

ポスター発表

専門的な雇用支援が必要な若年軽度知的障害者の実態把握（その１）

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）
浅賀 英彦（障害者職業総合センター）

１ 背景と目的

知的障害が軽度な者の中には、通常学級に在籍し、障害に配慮した支援を受けたことがないまま、就労に際して困難を経験する事例が確認されている。このような事例を分析した研究¹⁾では、障害受容が極めて困難であることや学校卒業時点で職業準備性が十分に備わっていないこと等の課題が指摘されている。しかし、定量的分析は行われていないため、指摘された課題が集団レベルで共通して認められるかどうか等、全体像を把握することができなかった。

そこで、障害者職業総合センターでは、全国の各労働局管内のハローワーク及び地域障害者職業センターを対象に、最終学歴後、就職したことがない、あるいは離転職を繰り返す若年軽度知的障害者の実態を把握するための質問紙調査を実施した。本発表では、調査結果から把握した調査対象集団の「就業・離職状況」及び「就業上の課題」に関する特徴を明らかにすることを目的とした。

２ 方法

(1) 事例報告の対象者

質問紙調査で報告を求めた事例の対象は、下記①～④の全条件に該当する軽度知的障害者であった。

- ① 回答時点で雇用保険被保険者ではない。
- ② 初回の来所時の年齢が35歳未満である。
- ③ 知的障害の判定が各都道府県、政令指定都市での判定区分に基づく「軽度判定」である。ただし、中軽度／重度の２区分の場合は中軽度判定の者も含む。
- ④ 最終学歴後、就職した経験のない者、または離転職を繰り返した者である。

(2) 質問紙調査の対象者

全国の各労働局（N=47）を対象に、管轄ハローワーク全体から最大３事例についての報告を求めた。また、地域障害者職業センター（N=52）には、１所あたり最大３事例についての報告を求めた。

(3) 調査時期

2016年７月中旬～８月初旬

(4) 質問項目

質問項目は大別して「性別・最終学歴等の基本属性」「取得している手帳や障害の状況」「生活の状況」「就業状況（離転職の状況を含む）」「就業支援の状況」「就業上の課題」であった。本稿では紙幅の制約上、下記の分析で使用した質問項目に絞って記述する。

ア 発達障害の重複

「発達障害の診断がある」「診断はないが発達障害者の支援機関に繋いだ」「重複はないと思われる」「不明」から該当するものを選ぶよう求めた。

イ 就業・離職状況

回答時点において「収入になる仕事（給料、賃金、手間賃、営業収益などの収入を得る目的とする仕事のことで、就労継続支援B型事業所の利用も含む）をしているかどうか」について回答を求めた。次に、収入になる仕事をしていなかった者については、就業経験があるかどうかの回答を求めた上で、就業経験がある者については、前職の求人区分及び離職理由についての回答を求めた。

前職の求人区分については、「一般求人」「障害者求人」「不明」の中から該当するものを選ぶよう求めた。

前職の離職理由については、「雇用期間の満了」「人員整理・倒産・先行き不安」「作業水準についていけなかった」「本人の能力を発揮できなかった」「人間関係がうまくいかなかった」「労働条件に不満があった」「本人や家族の事情」「その他」の中から該当するものを全て選ぶよう求めた。

ウ 就業上の課題

回答者の所見として、就業上の課題があるかどうか、ある場合は「障害の理解」「就労意欲」「コミュニケーションの改善」「対人関係の改善」「基礎体力」「作業指示の理解」「その他」から該当するものを全て選ぶよう求めた。

３ 結果

(1) 回収率（「該当事例なし」の報告含む）

労働局は95.7%、地域障害者職業センターは92.3%であった。

(2) 分析対象とした事例の件数

190件（ハローワーク分121件、地域障害者職業センター分69件）であった。このうち、発達障害の重複について「発達障害の診断がある」または「診断はないが発達障害者の支援機関に繋いだ」者は49件（25.8%）であった。以下、該当者を「重複あり」、「重複がないと思われる」者を「重複なし」という。

(3) 就業・離職状況

分析対象事例のうち、収入になる仕事をしていなかった者は136件（71.6%）で、そのうち就業経験がない者は55件（40.4%）であった。

次に離職理由の分析結果を示す。一般求人と障害者求人では障害に対する配慮の受けやすさが異なり、その影響が離職理由にも及ぶことが想定できるため、就業経験がある者のうち、前職の求人区分が不明な者（11件）を除いた68件について、前職の求人区分別に離職理由の選択率を示した（図1）。求人区分にかかわらず、選択率が相対的に高いのが「作業水準についていけなかった」「人間関係がうまくいかなかった」であり、いずれも3割以上の就業経験者に選択されていた。特に「人間関係がうまくいかなかった」については、障害者求人の方が一般求人よりも離職理由として挙げられた割合が高いように見える。この差について、統計的有意差が認められるかどうかを χ^2 自乗検定で検討したが、有意差は認められなかった（ $\chi^2(1) = 1.09$, $p = .30$ ）。

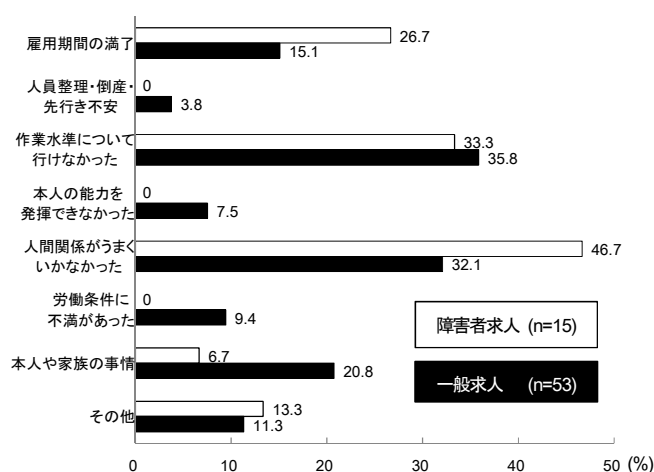


図1 前職の求人区分別の離職理由の選択率

(4) 就業上の課題

就業上の課題は障害特性による影響を受けることが想定できる。そこで、発達障害の有無別に就業上の課題として回答者より指摘された割合（以下「指摘率」という。）を図2に示した（発達障害の重複が「不明」を除く）。発達障害の有無を区別しない場合、最も多く指摘された課題は「コミュニケーションの改善」（63.7%）であり、次いで「作業指示の理解」（57.1%）、「対人関係の改善」（52.2%）と続き、いずれも過半数の事例で指摘された。

発達障害の重複の有無別にみた場合、順位が異なるものの、上位3位に含まれる課題内容は重複の有無を区別しない場合と同じであった。これら3つの課題について、指摘率が発達障害の有無によって統計的に異なるかどうかを検討するため、 χ^2 自乗検定を実施した。その結果、「コミュニケーションの改善」については「重複あり」（77.6%）の方が「重複なし」（60.5%）よりも有意に高い割合で課題として指摘されていた（ $\chi^2(1) = 4.01$, $p < .05$ ）。しかし、「対人関係の改善」や「作業指示の理解」について

は発達障害の有無による有意差は認められなかった（対人関係の改善： $\chi^2(1) = 0.66$, $p = .42$ 、作業指示の理解： $\chi^2(1) = 0.27$, $p = .61$ ）。

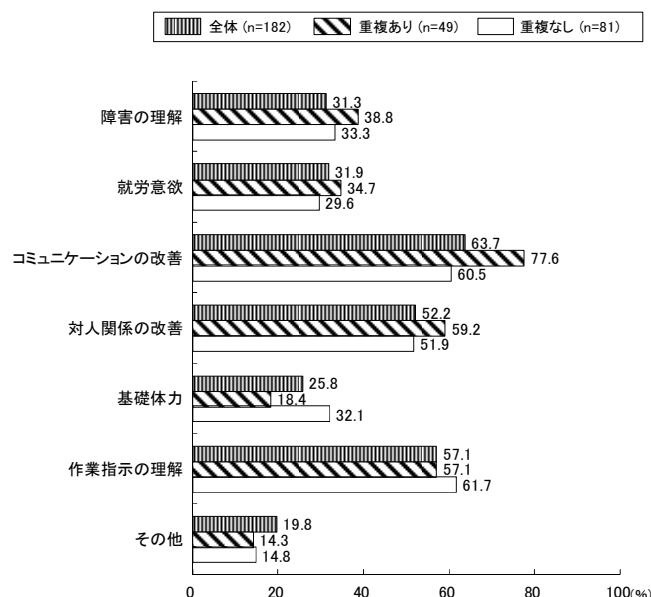


図2 就業上の課題の指摘率（発達障害の有無別含む）

4 考察

前職の離職理由及び就業上の課題に関する分析結果から、就業及び職場定着に困難がある若年の軽度知的障害者においては、作業水準の課題だけでなく、良好な対人関係の構築・維持にも課題を有することが少なくないことが示された。このことから、軽度知的障害者への支援にあたっては、作業遂行に関する特性評価や環境調整だけでなく、コミュニケーションの改善に対する特性評価・介入²⁾を検討する必要性に迫られる可能性が高いと言える。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：知的障害者の学校から職業への移行課題に関する研究—通常教育に在籍した事例をめぐる検討—, 障害者職業総合センター調査研究報告書No. 42, (2001)
- 2) 障害者職業総合センター：発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究（その2）—新版F&T感情識別検査の試行に基づく検討—, 障害者職業総合センター調査研究報告書No. 136, (2017)

【連絡先】

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

専門的な雇用支援が必要な若年輕度知的障害者の実態把握（その2）

○浅賀 英彦（障害者職業総合センター 主任研究員）

武澤 友広（障害者職業総合センター）

1 はじめに

知的障害の軽度な者の中には一般高校に進学した後、若年時から離職を繰り返し、安定した雇用に結びつかない者が見られるという問題意識に基づき、その実態を把握するための調査を行った。

2 方法

全国の各労働局管内のハローワーク及び地域障害者職業センターを対象に、最終学歴後、就職したことがない、あるいは離職を繰り返す若年輕度知的障害者の実態を把握するための質問紙調査を実施した（連続発表その1を参照）。質問紙調査の回答の中から、収入になる仕事の有無別、前職の有無別、年齢階層別（25歳以上・未満）に6つのパターンに分け、各パターン最低3事例ずつを選び、回答のあったハローワーク又は地域障害者職業センターにヒアリング調査を実施し、全24事例を聴取した。今回の報告では、このうち18事例を分析の対象とした。

ヒアリング調査においては、軽度知的障害者の実態について、全体的な背景、問題状況について聴取し、その後、就労に至った経緯、就職に向けての課題等、事例の詳細を聞き取った。

3 結果

(1) 障害者支援窓口の利用状況

軽度知的障害者の全般的な状況についてみると、ハローワークの専門援助窓口での軽度知的障害者の相談は多くはないとのことであった。そうした登録者は、多くても10件程度とする所がある一方で、レアケースであるとする所も見られた。多くの所では4～5件であった。傾向としても横ばいで推移しているとする所が大半であった。ただ、「（療育手帳を取得して）ハローワークの専門援助部門を利用する軽度知的障害者は全体のごく一部と思われる。手帳を持っていない者は一般相談窓口で相談するし、持っても若年者向けの支援機関を利用している者、学卒窓口で対応している者がいると思われる」、さらに、「ハローワーク等利用者に限らず軽度知的障害者全般について就業に係る問題のある者は増加傾向にある」との指摘も多くみられたことから、今後、問題が顕在化することが懸念される状況にあるといえる。

(2) 一般高校への進学理由

ア 学校側の理由

知的障害者が特別支援学校でなく一般高校へ進学すると

いう状況について、受入側の背景についてヒアリングしたところ、一般高校の中には少子化の影響もあって、様々な方面から募集するため、結果として知的障害の軽度な者も受け入れている高校がある、高校卒業後に進学する専門学校等においてもその傾向がみられるとの意見があった。なお、特別支援学校の定員が不足という状況は1か所で聞かれたのみで、これは発達障害者の増加に特別支援学校の増設が追いつかないとのことであった。

- ・高校に関しては、私立高校とか公立校でも分校だと生徒の募集が困難なところがあり、知的障害の軽度な者がそちらに流れる傾向にある。私立高校の場合、障害者の就職指導まで手が回らず、高校を出て離職を繰り返すという卒業生が多い。
- ・通信課程や単位制の高校では、生徒を集めるのが大変で、どうしてもいろいろな要素を持った生徒を募集する形となり、そこに障害のある生徒が集中するようになる。
- ・大学に関しては、以前であれば高卒で就職していた人が、AO入試や学校推薦でかなり私大に入学している。この中には療育手帳を持っている人もいる。

イ 家庭側の理由

次に特別支援学校を選択しない家庭の側の要因をみてみると、親の意向により一般高校を選択しているという指摘が多くみられた。親の意向の背景としては、世間体を気にする、子供に障害者のレッテルを貼られたくない、知的障害が軽度であり、生活に問題ないので障害の認識・理解がない等があった。

- ・世間体とか、保護者の面子とかそういうことが多い。家から毎日送り出して「どこの学校へ行っているの」と聞かれて、特別支援学校とは言いにくい。
- ・特別支援学校へ進学すれば、将来は履歴書に特別支援学校卒と記載することとなり、学校名から障害が明らかになってしまう。
- ・知的障害の程度は軽度なので、一般高校で頑張らせたいと親が考える。
- ・小中学校と普通学級で十分に通用しているので、知的障害との認識を親が持たず、したがって手帳も取得しなかったため、特別支援学校に行かないこともある。

以上のように、最近の少子化傾向の中で、一般高校やその後の進学先でも運営上の理由から知的障害の軽度な者を受け入れる素地ができており、特別支援学校に入れたくない親の意向があれば、軽度知的障害者の一般校への進学は容易になっているものと思われる。

(3) 就職、職場定着に係る問題点

今回の調査では就職が困難であったり、離転職を繰り返したりといった課題の背景を聴取した。

一般校で障害者向けの職業教育、進路指導が適切に行われているかについては、肯定的な回答はほとんど聞かれず、あったとしてもハローワーク等の利用が勧められている程度であった。

- ・一般高校でも毎年1人か2人を受け入れている学校では、対応の仕方を比較的分かっているが、初めて受け入れた学校とか、進路指導の経験の浅い先生だと指導方法に手詰まり感があり、あとはハローワークでの就職支援となる。
- ・就職支援で何かしてくれる大学は特にない。ハローワークへ相談に行くように指示するだけでもたいしたものだ。軽度知的障害に起因する就職、職場定着の問題点として挙げられた例を示す。
- ・知的障害の軽度な者全体の傾向として、就職しても早期に離職する可能性が高いことがある。要は感覚に走りすぎて、よそがよいと思うと、先のことを考えずに辞めてしまう。後で後悔して相談に来ることがある。

4 考察

今回の研究で明らかになった点としては、

- ①療育手帳を取得してハローワークの専門援助窓口や地域障害者職業センターで相談している一般高校卒の軽度知的障害者は多くはない。ただし、そもそも療育手帳を持っていないか、持っても開示せずに、一般窓口や若年者向け支援機関で求職活動をしているといった把握困難な知的障害者が潜在的に存在すると思われる。
- ②軽度知的障害者の若者は、一般の若者と比較して継続就業期間が短く、安定した雇用に結び付きにくい傾向がある¹⁾。
- ③知的障害が軽度であるため、本人や家族が障害に気付かなかつたり、気付いても特別支援学校に進むことを希望しなかつたりして、一般高校やその後の上級学校へ進学するケースがある。
- ④一般高校や上級学校では知的障害向けの就職指導を受けられず、就職に際して困難に直面したり、就職しても短期間に離職してしまったりするケースがある。

といった点が挙げられる。これらの問題の背景には、特別支援学校高等部ではなく、一般高校への進学を選択する軽度知的障害者が一定程度存在することがある。

この原因として、幼少時に知的障害を指摘されても、小中学校では何とか学校生活を送ることができているので、療育手帳取得の時期を見計らっていて取得に至っておらず、特別支援学校に入れないということがある。今回の調査対象者は療育手帳所持者であるが、このような者は、就職に

際して、困難性に直面し、ようやく療育手帳取得に向けて、本人、親が動き出しているものと思われる。こうした課題を解決するには、まずもって親が障害を理解する必要があるが、このためには、特に、中学校卒業時に本人、親が知的障害を理解し、特別支援学校進学という選択肢もあることを理解することが必要であろう。

一般高校を選択する別の要因としては、障害が軽度であつて、家族、本人も障害とは思っておらず、一般高校入学後又は卒業後に初めて外部から指摘を受けて療育手帳を取得する場合があることも挙げられる。こうした場合には、4年制大学まで進学する場合もみられている。この場合においても、一般高校やその後の進学先の学校からの就職支援が十分でなく、就職の段階で就職活動に困難が生じてしまいがちである。

この場合に軽度知的障害者の円滑な就職、職場定着に当たって最も重要なポイントは、家族と本人が障害の存在に気付き、理解することである。幼少期に療育手帳を取得し、家庭での理解も進んでいる場合は就業支援がしやすいが、高校卒業後に療育手帳を取得しているケースでは、就職にかなり困難を感じている様子がみられた。こうした事例が今回調査で複数みられたことから、社会にはこうした軽度知的障害者が一定程度存在するものと推測できる。ただ、高校卒業後であっても、障害の理解がなされた時点で療育手帳を取得し、ハローワーク等での障害者支援を受けることで、スムーズな就職に結びついた事例もみられていることから、そうした困難を抱えている軽度知的障害者の声を察知し、「気付き」に誘導する指導機会が必要だと思われる。このため、就職が難しく、困っている軽度知的障害者やその家族に対して助言、援助できる十分な指導機会の用意が求められる。今回ヒアリングした事例においても、気付きを促した契機として「親戚」「知合い」「会社の上司」「ひきこもり支援機関」「保健師」「自治体施設」等からの助言が本人、家族の障害理解の決定的な転機になった例がみられている。これらが最初の一步となり、その後障害者就業支援機関につながったことが就職への転機になっている。そこで、まず最初の手がかりの場を増やすこと、その上で就業支援機関に円滑につながっていくような方策が必要であろう。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：専門的な雇用支援が必要な若年軽度知的障害者の実態把握に関する基礎調査，障害者職業総合センター資料シリーズNo. 97, (2017)

【連絡先】

浅賀 英彦

障害者職業総合センター

e-mail : Asaka.Hidehiko@jeed.or.jp

精神障害者に対する「自己理解の支援」における 支援行動に関する質的研究

○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

近年、障害者と事業主双方の障害者雇用に対する関心の高まりに呼応して、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ている。この種の期待に応えていくために、職リハに携わる支援者は、自らの実践活動をより有効なものとしていくことが必要である。特に、2018年4月から雇用義務の対象となる精神障害者は、就職件数が増加する一方で短期離職が指摘され、職場定着に向けての課題解決が求められる。この課題の解決に向けて、対象者の「自己理解の支援」を提供することが、必要と支援者間でしばしば言われている。しかし、この「自己理解の支援」の概念内容は、十分に整理されておらず、不明確である。結果、個別の就業支援の質の改善及び定着支援のための連携が不十分なものになってしまうと考えられる。よって、本研究では、精神障害者の職場定着に向けての支援のあり方を検討するために、精神障害者に対する「自己理解の支援」における支援行動を明らかにすることとする。

2 方法

(1) 分析1：文献調査

① 対象

雑誌「職業リハビリテーション」（1987年発行第1巻～2015年発行第28巻第2号）の精神障害者を主たる対象とした論文8本及び1995年から2014年までに発表された論文について「精神障害 and 自己 and 就労支援またはリハビリテーション」で検索をしたCiNiiの検索結果から重複を除いた6本の計14本の論文。

② 分析

各論文の「自己理解」が用いられた文脈を意味の類似性から図上にマッピングし、視覚的に各分類概念の関係性を把握した。

(2) 分析2：グループ・インタビュー

① 対象

障害者職業カウンセラー7名

② 調査方法

2015年8月に、120分1回のグループ・インタビューを実施した。

③ 分析

KJ法¹⁾に基づき、各文脈の意味の関係性から3～4程度

の概念になるまで分類した。

3 結果及び考察

(1) 分析1：文献調査

分析に基づき得られた結果図が、下図である。「自己理解」を用いる際に対象とされた課題は、「社会経験の不足と自我の未熟性」、「認知面の課題（症状理解の困難性／障害自覚の困難性）」、「自尊心の低下」の3つに最終的に分類できた。

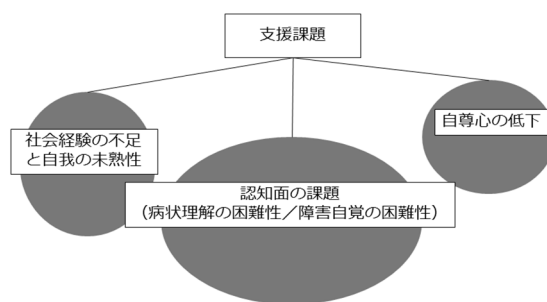


図 対象とされた課題

「社会経験の不足と自我の未熟性」とは、青年期の発症により社会的経験が不足し、社会的なルール等の習得ができていないことや自我の未熟性が見られるという課題である。これらは、例えば、社会人としてのルールを知らずに職場において自分のルールで行動してしまうことや、指導を注意と捉え間違えて体調を崩す等の就業上の課題として発生するような課題と考えられる。

「認知面の課題（症状理解の困難性／障害自覚の困難性）」とは、病識欠如等により客観的に自分自身を振り返ることが難しいというような「症状理解の困難性」と、非現実的な職業目標の設定というような「障害自覚の困難性」といった認知機能の障害等に起因する課題である。これらは、例えば、継続的な服薬ができていないために就業後に体調悪化に至ることや、現状の生活リズムに不釣り合いな長時間勤務を希望する等、課題対処に向けた支援や支援体制の構築が必要となるような就業上の課題として発生するような課題と考えられる。

「自尊心の低下」とは、これまでの生活歴等から本人の自己評価が大きく低下しているというような課題である。これらは、例えば、働くことに対する自信の無さから就業のチャンスを棒に振ってしまうことや、上司からの良い評価にも関わらず本人の就業意欲が高まらない等の就業上の課題として発生するような課題と考えられる。

文献調査の結果、精神障害者の自己理解の支援は、上記のような対象者の持つ課題を解消するために行われていると考えられた。

(2) 分析2：グループ・インタビュー

インタビュー調査によって得られた結果を分析した結果、下表のような結果が得られた。

表 インタビュー結果

対象者支援	支援における主体性の尊重 ・インフォームドコンセントの実施 ・自発的活動の引き出し
	現状認識のための支援 ・課題への直面機会の設定 ・対象者と関係性が醸成されている者からの助言 ・振り返りの実施 ・病前自己とのイメージギャップの修正 ・状態（体調）の変容過程の記録 ・症状の具体的エピソードの収集 ・同様の障害を有する者との情報共有 ・他者視点での自己評価
	時期に応じた支援 ・発達段階を考慮した自己理解の捉え方 ・強みに着目した支援 ・スモールステップの目標設定
対関係機関	医療機関との協働 ・日常生活や就業面に及ぼす症状の影響の確認 ・支援方針の共通認識と支援体制の構築 ・主治医との連携
	企業との協働 ・企業との役割分担 ・企業にとってのメリットの提案 ・企業側の障害に対する認識変更の支援

自己理解の支援行動は、「支援における主体性の尊重」、「現状認識のための支援」、「時期に応じた支援」、「医療機関との協働」、「企業との協働」の5つの行動に最終的に分類できた。

「支援における主体性の尊重」としては、単に「ツール」を導入するのではなく導入の意図を説明できること、自分で自分の支援計画を立てたり、希望を整理してもらう等の主体性を尊重した支援が行われていた。

「現状認識のための支援」としては、定期的な振り返り相談の実施、体調変化や睡眠状況等の記録、体調悪化のエピソードの把握、同じ障害を持つ人とのやり取り、面接練習で人事担当者の視点に立って見る等の現状を認識するた

めの支援が行われていた。

「時期に応じた支援」としては、この段階においてどんなことが分かっていたらよいかというにより広い視野で理解を求めること、失敗か成長を見いだすこと等の成功体験の積み重ねに向けた支援が行われていた。

「医療機関との協働」として、医療機関と会議で情報交換をし、就業支援の結果等を報告することで治療との足並みをそろえることがポイントとして語られていた。

「企業との協働」として、企業から指導してもらうことと、支援者が指導することを役割分担したことや、どう雇用していくかという企業側の認識に向き合っていくことがポイントとして語られていた。

これらは、自己理解を促進するために提供されていた具体的な支援行動から明確になったものである。これらの支援行動を就業支援の支援方法に取り込むことは、自己理解の促進に配慮した関わりをより可能にすることに繋がると考えられる。

4 本研究の限界と課題

障害者職業カウンセラーは、職リハの代表的専門職である。よって、本研究で明らかになった支援行動は、職リハの自己理解の支援の標準的な行動として捉えてよいと考えられる。しかし、職リハにおいては、多様な専門職が関わり、各専門職は働く環境やタイミングが違う。そのため、一定の有効性があると考えられるが、他の職リハ機関の支援者において活用が可能であるのか、また、どのように応用していくと良いかに関する検討が必要であると考えられる。

今後の課題としては、自己理解が促進されるための条件をより詳細に検討することが必要と考えられ、支援行動の更なる精査と共に、結果の職リハにおける妥当性を明らかにしていくことが必要である。

付記

本研究は、障害者職業総合センター資料シリーズNo. 91「精神障害者に対する「自己理解の支援」における介入行動に関する基礎調査」に基づく。

【参考文献】

- 1) 川喜田二郎：発想法－創造性開発のために、中公新書（1967）

【連絡先】

前原 和明
障害者職業総合センター
e-mail：Maebara.Kazuaki@jeed.or.jp

社会的行動障害のある高次脳機能障害者の支援において、 支援者が難しさを感じること －医療従事者への調査の自由記述から－

土屋 知子（障害者職業総合センター 研究員）

1 背景及び目的

社会的行動障害は高次脳機能障害者によく見られる症状であり¹⁾、社会的行動障害のある高次脳機能障害者への支援スキルを高めることは職業リハビリテーション従事者にとって重要である。障害者職業総合センターでは社会的行動障害のある高次脳機能障害者の支援に関する調査研究に取り組んでいる。その一環として、職業リハビリテーションの重要な関連分野であり、高次脳機能障害者の支援経験の蓄積があるリハビリテーション医療分野における支援上の課題に関して検討したので報告する。

2 方法

本調査は、リハビリテーション医療機関800ヶ所を対象とする「医療機関における高次脳機能障害者の就労支援に関する実態調査」の一部として2015年に実施した。調査の全体像及び詳細については調査研究報告書No.129²⁾の通り。

社会的行動障害の下位症状である、「情動コントロールの障害」及び「対人関係の障害」に関して、「支援を行う上で特に難しさを感じる」とについて自由記述で回答を求めた。得られた回答をKJ法を参考にして内容により分類した。同一回答者により複数内容の記載が見られる場合はそれぞれ一記載として数えた。カテゴリーとしてまとめられなかった記載は「分類困難」として残した。

3 結果

回収数は261通（回収率32.8%）であった。自由記述欄に何らかの記載が見られた回答者は、「情動コントロールの障害」については151人、「対人関係の障害」については134人であった。回答者の職種は、作業療法士が最も多く全体の55%、その他に言語聴覚士、理学療法士、医療ソーシャルワーカー、医師、心理職などが含まれた。

記載内容は、22の小カテゴリーと4の大カテゴリーに分類された。記載の約93%がいずれかのカテゴリーに分類された。「情動コントロールの障害」に関しては、「有効な支援方法が見つからない」「病識の乏しさ」「支援者間での意識や情報の共有、対応方法の統一の困難」の小カテゴリーに分類できる記述が多く見られ、「対人関係の障害」に関しては「家族や周囲の理解と協力を得ることの困難」「病識の乏しさ」「医療機関で支援できることの限界」の

小カテゴリーに分類できる記述が多く見られた。詳細については表1、記述の具体例については表2の通り。

4 考察

本調査では、自発的に表現された自由記述を分類、集計した。各内容について普段の支援において困難を感じるかどうかそれぞれ質問すれば、困難があると回答される割合は更に高くなることが推測される。

「情動コントロールの障害」についての回答と「対人関係の障害」についての回答は、双方で「病識の乏しさ」の回答割合が高いなど類似する点もあるが、それぞれの特徴も見られた。「情動コントロールの障害」に関しては、有効な支援方法を見つけることや支援者間で対応を統一することといった、医療機関内での支援自体に関する困難への言及が目立った一方、「対人関係の障害」では、医療機関で支援できることの限界や家族や周囲の協力を得ることといった、退院後を見据えた課題が目立つ結果であった。

「社会的行動障害」と一口にいても、その内容により支援上の課題に違いがあり、職業リハビリテーション分野における今後の支援技法開発においても、この点を念頭におく必要があることが考えられた。

今回の検討の限界として、研究担当者の判断による分類であり、異なる分類もあり得ることが挙げられる。例えば、「退院後のフォロー」と「施設間の連携・社会資源の不足」を同一カテゴリーにまとめる方法も考えられるが、本調査においては、支援者の感じる難しさの内容をできるだけ細かく把握する観点から、研究担当者による解釈を最小限に留め、細分化されたカテゴリーのままとした。

【参考文献】

- 1) 中島八十一. (2006). 診断基準. 著: 高次脳機能障害支援コーディネート研究会, 高次脳機能障害支援コーディネートマニュアル (ページ: 28-39). 東京: 中央法規.
- 2) 障害者職業総合センター. (2016). 調査研究報告書No.129高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究Ⅱ. 千葉: 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構.

【連絡先】

土屋 知子
障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）
e-mail : Tsuchiya.Tomoko@jeed.or.jp

表1 記載内容の分類結果

大カテゴリー	小カテゴリー	情動コントロールの障害		対人関係の障害	
		記載数	割合	記載数	割合
障害特性	状態像の変動	3	2.0%	1	0.7%
	認知機能障害の合併	5	3.3%	1	0.7%
	病識の乏しさ	19	12.6%	17	12.7%
状態像及び生活上の困難	暴力や暴言、反社会的行動	10	6.6%	1	0.7%
	介入への拒否	6	4.0%	3	2.2%
	当事者のストレス	2	1.3%	1	0.7%
	家族のストレス・家族への支援	6	4.0%	1	0.7%
	当事者と家族・友人などとの関係の維持の困難	4	2.6%	5	3.7%
	集団生活の維持の困難	6	4.0%	8	6.0%
医療機関において 支援する上での課題	アセスメントの難しさ	15	9.9%	11	8.2%
	有効な支援方法が見つからない	24	15.9%	11	8.2%
	支援に要する時間や労力が大きい	4	2.6%	0	0.0%
	支援者の専門性・対応スキルの不足	4	2.6%	5	3.7%
	当事者との信頼関係の構築・適切な距離感の維持困難	2	1.3%	10	7.5%
	支援者のストレス・負の感情	13	8.6%	5	3.7%
	支援者間での意識や情報の共有、対応方法の統一の困難	18	11.9%	8	6.0%
退院後を見据えた課題	医療機関で支援できることの限界	5	3.3%	17	12.7%
	異なる環境への支援結果の般化されにくさ	5	3.3%	3	2.2%
	家族や周囲の理解と協力を得ることの困難	17	11.3%	18	13.4%
	退院後のフォロー	8	5.3%	4	3.0%
	施設間の連携・社会資源の不足	8	5.3%	8	6.0%
	就労・社会復帰の困難	3	2.0%	4	3.0%
分類困難		15	9.3%	10	7.5%
「なし」「特になし」		3	2.0%	8	6.0%
記載数の合計		205	—	160	—
回答者数（人）		151	100.0%	134	100.0%

※「割合」は、回答者数に対する割合を算出した。

※ 網掛けは、「情動コントロールの障害」「対人関係の障害」のそれぞれにおいて、1～3番目に割合が高かった項目である。

表2 記載が多かった小カテゴリーの具体的な記載例

小カテゴリー		具体的な記載例（抜粋、カッコ内は回答者の職種）
情動コントロールの障害	有効な支援方法が見つからない	・訓練方法が確立していない（ST）。 ・参考書等の対応を行ってもうまくいかない（OT）。
	病識の乏しさ	・病識のなさによる介入のしにくさ（MSW）。 ・病識が低い場合が多く、訓練に対する目的意識を持つことが難しい場合がある（PT）。
	支援者間での意識や情報の共有、対応方法の統一の困難	・他職種との情報共有の中で、特に対応の統一が難しいと思われます（PT）。 ・主張や訴え、批判の対象が変化することで、スタッフ間で混乱が生じ、統一した関わりができないことがある（OT）。
対人関係の障害	家族や周囲の理解と協力を得ることの困難	・まわりの協力を得ることが一番の支援と思っているが、それが一番難しいと感じる（PT）。 ・周囲の人の理解の得にくさ。関係の無い人はどんどん遠ざかってしまう（OT）。
	病識の乏しさ	・本人に自覚してもらう、病識を持ってもらうことが難しいと感じています（PT）。 ・普通だと思っている人に治療、支援することの困難さを感じます（PT）。
	医療機関で支援できることの限界	・病院内では患者とスタッフという限られた関係、グループになってしまうこと（OT）。 ・病院での関わりでは、対象者の対人関係の障害について十分に把握することができない。見逃していることも多いかもしれない（OT）。

PT：理学療法士、OT：作業療法士、ST：言語聴覚士、MSW：医療ソーシャルワーカー

発達障害者の「正確な指示内容の理解」のための支援の工夫 ーワークシステム・サポートプログラムの事例からー

○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 はじめに

職業センターでは、発達障害者を対象とした専門的な支援プログラムである「ワークシステム・サポートプログラム」（以下「WSSP」という。）を実施している。

WSSPにおいて「受信（情報受信や理解などinputの特性）→判断・思考→送信・行動（作業や日常場面でのoutputの特性）」という情報処理のモデル（図1：情報処理過程におけるアセスメントの視点）からみると「受信」が適切にできていないため、指示内容がうまく伝わらず、支援者の意図と異なった作業結果となることがしばしばみられる。「正確な作業指示の理解」のためには、まずは適切に「受信」できるような支援が重要であると考ええる。

本発表では「指示受けメモ」の作成と活用の支援によって、指示を受ける際のプロセス（①メモをとる、②曖昧な指示内容について質問する、③最後にまとめて復唱する）を習得することにより、指示を正確に理解し、指示通りの作業遂行ができた事例を報告する。



図1 情報処理過程におけるアセスメントの視点(一部抜粋)

2 事例の概要

(1) 対象者の属性及び経緯 Aさん(男性、20代)。自閉症スペクトラム障害。高校卒業後、B社に就職。製造部門、事務部門で仕事を行うが、仕事が覚えられず、ミスが出る、仕事が遅いという指摘を受けた。事業所の勧めでC病院を受診し、発達障害の診断を受けた。障害者手帳を取得し、部署を異動するが、事業所がAさんにどのような仕事を任せられるかがわからず、WSSPの受講に至った。

WSSP開始前の相談では、Aさんからは「指示はその場で理解しても、後で思い出すときに抜けてしまう。メモは活用しているが、書字が苦手」、事業所からは「作業を習

得するのに時間がかかる。メモは取っているが抜けや不足がある。本人からの発信が少ない」との話があった。

(2) 支援の期間及び経過 13週間(月～金、10:15～15:20)。Aさんの支援経過は図2のとおりである。

3 考察(図3)

Aさんの支援から、作業指示の正確な理解のための工夫とその効果については、次の3点が考えられる。

- ①作業指示の受信のアセスメントとして、手順書作成技能トレーニングを活用した結果、メモをとる際の特徴について相互に共有することができた。
- ②Aさんの特徴に合わせた「指示受けメモ」を作成し、作業での活用を通して、視覚的に情報を整理することにより、質問+復唱が定着できた。
- ③「指示受けメモ」では優先順位がつけにくい作業については、「タスク管理票」を活用し、相談することにより、作業の優先順位を考えやすくなった。

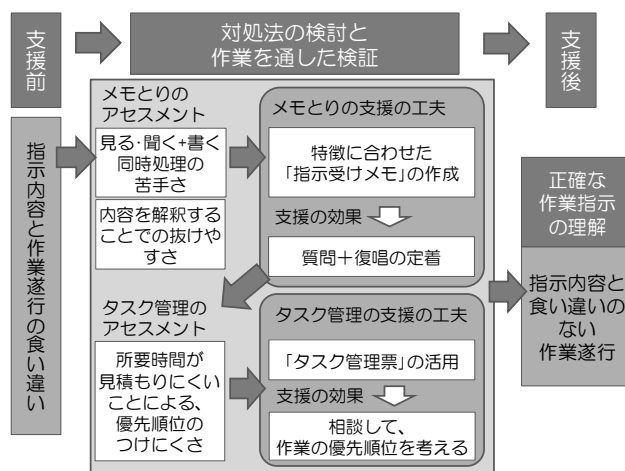


図3 Aさんの「正確な作業指示の理解」のための支援内容

4 まとめ

本事例から、支援は個別の特徴に応じて様々な工夫を凝らすことが重要となるが、そのためには継続的に精度の高いアセスメントを行い、その結果を的確に分析・検討することが基本となることを確認した。

※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】

障害者職業総合センター職業センター：発達障害者のための手順書作成技能トレーニング、障害者職業総合センター職業センター支援マニュアル No.15、(2017)

