	11.8%	2.9%	27.9%	1.5%	16.2%	1.5%	11.8%	0.7%	2.9%	0.0%	11.0%	0.0%	6.6%	0.0%	2.2%
	視覚・聴覚障害(65)	4.6%	29.2%	1.5%	29.2%	0.0%	12.3%	1.5%	18.5%	0.0%	4.6%	0.0%	24.6%	1.5%	15.4%	0.0%	0.0%
	内部障害(50)	0.0%	16.0%	4.0%	20.0%	2.0%	18.0%	0.0%	12.0%	0.0%	2.0%	0.0%	10.0%	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%
	統合失調症(23)	4.3%	39.1%	0.0%	26.1%	8.7%	43.5%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%	0.0%	13.0%	0.0%	8.7%
	気分障害・メンタルヘルス(44)	0.0%	15.9%	2.3%	38.6%	4.5%	13.6%	2.3%	6.8%	2.3%	4.5%	0.0%	20.5%	1.5%	6.1%	0.0%	18.2%
	発達障害(17)	5.9%	23.5%	0.0%	29.4%	0.0%	29.4%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	0.0%	11.8%	0.0%	5.9%
知的障害(23)	4.3%	13.0%	0.0%	△8.7%	0.0%	26.1%	0.0%	4.3%	0.0%	8.7%	0.0%	30.4%	0.0%	4.3%	0.0%	8.7%	

表中網掛け: 全体の数値との差が30%以上  
 表中網掛けの△: 全体の数値より低いことを示す

# 企業で働く障害者のキャリア形成に関するヒアリング調査 その1

## －ヒアリング調査の枠組みについて－

○森 誠一（障害者職業総合センター 主任研究員）

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

### 1 はじめに

前回の第19回職業リハビリテーション研究発表会では、「企業で働く障害者のキャリア形成に関する実態調査（事業所担当者調査及び従業員調査）」の分析結果の一部を報告した。

「事業所担当者調査」からは、キャリア形成に関する制度的枠組みのポイントとして、以下の3つの要素が抽出された。すなわち、①個々人の職業能力・成長に関連するもの（能力開発・成長）、②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）、③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）である。特に、①の要素は、障害の有無によらず中核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②、③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ことが示唆された。

また、「従業員調査」からは、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り、生来性・初職入職前受障の障害従業員の60%以上に異動や配置転換等の経験がなかったことから、初職入職前受障の障害従業員については、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いこと、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。

しかし、この実態調査においては、キャリア形成支援の現状と課題を分析するためには、身体障害以外の「その他の障害」（気分障害・メンタルヘルス、発達障害、高次脳機能障害等）に属する対象者が少ないことから、これらの障害に対する

量的な分析が十分とは言えなかったこと、実態調査だけからは、具体的なキャリア形成の過程に係る実態把握が難しかったこと、さらに、企業で働く障害者本人を対象として、質的な面からキャリア形成に関する分析を行った先行研究は少ない状況にあること、などが課題として挙げられた。

これらのことから、今回、従業員調査において同意が得られた対象者を中心として、キャリア形成の現状や課題についてさらに詳しく把握することを目的とし、個別のヒアリング調査を実施した。

本発表では、ヒアリング調査の枠組みについて、対象事例の選定の考え方、事例の概要（枠組み）、聞き取りの着眼点等について報告する。

### 2 対象者の選定と事例の概要

#### (1) 対象者の選定について

ヒアリング調査の実施に当たっては、事業所担当者調査及び従業員調査で多数を占めた身体障害のある従業員だけでなく、「その他の障害」に属する障害のある従業員を幅広く取り上げること、障害別のみを指標とするのではなく、年代の違い（職歴の長さにも関連するため）、休職経験や転職経験の有無、就業継続の期間（原則として、現在の職務経験年数が概ね2年以上）等も考慮することとした。

#### (2) 対象事例の枠組み

上記(1)の選定の考え方を踏まえ、対象事例を、大きく3つのグループに区分した。従業員調査回答者（ヒアリング協力が可能と回答しなかった者を含む）のうち、身体障害の占める割合が最も多かったことから、まず、障害者のキャリアモデルの分析の基準として「身体障害の事例」を位置づけた。そして、生来性障害モデルの分析対象として「知的・発達障害の事例」を、休職から復職モデルの分析対象として「中途障害の事例」の計3つのグループを設定した。

また、職歴の長さ（50代以上/30代～40代）、  
休職経験や転職経験の有無（初職継続/転職経験）、  
現職の状況（在職年数/職位/異動の有無

等）を考慮しながら、対象事例の選定について検討を行い、実施することとした（表1）。

表1 ヒアリング対象事例の枠組み

障害区分	障害	年代 (職歴の長さ)	転職	休職	現職の状況				
					在職年数	正社員/ 非正社員	一般/ 係長級/ 課長級 以上	異動あり/ なし	継続勤務 の意向
身体障害	肢体不自由	50代～	あり・なし	あり/なし					
		30代～40代	あり・なし						
	内部障害	50代～	あり・なし						
		30代～40代	あり・なし						
知的・発達障害	知的障害	50代～	あり・なし						
		30代～40代	あり・なし						
	発達障害	50代～	あり・なし						
		30代～40代	あり・なし						
中途障害	気分障害	50代～	あり・なし						
		30代～40代	あり・なし						
	高次脳機能障害	50代～	あり・なし						
		30代～40代	あり・なし						

### 3 調査方法

#### (1) 調査対象者

- ア 従業員調査においてヒアリングの協力について同意が得られた者（17名程度）。
- イ 地域障害者職業センター、障害者職業総合センター職業センター利用者であって、調査時点において就業を継続しており、ヒアリングの協力について同意が得られた者（7名程度）。

#### (2) 調査方法

原則として、担当研究員2名で、対面による個別の聞き取りを行う。

なお、聞き取りについては、記入済みの従業員調査票の記載内容を参考とした。

また、「知的・発達障害」「中途障害」グループの一部の対象者については、情報の確認、補足が必要となる場合があることから、状況に応じ、家族の同伴による協力を得て実施した。

#### (3) 調査期間

平成24年2月～24年9月

### 4 ヒアリングの内容

#### (1) 聞き取りの着眼点について

- ア 障害者のキャリアの実態を掴む上で、過去のキャリア、現在のキャリアと職場適応の状況、将来のキャリアについての考え方といった時間

軸のなかで職業生活上のヒストリーを捉え、それぞれの局面における対象者の実態や意識等を把握する。

- イ 「客観的な指標」（職務、職位、異動等の事実的な事柄）に加え、「主観的な指標」（仕事に対する本人の価値観、興味関心、やりがい等働くことの意味という面から眺めた個人の内面的な事柄）についても把握していく。

- ウ 「事業所担当者調査」から示唆された、キャリア形成に関する制度的枠組みのポイントとしての3つの要素（「能力開発・成長」、「職務・配置調整」、「支援環境」）が、それぞれの障害ごとのキャリア形成に関してどのように影響しているか、またどのような重みをもっているかといった視点をもちながら把握する（表2）。

- エ 気分障害、高次脳機能障害の中途障害による休職・復職（又は再就職）事例については、特に「受障後のキャリアの見直し」に関して、職場内外の支援や職業生活上の本人の意識の変化がどのように影響しているかについて着目する。

- オ 障害者のキャリア形成を、「就業を継続し、成長や充実、職業生活の安定へと変化を遂げていく過程」として捉え、これらをキー概念とする。

表2 企業におけるキャリア形成に関する3つの要素と項目

要素	項目
1 能力開発・成長	集合教育
	昇進昇格
	個別教育
	組織の理念・目標等の伝達
	自己啓発支援
	配置転換
2 職務・役割調整	目標管理制度
	職務上の役割を固定する
	職務上の役割を減らす
	職務上の役割を増やす
	能力・適性に合わせた職務の再設計と創出
	負担軽減のための降格
3 支援環境	社内の相談体制
	健康管理上の特別休暇
	外部機関を交えた連携
	柔軟な勤務形態
	職場適応の推進を目的とする人材配置
	入社前のインターンシップ

## (2) 聞き取りの項目について

上記(1)の着眼点を踏まえ、以下の項目を中心に聞き取りを行うこととした。

### ア 客観的な指標に関する項目

- ①所属、職位、仕事の内容、異動・配置転換、休職・復職、職場への適応状況等の「キャリア・パスや就業の実態」に関する事項
- ②職場の人間関係、会社から得られた配慮・活用した制度、能力開発支援等といった「職場環境に関連する実態」に関する事項
- ③職業生活上の困難を乗り越えるために「役立ったこと、努力・工夫」に関する事項

### イ 主観的な指標に関する項目

- ①就職イメージ、仕事に対して重視すること、やりがい、将来のキャリア展望等といった「職業生活に対する価値観、やりがい等」に関する事項
- ②就業を継続していく上での、障害受容、疾病・障害との関わり方等といった「障害の理解、認識」に関する事項

## 5 ヒアリングの結果と考察

今回は、上記2に示した、3つの障害グループ（「身体障害の事例」「知的・発達障害の事例」「中途障害の事例」）の中から、キャリア形成の過程や質的な面で特徴や傾向が比較的捉えやすいと考えられる職業経歴の長い事例（50代以上）について、それぞれの障害グループごとに、その結果と考察の一部について報告することと

している。（「企業で働く障害者のキャリア形成に関するヒアリング調査その2-内部障害の事例、その3-知的障害者の事例、その4-気分障害の事例」）

### 【参考文献】

- 1) 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
- 2) 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・枠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(P340-343)
- 3) 若林 功,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2-企業担当者から見た障害のある従業員の職業適応状況-第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集(P344-347)
- 4) 内田 典子,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方-第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集(P348-351)
- 5) 内田 典子,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4-従業員の職業生活に関する意識について-第20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)

