

コーポレートコミュニケーションを取り入れた 職業訓練に関する研究報告

栗田 るみ子（城西大学 教授）

1 はじめに

企業は、社会との相互コミュニケーションを通じて、「良い評価」「良いイメージ」を培うことを目的とした、コーポレートコミュニケーション活動（以下「CC」という。）がある¹⁾。

本研究では、障害者の社会的自己実現へ向けた指導の一環に、CCの要因を利用した教材で、表現力を育成する。

コミュニケーションは、社会生活に必須のものであるが、多くの精神障害者にとっては特に負担となっており、社会復帰を試みる際の大きなハードルになっている。

我が国では、「教育的なニーズ」という概念を導入しているが、ニーズについては、本人の感じる主観的なニーズと専門家などが考える客観的なニーズがあり、近年は民主主義的な観点から、本人の感じる主観的なニーズが重要視されるようになってきている²⁾。

本研究では、精神障害者の社会的自己実現へ向けた指導の一環に、CCの要因を定義した教材開発を行い、表現力を育成した。課題には様々なレベルのものを準備し、PCのナレーション機能を利用した。生徒自身のナレーション課題の完成に向けた指導事例を報告する。

2 研究の背景

内閣府による26年度障害者白書による基本的統計から、身体障害、知的障害、精神障害の3区分で障害者数の概数を見ると、身体障害者393万7千人、知的障害者74万1千人、精神障害者320万1千人となっており、およそ国民の6%が何らかの障害を有していることになる³⁾。

精神障害者は職業に就いても、継続が難しく退職を余儀なくされた場合や、発症し社会生活が困難となる者も少なくない。筆者はこれまで、東京障害者職業能力開発校において、「学校から職場への橋渡し」を念頭に平成20年度から精神障害者のキャリア支援教材研究を進めてきており、個に対応した訓練を行い、成果を上げてきた⁴⁾⁵⁾⁶⁾。

3 ビジネスキャリア育成モデル

本研究では、キャリア形成および能力開発を推進するためには、戦略を共有し、価値を共創するCCの観点から、3つの基本要素、何を＝「価値」、だれに＝「対象」、どのように＝「戦略」をより明確にした。

この3つの要素は、インサイトとアウトサイトの両面の

コミュニケーションを円滑に進めるための最も重要な要因となる（図1）¹⁾。

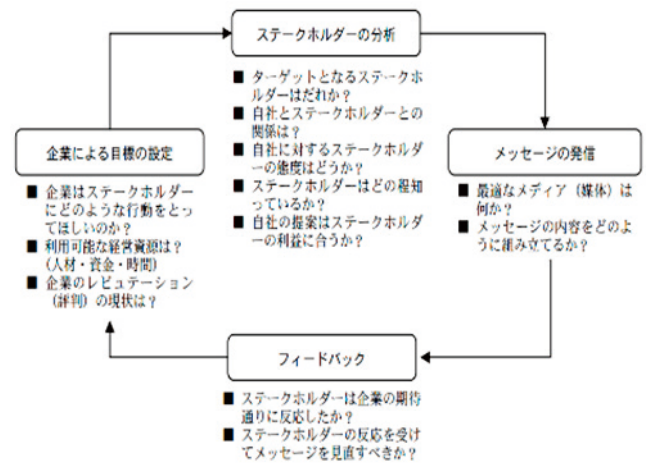


図1 戦略的コミュニケーションのフレームワーク

4 カリキュラム概要

(1) 訓練

訓練内容は、オフィスで広く使用されているソフトを用いる。

(2) レディネス指導

本研究では、これまで、障害を持つ生徒が、主体的、自主的に行動し、仕事を通して自分の人生を切り開くことができるよう支援するための学習カリキュラムとして、上記訓練内容において、レディネス課題を掲げている。これまでの活動で、特に「仕事をしつづける」ための要因に、自ら発信する力の育成を取り上げている。具体的なスキルとしては、以下の4項目である。

- ①文章をまとめる力、
- ②文章を読み取る力、
- ③話を要約する力、
- ④説明する力

これらを、文章によるコミュニケーション能力、対話によるコミュニケーション能力に大別し訓練をおこなって成果を上げてきた⁶⁾。

また、本訓練においては、全体の訓練がリンクされる。課題を組み込む時に、文書資料にワードファイル、データ処理にエクセルファイル、また、プレゼン資料にパワーポ

イントファイルを組み込み完成する。課題は毎時間更新するため、ファイル量やファイル数が増えていくため、どのように保存しておけば効率的にファイル処理が出来るかなど、ファイリングの知識も身につけていく。

5 ナレーション作業を取り入れた授業

ナレーション機能を取り入れた表現力の育成授業の手順は、文章入力練習で作成したファイルをパワーポイントのスライドに組み込み、文章をイメージする絵を挿入する。プレゼン資料に自らの声でナレーションをいれることで、声の大きさやタイミングを調整することに合わせて、PPTに自分の声が入るリアリティーが学習への意欲を前進させている。

何度もタイミングを計り流し込むことにより、自分の声を出す恥ずかしさが軽減され、積極的に取り組む姿勢へと変化していった。

(1) 発生練習

声を出す練習においては、まず恥ずかしさを取り除くことが大切である。PCに向かって話すことに慣れていないため、多くの時間を要した。また、ヘッドセットを利用した場合どの程度の大きさで話せばきれいに録音できるか各自が実験を行いながら、自分の声の大きさと機器との距離を検証するため、演習全体の約7割の時間を要した。発声や滑舌の練習では、背筋を伸ばし、口角をあげ、声はやや高めに、話すスピードをやや速めに録音するようにした。口角をあげることにより表情が笑顔になり、自然と前向きな気持ちになれるのである。

