

ポスター発表

ワークサンプル幕張版（MWS）改訂の経過 その1

－検索修正について－

○森 誠一（障害者職業総合センター 主任研究員）

加賀 信寛・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）、中村 梨辺果（福井障害者職業センター）、内田 典子（東京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

当機構の障害者職業総合センターで開発されたワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）は、職業上の課題を把握する「評価ツール」だけでなく、「作業遂行力の向上」や「障害の補完方法の活用」「セルフマネジメントの確立」に向けた支援ツールとして活用されている。

一方、職リハを取り巻く昨今の変化、特に求職または休職中の精神障害者や発達障害者の就業支援ニーズの高まりを背景として、多様な障害者に効果的に活用できる支援ツールとして期待されている。

このため、当研究部門では、「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」（以下「基礎調査」という。）¹⁾の結果から得られたニーズを踏まえ、MWSの既存課題の改訂と併せ、新規課題の開発に取り組んでいるところである^{2) 3)}。本稿においては、既存課題の1つである『検索修正』の改訂の経過について報告する。

2 検索修正課題の改訂ニーズへの対応

「検索修正」は、Personal ID によってパソコン上のデータベースからデータを検索し、紙ベースのデータ修正指示書（社員の属性、住所等のデータ）にもとづいて、パソコンに表示された文字・数字等を正しく修正していく作業である。この作業では、ID を正しく入力することと、データを正確に修正することが求められる。改訂ニーズとして、レベル数（難易度）やブロック数（課題の量）の増加の他に、「濁点・半濁点、全角・半角を区別しやすくする」「修正指示書の字体変更等」があげられた。¹⁾

(1) レベルとブロックの構成

現行5レベルまでの構成となっているが、改訂版では新たに1レベル追加し、6レベルとした。ブロック数（修正指示書1枚を1試行とし、6枚（6試行）を1ブロックとする）については、各レベル現行20から40へと倍増した。

表に、検索修正の現行及び新規のレベル設定の内容等を示す。現行の5レベルまでは紙ベースの「データ修正指示書」に修正が必要な項目を太字・斜字等で明示している。新設のレベル6では、先の基礎調査において、「修正項目が太字・斜体となっていることが不自然である」との指摘があったことも踏まえ、太字・斜体による明示を全項目外

した。さらに、「職業」「携帯 mail」を新たな修正項目として追加した。

このように、増設レベルでは、太字・斜体等の明示が全くなかったことに加え、修正項目が追加されたことにより、被験者自らが、全項目にわたって修正箇所を探しながら作業を遂行しなければならない。このため、既存レベルに比べ、認知面の負荷や作業時間が増えることにより難易度、疲労度を高められると考えられる。

表 改訂後のレベル構成

| | レベル | 修正が必要な内容 | 修正箇所数 | 修正箇所の明示 |
|----|-----|---------------------------------|-------|-------------------------------|
| 現行 | 1 | ふりがな、郵便番号 | 2 | あり ・太字 ・斜字 ・フォントを大きく |
| | 2 | 生年月日、Tel、+レベル1の内容 | 4 | |
| | 3 | 名前、携帯Tel+レベル2の内容 | 6 | |
| | 4 | 住所1(都道府県～市町村)、住所2(町番以下)+レベル3の内容 | 8 | |
| | 5 | E-mail、備考+レベル4の内容 | 10 | |
| 新規 | 6 | 携帯mail、職業+レベル5の内容 | 12 | なし |

(2) その他

データ修正指示書の修正箇所の判別に困難が生じないように必要な改良を加えた（濁点・半濁点、記号・数字・スペースの半角・全角等の修正、難解な漢字の修正等）。

3 試行（障害者）データに基づく検討

研究協力機関において試行したデータに基づき、正答率と作業時間/エラー内容に関する知見を踏まえ、「評価として活用した事例」と「訓練を想定して活用した事例」に分けて検討することとしている。本稿では、訓練を想定して活用した発達障害者の1事例について紹介する。

【職歴あり：発達障害30代 男性求職者】

図に結果を示す。繰り返し、見直し確認を実施するが、レベル1～4までのベースライン評価（BL）においてエラーがなくならなかったことから、訓練モードによるトレーニング（TR）を実施。レベル4まではトレーニングの効果が顕著であり、再評価（PR）での正答率は100%。しかし、レベル5以降では、トレーニングにおいてもエラーがなくなり、修正指示書をパソコン画面の横に置いて実施するなどの工夫をしながら作業を進めた。エラーの

内容は、「数字の誤認」が中心であったが、その中で、自発的に見直し確認を行うという補完行動が可能となった。

このとき、レベル6まで実施したいという希望があったことから、レベル5のトレーニングを中断し、レベル6のベースライン2試行にチャレンジした（レベル6：平均作業時間27分24秒／平均正答率83％／2ブロック連続正解には至っていない）。本ケースでは、レベル5以降の難易度の高い作業については、エラーへの対応にあたって、見直し確認の方法等をさらに工夫することなどを検討のうえで、トレーニングを実施することの必要性が示唆された（総作業時間 7時間17分37秒／全4日）。

4 実施上の留意事項等

(1) 課題で把握できる特性

本課題で把握できる特性としては、①修正指示書のPersonal IDをパソコンに正確に入力する、② データ修正指示書の内容とパソコン上のデータを照合し、誤りの箇所を正しく修正する、③自分の行った作業に誤りがないか適切に確認する、といった行動が確実にできるかといった点である。そして、支援が適切に行われた場合、所要時間の短縮、エラーの減少、といった変化が得られるとしている。

改訂課題についても、同様の手続きにより支援を行い、適切な教示方法や結果のフィードバック、補完手段の提案、補完行動の般化等を通して、作業遂行能力の向上をめざすことが望まれる。

(2) エラーカテゴリの概要

現行及び改訂課題で想定されるエラー内容について以下に示す。なお、レベル6を増設した結果、新たに検出されるエラーとして「備考欄」の「見落とし」を確認することができたため、エラーカテゴリとして追加した。①検索条件エラー（PersonalIDの入力ミス）、②詳細入力エラー（誤字脱字、スペースなどの修正項目の入力ミス）、

③見落としエラー（備考欄の見落としミス）、④その他（パソコンの操作ミスなど）。

なお、現行のレベル5における「備考欄」の「見落とし」については、出現頻度の高いエラーであり、このエラーを回避できるかどうかの正答率の向上に大きく関わっていることが、標準化のためのデータ収集（健常者を対象として実施）で確認された。こうした特性は、レベル5（修正箇所表示）のみならず、レベル6（修正箇所非表示）の課題でも保続する可能性があり、対象者の特性把握のポイントとなる項目であること、トレーニングにより学習可能なエラーであることが確認された。

(3) 期待される効果の検討

試行データでは、増設レベルを含む難易度の高い課題において、認知的負荷の高まり等により、作業時間が増え、正答率の低下が確認されたことから、レベル増設の一定の効果があったと考えられる。また、3の事例のように、エラー内容を指摘することで「見直し」行動は確認できるものの、エラーがなくなる対象者においては、作業能力向上のためのさらなる補完方法の確立等が望まれる。今後、試行データの収集を積み重ねる中で、障害種別ごとの効果的な活用、支援方法について検討を進めることとしている。

【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）
- 2) 下條今日子他：ワークサンプル幕張版の改訂・開発について その1-ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査の結果を受けて- 「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. 416～419（2013）
- 3) 中村梨辺他：ワークサンプル幕張版の改訂の試み 「第42回日本職業リハビリテーション学会発表論文」（2014）

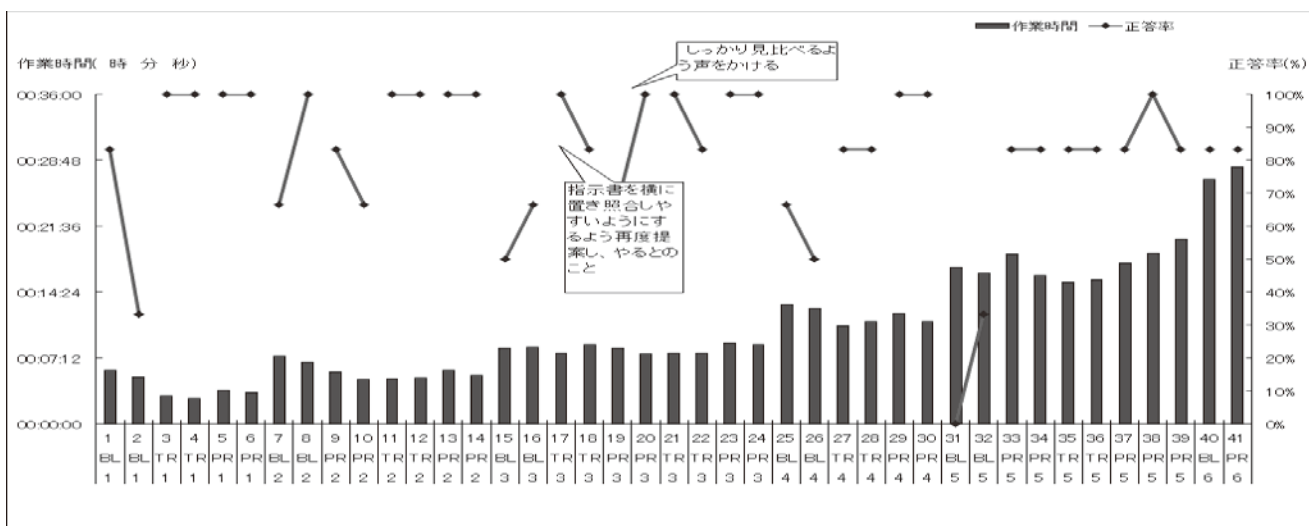


図 事例の試行結果（検索修正）

ワークサンプル幕張版（MWS）改訂の経過 その2

－数値入力について－

○鈴木 幹子（障害者職業総合センター 研究員）

森 誠一・加賀 信寛・八木 繁美・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）、中村 梨辺果（福井障害者職業センター）、内田 典子（東京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、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）において先行調査¹⁾の結果から得られたニーズを踏まえ、5課題について改訂をおこなっているところである。本稿では、OA課題の1つである「数値入力」について、改訂内容、試行データに基づく検討結果等について報告する。

2 数値入力課題の改訂ニーズへの対応

先行調査により、既存のMWSに対する改訂への要望として、「課題数の増加」「難易度の高い課題設定」があげられた。今回、これらのニーズを踏まえ、数値入力課題の改訂に取り組んだものである。

数値入力は、画面に表示された数値をエクセルのワークシートを模した画面に入力する課題である。既存の数値入力課題の構成及び今回の改訂により新たに追加されたレベル構成は表の通りである。今回の改訂では、6桁から8桁混合のレベル7及び7桁から9桁混合のレベル8を追加した。新規に改訂された数値入力の画面の例を図1に示す。

数値入力課題は、主に処理すべき情報量の増加が難易度増加の目安となっている²⁾。この点を考慮し、今回の改訂では、最大9桁までの数値（小数点第2位を含む。）を入力する課題とすることで、処理すべき情報量を増やし認知的負荷をかけた難易度の高い課題とした。また、ブロック数を現行の10ブロック（数値入力は、既存レベルでは、1ブロックあたり6試行を実施。改訂に伴い、1ブロックあたり12試行を実施）から20ブロックとし、課題数の増加の要望を踏まえた改訂を行った。

表 数値入力課題の改訂の概要

| | レベル | ブロック数 | 内容 |
|----|------|--------|--------|
| 既存 | レベル1 | 10ブロック | 2桁のみ |
| | レベル2 | 10ブロック | 3桁のみ |
| | レベル3 | 10ブロック | 4桁のみ |
| | レベル4 | 10ブロック | 2－6桁混合 |
| | レベル5 | 10ブロック | 4－6桁混合 |
| | レベル6 | 10ブロック | 5－7桁混合 |
| 新規 | レベル7 | 20ブロック | 6－8桁混合 |
| | レベル8 | 20ブロック | 7－9桁混合 |

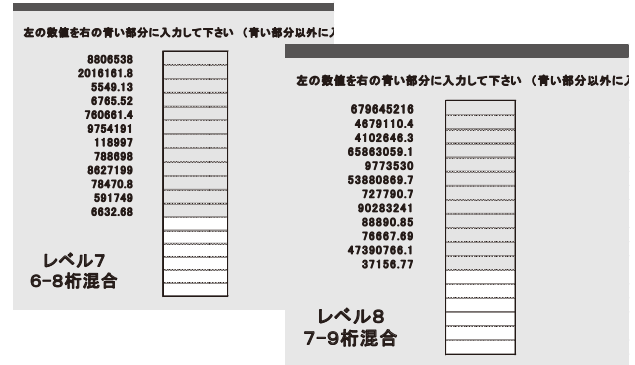


図1 レベル7、8の数値入力の画面

3 試行（障害者）データに基づく検討

(1) 試行（障害者）実施におけるデータ

現在、改訂課題の試行実施として研究協力機関において試行データを収集している段階である。ここでは、現段階で収集した試行データのうち、発達障害事例を取り上げ、質的分析を行い、改訂課題の妥当性、課題等について検討する。データ提供の研究協力に際しては、本研究の目的について説明を行い、個人情報に配慮した秘密保持と試行データの情報公開について同意を得た。

(2) 試行実施における結果

本事例は、大学卒業後、アルバイトなどの就職経験をもつが長続きせず、両親のすすめにより発達障害の診断を受けたケース（手帳なし）である。事例の試行結果を図2に示す。数値入力課題を開始後、7分程経過したところで休憩の申し出があり、作業を中断した。また、休憩後、約5分後にあくびがみられるなど持続力、ストレス耐性面に不安が感じられた。

レベル1、2はミスなくすすみ、レベル3で数値エラー、不足・過剰エラーがみられた。結果をフィードバックし、訓練（以下、「TR」という）を提案するものの本人が大丈夫だと主張し、TRに移行せず再評価（以下、「PR」という）を行った。休憩後は、小さな声を出して、読み上げて入力しており、ミスなくレベル4、5に移行した。あくびがみられた直後、レベル6で不足・過剰エラー、見落としエラーが発生した。結果をフィードバックし、TRを提案したところ、本人は大丈夫だと主張したが、数字の誤認を伝え、一度TRをやってみよう声かけを行い、TR

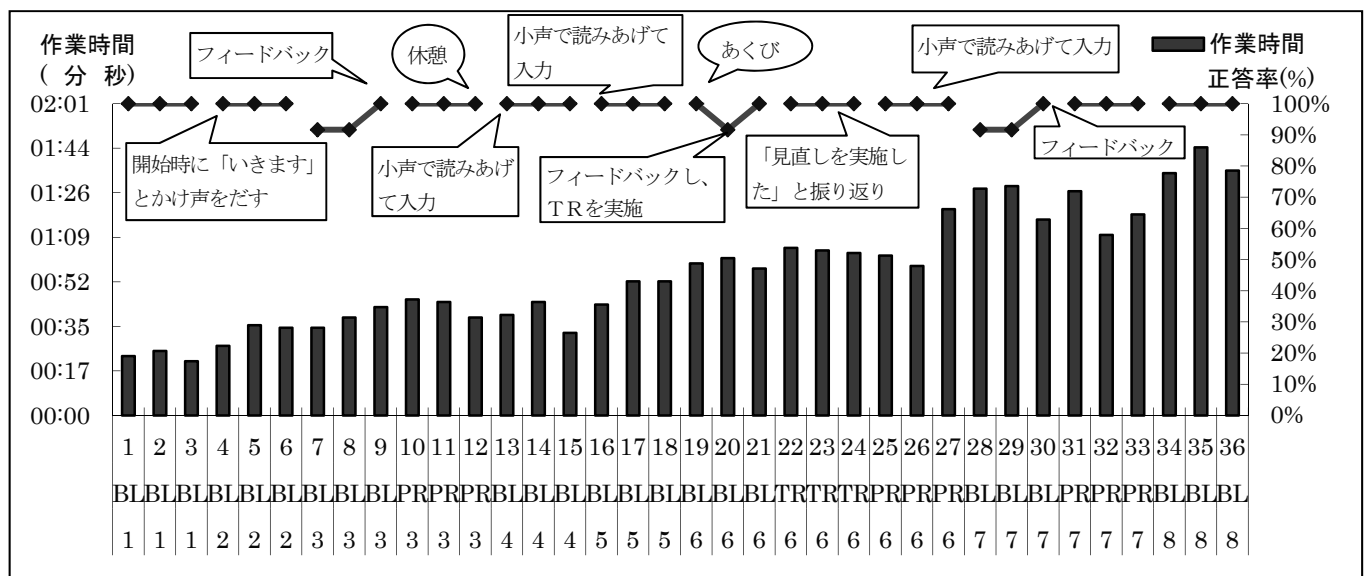


図2 事例の試行結果（数値入力）

を行った。レベル6以降、桁数が多くなると、2桁ずつ入力し、4桁ずつ小声をだして確認している様子がみられた。「大きな数字は見直しするようにした」と本人から振り返りがみられた。レベル7で再度ミスが発生しが、結果をフィードバック以降、エラーが発生しなかった。入力後、自分で「よし」と確認している場面でも、不足・過剰エラー、見落としエラー、数値エラーがみられた。

4 実施上の留意事項

(1) 数値入力課題で把握できる特性

数値入力課題では、作業指示の理解力、入力作業の速さ、正確性ととも注意や記憶等の認知的特性を把握することを目的としている。

(2) エラーカテゴリ

エラーカテゴリは、「数値エラー」「行ズレエラー」「不足・過剰エラー」「見落としエラー」に分かれ、エラー内容に応じてそれぞれの組み合わせ（例えば、411を誤って11と入力した場合、「不足・過剰+見落とし(3桁目)」と記録される。

(3) 改訂における有効性

本ケースでは、レベル6以降レベル7、8とさらに桁数がふえることで数字の見直しが意識づけられるようになった。レベル7で一時的なエラーがあったもののフィードバックのみでエラーがみられなくなった。

桁数が多くなることで、ミスの傾向が把握でき、本人が見直し確認のポイントをより多くすべき点を認識できたことは、既存の課題設定（レベル6）だけでは取り組めなかった点であり、新規に改訂したレベル7、レベル8の有効性が示唆されたといえる。

現在蓄積されている試行データを概観すると、試行実施

では、1レベルあたりの実施ブロック数が少なかったこともあり、正答率100%でレベル8まで達成するケースが多くみられた。特に、発達障害事例では、総じてミスなくレベル8まで移行するケースが多いことが指摘される。訓練場面では、実際の職場での作業を想定し、ブロック数を多くするなど一定程度の負荷をかけた環境での作業時間や誤答率、疲労度などを確認することも一案であると思われる。一方、知的障害のケースではミスが頻発するケースもみられた。特にレベル6以降、桁数の増加に伴いミスが出始め、レベル8では正答率が大幅に下がることが確認された。このケースでは、正確性よりスピードを重視する作業特性が推察された。上位レベルになるとその特性が具体化されることが確認されたという点では、新規に改訂したレベル設定の有効性を示すものである。同時にミスが頻発した段階でのフィードバックや桁数が多くなった際の介入方法、補完手段、ストレス・疲労への対処行動の確立など支援の必要性が再確認された。

5 おわりに

本稿での試行実施における検討は、現段階で得られたデータをもとにまとめた知見である。今後、さらにデータを蓄積し、改訂課題の妥当性、補完手段の確立等の検討を進めていく予定である。

【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）
- 2) 障害者職業総合センター：資料シリーズNo57「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（最終報告書）」（2004）

ワークサンプル幕張版（MWS）改訂の経過 その3

－物品請求書作成について－

○松浦 兵吉（障害者職業総合センター 研究員）

森 誠一・加賀 信寛・望月 葉子・八木 繁美・鈴木 幹子・前原 和明・松本 安彦（障害者職業総合センター）、中村 梨辺果（福井障害者職業センター）、内田 典子（東京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を構成する支援ツールの一つであるワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）について、「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」（以下「基礎調査」という。）¹⁾の結果から得られたニーズを踏まえ、既存課題のうち5課題（数値入力、検索修正、数値チェック、物品請求書作成、ピッキング）の改訂および新規3課題の開発を進めているところである。本稿においては、既存課題のうち「物品請求書作成」改訂の経過、試行データに基づく検討結果、今後の課題などについて報告する。

2 物品請求書作成課題の改訂ニーズへの対応

「物品請求書作成」は品名カードに書かれた物品をカタログで探し、購入するための物品請求書を作成する作業である。この作業は、事務作業の1つとして位置づけられており、多くの情報の中から条件に合う適切な物品を検索すること、品名・単価・個数などを正確に転記し、計算することが求められる。MWSの他の課題に比べ、転記や検索、計算、ストップウォッチの操作といった遂行上の手続きが多い課題である。

今回の改定においては「基礎調査」で把握されたニーズをふまえ、レベル及びブロック数の増設を行っている（物品請求書作成では品名カード1枚の作業を1試行とし、6試行を1ブロックとしている）。

(1) レベルとブロックの構成

ア レベルの構成

表1 レベルとブロックの構成

| | レベル | 条件 | 数量 | ブロック数 |
|--------|-----|---------------------------------|----|-------|
| 現 行 | 1 | 品名のみ | 1桁 | 10→40 |
| | 2 | 品名+1種別 | 1桁 | 10→40 |
| | 3 | 品名+2種別 | 1桁 | 10→40 |
| | 4 | 品名+2種別 | 2桁 | 10→40 |
| | 5 | 品名+3種別 | 2桁 | 10→40 |
| 新 規 | 6 | 品名+3種別～4種別+ グリーン購入法適合 の判断 | 2桁 | 40 |

現行ではレベル5までの構成となっているが、改訂に伴いレベル6を新規に増設した。レベル6では色、寸法など種別3～4種の分別に加え、物品がグリーン購入法に適合しているかどうかを確認し、適合の場合は備考欄に「グリーン」と記入する工程を追加して負荷を高めている。

原稿執筆時点でデータの収集途上であるが、健常者を対象とした試行では所要時間についてはレベルを増すごとに増加し、正答率についてはレベルを増すごとに減少するという傾向が確認できている。

イ ブロックの増設

ブロック数については、現行レベル（レベル1～5）では10ブロックまでであったが、すべてのレベル（1～6）で40ブロックまで大幅に増設を行い、より長期にわたるトレーニングについても、同じブロックを繰り返さずに対応できるようにしている。

(2) 手続き等に関すること

レベル6の新設に伴い、レベル5から6に移る段階で、次の教示を追加することとしている。「物品が『グリーン購入法適合』とカタログに書かれた商品であった場合は、備考欄に“グリーン”と記入してください。」

(3) 使用物品の変更について

レベル、ブロックを増設したことにより、品名カードの枚数が大幅に増えている（300枚→1440枚）。それに伴い、カード保管用のケースを大型のもの2つに変更している。カタログなど、その他の使用物品については従来より変更ない。

3 試行（障害者）データに基づく検討

研究協力機関において試行実施を行っているところであるが、実施に比較的長時間及び労力のかかる課題であることから、未だ十分な試行実施ケース数が確保されているとは言い難いが、その中の1事例について紹介する。

(1) 事例

【職歴なし：発達障害 20代 女性】

ADHDの診断あり。併せて自閉症スペクトラム障害の疑い。手帳なし。有名私立大学4回生。発達障害者支援センターにて継続して相談中。幼少時より落ち着きがない、忘れ物が多いといったエピソードが多くあり、友人関係も

孤立することが多かった。ご自身で受診し、診断を受けられた。

(2) 結果

試行実施の結果は図1のとおりである。

開始直後、レベル1で小計のミス1（単価・計のエラー）が発生、手順の間違いないかなど結果をフィードバックしたところ、その後レベル2までは正答率 100%で進む。レベル3でエラー1（種別エラー）発生、トレーニング期（TR）1回をへて、プローブ期（PR）で正答率 100%、レベル4でエラー1（検索エラー）発生、トレーニングモードの実施を提案するが、本人の希望によりトレーニング期を経ずにプローブ期で正答率 100%、レベル5で6試行中エラー1（種別エラー）。新設のレベル6では“グリーン”の記入見落としのエラー2が発生し、時間切れで終了となっている。全 15 ブロックの実施を通して作業時間の測定忘れが2回生じている。

(3) 考察

対象者は、注意に障害があり、レベルが上がり手続きや条件が増えると、何かしらのエラーや手続き漏れが発生する傾向が見られる。新設のレベル6では新しく加わった条件（グリーン購入法適合の判断）について見落とししている。

トレーニングモードについては本人が不要と主張したため十分に実施できておらず、有効性は確認できていない。

4 実施上の留意事項

(1) 課題で把握できる特性

本課題では、①多くの情報からカタログの物品を正確に検索できるか、②検索した結果を請求書に正しく転記できるか、③計算機を適切に使用し正しい計算結果を得られるか、④検索、転記、計算、ストップウォッチの操作など一連の手続きを正確に遂行できるか、といった点について、作業遂行における障害の現れ（特性）を把握できる。そして、特性に応じた適切な教示、結果のフィードバック、補完手段の導入・一般化といった支援が適切に行われると、作業時間の短縮、エラーの減少といった変化が見られるとしている。

改訂課題においても、同様の考え方及び手続きにより支援を行い、作業遂行力の向上を目指すことが望まれる。

(2) エラーカテゴリについて

エラーの定義を若干見直し、以下の通り整理している。

- ① カード転記エラー：品名カードの転記のミス（品名、個数）
- ② 単価・計のエラー：数の不一致（単価、計）
- ③ 検索エラー：指定物品と異なる物品の検索（品番）、指定物品の検索不能
- ④ 種別エラー：指定物品の種別エラー（品番）
- ⑤ その他：“グリーン”の記載漏れ（レベル6のみ）、カンマの脱落及び位置のズレ（単価・計）
ハイフンの脱落、位置のズレ（品番）
記号（ハイフン、カンマ他）の余剰（品番）

従来のエラーカテゴリに加え、新設のレベル6では、備考欄への「グリーン」記入忘れというエラーが比較的多く発生することが、健常者データ及び障害者試行の結果から確認されている。

(3) 期待される効果と試行における今後の課題

新設のレベル6では、グリーン購入法適合の可否という見るべきポイントが加わったことにより、作業負荷が高まり、ミスが誘発されやすくなっている。レベル増設の効果が見られると言ってよいだろう。

新設レベルにおけるトレーニングモードの効果確認、適切な補完手段の検討についてはまだ十分なデータが確保できておらず、試行における今後の課題となる。今後、試行データの収集を積み重ねる中で検討していきたい。

【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）

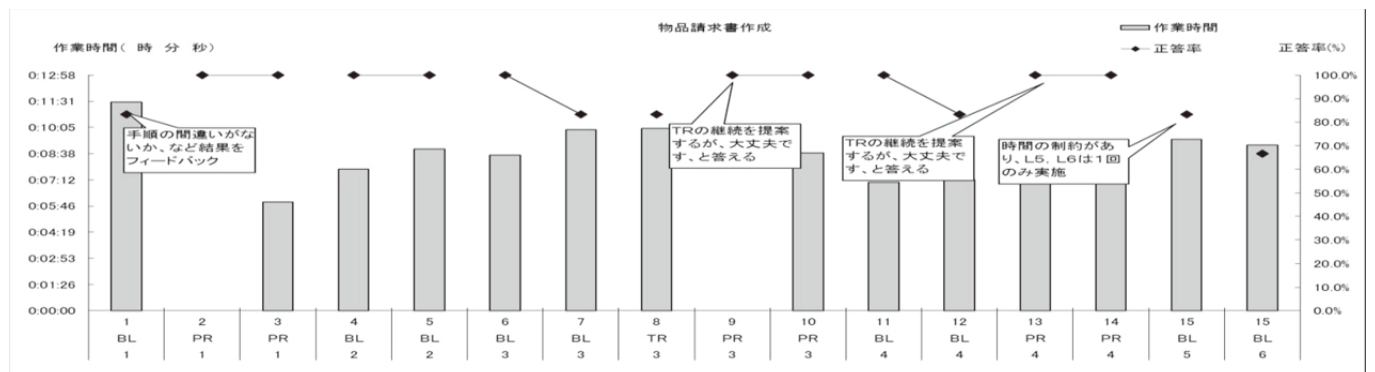


図1

ワークサンプル幕張版（MWS）改訂の経過 その4

－数値チェックについて－

○八木 繁美（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・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）、中村 梨辺果（福井障害者職業センター）、内田 典子（東京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では、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）について、「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」²⁾の結果を踏まえ、改訂作業を進めている。本稿では、事務課題の一つである「数値チェック」について、改訂内容、試行事例に基づく検討結果を報告する。

2 数値チェック課題の改訂ニーズへの対応

(1) 改訂への要望

数値チェックは、納品書と請求書の指定された箇所（計、合計、合計金額）を見比べて、請求書の誤りを修正する作業である。請求書1枚に12個の数値（12試行）を並べて1ブロックとし、6レベル各12ブロックで構成している。改訂への要望としては、「難易度の高いレベルの増設」「課題の量の増加」が挙げられた。²⁾

(2) 改訂の内容

①訓練版におけるレベルとブロックの構成

今回の改訂では、照合する計の金額が6桁から8桁混合の「レベル7」及び7桁から9桁混合の「レベル8」を追加した。また、各レベルのブロック数を40に増量した。

②簡易版について

一枚の請求書にレベル1からレベル8に相当する桁数の数値18個（レベル1から3に相当するもの3個、レベル4からレベル6に相当するもの9個、レベル7からレベル8に相当するもの6個）を並べ、納品書を見ながら15箇所（現行10箇所）の誤りを修正することとした。

3 試行（障害者）データに基づく検討

(1) 対象者

双極性障害の40代の男性。現在、休職中。

(2) 方法

改訂中の5課題の簡易版の実施によりエラー傾向を把握し、その後、改訂中の数値チェック訓練版を実施した。

(3) 結果

①簡易版の結果

簡易版では、作業開始直後、手続き上のミス（②で述べる訓練版レベル1と同様のミス）と見落としが見られた。

手続き上のミスについては、作業途中で本人自身が誤りに気づいた。また、終了時刻を記入後、合計金額の修正もれに気づき、自己修正している。簡易版の結果から、作業の開始直後はエラーが生じやすいと考え、訓練版はレベル1からレベル8まで各3ブロック実施することとした。

②訓練版の結果

訓練版の結果を図1に示す。レベル1の1ブロック目で作業開始後考え込み、作業時間が長くなった。この点について本人は、「数量と単価を計算すると勘違いをして、計算をしていた」と述べている。その後、レベル3の1試行目、レベル5の1試行目で、ストップウォッチによる計測忘れが見られたが、レベル6以降は手順が安定した。

レベル7でカンマの打ち間違いが見られ、本人がミスに気づき、自己修正している。また、レベル7実施後、「目をこする」という行動が初めて観察された。

作業後のアンケート及び面談では、「桁数が増えることで難しくなった。特にカンマが2つ増えた頃（レベル6）から難しくなった。その頃から、左右に目を動かすため、目が疲れた。」との感想を確認した。

(4) 考察

本事例については、導入場面での指示の理解と定着に課題がみられたが、ブロック数を重ねることでレベル6以降は手順が安定した。現行の数値チェックであれば、レベル6で手順が安定し、1ブロック目、2ブロック目、3ブロック目と徐々に作業時間が短くなったところで同課題を終えていたと考えられる。つまり、現行の数値チェックで一般的な感想として挙げられる「簡単な作業なので、特に問題はないと思う」という認識に至った可能性がある。

一方、今回は改訂版の活用により、増設したレベル7からカンマ位置のミス、目をこするなどの行動が観察され、アンケートにおいても桁数が増えることによる難しさ、目の疲れなどの感想を確認することができた。現行版の基準値から作業時間について考えると、レベル6までは、各レベルの最初のブロックは基準値を上回るが、その後は基準値と同程度または基準値内の時間で作業を終えている。レベル8についてはデータ収集集中であり基準値との比較はできないが、1ブロック目から3ブロック目にかけて徐々に作業時間が長くなっており、データの傾向に質的な変化が

みられる。ブロック数を重ねることで疲労による影響が大きくなるのではないかと推測できる。

以上の点を考えると、当事例については、レベル7以降は難易度、負荷が高くなり、レベルを増設した効果があったと考えてよいだろう。

4 実施上の留意事項

(1) 数値チェックで把握できる特性

数値チェックは、作業手順の聴覚理解や数値の照合における注意や記憶の課題の有無について把握することを目的に開発された。エラー内容としては、見落とし、過剰修正、その他（転記ミス、合計金額のミス、担当者名の記入もれなど手続き上のミス）が想定されている。

本事例については、簡易版において、導入場面での作業手順の理解に課題を確認することができた。訓練版のレベル1においても簡易版と同様の手続きの誤りをしかけていることから、本事例の場合、いったん抱いた考えを切り替えることが苦手なのかもしれない。

また、訓練版では、レベルの増設により、照合作業による疲労の影響を確認することが可能になったと考えられる。改訂版ではブロック数を増量したことから、本事例について、数値チェックを活用した評価・訓練を展開する場合には、「各レベルのブロック数を増やす」「時間の制限をかけて（現在の作業時間×8割など）、各レベルを3ブロック実施する」「複数課題を組み合わせ、手続きの安定性を確認する」などの方法を用いることで、量的あるいは時間的負荷をかけた場合のエラーや疲労の現れ方を把握し、トレーニングを行うことも可能だろう。

(2) 実施する上でのポイント

本事例の試行結果から改訂版を効果的に活用する上でのポイントを考えた場合、次の2点が挙げられる。

① 簡易版によるアセスメント

トータルパッケージでは、基礎評価として簡易版の実施によりエラー傾向を把握し、訓練版に移行することを推奨している。本事例については、簡易版にて導入場面でのエ

ラーの現れやすさを把握し、訓練版では各3ブロック実施することとした。基礎調査の結果では²⁾、数値チェックについて、「利用者が物足りなさを感じる」ということを指摘されている。利用者が訓練の必要性を理解するには適切な負荷の設定が重要であり、そのためには、まず簡易版にて本人の作業遂行力を確認した上で、負荷を設定することが有効だと考えられる。

② 行動観察及び面談の重要性

本事例の正答率は、簡易版で94%、訓練版で100%と高く、開始直後の手続きや合計金額のチェックで発生したエラーは、本人が気づいて修正しており、正答率として現れていない。疲労については、「目をこする」という行動の観察や、面談による認識の確認をしなければ把握することができなかった。数値チェックはMWSの中でも正答率が高いワークサンプルであり、正答率だけでは障害による課題や疲労の現れを把握しにくい面がある。行動観察や面談を含めた状態像の把握が重要だと考えられる。

5 おわりに

本稿では、試行事例を通じて把握した数値チェック（改訂版）の効果と実施上の留意事項について報告をした。現行のMWSに対する「難易度を上げてほしい」「評価の機能を充実してほしい」という要望に応じ、難易度については今回の改訂でレベルを増設し、対応した。評価の機能については、支援者による行動観察や面談を併せて実施することで、対応できるものと考えている。今後、試行事例を蓄積し、質的分析により効果的な活用方法について整理する予定である。

【参考文献】

- 1) 下條今日子他：ワークサンプル幕張版の改訂・開発についてその1-ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査の結果を受けて-「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. 416-419, (2013)
- 2) 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) 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（増補改訂版）」(2013)

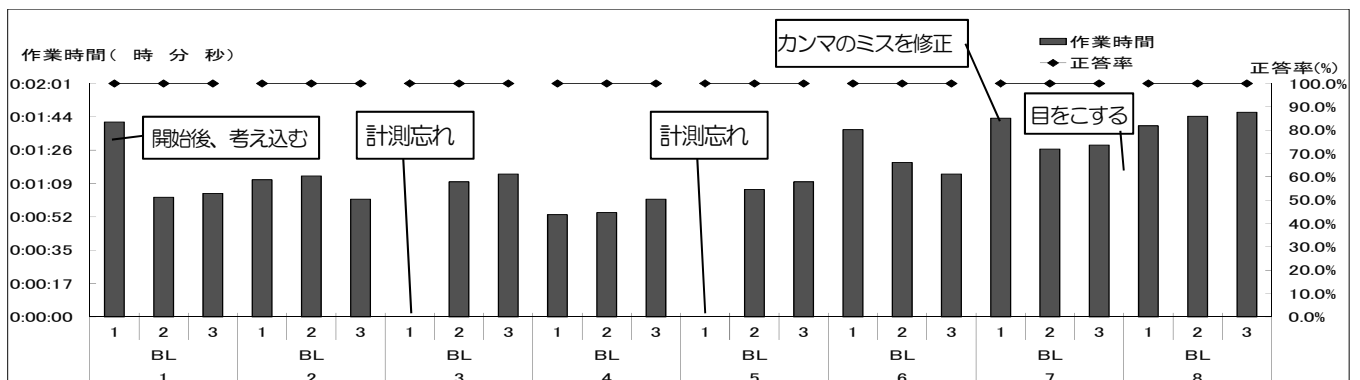


図1 事例の試行結果 (数値チェック)

ワークサンプル幕張版（MWS）改訂の経過 その5

－ピッキングについて－

○前原 和明（障害者職業総合センター 研究員）

森 誠一・加賀 信寛・望月 葉子・八木 繁美・松浦 兵吉・鈴木 幹子・松本 安彦（障害者職業総合センター）、中村 梨辺果（福井障害者職業センター）、内田 典子（東京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、「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⁾の結果から得られたニーズを踏まえ、MWSの既存課題の改訂（13課題のうち5課題）と、新規課題の開発に取り組んでいる^{2) 3)}。

本稿においては、改訂課題の1つである『ピッキング』の改訂の経過及び試行事例に基づく検討結果について報告を行うこととする。

2 ピッキング課題の改訂ニーズへの対応

(1) レベルの構成

ピッキングとは、注文書に従って品物を揃える作業であり、本課題は、注文書に書かれた物品の品名や番号を手がかりに、指示された品物を揃えることを内容とする作業課題である。今回の改訂におけるレベル数及び各レベルのブロック数の増設については表1の通りである。

表1 改定後のレベル構成

| Lv. | 条件 | 品物 | 個数 | 内容 | ブロック数 |
|-----|----------|----|-----|-------------------------|------------------------------|
| 1 | 1種 | 6品 | 1 | 具体物 ・ 文房具 | 15 → 新20 |
| 2 | 1、2種 | | 1～5 | | |
| 3 | 1、2、3種 | | 6～9 | | |
| 4 | 1種 | | 1 | 抽象物 ・ 薬品/ サプリ瓶 | 16 → 新20 新20 新15 |
| 5 | 同品番の量の加算 | | 2～3 | | |
| 新6 | 異品番の量の加算 | | 2 | | |
| 新7 | 量の加算 | | 3 | | |

現行では、同一の品番が存在する一つの引き出し内のみで数量の計算が完結していた。改訂版では、複数（レベル6では二つ、レベル7では三つ）の引き出しに偏在する薬品の内容・量を確認し、加算により指示された分量となるよう薬品を集めることが求められる。

(2) その他

改訂に際しては、物品数及び収納棚を追加せず、現行の物品のみでのレベルの積み増し及びブロック数の増設を行った。

このため、積み増したレベル6、7まで連続して作業を

行うには、薬品（サプリ瓶）が不足することとなった。

よって、レベル5及びレベル6終了時には、集められた薬品を全て収納棚に戻すことが必要であり、このための休憩時間（10～15分程度想定）を取ることを手続きとして加えている。

