

ポスター発表

地域の就労支援ネットワークに関する検討 その1

……調査結果からみた発達障害のある利用者の課題と支援内容……

○榎本 容子（障害者職業総合センター 研究員）

望月 葉子・浅賀 英彦・遠藤 雅仁（障害者職業総合センター）

1 研究の背景と目的

我が国では、障害のある利用者一人ひとりの就職の実現に向け、就労支援ネットワークの構築が求められている。また、近年では、発達障害者の障害特性に応じたネットワークを構築する有効性も指摘されている。

発達障害者の就労支援ネットワークを構成する主要機関としては、発達障害児・者に対し、相談支援・発達支援・就労支援を行う「発達障害者支援センター」、障害者に対し、身近な地域で、就業面とそれに伴う日常生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」、障害者に対し、職業準備支援等の専門的な職業リハビリテーションを提供する「地域障害者職業センター」が挙げられる。今後より良い就職の実現に向け、連携先となる機関が置かれている状況や、連携先の機関で提供可能な支援と限界について相互理解を深めていくことが重要であろう。

障害者職業総合センターでは、発達障害者の就労支援ネットワークの現状を把握することを目的として、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターに対しアンケート調査を行った。本報告その1では、各機関の利用者は就労への移行や職場定着に当たり、どのような課題を抱え、各機関においてどのような支援を受けているか、機関別の実態と特徴を把握した結果について報告する。

2 方法

(1) 調査対象

全国の発達障害者支援センター（n=88）、障害者就業・生活支援センター（n=321）、地域障害者職業センター（n=52）であった。

(2) 調査手続き

平成27年7月から10月にかけて、郵便または電子メールにて調査票の送付・回収を行った。なお、回答は、発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターについては、機関で就労支援を最も多く担当している者に依頼した。地域障害者職業センターについては、原則として主任障害者職業カウンセラーに依頼した。

(3) 調査項目

①利用者の障害の種類と診断状況

発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターに対し、発達障害のある利用者の数を、障害の種類別

かつ、障害の診断状況別に尋ねた（表1）。

表1 利用者の障害の種類と診断状況

障害の種類	・広汎性発達障害（「知的障害を伴わない者」「知的障害を伴う者」「その他の者」の別に回答） ・学習障害 ・注意欠陥多動性障害 ・不明・その他の発達障害
	診断あり（医療機関における診断がある）
診断状況	診断なし 「開示・主訴あり」 （診断はないが、相談機関等で発達障害と言われたことがある、自分で発達障害を疑ったことがある等、本人から障害の開示や主訴があった） 「開示・主訴なし／要支援」 （診断も開示も主訴もないが、発達障害の専門的支援が必要と判断した）

②利用者が抱える課題

発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター並びに地域障害者職業センターに対し、利用者が就労移行や職場定着に際して抱えていた課題を、障害の種類別に13選択肢（「自分の特性の理解」「就労の理解・意欲・自信」「作業力」「作業態度」「コミュニケーション」「職場のルールの遵守」「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」「支援を利用することへの抵抗」「生活面の課題」「医療面の課題」「家族に関する課題」「職場に関する課題」「その他」）の中から主なものを五つまで選ぶよう求めた。本報告では「知的障害を伴わない広汎性発達障害」のある利用者が抱える課題を報告する。

③利用者に実施している支援内容

発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター並びに地域障害者職業センターに対し、②の利用者の課題に対して行った支援内容を障害の種類別に自由記述にて回答するよう求めた。本報告では「知的障害を伴わない広汎性発達障害」のある利用者への支援内容例を報告する。

3 結果と考察

(1) 回収率

発達障害者支援センターは48.9%（n=43）、障害者就業・生活支援センターは38.6%（n=124）、地域障害者職業センターは96.2%（n=50）であった。ただし、分析ごとに欠損データ及び無効データの数が異なるため、有効回

答数は分析ごとに異なる。

(2) 18歳以上の「利用者の障害の種類と診断状況」：2機関

発達障害者支援センター（n=29〔利用者数：4978人〕）では、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」が2072人（41.6%）で最も多く、次いで「不明・その他の発達障害」が1895人（38.1%）で多かった。このうち診断がある者の割合は、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」で90.3%、「不明・その他の発達障害」で54.7%であった。

障害者就業・生活支援センター（n=89〔利用者数：2905人〕）では、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」が1599人（55.0%）で最も多く、次いで「知的障害を伴う広汎性発達障害」が929人（32.0%）で多かった。このうち診断がある者の割合は、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」で92.7%、「知的障害を伴う広汎性発達障害」で84.8%であった。

2機関ともに、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」のある利用者が最も多かった。次いで多かったのが、障害者就業・生活支援センターでは「知的障害を伴う広汎性発達障害」、発達障害者支援センターでは「不明・その他の発達障害」であった。診断後に機関利用に至る者がいる一方で、発達障害者支援センターの利用時には確定診断に至っていないケースもあることが明らかとなった（図）。

(3) 知的障害を伴わない広汎性発達障害のある「利用者が抱える課題」：3機関

発達障害者支援センター（n=40）では、「自分の特性の理解・受容」が85.0%であり最も多く選ばれていた。次いで、「コミュニケーション」が70.0%、「就労の理解・意欲・自信」が55.0%と多く選ばれていた。

障害者就業・生活支援センター（n=106）では、「コミュニケーション」が72.6%であり最も多く選ばれていた。次いで、「自分の特性の理解・受容」が69.8%、「職場に関する課題」が43.4%と多く選ばれていた。

地域障害者職業センター（n=49）では、「自分の特性の理解・受容」が91.2%であり最も多く選ばれていた。次いで、「コミュニケーション」が83.7%、「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」が65.3%と多く選ばれていた。

3機関の共通点として、「自分の特性の理解・受容」や「コミュニケーション」の課題を多く認識していることが示唆された。

(4) 知的障害を伴わない広汎性発達障害のある「利用者」に実施している支援内容：3機関

支援内容に関する自由記述を「1 就労に向けた方向づけのための支援」「2 職業準備性の向上に向けた支援」「3 就職及び雇用継続に向けた支援」の三つのカテゴリの視点から整理した。表2に、3機関において最も多く記述が挙

げられていたカテゴリの自由記述例を示した。

3機関で行われている支援は、制度上の役割と対応していることが窺える。

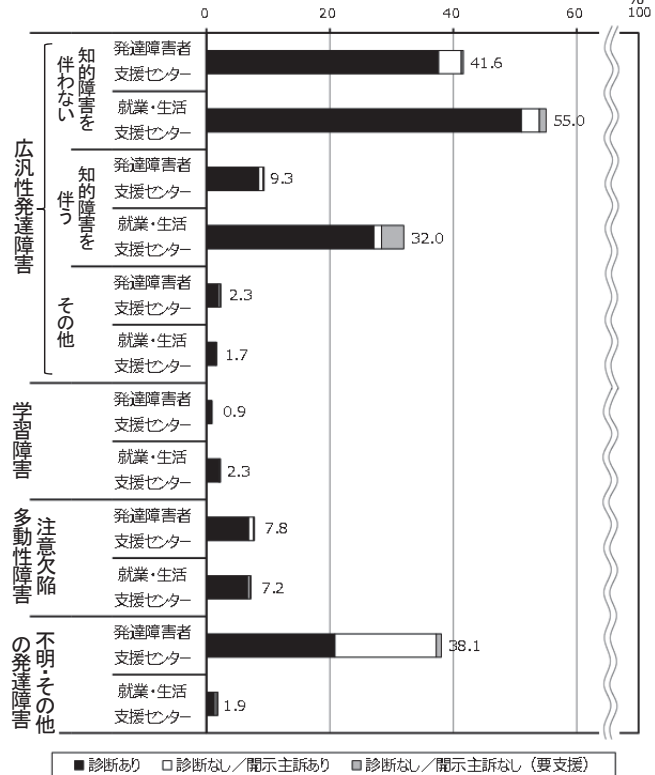


図 発達障害者支援センターと障害者就業・生活支援センターの利用者の障害の別の割合

表2 3機関における支援内容

	自由記述例
発達障害者支援センター 「カテゴリ1」	“(障害)特性等への自己認知や受容以前に、まずはご本人が戸惑われている状況を把握し、何につまづいているのか、それに対して本人はどう思い(とらえて)いるのか、等をつかんだ上で、ご自身の状況や状態について本人の負担やつらさにならないことに配慮しながらふりかえったり整理していただく。ご自身である程度自分の状況や状態がつかめたところで、得意・苦手の理解→特性(かも知れない)の理解→受診の提案とすすめていく”
障害者職業センター 「カテゴリ2」	“障害の自己理解については、職業評価における各種検査の結果をフィードバックする際に、日常的に現れる障害特性との関係を踏まえながら説明する事や、職業準備支援における作業支援や対人コミュニケーション面での支援にて、成功経験を重ねる中で認識を深めるよう支援している”
障害者就業・生活支援センター 「カテゴリ3」	“入社前の企業に本人の障がい面、コミュニケーション面を理解して頂くよう訪問を繰り返し説明。周りに理解して頂くよう配慮を求める。入社後は面談を多く行い本人のストレス緩和を行い、会社の巡回を多くして情報共有に努め定着支援を行う”

【参考文献】

- 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）

地域の就労支援ネットワークに関する検討 その2

……調査結果からみた発達障害者支援の体制と連携の課題……

○望月 葉子（障害者職業総合センター 特別研究員）

榎本 容子・浅賀 英彦・遠藤 雅仁（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センターが2008年に実施した「発達障害のある若者の就労支援施設利用状況に関する調査」では、発達障害者支援センターと障害者就業・生活支援センターを利用した若者の利用後の状況について報告した。

発達障害者支援センターを利用した後の紹介先機関としては、障害者職業センターが91%で最も多かった。次いで、ハローワークと障害者就業・生活支援センターが78%、医療機関が75%、福祉機関が59%であった。その他にデイケアや若年就労支援機関があり、障害者雇用のための就労準備の他、一般求職者としての活動も連携体制の中で構想されていた。こうしたことから発達障害者支援センターは対象障害を限定した特異な役割を担いつつ、既存の支援機関との関係を持ちながら支援を行っている実態が明らかとなった。

一方、障害者就業・生活支援センターを利用した後の紹介先機関としては、多い順にハローワークと障害者職業センターが44%、福祉機関が39%、病院と発達障害者支援センターが18%であった。調査時点では発達障害者の利用数は発達障害者支援センターのように多くないものの、職業リハビリテーション機関の他、福祉機関や医療機関の支援も紹介されており、障害者雇用のための就労準備に加えて生活・福祉における支援も連携体制の中で構想されていた（障害者職業総合センター、2009）。

発達障害者支援法施行から10年余を経た現在、発達障害に対する理解や社会的な支援基盤の整備状況等の変化によって、就労支援の課題はどのように解消されたか、残されている課題は何か、また、新たに見出された課題は何かに関する検討が求められている。

ここでは、障害者職業総合センターが2015年に実施した「発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの状況に関する調査」の結果から、支援体制と連携の課題について報告する。

2 調査の概要

(1) 調査対象：発達障害者支援センター（88 所）、
障害者就業・生活支援センター（321 所）、
地域障害者職業センター（52 所）

(2) 調査時期：平成27年7月～平成27年10月

(3) 調査項目：回答機関を利用する利用者の概要／利用者に対する支援の課題／支援体制の現状と課題 等

(4) 調査方法：質問紙への回答

各支援機関の回収率、利用者の概要、支援の課題と支援内容については、本報告その1を参照されたい。

3 結果と考察

(1) 支援機関利用の状況

本報告では、調査対象機関の利用者の内訳で最も多い18歳以上の知的障害を伴わない広汎性発達障害者に焦点をあて、支援機関及び他機関の利用状況を検討しておくことにする（回答は利用の多い機関について5機関まで）。

表に、「利用者が支援機関利用前に利用した機関」「並行利用した機関」「利用後に紹介した機関」として回答された支援機関の概要を示す（太字：50%以上／太字＋網掛け：75%以上であることを示す）。

各機関利用後の利用状況は以下のとおりである。

①発達障害者支援センター

利用前の機関は、学校（高校・大学等）が突出して多く、次いで企業であり、いずれも他機関に比して特徴的に多かった。また、「利用機関なし」も50%を超えた。

並行利用している支援機関をみると、相談支援事業所／就労継続支援事業所といった福祉関連施設が最も多く、次いで地域障害者職業センター、ハローワーク（専門援助）があげられた。しかし、利用後については、相談支援事業所／就労継続支援事業所が最も多く60%を超えていた。次いで、就労移行支援事業所が50%、障害者就業・生活支援センター、企業、病院、地域障害者職業センターが40%を超えた。こうした結果から、利用後の就労にすぐに結びつくというよりも、就労を目指した機関連携が模索されている状況とみることができる。

②障害者就業・生活支援センター

利用前の機関は、学校（高校・大学等）に次いで、ハローワーク（専門援助）があげられた。ただし、並行利用している支援機関は、相談支援事業所／就労継続支援事業所が最も多く、次いでハローワーク（専門援助）、就労支援事業所があげられていた。

また、利用後については、相談支援事業所／就労継続支援事業所が最も多く60%を超えた。次いで、企業、ハローワーク（専門援助）が40%前後であるが、その他は40%に届かず、就労を目指した機関連携自体に課題が大きい利用者に対応している現状があるとみることができる。

表 知的障害を伴わない広汎性発達障害者における支援機関利用の概要

知的障害を伴わない広汎性発達障害	発達障害者支援センター (N=37)			障害者就業・生活支援センター (N=112)			地域障害者職業センター (N=50)		
	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介
ハローワーク（専門援助窓口）	18.9	65.3	32.4	57.1	71.5	40.0	76.0	125.3	90.8
企業	64.9	33.3	41.2	20.5	29.5	45.9	18.0	66.7	86.8
就労移行支援事業所	10.8	46.2	50.0	26.7	57.2	27.6	40.0	36.2	58.8
相談支援事業所／就労継続支援事業所	35.1	81.5	67.6	34.8	84.8	65.1	8.0	32.2	52.8
障害者就業・生活支援センター	13.5	48.9	44.1				68.0	103.1	52.0
発達障害者支援センター				37.5	31.2	19.3	76.0	82.7	48.7
病院（精神科等）	35.1	43.2	41.2	17.0	22.3	13.8	62.0	72.3	40.7
ハローワーク（一般窓口）	27.0	8.3	5.9	8.0	7.2	2.7	24.0	18.1	22.3
学校（高校・大学等）	148.6	55.5	14.7	60.7	18.8	2.7	54.0	20.0	18.4
若年就労支援機関	13.5	22.0	11.8	15.2	9.8	3.7	26.0	20.1	18.2
学校（特別支援学校）	5.4	2.8	0.0	6.3	0.9	0.0	2.0	0.0	2.0
障害者職業センター	5.4	65.1	41.2	20.5	32.2	11.9			
利用機関なし	56.8	5.6	8.8	32.0	4.0	15.0	26.0	0.0	4.0

※1：表中の支援機関は、地域障害者職業センター利用後に紹介した機関の多い順に並べ替えを行った。

※2：調査項目では「並行利用した機関」「利用後に紹介した機関」について自機関紹介と他機関紹介に分けているが、表では合計してある。また、障害者総合支援法による福祉施設の再編が行われてきたが、ここでは、就労移行支援事業所の利用は単独で、また、相談支援事業所及び就労継続支援事業所（A/B）の利用については合算して示している。さらに、教育関連の機関について、特別支援学校は単独で、高校・大学等通常教育関連については合計して示した。こうした回答対象の再構成の結果、回答比率が100%を超えているセルがある点に注意が必要である。

※3：それぞれの支援機関を利用した者について多いもの5つを再構成したが、複数の機関が選ばれていても利用者数の多寡を示しているわけではない。

③地域障害者職業センター

利用前の機関は発達障害者支援センター、ハローワーク（専門援助）が70%を超えて最も多く、障害者就業・生活支援センターや病院、学校（高校・大学等）も60%を超えた。また、並行利用している機関は利用前の機関と類似であったが、その他に企業が60%を超えて多かった。

利用後は、ハローワーク（専門援助）が最も多く90%を超え、次いで企業が80%を超えた。さらに、就労移行支援事業所が60%弱、相談支援事業所／就労継続支援事業所と障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センターが50%を超えて多く、多様な機関が回答されていた。利用後すぐの就労が予定されている点は他機関に比して特徴的であり、就労を目指した機関連携が模索されている状況であるといえよう。

一方、ハローワーク（一般窓口）が20%である点も他機関に比して特徴的である。

(2) 支援体制の現状と課題

図に、知的障害を伴わない広汎性発達障害に対する地域就労支援体制の課題として選択された回答結果を示す。

発達障害者支援センターの回答では「周囲の理解や協力を得ることが困難」が最も高く、次いで「連携できる他機関がない」「自機関の支援体制の不足」「他機関との役割分担や情報共有の困難」「自機関の役割に対する理解」の順であった。一方、障害者就業・生活支援センターでは「自機関のノウハウ不足」以外は、発達障害者支援センターの回答を下回っていた。

これに対し、地域障害者職業センターでは「連携できる他機関がない」「周囲の理解や協力を得ることが困難」の2課題で発達障害者支援センターを上回っており、知的障害のない広汎性発達障害者をめぐる困難としてとりわけ大きく指摘されていた。

4 今後の課題

2008年調査の結果と比較すると、総合支援法施行に前後して進められた福祉施設の再編を経た現在、発達障害者支援センターや障害者就業・生活支援センターの連携体制には、当初とは異なる変化が顕著であることが明らかとなった。こうした変化や障害別の課題を踏まえた詳細検討が求められている。

【文献】 障害者職業総合センター 2009 調査研究報告書 No88 「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」

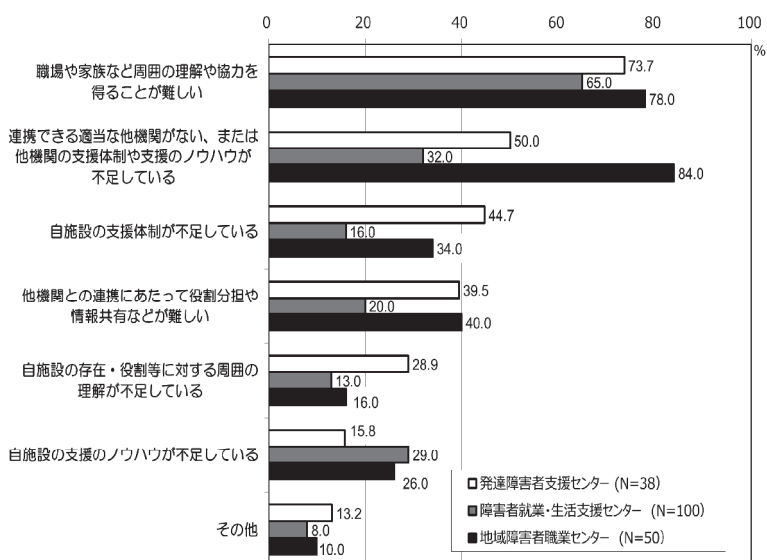


図 知的障害を伴わない広汎性発達障害者に対する就労支援体制の課題

新版 F&T 感情識別検査による特性評価と結果の解釈

…発達障害者の感情認知の特性理解のために…

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

1 はじめに

対人コミュニケーションに課題を有する発達障害者の就労支援を進める上では、非言語コミュニケーション・スキルの特性を客観的に評価することが重要となる。

障害者職業総合センターでは、非言語コミュニケーション・スキルの特性評価ツールとして、新版 F&T 感情識別検査（F は Face(顔)、T は Tone(声)の意：以下「新版 F&T」という。）を開発した¹⁾。新版 F&T は、「表情」や「音声」から他者感情を読み取る際の特徴を評価することを目的とした検査で、「4感情評定版」（以下「4感情版」という。）と「快-不快評定版」（以下「快-不快版」という。）で構成される。

なお、新版 F&T を利用するに当たっては、①検査の構成、②検査結果の読み取り、③検査結果を解釈する際のポイント等に関する基礎的な知識と実施上の留意事項についての理解が必要である。このため、本発表では新版 F&T の利用の促進と活用可能性の拡大を目指し、上記①～③について報告するとともに、発達障害者を対象に実施した結果について紹介する。

2 検査の概要

(1) 4感情版

4感情版は、音声や表情によって明確に示された他者の感情（喜び・悲しみ・怒り・嫌悪）に対する読み取りの正確さを評価するものである。呈示条件は「音声のみ」「表情のみ」「音声+表情」の三つである。刺激は4人の演技者（20代・40代男女）による音声と表情の動画が用いられている。検査結果表には、呈示条件ごとに4感情に対する回答内容と正答率が表示され、そこから感情識別の正確さや感情の読み誤りの傾向を把握することができる。

検査結果表の着目点は第一に「4感情ごとの読み取りの正確さ」である。呈示された感情と回答した感情が対応する表1の濃い網掛けセルには正答数が入り、誤答数は誤りの内容に応じて横に並ぶ他のセルに入る。各感情は8回呈示されるため、全問正答すれば4つの濃い網掛けセルは各々最大「8」となる。感情の識別に困難が大きいと正答数は小さい。基本的な他者感情をどの程度確実に読めているのかを客観的に把握することがポイントとなる。

二つ目は「快感情と不快感情間の混同の有無（点線囲み箇所）」（例：「喜び」を「嫌悪」に読み取る、「怒り」を「喜び」に読み取る等）である。快感情と不快感情間の読み誤りは、対人場面での

表1 結果表の一例
（「表情のみ」条件）

表情	○さんの回答			
	喜び	悲しみ	怒り	嫌悪
呈示された感情				
喜び	7			1
悲しみ		5	1	2
怒り	1		7	
嫌悪		3	4	1
合計	8	8	12	4

トラブルを誘発させる可能性がある。このため、快-不快間の混同がある場合は、訓練等で表情識別力の向上が図れるか、問題が生じた場合の対応や配慮を検討するか等を提案することが必要となるだろう。

三つ目は「不快感情間での混同の有無（薄い網掛け箇所）」（例：「悲しみ」を「怒り」に読み取る等）である。不快感情は不快度の高い順に「怒り・嫌悪」>「悲しみ」となる¹⁾。ここでは感情をより不快に読み取る傾向があるか、逆に不快な感情をより不快ではない方向に読んでいないかなど、読み誤りの方向性が確認事項となる。なお、不快感情の受け止め方（受信）の特徴に加えて、日常場面で他者の不快感情に接した際の対応方法（発信）などについても聴取することで、支援の課題を明確にすることができる。

さらに、4感情版では呈示条件を「音声のみ」「表情のみ」「音声+表情」の順に実施することで、各呈示条件の正答率に応じたコミュニケーション・タイプが判定され、あわせてタイプの解説文が表示される（表2、表3）。

表2 コミュニケーション・タイプ（早見表）²⁾

		音声	表情	音声+表情
①	高受信タイプ	○	○	○
②	低受信タイプ	×	×	×
③	相補タイプ	×	×	○
④	相殺タイプ	○	○	×
⑤	音声依存・Tタイプ	○	×	○
⑥	音声依存・Fタイプ	×	○	×
⑦	表情依存・Fタイプ	×	○	○
⑧	表情依存・Tタイプ	○	×	×
⑨	不特定タイプ	①～⑧のいずれにも分類されないタイプ		

※表中の○×は、基準より高い、あるいは低いことを示す

※「Tタイプ」「Fタイプ」は識別力が高い条件（T=音声、F=表情）を示している。「音声依存」「表情依存」は「音声+表情」条件において優先的に利用される条件を示している。例えば、「音声依存・Fタイプ」は「表情」条件の識別力が高いが「音声+表情」条件において「音声」条件を利用するタイプとなる。

表3 音声依存Tタイプ解説文（当事者向け）²⁾

基本的な感情であっても、表情のちがいが、相手がどのような気持ち（感情）でいるのかを知ることは得意ではありません。

声の変化に集中する方が、相手の気持ちをよりよくわかる可能性が高いといえます。

そのため、「相手の感情を知ろう」と思ったときには、「声をよく聞く」ことが大切です。

■ 人とのつきあいでうまくいかないと感じることが多い場合には、
どんな理由があるのか、支援者と一緒に考えてみましょう

日常生活上のコミュニケーションが、一見、円滑に見える者であっても、呈示条件別に検討することで特性を明らかにできる場合もあることから、コミュニケーション・タイプを判定することは重要である。

例えば、音声から正しく他者感情を識別できる者が必ずしも表情からも正しく識別できるとは限らない。もし、両者の差が大きく「音声」もしくは「表情」のどちらか一方からの感情の識別が困難であることが明らかとなった場合、結果フィードバックにおいては、正しく識別できるための工夫や留意事項等を提案するかどうかを検討事項となるだろう。こうしたタイプ別の解説は、当事者向け、支援者向けにそれぞれ用意されている。

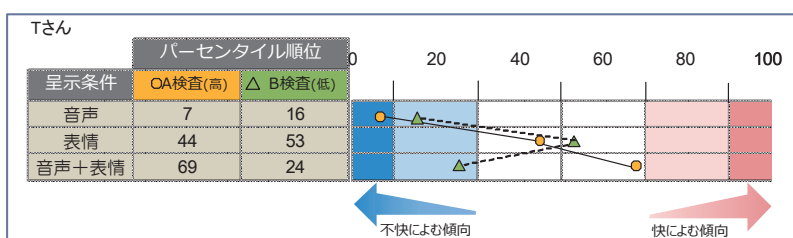
(2) 快-不快版

職場においては、一般的に感情を顕わにすることは少ないため、感情表現は抑制的で、曖昧な感情を読み取りながらコミュニケーションをとることが多い。快-不快版は特定の感情として評価されにくい曖昧な感情の声や表情に対し、どの程度の「快-不快」を読み取るかといった特徴を評価するものであり、これによって感情認知における偏りの傾向を把握することができる。

三つの呈示条件は4感情版と共通で、回答方法は刺激に対する快-不快の程度を9段階で評価させるものである。

結果は不快度の高い刺激（A検査）への回答結果と、不快度の低い刺激（B検査）への回答結果が各々のパーセンタイル順位によって示される（表4）。折れ線グラフが図中の左側に位置するほど不快に読み取る傾向を、右側に位置するほど快に読む傾向を意味し、中央に近いほど読み取りにおいて偏りが少ないことを意味している。また、折れ線

表4 快-不快版の結果例



の3点の位置が近ければ呈示条件別の回答傾向は類似することとなり、3点の位置が遠いほど呈示条件別に異なった傾向があることを意味する。快-不快の判定に偏りが見られた場合、心理的なストレスや独特な構え・考え方に関連している可能性もあることから、まずは、これらの特徴の背景について相談場面等で確認することが必要となるだろう。

3 検査の実施例と解釈のポイント

…Tさん（特定不能の広汎性発達障害・20代・男性）…

4感情版の正答率は音声条件で66%、表情条件59%、音声+表情条件84%でありコミュニケーション・タイプは「相補タイプ」に判定された。基本的な感情であっても、「音声」「表情」のみからの情報では正答率が低いものの、両者の情報を相互補完的に利用することで全体的な正答率が高まるタイプである。相手の感情を知りたい時は、顔だけ・声だけではなく、双方を「よく見て、よく聞く」ことが重要なポイントとなる。

一方、快-不快版ではA検査において「音声」では不快な読み取りが顕著だが、「表情」「音声+表情」では平均的な結果であった。また、B検査では「音声」と「表情」においてA検査と同様の傾向が見られたが、「表情+音声」では不快に読む傾向が明らかとなった（表4）。こうした対象者の場合、相手の意図よりも強く「不快」を読み取る傾向があることから、対人場面等のストレスや不安の状況について把握した上で支援を進める必要がある。

4 おわりに

4感情版によって評価される表情識別の正答率については、練習・訓練等によって高めることが可能な場合もある。一方、快-不快版は、心理的な状況によって結果が左右される可能性があることを踏まえた上で実施する必要がある。このため、検査を利用するに際しては、その実施目的や必要性を事前に十分検討する必要がある。

なお、検査結果のフィードバックは可能であれば、職業生活場面等での対人関係上の困難などの聞き取りとともに行われることが望まれる。本人と支援者が情報を共有し、支援の目標を定めることや自己理解を支援するなど、様々な活用方法が期待される。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No.119 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究-F&T感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討-（2014）
- 2) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No.39 知的障害者の非言語的コミュニケーション・スキルに関する研究-F&T感情識別検査及び表情識別訓練プログラムの開発-（2000）

新版F&T感情識別検査 快-不快評定版に基づく検討

…一般基準値からみた発達障害者の特性…

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

1 研究の背景と目的

発達障害者の支援に当たり、他者の感情を推測する上で手掛かりとなる「音声」や「表情」といった非言語情報の認知特性に関する評価は、有益な情報の一つとなる。このようなコミュニケーションの特性を客観的に評価できる検査として、障害者職業総合センターでは新版F&T感情識別検査を開発している。新版F&T感情識別検査は、喜び、悲しみ、怒り、嫌悪といった感情が明確に表現された音声や表情から他者感情を読み取る際の特性を評価する「4感情評定版」と曖昧に感情が表現された場合の他者感情の読み取りに関する特性を評価する「快-不快評定版」（以下「快-不快版」という。）から構成されている。本稿では、明確に感情が表現されることが少ない成人同士のコミュニケーションの支援に資する快-不快版を取り上げることとする。

障害者職業総合センターは、発達障害者の快-不快版の検査得点を分析した結果、年代によって回答傾向が異なる可能性を指摘した¹⁾。そして、定型発達者においても検査得点の年代差を検討した上で、一般基準値を作成し、発達障害者の特性について再検討する必要があることを課題として挙げている。

そこで、本研究は定型発達者の快-不快版の検査得点が年代により異なるかどうかを明らかにすることを目的とする。さらに、年代差を考慮して検査の一般基準値（ただし、2016年6月末時点の暫定値）を作成した上で、一般基準値に照らした発達障害者の回答傾向の特徴を明らかにする。

2 方法

(1) 分析対象者

① 定型発達者

19-59歳の在職者（パート及びアルバイト除く）287名（男性142名、女性145名）と18-28歳の大学生・大学院生155名（以下「学生群」という。男性83名、女性72名）。

② 発達障害者

知的障害を伴わない18-61歳の発達障害の診断・判断を有する122名（男性：96名、女性：26名）。対象者の83.6%が自閉症、アスペルガー症候群、その他特定不能の広汎性発達障害といった自閉症圏の障害の診断があった。

(2) 調査時期

定型発達者を対象とした調査：2014年6月-2016年6月

発達障害者を対象とした調査：2013年5月-2016年5月

(3) F&T感情識別検査 快-不快評定版

① 検査刺激

まず、演劇等で感情表出の訓練を積んだ20代の男女各1名、40代の男女各1名の計4名が、感情的意味のない台詞（「おはようございます」など8種類）を、感情（喜び、悲しみ、怒り、嫌悪、驚き、恐怖、軽蔑の7感情のいずれか）をこめて発話した様子を撮影した動画から、刺激の提示条件別（「音声のみ」「表情のみ」「音声+表情」の3種類）に224刺激ずつ作成した。次に、23-61歳の成人10名（男性4名、女性6名）を対象に行った調査結果に基づき、明確に感情が表現されていない刺激（以下「曖昧刺激」という。）を9刺激ずつ選定した¹⁾。具体的には、曖昧刺激は次の（ア）（イ）を満たすものとした。（ア）刺激から読み取れる感情を7感情から回答（複数回答可）させた結果、特定の感情が50%（音声+表情条件は60%）以下の調査対象者にしか選ばれていない。（イ）回答に関する確信度（3段階評定）の調査対象者間平均が2以下である。

しかし、曖昧刺激のほとんどは不快感情を喚起する刺激であり、そのような刺激を繰り返し提示することは被検査者にストレスを与える可能性があるため、調査対象者全員が「喜び」を選択した快刺激を検査の刺激系列に加えた。また、快刺激の直後には、前述の9刺激とは別の曖昧刺激を配置し、快刺激と共に分析から除外することとした。これは、快刺激によるストレス緩和がその後の評定に及ぼす影響を抑えるためである。

以上より、快不快版の検査刺激は各条件について9（曖昧刺激）×2（反復提示）+3（快刺激）+2（分析対象外の曖昧刺激）=23刺激で構成した。

② 刺激提示の概要

チャイム音と刺激番号提示（5秒間）→ 刺激提示（2-3秒間）→ 回答時間（5秒間）

③ 回答方法

提示された刺激が表現している快-不快の程度を9件法（「-4：非常に不快である」-「0：快でも不快でもない」-「+4：非常に快である」）で回答を得た。

④ 手続き

検査はパソコンのモニターで映像を提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提示した集団実施の2通りで実施した。

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

3 結果

(1) 定型発達者における検査得点の年代差の検討

検査得点の年代差を検討するに当たり、厚生労働省が平成25年に行った「雇用の構造に関する実態調査」における若年労働者の定義である「調査日現在で満15～35歳未満」を基準に、在職者について群分けを行った。具体的には35歳未満の者からなる「35歳未満群」（男性：55名、女性：41名）と35歳以上の者からなる「35歳以上群」（男性：87名、女性：104名）とした。また、検査得点には、曖昧刺激の評定値における不快の程度が相対的に高い「高不快刺激」と低い「低不快刺激」の2種類に分けた上で、得点を算出した。具体的には、定型発達者に快・不快版を実施した結果に基づき、各条件の曖昧刺激9刺激について1回目の提示時点における評定値の対象者間平均が低い順から三つずつ刺激を抽出し、これらの3刺激を「低不快刺激」とし、それ以外の6刺激を「高不快刺激」とした。

高不快刺激と低不快刺激のそれぞれに対する評定値の合計点を「35歳未満群」、「35歳以上群」、「学生群」の3群間で比較した結果を、男性は図1、女性は図2に示す。

検査得点の対象者間平均について条件別・刺激別に分散分析を実施した結果、男性では「音声のみ」条件の高不快刺激を学生群及び35歳未満群が35歳以上群よりも不快に評定する傾向が認められた。女性では「音声のみ」条件の高不快刺激については35歳未満群が、低不快刺激については35歳以上群が、それぞれ学生群よりも不快に評定する傾向が認められた。また、「音声+表情」条件では、35歳以上群が学生群よりも不快に評定する傾向が認められた。

(2) 一般基準値（暫定値）に基づく発達障害者の回答傾向

(1)の結果から、男女ともに検査得点に年代差が確認できたことから、発達障害者についてもそれぞれの年齢群に対応した男女別の検査得点を集団基準として、パーセンタイル順位を算出した。そして、パーセンタイル順位が30%未満（不快に偏って評定する傾向が認められる）の人数が全体に占める割合を定型発達者と発達障害者の別に算出した（図3）。その結果、「音声のみ」条件の高不快刺激及び低不快刺激、並びに「音声+表情」条件の低不快刺激の評定値に関するパーセンタイル順位について、発達障害者の場合は30%未満の人数が全体に占める割合が半数以上を占めた。

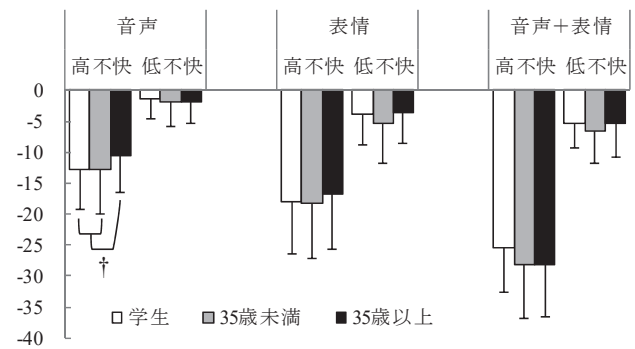


図1 男性の定型発達者における条件別・刺激別の得点（縦軸の単位は点、誤差棒は標準偏差を示す。†： $p < .10$ ）

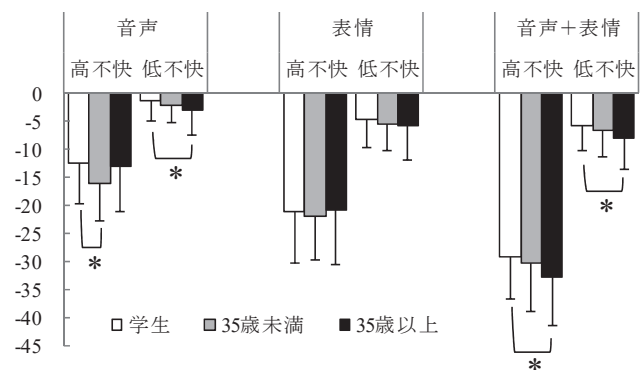


図2 女性の定型発達者における条件別・刺激別の得点（縦軸の単位は点、誤差棒は標準偏差を示す。*： $p < .05$ ）

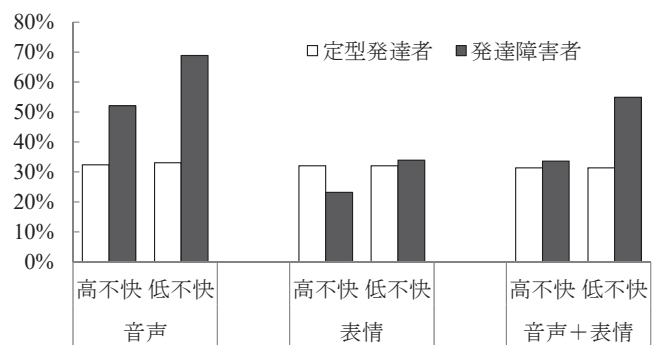


図3 パーセンタイル順位30%未満の人数が全体に占める割合（男女計）

4 考察

快・不快版の検査得点は、大学生・大学院生、35歳未満と35歳以上の間で違いが認められたため、検査の一般基準値は性別・年代別及び職歴の有無別に設定する必要があることが示された。ただし、データは収集途中であるため、この基準値は暫定値であり、確定値は調査研究報告書で公表する予定である。

また、基準値に基づき、パーセンタイル順位を算出した結果、発達障害者は曖昧な感情表現から他者感情を過度に不快に読み取る者が多いという特徴が示唆された。

【参考文献】

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

発達障害者の感覚特性の気づきの促進

ーワークシステム・サポートプログラムにおける支援モデルの試行ー

○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

改正障害者雇用促進法において、障害者から支障となっている事情などの申出があった場合に、事業主は合理的配慮を提供することが義務付けられた。発達障害の特性の一つである感覚特性に着目すると、職業センターのワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の受講者の多くが、自らの特性の理解が不十分であったり、それへの有効な対処法を獲得していない。

表1はWSSP受講者（平成26~27年度、計30名）の感覚特性の状況と、その課題の対処法（リラクゼーション技能トレーニング）習得希望の関係を示している。感覚特性の状況と対処法習得の希望が異なる場合が、13名（43%）の受講者に見られている。また、表2は受講者の自覚する感覚特性が、WSSPでのアセスメントと異なった例である。これらの点は、受講者の感覚特性の捉え方が本来の特性と異なる場合や、対処法が確立されていない受講者が多いことを表しており、感覚特性を正しく理解し、その対処法を習得するための支援の必要性がうかがわれる。

本報告では、「多種多様な作業環境や作業条件の設定により、感覚特性を的確にアセスメントし、本人の気づきを促進する」ための支援モデルを試行した事例の報告を行う。

表1 受講者の感覚特性の状況と対処法習得の希望

		対処法習得の希望	
		あり	なし
感覚特性の状況 (利用相談、または 主治医の意見書 による)	あり	7 人	7 人
	なし	6 人	10 人

※斜体字は、感覚特性の状況と対処法習得の希望が異なる場合

表2 自覚する感覚特性がアセスメントと異なった受講者例

受講者	自覚する感覚特性	WSSPでのアセスメント
30代女性 注意欠陥・多 動性障害	周りの人の声が気になり、作業に集中しづらい →聴覚の過敏性	作業への疲労により、集中が途切れてきた時、周りの人の声が気になる →注意・集中の特性
20代男性 広汎性発達 障害	特定の人の声が気になる →聴覚の過敏性	パーテーションを用いて、相手が見えなければ気にならない →視覚の過敏性もあり

