

ポスター発表

車椅子での小学校教諭への復帰に向けて

—回復期から生活期の連携と支援体制—

○中島 音衣麻 (社会医療法人春回会 長崎北病院総合リハビリテーション部 作業療法士)
高橋 剛・戸澤 明美・大木田 治夫・瀬戸 牧子 (社会医療法人春回会 長崎北病院)

1 はじめに

脊髄損傷は脊髄の損傷により運動障害、感覚障害、自律神経障害を呈し6ヶ月以内に機能が回復しない場合は障害が残存する可能性があるといわれている。臨床場面では、脊髄損傷を受傷した場合、日常生活動作(以下「ADL」という。)の自立を目標に医学的リハビリテーションを行い、その後も社会復帰のための職業リハビリテーションを実施することが望ましく、かつこれらは連携して行う必要があると感じることが多い。田中は、「職業支援とは単に障害者を就職させるというのではなく、職業準備、職業活動、職場適応、就業継続、キャリアアップなどの様々な課題を持つ人たちをそれぞれの局面で支えるものである¹⁾。」と述べている。

今回、脊髄損傷により当院回復期病棟においてADLの自立を目標に「職業準備」を行い、退院後訪問リハビリテーション(以下「訪問リハ」という。)にて自宅でのADL支援から「職業活動」、「職場適応」に関する支援までを継続して行った結果、長崎県では初となる車椅子での教職復帰につながった。この事例について経過を含めて報告する。

2 長崎県の障害者の就労状況

長崎県内の民間企業の障害者雇用率は2.08%で、全都道府県の中でも6番目の水準である。県内で実際に雇用されている障害者の数は2416.5人で、過去最高の人数となっている。また、県内の地方公共団体における雇用状況においても実雇用率は2.06~2.19%と、昨年と比べると上昇している状況にある。しかし、長崎県内において2013年までに車椅子で教職に就いている事例は皆無であった。

3 訪問リハとは

全国訪問リハビリテーション研究会によると、「病気やけがや老化などにより、生活機能が低下

した者のうち、外出が困難な者や居宅生活上何らかの問題がある者、或いはその家族等の介護者に対して、作業療法士や理学療法士・言語聴覚士などが居宅に訪問し、生活機能と障害の評価、機能訓練、日常生活活動訓練、住宅改修及び福祉用具の調整、専門的助言提案・精神的サポート等を実施することで、日常生活活動の自立や社会参加といった、その人らしい生活の再建及び質の向上をうながす活動の総称²⁾。」と定義している。

当院の訪問リハは、作業療法士2名、理学療法士5名が在籍しており、神経難病、脳血管疾患、整形疾患を主な対象としている。リハビリの内容は、自宅でのADL指導から復職を含む社会参加までを、幅広く支援している。

4 事例紹介

<49歳女性 疾患名:放射線脊髄炎による脊髄損傷>

- ・MRI所見では、頸髄から腰髄膨大部に及ぶ脊髄中心部・灰白質に連続した高信号域を認め、身体機能面では特にTh9以下の完全麻痺(胴体下部と両下肢の麻痺、臍から下の感覚消失)で、自己導尿や排便が必要な状況であった。座位では上肢を支えとして用いるため、両手で物を持ち上げたり、前方に両手を伸ばすことは困難。屋外では電動車椅子、自宅内では普通型車椅子を使用している。介護度は要介護2であった。
- ・自宅から車で50分程度離れた小学校にて担任教諭をしており、夫と二人暮らし。自宅はエレベーター付きマンション9階で、周辺道路も整備されており、近隣にスーパーやバス停、路面電車もあり利便性は良い。
- ・本人のneeds:装具をつけてできるだけ歩行をしたい。仕事へ復帰したい。
- ・夫のneeds:出張で留守にすることが多いので、一人で生活が出来ることを最善の目標としたい。本人が求めるように小学校教諭への復職を果た

してほしい。

(1) 回復期退院時の状況と残された問題点

- ・月曜日～日曜日まで、1日3時間のリハビリを約7ヶ月間行った。
- ・自宅で使用する車椅子は、体幹を自力で保持できないため、軽量で小回りがきき、シーティングにも適した「パンテラ」を選択した。
- ・自宅マンションの浴室、台所、玄関、居室、トイレを車椅子で生活しやすい環境へと住宅改修を実施した。実際のADL手段や福祉用具の活用方法についてのアドバイスには、自身も脊髄損傷者である佐賀大学の松尾助教授に協力を得た。
- ・ADLにおいては排便コントロール、入浴以外は自立した。また、入院中より掃除、洗濯、調理動作の模擬練習(鍋を運ぶなど)を行ったが、自宅浴室・台所の改修が間に合わず実際の場面での練習を行うことができなかった。また、電動車椅子にて屋外を自走する練習があまり行えなかった。
- ・長崎県内では前例がなかったため、全国で車椅子にて教職復帰した実績を調査し、主治医や職場上司への情報提供や面談を行った。
- ・ADLの達成度が不十分であったこともあり、現実的な復職について疑問が残っていたため、職場訪問や職場で必要な動作の練習までは行えていなかった。

(2) 訪問リハ介入当初の状況と今後の目標

2012年5月より週2回、40分の訪問リハが開始となった。住宅改修後の自宅にてADLの動作チェックを行った結果、ADLは早期に自立できそうであると判断されたが、上記の問題点に加え自主トレーニングが一人では行えておらずリハスタッフに対して依存的であること、職場の受け入れ状況や復職までのプロセスが漠然としていることが挙げられた。そこで長期目標は、通勤自立を含めた教職への復帰とし、短期目標を調理と入浴の自立、自主トレーニングの獲得、電動車椅子にて

一人で外出が可能となることとした。

5 経過

(1) ADLの自立に向けて

作業療法にて、見守りが必要であった入浴動作や車椅子での調理練習から開始した。入浴練習は浴槽内への移乗など、手順の習得に時間がかかった項目もあったが、どちらも早期に自立に至った。また事例は、「自宅の中の利用するところだけ動作が出来れば大丈夫。」、「外出は夫が必ず一緒だから一人では出かけません。」とその他の練習に消極的であったが、今後様々な場所で移乗や移動を行うことを想定し、ソファと車椅子など高低差のある場所への移乗練習や屋外での電動車椅子自走の練習のため、近隣の福祉事業施設へバスと路面電車を利用して外出する体験を行った。

(2) 復職に向けて①

復職に向け、主治医、本人、会社上司、訪問リハスタッフ間において面談を実施した。本人の体調や考えられる注意点などを話し合い本格的な復帰が決定した。そこで、本人同行のもと在職中である小学校へ訪問し、(1)校内や教室内での移動(2)職場での作業場所、今後の業務について(3)トイレの改修(4)駐車場の確保等についての検討が行われた。今後の業務については現職の担任を続けることは困難であるため、副担当として複数の学科を受け持つこととなった。基本的に板書は行わず、授業はパワーポイントを使用することとした。

また特に学校生活上で留意が必要なこととして、訪問リハスタッフより職場の上司へ、見た目には分かりづらいが下肢の麻痺だけでなく体幹機能の麻痺があり、両手で物を運んだり前方に両手を伸ばしたりすることができないことを説明した。移動の際の物品の運搬に関しては車椅子に簡易机を取り付けることとした。

(3) 復職に向けて②

復職の日取りが決定したため、これまでのシーティングの見直しと、自動車(電動車椅子を車載

可能)への乗り降り練習、片手でのリーチ練習を中心に行った。車の乗り降りに関しては、電動車椅子から運転席に乗るための手順が多く、移乗自体も不安定な状況であった。職員駐車場から職員室が離れており、また児童も通るため移乗は安全かつ迅速に行う必要があった。そこで理学療法にて車への移乗を中心に実施し、所要時間を20分から5分へ短縮することができた。また復職にあたり訪問リハの介入が減ることも予測されるため、自主トレーニングの指導も行った。

職場の改修工事が終了した後、再度本人同行にて職場を訪問した。駐車場、職員室、教室、校庭、体育館、保健室、トイレなど校内のひと通りの場所で上司とともに動作確認を行い、必要に応じて上司や同僚に対しても車椅子の介助指導を行った。校内(図1、2)には段差が多く、また休憩用の保健室のベッドは車椅子より高い状況であったが、移乗や移動に関して問題はみられなかった。



図1 上司、同僚への動作指導



図2 駐車場での車の乗り降り

6 結果

2013年8月中旬より、配置転換はあったもののフルタイムにて小学校教諭として復帰することとなった。車での通勤を含め自立して行うことができている。訪問リハは週に1回、事例の休日に合わせ継続している。

7 考察

脊髄損傷者が職業復帰しやすい条件として、(1)受傷時の職業が管理経営や専門技術であること、(2)尿路感染症を発症した既往がないこと、(3)排尿方法は自然ないしは自己導尿であること、(4)年齢が若いこと、(5)男性であること、が挙げられている¹⁾。事例は(5)以外の項目には概ね該当しており、復職に関しては有利な状況であったといえる。それに加えて今回の事例は、回復期リハにて生活の土台であるADLの自立を早期から目指し、復職を視野に入れた職場との面談機会を持つことができていた。このため、引き続き介入した訪問リハにおいても、実際場面での対策が行いやすく、職場とも問題点の共有ができ、動作の面での不安解消につながったのではないかと考える。さらに今回事例に関わる中で、事例が必要を感じていない動作についても練習を行った。長期間病院や住みなれた自宅で過ごした事例にとって環境は事例に合わせてあるものであった。しかし、職場や公共の場は環境に自身を合わせていく必要があり、その都度順応する能力が求められることが想定された。この事例のように、特に移乗や移動などにおいてはバリエーションを持ってアプローチし、環境に左右されにくい能力を獲得することが中途障害者の社会復帰にとって重要なことであると考えられる。

また、家庭復帰した後に社会生活を通じて活動や参加の困難さを実感し、自信の喪失や主体性の抑制など二次的な制限を受ける障害者は多い³⁾。訪問リハにて、職場へ作業療法士や理学療法士が複数回同行訪問し、動作しにくい場所や改修してほしい場所を確認でき、見た目には分かりづらい身体障害について職場と話し合うことができた。このような関わりが想定外の困難さを少なくし、事例自身の職場復帰や、事例を支える職場の受け

入れにおいて、自信を獲得することへと導いた一因となったのではないかと考える。「社会保険制度に基づくリハ資源は増加しても回復期リハ医療後に中途障害者の自立支援や具体的な職場復帰支援を担うリハ資源は全国的にみても限られている³⁾。」と言われている。訪問リハは原則的には自宅にてリハビリを行うとされており、事例に行ったような訪問リハでの復職支援は全国的に少ない現状にある。訪問リハは、専門職である作業療法士や理学療法士などが、生活期で個別にその人に合わせた支援を行いやすいというメリットがあり、今後更に中途障害者の復職支援に訪問リハが関わっていけるような体制づくりが望まれる。

8 おわりに

今回、脊髄損傷の事例に対して訪問リハにて約1年3ヶ月の間、ADLの自立から復職に至るまで支援を行った。今回の事例を通じて、回復期リハから生活期リハへの連携や、中途障害者が自立した生活を目指すために支援していくことの重要性を強く感じる事ができた。今回の経験を今後の訪問リハにおける復職支援に活かしていきたい。

9 謝辞

今回、長崎市教育委員会には復職に関する相談から現場での配置転換や職場の改修など様々な場面で協力をいただいた。障害者の復職にとって職場の理解や支援体制作りは必要不可欠であり、長崎県において偉大な前例を作っていただいた長崎県教育委員会に深謝したい。

【参考文献】

- 1) 川村享平 田中宏太佳：医学的リハビリテーションと職業リハビリテーションの連携, MB Med Reha No. 152p. 7-14 (2012)
- 2) 全国訪問リハビリテーション研究会：訪問リハビリテーション実践テキスト, 2009
- 3) 生方克之：障害者の自立支援, Jpa Rehabil Med vol. 50 No. 1 (2013)

就労支援＋リハビリテーション医療の視点 実践報告 第2報

～職場定着に向けた取組～

○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）
城 貴志（NPO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、その積極的な事業展開を図っている。

職業リハ分野に係る実践については、第20回職業リハビリテーション研究発表会において、モデル事例の報告を行っている。今回はこれまでの支援事例をもとにリハビリテーション医療が就労支援に寄与できる点について、実践の報告に若干の考察を踏まえ、経過を報告する。

2 これまでの実践の背景

現在、滋賀県の7つの圏域における障害者就業・生活支援センター（以下「支援C」という。）の登録者数は7ヶ所で4,045人（平成25年3月31日現在）となっており、うち平成24年度の新規就労者数は378名となっている。

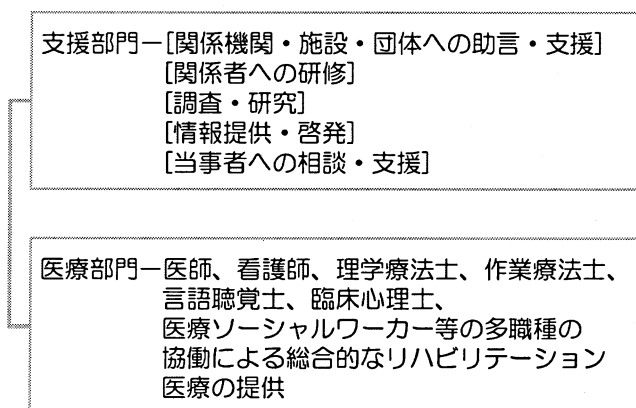


図1 滋賀県立リハビリテーションセンターの組織構成

支援対象者は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、支援Cの職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）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っているのが現状であり、障害特性の理解に特化した医療職が、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。

3 事業の目的と経過

平成23年度より、障害者に対する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するためにモデル的な取組を実践し、平成23年度から平成25年8月末日までの相談件数は7件となっている（表1）。

表1 H23～H25年度の相談件数

年度	相談件数
H23年度	2事例
H24年度	4事例
H25年度	1事例

4 事業の実施方法

(1) 対象者

次のいずれかに該当し、事業について、本人および雇用している事業主の賛同が得られる方を対象とした。

- ・障害者職業センター（以下「職業C」という。）や支援センターで相談・支援を受けている方。
- ・ジョブコーチの支援を受けている方（障害種別は問わない）。
- ・雇用されているが、身体・認知両側面で仕事

の遂行がうまくできない（時間がかかる、状況判断が難しい、1人で判断して仕事ができない、痛みがある、うまく休息がとれない、健康管理、やれることはやれるがもう少し工夫出来ないかと思う）等、就労定着支援過程において問題が生じている方。

(2) 支援までの流れ

すでに対象者の支援に関わっている各支援Cや職業Cのジョブコーチ等から依頼を受け、現状の情報共有と職場定着のための課題の整理を行う。その後、支援Cや職業C支援時にOT等が同行し、支援者および職場のキーパーソンとともに支援内容や方法の検討を行う。

5 相談事例について整理（表2）

(1) 事例Aについて

雇用者側からの聞き取りで、製造ラインでの作業効率は通常の3～4倍の時間がかかり、現状では雇用につながりにくいと判断されていた。実際の作業状況から、不適切な作業環境と手の麻痺が作業効率に影響していることが観察された。作業環境を調整しても上肢機能とライン作業とのミスマッチは調整不可能であると判断。雇用者・本人・支援者で話し合いを持ち、OTから上肢機能とライン作業とのミスマッチを説明、雇用者側からは、作業効率が会社全体の利益につながる事、ひいては職員全員の成功体験であることを説明し、本人はラインとデスクワークについての意向を話した。その結果、トライアル雇用の残りの期間をデスクワークに充て、雇用者側は作業効率の確認、本人と支援者は就業意欲の醸成、OTは車いす姿勢とPC画面角度の調整を行った。これらの経過の後、雇用に至った。

(2) 事例Bについて

支援センターにつながる直前に診断を受けられ、これからトライワーク（10日間の事業主雇用体験・障害者就業体験）を通じて、就職に向けた活動を行われるところであった。水耕栽培の職務に就かれるにあたって、OTは支援センターとともに実際の作業場面を観察し、認知機

能や感覚機能に関する机上課題を実施した。B氏の特性を机上課題を通じて明らかにし、得意な面と苦手な面についてB氏・支援センター雇用者と一緒に整理を行った。その結果、特性に応じた予防策や職務内容の工夫を講じることができ、B氏自身もが信をもって活動できることが明確となり、B氏1人に任せられる職務の増加につながった。

(3) 事例Cについて

C氏は電気配線を切り分け、業務用ハーネスを作製する職務に就かれていた。職務上のミスが続いていたが、ミスにつながる要因がC氏自身もわからず、退職するかどうかの岐路を迎えられているところであった。OTは、支援センターとともにC氏の実際の作業場面を観察し、配線のカットミスや、部品を取りに行っても関わらず何も取らずに戻ってくる、など作業の質や効率の低下が認知機能面の問題により生じていると推察し、空間認知や作業記憶に係る机上検査を実施した。結果、C氏の特性として視覚からの情報入力に対して、情報を頭の中で保持しておくことが苦手なことが推察できた。このことから、雇用主と支援センターとともに視覚的に判断する要素を工夫した結果、安定して出勤し作業に取り組んでいただく事が出来ている。

(4) 事例Dについて

D氏は、コンビニで販売される弁当などの製造ラインの職務に約3年間就いてこられた。支援センターを通じて、ご本人からの主訴は慢性的な体の痛みであった。ご本人からは今後、結婚したり、所帯を持ったりと将来の事を考えた時に、このままの体の状態では仕事が続けていけるか不安でならないとのことであった。OTは、D氏の実際の作業場面を観察し、作業中の姿勢や体の使い方等をカメラやビデオで撮影し、D氏自身がどのような姿勢で職務に就いているかと、体の痛みの要因を説明した。あわせて、D氏自身が痛みの原因を理解し、OTが提示したストレッチを、継続して取組まれたことで痛みの消失に至った。

表2 H23～H25年度の相談内容一覧

	年代	性別	業種	相談内容	OTの支援要素	結果	協働機関	備考
A	20代	男	電気関連製造業	トライアル雇用中。身体障害者の雇用は初めてで、デスクワークかラインでの組み立て作業かについて職務の適性評価・作業効率の改善について依頼される。	・機能評価 ・職務分析 ・環境調整	会社全体の利益と自己の職務遂行能力からデスクワークを選択しトライアル雇用終了まで勤務。その後、正規雇用となる。	支援C企業	身体
B	30代	女	農業	トライワークの開始時に合わせて、職務分析や対応法について一緒に考えて欲しいと依頼される。	・機能評価 ・職務分析	評価結果を踏まえて、ご本人が自分で工夫する点と、雇用者側が工夫する点について前向きに取り組まれ、1人で任せられる職務内容が増えた。	支援C企業	発達
C	40代	男	電気配線工場	一般就労して半年になるが、作業ミスが続いている。雇用者側はミスが少なくなることとあわせて、安定して出勤できることを望んでいる。本人はミスが生じる原因がわからず、ミスをすると気持ち落ち込んでいるので、ミスをする原因について一緒に考えてもらえないかと依頼される。	・機能評価 ・職務分析 ・環境調整	雇用者側が就業時間の配慮をされたこともあるが、ご本人がミスが生じている原因に対して工夫を講じることができるようになり、現在のところ安定して出勤されている。	支援C職業C企業 就労継続支援事業所B型	精神
D	20代	男	食品工場	3年前から一般就労をされている。今の仕事を当面、頑張りたいと考えているが、最近、肩や腰に痛みが生じており、不安になっている。何かいい方法はないかと依頼される。	・機能評価 ・職務分析	ご本人がストレッチを実施され、約3週間後、ほぼ痛みが消失。今後の再発の不安を訴えていたため、予防的なストレッチを提示。	支援C企業	知的
E	20代	女	企業内食堂	企業内食堂にて、味噌汁をお椀にくむ仕事をされているが、肩から指先まで痛みが生じており、就業継続に不安が生じている。痛みさえ生じなければ、本人も今の仕事を継続したいと考えているので、何か対応策はないかと依頼される。	・機能評価 ・職務分析 ・環境調整	職場で痛みが生じ時に取組めるストレッチを提案。ご家族の協力もあり、職場で痛くなった時に実施されたり、帰宅後も実施された事で、約10日間で痛みが消失。「こんなに楽に仕事ができる冬は初めて」と話される。	支援C企業	知的
F	10代	女	接客販売	無痛無汗症、シャルコー関節の症状がある方が実習に行かれる。今後の就労内容の検討を見据えて、体の負担や動作方法等を一度見てもらえないかと依頼される。	・機能評価 ・職務分析	以後のケース会議の際に就職に向けたリスク管理と予後予測について、医療機関と調整が出来るよう、実習場面の観察評価内容の情報提供を行った。	支援C就労継続支援事業所B型 養護学校	身体
G	40代	男	ゴルフ場管理	20年以上ゴルフ場で働いている方が、最近よく転倒している。現在の体の状況と職務内容が体の状況等に合っているのかどうか相談にのってほしいと依頼される。	・機能評価 ・職務分析	自分自身で転倒につながる場面や要因を意識され、現状の職務を継続されている。	支援C企業	身体

(5) 事例Eについて

E氏は、大企業の社員食堂で長期にわたって勤務してこられた。毎冬、体に痛みが生じ、今年は特に痛みが酷いとのことで、勤務の継続に不安を抱え、退職する意向を示しつつ、支援センターを通じて相談依頼があった。D氏はこの時点で、す

で医療機関にも受診されており、内服やリハビリを処方されている状況であった。OTは実際の職務遂行場面を観察し、必要なストレッチを提示した。また、1日200杯以上の味噌汁を汲む職務をされていたため、局所的に使用する筋肉の負担を軽減するため、滑り止め手袋の使用や道具の配

置についても工夫を提示した。結果、わずか10日間で痛みが消失しE氏は現在も職務を継続されている。

(6) 事例Fについて

F氏は養護学校を卒業し、就労継続支援事業所B型を利用しながら、一般企業へ実習に行かされていた。元々、下肢に運動制限があり、将来的予測から座位でできる仕事を勧める支援センターと、立位での接客販売業を希望するF氏において、今後の職務内容の方針が定まらない状況であった。また、経時的に医療機関への受診をされていたが、下肢の運動機能の現状や予後予測について、リアルタイムな情報交換が医療機関と就労支援者側や養護学校と行われていない状況であった。OTは、実際の実習の様子を観察し、立位の職務遂行中に見られた下肢の関節組織に対する過負荷が生じている状況を確認し、イラスト等を用いて、医療機関とのカンファレンス時に情報提供を行った。現在は、座位姿勢でできる接客販売業に就かっている。

(7) 事例Gについて

G氏はゴルフ場のコース管理の職務を20年以上継続してこられた。企業側は特に障害の有無については把握されておらず、最近転倒されることが多くなった事から、今後の職務継続についての相談であった。OTは、実際の作業場面を観察し、体の関節の動く範囲や麻痺の程度、感覚や痛みについてG氏と確認を行った。結果、巧緻性や協働動作を求められるような作業は苦手な事が推察でき、支援センターとG氏、雇用者側と共に現在就かっている粗大な動作を要する職務内容がG氏には合っていることの確認を行った。

6 まとめ

7件の相談件数を踏まえて、既存の就労支援にリハビリテーション医療の関わりが就労支援に寄与できる点について、以下のように考えた。

◇事例B・Cより

高次脳機能障害や発達障害など、何らかの認知機能面に問題がある方の症状特性を抽出することができる。

◇事例A～Gより

障害の有無や診断に関わらず、職務遂行上、生じている運動機能や作業遂行プロセスにおける問題点の抽出と解決策につながる工夫を本人や支援者に提示できる。

これらの要素を実際の就労場面で活かすためには、働く障害者を間接的・継続的に支援できるジョブコーチや雇用する企業と協働で支援できる仕組みづくりが必要だと考えた。

また、今回の取組を通じて、障害者の就労を支えるには、様々な機関連携が必要不可欠であることが示唆できたが、課題についても以下のように考えた。

◇事例E・Fより

医療機関に受診されている方において、医療機関も生活や就業を支えている一端であるという意識が低いことや、就労支援者側も医療情報を求めている場合があること。

◇事例D・Eより

体の痛みなどについては、毎日の生活の送り方や労働環境が大きく関与しており、医療機関のリハビリ等では断片的な関わりに留まり、多くの要因を受ける事が予測される実際の場面で今回のような関わりができていないこと。

障害の有無に関わらず、人が長く仕事を続けられるためには、健康管理や仕事の効率、人間関係や楽しみ、やる気など様々な要因がある。これらの要因を支えるためには、医療や福祉、労働など様々な領域の機関が就労支援に関われる新たな就労支援システムが必要であると考えられる。

【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 : miyamO To-masahiro@pref.shiga.lg.jp

集団プログラムの変更で著変した事例検討

－高次脳機能障害者へのグループ訓練について－

○太田 令子（千葉県千葉リハビリテーションセンター 高次脳機能障害支援センター）
地挽 愛・阿部 里子・遠藤 晴見・勝山 亜賀紗・益山 祥治・浅野 倫子
（千葉県千葉リハビリテーションセンター 高次脳機能障害支援センター）

1 目的

当支援センターでは、高次脳機能障害を有する人たちの、医療リハ終了後次の支援体系につなぐための支援を行っている。当支援センター利用を希望する人たちの支援ニーズは、就労に関する内容が最も多い。障害の程度や種類および医療リハの内容によっても異なるが、多くの場合回復期リハの期間に、高次脳機能障害に関する本人情報は受けてきているが、具体的体験的に自らの障害を意識することは少なく、まして障害に対する具体的場面での対処法習得の必要性に気づいている者はほとんどいない。こうした場合、認知や作業訓練を通して自らの弱点に気づき、対処法修得に向かうことをねらった訓練がほとんどである。

我々は、従来のこうした個別認知課題の訓練法では上記目的が達成できない当事者に対し、平成 24 年度から以下のように位置づけて、訓練プログラムを大きく変更し、著変を示した事例に出会ったので報告する。

2 対象

医療リハ終了後当支援センターで実施している、復職・就労を目的とする‘はたらくため’のグループ参加者の 3 事例。

A：50 歳代男（もやもや病）

B：30 歳代男（外傷性脳損傷）

C：60 歳代男（脳出血）

3 方法

- ①平成 23 年下半期および平成 24 年上半期実施の、‘はたらくため’のグループのプログラム構造の分析比較。
- ②各グループ最終時に各自が記載した記録を自己効力感/連帯感/主体性/帰属意識/自分への気づきに分類し 3 事例の行動の変化を分析検討する。

4 結果

(1) プログラム構造の比較分析

①平成 23 年度下半期（平成 23. 10～平成 24. 3 月）

作業主体は個人であり、結果も個人が受け止めることで自己の障害特性に気づくと同時に、自己の作業態度を意識化して他者に伝えることをねらいとする。集団成員は、同じ障害を有し働きたいという共通の願いを持つ人物が、自己の作業態度をどのようにふり返り工夫して作業効率を上げようとしているかを聞くことで、仲間として他者と共感する体験を得る。共感的関係を基礎に、他者の行動を参照しながら自己の行動変容に取り入れる過程を、集団の場で身につけることを目的とする。

①認知機能の役割（認知ピラミッドと注意の階層性）の知識としての学び（10 月～3 月）②認知課題遂行を通しての自分の行動の特徴の気づき（10 月～3 月）③提示されたいくつかの代償手段のうち、自分が作業遂行するに際して有効な代償手段の選択および効果を確認（12 月～3 月）の 3 点をプログラムの柱とした。

②平成 24 年度上半期（平成 24. 4～9 月）

擬似会社を設定する。作業主体は個人で選択性とする。選択するに際しては、自分の特性を活かして会社に貢献できると思える作業を選択する。結果は会社の売り上げとして社員全体で受け止める。活動の最後には、全社員が集まって全社会議を行い、各部署の作業内容と進捗状況を報告する。

①みんなが働きやすく、よい製品を作るためにどんな工夫をする②互いの努力を認め、他社の作業が効率よく進むための役割分担および協力③構成員を仲間として感じる事ができるといた 3 点をプログラムの柱とした。

(2) 事例に見る自己への気づき

事例 A、B、C の 3 名とも①平成 23 年度プログラムでは自己効力感/連帯感/帰属意識が見られず障害の気づきが認知面のみに偏り、スキルの向上が見ら

れないと抑うつ的になり、スタッフ等への攻撃的言動あるいは自己への否定的評価が目立った。②平成24年度プログラムでは、自己効力感/連帯感/主体性/帰属意識が増し、攻撃行動等が出やすかったAとCは他のメンバーへの思いやりが増加し攻撃行動は激減した。また自信喪失から次の行動に踏み出せなかったBは働くことを目指し就労準備訓練機関へと移れた。