3 試行（障害者）データに基づく検討

本稿では、研究協力機関において試行したデータに基づき、訓練を目的として活用した精神障害者の1事例について紹介する。

【休職中：精神障害40代、女性】

図1に結果を示す。本人は、パニック障害による休職中であり、休職前の職場の様子からは、作業手順の変更や業務に対する心理的負担を強く感じていた。

作業状況としては、改訂前からあるレベル5までの作業においても、間違った品物を集めてくる、数量の誤り等のミスが見られた。その上で、改訂により積み増しを行った新規のレベル6及び7のうち、特に最上位のレベル7においては、品物の集め間違いや計算ミスが顕著に見られた。加えて、この時の作業遂行状況の観察からは、本人が大きく動揺し、開始時刻の記入や時計計測の忘れ等の手続きに関するミスまでも生じさせ、最終的には、こわばった表情で「できない」とスタッフに訴え、継続的な実施を拒否し終了となった。また、レベル7では、作業時間も長くかかっていた。

そのため、レベル7においては、難しさの認識を少しでも減らせるようにとの意図から、特に初めて行う作業において、作業指示をメモに取ること及び手順を確認するための質問をする等の助言を行った。加えて、動揺した様子がかがわれた際には、落ち着くようにとの声かけを行った。本改訂によって、このような本人の状態を観察することができ、これらの支援を検討することを可能にしたと考えられた。

4 実施上の留意事項

(1) 課題で把握できる特性

現行マニュアルにおけるターゲット行動から、本課題では、

①対象者が正確に作業指示書への記入、コンテナの取扱い

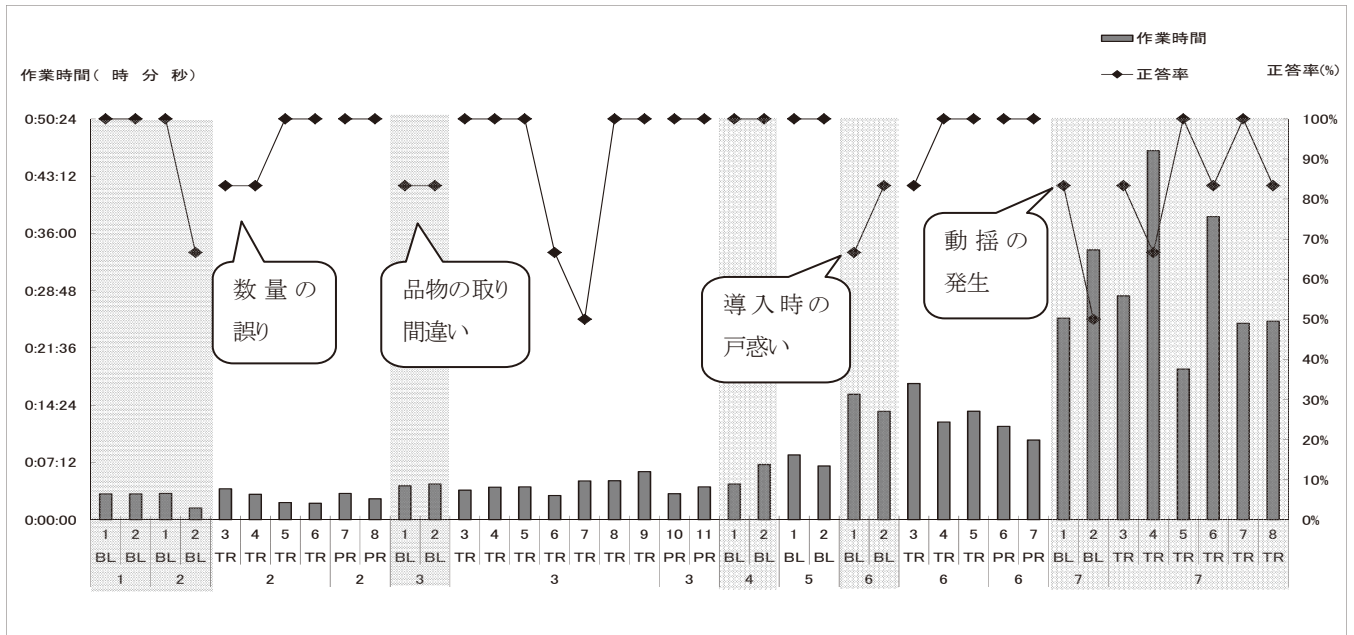


図1 事例の試行結果（ピッキング）

等の作業準備が行えるかどうか、②対象者が課題分析に定められた計測、作業指示書に基づくピッキング、作業台の上への取り出し等の正確な作業手順を遂行できるかどうか、③コンテナに取り集めた物品を作業台の上に取り出す際等で対象者が自身の行った作業を適切に確認できるかどうか、の特性を把握することができ、支援が適切に行われると、所要時間の短縮、エラーの減少といった変化が得られるとしている。

改訂課題についても、同様の手続きにより特性を把握でき、適切な教示方法や結果のフィードバック、補完手段の提案、補完行動の般化等を通して、作業遂行能力の向上をめざすことが望まれる。

(2) エラーカテゴリの概要

現行及び改訂課題で想定されるエラー内容を表2に示す。レベルの増設に伴い、エラーの判断に混乱がないようにとの意図から、エラーの定義の若干の整理を行った。

表2 改訂課題で想定されるエラー内容

| エラー内容 | 定義 |
|---------|------------------------------------|
| 品物選択エラー | 品物の取違い |
| 数量エラー | (レベル1～4のみ) 品物の個数の過不足、数え方の単位が理解できない |
| 見落としエラー | 品物の取忘れ |
| 計算エラー | (レベル5～7のみ) 計算ミスによる量の誤り |
| その他 | 小さい文具を袋に入れずに持ってくる等 |

(3) 期待される効果に関する所見の整理

今回のピッキング改訂による情報処理の複雑さと認知的

負荷の増加に伴い、アセスメント機能として、例えば、知的障害者等における計算能力や精神障害者等の判断能力等の認知特性等の把握、身体障害者等の補完手段の把握等がよりできるようになったと考えられる。特に、認知的側面や体面での負荷の増加は、課題に対する難しさ等の心理的な負荷や、作業の見通しを持ちづらい等の作業遂行上の負荷を発生させている状況が見られている。これは、作業能力や障害特性の自己理解、精神的耐性に対する支援を行う上でも有効な視点に繋がると考えられる。

【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」（2013）
- 2) 下條今日子・他：ワークサンプル幕張版の改訂・開発について その1—ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査の結果を受けて—「第21回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p416-419（2013）
- 3) 中村梨辺果・他：ワークサンプル幕張版の改訂の試み「第42回日本職業リハビリテーション学会発表論文集」、p124-125（2014）

発達障害者の表情識別に関する特性の検討 その1

～F&T感情識別検査及び表情の注目箇所に関する検討～

○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 背景と目的

F&T感情識別検査4感情版（以下「F&T」という。）は、「喜び」「悲しみ」「怒り」「嫌悪」のいずれかの感情が明確に表現された音声や表情を呈示し、どの感情が読みとれるかを被検査者に回答させることで、他者感情の読みとりに関する正確さを評価するツールである。

F&Tにおいて、特性を評価する指標の一つに「感情の混同」がある。「感情の混同」は大きく分けて、快（不快）感情の表現から不快（快）感情を読みとる「快-不快の混同」と、ある不快感情の表現から別の不快感情を読みとる「不快感情間の混同」の2種類がある。どの混同傾向が強いかによって、支援のアプローチも異なるため、これらの混同傾向を区別して評価することは重要である。

障害者職業総合センターは、知的障害者を対象とし、感情の識別に有効な「表情の箇所」を覚えた上で、表情を見た際にその箇所に優先して注意を向ける方略を獲得させることが他者感情の読み取りの正確さの向上につながることを報告した¹⁾。また、知的障害を伴わない発達障害者についても「快-不快の混同」と「不快感情間の混同」のいずれの読み誤りが多いか、感情識別に有効な表情の箇所を注目できているかどうか、について検討を行っている²⁾。

しかし、発達障害者の中には、定型発達者と同等の正確さで表情から他者感情を識別できる者もいれば、識別が困難な者もいる。そこで、本研究では、前者と後者とでは混同の傾向がどのように異なるのか、また、後者は表情のどの部分に注意を向ける傾向があるのか、について検討を行った。これらの特徴について検討することは、発達障害者の中でも表情からの感情の読み誤りが特に多い者を対象とした支援を考える上で手がかりとなるであろう。

具体的には、知的障害を伴わない発達障害者に対しF&Tを実施した結果に基づき、以下の2点を検討する。

- a. 表情からの感情の読み誤りが多い発達障害者は「快-不快の混同」と「不快感情間の混同」のいずれの読み誤りが多いか
- b. 表情からの感情の読み誤りが多い発達障害者は表情のどの部分に注目しているか

2 方法

(1) 対象者

18-54歳の知的障害を伴わない発達障害の診断・判断が

ある者103名（男性81名、女性22名）と18-29歳の定型発達者（大学生・院生）149名（男性78名、女性71名）。なお、本データは障害者職業総合センター調査研究報告書No.119²⁾において報告したデータを再分析したものである。

(2) F&T感情識別検査4感情版

① 検査刺激

演劇等で感情表出の訓練を積んだ20歳代の男女各1名と40歳代の男女各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」など全8種類）を、音声や表情に感情（喜び、悲しみ、怒り、嫌悪の全4種類）を込めて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。

② 検査課題

「うれしい」「かなしい」「いやだなあ」「おこっている」の中から、検査刺激が表している感情として最もあてはまる言葉を選択させた。各呈示条件につき、4（演者）×4（感情の種類）×2（反復呈示）の計32試行実施した。

③ 検査方法

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。

(3) 表情の注目箇所に関する質問紙調査

本調査は発達障害者と定型発達者の双方の対象者に実施した。喜び、悲しみ、怒り、嫌悪のそれぞれの感情を表した4枚の女性の顔写真を呈示し、各写真について以下の2点について課題を課した。

- ア 「喜び」「悲しみ」「怒り」「嫌悪」「驚き」「恐怖」「軽蔑」の中から、顔写真が表している感情として最もあてはまる言葉を選択させた。
- イ アで選択した感情が強く表れている顔写真の部分を、丸で囲ませた（1カ所でも複数箇所でも可）。

3 結果

(1) 表情からの感情の読み誤りが多い発達障害者にはどのような混同の傾向があるか

先行研究¹⁾において報告された表情条件における定型発達者の平均正答率は85%であった。この8割にあたる正答率である68%以下の正答率を示した発達障害者を正答率

低群（33名：男性28名、女性5名）、平均正答率の9割（77%）を超える正答率を示した発達障害者を正答率高群（30名：男性23名、女性7名）とした。

これら2つの群間において、呈示した感情の種類別に呈示した感情とは別の感情を選択した割合（誤回答率）を算出し比較した。その結果、「快-不快の混同」については有意な群間差は認められなかった。なお、表1に示したとおり、正答率高群については、嫌悪の表情を喜びと読み誤りは全く認められなかった。一方、「不快感情間の混同」については有意な群間差が認められた。具体的には、悲しみの表情を怒りや嫌悪と読み誤った割合は正答率低群の方が正答率高群よりも多かった（ $F(1.4,83.7)=9.5, p<.01$ ）。また、嫌悪の表情を悲しみや怒りと読み誤った割合も正答率低群の方が正答率高群よりも多かった（ $F(1.2,71.5)=12.7, p<.01$ ）。

表1 呈示した感情とは別の感情を選択した割合

| 呈示した感情 | 悲しみ | | | 嫌悪 | | |
|--------|------|-------|-------|------|------|-------|
| | 喜び | 怒り | 嫌悪 | 喜び | 悲しみ | 怒り |
| 正答率低群 | 0.8% | 24.4% | 44.2% | 0.4% | 8.3% | 48.9% |
| 正答率高群 | 1.7% | 14.6% | 18.8% | 0.0% | 0.4% | 23.3% |

(注) 網掛けをした箇所は有意な群間差が認められた箇所

(2) 表情からの感情の読み誤りが多い発達障害者は感情識別に有効な表情の箇所に注目しているか

正答率低群は「不快感情間の混同」が多い傾向が認められた。正答率低群が不快感情を表現した表情のどの部分に注意を向ける傾向があるのかを検討するため、不快感情である「悲しみ」「怒り」「嫌悪」を表現した顔写真の注目箇所に関するデータを定型発達者と比較した。注目箇所は「眉」「眉間」「目」「鼻」「鼻唇溝」「口」「その他」に分類し、注目箇所として指摘した人数の割合を箇所別に算出した。表2にその結果を示す。

表情の種類別に、各箇所を注目箇所として指摘した人数

表2 表情の注目箇所として指摘した人数の割合

| 悲しみ | 眉 | 眉間 | 目 | 鼻 | 口 | 鼻唇溝 | その他 |
|-------|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|
| 定型発達者 | 48% | 23% | 19% | 1% | 18% | 7% | 5% |
| 正答率低群 | 36% | 27% | 12% | 9% | 45% | 6% | 9% |
| 怒り | 眉 | 眉間 | 目 | 鼻 | 口 | 鼻唇溝 | その他 |
| 定型発達者 | 30% | 23% | 12% | 3% | 19% | 5% | 2% |
| 正答率低群 | 12% | 30% | 18% | 0% | 39% | 3% | 3% |
| 嫌悪 | 眉 | 眉間 | 目 | 鼻 | 口 | 鼻唇溝 | その他 |
| 定型発達者 | 36% | 31% | 40% | 3% | 36% | 19% | 8% |
| 正答率低群 | 33% | 39% | 39% | 6% | 67% | 9% | 3% |

(注) 網掛けをした箇所は有意な群間差が認められた箇所

の割合を、定型発達者と正答率低群の間で比較したところ、全ての顔写真について「口」を指摘した人数の割合は正答率低群の方が定型発達者よりも有意に多かった（悲しみ： $\chi^2=11.37, df=1, p<.01$ 、怒り： $\chi^2=6.57, df=1, p<.05$ 、嫌悪： $\chi^2=10.28, df=1, p<.01$ ）。また、悲しみを表した顔写真については、「鼻」を指摘した人数の割合も正答率低群（9%）の方が定型発達者（1%）よりも多かった（ $\chi^2=6.07, df=1, p<.05$ ）。怒りを表した顔写真については、「眉」を指摘した人数の割合は正答率低群（12%）の方が定型発達者（30%）よりも有意に少なかった（ $\chi^2=4.22, df=1, p<.05$ ）。

4 考察

本研究の結果から、不快感情間の混同が多い発達障害者は、定型発達者よりも口に注目する傾向があることが示唆された。一方、目は感情の識別に有効な注目箇所であることを示すデータ¹⁾³⁾が報告されているが、本研究では目を注目箇所として指摘した人数の割合に有意差は認められなかった。

以上から、正答率低群は表情から感情を読みとる際に、目に優先的に注意配分ができていないために、不快感情の読み誤りが起きる可能性がある。したがって、表情識別の訓練を行う際には、感情識別に有効な表情の部分に優先的に注意を向けるよう助言することを検討する必要がある。

【引用文献】

- 1) 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感情識別検査及び感情識別訓練プログラムの開発— (2000)
- 2) 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)
- 3) Bal et al. : Emotion recognition in children with autism spectrum disorders: Relations to eye gaze and autonomic state. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, **40**, 358-370. (2010)

発達障害者の表情識別に関する特性の検討 その2

～事例に基づく支援の検討～

○望月 葉子（障害者職業総合センター 特別研究員）

武澤 友広・知名 青子（障害者職業総合センター）、向後 礼子（近畿大学）

1 はじめに

障害者職業総合センターでは、F&T 感情識別検査の結果から「表情」の読み取りに関する正答率が低い対象者に対し、表情識別訓練プログラムの実施を提案している。このプログラムは、基本的な感情の特徴が顔のどの部分に表れるのかを「言葉」で確認することにより、「表情を使ったコミュニケーション」のルールを学ぶことを意図したものである（障害者職業総合センター調査研究報告書№39, 2000）。

本報告その1では発達障害者の表情識別の特徴を検討するとともに、表情識別の手がかりを効果的に活用しているかどうかについて、「顔の注目箇所」に関する検討を行った。表情識別の課題への対応は、発達障害者においても有効な支援となることが期待される。

また、発達障害者を対象とし、F&T 感情識別検査実施後に行った結果の受け止め方や経歴、コミュニケーションの課題等に関する聞き取り調査（同調査研究報告書№119, 2014）の結果に基づき、本報告その2では、表情識別に関する課題への対応を工夫した2事例の行動に即して支援のあり方について検討する。

2 事例の概要

(1) 表情識別のための訓練を考案・実践し、

相手の気持ちの読み取りに自信を深めたAさん

① プロフィール

30代女性。診断名はパニック障害（診断時25歳）／アスペルガー障害（診断時29歳）。

大学卒業時点での就職を希望するが実現しなかった。その後5年間に短期離職を繰り返し、5社で就業した経歴がある。また、この時期に並行して、結婚・出産・子育てを行っているが、パニック障害を発症して入院から退職に至る経験（2回）で療養を余儀なくされるなど、通常のライフサイクルでは予期しない出来事を経験している。

家族の支えで子育てを中心とした個人の生活に自信を持つことができるようになった現在、「できる仕事」で社会生活の幅を広げる生活を志向する事例。

② 障害の気づきと自立の実現：表情識別訓練と成果

対人コミュニケーションに対する特徴への気づきでは、「言葉を聞いただけでは分からない事が多いです」「表情を見て、自分に対して悪い意味で言葉を説明している訳で

はないことを推測してから、言葉を聞くようにしたんです」「推測が正しいかどうかをまず心理学の本で確認し、その推測が正しかったっていうのを翻訳する人が（必要でした）……私の場合は夫……こういう推測で正しかったっていうのを私の分かるように夫に翻訳してもらって、そこからマッチングをして、次にロールプレイングをするという方法をとりました」と説明された。

③ コミュニケーションの課題への対応

F&T 感情識別検査 4感情版の結果（表1）から、「音声のみ」条件の正答率はやや低いが、「表情のみ」「音声+表情」条件では、一般基準と同等の正答率であることが把握できる。また、「音声のみ」条件では【快-不快】の感情間に混同が認められたが、「表情のみ」「音声+表情」条件ではこの混同は認められなかった。

一方、いずれの条件においても、「悲しみ」「怒り」「嫌悪」の3感情間で混同が認められた。

コミュニケーションに際しては、音声のみからの他者感情の読み取りについては不快感情の正答率がやや低いものの、音声と表情の両方を活用すれば、読み誤りはきわめて少ないと考えられる。

適応の問題はコミュニケーションの課題としてAさんに理解されており、言語コミュニケーションの課題を補完する上で、非言語コミュニケーション（主として表情認知）の能力開発を意図したことになる。

(2) 顔を見ることは苦手だが、職場定着のために

相手の表情を意識するようになったBさん

① プロフィール

20代女性。診断名は広汎性発達障害（診断時24歳）。

在学時から大学の学生支援室へ相談に通いながら、卒業後、ハローワークを介しての職場実習や障害者職業センター等での就労移行支援を利用して就職・職業定着を目指し、障害者雇用で採用された事例。

② 職業選択の概要と職場における適応上の課題

就職を希望して複数社に応募し、いずれも採用試験では優秀な実績を残すが、面接で不採用に至る。

その後、障害を開示して就職するためにトライアル雇用に臨んだが、上司の顔を見るのが苦手であり、「気をつけてないとうつむいてしまう」状況があった。顔を見ることも視線を合わせ

ることも苦手だが、ただ「この仕事で働きたい」という一心で、意識して相手の視界に入り、あいさつを心がけている。

③ コミュニケーションの課題への対応

F&T 感情識別検査 4 感情版の結果 (表 2) からは、「音声のみ」条件の正答率は低く、「表情のみ」条件の正答率もやや低いが、「音声+表情」条件では一般基準と同等の正答率であることが把握できる。また、「音声のみ」条件では【快 - 不快】の感情間に混同が認められたが、「表情のみ」「音声+表情」条件ではこうした混同は認められなかった。一方、いずれの条件においても、「悲しみ」「怒り」「嫌悪」の 3 感情間で混同が認められた。特に「表情のみ」条件については「怒り以外の不快感情」を「怒り」と読み取る誤りが顕著である。

コミュニケーションに際しては、音声と表情の両方を活用すれば、読み誤りはきわめて少ないと考えられる。このため、表情を意識的に見るという B さんの努力はコミュニケーションの課題軽減に結びつく可能性がある。

3 表情識別の課題への対応と支援について

A さんにとっても B さんにとっても、「表情を見る」という努力はコミュニケーションの障害の軽減に結びつく可能性がある。そして、いずれもが「表情を見る」ことの効果を理解していたが、両者の対応は異なっていた。

A さんは“声を聞く”よりも“顔を見る”を重視して、表情による

情報理解の精度を上げることを試行した。一方、B さんは“視線をあわせる／顔を見る”を苦手としており、“意識的に見る”ことなくしては、情報の有効活用は困難であった。

(1) 表情識別訓練の可能性と展望

言語によるコミュニケーションの課題を補完するために、非言語コミュニケーション (主として表情認知) の能力開発を行うことを計画した A さんの試みは、表情識別能力の向上の可能性を示唆するものであり、確かに表情識別訓練の成果が確認されている。

しかし、対処行動の獲得に長い時間を要したことからは、支援者による系統的・組織的な訓練実施について、検討が求められるといえる。

(2) 表情識別の精度向上をめざす支援と留意事項

表情認知に課題があったとしても、直ちに訓練による能力開発の提案ができるとは限らない。顔を見ることを苦手とするにもかかわらず B さんが表情に注目するのは、「この職場で働きたい」からこそのことである。

特性には個人差が大きいと考えられるものの、「視線をあわせることが苦手」等があったとしても、「表情への注目」が選択される可能性があることが示唆される。

ただし、こうした努力自体、障害特性からみてきわめて負荷が高い場合、提案することに慎重さが求められることに注意が必要である。

表 1 A さんの F&T 感情識別検査 (4 感情版) の結果

| 音声 | | 回答された感情 | | | |
|---------|-----|---------|-----|----|----|
| | | 喜び | 悲しみ | 怒り | 嫌悪 |
| 呈示された感情 | 喜び | 7 | 1 | | |
| | 悲しみ | | 3 | | 5 |
| | 怒り | | | 8 | |
| | 嫌悪 | | 1 | 2 | 5 |
| | 合計 | 7 | 5 | 10 | 10 |
| 正答率 | | 72% | | | |

| 表情 | | 回答された感情 | | | |
|---------|-----|---------|-----|----|----|
| | | 喜び | 悲しみ | 怒り | 嫌悪 |
| 呈示された感情 | 喜び | 8 | | | |
| | 悲しみ | | 5 | 2 | 1 |
| | 怒り | | | 8 | |
| | 嫌悪 | | | 1 | 7 |
| | 合計 | 8 | 5 | 11 | 8 |
| 正答率 | | 88% | | | |

| 音声+表情 | | 回答された感情 | | | |
|---------|-----|---------|-----|----|----|
| | | 喜び | 悲しみ | 怒り | 嫌悪 |
| 呈示された感情 | 喜び | 8 | | | |
| | 悲しみ | | 7 | | 1 |
| | 怒り | | | 8 | |
| | 嫌悪 | | | 2 | 6 |
| | 合計 | 8 | 7 | 10 | 7 |
| 正答率 | | 91% | | | |

表 2 B さんの F&T 感情識別検査 (4 感情版) の結果

| 音声 | | 回答された感情 | | | | 無回答 |
|---------|-----|---------|-----|----|----|-----|
| | | 喜び | 悲しみ | 怒り | 嫌悪 | |
| 呈示された感情 | 喜び | 7 | | | 1 | |
| | 悲しみ | | 5 | | 2 | 1 |
| | 怒り | | | 7 | 1 | |
| | 嫌悪 | | 3 | 4 | 1 | |
| | 合計 | 7 | 8 | 11 | 5 | 1 |
| 正答率 | | 63% | | | | |

| 表情 | | 回答された感情 | | | |
|---------|-----|---------|-----|----|----|
| | | 喜び | 悲しみ | 怒り | 嫌悪 |
| 呈示された感情 | 喜び | 8 | | | |
| | 悲しみ | | 4 | 3 | 1 |
| | 怒り | | 2 | 5 | 1 |
| | 嫌悪 | | | 3 | 5 |
| | 合計 | 8 | 6 | 11 | 7 |
| 正答率 | | 69% | | | |

| 音声+表情 | | 回答された感情 | | | |
|---------|-----|---------|-----|----|----|
| | | 喜び | 悲しみ | 怒り | 嫌悪 |
| 呈示された感情 | 喜び | 8 | | | |
| | 悲しみ | | 8 | | |
| | 怒り | | 1 | 6 | 1 |
| | 嫌悪 | | | | 8 |
| | 合計 | 8 | 9 | 6 | 9 |
| 正答率 | | 94% | | | |

発達障害者の社会適応力向上に向けた取り組みについて

～和歌山版・発達障害者就労支援プログラム開発とソプラスの実践～

- 井端 郁人（特定非営利活動法人よつ葉福祉会 ソプラス 統括所長）
- 谷 亜矢子（特定非営利活動法人よつ葉福祉会 ソプラス 主任）
- 野中 千尋（特定非営利活動法人よつ葉福祉会 ソプラス 生活支援員）
- 井邊 一彰（和歌山県発達障害者支援センター ポラリス）

1 はじめに

和歌山県内の相談支援機関や福祉事業所において、発達障害者とその家族からの相談が増加している。本人・家族の主訴は、「仕事をしたい、自立をしてほしい」だが、実際は就労以前に、生活スキルや社会的なマナーの獲得が必要な方も少なくない。しかし、各事業所は、本人の課題にあったサービス提供に苦慮している。そこで、県発達障害者支援センターと共同し、発達障害者が自己肯定感を獲得し、社会適応に向けたプログラムの開発及び、県内の事業所にプログラムが普及できるよう取り組んでいるので経過報告をする（図1）。

直接関わる機会が少ないために直近の課題でないことがわかった。

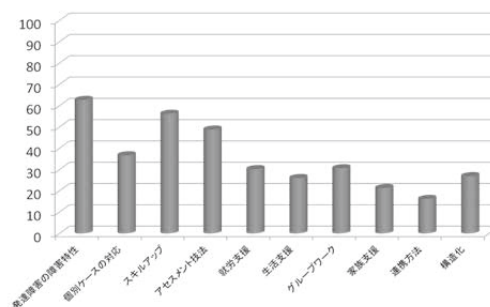


図2 事業所アセスメントアンケート結果

発達障害者就労支援プログラム開発ネットワーク 構築イメージ

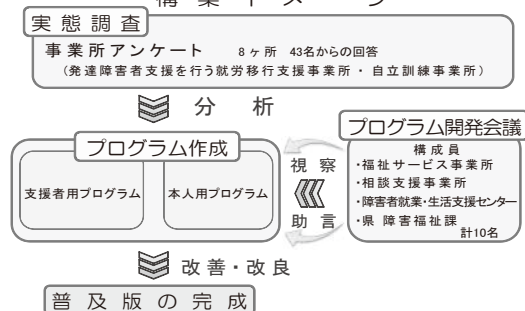


図1 発達障害者就労支援プログラム開発イメージ

2 方法

(1)実態調査（アンケート）

発達障害者支援において、課題や困難と考えられる項目についてのアンケートを作成し、県内にある就労移行支援及び自立訓練事業所8ヶ所から43名の回答を得た（図2）。アンケート結果からは、障害特性、スキルアップ、アセスメント技法、個別のケース対応について学びたいという意見が多かった。実際に関わっている発達障害者の不適応行動の要因が、環境調整等の配慮を要するものか経験不足によるものかの見極めが難しく、特性理解を望む意見が多かった。また、本人の自己肯定感が低い、自己評価と能力との乖離がある、困ったことを相談できない等、個別ケースの対応について実地で検討する機会を希望する記述が多かった。アセスメント技法については、アセスメントとインテークが重なっている、アセスメント視点がわからないことも挙げた。その他の項目は30%以下と低く、何れも一部の職員が関わる、他機関に依頼する形をとっており、

(2)プログラム作成

アンケート結果をもとに、本人用と支援者用のプログラムを作成した。本人用プログラムは、自己肯定感を獲得し社会に適応していくことを目的に、自立訓練2年間と就労移行支援の2年間を組み合わせせた計4年間のプログラムとした。「生活スキル」「所属感」「相談スキル」「自己理解」の4領域のスキルに分け、4ヶ月を1クールとし座学で伝えることを中心とした。また、支援者用プログラムとしてアンケート結果で高かった4項目については、県発達障害者支援センターと共同し支援者に対する講義を実施した。発達障害の特性についての理解度は向上したが、アセスメントや個別のケース対応について、知識は獲得したが支援に結びつけることは困難であり、実地でケースを通じて学ぶ必要性があると考えた。

3 プログラムの開発・改善

(1)構成員による視察・助言

県内の福祉事業所や相談支援事業所、就業・生活支援センター、県障害福祉課職員の計10名に構成員として依頼し承諾を得た。構成員が本人用プログラムを視察し、改善すべき点を意見する機会として、和歌山県発達障害者就労支援プログラム開発会議（以下「開発会議」という。）を計4回開催した。

(2)構成員からの意見

本人用プログラム参加者（以下「利用者」という。）は、他の事業所で適応が難しかった18歳から23歳の発達障害者または知的障害者4名とした。学生時代は不登校や不適応行動という形で問題解決をしており、人に対する信頼感や

ストレス耐性が低い様子が伺えた。開発会議において、①座学のプログラムを実際に行うことは難しく、スキル獲得には至っていない。利用者は、座学の活用方法や目的を理解していない。②4年間で社会適応するためのスキル獲得を目指しているが、作業課題への取り組みがなく、作業アセスメントができていない。自立訓練の段階で職場を想定した実践を取り入れていくべきである。③社会的なマナー獲得には、相手の行動を意味づけし概念化することで、利用者が適切な行動がとりやすくなる。④利用者の社会適応面の課題と4年間のプログラムを受けた効果については、客観的な評価をするべきである。との意見が上がりプログラムを改良した。

(3) プログラムの変更

開発会議での意見を基に、以下の通りプログラムの変更を行った。

① 自立訓練時でのプログラムの指針作成

各座学を行っている意味づけとして、図3を基に利用者に説明した。仕事をすると誰でもストレスがたまる。ストレスが溜まり過ぎると健康が損なわれる。ストレスを溜めないために体力づくり、感情コントロール（考え方の幅を拡げる）、余暇・遊びのプログラムを行う。余暇を行うにはお金がいるため、仕事をする必要があるという流れを利用者に意味づけを行った。日常生活においても、掃除・洗濯などの家事全般、制度利用のための相談などを座学で伝え体験する。各生活課題で実施することが難しい場合は、将来的に一人暮らしでヘルパーを活用した生活やグループホームなどを見学・体験し、将来的には自分がどのような暮らしをするか具体的にイメージできるようにした。

② 作業種目の選択性

これまで全員が同じプログラムに沿って座学を受講してきたが、個々の特性が異なるため、理解度には個人差がみられた。達成感を得るという視点からも課題があった。できる限り多くの作業種目を取り入れ、利用者ができたと実感できる作業課題を自己選択できるようにした。

③ 般化促進のために本人の概念化を促す

座学で学んだことを実践するためには、本人が概念化できるように伝えることを心がけた。例えば、「話をしている時に相手が腕時計をみたら、相手は話を終わりたいと考えている」と捉えて話を切り上げるよう行動することを伝え、ロールプレイで体験していくようにした。また、支援者による具体的かつ肯定的なフィードバックを繰り返した。

④ 評価

適応行動評価尺度Vineland-IIをプログラム開始前にを行い、本人の適応度を明確にした。また、プログラム実施後にも本評価尺度を実施し、本人の適応度がどれくらい向上したかを評価基準にすることにした。

4 結果

支援者は、利用者に対しプログラムの意味づけが容易になった。また、利用者も座学時に意味を確認したり、メモをとる等以前よりも受講態度が良くなり、できる作業課題をとり入れたことで、集中して作業ができるようになった。独自の方法ではなく、支援者の指示通りに作業が行えるようになった。また、自分から作業の準備を行うなど積極的な姿もみられ、座学で学んだことを実施するようになった。今まで他の事業所に定期通所できなかつたり、不適応行動で問題を解決してきた利用者が毎日通所し、支援者に対して困りごとを伝えることができるようになったこと、事業所のルールを守ろうとしていることから所属感確立してきたと考える。但し、一定の変化は見られてきたが、実践場面での取り組みが少なすぎることや概念化したことを般化できているのかが確認できていない。社会で実践できるためのプログラム作成という意味では、成果があったかどうかは現時点ではわからないため、今後も改良していくべき課題が多く出てくることが予測される。

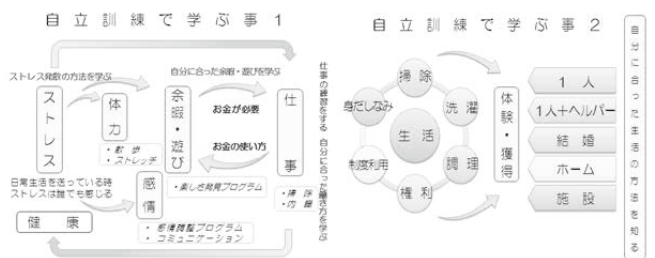


図3 社会適応力向上のイメージ

5 まとめ

スキル獲得においては、発達障害者の課題や特性、能力、段階などに合わせた個別支援の方が集団で関わるよりも効果的である。しかし、障害福祉サービスにおける職員配置では、限られた支援者で個別支援することには限界があり、集団と個別を効果的に組み合わせることが必要である。また、個別ではなく集団の効果として、通所に消極的な人を安定した通所に導いたり、他者の影響を受けて嫌なことに向き合うこと、各課題に取り組む動機作りなどがあげられる。集団への所属感を基盤にした利用者の自己肯定感の確立が今後の職業生活を支える糧になると考え、本プログラムでは、集団を中心にした個別化に取り組んでいきたい。

6 今後の課題

開発会議で改良したプログラムを通して取り入れるべき要素が見えつつある。しかし、今後もプログラムをさらに改良し、県内にプログラムを普及するためには、評価を実施し効果を立証していく必要がある。また、各事業所を訪問し現地で学べる機会を確保するための予算の確保と行政のバックアップを得ることが課題である。

発達障害者の就労支援に関する一事例の研究

～アスペルガー症候群と診断された事例の就労移行での訓練から定着支援まで～

岡島 里実（株式会社ASK アスク京橋オフィス 職業指導員）

1 背景と目的

発達障害は環境によって後天的に発症するものではなく、生得的な中枢神経系の障害であり、薬物療法などによって根本治療ができるものではない。したがって、知的に問題はないが認知やコミュニケーション、社会性、学習、注意力などの能力に偏りがあり、現実生活に困難をきたしている(小柴, 2013)¹⁾。

一方、「発達障害者支援法」が平成17年に施行され、早期発見と学習教育における発達支援、就労支援などが目的として掲げられている。この法律において「発達障害とは、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」と定義された(小柴, 2013)。

DSM-IV-TRの診断基準によれば、アスペルガー障害は対人相互反応に問題がある広汎性発達障害に含まれ、早期の認知および言語能力に顕著な遅れはみられず、限定的・反復的・常同的な特徴として、限定された関心だけを追求するため、情報や事実を収集するために莫大な時間を費やし、そのことに関する話題を一方向的に繰り返す。対人関係において冗長で一方向的、無神経であるが、他者に接近しようとする意欲は強いとされている(高橋ら, 2002)²⁾。

また「障害者の雇用の促進等に関する法律」による「障害者雇用率」の達成義務がある企業には、雇用率の引き上げと、それに伴う障害者雇用義務が発生する事業主範囲の変更、障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大が行われており、今後は平成30年4月より精神障害者の雇用が義務化されるなど、障害者を取り巻く環境整備も進んできている(厚生労働省, 2015)³⁾。

本研究では、アスペルガー症候群の診断を受けた一事例の就労支援をもとに、医療機関と福祉施設の連携、支援機関と連携し取り組んだ定着支援の有効性と、行動分析学に基づいた対象者の行動改善の有効性について検討する。

2 株式会社ASK アスク京橋オフィスについて

「株式会社ASK アスク京橋オフィス」とは、平成26年3月に大阪市城東区に開所された障害福祉サービスの就労移行支援事業所である。基本的には一般就労を目的とし、障害者や難病患者が訓練を重ねるための施設で、就職に向けビジネスマナーやパソコンスキルの獲得に向けたプログラム、模擬作業訓練プログラムの提供のほか、「ソーシャ

ルスキルトレーニング(SST)」や「グループワーク」など対人スキルの習得に重点を置いたプログラムを実施。

3 対象者と実施方法

対象者：K氏(24歳、男性)

経緯：高校生の頃、アスペルガー症候群と診断を受ける。短期大学を卒業後、楽器や音楽に関わる仕事に就きたいと思い大阪にある専門学校にて楽器の制作等を学び、作品が専門雑誌に掲載される程のスキルを習得するも就職先が決まらず精神科を受診し、うつ病と診断を受ける。主治医より就職に向けた訓練の必要性を聞き、また当事業所の見学を勧められ、利用に至る。

診断名：アスペルガー症候群、うつ病

主症状：意欲低下、過眠、抑うつ

期間：平成26年6月～平成27年2月(約8ヶ月)

方法：対象者が把握している課題・支援者が客観的に把握している課題について情報共有し、対象者が課題の優先順位をつけ目標設定をする。目標は「個別支援計画」として位置づけ、目標設定に対し支援者と定期的にモニタリングをおこない目標設定の見直しをする。個別支援計画は対象者が視覚的に確認できるよう印刷し週間目標設定の参考にする。目標を達成するための具体的な改善策を協議し、対象者が取り組み可能な範囲で了承されたもののみを具体策とする。対象者は個別支援計画に基づいて訓練・実習に参加し、支援者は進捗確認とともに適切な行動には強化し、不適切な発言・行動がみられた際には課題分析を行い、対象者にとって実行可能であり、かつ適切な行動を複数モデリングし、その中から対象者自身が取り組めるものを選択する。選択したモデリングが般化しているかを確認し、対象者の行動と認知をすり合わせ、今後の目標や具体的な改善策を検討する。

ただし、利用開始後の約2ヶ月間はアセスメント期間(ベースライン期)として、個々の特性把握に努めている。

4 結果

(1) ベースライン期(約2ヵ月間)

意向：適職を見つけフルタイム就労する

目標：予定通り(週5日)通所し、訓練に参加する。

(2) 1期個別支援計画(3ヶ月～5ヶ月)

意向：年内に楽器店での販売や修理、データ入力等の仕事でフルタイムのオープン就労を目指す(表1)。

表1 1期個別支援計画

| | |
|-----------------|--|
| ①安定した通所 | <ul style="list-style-type: none"> ・週5日寝坊せず、決まった時間に通所する ・気分がのらない時も、訓練に参加する |
| ②コミュニケーション能力の向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・人が不快、不安になる発言は控える ・相手の話を聞き、発言回数を自重する |
| ③訓練への参加 | <ul style="list-style-type: none"> ・体調にあわせて、できることを探して訓練する ・苦手な作業にも継続して取り組む |
| ④求職活動 | <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク登録や一般求人誌を並行して活用する ・手帳が発行されたら専門援助に登録する ・書類作成、面接練習に取り組む |

