

# ポスター発表

# 自立した生活と車椅子の離脱を目指して

## ～訓練事業所での取り組み～

○川上 悠子（品川区立心身障害者福祉会館 自立訓練事業）

臼倉 京子（埼玉県立大学 作業療法学科/品川区立心身障害者福祉会館 自立訓練事業兼任）

### 1 はじめに

品川区立心身障害者福祉会館自立訓練事業（以下「訓練センター」という。）では、品川区の委託を受けて機能訓練及び生活訓練を行っている。利用者は品川区在住の18歳～65歳未満の障害者手帳を所持する、もしくは高次脳機能障害の診断をされている方である。利用者の大半は外傷や疾病で脳血管障害を発症し、身体障害及び高次脳機能障害を呈している。当施設の利用目的は、生活能力の向上や生活リズムの構築など基本的な生活を送るための支援から、復職や再就職など様々なニーズに応じた支援を行っている。職員は、リハビリテーション科医師、理学療法士、作業療法士、看護師、生活支援員などの多職種からなる。

障害者総合支援法によれば、「自立訓練」とは、障害者につき、自立した生活を営む事ができるよう、厚生労働省令で定める期間にわたり、身体機能又は生活能力向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう<sup>1)</sup>とされている。

現在のリハビリテーションは、発症後、医療でのリハビリテーションが終了すると介護保険でのリハビリテーションに移行する流れにある。しかし、就労を目指す若年層や、社会復帰を志す方への支援という側面からは医療や介護保険でのリハビリテーションでは利用期限や支援方法にも制約があり、目標の達成が十分とは言えない状況がみられる。このような方々への支援として、自立訓練事業が位置づけられているが、その認知度は低いのが現状である。

そこで、今回、発症後3年が経過し在宅生活を過ごされていた方が社会復帰するに至った支援過程を振り返り、自立訓練事業所での取り組みの利点を明らかにし、この報告が普及への一助となることを期待する。

なお、事例報告にあたっては、本人と家族に書面及び口頭で説明し同意を得た上で、個人が特定できないよう倫理的配慮を行った。

### 2 症例紹介

#### (1) 対象者

#### ア 受傷歴及び事業利用までの経緯

40代男性。大学卒業後に就職し営業職に就かれていた。X-3年、仕事中に急性硬膜下血腫を発症し右片麻痺と高次脳機能障害を呈する。急性期病院での治療終了後、回復期リハビリテーション病院、ナーシングホーム、老人保健

施設を経て、X-2年、障害者支援施設（機能訓練）に入所する。1年間の入所を終えて自宅に戻る際、一人暮らしであるため遠方に住んでいた両親が交代で泊まり込みの介護をしながら生活することとなる。一度復職を果たすが、復職して8か月後に早期退職を打診され自主退職となる。それ以降はデイサービスや介護保険でのマッサージ訪問サービスを受けながら約1年間在宅にて過ごされた。X年、母親が品川区役所の高次脳専門相談窓口で就労に向けて評価と訓練の希望を相談した事をきっかけに、当自立訓練事業を紹介され、就労と生活の自立を目標に1年半の利用期限で生活訓練利用へと至る。

#### イ 身体機能及び高次脳機能

身体機能は、右片麻痺を呈し麻痺側上肢は紙を押さえる程度の補助手レベルであった。利き手は右手であったが当事業の開始時には利き手交換練習が済んでおり、時間を要すが簡単な書字は問題なく行う事ができていた。失語はなくコミュニケーションは良好であった。歩行は金属支柱付き短下肢装具とT字杖にて屋内移動は自立していたが、屋外は自宅周辺の公園に散歩に行く以外は家族が介助型車椅子を押しての移動であった。実用的歩行能力の分類（改訂版）<sup>2)</sup>ではclass 3で発症後の転倒歴はなかった。高次脳機能面は、記憶障害と自発性の低下が認められた。記憶障害に対してはスマートフォンによるスケジュール管理やメモの活用で日常生活に大きな支障はなかった。しかし、自発性の低下から言われれば拒否なく行うが、先を見据えて自分から進んで行動する事が苦手であり、日々の生活は受動的であった。

#### ウ 社会的交流

初対面でも笑顔で快活に話され、人柄はとても社交的で受傷以前から付き合いのある友人や同僚の方との交流は続いており、食事の誘いも多く、外出の際は友人が自宅まで迎えに来て車椅子を押して外出されていた。

#### エ 生活

経済的には、障害者年金や退職金などにより困ることはなく、家族は仕事の必要はないとの思いであった。しかし、両親が交代で介護のために泊まり込むという形をとっているためいつまでこの状態の生活を続けられるか分からないという不安と、本人は収入の額にとらわれずどんな形でも社会人として仕事に就きたいとの思いを強く持たれていた。

## (2) 課題

移動・生活の全てにおいて、本人ができることと介助が必要なことの区別ができておらず、家族はできることも介助している状態であった。そのため、まずは家族と一緒に本人のできる能力を評価・共有し、段階的に介助を少なくする必要があった。また、就労を目指すにあたっては自立した移動が大前提となるため自立した通所を目指し、車椅子の使用が妥当なのか評価・検討を行う必要があった。

## 3 支援経過

### (1) 利用開始～半年（屋外歩行能力評価・訓練室内での電車利用に向けた準備・電車乗降訓練）

屋外歩行の評価では、歩行スピードは遅いが横断歩道の信号はギリギリ渡り終える事ができ、平地歩行は安定していた。車や自転車など他者への注意の配慮も問題なく安全に歩行することが可能であった。支援としては、電車の乗降動作で手すりを掴まる際に必要な杖につけるストラップの購入、電車乗降の手順の確認、手すり一本での段差昇降練習、また様々な種類の階段昇降などを訓練室や屋外にて行なった。実際の電車利用訓練では、以前の入所施設でも訓練を行なっていたため、動作的には獲得できていた。立ったままでの乗車や、イレギュラー場面での対応も可能で特に問題はなかった。道順などの記憶方法については他職種からの助言により、実際の乗車訓練を重ねた。そして、屋外歩行が安定してきたことと、電車の利用手順も問題がないため、リハ科医師と相談し車椅子の離脱が望まれる事を本人と家族に説明を行ない了承を得た。

### (2) 半年～1年（訓練センターから自宅までの通所訓練・家族との付き添いのもと電車以外は車椅子離脱開始）

自宅～訓練センターまでの通所訓練を実施し、特に問題もみられなくなったので、まず家族付き添いのもと、杖のみで来所するよう促すも、家族は転倒への不安と、以前の主治医から一生車椅子と言われたとの理由で拒まれた。本人ができることを説明し、せめて訓練センター最寄り駅からセンターまで徒歩5分の道のりは杖で歩行するよう促すと、実施された。ここで一度通所訓練は中止となる。

### (3) 1年～訓練終了（家族付き添いにて車椅子離脱・車椅子離脱し一人での通所開始・一人暮らし体験）

訓練センターの利用期限が残り半年となり、本人・家族・そして多職種からなるカンファレンスで卒業後の話し合いを行なった。本人の就労への意欲は変わらず、再度車椅子の離脱を目指すこととなった。家族付き添いのもとT字杖のみでの通所を開始した。しばらく付き添っていたが、ある日、本人から「もう一人で行けるよ。」の一言で一人通所となった。生活面でも料理の宅配サービスや掃除のヘルパー利用など、社会サービスを利用し始めた。家族が一

週間帰省しても、時間管理は携帯のアラーム設定で行動することで、毎日遅刻せず来所し、一人で外食するなど不自由なく過ごすことができた。

## 4 支援の結果

生活訓練期間の1年半で、開始当初は屋外は全て介助での車椅子移動であったが、終了時には公共交通機関の利用を含めて杖を使用して自立した移動を獲得し、車椅子を完全に離脱することができ、実用的歩行能力の分類（改訂版）<sup>2)</sup>ではclass 3からclass 6となった。雨天時でも雨具を着用し、通院以外の欠席はなく安定した通所が可能となった。家事は、麻痺を残しながらもできる作業を作業療法士が評価し、生活支援員とともに本人と家族へのフィードバックを行った。また、社会資源の情報提供と利用をカンファレンスで検討することで、本人のできる能力に沿った提供が可能となり、一人暮らしを実現することができた。結果として、当初の目標であった「一人で通えるようになりたい。自立した生活を送りたい」を達成し、生活訓練終了後には、週3日障害者雇用枠にて就労することができた。

## 5 考察

本症例は発症から3年経過していたが、残存している機能を再評価し、実際の生活場面での練習を繰り返し行い、今できる能力を生活に落とし込むことで実用的な能力へ繋げることができた。また、記憶障害を呈していたが、作業療法士から情報を収集し、反復練習により動作の定着が可能であったため、実際の手順を何度も繰り返し訓練を行うことができ、道順や乗り換え動作を獲得できたことも有効であった。また、本人と家族の意見に違いが出た際には、カンファレンスを全期間で6回行い、目標を共有した。このような長期的かつ多職種が様々な角度から支援を行える機関は自立訓練事業の強みである。今後、就労を目指す若年層のみならず、社会生活の復帰を望まれる方の第一歩は自立した移動手段の獲得が重要であると考えられる。発症から年数が経過していてもそれぞれの地域にある自立訓練事業を活用することにより、より生活に根差した支援を受けられることが望まれる。

### 【参考文献】

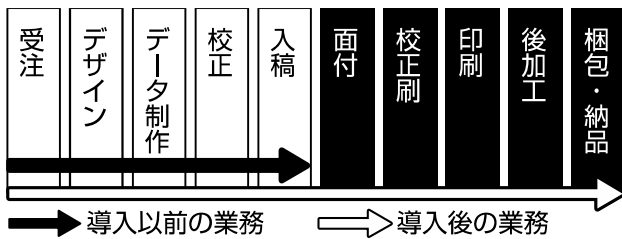
- 1) 厚生労働省：障害者総合支援法、法第5条12項
- 2) 小林宏高：脳卒中片麻痺者の歩行能力評価—実用的歩行能力分類（改訂版）の妥当性について—、リハビリテーション研究紀要、No. 21、page3 - 9、2012

# 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(印刷編)

○青柳 匡宣 (就労移行支援事業所ここわ デザイン部 講師/職業指導員)

## 1 目的

当事業所は、栃木県で平成24年9月からデザイン系等専門職への就労を目的とすることで障害者の職域拡大を目指して就労支援を行っている。メンバーの業務内容は、印刷物デザイン・Webページ制作がメインになっている。今回は事業所への印刷機導入から運用、今後の課題をまとめた(図1)。



印刷・後工程まで行うことで、知識の向上、コミュニケーション実践、仕事意識の向上を効果があり、また内外の職域の拡大が可能になる

図1 以前の業務フローと現在の業務フロー

## 2 印刷機導入計画

「メンバーが紙の発注から印刷機のおペレーションまでを行う」「製品の品質を安定させる」を目標に検討を開始。

表1 事業所内SWOT分析抜粋(印刷機導入以前)

	機会	脅威
外部	外部とのやり取り経験 障害者優先調達推進法の推進	③印刷物の価格破壊 ④印刷業自体の縮小傾向
内部	DTPエキスパート所持者在籍 元々のデザイン経験を活かせる	①導入後の運用が不透明 ②品質が不安定
	強み	弱み

参考：外部環境として、平成25年4月1日に障害者優先調達推進法が施行され、栃木県においても平成25年度目標額は12,500千円であったが、平成29年度実績が26,445千円と浸透しつつあり、内印刷業務が47.2%を占める15,419千円となっている。さらに栃木県内での印刷機導入事業所は当時1事業所であった(現在は3~4事業所)。

### (1) 導入後の運用の課題解決へ向けた計画と実行

メンバーへの導入研修として、リコージャパン株式会社に依頼し、事前研修と導入後フォローを実施(図2)。それぞれの障害を配慮し説明者を1名に固定していただき、



図2 導入前研修の様子

メンバーの理解促進と、慣れた方に質問ができる環境を作った(表2)。

研修内容は業務範囲に応じ、印刷機の基本操作(デザイン部・総務部)、カラーコントローラ※(デザイン部)等に分け、複数回に渡り実施。運用中に起こる問題点の解消のため既存のコールセンターを活用する際、電話が苦手なメンバーに配慮し、事前に福祉事業所からの電話だと理解していただくよう周知を図った。

表2 担当者コメント【障害のある方への説明上注意したこと】

事業所担当者様より事前に障害者の方へ接する上での注意や話し方への気配りに関してご指導いただき、その上で説明者を1人に統一する、なるべくゆっくりと話をすること・身振り手振りを交えながら接することを意識し、メモが取りやすいように電子黒板も活用いたしました。また、機械を導入する前にメンバーさんを一度弊社へお招きし、事前に顔合わせをしたことも、緊張を解く上では効果的だったと思います。中でも私が最も心掛けたことは、メンバーさんの発言を決して否定せず関心をもって聞くようにしたこと。初めは話下手な私の説明で障害がある方にうまくお伝えすることが出来るか非常に不安でしたが、みなさん率先的に質問やメモなどを取っていただけたことが私の勇気となりました。

リコージャパン株式会社 野口 洋一 様

### (2) 品質の安定に向けた取り組み

紙の供給ルートの確保のため、すぐに行き来ができる近隣の紙業様との取引口座を開設し、受注業務に適切な紙の選定のための相談協力体制を確立。

また、色・温湿度管理等印刷に欠かせない知識取得のため、印刷業様に協力を依頼し、見学、相談体制を確立(図3)した。日々の管理業務としてメンバーがキャリブレーション※(色合わせ)を担当することで、職域の拡大も図ることができた。

### (3) 印刷物の低価格化への対策

第1に、クライアント様と直接やり取りし、顔の見える関係を続けることで信頼関係を築く。それにより意図を深く聞き取り、より柔軟に対応していくことができる。第2に、「障害者がデザインするユニバーサルデザイン」を商品価値としていくことで、クライアント様に対し、価格だけではなく「付加価値」を購入していただけるようにし、差別化を図っていく。



図3 印刷研修の様子

#### (4) 印刷業自体の縮小傾向に対する対策

既の実績のあるデザイン力に加え、印刷品質の向上に努め、障害者優先調達だけでなく障害者の雇用率が低い業種に対するの営業活動を推進していく。

また、事業所のブランド力向上の取り組みとして、メンバーがデザインした印刷機の

キャラクター「ここちゃん」(図4)からの情報発信を積極的に行っていく。このことで、イラストレーターを目指すメンバーの実践経験とスキルアップを図ることもでき、障害者の新たな職域拡大につなげることができる。



図4 キャラクター「ここちゃん」

### 3 運用(約100頁の冊子印刷業務を例にしたPDCA)

受注業務概略として、4C\*/1C\*印刷。Excel\*/Wordデータ支給。3種類の紙を交互に印刷。当初の課題として、InDesign\*の面付\*、複数の用紙を切り替えての印刷経験がないことの2点が挙げられた。この課題に対して、協力印刷会社様にメンバーを実習に出すことで、ソフトウェアの操作と同時に社会経験の成果が得ることができた。また、複数の用紙を切り替えての印刷に対しては、受注決定の時点から、データ作成と同時に事前研修を行った。

また、業務に対し事業所内で役割を決め(表3)、責任を持って業務に取り組むことで、メンバー自身のモチベーションアップと仕事意識向上の成果を得ることができた。

表3 冊子印刷業務役割分担

業務	担当メンバー
Excelグラフ調整	利用開始2ヶ月メンバー
InDesign*面付	利用開始10ヶ月メンバー担当
表紙デザイン・校正	利用開始6ヶ月メンバー担当
納品・事務的処理	総務部メンバー

### 4 業務終了後のふりかえり

業務終了後に関係メンバー・スタッフ全員でふりかえりを行い、課題(表4)、達成できたこと(表5)を整理し、次回に生かす計画を立てた。

表4 課題(メンバー・スタッフより抜粋)

問題点	解決に向けた取り組み
1冊あたりの印刷時間が余計にかかった	何度か検証を行い、複数の厚さの紙に対し同じ定着温度で印刷することで印刷速度を下げずに印刷を行う
背表紙の厚さミスで再印刷になった	紙1枚あたりの厚さから背表紙幅を正確に計算する
Excel*グラフ操作の細かい部分がスムーズにできなかった	担当したメンバーからExcel*をしっかりと勉強したいと申し出があり、デザイン業務に差し支えない範囲で継続的に勉強を続ける
完成品の取り扱いや梱包	今回はスタッフが行ったため、マニュアル化を含めて検討する

表5 達成できた事(メンバー・スタッフより抜粋)

内容	よりよくするために
メンバー間(他部署)と連携し作業できた	進行中の作業が目に見えると確認しやすいため、今後作業工程表を検討する
仕事に対する意識が向上した	ダブルチェック・トリプルチェックを行う習慣をつける体制を作っていく

### 5 今後の取り組み

印刷業務の受注を増やしていくにあたり、マニュアル化や見える化を行い、全ての工程をメンバーだけで運用できるようになることを目指す。確実な一般就労に結びつけるためには、研修や訓練では得られない失敗や試行錯誤から得られる経験が必要だと考えているためである。デザイン・印刷業務は専門的要素が含まれるため、1度や2度の経験では定着はできないことから、まずは優先調達を活用し、同じような業務の受注から少しずつ経験の機会と幅を広げることを目指していく。

また、今回計画を立て印刷機を導入してから1年が経過したが、今後は障害者の特性に合わせ、それぞれの目標の職業に向けたスキルと実務経験のマッチングが図れるよう、2年目に向けてさらに検討を重ね、実行・改善のサイクルを回していきたい。

#### 【用語説明】

カラーコントローラ  
印刷される色を管理するためのサーバー  
キャリブレーション  
温湿度や環境によって変化する色を一定に保つために出力した色を測って調整すること  
4C  
シアン、マゼンタ、イエロー、ブラックの4色で表現するフルカラー印刷のこと  
1C  
ブラック等1色で印刷すること  
InDesign\*  
冊子等複数ページの印刷物を作成する際に利用されるAdobe Systems株式会社のページレイアウトソフト  
面付  
効率よく印刷を行うため、断裁位置等も含めて紙に対して印刷物を複数配置すること

#### 【連絡先】

職業指導員：青柳 匡宣 就労移行支援事業所ここわ  
Mall : info@cocowa.co.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（2）

○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（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

東京視覚障害者生活支援センター（以下「センター」という。）は、新規での就労をはじめ、復職や雇用の継続を希望する視覚障害者に対して、画面読み上げソフトとキーボードによるパソコン操作を習得し、再び働くことができるよう就労移行支援を行っている。

視覚障害者を対象とした就労移行支援事業所や職業訓練校は大都市圏に集中し、地方都市では、近隣地域で支援を受けられる事業所がないのが現状である。そのためセンターでは、視覚障害者の居住地に関わらず就労移行支援が行えるよう遠隔サポートシステムの開発を行っている。

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において、視覚障害者の就労移行支援における課題として、1) 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、2) 視覚障害者の就労移行支援では、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、3) 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ことを指摘した。また、視覚障害者が居住地にかかわらず、就労移行支援を利用するためには、【パソコン訓練】、【面接試験訓練】、【保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練】の3つの訓練が実施できる遠隔サポートシステムが必要であり、その中で、【パソコン訓練】のシステムの開発概要について報告した。

本研究は、上記3つの訓練の一つである【保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練】のシステムの開発概要について報告する。

## 2 保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練のシステム開発

### (1) 本システム開発の取り組みについて

保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練のシステム（以下「本システム」という。）開発を取り組む背景として、支援者は、保有視覚が活用できる視覚障害者の見え方の状況を把握し支援を行うことが重要である。同時に、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、合理的配慮として自ら申し出る際にも大変重要である。そのための支援が遠隔地においても可能になるシステムが不可欠であると捉えた。

本システムは、モバイル端末（以下「端末」という。）と会議アプリを使って保有視覚と視覚支援機器を利用して文字を読むことができる視覚障害者（以下「ロービジョン者」という。）を対象とし、保有視覚の評価や視覚支援機器活用訓練を支援者が端末の会議アプリに映し出された映像と音声により遠隔サポートができることを目的として開発を行った。

まず、保有視覚の評価に使用したチャート（以下「評価チャート」という。）は、アムスラーチャートとMNREAD-Jチャートである。アムスラーチャートは、基盤の目が描かれた表の中心を患眼で見て、変視症（見たい部分がゆがんで見える）やコントラスト感度の低下、中心暗点（見たい部分が見えない）等の症状の評価をするものである。MNREAD-Jチャートは、ロービジョン者等の標準的な読書速度、読書に適切な文字サイズ、何とか読書ができる文字サイズ（臨界文字サイズ）を測定・評価するものである。

次に、視覚支援機器活用訓練では、据え置き型拡大読書器を使用した。拡大読書器は、ロービジョン者にとって汎用性の高い支援機器であること、支援者にとって画面の文字等を映像を通して把握しやすいためである。訓練の内容は、拡大読書器の操作方法、文字の見方、書き作業である。

### (2) 本システム開発について

本システム開発は2段階に分けて行った。第1段階はセンターで訓練を受けているロービジョン者で実施し、改善点を整理した。その後第2段階として、他施設を利用するロービジョン者を対象とし本システムの検証を行った。

#### ア 第1段階

##### (ア) 対象者

センターで訓練を受けているロービジョン者4名。

##### (イ) 期間

2017年1月から2017年7月まで。

##### (ウ) 方法

センター内の訓練室に対象者の状況把握のために3台の端末を設置した。1台目は評価チャートによる評価時、または拡大読書器利用時の目線の動きを映し出せる位置、2台目は対象者の後方から評価チャートや拡大読書器の画面の文字等が映し出せる位置、3台目は対象者の手元を映し出せる位置に設置した。支援者は支援者用端末に3分割に映し出された3台の映像から状況を把握した。

## (I) 結果

支援者に保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練後、インタビューをした結果、端末の位置と台数は、1台目の対象者の目線の動きと2台目の対象者の見ている内容がそれぞれ映し出されていれば支援可能であることが示唆された。一方、映像を映し出すために端末を適切な位置への設置、評価チャートのセットなど、支援者の指示に基づいて評価と訓練を補助する人（以下「補助員」という。）が必要であることが明らかとなった。

### イ 第2段階

#### (7) 対象者

信越地方にある視覚障害者を対象としたNPO法人の事業所（以下「事業所」という。）の利用者しているロービジョン者4名。

#### (イ) 期間

2017年7月から2018年4月まで。

#### (ウ) 方法

事業所では補助員が端末と評価チャート、拡大読書器を準備し、支援者は関東地方の研究所から対象者に対して実施した。端末は、評価チャートによる評価時に対象者の目線の動きがわかる位置（図1）、または拡大読書器利用時に目線の動きがわかる位置（図2）のいずれかに1台、対象者の後方から評価チャートや拡大読書器の画面が映し出される位置（図3）に1台の合計2台の端末を設置した。支援者は、支援者用端末に2分割に映し出された2台の映像から状況を把握した。



左：図1 アムスラーチャート評価時の端末設置位置

右：図2 拡大読書器利用時の端末設置位置



図3 拡大読書器利用時の端末2台の設置位置

## (I) 結果

対象者4名に、遠隔サポートによる保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練後、インタビューをした結果、1) 支援者と対面したことがなくても不安はない、2) 費用と時間をかけなくても遠隔サポートによる評価と訓練を受けられるメリットは大きい、3) 実際に評価と訓練を受けて見え方を把握することができたなど遠隔サポートによる保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練の効果に対する満足度が高い結果が得られた。また支援者へのインタビューでも、1) 今回の端末2台を設置した位置であれば、支援に必要な情報を映像から得られること、2) 補助員がいることにより、評価チャートの交換、評価チャートを見るときに視距離測定、拡大読書器利用時の読み教材の設置等が円滑に行えたことなどが明らかとなった。

## 3 考察

本システムの開発にあたり、適切な位置2か所に端末を配置することにより、会議アプリを通して、保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練に必要な映像と音声情報を得ることができること、補助員がいることにより円滑な遠隔サポートが可能となったこと、対象者のインタビューから遠隔サポートへの満足度が高かったことが明らかとなった。

これらのことから、本システムによる保有視覚の評価と視覚支援機器活用訓練の有効性が示唆されたと考える。今後さらに、補助員が端末の設置位置や端末のトラブル発生時の対策など、円滑な補助が可能となるようなマニュアルを作成すること、実用に向けたさらに実証実験を重ね精選していく予定である。また視覚障害者に対する就労移行支援の地域格差を解消するためにも、対面を必要としない遠隔支援を認める制度などの検討を視野に入れていく必要があると考える。

### 【参考文献】

- 1) 石川充英他：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「第25回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」p. 248-249、(2017)
- 2) 伊藤和幸、石川充英他：遠隔支援による視覚障害者の保有視覚評価と視覚支援機器活用訓練の試み「第93回（平成29年度第4回）福祉情報工学研究会」（2017）