① 作業指示を受ける時の特徴のアセスメント 1～5週目

<支援経過>

MWS(ワークサンプル幕張版)の様子:数値チェック、物品請求書の作成、作業日報集計、数値入力、文書入力、検索修正、重さ計測、ピッキングを実施。モデリングや口頭で手順を伝えるのみで、手順通りにできた。複数作業の同時の指示では、ゆっくりと伝えることで、指示通りにメモを取り、メモを見て作業を進めることができていた。

手順書作成技能トレーニングの様子:手順説明時のメモは手書きで行い、手順書作成時はPCで入力。1手順ごとに区切って説明し、メモする時間をとるが、説明を書くことに集中していたため、言葉で説明されていない動きまで見ることが難しく、手順書に抜けが生じていた。1度作業を行ってから、手順書に追記や修正を加え、2回目は正確にできていた。

<共有できた特徴>

メモとりは「視覚的な情報のみの時や書いているときに見逃してしまう」「なんて言っているのかわからない時には、記入が止まってしまう」「気づいたら説明が進んでしまっているときがあり、こんな感じでと記入した」「きちんとメモをとれていれば問題なくできる」「受信・判断・思考・送信・行動」という情報処理過程からみた、作業指示を理解するうえでの本人の特徴を共有した(右上表参照)。

受信	判断・思考	送信・行動
△「見る・聞く」と「書く」の同時処理が苦手 △内容を解釈する要素が入ると抜けやすい	△メモする内容を自分の言葉に置き換える	○メモを参照しながら作業を進める

※ ○はセールスポイント、△は苦手な特徴
情報処理過程から見たAさんの作業指示を理解することの特徴

② 事業所での中間報告会議 5週目

事業所において、WSSPの中間報告会議を行い、作業の取組状況の報告を行った。事業所からは、WSSP終了後に担当予定の作業とWSSPにおける今後の支援ニーズがあげられた。

①「上司・同僚等のニーズを汲みとる」

→指示を抜けなく受ける工夫(メモとり方法の検討)、必要な報告や質問のための工夫

②「任された仕事をきちんとこなす」

→作業時間の見積り、優先順位、タスク管理

③ 特徴に応じた対処法の検討と作業を通じた検証 6～11週目

<支援経過>

指示受けメモの作成:中間報告会議を振り返り、指示を抜けなく受ける工夫として、指示受けメモを作成、試行した(写真1)。

指示受けメモ作成のポイント 担当スタッフがレイアウトを提案し、Aさんが修正を加えた。いつ、だから、内容、いつまで、だれに、備考欄から構成し、5W1Hに沿ったものであるが、内容欄を詳細に分けないことで、聞いたことをそのままメモできるようにした。

試行上のポイント 指示受けメモに記入する際は、書き終わるのを待ってから、次の内容を伝える。
指示受けメモに記入後、質問の時間をとり、不明点について質問してもらう。

指示受けメモの効果検証

実施作業:会議準備作業(会議準備作業の流れ及び写真2を参照)。

実施方法:週に1回、計4回実施。不定期なタイミングで指示出しと実際の作業(会議資料用意、会場設営)を行った。

検証内容:指示内容に「曖昧な要素」を盛り込み、「正確な指示内容の理解と作業遂行ができるか」について検証を行った。

[1回目] 曖昧な要素:設営の仕方、資料作成を行う時間

指示受け 指示受けメモに記入するが、曖昧な要素についての質問はみられなかった。

実施 会場設営する時になってから、資料を用意することに気づいていた。机の設営の向きについて質問がなかったため、スタッフの考えていた机の向きと異なり、修正が必要となった。

振り返り 「資料を用意することは、気づかなかった。机の向きは事前に聞くようにする」

[2回目] 曖昧な要素:設営の仕方、参加人数、時間を多く要する資料作成

指示受け 指示受けメモの記入後、曖昧な要素についての質問+復唱ができていた。

実施 資料作成に要する時間を短く見積もったため、作業開始が遅くなり、会議開始時刻に間に合わず、会議設営はスタッフが代行に行くこととなった。片づけも、他の作業を行っていたため、予定時刻よりも遅くなってから開始していた。

振り返り 「資料をまとめる時間の見積もりを間違えた」

[3回目] 曖昧な要素:設営案の検討、作業の優先順位

指示受け 指示受けメモの記入+質問+復唱ができていたが、作業の優先順位の相談はなかった。

実施 早めに会議資料の用意に取り掛かることができ、余裕をもって進めていた。設営案は直前にスタッフに見せて、相談することができた。

振り返り 「優先順位を考えて、余裕をもって作業ができた」

3回目の実施後、指示受けメモのみでは作業時間の見積もりまで対処しきれないため、ステップアップとしてタスク管理票を作成することとした(写真3)。

[4回目] 曖昧な要素:設営案の検討、作業の優先順位

指示受け 指示受けメモの記入+質問+復唱が確実。時間を多く要する資料の作成について、指示受け時に作業の優先順位の相談ができていた。設営案も相談があり、設営イメージの共有を図ることができていた。

実施 資料作成に時間がかかるものであったが、作業の優先順位をあらかじめ相談できていたことで、余裕を持って取り組むことができた。

振り返り 「タスク管理票によって、時間が決まっていることを、時間通りに行うことができた。」

<共有できた対処法>

・曖昧な指示に対し、質問することで、抜けなく指示を受けることができた。

→ 指示受けメモを活用、「メモとり+質問+復唱」で対応

・優先順位やタスク管理がうまくいくことで、余裕を持った作業につながった。

→ タスク管理票をみて把握、優先順位は相談

④ 把握した特徴のまとめ 11～13週目

ナビゲーションブックの作成:把握した特徴の記載内容

指示受け:「項目を整理してメモをとるようにして、間違いないか復唱して確認する」「メモをとる時間を頂けるとありがたい」

タスク管理:「タスク管理票を用いて、わかりやすく工夫をする」「変更があった時には、自分がたてた予定を確認していただきたい」

写真1 指示受けメモ

会議準備作業の流れ

- ①会議日時、用意する資料等の指示を受け、メモに記入
- ②会議資料の用意
- ③会場の設営
- ④会議後、会場の復元



写真2 会議準備作業 設営例

写真3 タスク管理票

図2 Aさんへ対して実施した支援

中途視覚障害者の就労支援の現状の検討

○石黒 秀仁（障害者職業総合センター 主任研究員）
内木場 雅子・野中 由彦・杉田 史子（障害者職業総合センター）

1 緒言

障害者職業総合センターでは、平成 29 年度から 2 年計画で「視覚障害者の雇用の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究」を行っている。当該研究を進めるに当たり、視覚障害者に対する就労支援の取組について、文献、専門家ヒアリング、訪問調査等により収集した情報から、特に中途視覚障害者の就労支援について考える。

2 視覚障害者の状況

厚生労働省の「平成 18 年身体障害児・者実態調査」（以下「18 年調査」という。）によると、視覚障害者数は 314,900 人であり、そのうち 18 歳未満 4,900 人（1.6%）、18 歳以上 65 歳未満 118,000 人（37.6%）、65 歳以上は 192,000 人（61.1%）であった。「平成 23 年生活のしづらさになどに関する調査」（以下、「23 年調査」という。）によると、視覚障害者は 315,500 人で、そのうち 18 歳未満 4,900 人（1.6%）、18 歳以上 65 歳未満は 91,400 人（29%）、65 歳以上は 217,700 人（69%）であった。

厚生統計要覧の身体障害者手帳交付台帳登録数によると視覚障害者数は、平成 18 年度 389,603 人、平成 23 年度 369,025 人、平成 27 年度 344,038 人となっている。

さらに、平成 19 年の日本眼科医会研究班報告によると、米国の視覚障害基準（良い方の目の矯正視力が 0.5 未満の者。このうち、良い方の視力が 0.1 を上回り 0.5 未満をロービジョン、良い方の視力が 0.1 以下を失明としている。）に準じて我が国の視覚障害者数を推計したところ、視力が 0.5 未満の視覚障害者は 1,637,000 人で、このうち失明者は 188,000 人（11.5%）、ロービジョンの者は 1,449,000 人（88.5%）とした。将来予測として、2030 年には視覚障害者は 200 万人に達し、その後は総人口の減少により漸減するとしている。

以上から、身体障害者手帳を所持している視覚障害者は減少しているが手帳を取得していないロービジョンの者が多数いること、65 歳以上の者の割合が約 7 割を占めること、大半は中途障害者であることなどがうかがえる。

3 視覚障害者の就労状況

18 年調査では、視覚障害者の就業者 66,000 人のうち 20,000 人（29.3%）が「あんま・マッサージ・指圧、はり、きゅう」（以下「三療」という。）に従事している。また、点字毎日（平成 29 年 6 月 29 日）によると、平成 28 年度において

ハローワークを通じて就職した視覚障害者 2,129 件のうち三療等の専門的・技術的職業が 1,147 件と 54%を占め、障害者手帳 1 級及び 2 級の重度視覚障害者では 7 割を占めた。

三療以外の視覚障害者の職業は、昭和 40 年代から、電話交換手、コンピュータプログラマーなどの職域開拓の取組が行われてきたが、近年では、IT 技術の発展によって、少なからぬ事務的職業への職域の拡大が見られており、点字毎日（同）によると、平成 28 年度にハローワークを通じて就職した視覚障害者 2,129 件のうち、運輸・清掃・包装等 391 件（18.4%）、事務的職業 269 件（12.6%）などであった。

以上から、視覚障害者、特に重度の視覚障害者にとっては、伝統的な視覚障害者の職業である三療の業務に従事している者が依然多いこと、情報機器の発展に伴って事務的職業に就く者も出てきているが、平成 28 年度にハローワークを通じて就職した身体障害者の事務的職業に就職した割合（26.3%）と比較しても視覚障害者の事務的職業での就職は容易ではないことがうかがえる。

4 中途視覚障害者の就労支援の状況

(1) ロービジョンケア等の状況

視覚障害者に対するリハビリテーションはロービジョンケアと言われ、その保有視覚を最大限に活用して QOL の向上を目指すケアである。日本眼科医会のホームページによると、全国で 586 の病院やクリニックがロービジョンケア施設として掲載されている（平成 29 年 4 月 15 日現在）。

視覚障害者の場合、仕事以外にも移動や生活の支援も必要となり、ロービジョンケア、生活訓練、職業訓練、職業あっせん等、広範な支援を必要とすることが多く、高橋¹⁾によれば、中途視覚障害者にとっては、日常生活訓練が完了してから職業リハビリテーションへという従来の段階的リハビリテーションの考え方では視覚障害者の多くは職業リハビリテーション完了前に失業してしまう可能性があり、できるだけ早い段階から職業リハビリテーションを日常生活訓練と同時進行させるべきであると述べている。

一方、入所や訪問による個別対応が基本である視覚障害者に対する福祉サービスについて、障害者自立支援法の施行に伴い、視覚障害者であっても障害者施設に通所する形態が主流となり、もともと母集団が小さい視覚障害者に対する支援機会が減少し、支援者の視覚障害に対する知識や技術が、急速に減退することを懸念する指摘もある²⁾。

(2) 職業リハビリテーションの状況

日本理療科教員連盟の「平成 27 年度盲学校実態調査」によると全国の盲学校本科保健理療科、専攻科理療科及び専攻科保健理療科の在学者は、10 歳台 110 人(11.2%)、20 歳台 260 人(26.4%)、30 歳台 187 人(19.0%)、40 歳台 245 人(24.8%)、50 歳以上 184 人(18.7%)となっており、理療を学ぶ視覚障害生徒に占める中途視覚障害者の割合が多い。全国の盲学校は中途視覚障害者にとっての三療等理療師養成の中心的な役割を担っているが、社会資源の地域差もあり、十分な心理的な援助が行われないまま盲学校へ入学し、受障後の落胆から回復が進まず、入学後精神的に不適応な状態に陥る者も少なくないとの指摘もある³⁾。

また、厚生労働省の衛生行政業務報告例を見ると、視覚障害者のあんま・マッサージ・指圧師はピーク時の 38,889 人(昭和 53 年)から 25,999 人(平成 26 年)、はり師はピーク時の 19,081 人(平成 4 年)から 14,927 人(平成 26 年)、きゅう師はピーク時の 18,164 人(平成 4 年)から 14,307 人(平成 26 年)と減少しており、三療従事者総数が増える中、平成 27 年の筑波技術大学による三療業者の実態調査においては、視覚障害のない者の年収の中央値 400 万円に比べて視覚障害者の年収の中央値 128 万円となっており、三療に従事する視覚障害者の生計の維持が厳しい状況に置かれていることがうかがえる。

三療以外のコンピュータプログラミング等の情報処理技術、オフィスワーク等の事務的職業に関する視覚障害の求職者を対象とした公共職業訓練は、国立職業リハビリテーションセンター等全国 9 か所で実施されている。在職者を対象とした公共職業訓練は、国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターのほか、地方自治体の委託による NPO 法人等で行われている。

5 中途視覚障害者の就労支援の状況

中途視覚障害者の場合、仕事以外にも移動や生活の支援も必要となり、ロービジョンケア、生活訓練、職業訓練、職業あっせん等、広範な支援を必要とすることが多いが、情報障害と移動障害の特性から、適切な支援に結びつきにくいと言われている。このような中、眼科医療が視覚障害者支援団体の協力を得ながら労働関係機関と早期に緊密な連携を取ることで職場復帰等を図っている取組¹⁾、眼科医から遅滞なく、ロービジョンケアや視覚障害リハビリテーションサービスに橋渡しをする「スマートサイト」の取組⁴⁾、視覚障害者が通い入れた病院や眼科クリニック等に福祉機関などの支援者が出向いて相談や情報提供を行う「中間型アウトリーチ」の取組⁵⁾、さらには、福祉サービスにおける視覚障害に対する知識や技術の急速な減退が懸念される

状況において、支援者や視覚障害者が課題に応じて専門的な支援機関等の情報を得ることができるインターネットを使ったシステム(ファーストステップ)の試み²⁾や、これを発展させた視覚障害者の支援専門家とロービジョンの者のテレビ電話を使った遠隔相談の試み⁶⁾などが行われている。研究、治療、ロービジョンケア、就労支援などに一体的に取り組む先進的な施設も、神戸市、理化学研究所等によって設置されようとしている。

また、情報機器の発展により事務的職業における雇用の進展が期待される一方、訓練機関が限られ特に地方在住者の技能習得の機会が得られにくいこと、スクリーンリーダー等を駆使したパソコンを使った事務的作技能の習得が難しい者もいること、支援機器の整備を含む職場環境の整備のノウハウをもつ専門的なジョブコーチ等の支援者がごく限られていることなどの課題も指摘される中、視覚障害者の個別のニーズに応じたパソコン講習や遠隔訓練の取組、在宅でのパソコン訓練の可能性を探る就労移行支援事業所の試みなどもでてきている。

6 結語

近年の眼科治療の発達の方、中途障害によるロービジョンの者も多数いることがわかった。中途視覚障害者の就労支援は、中途視覚障害者ならではの障害受容の難しさ、情報障害と移動障害を併せ持つことによる適切な支援への結びつきにくさ、視覚障害の専門的な支援者の偏在、三療資格の取得やスクリーンリーダー等を駆使したパソコンによる高度な事務的技能の習得が難しい者もいること、さらに、企業や地方自治体における「視覚障害者にできる仕事が見つからない」との考え方に対する社会啓発⁷⁾など、専門的な支援者の広範な連携を要する困難度の高い支援であると言える。各支援機関にあつては、スマートサイトなどの地域の視覚障害リハビリテーションネットワーク形成の動きとさらなる連携を図り、中途視覚障害者の雇用継続など、必要な支援に適切に結びつけられるよう期待したい。

【参考文献】

- 1) 高橋広：働く視覚障害者にはロービジョンケアを、日本職業・災害医学会誌、61：1-7(2013)
- 2) 仲泊聡他：総合的視覚リハビリテーションシステムプログラム「ファーストステップ」、視覚リハ研究(2013)
- 3) 柏倉秀克：中途視覚障害者の心理と支援、久美株式会社(2011)
- 4) 永井春彦：スマートサイト米国眼科学会の取りくみ、視覚障害その研究と情報No. 272(2011)
- 5) 仲泊聡他：中間型アウトリーチ支援の実践可能性、視覚リハ研究(2013)
- 6) 仲泊聡：遠隔ロービジョン相談の試み、第26回視覚障害リハビリテーション研究発表大会抄録集(2017)
- 7) 寺島 彰：視覚障害者の就労～現在とこれから～、働く広場(2011年11月号)

障害者求人により就職した障害者の職場定着状況 －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）
高瀬 健一（障害者職業総合センター）

1 研究の背景と目的

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、これまでに障害者の離職率・定着率を公的に詳細に調査したものはないことを踏まえて、2015年度から2年間の計画により身体障害者・知的障害者・精神障害者・発達障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等の実態を調査・分析して取りまとめ、調査研究報告書を発行した¹⁾。

当該報告書の結果では、障害者求人により就職した場合には、一般求人により就職した場合と比較して1年後の職場定着割合が高いことを確認した。

そこで本発表では、障害者求人により就職した障害者に焦点を絞り、特に公共職業安定所との連携による支援機関の職場定着支援（以下「定着支援」という。）と職場定着の状況について分析を行うことを目的とした。

2 研究の方法

厚生労働省と調整して作成した調査票を使用して、2015年7月1日から8月31日に全国の公共職業安定所134所の専門援助部門の紹介により就職した者のうち、主たる障害が身体障害、知的障害、精神障害、発達障害のある者について、就職状況、職場定着状況及び支援状況等を、就職時点から就職後1年経過後まで追跡調査した。調査項目については、公共職業安定所が調査票に入力することにより回答を得た。

本発表では、報告書として取りまとめた結果を基に、障害者求人により就職した者のデータを抽出して追加の分析を行った。

3 結果

(1) 職場定着状況について

障害者求人により就職した障害者は1,923人であった。障害別の内訳は、身体障害者696人、知的障害者409人、精神障害者618人、発達障害者200人であり、就職後3か月時点の職場定着率（以下、「定着率」という。）は、身体障害者86.8%、知的障害者91.2%、精神障害者82.7%、発達障害者92.0%、就職後1年時点の定着率は身体障害者70.4%、知的障害者75.1%、精神障害者64.2%、発達障害者79.5%であった（図1）。

(2) 定着支援について

定着支援の実施割合は36.6%であった。実施した支援機関の内訳を表1に示した。（「実施不明」を除く。）

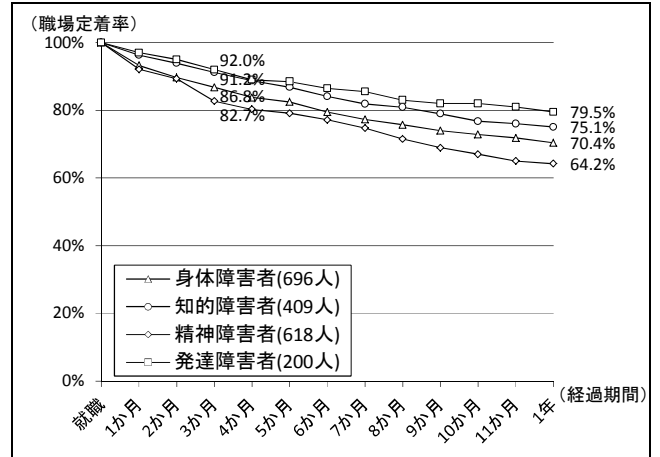


図1 障害者求人による就職者の職場定着状況

表1 定着支援を実施した支援機関

支援機関	人数	割合※
障害者就業・生活支援センター	269	42.2%
就労移行支援事業所	209	32.8%
地域障害者職業センター	126	19.8%
自治体設置の就労支援機関	80	12.6%
その他の支援機関等 計	77	12.1%
支援者不明	10	1.6%

※定着支援あり 637 人のうち

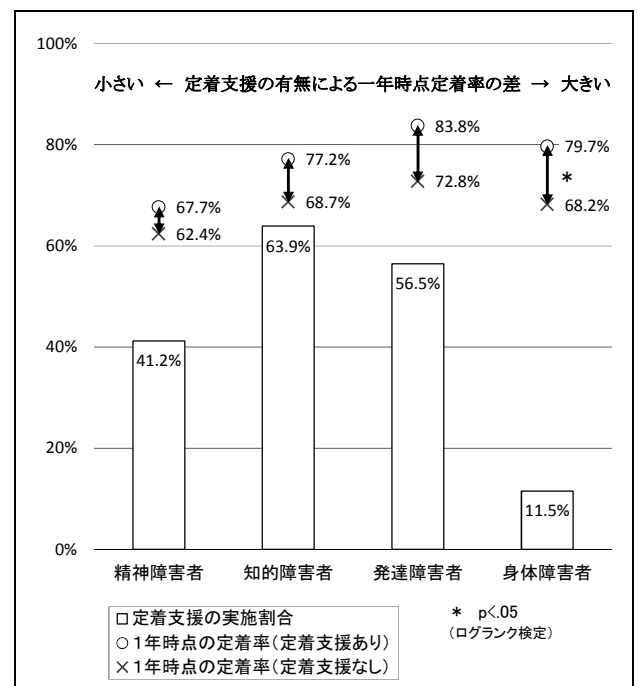


図2 定着支援の有無別の1年時点の定着率と実施割合

図2に、障害別に、定着支援の有無別の1年時点の定着率と、定着支援の実施割合を示した。定着支援の実施割合は、身体障害者11.5%、知的障害者63.9%、精神障害者41.2%、発達障害者56.5%であった。定着支援の実施の有無による就職後1年時点の定着率の差は、身体障害者11.5ポイント、知的障害者8.5ポイント、精神障害者5.3ポイント、発達障害者11.0ポイントであった。なお、ログランク検定の結果、就職後1年時点では身体障害者(p<.05)において、支援機関の定着支援があった場合に有意に職場定着期間が長かったが、他の障害では有意な差は検出されなかった。

1年時点の定着率は、定着支援の有無に関わらず精神障害者が最も低かった。定着支援の実施割合は、身体障害者が最も低かった。

4 考察

(1) 定着支援の有無による定着率について

障害者求人による就職において、当面の職場適応を予測する中で、障害特性等を踏まえた企業による配慮等により職場定着にかかる課題がない者、もしくは課題があっても企業の雇用管理として対応可能な者は、定着支援を必要とせず、定着支援を実施しない場合でも一定の職場定着が進むことが見込まれる。一方で、図2に示した定着支援の有無による1年時点の定着率をみると、すべての障害種類において、定着支援を実施しなかった場合の方が定着率が低いという結果となった。

これらを踏まえると、定着支援を実施しなかった者の中には、企業自らの雇用管理として対応が困難な課題が見過ごされていた者に加えて、就職後の職業生活の中で新たに課題が発生した者が含まれ、それらの者に定着支援が実施されなかったために、結果として定着率が低くなったと考えられる。このため、就職前に職場適応上の課題を評価して職場環境を調整するだけでなく、就職後の状況の変化を踏まえて課題の評価を継続することの重要性が示唆された。

(2) 障害別にみた定着支援の効果と課題

図2のとおり、精神障害者では、定着支援を実施した場合であっても、他の障害種類で定着支援を実施しなかった場合よりも定着率が低かった。このことから、定着支援の質的な向上の重要性が示唆された。また定着支援を実施しなかった場合の定着率が最も低かったこと、定着支援の実施率は41.2%とさほど高くなかったことから、職場適応上の課題が見過ごされた者や状況の変化により新たに課題が発生した者に対して、定着支援が行き届いていない可能性が示唆された。このため、課題の評価及び定着支援の実施の拡大の必要性が示唆された。

知的障害者及び発達障害者では、定着支援を実施した場合には8割前後の高い定着率、定着支援を実施していない場合においても7割前後の定着率であり、定着支援の実施

の有無により定着率に差は検出されなかった。これらを踏まえると、就職前から追跡期間中における課題の評価及び定着支援の実施が妥当であったことが示唆される。ただし(1)で述べたとおり、継続した課題の評価は重要であると考えられる。

身体障害者では、定着支援の実施の有無により定着率に差が検出され、定着支援の実施率が最も低かったことから、定着支援を必要とする者に対して定着支援が十分に実施されていない可能性が示唆された。

また、障害別にみた、就職時点での関係者（本人・事業所・支援者・家族等）からの定着支援の希望については、身体障害者において希望する割合が低かった（表2）。

このことから、身体障害者においては、支援機関の定着支援の必要性について精査するとともに、ニーズのある者へ定着支援が実施されるよう関係機関と連携していくことが今後求められると考えられた。

加えて、身体障害の詳細別にみると、聴覚障害者においては定着支援の有無による定着率について、他の身体障害とは別の傾向を示した。このことから前段の考察は、視覚障害者、肢体不自由者、内部障害者における傾向と考えられた。

表2 障害別にみた定着支援実施への希望

	希望あり		希望なし		不明	
身体障害者	92	13.2%	234	33.6%	370	53.2%
知的障害者	198	48.4%	69	16.9%	142	34.7%
精神障害者	219	35.4%	130	21.0%	269	43.5%
発達障害者	95	47.5%	35	17.5%	70	35.0%

5 補足

なお、本調査は就職後1年間の追跡結果であり、5年、10年といった長期的な職場定着を推測することはできない。本調査の補足として、職場定着にかかる採用企業側の取組に関して、企業へインタビューし質的分析を行った。その結果、職場定着の安定には、障害種類にかかわらず雇用企業の障害者雇用担当者による継続的な〔安定の確認〕と〔安定の調整〕により〔現状〕とのバランスを取ることの重要性が示唆された。特に〔安定の調整〕には〈外部の支援を活用する〉としたコンセプトが確認されていることから、定着支援においては、役割分担を踏まえた効果的な支援のあり方の更なる検討が重要になると考えられた。

【謝辞】

本調査に多大な協力をいただいた全国の公共職業安定所の皆様に心より感謝申し上げます。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書，137（2017）

【連絡先】

障害者職業総合センター社会的支援部門(Tel:043-297-9025)

職業サイクル第5期における職業生活前期調査の結果

－障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究から－

○田川 史朗（障害者職業総合センター 研究協力員）
高瀬 健一・大石 甲（障害者職業総合センター）

表 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」の研究実施計画

調査期	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
職業生活 前期調査	第1回調査 平成20年度	第2回調査 平成22年度	第3回調査 平成24年度	第4回調査 平成26年度	第5回調査 平成28年度	第6回調査 平成30年度	第7回調査 平成32年度	第8回調査 平成34年度
職業生活 後期調査	第1回調査 平成21年度	第2回調査 平成23年度	第3回調査 平成25年度	第4回調査 平成27年度	第5回調査 平成29年度	第6回調査 平成31年度	第7回調査 平成33年度	第8回調査 平成35年度
	実施済み				実施中	実施予定		

1 研究の目的・背景

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」は、障害のある労働者の職業生活上の各局面における状況と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的として、16年間という長期間に渡って調査の対象者として協力の同意が得られた障害のある労働者個人の職業生活等の変化を追跡する縦断調査（パネル調査）である。

本調査では、平成20年度の調査開始時点で40才未満の対象者への調査を「職業生活前期調査（以下「前期調査」という。）」、40才以上を対象者への調査を「職業生活後期調査（以下「後期調査」という。）」とした。平成20～35年度の16年間で交互に各8回を実施する計画で、いずれも第4回までの調査を終了し、現在は第5回の調査を実施している（表）。

本発表では、平成28年4月より改正障害者雇用促進法が施行され、すべての事業所に障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務付けられたことを踏まえ、第5回前期調査において新たに設けた調査項目の集計結果について、障害者雇用施策等との関連を踏まえて報告する。

2 方法

(1) 調査対象者

調査対象者は、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、またはこれらの重複障害がある者とした。ただしそれぞれの障害の詳細は把握していない。調査対象者の調査開始時点での年齢は、下限を義務教育終了後の15才、上限は16年間の継続調査という点を考慮して55才とした。就労状況については、企業や自営業で週20時間以上就労している人を対象として調査を

開始し、その後、離職した場合であっても調査を継続して、その後のキャリア形成の状況を確認している。調査対象者の確保は、当事者団体、事業所、就労支援施設等を通じて紹介を受け、調査の趣旨等について説明の上、本人の同意が得られた場合に調査対象者として登録した。なお、回収率低下のため、第3期調査に際し調査対象者の補充を行った。

(2) 調査方法

調査は、郵送によるアンケート調査にて実施している。調査票の質問内容は、調査対象者の障害種類にかかわらず同一だが、調査票の形式は、ルビ付き版、点字版、音声読み上げソフト対応のテキストファイル版、PC入力用のMicrosoft Word版など複数種類を作成し、障害状況に合わせて対象者に選択してもらうこととした。また、本人による回答を原則としたが、必要に応じて家族等周囲の支援を受けて回答しても構わないものとした。

(3) 調査内容

障害のある労働者の職業生活について、対象者の基本的な属性に関することから職業やそれ以外の生活に関することまで幅広く確認している。具体的には、就労状況（就労形態、職務内容、労働条件等）、仕事上の出来事（昇格・昇給、転職、休職等）、仕事に関する意識（満足度、職場への要望等）、私生活上の出来事（結婚、出産、転居等）その他であり、偶数期のみの質問として、地域生活、医療機関の受診状況、福祉サービスの利用状況、体調や健康に関する相談先等、奇数期のみの質問として、年金受給の有無、収入源、経済的に困ったことが起きたときの相談先等がある。

第5回前期調査においては、「事業主に対する障害者への差別禁止指針と合理的配慮の指針について、聞いたか読

んだりしたことがあるか」、「平成28年4月以降に職場において支障となっていることの確認や話合いの機会があったかどうか」という新たな設問を追加した。

(4) 成果物

期毎に調査研究報告書としてとりまとめることとしている（第1期は資料シリーズ）。既刊の報告書類は、「資料シリーズNo.50」「資料シリーズNo.54」「調査研究報告書No.106」「調査研究報告書No.118」「調査研究報告書No.132」である。また、調査対象者全員に対して、調査結果等を簡潔にまとめたニュースレターを年1回作成し発送している。

3 調査の結果

(1) 調査対象者数と回収率

第5回前期調査においては544人を調査対象として調査票を郵送し、342人から回答を得た。回収率は62.9%であった（前同期調査の回収率：63.2%）。なお、集計結果の詳細は本稿では省略する。

(2) 職場の合理的配慮

① 事業主の差別禁止指針と合理的配慮の指針についての労働者本人の認知度

本設問には、現在就業しているかどうかにかかわらず、すべての回答者を対象としているが、本稿では就業中の者のみを集計した（n=296）。

結果は「指針の内容を把握している」との回答が26.0%、「指針の名称は聞いたことがあるが内容は把握していない」との回答が27.0%、「指針について知らない」が44.3%となった（図1）。

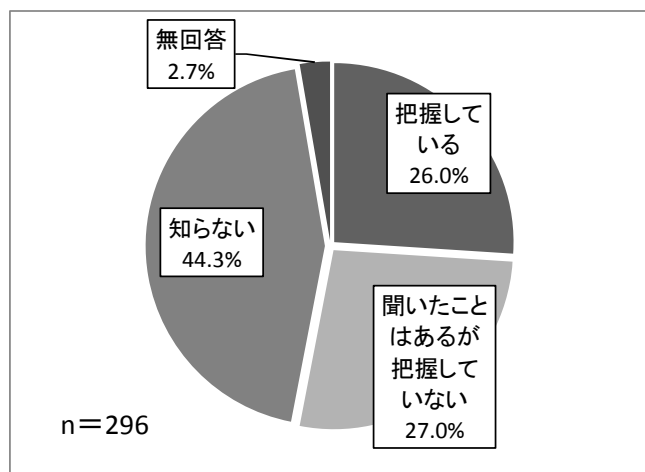


図1 合理的配慮等の指針についての労働者本人の認知度

② 職場において支障となっていることの確認や話合いの機会の有無

本設問は就業中の者のみを対象としており（n=296）、

結果は「今までと同じように確認や話合いの機会があった」が31.1%、「新たに確認や話合いの機会があった」が11.1%、「確認や話合いの機会はまだない」が34.5%、「よくわからない」が20.3%となった（図2）。

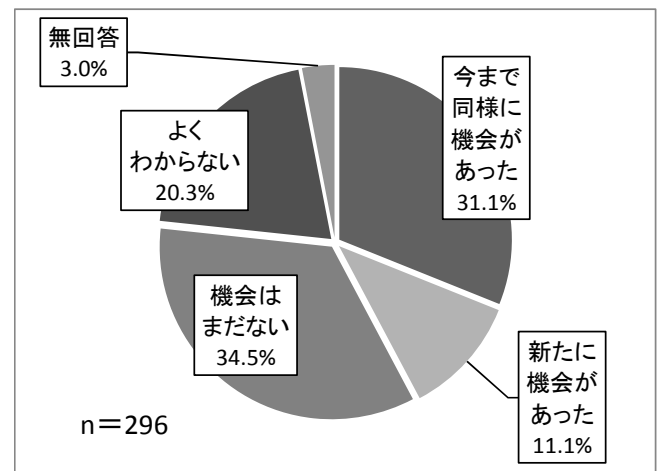


図2 職場の支障の確認や話合いの機会の有無

4 まとめ

本発表で報告する調査は、平成28年4月の改正法施行後間もない同年7月末に回答を得ているため、施行前から施行直後の事業所における取組について、労働者側の視点から確認した結果と捉えている。企業における「障害者差別の禁止と合理的配慮の提供」に関連する取組と考えられる「話合いの機会」は、42.2%の者が施行後に「あった」と回答しており、障害者の雇用管理に関する企業の取組の進捗がうかがわれる。本結果に加えて、後期調査を含めた今後の職業サイクル調査において経時的に確認・分析することにより、現状と課題について考察したい。その際は、機構が平成28年度から企業に対する調査研究として「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」を行っていることから、その結果も踏まえて、職業サイクル調査の結果の分析及び調査内容等の検討を進めたい。

なお、職業サイクル調査は、長期にわたるパネル調査の共通の課題として、回を重ねる毎の回収率低下があるため、今後、調査対象者へのインタビュー調査等の新たな研究についても検討し、職業サイクル、キャリア形成に関する知見をさらに得ていきたい。

【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）—第4回職業生活前期調査（平成26年度）・第4回職業生活後期調査（平成27年度）—』（2016）

【連絡先】

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

発達障害者に対する新版F&T感情識別検査の実施とフィードバック ～事例にみる検査結果の解釈例と実施上の留意事項～

○知名 青子（障害者職業総合センター 研究員）
武澤 友広（障害者職業総合センター）
向後 礼子（近畿大学 教職教育部）

1 研究の背景と目的

対人コミュニケーションに課題の多い発達障害者の就職や職場適応を目指す上で、非言語的なコミュニケーション・スキルについての特性評価は重要である。

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、明確な感情表現への認知特性を評価する4感情評定版（以下「4感情版」という。）と、曖昧な感情表現への認知特性を評価する快-不快評定版（以下「快-不快版」という。）からなる新版F&T感情識別検査（以下「新版F&T」という。）を開発した。新版F&Tは、表情(Face)や音声(Tone)から他者が表現した感情を読み取る際の特徴（受信の特徴）を分析することによって、感情認知の特性を把握することを目的としている^{1) 2)}。

本報告では、調査研究に協力の得られた発達障害者を対象に実施した新版F&Tの結果の解釈並びにフィードバックの際のインタビューを通じて、結果解釈の際の留意点と実施上の留意点に関する検討を目的とする。

2 対象および方法

(1) 調査研究の時期と対象

H26年6月～H28年10月に調査研究に協力の得られた発達障害者（知的障害がなく、発達障害の診断のある成人）21名（男性17名、女性4名）を対象に検査を実施した。対象者の基礎的な情報（基本属性：性別・年齢・学歴・職歴・診断名・障害特性・就職や復職の希望等）を支援担当者から聞き取り、検査時の対応について事前検討を行った。

(2) 検査実施方法

検査は個室で行った。検査の事前事後にコミュニケーションやストレスに関するアンケートを実施した。検査はPC・マウスおよびスピーカーを用いた。所要時間は約1時間半で、途中、休憩を挟んだ。

検査結果を取りまとめ、後日、フィードバックとともに、検査に関するヒアリング調査を行った。フィードバック・ヒアリング時には許可を得て録音を行い、後に逐語録を作成した。

(3) 分析対象の選定

新版F&Tを利用する際の結果解釈の視点を整理することを目的に、分析する事例を選定した。具体的には、①検査結果（4感情版、快-不快版）が多様なパターンとなるこ

と、②基本属性がより多様であることを基準に、類似した事例からより特徴的な代表事例を選定することとした。結果、21事例中8事例が選定された。

本報告では、これら8事例のうち、“就職・復職に向けた主な課題”を整理する視点から「就職に向けた適職の探索（入職前段階）」「初職不適応の課題への対応（初職入職直後）」「異動・昇進による不適応への対応（異動後）」が主たる課題と考えられる、3事例を取り上げる（表）。

表 事例の概要

事例	年代	性別	職業経験	就職・復職に向けた 主な課題	4感情版				快-不快版					
					正答率（％）			コミュニケーション ケー ジーン・ タイプ	音声		表情		音表	
					音	表	音表		A	B	A	B	A	B
A	20	男	なし	就職に向けた 適職の探索	78	69	94	相補	92	28	13	10	16	13
B	30	男	初職 休職中	初職不適応の 課題への対応	84	63	91	音声依存T	84	47	64	54	100	99
C	50	男	初職 休職中	異動・昇進による 不適応への対応	84	84	94	高受信	33	91	57	29	48	37