# 企業で働く障害者のキャリア形成に関するヒアリング調査 その2

## －内部障害のあるヒアリング事例に基づく検討－

○下條 今日子（障害者職業総合センター 研究員）

森 誠一・若林 功・内田 典子・鈴木 幹子・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（森他、2012）で述べたように、従業員調査における回答者における身体障害従業員の占める割合が最も多かったことから、本ヒアリング調査における障害者のキャリア形成モデルの分析の基準として身体障害の事例を位置づけている。ヒアリング調査全体では、肢体不自由と内部障害について身体障害の事例として収集を行っているが、本発表では受障時期、転職経験、就労年数の面でより分析の基準に相応しいと考えられる内部障害の事例を紹介する。

本発表においては、①前職での経験がキャリア形成に及ぼす影響、②受障したことで、働くにあたって重視することに変化が生じるか、③障害のある人のキャリア形成にあたって必要な支援や仕組み、の3つの視点から事例の考察を行うこととする。

### 2 方法

#### (1) ヒアリング対象者の選定

従業員調査票の回答者より、ヒアリングの意思を示した者で、本報告においては従業員調査票の回答内容を参考に、発表その1で示した対象事例の枠組みのうち、(i)50代以上、(ii)初職入職後受障、(iii)転職経験あり、(iv)管理職、の事例1件を選定した。

#### (2) ヒアリング方法

対象者と研究員2名とで対面にて2時間程度の半構造化面接を行う。主な質問項目は森他(2012)の通り。その際、ICレコーダーでの録音の了解を得た。

#### (3) 分析方法

ヒアリングの際の対象者の発言内容を文字データとして起こしたものに対してコーディングを実施。カテゴリー、サブカテゴリー、更にその下の

概念をラベル化したものを時系列に沿って配置し、より深く事例を理解するための手段とした。

### 3 結果と考察

#### (1) 結果

##### ①ヒアリング事例Aさんの概要

性別：男性 年代：50代 障害（疾患名）：身体障害（心臓疾患） 受障時期：初職入職後

##### ②事例紹介

「2 方法」で示した質問項目に沿って聴取したヒアリングデータを、時系列に沿って再整理したものを以下に記す。なお、心臓発作で倒れた年をX年と表記した。また、別に聴取項目毎に整理したものを表に示す。

##### 【第1職入職～退職】

入職のきっかけは、バイト先の先輩に「不動産の転売をする仕事はどうか」と勧められたことであつた。大きなお金を動かすことに仕事の面白さを感じ、会社の業績も非常に上手く行っているため、ずっと続けていくという希望があつた。しかし、バブルが弾けたあたりから資金の回収率が著しく低下し、精神的ダメージを大きく負つた。希望退職募集に応じて退職（会社はその後倒産）。

##### 【第2職入社～順調にキャリアアップ】

この頃元上司が現職（信販会社）を紹介してくれて、転職が叶った安堵感を味わつた。しかし、第1職を退職した際の精神的な苦痛を引きずっているところもあり、当時は会社一般に対する信用の気持ちはなく、会社のレベルも非常に低くてやりがいを見失う状態であり、キャリアの停滞感を感じていた。入社から約5年後、転職となる上司との出会いがあり、前から興味があつた人事・総務の部署に配属された。それと同時に仕事も面白くなっていった。「あいつにやらせておけ」と言ってくれる上司に恵まれ、本領発揮できる場の提供があり、最終的には次長兼社長室長まで昇進し、会社に必要とされている実感が湧いた。

表 Aさんの職業生活の概要(聴取項目一覧)

		第1職	第2職 (現職)
客観的な 指標	キャリアパスや 就業の実態	<p>【所属】不動産融資の会社 【職位】一般社員～課長 【仕事内容】不動産関係の融資、とくに不動産業者への融資がメイン。 【入職の経緯】学生時代のアルバイト先の先輩から、不動産の転売等の仕事はどうかと言われ、その中で就職活動してた中の1社に勤めた。 【退職の経緯】バブルがはじけたあたりから、資金回収がなくなり、多大なストレスが溜まり、精神的におかしくなったこともある。会社が倒産する1年前に希望退職を募った際に退職した。</p>	<p>【所属】信販会社 【職位】一般社員～最高は社長室室長。職位がアップダウンすることが一般的な会社で、現在はマネージャー。 【入職の経緯】第1職で希望退職を募る前に、元上司から今の仕事を紹介され、面接を受けて採用された。 【仕事内容・異動の経緯】入職～5年位はクレジットカードサービスに関する業務。その後人事・総務の部署に異動し、採用関係や社屋の引っ越しの指揮を行う。この間2度他の事業所に単身赴任で異動している。 病状が悪化し、休職し手術を行い復職した後は内部統制業務に従事。</p>
	職場環境に関 連する実態	<p>【人間関係】上司から、ビジネスのノウハウを全部教えて貰った。一方で、嫌いな上司は何人かいたし、目をつけられた上司もいた。 【能力開発支援】宅建の資格取得、顧問弁護士との直接相談。金融に関する法律関係は自分で押さえておかないとならない。1人で億単位のお金を動かすので非常に鍛えられた。これは本当に大きかった。</p>	<p>【人間関係】人事・総務部門に引き抜きをしてくれた上司とは、役員であった頃から、話をするなど、交流があった。 【人間関係に関する自己評価】人付き合いは得意な方ではないが、きっかけをつかんで、コミュニケーションを取るタイプ。 【能力開発支援】内部統制業務に就いた際、監査法人のコンサルタントとアドバイザー契約を結び、ほぼマンツーマンで指導を受けた。正社員で、2年くらいかけて教育受けたのは本人のみ。 【会社から得られた配慮】①休暇の取りやすさ:理解のある人が何人か社長に就任したため、ワークライフバランスを多少とも意識した職場になっている(例:産休・育休の取得がしやすい)。②復職直後の業務:1か月間は人事部付という形で様子見したうえで監査部へその後移った。フルタイムだが、あるようなないような業務量で負担にはならなかった。③産業医・健保組合:あまり利用することはない。 【障害者雇用】継続して身体障害者、中途障害者の方の採用をしている。障害者社員が多く、オープンにしやすい職場風土ができています。</p>
	困難を乗り越える ために役立った こと等	<p>倒産する1年ほど前に、元上司が転職先として現職を紹介してくれた。</p>	<p>【困難なこと】X年注)に心臓発作で倒れたこと。これが最も大きなイベント。助かった後も、“助かってしまった”というところで半年～1年位喜怒哀楽がものすごく激しくなった。 【乗り越えるのに役立ったこと】①家族の存在。復職までの間必ず横に妻がついてくれた。やっぱり家族が気を使ってくれたというのが非常に大きかった。②趣味・興味(レザークラフト、バーでのレクリエーション)。心臓発作で倒れて生還したことへのストレスが趣味で和らげられるようになったことも大きかった。③専門家と渡り合えるだけの病気になる知識を身につけたこと(障害の理解・認識のセルを参照)。</p>
主観的な 指標	職業生活に対 する価値観・や りがい等	<p>この会社でずっと続けていくつもりだった。商売も非常にうまくいった。自分がいざれどどんどん上になっていって、会社の中心になっていきたいというイメージを持っていた。</p>	<p>【クレジットサービス業務(入職一約5年位)】第1職と比べて会社のレベルが低かった。個人相手の貸し付けは初めてだったこと、回収の金額は非常に小さく、その中で自分の立ち位置を見つけきれない状況。 【人事・総務時代(6年目～13年目位)】社屋の引っ越し等、前職で得た不動産の知識を生かせる等、非常にやりがいのある仕事をやらせてもらえたという気持ち大きい。知的好奇心が旺盛で勉強意欲が高いことから、独学で簡易CADを用いて部署のレイアウト図を引くなど、新たな知識を取得していった。 【心臓発作で倒れる(13年目位)】別の事業所に単身赴任で異動。前部署で上司と合わなかったことを引きずっていたことや、新部署も忙しかったことがきっかけでストレスが溜まり、心臓発作を起こし倒れる。手術の為に1か月休職する。 【復職～内部統制室(13年目位～現在)】内部統制業務はやりがいがあるが、続けていこうという原動力にもなっている。業務の専門性が高く、全体像が分かっているのは社内には2人位しかいないので。心地いい部分と頼られている部分、多少の打算でいえば外されない、ということもある。多少でも勉強は続けないと厳しいが。</p>
	障害の理解・認 識	<p>30歳頃、心臓の病気が発見された。会社の健診で心電図に異常が見つかり、1年間面倒くさいから放っておいて次の年の健診でも心電図の乱れが指摘されて病名が確定したが、自覚症状はなかった。自分でも全然自覚症状はなく、後々になって結局はそのときがスタートだったと分かった。</p>	<p>【疾病・障害との関わり方】病気の知識は主治医に聞いたし、関連の本はほぼ買った。ネットでも専門知識に類する部類まで資料を集めた。医者が言ったことが理解できて、それに質問ができるレベルまで調べ上げた。 【身障手帳の取得】X+1年に3級を取得。X+4年に除細動器を埋め込み、1級に等級変更。 【通院】1か月半に1回の通院の他、X+4年に除細動器を埋め込んだため、年に2回ペースメーカー外来を受診。</p>

注):心臓発作で倒れた年をX年としている。

### 【心臓発作で倒れる～障害認定】

X年に異動となり（単身赴任）、新部署の立ち上げに関わった。新部署が忙しかったこと、異動前の部署の上司が合わなくて異動になったこともあり、そのストレスから（本人談）心臓発作で倒れて手術を受け、身体障害者手帳（以下「身障手帳」という。）3級の取得に踏み切る。手術直後から1年の間は生還後の感情の揺れが大きく、最も精神的に不安定になった時期であったが、家族の気遣いに支えられたり、趣味を楽しむことでストレスが和らげられた。