# 就労継続支援 B 型での、就労を意識した取り組み ～ワークサンプル幕張版などの教材を活用して～

○石澤 香里（多機能型事業所みんと 職業指導員/臨床心理士）

## 1 はじめに

就労継続支援B型は、いわゆる「福祉就労の場」であるが、同時に様々なニーズや特性を持つ利用者が多く在籍する場所でもある。例えば、就労移行支援事業の利用契約期間を終了し、就労には結びつかなかったものの、就労への意欲を継続している方、あるいは生活介護事業からステップアップして利用している方など、その内情は多岐に渡る。それに伴い支援者も、利用者やその家族のニーズに応えるべく、サービス内容を充実・精査してきたという歴史は、おそらくどの法人でも少なからず経過してきているのではないだろうか。

筆者が所属する「社会福祉法人ひらく会・多機能型事業所みんと」も、「障がいを持っていても地域の一員として暮らしていくことを支援すること」を法人の理念とし、埼玉県川口市を本拠地として20年余り障害福祉サービスを提供してきた。平成29年度に社会福祉法人化するに伴い、新しく製菓部門を設け、サービスの内容充実化を図ると共に、就労継続支援B型からも就労を目指せる体制を作り、また、就労を目指す前段階として社会人としての振る舞いやマナーについて学ぶ「マナー学習」の時間を設けている。

本実践報告は、多機能型事業所みんとの就労継続支援B型において平成29年度より実施した「マナー学習」の取り組みについての実践報告である。利用者が関わることでできる作業を増やすための能力開発・訓練と並行して、社会人として身に着けるべきマナー・ルールについても学んでいる。地域の中で当たり前で暮らしていくためには、社会人として、地域に暮らす者として果たすべき役割やルール・マナーがあることを理解する必要がある。挨拶や言葉遣いといった基本的な事柄を伝える段階から、企業就労を目指す方へのビジネスマナーの習得や能力開発等に関する段階まで、その内容は多岐に渡っている。まだまだ精査・深化が必要なものも多くあるが、施設と自宅が日常の大部分を占める利用者が少なくない中で、いかに「社会」を意識した支援を提供できるか検討し取り組んできた成果を報告することで内容の充実を目指していく足掛かりとしたい。

## 2 多機能型事業所みんとの概要

### (1) 地域性

多機能型事業所みんと（以下「みんと」という。）は、「社会福祉法人ひらく会」を母体とした施設で、平成29年4月より多機能型事業所として、就労移行支援事業・就労継続

支援B型事業・生活介護事業の計3事業を運営している。法人活動地域である川口市は都心への利便性も高く、またバスや地下鉄の整備も進み、埼玉県南地域への通勤も比較的スムーズである。みんとは平成29年度より川口市安行慈林地区へ施設移転をした関係で、施設そのものはやや都心へのアクセスに時間を要するようになったものの、みんとへ通所する多くの方は川口市内在住であり、企業就労・支援提供には十分利便性の高い地域である。今回の報告では詳しく触れないが、就労移行支援事業を経て企業就労された方の中には、さいたま市、戸田市、越谷市、草加市といった地域へ通勤している方もおり、川口市就労支援センターをはじめ、各関係機関と連携し、定期的な定着支援も提供している。

### (2) みんとについて

みんとは、就労移行支援事業の定員が9名、就労継続支援B型事業の定員が20名、生活介護事業の定員が25名の、計54名定員で、主に知的障がいを持って通所されている。今回取り上げる就労継続支援B型事業は現在25名の方が通所されているが、さらにニーズや特性に合わせて以下の3グループに分かれて活動を行っている。なお、以下「みんと」と表記するものは、みんとにおける就労継続支援B型事業を示すものとする。

表1 みんとのサービス内容

	活動内容	利用者人数	支援者数
グループA	バウムクーヘンの製造・販売	7	3
グループB	受注作業 マナー学習 古紙の回収	14	3
グループC	受注作業 古紙の回収(週1) 外出(週1)	4	2

### (3) みんとの提供支援内容

みんとの活動は、製菓を担当するAグループ、受注作業・マナー学習・古紙の回収を主な活動とするBグループ、受注活動・古紙の回収・外出を主な活動とするCグループの3グループで構成されている。グループB・Cは、受注作業の量や納期に合わせて合同で活動することも多いが、Aグループは独立して製菓・販売業務に特化している。各グループ間・各事業間は、本人の希望に合わせて異動するこ



とが可能となっている（例えば、Bグループで基本的な活動に慣れたところで、本人にステップアップの希望があれば、Aグループへ移籍して活動を行い、また、就労移行支援・企業就労へのステップアップも可能となっている）。

### 3 教材を用いた取り組み

#### (1) ワークサンプル幕張版の教材を使用した取り組み

##### ア 教材を使用した訓練 - 1（標準実施のアレンジ）

ワークサンプル幕張版のピッキング教材そのものを使用し標準実施が可能な利用者も居るが、選ぶ教材が多すぎたり、名称と教材が一致しなかったりするなど、標準実施が難しい利用者も少なくない。そこでみんとでは、ピッキング教材の中でも、形が明確で利用者にとって身近なもの（タイムカードやマグネット、クリップなど）を3～5種類選別し、着目がしやすいようケースなどに入れ、そのケースから取り出すという方法で実施している。「形」「数」「色」という3点に同時に着目することが難しい方も多く、受注作業の精度向上を目指している。

##### イ 教材を使用した訓練 - 2（見本を見る訓練）

利用者の中には、見本を見る力が弱く、受注作業の提示時に細やかな指導を要する方も少なくない。受注作業には、納期や精度が求められ、また、職員の配置数も限られているため、部材そのもので繰り返し練習することには限界がある。そこでピッキング部材を使用して見本を作り、見本と同じものを作成する訓練を繰り返すことで、(1) - ①同様受注作業の精度向上を目指している。

##### (2) その他の教材を使った訓練

(1) - ア及びイに示したようなワークサンプル幕張版の教材を使用した訓練の前段階として、積み木やペグ差しといった一般的な教材を用いて、見本を見る訓練を実施する場合もある。「見本を見ること」そのものの力が乏しかったり、「形」「数」「色」など複数の観点から処理する力が乏しかったりするなどの理由から、「色」だけ、「数だけ」「形だけ」に着目する訓練から始める利用者の方も居られる。まずは1対1対応の理解を促進し徐々に複数の点を理解できるよう支援を進めていく方針である。

##### (3) マナー面へのアプローチ

(1)(2)に示したような、能力開発や訓練という側面の内容と並行して、「社会人として身に着けるべきマナー・ルール」について学ぶ機会を提供している。内容を下記の表2にまとめる。なお、表2に示す内容以外に、本格的に就労を目指す段階の方向けの内容（ビジネスマナー、履歴書の書き方など）を個別に実施することもある。以下は一定期間を置いて定期的に繰り返し、より深い理解を促進するよう進めている。

表2 マナー学習で実施している内容

名称	内容(抜粋)
マナーとは何か	なぜマナーを学ぶのか。 基本は「相手の嫌がることをしない」
職場のルール	挨拶 / 報告・連絡・相談 丁寧な言葉遣い
施設内でのルール	休憩時間の過ごし方 話すときのマナー
不良品について	不良品とは何か 不良品を出さないために気を付ける事
食事のマナー	正しい姿勢や食べ方について
通所時のマナー	公共交通機関の中で気を付けること
納品時のマナー	挨拶 相手先企業内を勝手に移動しないなど
携帯電話の使い方	仕事中は持ち歩かない マナーモードにする 等
季節に合った服装	プリントを用いて、適切な服装を心がけることを学ぶ。
職場の持ち物	プリントを用いて、必要なものとそうでないものの理解促進を目指す。

## 4 まとめ

平成29年度4月より開始した、みんとでの取り組みは、まだまだ発展途上である。就労継続支援B型事業に通所している利用者がすべて就労を目指すわけではなく、目指すべきであるとも言いが、施設の中で人生の多くの時間を施設での活動に費やす利用者も少なくない現状もある。障害を有していても「労働力」として評価され、「働いて賃金を得て、自分の人生をより良いものにしていくこと」を支援していくためには、施設の中でも「就労(=仕事)」を意識した支援・取り組みを継続していく意義は大きいと考えている。今後もさらに内容の充実を図っていきたいと考えている。

#### 【連絡先】

石澤香里  
社会福祉法人ひらく会 みんと 就労継続支援B型  
E-mail : mint-shurou@hirakukai.or.jp

# 知的障害・発達障害を持つ 在職者向け定着支援プログラムの試行と今後の課題について ～企業のノウハウの活用を通じて～

○松村 佳子（社会福祉法人武蔵野 武蔵野市障害者就労支援センターあいる ）  
竹之内 雅典（元 キヤノン株式会社(現 NPO法人障がい者就業・雇用支援センター)）

## 1 はじめに

知的障害を持つ方々の一般就労については法定雇用率算定義務化以降、特例子会社等での採用もあり順調に進み職場定着のためのノウハウも積みあがっているとの評価が出ている。

その反面、長く勤務を続けてきた方の離職や特別支援学校から就職した方の早期離職等新たな課題も見え始め、その背景には加齢問題や家族の高齢化、また就職がゴールになってしまい「働くこと」への理解が深まらないまま社会の枠組みの中に出されてしまう等の要因があると考えられている。

人は社会的な生き物であり、社会の中で、また人との関わりの中で大きく成長をすると捉えた場合、知的障害をお持ちの方は、学校卒業後周りからの働きかけがないとなかなか学習する機会を持ちにくいと感じている。

そのため当センターでは、「働く力の醸成・将来の暮らし方・地域の仲間作り」の3つの目的を柱として、企業で一般社員への研修等を行っている在籍型職場適応援助者有資格者企業人の協力を得て、本プログラムを試行した。

本ポスター発表では、試行版の報告と課題及び今後の展開等について報告する。

## 2 実施概要

### (1) 参加者

愛の手帳を保持、または発達障害の診断を受け特別支援学校から企業就労した登録者のうち卒後5年目くらいまでの方をメインターゲットとした。

ただし、担当者の判断で卒後5年目以上の登録者も参加可能とし、計16名で開始した。

表1 参加者属性

	10代	20～25歳	26～30歳
男:女 比	4:0	8:2	1:1
手帳の種別(人)	精(2) 知(3)	知(10)	知(2)
平均勤続年数	1年	4年	5年

### (2) 日程と内容

表2 講座内容

日時	項目	内容	参加者数
1/20(土) 13:00 ～ 17:00	「CM」 「働くこととは」 ①講義 ②GW ③発表	人は何のために働くのか？ 働くことの根本的な意味にGWを通じて気づいていく	11名
2/3(土) 13:00 ～ 17:00	「チームビルディング」 ①ワーク ②GW ③発表	ワークで組織を体感し、組織の一員として働く意味をGWで深めていく	16名
3/3(土) 13:00 ～ 17:00	「長く働くために必要な事」 ①ワーク ②講義 ③GW ④発表	定年を迎えた企業人の職業生活を聞き、自分たちの将来を想像し、働き続けるために必要な事を話し合う	9名

CM:コミュニケーション、GW:グループワーク

### (3) 施行にあたっての工夫

事前準備として参加者各人の現状把握のため、各ケース担当と情報共有の打ち合わせを行い、課題の抽出、目標到達点などのすり合わせを行った。また、グループそれぞれが協力して進められるようなグループ分けを事前に行い当日にのぞんだ。プログラム当日については、各グループに職員1名をファシリテーターとして配置し、GW中に随時アドバイスを行った。プログラム3回を通して内容が深まっていくように、冒頭で初日の内容を2回目・3回目に振り返り、2回目の内容を3回目に再度ワークしてから進めるような時間配分とした。さらに、毎回内容に即した振り返りシートを用意し工夫した。



実施の様子

### 3 結果

毎回の振り返りシートを抜粋し感想を表3にまとめた。見てわかるように参加者一人一人の気づきが自分の言葉で書かれている。そこからは、内向きで自分の事だけではなく、「働くという事・職業生活という事」を切り口に視野を広げ、他人を意識し成長しようとする姿も見て取ることが出来る。

第2回目の「チームビルディング」での成果物では、ファシリテーターのアドバイスを受けながら構造化された模造紙を使い、チームとして大切にしたい事、ルール等をまとめ、そこからチーム名とその理由を話し合いで合意形成することが出来ていた。

表3 振り返りシートより抜粋

第1回目 「働くこととは」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちが仕事をしていることは皆に役立っている。</li> <li>・物の一つ一つに数万人でその物を作り、その物を数百人で売られることを改めて知りました。これからは物を大切にしたいと思います。</li> <li>・仕事は単純な話ではなくきりがなくあるんだなということがあらためてわかりました。</li> </ul>
第2回目 「チームビルディング」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・考え方は1つだけではなく他にもある事を学びました。</li> <li>・うまくいかないときもありましたがその中で人の意見を聞いてなるほどと思ったこともあったので意見に合わせる事が大事だなと思いました。</li> <li>・限られた時間で想像どおりのものは必ずしもできるとは限らない事がわかった。やれば良いというモノではなく、失敗から学ぶことがけっこう出来たのでとても良い機会になった。</li> </ul>
第3回目 「長く働くために必要な事」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仲間と協力して働くこと。</li> <li>・健康を大切にし、時間を守る。</li> <li>・健康管理に注意する。</li> <li>・毎年新しいことにチャレンジする。</li> </ul>
3回を通じて変化した事・勉強になった事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の判断ではなくわからないことは人に聞けるようになった。</li> <li>・人の話を聞くようになった。</li> <li>・働くことは人の役に立つ事です。</li> <li>・健康や一つの事にぼつとうする事。</li> </ul>



第2回成果物

### 4 考察

本プログラムは、企業の新人研修等で使用されているプログラムを、伝わりやすい言葉や構造化された資料等を用いて知的障害に配慮した形で3回セットで実施した。場所

の確保の問題があり、プログラム施行場所が3回ともバラバラであったが環境の変化に対する動揺等は見受けられず集中して取り組むことが出来ていた。

当初は全く初めての取り組みに参加者が4時間集中してついてこれるかが心配であったが、参加者からは、1回目に行ったコミュニケーションのワーク中の「人の目を見て話を聞く」等の発言が、3回目の振り返りからあがるなどし、4時間の長丁場でも中身の工夫で集中してプログラムに参加できることがわかった。

また、参加者からの振り返りシートでは「チームで働く上での責任が大事」「声掛けが必要」「人にやさしく教える」等の発言が見られ、その後「人にやさしく教える」と記入した参加者は、勤務先で行われた社員同士の投票で「まわりのメンバーの事を考えて取り組める」「どんなメンバーにも優しく声掛けをしていた」等のフィードバックをもらい表彰をされていた。このことから、企業で使われている研修プログラムは参加者に合わせて工夫すれば十分に知的障害のある方にも有効であると言える。

しかしながら、今回は振り返りシートに記入することに時間がかかる参加者等も複数いた。また、3回連続で参加することが出来なかった参加者も複数いたため、開催期間の間隔や参加人数、職員配置、1日のタイムスケジュールや効果的なフィードバックへのサイクルの工夫等、微改良が必要である。

### 5 まとめ

今回の企業のノウハウを活用した本プログラムは、ちょっとした工夫で知的障害を持つ対象者にも通用し、各自の成長に繋がることがわかった。そのため、今回のプログラムを微改良し試行段階から、年1回の定例版への移行を今年度から開始する予定となっている。

また、同じメンバーでの月1回の連続プログラムという事もあり、参加者の中に仲間意識のようなものが醸成されていった。その後、当センターが行っている茶話会や交流会等のプログラムにも積極的に参加しようとする参加者も現れ当初の地域での仲間作りの目的は果たされている。プログラム終了後も、「またやりたい」等の声に参加者から上がり、11月には発展版として今回の参加者を対象としたステップアップ講座(1回)を新設し実施する予定である。

今後の課題としては、プログラムで学んだ事を職場でどう役立ててもらうか?雇用している企業側にどのようにフィードバックしOJTに役立ててもらうか等、雇用主側との連携の取り方が鍵になってくると考えられる。

#### 【連絡先】

松村 佳子  
武蔵野市障害者就労支援センターあいる  
e-mail : il16 @lake. ocn. ne. jp

# 農業分野において障がい者が活躍するということ ～ジョブコーチ支援を通して～

- 宮城 重久（は一とふる川内株式会社 リーダー）  
 上田井 喜代仁（は一とふる川内株式会社）  
 大工 智彦・井原 希実子（徳島障害者職業センター）

## 1 はじめに

は一とふる川内株式会社は大塚製菓株式会社の特例子会社として2011年に設立され、現在61名の従業員（うち障がい者41名）を雇用している。2014年7月、障がい者の新たな職域開発と農福連携を目指し農業事業（ハウストマトの生産・販売事業）に参入。栽培ハウスの規模拡大に合わせて雇用を拡大してきた。現在6名の障がい者がチャレンジドとしてハウストマトの栽培に従事している。事業開始から4年を迎え、個々に能力の差があるものの農業人として認めることができる人材となってきた。本論文では、働くチャレンジドたちが事業所と徳島障害者職業センターのジョブコーチ支援を通して単なるマンパワーとしてだけでなく、次のステップへ進む人材として成長してきた様子を報告する。

## 2 生産体制

表1に当事業所の生産体制について示した。ハウスは徳島県阿波市市場町に約9,500㎡の敷地にハウス2棟（計6,280㎡）により構成。水耕栽培により、中玉トマトである「シンディースイート」を生産している。ハウスでの栽培作業のほか、週3回の収穫、選果、出荷までを担い、主に、徳島県内飲食店やスーパー、一部は、関東・関西方面へ出荷している。また、近隣の障がい者就労支援施設と共同してドライトマトの製造も行い、「農福連携」での6次産業化への取り組みも行っている。2017年7月には徳島県が認証する「とくしま安2農産物（安2GAP）」の優秀認定を受けることができた。

表1 ハウスの概要

農地面積	: 9,474㎡
倉庫・休憩所	: 69㎡
障がい者仕様・多目的トイレ、スロープ	
選果場	: 68㎡
トマト栽培ハウスA棟	: 2,824㎡
B棟	: 3,456㎡

## 3 人員配置ならびに障がい者

表2に当事業所の人員配置を示した。6名の障がい者のうち、高等学校の農業科を卒業したもの4名、農業大学校卒業1名（本事例）、特別支援学校卒業が1名と少しの農

業経験はあるが、本格的なハウス栽培に従事するのは初めてであった。配置については障がい種別、特性を考慮した。支援者は、業務遂行リーダーのみならず、ジョブコーチとしての指導、障がい者職業生活相談支援員として多岐に渡る職責を担っている。また、パート社員は障がい者の作業を中心にサポートしている。

表2 障がい者の配置

### A棟

	障がい名	勤務年数	手帳種別
A	知的障害	4年2か月	療育B2
B	知的障害	4年2か月	療育B2☆
C	知的障害	3年7か月	療育B2☆

### B棟

	障がい名	勤務年数	手帳種別
D	知的障害	3年7か月	療育B2
E	広汎性発達障害	2年2か月	精神3級
F	知的障害	1年2か月	療育B2

※各棟に支援者、パート社員を複数名、配置  
 ※☆重度判定

### (1) 就労状況

週5日7.5時間の就労状況となっている。就労支援は、必要に応じ徳島障害者職業センターのジョブコーチ支援、ハローワークの精神障がい者雇用トータルサポーター制度への登録、利用をしている。

### (2) 障がい特性に合わせた支援と方法

ハウス内の作業では、障がい者個人の判断、力量に頼らなくてはならない。1本として同じ状態の樹は無く生育状態が違う中、全員が「同じ作業手順で行い、誰が作業をしても同じ仕上がり」にすることを目指している。

一般的な支援はマニュアルや視覚からアプローチするものが多く、問題が生じた時にはそれらを用いて確認や修正を行う。当事業所では、高温多湿なハウスでの作業環境、その時々によって違う複雑な作業内容でもあることから、マニュアル類を携行、掲示をすることが難しかった。そのため、

- ①口頭指示とモデリングによる「その場」での指導
- ②作業日誌による振り返り
- ③フィードバックによる支援

が中心となった。理解と修正には時間がかかると想定し「くり返すこと」と「その場」での指導や、手順を何度も確認することにより行動の修正、スキルアップを目指しアプローチした。

しかし、同じ障がい名でも個々の特性が違い、画一的な指導が功を奏しなかったため、徳島障害者職業センターのジョブコーチ支援を利用し、共に連携を取りながら支援を行った。

#### 4 広汎性発達障がい者への支援

##### (1) 当事者Eについて

入社2年目。広汎性発達障がいとして精神保健福祉手帳3級を保持。農業大学校を卒業し、ある程度の専門知識、経験を持っている。本人の就労意識や作業能力は高く、栽培への自信をみせ意欲的に作業に当たる。しかし、作業指示の解釈が自己流になり、先を見すぎて行動するなど指導をされる場面が多かった。課題として、「プライベートな出来事が作業内容に影響する」があり、プライベートにおける対人関係の問題がそのまま作業内容に影響し、作業速度の低下やミスが増える傾向が強かった。

##### (2) 当事者Eへの支援とその効果（ジョブコーチ支援、トータルサポーター制度の利用）

支援時の面談を重ねるうちに、プライベートな相談をすることは職場での評価に影響するかもしれないと、事業所の支援者へ相談をするのをためらっている当事者の言葉が出てきた。また、その問題が作業内容に影響していることの認識はなかった。しかし、支援機関の担当者に話をすることで、「相談することは業務評価には影響しない」という事、問題の解消が作業効率の向上につながることに気づきから、事業所の支援者へ自ら相談できるようになったことで作業中に生じていた問題は軽減されていった。

#### 5 知的障がい者への支援

##### (1) 当事者Dさんについて

療育手帳（B2）を保持。理解度は若干低いですが、日常生活での支援の必要は無い。しかし、作業場面では、瞬時に作業手順の切り替えができず、誤った作業手順への置き換え、不必要な作業をすることが多かった。軽度の知的障がい者に対する支援方法が奏功しないため、業務の見直しを行いつつ、入社1年後から、障害者職業センターのジョブコーチ支援を受けることとした。

##### (2) 当事者Dへの支援とその効果（指示の出し方と作業手順の細分化）

ハウスでの作業は同時に二つ以上の作業工程を行わなくてはならない。取り組みでは通常壱回の工程とする作業を細分化して行った。同じことを繰り返すことでその作業に慣れ、次の作業も同じことを繰り返すことに集中した。そ

の結果、作業時のミスは軽減され、手順の感覚を身体で覚えられたことで、通常の作業工程に戻しても問題なくスムーズに行うことができた。また、複数の指示を同時に出さない、抽象的な言葉を用いないなど、言葉による指示の出し方にも配慮したことで指示の誤認識も減った。

#### 6 支援機関との連携により得られたこと

当初、障がい者への支援は画一的なものであった。それは時として障がい特性に合わない支援につながっていた。今回の取り組みでは、徳島障害者職業センターのジョブコーチ支援を利用することで、当事者への支援のポイント、事業所が気づけていない本人の特性などを再認識することができた。このことが支援方法の見直し、作業遂行のポイントなど当事者の作業能力向上への支援につながった。

集中支援期は1週間に1回の訪問、その後、フォローアップ期と移行し、支援の回数も減っていった。また、当事者にとっては「上司」という側面をもつ事業所の支援者へは言いにくいことも出てくる。その内容や背景を、ジョブコーチが当事者から確認し、必要なフィードバックを行うことで、「事業所と当事者」との橋渡し（クッション）の役割を果たすこととなった。このことで、事業所と当事者とのコミュニケーションも活発になり、双方の立場による感じ方などの理解にもつながった。

また、技術の向上、改善したことの評価を事業所とは直接関係の無い立場の支援者から当事者へ伝えたことは、当事者の中に更なる肯定感の獲得にもつながった。

#### 7 おわりに

当事業所は「農業で障がい者が活躍できる事を実証する」という目標を掲げている。ここで働く障がい者たちは大きく成長を遂げてきた。本報告では、農業分野において、障がい者が単なる「マンパワー」としてではなく、「環境を整えることで適応しやすく、活躍できる可能性が広がる」ことを示すことができた。これは未来の農業を支える「職業人」へと成長させた。特にジョブコーチ支援の活用は大きな意味があり、協同して支援を行うことが、事業所だけで問題を「抱え込む」ことを防ぎ、支援のノウハウを習得することで、事業所全体のシステムの見直し、日々の支援方法の画策、事業所の抱える不安なことを相談でき大きな成果を生んだ。

当事業所には本報告に登場した2名以外にも多くのチャレンジドが在職している。「障がいがあるからこれくらい」ではなく、「障がいがあってもこんなに出来る」を日々の作業を通して更に実証していくことが、本報告を通し、これからの農業において障がい者が貴重な人材として活躍する場の創造につながると幸いである。

# 知的障害者への就労支援における作業療法士の役割

－作業所を通じて学んだ15年間の研究・報告の歩み－

○中村 俊彦（常葉大学保健医療学部作業療法学科 作業療法士）

峰野 和仁（社会福祉法人復泉会 くるみ共同作業所）

## 1 はじめに

障害者作業所は特別支援学校等を卒業後、また医療機関や福祉施設を退院、退所後の成人障害者の“働きたい”という願いに対応する形で全国各地に設立されてきた。杉本<sup>1)</sup>によればその運動が大きく広がったのは80年代である。本研究で取り上げるA作業所は、障害者の生活支援のための共同住宅として、障害者作業所設立が全国的に広がる前の1977（昭和52）年に設立された点で地域に根付いた歴史ある作業所であるといえよう。そして、A作業所は地域で暮らす障害者とその家族のあらゆるニーズに応えるべく、着実な成長を遂げてきている。2000（平成12）年には社会福祉法人（以下「B会という。」）格を取得し、2018（平成30）年現在では、法人内に様々な施設を有している。