(3) 2期個別支援計画（6ヶ月～8ヶ月）

意向：平成28年2月までに楽器に関わる仕事やできる仕事（就労継続A型も含む）を見つけ、正社員で就職する（表2）。

表2 2期個別支援計画

| | |
|----------------------|---|
| ①安定した通所 | <ul style="list-style-type: none"> ・週5日寝坊せず、決まった時間に通所する ・5分早く起床（8：55起床）する |
| ②その場に応じたコミュニケーションをする | <ul style="list-style-type: none"> ・人が不快、不安になる発言は控える ・相手の話を聞き、発言回数を自重する ・自分の発言や行動に疑問があるときは、スタッフに相談・確認する ・話し声の大きさを意識して調整する |
| ③求職活動 | <ul style="list-style-type: none"> ・プログラムに参加しながら、企業見学などにも積極的に参加する ・週2回以上求人検索をおこない、気になる求人は企業研究に取り組む ・応募する際は、まずスタッフに相談する |
| ④報告・連絡・相談 | <ul style="list-style-type: none"> ・社内外問わず、通常業務と異なる作業に取り組む時や席を離れる場合は、スタッフへ必ず連絡する ・電話などのツールを使い、連絡する |

(4) トライアル雇用個別支援計画（8ヶ月～）

意向：トライアル雇用3ヶ月を経て、雇用継続を目指す。

表3 トライアル雇用支援計画

| | |
|-------------------------|--|
| ①体調・睡眠コントロールをして、勤怠を安定する | <ul style="list-style-type: none"> ・勤務開始2時間前に家を出る ・22時までには就寝する ・起床時間の30分前にアラームをセットしておく ・睡眠時間を確保する事で気分を安定させる |
| ②仕事を覚える | <ul style="list-style-type: none"> ・自発的に挨拶する ・メモを持参し、必要な箇所はメモする ・業務開始前にメモを確認する ・質問できなかったことはメモに残し、相手の状況をみてクッション言葉を用いて質問する |

(5) 勤怠の安定

過眠による遅刻が目立っていたが減少傾向にある（図1）。

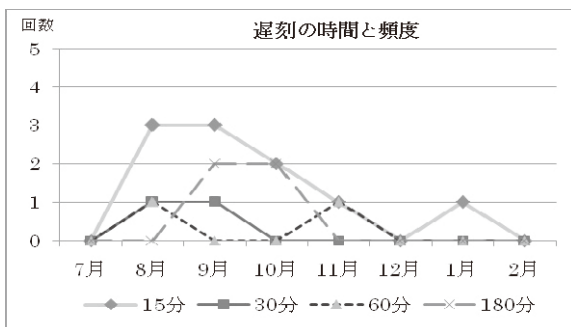


図1 勤怠の推移

5 考察

本事例では、医療機関からの紹介を受けて利用開始し、早期に支援者が受診同行し医学的な見解を得ている。また通所中の過眠やうつ状態など、客観的に対象者の様子を医療機関へ情報提供することにより、職業準備性を高めることに繋がったと考えられる。そして、対人コミュニケーションに関して、プログラムにおいて適切なコミュニケーション・不適切なコミュニケーションを提示し、なおかつ日中活動でメンバーやスタッフ間でのコミュニケーション、求職活動や支援機関との関わり、職場実習等の実践的な経験を積むことにより、対象者の課題の意識付けにも繋がったと考えられる。

さらに、地域の就業・生活支援センターに登録されていたが必要に応じ活用することが難しかったため、発達障害者コーディネーターの在籍する就業・生活支援センターへ新規登録を行い、支援が途切れることのないよう連携を図っている。また、トライアル雇用制度を活用し就業先とも密に連絡を取り、企業側が捉えている対象者の状況を把握し、必要に応じ企業訪問・受診同行することで課題の整理を行い、雇用継続を目指している。

現在は職場に慣れ、新たに就業先から課題が出ている一方で、対象者は指導者とうまく関われないと支援機関に相談に来ている。しかし、様々な観点からの情報収集が可能で、ケース会議では対象者の訴えと周囲との認識のズレなど修正をする機会を持つことで医療機関・支援機関と連携し支援の方向性を統一することにより、対象者の行動改善に繋がっていると考えられる。

今後は、就業場所や指導者が変わっても円滑に業務を遂行できるよう社会的ルールに従い働き続けることが目標であり、対象者自身が課題を認識できるような場面を継続して設けることで就労継続に結びつくと考えている。

【参考文献】

- 1) 小柴孝子:アスペルガー障害のある学生への理解と教育的支援, 研究論文集116号(2013)
- 2) American Psychiatric Association 2000 Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision:DSM-IV-TR
高橋三郎・大野裕・染矢俊幸(訳) 2002 DSM-IV-TR 精神疾患の診断・統計マニュアル(新訂版) 医学書院
- 3) 厚生労働省, 障害者雇用率制度(2015)
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai sha/04.html>

【連絡先】

岡島里実
株式会社ASK アスク京橋オフィス
e-mail: okajima@ask-inc.net

発達障害者の就労支援ネットワークにおける機関連携の課題の検討 —文献調査に基づく課題の抽出と分類—

榎本 容子（障害者職業総合センター 研究員）

1 背景と目的

わが国では、就労、福祉、教育等の支援機関が役割分担し、障害者のニーズに対応した地域の就労支援ネットワークを形成することが求められている。このような中、発達障害など、障害特性に応じた就労支援ネットワークを形成することの有効性についても指摘されている¹⁾。

障害者の就労支援ネットワークに関する研究としては、就労支援ネットワークの形成・維持の要件に関する理論的検討²⁾や事例的検討³⁾が行われている。他方、発達障害者の就労支援ネットワークに関する研究としては、就労支援を行う機関間の連携の実態や課題についての調査⁴⁾が行われている。しかし、障害者の就労支援ネットワークの形成・維持の要件や発達障害者の就労支援における機関連携の課題に関する知見を網羅し、整理した研究は見当たらない。また、これらの知見を関連づけ、発達障害者の就労支援にあたり、現場ではどのような連携上の課題が生じ、また、それによりどのようなネットワークの形成・維持の問題が生じているか把握を試みた研究も見当たらない。

本稿では、障害者の就労支援ネットワークの形成・維持の要件及び発達障害者の就労支援における機関連携の課題について整理した上で、発達障害者の就労支援における機関連携の課題を障害者の就労支援ネットワークの形成・維持の観点から考察した。

2 方法

文献研究の手法をとり、文献から①障害者の就労支援ネットワーク全般の形成・維持の要件に関する知見、②発達障害者の就労支援における機関連携の課題に関する知見を抽出した。そして、それらの知見を用いて、(1)ネットワークの形成・維持に関する要件の類型化、(2) (1)の要件に基づく機関連携の課題の分類を行った。

文献収集にあたっては、発達障害者支援法施行後の2005年4月から2015年3月までに発表された文献を対象とし、データベース検索（以下DBとする；CiNii及び厚生労働科学研究成果データベースを利用〔キーワードは表1〕）及びハンドサーチ（以下HSとする；当センターの研究報告書及び発達障害情報・支援センターで紹介されている研究資料、職業リハビリテーション学会の書籍を対象）を行った。

表1 検索キーワード

| 文献 | 検索条件 |
|----|---|
| ① | 「障害」and「就労or就業」and「ネットワーク」 |
| ② | 「障害者職業センター」and「発達障害」/「障害者就業・生活支援センター」and「発達障害」/「発達障害者支援センター」and「就労or就業or就職」 |

①で収集した文献の選定基準は「障害者の就労支援ネットワーク全般の形成・維持の要件が理論的検討又は事例的検討を踏まえ論じられているもの」とした。該当する文献は7件（DB 2件、HS 5件）であり、88の知見を抽出した。

②で収集した文献の選定基準は「発達障害者の就労支援を行う上で主要な結節点となる、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センターに属する支援者の関係機関との連携上の課題に関する意見が報告されているもの」とした。該当する文献は13件（DB 9件、HS 4件）であり、そのうち全国アンケート調査の結果が報告されている文献2件から38の知見、地域の事例報告がなされている文献11件から26の知見を抽出した。

3 結果

(1) 障害者の就労支援ネットワーク全般の形成・維持の要件の整理

①の知見を、KJ法のカテゴリ化の手法を参考とし類型化した。その結果、6類型17要件を抽出した（表2）。なお、各類型は、ネットワーク支援の必要性の認識を契機として、ネットワークを形成し、維持していくという流れを想定し、順番に配置した。

(2) 発達障害者の就労支援における機関連携の課題の整理

②の連携上の課題に関する知見を、意味の類似性に基づき(1)の17要件に関連づけた。本稿では、そのうち、全国の支援者の意見が集約されている、全国アンケート調査の結果から得られた知見が最も多く関連づけられたネットワークの形成・維持の要件を報告する。また、参考までに、上記結果について、地域の事例報告から把握された知見を付加することで、課題の具体例の把握も試みた。

その結果、発達障害者の就労支援における連携上の課題（全国アンケート調査）が最も多く関連づけられた要件は、項目①【利用者のニーズを的確に把握し、利用者のニーズに合った支援機関を的確に選定する】（12知見）であり、「自己理解支援や障害受容支援（他機関への期待）」「発達障害者に対して適切な支援を提供できる機関が少ない」「職業リハビリテーションの場の不足」等の課題が該当した。参考までに、項目①に該当する、発達障害者の就労支援における課題事例（地域の事例報告）を参照したところ、「障害者手帳の取得を望まない人や未診断の状態にある人が利用できる社会資源が少ない」「地域の支援機関の中には、就労支援のノウハウはもっていても、発達障害の特性理解については十分でない機関があり、就労移行支援が困難になり相談を受けるケースも少なくない」「障害者向け

の専門サービスを希望したとしても、そのサービス利用要件により、タイムリーな利用がかなわないことがある」等の課題が把握された。

なお、他の要件については、項目⑩【ネットワークのシステム形成を官民一体となり柔軟に取り組む】（7知見）を除いて、関連づけられた課題数は少なく、項目①は突出して連携上の課題が関連づけられていたことを述べておく。

4 考察

発達障害者の就労支援にあたり、支援者は利用者の障害受容や職業準備性の向上に向けた支援を行う上で、社会資源の質的・量的な整備の課題から、利用者のニーズに合った支援機関につなぐことが難しいという、連携上の課題を認識していることが示唆された。そして、これらの課題が最も多く関連づけられた、就労支援ネットワークの要件である項目①【利用者のニーズを的確に把握し、利用者のニーズに合った支援機関を的確に選定する】という内容は、現場で生じているネットワークの形成・維持の問題の一つであることが推定された。

ただし、本結果は、過去の文献整理を通し得られたもの

であり、把握された課題は今日の課題とは異なる可能性がある。また、他の要件では関連づけられた課題が少なかったという結果は、文献研究の限界から生じた可能性もある。

今後は支援者が認識している今日的な連携上の課題について、新たに広く調査し、その上で、改めて機関連携の課題をネットワークの形成・維持の観点から考察していくことが必要である。そして、これにより、発達障害者の就労支援においては、ネットワーク支援の要件のうち、どの要件の充足が妨げられているかを把握し、必要な解決策を検討していく必要がある。

【文献】

- 1) 厚生労働省職業安定局 地域の就労支援の在り方に関する研究会：地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（2012）
- 2) 松為信雄：就労支援ネットワークの形成、精神障害とリハビリテーション, 18(2), 162-167. (2014)
- 3) ジョブコーチ・ネットワーク：地域における障害者の就労支援ネットワークに関する調査研究, 厚生労働省平成20年度地域生活支援事業補助金及び障害程度区分認定等事業費補助金事業報告書（2009）
- 4) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No112 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究（2013）

表2 ネットワークの形成・維持に関する要件

| 類型 | 要件（◇内は要件のカテゴリ化に利用したネットワークの形成・維持に関する知見数） |
|-----------------|--|
| 1 ネットワークの必要性の認識 | ①利用者のニーズを的確に把握し（主訴や課題等）、利用者のニーズに合った支援機関を的確に選定する（自機関が「できること」「できないこと」を明確にし「できないこと」はその支援ができる機関と連携する、支援機関の数も調整する等） <14> |
| 2 顔の見える関係づくり | ②地域の関係者とお互いの顔と名前、支援に対する考え方や価値観について知り合い、連携に向けた信頼関係を深める <9> ③地域の関係者とお互いの機関の機能や制度上の位置づけ（管轄地域や利用上の手続き等）、提供可能なサービスと限界（得意・不得意等）について知り合い、機関間の相互理解を深める <14> |
| 3 目的・方針の共有 | ④ネットワークの目的や目標を共有する（ネットワーク支援の重要性やそのあり方に対するイメージの共有等） <3> ⑤ネットワークの運営方法を共有する（他分野・多職種のキーパーソンからなるネットワークの運営委員会を組織する、ネットワークで管理する地域の適正範囲を設定する等） <5> ⑥ネットワーク内の各機関の専門性を踏まえた基本的な役割分担を整理する（就労支援の各ステップにおける、直接的支援・間接的支援の役割分担を行う等） <4> |
| 4 協働支援の準備 | ⑦利用者を関係機関につなぐ際は、利用者のニーズに応える上で必要となる支援内容と支援機関について、利用者にとっての利益・不利益について分かりやすく説明し同意を得る <3> ⑧利用者を関係機関につなぐ際は、利用者の支援にあたり必要となる情報を、利用者の同意を得た上で確実に引き継ぎ共有する（面談から得た情報や検査所見等） <5> ⑨利用者を関係機関につなぐ際は、利用者の新たな環境への適応の難しさや不安感に配慮し、必要なフォローアップを行う（関係機関を利用する上で必要な支援内容やその程度を評価し、一定期間はかかわりを維持する等） <1> |
| 5 柔軟な協働支援 | ⑩利用者に複数の機関が協働で支援を行う際は、利用者のニーズに応える支援の方針について対等・平等に話し合い（経験・年齢・立場などの権威主義を持ち込まない、一人ひとりの支援者の意見を十分に聴く時間を設ける等）、合意形成する <7> ⑪利用者に複数の機関が協働で支援を行う際は、利用者のニーズに応じたケースバイケースの対応が可能となるよう役割分担を調整する（利用者に対する支援のスピードや、利用者の機関の利用のしやすさを考慮し、就労支援の各ステップで中心的な役割を果たす機関とそれを支える機関を決める等） <3> ⑫利用者に複数の機関が協働で支援を行う際は、各機関で相互補完的な支援ができるよう、各機関での利用者の様子や支援状況について情報共有する <1> ⑬利用者に複数の機関が協働で支援を行う際は、各機関との効果的な連携方法を確認しておく（対面、電話、FAX、メールなど相手先にとって都合のよい連絡手段を活用し、相手先の業務量を増やさないう配慮する等） <2> |
| 6 地域体制の強化 | ⑭ネットワーク会議が多数ある場合は各会議の位置づけとねらいを明確にする（各分野がそれぞれ主催する会議に同じような機関が参加していることが多いため、錯綜しないように整理・調整する等） <2> ⑮ネットワークで必要な役割を果たせるよう、自機関の専門性の向上に努める（機関間の情報交換を継続し、自機関が絶え間なく変化できることを理解する。情報や知識を自機関に取り入れる等） <4> ⑯ネットワークでの社会資源の開発に向け、地域の人材育成のバックアップを行う（地域の関係者にコンサルテーションや研修を行う、地域の関係者の変化を見守る等） <3> ⑰ネットワークのシステム形成を官民一体となり柔軟に取り組む（地域において先駆的な実践を推進する。ネットワークが機能するよう課題を把握し改善する等） <8> |

発達障害者を雇用する企業の聴き取り調査

内木場 雅子（障害者職業総合センター 研究員）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門（以下「研究部門」という。）では、「発達障害者を中心とした職場における配慮と支援に関する資料」の調査研究（平成26年度）において、発達障害者を雇用する企業から聴き取り調査を行い、職場や仕事・職務等における工夫と配慮の把握を行った。これは、「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」の一環で行われたものである。

発達障害者の支援は、平成17年4月の「発達障害者支援法」の施行以降、様々な制度が整備されその充実が図られている。また、平成23年には、「障害者基本法」が、平成25年には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「促進法」という。）が、それぞれ改正され発達障害者が精神障害者の中に明記されることとなった。

全国のハローワークにおける精神障害者の就職件数と新規求職申込件数に占める割合では、平成23年度は18,845人（38.6%）であるが、平成25年度は29,404人（45.3%）、平成26年度は34,538人（47.0%）であり、発達障害者の就職率も伸びていることを推測させるものとなっている¹⁾。平成27年3月に、厚生労働省から「合理的配慮指針」が告示されたところであり、今後さらに発達障害の就職者の増加及び職場定着率の向上を目指すためには、職場において障害特性を踏まえた適切な配慮が行われることが不可欠であると考える。

2 目的

これまで研究部門で行った研究では、発達障害者の就職に際してはコミュニケーション等の障害特性に配慮する必要があることがすでに明らかになっている²⁾。しかしながら発達障害者が働くために職場や仕事・職務内容等に対して企業が具体的にしている工夫や配慮等については、十分把握できているとは言い難い。そこで、企業が発達障害者のために職場や仕事・職務で行う工夫と配慮等について、企業の担当者から直接、聴き取りを行い、今後の発達障害者の就職促進と職場定着に活かすことを目的とする。

3 内容

聴き取り調査の対象は、発達障害者を雇用しジョブコーチ等の支援制度を利用した企業である。聴き取り内容は、企業の情報、本人の概要、支援の状況等である。

4 結果（概要）

聴き取り調査結果（概要）は次のとおりである。なお、ここでは、仕事、働き方等とその工夫と配慮を記載する。

事例A、仕事は介護の補助的業務である。本人は集中力

が続かない等の特性があった。企業は勤務時間を本人が集中できる範囲の時間帯に変更。さらに、ミスが問題になりやすい業務から外しスタッフのサポートによるルーティンな仕事に従事させた。その結果、本人は、決まった範囲の一通りの職務を理解し指示通り安定的に職務を遂行できた。

事例B、仕事は自転車によるチラシの配達業務である。本人には粗雑な仕事ぶりがみられたので、企業は本人の勤務時間と配達地域を固定しエリアの把握を容易にした。また、必要に応じて同行し挨拶等を指導した。その結果、より正確で丁寧に職務を遂行できた。

事例C、仕事は機械加工業務である。企業は本人の在宅期間の長さから職場に不慣れなことを配慮して短時間勤務にした他、歳の近いリーダーの下に配置し本人の職務と対人面のフォロー等の工夫をした。その結果、職場にも慣れ本人は、2台の機械を使い仕事量が増えた。

事例D、仕事は注文商品の品揃えと出荷商品の検品業務である。企業は端末機の導入により作業をすでに簡素化していたので、本人をこの職務に配置することで本人の特性であるマイペースだが正確な仕事ぶりを活かすこととした。また、企業は本人の勤務時間や出退勤時間に配慮する他、本人にベテラン社員による個別指導を行った。その結果、本人は、他の従業員と同等の職務を遂行できた。

5 考察

今回の事例で発達障害者が職場定着しているのは、企業が本人に合う職務内容や勤務時間を選択した他、業務指示方法や人的体制等の職場環境に、細かな工夫・配慮を行った結果と考えられる。また、これら事例に共通するものとして、特に本人の障害特性に対する従業員の理解を得る取り組みを強化している点が目立った。厚生労働省は、「合理的配慮指針」に基づく簡便な事例集（第一版）を発表しているが、こうした資料と併せてここに挙げたような詳しい事例を事業主の参考として提供することで、障害者の就職や職場定着の向上が図られることを期待する。

【御礼】

聴き取り調査へのご協力に御礼申し上げます。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」（平成23年度～平成26年度）
- 2) 望月葉子他：発達障害者の就労支援の課題に関する研究，障害者職業総合センター調査研究報告NO.88（2009），同：発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究，障害者職業総合センター調査研究報告NO.101（2011）

発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける 特性に応じた作業支援の検討（6）

－作業速度に関する特性への対処－

○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

発達障害者の離職に関する報告¹⁾によると、離職に至った事例における作業遂行面の問題として、「ミスの多さ」と「作業の遅さ」が挙げられている。一方、作業遂行への支援報告では、ミスに対する補完方法の報告に比べ、作業速度の改善に関する報告はあまり見られない。

発達障害者のためのワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の受講者の中には、過去の経験等を通じて、作業速度について苦手感を訴える者も少なくない。また、「仕事では速さが求められる」という過去の経験に基づく思いから、作業速度を意識しすぎることで、ミスや焦りへとつながりやすくなる場合もあり、作業速度に関する支援の検討の必要性が示唆される。

「受信・理解－判断・思考－送信・行動」という情報処理過程の視点²⁾から、作業速度に関する特性の分析を行うと、図1のような例が挙げられる。本稿ではWSSP受講者の支援事例を通じて、情報処理過程の視点から、「作業速度に関する特性」に着目し、個々人の特性に応じた効果的な作業支援の方法について検討を行いたい。なお、本稿における「作業速度に関する特性」は、①作業速度の遅さ（目安として、MWS訓練版で平均の2倍以上の所要時間）、もしくは、②自分の行っている作業速度への意識の強さ、と定義する。

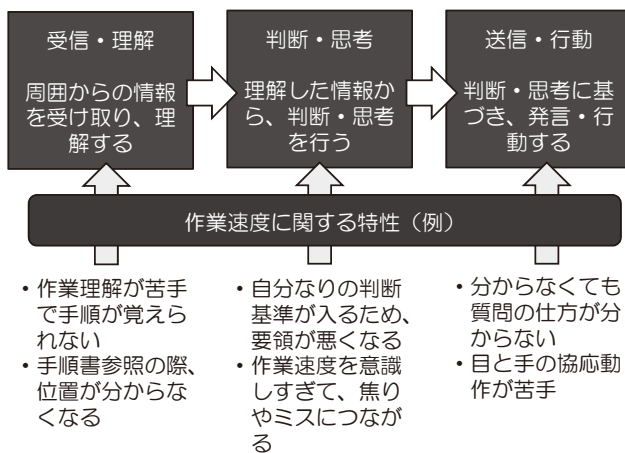


図1 情報処理過程から見た作業速度に関する特性の例

2 方法

対象は、「作業速度に関する特性」を持つWSSP受講者3名の支援事例を取り上げ検討する。

3 支援経過・考察

対象とした3名の支援経過と考察は表1のとおりである。

4 まとめ

「作業速度に関する特性」に着目したところ、事例A・Bでは、受信・理解面や判断・思考面の特性に応じた支援によって効果が得られた。また、事例Cでは、作業速度に対する判断・思考の傾向をふまえた上での、受信・理解面への支援により、結果的に作業速度重視から正確性の意識へとつながった（図2）。

この3事例を振り返り、情報処理過程の視点から特性をアセスメントし、把握した特性に応じた支援が有効であったと言える。また、発達障害の特性は個々人によって異なるが、「支援→振り返り→仮説→検証」という作業支援のサイクルを、支援者と本人が確認・共有し、「本人自身の気付き」への支援を行っている点も3事例に共通している。アセスメントに基づき、「本人自身が特性に気付いていく」ことを促す支援の重要性が確認できた。

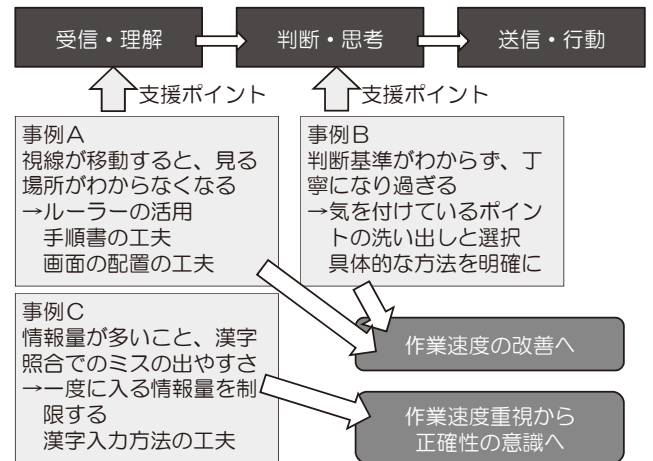
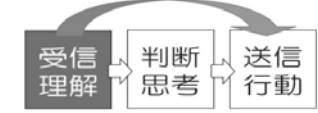


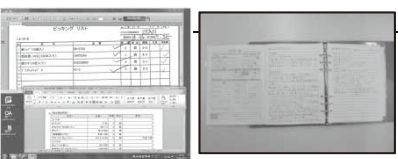


図2 3事例の特性に応じた支援ポイントとその効果

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：発達障害者がよりよい就労を続けるために ～障害者職業総合センターにおける発達障害研究の歩み～、資料シリーズリーディングス 職業リハビリテーション1、(2012)
- 2) 阿部秀樹・加藤ひと美・佐善和江・渡辺由美：発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける特性に応じた作業支援の検討(1)(2)(3)、「第20回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.343-354、(2012)
- 3) 障害者職業総合センター職業センター：発達障害者に対する雇用継続支援の取組み ～在職者のための情報整理シートの開発～、障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.27、(2015)

表1 「作業速度に関する特性」を持つWSSP受講者3名の支援経過と考察

| 事例 | A | B | C |
|----------|--|--|---|
| 事例概要 | <p>広汎性発達障害、20代女性。 中学時代に診断を受けた。 大学卒業後、特性をオープンにし、事務職で就職した。入社当初から、ミスが多く見られた。ジョブコーチ支援を受け、スケジュールの固定化や手順書の整備等を行ったが、状況は変わらなかった。</p> | <p>アスペルガー症候群、20代男性。 大学在学中に、精神的に不安定になり診断を受けた。 大学卒業後、求職活動を行ったが、就職には至らなかった。</p> | <p>自閉症スペクトラム障害、20代男性。 大学卒業後、一般で就職するが、ミスや言葉の行き違いが発生する状況が見られた。 在職中に発達障害の診断を受けた。 対処を把握して再就職を希望し、離職した。</p> |
| WSSP実施期間 | 13週間。週2日(在職中であるため実施日以外は事業所勤務)、10:15～17:00。 | 13週間。平日、10:15～15:20 | |
| 支援開始時の様子 | <p>数値チェックは、ゆっくりと見比べながら修正を行い、かなり時間を要していた。また、見本となる書類を、誤って修正することも見られた。後日、改めて行った際は、手順書を見ずに準備を開始したため、準備物が分からず、慌てて手順書を参照することがあった。請求書作成作業(商品リストを元にPCで請求書を作成)では、手順書にない操作を行うことが見られたため、手順書の参照を促すが、どこを見ていいのかが分からない様子であった。</p> | <p>全般的に丁寧で正確な作業を行っていた。MWSのPC作業は平均所要時間よりやや遅い程度であったが、作業日報集計では平均の倍以上の時間を要していた。本人が気が付いた方がいいと考えた手順(2回見直す等。「規格化」と呼んでいた)が多く見られた。</p> | <p>数値チェックは、数字の違いに気づきにくく、見落としが見られた。物品請求書の作成は、規定を当てて探しても、異なる商品を選択することがあった。検索修正は、紙面上と画面上の漢字が異なっている、思い込みや見飛ばしにより、違いが分かりにくかった。これらの対処として見直しを勧めめるが、「会社では速度が要求される。時間をかける対処は現実的でない」と取り入れなかった。作業速度は平均所要時間を上回り、特にPC入力に平均の半分以内で行っていた。</p> |
| アセスメント |  <p>受信・理解の特性が作業速度に影響</p> |  <p>判断・思考の特性が作業速度に影響</p> |  <p>受信・理解の特性と作業速度への意識が正確な作業遂行に影響</p> |
| 支援方針 | <p>受信・理解の特性による手順書の参照の困難さに対し、ルーラー使用等、手順書を参照しやすくするための工夫によって、作業速度や正確性の向上につなげる。</p> | <p>作業結果を記録する際に、「規格化」した内容を書き出してもらい、その後、正確に作業ができる範囲内で「規格化」を外す点について話し合い、作業速度の向上を図る。</p> | <p>Cの考えに沿い、所要時間を増やさない対処を優先しつつ、受信・理解の特性である多くの情報の処理や漢字照合の困難さへの支援を行う。</p> |
| 支援経過 | <p>磁石ルーラーを用いて請求書作成作業を行ったところ、ルーラーを動かしながら手順書を参照することが確実に、作業時間の短縮(1時間以上から約40分)へつながった。事業所での課題に、手順書の読み飛ばしが挙げられていたが、ルーラーによって、参照場所がはっきりすることが有効であったことから、「視線移動が伴うと、参照場所が分かりにくくなる」のではないかと考えられた。その後、PC画面上を見てデータを入力するという、事業所の業務に近い形式で請求書作成作業を行った。すると、ウィンドウを頻りに切り替えるため、入力するデータを探すのに苦労する様子が見られた。そこで、「視線移動の配慮」として、画面のレイアウトを上下に並べたところ(写真)、スムーズに入力ができた。また、手順書のレイアウトを全て見開きにする、さらにスムーズな参照ができていた。</p>  | <p>作業日報集計では、見直しを2回行っていたが、見直しでの修正は全くなかったため、スタッフから見直しを1回にすることを提案した。実際に行うと、所要時間が半分になり、ミスも全く見られなかった。結果を見て「思った以上に短くなっている。正確性の土台を築いてから作業効率を考えていきたい」と話していた。WSSP後半の職場実習では、特例子会社で伝票整理を行った。担当者から「チェック印を丁寧に押すように」という指示があったため、シヤチハタ印を約10秒間、押し続ける様子が見られた。翌日、印の押し方のコツを質問するように促した。担当者から「押す時間は2まで数えればいい」とモデルで示してもらったことで、飛躍的にスピードアップができ、「教えられたやり方でやってみて、速くなった」と振り返っていた。</p> | <p>ミスの対処を話し合い、仮説を立て、検証する方法で作業を進めた。数値チェックは、書類同士を重ね合わせ、見比べる距離を近づけ、3桁区切りで照合すると、桁数が増えてもミスなくできた。物品請求書の作成では、見る範囲を限定するための『枠』を作成し、情報量を制限することで、条件にあった商品を選択することができた。ただし、検索修正での漢字照合では、1文字ずつ指さ確認等、様々な方法を試すものの困難な状況が続いたが、他の作業で経験した郵便番号変換による住所入力を応用することを考えた。全て入力し直す方法だが、所要時間は変わらず、正確に修正することが可能となった。正確に作業ができ、「入力した後、全ての箇所を照らし合わせて確認する。『ゆっくり確認する』という気を持つ事が大切」と、見直しの重要性を意識するコメントが得られた。</p> |
| 考察 | <p>磁石ルーラーの使用、PC画面表示や手順書のレイアウトの工夫によって、作業速度の向上へとつながった。注意の定まりにくさ、サーチに時間がかかるといった視線移動の特性に対して有効な方法であったと考えられる。</p> | <p>丁寧さ自体は課題ではないが、作業に時間がかかる面が見られた。この要因として、「求められている基準が分からないため、丁寧さや仕上がりの加減の判断がつかない」ことが挙げられる。判断・思考面による特性であると思われ、気を付けるポイントを絞り込むことや、判断基準となる具体的なモデルを示すことで、「丁寧さや仕上がりの加減」が分かり、作業速度の向上へとつながったと考えられる。</p> | |

発達障害のある学生へのキャリア支援の実践 その1

～本人・親・学校を対象としたWing PROのアプローチ～

○新堀 和子 (NPO法人Wing PRO)

市村 たづ子・ボーバル 聡美・藤岡 美和子・松村 桂子・松為 信雄 (NPO法人Wing PRO)

1 はじめに

Wing PROの活動は2003年からLD親の会「けやき」自主グループ「就労部会」として始まった。

2008年からは新たに「キャリア教育講座Wing」として活動を開始し、2011年には「親の企画・運営する講座」として3年間の実践成果を冊子としてまとめた。2014年には、親の会を離れ、NPO法人を設立した。

2 「発達障害のある児童・生徒のための『キャリア講座』教材集」作成の背景

発達障害のある人の雇用状況は、急速な展開を遂げてきた。しかし、特別支援学校以外の雇用に関する環境は、いまだ未整備であると感じている。

特に一般高校の学齢期における発達障害の特性に合わせたキャリア教育の機会は無いまま社会に出るという現状がある。

発達障害のある人が、働く喜びや生活が充実し、企業にとって発達障害のある人の雇用が進む社会の実現のために2011年に発刊した報告書をもとに「発達障害のある児童・生徒のための『キャリア講座』教材集」(以下「教材集」という)を作成した。また、その後この教材集についておこなったヒアリングについても触れてみたい。

3 構成

| 学年 | ねらい | 自己理解 | 情報活用能力 | 人間関係調整能力 | 将来設計能力 |
|----|-----------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|
| | | 自分を知る | 仕事・社会を知る | コミュニケーション | 自立・将来の生活 |
| 中3 | 今の自分を知り働くことについて考える | 「自分を知る①」学校や生活の中の自分 | 「なぜ働くの」働く理由 | 「人に伝えるメモ」基本メモ | |
| 高1 | 自己理解をさらに深め働くことをイメージする | 「自分を知る②」レディネステストを通して | 「企業を知る」見学・体験「働くことをイメージする」 | 「生活に役立つメモ」実用的なメモと種類 | |
| 高2 | 働くために必要な準備をする | 「自分のことを伝える」自分のことをアピールする | 「ハローワークの見学」求人検索体験 | 「メモを活用しよう」社会に出てから必要な力 | 「働くために必要なこと」働く理由や準備 |
| 高3 | 就職と働く生活をイメージする | | 「履歴書を書く」めざせ第1関門突破面接体験 | 「ビジネスマナー」報・連・相 | 「働く生活をイメージ①②」先輩の話・給料で生活する |

図1 各学年のねらいと講座内容

(1)全体

この教材は、中学3年生から高校3年生までを対象にして学年別にまとめ、全18回講座を想定している。付録として「ビジネスマナー」と「社会人の心構え」の解説がパワーポイント資料として加えてある(図1参照)。

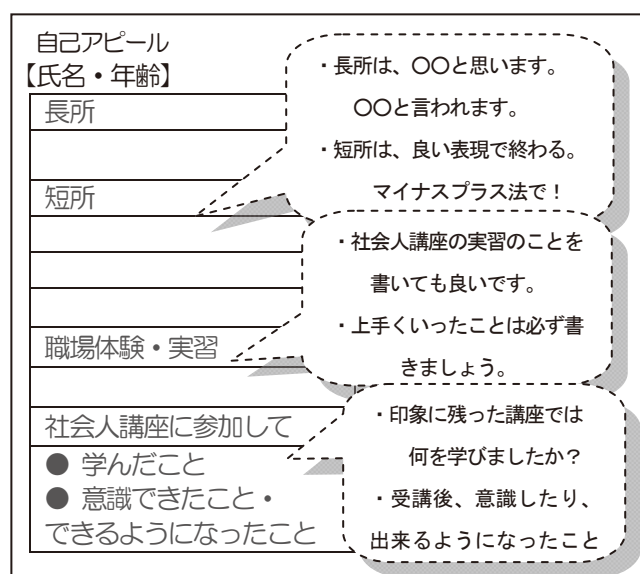


図2 高2自分のことを伝える

(2)内容

講座目標を「自己理解(自分を知る)」「情報活用能力(仕事・社会を知る)」「将来設計能力(自立)」とし、それぞれ学年に応じて深まる内容になっている。例として、「自分を知る」は、中3の段階では講座や学校生活、友人・家族関係という身近な関係性の中から自分を見つめ高1になると外部の客観的評価や体験を加えて深め、高2の段階では、自己アピールでまとめ、高3では職種を選択し、具体的に履歴書にまとめて面接にチャレンジするという形で進めている(図2参照)。

(3)各講座の構成

最初のページに「学習指導略案」が記載されている。その上段には、講座の日時・場所・講師の各記入欄とともに講座の目当てと準備物が、下段には講座の内容(指導のポイント)が一覧表としてまとめてあり、一覧表は、講座の開始から終了までを「導入」「展開」「まとめ」の過程として区分し、それぞれの過程ごとに、活動内容、指導上の留意点、準備物が記載されている。2ページ以降は、講座

の「導入」「展開」「まとめ」のそれぞれの過程に応じて活用する各種の教材資料がまとめてある（写真1参照）。

| 講座名 | | 中3-3 「人に伝える！」～基本的なメモのとり方～ | | | | |
|----------------|---|---------------------------|---|----|---|---|
| 日時 | 年 | 月 | 日 | 曜日 | 時 | 分 |
| 場所 | | | | | | |
| 講師 | | | | | | |
| 講座の めあて | 1. メモを取るための項目（5W3H）を知る。 2. メモは用途や場面によって使う項目が違ふことを知る。 3. メモを使って、よりよく人に伝える経験をする。 | | | | | |
| 準備物 | ① ファイル・名札 ② 筆記用具・メモ帳 ③ 資料：人に伝える・メモ… ④ 資料①5W3H ⑤ 資料②発表・連絡のメモ ⑥ 資料③クッション言葉 ⑦ 資料④紙 ⑧ 次回の調 ⑨ | | | | | |
| 講座の内容（指導のポイント） | | | | | | |
| 時間 / 過程 | 活動 | 指導上の留意点 | | | | |

写真1 各講座の構成

4 教材についてのヒアリング

(1) ヒアリング調査の目的

この教材は、講座の中用したものを精査し、さらに検討して作成したものであるが、各機関では、どのような支援を実施しているのであろうか？教材についてはどのような感想を持たれるのか？幅広いヒアリングを実施した。

- ① 調査対象 中学校・高等学校職員 6人
支援機関職員 7人
- ② 調査方法 直接訪問
- ③ 調査内容 就職希望者への支援内容（自己理解・仕事理解含む）とその成果と課題・教材の使用・評価・意見 10項目
- ④ 調査時期 2015年1月～3月

(2) 聞き取り内容

① 高等学校教員

○支援内容

社会生活に必要な基礎基本の教育や基礎学力の取り組みインターンシップ全員参加によつての体験。

○聞き取り内容

担任が企業を知らない。生徒の閉ざされた心を開くまで時間がかかる。などがあげられている。勉強することが将来を作るという考えから指導しているという回答もあった。各校とも就労希望者は数名である。

② 就労支援関係職員・若年支援団体職員、訓練指導員

○支援内容

面談、評価、職場体験、ビジネスマナー、PC、職場体験、見学などきめ細かな内容
メンタル面も個別相談でサポート。

○聞き取り内容

- ・障害を持つ生徒を含め全員で取り組めるとよい。
- ・障害を持たない生徒にも役立つはずだ。
- ・自己理解が深められる教材だと思った。
- ・コンパクトで要領が充実した本ができて諸先生の悩み

が解決すると思う。

- ・就職できるように支援することと安定して働くこと。前者には有効。後者には一部有効と思われる。
- ・人数や期間、制度の問題などで振り回されることもあり、保護者との連携が課題になっている声もあった。

(3) 教材ヒアリングについてのまとめ

キャリア教育教材については、13人中10人が役立ちそうである。1人が、役立っていると回答し、10人が使用してみたいと回答している。教材内容への意見として、生活内容へのボリューム、文字数が多いので絵がほしい、など具体的な意見を受けることができた。

5 まとめ

大学全入時代を迎え、発達障害のある大学生の就職についても対応が急がれるところである。

発達障害を持つ人にとって、就職だけでなく、その先の就労継続や自立を考えると、高校時代に、自分はどういう人生の選択をするのか考える機会を得ながら、「自己理解」「働くこと」を学ぶことが、発達障害を持つ人の社会へ出るための準備性となることと考えている。また、その後の大学でもさらに深化しながらまとめあげて、社会に送り出す必要性も出てくるのではないだろうか。その対応については、当法人で行った「発達障害のある（または疑われる）大学生に対する効果的な就職支援のあり方に関する調査」が手掛かりになるのではないかと考えている