身障手帳の取得に踏み切った動機は、“ワーク・ライフ・バランスを意識している”、“障害者の採用を続けている”、“障害のあることをオープンにできる会社の雰囲気”といった、病気・障害に関する会社の姿勢をAさんは感じていたため、“障害のあることをきちんと出していきたい”と考えて身障手帳を取得した。その結果、病状に配慮された、座り作業で、外周りの営業がなく、かつ特技を生かせる仕事として、内部統制業務に配属となった。他にも、現在の部署に配属された要因として、“雑学の知識が豊富”なこと、“突き詰めて学ぶ姿勢”“きっかけを掴んでコミュニケーションを図る”といったことも影響しているとAさんは考えている。

### 【現時点におけるキャリア展望】

障害者となつてからのキャリア展望に関する考えは、“障害者としてのキャリア形成は現状維持以上は考えにくく、出世するポジションは非常に描きにくい。今の仕事を続けるには自分の必要性を高めるのが一番の問題”というように捉えている。働く上で重視していることでは、「器用貧乏と言われつつも専門性のある仕事が好き」と言うように、職務と能力のマッチングを重視していたり、障害への理解が得られることを重要視している。また、組合の役職に推薦してくれる、障害者の自分を気にしてくれる人がいることや、今までの社長の中に休暇・労働時間の配慮等に理解のある人が何人かいたといった、“社内の居心地のよさ”と呼べるものを感じており、現職を辞めずに定年を迎えたいと考えている。

### (2) 考察

#### ①前職での経験がキャリア形成に及ぼす影響

Aさんは従業員調査の問7（働くにあたって重視する事柄を(i)現職への入社時、(ii)現在の2時点においてそれぞれ重視する順に最大3点ずつ選択肢より回答するもの。）に対して、入社時は「会社の安定性」、「給与」の順に2つ挙げていた。この理由については「最初で最後の転職だと思っていた。その意味では安定した会社に入った」と語った。希望退職への応募により第1職の会社を退職して現職に入社していることを考えると、「会社の安定性」を第一に考えるのは当然であろう。現在においては「職務内容と自分の能力とのマッチング」（以下「マッチング」という。）、「障害・疾病について理解が得られること」（以下「障害理解」という。）の順に2つ挙げていた。この理由については、「（会社は）何度も吸収合併しているから安定ないよね。でも会社がなくならないんだったら、マッチング、器用貧乏と言われつつも専門性のある仕事が好きなんで」とのことであった。第1職では1人で億単位の金額を扱う仕事をしており、業務遂行を目的とした高い専門性を身につけるための体制（顧問弁護士との相談等）が整っていた。しかしながら現職における基幹業務であるクレジットカードサービス業務においてはAさんの専門性を発揮できず、キャリアの停滞感を感じることとなったが、前職で得た不動産の知識を活用できる社屋の引っ越し業務や、やはり高い専門性を求められる内部統制業務においては水を得た魚のように仕事に対するやりがいを見いだしている。これは第1職で高い専門性を求められる仕事にやりがいを感じていたことに影響されていると推量されよう。

#### ②受障したことで、働くにあたって重視することに変化が生じるか

①で触れた通り、Aさんは働くにあたって現在重視することに、「障害理解」を挙げている。Aさんは現職に入職後に障害者と認定されているので、受障したことが働くにあたって重視することに大きな影響を与えていると言えよう。ヒアリングでは(i)「（障害に対する配慮は）あると思いますね。普通に歩く分には問題ないんですけど、負荷がかかると（荷物を持つ、階段や坂道を歩く

等) ちょっと辛くなったりするんで、そういう意味では見てくれてますし」(ii)「今までのままだったら(発作で倒れなかったら)今の業務に就いているかどうかはわからないし・・・(中略)たまたま身体を壊している人間で身動きが取れないから、座ってできる仕事、要は外の営業ではなくて、体力を使わなくて良いような仕事っていうので、運良くあてはまった」と語っている。(ii)の発言はAさんが重視している「マッチング」とも関係する内容であり、ここでも受障が働くにあたって重視することに影響を与えていると言えよう。

### ③障害のある人のキャリア形成にあたって必要な支援や仕組み

#### イ 対象者を気にかけている人がいること

ヒアリングの中では、何度か“「あいつにやらせておけ」と言ってくれる上司”が登場する。このことは受障後にも高い専門性が要求される内部統制業務に従事し満足していることに影響していると考えられる。また、「組合の前委員長が仕事上も非常に懇意だったんです。発作で倒れた後も個人的に相談をしていたので、向こうも気にかけてくれたのか監査の役職の話を持ってきてくれた」というように、障害者としてのAさんの処遇を気にして組合の役職に推薦してくれる人がいることも、定年まで働き続けたいと考えることに影響していると推量される。また、Aさん自身も話しやすい人に雑学を披露したり、障害のことについて相談をしたりと、チャンスを逃さず得意分野をアピールしたり、困ったことを相談したりと、自ら発信する努力をしていることにも注目したい。

#### ロ 障害をオープンにしやすい職場風土

Aさんが障害者手帳を取得する際に「会社に障害のことを言い出せないのは嫌だ」と考えるに至ったのは、「社内に障害者が何人もいたので、私も逆に中途半端にするよりは障害者手帳を取ってしまった方がいいと思った」の発言のように、背景に会社自体が障害者の採用を積極的に行っていることがあった。また、「聴覚の障害のある方と一緒に仕事をしていた時期がある。会えば挨拶する間柄」「障害認定は受けていないが、心臓にステントを入れている方がいて、多少配属には注意をされているみたい。健康状態にまで会社の考

慮はあると思います」との発言のように、他の障害・病気を持つ社員の顔が見え、会社側の配慮を受けていることがわかることは、自分が障害を持った時の会社からの処遇が想像できるため、オープンにしやすいのではないかと考えられる。

## 4 課題

本事例は初職入社後の内部障害(心臓)で認知機能に障害がなく、かつ自分で人生を切り開いて行ける力のある方であったため、上司、組合の前委員長、主治医といった人々から支えられたエピソードはしばしば登場したが、いわゆる典型的な就労支援機関の利用はなかった。しかしながら、他の障害であれば外部の就労支援機関による支援の必要性が出て来ると考えられる。このような視点を加えて他の事例を分析する必要がある。

### 【参考文献】

- 1) 内田典子他:企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査 その3、第19回職業リハビリテーション研究発表会論文集、p.348-351(2011)
- 2) 森 誠一他:企業で働く障害者のキャリア形成に関するヒアリング調査 その1、第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集(2012)

# 企業で働く障害者のキャリア形成に関するヒアリング調査 その3

## －知的障害のあるヒアリング事例に基づく検討－

○鈴木 幹子（障害者職業総合センター 研究員）

若林 功・内田 典子・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

知的障害者の雇用は、法律による雇用の義務化、ノーマライゼーション理念への理解と関心の高まりも伴い、年々増加している<sup>i</sup>。平野<sup>ii</sup>は、障害者雇用の成果について、単に量的成果だけではなく、雇用の質をみる必要性を指摘している。具体的には、キャリア形成の問題であり、「就職、適正配置、就労、教育訓練、定着・離職、転職・再就職、退職」という各ステージにおいて、職場における仕事の内容、働くことの満足度、教育・訓練の内容等の雇用の質的状況をみる必要があるとしている。また、眞保<sup>iii</sup>は、知的障害者の能力開発に焦点をあて、従来指摘されている仕事よりやや高度な「判断を伴う」仕事を担えることを確認した上で、雇用者が良質の仕事と適切なマネジメントをすることで、能力開発を促していくとしている。

しかし、企業で働く障害者本人の視点から雇用の質に焦点をあてたキャリア形成に関する先行調査は少ない。本報告では、企業で働く従業員のキャリア形成に関する調査その1<sup>iv</sup>～4<sup>v</sup>を踏まえ、知的障害従業員本人に対するヒアリングを実施し、キャリア形成における職業継続のあり方を検討することを目的とした。特に職業経歴の長い事例を取り上げ、特別支援学校卒業後、一般企業において定年まで継続した事例について報告する。

### 2 事例の概要及び職業経歴

#### (1) 概要

ヒアリングの枠組み等については、発表その1<sup>vi</sup>の通りである。

表 事例の概要

在職期間	18～60才（学校卒業後、定年まで）
業種、仕事内容	製造業、自動車部品の組立
勤務形態	正規雇用
勤務時間	1日8時間勤務
入社の際緯	新聞広告をみて学校に斡旋を依頼 実習を経て入社
異動の経験	入社時はB工場に勤務 工場の移管に伴い、C工場へ異動
就業上の配慮等	夜勤の免除、上司との相談

対象者は、当時の養護学校高等部を卒業後、大手自動車会社のA会社に一般求人で入社した。軽度の知的障害があり、在学時に療育手帳の交付を受けているが、入社時には、知的障害者は障害者雇用義務の対象ではなく、実雇用率の算定対象でもなかった。事例の概要は表の通り。

#### (2) 職業経歴

①就職イメージ 幼少期より自動車の他、飛行機や鉄道等乗り物全般に興味があった。また、父親がA会社の車種に乗っていたことから、憧れを持つようになった。「なぜA会社が好きかっていうと親父が（A会社の車種に）乗っていたの。それに憧れちゃって。じゃあ、僕は大きくなったら、A会社の工場で働こうなんて。」というように将来は、A会社に入社し、車を作りたいと思い描いていた。新聞広告の求人を見て、学校の教師に相談し、実習を経て採用に至る。