（快-不快版の数値はパーセンタイル順位であり、数値が小さいほど「不快」に偏って読み取る傾向が大きい）

3 結果

(1) 入職前段階で不適応が生じた事例

事例A：20代男性、広汎性発達障害／アスペルガー症候群（診断時23歳）。大学不登校・就職活動での躓きを契機として診断を受け、障害特性や職業上の適性を検討している。大卒後、就職未経験である。

4感情版の正答率は、「音声のみ」および「表情のみ」とともに平均より低かった。しかし、Aさんは「表情のみ」の正答率を「70%～80%」と予想し、実際にはそれよりも低かったことに意外性を感じていた。

快-不快版の結果については「表情のみ」「音声+表情」条件で、曖昧な感情表現から不快に偏って感情を読み取る傾向があり、「相手の感情をより深刻に受け取る（他者の評価を気にする）」等の構えがある可能性が示唆された。

Aさんは他者の嫌悪の感情を察知した場合の対応は『考えたことがない』ものの、『“すみません、何かありましたでしょうか”と、聞きます』等、望ましい行動を理解していた。しかし、実際の場面ではやってみないとわからないと自信のない様子を表していた。

(2) 入職直後に職場不適応が生じた事例

事例B：30代男性、ADHD・アスペルガー（診断年齢23

歳)。大学院修了後、研究室の紹介で研究開発職に就職。しばらくして会社での不適応（作業遂行上の課題、対人態度、マナー）が指摘されるも本人に自覚はなかった。病院を受診し発達障害の診断がなされるが、本人は障害を“癖”として理解している。

4感情版は「音声のみ」「音声＋表情」で平均的だが、「表情のみ」で低い正答率。快-不快版では特に「音声＋表情」で快に偏って捉える傾向が見られた。この結果は、状況を気にする必要がある場合でもその必要性を感じず、楽観的に捉える（“配慮”の面で職場での対人トラブルに繋がる）可能性を示唆している。

Bさんは4感情版の結果が予想よりも高かったことに驚き、納得に多少の時間を要していた。快-不快版の結果については、状況の理解が必要な事態を見落とす可能性があることについて経験と対応させて理解していたが、自身のコミュニケーション上の課題を“癖”としてではなく、障害を背景とした特性であることの理解を進めていく中で、対処行動を取れるかどうか、検討課題となっている。

(3) 異動で不適応が生じた事例

事例C：50代男性、アスペルガー症候群・ADHD（診断年齢50歳）。大学卒業後、開発職で就職。異動に伴い専門領域が変わったことで作業遂行上の問題が生じたが、相談ができないなどからメンタルヘルス不全、休職に至る。自己肯定感が低く自信が持てないことが課題である。会社はCさんが相談したり助けを求めることを期待しており、それが可能となれば一般枠での復職も受け入れる考えにある。

4感情版はすべての呈示条件で平均的かそれ以上であった。快-不快版では曖昧度の高いB検査の「音声のみ」で快に偏って捉える傾向があったが、それ以外の条件は平均的であった。一方、検査前に実施したストレスに関するアンケート結果からは全体的にストレスの高さが示されており、職場での不適応の経験が関連する可能性が示唆される。

Cさんは4感情版の正答率の予想を「表情のみ」で50%と予想した。実際には特に「表情のみ」で大きく予想を上回っていることに意外性が大きいようであった。これについては、「プラス（肯定的）に受け止めていいのか」と尋ねられ、回答として正確な読み取りに対して自信を持って良いことを強調することとなった。快-不快版では、偏りが大きい状況に対して「…平凡にあるというか、穏やかというか、特にストレスを受けていない状態なんですかね」と、自発的に肯定的な理解を示していた。

4 考察

(1) 検査結果の理解

先に示した3事例は、職業経験も就職・復職に向けた主な課題も異なるが、4感情版や快-不快版の結果への反応

には共通点がいくつか見られた。一つは、本人による正答率への見積もりと実際の結果との乖離である。4感情版について事例Aは高い方向に、事例Bと事例Cは低い方向に正答率を見積もっていた。このようなずれの背景には、自己の特性への認識の難しさ、自己肯定感の低さなどが関連する可能性がある。しかし、重要な点は、理解と現実との乖離への気づきを足掛かりに、自己の特性理解を修正することにあるだろう。

快-不快版への反応については、3事例とも対人場面での自己のストレス状況と対応させたことは共通していたが、職場での具体的な状況と結びつけて理解したのは事例B、事例Cであった。事例Aについては職業未経験のため、就職後の留意事項として結果理解を促すこととなった。このことから、職業未経験などで具体的な問題への認識が希薄にならざるを得ない場合には、現場実習など体験的・具体的な場面を設定する等が次のステップとして準備される必要があるといえる。

(2) 結果解釈の可能範囲・限界

4感情版と快-不快判定版の検査結果は、対象者によって多様であった。しかし、対象者の結果に対する理解を促す上では、数値的な情報の伝達に限るのではなく、結果に対する感想や、対象者の反応、支援者の見立ても含めて総合的に勘案して検討する必要がある。

4感情版は、明確な感情表現に対する読み取りの“正確さ”を測定する検査である。

一方の快-不快版については、“曖昧な感情表現”に対する“偏った読み取りの状況”を測定するものであり、その結果の心理的な背景について明確な答を得るものではない。このため、検査結果を「対象者の反応」や「過去の職場等での状況」等と関連付けて理解することで、対象者の問題整理を図る必要があると言える。

今後は、本検査を「どのように支援の中に位置付けるか」について、検討する必要がある。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.136：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（その2）－新版F&T感情識別検査の試行に基づく検討－.（2017）
- 2) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.119：発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究－F&T感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討－.（2014）

【連絡先】

知名 青子
障害者職業総合センター 研究部門
Tel：043-297-9086
e-mail：China.Aoko@jeed.or.jp

農業分野における障害者雇用

○内木場 雅子（障害者職業総合センター 研究員）
弘中 章彦（前 障害者職業総合センター）
野中 由彦（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門では、2016年（平成28年度）、農業分野で障害者雇用を行う企業等に対する聞き取り等による調査研究を行った。ここで「農業分野」とは、農産物の生産・加工・販売と、それらに付随する業務に係る企業等の事業や取組の分野全般を指す。この調査研究では、農業分野における障害者雇用の実状とその広がり背景を把握し、障害者雇用に必要な情報等を企業等に提供することを目的に、障害者雇用の事例を把握、整理した。

2016年（平成28年）の農業の障害者雇用（産業分類）は、実雇用率が2.32%で、医療・福祉に次いで高く、障害者雇用率の達成企業の割合は64.4%と、他の産業を大きく上回る状況にある。このような中で、国は、2016年（平成28年）に閣議決定した「日本再興戦略2016」、「ニッポン一億総活躍プラン」において、農業分野での障害者の就労支援と農業の担い手不足解消につながる農福連携の推進を図ることとした。また、厚生労働省では、「障害者の就農促進プロジェクト」、「農業分野における障害者雇用推進モデル事業」や、農林水産省との連携による農と福祉の連携プロジェクトチームの設立等により、農業分野における障害者の就労促進とその支援を図っている。

2 目的

本発表では、農業における障害者雇用の事例から把握した企業等の様々な取組と事業の展開について報告するとともに、今後の農業分野における障害者雇用について考える。

3 内容

農業分野で障害者雇用（就労継続支援事業A型の事業所は除く）を行う16の企業等を選定し、農業分野に取り組む企業等の実状、障害者雇用の取組、農業特有の作業環境や働き方を踏まえた企業の配慮事項、地域との連携等について、担当者から聞き取りを行った。

4 結果

企業等の農業には、いくつかの特徴がみられた。ここでは、グループA（障害者雇用を主たる目的に、農業の事業を開始した子会社等）と、グループB（農業分野の事業を元々行い、障害者雇用をした一般企業等）に分け、比較的多くみられた特徴を紹介する。

グループAでは、次のような特徴の企業がみられた。①主たる目的が障害者雇用で農業の事業を開始した。②設備投資（植物工場）が可能などもある。③農業は異業種からの参入だが、親会社には関連した産業もある。④技術等の提供・指導は関連会社等から得る。⑤今後も販路や販売量の拡大を考えるが、一定の販路を前提に農業の事業を開始している。⑥農地の確保に行政の紹介（地方自治体は企業誘致と捉えている）はあるが、高額で賃借し、広い農地の確保に苦勞しているところもある。⑦地域の農業者との関係はある程度、決まった範囲である。⑧不足する働き手を一時的に地域の農業者等から取り込む工夫をするところもあるが、業務量が不足する時期があるところや、データを蓄積し生産に活かしているところもある。⑨面接では支援機関の同席を得て、障害者の受入れには実習等を活用するなど、職場定着には内外から支援を得ている。⑩農業以外の事業をしているところもある。⑪農業は生産、販売等が中心である。これらの状況からグループAは、必要なノウハウや技術提供を受けることや、ある程度、事前に確保された安定的な販路を前提として農業の事業化を図っているところも多いと考えられる。グループAにとって農業は異業種参入であることを勘案すると、生産・販売の次なるハードルは加工であると推察される。

グループBでは、次のような特徴の企業がみられた。①農業の事業化は障害者雇用とは直接関係していない。②多くの企業等がハウス栽培や露地栽培が中心でいわゆる「植物工場」を運営するような大規模な設備投資が難しい場合が多い。③農業の6次化に向けて「六次産業化・地産地消法に基づく農林水産省による総合化事業計画の認定」（以下「総合化事業計画の認定」という。）を受けているものがある。④倒産や撤退した工場を技術や従業員ごと受け入れるなどの工夫をしている。⑤販路や販売量を増やしたいとしている。⑥農地確保に行政支援はあまりない。また、広い農地の確保が難しい。⑦地域の農業者等との関係を重視している。⑧生産調整を減らすために別法人を設立するところや、諸データを蓄積し生産に活かしているところもある。⑨障害者の受入れは実習等を活用した上で、職場定着には外部から支援を得る。⑩ほとんどが農業の事業だけを行う。⑪農業は生産、又は生産・販売が多くを占めている。これらの状況からグループBは、考え方や取組は様々であるが、大規模化や6次化を目指すものもある一方で、

黒字化は容易ではないとする企業もあり、大規模化や6次化に必ずしも前向きでない企業もみられた。

障害者雇用や障害者が働く上での工夫や配慮の取組については、次のようなものがみられた。障害者の職務として多くみられたのは、「通常の栽培管理とそれに付随する業務」¹⁾である。①障害者の業務配置は、少人数のグループ作業として、能力・体調・対人面での状況や課題に応じて柔軟な配置をすることで、苦手な部分を補完し合う。②目標を設定して意欲やモチベーションを維持するとともに、人間関係のトラブルを予防し、体調に応じて業務内容・業務量を調整する。③業務範囲は、業務内容を細分化、又は単純化、固定（限定）化することで障害特性に合わせ、場合によっては、職務の範囲を広げるためには新たな業務（仕事）にチャレンジさせる。④業務体制は、常に複数の人員で作業ができるようにする、全員が同じ業務をし、役割分担をして作業をする、不足する労働力は短期的に外部から受け入れる。⑤支援・指導体制は、グループ内や近くに本人を指示・指導する者を置き、場合によってはマンツーマンで指導を行う。⑥作業環境は、管理者がどの位置からでも働く障害者が見える設計にし、安全講習を実施する。⑦働き方に関する本人の希望をかなえ、生活面のサポートと保護者とのつながりを作る等の工夫をする。⑧働き方は、グループAでは1日6時間～8時間の勤務で週休2日のものが多く、中には変形労働時間制の導入もある。グループBでは、障害者個々の状況や業務量の変動に応じ短時間勤務から1日8時間勤務に変更するなど多様であり、ローテーション勤務の導入もある。特に精神障害者には、A・B何れも体調が悪い時は休養、複数体制で対応、無理のない働き方にする等の配慮をする。⑨障害者の受け入れでグループAでは、単独通勤を必須条件にする。グループBでは、明確な採用要件を示していない。場合によっては、保護者などによる送迎を認めているところもある。⑩賃金は、最低賃金によるもの、安定就労で作業量を向上させた障害者に $+\alpha$ を支給するもの、最低賃金の減額特例許可を受けているものなど多様である。身分は、何れも正社員や準社員、契約社員等があり、就労条件や業務に応じて調整されている。

以上のように、グループBの中には、6次化に取り組み、総合化事業計画の認定を受けた企業もある。また、両グループに共通する特徴や課題をみると、以下のようなものがみられた。①生産、又は生産・販売を行うところが多い。②行政のさらなる支援を必要と考え、特にグループAでは、広く整備された農地の確保を必要とするとしているところ

もある。③障害者雇用には実習等を経て採用することが多く、グループAでは殆どが単独通勤を採用条件にしている。④障害者雇用やその業務と働き方には工夫や配慮があるが、働き方（働き手）と業務量（内容）が十分マッチングしないところもある。⑤待遇と身分は様々である。⑥指導者や不足する働き手は地域の農業者等を取り込んでいる。⑦雇用後は内外の支援を活用している。⑧生産量と安定した販路先の拡大を望む。

5 考 察

今回の結果では、ほぼ全ての企業等が本人の能力や適性に合う職務と工夫・配慮のある働き方を障害者に提供していた。しかし、グループAは、主は生産と販売で加工はほとんど行われておらず、グループBも、多くが生産と販売だが、中には6次化や総合化事業計画の認定後も黒字化に腐心するものもあった。2016年（平成28年）に施行された農地法の改正では、企業が農業生産法人（現農地所有適格法人）に出資できる比率の「25%以下」から「50%未満」への引き上げなどが行われた。しかし、農業生産法人（現農地所有適格法人）ではない企業等にとって農地の購入は難しく、農地で農産物の生産を新たに開始することは容易ではない面もある。また、事業活動の取組は、親会社の意向などによるところも大きい。

企業等による農業分野への取組は、障害者の職域と働き方の幅を広げる可能性が高い。しかし、農産物の加工まで業務を広げていくとなると、新たなノウハウ、技術、投資、販路等が必要であり、容易ではないことがうかがえる。そこで、次のような取組が重要になっていくと考えられる。まずは、①既存の業務と働き方（働き手）を年間平準化させることである。特に業務量が減る時期を把握しそれに合わせた業務（業務は必ずしも農業分野でなくてもよい）の確保が必要である。②また、新たに技術（ノウハウ）や機器を導入する企業等に対する助成の仕組みを充実することもあると考えられる。例えば、障害者雇用を前提に、AI（人工知能）やICT（情報技術）を導入し業務管理に活用していくことができるようにすることも1つの方法である。③さらには、参入する企業が地域の物流システム等に参画しやすい環境づくりも必要と考えられる。これらにより安定した生産と販売が拡大するよう支援していくことは、農業分野における障害者の働く機会、働き方、待遇等の充実の促進に繋がる可能性があり大いに推進していく必要があると考えられる。

【参考文献】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：農業分野における障害者雇用の現状と可能性に関する研究、資料シリーズ、NO.98（2017）

1) 土づくり・播種・植付・水やり・剪定・収穫・選別・除草・土壌の入れ替え等と、包装・箱詰め・運搬・洗浄・清掃等をいう。

「インクルーシブな雇用」/「障害多様性」に向けた 米国での企業向け啓発資料

○三田 敬 (障害者職業総合センター 研究協力員)
春名 由一郎 (障害者職業総合センター)

1 はじめに

障害者雇用が拡大する中、企業ではそれらの雇用障害者が能力を発揮して活躍できるようにする雇用管理が重要であり、それは我が国だけでなく米国でも同様である。

米国では、元々伝統的に、障害自体に着目するよりも、むしろ個々人の労働者としての適性に基づく公正な採用や処遇が重視されてきた。しかし、最近、米国連邦政府は、より積極的に障害に着目した「障害多様性」(Disability Diversity: 多様な人種・国籍・性別・年齢の人材を活用する取組《ダイバーシティ》の考え方に障害も取り入れて活用すること)や「インクルーシブな雇用」の推進に向けて相次いで企業向けの啓発資料を公表している。

そこで、本発表では、我が国とは障害者雇用の歴史的発展が異なる米国における、あえて障害自体に着目した支援への取組における「障害多様性」と「インクルーシブな雇用」について、その概況を紹介することを目的とした。

2 方法

米国労働省障害者雇用政策局(以下「ODEP」という。)の技術支援センターの1つである「障害インクルージョン雇用主援助・支援ネットワーク(EARN)」が特に「障害インクルージョン」をうたうようになった2016年以降に出版した、企業向けの次の3つの啓發文書から「障害多様性」と「インクルーシブな雇用」の内容を調べた。

- ①「障害インクルージョン入門(2017)」¹⁾
- ②「効果的な事業戦略：障害インクルージョンの基本的枠組み(2017)」²⁾
- ③「尋ねよう、話そう：障害のある従業員の自己開示の奨励のために(2016)」³⁾

3 結果

米国においては、障害の有無にかかわらず公正な採用や処遇の延長線上で、より障害のある人々を積極的に雇用する意義として「障害多様性」が位置づけられ、それを企業のメリットとするための方法論として「インクルーシブな雇用」、さらに、障害のある人の障害開示の支援が位置づけられていた。

(1)「障害インクルージョン入門(2017)」

本手引きでは、障害のある従業員の募集、採用、雇用継続、昇進による米国社会と企業にとってのメリットについ

て、先進的な雇用主の事例から、障害の有無にかかわらず有用な人材の活用と多様性の強化が示されていた。

- ①障害のある人が雇用主に競争力を提供すること：有能な障害のある人々をビジネスから排除せず参加させることは、その才能、スキル、創造的に事業の問題解決を図ることといった広い観点から利益となる。
- ②課題への取組や仕事の進め方への職場の多様性の強化：米国では、障害のある人々はベビーブーマー世代、熟年世代に次いで3番目に大きな市場区分であり、このような「障害多様性」の重視は、成長する市場への参入への重要な方法である。積極的に障害のある人々を雇用することで、企業は重要で拡張する顧客のニーズに応える方法をより良く理解できるようになる。

(2)「効果的な事業戦略：障害インクルージョンの基本的枠組み(2017)」

本文書では、あらためて一般消費者による障害のある人々を雇用する企業への好感と「障害多様性」による21世紀の競争力に必要な柔軟で革新的な考えの企業への提供というメリットを強調しつつ、その実現のためのビジネス戦略として、以下の7つの雇用方針と実践内容を示していた。

① 積極的啓発：インクルーシブなビジネス文化

真に多様でインクルーシブな労働環境を作り、そして維持するためには、組織のすべてのレベルでの責任ある取組が重要である。組織のすべてのレベルの従業員に対して、インクルーシブで多様性のある職場という企業の目的を伝え、そのための企業からの支援を示すことも極めて重要である。

② 最も有能な人の採用と雇用継続：人事プロセス

人事プロセス、資格基準、職務記述書を見直し、それらが、障害のある人々を含めて、本当に有能な人材の採用と昇進を促進しているのか、それとも妨げているのかを、決定することが重要である。

③ 生産性の確保：合理的配慮の手続き

障害のある人においては、職務遂行に不可欠なタスクを遂行するために「合理的配慮」が必要なことがある。ODEPの技術支援センターのJob Accommodation Network(以下「JAN」という。)によると、配慮の半数以上は全く費用のかからないものである。また、JANの統計から、配慮を行うことによって、ほとんどの雇用主は生産性の増加や新規採用者のトレーニング費用と社会保険料の減少によって、

金銭的な利益が得られていることを紹介している。また、雇用主が有効で効果的な配慮を確実に実施できるようにするために、手続きと管理方法の検討が重視されている。

④ パイプラインの構築：支援活動と採用

採用に必要な要件を満たした障害のある応募者が得られるのか？ つまり、障害のある人からは適任の候補者を見つけれないのではないかという企業の不安がある。これに対して、企業は様々な採用に関する支援団体との関係を築き、企業の採用基準を満たす障害のある応募者とつながることができる「パイプライン」の構築が重視されている。

⑤ コミュニケーション：企業方針と実践を外部・内部に伝えていくこと

有能な障害のある人々が応募してくれるような企業の魅力を高めるためには、下請業者や取引先を含めて、外部に、障害のある人の雇用やインクルーシブで多様性のある労働環境への責任ある取組について伝えることが重要である。

そのような外部へのコミュニケーション戦略、支援活動、採用促進を効果的に行うためには、組織上層部や管理職からの内部支援と同僚からの理解が重要である。管理者、監督者、同僚を対象とした内部コミュニケーション等の戦略によって、企業内のすべてのレベルの従業員間の意識、理解、支援を促すことができる。

⑥ テクノロジーへの精通：アクセシブルな情報・コミュニケーション技術

ICT（情報・コミュニケーション技術）の開発、調達、賃貸、保全、使用は21世紀のビジネスの中核であり、障害のある応募者や従業員は、障害のない応募者や従業員と同様の情報やデータへのアクセスや使用が保障される必要がある。ICTをアクセスしやすく使用可能にするための責任ある取組は、障害のある個人への有意義で有効な雇用機会を促進するのに絶対不可欠である。

⑦ 成功事例の増殖：責任と継続的改善の制度

これらのビジネス上のベスト・プラクティスには、訓練を担当する責任者の指名やその評価方法、継続的改善を保障する制度と仕組みの確立が含まれる。

(3) 「尋ねよう、話そう：障害のある従業員の自己開示の奨励のために（2016）」

従来、米国の企業では、従業員に障害自体について尋ねることは障害者差別につながるなどの懸念があった。インクルーシブな雇用に向けて、障害のある応募者／従業員が自ら障害を心配なく開示し、それによって支援が得やすくなると感じることができることの重要性が強調され、そのための自己開示を促す6つのヒントが紹介されている。

- ① 企業が従業員に障害開示を求める理由の説明
- ② 障害の受容と理解を促進できるような、すべてのレ

ベルの管理者と従業員向けの「障害エチケット」と「障害認識トレーニング」の提供

- ③ 障害のあるアメリカ人法（Americans with Disabilities Act）による障害の定義を障害のある従業員に伝え（障害者としての自覚がない従業員が比較的多いため）、説明に役立つ実例を彼らと共有することで、障害の自己認識と開示を促進
- ④ 従業員の障害開示のための多数の手段の保障（匿名化した自己開示を許可する等）、及び、多様性とインクルージョンについて企業がPR活動する際にこれらの手段についての定期的な言及
- ⑤ 匿名・守秘義務の厳守と保持についての監視
- ⑥ 障害のある従業員に自己開示を求める際、障害開示による本人利益が確保できる方法を必ず伝えること

4 考察

米国の障害者雇用政策や企業経営においては、元々、障害者雇用であっても、企業側の雇用メリットとの両立が不可欠であり、その中で、障害者雇用をさらに進展させる理念として「障害多様性」が位置づけられ、個々の障害状況に応じた生産性の増大を可能にする方法論としての「インクルーシブな雇用」があった。

障害のある人の障害開示の促進によって、本人と企業の間での合理的配慮の検討を効果的に行えるようにすることが、企業における障害者雇用と生産性向上の両立に不可欠であることは、我が国においても同様と考えられる。そのための、米国でのインクルーシブな労働文化の促進と、企業や支援団体のネットワークの構築、民間の力を最大限発揮させられる行政の対応への体系的な取組は、障害者雇用の歴史が異なる我が国においても参考となると考えられる。

【参考文献】

- 1) The United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy: EARN' s Primer on Disability Inclusion (2017)
<http://www.askearn.org/earns-primer-on-disability-inclusion/>（閲覧日：2017年6月8日）
- 2) The United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy: Business Strategies that Work: A Framework for Disability Inclusion (2017)
<http://www.askearn.org/wp-content/uploads/docs/businessstrategiesthatwork.pdf>（閲覧日：2017年6月9日）
- 3) The United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy: Do Ask, Do Tell: Encouraging Employees with Disabilities to Self-Identify (2016) <http://www.askearn.org/wp-content/uploads/2016/07/EARN-Self-ID-Fact-Sheet.pdf>（閲覧日：2017年6月9日）

就労移行期の障害者向け研修プログラム 「職場適応促進のためのトータルパッケージ」を用いた セルフマネジメントスキル訓練

佐藤 文弥（株式会社スタートライン 障害者雇用研究室）

1 はじめに

株式会社スタートライン(以下「SL 社」という。)は、障害者雇用の実現と長期安定就業を目指した、雇用サポートつきサテライトオフィスの運営および障害者雇用に関するコンサルティングを行なっている民間企業である。SL 社のサテライトオフィスでは、常時 300 名以上の様々な障害を持つ方が就業している。「自分自身の障害と向き合い、障害によりうまくできなくなった部分を受け入れ、こころの問題に取り組みながら自分に合った働き方を見つけていくことが、長期安定就業につながる(刎田 2017¹⁾)」としている。今回発表する研修プログラム(以下「EIT 研修」という。)は、SL 社が培ってきた職場定着支援のノウハウを、就労移行期の方へ提供することで、就職に対する良質な自信をつけていただくことを目指している。

今回の発表では、カリキュラムの実施概要と実績、修了生を対象とした満足度および研修後の就職状況の調査結果等を報告する。

2 研修概要について

(1) 目的

EIT 研修とは、「雇用されるにふさわしい能力(Employability)を、障害をお持ちの方自身で評価し、その能力を訓練することにより向上(Improvement)させ、就労準備および就労後に長期定着する力を身につけること」をめざした 9 日間の研修プログラムである。

① 「職場適応促進のためのトータルパッケージ」を用いた作業の正確性向上および安定的な作業遂行のための休憩取得方法の確立

ワークサンプル幕張版(以下「MWS」という。)を導入し、自身の得意・不得意の把握およびミスやストレスが生じやすい場面への対処方法(効果的な休憩取得や補完手段の実践等)を学んでいただく。また、支援者の関わりとしては、応用行動分析学に基づき研修生自身に変化を実感していただきやすいフィードバックを行なっていく。

② 「アクセプタンス&コミットメントセラピー(以下「ACT」という。)」を用いた心理的柔軟性の向上

臨床行動分析に基づくメンタルヘルスへの介入法を導入し、こころの問題との付き合い方を学んでいただく。また、理解を深めていただくための体験型エクササイズも実施し、感情に振り回されず自身が大切とする価値に沿って継続的に行動できるような動機づけおよび行動活性化を図っていく。

このように、安定就業のために必要なセルフマネジメントスキルを、1 人 1 人に合った方法で習得いただくことを目的としている。

(2) 実施概要

対象者：就労移行期の方(就労移行支援機関の利用者)

期間：9 日間(月曜日～金曜日) ※土日祝除く

人数：定員 6 名

費用：無料

場所：東京および神奈川(SL 社サテライトオフィス内)

(3) カリキュラム内容

< 1 日目 > オリエンテーション、心理的柔軟性および尺度を測定するための質問紙評定(FFMQ・AAQ-II・CFQ)の実施

< 2 日目 > 情報整理ツールを用いた「生育歴・自身の障害・ソーシャルサポート・ストレスおよび疲労の対処方法等」の整理

< 3 日目 > ACT 心理教育、心理的柔軟性を養うための体験型エクササイズの実施

< 4 日目～9 日目 > MWS の実施、体験型エクササイズ、ビジネスマナー講習等

< 9 日目 > フィードバック面談、就職相談、質問紙評定(2 回目)

この他、体調管理方法の習得を目的として、毎朝健康管理ツールおよび M-メモリーノートを活用したセルフモニタリング等を実施している。

(4) 結果

2016 年 1 月から 2017 年 7 月までに計 13 回実施し、受講人数は計 63 名(うち 57 名は就労支援機関を利用中)であった。

研修生の内訳は「男性」45 名(71%)・「女性」18 名(29%)、「10 代」1 名(1%)・「20 代」27 名(43%)・「30 代」20 名(32%)・「40 代」12 名(19%)・「50 代」3 名(5%)であった。

障害種別と等級および障害内容の内訳は図 1、2 に示した。

最終日に実施しているアンケートでは、カリキュラム・環境・進行に対しほぼ 100%の方が「有意義だった」「良い」以上と回答しており、性別・年代・障害内容などの属性を問わず満足感を得られたとの結果であった(図 3)。

また、このうち 21 名(34%)の方が EIT 研修後にサテライトオフィスの求人へ実際にご応募され、11 名の方が採用となった。

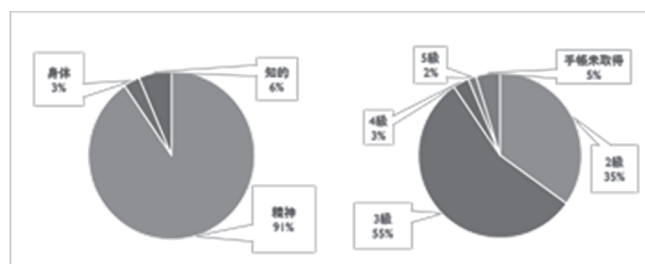


図1 研修生の障害種別・等級

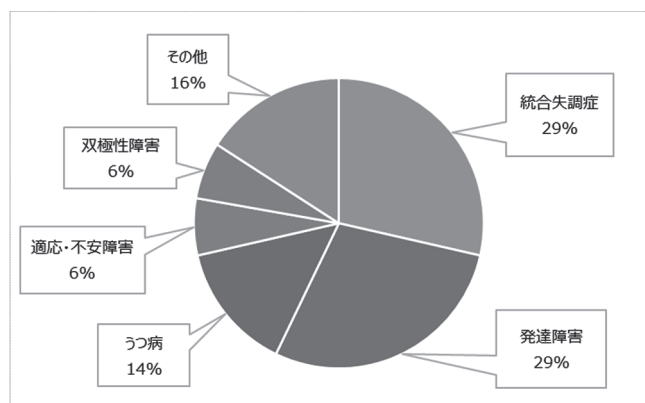


図2 研修生の障害内容

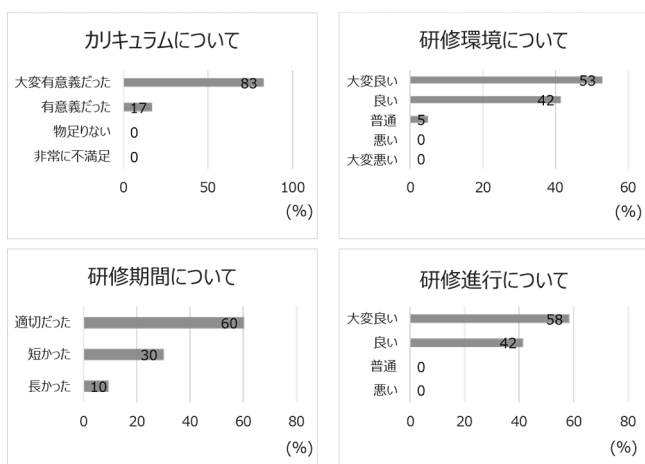


図3 満足度アンケート

3 就職状況についての調査

(1) 手続き

就職状況についての調査は、2016年7月～2017年7月の間にEIT研修を受講された47名を対象とし、電子メールおよび研修生が利用している就労支援機関の支援員へ直接ヒアリングを実施した。

(2) 結果

対象者47名のうち、29名の方から回答が得られた(「女性」9名、「男性」20名)。内訳としては「就業者」が15名(52%)、「就職活動中」12名(41%)、「就職活動休止中」が2名(7%)であった。「就業者」と回答された方のうち15名全員が、現在「障害者求人」で就業されていた(図4)。勤続期間としては「7ヶ月以上」の方が3名(20%)、「4～6ヶ月」と「1～3ヶ月」の方がともに6名(40%)であった。また、現時点ではEIT研修終了後に入社した企業を

離職された方は0名であった。

「就職活動中」と回答された12名全員が、希望する雇用形態・職種について「障害者求人」「事務・オフィスワーク」を選択した。

なお「就職活動休止中」の2名はそれぞれ「手術」「ご家族の介護」との理由であった。

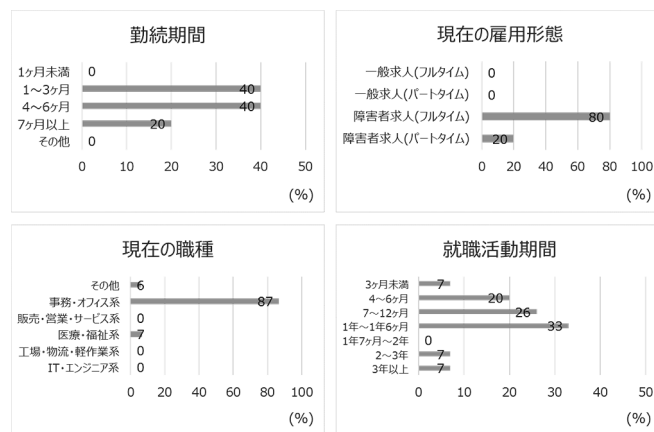


図4 就職状況(就業中の方)

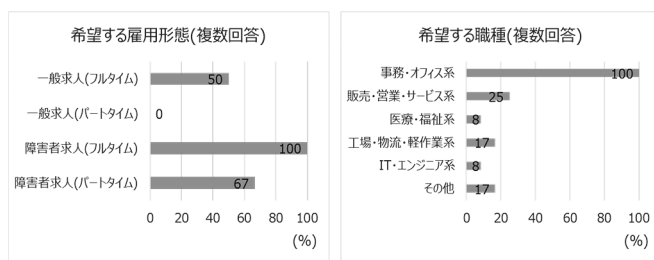


図5 就職状況(就職活動中の方)

4 今後の展望

EIT研修は、セルフマネジメントスキル向上への取り組みであると同時に、今後の就職への自信が得られるひとつのきっかけになると考えている。研修生は9日間を通し、休憩の取得方法・作業における補完手段・こころの問題との付き合い方など様々なことを実践し習得される。この実感に加えて、研修修了後に「9日間、新しい環境でも安定して通うことができた」と述べる方も多く、この達成感もまた、自信につながっているのではないだろうか。さらに、作業上の得意・不得意を知ること、自身の合理的配慮を整理し企業へ伝えることにも繋がり、結果的に「安定就労を見込めそうな方」との印象を持っていただきやすい。これは、11名の方がサテライトオフィスでの就労に繋がったひとつの要因ではないかと考えている。

今回の発表では、過去1年間のEIT研修生を対象としたデータであった。勤続期間の短い方が中心であったため引き続き、修了生に対する定着支援を継続し長期安定に繋げていきたい。

【参考文献】

- 1 刎田文紀・江森智之：成功する精神障害者雇用，p84，第一法規(2017)

障がい者雇用・定着サポートのための スタートライン・サポート・システムの開発と試行

刎田 文記（株式会社スタートライン 障がい者雇用研究室 室長）

1 はじめに

（株）スタートライン（以下「SL」という。）では、サテライトオフィス等での雇用・定着サポートや就労移行サービスで活用できるスタートライン・サポート・システム（Startline Support System；以下「SSS」という。）を開発している。このWebシステムを活用すると、アクセプタンス&コミットメントセラピー（以下「ACT」という。）やワークサンプル、健康管理データの記録・参照等を個々のニーズに応じてカスタマイズし実施することができる。

本発表では、SSSの概要と試行状況について報告する。

2 SSSの概要

SSSは職業リハビリテーションや職場定着支援を効果的・効率的に実施することを目的に、実際の作業やワークサンプル、健康管理チェック、ACT等の実践に、幅広く活用できるツールであり、以下のような特徴を備えている。

【実施機能】SSSはPCやタブレット端末等を用いてWeb上で職業リハビリテーションや職場定着の支援に役立つ様々なコンテンツを利用・実践できる。また、それらのコンテンツの実施結果を記録したり、ユーザー自身で参照したり、ユーザーの支援者にメールで連絡することができる。

【管理機能】SSSは、固定化されたシステムではなく、新たな作業やワークサンプル、ACTのエクササイズを順次追加できる柔軟なシステムとなっている。また、支援者側で、個々の利用者のニーズに合わせた環境を設定し、随時提供できる。

(1) 共通部分

a) 権限・個別設定

SSSでは、個々のユーザー情報を登録するとともに個別のIDやパスワードを設定し個人情報のセキュリティ管理を行っている。また、利用者や支援者毎に利用できるメニューを個別に設定し、ニーズに応じた環境が構築できる。さらに、作業やワークサンプル、ACTのエクササイズ等のコンテンツについても、利用者毎に細かく設定することができる。これらのコンテンツの実施を遠隔でも支援できるよう、利用者毎のスケジュールを作成し通知メールの送信等を行うことができる。

b) データ管理

作業やワークサンプル、エクササイズ等の各コンテンツの実施状況や実施結果を記録・参照できるようWebシステム上で管理できる。また、日常場面での行動について、記録を促すメールをシステムから送信し、スマートフォン等からアクセスし記録することができる。