## 2 研究目的

A作業所に勤務する作業療法士（以下「M氏」という。）と筆者が2001（平成13）年以降、約15年間にわたり取り組んできた研究実績を整理することにより、A作業所におけるOTの役割と課題を明らかにする一助とする。

## 3 対象と方法

### (1) 対象

B会内の施設を対象として、M氏と筆者が取り組んだ共同研究を対象とする。

### (2) 方法

2001（平成13）年～2016（平成28）年に学会等で発表した演題、雑誌やテキスト等に執筆した内容を整理する。そして、OTの役割に関するキーワードを抽出し、標記15年間の中で、A作業所内でOTが成し遂げたことや課題を抽出し、OTの役割を考察する。

## 4 結果

対象期間の発表、報告等の実績は表1に示すように9件であった。9件の内訳は、テキスト執筆2件、雑誌掲載文献4件、学会発表3件であった。これ以外には、障害者就労に関わるシンポジウム、各種イベント、研究会報告などが複数あったが、これらはOTの役割に関する記述が乏しいと判断したため対象外とした。

表1 研究等一覧（下線部：キーワード）

発表年度	演題、雑誌、テキスト等に執筆した内容 (発表した学会、掲載雑誌等)
① 2001年	知的障害者通所授産施設「くるみ作業所における作業療法士の役割（第35回日本作業療法学会） 施設勤務 OT の業務を通じ、専門技術がどのように活用できるか考察を行ったところ、 <u>関連職種との連携の状態は対象者支援の充実に大きな影響を与えることが確認できた。</u>
② 2002年	知的障害者の就労支援 (専門雑誌掲載：OT ジャーナル) 症例研究において法制度も考慮しつつ OT の役割を考察した。対象者の就労支援の際には <u>評価結果に基づいた援助方法を具体的に示すことが重要である。知的障害者が一般企業への就労を継続するには、アフターフォローが欠かせないことも窺え、2003年度からの支援費支給方式を見据えた場合、より具体的なサービスの提供が望まれることが示唆された</u>
③ 2002年	知的障害者と加齢 (専門雑誌掲載：OT ジャーナル) 複数施設の知的障害者の入所者、利用者 63 名に対し、 <u>加齢による影響について考察した。家族など介護者の高齢化に起因する生活障害、日常生活動作の遂行状況等の把握、加えてQOLの充実も視野に入れてのアプローチが必要と考えられた。</u>
④ 2005年	知的障害者授産施設における治具の活用と作業環境 (第5回東海北陸作業療法学会) 知的障害者作業所において、 <u>OT が治具の考案を通じて利用者の作業能力を効果的に引き出している事例報告を行った。その導入過程においては関連職種との連携を密にしていくことが重要である。他職種連携の構築する上で、OT の専門性をどのように周知させていくかは今後の課題と考えられた。</u>
⑤ 2009年	作業療法学全書「職業関連活動」 (テキスト執筆：分担執筆・協同医書) 知的障害者への就労支援について、 <u>医学的な概説と OT 評価、障害に応じた OT アプローチに関して執筆した。また、障害者自立支援法などの福祉的な視点からのアプローチも交えた内容の執筆を行った</u>
⑥ 2012年	浜松フルーツミュージアム発信！～6次産業化に見る新たな就労支援モデル (専門雑誌掲載：OT ジャーナル) 福祉とビジネスを融合し、一般市場に参入する「 <u>第6次産業</u> 」は、障害者の就労支援の大きなチャンスであるとの認識を深めると同時に、これまで以上に障害者の地域生活支援に大きく寄与する <u>新たなビジネスモデルであることが確認できた。</u>
⑦ 2012年	就労支援（通勤を含む）に伴う環境整備と社会資源（専門雑誌掲載：OT ジャーナル） 障害や疾病をもつ人が、就労するにあたり必要な支援について考察した。就労支援においては、 <u>様々な職種間の連携が重要であることを踏まえたうえで、作業療法士が持つ知識と技術が有用であることが確認できた。</u>

⑧ 2015年	An Entrepreneurial Endeavor of the Sixth Industrialization by a Sheltered Workshop for People with Intellectual Disability in Japan (3rd Asia-Pacific CBR Congress, 2015) OMasayuki Watanabe, Toshihiko Nakamura A作業所の6次産業への取り組みをアジア諸国の参加者に紹介した。一般市場をターゲットに商品開発を行い、高レベルの品質管理が求められるジュース加工への取り組みはオリジナリティの面で評価された。その一方、スタッフがどこまで支援するのは今後も引き続き検討していく必要性も示唆された。
⑨ 2016年	作業療法マニュアル 60 知的障害や発達障害のある人への就労支援 (テキスト執筆：分担執筆・日本作業療法士協会) 知的障害者の就労支援に関する歴史や法制度の歩みを整理した。また、就労支援の実際における工夫や指導上の留意点など事例を示しながら、説明した。

## 5 考察

2000（平成12）年から2016（平成28）年までの間、障害者の就労支援に関連する法制度は措置費制度から支援費制度（2003）、障害者自立支援法（2006）そして障害者総合支援法（2013）へと変化に富んだ期間であった。特に障害者自立支援法における就労支援の強化はA作業所の方向性の再確認を求められた。

A作業所では、2000年度からOTのM氏が正職員として入職し、就労支援の枠組みを整備するとともに利用者の就労支援に取り組んできた。M氏はA作業所の利用者に対し、医学的根拠を念頭に置きながらも専門用語に偏らず、利用者の障害特性についての評価を行うよう心掛けてきたことが確認できた。その一方、今回の研究実績の整理を通じて、“OTの専門性とは何か”という説明を添える機会が散見され、このテーマは知的障害者の就労支援の臨床に従事するOTにとって普遍的な課題であると考えられた。

昨今、社会における知的障害者に対する理解が進んでいるとは考えられるが、例えば身体障害領域は障害者スポーツを代表的に社会的認知が進んでおり、車椅子や福祉機器を使用しての日常生活活動（以下「ADL」という。）遂行による生活状況への理解も進んでいる。また、精神障害領域においても、代表的疾患への就労支援をはじめとする治療プログラムが整備され、かつ2018（平成30）年度からの法定雇用率の義務化により社会的認知が進んできた。今後は、知的障害者の社会参加への認知の高まりを期待したい。

表2 A作業所におけるOTの役割に関する2つの視点

視点① OTが果たした役割	視点② 考えられた課題
(1) 他職種連携推進 (2) 法制度への対応 (3) 対象者の健康管理 (4) 作業分析と作業方法への工夫	(1) OTの専門性をどのように説明するか (2) OTはどのようなことに対応できるのかを明らかにする (3) エビデンスの構築が必要

A作業所の職員もOTと共に働くことで、OTの持つ専門性を感覚的には理解してきたとは考えられるが、具体的にはどのようなことが専門性なのかは表1の説明中に下線部にて示したキーワードから考えると、表2にあるような2つの視点から総括することができる。

知的障害者の就労支援の臨床場面においては、作業能力や体力を踏まえ、対象者に合った作業を提供することは基本である。そして、その際には関連する職員との細やかな連携が、作業遂行の際にポイントとなると考えられた。加えて、知的障害者への就労支援においては、障害者総合支援法をはじめとして、対象者を取り巻く法制度や社会資源を正確に理解し、適用に導く指導も重要となる。健康管理の点においては、OTが医療職であることの強みが発揮できる領域である。A作業所においてM氏は単に作業能力や諸支援を突き詰めていくのではなく、個人に合ったリフレッシュのための余暇の過ごし方の内容まで把握するように関わってきた。また、B会では、利用者および家族、職員全員参加で、毎年1泊2日の旅行を実施し、親睦を深めるとともに利用者理解に努めている。寝食をともにすることで、利用者のADLの状況や家族の負担、今後予測される必要な介護量を把握できるメリットにM氏は着目している。B会では、この15年間でM氏に加え、多少の入れ替わりはあるが常時1～2名のOT正規職員が在籍し、B会内の就労支援施設を中心に配属され、OTの持つメリットを施設の特長とするべく取り組んでいる。そうした中、2012（平成24）年からは、“第6次産業”という当時としては先進的な取り組みを開始し、地域に浸透した経営を成し遂げている。

本研究において、OTの役割を含め、A作業所の特長を示すことは施設運営の将来を考えた際にも重要であることが示唆された。そのためには、利用者への支援サービス提供に際しての経時的な各側面からの評価を実施し、A作業所が提供する支援サービスによりどのような効果が期待できるのかを示す必要がある。これまでの長い歴史に裏付けられた経験による指導方法に標準化された客観的評価の融合を目指すことで、エビデンスに基づいた指標を提示することが可能になると考えられた。

末筆ながら、今回の発表にご協力頂いた諸氏に感謝申し上げます。

### 【参考文献】

- 1) 杉本 章：障害者はどう生きてきたか p.132-135, 現代書館（2008）

### 【連絡先】

中村 俊彦（作業療法士）  
常葉大学保健医療学部作業療法学科  
e-mail：otnaka@nm.tokoha-u.ac.jp

# 放課後等デイサービス終了後の学卒就職者支援の取り組み —本人、保護者に対する学齢期の関係性を活かしたライフキャリア支援—

○藤田 敦子（社会福祉法人ぷろぼの 放課後等デイサービスぷろぼのスコラ生駒）

## 1 問題の所在と目的

障害のある中高生の放課後支援施策については「障害児タイムケア事業」（2005）が端緒と言える。この事業の目的は障害のある中高生などの放課後活動の場を確保し、親の就労支援・家族の一時的な休息を図ることであった。この事業は2006年障害者自立支援法の「日中一時支援事業」に吸収される形で廃止された。しかし現在もこのような「預かり型」の支援を主として担っている放課後等デイサービスも多い。

2012年の児童福祉法の一部改正により「放課後等デイサービス」が創設された。厚生労働省（2017）の「放課後等デイサービスの見直しについて」<sup>1)</sup>によると、放課後等デイサービスは2012年の制度創設以降、利用者、費用、事業所数が大幅に増加している。丸山（2014）<sup>2)</sup>の放課後等デイサービスの実態調査では、プログラム化された活動が増えるとともに、「課題に応じた個別指導」や「学習」を行う事業所が増え、放課後等デイサービスの教育的機能が重視されてきたと述べている。本報告ではこれを「療育型」デイサービスと呼ぶ。

このような従来の「預かり型」「療育型」に加えて、進路に対応できるプログラム内容を備えた「進路支援型」デイサービスと呼ぶべき放課後等デイサービスが各地で設立されている。ただそのプログラムは、成人の就労訓練を先取りする作業体験やSSTを中心とするところが多い。本報告では、中高生を対象とする「進路支援型」デイサービスの中でも「キャリア教育支援」をねらいとして独自の支援を行っている放課後等デイサービスぷろぼのスコラにおける進路支援のあり方と、学卒就職者の本人、保護者に対するライフキャリア支援について報告し、福祉施設が取り組むキャリア教育支援の実際と効果、課題と可能性について検討する。

## 2 ぷろぼのスコラにおける進路支援の概要

放課後等デイサービスぷろぼのスコラは、奈良県下で就労移行支援事業を複数展開してきた社会福祉法人ぷろぼのの児童部門として2013年に設立した。2018年3月末現在3事業所、登録数74名、卒業生54名（うち一般就労22名、就労移行、自立訓練22名、他福祉施設6名、進学4名）の事業所である<sup>3)</sup>。送迎は実施せず、奈良県、大阪府、京都府から放課後に単独で通所している。

プログラムとしては、通常プログラムでは、運動、ソー

シャル、創作、ITプログラムを1日3コマ週替わりで実施。また休日や長期休みには特別プログラムとして外出イベントや作業体験等を実施している<sup>4)</sup>。このスコラプログラムは、2014年度経済産業省キャリア教育アワードにおいて最優秀賞を受賞した。

進路選択のための支援としては、まずプログラム参加時の様子についての詳細をHP上で保護者にアセスメント情報として提供している。取り組みに対する得意不得意や同じプログラムに慣れてできるまでの様子、メンバーや環境、本人の調子によるパフォーマンスの違いについてなどの情報を積み重ねていくことができる。またイベントや作業体験等新しい環境での振る舞いについても記述するようにしている。このような積み重なった情報のもと、半年に1回程度の保護者面談時に、就労支援の経験のある職員から、配慮事項や環境調整などのヒントを提供し、学校からの職場実習先を検討する参考にしていただいている。

また半年に1度全体の保護者会で卒業後の進路と成人の制度、支援機関について紹介。制度の全体像を早期から伝えていくことで早い段階から進路と支援機関について準備を進めることができている。

また、年に1回程度のご本人との面談を実施し、実習内容を振り返り、どんな働き方がいいのか、働いたお金で何をしたいのか、など職業興味や働く理由についてなどを定期的に話すようにしている。長期休みにはビジネスマナーや職場体験を行ったり、必要に応じて面接練習や履歴書の指導をしている。

卒業生に対しては卒業生の集いを年2回程実施。卒業生の内福祉サービスを利用する方については支援者が支援を引きついで行くが、就職者については出身校を含め支援が手薄になるということから、月に1回「わくわくワークの会」として夕食会を開催（以下「夕食会」という。）。定期的にデイサービスのスタッフや就職した仲間と会うことで、相談しやすい体制を築いている。夕食会では毎回10名程度参加。前半は「仕事でがんばっていること」などのトークテーマを決めて1人1分程度話し、後半は夕食を食べながら友人やスタッフと話をする時間を設けている。

本報告ではこの夕食会での取り組みを中心とした学卒就職者に対する支援の事例を紹介する。



### 3 学卒就職者の支援事例

#### (1) Aさん：再就職の支援につながった事例

特別支援学校高等部卒業。体力には自信があり、陸上や水泳に取り組んでいる。自宅近くの工場にフルタイムの正社員として採用される。残業もあり体力的にはきつい仕事だが仕事内容には充分対応できていた。夕食会には最初の数回は参加していたが、その後は残業が当日にならないとわからないということで当日キャンセルが続いた。本人からは「仕事はできるけど会社の人と仲良く話す雰囲気でないのがつらい。また、陸上の練習などの用事があると事前に言っても残業してほしいと言われる」とのこと。

夏以降に相談を始め、学校や障害者就業・生活支援センター（以下「就ポツ」という。）にも連絡をし、職場訪問を重ねるが状況に変化がなく、3月末日で退職。4月より失業給付をもらいながら就労移行支援で陸上練習などの予定を入れられるような就職活動を開始している。

#### (2) Bさん：仕事でのSOSをデイサービスに発信し次につながった事例

特別支援学校高等部卒業。明るく朗らかな印象。介護施設の清掃等でフルタイムで採用。夕食会には毎回遅れて参加。学校時よりやせており、笑顔にも元気がない印象。本人に聞くと「仕事は楽しい。がんばっている」と答える。

冬頃に「仕事に行きたくない」と訴え、体調不良で仕事を休みがちになる。学校は休んだことがないので親が送迎して何とか続けていたが、ある日仕事に行かず、駅でデイサービスに連絡。「風邪でしんどい。家に連絡してほしい」との内容。後日、その日は家の連絡には出ず、駅にいたとのこと。そのことがきっかけとなり学校、職場との調整の結果離職の方向に話が進む。有給消化中から学校の紹介で自宅近くの就労継続B型に通所を開始。仕事内容が類似していることもあり、本人も楽しいと言いながら通っている。夕食会での様子も元気そうで笑顔も多く見られた。

#### (3) Cさん：勤務時間や内容を見直し就職を継続している事例

特別支援学校高等部卒業。淡々と作業をする印象。飲食チェーン店に皿洗いで採用され、週4日6時間で勤務。夕食会での様子も学校時代と変わりなく見え、仕事について聞くとがんばっているとのこと。

ご本人が活発に受け答えするタイプではないため、仕事内容の相談が職場から直接保護者に入り、保護者がどこまで言っているのか対応の仕方に困り不安になることが多い。職場に対する意見や要望をどの程度伝えればいいのかについて、デイサービスで相談を受けた時は内容を整理して学校や就ポツにつなげるようにしている。学校や就ポツも相談を受けて定期的に訪問。皿洗いで採用されたが、1日6時間勤務とするために掃除などの他業務が多く、お客様の前

で掃除をする時などの対応について課題があった。学校や就ポツと職場との相談の結果1日の勤務時間を減らし、皿洗い中心の業務に整理され、就労を継続することができている。

### 4 まとめと考察

このように、学齢期の様子を知る支援者が就職後の支援に関わることで、早期に不調に気づき学校や他支援機関を巻き込んで対応をすることができる。就職時点では学校の進路担当より、作業内容や職場環境について一定配慮を得ることができているが、就職半年後からはその時点では見えなかった課題が現れてくる（事例参照）。定期的に集まりを開催することにより本人の変化に早期に気づき（事例2）、保護者、学校、支援機関と連携することで就労の継続（事例3）や離職後のスムーズな支援（事例1、2）につながることができている。

放課後等デイサービスぶろぼのスコラの卒業生のうち一般就労が約41%と、特別支援学校の就職率や就労移行支援事業の就職率と比べても高くなっている。自立訓練・就労移行を含めると81%が卒業後働いて自立することを進路として選択している。学齢期からの次のステップを見据えた「キャリア教育支援」型放課後等デイサービスとして、就職という次のステップに移った卒業生を支えていくことで、学卒就職者の早期離職を予防し、離職時に在宅期間をおかずに次の支援につながる流れを作ることができていると考える。

#### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省(2017)「放課後等デイサービスの見直しについて資料6」  
[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000168835.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000168835.pdf)
- 2) 丸山啓史(2014)「障害時の放課後活動の現状と変容 - 放課後等デイサービス事業所を対象とする質問紙調査から -」『SNEジャーナル』20(1), pp165-177
- 3) 社会福祉法人ぶろぼの平成29年度事業報告書(2018, 8発行)
- 4) ぶろぼのスコラパンフレット(2018, 2発行)

# 「楽JOB（仕事を楽に、楽しく、取り組みやすくするための業務改革）」 による障がい者の雇用拡大と定着

○小山 洋美（株式会社ベネッセビジネスメイト クリーンサービス課 指導員）

○石井 久美子（株式会社ベネッセビジネスメイト メールサービス課 指導員）

## 1 「楽JOB」について

ベネッセビジネスメイトでは、「仕事をもっと楽に、もっと楽しく」を合言葉に、業務工程・設計を見直し、シンプルな業務を実現する活動を行っている。この活動を「楽JOB」と称し、社員の職場定着や成長、採用できる障がい者層の拡大につなげている。

## 2 クリーンサービス課の事例（トイレ清掃の効率化）

### (1) クリーンサービス課の課題

クリーンサービス課では、知的障がいのある社員を中心に、日常清掃・定期清掃を行っており、一人ひとりが任されたフロアを自立的に清掃している。ビル内には138台の個室があり、トイレ清掃は「全員行う基本的な業務」となっている。

トイレ清掃はお客様も見られる機会があるため、品質アップとお客様視点での衛生的なやり方を追求した結果、元々工程数の多いトイレ清掃が更に複雑化し、基本的な業務であるにも関わらず、最もハードルの高い作業となってしまった。動線が複雑で抜けモレが起きやすいこと、手袋の脱着やタオル交換が何度も発生し面倒で、作業にとっても時間がかかる点が課題となっていた。実際、実習生が「工程が複雑で覚えられない」という状況が起こった。

そこで、トイレ清掃を「誰もがやりやすい仕事」にするために「楽JOB」に取り組んだ。

### (2) トイレ清掃における「楽JOB」の考え方

トイレ清掃の「楽JOB」に取り組むにあたり、以下の考え方で推進した。

- ・品質を維持すること（楽JOB≠品質ダウン）
- ・お客様にとっても作業をする社員にとっても衛生面に配慮できていること
- ・安全性が高く、使いやすい資機材を選定すること
- ・効率の良い作業手順で、無駄のない動線であること

### (3) 「楽JOB」のステップ

#### Step 1：工程の分解

清掃工程を分解し、それぞれの工程に対して、どのような清掃が必要なのか一覧にし、工程ごとに必要な洗剤や道具も書き出した。

#### Step 2：工程の再構築

大便器を衛生面に配慮して【非除菌域】【除菌域】【必

須除菌域】の三つに分類し、手順、作業動線の組み立てを考え、工程の再構築を行った。

洗剤は、中性洗剤から安全性が高く、洗浄能力の高いアルカリイオン洗浄水に変更。PH値の高いアルカリイオン洗浄水は、殺菌除菌能力にも優れており、酸素と結合することで水に変化するため、お客様にとっても衛生的で社員にとっても安全である。

#### Step 3：工程の検証

工程の再構築が完了したあと、実際の現場で実演し、お客様視点で衛生的に感じられるかの検証も行った。

その後、障がいのある社員を3名選抜し、新しい工程を1カ月程度試行し、作業状況を確認。作業のスピードや工程の抜けモレが以前より少なくなっているかどうかを検証し、社員のヒアリングも行った。

#### Step 4：マニュアル作成

工程が確定したあと、新しいマニュアルを作成。従来よりも写真を大きく使い、細かい動きも書き込んだ。その結果、ひとめで見てわかりやすいマニュアルに仕上がった。

#### Step 5：新しい手順の習得

最後に社員全員に新しい工程を指導。工程は楽になったが、やり方を変更するというのは、一時的に負荷がかかる。そのため、一挙に全員の手順変更は行わず、社員の状況に応じて少人数のグループに分け、徐々に浸透させていった。

### (4) 結果

「楽JOB」により大便器1台あたり1～2分程度の清掃時間が短縮でき、全体で50時間近くの効率化が実現。社員からは「楽になった」「前よりやりやすい」などの声があがり、実習生も2週間の実習期間中に手順を覚えられるようになり、採用のハードルも低くなったと言える。具体的な変更点は以下の通り。

- ・作業動線で無駄な動きをしないよう工程を再構築  
→工程改革により座って行う下方部での作業と立って行う上方部の作業もまとめて行う工程に変え、立ったり座ったり、ふりむいたりすることがなく効率よく作業が進められるようになった。作業時の抜けモレも減少している。
- ・各工程をシンプルになるように変更  
→手袋の脱着が従来の2回から1回に変更。アルカリイオン洗浄水を使用することで、拭き上げと除菌の2工

程に分けていた作業を1工程で完了できるようになった。

順番	<上部> 立ち作業	<下部> 座り作業	準備	<上部> 立ち作業	<下部> 座り作業	準備
①			手袋の付け替え			便座裏
②			除菌スプレー			衛生陶器
③						衛生陶器裏床
④						手袋をはずす
⑤		便座				タオル交換・除菌スプレー
⑥		蓋裏				
⑦	奥のタンク					便座
⑧	タンクとの隙間					蓋裏
⑨	コンセントの上					蓋の表
⑩	操作盤					操作盤
⑪	蓋の表					タンクとの隙間
⑫		便座裏				奥のタンク
⑬		衛生陶器				コンセントの上
⑭		衛生陶器裏床				水洗ボタン
⑮			タオル交換			棚
⑯						壁
⑰						流水音発生器
⑱						ペーパーホルダー
⑳						汚物入れ

図1 従来の工程→新工程



図2 名刺フォルダ添付依頼資料

### 3 メールサービス課の事例（お客様の座席までミスなく配達物を届けるための工夫）

#### (1) メールサービス課の課題

メールサービス課は、主に会社に届く郵便物やトラック便、拠点間でやりとりする社内便をフロアへ配達、及び各フロアから出るこれらの荷物を集荷し発送準備を行っている。

配達には社員の個人席まで行っている（以下「個人配布」という。）。多摩オフィスには1フロア約150人の座席があり、各社員の受け持ちは1～2フロアである。配達は座席表を見ながら行っているが、座席数や列が多いため列を間違えたり、頻繁に席替えやフロアの移動があるため自分が配達している席が正しいかどうか迷ったりすることも発生していた。

実習生で空間認知の苦手な方も多く、複雑な座席表での配達は、ハードルが高かった。座席表の左右色分けやスタート地点の確認など工夫はしたが、なかなか採用ができていなかった。採用の間口を広げるためにも基本業務である個人配布の「楽JOB」が必要であった。

#### (2) 個人配布での「楽JOB」の取り組み

「個人席までの配達をスムーズに行い、誤配を防ぐ」そして「ベネッセグループの障がい者雇用の幅を広げる」ために以下のことを実施。

##### ア 列番号の表示

個人名だけでなく、座席の列ごとに番号を振りつけて表示。座席表にも列番号の表示をした。

##### イ 名刺フォルダの貼付

東京拠点（多摩・新宿・初台）の個人席配達対象フロアの方（約3,300人）の席に名刺フォルダを貼付し、名刺を入れてもらった。

### (3) 成果

列番号および名刺フォルダを付けたことにより、違う列に行ったとしても、すぐに修正できるようになった。これにより誤配も減り、座席の前で名前を確認しながら配達ができることで社員の安心感・達成感が生まれ、社員の負担を減らすことができています。