2プログラムで違いが出た事例A・B・Cが、活動の中で記載した内容からまとめたものを表1に示す。対照として平成23年度プログラムでも他者への共感や他者の気づきを自己の行動変容に取り入れることができた3事例と比較すると、変容困難であった事例A、B、Cでは、‘他者への積極的・肯定的気配り’や‘他者への尊敬・感謝・学んだこと’の記載がほとんど無かった。平成23年度事例Aが‘他者への尊敬・感謝・学んだこと’で記載していたのは、

同じ原疾患の人が、上手に人とやりとりし、きちんと作業をこなしているのを見て凄いなと思ったというもので、同じ集団成員としての共感や尊敬ではない。同じ項目での事例Bの平成23年度記載は「家族に心配や迷惑をかけて申し訳ない」というもので、積極的な気配りや思いやりではなかった。対照群では‘他者との関係の取り方’‘他者への積極的・肯定的気配り’や‘他者への尊敬・感謝・学んだこと’に関する記述が見られことが、両群の違いとして目立った。

平成23年度事例Aが‘他者への尊敬・感謝・学んだこと’で記載していたのは、同じ原疾患の人が、上手に人とやりとりし、きちんと作業をこなしているのを見て凄いなと思ったというもので、同じ集団成員としての共感や尊敬ではない。同じ項目での事例Bの平成23年度記載は「家族に心配や迷惑をかけて申し訳ない」というもので、積極的な気配りや思いやりではなかった。

表 1

	事例 A (50 代男) 脳血管障害		事例 B (20 代男) 頭部外傷		事例 C (60 代男) 脳血管障害	
	H23	H24	H23	H24	H23	H24
障害や作業技術での気づき	◎	◎		○		○
障害や作業に取り組む態度	◎	○	◎	○	◎	○
障害特性に対する対処法	○	○	◎			○
他者との関係の取り方		○		○	○	◎
他者への気配り			○		○	○
他者への尊敬・感謝・学んだこと	○	○		○		○

◎：3種類以上の異なった内容の本人記載

○：1～2種類の異なった内容の本人記載

5 結論

障害の気づきを個人で受け止めることが困難な事例が、集団の一員として役立つことで自己肯定感を得ることができるプログラムに変更したことで、活

動全体を視野に入れた自己認識を深める、それまで困難であった障害の体験的気づきを進めることができた。

就労未経験の視覚障害者の職業興味について

○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

視覚障害者の職業は、あん摩・マッサージ・指圧師、鍼師、灸師（以下「三療」という。）、または事務的職業に就くことが多く、選択する幅が少ない。そのため、視覚障害者個人の職業への興味・関心よりも、業務が「できる」「できない」で、就労先を選定して判断せざるを得ないのが現状である。これらから、就労を希望する視覚障害者が、どのような職業領域に興味・関心があるかを把握することは、大切であると考えらる。

そこで本研究は、就労未経験の視覚障害者に対して、VRTカード（以下「カード」という。）を用いて職業興味の把握することを目的とした。今後、視覚障害者の就労支援を行う際の個別支援計画に活用することの意義がある。

2 研究方法

(1) 研究対象者

就労移行支援の事業所に通所する視覚障害者のうち、事務的職業に就職する予定の就労未経験者。

(2) 研究方法

研究に使用したカードは、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「機構」という。）が作成し、心理検査「職業レディネス・テスト」の「職業興味」および「自信度」の検査部分をカード化し、簡便に測定できるようにしたものである。カードのセット構成は、興味(自信)カード54枚、分類カード6枚、結果・記録シート1枚、結果・整理シート1枚、利用の手引きである。カードのおもて面には、1枚につき1つの職業の職務内容を記述する短い説明が、うら面には、1) おもて面に記述されている職務内容に対応した職業名、2) ホランドの職業興味の6領域(RIASEC)に関する状況、3) 基礎的志向性の3分類(DPT)に関する情報が書かれている^{1, 2)}。

方法は、機構が作成したカードの利用手引に基づき、1) 研究者は職務内容が書かれているカードのおもて面を一枚ずつ読み上げ、対象者に手渡しする。2) カードを受け取った対象者は「やりたい」「ど

ちらともいえない」「やりたくない」という3つの選択肢から興味の有無で、研究者があらかじめ説明した場所にカードを置き、分類する。3) 研究者は54枚のカードの分類終了後、対象者に感想の聞き取りをする。

分析は、分類したカードの職業興味・関心、および職業興味の6領域(RIASEC)の傾向についておこなった。

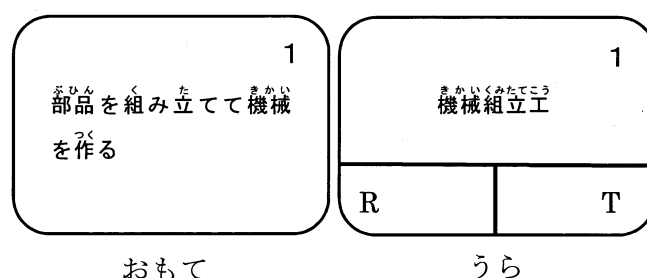


図1 VRTカード例

(3) 倫理的配慮

倫理的配慮として、カード検査中、強制感を与えないこと、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、検査の結果により訓練・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、了解を得た上で検査を実施するなどの配慮を行った。

3 結果と考察

(1) 研究対象者の概要

対象者は男性2名、女性2名の合計4名で、平均年齢は23.75歳（最年少19歳、最年長27歳）。視力(矯正)は0.2以上が2名、0.01未満が2名であった。

学歴は、大学卒業（以下「大学卒」という。）が2名、短大卒業（以下「短大卒」という。）が1名、視覚特別支援学校卒業（以下「支援卒」という。）が1名であった。

職歴は、4名とも未経験であるが、大学卒の1名は家族が経営する飲食店での手伝いの経験があった。

(2) 職業の興味・関心による分類結果

対象者4名全員は、総数54枚のカードを職業の興味や関心を基準として、「やりたい」「やりたくない」「どちらでもない」で分類することができ、分類に要する時間は、ほとんどかからなかった。最年少である対象者Dを除く3名は、「やりたい」「どちらともいえない」「やりたくない」に分類したカード枚数に顕著な差は見られなかった。しかし、最年少の1名は「やりたい」4枚、「どちらともいえない」35枚と、分類に偏りが見られた(表1)。

対象者		A	B	C	D
年齢		27	22	27	19
学歴		大学卒	大学卒	短大卒	支援卒
分類 選択 肢	やりたい	24	10	20	4
	どちらともいえない	10	17	22	35
	やりたくない	19	25	12	13

本研究の結果から、分類した枚数に偏りが生じた要因は、読み上げられた職業内容を十分に把握していないため、「やりたい」「やりたくない」で分類することができず、「どちらともいえない」に分類したと考える。

(3) 6つの職業領域に関する分類結果

分類したカードの6つの職業領域でみると、「やりたい」では、対象者Aは「人に接する・奉仕的活動」の【S】、Bは「研究・調査活動」の【I】、Cは芸術的活動の【A】のカード枚数が多かった。一方「やりたくない」では、対象者Aは「研究・調査活動」の【I】、Bは「人に接する・奉仕的活動」の【S】、Cは「規則に従っての活動」の【C】、Dは「人に接する・奉仕的活動」の【S】のカードが多かった(表2)。

これらは、就労未経験の視覚障害者が興味や関心がある職業領域があるにもかかわらず、三療や事務的職業を選択している現状を示唆するものであると考える。

また、分類後の感想として、「対象者全員が自分の職業に対する意識や興味、関心の傾向がわかった」、「イメージしにくいカードはなかった」、「仕事領域で向いていないと決められたように感じた」との感想があった。

これらの感想は、カードを使用することにより、職業への興味や関心を意識づけることに対する有効性を改めて示すものであると考える。

4 今後の課題

就労移行支援の個別支援計画は、就労未経験の視覚障害者の職業興味の領域を把握した上で作成することが重要であると考えられる。その際、年齢や学校卒業後の社会経験などにより、職業内容の把握状況に個人差があることを考慮することが大切である。

今後視覚障害者の就労に対し、自らの興味ある職業領域に就労できるような社会の仕組みづくりを検討する必要がある。

表2 6つの領域に関する分類

興味・関心	対象者領域	A	B	C	D
		R	2	1	4
やりたい	I	0	5	3	0
	A	5	3	8	0
	S	8	0	0	1
	E	4	1	4	2
	C	5	0	1	1
	R	2	5	1	7
どちらともいえない	I	1	3	5	9
	A	3	0	1	6
	S	1	2	7	3
	E	3	1	5	4
	C	1	6	3	6
	R	5	3	4	2
やりたくない	I	8	1	1	0
	A	1	4	0	3
	S	0	7	2	5
	E	2	7	0	3
	C	3	3	5	2

R=機械やものを対象とする具体的な活動への興味

I=研究や調査のような活動への興味

A=音楽、美術、文芸など芸術的な活動への興味

S=人に接したり、奉仕をするような活動への興味

E=企画したり、組織を動かすような活動への興味

C=定まった方式や規則に従って行うような活動への興味

【引用文献】

- 1) VRTカード利用の手引：独立行政法人労働政策研究・研修機構、2010年4月
- 2) VRTカード事例集：独立行政法人労働政策研究・研修機構、2012年3月

就労訓練の有無が依存症を呈する者の再発に及ぼす影響

○井田 百合子（株式会社わくわくワーク大石 精神保健福祉士）
 高畑 智弘・中西 桃子・川端 充・町田 好美・田中 勝行（株式会社わくわくワーク大石）
 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

依存症を呈する者（以下「依存症者」という。）の就労は、病状が安定した後に、就労訓練の取り組みを開始することが基本的とされてきた。その理由は早期の就労活動が過度なストレスとなり、再発を引き起こす可能性があると考えられてきたためである。一方で、このような就労活動が再発を引き起こすことを支持する一貫した結果が得られているわけではない。

例えば、個別職業紹介とサポート¹⁾（Individual Placement and Support, 以下「IPS」という。）のエビデンスによると、IPSを利用した一般就労が病状の再発や再入院につながる結果は確認されていない。

そこで本研究では、治療早期から就労訓練した場合を「就労モデル」、ミーティングを主体とするデイケア施設での治療をした場合を「デイモデル」と名付け、2つのモデルの比較を通して、就労訓練が再発や病状の悪化に及ぼす影響について検討を行なった。

2 わくわくワーク大石とは

当事業所は、障害者総合支援法に基づき、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19年度に横浜市中区に開設され、精神に障害を持つ者のための就労支援を行っている。隣接する依存症を専門とする平成3年に開業した大石クリニックが母体となり、メンバーの93%は依存症の診断を受けている。その内訳としては、アルコール依存症、病的賭博、薬物依存症などである。プログラムは一般就労の勤務時間を想定し一日8時間、午前9時から午後5時まで週5日ないし6日行う。

工賃を払い随伴性マネジメントを意識しながら、体力作り・生活リズムを整え就労への第一歩とし

ている。平成23年度の就労移行支援利用者への工賃は、平均一人当たり11,374円/月を支払っている。表1は神奈川県内の平成23年度の工賃実績と比較したものである。

表1 平均工賃の比較

	わくわくワーク大石	神奈川県の実績
就労移行支援	11,374円/月	—
就労継続A型	65,985円/月	72,409円/月
就労継続B型	30,685円/月	12,640円/月

平成25年8月現在の登録人数は76名で、内訳は表2の通りである。

表2 メンバー登録者の施設利用種類と男女比内訳

就労移行支援	男性 21 名	計 26 名
	女性 5 名	
就労継続A型	男性 26 名	計 30 名
	女性 4 名	
就労継続B型	男性 19 名	計 20 名
	女性 1 名	
メンバー 総登録者数	男性 66 名	総計 76 名
	女性 10 名	

プログラムについては体力・能力の向上に合わせステップアップし、目標達成した場合は訓練費もあがる仕組みとなっている。障害者職業総合センター²⁾の「就業支援ハンドブック」を参考に、当施設における就労までのステップを図1に示す。

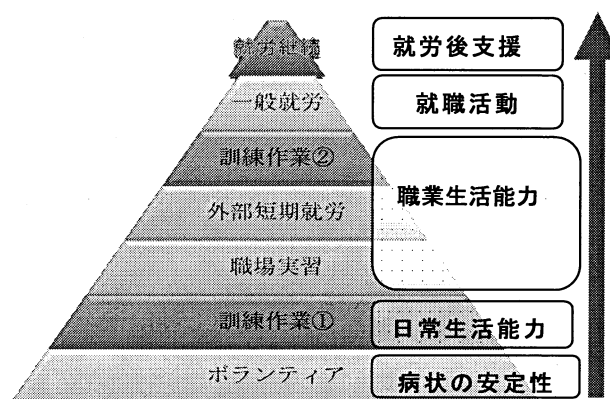


図1 就労までのステップ

当施設では平成23年度より随伴性マネジメントを行っている。随伴性マネジメントについては昨年当施設より発表³⁾しているため、詳しい記述は省略する。

なお平成18年当時のデイケアプログラム内容は、認知行動療法等の集団精神療法の他にスポーツ等体力作りを行うものも用意されている。時間は大体午前9時から午後3時までである。工賃の支給は行っていない。

以下に二つのモデルの比較を表3にまとめた。

表3 モデル別プログラム内容の比較

	就労モデル	デイモデル
利用時間	午前9時～午後5時	午前9時～午後3時
工賃	あり	なし
飲酒有無	呼気検査機	対面にて確認
特徴	清掃・介護業務等の訓練中心	認知行動療法等の集団精神療法中心

3 調査対象と方法

(1) 調査対象

調査対象は、平成23年1月～12月の間に就労モデルを利用開始した依存症の利用者26名と、平成18年1月～12月の間にデイモデルの利用を行った依存症患者40名を比較した。それぞれの疾患の内訳は図2、図3の通りであった。

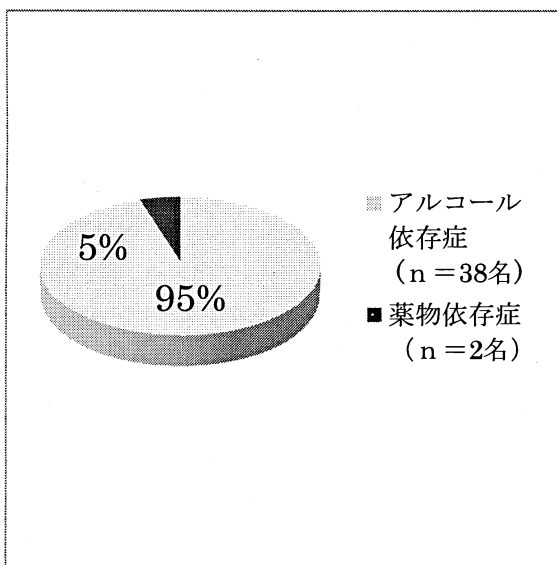


図2 デイモデル利用者数の疾患別内訳

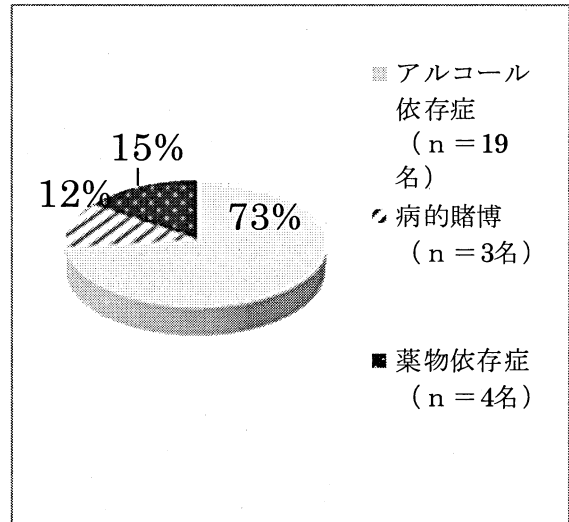


図3 就労モデル利用者数の疾患別内訳

(2) 調査方法

① 継続通院・通所について

調査期間は就労モデル・デイモデルともに利用を開始した月から12ヶ月間とした。

継続の有無の判断基準については、就労モデル、デイモデルともにプログラムに月に一日でも参加した場合を継続利用とみなした。

就労モデルにおいては就労によって施設利用を終了した者2名も、治療効果があった者として継続した者に含めた。

② 断酒について

調査期間は①と同様に、就労モデル・デイモデルともに利用を開始した月から12ヶ月とした。判断基準については、12ヶ月に1度も飲酒した記録がない場合を断酒したものとみなした。

就労モデルではアルコール呼気検査機（使用機種:ALC-miniⅢ Alcohol Recording System）を導入し、0.000mg/Lと判定された者を断酒しているとみなした。デイモデルにおいては、スタッフが対面で目視・口臭を確認したうえで飲酒しているかどうか判断した。

4 調査結果

(1) モデル別の通院・通所の継続率

就労モデルの利用者の26名中21名が継続通所し、継続率は80.8%（21名/26名）であった。デイモデルの利用者の40名中12名が継続通院し、継続率は30%（12名/40名）であった。

この結果（以下「結果1」という。）は、デイモデルの継続率30%と比較して就労モデルの継続率80.8%が有意に高い割合であった。（ $\chi^2 = 16.246$, $df = 1$, $p < .01$ ）

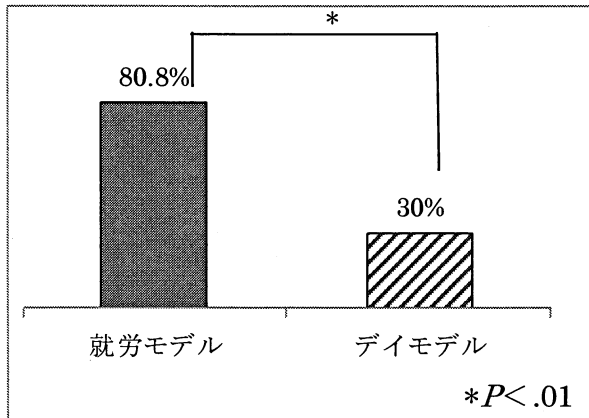


図4 モデル別の通院・通所継続率 (%)

またデイモデルの利用者が離脱した理由の大半の理由は、再飲酒によって来院出来なくなることや病状悪化等により入院・または転院したためであった。

また就労によって施設利用を終了した者2名のうち1名は、6か月間就労継続のフォローを施設で行った。

(2) モデル別の通院・通所を継続した者の断酒率

次に通院・通所が継続できた利用者の、モデル別の断酒率を調べた。就労モデル利用者の21名のうち14名が断酒し、断酒率は66.7%（14名/21名）であった。デイモデル利用者の12名中10名が断酒し、断酒率は83.3%（10名/12名）であった。この結果（以下「結果2」という。）を両者で比較したところ有意の差は認められなかった。

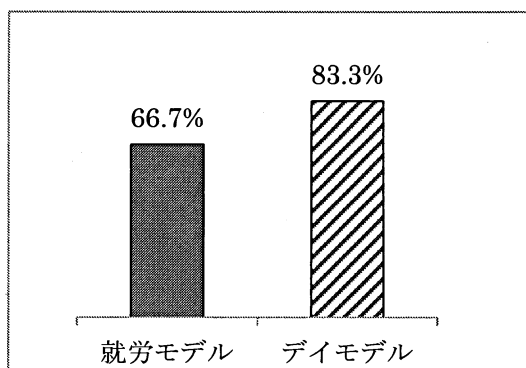


図5 モデル別の通院・通所継続者の断酒率 (%)

5 考察

(1) 結果1について

一般的には就労訓練を行うことはストレスとなり、就労モデルと比較してデイモデルが継続率が高くなると予想された。しかし結果1では就労モデルの通所者はデイモデルを利用している者より、利用の継続率が高くなるという結果が示された。

この結果の理由として以下の点が挙げられる。

- ① デイモデルで行うミーティングは一日2回であり、1回のミーティング時間は1時間半から2時間が限度である。それに対して就労モデルは訓練時間を延ばすことで多くの時間が拘束される。また、さらに細かく一日のスケジュールを決めるため、空いた時間が少なくなると考えられる。したがってスケジュールどおりに行動することにより、依存している物質から離れて通所が可能であった。その結果として自己コントロール出来たという達成感が生じた。
- ② デイモデルではそれぞれに与えられる役割は少ないが、就労モデルでは就労訓練することにより自分の役割が与えられ、自分自身に自信が付き自尊感情が取り戻せると考えられる。
- ③ デイモデルではデイケア施設やAAなどの自助グループなどの交流が主体となり交流の範囲が狭くなりがちだが、訓練に参加することでは、訓練先や地域の住民との交流を通じて社会参加への意欲向上につながったためとも考えられる。
- ④ ①～③の結果、自己効力感を取り戻し、デイモデルより就労モデルの方が治療継続への意欲が向上したと考えられる。

(2) 結果2について

これまで、ミーティング等の集団精神療法を長く続けることによって、治療効果があると考えられてきた。また就労訓練を行うと再飲酒を誘発し、治療効果があがらないのではと予想されてきた。

しかしながら、結果2では就労モデルを継続利用した者とデイモデルを継続利用している者との断酒率の差に関しては有意な差がなかった。したがって1年間の通院・通所を継続した者の断酒に関しては、集団精神療法と同等な治療効果があると考えられる。

6 まとめ

結果1・2より就労訓練を行ことで、ラプスしてもなおラプスすることが少なく通所継続していることが確認された。このことから就労訓練は必ずストレスとなり再発し病状が悪化するとは言えないと考えられる。

依存症に対する援助は、断酒継続を目的として集団精神療法等の医療プログラムを中心に繰り返し、長期間にわたって行われてきた。集団精神療法プログラムを繰り返し行っても治療効果はあがるとは限らない。したがって就労訓練を比較的早期に行うことが、治療的効果を促進するのではないかと今回の調査で示唆された。

本人のよりよい生活の質を考えた場合、断酒に加え就労することも回復への大きな要素であると考えられる。今回の結果1・2からもこの考えを裏付ける要素になりうると考えられる。

【参考文献】

- 1) 大島巖：「IPSブックレット IPS入門」p.12-14, 第一資料印刷（2010）
- 2) 障害者職業センター：「新版 就業支援ハンドブック」p.16, 新日本法規出版株式会社（2011）
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター：「第20回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」p.384-387, 株式会社美巧社（2012）

障害者雇用・就労支援についての市職員意識調査の結果 ～宇部市障害者就労ワークステーション設置等への質問から～

○中野 加代子（宇部市健康福祉部 次長）
川崎 幸江・徳田 泉（宇部市健康福祉部）

1 はじめに

宇部市は、全国に先駆けた取組として昭和37年から観光資源でもある「常盤公園」で障害者の技能習得訓練事業を実施し、平成19年から関係機関で構成する障害者就労支援ネットワーク会議（以下「ネットワーク事業」という。）を設置し様々な啓発活動を実施している。また平成22年からは障害者就労ワークステーション（以下「ワークステーション事業」という。）を庁舎内に設置するなど、障害者の雇用と就労支援施策の推進に積極的に取り組んでいる。

行政改革や職員の意識改革の必要性が叫ばれている昨今、本市における障害者雇用・就労支援の施策の推進にあたっては、市職員の意識改革がなければ、企業や地域全体への推進力に大きな影響があると考えている。

そこで、今後の障害者就労・雇用支援の拡大のため、「障害者雇用・就労支援の取り組みについての市職員意識調査」を実施したので、今回は、調査結果の概要を報告する。

2 宇部市の状況

(1) 本市の概要

表1 宇部市の状況

■ 人口	172,377 人	(平成25年4月1日現在)
■ 世帯数	78,314 世帯	
■ 面積	287.71 km ²	
■ 障害者手帳所持者		
	種 別	所持者数
	身体障害者手帳	7,493
	療育手帳	1,324
	精神障害者保健福祉手帳	1,043
■ 障害者雇用率(管内)	1.88 %	(平成24年6月)
■ 障害福祉サービス事業所平均工賃	18,436 円	(平成23年度)

山口県の南西部に位置し、瀬戸内有数の臨海工業地帯を形成している。急激な工業化による公害問題に産官学民一体の「宇部方式」での取り組み

は、産業発展と市民福祉の調和を目指す先進的事例となった。市民一丸となったまちづくりへの情熱は、国内有数の歴史と権威を誇る「UBEビエンナーレ」の開催を始めとする彫刻によるまちづくりなど、宇部市固有の情景を醸成している（表1）。

(2) 本市の障害者雇用・就労支援の取り組み

① 取組に至る経緯

本市では、平成21年から「障害者の就労支援」を政策課題に位置づけ、総合計画の戦略とした。その主要事業は次の3事業である。

② 主要事業の内容

イ 常盤公園事業



常盤公園内の作業風景

都市公園である「常盤公園」において、訓練生（知的障害者18名）が、就労に必要な能力等の向上を図るとともに、雇用促進、職場における定着性を高めることを目的に、公園内の維持管理等（花づくりや水やり、草刈り及び清掃などの作業）を市職員とともに行ってきた。

この事業については、訓練生と家族が「社会参加」と「安心」を得られるよう、昨年からは訓練から雇用への施策の見直しを行い、市が設置した就労継続支援A型事業所として平成25年10月に再出発した。

ロ ネットワーク事業

障害者の自立と社会参加を図ることを目的として、関係機関・団体等によりネットワーク会議を設置し、連絡調整や情報交換を連携して行うとともに障害者雇用への理解と啓発を進めている。

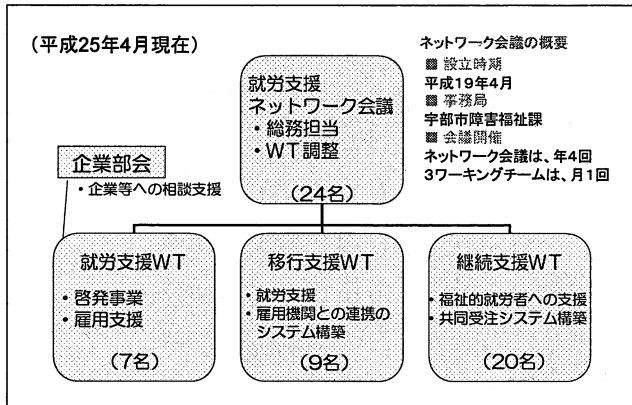


図1 ネットワーク事業の組織図

委員は、相談支援事業所、障害福祉サービス就労系事業所、企業、行政で構成し、定期情報誌の発行、地元FM局での番組放送、企業向けセミナーの開催、企業部会での企業間情報交換、障害者雇用ガイドの作成等、障害者雇用と就労にかかる様々な啓発活動等を実施している（図1）。

ハ ワークステーション事業

障害者の自立の促進、庁内業務の効率化、民間への障害者の雇用促進を目的に、知的障害者2人、精神障害者3人、発達障害者1人の計6人を雇用している。

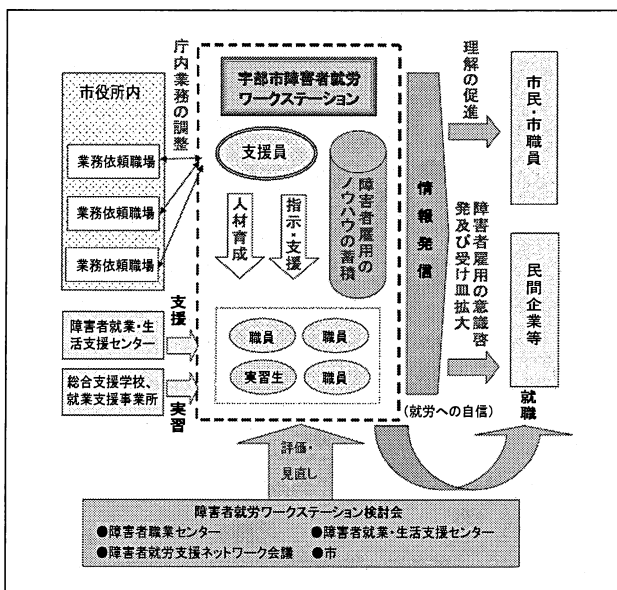


図2 ワークステーション事業の体系図

2人の市職員を支援員として配置し、封入作業、パソコン入力、書類仕分け・並べ替え作業、印刷・製本作業など、庁内各課60部署から依頼された業務を集約し一括処理を行っている。日常業務の運営のみならず、雇用満了（3年間）後の就職支援も専門機関と連携して行い、一般企業に送り出している。また、蓄積しつつある支援のノウハウを、庁内外に対して積極的に情報発信している（図2）。