(2) 雇用支援ツール

a) ACT-online（試行実施中）

ACTをWeb上で実施できるシステムである。このシステムでは、新たなACTのエクササイズや質問紙を追加できる。特にエクササイズは、文章・音声・動画を用いて任意に登録できる。ACTエクササイズの実施前後の内観や結果を得点化し記録することができる。

b) 健康管理システム（単独PRGで試行中）

日々の生活状況を登録・報告できるシステムである。睡眠・食事・排泄・入浴・服薬等、健康的な職業生活の基礎と

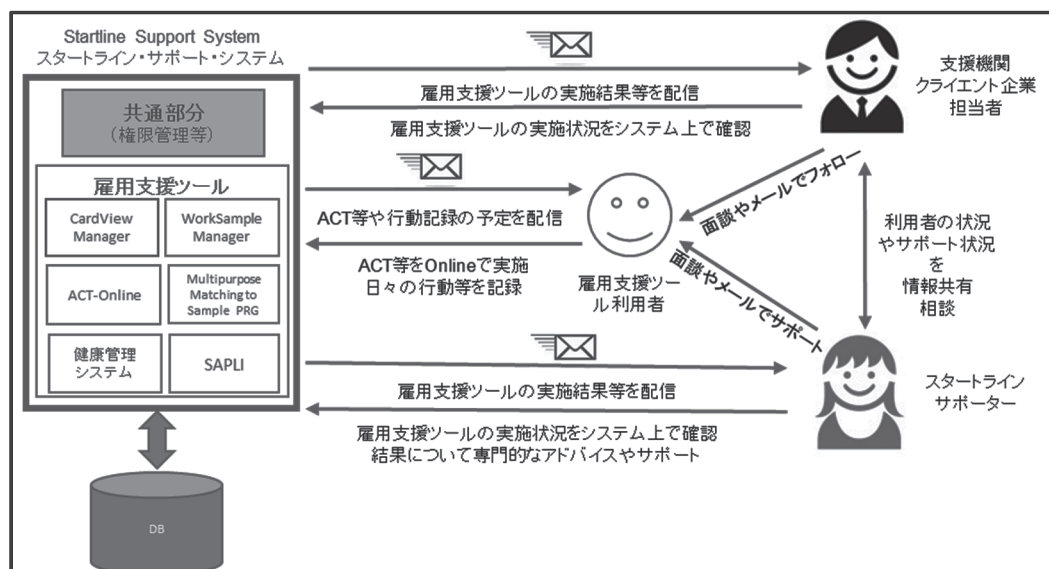


図 SSSにおける情報のやりとりとサポート

なる日常生活の状況を日々登録・報告し、必要に応じて相談の申し出などを行うことができる。

c) SAPLI (様式にて試行実施中)

SAPLI は自分自身の状態や情報を整理し、こころの問題との付き合い方や対処方法を学べるよう支援するための7つのシートから構成されるアセスメントツールである。

d) CardViewManager (開発中)

実際の作業実施環境を、Web 上に構築するためのシステムである。このシステムを用いることで、障がい特性に応じた作業環境として、補完方法を導入し、実作業の実施のサポートや正確性、作業能率向上を図ることができる。

e) WorkSampleManager (開発中)

ワークサンプルの実施環境を、Web 上に構築するためのシステムである。このシステムでは、Web 上で実施した作業結果をフィードバックすることで作業能力の向上を支援することができる。また、障がい特性に応じた補完方法の体験等、個々に適した作業の実施方法やセルフマネジメント能力の向上に向けた段階的支援をおこなうことができる。

f) MultipurposeMatching to Sample (単独 PRG で試行中)

汎用性のある見本合わせ課題の実施プログラムである。見本や選択肢、フィードバックに用いる刺激を個々のニーズに応じて任意に設定し、テストやトレーニング等の課題実施することができる。実施結果は自動的に保存されるので、支援者は結果の検討し段階的に課題を提供することができる。

3 SSS の活用場面と試行状況

2に示した雇用支援ツールは様々な場面で活用できる。

以下に、主な活用場面と現在の試行状況について示す。

a) サテライトオフィス利用企業の従業員への定着支援

SL では、障がい者雇用のためのサポートつきサテライトオフィスを提供している。特に、新規オフィス開設時に実施しているスタートアップサポートでは、個々のニーズに応じて順次雇用支援ツールを活用している。特に、健康管理データについては、日常生活状況や体調の変化等について日々確認を行うことができ、安定就労のためのアプローチをタイムリーに実施することに役立っている。

b) 就職を目指している障がい者への就労可能性向上研修

SL では、就労移行支援機関を利用している障がい者を対象に就労可能性向上研修(Employability Improvement Training：以下「EIT 研修」という。)の機会を提供している。EIT 研修では、試行中の雇用支援ツールを全て導入し、効果的かつ効率的な研修環境を構築している。

特に、EIT 研修の大きな目的の一つである、こころの問題への対処方法(心理的柔軟性)を身につけることについて

では、研修当初に実施する SAPLI を用いた面談→ACT の心理教育→ACT-online を活用した日々の ACT エクササイズの実施→ACT-Matrix 研修の実施等による段階的なアプローチの有効性が確認されている。

c) 就労移行支援機関等の障がい者サポートでの活用

就労移行支援機関等での SSS の活用可能性について、一部の雇用支援ツールを研究協力機関に提供し、活用の際の課題点や有効性についての検討を開始している。

d) 職場定着の支援者に対する研修等

SL では、雇用支援ツールの活用方法を学ぶにあたり、全てのサポーターに対し、これらの雇用支援ツールを体験することを必須としている。また、研修効果を把握するため、Multipurpose Matching to Sample プログラムの言語教示課題作成機能を用いて、知識の習得状況に関するテストを作成し実施している。

4 今後の展望

SSS は、Web 上に置かれた大きな器のようなものである。

その器の中に、雇用支援ツールという特別な機能と特徴を持った器を用意している。雇用支援ツールの器の中には、様々な作業やワークサンプル、ACT エクササイズ、見本合わせ課題の課題構造を活用した学習支援コンテンツ等を作成し、順次計画的に活用を開始していく予定である。

これらの、雇用支援ツールでは、応用行動分析学を軸としてプログラム学習の考え方に基づいた課題やエクササイズを、構造化された形で提供できるよう検討を重ねている。

このような特徴を持つ SSS の活用の方として、当社サービスの中での実践だけでなく、様々なリハビリテーション機関や医療機関、教育機関等の多様なニーズに対応できるよう、コンテンツの充実を図りたいと考えている。多様な支援の場面での SSS の活用を促進することで、障がい者への職業リハビリテーションをはじめとした、様々な支援を合理的・効率的に実施できる環境を提供するだけでなく、それらの質的向上を図り、障がい者雇用の拡大に寄与したいと考えている。

また、ACT-online については、文脈的行動主義(Contextual Behavioral Science)に基づくサポートに関する世界大会である ACBS(Association for contextual Behavior Science) World Conference 15 の中で、ポスター発表をおこない好評を得た。様々なコンテンツを柔軟に展開できる当社のシステムが、様々な文化的背景に応じた、また各国の様々な言語に対応したシステムを、比較的安価に構築することが可能なものとして受けとめられたものと考えている。

今後、世界的な視点に立って、効果的・効率的な支援技術の普及を目指して開発・試行・活用を促進していきたい。

就労移行支援事業所における 集団認知行動療法に基づいたプログラム効果②

～プログラムへの動機付けを高める～

田中 庸介（ウェルビー株式会社 就労移行支援部 支援開発係 スーパーバイザー）

1 問題と目的

厚生労働省の平成28年度障害者雇用状況の集計結果¹⁾によると、昨年度と同様に精神障害者雇用数の伸びが著しく前年比の21.3%増となっている。平成30年度の障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されるに伴い、精神障害者の雇用数が今後さらに伸びていくことが推察される。

しかし、精神障害者の雇用数が伸びている一方で、職場定着については課題が残されている。障害者職業総合センター²⁾によると、精神障害者の離職率は就労後3ヶ月未満で30.1%、就労後1年未満まで含めると50.7%と報告されており、精神障害者の離職率の高さが指摘されている³⁾。精神障害者の離職要因に関して先行研究では、就業意欲の低下、精神障害に関連する問題⁴⁾などが報告されている。

職場定着と類似した要因が就労移行支援事業所における訓練継続にも影響を与えており⁵⁾、この課題に対して田中⁶⁾は自身の考え方や行動の癖に気付き、対処するスキルを身に付ける集団認知行動療法に基づいたプログラムの有効性を示唆したが、プログラムの課題取り組みへの動機付けの低さを課題として挙げた。そこで、本研究ではプログラムを一部改編し、課題への動機付けを高めるアプローチを試みることを目的とした。

2 方法

① 調査対象

当社A事業所に在席している精神障害者15名を対象とした。その中からプログラム途中での就労者、ドロップアウトを除外し、計13名を有効データとした。平均年齢は29.80歳（SD=8.57）であった。

② 実施時期

調査は2017年2月～2017年7月に実施。

③ 手続き

臨床心理士資格保有職員によって週に1回60分のプログラムを計9回実施し、初回と第9回、3ヶ月後のフォローアップ時に質問紙調査を実施した。その際、個人情報の管理方法、質問への回答は自由意志であること、質問紙に回答しないことによる不利益はないことを説明し、同意を得ている。

④ 方法

1) プログラムについて

田中⁶⁾が使用したプログラムを使用した（表）。加えて、関東集団認知行動療法研究会⁷⁾による『集団認知行動療法実践マニュアル』を参考に以下3点の課題への動機付けを高められる内容を各セッションに追加した。

- ①無理なく課題をできる工夫を話し合う時間を設ける
- ②セッションで学んだことで達成可能なことを課題として設定する
- ③共通してできることと一歩踏み出せばできるものの2段階にする

表 プログラム内容

セッション回	内容
オリエンテーション	自分自身の特徴を知ろう
第1回	落ち込みに関連する考え方
第2回	気分に注目しよう
第3回	認知を柔軟にするシートをつけてみよう①
第4回	認知を柔軟にするシートをつけてみよう②
第5回	日常生活を振り返ってみよう
第6回	問題解決能力を高めよう①
第7回	問題解決能力を高めよう①
第8回	まとめ

2) 課題への動機付けについて

毎回の課題への取り組みをプログラム冒頭に確認した。

3) うつ状態評価について

日本語版BDI-IIベック抑うつ質問票を用いた。

4) 訓練時間について

通所・退所時に打刻されたタイムカードを用いた。

3 結果

① 課題への動機付けについて

毎回プログラムに参加し、課題に取り組んだ群（以下「実施群」という。）とそうでない群（以下「非実施群」という。）に分類し、集計を行った。今回は実施群69.2%（n=9）、非実施群30.8%（n=4）であり、田中⁶⁾の実施群27.2%（n=3）、非実施群72.8%（n=8）と比較して実施群の割合が高くなった（図1）。また、今回の非実施群の理由としては、精神不調による欠席、プログラムで自身の考え方に向き合うのが怖いため不参加、が挙

げられた。

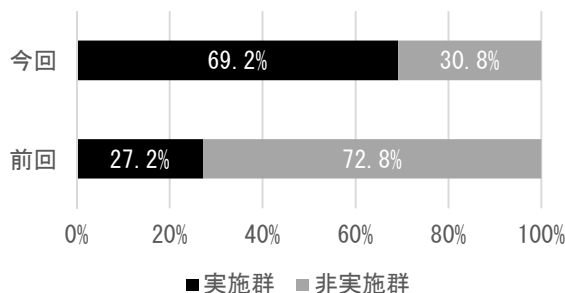


図1 課題への取り組みについて

② うつ状態評価について

実施群と非実施群に分類し比較したところ、実施群は抑うつ程度が下がり3ヶ月後も維持されていた。非実施群も程度の減少は見られたものの、実施群と比較して大きな変化は見られなかった(図2)。

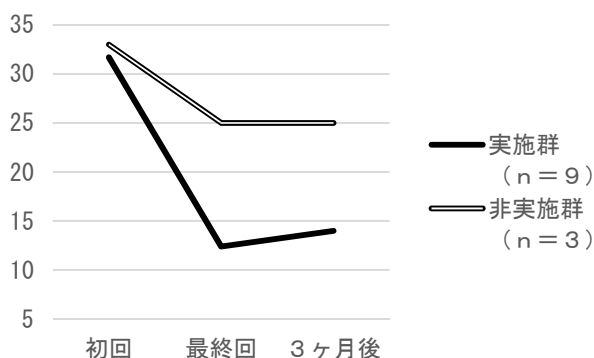


図2 BDI-II得点について

③ 訓練時間について

実施群の9名について初回後、9回目後、3ヶ月後における1週間の平均訓練時間を算出し比較したところ、初回から3ヶ月後までの変化は見られなかった。一方、非実施群については9回目後には訓練時間の増加が見られたが、3ヶ月後での維持は見られなかった(図3)。

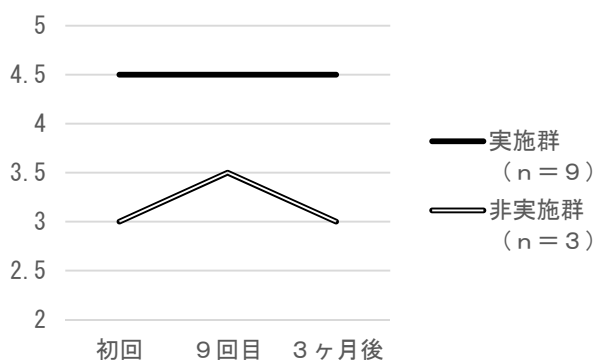


図3 実施群の訓練時間の変化について

4 考察

本研究は、就労移行支援事業所における集団認知行動療法に基づいたプログラムで提示される課題への動機付けを高めるアプローチを目的とした。

結果より、前回と比較して実施群の割合が増加したことから、課題への動機付けを高める3つの内容の有効性が示唆された。参加者からは「自分だけが課題の取り組み方に悩んでいるわけではないことがわかって良かった」「できる範囲の課題が設定されたから取り組みやすかった」といった声が挙がった。また、前回同様プログラムに毎回参加し、課題に確実に取り組むことで抑うつ症状改善の一助となることが示唆された。訓練時間について、実施群はプログラム前から訓練時間上限に達しており、9回目、3ヶ月後と変化は見られなかった。前回同様、初回時から訓練時間の長い参加者については訓練時間が維持される傾向が伺われている。

一方、非実施群についてはプログラムで自身に向き合うことへの恐怖心が意見として挙がっていることから、精神不調による欠席はプログラム参加への回避行動である可能性が考えられる。そのため、自分自身のことを知る意義をプログラム内容に追加することでさらに実施群の割合を増やすことを今後の課題としたい。

先行研究では精神障害者に対する就労支援プログラムが確立されていないことが指摘されている⁸⁾が、本プログラムは高齢・障害・求職者雇用支援機構の提唱する就労準備性ピラミッドの心と体の健康管理、日常生活管理といった就労の土台を固める役割を担うことが考えられるため、引き続きプログラムのブラッシュアップが求められる。

【引用文献】

- 1) 厚生労働省：平成28年 障害者雇用状況の集計結果 (2016)
- 2) 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No. 137 (2017)
- 3) 倉知延章：精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望，日本労働研究雑誌No. 646, p. 27-36 (2014)
- 4) 中川正俊：統合失調症の就労継続能力に関する研究，臨床精神医学vol. 33, p193-200 (2004)
- 5) 橋本菊次郎：精神障害者の就労支援における精神保健福祉士の消極的態度についての研究（第一報）—就労移行支援事業所のPSWのインタビュー調査から—，北翔大学北方圏学術情報センター年報 vol. 4, p. 45-57 (2012)
- 6) 田中庸介：就労移行支援事業所における集団認知行動療法に基づいたプログラム効果～症状の安定、訓練のモチベーション維持に向けて～ (2016)
- 7) 関東集団認知行動療法研究会著：集団認知行動療法実践マニュアル (2011)
- 8) 山岡由美：精神障害のある人たちの就労移行における支援事業所の機能と課題—支援事業所へのヒアリング調査を通して—，岩手県立大学社会福祉学部紀要 vol. 16, p. 35-41 (2014)

精神障害者・発達障害者の職場定着について 就労移行支援事業所が行う企業支援の試み・調査発表

○高橋 亜矢子（ウェルビー株式会社 就労移行支援事業部 支援開発係 支援開発チーム）
杉山 明子（ウェルビー株式会社 就労移行支援事業部 ウェルビー北千住駅前センター）

1 当社の概要

当社は平成29年7月1日現在、全国に52センターの就労移行支援事業所（以下「就労移行」という。）を有し、障害者に対する施設内プログラムを中心とする訓練と就職活動支援、職場定着支援を提供している。特に職場定着支援に関しては平成27年よりサポート期限を定めず、本人、企業、地域のニーズに応じて支援を継続した結果、平成29年4月時点で6カ月定着率は83.1%（平成28年9月までの就職者累計809名）となった。

当社就労移行に在籍する利用者の属性として、精神疾患の診断を持つ方が6割を超える現状があり、発達障害の診断も含め精神保健福祉手帳の所持者が主な支援対象となっている。

2 背景と目的

障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が追加される平成30年を迎えるにあたり、企業支援ニーズの高まりが予想される。

企業支援の標準的実施方法として、就職前、就職時、就職後（適応）、就職後（定着）とステップの枠組みが示されており¹⁾、これによると職場定着支援は広く企業支援の一環に含まれる。また企業支援の今後の方向として「必ずしもひとつの機関がすべての支援ニーズに対応しなければならないのではなく」「役割と責任の範囲を明確にし、確認しあう」必要性が示されているが¹⁾、これは企業支援に関わる可能性のある支援機関がハローワークを中心にいくつか存在するためである。なかでも就労移行は近年事業所数が増加しており、平成22年3月時点では1890件（国民健康保険団体連合会実績）であった事業所数が、平成28年12月時点で3236件と報告されている²⁾。

当社就労移行においても、年々、企業との連携ケースが増加し、同時に就労移行への期待と責任の高まりを実感している。こうした状況をうけ、当社では平成28年にそれまで注力してきた職場定着支援の効果について振り返りを行った結果、企業支援に注力する方向性を掲げ実践を行ってきた³⁾。今年度、改めて就労移行の立場で利用者の就職後の職場定着に有効な企業支援の方針を検討したいと考え、またこれまでの支援効果を検証する目的で本調査を実施した。

3 調査対象・方法・内容

平成27年から平成29年7月の間に当社就労移行にて訓練を受けた利用者が障害者雇用枠で就職した事業所のうち官公庁などを除く260社を対象とし、『精神障害者・発達障害者の雇用についてウェルビー株式会社（就労移行支援事業所）のサポートに関するアンケート』として質問紙を送付し調査依頼した（調査期間：平成29年7月）。質問項目は先行研究を参考に、企業のニーズと当社就労移行の活用状況に関する項目とした。また、匿名回答を可能とし、さらに公表にあたり回答した企業名や個人を特定する要素を含まないことを明記した。

4 結果

(1) 回答企業について

79社から回答を得て回収率は30.4%であった。企業規模については従業員299人以下の中小企業が45.6%、300人以上の大企業が54.4%と規模の偏りなく回答が得られた。当事者の職種については回答事業所の69.6%と約7割が事務職と回答した。79社のうち6社が特例子会社であった。

(2) 企業の取り組み内容

回答企業中、96.2%が障害者雇用に関して何らかの取り組みを実施していた。実施内容について回答が多かった項目順に職場実習を行っている、助成金・奨励金を活用、産業医・保健師・産業カウンセラーの配置となり、実施割合は40%超であった。一方、仕事以外の（生活等）相談を行う担当者の選任、企業内ジョブコーチによる支援の実施、を行っている企業は1割程度であった（図1）。雇用段階の企業全体の取り組みについては実施割合が高い一方で、当事者の職務遂行の課題など現場で生じるニーズを満たす取り組みに関して実施割合は高くはないことが読み取れた。

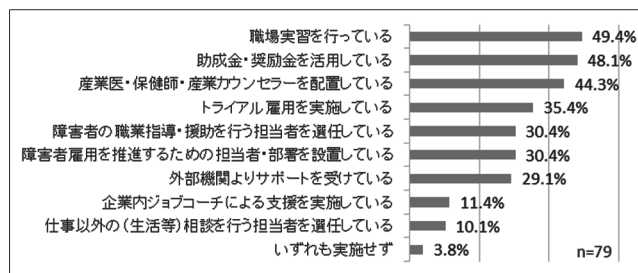


図1 企業の取り組み内容

(3) 企業が感じている課題

採用やともに働く場面での課題や心配があると回答した企業は75社であり、多かった項目順に、安定した勤怠が保てるか不安（50.7%）、適切な指導が分からない（42.7%）、コミュニケーション面で不安がある（40.0%）となった（図2）。項目の特徴として、企業の中でも特に現場従業員の課題感につながる項目と読み取れた。

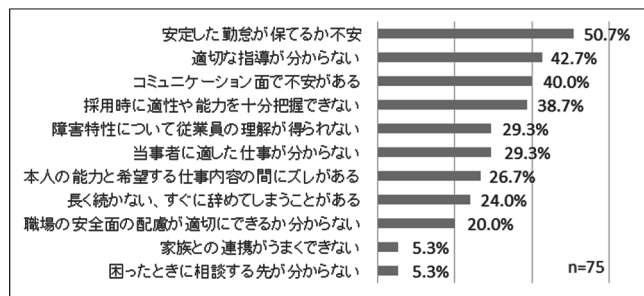


図2 企業が感じている課題

(4) 当社の支援に対するフィードバック

当社が提供した主な支援内容8項目中、支援を受けたと回答した企業の割合が多かった4項目（企業訪問による相談援助、情報提供、採用面接時の支援者同席、当事者に対する健康管理や日常生活管理の支援）について、満足もしくははおおむね満足との回答割合が80%を超えた。一方で支援を受けたと回答した企業が少ない項目（医療機関との橋渡し、家族との橋渡し、ジョブコーチ等活用の提案）について、その割合が減少する傾向となった。これらはいずれも就労後の関係者間の連携に関わる項目であった。

(5) 当社（就労移行支援事業所）に望む支援

受けたサポートについて自由記述で質問したところ、当事者に関する情報提供、障害特性等に関する従業員研修、就職後の本人支援の充実に関する要望が複数寄せられた。また少数ではあるが、通所時期の支援を強化し、就労までに課題を克服しておいてほしいとの要望も見られた。

5 考察・課題

(1) 調査結果からの考察

当社が支援介入した企業の傾向として、雇用段階において既存の制度（奨励金など）を活用しながら受け入れ体制を整えつつある現状が示された。その一方で、就職後の定着段階において現場で生じるニーズを満たす取り組みについては、企業が主体となって実施している割合が低いことが挙げられた。この傾向は企業を感じる課題および、企業が当社に望む支援の回答内容にも反映されており、現場で当事者を支えているであろう現場従業員が課題感を持ち、支援を求めている構図の表れとも考えられる。

また当社の企業支援の実績について、これまで提供してきた支援に一定の満足感は得られていたが、今後の課題も明らかになった。就労移行の利用期間中は比較的ゆとりをもって関係者間のコーディネートが可能であり、医療同行、家族を含めたケース会議などを実施しやすい。しかし就職後の定着段階においてこそ、より自覚的に企業を含めた支援の輪を構築していくことが求められている。同時に必要に応じて他の支援機関と連携し、活用しやすい形で提案していくことも大切であり、職場定着支援に対する企業の満足感に繋がっていくことが予想される。

(2) 当社就労移行の立場から見た考察と課題

さらに改めて当社就労移行の立場から、職場定着に有効な企業支援の方向性を考えた。

就労移行は利用者個人を軸に支援を行っている。そのため企業支援を主業務とする就労支援機関が企業を軸に介入する場面と比較して、利用者のニーズをきっかけに企業とのコンタクトが発生しやすい。就職前のアプローチとして見学や実習を提案するが、精神障害者を募集・採用する際に関係機関を利用したり、協力を求めたことのある事業所は全体の17.7%という報告もあり⁴⁾、多くの企業が就労支援機関の役割を認知していない状態でのアプローチとなる。見学・実習を含む適切なマッチング（適応指導）は精神障害者の就労定着要因であるため⁵⁾、十分に有効性を示し、実現していくことが求められている。

一方、当事者の訓練場面と就業場面を直接・継続的に支援する立場にある就労移行は、一般的な障害特性を個人の特性と結びつけ、現場で求められる指導方法・コミュニケーションに関する情報に落としこんで提供することに適した立場にあるといえる。

本考察は従来の就労支援機関の課題に沿うものではあるが、就労移行として改めて必要な支援について焦点化できた。当社では現在、段階に応じた企業への介入、就労後の関係者連携のための方法などを順次試行している。今後も個別のケースに対し着実な介入を行い、職場定着に有効な企業との関わり方を実践・蓄積していきたい。

6 謝辞

調査の実施に当たり、調査趣旨を汲んで忌憚のないご意見をお寄せくださった企業の皆様へ厚く御礼申し上げます。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究（2012）
- 2) 厚生労働省：障害者就労支援施策の動向について（2017）
- 3) ウェルビー株式会社：就労移行支援事業所における職場定着支援の介入および課題についての調査・実践報告（2016）
- 4) 厚生労働省：障害者雇用実態調査（2013）
- 5) 障害者職業総合センター：障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究（2014）

「埼玉県発達障害者就労支援センター ジョブセンター草加 事例報告」 ～もしかして発達障害かも？ から受けられる支援の形～

梅原 綾乃（ウェルビー株式会社 埼玉県発達障害者就労支援センター ジョブセンター草加 センター長）

※ 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。

就労移行支援事業所における障害者の職場定着支援に関する実績報告 ～ウェルビー高崎駅前センターの取り組み～

谷川 悠貴（ウェルビー株式会社 就労移行支援事業所 高崎駅前センター）

1 はじめに

ウェルビー株式会社は平成29年7月1日現在で全国に52センターの就労移行支援事業所を設置している。ウェルビー高崎駅前センター（以下「当センター」という。）は群馬県内で初めての開所となり、平成26年11月より運営開始、平成29年7月14日現在で24名の就職者があり、全員就労継続している。

2 障害者の職場定着支援のニーズ

群馬県でも障害者雇用の状況は年々増加しており、実雇用率 1.92% 法定雇用率達成企業割合 56.4%、雇用者数も前年度より 4.1%増加し、障害者雇用は着実に進展している¹⁾。

障害者雇用が進んでいる一方、雇用後の職場定着率については身体障害者、知的障害者は約40%、精神障害者は50%以上が1年経たずに離職していることが報告されている²⁾。このような状況の中、平成30年度の障害者総合支援法の一部改正内容に就労定着支援が含まれていることから今後定着支援への関心が高まることが想定される。そこで、本発表では今後のより質の高い定着支援方法の検討を目的として、当センターの定着支援について振り返り、報告したい。

3 高崎駅前センターの就職者の内訳

高崎駅前センターの就職該当者の内訳は以下の通りである。

就職者24名のうち、87.5%が精神障害者、8.3%が身体障害者、4.2%が指定難病者となる。また、87.5%の方が障害者雇用求人での就労となる。

4 高崎駅前センターの就労支援から定着支援までの流れ【就労支援について】

当センターは地域との連携を重視しており、就労支援の基本的な流れは下記の通りである。①就職活動開始に合わせ、障害者就業・生活支援センターへ登録。②ハローワークや障害者就業・生活支援センターの情報をもとに障害者就業・生活支援センターと連携し、希望する企業への見学を実施③実習を実施④ハローワークを通して応募し、採用面接を実施⑤面接を通して就職に至る（図）。

当センターでは就労前の障害者就業・生活支援センターへの登録者が83.3%、登録者の79.1%が事前実習を通して

就労している。また、就労者の41.6%がトライアル雇用を活用して就職していることも特徴である。

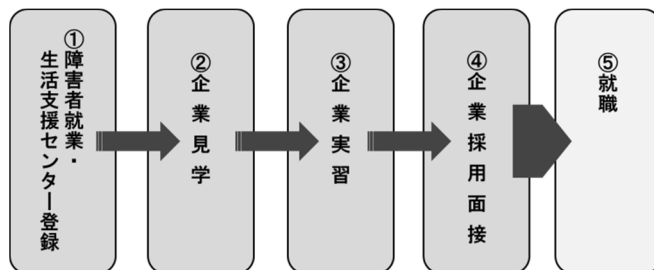


図 就労支援の基本的な流れ

【定着支援について】

就労後の定着支援に関しては、入社初日のオリエンテーションから同席、業務の見守りを行う。入社後～半年の期間は約2週間に1度訪問を実施、半年経過後は本人・企業と相談し訪問、連絡のペースを決めている。また、障害を非開示での就労を希望される方に対しては事前に電話連絡のペースを決め、定期的に様子を伺っている。

5 事例

事務/軽作業に従事する統合失調症を有する就職者の就労・定着の事例である。

就職までの経緯として利用開始当初より過去に経験のある事務職を強く希望しており、勤務地が通勤可能なエリアであることから見学・実習を通し就労に至る（3ヶ月間トライアル雇用使用、雇用開始時は就業時間5時間）。

【企業への支援】

- ・実習を行うなかで細かい業務ミスの多発や他従業員との関わりについて課題があったため、定期訪問時に就職者の上司とも面談を行い、企業側から見た本人の様子の情報共有や、課題に対しての助言を行った。
- ・就職者との面談内容から希望する内容（業務内容・方法の交渉、特定の異性の方との関わり）について相談を行い、勤務時間・場所・休職期間の調整、人的支援に関する配慮を受けることができた。

【就職者への支援】

入社後3ヶ月の期間は約2週間に1度定期訪問を行い、従業員との面談を行う。3ヶ月経過後は徐々に期間を空けての訪問や、電話連絡を実施した。

【他機関との連携】

就職後の体調・精神不調の予防に向けて、障害者就業・生活支援センターと連携をとりつつ進めた（契約更新前に共に訪問を行い上司・就職者と面談を行う、平成29年5月中に雇用継続の見極めの為の実習があったため、同席を依頼し共に実習同行支援を行った）。

【定着支援の効果】

障害を有する従業員は、定期訪問時に相談をした内容について具体的な対応を企業側から迅速に頂け、精神的にも前向きに従事することができる。現在までも遅刻・早退なく継続通勤し、勤務時間も6時間の勤務に延長し定着している（就職後1年7ヶ月が経過、平成29年7月14日現在）。

6 考察

本稿では「障害者の職場定着」に焦点を当て、就職者の長期定着を実現するための流れや、事例を挙げて報告した。

障害者の就業状況等に関する調査研究では企業の障害者雇用担当が行う、企業と障害者双方の希望と現状のバランスをとるための調整方法、チーム支援、就職後の支援機関による定着支援、障害者トライアル雇用奨励金が職場定着に係る支援の有効性が高いと示唆されており、本稿も障害者職業総合センターが行った調査研究と概ね内容に合致している。今後は、更に定着者を対象として様々な事例を交えながら検討することで障害者の定着支援について有効な方法を模索していきたい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省群馬労働局：平成28年 障害者雇用状況の集計結果（2016）
- 2) 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究（2017）

発達障害者の就労を支える早期からの地域支援 その1

～Wing PROの試み～

○吉田 礼子（NPO法人Wing PRO 理事）

新堀 和子・丹藤 登紀子・大蔵 佐智子（NPO法人Wing PRO）

松為 信雄（文京学院大学）

1 取り組みの背景と目的

発達障害のある生徒の多くが在籍する一般校では、就労準備に向けた体験学習の機会が乏しく、発達障害者の就労に関する情報も得られにくい状況にある。そのため、仕事についての理解や、自身の障害特性の理解が不十分なまま、一般の学生と同じように就職活動を行い、卒業を迎える学生も少なくない。このような場合、就職活動で失敗をくり返すうちに、自信喪失・抑うつ状態となり、引きこもり等の二次障害の発症につながるケースもみられる。

わが子を支えるべき保護者も、発達障害者の就労の現状や利用できる社会資源の情報を知る機会がない場合、わが子の不安定な状態にうろたえつつ、就職を見守るしかない状況となる。発達障害当事者の支援を行う機関は増えつつあるものの、その保護者の支援を行う機関はいまだ乏しい。

このような中、Wing PROは、就労を希望する側と雇用する側の架け橋となるべく、発達障害者の保護者が中心となり、ピアサポート活動に取り組んでいる。本報告（その1）では、Wing PROにおける保護者支援の活動の概要と、その中で把握された保護者の支援ニーズについて報告する。

2 保護者支援に関する主な活動内容

Wing PROでは、以下の(1)から(3)のように、発達障害者の保護者の心情、ニーズに合った様々な形式による支援活動を実施している。

- (1) わが子の就労に関する保護者の悩みの軽減をねらいとした、「ピアグループ」や「勉強会」の実施
- (2) 保護者がわが子の就労の準備状況を知り、本人と一緒によりよい進路を考えられるよう支援することをねらいとした、就労に関する「親子講座」の実施
- (3) 保護者の発達障害者の就労に関する視野の拡大をねらいとした「セミナー」の実施

(1)－1 ピアグループ（茶話会）

①期間・回数：2014年度から2017年度の4年間に15回実施した。参加者の中にはリピーターもみられた。

②内容：「とことん語りつくそう発達障害」をテーマに、保護者のほか、当事者や支援者など誰でも参加可能な形でピアカウンセリングを行った。これは、様々な立場にある参加者同士が本音で語り合うことによる学び合いの効果を期待したためである。進行は、発達障害者の保護者である

スタッフが一人ひとりに寄り添いつつ実施した。なお、個人情報配慮から、参加者はハンドルネームを用いた。

③参加者：保護者の参加が最も多かった（表1）。保護者の特徴としては、高校生や大学生の子どもをもつケースが多く、子どもの大半は、小・中学校でいじめや学力不振を理由とした不登校や転校を経験していた。保護者は、親の会等の所属がないことから、学校以外の相談の場に関する情報が不足しており、わが子の就労に向けどう取り組んだらよいか分からないという悩みを抱え、参加していた。

参考までに、他の参加者の特徴を述べると、当事者は、就労の苦労や上司、保護者との意見の違い等による離職を理由として情報収集のために参加していた。支援者は、利用者の自己理解・障害受容の難しさや、そのような中での本人と保護者へのアプローチに悩み、参加していた。

表1 参加者の立場（15回分）

立場	参加者数
保護者	61
当事者	14
支援者	15
企業関係者	1
その他	2
計(延べ数)	93

④参加者の感想：アンケート（自由記述）を実施したところ、スタッフや他の参加者から得た、支援制度の情報や幅広い体験談が参考になったとの意見が得られた。またもっと支援制度を学びたいとのニーズが確認された。

- ・変化していく就労情報を知りたい。
- ・企業は、どのような人を採用したいのか知りたい。
- ・障害年金制度やグループホームについて。
- ・就職した後の余暇支援はどのようなことがあるのか。

(1)－2 勉強会

①期間・回数：2015年度から2016年度の2年間に5回実施した。

第1回	障害者手帳について
第2回	障害基礎年金について
第3回	わかりやすい成年後見制度
第4回	障害者の自立生活
第5回	私たちにとっての合理的配慮を学ぶ

②内容：ニーズが確認された、支援制度の勉強会を実施した。講師は、就労支援機関の支援者や職業リハビリテーションを専門とする大学教員に依頼した。

③参加者の感想：アンケート（自由記述）を実施したところ、保護者の悩みの軽減や、保護者のわが子の就労に向けた準備行動を示唆する意見が得られた。

- ・これから抱える課題や問題を聞いて良かった。
- ・手帳取得に悩んでいた。具体的話が聞いて参考になった。
- ・親だけの頑張りでは、難しい。解決策を探っていきたい。
- ・「職業適性検査」「人材紹介会社」について調べてみようと思う。

(2) 親子講座（発達障害のある生徒を対象としたキャリア教育講座と保護者による講座の傍聴）

①期間・回数：2015年度から2016年度の2年間に2回（各年度に1回ずつ）実施した。

②内容：生徒の夏休みである8月に、3日間連続での体験的キャリア教育講座（1コマ90分程度）を実施した。概要は表2の通りである。講師は、就労支援機関の支援者や職業リハビリテーションを専門とする大学教員に依頼した。生徒らは、ロールプレイからビジネスマナーを学んだり、企業見学から働くことのイメージを深めたりした。保護者は、講座を傍聴することで生徒とともに知識を深めたほか、保護者のみを対象とした講座や茶話会に参加した。

表2 親子講座プログラム

日時	生徒	保護者
1 10:00 15:00	・オリエンテーション ・働くということ ・職業レディネステスト ・ビジネスマナー ・仕事理解	・オリエンテーション ・働くということ ・サービスや制度 ・ビジネスマナー ・仕事理解
2 9:30 15:00	・企業見学 ・働くために必要なこと ・振り返り(テスト結果)	・企業見学 ・働くために必要なこと ・振り返り(テスト結果)
3 10:00 15:00	・特性理解確認と発表 (自己理解) ・総括 ・修了式	・親の相談会 ・今できること ・アンケート ・修了式

③参加者：2015年度は、高校生6名、大学卒業者1名、その保護者7名の計14名が、2016年度は、高校生6名、専門学校生1名、その保護者7名の計14名が参加した。保護者は、わが子が働けるか不安に感じており、わが子の就労に向けて学びや相談の場がほしい、というニーズをもつ場合に、わが子とともに参加を決意する状況があることが窺えた。

④参加者の感想：アンケート（自由記述）を実施したところ、就労に関する親子の対話の促進、保護者のわが子の就労に向けた準備行動を示唆する意見が得られた。

- ・企業見学を親子で出来たことで息子と対話の機会になった。
- ・「働きたい」と思うきっかけになったと思います。
- ・出来る仕事は何なのか親子共にわからなかった。少し前進できそうです。
- ・家庭では、甘くなったり、対立したりで上手くいかない。移行支援について情報を知りたい。

(3) セミナー（講演及びグループワーク）

①期間・回数：2015年度から2016年度の2年間に2回（各年度に1回ずつ）実施した。

②内容：発達障害者の就職や職場定着にあたっては、保護者、企業関係者、教育・就労支援関係者の協働が重要となる。しかし、現状では、三者が各々の立場の意見を聞く機会はほとんどない。そこで、三者に共通するテーマを切り口に、相互理解の促進に向けた取り組みを行った。