2 方法

(1) 対象 Aさん(男性、30代)。自閉症スペクトラム障害。

学生時に光や音への過敏さを自覚。大学卒業後、アルバイ

トを経て、B社に入社。人事・総務の騒がしい部署で疲労が蓄積し、3年間で離職。C病院を受診し、発達障害の診断を受けたのをきっかけに、地域障害者職業センターへ相談、WSSP受講に至った。C病院には月1回通院し、抗精神病薬、抗不安薬、睡眠導入薬を服用。また、不安や緊張に伴う頭痛の頻度が高く、市販の頭痛薬を併せて服用。

利用相談時は「光がまぶしく、目に痛みを感じる」「騒がしい環境では耳栓で対応。ノイズキャンセリングヘッドフォンは接触部分が痛む」「感覚過敏が疲れや体調不良につながる」「最近まで発達障害の特性として自覚していなかった」と話していた。

(2) 実施期間及び内容 期間は13週間(月~金、10:15~15:20)。本稿では、図の支援モデルに基づいた感覚特性の作業場面での取組について、その支援経過を踏まえ考察した。

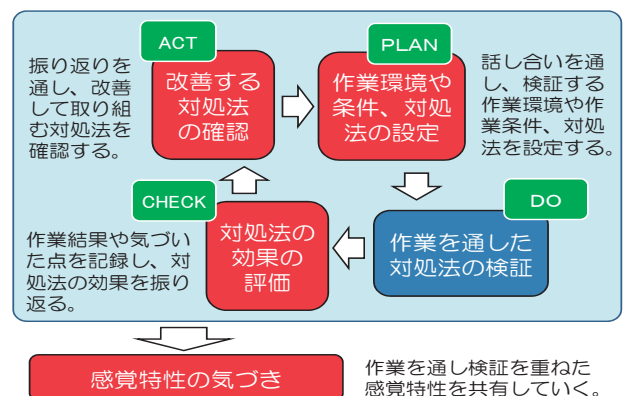


図 発達障害者の感覚特性の支援モデル

3 支援経過

Aさんの支援経過は表3のとおりである。

4 まとめ

感覚特性の支援モデルの試行により、Aさんの感覚特性の気づきの促進へとつながった。支援者からの一方的なアセスメントではなく、「対処法を検証していくプロセス」が重要であると思われる。この共有していくプロセスが「感覚特性の気づきを促進する」ことにつながると考えられる。

※本報告に際し、Aさんからご承諾いただきました。

【参考文献】

- 厚生労働省：改正障害者雇用促進法 合理的配慮支援事例集(第一版)、厚生労働省ホームページ、p.64-65、(2015)
- 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(5)ー作業環境に対する特性の検討、『第22回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』、p.326-329、(2014)

表3 Aさんの支援経過と共有できた感覚特性

支援経過		共有できた感覚特性																																			
感覚特性のアセスメントと対処法の検討 1～6週	支援開始時 ・サングラスをかけて作業を行うが、机や紙面への光の反射、蛍光灯のチラつきといった視覚面への訴え ・音は、作業室が「静かなため気にならない」、使用する人数が多いと「かなり音が聞こえてくる」との訴え ACT → PLAN CHECK ← DO ・作業中に気づいた感覚特性を聴取する ・疲労やストレスの生じやすい状況を共有する ・作業環境や条件、対処法の設定を話し合う ・効果の高い対処法を検討する ACT → PLAN CHECK ← DO ・作業机を大きめの卓上パーテーション(写真:段ボールで作成)で囲う ・作業結果記録の形式を変更(写真)。試した対処と効果について細かく記録する ・PC作業は、「短時間であれば、明るさは気にならない」 ・15分程度ノイズキャンセリングヘッドフォンを試用 ACT → PLAN CHECK ← DO ・「卓上パーテーションでは蛍光灯からの光は抑えられず、光の反射が気になる」 ・作業結果記録の形式の変更により、作業環境や条件、対処法とその効果を詳しく記入できた ・PC画面は、負担のないように、輝度を調節し作業を行った ・ヘッドフォンの使用について「ザワザワした感じはない」、15分程度は「つけているのが嫌にはならない」 ACT → PLAN CHECK ← DO ・卓上パーテーションに屋根を付ける(写真)＋光の反射が気にならない場所 →「さすがに暗くなり過ぎて、作業結果があっているかどうか不安になった」 ・蛍光灯の反射への対処として、机に反射しない黒い紙(和紙)を敷く →黒い紙を選び、「他の色よりも、目の負担が少ないように感じる」 ・これまでの対処を併せ、「黒い紙を敷く＋卓上パーテーション＋屋根」 →「周りが気にならなかった」と今までの対処の中で最も効果的、屋根をずらして明るさを調節	<視覚面> ○視覚的な感覚過敏が強く、疲労につながりやすい ○「視覚刺激の量を減らす」ことによって、作業に取り組みやすくなる ○刺激を減らしすぎると、不安になることから、刺激の量の調整が重要 <聴覚面> ○聴覚的な感覚過敏も見られるが、静かな作業室では気になりにくく、作業環境について要検討 ○ノイズキャンセリングヘッドフォンの使用は、耳への圧迫の刺激が気になるため、短時間の使用に限られる																																			
	作業結果表 <table><thead><tr><th>日付</th><th>作業名</th><th>課題No</th><th>所要時間</th><th>状況</th><th>作業環境・条件(場所、感覚刺激、対処法、作業時間・休憩等)</th><th>気付いた点・メモの内容</th></tr></thead><tbody><tr><td>O/O</td><td>数値チェック</td><td>3-1</td><td>2分01秒</td><td>OK</td><td>黒い紙とパーテーションを使うのを忘れた。</td><td>作業を始めてから、視界がチカチカしていることで、対策を忘れたことに気付いた。</td></tr><tr><td>O/O</td><td></td><td>3-2</td><td>3分13秒</td><td>OK</td><td>黒い紙を敷く＋卓上パーテーション＋屋根＋デジタル耳栓</td><td>視界がチカチカしない分、集中しやすい感覚があったが、大きく違ったという印象でもなかった。</td></tr><tr><td>O/O</td><td>検査修正</td><td>5-4</td><td>25分19秒</td><td>OK</td><td>黒い紙を敷き、卓上パーテーション＋屋根＋輝度を下げる。途中から、屋根を外し、その後、パーテーションも外した。</td><td>屋根を外すと、目がチカチカしやすいため、パーテーションなしだと全体が明るいので、輝度を元に戻す方が見やすい。</td></tr><tr><td>O/O</td><td></td><td>5-5</td><td>26分05秒</td><td>OK</td><td>黒い紙を敷くのみ。</td><td>間違いないかどうか、かなり心配な感覚が強くなった。画面がまぶしく感じることはなかった。</td></tr></tbody></table> 作業結果記録の記入例 卓上パーテーションと屋根		日付	作業名	課題No	所要時間	状況	作業環境・条件(場所、感覚刺激、対処法、作業時間・休憩等)	気付いた点・メモの内容	O/O	数値チェック	3-1	2分01秒	OK	黒い紙とパーテーションを使うのを忘れた。	作業を始めてから、視界がチカチカしていることで、対策を忘れたことに気付いた。	O/O		3-2	3分13秒	OK	黒い紙を敷く＋卓上パーテーション＋屋根＋デジタル耳栓	視界がチカチカしない分、集中しやすい感覚があったが、大きく違ったという印象でもなかった。	O/O	検査修正	5-4	25分19秒	OK	黒い紙を敷き、卓上パーテーション＋屋根＋輝度を下げる。途中から、屋根を外し、その後、パーテーションも外した。	屋根を外すと、目がチカチカしやすいため、パーテーションなしだと全体が明るいので、輝度を元に戻す方が見やすい。	O/O		5-5	26分05秒	OK	黒い紙を敷くのみ。	間違いないかどうか、かなり心配な感覚が強くなった。画面がまぶしく感じることはなかった。
	日付	作業名	課題No	所要時間	状況	作業環境・条件(場所、感覚刺激、対処法、作業時間・休憩等)	気付いた点・メモの内容																														
	O/O	数値チェック	3-1	2分01秒	OK	黒い紙とパーテーションを使うのを忘れた。	作業を始めてから、視界がチカチカしていることで、対策を忘れたことに気付いた。																														
O/O		3-2	3分13秒	OK	黒い紙を敷く＋卓上パーテーション＋屋根＋デジタル耳栓	視界がチカチカしない分、集中しやすい感覚があったが、大きく違ったという印象でもなかった。																															
O/O	検査修正	5-4	25分19秒	OK	黒い紙を敷き、卓上パーテーション＋屋根＋輝度を下げる。途中から、屋根を外し、その後、パーテーションも外した。	屋根を外すと、目がチカチカしやすいため、パーテーションなしだと全体が明るいので、輝度を元に戻す方が見やすい。																															
O/O		5-5	26分05秒	OK	黒い紙を敷くのみ。	間違いないかどうか、かなり心配な感覚が強くなった。画面がまぶしく感じることはなかった。																															
職場に即した現実的な対処法の検討 7～9週	ACT → PLAN CHECK ← DO ・卓上パーテーションは高さがあり、実際の職場では使用しづらい ・現実的に使用できる対処法を用い、目の負担との兼ね合いについて検討する ・音に対しても、より負荷がかかる環境を設定し、対処法を検討する ACT → PLAN CHECK ← DO ・約半分の高さにした卓上パーテーション(写真:プラスチック板＋黒模造紙で作成)を試用する ・職場実習の見学後、より負荷のかかった環境での作業を行うことを打ち合わせ、卓上パーテーションの屋根を外し、黒い紙を敷くのみで検証する ・別室で騒音を録音したCDをかけながら作業を行い、イヤーマフ、ノイズキャンセリングヘッドフォン、デジタル耳栓(写真)を試用する ACT → PLAN CHECK ← DO ・低くしたパーテーションに対し、「頭を下げることとなり、姿勢がとりにくい」と話していたが、「隣に人がいても気にならない」と効果は問題なし ・パーテーションの屋根を外した環境では「目がチカチカして、遠くの音が気になった」、黒い紙のみでは「目のショボショボが感や作業が間違っていないか不安」 ・「イヤーマフとノイズキャンセリングヘッドフォンは圧迫感が強い」と、長時間の使用は難しい ・「デジタル耳栓は、普段音楽を聴いているのと同じタイプ」で、長時間の使用も「耳への負担が少ない」 ACT → PLAN CHECK ← DO ・目への負担に対し、バイブレーションタイマー(写真)を用いて、30分ごとに2分間の「目の休憩」を挟む →目の休憩で目の疲れが幾分緩和、「タイマーは気付かない時のため、あった方がいい」 低い卓上パーテーションと屋根 デジタル耳栓 バイブレーションタイマー	<視覚面> ○高さを低くした卓上パーテーション＋屋根でも有効性が確認された ○この対処が取れない状況では、目に負荷がかかるため、30分ごとに目の休憩をはさむことが有効 <聴覚面> ○あえて騒音の環境を設定することで、対処法の効果を検証できた ○デジタル耳栓は、長時間使用しても耳への負担が少ない																																			
	実習先・業務内容・期間:特例子会社での事務補助(PCによるデータ入力と名刺の照合)を5日間(8:30～13:30) 目的:WSPPで検討した対処法を実際の職場で試用し、効果を検証する。事前の職場見学時に、対処法の許可を得て試用 ACT → PLAN CHECK ← DO ・目の休憩を行うため、バイブレーションタイマーをセットし、30分ごとに2分間の休憩をはさむ ・PC作業では、デスクトップPC使用のため、黒い紙をキーボードの下に敷く対処のみを行う ・名刺の照合作業では、黒い紙とパーテーションを使用する ・周囲の機械音が大きいので、音が気になった時にはデジタル耳栓を使用する ACT → PLAN CHECK ← DO ・PC作業後には、「目がチカチカする」と、かなり疲れた様子 ・名刺の照合では、「黒い紙とパーテーションがあるなしでは大きく違う」 ・周囲の音は、「音の質で、気になるとならないのがある。人の声は小さい声でも気になってしまう」 ACT → PLAN CHECK ← DO ・作業や周囲の環境からくる疲労への対処として、昼休みには、倉庫で一人で休んだ →「一人で過ごせるのが大きい」と効果的		○実際の職場で対処法を試用し、効果の検証ができた ○音への対処や休憩場所について、新たに考えるきっかけとなった																																		
感覚特性のまとめ 11～13週	・昼休みの休憩場所を変えた場合の検証:誰もいない部屋やロビー等で試した結果、「人が通る場所だと、気になってしまい休まらない」ことがわかる ・ナビゲーションブック作成:「複数の音や声が聞こえる場面や、光の強い場面での作業は、疲れを感じやすい」と、感覚ごとに特性と対処法を記述 ・プログラム終了時の連絡会議において、支援機関に対し感覚特性について詳しく説明 ・プログラムのアンケート:「感覚の過敏性の対処法をいろいろ試せて、効果の有無を確認できた。疲れを抑えるための方法も見つけられた」																																				

発達障害者就労支援センタージョブセンター草加の取り組み

ー平成26年度から平成27年度の活動報告及び事業紹介ー

伊藤 雅義（ウェルビー株式会社 就労移行支援事業部）

1 はじめに

ウェルビー株式会社（以下「当社」という。）が最も多くの就労移行支援事業所を設置している埼玉県は、平成23年に生涯を通じた発達障害児・者支援の推進を県の重要プロジェクトとして位置づけている。その一環として、平成26年6月には当時全国で初めての発達障害者に特化した就労支援センターが県内2箇所（草加、川口）に設置され、平成28年8月現在、県内計4箇所に広がっている。なかでも「ジョブセンター草加」「ジョブセンター川越」に関しては、埼玉県からの委託事業として当社が運営を行っている。

2 発達障害者の就労支援のニーズ

文部科学省の調査¹⁾によると、平成18年度、公立の小中学校で通常学級での授業を受けながら週に何時間か障害に応じた教育を受ける個別指導（通級指導）を受けている発達障害者数は6,894人であったが、平成26年度には37,559人に上り5.4倍に増加している。また厚生労働省によると²⁾「就職してから初めて、仕事が臨機応変にこなせないことや職場での対人関係などに悩み、自ら障害ではないかと疑い病院を訪れる人もいる」等のケースに触れられており、大人の発達障害にも注目が集まっている。当社では今後さらに発達障害者への就労支援のニーズが高まることを想定しており、「ジョブセンター草加」の実践について振り返り、ここに報告することとした。

3 支援実施対象者

ジョブセンター草加への相談・利用対象者は以下の通りである（表）。また平成26年6月の開設から平成27年3月末までの相談受付者の属性は右図の通りである（図）。

表 ジョブセンター草加を利用できる方

相談・利用可能な方
・医療機関で発達障害の診断を受けた方 ・発達障害の傾向が認められる方 診断や障害者手帳を所持していない方も相談・利用が可能。
利用料金
無料 ※就労移行支援事業の枠組みで就労訓練を受ける場合のみ、自治体の報酬体系に従い利用料金が発生する場合がある。

4 支援内容

ジョブセンター草加における支援の特徴として、就労相談から職業能力評価、就労訓練、職場定着支援のプロセスを一元的に担うことが挙げられる。これによりご本人のニーズや特性を蓄積しながら途切れない支援が可能になる。

(1) 就労相談

発達障害のあるご本人、ご家族、関係者の方々からの相談を受け付けている。電話・メール・面談などにて内容を聞き取り、解決に向けて必要な助言や情報提供を行う。

(2) 職業能力評価

面接およびワークサンプル幕張版を用いて、職業適性をアセスメントしフィードバックしている。

(3) 就労訓練

擬似オフィスでの就労訓練を実施している。事務作業、軽作業等適性に応じた実務能力の訓練と、ビジネスマナー等の講座で社会性を習得していただく目的がある。

(4) 企業調整

企業に対し発達障害の正しい理解や、雇用環境の準備の必要性に関するアナウンスを実施、セミナーや合同企業説明会等、当事者と企業をつなぐ機会を設けている。

(5) 定着支援

就労後に就業先への定期訪問を行い、職場担当者を含めた面談等の支援を行う。

5 支援実績

平成26年6月の開設から平成27年3月末までの約2年間の支援実績を報告する。

(1) 就労相談

569名の相談があり、そのうち397名に面談を実施した。

(2) 職業能力評価

191名に対し職業能力のアセスメントを実施した。

(3) 就労訓練

158名に対し就労訓練を実施した。そのうち59名は就労移行支援の枠組みで訓練を実施した。

(4) 就職実績

相談等支援をうけて就職した方の累計は39名であった。

6 結語

当社は今後も発達障害者への支援の取り組みを進めるとともに、社会全体の発達障害に対する理解促進に貢献し、障害の有無に関わらず誰もが生きやすい社会の実現のための一助になりたいと願っている。

【参考文献】

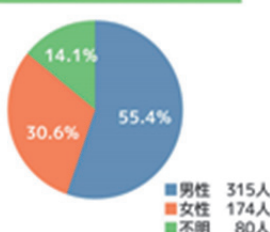
- 1) 文部科学省調：平成26年度通級による指導実施状況調査結果、(2014)
- 2) 厚生労働省：知ることからはじめようみんなのメンタルヘルス http://www.mhlw.go.jp/kokoro/known/disease_develop.html

ジョブセンター草加 平成26年度～平成27年度利用状況 (2016年3月時点)

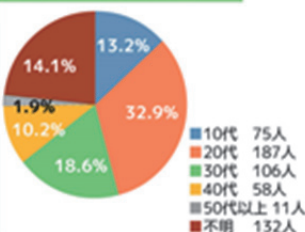
平成26年度～平成27年度利用状況

STEP 1	相談受付人数	569人
	面談実施人数	397人
STEP 2	アセスメント実施人数	193人
	内 基盤ワークサンプル実施人数	191人
STEP 3	就労訓練実施人数	158人
	就労移行支援実施人数	59人
STEP 4	体験訓練実施人数	99人
STEP 5	就労者数	39人

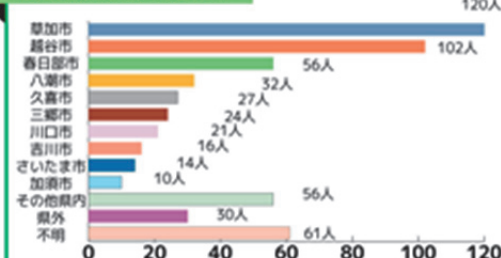
相談受付人数内訳 (男女別)



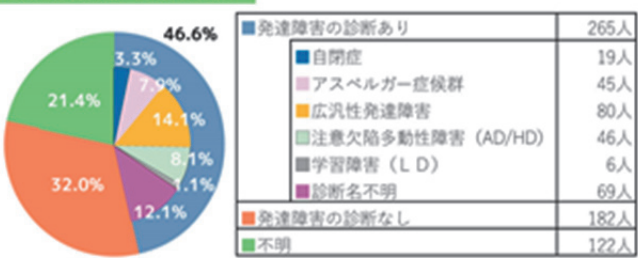
相談受付人数内訳 (年代別)



相談受付人数内訳 (市町村別)



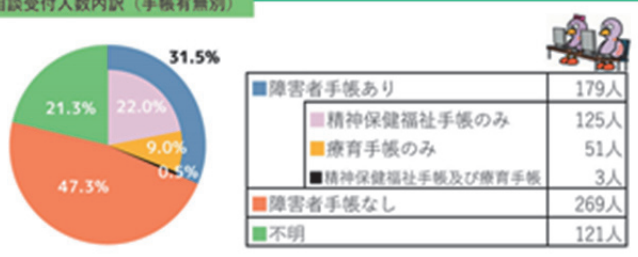
相談受付人数内訳 (診断有無別)



相談受付人数内訳 (相談経路別)

支援機関からの案内	271人
市町村 (障害福祉担当課、保健センター等)	64人
障害者相談支援事業所	24人
障害者就労支援機関 W4	115人
発達障害者支援センター「まほろば」	7人
教育機関 (高校、大学、特別支援学校等)	49人
その他	12人
新聞・TV等による報道	74人
HP、チラシ等の広報媒体	107人
その他	73人
不明	44人

相談受付人数内訳 (手帳有無別)



平成27年度以降に開催したセミナー、合同企業説明会等のご紹介

H27.4 座談会「私の就職活動～就職体験記」 参加者22人
メディカルピア草加病院勤務当事者様と移行支援事業所の担当者

H27.6 座談会「社会資源を利用し一歩前進のステップ」 参加者22人
株式会社千手 アルト (A型事業所) 勤務の当事者様とその上司様

H27.8 「見方をええれば道が広がる」 参加者25人
埼玉職員の会「家」 高田功雄様

H27.9 <合同企業説明会> 参加者95人
1機関5社参加 (ハローワーク草加、株式会社D.T.S.バレット、株式会社ビルグアスタッフ、ボラス株式会社、トランスコスモス株式会社、メディカルピア草加病院)

H27.10 「5Sってなんだろう」 参加者21人
埼玉精神障害者センター 佐藤 雅江様

H27.12 「障がい者就労アドバイザーから見た働き方」 参加者26人
株式会社ビルグアスタッフ 橋山 香様

H28.1 <合同企業説明会> 参加者211人
22機関10社参加 (東部障がい者就業・生活支援センター あらい、障害者就労支援センター: 春日部市、越谷市、草加市、三郷市、八潮市、西川市、障害者就労支援A型事業所: あかり、アルト、クリスタルサービス、就労移行支援事業所: しらかば、つばさの森、むだまり、八潮ジョブトレーニングセンター、西川フレンドパーク、ラ・ポルタ、ゆめみ野工業、わくわくす、デキア: 南埼玉病院、草加すずきのクリニック、地域活動支援センター: 草加物産企画、その他: 株式会社精神心療センター、株式会社目黒の出版、和の国大宮メディカルセンター、企業: D.T.S.バレット、ボラス株式会社、朝霞中央総合病院、S.A.P.ハビタス株式会社、スタートアップハウス株式会社、朝霞台中央総合病院、S.A.P.ハビタス株式会社、埼玉労働者福祉会、株式会社ジェイ エスキューブ、株式会社ピーアリスト)

H28.2 「自分には出来ないから一歩踏み出すために」 参加者29人
大和ライフプラズ株式会社勤務の当事者様とその上司様

発達障害についての理解を深めるためのセミナーや企業様と障害当事者をつなぐ合同説明会などを開催しております。

今後もこういったセミナーや合同企業説明会を随時開催

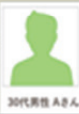


事例報告

30代男性 精神保健福祉手帳2級
アスペルガー症候群、社会不安性障害

事例

高校を卒業後、大学に進学し卒業。IT系会社に入社。ITインフラの設計業務のシステムエンジニアとして4年勤務したが、体調不良で退職している。
小学校時代から集団に入りづらい部分があり、中学校といじめがあり、幼少期からいじめを受けて受診し統合失調症の疑いありとの診断を受け、治療を受けた。ジョブセンター草加に通う2年前に発達障害の診断を受けた。ジョブセンター草加に受診し、相談や職業能力評価等を受ける。就職活動を行い、2社から内定をもらった。



その後経過

SEで再就職 (クローズ) したが、勤務開始から2か月経過後「社会人5年目の能力を期待されるのが辛い」といって、4か月後には手帳申請を医師に依頼した。
6か月後には担当営業に精神2級の事を伝え障害者雇用に入り替えられたいと打診し、ジョブセンター草加にも相談し、8か月後には勤務先内での仕事を提案したが、担当営業には「上流工程の仕事をしていただくのに下流工程の仕事をするのはもったいない」との事で話を役員に聞いてもらえなかった。だが、「健康第一」「ライフワークバランス」を大切にしているという文書を出した。10ヶ月後には望みの職場環境に変更される可能性が出てきたという事例。

基盤ワークサンプルからの所見として

- 早く正確にできた (能力化されている)
- 職業能力はOA作業全般と軽作業 (ピッキングやナブキン折) であった。
- 手書きの事務作業ではミスが数回あったのでメモやチェックリストの活用、情報量の軽減などの工夫が必要になる。
- また現場現場での作業ミスは多く、自身の判断で決めなくてはならない時には確認行動自体が向いてしまう事もあった。

ケース分析として

得意な資格と専門職としての勤務経験があれば、特に訓練を受けずとも就職は決まりやすい。しかしながら一般雇用である事が多く、長時間労働を強いられる職場であるため1年以上に経つことが難しくなっていた。そこに相談事業所が介入する事により、本人の困りに寄り添い支援したことが障害者雇用への切掛けになったと思われる。配慮ある労働条件に変わる事により長く勤務できる可能性が出てきた事例と言える。その時に使用されたエビデンス資料が職業能力評価 (MWS) 資料と、クリニックでの資料 (WAI) だったので、有益な資料となった。

成人の発達障害が疑われるケースへの ナビゲーションブック活用に関する検討

天久 親紀（沖縄県発達障害者支援センターがじゅま〜る 臨床心理士）

1 はじめに

発達障害支援の中核を担う発達障害者支援センターは、利用者へ直接支援を行いながらも、より専門性を必要とするケースへの対応や事業所等へのバックアップ、支援ネットワーク構築など、地域に焦点をあてた間接支援に軸足を移していくことが求められている。一方で、沖縄県発達障害者支援センターがじゅま〜る（以下「センター」という。）に寄せられる相談件数については、平成27年度の実支援343件の内181件（53%）が19歳以上となっている。また、19歳以上の相談者の内107件（59%）が未診断となっており、成人の未診断ケースに対応できる支援機関のネットワーク構築は、喫緊の課題となっている。

また、発達障害者支援法の改正に伴い、発達障害者の就労支援において、事業所の責務が明記されるなど、更なる支援の充実が期待される。一方で、障害の発見及び診断が遅く、通常の学校教育を受けてきた発達障害者の場合、障害受容が困難なことが少なくない（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター、2008¹⁾）。自身の特性を理解しないまま、社会生活・就労へ移行する中で問題が顕在化している未診断ケースが存在しており、就労支援の現場では、診断がなくても自身の特性を確認できるような支援ツールが求められている。

2 ナビゲーションブックとは

ナビゲーションブック（以下「ナビブック」という。）とは、受講者自身が面談やプログラムでの体験等をもとに、自らの特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮を依頼すること等を取りまとめて、自らの特徴等を事業主や支援機関に説明する際に活用するツールである（障害者職業総合センター、2016²⁾）。診断名や症状でなく、①セールスポイント、②職業上の課題、③課題に対して本人が対処していること・周囲が配慮する必要があることを整理するナビブックは、未診断ケースにとって心理的抵抗も少なく、取り組みやすいツールであると考えられる。

本発表では、成人の未診断ケースの支援にナビブックを活用した事例を報告し、その有用性及び、今後の地域でのナビブック活用の可能性について検討する。

3 方法

対象は、①成人、②未診断、③知的障害を伴わない（伴

わないと推察される）方とした。

インテークを含む3回の面談で、聞き取りをもとにナビブックを作成した。なお、ナビブック作成にあたっては、事前に沖縄障害者職業センターによる講義を受講した。

4 事例

（本事例については、口頭で利用者の承諾を得た。個人情報に配慮し、事例の本質を損なわない範囲で一部加工し論述する。「」は利用者の発言。）

(1) A氏[20代男性、公務員]

発達の問題について乳幼児健診等で指摘は受けていないが、幼少期より独り遊びが多く、他者に関心が無かった。学生時代の成績は平均的だった。高等学校卒業時に、担任より発達障害の可能性を示唆されたが、当時は納得がいかなかった。現在、経理業務は問題なくこなせるが、他者との関わり方が分からず、上司の指示も理解できない。また、スケジュールを忘れてしまうことも多く、自信を無くし落ち込む。自身が自閉症スペクトラム（以下「ASD」という。）に当てはまると感じ、センターへ相談となる。

ナビブック作成の際、自身のセールスポイントをあげられなかったが、筆者と相談する中で、遅刻をしないことや丁寧な言葉遣いができることなど、当たり前と感じていたことも職業上ではセールスポイントとなることを確認した。作成後は、診断や他機関への紹介を希望せず、自身で工夫したり、上司に一部配慮をお願いしてみるとのことだったため、今後の相談窓口として、所属機関の保健センターを案内した。現在、就労継続中。

(2) B氏[20代女性、公務員]

発語は早いですが、4歳頃から友達と馴染めず、独り遊びが多く、偏食もあった。学生時代は、成績はよいが、言葉を字義通りに受け取るところがあり、友人関係に苦労した。現職の研修期間に強い不安を感じ、心療内科受診するも、継続通院には至らなかった。現在、他者との調整業務を特に苦手としている。上司は助言してくれるが理解できず、同じ失敗を繰り返してしまう。また、職場内の人間関係でもトラブルが続き、センターへ相談となる。

ナビブック作成を通じ、自身の状態をよりはっきりさせたいとの思いが強くなり、医療機関を受診したところ、ASDの診断を受ける。診断について上司に報告し、ナビブックも提出し、業務上の配慮を検討することとなった。現在、就労継続中。

(3) C氏[20代女性、大学生]

学生時代は、成績はよいが、受け身的で友人関係を作ることが苦手だったため、いじめられていた。大学在学中、3度バイトを変えており、どの職場でも、入職して1ヶ月足らずでスタッフに嫌われてしまった。ひきこもり傾向となり、就職活動が行えず、センターへ相談となる。

初回面談終了時に、「まずは自己理解が大切なんですね」と言い、2回目以降、意欲的にナビブック作成に取り組む。一方で、少ない職業経験の為か、職業上の課題や職場へお願いしたい配慮の検討に時間を要した。診断は希望しないが、訓練等は受けたいと訴えたため、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）を紹介し、その際、就職活動のヒントとして、ナビブックを活用するよう、C氏及びサポステスタッフへ伝えた。正職員採用が決まり、現在、就労継続中。

5 考察

(1) 効果

平成28年4月から、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、障害者が職場で働くにあたって事業主にも合理的配慮の提供が義務づけられているが、松為（2015）³⁾は、障害のある人自身が、合理的配慮に関して事業主に申し出ることの重要性を述べている。本事例のA氏やB氏は、ナビブックを活用し自身の特性を上司へ説明しており、診断のあるなしに関わらず特性を他者へ説明するツールとして、ナビブックは有効であった。

A氏は、ナビブック作成を通じ、独りでは見落とししてしまう自身のセールスポイントに気づくことができた。また、全ての事例で、自身で取り組むことと配慮をお願いすることの整理ができ、今後の展開へと繋がった。未診断のケースであっても、利用者をエンパワーメントしたり、課題を整理するツールとして、ナビブックは効果的といえる。

限られた面談回数でナビブックを作成しても、自己理解が深まるとは言えないが、C氏の「まずは自己理解が大切なんですね」という言葉に表されているように、自己理解の重要性に気がつく、きっかけのツールとしての有効性はありそうだ。障害者職業総合センター（2000）⁴⁾では、自己理解の深化について4つのステップをあげているが、1ステップのさらに前段階にあたる自己理解を深める必要があるということに気がつく、気づきの支援といえる。

(2) 課題

ナビブックは利用者が主体的に作成することが重要とされているが、限られた面談回数の中では、利用者の主体性を十分に引き出す時間が取れないこともあった。また、就労経験の少ないC氏は、ナビブックがやや抽象的な内容になったり、A氏は独りではセールスポイントに気づくこと

ができなかった。作成にあたっては、支援者からの気づきの促しが重要であり、作成されたナビブックもプレナビブックと考え、引き続きバージョンアップを繰り返していくことが求められる。

また、地域の支援機関で作成すると、支援者が事業所の事情や業務に精通していないことで、ナビブックが利用者側の視点に偏ってしまうことも考えられる。本事例でも、事業所に配慮してほしいことが、利用者からの一方的な内容となることがあった。利用者自身に自己客観視の弱さがみられることも多いため、ナビブックに事業所からの客観的な視点を取り入れることは重要であり、作成する機関は、事業所との連携が求められる。

(3) 展望

就労支援の現場では、利用者が「自分の特性を理解したり、整理することに意味があるのか」と訴えることがあるが、自身の特性を理解したり整理することの重要性に気づいてもらうきっかけのツールとして、ナビブックは有効であるといえそうだ。ナビブック作成を通じ、特性を理解し整理することの重要性に気づき、相談意欲が高まったところで、地域障害者職業センターをはじめとする就労支援機関へ紹介することで、より効果的で継続的な就労支援が期待できるのではないだろうか。

また、C氏のように、引継ぎ資料としてもナビブックは活用できた。未診断の方も利用できる支援機関でナビブックを作成し、その後、医療機関や障害者就労支援機関へと引き継ぐこともできそうだ。ナビブックを介して支援機関同士が連携し、切れ目ない就労支援が展開されることで、支援ネットワークの構築へと繋がるかもしれない。

成人の未診断ケースへのナビブックの活用については、先にあげた課題への対応や支援ネットワーク構築に係る検討も含め、今後、地域障害者職業センターと協議していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター：「発達障害のある人の職業訓練ハンドブック」（2008）
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター：発達障害者のワークシステム・サポートプログラム「ナビゲーションブックの作成と活用」（2016）
- 3) 松為 信雄：特別寄稿 障害者雇用における合理的配慮「精神障害とリハビリテーション vol.19（2）」p.220-224，（2015）
- 4) 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター：調査研究報告書No38 「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究（その1）（2000）

ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題の開発について

○八木 繁美（障害者職業総合センター 研究員）

高坂 修・前原 和明・知名 青子・望月 葉子・遠藤 雅仁（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター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⁾の結果を踏まえ、平成25年度よりワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）における新規課題の開発を進めている。

本発表では、新規課題の開発状況について、一般成人及び障害者を対象とした事前試行の結果を中心に報告をする。

2 開発の方針

新規課題の開発に当たっては、広域・地域障害者職業センター及びMWSを活用している外部機関の支援者を委員とする新規課題開発部会を設置し、開発案の検討及び情報収集を行った。基礎調査¹⁾によって把握されたMWSの開発ニーズ及び部会での検討結果を踏まえ、以下の方針に基づいて課題を選定した：①知的障害を伴わない発達障害や復職を目指す気分障害の対象者への活用ニーズを踏まえ、既存のワークサンプルよりも高い難易度を設定すること、②MWSのコンセプトに沿った作り込みが可能な課題であること、③従来の支援対象群（知的障害、統合失調症、高次脳機能障害等）への適用可能性についても視野に入れること、④基準値（一般成人の平均作業時間、平均正答率）の提供が可能であること、⑤コスト面（製造コスト、支援現場で活用する際の負担など）が多大でないこと。

以上の開発方針を踏まえ、OAWorkとして「給与計算」、事務作業として「文書校正」、実務作業として「社内郵便物仕分け」の3種類の課題を選定し、次の3点に考慮して開発を進めることとした。

①「給与計算」については、文章の読解力に加え、定められた手順に則った数的処理能力が要求されることから、知的障害を伴わない発達障害者や気分障害者等を主な適用対象とし、負荷の高い課題の構成及び内容とする。

②「文書校正」については、原稿の誤字・体裁の誤りを探索して、修正する能力が要求されることから、対象者の適用範囲を確認した上で課題の難易度や構成を検討する。

③「社内郵便物仕分け」については、文字や記号の判読能力を一定程度有する知的障害者や統合失調症者、高次脳機能障害者等を含め、対象者の適用範囲を確認した上で課題の難易度や構成を検討する。

3 一般成人及び障害者に対する事前試行の実施

まず試作版を用いて、課題の構成、難易度の設定の妥当性、疲労・ストレスの状況等を把握するために一般成人を対象に事前試行を行った。次いで課題の修正後、支援場面での適用可能性、疲労・ストレスの状況、難易度の設定を把握するために、研究協力機関の支援対象者（障害者）に対して事前試行を行った。以下、各課題の概要、一般成人及び障害者を対象とした事前試行の結果について述べる。

(1) 給与計算

ア 給与計算の概要

パソコン画面に表示される指示文に、社員1名分の給与の各項目を算出する際に必要な社員のデータを記載し、算出方法を記載したサブブックと社会保険料に関する各種表を参照しながら、パソコン上で給与計算事務の一部を模擬的に行う作業である。1試行を1社員分の給与計算とし、1ブロックを6試行とした。レベルごとのブロック数は30である。難易度を示すレベルは4段階に設定し、レベルが上がるごとに、計算項目が増え、かつ適用するルールが複雑になるようにした。

イ 事前試行の結果

一般成人及び障害者に対する事前試行の結果、以下の点が把握された。

- ・一般成人における平均作業時間はレベル1、レベル3が長く、レベル2、レベル4が短かった。平均正答率はレベル3よりもレベル4が高く、学習効果が期待される結果となった。また、「レベル1の1問目は大変だが、2問目以降はやり方が分かり楽だった」「レベル3では確認するポイントが増え、難易度が高くなるように感じた」との感想を確認した。
- ・疲労度については、障害の有無を問わず、「休憩を取る必要があった」「休憩を取れば良かった」との所感を得た。
- ・事務職や管理的業務に従事し、復職を目指している気分障害や発達障害の対象者からは、「復職を目指すにあたって実践的な課題であり、意欲的に取り組むことができた」「業務との類似性を感じる」との感想を確認した。
- ・職業経験の少ない発達障害や統合失調症の対象者からは、サブブックの読み込みが難しいとの感想が挙がった。簡易版の正答率は低位であったが、訓練版を通じて補完手段を活用することにより、正確な作業遂行が可能となった人も見られた。

以上の事前試行の結果を踏まえ、次の2点について改修

を行った。

- ・一般成人への試行において分かりにくさを指摘された点を中心に、サブブックの見直しを行った。
- ・トレーニングの効果的な実施に向け、対象者及び支援者が、エラー箇所とエラー内容を把握しやすいように、訓練結果詳細画面とエラーカテゴリーの見直しを行った。

(2) 文書校正

ア 文書校正の概要

文書校正は、原稿と校正刷を照らし合わせ、文字や図表の体裁などに誤りがないかを確かめ、誤りがあった場合には、校正のルールを記載したサブブックに従って校正記号を用い、修正を行う作業である。レベルは5段階に設定し、レベル1及び2を誤字の訂正、レベル3を誤字の訂正・照合による文書の訂正、レベル4及び5を段組などの体裁の訂正とした。1ブロック当たりの試行数、簡易版については、事前試行の結果をもとに検討することとした。

イ 事前試行の結果

一般成人及び障害者に対する事前試行の結果、以下の点が把握された。

- ・レベル1からレベル3では正答率や作業時間に顕著な差は見られなかった。レベル4、レベル5では作業時間が増加し、疲労度が高まる傾向が認められた。
 - ・レベル1からレベル3については、一定程度の漢字の判読能力やサブブックの内容を理解できる人であれば、活用できる可能性が示唆された。
 - ・支援者からは「実際の職場で扱われている事務文書をもとに課題文を作成しており、事務の現場を彷彿とさせる」との意見を得た。
- 以上の事前試行の結果を踏まえ、次の点に改修を加えた。
- ・1ブロックを2試行とし、レベルごとのブロック数を25とする。また、簡易版は1ブロック1試行とし、すべてのレベルを体験できるものとする。
 - ・エラーカテゴリーは、「見落とし」「過剰修正」「転記エラー」「体裁」「図表」とする。
 - ・事前試行では、文字の大きさを確認する際に既存のポイント表を活用したが、扱いづらさを指摘する意見が挙がったことから、見直しをすることとした。
 - ・著作人格権の保護の観点から、課題文の作成に当たっては、官公庁が発行する白書等を用いることとした。

(3) 社内郵便物仕分け

ア 社内郵便物仕分けの概要

社内郵便物仕分けは、仮想の会社へ届いた葉書や封書等の郵便物を、宛先に書かれている部署及び個人名を見て、正しいファイルケースまたはボックスに仕分ける作業である。サブブックに記載した「仕分けのルール」に従い、部・課ごとに郵便物を正確に仕分けることが求められる。

レベルは5段階に設定し、レベルが上がるごとに、仕分けの際に参照する箇所を増やすことで難易度を設定した。1ブロックは20試行とし、レベルごとのブロック数を30とした。