3 方法

(1) 調査対象

本市役所に勤務する正規職員（3公営企業、消防、再任用、任期付、嘱託、臨時職員を除く）1,076名

(2) 調査方法

市役所内ネットワークによるインターネット調査法。ただしインターネット環境のない職員については、配票調査法。

(3) 調査内容

基礎情報、主要事業への関わり、障害者雇用のイメージ、障害者雇用のメリット・デメリット、学習会への参加意欲、職場・職員の課題の6項目。

(4) 調査時期

平成25年(2013年)8月19日～8月30日

(5) 対象者の基本属性

性別、年代、勤続年数、職位のほかに、障害福祉への関心に係わる項目（障害福祉関連部署の勤務、障害者の存在等）も設けた。

(6) 分析対象

調査対象者1,076名のうち、有効な回答を得た610名を分析対象とした（有効回答率56.7%、N=610）。

4 結果

(1) 事業の周知度

総合計画主要事業の中の2事業の周知度は、「ネットワーク事業」の活動について1つでも

「知っている」との回答は44.3%、「ワークステーション事業」については「よく知っている」「少し知っている」を合わせ71.6%であった。

(2) ワークステーションへの業務依頼経験と業務を依頼しない理由

業務依頼の経験について訊くと、約4割が「ある」との回答であった(図3)。

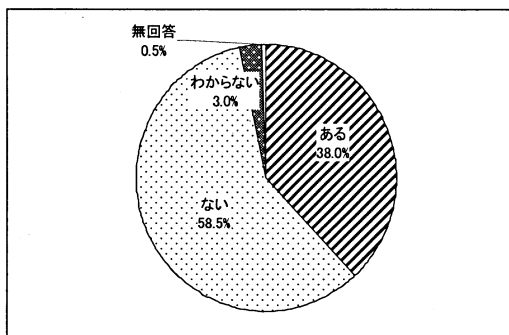


図3 ワークステーションへの業務依頼経験(N=610)

また、業務依頼の経験のない人の依頼しない理由で、最も多かった回答は「業務の直接担当ではない」で、次に多かった回答は「依頼できるような業務を切り出せない」、であった(表2)。

表2 業務を依頼しない理由(N=405)

項目	回答数	割合
業務の直接担当ではない	137	33.8%
依頼できるような業務を切り出せない	106	26.2%
従来からの職場内での業務配分だけで充足している	60	14.8%
依頼する方法を知らない	53	13.1%
業務の検討方法を知らない	23	5.7%
依頼すると余計な手間がかかる	17	4.2%
その他	9	2.2%
合計	405	100.0%

(3) 障害者雇用のイメージの変化

主要事業に取り組み始めた時点(3年4ヶ月前)と現在を比べての障害者雇用のイメージの変化を訊いたところ、最も多かった回答は「ほとんど変化はない」であり、「大いに変化があった」「やや変化があった」との回答を合わせると、約1/4であった(図4)。

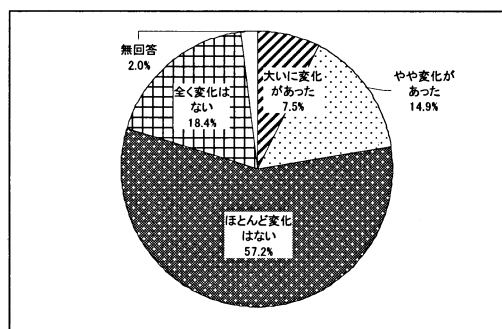


図4 障害者雇用のイメージの変化(N=610)

(4) ワークステーション事業のメリット・デメリット

ワークステーション事業のメリットは、多い順に、「職員の障害への理解が深まる」、「一事業所としての社会的責任を果せる」、「業務効率のアップにつながる」であった(表3)。

表3 市職員の考えるメリット(N=1,318)

項目	回答数	割合
職員の障害への理解が深まる	372	28.2%
雇用を進めることで、市役所も一つの事業所としての社会的責任を果せる	363	27.5%
ワークシェアリングが進み、業務効率のアップにつながる	224	17.0%
業務を見直す機会となり、改善が図られる	152	11.5%
個々の特性によっては健常者以上の働きが期待できる	144	10.9%
コミュニケーションが豊かになり、市役所内の雰囲気よくなる	35	2.7%
その他	8	0.6%
特にメリットはない	20	1.5%
合計	1,318	100.0%

表4 市職員の考えるデメリット(N=940)

項目	回答数	割合
サポート要員の負担が大きい	213	22.7%
安全面の注意が必要	166	17.7%
業務の選別に手間がかかる	163	17.3%
情報伝達が困難、コミュニケーションが不安	114	12.1%
継続勤務ができるかどうか不安	103	11.0%
周囲や上司など、他の職員の理解を得るのが難しい	17	1.8%
その他	15	1.6%
特にデメリットはない	149	15.9%
合計	940	100.0%

また、デメリットは、多い順に、「サポート要因の負担が大きい」、「安全面の注意が必要」、「業務の選別に時間がかかる」であり、「特にデメリットはない」との回答もあった（表4）。

(5) 学習会への参加意欲

学習会への参加について訊くと、「参加したい」（6.9%）、「参加してもよい」（46.4%）であった。

(6) 職場・職員に必要なこと

障害者雇用の促進のために職場・職員に必要なことを訊いたところ、最も多かった回答は「職員の障害に対する理解の促進」で、次に多かった回答は「個々の適性・能力の十分な把握」であった（表5）。

表5 障害者雇用促進に必要なこと（N=1,474）

項目	回答数	割合
職員の障害に対する理解の促進	363	24.6%
個々の適性・能力の十分な把握	304	20.6%
サポート要員の配置等、職場での支援体制の充実整備	244	16.6%
職場におけるバリアフリー等の配慮	215	14.6%
仕事の見直し、従事可能な業務の切り出し等の職務開発	187	12.7%
業務マニュアルや業務フローの整備	152	10.3%
その他	9	0.6%
合計	1,474	100.0%

5 考察

本調査の対象である市職員は、その多くが本市民であることから、市職員の意識を明らかにすることが、今後の障害者就労・雇用支援の拡大の方策を検討するうえで参考になるであろうと考えた。

市職員の障害者雇用のイメージの変化については、約6割が「変化はない」との回答であったが、「変化があった」とする回答には、以下のような意見があった。「一緒に仕事をするのが自然な感覚となった。」「安心感を覚えた。」「信頼感がアップした。」「仕事のパートナーに成り得ることが実感できた。」等、庁舎内のワークステーション職員と接しての感想と思われる意見が見られた。このことから、理解の促進には、障害者との直接の仕事体験が意識の変革には有効であろう

と推測されるが、現在ワークステーションに業務依頼できる職場は、基本的に本庁舎内としており、理解の促進のために本庁舎外にも拡大する検討が必要であると考えられる。

職員の業務形態には、事務・技術職業務と現場職業務があるが、現在の事業等の周知方法はネットワークへの掲載に頼っており、インターネット環境のない現場職業務の職場への周知が不足していることが推測でき、周知方法の工夫が必要であると言える。またその内容についても、実績等の情報提供が必要であり、今後はプロジェクト等により、業務改善の活動とともに周知の取り組みを提案したい。

総合計画主要事業の周知については課題があるものの、53.3%の職員は、障害者雇用に関する学習会への参加意欲を持っており、今後は研修担当部署と連携した研修体制の構築が求められている。

注目すべきは、自由記述の意見は総数59件であり、また「アンケートにより意識が高まった」との意見もあり、本調査の実施が職員への啓発として有効だったものとする。

6 おわりに

当市役所の障害者雇用率は2.75%（平成25年6月）で、施策としての障害者雇用・就労支援は主要事業として取り組んでおり、周知度、イメージの変化等今回の調査の結果については、当初の仮説を覆すものであった。

今後においても、市職員の意識改革なくしては市全体の障害者雇用・就労支援への推進は困難との考えを軸に、求められている障害に対する理解が、緩やかでありながらも確実に広がるよう取り組み、また今回の課題として残った要因分析等については第2報としたい。

【参考文献】

- 1) 多田稔ほか：公務員意識改革のブレイクスルー、「地域政策研究第9巻第4号」、p.21-26、高崎経済大学地域政策学会（2007）

【連絡先】

中野加代子
 宇部市健康福祉部
 TEL：0836-31-4111 / FAX：0836-22-6052
 E-mail：syoun-fuku@city.ube.yamaguchi.jp

障害者の雇用状況と就労支援機関の活用実績について

—都道府県単位の指標を中心として—

鴫田 陽子（障害者職業総合センター 主任研究員）

1 はじめに

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、地域差があるという意見がある（厚生労働省「地域の就労支援の在り方に関する研究会」より）。しかし調査・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。そこで障害者職業総合センターでは、平成24年度に「地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究」を実施し、都道府県単位の指標を中心に全国の雇用、福祉、医療等の統計データを収集するとともに、5都県の就労支援機関にヒアリング調査を実施した。本発表では収集した全国の雇用、福祉、医療等の統計データをもとに、障害者の雇用における実績と就労支援機関の実績について、都道府県別に関連を分析した結果を報告する。

2 障害者の雇用実績と就労支援機関の実績の指標について

障害者の雇用の実績として、障害者の実雇用率¹⁾とハローワークにおける障害者全体の就職率²⁾を選定することとした。統計年度による変動を考慮し、どちらも平成21年から23年の3年分の平均値をもって障害者雇用の実績指標とし、それぞれ全国順位を付した。

就労支援機関の実績としては、①地域障害者職業センター利用者数³⁾、②障害者就業・生活支援センター就職件数⁴⁾、③第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）認定法人支援障害者数⁵⁾、④就労移行支援事業所利用実人員⁶⁾、⑤就労継続支援事業所A型利用実人員⁷⁾、⑥就労継続支援事業所B型利用実人員⁸⁾、⑦職業能力開発機関のうち47都道府県で実施されている委託訓練4コースの平均就職率⁹⁾の7項目を取り上げ、①から⑥までの項目については、その県の3障害者手帳（身体障害者手帳¹⁰⁾、療育手帳¹¹⁾、精神障害者保健福祉手帳¹²⁾）所持者千人対比の指数

に全国順位を付して、比較、検討することとした。

3 障害者雇用の実績が高い県における就労支援機関の実績（表参照）

障害者の雇用の実績が高い県として、平成21年から23年の3年平均の障害者の実雇用率またはハローワークの就職率が全国10位までにあり、かつ、どちらか一方が30位以下である県を除いた県の状況をみることにした。

平成21年から23年の3年平均の障害者の実雇用率またはハローワークの就職率が10位までに該当する県は18県である。どちらか一方が30位以下である県を除くと12県となる。12県のうち、どちらも10位までに該当する県は2県（福井県、山口県）、ほか10県（岩手県、富山県、和歌山県、鳥取県、島根県、徳島県、佐賀県、熊本県、宮崎県、鹿児島県）は、障害者の実雇用率またはハローワークの就職率が10位までに該当し、どちらか一方が28位までに該当する。

これら12県について、上記①から⑦までの就労支援機関の実績値7項目において、10位までの実績を調べてみると、熊本県と鹿児島県以外の10県において、7項目のうちいずれかにおいて10位までに該当している。

(1) 障害者の雇用実績が高い12県における、7つの就労支援機関の実績の状況

①就労支援機関の活用実績7項目のうち5項目において10位以内にある県は、2県である（福井県、鳥取県）。

福井県は障害者の実雇用率、ハローワークの就職率いずれも10位以内にあり、地域障害者職業センター利用者数、第1号職場適応援助者支援障害者数、就労移行支援事業所利用実人員、就労継続A型利用実人員、委託訓練の就職率の5項目で10位以内であった。また5項目のほか、就労支援に係る他の関係機関の実績値である、発達障害者支援センターにおける人口10万人当たりの就労支援

実人数¹³⁾及び精神保健福祉センターにおける精神障害者保健福祉手帳所持者千人当たりの相談実人数¹⁴⁾が10位以内、地域自立支援協議会における就労支援部会の設置率¹⁵⁾が100%という状況である。

鳥取県はハローワークの就職率が10位以内であり、地域障害者職業センター利用者数、障害者就業・生活支援センター就職件数、第1号職場適応援助者支援障害者数、就労継続A型利用実人員、就労継続B型利用実人員の5項目で10位以内であった。また5項目のほか、特別支援学校における就職率¹⁶⁾及び精神保健福祉センターにおける精神障害者保健福祉手帳所持者千人当たりの相談実人数が10位以内である。

②上記7項目のうち4項目において10位以内にある県は3県である（岩手県、島根県、佐賀県）。

岩手県はハローワークの就職率が10位以内であり、障害者就業・生活支援センター就職件数、第1号職場適応援助者支援障害者数、就労継続A型利用実人員、就労継続B型利用実人員の4項目で10位以内であった。また4項目のほか、地域自立支援協議会における就労支援部会の設置率が100%である。

島根県はハローワークの就職率が10位以内であり、障害者就業・生活支援センター就職件数、就労継続A型利用実人員、就労継続B型利用実人員、委託訓練の就職率の4項目で10位以内であった。また4項目のほか、特別支援学校における就職率及び発達障害者支援センターにおける人口10万人当たりの就労支援実人数が10位以内である。

佐賀県は障害者の実雇用率が10位以内であり、地域障害者職業センターの利用者数、障害者就業・生活支援センター就職件数、就労継続A型利用実人員、就労継続B型利用実人員の4項目で10位以内であった。

③上記7項目のうち3項目において10位以内にある県は、1県である（宮崎県）。

宮崎県は障害者の実雇用率が10位以内であり、障害者就業・生活支援センター就職件数、第1号職場適応援助者支援障害者数、委託訓練の就職率の3項目で10位以内であった。

④上記7項目のうち2項目において10位以内にある県は、2県である（和歌山県、徳島県）。

和歌山県は障害者の実雇用率が10位以内にあり、第1号職場適応援助者支援障害者数、就労移行支援事業所利用実人員の2項目で10位以内であった。また2項目のほか、地域自立支援協議会における就労支援部会の設置率が100%である。

徳島県はハローワークの就職率が10位以内にあり、地域障害者職業センターの利用者数、第1号職場適応援助者支援障害者数の2項目で10位以内であった。また2項目のほか、精神保健福祉センターにおける精神障害者保健福祉手帳所持者千人当たりの相談実人数が10位以内である。

⑤上記7項目のうち1項目において10位以内にある県は、2県である（富山県、山口県）。

富山県はハローワークの就職率が10位以内にあり、地域障害者職業センターの利用者数において10位以内であった。またこのほか、精神保健福祉センターにおける精神障害者保健福祉手帳所持者千人当たりの相談実人数が10位以内、地域自立支援協議会における就労支援部会の設置率が100%である。

山口県は障害者の実雇用率、ハローワークの就職率いずれも10位以内にあり、委託訓練の就職率において10位以内であった。

⑥障害者の実雇用率またはハローワークの就職率が10位までにあり、どちらか一方が30位以下である県を除いた12県について、7つの就労支援機関の活用状況をみると、10位以内の実績をあげている就労支援機関が1以上ある県が10県あった。

⑦なお、以上の10県について、就労支援機関の実績が中間順位より上位（23位以内）となる項目数をみると、6項目が中間順位より上位の県が4県（福井県、鳥取県、佐賀県、宮崎県）、5項目が中間順位より上位の県が3県（岩手県、和歌山県、島根県）、4項目が中間順位より上位の県が3県（富山県、山口県、徳島県）となっており、これらの県では過半の項目で中間順位より上位となっていた。

（2）7つの就労支援機関別、障害者の雇用実績が高い12県の状況

①地域障害者職業センターの3障害手帳所持者千人当たりの利用者数（以下「地域障害者職業センター利用者数」という。）においては、上記12県

のうち、5県が10位までに該当している。（富山県、福井県、鳥取県、徳島県、佐賀県）

②障害者就業・生活支援センターの3障害手帳所持者千人当たりの就職件数（以下「障害者就業・生活支援センター就職件数」という。）においては、上記12県のうち、5県が10位までに該当している。（岩手県、鳥取県、島根県、佐賀県、宮崎県）

③第1号職場適応援助者の3障害手帳所持者千人当たりの支援障害者数（以下「第1号職場適応援助者支援障害者数」という。）においては、上記12県のうち、6県が10位までに該当している。（岩手県、福井県、和歌山県、鳥取県、徳島県、宮崎県）

④就労移行支援事業所の3障害手帳所持者千人当たりの利用実人員（以下「就労移行支援事業所利用実人員」という。）においては、上記12県のうち、2県が10位までに該当している。（福井県、和歌山県）

⑤就労継続支援事業所A型の3障害手帳所持者千人当たりの利用実人員（以下「就労継続A型利用実人員」という。）においては、上記12県のうち、5県が10位までに該当している。（岩手県、福井県、鳥取県、島根県、佐賀県）

⑥就労継続支援事業所B型の3障害手帳所持者千人当たりの利用実人員（以下「就労継続B型利用実人員」という。）においては、上記12県のうち、4県が10位までに該当している。（岩手県、鳥取県、島根県、佐賀県）

⑦委託訓練の就職率においては、上記12県のうち、4県が10位までに該当している。（福井県、島根県、山口県、宮崎県）

⑧障害者の実雇用率または障害別就職率が10位までにあり、どちらか一方が30位以下である県を除いた12県について、就労支援機関別に活用実績が10位までに該当する県の数を調べると、多い順に、第1号職場適応援助者支援障害者数（6県）、地域障害者職業センター利用者数、障害者就業・生活支援センター就職件数及び就労継続A型利用実人員（ともに5県）、就労継続B型利用実人員及び委託訓練就職率（ともに4県）、就労移行支援事業所利用実人員（2県）という状況であった。

4 まとめ

障害者の雇用の実績が高い県として、平成21年から23年の3年平均の障害者の実雇用率またはハローワークの就職率が全国10位までにあり、どちらか一方が30位以下である県を除いた12県について、7つの就労支援機関の活用実績との関連を調べたところ、全国10位までに該当する活用実績を1項目以上有する県が10県あり、中間順位（全国23位）まで広げれば、これらの県では過半の項目で中間順位以内となっていた。

しかし就労支援機関の実績において、全国10位以内に該当する項目を複数有する県は上記12県のほかにもある。後に実施した5都県の就労支援機関にヒアリングした状況では、同一県内でも障害保健福祉圏域によりネットワークの状況が異なり、地域差があることが窺えた。障害者雇用と就労支援機関の実績の関連については、障害保健福祉圏域ごとの詳細な分析が求められる。

なお、本稿に記載した統計データ出典は以下の通りである。13)-16)データの全国の状況は、障害者職業総合センター資料シリーズNo.77「地域の障害者就労支援の実態に関する調査研究」p.26、32、33を参照されたい。

【統計データ出典】

- 1) 厚生労働省：障害者雇用状況の集計結果（平成21年～平成23年）
- 2) 厚生労働省：障害者の職業紹介状況等（平成21年度～平成23年度）
- 3) 高齢・障害・求職者雇用支援機構調べ
- 4) 厚生労働省障害者雇用対策課調べ
- 5) 高齢・障害・求職者雇用支援機構調べ
- 6) 社会福祉施設等調査報告（平成23年）
- 7) 社会福祉施設等調査報告（平成23年）
- 8) 社会福祉施設等調査報告（平成23年）
- 9) 厚生労働省職業能力開発局能力開発課調べ
- 10) 福祉行政報告例（平成23年度）
- 11) 福祉行政報告例（平成23年度）
- 12) 衛生行政報告例（平成23年度）
- 13) 発達障害者情報・支援センターウェブサイト：平成23年度発達障害者支援センター実績
- 14) 衛生行政報告例（平成23年度）
- 15) 厚生労働省障害者雇用対策課調べ
- 16) 学校基本調査報告書（平成23年度）

ILOにおける障害者雇用への取組み (ディーセントワークの視点から)

上村 俊一（国際労働機関（ILO）駐日事務所 次長）

1 ディーセント・ワークとは

皆さんは、「ディーセント・ワーク」という言葉をご存知だろうか。「ディーセント・ワーク」とは、「働きがいのある人間らしい仕事」という概念で、1999年の第87回ILO総会において21世紀のILOの活動の目標として採択されたものである。

21世紀に入り、金融市場の混乱や景気後退などから、失業問題、労働のインフォーマル化、不十分な社会的保護が拡大し不確実性が労働の世界に広がる中で、2008年の第97回ILO総会において「公正なグローバル化のための社会正義宣言」が採択された。同宣言では、ディーセント・ワークの実現のため、(i)雇用の創出、(ii)労働における権利の保障、(iii)社会的保護の拡充、(iv)社会対話の強化と紛争解決、という4つの戦略目標が掲げられた。

2012年、英国のガイ・ライダーが労働側出身者として初めて第10代のILO事務局長に就任した。ライダー事務局長は、21世紀におけるILOの役割として、ディーセント・ワークの推進を掲げ、現今の世界経済状況の下で、働く権利と雇用創出の重要性を訴えている。

2 ディーセント・ワークと障害者

このように、ディーセント・ワークは、障害者を含めた全ての人々のための、ILOの最も重要な目標である。ディーセント・ワークは、自由、平等、尊厳、安全が確保された状態における生産的な仕事を意味する。

しかるに、世界で見ると、およそ10億人の障害者（人口の15%を占める）にとって、ディーセント・ワークへのアクセスは、特に困難となっている。障害者の中には、生産的な仕事に従業する労働者として、あるいは、成功した起業家として経済のメインストリームに乗っている者もいるが、大多数は、否定的な態度、アクセスが困難な労働環境、不十分あるいは効果が薄い法律や政策など、様々な障壁に阻害されている。

3 ILOにおける障害者雇用への取組み

(1) 条約と勧告

ILOにおける障害者雇用への取組みは、ILOが設立されたわずか数年後の1925年にさかのぼる。同年のILO総会で採択された「労働者補償の最小限度の規模に関する第22号勧告」には、障害労働者の職業再教育が規定されていた。

1955年には、障害者の職業リハビリテーションに関する第99号勧告が採択された。以来50年余、ILOは、この勧告で示された機会均等と平等待遇の原則に基づく障害者のための職業能力の向上と雇用機会の創出に取り組んでいる。

1983年には、「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する第159号条約」が採択された。この条約は、障害者雇用の促進と職業能力開発と雇用における均等に関する政府の政策の促進を図るものである。条約は勧告と異なり、批准国を拘束する効力を有し、批准国は当該条約の実施義務を負う。

そして、2002年には職場における障害管理に関する行動規範（使用者に向けた任意規範）が定められ、また、ILOは積極的に国連障害者権利条約の支援も行っている。

(2) プロジェクト等における取組み

上記のような規範レベルにおける活動に加え、ILOは、身体障害者のための職業能力開発と雇用における機会均等を促進するため、次のような取組みも行っている。

- (i) 研究及び好事例の収集等による知識の集積
- (ii) 教育訓練の実施（ILO トリノ・インターナショナル・トレーニング・センターにおける研修コースを含む）
- (iii) 技術協力

その実現のため、ILO本部組織に属する障害者に係る専門家チームが、ILO組織の全体を巻き込み、労使とともに、積極的に活動している。各国レベルでは、ILOの専門家チームは、政府に対して、労使、障害者団体と連携して、有効な政策及び法律を実現するよう、積極的に働きかけている。

その一つ、最新の活動として、ILO グローバル企業と障害ネットワーク（ILO Global Business and Disability Network）を、紹介する。

4 ILO グローバル企業と障害ネットワーク（ILO Global Business and Disability Network）

(1) 概観

この取組みは、ILO における障害者雇用の専門家チームと ILO の内部組織である使用者局が共同して取り組んでいるプロジェクトであり、世界規模で企業と障害者団体等のネットワークを構築して、雇用の促進を図っていこうとするものである。

(2) 構成

ILO グローバル企業と障害ネットワーク（ILO Global Business and Disability Network、以下「ILOGBDN」という。）は、障害者を労働力として取り込んでいこうとする企業を、ビジネスの視点と人権の視点から支援するため、多国籍企業、使用者団体、一定の NGO、障害者団体の代表者で構成される。

現在の構成員は、多国籍企業は、Accenture、Adecco など 39 社。使用者団体は、Australian Employers Network on Disability、Bangladesh Employers' Federation など 19 団体。障害者団体は、Disabled People's International Asia-Pacific Region(DPI-AP) など 3 団体。NGO は、Rehabilitaion International (RI) など 7 団体。

(3) 期待される効果

ILO は、このネットワークに参加することによって、より多様な労働力を確保することができ、生産性の向上が図られ、労働者の定着が図られ、職場の労働安全が図られ、顧客サービスも向上し、地域社会におけるブランドイメージの向上が獲られると考えている。

使用者団体は、このネットワークに参加することにより、その会員企業の有するニーズに対応する能力の向上を図ることができる。すなわち、障害者の多様性、企業の社会的責任（CSR）、法的適合性、人的資源等に関する会員企業のニーズに応える能力の向上が期待される。

(4) 目的

ILOGBDN は、使用者が中心となってリードし、ネットワーク構成員をベースとして行われるイニシアチブであり、これによって、ビジネスの成功と障害者雇用の間における積極的な関係についての知見を広げることが目的としている。知識の共有と共同活動の推進、障害者雇用についての専門性の醸成、国レベルにおけるネットワーク構築の容易化、職場におけるビジネスと人権の促進のモデルケースの促進などによって、ILOGBDN は、あらゆる規模の企業、そして、市場に貢献するものである。具体的には、次の 4 つの目的がある。

- ①企業、使用団体における知識の共有、好事例の蓄積
- ②障害者の雇用と職場定着に資するため、企業と使用者に向けた成果物とサービスの共同開発
- ③中小企業のアクセスも可能となるように使用者団体と国レベルのネットワークの強化、障害者雇用にかかる専門性の向上
- ④企業の ILO 活動との連携、国レベルでの社会的パートナーとの連携

(5) 今後のビジョン

ILO は、ネットワークの拡大を図り、2015 年までに、他の国際機関、多国籍企業、使用者団体から、ILOGBDN が障害者雇用に関する世界規模のネットワークとして認知されるようになることを目指している。

【参考文献】

アーサー・オレイリー「ディーセント・ワークへの障害者の権利」ILO 技能・就業能力局（2007 年）

【参考】

ILO 駐日事務所

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/>

ILO Global Business and Disability Network

<http://www.businessanddisability.org/index.php>

知的障害者の就労を目指した現場実習の取り組み

－教員ジョブコーチによる職場環境設定の実際－

○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）
田中 誠・石山 貴章（就実大学／就実短期大学）

1 目的

普段の学習活動はもちろん、職場での実習や卒業後の仕事の場などにおいて、本人の特性を考慮できる内容の工夫やわかりやすい作業環境を作ることは重要である。また、最近では本校でも自閉症スペクトラムをはじめとする発達障害の生徒の割合が大きくなってきている。このことで、現場実習においても、教員はこれまでの職務遂行を中心とした教員の指導だけでなく、職場での一日の流れの理解、実習先の方とのやり取りなども含めた支援の必要性が高いケースが増えてきている。本稿では、作業環境を整えることで持っている力を十分に発揮し、作業スピードや対人スキルなども向上することを目指し、在学時の現場実習において教員がジョブコーチに入り企業や福祉事業所で実践を行なったケースをいくつか紹介する。

これらを通して、今後の就労定着・継続支援や、在校生の現場実習、企業や福祉事業所と連携しながらの移行支援について考察を行う。

2 本校の現場実習について

(1)現場実習のねらい

本校研究紀要21¹⁾では、「一定の期間学校を離れ、実際の職場に身を置き換えての实地体験学習」として現場実習を行なっているとある。「職場での労働を通して、働くことの大切さや社会生活を体験し、自らの生活を切り開いていく力を育み、卒業後の社会人としての適応性を高める」というねらいのもと、これまで身につけた力を試し、より確かなものにする機会、卒業後の進路を考えていく機会として位置づけている。

(2)実習先

一般企業や福祉事業所での実習、また、発達段階や課題に応じて教員の引率、校内実習などを行っている。

(3)実習期間

本校では中学部3年生から現場実習に取り組んでいる。実習期間としては、以下のとおりである（表1）。

表1 本校の現場実習実施期間

学 年	時期	期間
中学部3年	11月	3週間
高等部1年	11月	3週間
高等部2年	5月	3週間
	11月	4週間
高等部3年	5月	3週間
	9月	4週間

また、高等部2・3年生については、夏季休業中などの長期休業においてケースに応じて実習を行なうことがある。さらに高等部3年生は、9月の実習を終えて進路先が決定しない場合や、進路選択の参考とする場合には10月以降、追加の実習を行い、進路決定を目指す。これらの期間はおおむね2週間～3週間を目安としている。