6 Wing PROの今後の展望

今回の教材作成や、教材についてのヒアリングを通して、キャリア教育教材の必要性が確認できるとともに、実際に取り組むことの重要性も確かめることができた。また、中学、高校の早い段階から取り組むことによって、社会に出てからの本人の不安を軽減するとともに働くとはなにかということがわかり、就労継続や仕事への意欲、充実した職業生活ができ、自立にもつながると考えている。

今後は、ヒアリング内容を踏まえ、改良した教材集を平成28年に発刊する予定である。高校生の講座は茶話会、個別相談と連動した保護者への支援と就労への理解を推進していく。また、大学生に対する支援の検討や、企業・支援者・保護者への研修会により、発達障害者の雇用に関する理解も図っていく方針である。

【参考文献】

- 「発達障害のある児童・生徒のための『キャリア教育講座』教材集」（2014.9）
- 「発達障害のある（または疑われる）大学生に対する効果的な就職支援のあり方に関する調査」（2015.3）

発達障害のある学生へのキャリア支援の実践 その2

～高校生を対象とした親子集中講座の実践と今後の展望～

○市村 たづ子 (NPO法人Wing PRO)

新堀 和子・ボーバル 聡美・藤岡 美和子・松村 佳子・松為 信雄 (NPO法人Wing PRO)

1 親子集中講座実践の背景

NPO法人WingPROは、2014年「発達障害のある児童・生徒のための『キャリア講座』教材集」を作成した。これは、2011年の「キャリア教育講座WING」の教材を、発達障害のある生徒の学齢期のキャリア教育実践のために、広く活用されることを目指し、支援者向けに再編した実践的な教材である。同時に、前身であるLD親の会「けやき」で2003年から通年の親子参加の「社会人講座」に取り組んできた実績を活かし、教材の開発・普及に留まらずこれまでのノウハウと『キャリア講座』教材集を活かしたWingPROとしての講座を今年度新たにスタートさせた。その第1弾が「夏季親子集中講座」である。

さらに、講座内容と対象者についてはWingPROが昨年度実施した、全国大学キャリアセンターのアンケート調査の自由記述に着目した。

2 「発達障害のある（または疑われる）大学生に対する効果的な就職支援の在り方に関する調査」¹⁾ (抜粋)

(1) 調査方法

全国の四年制大学に設置されているキャリアセンター751センターを対象に2014年9月実施。回収率34,2%。

(2) 調査概要 (一部抜粋)

表1 今年度、発達障害が疑われる学生の有無

| | 回答数 | 構成比 |
|---------|-----|--------|
| 把握していない | 24 | 9.7% |
| いない | 16 | 6.5% |
| いる | 141 | 57.1% |
| 無回答 | 66 | 26.7% |
| 計 | 247 | 100.0% |

表2 大学入学前に教育段階で最優先で学んでおくべき項目

| | 回答 | | 回答 |
|------------|----|----------|-----|
| 就職活動の流れ | 1 | 面接の受け方 | 0 |
| 人が働く理由 | 12 | 対人マナー | 5 |
| 働く具体的なイメージ | 4 | 業務面のマナー | 0 |
| 自分の特性 | 34 | 生活スキル | 12 |
| 自分のキャリア | 2 | 就職活動見直し | 0 |
| 進路の選び方 | 3 | 障害の対処方法 | 26 |
| 仕事の内容と働き方 | 3 | 支援の求め方 | 11 |
| 仕事の動向 | 0 | 手帳就職 | 3 |
| 自分に合った仕事内容 | 1 | 手帳活用の働き方 | 0 |
| 自分に合った進路 | 10 | 無回答 | 41 |
| 応募書類の書き方 | 0 | 計 | 168 |

(3) 支援にあたり、困っていること (自由記述抜粋)

- 本人が認知できていない(または認めない)ため支援できなく困っている
- 親子で受容していない場合の対応
- 特に手帳を取得していない学生の場合、保護者の理解がない(時に反発)があることは多い
- 保護者の心理的葛藤を理解すること
- 「手帳」取得の保護者の理解
- 親の理解が得られない場合、対応が不可能(早い段階で受容し対応してきた家庭の学生とでは就職活動に大きな差が出る)
- 本人に困り感がないため、教職員のアプローチの反応が鈍く、支援に時間がかかる
- できないことに無頓着か、逆に必要以上に意識する(自尊感情が低い)
- 複数でのガイダンス実施が困難
- 実際に困難に遭遇しないと指導できず、早期支援が困難

(4) WingPROにできること (講座の目的)

普通高校に通う高校生を対象に、「自己理解(子の特性理解)」と「働くことの理解」を親子で学ぶ講座の開催。

3 夏季親子集中講座 (オラクル助成事業)

(1) 参加者

高校2年生を中心に7組の親子が参加した。その内の1名は大学を既に卒業された方であったが、本人・保護者の希望が強く参加となった。

(2) 日程と内容

①事前準備 (実態把握)

参加申込後に「参加の理由、手帳・診断の有無、登校状況、講座内容の確認等」の聞き取りで実態把握をし、後日参加者には詳細なしおりを送付した。

②講座内容

| 日時 | 項目 | 内容 |
|------------------------------|-------------------------------------|--|
| 8月10日 10:00 ～ 15:00 | オリエンテーション ・「働くということ」 ・ビジネスマナー | ○キャリア教育の重要性 ○働くことの意義理解 ○仕事の種類と必要なスキル ○社会人に求められる、見学時のマナー |
| 8月11日 9:30 ～ 16:30 | ・企業見学 ・職業に関する検査 | ○実際の職場の見学と仕事の体験 ○東京障害者職業センターにて「職業レディネステスト」と面談 |
| 8月12日 10:00 ～ 15:00 | ・「自己理解」 ・振り返り ・総括 ・修了書授与 | ○「自己理解(子の特性理解)」の確認と発表 ○親の相談、理解啓発 ○まとめ |

③教材の工夫

3日間で効果をあげるためには教材の工夫が重要である。幸い、講師が前述の『キャリア講座』教材集作成者でもある利点を活かし、新たに本講座用に系統性を持たせた教材の再編と支援体制、座席等の工夫も行った。

「自己理解（子の特性理解）」については、初日に職種と具体的な仕事内容・必要なスキルを知り、現時点での興味関心やできることと実際の仕事とのマッチングをし、2日目の仕事体験や適性検査の客観的評価を踏まえ、最終日に自己の特性理解の深化と働くために自分に必要なスキルを親子で再確認できるように計画した。

また、話の中から重要なことを取捨選択することや書くこと、伝えることが苦手な特性を踏まえ、振り返りシートや見学のしおりを工夫すると共に、身だしなみやお辞儀・お礼状等、今後の生活に活用できる内容も取り入れた。

(3) 外部機関の協力

見学企業や東京障害者職業センターには講座目的と活用、今後の展望をご理解いただき、作業体験の導入等、実態に即した丁寧かつ柔軟なご対応をいただいた。

(4) 講座の様子

①第1日目

緊張をほぐし、共に学ぶ仲間としての意識づくりのため「自己紹介」からスタートした。卒業後の進路や働くことについてのイメージがないことを想定し、対話形式で丁寧にわかりやすく進めた。90分の講座は、受講生達の意識や特性を把握し、以降の講座進行に大きく役立つものであった。午後は、職種ごとに写真を活用しながら現時点で“できそうな仕事”“苦手なこと”のチェックをした。これは明日の体験・検査を通してより現実的なものに深化していくための基になるものである。最後のビジネスマナーは座学から一転、マナーの意味を日常生活と結びつけて説明し、“お辞儀”のロールプレイは親子共に一番の盛り上がりを見せた。予想以上に全体指示理解と考えをまとめることが苦手な実態が浮き彫りになり、手厚い個別サポート体制・進行、座席等の更なる工夫が必要とされた。

②第2日目

徐々に打ち解け、特に保護者からは進路の不安等、具体的な相談が出始めた。受講生の集中力を切らさないために説明・見学・体験を各30分とコンパクトにまとめた。保護者は会社の工夫や配慮に感心し、受講生は7桁の数字の並べ替えの作業に苦勞した。昼食をはさんだ午後は、職業レディネステストと作業体験、振り返りを待つ間に“しおり”の完成とかなりハードなスケジュールであったが、記憶の新しいうちにまとめることは学びの再確認として重要と考えたからである。

③第3日目

昨日の検査の続きを行ったが、疲れと職業名が難しいこ

ともあり、受講生の反応は鈍かった。しかし、自分に向いている仕事のインターネット検索に興味を示したことは、今後の活用に期待できるものであった。同時間、別室で親とスタッフでじっくり話し合う場を設定した。それぞれの参加の思いや進路の不安・心配等、本音を正直に打ち明けられたのは、3日目ということとスタッフが親だからこそできたことであると考えられる。午後は3日間の内容と学んだことを再確認し、親子で丁寧に「振り返りシート」にまとめ、一人一人発表した。講座の締めくくりとして一人一人に修了書を授与し、終了となった。帰りの親子の表情は初日とは見違える程明るかったのがとても印象的であった。



株式会社VSNビジネスサポート 見学の様子

(5) 成果と課題

実態に即して柔軟に対応できたことは来年度の講座運営のつながる意義のあるものであった。さらに受講生の意外な良い面も明らかになった半面、開催日程や広報の仕方等の検討事項も見えてきた。

4 今後の展望

「自己理解・障害受容」は年齢が高くなる程、高学歴になる程困難になる。さらに、社会に出る第一歩となる学校卒業後の就職はマッチングが重要であり、就労継続には働く意義理解も欠かせない。普通高校に進学した場合、親子で気づきや学ぶ機会を失い、大学入学後や就職後に困難性が顕在化してくる。

本講座は試行とも言える取り組みであったが、受講生の変化や保護者アンケートを踏まえ、今後さらに工夫や改善を図っていきたいと考えている。ニーズに応じた（対象者・講座内容・実施時期）複数講座のパッケージ作りとWingPROの相談事業とも連携し、双方向からの手厚い親子の支援体制を考えていくつもりである。当然、大学在学中の学生や社会人支援も含めて考えていかなければならないと考えている。

【引用文献】

- 1) NPO法人 WingPRO：発達障害のある（または疑われる）大学生に対する効果的な就職支援の在り方に関する調査報告書（2015年3月）

障害高校生を一般就労に導く放課後等デイサービスの新しいスタイル「のとよーび」の取り組み

名和 亜由美（株式会社Notoカレッジ チーフ）

1 はじめに

児童福祉法に基づく放課後等デイサービスの主たる目的のひとつとして、「障害児の自立の促進」がある。その期待された役割において放課後等デイサービスが果たすべく責任は大きい。

放課後等デイサービス利用者は平成26年3月現在、73,985名、事業所数は同4,254ヶ所（厚生労働省発表数値）となっており、障害児通所施設の中で大きなウエイトを占めているが、その利用目的の多くがレスパイト機能としての期待であり、本来の放課後等デイサービスに期待されるべく利用目的から乖離している現状がある。

2 就労準備型放課後等デイサービス「のとよーび」開設背景

就労準備型放課後等デイサービス「のとよーび」を運営する株式会社Notoカレッジは、平成25年4月に就労移行支援事業と就労継続A型事業の多機能事業所として開設された。

報告者は、就労移行支援事業所にて就労支援員として従事し、また、前職において岐阜県内の特別支援学校へ研修実施のために何度か訪問した経験がある。その経緯の中で、出来るだけ早い就労啓蒙活動と具体的な就労のトレーニングの重要性を認識すると共に、特別支援学校で行われている職業訓練を補完するための社会的機能が必要であると感じていた。

そうした中で、円滑な社会人への移行と将来的な社会的自立を目的とした放課後等デイサービスの開設の提案を行い、平成26年4月に当事業開始と共に責任者として就任した次第である。

3 サービス概要

従来型の放課後等デイサービスは前述した通り、レスパイトが主目的になっている。その理由のひとつとして、サービス提供対象の広さが挙げられる。

放課後等デイサービスの利用可能対象は小学生～高校生までの12年間であり、多くのサービス提供事業所がこの対象者層に対して包括的にサービスを提供している。

しかしながら、最大年齢差が12歳の児童に対し、同一のサービスを提供することには内容面、空間面、スタッフ配置面に非常に無理があり、結果として、レスパイト型に落

ち着いてしまっているものと思われる。

こうした問題点を回避するべく「のとよーび」においては、対象を障害やつまづきのある高校生に特化し、社会人になる前準備として、就労に向けた様々なトレーニングを行う場所と定義づけた。

社会に出るまでの3年間は準備期間として非常に大切な時期であり、その時期に「就労意識を高める」「働くことに対して自信をつける」「働くために必要なスキルを身に付ける」など就労のための「準備」にフォーカスし、円滑な社会人への移行と、将来的な社会的自立を目的とし、サービス提供を目指している。

4 サービスの特徴

カリキュラムの内容および提供プロセスにおける狙いも含めた特徴は以下の通りである。

(1) 「様々な経験を積む場所」としての機能

学校では学ぶことのできない就労を意識した内容の提供やスタッフや様々な学年・学校に通う生徒と関わり合うことにより、「働くことの意味・意義」の理解を促し、「コミュニケーション」機会を提供する。

(2) 「学校と家に次ぐ第3の居場所」としての機能

利用者が「一歩踏み出してみよう」「チャレンジしてみよう」と思えるような意欲を創発させる環境づくり、「失敗してもいい場所」「自分を否定されない場所」と思えるような、安心して学べる環境づくりを行うことにより、学校でも、家でもない児童にとっての第3の居場所を提供する。

(3) 「就労」を直接、間接的に意識する学習環境の提供

「のとよーび」を運営する株式会社Notoカレッジは、前述通り、「就労移行支援事業」と「就労継続支援A型事業」を実施しており、「のとよーび」の事業所と併用されている。そうした環境下にあるため、「のとよーび」を利用する児童は事業所にいるときは常に実際に就労しているNotoカレッジ社員と直接、間接的に触れ合う機会が発生する。この体験が、将来の就労・就職に向けての就労イメージの構築に寄与する。

(4) 「就労」を意識したカリキュラムの提供

「のとよーび」にて提供するカリキュラムにて、個人差はあるが「意識向上」「自己理解（気づき）」「発信力」「受信力」「コミュニケーション力」「理解力」等、トータル的に社会適応できるスキルを身につけることが可能となる。

【カリキュラム例】

- ・就労に向けた疑似体験
(実践トレーニング、職場体験等)
- ・将来の働くに繋がる学習
(パソコン、ビジネスマナー、面接指導、日常動作指導等)
- ・生徒主体のコミュニケーショントレーニング
(コミュニケーション、SST、レクリエーション等)

(5) 「企業的」かつ「福祉的」視点から対応できるスタッフの配置

多くの放課後等デイサービスは福祉施設や教育機関で勤めてきたスタッフを中心にしているが、「のとよーび」においては、就労準備型というコンセプトに適合すべく企業勤務経験のあるスタッフの配置を意識している。このことにより「企業」「福祉」どちらよりでもないバランスの取れた指導が可能となる。「ジョブコーチ」の資格保持者、パソコンについて専門知識を持っている者にて構成されており、想定したカリキュラムが効果的に提供できるスタッフを配置している。

5 開設からの17か月の成果と今後の課題

放課後等デイサービスは例えば就労移行支援事業における就職者数といった定量的な成果を示しづらいサービスである。そうした中、実際に利用した児童や保護者の意見や声を日々アンケートにて収集している。

その中から、一部抜粋し、成果として示したい。

(声)

【保護者Aさん】

人との挨拶の仕方、コミュニケーションの取り方など自分なりに考え行動できるようになりました。

【保護者Bさん】

親以外の大人に困った事を伝え、相談できるようになりました。時間配分や自分のスケジュール管理ができるようになりました。勉強とは違う、社会へ出てから必要なことを教えてもらったのが良かったです。

【生徒Kさん】

色々なことにチャレンジしてきました。その結果、いろいろな達成感を感じました。また、自分の苦手なことがで

きるようになりました。

【生徒Nさん】

就職についてイメージがつかめるようになりました。時間までに終わらせることの大切さを知りました。

【生徒Hさん】

人と積極的に関われるようになり、分からないことも分かるようになりました。

今回の発表は、成果について定量的に示すためのデータ、特にタイトルにあるように一般就労に導くべく、サービスの最大のコアはどこにあるのかについての深堀ができていない中で実施したが、サービスを向上させ、その質を担保するためには、各種データに基づく科学的なアプローチも非常に重要であると考えており、今後の取り組み課題としたい。

6 まとめ

開設から約17か月での「のとよーび」登録・利用者数は44名を数え、そのほとんどが保護者の方がつくられるネットワークにて広がったものである。

前述した通り、就労のためのトレーニングは、早ければ早いほど効果が高いという確信の中、就労準備型放課後等デイサービス「のとよーび」は開設された。

障害児にとって、社会に出る段階でのハードルは私たちが想像しているよりもずっと高い。従って、「事前準備」という考え方は非常に重要だと考えている。

「のとよーび」での従事経験により、高校在学中から「自己理解」「意識」を持っている児童とそうでない児童との差は、社会に出てからのつまづきに大きく関係していると感じている。多くの失敗経験と多くの楽しい経験の学びから、気づきを得て自分の「意識」や「行動」が変わるような支援を今後も目指していく所存である。

【連絡先】

株式会社Notoカレッジ 名和
E-mail : nawa_ayu@notocolle.co.jp
TEL : 0584-71-6966

引きこもりから一般就労を目指して

荒木 春菜（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺）

1 はじめに

引きこもりとは、仕事や学校に行かず、かつ家族以外の人との交流をほとんどせず、6か月以上続けて自宅にひきこもっている状態をいう。内閣府の発表によると、平成22年度のひきこもりの人数69.6万人に上るといふ。その中には発達障害をもっている方も存在する。少子高齢化により労働人口が減少している昨今、いかに働ける人を増やしていけるかが課題だと考える。引きこもりになる原因は様々だが、就労での躓きが原因となり引きこもるケースも少なくない。今回は、引きこもりの期間を経て、一般就労を目指して取り組まれるAさんのケースを通して、働くためにどのような支援が必要になるのかを考察する。

2 クロスジョブとは

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺（以下「クロスジョブ」という。）は、大阪府堺市で就労移行支援事業を行っている。発達障害と高次脳機能障害の方が多く来所。訓練時間は平日9:30～15:30。軽作業、PC、基礎学習、清掃、グループワーク、ハローワークなどの訓練を通して基本的な生活習慣の確立やビジネスマナーの習得を目指す。オフィスビルの中で事務所と訓練室が廊下をはさんで2部屋で実施。

3 ケース概要

Aさん。18歳、女性。両親と弟の4人暮らし。広汎性発達障害、社会不安障害、アトピー性皮膚炎。療育手帳B2、精神保健福祉手帳2級を所持。真面目で頑張り屋。環境の変化に弱く、慣れるまでに時間がかかる。予定の変更や曖昧なものが苦手。自分の体調の変化に気付くことが難しい。

4 経緯

(1) クロスジョブの支援開始前

【状況】

小学校のころから不登校気味。中学2年生のときの担任の先生と合わなかったことや体調の変化から学校に行けなくなる。「みんな中学校に行っているから、学校に行けない自分は外に出てはいけない」という思いから5年間ひきこもり状態が続く。高校生の年齢になり、「みんなもいろんな進路に進んだから、自分も外にでてでもいいか」と思えるようになり、障害者就業・生活支援センターに登録。クロスジョブ利用を機に毎日外に出られるようになる。

(2) 初期

【状況】

最初の1か月はほとんど問題なく通われる。スタッフからの提案に素直に取り組む「いい子」の印象。この時期にステップアップとして企業見学や実習を提案。実習は途中で行けなくなった。その後、訓練場面でも、人が多い環境、予定変更、ルール違反の人などのストレスが原因で、事務所のロッカーの隅で小さくなって泣いている、等。訓練室に入れない状況になる。保護者への連絡を極端に嫌がる。

【対応】

最初は施設内の訓練を全体的に取り組んでいただく。泣いているときはこまめに声を掛け、安心して毎日通所していただけるように心掛ける。1週間に1回の面談を実施し、日々の困りごとを確認。スタッフとの信頼関係性を作ることを目標とする。保護者の方には、本人に内緒で連絡をとり、状況の共有を行う。

(3) 中期

【状況】

訓練室に入れない状況が続く。担当職員の前では泣いていても、スタッフが代われればコロッとしているなど、状況の一貫性が持てない。本人いわく「いろんな自分がいて、代わる」とのこと。記憶も曖昧になっているときがあり、面談中にも筆跡、目、雰囲気、一人称などが代わることがある。「血がでていないとしんどいと信じてもらえない」との思いから、アトピーの治療は拒否。安全ピンで自分の腕をひっかくなど、常に血が滲んでいる。企業見学などは提案せず、施設内で取り組めるよう、本人の得意とする作業（PCデータ入力や事務補助）を依頼（表1）。ただし、明確な枠組みがないと不安になるため、書類はどこまでのスペースに広げていいか、PCの表の網掛けの色など、細かい設定は随時お伝えした。

表1 ある月のスケジュール

| | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 |
|----|----|------|------|------|------|
| AM | GW | HW | 事務補助 | 事務補助 | 学習 |
| PM | 学習 | 事務補助 | | パソコン | 事務補助 |

【対応】

本人の安心感のため寄り添う支援を目指したが、本人のしんどさを聞くだけでは不十分だと判断した。医療面のサポート、家族サポート、など、多面的な関わりができるよう、障害者就業・生活支援センターに相談。本人は後から

それを知り、「クロスジョブを解約されるのではないかと混乱。週1回の面談の中で、状況と各機関の役割を説明し、全てAさんの「就職したい」という気持ちを応援するためのものであることを説明する。保護者にも定期的に連絡をとり説明。本人の自覚しにくい体調の変化についてサポートをしていただく。

【変化】

「クロスジョブにいられなくなるかもしれない」という気持ちから「このままではいけない」と気付く。このときは、「働きたい」という気持ちよりも「クロスジョブにいたい」という気持ちが大きく、「クロスジョブにくるためにしっかりしなければ」と考えるようになる。訓練室で集団の中で訓練を受けられるようになり、休憩時間にメンバーと会話をしていることもある。徐々に笑顔が増える。本人は「楽しくて話しているのではなく、会社だから。話すのも仕事だから」とのこと。人との繋がりが出た分、プライベートでの付き合い方や男女間の恋愛感情など、様々な状況に悩む。面談で整理をしながら乗り越えていく。

(4) 後期 (現在)

【状況】

先輩が就職をしていなくなることや利用期限が迫る中で焦る。しかし、「落ち着いて、前にすすんでいるから。焦らず、自分のペースで」と自分に言い聞かせて落ち着くことができる。保護者への連絡も以前ほどは拒否しなくなる。「前は嘘をついていたから。構ってほしくてわざと悲しくなった。だからお母さんに連絡をされて嘘がばれるのが嫌だった。でも、今は話せる人が増えてさみしくなくなったから嘘をつかなくてよくなったし、もう連絡しても大丈夫」とのこと。以前は拒否していたアトピーの治療を開始。「就職したい」という気持ちが明確になり、企業見学、実習に意欲的に取り組まれる。実習も1週間行ききることができ、面接を受けることもできた。

【対応】

本人の望む就職ができるよう、条件の整理をして開拓にあたる。以前から何かを決めるときに決定を他人に任せる傾向があったため、自分で決めることができるように関わる。チャレンジを促すときは、就職に繋がっていることを伝え、前に進んでいることを強調する。

【変化】

最初は混乱もあったが、徐々に「自分はこう思うからこうしたい」と意見を言えるようになる。表情が明るくなり、声を出して笑うことが増える。一人であることがほぼなくなり、常に訓練室で誰かと談笑をしている。少し戸惑うことが起きても「あの人はあんな人だから」と受け流すことができるようになる。以前は、1つできないことがあると

全てできなかったと認識されていたが、一部でも「できた」と捉えられるようになる。

5 考察

現在の社会は情報に溢れ変化も早い。発達障害の方や引きこもりの方が外に出ることは安易なことではない。出れたとしても、少しの躓きで引きこもりに戻ってしまうケースもある。今回のAさんの事例で、「寄り添う支援の大切さ」を学んだ。Aさんは、最初の企業実習を途中で挫折し、訓練室に入れなくなり、自分を傷つけ、他人との関わりにおびえた。しかし、それを1つずつ乗り越えて、現在「働きたい」と言って笑っている。それを乗り越えられたのはなぜか。

1つ目は、本人の「働きたい」という意欲。

2つ目は、支援者との信頼関係。

3つ目は、社会との繋がり。

だと考える。

「働く」ということは、社会に出て、そこで役割を果たし、認めてもらえるということだ。「働きたい」という希望は、多くの人が自然に持っているものだと考える。それが上手く実現せず、引きこもりになってしまったとき、社会に対する恐怖や、自己否定の気持ちが芽生えてくる。その方達に対して、私が伝えたいことは「失敗してもいい」「一人で無理をせず、相談をして一緒に乗り越える力を付けていければ良い」ということだ。支援の中で「そんなことをしては会社で通用しない」などと伝えてしまうことがある。支援者としては、本人に気付いてほしいという気持ちで伝えることがあるが、本人にとってはどうか。本人にとって、まず必要なことは社会の厳しさを知ることではなく、「認めてもらえる」経験だと考える。その経験があれば、少しの失敗をしても、自分で修正するか、相談に来て一緒に考えていくことができる。

しかし、就労移行支援は2年の期限の中で就職を決めなければならず、「寄り添う支援」だけでは不十分になる場合もある。そのときは、保護者や他の支援機関、医療と連携を取りながら、多面的に関わることが有効である。本人の小さな変化を大切に、タイミングを見て対応していくことで、引きこもりの期間のある方でも就職することは可能だ。

今後も、様々な機関の協力をいただきながら、引きこもりの方の「働きたい」という気持ちに寄り添える支援をしていきたいと考える。

【連絡先】

荒木 春菜

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺

e-mail : araki@crossjob.or.jp

サテライトオフィスにおけるACTの活用と展望

刎田 文記（株式会社スタートライン 障がい者雇用研究室 室長）

1 はじめに

株式会社スタートライン（以下「SL」という。）では、企業の障がい者雇用の実現を支援するため雇用管理付きのサテライトオフィスを提供している。利用している企業（以下「クライアント」という。）は、各社が雇用している障がいを持つ社員（以下「メンバー」という。）の職務をサテライトオフィス向けに切り出し、日々の業務管理を主体的に行っている。SLは、クライアントのメンバーが日々の業務に活力を持って従事できるよう、各クライアントに提案したサポートプランに基づき、メンタルヘルスサポートを含めた健康面や職場環境の安全面等の雇用管理サポートを実施している。

ACT（アクセプタンス&コミットメント・セラピー）は、行動分析学及び文脈主義的な行動科学を理論的背景に、基礎研究や応用場面での検証などに基づき構築されたヒトの心の問題へのアプローチである。SLが運営するサテライトオフィスでは、メンタルヘルス対策の一つとして、ACTを導入し実施している。本報告では、当社でのACTを用いたアプローチを紹介し、今後の展開の方向性について検討する。

2 ACTとは？

Hays(2014)は、「損なわれている状態こそノーマル（destructive normality）」という考え方を示している。この考え方では、健常で有用な人間の心理的プロセスが、損なわれた機能不全をもたらす異常な生理的・心理的条件を増幅・悪化させる可能性があるとしている。そして、うつ病や統合失調症などの精神疾患は、人間の心理的プロセスによりもたらされた結果として捉えられている。ACTはこのような考え方にに基づき、図1に示したような「アクセプタンス」、「脱フュージョン」、「今、この瞬間の認識」、「文脈としての自己」、「価値」、「コミットされた行為」の6つのコア・プロセスを中核に心理的柔軟性もたらしめるためのアプローチである。ACTでは、これら6つのコア・プロセスを通して、次のような3つの反応スタイルを身につけられるよう支援している。クライアントは、①「アクセプタンス」と「脱フュージョン」では様々な感情や思考に対する「オープン(open)」な反応スタイルを、②「今この瞬間の認識」と「文脈としての自己」では心身の内外の出来事に対する「集中した(centered)」反応スタイルを、③「価値」と「コミットされた行為」では自ら選択した価値やゴールに向けて「従事

した(engaged)」反応スタイルを身につけ、「ノーマルに損なわれている状態”を抱えながらも、人生の様々なでき事に上手く適応できるよう支援される。

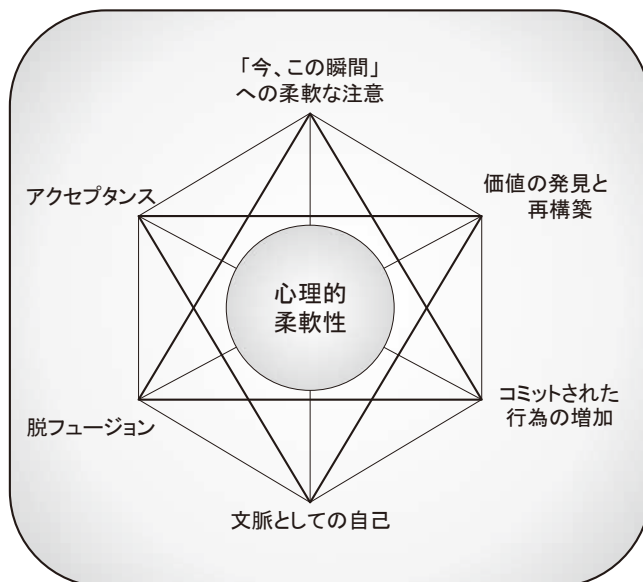


図1 ACTのコアプロセスを示すヘキサフレックス

安定的な精神障がい者等の障がい者雇用の実現を考えると、職場環境におけるさまざまな危険因子に対し、個々の障がい特性に応じた合理的配慮が必要となると同時に、職場や家庭で生じた某かのでき事が個々の心理的プロセスに影響し機能不全をもたらす可能性についても注意を向けアプローチしていくことも必要であろう。

3 SLにおけるACTの実践

ACT対象者の障がい種別

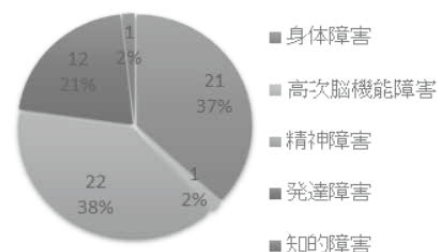


図2 SLにおけるACTの実施状況

(1) SLにおけるACTの実施状況

図2にSLにおけるACTの実施対象となった障がい種別を示した。サテライトオフィスで勤務するメンバーのうち、何らかの形でACTを実施したメンバーは、全体の

37%である。また、ACT の実施対象障がい者は、精神障がい 38%、身体障がい（聴覚障がいを含む）37%、発達障がい 21%となっている。

(2) 個別的アプローチによる ACT の実施

a) ニーズの把握

SL では、メンバーのメンタルヘルスサポートの一環として、MSFAS によるストレス・疲労に関する情報の整理と相談を行っている。この相談の中で、メンバーの「自分の心の問題に対処したい」とのニーズを確認できた場合に、個別に ACT を実施している。

このようなニーズの原因は様々であるが、次のような例が挙げられる。

- ・職場適応上の問題が生じている。
- ・職場で居眠りが頻繁にある。
- ・職場の人間関係が悪化し出勤できなくなった。
- ・職場でのストレスから欠勤が増えてきた。

b) 実施方法

個別に ACT を実施する場合には、クライアントと調整し個別相談の時間（2時間程度）の中で、心理教育や体験的なエクササイズを実施する。また、毎日の日程に ACT のエクササイズの実行と記録を組み込み、定期的な面談の機会の中でそれらの状況を確認・フィードバックをすると同時に、エクササイズの継続を支援している。

(3) 小集団的アプローチによる ACT の実践

a) ニーズの把握

小集団での ACT の実施は、サテライトオフィスの立ち上げ時である「スタートアップ期間中」に実施することが多い。スタートアップ期間には、「職場適応促進のためのトータルパッケージ」を用いた初期研修を行っており、そのカリキュラムの一つとして ACT を実施している。メンバー入社後の初期相談で MSFAS に基づく相談を行い、メンバーのメンタルヘルス上の課題を整理し、メンタルヘルス対策あるいは予防の一つとして ACT を実施している。

b) 実施方法

小集団での実施は、各クライアントのオフィス規模に応じて 2～10 名程度の小集団で行っている。心理教育と体験的エクササイズを組み合わせた形で、各回 1.5～2.5 時間程度の時間の中で実施している。

また、体験的エクササイズについては毎日のカリキュラムに組み込み、複数のエクササイズの中から個々のメンバーが選択できるような形へと移行しながら実施している。毎日の体験的エクササイズの状況はメンバーが個々に記録し、随時 SL サポーターからフィードバックを行っている。

4 ACT 実践における効果と課題

(1) サテライトオフィスにおける ACT 実践の効果

サテライトオフィスにおける ACT の実践により、多くの事例で定着に向けた効果が確認されている。

- ・人間関係におけるイライラを受け容れ、落ち着いて職務を執行できるようになった事例
- ・上司への恐怖感から離職まで考えたが、短期間で復帰することができた事例
- ・人間関係への不安から居眠りが目立ち休みがちとなっていたが、価値と行動化により改善された事例
- ・強い不安から連続欠勤が目立っていたが、心の問題とのつきあい方を変えることで出勤が安定した事例

(2) サテライトオフィスの利点

SL のサテライトオフィスでは、運営スタッフとしてサポーターが常駐しており、実際の職場で生じるストレスとのつきあい方や疾病の再発予防を目的とした ACT の実践を継続的に支援し、その効果を確認できる機会が多い。

また、日々のメンタルヘルスサポートとして、継続的に職業生活の中に ACT のエクササイズ・面談・フィードバックの機会を組み込み、価値やゴールの設定・修正についても柔軟に行えるような支援環境を持っていることもサテライトオフィスの利点と考えられる。

(3) サテライトオフィスにおける ACT 実践の課題

a) 専門的ノウハウを持った支援者の育成

職場内で ACT を効果的に実践するためには、障害者の雇用管理サポートと ACT のノウハウの両方を有する支援者の存在が必要である。

今後のさらに、ACT の実践を拡大するにあたり、支援者の育成が大きな課題であると考えている。

b) 効果的な ACT 実践のための実施方法の確立

SL では、メンタルヘルスの課題が顕在化した個別事例へのアプローチやメンタルヘルスの課題を潜在的に有する個人・グループへの予防的なアプローチを行っているが、障がい状況や課題内容によって、ACT の実施方法を調整することで、さらに効果的な実践につなげることが必要であると考えている。

c) 職場の人的環境に応じた ACT の実践

ACT の効果を継続的なものとするには、全ての関係者（障がい者、支援者・管理者）を含めた職場環境への働きかけが必要であると考えている。そこで障がい者雇用の場に関係する方々についてもメンタルヘルスサポートの対象として捉え、ACT の活用の拡大を図ることも必要であると考えている。

サテライトオフィスにおけるトータルパッケージの活用と効果

○志賀 由里（株式会社スタートライン 障がい者雇用研究室 シニアカウンセラー）

○刈田 文記（株式会社スタートライン）

1 はじめに

株式会社スタートラインでは、サテライトオフィスを利用している企業の障がいを持つ社員（以下「メンバー」という。）の状況を見ながら、トータルパッケージの活用を積極的に行っている。ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）や、幕張ストレス・疲労アセスメントシート（以下「MSFAS」という。）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。本稿では、サテライトオフィスで実施したMWSおよびMSFASの事例について報告する。

2 導入の効果

(1) MWS事例1

① 概要

A氏、20代前半の男性。両下肢麻痺の障がいがあり、車椅子を常用している。高校卒業後、就労を目指すため、障害者総合福祉施設でボールペンの組立作業や菓子の袋詰作業等に2年間従事した。その後、障害者職業能力開発校でビジネススキルを1年間学び、平成26年1月よりサテライトオフィスで就労している。

② 課題と施策

A氏は、業務上のミスや報連相の不足について上司から注意や指摘をされた際、表面上は改善すると答えるが、具体的な行動に移せない様子が散見されていた。例えば、業務実施時に不明点が生じたらすぐに聞くことや、上司から指示されているにも関わらず自分なりに判断し、誤った業務方法を継続していることがある。また、ミスを指摘されると不機嫌な様子になり、同じミスを繰り返すなども上げられる。

これらの行動の原因として、自分が出来ないことを認められないという行動習慣が身につけていることが考えられる。そこでMWSを導入し、ミスを受け入れること、補完手段や補完行動を用いればミスは減っていく等の経験を積んでもらうことで、『出来ないことを認め、改善する』という行動習慣を身につけられるよう支援を実施した。

③ 実施状況と結果

MWSでは、OA作業と事務作業の簡易版と訓練版を実施した。簡易版実施時には、不明点が生じても質問をしない、理解が出来ていなくても「大丈夫です」と答える、作業後のセルフチェックを行わないなどの課題が見られた。

A氏の簡易版の正答率を、表1に示した。この結果から、作業の難易度が上がるにつれ、正答率が低下している状況が見られた。

表1 A氏のワークサンプル簡易版正答率

| 大分類 | 作業課題 | 正答率 |
|------|---------|--------|
| OA作業 | 数値入力 | 100.0% |
| | 文書入力 | 70.0% |
| | 検索修正 | 60.8% |
| 事務作業 | 数値チェック | 91.6% |
| | 物品請求書作成 | 84.8% |
| | 作業日報集計 | 55.5% |

訓練版移行後は、作業後のセルフチェックと補完行動（声出し、マウスの活用等）を徹底したことで、各作業共に正答率は向上し、ミスに対して新たな補完行動をA氏自身で考えられるなど、前向きに取り組む姿が見られた。また、メモリーノートの作業手順書を導入したことにより、正答率が更に向上するという一面も見られた。

A氏は、MWSの実施場面では真摯な姿勢で取り組むが、実業務での改善は見られず、誤った作業方法を継続し、ミスを受け入れられない態度は繰り返し見られた。これらの行動の原因として、作業結果が明確に示される場面では適切な行動をとることは出来るが、明確なフィードバックが頻繁ではない場面では不適切な行動をとってしまうことが考えられた。

④ 現在の状況

MWSは週1回のペースで継続的に実施している。MWSを導入したことにより、A氏は作業手順書を用いれば正答率が上がること、明確なフィードバックが頻繁であれば適切な行動をとれることが明らかになった。そこで、実業務において上司が業務指示をする際、支援者が同席させてもらい、業務手順書がA氏の机に出ていることを確認し、ミスのないよう心掛けて作業することをA氏へ伝えた後、A氏が業務を実施するという支援を行っている。

(2) MWS事例2

① 概要

B氏、20代前半の男性、聴覚に障がいがある。聾学校卒業後、障害者職業能力開発校へ進み、C言語プログラミングや電子回路設計等を約2年間学んだ。その後、平成25年1月よりサテライトオフィスで就労している。

② 課題と施策

実業務でのミスが散見されるが、同僚からミスの指摘を受けてもB氏はミスを減らそうという姿勢を見せない。また、サテライトオフィス内では単独での業務実施となることが多く、他者から直接フィードバックを受けることが少なかった。そのため、マイペースで自由に過ごし、仕事の大切さを知る機会を得ることが少なかったものと考えられる。これらの状況に対し、業務後のセルフチェックの定着を目指し、MWSの実施を行うこととした。

③ 実施状況と結果

MWSは、OA作業と事務作業を導入した。簡易版を取り組んだ際は、高い集中力を維持しながら全て終わることが出来ていた。B氏はタイピングが得意なため、OA作業を予定時間よりも早く終わらせていたが、読み方が分からない漢字については質問や確認をすることなく、類似した漢字を独自の判断で入力していた。また、正確性よりもスピードを重視している側面があるため、セルフチェックをする姿勢は皆無だった。B氏の簡易版の正答率を、表2に示した。