セミナーのテーマは下記の通りである。セミナーは2部構成とし、第1部の講演による話題提供は企業関係者、就労支援者、大学教員に依頼した。第2部のグループワークは6名程度のグループにて三者が意見交換を行った。

③参加者：企業関係者の参加が最も多かった（表3）。保護者は、発達障害者の就労について基礎的な知識をもち、企業での合理的配慮の実情や法律改正等の状況について情報を得たいというニーズをもつ場合に、参加を希望する状況があることが窺えた。

第1回	2015年9月	一人ひとりがベストマッチングするために
第2回	2016年9月	合理的配慮にみんなで備えよう

表3 セミナー参加者の立場

立場	参加者数	
	2015年	2016年
企業関係者	29	22
保護者	24	8
支援者	14	23
計	67	53

④参加者の感想：アンケート（自由記述）を実施したところ、発達障害者の就労に対する保護者のより現実的な理解の促進を示唆する意見が得られた。例えば、就労に向けた自己理解については、働く場を具体的にイメージした上でその重要性を再認識したようであった。

- ・企業側の努力がわかった。現実の厳しさを知った。
- ・本人自身の自己理解をどこで学ぶのか大きな課題。
- ・当事者が自分自身を知ること、難しく、相手に特性を伝えられるか。今後の課題と方向性が明確になった。

3 活動から把握された保護者の支援ニーズ

保護者の傾向として、障害者手帳の取得や障害者年金の申請など、まずは身近なテーマに直結する活動に参加しやすい状況があることが窺われた。そのような保護者は、わが子の就労に向けてきっかけをつかみたい、どのような場所でもどのような支援を利用できるか知りたい、といったニーズをもっていた。そして、活動に参加し必要な情報を得る中で、わが子の就労に向け必要となる専門的な情報を少しずつ探索していく様子がみられた。また、そのような学びは、企業関係者や支援者との交流により深まっていく様子がみられた。今後、保護者・企業関係者・支援者の三者がより参加しやすいセミナー等のあり方を模索することで、発達障害者の早期からの就労支援に貢献していきたい。

発達障害者の就労を支える早期からの地域支援 その2

～「放課後等デイサービス版」就労準備プログラムの開発の試み～

○新堀 和子（NPO法人Wing PRO 理事長）

大蔵 佐智子・吉田 礼子・丹藤 登紀子（NPO法人 Wing PRO）

野牧 宏治（八王子 市民活動団体 フューチャーセンター虹の会）

松為 信雄（文京学院大学）

1 取り組みの背景と目的

近年、発達障害のある児童・生徒の多くが「放課後等デイサービス」を利用するようになってきた。このような中、我々は、通常の学級や家庭では難しい「就労・自立に向けた分かりやすい学び」の提供を、放課後等デイサービスにて、担える可能性があるのではないかと考えた。

放課後等デイサービスは、平成24年の児童福祉法改正により位置づけられた支援制度である。6歳から18歳までの障害のある児童・生徒（障害者手帳または医師の診断書の保持者）に対し、学校の授業終了後や学校の休業日に、日常生活に必要な訓練（療育機能）や余暇活動（居場所機能）、地域社会との交流等を提供する機能をもつ。施設の特徴・形態は多岐に渡るが、児童・生徒の自己選択や自己決定を促し、それを支援するプロセスが重要視されている。

Wing PROでは、我々がこれまで実績を積んできた「キャリア教育講座（親子講座）」の内容（本報告（その1）を参照）を基に、発達障害のある児童・生徒に対し、身近な地域で早期から、就労・自立に向けた体験的学びを系統的に提供していくための「放課後等デイサービス版 就労準備プログラム」を開発する活動に着手した。本報告（その2）では、その開発過程について報告する。

2 取り組み内容

2-1 放課後等デイサービス実態調査

放課後等デイサービス施設における、発達障害のある児童・生徒の就労・自立に向けたプログラムの導入可能性について調査することとした。主な調査項目は以下の通り。

ア 利用者の特徴（障害の種類や年齢）

イ 就労準備プログラムの導入についての見解

(1) 方法

首都圏にある6か所の放課後等デイサービス施設へのヒアリング調査を行うこととした。現在までに2か所の調査を実施した。

(2) 結果

① 施設A（登録人数 58 人：小学生 50 人・中学生 5 人・高校生 3 人）

ア 利用者の特徴

児童・生徒の障害の種類は、ASD、LD、知的障害、ADHDのほか、障害の重複がみられる。

特別支援学級の在籍者は情緒的に安定しているが、通常の学級で無理をしている場合は、保護者と子どもの関係が悪化し、日常的な事柄への対応の課題が大きい印象を受ける。

また、保護者の子どもへの理解は浅く、わが子の将来に対する不安にまで至らないために、自立に向けたスキルを身に付けさせることに意識が向きにくいという印象をもつ。

イ 就労準備プログラムの導入についての見解

将来を見据えた準備は必要であり、そのためには、長い時間を経て療育から就労までの一貫した教育が必要である。ただし、就労準備プログラムとして特化した形で実施するのであれば、最低限の日常生活スキルが身についている子どもを対象としてプログラムを新たに作成するなど、検討すべきことも多い。また、職員の研修も必要である。

② 施設B（登録人数 35 人：小学生 27 人・中学生 3 人・高校生 5 人）

ア 利用者の特徴

ASD、LD、ADHD 等、何らかの発達障害を有している。学校での担任による配慮が良かれ悪しかれ子どもに影響している印象をもつ。

イ 就労準備プログラムの導入についての見解

当施設において、将来的には、利用者の将来の自立を意識し、自己理解や自己受容を促し、自分の取扱い説明ができるようなプログラムを作りたいと考えている。また、地域での職人体験の機会なども提供できればと考えている。このような取り組みに対する保護者のニーズを感じている。

(3) 得られたこと

2施設では、就労準備に向けた取り組みの必要性は認識しつつも、現段階では、就労準備に特化したプログラムの開発には着手していない状況であった。また、職員の研修が必要との意見もあり、今後、放課後等デイサービスにおける、就労準備に向けたプログラム開発を支援していくことが必要であると考えられた。

2-2 市民との協働による就労準備プログラムの検討

放課後等デイサービスの機能の一つに「地域社会との交流」が位置づけられているが、共生社会の実現に向けその重要性が指摘されている。他方、近年、学校現場においても、地域との連携の下、キャリア教育を展開していこうとする動きがある。そこで、放課後等デイサービスにおける、市民活動団体（地域ボランティア）との協働による就労準備

備プログラムの提供のあり方について検討することとした。

(1) 方法

① 協働した市民活動団体（フューチャーセンター虹の会）

この会の前身は、2011年に八王子市が主催して実施した「八王子ゆめおり市民会議 2011」である。同会議は、2013年度からの10カ年にわたる八王子市政の「新基本構想・基本計画素案」をまとめた。フューチャーセンター虹の会は、当時の委員184名うち、有志約20名により発足した任意団体である。子どもたちにとっての教育のあり方を中心に検討し、実践していく活動を続けている。

② 協働の方法

ワールドカフェや学習会、グループワーク等を通じて、地域にて実施可能なプログラム内容の検討を行うこととした（表）。現在までに4回の交流を実施している。

表 市民活動団体との協働の方法

	内容	方法
1回目	まっさらな頭でアイデア出し	ワールドカフェ
2回目	現場から学ぶその1	学習会(講演聴講)
3回目	現場から学ぶその2	学習会(講演聴講)
4回目	就労支援プログラムを考える	グループワーク

(2) 結果（現在までの実施状況）

① 第1回目

ワールドカフェで「地域密着型アルバイト」という、地域企業等が当事者とジョブアシスタントをペアで受け入れ、丁寧で温かい就労体験の機会を創出する活動が提案された。

② 第2回目・3回目

外部講師を招いて、発達障害のある子どもたちへの就労支援の実状について理解を深めた。

<現場から学ぶその1>

- ・講 師：東京障害者職業センター 多摩支所 池谷祥子氏
- ・テーマ：「発達が気になる子の就労を知ろう！」
- ・骨 子：a) 他者へ働きかける力が重要になってきている。
b) やりたいこと、できること、求められていることを理解することが重要。
c) ジョブコーチ支援の活用が就労定着に有効。

<現場から学ぶその2>

- ・講 師：都立あきる野学園 進路指導担当 神立佳明先生
- ・テーマ：「東京都知的障害特別支援学校の進路指導」
- ・骨 子：a) 仕事の種類を知り、自己理解を深める。
b) 事務職志望が増加。都心への通勤が増加。
c) 療育、生活習慣の確立、コミュニケーション力の養成、そのうえで職業技術の体験。

③ 第4回目

グループワークにて「君も社会人！」「ワクワク子ども志民塾」という2つの提案がなされた。いずれも、地域のさまざまな企業や団体がパートナーとなり、ソーシャルスキルの獲得と就労体験の場を創出していく趣旨の提案で

あった。そのうちの一つの事例を示す（図）。



活動の様子

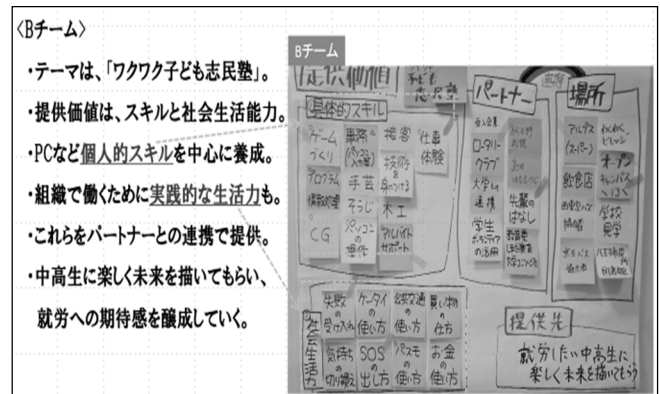


図 市民活動団体から提案されたプログラム案

(3) 得られたこと

「就労スキル（個人が興味・関心をもつ仕事内容の理解、働く意味の理解、働く上で求められる能力の習得等）」とそれを発揮するための「社会生活スキル（職場や家庭等での日常生活で求められる能力の習得等）」の2軸でプログラムを構成すること、これらを地域の多様なパートナー企業・団体との連携のもと、子どもたちが体験的かつ楽しく学べるようにすることの有用性が話し合われた。なお、検討は回を追うごとに内容が深まった。

i 就労スキルを育むプログラムの方向性

- ・施設での日々の生活の中での学びのほか、施設での模擬体験、職場での実地体験（地域密着型アルバイト）の2段階の体験学習

ii 社会生活スキルを育むプログラムの方向性

- ・施設での日々の生活の中での学びのほか、公共交通機関の利用やお金の使い方の等の体験学習

3 今後の展望

今回の取り組みを通して、地域の市民活動の有志や発達障害者の家族、発達障害者支援の専門家と協働することで、地域に根ざし、かつ、利用者のニーズに即した、放課後等デイサービスにおける質の高い就労準備プログラム（キャリア教育プログラム）の開発・提供に大きな可能性を実感した。今後、地域のさまざまなセクターと見出したプログラムの方向性を基に、年度内のプログラムの完成を目指し、引き続きプログラムの方法論について検討を進めていく予定である。最後に、「働くことは楽しいことだと夢や期待を持てる支援」の地域での広がり期待したい。

受傷歴20年の交通外傷による高次脳機能障害者が、自身の障害特性を説明できるようになるまで

○萩原 敦（クロスジョブ阿倍野 作業療法士）

西脇 和美（クロスジョブ阿倍野）・辻 寛之（クロスジョブ堺）・巴 美菜子（クロスジョブ鳳）

1 はじめに

当NPO法人クロスジョブは関西圏を中心に就労移行支援に携わっており、対象とする利用者は発達障害や知的障害、精神障害や高次脳機能障害者等である。なかでも、当事業所は高次脳機能障害者を積極的に受け入れており、日々模索しながら就労支援を行っている。

今回、交通外傷により高次脳機能障害を呈した40代男性を担当する機会を得た。20代での受傷以来、20年間に及び30件以上の職場で障害のことを打ち明けないまま就職と離職を繰り返してきた。この離職を繰り返した経験により思考や行動パターンが強固に形成されていたため、自身の障害特性の説明は偏り、外的環境への不信感も強かった。この事例に対して就労準備として事業所内訓練やグループワーク（以下「GW」という。）、施設外就労、実習を通して自己理解と就職に対する考え方の変化を試みた。結果、特性の捉え方や就労の考え方及び行動が変化したため、考察を加え発表する。尚、発表に際して本人の同意を書面に得ている。

2 目的

就労準備性は就業において非常に重要な要素であり、その中でも渡邊は就労に対する強い意志と、高次脳機能障害を正しく理解（病識）し、補いながら仕事ができる（代償）ことが重要と言っている¹。そこで、当事業所の特徴や工夫点に焦点をあてつつ、行動変容を得るに至った経過を報告し、就労支援の一助として参考になることを期待する。

3 事例紹介

(1) 受傷歴および利用までの経緯

高校卒業後、旅行代理店で就業していた。X-21年に就業中、自損事故で脳挫傷を受傷。入院後、日常生活動作（以下「ADL」という。）は自立しリハビリテーションも終了したため2ヶ月で退院。高次脳機能障害の自覚はなかったが、当初より近時記憶や注意機能に低下があったと思われる。

その後は外食チェーン店や食品工場、引っ越し業など幅広く就業するが、長くて5年、短くて数日で退職を繰り返す。X-2年、バイク運転中に二度目の交通事故で外傷性くも膜下出血を受傷。約20日間入院し、立位バランスの不良や右上肢の軽度の麻痺を自覚し家族にも指摘を受けるがそのまま退院となる。ADLは自立していた。退院後、

就労時に記憶力や注意力、バランス不良などを強く意識しはじめる。これ以降に急激に離職が増え、抑うつ状態となる。ハローワークで顔見知りとなった専門官から就業・生活支援センターを紹介され、X-6ヶ月から約3ヶ月間、就労継続支援B型事業所を利用する。その後、一般就労を目指し、当事業所の利用開始となった。

(2) 離職歴と背景

飲食店を中心に20～30ヶ所で就労経験があり、その離職理由の大半は運搬時にバランスの不良を指摘されたり、書字の際に右手指の不自然さを指摘されたりした場合である。その場合は「癖です」と切り抜けようとするが、隠し通せずに症状を告白し、解雇に至っていた。雇用前の面接時に症状を告白すれば雇ってもらえないと思っていたため、隠し通そうとしていた。

(3) 全体像

40代半ばで痩身。挨拶はハキハキし、社交的。通勤時はスーツを着こなし、髪もセットしているため清潔な印象。荷物は毎日、鞆いっぱいに入れている。

(4) 生活状況

障害年金と、就労当時の貯蓄を切り崩して生活。両親ともに認知症症状がみられ母は施設入所、父は同居中。兄家族が近隣に住んでいる。家事全般は自立している。

(5) 事業所での様子（利用開始～1ヶ月目）

① 訓練課題中

強み：訓練には積極的に取り組む。

弱み：作業スピードを意識するあまりミスを頻発する。準備が不足したり、やり方を忘れているために混乱したりすることが多い。提出物の期限を守ることができない。

「わかりません」と言えず、質問ができない。同時課題は困難で、処理速度に低下も見られる。

② その他の様子

強み：通勤時間に遅れることはない。経験測から、迷っても良いように早めの行動を心がけ、腕時計は5分早めている。初めての場所は迷いやすく、4～5回通わなければ慣れない。電車の乗り換えは間違えない。忘れ物が無いよう、必要以上に荷物を持参している。

弱み：荷物が多く整理できていない、待ち合わせの時間よりも早く着きすぎる。

③ 自身の捉え方

強み：目に見えやすい立位バランス不良や右上肢の軽度麻痺に対しては自覚があり説明できる。

弱み：机上課題で、注意や記憶の低下に起因するミスに関しては原因がよく解っておらず、対処も出来ていない。

4 浮き彫りになった課題（利用開始～1ヶ月で抽出）

待ち合わせや忘れ物をしないといった社会的なルールには対処出来ている。しかし、その他の事業所内業務では、頭でわかっているけど行動に移せないという場面が続いた。一般的に望まれる場面で報連相ができない、メモは習慣化しているが、乱雑でどこに書いたか分からなくなる。「できない」「わからない」と発信することも難しかった。背景には、過去の経験から仕事が多分に出来ないことで「ペナルティ」が発生するのではないかという思考や、具体的にどこからどこまで出来ないのか、どのような援助があればできるのかを把握できていないこと等が挙げられた。

5 目標

事業所内での訓練やGWを通して、理想通りに動いていない自分を知ること、理想と現実のギャップがあることを知ること、その差を理解して就職するにはどうしていけばいいかをGWで話し合うこととした。

さらに、並行して企業見学や実習などを通して視野を広げることも目標にした。障害者が働く現場が存在すること、工夫をすればできる仕事の幅が広がること、合理的配慮による仕事のしやすさを実感してもらうこと等である。

6 関わり

(1) 訓練中の関わり

週に5日間9：00～16：00まで通所し、随時朝礼の司会や掃除当番を担当。通常の通所以外に見学に3ヶ所、実習に1週間通った。GWは同事業所内の高次脳機能障害をもつ利用者4名と実施した。毎週、1週間の振り返りと、自身の苦手と思うことや合理的配慮内容を考えたり、就労した卒業生に話を聞いたりという内容に取り組んだ。各自症状は違うものの、共感できる部分は多く活発な意見交換の場となった。良い関係性を築け、笑いも多く、他者からの意見は素直に聞き入れやすい雰囲気であった。

(2) 工夫点

①訓練後は、訓練担当が毎回午前・午後の2回振り返りを実施。その場ですぐにフィードバックした。その他に支援担当が週に1回以上、面談を行い、変化点や今後のスケジュールを確認した。また、課題ごとに手順書を作成してもらい、メモが散在しないようにした。②施設外就労は近隣のジムのタオルやシューズ補充を実施。狭い空間で他者と場所の共有や役割分担を行った。1～2回/週シフトに入り、時間的制約下でフォローを依頼せざるを得ない環境を作り、報連相の練習を行った。③GWでは、自分の考えと他者からの見方の違いについて意見を言い合っ

て理解や日々の変化への気づきを促した。④実習では工程の少ない現場で就労の模擬体験と、報連相の練習を目標として取り組んだ。

7 結果（約5ヶ月後）

利用開始後、ムラはあるものの自身の障害に対する理解や、働き方に対する考え方に変化がみられた（表）。

(1) 訓練課題中

同時課題は難しいが、課題開始前に手順書を見る習慣はついた。手順書を見ても分からない場合は「わかりません」と質問ができるようになった。提出物の期限は7～8割守れるようになった。

(2) その他の様子

急遽仕事を頼むと慌てるが、手順書をみれば落ち着いて役割を果たせる。荷物の多さは変わらない。

(3) 自身の捉え方

出来ないことを伝えることが自分に必要だとわかった。

表 変化の振り返りシート

気付いたこと	もっと人を信用して 必要ない羞恥心を なくすこと	自分の仕事をしっかり すれば、周りの人 がフォローしてくれる
行動を変えたこと	以前より心を開いて 質問するようになった	周りを気にせず、自 分の仕事をしっかりと する
まだ足りないと思 っていること	一人で悩んで一人で 解決しようとして しまうこと	まだ周りを気にして 焦って作業してしまう ことがある

8 考察

今までの社会経験によって得た基礎マナーはそのままに、理解や代償についての考え方の変化を促した。Bruce Crossonは、障害の認識は、知的気づきから体験的気づき、予測的気づきの階層へと進んでいくこととした²⁾。これは先の渡邊の指標とする就労準備性の病識にも通ずるものである。今回の介入においても言語化を促し、自身の症状について継続的な記録を行ったことが、気づきを促す一助になったものとする。現状では体験的気づきの段階にあると思われるため、さらなる実習経験を重ねることによって予測的気づきまで自己理解と行動変容を促していきたい。

9 結語

今回の事例を元に、高次脳機能障害者の就労に関しては、理解や代償に重要な点があることが分かった。予測的気づきにつながるよう、支援を継続し報告していきたい。

【参考文献】

1) 渡邊 修：長期的な医療と地域の連携により復職を達成し得た重度出血梗塞例「Jpn Rehabil. Med」2016;53:69-72
2) Crosson, B, Barco, P. P., Velozo, C. A., et al. : Awareness and compensation in poststroke head injury rehabilitation. - Journal of Head Trauma Rehabilitation, 4(3) :46-54, 1996

理療教育を学ぶ盲ろう者が実技を習得するための支援

－第2報－

○浮田 正貴

(国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局理療教育・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自立支援局理療教育・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とした自立支援施設である。近年、視覚障害に加え他の障害を併せ持つ利用者也増加傾向にある。その中で、平成25年度から視覚障害に聴覚障害を併せ持つ利用者に対して、就労に向けた学習支援の方略に取り組んできた。まず、通常の訓練においては、授業中の聴こえに対する配慮として、専門用語の聞き間違いを減らすための予習の実施やメールの活用を行い、学習環境の整備として赤外線補聴システムの導入を行った。また、実技実習では、複数教官の配置などを実践し、国家資格取得から就労に向けての支援方法の構築を模索してきた。

前報では、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するために必要な学習支援方法の取り組みを報告した。本報では、就労を目前に控えた盲ろう者に対し、あん摩マッサージ指圧の臨床実習において支援を行った結果、1モデルケースではあるが、就労した際の課題が見出されたのでその内容を報告する。

2 目的

就労を目前に控えた盲ろう者に対し、あん摩マッサージ指圧の臨床実習において、盲ろう者と外来患者とのコミュニケーション技術の習得など、就労に必要な学習支援方法の確立を目的に支援を行った。

3 方法

(1) 対象者 A氏 50代 女性

網膜色素変性症(右・左 手動弁)

両感音性難聴(右・左 100dB以上)

語音弁別35程度

両耳補聴器を併用

(2) 支援の内容

○患者情報や実習の流れの説明

○医療面接の実施

○身体診察の実践

○施術の実際：施術時間は70分前後

(3) 支援の実際

A氏に外来患者情報の提示、臨床実習の流れの確認、医療面接、身体診察、施術と進んで行く中で、これまで支援した結果、効果的であった非言語的手段を取り入れることとした。また、臨床実習終了後は、A氏および外来患者から、臨床実習についてのアンケートを実施し、課題の整理や解決手段の確立のためにその内容を活用した。

(4) 期間

平成28年4月～平成29年2月

4 結果

(1) 患者数

臨床実習は全37回実施し、外来患者は延べ27名に対し施術を行った。外来患者の内訳は、女性26名、男性1名であった。

(2) 医療面接

医療面接では、補助的に主訴や身体部位を書いた2種類の主訴カードの活用を検討したが、外来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が明らかになった。また、実際の外来患者では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、実践に活用するまでに至らなかった。

臨床実習では、主訴カードを活用せず、聴き取れない場面においては手書き文字や指文字を多く活用した。その結果、主訴や身体部位をより正確に把握することができた。

(3) 身体診察

身体診察では、教官がA氏の手を取り主訴の部位や身体部位の状態を手で直接確認することなど触覚を活用した非言語的手段により行った。その結果、外来患者に施術する度に主訴の部位や身体部位の状態をより正確に確認することができた。

(4) 施術の実際

施術では、教官が施術の開始前に外来患者にA氏の視覚や聴覚の状況を説明し理解を得ることとした。また、外来患者に力強い場合は施術者を手で叩く、あるいは、外来患者に体を大きく揺ってもらうなど、外来患者と施術者との間で合図を決めて施術を行うこととした。その結果、力

度を調節することができるようになり、外来患者からは「気持ちよかった」などの高い評価が得られた。しかし、施術以外の場面では、A氏の体調や周囲の環境が一定でないため、聴こえ方に毎回安定した状況には至らなかった。

(5) 主観的評価

① 支援前

A氏の臨床実習開始前のアンケートでは、「患者とのコミュニケーションに一番不安がある」と回答があった。

② 支援後

A氏の臨床実習最終日には、「コミュニケーションがとれるようになった」「自分の施術の方向性が見えてきた」と回答があった。

5 考察

これまでの実践から、A氏の手技の技術力は就労に値するまでに安定した。

医療面接や身体診察では、触覚を活用した非言語的手段を多く取り入れることで、より正確に理解できるようになることが伺えた。施術中の外来患者とのコミュニケーションでは、外来患者の意志を手で叩くなど、何らかの合図を決めることで聴こえに対する不安が軽減できた。また、外来患者の快・不快などの状況は、外来患者が施術者を手で叩く、体を大きく揺るなどの動作で合図するなど、ダイナミックな動きがわかりやすく確実に伝わることが示唆された。

今後、就労した際に医療面接から施術に至るまで安定した状況を目指すには、外来患者の協力や周囲の環境も重要であると感じた。

今回の臨床実習では、視覚や聴覚の状況説明、外来患者とのコミュニケーション、特に、医療面接や身体診察では教官のサポートで実現できた場面がみられた。より安定した就労を目指すには、要所で何らかの人的サポート体制が重要不可欠ではないかと考える。

6 今後の課題

- 医療面接や身体診察では非言語的手段を多く取り入れる。
- 施術中の患者の「快、不快」など多様化する意志表現の受信方法の確立。
- 聴こえにくい状態を外来患者に伝える手段。
- 人的サポート体制の確立。

7 参考資料

(1) 臨床実習開始前アンケート項目（抜粋）

- 臨床実習について不安なことがあれば教えてください。
- 模擬臨床実習を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。

- 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。
- 会話や聴こえ方について教えてください。
- 施術中のリスク管理について、危険と感じたり、不安になったことはありますか。

(2) 臨床実習終了後アンケート項目（抜粋）

- 今日の臨床実習はどうでしたか。
- 医療面接で聴き取りにくかった言葉はありますか。
- 身体診察で身体部位の確認できましたか。
- 施術中の外来患者とのコミュニケーションはいかがでしたか。

(3) 外来患者へのアンケート項目（抜粋）

- 今日のあん摩はいかがでしたか。
- 力の強さはいかがでしたか。
- 一番つらいところをあん摩してくれましたか。
- 快・不快などは伝わりましたか。

【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)

盲ろう者の理療就労に関する実態調査

－盲ろう者10名の面接結果から－

○高橋 忠庸

(国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局理療教育・就労支援部理療教育課 厚生労働教官)

浮田 正貴

(国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局理療教育・就労支援部理療教育課)

1 研究の背景と目的

盲ろう者は、移動、コミュニケーション、情報の入手などに大きな困難を抱えており、就労するには極めて難しいことが指摘されている。全国盲ろう者生活実態報告書(2006)の調査では、盲ろう者の半数が仕事はしていない、3割以上が訓練は受けておらず、過去の職業として理療師18%、会社員43%、現在の職業として理療師11%、会社員4%という結果になっている。盲ろうの状態では、盲ろう者の働く意欲があっても就労に結びつきにくい中、盲ろう者の仕事として理療師が高い割合を占めているものの、その実態は明らかとなっていない。また、理療で就労するためには、国家試験に合格し免許取得する必要がある。

前報において、盲ろう者5名の面接結果から免許取得には、ホワイトボードの使用や手書き文字など個別に見合った支援が行われていた。また、理療就労では、通勤時や職場でのコミュニケーション、人間関係において様々な困難を抱えている反面、患者への施術時は良好な関係が築けていることが窺えた。

本報では、さらに盲ろう者5名の面接を加え、10名の面接結果から盲ろう者の理療師免許取得から理療就労するための要件を明らかにし、盲ろう者の自立と理療に関する就労支援に役立てることを目的とした。

2 方法

(1) 対象

東京都盲ろう者支援センターの協力のもと、機縁法による全国の30代から50代の理療就労している盲ろう者10名を対象とした。

(2) 調査内容

以下のインタビューガイドに沿って対象者との対面による半構造化面接を行った。また、面接時は、必要に応じて研究協力者の内容が十分伝わるように、通訳者が同席した。

①理療師免許取得のための学習上の配慮や工夫、提供されていた支援

②現在、理療就労している中での苦勞、配慮や工夫、提供されている支援

③今後、理療就労するために必要な支援

以上の面接内容をICレコーダーに記録し逐語録を作成した。

(3) 調査期間

平成28年6月から9月

(4) 分析方法

基礎項目は、視聴覚の状況を参考に、盲ろう、弱視ろう、弱視難聴、全盲難聴の3段階の障害程度に分類し個人ごとにまとめた。また、自由回答は、関連キーワードを抽出して質的に分類することで実態を明らかにした。

3 結果と考察

対象者の基本属性は、男性5名女性5名であり、弱視ろう者は男性2名、弱視難聴者は女性3名、全盲難聴者は男性3名、女性2名であった。年齢は、30代1名、40代3名、50代6名であった(表1)。また、視覚障害の発症時期は、就学前4名、就学後成人前4名、成人後2名に対して聴覚障害の発症時期は、就学前8名、就学後成人前1名、成人後1名であり、聴覚障害を先に発症するケースが多かった。

ICT機器の使用については、パソコンを持っている者8名、携帯電話では10名が持っており、特にメールなどで活用していた。また、弱視者2名はタブレットも活用しており、10名全員が何らかのICT機器を使用していた(表2)。

表1 基本属性

	男性	女性	30代	40代	50代
弱視ろう	2				2
弱視難聴		3	1	2	
全盲難聴	3	2		1	4
平均年齢	50.7				

表2 ICT機器の活用

	携帯	PC	タブレット	活用法
弱視ろう	2	1		メール、カルテ管理
弱視難聴	3	2	2	メール、地図検索、ニュース
全盲難聴	5	4		メール、辞書検索、カルテ

このように、障害程度に関わらずパソコンや携帯電話、タブレットなどのICT機器は全員が活用していた。特に、メールの使用は毎日10通から50通と幅はあるもののコミュ

ニケーションツールとしてその便利さが際立っていた。また、メールを利用して施術の記録や予約の状況など仕事においても活用していた。さらに、自由回答からも「授業でiPadが使えればよかった。」「リアルタイムの情報の入手」「UDトークの進歩」など免許取得から就労する支援機器として期待していることが窺えた。

理療師免許取得のための支援では、全般的に「専門用語が聞き取りづらかった」と話されていた。これらを解消する支援として、音声以外の点字資料や墨字資料の配布などが行われていた。特に、弱視ろう者や弱視難聴者は、全盲難聴者に比して支援内容が多岐にわたっている。このことは、視覚障害において弱視は、その見え方に個人差が大きく墨字資料の提供だけでなく、教卓の横に机を配置する、ホワイトボードの使用や文書データの提供など、様々な媒体を活用し、各個人に見合った支援をする必要があると考えられた（表3）。

表3 授業・就労での配慮、希望

弱視ろう	テキストの作成や本をまとめてくれた(2名)。 1日3時間以上勉強した(2名)。 施術では力の強さなど、たくさんなどの合図を決めている。 コミュニケーションは大変だが支援してくれる人がいればできる(2名)。
弱視難聴	わかりやすい資料を見やすい文字で提供してくれた(3名)。 ホワイトボードの使用や机の配置を考えてくれた(2名)。 iPad、udトークがあればよかった(2名)。 一日5時間くらい勉強した(3名)。 一人で通えるように誰か支援してくれる人がほしい(2名)。 目と耳の障害ではなく人間力が大事(3名)。
全盲難聴	わからないところは直接先生に教えてもらった(4名)。 一日5時間は勉強していた(3名)。 通勤の支援や勤務時間中のコミュニケーション、通訳支援など必要だと思う(4名)。

一方、全盲は弱視に比べ情報を入手する手段が少ないため全盲難聴者では、点字などの触覚を活用する必要があるものの、中途の全盲難聴者では、点字の習得が難しかったため録音物に頼らざるを得ないことから、より録音の音質や音量、明瞭な発話と文節で区切った話し方などを工夫する必要があると考えられた。そして、自学自習では、盲ろうの障害程度に関わらず、授業内容の定着を図るため毎日3から5時間程度勉強しており、本人の絶え間ない努力が免許取得に結びついたと考えられる。

就労に関しては、通勤において単独で行えている者も含めて不安を感じている者が多かった。そのため、人の手を借りて通勤するケースがほとんどであるものの、福祉サービスである同行援護は、基本的に通勤に使用できないため、家族や親族などに頼らざるを得ないことが窺えた。よって、家族への負担が大きいことが推察される。

職種においては、全般的に治療院や訪問マッサージ、開業が多かった。特に全盲難聴者では、施術以外の事務仕事や職場のスタッフなどとの関わりが深い病院やヘルスキーパーでの勤務は難しく、施術に集中できる治療院、訪問マッサージや開業が勤務しやすいのではないかと考えられる。

以上の結果から、就労を継続するためには、通勤時や施術以外のコミュニケーションの多い職場での人的サポート体制を整える必要性がある。さらに、就労するには、それまでの学校生活より周りとの関わりが増えるため、自身の障害のアピール、他者に対する感謝の気持ちや人間力などを重視している声が多かった。しかしながら、障害の理解がされないケースも多く、孤独感や不安感を生じ人間関係にトラブルをおこすこともあり、これら心理面に対する支援も検討する必要があることから、就労に関してはICT機器の進歩はもとより、通勤や問診時での患者とのコミュニケーションなど、その要所に人的支援を構築することが就労の要件であると考えられる。

平成26年にわが国は障害者の権利に関する条約の批准手続を行い締約国となった。そして、改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供が義務づけられ、今後は障害者の教育や雇用に一定の支援が期待できる。その中に盲ろう者への支援として、移動やコミュニケーションにおける人的支援を導入することが望まれる。さらに、その支援に加えてICT機器の進歩による情報の入手が容易になれば、盲ろう者にとってより豊かな就労が実現できるものと考えられる。

【参考文献】

- 1) 全国盲ろう者協会：厚生労働省平成24年度障害者総合福祉推進事業盲ろう者に関する実態調査報告書，pp. 1-19，2013
- 2) 福島智・前田晃秀：盲ろう者の立場から―「足し算」ではなく、「掛け算」の障害，月刊ノーマライゼーション24，pp281，2004
- 3) 全国盲ろう者協会：平成16・17年度盲ろう者生活実態調査報告書，2006

精神科訪問看護ステーションに勤務する訪問看護師が 精神障害者に対する就労支援を試みた実践事例

○渡邊 響（マーノ訪問看護ステーション）
一柳 理絵（横浜市立大学医学部看護学科）
中金 竜次・那須 祐子（マーノ訪問看護ステーション）
那須 一郎（吉祥寺こころの診療所）

1 はじめに

マーノ訪問看護ステーションは、精神科専門の看護師・作業療法士が提携の診療所の医師と連携しながら、ともに患者さまの心と体に寄り添い、特に精神疾患を抱える方々が社会生活するために大切な「就労支援」に力を入れて取り組んでいる。本報告では、精神科訪問看護ステーションにおいて訪問看護師が、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターや障害者就労移行支援事業所等との連携を通じて、精神障害者に対する就労支援を試みた①発達障害を有するひきこもり状態にある若者、②パニック障害を有する育児ネグレクト歴のある母親、③統合失調症の陽性症状に苦しむ大学生の3事例について発表する。

2 事例紹介

倫理的配慮として、個人を特定する個人情報には削除して、事例の匿名性を保証して紹介する。

(1) 事例1 発達障害を有するひきこもり状態にある若者

ア 属性と背景

A氏(男性・20代前半・未就労)は、短大中退後、就職したが、仕事が続かず半年間に3度の転職を繰り返していた。またA氏は転職を繰り返す中で「人の視線が怖い」と重度社交不安が出現し視線恐怖を抱き外出困難となり、自宅にひきこもるようになった。その間、A氏は1日中オンラインゲームに没頭し昼夜逆転の生活を2年以上も過ごしていた。A氏は、A氏の状態を心配した両親に促されて、精神科病院に受診し発達障害と診断された。訪問看護導入の目的は、A氏はひきこもり状態で定期的な通院が困難であったことから、ひきこもり状態を改善することであった。服薬は漢方薬(毎食後1包)であった。

イ 対応を必要とする問題点・課題点

A氏はひきこもり状態であるため、定期的な通院が困難となり、重度社交不安が出現し視線恐怖を主訴とした精神症状を悪化させる可能性がある。

ウ 査定

A氏は抑うつ気分や食欲減退等があるものの、自宅では注察妄想は安定していた。訪問看護師は、A氏のひきこもりには、短大中退や転職による挫折体験に関連した自尊心の低下が影響しており、発達障害の2次障害を生じている

と査定した。訪問看護を通じてA氏の自尊心が回復すれば、A氏がひきこもりを脱することができるのではないかと考えた。またA氏の就労支援には、A氏の特徴を活かせる仕事内容であること、発達障害に理解を示す職場環境であることが、必要になると考えた。

エ 看護計画と実践(介入)

訪問看護師は、週1回の訪問看護を通じてA氏の精神状態を査定し服薬状況を確認した。その上でA氏のひきこもり状況と就労意欲を確認した。加えて訪問看護師は、A氏の挫折体験による自尊心の低下を緩和するために、3か月に及ぶA氏への肯定的関わりを通じて、A氏との信頼関係を構築した。その上でA氏の同意のもと注察妄想を克服するために、人の少ない夜間帯に週2回の同行散歩を開始した。その後、徐々に単独外出を勧めA氏は注察妄想を抱かなくなった。またA氏から「ハローワークに行きたい」と希望があり、訪問看護師はA氏をハローワーク(障害者専用窓口)と就業・生活支援センターに繋ぎ、就労支援体制を構築する中で、各関係機関へA氏の特徴(障害特性・接し方等)を伝え、A氏が各関係機関を利用しやすい環境を整えていった。その結果、A氏は、派遣・3か月契約として、公共工事関連の会社で仕事を始めた。最終的には、ハローワークの一般雇用枠でIT関連企業に就職した。