イ 事前試行の結果

一般成人及び障害者に対する事前試行の結果、以下の点が把握された。

- ・レベルの上昇に伴い作業時間が増加し、正答率は低下する傾向が認められた。特に、レベル4、レベル5ではエラーの発生率が高まる傾向が見られたが、疲労のサインや訴えは顕著ではなかった。
- ・一定程度の文字や記号の判読能力やサブブックの内容を理解できる人であれば、活用できる可能性が示唆された。
- ・「実際の職場にも同じような部署や課があり、リアルに感じる」などの感想を確認した。
- ・「作業終了後の採点と郵便物の整理に時間がかかる」「採点に時間がかかるため、適切なタイミングでのフィードバックが難しい」との意見が挙がった。

以上の結果を踏まえ、仕分けのルール及びエラーカテゴリーの見直し、採点に要する負担を軽減するための採点ツールの見直し、実施手順の整理を行っている。

4 今後の課題と展望

一般成人及び障害者への事前試行の結果から、給与計算については負荷の高い課題であり、知的障害を伴わない発達障害や復職・再就職をめざす気分障害の人等が適用の中心となることが推測された。文書校正、社内郵便物仕分けについては、実施するレベルによって、比較的幅広い障害者に適用できることが示唆された。

また、いずれの課題についても、支援対象者及び支援者からは、「これまでのMWSとは異なる負荷の高い課題である」「業務との類似性を感じる」など、復職・就職をめざすにあたって実践的な課題であるとの意見を確認した。

さらに、給与計算、文書校正については、負荷が高いことから、ストレスや疲労の現れ方や対処方法の把握が可能となることが示唆された。この点については、対象者に過度の負荷がかからないよう実施に留意が必要であると考えている。

今後は、障害者に対する試行を積み重ねながら課題の改修や手続きの整理を行い、課題内容を確定した後に、実施マニュアルを整備し、基準値の作成に取り組む予定である。

【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）

就労移行支援事業における幕張ワークサンプル(MWS)を用いた 能力開発・技能訓練に関する実践報告

石澤 香里（多機能型事業所えいる 職業指導員・臨床心理士・ジョブコーチ）

1 はじめに

就労移行支援事業において、利用者の特性把握および企業就労に向けての能力開発・技能訓練は必要不可欠のメニューと考えられる。一方で、利用者の障がい特性は多岐に渡り、また、企業が障がい者に求める内容も年々複雑化している傾向があると感じる。とはいえ、就労に向かうために必要な基本的な土台（安定した出勤や基本的なマナーなど）をしっかりと作ること、複雑化する時勢に対応していくことが可能と考えられる。

本実践報告は、「多機能型事業所えいる」の就労移行支援事業において平成26年度より実施した、幕張ワークサンプル（以下「MWS」という。）を活用した取り組みについてのものである。2年間という限られた時間の中で、単に就労に必要な技能の習得を目指すだけでなく、「働くとはどういうことか」について利用者自身に考えて頂くために、利用者の特性把握のためのアセスメントツールとしてだけでなく、より実際の職場で求められている内容に即した訓練教材としてMWSを使用してきた取り組みについて報告する。なお当事業所では、MWSにパッケージされているすべての訓練内容を実施しているが、その取り組みすべてを掲載することは難しいため、今回は「ピッキング」「作業日報集計」を用いた訓練について重点的に報告する。

2 多機能型事業所えいるの概要

(1) 地域性

多機能型事業所えいる（以下「えいる」という。）は、「特定非営利活動法人障害者の地域生活をひらく会」を母体とした施設で、平成26年度より多機能型事業所として、就労移行支援事業と就労継続支援B型の2事業を運営している。川口市は都心への利便性も高く、またバスや地下鉄の整備も進み、埼玉県南地域への通勤も比較的スムーズである。えいるへの通所を経て就労した方には、川口市内だけではなく、さいたま市、戸田市、越谷市、草加市といった地域へ通勤している方もいる。川口市就労支援センターをはじめ、各関係機関と連携し、定期的な定着支援を提供している。

(2) えいるについて

えいるは、就労移行支援事業の定員が12名、就労継続支

援B型の定員が15名、計27名定員で、主に知的障がいを持つ方が通所されている。今回は就労移行支援事業における取り組みについて報告するが、就労継続支援B型からも就労者が出ており、不定期ではあるがMWSを使用した支援を提供している。なお、以下「えいる」と表記するものは、えいるにおける就労移行支援事業を示すものとする。

(3) えいるでの訓練内容

えいるの支援は、就労支援講座、軽作業訓練、パソコン講座の3つの柱で構成されている。就労支援講座は、企業就労に必要な社会人としてのルール・マナーの習得（報告・連絡・相談、言葉使い、メモの取り方など）、施設内清掃、簡易事務作業（帳合、裁断機・ラミネーターの使用、シュレッダー等）などを行っている。MWSは主に就労支援講座で使用している。軽作業訓練では、外部受注先から部材を引き受け、企業就労に必要な基本的な技能（手先の巧緻性を高める、作業ペース・効率アップ、就労に必要な体力作りなど）の習得を目的としている。また、周囲との協力や納期の意識など、働く意識付けという側面もある。パソコン講座はWord・Excelといった基本的なパソコン技能を習得すると同時に、機械を扱うことに慣れることを目的としている。

それぞれの訓練には1名職員が付き、就労支援講座とパソコン講座は利用者が2名ずつ実施している。また各訓練受講中の様子や内容は現場職員内で共有するよう努め、就労支援講座で学習したマナー等を他の訓練場面でも汎用できるように適宜声掛けをしている。

3 MWSを用いた取り組み

(1) 実施について

基本的に「MWS実施マニュアル」に従い、作業指示書を提示して各利用者を実施して頂く。利用者がそれでは十分に理解できない場合、モデリングや作業指示書の重要部分のみを抜き出して口頭指示する場合もある。この時の様子は一つのアセスメントとして職員間で共有している。作業指示書をもとに単独で作業を完了できるようになることを目標としているが、それに至る過程の中で、次ページの表に示すような技能を体得することを支援の目的としている。その際には、通常就労支援講座で提示しているフォーマットを活用するよう伝えている。「作業日報集計」において

は上記に加え、作業日報集計表の数字の読み取りについて伝えている。詳細は「作業日報集計」についての項を参照のこと。

表 MWS実施に付随する技能

技能	具体的な習得内容
報告	適切な終了報告ができるか
質問	職員への適切な声掛け・完結な質問ができるか
メモ	必要な情報の加筆(メモの取り方の実践)ができるか
周囲への注意	周囲への注意が払えているか(相手の立場に立って考えてみる) 自分の使用道具を広げて過ぎて周囲の作業スペースに侵入してしまうなどがないか
作業指示書の活用	作業指示書のチェックボックスを活用し、開始時刻の記入など作業以外の指示を遂行できるか

(2) 実際の取り組み

① ピッキング

ピッキング終了時には、各自が取ってきたものを、ペアで実施している利用者が戻している。このことで「指定されたものを指定された場所へ戻す」という訓練も並行して実施している。その際、「何をいくつ戻したか」という報告を求めている。また、作業指示書を活用し自立して作業が完了できるようになったら、同じくらの習熟度の利用者同士で検品を実施している。その際にも適切な報告を行うよう求め、「正確な作業をする」ことに加え、「相手にきちんと伝わっていること」が大切であることを体験して頂いている。

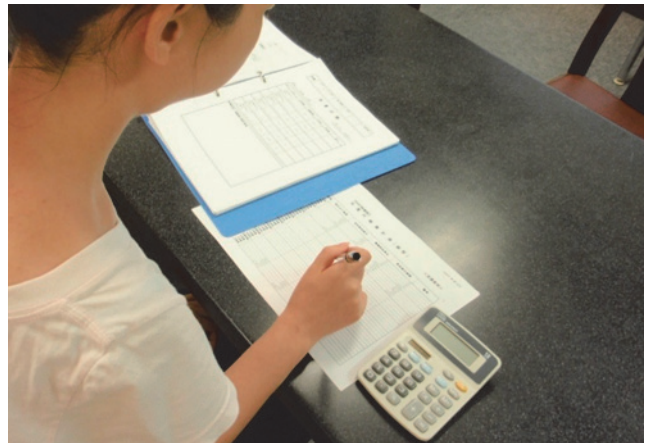


実施の様子

② 作業日報集計

通常の訓練に加え、算出項目の中で「作業量」「不良

数」「不良率」が何を意味しているかを利用者に説明している。例えば、同じ作業時間の中で作業量・不良数・不良率に差があるということはどういうことを意味するのか、企業がこのような集計をして見ている本来の意味を解説することで、仕事に対する責任や企業が求めていることを体験的に理解して頂いている。



実施の様子

4 まとめ

えいるでの訓練を終え、企業就労を始められた方の中には、MWSの訓練内容を活かした仕事（ピッキングや高齢者施設等での洗濯物たたみなど）に就いている方もおられる。しかし、訓練内容が直結しない職種であったとしても、表に示すような基本的技能の習得や、3-(2)-②に示した作業日報集計で扱っている「働くとはどういうことか」「企業が求めていることは何か」といった内容について理解しておくことで、長く安定的に職業生活を送ることが出来ると考えている。

また支援する側にとっても、標準化された訓練教材を用いることにより、よりの確に各利用者の特徴を伝えることができ、具体的な支援方法を提案できる利点がある。

今後も時勢に合った実践的な訓練を展開していくと共に、さらに内容の充実を図っていきたいと考えている。

【連絡先】

石澤香里
多機能型事業所えいる
e-mail : aile@onyx.ocn.ne.jp

企業が求める人材と本人の特性の視覚的な比較を目指した ジョブマッチングシートの考案と経過報告

○諏澤 友紀子（かがわ総合リハビリテーション成人支援施設就労移行支援 職業指導員・就労支援員）
六車 浩・上原 美智代・山口 和彦（かがわ総合リハビリテーション成人支援施設就労移行支援）

1 はじめに

かがわ総合リハビリテーション成人支援施設就労移行支援では、平成19年より毎年平均11.4名が一般就労している。企業とのマッチングを行う際は職業評価やアセスメントを行っているが、マッチングが適切かどうか視覚的に確認する手段がなく、就労支援員、職業指導員、生活支援員各自の判断基準で評価し、協議しているのが現状である。また、評価シートは様々あるが、企業によって求められるレベルは様々であり、全ての項目をクリアできなければ就職できないというわけではない。以上のことから、企業が求める人材と、本人の特性を視覚的に比較できるようなジョブマッチングシートを考案し、その経過を報告するものである。

2 ジョブマッチングシートの概要

本人の特性、企業が求める人材像を分析するにあたり、チェック項目の大項目は厚生労働省推奨の「ジョブカード制度」の中で評価基準として挙げられている「職務遂行のための基本的能力」をベースとして設定した。具体的なチェック項目としての中・小項目は、複数の既存のチェックリスト（「就労移行支援のためのチェックリスト：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 訓練生用・従業員用：障害者職業総合センター」「就労支援のための評価シート（とっとり版）v1.07」「障がい者職場実習受入れマニュアル（平成26年1月 宮崎県福祉保健部障害福祉課）」その他、複数の就労移行支援事業所独自の評価表等）の項目を分析。大分類に沿って項目を分類し、優先順位の高いものを中心に中項目を以下のように設定した。

①働くための基礎

働く意欲、出勤、通勤手段、勤務日数、勤務時間、健康管理、メンタル管理

②働くための心構え

身だしなみ、ルールを守る、約束を守る、時間を守る、手順を守る、指示に従う、最後までやり通す、アドバイスを受け入れる、失敗を認める

③コミュニケーション

挨拶、謝罪とお礼、質問・報告・連絡・相談、意思を伝える、話を聞く、相手の都合を考える、誰とでも話ができる

④ビジネスマナー

敬語が使える、ビジネスマナーの知識

⑤協調性

苦手な人とも一緒にいられる、手伝いができる、共同作業ができる

⑥遂行力

段取りができる、整理整頓、危険回避

⑦向上心

工夫・改善、うまくいかない時、自己研鑽、チャレンジ意欲

各小項目は段階別に4～5個のチェック項目を設け、それぞれ-20点から10点の点数を設定。それぞれの大項目の得点率をレーダーチャートで表示する。なお、一般就労を考える上で最低限クリアしなければならないと思われる項目は-20点と最高得点（10点）よりも大きな減点幅を設定した。これは本人への意識付けを促すことを目的としているためで、1つでも-20点の項目にチェックがついている場合はマッチング結果が良くても丁寧なフィードバックが必要である。

作成ソフトはマイクロソフト社のExcel2010を使用し、自動で計算・レーダーチャート作成・評価が出るよう設定した。

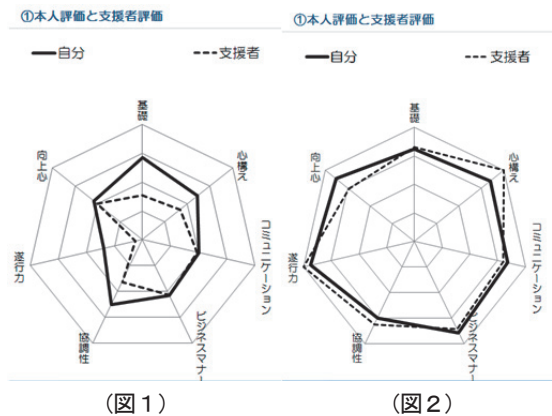
3 ジョブマッチングシートの使用方法

入力シートは「本人用」「支援者用」「企業用」の3セットがあり、それぞれの結果を比較することができる。

(1) 本人評価と支援者評価の比較

本人評価と支援者評価に大きな乖離がある場合、自己評価が適切にできていない可能性がある。（図1）は基礎、心構え、協調性、遂行力の項目において、本人評価と支援者評価が大きく乖離している。本人と支援者のチェック項目を照らし合わせると、本人が自分の体力、体調管理、他者との接し方、作業の効率性等においてかなり過大評価していることが分かった。これは高次脳機能障害による記憶力、認知機能の低下、病識の欠如等により、自分の状態を客観視できていないことが原因だと考えられる。具体的なエピソードによるフィードバックやSTの検査結果等を通して、少しずつ認識の摺合せをしていく必要があると思われる。（図2）はほとんど支援者との乖離はなく、客観的に自己分析できている。本人評価の方が低い項目もあり、

さらにアセスメントをすることで、適切な自信をつけることができると考えられる。

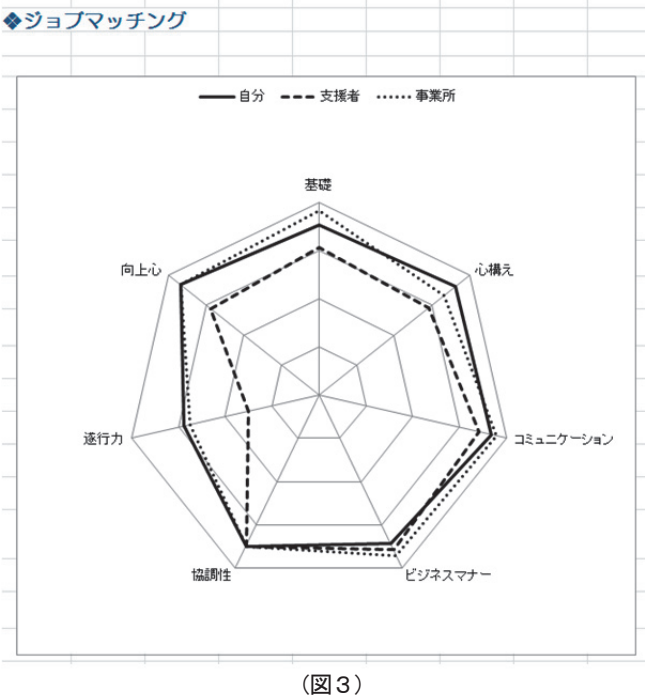


(2) 本人評価・支援者評価・企業評価の比較

企業評価は企業にチェックをつけてもらうか、支援者が企業に聞き取りをしてチェックをつけて完成させる。

この比較は就職の可否を判断するものではなく、現状では何が不足しているのか、このまま就職するとどういった問題が予測されるかを具体的に分析するためのツールとして活用するものである。

(図3)は脳出血による高次脳機能障害の方の復職ケースにおいてマッチングチェックを試行したものである。本人評価と企業評価を比較するとほとんど乖離はないが、支援者評価と企業評価を比較すると、協調性以外の全ての項目において企業が求めるレベルに達していない。これは本人が適切に自己評価できておらず、業務内容等の打ち合わせを本人のみで行うと、企業が求める作業を全て「できる」と返答してしまう可能性が高い。実際は高次脳機能障害で、



記憶・注意・遂行機能といった業務を効率良く行うための力がかかなり低下しているのだが、企業が本人の能力を受傷前と同様レベルだと認識して業務内容を設定しているものと考えられる。このまま復職すると、「目立った身体障害もなく、日常会話はできるし、協調性もあるのに仕事ができない。これはやる気がないのではないか」といった誤解を招くことが予想されるため、障害特性の説明や業務内容の検討、配慮の要請、補完手段の確立等の支援が必要であると考えられる。

(3) 職場環境のチェック

職場の環境もマッチングには重要な要素である。

マッチングシートでは特性のチェックに入る前に企業の環境チェックを行うようにしている。企業名、住所、事業内容、就業時間、就業日数、作業内容、必要な資格・スキル、現場に居る人数、男女比、広さ、温度、におい、音、雰囲気、バリアフリー、障害者雇用経験、事前実習の有無などをチェックし、不安な点は企業と相談できるようにしておく、より離職因子を排除することができると思われる(図4)。

◆企業の環境チェック			全/済否	
	が残っているところが注意すべき点です。支援者とよく相談しましょう。		チェック	
事業所名	〇〇病院		チェック	
住所	〇〇県〇〇市〇〇町	通勤可能な場所ですか？	☒	
事業内容	病院	事業内容は嫌ではありませんか？	☒	
就業時間	13：30-17：30	この時間働くことが可能ですか？	☒	
就業日数	週6日 月一金	この日数働くことが可能ですか？	☒	
作業内容	シュレッダー、スキャナ、パソコン入力	この作業はできそうですか？	☒	
必要な資格、スキル等	特になし	必要な資格、スキルを持っていますか？	☒	
環境面	現場に居る人数	10名程度	人は多すぎ(少なすぎ)だと感じませんか？	☒
	男女比	4：6	異性、同性の比率は大丈夫ですか？	☒
	広さ	一般的な事務所 スペースにゆとりがある	空間が広すぎ(狭すぎ)だと感じませんか？	☒
	温度	冷暖房あり 本人には少し暑いかもしれない	暑さ、寒さは大丈夫ですか？	☐
	におい	特になし 同じフロアに社員食堂があるが別部屋なので問題ない	においは大丈夫ですか？	☒
	音	来客や電話対応、業務の相談などですと話し声がある	音は大丈夫ですか？	☐
	雰囲気	和やかな雰囲気	雰囲気は大丈夫ですか？	☒
	バリアフリー	事務所付近は和式トイレだが、病院の方には身障用トイレあり	お手洗い・階段等の環境は大丈夫ですか？	☒
支援体制	障害者雇用経験	あり	障害者雇用経験の有無は良いですか？	☒
	事前実習	あり	事前実習の有無は良いですか？	☒

(図4)

4 今後の課題

今後はこのマッチングシートを試行、結果データを収集し、項目や点数設定の検討をしていく。また、タブレット端末等を利用し、より使いやすいツールを目指していきたい。

【参考文献】

厚生労働省：ジョブカード制度 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（企業実習・JT用）
障害者職業総合センター：就労移行支援のためのチェックリスト、就労支援のためのチェックリスト 訓練生用・従業員用
鳥取県就業支援課：就労支援のための評価シート（とっとり版）v1.07
宮崎県福祉保健部障害福祉課：障がい者職場実習受入れマニュアル（平成26年1月）

市民後見人は障害者就業支援のための一助となりえるか ー役割期待について考察するー

○綿貫 登美子（市民後見促進研究会BON・ART 会員）
有路 美紀夫・東 弘子・角 あき子・杉森 久子・廣瀬 由比（市民後見促進研究会BON・ART）

1 研究の背景と目的

ハローワークに求職登録する障害を持つ人は年々増加傾向¹にある。ライフスタイルの多様化を背景に、「どのような職場で、どのように働き、どのように生きるか」など、「労働生活の質」の向上は、「生きがい」を感じ取るためのきわめて重要な要素となる。

成年後見制度は、障害を持つ人々や意志能力が疑われる人々の民法上の利益と権利を守ることを意図して、これまでの禁治産・準禁治産制度に変わり、2000年度から実施されている。この制度の基本は自己決定権の尊重にあると言われる。そのことは新たに創設された「任意後見²」制度に見ることができる。

本発表では、障害を持つ人を「地域福祉の推進者」「地域の代弁者」と位置づけ、成年後見制度に焦点を当てながら、市民後見人による障害者支援、それを支える地域社会における地域支援に注目し、障害者就業と福祉サービスに求められる課題と役割を分析する。

2 方法

障害にはそれぞれの特性があり、同じ障害であってもその個性があり、個性や人柄を把握しにくい面もある。そこで、障害福祉サービス事業所訪問と「障害者への期待」アンケート結果等を通して、障害者就業に内在する課題等を模索する。さらに、市民後見人の活動は、地域における支え合い活動の延長線上にあるとして、受任する被後見人等は同じ圏域に住む地域住民が想定されることから、成年後見制度における市民後見人と本人との関係性を探る。

3 結果

(1) 就業課題

「障害のある人が積極的に社会参加できるようにするために大切なことは何ですか³」（図1）のアンケート結果からは「参加しやすい機会をつくる」など、地域からも障害者への理解が進んでいることがわかる。障害を持つ人が就労するためには、①職場に障害に対する理解と配慮があれば、一般就労が出来る障害者も多く、職場での障害理解と協力できる支援者が必要（当事者団体）であること、②障害者が働くためには、職場が障害や本人の特性について理解してもらえること、支援者には継続支援を望んでいる（障害児者の親の会）等が必要とされている。その一方で、

重症児・者の会での現場実習⁴体験からは、基本的な生活そのものをあらためて問いなおして考えてみなくてはならない「福祉と医療」問題も見えてくる。障害を持つ人個人の就業と生活上の両面の課題があるが、どちらも常に支援者が必要とされている。

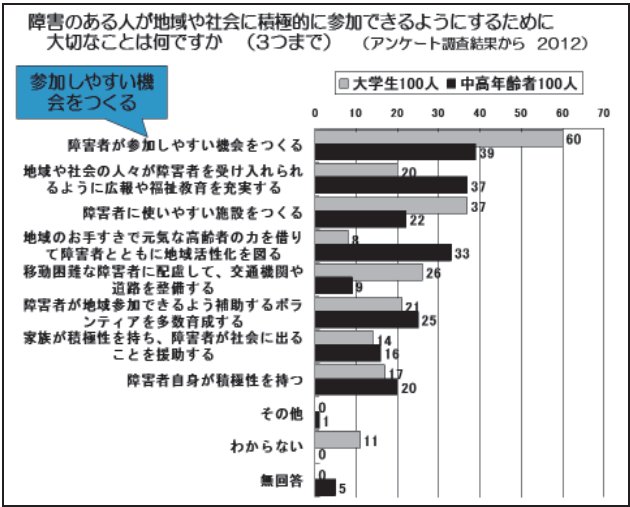


図1 障害者の社会参加への期待

(2) 市民後見人への役割期待

成年後見人等（成年後見人、保佐人及び補助人）と本人との関係を、平成23年から27年までの5年間を比較（表）すると、親族が成年後見人等に選任されたものは、年々減少傾向にあり、親族以外の第3者が成年後見人に選任されたものは、増加傾向にある。市民後見人⁵は224件（前年は213件）で、対前年比5.2%と僅かではあるが増加している。これまで、親族以外の第3者後見人の多くが弁護士・

表 成年後見人等（市民後見人）と本人との関係

		平成23年		平成24年		平成25年		平成26年		平成27年	
		件数	比	件数	比	件数	比	件数	比	件数	比
親族	配偶者	1,634	5.5%	1,401	4.3%	1,181	3.5%	1,043	3.1%	851	2.4%
	親	1,197	4.1%	1,198	3.7%	957	2.9%	867	2.5%	814	2.3%
	子	8,462	28.7%	8,158	25.3%	7,594	22.8%	6,386	18.7%	5,515	15.8%
	兄弟姉妹	2,352	8.0%	2,315	7.2%	2,031	6.1%	1,733	5.1%	1,481	4.2%
	その他親族	2,775	9.4%	2,589	8.0%	2,301	6.9%	1,908	5.6%	1,765	5.1%
小計		16,420	55.6%	15,661	48.5%	14,064	42.2%	11,937	35.0%	10,426	29.9%
親族以外	弁護士	3,278	11.1%	4,613	14.3%	5,870	17.6%	6,961	20.4%	8,000	22.9%
	司法書士	4,872	16.5%	6,382	19.8%	7,295	21.9%	8,716	25.6%	9,442	27.0%
	社会福祉士	2,740	9.3%	3,121	9.7%	3,332	10.0%	3,380	9.9%	3,725	10.7%
	税理士	74	0.3%	71	0.2%	81	0.2%	64	0.2%	85	0.2%
	行政書士	704	2.4%	829	2.6%	864	2.6%	835	2.5%	822	2.4%
	精神保健福祉士	15	0.1%	21	0.1%	22	0.1%	17	0.0%	21	0.1%
	市民後見人	92	0.3%	118	0.4%	167	0.5%	213	0.6%	224	0.6%
	社会福祉協議会	340	1.2%	402	1.2%	560	1.7%	697	2.0%	821	2.4%
	その他(法人・個人)	987	3.3%	1,045	3.2%	1,088	3.3%	1,247	3.7%	1,354	3.9%
小計		13,102	44.4%	16,602	51.5%	19,279	57.8%	22,130	65.0%	24,494	70.1%
合計		29,522	100.0%	32,263	100.0%	33,343	100.0%	34,067	100.0%	34,920	100.0%
最高裁判所事務総局 成年後見関係事件の概況(平成23年から平成27年)を編集											

司法書士・社会福祉士等の「専門職後見人」であったが、今後は親族以外の需要増加がさらに見込まれる中で、専門職とは異なる立場で活動する「市民後見人」の役割は、その制度の理解が進むとともに、その需要は増加するのではないと思われる。

4 考察

「障害者の雇用の促進等に関する法律」のもと、雇用率制度、助成金制度、職業リハビリテーションサービスなどの支援を受けることができるが、障害を持つ人が長期就労を続けるためには、職場と本人・家族をつなぐための調整が必要になる。成年後見制度の施行に伴い、障害を持つ人の民法上の行為能力・意志能力・責任能力に対して、自己決定がより尊重される法的判断基準や適正手続き等の整備と促進が進められている。後見人には親になる場合が多く、その後、親自身の高齢化によって、自らの後見人が必要になる場合もある。問題は「親なき後も社会の中で健全に自立していくこと」を具現化することであろうか。障害者就業支援には、一人ひとりにどんな働き方や活動が合うのか、どのような環境での支援が必要とされているのか、働きたいと願う人の働く場の確保と社会環境をどのように整えていくか、「生活の質（QOL）」と「労働の質」の向上が喫緊の課題でもある。

5 結論

障害者の就労の背景には、ノーマライゼーションやインクルージョンの考え方がある。ニイリエは、「障害のある個人を、障害のあるまま、その差異を認めて社会に受け入れることを要請する」とその理念を表現している。できないことに着目するのではなく、何らかの援助があればできることに着目することにある。福祉サービスの究極の目標が個人の幸福を支援することにあるとすれば、それを尊

重することがノーマライゼーション原理から導かれる帰結ともいえる。地域から障害者に対する期待（図2）が多くある中で、身近な支援者として「身上監護⁶」を中心に活動を進める市民後見人は、専門職とは異なる市民という関係性から、日常的な見守りやきめ細かな対応が可能である。その特性と優位性を活かした支援は、福祉サービスの目指す役割期待でもあり、地域連携することで、障害者就業支援の一助になる可能性があると考えられる。

【注釈】

- 1 「平成27年障害者雇用状況の集計結果」によると、実雇用率1.88%、前年比0.06ポイント上昇している。
- 2 将来判断能力が衰えた時の財産管理や医療・介護等について、被後見人となる者があらかじめ後見人を選定し、両者の意思を反映しつつ被後見人の権利保護を図る制度。
- 3 千葉県生涯大学校（福祉専攻・中高年齢者）学生100人、千葉大学（工学部・社会学専攻）学生100人、千葉市ことうき大学校（中高年齢者）学生100人へ「障害者への理解と期待」アンケート実施結果（2012筆者実施）。
- 4 2015年11月25日、筆者自身が現場体験実習するとともに関連グループホーム訪問等により各種資料提供を受けた。
- 5 一般市民を担い手とする市民後見人には養成のための研修が欠かせず、地域包括ケアの理念を地域で実現するために、日常業務を支援できる機関も必要である。
- 6 被後見人を定期的に訪問して本人の生活状況を把握し、本人が安心して日常生活を送ることができるよう配慮しながら、金銭の支払いや福祉サービスの手続きを行う。

【参考文献】

- 1 ニイリエ、ベクト（2008）ハンソン友子訳『再考・ノーマライゼーションの原理—その広がりとは現代の意義』現代書館。
- 2 秋元美世・平田厚（2015）『社会福祉と権利擁護—一人権のための理論と実践』有斐閣。
- 3 小賀野晶一（2000）『成年身上監護制度論』信山社。
- 4 最高裁判所事務総局（2011～2015）「成年後見関連事件の概況」。
- 5 綿貫登美子（2012）「長期キャリアを有する障害のある中高年労働者の社会参加」第10回日本キャリアデザイン学会。

【連絡先】

綿貫 登美子 （市民後見促進研究会BON・ART）
E-mail: otomisan2004@otomisan.yahoo.co.jp

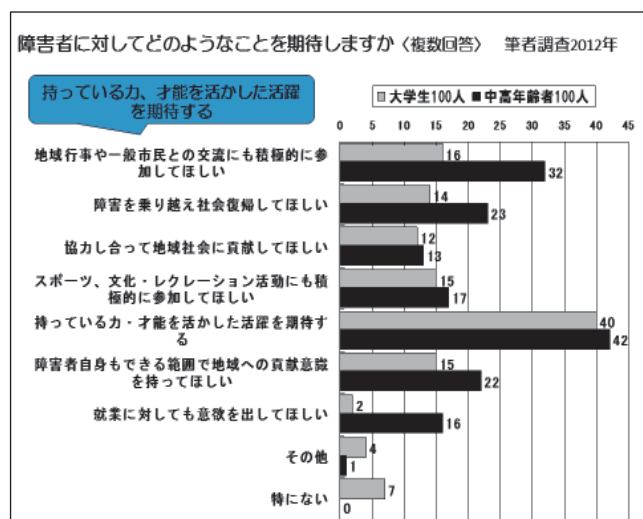


図2 障害者への期待

障害のある生活困窮者への就労支援：全国アンケート調査の結果から

○清野 絵（障害者職業総合センター 研究員）

春名 由一郎（障害者職業総合センター）

1 研究背景と目的

近年、ホームレス、生活保護受給者、低所得者等の生活困窮状態にある人への支援が喫緊の課題となっている。併せて、職業リハビリテーション分野でも「生活保護を受給している障害のある人といった複合的な問題のある人」への支援が指摘されている¹⁾。また、生活困窮者のうち、生活保護受給者や路上生活者、福祉施設滞在者の中に一定数の障害者がいることが報告されている^{2,3)}。こうした中で、生活困窮者の支援については政策的に就労支援が中核的な支援となっており、生活困窮者支援についても、障害に配慮した就労支援が必要であると考えられる。しかしながら、障害のある生活困窮者の就労支援の実態や課題が明らかになっていない状態にある。

こうした背景を踏まえ、本研究は、職業リハビリテーションの知見を活用した支援範囲の拡大の一つとして、生活困窮者の自立支援の促進に寄与するため、障害のある生活困窮者の就労支援の実態と課題を明らかにすることを目的とした。

なお、本研究では生活困窮者を①生活保護受給者、②路上生活者、③帰住先のない刑事施設出所者、④住居喪失不安定就労者（ネットカフェで寝泊まりしている者等）、⑤低所得者、⑥福祉施設滞在者と定義した。

2 研究方法

(1) 対象

先行研究および予備調査の結果から、生活困窮者に対応していると推測した路上生活者支援団体、高次脳機能障害支援拠点機関、大都市圏の精神科診療所（東京、大阪、神奈川、愛知）、無料低額診療所、無料低額病院、生活困窮者自立支援法の自立相談支援事業実施機関（以下「自立支援法機関」という。）、大都市圏の福祉事務所（東京、大阪、神奈川、愛知）の1,500機関を対象とし、支援者に回答を求めた。なお、自立支援法機関は単純無作為抽出とし、その他の機関は全数調査とした。

(2) 方法

自記式質問紙を用いた郵送法による調査を実施した。調査内容は、①所属部署の基本属性、②障害者の課題の状況、③支援ニーズへの対応状況、④就労支援の知識や役割認識、⑤地域や組織等の環境整備状況であった。本研究では結果の一部を報告する。なお、本研究は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承認を得た。

3 結果

(1) 回収状況

有効回答数351件、回収率23.6%であった。最も回収率が高かった機関は自立支援法機関38.2%、最も回収率が低かった機関は高次脳機能障害支援拠点機関4.8%であった。

(2) 障害種類

障害のある生活困窮者の障害種類別の対応状況を図1に示す。「日常的に対応」と「時々対応」の回答を合わせると、対応していた割合が比較的高かったのは、「精神障害」89.1%、「障害の疑いがあるが不明確」82.3%、「知的障害」79.0%、「発達障害」68.4%であった。

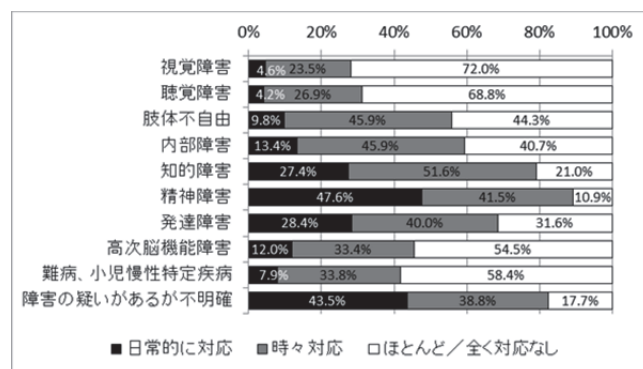


図1 障害種類への対応状況

(3) 相談・支援

障害のある生活困窮者への相談・支援の対応状況を図2に示す。就労支援と直接関係するもののうち、「日常的に対応」と「時々対応」の回答を合わせた割合は、「就職・再就職」78.5%、「職業訓練、資格取得」54.2%、「職場適応」53.5%、「離職、退職」が49.9%、「求職と復職」45.7%であった。

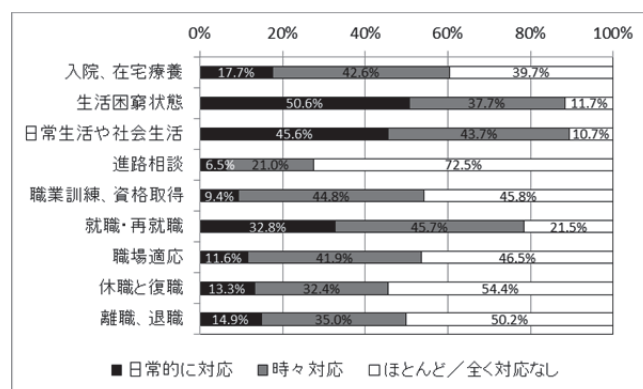


図2 相談・支援への対応状況

(4) 本人の就労支援の課題

支援機関からみた障害のある生活困窮者の就労支援の課題を図3に示す。「課題が多く/解決はとても困難」の回答の割合が比較的高かったのは、「就労意欲がない」32.3%、「本人・家族の自覚が不十分」30.0%、「障害・病気の自己管理が不十分」27.1%であった。

4 考察

結果から、生活困窮者を支援している機関が対応している障害種類には「精神障害」「発達障害」「知的障害」等が特に多いこと、対応している相談・支援や「解決はとても困難」と考える課題には就労前の職業準備支援に関することが多いことが明らかになった。

一方で、これらの対象障害に応じた職業準備支援に関しては、職業リハビリテーション分野では既に十分な研究や実践の蓄積がある部分である。

したがって、今後、生活困窮者を支援している福祉分野等において、関係支援機関が連携して、職業リハビリテーションの知見を活用することで生活困窮者の就労を通して自立支援がより効果的に促進できる可能性があるものと考ええる。

また、そのためには、職業リハビリテーションの知見について関連領域へ普及啓発することや、どの領域においても把握していることが望ましい職業リハビリテーションの共通基盤となる基礎知識について研修を行う等の人材育成

も重要と考えられる。

本研究の限界として、①機関種類によって回答率に偏りがあること、②支援者の主観に基づく評価であることが挙げられる。

回答率の偏りについては、生活困窮者には対応しているが、障害のある生活困窮者にはあまり対応していない場合や、障害のある生活困窮者の支援は実施しているが、就労支援はあまり実施していない場合等に調査に回答しなかった可能性が考えられる。

今後の研究の方向性として、各機関種類の分析、当事者調査や客観的指標を用いた実態調査、本調査結果に基づくヒアリング調整及び縦断調査や効果研究を行うことで、より詳細な実態を明らかにすることが期待される。

【参考文献】

- 1) 若林功：職業リハビリテーションの多様な対象者への拡がり、「職業リハビリテーション」、28(2)、p10-11(2015)
- 2) ホームレスの全国調査検討会：平成24年「ホームレスの実態に関する全国調査検討会」報告書(2012)
- 3) エム・アール・アイ・リサーチアソシエーツ株式会社：生活困窮者支援体系におけるホームレス緊急一時宿泊事業等に関する調査研究、平成25年度厚生労働省セーフティネット支援対策等事業費補助金(社会福祉推進事業)報告書(2014)

【連絡先】

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

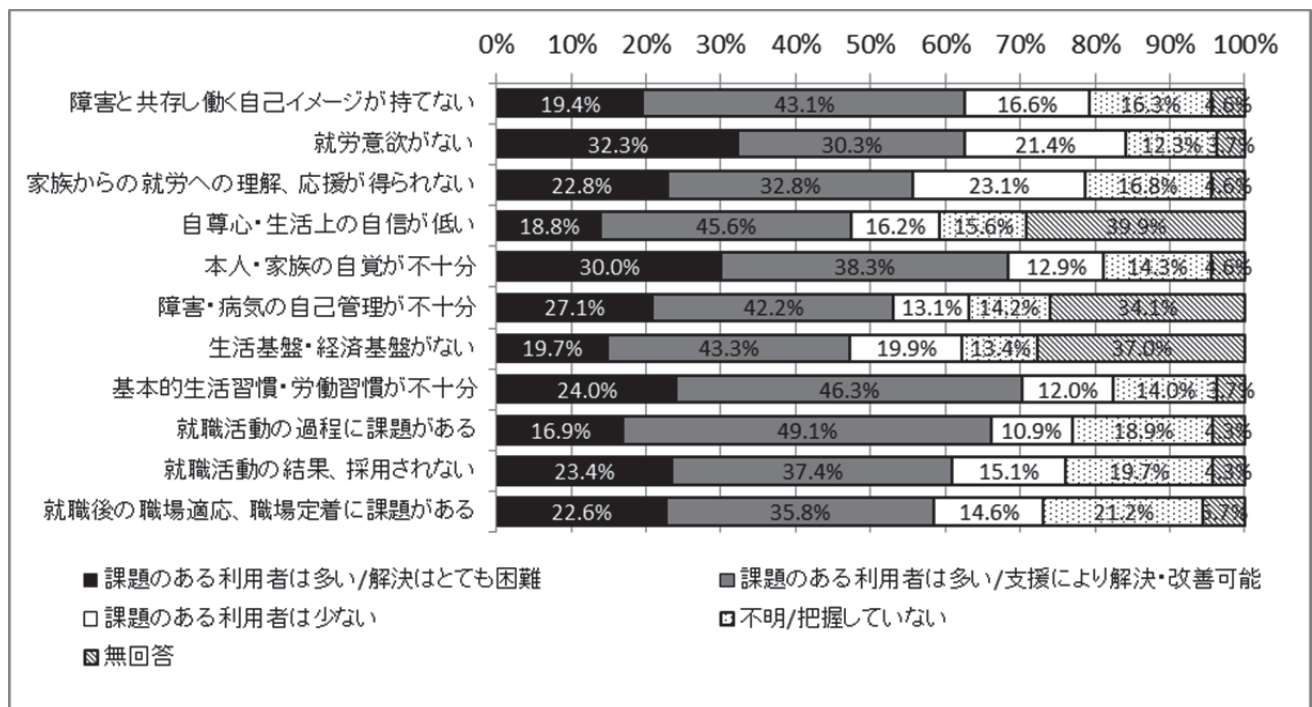


図3 本人の就労支援の課題

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第4期) その1

－16年間のパネル調査の中間報告－

○鈴木 徹（障害者職業総合センター 統括研究員）
春名 由一郎・土屋 知子・田川 史朗・山本 美奈子（障害者職業総合センター）
佐藤 邦政（元 障害者職業総合センター（現 敬愛大学））