表2 B氏のワークサンプル簡易版正答率

| 大分類 | 作業課題 | 正答率 |
|------|---------|--------|
| OA作業 | 数値入力 | 100.0% |
| | 文書入力 | 80.0% |
| | 検索修正 | 80.0% |
| 事務作業 | 数値チェック | 100.0% |
| | 物品請求書作成 | 100.0% |
| | 作業日報集計 | 80.0% |

訓練版を実施する中で、B氏に対して作業後のセルフチェックの大切さを伝え、セルフチェックの定着を促すよう支援した。OA作業の文書入力では、一文入力毎と全文入力後に目視でセルフチェックすることを約束してもらい、取り組んでもらった。また、事務作業では、やや乱雑に解答を書く側面があったため、丁寧に記入をすることでミスの減少に繋がる可能性があることを伝えた。正答率が上がっていくと、B氏自身で積極的に補完行動を考えるようになり、作業後のセルフチェックが身につくようになった。しかし、飽きや慣れの状態になると、セルフチェックを怠り始め、入力漏れや記入漏れが散見されることがあった。

また、B氏は正答率が100%に近い値であれば問題ないと考えていることが分かったため、実業務上でミスをして重大なことではないと捉えていたのではないかと考えられる。

④ 現在の状況

MWSは現在実施していないが、MWSを導入したことにより実業務後のセルフチェックを行うようになった。し

かしながら定着までには至っていない。そのため、実業務に沿ったセルフチェックシートを支援者側で作成し、B氏に使用してもらったところミスが見られなくなった。その状況が一ヶ月ほど続いたことにより、B氏は独自の判断でセルフチェックシートの使用を中止したが、その結果、再びミスが散見されるようになった。再度セルフチェックシートの導入を検討することになり、形式や項目を見直し、改訂版を導入したが、こちらも継続使用には至らなかった。その原因として、これらのセルフチェックシートはB氏から見て必要性を感じないものと判断されたからと考える。

MWSを導入した結果、作業後のセルフチェックの意識付けに関しては一定の成果が上がったが、まだ十分な状態ではない。B氏自身の作業ミスに対する問題意識の低さが今後の課題と考えている。

(3) MSFAS

平成26年度よりサテライトオフィスに入社したメンバーに対し、入社オリエンテーションの一環としてMSFASを記入してもらっている。主な目的は、本格的に実業務へ入る前に、どのような場面で疲労やストレスを抱えるかを知るためである。そして、記入後のMSFASを基に、当社カウンセラーが面談をし、どのようなことで悩んでいるかを更に掘り下げていく。ソーシャルサポートが不足しているメンバーには近隣の支援機関を紹介し、採用面接時に求める配慮を伝えられなかったメンバーには具体的な合理的配慮を利用企業へ伝えている。また、怠薬傾向があるメンバーに対しては、服薬管理シートを支援者側で作成提供するなどし、徹底した服薬管理の安定を促している。

3 まとめ

障がい者雇用の現場では、実業務に入る際や新たな作業を導入する際などに様々な問題が起きることが多い。また、個々人の行動習慣や作業に対する考え方の改善、そして作業遂行力の定着についてサポートの必要性を感じることもあっても、実業務の中で改善していくことは難しい。そのため、当社では様々な定着サポートの中でMWSを活用し、実業務での環境調整やモチベーション向上等の支援を行っている。

また、長期的な障がい者雇用の定着サポートでは、様々な原因によるメンタルヘルス対策も不可欠である。当社ではMSFASを活用することで、生活環境の変化や健康状態の変化に柔軟に対応しつつ、個々の生活習慣を整えられるよう支援を行っている。

当社では、障がい者雇用の現場で生じる課題に柔軟に対応し、企業の安定的な障がい者雇用と障がい者の長期的就労を実現できるよう定着サポートを継続していきたい。

就労移行期の方に対するトータルパッケージの活用方法と効果

○小島 育宏（株式会社スタートライン 障がい者雇用研究室）

刈田 文記（株式会社スタートライン 障がい者雇用研究室）

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、サテライトオフィスを利用して頂いている企業の障がいを持つ従業員（以下「メンバー」という。）に対して、トータルパッケージの活用を積極的に行っており、多くの企業から一定の評価を受けている。特に入社直後のメンバーに対しての活用は効果的であり、障がいの特性や業務遂行能力等を入社直後に把握することで、スムーズに各社の業務に移行している。本発表では、このトータルパッケージを就労移行期の方に就労支援研修として導入した事例を報告する。

2 トータルパッケージ活用事例

(1) A氏 40代 男性 統合失調症

職場の上司からの高圧的な指示、職場衛生環境にストレスを感じ発症。発症を機に退職し、再就職するも定着に至らず職を転々としている。

① 研修の目的

病気発症時以降の職歴から、上司との意見の食い違いが原因でストレスを感じてしまい、病気の発症及び退職に至っている。また、その後の就労も同じようなことから定着に至っていない。そこで、これらの状況をご自身に理解してもらい、定着就労を目指してもらうことを目的とした。

② 現状把握

以下のツールを使用し、A氏の障がい状況や行動特性の把握を行った。

イ 幕張ストレス・疲労アセスメントシート

ご自身のストレスや疲労を感じる状況を整理してもらうため、幕張ストレス・疲労アセスメントシート（以下「MSFAS」という。）を活用した。MSFASを記入してもらい、その内容を基に弊社カウンセラーと面談を実施することで、更に深く内容を整理してもらった。A氏の場合、ご自身と意見の合う上司からの指示については問題なく受け入れられるが、意見の合わない上司からの指示についてはご自身の意見を主張・選択してしまいストレスを感じてしまう傾向が見受けられた。

ロ ワークサンプル幕張版

作業遂行能力を把握するためワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）の簡易版を活用した。実施直後は正確性を重視して作業を丁寧に行っていたが、作業に慣れてくると、作業指示の途中にもかかわらず作業を始めてし

まうなど、自分のルールで進めてしまう行動傾向が見受けられた。その結果、表1に示すように複数の作業で多くのミスが見られた。

表1 MWS簡易版正答数及び正答率

| サンプル名 | 正答数 | 正答率 |
|--------|-----|------|
| 数値入力 | 12 | 100% |
| 文章入力 | 10 | 100% |
| 検索修正 | 3 | 60% |
| ファイル整理 | 6 | 50% |
| 数値チェック | 10 | 83% |
| 物品請求 | 33 | 100% |
| 作業日報集計 | 123 | 72% |

ハ Wisconsin Card Sorting Test

法則性の推測やそれに沿った行動が実行できるかを評価するため、Wisconsin Card Sorting Test（以下「WCST」という。）を実施した。独力で法則性を見出すことは困難で、混乱して同じミスを続けてしまう様子が見られた。法則性を説明した後、補完ツールを使用して実施したが、独自の使用方法で行い混乱しミスを続けてしまっていた。その後正しい補完ツールの使用方法を伝え、ミス無く実行することができた。その後、Aさんの希望により補完ツールを使用しないで実施したが、法則性に沿った行動が維持できずミスが出てしまったことで、補完ツールの重要性を自覚することができた。

これらのツールを実施した結果、Aさんは人の意見を素直に受け入れず、内容を理解しないまま、自分のルールで作業を進めてしまう行動傾向があり、それがミスの多発に繋がっている状況にあった。

③ 課題に対する施策

MWS訓練版に入る前にA氏に現状のフィードバックを行った。ミスの原因は、作業の理解度と補完ツールの使用方法に問題があることを認識してもらい、作業内容の理解を深めてから作業を始めること、また、ケアレスミスを防ぐために補完ツールを正しく使用してもらうことを伝えた。さらに、ミスを犯さないことを目標にMWS訓練版に取り組むこととした。

④ MWS訓練版実施状況と結果

訓練版の開始後、徐々に慣れてきたころから、自分のルールで行い始めミスが出てしまっていた。そのことを指摘することで修正をするものの、またしばらくすると自分のルールで行うという状態に戻ってしまった。一方で、指

示を受け入れて実行する姿勢も見受けられたため、作業実施前に前回実施時のおさらいをすることで、改善の兆しが見受けられた。

今回の研修においては、A氏に自身の障がいの特性を理解してもらうことはできたが、正しい作業方法を定着させるまでには至らなかった。A氏には、ご自身の障がい特性を理解し継続して訓練する必要があり、現状での就労は難しい旨を伝え研修を終えた。その後、ご自身で今回の研修内容を踏まえ、訓練校の入校手続きを行い、障がい特性と向き合い訓練することを決意された。

(2) B氏 20代 男性 アスペルガー症候群

過去の就労において、作業指示の内容が理解できない状況下において、質問をすることができず焦りからミスをしてしまい上司から厳しい口調で怒られることがあった。そのことにストレスを感じ、朝の通勤ラッシュ時にパニック症状を数回繰り返していた。そのため通勤ラッシュに不安を感じるようになってしまった。

① 研修の目的

職場でのストレス原因となっている状況を軽減し、電車通勤に慣れてもらい定着就労を目指してもらう。

② 現状把握

以下のツールを使用し、B氏が作業指示の内容を理解できなくてもそのままにしてしまい、自分の思考に準じた行動を取る傾向が見受けられた。また、ストレスマネジメントができず、ストレスをため込んでしまう傾向が見受けられた。

イ MSFAS

B氏の場合、ご自身で不調のサインに気づくことはできず、気づいたらストレスをためている状態になってしまい通常の状態に戻れなくなってしまう傾向が見受けられた。

ロ MWS

作業遂行能力は高く、表2に示すようにミスも無く終えたが、セルフチェックを怠る傾向が見受けられた。また、作業内容について曖昧になっていたことがあっても確認することができていなかった。本人曰く、以前MWSを実施したことがあり、その時と同じでいいと思い、そのまま行ってしまったと報告があった。

表2 MWS簡易版正答数及び正答率

| サンプル名 | 正答数 | 正答率 |
|--------|-----|------|
| 数値入力 | 12 | 100% |
| 文章入力 | 10 | 100% |
| 検索修正 | 5 | 100% |
| ファイル整理 | 12 | 100% |
| 数値チェック | 12 | 100% |
| 物品請求 | 6 | 100% |
| 作業日報集計 | 210 | 100% |

ハ WCST

色へのこだわりが強く、混乱時に色を選ぶ傾向が見受けられた。補完ツールを使用して法則性に気づいた後、補完ツールを使用しなくなりミスを起こしてしまった。再度、補完ツールを使用することでこの問題は解消された。作業終了後、補完ツールの必要性を確認した。

③ 課題に対する施策

ご自身の体調の変化に気づいてもらうため、健康管理シートに現在の状態について記入し体調管理を徹底してもらい、疲労を感じた時に休憩を自ら取るよう促した。また、簡単な作業でもセルフチェックを怠らないようにメモリーノートに作業終了後に必ずセルフチェックを行う旨を記入してもらい、毎日作業前にメモリーノートを見てもらうことで習慣化を図った。

④ MWS訓練版実施状況と結果

決められたことを忠実に守り、自身の疲労度に合わせて休憩を取ることができ、ミスもなく作業を進めることができるようになった。そこで、意図的に作業量を増やし、作業の締め切り時間を定めて実施したところ、休憩も取らずに、また、締め切り時間を過ぎても報告もせず作業を継続していた。B氏は疲労を感じつつも、作業を終わらせなければならないという使命感から作業を継続していた。面談時に、疲労を蓄積せずに作業を行うことが大切であり、今回の場合は指揮命令者に対して相談することが重要であることを伝え、メモリーノートにそのことを記入してもらった。その後、同じような局面で自発的に相談できるようになってきた。しかし、時間が経つと休憩を忘れ自分に課せられたことを優先する行動が見られるようになり、疲労が蓄積されてきた結果、軽い混乱を起こしてしまった。作業遂行能力は高く、即戦力として就労することは可能であるが、ストレスマネジメントに課題が残る結果となった。

3 まとめ

就労移行期の方にトータルパッケージを導入し、作業遂行能力を高めることよりも、自身の障がい特性を理解し、正しい作業方法や補完方法の使い方を見出し、それらの定着を優先する方が効果的であることが、今回の研修から見取れた。

今後も就労移行期の方にトータルパッケージの導入を進めて行く上で、即就労を目指すものではなく、障がいを理解してもらい今後の訓練に活かしてもらえよう継続してトータルパッケージの導入を進めていきたい。

ベネッセビジネスメイトにおける人材育成の考え方と研修のしくみ

○網代 美保（株式会社ベネッセビジネスメイト 定着推進課 課長）
 守田 節子（株式会社ベネッセビジネスメイト 人事課）

1 人材育成の考え方と研修制度

ベネッセビジネスメイトは、2015年2月に設立10周年を迎え、現在東京・岡山2拠点で128人の障がい者が働いている。弊社の主たる事業は清掃業務、デリバリーサービス業務など「人」の力を中心とした事業であり、「人」こそが最も大切な資産だと考えている。ベネッセグループの企業理念「よく生きる」、そしてベネッセビジネスメイト企業理念をもとに、社員全員がやりがいを持って働き、成長できる会社をめざしている。そして働く意欲をもった人に対して、個人の持つ能力や適性に応じて、お互いを理解し協力できる自立した人材、向上意欲をもって努力し続ける人材への育成に取り組んでいる。

2011年に改訂した人事制度の中で一人ひとりの成長につながる「人材育成の考え方」を明確に提示している（図1）。

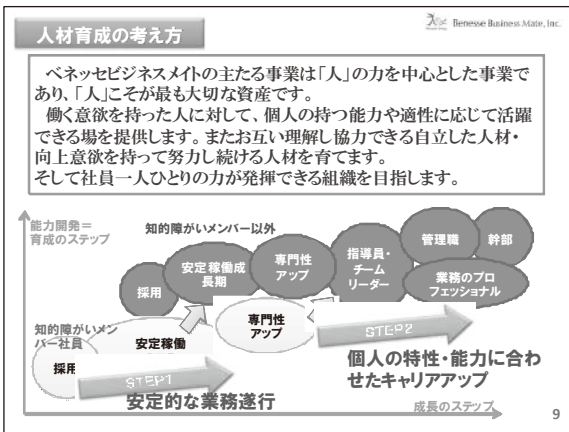


図1 人材育成の考え方

この方針を踏まえ、現場の業務指導だけでなく、個人のスキルアップ、そしてキャリアアップを支援していくしくみを作りたいと考え、「研修体系」として整理している（図2）。

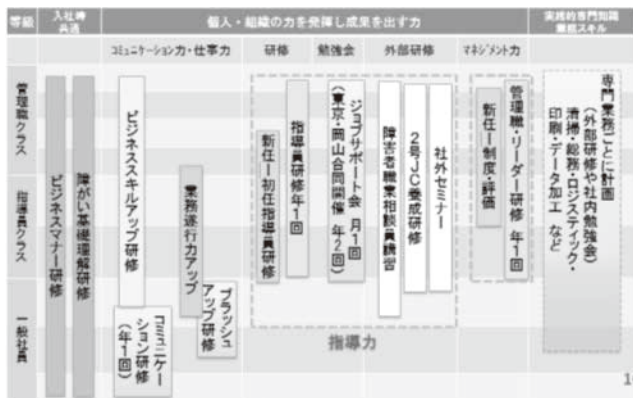


図2 研修体系図

それぞれの研修については設立以来試行錯誤しながら、そのノウハウを積み上げてきている。社員数の増加、業務の拡大にともない、研修のプログラム内容の変更、レベル設定の見直しなどを行ってきている。また同時に、障がいのある人だけでなく、指導員や会社幹部など指導者側も当然レベルアップしていく必要が出てきたため、その研修プログラムも強化してきている。

2 具体的な研修内容

主な研修の対象、内容については以下の通りである。

(1) 入社研修（社員全員対象）

新卒、中途、出向者と、障がいのあるなしだけでなく、年齢もキャリアもバックグラウンドも様々な社員が入社してくる。そうした社員全員が最初に受けるのが「ビジネスマナー研修」と「障がい基礎理解研修」である。

① ビジネスマナー研修

もちろんこの研修の目的はビジネスマナーの基本を身につけること。スムーズに仕事をスタートさせるには上司、周囲の先輩社員、そしてお客様と上手に気持ちよくコミュニケーションをとれることが大切である。最低限のマナーはこの研修で確認しておく。

新卒の知的障がいの社員が多いこともあり、テキストは平易な言葉、漢字のルビ、絵や図を使っている。全社員がこの同じテキストで同じ内容の研修を受ける。この研修にはもうひとつの目的がある。障がいのある社員と一緒に働く上での配慮を学ぶことだ。

ロールプレイを多用したアクションラーニングがメインで、楽しく学ぶしくみである。キャリア豊富な人の中には、「今更マナー研修なんて…」といった戸惑いをみせる者もいるが、研修が進むにつれ笑顔が増え、他の受講者と一緒にワークに取り組み、ベネッセビジネスメイトの一員としての自覚を持つ。

② 障がい基礎理解研修

各障がいの基本的な特性と職場でできる配慮について学ぶ。このテキストも図・絵を多用し、平易な言葉で作成している。この研修は障がいに関する知識を学ぶことだけでなく、もしかしたら抱えているかもしれない障がいのある社員と接することへの不安、無駄な気遣いをなくし、お互いを思いやることが大切であるという基本姿勢を確認してもらう機会とも位置づけている。

(2) 知的障がい社員をメインとした研修

特に知的障がいの社員には、働くことの意味を再確認し、お客様や他の社員とのコミュニケーションの力をアップさせるための機会として、毎年研修を実施している。

①コミュニケーション研修

職場で実際に起こっている様々な事例を取り上げてロールプレイ中心の研修を行う。スタッフが役者になって芝居仕立てで見せる「こんなときどうする？」シリーズが人気。例えば、上司の指示が素直に聞けない、同僚とのトラブル、SNSのトラブルなどのテーマを取り上げ、各自が「あっ、これ自分もしていた」と反省したり、「こうすればいいのか」と学んだりする機会となっている（写真1）。

この研修も回数を重ねるにつれ、社員の成長もしっかり感じられてきている。以前は、居眠りばかりだった社員、考えることが嫌いでずっとうつむいていた社員、話すことが苦手で一言も話さなかった社員が、今ではグループディスカッションに加わり、自分の意見を話すことができている。今年度は「なぜ働くのか」をテーマに取り入れた。自分自身や仕事に否定的だった社員が、研修レポートに「“仕事”はとても価値のある大切なものだと思います」と書いていた。個別指導だけでなく、全員で考え、学ぶ機会も社員の成長に大きな効果があると感じる。



写真1 コミュニケーション研修の様子

(3) 指導員研修

障がいのある社員を指導・サポートしている社員（＝指導員）を対象とした研修も継続して実施している。経験からの学びは貴重だが、それだけでは我流になったり、思いこみの指導になる可能性もある。知識を磨くことはもちろん、自分の指導を見直す機会としても強化すべきと考えている。

①指導員研修

年1回、休日に丸1日かけた全指導員参加の研修を実施。会社方針、指導員の役割、ケーススタディ、指導の基本等について勉強する機会を作っている。知識を詰め込むのではなく、ワークやディスカッションを多用し、実感、体感をしてもらうよう工夫している（写真2）。



写真2 指導員研修

(システムティックインストラクションの実践演習中)

②ブラッシュアップ研修

コミュニケーション研修をしっかりと理解でき、仕事の面でもリーダー的役割を期待されている社員向けに、一歩進んだ内容のブラッシュアップ研修を行っている。例えば、指示の受け方、報連相のしかた、後輩や実習生への仕事の教え方などの内容。今年度は、「一緒に働く仲間の良いところを書き出し、研修後に完成させて相手に伝える」という課題を出した。この課題が出ていることを上司に「報告」し、課題を完成させて発表する時間をもらえるよう「相談」することが、研修で学んだことを最初に実践する場となっている。この研修の後、現場の指導者からは「職場の雰囲気明るくなった。彼らは本当に周りの人のことをよく見ているんですね」という喜びと驚きの声もあがった。

②ジョブサポート会（指導員情報共有会・勉強会）

毎月1回開催し、障がい者就労に関する情報共有、障がい特性、社内事例等について学ぶ機会としている。

年2回は東京と岡山の社員が集まり、合同勉強会を開催。各課の指導者が指導の成功事例や取り組み中の事例を発表し、ノウハウを共有する機会としている。

障がいのある社員も指導者もそれぞれの実務経験を積みあげながらこれらの研修での学びを加え、社員一人ひとりの自立と成長とともに会社全体の事業成長、働きやすい職場になることをめざしていきたい。



図3 コミュニケーション研修テキスト抜粋

知的障がい者に対するストレスチェック実施の取組み

○松本 貴子（株式会社かんでんエルハート 精神保健福祉士）
平井 正博（株式会社かんでんエルハート）
原田 新（岡山大学 学生支援センター 障がい学生支援室）

1 問題・目的

労働安全衛生法改正により、平成27年12月から企業におけるストレスチェックの実施が義務付けられる。それに伴い、企業で働く障がい者に対してもストレスチェックを行う必要がある。しかし、知的障がいのある従業員（以下「知的障がい者」という。）は、質問紙を用いた調査では質問項目の内容を正確に理解し回答することが難しい。

当社では、平成23・24年に社内カウンセラーを活用して、従業員のメンタルヘルス向上を目的とした「職場メンタルヘルス実態調査」を実施した。その調査では、原則として従業員に厚生労働省が推奨する「職業性ストレス簡易調査票」（加藤、2000）を使用したが、上記の理由から知的障がい者には、調査票を使わずに社内カウンセラーが面談を行うことで精神的健康状態を把握した。

しかし、(1) 面談実施に多大な時間を要すること（1人50分×知的障がい者56名＝計約47時間）、(2) 知的障がい者が答えるストレスの原因（以下「ストレスラー」という。）は、対人関係が大半を占め、それ以外のストレスラーを十分に把握できないことが課題として残った。

特に(2)に関しては、知的障がい者も健常者と同様、多様なストレスラーのもとで働いているため、それらが知的障がい者のメンタルヘルスに影響を及ぼしていないとは考えにくい。しかし、知的障がい者はストレスラーに晒されたとしても、その状況を分析し、原因を特定することに困難を伴うと考えられる。例えば業務に対する「働きがい」や「技能活用度」も、業務を付与した「上司との関係の問題」として訴えるなど、全ての問題を「対人関係の問題」として訴えている可能性が考えられる。

そこで本研究では、まず知的障がい者へのストレスチェックにかかる時間の短縮を目指し、「職業性ストレス簡易調査票」をもとに知的障がい者にも理解・回答可能な質問紙（以下、「簡易表現ストレス調査票」と略記）を作成することを第一の目的とする。さらに、簡易表現ストレス調査票を知的障がい者に実施し、知的障がい者のメンタルヘルスの問題（本研究ではストレス反応）を誘発し得るストレスラーを特定することを第二の目的とする。

2 方法

(1) 調査対象者：当社に勤務する知的障がい者57名（男性38名、女性19名、18歳～54歳、平均年齢34歳、SD=7.7

歳）であった。

(2) 測定尺度：職業性ストレス簡易調査票（加藤、2000）をもとに簡易表現ストレス調査票を作成した。作成に際し、事前に重度知的障がい者（療育手帳A、B1程度）3名に職業性ストレス簡易調査票についてのヒアリングを行い、理解が困難な項目を容易な表現に変更した。さらに変更した項目について、専門家2名（社内の精神保健福祉士1名、臨床心理士1名）により内容的妥当性を検討し、確認された。

当調査票は57項目で構成されている。そのうち、ストレスラーを表すものとして、「心理的な仕事の負担（量）」、「心理的な仕事の負担（質）」、「自覚的な身体的負担度」、「職場の対人関係でのストレス」、「職場環境によるストレス」、「仕事のコントロール度」、「あなたの技能の活用度」、「あなたの感じている仕事の適正度」、「働きがい」の9下位尺度、計17項目が含まれる。各項目は「1. そうだ」～「4. 違う」の4件法で測定された。

さらに、ストレス反応を表すものとして、「活気」、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」の6下位尺度、計29項目も含まれる。各項目は「1. ほとんどなかった」～「4. ほとんどいつもあった」の4件法で測定された。

なお、簡易表現に修正しても自己回答が困難な知的障がい者もいると予測された為、実施に際しては、職場ごとに集団で当調査票を実施し、実施者が項目内容に関する質問を受け付けられる体制をとった。

(3) 調査時期：平成27年5～6月

3 結果と考察

(1) ストレスチェック実施の効率化

知的障がい者に対し、簡易表現ストレス調査票を実施したところ、知的障がい者の8割は1人で回答可能であった。このことから、比較的能力の高い知的障がい者は、回答を補助する必要がないことが示唆された。また残り2割については、集団実施の際の質疑応答で対応した。その結果、今回の調査実施に要した時間は、約18時間（集団実施3時間、結果作成10時間、調査票の発送5時間）であった。面談を行う場合には、およそ75時間（面談47時間、結果作成18時間、面談に伴う移動時間10時間）を要することが想定される為、本研究で作成した簡易表現ストレス調査票の実施は、計約57時間の時間短縮をもたらしたといえる。

限られた人員と時間的制約の中、知的障がい者へのストレスチェックにかかる多大な負担を削減する上で、本調査票を用いたストレスチェックは極めて有益な方法と考えられる。

また、このような時間的短縮は、メンタルヘルス不調者の早期発見をも可能とする。さらに、その節約できた時間を、高ストレス反応を示した者へのサポートに充てることにより、早期支援にも役立てられるであろう。

(2) 知的障がい者のストレスとストレス反応との関連

知的障がい者のストレスとストレス反応との関連について検討する為、相関分析を実施した。

なお、本調査票におけるストレスは、「そうだ(1点)～「違う(4点)」という聞き方の為、得点が高いほど「ストレスが低い」ことを意味する。一方で、ストレス反応は「ほとんどなかった(1点)～「ほとんどいつもあった(4点)」という聞き方の為、得点が高いほど「ストレス反応が高い」ことを意味する。加えて、各下位尺度には逆転の意味内容のものも多数含まれる(具体的には、ストレスの「仕事のコントロール度」、「仕事の適正度」、「働きがい」の3下位尺度と、ストレス反応の「活気」)。その結果、分析の結果が複雑になり、結果の読み取りが難しくなっている。その為、+の相関係数は全て、ストレス得点が高ければストレス反応得点も高いことを意味するよう、数値の逆転処理を行った(表1)。

表1 知的障がい者のストレスとストレス反応との関連

| | 活気【逆転処理】 | イライラ感 | 疲労感 | 不安感 | 抑うつ感 | 身体愁訴 |
|---------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 仕事負担(量)【逆転処理】 | .02 | .01 | .17 | .25 | .15 | .12 |
| 仕事負担(質)【逆転処理】 | .01 | -.20 | -.01 | .14 | -.06 | .07 |
| 身体的負担度【逆転処理】 | -.02 | .04 | -.05 | -.01 | -.06 | .12 |
| 職場の対人関係【逆転処理】 | .45 *** | .67 *** | .50 *** | .38 ** | .61 *** | .45 *** |
| 職場環境【逆転処理】 | .54 *** | .38 ** | .46 *** | .32 * | .45 *** | .56 *** |
| 仕事コントロール | .35 ** | .39 ** | .32 * | .41 *** | .47 *** | .32 * |
| 技能活用度【逆転処理】 | .56 *** | .31 * | .43 *** | .16 | .29 * | .35 ** |
| 仕事適正度 | .47 *** | .51 *** | .33 * | .20 | .30 * | .29 * |
| 働きがい | .43 *** | .49 *** | .26 * | .22 | .28 * | .22 |

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

分析の結果、以下のことが明らかになった。

- ・ストレスの「仕事負担(量)」、「仕事負担(質)」、「身体的負担度」の3下位尺度は、ストレス反応のいずれの下位尺度とも有意な関連を示さなかった。
- ・ストレスの「職場の対人関係」、「職場環境」、「仕事コントロール」の3下位尺度は、ストレス反応の全下位尺度と、.32～.67 という中程度～比較的高い正の有意な関連を示した。
- ・ストレスの「技能活用度」、「仕事適正度」は、ストレス反応の「不安感」とは有意な関連を示さなかったも

の、他の5下位尺度とは、.29～.56 という弱～比較的高い正の有意な関連を示した。

- ・ストレスの「働きがい」は、ストレス反応の「不安感」、「身体愁訴」とは有意な関連を示さなかったものの、他の4下位尺度とは、.26～.49 という弱～中程度の正の有意な関連を示した。

分析の結果から、知的障がい者にとって、ストレスの9下位尺度のうち、「職場の対人関係」、「職場環境」、「仕事コントロール」、「技能活用度」、「仕事適正度」、「働きがい」の6下位尺度については、多くのストレス反応に繋がる結果が示された。特例子会社数社の指導者への聞き取りでは、「知的障がい者は業務ではなく私生活や対人関係の問題によって離職する」との意見が多かった。しかし本研究では、知的障がい者が実際には、対人関係以外の多様なストレスから精神的苦痛をもたらされる結果が示されており、そのような苦痛から離職という決断を下す可能性も考えられる。その為、知的障がい者からの相談を受ける際には、「対人関係」を主訴とする相談であっても、実際には本人が自覚できていない問題が潜んでいることも考慮し、注意深く聞き取りを行う必要があるといえよう。

(3) まとめと今後の課題

本研究では、知的障がい者にも回答可能な簡易表現ストレス調査票を作成すると共に、知的障がい者にとってストレス反応の誘因となり得る多様なストレスの特定を行った。

今後は、本調査票を用いることで節約できた時間を、高ストレスとなった者のフォローに当てるなどメリハリのあたる対応を行うことで、不調者早期発見・早期対応を図って行きたいと考えている。また知的障がい者の相談対応の際は、自己申告が「対人関係」の問題であったとしても、それを唯一のストレスと決め付けるのではなく、知的障がい者のストレス状況を包括的に把握することが必要である。その上で、改めて知的障がい者にとって働きやすい職場作りを検討していくことが望ましい。

しかしながら、本研究での調査対象者は当社の知的障がい者に限られているため、サンプルの少なさに加え、結果が当社独自の業務内容や、知的障がい者への対応方法に影響されている可能性がある。その為、今後当社のみならず就業する知的障がい者のストレスチェックに本調査を活用するには、より多くの会社における知的障がい者に調査を実施し、結果の一般化可能性を厳密に検討していく必要があるであろう。

【参考文献】

- 加藤正明. 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 2000

複数の障害者の雇用における連携支援に関する実践

大庭 淑子（障害者就業・生活支援センターさくら 就業支援員）

1 はじめに

ここ数年、障害者雇用が理解され、数字的には障害者手帳所持者の雇用は年々増えている。しかし、その陰では短期間で退職するケースの数も増えているという現状がある。これからは、長く働き続けることが重要になってくると考えられる。そこで、本報告では、多様な障害を持った5人の障害者を同時に雇用した企業に関する支援事例について紹介する。この企業は、家族と共に複数の就労移行施設の支援員や障害者就業・生活支援センター（以下「就生センター」という。）のワーカーと連携をとりながら、それぞれの支援対象者の特性を把握することによって、働きやすい職場環境を構築した企業であり、その結果、雇用された5人は一人も欠けること無く6年間働き続けることができている。雇用された5名の障害者の一覧を以下の表1に示す。

表1 雇用された障害者一覧

| | 手帳 | 障害 | 雇用前状況 |
|----|-----------------|--------------------|--------|
| A氏 | 身体1級 | 脳性まひ | 福祉事業所J |
| B氏 | 精神 | 統合失調症 | 福祉事業所K |
| C氏 | 知的A | 重度知的障害 | 福祉事業所L |
| D氏 | 知的B・精神・ 身体5級 | 軽度知的障害・ 上下肢障害 他 | 福祉事業所J |
| E氏 | 身体(等級は不明) | 内部疾患 | 在宅 |

2 支援経過

本報告の企業（以下「M社」という。）は、産業・工業用資材製造を主とした製造業で、今まで手帳所持者を新規で採用したことがなかった。最初にハローワークに相談し、その後、地域の就生センターが引き継ぐ形で、支援を開始した。

(1) 対象企業M社の見学と雇用に向けた連携

まず、身体障害者以外の障害者の雇用を進めるために、就生センターがM社を見学し、知的障害者や精神障害者が従事できると思われる作業を数種類拾い出した。また、障害者を雇用するにあたって新たな部署を立ち上げるとの計画がM社から提案された。そこで、障害特性に配慮した作業場の設置のためのノウハウをM社に伝えた。

(2) 支援対象者の選考・決定

M社が福祉事業所の見学と面接を通して選考した。4か月前から関連会社で勤務していた者1名（A氏）、福祉事業所に在籍していた者3名（B氏、C氏、D氏）、在宅の者1名（E氏）、計5名が雇用された。

A氏については、すでに平成20年12月1日から関連会社で勤務していたが、今回、移籍により新たにM社に雇用さ

れることになった。B氏、C氏、D氏は、雇用前に2週間の実習をした後、平成21年4月1日から新たに雇用された。なお、E氏については、配慮が必要な内容は内部疾患による通院時間の確保だけであり、特別な支援を必要とする課題はなかったため、本報告における対象者からは除外した。

(3) 雇用前の支援

内定後、支援対象者が作業現場に慣れることと、企業が個々の特性をおおまかに把握することを目的として、2週間の実習を行った。その後、各福祉事業所と就生センターが、それぞれの対象者の特性等の情報を共有するためにケース会議を開催し、合わせて雇用後の連携についても話し合った。

雇用後の定着支援については、各福祉事業所がM社を訪問して得た様々な情報は、一旦就生センターが集約し、その後、各対象者の福祉事業所に必要な情報を提供することにした。その際に、就生センターは得られた情報を整理するとともに、その後の福祉事業所の対応についても把握するようにした。

(4) 雇用後の支援

各福祉事業所がM社を訪問した際には、対象者全員の情報収集を行った。M社から指摘された課題についても聞き取りを行い、就生センターへ情報提供した。指摘があった課題を該当者の福祉事業所に伝達し、その対応を依頼した。その後、対処の方法や経緯を就生センターが把握するようになった。

雇用当初は、C氏が訓練していた福祉事業所LがM社を訪問する機会が多かった。その際に、課題がみられたB氏の状況を就生センターに伝達し、就生センターが福祉事業所Kへ連絡した。その対応としては、福祉事業所KはB氏との面談や電話相談を行い、M社担当者に対処法や可能な改善を提案していった。また、1.5か月後と3か月後に対象者全員についてケース会議をM社において開催した。その後は、対象者毎に随時M社においてケース会議を開催した。

3 対象者個々の支援経過

(1) A氏について

重度の上下肢麻痺があるため、主にPC作業での雇用であった。トライアル雇用中に緊張からくる痛み痙攣により、救急車で運ばれることがあった。業務は特に問題はなかったため、移籍という形で継続雇用となった。

当初は体調管理が課題であったため、作業についての効率は特に強く要求されなかった。2年が経過したころから

人間関係でのトラブルにより休むことが多くなり、数か月の休職を2度繰り返した。その間、就生センターや福祉事業所Jが面談や家庭訪問をすることにより、改善の傾向がみられた。

しかし、平成26年12月に再びM社より人間関係のトラブルで連続して休むことが多くなったとの相談があった。そのため、M社において家族・就生センター・会社の三者で話し合いを実施した。その際、会社の考えや社会人としての在り方等を改めて説くと共に、家族の理解と協力を得た。現在は連続して休むことはなくなり、人間関係に関しても改善の傾向がみられる。

(2) B氏について

他のケースとは異なり、勤務時間は短時間から設定された。同時に週1回のペースで福祉事業所Kでの面談を続けた。本人からの要望により、6か月が経過した頃に勤務時間を延長した。しかし、徐々に体調不良を訴え、早退や休みがちになった。就生センターと医療機関との連携で、短期間の休職期間を何度か入れるなどの対応を行う。同時に福祉事業所K及び就生センターとの面談や電話相談、M社への支援（電話や訪問）により対応した。M社には、特に作業以外での配慮をお願いした。また、本人には“就労者のつどい”や“ピュアサポート”等、仕事以外の仲間との場を勧めた。それまで、体調不良が続いていたが、3年が経過した頃には概ね安定した勤務が可能となった。

(3) C氏について

重度の知的障害のため、簡単な作業の繰り返しであれば問題なく高評価が得られていた。しかし、配属された部署がM社内のその他の部署から様々な作業を引き受ける部署であったため、M社の業務の変更に伴い、判断を要する作業が持ち込まれるようになった。このため、それまでは得意とする作業を行うことで高評価が得られていたが、1年程前から課題がみられるようになった。

(4) D氏について

手帳を3種類持っている。軽度の上下肢障害（杖での歩行程度）のため、座位での作業ができるように配慮をした。しかし、理解力の低さや精神面の弱さなどが徐々に課題として取り上げられるようになった。福祉事業所Jが中心になって、理解しにくい知的障害や精神疾患の特性をM社に伝えていったが、些細なトラブルは絶えなかった。元々就労意欲がそれほど高くはなかったため、1年が経過したころから、急に仕事を休むようになった。対応として就生センターが家庭訪問を実施し、現在は家族の協力を得ながら安定して勤務することができている。

4 おわりに

M社は製造業ということもあり、ミスをなくすことや事

故を防ぐことが重要な現場である。このため、図1や図2のような安全に関する注意書きが特別に掲示されている。杖での歩行や車椅子での移動、不随意運動による思いもよらない動きがあるため、作業台等の設備の配置に関する対応は重要である。また、知的障害や精神障害からくる理解力不足を補ったり、誤解によるミスや事故をなくすためにも、これらの配慮は有効である。

障害者を複数雇用しようとする場合、はじめに雇用し安定して働いている対象者がいると、その対象者と同じような障害特性を持った人をさらに雇用したいと考える傾向がある。そのため、複数の障害者を雇用する必要がある企業は、なかなか障害者雇用が進まないことがある。このような場合、地域にある関係機関や就生センターと適切に連携することにより、短期間に多様な特性を持った障害者を雇用できる可能生がある。同時に、他機関との連携により様々な支援の情報を得ることができ、企業のスキル向上にも繋がる。

M社は、従業員の復職などについても医療機関や職業センター等と連携することにより、より積極的に促し、以前にもまして安心して働ける企業へと変わっていった。



図1 安全に関する注意書きの例 (MAF梱包用当て板作製の注意点)



図2 安全に関する注意書きの例 (紙資料PDF化の注意点)

【連絡先】

大庭 淑子
障害者就業・生活支援センター さくら
e-mail:scsa-oba@joetsu.ne.jp

就労訓練の有無が依存症を呈する者の再発に及ぼす影響の再検証

○廣上 愛莉 (株式会社わくわくワーク大石 精神保健福祉士)
 大石 雅之・大石 裕代・長縄 瑛子 (医療法人社団 祐和会 大石クリニック)
 藤丸 悦子・中西 桃子・高畑 智弘・斎藤 美奈・石井 愛・長野 安那 (株式会社わくわくワーク大石)

1 はじめに

第21回職業リハビリテーション研究発表会で、就労モデル利用者とデイモデル利用者の通院・通所継続率と断酒率の比較研究を行った。そこでは、就労モデル利用者の方が通院・通所継続率は有意に高く、断酒率も、全体の人数に対する断酒継続者の割合で比較すると、就労モデルの方が高いことがわかった。そして、就労訓練は病状を悪化させるとは限らず、病状安定を促進するのではないかという内容を報告した。本研究では前回と同様の方法で、通院・通所継続率と断酒率について、調査対象を広げ就労モデルとデイモデルの比較調査を行った。さらに今回は就労モデルの利用者を対象に、就労モデルとデイモデルを比較したアンケート調査を行い、その内容についての検討を加えた。