②能力開発 B工場では、入社後、5年ほど特定の指導員の下で働いていた。指導員は厳しく、職場に慣れない時期は辞めたいと思うこともあった。自分の仕事が終わると他の作業を手伝うよう指示され、最終的にはフリーの立場でライン工程に従事するようになった。休憩時間は短く仕事がきつかったというが、「僕にとっちゃあ、自動車を覚えるには絶好だった。いろんな箇所で行ったから」と仕事を習得するうえで役に立ったと述べている。職業生活を振り返ると、「（指導員は）仕事にはうるさいけれどもあったかい人なんだよね」「だからこわい指導員がいたから、今の俺がいた、その人がいなければたぶんやっていけなかった」と述べている。

③異動について 入社時、B工場では、トラックを製造していたが、工場の移管に伴い、C工場でも乗用車の製造に携わる。仕事内容は変わったが、異動は本人にとって「すごくうれしかった」という。理由は、自分の好きな鉄道路線の沿線にC工場があり、異動を喜んだという。

#### ④適職、職業継続についての考え

仕事を辞めたいと思う時期もあったが、母親からこれだけの給料をくれる会社は他にない、辞めたらまた1からやり直すんだよという助言を聞き、「僕にはここしかないと思った」と辞めるのを思いとどまったという。また、自分の趣味を仕事にすると長続きしなくなるため、「趣味は趣味、実益は実益」と分けて考えるようになったという。「はじめの5年くらいは、自動車、自動車って行ってたけど、結局は段々段々、嫌になってくるよね、結局は、（趣味は）鉄道の方へいっちゃった。やってるうちにおもしろくなくなって。」というように入社当初は、自動車への興味が強かったが、徐々に自動車への興味が薄れ、鉄道の方に興味が移っていった。

#### ⑤困難を乗り越えるために役立ったこと

B工場時代、仕事が嫌で1週間程無断欠勤をしたことがあった。友達が、仕事のことは忘れて好きなことをやればいいとアドバイスしてくれ、「もう夢中になって好きなことやって。それでまた会社に行きだして。そんなときは、まあ、自分の好きなこと目一杯やったから、気が楽になった」という。辞めたいと思った時に、自分の趣味に没頭することで、その後、また会社に行くことができるようになった。定年まで勤務できたのは、「やっぱり自分に趣味を持つことだね。仕事より本当に仕事を忘れてそれに集中できるような趣味を持たないとたぶんどけないと思うよ。あとは人間関係」と述べている。自分に趣味を持つこと、そして人間関係で嫌なことがあってもうまくつきあっていくことが重要だとしている。どこの会社についても嫌な人はいるので、うまくつきあっていかないと仕事を続けていけないと考えている。

#### ⑥定年について

定年前になると、「あと5年、あと4年、あと3年とかさ、定年のことばっか考えちゃう」と述べ、定年までのモチベーションを保っていたようである。実際に定年を迎えると、「実際、離れるとやっぱり寂しいよね、会社が恋しくなるっていうか」というように、会社への思いを強く抱いている。また、「定年になったらすぐ働くつもり」「働きながら好きなことをやるのが理想」としている。

### 3 考察と今後の課題

本報告では、平野が指摘するキャリア形成における「就職」「定着」「適正配置」という側面から職業継続の要因について考察を行う。「就職」段階では、幼少期からの自動車への憧れから自動車会社への就職を強く希望し、その希望をかなえるために主体的に行動し自分が夢見ていた会社に入社することができた。その一方、仕事に慣れ、5年程経過し、職場に「定着」していくと、自動車への強い憧れ、興味が徐々に低下していく。しかし、辞めたいと思った時に、母親からの助言や仕事以外の趣味を持てたことが、職業継続において重要な要因であったといえる。

また、入社当初、厳しい指導員の存在で、辞めたいと思うこともあったが、振り返ってみると、その指導員がいたから仕事が続けられたと述べている。眞保(2010)は、障害のある従業員の仕事能力の見極め、適性にあった仕事配置が能力開発を促していくとしている。本事例においても、組立工程にコンピュータが導入された時も作業能力に応じてライン工程での作業場所を変更するといった「適正配置」が職業継続につながったと思われる。

定年まで職業継続できた理由として、仕事とは別の趣味と人間関係をあげている。異動後も、仕事内容の変化があったにも関わらず、趣味の鉄道沿線に通勤できることや、仕事で困難なことが生じた際、自分の趣味である鉄道で気分転換を図る等ストレスへの対処も定年まで全うできた要因の一つだと思われる。

本報告では、学校卒業後、定年まで初職を継続した事例を取り上げたが、転職経験のある事例や、若年者の初職継続事例についても検討し、知的障害者のキャリア形成についてさらに考察する必要がある。

#### 【参考文献】

- <sup>i</sup> 厚生労働省 平成23年障害者雇用状況
- <sup>ii</sup> 平野文彦:障害者雇用とキャリア形成,発達障害研究,29,337-343(2007)
- <sup>iii</sup> 眞保智子:知的障害者の職場における能力開発,キャリアデザイン研究,6,49-67(2010)
- <sup>iv</sup> 内田典子他:企業で働く従業員のキャリア形成に関する調査 その1~3,第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集
- <sup>v</sup> 内田典子他:企業で働く従業員のキャリア形成に関する調査 その4,第20回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集
- <sup>vi</sup> 森誠一他:企業で働く従業員のキャリア形成に関するヒアリング調査 その1,第20回研究発表会発表論文集

# 企業で働く障害者のキャリア形成に関するヒアリング調査 その4

## －雇用継続されている気分障害事例の語りの質的分析－

○若林 功（障害者職業総合センター 研究員）

下條 今日子・鈴木 幹子・内田 典子・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

気分障害のある人に対する望ましい復職支援方法を考える上で、単に復職後の職場適応を図るだけでなく、キャリアの観点を含めることの重要性が指摘されている。発症・休職の原因が当事者自身のキャリアに関する迷いや不安と絡んでいることが少なくないこと<sup>4)</sup>、また気分障害による認知機能や感情の統制力の制約がその後のキャリアに影響を与える可能性<sup>3)</sup>があるからである。そして、キャリアの視点を取り入れた職場復帰支援プログラムも実施されている<sup>4)</sup>。しかし、これら先行文献はプログラム内容、職場復帰に向けた支援手続き、あるいは復職前後の各段階において必要な企業からの配慮事項の紹介が中心であり、気分障害のある当事者がどのような職業上の体験をし、その体験を認識し意味づけ、その後のキャリアにどのような展望を持つように至るのか、検証している先行研究はほとんど見当たらない。

一方、障害者職業総合センターでは「ストレス体験やそれを乗り越えるために役立ったこと」「職業生活を送る上で何を重要と捉えるのか」等について、障害のある当事者に対し質問紙調査を行った<sup>5)</sup>。気分障害のある人ではストレスの要因として「仕事内容が変わったこと」の回答が多く、心がけとしては入社時点では「職場で求められる仕事の量・質をこなすこと」を重視していたのに対し、調査回答時点（つまり気分障害受障以降）では「ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること」等を重要と考えていることが示された<sup>6)</sup>。

この結果は他の種類の障害とは異なる傾向であったことから、先述した職業上の心がけの変化の要因として、気分障害という障害を有することが影響していることを示唆する結果であると考えられる。つまり、回答の得られた気分障害者の多くは「健常者」として入社し、仕事上の成果を追及してきたが、気分障害受障により業務活動上の制約が発生し、それを考慮して調整しながら仕事をするのが重要だと考えるようになった人が多

いことが窺える。

しかしながら、この質問紙調査の結果だけでは制約もあるだろう。まず、先述した結果は横断的な調査に基づくものであり、集団の傾向としては把握できるものの、個人の意識の変化についての詳細な把握は困難である。また、選択式の項目に基づく調査であり、項目に含まれていない要素がキャリアへの認識に関連している可能性も考えられる。さらに、気分障害を持つことによる職業生活上の変化が、当事者各自の今後の職業上の方向性に関する考え方にどのように影響を与えているのかについては、把握されていない。

そのため本報告では、雇用継続されている気分障害のある人からの聞き取り調査において、語られた内容を質的に分析し、①気分障害を持つことによる職業生活上の変化（以下「職業生活変化」という。）を気分障害のある当事者（以下、文脈に合わせ「当事者」あるいは「本人」）はどのように捉えているのか、②今後の職業上の方向性（以下「今後の方向性」という。）を当事者はどのように考えているのか、③当事者の、「職業生活変化」「今後の方向性」の2者への認識はどのように関連しており、この2者に影響を与えている要因は何か、事例を基に探索・検討することを目的とした。

### 2 方法

**(1)聞き取り調査協力者及び聞き取り項目**：内田他<sup>5)6)</sup>の質問紙調査において、聞き取り調査への協力の可否を回答者に確認し、聞き取り調査への協力が可能と回答した者を聞き取り調査協力候補者とし、このうち(a)気分障害があり、(b)50代、(c)学校卒業後継続雇用されており、(d)気分障害発症後も継続雇用されている、の条件に合致する者を抽出し協力を求め、分析対象とした。

聞き取り項目は、「現在の会社に就職した経緯」「入社後から現在までの状況」「障害の状況」「今後の考え」等であり、半構造化面接法により聞き取りを行った。

**(2)データ分析方法:** 聴き取った内容を文字化し、目的で示した研究課題に合致すると判断する発話部分を抽出し、元の内容を要約しラベル化した。次に、事例の時系列上のエピソードに沿ってラベルを配置し、より深く事例を理解する手段とした。

### 3 結果 (表)

**(1)A氏について:** A氏は50代男性で、中規模の企業に所属し、人事畑を多く経験してきた。気分障害の発症要因として社内人員削減を担当したことがきっかけと本人は認識している。一度休職をし、リハビリ出勤を経て職場復帰。聞き取り時で3年以上経過。