また、実習生も多少空間認知力が弱くても、名刺フォルダがあることで時間はかかりながらも期間中に個人配布ができるようになる人が増えてきている。採用のハードルも下げることができ、雇用の幅が広がることを期待している。

### 4 まとめ

「楽JOB」は、仕事を誰もが取り組みやすくすることで、仕事が「楽」になる、社員が会社に来るのが「楽しくなる」取り組みである。もちろん、お客様にとっても仕事の品質向上・ミス削減、そしてコスト削減のメリットがあるのは言うまでもない。

「楽JOB」を実施したことで、クリーンサービス課は、「無駄のない」「きれいな」トイレ清掃を実現する工程を生み出し、メールサービス課では「迅速かつ正確に」届けるしくみを作った。

また、「楽JOB」により、難易度が高い仕事や面倒な仕事のハードルが下がり、その仕事に取り組むことができる人が増えてきている。そして、できる仕事が増えることで個人の成長につながり、それが定着にもつながっている。

さらに、これらの仕事が「楽」になることで、これから採用する障がい者の層を広げることもできるようになる。

ベネッセビジネスメイトは、これからも「楽JOB」への取り組みを継続し、障がいのある社員がいきいきと働ける「楽しい」現場をつくっていきたいと考えている。

# 知的障がい者の就業定着支援の実践例

## ～企業で長く働く為に、本人・支援者が心掛けた事とは～

○本吉 晋太郎（社会福祉法人あひるの会 あかね園 就労支援員）

### 1 はじめに

私の在籍している社会福祉法人あひるの会あかね園は、主に知的障害のある方を対象に「地域で働き長く暮らす」を理念に掲げ、就労支援を行っている施設である。主なサービス内容としては、自立訓練事業・就労移行支援事業・就労継続B型事業・共同生活援助事業・就業生活支援センターの5つである。弊所での主な就労パターンは自立訓練での職業準備訓練→就労移行での実践的な取り組み（施設外就労や企業実習）→就職→支援センターと連携を取り、職場定着支援を行うという形となる。

### 2 事例Aさんについて

22歳男性、療育手帳B-2。支援学校卒業後、保育園での清掃業に従事する。しかし対人トラブルや仕事へのモチベーションが低下し、程なく離職。弊所支援センターの紹介であかね園自立訓練事業に入所、そして改めて職業準備プログラムを2年受け、就労移行に籍を移してから1年半ほど経過した所、マッチングのある企業に再就職となった。

Aさんは、非常に真面目な性格で仕事は常に一生懸命で、手を抜くことは無く、仕事の幅は決して広くないものの様々なジャンルでの就職が望める方であった。しかしまだ精神的に幼い部分があり、仕事上で指摘や注意を受けると落ち込んでしまう事が多くあった。その都度、担当職員と振り返りを行ない、ケアとアドバイスを送りながら、精神的自立を促していった。

### 3 再就職の状況

再就職先は大手都市銀行を親会社に持つ特例子会社B、そこでAさんは、メール便の集配・仕分け業務にあたる事となった。特例子会社Bは、多くの障害者が働いており、仕事の簡素化・マニュアル化や就業支援カウンセラーが常駐しサポートを行なう等、体制が整っている会社であった。そこで就業開始し、最初は仕事を覚える事に苦労した部分もあったが、概ね問題なくスタートした。しかし3か月が経過した頃、頻繁に欠勤や早退が増え始めた。原因は腹痛によるもので、3、4日連続で欠勤する事もあった。本人とも面談を行なったが、主だった原因は分からない。そこで通院を促した所、過敏性腸症候群と診断された。仕事でのストレスが一因と見て、Aさんと就業状況の確認を行なう為、面談を行なった。「なかなか仕事が上手いかな」「苦手な仕事になると極度に緊張してしまう」等、

様々な要因を抱えている事が分かった。しかし仕事をする上で、乗り越えないといけない課題が多くあった為、会社・本人・家庭と連携を取り、解決していく方向性で話が固まった。

### 4 支援実績

それぞれの課題に対する支援機関からのアプローチ方法についてここで振り返っていく。

#### (1) 継続勤務について

上記の様に過敏性腸症候群と診断があり、様々なストレスがある故に中々就業状況が安定しない。そこで服薬管理や体調管理、そして食事面での改善の協力を家庭にも促した。医師からは、少し休養を取っても良いと診断を受けた為、1週間ほどは欠勤したが、その後は復帰する事となる。復帰後も症状は大きく快復しない。それでも本人も会社に行きたいと意思表示があった為、無理の無い範囲で家庭からも会社への出勤を後押ししてもらった。そして面談をする中で、通勤途上で腹痛が起るパターンが多くあった為、その際の対処法を伺ってみると頓服薬を飲んでいない事が分かったので、適切な服薬についてもアドバイスを行なった。

#### (2) 定期的な面談での振り返り

あかね園在籍時から、仕事が上手いかない・人間関係が上手いかない等、ストレスが掛かる状況にあると、仕事や勤務に影響が出る事が時折見られていた。その都度面談を行ない、ストレスの原因についての解決や社会人としての適切な振る舞い方等についてアドバイスを行なってきた。今回も同様に面談での振り返りの機会を設けると同時に、働く事に対しての責任感や勤務を安定させないといけない理由について確認した。

#### (3) 仕事の習熟度合

仕事の得手不得手がはっきりとしており、得意分野についてはある程度自信を持って、できるのだが、苦手分野については、自信の無さや本人の理解度も有り、習熟が難しい状況にある。その為、メモの活用・作業工程を分解する・時間をしっかりと設けて理解を深める等をして、会社の方に対応して頂いた。

### 5 結果

上記の様な課題を抱えつつも、就業開始から1年が経過した。状況としては、出勤がやや安定してきたのみで、そ

の他の課題は解決していない。そこでより支援の内容を深め、本人の就業意欲を深める事を目的に会社と連携し、毎日の振り返りを行なう為のチェックシートを作成した。毎日自ら振り返りを行ない、会社からも評価を頂き、それを持って週に一度支援機関に来所し、1週間の振り返りと次週からのモチベーション維持・課題解決を行なっている。引き続き各所連携を取り合いながら、定着に向けての取り組みを継続していく。

## 6 考察

今回の支援事例について、様々な角度からアプローチをしたが、忘れてはならないのは、支援機関や家庭からの促しをしようが最終的に大切なのは「本人の働く上での意識・就業意欲」だと感じた。自分はここで働きたい、仕事を習熟したい、お給料を貰いたい等、様々な理由が働く為にあるのだろうが、意欲となる土台部分が十分で無いと、取り組み自体の有効性も薄れてくる。反対に土台がしっかりとしていると、働く上でのモチベーションにもなれば、困難を乗り越えていく為のエネルギーにもなってくる。我々支援機関としては、その後押しをする事が担うべき所なのだとこの1年で強く感じた。

### 【連絡先】

本吉 晋太郎  
社会福祉法人あひるの会あかね園  
TEL : 047-452-2715  
e-mail:main@akaneen.com

# 精神障がい者の職業準備性尺度開発の試み

## —当事者の語りと項目選定—

○早田 翔吾（ストレスケア東京上野駅前クリニック 臨床心理士・精神保健福祉士）

### 1 はじめに

厚生労働省の調査（2016）によれば、障がい者の雇用状況における実雇用率は過去最高を更新した<sup>1)</sup>。中でも精神障がい者の雇用伸び率は際立っている。障がい者雇用は企業の社会的責任を遂行するという点のみで重要なのではなく、医療や福祉の領域においても、「入院・施設処遇から地域生活支援へ」、「多機関連携」と並んで、「就業支援重視」の実践が注目されている。熊谷（2007）は、医療が保健や福祉と連携して就業を支える方向への動向を論じ<sup>2)</sup>、千葉ら（2012）は、精神障がいを持つ人々と共存するために「雇用」が必要であるという調査結果を挙げている<sup>3)</sup>。障がい者雇用において、当事者の就労に対する準備性を測るものとして「職業準備性」という概念がある。職業準備性を向上させるためには、本人の主体的な努力が必要である一方で、支援者のアセスメントやプランニングを通じて、アプローチしていくことが基本であるとしている。近年の障がい者雇用の傾向から、今後も精神障がい者の雇用は増加すると考えられるが、精神障がい者を対象として、統計的に信頼性と妥当性を検討された職業準備性尺度は開発されておらず、まして、当事者の体験や意識から作成された尺度は存在しない。

そこで、本研究では就労及び職業訓練経験を持つ精神障がい者に、就労・訓練継続のために意識していることや行動していることを「職業準備性」と操作的定義を行い、当事者の語りから、その職業準備性を把握し、KJ法による分析を行ったのち、「職業準備性尺度」の質問項目を選定するまでを主な目的とする。

### 2 方法

#### (1) 予備調査

2016年1月にA県において就労している精神障がい者1名を対象に予備調査を行った。予備調査の内容は、面接同意書の記入、フェイスシートの記入及び半構造化面接であった。調査協力者の指摘をもとに、フェイスシート及び半構造化面接の項目の修正を行った。

#### (2) 本調査

2016年1月～2016年8月にかけて、A県を中心とした就

労している、もしくは就労のための訓練を行っている精神障がい者10名を対象に面接同意書とフェイスシートの記入の後、半構造化面接を行った。所要時間は32分～67分（平均43.5分）であった。録音した半構造化面接の内容を文字起こしし、その内容をKJ法において分析した。分析の対象としたのは、回答に不備のなかった予備調査協力者1名、本調査協力者7名の計8名（男性5名 女性3名）であり、KJ法の分析対象となったのは8名の逐語データを切片化したカード612枚である。インタビュー対象者の属性は表1に、インタビュー内容は表2に記載した。分析に際して、研究者のほか、就労支援に携わる精神保健福祉士・社会福祉士などの資格を持つスタッフ4名と検討を行った。

表1 インタビュー対象者の属性

	性別	年代	勤続・就労月数	面接時間	データ数(個)
Aさん	男性	40代	144月	32分	37
Bさん	女性	30代	7月	47分	83
Cさん	男性	40代	3月	34分	80
Dさん	女性	20代	12月	37分	93
Eさん	女性	20代	36月	36分	80
Fさん	男性	50代	8月	34分	37
Gさん	男性	30代	3月	59分	147
Hさん	男性	50代	7月	34分	55

表2 インタビュー調査時のフェイスシートおよび質問

フェイスシート	
A. 性別	
B. 年代	
C. 勤務先・所属	
D. 勤続・訓練月数	
E. 障害に関する質問	
インタビュー内容	
a. 仕事や訓練をする上で気をつけていること・意識していること	
b. 仕事や訓練するために日常生活で気をつけていること・意識していること	
c. 継続して仕事や訓練するためのコツ	
d. 職場に配慮してもらっていること	
e. 定期的に相談している人	

### 3 結果

面接調査におけるKJ法の分析の結果、大カテゴリーは2軸における空間配置を行い、4つの大カテゴリーが作成された。中カテゴリーは合計41となったが、職業準備性に言及していない5つのカテゴリーを分析除外にし、36となった。

#### (1) 大カテゴリー

就労・訓練継続に対して意識・行動に関するカテゴリー分類を行うために2軸における空間配置を行った。2軸とは、外的資源-内的資源の軸と、仕事場面-生活場面の軸で

ある。以下にそれら軸の説明を記す。

**ア 外的資源**

自分自身以外の資源を利用すること。ソーシャルサポートや、時間・会社のルールといった時間・空間的枠組みなどの利用することと定義した。

**イ 内的資源**

自分自身の内なる資源を認知・考え方などの思考様式やイメージなどといった想像性を伴うものを利用することと定義した。

**ウ 仕事場面**

主に職場での意識や行動、業務や作業といった仕事に関する物事への意識や行動を仕事場面と定義した。

**エ 生活場面**

主に職場や仕事に関する場面以外での意識や行動を生活場面と定義した。

**(2) 中カテゴリー**

大カテゴリーの下位に当たる中カテゴリーは、36となった(図)。



図 中カテゴリー

**4 考察**

KJ法の分析結果を参考に、質問項目を選定した。外的資源にある「職場のサポート」「医療機関のサポート」などは、まとめて「ソーシャルサポート」として一つの中カテゴリーとして再形成し、各中カテゴリー2項目ずつ、計68項目を質問紙の項目として選定した。吉川(1992)は、精神障がい者の地域生活のために、「居場所、働ける場、援助者」の「居・職・徒」を基本要素に地域の課題を挙げ<sup>4)</sup>、その後、村田(1993)は、「医・職・住」の保障を提起している<sup>5)</sup>。本研究におけるインタビュー調査で得られたデータは、これらの先行研究と重なる部分が多い。半構造化面接から精神障がい者の「職業準備性」を向上させるために、生活リズムや食事・睡眠の管理といった一般的な

健康状態を保持・向上させることが重要であることが示唆された。今後、作成された質問紙をもとに、統計的に信頼性・妥当性を検討していきたい。

**【参考文献】**

- 1) 厚生労働省(2016) 平成26年障害者雇用状況の集計結果
- 2) 熊谷直樹(2007) 医療から雇用・就業への移行の動向
- 3) 千葉理恵・木戸芳史ほか(2012) 精神障害を持つ人々と共に地域で心地よく生活するために、地域住民が不足していると感じているもの ―東京都民を対象とした調査の質的分析から
- 4) 吉川武彦(1992)精神障害をめぐって ―メンタルヘルスはいまなぜ必要か―
- 5) 村田信男(1993) 地域精神保健―メンタルヘルスとリハビリテーション―

**【連絡先】**

早田翔吾  
 ストレスケア東京上野駅前クリニック  
 e-mail:stcr.com@gmail.com

# 仕事の模擬体験プログラム『企業実践』の提供方法に関する取り組み ～生きたプログラム運営をめざして～

- 高橋 亜矢子 (ウェルビー株式会社 就労移行支援部支援開発係支援開発 チーム チームリーダー)
- 太田 光 (ウェルビー松戸第二センター)
- 藤原 英子 (ウェルビー西船橋駅前センター)
- 沼部 真奈 (ウェルビー松戸センター)
- 東海林 篤 (ウェルビー新越谷駅前センター)

## 1 はじめに

就労移行支援事業所ウェルビーでは、通常訓練と企業実習の中間ステップとして2012年より仕事の模擬体験プログラム『企業実践』(図1)を実施している。提供に際し、企業での一般就労場面の業務・環境を再現することを重視しており、業務の完遂を目的に過程・方法を検討する経験を提供し、利用者が能力を発揮できるような関わりを意図的に行う。

松為は、職場にふさわしい役割行動をとることができるようになるため、発達過程を通してさまざまな役割行動を継続的に学習する必要性を上げている<sup>1)</sup>。当社センターにおいて『企業実践』は、企業実習よりも抵抗なく参加できる継続的な場として、また他者と成長を共有できる機会として、利用者の役割行動の獲得を促す重要な訓練と位置付けている。業務上の役割を遂行し、達成感を得る経験は、社会的な動機を形成するきっかけになると感じている。

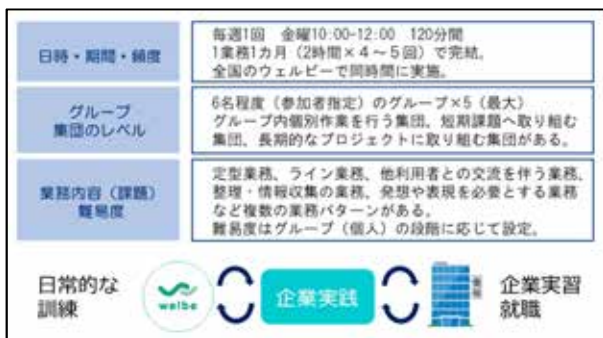


図1 企業実践の実施枠

## 2 実践の目的と背景

当社センターにおいて支援者は、『企業実践』を利用者の強みや職場で想定される課題をアセスメントする機会として活用している。利用者にとっては①②の機会となるよう、主体的な取り組みを引き出す介入をめざしている。

- ① 他の訓練で習得したスキルを実際に活用する(強化・汎化の機会)
- ② 職場における強み・想定される課題について利用者本人が理解を深め、解決行動を実践する

本実践は『企業実践』中に①②を担保する支援者の具体的な関わりを明示し、経験や年次に関わらず継続的に提供できるように試みたものである。また本実践にともなう利用者

への効果と支援者の意識変化についてあわせて報告する。

## 3 方法・倫理的配慮

『企業実践』の進行をパート別に分析し、関わり方の意図と要点を抽出した(図2)。その際、利用者の自己決定性を尊重し利用者が持つ適応の力や問題解決能力を育む関わりを重視した<sup>2)3)4)</sup>。また模擬的に業務・環境を再現する時間と、支持的な関わり方の時間の割り当てを明確に区別した。関わり方の方法を行動レベルで記載したチェックリストを作成した。

当社松戸第2センターにて2018年7月から8月にかけて3回にわたり『企業実践』に適用し、介入前後における職員及びケースの実践を記録した。参加利用者および職員には介入前後に自記式質問紙を配布して回収、さらに介入後に座談会で意見を求めた。

参加者である職員・利用者に対し、それぞれ事前オリエンテーションにて口頭案内し同意を得た。さらにケースに対し書面にて同意を得た。



図2 『企業実践』のパートと介入の要点

## 4 結果

### (1) 利用者の取り組み

総参加者は20名(うち全日程参加者15名)であった。質問紙回収率は86%(13名)で、介入前後の変化について「効果の実感」で4名、「参加意欲」で7名、「満足度」について6名が上昇した。「企業実習への自信」については6名に上昇がみられた。項目により変化しなかった、またはマイナスの変化を呈したケースもあった。振り返り座談会の意見を表1に示す。

個別のケースに対して『企業実践』の行動記録・介入の



記録を行った。結果は図3の通りであった。

表1 利用者振り返り座談会・アンケートより

<p>よかったこと・やりにくかったこと (意見の種類)</p> <p>疲労度は高いが、実習の練習につながるためやりがいは感じた。(参加意欲の向上) 1回完結ではなく継続してひとつのプロジェクトを行うことによりいい練習になった。 ／他の人との連絡やコミュニケーションを円滑にするために考えることを学んだ。／他の人が何に取り組んでいるか分かった、理解しようと思った。(視点の変化) 突発的な依頼が来ると、頭の中が混乱した。(過剰な負荷)／業務開始するまでの説明が長く感じた、業務に取り組む時間ももっとあるとよい。(進行への要望)</p> <p>企業実践プログラムをどう活用していきたいか 話し方など実践的なことをもっと身に着きたい。(スキルの学習・汎化) 7月に企業実習の機会があり、メモや自主的な報連相の大切さを改めて感じたので、企業実践で心がけるようにした。／自分の考え方の傾向などが仕事にどう影響しているか知るきっかけにしたい。(想定される課題への対応)</p>
--

<p>八氏 40代男性・職歴あり(専門職)、訓練開始3か月目、1回 20代女性・職歴なし、訓練開始3か月目、4回</p> <p>業務 資料のファイリングと目次作成、メンバーとペアで実施。</p> <p>業務 4名グループで実施、他センターに電話でアンケートを取り、アンケートを作成する。</p>	<p>介入前 ケースが読み上げ後となり、メンバーがリスト入力を行う場面、名称を頼したり、分類の言い間違いが起こる。入力内容との正誤チェックが行われることなど進行する。</p> <p>支援経過 参加意欲の共有パートで、参加者全体の大目標を設定し焦点化を助けた。大目標は「業務を完了するための上司・同僚へのコミュニケーションを実践しよう」本人の設定した個別目標は「相手の立場に立ったコミュニケーション」であった。業務指示の際には、業務の背景や期待、意欲の範囲を明示した。</p> <p>結果 正式名称を伝える、繰り返す、聞きなれない単語は資料を見せながら伝えるといった行動が1回目から最終日まで継続。介入後の面談での発言「業務自体が希望職種に連続していたわけではないが、今回はコミュニケーションを深めたいと思って参加した。グループワーク等のプログラムを思い出して目標を立てた。大目標・小目標は理解しやすく必要だと感じた。」実践以外の場面でも、自ら課題改善の補助を申し出るようになった。</p>
---	--

図3 個別ケースの記録

## (2) 職員への効果

参加職員5名の質問紙を集計した結果、「提供への自信」「効果の実感」について全員が介入後に向上した。「提供意欲」についても4名が上昇した。意見交換の結果を表2に示す。

表2 職員・介入後の振り返りより

<ul style="list-style-type: none"> <li>● ポジティブなフィードバックを意識したことでこれまで以上に利用者の強みに目が向くようになった。</li> <li>● 仕事の“厳しさ”を経験できる要素は残しつつ、参加者のモチベーションが下がらないような関わりを模索していたが、今回の実践で指針ができた。</li> <li>● 目標設定が具体的に利用者・支援者が自覚的に取り組めた。またグループ内のコミュニケーションが回を追うごとに促進された。</li> <li>● 企業実践ことどもらず、普段のプログラムから意図的な関わりの重要性を再認識する機会となった。</li> </ul>
--

## 5 考察

### (1) 個別目標の焦点化について

『企業実践』では業務の遂行を通じて達成したい個別の参加目標を設定している。先に上げた①②のどこに目的を置くか、幅広い就労スキルのなかから何を抽出するかといった焦点化が必要であり、支援者側も本人の取り組みをどう把握するかが課題であった。今回、個別目標設定の手順を策定したことで、支援者、利用者それぞれから参加目標を焦点化・共有しやすくなったとの発言があった。

ケースA氏の場合、面談より、当初専門的な業務の模擬体験をしたいという参加動機を持っていた。意義の共有のパートを通じ、A氏は自身の参加動機を業種・職種を問わず活用できるスキルの習得に再設定している。『相手の立場に立ったコミュニケーション』という参加目標を自身で設定し焦点化するに至ったことで、A氏がもともと持っていた能力が行動として表れるようになった。

### (2) ポジティブフィードバックと集団の活用について

B氏のケースでは、介入以前、振り返り時に自身の課題のみに着目した発言が続いていた。個別目標の振り返りパートで支援者からはポジティブなフィードバックを行い、参加メンバーからも修正フィードバックとして具体的なアドバイスを受けられるように関わった。結果、行動の変化に加え、できたという主観的な体験が強まり「企業実習でうまくできる自信」のポイントが上昇したと考える。

正のフィードバックによる強化は望ましい行動の学習を促す基本的なアプローチである。また支援者が利用者の成功や目標に向かって注いだ努力について言及することは肯定的なエネルギーを高める<sup>4)</sup>。肯定的な風土のグループではメンバーは自他を理解し、メンバー同士で目標に向かって進もうとする<sup>4)</sup>。本実践でも回を重ねるごとに個人の目標達成を後押しする肯定的なグループが作られ、B氏にとって失敗を恐れず安心してスキルを試すことができる場となっていた。

### (3) 職員の関わりについて今後の課題

利用者によっては、介入により起こる変化に対する不安、戸惑いなどを払しょくする十分な期間がなかったことが伺えた。特に就労未経験者や変化に敏感な利用者に対し、十分な導入期間の設定や段階的なプロセスを明示することでより安心して参加できる場にしたいと考えている。

また利用者にかかる負荷量を把握し、個別目標に取り組む十分な余裕ももてるよう調整の必要がある。グループや利用者に応じた業務の難易度設定や、業務指示パートでの指示の具体性について整理を行っていく。

『企業実践』が利用者の就労後のよりよい職業生活につながるよう、前後の訓練、企業実習と連続性を持たせるプロセスについても実践を重ね、有効な方法を抽出していきたい。

## 6 謝辞

本実践に際し、ご協力いただいた利用者の皆様へ心より御礼申し上げます。

### 【参考文献】

- 1) 松為信雄：職業リハビリテーションの視点と課題。総合リハ45(2017)
- 2) 芝野松次郎：社会福祉実践モデル開発の理論と実際、有斐閣(2002)
- 3) 柳澤孝主ら編：相談援助の理論と方法I, 弘文堂(2014)
- 4) Wagner, C. & Imgersoll, K.: グループにおける動機づけ面接, 誠信書房(2017)

# WebによるACTの学習・体験システムの有効性確認について

○小倉 玄 (株式会社 スタートライン)

刎田 文記 (株式会社 スタートライン)

## 1 背景と目的

アクセプト&コミットメントセラピー (Acceptance and Commitment Therapy: (以下「ACT」という。(「アクト」と読む))は、第三世代の認知/行動療法と称される心理療法の1つである<sup>1)</sup>。この療法は6つのコアプロセス、すなわち「今、この瞬間との接触」(contacting the present moment)、脱フュージョン(defusion)、アクセプタンス(acceptance)、文脈として自己(self-as-context)、価値(Values)、コミットされた行為(committed action)を使い心理的柔軟性の向上を目的としている。ACTはアメリカ心理学会が運営する「Research-Supported Psychological Treatments」のウェブサイトにおいて、5つの精神疾患・症状に対して効果的な治療方法とされている。