1 はじめに

効果的な職業リハビリテーションを行っていくためには、障害のある労働者の職業生活の各局面における状況と課題に対応する必要がある。本調査は同一の調査対象者に繰り返し調査を行う「パネル調査」の手法を採り、16年間の長期縦断調査とすることで障害のある労働者の職業生活の全体像の把握を目指すものである。この調査においては、調査開始時点（平成20年度）で40才未満の者への調査を「職業生活前期調査（以下「前期調査」という。）」、40才以上の者への調査を「職業生活後期調査（以下「後期調査」という。）」とし、両調査を隔年ごとに平成20～35年度までにそれぞれ8回行う計画であり、平成27年度で各第4回目までの調査が終了した。

以下、本調査の実施方法、調査対象者の基本的属性、就労状況の変化に関する集計・分析結果の一部を報告する。

2 方法

(1) 調査対象者

本調査の対象者は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれか、あるいはこれらの重複障害があり、調査開始時点で主に常用雇用（精神障害者については週15時間以上）で就労している者とした。

調査開始時点での年齢の下限は義務教育終了後の15才とし、上限は16年間の調査継続という点から55才とした。

調査対象者の募集に際しては、各障害の当事者団体や家族会、障害者を多数雇用する事業所、就労支援機関等の協力を得た。転居による連絡先不明等による調査対象者減少への対策として、平成24～25年度の第3回調査に際して調査対象者の補充を行った。

(2) 調査方法

調査方法は郵送によるアンケート調査とした。調査内容は調査対象者の障害種類を問わず同一としたが、調査票の形式は障害の特性に応じて回答しやすいものを選択できるように複数種類を用意した（例えば、点字の調査票、拡大印刷した調査票、平易な表現で漢字に振り仮名を振った調査票）。調査への回答は原則として本人に依頼したが、必要な場合は家族等の周囲の支援を受けても問題がない旨を付記した。

(3) 調査内容

障害のある人の職業生活を幅広く捉える観点から、調査

対象者の基本的な属性に関すること（年齢、性別、障害状況、学歴）、職業に関すること（職務内容、労働条件、職業満足度等）、職業以外の生活に関すること（家族構成、福祉サービスの利用状況、生活満足度等）についての質問とした。調査内容は第1～8回調査において原則として共通としたが、一部の項目については隔回の調査とした。

3 結果

(1) 調査対象者数と回収率

調査対象者数は、第1回調査において前期・後期の各調査を合わせて1,026人であった。各調査回の調査対象者数は、第2回調査で1,003人、第3回調査で1,199人、第4回調査で1,149人と多少の増減があるが、これは、前述した調査対象者の補充および、調査対象者の転居による連絡先不明や、体調不良・死亡その他の理由で調査の継続が困難になる事例があったことによる。各調査回における調査票回収数および回収率は表1のとおりである。

表1 各調査回における調査対象者数および回収数

	前期調査	後期調査
第1回	423/494 (86%)	416/532 (78%)
第2回	342/490 (70%)	315/513 (61%)
第3回	422/598 (71%)	420/601 (70%)
第4回	368/582 (63%)	372/567 (66%)

（調査票回収数／調査対象者数、括弧内は回収率）

(2) 回答者の基本的特徴（障害種類、性別、年齢）

4回の調査のうち1回以上回答があった調査対象者の障害種類および性別について表2に示す。障害種類別の回答者数は、登録者数自体の多寡が反映されている。いずれの障害種類でも6～8割が男性であった。

表2 1回以上回答があった人の障害種類と性別

	男性	女性	計
視覚障害	74 (64%)	42 (36%)	116
聴覚障害	132 (60%)	87 (40%)	219
肢体不自由	183 (75%)	61 (25%)	244
内部障害	88 (73%)	33 (27%)	121
知的障害	208 (71%)	83 (29%)	291
精神障害	95 (79%)	25 (21%)	120
計	780 (70%)	331 (30%)	1,111

（単位：人、括弧内は障害別の男女割合）

第4回調査時点の調査対象者の年代を表3に示す。第4期調査時点では、全体としては40～50才台が多いが、知的障害では20～30才台の若い調査対象者が多かった。

表3 第4期調査時点の回答者の年代

	20才台	30才台	40才台	50才台	60才台	計
視覚障害	4 (5%)	18 (24%)	20 (27%)	30 (40%)	3 (4%)	75 (100%)
聴覚障害	10 (7%)	41 (28%)	41 (28%)	48 (33%)	5 (3%)	145 (100%)
肢体不自由	15 (10%)	26 (17%)	42 (28%)	58 (39%)	9 (6%)	150 (100%)
内部障害	0 (0%)	10 (11%)	29 (32%)	49 (53%)	4 (4%)	92 (100%)
知的障害	56 (29%)	55 (28%)	46 (24%)	33 (17%)	3 (2%)	193 (100%)
精神障害	5 (6%)	21 (25%)	34 (40%)	23 (27%)	2 (2%)	85 (100%)
計	90 (12%)	171 (23%)	212 (29%)	241 (33%)	26 (4%)	740 (100%)

(単位：人、括弧内は障害別の合計数に対する割合)

(3) 回答者の就労状況の変化

隣りあった2回の調査回の両方に回答があった回答者について、就労状況の変化を表4に示す。全体としては就労を継続した回答者が多いが、離職や再就職が一部見られた。精神障害者において離職割合が高かったが、本調査の募集要件が他の障害種類と異なるため、障害種類別の比較は慎重に行う必要がある。

表4 就労状況の変化

		↓就 就 労	↓非 就 労	↓就 非 労	↓非 就 労
視覚障害	第1→2回 (N=73)	92%	0%	7%	1%
	第2→3回 (N=60)	90%	5%	3%	2%
	第3→4回 (N=65)	89%	5%	3%	3%
聴覚障害	第1→2回 (N=109)	92%	1%	5%	3%
	第2→3回 (N=93)	90%	3%	3%	3%
	第3→4回 (N=94)	89%	2%	4%	4%
肢体不自由	第1→2回 (N=160)	84%	6%	7%	3%
	第2→3回 (N=138)	81%	6%	9%	4%
	第3→4回 (N=125)	83%	5%	3%	9%
内部障害	第1→2回 (N=59)	97%	2%	2%	0%
	第2→3回 (N=51)	92%	2%	6%	0%
	第3→4回 (N=50)	94%	4%	2%	0%
知的障害	第1→2回 (N=160)	91%	2%	6%	1%
	第2→3回 (N=143)	87%	3%	6%	3%
	第3→4回 (N=126)	85%	4%	5%	6%
精神障害	第1→2回 (N=62)	82%	0%	15%	3%
	第2→3回 (N=52)	73%	6%	12%	10%
	第3→4回 (N=50)	66%	8%	14%	12%
全体	第1→2回 (N=623)	89%	2%	6%	2%
	第2→3回 (N=537)	85%	4%	7%	4%
	第3→4回 (N=510)	85%	4%	5%	6%

(4) 職業満足度と就労状況の変化

隣りあった2回の調査回の両方で就労状況が確認された調査対象者について、就労継続群(就労→就労)と離職群(就労→非就労)に分け、その前回の職業満足度を比較した(表5①②③)。満足度は、「仕事の内容」「給与・待遇」「職場の人間関係」「職場環境」の4領域に分けて尋ね、満足度は「不満＝1」から「満足＝5」の5段階とした。満足度の領域別の傾向は各調査回で一致していないが、概して就労継続群ではその前回(2年前)の職業満足度が高い結果であった。

表5 職業満足度と就労状況の変化

①第1回調査時点の職業満足度平均

	第2回調査時点の就業状況		
	就労継続群	離職群	
仕事の内容	4.0 (N=545)	3.7 (N=40)	*
給与・待遇	3.6 (N=536)	3.1 (N=39)	*
職場の人間関係	3.9 (N=532)	3.1 (N=39)	**
職場環境	4.0 (N=533)	3.6 (N=39)	*

②第2回調査時点の職業満足度平均

	第3回調査時点の就業状況		
	就労継続群	離職群	
仕事の内容	4.0 (N=449)	3.8 (N=34)	n.s.
給与・待遇	3.5 (N=448)	3.1 (N=33)	n.s.
職場の人間関係	3.8 (N=443)	3.5 (N=33)	n.s.
職場環境	3.8 (N=448)	3.8 (N=33)	n.s.

③第3回調査時点の職業満足度平均

	第4回調査時点の就業状況		
	就労継続群	離職群	
仕事の内容	4.0 (N=562)	3.3 (N=26)	**
給与・待遇	3.5 (N=556)	3.0 (N=26)	*
職場の人間関係	3.7 (N=553)	3.4 (N=26)	n.s.
職場環境	3.8 (N=553)	3.5 (N=26)	n.s.

(t検定の結果、**1%水準で有意、*5%水準で有意)

4 考察とまとめ

今回の分析結果から、障害者の安定した就労を実現するための方策の一つとして、当事者の職業満足度に着目することが有効である可能性が確認された。

本調査では、同一の調査対象者から繰り返しデータを取得していることから、横断調査では困難な時系列的観点を含む検討が可能である。この特徴を活かして今後も蓄積されたデータを様々な観点から分析し、障害のある労働者の職業生活の全体像に迫り、有効な支援や施策につなげる情報を得ることを目指したい。

【参考文献】

障害者職業総合センター：調査研究報告書No.132「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第4期)」(2016)

【連絡先】

鈴木 徹 (e-mail: Suzuki.Akira2@jeed.or.jp)

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第4期) その2

ー職業上のニーズに関する分析ー

○山本 美奈子 (障害者職業総合センター研究協力員)

鈴木 徹・春名 由一郎・土屋 知子・田川 史朗 (障害者職業総合センター)

佐藤 邦政 (元 障害者職業総合センター (現 敬愛大学))

1 研究の背景

雇用の分野における障害者差別の禁止と合理的配慮の提供義務が規定された改正障害者雇用促進法が、平成28年4月から施行され、個別性を考慮に入れた対応への関心が高まっている。このような障害のある労働者の職業上の個別的なニーズには、障害の種類や性別、年齢、本人が選んだ職種や働き方、また、経年的な出来事などが関連すると考えられる。

そこで本研究では、障害のある労働者の8年間のパネル調査によって得たデータを使用し、個別的な職業上のニーズ(職場や職場の人に配慮してほしいこと及び要望)と関連する要因について明らかにすることを目的とした。

2 研究方法

(1) 調査対象者

対象者は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害である。調査データは、第1期から第4期の調査において1回以上回答した1,111名(延べ4,444名)から、連絡先不明やその他の理由で調査票を送らなかった人と年代別の人数割合が少ない10代と60代を除く、延べ3,821名を対象とした。

(2) 分析方法

データは、階層構造を持つため解析可能な一般化推定方程式(一般化線形モデルの拡張)を用いて分析した。一般化推定方程式は、パネル調査における個人内の相関関係をモデル化し、欠損値のあるデータであってもデータを除くことなく、最尤法によって解析することができる。また集団単位と個人単位の違いを統計学的に解析することで、モデルの適合性を高めることができる。

(3) モデルの設定

職業上のニーズとなる目的変数には、職場や職場の人に配慮してほしい7項目と要望9項目を使用した。

職業上のニーズに関連すると考えられる説明変数は、基本属性(性別、年齢、障害種類、調査時期)、就業条件(通勤時間、労働時間、休日、給与、賞与、職種、勤続年数、障害の開示、仕事の意向)、直近2年間の仕事上の出来事の11項目とした。職種を除く各変数に関しては、分布を参照し2群にグループ分けし、出来事については、該当するを1、該当しないを0の2値とし、ロジスティック回帰分析を用いて解析した。

モデル効果は、複数の説明変数から最も予測のよいシンプルなモデルを選択するために、QIC(独立モデル基準の準尤度)を参照し決定した。モデル効果で有意であった項目を基に推定周辺平均値及び95%Wald信頼区間を図示した。また、変数間の群間差には、Bonferroniの多重比較法を用いた。統計学的な有意水準は1%とした。

3 結果

モデル効果で有意だった項目の一部を以下に示す。

(1) 障害種類別による職業上のニーズによる違い

職業上のニーズは、障害別により異なり、それぞれの障害特性との関連が考えられる結果が示された(図1~4)。

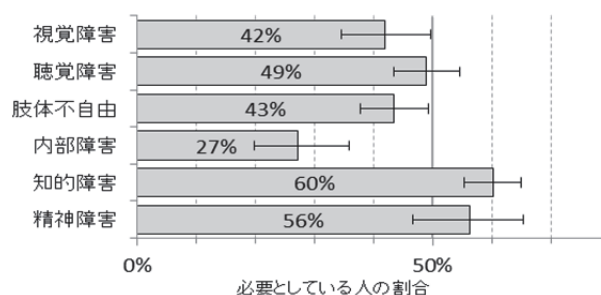


図1 作業手順をわかりやすくするニーズの違い
(推定周辺平均値とWald95%信頼区間)

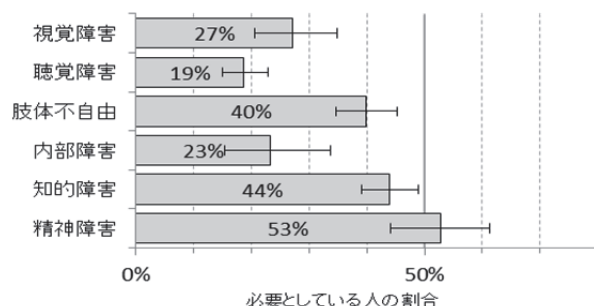


図2 仕事の量やスピードを障害にあわせるニーズの違い
(推定周辺平均値とWald95%信頼区間)

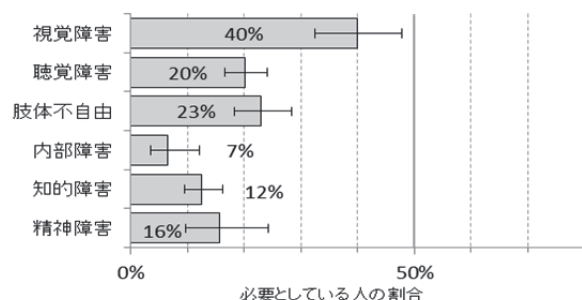


図3 機器や設備を改善するニーズの違い
(推定周辺平均値とWald95%信頼区間)

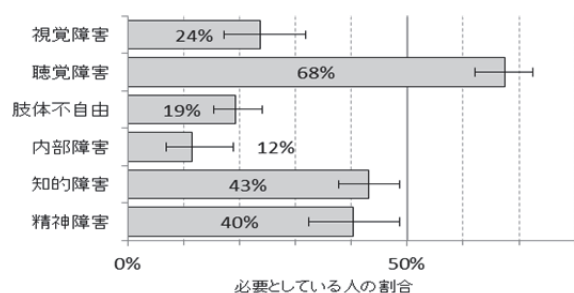


図4 コミュニケーションを援助してくれる人を配置するニーズの違い
(推定周辺平均値とWald95%信頼区間)

(2) 年代別や性別による職業上のニーズによる違い

年代別では「作業手順をわかりやすくする」ニーズは、20才代は40才代や50才代より多く、30才代は40才代より多かった(図5)。

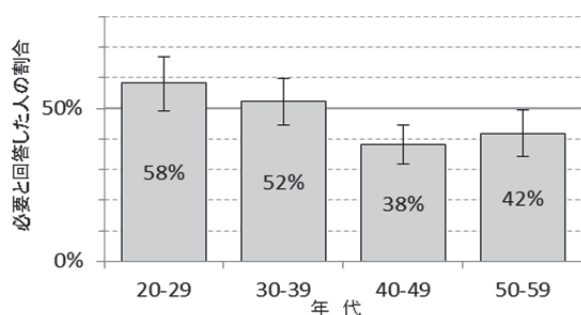


図5 作業手順をわかりやすくするニーズの違い
(推定周辺平均値とWald95%信頼区間)

「仕事のスピードや量を障害にあわせる」ニーズは、30才代は、40才代よりも多かった。

性別では、「職場の中で困った時に相談ができる」ニーズの割合は、女性に多かった。

(3) 就業条件別による職業上のニーズによる違い

「作業を容易にする機器や設備改善」ニーズは、販売より製造の割合が多かった(図6)。

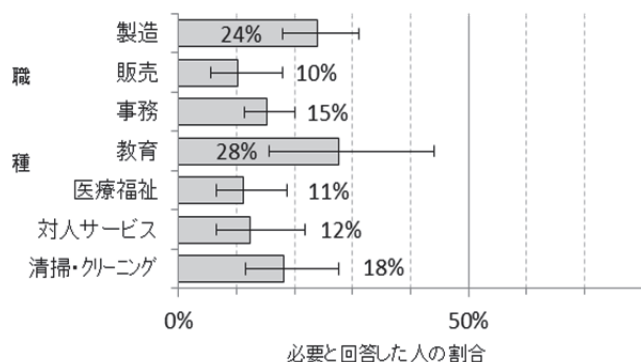


図6 作業を容易にする機器や設備を改善するニーズの違い
(推定周辺平均値とWald95%信頼区間)

1週間の就業時間では、「30時間未満」の群が「体力や体調に合わせて休みを調整する」ニーズの割合が多く、

勤務先の事業所規模では「50人以上」の群が「障害や障害者のことを理解して欲しい」ニーズの割合が多かった。

(4) 直近2年間の仕事上の出来事と職業上のニーズによる違い

「給料が下がった」群は、そうでない群よりも「給与面を改善して欲しい」ニーズの割合が多かった。なお、その他5%で有意だった項目として「正社員になった」群は「勤務時間や休みの調整」ニーズと関連、「上司が異動した」群は「障害や障害者への理解」ニーズと関連、「援助者がいなくなった」群は「職場のなかで困ったことの相談できる」ニーズの項目と関連していた。

4 考察

障害者の職業上の配慮に関する調査¹⁾によれば、障害者の希望する配慮が実現しないことは、職務満足度に直接影響し、間接的には離職意図に影響することが報告されている。本研究において、職業上のニーズは、特に障害種類との関連が明らかになり、また性別、年齢、就労条件など様々な要因が関連していたため、これらの個別要因に留意し、合理的配慮に取り組むことの必要性が示唆された。

職業上のニーズは、視覚障害では設備面の改善へのニーズの割合が多く、先行研究を支持する結果²⁾であった。聴覚障害においても、コミュニケーションの困難さを感じる割合の多さは、先行研究と類似していた。「仕事の量やスピードを障害にあわせる」ニーズは、知的障害や精神障害、肢体不自由が多く、障害の特性に応じた配慮が求められていると言える。また、「作業手順をわかりやすくする」や「仕事のスピードや量を障害にあわせる」ニーズは、若い年代で多いことから、業務への習熟との関連が考えられ、障害特性に加え、若年者の仕事への配慮の必要性が示唆された。「職場の中で困った時に相談ができる」ニーズが女性に多かった要因には、障害を持ちながら働き続けることによって生じる結婚、子育て、親の介護などの悩みなども考えられ、身近に相談できる体制が求められていると解釈できる。直近2年間の仕事上の出来事と職業上のニーズに関連する項目は、給与面や配置転換および上司の異動等によって、職業上のニーズが変化する可能性が示唆された。

【参考文献】

- 1) 若林功：働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果 職業リハビリテーション (2007) 2-15.
- 2) 障害者職業総合センター：『資料シリーズ No. 35 視覚障害者雇用の拡大とその支援—三療以外の新たな職域開拓の変遷と現状—』 (2006)

職場における障害者雇用が 従業員の否定的ステレオタイプ形成・軽減におよぼす影響

蒲倉 聡（日本大学/東京都肢体不自由児者父母の会連合会）

1 研究の目的

2016年4月に改正障害者雇用促進法が施行され、新たに精神障害者も法定雇用率カウント対象者として加えられるようになり、障害者等を雇い入れる法整備が整いつつある。しかし、当事者側で特に障害の程度が軽度であったり可視化できない障害疾病等をもつ者にとっては、職場にカミングアウトをした際の職場からの偏見や差別を懸念し、あえて隠し通す（クローズド）ことにより、通院等の機会を逸し、結果として労務不能となる事案が報告されている¹⁾。

一方、国内の過去の研究では、当事者の支援や援助法、当事者自身の心をテーマにした研究が盛んであるが、当事者ではない第三者から見た障害者への印象形成に焦点を当てた研究は少ない。社会心理学領域でステレオタイプや印象形成をテーマにした研究は散見²⁾され、障害者の印象についての研究がされているが、調査対象者が社会人経験のない学生を主とした研究が多い^{3) 4)}。

そこで、本研究では、フルタイムによる就労経験が1年以上ある社会人・成人を回答対象とし、実験操作として架空の調査者が精神障害者である旨をカミングアウト（顕現性のある自己呈示条件）を行う条件を用いた後、質問紙に回答することによって、回答対象者の障害当事者への各接触経験と各呈示条件が、否定的ステレオタイプ形成・軽減にどのような影響をもたらすのかについて検証した。

2 方法

調査期間は2015年9月から10月であった。調査対象は、日本国内在住で、いままで企業等で勤務経験が1年以上の30歳以上の男女（11,500名）に対してweb調査を用いて回答をおこなった。予備調査では回答者の属性情報と接触経験についての質問を行い、予備調査から抽出された2195名に本調査を実施した。本調査では、実験群と統制群、質的接触が高い群、低い群に分けた。実験群のそれぞれの調査対象者には、無作為に障害者手帳を呈示（P-Hi群）、一方には学生手帳を呈示（P-Lo群）させた。統制群（Control群）にはなにも呈示させなかった。各情報呈示をおこなった後、Linkスティグマ尺度日本語版に回答させた。

なお、上記尺度はLinkら⁵⁾によって開発された尺度を、下津ら⁶⁾が日本語版として標準化した尺度である。

Linkは、精神病患者が病状を悪化させる要因のひとつとして、精神病理学の問題とは別に、地域社会からの排除に起因するパブリックスティグマや、患者本人が無価値と思い込むといった、セルフスティグマによる要因があるとする仮説を元に作成した尺度である。

最後にディブリーフィングを行い、呈示実験についてのマニピュレーションチェックを行った。本調査から得られた1390名を分析対象者とした。本調査の各群調査結果と、Linkスティグマ尺度日本語版（4件法、12項目）の過去の合計得点の平均値を比較・分析し結果を検証することとした。

3 結果

(1) 否定的ステレオタイプの有無・程度の検討

上記尺度の平均点（患者群・健常群）と、本調査で得られた回答結果（実験群、ならびに統制群）を、各々2群間の母平均の差の検定（Welchの方法）をおこなった。外来患者群に対しては両者とも1%の有意差が検出された（ $t(1090)=-17.157$, $p<.001$; $t(300)=-7.910$, $p<.001$ ）。次に、尺度の健常群（大学生）に対しては、実験群については1%有意差が現れたが、統制群との間には有意差が認められなかった（ $t(1090)=-3.920$, $p<.001$; $t(300)=-0.386$, n.s.）。なお、実験群・統制群との間には有意差はみられなかった（ $t(1388)=1.602$, n.s.）。

(2) 接触経験別の軽減効果の検討

各接触経験（ $N=903$ ）（質的接触経験（Q）・単純接触経験（S）・直接接触経験（D））が尺度得点にどのような差があるのか、各下位水準を高（Hi）・低（Lo）に分けたうえで $2 \times 2 \times 2$ の分散分析で分析をおこなった。結果、質的接触（Q）の主効果が認められた（ $F(1, 895)=7.4370$, $p<.01$ ）が、単純接触（S）、直接接触（D）の主効果は認められなかった（ $F(1, 895)=3.7452$, n.s.; $F(1, 895)=0.5334$, n.s.）。Tukey法による多重比較検定をおこなったところ、質的接触の水準間（Q-HiとQ-Lo）においてのみ、5%の有意差がみられた。交互作用については、質的接触・単純接触間のみ有意

差が認められた ($F(1, 895) = 8.9633, p < .01$)。

(3) 呈示効果の検討

尺度得点について、自己呈示を明示させた群 (P-Hi (N=337))、曖昧に呈示した群 (P-Lo (N=346))、なにもしない群 (Control (N=220)) に分けて、比較分析した結果、呈示 (P) の主効果が認められた ($F(2, 900) = 4.078, p < .05$)。

(4) 呈示タイミングの検討

呈示と各接触経験に着目し、 $2 \times 2 \times 2 \times 2$ の分散分析を行った。分析の結果、呈示 (P) の主効果は認められなかった ($F(1, 667) = 0.0004, n.s.$)。交互作用については、呈示 (P) と単純接触 (S) 間、に有意差が認められた ($F(1, 667) = 3.9849, p < .05$)。呈示 (P) と単純接触 (S) 間において Tukey 法による多重比較検定では、P-Lo においては有意差なしだが、P-Hi においては 1% の有意差が確認できた ($F(1, 667) = 0.0051, n.s.$; $F(1, 667) = 8.0998, p < .01$)。

4 考察

以上、分析結果から、次のことが分かった。①社会人においても障害者への偏見が存在している。②質的接触経験が高い人の方がとくに偏見が強い。③顕現性の高い自己呈示は否定的ステレオタイプを全般的に強化させる。④顕現性の高い自己呈示は、顕現性の低い自己呈示に比べ、単純接触が高い群、質的接触が低い群に対しては、否定的ステレオタイプを低減する上で有効であるが、劇的に低減するほどではなく、効果は限定的。⑤顕現性の高い自己呈示は、単純接触が低い群、質的接触が高い群に対しては、否定的ステレオタイプをさらに強化してしまう。

結果から、「第三者から容易に確認することができない障害や疾病、特性等抱えている者」は、よほどの状況ではない限り、自己の病状を隠し通してしまう方が、自己や社会からのスティグマにさらされない上では得策であると判断し、つい、隠し通してしまうことが、分析結果からも浮き彫りとなった。

今後は、準実験や実験室実験を用いた、呈示実験の検証も必要と考える。

【引用文献】

- 1) 相澤欽一：「現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック」, 金剛出版 (2007)
- 2) 栗田季佳・楠見 孝：障害者に対する潜在的態度の研究動向と展望, 「教育心理学研究」, 62, p 64-80, (2014)
- 3) 上瀬由美子：視覚障害者一般に対する態度 - 測定尺度の作成と接触経験・能力認知との関連, 「江戸川大学紀要〈情報と社会〉」, 12, p 91-100, (2001)
- 4) 豊村和真：大学生の障害者に対する意識 3, 「日本応用心理学会82回発表論文集」, p16, (2015)
- 5) Link, G. B., Cullen, T. F., Elmer, S., & Shrout, P. E.: A modified labeling theory approach to mental disorders : An empirical assessment. American Sociological Review, 54, 400-423, (1989)
- 6) 下津咲絵・坂本真士・堀川直史・坂野雄二：Linkスティグマ尺度日本語版の信頼性・妥当性の検討, 「精神科治療学」, 21, p521-528. (2006)

職場定着支援における企業等へのヒアリング調査結果

－「障害者の就業状況等に関する調査研究」から－

○大石 甲（障害者職業総合センター 研究員）

鈴木 徹・高瀬 健一・西原 和世（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

平成27年度に公共職業安定所において紹介した障害者の就職件数は90,191件と7年連続で増加し、その内訳をみると精神障害者の就職件数（38,396件）が身体障害者の就職件数（28,003件）を大きく上回った¹⁾。こうした中にあって、障害者の定着率を把握するための公的な調査は実施されておらず、唯一精神障害者の職場定着状況に関しては、障害者職業総合センターで実施した調査^{2,3)}により把握した「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」が存在するが、データが古いこと、精神障害者しか把握していないため、他の障害と比較できないといった課題があった。

このため、身体・知的・精神・発達障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等について分析を可能とするよう、障害者職業総合センターでは「障害者の就業状況等に関する調査研究」に取り組んでいる。当該研究は平成27年度から28年度の研究計画であり、平成27年7月から8月の全国の公共職業安定所134所における紹介就職の実態調査を実施している。

併せて、数量的調査の結果を補足するため、障害者を雇用する企業及び支援する関係機関等に職場定着に関するヒアリング調査を行い、質的研究法により分析する調査研究を実施している。

加えて両調査結果の解釈へ活用するため、先行調査研究等である職場定着に関する国内文献を収集・確認している。

本発表は当該研究のうち、ヒアリング調査の分析方法について報告する。

2 方法

(1) 分析方法

インタビュー内容及び各種資料の分析には、グレーザー版に準拠したグラウンデッド・セオリー・アプローチ^{4,5)}（以下「GTA」という。）を参考とした。

(2) グレーザー版GTAの特性と本研究で用いた理由

GTAは1960年代のアメリカでグレーザーとストラウスという二人の社会学者により提唱された理論産出のための質的研究法である⁶⁾。当時の社会調査では仮説に基づき理論を検証することが強調され、理論検証に先行する、その領域にとって適切な概念や仮説の理論を生成することが考慮されていなかった。そのため、社会調査において体系的に得られたデータから理論生成するために考案された方法論

がGTAである。GTAにおいて取り上げるデータとは、観察記録、インタビュー記録等の質的データを意味し、分析と理論生成に使えるものはすべてデータとして扱うことができる。なお、GTAにより生成された理論はデータに基づいた（grounded on data）理論であることからグラウンデッド・セオリーと呼ばれている。

グラウンデッド・セオリーの基本特性を木下は次の3点にまとめている⁷⁾。①データに密着した分析から生成される独自の理論であること、②人間行動を効果的に説明でき、かつ、予測に有効であること、③実務において諸要素を取り込みながら、理論を修正し応用することができること。これらはグレーザーとストラウスが当初提唱したオリジナル版GTAにおいて述べている基本的な理論特性である⁸⁾。

①については、GTAでは継続的比較分析というデータ収集と分析を同時並行的な継続作業として行う手法を用いて、データ相互間、概念とデータ間、概念相互間の三つの関係性について、類似例と対極例に着目して繰り返し比較分類して理論生成する。その過程で分析に不足しているデータを追加取得する理論的サンプリングという手法を用いてデータ収集と分析を繰り返し、データを追加取得しても新しいバリエーションの概念が生成されなくなった時点、すなわち調査対象とした領域で分析に必要なデータが余すことなく取得された理論的飽和化した状態に達したとき調査を終了する。このため、調査対象とした領域のデータに基づいた独自性の高い理論が生成されることを表している。②については、この方法で生成された理論は、調査対象とした領域で起こっている事象を現実のデータに基づき分析した結果であるため、理論が活用されるその領域にマッチしたものになり、その領域に関心を持つ人々に理解しやすく、その領域の中の様々な状況に適用可能な一般性を持ち、その領域の状況のコントロールに活用できるということである。③については、理論自体が現実のデータから生成されていることから、その領域に理論を適用できるだけでなく、状況に変化が生じた場合には変化した状況をデータとして取り込み、理論そのものを改めていけるだけの柔軟性を備えていることを意味する。

GTAはその後、各派に分かれ今日まで発展している。我が国では分析プロセスの可視化や研究者とデータの相互影響性を踏まえて開発された木下のM-GTA^{8,9)}、ストラウス・コービン版の流れを汲む戈木版¹⁰⁾などが普及しており、グレーザー版はその技法を継承した志村により紹介されて

いる⁵⁾。各派により分析に適した質的データの形式、分析プロセスのルール化の範囲、データ分析におけるものごとの見方である認識論などに相違があるが^{7,9,11,12)}、各方法論はどれも精査され発展したものであり、個々の研究者に馴染む方法論が選択されるべきものであると考えられる。

本研究で参考としたグレーザー版GTAはオリジナル版の流れを継承する方法論で、以下のような特性を持つ。①分析手続きにワークシートを埋める作業を持ち込むことをせず、データに基づき意味を一つひとつ要約してコード化するオープンコーディングを行う。これにより得られたコードの比較分析を継続的かつ丁寧に行う中から浮上した中核概念 (core variable) に基づき全体を理論化することで、データに基づいた理論生成が可能となる。②すべてをデータと捉え、ヒアリング記録の他にヒアリング対象や調査対象領域に関連したあらゆる資料を分析データとして扱う。③オープンコーディング、中核概念に着目して関連するデータ・コード・概念を比較分析する選択的コーディング、確固なものとなった中核概念を中心にコードや概念の関係を比較分析して可視化する理論的コーディングを用いて、データの収集・コード化・分析を繰り返す行い、分析に必要なデータが余すことなく理論に用いられ理論的飽和化する。④研究者の仮説をあえて「眠らせて」比較分析し、不足データの追加取得を行う理論的サンプリングにより、当初の想定を超えたデータの取得や理論生成が促進される。

本研究ではこれらGTAとグレーザー版GTAの特性を踏まえ、調査対象から得られたデータを余すことなく分析に活用できることに加え、数量的調査の結果を補足しつつ、実践への応用可能性を高めることを目的に、グレーザー版GTAを分析方法として選択した。

(3) 調査対象者と調査方法

グレーザー版GTAによる理論的サンプリングを用いて、障害者を雇用している企業及び関係機関等へヒアリング調査を実施する。対象機関には文書及び口頭で研究の趣旨等を説明の上、同意を得て、1件90分程度、半構造化面接調査を実施し、障害者の職場定着に関して自由に語ってもらう(所属機関の研究倫理委員会承認済)。調査は分析プロセスにより理論的飽和化まで継続する。

(4) 調査期間

平成28年1月から原稿提出時点(8月5日)で継続中。

(5) 分析プロセス

グレーザー版GTAを用いて調査を実施、分析する。分析ではグレーザー版GTAを熟知する外部の研究者の助言を受け、信頼性と妥当性の保持に努める。

3 結果と考察

障害者を雇用する企業5社のヒアリング結果をオープンコーディングし、コードの類似性と対極性に着目して行っ

た比較分析により中核概念の候補として、①企業内に障害者雇用を推進する枠組みが構築されている、②その枠組みが有効に機能することを促進する動因が企業に存在する、③その枠組みの中で動きメンテナンスする者がいる、という概念が浮上した。ただし分析の過程で、①その枠組みの機能が阻害された事例が不足している、②関係機関等の連携の重要性が取り上げられているが、企業と関係機関等の相互作用が不明確である、というデータの不足が明らかとなったことから、理論的サンプリングにより調査対象の拡大と追加データの取得が必要と考えている。

4 今後の課題

グレーザー版GTAを用いた分析により、障害者の職場定着に関する中核概念の候補は浮上した。今後は数量的調査の結果を踏まえた中核概念の精査と不明確な事象の補完のため、調査対象を関係機関等まで拡大するとともに、追加データを取得し分析を継続する必要がある。その後は選択的コーディングにより中核概念及びそれを取り巻く概念群が浮上し確固たるものとなったところで、それら概念に基づき理論的コーディングを実施し、理論化することを検討している。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省：平成27年度・障害者の職業紹介状況等 (2016)
- 2) 障害者職業総合センター：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、調査研究報告書、95 (2010)
- 3) 障害者職業総合センター：精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究、調査研究報告書、117 (2014)
- 4) Glaser, B. G.: Doing Grounded Theory: Issues and Discussions, Sociology Press (1998)
- 5) 志村健一：グラウンデッド・セオリー — アクション・リサーチの理論と実践 No. 1-No4, ソーシャルワーク研究, 34, p. 71-75, 143-147, 232-235, 330-334 (2008-2009)
- 6) Glaser, B. G. & Strauss, A. L.: The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research, Aldine Publishing Company, New York (1976) (後藤隆・大出春江・水野節夫訳：データ対話型理論の発見, 新曜社 (1996))
- 7) 木下康仁：グラウンデッド・セオリー論 現代社会学ライブラリー17, 弘文堂 (2014)
- 8) 木下康仁：グラウンデッド・セオリー・アプローチ — 質的実証研究の再生, 弘文堂 (1999)
- 9) 木下康仁：グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践, 弘文堂 (2003)
- 10) 戈木クレイグヒル滋子：質的研究法ゼミナール グラウンデッド・セオリー・アプローチを学ぶ 第2版, 医学書院 (2013)
- 11) 三毛美予子：ソーシャルワークの調査方法としてのグラウンデッド・セオリー・アプローチ, ソーシャルワーク研究, 27, p. 276-285 (2002)
- 12) 若林功：グラウンデッド・セオリー・アプローチ — 労働研究への適用可能性を探る, 日本労働研究雑誌, 665, p. 48-56 (2015)

【連絡先】

障害者職業総合センター (社会的支援部門)
tel. 043-297-9117

障害受容と雇用継続に向けたツールの活用 ～二次障害を患った発達障害者の一事例の取り組み～

岡島 里実（株式会社ASK アスク京橋オフィス サービス管理責任者）

1 背景と目的

広汎性発達障害や注意欠陥障害を持つ人が職場への適応の難しさを抱える対象として関心を集めている。これらの障害では、コミュニケーションや社会性の習得の困難さ、特異な行動などの障害特性により、事業主の理解を求めることが困難であると言われている。発達障害では、何らかの認知障害を抱えていることから、軽度な知的な障害を伴う場合もあるが、知的能力のアンバランスさはあっても全般的な知的障害を伴わない者も多い。加えて、感情のコントロールや情緒の問題を有する者もあり、職場適応上の障害がどのような機序によって生じているのか、本人自身も周囲から見ても特定することが難しく、自己の障害受容や他者からの障害理解が不十分な者も多い（刎田，2003）。

一方、国の施策では2005年に「発達障害者支援法」が施行され、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）。

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。

本研究では、就労移行支援事業所を利用し就職したうつ病と診断された発達障害者の一事例の就労支援について、障害受容や雇用継続の観点から、ツールの活用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、一般就労を目的とした障害のある方や難病のある方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展開をしている事が特徴的である。

3 対象者と実施方法

対象者：E氏（42歳、男性）

経緯：設備工事施工管理業務に18年勤務し、管理職として人間関係に悩み心療内科を受診。うつ病と診断を受け休職後に退職。受診・カウンセリングを重ねていく中で発達障害の診断も受ける。個人で就職活動を進めていたが、主治医より就職に向けた訓練の必要性や休息を兼ねた準備期間、就労後の支援機関の必要性を聞き、当事業所の利用に至る。

TEGエゴグラム（平成27年3月）：「CP」=9、「NP」=4、「A」=13、「FC」=7、「AC」=13

家族構成：妻、子ども3人

主症状：うつ状態、不眠、不安症、不信感、身体の痛み

期間：平成26年9月～平成28年6月（約1年9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（ベースライン時期）として、個々の特性把握に努めている。

4 結果

(1) ベースライン時期

意向：適職を探し、主治医の許可が出れば週5日のフルタイム就労する。

目標：予定通り（週3日、半日）通所し訓練に参加する。

(2) 第1期個別支援計画

意向：適職を探し、主治医の許可が出れば週5日のフルタイム就労する（表1）。

表1 第1期個別支援計画

①安定した通所	・週3日予定通りに通所する ・家事と通所をスケジュール調整し、訓練に参加する
②様々なプログラムに参加する	・プログラムによって、参加・見学などの方法をスタッフへ報告する。 ・プログラムに参加し、メモ取りをして見直す習慣をつける
③報告・連絡・相談をする	・スタッフと面談日を決め、面談日に相談する内容をあらかじめ整理することで、相談・報告する。 ・急ぎの相談は、日報に記入するなどの発信方法を取り入れ、スタッフへ面談の依頼をする。

