

# ポスター発表

# 発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究 その1

○根本 友之（障害者職業総合センター 主任研究員）

望月 葉子・武澤 友広・知名 青子・榎本 容子・松本 安彦（障害者職業総合センター）

## 1 背景と目的

就労支援機関を利用する発達障害者が増加する中で、支援者が発達障害の多様性に的確に対応し、発達障害者の職業生活上の課題について支援策を講じるための活用しやすい参考資料が求められている。

発達障害は、発達障害者支援法において、「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」（発達障害者支援法第2条第1項）と定義されている。しかし、個々の発達障害者によって特性の現れ方は多様であり、個々人に合った支援が必要となる。

発達障害者が就職し、安定した職業生活を継続していくためには、担当する作業を企業が求める水準で遂行できることだけが課題となるわけではない。障害者職業総合センターにおけるこれまでの研究では、発達障害者に対する支援の課題として、「職場のルール理解と行動化」「コミュニケーションの課題改善」「対人態度の課題改善」等への対応が緊要であることが指摘されている<sup>1)</sup>。

そこで、本研究においては、就労支援の場面で現れる発達障害者の職業生活上の課題に注目し、それぞれの課題に対して支援者がとることのできる複数の支援策を示すこととした。そのことにより、地域の就労支援機関において支援の参考として活用できる資料として、本年度末にまとめることとしている。

本報告その1では、まず、職業生活上の課題の収集と分類を行ったうえで、その課題に対して効果的な対応と考えられる支援方法とその考え方について、情報収集を行った調査結果等を報告する。また、本報告その2では、情報収集の結果を踏まえた、支援者に対する情報提供の枠組みについて検討した結果を報告する。

## 2 職業生活上の課題の収集と分類

### (1) 文献調査による課題の収集

#### ① 調査対象文献の選定

文献の選定にあたっては、就労支援の場面における職業生活上の課題の事例が掲載されている資料、及び実際の就労支援の実践に基づいて作成された資料を対象とすることとした。

以下に対象とした文献等のうち主なものを示す。

- ・ 調査研究報告書、資料シリーズ（障害者職業総合センター研究部門） 26冊
- ・ 実践報告書、支援マニュアル（障害者職業総合センター職業センター） 8冊
- ・ 職業能力開発関係報告書（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター） 3冊
- ・ 調査研究報告書・調査研究資料（職業能力開発総合大学校基盤整備センター） 3冊
- ・ 発達障害者のための職場改善好事例集—平成23年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から—（2012）
- ・ 職業リハビリテーション研究発表会論文集 第14回（2006）～第20回（2012）

#### ② 方法

上記①により選定した調査対象文献等の中から、発達障害者の職業生活上の課題と考えられる記述を抽出した。その際、原則として文献等の記述を改変せずにそのまま抽出することとした。

対象とする障害の範囲は、発達障害者支援法に規定されている発達障害全般（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等）とし、重複障害の有無は問わないこととした。

対象とする場面の範囲は、就労支援機関における相談や訓練等の支援の場面から、企業内における就業の場面までを含む就労支援の場面全般とした。

### (2) 課題の分類

上記(1)により抽出した発達障害者の職業生活上の課題と考えられる記述をカードに記載した上

で、研究担当者4名の合議により当該カードを分類してカテゴリを作成した。

分類の過程で、職業生活上の課題に該当しないと考えられるものを除外し、複数の課題が含まれているものを複数のカードに分割する等の整理を行い、1,100枚のカードを分類の対象とした。

分類の結果、以下の5つの大分類を作成し、各大分類の中に中分類・小分類を作成した。以下に分類の概要を示すとともに、次ページの表1に全項目を示す。

**業務遂行**：指示や手順の通りに作業を進めることが難しい、スケジュール通りに作業を進めることが難しい、作業内容や指示内容によって苦手なものがある、作業を集中して行うことや継続して行うことが難しいなどの課題。中分類13・小分類59項目で構成される。

**対人関係・コミュニケーション**：質問や報告・連絡・相談が適切にできない、挨拶や意思表示が難しい、場面に応じたコミュニケーションが難しい、会話が適切にできないなどの課題。中分類8・小分類24項目で構成される。

**ルール・マナー**：職場において求められるルールやマナーが適切に守れないなどの課題。中分類2・小分類14項目で構成される。

**行動面の課題**：変化への対応や時間の管理が苦手、行動特性や感覚特性による課題、生活面の課題などの課題。中分類3・小分類30項目で構成される。

**自己理解や精神面の課題**：自己理解や働くことの理解の意味が十分でない、就業態度が適切でない、自己評価が適切でない、他者の指摘に適切に対応できない、ストレスに適切に対処できないなどの課題。中分類3・小分類18項目で構成される。

### 3 職業生活上の課題に対する対応の情報収集

#### (1) 調査対象及び調査方法等

##### ① 質問紙調査

上記2(2)により分類した発達障害者の職業生活上の課題(小分類の145項目)について、地域障害者職業センターを対象とする質問紙調査を実施した。

調査では、職業生活上の課題の項目を示し、各課題に対する支援の対応を自由記述形式で回答す

るよう求めた。その際、支援の対応として想定できる内容を挙げるのではなく、支援の経験に基づいて、実際に支援の対応として実施した実例を回答するよう求めた。

調査対象とする障害の範囲は、発達障害全般とし、重複する障害があっても、発達障害が主な障害と考えられる場合は対象に含むこととした。

対象とする場面の範囲は、地域障害者職業センター内における相談や職業準備支援等の場面から、企業において就業中の発達障害者に対してジョブコーチ支援等を行う場面までを含む就労支援の場面全般とした。

調査は、平成25年9月～11月に実施した。

#### ② 文献調査

上記2(1)の文献調査で、課題と併せて対応が記述されているものを抽出した。

#### (2) 調査結果

質問紙調査では、職業生活上の課題の145項目に対して、全体で1,681件の対応の回答が得られた。また、課題の145項目すべてに対して対応の回答があり、対応が1件も回答されない課題の項目はなかった。

一方、文献調査では、1,049件の対応が抽出された。

### 4 職業生活上の課題と対応の整理

上記2及び3により情報収集した職業生活上の課題と対応について、支援者が活用しやすいように行動レベルで記述し、整理して示すこととした。情報収集の結果を踏まえた、支援者に対する情報提供の枠組みについて検討した結果は、本報告その2で報告する。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：発達障害者の就労支援の課題に関する研究．調査研究報告書No. 88, 2009.

#### 【連絡先】

根本友之  
障害者職業総合センター  
e-mail: Nemoto.Tomoyuki@jeed.or.jp

表 1 職業生活上の課題の項目

1 業務遂行	
(1) 指示通りに作業を行うことができない	
① 指示が理解できない	② 作業が遂行できない
(2) 手順が理解できない	
① 手順が抜ける	② 手順が抜けても良くできたと評価する
(3) 手順通りに作業を進めることや作業結果の見直しを行うことが難しい	
① 勝手な作業をする	⑥ 作業速度にこだわる
② こだわりを優先する	⑦ 介入への抵抗がある
③ 早合点して失敗する	⑧ 作業手順が定着しない
④ 過去の経験に当てはめて行動して失敗する	⑨ 見直しをしない・できない
⑤ 立場をわきまえず指示を出す	
(4) 時間を守って作業を進めることが難しい	
① 作業が遅い	② スケジュールの管理ができない
(5) 定型的な指示方法や作業マニュアルでは理解が難しい	
① マニュアルを活用できない	⑤ 漠然とした表現では理解できない
② 対象者の特性を踏まえた指示でないとう理解できない	⑥ 具体的な指示でないとう理解できない
③ 複数の指示者により混乱してしまう	⑦ マニュアルの工夫が必要
④ 口頭指示の理解が苦手	⑧ モデリングで理解できない
(6) マニュアルやメモを活用するなどして、習得した作業を行うことが難しい	
① マニュアルを参照しない・参照できない	③ 納得しないとやらない
② メモを参照できない・参照しない	④ 習得したスキルを用いることができない
(7) 疲労により作業を長く続けることが難しい	
① 疲労しやすい	③ 持続の困難
② 疲労で眠ってしまう	
(8) チーム作業または一人での作業ができない	
① チーム作業が苦手	② 一人で作業できない
(9) 複数作業、指示されていない作業、多くの作業などを行うことが難しい	
① 複数作業を並行して行うことができない	④ 担当可能な仕事限定されている
② 優先順位がつけられない	⑤ 過集中が生じる
③ 指示がなければ対応できない	
(10) 集中することが難しい	
① 集中困難	③ 注意の転導が生じる
② 中断後の再集中困難	④ 居眠り行動が発生する
(11) 作業が止まったり、自分のやりたいことをやったりしてしまう	
① 興味のあることで作業が止まる	③ 空想・フラッシュバックで作業が止まる
② 自分のやりたい仕事をやってしまう	
(12) 苦手な作業がある	
① 記憶・記銘の困難	⑤ 空間把握が苦手
② 判断が苦手	⑥ 対人業務が苦手
③ 未経験作業の困難	⑦ 身体操作の困難
④ 不器用	⑧ 読み・書き・計算の困難
(13) 文書の入力・記述・作成・照合がうまくできない	
① 入力のミスが生じる	⑤ 入力や記述が遅い・雑になる
② 照合ができない	⑥ マニュアルが作れない
③ 入力も照合もミスが多い	⑦ コンピュータ・文書作成のリテラシーがない
④ メモが取れない	
2 対人関係・コミュニケーション	
(1) 質問がうまくできない	
① 質問できない	③ 質問のタイミングがわからない
② 質問の方法・内容が適切でない	
(2) 報告・連絡・相談ができない	
① 報告・連絡・相談ができない	
(3) 挨拶や意思表示がうまくできない	
① 意思表示がうまくできない	③ 発語が少ない
② 挨拶が適切でない	④ 視線を合わせることが苦手
(4) 職場において、場面に応じて適切なコミュニケーションを取ることができない	
① 職場(集団)の人間関係がうまくいかない	③ 場面理解が適切でない
② 休憩時間に周囲とのコミュニケーションがうまくとれない	

(5) 会話のルールが守れない	
① 会話のタイミング・量・質が適切でない	③ 確認や謝罪の頻度がわからない
② 独特な言動でうまくいかない	④ 言動が適切でない
(6) 会話において、適切な発信を行うことが難しい	
① 相手にわかるように説明できない	③ 適切に返事をする事ができない
② 音量が適切でない	
(7) 会話において、相手の意図や感情を適切に受け取ることが難しい	
① 相手の意図を理解できない	④ 字義通りに理解してしまう
② 相手の気持ちを理解できない	⑤ 電話対応が苦手
③ あいまいな言葉が理解できない	
(8) 会話において、情報交換がうまくできない	
① 円滑に情報交換ができない	

3 ルール・マナー	
(1) 職場のルールが守れない	
① 就業時間が遵守できない	⑤ 職場の上下関係が理解できていない
② 就業態度が適切でない	⑥ 情報セキュリティのルールが守れない
③ 業務命令に違反してしまう	⑦ 物品管理のルールが守れない
④ 職場の安全・衛生のルールが守れない	⑧ 通勤のルールが守れない
(2) 職場のマナーが守れない	
① 対人マナーやルールが守れない	④ 職場にふさわしくない非常識な言動が目立つ
② 言葉づかいが適切でない	⑤ 休憩のマナーが守れない
③ 挨拶のマナーが守れない	⑥ 他企業が入っている建物の中でのマナーが守れない

4 行動面の課題	
(1) 変化への対応や時間の管理が苦手	
① 予定変更が苦手	⑥ 日課や期限の管理ができない
② 初めての作業に取り組むことが苦手	⑦ 見通しを立てて行動できない
③ 臨機応変の対応が苦手	⑧ 見通しが立っていないとストレスが大きい
④ 作業内容や環境の変化に対応できない	⑨ ルールの変更ができない（一度覚えたことを変更できない）
⑤ 時間の見積もりができない	⑩ 休憩時間をうまく過ごせない
(2) 行動特性や感覚特性による課題がある	
① 作業に集中するために、環境面の対応が必要	⑦ こたわりによって問題が現れる
② 感覚過敏への対応が必要	⑧ ルールを杓子定規に解釈することで問題が現れる
③ パニックを起こして周囲に迷惑をかけてしまう	⑨ 本人ルール（思い込み）により問題が現れる
④ 様々な原因でパニックを起こす	⑩ 管理すべき物の管理ができない
⑤ 反社会的問題行動がある	⑪ 注意されたことを忘れる
⑥ 職場での不適切な言動がある	
(3) 生活面の課題がある	
① 生活リズムを管理できない	⑥ 周囲への配慮ができない
② 眠れない	⑦ 一人暮らしや共同生活をうまく営めない
③ 身だしなみが適切でない	⑧ 金銭管理が適切にできない
④ 健康管理ができない	⑨ 公共交通機関が適切に利用できない
⑤ 余暇の過ごし方が適切でない	

5 自己理解や精神面の課題	
(1) 自己理解や働くことの意味の理解ができていない、就業態度が適切でない	
① 障害を受け入れられない	⑤ 指示通りの仕事をしない
② 自己評価と現実の乖離が大きい	⑥ やる気がない
③ 働くことの意味が理解できていない	⑦ 態度が適切でない
④ 適切な求職活動ができない	
(2) 自己評価の低さや不安がある、他者の指摘に適切に対応できない	
① 自己評価が低い	⑤ 指摘を素直に受け取れない
② 失敗から受ける影響が大きい	⑥ 指摘に対して言い訳や正当化する
③ 対人関係面での強い不安がある	⑦ 指摘されると固まる
④ 作業面での強い不安がある	⑧ 指摘に対し攻撃的・反社会的な対応をとる
(3) ストレスコントロールができない	
① ストレスに対する特異な反応がある	③ ストレスにより就労困難となる
② ストレスにより体調不良が生じる	

# 発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究 その2

○望月 葉子（障害者職業総合センター 特別研究員）

根本 友之・武澤 友広・知名 青子・榎本 容子・松本 安彦（障害者職業総合センター）

## 1 はじめに

本報告その1では、発達障害者の職業生活上の課題の整理を行ったうえで、課題への対応を明らかにするために、地域障害者職業センター対象調査を企画して対応事例を収集したこと、及び、支援の実際について行動レベルで記述することを取りまとめた。145項目に整理された職業上の課題に対して、職業リハビリテーション・サービスの現場で行われている支援の数々は、業務遂行や対人関係・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、また、ルールやマナーの課題や行動面の課題、自己理解や精神面等の課題への対応が必要となる発達障害者の支援においても、有効な情報となることが期待される。

支援の課題と具体的な支援に関する情報を提供するにあたり、情報提供の枠組みを明確にしておく必要があることから、本報告その2では、まず、支援の категория と具体的な支援の展開を整理し、可能な限り共通の枠組みで支援に関する情報整理を試みることにした。そのうえで、具体的な支援の考え方や支援方法を検索できるよう、キーワードや INDEX により活用可能性を高める工夫を検討した結果について報告する。

## 2 情報提供の枠組み

…… 支援の4つの категория ……

支援計画の立案に際しては、就労の実現もしくは職場適応のために優先性の高い課題もしくは行動のいくつかに焦点をあてることが多い。そのうえで、必要に応じて組織的・計画的・継続的に支援計画を再構成していくことになる。

このとき、「目標行動の確認」に続いて「目標達成のための支援」が構想される。対象者の職業準備のために適切な支援を計画することが重要となるといえる。一方で、障害特性に対する企業や周囲の配慮を得て就職や復職を実現するタイミングを計ることもまた支援経過に即して検討されな

ければならないことから、「目標達成のための環境調整の支援」が構想される必要がある。

こうした一連の支援においては、目標行動の確認のために、支援開始までに対象者が獲得したスキルや補完手段の活用可能性を確認するとともに、就職活動に必要なスキルや補完手段の必要性についてアセスメントを行うことが必要であることは言うまでもない。ただし、ここでは「支援開始までに職業準備のための学習や経験の機会がない／少ない」対象者については、「知識がないために行動もできない」が「知識を得ることで適切に行動できる」かどうかについても確認しておく必要があることを特記しておきたい。

このため、就職や復職に関する支援の情報提供に際し、支援の実際を4つの категория に分類し、図1に「1. 知識の確認と付与」「2. 目標行動の確認」「3. 目標達成のための支援」「4. 目標達成のための環境調整の支援」を順に進めていくこと、必要に応じて支援の再構成を計画するためには、こうした手続きをスパイラルに展開すること、を示す。

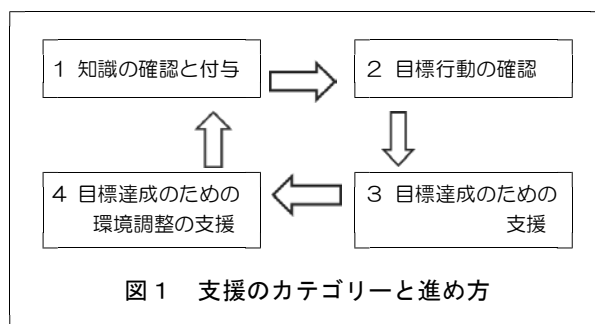


図1 支援の категория と進め方

- (1) 知識の確認と付与：円滑な職業生活のために、前提となる知識やルール、基本的な考え方について、対象者の理解の状況を確認して必要に応じて、知識や経験を補完する。
- (2) 目標行動の確認：支援計画の目標を設定するうえで、課題の背景を確認し、目標を支援者と対象者が共有する。

(3) 目標達成のための支援：目標達成のための方法を選択する際には、「問題への対応」の範囲を確認し、必要に応じて「指示の工夫」「ツール等補完手段の導入」などの支援を踏まえ、「体験的な理解・行動」を促進したうえで、こうした支援を通して獲得されたスキルや行動の範囲を、再度確認するという流れを構想することになる。

支援者は、すでに習得された補完手段を含め、自律的に対応できる範囲を確認したうえで、特性にあわせた支援を選択する。発達障害の特性や経歴から見て、支援の課題や支援の必要性が多様なため、相談・評価をしながら、支援を進めていくことになる。目標は対象者が自律的に課題達成できることであるが、目標の達成状況によって、「環境調整の支援」の検討に進んでいくことになる。図2にこうした支援の流れに基づく活動のポイントと支援方法を示す。

(4) 目標達成のための環境調整の支援：目標達成のために環境調整を行う際には、対象者の特性と必要となる配慮、環境調整の要件を提案することが求められる。

### 3 情報提供の実際と今後の課題

図3に145の課題のうち「業務遂行の課題/口答指示の理解が苦手」について情報提供の例として示す。地域障害者センターで実施されている支援の実際を支援カテゴリに区分したものである。

同様の課題を有する対象者に対する支援計画の参考として活用が期待される情報であるが、一人一人の特性の多様性に鑑み、必要な方法を特性に合わせて選択して実施することが望ましい。また、キーワードを付与し、キーワードからも支援の考え方を検索できるように構成した。活用可能性の検討を踏まえ、情報提供の様式を検討していく予定である。

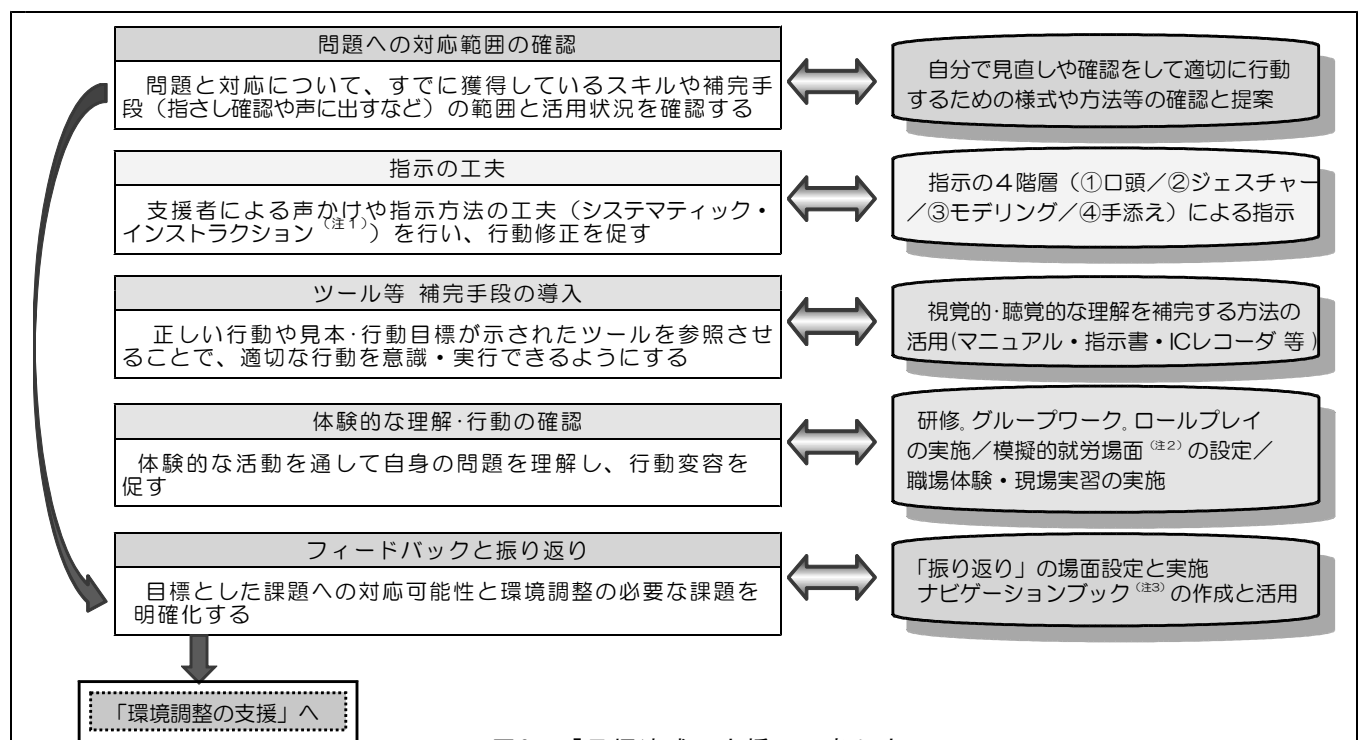


図2 「目標達成の支援」の考え方

(注1) システムティック・インストラクション：「指示の4階層」の手続き

支援者の介入レベルが低い順に、①言語指示（簡潔な言葉で伝える）、②ジェスチャー（身振り手振りで伝える）、③モデリング（実際に行ってみせる）、④手添え（実際に手を添えて動作を伝える）の流れとなる。支援者は、対象者の理解力や仕事の難しさに応じて、対象者に合った最小限の介入レベルを見つけること、効率的に介入レベルを低くして対象者を自立に導くことも重要である。

(注2) 模擬的就労場面：実際の職場を想定しつつ設定された作業環境

各種の作業課題、作業方法、支援者の指示の出し方、作業場所・配置等を適宜組み合わせることで、対象者個々人の障害特性や職業的課題に応じた多様な作業環境を設定することができる。このような場面での作業は、対象者の職業上の課題に対する詳細なアセスメントやその結果に基づいたスキル付与を行う上で有効である。

(注3) ナビゲーションブック：対象者が自らの特徴やセールスポイント、障害特性、事業所に配慮を依頼すること等を説明するためのツール

対象者が主体的にナビゲーションブックを作成することで、自らの障害特性等の自己理解につながることも期待される。作成にあたっては、「客観的に把握された自身の特徴について理解を深めるきっかけを提供」「支援者が記入様式や記載様式を一時的に定めない」「適宜更新しながら活用する」こと等が重要である。

【具体的な課題例】

- ・口頭による指示の理解が苦手である
- ・口頭指示を最後まで聞けずに自己流になってしまう
- ・相手の言っていることが理解できずに、指示されたことと違うことをしている
- ・音声言語の発話はほとんどない。また、音声を聞いて理解することも不得意である

指示やマニュアルを理解するための知識の確認と付与

口頭指示を理解する必要性や重要性を説明する

【必要性・重要性の明示】

目標行動の確認

問題行動の背景の確認

＜口頭指示の理解が苦手である原因を把握する＞

【原因・課題の把握・整理】



求められる行動、優先されるべき事項について整理して伝達

＜口頭指示の理解が苦手なことを踏まえて、適切な行動を伝える＞

- ・業務別に1日のスケジュール表を作成し、1日の作業の流れを視覚的に確認できるように配慮する
- ・紙ベースの「業務依頼書」を使用することとする。手順の例は以下のとおり
  - イ 業務の依頼者は「業務依頼書」に内容と修繕箇所を明記し支援者に渡す
  - ロ 支援者は、カレンダーに明示したうえで、「業務依頼書」をもとに、対象者に口頭で補足しながら営繕業務を指示する
  - ハ 支援者以外の職員から対象者に口頭で直接依頼された場合は、「業務依頼書を支援者に渡してください」という回答をすることをルール化する・作業指示書の活用をルール化する

【提案や助言】  
【予定の明示】  
【視覚的提示】  
【文字化】  
【ルールの明示】



目標の設定

＜口頭指示の理解が苦手なことを踏まえて、指示を理解できるようにすることを目標とする＞

【目標の明示】

目標達成のための支援

文字で記録し、確認するよう助言する

- ・視覚的に理解する方が得意な場合、初期の支援として、指示理解・定着の方法としてメモの取り方を指導する
- ・覚えておくことをメモし、1日の中で定期的に読み返すようにする
- ・考えをまとめる際には、紙やパソコンを使って、目に見えるような形で整理する
- ・ICレコーダー等で録音して、時間がある時にポイントをメモに残す

【周囲の理解促進】  
【原因・課題の把握・整理】  
【セルフチェック】  
【道具の利用】



口頭で具体化、細分化したり、個別に伝える

- ・全体説明後に、個別的に説明を加える
- ・作業の対象物を示しながら指示する
- ・例示と短い言葉での指導など口頭指示への苦手さに配慮する
- ・口頭で指示しなければならない時は、簡潔かつ具体的に説明する

【対象者に合わせた方法で提示】  
【具体化】  
【指示の細分化】



モデリングにより伝える

- ・口頭指示での理解を試し、難しければモデリング指示に切りかえる
- ・「初めての作業は一緒にやってみせてもらう」という手順を事業所担当者に意識してもらうよう依頼する
- ・モデリング時に、手順の意味について説明を加えながら行う

【文字化】  
【モデリングで提示】  
【周囲の理解促進】





## 視覚的に示す

- 手順のポイントを板書し、文字や絵図、写真で示す等、視覚的に示す
- 説明内容を紙に書いて渡す。例えば、ホワイトボードに書きながら伝え、ホワイトボードの内容をプリントアウトし手渡す
- 仕事の指示は、視覚的に理解しやすいように、文書または電子メールで行う
- 業務別に1日のスケジュール表を作成し、1日の作業の流れを視覚的に確認できるよう配慮する
- モデリングを活用しても、注意をうまく振り向けられない場合は、見本となる動作をビデオに撮影し、支援者と一緒に映像を見ながら、伝えたい動作の場面で一時停止し、画面上を指差ししながら説明する

【視覚的提示】  
【図表・写真の利用】  
【文字化】  
【予定の明示】  
【映像で提示】



### マニュアル（作業手順書）の作成と活用

- 対象者にとってわかりやすい言葉で、作業指示書やマニュアルを作成して活用する
- 例示指示の協力を事業所に求める（対象者用のマニュアル作成）
- 視覚的な伝達方法（写真や文章等を用いた指示書を活用など）を実践する

【文字化】  
【対象者に合わせた方法で提示】  
【周囲の理解促進】  
【具体化】  
【図表・写真の利用】



### 業務を支援する道具を導入する

- 電子メールが理解を助ける場合でも、メールが相手に届くのを待てなかったり、使用できない場合もある。向かい合う場面での工夫としては、PDA（携帯情報端末）に文字を入力して、相手に見せ、相手もPDAに文字を入力する等、コミュニケーション支援にPDAも使用する
- 郵便物の配布・発送業務においては、郵便物の到着時間、郵便物の回収が終わったかどうか等を、次の業務のキーワードと予定時間が記載された「めくり板」の活用により表示し、漏れなく作業が行われるよう工夫する
- 夜間の業務を担当している従業員と昼間担当勤務の者との間の引継ぎ業務をスムーズにするための引継ぎフォーマット作成と記入方法の工夫を行う
- 考えをまとめる際には、紙やパソコンを使って、目に見えるような形で整理する
- ICレコーダー等で録音して、時間がある時にポイントをメモに残す

【道具の利用】  
【文字による記録の利用】



### 業務の進捗を確認し、フィードバックする

- 作業工程を写真やビデオに撮って見せたり、対象者が行った作業をビデオに撮って見せ、視覚的に確認させながらフィードバックする

【視覚的提示】  
【フィードバック】



### 振り返りを行う

- 日々、目標等を確認する振り返りシート等を活用し、情報を書字で整理する

【目標の明示】  
【振り返り】

## 目標達成のための環境調整の支援

### 対象者の特性について周囲の理解を促進する

- メモを取ることができる環境を作る

【周囲の理解促進】



### 対象者に合わせて作業手順を調整する

- 作業工程を明確化し、担当工程において自己完結できるように配慮する。例えば、封入作業について、①サンプルセットを作る、②同じ組み合わせを確実に作る、③封入する、④数を確認する、⑤複数による枚数確認もしくは重さ測定による枚数確認をする等、作業順序を明確に指示する

【手順の明示】



### 対象者に合わせて作業を選択する

【作業・職務の選択】

# 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（5）

## －作業環境に対する特性の検討－

○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、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、支援を行っている。プログラムの流れの詳細は、図1のとおりである。このうち、プログラムで実施している作業の目的と進め方については、図2のとおりである。

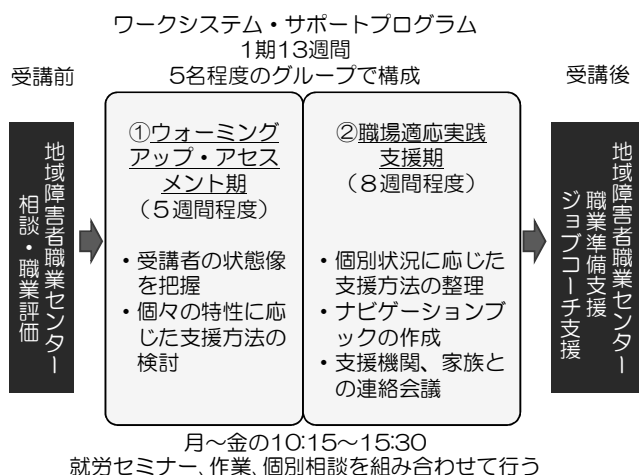


図1 プログラムの流れ

- 作業の目的**
- ・作業遂行上の特性をアセスメントする。
  - ・得意、苦手を把握するとともに、作業遂行の向上を図る。
  - ・就労セミナーで学んだことを実践する。
- 作業の進め方**

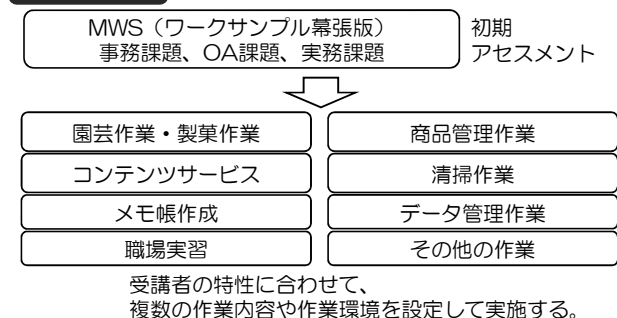


図2 プログラムにおける作業の目的と進め方

プログラム受講者(以下「受講者」という。)の中には、作業支援において、作業環境について配慮を要する特性(以下「作業環境特性」という。)を有する者が多く見られる。作業環境特性は、作業でのストレスや疲労につながりやすく、プログラムでは重要なアセスメントの視点として位置づけ、『職場環境適応プロフィール』を活用してアセスメントを行っている(図3)。

本稿では、『職場環境適応プロフィール』の項目の中から、表1に示した「感覚刺激の統制」「作業場所の設定」「人的環境の配慮」に着目し、受講者に見られた作業環境特性について検討を加えていきたい。

			対応できる ← → 対応できない					備考・対処策
			100%	75%	50%	25%	0%	
1	温度	高い						
2		低い						
3	湿度	高い						
4		低い						
5	音	うるさい						機械音
6								空調音
7								人の話し声
8								パソコン
9								その他
10		静か						
11	照明	明るい						
12		暗い						
13	粉塵	あり						
14		なし						
15	におい	あり						薬品
16								食品

図3 職場環境適応プロフィール（一部項目を抜粋）

表1 本稿における作業環境特性の着目点

作業環境特性	具体例
感覚の過敏性から感覚刺激の統制を必要とされる特性	温度、湿度、臭い、汚れ、明暗、色彩、粉塵、機械音、金属音、電話のベル
作業場所の設定に条件を必要とされる特性	屋内外、作業場所の移動、高所、作業スペース
人的環境の配慮を必要とされる特性	話し声、足音、人数、男女比、年齢層、人目につく、人の出入り、人と話す機会

## 2 方法

### (1) 対象

広汎性発達障害、アスペルガー障害、注意欠陥多動性障害、学習障害のいずれかの診断を受けた受講者17名のうち、次の(2)により抽出した9名。

### (2) 手続き

図4に示した通り。

受講者17名から、

プログラム開始前の利用相談時に、作業環境特性を有することが聴取された受講者を抽出する。



抽出した受講者9名について、

(1)プログラム開始前に把握した情報に基づく作業環境特性を3つのカテゴリーに分類する。

(2)プログラムの各時期による作業環境特性のあらわれ方及び特性の感じ方の変化について、タイプ分けを行う。

前期(1~5週目)  
中期(6~10週目)  
職場実習時(10週目前後)  
後期(11~13週目)

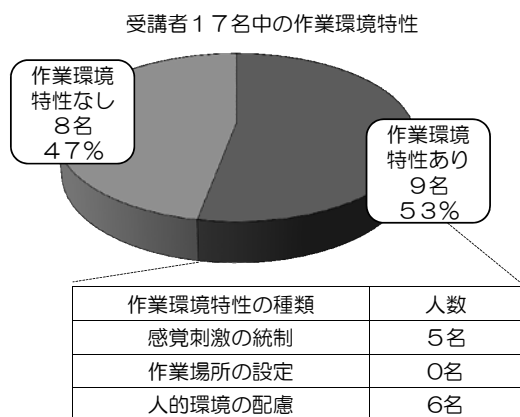
図4 本稿における作業環境特性検討の手続き

## 3 結果・考察

### (1) プログラム開始前の情報による作業環境特性

受講者17名中、プログラム開始前の利用相談時に作業環境特性を有することが聴取された受講者は9名(53%)であった(図5)。

特性の種類分類では、人的環境の配慮が最も多く6名で、感覚刺激の統制が5名(2名は人的環境の配慮を重複)であった。このことから、作業環境の配慮を考える際には、感覚特性のみでな



※感覚刺激の統制と人的環境の配慮に2名が重複

図5 作業環境特性を有する受講者

く、人からの刺激を考えることも重要であると言える。一方、作業場所の設定への配慮の必要性について、プログラム開始前の利用相談時に聴取された受講者はいなかった。しかし、プログラムの経過においては配慮を求め、離れた場所で作業を行う受講者も見られたことから、作業場所の設定への配慮の必要性は、作業を体験しないと認識しにくいと考えられる。

### (2) プログラム各時期による作業環境特性の変化

作業環境特性を有する受講者について、プログラムの各時期における特性のあらわれ方や特性の感じ方の変化からタイプ分けを行った結果が表2である。なお、本稿においては、これらの変化について「特性に基づく反応(特性反応)の増加、軽減」と記すこととする。各時期における特性反応の変化の基準として、a.見られた特性の種類の増減、b.受講者自身からの訴えの頻度、の2点から判断し、軽減、変化なし、増加の3段階で評価を行った。以下、タイプごとに分けて考察を行っていきたい。

#### ① タイプA 特性反応の見られないタイプ

プログラム開始前は作業環境特性が聴取されていたが、プログラムの中では特性反応が全く見られなかったタイプである。過去に経験した特定の環境や対象に対する苦手意識から生じていたものと推測され、過去と同様の環境や対象が存在しなければ生じないと考えられる。

#### ②タイプB 特性反応が軽減したタイプ

プログラム開始当初は作業環境特性が強く認められたが、プログラムの経過とともに軽減していく傾向が見られたタイプである。

このタイプでは、プログラム初期におけるリラクゼーション技能トレーニングでの対処法の紹介を通じ、ノイズキャンセリングヘッドホンやパーテーション等を活用することが有効であったと考えられる。紹介された対処法をプログラム中に試すことで、その効果を実感でき、対処法の継続的な活用につながったのではないかと思われる。また、プログラムの経過とともに「この程度の音ならば対処しなくても大丈夫」等のように、対処法を使用しなくても作業遂行に支障がない環境を把握することができ、特性反応の軽減につながったと考えられる。

表2 受講者の作業環境特性とプログラムの経過による特性反応の変化からのタイプ分け

タイプ	対象者 診断名 職歴	特性の 分類	プログラム開始 前の特性 (聴取内容)	プログラム初期(1~5週) における特性と対処	※ 変化	プログラム中期 (6~10週) における特性と対処	※ 変化	職場実習 (10週前後)に おける特性と対処	※ 変化	プログラム後期 (11~13週)に おける特性と対処
A 特性反応の 見られないタイプ	① 40代男性 広汎性 発達障害 職歴あり	感覚 刺激	・視覚、聴覚、 触覚刺激に やや過敏な面 がある	・耳栓やノイズキャンセリングヘッドホン を試用すると、「音が気にならなくなるは なるが、使わなくても問題ない」とのこと で、作業では使用しなかった		・なし		・なし		・なし
	② 30代女性 アスペル ガー障害 職歴あり	人的 環境	・女性同僚へ の苦手意識が ある	・なし		・なし		・なし		・なし
	③ 20代男性 広汎性 発達障害 トレット障害 就労中	人的 環境	・特定の苦手 な人がいる	・なし		・なし		・なし		・なし
B 特性反応が 軽減したタイプ	④ 20代男性 広汎性 発達障害 職歴なし	感覚 刺激 + 人的 環境	・大きな音が 苦手 ・暑さが苦手 で疲れやすい ・人の声や周 圍の音が気にな り、集中しづ らい	・他の受講者のパソコンのキー入力音 が気になったが、ノイズキャンセリング ヘッドホンを使うことで効果があった ・周囲に人がいると少し気になることが あったが、周りとの距離があると気にな らなくなった ・数字の羅列を見ると目がチカチカし たが、ルーラーを使用することで効果 があった ・作業室では暑さの訴えはなかったが 、温室での園芸作業は暑さを感じた	➡	・作業中にノイズキャンセ リングヘッドホンを使わなくても 気になりにくくなったが、 他の受講者のパソコンの キー入力音にはつらさがあり、 パーテーションを使用し 、離れた場所で作業を 行った ・製菓作業では、空調音と 暑さの両面で、つらさを感じた	➡	・作業中に音が気にな るとの訴えは、全く見られ なかった ・休憩時は別室を用意 してもらい、静かな場所 で休んでいた	➡	・他の受講者が隣のバ ンコンでキー入力をして いても、気になる様子は 見られなくなった
	⑤ 30代男性 広汎性 発達障害 てんかん 職歴あり	人的 環境	・人の視線が 気になる ・たくさん の人の声の中 にいと疲れる	・パソコン作業を行う際、周囲が気にな るため、卓上パーテーションを使用 した ・他の作業の際も、パーテーションで 仕切られた部屋の隅で作業を行った	➡	・パソコン作業で対面の人 が気になるため、引き続き 卓上パーテーションを使用 していたが、実習先では使 えないため、あえて使用し ないこともあった	➡	・実習開始前に人の視 線が気になることを伝え ておき、壁側を見る席に してもらったことで、落ち 着いて作業することがで きた	➡	・卓上パーテーションを 使用する頻度が少なく なり、人の視線が気にな った時にのみ使用して いた
	⑥ 20代男性 アスペル ガー障害 職歴なし	感覚 刺激	・テレビの音が 聞こえると気 になってしまう	・DVD視聴の際や昼食の食堂等、音が 大きい時には、ノイズキャンセリング ヘッドホンを使用することで、効果が あった ・作業中はノイズキャンセリングヘッド ホンを使用しなかったが、休憩時には 使用し、「人の声は聞こえているので、 作業に戻りやすい」と話していた ・園芸作業では手が汚れるため、ゴム 手袋を使用した	➡	・DVD視聴の際には、音 量を下げようとしたため、 ノイズキャンセリングヘッド ホンを使用しなかったが、 ストレスに感じていた ・ピッキング作業で、台車を 動かす自分の音が気にな り、ノイズキャンセリングヘ ッドホンを使用した	➡	・作業中は音への訴え はなかった ・休憩時にはテレビの音 が気になるため、別室を 用意してもらい、静かな 場所で休んでいた	➡	・音に対する訴えは、全 く見られなくなった
C 特性反応が 軽減しても 再び増加 したタイプ	⑦ 20代男性 広汎性 発達障害 注意欠陥 多動性 障害 職歴あり	感覚 刺激 + 人的 環境	・指示と周りの 音の区別がつか ず、内容が 聞き取れない ・室温は暑く 感じてしまう ・話し声が聞 こえると集中 力が下がる	・パソコン作業やピッキング作業ではノ イズキャンセリングヘッドホンを使用し たが、ヘッドフォンが密着しているため 暑く感じた ・作業中、部屋の気圧が低くなってい るとの訴えがあった ・製菓作業では長靴をはくため暑さを 感じた	➡	・パソコン作業やピッキング 作業では、ノイズキャンセ リングヘッドホンを使わな いので済むときも見られた	➡	・作業中は音への訴え はなかった ・休憩時にはテレビの音 が気になるため、別室を 用意してもらい、静かな 場所で休んでいた	➡	・パソコン作業やピッキ ング作業では、ノイズキ ャンセリングヘッドホン を使用する頻度が増えた
	⑧ 20代女性 注意欠陥 多動性 障害 職歴なし	感覚 刺激	・太陽の光を見 るとつらい	・太陽の光がつらいため、ウォーキング 等、外のプログラムには参加しなかつ た ・他の人の刺激があると気が散りやす いため、パーテーションで仕切られた 部屋の隅で作業を行った ・また、部屋に誰もいないのも気が散 るとい訴えもあった ・部屋の暑さをつらく感じた	➡	・他の人の刺激への訴え は見られなくなった ・部屋の暑さへのつらさは 引き続き見られ、水分補給 を頻繁に行うことで対応し た ・風向きによって煙草の臭 いを感じるとつらさを訴え、 作業場所を移動し対応し た	➡	・部屋の外の眩しい環 境で作業を行うことも あったが、訴えはなく対 応することができた	➡	・音に対しては気になる 様子は見られなかったが、 人の視線や視野に入る ものが気になる様子が 見られたため、卓上 パーテーションを使用し た
	⑨ 20代男性 注意欠陥 多動性 障害 職歴なし	人的 環境	・集団で同じ ことをするのが 苦手 ・人の足音が敏 感	・静かな作業室では、人の声が気にな ってしまう ・視界の中で人の動きや、人の出 入りが気になってしまう ・一人で自分のペースで作業ができ ると集中できる ・ノイズキャンセリングヘッドホンは効果 を感じられなかった ・温室は予想以上に暑かったと訴え があった	➡	・人の動きが気になるこ とはなくなった	➡	・作業中にそばを人が 通ると、気になり、「じろ じろ見るな」と感じた	➡	・隣の人が使用するバ ンコンのキー入力音や、 他の受講者の報告の音 が気になった ・周りの音が少ない作 業場所を希望した

※特性反応の変化の矢印は、➡ 軽減、➡ 変化なし、➡ 増加、を示している。また、斜体字は増加の部分を示している。

変化の基準として、a. 見られた特性の種類を増減、b. 受講者自身からの訴えの頻度、の2点から判断し、軽減、変化なし、増加の3段階で評価を行った。

### ③タイプC 特性反応が軽減しても再び増加したタイプ

プログラムの経過とともに一旦は特性反応の軽減が認められたが、再び増加することが見られたタイプである。このタイプは、職場実習後のプログラムで増加したタイプC'（事例⑦⑧）と職場実習中から増加したタイプC''（事例⑨）に分けられる（表3）。両タイプは、プログラム開始から概ね10週目の職場実習の前までは、ノイズキャンセリングヘッドホンやパーテーションでの対処により特性反応が軽減している経過が一致している。

タイプC'は、職場実習中には作業環境特性に対する訴えがなかったが、実習終了後のプログラムにおいて特性に関する訴えが強くなるようになった。この要因として、1週間の職場実習をやり遂げようという意識が強く、その後のプログラムにおいて、作業への集中力や意欲の低下につながったことがあげられる。

タイプC''は、職場実習中から特性反応が強くなる見られた。これは、環境の変化による要因で、新しい状況に対する不安・ストレスのあらわれと考えられる。職場実習後のプログラムでも周囲の音が少ない場所を希望したように、不安・ストレスから周囲の人の動きが気になりやすくなり、注意・集中の低下につながったのではないかと考えられる。

タイプCの共通点として、特性反応の増加と注意・集中との関連があげられた。タイプCの受講者はプログラム開始当初から作業の集中持続に課題が生じていた面もあり、作業環境の調整に加え、作業種・作業時間等の作業条件の視点も併せて対処を考える必要があると思われる。

表3 タイプC' とタイプC'' での特性反応の増減のタイミングの違いとその要因

プログラムの時期 タイプ	プログラム開始～	職場実習時	～プログラム終了
タイプC'	軽減 特性への対処により軽減	軽減 やり遂げようという意識	増加 実習後集中・意欲の低下
タイプC''	軽減	増加 環境変化による不安・ストレス増加、集中低下	同

## 4 まとめ

受講者の作業環境特性について、プログラムの経過を通じて検討した結果、次の点にまとめられる。

①特性反応のあらわれ方は常に一定ではなく、その時々把握していくことが重要であると考えられる。このことから、職場において常に同じ配慮が必要とされるのではなく、その時々によって配慮の内容も変わってくることを示唆される。

②「特性への対処法」の支援により、特性反応が軽減される受講者が多く見られた。開始当初は特性反応が強くなる見られても、対処を通じて徐々に特性反応が軽減された。このことから、就労開始時において特性への対処を考えることが、特に重要であると言えよう。さらに一歩進み、作業環境によって対処が必要な時と不要な時の判断へとつながった受講者も見られた。

③プログラムの各時期による特性反応の変化から、表4のような3タイプに分類され、それぞれのタイプに応じた対応が有効であると考えられる。特に一旦特性反応が軽減しても再び増加するタイプでは、注意・集中や新しい場面への対応等、「他の特性への対応」も併せて考えることが必要であると思われる。

表4 作業環境特性のタイプ別の対応

タイプ	特性に応じた対応
タイプA 特性反応の見られないタイプ	特定の環境以外では問題が生じにくい
タイプB 特性反応が軽減したタイプ	ノイズキャンセリングヘッドホン等の「特性への対処法」が有効
タイプC 特性反応が軽減しても再び増加したタイプ	ノイズキャンセリングヘッドホン等の「特性への対処法」 ＋ 注意・集中や新しい場面への対応等、「他の特性への対応」も併せる

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター：発達障害者のためのリラクゼーション技能トレーニング、「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.10」、(2014)
- 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)

# 「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査」 における結果の概要について

○鴫田 陽子（障害者職業総合センター 主任研究員）  
田川 史朗（障害者職業総合センター）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）では、厚生労働省の要請に基づき平成25年度から2年計画により「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」に取り組んでいる。本報告では研究の一環により、発達障害者を対象に実施したアンケート調査の概要について述べる。

## 2 調査の目的

発達障害者の職業生活に対する満足度に影響を与えている要因を明らかにするためアンケート調査を実施し、就労している発達障害者の特性、就業の状況、職業生活に関する属性、職場の実態等を把握する。

## 3 調査の概要

### (1) 研究委員会の設置

当事者団体、学識経験者、就労支援機関、関係行政の代表者からなる研究委員会を設置し、先行調査研究<sup>1)</sup><sup>2)</sup><sup>3)</sup>を参考にアンケート調査の枠組み、対象者、実施方法、調査内容について検討を行った。

### (2) 調査の対象者

18歳以上の就業中の発達障害者を対象とする。就業については、自営、アルバイトやパート、雇用契約のある福祉就労を含むものとした。

障害特性の区分としては、①自閉症スペクトラム（自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害）、②学習障害、③注意欠陥多動性障害、④運動障害の区分とする。知的障害を伴う発達障害者も対象とした。

### (3) 対象者の把握と実施方法

対象者は発達障害者団体の会員及び協力が得られた支援機関を利用する発達障害者とする。また、発達障害者団体の非会員であるが、団体において就労に関わる相談支援の対象者についても可とする。

る。

調査の実施については、協力依頼に内諾が得られた発達障害者団体、発達障害者支援センター及び地域障害者職業センターに対象者数の調査票を送付し、各団体・機関から当事者に渡していただくようにした。

調査票送付数は1,617、内訳は日本自閉症協会222、日本発達障害ネットワーク215、全国LD親の会150、発達障害者支援センター（ランチを含め88箇所）880、地域障害者職業センター（支所を含め52箇所）150である。

### (4) 調査時期

平成26年5月～7月

### (5) 調査項目

プレ調査を実施した結果、調査項目は「感じ方を問う質問」と「事実を問う質問」に分けて提示することとし、これに基本属性と自由記述を加え、4部構成の調査票とした。（表1）

## 4 調査結果の概要

### (1) 回答数

8月11日現在、659、回収率40.8%である。

### (2) 基本属性

以下各調査項目に示す%は、各問の有効回答数に占める割合である。

性別は、男性79.8%、女性20.2%、年齢は、20歳代の回答者が57.0%となっている。（図1）

回答者の現状については、調査時点において離職していた者6.4%、就業したことはない、または雇用契約のない就労継続支援事業所B型での就労と回答した者が3.3%あり、就業中の回答者は90.3%となっている。

### (3) 職業生活について

本調査では、職業生活の満足度を把握する質問として5項目を示し、5件法にて回答を求める。研究委員会において発達障害者に「満足」という抽象概念を問う質問方法について検討し、満足して

表 1 調査項目

基本属性	性別、年齢、居住地	
	就業者であるか	
職業生活について本人が「感じていること」	仕事について	
	職場の人間関係	
	仕事内容	
	職場環境で困ること	
	特徴や配慮してほしいことの告知、告知してよかったか、告知しない場合の理由	
	上司・同僚の対応	
	収入	
	職場への要望	
	仕事をする理由	
	利用支援機関名と役に立ったか	
	休日の過ごし方	
	就業や障害の状況など「事実」について	仕事の相談相手
		離職経験の有無・離職理由
		就業状況(形態、期間など)
障害名と診断の有無		
障害者手帳の有無と就業先への提示		
教育歴		
同居者		
生計維持者		
障害年金の有無		
仕事をしていて感じていること(自由記述)	上司や同僚に言われてうれしかったこと、いやなこと	
	仕事をしていて一番困ること	
	上司や同僚に分かってもらいたいこと	
	支援機関にしてもらってよかったこと、いやなこと	