(2) 事例2 パニック障害を有する育児ネグレクト歴のある母親

ア 属性と背景

B氏(女性・20代後半・未就労・生活保護)は、幼少期より両親から虐待を受け10歳代で情緒不安定でパニック発作を発症し精神科病院を受診した。20歳頃には過量服薬や過食嘔吐の問題も抱えていた。また複数の男性と性的関係を持ち複数の子を持つ。次女以外はB氏の育児ネグレクトが原因で児童養護施設にいる。B氏は生活保護受給(以下、生保とする)を機に「病気を治して働いて生保を抜きたい」という思いから新たに精神科病院を受診した。主治医はB氏が情緒不安定でパニック発作を抱えたまま就職した場合、次女への育児ネグレクトが生じる可能性があるかと判断し、B氏の精神状態の安定化と次女への育児ネグレクトの防止を目的に訪問看護が導入された。服薬は漢方薬(毎食後1包)であった。

イ 対応を必要とする問題点・課題点

B氏はこれまでに次女以外の自児に対して育児ネグレクトを繰り返していた。またB氏は「病気を治して働いて生保を抜きたい」という就労意欲が強く、次女に対する育児ネグレクトをしない形で仕事に就く必要があった。

ウ 査定

B氏はこれまでに次女以外の自児に対して育児ネグレクトを繰り返していたため、B氏が情緒不安定でパニック障害を抱えたまま就職した場合、仕事の負荷に耐え切れず、次女に対する育児ネグレクトが起きる可能性が高いのではないかと、またB氏の情緒不安定は、被虐待体験によるトラウマが影響しているのではないかと査定した。

エ 看護計画と実践（介入）

訪問看護師は、週3回の訪問看護を通じてB氏の精神状態を査定し信頼関係の構築に努めた。その上で、B氏のパニック発作を引き起こす被虐待体験によるトラウマを緩和するために、B氏のこれまでの異性交流に対する自己洞察を促した。同時に、B氏の育児状況を確認して、育児ネグレクトを防止するために、次女の保育園への入所を勧めB氏ひとりで育児を抱え込まない環境を設定した。またB氏の精神状態が改善し始めるとB氏からさらに「働きたい」と就労意欲がみられたため、就労支援を開始した。B氏から「保育園が決まるまでは次女の側にいたい」と希望があり、B氏はインターネットで仕事を検索できる人材派遣会社へ登録し、自宅で過ごせる工夫を図った。次女の保育園入所が決まると、金融関連会社（時給1,400円）での仕事を始め、月収約20万円を安定して得るようになった。一年後には生保を受給せずに生活できるようになった。

(3) 事例3 統合失調症の陽性症状に苦しむ大学生

ア 属性と背景

C氏(女性・20代前半・未就労)は、高校在学中に幻聴で発症。薬物治療で軽快していた。大学3年時より就職活動として会社説明会への参加を重ねていたが、統合失調症の陽性症状が残存して、幻聴と「集中力が途切れる」という認知機能障害を持ち、このまま就職活動を続けていけるのかと不安感を抱いていた。さらにC氏は、会話が端的で単刀直入な表現をする傾向があり、コミュニケーション面で他者に誤解されやすいこともあった。訪問看護開始時には、幻聴は薬物療法の効果を得て、雑踏の中で自分の名が呼ばれる程度に治まっていた。C氏の幻聴は薬物療法により治まっているため内服継続を維持させること、就職活動中のストレスによる症状再燃を防止することを目的として訪問看護が導入された。服薬は抗精神病薬(眠前)を内服していた。

イ 対応を必要とする問題点・課題点

C氏の幻聴は薬物療法により治まっているが、就職活動

中のストレスにより幻聴が再燃する可能性があった。また「集中力が途切れる」という悩みを抱え、就職活動を続けていけるのかと不安を抱いていた。

ウ 査定

訪問看護師は、C氏の「集中力が途切れる」という悩みは、統合失調症の症状の1つである「思考のまとまらなさ」が影響しているのではないかと査定した。また訪問看護を通じてC氏の病状が安定し続けられれば、C氏が就職活動中のストレスに耐えることができるのではないかと介入の方向性を考えた。また幻聴には、服薬管理を維持することで症状の安定を図り、C氏自身が幻聴の再燃兆候に気づくことで早期に対処できるのではないかと考えた。

エ 看護計画と実践（介入）

訪問看護師は、週1回の訪問看護を通じて、C氏の服薬状況を確認して精神状態を査定した。また訪問看護師は、C氏の悩みである「集中力が途切れる」に着眼して、2か月かけてC氏へ積極的傾聴を行い、C氏との信頼関係を構築した。その上でC氏の同意のもと「集中が途切れる」を克服するために、訓練として集中力の維持が求められる内容のアルバイトを提案した。はじめC氏は訪問看護師の提案に消極的であったが、「就職前の練習になる」という理由で、訪問看護開始から6か月後に、塾講師のバイトを週3回始めた。アルバイトを開始してから「悪口を言われていると感じる」と被害的な思考になることがあったが、「この経験が将来役立つ」と訪問看護師による動機づけによって、アルバイトを続けることができた。その間もC氏は、大手企業の子会社など複数の会社を見学し、IT企業のインターンへ応募するなど就労意欲を維持させていた。訪問看護師は、C氏のタイミングを見計らって新卒応援ハローワークと就労移行支援事業所へ働きかけ、C氏への就労支援体制を強化した。それからすぐに大手企業のインターンに採用され、C氏の自信に繋がった。その後C氏は不採用の結果を得ることもあったが、挑戦する姿勢が認められ、訪問看護開始から1年2か月後には、一般企業の特例子会社の内定が決まった。

3 おわりに

精神科訪問看護ステーションに勤務する訪問看護師が、ハローワークや障害者就業・生活支援センターや障害者就労移行支援事業所等との連携を通じて、精神障害者に対して就労を支援することは、対象者の就労支援を、就職活動前あるいは訪問看護介入の初期から病状を把握し、個々の状態に応じた支援を可能とする。さらに、訪問看護師が対象者の症状および能力を見極めて、多職種・多機関と連携を図り、対象者の就労意欲を引き出すことにおいて、就労支援の質向上に重要な役割があるといえるだろう。

高次脳機能障害者に対する回復期外来リハビリテーションでの復職支援 ～勤務訓練日誌を使用して～

○清野 佳代子（東京都リハビリテーション病院 作業療法士）
森 友紀・栗原 彩・坂本 一世・倉持 昇・武原 格（東京都リハビリテーション病院）

1 はじめに

倉持¹⁾の報告より、当院の脳卒中入院患者で発症前に何らかの仕事に就いていた患者は約30%であり、退院後復職が必要な症例は多い。通常は就労支援機関などと連携していくが、個々の事由により退院後早期に復職を目指す症例も少なくない。その場合、患者の能力の見極めが重要となることが多い。また、受け手の職場と効果的な連携を取る方法はまだ確立されていない。

渡邊²⁾は就労準備性9項目（表）を安定した職業生活の継続に必要な個人の要件として挙げている。今回、外来リハのみで復職支援するために、時間的な目標設定が分かり易い「勤務訓練スケジュール表」と、職場内リハの状況を把握し職場と情報交換しやすい様式として「勤務訓練日誌」を作成した。それらを使用した症例2名の内容を基に回復期外来リハにおける復職支援を考察したので報告する。

表 就労準備性9項目（渡邊, 2014）

働きたいという強い意志がある（自発性）
日常生活が自立している
病状が安定している
生活のリズムが整っている
（5～6時間の作業と通勤）×1週間に耐える体力がある
公共交通機関を一人で安全に利用できる
高次脳機能障害を正しく理解している（病識）
高次脳機能障害を補いながら仕事ができる（代償能力）
感情のコントロールができる

2 目的

平成28年10月～平成29年6月に勤務訓練スケジュール表及び日誌を使用して復職した症例2名の内容を検討し、時間・場所・環境的に制限のある回復期外来リハの支援のみで復職可能な患者の能力と有効な手段を模索する。

3 病院と職場との連携

(1) 退院時：面談・情報交換・勤務訓練スケジュール

退院日前後に本人・家族・職場（上司・同僚など）・当院チーム（Dr・PT・OT・ST・心理士など）と面談を行い、具体的な復職スケジュールについて話し合う。当院からは復職に当たっての体調管理を含めた留意事項、本人の身体および精神機能、通勤手段や現状能力、外来リハで行える訓練内容などを報告する。その際、事前に作成した2～3ヶ月分の勤務訓練スケジュール表（図1）と日誌（図2）を提示する。職場からは、職場内リハの受け入れの可

否、キーパーソンの有無、業務内容の切り出しについてなどの情報を提供してもらう。

■勤務訓練スケジュール（10/17～年内）イメージ

月	火	水	木	金	土/日	
10/17 自宅療養	18 13:00～15:00 2h	19 リハビリ通院	20 10:00～12:00 2h	21 自宅療養	22	週合計 4h
24 10:00～14:45 4h	25 自宅療養	26 リハビリ通院	27 10:00～14:45 4h	28 自宅療養	29	週合計 8h
31 10:00～14:45 4h	11/1 10:00～14:45 4h	2 リハビリ通院	3 文化の日	4 自宅療養	5	週合計 8h
7 10:00～14:45 4h	8 10:00～14:45 4h	9 リハビリ通院	10 10:00～14:45 4h	11 自宅療養	12	週合計 12h
14 10:00～14:45 4h	15 10:00～14:45 4h	16 リハビリ通院	17 10:00～14:45 4h	18 自宅療養	19	週合計 12h
21 8:50～17:35 8h	22 8:50～17:35 8h	23 勤務感謝の日	24 8:50～17:35 8h	25 自宅療養	26	週合計 24h
28 8:50～17:35 8h	29 8:50～17:35 8h	30 リハビリ通院	12/1 8:50～17:35 8h	2 自宅療養	3	週合計 24h
5 8:50～17:35 8h	6 8:50～17:35 8h	7 リハビリ通院	8 8:50～17:35 8h	9 8:50～17:35 8h	10	週合計 32h
12 8:50～17:35 8h	13 8:50～17:35 8h	14 リハビリ通院	15 8:50～17:35 8h	16 8:50～17:35 8h	17	週合計 32h
18 8:50～17:35 8h	19 8:50～17:35 8h	20 8:50～17:35 8h	21 リハビリ通院	22 8:50～17:35 8h	23	週合計 24h
25 8:50～17:35 8h	26 8:50～17:35 8h	27 8:50～17:35 8h	28 8:50～17:35 8h	29 冬休み	30	週合計 24h
					1/1	

図1 勤務訓練スケジュール表

日	自宅・出勤/帰宅	勤務・出勤/退勤	勤務時間	内容	感想
10/27 (木)	出勤 9:00 帰宅 20:00	出勤 9:40 退勤 15:30	5h50m	・机上の事務整理 ・部門長と打ち合せ。今後の勤務訓練の業務説明があった。	今日は疲れもそんなでなかった。
10/28 (金)	出勤 - 帰宅 -	出勤 - 退勤 -	-	自宅療養	-
10/31 (月)	出勤 9:00 帰宅 16:30	出勤 9:40 退勤 15:30	5h50m	・海外子会社月報まとめ入力 ・サンプル試作のお手伝い	パソコン入力方法を模索中。 模様の疲労感はない。
11/1 (火)	出勤 8:50 帰宅 16:00	出勤 9:30 退勤 15:30	6h00m	・海外子会社月報まとめ入力 ・サンプル試作のお手伝い	出勤時に雨が降ったが、トラブルなかった。 仕事に關しても特に問題なかった。
11/2 (水)	出勤 - 帰宅 -	出勤 - 退勤 -	-	リハビリ通院	-
<週間振り返り>					
本人	勤務訓練も3週目に入ったが、今のところ大きな問題は無い。 4時間勤務には、対応できていると思う。 本通りの様子で頑張っていきたいと思う。				
会社の方	疲れた、と言う事もなく、職場で過ごしてもらっています。 少しずつ発症前のように仕事に慣れていってもらえたらと思います。				
病院/リハビリOT担当	疲れた、と言う事もなく、職場で過ごしてもらっています。 少しずつ発症前のように仕事に慣れていってもらえたらと思います。				

図2 勤務訓練日誌

勤務訓練スケジュール表は外来リハ継続期間3ヶ月間を目安に作成する。最初はラッシュアワーを避けた時間帯で通勤練習を兼ねる。職場滞在時間は2時間からの時短勤務で、徐々に勤務時間を4時間・6時間・フルタイムへと延長し、勤務日数も週2回から3～5回へと徐々に増やすことが望ましい。時短勤務中は原則傷病手当の受給期間で、職場の協力により職場内リハが行える。スケジュール表に沿って勤務訓練を行っていくが、体調等の影響により臨機応変な変更も可能としている。

(2) 外来時：勤務訓練日誌を使用した復職支援

勤務訓練日誌は、週5日分の自宅出発／帰宅時間、職場出勤／退勤時間、勤務時間、勤務内容、感想の記入欄と、週間振り返りとして本人・職場・病院の記入欄で構成されている。患者は職場内リハ内容を勤務日誌に出勤日毎に記入する。可能な範囲で週1回職場の方にも記入してもらう。週1回の外来リハで日誌の内容を基に勤務内容の確認、困りごとの精査、問題解決方法の提案・助言などを行う。リハ担当者は病院で支援出来る内容を記入し患者へ返却する。職場の方に必要時に内容を確認してもらい、やり取りを継続することが出来る。

4 症例紹介（2名）

(1) A氏：40代男性、左被殻出血、軽度右麻痺・軽度失語、会社員、正規雇用、大手文具メーカー営業、勤続21年
就労準備性：「体力」以外は問題なし

勤務訓練期間：2ヶ月半

職場：部署配置転換など通勤及び職場内リハをしやすい環境設定を調整。営業部門からデスクワーク業務になり、徐々に会議の参加や顧客訪問への同行など責任ある業務を増やす。日誌の記入はなかったが、十分に協力的であった。

本人：当初は体力的・精神的に疲労が見られたが、徐々に慣れ、段階を追ってスケジュール通りに勤務時間を延長し、業務内容も難易度を上げた。外来リハで困難課題を適宜報告し問題解決方法を獲得していった。

OT：本人の性格上、一つ一つ丁寧に課題解決していく能力があり、スケジュール表に沿って復職出来た。

(2) B氏：50代男性、左被殻出血、軽度右麻痺・記憶障害、会社員、正規雇用、展示場設営監督責任者、勤続36年
就労準備性：「体力・代償能力」以外は問題なし

勤務訓練期間：3ヶ月

会社：病院側との面談や日誌の記入、外来診察の同行、業務の切り出しなど非常に協力的。

本人：体力・パソコン操作能力の低下を自覚しながら焦らずに勤務訓練に取り組む。資料作成から始め、来客の対応、会議の参加を経て現場の展示場に行くことが出来た。

OT：体調管理に配慮しながら段階的に復職出来た。元々責任のある役職で、慎重に進める。上司・同僚・部下の協力で予定より早く完全に復職することが出来た。

5 2症例に見られた共通点

(1) 復職に有利に働いたと考えられる職場環境

- ・前職が正規雇用であり、傷病手当を受給している
- ・職場が協力的で、病院との連携の受入が可能

(2) 就労準備性からみた患者の能力

- ・復職したいという強い意思があり、主体的に動く
- ・日常生活が自立している
- ・体調・服薬管理が自立している

- ・昼夜逆転せず、日中は継続した活動が可能
- ・勤務訓練開始時に作業耐久力は不十分でも可能
- ・屋外歩行および公共交通機関の利用が自立している
- ・一定の病識があり、謙虚な態度で業務に取り組める
- ・代償手段の獲得が不十分でも方法は確立している
- ・感情のコントロールが出来ていて、他者と交流出来る

(3) 勤務訓練スケジュールおよび日誌の効果

- ・視覚的な把握がしやすく、本人・他職種・職場と連携が滞りなく出来た
- ・見通しを立て段階的に復職を進める手立てとなった
- ・週1回の外来リハで日々の勤務内容を把握することが出来、具体的な支援につながった

6 考察

医療現場において30～50歳代の若年脳卒中患者は増えており、社会復帰、特に復職は重要な課題³⁾であるが、ニーズは高いものの諦めで多かったのも復職である⁴⁾。わが国の脳卒中後に復職した患者の約80%が発症前の職場に復帰しており⁵⁾、回復期外来リハにおいて復職支援は避けて通れない支援である。

回復期外来リハの復職支援は主に週1～2回・訓練室で行うため、時間・場所・環境的に限界がある。しかし前職のある患者は復職への強い意志や気持ちの焦りから、退院後早期の復職を希望することが少なくない。また職場も同様であることが多い。その中でタイミングを逃さずに、正確な情報を提供しながら、確実に復職を進めるために、早期復職可能な患者の能力を見極めることは重要である。渡邊の就労準備性は一つの指標として分かり易い。勤務訓練開始時に不十分であっても2～3ヶ月先の復職時には全て整っている予測可能な患者が成功例に結びつくと考える。

また外来リハのみで遠隔的に支援するには、より職場と連携しやすい方法が必要である。今回作成した日誌を使用することで、それが出来、早期の復職に結びついたと考える。今回は症例数が少なく、方法を確立するには至っていないが、今後も使用例を増やし、より連携しやすい方法を模索していきたい。そして外来リハのみで復職困難な患者には、本人や職場に情報提供し、早期に就労支援機関などと連携し支援していくことが引き続き求められると考える。

【参考文献】

- 1) 倉持昇: 当院入院患者の復職支援のための評価とかかわりの検証, 東京都リハビリテーション病院研究論文(2017)
- 2) 渡邊修: 急性期および回復期病院の高次脳機能障害者に対する地域支援の在り方, 臨床リハ Vol.23 No.11・1036～41(2014)
- 3) 佐伯寛ほか: 脳卒中後の復職—近年の研究の国際動向について, 総合リハ Vol.39・385～390(2011)
- 4) 澤俊二: 就労支援における作業療法士の役割と特徴, 作業療法ジャーナル Vol.43・738～742(2009)
- 5) 豊永敏宏: 中途障害者の職場復帰, Medical Practice Vol.27・1703～1706(2010)

【連絡先】 清野 佳代子 e-mail: ot@tokyo-reha.jp

視覚障害者の就労移行支援における遠隔サポートシステムの開発

○石川 充英（東京視覚障害者生活支援センター 就労支援員）
山崎 智章・河原 佐和子・稲垣 吉彦（東京視覚障害者生活支援センター）
江崎 修央・渡辺 一善・川邊 有紗（鳥羽商船高等専門学校）
伊藤 和幸（国立障害者リハビリテーションセンター研究所）

1 はじめに

障害者の職業紹介状況によると、身体障害者の事務的職業への就労は、就職件数の約27%にあたり、最も割合が多くなっている。一方、視覚障害者の事務的職業への就労は12.3%と少なく、この現状について以下3つの視点より課題があると考ええる。

1点目は、視覚障害者がパソコン操作を習得する場が地方都市にはほとんど設置されていない課題がある。視覚障害者は、画面情報読み上げソフト（以下「SCR」という。）をインストールしたパソコンで、マウスの代替としてキーボード操作（以下「Key」という。）を行うことにより、ビジネスソフトを含むパソコンの操作は可能となる。しかし、視覚障害者を対象としたSCRとKeyによるパソコン操作の訓練（以下「PC訓練」という。）を行っている就労移行支援事業所等は大都市圏を中心に全国で12か所しかない。

2点目は、視覚障害者の就労移行支援（以下「就労支援」という。）では、保有視覚の評価と適切な支援機器活用訓練があまり行われていないという課題がある。視覚障害者自身が障害の程度を把握し、必要な支援機器を適切に活用できることは、就労や復職時において担当業務を考える際にも、また合理的配慮として自ら申し出る際にも大変重要である。

3点目は、地方都市では事業所数が少なく、公共交通機関のアクセスも悪いため、単独で通勤できる就業場所が少ない課題がある。一方、大都市圏は事業所数が多く、公共交通機関のアクセスもよく、視覚障害者が単独で通勤できる就業場所が多い状況がある。

これらの課題を踏まえ、視覚障害者が居住地にかかわらず、就労支援を利用できるためには、3つの訓練を実施できる遠隔サポートシステムが必要であると考えた。1つめは【PC訓練】、2つめはタブレット端末のアプリを利用した【面接試験訓練】、3つめはスマートフォンと既存の遠隔会議アプリを利用した【保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練】である。テレワークによる在宅就労は、地方都市における視覚障害者の就労の課題を解決する1つの方法である。そのため、在宅就労を中心とした視覚障害者の就労支援に対する遠隔サポートのシステムを検討することは、視覚障害者の就労支援体制の構築に向けた実践的意義及び社会的意義があると考ええる。

そこで本研究では、遠隔サポートシステム開発の一環として【PC訓練】【面接試験訓練】【保有視覚の評価と支援

機器活用訓練】の中から【PC訓練】のシステムの開発概要について報告する。

2 視覚障害者の就労支援における遠隔サポートシステムの開発について

東京視覚障害者生活支援センター（以下「TILS」という。）では、就労支援を『就労前支援』、『就職活動支援』、『就労後支援』の3つの段階に分け、実施している。本研究では、遠隔サポートシステムの開発の一環として【PC訓練】のシステム開発概要について、『就労前支援』のPC訓練で使用している教材（以下「教材」という。）を用いた取り組みとして、二段階に分けその方法と結果を記述する。

(1) 遠隔サポートシステム第一段階

① 対象者

九州に居住している視覚障害1級（全盲）の60歳代男性で、SCRとKeyによる基本的なパソコン操作は可能である。

② 期間

2013年3月から2015年3月まで

③ 方法

遠隔サポートシステム開発にあたり、対象者のパソコンの画面状況の把握、リアルタイムによる対話が可能であることは、必須の条件であると考えた。そこで、市販の画面共有ソフトと音声通話ソフトを利用して実施した。教材はメール等により配布した。開始時にはTILS職員（以下「支援者」という。）が電話で画面共有ソフトと音声通話ソフトを対象者に起動するように伝え、常時起動した状態で、対象者は教材を行いながら不明な点について支援者に対してサポートを依頼する方法で実施した。また、終了後は対象者に聞き取り調査を実施した。

④ 結果

対象者である全盲者からの聞き取りでは、①支援者が隣にいるような感覚があり、適切な支援を受けることができ、遠隔サポートでも訓練を受けられると感じた、②画面共有ソフトにより、操作状況を適宜支援者に確認してもらえ、間違った操作をした際に支援者に元の状態に戻してもらえ、ため安心して訓練に臨める、③対象者自身では画面共有ソフトと音声通話ソフトの起動が難しい、④音声通話ソフトが常時起動していることにより、支援者側の周囲の声や音などが聞こえ、ノイズになる、⑤メールによる教材の配布では、保存などの管理に手間がかかるなどの指摘があった。

支援者からは、①教材の配布は、簡単な方法にする必要がある、②教材の追加や添削結果の提示など進捗状況の管理の必要性がある、③画面の共有は、対象者の操作手順を確認でき、必要に応じて支援者が教材の任意の時点まで戻ることができるため、必要である、④音声通話と画面共有は、必要なときに簡便な操作による接続の必要性などの指摘があった。

これらのことから、【PC訓練】のシステム開発においては、①教材の配布は簡単な方法であること、②教材の進捗状況などの管理が容易にできること、③対象者、支援者のそれぞれが必要とするときに簡単な操作で音声通話や画面共有によるサポートが開始できることが必要であることが明らかとなった。

(2) 遠隔サポートシステム第二段階

① 対象者

TILS の就労支援を利用している視覚障害 1 級の 30 歳代の男性で、SCR と Key による基本的なパソコン操作は可能である。

② 期間

2016 年 12 月から 2017 年 3 月まで

③ 方法

第一段階の結果を踏まえた上で開発したMicrosoft社のOffice365を用いたシステムを利用した。教材は、支援者が対象者のOneDriveに保存して配布した。対象者は教材をおこないながら、システムの不明な点についてシステム開発者に対してサポートを依頼する方法で実施した。終了後に対象者に対して聞き取り調査を実施した。

④ 結果

第一段階で実施した結果を踏まえ、Office365によるPC訓練システム（以下「システム」という。）を開発し、①教材の配布はクラウドストレージであるOneDriveを利用、②サポートは音声通話、文字によるメッセージ、画面の共有と遠隔操作をおこなうことができるネットミーティング機能を利用、③対象者の進捗状況を把握するために学習支援サイトを設定した。

3 PC訓練のシステム概要

(1) OneDriveを利用した教材の配布

教材の配布については、簡素化を図るためOneDriveを利用した。TILS内での教材の配布は、ローカルネットワーク上のフォルダで行っていた。システムではOneDriveのフォルダに変更となったが、対象者と支援者からは、全く違和感も、また混乱もなく利用することができ、ファイル管理も今までどおり行うことができたとのコメントがあった。このため、教材の配布について利便性は向上し、簡素化が図られた。

(2) ネットミーティング機能を利用したサポート

支援者が音声通話、文字によるメッセージ、画面の共有

と遠隔操作によるサポートを可能にするためにネットミーティング機能であるOffice365のSkype for Businessを利用した。文字によるメッセージはインスタントメッセージ（以下「IM」という。）、音声通話、および画面の共有と遠隔操作はオンライン通話サービスを使用した。これにより、文字、音声通話、画面共有による画面状況の把握を可能とした。

対象者からは、IM、音声通話、画面共有によるサポートが準備されているとTILSとほぼ同じ状態で訓練とサポートが受けられるとのコメントがあった。一方、IMと画面共有のサポートを依頼する際、キーボードによる操作は複雑で、改善を求めるコメントがあった。

これに対応するため、IM、音声通話、画面共有については、アプリを開発して機能ボタンをデスクトップ、およびスタートメニューに配置することで、改善を図った。これらの機能とアプリを利用することにより、対象者と支援者はIM、音声通話、遠隔操作の中から必要に応じて適切な遠隔支援を行うことが可能となった。

(3) 進捗状況などを管理するための学習支援サイトの設定

支援者が教材の配布と進捗状況などの管理を実現するために学習支援のWebサイト（以下「サイト」という。）を設定した。サイトの機能として、①支援者がサイトからOneDriveに教材を配布すると、対象者に教材が追加されたことが自動的にメールで通知される。②対象者が教材実施後にファイルの保存を行うと支援者に自動的にメールで通知される。③対象者が保存したファイルについてサイトを通してアクセスすると、その内容がWebブラウザで確認できる。④支援者はフィードバックとして対象者にアドバイスや次の教材などの指示をメールで送信することができる。

このサイトにより、支援者は対象者の教材の進捗状況の管理が容易になった。

4 まとめ

PC訓練を遠隔サポートするためのシステムをMicrosoft社提供のOffice365を用いて開発し、検討を行った。このシステムは、視覚障害者が就労後に利用するExcelやWord等のOfficeツール、OneDrive、Skype for Businessを使用しており、今後企業での導入が進むと考えられるOffice365の機能についても理解を深めることができると考える。また、利用者がサポートを依頼するための機能ボタンの設置を行い、サポートに関する操作のアクセシビリティの向上を行った。一方、サポートの一つであるIMについては、入力後の文書を読み上げないなど、課題も明らかとなった。

今後はこのシステムを用いた検証を実施し、利用者、支援者ともに利用しやすいシステムにさらに改善していく必要がある。

働き続けることに焦点をあてたプログラム

ー『職場でのコミュニケーションを良くする会』の試みー

○小西 隆史（横浜市総合リハビリテーションセンター 就労支援課 職業指導員）
田代 知恵（横浜市総合リハビリテーションセンター 就労支援課）
山口 加代子（横浜市総合リハビリテーションセンター 機能訓練課）
玉井 創太（横浜市総合リハビリテーションセンター 機能訓練課）

1 はじめに

横浜市総合リハビリテーションセンター（以下「当センター」という。）は、医療と福祉の複合施設であり、医師、看護師、理学療法士、作業療法士、心理士、ソーシャルワーカーなど複数の職種が所属している。

当センター内にある就労支援課（以下「当課」という。）は、障害のある方々が新規就職、復職を目標として通所する施設である。当課には、高次脳機能障害を含む中途障害の方が多く利用している。

2 背景と目的

中途障害の方は、発症（受傷）前との変化を感じ、自己肯定感が低くなることが少なくない。また、社会復帰後、職場内で自分の状況が理解されないことで、不全感を抱くことも多い。

そのような彼らが働き続けるためには、自分の障害や自分の状況を適切に理解することに加え、職場の人にそれを伝えることが必要である。職場内で理解され、支援を受けるためには、職場での円滑な人間関係の構築も必要不可欠である。

我々は、彼らが社会復帰前に、自己肯定感を高め、自己理解に基づいた自分の障害・状況の説明の仕方や、必要な支援を求めるためのコミュニケーションが必要であると考えた。

そこで、職場で必要なコミュニケーションに焦点をあてたプログラム『職場でのコミュニケーションを良くする会』（以下「本プログラム」という。）を当課支援員と心理士が協働で開発し、平成27年より実施した。

現在まで計4クール実施し、今回その有用性を検討したため報告する。

3 本プログラムについて

1クール6回（1回60分）の実施内容は（表）のとおりである。1クルールの参加者は8名程度。当課利用者のうち、復職、新規就職が具体化しつつある利用者。クローズドグループとし、プログラム進行は心理士が、当課支援員が進行を補助する。

それぞれの回は、①職場で必要なコミュニケーションに

ついでに②発症（受傷）前のコミュニケーションをロールプレイで再現、およびワークシートに記入、③本プログラムで学んだより良いコミュニケーションを取り入れてロールプレイ、ワークシート記入、④まとめ、という構成としている。

表 実施内容

回	内容
1	あいさつ
2	ディスコミュニケーション
3	断る、依頼する
4	ストレスマネジメントⅠ
5	ストレスマネジメントⅡ
6	職場でのあいさつ（自己紹介）

レクチャーでは、職場では気持ちの良いあいさつが望まれること（1回目）、円滑な人間関係を構築するためには、言葉だけではなく言葉以外のコミュニケーションに配慮することや、自分の伝えたいことを相手が受け取りやすいように伝えるアサーションを実践する（2、3回目）、職場で障害があることにより生じやすいストレスとその対応方法（4、5回目）、復職や新規就職した際のあいさつ（自己紹介）の仕方（6回目）という職場で必要と思われるコミュニケーションスキルを取り上げた。それらを実際にやってみることで、体験的な理解に至るよう工夫した。

「感情コントロール（アンガーマネジメント）」は、参加者の状況により、取り上げることが必要と判断したクールに実施した。

心理士は、各回のロールプレイや、ロールプレイに対する参加者の感想に対してポジティブにフィードバックし、自己肯定感の回復を図るとともに、アサーションのモデルを示した。さらに、参加者が感想をワークシートに記入することで、自分の「できたところ」が視覚的に残り、後で参照できるようにした。

4 検討方法

(1) 対象

対象は、本プログラムに参加した29人である。

ア 性別・年齢（年代）

男性が26人（90%）、女性が3人（10%）である。30歳代が3人（10%）、40歳代が17人（59%）、50歳代が9人

(31%)である。

イ 原因

発症(受傷)原因は、脳出血7人(21%)、脳梗塞5人(17%)、くも膜下出血3人(10%)、脳外傷6人(21%)、低酸素脳症2人(7%)、てんかん1人(4%)、その他5人(17%)である。

ウ 障害

(7) 高次脳機能障害の有無

高次脳機能障害の診断がある方が26人(90%)、ない方が3人(10%)である。

(4) 身体障害の有無

片麻痺等の身体障害がある方が、22人(76%)、ない方が7人(24%)である。

エ 目標(新規就職、復職)

復職目標の方が15人(52%)、新規就職目標の方が14人(48%)で、ほぼ同割合である。

(2) 方法

各回に実施したアンケートを分析した。

アンケートは、満足度を“とても役に立った”“まあまあ役に立った”“どちらともいえない”“あまり役に立たなかった”“まったく役に立たなかった”の5段階で尋ねたものと、自由記述欄を設けている。

自由記述欄については、KJ法を用いて分類した。

5 結果

(1) 満足度

各回を集計した結果、“とても役に立った”“まあまあ役に立った”が8割以上であり、“あまり役に立たなかった”“まったく役に立たなかった”はなかった。

「職場でのあいさつ」は“とても役に立った”が9割であった。

(2) 自由記述

自由記述については、各内容ともさまざまな意見の記入があった。KJ法により、「コミュニケーション」、「就労準備」、「他の人の意見」の3群に分類された(図)。

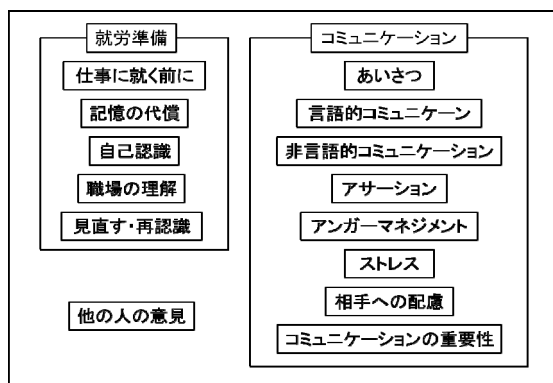


図 自由記述の分類

6 考察

本プログラムに参加することによって、発症(受傷)前の職場でのコミュニケーションを振り返り、お互いに気持ち良いコミュニケーションになっていたかどうか考える機会を提供し、参加者が「相手への配慮」や「アサーション」の必要性を理解して、表現方法によってお互いに気持ち良いコミュニケーションが可能であることを学ぶことができたと考える。

あわせて、「コミュニケーション」の要素だけでなく、「就労準備」や「他の人の意見」の要素も満足度が高い理由と考えられた。

「就労準備」の要素に関しては、参加者が「自己認識」を得ること、「職場の理解」を求めることを「見直す・再認識」することができたと考えるからである。

「他の人の意見」の要素に関しては、参加者が他者の考え方を聞き、参考にできたことから、グループで実施したことを有意義に感じられたと思われるからである。

本プログラムの中でも、「職場でのあいさつ」は、適切に自己認識を伝えるため、そして職場へ理解や配慮を求めるために、どのような表現が良いか考え、実践できた点で満足度が高かったと考える。

以上のことから、本プログラムは、働き続けるために必要なコミュニケーションを学ぶことができる有用なプログラムであると考えられた。

7 まとめ

本プログラムに参加するなかで、「職場に戻ることが楽しみのになった」という意見が聞かれた。

また、社会復帰した参加者からは「アサーティブな表現」を実践しているとの声も聞かれた。

職場での人間関係やコミュニケーションがうまくいき、仕事が順調に進むことで、自己肯定感が高まることを期待したい。

本発表は、当課利用中のアンケート結果に基づくものであり、本プログラムの長期的な有効性を検討するためには、社会復帰後の経過を確認することが今後の課題である。

【参考文献】

- 1) 平木典子：改訂版 アサーション・トレーニング ーさわやかな「自己表現」のためにー、日本・精神技術研究所(2009)
- 2) 川喜田二郎：発想法 創造性開発のために、中公新書(1967)
- 3) 川喜田二郎：続・発想法 KJ法の展開と応用、中公新書(1970)

発達障害の疑いのある方への 就労支援ネットワーク構築に向けた取組み

○天久 親紀（沖縄県発達障害者支援センターがじゅま〜る 主任/臨床心理士）
○岡野 みゆき（沖縄県おしごと応援センターOne×One 次長 兼 就労支援員）

1 沖縄県発達障害者支援センターについて

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、関係機関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す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28年度の実支援445件の内239件（54%）が19歳以上となっている。また、19歳以上の相談者の内149件（62%）が未診断となっている。遠藤ら（2016）は発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークについて、「連携できる機関がない」「支援のノウハウが不足している」など課題をあげているが、未診断ケースについて問題はさらに深刻であり、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。

2 沖縄県おしごと応援センターOne×Oneについて

沖縄県おしごと応援センターOne×One（以下「One×One」という。）とは、沖縄県労働者福祉基金協会が、沖縄県から「パーソナル・サポート事業」を受託し運営している就職困難者支援のセンターである。沖縄県労働者福祉基金協会では、平成21年から県の委託を受け「就職困難者」の支援をスタートさせた。平成23年に内閣府の「パーソナル・サポート・サービスモデル事業」を受託し、事業終了後は、平成25年より県独自の事業として継続実施されている。スタッフは、キャリアコンサルタント、産業カウンセラー等で構成され、関係機関と連携した支援を実施している（図）。

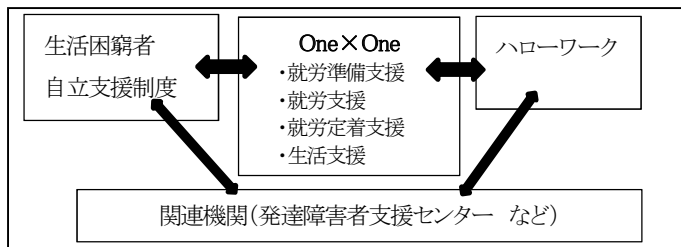


図 One×Oneの業務スキーム図

平成28年度相談者数は955名にのぼり、表に就職阻害要因を示す。就職阻害要因の多さから、個別的、継続的、包括的、伴走型支援を実施してきたが、就職困難者や生活困窮者の一部に発達障害の特性を持つ方がいたり、診断はあ