現在の仕事は、定型業務的な学生採用であり、毎年同様の仕事をしている。人事という点では休職前と同じではあるものの、「人員削減」と「採用」という逆の方向性の業務となっている。残業はあまりしないようにしている。一方、定型業務であるがゆえに慣れも生じつつあり、自分が「マンネリ」と感じてしまい発症につながるかもしれないという不安を若干感じている。

このように再発への不安を感じつつも、会社の社員が幸せになれるように仕事をしていきたいとも感じている。すなわち、今後も自分のできる範囲内で会社に貢献していきたいと考えている。

**(2)B氏について:** B氏も50代男性であり、大規模の卸売・小売の企業に所属している。現在まで、店舗等での経験があったが、気分障害発症のきっかけとなったのは、スーパー店舗内のテナント出店者と企業方針との間で板挟みとなったことと本人は認識している。

2回の休職・復職を経験。2回の休職中には、障害者職業センターのリワーク支援などを経験し、比較的適応していた期間もあったものの、結果的に症状は安定化せず、聞き取り時は3度目の休職中であった。この状況の要因として、復帰後の自分の仕事ぶりに対する自己否定・自己嫌悪感や、不本意な会社の処遇（自分の意図と異なる職務の割り当て、自分の業務の位置づけの不明確さ、私傷病扱いであること、降格等）があると考えているようである。

今後については明確な方向性はあまり見出せていない。労働市場や経済事情のため退職も困難だが、復職後のポストもあまりないとも感じている。

### 4 考察

**(1)気分障害による職業生活変化についての当事者の認識:** 2事例とも気分障害について企業から配慮されているとは言えるが、職務遂行程度や仕事へのやりがい感は異なっていると思われる。

すなわち、A氏は定型的な業務に従事し、安定した出勤や職務遂行はできており、物足りなさや不安を感じつつも、及第点の自分を受容している。つまりある程度、業務へのやりがいを感じている状態であると解釈できよう。一方、B氏は非定型的で比較的簡易な業務に従事していたが、そのこと自体やその遂行ぶりに自己嫌悪を感じたり、出勤が安定しないこともあった。B氏への業務の割り当て方は、組織が気分障害という障害を考慮した結果である可能性もあるが、本人はやりがいを感じにくいものとなっている。このような職務割り当てが、気分障害の不安定さ・再発につながっているのかは明確には言えないが、少なくとも本人の苦痛感に繋がっているとは言えるだろう。

気分障害のある当事者の「職業生活変化」の認識とは、極めて単純化すればそれを肯定的に捉えるか否定的に捉えるかということになるだろうが、上記の検討より、その内容としては「障害による業務や生活の制約」と、その中での「やりがい」の2要素から成り立っていると言えるのではないだろうか。またこの2要素のバランスは、性格等もともとの心理傾向も影響するだろうがそれだけではなく、組織の当事者に対する処遇が大きく影響していることも窺える。これらの結果は「ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること」等を重要と考えている気分障害者が多い、という調査結果<sup>6)</sup>と関連しつつも、聞き取り調査でより詳細に把握することができた知見と言える。

**(2)今後の方向性についての当事者の認識:** 2事例とも離職する意図は持っておらず、今後の方向性として「今後、組織とどう向き合っていくか」が焦点となっていた。ただし今後の組織への向き合い方は大きく異なっているようである。

A氏は障害による発症前と同様には仕事を進められないという制約は感じつつも、できる範囲で会社に何らかの貢献をしたいと考えている。一方、B氏は休職を繰り返し経験しており、症状の不安定さが残存している。さらに定年まである程度あり、今後の見通しは不透明であると感じている。

表 聞き取り時までのキャリア・受障・リハビリテーションの概要

基本属性と時系列での流れ	A氏の認識・行動等	A氏の会社の対応等 (本人の認識上)	B氏の認識・行動等	B氏の会社の対応等 (本人の認識上)	
基本属性	50代男性、中堅原料製造・卸売業勤務。勤務30年以上。定年まで5年程度。		50代男性、大手卸売・小売業勤務。勤務35年以上。定年まで8年程度。		
受障前経歴	人事→経理→人事		店舗⇒人事社員教育⇒(組織合併)⇒テナント店舗管理・調整		
受障時	受障きっかけ	・リストラを担当することに。 ・結果的に、それまで仲良く話をしていた人が急に無口で通り過ぎるように。		・テナント出店舗との調整(所属組織意向と店舗側ニーズとの間)の困難。 ・管理職のため、長時間勤務やテナント閉店にあわせた深夜勤務が続く。	
	初期エピソード	・新聞が読めなくなり、溜まる。 ・心療内科にかかり、2、3ヶ月薬を投薬して、会社も通い続けたが、どうも具合が悪く会社に相談。 異動後も何一つ手に付けられず、朝行ってそこに座って、これをやっておいてと言われても何をしたいのか分からない状態。一休職	・人事は大変だと会社から認識され、別の部署に移された。	・毎週、胸痛・吐気・めまい等の発作が頻発するようになる。会社の看板を見るだけで体が萎縮。仕事中にも、苦しさで業務ができない状況が頻繁に起きるようになる。自殺願望あった。	
休職→職場復帰	休職	1回、約1年。	当初は「欠勤」、その後傷病見舞金。	3回、通算3年以上。	「私傷病」として扱われる。休職後当初1年間は、無給。
	復職への準備内容	妻の「そろそろ会社に行ったら」の一言で、会社とコンタクト。	会社側からの提案でリハ出勤開始。	・(1度目休職時)障害者職業センターリワーク事業活用。 ・(2度目休職時)当総合センター事業活用。 ・(3度目休職・現状)自宅療養。	
	リハ出勤時	・3か月間のリハビリ出勤。 ・会社の提案に対し、了承。本人からは特に希望を出していない。	・会社より、リハビリ期間の途中に、「総務グループとかどうですか、大丈夫そうですか」といったアプローチがあった。	・(1度目リハ出勤時)自分で仕事を探してきた。一疎外感	・(1度目リハ出勤時)「これしかやっちゃいけません」と制限が多く、やることのないことがあった。
職場復帰後	休職後の職務	・定型的な採用関係の仕事(元の職務と同じではないが離れてもない)。 ・残業はしない。皆が残っている時になかなか帰りづらいと普通は思うのだろうが気にしないで、「お先に」と言って帰る。 ・ドロドロしたところはない。 ・マンネリ化の中でやりがいをキープできるから心配。	・職位は休職前と同等に維持される。 ・復職にあたっては、就業制限、就業配慮は具体的なものは聞いていないが、人事グループが多分ご本人を見守っている所があるとご本人は想像している。 ・ご本人の人格・性格をよく知ってる人が周りに多くいるので、特段ご本人から言わなくても、そういうところはよく分かっていると感じている。	■一度目復職時 ・その時々に必要な事務作業の補助に従事。 ・復職して「あれ、前これできたのに、なんでこんな単純なことができないんだ。なんでこんな簡単な作業ができないんだ」と思い、自己嫌悪に。 ■二度目復職後(リハ出勤及び1店舗目) ・店長の補佐。重要だが緊急でない業務など、意味のある仕事を行うことができた。 ・安定していた勤務。今思えば微妙なバランスを保ちながらなんとかやっていた。 ■二度目復職後(2店舗目) ・自宅から2時間程度かかる店舗に異動。 ・意味の感じられない仕事。 →X年を限度とした転居停止制度活用(給与低下も伴う)。	・休職しているため低評価。 ・仕事に見合っただけの給料を払いますというのが職能制度、降格になったら給料も下がる。「あなたには責任を持たせられない」と、会社から言われていると感じている。 ・(二度目リハ出勤時・復職時1店舗目)受け入れてくださる上司もいい方、一緒に働いていた同僚の方も非常にいい方。 ・会社より異動に伴う転居を命じられる。 ・パートさんから仕事を与えられる。
	(特筆事項)			・「俺は障害者だ。できなくてもしょうがないじゃないか」と自分に言い聞かせるため、自己嫌悪を払拭するために障害者手帳を取得。(2度目休職時) ・2度目復職時の後、異動。異動先で生活防衛を意図し、逸脱行為をしてしまう。(3度目休職前)	
現況	職業生活変化への認識	現状維持でよしとしている所がある。100点の評価は貰えていない、60点・70点の及第点。		・聴き取り時は休職中。モチベーションとか自分の存在価値とかやりがいとかいうのは、意外と自分の中にあるんじゃないかな、と思いつつもそれが実現しておらず、悶々とした日々を送っている。	
	今後の展望	・現状維持、再発の恐れもあり、昇進は諦めている。 ・そのような状況の中で会社に貢献できる(社員みんなが幸せになれるように)点がないかとも思う。 ・定年まであと数年、長いような短いような感じ。		・退職しても採用してくれる会社がないと思うし、経済的な事情もあり、辞めるわけにはいかない。 ・自分の現状の資格では、スーパーマーケットの中での〇〇屋さんの主任という位置づけぐらいしか戻る先のポストはないと思う。	

ただし、辞めても再就職先がないと考えており、「在籍せざるを得ない」とも考えている。  
このような組織への向き合い方の違いの要因として、まず気分障害の症状の安定性が挙げられよ

う。A氏の場合、症状は安定しており今後について落ち着いて考える土台が整っているのに対し、B氏の場合、症状や生活等現状への対処に精一杯で、そこまで考えられないという面もあるだろう。