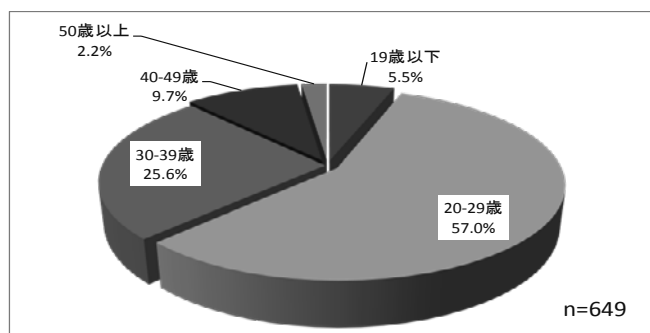


図 1 回答者の年齢

いる状態を表す具体的な質問（「仕事をしているとうれしいと思うことがある」など）により把握することとする。回答の選択肢「そう思う」と「ややそう思う」を加えたもの、「どちらでもない」、「あまりそう思わない」と「全く思わない」を加えたものにより、集計を行ったところ、「そう

思う+ややそう思う」が5項目とも50%を超えており、なかでも「今の仕事を続けたい」77.9%、「仕事をしているとうれしいと思うことがある」73.9%、「自分の仕事は会社や社会の役に立っている」71.8%とこの3項目は回答者の70%以上が肯定的な回答となっている。（図2）

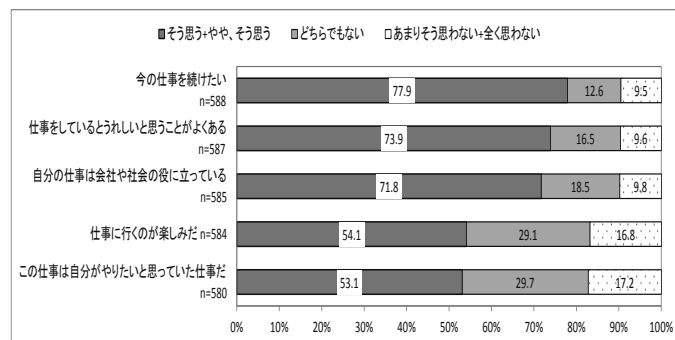


図 2 今の仕事について感じていること(満足度)

職場の人間関係については、協力的な人間関係を表す5項目に対し、「そう思う+ややそう思う」とする回答が5項目とも70%以上となっている。（図3）

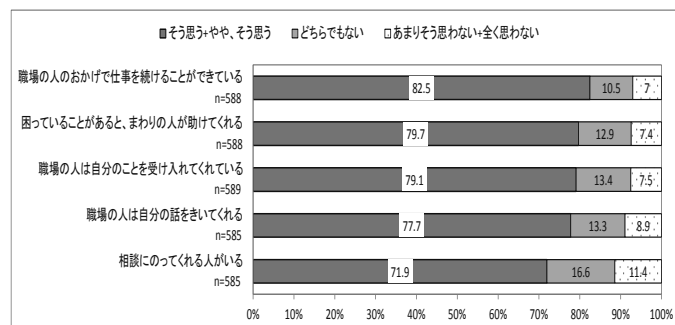


図 3 職場の人間関係

仕事のやり方や内容については、「その通り+大体その通り」に回答した上位3項目は、「決まったやり方にしたがって毎日同じことをする仕事だ」70.3%、「体力を使う仕事だ」63.7%、「職場の人とテンポを合わせながら行う仕事だ」54.3%となっている。決まったやり方の仕事ではあるが、人とテンポを合わせることが求められる仕事に就いている者が多い状況にある。（図4）

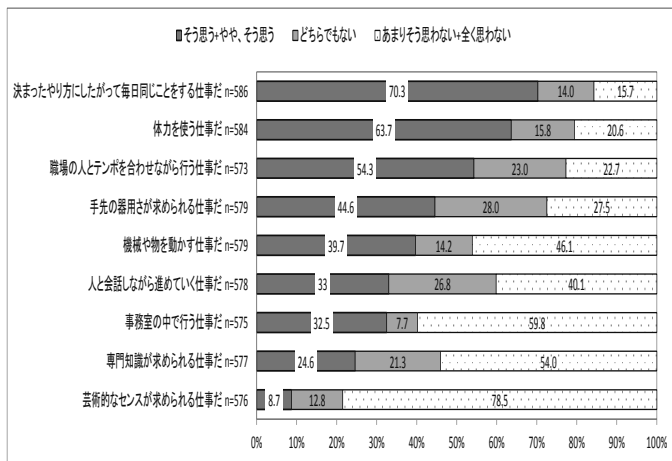


図4 作業内容

職場の人に自分の特徴や配慮してほしいことを伝えているかについては、「伝えている」という回答が78.4%となっている。伝えてよかったかについて、「そう思う+やや、そう思う」という回答が84.9%となっている。(図5)

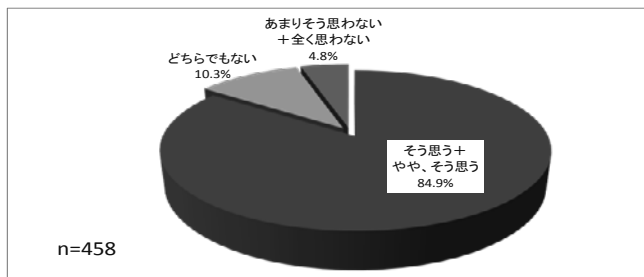


図5 特徴や配慮を伝えてよかったか

「伝えていない」と回答した者の理由では、「伝えなくても困らないから」37.6%、「伝えても理解されないと思うから」32.0%となっている。(図6)

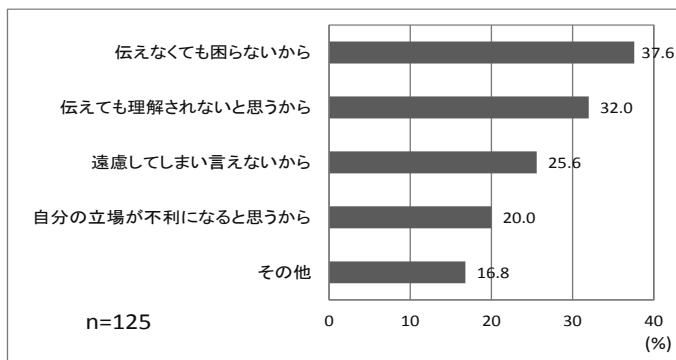


図6 特徴や配慮を伝えない理由

上司や同僚の対応については、「よくある+時々ある」という回答が50%を超える項目は、「分かりやすく説明してくれる」「ほめられる」など職場において協力的な対応を示す4項目となっている。「あまりない+全くない」という回答が50%を超える項目は、「仕事が遅いと言われる」「言葉遣いを注意される」の2項目で、厳しい対応を示す項目となっている。(図7)

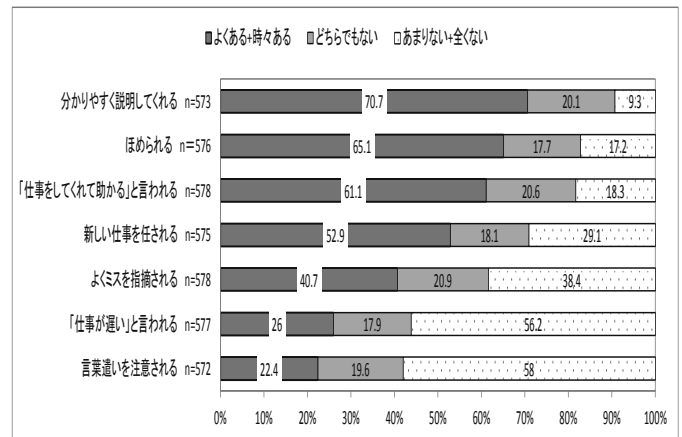


図7 上司や同僚の対応

職場への要望事項については、回答が多かった上位3項目は、「分かりやすい指示をしてほしい」36.8%、「仕事に変更になる時は、前もって伝えてほしい」35.8%、「仕事の優先順位を示してほしい」32.8%となっている。(図8)

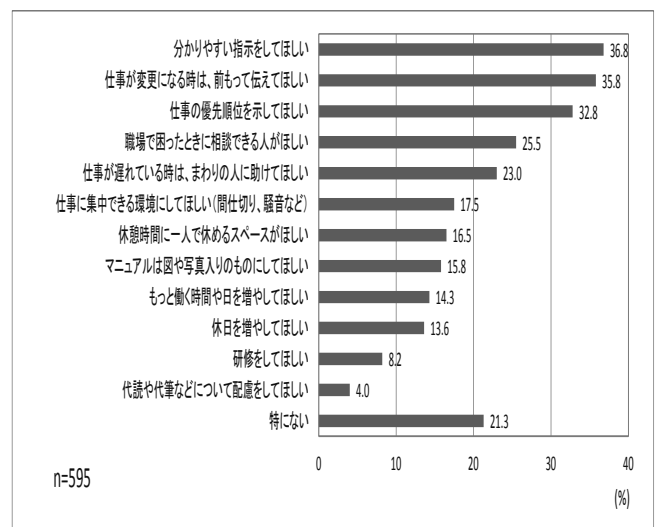


図8 職場への要望事項

(4) 就業や障害の状況などについて

離職経験については、回答者の55.3%が「あ



る」となっている。離職理由として最多は「個人的理由」となっており、その内訳の上位3項目は「人間関係がうまくいかなかったから」「仕事内容が合わなかったから」「勤め先の配慮が不十分だったから」となっている。(図9)

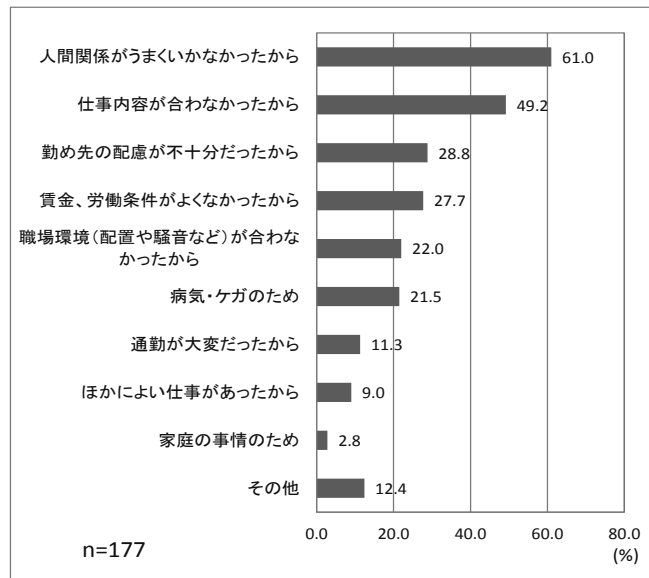


図9 離職理由における個人的理由の内訳

雇用形態については、「パート・アルバイト・非常勤」が最多で42.3%となっている。(図10)

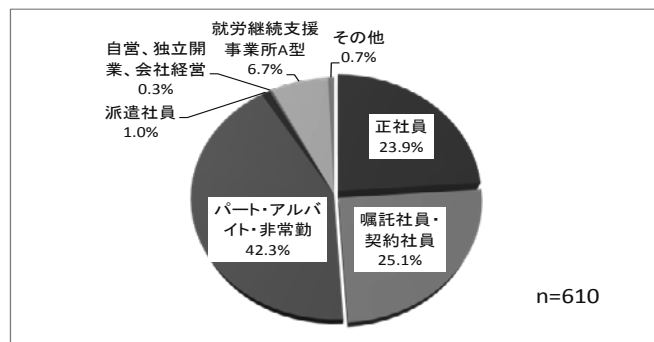


図10 雇用形態

賃金(1か月の手取り額)については、10万円から15万円未満とする回答が最多で42.7%となっている。(図11)

障害名については、自閉症スペクトラム85.7%(自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害のうち1つ以上回答した人数の割合)、学習障害14.8%(学習障害、読字障害、書字障害、計算障害のうち1つ以上回答した人数の割合)、注意欠陥多動性障害13.7%、運動障害4.8%(発達

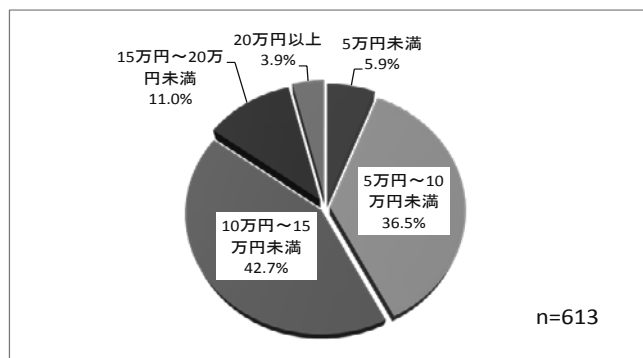


図11 賃金(1か月の手取り額)

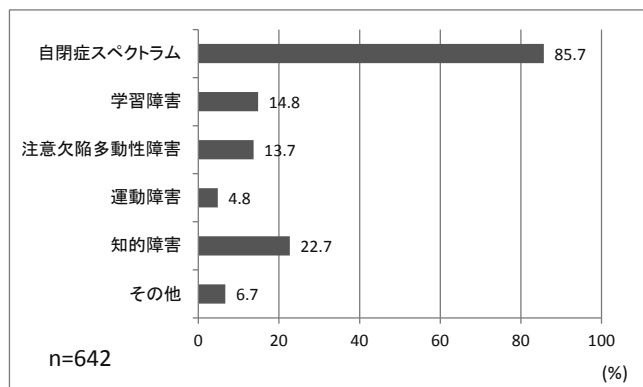


図12 障害名

性協調運動障害、チックに1つ以上回答した人数の割合)、知的障害22.7%、その他6.7%となっている。(図12)

## 5 今後について

就業している発達障害者の8割近くが今の仕事を続けたいと思っており、職場の人間関係や上司や同僚の対応も協力的な状況にある者が過半数を超えることが把握できた。今後は職業生活の満足度に影響を与えている要因を統計的に分析するとともに、発達障害者が就労している職場の実態等を研究報告書にまとめることとしている。

### 【参考文献】

- 1) 平成20年度障害者雇用実態調査：厚生労働省
- 2) 教育から就業への移行実態調査報告書Ⅲ：全国LD親の会・会員調査(2011年3月)
- 3) 障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究：障害者職業総合センター調査研究報告書No.100(2011)

# 成人発達障害者のライフステージに対する イメージに関する調査報告

## －職業を持ち、暮らしていくことのとらえ方について－

○藤原 幸久

(国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 就労移行支援課発達障害支援室 職業指導員)  
四ノ宮 美恵子・小林 菜摘・山本 忠直・渡邊 明夫・林 八重  
(国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 就労移行支援課 発達障害支援室)  
山口 佳小里 (国立障害者リハビリテーションセンター 発達障害情報・支援センター)

### 1 はじめに

国立障害者リハビリテーションセンターでは、平成20年度から22年度まで「青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援に関するモデル事業」を実施した。このモデル事業の知見に基づいて平成24年度からは一般事業化し、就労移行支援事業として発達障害者の就労支援を行っている。

当センターでは“社会や人の間で生きる力”を重視した支援を行っている。施設内業務を切り出した作業を中心に訓練を行っているが、作業スキルの向上を主たる目的とするのではなく、作業のふり返りを重ねる中での自己理解、他者の行動や社会的規範に対する理解を促し、集団の中で適切な行動を選択・維持できるようになることに支援の主眼を置いている。

利用者は「自分で稼いでみたい」「好きなものを買ってみたい」「一人暮らしをしたい」といった希望を口にすることが多い。しかし、就労後の自分や生活のイメージについては具体的な言及が少なく、自身の将来像についても同様である。

就労後の自分や将来展望を具体的にイメージすることは、就労を継続する上でのモチベーションとなり得るが、日常の支援の場面では将来設計や中・長期のビジョンを持つことの困難さ、具体性や整合性の欠如、あるいは非現実的といった部分が見られることが多くあったため、就労移行支援を利用中の発達障害者を対象に、アセスメントの一環としてライフステージについてのイメージ調査を開始した。以下、その一部を報告する。なお、本調査では発達段階と発達課題という視点ではなく、就労を前提にした社会参加や家庭形成、すなわち社会経済的な側面でのライフステージと定義する。

### 2 方法

#### (1) 対象者

就労移行支援を利用中の発達障害者（7名）

#### (2) 調査方法

##### ①形式

利用者に2枚を1セットとしたアンケート用紙を配布し、1シートごとに説明・記入を促し記載していただいた。調査者が内容を確認した上で不明点や補足が必要となった場合は聞き取りを行い記載した。

アンケート用紙への記入時間は計30分、補足的聞き取りは15分、合計45分で実施した。

##### ②質問シート

シート1（図1）は「将来のできごとについて」と表題を付け、自身の今後のライフステージについての記入項目を設けた。

将来のできごとについて														
記入者氏名	年	月	日	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	2031年	2032年	2033年	2034年
1. 就職・転職														
2. 結婚・出産														
3. 住居														
4. その他														

図1 「将来のできごとについて」

横軸には50年後までの時間の経過を示した年表を作成し、

- ・その時の年齢

- ・できごと
- ・その時のあなたは？
- ・親（ ）は？
- ・その他の家族（ ）は？
- ・その他・備考

という記載欄を設けた。

また、記載の一助として、表1を掲載した。

表1 記載の一助として掲載

できごとの例	一人暮らし 結婚 子どもが生まれる 育児 転職 定年退職 退職後の生活 寿命
--------	---

シート2(図2)は「人生には、一般的にどんなできごとがある？」と表題を付け、人の一生におけるライフステージについての記入項目を設けた。

図2 「人生には、一般的にどんなできごとがある？」

横軸には0歳から女性の平均寿命の近似値である87歳を最大値として時間の経過を示した年表を作成し、

- ・できごと
- ・そのできごとについて

という記載欄を設けた。

また、記載の一助として表2を掲載した。

表2 記載の一助として掲載

学校関連	誕生 幼稚園・保育園 小学校 中学校 高校 短大 大学 大学院
就職後	就職 独立 結婚 退職 セカンドライフ 再就職 再退職 永眠
子どものこと	子どもが生まれる 子育て 子どもの教育(学校) 子どもの就職

記入にあたり、シート1は現在を起点として自身の今後に対する見通しを記載するものであること、シート2は人の一生における一般的なできごとについて記載するものであること、シート1、シート2の順で記載することを伝えた。

### 3 結果

#### (1) シート1について

できごと欄に記載された順について、順序立ての矛盾や異質性は見られなかった。就職は、就労移行支援事業の利用期間に関わらず、全員が1~3年以内と記載していた。また7名中6名が就職活動や一人暮らし、保護者からの独立といった具体的かつ細分化されたビジョンの記載も見られた。

結婚や子育てに言及があったのは7名中1名のみであった。

親の死去については7例中4名が記載しているが、親世代のライフステージについて退職、介護といった言及があったのはうち3名のみであった。自身が介護を受けることについては、親の介護について記載のあった3名中2名が記載していた。

定年は記載した3名全員が65歳としていた。定年後の生活については、1名が「年金生活」、1名が「生涯現役を貫く」と記載していた。

#### (2) シート2について

誕生から幼稚園・保育園を経て義務教育終了、高校入学までの記載は全員が共通していた。大学、大学院については全員が自己の学歴と同じものを記載していた。就職は全員が学校卒業直後としていた。以後、28歳以下で就労経験のない2名は「思いつかない」「イメージできない」として記載がなかった。

結婚については、記載のあった4例が26~30歳の間としており、就職後5~7年で結婚と記載していた。就労経験のある群においては就労から定年までの具体的な記載が見られた。

#### (3) 記載の傾向について

自身の就職以後のライフステージについては、28歳以下でアルバイトを含む就労経験がない2名においては記載がなかった一方、同年代で就労経

験のある2名は定年までの記載を行っており、うち1例は自己の介護、親の介護についての具体的な記載があった。

30歳以上群2名においては、自己のライフステージについて明確な記載があったが、現在の状況との極端な乖離あるいは不明確な記載が見られた。

#### 4 考察

記載の有無、具体性については、年齢および就労経験年数との強い関連性が見られ、知識や体験から将来像をイメージすることの困難さを窺わせた。また、一般的なライフステージについても、独身期、家族形成期、家族成長期、家族成熟期、定年退職～高齢期といったライフステージを連続的にイメージすることの困難さが見られた。一方、自己が体験した事項については、連続した明確なイメージを保持している様子が見られた。

日常の支援の中から、発達障害者はライフステージのとらえ方そのものに連続性や具体性を持つことが困難なケースが相当数あるのではないかと想定されたが、イメージ調査への記載内容から将来を見通すことの困難さの一部を垣間見ることができた。支援場面においては、こうした困難さを念頭に置きながら、就労の先にある将来の見通しやイメージを持てるよう日常的に伝えていくことで、自身の継続的なライフステージのイメージを獲得できるのではないかと考えられた。

本調査は支援上のアセスメントとして継続しながら、シート内容や調査方法の見直しについて検討を続けている。年齢や経験と生活イメージをすりあわせられること、それに基づく将来的な見通しを具体的に持ちながら就労・生活できること、さらにそうした生活の中で自己実現を図っていけるようになることは支援の目標の一つであり、このシートを通じて得られた本人のライフステージに対するイメージを、支援に具体的にどう活用していくかをさらに検討することが今後の課題である。

# 発達障害者の機能評価と就労移行支援プログラム

— 体力・巧緻性・注意機能を中心に —

○山口 佳小里

(国立障害者リハビリテーションセンター 発達障害情報・支援センター 作業療法士)

林 八重・小林 菜摘・藤原 幸久・山本 忠直・渡邊 明夫・四ノ宮 美恵子

(国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局)

高橋 春一 (国立障害者リハビリテーションセンター 学院)

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

## 1 はじめに

国立障害者リハビリテーションセンターでは、平成 20 年度から平成 22 年度まで実施した「青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援に関するモデル事業」を踏まえて、平成 24 年度より一般事業化し、現在、就労移行支援事業として取り組んでいる。当センターでは、就労に必要な技能習得のみならず、就労の基盤となる生活リズムや日常生活スキル等にも着目し、利用者が安定した職業生活を送れるよう支援している。

このような支援を提供するにあたり、当センターの特色を生かして、関連する専門職である作業療法士やリハビリテーション体育の専門職が利用者の評価や訓練に関わっている。例えば、職場に必要な一般常識や社会的なマナー等の社会性に関する項目等に関しては、就労支援員等が中心となって支援し、体調管理や衣類管理等、生活に関連する項目については就労支援員等と作業療法士が協働して支援する。また、作業に必要な持久力や集中力、身体の使い方、体力面等に関しては、作業療法士やリハビリテーション体育専門職が中心的に支援する、というように、多職種で協業して支援に取り組んでいる。

今回の報告では、作業療法士あるいはリハビリテーション体育専門職が中心的に取り組んでいる項目のうち、特に就労場面との関連が強いと考えられる、体力、巧緻性、注意機能に関して、発達障害のある利用者を実施した評価の結果と、それに基づいて計画された就労移行支援プログラムについて報告する。

## 2 方法

### (1) 対象者

当センターで就労移行支援を利用中の発達障害

者 6 名。年齢 18～45 歳 (平均 29.0 歳)、IQ(WAIS-III)90 以上、診断は広汎性発達障害、アスペルガー症候群、注意欠陥多動性障害である。詳細を表 1 に示す。

表 1 対象者の基本情報

年齢	IQ*	診断	最終学歴	仕事経験
20	101	アスペルガー症候群	高校卒	アルバイト
27	113	注意欠陥多動性障害	専門学校卒	常勤
45	110	アスペルガー症候群	大学卒	常勤
25	93	アスペルガー症候群	大学院	なし
18	92	広汎性発達障害	高校卒	なし
39	95	アスペルガー症候群	大学卒	常勤

IQ\*: ウェクスラー式知能検査(WAIS-III)の全検査IQ(FIQ)

### (2) 評価項目

以下の①～③の項目に関して検査を実施し、年齢ごとに平均との差異を調べた。①と②については利用開始後 1 ヶ月以内に、③については 1 例を除いて利用開始後 2 ヶ月以内に実施した。

#### ① 体力

継続的に安定した職業生活を送るためには、それに十分耐えうるだけの体力が必要である。当センターでは、体力を“新体力テスト”<sup>1)</sup>を用いて評価している。内容は握力、上体起こし、長座位前屈、反復横とび、20m シャトルラン (往復持久走)、50m 走 (19 歳までの男女のみ)、立ち幅とび、ハンドボール投げ (19 歳までの男女のみ) で、各項目の実施方法については、新体力テスト実施要項 (文部科学省) に則り実施した。

#### ② 巧緻性

就労に関わる作業は、どのような作業であっても、ある程度の巧緻性が求められる。当センターでは巧緻性の検査として、簡易上肢機能検査<sup>2)</sup>(以下「STEF」という。)、ペグボード検査<sup>3)</sup>、厚生労働省編一般職業適性検査<sup>4)</sup>(以下「GATB」という。)の下位項目である運動共応検査 (円打点、記号記

入)を用いて、巧緻性を評価している。なお、ペグボード検査 (Lafayette Instrument 社製を使用) では、右手、左手、両手で細い棒を穴にはめる課題と、3種類のパーツを左右の手で組み立てていく課題を実施した。

### ③ 注意機能

就労に関わる作業において、適切に注意を働かせることは、正確かつ効率的に作業を行う、あるいは指示を遂行する上で非常に重要であることから、当センターでは標準注意検査法<sup>5)</sup>(以下「CAT」という。)を用いて注意機能を評価している。CATは、短期記憶やターゲットとなる刺激の抹消・検出等に関する、視覚性、聴覚性のいくつかの下位検査からなる検査法である。下位検査は、数唱、視覚性スパン、抹消検出課題(視覚性、聴覚性)、Symbol Digit Modalities Test(以下「SDMT」という。)、記憶更新検査、Paced Auditory Serial Addition Test(以下「PASAT」という。)、上中下検査、Continuous Performance Test(以下「CPT」という。)で構成される。

## 3 結果

### (1) 体力

6名のうち、1名は健康上の理由で全項目を実施することができなかった。全項目を実施できた5名のうち1名は実年齢相応の体力年齢であったが、残りの4名は全て、体力年齢が実際の年齢より大幅に高い結果となった。体力年齢は50~54歳相当が1名、55~59歳相当が1名、75~79歳相当が2名であった(図1)。

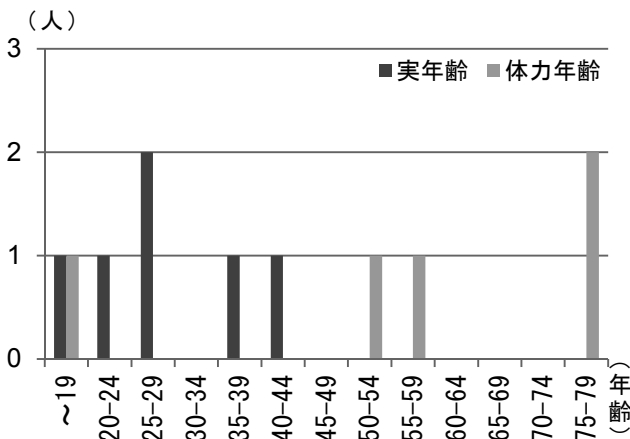


図1 実年齢と体力年齢の分布

### (2) 巧緻性

#### ① STEF

左右ともに実施した結果、1名の左手の結果を除いた全ての例において、年齢平均を下回る結果となった。

#### ② ペグボード検査

右手、左手、両手、組み立ての4種類の下位検査を実施した。右手での実施においては1名が、左手での実施においては2名が、組み立てにおいては1名が年齢平均を下回る結果になった。特に両手での実施においては、全例が大幅に平均を下回る結果となった(図2)。

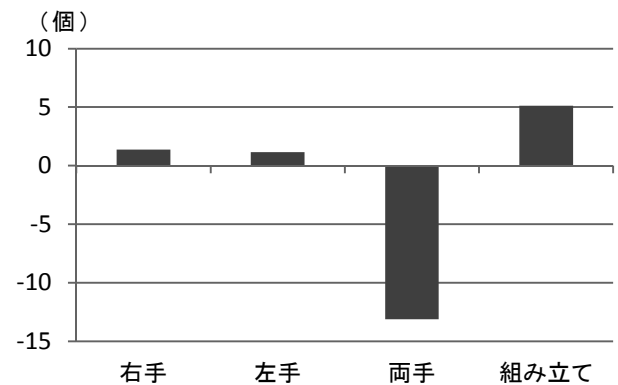


図2 ペグボード検査下位項目の年齢平均との差

#### ③ GATB-運動共応検査

円打点検査では、全例において年齢平均を大幅に下回る結果となった。記号記入においては、4名において年齢平均を下回る結果となった。

### (3) 注意機能

短期記憶の聴覚性の検査において、順唱では6名中5名が、逆唱では4名が年齢平均より低い結果であった。視覚性の検査においては順スパンで3名が、逆スパンで4名が、年齢平均より低い結果であった。

視覚性抹消課題では2種類のターゲット(数字、かな)においてそれぞれ年齢平均以下が2名と3名であった。聴覚性検出課題では5名が年齢平均以下であった。

記号に対応する数字を記入する課題であるSDMTでは5名が年齢平均以下であった。

記憶更新課題では、3スパンで3名が、4スパンで5名が年齢平均以下であった。

PASAT では、2 秒条件、1 秒条件ともに 4 名が年齢平均以下であった。

上中下課題では 3 名が年齢平均以下であった。

CPT では、単純反応時間課題において 5 名が、X 課題においては 4 名が、AX 課題においては 3 名が年齢平均を下回る結果であった。

個々(対象者内)の項目ごとの結果に関しては、いずれの対象者においても、16 項目のうち、6～14 項目において年齢平均を下回る項目があった。

#### 4 考察

体力に関しては、対象者ほぼ全員が、実際の年齢を 20 歳以上上回る体力年齢を示した。今回用いている新体力テストは、筋力、持久力、瞬発力、身体の柔軟性に関する項目からなるテストであるが、得られた結果は先行研究と一致している<sup>6-9)</sup>。就労上の 1 日の業務を遂行することや、安定した職業生活を継続するためには、十分な体力が不可欠であることから、体力や身体能力に対する支援の必要性が示唆される。

巧緻性に関して、左右の手それぞれで実施する課題においては、ペグボードのような指先を使用する課題よりも、上肢(腕)を全体的に使用する STEF において、平均を下回る者が多かった。このことは、就労上、比較的大きく身体を使用する作業において、より長い時間を有する可能性を示す。また、ペグボード課題において、特に両手を同時に使用する課題において多くの者が年齢平均以下の結果であったことから、作業上、両手を同時に平行して使用する課題において困難さを有する可能性が示唆される。

注意機能に関して、CAT は注意の 3 つの機能；「選択」(視覚性末梢課題、聴覚性検出課題)、「維持」(CPT)、「制御」(SDMT、記憶更新課題、PASAT、上中下課題)と単純な注意の範囲(視覚性、聴覚性スパン)を評価する検査である。この 3 つの機能ごとに結果をみると、どの機能に困難を有する者も同等数であったことから、発達障害のある者が、「選択」「維持」「制御」のうち特定の領域において困難を有するわけではないことがわかる。

個々の課題の結果をみると、特に多くの者が年齢平均以下であったのは、聴覚性の短期記憶課題、聴覚性のターゲット音検出課題、SDMT、単純反

応時間課題であった。このことから、今回の対象者の多くが、聴覚性の情報の処理に難しさを示すことがわかる。また、SDMT の結果が低いことから、書き取りや見比べに時間を要することが示唆される。単純反応時間課題の結果が低いことから、単調な課題において反応が鈍い可能性が示唆される。また、いずれの対象者も複数の下位項目において平均を下回る結果であったことから、対象者の誰もが、それぞれ種類は異なれども、短期記憶または注意機能に何らかの困難さを有していることがわかる。短期記憶や注意に関する機能は、就労上、あらゆる作業において重要である。それぞれの対象者において平均以下であった項目をもとに、例えば聴覚性の短期記憶に困難さがある者に対しては、指示をする際に、口頭ではなく文書や見本を呈示するといった工夫ができる。また、持続性注意(集中の持続)に困難のある者においては、作業時間を短く区切りながら作業に取り組むという配慮をする、等の支援が必要であることが示唆される。

こうした現状をもとに、当センターで実施している訓練プログラムの例を表 2 に紹介する。

表 2 週間スケジュール表

	月	火	水	木	金
9-10	朝礼・ストレッチ・農作業・新聞				清掃
10-12	作業 訓練	作業 訓練	日常生 活訓練	日常生 活訓練	作業 訓練
12-13	昼食・休憩				
13-15	作業 療法	作業 療法	作業 訓練	作業 訓練	作業 訓練
15-16	体育	体育		体育	グループ

作業訓練(事務作業や社会的なマナーに関する学習など)に加えて、作業療法訓練や体育をプログラムに入れている。体育では主に体力作りを始めとし、バランスや力加減の調整等にアプローチし、作業療法では主に粗大運動や微細運動にアプローチしている。その他の時間にも、例えば農作業や清掃で全身性に身体を使用する作業に取り組んでいる。また、注意機能検査の結果を支援者間で共有し、訓練実施に役立てている。

今後、継続的に評価を行うことによって、実施しているプログラムの効果について検討していくことが課題である。

#### 【参考文献】

- 1) 新体力テスト実施要項、文部科学省
- 2) 金子翼、平尾一幸、村木敏明、栗山洋子. 簡易上肢機能検査にみられる動作速度の加齢による変化-年齢階級別得点の追加と改訂-. 「作業療法 vol. 5 No. 2」、p.114-115 (1986)
- 3) パーデュープegボード検査マニュアル. Purdue Pegboard test manual. Lafayette Instrument (2002)
- 4) 厚生労働省編一般職業適性検査. 厚生労働省職業安定局 (1987)
- 5) 標準注意検査法・標準意欲検査法. 日本高次脳機能障害学会 (2008)
- 6) KA Fournier, CJ Hass, SK Naik, N Lodha, JH Cauraugh. “Motor Coordination in Autism Spectrum Disorders: A Synthesis and Meta-Analysis”. Journal of Autism and Developmental Disorders 40:p1227-1240(2010)
- 7) Martha RL, David AH. “Moving on: Autism and Movement Disturbance”. Mental Retardation 34(1):39-53(1996)
- 8) 車谷洋, 深津玲子 “青年期発達障害者の運動および上肢能力の調査”. 日本作業療法研究学会雑誌 14(2):9-15(2012)
- 9) TC Duffield, HG Trontel, ED Bigler, A Froehlich, MB Prigge, B Travers, RR Green, AN Cariello, J Cooperrider, J Nielsen, A Alexander, J Anderson, PT Fletcher, N Lange, B Zielinski, J Lainhart.” Neuropsychological investigation of motor impairments in autism”. Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology 35(8):867-881(2013)



# 発達障害者の就労移行支援における、 生活活動に関するアセスメントの試作の試み

○小林 菜摘（国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 心理判定員）  
四ノ宮 美恵子・山本 忠直・藤原 幸久・渡邊 明夫・林 八重  
（国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局）  
山口 佳小里（国立障害者リハビリテーションセンター 発達障害情報・支援センター）

## 1 目的

国立障害者リハビリテーションセンターでは、平成20年度から実施した「青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援に関するモデル事業」を踏まえて、平成24年度より、発達障害者の就労移行支援事業を開始した。

それらの実践の中で、多くの利用者に、安定した就労のベースとなるべき生活活動に何らかの課題があり、その要因として、生活活動が社会的な認識に結びついていないことが考えられた。

また、近年発達障害の診断と発達障害者の障害福祉サービスの利用が増大が見られるが、当センターの就労移行支援事業においても、利用者の障害特性、二次障害、知的水準の幅の広がりが見られている。それに伴い支援ニーズも増大してきたが、先に述べたような生活活動における支援ニーズを抽出するアセスメントツールがないことから、支援者間で統一した個別支援計画の策定や支援プログラムの設定ができないという混乱が生じ、利用者への適切な支援につなげるためのアセスメントの必要性が緊急の課題となっていた。

そこで、本研究では、発達障害者の就労移行支援事業における利用者の生活活動に関する支援ニーズの抽出と、支援者間及び、利用者ご本人と就労を進める上での課題を共通認識として、よりよい支援につなげることを目的に、社会的認識と生活活動に関するアセスメントを試作したので報告するとともに、今後の課題について考察する。

## 2 方法

試作においては以下の3つの視点を前提とした。

- ①「職業生活活動」と「日常生活活動」に分けたアセスメント項目の選択
- ②「行動」と「社会的な認識」の2つの側面からの評定

③利用者と支援者の間で共通理解することを目的とした、アセスメント結果の視覚化

### (1) アセスメント項目選択の手続き

アセスメント項目選択の手続きについては以下のとおりである。「青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援に関するモデル事業（以下「モデル事業」という。）」の参加者および発達障害者の就労移行支援事業の利用者計17名に対して、従来のアセスメント結果を踏まえて個別支援計画を作成し、独自に考案した就労支援モデルに従って、サービスの提供を行った。その実践において、①本人・家族から生活活動に関する支援ニーズの聞き取りを行い、ICFの「活動と参加」および「環境因子」に基づいて利用者の生活活動に関する支援ニーズの抽出を行った。②職員から、職場定着支援を含めた就労支援の過程で実際の支援課題となった生活活動について聞き取りを行った。③それらの結果を参考に、「安定した就労のベースとなる生活活動」という視点で支援ニーズとなりうる生活活動に関する項目を取捨選択し、ASA旭出式社会生活適応スキル検査の各項目を参考に整理した。④職業生活と日常生活を区別し、視覚的に提示することで、両者のつながりを認識しやすくし、支援の円滑化を図る事を目的に、表1と表2のとおりアセスメント項目を整理した。

表1. 職業生活活動の項目

職業生活活動	A	就業規則の遵守
	B	身だしなみを整える
	C	生産性の維持
	D	連絡手段の使用
	E	緊急時の対処
	F	集団参加
	G	働くことへの理解

表2. 日常生活活動の項目

日常生活活動	H	自己管理
	I	基本的な家事
	J	時間の管理
	K	意志交換
	L	自己統制
	M	エチケットの理解
	N	家庭生活への理解

### (2) 評定方法

生活活動の各々の項目において「行動」と「社会的な認識」の二つの軸を設け、それぞれに関し

て、-5から5までのスケールを設けた。

「行動」では、項目に関する行動の社会的な適応度を、「社会的な認識」では、項目に関する認識がどの程度社会的な基準に基づいているかで評点化することとした。

### (3) アセスメントの支援への活用

アセスメントの結果に基づいて、具体的な支援方法につなげるために図1のように概念整理を行った。

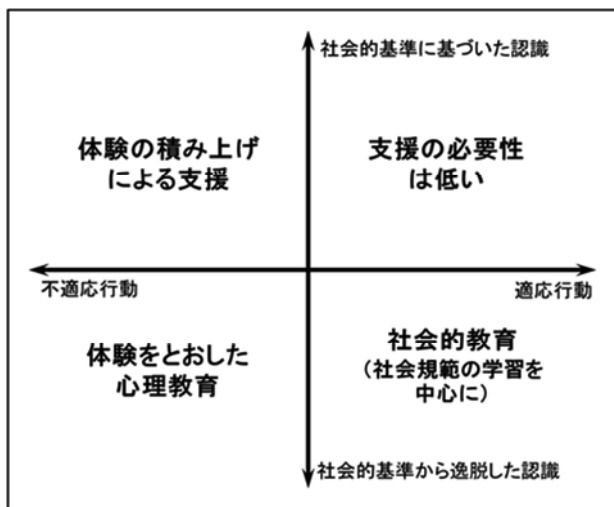


図1 アセスメントと支援方法の関係

### 3 考察

本アセスメントの実施と支援事例の積み上げながら、アセスメントについて利用者及び支援者への使用感の聞き取りを行いながら、必要に応じて適宜改良すること、アセスメントの有用性の検証を行うことが今後の課題である。

#### 【参考文献】

- 1) 旭出学園教育研究所：ASA旭出式社会適応スキル検査、日本文化科学社(2012)
- 2) 世界保健機構：国際生活機能分類－国際障害分類改訂版一、中央法規(2008)

# サテライトオフィスにおける雇用管理サポートとメンタルヘルスサポート

刎田 文記（株式会社スタートライン 企画部）

## 1 はじめに

株式会社スタートライン（以下「スタートライン」という。）は、「関わる全ての人に働く喜びを」提供することを目指して、企業の障害者雇用の実現と成功をサポートするために、障害者雇用コンサルティングや雇用サポートつきサテライトオフィスの運営・提供等の事業を行っている。

スタートラインが運営するサテライトオフィスでは、23社のオフィスで130名程度の障害者が就労している（平成26年8月末現在）。サテライトオフィスで働く障害者の障害種別（図1参照）は、様々な身体障害者から、統合失調症、うつ病、てんかん、自閉症スペクトラム症候群、その他の広汎性発達障害、知的障害など多様である。

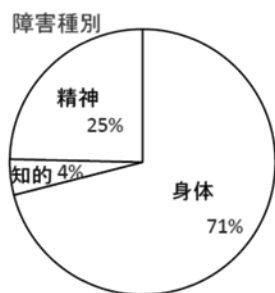


図1 サテライトオフィスで働く障害者の種別割合

## 2 サテライトオフィスサービスの概要

図2に、サテライトオフィスサービスの概要を図示した。

### (1) サポーターの配置

スタートラインのサテライトオフィスでは、障害者の障害特性や、応用行動分析・臨床行動分析に基づく障害者への様々な支援に関するノウハウについて研修を受けたサポーターが、日々の雇用管理サポート・メンタルヘルスサポート等の担当者として配置されている。

### (2) スタートアップサービス

サテライトオフィスの利用企業には、利用開始から数ヶ月間、スタートラインのサポーターを派遣し、初期研修や本社等から切り出した業務の研修を実施し、職務能力の向上を図るとともに、採用された障害者（以下「メンバー」という。）の障害特性の把握や職場定着に向けた配慮や支援について同定している。これらの支援結果は、長期に安定した雇用の実現に繋がるよう随時利用企業との共有を行っている。

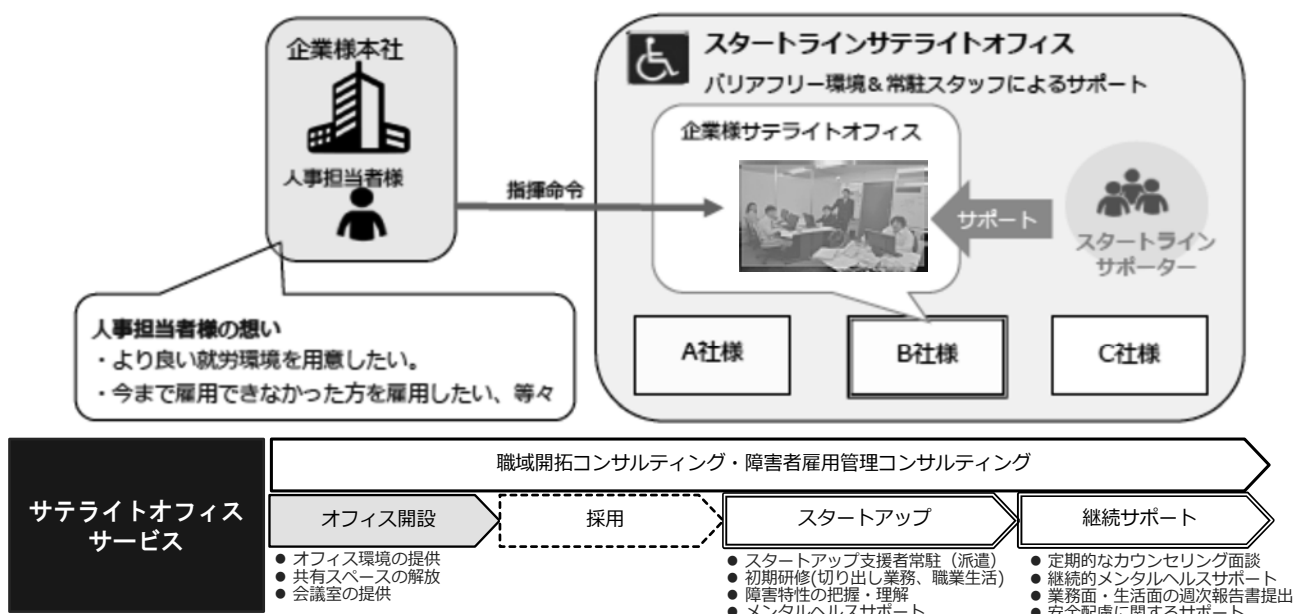


図2 サテライトオフィスの概要

### (3) 継続サポート

サポーター常駐によるスタートアップサービス終了後、サテライトオフィスへのサポートは、スタートラインスタッフ（センター長・サポーター・カウンセラー等）による継続サポートへと移行する。

継続サポートでは、4半期毎に利用企業向けに提案されるサポートプランに基づいて、サテライトオフィスの運営とサポート内容が具体化される。図3に、サポートプランの提案書のモデルを示した。



図3 サポートプラン提案書

また、メンバーとの定期的な面談や健康面、生活面へのサポート等の継続的な提供と共に、利用企業への定期的な報告書の提出や会議等によって、サポートプランの進捗状況が利用企業と共有されている。さらに、イレギュラーな事態が生じた場合でも、随時利用企業と協議を行い必要なサポートを提供しており、勤務している障害者の雇用の安定と、遠隔地での雇用管理に係る利用企業の負担の軽減を図っている。

### 3 雇用管理サポート

図4に、スタートラインのサテライトオフィスにおける雇用管理サポート・メンタルヘルスサポートについて示した。

#### (1) さまざまな雇用管理サポート

サテライトオフィスでは4半期毎に利用企業と共に策定するサポートプランに基づいて、雇用管理サポートを行っている。

雇用管理サポートでは、日々の健康チェックや面

談等による健康管理サポート、定期的な防災訓練や衛生に関するインフォメーション等による安全衛生管理サポート、生活面への課題に対する自主的な取組の奨励や関係機関との連携による生活管理サポート、メンバーや利用企業等とのコミュニケーションの充実を図るコミュニケーションサポート等が、個々のメンバー・利用企業のニーズに応じて行われている。

#### (2) MWS の活用による雇用管理サポート

また、新たな職務が本社から提供されたり、新たなメンバーが採用されるなど、メンバーの職務能力の向上が求められる場合には、MWS の活用やサテライトオフィスへの再常駐等によるサポートを行っている。

特に、MWS を用いたサポートでは、個々のメンバーの職務に必要なスキルの向上だけでなく、障害特性に応じた補完方法の同定や疲労ストレスへのセルフマネジメントスキルの向上・定着に向け支援を行っている。

#### (3) 研修による雇用管理サポート

スタートラインでは、本社からの管理者の配置やメンバーからの管理者の専任、あるいは本社からの研修ニーズ等により、利用企業向けの研修を随時行っている。研修の内容には、「障害者関連法の動向」や「様々な障害の障害特性」、「応用行動分析の基礎」・「応用行動分析の職業リハビリテーションへの活用」、「障害者雇用におけるリスク管理」など様々なメニューを用意しており、利用企業のニーズに応じて実施している。

これらの研修の実施は、サテライトオフィス管理者の不安や負担感の軽減に繋がっている。また、これらの研修によりスタートラインスタッフとのコミュニケーションの充実が図られ、様々な雇用管理サポートやメンタルヘルスサポート等への理解も深まり、充実した障害者の雇用管理の実現へと繋がっている。

#### (4) 継続的かつ計画的なサポートの提供

これらの雇用管理サポートの進捗状況は、定期的に利用企業に共有されている。また、サポートプランの結果については、四半期毎に利用企業に報告されると共に、新たな四半期に向けたサポートプランへの提案へと繋がっていく。スタートラインでは、利用企業のサテライトオフィスによる障害者雇用の

実践が、各企業にとって価値ある障害者雇用の実現へと繋がるよう、継続的かつ計画的なサポートの提供を重視している。

#### 4 メンタルヘルスサポート

スタートラインでは、疾病の再発や離職等に繋がる可能性のあるメンタルヘルスに課題を有するメンバーに対し、MSFAS の活用等による疲労・ストレスへのセルフマネジメントへの支援に加えて、臨床行動分析に基づくサポートを行っている。

##### (1) MSFAS の活用によるサポート

サテライトオフィスでは、メンバーの状況を見ながら MSFAS の活用を積極的に行っている。MSFAS の活用が有効と考えられるメンバーについては、利用企業へ「職場適応促進のためのトータルパッケージ」(以下「TP」という。)の活用を盛り込んだサポートプランを提案し、実施のタイミング等を検討し導入している。MSFAS の活用は、単独での活用ではなく TP の他の内容と組み合わせたり、次のメンタルヘルスサポートの導入として用いられることが多い。

##### (2) 臨床行動分析に基づくサポート

臨床行動分析は、応用行動分析から発展した理論であり、精神病理の分野への適用の展開である。

臨床行動分析に基づく応用方法や研究成果は、ここ数年日本でも数多く紹介されており、職場でのメンタルヘルスへの有効性も示唆されている。スタ

ートラインでは、これらの知見に基づき、サテライトオフィス・メンバーへのメンタルヘルスサポートの一環として活用を始めている。

臨床行動分析に基づくサポートは現在、①相談・分析、②エクササイズ、③ホームワーク、④モニターサポート等から構成されている。実施対象となったメンバーの障害種別は、身体障害、精神障害、発達障害等多岐にわたっている。

これらのサポートの効果として、メンバー自身が効果を感じていること、出勤率の改善や職務への影響など周囲から見た改善も見られること等、数多くのポジティブな結果が得られている。

#### 5 今後の課題と展望

##### (1) 今後の課題

- ・サテライトオフィスの有用性と費用対効果
- ・障害者の雇用定着に関するリスク分析
- ・疾病再発や離職予防に対する有効な支援方法
- ・企業や障害者の立場に立った雇用管理への支援

##### (2) 今後の展望

- ・サテライトオフィスのメリットの整理
- ・継続的な職場定着サポートにおける TP の活用・臨床行動分析に基づくサポートの適用可能性
- ・臨床行動分析に基づくサポート対象の拡大