るが障害者手帳を持っていない方への支援などが増える中で、専門機関との連携が必要となった。

表 就職困難に陥る方の様々な阻害要因（一部抜粋）

長期失業・未就労（1年以上）	292	生活保護受給者	128
メンタルダウン	272	発達・知的障害ボーダーライン疑い	112
コミュニケーション難	236	中卒以下	110
持病あり（難病含む）	177	ひとり親	94
障害者（診断ありで手帳無し68名含む）	175	その他（刑余者/触法者、DV、依存症）	82
住宅確保困難者	140	ひきこもり経験あり	71

3 センターとOne×Oneで協働した取組み

(1) 連携の経緯

One×Oneでは、発達障害の特性を持つが、福祉サービスの活用や障害者雇用に至っていないケースへの支援方法を学ぶ必要性を感じ、平成22年よりセンターにコンサルテーションを依頼している。その後、一般就労を支援する地域の支援機関で構成され、One×Oneが事務局を務める「中部地域就職支援ネットワーク会（以下「ネットワーク会」という。）」にて発達障害の特性と対応方法に関する研修を実施した。この、ネットワーク会とは、沖縄県中部地域の就職支援機関の顔の見える連携及び情報共有を目的に組織され、学習会の実施等も行う中で、中部地域の雇用率アップを目指している。構成団体は、サポートステーション、ジョブカフェなど8機関である。参加機関からも継続して学びたいと声が挙がり、連続研修へと発展している。

さらに、センターではナビゲーションブック（以下「ナビブック」という。）を未診断ケースへ活用しており、One×Oneでもナビブック活用についても検討することとなった。沖縄障害者職業センターへ依頼し、ナビブックの研修を受講した上、One×Oneでナビブックを作成した事例についての事例検討会を、センターと協働で実施した。

(2) ナビゲーションブックについて

ナビブックとは、受講者自身が面談やプログラムでの体験等をもとに、診断名や症状でなく、自らの特徴やセールスポイント、障害特性や職業上の課題、課題に対して本人が対処していることや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、2016）。

One×Oneの就職支援の基盤にあるキャリアコンサル

ティングの考えにおいて自己理解は重要であり、ナビブックは馴染みやすい。また、ナビブックの「配慮が必要なこと」を含めて整理する点は、新たな視点として支援に取り入れている。One×Oneでは、ナビブックの要素を取り入れた「自己紹介書」を作成し、現在支援に活用している。

(3) One×Oneで自己紹介書を作成した事例（一部加工）

① A氏 [30代 男性 診断名なし]

複数の就職支援機関利用歴あり、2年間の就職経験もある。コミュニケーションが苦手で、指示が1度では覚えられないなど発達障害を疑う特性がある。自己肯定感が低く、医療機関を受診したいが母親が反対している。

One×Oneでは、面談、グループ学習、個別SSTなどを実施。他者との違いに悩んでいたため、自分の特性を整理することを目的に自己紹介書を作成。セールスポイントを承認され、趣味に関心を示してもらったことでエンパワーメントされる。苦手なこととその対処方法、職場へ考慮してほしい点も整理できた。現在、セールスポイントや趣味を活かした分野で就労継続中。

② B氏 [20代 男性 診断名あり]

学生時代に障害者であることを理由にいじめを受けたため、「障害」という言葉に敏感で、地域障害者職業センターを利用できない。発達障害の特性があり（時間に正確、例え話が苦手 など）、突発的な行動をとることもある。

One×Oneでは、面談、個別SST、企業実習を実施。仕事をする上で自身の特性を整理することと、企業へ配慮を依頼することを目的に自己紹介書を作成。実習先で得意なことを活かせる作業を提案してもらい、また、苦手なことへの支援方法も事前に共有した。その後、苦手としていたことが本人の努力や企業の配慮によりできるようになったため、自己紹介書を更新。更新の作業を通じ、成長を実感しながら今後の取り組み課題の「見える化」がなされ、意欲をもって就職活動を続けた結果、現在就労継続中。配慮を受けることへの抵抗は減っている。

4 考察

(1) ナビブックの可能性

一般就労を支援する地域の支援機関向けの研修機会は限られているため、センターの間接支援機能を活用し、支援ノウハウを提供することは重要である。本稿では、理論や一般的な支援方法の提示に加え、支援ツールとして、ナビブックの活用を検討した。A氏は、自身の特性を理解することに焦点を当てた自己紹介書を作成し、セールスポイントへの承認や趣味へ関心を向けられる経験を通じ、自尊心が高まった。B氏は、実習先に特性を知ってもらうツールとして活用し、さらに自己紹介書を更新することで、成長の実感を得たり、更なる課題の確認もできた。

また、自己紹介書を作成したケースについての事例検討会を行うことで、「自己理解」や「職場への説明について」など、ポイントを絞った検討ができ、他の利用者支援への一般化や窓口対応を含む相談場面での応用も容易となった。ナビブックは、一般就労を支援する地域の支援機関にとっても、未診断を含む発達障害の特性を持つ方への支援に活用できる貴重なツールとなりそうだ。

(2) 継続した協働の重要性

One×Oneがナビブックを活用した新しい支援に取り組めた背景に、研修機会の提供や支援ツール紹介に留まらず、継続してバックアップする機関としてセンターが果たした役割は大きい。また、事例検討会や研修会の企画運営、本稿の作成など、継続した協働を通じ、センターの強みである発達障害や対人援助に関する専門性と、One×Oneの強みであるキャリアコンサルティングのノウハウが共有され、両機関の支援力向上やスムーズな連携に繋がっている。継続可能な支援体制を構築するためには、他機関の役割や強みの相互理解が重要であり、継続した協働が欠かせない。

(3) 発達特性を持つ方への就労支援の広がりに向けて

発達障害の特性を持つ方が、数%以上いると言われる中、発達障害者支援において、一般就労を支援する地域の支援機関の協力は不可欠である。センターは、既存のネットワーク会を貴重な社会資源と捉えており、One×Oneと協働で本稿の報告会が実施できないか検討している。専門機関のバックアップや支援ツールをうまく活用することで、発達障害の特性を持つ方等への支援の一部が担えることを知って頂く機会としたい。One×Oneが実践を示し、センターが継続したバックアップを担い、構成団体と協働を重ねることで、確かな支援体制の構築を目指す。最後に、ネットワーク会を維持することも重要な課題である。One×Oneが事務局を務めてはいるが、恒常的な支援体制の維持には行政の力が欠かせず、現在、沖縄県雇用政策課と検討を進めている。

【参考文献】

- 1) 天久親紀：「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」第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会（2016）
- 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) 遠藤雅仁・望月葉子・浅賀英彦・榎本容子：「発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究 - 発達障害者支援法施行後10年を迎えて - 」障害者職業総合センター 平成28年度調査研究報告書No. 135（2017）

障害者に対する就労支援の現状と課題

～障害者手帳を取得できない 又は取得できなかった障害のある人の雇用について一考察する～

綿貫 登美子（千葉県立障害者高等技術専門校 障害者職業訓練コーチ/元千葉大学大学院博士後期課程）

1 研究の背景と目的

社会経済環境の変化に対応したキャリア形成と職業能力の向上が求められるようになってきた。

障害のある人の職場定着率や労働条件等については、政策上からも度々問題になる一方で、就職先の職場の同僚との関係性やサポートの重要性、労働を通して「やりがい」や「生きがい」の感得、さらには「生活の質（QOL）」と「労働の質」の向上等、障害者雇用の現場に投げかけられる課題は多い。その一方で、障害者雇用が制度的な枠組みの中で行われていることから、必然的にそこには制度の狭間にある課題が発生する。

本稿では、手帳非所持で就労を希望する障害のある人に注目する。切れ目のない包括的な支援体制をどのように構築するか、労働・雇用の位置づけとともに障害者雇用率制度の有用性を確認する。

2 研究方法

調査方法として、障害開示と非開示による就業定着率との関係性を確認するとともに、障害のある人への職業訓練を通して、障害者手帳所持者と非所持者との相違点から、障害者を取りまく労働・雇用の現状と課題を探る。理論的研究では、社会的包摂がこれからどのように進められていくのか、社会分化がどのような可能性を提供することができるのか、ルーマンが示すマイノリティにおける包摂/排除の概念をもとに、制度の狭間にある障害者就労支援の現状を考察する。

3 障害者と障害者雇用率制度

障害者雇用促進法（以下「雇用促進法」という。）では、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」（2条1号）と定義している。

同法37条では、障害者雇用率制度として、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象（表）と限定する。

障害者手帳は、雇用促進法第2条の障害者であっても、「手帳を取得できない又は取得できなかった場合」もある。その障害者手帳の支給判断は、いわゆる医学モデルの考え方に基づいていることは既に知られているところである。

表 障害者雇用率の算定対象

障害者雇用促進法の各障害の定義		
障害名	身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活を営むことが著しく困難な者	障害者手帳のない人はここに含まれる
身体障害者	身体障害者手帳所持者	障害者雇用率の算定の対象
重度身体障害者	身体障害者手帳1級、2級所持者	
知的障害者	療育手帳等の所持者。知的障害者判定機関の判定書のある者	
重度知的障害者	知的障害者判定機関において、重度の知的障害があると判定された者	
精神障害者	精神障害者保健福祉手帳所持者で、症状が安定し、就労が可能な状態にある者。	障害者雇用率の算定の対象
	統合失調症、躁うつ病（躁病、うつ病を含む）またはてんかんにかかっている者で、症状が安定し、就労が可能な状態にある者	

4 結果

(1) 障害開示と非開示による定着率との関係性

「障害者の就業状況等に関する調査研究^{注1)}」によると、求人種別の定着率は、就職後1年時点で障害者求人は70.4%であるが、一般求人障害開示では49.9%、一般求人障害非開示では30.8%と定着率が下がる。一般求人により就職した人のうち、「支援制度の利用」があった場合とない場合を比較すると、支援制度の利用があった場合には、就職後1年時点の定着率は65.6%で、利用がない場合より27.9ポイント高い。障害の開示を前提とする支援制度の利用により、職場定着が促進されるという結果が報告されている。障害非開示の場合は、障害開示が前提となる障害者トライアル雇用奨励金、ジョブコーチ支援、特定求職者雇用開発助成金等の採用企業及び就職した障害者を支援する支援制度を利用することは難しくなるなど、障害開示・非開示による課題もある。職業紹介の過程において、障害の非開示を希望する場合は、本人の意向や考えを十分に尊重・配慮しつつ、どのような働き方を希望しているのかを第一の目的として、障害特性とニーズの把握が重要になってくる。

(2) 狭間はどこから生まれるか

現在の雇用率制度は、原則として障害者手帳を持つ人を対象としている。雇用側の民間企業は、常用労働者50人以上の規模としているが、障害者手帳を所持していない人の雇用は、事業主側にとってみると雇用率でのメリットがないことになる。課題は制度上にあるとはいえ、企業は法定雇用率をクリアすることが障害者雇用の目的の一つとする傾向がある。たとえば、手帳が無いため、ハローワークでは一般就労の募集で応募することになり、健常者との競争で

面接までつながらない場合もある。病気開示をして働きたいと思っても開示することによる不利は免れないなど、企業の理解を得る困難さがある。障害者合同面接会等では障害者手帳保持者を参加対象としているため、企業と直接面接できる機会は少なくなる。最終的には障害を非開示で求職するケースが多く、その後の雇用定着が困難になりやすい。制度が想定もしくは対応していないニーズについては、支援対象からは当然のように外れてしまう。法定雇用率の対象とならない障害者雇用をどのように支援するか、狭間をいかに埋め、切れ目のない包括的な支援体制をどのように構築するか、制度の狭間にある課題^{注2)}でもある。

5 考察

ドイツの社会学者ニクラス・ルーマンは、社会福祉や社会政策の分野で注目される社会的排除の問題を、現代社会の構造的帰結として機能分化が原因であると捉える。それは、現代社会の構造的特質を包摂/排除と描写し、その場面や状況において「その人」にどのように振舞えばよいか、当該人物に対する期待が与えられていることが包摂であり、その反対の事態を排除としている。経済、政治、教育、法、宗教、科学などの複数の機能システムがそれぞれの分野で独自の論理により進行されている現代において、個々人は多様な機能システムに関わることで生活上の諸要求を満たすことが可能になる。それぞれの機能システムは、合理性を高めることに役立つ人々を優先的に包摂し、それ以外の人々を排除することで、人々を不公平に扱い、排除を生み出し続けることで、自らの合理性を高めようとする側面を持っている。こうした排除問題をそれぞれのシステムでは解決できないことが、機能分化した現代社会に危機をもたらしていることをルーマンは指摘する。

排除が継続的な排除あるいは他分野へ連動する累積的な排除に陥らないように取組むことが重要になる。縦割りで個々人を包摂する制度に対して、横断的にかかわることで、個々人が多様な機能システムに再包摂されることを探ることは、現代社会に課せられた構造的な問題であり、社会福祉の課題でもある。

手帳非所持者は、障害者雇用促進と企業経済効率性の中で、支援が届きにくい狭間にありジレンマに陥りやすい。それはマイノリティを巡るニーズではあるが、ニーズを潜在化させ事態を深刻化させている要因ともいえる。ソーシャルワークをいかに使い分け、さらに横断的に組み合わせることができるかという問いにも帰結する。

6 まとめ

障害者雇用の在り方については、障害の特性に配慮しつつ、「社会的包摂」（ソーシャル・インクルージョン）に向

けて、いかなる施策が重要なのか、本稿で述べるべきであるが、結果的には課題の列記に終始した。

課題を総括すると、手帳所持者と非所持者、障害開示者と非開示者の間で、制度の運用面が原因でもあるが、雇用機会の格差問題がある。さらに、雇用側の企業には、障害の特性への理解とともに、地域と地域経済がプラス成長するような新たな雇用を生み出す確かな努力と、合理的な配慮の提供など、よりスピリチュアルな経営が期待される。就職した後も安心してキャリアアップが図れるようなそんな道筋が見える支援が求められる。

制度上の課題は、ルーマンのいう再包摂を巡る作業にもなる。障害の有無にかかわらず非正規雇用等が増加する現代社会の中で、障害者雇用を法定雇用率達成^{注3)}・未達成の面から就業率をさらに向上させるには限度があると思われる。制度の存続にかかわる問題として、「支援が届きにくいニーズを丁寧に把握するための新たな議論をする」その時期に到達しているのではないだろうか。

【注釈】

- 注1) 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 137 (2017) 7 頁。
注2) ダブルカウントや一人の障害者が1年間に転職をくり返した場合も就職率に算定される等の課題もある。手帳を取得していない理由として「症状が手帳対象外」「症状が軽度」「申請したが取得できない」「本人や家族の意向」等が多い。
注3) 民間企業：障害者雇用達成状況 48.8 % (H28.6 現在)。

【参考文献】

- 1) 朝日雅也・笹川俊雄・高橋賢司 (2017) 『障害者雇用における合理的配慮』中央経済社。
- 2) 阿部志郎 (1997) 『福祉の哲学』誠信書房。
- 3) 厚生労働省：平成 28 年 12 月・「障害者雇用状況の集計結果」
- 4) 佐藤勉 (2004) 「ルーマン理論における排除個人性の問題」『淑徳大学社会学部研究紀要』第 38 号、63-78。
- 5) 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究、調査研究報告書 137 (2017)。
- 6) 高瀬健一・鈴木徹・大石甲・西原和世・綿貫登美子 (2015) 「障害者の職場定着に関する文献の傾向等の分析」, 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。
- 7) ニイリエ、ベント (2008) ハンソン友子訳『再考・ノーマライゼーションの原理—その広がりとしての現代的意義』現代書館。
- 8) 宮本太郎 (2009) 『生活保障 排除しない社会へ』岩波新書。
- 9) 一 (2013) 『社会的包摂の政治学』ミネルヴァ書房。
- 10) ルーマン・ニクラス (村上淳一編訳) (2007) 「インクルージョンとエクスクルージョン」『ポストヒューマンの人間論』東京大学出版会。
- 11) 綿貫登美子 (2017) 「障害者の就業上のニーズと就労を通して地域で期待される役割について一考察する」第 65 回 関東社会学会 発表論文。

【連絡先】

わたぬき・とみこ (E-mail: otomisan2004@otomisan.yahoo.co.jp)

地方都市における「デザイン系」への就労と職域拡大に向けた取り組み

高橋 和子（就労移行支援事業所ここわ 就労支援員）

1 目的

栃木県河内郡上三川町の就労移行支援事業所ここわでは、平成24年9月から栃木県に於いてデザイン会社への就労を目指す障がい者の就労支援を行って来た。平成29年9月で5年目を迎えるに先立ち、デザイン会社でのフルタイム正社員の就労実績も達成することができた。デザイン業界は一般的に勤務時間が不規則になる傾向があり、障がいのある方々には安定した勤務をするのが難しい業種の一つであると考えられる。今回は、平成28年6月から週4日5時間から勤務し、平成29年6月からフルタイム正社員勤務となった恐怖症性不安障害（精神障害者保健福祉手帳2級）の方の事例を中心に事業所での取り組みを紹介させていただく。これを機会に、障がいのある方のさらなる職域拡大につなげられたらと考えている。

2 栃木県内の状況推移

栃木県では、障害者合同就職面接会において、専門的職業の求人の割合は、ゼロではないものの、A型事業所等であり、あるとはいえない状況だった。2017年度の面接会では、初めてWebデザイナーの求人が出ることとなった。

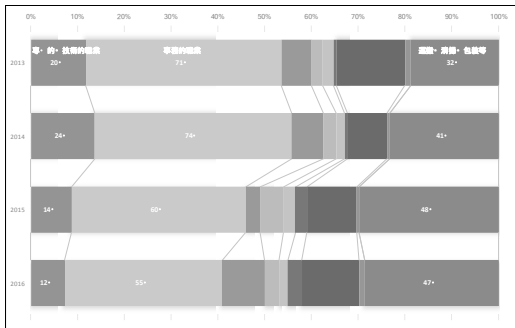


図1 2013-2016業種別求人数

表1 2013-2016専門的職業内訳（IT・デザイン系抜粋）

名称	2013	2014	2015	2016
システム設計技術者	1	2	2	2
プログラマー	1	1	1	
システム運用管理者			1	1
PC教室教師	1			
その他の専門的職業	1	1		
DTPオペレーター	1			
Webデザイナー				1
専門的・技術的職業総計	21	24	14	13

3 就労移行支援事業所ここわ概要

定員	20名（最大人数を13名程度に絞り質を高めている）		
職員	正職員4名、パート1名		
組織（利用者）	総務部	（人事・経理含む事務業務担当）	
	デザイン部	（デザイン実務他を担当）	

利用契約時の希望に応じ、総務部には主に事務・事務補助系職種への就労を目指す利用者が、デザイン部には主にデザイン・印刷・Web等の職種への就労を目指す利用者が配属され、日々の業務にあたっている。

4 デザイン部支援内容の特徴

就労移行支援事業所ここわ、デザイン部の主な支援内容の特徴として、以下のような点が挙げられる。

① 業務の成果物をポートフォリオ※としてまとめる

デザイン会社ではほとんどの場合、面接時に履歴書の他にポートフォリオの提出が求められるため、本人・デザイン部責任者・就労支援担当者の3者で繰り返し面談を行い、本人の想いを実現するためのポートフォリオ作成を行う。また、面接時には、受ける会社の業態・特徴を研究し、担当者に会ってみたいと思っただけのようなポートフォリオに仕上げて持参するようにしている。



図2 2016年9月就職利用者のポートフォリオ表紙写真

② 訪問先の開拓（デザイン会社の例）

2016年、あるフライヤーから株式会社TRUNK様を知り、ホームページを拝見、デザインを展示する会場のすみずみまで考え尽くされた空間デザインを見て、デザインに対する自分達の視野の狭さを感じた。デザイン部のメンバーと共に、“感じたい”との思いで連絡させていただき、何度かやり取りさせていただいた後、お会いする時間をいただくことが出来た。

【デザイン部利用者コメント】

「お会いできてとても光栄でした。有意義な時間をいただき、誠にありがとうございます。いただいた言葉を噛み締めています。素晴らしい芸術作品を、たくさん見て感性を磨き、生涯をとおして学んでいきます。」

不定期で東京や各地方のデザイン会社、印刷会社等へ依頼し、訪問させていただいた上での現地研修の機会をいただいている。訪問先企業様では、現場の生の話や機材を間近で見る経験をし、さらに、現役のプロデザイナーにポートフォリオにコメントをいただく機会を設けている。このことにより、本人の現状の把握、現場との感覚の一致等、より職場に近づけた意識を持てるようにしている。

③ 美術館・企画展等を見学

テーマを設定し、テーマに基づいたアート・デザイン等の企画展を見学、事前準備と見学後の意見交換会を実施している。

④ デザイン研究会

毎回デザインに関わるテーマを設定し、テーマに基づき利用者それぞれが研究した内容を発表する機会として、2015年12月から延べ30回実施している。もともとは、主旨として知識や操作を学ぶことにとどまらず、デザイナーとして求められる能力の一つであるコミュニケーションスキルを高めるための方法として実施をしていたが、現在は、他者の考えを聴き、クライアントの意図を理解するために



図3 デザイン研究会発表の様子

重要なプログラムに成長した。効果として、デザインというやりたい事を通して、本人の興味や理解から参加を促し苦手分野の克服、視野の拡大につながったと考えている。

表2 デザイン研究会テーマ例

フォント	書体の基礎と成り立ちを学び、特徴を理解して活用できるようになる
ラフ*	コンセプト*を具体化するための発想のトレーニング
レイアウト	黄金比や三角構図等、使用されているレイアウト手法の効果を考える

⑤ DTP*オペレーションの経験

栃木県内のデザイン会社様と契約し、チラシ・ポスター・冊子等のDTP作業を担当している。業務の工賃の額と自分の求める給料の額の比較ができるため、実際の業務に耐えうる作業スピード・正確性を身につけることができる。

5 就職から定着までの流れ

デザイン会社の求人は、ホームページ等での募集が多いため、社員数50人前後の企業を中心に、障害者雇用検討についてアポイントをとることから活動をしている。

表3 就労定着までの流れ（精神2級の方の例）

2015.12	初回企業訪問(企業様の立場で雇用までの流れを説明しご理解いただく。また、本人のポートフォリオを持参した。)
2016.1	2度目の企業訪問(企業様に本人の障害特性・PCスキル等を中心に説明させていただいた。)
2016.2	本人と企業見学(本人と企業様が相互理解を深める機会となった。)
2016.2	事業所訪問(採用担当者様に事業所に来ていただき、日常業務や普段の様子等を見ていただいた。)
2016.3	面接
2016.5	障害者就業体験実習(4日間)
2016.6	実働5時間パート契約
2016.9	実働8時間パート契約
2017.6	実働8時間正社員契約

定着支援のポイントとして、企業様訪問の際は、本人と周囲の方たちがコミュニケーションを取れる機会を持てる

ように会話をすることになっている。また、実際に以下のような定着支援を行った。

表4 契約終了後定着支援の流れ（精神2級の方の例）

1ヶ月後	事業所で定着支援のための面談を行った。
～3ヶ月	月2回目安で企業様に訪問し、本人の状況確認を行った。また、1度は担当者様に状況確認・調整を行った。
6ヶ月後	事業所で定着支援のための面談を行った。
～10ヶ月	月1回目安で企業様に訪問し、本人・担当者様に状況確認・調整を行った。
～現在	本人が自主的に事業所に来て話し等することで、後輩への良い刺激にもなっている。

6 考察

企業関係者様、デザイン部責任者、就労支援担当者が協働し、採用後に本人が働きやすい職場環境作りに取り組みただことで、正社員採用につながったと考察した。

【用語説明】

ポートフォリオ

クリエイティブ業界において、自分の能力・経験・実績等を伝えるための作品集。

ラフ

デザインを制作する前に、コミュニケーションや情報整理のために作成するデザイン案。

コンセプト

広告等の基本的な目的となる考え・構想。

DTP

コンピュータを使用して印刷物を制作すること。

【謝辞】

株式会社TRUNK様、他採用・見学・実習・講話等を快くお引き受けいただいた皆様に、心より感謝申し上げます。

【参考文献】

ハローワーク（宇都宮・那須烏山・鹿沼・真岡・日光）・栃木労働局・栃木県 『2013とちぎ障害者合同就職説明会（県央会場）参加事業所求人票一覧』（2013.2）
 ハローワーク（宇都宮・那須烏山・鹿沼・真岡・日光）・栃木労働局・栃木県 『2013とちぎ障害者合同就職説明会（県央会場）参加事業所求人票一覧』（2013.10）
 ハローワーク（宇都宮・那須烏山・鹿沼・真岡・日光）・栃木労働局・栃木県 『2013とちぎ障害者合同就職説明会（県央会場）参加事業所求人票一覧』（2014.2）
 ハローワーク（宇都宮・那須烏山・鹿沼・真岡・日光）・栃木労働局・栃木県 『2013とちぎ障害者合同就職説明会（県央会場）参加事業所求人票一覧』（2014.9）
 ハローワーク（宇都宮・那須烏山・鹿沼・真岡・日光）・栃木労働局・栃木県 『2013とちぎ障害者合同就職説明会（県央会場）参加事業所求人票一覧』（2015.2）
 ハローワーク（宇都宮・那須烏山・鹿沼・真岡・日光）・栃木労働局・栃木県 『2013とちぎ障害者合同就職説明会（県央会場）参加事業所求人票一覧』（2015.9）
 ハローワーク（宇都宮・那須烏山・鹿沼・真岡・日光）・栃木労働局・栃木県 『2016とちぎ障害者合同就職説明会（県央会場）参加事業所求人票一覧』（2016.2）
 ハローワーク（宇都宮・那須烏山・鹿沼・真岡・日光）・栃木労働局・栃木県 『2013とちぎ障害者合同就職説明会（県央会場）参加事業所求人票一覧』（2016.9）

【連絡先】

高橋 和子 Mail : info@cocowa.co.jp

発達障害者に対する自己理解を目的とした取り組み ー就労移行支援事業所におけるCSAW・DACを用いた実践ー

○上原 深音（ひゅーまにあ総合研修センター）
中野 智子（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）

1 はじめに

発達障害もしくはその疑いを持つ利用者（以下「利用者」という。）の就労支援プロセスにおいて、適切な自己理解は常に直面する課題である。本発表では自己理解を支援するために、千葉県発達障害者支援センターのコンサルティングのもと実習先においてTEACCH Transition Assessment Profile（以下「TTAP」という。）の「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）による評価を実施し、事業所内でのゾーン指導に取り組んだ過程を報告する。さらに実習前後の利用者の自己理解の変化を考察する。

2 手続き

(1) プロフィール

マサル（仮名）は20代前半の男性で発達障害の診断を受けている。高卒後、障害者高等技術専門校で訓練するも就職に繋がらず、支援者の紹介により当事業所へ通所することになった。アルバイトも含めて就労経験はない。通所当初の課題は、就労経験がないためビジネスマナーや報連相の実践がないこと、特性や職業への理解が十分でないため、サービス業やコンサルティング職を希望するなど、現状のスキルと希望職種の間には大幅なギャップがあることだった。

(2) 実習への動機づけ

実習先は有料老人ホームの清掃職、期間は1ヶ月としたマサルの希望職種とは異なるため、実習に取り組む動機づけが必要だった。そこで自宅地域とその近辺を管轄するハローワークの求人票を集計し職種別のグラフ（図1）を作成した。そこには清掃業も含まれており、本人は自宅に近い就職先を志望していることもあって、グラフの情報から実習に取り組む「きっかけ」を得ることができた。

(3) 実習前のアセスメント

実習前に各種フォーマルアセスメントの結果をもとに優先順位の高い課題を「CBC」（行動チェックリスト）および「CSC」（スキルチェックリスト）に落とし込み、今後支援が必要なスキルや行動・態度を絞り込んだ（図2、3）。

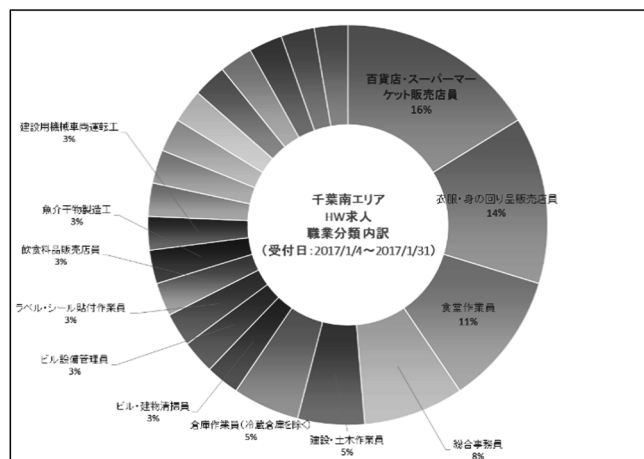


図1 実習の動機づけに使用した職種別グラフ

職業行動	自立機能	食生活スキル	コミュニケーション	対人スキル
P 1日を過ごす作業ができる体力がある(立ち仕事・張り仕事)	P 時間を守る	P 休養や休日の過ごし方を選択できる	EH 周りの状況に合わせて、声の大きさをコントロールする	P 物音と適切にやり取りができる
P 半日の作業ならでできる1日、昼休憩を除き、6〜8時間作業できる	P スケジュールに従う	EL 休憩時間が終わったら、作業(学校だと授業)に戻る	P 言葉の指示に従う	P 相手に応じた言葉遣いができる。場面に応じた言葉が使える。「教えて下さい」等
P 週5日開業	P スケジュールの変更や作業の内容・手順の変化に対応できる	P 休憩時間を決められた場所でする	P 固った時に運動を求め	P 自分から挨拶ができる
EL 職場で求められる速度で作業をする	EL 場面に合った衣服を選択する(季節や状況に合わせた服装の)	P 休日に運動したり出かけたりする	P 必要な時に、自分から報告・連絡・相談ができる。	P 自分から他者とのやり取りを始める
F 注意散漫にならず集中して作業をする(目・耳に集中しない)	P ルール・安全基準に従う	F 自身のスケジュールを具体的に(生徒タイムスケジュール等)を自分で立てる(47.48)	P 複眼的な指示に従う	P 質問に答える
EL 作業から次の作業へ一人で移動できる(20.165)	P 一人で買い物ができる		P 必要な時に、個人情報や緊急連絡先を伝える	P 他者からのやり取りに応じる
EH 移動を伴わない1つの作業をやり続ける	P 複眼的指示に従う		P 質問に答える	EL 他者との距離感を保つ
EL 作業に作業をし、品質、水準を保持できる。(1日の作業計画を通して、実習期間中)	EL 金銭管理ができる(20)		EL 自分の感情や欲求を伝える(自分の感情・131)	P 複眼的なルールを理解する
EH 指示に従い、作業速度を変更できる	EH マナー良く食事を摂り、食後、片付けをする		P 電話・FAXやメールで伝言を要する	EH 適切に集団に参加できる(「見える・質問する・話題変更」に応じる・終わる。テーマに合った発言等)11)
EH 必要とされる作業スピードを維持できる	EH 清潔さを保ち、身だしなみを整えることができる		P 用件を伝えるため、電話・FAXやメールを利用できる	F 3カテゴリーの感情や不満を適切に表出し表現できる(135、143)
F 数値管理ができる(164)	F 食卓の片付けが適切で、食べ残し、飲み残しに注意することができ(104)			
F 指示に従い、修正できる(目・耳や手動しない)22)				

図2 CBC（実習前、一部抜粋）

介護施設清掃員		
P	ゴミの回収	床の清掃(ワックスがけ)
EH	汚物、おむつゴミの処理	EH 掃除機の操作
EL	トイレの清掃	P ポリッシャーの操作
	浴室の清掃	EH 手すりやスイッチ類の消毒
EH	手洗いの清掃	窓拭き
	玄関の清掃	吸排気口の清掃
	床の清掃(モップ、ほうきなど)	湯沸室の清掃

図3 CSC（実習前）

(4) 実習先でのアセスメント

清掃箇所は計7領域（手すり、椅子、手洗い台、男子/女子/車椅子トイレ、脱衣所）。各領域でTTAPのCSAW、DACをフォーマットとしスキル領域と行動領域の累積記録を実施した。CSAWで「芽生え」又は「不合格」のチェックがつ

いたスキルや行動に関して構造化を実践し日々の達成度をDACに記録した（図4、5）。

仕事の内容(作業)	要効レベル		発生スキル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
	合格	劣劣(高)低で記述し、その基準も明記)	
洗面台の上のカウンター部分を拭く(黄色ふきん)		✓	拭き忘れ
手すりを拭く(黄色ふきん)	✓		
ハンドナードと消毒液をカウンター上に移動させる	✓		
シンクにレンザーを添らす		✓	レンザーの使い過ぎ
手袋をつけた手でシンクを磨く	✓		
スポンジを使ってレンザーを水で洗す		✓	レンザーが部分的に残っている(流し残しがある)
シンク磨きを拭く(ピンクふきん)	✓		
蛇口を拭く(ピンクふきん+ペーパータオル)		✓	水あかが残っている、細かい箇所は拭きづらそう
ハンドナードと消毒液を元の位置に戻す		✓	戻し忘れ
ペーパータオルの補充をする	✓		
ゴミ箱のゴミを桶のごみ袋に入れる		✓	ゴミ箱から収集機への移し替えが難しい、ゴミが大量にこぼれる。

図4 CSAW (例：手洗い台)

業務項目	特記事項	動作方法・構造化/目的	2/16	17	20	21	22	23	24	27	28	3/1	2	3	6	7	8	9
洗面台の上のカウンター部分の拭き	拭き忘れ	・動作方法・目的・構造化・目的 ・発生スキル・発生スキルに関する作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述	P	EH	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
シンクにレンザーを添らす	レンザーの使い過ぎ	・動作方法・目的・構造化・目的 ・発生スキル・発生スキルに関する作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
スポンジを使ってレンザーを水で洗す	レンザーが部分的に残っている(流し残しがある)	・動作方法・目的・構造化・目的 ・発生スキル・発生スキルに関する作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述	EH	EH	P	P	P	EH	P	P	P	P	P	P	P	EH	P	EH
蛇口を拭く(ピンクふきん+ペーパータオル)	水あかが残っている、細かい箇所は拭きづらそう	・動作方法・目的・構造化・目的 ・発生スキル・発生スキルに関する作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述	EH	EH	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	EH	EH	P
ハンドナードと消毒液を元の位置に戻す	戻し忘れ	・動作方法・目的・構造化・目的 ・発生スキル・発生スキルに関する作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述	F	P	EH	P	P	P	EH	P	P	P	P	P	P	P	P	P
ペーパータオルの補充をする	補充忘れ	・動作方法・目的・構造化・目的 ・発生スキル・発生スキルに関する作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述	EH	EH	EH	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

図5 DAC (例：手洗い台)

(5) 実習後指導とアセスメント

実習先でのアセスメントの結果、就業上の課題とそれに対する構造化を整理した（表）。中でも「曲がっている／凸凹がある／狭い箇所は汚れが取り切れない」という課題に関しては、実習終了後、事業所内で模擬的就労場面を設定しゾーン指導を行った。その際もCSAW、DACにて累積記録をおこない達成度をチェックし本人へのフィードバックを繰り返した。また、実習前に実施したCBC、CSCを実習後にもチェックし、実習前後のスキルおよび行動面の変化を記録した。

表 実習先で出た課題と構造化

	出た課題	構造化（一部抜粋）
職業スキル	手順や行程を忘れがちで 動線がバラバラ 用具の使い分け（例：便器を拭く タオルで手すりを拭いてしまう）	写真やイラストを多用した視覚的なマニュアルを携行する
	「だいたいでもいいよ」「さっと（拭いて）」等の曖昧な表現だと、作業が雑になり質が低下する	指示を出す際は先行モデリングを示し、指示方法をスタッフ内で共有した
	曲がっている／凸凹がある／狭い箇所は汚れを取り切れない	事業所内で清掃訓練を設定しゾーン指導を実施した
職業行動	終了時間が近づいてくるとおしゃべりが多くなる（集中力散漫）	終了30分前に5分間休憩を入れる
	指摘や注意に対して弁解する（言い訳が多い）	「正しい注意の受け方」をテーマにJSTを実施

3 結果

実習前後でマサルの自己理解に変化が見られた。

(1) 適職への理解

実習前は「話すことが好き」という理由だけでサービス業やコンサルティング職を志望していたが、清掃実習を通じて現状のスキルに見合った職種検討ができるようになり体を動かす仕事にも興味を持つようになった。具体的には、ハローワークの求人票の検索において、清掃業や軽作業を中心に検討するようになった。

(2) リスクの理解

実習先で出た課題をフィードバックすることで自身の就業上の課題について、体験的に理解を深めることができた。特に行動面の課題について、実習先の上司や先輩から指摘や注意を受けたことが印象に残ったようで、実習後に事業所に戻ってからも自主的に休憩を入れるなどの行動変容が見られ、課題を意識する様子がうかがえた。

(3) ニーズの理解

自身の特性を踏まえた上で企業側へ求める配慮点についても意識するようになった。具体的には、指示を受ける際に「お手本を見せて頂けますか」、「もう少し具体的に教えて頂けますか」といった適切な援助要求を出すことができるようになり、そのほか集中力の継続時間についても体感的に把握することができ、休憩を適宜入れられる職場環境が望ましいことを自覚することができた。