(4)実習中に見られる主な課題

一般的にも同様であると思われるが、本校の現場実習中に職場の方から言われた課題をいくつか紹介する。

①仕事・作業の現場にて

- ・ 木工所にて、製材した製品をパレットに積む際、隙間なくそろえることが難しい。
- ・ 食品配送業にて、蓄冷剤を洗浄する際にパレットを10段積むことが難しい。9段とか11段になってしまうことがある。
- ・ わからないときなど、その旨を伝えにきてくれない。

②休憩時間など仕事・作業以外の場面にて

- ・ 冷蔵庫のお茶（従業員が個人的に入れていた）を飲んでしまう。

- ・ 実習先の備品（紙や筆記用具）を勝手に使ってしまう。
- ・ トイレの使い方が良くない（紙を大量に使う、汚してもそのままにするなど）。
- ・ 休憩室のテレビのチャンネルを勝手に変える。

このほかにもいろいろ挙げられるが、最近では特に自閉症スペクトラムとされる生徒が、休憩時間に何をすれば良いかわからず、困っているケースがある。このことを踏まえて、近年では特に支援度の高い生徒だけでなく、実習開始時において教員が長時間現場について、一日の流れや決まりを作っていくことを重要視し、取り組んでいる。次項でその例を紹介する。

3 事例

本校生徒および卒業生の事例を報告する。

(1) 困らない環境を整えた A の事例

① 概要とプロフィール

E 食材配達業での実習。作業スピードは速くないが、まじめでコツコツと続けて取り組む。物の大小や向きなどを捉えることが苦手。大体の指示は理解できるが、一度に多くのことを言われたり、例示がなかったりする場合はわからないことがある。そんな時はなんとか自分でやってみようと努力したり、必要以上に慎重に取り組んだりし、時間が余計にかかってしまう。

② E 社での実践

実習初期の4日間は教員が終日ジョブコーチに入り、一日の仕事の進め方や、仕事内容の構造化を図った。主な内容は以下のとおりである（表2）。

表2：Aの主な仕事

1: 汚れた通い箱やシートの洗浄・運搬 発泡スチロール製の通い箱やシートの汚れを洗剤で洗う。その後は大きさをそろえて干す。
2: 畜冷剤の洗浄と分別・パレットへの整頓 2種類の畜冷剤を流しで水洗いし、パレットに分けてならべる。1つの台車に10段のパレットを積んで、冷凍庫に入れる準備をする。
3: 通い箱の整頓など 返却されてきた通い箱を18段ずつ積み上げる。濡れているものは拭き取り、汚れているものは抜き出して翌朝に洗浄するため洗い場へ運ぶ。

Aは習得に時間を要するため、一緒に教員も取り組ませてもらう中で、Aの困りそうな点をピックアップしていった。そして、以下のような環境設定を行い、一人で仕事を進めて行けるように支援を行っていった（抜粋・表3）。

表3：Aに対する環境設定の例

・ 通い箱を洗う際に、水量の調整に悩む点があったので、蛇口にマジックで印をつけて、それが手前に来るとちょうど良いようにした。
・ 畜冷剤を10段積んで台車を動かすには力が必要なので、5段積んだ時点で所定の位置に動かすようにした。また、その目安として5段目を積んだ高さ10段目の高さの壁にビニールテープで印をつけ、数える必要をなくした(写真1・2)。
・ 虫の侵入を防ぐために洗い場と保管場所の間にシャッターがある。空の通い箱をワゴンで運ぶ際に開け閉めが必要となり、どこまで上げたらよいか分かるように、シャッターの外枠にテープを張った(写真3・4)。
・ 畜冷剤を並べるパレット置き場に、使ってはいけないものがあるので、それには赤いビニールテープを張った。
・ 一度に洗う畜冷剤の量、パレット(台車)の置き場所をあらかじめ設定しておいた。



写真1・2 蓄冷剤を積み目安
5段目と10段目のところにテープを張っている

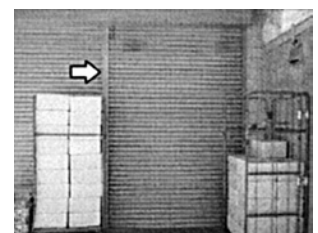


写真3・4 シャッターを開ける高さの目安
矢印のところにテープを張っている

表3に挙げられた課題について、ジョブコーチで入る教員間と企業との連絡で、わかりやすくシールを貼るなどして、Aが困らない、やり直しができない状況をひとつひとつ作り上げていった。

③ 取り組んでみて

当初は、A本人がわからなくて何度も繰り返し

確認し、作業スピードが落ちていたが、いくつかの課題をこれでクリアできたことにより、全体の作業量は増えた。後に、D社で雇用が決定し勤務しているが、現在は障害者職業センターのジョブコーチ制度を活用しながら、さらなるスキルアップを目指しているところである。

(2) 作業の進み具合がわかる Bの事例

①概要とプロフィール

F畜産業での清掃実習。Bは就労の意欲はあるが、作業スピードは速くはない。集中の持続に課題があり、単独で仕事を進めるには、区切りや目安があると良い場合がある。大体の指示は理解できるが、一度に多くのことを言われたり、例示がなかったりする場合はわからないことがある。そんな時は手が止まってしまう。

②F社での実践

実習初期の5日間は教員が終日ジョブコーチに入り、一日の仕事の進め方や、仕事内容の構造化を図った。主な内容は以下のとおりである（表4）。

表4：Bに対する環境設定の例

<ul style="list-style-type: none"> 敷地内を清掃していく際に、必要な道具類を取り忘れることがあるので、一輪車にすべて置くような形で片づけ、確認する量を減らした。
<ul style="list-style-type: none"> 今日どこまで掃除をしたか、明日はどこから行えば良いかがわかりにくいので、敷地を番号で区切り(図1)、チェック表を作成した。また一日で行なうべき数も示し、作業量の向上と安定化を図った。

③取り組んでみて

屋外での清掃ということで、手順や流れは身につけることができ、作業を進めることができるようになった。しかしながら、天候などによって日によって汚れている場所が違うので、重点的にきれいにすべき場所が変わるため、汚れをよく見て臨機応変に取り組んでいくことには難しさがあった。敷地の番号化やチェックリストの活用については、他の生徒のケースでも活用している。

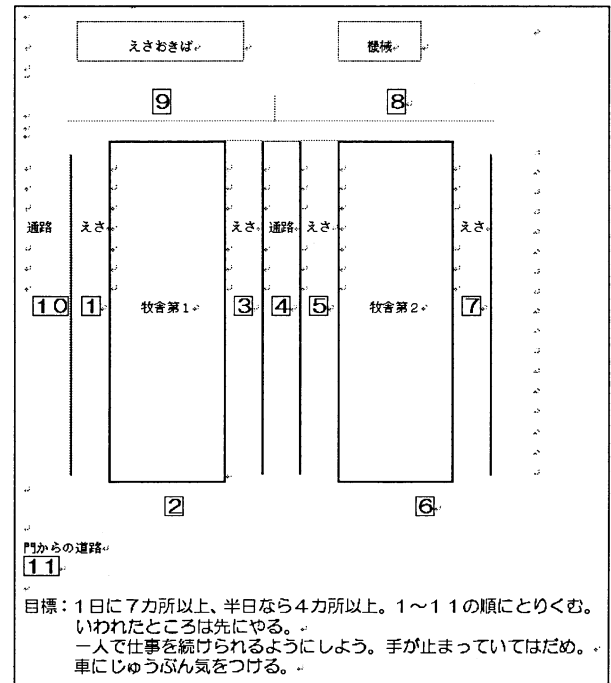


図1 作業を行う上での敷地の割り振り

(3) 休憩時間などの調整をした Cの事例

①概要とプロフィール

G印刷業での実習。Cは最初に例示と留意点を丁寧に伝えることで理解ができ、自分で活動を基本に忠実に進めることができる。就労の意欲はあるが、作業スピードは速くはないが、慎重に丁寧な作業を続けることができる。自分からかかわりを求めることは少ないが、必要なときにこの人に言えばよいということを示しておけば、確実に報告などをすることができる。

②G社での実践

実習初期の1日半の間は教員が終日ジョブコーチに入り、一日の仕事の進め方や、仕事内容の構造化を図った。主な内容は以下のとおりである（表5）。

表5：Cに対する環境設定の例

<ul style="list-style-type: none"> 書類の封入作業をはじめ、新しい作業を始める際には一通りの手順を例示する。また、出来上がりの状態を必ずつくり、見本として見えるところに置く。
<ul style="list-style-type: none"> 完成品や材料などの置き場所についても、例示のときに設定しておき、補充の仕方なども伝えておく。
<ul style="list-style-type: none"> わからないときや困ったときに、誰に伝えたらよいか、担当の人を決めておく。必要に応じてその人がいない場合は誰に言えば良いかも伝えておく。
<ul style="list-style-type: none"> これらの留意点について、紙に書いて示す。
<ul style="list-style-type: none"> 休憩時間や昼食の時間など、タイムテーブルも初日に設定しておき、見えるところに掲示しておく。

Cのケースは、仕事そのものだけではなく、困ったときの対応の仕方や、スケジュールについても実習当初に現場で設定し、例示などは会社の方の協力も仰ぎながら取り組んだ。写真5では、Cが作業している左側に見本、右端にタイムスケジュールを示している。



写真5 作業台と見本などの配置

③取り組んでみて

Cは、理解する力が高いので、すぐに手順や決まりごとをつかみ、わからない際には指定した従業員に声をかけることができた。休み時間についても、スケジュールをもとに、自分で時間を守ってとることができ、実習2日目には、一人で基本的な作業を進めることができるようになった。

同様に、休憩時間をどのように過ごしたらよいかなど、課題のある生徒についても最初に持ってきた本を読む、もって来たノートに絵を書くなど、活動を一緒に決め、それを紙に書いて示したケースがいくつかある。休憩時の活動に対する準備から片づけまで自分でこなし、仕事に取り掛かることができる場合も多く見られた。

4 事例などこれまでの取り組みから

これまでの実習でも、目に見える環境設定だけでなく、材木を隙間なく積む作業では、教員と一緒に取り組む中で「ぴたっ」という言葉で、隙間なく置くということを意識させたり、教員と一緒に作業をし、その動きから作業のペース作りを行ったりするなど、特に実習の初期には、一緒に取り組むケースは多かった。近年では、実習先や作業内容の多様化の流れと、生徒一人ひとりの特性により特化した支援の必要性から、様々な環境設定が重要になっている。その中で現場実習での

教員が生徒に対してどう支援していくかが重要になってきている。現在、それから今後の現場実習においても、生徒の実態と特性をしっかりと把握した上での支援は特に実習初期においては丁寧に行っていく必要があるといえる。

卒業後、一般企業や福祉事業所での仕事を行うにあたって、ケースによっては引き続き支援をしていく必要がある。そのために、在学時から関係機関と連携しながらの支援を行っていききたい。

5 まとめとして

今回取り上げた3つのケースだけでなく、実習開始時に本人の課題にどう向き合った環境を設定していくかを会社と話し合いながら作っていったことはとても有効である。そのことが企業の心配や負担をいくつか軽減し、それが生徒の不安や困り感を少なくすることができた。そして、早い段階から本人の持っている力を十分に発揮できる環境になっている。

それには、教員が実習時に一緒に動いたり、会社の方の話をよく聞いたり、実際に協働することで本人に対する環境設定で何が必要なのかがよくわかるということが言える。普段の学習活動についても生徒の目で一緒に動いてみるということが大切であると言える。

また、今後も課題は生じてくると思われるので、継続した連携を関係機関と一緒に設定していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 高知大学教育学部附属特別支援学校：研究紀要21, p.147 (2012)

知的障害者雇用事業所における業務内容と課題の分析

—高知県内事業所の就労状況に着目して—

○矢野川 祥典（高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭）

是永 かな子（高知大学）

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。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につなげている。また、進路に関する支援会議等により、関係機関や他校との連携を深め、就労促進や就労継続等について情報交換を行っている。

しかし、高知県内の他の知的障害特別支援学校を含めた雇用後の実態把握は十分とはいえず、実際にどういった産業種のどのような業務に従事し、継続雇用のためにはどのような課題があるのか、詳細は不明である。そこで、過去5年間（平成18年～22年）に知的障害特別支援学校卒業生を雇用した事業所（企業及び法人）において、その産業種や障害者が実際に従事している業務内容と課題等を明らかにしていく。これにより、知的障害児が一般就労を目指すうえで、学校在学時にどのような業務や課題を意識して職業教育を展開すればよいのか、考察することを目的とする。

2 方法

本研究本研究はアンケートの郵送による配布・回収の調査研究の方法を用いる。配布数は84で、回収数が24、回収率は28.6%であった。調査実施期間は、平成23年8月末から9月末日の期間とした。調査内容は、第1に、回答のあった24事業所における形態、第2に、雇用者の実態、第3に、雇用者の実際の業務内容、第4に、障害者雇用における課題と評価、である。

3 結果

(1) 事業所の形態

①産業分類

まず、回答のあった24事業所の産業種について、示す（表1-1）。

表1-1 産業分類（回答数24 無記入1）

産業種	社数	割合
医療,福祉	5社	20.8%
卸売業,小売業	5社	20.8%
製造業	4社	16.7%
サービス業	4社	16.7%
運輸業,郵便業	3社	12.5%
農業,林業	1社	4.2%
生活関連サービス業,娯楽業	1社	4.2%

「医療、福祉」と「卸売業、小売業」が5社で20.8%と最も多く、次いで「製造業」「サービス業」等となっている。

②従業員数

ここでは、事業所全体の従業員数について示す（表1-2）。

表1-2 従業員数（回答数16 ※調査時の雇用率算定人数で表記）

従業員数	社数	割合
56人未満	9社	53.3%
56人以上100人未満	3社	20.0%
100人以上300人未満	2社	13.3%
100人以上300人未満	1社	6.7%
その他(1800人)	1社	6.7%

56人未満の企業が9社で53.3%と半数以上を占める。ここから、障害者雇用率達成義務のない中小企業が、高知県の障害者雇用を支えている事が分かる。

(2) 雇用者の実態

①雇用者の障害種

次に、各会社における障害種別雇用者を集計し、人数及び割合を示す（表2-1）。

知的障害者の雇用が37人で54.4%と過半数を占める。次いで身体障害者が25人で36.8%と多く、精神障害者と発達障害者の雇用が比較的少ない。

表2-1 雇用者の障害種（回答数21社：総数68人）

障害種別	人数	割合
知的障害	37人	54.4%
身体障害	25人	36.8%
精神障害	4人	5.9%
発達障害	2人	2.9%

②勤続年数

次に、各会社の雇用者の勤続年数を集計し、人数と割合について記す（表2-2）。

表2-2 雇用者の勤続年数

年数	人数	割合
① 1～3年	35人	55.6%
② 4～5年	3人	4.8%
③ 6～10年	10人	15.9%
④ 11～15年	4人	6.3%
⑤ 16～20年	7人	11.1%
⑥ 21～25年	2人	3.2%
⑦ 26～30年	1人	1.6%
⑧ 31～35年	0人	0.0%
⑨ 36～40年	1人	1.6%

各会社の雇用者における勤続年数は、①「1～3年目」が35人で55.6%と半数以上を占め、②「4～5年目」の3人を合わせると38人で60%に達する。さらに③「6～10年目」までの10名15.9%を加えると48人で75.9%と8割弱を占める。④「11～15年目」は4人で6.3%と減少するが、⑤「16～20年目」は7人で11.1%と多いことが分かる。21年目以降は減少傾向にある。

③労働時間

次に、雇用者の週所定労働時間の割合について、以下に示す（表2-3）。

表2-3 週所定労働時間の割合（回答21社：総数70人）

労働時間	雇用者数	割合
20時間以上30時間未満	8人	11.4%
30時間以上40時間未満	35人	50.0%
40時間以上	27人	38.6%

週所定労働時間は、「30時間以上40時間未満」が35人で50.0%と過半数を占めている。また、「40時間以上」が27人で38.6%と4割弱を占めており、比較的、長時間勤務が保障されていることが分かる。「20時間以上30時間未満」の短時間労働者は8人で、11.4%に留まっていることも分かった。

(3) 雇用者の業務内容

①雇用者の業務内容

雇用者が実際に携わっている業務内容について、その結果を示す（表3-1）。

表3-1 雇用者の業務内容（回答21社：総数70人）

事業所	雇用者数	業務内容
A社	9人	製造ライン8、商品運搬1
B社	8人	事務3、運転手2、仕分け作業3
C社	7人	作業員5、指導員1、運送員1
D社	6人	事務2、工務1、販売3
E社	6人	仕分け4、製造ライン2
F社	6人	清掃5、事務1
G社	5人	一般廃棄物収集5
H社	4人	調理・清掃1、あんま・はり・施術1、事務(電話受け)1、介護補助1
I社	4人	配達1、事務1、区分作業2
J社	2人	ハウスキーパー2
K社	2人	シュレッダー・清掃2
L社	2人	梱包作業2
M社	1人	製造ライン
N社	1人	製造ライン
O社	1人	倉庫作業
P社	1人	製造ライン
Q社	1人	製造(惣菜)
R社	1人	洗濯
S社	1人	運搬
T社	1人	清掃

②業務内容の分類

次に、上記の集計結果を「厚生労働省編職業分類」に基づいて分類し、示す。なお、事業所からの回答（H、K社）で、1名が複数の業務にまたがっている回答があった。このケースでは、該当者の主な業務を特定できないため、それぞれの分類に加算している。また、知的障害特別支援学校卒業生のみならず、他の障害種の従業員も含まれていることを確認しておく（表3-2）。

表3-2 「厚生労働省編職業分類」による分類一覧（回答数73）

分類	人数	割合
専門的・技術的職業	2人	2.7%
事務的職業	10人	13.7%
販売の職業	3人	4.1%
サービスの職業	4人	5.5%
生産工程の職業	24人	32.9%
輸送・機械運転の職業	2人	2.7%
運輸・清掃・包装等の職業	28人	38.4%

「運輸・清掃・包装等」従事者が28人で38.4%

と最も多く、次いで「生産工程」従事者が24件で32.9%、「事務」従事者が10件で13.7%と続く。この3分類で52件、85.0%と大多数を占める。

(4) 障害者雇用における評価と課題

①雇用者の評価

次に、現在雇用している障害者の評価について、その結果を記す(表4-1)。

表4-1 現在雇用している障害者の評価(※複数名雇用の企業は複数回答可 回答数23)

項目	回答	割合
満足	3	13.0%
おおむね満足	16	69.6%
やや不満	1	4.3%
不満	0	0.0%
どちらともいえない	3	13.0%

「おおむね満足」が16件で69.6%、「満足」が3件で13.0%となる。これら二つを合わせると8割方、おおむね満足していることが分かる。これに対し「やや不満」が1件で4.3%、「どちらともいえない」が3件で13.0%、という結果となる。

②雇用における課題点

次に、障害者雇用の現状で課題となる点について、その結果を記す(表4-2)。

表4-2 雇用における課題点(3項目以内の選択回答数38)

項目	回答	割合
①短時間勤務など勤務時間	2	5.3%
②休憩時間など休養	1	2.6%
③配置転換・担当職務など人事管理面	5	13.2%
④通院・服薬など	0	0.4%
⑤通勤手段	4	10.5%
⑥施設・設備・機械の改善	3	7.9%
⑦工程の単純化など職務内容の見直し	4	10.5%
⑧業務遂行を援助する者の配置	7	18.4%
⑨専任の担当者の配置など相談支援体制の確保	4	10.5%
⑩研修・訓練等の機会提供	5	13.2%
⑪その他	1	2.6%
⑫配慮は特にしていない	2	5.3%

⑧「業務遂行を援助する者の配置」が7件で18.4%、⑩「研修・訓練等の機会提供」が5件で

13.2%、⑤「通勤手段」と⑦「工程の単純化など職務内容の見直し」、⑨「専任の担当者の配置など相談支援体制の確保」、がそれぞれ4件で10.5%、⑥「施設・設備・機械の改善」が3件で7.9%、等となっている。また、⑫「配慮は特にしていない」が2件で5.3%となっている。

③新規雇用における課題点

次に、新たな障害者雇用を実施するにあたり、課題となる点について、示す(表4-3)。

表4-3 新規雇用における課題点(3項目以内の選択回答数25)

項目	回答	割合
①担当業務の選定が難しい	9	36.0%
②周囲とのコミュニケーションが心配	1	4.0%
③職場設備の改善が必要	2	8.0%
④雇用形態・賃金の設定が難しい	0	0.0%
⑤作業の効率性が心配	3	12.0%
⑥専任の担当者を配置することが難しい	2	8.0%
⑦労働時間の設定が難しい	0	0.0%
⑧通勤手段の確保が難しい	0	0.0%
⑨研修・訓練の実施等が難しい	0	0.0%
⑩既に法定雇用率を達成している	2	8.0%
⑪障害者に限らず従業員全体の増員が困難	5	20.0%
⑫その他	1	4.0%

①「担当業務の選定が難しい」が9件で36.0%、⑪「障害者に限らず従業員全体の増員が困難」が5件で20.0%、⑤「作業の効率性が心配」が3件で12.0%、等となっている。また、⑫その他1では「雇用者側の経営状況」という回答であった。

4 考察

第1の「事業所の形態」における「産業分類」では、「医療、福祉」の事業所数が「卸売業、小売業」と共に最も多く、ここから、近年の高知県における障害者就労状況が明らかになっている。障害者雇用率の算定と相まって、「医療、福祉」に対する障害者就労の期待は高まっており、実際に就労者数は年々増加傾向にある。その傾向が裏付けられた。「従業員数」では、56人以下の中小企業が過半数を占めている。「医療、福祉」の事業所では、56人以上の雇用率達成義務に係る法人や企業が大半であると思われるので、「卸売業、小売業」や「製造業」「サービス業」等の産業種

における障害者雇用義務が課せられない中小企業で、多く雇用されていることが考えられる。

第2の「雇用者の実態」における「雇用者の障害種」では、知的障害の就労者が半数以上を占めているが、これは、平成18年度～平成22年度における県内の特別支援学校卒業生の雇用企業を対象とした調査のため、知的障害者の雇用者数が多い結果となっていることも考えられる。「勤続年数」では、1年目から3年目内の就労者が圧倒的に多く過半数を占めている。これは、調査対象を平成22年度から平成18年度の間に特別支援学校から採用した事業所に特定したため、このような傾向が顕著に表れたと思われる。「労働時間」では、30時間以上40時間未満、及び、40時間以上の就労者を合わせると9割弱となり、ほとんどの就労者が一定の勤務時間を保障されている。これは、知的障害者就労に対する雇用率算定のため、30時間以上を確保するねらいもあったため、と思われる。ただし、平成22年7月から20時間以上30時間未満の短時間労働者に対する算定方法が変わり、0.5人としてカウント(重度知的障害者の場合1人)されることになった。こうした算定方法の改正が、雇用形態に影響を及ぼしたか否かは、今後の調査で明らかにしたい。

第3の「雇用者の業務内容」では、事業所の記述により製造ラインや仕分け、清掃等の従事者の多さが明らかとなったが、この集計結果を「厚生労働省編職業分類」に基づいて分類を行った。最も多かった「運輸・清掃・包装等従事者」をさらに中分類で示すと、倉庫作業従事者や清掃従事者、産業廃棄物処理業従事者が含まれ、記述内容を裏付ける結果となった。また、記述からは詳細な業務内容が特定できないケースもあったが、分類結果により、上記の業務に携わる就労者が多いことが考察される。また、「事務従事者」が10件で13.7%と3番目に多いが、身体障害者の就労者が多いことが予想され、知的障害者の就労は、「運輸・清掃・包装等従事者」と2番目に多い「生産工程従事者」に集中していることが考えられる。

第4の「障害者雇用における評価と課題」における「雇用者の評価」では、8割方おおむね満足しており、上記の雇用にあたり重視する点や課題等に対して、一定の評価を得ていることがうかがえる。「雇用における課題点」では、

「業務遂行を援助する者の配置」や「配置転換・担当職務など人事管理面」、「研修・訓練等の機会提供」が多く件の数を集めているが、同様に本人支援のために環境を整えることを課題としていることがうかがえる。「新規雇用における課題点」では、「担当業務の選定が難しい」が最も多く、事業所側として障害者雇用に関して認識しながらも、現状として業務の選定に困難さを感じていることが考えられる。また、「作業の効率性が心配」との回答も複数あることから、障害者に対して一定の作業効率を望んでおり、担当業務の選定とあわせて、今後、環境設定を整える必要性を感じる。

5 おわりに

障害者雇用企業の運営形態は「医療、福祉」の事業所数が最も多いことが分かったが、高知県の抱える高齢化や過疎化、産業労働人口の減少といった背景や今年度改定された障害者雇用率を追い風として、今後、さらに注目される産業種であることは、間違いないであろう。また、知的障害者が従事している業務内容は「運輸・清掃・包装等従事者」と「生産工程従事者」に集中していることが明らかとなった。今後、聞き取り調査等により、実際の業務内容に関してさらに詳細な実態把握を行い、卒業生の継続雇用や学校現場での職業教育に反映させられる分析を進めていきたい。

今後の課題としては、障害者雇用企業が当事者支援のために、業務内容を含めた環境整備の必要性を意識しているものの、同時に担当業務の選定の困難さを感じている点にある。障害者雇用率制度が改正され、雇用拡大の機運が高まっている今、障害者が担う業務の選定に関して関係機関との連携により、積極的に提言していくとともに、合理的配慮に関する提言もあわせて求められている。

【連絡先】

矢野川祥典

高知大学教育学部附属特別支援学校

e-mail: yos-ya@kochi-u.ac.jp

やってみせ・言って聞かせて・させてみて・褒めてやらねば ～NPO法人美作自立支援センター 30年の実践～

- 田中 誠 (就実大学/就実短期大学 教授)
宇川 浩之・矢野川 祥典 (高知大学教育学部附属特別支援学校)
石山 貴章 (就実大学)
薬師 浩司 (有限会社ヤクシ/NPO法人美作自立支援センター)

1 はじめに

NPO法人美作自立支援センターは「有限会社ヤクシ」として、岡山県美作市の自然豊かな湯郷温泉街の近くにおいて、昭和60年に創業した。創業から、兵庫県加古川の染色会社より繊維加工の依頼を受注し、繊維を機械に掛け、加工している。近年は自動車金属部品の最終検査も請け負っている。「有限会社ヤクシ」は約30年前から障害者の雇用を始め、現在は33名の障害者の方々が働いている。

代表者の薬師浩司氏(以下「薬師」という。)は学校卒業と同時に先代社長(父親)の後継者として、就労支援を実践し、NPO法人美作自立支援センター、平成21年12月より生活環境の向上や支援者数の充実を考え就労継続支援A型事業所「スタート・ワーキング・サポート」を立ち上げ現在に至っている。

2 研究目的・方法

有限会社ヤクシ・NPO法人美作自立支援センター30年に及ぶ障害児・者の雇用継続支援における薬師のヒューマニズムを報告する。

代々、障害児・者雇用に取り組まれている薬師に障害者雇用始めた動機～家族のような絆に関して訪問インタビューを行った。

3 雇用の動機

家内工業であった昭和58年。ハローワークの担当者から「倒産で失業した知的障害者二名の住まいと仕事を提供してくれないか」と、依頼されスタートした。2名の方は社員宿舎で生活していたため、仕事と生活の場を同時に失い、先代社長が快く2名を自宅に迎え入れ、寮ができるまでの4年間、家族との共同生活を始め、同じご飯を食べ同じお風呂に入り常に行動を共にした。さらに当

時の心境を薬師は以下のように振り返る。『両親が主に、生活の支援をしていたので、自分は仕事中心に動きました。以前から取引先で障害のある方と接する機会がよくありましたので、違和感なく一緒に生活も仕事も始められました。』

4 地域の理解

約30年前、世間では障害者に対する理解が、今より得にくい時代だった。知的障害者の特性で一点を集中して見てしまうことがあり、そのことが勘違いや苦情に発展してしまっただけでもあった。

『地域の人もどう接していいのかわからなかったと思います。分かってもらうことに無理はしませんでした。利用者さんには『まずは挨拶だけはきちんとして下さいと教えました。歳月が経つうちに、彼らが頑張っていることを地域の方々から理解され、今ではスーパーや道端で会うと彼らに「どんな？大丈夫か？」と声をかけていただくようになりました。』要するに言葉で理解してもらうのではなく、普通に生活や仕事をし続けることで地域の方々とも良い関係が築けている。と、薬師は積み重ねてきた地域での理解を振り返った。