(3) 第5期個別支援計画

意向：適職を探し、主治医の許可が出れば週5日のフルタイム就労する（表2）。

表2 第5期個別支援計画

①メモを使って気持ちの整理、作業の進め方などまとめる。	・プログラム中のメモ取り、気になっていることなどメモに書きだす。 ・メモのまとめや整理をする時間を決め、進捗状況スタッフへ報告し、面談の予定を決める。
②就職活動に向けた準備をし、色々な仕事を体験・見学する	・経験のない職種の実習に参加することで、得意・苦手を把握する。 ・実習で「障害をオープンにする」体験をする。 ・求人検索に取り組み、興味のある仕事について考える。 ・応募書類の作成に取り組む。
③安定した通所	・体調や生活リズムを整え、スケジュール通りに通所する。 ・フルタイム就労に向けて、家事と終日通所(10:00～15:30)できるように調整する。

(4) ライアル雇用個別支援計画

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）。

表3 トライアル期個別支援計画

①予定通りに出勤する	・勤務時間に合わせた生活リズムを整え、出勤する。 ・シフトに変更があった場合は、事前に連絡する。
②報告・連絡・相談を行う。	・日次で出勤、退勤の報告を行う。 ・体調や感じたことなどで気づいたことがあれば、早めに相談する。
③仕事を覚える。	・マニュアルをみたり、研修を受けるなどして業務を覚える。 ・分からないことは、その場で質問する。

(5) 感情の変化と行動

利用開始から就職に至るまでの感情の変化とそれに伴った行動を示す（図）。

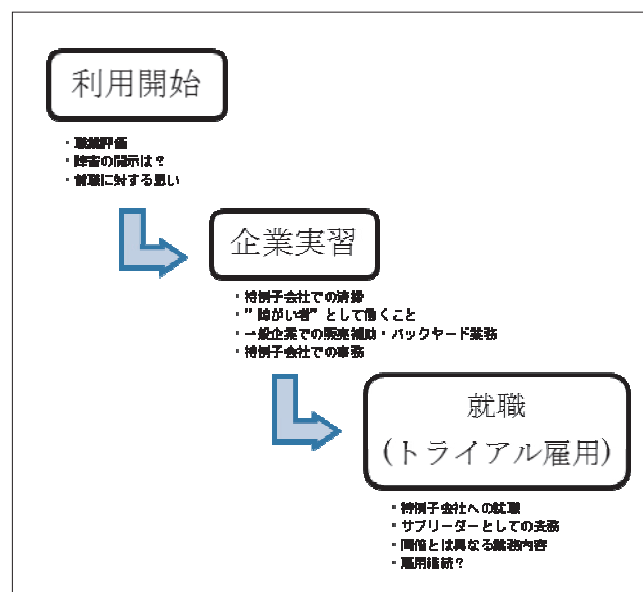


図 就労までの経過

5 考察

本事例では、早期に支援者が受診同行し医学的な見解を得ることが出来ており、うつ状態や不安などを医療機関へ情報提供することにより、就職準備を適切な時期に進めることができたと考えられる。また前職での経験から他者への不信任や対人緊張が強く残存していたため、支援者と面談を細かく重ねることで、特定の支援者には気持ちを伝えられるようになっていた。職場実習で実践経験を積むことは、優先順位をつけることや選択すること、想像することが困難であった対象者には、業務に携わり従事可能かを判断する機会になったと考えられる。また特例子会社と一般企業の異なる環境・職種で職場実習を経験したことで“障害をオープンにして働く”理解を深められる機会となり、初回の職場実習において障害受容が課題であったが、一般企業での実習経験を踏むことで、一般企業での就労やクローズ就労への難しさ、またオープン就労のメリットに目を向ける契機になったと考えられる。

就職後3ヶ月間は出勤前、勤務終了後に連絡を取り、週1回の職場訪問と定期面談を実施している。早朝の出勤であったため、時間を問わず発信できるEメールを活用し、報告やフィードバックを重ねることで職場定着に結びついたと考えられる。5ヶ月が経過した現在でも不安は高く、週1回から2週間に一度の面談を希望されているが、就業先と支援機関では課題はなく、自己評価の低さが関係していると考えられるため、就業先でも発信できる関係構築が今後の課題であり、ツールを活用し継続して支援者にも発信できる環境が必要と考える。

【参考文献】

刎田 文記：調査研究報告書No55「多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究」p.5-6, (2003)

発達障害の方の長所をプラスにいかす支援 ～制限した関わりからの脱却

砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ阿倍野）

1 はじめに

発達障害の診断を受け、一般企業で就労される方が増加傾向にある。目に見えない障害であるため、周囲からの理解を得られにくく、生きにくさ、働きにくさを感じられている方が少なくない。しかし、少子高齢化のため労働力を確保する事が我が国の喫緊の課題になっている中、どんな障害があっても企業の戦力となり、社会の中で生きていく事は必要不可欠なことである。今回は、アスペルガーの診断を受けられ、その特性が故に虐めなどの経験をした事で社会に不安を抱かれるA氏の事例を通じて、本人の得意を生かす事、発達障害の方に対する支援で必要だと感じた事を報告する。

2 法人概要

特定非営利活動法人クロスジョブは、就労移行支援事業に特化した法人であり、2010年2月に設立、同年4月にクロスジョブ堺を開設している。その後、2012年にクロスジョブ阿倍野、2014年にクロスジョブ梅田、2016年にクロスジョブ草津を開設し、今後、鳥取県米子市、北海道札幌市にも事業所を開設する予定だ。

利用者の方の多くは発達障害の診断を受けられた方で、職業訓練を行いながら、日々の振り返りや面談に重きを置き、利用者の方が自分自身で障害特性や得意な事に気付いていく関わりを大切にしている。高次脳機能障害の診断を受けられた方にも多くご利用頂き、各事業所に専属のスタッフを配置。開所以来の就労退所は192名である（平成28年7月末現在）。

3 ケース概要

A氏：20代、女性。アスペルガー症候群の診断を受け、精神保健福祉手帳3級を所持。

学生時代や職場等で虐めの経験を受けており、その事により社会への不満感が強く、過激な発言が多々ある。また自身の障害を認識したのが成人してからであったため、「もっと早くに障害に気付きたかった」「なぜ健常者に産んでくれなかったのだ」と両親への不満感もある。事業所には遅刻、欠勤なく通所されている。

4 経緯

(1) 支援開始時期

【状況】

自身の障害特性や得手不得手は比較的把握をされている。その一方、社会や両親に対する不満を過激な言葉で話されており、他利用者が「怖い人」という印象を持つこともあった。その点は本人も自覚をしている。

【支援】

過激な発言内容については、個別面談で肯定も否定もせず、A氏がその様な感情を抱くようになった経緯、思いのみを受容し、整理を行っていった。ただし、発言を不特定多数の方が耳にすると不快な思いを抱いたり、A氏の印象がマイナスになる可能性があることを説明。①面談時は自由に発言をしても良い、②それ以外の場合では発言を控えることをルールとして提案する。合わせて、障害者就業・生活支援センターの定期面談でも自由に思いを発信していく事を確認した。

【様子・本人の思い】

提案内容は理解をされるが、訓練開始前や昼休み中などの空き時間に過激な発言をする事が見受けられる。ご本人から「どんな雑談をしたら良いか分からず、社会の不満を口にする事もある」との聞き取りをすることも出来た。

(2) 利用開始4か月目（企業実習）

【状況】

訓練目標である「報告・連絡・相談をする」「メモを取り、作業の抜けがないようにする」をある程度達成していたため、次のステップとして企業実習へ参加。実習のために作成したご本人の特性や対策、配慮事項を記載した「サポートブック」を作成し企業に提出したところ、「A氏の表現は初めから自分と他者を別世界として捉えている印象がある。色んな人が見る書類であるため、A氏が働きやすくなる表現を考えることが大切」と助言を受ける。実習については予定通りに日程をこなす。

【助言を受けた文言】

「定型発達者に虐げられていた経験があるため、彼等をあまりよく思っていない。過去の虐めやパワハラの経験がフラッシュバックすることがある」。

【対応】

助言に対し「自分のしんどさを押さえつけられ、否定さ

れた様な気持ちになった」と受け止められるため、助言内容の整理を行った。多くの人と働く中では「相手の人が見て、聞いて、どう感じるか」を考える事も大切であるとA氏と確認。

(3) 利用開始5か月目(職業評価)

【助言】

企業実習を終え、A氏・支援者共に職業適性が見えてきた。就職後はジョブコーチ制度利用を希望されたため、職業評価を受ける。当日の聞き取り調査の中でも職業カウンセラーの方に対し、社会への不満、自分の思いを止めどなく話し続けられる。カウンセラーの方からは「発言する場所を切り分ける」「話す以外の発散方法を見つける」事をご助言頂いた。

【変化】

企業実習に続き、職業評価でも所属事業所外の方から過激な発言に対する助言を受けた事で、ご自身の認識が変化していく。また、イラストを描く事が得意なため、自分の気持ちを漫画にすることを思いつかれた。

(4) 利用開始7か月目(就職活動)

【状況】

職業評価からの発見を受け、A氏が実習中の出来事を漫画で表現し、面談を行った。漫画では実習中のご本人の心の声、焦り、戸惑いなどの表情を表現していたため、当時の様子を詳細に把握する事が出来た。

【変化】

A氏の特技を活かしたコミュニケーションが取れたことで、自信と達成感を得られる。今後、円滑に働いていくためにもサポートブックを修正したいとの申し出があり、漫画で自身の特性や配慮などを表現された。

【支援】

初見の方にも理解を得やすい様、漫画とは別にスタッフの解説も添付し、新しいサポートブックを完成させる。その後参加した雇用前実習で実際に企業に提出を行い、「目には見えない感情を把握する事が出来、理解が進んだ。興味深い」との評価を受けることが出来た。

5 まとめ

A氏の発言は周囲との摩擦を生じさせてしまい、支援者は社会的マナーから逸れた行動に制限をかける対処をしてしまいがちだが、適した場所で発信をする事、発信の仕方をA氏の得意とするイラストで表現する事で、発言内容にクッションを置くことができ、発言内容にも柔らかさが生まれた。また、イラスト表現によって発言だけでなく、A

氏の持つ不安感も周囲がより深く理解することができた。

摩擦を避ける為に行動に制限をかけるのではなく、環境を整え制限をゆるめていく支援は、将来的な仕事場面、生活場面の自立度を上げることに繋がる。支援者は現状のみにアプローチするのではなく、先を見据えて、段階的に支援を行っていく事が大切であると事例を通じて学べた。

また、サポートブックをイラストで提出し、それを好意的に受け入れて下さった企業のご対応にも感謝したい。前例のない事を受け入れるのは非常に労力のいる作業だと考えるが、発達障害のある方が戦力として働いていくには周囲のご理解、ご協力を頂く事が不可欠になる。今後もご本人と企業の中立な立場を心掛けながら、双方の懸け橋となる支援を行っていきたい。

【連絡先】

特定非営利活動法人クロスジョブクロスジョブ阿倍野
砂川 双葉
e-mail:sunagawa@crossjob.or.jp

就労移行支援事業所における アセスメントツールを活用した介入と有効性 その①

～TTAPフォーマルアセスメントについて～

○縄岡 好晴（千葉県発達障害者支援センター 相談員/精神保健福祉士・社会福祉士・臨床発達心理士）
上原 深音（ひゅーまにあ総合研修センター）
梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）

1 はじめに

発達障害者への就労支援に関するニーズは、年々高まっているが、その反面、対応する支援機関での支援ノウハウの不足や専門性などが懸念されている。

筆者¹⁾が平成26年度に実施した所属機関の利用支援状況の分析結果から発達障害者における就労支援において、従来の支援技法に加え、①自己理解への支援、②個々の特性に応じた工夫の提案、③個々の対象者に合わせた特性に合わせた相談援助技術などといったノウハウの必要性が明らかとなり、また、梅永²⁾も発達障害者の就労支援において、発達障害に特化したアセスメントの必要性を示唆している。

そこで本研究では、発達障害者に特化したアセスメントであるTTAPを実際の就労移行支援事業所で実施し、その支援結果について検証をしていく。

(1) TTAPとは

TTAPとは、TEACCH Transition Assessment Profileの略であり、日本語訳としては「自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール」と訳されている。このアセスメントは、米国ノースカロライナ州で実施されているTEACCHプログラムで開発され、成人期への移行を計画し、教育を開始するためのアセスメントツールである。アセスメントの内容は、フォーマルアセスメント・インフォーマルアセスメントにわかれている。

(2) フォーマルアセスメント

フォーマルアセスメントでは、直接観察尺度、家庭尺度、学校・事業所尺度の3つの尺度にわけられている。それ以外に、職業スキル、職業行動、自立機能、余暇スキル、機能的コミュニケーション、対人行動といった6つの領域が設けられ、計216項目の検査項目で構成されている。直接観察尺度は、検査者が実際に検査道具を用いて実施していくのに対し、家庭尺度及び学校・事業所尺度は、保護者や教師、事業所の担当者などに聞き取りを行っていく。

(3) インフォーマルアセスメント

インフォーマルアセスメントでは、対象者が現在持っているスキルを確認するシート『CRS』を実施し、実習現場の検討を実施していく。次に実習先の職務において初日に行うアセスメントである『CSAW』に取り掛かる。そして、

芽生え反応であった項目を抽出し日々の進捗状況を確認していくシート『DAC』を実施する。また、実習終了時では、再度『CSAW』を実施することで職務遂行能力を確認し、有効だった支援方法や構造化を『CRS』に記載していく。

このように、般化に困難さを抱える発達障害者に対し、実際の就労現場となる場面で評価を行っていくことでPDCAサイクルを実施し、現在、所有しているスキル及び今後獲得すべき新たなスキルなどを検討していく。これらに関しては、介入と有効性その②で詳しく報告をおこなう。

2 手続き

(1) プロフィール

ユウタ（仮名）は30代前半の男性でADHDの診断を受けている。

高等技術専門学校を卒業後、数社の就職歴がある。最初に就職した倉庫内作業は特に難しいと感じなかったが、このまま続けていくことにキャリア形成の不安を感じ転職を繰り返していた。離職中のX-1年5月にADHDと診断され、病院の紹介により同年〇月に初めて就労移行支援事業所へ来所することとなった。

(2) 就労上の課題

通所開始直後より、訓練プログラムへの参加頻度にばらつきが見られた。PCのタイピングやOAワークなど個別作業には熱心に取り組むが、講座プログラムなどは不参加であった。

また、本人が認識する課題（自己評価）と支援者側が示す課題（他者評価）にズレが生じており、課題に対し共通認識を図ることに困難が生じた。

その他に、訓練を続けていく中でストレスコーピングが課題として表面化し、他の利用者の言動に苛立ちや怒りを覚える場面が増え、そういったストレッサーに対し忌避的な行動（注意散漫、貧乏ゆすり、トイレにこもる）をとってしまう傾向が見られた。

(3) アセスメントの実施

TTAPのフォーマルアセスメントを実施した。本来は「直接観察尺度」、「家庭尺度」、「学校/事業所尺度」の3尺度で実施するが、「家庭尺度」はAの家庭の事情により実施することができなかった。

その他に、認知特性のバラつきの確認をするうえで、WAIS-Ⅲを実施した。そして、現状の環境適応を把握する目的でVineland-Ⅱも実施した。

3 結果

TTAP及びWAIS-Ⅲ、Vineland-Ⅱの結果（図1・2、表）をもとに、各種アセスメントからうかがえる特性に対し、どのような配慮が必要なのかを実際の対処方法の検討も含め、今後の訓練への動機づけを行なった。

<職業行動>は、直接観察尺度でも事業所尺度においても援助要求の実践訓練が必要であることが示された。これを受け、他者との協働場面を模擬体験する「集団作業訓練」への参加を促し、その結果、徐々にプログラムに参加するようになった。

<対人行動>では、検査結果だけでなく、検査時の映像を使用し、本人の状況を確認した。そして、その結果を論拠として「メンタルヘルス講座」や「ヨガ講座」など、ストレス管理やリフレッシュを目的としたプログラムへの参加を改めて促したところ、自身の課題点を認識し受講の必要性を理解し、自発的に参加するようになった。そして、以前のような忌避的な行動（注意散漫・貧乏ゆすり・トイレにこもる）をとることが減り、代わりに早めに職員に相談するなど、具体的な対処方法や生産的な行動変容が見受けられた。

	職業スキル		職業行動		自立機能		余暇スキル		機能的コミュニケーション		対人行動	
	(VS)		(VB)		(IF)		(LS)		(FC)		(IB)	
	直接	学校	直接	学校	直接	学校	直接	学校	直接	学校	直接	学校
12												
11												
10												
9												
8												
7												
6												
5												
4												
3												
2												
1												
合計	9	12	9	9	10	12	12	8	11	11	10	9
発生率	3	0	3	3	2	0	0	4	1	1	2	3

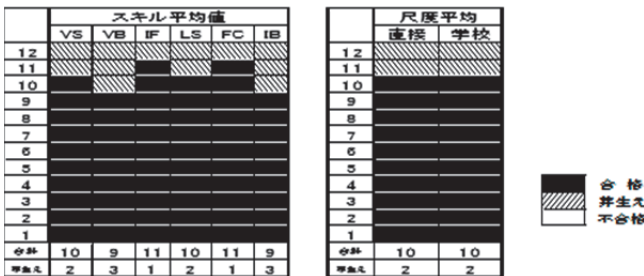


図1 TTAPフォーマルアセスメントによる結果

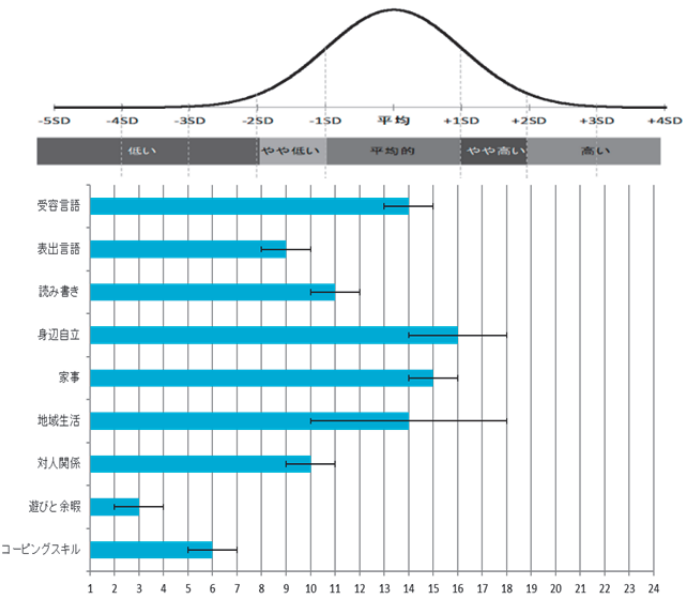


図2 Vineland-Ⅱ適応行動尺度による結果 一部抜粋

表 WAIS-Ⅲアセスメント結果 一部抜粋

言語性 (VIQ)	65
動作性 (PIQ)	74
全検査 (FIQ)	69

4 考察

ユウタのように、青年期まで自己の障害と向き合う機会が少なかった高機能の利用者に関し、今回のような客観的に示されたデータは、受け入れやすく理解しやすいことが示唆された。特に職業系の訓練では、ある程度のモチベーションを維持することが出来たが、課題となるストレス対処やコミュニケーションといったものに対しては、課題認識として捉えることが出来ず、支援者もどのような切り口でアプローチを仕掛けるかが課題となっていた。しかし、アセスメントの検査結果に基づいたフィードバックを実施したところ、徐々に折り合いをつけることが出来るようになり、ストレスやコミュニケーションといった課題に対し、目的意識を持ってプログラムに取り掛かることが出来るようになった。その後は、TTAPのインフォーマルアセスメントであるCSAW、DAC、CRSなどのツールを使用し、自己理解をより深められる取り組みへと繋げている。その結果に関しては、介入と有効性 その②で報告する。

【文献引用】

1) 日本ASD学会 第13回研究大会研究発表論文集 P57
2) Mesibov, G, & Thomas, J, & Chapman, M, & Schopler, E, (2009) TEACCH Transition Assessment Profile (梅永雄二監修. 2010 自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィールTTAPの実践 川島書店)

就労移行支援事業所における アセスメントツールを活用した介入と有効性 その② ～TTAPフォーマルアセスメントによる実践～

○上原 深音（ひゅーまにあ総合研修センター）

縄岡 好晴（千葉県発達障害者支援センター）

梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）

1 はじめに

ひゅーまにあ総合研修センターは千葉市中央区で就労移行支援サービスを提供する事業所として、ひゅーまにあ千葉、ひゅーまにあ千葉中央に続き、平成28年3月1日に開設された。近年増加している発達障害もしくはその疑いのある利用者（以下「利用者」という。）の受け入れを積極的に行なっており、より専門的な見地からの支援を実践するべく千葉県発達障害者支援センターによるコンサルテーションや研修の受講を定期的に実施している。

利用者に対する就労移行支援において、主に次の点で課題を感じていた。

(1) 障害特性の適切な自己理解

既存の評価手法のみでは利用者の自己理解を深めることに限界を感じていた。特に、青年期以降に診断を受けた高機能の利用者にその様相が顕著だった。

(2) ソフトスキルの評価と構造化

対人技能やストレス耐性などソフトスキルの評価の統一が図れておらず、主にそれが就労後の定着課題として表出していた。

(3) 支援方針や介入方法の統一

環境の変化に弱い利用者に対して支援方針や介入方法の統一は不可欠であるが、支援者間において即時に適切な情報共有ができていなかった。

以上の課題に対し、支援過程にTEACCH Transition Assessment Profile（以下「TTAP」という。）を導入した。その実践例を紹介し有効性について考察する。

2 手続き

フォーマルアセスメントの結果を受け、ユウタの移行計画立案のための分析フォームを作成した（表）。さらにCRS（スキル累積記録：図1）をベースに優先順位の高い課題を設定し、今後支援が必要なスキルや行動・態度を絞り込んだ。その後、実習先（老人ホームでの介護補助）においてTTAPのインフォーマルアセスメントを開始した。CSAW（実習現場のアセスメントワークシート）とDAC（毎日の達成チェック）をフォーマットとしてスキル領域と行動領域のチェックを行い、累積記録を実施した（図2～7）。

表 移行計画立案のための分析フォーム

機能領域	留意が必要な特定のスキル	目標のタイプ	
		指導目標	関連目標
職業スキル	作業効率が悪い	自分の特性を知り、効率の良い作業手順を自ら構築することができる。	企業実習による職業体験を実施することで、得意・不得意の見極め及び課題の抽出を行う。
職業行動	必要な時に援助を求めることができない	不明点や質問を整理し、自発的に助けを求めることができる。	実習場面、模擬就労場面を増やす。
自立機能	ストレスがかかると睡眠に支障が出る	ストレスのセルフチェックをルーティン化する。	支援者全体で正のフィードバックを行うことで行動を強化する。
余暇スキル	興味のある分野が狭く、パターンが少ない	特別開所に参加し余暇活動の幅を広げる。	休憩時間や昼休みなどに他者と交流することに慣れる。
コミュニケーション	聞きながら書くことが苦手	本人の認知特性に合わせたコミュニケーション手段を確立させていく。	実習場面、模擬就労場面を増やす。
対人行動	対人ストレス耐性が低くコーピングに課題	目的や関係性に応じて場面を設定し、対人的な場を増やす。	実践的な対人行動場面におけるフィードバックを徹底する。

当事業所の総合的な支援の方針				
①日々の訓練を通してPCスキルの上昇を目指し、就職の幅を広げる。 ②通所日と通所時間を少しずつ増やしていき、就職に向けての体力づくりを支援する。 ③ご本人に合った職種や勤務形態を整理し、就職活動に備える。 ④訓練や集団作業を通して、他者との関わり方を身に付ける。				
■今後の支援スケジュール				
目標/時期	1月～3月	4月～6月	7月～9月	10月～12月
①作業面	・インターネット検索 ・タイピング練習 ・word基本操作確認	・インターネット検索 ・タイピング練習 ・word応用操作の習得 ・課題参加	・インターネット検索 ・タイピング練習 ・word応用操作の習得 ・課題参加	・インターネット検索 ・タイピング練習 ・excelの応用操作の習得 ・課題参加
②生活面	・週3～4日の通所をする ・定期的に面談を行い、ご本人の体調を鑑みながら、通所日数、通所時間の調整をしていく	・週4～5日の通所をする ・定期的に面談を行い、ご本人の体調を鑑みながら、通所日数、通所時間の調整をしていく	・週5日の通所をする ・定期的に面談を行い、ご本人の体調を鑑みながら、通所日数、通所時間の調整をしていく	・週5日の通所をする ・定期的に面談を行い、ご本人の体調を鑑みながら、通所日数、通所時間の調整をしていく
③就職活動	・就職準備講座に参加する ・家探を通じて、就職活動、条件整理を行う	・就職準備講座に参加する ・家探を通じて、就職活動、条件整理を行う	・就職準備講座に参加する ・家探を通じて、就職活動、条件整理を行う	・企業見学、職場実習に参加し、就労のイメージを掴む。 ・ハローワークを利用し、情報収集を行う
④対人面	・JST（職場対人技能訓練）や集団作業に参加し、仕事をする上で必要なコミュニケーション能力を学ぶ	・JST（職場対人技能訓練）や集団作業に参加し、仕事をする上で必要なコミュニケーション能力を学ぶ	・JST（職場対人技能訓練）や集団作業に参加し、仕事をする上で必要なコミュニケーション能力を学ぶ	・JST（職場対人技能訓練）や集団作業に参加し、仕事をする上で必要なコミュニケーション能力を学ぶ

図1 CRS（スキル累積記録）

基礎コース	移行コース	自立移行コース	生活コース	職業コース	進修コース
①基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
②基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
③基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
④基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑤基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑥基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑦基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑧基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑨基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑩基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑪基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑫基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑬基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑭基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑮基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑯基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑰基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑱基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑲基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
⑳基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉑基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉒基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉓基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉔基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉕基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉖基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉗基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉘基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉙基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉚基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉛基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉜基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉝基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉞基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㉟基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊱基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊲基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊳基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊴基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊵基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊶基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊷基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊸基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊹基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊺基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊻基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊼基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊽基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊾基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊿基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋀基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋁基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋂基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋃基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋄基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋅基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋆基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋇基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋈基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋉基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋊基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋋基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋌基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋍基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋎基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋏基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋐基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋑基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋒基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋓基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋔基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋕基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋖基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋗基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋘基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋙基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋚基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋛基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋜基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋝基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋞基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋟基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋠基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋡基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋢基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋣基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋤基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋥基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋦基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋧基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋨基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋩基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋪基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋫基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋬基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋭基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋮基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋯基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋰基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋱基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋲基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋳基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋴基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋵基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋶基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋷基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋸基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋹基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋺基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋻基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋼基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋽基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋾基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㋿基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊀基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊁基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊂基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊃基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊄基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊅基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊆基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊇基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊈基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊉基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊊基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊋基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊌基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊍基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊎基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊏基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊐基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊑基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊒基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊓基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊔基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応用	☐ 基礎作業の応用
㊕基礎作業	☐ 応用基礎作業の応用	☐ 基礎作業	☐ 応用基礎	☐ 基礎作業の応	

地域での実習環境セサメントワークシート(CSAW)		スキル領域		<シーズ交換>	
名前	05名	目付	2015年9月18日		
経験的航業場面	05名	ジョブコーチ/スタッフ	清水、上原		
目標：作業課題が目標となるならチェック	仕事の内容(作業)	合格	有効レベル	不合格	昇生スクリンに関して行ったあらゆる作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述
			昇生(高か低)で記述し、その基準も明記		
	ペットのストッパーを外す	✓			
	ペットを、作業のしやすい位置に移動させる	✓			
	ペットのストッパーを定める	✓			
	ペットのシーツをはがす	✓			ストッパーがはまっているかの確認 数秒速通りでどわり過ぎる
	はがしたシーツを、機のかべに入れる	✓			
	ペットはさきで、マシンのそばに	✓			
	機組に消毒薬を直接散布するか	✓			
	消毒液を吹きかけた機組で、ペット枠を拭く	✓			
	機組のラジアンを上げる	✓			
	機組から、シーツを外す(「戻し込む」)	✓			手順(機組と足置)が混在になっていた。気付いていなかった？ 上げ、ままであった
	機組のラジアンを下げる	✓			
	足置(ベンチ)をセットする。(戻し込む)	✓			手順(機組と足置)が混在になっていた。気付いていなかった？ 上げ、ままであった
	シーツにわがしに確認する	✓			
	ペットのストッパーを定める	✓			
	ペットを元の位置に戻す	✓			
	ストッパーをかける	✓			ストッパーがはまっているかの確認
	機組箱を脱着し終了報告	✓			
全合格＝手順が全て正しい 昇生(高か低)＝手順がはじめてである 不合格＝作業のどの部分も完成できない					

図3 CSAW (シーツ交換)

頭側から、シーツをセットする。 (差し込む)	手順(頭側と足側)が逆になっていた。気付いていなかった？	<構造化> ・頭側と足側がわかりやすいように、ベッドにシールを貼る <目的> ・確認作業のルーティン化 (シールを確認するという手順にする)	EL	EL	EL	EL	EL	P	P	EL	EL	EL	EL	EL	EL	P	P
頭側のリクライニングを下げる。	上げたままであった	<構造化> ・確認の手順書に、リクライニングの確認を記載する <目的> ・確認項目にそって、確実に作業を終える。	EL	EL	EL	EL	EL	EL	P	EL	EL	P	EL	EL	P	P	P
足側にシーツをセットする。 (差し込む)	手順(頭側と足側)が逆になっていた。気付いていなかった？	<構造化> ・頭側と足側がわかりやすいように、ベッドにシールを貼る <目的> ・確認作業のルーティン化 (シールを確認するという手順にする)	EL	EL	EL	EL	EL	EL	P	P	EL	EL	EL	EL	P	P	P

図4 DAC (シーツ交換)

[illegible]

図5 CBC（行動チェックリスト）

[illegible]

図6 CSAW (対人スキル)

学習箇所	特記事項 (得意・課題)	構造化 / 設定	11/2	4	3	6	0	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
他者からの働きかけへの反応	話を聞き終わる前に早合点する傾向あり。	<構造化> ・指指示を受ける「フェューニーション」を設定する。 ・指指示を受ける際の様子を見録し、そのフィードバックを促す。 <目標> ・自分の指指示の受け方を確認し、その際にも生じる課題を把握にする。	EL	EL	EL	EL	EL	P	P									
ネガティブな感情のコントロール	否定的な感情を溜めこむ傾向あり。	<構造化> ・事前前記メールで報告（書きだすことによりフェューニーション実施） ・週1に「回復後の場を設定（話すことによりフェューニーション実施）」 <目標> ・週1に「回復後の場を設ける。また、状態が悪化した際はメールにて報告の場を設ける。	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	P	P	P	P	P	P
場に応じた自己開示が出来るか（話題の選別）	場にとぐわいな話題を大声で話す。	<構造化> ・「コミコ」会話の活用 <目標> ・「批判的な発言をした際に他者がどのような感情を持つのか、またそのような場面を整える。	EL	EL	EL	EL	EL	EL	EL	P	EH	P	P	P	P	P	P	P

図7 DAC (対人スキル)

3 結果

実習先において「芽生え」または「不合格」のチェックがついたスキルや行動・態度に関して、ユウタの特性に応じた構造化を実践し日々の達成度を記録した。

スキルに関して、＜シーツ交換＞の業務でベッドの頭側と足側を混同してしまう場面があった。フォーマルアセスメントによって明らかになった「視覚優位」の特性を考慮し、シールを貼ることで明瞭化を図ったところ達成できる頻度が上昇した。そのほか＜居室の清掃＞の業務でもコロコロクリーナーの使い方に関して指示書の字義通りに捉えてしまう場面が見受けられたため、本人にとってわかりやすい表現を確認し指示書を修正した。

また<対人スキル>では、場に応じた自己開示（話題の選別）に課題が見られたため、コミック会話を活用して自分の発言によって他者がどのような気持ちになるか・自分がどう思われるか等を確認した。そのほか、他者からの働きかけに対して、相手の話が終わる前に早合点する傾向があった。そのため映像によるビデオフィードバックを実践した。問題となる場面をビデオで撮影し、視覚的に状況を認識させたうえで、適切な反応の仕方を確認した。

4 考察

今回TTAPを導入することで、1で述べた課題(1)～(3)に一定の有効性が見られた。

(1) 障害特性の適切な自己理解について

青年期まで自己の障害と向き合う機会がなかった（または、少なかった）高機能の利用者にとって客観的に示されたデータは受け入れやすく、自己の特性と現実の課題との間のギャップに「折り合い」がつけやすいことがうかがえた。

(2) ソフトスキルの評価と構造化について

フォーマルアセスメントにより、具体的な目標設定を設けることが出来た。また、就労現場でインフォーマルアセスメントを実施したことで、環境の変化における本人の許容範囲をより明確にすることができた。

(3) 支援方針や介入方法の統一について

本人の特性に合った構造化を提案することで戦略的に介入することができたため、支援の方向性がぶれなかった。また、職員間の共通認識をより図ることが出来た。

今後は、さらにCSCなどのシートを活用し、地域アセスメントに基づいた施設内訓練の見直し、実習先の確保などを徹底していきたい。そして、ソフトスキルの課題に対し、CBCといったシートを使用し更なる追求をはかり、訓練終了後の離職率に対し検証し続けていきたい。

一人ひとりの適性を鑑み、更なるキャリアアップ及び定着に成功した人事異動事例(知的・精神障がい者)/ベネッセビジネスメイト

- 佐藤 瑞枝(株式会社ベネッセビジネスメイト 東京事業部 スタードーム課 課長)
○濱 文男(株式会社ベネッセビジネスメイト 東京事業部 メールサービス課 課長)
菊野 徳一(株式会社ベネッセビジネスメイト 東京事業部)

1 人材育成の考え方

ベネッセビジネスメイトは、2015年2月に設立。今年で12年目を迎えた。現在東京2拠点・岡山3拠点で136名の障がい者が働いている。設立時は清掃、メールサービス業務でスタートし、近年ではコピーを中心としたOAセンター、総務経理業務、スタードーム(プラネタリウム)運営、マッサージ等業務も拡大し、社員の活躍場所は多岐に渡る。全事業で共通して言える事は全て「人」の力を中心とした事業であり、ベネッセグループの企業理念「よく生きる」を元に、社員全員がやりがいを持って、成長できる会社をめざしている。

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)。

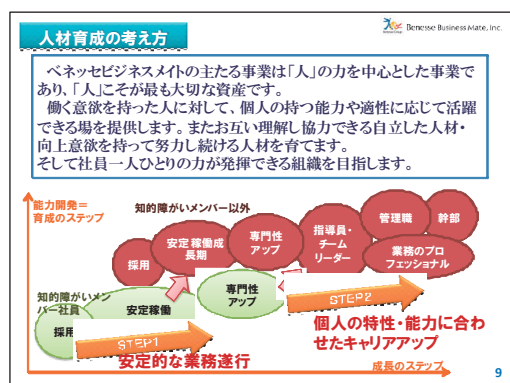


図1 人材育成の考え方

この方針を踏まえ、「人事異動」も一人ひとりの成長や適性に応じて、より働き続けられる場所の確保や今後のキャリアアップの一つとして位置付けている。今回は、異動した後、活躍を続けている社員の異動背景、また異動までのステップ・配慮事項等を紹介したいと思う。

2 異動がキャリアアップにつながった事例

OAセンター課(以下「OAC」という。)からスタードーム課(以下「SD」という。)への異動 <Aさん(2009年入社 統合失調症)>

OACに配属され、コピー、印刷等の業務に従事し、リーダー補佐ができるまでに成長。その後、2015年4月にSD課に異動した。

SD課は、ベネッセコーポレーション東京ビル最上階にあるプラネタリウム施設を運営する業務で、その業務特性の難しさから障がい者の採用も難航、適任者が見つからない

なか、比較的勤務が安定していたAさんの名前があがった。

<SD課の業務特性>

- ・シフト勤務で土日の出勤があり、平日と土日祝日の始業、終業時間が異なる(平日9-17時、土日祝10-18時)。
- ・上司が常にそばにいるわけではなく、同僚と2名体制で、現場で対応しなければならない場面も多い。接客に対しての臨機応変さと自立的な判断が求められる。

OACでのAさんは、前述通り勤務も安定し、コピーの受付業務や後輩指導もできるようになっていたが、不安をためやすく悩んだり泣いたりすることもある。面談を行い、不安を取り除いたり、気持ちの切り替えを行うといった場面ではサポートが必要な社員だ。社員にとって異動は大きな環境変化である。Aさんの異動をステップアップのチャンスとするため、職場では3つの工夫を行った。

(1) 社内実習の実施を通じた業務とのマッチングを見極め

異動を決める前に2週間の「社内実習」を行い、Aさんにプラネタリウム運営業務を体験してもらった。Aさん自身が新しい業務にチャレンジしたいかどうかキャリアアップの方向性も選択できるようにした。同時に、職場ではAさんの強み弱みを把握し、職場とのマッチングを見極め、安心して働けるサポート体制を考えた。

(2) 受け入れ先環境の整備

異動後の環境変化(シフト勤務かつ職場環境の変更、未体験の新しい業務)が大きいことから、育成計画を立案し、少しずつ業務に慣れていけるようステップを構築した。また異動のタイミングもハイタイムをはずし、来館者の少ない時期から慣らししていけるよう調整した。

(3) 受け入れ後体制の構築(自立に向けたステップアップ)

Aさんが安心して働けるよう相談体制も確立。現場だけでなく、支援機関、臨床心理士等、会社全体で必要な支援がとれる状態をつくった。更にAさんとの付き合いが長く、本音で相談できるOACの課長もサポートに入り、双方の課長が情報共有しながらAさんの成長支援を行った。

Aさんとの面談も1週間に1度からスタートし、自立度合に応じて徐々に面談の回数を減らしていく計画とした。

業務でわからないことや現場で判断したことが正しかったかどうかの確認のため、定例会を開催し、場面ごとのお客様対応の考え方や判断基準を明確に示し、事例を積み重ねることで自信をもってお客様対応ができるようにした。

<Aさんの育成計画抜粋>

- ・4～6月：業務の基本習得期間。シフト勤務に体を慣らす。面談は週1～2回。
- ・7～9月：お客様対応の基本習得期間。簡単な問合せ対応。夏休み上映時（多忙時）の体調管理。面談は月1回。
- ・10月以降…運営方針に基づき、上司に相談しながらお客様対応に自分なりの判断ができる。上映以外の付帯業務へ守備範囲を広げる。面談は必要に応じて。

以上の取り組みの結果、AさんはSD課で新しいキャリアアップの道を歩んでいる。前の職場では大勢の人前で話す機会もなかったAさんだが、明るくハキハキとしたアナウンスは周囲を驚かせるほど上達した。Aさんの「やってみたい」気持ちと周囲のサポートがAさんのキャリアアップを後押しした。

3 環境調整のための異動が安定につながった事例

クリーンサービス課（以下「クリーン課」という。）からメールサービス課（以下「メール課」という。）へ異動（Kさん 現在29歳 知的障がい4度 発達障がい（自閉症））。

2006年4月入社 クリーン課に配属。入社当時は、①働きたいという高い意欲、②遅刻や突発の休みが無い、③仕事の品質が良い、など評価が高く、Kさんの目標も5年をめどにメール課に異動し、お金を貯めて一人暮らしをする為に通勤寮に入りたい等自分で高い理想像を抱き、仕事もエース級の働きぶりであった。しかし生活面の変化（通勤寮入居）もあり、ここ1、2年で、①理想が高すぎ、頑張りすぎる（強迫観念）、②コミュニケーション力不足、③自己コントロール力不足等の特性が見えてきた。また、①勤務中も踊る、歌う、奇声を発する、②同僚への固執（怖がる言動）、③危険行動など様々な言動が見られるようになった。長期にわたり継続的な不調の波が続いており、どんな行動をとるか分からず指導員が目を見せない等、指導員の負荷および周りの同僚への影響もあり、都度支援会議を開催したがこれ以上クリーン課での業務継続は困難と判断した。