また、「組織コミットメント」も関連するよう  
に思われる。組織コミットメントとは組織に対す  
るメンバーの態度であり、「組織と従業員の関係  
を特徴づけ、組織の一員であることを継続、もし  
くは辞めることへの示唆を持つ心理状態」と説明  
される<sup>2)</sup>。また、情緒的(組織への一体感・愛着  
等のコミットメント)、継続的(組織を辞める場合  
のコストを考えると組織に居続ける必要がある等  
の功利的コミットメント)、規範的(社会的常識か  
らは理屈抜きにこの組織にいるべき等のコミット  
メント)の3つに分かれることが指摘されている。

B氏については、症状の不安定さ、会社からの  
不本意な対応、さらには自己嫌悪感などから、会  
社に貢献したいという気力があまり戻っていない  
一方で、経済的事実等から辞められない状況にも  
あり「継続的コミットメント」の要素が比較的強  
いと思われる。一方A氏については、症状が安定  
している影響もあるだろうが、障害があっても自  
分なりに会社に貢献したいという意向があり、  
「継続的コミットメント」以外の要素も大きいよ  
うに思われる。両事例からは、気分障害のある人  
の組織内での「今後の方向性」の意図に影響を与  
える一要因として、どの種類の組織コミットメン  
トが大きいのか、があることが窺える。

### (3)職業生活変化と今後の方向性の2者に関連す る要因:

ここまで、「職業生活変化」の認識には  
「障害による制約」と「業務へのやりがい」の2  
要素があり、組織内での「今後の方向性」に「組  
織コミットメント」が関連する可能性を示した。

これら「職業生活変化」と「今後の方向性」の  
関係性はどうなっているのか。事例から検討する  
と、障害による制約が少なく業務へのやりがいを  
感じるほど、「継続的」以外の組織コミットメン  
トが大きくなることが窺える。

この関係は当然かもしれない。気分障害の程度  
が軽い方が業務へのやりがいをを感じる余裕が生じ、  
情緒的等の組織コミットメントも高まる、という  
関係の存在可能性はある。ただし、それだけでは  
この2者関係の説明としては十分でないだろう。

先述の組織コミットメント概念は社会的交換理  
論の観点と関連する。社会的交換理論では「労力」  
「好意」等の無形物も含めた「交換」という観点  
から対人関係等を見ていく<sup>1)</sup>。この観点から両事

例を検討すると、本人の「どの程度所属組織に自  
分は投資したのか」という認識と、それに対し  
「所属組織は自分の投資にどの手度報い配慮し関  
わっているか」という認識のバランスが、職業生  
活変化・今後の方向性の2者関係に影響を与える  
可能性が考えられる。

すなわち、A氏の場合人員削減を担当し、その  
職務の重圧のために気分障害を受障したと本人は  
考えている。そして、そのようなA氏に対し所属  
組織はリハ出勤を勧め、休職前と同等の地位を保  
障し、職務内容もA氏の経験を配慮したと思われ  
るものとなっている。言い換えればA氏の認識で  
は人員削減の職務を担当し結果として気分障害受  
障という代償の高い投資をし、A氏のそのような  
会社への投資に見合う配慮を会社はA氏に対し提  
供していると、A氏は感じていると解釈できる。

一方、B氏の認識上では、うつ病の原因は、  
スーパーマーケットの店長とテナント店舗との間  
を調整するという困難な担当職務にあり、会社側  
にも発症の責任の一端はあると捉えている。B氏  
にとっては会社にかなりの貢献をし、その代償と  
して気分障害を受障したことになる。それにも拘  
わらず、B氏の会社への投資に見合った配慮を会  
社からは十分には受けておらず、B氏に対する会  
社の処遇に不満を抱いている。

このような「自分の会社への投資(の結果とし  
ての受障)」「会社の自分への投資」のバランス  
に対する認識が両事例の職業生活変化・今後の方  
向性の2者関係に影響をしている可能性がある。  
これは一つの解釈であり、他の解釈の可能性もあ  
ろう。しかし、このような観点も含めて当事者の  
経験を解釈することがその当事者の見方・感じ方  
への多様な理解につながるのではないかと考える。

### **【文献】**

- 1)今野裕之(2009).対人関係の維持,In 堀 洋道(監).社会心理  
学(pp.149- 163.), 福村出版.
- 2)Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three- component  
conceptualization of organizational commitment, *Human  
Resource Management Review*, 1 (1), 61- 89.
- 3)佐藤恵美(2006). うつ病を抱える人のキャリアカウンセリ  
ング, 職リハネットワーク, 58, 20- 24.
- 4)障害者職業総合センター(2007).精神障害者の職場再適  
応支援プログラム実践集(2), 職業センター実践報告書No.20
- 5)内田他(2011).企業で働く障害者のキャリア形成に関する調査  
その3, 第19回職業リハビリテーション研究発表会論文集
- 6)内田他(印刷中). 企業で働く障害者のキャリア形成に関する調  
査 その4, 第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集

# 特別支援学校(知的障害)における進路指導教員の 専門性に関する調査研究

## －特別支援学校教諭免許状保有状況に関する調査から－

○藤井 明日香（高松大学発達科学部子ども発達学科 講師）  
川合 紀宗・落合 俊郎（広島大学大学院教育学研究科）

### 1 問題の所在

特別支援教育において教員の資質能力の向上は重要課題であり、特別支援教育に関わる教員の専門性担保に取り組まなければならない<sup>1)</sup>。特別支援学校教員の専門性担保の課題は、特別支援教育の基礎的な知識・技能を獲得している教員数を増やす観点と、特別支援教育の中でも応用・専門的な知識・技能を駆使することが求められている特別支援教育コーディネーターや進路指導担当教員の専門性をさらに高める観点に整理することができる。特別支援教育コーディネーターや進路指導担当教員に求められている応用・専門的な知識・技能は、基礎的な知識・技能に積み上げる専門性である<sup>2)</sup>。よって特別支援学校教員の専門性獲得は、基礎的な知識・技能の獲得と応用・専門的な知識・技能の獲得と2つの段階に分けることができる。この基礎的な知識・技能の獲得は、特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有率の向上を中心に取り組まれている<sup>3)</sup>。特別支援学校教諭免許状の取得は、大学等の認定課程を経て取得する方法と認定講習を受講し、教員職員検定の要件を満たすことで取得できる方法がある(表1)。2011年現在、特別支援学校に所属する教員の免許状保有率は75.2%まで向上しており、順調に推移している。真城<sup>4)</sup>は、免許状保有が必ずしも高い専門性の担保を保証するものではないことを指摘しているが、山中・吉利<sup>5)</sup>、川合・藤井<sup>6)</sup>らが主張するように、免許状の保有は、基礎的な知識・技能獲得の証明であり、基礎的力量を担保するものでなければならない。

特別支援学校のキャリア教育及び就労移行支援の中心を担う進路指導担当教員の専門性は、幅広くかつ高度な専門性が求められている<sup>7)</sup>。この専門性は、職業リハビリテーションに関する知識・技能の一部を駆使することが求められている。この知識・技能は特別支援教育の専門性に上積みさ

れることで生徒の実態に応じて効果的に活用できるものである。よって、進路指導担当教員は、キャリア教育及び就労移行支援を担う教員の前提として特別支援教育の専門性は十分に担保されていないなければならない。

表1 特別支援学校教諭免許状取得の要件

認定課程	
専修免許状	(基礎資格:修士)+幼,小,中又は高の教諭普通免許状 単位数:50(一種免許状に加えて24単位)
一種免許状	(基礎資格:学士)+幼,小,中又は高の教諭普通免許状 単位数:26
二種免許状	(基礎資格:短期大学士)+幼,小,中又は高の教諭普通免許状 単位数:16
教員職員検定	
専修免許状	(有している免許状:特別支援学校教諭一種免許状) (上記免許取得後の在職年数)特別支援学校で3年 単位数:15
一種免許状	(有している免許状:特別支援学校教諭二種免許状) (上記免許取得後の在職年数)特別支援学校で3年 単位数:6
二種免許状	(有している免許状:幼,小,中又は高の教諭普通免許状) (上記免許取得後の在職年数)特別支援学校,幼,小,中,高又は中等教育学校で3年 単位数:6

### 2 目的

本研究は、特別支援学校高等部の就労移行支援を担う進路指導担当教員の基礎的な知識・技能の獲得状況を明らかにするために、これらの教員の保有する基礎免許状及び特別支援学校教諭免許状の保有状況、その取得の経緯について調査した。保有状況や取得の経緯を比較するために、特別支援学校高等部に在籍し、進路指導担当教員を経験したことのない教員を対象に同様の調査を行った。研究設問は、以下の3点である。

- (1)特別支援学校高等部の進路指導担当教員、高等部教員の保有する基礎免許状の種類で最も多いのはどの免許状か。
- (2)特別支援学校教諭免許状取得の割合はどの程度か、またその種類は何か。
- (3)特別支援学校教諭免許状を保有している教員の取得経緯は、どのような経緯が最も多いのか。

### 3 方法

- (1)対象者：全国の特別支援学校(知的障害)492

校の高等部に所属する進路指導担当教員(以下、進路教員)、進路指導担当を経験したことのない教員(以下「無教員」という。)の各校2名である。

(2) 手続き：郵送法を用いて無記名式質問紙調査を実施した。まず対象者に対して調査用紙を郵送し、対象者は回答後、調査用紙を学校ごとに一括して返送した。

(3) 調査の内容：①回答者の教員としての勤務年数、②所属部署及び担当役職の担当年数、③これまでの教員経験における部署及び役職の担当年数の合計、④保有する基礎免許状の種類(複数回答)、⑤特別支援学校教諭免許状の保有状況、⑥保有している特別支援学校教諭免許状の種類(複数回答)、⑦特別支援学校教諭免許状取得の経緯(複数回答)、⑧就労支援に関する研修経験の有無の計8項目を共通の項目として設定した。