5 成長を見守る

就業時間は午前8時から午後5時まで。新しく入社した人には、慣れるまで本人の希望に合わせて勤務時間を変更し、無理をさせないようにしている。作業内容は先輩の利用者を中心に指導員と協力して時間をかけて教えている。

薬師は、山本五十六の【やってみせ、言って聞かせて、させてみて、褒めてやらねば、人は動かじ】を精神的支柱としている。

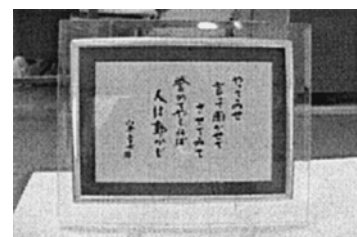


写真1(薬師提供)

まずは『習うより慣れろ、「職人」になろうと呼びかけている。』

薬師の精神は、彼らと仕事をする上では、決して焦らない、無理をさせない。彼らは、いつ伸びるかわからない。ある時期がくるとビックリするぐらい急成長する。マニュアルではなく、その人その人に合わせ仕事ができるようになることよりも、まずは環境に慣れ親しみ、仲間をつくり増やしていくことができるような支援を行い、「焦らず・慌てず・諦めず」各個人の成長をゆっくり見守っている。

6 信頼関係

利用者を代表して、2名からの話を聞いた。

Mさんは、中学校を卒業後、地元の企業に就職したが、環境に馴染めず半年で退職後「当社」に就職した。仕事内容は『糸を機械でポビンに巻きつけるポジションです。はじめは難しくて、何度も失敗の繰り返しでしたが、努力して頑張りました。』

Mさんは、今年で勤続26年目になる。糸巻きの仕事では、リーダー的な存在である。『仕事では自分の仕事だけでなく、後輩の仕事まで考えます。他の人に分かりやすく教えて、その人が上手にできた時が嬉しい』と。とても後輩想いで明るい笑顔の中にしっかりとした責任感があるようだ。今後の目標を聞いてみた。

『皆で頑張ってもっと会社を大きくせんと。』と、夢を膨らませていた。

Mさんは、入社して寮ができるまで、薬師の家で生活していた。その分、会社や薬師に対する思い入れが強く家族のような絆を持ち続けている。

知的面と視覚面に障害のあるKさんは、勤続25年目で糸巻きの作業をしている。Mさんと同じく初めは不安が大きかったようである。

Kさんは、『仕事を覚えるのに時間がかかりました。随分苦労しました。人並みに仕事ができるようになった時はとても喜び感激しました。薬師のお母さんにも喜んで報告し、出来るまで周りが見守ってくれたことに感謝しています。』

薬師の人を思いやる精神（こころ）が、利用者に自信をもたせ・成長させて、社会に貢献している人物を排出していることがうかがえる。

7 これからの課題

現在、利用者の最高齢は62歳である。労働のピークからいうと作業能力は、五割程度に落ち、当たり前のことであるが利用者の加齢・高齢・重度化が進んでいる。と薬師は評している。『少しでも長く働いてもらうためにはどうしたらいいか考えているが、行政や福祉関係者、仕事上の先輩たちとも話し合っているが、現時点では答えがでていない。』そこで、薬師は加齢・高齢化への対応として、繊維（屋内）作業の仕事ができなくなれば、次へのステップとして農（ハウス・路地栽培）に着手している。



写真2
（ハウス「トマト」栽培）



写真3
（作州黒豆栽培）

薬師は『小さい事業所が、県北で一番多く障害者を雇用していることは決して良いことではないと思っています。現に公共交通機関も減少、冬は雪や道路の凍結といった交通事情で通勤の問題もあります。働きたい気持ちを持っている障害児・者はまだまだいます。障害児・者雇用を難しく考えるのではなく、事業所にとってもそこで働く人にとっても必ず大きなプラスになりますので障害児・者雇用に積極的になって頂きたいです。』

8 むすびに

先代から薬師に伝わり30年の障害者雇用継続支援の実践は、家族のような絆を大切にされた事業所である。訪問インタビューにおいて薬師からは失敗という言葉は出なかった。笑顔で利用者を支える障害者雇用におけるナショナルリーダーであった。

【連絡先】

田中 誠 e-mail: makoto_tanaka@shujitsu.ac.jp

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（４） －疲労を軽減するための支援の取組－

○阿部 秀樹（障害者職業総合センター職業センター企画課 職業レディネス指導員）
加藤 ひと美・佐善 和江・渡辺 由美（障害者職業総合センター職業センター企画課）

1 目的

障害者職業総合センター職業センターでは、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。プログラムでは、グループワーク形式の就労セミナー、作業、個別相談を組み合わせる支援を行っている。特に、支援効果を得るためには、作業場面での特性に応じたきめ細かな支援や課題設定が重要であると考えられる。本発表では、作業遂行において上手く疲労をコントロールできない事例について、疲労を軽減するための支援の取組を考察したい。

2 方法

(1) 対象

A（男性、40代）。広汎性発達障害・うつ病・強迫性障害。年少期から友人がおらず、ひとりで過ごすことが多かった。大学卒業後、B社に入社。15年後に課長に昇進するが、課長としてのマネジメントがうまくできない状況であった。このころから不眠や希死念慮が出始め、Cメンタルクリニックでうつ病と診断された。その後休職し、D病院での入院を契機に、広汎性発達障害、強迫性障

害の診断を受けた。発達障害を開示して復職するものの、1年程度で再び休職に至った。

WAIS-Ⅲの検査結果（D病院入院時に実施）は、全検査IQ123、言語性IQ129、動作性IQ110、言語理解126、知覚統合114、作動記憶119、処理速度105。D病院の医師から「知的能力は高いが、一方で問題を聞き直す等作動記憶の不全感や、慎重さにより処理速度が遅くなる。完璧主義で溜めこみやすく、結果として疲労を蓄積しやすい」等について、フィードバックを受けている。D病院には月1～2回通院し、抗精神病薬、抗不安薬、睡眠導入薬を組み合わせる処方されている。

プログラムの利用相談時において、求められていないにもかかわらず、自分についてまとめた多くの資料を持参することが見られ、完璧主義で疲労を蓄積しやすい特性がうかがわれた。

(2) 実施期間及び内容

プログラムの期間は13週間（月～金、10:15～15:20）。本発表では、作業場面における疲労軽減の取組について支援経過を踏まえて考察する。プログラムで行った作業内容は、表1のとおりである。

表1 プログラムで実施した主な作業と本事例での目的

MWS (ワークサンプル 幕張版)	事務課題、OA課題、実務課題の計11種の作業課題。本事例では、11種すべてを実施した後に、主として、作業日報集計(指示された作業日報について電卓を用いて集計する事務課題)、検索修正(PCを用いて修正指示用紙と画面上のデータを照合し、修正するOA課題)、ブラグタップ(複数部品についてドライバーを用いて組み立てる実務課題)を、作業と疲労との関係を把握する目的で実施した。
園芸・製菓作業	園芸作業は、種や苗をプランターに植える作業で、製菓作業はマドレーヌを作成する作業。マニュアル作成技能トレーニングの1つとして実施。作業方法のモデリングを見てマニュアルを作成した後、作成したマニュアルを見ながら作業を行う。土の入れ具合や材料の混ぜ加減等、曖昧な要素に対する判断が要求される作業。本事例では、マニュアルを作成する際の特性を把握する目的で実施した。
商品管理作業	ピッキング(伝票を見て棚から商品を集める)、検品(伝票とピッキングされた商品の照合)、請求書作成(伝票をもとにPCで請求書を作成)からなる流れ作業。複数の人数で行い、作業者間での報告を伴う。本事例では、メモを取らずに作業方法のモデリングを見るのみで実施し、短い手順の作業はメモがなくても記憶できることを把握する目的で行った。
メモ帳作成	印刷、ミシン線入れ、製本、断裁からなる手順の多い作業。本事例では、商品管理作業に続き、詳細にメモするのではなく、簡潔なメモ取りを行うためのポイントを把握することを目的として行った。具体的には、覚えきれない長い手順に対し、メモを取らずに作業方法のモデリングを見るのみで実施し、作業後に忘れた手順を振り返ることで、メモ取りのポイントの絞り込みを図った。
千代紙コースター	はさみやのりをを用いた紙製品の製造作業。本事例では、メモ帳作成作業で把握した忘れやすいポイントに絞ってメモ取りを行い、手順抜けなく作業遂行できるかを目的として実施した。

3 結果・考察

プログラムでの支援経過について、次の3期に分けて考察していきたい。

I期(第1～4週) アセスメント期

II期(第4～9週) ペース配分記録表作成期

III期(第9～13週) 作業時間と休憩時間の調整期

(1) I期(第1～4週) アセスメント期

a 支援方針(図1)

支援開始当初の支援方針は、①作業の得手・不得手について把握する、②作業を通じて疲労のモニタリングを行う、とした。具体的方法として、作業の得手・不得手については、MWS(ワークサンプル幕張版)を用い、疲労については、作業後にヒアリングを行った。

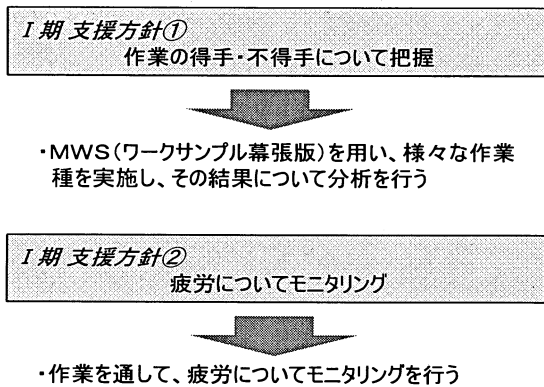


図1 I期の支援方針

b 支援経過と考察(図2)

MWS 11種の作業を行ったところ、多少のミスは見られるものの、作業手順の理解が良く、マニュアルを参照しながら、丁寧な作業遂行が見られた。また、報告や質問等コミュニケーションは、良好であった。職場での報告を行うために、MWS結果に基づいて、作業の正確性や速度、好み等、について自己分析することをすすめたところ、得手・不得手についての的確な分析ができ、写真入りで分かりやすい資料の作成につながった。

作業についての疲労の訴えはなかったが、休日の余暇プログラムには参加せず、家でゆっくり過ごすことを選択したことから、疲労が蓄積していると判断された。朝礼での5分間スピーチでは、発表の2週間前から入念に準備を行い、膨大な掲示資料を作成した。また、ナビゲーションブック作成のオリエンテーションを受けた後に、特に課

題は与えられていないにもかかわらず、参考文献をもとに膨大な資料を作成した。

さらに、園芸・製菓作業でのマニュアル作成では、「記憶に自信がないため、全てを書かないと忘れてしまう。」と発言し、マニュアルに記入しなくてもわかる作業上の留意点等作業方法のモデリングで説明されたこと以外も盛り込みながら、細かく記述していた。そのため、プログラムで指定した時間内では完成できず、昼の休憩時間等を使って、自主的に作業を行っていた。

I期の経過から、セールスポイントとして、作業の理解が良く、丁寧な作業遂行、円滑なコミュニケーション、得手・不得手についての的確な分析力があげられる。それに対し、何事にも全力で取り組み続けるため、その結果、疲労を蓄積してしまう点が課題であった。

I期中にD病院の主治医がプログラムの様子を見学に来た際、「何事も120%で取り組んで疲労を蓄積してしまう傾向があるため、60～70%に力を抑えることを心がける」という指摘を受けており、作業時間(集中持続)と休憩時間の調整が必要であると判断された。

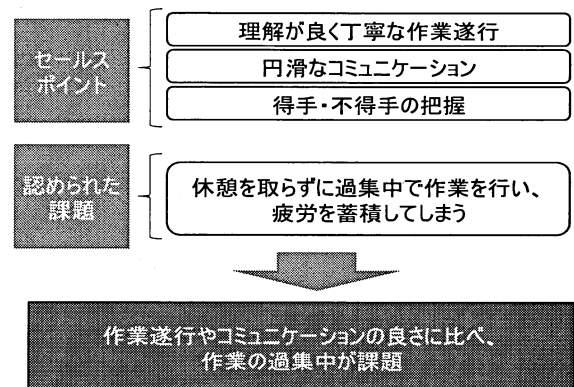


図2 I期の考察

(2) II期(第4～9週) ペース配分記録表作成期

a 支援方針(図3)

I期の経過に基づきII期の支援方針は、①過集中を避けるために、こまめな休憩を入れる(25分間作業、5分間休憩のサイクル)、②ペース配分記録表を自ら作成し、作業ペースと疲労の関係についてモニタリングする、とした。

Ⅱ期 支援方針①
過集中を避けるための支援

・25分作業+5分休憩のペースでの作業遂行

Ⅱ期 支援方針②
疲労をためないための作業時間と休憩の配分への支援

・ペース配分記録表を作成し、疲労の度合いを記録

図3 Ⅱ期の支援方針

b 支援経過と考察 (図4)

こまめな休憩を入れることについて、当初は意識できていたが、作業に集中すると休憩を取り忘れることが見られた。そのため、スタッフは、バイブレーション式タイマーの使用を提案した。その結果、25分ごとの休憩を忘れずに取ることができ、「オーバーヒートする前にクールダウンできる。」と効果的であることの気付きを促すことができた。

ペース配分記録表について、Ⅱ期当初にA自ら作成したもの(写真1)は、作業時間と休憩時間を記録し、疲労度は半日単位でモニタリングするものであった。Aは、疲労について「作業負荷は関係なく『疲労度=作業時間の割合』で、25分(作業時間)÷30分(作業時間+休憩時間)から、疲労度が83%と計算される。」と理解しようとした。

しかし、この考えでは作業負荷の差が考慮されておらず、疲労度のモニタリングがうまくできない様子が見られた。そこで、スタッフは、グラフ形式にすることを提案を行い、縦軸に作業負荷(0~100%)を加え、グラフの面積によって疲労度が詳細に把握できるよう修正を行った(写真2)。

修正したペース配分記録表の記入を通じて、作業の締切りを設けることで疲労度が100%になることが見られた。また、作業以外に、通勤電車の遅れや昼食時の食堂での相席等、イレギュラーな事態で疲労度が高まることが本人の報告により確認された。Ⅱ期の支援を通じて、ペース配分記録表を自ら作成し、疲労度を視覚的に記載することによって「疲労度を客観的に把握することができるようになった。」との効果が得られた。

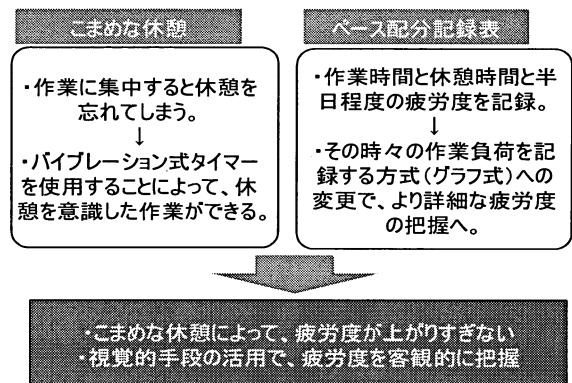


図4 Ⅱ期の考察

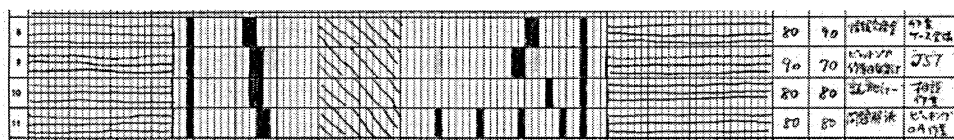


写真1 Ⅱ期当初のペース配分記録表

(写真1の説明)
 ・1日あたり、1行を使用。
 ・左欄の細かなマス目は、活動状況を示し、10分単位の時間軸で表記する。
 ・表記方法:空欄がプログラムでの活動を行っている時間で、黒塗りは休憩時間、斜線は昼休憩、横線はプログラム以外を示している。
 ・右欄は、午前午後の疲労度、およびプログラム内容を表記する。

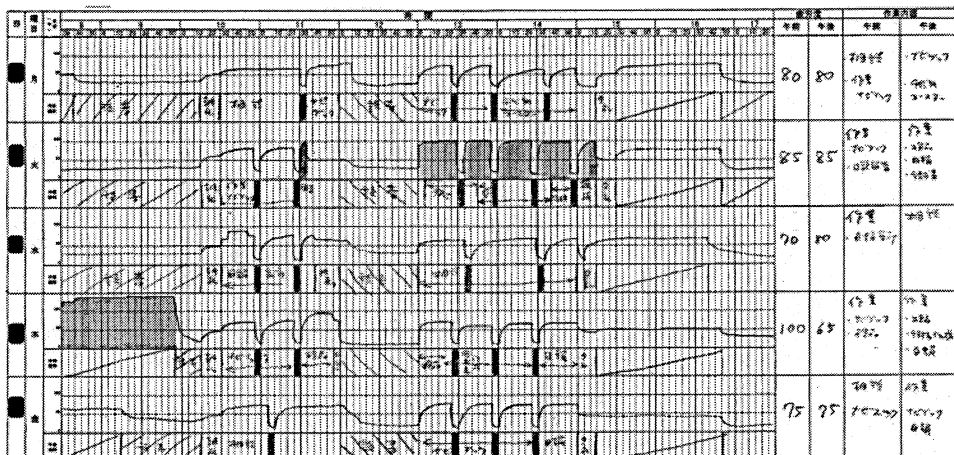


写真2 修正後のペース配分記録表

(写真2の説明)
 ・1日あたり、上段の疲労度のグラフと、下段の活動状況の2行を使用。
 ・左側の10分単位の時間軸は、写真1と同様。
 ・グラフは、その時々疲労度を、後から振り返って記入。疲労度が90%を超えた時は赤、70~90%は黄色で塗りつぶす。
 ・下段の表記方法は、写真1と基本的に同様。プログラム以外の時を見やすくするために、反対向きの斜線へと変更した。
 ・右欄は、写真1と同様。

(3) III期(第9~13週)作業時間と休憩時間の調整期

a 支援方針(図5)

II期の経過に基づき、III期の支援方針は、①疲労度が高くなる要因を把握する、②復職に向け、疲労を意識した作業の仕方の調整を行う、とした。

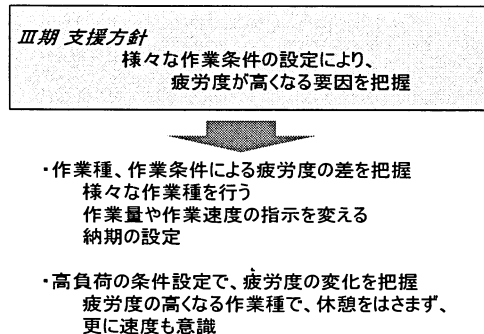


図5 III期の支援方針

b 支援経過と考察(図6)

疲労度が高くなる要因の把握を目的に、Aの了解を得て、時間内に終了できそうにない量の作業にチャレンジする場面を設定したところ、時間内に終了させようという焦りから強い疲労感につながった。次に、同一の作業において、各工程の標準的な処理時間を提示する設定にしたところ、全体の処理に必要な時間を見通すことができ、また、時間内に終了しそうにない作業の対応について、予め指示を受けておくことができた。それにより、焦ることなく作業に取り組み、疲労感が少ないという結果を得た。

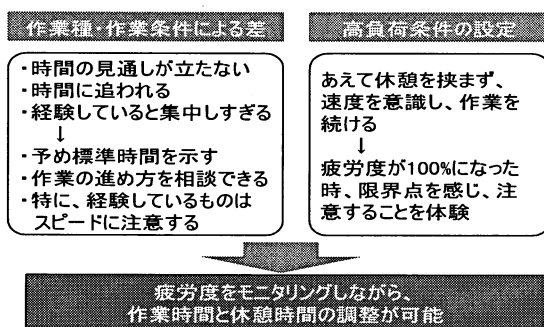


図6 III期の考察

作業種では、MWS作業日報集計において強い疲労を感じる様子が見られたことから、経験を積んでおり、比較的単純な作業では、集中しすぎるため、疲労度が強くなる傾向があると判断された。

そこで、作業日報集計において通常の所要時間(約13分)よりもゆっくと処理する(約18分)こと

を設定したところ、「焦ることなく余裕をもって進められる。」ことが確認された。

また、復職時を想定し、高負荷で作業を行い疲労度の変化を把握することを提案した。疲労度の上がりやすい作業日報集計で、休憩を挟まず、さらにスピードを意識しながら作業を行うと、疲労度が100%となり、「これ以上続けると疲れてしまう。」という限界点を確認することができた。

II期に作成したペース配分記録表により、様々な作業種や作業条件での疲労度をA自身が把握できた。また、視覚的に疲労度の変化を確認することで、疲労度が高くなる要因を把握し、作業時間と休憩時間を調整しながら作業を進めることが重要であるという理解につながったと思われる。

4 まとめ

プログラムでの支援を通じて、図7のような疲労の認識の変化が見られた。疲労が蓄積しにくい作業方法を体験するための段階的な支援として、①作業状況と疲労度の関係を把握する段階、②ペース配分記録表の作成により、疲労度のモニタリングを行う段階、③作業時間と休憩時間を調整しながら、疲労をためないように作業を行う段階と整理することができる。段階的な支援により、作業の過集中を改善し、疲労のコントロールが可能であることが確認できた。

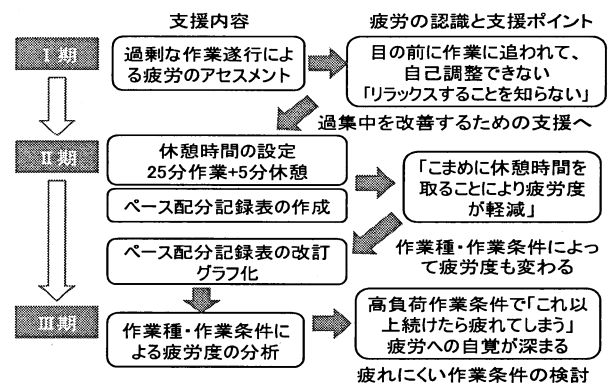


図7 支援内容と疲労の認識の変化

※本発表にあたり、Aご本人ならびに事業所から快く許可をいただいたことを、心より感謝いたします。

【文献】

- 1) 阿部秀樹・加藤ひと美・佐善和江・渡辺由美: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)(2)(3),「第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集」,343-354,(2012)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター:発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアルⅡ、「障害者職業総合センター職業センター支援マニュアル No.4」,(2009)

発達障害者の非言語コミュニケーションに関する特性評価の試み その1 ～曖昧刺激を用いた検査課題と基準値の作成～

○武澤 友広 (障害者職業総合センター 研究員)
望月 葉子・知名 青子 (障害者職業総合センター)
向後 礼子 (近畿大学)

1 研究の背景と目的

発達障害者の支援にあたり、他者の感情を推測する上で重要な「音声」や「表情」といった非言語情報によるコミュニケーションに関する特性評価は有益な情報の一つとなる。このようなコミュニケーション上の特性を客観的に評価できる指標として、障害者職業総合センターで開発されたF&T感情識別検査がある。この検査は喜び、悲しみ、怒り、嫌悪のいずれかの感情を明確に表現した音声や表情に対し、どの感情を表現しているかを被検査者に判断させることで非言語コミュニケーションの特性を評価するものである。

しかし、成人同士のコミュニケーションにおいては、音声や表情に明確に感情が表現される機会は子ども同士ほど多くはない。そのため、感情が明確に表現されない曖昧な音声や表情に関する認知特性を把握することは、職業生活等の対人関係における適応を支援する上で重要である。

そこで、障害者職業総合センターでは、F&T感情識別検査の拡大版（以下「拡大版」という。）として、曖昧な感情表現に対する発達障害者の認知特性を評価するための検査課題の開発に着手した。本発表では、まず、定型発達者データの分析結果に基づく検査刺激の作成過程を報告する。次いで、作成した検査課題を用いた発達障害者のデータ収集に先立って収集した定型発達者のデータの分析結果、及び、作成した基準値を報告する。

2 検査刺激の作成のための調査

(1) 目的

感情が明確に表現されていない曖昧刺激を含む検査課題を開発する。

(2) 被調査者

23-61歳の成人10名（男性4名、女性6名）

(3) 刺激

演劇等で感情表出の訓練を積んだ20代の男女各1名、40代の男女各1名の計4名が、感情的意味を含まない台詞（例：おはようございます）を、音声や表情に感情を込めて発話した様子を撮影した動画。刺激の内訳は、4（演技者）×8（台詞の種類）×7（感情の種類：喜び、悲しみ、怒り、嫌悪、驚き、恐怖、軽蔑）の計224刺激であり、各刺激の提示時間は2～3秒であった。

(4) 調査の手続き

刺激の提示条件は、動画の音声だけを提示する「音声のみ」条件、映像だけをスクリーンに提示する「表情のみ」条件、音声と映像の両方を提示する「音声+表情」条件の3種類であった。各刺激の提示前には刺激の提示を予告するチャイム音と回答欄を指示する番号を5秒間提示した。

調査の内容は、刺激が表現している感情を「喜び」「悲しみ」「怒り」「嫌悪」「驚き」「恐怖」「軽蔑」の中から選択（複数回答可）し、その回答に対する自信の程度（以下「確信度」という。）を3段階（1点：自信がない、2点：自信がある、3点：とても自信がある）で評定することであった。回答は刺激消失後から6秒間の間に回答用紙に記入させた。

(5) 検査刺激の作成

選択肢とした7つの感情それぞれについて、全被調査者の何%がその感情を選択したかを示す一致率を刺激別に算出した。どの感情に関しても一致率が50%以下であり、かつ、確信度の被調査者間平均が2点以下の刺激を曖昧刺激として定義した。ただし、「音声+表情」条件は、他の条件よりも刺激の情報量が多く、曖昧性が低いことから、一致率の基準を「50%以下」から「60%以下」とした。

前述の定義に基づき、拡大版の刺激として各条

件につき9刺激ずつ選定した。ただし、選定した刺激のほとんどは不快感情を喚起する刺激であり、そのような不快刺激を繰り返し提示することは被検査者にストレスを与える可能性があることから、被調査者の全員が「喜び」を選択した快刺激を刺激系列に加えることでストレス緩和を図った。なお、快刺激の提示箇所は刺激系列中2カ所と刺激系列の最後の計3カ所に配置した。また、快刺激の直後には、前述の9刺激とは別の曖昧刺激を配置し、快刺激と共に分析から除外することとした。これは、快刺激によるストレス緩和がその後の評価に及ぼす影響を抑えるためである。以上から、拡大版の各条件を構成する刺激は9（曖昧刺激）×2（反復提示）+3（快刺激）+2（分析対象外の曖昧刺激）=23刺激とした。

3 基準値作成のための調査

(1) 目的

曖昧刺激に対する発達障害者の特性評価を行う際に定型発達者の検査成績を基準とするため、彼らの検査データから基準値を作成する。

(2) 被検査者

18-29歳 ($M=20.8$, $SD=1.80$) の大学生又は大学院生155名（男性83名、女性72名）

(3) 刺激

前節で作成した拡大版検査刺激

(4) 調査の手続き

被検査者には提示された刺激が表現している快-不快の程度を「-4：非常に不快である」から「+4：非常に快である」の9件法で回答させた。つまり、本検査では感情の識別を求めるのではなく、快-不快度の評価を求めている。なお、検査の実施方法はパーソナルコンピュータ（PC）のモニターで映像を提示した個別実施とPCのモニターまたはスクリーンで映像を提示した集団実施の2通りであった。

(5) 分析対象者の選定

曖昧刺激に対する快-不快の評価に関する基準値を作成するに際し、快-不快の判断基準が特異な被検査者のデータについては、分析対象として

適切であるかどうかを検討しておく必要がある。まず、拡大版を構成する刺激のうち、快刺激に対して不快評定（「-4」から「-1」のいずれか）を行った者1名を分析から除外することとした。また、欠損値が認められた1名と回答方法に誤りが認められた1名についても分析から除外することとした。さらに、発達障害を専門とする検査者（第一著者と第二著者）が検査中における行動観察から発達障害の疑いがあると判断した2名、検査後に発達障害の診断を受ける予定があるとの自己申告があった1名の計3名を分析から除外することとした。