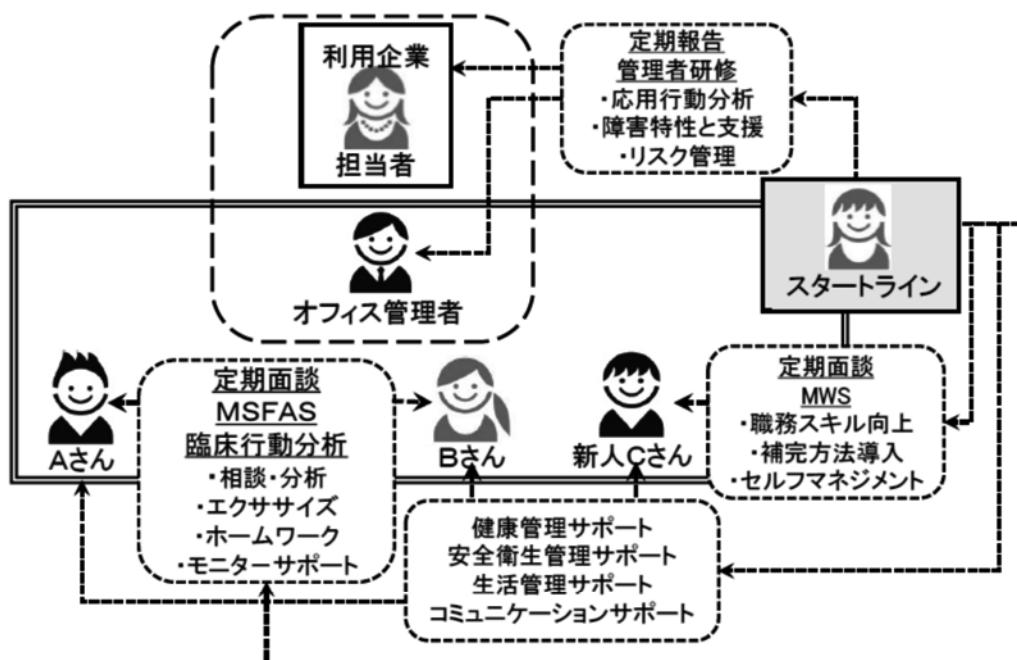


図4 サテライトオフィスにおける雇用管理サポート・メンタルヘルスサポート

# サテライトオフィス運用における障害者6名に対する マネジメント実践報告

## －発達障害者の眠気に対する取り組みと周囲の理解－

○志賀 由里（株式会社スタートライン ワークサポート事業部）  
 〆田 文記（株式会社スタートライン 企画部）

### 1 はじめに

株式会社スタートライン（以下「当社」という。）は、雇用サポートつきサテライトオフィスの提供・運営をメイン事業として行っている。当社では、サテライトオフィスを利用頂いている企業とのパートナーシップを重視し、安全で責任あるサポート体制を提供させて頂いている。利用企業は、都心など本拠地のある場所から離れた地域でのサテライトオフィスの活用により、これまで行ってきた本拠地での『従来の働き方』（表1参照）のメリットを活かしつつ、そのデメリットを解消した形で、障害者を雇用していくことが可能となる。

表1 従来の働き方

メリット	コミュニケーションが充実している
	教育研修の機会を作りやすい
	即時性のあるサポート体制をとりやすい
デメリット	通勤時間、通勤ラッシュが大きなストレスとなる
	通勤できない優秀な人材を採用できない
	コミュニケーションに十分な時間や人員を割く余裕がない

### 2 S社サテライトオフィス開設と課題

平成25年12月、S社が当社相模原センターにサテライトオフィスを開設した。開設当初に採用された障害を持つ社員（以下「メンバー」という。）は6名であった。メンバーの障害種別等については、表2に示した。開設時から3ヶ月間は、当社従業員（以下「スタッフ」という。）が派遣社員として常駐し、メンバーの業務の指導・支援や雇用管理のサポートを行った。また、当社スタッフの常駐終了に先立ちS社管理者のA氏が週3回の常駐となった。主な業務は、入社書類のPDF化

とエクセルフォーマットへの通勤経路の入力であった。障害に応じて業務の得手不得手を考慮する必要性はあるが、この2つの業務についてはメンバー全員従事可と判断し、各自で作業を分担し取り組むこととなった。

サテライトオフィス開設後1週間経過した頃より発達障害のメンバー（以下「B氏」という。）が、就業中に眠気が生じ始め、業務に支障をきたすようになった。眠気により業務ができない状態をB氏自身が受容できず、自責の念に駆られメンタル面の不調を訴えるようになった。また一方で、周囲のメンバーが眠気により業務が進んでいないB氏を怠けていると思い始め、不信感を持つようになった。

表2 メンバーの障害種別と男女比

身体障害者	車椅子	男性 2名	計 3名
	高次脳機能障害	女性 1名	
精神障害者	うつ病	男性 1名	計 3名
	てんかん	男性 1名	
	広汎性発達障害	男性 1名	
メンバー総数		男性 5名	総計 6名
		女性 1名	

### 3 B氏のプロフィール

男性、20代後半、発達障害と診断されており対人関係を苦手と感じている。前職は高校での事務職を一年間経験している。その職場の上司から高圧的な態度で日々接せられることが多いため、常に恐怖心を持つようになり、心療内科へ通院し、二次障害（うつ病・パニック障害の症状）が発症していると診断される。完璧主義者で理想は高いが、理想と現実とのギャップにより自責の念に駆られる傾向が強い。自己分析や自己報告を好み、自己状態を第三者に話すことでメンタル面が安定するという行動傾向がある。

## 4 B氏の眠気に対するアプローチ

### (1) 眠気の状態

眠気が生じるのはPDFファイル名の変更時や通勤経路入力時で、書類を複合機でスキャンしている時には眠気は生じない。スキャン作業はB氏にとって最も楽しいと感じられる作業であり、複合機の機械音は精神的に落ち着くという内観があったことから、得手作業時は覚醒し不得手作業時は眠気が生じる状態であることが分かった。

### (2) オフィス内で実施した施策・効果

#### ① 第1の施策

(期間：平成25年12月中旬～平成26年1月)

B氏が自己報告を好むことに焦点を当て、PDFファイル名の変更時や通勤経路入力時、10件処理する毎にスタッフへ報告をしてもらうことにした(報告機会の増加)。作業報告が頻繁になることで周囲のメンバーに迷惑が掛かることをB氏が心配したため、報告方法は口頭ではなく付箋で行うこととした。報告時のB氏へのフィードバックは口頭で強化し(褒める)、強度な眠気が生じている時はフィードバックの時間を長くし、覚醒水準が高まるまでコミュニケーションを継続した。

#### ② 第1の効果

スタッフへ作業報告を行うことによりB氏の中で『自分は孤立していない』という感情が生じ始めた。孤立感がないことでメンタル面は安定し、眠気の頻度が少なくなった。周囲のメンバーはB氏がスタッフに対し作業報告を行っていることに気付いたが、特段干渉せず静観していた。

#### ③ 突然の不幸と不得手作業の取り組み

同居親族の逝去により、喪失感が生まれメンタル面が不調となる。また、就業面ではスキャン作業が得意ということならと周囲のメンバーの勧めで複合機のスキャンマニュアルの作成に取り組むことになったが、予想以上に苦戦し、苦手意識が芽生えてしまい、就業時に再び眠気が起きる状態となった。

### (3) 自立に向けて実施した施策・効果

#### ① 第2の施策

(施策期間：平成26年2月)

サテライトオフィスが開設されてから2ヶ月が

経過し、スタッフの常駐期間が残り1ヶ月になった時点で付箋報告から業務記録管理表報告へと報告方法を変更した。管理表形式にすることで自身の振り返りが可能となった。業務記録管理表の項目を表3に示した。B氏は各作業後に業務記録管理表へ作業内容を記し、それを基にスタッフへ作業報告を行った。スタッフからB氏へのフィードバックは口頭ではなく、強化となるコメントを業務記録管理表内に記すようにした。

表3 業務記録管理表の項目

・日付
・作業内容
・作業件数
・開始時間
・終了時間
・所要時間
・本人のコメント
・フィードバック

#### ② 第2の効果

業務管理記録表を記入するようになってから、『文字を書く』という行為がメンタル面の安定に繋がることが明らかになった。文字を書く音が心地良く感じ、メンタル面が安定してくるとB氏は述べている。また、スタッフからフィードバックを受ける前に本人のコメント欄へ自己強化を記すようになり、自然発生的に自己フィードバックが出来るようになっていた。自己強化をすることで自身が励まされ、眠気の頻度は激減していった。

#### ③ 心療内科通院日の変更と逃避行為

第2の施策を実施してから2週間は安定して就業出来ていたが、心療内科の定期通院を平日午前へ変更したことをきっかけに(通常は土曜日)体内リズムが崩れ、長期間メンタル面が不調となった。また、業務記録管理表に自己強化ではなく自己を慰めるような文言が並び始め、メンバーに対する悪態も記すようになった。同時に実務よりも業務記録管理表の記入を優先するようになったため、定期面談時に業務記録管理表のあり方を改めて説明した。B氏は自分の捉え違いに気づき、その日以降ネガティブな内容は記さなくなった。

#### (4) 自立稼働および周囲の理解

##### ① 第3の施策

(施策期間：平成26年3月～現在)

スタッフの常駐期間が終了し、間接的なサポートへ移行したことにより、就業中の作業報告も終了することとなった。業務記録管理表については継続して記してもらい、その他にふり返り表を作成してもらうこととなった。ふり返り表の項目を表4に示した。ふり返り表はコピーし、退社時にスタッフへ提出してもらうこととした。

表4 ふり返り表の項目

・日付
・勤務・生活内容
・好調部分
・不調部分
・コメント

##### ② 第3の効果

第1および第2の施策期間中は、B氏が就業中に感じているストレスを報告という形でスタッフへ伝えることが出来たが、第3の施策期間以降は抱えている感情や自己の精神状態をふり返り表へ書き記すことでメンタル面が安定した。しかしながら、ネガティブな内容を書き記した時はメンタル面が不調になり、眠気が生じる状態となった。

##### ③ 周囲の理解

車椅子メンバー1名が3月末日で退職し、4月初旬に統合失調症(20代・女性)のメンバーが入社した。S社のサテライトオフィスでは新入社員が入った時は全員で自己紹介を行う慣習がある。その時に自分の障害内容や障害特性、そして配慮して欲しい点を共有するが、B氏が「文字を書くことは自分にとって必要な行為である」と伝えたことで、記録を取ることの必要性を周囲のメンバーが理解する結果となった。

#### (5) 休憩時間および気持ちの整理

##### ① 第4の施策

(施策期間：平成26年5月～現在)

スタッフの常駐期間終了から3ヶ月が経過し、B氏が自立的に行えていた疲労へのセルフマネジメントが崩れ始めた。S社のサテライトオフィスでは昼休憩60分の他に、小休憩が1日3回各10分

認められており、小休憩に関しては疲労度や業務にあわせて各自が好きなタイミングで取得していた。B氏はスキャン作業の切りが良い時や疲労を感じた時に小休憩を取得していたが、疲労が蓄積しすぎていたため疲労の回復が不十分であった。そこで、過度の疲労を防ぐために休憩時間を1時間30分毎(10時30分、14時30分、16時00分)に固定した。また、パニック障害の症状や“妄想”が現れた時の気持ちの整理方法として『負の感情はまとめて別の場所に置いておく、もしくは流す』ということを手の動作を合わせてB氏に伝えた。

##### ② 第4の効果

小休憩時間を固定したことにより疲労で身体が動けなくなることは無くなり、眠気の頻度も減少した。また、気持ちの整理方法に関しては図1のように自己変換し、不安や悩みを整理できるようになり、妄想によるメンタル面のダメージは減少していった。しかしながら、この方法で眠気が減少することはなかった。

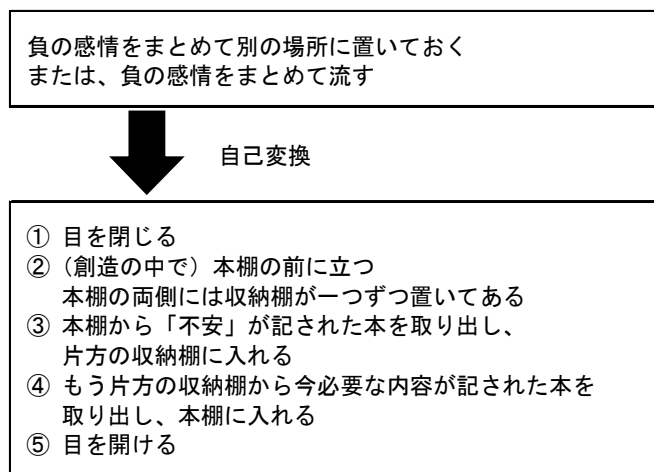


図1 気持ちの整理方法

#### 5 B氏以外のメンバーに対するアプローチ

##### (1) B氏と周囲メンバーの関係性

S社のサテライトオフィスにはB氏以外5名のメンバーが就労している。そのメンバーの障害種別と人柄を表5に示した。この5名の中でキーパーソンとなるのは、C氏とD氏である。その他3名のメンバーはB氏の動向は気になりつつも、自分の業務に集中して取り組むことを優先している。C氏は事実上の業務リーダーであり、誰の仕事に対しても非常に厳しい。そのためB氏のミスに対し、強い口調で叱責してしまう時がある。D



氏はムードメーカー的存在であり、困っているメンバーを見つけると手を差し伸べるが、B氏がC氏に叱責されている時はB氏を心配しつつも積極的に関わることが少ない状況であった。

表5 B氏以外のメンバーの人柄

	障害種別	人柄
C氏	うつ病	仕事に関して自他共に厳しい
D氏	てんかん	好奇心旺盛の反面、心配性
F氏	統合失調症	穏やかではあるが不安に弱い
E氏	高次脳機能障害	無邪気でチャレンジ精神がある
G氏	車椅子	温厚で思いやりがある

## (2) C氏およびD氏へのアプローチおよび効果

### ① C氏に対して

C氏は仕事を行うにあたり『ミスが一つも無い状態で成果物を納品する』を信念としていて、業務の質を落とすにはいけないと常に考えている。そのため、不得手作業でミスをしてしまうB氏に対し不満を抱くようになった。定期面談時、C氏がB氏への不満をスタッフへ伝えてきた時、スタッフはC氏の考え方を受容し、それぞれ異なる障害ゆえ出来る職務・範囲に違いがあること、B氏の得手不得手作業について継続的にスタッフから伝えていった結果、C氏はB氏の特性を理解し、得手作業のみを与えるようになった。

### ② D氏に対して

D氏はB氏がC氏から叱責されている時に、どのように対応してよいのか分からず、積極的に関わることが少なかった。他者を気遣おうとする側面が見られることから、他のメンバーのサポート役を一時的に担ってもらった。役割を明確化することで、就業中にB氏が不調になっている時は優しく声掛けをし、C氏から叱責された後は「自分も同じように言われているから気にするな」などとB氏のメンタル面をケアするようになった。B氏もD氏に対し徐々に信頼を置くことが出来るようになり、D氏からの励ましでメンタル面が安定する様子も見られるようになった。

## 6 S社の反応

常駐している管理者のA氏から「ここのメンバーはスタートラインの細やかなサポートがあるから安定して働くことが出来ている」という当社への厚い信頼を実感できる出来事があった。また、当社サポートの一環として、利用企業へ週1回ウィークリー報告書をお送りしている。S社に対しては、サテライトオフィスの雰囲気伝える目的で、月1回の昼食会の写真も一緒に送付していた。その写真をご覧になったS社ご担当者様が、メンバーの生き活きとした様子を社内に周知しようと、同社の社内報に掲載したことにより、サテライトオフィスメンバーの活躍がS社全体に共有されることとなった。

## 7 これからの課題

B氏の眠気は一進一退の状況であるが、一番の課題は周囲メンバーとの関係性である。メンバーは全員が自分の障害の状況にあわせて職務を行っているため、B氏のサポート役をメンバーの中から選出することは大変難しい状況である。周囲メンバーに対してB氏への理解を促し続けると共に、このサテライトオフィスのあるべき姿として、「それぞれの能力で仕事をし、和を大切に、思いやりを持ちながら就業する」ことの必要性を継続的に伝えていきたいと考えている。

## 8 おわりに

今回B氏に対し4つの施策を行ない、大きな効果が見られた。成功要素の共通点として、専門知識を持ったスタッフがサテライトオフィスに常駐していたことが挙げられる。現在、B氏には新たな原因による眠気が現れているため、間接的なサポートによる新たな施策を検討している。

当社では、雇用サポートつきサテライトオフィスという場を中心に、利用企業とのパートナーシップを重視しつつ、障害者雇用の価値や可能性を実感して頂けるよう、安全で責任あるサポートを継続的に提供していきたいと考えている。

### 【連絡先】

志賀 由里  
e-mail: yshiga@start-line.jp

# F&T感情識別検査4感情版から明らかとなった発達障害者の特性

## ～明確に表現された他者感情の読み取りの特徴～

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

### 1 研究の背景と目的

発達障害者は、言語コミュニケーションのみならず、非言語コミュニケーション（表情認知・他者感情の理解・視聴覚情報の処理等）の課題を持つことが指摘されており、これらの特性についての客観的評価は、支援・指導において有益な情報となる。

F&T感情識別検査4感情版は非言語コミュニケーション・スキルの中でも、特に音声や表情から明確に表現された他者の基本感情（喜び・悲しみ・怒り・嫌悪）の受信の特徴を客観的に評価するための指標として、障害者職業総合センターで開発された<sup>1) 2) 3)</sup>。

本発表は障害者職業総合センター調査研究報告書No.119から、F&T感情識別検査4感情版を用いて発達障害者の他者感情の読み取りの特性把握について検討した結果<sup>4)</sup>の概要について報告する。なお、検査実施にあたっては、基本感情に対して適切に感情語がラベリングされていることが要件となるため、感情場面と感情語の対応についての調査結果についても報告する。

### 2 調査の概要

#### (1) 対象者

##### ① 発達障害者

知的障害を伴わない18歳から54歳の発達障害の診断・判断を有する者103名であった（表1）。

対象者の収集にあたっては、広域・地域障害者職業センター、障害者職業総合センター職業センター及び外部の協力機関（大学・就労支援機関）に調査協力者の紹介を依頼し、本調査への協力に対する同意を得た。したがって対象者は発達障害の診断を有する者、判断を有する者であることに加え、診断・判断を受け容れている者である。

また、求職活動の実施または準備段階にある者であるが、就業経験の後、現在は大学院に在籍す

る者2名を含んでいる。表2には対象者の診断名を示す。

表1 対象者の人数・年齢

	N	年齢		
		平均	SD	範囲
男性	81	27.7	7.30	18-47
女性	22	30.2	8.19	19-54
全体	103	28.2	7.53	18-54

表2 対象者の診断名

	男/女	全体	割合 (%)
<b>単独診断</b>			
広汎性発達障害	28/9	37	
アスペルガー障害・症候群	23/8	31	
高機能自閉症	6/0	6	
特定不能の広汎性発達障害	6/1	7	82.5
自閉症スペクトラム障害	1/1	2	
自閉症	1/0	1	
非定型自閉症	1/0	1	
注意欠陥/多動性障害	4/2	6	5.8
学習障害	2/0	2	1.9
受容一表出混合性言語障害	1/0	1	1.0
<b>重複診断</b>			
発達障害	1/0	1	
広汎性発達障害+注意欠陥/多動性障害	2/0	2	
アスペルガー症候群+注意欠陥/多動性障害	1/0	1	6.8
アスペルガー症候群+注意欠陥障害	0/1	1	
広汎性発達障害+注意欠陥障害	1/0	1	
注意欠陥/多動性障害+学習障害	1/0	1	
未診断(専門家・支援者の判断)	2/0	2	1.9
計	81/22	103	

##### ② 定型発達者

F&T感情識別検査4感情版の基準値については、「F&T感情識別検査4感情版の開発に関する研究」において取得した大学生・院生128名（男性58名、女性70名）のデータ<sup>2)</sup>を基準値として用いた。調査時期は平成11年5月～6月であった。

なお、場面と感情の対応（感情名のラベリングの確認）については、新たに取得した定型発達者（大学生・院生/男性83名、女性72名）155名のデータを比較検討に用いた。

#### (2) 調査時期：平成25年5月～12月

### (3) 調査方法

#### ① 場面に対する感情の理解に関する質問紙調査

場面と感情語との対応を確認するために、図1に示した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）を一つ選択させた。

#### ② F&T感情識別検査

検査刺激は、4人の演者（男女×20代・40代）が明確に表現した4つの感情「うれしい（喜び）・かなしい（悲しみ）・いやだなあ（嫌悪）・おこっている（怒り）」について、最も当てはまる感情をラベルの中から選択させた。刺激は3つの条件（音声のみ、表情のみ、音声+表情）で呈示した。

検査方法はパソコンのモニターで映像を呈示した個別実施と、スクリーンを用いた小集団実施の二通りであった。パソコン実施の場合はマウスを使用した回答、集団実施の場合は、回答用紙への回答とした。

### 3 結果と考察

#### 検討1 場面と感情語の対応

回答傾向について発達障害の診断有無による違いを検討するため、各選択肢を選択した人数の比率について場面別に  $\chi^2$  検定を行った結果、4つの場面について群間に有意な違いが認められた（有効分析対象者：定型発達者 149 名/発達障害者 103 名, 表 3）。なお、発達障害者の男女で回答に有意差は認められなかった。発達障害者においては場面に対し独特の読み取りをすることで、

表 3 場面別の  $\chi^2$  検定の結果

長い間、会っていなかった知人や友人と偶然会ったとき ( $\chi^2=12.83, df=4, p<.05$ )
喜びの選択率：定型（大学生・院生）> 発達 嫌悪の選択率：定型（大学生・院生）< 発達
仲のよい知人や友人が遠くに引っ越すことになったとき ( $\chi^2=12.11, df=3, p<.01$ )
悲しみの選択率：定型（大学生・院生）> 発達 驚きの選択率：定型（大学生・院生）< 発達
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 ( $\chi^2=16.92, df=5, p<.01$ )
悲しみの選択率：定型（大学生・院生）> 発達 恐怖の選択率：定型（大学生・院生）< 発達
大きな地震がおこったとき ( $\chi^2=7.68, df=1, p<.01$ )
恐怖の選択率：定型（大学生・院生）> 発達 驚きの選択率：定型（大学生・院生）< 発達

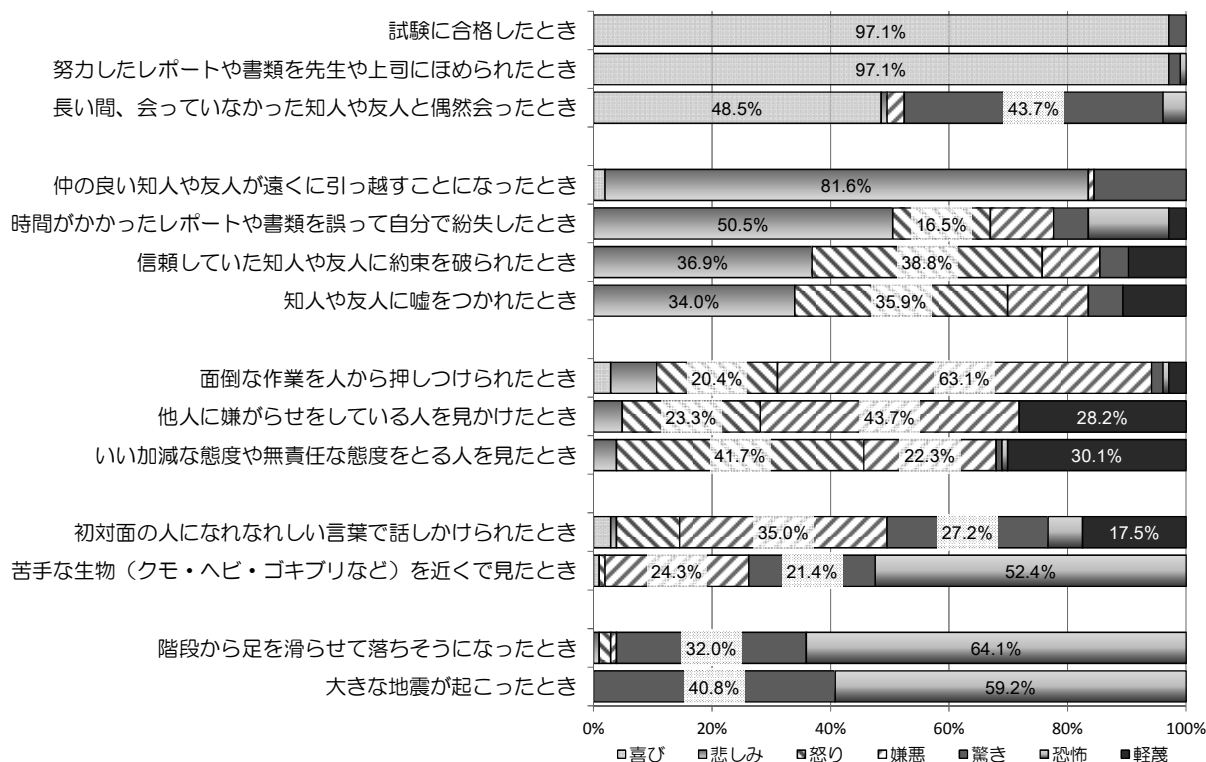


図 1 設定した場面を経験する場合の感情（発達障害者 103 名）

定型発達者（大学生・院生）とは感情と場面の対応が異なっている可能性が示唆された。

## 検討2 F&T感情識別検査4感情版の結果

### ① 呈示条件による感情識別の正答率

「音声のみ」、「表情のみ」、「音声+表情」の各呈示条件における、定型発達者と発達障害者の間で正答率に差があるかどうか、t検定を用いて検討した。結果、いずれの呈示条件においても定型発達者の平均が、1%水準で有意に高く、特に「表情のみ」条件においては、両者の正答率の差は10%ポイント以上となった（表4）。

表4 定型発達者（大学生・院生）と発達障害者の呈示条件毎の平均正答率(SD)

対象者	音声のみ	表情のみ	音声+表情
定型発達者 大学生・院生	85.9 (6.90)	84.5 (6.69)	94.7 (5.55)
発達障害者	76.8 (9.57)	71.0 (10.18)	86.9 (10.04)

「音声のみ」条件：t値=6.453、df=222.00  
p<0.000（等分散の仮定）

「表情のみ」条件：t値=13.919、df=165.66  
p<0.000（等分散の仮定をしない）

「音声+表情」条件：t値=4.220、df=133.37  
p<0.000（等分散の仮定をしない）

なお、呈示条件間の正答率の比較に関して、対象者群毎に対象者内1要因分散分析（3水準）を行った。定型発達者（大学生・院生）では、呈示条件の主効果（F(2,127)=104.337, p<.0001）が認められた。その後の検定により、「音声のみ」と「表情のみ」の呈示条件間では有意差は認められなかったが、「音声のみ」「表情のみ」と「音声+表情」との間では、それぞれ1%水準で有意差が認められた。これに対し、発達障害者に関しては、定型発達者（大学生・院生）と同様に呈示条件の主効果（F(2,102)=118.036, p<.0001）が認められた。その後の検定によりすべての呈示条件間でそれぞれ1%水準で有意差が認められ、「表情のみ」の正答率が最も低かった。

以上から、発達障害者においては、音声または表情からの他者感情の読み取りに関して、定型発達者（大学生・院生）よりも困難が大きいこと、特に、表情の読み取りに関して、より困難が大きいことが確認された。

### ② 快-不快の混同の傾向について

4感情の正答率では、定型発達者（大学生・院生）と発達障害者はともに「喜び」の正答率が共通して最も高かった。しかし、「喜び」を不快な感情に読み誤る者が一部見られた。感情の快-不快を混同することは、その後の誤った対応を招き、対人トラブルの原因となってしまう。そこで、感情の混同傾向を把握するため、「喜び」と「怒り」・「嫌悪」の感情間での混同について検討した（表5,表6）。快-不快の混同は、定型発達者（大学生・院生）・発達障害者ともに認められた。したがって、これらの混同が発達障害者のみに特徴的であるとはいえない。ただし、「音声のみ」では、快-不快の混同は定型発達者（大学生・院生）よりも多い傾向にあることが明らかとなった。

表5 「喜び」→「怒り」「嫌悪」の混同率(%)

呈示条件	対象者	快→不快		
		喜→怒	喜→嫌悪	合計
音声のみ	定型	0.3	0.6	0.9
	発達	1.0	6.9	<b>7.9</b>
表情のみ	定型	-	-	-
	発達	0.2	1.1	1.3
音声+表情	定型	0.3	0.4	0.7
	発達	0.1	1.7	1.8

表6 「怒り」「嫌悪」→「喜び」の混同率(%)

呈示条件	対象者	不快→快		
		怒→喜	嫌悪→喜	合計
音声のみ	定型	0.8	0.6	1.4
	発達	2.2	3.5	<b>5.7</b>
表情のみ	定型	0.1	-	0.1
	発達	0.2	0.1	0.3
音声+表情	定型	0.2	0.2	0.4
	発達	0.2	0.2	0.4

### ③ 「悲しみ」「怒り」「嫌悪」の混同率

不快の感情の混同は、対応に誤りが無ければ大きな問題となる可能性は低いですが、感情の読み誤りから事態をより深刻に受け取る、または深刻な状況を楽観的に受け取るといったことが対人トラブルの原因となりうる。調査の結果、発達障害者においては、定型発達者（大学生・院生）と同様に「音声のみ」「表情のみ」「音声+表情」のいずれの条件においても、「悲しみ」「怒り」「嫌悪」の3感情間の混同が認められた（表7）。したがって、これらの混同が発達障害者に特徴的であ

るとはいえない。ただし、全ての条件で「悲しみ」を「嫌悪」と混同する傾向、及び「嫌悪」を「怒り」と混同する傾向が発達障害者において顕著に高かった。また、「表情のみ」条件では「悲しみ」を「怒り」と混同する傾向が認められた。

表7 「悲しみ」「怒り」「嫌悪」の混同率(%)

呈示条件	対象者	悲→嫌	嫌→悲	悲→怒	怒→悲	怒→嫌	嫌→怒
音声	定型	0.7	13.9	0.8	1.1	12.7	9.8
	発達	16.4	13.5	1.0	1.8	8.7	26.1
表情	定型	12.3	0.5	5.5	21.0	6.5	14.8
	発達	31.6	3.4	20.0	12.0	9.0	36.9
音声表情	定型	3.3	2.6	1.1	0.6	7.5	4.3
	発達	15.6	4.0	0.7	1.3	7.0	21.0

※下線は発達障害の混同傾向が顕著に高いことを示す

#### ④ コミュニケーション・タイプについて

F&T感情識別検査4感情版では、定型発達者（大学生・院生）のデータを基準値とした条件別の正答率から、コミュニケーション・タイプが判定できる。具体的には、「音声」と「表情」の回答傾向に特徴的な傾向の認められる8タイプと、特徴的な傾向を有さない不特定タイプの計9タイプに分類される（表8）。

表8 コミュニケーション・タイプ別人数

コミュニケーション・タイプ	音声のみ	表情のみ	音声+表情	人数	%
高受信タイプ	高	高	高	19	18.4
低受信タイプ	低	低	低	1	0.9
相補タイプ	低	低	高	25	24.2
相殺タイプ	高	高	低	1	0.9
音声依存・Tタイプ	高	低	高	17	16.5
音声依存・Fタイプ	低	高	低	1	0.9
表情依存・Tタイプ	高	低	低	0	0
表情依存・Fタイプ	低	高	高	3	2.9
特定のタイプに分類されない				36	34.9
全体				103	100

発達障害者では特徴的な傾向を持たない「不特定タイプ（36名）」が35%で最多だった。次いで、相補タイプ（「音声のみ」「表情のみ」の単独の情報では正答率が低いものの、両方からの情報を相互補完的に利用することで、全体的な正答率が高まる）が全体の24.2%を占める。相補タイプは視覚からの情報と聴覚からの情報を適切に統合して利用していると考えられ、情報の効果的な活用という点からは望ましい。ただし、単独では、混同も起こりうることから、会話は音声・表情の両方の情報が利用できるように向かい合っておこな

うことが望ましいタイプである。「高受信タイプ」は19名と全体の18.4%を占め、3番目に多いタイプとなった。

一方、「音声のみ」「表情のみ」の正答率が高いにも関わらず、両方の情報を利用可能な「音声+表情」で正答率が低い「相殺タイプ」は1名であった。また、平均正答率の7割に満たない「低受信タイプ」は1名と少なかった。

その他、条件によって正答率が異なる中、識別力の高い条件を優先的に利用することができる場合は困難が少ないと考えられる。この方略を用いている発達障害者は音声依存・Tタイプ（17名：16.5%）、表情依存・Fタイプ（3名：2.9%）で、全体の19.4%であった。

#### 4 まとめ

F&T感情識別検査4感情版を活用することで、発達障害者の感情識別の特性に関して、①どのくらい正しく感情を読み取れているか、②感情の読み取りに快-不快の混同がないか、③不快な感情をより不快に読み取っていないか、④音声や表情から条件別の読み取りの特徴は見出せるか、といった点について把握することができた。また、定型発達者（大学生・院生）との比較では発達障害者において特に表情からの感情の読み取りの困難が大きいこと等が明らかとなった。

これらの結果から、発達障害者の非言語コミュニケーション・スキルの支援課題を検討するにあたって、F&T感情識別検査4感情版を活用できる可能性が示唆された。

なお、検査の実施と結果の解釈にあたっては“感情語のラベリングを確認すること”、感情の混同がある場合は、“感情の理解の方法や対応についての確認”、そして、コミュニケーション・タイプから想定される音声や表情などの情報活用方法の検討を行うことが重要となる。

#### 【文献】

- 1) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.14 「知的障害者の職業指導を支援する評価システムの開発に関する研究」1996
- 2) 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
- 3) 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
- 4) 障害者職業総合センター 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究 -F&T感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討- 2014

# F&T感情識別検査拡大版から明らかとなった発達障害者の特性

～曖昧に表現された他者感情の読み取りの特徴～

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）  
知名 青子・望月 葉子（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うえで重要な「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ついての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が、どの感情を表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、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、就労支援において重要である。

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できる検査課題を開発した。そして、拡大版を発達障害者に試行した結果に基づき、拡大版で把握できる認知特性について調査研究報告書No. 119<sup>1)</sup>にとりまとめた。このうち、本発表では、発達障害者と定型発達者（大学生・院生）の拡大版の検査結果を比較検討した結果、及び拡大版の検査結果と日常生活における感情の経験頻度の関係について検討した結果について報告する。

## 2 方法

### （1）対象者

#### ① 発達障害者

知的障害を伴わない18歳～54歳（平均年齢：28.2歳、SD：7.53）の発達障害の診断・判断を有する103名（男性：81名、女性：22名）。対象者の82.5%が自閉症、アスペルガー症候群、その他

特定不能の広汎性発達障害といった自閉症圏の障害の診断があった。診断名の詳細は、一連の発表である「F&T感情識別検査4感情版から明らかとなった発達障害者の特性—明確に表現された他者感情の読み取りの特徴—」（第21回職業リハビリテーション研究発表会、2014）を参照。

#### ② 定型発達者（大学生・院生）

18歳～29歳（平均年齢：20.8歳、SD：1.80）の大学生又は大学院生155名（男性83名、女性72名）。有効分析対象者は149名（平均年齢：20.8歳、SD：1.73、男性78名、女性71名）。

### （2）調査時期

発達障害者を対象とした調査は平成25年5月～12月、定型発達者（大学生・院生）を対象とした調査は平成24年10月～平成25年2月に実施した。

### （3）F&T感情識別検査 拡大版

#### ① 検査刺激

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、感情的意味のない台詞（「おはようございます」など8種類）を、音声や表情に感情（喜び、悲しみ、怒り、嫌悪、驚き、恐怖、軽蔑の7種類）を込めて発話した様子を撮影した動画を用いた。

刺激は、動画の音声だけを呈示する「音声のみ」条件、映像だけを呈示する「表情のみ」条件、音声と映像の両方を呈示する「音声+表情」条件の3種類の呈示条件で呈示した。

これらの刺激を用いて、23歳～61歳の成人10名（男性4名、女性6名）を対象に行った検査刺激作成のための調査結果から、曖昧な感情を表現した刺激（以下、曖昧刺激）を選択した。具体的には、以下の通り。

1) 被調査者には各刺激が表現している感情を7つの感情から選ばせ（複数回答可）、その回答に

に対する確信度を3段階で評価させた。

- 2) 各刺激について、被調査者の何%がその感情を選択したかを示す一致率を感情の種類別に算出した。
- 3) 一致率がどの感情についても50%以下であり、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。
- 4) 選定した曖昧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呈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、快刺激の呈示箇所は刺激系列中2カ所と刺激系列の最後の計3カ所であった。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定に及ぼす影響を抑えるためである。

上記の過程から、拡大版の各条件は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刺激で構成した。

## ② 刺激呈示の概要（図1）

チャイム音→刺激番号呈示（5秒間）→刺激呈示（2-3秒間）→回答時間（5秒間）

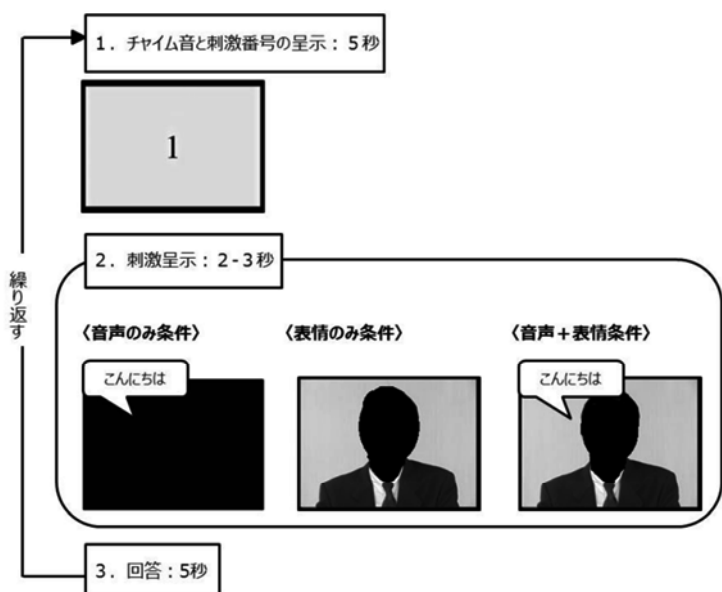


図1 F&T感情識別検査拡大版における刺激呈示

## ③ 回答方法

呈示された刺激が表現している快-不快の程度を9件法（「-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」）で回答させた。

## ④ 手続き

検査はパソコンのモニターで映像を呈示した個別実施とパソコンのモニターまたはスクリーンで映像を呈示した集団実施の2通りで実施した。

調査の実施時間は各呈示条件につき約7分で、「音声のみ」→「表情のみ」→「音声+表情」の順に実施した。

## （4）感情の経験頻度

「喜び」「悲しみ」「怒り」「嫌悪」「驚き」「恐怖」「軽蔑」の7種類の感情の経験頻度について、調査時点から遡って3ヶ月間の間に、どの程度の頻度で経験したかを7件法（「0：まったくなかった」-「2：月に1回あった」-「4：週に1回あった」-「6：毎日あった」）で回答させた。

## 3 結果

### （1）曖昧な感情表現からの感情の読みとり

曖昧刺激の評定に関する発達障害者の特徴を検討するため、発達障害者と定型発達者（大学生・院生）について、曖昧刺激に対する快-不快評定の評定値の合計を算出し、その対象者間平均を呈示条件別に算出した結果を図2に示した。

評定値の群間差について、*t*検定を行った結果、「音声のみ」条件（ $t(250)=4.80, p<.01$ ）と「音声+表情」条件（ $t(189)=3.40, p<.01$ ）では、発達障害者の方が定型発達者（大学生・院生）より

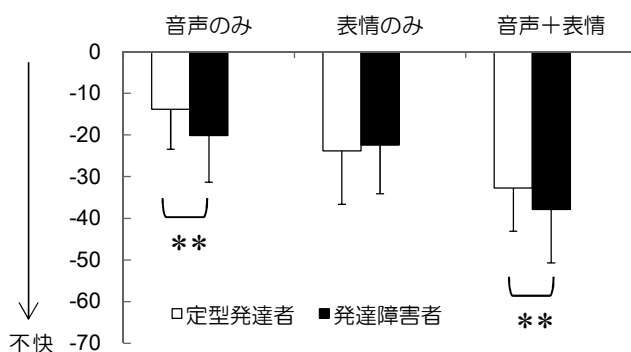


図2 F&T感情識別検査拡大版の評定値

（誤差棒はSD \*\* $p<.01$ ）

も不快に評定していた。一方、「表情のみ」条件 ( $t(250)=0.87, p=.39$ ) においては有意な差は認められなかった。

なお、拡大版は刺激の構成上、同じ曖昧刺激が2回呈示されるが、1回目と2回目の評定が異なる可能性がある。そこで、定型発達者（大学生・院生）と発達障害者のそれぞれについて、1回目と2回目の曖昧刺激に対する評定値の違いを検討した（表1）。その結果、定型発達者（大学生・院生）については、全ての呈示条件について1回目が2回目よりも不快に評定していることが示された（「音声のみ」条件： $F(1, 147) = 60.7, p<.01$ 、「表情のみ」条件： $F(1, 147) = 91.5, p<.01$ 、「音声+表情」条件： $F(1, 147) = 180.6, p<.01$ ）。一方の発達障害者についても、定型発達者（大学生・院生）と同様の結果が認められた（「音声のみ」条件： $t(102)=4.93, p<.01$ 、「表情のみ」条件： $t(102)=4.06, p<.01$ 、「音声+表情」条件： $t(102)=8.18, p<.01$ ）。

表1 F&T感情識別検査拡大版の評定値

		呈示回数	
呈示条件	対象者	1回目 平均 (SD)	2回目 平均 (SD)
音声のみ	定型発達	-8.1 (5.16)	-5.7 (5.16)
	発達障害	-11.1 (6.09)	-9.1 (5.93)
表情のみ	定型発達	-13.8 (6.76)	-10.0 (6.96)
	発達障害	-12.0 (5.87)	-10.3 (6.57)
音声+表情	定型発達	-18.1 (5.53)	-14.6 (5.36)
	発達障害	-20.2 (6.21)	-17.8 (7.01)

次に対象者の年齢による影響を考慮し、23歳以下の対象者（定型発達者（大学生・院生）138名/発達障害者33名）に限って、評定値の比較を行った（図3）。その結果、「音声のみ」条件について、発達障害者が定型発達者（大学生・院生）よりも不快に評定していた ( $t(169)=2.67, p<.01$ )。また、「表情のみ」条件については、有意傾向ではあるが、定型発達者が発達障害者よりも不快に評定した ( $t(169)=1.90, p=.06$ )。「音声+表情」条件については有意な差が認められなかった。

なお、呈示回数別の評定値の結果を表2に示す。定型発達者については、全ての呈示条件について1回目が2回目よりも不快に評定していることが示された（「音声のみ」条件： $t(137) = 7.52, p<.01$ 、「表情のみ」条件： $t(137) = 9.06,$

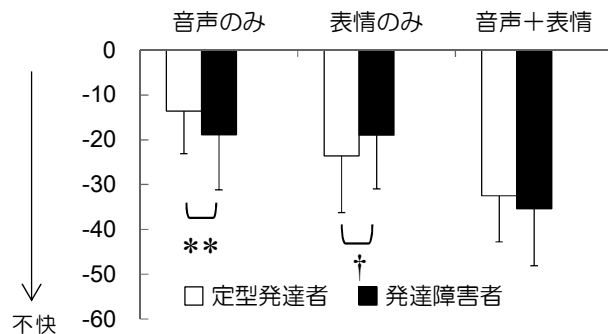


図3 F&T感情識別検査拡大版の評定値

(23歳以下/誤差棒はSD \*\* $p<.01$  † $p<.10$ )

$p<.01$ 、「音声+表情」条件： $t(137) = 12.77, p<.01$ ）。一方の発達障害者についても、定型発達者（大学生・院生）と同様の結果が認められた（「音声のみ」条件： $t(32)=4.08, p<.01$ 、「表情のみ」条件： $t(32)=3.21, p<.01$ 、「音声+表情」条件： $t(32)=5.96, p<.01$ ）。

表2 F&T感情識別検査拡大版の評定値

(23歳以下/呈示回数別)

		呈示回数	
呈示条件	対象者	1回目 平均 (SD)	2回目 平均 (SD)
音声のみ	定型発達	-8.1 (5.11)	-5.6 (5.15)
	発達障害	-10.9 (6.12)	-7.9 (6.81)
表情のみ	定型発達	-13.7 (6.72)	-9.9 (6.86)
	発達障害	-10.7 (5.93)	-8.2 (6.80)
音声+表情	定型発達	-18.0 (5.43)	-14.5 (5.31)
	発達障害	-19.5 (6.53)	-15.9 (6.66)

## (2) 拡大版の評定値と感情の経験頻度との関係

まず、発達障害者と定型発達者（大学生・院生）の感情の経験頻度の違いを検討するため、経験頻度の評定値に基づき、経験頻度の水準が異なる3群に対象者を分けた（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）。図4に感情の経験頻度に関する各群を構成する人数の割合を示す。

発達障害者と定型発達者（大学生・院生）の経験頻度に関する各群の人数比について、感情の種類別に $\chi^2$ 検定を行った。その結果、全ての感情について有意差が認められた。具体的には、喜び ( $\chi^2=17.69, df=2, p<.01$ )、悲しみ ( $\chi^2=15.02, df=2, p<.01$ )、怒り ( $\chi^2=6.32, df=2, p<.05$ )、嫌悪 ( $\chi^2=7.32, df=2, p<.05$ )、驚き ( $\chi^2=15.10, df=2, p<.01$ )、軽蔑 ( $\chi^2=6.35, df=2, p<.05$ )



は定型発達者（大学生・院生）の方がより多く経験していたが、恐怖（ $\chi^2=11.13, df=2, p<.01$ ）は発達障害者の方がより多く経験していた。

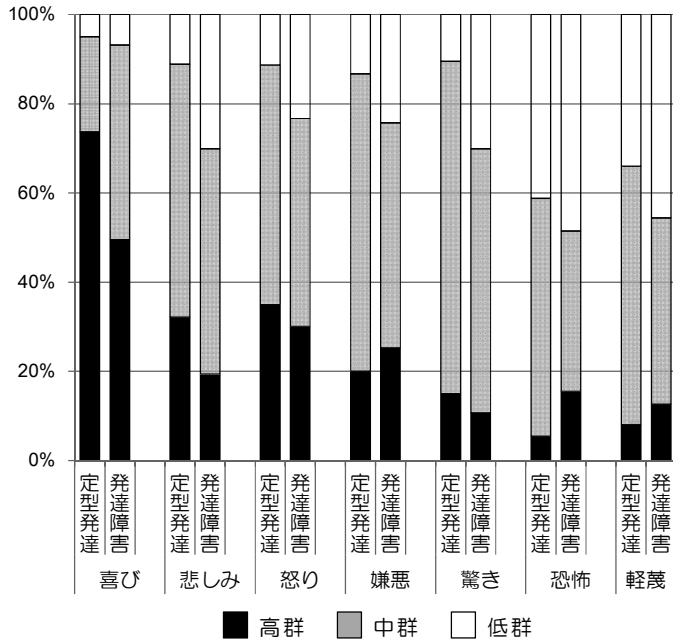


図4 感情の経験頻度による各群の人数の割合

次に、拡大版の評定値と感情の経験頻度の関係を検討するため、拡大版の評定値について、1要因の分散分析を行った結果、定型発達者（大学生・院生）については全ての呈示条件において有意な関連は認められなかった。一方、発達障害者においては以下の傾向が認められた。

- ・「嫌悪」の経験頻度が高いほど「音声+表情」条件の曖昧刺激をより不快に評定した（ $F(2, 100)=2.48, p<.10$ ）。
- ・「恐怖」の経験頻度が高いほど「音声のみ」条件（ $F(2, 100)=3.68, p<.05$ ）及び「表情のみ」条件（ $F(2, 100)=3.37, p<.05$ ）の曖昧刺激をより不快に評定した。

#### 4 考察と展望

拡大版で把握した発達障害者の特性に基づき、検査結果を解釈する際のポイントを示す。

- ①曖昧な感情表現から過度に快あるいは不快な感情を読みとっていないか。特に音声のみ、あるいは音声と表情の両方から感情を読みとる際、過度に不快な感情を読みとっていないか。
- ②曖昧な感情表現から過度に不快な感情を読みとる傾向がある場合、直近の不快感情の経験（特

に「嫌悪」「恐怖」）が影響していないか。

本研究の結果から、発達障害者においては、日常生活場面において、他者の音声や表情から表出される感情をより不快に読みとる傾向があることが示唆された。このことは、職場においても同様であり、支援者は同僚や上司との関係において、発達障害者が他者感情をより不快な方向に捉えている可能性、すなわち、対人ストレスが高い状態におかれている可能性を踏まえて支援する必要がある。具体的にはF&T感情識別検査により「他者感情をより不快な方向に捉える傾向」が把握された発達障害者に対し「他者の感情表現を必要以上に否定的にとらえている可能性がないかどうか」を検討するための相談を行うことが求められる。また、周囲の同僚や上司に対しては、必要に応じ、当事者に「不快な感情を抱いていないこと」を言語でも積極的に明示することが求められる。

なお、23歳以下の対象者に限った拡大版の評定値の結果は、年齢を限定しない場合とは違いが認められた。このことは、検査対象者の年齢によって、拡大版の評定値は影響を受けることを示唆している。したがって、拡大版の検査結果の解釈に用いるための基準値は年代別に設定することが妥当である。今後、幅広い年代の職業人を対象に拡大版のデータ収集を行い、基準値を作成する予定である。

#### 【文献】

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No.119 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究 -F&T感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討- (2014)

# 「軽度の身体・高次脳機能障害を呈した症例への復職支援」

## ～早期復職へ向けて回復期OTに必要な評価・訓練・支援とは～

○福地 弘文（医療法人ちゅうざん会 ちゅうざん病院リハビリテーション部 作業療法士）  
田中 正一・末永 正機・嘉数 進（医療法人ちゅうざん会 ちゅうざん病院）

### 1 はじめに

近年、若年性脳血管障害者が増加している印象を受ける。2013年3月、読売新聞に掲載された記事では、50歳未満に脳血管障害を発症した人の割合は、全体の約9%との報告がある。その多くが仕事に従事している中での発症と考えられ、復職は生活の質をあげる大切な活動と思われる。佐伯<sup>1)</sup>によれば、脳卒中後の復職率は、我が国で約30%で、「脳卒中障害者は就労できない」という誤った固定観念が影響していると述べている。

脳血管障害発症後は、運動麻痺や感覚障害、高次脳機能障害や抑うつなど様々な障壁があり、職場復帰するには多くの支援が必要とされる場合がある。上記した障害が重症であるほど、就労に向けては専門機関の利用が必要となってくるケースが多い。一方、身体・高次脳機能障害が軽度である場合、入院中から復職に焦点を当てた評価、訓練、支援体制を強化することによって、専門機関を介さずに、より早期に復職に繋げることも可能であると考えられる。豊永<sup>2)</sup>によれば、復職時期には発症後3～6カ月、発症後1年半の2つのピークが認められたとの報告がある。また、徳本ら<sup>3)</sup>によれば発症後1年半にピークがあるのは傷病手当金の期限切れの影響、発症後3～6カ月と早期に復職を可能にする要因としては、①発症早期よりADL能力が高いこと、②復職に適応する十分な体力があること、③医療機関の復職に関する支援があることが要因であることがわかったと報告されており、早期から復職に向けた支援が求められる。

そこで今回、回復期リハ病棟から専門機関を介さずに復職へ繋げた、軽度の身体・高次脳機能障害を呈した症例へのアプローチを振り返り、回復期リハ病棟における早期復職に必要な支援について考察を加え報告する。また、本研究は当院倫理委員会の承認を受けておりヘルシンキ宣言に沿ったものである。