(株)スタートラインでは就労中の障がい者に対して、治療という文脈ではなく、活力ある職業生活という文脈で2013年からACTを活用した支援を行っている。2018年8月の時点で支援している障がい者の人数は400人を超えており、約100人/年で増加している。このような状況において、多くの障がい者に高い質でACTを実施するために、Web上でACTを学習・体験できるACT-onlineの開発を行い、就労している障がい者の定着支援や、就労移行支援事業所での職業リハビリテーションで活用している。障がい者に対する試行の結果、心理的柔軟性の向上に繋がっている可能性を示したデータが得られている<sup>2)</sup>。

一方でACT-onlineを活用した支援を行う際には、支援者側の育成も重要な課題である。すなわち、支援者自身にもACT-onlineを用いた心理的柔軟性の向上が求められる。本稿では、(株)スタートラインが支援者に実施している研修を通して、どの程度心理的柔軟性が向上したのか提示する。

## 2 方法

### (1) ACT-onlineの概要

PC端末を用いて、Web上でACTを体験・学習ができるように、5つのコンテンツ(文字によるエクササイズ、音声によるエクササイズ、各種質問紙、行動記録)から構成される。利用者はエクササイズの実施結果の感想や効果を記録でき、自身で振り返りが可能となっている。また、支援者にメールで結果を送信できる。支援者は、個々の利用者の状況に合わせたエクササイズ設定を行うことができる。

### (2) 対象者

(株)スタートラインに入社した健常者6名(男性3名、女性3名、平均年齢=27.8歳(SD=3.8))

### (3) アセスメントの指標

- ① 日本語版 Acceptance and Action Questionnaire-II<sup>3)</sup>(以下「AAQ-II」という。)ACTの治療プロセスのコアとなる心理的柔軟性を測定する評定尺度で、得点が低い程体験の回避が高い事を示している。
- ② 日本語版 Cognitive Fusion Questionnaire 13項目版<sup>4)</sup>(以下「CFQ」という。)ACTのコアプロセスである「フュージョン/脱フュージョン」の状態を測定する尺度である。
- ③ 日本語版 Five Facet Mindfulness Questionnaire<sup>5)</sup>(以下「FFMQ」という。)ACTで重要な位置をしめるマインドフルネスの尺度であり、日本語版FFMQは5因子構造となっている(observing, describing, acting with awareness, nonjudging, nonreactivity)。

### (4) 研究デザインおよび調査方法

対象者6人に対して集合研修を実施し、ACTの理論の説明、ACT-online使用方法、エクササイズの体験をした後、ホームワークとして5日間ACT-onlineによるエクササイズを実施し、1群における前後比較デザインを用いた。ACT-onlineのエクササイズの前のプレ期と5日間のエクササイズ実施後のポスト期の2時期における心理的柔軟性の変化について検討することとした。また、具体的な行動の変化についてもヒアリングにより確認することとした。心理的柔軟性については、後述する質問票を用いた。

### (5) 手続き

対象者6人に対して、研究の説明および同意の確認を行った後に、AAQ-II、CFQ、FFMQへの回答を依頼した。

研究の説明および同意を行った翌日、対象者6人に対してACTに関する心理教育を実施した。続いて、ACT-onlineの使用方法を説明し、更に、対象者にACT-onlineを用いた音声によるエクササイズの体験をしてもらった。自身の「価値」と「価値に基づくゴール」(24時間以内、1週間、3ヶ月、1年で達成できること)をACT-online上に記載するよう指示をした。この研修の翌日から5日間、ACT-onlineによる音声のエクササイズを1日1回実施することをホームワークとした。エクササイズは指定した4つの中から対象者が自由に選択した。ホームワーク完了の翌日にACT-online上でAAQ-II、CFQ、FFMQに回答するよう依頼し、この日の研修を終了した。

研修終了から6日後に、研修日に設定した価値に基づくゴール(24時間以内および1週間以内のゴール)の達成度合いについてヒアリングを実施した。

### 3 結果

#### (1) 心理的柔軟性

ACT-onlineによるエクササイズの実施前と実施後の間で、平均値間に差があるか対応のあるt検定を行った。

##### ア AAQ-II

AAQ-IIの得点の平均値の推移を図1に記載した。ACT-onlineによるエクササイズの実施前と実施後の間で、5%水準で有意な差が認められた ( $t(5) = 2.142$   $p < .05$ )。

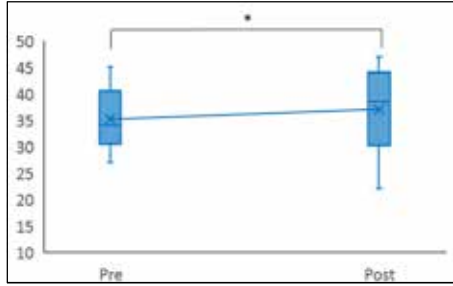


図1 AAQ-IIの得点の平均値

##### イ CFQ

CFQの得点の平均値の推移を図2に記載した。CFQの得点についてはエクササイズ実施の前後で有意な差は確認できなかった。

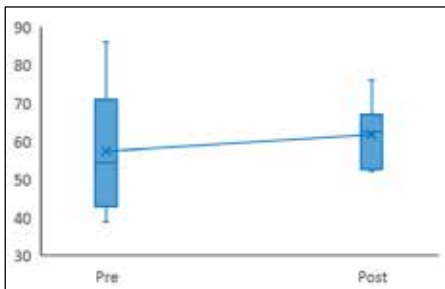


図2 CFQの得点の平均値

##### ウ FFMQ

FFMQの得点の平均値の推移を図3に記載した。FFMQについては、5つの因子ごとにACT-onlineによるエクササイズの実施前と実施後の間の得点の比較を行った。その結果、nonjudgingとnonreactivityにおいて5%の有意差が認められた (nonjudging :  $t(5)=4.212$   $p < .05$ )、nonreactivity :  $t(5)=3.779$   $p < .05$ )。

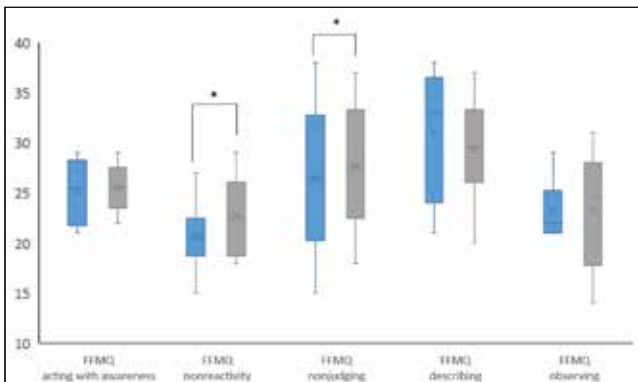


図3 FFMQの得点の平均値 (左がPre 右がPost)

#### (2) ゴールの実施状況

対象者が研修時に設定した価値に沿った行動の実施状況を表に記載した。「24時間以内のゴール」は全員が実行した。「1週間以内のゴール」は全員が着手し、4人が完了し、2人が実行中であるという回答を得た。

表 設定したゴールの実施状況 (N = 6)

項目	未着手	未達成	達成
24時間以内のゴール	0人	0人	6人
1週間以内のゴール	0人	2人	4人

### 4 考察

Web上でACTのエクササイズが実施できるACT-onlineの有効性を確認するために、ACT-onlineを活用したエクササイズ実施前後の心理的柔軟性の変化を各種質問票により検討した。その結果、AAQ-IIおよびFFMQの2つの因子において有意な差が認められ、ACT-onlineによるエクササイズにより心理的柔軟性の向上が示唆された。心理的柔軟性向上の要因は、ACT-onlineによるエクササイズだけでなく、ACTの心理教育も多分に影響していることが考えられる。

### 5 おわりに

ACTの心理教育と5日間のエクササイズにより心理的柔軟性の向上を促すよう研修を実施した。いくつかの質問紙の結果で有意な差が見られた。

ACTを用いたサポートを実施する支援者には、ACTの理論や実践事例などの幅広い知識と経験が必要である。支援者自らがACTの効果を感じ、障がい者の支援に活かす事ができるよう、更なる教育研修の充実を図りたい。

#### 【文献】

- Hayes SC, Strosahl KD, Wilson KG: Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change, 2nd edition. The Guilford Press, New York, 2012
- Fumiki Haneda: Web system for ACT: About development and utilization situation of ACT-online : ACBS2016 Poster Session #4 No. 27
- 嶋大樹・柳原菜美佳・川井智理・熊野宏昭 (2013) 日本語版 Acceptance and Action Questionnaire-II 7項目版の検討. 日本心理学会第77回大会発表論文集
- 嶋大樹・川井智理・柳原菜美佳・熊野宏昭 (2016). 改訂 Cognitive Fusion Questionnaire 13項目版および7項目版の妥当性の検討. 行動療法研究, 42, 73-83.
- Sugiura, Y., Sato, A., Ito, Y., Murakami, H. (in press). Development and validation of the Japanese version of the Five Facet Mindfulness Questionnaire, Mindfulness.

# 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活用状況について

○ 刈田 文記（株式会社スタートライン 障がい者雇用研究室）

## 1 はじめに

スタートラインサポートシステム（Startline Support System、以下「SSS」という。）は、ACT-online、HealthLog、WorkLog、WorkSample（開発中）等のサブシステムからなる、障がい者の雇用・定着サポートのためのWebシステムである。現在、弊社サテライトオフィスの利用企業を中心に多くの企業や機関、利用者が、本システムを使用している。本発表では、活用範囲拡大のために行った100を超える構造化されたACT-onlineのオリジナルコンテンツやACT-onlineの利用状況について紹介する。

## 2 スタートラインサポートシステムの概要

### (1) 構成

SSSは、ユーザーや機関情報の管理をセキュアに行うメインシステム上に、ACT-onlineやHealthLog、WorkLog、WorkSampleManager等のサブシステムが配されたWebシステムである。これらのサブシステムは、利用企業や利用者のニーズ・状況に合わせて柔軟に組み合わせて提供することができる構成となっている。

### (2) 機能

ACT-onlineは、Web上でアクセプタンス&コミットメントセラピーのエクササイズを実施し、実施前中後の利用者自身の状況を記録・参照したり、支援者にそれらを伝えたりすることができるシステムである。

HealthLogは、利用者の日常生活の状況（食事・睡眠・排泄・入浴等）の状況や、日中の状況（対人関係・体調等）を記録し、支援者と健康に関する情報を共有できるシステムである。

WorkLogは、個々の利用者毎に登録された作業内容について、予定を作成したり、実施結果を記録し支援者と日々の作業に関する情報を共有できたりできるシステムである。

これらの機能に加えて、さらにSSS上に開発したWorkSampleを実施し、その実施状況を支援者と共有するシステムについても開発を行っている。

## 3 実施状況

図1にSSSの利用者状況を示した。

### (1) 利用企業等

018/07時点で、48の企業、2つの研究機関、3つの福祉施設がSSSを利用している。

### (2) 利用者

SSSを登録者は403名で、うち利用者は247名であった。そのうち精神障がい者は117名、発達障がい者は37名、身体障がい者は26名、SSSに障害名を登録していない方が63名であった。

### (3) 支援者

SSSへの支援者の登録は157名であった。この中にはSL社のサポーター、企業の管理者、外部支援機関の支援者が含まれている。

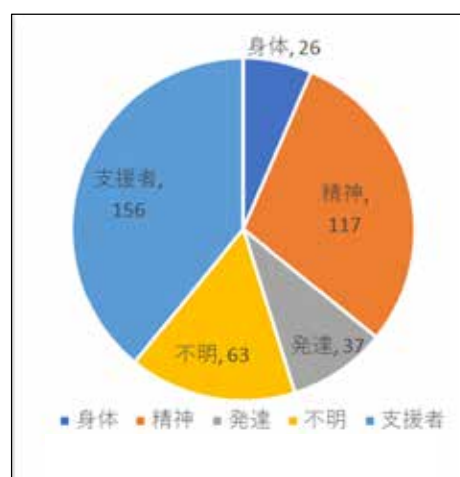


図1 SSSの利用者状況

### (4) 釧路のぞみ協会自立センターの実施状況

釧路のぞみ協会自立センターでは、就労移行支援事業の利用者と支援者を合わせて、45名がSSSを利用している。

利用者は、精神障害を有する利用者20名、発達障害を有する利用者16名となっている。ACT-onlineについては2018/05/11の利用開始から2018/8/15までの期間に、実に3437回のACTエクササイズを実施している。

## 4 ACT-onlineコンテンツの開発

### (1) ACTオリジナルコンテンツの概要

ACT-onlineは管理者により新たなコンテンツを随時作成・追加できるシステムである。現在、ACT-onlineには、図2に示したような12分類101のコンテンツが登録されている。これらのコンテンツは、ACTのコアプロセスに沿って分類すると共に、各コンテンツの機能によって分類されている。

これらのコンテンツは、ACTの心理教育から心理学的知識を深めることができるよう作成された説明的コンテン

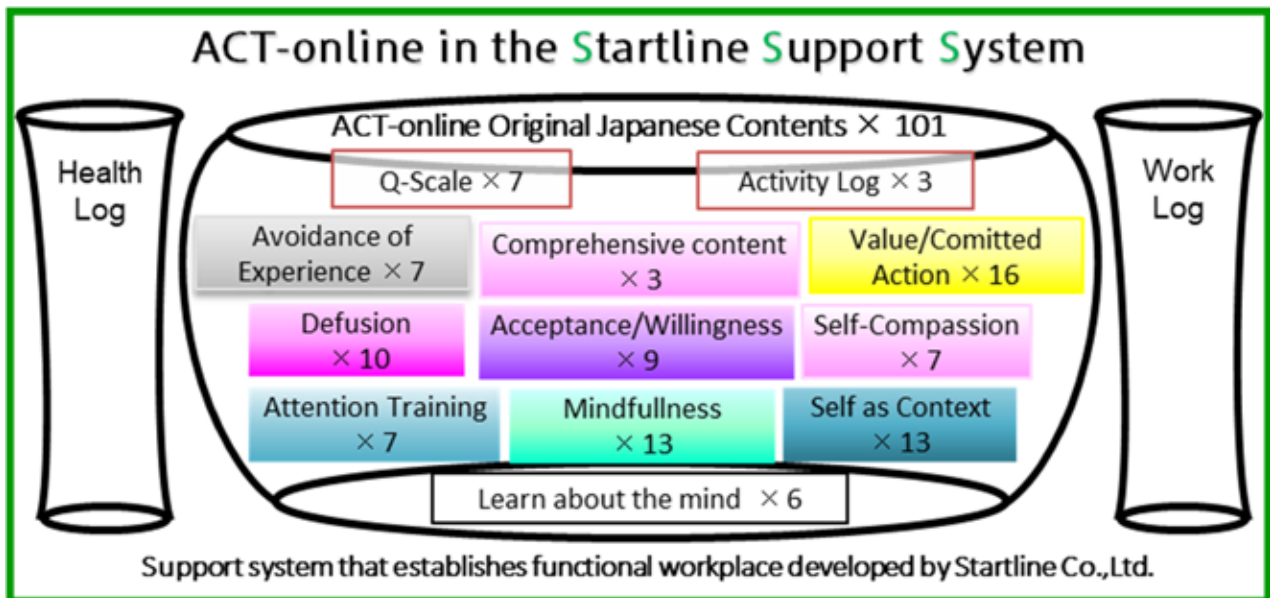


図2 ACT-onlineコンテンツ

ツと、こころの問題を比喩的表現によって理解することができるよう作成されたメタファー的コンテンツに分けられる。さらに、これらのコンテンツには音声での視聴ができるものと、説明文を読み進めながら行うものが含まれている。特に、音声で視聴できるものについては、基本的には男性と女性の音声ファイルが準備されている。

### (2) ACTオリジナルコンテンツの分類

ACT-onlineでは、コンテンツを登録する際に、任意の分類項目を作成することができる。現在の分類では、図2のような12項目に分類されており、それぞれ3-13のコンテンツが含まれている。

これらのコンテンツは、ACT-Onlineの導入初期の学習として実施する「心について学ぶ(Learn about the mind)」、心の問題への準備性を高め対処方法を学ぶ「Self as Context (文脈としての自己)」「Mindfulness (マインドフルネス)」「注意訓練(Attention Training)」、心の問題へのより積極的なアプローチとして「Defusion (脱フュージョン)」「Acceptance/Willingness (アクセプタンス/ウィリングネス)」「Self-Compassion (セルフコンパッション)」「Comprehensive content (総合的コンテンツ)」、活動化を促す「Avoidance of Experience (体験の回避)」「Value/Comitted Action (価値/コミットした行動)」に分類されている。

### (3) ACTオリジナルコンテンツの例

これらのコンテンツは、上述のように分類されているものの、複数のコアプロセスへの効果をめざして作成されている。

例えば、「滝のメタファー」は、思考や感情への囚われや苦悩を、滝に打たれている様子に喩える一方で、滝に打

たれ続けることから離れ、距離を置いて滝を眺めることをイメージすることで、脱フュージョンやアクセプタンス、観察する自己への理解に繋げている。

「庭園のメタファー」は私たちの人生を心の中の庭園を慈しむことに喩えている。自分だけしか慈しむことができない心の中の庭園のイメージの中で、アクセプタンスやウィリングネスへの理解を促し、嫌いな誰かへの許しを通してセルフコンパッションの効果を体感できるよう作成されている。

「何をしたいと産まれてきたのか?」では、胎内記憶やスピリチュアルな体験から、私たちが自分で母を選んでこの世に生を受けたと考え、自分の人生のスタート地点を思い出し、自分は人生で何をしたいと思っていたのかという、自分の人生の価値について深いふり返りを試みる。

これらのように、今回作成したコンテンツは、それぞれの目的やトピックを明確化することで、個々のニーズに対する選択が計画的に行えるよう作成されている。

## 5 今後の展望

新たなコンテンツを含めたACT-onlineについては、その応用可能性や効果について就労移行支援機関や医療機関、健常者や養護者など、幅広く検証していくことを予定している。

### 【参考文献】

- 別田文記 (2018) .ACT-onlineコンテンツブック
- Haneda Fumiki (2018) . Web system for ACT: About development and utilization situation of ACT-online. ACBS World Conference 16.
- 高谷さふみ他 (2018) 「就労移行支援事業所におけるACT-onlineの活用事例」. 第26回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集

# 就労移行支援事業所におけるACT-onlineの活用事例

○高谷 さふみ（くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん センター長）  
 鈴木 浩江・金橋 美恵子・濱渕 麻友・大水 賢憲（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター）  
 刎田 文記（株式会社スタートライン）

## 1 はじめに

社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センターでは、運営する就労移行支援事業所 くしろジョブトレーニングセンターあらんじえ（以下「あらんじえ」という。）で、従来からトータルパッケージを用いた職業準備性の向上のためのサポートを行ってきた。昨年度より株式会社スタートライン（以下「SL」という。）の協力を得て、精神障害や発達障害のある利用者に対してACT-onlineを活用した心理的柔軟性の向上を促進するサポートに取り組んでいる。

本発表では、就労移行支援の現場で「アクセプタンス&コミットメントセラピー（以下「ACT」という。）を実践する際のポイントや実践事例について報告する。

## 2 ACT-onlineの概要

ACT-onlineはACTエクササイズを Web 上で実施できるシステムである。

### (1) 構成

- ① Qスケールは心理的柔軟性を確認する尺度。
- ② ヘルスログは日常生活状況・健康状態を確認する。
- ③ ACTエクササイズメニューは、12のカテゴリー（表1）90種類のエクササイズから構成される。

表1 エクササイズ カテゴリー

ころろについて学ぶ	自分を慈しむ
心をひらく・今とつながる	心をしなやかにする
注意を集中する・広げる	価値と価値に沿った行動を考える
気づく(文脈としての自己)	不快な心の体験と体験の回避を考える
手放す・距離をおく	活動記録
受け容れる・居場所をつくる	絶望から始まる

### (2) 機能

PC端末を用いてWeb上でエクササイズを実施できる。

エクササイズは、文字によるエクササイズ、音声によるエクササイズ、体験によるエクササイズに分かれる。音声によるエクササイズに抵抗がある利用者はACT-onlineコンテンツブックを利用し書面でのエクササイズを体験することも可能である。

利用者は、エクササイズの実施結果の感想や効果を点数化し記録でき自身で参照したり実施集計を確認することができる。さらに、支援者にメールで結果を送信できる。

支援者は、個々の利用者の状況に合わせたエクササイズ設定を行うことができる。

### (3) サポート

あらんじえでは、SLと情報のやり取りが可能となっている。利用者が送信したACTエクササイズ実施結果はSLサポートシステムにも同時に送信される。

SLは実施結果を確認することができ、支援員は状況に合わせて専門的なアドバイスやサポートを受けることができる。あらんじえでは、SLより実施利用者の状況から今後の支援のポイント、具体的な対応についてのアドバイスやサポートを受けている。

## 3 実施概要

対象者：精神障害を有する利用者 20名

発達障害を有する利用者 16名

実施機関：平成30年5月11日～平成30年8月15日

エクササイズ実施回数：3,437回（表2）

表2 エクササイズカテゴリー毎の実施回数

エクササイズカテゴリー	実施回数
価値と価値に沿った行動を考える	255
不快な心の体験と体験の回避を考える	40
心をひらく	808
気づく	461
自分を慈しむ	215
心をしなやかにする	158
ころろについて学ぶ	70
受け容れる・居場所をつくる	235
手放す・距離をおく	303
心をひらく・今とつながる	808
注意を集中する・広げる	84
計	3,437

ACTの実施に向け、Qスケールを実施し心理的柔軟性の確認と併せ面談を行った。

導入のエクササイズとして、「ころろについて学ぶ」を実施した。臨床行動分析に基づく心理教育を実施し心の問題の原因について知り、心の問題へのアプローチ方法にACTが有効である事を利用者に教示した。

次に「価値に沿った行動を考える」のエクササイズを実施し、自身が大切にしている価値について明らかにした。その後、継続的に価値に沿った行動ができるようエクササイズ

を実施し行動活性化を図り、ACT-Matrix研修を行い段階的に支援を行っている。

#### 4 事例の概要

##### (1) 対象者の属性及び経緯

Aさん（男性、42才）精神保健福祉手帳 3級 解離性人格障害、発達障害。高校卒業後B社に事務職として就職。対人関係が悪化し離職する。その後C社に就職するも経営者との関係が崩れ自殺企図し離職となる。その際の記憶はなく、解離性人格障害、発達障害の診断を受けた。障害者手帳を取得し再就職を目指し就業・生活支援センターに登録する。病院の事務職に勤務するも不安から2週間で離職をしている。安定した職業生活を過ごすには、セルフマネジメント力を高める職業準備性が必要と判断し併設施設である「あらんじえ」の利用開始となる。

##### (2) 支援の経過

「あらんじえ」開始時期では、私的出来事がそのまま体調に現れる。体験の回避を繰り返しさらに不調を起こすことが続いていた。MWS<sup>1)</sup> SAPLI<sup>2)</sup> を活用し疲労と休憩の関係や作業効率を上げるための補完手段の獲得、メモリーノートの活用を行った。

##### ア ACT-online実施

開始時にQスケールを行った。ヘルスログは出席時と午後の開始と1日2回実施した。実施したエクササイズは176エクササイズである（表3）。

表3 エクササイズカテゴリ毎の実施回数

エクササイズカテゴリ	実施回数
価値と価値に沿った行動を考える	9
不快な心の体験と体験の回避を考える	1
心をひらく	50
気づく	41
自分を慈しむ	15
心をしなやかにする	8
ころについて学ぶ	2
受け容れる・居場所をつくる	13
手放す・距離をおく	22
心をひらく・今とつながる	50
注意を集中する・広げる	15
計	176

##### イ 結果

体調は、期間中2回ほど低下している。3回目の不調時は、2回同様に不安、怠さ、落ち込み、相談したいの記載があった。支援者は体調の変化に合わせたエクササイズをスケジュール設定して行った。心理的柔軟性が向上し私的出来事から感情や感覚に変化が生じても感情をそのままに

して受け入れ活動できたと考えられる。本件対象者はその後、職場実習を行い福祉施設の事務職として就職をしている。エクササイズの継続的活用（表4）が有効であったと考えられる。対象者の言葉として体調不良時にも「明日は明日の風がふく」とコメントしている。

表4 エクササイズ結果表

エクササイズ カテゴリ	受け容れる・居場所を作る	自分を慈しむ	注意を集中する・広げる
エクササイズ	気づく私を体験する	セルフハグ	注意訓練とは？
最大値	10点	10点	10点
最小値	5点	5点	5点
平均値	7.2点	9.3点	9点
標準偏差	2.5	2	1.7

##### (3) 考察

ACT-online 3ヶ月経過後のアンケートでは、「役にたった33%」「普通50%」「役にたたなかった17%」となった。質問項目（複数回答）では、「体調に良い影響があった11%」「相談がしやすくなった45%」「自分自身を観察することができるようになった29%」「価値に気がつけた39%」「価値に向かい行動できるようになった33%」となった。支援者が2週間で変化が生じたと感じている効果より低い結果となったことから利用者が変化を自覚するには、長期間の継続が必要になると予想される。