上記6名を分析から除外し、分析対象者を149名とした。表1に、分析対象者の概要を示す。

表1 分析対象者

	刺激の提示媒体		
	PC	スクリーン	計
性別	N = 82	N = 67	N = 149
男性：女性	62：20	16：51	77：71
年齢			
平均 ± SD	20.9 ± 1.8	20.7 ± 1.7	20.8 ± 1.7
範囲	18 - 28	18 - 29	18 - 29

(6) 基準値作成のための検討

① 刺激提示媒体の違いに基づく検討

提示媒体がPCのモニターであった82名とスクリーンであった67名の曖昧刺激に対する評定値の刺激間平均の差（図1）についてt検定を実施したところ、いずれの条件についても統計的に有意な差は認められなかった。この結果から、拡大版の刺激をPCのモニターで提示した場合とスクリーンに提示した場合とでは、評定値に大きな違いはないことが示された。

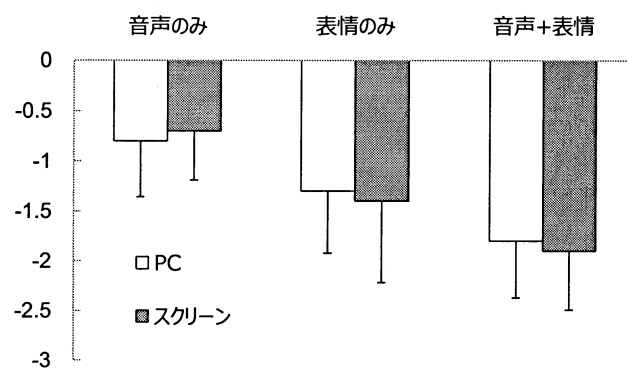


図1 刺激提示媒体別の曖昧刺激に対する評定値（誤差棒はSD）

以上から、提示媒体の種別にかかわらず、拡大版の基準値を作成してよいことが確認された。

②条件による評定値の差

曖昧刺激に対する評定値の刺激間平均について、刺激の提示条件を独立変数とした1要因の分散分析を実施した。その結果、評定値は「音声のみ」条件 ($M=-0.8, SD=0.53$) > 「表情のみ」条件 ($M=-1.3, SD=0.71$) > 「音声+表情」条件 ($M=-1.8, SD=0.58$) の順に高いことが示された ($F(1.8, 268) = 212.6, p<.01$)。この結果から、曖昧刺激の不快感の相対的高さは「音声+表情」条件が最も高いという特性が明らかになった。

③被検査者の性別による評定値の差

曖昧刺激に対する評定値の刺激間平均における性別間の差(図2)について、 t 検定を行った。その結果、「音声+表情」条件のみ女性 ($M=-1.9, SD=0.59$) が男性 ($M=-1.7, SD=0.55$) よりも評定値が有意に低かった ($t(147)=2.4, p<.05$)。

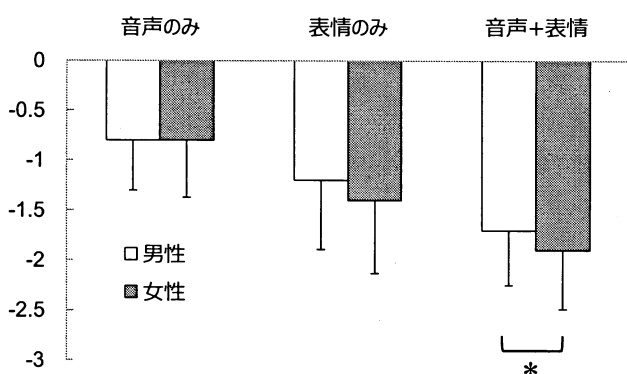


図2 性別の曖昧刺激に対する評定値(誤差棒はSD)

この結果から、音声と表情という複数の非言語情報が入力される事態において、女性は男性より曖昧な感情表現から不快な感情を読み取る傾向が強いことが示された。なお、音声と表情の複数の情報が入力される事態での性差は、明確な感情を表現した刺激が提示される事態についても報告されている¹⁾。

以上から、拡大版の基準値は男女別に作成する必要があることが示された。

④曖昧刺激の提示回数による評定値の差

曖昧刺激は、いずれの検査においても2回ずつ

提示される。つまり、短時間に同一刺激について2度の評定を求められることから、1回目の評定が2回目に影響する可能性が大きい。そこで、各回の評定値間において統計的な差が認められるかについて t 検定を行った。

その結果、「音声のみ」条件で9つの曖昧刺激のうち6刺激、「表情のみ」条件では8刺激、「音声+表情」条件では7刺激において、1%水準での有意差が認められた。また、「表情のみ」条件の1刺激を除き、各条件ともに1回目の提示時点よりも2回目の提示時点の方が、より不快感が低く評定されていた。この結果は、短時間に同一の曖昧刺激が提示された場合、快-不快評定においては不快感が低減する傾向があることを示唆している。

(7)基準値の作成

①基準値の定義

拡大版を構成する刺激のうち、曖昧刺激9刺激(各2回提示)に対する評定値の合計を基準値とすることとした。なお、評定値は「-4」から「+4」の範囲の値をとるため、合計点は「-72」から「+72」に分布することとなる。この得点を全刺激得点とした。

ここでは、基準値を作成するために、全刺激得点をT得点に変換することで、得点分布を正規化している。この際、基準値を性別に作成する必要が示されたことから、T得点の変換は性別に行った。また、T得点への変換には0を起点とする必要があったため、全刺激得点に対して72点を加点した。

以上の過程を経て、今回の被検査者である定型発達者149名の評定値の分布に対して、補正済みの得点が分布上のどの位置に該当するかを検査結果(パーセンタイル順位)として示すための表を作成した。表2に「音声のみ」条件、表3に「表情のみ」条件、表4に「音声+表情」条件の全刺激得点に関する検査結果の一覧表を示す。この検査結果は、今回の被検査者群を基準にした際に「曖昧な感情表現に対して、どの程度、快あるいは不快に偏って判断するか」(表中の「判定」の数値が高いほど不快に偏って判断する傾向が強い)を示す指標として活用できる。

表2 「音声のみ」条件の検査得点と判定の対応表

全刺激得点		分布上の位置	判定
男性	女性		
≤ 46	≤ 45	下位10%	5
47-54	46-54	下位11-30%	4
55-62	55-64	上・下位31-69%	3
63-68	65-69	上位30-11%	2
≥ 69	≥ 70	上位10%	1

表3 「表情のみ」条件の検査得点と判定の対応表

全刺激得点		分布上の位置	判定
男性	女性		
≤ 31	≤ 28	下位10%	5
32-46	29-39	下位11-30%	4
47-57	40-54	上・下位31-69%	3
58-64	55-61	上位30-11%	2
≥ 65	≥ 62	上位10%	1

表4 「音声+表情」条件の検査得点と判定の対応表

全刺激得点		分布上の位置	判定
男性	女性		
≤ 29	≤ 22	下位10%	5
30-36	23-29	下位11-30%	4
37-46	30-43	上・下位31-69%	3
47-54	44-50	上位30-11%	2
≥ 55	≥ 51	上位10%	1

②検査結果を分析する視点

同じ提示条件であっても、曖昧刺激9刺激の1回目の提示時点における評定（被検査者間平均）には、刺激間で不快感に高低が認められた（「音声のみ」条件：「-0.2」から「-2.6」、「表情のみ」条件：「0」から「-2.4」、「音声+表情」条件：「-0.5」から「-3.1」）。

そこで、不快感の低い刺激群を抽出し、独自の基準値を作成し、詳細に検討できるようにした。具体的には、提示条件別に、曖昧刺激の①回目の提示時点における評定値の低い順から3つずつ刺激を抽出し、これらの刺激を「低不快刺激」として、これに対する評定値を分析することを検討している。これは、曖昧刺激の不快感の高さによっ

て、特に不快感の低い刺激に対する発達障害者の認知特性について、詳細に検討することが重要である場合を考慮したためである。今年度収集する発達障害者データの分析において、活用可能性を検討していくこととしている。

4 まとめと展望

本研究では、発達障害者の曖昧な感情表現に対する特性を評価できる検査課題を開発し、定型発達者149名の検査結果に基づき基準値を作成した。そして、検査結果の分析から、下記の検査課題の特性を明らかにした。

- イ 刺激の提示媒体がPCのモニターの場合とスクリーンの場合では評定値に大きな違いはない。
- ロ 曖昧刺激の不快感の相対的な高さは、「音声+表情」条件>「表情のみ」条件>「音声のみ」条件の順に高い。
- ハ 「音声+表情」条件については、女性の方が男性よりも曖昧刺激が不快に評定される傾向がある。
- ニ 全条件の複数の曖昧刺激について、1回目の提示時点よりも2回目の提示時点の方が不快感が低く評定される傾向がある。

今後は、これらの検査課題の特性が発達障害者についても認められるかを検討するとともに、検査結果と彼らの非言語コミュニケーションにおける課題との関連性を調べ、どのような支援の手がかりを提供できるかを明らかにする予定である。

【参考文献】

- 1) Hall, J. A. : Gender effects in decoding nonverbal cues. *Psychological Bulletin*, **85**, p.845-857. (1978)

【連絡先】

武澤友広
障害者職業総合センター
e-mail : Takezawa.Tomohiro@jeed.or.jp

発達障害者の非言語コミュニケーションに関する特性評価の試み その2

～感情語の快不快度及び経験頻度に基づく検討～

○望月 葉子 (障害者職業総合センター 特別研究員)
 向後 礼子 (近畿大学)
 武澤 友広・知名 青子 (障害者職業総合センター)

1 はじめに

F & T感情識別検査拡大版は、非言語コミュニケーションにおける音声や表情からの他者感情の読み取りに関する特性の把握を目的としている。こうした特性の把握は、対人コミュニケーションに困難がある発達障害者の支援において有効な情報となることが期待される。

本検査を発達障害者に適用するにあたり、検査の特徴について明確にしておく必要があることから、本報告では、まず、定型発達者を対象としたデータの分析結果に基づき、感情語（喜び・悲しみ・怒り・嫌悪・驚き・恐怖・軽蔑）に対する快-不快評定、及び、各感情の経験頻度について報告する。さらに、感情語の評定や感情の経験頻度とF & T感情識別検査拡大版における評定値との関連について報告する。

次いで、検査結果を解釈するうえでは、発達障害者の感情場面の理解の特徴（感情語との対応）を把握することも、有効な情報となる場合がある。このため、定型発達者を対象として実施した調査のうち、感情場面の理解についてもあわせて報告することとする。

2 調査の概要

(1) 調査対象：

18-29歳の大学生又は大学院生男女149名
 (男性78名・女性71名)

(2) 調査時期：平成24年11月～平成25年1月

(3) 調査項目：

- ① 感情語（喜び・悲しみ・怒り・嫌悪・驚き・恐怖・軽蔑）に対応する快-不快の程度
- ② 調査時点における直近3か月間の感情経験の頻度
- ③ 感情場面と感情語の対応
- ④ F & T感情識別検査拡大版（「音声のみ」「表情のみ」「音声+表情」の3条件から構成される）

における評定（刺激の構成及び作成過程及び回答方法については「その1」参照）。

(4) 調査方法：(3)の①②③は質問紙への自記式回答、④は検査方法として個別又は小集団で実施。

3 結果と考察

(1-1) 感情語に対する快・不快評定について

感情語（喜び・悲しみ・怒り・嫌悪・驚き・恐怖・軽蔑）に対応する快-不快の程度を「-4：非常に不快である」←→「0：快でも不快でもない」←→「+4：非常に快である」の9件で回答させた評定値を表1に示す（快-不快評定の平均値）。感情語については、快の感情：喜び、不快の感情：悲しみ・怒り・嫌悪・恐怖・軽蔑、快でも不快でもない感情：驚きに評定された。

表1 感情の快-不快評定（男女別）

	喜び	悲しみ	怒り	嫌悪	驚き	恐怖	軽蔑
男	3.8 0.42	-2.1 1.09	-3.3 0.99	-3.4 0.76	0.0 0.65	-2.4 1.22	-2.9 1.06
女	3.7 0.51	-2.2 1.18	-3.3 0.89	-3.3 0.77	-0.1 0.78	-2.8 1.19	-2.6 1.23

(上段：平均値/下段：標準偏差)

また、t検定を行った結果、男女間で回答傾向の違いは認められなかった（有効分析対象者：男性72名/女性66名）。すなわち、感情語に対応する快-不快評定では、性差は認められなかった。

さらに、各感情間において対応のあるt検定を行った結果を以下に示す。

恐怖と軽蔑、怒りと嫌悪については、有意差が認められなかった。

快 ←							→ 不快
喜び	驚き	悲しみ	恐怖・軽蔑	怒り・嫌悪			
3.8 (0.47)	0.0 (0.71)	-2.1 (1.13)	-2.6 (1.21)	-2.8 (1.15)	-3.3 (0.94)	-3.4 (0.76)	

(男女計 上段：平均値/下段：標準偏差)

(1-2) 感情語に対する快・不快評定と
曖昧刺激の評定との関連について

感情語の快-不快評定とF & T感情識別検査拡大版における評定値との関連について検討（ピアソンの積率相関分析）を行った結果を表2に示す。F & T感情識別検査拡大版における評定値（全体平均）は、恐怖に対する評定の不快度が高いほど「音声のみ」条件に対する評定の不快度が高い（ $p < .01$ ）、嫌悪・恐怖に対する評定の不快度が高いほど「音声+表情」条件に対する評定の不快度が高い（嫌悪： $p < .05$ ，恐怖： $p < .01$ ）ことが明らかとなった。

表2 拡大版の評定と感情語の快-不快評定との関連（条件別）

	喜び	悲しみ	怒り	嫌悪	驚き	恐怖	軽蔑
音声のみ	-.040	.142	.053	.090	.051	.239**	.115
表情のみ	-.078	.101	-.003	.121	.017	.102	.010
音声+表情	-.128	.124	.036	.216*	.000	.234**	.074

* $p < .05$ ** $p < .01$

ただし、その他の感情語の快-不快評定との関連は見いだされなかった。また、「表情のみ」条件ではすべての感情語との関連も見いだされなかった。こうしたことから、拡大版の刺激の曖昧さについて、概ね確認できたとみることができる。

(2-1) 感情の経験頻度について

調査時点の直近3か月間において、感情（喜び・悲しみ・怒り・嫌悪・驚き・恐怖・軽蔑）をどのくらいの頻度で経験したかについて、「0：まったくなかった」←→「2：月1回程度あった」←→「4：週1回程度あった」←→「6：毎日あった」の7件で回答させた。

図1に感情の経験頻度を示す（有効分析対象者：男性78名／女性71名）。

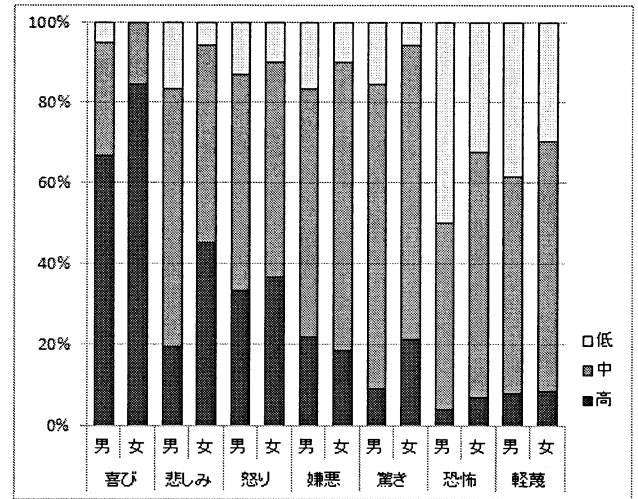


図1 感情の経験頻度（男女別）

ただし、図では調査時点における直近3か月間の感情経験頻度について、3群に分けて示した（経験頻度低群：まったくなかった～ほとんどなかった、中群：月1回～数回程度あった、高群：週数回～毎日あった）。

直近3ヶ月間の感情経験は、喜びの経験が多く、恐怖や軽蔑の経験は相対的に少なかった。

なお、 χ^2 検定により、喜び・悲しみ・驚きについて経験頻度の回答に性差が認められており、男性より女性の方が有意に経験頻度が高い感情があることが示された（喜び（ $\chi^2=7.98$, $df=2$, $p < .05$ ），悲しみ（ $\chi^2=13.261$, $df=2$, $p < .01$ ），驚き（ $\chi^2=7.037$, $df=2$, $p < .05$ ））。

(2-2) 感情の経験頻度と感情語の評定及び

曖昧刺激の評定との関連について

表3に男女別・経験頻度別に感情の快-不快評定の結果を示す。

表3 感情の快-不快評定（男女別／経験頻度3群別）

		喜び	悲しみ	怒り	嫌悪	驚き	恐怖	軽蔑
男	経験頻度高群	3.9 0.35	-2.1 1.17	-3.3 1.23	-3.1 0.81	-0.4 0.54	-2.0 2.00	-3.2 0.84
	中群	3.7 0.57	-2.0 1.06	-3.2 0.84	-3.4 0.72	0.1 0.69	-2.4 1.07	-2.9 1.09
	低群	3.0 0.00	-2.1 1.22	-3.5 0.93	-3.6 0.84	-0.1 0.30	-2.5 1.31	-2.9 1.08
女	経験頻度高群	3.8 0.52	-2.1 1.22	-3.3 1.03	-3.6 0.67	0.0 1.00	-3.8 0.45	-3.8 0.50
	中群	3.6 0.51	-2.2 1.20	-3.4 0.82	-3.3 0.81	-0.2 0.71	-2.7 1.19	-2.6 1.21
	低群	— —	-2.7 0.57	-3.2 0.84	-3.5 0.55	-0.3 0.58	-2.6 1.22	-2.6 1.28

（上段：平均値／下段：標準偏差）

性別に感情経験3群別の快-不快の評定値について分散分析を行ったところ、評定値に有意な差は見いだされなかった。

同様に、F & T感情識別検査拡大版における評定値について感情毎に分散分析を行ったところ、評定値に有意な差は見いだされなかった。

こうしたことをあわせると、感情語に対する評定及び曖昧刺激に対する評定の結果は、個人の主観的な経験頻度とは関連がないことが示唆されたことになる。

(3) 感情場面と感情語の対応

F & T感情識別検査拡大版の実施に際し、感情に対して適切な感情名がラベリングされていることを確認することは重要である。感情と感情語との対応を把握するために、以下に示す14の場面を自分が経験した場合に、どのような気持ちになる

のかについて、感情語（喜び・悲しみ・怒り・嫌悪・驚き・恐怖・軽蔑）を1つ選択することを求めて回答を得た。図2に回答の集計結果を示す。

- 1.長い間、会っていなかった知人や友人と偶然出会ったとき
- 2.他人に嫌がらせをしている人を見かけたとき
- 3.試験に合格したとき
- 4.苦手な生物（クモ・ヘビ・ゴキブリなど）を近くで見たとき
- 5.仲の良い知人や友人が遠くに引っ越すことになったとき
- 6.いい加減な態度や無責任な態度をとる人を見たとき
- 7.初対面の人に、なれなれしい言葉で話しかけられたとき
- 8.階段から足を滑らせて落ちそうになったとき
- 9.面倒な作業を人から押しつけられたとき
- 10.知人や友人に嘘をつかれたとき
- 11.時間をかけて作成したレポートや書類を誤って自分で削除したり、紛失したとき
- 12.大きな地震が起こったとき
- 13.努力して作成したレポートや書類を先生や上司にほめられたとき
- 14.信頼していた知人や友人に約束を破られたとき

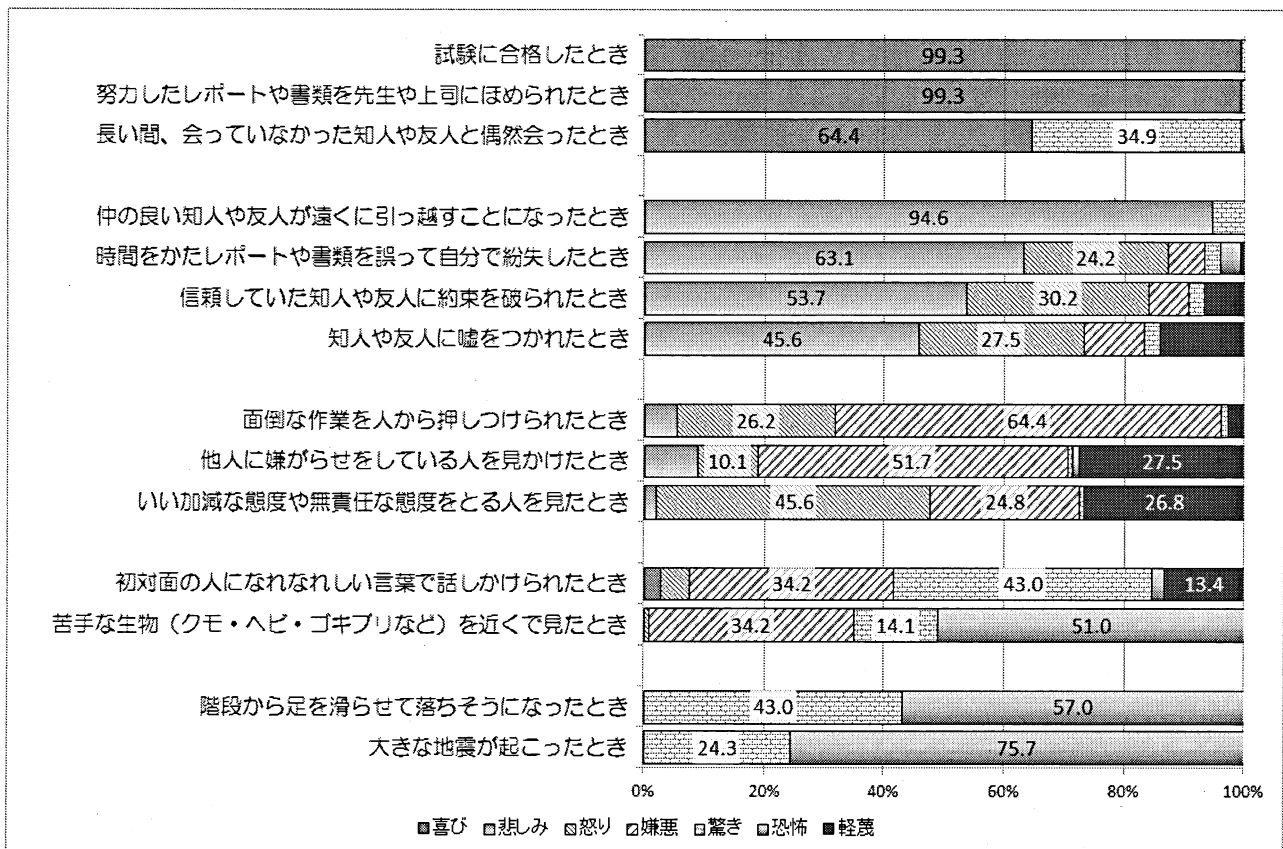


図2 設定した場面を経験する場合の感情

図からは、次の5点を指摘することができる。

- ① 「喜び」と「悲しみ」については、回答者の9割以上が同一の感情を選択した場面が見いだされた。
 - ・ 9割以上が「喜び」を選択： 場面3, 13
 - ・ 9割以上が「悲しみ」を選択： 場面5
- ② 「驚き」もしくは「恐怖」のいずれかを選択： 場面8, 12
- ③ 「喜び」もしくは「驚き」のいずれかを選択： 場面1
- ④ ①②③以外の9場面では、場面によって「悲しみ」「怒り」「嫌悪」「驚き」「恐怖」「軽蔑」の6感情のうちのいずれかに回答が偏ることはあっても、1感情で9割を越える場面はなかった。
- ⑤ 場面1・3・13以外の11場面では「喜び」が選択されることは全くないか極めて稀であった。

これらの結果は、ある被検査者が複数の項目にわたって不適切な回答をした場合、その者の特性の理解や結果のフィードバックに際し、注意を要することを示唆するものである。

具体的には、「喜び」を回答として期待する場面で、「悲しみ」「怒り」「嫌悪」「軽蔑」という回答があった場合や、「悲しみ」「怒り」「嫌悪」「軽蔑」を回答として期待する場面で、「喜び」という回答があった場合には、感情に対して適切な感情名がラベリングされていない可能性や回答の背景を検討する必要があることを意味しているといえる。

4 まとめ

各感情語の快-不快評定について、性差は見いだされなかった。一方、感情の経験頻度については、男性よりも女性の方が経験頻度の高い感情があることが明らかとなった。

ただし、経験頻度と感情語の快-不快評定との間には有意な関連は見いだされず、感情の経験頻度とF&T感情識別検査拡大版における評定値との間にも関連が見いだされなかったことをあわせ、感情語に対する評定及び曖昧刺激に対する評定の結果は、個人の主観的な経験頻度とは関連がないことを明らかにすることができた。

こうした知見を踏まえ、発達障害者にF&T感

情識別検査拡大版を適用するにあたり、以下の点の検討が求められている。すなわち、① 発達障害者における「感情語の快-不快評定の構造」は、障害のない成人と同様であるのか、② 感情語の快-不快評定とF&T感情識別検査拡大版の結果と間に関連が見いだされるのか、③ 感情語に対する評定及び曖昧刺激に対する評定の結果は、個人の主観的な経験頻度とは関連がないといった特徴は、発達障害においても確認できるのか、などを明らかにしていく必要がある。

加えて、発達障害の非言語コミュニケーションの特徴を理解するうえで、感情語の理解やラベリングの特徴を確認する際の視点についても検討していく必要がある。

現在、定型発達者を対象とした調査と同様の調査枠組みに、F&T感情識別検査（4感情版）の評価を加えて、発達障害者のデータ収集を行っているところである。本報告の調査結果との比較検討を通して発達障害者の非言語コミュニケーションの特徴を明らかにするためのF&T感情識別検査拡大版の開発を進めている。また、ヒアリング調査により、調査結果から明らかになった非言語コミュニケーションの特徴等を踏まえ、職場における適応上の課題や対人関係の問題に焦点をあてた好事例の分析を並行して進めているところであり、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。

【関連文献】

- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.39 「知的障害者の非言語的コミュニケーション・スキルに関する研究—F&T感情識別検査及び表情識別訓練プログラムの開発—」 2000
- 障害者職業総合センター F&T感情識別検査—4感情版—（ソフトウェアインストールDVD）」 2012

ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査（１）

－広域・地域障害者職業センターの調査結果から－

○内田 典子（障害者職業総合センター 研究員）

下條 今日子・森 誠一・加賀 信寛・望月 葉子・白兼 俊貴（障害者職業総合センター）

1 はじめに

ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）は、OA・事務・実務作業に分類される13のワークサンプルで構成されている。平成19年度の市販化以降、開発当時の主な活用対象であった高次脳機能障害者だけでなく、精神障害、発達障害等多様な障害者の支援に活用されており、現在の内容では、量的・質的に十分ではないとの意見も聞かれるようになってきている。

そのため、本研究では、MWSを活用している広域・地域障害者職業センター（以下「センター」という。）の障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）及びMWSを購入し活用している関係機関の支援者に対し、活用の実態と共に今後の職業リハビリテーションサービスの展開を考える上で、MWSにどのような改訂が望まれているのか調査を行い、その内容を整理することを目的とした。本発表は、センターの調査結果について報告する。

2 調査内容

(1) アンケート調査

①調査対象：全国のセンターに所属する経験年数

3年以上、主任までのカウンセラー276名

②調査時期：平成24年7月中旬～9月中旬

③調査方法：メール

④調査内容：①プロフィール（活用経験、年代、平成23年度の担当事業及び障害種類等）、②平成23年度のMWS活用状況、③活用の目的と効果、④結果の活かし方、⑤活用の意識、⑥改訂の希望
⑤調査回収状況：60名（回収率21.7%）

(2) ヒアリング調査

①調査対象：活用経験のあるカウンセラー4名

②調査時期：平成24年8月

③調査方法：グループ面接

④調査内容：活用対象者、活用場面、活用状況

3 結果

(1) アンケート調査

①回答者のプロフィール

イ 経験年数：全体を見ると「15年まで」と「21年以上」が他の経験年数と比べ若干少なかった。

ロ 主な担当業務：全体を見ると「職業相談・職業評価（以下「相談・評価」という。）」（25.4%）、「職業準備支援（自立支援）」「その他」（共に22.0%）の順に高かった。