(2) 表現練習

練習課題は3つのセッションからなっている。

第一セッション：読む

第二セッション：感情を込め最後まで読む

第三セッション：タッピングを使って読む

3つのセッションを通じて注意したことは文章を丁寧に読み込み、言葉の意味を深く理解することである。これまでの実験では、音読にタッピングを組み込むことにより、完成度が1/3に短縮され大きな成果をあげている⁶⁾。

(3) 自らの表現について振り返り

自ら作り出した文章や声を振り返ることにより、文章だけの場合とそれにナレーションを組み込んだ場合の表現の違いに気付くことにより、更に作品の更新作業を行うことができる。

これらの作業は各自にオペレーションの技能が身につけていることから、繰り返し実習することが出来る。

6 ビジネス現場への学習効果

近年デジタル書籍の導入が多くの教育機関で実施されて

きた。今後は、マルチメディアの利用とデジタル書籍への組み込みを念頭に、どのような教材が精神障害者の為の職業人教育を進めて行けるか検討を重ね、分析する。特に文章表現を研究テーマにおいているが、ナレーションを導入する際にタッピングを組み込んだ指導の重要性を身近に感じた。今後も日本語教育と感情表現を取り入れ研究を進める。

【参考文献】

- 1) 鏡 忠宏：経営戦略とコーポレートコミュニケーション「AD STUDEIS Vol123」(2009)
- 2) 横尾俊：我が国の特別な支援を必要とする子どもの教育的ニーズに関する研究「国立特別支援教育総合研究所研究紀要35」p123 (2008)
- 3) 内閣府 平成26年版 障害者白書 (2014)
<http://www8.cao.go.jp/shougai/>
- 4) 栗田るみ子他：主体的な活動を支援するキャリア支援サイトの活用, 私情協 (2014)
- 5) 栗田るみ子, 園田忠夫：グループ活動と個別活動を融合した自立支援型授業プログラムの実践「第21回職業リハビリテーション研究会」(2013)
- 6) 栗田るみ子, 園田忠夫：コーポレートコミュニケーションを取り入れた精神障害者の指導事例「第22回職業リハビリテーション研究発表会」(2014)

【連絡先】

栗田るみ子
城西大学 経営学部
埼玉県坂戸市けやき台1-1
e-mail: kurita@josai.ac.jp

就労移行支援事業所における人材育成の現状

－アンケート調査から－

○大川 浩子（北海道文教大学人間科学部作業療法学科 教授/NPO法人コミュネット楽創 理事）
本多 俊紀（NPO法人コミュネット楽創）

1 はじめに

現在、障害のある人の就労支援を行う支援者の大半は在学中に雇用・就労に関する知識にふれる機会がなく、卒後の実践現場に入った後のOJT、Off-JTに委ねられているとされている¹⁾。つまり、雇用された事業所での人材育成が支援者の獲得する知識やスキルに大きく影響していることが推察される。

今回、就労支援に携わる人材育成の現状と課題を検討する目的で、就労移行支援事業所の管理者を対象にアンケート調査を行った。その結果について考察を加え報告する。なお、本研究は本学の倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号：26005)

2 方法

全国にある就労移行支援事業所の管理者470名を対象とした。対象事業所の選定には、WAMNETを利用し、2015年2月9日～12日の間に登録されていた就労移行支援事業所(計3219カ所)から、47都道府県ごとに10カ所ずつランダムに抽出した。その後、選定事業所の管理者宛にアンケートを郵送し、返送をもって本研究へ同意したものとみなした。調査期間は2015年2月～3月とし、返送されたアンケートデータは単純集計及びクロス集計を行った。

3 結果

届かず戻ってきた1通を対象から除き、254通が回収され(回収率 54.2%)。更に、就労移行支援事業を現在、休止・廃止しているという記載があった8通と管理職以外が記載していると書かれていた3通を除いたため、最終の回収率は51.8%(243事業所)であった。

(1) 回答施設の事業形態・対象・就職実績

回答事業所の事業形態は、多機能型事業所が201カ所(82.7%)であり、就労移行支援単独事業所は32カ所(13.2%)であった。また、事業所で受け入れている障害領域(複数回答)は身体障害146カ所(60.1%)、知的障害215カ所(88.5%)、精神障害177カ所(72.8%)、発達障害135カ所(55.6%)、高次脳機能障害で87カ所(35.8%)であった。

前年度の一般企業への就職実績は170カ所(70.0%)が5名未満であった。内訳は就労移行支援単独事業所が14カ所、多機能型事業所が149カ所であった。

(2) 事業所の規模と職員

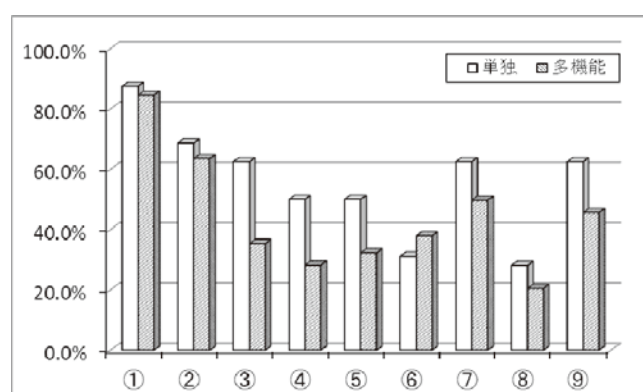
事業所の定員は30名以上が123カ所(50.6%)、事業所の職員数は15名以上が70カ所(28.8%)と最も多かった。また、事業所で直接の就労支援に携わる職員の人数及び就労支援の平均経験年数を集計した結果、職員数は5名未満が157カ所(64.6%)と最も多く、平均経験年数の内訳は3～5年未満が65カ所(26.7%)、3年未満が48カ所(19.8%)であり、全体の46.5%を占めていた。