(4) 期間：調査期間は、2011年9月10日～10月15日であった。

(5) 分析手法：回答者の勤務年数及び担当年数は、回答者全体の平均と標準偏差を算出した。その他の項目は単純集計を実施した。

#### 4 結果

それぞれの調査項目の結果を表2から表8に示す。複数回答を可能としている調査項目については、回答者数と項目計が一致しない。

##### (1) 回収率及び回答者属性

回答者は、進路教員 280 名(回収率 56.9%)、無教員 281 名(回収率：57.7%)であった。無教員の平均教員勤務年数は 4.58 年(SD=5.48)であり、現在の高等部担当年数の平均は 2.92 年(SD=3.12)であった。また、これまでの教員経験内における高等部担の合計年数の平均は 5.07 年(SD=5.50)であった。進路教員の教員勤務年数の平均は 7.71 年(SD=15.56)であり、現在の進路指導担当年数は、3.48 年(2.83)であった。これ

表2 回答者属性

回答者		勤務年数	高等部担当年数	高等部担当年数合計
無教員 N=281	M	4.58	2.92	5.07
	SD	5.48	3.12	5.50
進路教員 N=280		勤務年数	進路担当年数	進路担当年数合計
進路教員 N=280	M	7.71	3.48	5.77
	SD	15.56	2.83	4.73

までの進路指導担当年数の合計年数の平均は、5.77 年(SD=4.73)であった(表2)。

##### (2) 保有する基礎免許状の種類

無教員及び進路教員の保有している基礎免許状の区分は高等学校教諭免許状が最も多く、全体の40%を超えていた。次いで、中学校教諭免許状が38.1%と39.0%であり、小学校教諭免許状を基礎免許状とする者が18%台であった(表3)。

表3 保有する基礎免許状の種類

	1:幼稚園	2:小学校	3:中学校	4:高等学校	5:その他
無教員	13 2.4%	98 18.4%	203 38.1%	219 41.1%	0 0.0%
進路教員	8 1.5%	101 18.6%	212 39.0%	222 40.9%	0 0.0%

##### (3) 特別支援学校教諭免許状保有の有無と内訳

無教員、進路教員の特別支援学校教諭免許状保有の現状は、無教員 73.1%、進路教員 84.6%であった(表4)。特別支援学校教諭免許状の内訳は、無教員がは一種免許状が51.5%で最も多く、次いで二種免許状(41.5%)、専修免許状(7.0%)であった。進路教員の内訳は、57.2%と二種免許状が最も多いことが明らかになった。次いで、一種免許状であった。専修免許状は、無教員、進路教員のいずれも少数であった(表5)。

表4 特別支援学校教諭免許状保有の有無

	1:無	2:有
無教員	74 26.9%	201 73.1%
進路教員	43 15.4%	237 84.6%

表5 保有する特別支援学校教諭免許状の種類

	1:二種	2:一種	3:専修
無教員	83 41.5%	103 51.5%	14 7.0%
進路教員	139 57.2%	94 38.7%	10 4.1%

##### (4) 特別支援学校教諭免許状取得の経緯

特別支援学校教諭免許状を保有している無教員、進路教員の特別支援学校教諭免許状取得の経緯は、無教員は、4年制大学及び大学院による取得が47.9%で最も多く、次いで認定講習による取得が33.3%であった。進路教員は、認定講習による取得が43.7%と最も多く、次いで4年制大学及び大学院による取得が34.1%という結果であった(表6)。

表6 特別支援学校教諭免許状取得の経緯

	1:4年制・大学院	2:短期大学	3:通信教育	4:認定講習	5:その他
無教員	92 47.9%	0 0.0%	22 11.5%	64 33.3%	14 7.3%
進路教員	78 34.1%	1 0.4%	38 16.6%	100 43.7%	12 5.2%

その他項目に該当する内容には、放送大学による取得や1年間で特別支援学校教諭免許状の取得を目指す特別専攻科課程による取得が挙げられていた。

### (5) 特別支援学校教諭免許状の種類と取得経緯

回答者の保有している特別支援学校教諭免許状の種類とそれを取得した経緯の関連を分析したところ、無教員、進路教員いずれの傾向も、特別支援学校教諭二種免許状の取得は、認定講習による取得が6割を占めていた。一方、特別支援学校教諭一種免許状及び特別支援学校専修免許状の取得経緯は、4年生大学及び大学院における取得が7割を占めていた。またその他の項目に該当する、特別支援教育特別専攻科や放送大学による取得なども1割程度を占めていた(表7、表8)。

表7 特別支援学校教諭免許状の種類と取得経緯(無教員)

	1:4年制・大学院	2:短期大学	3:通信教育	4:認定講習	5:その他	6:無回答
1:二種	5 6.3%	0 0.0%	15 18.8%	54 67.5%	3 3.8%	3 3.8%
2:一種	77 78.6%	0 0.0%	6 6.1%	5 5.1%	7 7.1%	3 3.1%
3:専修	9 64.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%	3 21.4%

表8 特別支援学校教諭免許状の種類と取得経緯(進路教員)

	1:4年制・大学院	2:短期大学	3:通信教育	4:認定講習	5:その他	6:無回答
1:二種	11 8.0%	0 0.0%	32 23.2%	84 60.9%	5 3.6%	6 4.3%
2:一種	61 73.5%	1 1.2%	2 2.4%	6 7.2%	6 7.2%	7 8.4%
3:専修	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

## 5 考察

特別支援学校高等部の進路指導担当教員及び高等部教員の保有する基礎免許状の種類は共に、高等学校教諭免許状の保有者が4割を超えており、中学校教諭免許状は4割弱であった。これは、特別支援学校高等部及び中学部へ教員の配置は保有する基礎免許状に該当する学部への配置することを考慮されているものと考えられる。これらの教員の特別支援学校教諭免許状の保有状況は進路教員

84.6%であり、無教員は73.1%であった。これは全国的な現職教員の特別支援学校教諭免許状保有率の75.2%と同程度であるといえる。また、進路指導担当など特定の役職を担っている教員は、特別支援学校教諭免許状の保有が一定は担保されているといえる。この特別支援学校教諭免許状の内訳は、進路教員は二種免許状保有者が最も多い現状が明らかになった。無教員は一種免許状の保有者が51.5%で多かった。特に進路教員は、57.2%が二種免許状保有者であり、多くの進路教員が二種免許状保有者である現状が明らかになった。つまり、特別支援学校の高等部に所属する教員及び高等部の進路指導担当教員の専門性の基礎は、二種免許状の保有によって担保されている現状があるといえる。

特別支援学校教諭免許状の取得は、4年制大学及び大学院による取得と、認定講習による取得がそれぞれ4割程度を占めており、その他の取得方法には、通信教育や放送大学や特別支援教育特別専攻科などによって取得していることが明らかになった。保有している特別支援学校教諭免許状の種類と取得経緯の関連は、進路教員、無教員のいずれも二種免許状の取得は認定講習によるものが6割を占めていた。つまり、二種免許状の保有者の多くは、認定講習によって特別支援学校教諭免許状を習得している現状があるといえる。一方、認定講習で一種免許状を取得しているのは約5%から約9%に満たなかった。つまり、特別支援学校教諭二種免許状を取得した後に一種免許状の取得を行うものが少ない現状があることが推測される。

特別支援学校教諭免許状の取得には認定課程と教育職員検定の2つの方法があるが、それぞれの条件は大きく異なる。例えば、一種免許状の取得の条件は、課程認定において取得する場合、幼稚園、小学校、中学校及び高等学校の教諭普通免許状に加え、26単位の履修が必要である。これに対して、教育職員検定による取得では、特別支援学校教諭二種免許状の保有に加え、特別支援学校で3年間在職した上で、6単位の認定講習を履修することが条件となる。つまり、教員職員検定によって一種免許状を取得するには、特別支援学校教諭二種免許状の保有に加え、6単位の修得と共

に、特別支援学校に3年間在職するという3つの条件が与えられている。特別支援学校二種免許状は、教育機関において教員職に3年間従事して、かつ認定講習の6単位を履修すれば、取得できる免許状である。もし特別支援学校の免許状を保有しない教育職に3年従事している教員が、教員職員検定によって一種免許状を取得する場合には、まず、6単位の認定講習を受け、特別支援学校教諭二種免許状を取得した後に、特別支援学校で3年勤務し、6単位の認定講習を受けることによって特別支援学校教諭一種免許状を取得できることになる。この場合、最低でも教育職に従事してから6年間(内3年間は特別支援学校勤務)を経て、かつ認定講習において12単位(二種免許状条件の6単位と一種免許状条件の6単位)を修得して取得できることになる。

本調査の結果では、進路教員は二種免許状の保有者が最も多くなっている。しかし彼らの特別支援学校勤務年数は6年以上であることから、認定講習でさらに6単位を修得すれば特別支援学校教諭一種免許状が取得できるものと考えられる。本調査では、特別支援学校教諭二種免許状保有の回答者に対して、特別支援学校教諭一種免許状の取得意欲や予定について設問していないため、これから取得を予定しているか否かについては判断ができない。しかし、特別支援教育の中でも、特に高度な専門性の獲得が求められている進路指導担当教員の専門性の基盤として、二種免許状取得の条件となっている6単位の認定講習の内容だけで、特別支援教育に関する高度な専門性が十分に担保されているのかという点について疑問が生じることは否めない。勿論、日々の実践の中で培っている実践力や指導力については、講義形式の学習では獲得が難しい技能である。しかし、こうした日々の実践を更に科学的根拠に裏付けられた優れた実践へと高めるためには、日々の実践と新たな知識との融合が不可欠となる。