ハ 担当障害種：全体を見ると「発達障害」「精神障害」（共に88.3%）、「知的障害」（78.3%）の順に高かった。

ニ MWS活用経験：相談・評価やMWS活用が想定される事業を担当していなかった3名に活用経験がなかった。

表1 回答者のプロフィール

	経験年数					主な担当業務						担当障害種(複数回答)						MWS活用経験		
	5年まで	10年まで	15年まで	20年まで	21年以上	職業相談・職業評価	ジョブコーチ支援	リワーク支援	職業準備支援(自立支援)	カリキュラム就労支援	その他	身体障害	精神障害	知的障害	高次脳機能障害	発達障害	その他	無記入	ある	ない
全体(60)	15 25.0%	14 23.7%	9 15.3%	13 22.0%	9 15.3%	15 25.4%	10 16.7%	7 11.9%	13 22.0%	2 3.4%	13 22.0%	33 55.0%	53 88.3%	47 78.3%	46 76.7%	53 88.3%	19 31.7%	4 6.8%	57 95.0%	3 5.0%
地域センター(56)	15 26.8%	13 24.1%	9 16.7%	11 20.4%	8 14.8%	14 25.5%	10 17.9%	7 12.7%	13 23.6%	2 3.6%	10 18.2%	32 57.1%	51 91.1%	47 83.9%	44 78.6%	51 91.1%	20 35.7%	3 5.5%	55 98.2%	1 1.8%
広域センター(4)	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	2 50.0%	3 75.0%	1 25.0%	3 75.0%	3 75.0%	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%	2 50.0%

②活用状況

カウンセラーが担当した障害種の利用者に対し、13のワークサンプルをどの程度担当業務で活用したか、その頻度を表2にまとめた。ただし、各障害の回答者数が少ないため、表中の数値は「必ず使った」と「使うことがあった」を合算した。なお、「その他の障害」の回答者は少なかったため、割愛した。

イ MWS簡易版

MWS簡易版は、評価に活用することを主たる目的としている。そこで、相談・評価での活用状況を見ると、半数以上の回答者が活用していたワークサンプル（表中の太字表記）は、発達障害が7、精神障害・高次脳機能障害が6、身体障害が5、知的障害が4あった。全ての障害種に共通して、半数以上の回答者が活用しているのは「数値入力」「文書入力」「数値チェック」「ピッキング」であった。また、回答者自身が実施者となって活用することが多く、その他にアシスタントや指導員等に依頼して活用している状況も確認できた。

ロ MWS訓練版

MWS訓練版は、訓練に活用することを主たる目的としている。そこで、相談・評価以外の事業（以下「各種事業」という。）での活用状況を見ると、半数以上の回答者が活用していたワークサンプル（表中の太字表記）は、精神障害・高次脳機能障害・発達障害が7、身体障害が6、知的障害が1であった。知的障害を除いた障害種に共通して、半数以上の回答者が活用しているのは「数値入力」「文書入力」「検索修正」「数値チェック」「物品請求書作成」「作業日報集計」であった。また、回答者自身が実施者となって活用することは少なく、アシスタントや指導員等へ依頼する、作業支援のメニューとして活用することが多いことが示された。

③活用の目的と効果

イ 相談・評価

活用の目的として「作業能力や適性の評価」(73.9%)、「自己認知の促進」(41.3%)、「障害の自己受容」(39.1%)の回答が多かった。また、

「全く効果はなかった」の回答はなかったが、「易怒性の評価」(40.4%)、「利用者との関係作り」(8.3%)、「障害の自己受容」(3.2%)の3項目

表2 MWSの活用状況

	順位	MWS簡易版 (相談・評価での活用状況)		MWS訓練版 (各種事業での活用状況)	
身体障害	1	数値入力(26)	65.4%	数値入力(20)	55.0%
	2	文書入力	57.7%	数値チェック	55.0%
	3	数値チェック	57.7%	作業日報集計	55.0%
	4	物品請求書作成	57.7%	文書入力	50.0%
	5	ピッキング	50.0%	検索修正	50.0%
	6	検索修正	46.2%	物品請求書作成	50.0%
	7	作業日報集計	42.3%	ピッキング	45.0%
	8	コピー&ペースト	26.9%	コピー&ペースト	25.0%
	9	ファイル整理	23.1%	ファイル整理	20.0%
	10	重さ計測	19.2%	プラグ・タップ組立	20.0%
	11	プラグ・タップ組立	11.5%	ラベル作成	15.0%
	12	ラベル作成	7.7%	重さ計測	15.0%
	13	ナブキン折り	7.7%	ナブキン折り	10.0%
精神障害	1	数値入力(44)	77.3%	数値チェック(38)	73.7%
	2	数値チェック	70.5%	検索修正	71.1%
	3	文書入力	68.2%	文書入力	65.8%
	4	物品請求書作成	63.6%	作業日報集計	65.8%
	5	ピッキング	63.6%	数値入力	63.2%
	6	作業日報集計	52.3%	物品請求書作成	63.2%
	7	検索修正	47.7%	ピッキング	55.3%
	8	コピー&ペースト	22.7%	コピー&ペースト	26.3%
	9	ファイル整理	20.5%	プラグ・タップ組立	23.7%
	10	重さ計測	18.2%	ファイル整理	21.1%
	11	プラグ・タップ組立	13.6%	ラベル作成	13.2%
	12	ラベル作成	6.8%	重さ計測	7.9%
	13	ナブキン折り	4.5%	ナブキン折り	5.3%
知的障害	1	数値チェック(41)	61.0%	ピッキング(31)	51.6%
	2	数値入力	56.1%	数値入力	48.4%
	3	ピッキング	56.1%	文書入力	45.2%
	4	文書入力	51.2%	数値チェック	45.2%
	5	物品請求書作成	43.9%	検索修正	38.7%
	6	作業日報集計	29.3%	物品請求書作成	38.7%
	7	重さ計測	26.8%	作業日報集計	38.7%
	8	検索修正	24.4%	プラグ・タップ組立	19.4%
	9	コピー&ペースト	19.5%	コピー&ペースト	16.1%
	10	プラグ・タップ組立	14.6%	重さ計測	16.1%
	11	ファイル整理	12.2%	ファイル整理	12.9%
	12	ナブキン折り	7.3%	ラベル作成	6.5%
	13	ラベル作成	2.4%	ナブキン折り	6.5%
高次脳機能障害	1	数値入力(37)	75.7%	数値チェック(29)	65.5%
	2	数値チェック	70.3%	数値入力	62.1%
	3	文書入力	67.6%	文書入力	62.1%
	4	ピッキング	59.5%	作業日報集計	62.1%
	5	検索修正	51.4%	検索修正	58.6%
	6	物品請求書作成	51.4%	物品請求書作成	58.6%
	7	作業日報集計	48.6%	ピッキング	55.2%
	8	コピー&ペースト	18.9%	コピー&ペースト	27.6%
	9	ファイル整理	18.9%	ファイル整理	20.7%
	10	重さ計測	16.2%	プラグ・タップ組立	17.2%
	11	プラグ・タップ組立	13.5%	ラベル作成	10.3%
	12	ナブキン折り	5.4%	重さ計測	6.9%
	13	ラベル作成	2.7%	ナブキン折り	3.4%
発達障害	1	数値入力(44)	79.5%	数値チェック(34)	67.6%
	2	数値チェック	75.0%	文書入力	61.8%
	3	文書入力	70.5%	作業日報集計	61.8%
	4	ピッキング	63.6%	数値入力	58.8%
	5	物品請求書作成	61.4%	検索修正	58.8%
	6	作業日報集計	56.8%	物品請求書作成	58.8%
	7	検索修正	52.3%	ピッキング	55.9%
	8	コピー&ペースト	20.5%	コピー&ペースト	26.5%
	9	ファイル整理	20.5%	ファイル整理	20.6%
	10	重さ計測	20.5%	プラグ・タップ組立	17.6%
	11	プラグ・タップ組立	15.9%	ラベル作成	11.8%
	12	ラベル作成	6.8%	重さ計測	8.8%
	13	ナブキン折り	4.5%	ナブキン折り	5.9%

※表中()内:回答者数

には「あまり効果がなかった」の回答があった。

ロ 各種事業

活用の目的として「作業能力や適性の評価」(48.7%)、「作業遂行力向上」(43.6%)、「自己認知の促進」(38.5%)の回答が多かった。また、「全く効果はなかった」の回答はなかったが、「易怒性の評価」(28.6%)、「職業情報の提供」(8.7%)、「自信の回復」(6.3%)、「易疲労性の評価」(3.6%)、「自己認知の促進」(3.2%)の5項目には「あまり効果がなかった」の回答があった。

④改訂の希望

イ 必要と思われる改訂の内容

今後MWSを改訂するにあたり、どのような改訂を望むか尋ねた。その結果を図1に示す。

「⑥グループでできるような作業課題を作してほしい」(73.3%)、「⑦社会的なスキルも必要になるような作業課題を作してほしい」(56.7%)、「⑫どの作業課題がどのような能力を反映しているのか、明らかにしてほしい」(55.0%)、「⑩利用者自身の感想や実施後の疲労感等を反映できる様式がほしい」(45.0%)、「⑤今よりも作業課題を増やしてほしい」「⑨結果の整理を簡単にしてほしい」(共に43.3%)の順に高かった。

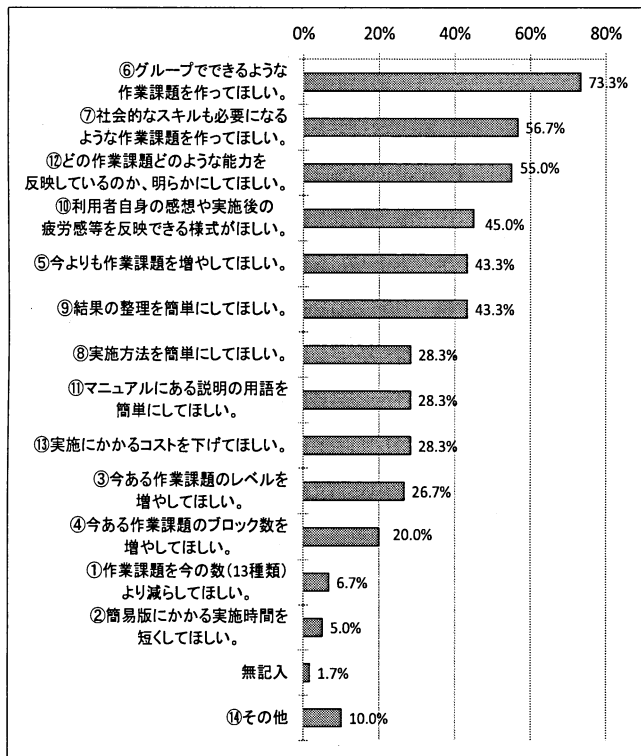


図1 改訂の希望(複数回答, n=60)

ロ 特に希望する改訂の内容

上記(ア)において選択した項目のうち、最も強く改訂を希望する内容を1つ選択してもらったところ、「⑦社会的なスキルも必要になるような作業課題を作してほしい」(20.0%)、「⑥グループでできるような作業課題を作してほしい」(18.3%)、「⑤今よりも作業課題を増やしてほしい」(15.0%)の順に高かった(図2)。

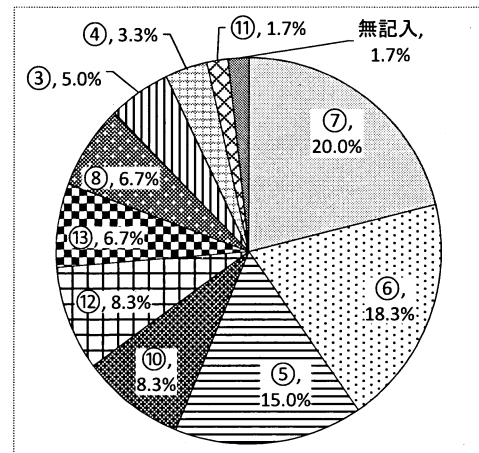


図2 最も改訂を希望する内容(n=60)

※図中○囲み数字：図1の系列の○囲み数字と同じ内容である。

ハ 改訂の具体的な内容(自由記述)

上記において、「⑤今よりも作業課題を増やしてほしい」「⑥グループでできるような作業課題を作してほしい」「⑦社会的なスキルも必要になるような作業課題を作してほしい」を選択した回答者に、具体的作業名やイメージする作業について自由記述で回答を求めた。回答内容を整理すると以下の希望が挙げられた。

- ・作業課題を増やす：既存ワークサンプルの充実、新規ワークサンプルとして“ファイリング”、リワーク支援用のワークサンプル等。
- ・グループでできる作業：単独作業で完結せず、既存ワークサンプルの活用をはじめとして、いくつかの作業を複数人で実施する“流れ作業”等。
- ・社会的スキルが必要な作業：質問・報告・相談・依頼等職場の中で必要となる最低限のコミュニケーションスキルを必要とするワークサンプル等。
- ・その他：“臨機応変な対応を要する作業”、“難易度の向上”、“同時並行処理を行う作

業”等。

(2) ヒアリング調査

① 活用の目的と効果

MWS簡易版は作業能力や適性の評価に活用しており、一方、MWS訓練版は、㉔作業課題として、㉕作業遂行力の向上、㉖体験の共有、㉗補完方法の獲得、㉘グループ作業として、㉙時間管理スキルを高める、㉚コミュニケーションスキルを高める、といった目的で活用し、利用者の様々な状況を把握していた。特に、リワーク支援で行っている㉔～㉚は、元々想定していた活用方法を越えた応用的な活用をしており、特徴的と言える。

② 改訂の希望

イ 現行ワークサンプルに関する希望

- ・ O A 作業：画面表示に関する修正の要望（例：最大化画面が維持されること、最大化画面時のレイアウト修正等）や、濁点・半濁点、全角・半角を区別しやすくすること、「検索修正」で使用する修正指示書の字体変更等の希望が挙げられた。
- ・ 事務作業：「数値チェック」で散見されるバグの修正、照合箇所の増加、「物品請求書作成」のカタログの電子化、「作業日報集計」のペーパーレス化、集計用紙の拡大等の希望が挙げられた。
- ・ 実務作業：特筆すべき希望はなかった。
- ・ その他：レベルやブロックの増加、マニュアルのさらなる整備、補完方法のバリエーション増加、結果をまとめる様式の整備等が挙げられた。

ロ 新規ワークサンプルの開発

- ・ 個別課題：パソコン上でファイルを複数見ながら遂行する作業、ファイリング、郵便物仕分け、作業の結果は決まっているが、プロセスを利用者自身が自発的に考えて進める作業等が挙げられた。
- ・ その他：複数のワークサンプルを一連の流れに組み合わせた臨場感のある作業、社会的なスキルが必要な作業が挙げられた。

4 考察とまとめ

(1) 活用実態

MWS簡易版、訓練版共に、平成19年度に行った調査（村山他, 2008）と同様、よく使うワークサンプルとそうでないものに2極化している傾向

にあった。センターは、MWS以外にも相談・評価や各種事業で使用しているワークサンプル等があり、それらと重複しないO A作業や事務作業が優先的に選択されるためと考えられる。

また、相談・評価では、「評価」そのものとその結果に基づいた「自己理解へのアプローチ」に、各種事業では、それに加えて「作業遂行力向上」といった“訓練”のため活用していると考えられ、一定の効果が認められている。

(2) 改訂の希望

MWSにどのような改訂が望まれているのかアンケート調査及びヒアリング調査を行い、その内容を整理すると、『O A作業』『事務作業』『実務作業』『流れ作業』『その他』の5つに大別された。

結果を見ると、特に『O A作業』『事務作業』の既存ワークサンプルの修正やブロック・レベルの追加、『O A作業』『流れ作業』の新規ワークサンプル開発に対する希望、『その他』として臨機応変な対応や同時並行処理が必要な新規ワークサンプル開発に対する希望が多かった。

こうした傾向は、活用状況においてO A作業や事務作業が優先的に選択されている状況とも重なる。既存のワークサンプルや作業課題と重複せず、リワーク支援における気分障害者や専門支援が始まっている発達障害者に対応したワークサンプルが求められていると考えられる。

本調査からは、センターにおいては、MWSについて「改訂の必要性はある」と認識されていると言えるだろう。今後は、関係機関での同様の調査結果と合わせ、どのワークサンプルを改訂するのが最もニーズに応えることになるか、また新規ワークサンプルの開発についても、様々な意見が出されているため、どのような種類のワークサンプルを開発するとよいのか検討し、改訂・開発作業に取り組む予定である。

【参考文献】

- 村山奈美子他(2008)トータルパッケージの活用状況について—広域・地域障害者職業センターにおける活用状況の分析—, 第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp.332-335.
- 森誠一他(2013)ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査(2)—関係機関に対する調査結果から—, 第21回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集.

ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査（２）

－関係機関に対する調査結果から－

○森 誠一（障害者職業総合センター 主任研究員）

内田 典子・下條 今日子・加賀 信寛・望月 葉子・白兼 俊貴（障害者職業総合センター）

1 はじめに

ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査（１）で述べたように、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）については、開発当初の主な活用対象であった高次脳機能障害でなく、精神障害、発達障害等多様な障害者の支援に活用されており、現在の内容では、量的・質的にも十分でないとの意見も聞かれるようになってきている。また、市販化以降、MWSを活用する機関も増加傾向にある。

そのため、本研究では、発表（１）に引きつづき、MWSを実際に活用している福祉、医療、教育機関等（以下「関係機関」という。）の支援者に対して実施した、MWSの活用実態や改訂希望に関するアンケート調査及びヒアリング調査の結果について報告する。

2 調査内容

(1) アンケート調査

① 調査対象

平成20年1月～平成23年9月末までにMWSを株式会社エスコアールより直接購入した関係機関171機関において、MWSを直接活用している支援者（1機関あたり調査票2部を送付。複数の支援者が活用している場合は、関係機関において任意で回答者を2名まで選定）。

② 調査時期

平成24年7月中旬～平成24年9月中旬

③ 調査方法

郵送法により実施。

④ 調査内容

- ・プロフィール（支援者個人：年代、担当した障害種類、資格等。関係機関：所有するMWSの種類等）
- ・平成23年度のMWS活用状況
- ・MWS活用の目的と効果、活用結果の活かし方、MWS活用の意識

・改訂の希望

⑤ 調査回収状況

回答者58名（回収率17.0%。ただし、171機関342名を母数とした場合）

(2) ヒアリング調査

福祉（自立支援法に基づく事業所）・医療（リハビリテーションセンター）・教育機関（特別支援学校：知的障害）に所属しており、日常業務でMWSをよく活用している就労支援を担当する者（以下「就労支援担当者」という。）3名にグループインタビューを行った。

なお、インタビューの内容は、「現状でのMWSの活用状況」「現行のワークサンプルに関する改訂の要望」「新規ワークサンプルに関する開発の要望」とした。

3 調査結果

(1) アンケート調査

① 回答者の所属機関等に関するプロフィール

イ 所属機関

回答者の所属機関を図1に示す。

「福祉機関」が72.4%と大勢を占め、「医療機関」(8.6%)と合わせると80%を超えていた。

なお、上記2(1)、①の期間中にMWSを購入した関係機関は、医療・福祉に分類されている関係機関が約半数を占めているため、このように回答者の偏りが生じたと考えられる。

ロ 所属機関の就労支援実施年数

所属機関の就労（復職）支援の実施年数については、「5年未満」(56.9%)が最も多く、「10年未満」(27.6%)が続いた。「10年以上」は12.0%で、就労支援の実施年数が短い関係機関の回答が多かった。

ハ 担当障害種類

回答者が担当した利用者の障害種類については、「知的障害」が最も多く67.2%、「精神障

害」「発達障害」（共に 60.3%）が続いた。

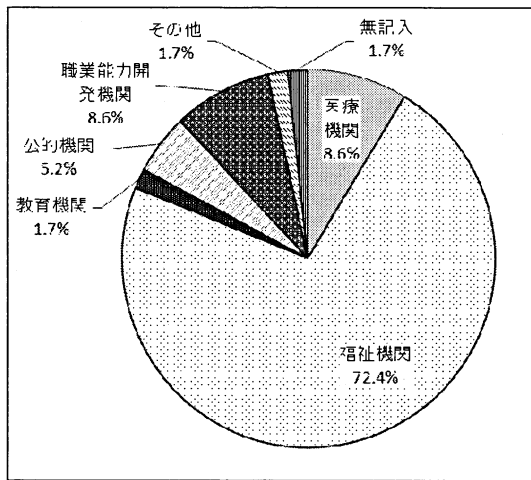


図1 回答者の所属機関 (全体 n = 58)

② 活用状況

回答者が担当した障害種の利用者に対し、13のワークサンプルをどの程度活用したか、その頻度を表1にまとめた。表中の数値は、「必ず使った」と「使うことがあった」を合算したものである。なお、「その他の障害」の回答者は少なかつたため、割愛した。

イ MWS簡易版

MWS簡易版は、評価に活用していることを目的としている。その活用状況を見ると、半数以上の回答者が活用しているワークサンプル（表中の太字表記）の数は、精神障害・発達障害が10、高次脳機能障害が7、知的障害が5、身体障害者が2であった。全ての障害種に共通して、半数以上の回答者が活用しているのは「数値入力」「文書入力」であった。なお、「コピー＆ペースト」「ファイル整理」「重さ計測」「プラグ・タップ組立」といった広域・地域障害者職業センター（以下「センター」という。）での活用が少ないワークサンプルも、障害種類によってはよく活用されている特徴があった。

ロ MWS訓練版

MWS訓練版の活用状況を見ると、半数以上の回答者が活用しているワークサンプルの数（表中の太字表記）は、発達障害が6、精神障害が5、高次脳機能障害が3、知的障害が2、身体障害者が1であった。全ての障害種に共通し

て活用されているワークサンプルはなかったが、知的障害や発達障害に「プラグ・タップ組立」の活用が多い特徴があった。

表1 MWSの活用状況

障害種	順位	MWS簡易版		MWS訓練版	
		活用率	活用回数	活用率	活用回数
身体障害	1	数値入力(17)	64.7%	文書入力(22)	50.0%
	2	文書入力	64.7%	数値入力(22)	45.5%
	3	コピー＆ペースト	47.1%	物品請求書作成(18)	44.4%
	4	検索修正	47.1%	数値チェック(17)	41.2%
	5	物品請求書作成	47.1%	ピッキング(15)	40.0%
	6	ファイル整理	41.2%	作業日報集計(17)	35.3%
	7	数値チェック	41.2%	検索修正(22)	31.8%
	8	作業日報集計	41.2%	プラグ・タップ組立(15)	26.7%
	9	ピッキング	35.3%	コピー＆ペースト(22)	22.7%
	10	ラベル作成	17.6%	ナブキン折り(15)	20.0%
	11	ナブキン折り	17.6%	重さ計測(15)	20.0%
	12	重さ計測	17.6%	ファイル整理	18.2%
	13	プラグ・タップ組立	17.6%	ラベル作成(15)	13.3%
精神障害	1	文書入力(27)	85.2%	物品請求書作成(27)	59.3%
	2	数値入力	81.5%	数値チェック(28)	57.1%
	3	検索修正	70.4%	ピッキング(24)	54.2%
	4	数値チェック	70.4%	文書入力(30)	50.0%
	5	物品請求書作成	70.4%	作業日報集計(26)	50.0%
	6	コピー＆ペースト	66.7%	検索修正(30)	46.7%
	7	ファイル整理	63.0%	数値入力(30)	46.7%
	8	作業日報集計	59.3%	プラグ・タップ組立(25)	44.0%
	9	ピッキング	59.3%	コピー＆ペースト(30)	36.7%
	10	重さ計測	51.9%	ファイル整理(30)	36.7%
	11	プラグ・タップ組立	48.1%	重さ計測(24)	33.3%
	12	ラベル作成	40.7%	ラベル作成(23)	26.1%
	13	ナブキン折り	33.3%	ナブキン折り(24)	20.8%
知的障害	1	ピッキング(32)	65.6%	プラグ・タップ組立(29)	55.2%
	2	プラグ・タップ組立	62.5%	ピッキング(28)	53.6%
	3	重さ計測	59.4%	重さ計測(28)	39.3%
	4	文書入力	53.1%	数値チェック(30)	36.7%
	5	数値入力	50.0%	物品請求書作成(30)	33.3%
	6	数値チェック	43.8%	ナブキン折り(27)	29.6%
	7	物品請求書作成	40.6%	数値入力(34)	26.5%
	8	ナブキン折り	37.5%	文書入力(34)	23.5%
	9	コピー＆ペースト	34.4%	作業日報集計(29)	13.8%
	10	検索修正	28.1%	検索修正(34)	11.8%
	11	作業日報集計	25.0%	ラベル作成(27)	11.1%
	12	ファイル整理	21.9%	コピー＆ペースト(34)	8.8%
	13	ラベル作成	18.8%	ファイル整理(34)	5.9%
高次脳機能障害	1	数値入力(19)	57.9%	数値チェック(21)	57.1%
	2	数値チェック	57.9%	ピッキング(18)	55.6%
	3	ピッキング	57.9%	物品請求書作成(22)	50.0%
	4	文書入力	52.6%	数値入力(25)	48.0%
	5	コピー＆ペースト	52.6%	文書入力(25)	44.0%
	6	検索修正	52.6%	検索修正(25)	40.0%
	7	物品請求書作成	52.6%	作業日報集計(21)	38.1%
	8	ファイル整理	47.4%	プラグ・タップ組立(19)	36.8%
	9	作業日報集計	47.4%	コピー＆ペースト(25)	32.0%
	10	プラグ・タップ組立	42.1%	重さ計測(19)	31.6%
	11	重さ計測	36.8%	ナブキン折り(19)	26.3%
	12	ラベル作成	31.6%	ファイル整理(25)	24.0%
	13	ナブキン折り	26.3%	ラベル作成(17)	17.6%
発達障害	1	数値入力(29)	69.0%	ピッキング(25)	60.0%
	2	文書入力	65.5%	プラグ・タップ組立(27)	55.6%
	3	コピー＆ペースト	58.6%	物品請求書作成(30)	53.3%
	4	検索修正	58.6%	数値入力(32)	50.0%
	5	ピッキング	58.6%	文書入力(32)	50.0%
	6	プラグ・タップ組立	58.6%	数値チェック(30)	50.0%
	7	数値チェック	55.2%	作業日報集計(29)	48.3%
	8	物品請求書作成	55.2%	検索修正(32)	46.9%
	9	ファイル整理	51.7%	重さ計測(26)	46.2%
	10	重さ計測	51.7%	コピー＆ペースト(32)	34.4%
	11	作業日報集計	44.8%	ファイル整理(32)	31.3%
	12	ラベル作成	31.0%	ナブキン折り(26)	30.8%
	13	ナブキン折り	31.0%	ラベル作成(26)	15.4%

※表中()内:回答者数、

③ 活用の目的と効果

活用の目的としては、「作業能力や適性の評価」(67.2%)、「作業遂行力向上」(46.6%)、「自己認知の促進」(29.3%)が続き、“評価”を中心として活用し、その結果に基づいた“自己理解へのアプローチ”に加え、“訓練”のためにも活用されていると考えられる。

なお、上記の3項目について、その活用効果について見ると、「とても効果があった」と「多少効果があった」との回答を合わせると、順に83.9%、79.2%、75.5%であった。

④ 改訂の希望

イ 必要と思われる改訂の内容

今後MWSを改訂するにあたり、どのような改訂を望むか尋ねた。その結果を図2に示す。

「⑥グループでできるような作業課題を作ってほしい」(50.0%)、「⑦社会的なスキルも必要になるような作業課題を作ってほしい」(46.6%)、「⑫どの作業課題がどのような能力を反映しているのか、明らかにしてほしい」(44.8%)、「⑨結果の整理を簡単にしてほしい」(39.7%)、「⑩利用者自身の感想や実施後の疲労感等を反映できる様式がほしい」(31.0%)の順に高かった。

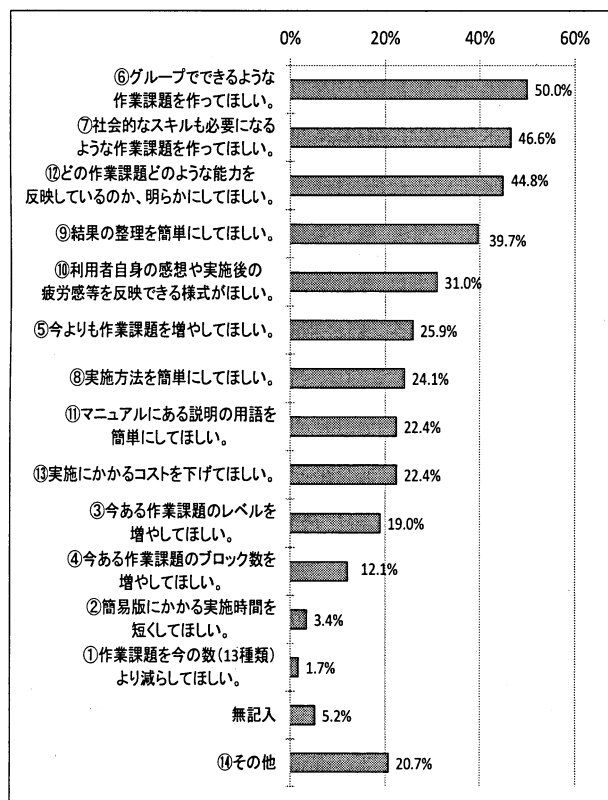


図2 改訂の希望 (複数回答、n=58)