### 2 事例紹介

30歳代男性。職業はコールセンター。X年、意識障害出現し救急搬送。頭部CTで右被殻出血認め保存的に入院加療となる。発症から約3週間後にリハビリテーション目的で当院に入院。

家族構成は父、母と3人暮らしで兄弟なし。生活背景は発症前まで暴飲・暴食、飲酒、喫煙の習慣があり、運動習慣はほとんどなく、生活リズムは崩れ高血圧症の診断も受けていた。

### 3 作業療法評価(入院時)

#### (1) 身体機能

Brunnstrom stage(以下:Brs)左上肢・手指・下肢Ⅱで廃用手レベル。感覚は上下肢表在、深部覚ともに中等度鈍麻。筋力は徒手筋力検査(以下:MMT)にて右上下肢4～5レベル。

#### (2) 認知機能

詳しい紙面上の検査は心理状態が不安定なため実施困難であった。日常生活場面や簡単なスクリーニング検査から、左半側空間認知の低下、道順障害、構成失行、短期記憶の低下を認めた。

#### (3) 日常生活動作(ADL)

日常生活動作(以下「ADL」という。)は車椅子レベルで、機能的自立度評価法(以下:FIM)では、運動項目47/91点、認知項目32/35点、合計79/126点であった。基本動作が軽介助。食事、整容動作自立。排泄一部介助。更衣、入浴動作は中等度介助を要した。歩行は、KAFO装着し中等度介助レベルであった。

#### (4) 心理状況

前院から、リハビリ中や夜間帯に「死んだ方がいい」などの発言が聞かれるとの情報があったが、当院転院後、そのような悲観的発言はそれ程聞かれなかった。しかし、心理的落ち込みや焦りがあり、精神安定剤を服用していた。そのため、ニーズなどの聴取は困難であった。

#### 4 作業療法経過

##### (1) 作業療法プログラム(入院～3週まで)

- イ ADL訓練
- ロ 認知機能訓練
- ハ 上肢機能訓練
- ニ 心理的介入(傾聴・共感)

##### (2) 入院～3週までの経過

自分でできる活動を増やし、自信をつけていくことを目的に、ADL場面での介入を早期から行っていった。認知課題は半側空間認知の低下、構成失行に対して、紙面上の課題に加え、ペグ、積木課題を実施。道順障害に対しては、当院に掲示されている案内地図を用いて、指定の場所へ行き自室に戻る課題を実施した。記憶面に対してはメモ帳を利用し、スケジュール管理を促した。上肢に対しては、麻痺側上肢の神経筋促通と並行して、非麻痺側上肢の筋力強化訓練を実施した。麻痺側上肢が補助手レベルまで改善してからは、上肢機能訓練、机上での物品操作訓練も施行した。機能や能力の向上に伴い、できる動作や活動が増え、落ち込みや焦りは軽減していった。

##### (3) 作業療法評価(入院3週後)

###### ・身体機能

Brs, 左上肢・手指・下肢V～VIレベルまで向上し、実用手レベルとなった。感覚は上下肢表在、深部覚ともに軽度鈍麻へ改善。筋力はMMTにて右上下肢5、左上下肢4レベルまで向上した。

###### ・認知機能

入院時に認めた左半側空間認知の低下、道順障害、構成失行、短期記憶障害は改善していった。

###### ・ADL

T-Cane(AFO装着)歩行にてセルフケアは全て自立となり、更に入院から1か月後には、独歩にてセルフケア自立となった。

FIMは、運動項目が90/91点、認知項目34/35点、合計124/126点まで改善した。

###### ・心理状況

本人から「これ(病気)をきっかけに生活習慣を改めたい。」「これまで親に迷惑(金銭面、生活面)をかけてきたから親孝行したい。」という発言が聞かれ、「退院後は以前働いていたコールセンターに復職したい」というニーズが聞かれるようになった。

##### (4) 作業療法プログラム(入院3週～退院まで)

- イ 体力強化目的の有酸素運動、筋力強化
- ロ 認知機能評価・訓練
- ハ 実践的な職業復帰訓練
- ニ 心理的介入(傾聴、共感、承認)
- ホ 外泊訓練
- ヘ 職場、本人への情報提供アプローチ
- ト 退院後の追跡調査

##### (5) 入院3週～退院までの経過

###### イ 体力強化目的の有酸素運動、筋力強化

勤務時間が6時間に及ぶことから、復職に当たり体力的な不安があることを、本人も自覚していた。改善を図るために入院時から実施していた積極的な筋力強化訓練に加え、理学療法(以下「PT」という。)では長距離歩行訓練、作業療法(以下「OT」という。)では立位での有酸素運動(ハンドエルゴメーター)、座位での書字練習、パソコン入力課題を、毎日、数時間実施してもらった。

###### ロ 認知機能評価・訓練

表1の結果から、作動記憶(working memory)の低下を認めた。

入院時から実施していた紙面上の注意課題や作動記憶を必要とするドリルを継続して実施。

表1 高次脳機能検査 入院3週～6週(退院時)

WAIS-III	全IQ:80 動作性IQ:83 言語性IQ:81	言語理解:80 知覚統合:79 作動記憶:76 処理速度:92
リバーミード 行動記憶検査	素点:69/100点 プロフィール点:23/24点 スクリーニング点:11/12点 全て正常範囲	
標準注意検査 法	SDMT:50/100% PASAT:60/100% 上記2項目がcut off値以下。 その他は正常範囲。	

###### ハ 実践的な職業復帰訓練

より実践的な訓練が行えるよう、本人から仕事内容を細かく聴取した。仕事内容は、「電話口からの相談、クレームに対し必要事項をメモし、パソコンへ入力する」というものであった。そこで、まずはパソコン入力練習を開始した。始めは時間がかかり本人から「もっと早く入力できないと厳

しい」とコメントが聞かれたが、繰り返し実施したことで入力スピードが早くなっていった。

パソコン入力がスムーズに行えるようになってからは、電話口の相手を想定し、やり取りの中から必要事項をメモしパソコンへ入力する課題へと段階付けを行った。

## 二 心理的介入(傾聴、共感、承認)

「今の体力では仕事を続けていけるか不安」など職場復帰への不安が聞かれた。そのため、話を傾聴しながら、歩行距離や頻度、立位、座位での有酸素運動、作業課題の時間を徐々に延ばしていくなど、解決する手段を一緒に考えていった。

## ホ 外泊訓練

自宅でも生活リズムの構築、運動習慣の継続、労働に必要な体力強化の継続を目的に数日間の外泊訓練を数回実施してもらった。PT・OT よりトレーニングメニューを提供し、その他の時間は家事を手伝う、散歩をするなど自身で考えながら過ごすよう提案した。

## ヘ 職場、本人への情報提供

職場上司と本人との面談時に、「電話口から早口で一度に多くの事項を相談、クレームを受けた場合に混乱してしまう心配があること」や、「長時間勤務した際に体調不良に陥る不安があること」を職場側へ提供した。その結果、面接後に2週間の研修を行い、問題がなければ復職という流れまでたどり着いた。また、提供した内容の問題が生じた場合は、障害者雇用枠での復職も検討するとの返答を得た。

## 5 結果

### (1) 体力強化目的の有酸素運動、筋力強化

入院時と比べ体力が向上し、歩行は 2km/日 ➡ 5km/日、立位でのハンドエルゴメーターは 10分(3セット) ➡ 20分(3セット)、座位での作業は 1時間 ➡ 2時間へと向上した。個別リハビリの時間も加え、1日6時間以上の活動が可能となった。

### (2) 認知機能訓練

作動記憶を必要とするドリル課題や紙面の注意課題は、誤まりなく敏速に行えるようになった。

### (3) 実践的な職業復帰訓練

電話口からの相談、クレームをメモし、パソコンへ入力する課題を提供し模擬練習を行った。始

めは聞き逃すことや混乱する場面もみられ、不安が生じていたが、模擬練習を継続することにより徐々に改善し、本人から「これぐらいできれば大丈夫」との返答が聞かれるようになった。

### (4) 心理的介入(傾聴、共感、承認)

復職に対する前向きな意見や自信がみられるようになった。

### (5) 外泊訓練

生活リズム・運動習慣の構築において本人も手応えを感じられるようになった。「職場までは歩いて行こうかな」、「早寝早起きを続けないと」など、退院後を見据えた考えが芽生えていった。

### (6) 職場、本人への情報提供

復職後問題が生じた場合の手段として、必ず相談に来ることや、OT がその他の支援機関(ジョブコーチや就労移行支援事業所)についての説明や情報提供を本人に行った。

### (7) 退院後の追跡調査

入院から1カ月半後、自宅退院となった。退院時 FIM は、運動項目 91/91 点、認知項目 35/35、合計 126/126 点まで改善した。

そして退院翌日に面接、1週間後に研修へ参加し、発症から約3か月後に無事に復職となった。退院から4か月後、連絡をとった際には、「時折、体調がすぐれないこともあるけど、頑張ってますよ。仕事内容は問題ないです。」との返答が得られた。現在、復職から約半年経過されており、継続し勤務している。職場まで数kmの距離を歩いて通勤するなど、生活習慣や運動習慣もしっかり根付いている。

## 6 考察

脳血管障害者の復職支援において、障害の種別や程度は人それぞれであるため、詳細な評価、訓練、適切な支援サポートが必要な場合もある。より緻密な仕事内容の把握、復職に向けた評価、実践的な訓練に加え、職場の環境把握、同業者への情報提供、患者の復職希望の意欲を維持することが必要である。さらに、本人や同業者の障害に対する気づきや理解、受容が大切であると感じた。水沼ら<sup>4)</sup>は、高次脳機能障害者の職場復帰にとって、自身の障害についての気づきや理解、受容がポイントになると述べている。さらに田谷<sup>5)</sup>は、

仕事内容の調整や能力に見合った職務の準備など職場側の配慮がなければ就労は困難と示唆されると言っている。症例の場合、実践的な職業復帰訓練を行っていったことで、自身の障害に対する気づきや理解が芽生え、課題が明確になり、現在の勤務継続に繋がっていると考える。高次脳機能障害に対する周囲の理解については、今回、障害者雇用枠などのある企業への復職であったため、職場側の理解も得られやすかった印象がある。しかし、一般企業への復職の場合は、雇用側の経験も少ないことが考えられ、高次脳機能障害に対する職場の認識が低いことが予想される。そのため、より詳細な情報提供が必要になると考える。さらに、回復期 OT の関わりのみでは補えない部分が生じることも考えられ、ジョブコーチや専門機関のサポートが必要になってくると考える。

また、いくつかの文献で復職に向けた課題として体力低下が挙げられており、豊永<sup>6)</sup>は、易疲労性有無においても復職可否と関連がみられたことから、復職リハにおいて、易疲労性について検討する必要があると述べている。復職に向けて初期の関わりを務める急性期から回復期のリハビリスタッフにおいて、易疲労性に対するアプローチは、心身機能の改善、ADL 再獲得と同時に重要な役割だといえる。今回の症例では、筋力強化に加え、効果があるとされている有酸素運動(歩行は 5km/日、ハンドエルゴメーターは立位で 20 分×3 セット)を積極的に行ってもらい、退院後も継続できるよう外泊時に自主トレーニングメニューを提供した。その結果、徐々に易疲労性も改善し、勤務時間となる 6 時間の活動が可能となり復職に繋がった。さらに、職場まで歩いて通勤するなど運動習慣の構築にも繋がったと思われる。

復職時期に関する研究において、豊永<sup>7)</sup>は早期復職に反映する要因として、男性及び軽度の身体機能障害者が復職しやすいと述べている。また、復職時期の早晚には、医療機関の支援、ADL、易疲労性が影響する。あるいは産業医との連携が重要であると発表し、いずれも、リハビリスタッフの復職への早期介入や医療機関の復職支援の重要性を指摘している。さらに、豊永<sup>7)</sup>は、身体障害がほとんどない症例においても 30%が復職不可能であり、復職を阻害する要因として、経済

的状況に重きをおく企業の判断、本人や家族の復職意欲の低下、医学的復職可否の的確性等が挙げられると報告している。今回の症例も、上記した軽度の身体機能障害者に含まれ、介入後早期から復職に向けた関わりができたことで、本人の復職意欲の維持、企業側の受け入れに繋がりと、早期復職に至ったといえる。一方、医学的復職可否の的確性については、今後の課題であり、患者、家族の復職意欲を向上、維持させる関わりや、入院後早期から取り組み復職へ繋げることが重要であると考えられる。また、患者や家族の意見、機能や能力をしっかりと評価していき、適切な復職時期を見極める力も身に付けていく必要がある。

復職は復職そのものがゴールではなく、その後の支援も重要である。復職後も連携を維持する方法として、必要に応じて就労移行支援事業所などの支援機関や、ジョブコーチといった他職種との連携が図れる支援体制の構築が必要である。

#### 【参考文献】

- 1) 佐伯 覚：脳卒中患者の職業復帰  
-日職災医誌 51.p.178-181, 2003
- 2) 豊永敏宏：脳血管障害における復職復帰可否の要因-Phase3(発症後1年6カ月後)の結果から-日職災医誌 57.p.152-181, 2009
- 3) 徳本雅子他：脳血管障害リハビリテーション患者における早期職場復帰要因の検討  
-日職災医誌 58. p.240-246, 2010
- 4) 水沼真弓他：「高次脳機能障害者の就労に向けた障害認識を進めるアプローチ」-準備訓練での取り組みと課題- 第14回職業リハビリテーション研究発表会論文集.p210-213, 2006
- 5) 田谷勝夫：「医療から社会へ」-復職へ向けた支援体制の整備 -JOURNAL OF CLINICAL REHABILITATION, VOL. 16. No. 1. p32-36. 2007.
- 6) 豊永敏宏：脳血管障害の職場復帰モデルシステムの研究・開発 -第二次研究の経過報告と課題-  
日職災医誌 61.p.367-371, 2013
- 7) 豊永敏宏：脳血管障害の職場復帰モデルシステムの研究・開発 -社会的支援(ソーシャルサポート)の課題- 日職災医誌 59.p.179-183, 2011

# 県外企業への復職を目指した高次脳機能障害者の復職支援経験

## — 当院の就労支援の現状と今後の課題を踏まえて —

○小林 裕司（輝山会記念病院 総合リハビリテーションセンター 作業療法士）

鈴木 愛美・熊谷 純久・下井 隼人・遠藤 尚子・熊谷 信吾・加藤 譲司・清水 康裕（輝山会記念病院）

### 1 はじめに

高次脳機能障害支援モデル事業の開始以降、高次脳機能障害に対する知識や理解が得られ、回復期リハビリテーション（以下「リハ」という。）病棟を有する医療機関を中心に、高次脳機能障害のリハは広く普及している<sup>1)</sup>。

当院では、急性期・回復期リハにて神経心理学的検査や作業分析から障害特性を捉え、生活機能の向上を図る医学的リハの提供や、外来リハを通じ社会適応を促す社会的リハを実施している。職業的リハではその支援経験に乏しく、直接企業に介入し、職場復帰のための指導・環境調整をする事や、職業訓練は十分でないのが現状である。

今回、県外企業への復職を目指した高次脳機能障害者への復職支援を経験した。その経験から、当院の就労支援の現状と今後の課題を踏まえ、作業療法（以下「OT」という。）の就労支援場面での役割について考察したため報告する。

### 2 症例紹介

東京都在住の40歳代男性、脳出血（左被殻）。パソコンを専門的に扱う技術職。独身。

#### (1) リハ経過の概要（図1）

平成24年発症。会社を退職し実家へ帰省、当院回復期リハ病棟へ転院した。発症後約1ヶ月、理学療法・言語聴覚療法（以下「ST」という。）・OTを開始。6ヶ月間の回復期リハ実施後、外来リハへ移行。約1年間の外来リハを経て復職に至った。

#### (2) 回復期病棟入院から退院まで

入院時の状態から、ゴールを歩行自立、日常生活動作（Activities of Daily Living：以下「ADL」という。）の自立、独居生活に向けた家事や買い物等の手段的ADLの獲得として訓練を進めた。

回復期病棟でのリハにて病状は安定し、服薬・金銭・スケジュール管理などの生活管理能力を獲得。

外泊訓練でも問題はなく、この時点で独居が可能な状態まで回復した。しかし、構音障害、失語症、注意障害は残存した（表1）。そのため、現状での復職は困難と判断し、外来リハでの訓練継続となった。

#### (3) 復職準備期間としての外来リハ利用

在宅生活への移行は、外泊訓練の効果もありスムーズであった。OTでは、職能スキルの再獲得を目的に、作業効率の低下の要因である注意障害に対し、認知リハを継続した。また、事務作業やパソコンを利用したワークサンプル課題を実施した。

言語機能障害に対しては、STが中心となり訓練を進めたが、症例は障害の認識に乏しく、「言葉は出にくいけど仕事には関係ない。何とかなると思う。」と、コミュニケーション能力を楽観視していた。

そこでOT訓練場面では、より実践的なコミュニケーションスキルの拡大を目的にSST（Social Skills Training）を取り入れることにより、コミュニケーション場面での問題点の整理や障害認識を高める練習、失語症状に対する代償方法の検討を繰り返した。

#### (4) 会社との関わり

筆者はこれまで、障害者の復職支援経験が無く、その支援方法の知識に乏しかった。そのため、計画的な支援が実施できておらず、会社との連絡も症例がメールで近況報告している程度であった。

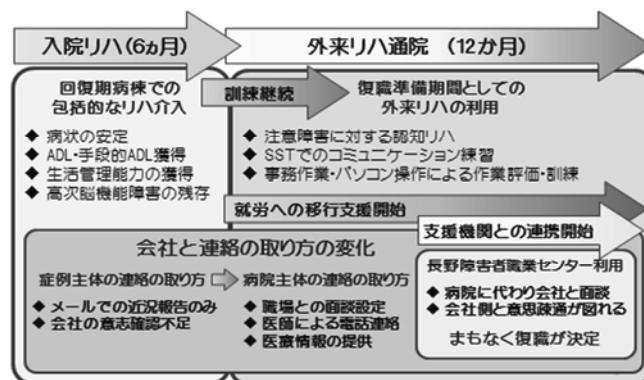


図1 リハ経過の概要

表 1 身体所見、神経心理学的検査結果

評価	初回評価時	外来リハ開始時
意識	GCS E4 V4 M6 / JCS I-1	GCS E4 V5 M6 / JCS 0
麻痺	(Rt) SIAS 5-5-4-5-5 / Br. stage VI-VI-VI	(Rt) SIAS 5-5-5-5-5 / Br. stage VI-VI-VI
構音	発話明瞭度 3、音の歪み・極度の声量低下	発話明瞭度 3、軽度の声量低下
SLTA	聞く:口頭命令 9/10 話す:呼称 17/20 語列挙 1 語 読む:文の復唱 4/5 書く:漢字・単語の書字 3/5 喚語困難、語想起の低下があり非円滑な会話	話す:呼称 17/20 語列挙 2 語 語想起課題のみ失点 会話中の喚語困難が目立ち、会話内容が迂遠的
MMSE	18/30 点	28/30 点
WAIS-III	FIQ71 PIQ83 FIQ74	FIQ92 PIQ116 FIQ102
TMT A/B	741sec / 検査不可	110sec / 280sec
RBMT	未検査	標準 Profile 18/24 スクリーニング 8/12
BADS	Profile 12 年齢補正 68 区分:障害あり	Profile 17 年齢補正 93 区分:平均
ADL	日常生活全般に軽介助、歩行器歩行自立	独居生活も可能、屋内外 独歩自立

GCS: Glasgow Coma Scale JCS: Japan Coma Scale SIAS: Stroke Impairment Assessment Set Br. stage:Brunnstrom stage  
 SLTA: Standard Language Test of Aphasia MMSE: MiniMental State Examination WAIS-III: Wechsler Adult Intelligence Scale-Third Edition  
 TMT: Trail making test RBMT: The Rivermead Behavioral Memory Test BADS: Behavioural Assessment of the Dysexecutive Syndrome

会社側の考えや発症前の仕事内容・勤務形態についても症例からの情報に頼る必要があった。障害認識に乏しい症例から得る情報のみでは信頼性がなく、症例がどの程度職場に適応できるか、適性の予測やゴール設定が曖昧であった。

外来リハ開始から1ヵ月半ほど経過し、社会生活にも慣れ始めた頃、「お金のことをもあって早めに働きたい。」との発言があり、症例から復職に対する焦りが感じとれた。外来リハ開始当初と比べ、自身の問題点については認識の向上を認めており、症例は、障害を抱えながら仕事をしていかななくてはならないことも理解していた。さらに、これまでの経過から、高次脳機能障害は復職可能な状態まで到達しており、具体的な復職支援が必要と考えた。この頃、身体障害者手帳（音声・言語機能の喪失）の取得している。

筆者はまず、会社とのやり取りを進めることから始め、症例には上司との面談予定を立てるよう促した。県外の会社ということもあり、面談にはOTの同行が困難であったため、症例のみで上京し面談に臨んだ。病院側からは、診断書や医療情報を記載した情報提供書を提出した。

面談後の会社の反応は、「言葉の伝わりにくさを感じる。」「症状が分かりにくい。」「もう少し様子を見てはどうか」という内容で、復職には至らなかった。

初めの面談より2か月後、再度面談に臨んだが、会社側からの返答に変化はみられず、「どうして出勤

許可がでないのか。」と、症例は現状にストレスを感じていた。その後も復職への進捗状況に変化がないため、主治医から会社の上司に対し、電話連絡をとった。そこでは、失語症や注意障害の回復の限界が説明され、症例が復職するためには、障害を補うための職場内環境や職務の調整、柔軟な受け入れ態勢の構築が必要であることが示された。会社は高次脳機能障害の仕事への影響や、その配慮事項の理解に苦慮していた様子で、復職への前向きな姿勢はあっても、対応方法やどんな仕事を提供すべきか分からないとのことであった。

#### (5) 地域障害者職業センターへの引き継ぎ

問題点を抽出すると(図2)、今回のケースの問題の本質は、症例に起因するものだけではないことが見えていた。

転機となったのは、障害者職業総合センター主催の職業リハビリテーション実践セミナーへの参加である。筆者はこの研修会に参加し初めて就労支援機関の存在を知り、その機能と役割、就労支援のプロセスについて学ぶことができた。

研修後、長野障害者職業センターに支援を依頼した。症例は職業カウンセラーとの数回の面談を経て、会社への同行訪問が決定。会社との再面談に先立ち、OTから職業カウンセラーに対し、神経心理学的検査に基づく障害の特性やワークサンプル課題から評

症例側	支援者側	会社側
高次脳機能障害 ● コミュニケーション障害 ● 作業効率の低下 障害の認識 ● 問題点に楽観的な態度 キーパーソンの不足 ● 東京での生活まで フォローアップできない	支援者の経験不足 ● 就労支援経験が無い ● 支援の手順を知らない ● 雇用制度の知識が少ない 職場と関係が希薄 ● 連携がとりにくい ● 具体的情報の提供不足 職場が東京 ● 医療者との面談が困難 ● 職場環境の情報が乏しい	障害者雇用の経験不足 ● 対応方法がわからない 障害の理解 ● 障害が目に見えにくい 仕事の内容 ● どんな仕事が出来るとの 復職への必要条件 ● 必要条件が曖昧

図2 各領域での問題点

価・分析した仕事への影響の可能性、また、その代償方法や対応策を情報提供した。会社との再面談では、職業カウンセラーから障害特性の説明がされた。他、職務の再構築や段階的な労働条件の設定、復職における調整役等の人的配慮の必要性が説明された。

その後まもなくして復職が決定し、復職決定後は独居可能な医療機関の選択や通勤手段等を検討、当院での外来リハを終了した。復職後のフォローアップについては、長野障害者職業センターから東京障害者職業センターへの支援に引き継がれた。

### 3 考察

本症例が、復職可能となった要因を就労支援機関との連携や職業準備性の獲得の視点から考察する。

また、当院の就労支援の現状と今後の課題を踏まえ、現在、筆者が取り組み始めている医療と福祉の連携のための環境づくりについて紹介する。

#### (1) 医療機関と就労支援機関の連携

会社との1回目の面談では、復職には至らなかった。これは、医療機関が会社側に対し、紙面のみでの簡単な情報提供になったことが問題であると考えられる。支援経験に乏しい筆者は、就労場面における高次脳機能障害の影響や、会社がどのような配慮をすべきかを、明確に提示できていなかった。これでは、会社の不安は募るばかりであったと考える。

さらに、主治医による電話での直接連絡でも効果は乏しく、復職は実現しなかった。ここでも、情報提供は一方通行となってしまう、会社と協働して支援できるような具体的な支援方法の提示が不十分であったと考える。医療機関による会社への直接介入の行いにくさが、会社との関わりの希薄さを生じさせ、支援が滞ってしまった。

しかし、障害者職業センターの介入後、速やかに復職が決定した。これまでの医療機関の介入とは、一変した会社側の反応が得られた。これは、職業リハに特化した専門的支援のノウハウと豊富な支援実績を持つ、障害者職業センターの効果であろう。会社に対し、「みえない障害」である高次脳機能障害の特性をわかりやすく説明し、労働環境の調整方法などの指導が直接的に行われたことは、何よりも効果的な支援方法であり、会社にとっても安心できる有益なものであったと考える。

我々の、就労支援機関に対する知識不足は反省点である。医療機関から積極的に就労支援機関と連携し、入院中から情報提供・意見交換を進めることが出来ていたならば、より最短経路での復職へと結びついていただかもしれない。これまでも、医療機関と就労支援機関の連携の有効性は多く示されている一方、田谷<sup>3)</sup>は、お互いの存在や機能の理解不足、就労支援機関の利用のタイミングの理解不足、連携に向けたシステムの未整備や協力体制づくりなどの問題も報告している。

このような問題を解決していくためにも、医療機関、就労支援機関双方の強み・弱み(図3)を理解し、就労支援に取り組む必要があると考える。

#### (2) 職業準備性の獲得を意識した関わり

就労支援機関のみの介入がすべてではない。高次脳機能障害者は、発症から復職に至るまでの過程で、獲得すべき事柄は多岐に渡る。復職に向けたリハのスタート地点である医療機関は、生活の基礎を身につける重要な場である。それゆえ、入院中から職業準備性の獲得を意識した関わりが重要と考える。

職業準備性とは、「個人の側に職業生活を始める(再開を含む)ために必要な条件が用意されている状態」であり、その条件としては、①日常生活・社会生活能力、②基本的労働習慣、③職務遂行に必要な技能の獲得である<sup>2)</sup>。

医療職の立場で言うと、職業準備性の根底となる日常生活・社会生活能力の獲得に向け、医師、看護師、リハスタッフ、ソーシャルワーカー等の他職種が関わることのできる環境は大きな強みである。コメディカルの中でもOTは、対象者の日常生活上の作業能力に焦点を当てた作業分析能力を持つ職種であり、身体・精神的障害に対して様々な評価・治療技



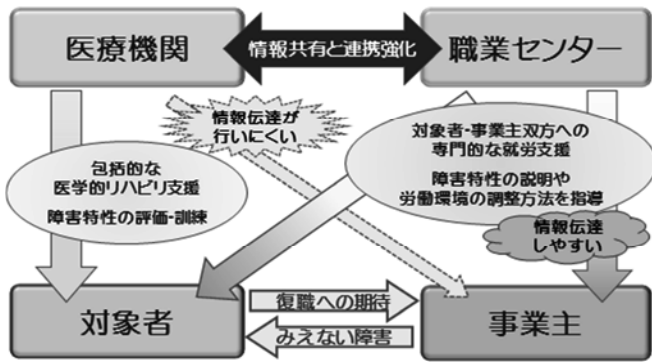


図3 各機関の連携関連図

法を用いた専門的支援が行える。本症例を医療的側面から支え、早期からADLや手段的ADLの獲得といった社会参加に繋がる治療計画を立て実施できた。これが、職業準備性の土台作りとなり、社会生活への円滑な移行に結びついた点は、医療機関での包括的支援による成果であると考えられる。

しかし、職業的リハを見据えた介入が、当初からできていたかどうかは再度認識を深めたい。支援する側は、目の前の障害にとらわれた漠然とした目標設定をせず、就労実現という第一目標に向け、自分が現在、どの段階の支援に携わっているのかを常に意識する必要がある。医療機関では、社会生活・就労場面でもすぐに応用できる、質の高い職業準備性にすることを意識した関わりをしなければならぬ。

### (3) 医療と福祉の連携環境の必要性

当院のこれまでの就労支援経験を概観すると、単一的な支援が中心であり、医療機関で完結させる傾向にあった。また、地域の支援機関を利用する際も、情報提供は一方向的で、情報交換や事例検討等の機会はほとんど得られないのが現状である。

今後の課題として、我々には、自機関での関わりのみにとらわれない広い視野が求められる。その上で、自機関の能力とその限界を明らかにし、頼るべき支援機関への引き継ぎを行わなくてはならない。その第一歩として、地域の支援機関を知り、学び、関わる必要があるのではないだろうか。

筆者は現在、医療・福祉の連携環境の構築に向けた取り組みとして、地域自立支援協議会へ参加している。自立支援協議会とは、障害者総合支援法において定められている、地域の障害福祉のシステムづ

くりや中核的役割を果たす協議の場で、相談支援従事者、福祉サービス業者、保健・医療、学校、行政機関等で構成されている<sup>4)</sup>。

障害者就業・生活支援センターを事務局に各専門部会により構成され、筆者が参加する就労支援部会は、月1回、勉強会や事例検討を開催している顔の見える情報交換や協議の場として機能している。

医療機関では、診療報酬という枠内での取り組みが中心であるが故に、制度の縦割りを越えた取り組みに踏み出しにくいと感じている。しかし、一歩踏み出した地域の中で医療と福祉が連携し、その中で互いの専門性を発揮すべきであるとの考えが、自立支援協議会参加へのきっかけである。

このように、内（医療）と外（福祉）との環境を結び、障害者の社会生活・就労を包括的に支援しコーディネートすることも、就労支援場面におけるOTの役割であり、必ず実現できると信じている。

## 4 まとめ

県外企業への復職を目指した高次脳機能障害者の貴重な復職支援経験に携わることができた。就労支援に携わるOTはまだまだ少なく、知識も乏しいのが現状である。今後は、院内での職業リハに関わる評価・支援技法の教育充実を図りながら、就労支援のできる人材の育成も必要であると考えられる。

人が働き、社会参加することの意義を常に意識した日々の臨床が、働く意欲のある障害者に役立つことを期待し、これからも尽力していきたい。

### 【参考文献】

- 1) 渡邊修: 病院で行う高次脳機能障害リハビリテーション; JOURNAL OF CLINICAL REHABILITATION Vol. 21 NO. 11 pp1060-1068 (2012)
- 2) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構: 新版 就業支援ハンドブック (2013)
- 3) 田谷勝夫: 高次脳機能障害者の雇用促進等に対する支援のあり方に関する研究—ジョブコーチ支援の現状、医療との連携の課題—; 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調査報告書 No. 79 (2007)
- 4) 自立支援協議会の運営マニュアルの作成・普及事業企画編集委員会 (編): 自立支援協議会の運営マニュアル. 財団法人日本リハビリテーション協会 (2008)  
(<http://www.normanet.ne.jp/~ww100006/management-manual-3>)

# 精神障がい者ならびに高次脳機能障がいのための 職務の創出と就労継続支援

○永楽 充代（は一とふる川内株式会社 リーダー）  
山野井 宏宗・西野 直樹（は一とふる川内株式会社）  
高岡 真仁・岡本 修一・原口 満輝（大塚製薬株式会社）

## 1 はじめに

大塚製薬株式会社の100%子会社であるは一とふる川内株式会社は、精神障がい者の雇用に注力することを目的として設立された特例子会社で、雇用する障がい者24名のうち、精神障がい者は14名を占める。精神障がい者への業務創出に当たり、印刷業務、IT関連業務、社内メールサービスといった一般の特例子会社で見られる業務に加え、医薬品の生産作業をサポートする業務を創出した。

創出された業務は、医薬品の原材料を搬入管理、搬送する作業で、作業を間違わずに、かつ効率よく行うためには生産現場での十分な経験を要求されるものであった。この業務を精神障がい者が担当することを目的として、搬送される原材料を予め搬送システムにデータ登録し、搬送される原材料をラベル化—検出することで間違わない仕組みを構築した。本システムは、精神障がいのみならず高次脳機能障がいを持つ社員の就労の機会を拡大するとともに職場定着に大きく寄与している。本論文では、搬送システムの概要を述べるとともに職場定着した高次脳機能障がい者の就労継続支援の詳細について報告する。

## 2 搬送システム

図1に搬送システムの概略を示した。搬送作業が行われる原材料は、搬送システムに内容、数量、搬送先などの情報が予め登録される。作業に当たる担当者は、搬送システムに登録された原材料を工場外の原材料倉庫でICタグを貼付し、ラベル化する。倉庫から工場内へ搬入された原材料のICタグ情報を作業者がハンディターミナルで読み取り、必要とされる原材料を搬送システムが指定した搬送先毎に原材料を台車やパレットに積み込む。作業者は、積み込んだ原材料を指定された搬送先に搬送する。それぞれの搬送先では、予め設置された検出器がすべての原材料のICタグ情報を読み取

り、搬送システムで原材料の内容、数量、搬送先などが照合される。照合結果は検出器とともに設置されたパトライトで知らされ、原材料の搬送間違いや過不足の有無が作業者に分かるように工夫されている。

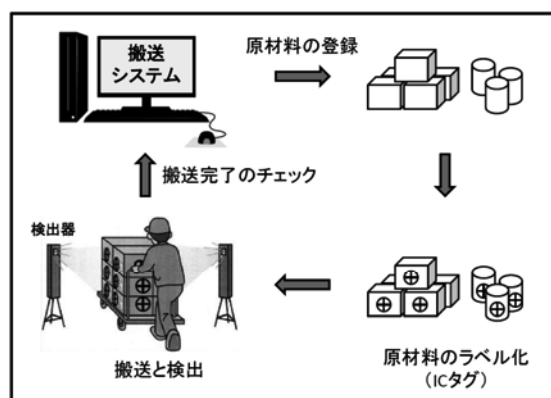


図1 搬送システムの概略

## 3 生産サポート業務の担当者

### (1) 人員配置ならびに障がい者

本業務は二つの工場で行われることから二つのグループを組織し、作業を実施している。それぞれのグループには表1に示されたように第2号ジョブコーチ、特別支援教員の資格を持ち、障がい者の支援経験の豊富な社員がリーダーを担当している。リーダーは、職務遂行リーダーのみならず、ジョブコーチとしての業務指導ならびに障がい者相談支援員として多岐に渡る職責を担っている。作業員としての障がい種別は、原材料を運搬する必要性から身体ではなく、精神障がい者への職務適性となっている。

担当者の一覧を表1に示した。精神障がい者の内訳は、統合失調症2名、気分障がい（うつ病）2名、高次脳機能障がい1名である。

医薬品の生産工場での勤務には、GMP（Good Manufacturing Practice）や安全衛生に関わる教育訓練の受講が義務付けられているが、精神に障がいを持つこれら担当者は良好に教育訓練を受講

した。

表 1 生産サポート業務の担当者

勤務工場	社員内訳	年齢(歳)	就労時間(週)	勤続年数	備考
徳島工場	リーダー	44	40	2年9ヶ月	第2号ジョブコーチ
	障がい者 A	36	37.5	2年6ヶ月	統合失調症(2)*
	障がい者 B	31	37.5	2年2ヶ月	統合失調症(2)*
	障がい者 C	24	37.5	2年2ヶ月	高次脳機能障がい(2)*
第二工場	リーダー	34	40	1年2ヶ月	特別支援教員
	障がい者 D	32	37.5	1年2ヶ月	うつ病(3)*
	障がい者 E	49	30	10ヶ月	うつ病(3)*

\* : ( ) は、精神障害者保健福祉手帳の級数を示す

## (2) 就労状況

生産サポート業務に就いている障がい者のすべてがオフィスサポート業務といった内勤業務ではない本業務を希望した。結果、気分の浮き沈みがあり、体調が不良な場面でもモチベーションを維持しながら就労を継続している(表1 勤続年数)。勤務時間は、E氏の週30時間(6時間/日)を除いて、週37.5時間(7.5時間/日)の就労をこなしている。E氏以外の担当者はトライアル雇用を導入し、1日4時間勤務から徐々に勤務時間を延ばして1日7.5時間の就労に結びつけた経緯がある。精神障がい者特有の不安定さはA氏とE氏で顕著に見られ、リーダーの献身的な支援を受けつつ就労を継続している状態である。

障がい者自身のモチベーション維持にはリーダーの手厚い支援が奏功している。定期的あるいは必要に応じて行われる障がい者個々との面談やグループで話し合うミーティングなどの運営、また医療や福祉といった外部支援機関との調整や打合せを繰り返して生活面での支援ネットワークの構築までを担っている。献身的なリーダーの支援は、障がい者本人と会社との信頼関係や障がい者同士のピアサポートといったポジティブな関係構築にも貢献している。

## 4 高次脳機能障がい者の就労支援

### (1) 当事者について

表1に掲げた障がい者C氏が報告対象となる当事者である。友人のバイクに同乗していたときの交通事故で右後頭部を受傷、18歳であった。1年入院後、半年間のリハビリを受け、身体的な問題はなくなった。しかし、事故前後の記憶喪失と記

銘力障がいといった高次脳機能障がいとしての後遺症を持つこととなった。

家庭環境は良好で、両親や祖父母から手厚い愛情を受けており、会社のリーダーと彼ら保護者との情報交換や連携、信頼性構築も良好である。

### (2) 評価分析

採用当初の5ヶ月間、オフィスサポート業務に従事させながら、障がい特性と障がい認識の重要性ならびに効果的な作業・支援方法の観点から評価分析を試みた。

その結果、①複数の指示を一度に言われる、複数の指示者から言われると混乱する。②思い込んで違う事をする。③効率や工夫・判断が悪い。④認知する機能がうまくいかないと読み書きが出来なくなる。⑤こだわりが強い。⑥新しい事が覚えられない。⑦地形が把握できず迷う。などの問題点が抽出され、生産サポート業務には適さないのではないかという危惧が持たれた。

### (3) 生産サポート業務における支援の実際：当事者に見られる問題と対処法

#### ① 情報処理

・速度と正確さの双方を要求されるとミスが増える

仕事は速度と正確さの両方が必要であるという点の意識化、その上で繰り返し作業する事での程度改善するかを確認した。

・照合の課題などで注意ミスが減らない

定規を当てて確認し、1行ずつ「レ」チェックをつけるなどの方法により確実性をあげた。

・注意箇所が複数あると完全にできない

荷物に注意を集中させ過ぎるためにリフトの置き位置がずれる、複数の指示がある搬送業務を行う際に1つ忘れるなどの問題がよくみられる。これらの問題に対しては、同時に複数のことに注意を払うのが苦手になったことを認識させ、事前に確認事項を書き出し1つずつチェックしながら作業を進めさせた。

・複数の指示者から言われると混乱する

同じ内容でも複数の人から言われるのは苦手であることを認識させ、指示者は一人にしてもらう配慮が必要であることを理解させた。

・優先順位や段取りがつけられない

手順が決まっていない業務は苦手になったこと

を認識させる。その上で、手順書を作成しながら手順の確認がしやすい方法を検討した。

## ②記憶

### ・メモを書くだけで活用できない

仕事のメモは、必要な事を書く→必要時に確認する、適切に活用する。という能力が求められ、単にスケジュールを管理するスケジュール帳に比べるとその作成には高い能力が必要となる。対処法としてはスケジュール帳と業務用のノートは分け、業務用のノートは、作業・事務・PCなど業務内容ごとにインデックスなどを貼って記載箇所を明確にし、それにより実用度を見極めるように指導した(図2)。

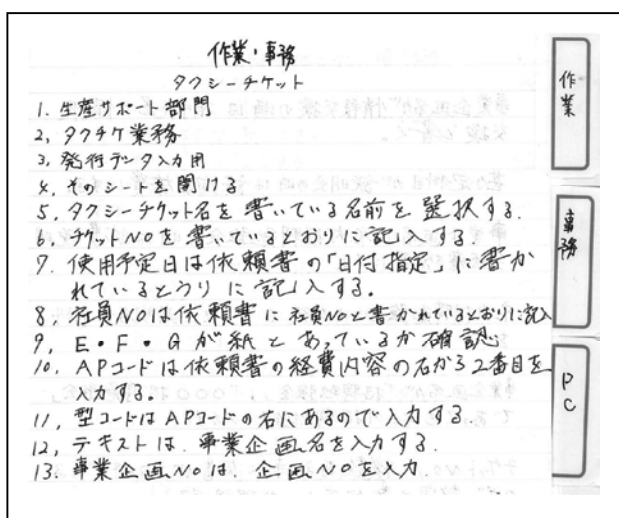


図2 当事者の作業ノート

### ・思い込んで違う事をする

中途半端な記憶は仕事に支障をきたすので、常時フィードバックし、「指示はしっかり聞く」「メモをとる」を徹底した。高次脳機能障がい者に対する指示は「簡潔に・・・具体的に・・・」が原則であり、不十分な指示にならないように配慮した。それでも問題がある時はメモを渡す、支援者がノートに記載するといった対応を行った。

### ・指示を確認せずミスをおこす

「記憶に頼ると仕事に支障がある」「指示を必ず確認し搬送先を見る」を繰り返しフィードバックし、記憶障がいの認識を促した上で搬送先確認シールを活用・確認することを習慣化させた。

### ・途中で作業手順や内容が変わる

その都度フィードバックして認識を深め、手順が確立するまで繰り返し作業させた。作業内容の複雑さが原因の場合は、指示書の利用や工程の細

分化などを検討した。

### ・昼休みなどで間が空くと作業再開時に位置が分からなくなる。搬送済と搬送中が混在する。

前者の対処法としては、①メモをみて開始するように訓練する。②メモ確認が定着しない場合は、課題に「ここまで終了」と書いた付箋を貼る。③課題自体を忘れる場合は机など目に入りやすい所に「午後からは入荷入力」など明記した紙を貼る。後者に対しては、「搬送済み」「搬送中」を明記した表示プレートなどによりはっきりと解るようにした。

## (4) 支援の効果

### ①責任感

最も身体的に安定した作業員として評価も高く、生産現場の社員も好感を持って接している。

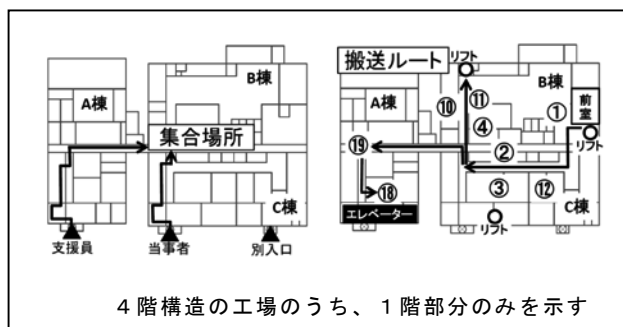
表2 支援の効果

症状の分類	支援効果
地誌的障がい	工場の複雑な搬送先まで迷わず行くことができるようになった
遂行機能障がい	1つの行動しか出来なかったが、次の行動にスムーズに移る事ができた
社会的行動障がい	感情が少しずつ抑えられるようになり、状況に適した行動がとれるようになった
短期記憶	メモをとる事により思い出す頻度が多くなった
記憶障がい	一日同じ言葉を何回聞く事が多かったが6割程度に減少した

### ②有効な補完方法の定着と支援方法の共有

実務的訓練において次第に明らかになる当事者の障がい特性による作業上の問題に対しては、その後の工場での実務を見据えた形で補完方法を考案し、その定着を図った。また、その必要性や使用の仕方に関して、当事者の支援に携わる者が共通の認識を持ち、またそれを伝達していくことにより、支援者が変わっても変わらない支援を継続することが大切である。様々な支援を試みた結果、高次脳機能障がい者では不可能と思われた作業

(図3に示されるような複雑な工場内の動線を理解・記憶した上での搬送作業)を当事者は行えるまでに成長している。



4階構造の工場のうち、1階部分のみを示す

図3 工場内作業の複雑な動線

### ③コミュニケーション面での配慮

集団の話での場で取り残される、理解や伝達が

不十分のために誤解を生じ、スムーズな会話や対人関係が持てないなどのコミュニケーション上の課題があった。これらの課題に対しては、支援者が間に入って理解を助けたり、仲間に入れるように声をかけるなどの工夫を行った。他者のことが気になり、業務に集中できないなどの課題は、常にポジティブな気持ちを意識させ、一週間毎の目標を設定し仕事面での達成感の充実を図ることにより、改善されつつある。また、現場の障がい特性の理解も大きな要因となる。外見上解りにくい障がいであり、周囲からの知覚入力に対して、適切な認識や行動が取れない状態などの特性について、生産現場の担当者に理解を仰ぐなど職場環境を整備し、トラブルを未然に防いだ。

## 5 今後の支援

### (1) 生活支援の重要性

金銭管理における問題があり、通帳やキャッシュカード無くなってしまう、キャッシュカードの暗証番号を忘れてしまう、いくら使ったか覚えていない、などの記憶障がいに関する事項が掲げられる。また、お金を計画的に使えないという遂行機能障がいに関する場合の他に、お金だけ使ってしまうという欲求のコントロールに関する場合もあり、金銭管理の自覚を促す必要がある。

金銭管理に関する事項に加え、「いろいろな物の管理に関する援助、個別外出援助・交通機関の援助」「強いこだわりに関する対応」「家族とのトラブルへの対応」などの支援が必要とされる。

これらの項目は生活技術、生活管理や社会的記憶障がいに関するものであり、就労を継続する上でも生活支援の必要性が極めて高くなっている。

### (2) 今後の支援のあり方について

高次脳機能障がいは、目に見えない障がいであり、本人も自覚しにくく、その障がいはある特定の状況や場面しか現れない。また、症状も多彩であり1つだけの症状である事が少なく、記憶障がいの他に、注意障がい、遂行機能障がい、社会的行動障がいなどを合併することも、より解り難くさせている。

高次脳機能障がい者の就労継続に対しては、職場の理解、職場の就労支援に加え、高次脳機能障がいに専門性豊富な医療、就労支援機関、障がい

者相談機関を始めとする関係機関の連携が必要不可欠である。しかし、既存の制度ではこれらの連携を取ることは限界があり、「それぞれの機関が役割を分担しつつ、具体的な構築を行う」、「個々の状況に合わせ、制度上にはない事柄についても支援が行えるシステムを構築する」、「顔の見える地域でのネットワークの構築、ならびにそれらの活用」についての努力が望まれる（図4）。

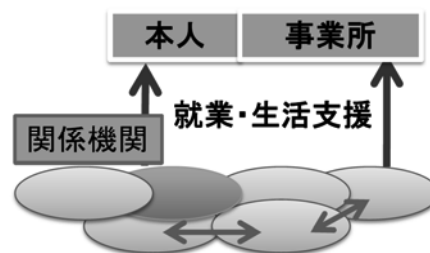


図4 就労継続支援の連携

## 6 おわりに

生産管理システムと連動した原材料の搬送システムは、原材料に対する専門知識や搬送業務への経験のない精神障がい者であっても、健常人と変わらない業務遂行を可能にした。この目に見える成果は、精神障がい者に就労に対する自信を与え、社会的存在を自覚することで働くことへのモチベーションを維持させることに貢献している。また、今回の搬送システムは、発展途上国にあって十分な教育を得る機会がなかった労働者が生産工場働く機会を与えると同時に、発展途上国における生産事業の拡大に結びつくものである。さらに、製品保証の面でも原材料のトレーサビリティを確保できる仕組みとしても大きな意味がある。これらの成果は、障がい者雇用が企業の負担となるのではなく、事業展開のイノベーションとなる可能性を知らしめる点で大きなインパクトがある。

搬送システムの導入は、記憶障がいに加え、様々な障がいを伴った高次脳機能障がい者にも予想以上のポジティブな効果を与え、当事者は就職から2年で社会人としての成長を期待できる人材となった。その支援には数々の工夫と労力と根気強い精神が必要とされる。障がい者への支援のアプローチは個々に異なるが、本論文で報告した取り組みが一人でも多くの高次脳機能障がい者の就労継続支援に役立てれば幸いである。

# 一般就労を目指す精神障害者の作業所における リハビリテーションの実践例

○野田 正道（社会福祉法人 小さい共同体 就労継続支援B型 飛翔クラブ 職業指導員）  
太田 民子（社会福祉法人 小さい共同体 就労継続支援B型 飛翔クラブ）

## 1 はじめに

社会福祉法人 小さい共同体 飛翔クラブは、S56年、精神障害者と呼ばれる仲間が集まり、地域で自立した生活と社会復帰をめざした職場づくりのために開設された。H14年9月、社会福祉法人として認可を受け、「飛翔クラブ」が発足した。

H24年4月1日、東京都から就労継続支援B型の指定を受け、身体、知的、精神障害者の就労困難な障害者が自立と就労が出来るように、能力に応じた作業や生活の訓練・指導を行っている。作業は回収作業（資源回収、古紙・古着回収、アルミ缶・ダンボール回収）メール便配達、ポストイング、公園清掃、手芸品製作他を行っている。H26年4月1日現在の登録者は24名（主に精神障害者）、H24年以降の就職状況をみると2名は求職中、1名は就労中、施設外就労支援1名の実績がある。（1名は残念ながら就職後3日で退職した）

就労に向けての活動として、「障害者雇用企業・就労移行支援事業所見学会」や「職場体験実習面談会」セミナー等に積極的に参加している。就労事例では安心して就労生活が継続できるように面接等により定着支援を続けている。

今回のポスター発表は、3年間の引きこもり後、保健所への相談が契機となり、精神科クリニックを受診し、当作業所に入所した利用者が施設の非常勤職員として採用されてから現在までを研究対象とした。就労を始め、パニック発作を起こしながらも、職業指導員として定着に至った事例を本人の承諾を得た上で報告する。

## 2 本人の生育歴、家庭環境、障害状況

30代後半の男性、T市生まれ。家族は父、母、姉の4人家族。小学六年生の時に両親が離婚するまで一戸建ての家と一緒に住んでいた。父は祖父の代から引き継いだブリキ職人で自営業をしていた。母は祖父が炭鉱夫で、祖父とともに九州から北海道まで各地を点々とした生活をしてきた。そ

の祖父がH県に定住するようになり、母が就職のために上京した時、T市のパチンコ店で父と巡りあった。

幼稚園に通った頃、父は毎日働いていた。しかし、その後、父は無職で飲酒し、母は水商売で働くようになった。5年生になった頃、母へのDVが激しくなり、夜中に母と一緒に家を逃げ出す日が続いた。母は逃げ出しても、再び子どもたちと共に家に戻る共依存の状態だった。母と姉と3人でH市に逃げていた時、父親に見つかり、母姉の二人はすぐに逃げたが本人だけは父親に捕まった。その後、本人は父の元を逃げ出し、母姉と一緒にF市へ逃げたのは中学1年生の時だった。入学式の数日後、3人で生活していたアパートが父に見つかってしまった。この時も母姉は逃げたが、本人だけはまた捕まった。父は本人をアパートに監禁し、寝るときはいつも枕の下に包丁を隠し持っていた。監禁されたアパートで一緒に生活している時にも父の飲酒は続き、毎日パチンコに出かけていた。反抗すると物を壁に投げつけて脅された。母の通報により、警察に保護されたときはパジャマ姿であった。