＜社内実習、異動検討理由＞

基本方針：会社として「雇用継続に対して最大限の努力をする」という方針のもと、Kさんの働き場所を確保する。

- ・思い切って環境を変えることで、Kさんが負のスパイラルを脱し、落ち着いて仕事ができるようになるのではないかと。
- ・Kさんはメール課への異動を強く希望しているが、業務適性、マッチングを社内実習というかたちで見極めたい。
- ・社内実習を通して、Kさん自身が得意なこと、苦手なことを知り、将来に向け、自分の適性を考えるきっかけにできる。

＜メール課の業務特性＞

会社に届く社内文書、会員からの文書、郵便、トラック便（個人情報含む）を各フロアの社員までお届けする業務とOACで印刷する書類等をフロアまでお届けする業務があ

り、業務内容によってはお客様（社員）とのコミュニケーションが必要なケースもある。

＜メール課での実習目的＞

Kさんの混乱や動揺をさけるため、「実習」は、「自分の業務適性を知るための社内研修である」と説明し、平常心で臨めるようにした(図2)。メール課では、本人の苦手を理解したうえでコミュニケーション力が低くても可能な業務を切り出し、雇用継続へ向けた最大限の努力を行う。

- ①期間：1か月間（変化対応力の見極め、フラッシュバックの影響も確認するため、長めにとる）
- ②業務：OACデリバリー 1日8便（60分に1便程度）
- ③適性：漢字能力（読み書き）
- ④実習支援：指導員、定着推進課、支援センターにも業務同行してもらう。
- ⑤評価ポイント：

- 業務能力⇒時間通りに決められた仕事ができただか
- 業務適性⇒実習期間中の問題行動が無いのか

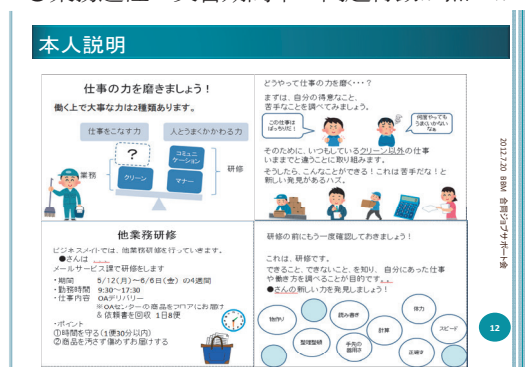


図2 Kさんへの実習説明資料

＜実習結果＞

全く異なる環境での実習となったが、Kさんは職場の人間関係も含め、新しい職場に馴染み、実習中は落ち着いて仕事に取り組めていた。軽微なミスもあったが、「業務能力・業務適性もクリア」と判断。メール課への異動を決定した。

今回の異動は、前の職場でうまく適応できなくなったKさんの次の働き場所を思い切った環境調整を行うことで確保できた事例である。Kさんは、現在も不調の波を繰り返してはいるが、毎日の業務日誌の確認や「？」と思う事は指導員へ報告、相談を行いながら気持ちを整理させており、不定期ではあるが課長面談を実施し、波を小さく抑えることができている。

4 まとめ

2つの事例を通し、我々が学んだ事は、異動は変化を伴うリスクもあるが、本人が無理なくチャレンジできるステップを構築し、サポートすることで、社員のキャリアアップやキャリアチェンジにつなげることができる。ベネッセビジネスメイトは、これからも社員がやりがいを持って働きつづけられるよう一人ひとりの成長を応援していきたいと考えている。

ある脳卒中患者の復職及びセカンド・キャリアについての組織認識論的考察

中村 稔（株式会社エルアイ武田 事業推進室）

1 はじめに

本報告の目的は、報告者自身の脳卒中発症から、提供いただいた医学的リハビリ（急性期及び回復期）、復職体験、復職及びセカンドあるいはサード・キャリアとしての特例子会社移籍時から今日までを振り返り、事例報告的に報告すると共にあまり報告されていない報告者自身による組織認識論的な考察を試みる。

報告者は、人事部門の専門家ではないが、先行文献における伝統的キャリア論及びニューキャリア論との関わりを通して、報告者の今後のキャリア形成における課題等についても論ずる予定である。

2 リハビリテーション経験の3ステージ

報告者の経験したリハビリテーション（以下「リハ」という。）を次の3つに大別して考察した。

- ① 復職までの医学的リハビリ経験期
- ② 元職場復帰から特例子会社移籍まで
- ③ 特例子会社移籍時から今日まで

ステージ①では、医学的リハと社会復帰に必要な総合リハサービスの提供を受け、必要かつ十分なカリキュラム内容を自主的に選択でき、ステージ②の元職場への復職に極めて重要な役割を果たし、今も深く感謝している。このステージ①における障害者スポーツ体験を通して「やればできる」という達成感及び自信獲得に大きく貢献した。本報告では、ステージ②及び③を広義の職業リハのステージと考え、主として金井¹⁾及び鈴木²⁾の論文を参考に考察した。

3 キャリア発達における伝統的なキャリアパラダイムとの関連

金井¹⁾は、伝統的キャリア学説は次の3つにまとめられると考えている。

- ① シャイン説³⁾：長期的なキャリアを貫くアンカーと、その時々の仕事状況に適応すること。
- ② ニコルソン説⁴⁾：キャリアには、トランジションの時期があり、そのサイクルに沿ってキャリアが進むこと。
- ③ クランボルツ説⁵⁾：キャリアについて、ずっとデザインなどと騒ぐよりも、アクションを起こしながら偶然に身を任せる方が良いこと。

上記①～③の学説は、統合可能であると考え、まとめた成果の一つが『働くひとのキャリア・デザイン』であると

金井¹⁾は報告している。

復職以後のキャリアでニコルソン説の様に、それまでのキャリア同様、節目の時期とそうでない時期があり、何周か回ったと考えられる。しかし、その各節目の時期にシャイン説の様にキャリア・アンカーなど自分の長期的な拠り処を診断し、それにキャリアをデザインできたわけではなく、どちらかというキャリア・コンフリクトを感じていた。ステージ②の時期は、金井¹⁾のポジティブな意味でキャリア・ドリフトできたとは考えられない。

その意味で金井¹⁾の述べるように、本来、ひとりひとりにユニークでパーソナルなテーマとならざるを得ないキャリアの理論化に際しては、どのように研ぎ澄まされた理論でもすべてを説明し切れないということは報告者にも当てはまると考えられる。そこで次に、鈴木²⁾の論文によるニューキャリア論との関わりを検討した。

4 組織内キャリア発達における中期のキャリア課題との関わりについて

本項目名は、鈴木²⁾の論文から引用した。なぜなら、論文概要の冒頭に「本論文の目的は、キャリア発達論においてあまり注目されてこなかった中期キャリアに着目し、この時期のキャリア課題とその背景を理論的に検討すること」と述べられていることに惹かれたからである。しかし、「はじめに」では「ここでいうキャリア中期とは、30歳代半ばから40歳代にかけての年代を指す」と記載されているので、もしかしたら、50歳代以降は、対象外なのかも知れない。

(1) ニューキャリア論2つとの関わりについて

鈴木²⁾は、バウンダリレス・キャリア論とプロティアン・キャリア論の共通点について、「個人が、自分のキャリアの主導者になる点、あるいは多方向、自由な方向への発展を考える点、客観的な成功よりは、主観的な成功を重視する点である」と報告している。企業研究所の基礎研究分野の研究者として、ルーチンワークとしての研究業務への貢献及び基礎研究分野での貢献も期待と許容されていたため、研究成果を学位論文としてまとめた。それ故、伝統的なキャリアパラダイム論より、ニューキャリア論により一層の親近感を感じる。

2つのキャリア論のうち、プロティアン・キャリア論は、地位や収入といった客観的な価値ではなく、個人的な価値

に基づく心理的な成功を重視するキャリア論であり、組織ではなく、個人によって主導されるキャリアである、と鈴木²⁾は報告している。

他方のバウンダリレス・キャリア論は、組織や産業、あるいは専門性など、これまで境界とされてきたものを、あたかも何もないかのようにキャリアを歩む人々に焦点を当ててきたので、報告者は該当しないと考えられる。企業研究者としての経験を持つ報告者には、前者のプロティアン・キャリア論の方に共感を覚える。また、脳卒中の後遺症による障害者となって以降は、プロティアン・キャリア論に拠るキャリア・アンカーを求める方が自然とも考えられる。

(2) 伝統的キャリア論とニューキャリア論との関わりについて

鈴木²⁾は、ニューキャリア論は、これまでの伝統的キャリア論と異なるキャリアを持つ人々のキャリアを捉えることができたと同時に、日本で見られた様に新しいキャリア観を提示することで、人々のキャリアに関する考えを豊かにしてきたと報告しており、キャリア論のダイバーシティー的な発展とも考えられる。

さらに、特に伝統的なキャリア観に対して違和感を持つ人々にとってニューキャリア論は、自分自身のキャリアを肯定するような役割を果たして来たといえる、とまとめている。報告者の復職以降の移籍時までは、長く深いキャリア・ミスト期にあったと考えられる。

金井¹⁾説では、キャリアには、節目とそうでない時期があり、キャリア・トランジション・サイクルが長い人生の間で何回か回る中で（ニコルソン説）、節目では、キャリア・アンカーなど自分の長期的な拠り処を診断し、それに基づいてキャリアをデザインすることが大切である（シャイン説）が、ポジティブな意味でドリフトする（流れの勢いに乗る）のが適合し、偶然のチャンスをうまく活かすことができる（クランボルツ説）、とこれら3つの説が統合されている。

5 後期キャリア形成期におけるキャリア・メタファーとリーダーシップとの関係の考察

これまで金井¹⁾及び鈴木²⁾の論文及びその背景の説や考え方を参考に、報告者自身の広義のリハ経験についてキャリア論との関連性を検討してきた。幸いなことに、勤労意欲のある者は、定年延長等による雇用が可能な状況となり、途中障害者も応分の社会的責任を果たすことが期待されるようになってきている。

途中障害者の場合、本人及び家族にとって、発症は大きなトランジション期の一つであり、復職あるいは転職を迎え、キャリア論との関連性の検討も、より一層その重要性

を増していると考えられる。

6 むすび

特例子会社移籍という偶然のチャンスを得られたのは、親会社の広範な援助者の方々によるご厚意のお陰及び移籍後の社長をリーダーとする社員の方々のお陰と深く感謝している。

これらのトランジション・ポイントにおけるメタファーとなる人物との出会いの重要性は、以前、知識創造集団とそのリーダーシップに関する研究でインタビュー調査時に、多くの調査対象者（経営者、科学者、料理人、杜氏、伝統工芸家及び宮大工棟梁）の方々から得た情報と同種と考えられ、今後の検討課題の一つと考える。

また、野中等⁶⁾による個人の暗黙知として深く潜行していた知識を組織知として再構成し、同時に組織知としてナレッジメント・サイクルを円滑に回す、という組織からの要請に応えると同時に、個人のキャリア生涯発達理論を信じて、更なるキャリア形成に取り組むことも課題と考える。

今後の検討課題の一つに、トランジション期における周囲のバックアップ体制の重要性とキャリア・メタファーとしてのリーダーシップ、特にサーバント・リーダーシップ及びフォロワーシップとの関わりがある。

【参考文献】

- 1) 金井壽宏：キャリアの学説と学説のキャリア、「日本労働研究雑誌 vol. 603」, p. 4-15, (2010)
- 2) 鈴木竜太：組織内キャリア発達における中期のキャリア課題, 「日本労働研究雑誌 vol. 653」, p. 35-44, (2014)
- 3) Schein, Edgar H. : "Career Anchor: Discovering Your Real Values. San Diego, CA: Pfeiffer. (1990) (金井壽宏訳：「キャリア・アンカー、－自分のほんとうの価値を発見しよう」白桃書房, (2003)
- 4) Nicholson, Nigel: The transition cycle: Causes, outcomes, processes and forms. In Shirley Fisher and Cary I, Cooper eds., On the Move: The Psychology of Change and Transition, Chichester, UK: John Wiley & Sons, p. 93-108. (1990)
- 5) Krumboltz, John and A.S. Levin: Luck of no accident: Making most of Happenstance in your life and career. Impact Publishers. (2004). (花田光世・大木紀子・宮地夕妃子訳「その幸運は偶然ではないんです！」ダイヤモンド社, (2005)
- 6) Nonaka, I., & H. Takeuchi: The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation, New York: Oxford University Press, Inc. (1995) (梅本勝博訳『知識創造企業』東洋経済新報社, 1996)

【連絡先】

中村 稔
株式会社エルアイ武田・事業推進室
e-mail: minoru.nakamura2@takeda.com

肢体不自由教育における就労への取り組み ～東京都立府中けやきの森学園の事例～

○牛丸 幸貴 （東京都立府中けやきの森学園 知的障害教育部門高等部 主任教諭）
 ○江見 大輔 （東京都立府中けやきの森学園 主幹教諭）
 山下 さつき （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5年目の学校である。本校には、小学部から高等部まで400名以上の児童・生徒が在籍しており、日々の学習に励んでいる。

本校では、「個に応じた専門性の高い教育を充実して、地域とともに学び、つながり、歩む学校」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に、外部専門機関と連携しながら、支援や指導方法などの改善を図っている。

中でも、肢体不自由教育部門高等部では、3年前から生徒の「働く生活」の実現のために、①実社会の視点で、「働く力」を身につけさせる指導を行うこと、②肢体不自由のある生徒の「働く姿」を具体化し、社会に発信しながら「仕事の創出」に繋げることなどをねらいとして作業学習の改善に取り組んでいる。改善にあたっては、本校の「肢知併置」という利点を生かし、知的障害教育部門と連携しながら、作業環境や支援方法などの工夫を行っている。また、肢体不自由教育部門ならではの新たな作業種の開発にも取り組んでいる。

本発表では、昨年度（平成27年度）肢体不自由教育部門高等部の作業学習で取り組んだ「ドット・クリアファイル」作りを通して、手指の巧緻性に課題があったり、不随意運動があったりする肢体不自由の生徒一人一人の特性を生かした授業改善の事例について述べる。

2 研究概要

(1) 対象生徒

本発表の対象生徒は、本校肢体不自由教育部門高等部の「クリアファイル製作班」に所属する14名の生徒である。同作業班に所属する生徒の中には、中重度の知的障害のある生徒もあり、昨年度は1年生5名、2年生3名、3年生6名で活動していた。

(2) 活動内容

本作業班では、タブレット端末のVOCAアプリとヘルプライトなどを活用し、資料を綴じこむ際に活用する「ドット・クリアファイル」の製作を行っている。

(3) 授業改善の事例

① タブレット端末などの活用

「ドット・クリアファイル」の製作では、タブレット端末を活用し、画面に触れた指先を少し動かすだけで、ドット絵を簡単に作ることができるように工夫した。タブレット端末の活用により、肢体不自由のある生徒の微細な動きでも、大きな変化を起こすことが可能になり、製品作りを自分の力でできるようになった（図1）。

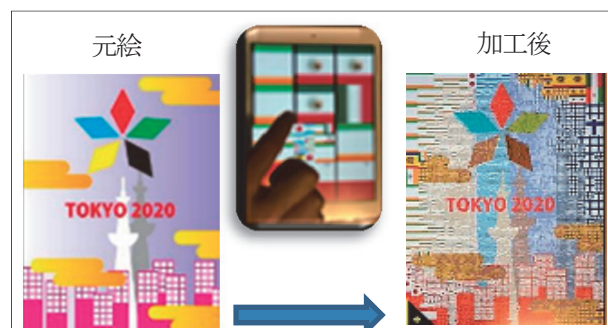


図1 タブレット端末の活用

② 生徒の特長を生かした作業工程・分担の工夫

生徒の特長を生かした作業が行えるように、タブレット端末を操作してドット絵を作成する「デザイン係」、デザイン係から受け取ったデータを印刷する「印刷係」、印刷済用紙をラミネート加工する「ラミネート係」、ラミネート用紙を断裁機でカットする「カット係」、製品の規格を元に、適・不適を判断する「検品係」、クリアファイルの角を丸くカットして、製品の仕上げをする「仕上げ係」の6つに分けた（図2）。



図2 作業工程の様子

③ 生徒一人一人のニーズに応じた教材・教具作り

生徒が作業に取り組みやすいように、教材教具の工夫を

行った。例えば、ラミネーターの挿入口にラミネートが真っ直ぐ入るように、両サイドに挿入口と同じ高さの台を付けた。また、カットの位置がずれないように、裁断機の奥にストッパーを付けた（図3）。



図3 ラミネートガイド・断裁機ストッパー

④ 環境の整備

「仕事」を意識して学習に取り組めるように、作業実習室「けやきファクトリー」を開設した。ファクトリーでは、可動式パーテーション、係毎のカラーリング、テグスを使った係表示などを設置し、生徒が分かりやすく集中して作業に取り組めるように作業環境の整備を行った。

また、長期スパンでの数値目標（「めざせ100枚」等）や当日の数値目標・出来高表なども教室の前面に掲示し、仕事として意識を高めるように工夫した（図4）。

さらに、タイムタイマーを活用して時間を意識しながら仕事を進めるようにしたり、狭い空間を有効活用するために廊下を前室として当日の係分担を確認したりするなどの工夫を行った。



図4 仕事・時間への意識を高める工夫

⑤ 教員との関わり（自分で伝えられる工夫）

発音が聞き取りにくく、「ほうれんそう」が伝わりにくい生徒は、タブレット端末のVOCAアプリとヘルプライトを活用した。VOCAアプリにより、本人の発声が補完され、報告・連絡・相談が誰にでも伝わるようになった。また、困った時に「ヘルプライト」を押すと、光の点滅と音声で目立つので、教師が確実に気づくことが分かり、自分で支援を要請できるようになった（図5）。

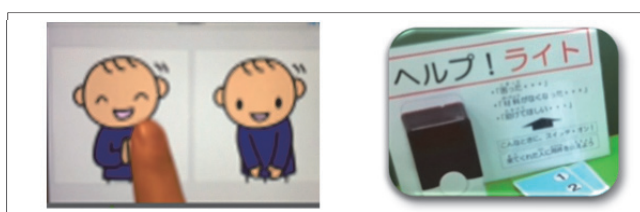


図5 VOCAアプリなどを活用した教員との関わり

3 結果

以上のような取り組みを行った上で、昨年の7月と12月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターが作成した「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たところ、作業班全体で以下のような変化が見られた。

1回目（7月）に実施した調査では、日常生活が2.4、対人関係2.32、作業力2.21、作業への態度が2.19だったが、2回目（12月）に実施した調査では、日常生活が2.46、対人関係2.46、作業力2.8、作業への態度が2.75と全ての領域で数値が上昇した。特に、作業力、作業への態度の領域の向上が見られた（図6）。

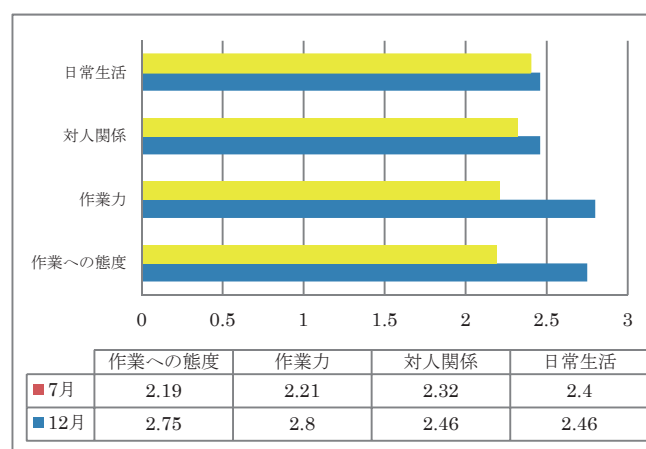


図6 就労支援のためのチェックリストの結果

4 考察

肢体不自由教育部門高等部では、「ドット・クリアファイル」作りを通して、様々な授業改善に取り組んだ結果、「就労支援のためのチェックリスト」の数値が全体で約10%向上した。しかし、生徒個々の結果を分析すると、本作業班14名の生徒中、半数の生徒は約7%の伸びに止まっている。今後は、全ての生徒の「働く力」をより効果的に育てるために、「作業学習」の作業種や製品種をさらに開発し、指導のバリエーションを増やしていくことが必要である。

【参考文献】

- 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27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都立特別支援学校の指導内容充実事業報告書「知的障害のある児童・生徒の教育内容の充実に向けて」

【連絡先】

東京都立府中けやきの森学園 牛丸幸貴
Tel: 042-367-2511

東京都大田区における職場体験実習のとりくみ

－ 5年間の報告から－

○村田 亮（大田区立障がい者総合サポートセンター 就労支援調整係）
大内 伸一（NPO法人ステップ夢）
酒井 弘美（東京工科大学医療保健学部作業療法科）
木伏 正有・徳留 敦子・滝本 裕弥（大田区立障がい者総合サポートセンター）

1 はじめに

東京都大田区では、平成23年度から精神障害者を対象にした職場体験実習を実施してきた。試みを開始してから5年が経過し、参加者や実習協力企業の数も大幅に増加した。これまでの経過を振り返ることで成果と問題点を明らかにし、今後の取り組みへの課題を明らかにしたい。

2 大田区精神障害者の職場体験実習の経過

(1) 実施まで

大田区では、特別支援教育の充実と知的障害者の就労支援に力を入れており、知的障害者の就労に関して、一定の成果を得ている。しかし、精神障害者の就労については、十分とはいえなかった。その状況を踏まえ、平成22年に大田区自立支援協議会の中に「精神障害者の就労支援部会」が発足した。その中で、就労希望者にとって、体験実習の経験は有益ではあるが、その機会が少ないこと、特に区内の実習先が少ないことが明らかになり、精神障害者を対象にした大田区版の職場体験実習を企画することになった。

(2) 経過

① 平成23年度 ～アンケートの実施～

精神障害者の雇用を促進するための企業向けセミナーを開催し、職場体験実習のアンケートを実施した。職場体験実習の受け入れについて依頼したところ、約350社中、28社の回答を得、8社より受入れ可能との返答があった。また、企業側の実習実施にあたって特に必要な条件として、「時期」と「支援者の同行」があげられた。次年度にむけて、受入れ可能と回答した企業に連絡をし、具体的に職場体験実習の実施に向けて検討していくことにした。

② 平成24年度 ～職場体験実習のスタート～

前年のアンケートにて受け入れ可能と回答のあった企業に対して、精神障害のある方の職場体験実習の受け入れについて具体的に打診を行った。8社中3社の企業で可能との返答があった。平成24年度は試行として、就労支援部会委員が所属する就労支援事業所から実習希望者を募集し、8名の職場体験実習を行った。全実習終了後、職場体験実習報告会を開催し、実習者が病気経験や実習体験・将来の希望を話し、次の実習体験の希望者が体験を聞くスタイルを作った。

③ 平成25年度 ～職場体験実習の継続・より発展した取り組みへ～

前年度職場体験実習の試行を経て、他の就労支援事業所にも呼びかけて、参加者を募集するとともに、近隣区の企業へも打診を行い、参加企業の拡大を図った。これにより8事業所から16名の実習参加があり、実習受け入れ企業が3か所から7か所に拡大した。

企業と実習生が情報を共有しやすくするため、個人プロフィール・チェックシートなど書式や手順を標準化し、区内関係機関への説明会を開催した。また、説明会に参加できなかった事業所へも個別訪問での説明を行った。さらに、実習生が在籍する就労支援部会委員が企業との打ち合わせ等調整役となり、フォロー体制を強化して支援機関のネットワークの拡大を行った。

④ 平成26年度 ～職場体験実習の継続・就労への道筋～

平成24年度実習参加者8名中6名、平成25年度実習参加者16名中7名が就職し、職場体験実習をきっかけに就職へとつながるケースが増えた。受け入れ企業が9か所に拡大し、参加者も6事業所から14名となった。

体験実習報告会では病気の苦労話や実習体験を分かち合うとともに、次に実習を希望する者が話を聞き、就職した実習者からの報告の機会を設けた。また、精神障害者を初めて雇用した企業より就労の取り組みの報告を受け、企業の精神障害者への理解を促した。

⑤ 平成27年度 ～新しい体制での職場体験実習の実施～

今まで自立支援協議会就労支援部会で行っていた職場体験実習を、地域の支援機関が連携して実行委員会を立ち上げ、サポートセンターが事務局としてバックアップを行うことにした。受け入れ協力企業は12か所となり、参加者は、10事業所から19名となり、報告会には前年度の倍以上が参加した。また、新たな取り組みとして、就労者・体験実習参加者・就労希望者とで就労者交流会「サロン・ド・ワーク」を実施した。

3 結果

これまでの職場体験実習参加者数、企業数を表1に示す。年々、体験実習への参加者と参加企業が増加し、報告会も盛況となった。

表1 職場体験実習参加者・企業数

		24年度	25年度	26年度	27年度
参加者		8	16	14	19
参加事業所※ ¹		4	8	6	10
受入れ協力企業		3	7	9	12
実習企業		3	7	6	8
報告会参加者	当事者	33	37	32	65
	支援者	10	15	10	38
	関係者	17	18	20	7

※1 参加事業所は就労継続支援B型・自立訓練（機能訓練）・地域活動支援センター・医療デイケア

次に職場体験実習参加者で就職者、異動者数を表2に示す。体験実習をきっかけにした就労が増え、就労支援事業でもステップアップがみられた。

表2 職場体験実習参加者就職・異動数

		24年度	25年度	26年度	27年度
参加者数		8	16	14	19
実 習 後	就職※1 ※2	6	7	2	4
	就労継続支援B型から就労継続支援A型へ				
		0	1	0	0
	就労継続支援B型から就労移行支援へ				
		0	0	0	1
	地域活動支援センター・医療デイケアから 就労継続支援B型へ				
	1	0	2	1	

※1 就職には一般雇用・障害者雇用・アルバイトを含む

※2 就職数には実習参加年度以降の就職を含む

4 考察

(1) チャレンジしやすい機会の提供

大田区職場体験実習の取り組みの特徴は、できるだけ体験実習のハードルを低くすることで、精神障害者がチャレンジしやすい機会の提供を重要としてきたことである。

- ①「できるだけ近場・地元での実習」慣れた地域で、通勤の負担を少なくし、実習に取り組める環境を開拓する。
- ②「オーダーメイドの実習」受入れ先との相談や調整を行い、それぞれの実習期間、時間や内容を設定していく。
- ③「気軽に参加できる」就労についてまだ準備や課題があっても支援者のフォローを得ながら経験し、中長期的の目標として就労を意識して取り組むことができる。

つまり、障害者雇用での就労を目的とした体験実習だけでなく、「就労」の枠組みを幅広くとらえ、障害当事者が希望する「働きかた」を考えるきっかけとなる体験実習として位置づけている。このように、新しい環境が苦手な精神障害者に対して体験実習のハードルを低くしたことが、

徐々に参加者の増加につながったと思われる。

(2) 体験の分かち合い

体験実習終了後には、障害当事者同士で病気発症からの経過と体験実習での経験を伝えあい、分かち合うことを目的とした報告会を実施してきた。これは、発表者の今までに苦勞を聞くことで、当事者が体験を身近に感じ、自分にもできるかもという勇気を育んでいる。この報告会が、当事者相互の交流と体験実習を次に伝え合う場となっている。このことも就労継続支援B型事業所や医療デイケア、地域活動支援センター等からの希望者が広がった一因といえる。

(3) 地域でのネットワーク連携

一つの事業所単位での実習先の開拓や実施は厳しい状況であったため、地域でネットワークを組みながら、体験実習のシステムを作っていくことが有効であった。そのことが精神障害者の就労支援ネットワークの構築につながり、支援者側にとっても、実習先企業との折衝、相談や実習の同行を通して、企業とのやり取りや企業先での支援の経験など就労支援のノウハウを学んでいく機会ともなっている。

5 今後の展望

この5年間の職場体験実習の取り組みを通して、実習経験を活かしながら、企業就労や次のステップにすすめていくシステムが出来つつある。しかし、職場体験実習だけでなく、障害者雇用制度、支援体制、障害者が就労する際の不安や体調管理などについても具体的に知りたいといった声も届いている。地域の公共職業安定所と連携し、平成28年度から就労準備講座を職場体験実習前後に開催する予定である。また、平成27年度から取り組んでいる就労者や就労希望者相互の交流する機会「就労者交流会」をはじめ、地域での就労支援機関や関係機関の連携と多様な働き方を支えるネットワークを形成していく方針である。

【参考文献】

- 大田区：平成23年度大田区地域自立支援協議会報告書(平成24年)
 大田区：平成24年度大田区自立支援協議会報告書(平成25年)
 大田区：平成25年度大田区自立支援協議会報告書(平成26年)

【連絡先】

村田 亮
 大田区立障がい者総合サポートセンター 就労支援調整係
 Tel: 03-5728-9135
 e-mail: sienoota@city.ota.tokyo.jp

就労支援機関と精神科医療機関の 効果的な情報交換・連携に資するためのマニュアル作成について

相澤 欽一（障害者職業総合センター 主任研究員）

1 研究の背景

障害者職業総合センターが実施したハローワーク調査¹⁾によると、ハローワーク障害者窓口から就職した精神障害者のうち、ハローワークと精神科医療機関（以下「医療機関」という。）が連携した事例は3.6%、チーム支援を実施した事例は2.0%であった。ハローワークが他機関と連携した事例が38.8%、チーム支援ありの事例が24.3%で、ハローワークが他機関と連携したり、チーム支援を実施した事例自体あまり多くないが、ハローワーク障害者窓口に求職登録する精神障害者のほとんどが医療機関に通院していることを踏まえると、医療機関の関与の乏しさが目立つ。

では、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所など、ハローワーク以外の就労支援機関と医療機関との連携状況はどうだろうか。

障害者職業総合センターが実施した就労支援機関と医療機関との連携状況等に関する調査²⁾では、「精神障害者の医療・生活・就労の複合的支援ニーズに対して、貴部署では次のような支援体制はありますか。対応体制がある場合、その支援体制は問題なく機能していますか。」という質問を設定し、いくつかの項目について、「機能している」「実施上の問題が多い」「特に対応体制なし」などの選択肢から回答を求めているが、「医療機関・職種を含めたケース会議等を実施している」という項目に対して、「機能している」と回答したのは、ハローワークの2割弱に対し、障害者職業センター6割弱、障害者就業・生活支援センター4割強、就労移行支援事業所3割弱であった。

いずれもハローワークより「機能している」と回答した割合は高くなっているが、視点を変えれば、障害者職業センターの4割強、障害者就業・生活支援センターの6割弱、就労移行支援事業所の7割弱は「機能している」とは回答しておらず、ハローワーク以外の就労支援機関でも医療機関との連携に問題を抱えていることがうかがえる。なお、この調査は自己評価であり、どれほどの割合でケース会議等を実施しているのか、ケース会議等を実施した事例の経過はどのようなものかなど、「機能している」とはどんなレベルなのかは不明確であることに留意が必要である。

また、同調査では医療機関に対し、「貴機関の患者の就職・復職に関する評価・支援を行う際に、次の外部機関等とどの程度連携していますか」との設問で、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就

労移行支援事業所などの就労支援機関ごとに、「多くの患者の個別の評価・支援で連携」「個別ケースに関する連携は少ない」「連携はほとんどしていない」の三択で回答を求めたところ、いずれの就労支援機関も、「多くの患者の個別の評価・支援で連携」が選択された割合は2割前後、「連携はほとんどしていない」が選択された割合は4割前後で、医療機関から見た就労支援機関との連携状況は、機関別に大きな差は見られなかった。なお、この調査の回答率は19.5%（3,874 か所中 757 か所）と低く、ある程度就労支援に関心を持っている医療機関がこの調査に回答した可能性は否定できないことに留意が必要である。

いずれにしても、以上の結果からは、ハローワークだけでなく、多くの就労支援機関と医療機関で効果的な連携ができていない現状がうかがえる。

2 研究の目的

精神障害者の就職件数は年々増加しているが、職場定着の課題が指摘されている。職場定着の要因は様々考えられるが³⁾、精神障害者の多くが継続的な医療管理を必要とすることから、安定した職業生活の継続には医療機関の関わりは欠かせない。精神障害者に対し効果的な支援を行うためには、就労支援機関と医療機関の連携が望まれるが、上述したように、双方の連携が十分に行われているとは言い難い状況にあり、ハローワーク調査¹⁾の結果からは、多くの事例で、ハローワークが医療機関から「主治医の意見書」を取得するだけにとどまっている可能性が高いことをうかがわせる。

就労支援と医療の連携システムに関する考察等は様々なされているが^{2) 4) 5)}、そのようなシステムを構築・運用するためにも、個別事例における、就労支援機関と医療機関双方の望ましいコミュニケーション・情報交換の具体的な方法をスキルレベルで整理し、広く関係者に周知することが求められる。

このため、障害者職業センターでは、「就労支援機関と精神科医療機関の効果的な情報交換のあり方に関する研究」（平成28年度）を実施し、精神障害者に対する効果的な支援のために求められる就労支援機関と医療機関双方の望ましいコミュニケーション・情報交換の方法をスキルレベルで収集・整理し、現場で利用できるマニュアルを作成することとした。

3 研究の方法

下記①～④を対象にしたヒアリングにより、就労支援機関と医療機関双方の望ましい情報交換の方法をスキルレベルで具体的に把握する。

①就労支援機関（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等）：約 15 機関。②医療機関（就労支援を積極的に行っている医療機関、上記就労支援機関と連携を図っている医療機関等）：約 15 機関。③サービス利用者（上記の就労支援機関・医療機関を利用する精神障害のある当事者）約 5 人。④学識経験者（就労支援及び精神科医療全般に詳しい者、連携やネットワーク形成に詳しい者等）：約 5 人。

4 情報交換の基本的な視点

発表会当日は、ヒアリング結果を提示し、マニュアルの全体構成について報告するが、本稿執筆時点で 6 機関しかヒアリングを実施していないため、本稿でそれらを報告することは困難である。ここでは、スキルレベルではなく、就労支援機関と医療機関の情報交換を考える上で基本的に踏まえるべきことを、紙面が許す範囲で指摘しておく。

自分は何者か（役割や機能を含めた自機関の紹介）、なぜ問い合わせることになったか（相談経過や可能であればこちら側の見立てを説明）、問合せの内容は相手の専門領域から考えて適切か検討した上で、その内容を明確にする。顔の見える関係作りに留意し一度は相手方に出向く、経過などを相手側にフィードバックする。

関係性ができていない他機関に問い合わせるときは、一般的に上記のような点に留意すべきと考えるが、例えば、「問合せの内容は相手の専門領域から考えて適切か検討」することについて言えば、「精神障害は病気である→病気のことは医師に聞く必要がある→先生どうしたらよいでしょう」という、焦点を絞らず医療機関に質問を丸投げするような構えが就労支援側にないか、十分吟味しておく必要がある。

質問を丸投げするようなことはしていないという人でも、次のような話を読めば、「問合せの内容は相手の専門領域から考えて適切か」再度検討する必要がある人もいるのではないだろうか。

○ある就労支援機関での話：

「主治医の意見書」で本人の希望を書く先生がいるけれど、こちらが欲しいのは、本人の希望ではなく、精神科医の客観的な判断である。

○ある精神科医との話：

（精神科医）「主治医の意見書」では、本人の希望を確認しながら書くようにしている。

（質問者）本人の希望ではなく、精神科医の客観的な判

断を求める声もありますが。

（精神科医）もちろん、すり合わせの作業はするが、精神科医は日々の診察でも本人の話を聞くことで本人の状況を把握している。本人の話から独立した精神科医の客観的な判断というのを期待しているとすれば、それは難しい面がある。症状をどう考えるか、これまでの経過からどのような治療が考えられるかといったことは検討できるが、就労可能性の有無や対応可能な作業時間などの職業能力について、医師が客観的に判断するのは基本的に難しいと考える。これらについては、仕事内容や職場環境、就労支援の制度や就労支援の成功事例などをたくさん知っている、就労支援機関の方が、より適切な見立てができるのではないかな。

このように、「問合せの内容は相手の専門領域から考えて適切か」ということ一つとっても、様々な点から検討しなければならない。

また、就労支援機関と医療機関との情報交換というと、就労支援にいかに関与するかということに焦点があたるが、日常生活や職業生活の具体的な情報が就労支援機関から医療機関に提供されることは、より良い治療をする上でも重要になるといったことも議論される必要がある。

ポスター発表当日は、本研究に対するご意見やマニュアルに対する要望などを聴取し、それらをマニュアル作成に活かしたいと考えている。多くの方からご意見をいただければ幸いである。

【文献】

- 1) 障害者職業総合センター：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、「調査研究報告書 No. 95」，（2010）
- 2) 障害者職業総合センター：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，「調査研究報告書 No. 122」，（2014）
- 3) 障害者職業総合センター：精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究，「調査研究報告書 No. 117」，（2014）
- 4) 池淵恵美他：特集 就労支援と医療の統合をめざして，「精神科臨床サービス」，12(4)，（2012）
- 5) 相澤欽一他：特集 わが国における I P S の実践を考える，「職業リハビリテーション」26(1)，（2012）

【連絡先】

相澤 欽一 障害者職業総合センター
Tel : 043-297-9033
e-mail : Aizawa.Kinichi@jeed.or.jp

職場復帰におけるジョブコーチ支援の役割にかかる考察 ～リワーク支援からジョブコーチ支援への移行事例を通じて～

○山本 香織（栃木障害者職業センター 配置型ジョブコーチ）
○野口 恵（栃木障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）

1 はじめに

栃木障害者職業センター（以下「職業センター」という。）では、平成17年よりうつ病等による休職者のための職場復帰支援（以下「リワーク支援」という。）を実施している。その目的は、再発予防スキルの習得と職場環境へのスムーズな導入及び定着であるが、獲得したスキルを実践場面で活かすことが難しく再休職に至る事例もみられていた。再休職の予防と復職後の定着に向けた対応が重要であるという課題に対し、大工・山本（2015）¹⁾は、復職後の職場定着の確実性を高めるためのジョブコーチ支援（以下「復職後JC支援」という。）が職場定着に一定の効果がみられるとしている。

そこで、本発表では、対象者及び企業からニーズがあった復職後JC支援事例について概説し、ヒアリング調査の結果を踏まえた、職場復帰の過程におけるジョブコーチ支援の役割について考察し、報告する。

2 方法

リワーク支援を終了し復職した事例のうち、対象者及び企業からのニーズに基づき復職後JC支援を実施した2事例に対し、ヒアリング調査を行った。

なお、掲載するデータは全て個人や企業が特定できないようにし、簡潔に取りまとめた。

3 事例概説

(1) リワーク支援及び支援終了後の支援経過の概要

2事例の概要は表1のとおりである。

(2) 復職後JC支援の経過の概要

① 事例Aの復職後JC支援の経過

事例Aは復職後も定期メール相談があったが、復職6か月経過時点で、双極性障害に伴う気分変動の影響を強く感じ悩んでいること、職務における優先順位付けで悩みが大きくなったことの対象者自身の訴えを機に、復職後JC支援を実施することとなった。3か月間の支援の過程で、(a)対象者自身の症状や対人関係の影響を鑑みた気分管理チャートの改訂及びモニタリング(b)上司面談時の症状説明や配慮要請事項の整理と準備(c)通院時の主治医との相談事項の整理と確認等を実施した。定期訪問頻度は週1回程度から開始し、月2回平均で実施。支援終了後のフォローアップは、月1回平均で継続中である。

表1 2事例の概要

	事例A	事例B
事例概要	双極性障害/30代男性。20代で初発。休復職歴1回。	うつ病/40代男性。30代で初発。休復職歴2回。
休職前の職務	設計業務	製造業務
医療機関によるリワークプログラム	1回目の休職後に5か月利用。	なし
職業センターによるリワーク支援と支援ポイント	3か月利用。認知の癖及び双極性障害に伴う気分変動への対処方法整理、スキル獲得支援を実施。	3か月利用。身体反応の出現が目立ち、リラグゼーションスキル獲得、対人関係面の認知の癖への対処方法整理やスキル獲得支援を実施。
企業における職場復帰支援プログラムの適用とフォロー体制	リハビリ入社1か月を経て復職。復職後は産業保健スタッフの面談を月2回程度。職業センターには定期メール相談あり。	リハビリ入社1か月を経て復職。復職後は産業保健スタッフの面談を月2回程度。職業センターへの相談・利用は殆どなし。