さらに、選択した項目のうち、最も強く改訂を希望する内容を1つ選択してもらったところ、無記入も多かったが(24.1%)、「⑦社会的なスキルも必要になるような作業課題を作ってほしい」(19.0%)、「⑥グループでできるような作業課題を作ってほしい」(17.2%)、「⑫どの作業課題がどのような能力を反映しているのか、明らかにしてほしい」(8.6%)の順に高かった(図3)。

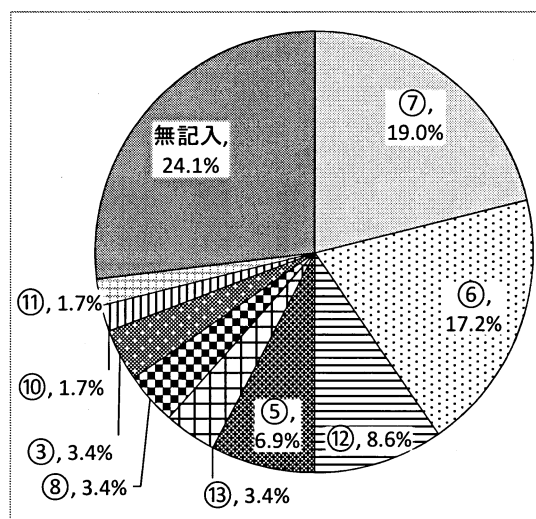


図3 最も改訂を希望する内容 (n=58)

※図中○囲み数字：図2の系列の○囲み数字と同じ内容である。

ロ 改訂の具体的な内容 (自由記述)

上記イにおいて、「⑤今よりも作業課題を増やしてほしい」「⑥グループでできるような作業課題を作ってほしい」「⑦社会的なスキルも必要になるような作業課題を作ってほしい」を選択した回答者に、具体的作業名やイメージする作業等を自由記述で回答を求めた。回答内容を整理すると以下の希望が挙げられた。

- ・作業課題を増やす：新規ワークサンプルの課題として、“テープ起こし”、“ファイリング・仕分け作業”、“清掃作業”など。
- ・グループでできる作業：“ラインの流れや周囲の人との協調性を必要とする作業”など。
- ・社会的スキルが必要な作業：“作業を遂行するなかで、コミュニケーションや臨機応変さが求められるような課題”
- ・その他：“行動観察を記入しやすい様式の整備”など。

(2) ヒアリング調査

① 活用の目的と効果

MWS簡易版については、障害特性の把握や職業準備性に着目しての「職業能力の評価」に活用しており、MWS訓練版については、MWS簡易版での初期評価の結果を踏まえて、主に「作業能力の向上や作業能力の変化の把握」「補完手段の獲得」「障害受容の促進」を目的として活用されている傾向が見られる。さらに、これらの活用を通して、「職業理解を促すための作業体験」「関係機関との情報共有」「企業の障害特性の理解や受入れの不安感の軽減」に効果的であるといった意見も挙げられた。

② 改訂の希望

イ 現行ワークサンプルについて

- ・「エラーした箇所を分かりやすく表示してほしい（OA作業：文書入力、検索修正）」
- ・「難易度をさらに高めてほしい（実務作業：ピッキング）」
- ・「繰り返し実施する場合のモチベーションを高めるために、課題の量を増やしてほしい」といった要望が挙げられた。

ロ 新規ワークサンプルについて

- ・個別課題としては、「就職先企業の仕事に類似した、より臨場感ある課題」「実務作業のバリエーションが増えるとよい」といった希望が挙げられた。
- ・その他としては、「それぞれの役割分担を明確化し、グループで実施できる作業」「コミュニケーション能力が必要となる作業設定」が挙げられた。

4 考察とまとめ

(1) 活用実態

アンケート調査結果において、MWS簡易版では、「コピー&ペースト」「ファイル整理」「ラベル作成」「ナプキン折り」「重さ計測」「プラグ・タップ組立」が、身体障害を除いた障害種で高い割合を示し、比較的多くのワークサンプルを活用していることがわかった。就労支援経験5年未満とする所属機関が半数を超えており、評価に使えるツールが所属機関に不足

しているために全体的に活用の割合が高くなっているのではないかと考えられる。

また、活用の目的としては、どちらかというところ「作業能力や適性の評価」を中心として活用されていると考えられ、一定の効果が認められている。

(2) MWS改訂の希望

関係機関におけるMWS改訂の希望としては、「現行ワークサンプルのレベルやブロック増加」「実際の仕事により近い環境を設定できる新規ワークサンプルの開発」が中心であった。

その内容を「OA作業」「事務作業」「実務作業」「流れ作業」「その他」の5つに区分して整理した。

「OA作業」としては、“文書入力”に関する改訂、「事務作業」としては“テープ起こし”、“ファイリング・仕分け作業”、“実務作業”としては、“清掃作業”といった新たな課題の開発、「流れ作業」としては、既存のワークサンプルを活用したグループ作業、「その他」としては“コミュニケーションや臨機応変な対応が必要となる場面設定”に関する希望といった幅広いニーズが挙げられている。

本調査からは、関係機関においても、MWSについて「改訂の必要性はある」と認識されていると言えるだろう。今後は、広域・地域センターでの調査結果と合わせ、改訂・開発に対する検討を行い、改訂・開発作業に取り組む予定である。

なお、発表(1)の広域・地域センターに対する調査においても希望として挙げられていた、現行ワークサンプルにない仕組みである“流れ作業”や“コミュニケーションを必要とする課題”の開発については、グループ構成、課題の作り込みの複雑さ、評価基準のあり方等の課題もあり、今後、さらなる検討を進めることが必要と認識している。

【参考文献】

- 1) 内田 典子他(2013). ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査(1)ー広域・地域障害者職業センター調査結果からー, 第21回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集.

ワークサンプル幕張版の改訂・開発について その1

ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査の結果を受けて

○下條 今日子（障害者職業総合センター 研究員）

内田 典子・望月 葉子・加賀 信寛・森 誠一・白兼 俊貴（障害者職業総合センター）

1 はじめに

ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）を活用している機関の職員に対して、活用状況及び改訂ニーズに関する調査を行ったところ、「改訂の必要性がある」との認識があることがわかった（内田 2013¹⁾、森 2013²⁾）。また、改訂の要望は、①現行ワークサンプルのレベルやブロックの増加および必要な修正、②実際の仕事により近い環境を設定できる新規ワークサンプルの開発の2点に整理することができた。この結果を受けて、障害者支援部門では現行ワークサンプルの改訂作業および新規ワークサンプルの開発に着手し始めたところである。

2 改訂作業の進め方

改訂作業を進めるにあたり、機構内外のMWSを活用している機関の支援者を委員とする、①改訂案の検討および情報収集、②各委員の所属施設の利用者に対し、改訂したMWSを試行してデータ収集を行うことを目的として、現行ワークサンプルの改訂に関する「既存課題開発専門部会」と、新規ワークサンプルの開発に関する「新規課題専門部会」の2つの作業部会を設置した。新規課題の開発には慎重な検討が必要であることから²⁾、まず、現行ワークサンプルの改訂に着手した。その工程は表1のとおりである。

表1 現行ワークサンプル改訂の工程

1	改訂対象の選定	・「MWS改訂に向けた基礎調査」で把握された活用状況と、利用者のニーズを元に選定 ・標準値への影響も併せて検討
2	現データの理解	・レベル・ブロックの考え方を理解する ・使われているデータの内容を確認、再収集する
3	ボリュームアップの検討	・難易度の（レベル）アップが可能か検討する ・どのくらいブロック数を増加させるか検討する
4	改訂作業	・問題用紙 ・解答用紙 ・解答 ・マニュアル ・記録用紙 ・（レベルアップした課題）簡易版の作成
5	試行	現在の標準値と乖離していないか？ （H25年度後半～H26年度）
6	新しい標準値の算出	・H26年度目標 ・H27年度第2四半期までには完了させる。
7	報告書作成	・H27年度

3 改訂対象とするワークサンプルの選定

MWS改訂ニーズ等に関する調査より、「活用されている割合の高さ」、「当該ワークサンプルに対する改訂要望の多寡」、「改訂要望の内容がMWSのコンセプトに沿っているか」を考慮して改訂対象とするワークサンプルの絞り込みを行った。

その結果、表2に網掛けで示した6つのワークサンプルを改訂対象にすることとした。以下、本稿執筆時点（H25.9）において改訂作業に着手している、「数値チェック」「ピッキング」「物品請求書作成」「検索修正」について取り上げる。

表2 ワークサンプルの改訂有無に関する一覧

	ワークサンプル名	改訂対象		「その他の改訂」に係る備考
		レベル・ブロック数の増加	その他	
OAWork	数値入力	○ レベル:6-8 ブロック:検訂中		
	文書入力		○	エラー箇所表示の見やすさの改良
	コピー&ペースト			
	検索修正	○ レベル:5-6 ブロック:20-40	○	追加したレベルでは、修正箇所の記載無の指示書を適用
	ファイル整理			
事務作業	数値チェック	○ レベル:6-8 ブロック:12-40	○	消費税増税への対応、金額ミスの訂正等
	物品請求書作成	○ レベル:5-6 ブロック:10-40	○	正解が複数ある物品を差し替え、全ての試行において正解を1つとする
	作業日報集計 ラベル作成 ナプキン折り			
実務作業	ピッキング	○ レベル:5-7 ブロック:15/16→20		
	重さ計測 アラブ・タグ組立			

注:現行の「ピッキング」のブロック数は、レベル1-3は15、レベル4-5は16。

(1) 数値チェック

① 上位レベルの作成

表3に現行のレベル設定を、表4に改訂版のレベル設定（案）をそれぞれ示す。現行のチェックすべきミスの発生方法は、表4に示したa～dの4種類であるが、新規に設定するレベル6と7では、レベル5までのものに加え、ミスパターンaとcに関して1試行あたり2箇所発生させることとしている。

表3 数値チェックのレベル構成（現行）

レベル	内容
1	計の金額 3桁のみ
2	計の金額 4桁のみ
3	計の金額 5桁のみ
4	計の金額 3-5桁の混合
5	計の金額 4-6桁の混合
6	計の金額 5-7桁の混合

表4 数値チェックのレベル構成（改訂案）

レベル	レベルの内容	ミスの発生方法
1	計の金額 3桁のみ	a:入れ替え b:重なり c:変更 d:桁の増減 ※レベルが上がるとabcの組み合わせが出現。 ※1試行につき1~2箇所 の訂正 (試案) 上記に加え、 aとcに関して、1試行 2箇所発生させる
2	計の金額 4桁のみ	
3	計の金額 5桁のみ	
4	計の金額 3-5桁の混合	
5	計の金額 4-6桁の混合	
6	計の金額 5-7桁の混合	
7	計の金額 6-8桁の混合	
8	計の金額 7-9桁の混合	

② 合計金額の間違いの修正

現行の「数値チェック」の計の金額は税込みのもので、小数点以下は四捨五入している。実際に計算した利用者¹から「計の金額が合わない」との指摘があり、当部門においても修正の必要性を感じていたところであったが、基礎調査においても同様の意見が挙がった。今回の改訂では、一律切り捨てで処理することとした。

(2) ピッキング

「ピッキング」については、物品を増やすと収納棚の数（現行は4本）を増やす必要があること等を考慮し、物品数は現行のままで改訂を行うことが求められている。

① 上位レベルの作成

表5に現行のレベル設定を、表6に改訂版のレベル設定（案）をそれぞれ示す。上位レベルでは文房具と薬ビンの両方をピッキングする設定とし、

¹ 数値チェックは納品書と請求書の「計」の誤りがないかを見比べる作業課題で、単価×数量×税の計算をする必要はないが、利用者の中には計算をする人もいる。

注文書1枚（1ブロック）あたり、文房具2～4試行と薬ビン2～4試行の組み合わせを6試行配置している。特に薬ビンはレベル6では2社のビンを2種類組み合わせで規定容量とし、レベル7では3社のビンを3種類組み合わせで規定容量とすることでレベル間の差を図った。

表5 ピッキングのレベル構成（現行）

レベル	条件	品物	個数	内容
1	1種	6	1	具体物(文房具)
2	1+2種	6	1~5	具体物(文房具)
3	1+2+3種	6	6~9	具体物(文房具)
4	1種	6	1	抽象物(薬品)
5	薬品の加算	6×2	2~3	抽象物(薬品)
6	文房具(1+2種)+薬品(加算)	6	1~5	具体物・薬品の混合 ※薬品は2社の薬品2種類を組み合わせ、規定容量にする
7	文房具(1+2+3種)+薬品(加算)	6	2~9	具体物・薬品の混合 ※薬品は2社の薬品2種類を組み合わせ、規定容量にする

注) 1種: 物品が1種類しかないもの(30品目)
 2種: 物品が2種類あるもの(9品目)
 3種: 物品が3種類あるもの(8品目)

表6 ピッキングのレベル構成（改訂案）

レベル	条件	品物	個数	内容
1	1種	6	1	具体物(文房具)
2	1+2種	6	1~5	具体物(文房具)
3	1+2+3種	6	6~9	具体物(文房具)
4	1種	6	1	抽象物(薬品)
5	薬量の加算	6×2	2~3	抽象物(薬品)
6	文房具(1+2種)+薬品(加算)	6	1~5	具体物・薬品の混合 ※薬品は2社の薬品2種類を組み合わせ、規定容量にする
7	文房具(1+2+3種)+薬品(加算)	6	2~9	具体物・薬品の混合 ※薬品は3社の薬品3種類を組み合わせ、規定容量にする

(3) 物品請求書作成

① 上位レベルの作成

表7に現行のレベル設定、表8に改訂版のレベル設定（案）をそれぞれ示す。新規に追加するレベル6は、“品名+4種別”と、新たな条件である「グリーン購入法適合商品」であることを確認する“品名+3種別+グリーン購入法適合”の2種類の課題で構成することとした。「物品請求書カタログ」中に“品名+4種別”商品は220品、“品名+3種別+グリーン購入法適合”商品は731品掲載されている。前者は40ブロック作成するには数が足りず、後者のみで構成すると、グリーン購入法適合商品はカタログの同じページに集中しているためすぐに学習してしまう懸念があ

る。そのため、この2種類を半々の割合で取り混ぜることとした。

表7 物品請求書作成のレベル構成（現行）

レベル	内容	数量
1	品名のみ	1桁
2	品名+1種別	1桁
3	品名+2種別	1桁
4	品名+2種別	2桁
5	品名+3種別	2桁

注)種別…色、サイズ、形状など

表8 物品請求書作成のレベル構成（改訂案）

レベル	内容	数量
1	品名のみ	1桁
2	品名+1種別	1桁
3	品名+2種別	1桁
4	品名+2種別	2桁
5	品名+3種別	2桁
6	品名+3種別+グリーン購入法適合、 品名+4種別以上	2桁

② 解答が2つある商品等の差し替え

現行の「物品請求書作成」において、解答が2つある商品や、レベルの選択が誤っている商品がある。これらの商品については、適性なレベルで解答が1つしかない商品と入れ替えることとする。

(4) 検索修正

検索修正では、レベルとブロックの増加に伴い、使用している課題用データベースのデータを倍増することとしている。

① 上位レベルの作成

表9に検索修正のパソコン画面に表示される項目、表10に現行のレベル設定、表11に改訂版のレベル設定（案）をそれぞれ示す。新規に設定するレベル6は、現行の検索修正では「データ指示書」に修正項目が太字・斜字で明示されているが、この太字・斜字を全て外し、項目として新たに「職業」「E-mail②」を追加する。この2項目を追加するのは、「職業」はデータベースに一般的な項目であることと、複数のメールアドレス（自宅と職場、PCと携帯等）を所持している人が多いことを考えたものである。

表9 検索修正のPC画面に表示される項目（現行）

PersonalID, ふりがな, 名前, 性別, 生年月日, 年齢, 郵便番号, 住所1(市町村名まで), 住所2(町番以下), Tel, 携帯Tel, E-mail, 期限, 備考
--

表10 検索修正のレベル構成（現行）

レベル	修正箇所	前のレベルに付加されていく修正内容
1	2	ふりがな(ひらがな)、郵便番号(数)
2	4	生年月日(アルファベット、数)、 tel(数)+レベル1
3	6	名前(漢字)、携帯Tel(数)+レベル2
4	8	住所1(全て)、住所2(全て)+レベル3
5	10	E-Mail(アルファベット、数)、 備考(空欄入力)+レベル4

表11 検索修正のレベル構成（改訂案）

レベル	修正箇所	修正内容等
1	2	ふりがな(ひらがな)、郵便番号(数)
2	4	生年月日(アルファベット)、Tel(数)+レベル1
3	6	名前(漢字)、携帯Tel(数)+レベル2
4	8	住所1(全て)、住所2(全て)+レベル3
5	10	E-Mail(アルファベット、数)、備考(空欄入力)+レベル4
6	4~5	太字+斜字を外す+レベル5の修正対象項目 +職業or血液型(ランダム呈示)
7	2~10	太字+斜字を外す+レベル5の修正対象項目 +職業or血液型(ランダム呈示)

② 経年の影響を受ける項目の差し替え

「年齢」と「生年月日」の関係、「期限」は、経年の影響を受けることから、「年齢」の代わりに「職業」を追加し、「期限」を将来の日付（例：2030年代）に変更することを検討している。これについては現在使用しているデータについても行う。

4 プレ試行の状況

数値チェックとピッキングについて、専門部会委員に試行を依頼する前に、当センター研究企画部・研究部門の職員の協力を得て、「プレ試行」を行った（なお、改定対象となっている他の課題についても同様の対応を行う予定である）。ここでは、プレ試行の結果を簡単に紹介する。

(1) 数値チェック

① 協力者の属性

30代~50代の男女9名で、全員事務職の経験あ

り。

② 試行レベル及びブロック

新規レベルを加え、レベル1～8を各2ブロックずつ試行した。既存レベルについては、新たに増やしたブロックの課題を用いた。

③ 作業時間及び正答率

作業時間はレベルが上がる毎に増加しており、正答率はレベルの上昇に伴い低下傾向を示した。

④ 協力者の所感

- ・桁数が多くなれば、それなりの認知的負荷は感じる。
- ・途中（真ん中くらいのところ）で、集中力が続かなくなるような感じがした。その後持ち直すことはできたが…。作業そのものは難しくなかった。
- ・あの位の量だと後半疲れる。難しくはないが、どのくらい正確にやったらいいのか、というのはある。障害者に実施する際は教示の捉え方によって作業速度が左右されるのでは（「正確に」と言うとすごく丁寧にする人がいそう）。
- ・レベル7、8になって難易度が高くなるという印象はない。カンマで区切れているのでそれを1つの塊として見ればよい。

(2) ピッキング

① 協力者の属性

30代～50代の男女10名で、ピッキング作業の経験があるのは0名（うち「不明」1名）。

② 試行レベル及びブロック

新規レベルを加え、レベル1～7を各2ブロックずつ試行した。既存レベルについては、新たに増やしたブロックの課題を用いた。

③ 作業時間及び正答率

作業時間はレベルが上がるにつれて増加傾向にあり、正答率はレベルの上昇に伴い低下する傾向を示した。

④ 協力者の所感

- ・薬ビンを組み合わせるのは、難しくなったなと思った、ただ、ノルマがなく自分のペースでできるのなら負荷は上がらないように思う。
- ・物品と薬ビンの混合は気分が変わるのであった方がよい。薬ビンだけだとウツとするかも（同様意見複数あり）。

- ・レベル6、7の作業は、各社の薬ビンを組み合わせる作業自体が現実にあるのか？とは思った（同様意見複数あり）

(3) まとめ

サンプルサイズが少ないため解釈には留意が必要ではあるが、作業時間と正答率の推移からは新規レベルはより難易度の高い上位レベルを構成しており、また、既存レベルに関しては新規に作成したブロックの難易度は既存ブロックと同程度であると判断して良いと考えられる。

「数値チェック」は、レベルが上がるにつれて認知的負荷は高まるが、疲労感という意味においてであり、課題の難易度が認知的負荷に繋がっているという訳ではなさそうであった。「ピッキング」は、新規レベルにおいて、文房具と薬ビンと同時にピッキングする課題となることに対して、利用者が違和感を感じるのではと懸念していたが、そうではなく、むしろ全試行を薬ビンにすることへの否定的意見が聞かれた。

5 おわりに

「数値チェック」と「ピッキング」については、プレ試行の結果から難易度や上位レベルの課題設定等が概ね妥当と判断できることから、同様の構成で専門部会委員の所属施設における試行を行うこととしている。

今回は現行のワークサンプルの改訂作業の概略について述べたが、新規ワークサンプルも開発検討に着手し始めたところである。このことに関しては別の機会に紹介する予定である。

【参考文献】

- 1) 内田典子他：ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査(1)－広域・地域障害者職業センターの調査結果から－、「第21回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集」(2013)。
- 2) 森 誠一他：ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査(2)－関係機関に対する調査結果から－、「第21回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集」(2013)。

対人援助職の人材養成に関する先行研究の概観： 職リハ専門職養成への示唆

○若林 功（昭和女子大学 人間社会学部福祉社会学科 助教）
白兼 俊貴・森 誠一・下條 今日子（障害者職業総合センター）

1 はじめに

近年、障害者の就職数がかつてに比べ増加してきているが、並行して職業リハビリテーションに従事する者（以下「職リハ従事者」という。）の専門性が改めて問われるようになってきている。すなわち、その専門性とはどのようなもので、職リハ従事者に求められる知識・スキル・コンピテンスとは何か、どのように養成すべきか、を明らかにすることの必要性が指摘されるようになってきている。

また、このことに呼応するように、厚生労働省は「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」において職リハ従事者に必要な知識・スキルとは何か、またどのように習得すべきか、検討会を重ねたうえで提案が行われている¹⁾。なお、この提案は同研究会が行った実証調査を基になされたものである。しかしながら、わが国において職リハ従事者に必要な知識やスキル、養成に関する検討はまだ十分に行われているとは言いがたく、そのための実証的な研究についてもあまり行われていないのが現状である。

一方、職業リハビリテーション（以下「職業リハ」という。）の隣接分野である、ソーシャルワークや作業療法などに関しては、以前より「社会福祉士」「作業療法士」といった国家資格が設けられており、資格取得のための大学等の養成校も全国に設けられている。そのため、どのような人材をどのように養成すべきかについても一定の議論が進められてきている、と言えるだろう。また、海外（特に米国）では、職業リハの専門職であるリハビリテーションカウンセラーの養成が1943年より行われてきており、養成方法の検討がこれまで行われてきている。

また専門職を養成するためには、それぞれの専門職の職務で求められている知識・スキルや優れた実践を行うためのコンピテンシーがどのようなものなのかについても明らかにする必要があるだろう。これらについても、職業リハに隣接する分

野であるソーシャルワークや作業療法、また米国のリハカウンセラーでも検討が行われてきている。

以上を念頭に、本稿では、職業リハの隣接分野である対人援助職の中でも、特にわが国のソーシャルワーカー（社会福祉士）に求められている知識・スキル・コンピテンスや養成に関する先行研究を概観し、職業リハ従事者の養成に関する示唆を得ることを目的とする。なお、このような目的としたのは、わが国の社会福祉士の業務範囲として「就労支援」が認識されている状況にあること、また米国の職リハ専門職養成は直接的に内容面で参考にできる部分はあるものの制約がある、すなわちわが国では米国と異なり職リハ従事者養成制度が十分確立されておらず、職リハ従事者に何が求められているのかわが国では十分に明確になっていないこと、また米国とわが国で雇用慣行が異なること（たとえば、職員の職務範囲に関する認識など）がある、と判断したためである。ただし一方で、わが国の社会福祉士養成の方向性として、障害者、高齢者などの各固有の分野に特有な知識を持つ社会福祉士の養成ではなく、ジェネリックな社会福祉士の養成が志向されていることへの留意も必要と考えられる。

2 方法

文献データベースであるCiniiを活用した。検索語は（「社会福祉士」or「ソーシャルワーカー」）×（「知識」or「スキル」or「コンピテンシー」or「コンピテンス」or「養成」）の2×5=10パターンを用い、過去10年間（2003年以降の発行）の文献を対象とした。検索された文献は、まず重複するものを削除し、また本稿の目的に合致するもの（①社会福祉士の、②求められる知識・スキル・コンピテンシー、あるいは③養成に関するものである）を抽出した。検索は2013年9月18日に行った。

抽出されたものは、表題から判断し、①どの時点での（養成校内なのか、配置後直後あるいはス

キルアップに関する継続教育に関するものなのか)、②どの部分の知識・スキル・態度を養成しようとしているのか、の2つの観点から分析した。

3 結果

検索語の各組み合わせによる検索数では、社会福祉士×養成の組み合わせが最も多かった。また、重複して検索された文献を除くと、252文献となった。ここから社会福祉士以外の必要な知識や養成方法を扱っている文献を除くと230文献となり、さらに海外のソーシャルワーカーの養成等の実情を紹介している文献を除くと、文献数は204となった。文献の発行された年代を見ると、2008年が最も多くなっていた(表1)。

表1 年代別の社会福祉士の知識・スキル・養成等に関する文献数

発行年	数	2008	32
2003	11	2009	25
2004	15	2010	22
2005	16	2011	21
2006	16	2012	18
2007	23	2013	5

次に、養成校内での知識・スキルに関しての文献なのか、継続教育におけるものなのかを分析した。この、「タイミング」に関する記述が表題から読み取ることができたものは131文献であり、そのうち119文献が養成校内での知識・スキル養成に関するものであった。また、表題から読み取ることのできた、養成対象となっている内容あるいは社会福祉士が持つべき知識・スキルとして取り上げられているものは表2のとおりとなった。

4 考察

わが国の社会福祉士は1987年に資格が創設され、養成カリキュラムについても検討されてきており、近年では2007年に養成カリキュラムの再検討を含めた法改正が行われている。このような流れに並行して、社会福祉士に求められる知識・スキルや養成方法についても議論が行われてきている様子が確認できた。

また、職リハ従事者に求められる具体的な支援するスキルでもある、相談援助等については挙げられているものの、作業指導スキルや事業主等に

障害等の状況を伝えることになど、職業リハの固有の色彩が強い内容については、社会福祉士がジェネリック(一般的、包括的)であることが志向されているためか、挙げられていなかった。

社会福祉士に求められる知識・スキル等の内容として、相談援助技術など職業リハにも共通するものがあること、また理念・原理も習得されるべき内容として重視されていること、さらに養成校教員の養成にも目が配られていることなど、社会福祉士に求められる知識・スキルや養成に関する議論は、職リハ従事者の養成にも参考になる部分が大いにあると考えられる。一方で、職リハ従事者に求められる知識・スキルには、社会福祉士に求められる知識・スキルと重ならない面もあり、職リハという分野として専門職養成を独自に検討すべき面もあることが指摘できよう。

表2 先行研究で挙げられてきた社会福祉士の習得すべき知識・スキル等

理念・原理	ソーシャルワークの価値、専門職倫理、利用者の自己決定尊重、死生観、デス・エデュケーション、多文化の視点
支援理論	ナラティブアプローチ
基本スキル	自己覚知、実践知、実践スキル、ソーシャルスキル、対人関係形成能力、相談援助、支援スキル、コンピテンス、援助技術、エンパワメント実践
関連知識	日本国憲法、福祉体験学習、福祉用具、余暇・レクリエーション教育、医療知識
領域	障害者福祉領域、スクールソーシャルワーク、知的障害者への支援スキル、地域包括支援センター、成年後見、多重債務問題、地域生活支援、医療ソーシャルワーク、高齢者虐待対応・高齢者福祉、コミュニティ・ソーシャルワーク、アウトリーチ
その他	教員研修、福祉系教員の養成

【主な文献】

- 1) 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会(2009). 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/03/s0301-2.html>

【連絡先】

若林 功 e-mail: i-wakaba@swu.ac.jp