ここでの「就労モデル」とは、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型のいずれかを利用することで、断酒と就労の両立を継続する訓練を行うことを指す。一方「デイモデル」とは、ミーティングを主体とするデイケア施設での治療を受けることを指す。またここではアルコール依存症以外の者の、問題行動を起こさないことについても含めて「断酒」と表現している。

2 対象

(1) 通院・通所継続率と断酒率の調査

平成24年1月～平成26年12月の間に就労モデルを利用開始した依存症者49名と、平成18年1月～12月にデイモデルの利用を行った依存症者40名を比較した。それぞれの疾患の内訳は、就労モデルではアルコール依存症が32名、ギャンブル依存症が12名、性嗜好障害が4名、薬物依存症が1名であった。デイモデルではアルコール依存症が38名、薬物依存症が2名であった。

(2) アンケート調査

平成27年8月時点で就労モデルに在籍しておりデイモデルの経験があり、継続通所し調査に同意した全利用者46名を対象に実施した。疾患の内訳は、アルコール依存症が31名、ギャンブル依存症が8名、薬物依存症が1名、その他が6名であった。

3 方法

(1) 通院・通所継続率と断酒率の調査

通院・通所継続率、断酒率共に以下の様に前回と同様の

方法で求めた。

① 通院・通所継続率について

調査期間は就労モデル・デイモデルともに利用を開始した月から12ヶ月間とした。継続の有無の判断基準については、月に1日でも参加した場合を継続利用とみなした。

② 断酒率について

調査期間は①と同様である。判断基準については12ヶ月に1度も問題行動(再飲酒等)を起こした記録がない場合を断酒したものとみなした。

(2) アンケート調査

通院・通所と断酒の継続率の高さに影響すると考えられる12項目を用意し、「1、就労モデルにあてはまる 2、どちらかといえば就労モデルにあてはまる 3、どちらかといえばデイモデルにあてはまる 4、デイモデルにあてはまる」という4段階に分けそれぞれ選択してもらう形式で行い、その他の自由記述欄も設けた。

表1 アンケート項目

| |
|-------------------------|
| ① 通っていて充実感がある |
| ② 一日の生活が乱れない |
| ③ 治療を続けたいと思える |
| ④ 早く一般社会へ戻りたいと思える |
| ⑤ 自分の回復(成長)が感じられる |
| ⑥ お酒や薬物、ギャンブルを断つ能力が高くなる |
| ⑦ ストレスが溜まる |
| ⑧ 来所が嫌になる・休みたくなる |
| ⑨ 相談がしやすい |
| ⑩ 時間が有効に使える |
| ⑪ 自尊心が回復する |
| ⑫ 社会に参加していると感じる |

4 結果

(1) 通院・通所継続率と断酒率の調査

① モデル別の通院・通所継続率

就労モデルの利用者の49名中45名が継続通所し、継続率は91.8%であった。ここでは就労によって施設利用を

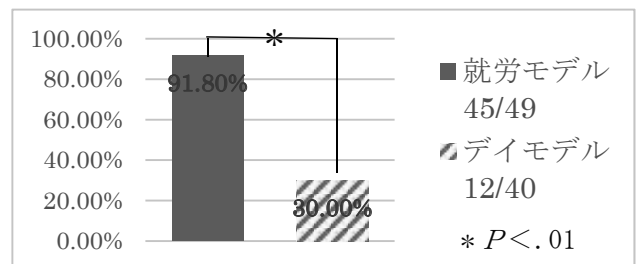


図1 モデル別の通院・通所継続率

終了した者も、治療効果があった者として継続した者に含めている。

ロ デイモデルの利用者では40名中12名が継続通院し、継続率は30.0%であった。これを結果イと比較すると、低い割合であった。

② モデル別の通院・通所をした者の断酒率

イ 就労モデル利用者45名中29名が断酒し、断酒率は64.4%であった。

ロ デイモデル利用者では12名中10名が断酒し、断酒率は83.3%であった。これを結果イと比較したところ、有意の差はなかった。

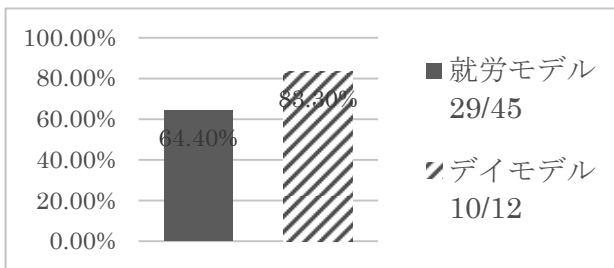


図2 モデル別の通院・通所をした者の断酒率

(2) アンケート調査

全体的に、デイモデルよりも就労モデルの方が評価が高かった。(p<.05) ただし、「⑦ストレスが溜まる」・「⑧来所が嫌になる」の項目では有意差がなかった。

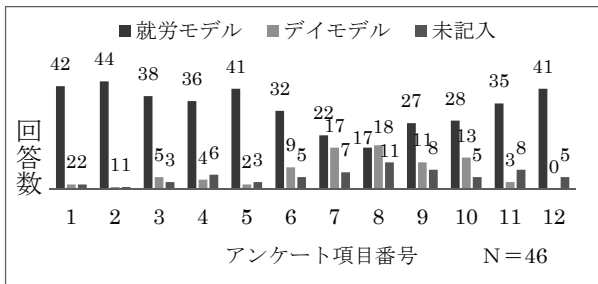


図3 アンケート集計結果

5 考察

(1) 通院・通所継続率と断酒率の調査

① 結果①について

前回と同様に、デイモデルより就労モデルの方が通院・通所が継続するということがわかった。その理由として考えられることは、デイモデルでは基本的に断酒が目標となるが、就労モデルではさらに就労するという目標があることである。それを達成することで、本人が自尊心を取り戻し、自己肯定感も高まる。つまりこの目標の存在が、通院・通所のモチベーションを高めているということである。

② 結果②について

イ 今回の調査で断酒が継続していた者は通院・通所を継続していたことから、通院・通所が継続していない者は再発が多いと考えられる。よって、通院・通所継続率の高い就労モデルの方が、断酒率が高いと考えられる。

ロ ①と同様に、就労モデルの方が断酒率が高くなる理由として、断酒をする目的が明確であるということが考えられる。

(2) アンケート調査

① 就労訓練を通して回復を実感でき、社会参加意識が芽生えることが示された。体力が回復し、自分が役に立っていると実感できることで就労への自信が付き、社会復帰意欲も向上するということが考えられる。

② 利用者自身が就労モデルの方が断酒を継続できると実感していることから、就労モデルの方が断酒率が高いと考えられる。

③ 生活リズムの安定が断酒率に関係することが考えられる。就労モデルでは、毎日決まった時間に出勤・退社する習慣がある。アルコール依存症の者には携帯用アルコール呼気検査を帰宅後に実施してもらうようになっているため、早寝早起きが定着している者が多い。生活リズムが整うことで飲酒しない習慣も身に付いていくと考えられる。

④ 「ストレスが溜まる」、「来所が嫌になる」の2項目では有意差がなかったことから、就労モデルもデイモデルも同様にストレスがかかり、就労モデルばかりがストレスが大きいわけではないということが考えられる。

6 まとめ

前回と同様、やはり就労訓練が病状を悪化させることは考え難く、病状安定を促進していることがわかった。その理由として、主に「社会復帰意欲と治療意欲の向上」、「生活リズムの安定」、が関係している可能性が高い。

またアンケートの自由記述欄では様々な意見が得られ、課題も指摘されている。特に訓練の種類を増やして欲しいという意見が最も多く、様々な職種に繋がるような訓練先の開拓も今後の大きな課題になることがわかった。また相談しにくいという意見や、支援者の援助技術の未熟さを指摘されている部分もあった。支援者が、利用者への態度や関わり方を見直していくことも今後の課題である。

【参考文献】

1) 井田百合子：就労訓練の有無が依存症を呈する者の再発に及ぼす影響「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.372-375、株式会社社美巧社 (2013)

依存症患者の就労定着を促進するための要因調査

○長野 安那（株式会社わくわくワーク大石 精神保健福祉士）
大石 雅之・大石 裕代・長縄 瑛子（医療法人祐和会 大石クリニック）
藤丸 悦子・中西 桃子・齋藤 美奈・石井 愛・廣上 愛莉・高畑 智弘（株式会社わくわくワーク大石）

1 はじめに

就労移行支援事業所における一般就労への就労率は毎年増加傾向にあるが、残念ながら仕事に定着できずに辞めてしまい支援を再開するケースが存在することも事実である。特に、依存症を呈する者（以下「依存症者」という。）の就労は、慣れない職場環境の中で依存対象物を断ち続け、病状を安定させることが課題であると考えられる。

そこで本調査では、依存症者の就労継続状況を調査し、訓練終了後の病状と併せて就労を長期継続するために必要な支援について検討を行った。

2 わくわくワーク大石とは

就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型の3つの障害福祉サービスを提供する多機能型施設である。隣接する依存症を専門とする大石クリニックが母体となり、精神障害を持つ者のための就労支援を行っている。

3 対象

(1) 就労継続率に関する調査

当施設で就労訓練を行い、平成22年4月～平成27年1月の間に就職して且つ正確な記録が残っている依存症者、男性38名、女性7名の計45名（アルコール依存症n=37、病的賭博n=4、薬物依存症n=2、性嗜好障害n=1、クレプトマニアn=1）とした。（以下「調査1」という。）

(2) 就労後の状況についてのアンケート調査

上記の対象者の内、連絡が取れた者（n=28）を対象とした。（以下「調査2」という。）

4 方法

(1) 調査1：就労継続率について

調査期間は、就労訓練終了後に就職した日から就労が継続している期間とした。この期間の経過記録を調べ比較した。

(2) 調査2：就労後状況調査

調査対象者に対してアンケート用紙を郵送、または電話で以下の内容について聴き取りを行った。

- ① 病状が安定しているか
- ② 断酒・断薬・断ギャンブル期間はどれくらいか
- ③ 職場でのストレスの有無

- ④ 自身のメンタル面のコントロールができるか
- ⑤ 離職した理由（離職した者に対して）
- ⑥ 働くことへの目的意識や理由

5 結果

(1) 調査1：就労継続率について

① 就労継続率（表1）

就労して6ヶ月経過した45名（一般雇用n=38、障害者雇用n=7）のうち、30名が6ヶ月間就労継続をしており、全体の6ヶ月就労継続率は67%であった。就労して12ヶ月経過した38名のうち21名が12ヶ月間就労継続をしており、12ヶ月就労継続率は55%となった。更に、一般就労と障害者雇用の雇用形態別の比較は表1に示す。

表1 雇用形態別の就労継続率

| | 就労継続率 | |
|-------|--------------------|--------------------|
| | 6ヶ月 | 12ヶ月 |
| 全体 | 30名／n=45名 (67%) | 21名／n=38名 (55%) |
| 一般雇用 | 24名／n=38名 (63%) | 16名／32名 (50%) |
| 障害者雇用 | 6名／n=7名 (86%) | 5名／n=6名 (83%) |

② 要因別の6ヶ月就労継続率（図1）

イ 訓練前の生活保護受給歴の有無による就労継続率には有意差は認められなかった。（ $\chi^2(1, N=45)=2.31, p>.05$ ）

ロ 訓練前の一般就労経験の有無による就労継続率には有意差は認められなかった。（ $\chi^2(1, N=45)=0.08, p>.05$ ）

ハ 通院継続の判断基準については、就労後に月に一度でも通院している場合を通院継続とし、そうでない場合を通院中断とした。通院継続の方が通院中断者よりも就労継続率が有意に高かった。

（ $\chi^2(1, N=45)=5.62, p<.05$ ）

ニ 就労後の支援継続を受けている者は以下の（イ）（ロ）（ハ）のいずれかを受けている者とした。

（イ）就労後の6ヶ月間に支援として定期的に就労支援担当と面談して近況報告や相談を受けたり電話で連絡を取っている者。

（ロ）施設に顔を出してから就労先に出勤している者など関わりを継続している者。

(ハ) ジョブコーチ支援としてジョブコーチが企業側と連携を図り定期的に面談を行っている者。

支援継続している者は、支援中断した者よりも就労継続率が有意に高かった。特にジョブコーチ支援を利用した5名に関しては、全員が6ヶ月間就労継続していた。(x²(1, N=45)=7.98, p<.01)

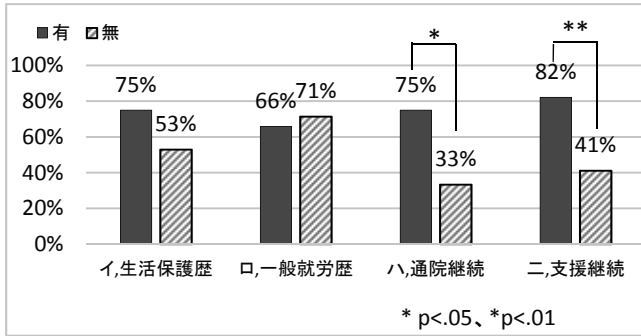


図1 要因別6ヶ月就労継続率(n=45)

(2) 調査2：就労後状況調査

- ① 就労後、約82% (23名/28名) が病状が安定していると答えている。
- ② 問題行動がない(断酒・断薬等) 期間中、就労継続者が平均37ヶ月であるのに対し、離職者が平均19ヶ月であった。
- ③ 50% (14名/28名) が職場でストレスを感じると答えている。
- ④ ストレスについてはメンタル面のコントロールができていると答えた者は全体の71%であった。ただし、離職者の約40%はできていないと答えた一方で、就労継続者でコントロールできていない者は8%という結果であった。
- ⑤ 離職者の離職理由について複数回答可能な記入欄を設けたところ「転職のため」(n=5)、「体調不良による」(n=5)、「職場の人間関係によるストレス」(n=4)、「業務過多・労働条件による」(n=4)等、就労環境に起因するものが見られた。
- ⑥ 働く意味についても複数回答可能な記入欄を設けたところ「再発防止・心の健康のため」(n=9)、「生活費のため」(n=8)、「家族・誰かのため」「規則正しい生活のため」「生きがい」(n=4)という結果であった。

6 考察

従来、依存症者は就活、就労等を行うとそのストレスのために症状が悪くなり飲酒等問題行動をしてしまう可能性が高くなると言われてきた。このため、依存症者にとって就活は大きな難関であると言われてきた。

前回我々が報告したように¹⁾、就労に就くことに関して

はIPSの理論²⁾と同様に就労訓練はストレスとなり再発率を上げることは決してないことが分かっている。今回の就労継続に関する調査では、6ヶ月で67%、12ヶ月で55%と高い確率で就労継続ができることが分かった。特に、調査1の結果より通院・支援継続をしている場合は非常に高い確率で就労継続できることが分かったため、就労を続けることが再発を招くとは限らないと思われる。更に、就労継続においても就労前の一般就労等の社会経験の有無や病状は関係ないと考えられる。

7 まとめ

依存症者に就労を勧めることやその就労を継続させることは、決して再発を招くわけではなく、むしろ治療的であると考えた。就労前の病状等に関係なく、通院・支援継続があれば就労を継続することができる。

【参考文献】

- 1) 井田百合子: 就労訓練の有無が依存症を呈する者の再発に及ぼす影響「第21回職業リハビリテーション研究発表会」、p.372-375, 株式会社美功社(2013)
- 2) 中原さとみ・飯野雄治・リカバリーキャラバン隊: 「Q&Aで理解する就労支援IPS」 有限会社EDITEX (2015)

就労支援における認知行動療法を用いた介入の有効性

小高 仁（多機能型就労移行支援事業所ノイエ 心理士）

1 はじめに

厚生労働省によると、ハローワークを通じた障害者の就職件数が4年連続で過去最高を更新し、精神障害者の就職件数が身体障害者の就職件数を初めて上回ったことが発表された。そのような中、精神障害者への就労支援は注目を集めており、認知行動療法を用いた支援も盛んに行われるようになってきている。

2 研究目的

この度、精神科単科病院の就労移行支援事業所ノイエ（以下「ノイエ」という。）における就労支援及び、職場定着支援を行った事例を報告する。ある利用者への就職支援を行う過程において、認知行動療法（以下「CBT」という。）を用いた。一回目の企業に対する支援には直接的暴露を用い、二回目の企業に対してはCBTを用いた。計二回の就労支援の方法を変化させたことで、どのような効果があったのか比較検討を行う。なおCBTとは、行動療法の理論や技法を用いるとともに、認知にも働きかけることによって、問題の改善を図ろうとする治療法である。

3 倫理的配慮

本事例を報告するにあたり、対象者に対し、目的、内容を『職業リハビリテーション研究・実践発表会』にて発表すること、事例報告の協力の有無によって不利益が生じないことについて説明し、同意を得た。

4 事例

男性（Aさん）、42歳、統合失調症

主訴：仕事をしていた時の生活に戻りたい

生活史・現病歴：20代前半から独語、空笑、壁を叩く等の状態が出始め、5～6年続く。20代後半頃から被害的な妄想が出始め、身内の人間に対し暴力・暴言もあった。

仕事は高校卒業後、調理士として2つの職場で計8年働いたが、その後は職を転々としている。転々としていた頃の多くの離職理由は、被害妄想による職場での人間関係不良であった。その中でも異性からの被害妄想が多く出現していた。

ノイエを利用する前は、上記に示した精神状態は安定していた。しかし異性とのトラブルはデイケア通所中にも見られていたと報告を受ける。デイケアスタッフからは、支援担当者を男性にしてもらいたいという依頼があった。

(1) 利用期間【X年8月～X+1年10月】

仕事をしたいという希望があり、移行支援で訓練を開始した。週5日5.5時間の訓練と“自分の出来る仕事は何か”をイメージすることを目指した。約1年後、他の利用者が卒業し始めた。Aさんは徐々に焦り始め、苦手であった接客業に挑戦したい気持ちを語った。面接を繰り返しても、その意思は変わらなかった。X+1年9月、接客業の仕事（以下「M社」という。）の職場実習を経て、X+1年10月に就職しノイエを卒業する。その後の支援は職場訪問を行った。訪問時は特に問題なく仕事を行っていた。しかし約2ヶ月後、「仕事を辞めたい」とAさんからノイエに電話が来た。就職してから不眠が続き、体力的・精神的にも限界となり、主治医から退職を勧められる。X+1年12月M社を退職し、デイケアに通所することとなった。

<アセスメント>

M社の就職面接を受けるとAさんが訴えた時、支援者は周りの状況からAさんの就職への気持ちが高まり、Aさんなりに将来の見通しが立ったと考えた。その反面、一緒に仕事をしていた仲間が就職することで「孤独さ」を感じ、焦燥感が高まったと考えられる。実際に就職すると、不眠や被害妄想等の症状が頻繁に出現し、退職となってしまった。就職した後の2ヶ月間、Aさんの仕事を優先した為、面接を定期的には実施しなかった。Aさんは働く場に慣れることで、その場に合わせる臨機応変に作業することが出来るようになっていた。支援者側は、ノイエで訓練してきたことをM社で実践することで、臨機応変に仕事が出来ると考えた。しかしこの方法は、Aさんに過剰なストレスをかけることになり、今回の支援における直接的暴露は、Aさんのみならず、M社にも負担をかける支援になったと考えられる。またAさんの症状の出現の発見が遅れた原因の一つであるとも考えられる。

(2) 利用期間②【X+2年7月上旬～同年7月下旬】

Aさんの就職への気持ちが、デイケアで体調を整えたことにより、次第に増幅してきた。そこでノイエは就職活動を中心とした支援を行った。求人探し等は一人で動いてもらい、ノイエは面接で現状の報告から始めていった。さらにAさんの訪問看護スタッフと連携し、生活情報を入手することで、二つの視点からAさんを理解するように努めた。利用開始から1週間後、Aさんから工場（以下「N社」という。）の就職先を見つけたと連絡が入った。早速就職面接に臨み、実習を設定し、Aさんに体験してもらった。その目的は、Aさんに仕事をイメージしてもらうことと、N

社にAさんのイメージをしてもらうためである。実習後、就職が決定した。

〈アセスメント〉

N社の就職決定からノイエはAさんとの関係を維持する必要があった。就職初期の段階から今までの関係を保つことは、Aさんが強い孤独を感じなくなる可能性があり、さらに孤独を感じることで、被害妄想が出現し、不眠という身体症状が出る行動パターンの出現を抑える役割があった。N社の就職を機に、さらに過去の行動パターンを振り返ると、同じようなパターンが繰り返されていた。新規場面に直面した時に出現しやすい行動であった為、この行動パターンを修正する介入が必要であると考えられた。

〈介入と支援〉

上記のアセスメントに基づき、週1回の定期面接を設定し、安定して勤務出来るまで継続していくことをAさんと確認した。また、面接時に獲得した情報を訪問看護や就職先の企業と情報共有していくことも確認した。

企業側へは職場訪問を2週間に1回行うことで、仕事を依頼する上での留意点などすぐに確認できるよう、顔が見える支援を行うことを提案し、実践した。このような支援体制を整えたと、N社の仕事をAさんに実体験してもらった。面接と職場訪問を隔週で設定したことは、支援者もAさんの様子を確認でき、悪循環になるAさん特有の行動パターンが出現しにくい状況を設定できた。次第にAさんは、職場に支援者が来ることを恥ずかしいと思うまで職場の人間関係に慣れていった。そこで定期面接と訪問看護の支援に切り替えた。AさんはN社との契約を現在も続けている。

5 考察

本報告はAさんに対する二つの企業への就職支援の報告及び、支援の比較検討であった。まず、状況面を確認する。M社への就労は、実際の仕事場面へ本人さんを直面化し、問題が生じた場合に介入しようとした。その為、直面化が定着するまで面接を取り入れなかった。次に認知面を確認する。前述した状況下で現れたAさんの認知は、仕事に対し『こうしなければ』というものであった。面接を設定しないことが、Aさんの認知を『誰にも相談してはいけない』という考えに変化させた。その結果、職場で孤立してしまいAさんの症状として特徴的であった被害的思考が表面化し、体調を崩してしまった。この就職支援は、支援者がCBT面接を導入せず、就職場面への暴露を優先して行うという目的があった。しかし、それはAさんへの負担を増幅させることに繋がり長期的就労の支援とは言えないものであったと考えられる。

一方N社への挑戦では、Aさんとノイエの関わりを維持

する目的で、定期的な面接を支援者側から設定した。結果、Aさんは孤独を大きく感じることはなかった。さらに面接を重ねることで、支援者側はAさんが体調を崩すポイントを伝えることが出来た。これはAさんにとって今後を予測し、予防策を考える時間が生まれ、不安が出現しにくくなったと考えられる。一方予測することで、『こうしなければ』という考えがより強く出現していたと考えられる。この認知は、強迫という防衛としてAさんの中で機能していたと考えられる。そこで強迫を現状の維持に必要な要因と捉え、防衛を守る為の面接に切り替えた。結果、安心の獲得と不安の除去がおこり、長期的就労に繋がったと考えられる。

支援を振り返ると、Aさんが長期就労する際に必要であったことは、今後の予測を伝えることと、困った時の相談場所を確保しておくことであったと考えられる。M社に就職する際、間接的にノイエが相談場所として機能するように設定することで、特徴的な行動パターンの出現や孤独を感じることを防ぎ、長期就職に繋がった可能性がある。面接の終盤に、問題が出現した時の具体的な対処法を伝えるCBTに基づいたフォローアップ面接を取り入れていれば、問題の焦点化と適応行動の学習が可能となり、症状の悪化を抑えられていた可能性がある。M社の支援を踏まえ、N社の対応した今回の事例の場合、定期面接がフォローアップの役割を果たし長期就職に繋がったと考えられ、結果をもとに判断をすると、CBTの導入は有効であったと考えられる。今後も利用者それぞれのニーズに合わせ、CBTを取り入れ、職場定着支援を継続していく予定である。

【参考文献】

- 1) 谷口敏淳：臨床心理士による就労支援の利点と課題：総合病院精神科外来における実践を通じて 精リハ誌, 14 (2) 181-186 2010

【連絡先】

小高 仁
医療法人 せのがわ
多機能型就労移行支援・就労継続B型事業所 ノイエ
Tel : 082-892-0442
e-mail:neue@senoriver.com

職業復帰者を対象とした意欲とFIMの関係から考察される 回復期病棟の役割の検討

○神崎 淳（横浜新緑総合病院リハビリテーション部 言語聴覚士）

林 研二郎・大平 雅弘・小宮 正子・太田 裕子（横浜新緑総合病院リハビリテーション部）

1 はじめに

当院回復期病棟に入院した患者が退院後に職業復帰を希望することが年に何例か（20例程）ある。職業復帰するための要因は患者によって多種多様であるが、患者とリハビリテーションを行う中で意欲の高さや動作能力の自立が大きく関係するのではないかと考えた。

本研究では職業復帰を可能とする要因を分析し、今後の回復期病棟での職業復帰のために取り組むべき課題を検討することとした。

2 方法

(1) 対象

2014年5月から2015年4月の間に当院回復期病棟に入院し職業復帰を希望した男性患者15例（平均年齢49.9歳）を対象とした。主疾患は脳血管疾患（脳梗塞7名、脳出血8名）であった。カルテより対象者の年齢、主疾患、回復期病棟入院期間および配偶者の有無を調査した。

(2) 検討内容

①職業復帰の状況

対象者を復職した群（以下「復職群」という。）、復職しなかった（以下「非復職群」という。）に分類し両群間での比較を行った。

②入院期間

回復期病棟へ転棟した日もしくは転入した日から退院した日までの日数とした。

③意欲

意欲に関しては、標準意欲検査法（以下「CAS」という。）の質問紙を使用した。CAS質問紙は33項目からなり、生活意欲を検討するものである。それぞれ0点から3点の4段階で評価する。得点範囲は0～99点で33点をカットオフとして、高値であるほどに意欲が低下していることを示す。

④ADL評価

入院時のADLの指標として、CASの質問紙法の検査実施時期に相当する機能的自立度評価表（以下「FIM」という。）を使用した。移動の項目は、歩行・車椅子ともに実施しているものはすべて歩行での評価とした。また動作項目の指標として認知機能を除外した項目（全13項目）を使用した。

⑤認知機能

認知機能項目としてはCASの質問紙法の検査実施時期に相当するレイヴン色彩マトリックス検査（以下「RCPM」という。）・FIMの認知項目を使用した。RCPMは思考、知的機能レベルを測定するものである。FIMの認知項目は動作項目を除外した項目（全5項目）を使用した。

⑥家庭環境

復職希望者の配偶者の有無を調査した。既婚だが死別した場合もしくは離婚歴があり現在は配偶者がいない場合は配偶者はなしとした。

⑦就労形態

入院以前の就労形態を調査し、正社員・非正社員に分類、自営業者は非正社員とした。

(3) 統計学的処理

年齢・入院期間・CAS・FIM・運動FIM・認知FIM・RCPMはそれぞれt検定を用い有意水準は5%未満とした。配偶者の有無はフィッシャーの直接確立検定を用い有意水準は5%未満とし群間の差を検討した。統計ソフトはExcel2010を使用した。

3 結果

表1 復職群、非復職群別にみた生活意欲とFIMの関連

| | 復職群 | 非復職群 | |
|-------|-----------|------------|----|
| 対象者数 | 6 | 9 | |
| 年齢 | 49.9±5.8 | 50.3±13.6 | |
| 入院期間 | 78.6±65.6 | 115.2±62.1 | |
| CAS | 26.3±2.5 | 38.7±11.7 | * |
| FIM | 112±18.7 | 99.6±15.1 | |
| 動作FIM | 78.8±15.2 | 70.7±13.6 | |
| 認知FIM | 33.1±4.0 | 28.7±3.1 | * |
| RCPM | 35.6±0.8 | 30.0±5.5 | * |
| 配偶者 | | | ** |
| あり | 5 | 1 | |
| なし | 0 | 8 | |
| 就労形態 | | | |
| 正社員 | 4 | 6 | |
| 非正社員 | 2 | 3 | |

年齢、入院期間、CAS、FIM、動作FIM、認知FIMおよびRCPMはmean±SDで表記。* $p<0.05$ 、** $p<0.01$

配偶者の有無および就労形態についてはフィッシャーの直接確立検定を使用した。それ以外の項目は対応の無い検定を使用した。

復職群・非復職群別にみた対象者の年齢・入院日数・CAS・FIM・動作FIM・認知FIM・RCPMの得点・配偶者の有無・就労形態の結果を表1に示す。

復職群・非復職群別のCAS・RCPM・認知FIMの値において、復職群の得点が非復職群に比べ有意に高かった ($p < 0.05$)。復職群は生活意欲や認知機能が高いことが示された。また配偶者の有無は、復職群は非復職群に比べ、配偶者を持つ人数が有意に多かった ($p < 0.01$)。

復職群・非復職群別にみた年齢・入院日数・FIMの得点・動作FIM・就労形態の値は群間での有意差を認めなかった。

4 考察

本研究では回復期病棟に入院し職業復帰を希望した患者15名に対し入院時の生活意欲と身体機能および職業復帰との関連性について検討した。

(1) 有意差を認めた項目について

復職群・非復職群を比較した結果、CASの得点から求めた生活の意欲や認知FIM・RCPMの得点から求めた認知機能および配偶者の有無について両群で有意差を認めた。このことから、生活の意欲や認知機能の向上が職業復帰に関連する重要な因子であることが示唆された。また配偶者がいることによって退院後、日常生活にスムーズに戻れる可能性が高くなり、家庭を支えなくてはならないという責任を感じられ職業復帰へ向かう気持ちも向上してくるのではないかと考えられる。知的機能が高い患者をみていくと何かしたいという気持ちが強く社会とのつながりを持ちたいと考える人が多くみられた。

(2) 有意差を認めなかった項目について

復職群・非復職群を比較した結果、年齢・入院期間・FIM・動作FIMの各項目の値、就労形態について両群では有意差を認めなかった。このことから、年齢の高低や入院期間が延び復職までに時間がかかること、入院中の身体機能、および正社員か非正社員かの是非は職業復帰に関連する因子としては重要度が低い可能性があることが示唆された。

しかし今回、検討した各項目は入院期間中に変動していく値である。検査時期も各々の患者でばらつきがみられた。よって検査を実施する時期を決め、定期的に評価する必要があると考えられる。

5 結語

(1) 本研究について

今回の研究で復職群は非復職群に比べ生活の意欲が高く認知機能も高いことが示唆された。しかし高次脳機能障害や身体機能の重症度だけでなく、職場での立場、人間関係

および家庭環境などの社会背景は個人によって様々である。そのことを加味したうえで就労支援を進めていく必要があるだろう。

(2) 回復期病棟の担う役割について

回復期病棟とは日常生活活動能力の向上を目的とし、集中的なりハビリテーションを行う場である。重症度により患者個人の目標設定は様々となるが、その中で今後は必要なりハビリテーションを行うとともに職業復帰を目標とした患者に対して退院後の就労の場や支援機関と連携を取ったり、情報提供をしていくことも重要になる。情報提供の一つとして例えば、実際に職業復帰した患者の体験談は大きな励みにつながる。

当院の現在の取り組みとして、当院回復期病棟を退院した患者が当院で障害者雇用の枠組みで働いている。仕事の内容はカルテの管理や事務作業を中心としたリハビリ助手である。配属先は障害の理解が得やすいという目的もあり患者を担当したりリハビリスタッフが在籍するリハビリテーション部とした。就労時間の考えや残存する障害への理解に対して職場環境を整えた。患者からは働きやすさが保障されて安心感がある。生活にめりはりが生まれ日常の様々なことに対して意欲が出てきたとのことであった。

今後も患者を支援していく側としては、機能の向上だけでなく患者固有の特性を理解し、それを取り巻く環境を踏まえたうえでリハビリテーションを行うとともに、関連機関・就労企業などとの連携や情報を提供できる場を整備していく必要があると考える。

【参考文献】

- 1) 新海直美：回復期リハビリ病棟における脳血管障害及び脳外傷患者の意欲とADL自立度の関係，日本理学療法学会大会(2007)
- 2) 標準意欲評価法 (CAS) 実施マニュアル、p. 4-5. 14, 振興医学出版
- 3) 看護師・コメディカルのためのFIM講習会基礎編テキストVer3, NPO法人東京多摩リハビリ・ネット・杏林大学医学部リハビリ医学教室

高次脳機能障害のある方が企業で働くための取り組み

- 辻 寛之（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ梅田 サービス管理責任者）
西脇 和美（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ阿倍野）
巴 美菜子（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺）

1 はじめに

昨今、医療機関から退院後すぐ復職し、職場での業務遂行や対人関係が受傷・発症前とは違い、本人や周囲がその違和感や異変に気づき退職を余儀なくされるという事をよく耳にする。高次脳機能障害のある方が、復職または新規就労にて一般就労の継続・定着を目指していくには、様々な困難と立ち向かい、自分を知り、合理的配慮のもと周囲に理解して頂く為の取り組みが必須であると考え。今回、当法人の高次脳機能障害のある方への支援を振り返りながら、現状の取り組みと今後の課題について報告する。

2 法人概要

特定非営利活動法人クロスジョブは、これまでの保護的就労の色が濃かった障害福祉サービスのあり方を大きく変える就労移行支援事業の強化を目指して、2010年2月に設立、同年4月、クロスジョブ堺を開設、2012年にクロスジョブ阿倍野、2014年にクロスジョブ梅田、2015年にクロスジョブ草津を開設し、法人設立5周年を迎えた。

開設当初より、就職を希望しながらも一人では困難で作業所や福祉施設を利用することが苦手な方々への移行支援を地域で実施する事、一般就労のみに特化した支援、会社で働く環境に近く就職への見通しが持てる環境設定及びハローワークに近いオフィスビルでの訓練実施、職業リハビリテーションの観点を持ちながら取り組む就労移行支援事業所であり、現在、開所以来の利用者256名、就労退所者130名、内高次脳機能障害のある方の利用44名、就労退所者28名である。

3 事業所での取り組みについて

(1) 支援者の役割

事業所内外の訓練プログラム企画・運営、面談を通しての個別支援計画作成、企業開拓、主治医診察同行、企業面接同行、就職後のフォローアップなど多岐に渡る。

事業所内外でのアセスメント、評価はそのほとんどが観察と個別面談での本人との話し合いとなる為、本人の訓練プログラム遂行時の各作業の遂行能力（記憶・注意・遂行機能等認知機能含む）、作業耐久性と疲労度、対人関係技能、感情コントロールなどを観察し、訓練毎の振り返りにて個別にフィードバックを行う。個別面談では、自己認知を初め、本人が主体性を持って日々取り組んでいるのか、

目標・課題の達成度、今後の方向性、悩みやストレスはなにかなど、進捗状況を本人と共に話す。

(2) 事業所内外での訓練

通所という形態ながら、出勤しているというイメージを持って頂く為、タイムカードの打刻から一日が始まり、ホワイトボードでのスケジュール管理を行う。会社での1日と同じ模擬職場である事、スタッフは見本である事を重視している。プログラムは月曜日から金曜日までの9:30～15:30で実施し、水曜日と第一金曜日は午前中のみ訓練となっている。事業所内ではパソコン（タイピング、ワード、エクセル、パワーポイント、アンケート入力、伝票修正等）、学習（幕張版ワークサンプル、認知課題、求人検索、履歴書・自己PR作成、個人課題への取り組み等）、軽作業、事務補助（事業所内清掃、電話対応、お茶出し、ファイル整理、求人票PDF作業、ラミネート作業、シュレッダー作業等）などを行う。事業所外では施設外就労（スポーツジムバックヤード作業、居酒屋開店前準備作業）、企業実習、ハローワークでの求人検索・紹介状手配などを行う。

(3) 就労に向けたグループワーク

高次脳機能障害の方のみで構成されたグループで毎週水曜日の午前中にグループワークを実施している。それぞれが1週間の振り返りを報告し、それ以外の方は内容をメモにとった後、参加者同士で質問をし合い、回答するという事や当番制で新聞記事を要約し、他者にわかりやすく伝達する事を定型で行う。その他、テーマとして、就労に向けて実施していきたい内容を参加者から挙げて頂き、そのテーマに沿ってグループワークを進めている。内容として「高次脳機能障害について」「自分の障害について」「障害をオープンにすること、クローズにすることで働くメリット・デメリット」「仕事の選択、優先順位の付け方」「自分の長所・短所」「企業側への配慮事項の伝達」「自己PRや志望動機の書き方」などを参加者と共に議論する。その中で他者理解と自己理解を深め、「気づき」を促す。

また就労退所された方に来所して頂き、実際の就労現場の話や経験談、苦労話を聞かせて頂く機会も設けている。これは参加者にとっては非常に良い機会となり、就労に対するモチベーション向上に繋がるとの声が挙がっている。

(4) 利用から就職、定着支援まで

就労移行支援事業所の利用期間は原則2年間であり、その限られた時間の中で一般就労を目指す為には本人の「働きたい」という意欲やモチベーションの継続が必要不可欠

である。その為に個別面談を軸として本人の目標を明確にもって頂き、またそれを支援者と共有しながら就職を目指す事を行っている。あくまでも一つの目安ではあるが、利用開始から3ヶ月間で信頼関係を築き、事業所内での訓練で見えてきた出来ること、出来ないことの把握や出来ないことへの工夫の提案を行い、次の3ヶ月間で事業所内で取り組んできたことが企業で出来るのか職場実習に参加して頂く。実習後の3ヶ月間で実習の振り返りを通じて新たな課題や工夫について取り組み、自分自身を知る事を深め、求職活動へと進んでいく。本人の障害特性や状況にもよるが、おおよそ利用開始から9ヶ月～12ヶ月を目処に就職を目指し、就労定着支援として雇用開始後、約半年間を目処に企業に訪問し、業務面、対人面などのフォローアップを行うが、必要に応じてジョブコーチとの連携も欠かせない。

(5) 壮行会と就職者の会

就労退所された方は壮行会に参加して頂き、「就職までの道のり」、「どのような業種を行うのか」、「なぜその企業で働こうと思ったのか」、「自分の障害特性を企業にどのように伝えたのか」など現利用者からの質問に答え、新たな門出を祝うとともに就職までの自分を振り返る機会を設けている。

また月1回、就職者が集まって近況報告や会社で頑張っている事、困っている事、今後このような事をしていきたいなどを話し合う会、「チャレンジャーズの会」を開催している。代表は高次脳機能障害の方が務めている。

4 2014年度の高次脳機能障害のある方の就労退所の状況

2014年度に就労退所者された方は8名で全員が障害者雇用枠での新規就労であった。平均年齢は37.5歳、男性7名、女性1名、発症・受傷の経緯は、脳血管障害が7名、交通事故による外傷性脳損傷が1名、平均利用期間は10ヶ月、最短で5ヶ月、最長で22ヶ月、職種は事務補助2名、作業系(品出し・接客、整備点検、製造、商品加工)6名、雇用開始時の勤務時間は8時～18時の間でフルタイムが7名、6時間勤務が1名、平均賃金は総支給で月14万5千円、休日は固定休が7名、シフト制が1名、ジョブコーチとの連携ケース2名であった。

5 取り組みを振り返って

現在までの取り組みを振り返ると、会社に近い環境や企業実習を通じて、日々繰り返し行う事がいかに重要か思い知らされる。毎朝の朝礼で上司役である職員がその日施設外に出る予定の利用者を読み上げ、誰がどこに何をしに行くのかという事をメモに取る練習を毎日行う。各訓練では短期目標を定め、その目標に対する振り返りを訓練毎に必ず行う事により、訓練で起きた事はその訓練中にリアルフィードバックとして本人に返す事を繰り返す。