4 考察

今回の実践を通じて、利用者の自己理解において重視すべきことは以下の点であると考えます。

①「事実」を積み重ねる

特に思い込みの強い利用者に対して支援者が説得を働きかけても徒労に終わることが多い。まずは「事実」を揃え、本人と支援者で一つひとつ確認していく過程が必要である。今回の実践で言えば、CSAWとDACはもちろんのこと、2-(2)で用いた職種別グラフ（図1）や実習先の上司からの言葉も本人の気づきを促す重要な「事実」となった。

② 課題点と評価点を同等に扱う

結果では割愛したが、実習先で浮き彫りになったのは課題点だけではない。評価点も適切にフィードバックすることで利用者のモチベーション維持が可能になる。

③ さまざまな場面で評価する

理想としては、今回の取り組みを複数の実習先で実施し、PDCAサイクルを回すことが望ましいと考える。そのためには、実習先の確保および模擬的就労場面の柔軟な設定が引き続き課題となる。

今後もより効果的な支援について検討を重ねていきたい。

特別支援学校進路指導担当教員のスキル獲得が 活用度へ及ぼす影響に関する研究

藤井 明日香（高松大学発達科学部 准教授）

1 問題の所在と研究目的

特別支援学校の進路指導担当教員（以下「進路教員」という。）は成功する就労移行支援の要ともいえる重要な役割を担っている。この進路教員の専門性とは、幅広くかつ高度な内容が求められており、専門性獲得機会の保障と持続的な専門性向上システムの構築が急務となっている¹⁾。進路教員の専門性向上を目的とする研修システムを検討するためには、進路教員のスキル獲得が、教員自身の専門性に対する満足度にどのように影響を与えているのか明らかにする必要がある。よって、本研究では、進路教員のスキル獲得が専門性満足度にどのように影響を及ぼしているのかを検討し、満足度への影響モデルを明らかにすることを目的とする。研究設問は、「①活用度へ影響しているスキル内容は何か」、「②スキル獲得の専門性活用度への影響モデルはどのようなモデルか」の2点である。

2 方法

本研究は、進路教員のスキル獲得が専門性満足度を与える影響を検討するために、全国の特別支援学校（知的障害）492校の進路教員各校1名、計492名を調査対象に郵送法にて自記式質問紙調査を実施した。調査期間は、2011年9月13日から10月31日であった。調査項目は、1)回答者の教員経験年数、2)回答者の進路経験年数、3)就労移行支援に係る研修経験の有無、4)スキルの獲得状況（9つの領域：①法制度、②ジョブコーチ(JC)、③現場実習、④職場開拓、⑤ITP、⑥アセスメント、⑦指導法、⑧進め方、⑨連携の仕方について（表1）、5)自身のスキルの活用度（7件法）である。

表1 9つの領域のスキル

9つの知識・スキル	
1 制度	就労支援に関する法律などの支援制度や支援機関の役割などに関する知識や活用方法
2 JC	ジョブコーチ(職場適応援助者)の役割や業務に関する知識やスキル
3 現場実習	現場実習の準備や実習中の支援方法に関する知識やスキルの獲得
4 職場開拓	就職先や実習先の見つけ方やハローワークの利用方法など、職場開拓に関する知識やスキル
5 IEP	個別移行支援計画書(ITP)などの在学中から卒業後における支援計画の作成に関する知識やスキル
6 アセスメント	生徒の職業に関する能力や得意分野の見極めなどアセスメントに関する知識やスキルの獲得
7 指導法	就職に求められる生徒のスキルや能力を高めるための指導法に関する知識やスキル
8 進め方	生徒や保護者との協働した就労支援の流れなどの就労支援の進め方に関する知識や活用方法
9 連携の仕方	支援機関と連携した就労支援の実施の仕方など、効果的な連携の仕方に関する知識や活用方法

データ分析では、欠損値のない274名（有効回答率55.7%）を分析対象とした。分析手続きでは、教員のスキル獲得レベルが活用度を与える影響を検討するために、ス

テップワイズ法を用いた重回帰分析を行い、活用度に影響を与えているスキル項目を整理し、明らかになったスキル項目の影響を検討するために共分散構造分析を行った。まず重回帰分析の結果、有意な影響を与えている説明変数として、進め方、法制度、現場実習、研修経験の有無、進路経験年数であることが示された。これらのすべての説明変数が教員の活用度へ影響を及ぼすことを仮定して飽和モデルで分析を行った。その結果、パス係数が有意でないパスを削除後再度分析し、モデル適合指標数値の良いモデルを最終モデルとした（図）。これらの分析は、SPSS Statistics Ver. 19とSPSS Amos Ver. 24を使用した。

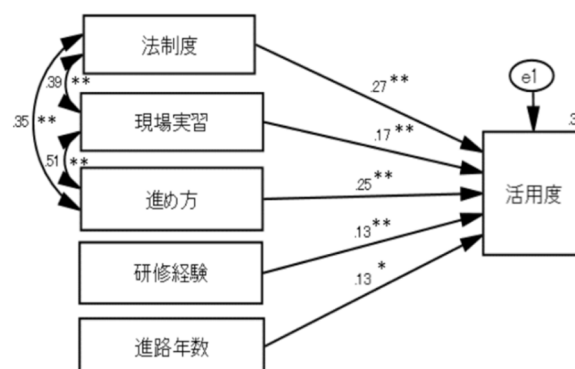


図 スキル獲得の活用度への影響モデル

3 結果

活用度に影響を与えている要件を明らかにするためにステップワイズ法を用いた重回帰分析を行った結果、 $F(5, 268) = 30.30$ $p < 0.01$ で有意な影響を与えている変数として進め方、法制度、職場開拓、現場実習が選択された。 $R^2 = 0.361$ 、調整済み $R^2 = 0.349$ であり、それぞれの変数の標準化係数を表2へ示す。またこの分析で除外された変数は表3の7つであった。有意な説明変数を用いて、教員満足度への影響を検討するために共分散構造分析を行った結果、適合度指標が、 $CMIN = 27.927$, $GFI = 0.969$, $AGFI = 0.907$, $RMSEA = 0.105$ であり、このモデルはデータ構造に当てはまりのよいモデルであることが確認された（図）。

最終モデルでは、重回帰分析の結果と同様にすべてのパスで正の有意な値を示した。また研修経験、進路経験年数を除く変数間では正の相互作用が確認された。本研究の結果、教員の専門性活用度に影響を与えているスキルは、法制度、現場実習、進め方であり、研修の経験と進路指導教員としての年数も教員の専門性の活用度へ有意な影響を与

えていることが明らかになった。

進路教員の活用度への影響は、法制度と進め方に関するスキル獲得が5つの変数の中でも相対的に強い影響を与えていた。研修経験と進路経験年数は、他のスキル獲得に関わらず、活用度へ影響を与えていた。

表2 スキル獲得の活用度への影響(重回帰分析の結果)

説明変数	標準化偏回帰係数 β	t値	VIF
進め方有無	.246 **	4.164	1.459
法制度有無	.262 **	4.846	1.225
研修経験の有無	.129 **	2.581	1.043
進路年数	.122 *	2.424	1.067
現場実習有無	.170 **	2.869	1.465
$R^2=.361$ 調整済 $R^2=.349$ * $=p<.05$, ** $=p<.01$			

表3 スキル獲得の活用度への影響(除外された変数)

説明変数	入力されたときの標準回帰係数	t 値	有意確率	偏相関	VIF
JC有無	.086g	1.533	.126	.093	1.313
職場開拓有無	.115g	1.645	.101	.100	2.071
ITP有無	.055g	.993	.322	.061	1.292
アセスメント有無	.047g	.834	.405	.051	1.325
指導法有無	.034g	.568	.570	.035	1.467
連携の仕方有無	.078g	1.192	.234	.073	1.795
勤務年数	-.052g	-1.039	.300	-.063	1.043
CMIN=27.927 df=7 GFI=.969 AGFI=.907 CFI=.971 RMSEA=.105					

4 考察

本研究の結果、進路教員の専門性活用度への影響モデルが明らかになった。専門性活用度に影響を与えているスキルの内容は、法制度、現場実習、進め方であった。またスキル内容に関わらず、就労支援に関する研修経験があることと進路経験年数の長さも正の影響を与えていることが明らかになった。

この5つの要因のうち、法制度と進め方が相対的に強い影響を与えていた。これは、進路教員自身の専門性活用度において、特別支援学校からの就労移行支援の制度的な枠組みや在学3年間の生徒の就労移行支援の流れを全体的に捉える力に関連するスキルの獲得が高い影響を与えているといえる。これまでの進路教員に関連する先行研究²⁾でも、法制度や進め方に関するスキルの獲得は、進路教員の初歩的に獲得すべき内容として認識されている。また進め方は現場実習と相互に影響していた。現場実習における養育効果を最大限に発揮するためには、高等部3年間において、現場実習がどのように位置づけられているのか、現場実習において実習先へどのような配慮を必要とするのか、必要な生徒への指導は何か、現場実習を行う生徒の保護者はど

のような準備や生徒への支援をする必要があるのかといった点を全体的な流れの中で理解をしておく必要がある。現場実習の場面においては、実習先や就職先となる企業や事業所等などの関係機関と連携する必要があり、この連携を効果的に実現するためにも就労移行支援に関連する法制度の活用スキルが必須になる。よって法制度と現場実習の間にも相互の影響が確認されていると思われる。

進路教員の専門性の活用度は、スキルの獲得と共に就労支援に関する研修の経験や進路教員としての年数も影響を与えていた。就労支援に関する研修を受講することで自身の知識やスキルが獲得され、教員自身も日々の実践の中でそれらを活用しようとする意識や実際的なスキルの高まりがあることによって、結果活用度が高まっていると思われる。また進路経験年数においても経験年数が高くなるほどに、専門性を活用する場面は増える。よってこうした点からも研修経験と進路経験年数がスキルの獲得とは独立して活用度に影響している結果となっていると推測される。本研究の結果、進路教員の専門性活用度には、就労移行支援に関する研修の受講経験と進路経験年数に加えて、生徒の就労移行支援の実現に直接に影響している現場実習のスキルやこれらを円滑に行うための法制度や効果的に生徒や保護者と協力しながら就労支援の進め方スキルの獲得が影響していることが明らかになった。

5 限界点と今後の課題

本研究は、進路教員の専門性活用度を、教員のスキル獲得の状況及び諸条件の影響を検討したものである。本研究での説明率も約35%と低く、活用度に影響している要因として十分な説明変数を検討していたとはいえず、本結果を一般化するには制限がある。よって今後は活用度に影響を及ぼすと考えられる要因を増やして検討することが必要である。

【参考文献】

- 1) 藤井明日香(2011)特別支援学校高等部の進路指導担当教員の専門性獲得の現状と課題, 日本職業リハビリテーション学会, 24(2), 14-23.
- 2) 藤井明日香・川合紀宗・落合俊郎(2014)特別支援学校(知的障害)高等部の就労移行支援における進路指導担当教員の困り感-法制度及び支援システムに関する自由記述から-, 高松大学研究紀要, 61, 95-110.

【連絡先】

藤井 明日香 高松大学発達科学部子ども発達学科
〒761-0194 香川県高松市春日町960
Email: afujii@takamatsu-u.ac.jp

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

大村 美保・森地 徹（筑波大学人間系）

平野 昌美（元 筑波大学大学院 人間総合科学研究科 障害科学専攻）

富澤 澄玲・白石 千晴（筑波大学大学院 人間総合科学研究科 障害科学専攻）

1 研究の目的

大和ハウス工業株式会社（以下「大和ハウス」という。）は、埼玉県和光市で参画している区画整理事業地内の緑地を活用し、「障害者の働く場の創出」を目的とした新規プロジェクトに取り組んでいる。これは、障害者の働く機会の創出に向けた企画とその実施を通じて、障害者の就労への貢献と自立の促進、共生社会の実現に向けた企業活動のあり方を模索するものである。文献検討及び調査を行い参考としながら2年目のプロジェクト実践が進行中であるので報告する。

2 プロジェクトの特徴

(1) 工業団地内の緑地を活用

区画整理事業参画による工業団地開発にあたり、工業団地が位置する自治体の条例により、緑地の設置及びその適正な管理が義務付けられている。本プロジェクトはこの場所を有効に利用して障害者の働く場の創出を目指すものである。

(2) 共生社会の実現への貢献

企業による障害者の労働に関する取り組みは、障害者雇用促進法による障害者雇用が中心である。本プロジェクトは、共生社会の実現に向け、既に法令遵守の観点から取り組んでいる障害者雇用とは一線を画し、直接の障害者雇用ではない形を志向し、障害のある人を包摂する共生社会の実現を目指す。

(3) 製品・役務の開発を含めたスキームの構築

障害者優先発注法では官公需の優先発注の努力義務が規定される。また、企業による障害者就労系事業所の製品・役務の発注（民需）については在宅就業支援団体を通じて行う場合に発注企業への表彰制度が開始した。本プロジェクトは、官公需・民需を問わず、また単に障害者就労系事業所に対して発注元として単に発注を行うにとどまらず、障害者就労系事業所が提供可能な製品・役務の開発を含めたスキームの構築を目指す。

(4) 役務と製品の2本立て

本プロジェクトは、ア．障害者就労系事業所に対する緑地管理の委託、イ．緑地管理による植物の副産物の利用、

の2点において障害者就労系事業所と関連させるものである。すなわち、1つのプロジェクトにおいて障害者の働く機会が複数創出されることとなる。

(5) ノベルティへの活用も視野

製品については、大和ハウスが1度買い取り、同社の顧客（例えば住宅展示場に来て下さったお客様）にお渡しする等のノベルティとしての活用も視野に入れている。

(6) 地域への貢献

本プロジェクトは工業団地の位置する和光市の全面的な協力を得て進行している。複数の障害者就労系事業所（就労継続支援A型・B型：知的障害者対象、地域活動支援センター：精神障害者対象）に通所する障害者（将来的な利用者を含む）の働く機会の創出やウェルビーイングの向上を志向する。

(7) 汎用性のあるモデル構築を目指す

今後大和ハウスが開発する工業団地において、当プロジェクトを先行事例とした同様のプロジェクトの全国各地での展開も視野に入れつつ、汎用性のあるモデル構築を目指す。

3 プロジェクトの進行状況

(1) 緑地管理

ア 概要

地元造園会社に緑地管理を委託し、その一部について、造園会社と当該自治体にある複数の障害者就労系事業所とが業務委託契約を締結する。

イ 成果

作業を実施した障害者就労系事業所に対し賃金を支払うこととし、2016年10月より運用中である。

(2) 緑地管理による植物の副産物の利用

ア 植物の栽培及び商品の開発・販売を行っている事業所へのインタビュー

オリーブ栽培・加工を行う埼玉福興株式会社を訪問し、植物の栽培、加工、商品の販売の実際とその課題についてインタビューを行った。販売に耐えうる収穫量の確保、収穫のない時期における仕事の確保が課題として挙げられた。

イ 障害者就労系事業所における原材料の加工と委託に関する先行事例の調査

全国の社会就労センター関係者及び日本セルフセンターに照会したところ、障害者就労系事業所が発注して製造を行わせる事例は、酒類醸造（焼酎・日本酒）の例を除いてはみられなかった。原材料の生産が小規模に留まるケースが多いこと、その原材料のみを用いるため小規模ロットの加工であること、障害者就労系事業所で加工設備が必要な場合は社会福祉施設等施設整備事業補助金の就労・訓練事業等整備加算や各種助成金等を用いる場合がほとんどであることが、委託製造がほとんど行われていない理由であると考えられる。

ウ 障害者就労系事業所による製品製作の可能性

文献検討では、障害者就労系事業所が商品の製作を行う場合には利用者像、人数、生産体制により生産可能量に限りがあることが示唆された。

4 考察と今後の予定 ～製品化に向けて～

(1) 工業団地開発の協働プロジェクト

本プロジェクトは、区画整理事業における工業団地開発の一端を担う事業としての位置づけであり、事業に関わる企業が協働して行う。

(2) 製造工程の検討

商品の製造においては、専用の製造工程を持つ方法と、OEMメーカーに製造を請け負ってもらう方法が考えられ、当初はOEMメーカーに製造を請け負ってもらう方法が望ましいと考えられる。市場流通の観点からは、当該緑地由来でない原材料も投入して製造する等も含めて検討が必要である。なお、将来的に専用の製造工程を確保した場合は、障害者就労系事業所であって他社ブランドの製品を製造するOEMメーカーとなる事例（社会福祉法人厚生協会）があり、選択肢として参考となる。

(3) 市場のニーズに応える製品作り

文献検討では、障害者就労系事業所は商取引、マーケティング、パッケージデザイン、需要の予測と生産量の調整、商市場取引に耐えうる品質の管理等に困難を抱えてきたことが明らかとなった。本プロジェクトでは、上記の困難を克服すべく以下のフローで段階的にプロジェクトを進行させていく予定である。

ア 試作品の製作

試作品を提供し、試作品に対する市場での反応や評価を踏まえて最終的な仕様を決定する。

イ 製品を確定させ、作業を切り出す

障害者就労系事業所が新たに仕事を開始する際には、当該事業所に在籍する多くの障害者が作業可能となる仕事を選定するケースが多いと考えられる。一方で本プロジェクト

では、市場で製品を確定させ、その工程の中から仕事の内容や分量を考慮し、障害者が実際にできる作業について切り出しを行う方法を採用する予定である。これにより、市場における消費需要とのミスマッチを減らし、工賃の上昇につながるスキームの構築になると考える。

5 まとめ

本事業では、建築、福祉、緑地管理の多角的な視点からの構築が目指され、障害者の雇用・就労の機会の拡大、緑地の活用、地域社会との交流の三つの側面からの効果が期待される。

本プロジェクトは従来の障害者就労施設における新規で事業を開始するフローとは大きく異なるため、先行事例が存在しない。本プロジェクトはこの1年で着実に進展しており、本プロジェクトが成功すれば、障害者雇用とも障害者就労施設による工賃上昇の取り組みとも違った、企業が地域の障害者就労に貢献する取り組みの一例となるだろう。

今後は、本プロジェクトの着実な推進とともに、プロジェクト評価が求められる。具体的には、障害者の工賃の上昇、障害者自身の意識や行動の変化、障害者雇用への移行、本事業に関わる者の意識の変化について評価を行うことが必要である。

【参考文献】

- ILO(2015) Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda.
- 一般社団法人日本経済団体連合会(2016) 障害者雇用率の見直しに向けて～分け隔てない共生社会の実現～
- 池田千登勢ら(2014) 障害者福祉事業所におけるデザインマネジメント手法の研究－魅力的な商品開発を実現した就労継続支援B型事業所の好事例分析－. 日本感性工学会論文誌13(1), 17-26.

【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

ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題の障害者に対する試行状況 その1

ー給与計算についてー

○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・戸ヶ崎 文泰（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、気分障害者や発達障害者への活用ニーズを踏まえ、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¹⁾。本発表では、新規課題の一つである「給与計算」について、復職を目指す気分障害者及び発達障害者への試行状況を報告する。

2 「給与計算」の概要

パソコン画面上の指示文に、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の表を参照しながら、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社員の給与計算とし、1ブロックを6試行とした。難易度を示すレベルは4段階とし、レベルが上がるごとに計算項目が増え、適用するルールが複雑になる。簡易版は、短時間で全レベルを体験できるよう各2試行とした。

3 方法

(1) 対象者

① Aさん

37歳 男性 うつ病 大卒。大手製造業に勤務。実績や予算管理等の職務に従事。仕事を抱え込む傾向があり、昇進等を機に体調を崩し、休職に至った。手応えのある作業を求めていること、負荷の高い職場に戻ることから、「給与計算」の試行を提案された。

② Bさん

50歳 男性 アスペルガー症候群にADHDを併存。大卒。大手製造業に勤務。パソコンの設計業務に従事していたが、他者との調整を求められる部署に異動後、適応が難しくなり、体調を崩して休職に至った。復職後は、開発部門で検証・確認業務を予定。MWSの既存課題は安定して遂行できており、作業に物足りなさを感じていた。

③ Cさん

23歳 ADDにうつ病を併存。大学卒業後、事務職として就職。仕事上でミスや忘れ物が目立つようになり、精神科を受診。上記診断を受け、休職に至った。職務の一つにパソコン画面上でのデータの照合作業がある。

(2) 場面

障害者職業総合センターにて、担当研究員が個別に実施。

(3) 実施手続き

本研究の目的を説明し、研究協力の同意を得た上で、次の手続きで「給与計算」を行った。

- ①サブブックを読み、課題の概要の確認を指示する。
- ②サブブックを読み、導入問題を行うよう指示をする。
- ③簡易版を実施する。
- ④簡易版の結果をフィードバックする。
- ⑤対象者の希望を確認し、訓練版を実施する。

4 結果

(1) Aさんの作業結果

① 正答率

簡易版の結果は、レベル3以外、全問正解だった。レベル3では通勤手当の非課税額のエラーが生じた。マイカーでの通勤手当非課税額を求める指示が初出であり、画面上の通勤手当の表示を見落としたことによるものだった。

訓練版の結果を図1に示す。簡易版と同じく、レベル3でエラー（表の選択エラー、行ずれ）が生じた。「入力する項目が増え、難易度が上がった」との話があり、補完方法について相談。定規の活用に読み上げ確認を加え、レベル3とレベル4において安定した作業が可能となった。

② 疲労のモニタリング

2日目に簡易版のレベル4を実施後、休憩を取らずに訓練版のレベル1とレベル2を実施。作業後に、「間違えないようにとの思いと早く処理をするという気持ちで疲れが出ています。手は動かしているが、ボーッとして頭が回っていない。確認し過ぎると疲れる。バランスが問題」との発言があった。レベル3のベースライン後、休憩の取り方を相談。「離席した方が、気持ちを切り替えリフレッシュできる」と述べ、部屋の外に出ることを希望。レベル4では、「日数が空いたため必要以上に確認し、目が疲れた。首や肩のこりがある」と述べ、自発的に休憩を取っていた。

「給与計算」の感想として、「復職支援プログラムでの作業が速く正確になった。集中力を高めるのによい」「パソコンの使用により目が疲れる。単純作業が苦手で、慣れるとミスが生じやすいことに気づいた」「2時間続けるとしんどくなる。既存課題より負荷が高く、実践に近い負荷をかけられる。ブロック数を増やすなどにより、疲れの出方など自分の反応を知ることができる」との話があった。

(2) Bさんの作業結果

簡易版では、レベル2と3で扶養親族のカウントエラー

が、レベル3と4で通勤手当の非課税額のエラーが連続した。結果をフィードバックし、間違いやすいポイントを確認した上で、訓練版に移行した。

訓練版の結果を図2に示す。レベル1で表の選択エラーなどが生じたため、トレーニングに移行。定規の活用や読み上げ確認を行ったが、「6」と「8」など類似した数字の入力エラーなどが生じた。全てのセルに入力後の見直しを行うことで、レベル1ではエラーが消失したが、レベル2で再びエラーが生じたため、本人と相談。Bさんより、「目の前に作業があると、目標の時間を決め、焦ってしまう」との話があり、対処方法について話し合った。Bさんより、「まずは正確性を優先に、時間の目標を外す」との話があり、見直しでエラーに気づくことができたという体験を通じ、「落ち着いてやるにつきる」「余裕が大事」などの発言が増え、作業が安定した。

レベル3では、作業への慣れからサブブックを確認せずに取り組んだことで、初出の問題でエラーが生じた。従来の対処方法に加え、サブブックの間違いやすいポイントにマーカーを引くことで、作業が安定した。

「給与計算」の感想として、「同時に複数箇所には注意が必要で、既存課題より負荷が高く実践に近い」「疲れやストレスの現れ方など自分の反応を知ることができ、気づかなかった特性が分かった」と述べ、事業所面談に向け、試行により気づいた自身の特性をナビゲーションブックに整理した。支援者からは、「注意の影響はないと考えていたが、作業に支障が出ることが分かった」との感想を確認した。

(3) Cさんの作業結果

簡易版のレベル1で端数処理のエラーが、レベル3で端数処理と残業時間単価の手当選択エラーが生じた。レベル4では正答率が100%であり、レベルが上がることで手続きを学習したと推測されたが、終了後、「仕事のミス（気づかないところでミスをする）」と似ている。ショックだっ

た」との感想を確認した。今後の対策として、「気をつける。前向きに捉える。負けない」などと精神論的な対処方法を挙げていたことから、復職支援プログラムで問題解決技能トレーニングのグループワークを実施。対処方法について話し合った上で、訓練版の実施につなげた。

5 考察

新規課題は、復職を目指す気分障害者や発達障害者を中心に、既存課題では安定した作業遂行が可能であり、障害の影響や、ストレス・疲労の現れ方を把握しにくい人に対し、効果的な支援が可能となるよう、実務に即した難易度の高い課題の開発をコンセプトとしている。今回の試行の結果、事例AとBは、いずれも「難易度の高さ」と「疲れやストレス、自身の特性への気づき」について言及しており、「給与計算」が開発のコンセプトに沿った作業課題であることを確認できたと言える。

一方、実務に近い負荷がかかるため、職場でミスをする状況が再現される可能性が高く、対象者によっては、事例Cが「ショックだった」と述べたように、心理的負荷がかかることが懸念される。対象者の状況に応じた効果的な活用方法について、今後整理が必要だと言える。

6 おわりに

本発表での報告は、現段階で得られたデータをもとにまとめたものである。今後、試行事例を蓄積することにより、対象者像を明確にし、効果的な活用方法、実施上の留意事項等の検討を進めていく予定である。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No130 「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発」(2016)

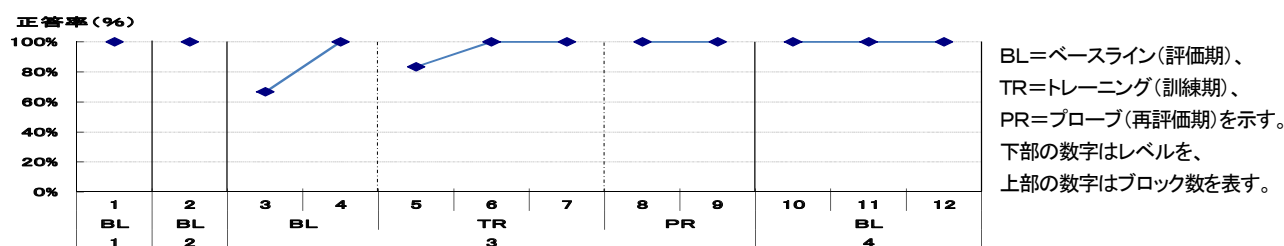


図1 Aさんの「給与計算」の結果

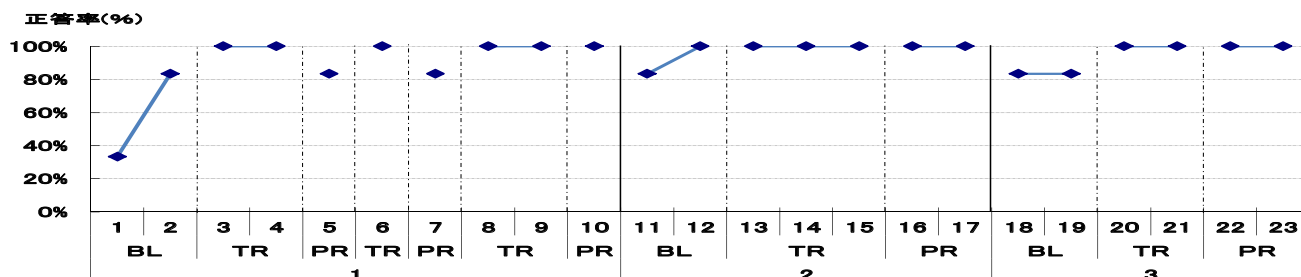


図2 Bさんの「給与計算」の結果

ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題の障害者に対する試行状況 その2

ー社内郵便物仕分についてー

○高坂 修（障害者職業総合センター 主任研究員）
八木 繁美・前原 和明・知名 青子・戸ヶ崎 文泰（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、気分障害者や発達障害者などへの活用ニーズを踏まえ、既存のワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）より難易度を高く設定したMWS新規課題の開発を進めている¹⁾。
本発表では、「社内郵便物仕分」の開発状況について、障害者を対象とした試行結果を中心に報告をする。

2 社内郵便物仕分の概要

社内郵便物仕分は、仮想の会社（株式会社JEED）に届いた郵便物を、宛先の部署名又は部署名及び個人名を見て、フォルダーやボックスに仕分ける作業である。サブブックの「仕分のルール」に従い、必要に応じて組織図や社員名簿を参照しながら部・課、速達・親展、転送、要確認のフォルダーなどに正確に仕分けることが求められる。
レベルは5段階で、レベルが上がると、宛先が「部」のみから「部課名」「該当のない部課名」「個人名」や扱いが異なる「速達・親展」「転送」など、参照箇所が増え、ルールを読み込まないと仕分けられないよう設定した。郵便物1通を1試行とし、1ブロックを20試行とした（表）。

3 障害者に対する試行実施

(1) 概要

平成28年度は、関係機関に所属する障害者又は健常者へ協力を依頼し、同意の得られた対象者に対して、試行を行った。以下、障害者を対象とした試行結果について述べ

る。

(2) 事例A

ア 状況

気分障害で休職中の50代男性。大卒。これまでに複数回の休職をしており、現在、地域障害者職業センターで職場復帰に向けた支援を受けている。

イ 実施結果

実施した結果について図1に示す。
レベル1～5までを評価（ベースライン期、以下「BL」という。）として各2ブロック実施した。
その結果、レベル3では、行書体で記載された部課宛の郵便物を「要確認」に誤って仕分けたほか、レベル4では、「製造第2部品質管理課→製造第1部品質管理課」のように似たような部名のエラーと「速達・親展」の見落としがあった。レベル5でも同様に「速達・親展」の見落とし、同じ部内の違う課に仕分ける課名確認のエラーや異動先を記載した付箋を付けて仕分ける郵送物に付箋を付けずに送ったエラーがあった。

各レベルの終了後に感想を聞いたところ、レベル1では、「部あての郵便物ばかりで、レベル1としては丁度よい」、レベル2では、「要確認に該当する郵便物を後に残して仕分けた。課宛の郵便物があったので、部課でまとめた」と話されていた。さらに、レベル4では、「個人宛の郵便物があり、サブブックを見る機会が多く、難易度が上がった」、レベル5では、「個人宛で転送が必要な郵便物でも、転送ボックスではなく転送先に仕分ける郵便物や個人名だけ

の郵便物もあり難しくなった」と話されていた。

また、仕分のルールの理解は的確だが、「速達・親展の見落とし」や「似たような部名を間違え」部名エラー、「書体の違い」から生じる仕分エラーについて伝えたところ、「書体の違い」は、「行書体」がわかりにくかったとのことで、その他のエラーについては、本人自身も職場でそうした傾向があると話されていた。
そこで、エラーの多くなった

表 レベル設定および課題の出現レベル

		宛先面 記載情報	課題種別 試行数（1ブロックあたり）					課題数 合計	サブブックの 参照			
			部名 代表 フォルダ 行	部課名 部課 フォルダ 行	内数 部名・ 部課名 該当なし 要確認 BOX行	部課名 + 個人名	個人名		仕 分 け の ル ー ル	組 織 図	社 員 名 簿	あ い う え お 索 引
Level												
1	部名		20	-	-	-	-	20	○			
2	部名・部課名・該当のない部名or部課名		0～1 転送先行のみ	19～20	2	-	-	20	○	○		
3	部名・部課名・該当のない部名or部課名・ 部課名+個人名・個人名のみ		0～3	17～19	2	1～3	0～2	20	○	○	○	
4	部名・部課名・該当のない部名・部課名・ 部課名+個人名・個人名のみ・速達or親展・ 転送本部外・該当のない個人名		0～3	13～15	2	5～7	0～2	20	○	○	○	○
5	部名・部課名・該当のない部名・部課名・ 部課名+個人名・個人名のみ・速達or親展・ 転送本部外or内・該当のない個人名		0～3	9～10	2	8～10	0～2	20	○	○	○	○

レベル4から、補完方法などを取り入れて、訓練（トレーニング期、以下「TR」という。）することとなった。

TRでは、「速達・親展」「個人宛」「その他」の3種類に仕分けてから個々の郵便物を仕分けた。また、所属する従業員の多い製造部の個人宛の郵便物を仕分ける際、「社員名簿」ではなく、「あいうえお索引」から特定することにより、正答率100%で推移した。その後、レベル5のBLに移行し、正答率100%だった。

終了後のフィードバックでは、「思い込みで間違ふことがあるので、確認することが重要」と話されていた。

(3) 事例B

ア 状況

アスペルガー症候群の30代女性。郵便局に勤務。現在は休職中。職場復帰に向け、地域障害者職業センターの支援を受けており、MWSの既存課題を活用している。既存課題に対する理解力は高く、集中できる環境であれば、正答率が高い。職務遂行上の課題として、同時複数の作業やイレギュラーなことがあるとパニックになりやすい。

イ 実施結果

簡易版を実施。正答率100%だった。実施後の感想では、「物流課の下にたくさんのグループがあり、戸惑った」、「注意散漫なので、間違いがないかどうかわからない」と話されていた。フィードバックの結果、注意散漫さの影響やエラーの傾向を確認するため、訓練版のレベル3から実施した。結果については、図2に示す。

訓練版では、1試行目で似たような部名のエラー（製造第2部→製造第1部）があり、結果のフィードバックで本人はこうした単純なエラーがあることに驚いていた。

そこで、補完行動として、製造部宛の郵便物を先に仕分けることとしたが、新たに「監査室と鑑査室」の違いを認識せずに仕分けるエラーが発生し、似たような部名や文字の違いによるエラーが生じていることが判明した。

特に、個人宛かつ部の代表宛に関するルールを適用する郵便物がこの試行で初出しており、本人の特性からその対応に注意が向いた可能性も考えられた。

そこで、本人との相談では、部名を判別しやすくするため、付箋をボックスに貼付したり、読み間

違いを防ぐため「組織図」の活用や部課名が表示されているフォルダーを数センチ引き上げて、郵便物と照合するなどの補完方法を取り入れることとなり、結果として全問正解できた。

感想としては、これらの補完方法を活用することが有効であった、との話が聞かれた。

レベル4では、これまでの補完方法を活用し全問正解できたが、個人宛の郵便物が増えたことや個人名の該当なしなど、レベル3より難易度が上がったとの感想が聞かれた。

全体を通じての感想として、「既存課題のような作業よりは、実際のオフィスワークに近い」「職場のケアレスミスをなくしていくのに役に立った」と述べていた。

4 今後について

今回の事例からは、難易度が徐々に上がることが当事者の感想で示唆されたほか、事例Bにおいては、いくつかのルールを適用させる際に文字情報の処理に注意が向きにくいなど、既存課題ではなかった気づきなどが得られたことから、引き続き新規課題開発部会員の所属する機関において試行実施することとしている。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No130 「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発」（2016）

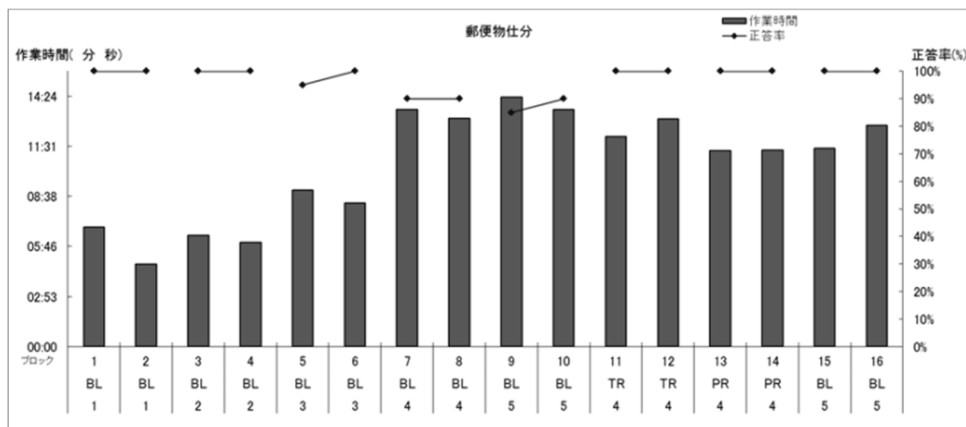


図1 Aさんの「郵便物仕分」の結果

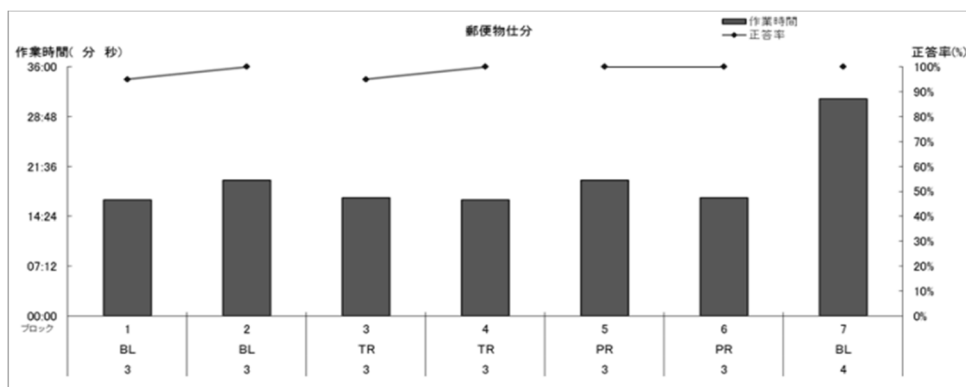


図2 Bさんの「郵便物仕分」の結果