母姉と3人はH市で生活するようになった。1年近くの引きこもり生活が続き、中学校には通学しなかった。この間、家族との人間関係は希薄だったが、インターネットが使えたため、不自由は感じなかった。中学2年生の後半から復学した。復学後、しばらくしてからいじめにあった。休み時間に呼び出され、暴力を振るわれた。だれも助けられず、学校に通うのが嫌になった。しばらくして、希望学級（不登校児のために開設されていた学級）に通うようになり、以前の妻であった彼女と巡り合った。希望学級で中学校を卒業した。当時の希望学級の生徒とは今でも交遊関係が続いている。15才でT市定時制高校に入学し、一人暮らしを始めた。同じ高校の生徒の中に内装業を営んでいた人（当時20代半ば）がいた。それが縁で

内装業の仕事を始めた。その人に貸した100万円はついに返してもらえなかった。付き合っていた彼女が妊娠し、結婚した。養育のため高校を中退し、仕事に専念することになった。彼女は他の定時制高校に通学していたが、やはり妊娠のために高校を中退した。

彼女の実家で一緒に生活し、仕事には彼女の実家から通勤していた。19才で電気工事の仕事を半年ほどした。この時期は40度の高熱、下痢、血便の症状がたびたびあった。昼食後によくおう吐し、社長から怒られた。ビデオ店、水道工事と転職を繰り返し、妻の母が以前住んでいた沖縄に引っ越した。妻とは性格の不一致から別居後、離婚することになった。沖縄では飲み屋で働いた。21才で東京へ戻り、以前勤めたことのあるビデオ店で社員となり、働き始めた。最後には店長になったが、10年間働き、辞めた。以前の店長からは「話が通じない」とコミュニケーション能力の問題を指摘されたこともあった。その後、某自動車工場に派遣社員として1年間働いた。派遣先で人間関係が悪化し、32才の時に辞めた。付き合っていた2番目の彼女とは5年間のつきあいで、DVもあったが別れた時はショックのため自分がわからなくなった。

H市の実家に戻り、3年ほど引きこもった。風呂に入り、食事をした記憶がない。ある日、自分の臭いにおいで我に返り、ひげが伸びた自分の顔を鏡でみて驚いた。引きこもりは続いたが、家族とは普通に会話できた。人が怖かったため、外出すると吐き気を催し、すぐに家に引き返すことを繰り返した。

義理の兄からの進めで保健所へ数回行き、精神科クリニックを紹介され、通院を開始した。初診時、当作業所を紹介され、H24年4月に利用者として通所を開始した。無職で経済的には困窮していた。

### 3 利用者としての支援経過

些細なことで下痢になり、ストレスが溜まると頭痛、おう吐が出た。初めての経験はストレスが大きく、失敗するとさらに人間関係や仕事に影響した。順序だった整理ができず、パニックになった。通所後、近隣の Pasta 専門店を紹介され、毎

週日曜日だけの仕事を始めたのはH24年5月頃であった。最初は面接を受け、2回目からオリエンテーションを兼ね、休憩なしで5時間の皿洗いをした。前職の自動車工場を辞めてから3年以上経っており、これ以上ないほど緊張した。緊張を減らせるようにと頓服を服用して仕事に臨んだ。人間関係の問題で辞めた前の職場とは違う新たな職場で緊張感はずっと高まった。職場、仕事、人間関係はすべてが未経験のスタートだった。この日の皿洗いは問題なく終わった。3回目の仕事でも細心の注意をして皿を洗っていたが、積み上げられた皿が増えるにつれて、焦るあまり皿を割ってしまった。それから数日間、「割った皿」のことがいつも気になって、パニック状態に陥り、施設長に次の仕事を休むように指導を受けた。誰にも自分の気持ちを伝えられないまま、仕事場にも戻れず、辞めることになった。以前の職歴があったため、始めれば続けられるとの思いはかなわなかった。

### 4 入職から現在までの支援経過

H24年6月、当作業所の代替要員として非常勤職員での採用になった。職業指導員として担当している作業は回収作業とメール便配達が中心である。回収作業は1台の運搬トラックに利用者と共に作業員として5名が乗車し、回収場所に出向き、回収作業を通じて利用者の指導、訓練を行う。利用者がトラックの後について歩きながら回収物をトラックに積み込む作業である。また、メール便配達は近くのYセンターから配達するメールを預かり、自転車で利用者とともに4人のチームで配達し、就労の訓練を行う。

8月、本人が職員として採用されて、利用者が「職員の立場」になった本人に対し、他の利用者が非常に憤慨するというトラブルがあった。翌日の作業後に体調が悪くなり、けいれんが起きた。意識がなくなり、救急車で病院に搬送される事態になった。

数カ月後、配達しているメールが一時行方不明になるという問題が起きた。配達作業は新しい経験であったため、緊張しながら配達していた。通常に比べ未配のメールが相当多いにも関わらず、特に疑問を持たず端末上で例外処理をした。ミー

ティング時に不安になり、報告した。翌日、作業所内に放置されていた数十通の未配メールが発見され、1日遅れの配達となった。緊張状態は続き、またパニックを起こした。退職を申し出たが、施設長から慰留された。経済的に苦しい状況下で、一時は生活保護受給も考えたが、将来のことを考えて止めた。アパートを借り、職員として自活することになった。

「職員としての自覚を持って仕事をする」というアドバイスを受け、利用者と共にする作業を通じた経験などから、徐々にトラブルも乗り越えられるようになってきた。自己コントロールおよび落ち着いた行動ができるようになった。しかし、初めて経験することに対しては不安や焦りを感じており、間違った理解をすることもある。過去にいじめにあったり、学校に行けなかったりと、いろいろな状況が本人の問題ではなく、環境と人間関係の中で生きづらくなった状況があった。その生きづらさの原因が「発達障害」という病気と考えると精神的な疲れがとれたように感じているという。

## 5 課題と考察

「父の飲酒」「共依存の母」「日常的に起きるDV」は引きこもり、いじめにあうなどの原因を生じさせた可能性が高い。本人はアダルトチルドレン(AC)の傾向が強く出ている。ACは「親からの虐待」「アルコール依存症の親がいる家庭」「家庭問題を持つ家族の下」で育ち、その体験が成人になってもトラウマ(心的外傷)として残っている人をいう。不登校や引きこもりになるACは祖父母たちがアルコール依存や各種依存症(アディクション)であったケースも多いという統計がある。

ACはうつ病・パニック障害・社交不安障害・全般性不安障害・解離性障害、境界性パーソナリティ障害等のパーソナリティ障害として診断されることもある。ACの身体症状は過去のつらい体験が精神的ストレスとなっているためにストレス反応も常に高まった状態にある。精神的なストレスがあるとストレスホルモンの働きで、免疫力が落ちるといわれる。

長い間悩まされてきたおう吐は複雑な相互作用によって起こるものと考えられる。会社や職場の

人間関係、学校での人間関係、いじめ、トラウマなど非常に強いストレスにより吐き気やおう吐が起きる。過去の強烈な出来事やフラッシュバックが今の自分を不安定にして一時的に身体が強く反応してしまう。その反応の一つがおう吐になる事もある。辛かった過去を封印しているだけでは、さらに自分を苦しめる事にもなりかねない。過去の辛い体験であっても整理し、折り合いをつけることができれば、おう吐につながるような強い反応は出なくなるのではないかと。自分だけで抱えようとするから抱えきれずに反応が出てしまう。精神的なトラウマにつながった部分を整理する事は必要である。

また、トラウマがあると、脳は常に緊張状態となり、消化がスムーズに行われない。度重なる下痢は胃腸が弱いのではなく、過敏性腸症候群だったりする場合もあるため、トラウマを疑ってみる必要がある。

トラウマの後遺症とADHDが併存と考えられることもある。いつも忙しく何かをしたり、ひたすら誰かと話したりしていると、「多動」とみられる。しかし、過去の辛い記憶を遮断するために、あれこれして、落ち着かないということがある。何か強くこだわって執着することも、トラウマ後にみられるものである。よくミスや忘れ物ばかりしていると、「注意欠陥」とみられる。過去の辛い記憶にとらわれやすいと、気もそぞろになり、ミスは増える。トラウマによる心理的な疲労がたまって、不注意になる。トラウマ体験によって、恥の感情が強くなっていたり、自尊心が低くなっていたりして、人の目を見て話せないことがある。虐待的な環境で育つと、人との適切なコミュニケーション能力を養う機会が少なく、コミュニケーションに問題が生じ、人間関係がスムーズにいかなくなることがある。

先天的な発達障害があっても、さらにトラウマ体験と、後遺症が重なるということもある。その場合、もともとの傾向が、さらに強まった状態になる。子どもの頃から続いている傾向であっても、幼少期聴取にトラウマ体験がなかったかどうかを、慎重に判断する必要がある。

ADHDとトラウマには密接な関係がある。虐待・過剰なしつけなどによって生じるトラウマは、



ADHDを悪化させることとなる。ADHDの症状は思考、行動パターンはそれぞれ異なり、社会的な不適応もいろいろである。

また、ADHDの症状のため職場での上司や同僚との対人関係の問題、ささいなミスやトラブル、複数の仕事を同時に進めることの困難さ、スケジュール管理の苦手さ、など多くの問題を引き起こす原因となっている可能性がある。（ADHDは子どもの疾患と考えられていたが、大人になってもその症状は残存することがわかってきた）

成人のADHDの症状重症度を把握するための質問紙である「CAARS日本語版」でテストした本人の記録（自己記入式、2012/11、2014/5）を見る機会があった。図1 CAARSグラフはテスト結果をプロットしたものである。C（衝動性／情緒不安定）は2回のテストで、大幅に変化したことが見られた。仕事の様子、生活状況等を注意深く観察するとともに、「変動要素」は今後の就業支援、生活支援に活用していきたい。

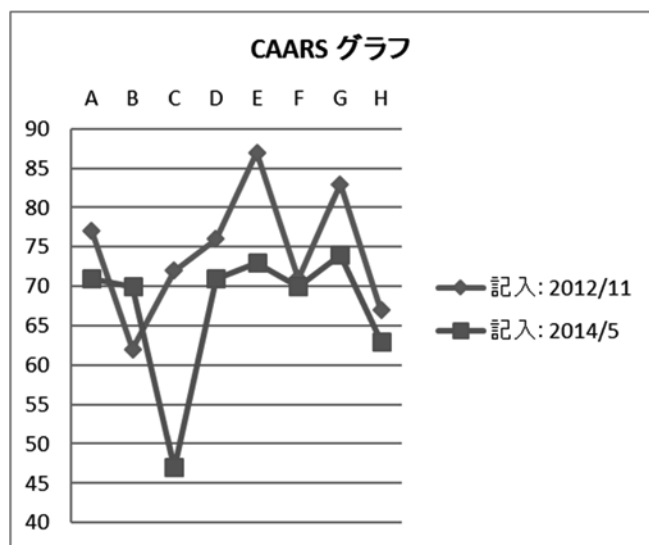


図1 CAARSグラフ

CAARS日本語版の尺度

- A：不注意／記憶の問題
- B：多動性／落ち着きのなさ
- C：衝動性／情緒不安定
- D：自己概念の問題：
- E：DSM-IV不注意型症状
- F：DSM-IV多動性-衝動性型症状
- G：DSM-IV総合ADHD症状
- H：ADHD指標

注) CAARSはConners' Adult ADHD Rating Scalesの略。ADHD分野で30年以上臨床経験のあるコナーズ博士によって開発された、成人期のADHD症状評価尺度。ADHDの人とそうでない人を判別するための項目（ADHD指標）が含まれ、DSM-IVによるADHD診断基準と整合性がある。

## 6 まとめ

就業支援、生活支援を行う中で、本人の状況を見極め、課題を共有していく必要がある。支援者として苦しい時は多少距離を起きつつ、本人に丁寧につき合っていくことが求められる。本人の理解を本人と支援者で共有し、職場、家庭、地域で本人と関わる関係者に伝えることで、本人の生きやすい生活環境を整えて行くことが今後も求められている。

今回は成人期ADHDの症例を報告した。

## 【参考文献】

- 1) 宮地尚子：トラウマの医療人類学 みすず書房
- 2) 斉藤学：嗜癖行動と家族 有斐閣選書
- 3) 森岡洋：誌上家族教室11 アルコールシンドローム22 アルコール問題全国市民協会
- 4) 備瀬哲弘：大人の発達障害 マキノ出版
- 5) 下山晴彦・村瀬嘉代子：発達障害支援必携ガイドブック 金剛出版

## 【連絡先】

野田正道  
 社会福祉法人 小さい共同体  
 就労継続支援B型 飛翔クラブ  
 e-mail: tiisaikyoudoutai@lake.ocn.ne.jp

# 気分障害等による休職者の復職支援プログラムにおける 「アンガーマネジメント支援」

－試行の実際について－

○古屋 いずみ（障害者職業総合センター職業センター開発課 障害者職業カウンセラー）  
奥村 博志・松原 孝恵・野澤 隆・石原 まほろ（障害者職業総合センター職業センター開発課）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、平成14～15年度の2年間に渡って、気分障害等による休職者に対する復職へのウォーミングアップを目的としたリワークプログラムを開発・実施し、平成16年度から、リワークプログラムをブラッシュアップするためのジョブデザイン・サポートプログラム（以下「JDSP」という。）の開発に着手している。開発した技法は、地域障害者職業センターで行っているリワーク支援等の効果的な実施に資するために伝達・普及している。

JDSPでは、再発や再休職予防の観点から、発症や休職のきっかけとなった職業生活上のストレスを振り返り対処方法を検討しておくことを課題の一つとして取り上げており、認知行動療法を援用した「ストレス対処講習」を用いて、復職後のストレス対処スキルの向上に取り組んでいる。

しかし、JDSP利用者によっては、職場の人間関係や職務上の問題に対して怒りの感情を抱えており、対処法の検討が進まずに苦慮することがある。また、日常生活での出来事や対人関係において怒りの感情に巻き込まれた結果、プログラムに集中して参加できないこともある。

怒りの感情をコントロールし適切な対処法を講じることは、円滑な職場復帰ひいては復職後の職場適応のために重要な課題であり、JDSP利用者が自身の抱える怒りの感情に気づき対処法を理解するための「アンガーマネジメント支援」を試行することにした<sup>1)</sup>。本報告では、その後の試行経過について事例を中心に報告する。

## 2 アンガーマネジメント支援の概要

### (1) 目的

自身の怒りを理解し、怒りの感情に対するセルフマネジメント力を向上させることを目的とする。  
怒りは表現方法によっては対人トラブルの原因

となり、怒りを否定し抑制することはストレスを高める原因となるため、自然な感情である怒りとうまくつきあい、認知面と行動面において適切な対処をとれるようになることを目指している。

### (2) 内容と実施方法

アンガーマネジメント支援は、4回の講習と個別フォローから構成されている。全体の構成や内容は表1の通りである。

講習については、JDSP利用者のうち受講を希望する者（以下「受講者」という。）5名前後で、障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）1名が進行を担当する。1回当たり2時間（うち休憩5分）とし、講義とワークシートの作成、受講者同士の話し合いや体験で構成されている。

表1 アンガーマネジメント支援の構成

	内容	
講習	第1回 「怒りのしくみ」 (全員実施)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・怒りのメカニズムの理解</li> <li>・怒りのステップの理解</li> <li>・自分の怒りのサインの把握</li> <li>・怒りを鎮める方法の体験</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講目標の確認</li> <li>・第2回以降の全講習受講希望の確認</li> </ul>
	第2回 「自分の怒りを振り返る」 「どう対処するか考える」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の怒りの内容や特徴の把握</li> <li>・怒りの背後にある認知の理解</li> <li>・怒りに対する認知的対処の理解</li> <li>・怒りへの対処法の検討</li> </ul>
	第3回 「相手に伝える」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・怒りを感じた時に相手に伝える方法の理解</li> <li>・自身の伝え方の振り返り</li> </ul>
	第4回 「相手の怒りに対処する」 「まとめ」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の怒りへの対処法の理解</li> <li>・自身の怒りへの対処法の検討</li> <li>・これまで学んだことの振り返り</li> </ul>
個別フォロー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別相談</li> <li>・SST</li> </ul>	

### (3) 支援内容の改良

#### ① 講習回数の拡充

怒りを感じた時に相手にどう伝えるか考えることに加えて、相手からぶつけられる怒りに対してどう対処するか考えることは、怒りを相手側から理解することになり、自分自身の怒りの理解を更に深め、望ましい対応策を考える機会ともなり得る。怒りを感じる事柄や強さは人によって大きく異なるため、他者の怒りについて知ることが新たな気づきになる。

こうした点を踏まえ「相手に伝える」「相手の怒りに対処する」講習内容の充実を図るために、当初全3回の講習を全4回に拡充した。

#### ② 選択実施制の導入

アンガーマネジメント支援を効果的に実施するためには、受講者の参加意欲が重要であるが、怒りの問題について、自分自身では課題を自覚していない場合や課題として取り組むことに拒否的な場合もある。そこで、第1回の講習でアンガーマネジメント支援に関する趣旨説明と、個別に受講目標の確認を行い、希望者が第2回以降を受講する流れとした。

#### ③ 個別フォロー

アンガーマネジメント支援は、習得した知識がすぐに適切な行動に結びつくものではない。講習の受講により、怒りに関して理屈では理解しても感情や行動が伴わず苦慮する受講者も多い。

講習内容の理解を深め、苦慮している怒りの問題への対処策を具体的に検討するための個別相談や、コミュニケーション場面を実際に体験することにより理解を深めるためのSSTによるフォローの位置づけを明確にした。

### 3 支援事例

#### (1) 怒りを感じやすい傾向があるA氏の事例

##### ① 事例の概要

男性、40代、身体表現性障害

同僚の仕事に対する姿勢や、上司の指導の仕方など、職場の対人関係における様々な怒りと、健康状態への配慮が十分でなかった職場への怒りを抱えていた。また、グループミーティングなどの集団場面で、自分とは異なる価値観を持つJDSP利用者に対して苛立ち、強い口調で反論することもあった。

### ② アンガーマネジメント支援の経過

#### イ) 講習

怒りが自身の課題だという自覚があり、講習受講には非常に前向きであった。

怒りの仕組みについて学習する中で、怒りのサインが身体に顕著に現れることを再確認すると同時に、サインは自身を守るものであり、早めに対処することが重要だという理解が深まった。

また、講習の中で、「怒りの感情が長く残ってしまうが、自分は特別なのだろうか」という質問があり、他の受講者やスタッフから同様の経験を聞いて安心した表情を見せる場面があった。

アンガールグ(図1)の記入や発表により、怒りの背後にある「自分ルール」、「正義の味方」などの信念が自分の怒りに影響しており、怒りの原因は相手との価値観の違いであり、自分の考え方の工夫によりセルフマネジメントできるという気づきがあった。

怒りの感情の対処については、これまでは強い口調により相手を変えようとしていたが、相手を変えることにこだわるのではなく、本来の目的を達成することに専念するようになりたいと述べた。

相手に怒りを伝えるロールプレイで、「自分の怒りをぶつけるのではなく、冷静に相手の事情を確認することで自分の怒りが鎮まる」という体験をしたことにより、コミュニケーションパターンによる結果の違いについて実感する機会となった。

#### ロ) 個別フォロー

自分を基準に判断して周囲に対する怒りの感情が高まる傾向を共有できたことにより、個別相談の中でも怒りの問題を取り上げやすくなった。

講習受講直後には、怒りのコントロールを意識し行動していたA氏であったが、復職時期が近づき復職への不安が高まるにつれて、他のJDSP利用者の些細な言動により怒りが喚起されることが増えていった。その際には、周囲から促しがあれば、一旦その場を離れてクールダウンし、アンガールグ等を記入することで怒りの状況を整理し、その上で冷静に相談ができるようになった。

アンガーログ	
	平成 年 月 日
	氏名
1	日時
2	場所
3	出来事
4	思ったこと
5	言動
6	してしまったこと
7	結果
8	怒りの強さ(%)
9	信念(自分に当てはまる信念にチェックをしよう)
<input type="checkbox"/> ピリフチャンプルー	<input type="checkbox"/> 正義の味方
<input type="checkbox"/> 自分ルール	<input type="checkbox"/> コイントス
<input type="checkbox"/> なせばなる	<input type="checkbox"/> 悪劇の主人公
10 今後考えられる対処(「7結果」が上手くいかなかった場合には、相手に伝えるか伝えないか、伝える場合はどう伝えるかも改めて検討しましょう)	

図1 アンガーログ

### ③ 考察

個別相談の中では、他者に対して怒りを感じやすい傾向が確認されていたが、講習の受講により、その課題を周囲と共有するとともに、「怒りを抱え続けることで損なわれるのは自分の人生」という理解が深まった。その都度の怒りへの対処策の検討に留まらず、多様な人や考え方を受け入れることを意識できるようになった。

精神的に不安定な時期には、通常時であれば問題にならない事柄に対して怒りを感じる傾向がある。怒りの感情の生起を防ぐことや、瞬時に適切な対応をとることは難しいが、一息ついた後には、これまでとは異なる対処法を取れるようになった点は支援の効果であると言える。

#### (2) 抑圧的な怒りを抱えたB氏の事例

##### ① 事例の概要

男性、40代、うつ病

B氏は、表面的には穏やかで感情の起伏を表面に出すことは少ない。怒りに関しても、表現することなく我慢するタイプである。理解力が高く、講習内容の理解はスムーズであった。

##### ② アンガーマネジメント支援の経過

###### イ) 講習

自身の怒りについての問題意識はなかったが、講習には関心を持ち積極的に取り組んでいた。

怒りにより自分自身が傷つき、人間関係も悪化してしまうため、怒りを溜めすぎずに早いタイミングで小出しに感情を表現し、適切にコントロールして対処していきたいという気づきがあった。

アンガーログを記入した際には、職場の上司との調整の場面で、自分の意見を認めてくれない上

司に対して強い怒りを抱えながらも我慢し続け、1時間以上交渉を続けた結果、自分の意見を通した出来事を取り上げた。これは、表面的な態度は穏やかであるものの、相手の反応が自分の期待通りではないことに対して怒りを感じやすいB氏の怒りのパターンを象徴する内容であった。

##### ロ) 個別フォロー

日頃、表面的な態度からは怒りの感情が見えづらいB氏だったが、講習受講後に、「非常に強い怒りを感じている」と、担当カウンセラーへの相談があった。怒りの感情を抱えていることが辛く、講習資料を見返し自分なりに整理を試みたところ、対処法として「相談する」という方法を選択したとのことだった。担当カウンセラーからは、アンガーログの記入を促し、怒りの内容に関して整理を行った。その結果、怒りを感じた相手に対して、自分が期待をし過ぎていたとの気づきがあった。怒りを感じる相手側の問題について考えるのではなく、自分自身の期待が怒りを強めていたことを視覚的に確認することにより、怒りの感情を一定程度鎮めることが可能となった。

### ③ 考察

B氏は、怒りの感情が一気に高まった際に、これまでは、一人で我慢して怒りを抱え続けるか、直接相手に怒りをぶつけてしまっていたが、講習の内容を踏まえ、「怒りをコントロールするためのステップ(図2)」に沿ってアンガーログを作成することにより、自分の怒りの状況を客観的に整理し怒りの背景にある信念を自覚することで、怒りを鎮めるための新たな対処法を選択することが可能となった。

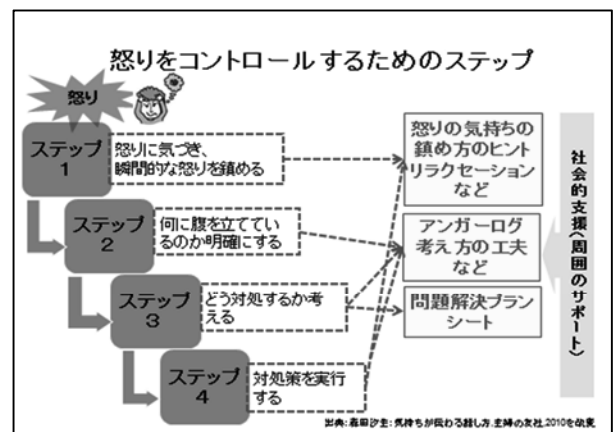


図2 講習資料

「怒りをコントロールするためのステップ」

## 4 おわりに

### (1) 考察

#### ① アンガーログの活用による怒りの整理

怒りの内容を意識し、外在化することは、怒りをコントロールするための重要なステップである。JDS Pでは、怒りを外在化し、視覚的・客観的に捉え直すためのツールとして、アンガーログを活用している。アンガーログには、怒りの背後にある信念についても振り返って記入するが、アンガーログを継続して活用することにより、自身が怒りを感じやすい状況や抱きやすい信念について整理しやすくなることが示唆された。同じ場面に遭遇しても、何に対してどのような怒りを感じ、その強さがどの程度かは個人差が大きい。アンガーログの活用は、自身の怒りのパターンへの理解を促すものと考えられた。

#### ② 受講者同士での共有による効果

受講者の中には、怒りの感情をコントロールできないことに関して、「自分だけができないのではないか」、「自分はおかしいのではないか」と感じている者もいる。講習の中では各回に受講者同士の話し合いの機会を設けているが、他の受講者の考えや体験を聞くことは、他者も同じような体験をしているとの安心感につながり、怒りに関する話題を開示しやすくなる。その結果、相談の中でも怒りに伴う行動について指摘したり、話題として取り上げやすくなるという効果が得られた。

#### ③ 怒りを感じた時の相手への伝え方

怒りの感情が問題となるのは主に他者とのコミュニケーション場面であり、この点に問題を抱えている受講者が多いことが分かった。自分の怒りのパターンを理解するだけでは怒りへの対応は不十分である。怒りをどのように取り扱うか判断し、相手に伝えるスキルが必要になることもある。

アンガーマネジメント支援におけるコミュニケーションスキルは、アサーション・トレーニングを基盤としたものであるが、自分の感情や要求を伝える前に、まずは相手の事情を確認してみることは、アンガーマネジメント特有のポイントとして受講者が押さえておくべき点である。

### (2) 実施上の留意事項

#### ① 主治医への相談

アンガーマネジメント支援を実施する際、その

対象者によっては、診断名とは異なる疾病や障害が隠れている場合もあり、怒りを振り返ることで、攻撃性や他罰的傾向が表出する場合も考えられる。また、受講時の体調や精神状態によっては、怒りを感じた場面の想起により強い怒りを喚起してしまうことも想定される。

受講に際して不安や動揺があればすぐに申し出るよう対象者と確認することや、病態の変化が見られたときには、速やかに主治医と相談し、場合によっては実施を見合わせることを講習前に確認しておく配慮が支援者には求められる。

#### ② 支援者の姿勢

対象者によっては、支援者から課題を指摘されることに怒りを感じることもある。また、対応の仕方によっては怒りの矛先が支援者に向けられる場合もある。この場合、怒りを一定受け止めつつ、変わらぬ態度で接することで信頼関係を築いていく姿勢が支援者には求められる。しかし、怒りを受け止めるのは負荷の高い支援のため、支援者同士の支え合いも重要である。

#### (3) 今後の課題

アンガーマネジメント講習の受講者数は平成26年8月現在延べ24名であり、今後、定量的な効果検証を行っていく必要があるため、全4回に改編した内容での試行を継続したいと考えている。

職業リハビリテーションの現場で、多くの支援者が対象者から怒りをぶつけられたときの対応方法に困難を抱えていることが、地域障害者職業センターへのヒアリング等で示されている。対象者の怒りは、支援者の対応方法によって更なる怒りや他罰性を喚起してしまう危険性もある。また、全ての対象者にアンガーマネジメント支援の効果があるという訳ではないこと、病態や特性によっては医療との連携が重要であることを忘れてはならない。そういった点からも、支援者が対象者の怒りに適切に対応するための資質向上が今後の課題であり、今後作成予定の支援マニュアルの必要性が高まっている。

#### 【参考文献】

- 1) 松原孝恵他：気分障害等による休職者の復職支援プログラムにおける「アンガーマネジメント支援」について「第21回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集」、p.136-139(2013)

# ワークサンプル幕張版（MWS）の新規課題開発の取り組み その1

## －社内郵便物仕分けについて－

○加賀 信寛（障害者職業総合センター 主任研究員）

内田 典子（東京障害者職業センター）

森 誠一・中村 梨辺果・松浦 兵吉・鈴木 幹子・前原 和明・松本 安彦（障害者職業総合センター）

### 1 目的

障害者職業総合センター研究部門（障害者支援部門）では、トータルパッケージの中核的構成ツールである、ワークサンプル幕張版（MWS）に対するユーザーのニーズを踏まえ、MWSの改訂作業と併せ、新たなワークサンプルの開発に取り組んでいる。

本稿においては、実務作業領域の作業課題として開発を進めている、「社内郵便物仕分け」の開発経緯と作業課題の内容等について報告する。

### 2 開発経緯等

#### (1) 開発経緯

当センターが実施した「障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版（MWS）改訂に向けた基礎調査」1)において、MWSを活用している広域・地域センターの障害者職業カウンセラーや関係機関の支援スタッフを対象にヒアリング調査を実施したところ、「事務作業や実務作業のバリエーションを増やし就職先企業で従事する仕事に類似した、より現実的で臨場感を伴う新規のワークサンプル（文書ファイリング、郵便物・メール便仕分け、テープ起こし、清掃に関連する作業等）を開発することについて要望が寄せられた。こうした要望を踏まえ、事務作業と実務作業の中間的作業領域であると考えられる、「社内郵便物仕分け」を新たなワークサンプルとして開発することとした。

なお、開発にあたっては、マイクロタワーを構成する「郵便物仕分け」の課題構成や作業手順、使用物品等を参考とした。

#### (2) 開発期間

「社内郵便物仕分け」の開発所要期間は、平成25年4月～平成27年3月の間を予定している。

### 3 課題の内容等

#### (1) 「社内郵便物仕分け」の内容

会社に届いた葉書や封書等の郵便物を、宛先に書かれている部署（部・課）ごとにファイルケースに仕分けする作業。決められた規則通りに、正確に各部・課ごとに仕分けすることが求められる作業課題となっている。

#### (2) 作業の流れ（仕分けのルール）

- ①→宛名の部・課名ごとに郵便物を仕分けする。社員名簿に掲載している「組織図」になり部・課名が宛名に書かれている場合には、“要確認”のファイルボックスに仕分ける。
- ②→宛名に個人名が書かれている場合は、当該社員が所属している部・課のファイルケースに仕分けする。
- ③→宛名に書かれている個人名が、宛先部・課に存在しない場合は社員名簿に基づいて所属部・課を探し、同一の建物内の別部・課に所属していれば、現在所属している部・課名を付箋に手書きして宛先の周辺に貼り付け、現在所属している部・課のファイルケースに仕分ける。また、支店や営業所等、別事業所に所属していれば、支店・営業所名を付箋に手書きして、宛先周辺に貼り付け“転送”のファイルボックスに仕分ける。
- ④→宛先の個人名が社員名簿にない場合は、“要確認”のファイルボックスに仕分ける。
- ⑤→宛名に「速達」や「親展」とある場合は“速達・親展”のファイルボックスに仕分ける。
- ⑥→全ての郵便物を仕分けたら、宛名とファイルケースの部・課名を再度確認し、間違いに気づいた場合には、正しいファイルケースに入れ替える。
- ⑦→支援者に終了したことを伝え、作業時間を報告する。
- ⑧→支援者の確認。

#### (3) レベルの設定

表1に示すとおり、難易度のレベル設定は1～

5レベルとし、各レベルの内容ごとに課題数を設定した。

レベル1は、部のみの仕分けであり、最も簡易な仕分けとなる。レベル2は、部・課と宛先部課名該当なしの郵便物を仕分けするため組織図で確認する。レベル3は、部・課と個人名が書かれた郵便物及び宛先部課名該当なしの郵便物を仕分けするため組織図と社員名簿で確認する。レベル4は、部・課と個人名が書かれた郵便物及び宛先部課名該当無しの郵便物、個人名該当無しの郵便物、速達・親展、転送の郵便物を仕分けするため組織図と社員名簿で確認する。レベル5は、レベル4と課題の内容は同じだが、個人名、速達・親展、転送、個人名該当無しの課題数がレベル4よりも増えている。

表1「社内郵便物仕分け」のレベル設定及び課題数

Lev	内容	部	課	部課名 該当無	個人名	速達・親展 (個人名)	転送 (個人名)	個人名 該当無	備考
1	部	12	0	-	-	-	-	-	
2	部・課・該当無し	12	27	2	-	-	-	-	組織図
3	部・課・個人名・ 該当無し	12	27	2	3	-	-	-	組織図 社員名簿
4	部・課・個人名・ 該当無し・転送・ 速達&親展	12	27	2	3	2	2	1	組織図 社員名簿
5	部・課・個人名・ 該当無し・転送・ 速達&親展	12	27	2	4	3	3	4	組織図 社員名簿

#### (4) ブロック数及び試行数の設定

基本的な作業のまとめりである「1ブロック」は20試行とし、レベルごとのブロック数を30とした。

#### (5) 主な使用物品

- 葉書～6試行分、封書（封書サイズ：定形外（角形5号）、定型（長形3号のブルーとグリーン）の2種類を使用）～14試行分。
- ファイルボックスと持ち出しフォルダ（各部・課ごとに色分けして設置）
- チャック付きビニール袋（仕分けし終わった郵便物をブロックごとに収納するための物品）

#### (6) 宛名に用いたフォントの種類

HG正楷書体-PRO、MS明朝、HGS行書体、MSゴシック、HG創英プレゼンスEB。宛名はタックシールに印刷したもの、葉書・封書に直接印刷したものが任意に混在している。

#### (7) 疑似データの作成

宛先や差出人の住所、企業名、個人名、社員名簿の個人名については、疑似個人情報ジェネレータで作成した。また、CSR企業一覧や映画・漫画で使われている架空企業名一覧を基に架空の住所、企業名を作成した。なお、葉書の裏面については、事業所の移転通知や新営業所の開設通知、個人の異動通知、商品案内等に関する文面となっている。

#### (8) 想定されるエラーカテゴリ

表2は、想定されるエラーのカテゴリと内容について整理したものである。

1つ目のエラーカテゴリは、宛名の判読が不正確なことによって、仕分け先のファイルを特定できず、「要確認」ボックスや正しい仕分け先でない別のファイルボックスに入れたり、正しい転送先ではない別の転送先を付箋に記入する等が想定される。

2つ目のエラーカテゴリとして、宛名の判読はできるものの、思い込みや注意不足によって、正しい仕分け先でない別のファイルボックスに入れることも想定される。

3つ目のエラーカテゴリは、転送先を特定しないでファイルケースに入れる、4つ目はファイルボックスの外に郵便物が落下する、等が考えられる。

表2 エラーのカテゴリと内容

エラーのカテゴリ	エラーの内容
文字の判読が不正確なことによる入れ間違い	部課名や個人名が判読が不正確なため、仕分け先のファイルケースを特定できない。（“要確認”ボックスに入れたり、正しい仕分け先ファイルケース以外のファイルケースに入れる、正しい転送先ではない別の転送先の名称を付箋に書く等）
思い込みや注意不足による入れ間違い	部課名や個人名は判読できるが、別の部課のファイルケースに仕分けしている
転送先指定なし	転送先の付箋をつけないまま、転送ボックスに仕分けしている
フォルダ外落下	該当するファイルケースの外に郵便物が落ちている
その他	上記以外

また、仕分けのルールが多岐に亘ることによって、作業手順が定着しにくい支援対象者に対しては、障害の補完手段の習得を支援する。想定できる補完手段としては、①仕分けのルールを拡大コピーし、常に支援対象者の視野に入る場所に貼りつける、②レベルごとに仕分けのルールをカードに転記し、その都度、ルールを確認できるようにする。等である。

(9) 様式類

使用する様式は以下の通りである。

- ① (株)〇〇 組織図
- ② (株)〇〇 社員名簿
- ③ 仕分けのルール
- ④ 記録用紙
- ⑤ 解答用紙
- ⑥ 結果整理用シート
- ⑦ マニュアル
- ⑧ 作業指示書
- ⑨ ボックス等の配置図

(11) 物品の配置

①各物品の全体配置図

図1は「社内郵便物仕分け」で使用する、各物品の全体配置図、写真1は各部課のファイルボックスの配置外観と郵便物、図2は要確認・速達・親展・転送ファイルボックス配置図、写真2は要確認・速達・親展・転送ファイルボックスの配置外観、図3は部課ファイルボックス内配置図(例:総務部)、写真3は、部課ファイルボックス内の配置外観となっている。

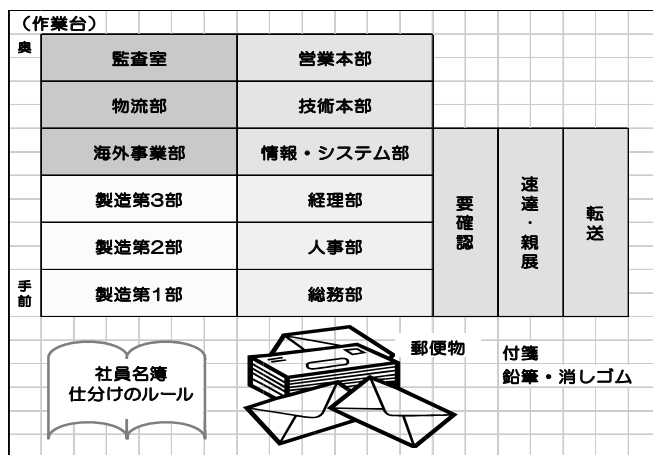


図1 各物品の全体配置図

(10) 簡易版の構成

表3は、「社内郵便物仕分け」の簡易版の構成を示している。従来のMWS簡易版の構成を踏襲し、20試行すれば訓練版の難易度レベル(1~5レベル)を全て体験できるように構成した。ただし、訓練版のレベル4~5に相当する、社員名簿に記載されていない個人名を仕分けする課題は含まれない。

表3 簡易版の構成

レベル	内容	出題数	備考
1	部	2	製造第3部、監査室
2	部・課	3	経理部経理課、技術本部知的財産課 物流部物流システム課
3	該当無	4	情報企画部情報システム課、生産第1部品質管理課 製造第2部製造技術課、営業本部西日本営業部
4	個人名	5	個人名 (人事部人事課) // (営業本部東日本統括部) // (海外事業部リスクマネジメント課) // (総務部総務課) // (技術本部研究開発課)
5	速達&親展	3	個人名 (総務部広報課) // (人事部総合研修センター) // (物流部物流課)
6	転送	3	個人名 (名古屋支店) // (京都物流センター) // (パリ営業所)

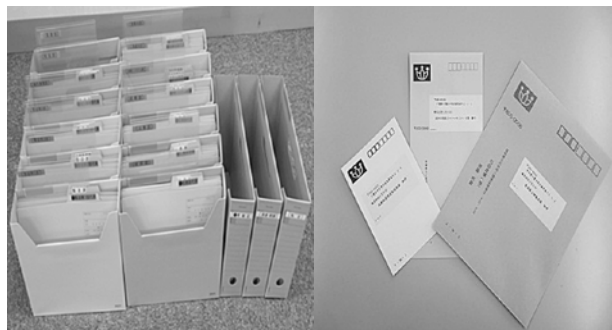


写真1 各部課のファイルボックス配置外観と郵便物

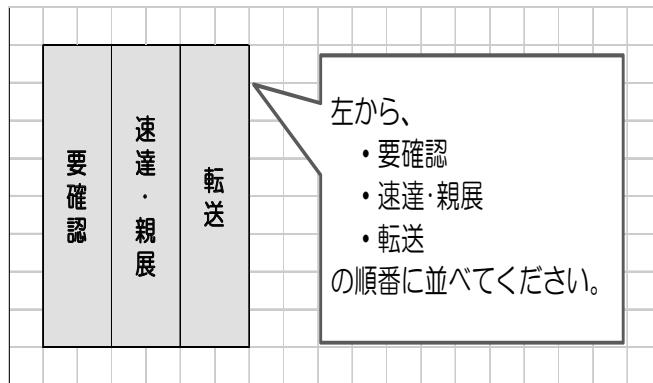


図2 要確認・速達・親展・転送ファイルボックス配置図





写真2 要確認・速達・親展・転送ファイルボックス配置外観

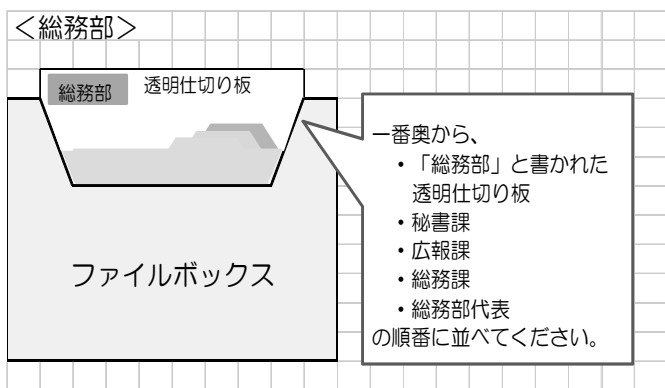


図3 部課ファイルボックス内配置図(例:総務部)



写真3 部課ファイルボックス内配置外観

## (12) 一般的教示例

「これから社内に届いた郵便物の仕分けをします。“仕分けのルール”に書かれているルールに沿って、正確に仕分けしてください。まず、“仕分けのルール”を読んでください。(この際、支援者は解説を加えない)

“仕分けのルール”を読んで何か質問はありますか？もし、作業の途中でルールが分からなくなったら、その都度、“仕分けのルールを確認してください”

### →質問がなければ

「それでは、郵便物を仕分けしてください」(該当するブロックのビニール袋から郵便物一式を取り出して渡す)

「作業を始めます。終わったら報告してください。始め。」(ストップウォッチを押す)

### →質問があった場合

答え(仕分けるファイルボックスやフォルダの場所)を教えることになる質問には答えない。個人名の読み方が分からず、仕分けるファイルボックスやフォルダの場所を見つけ出せない場合には、補完手段の利用について検討し、必要に応じて支援する。途中で間違いに気づいたら、その都度、正しい場所に入れ替えるよう助言する。どうしても仕分ける場所が分からない場合には、要確認ボックスに入れるよう伝える。

## 4 今後の予定

まず、一般成人による試行を行い、難易度(レベル)の体系性や、負荷による疲労の度合いの確認等を行う。次の段階として、研究協力機関において支援対象者に対し試行する。当該ワークサンプルの対象者は、漢字の判読能力を一定程度有する者を想定しているため、試行先の研究協力機関においては、作業遂行要件を充足していると判断できる者を選考して試行し、支援対象者に実施する際の課題の確認と、必要な修正を行う。そのあと、標準化のための健常者データの収集と統計解析の手順を経て、MWSを構成する新たなワークサンプルとして位置づけられることになる。

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No72 障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版(MWS)改訂に向けた基礎調査(2013/3)
- 2) 障害者職業総合センター：トータルパッケージの活用のために(補強改訂版)(2013/8)
- 3) 障害者職業総合センター：ワークサンプル幕張版「MWSの活用のために」(2010/3)

# ワークサンプル幕張版（MWS）の新規課題開発の取り組み その2 ー給与計算についてー

○中村 梨辺果（障害者職業総合センター 研究員）

加賀 信寛・森 誠一・松浦 兵吉・前原 和明・望月 葉子・松本 安彦（障害者職業総合センター）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門（障害者支援部門）では、トータルパッケージの中核的構成ツールである、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）に対するユーザーのニーズを踏まえ、MWSの改訂作業と併せ、新たなワークサンプルの開発に取り組んでいる。

本稿では、OA作業領域のワークサンプルとして新規に開発を進めている「給与計算」の開発経緯と内容等について報告する。

## 2 開発の目的と経緯

### (1) 開発の目的と経緯

当センターが実施した「障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版（MWS）改訂に向けた基礎調査」1)において、MWSを活用している広域・地域センターの障害者職業カウンセラーや関係機関の支援スタッフを対象にヒアリング調査を実施したところ、昨今の中核的な支援群を構成する、知的発達遅れの遅れを伴わない発達障害者や復職を目指す精神障害者等を対象者として活用していく上では、“より難易度の高いワークサンプル”が求められていることが分かった。こうしたニーズに応える目的で、OA作業領域に新たなワークサンプルとして「給与計算」を開発することとした。

なお、開発にあたっては、国立職業リハビリテーションセンターにおけるビジネス系の訓練教材、難易度の高い問題を構成する要素について検討すると共に、訓練担当者から指導上の重点等についてヒアリングを行い、開発の参考とした。

### (2) 開発期間

「給与計算」の開発期間は、平成25年4月～平成28年3月を予定している。

## 3 ワークサンプル「給与計算」の内容

### (1) 「給与計算」とは

給与計算とは、給与を構成する複数の支給項

目、控除項目を計算の上、前者の総額から後者の総額を差し引くことにより、差引支給額を確定させる事務作業である。この作業を、OA作業としてパソコン上で実施することとした。

当ワークサンプルで「計算を求める項目」（以下「計算項目」という。）は、「残業手当」「健康保険料（介護保険含む）」「厚生年金保険料」「雇用保険料」「所得税額」「課税対象額」「差引支給額」とした。これらの計算項目を入力する画面イメージが図1である。

計算過程では、社員毎の条件に応じて、副読本に示される計算ルールを正しく適用することや、表中の正しい行・列から数値を特定すること等が求められる。

給与計算

下記の条件に従って、青い部分に入力して下さい。

次の社員の、1月支給の給与を計算して下さい。  
社員番号10011、男性、18歳、非役職、資格なし、標準報酬月額80000円  
通勤手当：公共交通機関利用の定期代(1ヶ月)  
控除対象配偶者：なし  
控除対象扶養親族：なし

基本給	170525	健康保険料	
役職手当		厚生年金保険料	
扶養手当		雇用保険料	887
通勤手当	6930	所得税額	
資格手当			
残業手当			
総支給額	177455	控除額計	887
		差引支給額	

◆計算補助

残業手当の時間単価計算  
基本給  
( ) + ( ) + ( ) ÷ ( ) = ( )

残業手当計算  
( ) × ( ) × ( ) = ( )

課税対象額計算  
総支給額  
( ) - ( ) - ( ) - ( ) - ( ) = ( )

図1：「給与計算」画面イメージ

### (2) 試行数、ブロック、レベルの設定

当ワークサンプルの最少作業単位である「1試行」は、1社員分の給与計算とした。

また、基本的な作業のまとまりである「1ブロック」は、6試行とした。

さらに、難易度を示す「レベル」は、1～4の計4レベルとした。表1は、各レベルの難易度を構成する要素の一覧である。以下、その概要を述べる。

レベル1は、健康保険料、厚生年金保険料、所得税の計算を行う最も基礎的な作業で構成される。

レベル2は、雇用保険料の計算が加わる他、介護保険料を加算した健康保険料の選択、所得税額算出にあたっての「扶養親族等の数え方」、課税対象となる通勤手当（公共交通機関利用）への対応が必要となる。

レベル3は、レベル2の内容に加えて、普通残業手当の計算が加わる他、介護保険や雇用保険の免除規定、課税対象となる通勤手当（マイカー利用）、「扶養親族等の数え方」が更に複雑になることへの対応が求められる。

レベル4は、レベル3の内容に加え、深夜残業手当計算が加わる他、「扶養親族等の数え方」の例外規定が加わり、個別の条件への対応の必要性が強調される。

このように、給与計算の難易度は、レベルが上がる毎に、計算項目が増加するだけでなく、ルールの適用、免除、例外的な取り扱い等といった注意事項が複雑化することで構成されており、副読本の正確な読解と作業への的確な適用が求められる。

また、「1ブロック」で出題される6社員各々の条件は、レベル2以上では均等でなくなる。つまり、出題毎に変化する社員の条件を見て、その条件がどの計算項目へ影響を与えるかに注意を払うといった負荷が加わっていく。

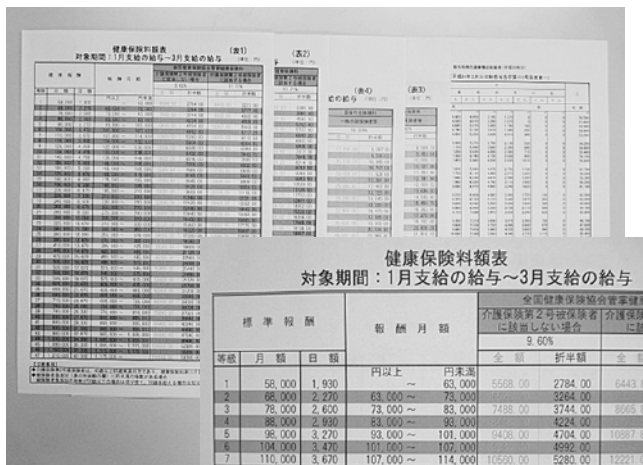
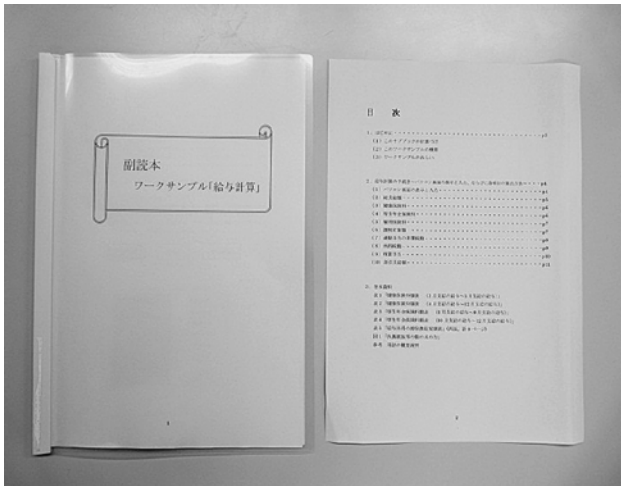
### (3) 主な使用物品

- ・OAWorkがインストールされた端末
- ・電卓
- ・副読本（写真：副読本のイメージ参照。ここには、各計算項目を算出するルールが記載されている他、健康保険、厚生年金、所得税の決定に必要な各種の表が併せて収められている。）

表1：ワークサンプル「給与計算」の難易度構成

基礎情報	1.年齢		2.扶養親族	3.障害状況				4.通勤手当		5.残業		6.給与処理月
	40<65	65<	控除扶親 (1人以上)	本人 or 控除 扶親	控除 扶親	年少扶親 (16>)		限度額超 の 通機関 利用	限度額超 の マイカー 利用	普通	深夜	○→旧&旧 ◇→新&新 □→新&旧 ☆(上記各2)
				障	同居 特障	障	同居 特障					
影響	介護	介護・ 雇保	所得税	所得税				課税対象額		残業手当		健康保険 厚生年金
注意点	適用	免除	税額表の「扶 養親族等の 数」	実人数と異なるカウント方法、 年少扶養親族の例外				非課税限度額、 距離区分表		単価計算、 割増率		保険料額表の 新旧選択
L1												○
L2	○		○	○				○				◇
L3	○	○	○	○	○			○	○	○		□
L4	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	☆