また各訓練プログラムは他利用者、主として発達障害の方と同一環境内にて行う。高次脳機能障害の方は前職までの経験から発達障害の方にとって「働くとは」という事の見本に、発達障害の方は日々の取り組みへの直向きで高次脳機能障害の方にとっての日々頑張る事の原因力へと双方良い影響力を及ぼすと考えられる。

グループワークは、高次脳機能障害の方のみで行う事により、凝集性が増し、同じ様な特性や悩み、出来る事、しにくい事などを、より具体的な内容で共有する事で共有し、あるある体験などから他者理解、そして自己理解へと繋がると考えられる。何よりグループワークに就労退所された高次脳機能障害の方に来て頂き、実際の企業現場の事や働き始めてからの事を話して頂く事ほどモチベーションの向上に繋がる事はないと感じている。これは壮行会や就職者の会でも同様の事を感じるが、就労退所者にとって激励の意味と現利用者にとっては新たな希望や目標となり、支援者には成し得ない効果になる。

高次脳機能障害の方にとって自己への気づきを促し、一つでも多くの気づきに繋げるには訓練や面談、企業実習を通じての関わりの積み重ねと一緒に工夫を考える事ではないかと思う。事業所内で点数評価をあまり用いる事がないのもこういった理由からである。

就労退所者より、就労までの期間が利用開始から1年未満は、基礎体力があり、代償手段の活用が出来ている、逆に1年以上は自己への気づきが希薄、自発性が乏しい、強いこだわりがあるなどの傾向が読み取れる。

当法人での取り組みは一般就労のみに向けたものであり、その目的や目標が明確で見通しをもった中で、職業リハビリテーションを通じて、自分の事を振り返り見つけ、そして知り、企業には自ら工夫をした上で、必要な時に必要なだけの配慮を依頼出来る力、困った時に相談出来る力のように本人と共に考えていけるかではないかと思う。

6 まとめ

高次脳機能障害の方の就労を考えた時に実生活、実際場面での障害特性は医療機関退院後に見えてくる事が多い。だからこそ医療、福祉、就労という連携を通じて就職とその後の定着を考えていく必要がある。当法人では医療から福祉、福祉から就労という連携の中で自立訓練施設との並行利用を進めている。

今後も継続して連携の在り方を検討、実践しながら報告を行っていききたい。

【連絡先】

辻 寛之
特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ梅田
Tel : 06-6136-6587
e-mail : tsuji@cross.job.or.jp

指定療養介護事業所における 就労支援チーム「グリーン」の6年間の活動報告について

○丸山 佳子（JA長野厚生連鹿教湯三才山リハビリテーションセンター三才山病院 作業療法士）
永井 久子（JA長野厚生連鹿教湯三才山リハビリテーションセンター三才山病院）
中山 裕章（JA長野厚生連鹿教湯三才山リハビリテーションセンター三才山病院）

1 はじめに

当院は平成19年10月に指定療養介護事業所20床を開設し、現在約8年が経過し、60床まで増床している。入所者は、筋ジストロフィー患者、重度心身障害者、気管切開を伴う人工呼吸器による呼吸管理を行っているALS患者等が中心となっている。

身体機能的には重度の障害で動けない入所者が多いが、わずかな残存機能を活かしてパソコン操作等を行っている入所者もいる。当院では治療のみでなく、入所者のQOL向上をはかる目的で、就労支援チームを立ち上げた。今回チームの6年間の活動を紹介し、今後の課題について考察したので報告する。

2 就労支援チーム「グリーン」の紹介

当院の就労支援チームは、平成21年5月に発足した。チーム名は三才山病院一帯の綺麗な緑から「グリーン」とした。

メンバーは、入所者3名、看護師2名、サービス管理責任者1名、医療ソーシャルワーカー1名、事務職1名、作業療法士1名の計9名であった。入所者は、就労活動に興味・関心があり、チームに参加を希望する者であった。メンバーの多くは筋ジストロフィー患者で、主にパソコンを操作し作業を行っている。事業所内に就労支援チームの学習室があり、活動の拠点としている。

現在メンバーは入所者10名となり、職員を含めて計16名で活動している。

3 「グリーン」発足からの経過

平成21年4月に障害者総合支援センターの身体障害支援相談員に障害者の就労について相談にのっていただいた。そこでホームページ作成の仕事を紹介され取り組んだ。ホームページ作成の知識が乏しく、院内の詳しい職員や院外から講師を招いて指導を受けた。また障害者施設に相談に行き、障害者の就労について教えていただき、援助してもらった。7月頃より、名刺の作成を取り入れ、中心に行っていくことにした。またTシャツのデザインの依頼があり、取り組み始めた。11月頃より試行的に院内の職員対象に年賀状印刷の受注を開始した。

平成22年6月に地元の業者に指導を受けながらオリジナ

ルTシャツの作成を始め、9月に完成し販売した。この時に「グリーン」のブランドを作った方がよいとのアドバイスを受け、「輝楽臨（キラリ）」というロゴマークを作り、デザインした商品に入れるようにした。

平成23年1月から外注ポスター、Tシャツデザイン等の本格受注を始めた。10月にはメンバーの詩と鹿教湯病院の患者の絵と近隣の福祉施設の入所者の絵との共同制作でカレンダーを作成し、販売した。

平成25年6月に「グリーン」のゆるキャラ「ぐりんちゃん」を決定し、そのエコバッグを作成し、販売した。

平成26年4月からセンターの名刺作成を一手に引き受け始めた。ゆるキャラをデザインしたメモ帳、付箋、クリアファイルを作成し、販売した。

平成27年6月にはメンバーの絵をデザインした手ぬぐいを作成し、販売した。またメンバーの詩にメロディーをつけて歌にしてもらい、インターネットで音楽配信をする予定で、準備を進めている。

4 活動状況

(1) 運営会議

① チーム会議の開催

年6～8回程必要に応じて開催した。活動計画や商品販売に向けての打ち合わせを行った。

② 活動連絡会

年に1回院外の支援業者を招き、活動内容と活動計画を報告し、意見交換を行った。

(2) 販売方法

① 病院祭等での販売

三才山病院、鹿教湯病院の病院祭や、JA祭り、その他のイベントに参加し販売を行った。

② 院内での販売

売店にて商品を販売した。また新商品販売開始時などに、院内の移動販売を行った。

③ 支援業者による販売

支援業者の販売店での販売、福祉施設等での販売に協力してもらった。

④ メディアからの宣伝

新聞社の取材を受け、広く一般市民に向けて宣伝し販売

を行った。

⑤ホームページ作成

平成24年からホームページを作成し、チームの紹介、商品の紹介、販売を行った。

(3) 関連活動

①東日本大震災の義援金

平成23年12月に宮城県の障害者施設へ、Tシャツ販売の売り上げの一部を義援金として送金した。

②SC軽井沢応援Tシャツ作成

平成25年6月にデザインの指導を受けていた方の紹介で、男子カーリングチームの「SC軽井沢」と交流を持つことになり、応援Tシャツを作成しプレゼントした。メディアの取材を受け、広く一般に活動を紹介された。平成26年11月には第2弾となるTシャツを作成し、プレゼントした。

③障害者の作品展示への出品

平成25年頃より、各地で開催されている障害者の作品展示のイベントに参加し、メンバーの詩や絵、Tシャツなどを出品した。

5 今後の課題

チームの活動は名刺作成、Tシャツ作成、カレンダー作成、ポスター等の各種デザインが主体となってきているが、毎年新たな商品開発に頭を悩ませている。

カレンダーは毎年作成数を増やしているが、販売先を確保することが課題となっている。地元の企業等と連携をはかり、販売する方法などが検討されている。

またカレンダー作成のように、チームが中心となり、他施設の入所者や関連業者と共同で仕事を行う事により、連携ができていくことを目指している。それができていくと、障害者の自立に役立っていくことができると思われる。

また今後の商品の開発にあたっては、特定の人にターゲットを絞り、客のコストやニーズに合わせてデザインしていく技能が求められる。売れる商品を作成するためのノウハウを、チーム全体で修得していく必要がある。

商品の販売を単発で終わらせないために、継続して積極的に売り込むことが重要となる。そのための広報活動を工夫し、タイムリーに行っていく必要がある。

メンバーそれぞれの能力を発揮した活動ができるように、様々な形態の就労活動が用意されることが理想である。それにより、更に入所者からメンバーを増やしていくことが可能となる。

また就労活動をきっかけに、院内にいながらも社会とのつながりをもつことができる経験を得た。各種イベントに積極的に参加したり、他団体と交流をもつこと等により、自分たちの活動を社会に発信していくことが大切である。

6 おわりに

就労支援チーム「グリーン」が発足して約6年が経過した。

メンバーは徐々に増加し、名刺作成、カレンダー作成、各種デザインの仕事を、役割分担しながら日々こなしている。

課題はたくさんあるものの、質の高い商品を作成し、お客様に喜んでもらおうとの気持ちで、メンバーそれぞれが真心を込めて取り組んでいる。就労活動に取り組むことにより、入所生活の中で生きがいをもつことができたり、人に喜ばれる体験を通して自己有用感を得たり、就労の厳しさ、責任を体験することにより、社会人としての成長ができていく。

今後も、メンバーそれぞれが技能を磨きながら、他施設や関連業者とより密に連携をはかり、就労活動に取り組んでいきたい。

【連絡先】

丸山 佳子

JA長野厚生連鹿教湯三才山リハビリテーションセンター三才山病院

e-mail : otmisa@km-rehacenter.jp

ハローワークにおける関係機関と連携した障害者就労支援の現状

○清野 絵（障害者職業総合センター 研究員）
 春名 由一郎・鈴木 徹（障害者職業総合センター）

1 研究背景

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）は雇用のセーフティネットを担う機関であり、職業紹介、雇用保険・求職者支援、雇用対策等を実施する¹⁾。一方、近年、障害者就労支援（以下「就労支援」という。）においては、本人と仕事のマッチング支援、事業主支援、地域機関との支援の調整等が重要となっており²⁾、それらの役割はハローワークの専門性と関係が深い。また、障害者の就労に向けた「チーム支援」、また「福祉・教育・医療から雇用への移行支援事業」等、地域の就労支援機関（以下「関係機関」という。）のネットワークの中核としての役割も大きくなっている。しかしながら、これら拡大しているハローワークの就労支援の役割については担当者による認識の差や、質の向上・維持等が課題として指摘されている³⁾。ハローワークにおける先進的取組を整理することで、ハローワークの就労支援のあり方や効果的取組を明確化して、関係者が共通認識を持てるようにすることが重要である。

2 目的

(1) 研究目的

本研究では地域における効果的な就労支援の促進に資するため、ハローワークにおける従来から行われてきた地域障害者職業センター等の労働関係機関以外の関係機関と連携した就労支援の現状を明らかにすることを目的とした。

(2) 研究設問 (Research Question, 以下「RQ」という。)

RQ 1：ハローワークが就労支援の際に連携先としている関係機関はどこか？また、対象障害によって連携先の関係機関に違いはあるか？

RQ 2：ハローワークが関係機関と連携して行っている就労支援の具体的内容は何か？

3 方法

本研究では、当センターの「障害特性等に応じたマッチング等、ハローワークにおける就職支援のノウハウ向上のための調査研究（平成19～20年度）」³⁾で収集した事例について二次分析を行った。対象は全国のハローワークとし、回答者は専門援助部門、事業主支援部門の指導官、障害者専門支援員、職業相談員等の全ての職員とした。調査内容は、①ハローワークにおけるマッチング・職場適応支援、②地域の関係機関との連携等の工夫・取組の事例についてとし、厚生労働省の協力を得て、それぞれについて指定様

式により①就労支援の工夫・取組と②連携による就労支援の工夫・取組について選択式回答と自由記述で回答を求め、郵送やメール、FAXにて回収を行った。期間は平成19年10月～11月であった。

4 結果

(1) 連携先の関係機関

RQ 1の「ハローワークの連携先である関係機関」について、「連携による就労支援の工夫・取組」の様式（263ヶ所、315事例）の選択式回答（複数回答、548件）の結果、福祉施設（特に就労移行支援事業所）、障害者就業・生活支援センター、特別支援教育機関、自治体（相談事業や就労支援センター等）、医療機関等であった（図1）。また、同じ事例について自由記述の内容から対象障害ごとに分類を行った結果（複数回答、502事例）、障害種類が特定されているものでは精神障害や知的障害において連携先の間が多かった。精神障害では福祉施設や障害者就業・生活支援センターとともに、医療機関やその他の施設との連携が多かった（表1）。

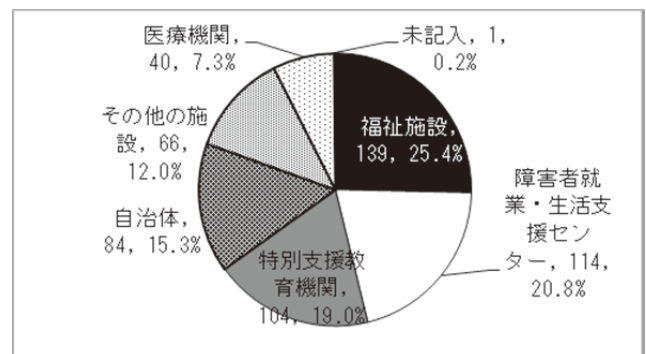


図1 ハローワークの障害者の就労支援の連携先

表1 障害種類別のハローワークの障害者の就労支援の連携先

| 区分 | 障害種類 | | | | |
|---------------------|------|------|------|-----|-----|
| | 身体障害 | 知的障害 | 精神障害 | その他 | 不特定 |
| 福祉施設（特に就労移行支援事業所） | 2 | 17 | 20 | 2 | 105 |
| 障害者就業・生活支援センター | 3 | 15 | 19 | 1 | 85 |
| 自治体（相談事業や就労支援センター等） | 1 | 12 | 9 | 1 | 64 |
| 特別支援教育機関 | 1 | 13 | 7 | 1 | 86 |
| 医療機関 | 0 | 1 | 20 | 0 | 20 |
| その他の施設 | 2 | 6 | 20 | 1 | 40 |
| 未記入 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 合計 | 9 | 64 | 95 | 6 | 401 |

(2) 関係機関と連携した就労支援の内容

RQ2の「関係機関と連携した就労支援の内容」について、「連携による就労支援の工夫・取組」の様式と「就労支援の工夫・取組」の様式(272ヶ所、332件)の両方の自由記述の内容から支援段階別に業務を分類した結果(複数回答、780件)をみると、ハローワークの就労支援の全体において、関係機関との連携は、①普及・啓発活動、②紹介あっせん(マッチング、事業主支援)に次いで3番目に多い取組であり、④情報収集、効果的な相談、ニーズ把握、⑤定着支援、⑥求職・求人受理時の取組、⑦ハローワークの職員研修等が続いた(図2)。

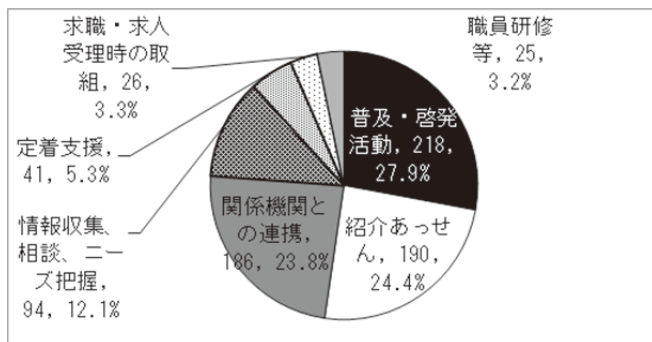


図2 支援段階別の分類

さらに、「関係機関との連携」186事例について自由記述の内容から連携の内容を分類した結果、①顔の見える関係での情報交換等、②地域の協議会への参画、③就業支援の役割分担の明確化、④求人情報の提供、⑤ケース会議での状況把握と共同のケースマネジメント、⑥「障害者就労支援計画」の作成と活用の順に多かった(図3)。

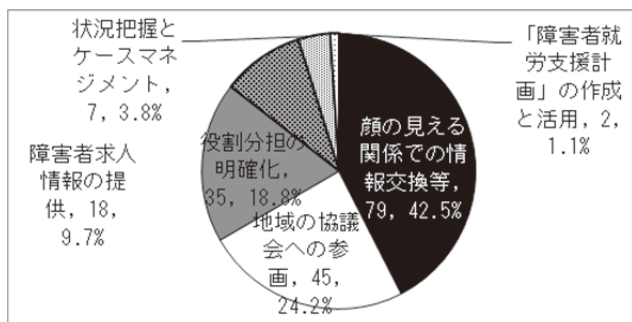


図3 関係機関との連携の内容

具体的には「顔の見える関係の情報交換」としては障害者就業・生活支援センター等との連絡体制の確立や定期的な情報交換が多く、「就業支援の役割の明確化」は自治体や障害者就業・生活支援センターとの役割分担、ハローワークの職業相談・就労支援の実施等であった(表2)。

5 考察

本研究の結果、ハローワークは障害者就労支援業務において、地域障害者職業センター等の労働関係機関以外に福祉施設、障害者就業・生活支援センターを中心に多様な機関と連携しており、ハローワークの先進的取組・工夫の業務のうち関係機関との連携は23.8%を占め、①顔の見える関係での情報交換等42.5%、②地域の協議会への参画24.2%、③就業支援の役割分担の明確化18.8%等、が行われていることが明らかとなった。

様々な関係機関が連携して効果を上げるには、お互いの機関の業務や専門性を理解し、ケースに応じた役割分担や協働を行っていくことが必要である。本研究で確認された、ハローワークで効果的と考えられた先進的取組・工夫についてハローワークにおける担当者の認識や質について、その標準化を図る一助として、共有を進めていくことが効果的である可能性がある。また、関係機関においてもハローワークの業務における地域連携の重要性や、就労支援の先進的取組・工夫を把握することで、今後の役割分担の認識や連携がより促進することが可能になると考えられる。

【参考文献】

- 1) 寺山昇：ハローワーク「就労支援サービス」、P63-68、みらい(2015)
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：就労支援機関等における就職困難性の高い障害者に対する就労支援の現状と課題に関する調査研究～精神障害と難病を中心に～「調査研究報告書 No.122」、(2014)
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：障害特性等に応じたマッチング等、ハローワークにおける就職支援のノウハウ向上のための調査研究「資料シリーズ No.46」、(2009)

【連絡先】

清野 絵 障害者職業総合センター
E-mail: seino.kai@jeed.or.jp

表2 関係機関との連携の内容の主な事例

| 関係機関との連携の内容 | 主な事例 |
|----------------|---|
| 顔の見える関係での情報交換等 | <ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・生活支援センターや自治体の相談支援センターとの確実な連絡体制の確立 ・障害者就業・生活支援センターとの毎月1回の定期会議、随時情報交換 ・事業所訪問による、事業主、本人、医療ソーシャルワーカー、ハローワークとのケース会議 ・精神障害者の就労支援のための保健所、病院との連携 ・実習先開拓窓口の一本化と福祉施設、特別支援学校等の間の調整 ・地域障害者職業センターに職業評価を依頼する場合、本人の情報を伝えることに同意書を提出依頼 ・関係機関によるWebサイトの立ち上げ、グループウェアによる情報共有 |
| 就業支援の役割の明確化 | <ul style="list-style-type: none"> ・自治体の総合相談・就労支援センターは一元的にケアマネジメントを行い、利用者にセンター担当者が同行し、ハローワークにおいて職業相談 ・生活面は障害者就業・生活支援センター、就労面はハローワーク、地域障害者職業センターで相談し、本人の了解のもと内容を共有 ・障害者就業・生活支援センター等との連携による地域の就労支援ネットワーク ・障害者就業・生活支援センターが事業所訪問、作業所見学、生活指導、ハローワークは職業紹介、同行紹介 |
| 「障害者就労支援計画」 | <ul style="list-style-type: none"> ・福祉施設と連携した就職支援(成功例の積み重ね) |

障害者の職場定着に関する文献の傾向等の分析

～「障害者の就業状況等に関する調査研究」から～

○高瀬 健一（障害者職業総合センター 主任研究員）

鈴木 徹・大石 甲・西原 和世・綿貫 登美子（障害者職業総合センター）

1 はじめに

(1) 「障害者の就業状況等に関する調査研究」について

2014年度に公共職業安定所において紹介就職した障害者の就職件数は4年連続で過去最高を更新し、2008年度比較で精神障害者約3倍、知的障害者約1.5倍、身体障害者約1.25倍となり、就職率も45.9%と4年連続で上昇している。また、精神障害者の就職件数が初めて身体障害者の就職件数を上回った¹⁾。

しかしながら、障害者の離職率を把握するための公的な調査は実施しておらず、精神障害者の職場定着状況に関して障害者職業総合センターで実施した「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」（2010年3月）において把握した「公共職業安定所における職業紹介により就職した精神障害者の在職期間」を引用することが多いが、調査実施時から時間が経過しておりデータが古いこと、精神障害者しか把握しておらず、他の障害者と比較できないといった問題があった。

よって、障害者職業総合センターは、2015年度から2年間の計画により、公共職業安定所において紹介就職した障害者（身体、知的、精神、発達）の就職状況、職場定着状況及び支援状況等の調査・分析すべく「障害者の就業状況等に関する調査研究」（以下「就業調査研究」という。）に取り組んでいるところである。

(2) 本研究報告について

就業調査研究では、公共職業安定所における紹介就職の実態調査と平行して、先行の障害者の就職状況及び職場定着に係る企業の取組や支援機関の支援の状況等に係る調査研究等の情報を収集・分析している。

本研究報告では、インターネットの文献検索サイトを活用し、障害者の職場定着をキーワードとして検索収集した文献情報について、特に発表された年代別に分析した結果を報告する。

2 方法

(1) 検索用語検討

障害者の職場定着に関連するキーワードとして「定着率」「離職率」「職場定着」「職場適応」「就労継続」「就労状況」「雇用継続」「雇用状況」「就業継続」「就業状況」の10の用語を選定した。また障害に関連するキーワードとして、障害名・疾患名・補装具等を含む計175の用語を選定した。

(2) 文献の収集方法

学会発表タイトルの収集を含むことから、文献検索には、国立国会図書館雑誌記事検索（NDL-OPAC）及び科学技術総合リンクセンター（J-Global）を用いた。職場定着に関連する上記10の用語をORで接続したものに、175ある障害に関連する用語のうち5～13の用語をORで接続したものをANDで組み合わせて、複数回に分けて検索した（2015年5月～7月実施）。

(3) 対象文献の選定

前項の検索手順で該当した文献は、NDL-OPAC検索が670編、J-Global検索が514件、計1184であった。このうち使用言語が日本語以外の文献、行政発行の集計報告、障害者雇用に焦点を当てていない文献、及び重複文献を除いた。これら選定は複数名の研究担当者の合意により実施し、421編を分析の対象とした。

(4) 分析方法

文献タイトルに対して、計量テキスト分析ソフトであるKH Coder (Ver2.β32f) を用いて単語の抽出と抽出された類似単語のコーディングを行った。コーディング結果はSPSS (Ver22.0.0.0) を用いて、各コードの該当状況と文献の出版年代をクロス集計して χ^2 検定を行った。

3 結果

結果の詳細は、第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会のポスター発表の際に配付し、本研究報告では、一部抜粋して記載している。

文献タイトルの定量テキスト分析により3457の単語が抽出された。重複を除いた1123語について、類似した742語を取りまとめて（コーディング）、67語とした。「する」「年度」等の未コーディングの381語を除いた上で、コーディング結果と出版年代の χ^2 検定により、20語に有意差が検出され、一例として以下を取り上げる。

表1 文献タイトルにおける「職場適応」「職場定着」の出現割合

| 語 | 年代区分 | 出現なし | 出現あり | p |
|--------|-----------|-------|-------|------|
| 「職場適応」 | ① 2005年以前 | 129 | 53 | 0.00 |
| | | 70.9% | 29.1% | |
| | ②2006年以降 | 208 | 31 | |
| | | 87.0% | 13.0% | |
| 計 | 337 | 84 | | |
| | | 80.0% | 20.0% | |
| 「職場定着」 | ① 2005年以前 | 146 | 36 | 0.01 |
| | | 80.2% | 19.8% | |
| | ②2006年以降 | 166 | 73 | |
| | | 69.5% | 30.5% | |
| 計 | 312 | 109 | | |
| | | 74.1% | 25.9% | |

| 語 | ①2005年以前 n=182 | ②2006年以降 n=239 | p |
|--------|-------------------|-------------------|----|
| 障害・障害者 | 34.1% | 20.9% | ** |
| 精神障害 | 14.3% | 23.0% | * |
| 知的障害 | 12.1% | 6.3% | |
| 肢体不自由 | 11.0% | 1.7% | ** |
| 視覚障害 | 8.8% | 6.7% | |
| 発達障害 | 5.5% | 7.9% | |
| 重度障害 | 4.9% | 2.9% | |
| 内部障害 | 4.4% | 0.8% | * |
| 聴覚障害 | 2.7% | 3.3% | |
| 認知機能障害 | 1.1% | 6.7% | ** |

* p<.05 ** p<.01

図1 文献タイトルにおける障害に関する語句の出現割合

表1及び図1はコーディングした語を文献の出版年代から2群に分けて、文献タイトルに使用されている語が出現する割合を比較した。表1は、「職場適応」「職場定着」の2つの語の出現割合を χ^2 検定により有意差をもとめた結果である。図1は、障害に関する記述をコーディングにより関連する語をまとめて、同様に群間の比較を行うとともに、それぞれの出現する割合を円の面積で図示した。

4 考察及びまとめ

本研究報告では、①2005年以前と②2006年以降の最近の10年間との2群に分けて比較した結果を報告した。施策の変遷との具体的な関係において、②の起点となっている

2006年は、精神障害者保健福祉手帳所持者が障害者雇用率の算定対象になった年である。以降、精神障害者の就職の増加傾向と連動して、「精神障害」をキーワードとした文献も①に比して②が増加している傾向がみられる。

また、1997年の障害者の法定雇用率が1.6%から1.8%となり知的障害者が雇用義務化となった背景があり、「知的障害」をキーワードとした文献は、②に比して①が多くなっている。

なお、本研究報告で設定した群の分岐点である2006年は、前述の職業リハビリテーション領域における精神障害関係の進展に加えて、障害者自立支援法、発達障害者支援法の施行と障害者福祉領域でも新たな施策が開始され、2013年の障害者の法定雇用率の1.8%から2.0%への引き上げにも繋がる障害者雇用の進展があった。実際に障害者の実雇用率は、1.52%（2006年6月）から1.82%（2014年6月）へと0.3ポイント上昇している¹⁾。期間の年数を揃えて以前と比較してみると、2006年までの間では、1.49%（1998年6月）から0.03ポイントの上昇であった²⁾。更に文献との関係性においては、①では「職場適応」という環境に合わせるという視点を含んだ文献が②と比して多く、一方②では、「職場定着」という職場に落ち着くという視点を含んだ文献が①と比して多くなっている傾向がみられる。

本研究報告における文献タイトルの定量テキスト分析の結果、障害者雇用に関する時流の変化と職場定着に関する文献のタイトルには一定の関係性がみられたところである。一方、定着率や離職率といった数値に関しては、文献毎の母集団の違い等があり、比較し結論をまとめることは困難であった。

よって、現在、継続している就業調査研究において、公共職業安定所における職業紹介後の職場定着状況等の量的な分析を行うとともに、本研究報告によって収集した文献の内容等にも踏み込んだ更なる分析を行い、障害者の職場定着の要因、離職の要因の仮説を探索する等も含めて、今後の障害者の職場定着支援のあり方をはじめとした就労支援策に幅広く資する等のための基礎資料となるよう研究を進めたい。

【参考文献】

- 厚生労働省:平成26年障害者雇用状況の集計結果
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiikoyoutaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/0000066519.pdf>
- 厚生労働省:平成18年6月1日現在の障害者の雇用状況について
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/dl/h1214-2a.pdf>

【連絡先】

障害者職業総合センター 社会的支援部門
Tel : 043-297-9025

アセスメントシートを活用した就業準備支援カリキュラムの構築 及び提供とその支援実践の効果

○中田 安俊（社会福祉法人明徳会 チャレンジめいとくの里 サービス管理責任者）
平野 佑典（社会福祉法人明徳会 チャレンジめいとくの里）

1 はじめに

弊社の就労移行支援事業（以下「弊社移行」という。）において、効果的な就業準備ができる支援提供を行うために、就業準備支援カリキュラム（以下「カリキュラム」という。）について実践を行いながら改善を重ねている。今回は、これまでの弊社移行の取り組みとその効果について振り返り、今後の就業準備支援（以下「準備支援」という。）がより効果的なものになり、かつ精度の高いジョブマッチングが図れるよう、支援実践の整理と効果を確認することを目的とする。

2 就業準備支援カリキュラムについて

弊社移行の状況について、利用者の障がい特性状況割合は、一般高校・大学を經由している発達障害・精神障害の方が7～8割、特別支援学校を經由している知的障害の方が2～3割となっている。

利用開始時に求める本人及び関係者の準備支援内容は、「対象者が就業に必要な準備への気づき」「対象者の就業に必要な課題について改善・軽減を狙った対象者の準備支援」「働く場へのアプローチ準備」が多い。

このようなニーズに対し、発達障害や精神障害の方への準備支援内容について「自分に合った働き方について探り・築くカリキュラム」を狙って構築している。

3 アセスメントについて

対象者のカリキュラムを構築するにあたり2種のシート（1）情報整理シートと、（2）就業準備アセスメントシートを活用してアセスメントを実施する。

（1）情報整理シート

本人の障害状況や生育歴などこれまでの情報については基本情報としてシートに整理する。

シートは対象者が就業準備について理解が深まるように、また、支援者チームの意識統一を図り、チームアプローチを効果的なものにするために3つのステップを記入している。

ステップ1：対象者の就労移行支援を利用する目的や思いを、できる限り本人から抽出した言葉を使って「100文字アセスメント」としてまとめている。

ステップ2：次に挙げている「就業準備アセスメントシート」の結果をもとに就業上の「強み」と「課題となるもの」を整理している。

ステップ3：有期限の中で、必要となる就労支援を時間軸に整理して、対象者と支援チームで見通しの共有をできるようにしている。

（2）就業準備アセスメントシート

アセスメント項目は、「就労移行支援のためのチェックリスト」「職業準備性のピラミッド」などの資料を参考にした項目と弊社移行で追加した項目を含めている。

<就業準備アセスメントシートの狙い>

- ① 対象者のストレングスについて伸ばす・発見する。
 - ・対象者のもともと持っている強みをより伸ばす。
 - ・準備支援の中で生まれてくる強みを発見する。
- ② 就業上の課題について整理し支援アプローチを考える。
 - ・対象者の改善・軽減に向けたトレーニングを構築する。
 - ・働く環境へのアプローチ準備をする。

<アセスメントシートの活用>

アセスメント実施の時期は、図1のアセスメント期に1回目のアセスメントを実施し、その結果をもとに対象者とのミーティングの中でトレーニングプログラムの内容を決めていく。その後、トレーニング期のトレーニングミーティングや職場実習期の就活ミーティングで対象者と効果を確認し、プログラムの変更等の調整や職種の検討の際に

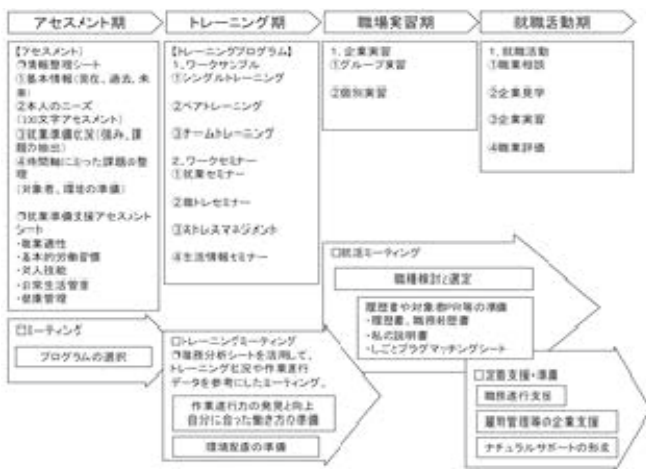


図1 弊社移行就業準備支援カリキュラム

活用をしている。

4 トレーニングプログラムの実践

対象者のプログラム実践経過の指標として職務分析シートを使用したワークサンプルトレーニングとワークセミナーを実施している。

(1) 職務分析シート

職務分析シートには作業場所、作業工程、作業ルール、職務分析ポイント、作業記録欄を設けており、それらの項目を対象者が確認し記録を取ることでアセスメントの指標となる。

<職務分析シートの狙い>

- ①職務分析ポイントには前述の就業準備アセスメントシートのアセスメント項目を記載しており、視覚情報として明示することで、対象者が作業遂行において何が必要かを意識する。
- ②支援者にとって職務分析ポイントを基に、振り返りやアドバイスを画一的かつ客観的に行う。

(2) ワークサンプルトレーニング

ワークサンプルトレーニングは個別で行うシングルトレーニング、複数で行うペア・チームトレーニングを行っている。

<シングルトレーニングの狙い>

就業準備支援アセスメントシート「職業適性」「基本的労働習慣」分野への気づきと向上を目指す。

- ・ペア・チームトレーニングや支援者の助言により気づきことが出来た作業工夫について理解する。
- ・助言を基にした、作業遂行力の向上と自信を積み上げる。

<ペア・チームトレーニングの狙い>

就業準備支援アセスメントシート「職業適性」「基本的労働習慣」「対人技能」分野の気づきと向上を目指す。

- ・自身の作業ペース、ルールの理解や作業時の立ち振る舞いが他者に与える影響について理解する。
- ・協働の中で、責任感や自発性について理解する。
- ・協働の中での感情コントロールの必要性について理解する。

(3) ワークセミナー

就業・生活に必要な就業知識やストレスマネジメント等の対処方法を講座と演習で実施する。

<ワークセミナーの狙い>

就業準備支援アセスメントシート全分野の気づきと向上を目指す。

- ・JST、SST等、就業・生活場面を想定した対人コミュニケーションの取り方について学び、どのように立ち振る

舞えばよいかの基本を身に付ける。

- ・ストレスへの対処法を書面に整理して、自分自身に適した方法を形にしていく。

各セミナーで学んだことは、トレーニング場面を通して活用状況を振り返ることで、知識や技能の積み上げを図っている。

5 効果と今後の展開

今回の支援実践の効果に関して、事業所内でのトレーニング効果にポイントを絞った。

弊社移行では、対象者自身が「自分に合った働き方」について、情報整理シートで将来イメージする就業生活の「思い」をまとめ、就業準備アセスメントシートで「働く力」「会社で求められる力」を知り、職務分析シートで「自分に合った働き方」を身に付けて行く流れをカリキュラムとして構築してきた。「思い」を「自分に合った働き方」に結びつけるにあたり、「働く力」と「会社で求められる力」をイコールに近づけるための環境準備を含めた支援アプローチを重要視している。それぞれのシートで視覚的に情報が整理されていることは対象者にとって、トレーニングを通して何を身に付けて行く必要があるかの根拠であり、気づきとなっている。これらのカリキュラムが対象者にとっては納得感を得やすく、就業準備の意欲喚起に繋がっている。

今後は就業準備アセスメントシートについて、対象者の関係機関との情報共有のツールとして、企業と就業後のサポート方法や雇用管理について検討するツールとして使用する機会を増やして活用の幅を広げていく。

【参考資料】

- 1) 就労移行支援のためのチェックリスト（厚生労働省）
- 2) 就業支援ハンドブック P16図3 職業準備性のピラミッド（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

【補足説明】

(図1) 内の「しごとプラグマッチングシート」について
くまもと障がい者ワークライフサポートセンター縁（就業・生活支援センター）が管理を行い、熊本市を中心に活用している「顔の見える求職者情報登録システムしごとプラグ」システム。システムへの求職者登録シート「マッチングシート」は、就職活動の際に履歴書等に添付する自己紹介シートとして活用できる。

くまもと5000プロジェクトホームページ
<http://kp5000.sakura.ne.jp/special/index.html>

【連絡先】

中田安俊
e-mail : meitokunosato-works@meitokukai.jp

東京都立府中けやきの森学園

～就労に向けた作業学習の改善～

○牛丸 幸貴（東京都立府中けやきの森学園 教諭）
岡村 亜希子・稗田 健治（東京都立府中けやきの森学園）

1 はじめに

東京都立府中けやきの森学園は、知的障害教育部門と肢体不自由教育部門を併置した開校4年目の学校である。本校には、小学部から高等部まで417名の児童・生徒が在籍しており、日々の学習に励んでいる。

本校は、「個に応じた質の高い学習指導と進路指導を充実し、自立と社会参加を推進する学校」を目指し、知・肢併置という学校の特色を生かし、両部門の専門性を交流させながら、より個の実態に応じたきめ細やかで質の高い教育を推進している。また、児童・生徒のもてる能力を最大限引き出し伸ばすため、外部専門機関と連携しながら、個別指導計画の目標設定や指導方法の工夫・改善などを行っている。昨年度は医療、福祉、心理、労働等の各方面から23名の外部専門家を招き、個別指導計画の改善や授業づくり、教材製作などに取り組んだ。

中でも、高等部は、卒業後の就労を想定した作業学習の改善に力を入れている。特に、知的障害教育部門高等部では、職業類型（事務サービス班、クリーンサービス班、食品加工班）、基礎類型・生活類型（木工班、生産園芸班、製紙班、ハンドワーク班、リサイクル班）に分け、実態に応じた作業学習に取り組んでいる。

昨年度から、高等部では生徒の実態を把握するために、障害者職業総合センターの「就労支援のためのチェックリスト」を活用している。同チェックリストは、生徒の支援課題や達成状況などを確認するもので、日常生活、対人関係、作業力、作業への態度の4領域28項目から構成されている。本校では、障害者職業総合センターに助言を受けながら、教員間で情報を共有し適切な支援を行うためのツールとして、同チェックリストを活用してきた。

本論では、同チェックリストによる生徒の支援課題や達成状況等のアセスメントをもとに、作業学習の改善を図ることを目的とする。

2 研究の概要

(1) 対象者

本校の知的障害教育部門の高等部に所属する1年生から3年生まで約200名の生徒。本論では、ハンドワーク班の生徒について報告する。ハンドワーク班は、主に中重度の知的障害のある生徒が所属しており、2年生11名、3年生7名の計18名である。

(2) 方法

「就労支援のためのチェックリスト」の記入は、以下の方法で行った。まず、日常生活・対人関係の領域は、普段生徒と接している学級担任が記入した。次に、作業力・作業への態度の領域は、作業を担当している教員が記入し、複数の教員による記入を行った。

作業学習の改善については、①工程の分析、②補助具の開発、③環境の整理、④教員の関わり方の4つの工夫をし、PDCAサイクルによる改善を行った。複数の教員による記入を行った。

(3) 調査時期

平成26年7月から12月。「就労支援のためのチェックリスト」については7月と12月の2回実施した。

(4) 結果

① 1回目（7月）のアセスメント結果

ハンドワーク班全体として、日常生活2.3、対人関係2.1、作業力2.4、作業への態度2.3であり、対人関係などを中心に、全ての領域で課題が見られた（図2）。

② アセスメントをもとにした実践

ハンドワーク班では、リサイクル芳香剤の製作に取り組んでいる。7月のアセスメント結果をもとに、生徒一人一人の作業力や作業への態度の向上を目指し、作業工程の改善に取り組んだ。主な改善例は以下の通りである。