② 事例Bの復職後JC支援の経過

事例Bは定期メール相談が殆どなく、復職10か月経過時点で、身体反応を中心とした安定出勤の困難さにかかる企業側の訴えを機に、復職後JC支援を実施することとなった。3か月間の支援の過程で、(a)対象者自身の生活リズムや食事パターンの記録日誌作成及びモニタリング (b)リワーク支援で実施したリラグゼーションスキルの再提案と確認等を実施した。定期訪問頻度は週1回程度から開始し、月2回平均で実施。支援終了後のフォローアップは、月1回平均で継続中である。

4 ヒアリング結果

(1) 対象者ヒアリング結果の概要

対象者ヒアリング結果の概要は表2のとおりである。

支援内容は各々異なるが、復職後JC支援の機能について(a)定期面談により客観的な振り返りができる(b)“病気”と“働く上での問題”の相談を両方できる(c)“今”の状況に応じて相談ができる、という評価があった。なお、両者より、業務時間を割くことで申し訳ないという気持ちが生じるという意見もあった。

また、リワーク支援との差異については、(a)“復職のために取り組む段階”と“今、働き続ける段階”では状況や周囲に開示する情報の質が異なる(b)通所する“場”ではなく、会社という職場環境という“場”において支援を受けられる安堵感、があげられていた。

表2 2事例のヒアリング結果概要（対象者）

	事例A	事例B
開始時と終了時の目的の変化	職場の状況に気分が振り回されやすかったが、改善。今後は上手に働き続けられる方略を考えたい。	休まずに出社をすることができてきた。今後は自立的・能動的に活動できるようにしたい。
JCの役割	「働くことの先輩」であり専門家。	上手に褒める専門家。
支援の満足感	定期面談での振返りで定点観測できる。会社に相談する程ではないその都度の困り感を相談できる。	定期面談で振返り、リワークで学んだことを思い出せる。会社の人に相談する程ではない話をできてよかった。
リワーク支援とJC支援の違い	泳ぐ練習のために水に慣れるのがリワーク、泳ぎ方を教えてくれるのがJC。	リワークは過去の状況整理、JCはリアルタイム・オンタイムで相談できる。
フォローアップについて	職場の状況や環境がその都度変わる為、その時期に応じた継続フォローを相談したい。	フォローアップが終了する頃に、今より安定した状態になっていた。

(2) 企業担当者ヒアリング結果の概要

企業担当者ヒアリング結果の概要は表3のとおりである。

表3 2事例のヒアリング結果概要（企業担当者）

	事例A (産業保健スタッフ)	事例B (産業保健スタッフ)
開始時と終了時の目的の変化	気分変動の幅があり安定感の確保が必要だったが改善。今はキャリア面のステップアップに目標があがっており、目的がレベルアップしている。	再休職の予防という具体的な課題は改善。今後は、自らが安定勤務に取り組む為の行動化が重要。
JCの役割	会社と異なる立場で、会社の状況及び対象者の個性に応じた対応をする専門家。	職業生活（食事や時間の使い方等）への家庭的な距離感も感じられる専門家。
支援の満足感	会社の立場理解と本人への寄り添いの両立があり安心できた。本人と相談しながらのツール改善や家族会や書籍の情報提供等、本人の特性に応じた対応が効果的であった。	会社のみでは細かな対応が難しい時期にゆっくり話をしてもらえてよかった。日誌のツール提案や相談により掘り下げて得られた情報は、今後の関わりの上でも役立つ。
リワーク支援とJC支援の違い	復職後、相談のために外出や休暇はとりづらい。復職しても抱える不安やもどかしさへの訪問支援は有効。	リワークは学校、JCは家庭教師。学んだことを行動化・活用するための関わり。
フォローアップについて	支援期間で種を蒔き、フォローでステップアップの経過をみる視点は必要。	改善の為の行動化は苦しい過程。継続フォローで成果が少しずつであることを期待。

支援内容及び関わり方への個別評価は各々異なるが、復職後JC支援の機能について(a)会社の立場を理解した上で、対象者に応じた支援を行う(b)職場定着の為のポイントを支援期間中に整理、実践し、フォローアップで見守りをする流れがある(c)復職後に生じる課題に、その都度、会社という“場”で対応を受けられる、ことへの評価があ

げられた。なお、業務時間を割くことについては、不安を軽減し仕事に取り組むことで結果として業務効率に資するという長所と、面談が復職後業務に影響を及ぼさない範囲になるかは配属先との調整如何で判断が変わるという留意点が指摘された。また、リワーク支援から連動した復職後JC支援であることで、信頼性が高まるという評価も得られた。

5 考察

(1) 職場復帰後の支援の有用性

リワーク支援を通じて、個々の特性把握や対処法の習得がなされ、企業にも一定程度の理解を得ていたが、復職し、実践する段階では、不安や迷いが対象者及び企業側に生じている。したがって、職場復職後のプロセスに伴走し、対処行動の実践力を高める支援が求められていると考えられる。

また、実際の支援を通じて、対象者が自ら、次なる目標を見いだす等、精神的な回復力もみられていた。職場復帰後も、対象者の目標は適宜変化しており、その都度の課題に応じた“今、ここで”得られる支援に対象者、企業側双方の期待感も高まるものと思われる。

(2) 支援者間の十分な情報共有の重要性

対象者及び企業からは、特性に応じた対応と一貫した支援を期待されている。特に、今回の事例においては、リワーク支援（復職前支援）から復職後JC支援に移行する際に支援者間で十分な情報共有を行い対応したことにより、対象者及び企業からの安心感を得られるのみならず、支援者側にも、より効果的な支援を展開できたというメリットがあったと思われる。

6 今後の課題

リワーク支援を活用し、対象者の復職準備性を高める支援が有効であることは言うまでもない。しかし、本発表を通じ、復職後JC支援により、職場復帰後も対象者の適応力や回復力を高める可能性が示唆されたと考えられる。

ただし、本発表は2事例の報告に留まっており、更なる事例の積み重ねや効果の検証が求められる。また、対象者及び企業からの要望は、モニタリング～スキル獲得支援～行動化に向けた支援、の一貫した連続性にあり、効果的な支援モデルの検討が引き続き必要と考えられる。

【御礼】

調査にご協力いただいた皆様に、心より御礼申し上げます。

【参考文献】

- 大工智彦・山本健夫：リワーク支援を利用して復職した後の職場定着支援の実践～ジョブコーチ支援を活用した3年間の実践から～「第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」p. 64-65、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2016）

地域の福祉施設障害者の就労促進のためのプログラム

ー工業団地内の緑地を活用した取り組みー

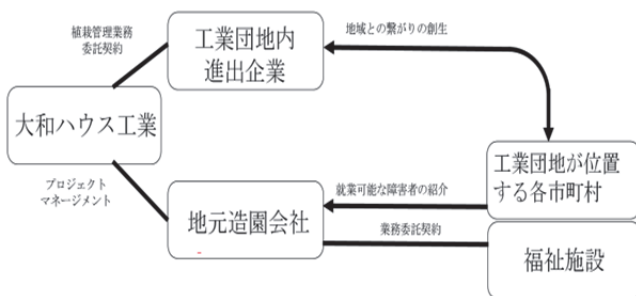
○荻野 恵（筑波大学大学院 人間総合科学研究科障害科学専攻）
大和ハウス工業株式会社 東京本店建築事業部

1 研究の目的

大和ハウス工業が開発した工業団地内の緑地を活用し、緑地管理、栽培した植物を用いた商品の開発、販売による障害者の賃金向上と自立に繋がる働く場の創出に向けた新規事業の企画・実施を通じて、障害者の雇用・就労への貢献と共生社会の実現に向けた企業活動のあり方を模索する。

本報告では農福連携の先行研究を概観するとともに、市場と福祉施設の中間に位置付く先駆的な団体・企業の訪問ヒアリング調査からマーケティング・ブランディング及び自治体・福祉施設との連携の在り方を含めた中間的機能について検討することにより、本プロジェクトの実施に関する今後の課題について考察する。

2 大和ハウス工業 工業団地緑地活用プロジェクトの概要



上記のスキームで行う緑地管理によって栽培した植物を商品化し、販売を行う。

3 研究の方法

- ① 「農福連携」、及び市場と福祉施設の中間に位置付く企業・団体に関連した文献の検討を行う。
- ② 市場と福祉施設の中間に位置付く団体・企業に対する訪問によるヒアリング調査を行う。

4 結果

(1) 農福連携に関する文献検討

① 農福連携とは

担い手の高齢化と減少が進む農業分野、障害者や高齢者らの働く場の確保を求める福祉分野の連携が注目され、農林水産省・厚生労働省、地方自治体などが、農業の障害者就労マニュアルの作成、農家と福祉施設とのマッチングによる農作業の受託等を進めている事業である。

② 農福連携の効果

飯田¹⁾によれば以下の3点が指摘できる。

イ 障害者の就労場の拡大

障害者とそれをサポートする福祉施設の職員が、福祉行政のもとで、農家と連携しながら様々な課題を克服することで、農業分野でも多数就労しているという報告がなされている。それらの先進的な取り組みを行ってきた工夫として、障害者の仕事の特性を活かすことが挙げられる。仕事の特性とは、豊富な労働力、丁寧な作業等である。それらによって付加価値の高い農産物を生産したり、オリジナル商品の販売や無農薬栽培に至った例も見受けられた。また、直売や加工、調理といった単なる農産物の生産だけに終わらない多角的な取り組みも見られた。福祉分野から農業部門を独立させたケースでは、福祉と農業が、障害者就労支援と販路確保で連携を図ることで、双方の課題を解決し、経営を安定させ、就労の場を安定的に確保することにつながったという報告も見られた。

ロ 農地の保全と活用

小規模で大型機械が入れない圃場等では、手作業や小型の農機具を用いて作業を行う場合が多い。福祉施設の関係者が所有する農地で農業活動を行うケースや後継者不足の農家が、福祉施設に農地管理を依頼するケースがあり、農地の保全と活用が図られるという効果が見られる。ただし、この取り組みには課題もあり、生産性の低い農地が集まりやすく結果として農業経営を圧迫する帰結を生むことも指摘される。

ハ 地域の交流

農作業や普請（草刈、掃除等）の業務では、障害者とそれをサポートする職員、ボランティアが参加して作業を行い、高齢化した農家を援農したり、体験農業や収穫祭などの開催により、大学生、OL、主婦、子ども、中高年、高齢者等の交流が生まれる。また、生産した農産物を直売所や農家レストラン、あるいは学校や病院給食の食材として販売することで、市場を通じた経済交流が生まれる。学校との関わりでは、障害者と生徒、教職員等が日常的に触れ合うこととなり、ノーマライゼーションを自然な形で実現することにもつながる。さらに、コミュニティの再構築や、地域外の人が訪れることで改めて自地域の良さを見つめる機会ともなる。

③農福連携発生の4類型

小柴・吉田・香月²⁾によれば、農業分野における障害者就労を本格化させている事例には、Ⅰ．福祉分野の主体がそのまま進出、Ⅱ．福祉分野の主体が別途主体を形成して進出、Ⅲ．農業分野の主体がそのまま進出、Ⅳ．農業分野の主体が別途主体を形成して進出、の4類型があり、以下の3点が指摘できる。

第1に、取り組みの契機は、いずれの類型も農作業体験の実施や交流である。そのため、初期段階では農業分野と福祉分野が主体の相互理解やマッチングを行う機会が重要である。第2に、福祉分野から進出した主体は、農業分野の知見を得るため、知見を有する人材との連携体制を構築したり、新たに雇用するなどして弱点を補強していた。第3に、農業分野から進出した主体は、障害者に理解のあるスタッフがいるセクションを設け、障害者をケアするなどして障害者の雇用環境を整備していた。

農業分野における障害者就労を本格化させている事例では、上記のようなプロセスを経て、結果的に農業分野、福祉分野それぞれの知見や経営要素を兼ね備えた体制を構築していた。

④農福連携に向けた支援とその類型

小柴・吉田³⁾によれば、地方公共団体等が中心となつて農福連携を積極的に支援しようとする動きがあり大きく以下の4つに分類される。すなわち、Ⅰ．農業経営体と就労系障害者福祉サービス事業所での農作業請負マッチング支援、Ⅱ．障害者個人が農業経営体で就労できるよう支援を行うもの、Ⅲ．特例子会社や社会福祉法人等の福祉分野主体の農業参入支援、Ⅳ．上記3つの支援のいくつかを組み合わせ、複合的、段階的に支援するもの、である。

農業関係部局、福祉関係部局が連携して部局横断的に支援にあたる事例では、農業分野と福祉分野の両者の連携を促進しながら地域課題の解決を図るプラットフォームの構築に重要な役割を果たしていた。商工関係部局が参加し、加工や販売などでより広い支援が期待されるケースもあった。

(2) 市場と福祉施設の中間に位置付く団体・企業に対する訪問によるヒアリング調査

①株式会社テミル

株式会社テミルは「テミルプロジェクト」としてB型事業所での製菓・販売を中心としたコンサルティングを行う企業である。事業所での製菓にあたり、プロのパティシエによるレシピ作り・製菓指導、絵本作家やプロのデザイナーによるパッケージデザインを登用し、商品価値が高い商品を消費者に提供することを可能にした。また、販路拡大にあたり、工場製品とは異なり大量出荷が難しいことから、流通先の選定や流通先との交渉にあたっている。

②特定非営利活動法人日本セルフセンター

特定非営利活動法人日本セルフセンターは、全国の社会就労センターが任意加入する団体で、障害者就労事業の振興を行う。社会就労センターの事業種別は多岐に渡るが、農業、工芸品の製作、請負等についても事業所支援や販売促進支援を行っている。また、農林水産省都市農村共生・対流総合対策交付金事業（平成25・26年度）を受託し、全国での「農福連携」支援を行った。

③株式会社研進

株式会社研進は、本田技研工業株式会社から社会福祉法人進和学園が運営する障害福祉サービス事業所に発注される自動車部品組み立て加工の仕事を中心に営業窓口として機能する商社である。

5 考察

大和ハウスにおけるプロジェクトでは、建築、福祉、緑地管理という多角的な視点から1つのプロジェクト構築が目指される。

先行する農福連携の取り組みからは、本プロジェクトにおいても①事業の障害者就労の場の拡大、②用地の活用、③地域の交流、の3点が期待される。その事業の成功のためには、①緑地管理事業と福祉の双方の知見の必要性、②障害者・事業所とのマッチング、③自治体との連携、の3点が鍵となることが窺える。

市場と福祉施設の中間に位置付く団体・企業に対する訪問によるヒアリング調査からは、①企画に関心を寄せる障害者関係事業所ばかりではないこと、②障害者も含めた地域住民等の参画による緑地管理の可能性、③障害者就労のみならず将来的には工業団地に誘致された企業の障害者雇用も見越した体制づくりの必要性、④在宅就業障害者支援制度の活用、の4点が示唆された。

【参考文献】

- 1) 飯田恭子：農業分野における障害者就労と農村活性化―農家と社会福祉法人、NPO法人等の連携に向けて―，「定例研究会第2118回」p. 31-34，（2011）
- 2) 小柴有理江・吉田行郷・香月敏孝：農業と福祉の連携の形成過程に関する研究―農業分野における障害者就労の事例から―，「平成25年度農業と福祉の連携に関するセミナー『障害者などの多様な人材による農業の可能性』」，（2014）
- 3) 小柴有理江・吉田行郷：地方公共団体等による農福連携の体制の構築，「農林水産政策研究所レビューNo66」，p. 2-3（2015）

【連絡先】

荻野 恵

筑波大学大学院人間総合科学研究科障害科学専攻

e-mail：s1621327@u.tsukuba.ac.jp

障害者の在宅就業支援 ～団体からの聴き取り調査～

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では、障害者の在宅就業支援団体に関する調査研究（平成27年度）を行った。障害者の在宅就業支援については、障害者雇用促進法において、「障害者在宅就業支援団体として厚生労働大臣の登録を受けた法人」（以下「登録団体」という。）が、在宅就業者に対し、①希望に応じた就業機会の確保と組織的な提供、②その業務を適切に行うために必要な知識及び技能の修得のための職業講習又は情報提供、③その業務を適切に行うために必要な助言・援助、④雇用による就業を希望する者への必要な助言・援助を行うものとされている¹。

また、登録団体を介した企業の発注については、障害者雇用納付金制度に基づく特例調整金、特例報奨金の支給対象とするなどの措置が講じられているが、登録団体数は23件（平成27年10月現在）に留まり、特例調整金、特例報奨金の支給額は大きく伸びてはいない²。

2 目的

本調査研究では、特に運営上の課題が多く見られているICT³系業務で有効な取組を行っている在宅就業支援団体から業務遂行状況や登録者の実態などを把握した。

今回は、在宅就業支援をする各団体の取組み状況を報告（概要）し在宅就業を希望する障害者側のニーズから障害者の在宅就業支援を考える。

3 内容

ICT系業務を受託し障害者の在宅就業支援を行う団体を数か所選定し、在宅就業者の受入れ（障害者を含む）、受注の方法、スキルアップの方法、在宅雇用等に向けた就職支援の方法などを中心に聴き取りをした。

4 結果

聴き取り調査の結果は次のとおりである。事例Aは、法人が登録団体で就労移行支援事業（通所）を併用し一般と障害者の在宅就業と雇用（通勤と在宅）支援をしている。①在宅就業者の自団体への受入れでは、在宅就業の登録希望者があれば、必ず1回は登録希望者宅を訪問し、本人の意欲と働く環境を確認している。これは企業に就職する場

合のマッチングまで考えて行っている。また、この団体では障害のある在宅就業者や利用者の中で約3割が精神障害者である。なお、障害者の場合は医療機関（精神科系）からの登録希望の問合せや紹介が多い。②受注方法は、企業に営業活動（取引先企業が約130社で7割が県外）をする。受注前に職員による試行を行い、受注額（単価）と受注期間を算定する。また、年間契約やロット単位で業務を受注し、年間を通じて業務があるようにするほか、受注後には、同一業務の継続による品質向上に伴い、受注相手と単価向上の交渉をしている。なお、受注業務はICT系業務に限定していない。③受託業務への取組では、個人事業主である在宅就業者（障害者を含む）には数名のグループを編成し業務を請け負ってもらうほか、特に障害のある在宅就業者には同一グループにベテランの在宅就業者を入れ指導を併せて行っている。④スキルアップの方法としては、在宅就業者（障害者を含む）には、受注した業務に特化した研修を実施する。また、登録者（在宅就業者も含む）はチームで請け負った仕事に不良品があれば、チーム全員に研修を行っている。⑤雇用支援としては、登録した在宅就業障害者に限定せず、在宅就業から在宅雇用への移行を支援するマニュアルを作成している。雇用に当たっては仕事内容の確認、企業との面談を行い、就職希望者と企業との橋渡しをしている。

事例Bは、法人が就労継続支援事業A型を活用しITセンターを開設している。①利用者の受入れでは、在宅就業を希望する者には、月に1回スタッフが利用者とは相談し利用者個々のニーズ、状況に応じた勤務形態をとっている。団体では、利用者に精神障害者が増加したことや、休職中にICT技術を高め、職場復帰や再就職を希望する精神障害者が増加している。②受注方法としては、中小企業、地元の店舗、行政からの発注がある。③受託業務への取組では、専門性が高い業務はできるメンバーが行うが、それ以外はメンバーの能力と適性に応じて仕事を振り分ける。④スキルアップの方法としては、団体ではICT技術は毎年新しくなる技術を学ぶ機会や指導者がいないため、それが学べるWebサイトや企業からサポートを受けられる仕組みが必要と考えている。⑤雇用支援では、就職希望者には仕事のスキルアップを考えて業務指示する。なお、就職者はいるがICT系業務とは直接関係ない。

事例Cは、法人がIT企業で登録団体である。入力ソフトを開発、特許取得し、受注した入力業務を在宅登録者などが受託をする。①在宅就業者の受入れは、在宅就業の登

¹ 厚生労働省:在宅就業支援団体関係業務取扱要領

² 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構:障害者の在宅就業支援の現状と課題に関する研究、調査研究報告書NO.131(2016)

³ Information and communication technology(情報通信技術)

録希望者には障害の有無を問わず、自宅の PC 環境を確認し、入力テストで登録者を決定する。障害のある登録者が入力業務を半年以上離れた場合は、新たに登録のためテストを受けてもらう。②受注方法としては、障害者が行う入力業務は発注元と別途契約をしている。③受託業務への取組では、入力業務はすべて PC 上で行われる。④スキルアップの方法としては、事業所の管理者が在宅障害者に PC の取扱い等を 1～2 か月指導（自宅まで出向く場合もある）をする。在宅の精神障害者は取組意欲に個人差があり管理者が状況に応じて声かけを行っている。⑤雇用支援は、実施していない。

事例 D は、法人が登録団体で、就労移行支援事業、就労継続支援 B 型事業と、県の事業を活用している。①在宅就業者の受入れでは、県の事業を受講後、登録者を決定している。県の事業の受講には、基本的な ICT 技術レベル、自宅のネット環境、家庭環境を確認、また、疾病管理状況などを把握し、面談と合わせて受講を決定している。なお、精神障害者は医師の診断書の提出を求めている。②受注方法では、就労継続支援 B 型事業の職員が県内を営業（取引先は 100 社以上）する。ただし、受注額は県内相場が低いことと福祉事業者ということで低く見積もられていると法人は見ている。なお、ICT 系業務を受注しているが、最近では発注元から web 関係の要求が高まる反面、Word や Excel による簡易なデータ入力は減っている。③受託業務への取組では、ICT の技術レベルに応じ登録者などを上位と下位のグループに分け、業務を分担させている。④スキルアップの方法としては、県の委託事業の受講者には ICT 操作などをスタッフがネットを使って教えるほか、必要に応じて自宅に出向く（不明点を指導したり、精神面などの症状を把握したりする）こともある。また、県の委託事業の習得レベルを把握するために受講者にテストをするが、外部組織に客観的な評価を依頼している。在宅就業の登録者に仕事がない場合は、スタッフが個々に課題を与えて ICT 技術の維持向上を図り、受注があれば即時に対応できるようにしている。⑤雇用支援では、開始当初「重度身体障害者」の場合、就職は比較的容易であったが、現在は精神障害者が増加して在宅雇用は少なくなっている。また、講演会等の開催時には在宅雇用に前向きな企業を招き在宅就業、在宅雇用の職場開拓に努めている。

事例 E は、法人が就労継続支援 A 型事業で、ICT 系業務を受注している。また、事業組合を設立し法人の理事長がその代表理事を務め、複数の事業者間で仕事を受注するための「共同受注窓口」を運営している。①在宅就業者の受入れは、年齢と ICT スキルのレベルで判断（若年者で ICT スキルの低い者には就労移行支援事業の事業者を紹介し就労を目指してもらう。中高年者で ICT スキルの習得が困難な者には、他の事業者や障害者就業・生活支援センターを紹

介する場合もある）する。②受注方法として「共同受注窓口」で受注した仕事を複数の事業者で分配することでリスクを下げる。また、発注側の分割発注業務を軽減して、発注してもらいやすい環境にしている。「共同受注窓口」では官公庁の受注を主体に受けている。自法人宛ての民間企業からの発注は自法人で受ける。③受託業務への取組では、A 型の利用者には、専門性の高い者とそうでない者がおり、受注の際は、幅広い様々な仕事に対応できる他、本来 1 人でする仕事を細分化し、新たな仕事を作り出すことで、個人の特性に合わせた仕事にする場合が多い。④スキルアップの方法としては、利用者の ICT スキルの向上のために、一般的な技術研修を行うほか、受注した ICT 業務に特化した研修を実施する。講師は内部の利用者などの他、外部から講師を招くこともある。⑤雇用支援では、利用者には企業で働ける力を持った者もおり、基本的には企業へ就職をしてほしいと法人は考えている。利用者に企業就職の希望がある場合、ハローワーク等の利用（就職者は ICT 系と無関係の職種）を勧めている。企業に就職を希望しない利用者には相談を重ねながら次のステップを考えて支援する。発達障害者や精神障害者の在宅就業の場合でも ICT 技術のみならず生活習慣、勤怠、コミュニケーションの改善が必要であり、それは企業就職とも通底すると考えている。

5 考 察

在宅就業は、かつては通勤困難や勤務時間の制約などから身体障害者（特に重度身体障害者）の利用が多かったが、ほとんどの団体で精神障害者や発達障害者などが増加している。これは、対人面や仕事・職場におけるコミュニケーションなどの課題から在宅就業を選ぶ傾向があるためだと思われる。ほとんどの団体では、本人の状況や課題などに合わせた支援方法を選択する他、雇用（在宅・通勤）を念頭に支援をしている。中には、精神障害者や発達障害者の在宅就業の場合でも ICT 技術の他、生活習慣、勤怠、コミュニケーションなどの習得が必要だと考える団体もある。このような精神障害者や発達障害者などに対して生活習慣やコミュニケーションなどの習得を求めていくのは、在宅就業の場合も雇用（在宅・通勤）の場合も同様であり、これらのことを含め在宅雇用に推進し、障害者の仕事や職務への定着を図るためにも、就業支援に加えて生活支援等の重要性が増していくと考えられる。

【参考文献】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：障害者の在宅就業を支援するための資料、資料シリーズ No. 93（2016）

職業リハビリテーションで用いられる「自己理解の支援」 についての概念分析

○前原 和明（障害者職業総合センター 研究員）
八重田 淳（筑波大学）

1 はじめに

昨今、障害者及び事業主双方における障害者雇用に関するニーズの高まりとともに、職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）に携わる支援者への期待が高まってきた。この期待に応えていくために、職リハに携わる支援者においては、職リハの実践活動をより有効なものとしていくことが求められる。本研究が分析の対象とする「自己理解の支援」は、一つの実践のあり方になると考えられる。しかし、「自己理解の支援」の概念内容は、これまで十分に整理されておらず、不明確である。

このため、本研究では、職リハの実践現場で用いられる「自己理解の支援」の概念についての整理を行う。

2 方法

(1) 分析方法

本研究の分析に際しては、Rodgers, B.L.¹⁾ の概念分析 (concept analysis) の手法を用いる。

具体的な手続きとしては、対象文献の選定後に、支援対象、介入、研究目的、結果等の情報を、①対象となる概念に先立って生じる要件＝先行要件(Antecedents)、②先行

要件との関連から対象となる概念が持つ属性＝属性 (Attributes)、③その対象となる概念の結果に引き続いてどのようなことが生じるかの帰結＝帰結(Consequences)、④さらに関連する概念の抽出＝関連概念(Related Concepts)の4つの観点から整理・分析する。

(2) 対象文献の選定

研究目的に基づき、職リハの実践現場における「自己理解の支援」の概念を明らかにするために、職リハの実践家が幅広く参加する高齢・障害・求職者雇用支援機構が開催する職業リハビリテーション研究・実践発表会の論文集（過去5年間：2011～2015年）を対象とした。そして、論文集のすべての文献に目を通し、一度でも「自己理解」とのキーワードが使用された文献を対象文献として選定した。この選定により、発表論文集の計551件の文献の内、32件の文献が対象となった。

3 結果及び考察

(1) 概念の全体像

「自己理解の支援」の概念の全体像としては、図のように整理できた。以下、各観点について分析を行う。

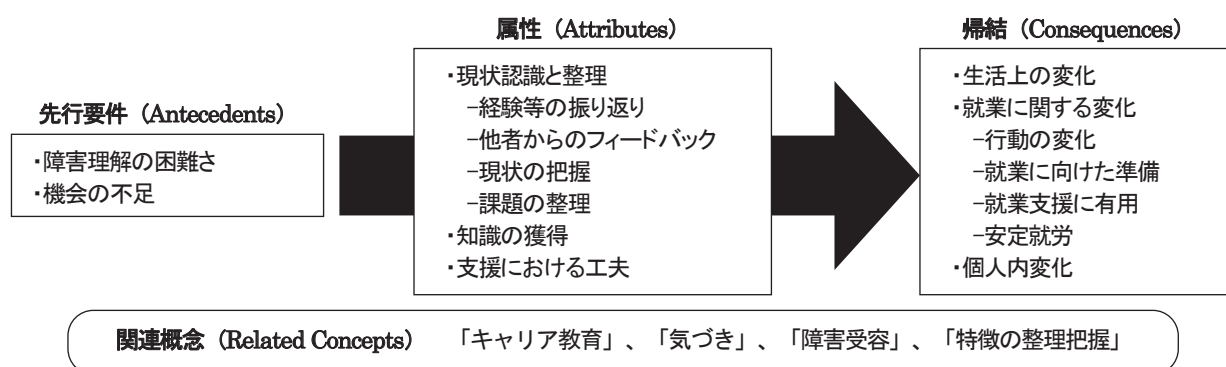


図 自己理解の支援の概念図

(2) 先行要件

先行要件の内容を表1にまとめた。

職リハに携わる支援者は、対象となる方が【障害理解の困難さ】な状態にあったり、自らの障害理解やスキル獲得のための【機会の不足】の状態にある際に、「自己理解の支援」を実施していると考えられた。

表1 先行要件の内容

カテゴリー	文献から把握された内容
障害理解の困難さ	・自らの障害を把握することの難しさ ・障害により自らの障害を理解することが難しい
機会の不足	・一般健常者の中で普通に生活してきた期間が長い ・就労に必要なスキルを獲得する機会が無い

(3) 属性

属性の内容を表2にまとめた。

職リハに携わる支援者は、対象者の状況に応じた【支援における工夫】を織り交ぜながら、【経験等の振り返り】、【他者からのフィードバック】、【現状の把握】、【課題整理】の支援介入を行い対象者の〈現状認識と整理〉を行うとともに、就業に必要な【知識の獲得】のための支援を「自己理解の支援」として行っていた。

表2 属性の内容

大カテゴリー	カテゴリー	文献から把握された内容
現状認識と整理	経験等の振り返り	・実体験を通じた自らの特徴の把握 ・行動の結果ではなく、そのプロセスに対する振り返り ・過去の経験の振り返りと整理
	他者からのフィードバック	・強みに着目したフィードバック ・支援場面等での具体的な助言 ・他者の意見を参考にした特徴整理 ・同じ障害のある仲間からの気づき
	現状の把握	・過去と現在の状況の比較 ・現状の記録 ・内省の実施 ・スキルの有無の確認
	課題の整理	・課題の整理
	知識の獲得	・働くために必要な知識の習得
	支援における工夫	・障害特性に応じた現状の示し方 ・失敗できる環境の構築 ・活動の見通しを持たせる ・タイムリーなフィードバック ・変容を目指すのではなく促す ・個別面談でのフィードバック ・文字や図等での視覚的提示

(4) 帰結

帰結の内容を表3にまとめた。

職リハに携わる支援者は、「自己理解の支援」を行うことで、【行動の変化】、【就業に向けた準備】、【就業支援に有用】、【安定就労】といった「就業に関する変化」と共に、【生活上の変化】や【個人内変化】を目指していた。

表3 帰結の内容

大カテゴリー	カテゴリー	文献から把握された内容
	生活上の変化	・人生設計の検討
就業に関する変化	行動の変化	・行動の変容 ・第三者への相談 ・対人関係の良さ
	就業に向けた準備	・就業への不安軽減 ・就業に向けた準備
	就業支援に有用	・配慮の検討 ・ジョブマッチング ・働くことについて検討 ・特徴理解 ・就業に必要な知識の獲得
	安定就労	・長期的な就労
	個人内変化	・自信・自尊感情の獲得 ・主体性の獲得

(5) 関連概念

関連概念として、「キャリア教育」、「気づき」、「障害受容」、「特徴の整理把握」を抽出することができた。「気づき」、「障害受容」、「特徴の整理把握」は、いずれも、「自己理解の支援」の属性における「現状認識と整理」の概念に関連するものであると考えられる。しかし、「自己理解」に関しては、「障害受容」が目指されるよりも、むしろ「気づき」や「特徴整理」というプロセスに力点が置かれていると考えられる。

4 総合的考察

結果より、自らの障害理解が難しいことや、それに関連する様々な機会が不足した等の理由から、就業及び職業生活面での安定化に必要な変化ができていない対象者に対して、現状の認識と整理及び知識の獲得に向けた支援を行うことが、職リハの実践現場における「自己理解の支援」であると考えられた。

これまで、職リハにおいては、「自己理解の支援」の必要性が指摘されてきた一方で、個々の支援者の主張する「自己理解の支援」があるだけで、職リハにおける「自己理解の支援」の全体像を示すものはなかった。本研究の結果は、今後の実践における活用という観点から考えると、支援の指針となり、有益であると考えられる。

【参考文献】

- 1) Rodgers,B.L.&Knafl,K.A.:Concept Development in Nursing : Foundations,Techniques,andApplications (2nded),77-102., W.B.SaundersCompany,Philadelphia,2000.

【連絡先】

前原 和明（障害者職業総合センター 研究部門）
Tel : 043-297-9029
e-mail : Maebara.Kazuaki@jeed.or.jp

働くことの追及から生まれた生活介護事業所における 重度障害者の地域での果たす役割・就労への挑戦

○藤本 照子（特定非営利活動法人よつ葉福祉会 てんとう虫 所長）
西垣 千穂（特定非営利活動法人よつ葉福祉会 てんとう虫）

1 はじめに

平成19年4月に生活介護事業所を開所し、現在8年が経過した。重度心身障害者、重度知的障害者の利用が中心であり、就労や作業活動のプログラムはなく、居場所としての機能に限定された事業所であった。身体的機能や知的能力には重度の方ではあるが、「子どもは学び、大人は働く」という理念を掲げ、働くことで社会の中での役割を獲得し、成長や生きがいにつながるよう、就労活動に挑戦した。今回、これまでの活動を経過報告する。

2 就労活動までの経過

障害者自立支援法の施行に伴い、障害者デイサービス事業から生活介護事業へ移行したが、従来の居場所や余暇の機能をそのままに、日中は事業所内や外出をして過ごす活動に限定されていた。働くことによる社会参加の機会や社会での役割を得ることは障害の程度に関わらず必要であることを事業所の理念として定め、就労活動への一歩を踏み出した。

3 事業所での取り組み

(1) 支援者の意識統一

制度やニーズの変化とともにこれまでの内容や事業所としての機能を見直し、働くことへの挑戦をするにあたり、支援者の戸惑いや不安が先行した。そこで以下の3点を繰り返し実施した。

① 研修の実施

平成20年度から24年度までの5年間、概ね月に1度の頻度で延べ52回の研修を継続的に実施した（図1）。はじめは支援の基本を中心に構成し、進む中で支援者から出された希望の内容に基づいて実施した。

② 利用者及び家族の声

利用者からは「もっと仕事をしたい」といった前向きな声が聞かれ、家族からは「この子が給料をもらえるなんて思わなかった」といった声があり、直接利用者や家族から取り組みに対する肯定的な評価をいただき、支援者の意識も少しずつ変わり始めた。

③ 生活実態調査

これまでサービス管理責任者しか行っていなかった生活実態の把握や家族との調整を各支援者が担うことにした。利用者が通所している時間以外の生活や、日常の活動を通

じたアセスメントを繰り返し行い、私たちの生活や同年代の人との生活の違いに気付けるようにした。

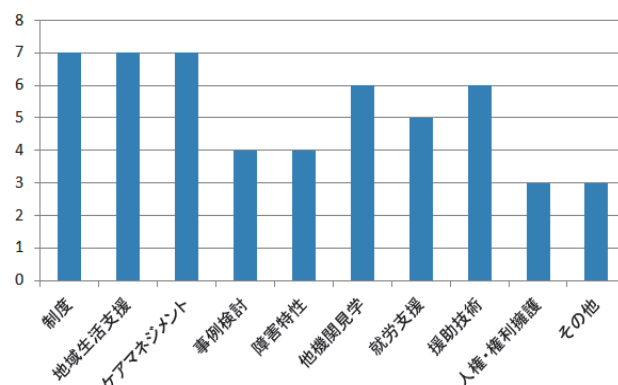


図1 研修内容

(2) 働く場の開拓

事業所内での軽作業から始め、地域の中での役割や感謝されることによる生活の質の向上を求め、支援者による働く場の開拓を実施した。全体の開拓企業数を50件と設定し、各支援者でエリアと件数をわけ、電話や訪問による企業開拓を実施した。そのうち、農園での花の管理作業や特別養護老人ホームでの清掃作業、セレモニーホールでの清掃作業等、5か所の施設外就労先を確保した。中でも業務量や作業時間、障害特性等を考慮し2か所で体験実習を実施した。最終的に企業との条件が一致したセレモニーホールの外周清掃の業務を受託した。さらに、役割を果たすことで感謝されることが実感できる仕事を探し、高齢者向け在宅配食サービスの配達部門業務を受託した。

セレモニーホール清掃作業では、支援者1名、利用者2名が従事し、配食サービスでは、支援者1名、利用者1名がペアとして、3ルート分の配達業務に従事している。また、高齢者向け在宅配食のサービス内容に、在宅高齢者の安否確認が含まれているため、当事業所で居宅介護員初任者研修過程の修了者をスタッフとして配置した。

(3) 地域の関係機関との連携

平成25年4月に障害者優先調達推進法が施行され、圏域の障害者就業・生活支援センターに設置された共同受注窓口を通じ、システムキッチンやユニットバスの工場内で、部品の仕分けや仕様に基づいたセッティング作業を実施した。

4 生活介護事業ならではの就労実践のあり方

開所当初より、重度心身障害者、重度知的障害者の利用が中心であり、障害支援区分が5及び6の人の割合が80%を超え、現在でも60%を超えている。生活介護事業における指定基準で、職員配置を1.7：1として加配しているため、充実した職員配置が可能となり小集団による施設外でのグループ就労が実現した。現在は概ね半数の人が施設外でグループ就労に従事している。

また、「個別支援」＝マンツーマン対応になりがちな重度障害者への支援について改め、「個別支援」の中に集団支援が含まれるものであり、すべては個別配慮から発生するものであるとした。個別の配慮を軸に個別支援計画を作成し、それぞれの目標に対して個別対応が必要か、または集団活動の中で目標達成に向かえるものか等、利用者のエンパワメントの視点を重要と考えるようにした。

5 所得の向上

これまでの取り組みの中で、事業所内で「働くこと」を始め、その活動を地域の中に移行してきた。所得の向上を第一目標として取り組んできたのではないが、平成19年度には平均月額347円であった工賃が平成27年度には4,981円にまで向上した。また、最高工賃額についても、平成19年度の月額1,700円から平成27年度には14,080円にまで向上した。平均額と最高額で単純に比較はできないが、これは平成26年度の就労継続支援B型事業所の全国平均工賃額の14,838円に近い額となっている。また、就労支援事業収入においても、平成19年度の11万円から平成26年度には300万円を超えるようになった（図2）。

生活介護事業所の活性化による工賃向上は、障害のある人にとって所得を得るだけではなく、生活の幅や質を高め、その人らしく生きる基盤になっている。これまでもこれからも、働く障害のある人の工賃向上を最終の目的とせず、誰もが当たり前前に地域で働き、暮らす社会を目指して行くその過程に所得の向上を位置づけて取り組んでいく。

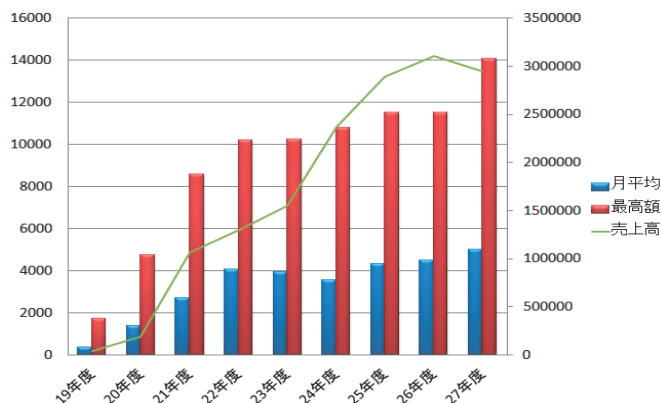


図2 工賃額と売上高

6 これからの課題

(1) 働くための準備支援

社会の中で役割を得る働き方を創ることを目的に取り組んできたが、社会が求める働くためのスキルが身につくにつれて、ルールやあいさつ等の社会性を求められる場面で対応できない課題が見えてきた。働くために必要な学習や、職場見学等を実施し社会性を獲得できる機会を確保していかなければならない。