※障＝障害者、同特障＝同居特別障害者、扶親＝扶養親族、限度額超＝非課税限度額超  
介護＝介護保険、雇保＝雇用保険、旧＝料率改定前の表、新＝料率改定後の表



写真：副読本イメージ

#### (4) 教示

OAWork を立ち上げ、「給与計算」の入力画面に映ると、「下記を読み、青い部分に入力して下さい」と表示される。

また、下図2のような表示枠に、給与計算を行う対象社員の諸条件が提示される。なお、表示内容はレベルに応じて異なるものであり、図2はレベル4のイメージを表している。

次の社員の、\*\*月支給の給与を計算して下さい。  
 社員番号\*\*\*、男性、\*\*歳、非役職、資格あり、標準報酬月額\*\*\*000円  
 通勤手当：マイカー利用(距離0km、1ヶ月)  
 控除対象配偶者：あり  
 控除対象扶養親族：なし  
 年少扶養親族：1人(同居特別障害者に該当)  
 1ヶ月の所定労働時間：162時間、普通残業\*\*時間

図2：教示と条件提示のイメージ

#### (5) 疑似データの作成方法

当ワークサンプルでは、社員の年齢、役職に応

じた擬似的な給与テーブルを必要とする。ここでは、厚生労働省の「平成24年度賃金構造基本統計調査」から、企業規模100人以上1000人未満規模の製造業において、最終学歴を高卒とする、期間の定めのない社員の役職別、年齢階級別の所定給与データに基づいて作成を行った。

また、所得税額表については、国税庁「給与所得の源泉徴収税額表(H26年分)」の月額表を使用した。

さらに、健康保険料額表は「全国健康保険協会」の資料を、また、厚生年金料額表は「日本年金機構」による資料に基づいている。

#### (6) エラーのフィードバック

当ワークサンプルでは、1試行、すなわち1社員分の給与計算に「正解」するためには、求められた複数の計算項目が全て正しい必要がある。

「不正解」となった場合には、どの計算項目にエラーがあったかを、試行毎に「訓練結果出力/試行詳細」に表示する形式とした。

更に、ブロック単位のエラー集計はエクセルファイル上に表示させ、エラー傾向把握の資料として活用できるようにした。その際、値の算出過程に段階があるものであってエラー要因が指摘可能な計算項目に関しては、内数でその要因をフィードバックできるものとした(表2)。

表2：エラー詳細のイメージ

エラー項目	エラー詳細(エラー内数)			
残業手当	時間単価 エラー	その他の エラー		
0				
健康保険料	介護要件 エラー	表の切替 エラー	介護要件・ 表の切替 エラー	その他の エラー
0				
厚生年金保険料	表の切替 エラー	その他の エラー		
0				
所得税額	扶養親族 数エラー	その他の エラー		
2	2			
雇用保険料				
1				
課税対象額				
0				
差引支給額				
3				

## (7) 簡易版の構成

「給与計算」の簡易版は、現行のMWSの一部であるOAWorkを踏襲し、各レベル2試行ずつ出題し、計8試行実施すると全レベルの問題を体験できる構成とした。

## 4 今後の予定

今後は、まず、一般成人による試行を行い、難易度（レベル）の体系性や、課題に取り組むことに伴う疲労感等について検討を進めていく。

次の段階として、研究協力機関において支援対象者に対し試行する。対象者像としては、当ワークサンプルの作業遂行要件に挙げられる、副読本の読解が可能な者を想定している。こうした試行を通じて、当ワークサンプルが支援対象者の特性把握や訓練に資するための改善課題について更なる検討を加えていく予定である。

これらの過程を通じて、システム上のバグの洗い出しを行い、最終的には標準化のための健常者データの収集と統計解析を経て、MWSを構成する新たなワークサンプルとして位置づけていくこととなる。

なお、ワークサンプル「給与計算」で模擬的に扱う各種社会保険料率や所得税率については、提供前に可能な範囲でアップデートし、現実との乖離を調整したいと考えている。

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：資料シリーズ  
No72 障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版（MWS）改訂に向けた基礎調査（2013/3）
- 2) 障害者職業総合センター：トータルパッケージの活用のために（補強改訂版）（2013/8）
- 3) 障害者職業総合センター：ワークサンプル幕張版「MWSの活用のために」（2010/3）

### 【発表者連絡先】

TEL:043-297-9083

E-mail:Nakamura.Ribeka@jeed.or.jp

# ワークサンプル幕張版（MWS）の新規課題開発の取り組み その3

## －文書校正について－

○前原 和明（障害者職業総合センター 研究員）

森 誠一・松浦 兵吉・中村 梨辺果・加賀 信寛・望月 葉子・松本 安彦（障害者職業総合センター）  
下條 今日子（栃木障害者職業センター）

### 1 目的

障害者職業総合センター研究部門（障害者支援部門）では、トータルパッケージの中核的構成ツールであるワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）に対するユーザーのニーズを踏まえ、MWSの改訂作業と併せ、新たなワークサンプルの開発に取り組んでいる。

本稿では、事務作業領域の作業課題として開発を進めている「文書校正」課題の開発経緯及び作業課題の検討内容等について報告する。

### 2 開発の意義等

#### （1）文書校正とは

文書校正とは、校正刷と原稿を照らし合わせ、誤りが無いかを確かめる作業のことである。通常、これは、出版社等の編集者の業務である。しかし、近年のパソコンの普及と共に、印刷物を企業内で発行するために、この校正を行う場合がある。また、広義には、様々な文書作成において、作成者は、誤りの無い文書を作成するために、校正することが求められる。

#### （2）開発意義

文書校正は、先述のように多くの企業に存在することから、実際の仕事により近い環境を設定できる課題である<sup>1)</sup>。更に、以下の理由から課題として適当であると言える。

第一に、企業において、文書の誤りは重大な事務事故等に繋がるおそれがある<sup>2)</sup>。そのため、誤りの無い文書を作成する能力は、多くの企業において求められるものである。よって、この種の訓練場面を提供する本課題の必要性は高い。

第二に、既存のMWSは、単に作業特性を把握するためだけでなく、スムーズな作業遂行に向けた補完手段の検討等のために用いられてきた。認知心理学の分野においては、文書を校正する際の認知機能の特性についての研究が進んでいる。こ

うした知見は、スムーズな作業遂行に向けた補完手段の検討及び解釈に活用可能である。

第三に、既存のMWSには、「数値チェック」及び「検索修正」の文字や数字の照合・修正を行う課題がある。しかし、「数値チェック」は、課題対象が数字に限定されている。また、「検索修正」は、OA作業である。既存課題は、書面上の誤字を検出することを目的としているわけではない。また、「文書校正」は、これらの既存課題と素材が異なる。以上から、新奇性が高いと考えられる。

以下、先行研究の知見を踏まえ、開発に向けて検討中の事項を整理しつつ、提示していく。

### 3 作業課題の内容等

#### （1）開発の基本的考え方

##### ①作業課題

文書校正課題の開発に当たっては、認知心理学における実験課題である「誤字検出課題」を参考とする。この実験課題は、与えられた文章中の誤字を検出させるものである<sup>3)</sup>。

なお、校正作業には、文章を推敲することが求められる場合もある。しかし、推敲は、ある程度の文章を構成するための能力や語彙等の知識が要求されること<sup>4)</sup>、問題の検出・修正方法についての検討が難しいこと<sup>5)</sup>、正誤判断の困難性から、MWSの内容として適切でないと考えている。

##### ②作業の流れ

通常 of 校正作業では、校正記号を持ちつつ、赤ペンにより文字校正を行う<sup>6)</sup>。このような基本的な校正ルールに従って作業を遂行することは、実際の職場での業務に役立つものであり、習得の意味があると考えられる。

岡田<sup>2)</sup>によると、通常 of 校正作業は八回に渡る紙上校正を行う。確実な校正には、最低でも、校正者による原稿引き合わせ、赤字引き合わせによ

る修正点の直し確認、作成者による素読みの三段階が必要とされている。

訓練期及び簡易版実施時には、例えば、表1のような段階的な介入が想定される。通常の校正手続きに基づきつつ、補完手段が検討できるようなMWSの実施手続きを検討していきたい。

表1 介入の例

	介入	詳細
①	紙上校正	問題用紙のみでの紙上校正
②	突き合わせ校正	原稿と突き合わせをしながら校正
③	音読校正	文書を音読し、校正を行う
④	補完手段活用 (ものさし、 文書区切り)	ものさし、文書を区切るためのシート等を活用する。 使った補完手段を明示すること。

(2) レベル設定の際の検討事項

難易度を設定するにあたり、以下の①～④について検討を進めることとした。

①文字数

より長文になるにつれて、文脈判断が求められることから誤字検出が難しくなる<sup>7)</sup>。また、校正においては、悉皆探索と呼ばれる文字を隈無く探索するといったような高い情報処理能力が求められる<sup>8)</sup>ことを考慮する必要がある。なお、各種新聞一面のコラムは、600字程度の文字数である。このような文字数も参考にしつつ、課題の文字数を決定していくこととする。

②誤字数の考え方

浅野・横澤<sup>8)</sup>は、課題の1,000字の文章に16個の誤字を入れ、比較的長文の実験課題を作成している。また、大橋・中村<sup>9)</sup>及び中村・大橋<sup>10)</sup>は、

約1000字の文章に14個の誤字を入れている。誤字数の検討に際しては、これらの実験課題も参考にすることとする。

③単語親密度

浅野・横澤<sup>8)</sup>は、NTTコミュニケーション科学基礎研究所監修の語彙データベース<sup>11)</sup>の単語親密度を活用し、語彙数の違いによる誤字検出率の違いを明らかにするための実験課題の統制を行っている。この単語親密度とは、ある単語がどの程度なじみがあると感じられるかを表した指標である。単語親密度に基づき誤字選定することで、課題の難易度を設定できることが示唆される。

④その他

その他、文字列の方向(縦書き、横書き)、段組み(一段、二段、三段)、文書の素材(エッセイ、文書、報告書、パンフレット)等の事項についての検討も必要であると考えられる。

(3) 課題文書の選定

課題文の選定に関しては、次の点に留意する必要がある。「文書があまり難しすぎないものとする」、「現代の正しい日本語で書かれている」とともに、「著作権」に配慮が必要である。これらに留意しつつ、課題を選定することが必要である。

(4) 誤字エラーのヴァリエーション

先行研究<sup>9) 10) 12)</sup>における実験課題において用いられた誤字を、表2に整理した。これらの誤字は、検出・正答率の実験結果及び認知機能について検討されていることから、今後の開発において参考にできると考えられる。こうした誤字エラーの文例を図1に提示した。また、図2に文例の誤字箇所と種類を解説した。

表2 誤字エラーのヴァリエーション

	説明	例
類似	文字の形状が似ているエラー	類似1: 偏/旁=異+読み=同 (例) 振動(しんどう)→賑動(しんどう) 類似2: 偏/旁=異+読み=異 (例) 技術(ぎじゅつ)→枝術(しじゅつ) 類似3: 一部の長さ=異 (例) 失う→矢う
交換	文字の順序が入れ替わるエラー	交換1: 最後以外の入替 (例) おそらく→そおそらく 交換2: 文頭以外の入替 (例) おそらく→おそくら、おらそく 交換3: 助詞等が誤字 (例) 風景は→風景ゆ、高まらざる→高まざらる
脱落	一部の文字が脱落しているエラー	脱落1: 単語が行をまたぐ (例) おぼつかない→おぼ／かない 脱落2: 単語が行をまたがない (例) おぼつかない→おぼかない
入力	数字等の入力間違い	入力1: ピリオド、カンマの脱落 (例) 12.5→125 入力2: ピリオド、カンマの位置誤り (例) 12.5→1.25 入力3: ピリオド、カンマの誤り (例) 12.5→12..5、12.5→12.5
文脈意味	直前の文章の意味内容と合わないエラー	意味1: 意味内容の誤り (例) 電気→ガス、「注ぐ→飲む」→「飲む→注ぐ」 意味2: 数字の誤り (例) 「1.5ずつ」→「一部2.0」、1.5cm→1.5m





## (5) その他

浅野・横澤<sup>8)</sup>は、正答率の高低に年齢やパソコン経験の影響があることを指摘している。このような事項も、考慮していくことが必要である。

## 4 まとめ

### (1) 文書校正としての課題の意義

校正作業は、ワーキングメモリや妨害的情報の干渉抑制といった高次の認知機能が関連すると言われている<sup>8)</sup>。そのため、既存のMWS及び開発中の他の新規課題とともに、本課題は発達障害<sup>13)</sup><sup>14)</sup>や精神障害<sup>15)</sup>といった幅広い障害種類に対する評価及び訓練・支援を行っていく上で効果的な活用が期待される。

また、実践的には、MWSは、作業特性の把握だけでなく、補完手段と対策の検討というコンセプトを持っており、こうした検討を進めていくことが求められている。今後の雇用拡大に向けては、雇用に不安を感じている企業に、より効果的な就労支援を展開し、安心感を持ってもらう必要がある。そのためにも、補完手段と対策の検討という具体的な支援策に繋げるような手続き<sup>16)</sup>を導入できるように工夫していくことが必要である。

### (2) 今後の課題

上記の「3 作業課題の内容等」で示したように、これまで主に先行研究の知見を踏まえつつ、課題の開発に向けての検討を行ってきた。今後は、具体的な課題の作成（レベル設定、素材の選定、エラーの設定等）を行い、その後支援対象者への試行を実施し、検証を進めていくこととしている。

## 謝辞

文書校正課題の開発に際して、多大なる助言を頂いた滋慶医療科学大学院大学 岡 耕平講師に深くお礼を申し上げます。

## 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版（MWS）改訂に向けた基礎調査「資料シリーズ No.72」, 障害者職業総合センター（2013）
- 2) 岡田 猛：文字校正工程のモニタリング—チェック段階毎の誤植発見頻度と適切な校正回数「日本印刷学会誌 48(6)」, p.38-44, (2011)
- 3) 横澤一彦：校正読みと誤字の処理「芋阪直行（編）：読み—脳と心の情報処理, 朝倉出版」p.90-101, (1998)
- 4) 伊東昌子：文章の推敲における認知過程とその支援システム「認知科学 1(1)」, p.121-134, (1994)
- 5) 乾 祐子・岡田直之：長い文は常にわかりにくいのか？～わかりにくさの要因とその依存関係～「自然言語処理 135(9)」, p.63-70, (2000)
- 6) 日本エディタースクール（編）：事例校正教室, 日本エディタースクール出版部（2000）
- 7) 浅野倫子・横澤一彦：校正読みの効率を規定する要因「日本認知心理学会 第5回大会論文集」, p.17, (2007)
- 8) 浅野倫子・横澤一彦：校正専門家の高次視覚特性に関する検討「基礎心理学研究 26(1)」, p.29-37, (2007)
- 9) 大橋智樹・中村順子：文書校正検査によるエラー検出特徴の分析（1）—文書校正検査の開発—「東北心理学会 第58回大会」（2004）
- 10) 中村順子・大橋智樹：文書校正検査によるエラー検出特徴の分析—開発した文書校正検査を用いた実験（2）—「東北心理学会 第58回大会」（2004）
- 11) 天野成昭・近藤公久：日本語の語彙特性—NTTデータベースシリーズ, 三省堂（1999）
- 12) 松井裕子・佐藤 学・島立義宏・小松原 明哲：文章・数表・図面のチェック方法と検出されやすいエラーの関係「INSS JOURNAL 16」, p.2-13, (2009)
- 13) 土田幸男・室橋春光：自閉症スペクトラム指数とワーキングメモリ容量の関係：定型発達成人における自閉性障害傾向「認知心理学研究 7(1)」, p.67-73, (2009)
- 14) 太田昌孝：自閉症圏障害における実行機能「自閉症と発達障害研究の進歩 VOL.7」, p.3-25, (2003)
- 15) 池淵恵美：統合失調症のリハビリテーションと認知機能障害「臨床精神医学 34(6)」, p769-774, (1995)
- 16) 岡 耕平：認知に困難のある人の認知特性を把握し具体的支援に結びつけるためのWISC/WAIS手続きの工夫「関西心理学会 第123回発表論文集」, p.74, (2011)

# 回復期リハビリテーション病院での就労支援

－ワークサンプル幕張版を用いた効果について－

○中林 智美（社会医療法人若弘会 わかくさ竜間リハビリテーション病院療法部 作業療法士）  
牟田 博行・村橋 大輔・錦見 俊雄（社会医療法人若弘会 わかくさ竜間リハビリテーション病院）

## 1 はじめに

社会医療法人若弘会わかくさ竜間リハビリテーション病院は、大阪府大東市に位置し500床（うち回復期リハビリテーション病床96床）の病床を有している。高次脳機能障害を有する患者の就労支援に対応できるようワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）を平成26年1月より導入し作業療法士（以下「OT」という。）を中心にプログラムを実施している。

今回、当院でMWSを活用し、就労支援を行った事例について回復期リハビリテーション病棟での活用方法や問題点について、若干の知見を加え報告を行う。

## 2 事例紹介

本発表は、二症例共に説明し同意を得ている。

### (1) A氏50代男性、公立高校教諭

H25年11月授業中にくも膜下出血を発症した。救急搬送後クリッピング術を施行したが、2日後びまん性脳腫脹により意識状態が悪化し気管切開を施行された。発症から約1ヶ月後、水頭症の進行を認めVPシャント術を施行した結果、意識状態の改善や筋緊張亢進の改善が認められた（図1）。発症から3ヶ月後（シャント術から1ヶ月半後）当院の回復期リハビリテーション病棟に入院された。家族は妻と娘の3人暮らしで、仕事は公立高校で政治経済や世界史を教えていた。

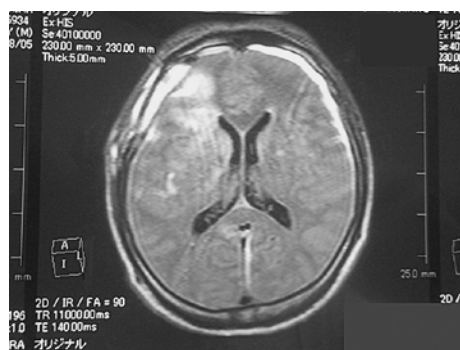


図1 A氏脳画像

### ① リハビリテーション初期評価

身体機能面では軽度の運動麻痺と感覚障害、全身筋力と持久力の低下、廃用による両上下肢に中等度の関節可動域制限が認められた。STEF(Simple Test for Evaluating Hand Function: 簡易上肢機能検査)は右74点、左80点であった。高次脳機能面では、WAIS - III (Wechsler Adult Intelligence Scale: ウェクスラー成人知能検査)IQ83であり、注意障害、記憶障害、遂行機能障害、病識低下を認めた。ADL(Activities of Daily Living: 日常生活動作)は全般に介助を要しており、FIM(Functional Independence Measure: 機能的自立度評価表)は64/126点であった。

COPM (Canadian Occupational Performance Measure: カナダ作業遂行測定)では、『車の運転・復職・独歩』について本人重要度が高く、遂行4.0点、満足3.0点であり、運転は「今すぐでもできる」、復職は「歩けるようになれば可能」と話していた。

### ② 経過

入院3ヶ月目で、水頭症の症状は減退し、屋内独歩自立、ADLは見守りまで改善した(FIM123/126点)。しかし、日中は臥床傾向にあり、リハビリテーション中は課題に取り組むものの向上心に乏しく、出された日記課題や宿題などはほとんど行わなかった。また、トイレに行くのが面倒とパット内に意図的に失禁する様子がみられ、「オムツをしていても教師はできる」と発言していた。入院4ヶ月目に、現実検討能力向上と復職への意識づけのため、OT訓練で模擬授業を実施した。最初は、A氏と担当OTと1対1で、20分程度から開始し、授業時間である50分の授業まで延長。その後、有志の病棟スタッフ30名の前で50分の模擬授業を実施した。模擬授業後は、毎回本人と振り返りを実施し改善に役立てた。これを境に、A氏は授業に関する勉強や自主トレーニングを積極的に実施するようになった（写真1、2）。



写真1 模擬授業全景



写真2 授業の様子

入院5ヶ月で、職場の依頼もあり、本人・妻・OT・言語聴覚士（ST）で職場訪問を実施した。職場環境や復帰後の仕事内容の確認に加え、学校長・教科主任・教諭同席の元、学校で模擬授業を実施し、問題点を指摘してもらった（写真3、4）。



写真3 学内の様子



写真4 模擬授業の様子

そこで、課題として3つの項目があがった。

1つ目は、週18時間の授業が可能な体力をつけることと、板書文字を大きく保つことであった。これは、負荷訓練や自主トレーニングの増加で対応した。文字は模擬授業後に生徒席で大きさを確認し、意識づけを行った。

2つ目は、年間授業計画に沿った授業ペースを守ることである。これは、学期毎の授業数に合わせてページを配分し、授業10分毎に進むべき範囲を設定した上で、教科書に印をつけて模擬授業を行う方法で練習した。

3つ目は、テスト問題の作成と採点が可能であることで、これはMWSの導入で対応した。

### ③ MWSの実施

MWSのPCワーク（文書入力と検索修正）を実施した。実施による観察項目から、文章の入力操作は記憶されており、パソコンの半角や記号の機械操作は可能であった。文書入力では、文字の入力に非常に時間がかかる上、指定された文書と異なるが似た意味を持つ単語の入力や変換間違いが認められた。また、検索修正では、検索番号の入力時に数字を打ち間違えてしまい、担当OTに相談する

ことなく、何度も間違った番号を打ち直すといった様子がみられた。

文書入力は、入力する文章が毎回異なり、全てを入力するのに多大な時間を要していた為、リハビリテーション訓練導入には向かなかった。そのため、検索修正課題の訓練版を導入した。

### ④ 結果

2ヶ月間、毎日40分程度、検索修正課題を実施した。入力後に各項目の確認作業を丁寧に行うことで、文字の打ち間違いやミスが減少した。また、本人も間違いやすい箇所を把握して重点的に見直しを行うようになり作業時間も短縮した。

退院時はSTEF右98点、左100点と手指運動麻痺はほぼ問題ないレベルまで改善し、ADLも全て自立した。高次脳機能面では、WAIS-IIIはIQ110へ向上し、注意力・記憶力・遂行機能も日常生活上問題ないレベルまで改善した。COPMは、遂行5.8点、満足6.4点へと向上し「発症前から比較すると、まだ不足している所はたくさんあると思う」と現実検討能力向上を窺える発言がみられた（表1）。

退院後は、休職扱いのまま職場へ毎日慣らし通勤を行い、当院では月2回程度外来でのOTフォローを実施した。その際、学期毎のテスト作成や、授業の進行速度などについて聴取し、問題となる点については対処方法の助言を行った。また、実際に作成したテストを持参して頂いた。問題の量が多いなどの改善点はあったが、打ち間違いや変換ミスなどは認めなかった。内容も教科主任から「妥当である」と承認を得ることができた。最終的には、退院から4ヶ月（発症から13ヶ月）で高校教師として常勤復職を果たした。

表1 A氏入退院時数値比較表

項目	入院時 (発症3ヶ月後)	退院時 (発症9ヶ月後)
FIM	64/126点	123点
STEF	右 74点 左 80点	右 98点 左 100点
WAIS-III	IQ 83	IQ 110
COPM	遂行 4.0 満足 3.0	遂行 5.8 満足 6.4

MWS	導入初期時 (発症5ヶ月後)	退院時 (発症6ヶ月後)
簡易版 検索修正	結果 1/5 時間 551秒	結果 非実施 時間 非実施
訓練版 検索修正	結果 1/6 時間 1288秒	結果 5/6 時間 923秒

## (2) B氏60代女性、介護老人保健施設の看護師

H26年3月職場で夜勤明け後に帰宅しようとし意識消失、救急搬送された。左中大脳動脈瘤破裂によるクモ膜下出血と判断され、同日緊急動脈瘤頸部クリッピング術を施行された。術後SPASMによる脳梗塞を若干認めたが、軽度の運動性失語および高次脳機能障害は残存するも徐々に改善し、当院回復期リハビリテーション病棟へ入院された(図2)。

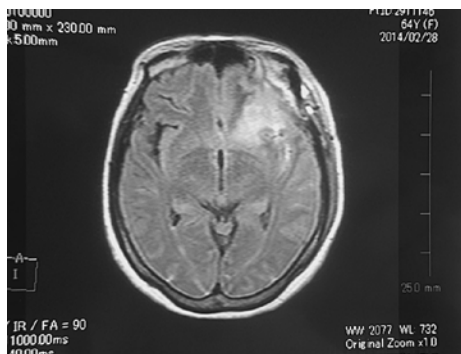


図2 B氏脳画像

家族は、夜勤中心で就労している息子との二人暮らしで、仕事は介護老人保健施設の常勤看護師だった。月4回程度の夜勤に加え、入所者と通所者合わせて100名ほどの薬剤管理や体調管理、介護などを行っていた(受け持ち患者は約30名)。

### ① リハビリテーション初期評価

身体機能面では運動麻痺や感覚障害の影響は少なくSTEFは左右共に100点だった。高次脳機能面は、WAIS-IIIでIQ106だったがMMSE(Mini-Mental State Examination: ミニメンタルステート検査)は23/30点、HDS-R(Hasegawa dementia rating scale-revised: 改訂 長谷川式簡易知能評価スケール)は25/30点と低下しており、注意障害、記憶障害、遂行機能障害がみられた。また、ごく軽度の失語があり、混乱すると言葉が出にくくなるといった症状が認められていた。ADLは内服管理を除き自立されていた(FIM126/126点)。COPMでは、『自動車の運転・失語症や記憶障害の改善』について本人の重要度が高く、遂行6.0点、満足2.3点だった。仕事について、本人は「できれば戻りたいが、夜勤は無理だと思う。日勤なら働けるのではないか」と発言していた。

### ② 経過

入院2週間でADLは内服薬の管理を含め自立され

た。言葉の出にくさも減少し、病棟スタッフや他患とのコミュニケーションにも大きな問題はみられなくなった。しかし高次脳機能面では、複雑な課題に対する注意力の低下や遂行機能障害が残存した。また、失語症により文字の理解力の低下を認めた。

### ③ MWSの利用

看護師として再就職するには、介護老人保健施設利用者の内服薬や血圧・体温などの測定結果管理などをする必要があった。その為ピッキング作業を開始した。簡易版を実施し、ミスが多かったLv5の訓練版を実施した(写真5)。



写真5 B氏ピッキング訓練実施の様子

### ④ 結果

ピッキング作業では、文字や数字の見間違いが多くみられた。特に薬瓶の番号間違いや、数量計算間違いが多くみられた。番号を、声に出して読み上げる、最終確認をしてから終了を宣言する等の方法をとることで、間違いは減っていった。しかし、時折生じるミスをなくすことが難しかった。物品請求書作成や、数値チェック課題も実施したが同様にミスが目立ち、訓練版を実施することでその数は減ったが無くなる事はなかった。

この事より、B氏は自身の高次脳機能障害を理解し、介護老人保健施設への復職を断念するに至った。方向性が決定してすぐ、家族の希望もあり入院から4週間で退院が決定した。退院が急に決定したため、WAIS-IIIなどの再検査が実施できなかったが、COPMは遂行8.3点、満足7.3点と向上が見られた(表2)。

退院後は自身の看護師免許を活かすため、障害をオープンにしながらか職場を探し2ヶ月で療養病床を抱える病院でのパート勤務雇用が決定し週3回8時~17時までの就労ができるようになった。

表2 B氏入退院時の数値比較

項目	入院時 (発症1ヶ月後)	退院時 (発症2ヶ月後)
FIM	126/126点	126点
STEF	右 100点 左 100点	非実施 非実施
WAIS-Ⅲ	IQ 106	非実施
MMSE	23	非実施
HDS-R	25	非実施
COPM	遂行 6.0 満足 2.3	遂行 8.3 満足 7.3

MWS訓練版	導入初期時	退院時
ピッキング	結果 3/5 時間 493秒	結果 5/5 時間 179秒
物品請求	結果 3/6 時間 1437秒	結果 非実施 時間 非実施
数値チェック	結果 11/12 時間 328秒	結果 非実施 時間 非実施

### 3 当院でMWSを実施して気付いたこと

今回、リハビリテーションプログラムにMWSを導入するにあたり、試行錯誤をした事柄は以下の3点であった。

#### (1) 物品設置について。

ピッキングなどの物品については、訓練室に常設できず、スペースの関係上、他患がいる際はマニュアル通りの設定ができないことがあった。

#### (2) リハビリテーション時間

リハビリテーション実施には時間制限があり、作業時間を要する患者では、課題途中でリハビリテーション実施時間が終了となることがあった。次回、続きから実施するなど対処したが前回の内容を想起した上で作業に集中するまでにタイムラグが生じるなどの問題があった。

#### (3) MWSの導入方法

就労を目標とする患者へMWSを導入する際は、まず簡易版を実施し点数の低かった項目について訓練版を導入し訓練版の点数向上で効果判定を行い、次の課題を実施していた。しかし、入院時の数値との比較が行いにくい問題点があったため、当院では訓練版終了後に簡易版を実施し、初回との効果判定を行うことを推奨する事とした。

以上より、回復期リハビリテーション病棟でMWSを導入する際には、マニュアルの読み込みの後に、物品の設置場所の確認や、管理方法、効果判定の方法等を検討し決定しておくことが必要であると考えられる。当院では21名のOTスタッフで、MWS導入から勉強会を10回程度継続して行い、全

員の技術習得を図った。

### 4 考察

回復期リハビリテーション病棟でのリハビリテーションは、ADLの自立を目指すプログラムがメインとなり、就労支援に関する訓練は手薄になりがちであった。また、今までは復職を目指した患者が入院された場合、基礎的な機能訓練を行い、本人や家族から情報を収集した後に、それを模擬的に再現したり、予測した作業活動の一部を訓練室に再現して動作練習を行ってもらったりするのが限界であった。

しかし、MWSを利用する事により、実際の就労内容に近い複雑な課題を遂行することができ、注意力の向上や遂行機能の向上が図れた。また、病識が乏しい患者については、『今すぐにでも復職できる』という認識が是正され、自身の苦手な課題についての理解を深め、それに対する解決策を講じることに繋がったと考える。

近年、リハビリテーション病棟スタッフが職場へ赴き、通勤環境・仕事環境や仕事内容の確認を実施する機会も増えてきた。しかし、一時の支援だけでは復職後に生じる配置転換や、新しい仕事内容等に対するフォローを行う事ができず、就労が継続しにくくなる可能性もあると考える。そうした際に相談できる就労支援機関がある事が入院患者の安心や長期雇用に繋がるのではないかと考える。

退院後の就労支援機関との連携に際し、以前からの申し送りとして実施しているリハビリテーション情報提供書での報告に加え、MWSを使用した際のデータを提供することで、円滑な連携を図っていけるように努めたい。

# 特別支援学校における就労定着についての取り組み

## ～教員のジョブコーチ支援から見る合理的配慮から～

○宇川 浩之（高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭）  
柳本 佳寿枝・辻田 亜子・大塚 伴美・山下 仁美（高知大学教育学部附属特別支援学校）

### 1 はじめに

本年、我が国においても障害者の権利に関する条約<sup>1)</sup>が発効され、第二十四条：教育や第二十七条：労働および雇用などにおいて、学習場面や職場での合理的配慮の提供のもと、本人の権利実現の保証・促進が求められている。これによって、一人ひとりの障害特性に応じた環境設定や配慮・支援が、これまで以上に重要になっている。

高知大学でも、大学全体の雇用率達成への動きから、平成19年に2名の知的障害者雇用（本校卒業生）をスタートさせ、本年度までに11名の障害者（うち10名は本校卒業生）の雇用に取り組んでいる。このうち2名については、高知大学教育学部附属特別支援学校（以下「本校」という。）の臨時用務員として校内の環境整備や作業学習の助手として勤務している。

特に自閉症スペクトラムなどの発達障害のあるケースにおいては、仕事の内容やコミュニケーションに関する調整、本人に対する理解など、就労初期における様々な環境設定、合理的配慮が重要となっている。また、それは就労継続においても支援の連続性は必要といえる。

本発表では、本校に就労した卒業生に対し、雇用前の実習時から仕事についての工程分析およびプログラム化、人間関係の面でのスキル習得などを目指し、教員がジョブコーチという形で入りながら、現場の方と連携し職場定着を図っている取り組みについて報告する。

### 2 本稿の研究

#### (1) 研究の方法

本校に就労した、自閉症スペクトラムの方（以下「A」とするという。）の職場定着に向けて、環境設定や本人への支援に関する取り組みについて事例研究する。

#### (2) ケース

本校卒業生A

本校高等部を卒業後、高知大学に就労。学内の環境整備作業に従事。本校に新たな雇用枠を創出したことで、本人の特性や現状の課題を鑑みて異動。現在は本校の臨時用務員として勤務している。勤務時間は平日8時30分から15時30分。

### 3 勤務開始までの準備と実習

#### (1) 所属部署の決定

Aについての所属部署について、まずは管理職・該当部署担当教員および職員、進路担当で話し合いを持った。在学時の様子なども参考に、臨時用務員として今秋校内に開店予定の洋菓子・喫茶の店舗をもつ、食品加工作業部門での所属を決めた。他にも様々な仕事を検討したが、特性上、①臨機応変さより、基本線に沿って仕事を進めていける部署、②毎日の作業の流れについて、流動性の高くない部署、③単独で仕事を進めていける時間がいくつ確保できる部署などを踏まえ、上記の部署を決定した。

#### (2) 業務内容の決定と体制づくり

部署が決定したのちに、改めて管理職・担当職員・進路担当でAに関する特性や課題、これまでの支援について確認をした。また、現場からのニーズを聞き、当面の業務に関して計画をした。以下、当面Aに担当してもらおうと考えた業務を挙げる（表1）。

表1 Aの業務として考えられる内容

・開店準備（屋内外の清掃業務など）
・浄化槽のそうじ
・食品製造助手（洗い物、粉の計量など）
・製品の包装、シール張り
・制服の洗濯業務
など

これらは、Aが単独でできる内容であり、手順書を用いることで正確に行いやすいものであるという結論に至った。

また、この業務をこなすうえで、基本的に指示を出すのは食品加工厨房の職員、そのためにAに

としての支援について設定を行う・提案していく（ジョブコーチ的支援）のは進路担当の教員とした。

### （3）業務の手順の作成

事前の話し合いで、たとえば開店準備に関しては①ブラインドを開ける、②店舗のテント（庇）をだす、③玄関口と駐車場周辺の掃除、④窓の拭き取り、⑤ショーケースの掃除、⑥床の掃き掃除と拭き掃除、⑦いすや机の拭き取りという手順を設定した。

また、その後休憩を取り、それからは食品加工厨房の職員に聞き、仕事の指示を受けるように設定した。午後の後半には、店舗の片づけを担当し、最初と最後に関しては業務を固定、途中に関しては、その日によって変化があるようにした。

### （4）実習初日

まず、上記①～⑦の流れを覚えてできるように取り組むようにした。はじめに厨房職員が見本を示しながら実際に業務をこなし、それを見ながらジョブコーチ教員が留意点などをAに伝えた。その後実際に教員が同じ手順で業務を行い、その中であいまいな点を数値で確定させながら、手順表を職員と一緒にその場で作った。例えば、お店のテントを出す際に、どこまで出すかというところにするしをつける、窓ふきの方向や、スプレアの回数、掃き掃除の順番などで、手順表に「〇〇回」とか「上から下へ」など、詳しく書き込んでいった。それをもとに、Aが実際に練習を開始し、流れを確定させていった。はじめにしっかり時間をかけたことで、すぐにほぼ単独で取り組み、2日目からはAが進めていけるようになった。ここで、実際に現在も行っている開店準備の「テント出し」に関する手順を紹介する（表2）。

表2 開店準備「テント出し」の手順

- 1：テントを伸ばすハンドルを15回転させる。
- 2：左右の支柱をパイプの赤丸のところまで伸ばす。
- 3：ハンドルを15回転させ、テントを出す。
- 4：左右の支柱をパイプの赤線のところまで伸ばす。
- 5：ハンドルをさらに15回転させる。

このように、目安となる印をつけたり、回転数を設定したりしてあいまいなところを極力少なくしていった。

そのほかに、靴箱の場所やロッカーの場所、制服の着がえなど、一つ一つ手順を明確に作成し、Aが覚えやすいように業務を実際に行いながら確定させていった。

## 4 雇用以降の取り組み

### （1）活動の修正とレベルアップ

4週間ほどの実習を終え、雇用となった。覚えた業務は確認の頻度を減らし、Aに仕事を任せて様子を観察した。すると業務の中に手順は覚えているが、2週目ごろから徐々に時間を要するようになってきたものが現れはじめた。窓ふきの場合、一つの要因として、ガラスに水滴が残らないように丁寧にふき取ろうとしていたことなどがわかった。

ここで、「丁寧に意識してできている」ことを評価したうえで「数滴残っていても、自然に乾くので大丈夫。1回ふき取ったらOKなので次に進みましょう」と説明。さらに、一つ一つの工程に対して、まずは無理のいかない範囲で目標時間を設定、A4の紙に趣旨と工程、その目標時間を記入したものを渡し、Aが仕事の目標と時間を意識しながら取り組めるようにした（図1）。

<p>■くん 4月17日 木曜日 今日も作業量アップをめざしてがんばろう！ 10時の開店に間に合うように少しずつ早くしていますよ</p>	
今日の仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ブラインドとテント 8:30～ 8:35</li> <li>・外のそうじ 8:35～ 8:50</li> <li>・まどガラス(外) 8:55～ 9:10</li> <li>・まどガラス(中) 9:10～ 9:25</li> <li>・いす上げとほきそうじ 9:25～ 9:45</li> <li>・みきそうじといすおろし 9:45～10:05</li> </ul>
きゆうけい	10:05～10:20
<p>今日も、■さんと■さんにきてみて、なければ ・花壇の草引きなど をおねがいします。どねいなるかは、また声をかけるようにします。</p>	
<p>繰り返しにテントとブラインドの片付けをします。</p>	
<p>10:20のきゆうけいが終わったら、■先生か■先生に話を聞きに来てください。</p>	
<p>今日もお客さんが来る場合があります。そのときは■さんが■さんに「お客さんです」と伝えてください。いない場合は、■先生か■先生につたえてください。このほか、学校の先生も職場で働く「仲間」ですので、自分から「おはようございます」や「おつかれさまでした」と声をかけてみましょう。</p>	
<p>今日は、作業日です。給食は12時過ぎごろからみんなで準備をしますが高部部の作業は12時20分までですので、それに合わせるかもしれません。作業が終わったら、職員室で食べるようにします。午後の仕事開始は1時です。仕事の関係で休みが短くなってしまうこともあります。これは、先生も一緒に「働く人」にはよくあることです。時間に関しては、指示があると思います。</p>	
<p>■先生は授業、■先生は進路で実習先を決めに外へ出ることが多くなります。近くにいないことが増えますので、わからないことがあったら、ホッポのみなさん(■さんか■さん)、■先生、■先生に聞いてみてください。</p>	
<p>今日は、■先生が■くんの仕事の様子を見学に来ます。その時にいろいろとお話があるかもしれませんが、がんばりましょう。</p>	

図1 日々配布するスケジュールと留意点

これに関しても、これまでの取り組みに関しては評価したうえで「手順がわかったので、今度はスピードアップを目指してレベルアップしよう」という働きかけをした。そして徐々に目標時間を短くしていきながら評価し、最終的には1か月で目標の時間内に終わらせるようになった。2週目の最大時間を要していたころと比べ、1時間強の時間短縮（丁寧さは維持した状況で）ができた。

## （2）開店準備後の業務

日々、開店準備を終えると、次の業務に移るが、ここからの時間は日によってすることが変わる。店舗がオープンする際は、洗い物などを担当するが、それ以外は①商品の包装、②製造業務（粉の計量、洗い物など）、③浄化槽の掃除、④厨房の掃除などがあり、事前にわかっているものは、前日までに声掛けとスケジュールの用紙で知らせるようにしている。また、それ以外は、出勤時や店舗清掃終了時に知らせ、指示を出すようにしている。天候や生徒の学習などによって、上記の業務ができない場合は、学校の花壇の草引きや、調理教室、老化の清掃業務をお願いすることもある。

## （3）メンタル面の配慮

Aは、急な指摘や指示、変更、修正などを言われたときに、本人が理解できない、あまり納得できないようなときは「文句を言われた」「怒られた」と受け取ってしまうことがある。また、柔らかい口調で修正の意を伝えた場合でも「きつく注意されました」と、とらえることがよくある。そのため、修正や変更の理由を伝える必要があり、そのことでAが安定して受け入れることができる場合が多い。そこで、図1に示した用紙に「〇〇をすること、××という理由があって、それをすることでみんなが気持ちよく仕事ができるので頑張ってみましょう」など、ソーシャルストーリー的に内容を記入するようにした。それを読むことで、Aは他者に対する挨拶や、来客の報告など、意識して取り組むことができるものが増えてきた。

また、わからない時の質問や業務終了の報告、Aに直接指示を出す人については、状況によって、「何かあったら\*\*さんに言いましょ」と事前に設定した。不在や手が離せないことも考えられるので、第2候補の職員も提示している。なお、

指示の際には、できるだけ否定的な表現を使わず簡潔、具体的に行うことを意識した。

## （4）食品加工厨房職員との話し合い

Aは毎日、業務日誌を記入している。日々の職務内容を書き、備考欄にその日の感想を書くようにしている。感想としては、「\*\*を直しましょと言われていたので、そうしたいと思います」という記述もあれば、「\*\*しなさい、ときつく言われました」というものもあり、Aの受け取り方と指示者の意図のギャップが見られることがある。これらのことを、Aを取り巻く関係職員が集まり普段直接Aに関わる職員のサポートも踏まえ、定期的に進路担当とケース会を開き、Aの評価点と課題、Aに対する支援の仕方などを確認し合っている。

## （5）今後の課題と方向性

雇用から約半年が過ぎようとしているが、緊張していた表情から、ずいぶんと柔らかくなり、単独で丁寧な仕事ができるようになった点も多い。時間はかかるものの、流しの掃除などはとてもきれいに仕上げることができている。

一方、単独でできる内容の仕事が、時として時間を要するようになったり、決めておいた約束事が、やや雑になってきたりすることもある。また、これまでの間に経験していないことへの対応や、変更・修正については今後も多く出てくると思われる。できているところはしっかりと評価しながら、課題点については支援者の共通認識の下で、スキル獲得に向けての環境設定や支援方法の改良をしていく必要がある。それには何よりAとのかかわりを大事にしていきながら継続して取り組んでいく必要がある。

## 5 むすびに

Aの場合、勤務当初はまず手順を確実に覚えることに専念することにした。まず、自分でできるという自信を持つことで、次のステップとして作業のスピードアップを目指した。

ここまでできているので、次はこれが目標、と提示することで、Aが「これができたから次はこの目標をがんばる」という気持ちで次の課題に向き合うことができやすかったのではないだろうか。また、この指示や修正の背景にはこんな理由があ



るということを説明の時に伝えることと、毎日のスケジュールに合わせて提示しているのも有効であるといえる。

さらに、厨房職員の直接の指示に合わせて、ジョブコーチ的役割を担う教員が必要に応じて入ることで、支援者の意図を改めてAに伝えることができた。このことで、お互いの気持ちを確認しながらギャップの少ない業務の確認と環境設定ができるといえる。それが特に新しい仕事を行う「初日」にこれらの取り組みをすることで、2日目からの業務がスムーズにできることがこのケースでは言える。

勤務初日から本人の実態や課題に即した環境をどう設定していくか、現場と話し合いながら作っていったことはとても有効であった。そのことが職場の心配や負担を軽減し、Aの不安や困り感を少なくしていくことができたのではないかと考える。そして、それが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ったように思う。

それにはジョブコーチ教員が、現場の方の話をよく聞き、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知ることが大事であるといえる。それが、お互いのニーズに即した環境設定を作り上げていくうえで有意である。

このことは、普段の学習活動についても同様である。生徒の目で一緒に動いてみて、どのようなスキル獲得をめざし、本人のニーズと困り感を知り、配慮すべき事柄を考え設定していくことが大切である。

Aについての支援は、今後も連携しながら環境を設定していき、継続して取り組んでいきたい。その中で、Aの思いや支援者の気持ち、お互いの困り感なども踏まえながら、よりよい環境設定や配慮について考えていきたいと思う。

これらは、他のケースでも同様であり、現場実習先での活動や授業の展開、生活全般において、より意識して取り組んでいく必要がある。一人ひとりの持っている力を十分に発揮でき、認められながら自信を持った取り組みが少しでもできるよう、多くの方と連携しながら支援について考え、実践を重ねていきたい。



写真1 本校の洋菓子・喫茶店舗

【参考文献】

- 1) 外務省HP「障害者の権利に関する条約」  
(2014.1.30掲載)

# 雇用継続の一考察

## －(有)K木工所の事例－

○田中 誠（就実大学・就実短期大学 教授）

矢野川 祥典・宇川 浩之（高知大学教育学部附属特別支援学校）

### 1 まえがき

高知県土佐市高岡町に養護学校（現特別支援学校）卒業生を永年に渡り、雇用継続している(有)K木工所がある。この企業に働く知的障がい者は12名である。これだけ多くの知的障がい者を地方の有限会社レベルで雇用している会社はおそらく四国四県の企業において唯一のものであろう。

「知的障がい者を永年に渡り就労維持継続をする(有)K木工所も立派であると同時に企業労働者として会社を成り立たせている知的障がい者も立派であることは申すまでもない。」

このことは、大へんな驚きとともに関心ある事柄であり、本発表でまとめることにした。

以下、次の点を中心にまとめることとしたい。

- (1) 企業の生立ちと概要
- (2) 知的障がい児・者雇用のきっかけ。
- (3) その後の雇用状況。
- (4) 就労している知的障がい者の状況。
- (5) K木工所の求める能力。
- (6) 考察及び課題。

### 2 (有)K木工所の紹介

12名の知的障がい者が働く(有)K木工所とは、どのような企業であろうか、まず企業を紹介したい。

#### (1)企業の生立ちと概要

(有)K木工所は、昭和37年6月に元入金1132万円をもって設立されたパレット・木箱・仕組工場である。



写真1 (有)K木工所（平成26年9月撮影）

プラスチック製パレットが出現するまでは、パレットは主に木材が中心であり、各県各企業から注文が殺到し生産が追いつかない位受注が多かったようである。パレット材はニュージーランド産ラジアタ松を使用しており、人口区画林で、すべて計画的に植林・伐採を繰り返す輪伐方式を採っているため、半永久的に供給可能で環境にやさしい木材といわれている。比較的、節の多いラジアタ松の製材品であるが、選別作業をする事で不良材の低減に努めている。尚、不良材の端材は、電線ドラム用材や木箱材に加工し、それ以下の材もチップ化して製紙会社に納め、おが屑も畜産農家を経て有機肥料にするなど、無駄のない・ゴミの出ない物造りを実践している。

パレット仕組み材から、自社生産もおこなっており、あらゆるサイズのパレットに対応可能としている。また、輸出用の熱処理パレットの制作もおこなっている。

障がい児・者雇用、特別支援学校の職場実習を積極的に受入れ、正社員22名の内12名の知的障がい者を採用し正社員として雇用維持に努めている。

現在の月産生産量は1500㎡。販売地域は主に、関西・中国・四国・九州で、年商は6億円。

知的障がい児（18歳）の雇用に関して、昭和40年代に私立養護学校卒業生を数名受入れてはいたが、退社後に会社近くのお地蔵様のお供え物（おにぎり、団子等）を食べていることを知り、一時は知的障がい児・者の雇用止めていたようである。

#### (2)知的障がい児・者雇用のきっかけ

K大教育学部附属養護学校卒業生（当時19歳：男子、以下「B青年」という。）が食品製造会社で無断欠勤をおこし、自主退職をした。そのアフターケアにK大教育学部附属養護学校の元クラス担任（以下「A氏」という。）が一人の卒業生の再就職目指して、ハローワーク、企業訪問を繰り返

した中から、K木工所を訪れたことが障がい児・者雇用が復活した。当初は、養護学校卒業生の受入れは学校側のフォロー（アフターケア）がないため、「採用はしない」とのことであった。一人の卒業生のためにA氏は数回にわたり有K木工所を訪問し、代表者が「先生の熱意を認める」ということで、雇用に至ったようである。また、代表者は卒業生の家庭状況を把握する中で、雇用後の継続及び生活面の確立を図る決意であったようであった。一教員の熱意と一卒業生の家庭状況を考え採用に踏み切ったことが知的障がい児・者雇用のきっかけであった。

### (3) その後の雇用

A氏は週に数回、K木工所へ訪問し、B青年の出勤状況を確認し、時には家庭訪問をおこなっていたことを代表者が知り、養護学校教員の熱心さに敬服し、養護学校の職場実習を受入れ、雇用が実現している。

会社方針として、生徒が仕事を憶えるまで指導者（教員）が直接現場で教え・憶えさせることが原則である。一般（健常）従業員は各ポジションで生産ノルマ達成のため、直接指導できる余裕がないために、生徒が就職したい・教師は就職させたい熱意があれば、教師がK木工所において毎日数時間あるいは半日でも指導しなければならない。ここで、就労事例として2000年度における取り組みを紹介することとする。

通所作業所からK木工所への就労希望者が表れたときのことである。学校・ハローワーク・職業センター・作業所の職員が連携を図り、毎日のようにローテーションで職場で直接指導して雇用を実現したことがある。このように苦労して雇用を実現した場合は問題がない限り、10年以上の就労維持ができています。

### (4) 就労している知的障がい者の状況

#### ① 勤務曜日・時間

月曜日～土曜日。

休日は日曜日・祭日である。

始業：7時30分

終業：16時30分

#### ② 通勤方法

家庭もしくは通勤寮から自転車通勤あるいは公共交通機関（バス）通勤。

#### ③ 作業内容

イ 製材（板材）されたニュージーランド材を健常従業員（切断係）が電動カッターで瞬時に切断していくための補助の役割。補助は切断係との「阿吽の呼吸」が必要とされる（写真2）。



写真2：切断係（左側）、補助係（右側）

ロ 寸法材を積む係（写真3）の役割は、寸法材を一定の高さまで正確に積み上げる。スピードが要求されることができない。さらに、端材（切れ端）をチップ部門へ運ぶ。



写真3：寸法材を積む係

補助係と積む係は障がい者に任されている。交代要員に余裕がないため怪我等は禁物である。

#### ④ 労働条件と賃金

社会保険制度は完備している。

賃金は、高知県最低賃金を遵守しており日給制を基本とした月給制である。

因みに高知県最低賃金は時間給 664円である。

#### (5) K木工所が求める能力

会社側は、能力をどのように評価しているか、

代表者・所長・工場長・健常従業員からの評価を以下に明記する。

- ① 無断欠勤・早退・遅刻がないこと。
- ② 仕事の態度。
- ③ 家庭の協力。
- ④ 学校側のフォローアップ。

上記4点が安定していれば就労継続ができています。また、IQの高さだけで能力評価ができるものではないと指摘している。

ここで、就労継続15年目になったC青年の事例を紹介する。C青年は、高等部卒業と同時にK木工所へ就職した。就労後、約2年間、親に対して、不満を持ち、「自宅は出たものの出勤していない」、「台風時に用水路へ身を投げ、救出される」、「仮病をつかって救急車を呼び寄せる」、「県外へ家出」など、さまざまなことをおこしマスコミを騒がし会社に迷惑を掛けることがあった。こうした事態でも代表者はじめ従業員は我慢し、見守り成長させてきた。