(3) 回答者

回答者である事業所管理者の就労支援及び管理職としての経験年数は、就労支援の経験年数は5～10年未満が64名(26.3%)、管理職経験年数は3年未満が81名(33.3%)と最も多かった。就労支援及び管理職の経験がいずれも3年未満の回答者が36名(14.8%)であり、いずれの経験も3～5年未満は26名(10.7%)であった。

(4) 各事業所の研修の現状

新人職員に対する研修について(複数回答)、「研修があり、受講を義務化している」が全体の51.5%であった。



- ①基礎的な知識/②基礎的なスキル・技術
- ③専門的な知識/④専門的なスキル・技術
- ⑤ケーススタディ/⑥ジョブコーチ関連
- ⑦障害特性の知識/⑧就労支援以外の介入・支援技法
- ⑨他機関の支援者との交流会

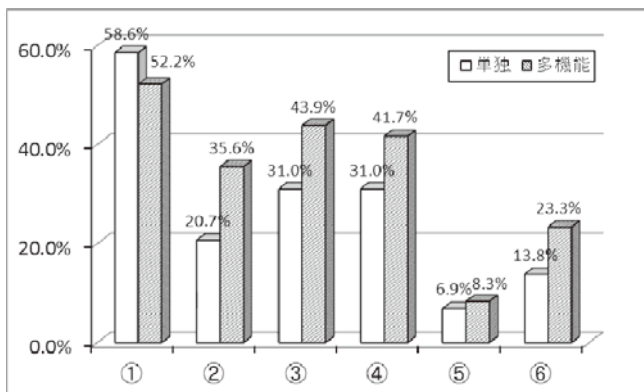
図1 事業形態と就労支援職員の受講内容

また、事業所の研修システムについては、「外部の研修会参加への配慮」が 74.9%と最も多く、次いで「全職員向けの内部研修会を実施している」が 56.8%であった。「研修システムはあるが機能していない」「研修システムを設定されていない」は就労移行支援単独事業所(4カ所)よりも多機能型事業所(22カ所)で多く認められた。

更に、直接就労支援に携わる職員が受講している研修内容(複数回答)は図1の通りである。

(5) 人材育成の課題

人材育成の課題について事業形態ごとに集計した(図2)。いずれの事業所も「職員の処遇面での課題」「システムの問題」は同じ傾向であったが、他の項目については多機能型事業所で比率が高い傾向が認められた。



①職員の処遇面での課題/②職員の性質の課題/③求人課題
④人材育成の体制の課題/⑤システムの問題/⑥キャリア形成の課題

図2 事業形態と人材育成の課題

4 考察

調査結果から、前年度の一般企業への就職実績は70%の事業所が5名未満であり、特に、多機能型事業所で顕著であった。事業所の定員及び職員数は多く、多岐にわたる障害領域の方を対象としている一方、直接就労支援に携わる職員数は5名未満が60%以上であり、職員の経験年数も5年未満が46.5%であった。つまり、就労移行支援事業所で就労支援に携わる人の多くが、一般企業への就職実績が少なく規模の大きい多機能型事業所に所属し、経験は短く、事業所職員の一部の人のみが就労支援に携わっている現状があると思われた。

また、新人職員に対する研修は約半数の事業所で義務化していたが、職員の研修システムとして経験年数や役職に合わせた研修システムがある事業所は31.7%であり、新人教育以後の人材育成が課題になっていることが考えられた。人材育成の課題で「職員の処遇面の課題」が最も高いことから、事業所内で職員が安心してキャリアを積める条件整

備をすることが重要であると思われた。

一方、事業形態により参加している研修内容の割合が異なり、就労移行支援単独事業所では基礎的な研修に加え「専門的な知識」「障害特性の知識」「他機関の支援者との交流会」について参加の比率が高かった。更に、「研修システムが機能していない・設定されていない」ことが多機能型事業でより多く認められたことを踏まえると、多機能型事業所における人材育成の課題が深刻であると考えられた。

5 結語

本研究では、就労支援に携わる人材育成の課題として就労移行支援事業所の就労支援職員に関する調査を行ったが、管理者の人材育成については調査していない。今後、管理者の育成についても検討の必要があると思われる。

【参考文献】

- 1) 松為信雄：職業リハビリテーション人材の育成 「精リハ誌 第18巻」, p. 42-46, (2014)

【連絡先】

大川 浩子
北海道文教大学人間科学部作業療法学科
E-mail: ohkawa@do-bunkuyodai.ac.jp

障害種別・支援依頼経緯毎の職場適応上の課題と ジョブコーチに求められる役割

鈴木 修（特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事）

1 はじめに

2005年の職場適応援助者助成金制度のスタートから10年が経過した。そして本年度より助成金の財源変更に伴い、これまでの「第1号・第2号職場適応援助者」から「訪問型・企業在籍型職場適応援助者」へと名称が変更になった。