#### 5 今後にむけて

ACT-onlineは、タブレットやスマートフォンでも利用可能となっている。就職準備期から就職後も利用することができる。タイムリーに対応でき継続的な定着支援の方法として活用している。利用者と支援者、企業、医療とも情報が共有でき安定就業の大きな柱になると考えられる。

##### 【参考文献】

勿田 文記：ACT-onlineコンテンツブック

1) MWS：幕張workサンプル

2) SAPLI：自分自身の状態や情報を整理するアセスメントシート

# 就労移行支援事業所におけるセルフモニタリングシートを活用した介入 ～自己効力感を高め、職業準備性が向上した事例～

○芳川 美琴（ウェルビー株式会社 就労移行支援部 ウェルビー西川口センター 就労支援員）  
田中 庸介（ウェルビー株式会社 就労移行支援部）

## 1 問題と目的

自己効力感とはある状況で結果を達成するために必要な行動を上手くできることの予期<sup>1)</sup>とされている。一般的に精神障害者は自己評価が低く、自己効力感を高める支援の有効性が報告されている<sup>2)</sup>。自己効力感が高まると適切な問題解決行動に積極的になれること、困難な状況でも簡単にはあきらめず努力できること、身体的・心理的ストレス反応に対して適切に対処ができるとされている<sup>3)</sup>。

厚生労働省の障害者雇用状況の集計結果では精神障害者の雇用率向上が例年報告されているが、就職後の職場定着率の低さが指摘されている<sup>4)</sup>。離職要因として精神障害に関する問題、就業意欲の低下などが報告されており<sup>5)</sup>、精神障害者の就労支援においても自己効力感を高めることが有効である可能性が考えられる。

精神症状は主観的なことが多く、日々の行動記録が有効である<sup>6)</sup>ことに加え、行動記録のフィードバックは望ましい行動の促進に繋がり自己効力感向上に寄与することからセルフモニタリングシートによる介入が有用な支援方法の1つだと考えられる。

本研究は、就労移行支援事業所を利用する精神障害者へのセルフモニタリングシートを活用した支援の有効性検討を目的とする。

## 2 方法

### (1) 対象

40代、女性、統合失調症、精神障害者保健福祉手帳2級保有、訓練期間7ヶ月目で介入を開始。

導入時に、個人情報管理方法、研究参加は自由意志であること、途中辞退による不利益はないことを説明し、同意を得ている。

### (2) 実施期間

セルフモニタリングシートを用いて2ヶ月間週1回面談で介入を実施した。

### (3) 介入手続き

セルフモニタリングを効果的に実施するには技法の併用が有効であることから、面談技法として目標設定法、ステップバイステップ法を用い、成功体験、励まし、評価、承認の関わりを実施した。

### (4) 効果測定

#### ア 自己効力感の評価について

セルフモニタリングを用いて成功体験、励まし、評価、

承認といった支援員の介入効果として自己効力感に影響を与えることが示されていること<sup>7)</sup>から指標として特性的自己効力感尺度<sup>8)</sup>を用いた。

#### イ セルフモニタリングの評価について

認知行動的セルフモニタリング尺度<sup>9)</sup>を用いた。

#### ウ 訓練継続について

通所・退所時に打刻されたタイムカードを用いて訓練日数・欠席数の推移を検討した。

## 3 結果

### (1) 自己効力感の評価について

初回は平均圏内（平均76.87点 SD±13.44）よりも低い得点（63点）であったが介入終了時には得点が平均圏内（70点）に向上し、介入終了2ヶ月後も平均圏内（72点）で維持されていた（図1）。

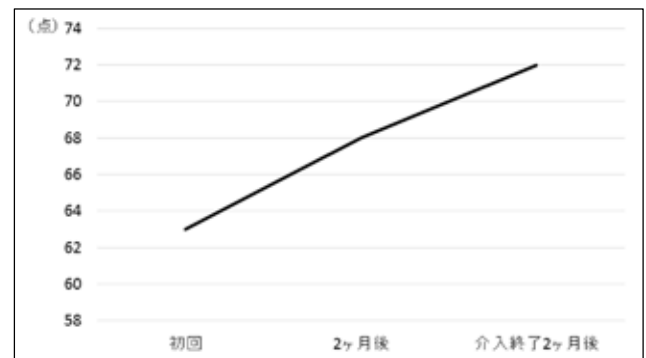


図1 特性的自己効力感尺度得点について

### (2) セルフモニタリング評価について

初回から介入終了時の得点に大きな変化は見られず、介入終了2ヶ月後に得点が向上していた（図2）。

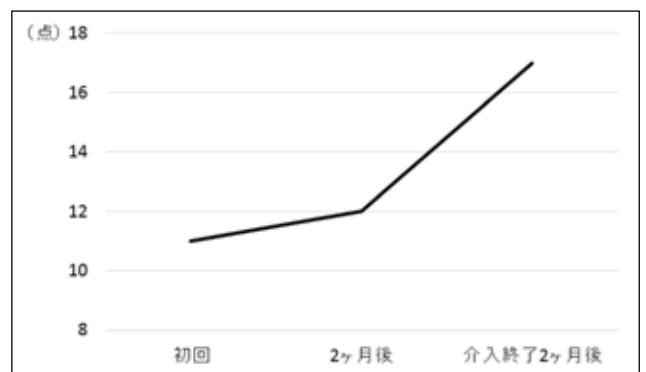


図2 認知行動的セルフモニタリング尺度得点について



### (3) 訓練日数について

1週間の平均通所日数を換算したところ、介入前は週3日であったが介入中に週4日に増加し、介入終了2ヶ月後も週5日通所へ増加した(図3)。

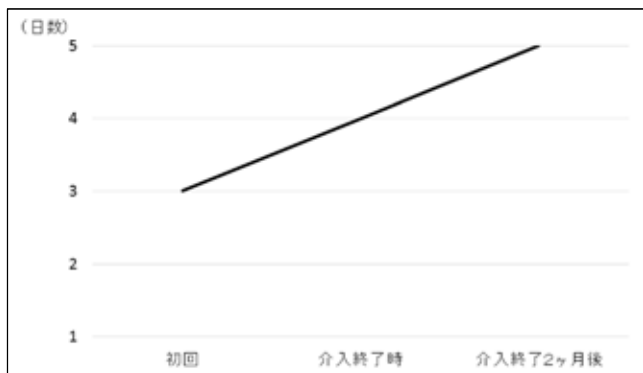


図3 訓練日数の変化について

### (4) 欠席数について

介入前、介入中、介入終了後2ヶ月においても欠席はなかった。

## 4 考察

本研究は、就労移行支援事業所に通所する精神障害者に対してセルフモニタリングシートを活用した支援の有効性検討を目的とした。

介入開始時に本人より幻聴が主な症状であり、自身の状態によって幻聴の影響が異なることが語られたが、どのような波があるのかなど自身の変化については把握できかねている様子であった。そこで、セルフモニタリングシートを活用して現在の状況とこれまでの経過(どのような症状が負担になってきたか、波はどのようにあらわれるか、どのように対処してきたかなど)を整理した。セルフモニタリングシートを継続して記入し、介入時に調子の良いときや不調時を振り返ることで4回目の介入時には「シートを記入することで自分の状態がわかりやすくなった」との発言が伺われた。また、面談技法を用いて個別支援計画に沿った毎週の目標を立てて訓練を進め、介入時に必ずセルフモニタリングシートを基に成功体験に結び付けること、励まし、評価、承認の関わりを繰り返したことが特性的自己効力感得点向上に寄与したと考えられ、先行研究と一致する。

認知行動的セルフモニタリング尺度得点については、介入終了2ヶ月後に向上が見られている。この点については、介入終了後に体調不良の訴えが強くなったが、介入中に整理した対処法を活用して回復に至った経緯があり、自己理解が深まった可能性が考えられる。自己効力感が高ければ、ストレスフルな状況に遭遇しても身体的・精神的な健康を損なわず、適切な対処行動や問題解決行動を実践できる<sup>5)</sup>

ことが報告されており、2ヶ月間の介入によって自己効力感が向上したことが不調時の対処行動実践に寄与した可能性が考えられる。

介入終了2ヶ月後の面談では、セルフモニタリングシートに取り組んだことで「1日1日で自身の調子を見ていたが、1週間で見えるようになった」「できると思ったときにやりすぎるとあとに響くことがわかった」など自身の障害への理解が深まった発言がみられた。

本介入ではセルフモニタリングシートを本人が記入するだけでなく、支援員が記入されたシートを活用して成功体験に結び付ける、励ます、評価する、承認するなどの関わりを実践することで本人の自己効力感が高まっただけでなく、障害理解が深まるなど就労準備性が向上していると考えられる結果が得られた。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<sup>10)</sup>ため、支援事例を積み重ねていくことで就労準備性を固める支援技法の1つとして確立していきたい。

### 【引用文献】

- 1) Bandura, A. : Self-efficacy, Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review* vol. 84, p191-215 (1983)
- 2) 加藤悦子, 岡山登代子, 八壁満里子: 分裂病患者に自己効力理論を用いた効果, *日本精神科看護学会誌* vol. 42 (1), p213-215 (1999)
- 3) 嶋田洋徳: セルフエフィカシーの臨床心理学, 北大路書房 p47-57 (2002)
- 4) 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)
- 5) 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)
- 6) 野村照幸: 問題行動によって措置入院を繰り返す統合失調症者におけるセルフモニタリングシートとクライシスプラン作成の実践, *司法精神医学* vol. 9, p30-35 (2014)
- 7) 上星浩子, 岡美智代, 高橋さつき他: 慢性腎臓病教育におけるEASEプログラムの効果-ランダム化比較試験によるセルフマネジメントの検討-, *日本看護科学会誌* vol. 32, p21-29 (2012)
- 8) 成田健一, 下仲順子, 河合千恵子, 佐藤眞一, 長田由紀子, : 特性的自己効力感尺度の検討-生涯発達の利用の可能性を探る-, *教育心理学研究* vol. 43, p385-401 (1995)
- 9) 土田恭史: 行動調整におけるセルフモニタリング-認知行動的セルフモニタリング尺度の作成-, *目白大学心理学研究* vol. 3, p85-93 (2007)
- 10) 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)

# AI（RPA）の活用による障がい者の職域拡大と支援強化の取り組み

○野口 悦子（株式会社ベネッセビジネスメイト・東京シェアードサービス部事業開発課）

虎頭 雄彦・百溪 友一（株式会社ベネッセビジネスメイト・東京シェアードサービス部事業開発課）

## 1 背景

### (1) AI/RPAの台頭

2017年は「RPA元年」と呼ぶにふさわしいエポック・メイキングな一年であった。この一年で日本の一般企業におけるAI/RPA（Robotic Process Automation=ロボティック・プロセス・オートメーション…ソフトウェアロボットを活用してホワイトカラー業務を効率化・自動化する取り組みのこと）の認知・導入が進み、RPA BANK社によれば<sup>1)</sup>、従業員数1000人以上の企業においては79%の企業がRPAを導入・検討を開始しており、日本企業は既に「RPAって何？」という段階から、RPA導入・実装のフェーズに入っている。

実際、AI/RPA化は雇用にも影響を及ぼし始めている。BUSINESS INSIDER JAPANによれば<sup>2)</sup>、2018年6月の転職求人倍率は全職種で1.77倍、「インターネット専門職」等で4倍以上という中で、「オフィスワーク事務職」の求人倍率は0.39であり、AI/RPA化によって事務職そのものが消滅しつつあるという。

### (2) 特例子会社への影響

それが、特例子会社にどう関係するのか。気がかりな数字がある。少し古いデータになるが、リコージャパンの調査によれば<sup>3)</sup> インターネットで調べることができた特例子会社258社の業務内訳は、印刷30%、清掃22%、事務代行18%、組立製造14%、その他16%となっていた。このうち事務代行や出力系の印刷業務はPCを活用した定型業務の可能性が高く、それは即ちAI/RPA化の対象となりうるのだ。RPAを組み込んだBPOが大規模に登場するまではまだ時間がかかるだろうが、その時委託元が障がい者雇用よりも工程の7割を自動化できるRPAの経済性を優先した場合、RPAは障がい者雇用にとって脅威となるかもしれない。

### (3) ベネッセビジネスメイトの状況

さて、ベネッセビジネスメイトはベネッセグループの特例子会社として2005年に設立されて以来、親会社からメール、クリーンなどの業務を受託し、現在（2018年4月）は売上約11億円、雇用障がい者数143名、グループ適用法定雇用率2.46%である。特に近年はベネッセグループ全体のシェアード化を受けてオフィス業務が急拡大し、それに関する売上が14年比で2倍、同雇用障がい者数も4倍（3名⇒11名）に増加した。

しかし、その一方で事務用品発注やICカード発行などの業務遂行には、各種システム操作や顧客・外部取引先との

対応が必要となり、健常者が対応せざるを得ないほど業務難度が高くなってしまった。また精神障がい者は勤怠が不安定で、業務代行に追われる状態も発生した。例えば、バックオフィス業務を担当するある精神障がい者の場合、体調不良による遅刻・早退・欠勤日数は直近1年で平均4.7日/月で必要業務時間の1/4に相当する。

## 2 仮説と実行

こうした状況下、RPAを脅威と捉えるのではなく、そのメリットを特例子会社でも活かさないか…例えばRPAを障がい者が使うことで従来難度が高くて担当できなかった業務も担えるようになったり、体調不良でロスする時間以上の業務貢献ができたりすれば、それこそが業務効率化の先にある障がい者のパフォーマンス向上、定着、雇用につながる特例子会社らしいRPAになるのではないかと考えた。それに基づき、弊社では2017年夏からRPAの導入を決定。運用までの段階を①準備段階、②シナリオ開発段階、③運用・保守段階に分け、まずは健常者で一通りやってみた上で、③→②→①の順（業務難度低→高）で障がい者への置き換えを計画し実行した結果、RPAシナリオの開発と障がい者による運用に成功した。以下、ここでは③運用・保守段階での障がい者への置き換えの結果について詳述する。

## 3 結果

### (1) RPAを用いた業務効率化により、障がい者の職域を拡大

上述の取り組みの結果、現在RPAでの「事務用品発注業務」の運用を精神障がい者Aが担当している。この業務は親会社社員からの事務用品購入依頼をとりまとめ、外部サイトを通じて一括発注する業務である。

AはもともとPC業務に苦手意識があり、各種システムを操作しながら同時並行で業務をまわすことができなかったが、RPA導入でフローが整備され、判断に必要なポイントが明確になり、複雑なプロセスも自動化されて点検・確認業務に重きを置けるようになったことから、PC操作の難易度が軽減、それまで発生していた発注漏れや転記ミス（導入前平均5件/月）もなくなり、以前では担当できなかった業務を担えるようになった。これまでダブルチェック要員としてAと健常者の2名体制で行っていた本業務は、Aの1名で業務が完結している（図）。さらに、RPA導入による業務効率化で400時間/年の業務時間を捻出でき、別業務も担えるようになった。

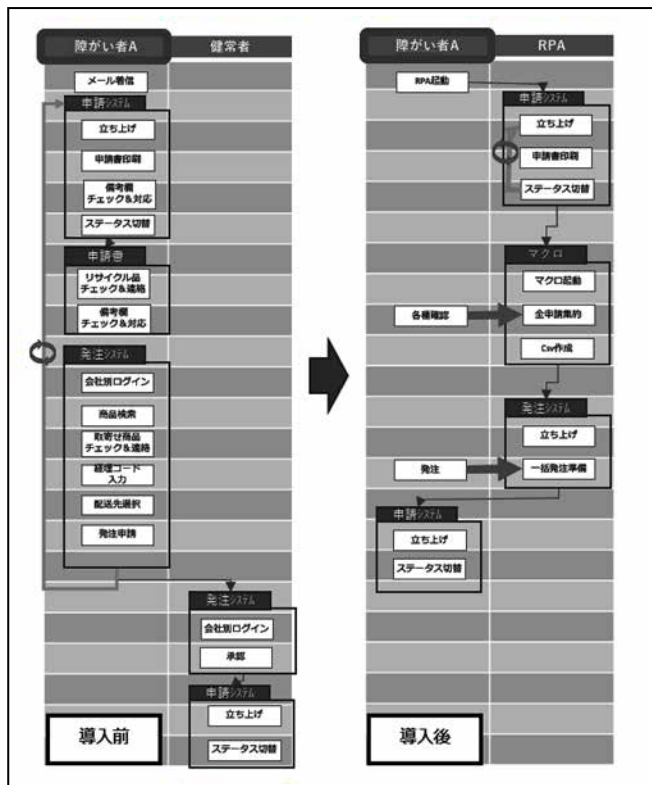


図 RPA導入前後のフロー

#### 4 考察

以上から、PCを使った事務系業務へのRPA導入は障がい者にとっても職域拡大、負荷軽減に有用性が認められ、特に大量定期の業務をもつ特例子会社ではRPAの活用チャンスが大きいことがわかってきた。また、こうした技術の特例子会社でも実装することは業務付加価値をあげることにつながり、今ある仕事や雇用を守ること、或いはこの先、親会社から新たな業務を獲得する機会にもなるだろう。弊社では引き続きRPAを活用した業務を増やし、今後はシナリオ開発の分野にも障がい者に入ってもらうなど拡大を続ける他、チャットボットなどその他AI技術も総合案内業務などで導入できないか検討を続けていく。

#### 【参考文献】

- 1) RPA BANK: 「RPA利用実態アンケート調査」(2018. 8. 1)
- 2) BUSINESS INSIDER JAPAN 「消える一般職、事務職正社員の需給ミスマッチー - 「価値生まない仕事」は自動化される」(2018)  
<https://www.businessinsider.jp/post-172336>
- 3) リコージャパン 「特例子会社の主な事業内容」調査レポート(2015)より抜粋

#### (2) RPAを用いた突発・大量案件の高速処理化により、障がい者の精神的負担を軽減

この「事務用品発注業務」は月に数回大量の発注申請があるが(平均10件/日に対して30件/日)、Aは大量申請をみると予期不安(全部やりきれぬのだろうか、途中でミスを起こしたら…等)を起こしたり、業務が大量になると優先順位をつけられず不安になったりしていたが、RPAの処理速度がAの精神的負担を軽減し、またRPA化によって大量の申請内容をいったん全てひとつのエクセルに集約されるようになったため、「今日はここまで完了させよう」と進捗を把握して取り組めるようになった。結果、「RPAがあつて良かった」という発言とともに、体調がすぐれない日でも業務に向かうことができるようになった。

#### (3) RPAを用いた支援員の業務効率化により、支援時間を確保

Aが欠勤した場合は支援員が業務代行しているが、ここでもRPAが大いに活躍している。RPA導入前は代行業務でほぼ半日かかっていたが、RPA導入後は業務代行時間が減少し(導入前: 2~3時間/日⇒導入後: 0時間※~0.5時間/日)、その分、支援員は他メンバーとの面談や支援機関との連絡など、中期的に必要な支援の時間をも作れるようになった。※翌営業日に回し大量になっても障がいメンバーで対応できるようになったため代行不要の日も発生。

# 復職支援における「不安」や「緊張」への対処について ～当院での実践例～

○土師 裕子（医療法人社団更生会 草津病院リハビリテーション課 リワーク支援担当）  
和田 千尋（医療法人社団更生会 草津病院リハビリテーション課）

## 1 はじめに

草津病院リハビリテーション課の復職支援プログラム（以下「当リワーク」という。）では、2015年10月からマインドフルネス講座、2017年10月から集団認知行動療法として不安とうつの統一プロトコル（以下「CBTの統一プロトコル」という。）、2018年6月から不安との付き合い方のミニ講座（以下「不安のミニ講座」という。）の3つのプログラム（以下「新プログラム」という。）を開始し、マインドフルネスと曝露を導入した支援を開始した。

今回、その取り組み状況について整理し、報告する。

## 2 実施の背景

### (1) 当リワークの支援実績

当リワークは2009年4月から、医療リワークとして、うつ病等の休職者に対してプログラムを開始した（図1）。

	月	火	水	木	金	土
午前 9:00~ 12:00	個別活動					フォローアップ プログラム
午後 13:00 ~ 15:00	個別活動 or 集団認知行動療法 (認知再構成法)	個別活動 or メンバー主体 プロジェクト	コミュニケーション トレーニング	スポーツ	復職ミーティング	集団認知行動療法 (認知再構成法) ・ 個別ケア

図1 当リワークの基本プログラム(新プログラムは除く)

復職実績として、復職率は94~100%で推移し、一定の効果を上げている一方で、プログラム中断率は約3~16%、復職1年後の勤務継続率は75~92%で推移しており、リワークプログラムや勤務継続が困難となる利用者もいる（表1）。

表1 当リワーク実績

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
利用者数	56人	58人	69人	37人
復職率	94%	95%	98%	100%
中断率	10%	3%	16%	11%
勤務継続率	92%	75%	—	—

※ 2018年度は7月末現在

### (2) 利用者の傾向

適応疾患としているうつ病、適応障害の診断に加えて、不安障害や依存症等の診断を受けている利用者が14.2%~24.3%いる（図2）。実際に診断まではされていないが、それらの傾向がみられる利用者や、苦手な場面や感情を避ける傾向のある利用者もおり、新たな支援の必要性が感じられた。



図2 不安障害等と診断されている利用者割合（2015~2018年度）

### (3) 支援方法の検討

Barlow<sup>1)</sup>は、不安障害や気分障害の症状の多くは、不快で苦痛な感情に対処する難しさに原因があり、多くの人は、不快で苦痛な感情、思考、記憶、身体感覚を排除しようとしたり、不快な場所や状況を避けるなどの対処をするのが、頻度や強度を逆説的に増加させてしまう。それらを手放し、感情に反応して起こる思考、気持ち、身体感覚、行動を観察し、感情を変えようともどうにかしようともせず、ただありのままに起こるように感情を観察し目を向けることで、不適応的な思考や行動を同定、変容出来るようになるとしている。

当リワークにおいても、「考えない」「感じない」「思い出さない」「忘れる」「避ける」など、ありのままに受け入れることが出来ず、その場での情報なしに、これまでの経験を基に判断やコントロールをしようとする利用者がみられ、このような回避行動がリワークプログラムや復職後の勤務継続において、重要な支援のポイントとなると考えられた。

回避行動を修正する技法として、マインドフルネスや曝露がある。マインドフルネスは、今、この瞬間の体験に意図的に意識を向け、評価をせずに、とらわれない状態で、ただ観ること<sup>2)</sup>。曝露は、強く激しい感情を生み出すような状況、イメージ、活動に徐々に向き合っていくこと。そうすることで、体験に対処する自信が得られるようになる<sup>1)</sup>。さらに近年マインドフルネスは、曝露を行っている最中に、有益なスキルになることが指摘されている<sup>3)</sup>。

これらのことから、マインドフルネスによる気づきや受容、曝露による行動変容を目的として、新プログラムを開始した。

### 3 新プログラムの概要

マインドフルネス講座ではマインドフルネス、不安のミニ講座では曝露、CBTの統一プロトコルでは曝露とマイン

ドフルネスを行っている（表2）。

表2 新プログラムの内容

プログラム名	マインドフルネス講座	不安のミニ講座	CBTの統一プロトコル
実施頻度	週2回	週1回	週1回
時間	約45分 × 全11回	約1~1.5時間 × 全4回	約2時間 × 全12回
対象者	当リワーク利用者	当リワーク利用者のうち、マインドフルネス講座が認知再構成法の集団認知行動療法に参加している利用者	集団認知行動療法利用者
目的	自分の状態を客観的に観察する練習を行う。自分に合った実践方法を整理し、継続する。	不安について学び、曝露を体験する。自分にあった実践方法を整理し、継続する。	感情の心理教育、セルフモニタリングの練習、曝露の実践。新たな対処行動の獲得。
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 第1~2回（導入編）心のさまよいを体験し、マインドフルネスについて知る。</li> <li>◇ 第3~10回 いくつかの種類の感情を体験する。思考や感情に気づき、対処する方法を学び、練習する。</li> <li>◇ 第11回 講座内容を振り返り、継続に向けて実践計画を立てる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 第1回 不安の概要（役割・特徴）について知る。</li> <li>◇ 第2回 曝露エクササイズ（通呼吸、ストーリー）を体験する。</li> <li>◇ 第3回 曝露の概要説明と不安階級表を作る。</li> <li>◇ 第4回 曝露のメリット・デメリットを整理する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 第1~4回 感情について理解し、治療目標を定める。自分の感情や反応を観察する。マインドフルネスの体験、練習。</li> <li>◇ 第5~7回 思考や行動、身体感覚を理解する。認知再評価や身体感覚に向き合う練習を行う。</li> <li>◇ 第8~11回 不安階級表を作り、曝露の実践を行う。</li> <li>◇ 第12回 治療スキルの振り返りと進歩の評価を行い、継続に向けて実践計画・長期目標を立てる。</li> </ul>
中断者数 (N=5~7)	1/7名	4/12名	1/8名

各プログラムは、3~10名程度の利用者に対し1~3名のスタッフで運営しており、ワークシートの記入や実践練習を通して課題への対処を検討している。毎回ホームワークとして課題を出し、学習したスキルの定着を図っている。