### 3 考察

継続している要因は、「ひとりの労働者」として、「ひとりの社会人」として、「会社の戦力」として認めていることがわかる。企業の中に入って、有能な労働者となっていくということそのものが、人間の幅を広げていく一つの場面であると考えるときに、IQで決定づけられないということである。社会人として、職業人として立っていこうとする、基本的態度を支えていくヒューマニズムにあるからこそ雇用継続が図られているものと思われる。

#### 【連絡先】

就実大学・就実短期大学研究室：田中誠

e-mail: makoto\_tanaka@shujitsu.ac.jp

# 川崎市内の就労移行支援・就労継続支援A型事業所の 実態に関する報告

○勝野 淳（川崎市 健康福祉局 障害者雇用・就労推進課 心理職）  
 糊澤 直美・滝口 和央・吉澤 正安・志村 佐智子・金山 東浩・小城 泰平  
 （川崎市 健康福祉局障害者雇用・就労推進課）

## 1 目的

平成18年に障害者自立支援法の施行により制度化された就労移行支援・就労継続支援A型事業は、制度化から8年が経過し、近年本市における事業所数が急増する傾向にある（表1）。またその運営母体についても、従来の社会福祉法人だけでなく、株式会社や社団法人、NPO等の事業参加が目立ってきている。

こうした状況の中、当課は障害者の雇用・就労を推進するために今年度新設された課であるが、就労支援施策を検討・推進するためにも、量的拡大を続ける就労系事業所において良質なサービスが提供できているかについて、就労移行後の職場定着の面からも注視していく必要があると考え、当課の職員にて市内の就労移行支援事業所（以下「移行事業所」という。）及び就労継続A型事業所（以下「A型事業所」という。）を訪問し、運営の理念や方針等についてヒアリングを実施した。

本報告ではその結果をまとめ、本市における両事業所の実態について報告する。

表1 川崎市内の事業所数の推移

	H18年度末	H22年度末	H26年 7月末
就労移行 支援	2 (1) (0)	7 (4) (2)	19 (6) (9)
就労継続 支援A型	0 (0) (0)	1 (0) (1)	8 (1) (5)

※下段（）書きは、左欄が社会福祉法人による事業所、右欄が株式会社による事業所

## 2 方法

平成26年6月12日から7月29日までの間、市内の移行事業所16ヶ所とA型事業所7ヶ所に当課の職員複数名が訪問してヒアリングを行った（同法人で市内に複数の事業所を持つ場合は1事業所のみ訪問とした。ヒアリング項目は表2、3）。さらに聞き取った内容をカテゴリー分けできるも

のについてはカテゴリー分けした上で、株式会社による事業所（以下「企業系事業所」という。）と社会福祉法人による事業所（以下「福祉系事業所」という。）とで回答内容の割合について比較を行った（ただし回答に漏れがあった項目については分析の対象から外した。またA型事業所については、事業所の総数が少ないため運営母体別の比較は行わなかった）。

表2 ヒアリング項目（移行事業所）

事業所の理念・特徴について	
利用者について	利用者の中で多い障害種別 利用経路
職員について	主な経歴
	専門資格・福祉経験 支援の質向上に向けた取り組み
プログラムについて	
アセスメントについて	
支援について	担当制の有無
	実習先の確保
	求職情報の取り方
	就職半年以降の定着支援
	就労者のOB会の実施
	所内カンファレンスの実施
	ジョブコーチの配置
	生活支援 家族支援
機関連携について	就労援助センターとの連携
	生活支援機関との連携 医療機関との連携
今後の展望について	

表3 ヒアリング項目（A型事業所）

事業所について	理念・特徴
	勤務時間 最低賃金除外の有無
利用者について	利用者の中で多い障害種別
	利用経路
職員について	主な経歴
	専門資格・福祉経験 支援の質向上に向けた取り組み
業務内容について	
アセスメントについて	
支援について	担当制の有無
	所内カンファレンスの実施
	ジョブコーチの配置
	生活支援 家族支援
機関連携について	就労援助センターとの連携
	生活支援機関との連携 医療機関との連携
今後の展望について	

### 3 結果

#### (1) 就労移行支援事業所

企業系事業所と福祉系事業所別の回答割合を表

4、5に示した。

表4 移行事業所（企業系）の回答割合

事業所の割合		43.8%				
利用者について	利用者の中で多い障害種別	精神	知的	身体	(複数回答あり)	
	利用経路	他機関	自主	自所のB型等	(複数回答あり)	
職員について	主な経歴	企業経験	福祉経験	障害当事者		
	福祉関係の専門資格	あり	なし			
	福祉経験者	あり	なし			
	支援の質向上に向けた取り組み	なし	内部研修	外部研修	検討中	
	プログラムについて	PC	軽作業	体力・体調管理	生活管理	
		自己理解	コミュニケーション	就職スキル		
		アセスメントについて	様式あり	専門的評価	実習	合議
	支援について	担当制の有無	あり	なし		
		実習先の確保	開拓	外部に依頼		
		求職情報の取り方	HW	就労援助C	自社内等	(複数回答あり)
就職半年以降の定着支援		自所	就労援助C	検討中		
就労者のOB会の実施		あり	なし			
所内カンファレンスの実施		あり	なし			
ジョブコーチの配置		あり	なし	検討中		
生活支援		あり	なし			
家族支援		あり	なし			
機関連携について		就労援助センターとの連携	あり	なし		
		生活支援機関との連携	あり	なし		
		医療機関との連携	あり	なし		
			66.7%	33.3%		

表5 移行事業所（福祉系）の回答割合

事業所の割合		37.5%				
利用者について	利用者の中で多い障害種別	精神	知的	身体		
	利用経路	他機関	自主	自所のB型等		
職員について	主な経歴	企業経験	福祉経験	障害当事者		
	福祉関係の専門資格	あり	なし			
	福祉経験者	あり	なし			
	支援の質向上に向けた取り組み	なし	内部研修	外部研修	(複数回答あり)	
	プログラムについて	PC	軽作業	体力・体調管理	生活管理	
		自己理解	コミュニケーション	就職スキル		
		アセスメントについて	様式あり	専門的評価	実習	合議
	支援について	担当制の有無	あり	なし		
		実習先の確保	開拓	外部に依頼		
		求職情報の取り方	HW	就労援助C	自社内等	(複数回答あり)
就職半年以降の定着支援		自所	就労援助C	いずれか		
就労者のOB会の実施		あり	なし			
所内カンファレンスの実施		あり	なし			
ジョブコーチの配置		あり	なし	検討中		
生活支援		あり	なし			
家族支援		あり	なし			
機関連携について		就労援助センターとの連携	あり	なし		
		生活支援機関との連携	あり	なし		
		医療機関との連携	あり	なし		
			60.0%	40.0%		

#### (2) 就労継続A型事業所

A型事業所全体の回答割合を表6に示した。

表6 A型事業所（全体）の回答割合

運営主体		株式会社	社会福祉法人	NPO等		
就労時間	平均	57.1%	14.3%	28.6%		
	最低賃金	最賃以上	最賃除外			
利用者について	利用者の中で多い障害種別	精神	知的	身体		
	利用経路	他機関	自主	(複数回答あり)		
職員について	主な経歴	企業経験	福祉経験			
	福祉関係の専門資格	あり	なし			
	福祉経験者	あり	なし			
	支援の質向上に向けた取り組み	なし	内部研修	外部研修		
	業務内容について	軽作業	清掃	PC	事務補助	
		アセスメントについて	シート	専門評価	実習	合議
		担当制の有無	あり	なし		
	支援について	所内カンファレンス	あり	なし		
		ジョブコーチの配置	あり	なし	検討中	
		生活支援	あり	なし		
家族支援		あり	なし			
機関連携について	就労時間	平均	最低			
	最低賃金	最賃以上	最賃除外			
機関連携について	就労援助センターとの連携	あり	なし			
	生活支援機関との連携	あり	なし			
	就労移行支援事業所	あり	なし			
	医療機関との連携	あり	なし			

### 4 考察

#### (1) 就労移行支援事業所

##### ① 事業所の特徴

企業系事業所が福祉系事業所を上回り、全体の半数近くに上ることがわかった。理念はそれぞれ異なっていたが、「自己実現」や「その方なりの自立を目指す」等、“自立・自己実現”を挙げた事業所が複数あった。また企業系事業所は利便性の高いオフィスビルの一室を借り、感覚的に明るくオシャレな印象を持つ事務所を構えているところが多い傾向にあった。

今後の展望についてもそれぞれ異なっていたが、複数の回答が見られた内容としては、福祉系事業所においては触法や多問題事例、より重度の事例などの“受け入れ対象の拡大”、企業系事業所においては、A型、B型、異業種等、“別事業への展開”といった内容が複数見られた。

##### ② 利用者について

企業系事業所において最も多い利用者の障害種

別は「精神障害」だが、福祉系事業所においては「知的障害」であり、そもそも異なるターゲットを主な利用者対象として捉えている可能性が示唆された。

また利用経路については、いずれの事業所も「他機関から」が多くを占めたが、「（ホームページ等を見て）自主的に」利用にいたる事例は企業系事業所に多く、ホームページの充実や「新聞の折込チラシに求人情報として載せている」と回答した企業系事業所もあり、広報活動の違いからくるものと思われた。

### ③ 職員について

福祉系事業所においては福祉出身の職員の割合が高かったが、企業系事業所においては福祉出身の職員よりも福祉外の民間経験のある職員の割合が高かった。ただし「就労支援を行うためには民間企業の経験があった方が有利なため、あえて民間経験者も多く採っている」と回答した企業系事業所があった他、社会福祉士、精神保健福祉士、看護師、ケアマネージャー等の福祉専門職や、福祉分野の経験者を採用することで、支援における福祉の視点を担保していると回答した企業系事業所も多かった。

### ④ 就職に向けた支援について

企業実習の場については、福祉系事業所においては自ら開拓する等により確保する割合と就労援助センターなど外部機関の紹介に頼る割合が半々であったが、企業系事業所は外部機関に頼らず、自社のつてや開拓によって確保しており、企業とのパイプの太さが影響していると思われた。なお求職情報の獲得先については、両事業所ともハローワークからの割合が多かったが、福祉系事業所においては日常の連携があるためか就労援助センターの占める割合が企業系事業所に比して多かった。

### ⑤ 就労半年以降の定着支援について

企業系事業所においては、「自所属」の回答よりも「援助センター」の回答の割合が多かったが、福祉系事業所においては回答の割合が逆転していた。また就労者の会の実施についても、企業系事業所では「あり」よりも「なし」の割合が多かったが、福祉系事業所においては割合が逆転していた。こうした点から、福祉系事業所においては就

労後も自事業所にて定着支援を行う意識の高さが窺われた。

### ⑥ 他機関連携について

就労援助センターや医療機関との連携については両事業所の間で大きな違いは見られなかったが、生活支援機関との連携については、福祉系事業所が100%だったのに比し、企業系では40.0%とやや違いが見られた。ただし、企業系事業所も生活支援自体はほとんどの事業所が「行っている」との回答であり、この点については本報告では「声かけ」や「生活面のチェックシート」等も生活支援の実績として含めたためとも思われるが、他機関連携による生活支援を行う意識が高くないのか、それとも企業系事業所にはそもそも生活支援が必要な利用者が少ないのか、より分析が必要である。

### ⑦ 両事業所共通の点

アセスメントについては、福祉系・企業系を問わず、独自のシートを開発して用いることで、精度の高いアセスメントを行おうとの意識が窺えたものの、各事業所共通のフォーマットがないことによる支援の引継ぎ時の共通言語が構築されていない事実も浮き彫りとなった。また所内カンファレンスの実施や職員の研修によるスキルアップについても福祉系・企業系を問わず意識が高かった。また生活支援及び家族支援については、提供する支援内容には幅も見られたが、両者とも高い意識を有していることが窺えた。

## (2) 就労継続支援 A 型事業所

### ① 事業所の特徴

企業系事業所が半数以上を占め、福祉系事業所はわずか1ヶ所のみであった。利用者の中で多い障害種別としては、精神障害が知的障害を上回り半数以上を占めており、移行事業所と同様にA型においても企業が精神障害者を主なターゲットとして捉えている可能性が示唆された。

また最低賃金の除外申請を行っているのは8事業所中2事業所のみであったことに加え、勤務時間も平均5.3時間で最も短い事業所も4時間であった。

なお福祉系事業所・企業系事業所ともに、まずはA型で雇用するが、同じ福祉施設内作業で障害者雇用へのステップアップが可能な事業所や、A

型雇用ではあるが、3年を目処に一般就労への移行を目指すといった、独自のカラーを持つ事業所もあった。

## ② 職員について

企業系事業所の割合が高いこともあってか、移行事業所と同様に福祉外の民間経験のある職員の割合が多いが、福祉系の専門職や福祉分野の経験者を採用することで、福祉サービスとしての専門性を担保しているとした事業所が多かった。

## ③ 支援・機関連携について

生活支援・家族支援についても移行事業所と同様で、内容には幅があるものの多くの事業所が必要性を認識して支援を行っているとの結果であった。また生活支援機関とも8割以上の事業所が連携をとっており、家族支援については父母会を実施している企業系事業所もあった。

## (3) まとめ

急増を続ける就労系事業所については、昨今全国でも一部の事業所が不適切な運営によりメディアで取り上げられている他、本市においても福祉サービスとしての支援の質を問う声が聞こえてくることもあるが、今回のヒアリング結果からは、企業系事業所も福祉系事業所もそれぞれ確かな理念を持ち、福祉サービスとしての支援の提供や支援スキルの向上を図っていこうとの意識を持っている事業所が多いことがわかった。

今後については、「企業」と「福祉」という、異なる文化を持ち、就労に向けて異なるアプローチをする傾向が見られた両者について、まずは互いの考え方を知るところから始め、互いの長所を取り入れてより一層充実した就労支援を提供していくための取り組みが求められていると考える。

## 5 今後の課題

今回のヒアリングは元々研究発表を目的としたものではなく、市内の事業所全体の傾向や事業所ごとの理念の違い等を把握するためのものであった。それゆえ厳密に全ての項目を聞き取ることを優先しなかったため、回答に漏れがあった箇所もあった。また一度限りのヒアリングの上、分析内容もあくまで事業所職員の発言内容に基づいている。さらに当課は事業所に対して監査指導を行う

部署ではないが、監査指導を行う課と同じ部内に所属する行政課であり、そうした立場が事業所の回答に与えた影響もないとはいえないかもしれない。

これらの点は本報告の限界と言えるが、今後については、事業所の発言のみでなく就労者数や定着率など就労実績に関する数値データも交えて分析を行うことでより実態に即した分析が可能になると考える。また主な対象障害種別及び提供するプログラムでの分類・分析にも意味があると考えられるが、このようにまだ不足する点も少なくなく、今後も引き続き取り組んでいきたい。

## 【参考文献】

- 1) 公益社団法人日本フィランソロピー協会：厚生労働省平成23年度障害者総合福祉推進事業 就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究 (2012)

## 【連絡先】

勝野 淳  
川崎市健康福祉局障害者雇用・就労推進課  
e-mail : [35syosyu@city.kawasaki.jp](mailto:35syosyu@city.kawasaki.jp)



# 米国における障害者の福祉から雇用への移行政策としての EmploymentFirstから日本が学べること

○野元 葵（障害者職業総合センター 研究協力員）

春名 由一郎・清野 絵・土屋 知子（障害者職業総合センター）

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

## 1 はじめに

従来、一般就業が困難と考えられてきた重度障害者に対して、援助付き雇用サービス、合理的配慮・差別禁止、企業への雇用目標（積極的差別是正措置）を総合的に実施することにより、「統合的就業」を目指すことは、日本と米国に共通した障害者雇用の共通した方向性となっている<sup>1)</sup>。

日本においては、障害者自立支援法／障害者総合支援法において、障害者の福祉から雇用への移行支援への様々な制度整備や分野を超えた関係機関の連携が推進されてきた。米国において、それに対応する動向は「EmploymentFirst」と呼ばれ、「障害の種類、重度に関係なく生産年齢にある者は就業を第一の目標として人生設計を行えるようにする」ことを目標としている。

本研究では、昨年度の発表に引き続き、さらに、米国の EmploymentFirst の具体的な実施状況について、その実施主体別の状況、法制度の整備状況との関係から調査し、日本との歴史や制度等の違いを踏まえつつ、両国が共通する課題に対する取組の特徴を明らかにすることを目的とした。

## 2 方法

本研究の資料は、インターネットで「EmploymentFirst」のキーワードで検索された資料、制度、実施主体、等の資料、また、それらに関連している資料を追加的に検索して得られたものとした。

得られた資料は、EmploymentFirst の主要な実施主体と、その実施内容にしたがって分類し、整理した。

## 3 結果

EmploymentFirst の取組は、2006 年の連邦労働省の提唱後、州政府、専門支援者、障害者当事者団体を巻き込み大きな広がりを見せていることが明らかとなった。また、関連して、最近の法制度の改正においても、EmploymentFirst の理念や成果が反映されるとともに、今後の EmploymentFirst の推進に影響する可能性のあ

るものが含まれていた。

### (1) 米国連邦政府と州政府による推進

EmploymentFirst は、2006 年の連邦労働省の障害者雇用政策局（Office of Disability Employment Policy（以下「ODEP」という。））の提唱によるものであり、州レベルには州同士の指導普及事業を通して働きかけているものであった。

#### ① ODEP と EmploymentFirst

ODEP は 2001 年に創設され、全障害者の就業の機会や質を向上させることを目的とする。ODEP は、EmploymentFirst を「重度の障害者も職場や地域への参加を促進するための理念であり、重度の障害を持つ青年や成人に対しても、地域ベースの統合的就業を第一の選択肢とすること<sup>2)</sup>」と定義している。これは、障害の種類や重度に関係なく、生産年齢にある者は、就業を行うことが最も望ましく、就業を行うことを第一の目標と考えて人生設計を行うべきであるという ODEP の創設の理念を反映している。

#### ② 州レベルへの普及のための仕組

ODEP は EmploymentFirst を全米で推進するにあたり、各州への技術や知識などのノウハウの普及のため、「EmploymentFirst 州指導者育成事業」（EmploymentFirst State Leadership Mentor Program（以下「EFSLMP」という。））を実施した。これは、2006 年に最初に EmploymentFirst 政策（Working Age Adult Policy）を実施した Washington 州を「指導的州（Mentor State）」とし、Iowa、Oregon、Tennessee の 3 州を「被指導州（Protégé State）」として、EmploymentFirst について指導を進めていくものであった。

その後、さらに、この 4 州を中心として「EmploymentFirst 実践コミュニティ」（EmploymentFirst Community of Practice (CoP)）を推進し、2013 年時点で、32 の州が参加するという広がりを見せている<sup>3)</sup>。参加州においては、最低 6 つの関係機関（教育、医療保険、知的・発達障害支援、精神保健、就労支援、職業紹介機関）の参加が求められると

ともに、毎年実施される全国会議には最低 2 つの州政府組織が参加することが求められている。

### ③ 州同士の情報交換による技術支援

EmploymentFirst 実践コミュニティ (CoP) の 2014 年の具体的取組として、各州の関係機関の就労支援の改善や専門的支援を行うために、「ビジョンの探求 (Vision Quest) 2014」がある。

参加各州は、毎月 2 回、集団テレカンファレンスに参加し、関連分野 (政策・予算調整、医療保険、精神保健、地域生活支援、経済的自立、教育と移行) の 1 つを選択し、1 年間をかけて、選択した分野の政策の現状評価、修正案の提案、修正された政策の実施までの 3 段階にわたって、EmploymentFirst の計画・実施を推進することとしている。

各関連分野について、指導的な州から、テーマ別専門家 (subject matter expert: SME) がおかれ、集団テレカンファレンスでの助言等を行うとともに、月末には、各州の担当者と SME との個別のテレカンファレンスも行われ、各関係分野の状況について情報交換を行い、現状評価の進め方等に対して技術支援を受けるものとなっている。

### ④ ODEP の他の助成事業との関係

ODEP が事業助成している、障害者雇用に関する 4 つの技術支援センターもまた、EmploymentFirst 政策・実践のために、雇用主の支援、障害者・雇用者間の問題解決、障害者雇用の経済的改善、若者の移行支援という様々な分野を通して関連しているといえる。

「雇用主支援情報ネットワーク」The Employer Assistance and Resource Network (EARN) は雇用主に対して、技術的な支援、個別相談、ウェブ講習やイベントを通じたトレーニングなどを行っている。他にも、障害者に対する配慮 (適切な環境作りや言葉使い) についての情報を提供している。

「就労配慮ネットワーク」Job Accommodation Network (JAN) は、雇用主による合理的配慮の提供に関する課題について、専門スタッフの電話やウェブでの相談や情報提供により、障害者側にとっても雇用者側にとっても良い問題解決策を提案するものである。

「障害者の雇用と経済的成長のための全国指導センター」The National Center on Leadership for the Employment and Economic Advancement of People with Disabilities (LEAD Center) は障害者の就労環境の

向上と能力の活用、経営の向上に焦点をあてて活動している機関である。

「労働力と障害青年に関する全米協業」National Collaborative on Workforce and Disability for Youth (NCWD/Youth) は、若者の就業支援について、現状の理解、制度変革、戦略開発を行っている。

## (2) 専門支援者による推進

連邦政府や州政府の取組とは別に、就労支援の専門支援者としても、「就労支援者協会」Association of People Supporting Employment First (以下「APSE」という。)として、EmploymentFirst が推進されている。

### ① APSE と EmploymentFirst

APSE は 1988 年にジョブコーチ等の、援助付き雇用の支援者の協会として設立された全米の非営利団体であるが、現在は EmploymentFirst の理念を踏まえ名称を変更している。

APSE では、EmploymentFirst を「障害の重度にかかわらず、生産年齢 (21-60 歳) にある障害者にとって、一般的な環境の中での就業こそが最も望ましい結果である。就業は、明確な政策や方法に基づいて行い、支援の優先項目とすること<sup>4)</sup>」と定義している。

APSE は ODEP が 2010 年に米国全国 6 カ所で障害者の就業に関する情報、意見の交換を目的として開催した聴聞会において、ODEP の役割、今後の課題に関するコメントを発表している<sup>5)</sup>。その中で、EmploymentFirst について、統合的環境下での働きに見合った賃金に重点を置き、各州での広がりやさらに支援する必要があると提言している。また、「EmploymentFirst」という用語についても、従来の用語 (カスタマイズ就業、援助付き雇用など) に囚われず、本人の期待感の向上とよりよい環境を作ることに焦点が置かれていると指摘している。

### ② 専門支援者の情報共有、教育・研修の推進

APSE の主な活動内容には、全国カンファレンス、ウェブ会議やウェブによるトレーニング、支部のイベント、大学が提供する通信教育 (面接のトレーニング、情報の提供) などがあり、障害者の就職のための情報のみならず、雇用主側を対象としたものや、法律に関する情報などを提供している。

APSE はさらに、「認定就業支援者」Certified Employment Support Professional (以下「CESP」とい

う。)という、全国レベルで就業支援専門家の役割や、その仕事に必要な知識とスキルを持つことを証明するための資格を創設した。これは、援助付き雇用の5つの領域(原則的価値観・原理の実践への適用、個別のアセスメントと雇用/キャリアプランニング、地域の研究と職務開発、職場や関連する支援、継続的サポート)について知識やスキルを問うものである。APSEは2011年からCESPの認定を開始し、2013年までに総受験者数545人が受験し、83.10%が合格している<sup>6)</sup>。

### (3) 当事者団体による推進

知的発達障害者の当事者団体である、The Arc for People with intellectual and developmental disabilities(以下「ARC」という。)は、2012年に、「知的・発達障害のある人は、彼らの希望、興味・関心、強みに基づいて地域社会において職を探し、就業を継続し、障害のない人と一緒に働き、相当の賃金を得て、職場での差別がないように、人々や制度からの必要な支援があるべき<sup>7)</sup>」との声明を発した。就業への妨げとなっているものとして、期待感が低いことや、手当の不足や誤った知識などを挙げるとともに、次のような具体的内容を示して、EmploymentFirstを支持した。

- ①実践方法:最善の方法を用いるべきであり、障害者自身のトレーニングも行うべきである
- ②移行支援:なるべく早い段階で移行を計画しはじめ、給与のないインターンシップに限定せずに経験を必要とする必要がある
- ③トレーニング:スタッフのトレーニングを行い、障害者自身のトレーニングを行い、例えば、職場までが遠い場合に運転免許の取得の支援をする
- ④システム:障害のない人と同様の就業環境を第一に考えてあるような補助プログラムを作成すること

### (4) その他の関連動向

近年、米国では、EmploymentFirst、あるいは、より広く「統合的就業」の推進に向けて、いくつかの大きな変化がみられる。

#### ① リハビリテーション法503条の改正

技術の進歩によってもなお、障害者の就業率が低いことや障害者の平均収入が低いことを改善する手段の一つとして2014年3月から、連邦政府と契約、または

下請け契約のある企業は、障害者雇用率を7%にするという「利用目標」<sup>8)</sup>を実施した。雇用率制度ではなく、「利用目標」としているのは、7%を目標値と考え7%以上の人数も雇うことを可能にするためであり、7%を下回っても、違反とはならない。

他にも、雇用後だけでなく、雇用以前にも、障害の自己申告を行うことが決定した。これにより、障害者の雇用状況(障害者への募集が適切に行われているかなど)が把握できることが期待されている。また、すでに就業を継続している者については、5年おきに自己申告をすることが求められている。さらに、多角的な状況把握方法によって、障害者の雇用状況のデータベースを作成し、障害者雇用状況についての政府による正確な把握や政策効果の評価が目指されている。

#### ② 「労働力革新機会法」Workforce Innovation Opportunity Act(以下「WIOA」という。)

2014年に、「労働力投資法」Workforce Investment Act(WIA)が、WIOAに改正された。州の職業リハビリテーション機関が、学校から就業への移行により大きな役割を持つことになり、州の職業リハビリテーション補助金の15%を移行支援に使用することが決定した<sup>9)</sup>。これとともに、職業リハビリテーション機関と州の医療保険制度、知的・発達障害者機関が正式に連携することとなった。

また、2016年から、最低賃金除外を規制するとともに、福祉的作業所(sheltered workshop)の利用を原則禁止することも定められた。しかし、これについては、むしろ、法律に最低賃金除外を明示的な選択肢としてしまったのではないかという懸念の声もあり、今後注意する必要があると考えられている。

WIOAでは、連邦制定法上に、援助付き雇用が統合的就業の一つの形態であることを新たに明記するとともに、援助付き雇用の定義の中にカスタマイズ就業も含め、これを「重度の障害を持つ個人の強みや好みに基づいた、(その個人のための)統合的就業であり、雇用主側のニーズと障害者本人の能力に見合うようデザインし、臨機応変な戦略をとること」<sup>10)</sup>と定義している。本来、援助付き雇用は、重度障害者が対象であるにもかかわらず、従来、職業リハビリテーション機関において、統合的就業の実現が困難との理由で、利用が拒否される状況があった。カスタマイズ就業が選択肢となったことで、その改善が期待されている。

### ③ 大統領命令による最低賃金の引き上げ

2015年1月1日から、連邦政府の職員の最低賃金を、現在の7.25ドルから10.10ドルに引き上げることが決定した<sup>11)</sup>。これによって、ARCは賃金が低い障害者が多数いるため、障害者の経済的支援、自立につながることを期待している<sup>12)</sup>。最低賃金の引き上げは、従業員の生産率、やる気を上昇させるので、転職などによる経費が押さえられ、将来的には雇用者側にも利益があると連邦政府によって考えられている<sup>13)</sup>。

### ④ 学校から就業への移行

学校から就業への移行について、高校生時に職業体験をした重度障害者が学校を卒業後に就職する割合は高校生時に職業体験を行わなかった（重度障害者の）児童よりも高かったことが報告されていて<sup>14)</sup>、このような研究から、米国では移行支援への予算額を増加するなど、学校から就業への移行支援にさらに積極的に取り組もうとしている。

## 4 考察

米国のEmploymentFirstの取組は、全米の障害者福祉のあり方を転換する、行政、民間、当事者を巻き込む大きな動きであることが確認できた。その一方で、それは、必ずしも連邦政府からのトップダウンではなく、州政府レベルでの関係分野担当者を含む情報交換の促進による人材育成と組織変革の同時並行の取組が重視されているものであった。

わが国においても、従来、一般就業が困難とされてきた障害者の就業可能性が広がっており、医療、福祉、教育等の関係分野における障害者支援において、就労支援との連携が重視されるようになってきている。しかし、その一方で、そのような認識は必ずしも共通認識として確立しておらず、医療、福祉、教育等の障害者支援の専門職教育でも、法制度でも、また、当事者や家族の理解としても、一般就業を可能にする移行支援等のあり方は必ずしも明確ではない。そのため、わが国においても、地域の就労支援ネットワークの育成のために、関係機関の支援者・担当者の就労支援の取組に向けた人材育成や、地域差の克服等が課題となっている。

米国では、連邦政府のODEPや、従来から援助付き雇用に取り組んできた支援者団体のAPSE、また、知的障害者の当事者団体のARC等、先導的な機関の役割が大きいと言える。その一方、地域差の克服や、関係分野

における認識格差や制度改革という、わが国とも共通した課題に対して、指導的役割の明確化、関係者のネットワークや情報交換の徹底した促進、それ自体を制度化し、体系的に関係者の人材育成や関係分野の連携に向けた改革を進めている。

障害者就労移行や地域関係機関の連携、関係者の人材育成に向けた、米国の体系的な取組はわが国が学ぶことができるものと考えられる。

### 【参考文献】

- 1) Boeltzig-Brown, H, 指田、春名、Kierman, W. E., Foely, S. M (2013):障害者の統合的就業の促進:米国の“Employment First”と日本の動向. 第21回職業リハビリテーション研究発表会論文集 310-313, 障害者職業総合センター.
- 2) United States Department of Labor [U. S. DOL] (2014). Office of Disability Employment Policy (ODEP). Employment First (website). Retrieved from <http://www.dol.gov/odep/topics/EmploymentFirst.htm>
- 3) United States Department of Labor [U. S. DOL] (2014). Office of Disability Employment Policy (ODEP). Employment First Leadership Mentor Program (website). Retrieved from <http://www.dol.gov/odep/media/newsroom/employmentfirststates.htm>
- 4) APSE Employment First (website) . Retrieved from <http://www.apse.org/employment-first/>
- 5) APSE (2010). Comments. Retrieved from <http://www.apse.org/wp-content/uploads/docs/ODEP%20Listening%20Comments%20-%20Final%203.2.101.pdf>
- 6) APSE CESP pass rate (website). Retrieved from <http://www.apse.org/wp-content/uploads/2014/05/number-of-test-takers-and-pass-rate-2011-thru-2013.pdf>
- 7) The ARC (2012). Life in the community- employment. (position statement). Retrieved from <http://www.thearc.org/page.aspx?pid=2369>
- 8) United States Department of Labor [U. S. DOL] (2014). Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP). Fact Sheet: New Regulations on the Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973 (website). Retrieved from [http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/factsheets/NewRegsFactSheet\\_QA\\_508c.pdf](http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/factsheets/NewRegsFactSheet_QA_508c.pdf)
- 9) APSE (2014). WIA and Rehabilitation Act Reauthorization: Finally Done! (website). Retrieved from <http://www.apse.org/wp-content/uploads/2014/07/WIOA-APSE-Final-Bill-Summary-7-31-14.pdf>
- 10) United States Government Printing Office (2014). Workforce Innovation Opportunity Act. Retrieved from <https://www.govtrack.us/congress/bills/113/hr803/text>
- 11) United States Government Printing Office (2014). Presidential documents: Establishing a Minimum Wage for Contractors. Retrieved from <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2014-02-20/pdf/2014-03805.pdf>
- 12) ARC (2014). The Arc Reacts to President's Executive Order Raising Minimum Wage for Federal Contract Workers, Including People with Disabilities. Retrieved from <http://blog.thearc.org/2014/02/14/arc-reacts-presidents-executive-order-raising-minimum-wage-federal-contract-workers-including-people-disabilities/>
- 13) The White House Office of the Press Secretary. <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2014/01/28/fact-sheet-opportunity-all-rewarding-hard-work>
- 14) Carter, E. W., Austin, D., Trainor, A. A. (2012). Predictors of Postschool Employment Outcomes for Young Adults With Severe Disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 23(1), 50-63.

# くまジョブKumaJOB

## ～“顔の見える”求職者情報登録システム～

求職者情報を可視化し、企業と効率的なマッチングを図る仕組み

○原田 文子（くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁）

山田 浩三（アス・トライ 就労移行支援事業所）

中田 安俊（チャレンジめいとくの里 ゆめくらしワークス事業部）

### 1 経緯

くまジョブKumaJOBは、さらなる障がい者雇用の促進を実現するために、熊本から発信する新たな就労支援システムである。

厚生労働省は障害者就業・生活支援センター（以下「就・生センター」という。）を「雇用と福祉のネットワーク」の拠点となる機関として位置づけている（図1 障害者就業・生活支援センター事業のチャート図<sup>1)</sup>）。就・生センター、平成14年5月の事業開始以来、約11年間の就業支援活動を通し、地域の基幹センターとして関係機関との連携が図られるようになった。熊本においても、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁（以下「就・生センター縁」という。）が、障がいのある方々の「個人が求める働き方」を応援するために地域の関係機関との連携の拠点・窓口となるシステムを開発するに至った。それが、「くまジョブKumaJOB“顔の見える”求職者情報登録システム」である。

### 2 熊本の現状と課題

#### (1) 現状

平成18年度より障害者自立支援法が施行され、就業と生活における福祉サービス事業所が設置されサービスの充実が図られるようになった。近年、当該事業所は右肩上がり増加しており、熊本県内の就労継続支援A型事業所においては全国で3番目に多い設置状況である<sup>2)</sup>。

また、社会情勢においても障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化予定等の影響も受け、平成25年度は過去最多の雇用障害者数を更新した。熊本でも、平成25年度の民間機企業での雇用障害者数は3,574人と前年より8.1%増加している<sup>3)</sup>。このような状況から、今後ますます障がい者の雇用機会も増えていくものと考えられる。

#### (2) 課題

福祉サービス事業の拡充や雇用の機会が増えていくにも関わらず、実際、障がい当事者やその家族、就業支援に携わる支援者自らにおいても、雇用機会や職種選択が適切に行われているのか戸惑いを感じているところである。求職者にどのような仕事が向くのか、支援者単独で適切な就業タイミングの判断ができるのか等の不安の声も聞かれることもある。また、福祉サービス事業所から一般企業への就職も厳しい状況にあり<sup>4)</sup>、一般企業で働くことができる求職者が福祉サービス事業所に埋もれていることも否めない（図2 A型事業所からの一般企業への就職者数<sup>5)</sup>）。

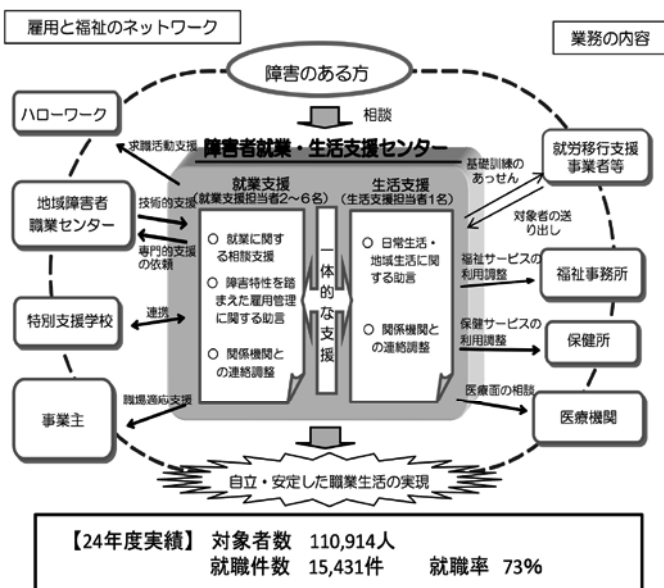


図1 就・生センター事業のチャート図

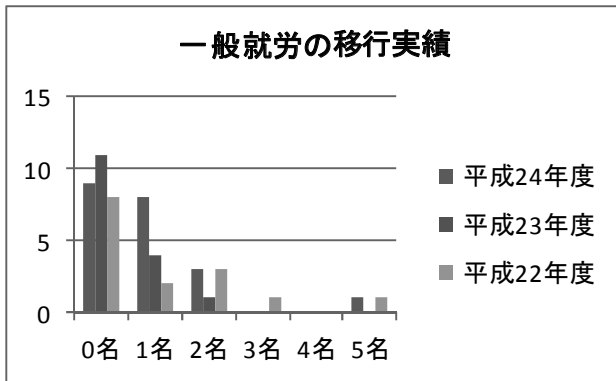


図 2 - 1  
A型事業所からの一般企業への就職者数 直近3年

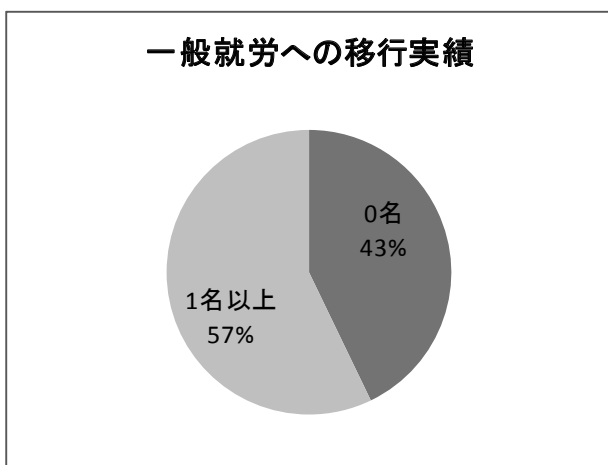


図 2 - 2  
A型事業所からの一般企業への就職者数 平成24年度

### (3) 課題の原因

#### ①「ハローワークの課題」

ハローワークには多くの求職者が登録されているが、既存のデータベースだけでは求職者の具体像が把握しづらい。

#### ②「企業の課題」

企業が必要とする求職者を適切なタイミングで案内できず、求人があっても充足できない状況にある。

#### ③「福祉サービス事業所の課題」

福祉サービス事業所が単独、とりわけ一人の支援者だけでは、求人情報の収集や適切なマッチングに偏りや限界を感じやすい。

#### ④「就・生センターの課題」

地域の関係機関とのネットワークを形成するための仕組みがないために、その機能が十分に発揮されていない。

## 3 くまジョブKumaJOBについて

### (1) 概要

就労系福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所・就労継続支援B型事業所）を利用中の求職者と障がい者雇用を検討している企業の求人情報をインターネットのクラウドサービスを利用してくまジョブKumaJOBシステムに各関係機関が登録する。入力された情報はデータベース化され、担当者はIDとパスワードでログインし、欲しい情報にアクセスすることができる仕組みとなっている。運営・保守については、就・生センター縁で行う。

くまジョブKumaJOBを活用することで、ハローワーク、障害者職業センター、就労系福祉サービス事業所、なかぼつ、そして、企業がお互いに連携を深め、チーム支援で障がいのある求職者と企業とのマッチングを適切かつ迅速に行うものである。

### (2) システム利用のプロセス

以下、システムを利用するにあたってのプロセスである（図3 システムのプロセスチャート）。

#### ①「求職者のデータベース化」

就労系福祉サービス事業所を利用している求職者を登録。ただし、ハローワークの求職者登録を前提条件とする。

#### ②「採用意向情報のデータベース化」

ハローワークの既存の未充足や未達成企業の求人情報を登録。ハローワークや障害者職業センター、就労系福祉サービス事業所、就・生センター縁が得た企業の採用意向情報をくまジョブKumaJOBに集約する。就・生センター縁が運営を行う。

#### ③「求職者と企業とのマッチング」

ハローワーク、障害者職業センター、対象者が利用する就労系福祉サービス事業所、就・生センター縁で検討会を開き、求職者と企業とのマッチングについて多面的に検討する。

#### ④「雇用に向けての相談」

マッチングの検討結果にもとづき、推薦する対象者については、ハローワークが中心となって企業と雇用に向けた相談を行い、最適な支援メニュー（実習・トライアル雇用・常用雇用等）を

検討する。

### ⑤「ハローワークによる紹介・面接」

雇用を検討する企業はハローワークに求人票を提出し、ハローワークの紹介により面接を実施する。

### ⑥「定着支援」

対象者の就労系福祉サービス事業所、ハローワーク、障害者職業センター、就・生センター縁で雇用の定着および就業生活の継続をサポートする。

## プロセスチャート



図3 システムのプロセスチャート

## (3) 期待する効果

### ①「迅速で効果的なマッチング」

求職者と企業情報を共有・視覚化することで、情報を検索しやすくなり、お互いに必要とする求人や求職者を選択することができるようになる。

### ②「安定した就労の継続」

求職者と企業の情報をより具体化することでマッチング効果が高まるとともに、多機関で推薦者を検討することにより、ミスマッチという離職の要因を避けることができる。

### ③「福祉施設から一般企業への雇用促進」

就労支援者が福祉施設から一般就職への移行を明確に意識することで、利用者の一般就労の機会をつかむ手立てとなる。

### ④「福祉サービス事業所の就労支援スキルの底上げ」

一般企業への就労支援をシステム化し、チームで支援を行うことにより、就労支援の経験が浅い人でも安心して支援に取り組むことができる。さらに、就労支援のノウハウを広く周知・共有できる。

## ⑤「労働と福祉の連携強化」

情報を視覚化することは、企業ならびに求職者の認識を深めることにつながる。また、関係者が集い意見を交わすことは、その過程の中でさらなる連携を深めていくものである。

## 4 今後の展開

今後は、福祉サービス事業所との連携をさらに強め、圏域の全事業所登録を目指しながら、福祉サービス事業所（特に就労継続支援A型事業所）から一般就労へ後押しするシステムとしての効果を期待するものである。

## 5 謝辞

くまジョブKumaJOBはたくさんの方のご協力により生まれた。この取り組みにご尽力いただいた当事者、労働、福祉、行政という立場の垣根を越えたつながりを育んでくださる仲間にご心より感謝したい。

## 【参考資料】

- 1) 厚生労働省ホームページ:障害者就業・生活支援センターの概要  
<http://www.mhlw.go.jp/bynya/koyou/shougaisha02/pdf/14.pdf>
- 2) 独立行政法人福祉医療機構WAM:WAM NETによる
- 3) 熊本労働局:平成25年度熊本労働局発表資料
- 4) 熊本市障がい者就労支援ガイドブック:就労支援実績
- 5) 熊本市障がい者自立支援協議会・就労部会:福祉計画班による就労継続支援A型事業所アンケート調査の結果

## 【連絡先】

原田 文子

くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター縁

Tel:096-288-0500 / Fax:096-288-0501

e-mail: shugyo-kumamoto8@diary.ocn.ne.jp

山田 浩三

Tel:096-369-5967 / Fax:096-369-5968

e-mail: yamada@asu-try.jp

# 社内デリバリー業務における 知的障がいのあるメンバーのキャリアアップ

- 濱 文男 (株式会社ベネッセビジネスメイト メールサービス課 課長)  
 原 しげ美 (株式会社ベネッセビジネスメイト メールサービス課)  
 大石 孝 (株式会社ベネッセビジネスメイト 東京事業所)

## 1 ベネッセビジネスメイトの概要

ベネッセビジネスメイトは、2005年に東京本社を設立し、現在10年目を迎えている。設立当初は、ベネッセコーポレーション東京オフィス内のメールサービス（郵便物などの仕分け、フロアへの配達集荷など）、クリーンサービス（館内清掃や廃棄物の分別など）、オフィスサービス（ICカード、消耗品の発注など）でスタートしたが、その後岡山オフィスへの拠点拡大とともに、マッサージサービス、OAセンター（大量コピー・出力など）、ベネッセ・スター・ドーム（プラネタリウム）の運営などへ職域を拡大し、2014年4月現在193人の社員がさまざまな分野で業務を行っている。

うち、障がい者は128人で、知的障がい（69人）、精神障がい（28人）、身体障がい（31人）と障がい種別も多岐にわたっている。

## 2 テーマの概要

2005年の設立以来メールサービス課では郵便物や定期便の仕分け、デリバリー業務を知的障がいのあるメンバーを中心に行ってきた。当初、障がいのあるメンバー（以下「メンバー」という。）は単純な作業だけを担当しており、目の前の仕事をこなすことを目標としていたが、今では一人ひとりが成長し、自立できてきたことで業務の品質・レベルは格段に向上し、受託業務の拡大・レベルアップ、メンバーの役割拡大につながってきている。

### ●業務範囲の拡大

設立当初のメールサービス業務は郵便物や定期便の仕分けを行い、各フロアまでの配布、荷物の集荷が中心であった。現在、配布業務は各フロアの個人の席まで届けるところまで受託している。また、その他の文書や手続き書類の配布など多種多様なデリバリー業務もほぼすべて対応できるようになっている。

### ●メンバーの役割拡大

設立当初は荷物の仕分け・配布など単純な業務だけを担当していたが、現在は臨機応変な対応が必要なカウンターでの受付対応や車を運転しての郵便局からの荷物引取り、「キャプテン」として他のメンバーを指導する者も出てきている。日常業務についてはメンバーが自立して対応できており、指導員の指示は必要最小限になっている。また、より難易度の高い業務も受託してきているが、これにも十分対応できるメンバーが増えている。

これまでのメールサービス課の業務拡大・業務レベル向上への道のりと知的障がいのあるメンバーのステップアップを事例とともに紹介していきたい。

## デリバリー業務における業務分担の変化

おもな業務	設立時～	2013年度～
業務管理	指導員	指導員
業務指導・社員育成	指導員	指導員・メンバー
お客様対応・その他複雑な業務	指導員・パート	指導員 メンバー
業務の指示	指導員・パート	指導員 メンバー
郵便物受取	指導員、パート	メンバー
定期便・郵便物仕分け	指導員 メンバー	メンバー
配布	メンバー (フロアまで)	メンバー (個人の席まで)
荷物の集荷	メンバー	メンバー
不定期配布物	なし	メンバー

## 3 会社のめざすべき方向性

### (1) 会社のビジョン

弊社では今後の会社のめざすべき姿を次のように考えている。

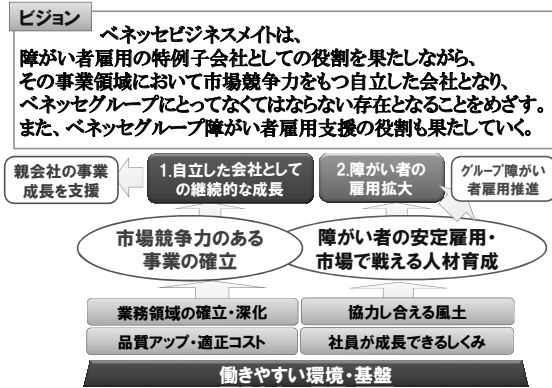
「特例子会社の役割を果たしながら、その事業領域において市場競争力を持つ自立した会社になる」

障がい者の仲間を増やしつつ、品質・コストで他社に負けない会社になるということであり、「障がい者が力を発揮でき、一人の戦力として育つ会



社になること」でもある（参考1）。

### 参考1 ビジョン・人材育成方針



そのために次のようなテーマに取り組んでいる。

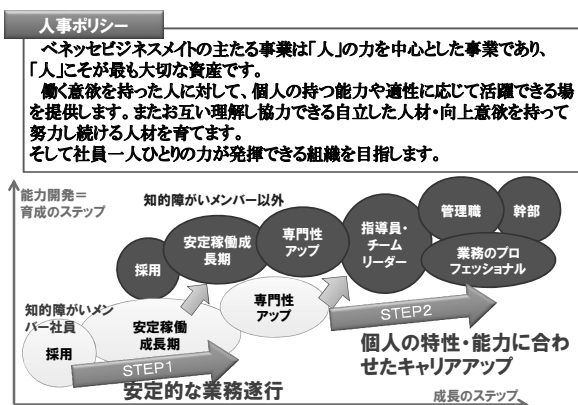
- ①社員一人ひとりの特性に合わせた育成のしくみ作り
- ②働きやすい職場環境・支援体制の構築
- ③仲間で協力し合える風土作り
- ④市場競争力を持つための業務の品質アップ・効率化への挑戦

特に、育成のしくみ作りは障がい者のキャリアアップ、戦力化の大きなポイントと考えている。

#### (2) 一人ひとりの特性に合わせた育成

知的障がいや精神・身体障がいがあっても強みや弱み、その程度は人それぞれである。一人ひとりの社員の特性や力量をしっかりと見極め、その状況に合わせて育成計画を作り、指導していきけるよう取り組んでいる。この考え方を「人事ポリシー」として文章化し、採用・育成計画・人事制度の前提としている。これは社員で議論しながら作成したが、結果的に「障がい」という言葉は入らず、社員全員に対する方針となっている（参考2）。

### 参考2 人事ポリシーと人材育成のステップ



育成の流れとしては、まず仕事に合わせた採用を行い、入社後は担当業務を安定的に遂行できるようになることが「育成ステップ1」の段階であり、それをクリアしたうえで個人の特性・能力に合わせたキャリアアップを目指す「育成ステップ2」に移行することになる。

このキャリアアップの考え方にもとづき、各部門で社員の育成に取り組んできている。メールサービス課でも一人ひとりの成長を見ながら、少しずつストレッチして成長できるように指導してきており、やっと成果が出てきた状況である。

## 4 デリバリー業務における知的障がいのあるメンバーのキャリアアップ

### (1) メールサービス課の業務内容

主な業務は以下の通りである。

- ・社内定期便、トラック便、郵便物の仕分け
- ・各部門宛の荷物の各フロアまでデリバリー
- ※2013年度より基本サービスとしてフロアの先の個人の席までのデリバリー（全部門）を開始。
- ・社内から発送する定期便・郵便物等の集荷、差し出し
- ・その他の文書や手続き書類の個人までの配布・集約
- ・レターなど発送物の封入・発送、教具解体など。

東京のメールサービス課は指導員4人と29人の障がい者が働いている。障がい者の内24人が知的障がい者である。当然主たる戦力は知的障がいのあるメンバーということになる。

### メールサービス課の社員の状況（2014/4）

知的障がい	精神障がい	発達障がい	身体障がい				障がい者計	健全者	合計
			肢体不自由	視覚障がい	聴覚障がい	内部障がい			
24	1	1	3	0	0	0	29	4	33