名称や財源の変更に伴う制度変更も重要なことではあるが、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病といった支援対象範囲の拡大と、雇用納付金対象事業所の拡大に伴う中小企業での障害者雇用への取り組みなど、雇用現場はますます多様化し、それに伴いジョブコーチの果たす役割は、今まで以上に重要となってきている。

多様化する現場支援の中、今回、特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん（以下「当法人」という。）がこれまで職場適応援助者として関わった112ケースについて、支援依頼経緯を中心に整理をし、ジョブコーチとしての果たす役割について考えてみたい。

※ 障害については手帳による分類ではなく「高次脳機能障害」「発達障害」で分類した。

2 支援の概要

これまでの当法人の年度別・障害別の支援件数は図1の通りである。

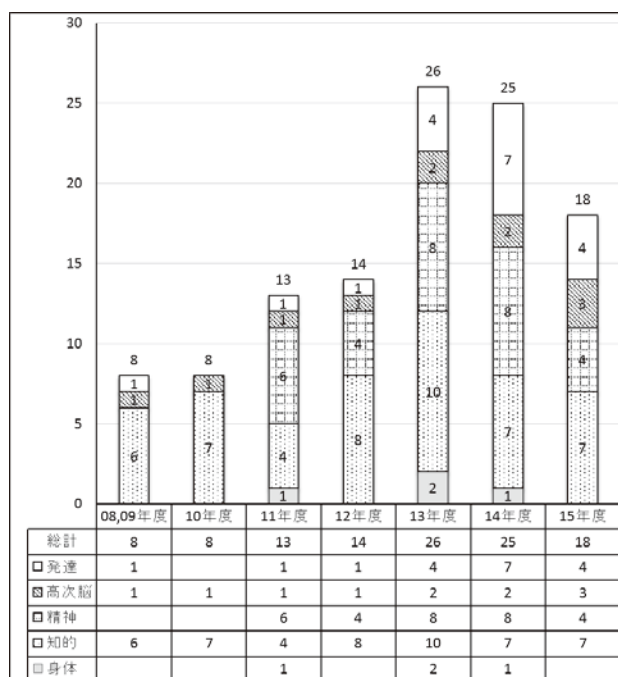


図1 支援概要（年度別・障害別）

また、支援形態は法人単独支援がほとんどを占めている（表1）。

表1 支援形態

	身体	知的	精神	高次脳	発達	総計
ペア		3		2	5	10
センター計画		2	2			4
単独	4	44	28	9	13	98
総計	4	49	30	11	18	112

その他概要としては以下の通りである。

支援件数…112ケース（事前支援のみ10ケース、その他の事業による支援、相談は除く）

支援人数…106名（再支援6名）

支援事業所…64事業所（2人以上支援20事業所）

離職ケース…29ケース（図2）

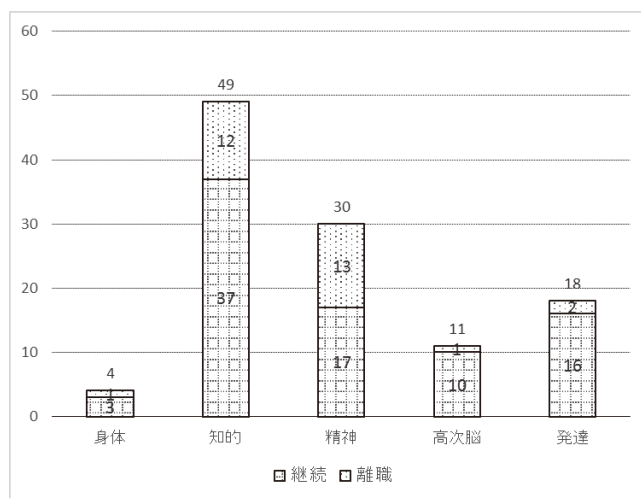


図2 雇用継続・離職件数

3 支援依頼経緯毎の特徴

支援依頼については、事業所からの依頼が一番多く54ケース、ついで移行支援事業所22、特別支援学校17、医療機関10、就業・生活支援センター5、その他4ケースとなっている（図3）。

以下、事業所、移行支援事業所、特別支援学校、医療機関からの支援依頼について見ていきたい。

(1) 事業所

事業所からのケースでは19事業所から複数の支援依頼を受けている。これは初めてのケースで定着に結びついた場合などでジョブコーチ支援の有用性を実感し、二人目の雇

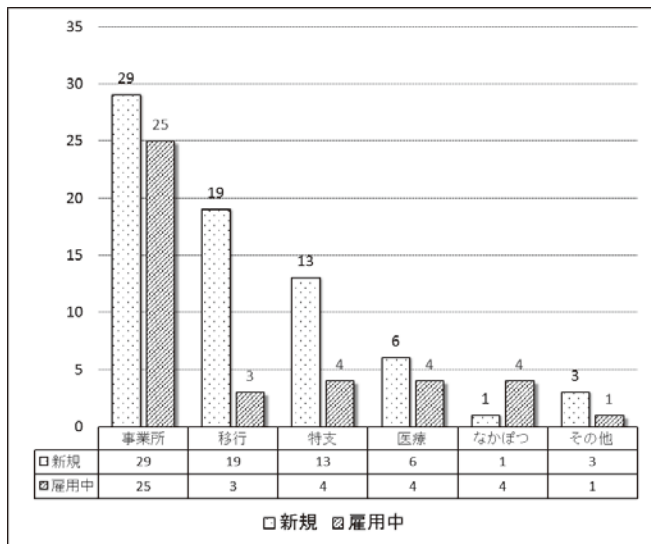


図3 支援依頼経緯および支援時期

用時にはジョブコーチ支援とセットでの雇用を考えるケースが多いことと、既に雇用中の障害者の職場適応上の課題などに対する支援依頼となっている。

また、新規支援依頼の29ケースの内13ケース、雇用中の支援依頼25ケース中15ケース、計28ケースは、本人や家族がどこの支援機関とも関わりがない。そのため、ジョブコーチ支援と平行して何らかの支援機関へのつながりをつくることも勿論だが、「支援」に対する抵抗感が強い場合があり、「支援者、支援機関の関わり」や「支援を受けてうまくいく経験」を積み上げることが重要な要素になる。