【工程の分析、環境の整理】

生徒が自主的に活動に取り組めるように作業工程をライン化した。これにより、生徒一人一人が見通しをもって作業に取り組めるようになった（図1）。



図1 ハンドワーク班の作業工程

【補助具の開発】

芳香剤の布袋を作る作業では、丁寧に取り組む姿勢はあったが、裁ちばさみの使用が難しかったため、欠品が多く作業速度も遅かった。そこで、押さえ板を置いてカッターで真っ直ぐ裁断できるようにした（写真1）。この結果、生徒の作業スピードが上がり、自信をもって作業に取り組めるようになった。

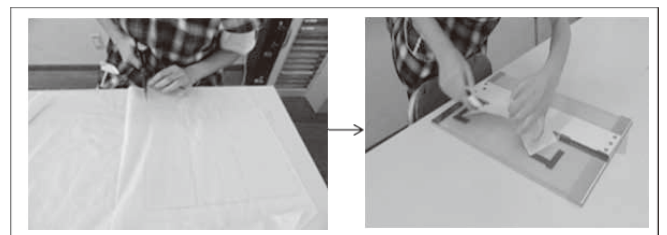


写真1 押さえ板を置いてカッターを裁断する様子

【工程の分析】

芳香剤に入れるひのきの裁断作業では、「洗濯バサミに挟んだひのきがなくなると報告する」という作業工程を見直した。報告までの個数を決めることで、生徒は見通しをもって作業に取り組むことができるようになった（写真2）。

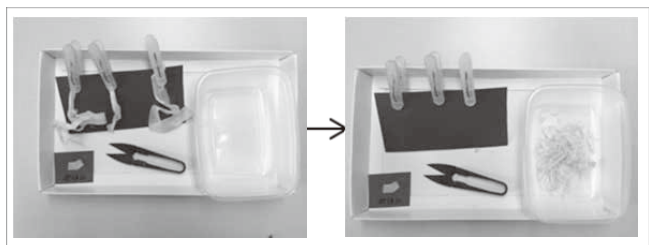


写真2 ひのきの裁断用教材

【環境の整理】

アイロンの工程では、工程と道具が多いため、道具の置き場所を決め、一人で道具の準備ができるようにした。また、めくり式の手順書を作成し、一人でアイロン掛けができるようにした（写真3）。

この改善により、教師の言葉掛けなどがなくても、一人でアイロン掛けを進めることができるようになった。

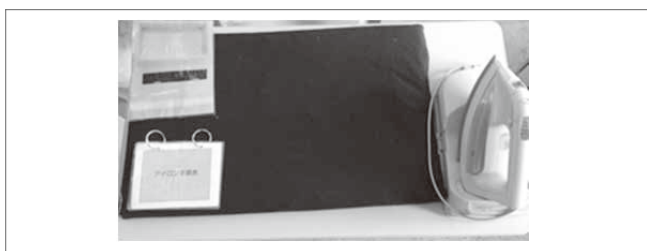


写真3 アイロン作業の様子

③ 2回目（12月）のアセスメント結果

以上のように、7月から12月にかけて授業改善に取り組み、2回目のアセスメントを行った。2回目のアセスメントでは、日常生活 2.3、対人関係 2.2、作業力 2.6、作業への態度 2.6 と作業力と作業への態度の領域が 0.2 以上向上した（図2）。

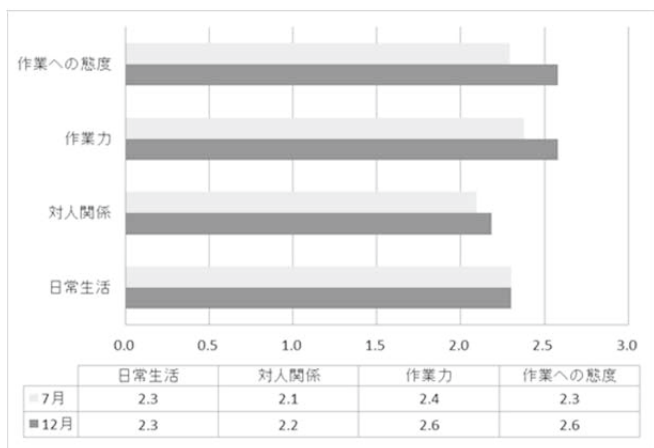


図2 ハンドワーク班全体の結果

また、各領域において、生徒一人一人の作業力などの向上が見られた（図3）。

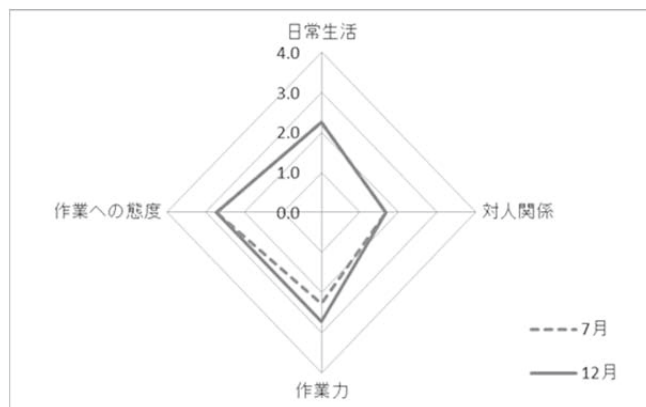


図3 Aさんの事例

(5) 考察

以上のように、アセスメントの結果を受け、①工程の分析、②補助具の開発、③環境の整理、④教員の関わり方の4つの工夫をして作業学習の改善に取り組んだところ、ハンドワーク班の作業効率や生徒の意欲が向上し、作業力と作業への態度の数値にも伸びが見られた。

上記の他にも、本校では、全ての作業班においてアセスメントに基づく作業工程の分析を行い、補助具の改善や仕事量を明確にし、生徒の意欲を引き出すような工夫を行った。例えば、リサイクル班では、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）という、「PDCA サイクル」による授業の改善を行った。また、作業工程の分析を行い、支援具の改善などを行った他、仕事量を明確にするなど生徒の意欲を引き出すように工夫した。

さらに、クリーンサービス班では、清掃技能検定への参加や近隣の大学での校外清掃などを行い、生徒の働く意欲や態度の向上などに取り組んだ。

こうした作業学習の改善の結果、どの作業班においても一人一人の生徒に変化が見られ、高等部全体として、作業力や作業への態度といった領域の向上が見られた。

今年度も、「就労支援のためのチェックリスト」を活用して、生徒一人一人のアセスメントを行っている。また、大学教授や企業など外部専門機関と連携した作業工程の改善や教材・教具の工夫も継続している。

今後も、本校では、生徒の卒業後の生活を視野に入れ、福祉、医療、労働等の関係する機関と連携を深めながら、生徒の就労に向けて様々な取り組みを行っていく。

【参考・引用文献】

- 1) 独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「就労支援のためのチェックリスト」
- 2) 東京都教育委員会「平成 26 年東京都特別支援教育推進計画第三次実施計画に基づく特別支援学校の指導内容充実事業報告書 各教科等を合わせた指導の充実」

【連絡先】

牛丸幸貴（東京都立府中けやきの森学園）
 TEL: 042-367-2511
 e-mail: Yukitaka_Ushimaru@member.metro.tokyo

教育・訓練における「特別な配慮を必要とする学生」への 支援に関する論点と課題

－ポリテクカレッジ等における取組から－

松本 安彦（障害者職業総合センター 統括研究員）

1 背景

教育機関や訓練機関における発達障害を有する者に対する配慮・支援の重要性が広く認識され、初等・中等教育機関においては特別支援教育が推進されている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクカレッジ（職業能力開発大学校、同短期大学校）及び職業能力開発総合大学校においても、発達障害を有する等により「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生」への支援・対応のレベルアップが重要な課題となっており、同機構では、職業能力開発業務と障害者職業リハビリテーション業務を併せ持つことのシナジー効果を追求しながら、次の取組を行ってきた。

2 今回のポリテクカレッジ等における取組の概要

- ① 機構本部による「発達障害の可能性のある学生等への対応等に係る実態調査」とポリテクカレッジ等向けの「特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド」（基礎編、23年度）をベースに、
- ② 24年度から機構内の障害者職業総合センター、公共職業訓練部、国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（以下「広域センター」という。）、職業能力開発総合大学校からなる「研究プロジェクト実施委員会」を設置するとともに、ポリテクカレッジの「モデル校」（4校）を選定し、
- ③ プロジェクト会議メンバーも参加したモデル校での「ケース会議」を開催して、モデル校の事例・ノウハウやプロジェクト実施委員会に参集した機構内の各組織のノウハウを集約しつつ、
- ④ 26年度に、ポリテクカレッジ等向けの「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）」を作成し、全国のポリテクカレッジ等に配付した。

3 教育・訓練における『特別な配慮を必要とする学生』への支援に関する論点と課題

本研究では、上記2の取組について中間的に総括するため、i) 発達障害の定義・分類・特性等や発達障害に関する支援等制度の状況の概観、ii) 発達障害等により特別な配慮が必要な学生等の状況、これら学生等に対する支援の

現状や課題の概観を行うとともに、iii) ポリテクカレッジ等における今回の取組の背景・課題認識・方法・経過、モデル校で収集した事例や指導・支援担当者の意見等を整理し、これらを踏まえて、次のような論点・課題の抽出・整理を行った。

(1) 「特別な配慮が必要な学生等」に対する教育・訓練機関における支援・対応に関する論点

① 発達障害の「気付き」・「受容」・「診断」・「障害者手帳取得」・「オープン・クローズ」をめぐる

発達障害の場合、障害自体の「わかりにくさ」、現れ方の「多様性」、診断・支援を受けることに対する「抵抗感」等があり、ポリテクカレッジ等においても「診断はないが、発達障害の可能性を想起させる者」という領域が幅広く存在している。そのような中で、発達障害に関する支援・対応の分岐となっているのは、まず本人・家族の側に「困り感」があるかどうか、そして障害の可能性に関する「気付き」・「受容」があるかどうかである。これらがあれば、将来的な社会生活や職業生活上のメリットを見越しつつ、「診断」を受けるかどうか等の種々の選択や教育・訓練上の対応について、当事者ととも考え対応することができる。

しかし、本人・家族の側に「気付き」・「受容」はないが、教育・訓練機関の側で発達障害の可能性についての「気付き」を持ち、障害が存在する可能性を考慮しての対応が必要と判断される場合（それがなければ訓練・学習の進捗や就職活動等に支障が生じたり、心的ストレスからの二次障害（不安・抑うつ等）の発症等につながる危険があると判断される場合）もある。そのようなときには、「レッテル貼り」になることを避けつつ、本人・家族との信頼関係に配慮しながら、種々の配慮や対応を行うことが必要になってくる。

ポリテクカレッジ等においては、このような複雑な状況の中で、次のような課題・葛藤を抱えつつ具体的なノウハウを蓄積している現状がある。

- ・ 行動等に現れたどのような特性を、「発達障害」が存在する可能性と結びつけるべきか、そのための「気付き」のヒントはどこにあるか。また、実態把握（観察、本人面談、家族面談、出身校からの情報収集）はどのように行ったらよいか。

- ・ 「発達障害が存在する可能性あり」との判断に至った場合、本人を医療機関等の専門機関の相談・検査・受診に誘導すべき（できる）時はどういうときか、また、それが望ましいと判断した場合に、どのように本人・家族に伝えたいか。
- ・ 「発達障害」の場合、就職活動等に伴い求められる認知・行動のレベルが上がることで、課題が顕在化する場合も多い。また、就職活動や職業生活に際しては、「診断」や「障害者手帳」に伴う各種制度上の支援のメリット（デメリット）も明確化してくる。こうした中で、就職活動や職業生活を見越した本人・家族への働きかけや配慮をどのように行うか。
- ・ 「発達障害」の存在の可能性を考慮する必要があるものの、本人・家族が「困り感」を持っていない場合、本人・家族の混乱・反発等の可能性を考慮すると検査・受診等は時期尚早と考えられる場合、専門機関の利用を本人・家族が望まない場合等において、当面どのような配慮・支援を行うことが適切か。また、専門機関での相談・検査・受診等によって、「発達障害」（の可能性）が確認された場合には、どのような配慮・支援を行う必要があるか。
- ・ 「発達障害」の診断がなされた場合でも、本人・家族が望まない等により、「発達障害」をオープンにすることができない（又は不適當な）ケースは多い。しかし、特段の理由説明なく集団指導の中で個別の配慮・支援が突出すると、周囲が「特別扱い」に反発する可能性もある。これを踏まえ、どのように周囲への配慮を行い必要な支援を行う環境を整えるか。
- ・ 就職に関する具体的な検討段階や就職準備の段階において、障害の「オープン・クローズ」の選択肢も考慮しつつ、どのように本人・家族と話し合うか。

② 教育・訓練機関における組織体制・研修等

このような複雑な課題・葛藤を抱える現場において、本人の学習・訓練の進捗や二次障害予防のためにも、また、個々の教職員・指導員が孤立した状態の中で悩まないようにするためにも、組織としての系統的な対応が必要である。さらに、支援・対応に際しては、「アセスメント」と補完手段・環境調整等による「対応の工夫・修正」からなるサイクルを継続的に回していくことが重要である。

このため、教育・訓練機関においては、「研修」はもとより、個別対象者の特性・課題、対応の留意点等について、関係教職員等の間で情報を集約し共通認識を持つための「校内システム」（「ケース会議」、システム化された「記録」・「引き継ぎ」等）、校内での配慮・支援の中心を担う「キーパーソン」等が重要となる。

(2) 残された課題

① ポリテクカレッジ等における更なる取組と各種の教育・訓練機関間の相互参照等

発達障害の場合、現れ方の多様性等もあり、教育・訓練のそれぞれの現場で日頃接している教職員・指導員が個々の対象者と現場の特性に応じた配慮・支援を行おうと努力し、その中で生み出された実践的な知見・ノウハウを蓄積することが極めて重要である。また、これらは、同種の現場のみでなく一定の類似性を持つ他の現場における対応のヒントを豊富に含んでいる可能性もある。

今回、モデル校の事例・ノウハウ等を「支援・対応ガイド（実践編）」にとりまとめることで、上記のような論点に関し、ポリテクカレッジという「現場」で「実践」的に対応するためのヒント・ポイントが相当程度に明確化され、「共有」可能になったと考えられるが、今後、全国のポリテクカレッジがこれを有効活用し、広範囲なノウハウ等の相互交流を行うことが期待される。また、ポリテクカレッジ等と他の職業能力開発施設、類似の立場にある教育機関等との相互交流・相互参照の推進も課題である。

② 障害に関する専門機関の課題—特別の配慮が必要な学生等への支援・対応上の課題を抱える機関に対する地域での間接支援（バックアップ・ネットワークの充実）—

今回の取組において、ポリテクカレッジにおける障害に関する専門機関との一層の連携を期待する声は大きかった。高校・大学等の状況を見ても、障害等に関する教職員に対する研修・啓発が十分に行き渡っておらず、研修・アドバイスに関する外部機関からの支援を求める声もあった。

ポリテクカレッジを含め、障害を有する在籍学生等に対して直接支援を行っている教育・訓練機関は、必要な際に、専門機関（発達障害者支援センター、医療機関、地域・広域センター等）の相談・検査・評価・診断等の機能を活用している。しかし、これらの専門機関では、教育・訓練機関に対する間接支援（直接支援を行う教職員等に対する支援。教職員等に対する研修の実施や個別ケースに関するものを含めたアドバイス等）の役割について、必ずしも明確に位置づけられているわけではない。

したがって、これら障害に関する専門機関に関しては、地域における通常の教育・訓練機関のニーズを踏まえ、これらに対する間接支援機能の一層の明確化と充実を図ることについて、検討がなされる必要があると考えられる。

【参考文献】

障害者職業総合センター：訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する支援・対応に関する研究—ポリテクカレッジ等における取組の現状と課題—。調査研究報告書No.123, 2015年3月

【連絡先】

松本安彦 障害者職業総合センター
E-mail:Matsumoto.Yasuhiko@jeed.or.jp

視覚特別支援学校理学療法科における 多様な生徒の個別支援の取り組み

○工藤 康弘（筑波大学附属視覚特別支援学校 教諭）

小池 功二・高橋 博臣・長島 大介・津野 弘美・山中 利明（筑波大学附属視覚特別支援学校）

1 はじめに

視覚特別支援学校理学療法科（以下「理学療法科」という。）では、昭和39年から視覚障害者を対象とした理学療法士の養成を行っている。現存する理学療法士の養成校では、最も長い歴史を持つ学校であり、我が国に理学療法士の資格制度が導入された当初から視覚障害者の職域として確立されてきた。これまでに300名を超える卒業生を輩出しているが、時代背景や就労環境、生徒の資質等の変化もあり、課題も散見される。理学療法科で教育が開始されて50年を迎えた現在、課題を明確にして今後の継続した教育支援の充実を図る必要がある。

さて、現在、我が国の理学療法士の養成校は、大学・短大・専門学校・特別支援学校を含めると253校が存在する。このうち視覚特別支援学校（盲学校）は、筑波大学附属視覚特別支援学校と大阪府立視覚支援学校の2校に限定されている。理学療法士は、視覚障害者の職域の一つであるものの、圧倒的に晴眼の有資格者数が多く、視覚障害者の職域であるという認知は低い。この数的劣位の状況は、視覚障害のある理学療法士の職場環境の整備や、視覚に制限があっても使いやすいリハビリ器具の開発の遅れを招いていることも否めない。従って、視覚特別支援学校から理学療法士の職域に継続して情報発信を行うことが必要である。また、視覚障害に係わる専門諸機関との連携によって、専門性を追求する事も理学療法科としての使命である。

2 理学療法科の課題

(1) 生徒の視覚障害（見え方）の多様性

理学療法科は主として弱視者が在籍している。弱視者の見え方は、非常に多様なため見え方を的確に捉え、個々に応じた支援内容を早期から策定していかなければならない。特に学習面においては、教科書や参考書の判読や、実技での人の動きを捉えるなど視確認の頻度が高い。従って、眼の負担を最小限に、かつ効率よく指導することが肝心である。また、IT技術も活用し、個人が最も適した方法を模索していく必要がある。更に進行性の疾患を有する生徒もおり、障害の進行度の把握も正確に行うことが大事である。現段階では、経験的に指導が進められているが、評価バッテリー等の策定も含めて検討が必要と考える。

(2) 生徒のパーソナリティの多様性

理学療法科の入学基準では、年齢制限がなく、年齢、社会的背景等、多様な生徒が在籍する。そのため、個々のパーソナリティに応じた教育支援も重要となる。視覚障害の受容の状態もパーソナリティに与える影響は大きく、見落とせない事項である。また、最近の入学者は心の問題を有する生徒も増加傾向にあり、専門的な支援の必要性も強く感じられるようになった。そのため、心理学専門家との連携は重要になると考えられる。

(3) 就職後の支援体制

就職後に視覚障害が原因で職場不適合になるケースも見受けられるため、理学療法科としての支援体制も確立しなければならない。就職上の問題点を明確にして、改善対策を提案するなどの職場調整を行えると理想的である。しかし、現状は、専任職員のマンパワーや時間的な問題、また職場の理解などの問題もあり、支援体制の構築が遅れている。また、就労後には段階的にスキルアップを図る必要があるが、一般的な講習会では視覚の配慮が得られにくいこともあり、卒業生は苦勞している様子も見られる。

3 理学療法科での取り組みの現状

(1) 生徒の視覚障害の多様性に対する取り組み

①入学前の取り組み

イ 学校公開

本校では年1回学校公開が行われるが、理学療法科でも授業や設備を直接見学していただき、受験希望の方に情報を提供している。

ロ 教育相談

理学療法科では、入学希望者に対して教育相談を随時行っている。就学上の不安や、就職後の現状についての質問が多く、適宜対応している。教育相談の段階では理学療法士の情報について不足している方が多く見られ、各種資料を作成し、相談者の理解を深めるように努めている。

②在学中の取り組み

イ 個別の支援計画にもとづく支援

クラス担任を中心として生徒の視覚、及び心身の状況を把握し、個別に支援計画を策定し支援を進めている。前述したように多様な視覚障害やパーソナリティをサポートするために特に重要と考える。理学療法科は定員が8名と少人数制のため、対応しやすいメリットもある。個別に実施

した支援の例として、「音声パソコンの使用や歩行練習などの自立活動支援」「同じ障害種の卒業生への職場訪問」「職業マナーの補習」などが行われてきた。

ロ ピア・サポートの実施

理学療法科では卒業生の協力を得て、懇談会を年間3回実施している。在校生と卒業生がピア（仲間）という立場で、意見や経験談などにもとづいて懇談する機会として設定している。現職の卒業生と対面する機会は、在校生にとっても大きな指針となる。また、様々な情報収集の場としても貴重な場になると考えている。

(イ) 6月：1、2年生対象（学校生活全般について）

(ロ) 3月：1、2年生対象（次年度の準備について）

(ハ) 3月：3年生対象（就職後のリスク管理について）

ハ 自立活動教諭との連携

理学療法科の生徒は、入学時に視覚の代償が確立されていない生徒も見受けられる。また、進行性疾患の生徒は、代償方法の変更が必要になることもある。個々の状況によって、校内の自立活動教諭と連携して適宜、自立活動における問題点をクリアしている。

(イ) 主な自立活動支援内容

比較的ニーズの多い自立活動の内容は、「歩行指導」「拡大読書機使用」「音声パソコンの使用」「点字の読み書き」などがある。

ニ スクールカウンセラーとの連携

心の問題を抱える生徒は、近年増加傾向にある。理学療法科でも、個別に面談を行い問題解決に努めているが、解決の難しさを感じることも多い。本校ではスクールカウンセラーが導入されており、理学療法科の生徒でも定期的にカウンセリングを受け、心理負担が軽減された生徒もいる。しかし、カウンセリングは守秘義務を伴うため、教員とカウンセラーとの連携の方法は難しさもあり、課題となるところである。

ホ 視覚支援機器の開発

理学療法士が業務で使用するリハビリ器具に関節角度計とメジャーがある。ともに数値の判読が必要なため、重度弱視生徒では、確認作業が困難な場合がある。そのため、理学療法科では、音声式関節角度計(図1)の開発や、触察で数値を確認できるハトメ付メジャー(図2)を使用する工夫を行っている。

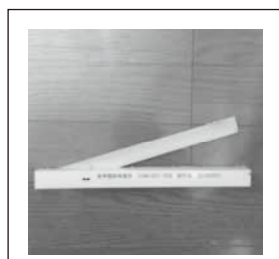


図1 音声式角度計

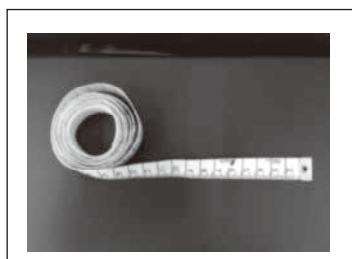


図2 ハトメ付メジャー

(2) 生徒のパーソナリティの多様性に対する取り組み

<臨床実習（インターンシップ）>

卒業後、自らのパーソナリティと職場の適応を考える上で、臨床実習は最適なインターンシップである。理学療法科では、就労移行支援の一環として重要なプログラムとして位置付けている。実際の実習形態は以下の通りである。

【第1学年】見学実習／1週間

施設内での理学療法士の働きや連携について見学を行う。

【第2学年】評価実習／4週間

患者様の身体機能を理学療法評価法にもとづいて実践する。

【第3学年】総合実習／8週間×3施設

理学療法士の業務全般をケースを担当して実践する。

(3) 就職活動における連携

重度視覚障害のため、就労が困難な場合がある。原因としては、職場の視覚障害者に対する理解不足も考えられる。こうした場合に、第三者の介入が有効な場合がある。数年前に理学療法科において、入学後に急激な視野狭窄を生じた生徒がおり、就労移行支援として、A市障害者就労支援センターと連携して就労に至った経緯がある。学校としての介入も整理する必要があるが、職場と生徒の相互理解を深めるために第三者の介入が有効な場合もある。

4 まとめ

昨年度、我が国は「障害者の権利に関する条約」への批准書を寄託した。障害者の権利実現のための措置として、就労の実現は重要である。しかし、視覚障害者の職域は、人的支援、技術支援、環境整備、社会理解の面など多くの課題が残されている。理学療法科では、視覚障害者の職域として理学療法士の職業教育を維持するために、社会環境の変化や生徒の多様性に対応しながら教育支援を続けていきたい。そのためには、視覚障害教育の専門性を更に向上させ、かつ多方面の職種との連携が必要になる。

【参考文献】

- 1) 全国盲学校理学療法教育研究会編：盲学校理学療法科五十周年記念誌、p. 65-73 (2015)
- 2) 社会福祉法人視覚障害者支援総合センター：視覚障害者の教育・職業・福祉 その歴史と現状、p. 45-75 (2005)
- 3) 筑波大学附属視覚特別支援学校：研究紀要第47巻、p. 73-76 (2015)
- 4) 筑波大学附属視覚特別支援学校：研究紀要第40巻、p. 47-51 (2008)

【連絡先】

工藤 康弘
筑波大学附属視覚特別支援学校
Tel : 03-3943-5424
e-mail : y-kudo@nsfb.tsukuba.ac.jp

視覚障害者に対する就労移行支援プログラムに関する実践報告

○石川 充英（東京都視覚障害者生活支援センター 就労支援員）
山崎 智章・小原 美沙子・濱 康寛・長岡 雄一（東京都視覚障害者生活支援センター）

1 はじめに

視覚障害者の就労は、一般的には2つに大別される。1つはあん摩マッサージ指圧師等の国家資格を有し、治療院や病院、企業内マッサージ（ヘルスキーパー）、高齢者施設などでのマッサージ業務での就労である。もう一つは、画面読み上げソフトや画面拡大ソフトがインストールされたパソコンを使用した事務的業務での就労である。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。）では、視覚障害者のニーズに応じて平成22年4月より、事務的職業での就職を希望する視覚障害者（以下「事務希望者」という。）と有資格者で企業や高齢者施設におけるマッサージ業務での就職を希望する視覚障害者（以下「マッサージ希望者」という。）に対して、就労移行支援を実施している。

そこで今回は、センターの就労移行支援を利用した視覚障害者（以下「対象者」という。）に対して、就労支援プログラムの実践報告を目的として、その内容の評価を検討した。

2 方法

(1) 対象者

対象者は、平成22年4月から平成27年3月までにセンターの就労移行支援を利用した視覚障害者である。なお、対象者には、事務希望者とマッサージ希望者のほかに、就労移行支援の利用が必要であると自治体が判断し、障害福祉サービス受給者証の交付を受けた在職中の視覚障害者（以下「復職希望者」という。）を含む。

(2) 就労支援プログラム内容と方法

対象者に対する就労支援プログラムを、「就職前支援」、「就職活動支援」、「就職後支援」の3つの段階に分けた。

① 第1段階 就職前支援

第1段階の就職前支援（以下「前支援」という。）の内容は、画面読み上げソフトを使ったパソコン操作力の向上である。

パソコン操作力では、事務希望者、マッサージ希望者、復職希望者ともに画面情報読み上げソフト（以下「スクリーンリーダー」という。）とキーボード操作によるによるワードやエクセル、アウトLOOKなどのオフィス系ソフトやブラウザなどを中心に行った。特に入力、パソコン操作の基礎と位置づけ、鳥羽商船高等専門学校と共同開発した入力練習ソフト、およびフットペダルを使用した録音データの文字化の教材等が常時利用できるよう準備した。

さらに、パソコン操作力の一つの目安とするため、資格試験を導入した。資格試験は、パソコン技能標準試験（主催：ITC利活用推進機構）、コンピュータサービス技能評価試験（主催：中央職業能力開発協会）の表計算ソフト3級試験実施校としての認定を受け、受験環境を整えた。また、マッサージ希望者には上述の内容に加え、マッサージ施術技術の維持・向上のため、週1日の臨床訓練日を設定し、センターで活動しているボランティアに被施術者として協力を依頼した。被施術者は施術内容に関するアンケート調査への回答を必須とし、その内容をフィードバックした。

前支援の期間は、事務希望者、マッサージ希望者、復職希望者ともに利用開始から利用終了までである。

② 第2段階 就職活動支援

第2段階の就職活動（復職）支援（以下「就活支援」という。）の内容は、求人情報の提供、応募書類作成時の助言、面接試験時の同席である。

求人情報の提供では、事務希望者とマッサージ希望者に対して公共職業安定所の求人情報提供、障害者合同面接会への参加、民間職業紹介会社への紹介を行った。また、ハローワークインターネットサービスによる求人情報にアクセスできるよう、ブラウザ操作の練習も行った。

応募書類作成時の助言では、自己PRや応募動機、障害程度の書き方について、助言した。また、書類選考通過時に備え、模擬面接も行い、質問に対しての答え方について助言を行った。

面接試験時の同席では、対象者が希望し、面接担当者の了解が得られれば同席した。同席の申し出については、対象者宛に面接試験の連絡があった際には、「支援者が同席させて欲しいと申し込んでいる」と面接担当者に伝えるように話している。また、同席した際には、通勤経路の歩行訓練や就職後の定着支援などについて説明し、支援者の顔が見える状態を心がけ、企業側の不安軽減を図った。

復職希望者に対しては、復職後の仕事内容の調整、スクリーンリーダーなどの支援機器や配慮事項について調整を行った。

就活支援の期間は、事務希望者とマッサージ希望者は求人応募時から内定が出るまで、復職希望者は、復職時期の数ヶ月前から復職前日までである。

③ 第3段階 就職（復職）後支援

第3段階の就職（復職）後支援（以下「後支援」とい

う。)の内容は、安全な通勤の確立とスクリーンリーダーなどの支援機器導入に関するサポート、勤務開始後の質問対応である。

安全な通勤の確立では、対象者は、視力の状況にかかわらずセンター利用時は公共交通機関を利用して単独で通所している。これは、基本的な歩行技術は有していることを示していることから、勤務先の最寄り駅から建物までの経路の移動練習を重点的に行う。さらに、企業側の了解が得られれば、職場建物内の移動訓練も実施した。

支援機器導入に関するサポートでは、業務で使用するパソコンにスクリーンリーダーのインストールや設定、グループウェアなどの操作方法の説明などを行った。

勤務開始後の質問対応は、電話やメールによる質問に応ずるとともに、対象者や企業担当者からの依頼に応じ、職場への訪問も実施した。なお、復職希望者に対しても、事務希望者とはほぼ同様の内容を行った。

後支援の時期は、事務希望者およびマッサージ希望者は内定が出てから勤務開始後6ヶ月、復職希望者は復職日から6ヶ月を目途として行っている。

3 結果

(1) 修了者のプロフィール

平成22年4月から平成27年3月までの修了者は73名。性別は男性42名、女性31名であった。利用開始時の年齢構成は、18歳以上20歳未満が4名、20歳以上30歳未満が11名、30歳以上40歳未満が19名、40歳以上50歳未満が31名、50歳以上61歳未満が8名で、平均年齢は38.3歳であった(表1)。障害程度等級は、1級が30名、2級が34名、3～6級が9名であった(表2)。対象者は、一般的には働き盛りと言われる年齢で、重度の視覚障害を有している人が多かった。

表1 年齢構成

| | 男性 | | 女性 | |
|------------|----|-------|----|-------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 18歳以上20歳未満 | 2 | 2.8% | 2 | 2.8% |
| 20歳以上30歳未満 | 6 | 8.3% | 5 | 6.9% |
| 30歳以上40歳未満 | 12 | 16.7% | 7 | 9.7% |
| 40歳以上50歳未満 | 18 | 25.0% | 13 | 18.1% |
| 50歳以上61歳未満 | 4 | 5.6% | 4 | 5.6% |

表2 障害程度等級

| 等級 | 人数 | 割合 |
|------|----|-------|
| 1級 | 30 | 41.1% |
| 2級 | 34 | 46.6% |
| 3～6級 | 9 | 12.3% |

(2) 第1段階 就職前支援の評価

前支援については、スクリーンリーダーとキーボード操

作によるオフィス系ソフトの操作習得について、操作手順、練習問題をファイルで提供し、自学自習形式で行っている。集団の講義形式ではないため、対象者の訓練開始時期を随時とすることが可能であり、ニーズに対応できていると考える。入力練習ソフトと録音データは、自習として活用する対象者も多く、キー入力の正確性と速度の向上に役立ったと考えられる。さらに、資格試験については受験を必須としていないため、受験者は18名にとどまっている。しかし、受験した対象者からは、試験会場がセンターであるために受験しやすいこと、合格した際には履歴書に記載できることなどの評価を得ている。

(3) 第2段階 就職活動支援の評価

就活支援では、平成25年4月以降に面接試験を受けた31名のうち21名の面接試験に同席した。また、復職希望者に対しては、20名全員に復職前に担当者と話す機会を設けた。

このような支援の結果として修了時には、事務希望者35名のうち22名が就職、マッサージ希望者17名のうち16名が就職、復職希望者20名のうち18名が復職した(表3)。

表3 修了時の状況

| 開始時 | 修了時 | 就労 復職 | 他施設 利用 | 理療 進学 | その他 |
|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|-----|
| 事務希望 (35名) | 22名 (62.9%) | 7名 (20.0%) | 2名 (5.7%) | 4名 (11.4%) | |
| マッサージ希望 (17名) | 16名 (94.1%) | 0名 (0.0%) | — | 1名 (5.9%) | |
| 復職希望 (20名) | 18名 (90.0%) | 0名 (0.0%) | 1名 (5.0%) | 1名 (5.0%) | |
| 就労継続B希望 (1名) | — | — | 1名 (5.0%) | — | |

(4) 第3段階 就職後支援の評価

後支援については、事務希望者、マッサージ希望者は勤務開始日までに安全な通勤を確立するための訓練を実施した。また、職場建物内の移動練習や支援機器導入のサポート、勤務開始後の職場訪問において、面接試験時に同席しているため担当者との連絡が非常に円滑に行うことができた。

4 まとめ

センターでは視覚障害者に対する就労移行支援として、段階を3つに分け、実践してきた。就職者の支援で、前支援の資格試験はスキル習得の動機付けとして、また就活支援の面接試験時の支援員の同席は円滑な後支援につながったと評価できる。

今後は、本研究結果を踏まえ、対象者の個別の状況に適した効果的な就労支援プログラムの検討をしていく予定である。

視覚障害者の就業範囲と実際の実業先に関する考察

嶋村 幸仁（国立大学法人筑波技術大学 准教授）

1 はじめに

(1) はじめに

視覚障害者が就業できる範囲としてはさまざまなものがある。例えば、鍼灸マッサージ師の取得によるヘルスキーパーや鍼灸院開業、又は理学療法士の取得による病院や介護施設等での就業やデイサービスの開業、さらには、パソコン技術習得によるシステムエンジニアや一般事務職での就業などさまざまな分野で活躍している。

この中でも特に、著者が所属している筑波技術大学保健科学部情報システム学科における就業範囲及び就職先における仕事について考察する。

(2) 目的

視覚障害者がパソコン等の技術を習得して就職できる就業範囲や実際に就職した企業における仕事内容を考察することによって、今後の就職活動等を支援することを目的とする。

2 視覚障害者のパソコン利用による就業範囲

(1) 視覚障害者のパソコン操作

視覚障害者におけるパソコンの普及は、それまでの就業範囲を拡大し、大きな武器となっている。

視覚障害者には大きく分けて①弱視者と②全盲者に分けられる。それぞれのパソコン操作について解説する。

①弱視者のパソコン操作としては、画面拡大機能を利用したの操作や白黒反転機能を利用したの操作など現在のパソコンに備わっている機能を利用したの操作が多い。

②全盲者は、音声によるパソコン操作を行っており、スクリーンリーダーの利用によって、音声読み上げ、入力を行っている。これらの習熟者においては、健常者よりも文字等の入出力のスピードが速いものがある。しかし、一方、画面が見られないことにより、図形やデザインを音声で読み上げることが出来ないことから理解できないことや音声ソフトと他のソフトの相性の問題から読み上げない文字などもある。

(2) パソコンを利用した事務系の実業範囲

現在の企業内の事務においては、ほとんどパソコンを使用しており、ほとんどの事務を行うことは可能である。また、様々な業種に共通した業務としては、人事、総務、経理などとなっている。特に、人事（人事データ管理・評価・研修・障害者採用）、総務（各種総務事務）、経理（給与計

算・旅費、経理データ入力、決算、管理会計、経営データ分析）などの事務は可能である。

さらに、企業の代表的な活動における事務としては、販売、物流、生産などの事務にも従事できると考えられる。販売では、販売企画、営業活動、販売事務（受注・出荷・売上・請求・回収）。物流では、購買事務（発注・入荷・仕入・支払）、在庫管理（入出庫指示・棚卸集計・現場作業）。生産では、製造活動、生産管理（生産計画・工程管理・外注購買管理・原価計算）、新製品開発の企画（新製品開発、CAD・設計）。などである。

(3) パソコンを利用したシステム系の能力と就業範囲

現在のシステム系の業務として就業可能な範囲は、大きく分けて4つある。①システム設計、②プログラミング、③システムの保守運用、④ネットワーク等の専門技術となっている。

システム設計に必要な能力としては、コミュニケーション能力、企業の業務分析能力、システム設計能力である。実際に就業するには、ある程度の経験が必要であり、全盲者では紙媒体による調査やデザインに関する設計は困難となっている。

プログラミングに必要な能力としては、様々なプログラム言語に対応する能力と不明なプログラム言語を調査分析できる能力である。実際に就業する場合には、パソコンやプログラミング言語への習熟が必要となる。

システム保守運用に必要な能力としては、プログラミングよりもハード・ソフトに関する知識が必要と考えられるが、原則としてはプログラミングに類似している。

ネットワーク等の専門技術に必要な能力としては、プログラミングよりもネットワーク等の専門技術に関する知識が必要と考えられるが、原則としてはプログラミングに類似している。

3 実際の実業範囲

(1) 事務系の実業範囲

本学卒業生で事務系に就業した者を調査したところ様々な業務に従事していたが、大きく分けると10に分けられた。

- ① 統計調査、アンケート回収集計分析
- ② ブランド、CSR、総務事務サポート
- ③ 物品管理、資材購入、欠品管理
- ④ 旅費計算、経費支払

- ⑤ 人件費請求や支払事務
- ⑥ 個人情報データ管理と提供
- ⑦ 人事申請書類作成及び管理
- ⑧ 源泉徴収関係事務
- ⑨ 障害者採用及び人事、庶務
- ⑩ ホームページ作成

(2) システム系の就業範囲

本学卒業生でシステム系に就業した者を調査したところ様々な業務に従事していたが、大きく分けると13に分けられた。

- ① 技術支援・ヘルデスク
- ② 取引情報データの開発、保守管理
- ③ ビジネスインテリジェンスツールの構築、保守運用
- ④ 契約管理システムの設計、保守管理
- ⑤ システム導入に関する保守運用
- ⑥ 顧客システムの設計開発
- ⑦ ドキュメントライブラリ開発、管理
- ⑧ ネットワークに関するサービス企画
- ⑨ アウトソーシング設計・開発
- ⑩ 購買発注管理システム設計・開発
- ⑪ 代理店向けシステムの運用保守
- ⑫ 社内決済システムの変更設計・開発・運用保守
- ⑬ QCDに関するデータ管理、運用

4 まとめ

視覚障害者のパソコン利用における就業範囲について事務系とシステム系について考察してきたが、まだまだデータが不足していると共に、就業範囲の詳細分析までの考察ができなかった。このことから、今後は、詳細データを蓄積していきたいと考えている。

【連絡先】

嶋村 幸仁
国立大学法人筑波技術大学
Tel : 029-858-9570
e-mail : shimamura@cs.k.tsukuba-tech.ac.jp