こうした免許状保有率の向上及び特別支援教育の専門性の担保を行うためには、学習環境の整備や柔軟な学習機会の提供が鍵となってくる。山中・吉利<sup>5)</sup>、藤井<sup>7)</sup>は、教員の専門性獲得及び向上の現状は、学習機会が少ないことや、開催されている研修や講習などが夏季休業中などの長期

休業中や土日ではなく、参加の機会が限定的であることが専門性を獲得するための障壁となっていることを明らかにしている。教員の専門性の向上を図る為には、教員の学習機会を保障することが重要になることは、中央教育審議会の教員の資質向上に関する答申<sup>8)</sup>や文部科学省の特別支援教育の課題<sup>1)</sup>でも言及されている。よって、これらの課題には、各都道府県や政令指定都市において、それぞれの地域課題や現状に併せて取り組むことが求められる。また、大学等の認定講習を実施している機関等も、現職教員の受講が可能になる開講期間の調整や開講時間の工夫など学習機会の充実を図ることが必要になると考えられる。

### 【引用文献】

- 1) 文部科学省(2012)「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進(報告)」
- 2) 木村宣孝(2006)知的障害教育における領域・教科を合わせた指導と教師の専門性向上に関する研究, 特別支援教育総合研究所, 課題番号 B-198, 116-125.
- 3) 川合紀宗・藤井明日香(印刷中)特別支援学校(知的障害)教員の専門性獲得に関する調査研究—特別支援学校教諭免許状保有状況に関する調査から—, 広島大学教育学研究科紀要, 第一部, 61.
- 4) 真城知巳(2002)現職研修機会と教員免許状の資格認定との連動に対する意識—千葉県における調査のコンジョイント分析—, 特殊教育学研究, 39(4), 47-56.
- 5) 山中友紀子・吉利宗久(2010)特別支援学校教諭免許状の取得を希望する教員の免許制度に対する意識とニーズ, 岡山大学教育実践総合センター紀要, 10, 41-46.
- 6) 藤井明日香・川合紀宗・落合俊郎・八重田淳(2012)特別支援学校高等部進路指導担当教員の業務・役割及び知識・スキルのイメージに関する研究, 日本職業リハビリテーション学会第40回大会論文集, .
- 7) 藤井明日香 (2011) 知的障害特別支援学校高等部の進路指導担当教員の専門性獲得の現状及び課題, 職業リハビリテーション, 24(2), 14-23.
- 8) 中央教育審議会(2012)「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」

### 【連絡先】

藤井 明日香

高松大学発達科学部子ども発達学科

Email: afujii@takamatsu-u.ac.jp

Tel: 087-841-3255

〒761-0194 香川県高松市春日町 960

# 障がい者就労支援コーディネーター養成モデルカリキュラムの開発

## － 3年目の活動内容と学生の反応からの分析－

○堀川 悦夫（佐賀大学医学部 地域医療科学教育研究センター 教授）

井手 将文（佐賀大学 全学教育機構）

韓 昌完（琉球大学 教育学部）

福島 利浩（佐賀大学 全学教育機構）

### 1 はじめに

佐賀大学においては、文科省教育改革経費により、平成21～24年度にわたり「障がい者の就労支援に関する高等教育カリキュラム開発」事業を行っている。本プログラムの目的は、全国にさきかけて障がい者就労支援コーディネーター養成の高等教育機関におけるモデルカリキュラムを開発することにある。

開講初年度であった平成22年度は、教養教育との共通科目（主題科目と呼称）として4科目（8単位）が開講され、平成23年度は、より専門的であった主に当該プログラム受講生が受講する専門教育科目4科目（8単位）のうち、2科目（4単位）が開講された。

### 2 開講科目

#### (1) 開講科目内容

初年度開講4科目は、主に1・2年次の学生の受講を想定した科目で、①高齢者や障がい者への生活・就労支援概論、②障がい者就労支援の諸理論、③各種支援におけるカウンセリングの基礎と応用、④テクニカルエイド・コミュニケーションエイド概論であった。

上記科目受講生がさらに履修する専門4科目の中で、⑤障がい特性と職業適性、⑥就労支援実践と社会的諸制度、は平成23年度から、⑦医療的ケアを必要とする障がい者の就労支援、⑧職業適応促進と事例研究、は平成24年度からの開講の科目である。

#### (2) 受講者数

⑤障がい特性と職業適性、⑥就労支援実践と社会的諸制度の学部別受講者数を表1に示す。

表1 学部別受講者数

	文化 教育	経 済	医	理 工	農	合 計
障がい特性と 職業適性	15	13	4	6	4	42
就労支援実 践と社会的諸 制度	14	13	0	6	4	37

### 3 履修状況と講義評価

当該各科目の最終講義において質問紙調査を行い履修状況と講義に対する学生の評価を得た。

#### (1) 出席状況

両科目の出席ともに、すべて出席と1～2回のみ欠席の合計比率は80%を超えており、出席状況は概ね良好といえる結果であった。

表2 出席状況(%)

科 目	全て 出席	1～2 回 欠席	3～4 回 欠席	5回 以上 欠席
障がい特性と職 業適性	42.1	39.5	15.8	2.6
就労支援実践と 社会的諸制度	25.8	67.7	26.5	0.0

#### (2) 難易度に対する評価

かなり易しいから、かなり難しいまでの5段階評定に難易度の評価が行われた（表3）。

「障がい特性と職業適性」においては「ちょうどよかった」が47.4%（18名）、「やや難しかった」が47.4%（18名）であった。また、「就労支援実践と社会的諸制度」においては「ちょうどよかった」が61.3%（19名）、「やや難しかった」が32.3%（10名）であった。

2科目共に講義内容については受講生の学習レベルに見合ったものといえるであろう。

表3 5段階による難易度の評価(%)

	かなり 易	やや 易	ちよう どいい	やや 難	かなり 難
障がい特性 と職業適性	0.0	2.6	47.4	47.4	2.6
就労支援 実践と社会的 諸制度	0.0	6.5	61.3	32.3	0.0

### (3) 理解度に対する評価

「障がい特性と職業適性」では、「かなり理解できた」10.5%（4名）、「やや理解できた」36.8%（14名）、「ふつう」39.5%（15名）であった。また、「就労支援実践と社会的諸制度」においては「やや理解できた」が38.7%（12名）、「ふつう」が35.5%（11名）であった。一方、「やや理解できなかった」は「障がい特性と職業適性」13.2%、「就労支援実践と社会的諸制度」9.7%であった。

両科目とも概ね理解とは高いということがいえよう。

表4 5段階による理解度の評価(%)

科目	かなり 理解	やや 理解	ふつ う	やや 理解 でき ず	かなり 理解 でき ず
障がい特性 と職業適性	10.5	36.8	39.5	13.2	0.0
就労支援実 践と社会的 諸制度	16.1	38.7	35.5	9.7	0.0

### (4) 知識とスキルの習得度

2科目を受講して「障がい者就労支援コーディネーター」としての知識とスキルの習得度についての評価に対する回答では、「障がい特性と職業特性」において、「かなり習得した」5.3%、「やや習得した」76.3%、「ややそう思わない」10.5%という結果であった。「就労支援実践と社会的諸制度」においては「かなり習得した」9.7%（2名）、「やや習得した」87.1%（27名）、「ややそう思わない」3.2%（1名）という結果であった。

少なくとも受講生からの評価の観点からは、「障がい者就労支援コーディネーター」の専門知識やスキルを受講生に習得させる役割を果たしていたといえるであろう。

表5 5段階による習得度の評価(%)

科目	かなり 習得	やや 習得	不明	やや 否定	かなり 否定
障がい特性 と職業適性	5.3	76.3	0.0	10.5	5.3
就労支援 実践と社会的 諸制度	9.7	87.1	0.0	3.2	0.0

### (5) 当該プログラム尾受講継続の意思

調査に回答した31名中27名（87.1%）が来年度（平成24年度）も引き続いて本プログラムの受講を継続すると回答した。

## 4 考察

大学認定資格としての就労支援コーディネーター取得においては、各学部の専攻に加えて、本プログラム受講が必要である。それは、各専攻分野に就職した学生が、取得したコーディネーターの認定資格を生かして、障がい者の就労支援を行うことを想定している。そのこと自体は、我が国の各産業分野において就労支援コーディネーターの活躍の場が広がり、障がい者の就労が推進されることになることが期待される。

しかし受講学生は、主専攻に加えて本プログラムとして16単位の科目受講が必要で、負担は、かなり増加している。受講生が学年進行とともに減少していく傾向は受講負担と関係している点も多いと考えられる。

その背景には、資格制度の問題点が指摘できる。当該学生たちが取得できるのは、大学認定資格で、国家資格とは異なる。米国やカナダの例を引くまでもなく、本来、障がい者就労支援はしっかりと教育を受けた者によって行われ、しかも専門資格を持つ者として社会で活躍する基盤が形成されているべきである。

我々のこれまでの分析<sup>1-3)</sup>において、受講生諸君の意識は高く、障がい者の就労支援に大いに意欲をもち、併せて意義も感じている。就労支援コーディネーター養成のモデルカリキュラム開発に当たって、受講生のキャリアパス構築が必要であると考えられる。

## 【参考文献】

- 1) 福嶋利浩ほか：障がい者就労支援コーディネーター養成プログラムの実践、大学教育年報、pp.34-43、2011.
- 2) 堀川悦夫：障がい者の就労支援に関する高等教育カリキュラムの開発－佐賀大学障がい者の就労支援コーディネーター養成－、職業リハビリテーション、23(1)、pp.50-54、2009.
- 3) 福嶋利浩ほか：佐賀大学における障がい者の就労支援に関する人材育成の取り組み(その2)－「障がい者就労支援コーディネーター養成プログラム」初年次受講学生の履修状況について－、アジア職業リハビリテーション研究、pp.64-73、2011.