(2) 特別支援学校

雇用中の支援依頼4ケースは、いずれも卒業後数年経ってからの支援依頼である。いずれも実習時の評価も高く、雇用時には「問題がない」とされていたが、その後、様々な問題が出る中、職場不適応を起こしたケースである。

特別支援学校の場合、卒業後、生徒から社会人として大きな意識の転換が求められる。また、未成年であり保護者の労働に対する価値観が大きく影響を及ぼすこともあるため、新規就労時の丁寧な支援は重要であると考えられる。

逆に就職と同時に支援に入り、1年後、2年後の見通しを持つことができると、課題が出たときなどの機敏な現場での支援が可能となる。

(3) 医療機関

中途障害の場合、復職の話が出た時点から、医療機関が中心となり事業所、本人・家族とジョブコーチが関わりを持つことが大切である。

医療機関からの雇用中の4ケースは、いずれも高次脳機能障害で復職時には障害像が明確になっておらず、その後、問題が出したケースである。特に元の職場に復帰する際には、以前の職場内での本人の働き方や、他の従業員との

関わりが非常に大きな要素を占める。そして、復職後、時間が経てば経つほど、状況が悪化していることが多い。そうした場合などは、「できないこと」を明確にし、本人に突きつけることも必要となることもある。

一方退職を余儀なくされた場合などは、就労のタイミングの見定めが重要となり、本人の障害に対する自己理解と過去の自分とのギャップなどをどのように埋めていくかがポイントとなる。

ジョブコーチ支援につなげるためにも、医療機関のリハビリテーションの状況や、医療現場そのものを知ることはジョブコーチとして必要である。

(4) 就労移行支援事業所

職場実習を経てからの就労という流れはできてきてはいるが、実習を通してのアセスメント能力により、その後のジョブコーチ支援の内容が大きく変わってくる事は言うまでもない。就労支援員自身が自ら業務を体験することなく送り出すケースなども見られたり、事業所からは就職後、困ったときに相談に乗ってもらえず困っているという声も耳にする。

移行支援事業所との関わりにおいては、具体的なケースをどれだけ重ねるかに尽きる。お互いの組織の違いも含めそれぞれの持っている力を理解し、機能をはたしていくことができるかどうかにかかっていると見えよう。

4 おわりに

障害者の雇用義務や合理的配慮の提供義務は、雇用事業主に課せられるのであり、そこで働く従業員に課せられているものではない。様々な雇用現場に関わっていると、そこで働いている従業員の人たちにとって、障害のある人と一緒に働く意味は何があるのだろうかということを考える。

しっかりと働く、ということを通してこそ、その職場の従業員となっていくことができると思っている。

多様化する職場に多様化する障害。

一緒に働く雇用現場について、もっと詳しくみていくことがジョブコーチには求められると思うが、まだまだデータも分析も不十分である。もっと「雇用現場において一緒に働く人たち」に焦点をあてていくことが、より「ジョブコーチ像」を明確にしていくことにつながると考える。

【連絡先】

鈴木 修
 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん
 e-mail : s-osamu@kurasigoto.jp

「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」と関連研修の開発

○深江 裕忠

（職業能力開発総合大学校 能力開発院 能力開発応用系 職業能力開発指導法ユニット 助教）

來住 裕 （職業能力開発総合大学校 基盤整備センター）

松本 安彦（障害者職業総合センター）

1 はじめに

近年、発達障害に関する関心が高く、特に教育等の現場では発達障害を想起させるいわゆるグレーゾーンと呼ばれる人達への関心が高まっている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）では全国各地に一般求職者を対象とした公共職業訓練を実施しているが、職業能力開発（職業訓練）の現場においても、従来の指導方法では訓練効果が低く、グレーゾーンと思われるような、行動特性の異なる訓練生への対応が求められている。さらに、診断のある訓練生も増えている状況である。

そこで、機構が有する職業リハビリテーションと職業能力開発の知見と経験をベースに相乗効果を発揮して、一般求職者を対象とした職業訓練校（以下「一般校」という。）で活用できる「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」（以下「支援・対応ガイド」という。）を開発した。

この支援・対応ガイドは、高校卒業程度を対象とした学卒者訓練を実施している職業能力開発大学校およびその附

属校からモデル校を選定し、モデル校での3年間の取り組みを整理してまとめたものである。

さらに、支援・対応ガイドをより活用するために、段階的に習得する支援・対応ガイド関連研修（図1）も開発した。

本発表では、支援・対応ガイドとその関連研修の特徴と、新たに開発した演習教材について紹介する。

2 支援・対応ガイドの特徴

支援・対応ガイドは、一般校の職業訓練現場の状況を踏まえて、次の特徴的な方針に基づいて開発された¹⁾。

- 行動特性に着目して支援を検討する。
- 診断がなく発達障害を想起するような訓練生や、診断があるが周囲へ情報をクローズすることを望む訓練生への支援にも対応する。
- 事後対応ではなく、予防の観点で支援する。
- 専門的な知識が必要なときは、支援機関を頼る。
- 職業訓練指導員だけでなく、事務職・管理職を含めた組織的な支援をする。