(2) 地域ニーズの変化による支援体制の整備

両親の介護が必要となり、これまで自宅で生活されていた人の活動場所としてのニーズや、就職をリタイアされた年配の人の働く場としてのニーズ等、地域の利用ニーズに変化が出てきた。これまでの、働くことが潜在的ニーズであった人に対し、表面化された働くニーズを持たれた人が増え、その人たちは障害支援区分も2から4の中程度の方である。障害支援区分が5及び6の人の割合が60%の基準で、職員配置を1.7：1として加配できているが、その配置を薄くせざるを得ない状況にきている。その中で小集団による施設外でのグループ就労を確保していくための支援体制を整備することが急務となっている。

7 まとめ

人にとって働くことは所得を得ることだけではなく、社会の中で役割と居場所を得ることであり、障害のある人一人ひとりの成長や生きがいにつながるものである。人や地域の役に立つ仕事をして感謝をされることで、社会の中で生きる希望を持ち、その人らしい充実した生活を過ごすことができる。

私たちは障害のある人たちの住みやすい地域づくりを進めるにあたり、働くことによる社会参加という視点から、事業を通して発信し続けていくことが必要である。地域の中で誰もが当たり前前に働き、暮らすことができるノーマライゼーションの社会実現を目指していくことを目的に、これからも活動に取り組んでいく。

【連絡先】

藤本 照子

てんとう虫

e-mail : s.c-tentoumushi@yotsuba-hukushikai.or.jp

高次脳機能障害のある方が一般就労する為に ～就労準備性から見てきたもの～

○辻 寛之（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 管理者兼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

近年、高次脳機能障害のある方への就労支援が注目されているが、その実態はまだ見えない事も多い。

高次脳機能障害のある方と関わりを持ちながら、就労移行支援事業所で働く中で見えてきた事を、就労準備性を交えて考察し発表させて頂く。発表について、当事業所利用開始時に個人情報使用同意書にて当人の了承を得た上で、個人が特定されない配慮を行っている。

2 目的

高次脳機能障害のある方の就労準備性が、就労とその後の就労継続にどのように影響しているのか、その実態を探る事を目的とする。

3 方法

当法人の堺、阿倍野、梅田のいずれかの事業所を利用し、平成26年度、平成27年度に一般就労した12名を対象に東京慈恵会医科大学附属第三病院の渡邊修教授が提唱した、8項目（表1）を4段階（表2）で点数化したものを利用開始時と就労時の2つの時期で比較する。

表1 就労準備性8項目

項目	内容
1	病状の安定
2	働きたいという強い意思（自発性）
3	日常生活の自立
4	5～6時間の作業×1週間の体力
5	交通機関を1人で安全に利用できる
6	高次脳機能障害を正しく説明できる（病識）
7	障害を補いながら仕事ができる（代償能力）
8	感情をコントロールできる（社会性）

表2 4段階の点数内訳

点数	内訳
4点	自分で行える
3点	口頭指示のみで行える
2点	口頭指示以上の介入が必要
1点	できない

4 結果

12名中、就労時の8項目の合計点は32点3名、31点5名、30点1名、29点1名、27点2名、平均30.3点であり、利用開始時の平均25.8点と比較すると4.5点の向上が見られる。

8項目中、「1；病状の安定、2；働きたいという強い意思（自発性）、3；日常生活の自立、5；交通機関を1人で安全に利用できる」の4項目については、利用開始時と就労時の平均点の差がほとんど見られない状態で、「3；日常生活の自立、5；交通機関を1人で安全に利用できる」の2項目については、利用開始時と就労時ともに12名全員が「4点；自分で行える」状態であった。

一方で「6；高次脳機能障害を正しく説明できる（病識）」は利用開始時平均2.3点から就労時平均3.8点へ、「7；障害を補いながら仕事ができる（代償能力）」は利用開始時平均2.2点から就労時平均3.6点へと2項目ともに平均点で1.5点以上の向上が見られた。

また、「4；5～6時間の作業×1週間の体力」は利用開始時平均3.2点から就労時平均3.7点へ、「8；感情をコントロールできる（社会性）」は利用開始時平均2.8点から就労時平均3.4点へと前述の2項目に比べるとわずかながら向上が見られた。

5 考察

就労時の合計点が30点以上の9名は雇用開始直後に環境や業務内容の調整を行うことで、その後の安定的な継続就労に至っている。

しかし、合計点が29点以下の3名は、雇用開始直後に環境や業務内容の調整を行い、その後も半年から1年に渡り配慮面や業務の工夫など企業との調整が必要であり、定期的な企業訪問などで本人から不安やしんどさ、仕事のやり難さなどの聞き取りを行う頻度が高かった。

これらのことから、今回の8項目の合計点が30点以上であると、就労とその後の継続した就労に対しての介入頻度が比較的少なく良いと考えられる。

また、合計29点と30点の方で就労後の支援頻度に大きな差があることから、今回の点数化における1点の差は大きい。

特に「6；高次脳機能障害を正しく説明できる（病識）、7；障害を補いながら仕事ができる（代償能力）」では就

労時の平均点で大きな向上が見られた。これらについては、当事業所での訓練や企業実習、面談を通じて自己認識が深まったこと、それにより仕事をするための代償能力の獲得に前向きに取り組めたことが一因であると考ええる。

最後に「4 ; 5～6時間の作業×1週間の体力」については大きな向上はなかったものの個人の体力に見合った業務内容、就業時間を念頭に求職活動をしていることから必ずしも5～6時間働く体力がなくても一般就労は可能と言える。

【連絡先】

辻 寛之

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺

e-mail : tsuji@crossjob.or.jp

障害者職業能力開発校の保健室における聴覚障害者への支援

鶴野 澄世（淑徳大学 看護栄養学部看護学科 助教）

1 はじめに

障害者職業能力開発校（以下「開発校」という。）とは、厚生労働省¹⁾によると、一般の公共職業訓練（以下「訓練」という。）において訓練を受けることが困難な重度障害者に対して、その障害の態様に配慮した訓練を提供することを目的としていることが明記されている。

各開発校の多くには保健室が設置されている。しかし、そこに配置される職員の職種や雇用形態は一律ではなく、また法令上養護教諭や看護師等の配置義務はない。実際には、医療・保健福祉の専門職として看護師や精神保健福祉士を配置する校も見られるが、それぞれの設置主体や所属する訓練生の障害特性や傾向に応じて、校独自に職員を配置している現状である。

開発校に所属して訓練を受ける障害者について、中でも聴覚障害者においては障害の性質上、授業を受けること自体やその他学校行事に参加する際には、手話や筆談など何らかのサポートが必要である。彼ら（彼女ら）が体調不良により保健室を利用する際には、保健室スタッフは彼らの健康状態をアセスメントするために様々な情報を収集する必要がある。その際に、思うように進まず時間を要す場合や、結果として体調不良の彼らに対してさらに身体的負担をかけてしまう可能性もある。これらから、今回聴覚障害のある訓練生と保健室スタッフの関わりに着目し、その支援の状況を明らかにすることを目的とした。

2 方法

(1) 調査対象

X開発校における保健室の利用記録である日誌（以下「利用記録」という。）と保健室スタッフの行動計画や実施内容、アセスメントなどを記した行動の記録であるメモ（以下「行動メモ」という。）を対象とする。X開発校には事前に説明し、調査協力の承諾を得た。

(2) 情報の収集方法

利用記録と行動メモは、訓練生の在籍期間である1年度分を調査し、聴覚障害者の保健室利用時の事由と保健室スタッフの関わりや支援内容を抽出し、基礎データとする。基礎データについて、その意味や解釈がわかりにくい箇所については、記録者に直接聞き取りを行い、確認したうえでデータに補足情報として追加し分析時の参考とする。

(3) 分析方法

得られた基礎データを用い、支援の様相を表わしている部分の意味を損なわないレベルに細分化しコードとして抽出する。その内容は類似項目ごとに整理し関連性を検討し

概念化する。信頼性確保のため、開発校に勤務経験のある看護師および精神保健福祉士に内容を確認し、障害関係の研究者に助言を得た。

(4) 用語の操作的定義

問診：医学的診断プロセスの最初のステップ。患者の訴えや関連した症状や環境情報を聞き取るもの。本研究では看護師が訓練生の心身の状態について医学的なアセスメントと、その後の処置や指導内容を判断するための手法とする。

保健室スタッフ：X開発校の保健室に職員として配置されている看護師と精神保健福祉士の双方を指すものとする。

3 結果

(1) X開発校の保健室の職員体制

X開発校では、訓練生の年間定員が80名に対して、正規雇用の精神保健福祉士（以下「PSW」という。）1名と嘱託看護師2名が配置されている。保健室では、職員の配置やその雇用形態から、曜日によっては職種を問わず2名および1名だけで活動しなければならない日も存在する。主に看護師は健康面全般に関するケアを、PSWは精神状態に関する相談や調整等を担う。心身の状態は相関し連動することがあるため、お互いに専門性を活かし協力・補完しながら活動している。

(2) 訓練生の特性

X開発校では、身体障害者向けコース・知的障害者向けコース・精神障害者対象コース等があり、それぞれに障害者手帳を有する者が一般企業の障害者雇用枠での就職を目指して日々訓練を受けている。今回は聴覚障害者に限定し着目したところ、知的障害や視覚障害の重複、糖尿病、不整脈、喘息等の身体疾患、うつ状態やリストカット等の精神症状を併せ持つ者がいた。保健室の利用では、頭痛や発熱、気分不快等を主訴とするものが多く見られた。

(3) 保健室の支援の内容

分析し得られた結果から、今回は心身の健康状態に関係する部分の支援を中心に述べる。保健室が実際に支援していた主な内容の例を図1に示す。保健室の支援は【体調不良に関する対応と健康管理】【日常的な関わりにおける健康管理】【行事における特別な支援】の3カテゴリーと14のサブカテゴリーに整理された。

【体調不良に関する対応と健康管理】では、看護師は、体調不良時をはじめ状況に応じた検温や処置を「フィジカルアセスメント」をもとに行い「直接的なケア」に携わっていた。PSWは、彼らが相談を希望する際には「個別に面談」を行い、メンタルヘルスの向上に努めていた。それら

の関わりを通して、保健室スタッフ間で「問診に時間がかかる」や「問診中の(訓練生の)体調が気になる」等の項目が含まれていた。保健室ではこれらの対策として、聞き取り内容を項目化し、受診指導の流れを統一できるように問診補助版を作成して取り入れを試みていた(図2)。

体調不良に関する対応と健康支援	フィジカルアセスメント	問診、検温、検診、聴診、観察、観察 問診表を用いて問診で聞き取った内容を評価する 保健室利用者の健康状態 保健室対応と主治 保健室対応方法(行き違いあり、なし) 保健室対応方法(行き違いあり、なし) 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定
	直接的なケア	検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定
	体調コントロールのための支援	検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定
	障害による情報やりとりの不確かさ・不確かさ	検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定
日常的な関わりにおける健康支援	間接的なケア	検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定
	生活環境	検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定
	訓練生活と精神の健康状態のバランスを保つ	検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定
	人間関係の調整	検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定 検温、検温法、検温法、検温コントロール、検温、検温測定

図1 保健室の支援の内容の例

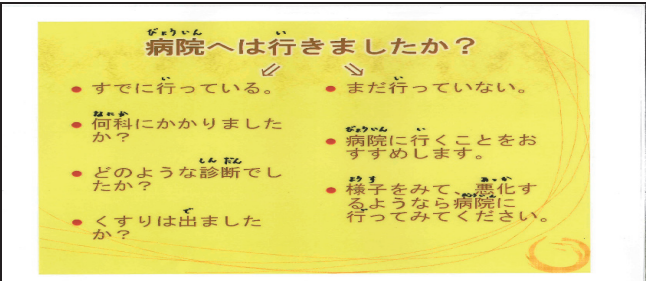


図2 問診補助版の例

【日常的な関わりにおける健康管理】では、日々の訓練生活での健康管理に関する声かけや世間話で相手の最近の様子や体調を読み取ることをしていた。訓練生同士(聴覚障害を持たない訓練生を含む)あるいは職業訓練指導員との関係性や家庭内での状況においての情報を得ていた。訓練生からの意思表示があったときに行う「面接相談」や、彼らからの意思表示がなくても保健室スタッフの判断により面談が必要と思われた時には「必要に迫られた面談」を実施し、心身の状態が低迷したり悪化するのを「予防する対応」をしていた。精神面のケアには、看護師も携わっていた。授業や恋愛関係の悩みの相談にのることもあった。

【行事における特別な支援】では、健康診断や胸部レントゲン撮影検査等を始めとした保健関係の行事において、彼らに「個別に事前説明」を行っていた。事前に内容を段階ごとに整理して、日にちを変えて説明する例が見られた。その回数は1回にとどまらず1週間前から複数回におよび実施している例も見られた。また、行事当日の対策として、待機時間に読むことで心身の準備を整え不安を軽減してもらう目的で説明書を作成し用いていた。また保健室スタッフは、レントゲンが検診車内の密室狭空間での撮影であることから、車内の様子や注意点を「聴覚障害の訓練生同士で情報交換するように促す」ことをしていた。これら各カ

テゴリの支援が、年間を通じて健康状態や行事に合わせて、その都度実践されていた。

4 考察

開発校の保健室における聴覚障害者への支援は、体調不良時の対応だけでなく、日常的に訓練生本人なりの健康状態が維持されているときにも、疾患のコントロール状況や心身の負荷状態に合わせて必要な支援をしていたといえる。

彼らが体調不良で保健室を利用する際に、障害の特性から情報のやり取りに誤差が生じてしまう恐れがあるが、その点に注意しながら問診補助版を活用することで、スタッフ間による対応の差が若干生じたとしても、受診が必要な場合には受診を促すことにつながったことは問診補助版の効果である。また保健室スタッフも彼らも問診時間の短縮を体感でき、実践においても効果的であることが伺える。

彼らの障害特性からくる情報量の不足は、彼らにとって様々な不安を与えることがあり、また不安すら抱かせない場合もある。これらから、事前に説明を行い必要最低限の知識や情報を提供することは必要な支援である。また、彼ら個々の性格や考え方の傾向、精神的な要素、背景等に配慮した事前説明の検討が大切である。

保健室では、訓練期間の時間軸の中で訓練生の状況に適した必要な支援をアセスメントし展開していた。彼らが健康状態を保ち訓練に臨めるように、健康面での支援をしながら就職に向けて自立した健康管理に導くことが保健室の役割である。

5 まとめ

保健室では、聴覚障害者への支援として体調不良時に限らず、日常的な健康管理と行事に関連した支援についても提供していることが明らかになった。また、問診補助版などを用いて統一的な支援を行いながらも、個別的な点にも配慮して支援を工夫することが大切であり、今後は、聴覚障害の他にも様々な障害特性に応じた開発校の保健室の支援について検討していく必要がある。

【引用・参考文献】

- 1) 厚生労働省「職業能力開発校の概要」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyouounouryokukaihatsukyoku/0000066669.pdf>
「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000132209.html>
(検索日2016. 8. 25)
- 2) 松為信夫・菊池恵美子編：職業リハビリテーション学 キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系[改訂第2版], p. 12, 協同医書出版社(2006)
- 3) 人材開発研究会編：解説日本の職業能力開発 平成20年版, 第2部 - 3公共職業訓練の推進, P73 - 90, 労働新聞社(2009)

【連絡先】

鶴野 澄世
淑徳大学看護栄養学部看護学科
e-mail : sumiyo. uno@soc. shukutoku. ac. jp

聴覚障がい者に特化した就労移行支援事業所における実践報告

○戸田 重央（就労移行支援事業所 いそひと・LinkBe大手町 施設長）
益子 徹（日本社会事業大学大学院博士後期課程）

※ 内容については、発表者の申し出により掲載しておりません。

理療教育を学ぶ盲ろう者が実技を習得するための支援

○浮田 正貴(国立障害者リハビリテーションセンター 理療教育・就労支援部理療教育課 厚生労働教官)
高橋 忠庸・伊藤 和之(国立障害者リハビリテーションセンター 理療教育・就労支援部理療教育課)

1 はじめに

国立障害者リハビリテーションセンター理療教育・就労支援部理療教育課の理療教育課程は視覚に障害のある方に対してあん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師の国家資格を取得することを目的に訓練を行う自立支援施設(養成施設)である。利用者は視覚障害が対象であるが、視覚障害に加え聴覚障害を併せ持つ方も在籍している。

通常の訓練においては、授業中の聴こえに対する配慮や学習環境の整備、また、実技実習では複数教官の配置など、あん摩マッサージ指圧師の国家資格取得に向けて学習支援を続けている。本報告では、盲ろうの利用者に対して、より就労を意識した手技の技術力向上並びに患者とのコミュニケーション手段の確立を目的に、学習支援を行った結果、安定してきた点と課題点が見出されたので報告する。

2 目的

盲ろうの利用者に対して、より就労を意識した手技の技術力向上並びに患者とのコミュニケーション手段の確立をするために必要な学習支援方法の確立を目的に行った。

3 支援の方法

(1) 対象者

対象者はA氏で50代の女性である。視覚障害の原因疾患は網膜色素変性症で視力は右左共に手動弁である。聴覚障害の原因疾患は両感音性難聴で右左共に100dB以上である。また、語音弁別は35%程度である。

(2) 支援内容

① 手技の授業

手技の授業はあん摩マッサージ指圧実技で就労に必要な手技の技術を習得する授業である。通常は集団授業で指導教官は一人である。A氏に対して指導内容が確実に伝わるように複数の教官を配置しチーム・ティーチングの体制をとった。教官は4名でローテーションし、常時2名の教官を配置した。教官の指導には通訳という側面も持たせた。

② 問診や身体診察の授業

問診や身体診察の授業は、施術をする前に患者の情報を収集する技術を習得する授業で、A氏と教官2名を問診担当と患者役に配置した。また、ビデオ撮影による評価も行った。

③ 支援後

A氏から習得状況に関する主観的評価を月に1回程度実

施した。評価は半構造化面接や電子メールのやりとりで行った。

④ 支援期間

支援期間は平成27年4月～平成28年3月までの1年間行った。

4 支援の実際

問診や身体診察、身体の施術部位などの授業の実施内容は事前に説明し、授業終了後にA氏と授業内容の確認を行った。患者へのコミュニケーション方法の内容については、次の授業に向けてA氏と共に検討することとした。

(1) 問診や身体診察の実践

問診や身体診察は、A氏と共に患者の訴えを点字と普通文字を記した「主訴カード」を作成した。主訴カードは身体の主訴部位5カ所と症状5種類を記した2種類作成した。

また、ロジャーシステムは、アシストホーンやFM歩聴器に比べ、より就労に向けて簡便で使いやすいことや聞こえやすいことから導入し、聴こえについても観察を行った。

① 有用

アシストホーン使用から、ロジャーシステムの導入は聞こえやすいようであった。また、2年前に比べると、やや語音弁別閾が低下してきたためロジャーシステムの使用に切り替えてよかった。

② 課題

問診に補助的に用いる2種類の主訴カードは、身体の部位や症状の組合せが患者の意志を表現できなかったこと、点字の読みに時間がかかったことなど、工夫の必要性が明らかになった。また、実際の患者で主訴カードを使うタイミングや主訴カードの組合せなど複雑な作業が入るため実践に用いるまでに至らなかった。

(2) 施術の実践

施術は、全身施術を基本とし身体の主訴部位を設定しながら行った。施術中は、手技の力度や患者の快・不快などの状況を把握するために、振動機を活用したり、患者の体動で表現したり、患者が手で合図をするなどの工夫を実践した。

① 有用

患者の快・不快などの状況は、患者が体を揺するなどの動作、患者が手でたたいて施術者に合図するなど、動きで確実に伝えることができた。また、力度や快・不快など患者の状況を把握するには、ダイナミックな動きがわかりや

すいことが明確になった。

② 課題

振動機は、本体をA氏が装着し、患者に送信機を持たせた。振動する回数は、患者への問いかけに対して1回が「良い・はい」、4回が「不快・いいえ」とした。振動する回数で問いかけの答えを導き出すためには、問いかけの仕方を工夫する必要性を感じた。また、A氏に振動が伝わらないこともありやや不安定であった。振動機の使用方の確立も重要な課題である。

(3) A氏の主観的評価

① 支援前

- ・患者とコミュニケーションができるか心配。
- ・聴こえの具合も変動するため心配。

② 支援後

- ・ある程度、患者とのコミュニケーションがとれたので少し自信が持てた。

5 考察・展望

本報は、より就労を意識した支援であるが、手技の授業での支援は昨年度から継続して行ってきた。その結果、手技の技術力については、部位、力度、時間など就労に値する施術力が安定してできるようになった。

盲ろうの利用者が理療就労を目指す理療教育においては、支援によって施術力の安定感が増す一方、患者とのコミュニケーション手段での課題が明確になった。

問診や身体診察での患者とのコミュニケーションの課題は、

- ①患者の発話の聴き取り
- ②患者に対する自己アピールの不足
- ③主訴カード、振動機、手など非言語的な媒体を活用するための意識変革と活用法の確立

以上のことが考えられる。

今後、聴こえにくい状態でのA氏自身の意識の変革による非言語的媒体の活用について検討し、患者からの情報を把握できる力を養うための支援技術を構築する必要がある。

6 参考資料

(1) 支援の経過（抜粋）

2015. 04. 21 アシストホーンのきこえについて面談
2015. 06. 01 ロジャーシステムを用いて臨床に向けた練習
2015. 09. 07 アシストホーンとFM補聴器を併用
2015. 11. 05 臨床実習に向けたアンケート調査
2015. 11. 19 主訴カードを用いた問診の練習
2015. 12. 03 振動機を用いた施術の練習
2015. 12. 10 振動機とFM補聴器を併用した施術の練習

2016. 01. 07 主訴カードと振動機を併用した施術の練習
2016. 01. 25 内部患者でFM補聴器を用いた施術の練習
2016. 02. 02 模擬臨床実習（1回目）
2016. 02. 09 模擬臨床実習（2回目）・レポート提出
2016. 02. 12 臨床実習に向けたアンケート調査
2016. 03. 17 模擬臨床実習

(2) アンケートの実施

アンケートも行いながらA氏のニーズの参考にした。

アンケート項目 抜粋

1. 今年度も、実技科目にて複数教官を配置しましたが、授業を受けてどのように感じましたか？
2. 臨床実習に向けて下記の内容にお答えください。
 - ①患者とのコミュニケーションをどのようにしようと思っていますか
 - ②不安なことはありますか
5. 臨床実習について不安なことがあれば教えてください。
 - ①模擬臨床を2回しました。その時に気になったことや課題と思ったことを教えてください。
 - ②臨床室のカルテの記入方法で、音声環境やペンディスプレイについて教えてください。
 - ③患者との会話やコミュニケーションで、聞こえ方などについて教えてください。
 - ④施術中のリスク管理について教えてください。危険と感じたり、不安になったことはありますか
 - ⑤患者の誘導やベッドサイドでの指示について気づいたことを教えてください。

【参考文献】

- 1) 高橋忠庸，伊藤和之：理療教育を学ぶ盲ろう者が実技を習得するための支援「視覚障害リハビリテーション研究発表大会抄録集24」p. 68(2015)
- 2) 伊藤和之，高橋忠庸：弱視難聴者T氏の理療教育から就労までの道程「視覚障害リハビリテーション研究発表大会抄録集23」p. 76(2014)
- 3) 高橋忠庸他：視覚聴覚二重障害を有する理療教育在籍者に対する学習支援「視覚障害リハビリテーション研究発表大会抄録集23」p. 77(2014)

ヘルスキーパー等のマッサージ業務での就労を希望している 視覚障害者への就労支援について

○石川 充英（東京都視覚障害者生活支援センター 就労支援員）
山崎 智章・小原 美沙子・稲垣 吉彦・宮之原 滋・河原 佐和子・長岡 雄一
（東京都視覚障害者生活支援センター）

1 はじめに

厚生労働省が公表した平成27年度の障害者の職業紹介状況によると、ハローワークを通じた視覚障害者の就職件数は2283件であった。内訳をみると、あんま・鍼・灸・マッサージが1063件（46.6%）、企業内マッサージ師（以下「ヘルスキーパー」という。）が54件（2.4%）、高齢者施設での機能訓練指導員が45件（2.0%）など、マッサージに関連する就職件数が約半数を占めていた¹⁾。

一方、視覚障害者に対してあん摩マッサージ指圧師等を養成する施設や視覚特別支援校（盲学校）（以下「養成校」という。）の卒業時の状況を見ると、国家資格を取得したにもかかわらず、就職できない状況が見受けられる。

このような状況を踏まえ、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、一般事務への就労希望者に加え、ヘルスキーパー、および高齢者施設での機能訓練指導員やマッサージ師（以下「マッサージ業務」という。）への就労希望者を対象として就労移行支援事業を実施している。

今回、あん摩マッサージ指圧師の免許を持ち、マッサージ業務への就労希望者に対して実施したパソコン操作訓練や臨床実習等の就労支援の内容について報告する。

2 方法

(1) 対象者

対象者は、平成22年4月から平成28年7月までにあん摩マッサージ指圧師の国家資格を持ち、マッサージ業務への就労を希望してセンターの就労移行支援を利用し、マッサージ業務に就労した視覚障害者である。

(2) 就労支援の内容と分析の方法

対象者に対して行った主な就労支援の内容は、「パソコン操作訓練」、「臨床実習」、「就職活動支援」の3つである。これらの内容について、対象者から寄せられた電話やメールなどの意見をもとに分析を行った。

①パソコン操作訓練

マッサージ業務の求人票にはメール、ワープロ、表計算ソフトの初級程度の操作必要と記載されていることがある。

そこで、センターではパソコン操作訓練（以下「PC訓練」という。）として、画面読み上げソフトとキーボード操作による、メール、ブラウザ、表計算、ワープロなど、一般

的なビジネスソフトの利用が可能となるようなプログラムを実施している。

②臨床実習

マッサージ業務の求人票には、あん摩マッサージ指圧師としての就労経験者を優先する記載がある。しかし、養成校を卒業したばかりでは、就労経験はなく、臨床経験も少ない。また、養成校卒業後は、臨床を経験できる場は少ないため、実践から遠ざかるとその技術が鈍ってしまう。

そこで、センターでは、施術技術の維持、ならびに向上をはかることを目的として、マッサージ担当の支援員（以下「担当支援員」という。）のもと、週1日臨床実習を実施している。臨床実習は、電動昇降式施術台や機能訓練施術台を設置するなど、マッサージ業務に就労した際の近い環境で実施している。

③就職活動支援

就職活動支援の一つとして、面接試験への同行・同席を行っている。特に面接試験に同席した際には、安全な通勤のための歩行訓練、入社後のフォローアップなど、センターの支援態勢を説明している。さらに、新規マッサージ室開設の求人の場合は、センターがマッサージ室開設の支援を行うことも説明している。

(3) 倫理的配慮

個人情報保護の視点を十分留意し倫理的配慮を実施した。

3 結果

(1) 対象者のプロフィール

平成22年4月から平成28年7月までの対象者数は男性17名、女性10名の合計27名であった。利用開始時の平均年齢は、40.89歳で、40歳以上50歳未満が13名で最も多かった（表1）。障害程度等級は、1級が17名、2級が9名、6級が1名であった（表2）。就労状況は、ヘルスキーパー

表1 年齢構成

	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
20歳以上30歳未満	1	3.7%	1	3.7%
30歳以上40歳未満	6	22.2%	4	14.8%
40歳以上50歳未満	8	29.6%	5	18.5%
50歳以上60歳未満	2	7.4%	0	0.0%
合計	17	63.0%	10	37.0%

一に14名、高齢者施設に11名、訪問マッサージに2名の合計27名が就労した（表3）。

表2 障害程度等級

等級	人数	割合
1級	17	63.0%
2級	9	33.3%
6級	1	3.7%

表3 就労状況

	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
ヘルスキーパー	8	29.6%	6	22.2%
高齢者施設	8	29.6%	3	11.1%
訪問マッサージ	1	3.7%	1	3.7%

(2) パソコン操作訓練

カルテや予約管理などが可能となるためにPC訓練を行っている。対象者全員がパソコン操作の習得を利用目的の1つとし、PC訓練は役立ったと答えている。就労した27名のうち18名、特にヘルスキーパーは14名全員が業務でパソコンを利用していることから、マッサージ業務での就労の際にもPC操作の習得は必須であると考ええる。

特に、ヘルスキーパーの場合、予約管理をグループウェアで行っている企業もあった。グループウェアは企業ごとに仕様異なるため、事前の練習が難しく、グループウェア導入企業に就労した対象者に対して、現場で操作説明も行った。

このことから、PC操作訓練では、グループウェアを利用する際に使用するブラウザの練習強化、代表的なグループウェアを利用できる環境の整備、勤務開始前後の現場において操作説明時間の確保など、対応を考える必要がある。

(3) 臨床実習

平成22年度から26年度までは、対象者同士による実習を中心に行っていた。しかし、対象者同士では慣れが生じ、マンネリ化が生じるなど、対象者からも改善を求める声があった。そこで、平成27年度からはセンターで活動しているボランティアグループ、および近隣の企業に被施術者としての協力依頼を行った（以下「施術協力者」という。）。これにより臨床実習では、施術協力者に対して施術を行えるような環境を整えることができた。その結果、対象者同士の臨床では実施できない、施術前の主訴の確認や問診、所定時間内に主訴に応じた施術の実施など、実践に近い形で臨床実習が可能となった。さらに、施術終了後には、施術協力者に施術に関するアンケート方式による聞き取りを実施し、担当支援員から対象者にフィードバックを行って

いる。これについては、アンケート実施以降の対象者から、施術時の振り返りに役だったという声があった。

しかし、施術協力者が対象者の人数に対して不足する状況となることもあり、人数の確保が今後の課題である。

また、就労後の施術に関して、現場でのフォローアップを望む声があった。これに対応するため、平成28年度からは担当支援員による実地指導による臨床フォローアップを始めた。これにより、対象者の就労後の状況を把握しやすくなり、定着支援に役立っていると考えられる。

(4) 就職活動支援

就職活動支援の1つである面接試験への同行は、土日の面接を除く25名に対して行った。このうち先方の了解が得られた18名については同席した。同行・同席した対象者全員からからは、初めての場所に行くことが困難なため、安心して面接試験に臨むことができたといった回答があった。同席した際には、勤務開始時の通勤経路の安全確保のための訓練、入社後のフォローアップ態勢について、面接官にセンターとしての見解を申し伝えた。さらに、新規マッサージ室開設のための求人の場合は、センターがマッサージ室開設の支援を行うことを伝えた。これは採用側にとり通勤の安全性への不安、勤務開始後の対応への不安、さらにヘルスキーパー室開設や運営に対する不安の軽減に繋がると考えられ、採用に優位に働いたと考えられる。

4 まとめ

マッサージ業務での就労希望者に対して、「パソコン操作訓練」「臨床実習」「就職活動支援」の就労支援を実施してきた。その結果、マッサージ業務就労希望者30名に対して27名が就労した。これは、センターが実施している就労支援について、一定の評価が得られるものと考えられる。

今後は、マッサージ業務での就労希望者に対してパソコン操作訓練と臨床実習についての検証を行い、より実践に近い形式でのプログラムを提供していきたい。

【参考文献】

- 1) 平成27年度視覚障害者就職状況：日本盲人会連合ホームページ、平成28年6月
URL <http://nichimou.org/welfare/160617-jouhou-1/>

理療就労を目指す 中途視覚障害者の医療面接学習と漢字力向上の取り組み

○伊藤 和之（国立障害者リハビリテーションセンター 主任教官）
加藤 麦・池田 和久（国立障害者リハビリテーションセンター）

1 はじめに

あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師（以下「理療師」という。）は、国家資格である¹⁾。障害者総合支援法上、就労移行支援（養成）は安定した教育プログラムを提供し、中途視覚障害者の就労に寄与し続けている。

理療を学ぶ中途視覚障害者の多くは、過去の職歴において、医療職の経験はない。そのため、国立障害者リハビリテーションセンター（以下「当センター」という。）では、1989年以降、理療臨床における患者とのコミュニケーションに関する授業を実践し、臨床の基礎領域を担ってきた。

また、医学教育で導入され始めた客観的臨床能力試験（Objective Structured Clinical Examination）を施術技能評価に適用する研究が行われ、理療教育界は、評価の対象を、医療面接、病態把握、施術技能を含めた臨床能力全体に拡大する方向性を示した²⁾。

近年の理療教育では、①準備、②患者の迎え入れ、③医療面接、④身体診察、⑤施術、⑥患者の送り出し、⑦片づけ、⑧施術録作成を、理療臨床の流れとしている。

しかし、この一連の行動を中途視覚障害者が円滑に遂行するには、医学的知識と施術技能の習得に加え、患者情報を記憶・記録するための文字処理の力が必須となる。

そこで、本研究では、医療面接及び施術録作成を支える漢字力向上のための効果的な学習・訓練プログラムを構築することを目的とした実践と調査を行った。

2 方法

(1) 授業単元「医療面接」の実践と授業評価

ア 対象

2003、2005～2008年度理療教育専門課程1、2年生119名

イ 単元開発と実践

授業単元は、独自に開発することとした。底本として、筆者も共同執筆した丹澤³⁾を用いた。

単元の内容は、①母音トーク、②患者・医療者・医療行為とは、③トータルコミュニケーション、④準言語的・非言語的コミュニケーション、⑤受容と共感、⑥アクティブリスニング、⑦医療面接とは、⑧ロールプレイを軸とした。

ウ 授業評価

各年度とも、授業評価を得ることとした。評価は5件法で、自記式質問紙調査で行った。



単元「医療面接」ロールプレイの様子

評価項目は、①授業の構成、②分かりやすさ、③授業のレベル、④教材の適切さ、⑤視聴覚機器の効果、⑥目標の理解、⑦知識・考え方の習得、⑧質問のしやすさ、⑨進度の適切さ、⑩興味・関心度、⑪総合評価を軸とした。

エ 分析の方法

対象者の回答を集約し、ヒストグラムの作成をとおして行うこととした。

(2) 漢字力判定調査

ア 対象

2013～2015年度理療教育専門課程1年生40名

イ 調査内容

日本漢字能力検定2～10級の漢字各級4問ずつ40問の書き取りを行うこととした。漢字は単漢字乃至2字の熟語とした。実施者が当該漢字を含む文を2度読み上げ、対象者は全員、鉛筆などの筆記具で、当該漢字のみ書き取ることとした。熟語は全て書けた場合に正答（1点）とした。

なお、各級の漢字の選定は、本調査に利害関係のない学習支援担当の非常勤講師に依頼した。

ウ 分析の方法

対象者の回答を集約し、ヒストグラムを作成するとともに、学年末全学科及び受験科目の成績の平均点との対比をとおして行うこととした。

エ 実施時期

各年度とも、4月オリエンテーション期間中

3 結果

(1) 授業単位「医療面接」の実践と授業評価

119名中109名から回答を得た（回収率91.6%）。「高く評価できる」が26名（23.9%）、「どちらかという高く評価できる」が63名（57.8%）、「どちらとも言えない」が19名（17.4%）、「どちらかという高く評価できない」が1名（0.9%）、「高い評価はできない」（0.0%）であった（図1）。自由筆記では、「ロールプレイ」「複数科目の教官の参加」の評価が高く、「取扱い時数を増やすこと」「ビデオ撮影の取扱い」「事後ディスカッション」について、更なる検討を求める意見が特徴的であった。

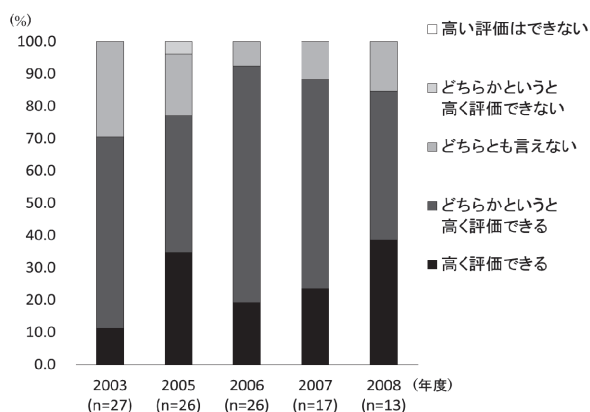


図1 単元「医療面接」の総合評価 (n=109)

(2) 漢字力判定調査

40名中39名が回答した。全問正答40点中、平均23.1±7.8点、中央値23.5点であった（図2）。

対比する学業成績は、39名中、中途退所者を除く35名分とした。当センター利用可能年齢である中学校卒業レベル（3級）及び中学校在学レベル（4級）の8問中、正解がある群24名では、全学科平均81.0±9.1点、受験科目平均81.9±13.7点であり、正解が無い群11名では、全学科平均72.5±9.1点、受験科目平均65.7±14.8点であった。

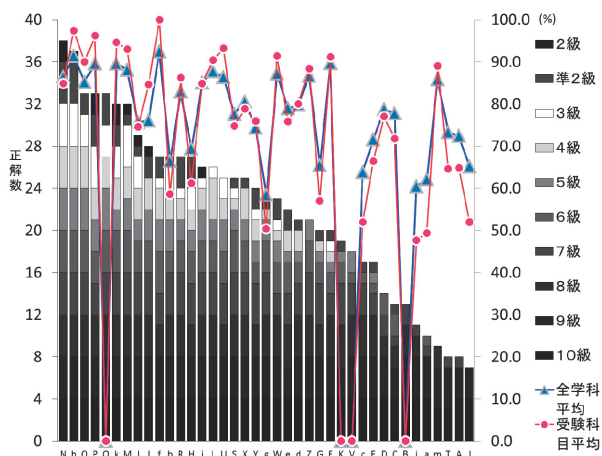


図2 漢字力判定調査結果と1年次学年末成績 (n=39)

4 考察

単元「医療面接」の授業評価から、知識の習得と体験型学習の組合せが、患者とのコミュニケーション技能の修練に効果的であることがわかった。教育目標分類にある情意領域並びに精神運動領域の学びは、理療就労に向けた学習・訓練プログラムとして効果を挙げると考えられる⁴⁾。

課題は、取扱い時数と模擬患者の確保、視聴覚教材の取扱い方であることが明らかとなった。

次に、理療教育開始時の漢字力判定結果と学業成績の対比は、国家資格取得だけでなく、就労を見据えた支援のあり方に、示唆を与えた。東洋医学の専門用語を習得して使いこなす上で、基礎となる漢字力は、日本漢字能力検定では3級程度と仮定しているが、4級を含めても3割弱の者は届いていない状態で理療教育を受けていた。

医療面接によって患者から得た情報を記憶し、的確に要約、翻訳する技能には語彙の豊富さが影響し、その支えとなるのが漢字力である。臨床実習学年に入るまでに、医療面接と、的確且つ効率的に施術録を作成するための漢字力を、同時に身につける学習・訓練プログラムが必要である。

5 結論

視覚障害リハビリテーションの一局面である就労移行支援（養成）では、医療面接及び施術録作成技能の習得と、それを支える漢字力は、資格取得後の理療臨床において、礎石としての機能を果たす重要なコンテンツと言える。

【謝辞】

本研究の一部は、平成26～28年度 科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金)（基盤(C)）の補助により遂行された。

【参考文献及び参考資料】

- 1) 厚生労働省：あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律。
http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/html/hourei/content_s.html
- 2) OSCE調査研究会：平成12～14年度文部科学省 専修学校職業教育高度化開発研究委託「鍼灸等臨床教育におけるOSCE（客観的臨床能力試験）の導入に関する研究」報告書，（2001～2003）
- 3) 丹澤章八編著：〈拡大版〉鍼灸臨床における医療面接，pp. 3-159，医道の日本社（2002）
- 4) 日本医学教育学会：医学教育マニュアル1 医学教育の原理と進め方，pp. 28-44，篠原出版社（1978～1984）

【連絡先】

伊藤 和之
国立障害者リハビリテーションセンター
Tel：04-2995-3100
e-mail：itou-kazuyuki-0303@rehab.go.jp