#### 4 新プログラムの実践事例

新プログラムの中で、マインドフルネスと曝露の両方に取り組み、行動の変化があった利用者の報告を行う。

##### (1) 支援経過

各利用者は複数回の休職経験があり、A、Bは、集団認知行動療法（認知再構成法）とマインドフルネス講座の利用を経て復職したが再休職となり、再利用時にマインドフルネス講座とCBTの統一プロトコルを利用した。C、Dは、マインドフルネス講座とミニ講座を利用した（図3）。

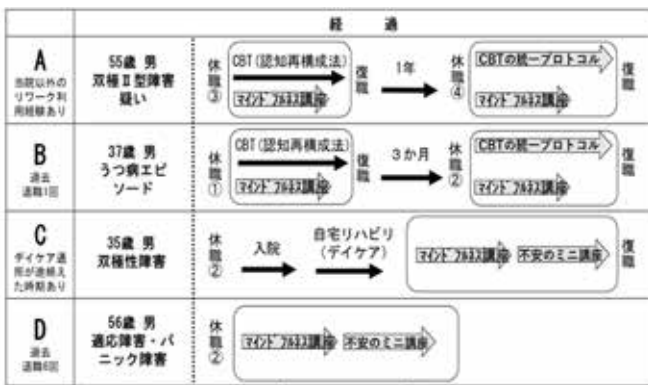


図3 当リワークにおける新プログラムに着目した支援経過

#### (2) 支援方法と結果

新プログラムの中で、苦しい場面やその時の感情、思考、対処行動（回避）等、自身の傾向を観察、把握をした。それらをまずは受け入れ、その場の状況に応じて思考を捉え直し、新しい対処行動の検証を繰り返した結果、各利用者には苦しい場面での対処行動に変化がみられた（表3）。

表3 苦しい場面や感情とその対処法

	苦しい場面	対処行動（回避）	行動変容の方向性	新しい対処行動
A	正確には分からない（又は正確でない）質問を受け、回答を求められる場面	・ちやんと返答しよう、断言しようとする。 ・回答できそうにないと感じたら、すぐに質問に専念する。	・ありのままを話せばよい、100点の返答（回答）ではなく結果がでればそれでよい、と考えた。	・回答するための取り組みの中で、今、自分がどの段階にいるのかを確かめる。
B	自分の言動が正確かどうかから分からない（他者評価が不明確な）場面	・相手の求める自分に合わせようとする。 ・曖昧な部分を全て明確にしよう（答えを出そう）として考え続ける。	・自分はどうしたいのかという視点を加えて考えた。 ・不安を認め、受け入れた。 ・自分の推測が正しいのか実際に行動して結果を確認した。	・自分と相手を手分けて考える。 ・推測か事実かを整理する。 ・今、自分ができることを考えて行動する。
C	①気分や体調に変化（波）を感じた時 ②言葉（行動）が思った時にすぐ出てこない（出来ない）場面	①「いつもと一緒」と自分に言い聞かせる。 ②腹息でいっばいになり何も手につかず寝込む。	・両極性障害について理解し、対処方法を改めて検討した。 ・すぐにできなくても良い、気分や体調に変化があっても良いと考えた。	・できないことを周囲の人に伝える。 ・症状があっても曝露・うつ状態に応じた行動をして確かめる。
D	①職場で上司と会って話す時 ②セルフのガソリンスタンドを利用する時 ③電車電車・バスに乗る時	①目を見ない ②利用しない ③乗らない	①うつむいている自分に負けそうに（不安に巻き込まれそうに）なることに気付かず、姿勢に意識を向けた。 ②分からなければ聞けばよいと考えた。 ③周りの反応を確かめる。	①顔を見て話す。姿勢を正すことに意識を向ける。 ②店員にやり方を教えてもらう。 ③乗って、降りるときに「お礼です」と言う。

#### 5 まとめ

従来のプログラムや支援に加えてマインドフルネスや曝露に取り組んだ結果、実際の行動に変化があった利用者も多く、スタッフとしても有効性を感じている。

また、新プログラムの参加前後で「自由な感じになった」「行動しやすくなった」「少し楽になった」と変化を感じた利用者は、新しい対処行動が増え、その取り組みを継続できている。

一方で、新プログラムにおいても中断者がおり、回避し続ける場合は、行動変容や効果につながりにくく、継続参加できた利用者においても、新プログラムを開始して間がなく、長期的な結果は不明で予備的な検証である。

今回は少数の利用者の報告のみであるため、今後はさらに参加人数を増やし、評価尺度の導入や参加者へのアンケートの実施等により、改めて効果を検証したい。また、利用者の状況に応じたプログラム内容の見直しや新規導入等、柔軟に対応していきたい。

#### 【参考文献】

- David H. Barlow, (2011). 伊藤正哉, 堀越勝 (訳) (2012). 不安とうつの統一プロトコル 診断を超えた認知行動療法セラピストガイド 診断と治療者
- 日本マインドフルネス学会(2013). <http://mindfulness.jp.net/>
- Sisemor, T.A. (2012). The clinician's guide to exposure therapies for anxiety spectrum disorders; Integrating techniques and applications from CBT, DBT, and ACT. Oakland New Harbinger Publications.

# 就労定着支援HTML.の活動報告と今後の可能性について

○木原 藍子（NPO法人那須フロンティア 就労支援事業所喫茶店ホリデー 作業療法士）  
増田 美和子・添野 裕太（NPO法人那須フロンティア 就労支援事業所喫茶店ホリデー）  
野崎 智仁（国際医療福祉大学 保健学部作業療法学科/NPO法人那須フロンティア）

## 1 はじめに

平成18年度から精神障害者も雇用算定対象となり、急激に精神障害者の雇用率が高まっている。しかし、平均勤続年数をみると、身体障害者は10年（前回は9年2月）、知的障害者は7年9月（同9年2月）、精神障害者は4年3月（同6年4月）<sup>1)</sup>と定着率が低く、さらに今年度障害福祉サービスに、就労定着支援事業が新設され、必然的に定着支援に注目が集まっている。

当施設でも、3年前から定着支援の一環として、OB・OG会(以下「HTML.」という。)を定期開催している。今回の報告を機に、今までの活動を振り返り、今後の可能性について考えてみたいと思う。

## 2 施設紹介

NPO法人那須フロンティアは、人口11万人、主な産業が、農業・酪農（生乳生産本州第1位）・観光業の栃木県那須塩原市にある。精神障害者に対しての地域生活支援に関する事業を行い、精神障害者が地域で自立して生き活きと生活ができるようにしていくとともに、地域社会における深刻な問題であるメンタル・ヘルスの問題にも積極的に取り組み、その充実を図っていくことを目的として平成11年に認証を受けた。

就労支援事業所喫茶店ホリデー（以下「ホリデー」という。）は、精神障害小規模作業所として運営を開始し、平成20年に自立支援法による事業形態の移行により就労移行支援事業所（定員20名）として運営を開始。法人設立目的にもあり、主に精神障害、発達障害の方の利用が多く、一般企業へは年平均5～6名を送り出している。



喫茶店ホリデー HTML.の活動場所

## 3 HTML.を始めたきっかけ・目的

当施設が就労移行支援事業所として10年経過し、約100人が退所したが、退所して3年が過ぎた頃、「〇〇さん、仕事辞めたらしい。」と知ることが多いと感じていた。

働きたいと思ってホリデーに通い、念願の就職ができたはずが、3年で途絶えてしまう。これで良いのだろうか。納得のいく退職を経ているのだろうか。働きたい気持ちを抱き続けているのだろうか。

設立当初は、支援者側の、転職を含めた「働きながら生活を送る」ことを支援する目的と思いを形にしようと始まった。

## 4 HTML.について

- (1) **対象**：就労支援事業所喫茶店ホリデーを利用し、一般企業で働いている方
- (2) **対象人数**：25名（平成30年8月現在）
- (3) **開催案内**：電話や郵送にて案内を実施。
- (4) **実施頻度**：月1回2時間程度。
- (5) **実施内容**：対象者が集えるミーティング、年2回季節行事（納涼会、忘年会など）を実施。
- (6) **ミーティング内容**：仕事や生活の近況報告、ストレス解消法や仕事での工夫など、参加者の希望に添ってテーマを設け意見交換を実施。
- (7) **名称について**：参加者メンバーで決め、「Holiday Terrace Meeting」の省略からHTML.となった。
- (8) **会費(運営費)**：参加した方から年500円。（主に開催案内郵送費に使用）

## 5 結果

- (1) **開催回数**：32回（平成30年8月現在）
- (2) **参加者数**：1回平均6名。季節行事の参加者約10名。
- (3) **HTML.以外での問い合わせ（喫茶店への来店など）**：6名
- (4) **HTML.での参加者の言葉**
  - ・「就職したばかりなので仕事の事ばかり考えてしまう。」
  - ・「5年働き続けて、年齢も考え、転職を検討している。」
  - ・「働き始めて、化粧、買い物などに対する意識が変わった。」
  - ・「仕事に余裕が出てきて、より働きたい気持ち。」
  - ・「仕事や生活に余裕が出てきて、将来への不安が出てきた。」
  - ・「仕事に慣れなくて辞めたいと思う時があった。（6か月～2年）」

- ・「相談をして悩みは解決するようにしている。」
- ・「相談できるのは、自分から行くのではなく、さりげなく声をかけてもらえたり、以前親身になって話をしたことのある相手。」

#### (5) 参加者のHTM.に対する感想

- ・「仕事のことについて、他の人の意見を聞くことができて良かった。」
- ・「自分だけかと思っていたことが、皆も同じ思いをされていて安心した。」
- ・「慣れている喫茶店ホリデーで行うことで参加しやすい。」
- ・「はがきが届くと嬉しい。」
- ・「仕事以外の話ができる場があって良い。」
- ・「こういう話できる場があると良い。」
- ・「気軽に友達と会うような感じで参加したい。」

#### (6) 転職者：1名

- (7) 就労定着率：9割（1割の内は、体調不良にて退職し、自宅療養中。学業への進学を希望し退職。それぞれ、事前に相談があり、職場と支援機関が調整。）



HTM. の活動の様子

## 6 考察

倉知<sup>2)</sup>は、「自信と自尊感情が回復することで、本来もっている能力が職場で発揮できるようになるとともに、職場でのストレスフルな問題に直面しても乗り越える力が高まる。」と述べている。HTM. は、ホリデーから一般企業に就職した方が、次々と新たなメンバーとして加わる。働き始めたばかりの方もいれば、数年働いている方もいる。お互いに場を共有することで、将来の自分を照らしたり、また過去の自分を振り返る機会となり、働き続けるために必要な自信と自尊感情の回復へと繋がり、定着支援の一助となっているのではないかと考える。今年度ホリデーに通うメンバーとの交流会を行い、現在働いている者とこれから働こうとしている者の意見交換が実施できたことは、この点においてより良いものだったのではないかと考えている。

原<sup>3)</sup>によると、定着支援には途切れないかわり、①柔

軟かつタイムリーな支援、②継続的・包括的な支援が必要と述べている。HTM. はホリデーから一般企業に就職すると本人が拒まない限り、開催案内のはがきを送付させてもらっている。HTM. に参加していない方でも、喫茶店を利用しに来店される方もおり、自然な形で繋がりを保てる状況である。また、喫茶店も利用が少ない方は、連絡を取り合う機会を必ず設け、近況を窺うように努めている。HTM. があることで、互いに連絡を取り合え、声をかけ合える関係性を維持でき、「途切れないかわり」に繋がっているのではないかと考える。しかし、柔軟かつタイムリーな支援、継続的・包括的な支援については、ホリデーの支援者だけではマンパワー不足なのが現状である。就業・生活支援センターや医療機関など他の支援機関と今まで以上の連携を要し、必要な時に本人にとって有益な支援体制を整えておくことが今後の課題と考える。

## 7 今後のHTM. について

設立当初は、支援者の思いでスタートしたが、3年目を迎えた今となつては、参加者もHTM. の継続を望んでいる。「働きながらの生活を支える」というHTM. の目的は変わらず、細く長く、状況に応じて形を変えながら継続していきたいと思う。

また、原<sup>3)</sup>は、「当事者同士の力は、時に支援者が支援するそれと比べ物にならないほど大きなものとなることがある。」と述べている。支援者がいて成り立つのも良いが、ピアの力を活かして運営できるよう、参加者の言葉に耳を傾けながら工夫を凝らしていきたいと思う。

### 【参考文献】

- 1) 平成25年度障害者雇用実態調査 厚生労働省障害者雇用対策課
- 2) 倉知延章：雇用され、働き続けるための就労支援のあり方，「精神科臨床サービス第16巻第3号」，p327-332, 星和書籍(2016)
- 3) 原敬三：原クリニックにおける就労支援—精神科診療所を基盤とした就労支援、そのメリット—，「精神科臨床サービス第12巻第4号」，p507 - 510, 星和書籍(2012)

### 【連絡先】

木原 藍子  
NPO法人那須フロンティア 就労支援事業所 喫茶店ホリデー  
e-mail : frontier@io.ocn.ne.jp

# 精神障害のある方に対する就労継続支援事業所で取り組む就労定着に向けた支援 －離職原因と疲労原因に着目して－

- 栗田 嵩平 (社会福祉法人桜樹会C's Inc. 生活相談員)  
小田 智治 (社会福祉法人桜樹会C's Inc.)  
柳井田 忠茂 (株式会社ホープ)

## 1 はじめに

社会福祉法人桜樹会C's Inc. (以下「C's Inc.」という。)は2017年10月就労継続支援事業所B型として開所した間もない事業所である。2018年8月より就労移行支援事業所も開所し、多機能型事業所としてスタートした。定員は就労継続支援B型25名、就労移行支援6名で、身体障害、発達障害、高次脳機能障害、知的障害、精神障害と利用されている方の障害は様々である。

「障害者の就業状況等に関する調査研究」結果<sup>1)</sup>では、精神障害がある方は他の障害がある方と比較し職場定着率が低く、就職後1年時点の定着率は49.3%である。離職理由としては「平成25年度障害者雇用実態調査結果」<sup>2)</sup>では、上位に「職場の雰囲気・人間関係」、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」などが挙げられた。「こころの病に伴う疲労の軽減に関する就労支援ニーズ調査」<sup>3)</sup>によると、「こころの病を経験された方の疲労の原因となっており、リカバリーや就労の妨げとなっていることがら」の上位には「自己評価の低下・自身を責める」、「本人自身が、希望や主張をうまく伝えられない」、「本人が、他人の気持ちを理解しづらい」などが挙げられた。長沼<sup>4)</sup>によれば、精神障害者の中には病前と現在における自我ギャップ、失敗経験の累積、長期入院による社会経験の乏しさ等によって、適正な自己理解および職業や働くことへの理解が十分になされていない者がおり、それが仕事への自信のなさや実力以上の高望みになって現れる場合が多いとしている。

C's Inc.を利用されている精神障害がある事例A (以下「事例A」という。)は家族関係や対人関係、仕事の疲労から退職しており、適正な自己理解に対する取組は重要であると考え。本研究は精神障害のある事例Aへの適正な自己理解に向けた支援が有用であったかを考察し、課題場面直後の振り返り、ストレス発散、SSTが対人関係において効果的であることが示唆されたため、以下に報告する。

## 2 事例A紹介 (2018年4月時点)

### (1) 基本情報

30歳代、女性、軽度知的障害、適応障害、統合失調症の診断あり。精神保健福祉手帳は現在、申請中。月1回、精神科へ受診している。両親と3人暮らしをしており、自身の弁当以外の家事全般は母親が行う。家事を行うことが

あったが、母親からやり方などについて怒られるため実施しないようになった。週2回程度、双子の弟の家族が訪れる。両親、弟家族との関係は不良であり、事例Aいわく家にいることがストレスになる。将来的には、介護関係の仕事に一般就労し、介護福祉士の資格をとることを希望している。

母親の希望は事例Aが無理なくできる範囲で支援をして欲しい。主訴は家事をしないこと、事例Aにかかる金銭に対してストレスを感じている。両親的には自分たちが老後の時の事例Aの生活について不安を抱えている。

### (2) 経過

高校卒業し、一般企業に入社する。入社後よりヘルパーの資格を取得するため学校に通っていた。就職して一年でホームヘルパー2級の資格を取得したのちに退職し、特別養護老人ホームに転職する。その後、精神科病院へ入院し、特別養護老人ホームを退職する。通所サービスを利用するも、事例Aの意思にて沖縄のホテルへ再就職(家族に告げず)する。その後、仕事の疲労から退職し再び精神科病院へ入院する。退院後、事例Aの希望によりC's Inc.利用開始となる。

主に作業としては本人の希望により、当グループの老人保健施設の清掃作業を行う。積極的に取り組んでおり、作業自体は問題なく行うことができる。しかし、「できていないです」などの自己に対して否定的な発言がみられ、現状と本人の自覚にギャップがある。家族に対する不満があると、C's Inc.を利用中に他の利用者の方と対人トラブルとなる。他の利用者に抱く不満に対しては、言語的にどうして欲しいかを伝えることができず、その方に対して限定的に態度が変わり対人トラブルとなる。

## 3 介入 (介入期間：2018年4月13日～8月7日)

課題場面直後の振り返り、ストレス発散方法、SST、家族支援を通して適正な自己理解に向けて介入した。

### (1) 課題場面直後の振り返り

課題場面直後に、事例Aと二人で振り返りを実施した。まず、事例Aの思いを共感的態度で聞き、解決策を問う。しかし、解決策が分からないため対話を通して納得する解決策を検討し実施した(同様の支援を期間内に4回実施)。



## (2) ストレス発散方法

ストレス源となる出来事に対して、事例Aが受け流すことができず抱えてしまうため、ストレスを発散する手段を聞いた。3つの案が挙がり意識的に行うよう伝える。

## (3) SST (表)

表 SSTの取り組み内容

実施期間	2018年7月13日～8月7日
実施回数・時間	5回(7/13.18.24.27 8/7)各30分
参加人数	4～6名(事例A含む)
参加者の障害内訳 (事例Aを除く)	身体障害(2名) 高次脳機能障害(3名)
内容	作業時の課題場面、自己紹介
留意した点	意見に良い悪いはなく「あなた」の意見が聞きたいこと、他の方の意見を否定しないことを伝えた。

## (4) 家族支援

事例A、母親、相談支援専門員、サービス管理責任者、生活相談員の5名でケース会議を開催し、自宅での役割として本人分の皿洗いをすることを決めた。確認表を作成し、本人と母親にサインしてもらったようにした。

## 4 結果

### (1) 対人関係について

作業場面では不満がある利用者は減少し、どうして欲しかったかを言語的に伝える場面が増えてきた。しかし、不満がある利用者に対しては介入前と変わらず、態度を変えて対人トラブルとなっている。

### (2) ストレス発散について

ストレス発散方法は事例Aの提案から、買い物、DVD鑑賞、地域生活支援センター主催の地域交流活動への参加(月1回)を行っている。「今週は疲れたのでDVDをみてストレスを発散します」、「茶話会に参加して楽しかったです」などの発言がみられるようになった。

### (3) 家族関係について

本人分の皿洗いを始めた当初、母親から「自分の分だけを洗うのですか?」と聞かれることがあったため、確認表に「本人分の皿洗いをすること」を明記した。皿洗いは継続的に行うことができています。

母親が怪我をしたため、「家事をした方がいいと思うんですけど」と事例Aより相談があった。母親の意向を聞くと「しなくても大丈夫です」と言われた。介入前と変わらず、家にいることはストレスとなっている。

現在の本人の主訴は「両親は自分たちが老後の時の私の生活を心配しているのに、家事をしなくても良いというので何をしたらいいかわからないです。」と言われており、両親の発言に対するギャップにストレスを感じている。

## 5 考察

家族関係、対人関係や仕事の疲労から退職した事例Aに対して、適正な自己理解に対する取組として、課題場面直後の振り返り、ストレス発散方法、SST、家族支援を行った。対人関係、家族関係に分けて考察する。

### (1) 対人関係(課題場面直後の振り返り、ストレス発散方法、SST)

対人トラブルはあるが不満がある利用者は減少しどうして欲しいかを言語的に伝える場面が増えたのは、課題場面直後の振り返り、SSTなどにより自己を客観的に振り返り自分の課題に気づくことができたため、同じような場面に自己修正することができたからと考える。

事例Aが提案した3つのストレス発散方法を実施した結果、気晴らしによる疲労軽減ができ、対人関係の不満がある利用者が減少したことに影響していると考えられる。

SSTでの自己紹介の「障害について」の記入欄には「対人関係やコミュニケーションの障害」と記入するが、清掃作業時にみられた具体的な障害による課題場面を問うと答えられなかった。自己の障害について相手に伝えることは相互理解による良好な対人関係を築く上で重要であると考え、今後はそれに対する支援が必要であると考えられる。

### (2) 家族関係(家族支援)

本人分の皿洗いは継続できたが、家にいることは依然ストレスとなっている。両親の発言に対して、何をしたらいいかわからずストレスになっており、家族を含めた会議を再度行い、今後の方針の再検討が必要であると考えられる。

## 6 結語

今回の適正な自己理解に向けた支援から、課題場面直後の振り返り、ストレス発散、SSTが適切な対人関係を築く上で効果的であることが示唆された。しかし、自己の障害を言語的に表出することが難しく、新たな支援を再検討する必要がある。家族支援については、事例Aが家にいることにストレスを感じているため再度、ケース会議を開き、居住環境も含めて今後の方針を検討する必要がある。

### 【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No.137 (2017. 4)
- 2) 厚生労働省：「平成25年度障害者雇用実態調査結果」(2014. 12)
- 3) 障害者職業総合センター：「精神障害等の見えにくい障害を有する従業員の疲労軽減のための方策に関する調査研究」,資料シリーズNo.85 (2015. 4)
- 4) 長沼敦昌：「精神障害者が抱える課題の経時的把握—精神障害者授産施設の指導員とPSWが利用者と接する視点から—」,職業リハビリテーション (1997)

### 【連絡先】

栗田 嵩平 (理学療法士) 社会福祉法人桜樹会 C's Inc.  
e-mail : zkhk.kz.tkrnr@gmail.com

# 企業における双極性障害を有する者の 職場復帰及び支援状況の実態調査

○浅賀 英彦 (障害者職業総合センター 主任研究員)  
戸ヶ崎 文泰 (障害者職業総合センター)

## 1 背景と目的

医療機関や地域障害者職業センターが実施しているリワークプログラムを受講する者の中に双極性障害を有する者が一定程度存在する。これら双極性障害を有する者がリワーク中に躁転又は軽躁状態となった場合に、リワークプログラムの実施に当たって問題となる場合が多い。

一方、これらの機関において双極性障害を有する者への対応方法が体系化されている状況ではない。

そこで、今回、双極性障害を有する者へのリワーク支援を実施している専門家へのヒアリング調査により、今後の技法開発等に有用な知見を得るとともに、現時点における企業への職場復帰の状況についても一部ヒアリング調査を実施した。

## 2 方法

- ① 専門家ヒアリングの対象となる専門家の選定のための文献調査の実施
- ② 双極性障害を有する者へのリワーク支援実施に当たっての留意点について、専門家ヒアリングの実施
- ③ 自らリワーク支援を行っている企業、統括的な立場の産業医が双極性障害に理解がある企業、企業にトータルヘルスケアコンサルティングを実施している企業へのヒアリング調査の実施

## 3 結果

文献調査では、双極性障害の診断を有する者に対して、リワーク支援の必要性や実際に実施した有効性を検証した文献は非常に数が少なく、また、それらの文献も2011年から2013年に集中しており、それ以降直接的に言及した文献はほとんどない状況であった。その中で、奥山、秋山(2011)では、双極性障害の診断を受けた者を対象に個別的支援と集団精神療法を組み合わせ一定の成果を上げていた。

また、日本うつ病学会の双極性障害に係る治療ガイドライン(2017)では、有効な心理社会的な治療として、適切な薬物療法と併用しての心理教育、集団心理教育、また、一部有効性に疑問が残るものの対人関係・社会リズム療法、家族焦点化療法、認知行動療法が挙げられている。

専門家ヒアリングでは、5人の専門家の話を伺い、双極性障害を有する者のみを対象としたリワークプログラムの実施は効果的であること、しかし実施施設の体制面の問題

や双極性障害の診断の難しさからすると、実施は困難な面が多いこと、さらに単極性うつ病の診断の下にリワークプログラムに参加している者の中に双極性障害の未診断のものが少なからず含まれると考えられること、などから、単極性うつ病と双極性障害の者(疑いのある者を含む。)を一緒にリワークプログラムに参加させることが現実的であることなどが聞かれた。

また、復職後の予後が良くない者の傾向として、認知機能の低下が挙げられた。

## 4 考察

### (1) 双極性障害を有する者へのリワーク支援の有効性

単極性うつ病を有する者に比べて効果は限定的ではあるが、全体としては、双極性障害を有する者へのリワーク支援は有効であると判断できる。

一方、現時点では、双極性障害を有する者をリワーク支援の対象として明確に位置付けて対応できているリワーク支援機関は限定的で大都市部に集中している。

さらに、双極性障害、特に双極性Ⅱ型は診断が困難なケースが多く、かつ、診断までに時間がかかるケースも多く、医療現場での診断の困難さも、リワーク支援開始時点で双極性障害の診断が得られていない原因となっている可能性が高い。