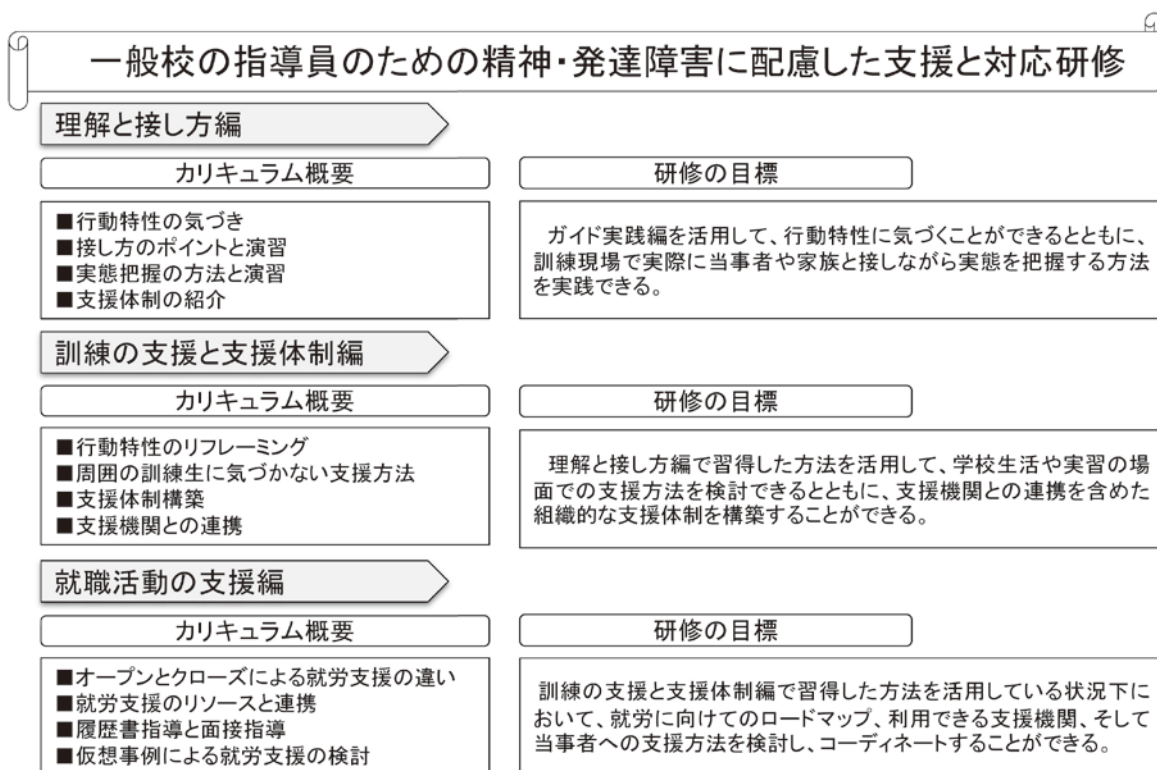


図1 開発した3段階の研修

特に一般校では、診断があっても本人・家族から連絡がなかったり、本人・家族より先に職員が発達障害の可能性に気がつくというケースが非常に多い。この状況を踏まえた上で、支援可能な方法を紹介している。

3 支援・対応ガイド関連研修の特徴

職業大では、支援・対応ガイドを研修資料として用い、支援・対応ガイドの活用方法を習得するための研修を計画し、カリキュラムと演習教材を開発した^{1) 2)}。

研修の特徴は、ガイドの内容を段階的に分割し、図1のように3段階に分かれていることである。それぞれ2日間の研修で、1つ目が発達障害の理解と接し方について、2つ目が訓練の支援と支援体制構築について、3つ目が就労支援について習得する。

これは単純に支援・対応ガイドの内容をジャンルで分けたものではない。支援を実施するための前提条件を踏まえて設定している。すなわち、「理解と接し方編」で習得した支援を実現できていないと、次の「訓練の支援と支援体制編」で扱っている支援を実施しても効果がない。同様に「訓練の支援と支援体制編」で習得した支援を実現できていないと、「就職活動の支援編」で扱う就労支援は実施不可能となる。

支援・対応ガイド関連研修のもう一つの特徴となっているのが、職業訓練の指導技法を組み入れた実践的な演習が豊富に用意されており、無理なくスモールステップで体験的な学習ができることである。

4 開発した演習教材の例

ここでは、開発した演習教材の一例を紹介する。

コミュニケーションの障害がある訓練生との接し方に悩む指導員は多い。そこで、支援・対応ガイド関連研修では、次のような演習を開発した。

1. 話し方を以下の3ステップで学習する。
 - ・第一ステップ：理解できない表現をなくす。
 - ・第二ステップ：暗黙の了解をなくす。
 - ・第三ステップ：ストレートに話す。
2. 褒め方のコツを学習する。
3. 話し方と褒め方で学習したことを守りながら、隣の人に紙ヒコーキの折り方を教える。

このようにして、知識だけでなく体験として接し方を習得するように工夫している。

次に、グループワークでは、事例を元にして行動特性の強み／弱みを見つけたり、支援方法を検討したりする。このとき、職業訓練の現場に合わせた事例の方が訓練効果が高まる。そこで、リアルな仮想事例を開発した。例えば、次のような仮想事例である。