### (2) 業務の変化と知的障がいのあるメンバーひとりひとりのステップアップ

設立から2014年のこれまでの業務がどのように変わってきたのか、そして知的障がいのあるメンバーの業務や役割がどう変わっていったのかを見ていきたい。

①設立から拠点・業務拡大期（2005年～2009頃）

2005年の多摩オフィスメール室の設立時には、決まった日常業務を安定的にミスなく確実に遂行することを目標にして、指導員がメンバーを指導しながら日常業務を行い、パート社員（健常者）が複雑な対応業務を担当するという体制で業務を運営していた。メンバーの目標は「目の前の業務をしっかりと覚え、遂行すること」であり、指導員・パート社員が指導・フォローする体制をとっていた。

その後2006年から都心オフィスのメール室も開設され業務も拡大し、障がい者の雇用も進んでいった。仕事が増えてもメンバーが増えても確実にミスなく日常業務を行うよう頑張っていた時期である。

②安定遂行～業務範囲拡大期（2009～2012頃）

設立から数年経過し、メンバーもほぼ定着し、品質も安定してきていた。この時期にレターの封入や追加のデリバリーなど周辺業務や各部門の「個人の席まで配布」業務なども受託し始めた。業務の拡大とともに難易度も上がり、決まったことをやるだけでなく臨機応変な対応が求められるようになってきた。

そのような中でメンバー一人ひとりの能力や特性に合わせた指導も始まっている。個人の目標設定、それに対する振り返り、指導を行い、その能力・特性に合わせて徐々に新しい業務を担当させるようになった。郵便局からの郵便物の受取（車の運転が必要）やお客様窓口での対応などを指導員やパート社員から業務分担や役割を移していった。実際に任せてみると予想以上に力を発揮できる場合も多く、この段階である程度の日常業務はメンバーだけでこなせるようになった。個人の特性に合わせたステップアップが進んだ時期だといえる。

この時期からの指導やモチベーションアップのコミュニケーションツールが「チャレンジシート」と「スキルアップシート」である。「チャレンジシート」とは、1年間の目標設定と振り返りのツールであり、個々人の能力、成長度合いに合わせて指導し、社員は一步一步成長していけるようになっている。一方、「スキルアップシート」は一人ひとりの社員に必要なスキルがどこまで身に付いているかを一覧にしたもので、誰にどのレベルの仕事任せられるかなどの見極めに用いている。

チャレンジシート

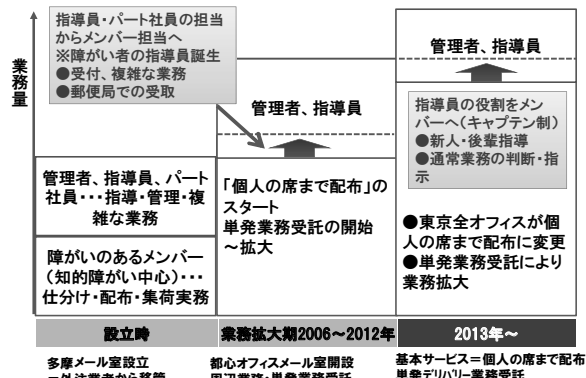
項目	部の評価	上半期 (4月～9月末)										評価 (5段階)
		自己評価					上司評価					
メールサービス課で必要な業務遂行、勤務態度、マナーそれぞれのテーマでチェック項目を設定	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
勤務時間中は、集中して自分の仕事に取り組んでいます。	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
与えられた仕事、自分の担当は、最後までやり遂げています。	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
業務時間中は、安定した状態で、仕事する事に専念し業務が円滑に進みます。	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
業務、指導員の指示・注意を素直に受け入れ、守っています。	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
少人数で業務遂行している期間、ルールを守り、メイド同僚と協力して仕事を進めます。	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
欠勤、遅刻もしないよう体調管理に気を付けています。	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1つ先業務のよい指導「自分より良い指導」「指導員様です」挨拶がけができています。	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
お客様、上司、同僚に、適切な声かけができています。	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
一緒に働く仲間との意思を共有して仕事をし、協力関係を築けています。	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
目標設定や振り返りを通して成長したいビジネスメールアドレスを自分の目標として設定しています。	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
本人記入欄 上記項目以外で自分の成果として評価できること												
上司記入欄 上記項目以外で他人の成果として評価できること												

③業務変革・ステップアップ期（2013年～）

親会社からもデリバリー業務の見直しや効率化の要請もあり、お客様とともに業務変革を進めてきている。その結果、デリバリーは東京オフィス全部門での「個人の席まで配布」が基本サービスとなり業務量や難易度はアップしたが、それにしっかり対応していける体制を作っていく必要がある。また、効率化を実現しながら障がい者雇用も拡大していくという課題をクリアしていくためにも、一人ひとりのスキルアップ、キャリアアップが必要である。

2014年度からこれまで以上にメンバーのできる業務を拡大していくこと、役割を拡大していくことに挑戦している。特にこれからは「業務遂行上の判断や若手社員の業務指導」というマネジメントの一部も任せられる人材育成もしていきたいと考えている。これがキャプテン制である。今取り組んでいるキャプテン制について紹介したい。

メールサービス課の業務、役割の変遷

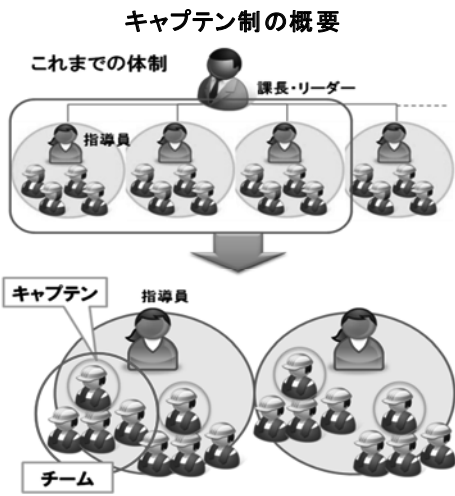


### (3) 「キャプテン」制の導入

業務範囲の拡大、業務の難易度が上がる中、指導員だけではメンバーのマネジメントが困難になってきた。そこで取り入れたのが「キャプテン制」である。これまでメール室で経験を積み、業務スキルはもちろんリーダーとして指導力もある知的障がいのあるメンバーを少人数のチームの業務指導、現場での対応指示を行う「キャプテン」として任命した。

現在は多摩オフィスで4人、新宿で2人のキャプテンを任命して業務を進めてきている。キャプテンに現場をまかせることで、日常的な業務において多少のトラブルがあっても指導員が出ることなく解決できるようになっている。

キャプテンとなった知的障がいのあるメンバー自身のモチベーションアップはもちろん、指導員の負荷も軽減でき、組織としての力量・キャパシティは大幅に向上したといえる。



### 事例紹介



#### Qさん(知的障がい30代男性)

2005年入社

**入社当初** 読み書きと数字が苦手。  
履歴書は、家族の下書きをなぞって書いた程度。

- ・部署名や氏名を目で見ても暗記する。
- ・日々届いた伝票を1枚1枚繰り返し数える。
- ・足し算は数字カードを使う。
- ・パソコンを使って漢字を覚える。

#### 現在の業務状況

- ・入社以来、無遅刻、無欠勤を続けている。
- ・仕分けや配達などの仕事は迅速で正確。
- ・上司への報告・相談、同僚・後輩のフォローもできる。

#### 役割の変化

キャプテンとして同僚・部下を指導している。  
明瞭な発音は得意ではないが、自ら積極的にコミュニケーションを取り、チームをまとめている。

現在キャプテンとなったメンバーの事例を紹介しておきたい。入社時はデリバリー業務がやっとできるレベルだった彼も努力と訓練でしっかり後輩を指導できるまでに成長、キャリアアップできている。

### 5 今後への課題

これまでの取り組みで、知的障がいのあるメンバーのポテンシャルについては大きな可能性を感じている。ただ、まだまだ問題も残っている。今後に向けての課題を整理しておきたい。

#### (1) 見えてきたこと

- ・障がいがあっても人それぞれにポテンシャルがある。一人ひとりの努力と訓練で克服できることも多い。限界を最初から決めつけてはいけない。
- ・個人個人の特性を生かした業務の組み立てや設計、お互いをフォローできる体制を作れば一人ひとりの業務に対するパフォーマンスは上がる。
- ・障がいがあっても適正な配慮と指導があれば人は育つ。

#### (2) 今後の課題

- 適正な指導ができる指導者の育成  
個人の特性や能力を見極め、適正な配慮や指導を行うことは難易度が高い。それができる指導者を育てていくことが大きな課題である。
- 障がい者をサポートする支援体制の強化  
個人の能力を生かす業務設計・体制作り、適正な配慮・指導ができるしくみ、人材育成が必要である。

これらの課題を一つひとつ解決していき、知的障がいのあるメンバーのさらなるキャリアアップはもちろん会社としての組織力アップを実現していきたい。

# 当事者視点から見た障害者の就労支援に関する 実態と課題および効果的取組

○清野 絵 (障害者職業総合センター 研究員)  
春名 由一郎 (障害者職業総合センター)

## 1 はじめに

厚生労働省の設置した「地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)」は「障害者の雇用の促進に当たっては、障害者が就業し、その企業において定着し、働き続けるという全ステージにおいて、障害者本人の状況の把握と適切な支援の提供が必要となる。」と提言している<sup>(1)</sup>。この提言を踏まえることでより効果的な就労支援を実施することが期待される。しかし、そのためには障害者の就労実態の詳細、障害の当事者視点から見た就職前から就職後の各局面における課題や効果的取組、職業生活の満足度等について明らかにし提言の内容を具体的に把握する必要がある。

## 2 目的

本研究は障害者雇用を促進する今後の効果的な就労支援の在り方の検討に資するため、①障害者の就業実態として就労経験、就労形態、就労時間、障害者雇用制度の適用状態、満足度、②当事者から見た就労支援の各局面の課題、③効果的取組、を当事者への調査により把握することを目的とした。

## 3 対象と方法

### (1) 対象

全障害・疾患を対象とし、年齢は労働年齢である65～15歳とし、就労経験は問わないこととし、14,448名に調査票の発送を行った。

### (2) 調査方法

平成20年12月～平成21年7月に質問紙による郵送調査を行った。調査は当事者団体33団体の協力を得て、各団体から調査対象者に調査票を発送した。調査票の調査項目は①心身の障害や健康状態について、②地域支援の利用状況と就労への課題、③職業上の課題と職場内支援の状況、④自立や就労への調査対象者自身の取組や意識、である。回答は選択式とした。調査票の作成にあたっては、学識経験者、当事者団体、事業主団体、行政関係

者等からなる研究委員会での検討・意見を踏まえた。また、視覚障害、知的障害については回答がしやすいように障害に配慮した調査票を作成した。

### (3) 分析方法

実態と課題の障害の特徴については $\chi^2$ 検定で残差分析を行った。効果的取組については課題の解決状況や満足度と取組の関係を分析した。分析にはSPSS18.0J for Windowsを用いた。

### (4) 倫理的配慮

本研究は上記研究委員会において倫理審査を行い承認を得た。

## 4 結果

### (1) 性別、年齢、障害者手帳の所持

4,546名(回収率31.5%)から回答を得た。回答者の障害・疾患別内訳を表1に示す。

表1 回答者の障害・疾患別内訳 ※複数回答

障害・疾患	回答者数	割合(%)
視覚障害	349	7.7
聴覚・平衡機能障害	464	10.2
肢体不自由	651	14.3
内部障害	757	16.7
知的障害	430	9.5
精神障害	597	13.1
発達障害	332	7.3
高次脳機能障害	289	6.4
難病	2135	47.0
その他	237	5.2

全体の性別は男性2,309名(52.6%)、女性2,082名(47.4%)、平均年齢は44.3歳(標準偏差14.3歳)であった。障害者手帳の所持は2,608名(57.4%)であった。

### (2) 就労状況

就労経験、就労形態、就労時間、障害者雇用制度の適用状況について表2～5に示す。聴覚・平衡機能障害は就労中61.9%、就労経験あり90.2%とともに他の障害と比較して多かった。一方、肢体不自由、精神障害、高次脳機能障害は就労中、就労経験ありとともに他の障害と比較して少なかった。実数では就労中は肢体不自由43.5%、就労経験ありは高次脳機能障害の69.4%が最も少なかった。

表2 就労経験の障害種類による比較 (%)

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
就労中	53.1 <sup>††</sup>	61.9*	43.4 <sup>††</sup>	58.6	65.6**	48.6 <sup>††</sup>	68.1**	45.3 <sup>††</sup>	56.0 <sup>††</sup>
障害やもちながら就労経験あり	84.7	90.2**	74.9 <sup>††</sup>	88.0*	81.7 <sup>††</sup>	82.7 <sup>††</sup>	84.1	69.4 <sup>††</sup>	86.6

※基準＝対象全体、有意に多い p<0.01＝\*\*、p<0.05＝\*、有意に少ないp<0.01＝††、p<0.05＝†。以下同様。

表3 就労形態の障害種類による比較 (%)

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
正社員雇用	52.9	64.9**	47.8 <sup>†</sup>	54.6**	33.3 <sup>††</sup>	38.9 <sup>††</sup>	34.7 <sup>††</sup>	37.4 <sup>††</sup>	52.4**
非常勤雇用	77.6 <sup>†</sup>	87.7**	77.8 <sup>††</sup>	84.3	71.6 <sup>††</sup>	77.5 <sup>††</sup>	77.9 <sup>†</sup>	74.3 <sup>††</sup>	86.4**
自営	19.0**	6.8 <sup>††</sup>	11.3**	10.6*	1.5 <sup>††</sup>	4.1 <sup>††</sup>	3.4 <sup>††</sup>	4.3 <sup>††</sup>	9.9

表4 就労時間の障害種類による比較 (%)

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
フルタイム	65.0	71.7**	61.6	61.3	48.2 <sup>††</sup>	48.9 <sup>††</sup>	57.8 <sup>†</sup>	49.4 <sup>††</sup>	64.3**
週20時間未満	22.6**	12.8 <sup>††</sup>	19.3	17.0 <sup>††</sup>	13.7	32.1**	18.0	32.8**	20.5*

表5 障害者雇用制度の適用の障害種類による比較 (%)

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
制度適用	28.5	44.8**	34.7**	35.0**	63.6**	30.0**	46.9**	49.0**	9.7 <sup>††</sup>
特例子会社雇用	1.5	1.8	2.1*	1.4	5.8*	1.5	5.7*	1.6	0.5 <sup>††</sup>

### (3) 未解決な課題

就職前や就職活動の課題12項目、就職後の課題36項目について、「支援の必要性」と「現在の問題の有無」を尋ねた。その結果から、支援が必要だが問題が未解決な割合を算出し分析した。結果を表6、7に示す。

就職前や就職活動時の未解決な課題は、精神障害、発達障害、高次脳機能障害は他の障害と比較して全ての課題において割合が高かった。また他の障害と比較すると視覚障害、聴覚・平衡機能障害、肢体不自由、知的障害は課題が多いものがある一方、難病は全ての課題が少なく、内部障害も一部の課題以外は少なかった。

就職後の課題は、精神障害、高次脳機能障害は他の障害と比較して高い割合の課題が多い一方、聴覚・平衡機能障害や内部障害、難病等が多い課題と少ない課題が見られた。聴覚・平衡機能障害

の「職場内で、会話や議論をすること」50.8%のように半数以上の当事者が課題を感じている課題もあった。

### (4) 職業生活の主観的満足度

職業生活の満足度2項目の回答を2値化した結果を表8に示す。難病は他の障害と比較して「満足」51.7%、「処遇は適正」51.5%が多かった。実数で最も低かったのは精神障害が「満足」36.3%、高次脳機能障害が「処遇は適正」31.1%であった。全体では職業生活に「満足」は5～3割、「不満」は3～1割、「処遇は適正」は5～3割、「処遇は不適正」は2～1割であった。

### (5) 効果的取組

職業的課題、満足度と取組の各項目を障害別に主成分分析で類似項目をグループ化した。その後、グループ化された課題、満足度と取組の相関係数を求め、正の相関があるものを効果的支援として

表6 就職前や就職活動時の未解決な課題の障害種類による比較 (%)

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
自分が能力を発揮できる仕事について調べる	38.3**	36.2*	36.9**	28.6 <sup>††</sup>	46.3**	47.9**	46.7**	51.2**	26.6 <sup>††</sup>
実際の職場を見学したり職場実習に参加すること	30.7**	35.5**	31.8**	28.3*	24.6	40.8**	31.0**	40.7**	23.5 <sup>††</sup>
希望の仕事に就くための能力を身につけること	38.4**	40.2**	37.0**	33.2 <sup>†</sup>	43.9**	51.7**	50.0**	54.1**	27.7 <sup>††</sup>
障害と共存しての人生・生活の展望をもつこと	40.1	40.0	41.7**	35.1 <sup>†</sup>	53.4**	54.5**	54.1**	59.2**	34.5 <sup>††</sup>
希望の会社についての情報を集めること	33.8**	31.7**	30.3**	23.7 <sup>†</sup>	37.7**	42.1**	35.6**	39.1**	20.8 <sup>††</sup>
企業に就職について連絡・申し込みすること	27.6**	28.6**	26.6**	20.4 <sup>†</sup>	29.9**	38.0**	32.7**	33.9**	19.2 <sup>††</sup>
履歴書や応募書類を作成すること	20.2**	18.4*	18.6**	14.6 <sup>†</sup>	23.1**	29.6**	19.7**	24.9**	14.8 <sup>††</sup>
就職面接を受けること	23.0**	22.1*	22.6**	16.6 <sup>††</sup>	23.0**	33.0**	23.7**	27.1**	17.3 <sup>††</sup>
企業に障害や病気を誤解されずうまく説明すること	38.7	39.3*	34.3	32.4 <sup>††</sup>	36.8	53.3**	49.0**	52.6**	35.6 <sup>††</sup>
企業に対して職場に必要な配慮等を伝えること	36.8	44.0**	34.4	33.7 <sup>†</sup>	38.2	52.6**	47.7**	48.9**	34.7 <sup>††</sup>
企業に対して自分をうまくアピールすること	34.6	39.8**	35.8	29.4 <sup>††</sup>	43.3**	54.7**	51.4**	50.5**	30.1 <sup>††</sup>
独立起業や自営の始め方の情報を集めること	28.2*	33.1**	28.9**	24.9	20.9 <sup>†</sup>	37.7**	28.6**	36.1**	21.4 <sup>††</sup>

表7 就職後の未解決な課題の障害種類による比較 (%)

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
仕事に必要な技能を習得すること	21.1**	25.9**	22.0**	17.6	21.2**	33.2**	27.7**	37.7**	12.1↑↑
仕事中に注意を集中すること	15.9	16.0*	13.4	9.4↑↑	22.1**	28.9**	36.1**	35.7**	9.7↑↑
書類、本、説明書等の情報を読むこと	28.6**	11.4	12.9**	6.3↑↑	20.1**	23.6**	22.1**	35.9	6.7↑↑
文章を書くこと	22.6**	14.8**	15.5**	6.5↑↑	19.7**	24.7**	27.8**	33.1**	6.4↑↑
数を数えたり、計算すること	13.3**	6.7↑	10.9**	3.8↑↑	18.9**	21.4**	21.4**	28.2**	5.0↑↑
問題解決や判断を行うこと	21.2**	18.0**	17.5**	7.6↑↑	32.6**	35.9**	40.4**	49.0**	7.9↑↑
職務として決められた課題を達成すること	16.5**	14.2	16.1**	10.9↑↑	21.6**	27.8**	24.5**	34.9**	9.2↑↑
遅刻、早退、欠勤をしないで出勤すること	14.2	7.7↑↑	16.0**	17.8**	9.0↑↑	27.1**	13.8	18.4**	13.5
8時間労働を行うこと	18.7	8.8↑↑	19.3	20.1**	15.3↑	36.6**	20.5*	30.7**	17.9
仕事で要求されている責任に十分に答えること	24.6**	16.4↑↑	23.0**	19.2	28.8**	38.2**	34.2**	39.9**	17.8↑↑
仕事中に適度に休憩して能率を下げないようにすること	24.0**	12.9↑↑	21.9*	18.6	19.0	33.7**	27.1**	29.6**	20.8**
精神的ストレスに適切に対処すること	36.7*	30.6	34.1	31.1	37.0**	56.3**	46.0**	51.3**	33.0
危険のある事態や状況に適切に対処すること	20.8	17.8	20.5	14.3↑↑	26.0**	38.7**	32.3**	36.1**	16.2↑↑
仕事上で人と応対すること	18.4	40.9**	16.8↑	12.1↑↑	25.3**	36.2**	36.1**	38.2**	12.3↑↑
上司や同僚など職場内での円滑な人間関係を維持すること	25.4	43.5**	23.8	19.4↑↑	29.3**	41.2**	37.9**	43.8**	17.9↑↑
同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容を理解すること	17.1	38.3**	14.4	9.3↑↑	31.8**	28.3**	34.7**	39.7**	7.1↑↑
同僚、上司、お客さんなどに対して自分の意思を伝えること	21.2*	33.3**	19.2	12.1↑↑	37.6**	35.4**	43.0**	39.4**	9.7↑↑
職場内で、会話や議論をすること	23.6**	50.8**	18.0	12.3↑↑	34.1**	36.1**	38.6**	47.1**	11.4↑↑
コミュニケーション機器(電話、FAX、電子メール等)を使うこと	20.5**	30.9**	13.6	8.1↑↑	23.5**	25.1**	23.6**	30.7**	7.1↑↑
仕事中にトイレを利用すること	5.0	3.9↑↑	10.1**	8.4**	5.5	9.3**	4.1↑↑	5.1	7.7**
清潔な身なりや服装をすること	4.0	3.6	5.7**	2.9↑↑	10.5**	11.3**	11.0**	8.3**	2.3↑↑
食事や休養、服薬、自己治療など健康管理をすること	11.9	6.9↑↑	12.2**	8.9	13.5**	18.6**	13.5**	15.4**	10.0
決められた通院を行うこと	7.5	4.8↑↑	8.1	9.3*	6.3↑	10.3**	8.8	7.8	9.5**
勤務時間外の生活(住居、買い物など)を行うこと	11.7**	5.1↑↑	13.2**	7.1	14.7**	14.8**	12.0**	16.4**	7.7
座った姿勢で仕事をする	4.7	3.7	10.8**	3.7↑	3.4	6.7**	1.7↑↑	8.5**	5.0**
立った姿勢で仕事をする	12.5	5.3↑↑	29.0**	17.4**	6.0↑↑	19.1**	5.7↑↑	14.4	13.8**
運搬すること	17.7**	7.4↑↑	32.3**	18.5**	9.5↑↑	19.7**	5.4↑↑	26.0**	15.8**
手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりすること	10.7**	5.7↑↑	24.3**	5.9↑↑	5.7↑↑	11.4**	6.9	16.2**	9.3**
手と腕で物を動かしたり操作したりすること	10.4**	6.8	21.4**	6.0↑↑	5.7↑	11.5**	5.7↑	14.1**	8.9**
歩くこと(短距離、長距離、不安定な場所等、など)	18.2**	8.5↑↑	34.0**	16.9**	7.1↑↑	17.0**	3.7↑↑	17.8**	14.9**
様々な場所をあちこち移動すること(車椅子を含む)	16.5**	6.3↑↑	26.1**	13.1**	5.8↑↑	11.9**	4.1↑↑	15.0**	10.5**
交通機関を利用すること(バス、電車、飛行機、タクシーなど)	16.9**	6.5↑↑	23.1**	10.4*	9.9	16.3**	7.0↑	14.7**	8.7
乗り物を操作して動かすこと(自動車、フォークリフトなど)	22.5**	7.3↑	17.9**	6.6↑↑	15.6**	19.0**	10.4*	21.9**	9.8↑↑
仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること	28.36	24.6	34.1**	30.2**	26.1	45.6**	42.5**	46.4**	25.1↑↑
昇進をすること	27.3	43.8**	35.3**	31.3**	25.6	38.8**	39.7**	43.8**	24.1↑↑
適当な報酬を得ること	30.9*	33.0**	34.7**	30.6**	31.6**	41.5**	37.3**	45.7**	23.5↑↑

表8 職業生活の満足度の障害種類による比較 (%)

	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
満足	47.8	40.2↑↑	48.0	51.5	52.1	36.3↑↑	45.7↑	33.3	51.7**
不満	20.0*	20.4**	23.9**	19.0*	14.6	27.2**	21.5**	32.1**	16.1
処遇は適正	46.3	37.7↑↑	43.8↑↑	48.1	50.2	37.6↑↑	43.9↑	31.1↑↑	51.5**
処遇は不適正	16.5	22.4**	17.9**	17.2**	13.2↑	17.4**	13.7	20.5**	13.3↑↑

抽出した。具体的には主成分分析で斜交回転を行った。その後、主成分得点について性別、年齢、住所を調整した偏相関分析を行った。ここでは分析の結果として満足度を含むグループと正の相関があった取組の一部を表9に示す。ここでいう満足度を含むグループや取組は、それぞれ主成分分析によりグループ化され、様々な課題や取組が相互に関係した複合的なものである。

分析の結果、満足度、課題と取組の正の相関関

係に着目することにより効果的取組を明らかにできることが確認された。また障害ごとに本人ニーズや人間関係構築、人事評価への職場での調整・配慮、資格や技能習得等の職業準備訓練、専門的支援者や生活相談員の支援等、多様な取組が満足度、課題と関連が見られた。これにより、複合的な取組が複合的な満足度の向上や課題の解決に効果があることが確認できた。

表9 職業生活の満足度を含むグループと正の相関があった取組の主成分 (p<0.01)

障害	取組	相関係数
視覚障害	キャリアアップ支援や技能習得支援、職場での障害理解とナチュラルサポート、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、本人の能力に合わせた個別調整のある職場	0.41
聴覚障害	職場での職業理解、専門的支援者の配置を含む配慮、人間関係構築の機会があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.19
	本人のニーズや状況を重視する職場の取組及び配慮	0.15
肢体不自由	人間関係構築の機会及び障害に対する啓発と理解があり、病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされる職場	0.21
内部障害	病気・障害のある従業員に対する正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、人間関係構築の機会のある職場	0.20
	本人ニーズや体調に合わせた受難で個別的な調整・配慮のある職場	0.19
知的障害	障害・病気の定期チェック、就職後の生活、仕事・職場状況、職業人生での転換期に対する支援	0.25
	障害者職業センター及びハローワーク専門援助窓口への就労相談、職探し・求人票検索方法の一般的説明	0.24
精神障害	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解があり、本人ニーズに合わせた調整のある職場、専門的支援者や生活相談員の活用	0.30
発達障害	人間関係の構築に時間をかけ、病気・障害のある従業員に対し正当な人事評価がなされ、障害に対する啓発と理解、配慮のある職場	0.32
高次脳機能障害	本人の能力に合わせた柔軟な個別調整、配慮、個別指導及び上司・同僚による支援がある職場	0.32
	職業訓練施設への就労相談、資格取得支援や職種別の技能訓練	0.27
難病	本人ニーズや体調に合わせた柔軟で個別的な調整・配慮のある職場	0.24
	職業訓練施設への就労相談をしていない、就職先のあっせん・紹介、仕事内容や職場状況についての確認・相談	0.17

## 5 考察

就労状況や就職前から就職後の各局面の課題、効果的支援について障害ごとの特徴がまとめられた。全体として難病は課題が他の障害より少なかった。この結果は、難病は障害者手帳を取得している人が少なく、比較的軽度な障害を持つ人が多いことが影響している。特徴的な結果として聴覚・平衡機能障害は就労経験や正社員及び非常勤雇用の経験割合、フルタイム雇用、制度の適用の割合が他の障害より多かった。一方、精神障害、高次脳機能障害は就労経験、全ての就労形態での経験、フルタイム雇用の割合が他の障害より少なかった。

また障害ごとの各局面での未解決な課題が明らかになった。課題は障害ごとの傾向や課題の量の違いが見られた。特徴的な結果として精神障害は全ての課題において有意に多かった。しかし全体としては全障害に多くの当事者が支援の必要を感じる未解決な課題があった。

また職業的課題が地域や職場の様々な支援や配慮により改善している状況が確認された。効果的取組について今回は主観的満足度に効果がある個別的支援、就労支援機関や職場等での支援の複合的な取組をここで報告している。しかし、紙面の都合で割愛するが効果的取組としては就労支援の各局面ごとの客観的課題に効果がある取組があることも確認された。

本研究の限界として対象は当事者団体の協力が得られた人であるため、母集団に偏りがある可能性がある。そのため、結果の解釈の際には注意が

必要である。

## 6 結論

本研究により、就職前から就職後の「全ステージ」で障害の当事者視点から見た現在の就労実態の詳細、未解決な課題、課題や満足度を改善する効果的取組について明らかにし、「障害者本人の状況」と「適切な支援」を把握することができた。

障害ごとの特徴として課題や効果的取組は障害により違いがある。また、精神障害のように全体的に課題が多い障害と、聴覚・平衡機能障害のように全般的には課題は少ないが、特定の課題が顕著であるといった障害がある。そのため、効果的な就労支援を実施するためには、各局面や各課題を多面的に評価することや、障害の特徴に配慮した就労支援方法が重要である。

また全障害に共通するものとして、効果的支援とは複合的取組が複合的結果に影響を与えるといった相補的で複雑な関係がある。そのため、就労支援機関等で既に実施されている様々な取組を全体として発展・展開させていくことが重要である。そのためには分野や機関を超えた連携の促進等の社会的支援が期待される。

### 【参考文献】

- 1) 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）：地域の就労支援の在り方に関する研究報告書（第2次）平成26年3月4日
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のために調査研究報告書No.100, 2011

# 職場復帰支援の実施に際した障害福祉サービス事業所との連携 ～復職準備性の向上にむけた実践の報告～

○高橋 郁生（富山障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）  
川田 有彦（社会福祉法人富山県精神保健福祉協会 ゆりの木の里）

## 1 現状と課題

現在、休職中の従業員がいる事業所は増加している。郡司・奥田<sup>1)</sup>は、メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査結果報告の中で、調査に対して回答のあった5,904社のうち、過去3年間に休職者が発生した企業の割合は52.0%であると報告している。また、今後3年間程度でみたメンタルヘルス対策を経営・労務管理上の重要課題と考えるかについては、「重要」とする割合が72.2%と高位にあり、その他の疾病対策を大きく上回る結果になっている。

このように増加の一途を辿る休職者への支援として、職場復帰支援（以下「リワーク支援」という。）が存在する。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が、平成17年度より全国の地域障害者職業センター（以下「職業センター」という。）において開始しているリワーク支援のほか、医療機関が行うリワーク支援も増加している。五十嵐<sup>2)</sup>が実施した調査においては、リワーク支援を行う医療機関により構成されている「うつ病リワーク研究会」に加盟する医療機関は、2013年2月現在36都道府県145施設にのぼるといふ。永田<sup>3)</sup>は、リワーク支援機関は今後も増加する見通しであると述べているが、まだリワーク支援機関が少ない地域も存在している。

各都道府県には、障害者総合支援法に基づいた障害福祉サービス事業所（以下「福祉事業所」という。）が存在し、精神疾患の治療を受けている当事者への支援実績が豊富な福祉事業所もある。しかし、一部の例<sup>4)</sup>を除いて、福祉事業所が復職に向けた支援を実施している例は、全国的にみてもまだ少ない。本報告においては、復職に向けた支援に際してリワーク支援実施機関と福祉事業所が連携した支援経過から、双方の強みを活かした支援の在り方について提言を行いたい。

## 2 支援経過

### (1) 対象者

A氏（39歳 男性 既婚）。工業高等学校卒業後、B社に就職。電気設備の定期点検や組立・分解作業に従事していた。業務遂行能力は高く評価されており、周囲からの信頼も厚い。家族関係も良好。

32歳当時、帰宅途中に交通事故に遭い、外傷性頸部症候群・末梢神経障害によりC病院に入院。退院後も、頸部・四肢の疼痛を訴え、D病院ペインクリニック内科への通院を開始する。36歳時、勤務およびペインクリニック内科への定期通院を継続する中で、物音に対する過敏さ・不眠・集中力の低下を主治医に訴え、D病院精神科の受診を開始。睡眠障害と診断を受け、睡眠導入剤の服用を開始し勤務を継続するが、意欲減退・倦怠感も生じるようになる。37歳時、人事異動を目前に控えた時期に、帰宅途中に交通事故に遭い、外傷性頸部症候群・末梢神経障害・腰部脊柱管狭窄症によりD病院に1か月間入院。退院後、職場に復帰するも、疼痛・精神状態が改善されず、休職に至る。

### (2) 復職に向けた課題

休職期間中、職業センターにて実施されているリワーク支援の受講を希望し来訪。勤務先および主治医の同意を確認した後に、リワーク支援の体験利用に4週間参加するが、遅刻・欠席の発生頻度が高く、受講時間中の作業・グループミーティング等の活動において持続力・集中力を欠く状態が続く。主治医の診察に同席し見解を確認した結果、本格的な受講を一旦保留することとなる。なお、同時期に不眠・過活動・気分の高揚が生じ軽躁状態を呈した経過があり、双極性障害の診断を受けている。

この時期に確認された、A氏の復職に向けた課題点は、①作業持続力・集中力の顕著な低下、②時間を見通した行動をとることが難しい、③自身



の病状を把握しきれておらず、自己管理方法が未確立という点であった。

### (3) 構築した支援体制

職業センターにおいてA氏との面談を継続する中で、先述した復職に向けた課題点に対し、精神疾患のある方への支援実績がある福祉事業所の協力を得ることを提案。就労移行支援事業所(以下「移行支援」という。)の協力を得て、A氏の復職に向けて構築した支援体制を図1に示す。また、支援開始当初に各支援機関が担うこととした役割を、表1に示す。

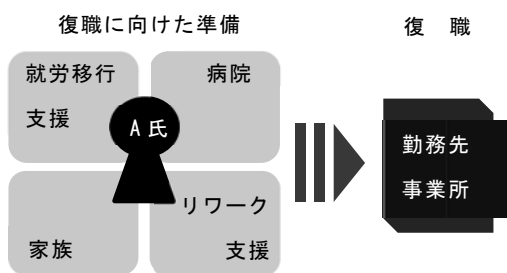


図1 A氏の復職に向けた支援体制

表1 支援機関の役割分担

支援機関	役割
リワーク支援 実施機関	○職場復帰に向けた心理教育、 作業プログラムの実施 ○職場との連絡調整
就労移行支援 事業所	○基礎体力の回復・向上 ○生活サイクルの改善
病 院 (麻酔科・精神科)	○治療の継続 ○医療的見解からの助言

## 3 結果

### (1) 復職に向けた課題点に対して

#### ① 作業持続力・集中力の顕著な低下

A氏が移行支援の利用を経てリワーク支援の受講を終えるまでの間、日中活動していた月ごとの平均時間を図2に、各支援機関が設定可能な最大利用時間に対して、A氏が活動していた時間の割合を図3にそれぞれ示す。

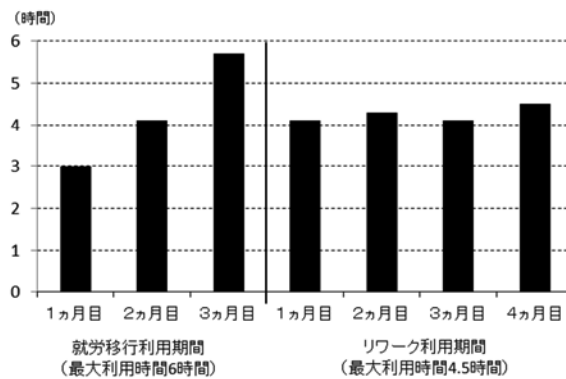


図2 日中の平均活動時間の推移

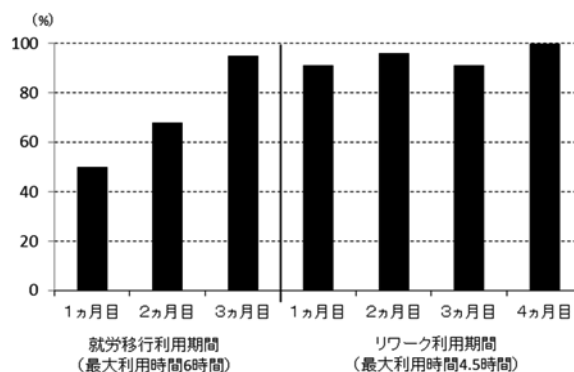


図3 最大利用時間に対し活動していた割合

#### ② 時間を見通した行動

計画通りの定時通所を行った回数、遅刻・早退が生じた回数、欠席が生じた回数(定期通院は除外)を、リワーク支援の体験利用を実施し、移行支援の利用を経て改めてリワーク支援の受講を終えるまでの支援期ごとに集計し、それぞれの割合を図4に示した。

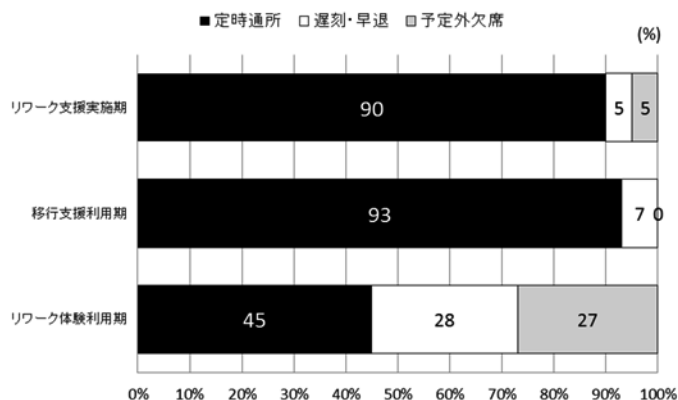


図4 各支援期の通所状況 (割合)

### ③病状の自己管理が未確立

自分自身の病状に対して理解を深め、自己管理方法を考えていくための一助として、リワーク支援期間中に提供した心理教育プログラムの例を表2に示す。

表2 心理教育プログラム(一部)

講座名	主な内容
アサーション トレーニング	「お互いを大切にしながら自分の気持ちを素直に表現し 相手とコミュニケーションをとる」という前提のもと、 どのような表現を用い、言いたいことを伝えていくか考 え、参加者同士練習を行う。
7つのコラム法 (認知療法)	自分の考え方のくせに気づき、バランスのとれた考え方 に修正できるようにしていくことを目的とする。一定の 枠組みにしたがって言語化した思考を整理していく。
ストレス 対処講座	ストレス発生のメカニズムを学び、自分にとって何がど のようなプロセスを経てストレス負荷を強めていったの か、理解を深める。

### (2) 利用終了後の経過

移行支援の利用を経て、リワーク支援の受講を終えた後、勤務先事業所の就業規則に則り、1カ月間のリハビリ出勤期間が設けられる。リハビリ出勤期間終了後、勤務状況をもとに、さらに2か月の時短勤務期間(1日あたり6時間勤務)が設けられる。事業所側で主治医および産業医の見解を確認しながら、所定労働時間勤務への移行時期を伺っている現状にある。

## 4 考察

### (1) 移行支援の効果

#### ①適切な活動内容の提供

作業持続力・集中力の低下が顕著に現れていたA氏に対し移行支援事業所からは、復職のための準備を整えるという目標のもと、まずは段階的に日中自宅外に出て活動する時間を増やしていくという行動目標が提示・設定された。また、複雑な工程を伴わない作業活動が設定されたことで、負荷が軽減された段階から日々活動していく習慣を形成することができた。

適切な活動内容が提供されることにより、日々外に出て復職に向けた活動を進めることができ

ているという、現状に対するA氏の肯定的な認識を促進する効果があったと考えられる。

### ②定期面談による現状確認

移行支援の活動期間中、担当スタッフによる定期面談を行う時間が設けられていた。現在の活動状況と考えていることを言語化するという取り組みであるが、A氏がその都度感じていることを話すことで担当スタッフとの共通認識が深まり、日々の活動の中で改めて取り組むこと・考えていくことを具体化できていくという効果があった。

これは、復職に向けた課題点であった時間の見通しをもった行動がとれていないという点を改善していく上で効果的であった。

また、A氏同意のもと、定期面談の内容はリワーク支援担当スタッフとも共有されており、リワーク支援に移行していく際に、支援内容に一貫性をもたせるといった点で非常に有意義な効果をもたらしたことを付記する。

### (2) リワーク支援の効果

#### ①病状の認識

移行支援の利用を経て、日中活動する持続力・集中力を取り戻していったA氏は、大きな不安を抱くこともなく、リワーク支援に参加するようになった。しかし、利用開始後1ヶ月を経過した時点で体調不良(気分の低下、疼痛の悪化)を訴える頻度が増え、一時通院先に入院し治療を受けた時期があった。

A氏はかねてより、自身の精神症状は疼痛により引き起こされていると強く考えていた。リワーク支援以前の治療経過から得られた考えであったが、リワーク支援期間中に表2に示した心理教育プログラムを受講したことで、違った観点からの仮説(精神的な辛さが、痛みとなって現れている可能性がある)に対して理解を示すようになり、疼痛コントロールのみならず、精神面のコントロールにも着目していくことが可能となった。

リワーク支援期間中に行われた心理教育プログラムは、A氏が自身の病状を認識し、今後の対処の仕方を考えていく上で、有意に働いたと考えられる。また、プログラムにあわせて実施した個別面談(頻度:おおよそ2週間に1回)、定期通院へ

の同行時に受けた主治医からの医学的助言が、さらに効果を後押しした面があることを付記する。

## ②勤務先事業所の理解

当初B社は、A氏の復職を肯定的に受けとめていたが、A氏の病状・回復状況が明確に分からず、復職に向けて何に配慮していくことが望ましいのか決めかねている状態であった。今回復職前の支援に長い時間(1年間)を要することとなったが、支援経過の中から、今後A氏が復職された後にB社として配慮・経過確認をしていく際の注意点を見出され、復職後の職場適応に活かされていた。支援期間中のA氏自らによる報告、移行支援・リワーク支援という第三者からの報告が、B社の理解促進に寄与した面は大きいと考える。

## (3)「復職準備性」という観点から

秋山ら<sup>5)</sup>は、「復職でき、かつ復職後に再発しない状態にあること」を「復職準備性」と称している。また、酒井ら<sup>6)</sup>は、復職準備性を客観的かつ妥当に評価することは、復職後の再発を防ぐためだけでなく、患者の働く権利を守り、精神疾患による休職が企業にもたらす損失を最小限に食い止めるためにも重要であるとしている。

酒井ら<sup>6)</sup>は、復職準備性を評価する尺度として、復職準備性評価シート(Psychiatric Rework Readiness Scale)を作成し、A. 基本的な生活状況、B. 症状、C. 基本的社会性、D. サポート状況、E. 職場との関係、F. 作業能力・業務関連、G. 準備状況、H. 健康管理という復職のための準備に必要と考えられる視点に基づいたチェック項目を挙げている。

今回の支援においては、復職のために必要と考えられる上記A～Hの各項目に対して、移行支援・リワーク支援を実施する機関が、各々の提供可能な支援を適切なタイミングで提供することにより、A氏の復職準備性向上に寄与したと考えられる。逆の観点から考えると、一方の支援機関のみによる支援実施では、準備が整わず復職が危ぶまれる結果に行き着いていた可能性もあると思われる。

障害福祉サービスを行っている福祉事業所が職場復帰に向けた支援を実施する例は、まだ少な

い現状にある。しかし、他の支援機関と連携することで、双方の得意とする点を活かし、休職者の職場復帰・職場定着を効果的に進めていくことは、十分に可能であるように思われる。

職場復帰支援の実施に際しては、医療・福祉・労働各分野において蓄積されている実践が、それぞれの得意とする支援を連携させていくことで、その効果をさらに高めていく可能性がある。ただし、現時点では実践例が少ないため、連携実施上に留意すべき点等は、今後慎重に抽出していく必要があると考えられる。

## 【引用文献】

- 1) 郡司 正人・奥田 栄二：メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査「JILPT 調査シリーズ No. 112」独立行政法人労働政策研究・研修機構(2013)
- 2) 五十嵐 良雄：リワークプログラムの実施状況と利用者に関する調査研究「厚生労働科学研究費補助金(障害者対策総合研究事業)うつ病患者に対する復職支援体制の確立 うつ病患者に対する社会復帰プログラムに関する研究 分担研究報告書」(2012)
- 3) 永田 頌史：特集 外部機関によるメンタルヘルス対策の動向 日本の外部機関の動向「産業精神保健vol. 20 No.1」日本産業精神保健学会(2012)
- 4) 社会福祉法人 巢立ち会：福祉型うつ病リワーク支援の確立・周知事業「平成23年度 独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業報告」(2012)
- 5) 秋山 剛ほか：職場復帰援助プログラム評価シート(Rework Assist Program Assessment Sheet:RAPAS)の信頼性と妥当性「精神科治療学vol. 22」pp571-582(2007)
- 6) 酒井 佳永ほか：復職準備性評価シート(Psychiatric Rework Readiness Scale)の評価者間信頼性、内的整合性、予測妥当性の検討「精神科治療学vol. 27」pp655-667(2012)

## 【連絡先】

高橋 郁生  
富山障害者職業センター  
e-mail:Takahashi.Fumio@jeed.or.jp

# 視覚障害者を対象とした就労移行支援の活動報告

○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・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

就労移行支援事業は、一般就労を目指す 65 歳未満の障害福祉サービス受給者証の交付を受けた障害者のための障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスである。東京都視覚障害者生活支援センター（以下「センター」という。）は、平成 22 年 4 月より就労移行支援事業を行っている。対象者は、1）画面読み上げソフトとキーボード操作によりパソコンを使い、事務的職業への就職（以下「事務的業務」という。）をめざす視覚障害者、2）あん摩マッサージ指圧師、きゅう師、はり師（以下「三療」という。）の国家資格を有し、企業内マッサージ師（ヘルスキーパー）や高齢者施設での機能訓練指導員への就職（以下「マッサージ業務」という。）をめざす視覚障害者、3）在職中（休職を含む）で、視力低下により仕事の継続が困難な状況で、自治体はその状況を認め受給者証の交付を受けた視覚障害者（以下「在職者」という。）である。視覚障害者を対象とした就労移行支援の事業所や職業訓練校は全国的には少なく、大都市圏に集中している現状がある。

本稿の目的は、4 年間のセンターにおける就労移行支援利用者の利用開始時と訓練終了時の就労状況、就労後の定着支援の状況などを分析することにより、今後の視覚障害者の就労移行支援の方法を検討するための基礎資料を得ることである。

## 2 研究方法

### （1）研究対象者

平成 22 年 4 月から平成 26 年 3 月までにセンターの就労移行支援の利用を開始した視覚障害者（以下「利用者」という。）。

### （2）研究方法

利用者のプロフィールとして、年齢、性別、障害程度等級、利用開始時と利用終了時の就労状況、就労・復職後の定着支援の状況について、分析を行った。

### （3）倫理的配慮

データの取り扱い、および個人情報保護には十分留意して実施した。

## 3 結果と考察

### （1）研究対象者の概要

平成 22 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの 4 年間の利用者は 70 名、性別は男性 42 名、女性 28 名であった。利用開始時の平均年齢は 39.5 歳、最年少が 18 歳、最年長が 60 歳、男女ともに 40 歳代の利用が最も多かった（表 1）。障害程度等級は、1 級が 27 名（38.6%）、2 級が 36 名（51.4%）、3 級から 6 級までが 7 名（10.0%）であった。

	性別・年齢構成					(単位：人)	
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	
男性	2	6	11	17	6	1	
女性	1	5	6	12	3	0	

### （2）利用開始時の就労状況

利用開始時の就労状況を表 2 に示す。

利用開始時の就労状況は離職者 39 名、在職者 22 名、その他 9 名であった。その内訳は、高校卒業直後、大学在学中、就労未経験である。

離職者 39 名の主な離職理由は、事務的業務希望者は、視覚障害が要因で継続雇用が困難となり、結果として離職に至ったが主な理由であった。一方、マッサージ業務希望者の場合は、新たな職場を求める積極的な離職が多かった。また、在職者は 22 名が利用に至ったが、数名は自治体から受給者証が交付されずに利用に至らなかった。

従来の視覚障害者の就労支援は、事務的業務への就労に対する支援が主であった。しかし、マッサージ業務希望が離職者の 36% を占めていた。これは、マッサージ業務に必要なパソコン操作と臨床実習（週 1 回）のプログラムは、他の就労移行支援の事業所では行っていないため、マッサージ業務希望者の利用が多く、ニーズに合致したと考える。

希望業務	離職者	在職者	その他
事務的業務希望	25	21	9
マッサージ業務希望	14	1	0

### (3) 訓練終了時の就労状況

平成26年3月末時点で訓練中の23名を除いた利用者47名の利用終了時の就労状況を表3に示す。

事務的業務への就労16名(34.1%)、マッサージ業務への就労11名(23.4%)、復職が11名(23.4%)、一般就労以外の進路(以下、未就労)が9名(19.1%)であった。マッサージ業務希望者は利用中を除き、全員が就労した。一方、未就労者9名は、事務的職業希望であったが、一定期間内に就労することができず、就労継続支援B型事業所や他の就労移行支援事業所の利用、視覚特別支援学校(盲学校)の三療養成課程への進学となった。視覚障害者の事務的業務への就労の難しさを示していると考えられる。

次に就労した27名の求人情報入手先を表4に示す。

センターでは独自に求人開拓の活動は行っていない。そのため、ハローワークや民間人材紹介会社との連携は不可欠である。今後も連携を密に行っていく必要があると考える。

事務的業務就労	マッサージ業務就労
16	11
利用中	復職
23	11
	未就労
	9

	事務的業務希望	マッサージ業務希望
ハローワーク	7	7
民間人材紹介	8	3
その他	1	1

### (4) 就職・復職時の定着支援の状況

障害者総合支援法の就労移行支援事業の概要には、「就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行う<sup>1)</sup>」と記されている。

本研究の結果から、事務的業務、マッサージ業務で就労した利用者に対する定着支援については、受給者証の支給期間内で定着支援を認めている自治体が25か所(92.6%)、認めない自治体が2か所(7.4%)

であり、定着支援に関する自治体の対応のばらつきがある結果となった。

また、視覚障害者が就労した職場に複数人就労していることは少ないことから、企業側にとって、視覚障害者の雇用経験が少なく対応に困ることも生じていた。例えば画面読み上げソフトの操作方法や仕事の切り出しなど、企業や就労した利用者から就労後の支援依頼もある。これらの結果からも、視覚障害者の雇用継続のためには、就労した利用者が安心して利用できるよう、就労支援の一環としてセンター、公的機関や所属企業など様々な職種が連携体制をとりながら、点から線、線から面へと繋ぐ役割を担っていく必要がある。

## 4 まとめ

訓練終了者47名に対し、新規就労者27名(57.4%)、復職者11名(23.4%)と就労移行支援事業所として一定の成果を上げているといえる。

今後は、1)事務的職業希望者とマッサージ業務希望者に対して、より充実したプログラムの提供、2)未就労者に対しては、一般企業への就労の適否を含め、評価を行う時期と内容、3)新規就労者・復職者への職場定着支援に関しては、実施時期や頻度、対応項目などを検討していく必要がある。

### 【参考文献】

- 1)東京都福祉保健局 障害福祉サービスの概要  
URL=<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shougai/shogai/naiyo.html>