本人の求職先企業の面接試験が近いので、面接練習を行った。志望動機など一般的な質問に関しては、本人はそつなく答えて特に問題はなかった。そこで、面接練習前に筆記の模擬試験を行ったので、その結果について質問することにした。

計算や一般常識の成績がほぼ満点近くだったことを伝え、どんな勉強をしてきたのかを質問すると、「訓練が終了して家に帰ってから毎日4時間ほど、問題集に取り組みました。最初は問題を解くのが難しかったのですが、何度も諦めずに挑戦し続けることで徐々に解くのが楽しくなっていきました。最後には問題集の全ての問題を回答できるようになりました。」と回答した。

次に、作文試験で数行しか書けていないことを伝えると、「家に帰ってすぐにテレビを見たり、ゲームをしたりして過ごしてきたのがいけなかったと思います。」と回答した。

指導員は違和感を感じて、さっきと答えが矛盾していることを指摘したが、本人はきょとんとしている様子だった。何度か説明したが、本人は矛盾していないと主張して押し問答となったので、面接練習を打ち切ることにした。

5 おわりに

この原稿の執筆時点では支援・対応ガイド関連研修の本格実施はまだ始まっていない。しかし、開発した演習教材については先行して、今年度実施している発達障害に関する研修で用いた。

3会場で合計39人のアンケートを回収し、「研修の満足度」と「現業への活用度」について共に100%という結果になった。また、受講者からは、仮想事例と同じ訓練生がいるという話が何度も出た。

今年度後半からは、いよいよ支援・対応ガイド関連研修が開始する。今後は、研修成果について検証していきたい。

【参考文献】

- 1) 深江裕忠, 来住裕, 松本安彦: 「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」の開発とその関連研修について, 「日本職業リハビリテーション学会第43回大会プログラム・発表論文集」, p.72-73, 日本職業リハビリテーション学会 (2015) .
- 2) 深江裕忠, 来住裕, 松本安彦: 「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を用いた体系的・段階的な研修の開発, 「職業大フォーラム2015 第23回職業能力開発研究発表講演会講演論文」, 職業能力開発総合大学校 (2015) .

【連絡先】

深江 裕忠
職業能力開発総合大学校 能力開発院 能力開発応用系
職業能力開発指導法ユニット
e-mail : fukae@uitec.ac.jp

ワークサンプル幕張版（MWS）改訂の現状と課題

○加賀 信寛（障害者職業総合センター 主任研究員）

森 誠一・八木 繁美・松浦 兵吉・鈴木 幹子・前原 和明・望月 葉子・松本 安彦（障害者職業総合センター）、内田 典子（東京障害者職業センター）、中村 梨辺果（福井障害者職業センター）、下條 今日子（栃木障害者職業センター）

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、表1に示した MWS を構成する 13 種類のワークサンプルのうち、5種類のワークサンプル（数値入力、検索修正、物品請求書作成、数値チェック、ピッキング）について改訂作業を進めている。

本稿においては、改訂の趣旨及び再標準化を進める過程で確認できた効果や実施上の課題、留意点等について要点を報告する。

表1 MWSの構成と改訂対象ワークサンプル

	ワークサンプル名	内 容
OAWork	数値入力	画面に表示された数値を、表計算ワークシートに入力
	文章入力	画面に表示された文章を、枠内に入力する
	コピー&ペースト	画面に表示されたコピー元をコピー先の指定箇所へペースト
	検索修正	指示された内容にそってデータを検索し、訂正
	ファイル整理	画面に表示されたファイルを該当するフォルダに分類
事務作業	数値チェック	納品書にそって請求書の誤りをチェックし、訂正
	物品請求書作成	指示された条件にそって、物品請求書を作成
	作業日報集計	指示された日時・人に関する作業日報を集計
	ラベル作成	ファイリング等に必要ラベルを作成
実務作業	ナブキン折り	折り方ビデオを見た後、ナブキンを同じ形に折る
	ピッキング	指示された条件にそって、品物を揃える
	量さ計測	指示された条件にそって、秤で品物の重さを計量する
	ブラグタッパ組立	ドライバーを使い、ブラグ、タッパを組み立てる

2 改訂の目的と改訂の進捗状況等

(1) 改訂の目的

この度の改訂は、昨今の職業リハにおける対象者の障害特性が多様化していることに鑑み、MWSの機能を充実・強化することを目的としている。すなわち、①対象者の多様な障害特性に応じた作業適性や職業能力をより適切に評価し、妥当な支援の方策を策定できるようにすること、②対象者の作業体験の幅を拡大し、障害の補完手段と具体的な対処行動の習得及び般化等、作業遂行力向上のトレーニングをより円滑に行えるようにすること、③対象者の障害に対する自己理解を一層促進し、適切な職業選択を促していくこと、等があげられる。

(2) ワークサンプル別の改訂内容

表2の通り、改訂対象の5種類のワークサンプルにつ

いては、難易度の引き上げ（レベル数の増設）及び各レベルの問題数の増量（ブロック数の増設）を行った。

表2 改訂対象ワークサンプルの改訂内容

領域	ワークサンプル名	レベル数 (難易度の 引き上げ)	ブロック数 (問題増量)	
			レベル	ブロック数
OAWork	数値入力	6→8		12→40
	検索修正	5→6		20→40
事務作業	数値チェック	6→8		12→40
	物品請求書作成	5→6		10→40
実務作業	ピッキング	5→7	1～3	15→20
			4～5	16→20
			6	20
			7	15

3 改訂対象MWSの試行状況

図1に示すとおり、改訂対象とした5種類のワークサンプルについて、平成25年度下期～平成27年下期の間で、研究協力機関（千葉県リハビリテーションセンター、静岡大学附属特別支援学校、就労移行支援事業所ラ・ポルタ、国立職業リハビリテーションセンター、福島・東京・京都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）において試行実施し、結果について質的分析を行い、障害特性毎に改訂の効果と課題、留意点等を整理しているところである。

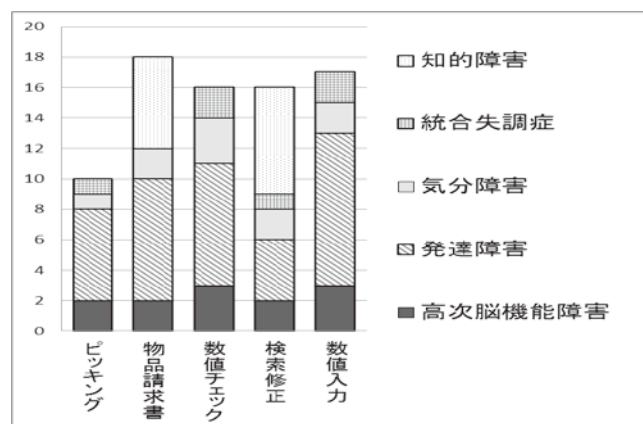


図1 研究協力機関における障害別、課題別試行実施数

平成27年7月末日現在

4 改訂対象 MWS の試行実施結果

前述した通り、研究協力機関における試行実施及び標準化のための健常者データの取得を平成 27 年 7 月末日現在において継続しており、最終的な分析対象データの確定には至っていない。このため、次項において記述する改訂対象ワークサンプルの効果と課題及び留意点等については、本稿執筆時点において取得できている範囲のデータに基づいた分析結果の記述となっている。

(1) 改定の効果

①改訂前の難易度レベルの下では障害特性が顕在化しなかった支援対象者（特に、発達障害者、精神障害者で知的水準が高い者）が、増設レベルにおけるエラーの発生を支援者から伝達されたことが切掛けとなって、以降の作業態度や対人態度に課題（直面化の回避や感情抑制不全）が顕在化する者が一定数いることを確認した。こうした支援対象者については、職場内の対人ストレス場面における適切なコミュニケーション（またはアサーション）の方法を学習できる機会が拡大したことになる。

②増設レベルにおいて障害特性の顕在化が認められた対象者については、作業適性に関する適切な評価に繋がるだけでなく、職場定着を促進するためのより妥当な支援計画の策定が可能となる。

③エラーの発生を防止するためのトレーニングを増設レベル及びブロックのもとで継続できることによって、より負荷の高い作業条件下における障害の補完手段及び対処行動を習得できる機会が得られ易くなる。

④レベル及びブロック数を増設したことによって、支援対象者の作業体験の幅が広がり、MWSの取り組みに対するモチベーションが継続され易くなる（またはモチベーションの低下を防止できる可能性が広がる）。

(2) 課題と留意点

①レベル及びブロック数を増設してもなお、適切な負荷の提供に繋がらない支援対象者が少なくないことについても確認した。こうした支援対象者については、より知的・認知的・精神的負荷が高く、十分なブロック数が用意された新たなワークサンプルのもとでトレーニングを実施していくことが望ましい。

このため障害者支援部門においては、知的・認知的・精神的負荷の高い新たなワークサンプル（給与計算、文書構成、社内郵便物仕分け）の開発を進めており、昨年度の本研究発表会におけるポスターセッションにおいて開発の途中経過を報告したところである。

②高次脳機能障害者、軽度知的障害者にとって、既存の難易度を全てクリアし増設レベルまで到達することは困難が大きいことを確認した。しかしながら、「数値入力」に関しては、増設レベルにおいて数値が視空間範囲に収まら

なくなるか、視覚認知が困難となる高次脳機能障害者が一定数いることについても併せて確認した。

③既存レベルにおいて蓄積された疲労感が、増設レベルの作業遂行過程で顕著になるせいか、注意や集中の持続ができ難くなるという所感を述べる健常被験者、障害被験者が少なくなかった。このため支援者は、ストレス・疲労のセルフマネジメントに関する支援についてこれまで以上に留意する必要がある。

5 MWS 改訂に伴う再標準化

改訂した MWS の再標準化を行うため、平成 26 年度下期～平成 27 年下期の間で、健常者を対象とし、作業時間及び正答率のデータを取得しているところである。

再標準化にあたっては、被験者の性別・年代別にバランスの取れたデータを取得できるよう努めており、性別・年代別に改訂対象ワークサンプルの使用感等について被験者から聴取している。

平成27年7月末現在の被験者総数は、120名となっている。

6 今後の予定

- ①研究協力機関における試行実施及び標準化のための健常者データの収集を引き続き行い、結果について質的分析を行う。
- ②健常者データに基づき偏差値基準及びパーセンタイル基準を整備し、対象者に対するフィードバックのポイントや留意点について整理・分析する。
- ③難易度の連続性、体系性、負荷による疲労の度合い、集中の持続等に関する被験者の所感を引き続き聴取し、実施上の留意点を整理する。
- ④医療・教育・福祉・就労支援等の関連機関における改訂版の活用可能性について検討する。
- ⑤改訂に伴う教示方法や構成物品を必要に応じて変更・追加すると共に、各様式の整備を行い、これらが終了次第、市販化の準備を進める。

【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）