### (2) リワーク支援開始に当たっての留意点

同じ気分障害を持つ者として、単極性うつ病と双極性障害双方を対象としたリワークプログラムの実施が現実的である。

その場合「診断は受けていないが、双極性障害を有する者がリワークプログラムに参加している。」という前提で対応策が必要となる。

このため、インタビューの面接の段階で、過去に気分が非常に盛り上がり、その後うつ状態となった経験がないか、その有無を確認すること、また、個別、集団での心理教育の際に双極性障害についても説明し、その対処法についても教示していくことも有効である。

### (3) リワークプログラム実施に当たっての留意点

双極性障害の場合、気分の波の上下についてコントロールする必要があることから、この気分の波が起こる兆候、前駆症状を早期に把握する必要がある。

その際には、通常の気分の波の範囲と双極性障害による

躁状態、うつ状態をある程度区分して把握しておく必要があり、例えば、ライフチャートを活用して過去の気分の波とライフイベントや季節との相関関係を確認しておくとともに、活動記録表やソーシャル・リズム・メトリックにより日々の気分の状態を把握しておくことが有効である。

また、双極性障害を有する者のうち一定程度認知機能に障害を持つ者がいる。これらの者については、認知行動療法の認知療法での対応が困難となることも予想されるため、その認知機能障害の程度に応じて、一定の個別対応が必要となる。

さらに、双極性障害を有する者は、他の気分障害や精神障害を有する者に比べて、リワーク支援のスタッフよりも、同じ症状を有する者からの意見や助言をよく聞く傾向にある。

そのため、同じ双極性障害を有する者で、リワークプログラム終了後復職している先輩からの体験談を話してもらう機会を設けることも有効である。

#### (4) 医師との連携

双極性障害は薬物療法のウェイトが高い障害であることから、双極性障害を有する者へのリワーク支援の実施に当たっては、主治医との連携が不可欠である。

特に、単極性うつの診断で参加していた者が、双極性障害の疑いがある場合は、主治医に診断の変更を検討してもらう必要があり、より緊密な連携が必要である。

#### (5) リワークアイデンティティ形成の必要性

リワークアイデンティティとは、NTT東日本関東病院の秋山剛医師が提唱した概念であり、症状により脆弱性が増加した者が、今までの考え方やライフスタイルを変えていく必要があるが、そのためには新たな自己の再構築が必要であるというものである。

双極性障害を有する者は、過去に活躍していたと認識しているケースが多い。また、この障害に対するスティグマの意識も非常に強い。

一方、双極性障害は再発しやすい障害であり、再発によるキンドリング現象で更に容易に再発しやすく、薬物療法の比率も高いので服薬アドヒアランスを遵守していく必要がある。

このようなことから、このリワークアイデンティティの形成の必要性は、双極性障害を有する者の方が高いと判断できる。

#### (6) 家族に対する支援の必要性

家族に対する心理教育は、双極性障害を有する者本人が自覚していない前駆症状等の把握のため有効である。

一方、双極性障害への有効な心理社会的治療の一つである家族焦点化療法を組織的に実施している医療機関は別として、家族への支援をリワーク支援機関が行うのか医療機

関が行うのかは議論が必要である。

#### (7) 復職に当たって留意すべき事項

双極性障害を有する者は、休職に至る症状の発現により、認知機能の障害の程度が増して、仕事上のパフォーマンスレベルが低下している可能性が高いと推測される。

そのため、実際の復職で元の職場での元の仕事に適應できる可能性が、単極性うつの場合よりも低いことが示唆された。

## 5 今後の課題

### (1) 双極性障害を念頭に置いたリワークプログラムの再構成の必要性

単極性うつの診断の下、リワークプログラムに参加している者が一定程度存在しているという前提でのリワークプログラムを再構成する必要がある。例えば、

- ① 双極性障害の疑いのある者の特定に必要なインテークの方法
- ② 質問票等による事前チェックの方法
- ③ 心理教育における双極性障害に係る内容の記載
- ④ 活動記録表やソーシャル・リズム・メトリックの活用
- ⑤ ライフチャートの作成
- ⑥ 自分研究等の自己分析方法の習得（躁への対応、具体的な将来像の構築）

などを考慮したプログラムの構成が必要である。

### (2) 発達障害を併存している者への対応

双極性障害を有する者のうち一定割合は、発達障害を併せ持つ者がいる。特に発達障害の診断は受けていないが、そのような傾向を持つ者への対応策を検討していく必要がある。

#### 【参考文献】

- 1) 奥山真司, 秋山剛: 双極性障害の復職に際して～双極Ⅱ型障害を中心に～「臨床精神医学, 40(3)」p. 349-360 (2011)
- 2) 日本うつ病学会 気分障害の治療ガイドライン作成委員会: 日本うつ病学会治療ガイドラインⅠ. 双極性障害 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

# 発達障害を背景とした職業性ストレスに関する検討

…一般労働者が発達障害事例に至る経緯に着目して…

○知名 青子（障害者職業総合センター 研究員）

## 1 背景と目的

近年、メンタルヘルス不全や職場不適応等を契機に、産業保健や精神科医療の利用に至る者において、発達障害が背景にあると疑われる事例が増加しているという。この状況は、メンタルヘルス対策の第1次予防（精神障害の発症予防）および第2次予防（精神障害の早期発見、再発予防）の領域での発達障害に対する認知拡大と関心の高まりにより表面化したものと推察される。

メンタルヘルス対策の枠組みでいえば職業リハビリテーション・サービスは、第3次予防以降のサービスとして位置づけられるだろう。専門支援領域の視点からは、一般企業における産業保健（EAPサービス等も含む）や、その先の精神科医療サービスの利用者の中に、職業リハビリテーション・サービスの専門支援（以下「専門支援」という。）に到達する“前段階”の者が潜在するとみることができる。ただしこの時点では、障害の診断や認定を経て専門支援が選択されるかどうかは、不確定・不明である。したがって、どの状態にある者が専門支援に到達する可能性があるかを事前に整理することが一つの課題となる。

近年のストレスチェック制度などの義務化により産業保健スタッフ、関係機関のケアスタッフ間においては「ストレス対策」の観点によってサービス利用者における“ストレスを背景とした職場適応の問題”という理解がなされることが予想される。このストレス対策の背景となっているのは「職業性ストレス」研究である。なお、職業性ストレスは「医学的・生理的ストレス研究と心理学的ストレス研究の展開に伴って発展してきた組織心理学にその基礎が形作られている（高岸，2017）」というように、医学と心理学、産業領域により発展し利用されている概念である。

さて、職業リハビリテーション・サービスは障害を前提とした支援であるが、発達障害のある個々の経歴に焦点を当てれば、当初一般就労を目指していた利用者や、実際に一般労働者として職業経歴を重ねてきた者が多い。この時期について、職業性ストレスの視点から改めて課題内容を整理することで、専門支援にいずれ到達する対象者像に応じた支援を準備・検討することが必要ではないだろうか。

以上のような観点から、本発表では、産業保健・精神科医療を通じて発達障害事例として対応が図られているケースの課題を扱った文献調査を実施し、発達障害事例のどのような課題に言及されているかについて整理する。加えて、実際に発達障害診断を行う精神科クリニックへのインタビュー調査から一般労働者が発達障害事例となる経緯を整

理することを通し、専門支援の利用可能性に繋がる“発達障害者の職業性ストレス”について検討する。

## 2 調査1（文献調査）

### (1) 方法・対象

学術文献情報の検索データベース・サービスサイトCiniiにおいて1997年度～2017年4月の期間中に公表された国内文献を対象に、キーワード（発達障害、ストレス等）検索を行った。ヒットした163件の文献のうち、表題および抄録内容より成人期対象と判断されたのは21件であった。このうち、一般的な職場場面の“当事者のストレス”を扱う文献は極少数であったことから、キーワードを「メンタルヘルス、精神障害、不適応、ASD、PDD、ADHD、職場、ストレス」等へ変更し、産業保健領域の文献を探索した上で、知的障害のない発達障害者（ASD者、ADHD者）の職場でのストレスを扱うタイトルを中心に収集した。

### (2) 結果

本邦における職業性ストレス要因に関する研究は、そのほとんどが発達障害の診断のない定型発達者を対象・モデルとする検討であった。しかしながら、本文献調査が対象としたのは、一般の労働者から背景に発達障害を疑われて事例化するケースを中心に扱う文献とした。上の条件で選定した文献の内、ストレス科学研究誌(2015)で特集された発達障害者のストレス関連要因をまとめた（表1）。

表1 発達障害のある労働者の職業性ストレスに関する知見

著者	知見
渡辺	発達障害の社員がメンタル不調を招くきっかけは、環境の変化やよき理解者の消失である
林、江川、染谷	発達障害の人々は、その特性ゆえストレスと直面する機会が多く、またストレスの受け止め方や対処の仕方が適切でないため、環境への不適応を起こしやすい
清水	ASD者は過去に体験した日常的な深刻とは言い難い不幸な出来事についての想起に伴う情動反応が、年余にわたってなお減衰しない
浜田、村山、明阪、辻井	ASD者においては胎生期以降に始まる脳機能の非定型発達によって一般的なストレス対処を行う上で、生物学的脆弱性を有すると考えられる。
廣口、永田	発達障害者の職場適応は、本人の職種、職位、職務内容、就業する職場の業種、規模、その他の就業環境によって良否が大きく異なる。

ストレス科学研究誌（2015）における「発達障害とストレス」特集の各論文の要点

これら文献の知見からは「発達障害の特性が背景にあることで、ストレス全般に脆弱であること」、「不適応が生じやすく、ストレスコーピングが成立しにくいこと」が発達障害事例の特徴としてあげられていた。

### 3 調査2 (ヒアリング調査)

#### (1) 方法・対象

成人期の発達障害診断を行っている精神科クリニックの医師を対象に、発達障害診断から治療の経緯における課題について明らかにすることを目的に半構造化インタビュー調査を行った。調査協力を依頼したクリニックは下記の3条件に該当することとし、関東圏にあるクリニックの4名の精神科医師に協力を得た。インタビュー内容は許可を得て録音し、逐語録を作成し、内容分析に用いた。

- ・発達障害の診断治療を行う精神科医療機関であること
- ・継続的治療を行っていること
- ・地域に根差していること (地域社会資源との連携)

#### (2) 結果

##### ア 一般労働者が発達障害事例となる経緯

ヒアリング調査では通常教育や一般就労の場で不適応が契機となって受診に至る事例の多いことが聞かれた (表2)。表2中①②からは、第1次予防である産業保健や学校保健のフィルタリング機能により、第2次予防となる精神科医療機関の利用に至る利用者の流れがうかがえる。

精神科医療機関に到達したケースにおける課題は、発達障害の診断に至らないグレーゾーンへの対応や、診断可能な場合であれ治療方法、障害受容に課題があることが指摘された。

表2 患者像と受診の流れ、治療過程での課題

対象機関	受診の時期	①患者像 ②受診の流れ	課題
事例1	就職前	①大学の学内支援のみで解決に至らないケース ②上記学生のうち、発達障害の背景が疑われる場合にはクリニックへ紹介	手帳取得の手続きに進む前の了解や納得と いうような「障害受容」に時間を要する現状がある
事例2	就職前	①発達障害の診断の付かないグレーゾーンの者 ②休憩中もしくは一般枠で就労中 ③周囲の指摘、自ら来院	「対人恐怖がある者」「集団を怖がる者」 「こだわりの強さ」がある場合これらをプログラムへの参加を選択しないケースもある
事例3	就職後	①発達障害のグレーゾーン～発達障害診断のつく者 ②一般枠で就労中 ③発達障害者支援センターの紹介、周囲の指摘、自ら来院	グレーゾーンの者が支援を利用できない 正社員の場合配慮の必要性について相談を進める上での難しさがある
事例4	就職後	①発達障害のグレーゾーン～発達障害診断のつく者 ②一般枠で就労中、無業の者 ③他精神科や産業医等からの紹介、周囲の指摘、自ら来院	直ちに就労が難しい発達障害に特化した支援・治療の枠組みは必要と思われるが、技術的・経営上の課題から実態少ない。精神医療側の意識は高いといえない。

##### イ 職場におけるストレス要因

就職後、職場での不適応により受診に至る事例の課題は、作業遂行上の問題、人間関係の問題等が指摘されていた (表3)。本人にストレス要因と認知され不適応やメンタルヘルス不全に至る場合もあれば、一方で不適応状況やその原因に気づかない場合も指摘されており、診断・治療の過程で“気づきのための働きかけ”が行われていた。

表3 不適応・ストレス要因

作業遂行に関わる課題	・管理的業務がうまくいかない ・業務の難易度が高い ・同時進行のことができない
人間関係に関わる課題	・部下を持ったことで上手くいかなかった ・場の空気が読めない
その他	・就職時、ホワイトカラーにこだわる ・キャリアの見直しができない

具体的にはダイケアプログラムで特性への気づきを促すこと (事例2)、治療と相談を通じて本人から聞き取りを行い、働き方や日常的な対応について助言をすることなどであった (事例3、事例4)。「診断のプロセスが障害理解の導入」 (事例4) として取り込まれる声も聞かれた。

### 4 考察

#### (1) 専門支援の前段階における対象者像と支援の課題

文献調査では産業保健領域におけるメンタルヘルス対策 (第1次予防) の範囲で捉えられた課題として「発達障害の特性が背景にあることでストレス全般に脆弱であること」、「不適応が生じやすいこと」、「職場環境変化によりメンタル不調が招かれること」等が指摘されていた。また“発達障害の疑い”によって第2次予防の精神科医療への接続が期待されていることが確認された。対象に適した支援やサービスの選択の重要性が示唆されたといえる。

ヒアリング調査では精神科医療での発達障害の診断・治療段階に到達した者の実態が聞かれ、元来、発達障害の診断自体に難しさがあることや、診断のつく場合であれ障害受容に課題があることが指摘されていた。精神科医療によるサービスで課題の解消・改善に向かわない場合、そこで長期間停滞するかまたは第3次予防以降に対応が持ち越される。後者の場合、専門支援利用時点では既に問題や課題が長期化・複雑化している可能性が示唆された。

#### (2) 発達障害のある人の職業性ストレスと支援の利用

産業保健や精神科医療サービスを利用する発達障害者について事例化の過程をストレス発生モデルに当てはめると、不適応や疾病化の経過で発達障害特性がネガティブな影響を与える可能性が確認された (図)。各ストレス要因の背景に「発達障害の特性を前提」とすること、「障害特性と環境との相互作用によって生じる課題を分析」すること、「職場での具体的な対処の提案」の視点が必須と思われるが、産業保健・精神科医療サービスで個別に必要な対応が得られない場合、専門支援を利用してストレスの軽減を目指すことが期待される。

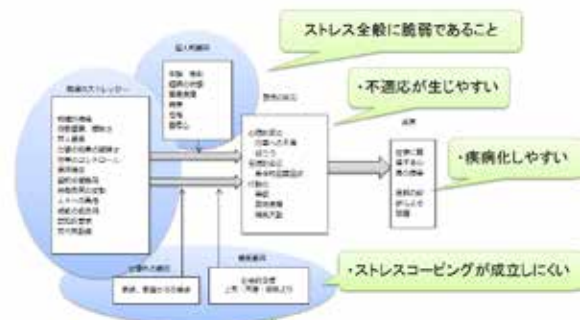


図 NIOSH職業性ストレスモデルと発達障害の関連

#### 【参考文献】

障害者職業総合センター：就業経験のある発達障害者の職業上のストレスに関する研究、資料シリーズNo.100, p26 (2018)

# 就労移行支援事業所において、高次脳グループワークがもたらすもの

○萩原 敦（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ阿倍野）

濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

## 1 はじめに

当事業所では、高次脳機能障害をお持ちの方に多数登録して頂いている。利用者の傾向として、就職活動中に自分の弱みに目が向きやすく、強みになかなか気付けないことが多い。また、自己理解や意思決定も苦手な実習や求人への申し込みにかかる時間がかりやすい。一般的に、高次脳機能と診断されたもしくは疑いのある人の支援に関して重要だと思われる点として、関係機関との連携の次に障害認識が挙げられている<sup>1)</sup>。具体的には、本人の障害の受容、本人の特性の把握、障害特性の理解と説明等である。

そこで、当事業所では毎週高次脳機能障害者を対象にグループワーク(以下「GW」という。)を開催し、自己理解や特性に対する工夫方法等を習得し、就職活動に活かすための取り組みを行ってきた。今回、GWを通して変化が見られたケースを紹介しながら、GWがもたらすものについて考える。

なお、発表に際して対象者より書面にて同意を得ている。

## 2 GWの紹介

当事業所では常に5名以上のGW参加者を募ることができるため、週に一回、高次脳機能障害をお持ちの方のみでメンバーを構成し、GWを開催している。テーマは主に一週間の振り返りと、見学・実習報告、卒業生を招いての質問会等である。他の利用者が参加しているGWにはビジネスマナーや就職活動を取り扱っているものがあり、追加で参加希望の方は高次脳GWの他にそちらにも参加して頂いている。

GWの進行は筆者が行っているが、主な発言者は参加者であり、講義形式ではない。失語症をお持ちの方にも出来る限り自力での発言をお願いしている。また、ケース担当も筆者が行っている場合が多く見学や実習の詳細も把握しているため、1人での報告が難しい方へのフォローも可能な体制を取っている。

## 3 事例紹介(ケースA)

### (1) 現病歴

50代男性。大手電機メーカーに30年勤務後、離職し警備会社で3年程働いていた。その際、脳出血を発症し右片麻痺、高次脳機能障害を受傷し、退職となった。

主な高次脳機能障害は、失語症、注意機能の低下、抑制コントロールの低下であった。利き手交換をして書字のスピードが遅いため、早めに出勤してあらかじめメモを取っ

たり、前日の内に家で準備をしたりといった工夫をしていた。歩行をはじめ日常生活は自立している。

### (2) GW参加時の様子

利用開始2か月後から毎週GWに参加して頂いた。他の参加者との関係性は良好で、よく発言をすることからムードメーカーのような存在であった。一週間の振り返りには積極的に参加されていたが、時折集中力が切れて話に参加していない時もあった。他の参加者のプライベートな話を聞くことも楽しみにしており、積極的に質問する事も多かった。

訓練開始前に必要事項はメモし、他の参加者の話をメモできていた。ご自分が報告する際に必要な資料をしっかりと持参しており、準備の良さが目立った。他の参加者の話で参考になったことはGW後でもしっかりと覚えており、お手本にして普段の訓練から取り入れていることも多かった。

### (3) その後の経過

GWでは、ご本人に了承を得て、自身の就職活動に必要な履歴書や自己紹介シートを公開し、参加者から意見を募りながら書類を作成することもあった。「みんな仲間やから」と自身の情報を積極的に発信されていた。

見学後の報告も積極的に言い、細かくお話をされていた。

見学10件、実習3件、面接2件を経て、9月中には就職する見通しである。

### (4) 他の参加者の様子

GW前にメモを取って準備している様子や必要な書類を準備されている姿を見て、真似をする参加者も多かった。また、積極的に見学に参加されており、その際の報告を参考にしている参加者も多かった。

### (5) GWに参加した感想

「友達やから、応援の気持ちは強い」「実習に行ったら、ああ実習に行ったなと感じるくらい」と、共感はしているが、就職活動においては”自分は自分”、という気持ちでとらえていた。

## 4 事例紹介(ケースB)

### (1) 現病歴

20代前半の男性。中学生の頃に歩行中、トラックにはねられ脳挫傷を受傷。高次脳機能障害と右上下肢の失調症状が後遺症として残存した。高校、大学と進学したが、就職することはできなかった。大学在学中は皿洗いのアルバイトも経験している。

高次脳機能障害のなかでも注意と記憶の低下、抑制コン

トロールの低下、病識の欠如が目立った。

## (2) 利用開始時の様子

注意散漫で、集中が続かないことが目立った。「しんどい」「あつい」「面倒くさい」等、思っていることが無意識に口から出てしまうことが多々あった。「そうっすね。親からもよく言われます。」「大学の頃はもうちょっとしっかりしてたんですけどね。ブランクがあるんで。」等、言われていることには理解を示すが、なかなか行動を変えることができないことが続いた。他の利用者いきなりプライベートなことを聞いてしまい、うまくコミュニケーションを取れないこともみられた。

## (3) GW参加時の様子

利用開始当初からGWに参加して頂いた。抑制低下からか、思ったことをその場で発言したり、話しの流れを無視したりして自分の話をしてしまうことが目立った。

また、利き手交換をして左手での書字に時間を要すことから、積極的にメモを取ることはしていなかった。終了後に感想を伺っても、「何を話したっけ？」と言うことが多く、印象の薄いものはあまり記憶に残っていなかった。

ただし、他の利用者の見学報告や失敗談には真剣に耳を傾けており、少しずつ自己理解が進み、就労に対する意欲も高まっていった。

高次脳GW参加者との関係性は比較的良好であった。

## (4) その後の経過

一週間の振り返りは、訓練時の日報を見ながら話す事が出来ていたが、休みの日は何も記録していないため、特記事項をあまり覚えていなかった。

参加当初はメモをあまり書くことがなかったが、利用開始1年頃から他者の様子を見て、「〇〇さんも書いているしな、と思って」と、メモをとるようになった。

また、見学や実習前の準備にも他の利用者の話を参考にして取り組むことができるようになった。「面倒くさい」等の発言も見られたが、回数は減っていった。見学や実習に行くようになると、大まかな内容は資料やメモを見ながら自身で説明できるようになり、他の利用者も驚きをもって話を聞いていた。

見学5件、実習2件、面接3件を経験し、利用開始から448日で就職した。

## (5) 他の利用者の様子

ケースAが最年少であり唯一就労経験がないこと、筆者にアドバイスを受けることが多かったことから、就職に時間がかかると見られている様子もあった。しかし、見学や面接に積極的に応募している姿や、利用開始当初から変化していく様子を見て、他の参加者は多くの刺激を受け取っていた。

## (6) GWに参加した感想

「ずっと一緒に参加していた人が就職して、高次脳でも

できるんや、と思いました」「先輩が来て、やりたいこととできることの違いのお話をされていたのは共感しました」等の発言があり、希望を見出し、共感していることが窺われた。

## 5 ケースA、BのGWの捉え方について

ケースA、B両者ともGWを楽しみな作業として認識しており、積極的に参加していた。いずれのケースもGWに対し、自分のことを理解してくれていて、ここなら自分のことを話しても良い、と感じていた(表)。また、参加者同士で共感し励みや希望を感じていることわかった。

表 GWIに対して感じること

	ケースA	ケースB
他の参加者が自分を理解してくれていると感じる	YES	YES
GWでなら話せると思う	YES	YES
他の参加者を仲間と感じる	YES	YES

## 6 考察

GWを通して、変化がみられた事例を紹介した。

一年以上の年月はかかるものの、高次脳機能障害者の思考や行動に変化が生まれた。脳機能の自然回復モデルではなく、習得・代償モデルによって行動変容がもたらされたためと考える。1人の変化が他の参加者にも変化をもたらすことも大きな特徴である。また、それが就職活動に好影響をもたらし、生活をはじめ人生をも大きく変化させることができた。

このGWでは一支援者や企業からのフィードバックでは得られない気づきももたらされた。言い換えると、GWで「団結・協力・仲間の存在を感じる」ことを通して、他の利用者たちと一体感や共感を確認し、前向きで希望を見いだせる経験<sup>2)</sup>ができたということである。

後天的な障害であり外見上はあまりわからない障害であるために、孤立感を感じたり将来に対する不安を感じたりすることが多いのも高次脳機能障害の特徴である。その利用者同士が共感し、励まし合える環境は、学びを感じ取る以外にも不安な就職活動を乗り切るために必要な一助ではないかと考える。

また、この論文で紹介したケースA、B以外の他の参加者においても同様の良い効果が生まれている。学会当日の発表では、GW参加者を対象としたアンケートとインタビュー結果を示し、さらなる考察を行う予定である。

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：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(2016)
- 2) 小田原悦子：回復期の身体障害作業療法におけるグループワークの可能性：作業療法37:245～255, 2018

# 高次脳機能障害の方の、就労移行支援事業所利用から就労までの取り組み

○角井 由佳 (NPO法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 就労支援員)  
伊藤 真由美 (NPO法人クロスジョブ クロスジョブ札幌)  
濱田 和秀 (NPO法人クロスジョブ)

## 1 はじめに

NPO法人クロスジョブは就労移行支援事業所として関西圏を中心に活動しており、対象疾患は発達障害や知的障害、高次脳機能障害など全般的に受け入れている。昨年4月に北海道札幌市での開設に伴い、高次脳機能障害に携わった職員を多く配置していることから、高次脳機能障害の方に特化した事業所として活動している。

今回、全般的な高次脳機能障害の症状を呈し、なかでも社会的行動障害、自己理解の乏しさによって離職を繰り返していた方を担当する機会を得た。当事業所の取り組みと就労までの経過を社会的行動障害に着目して報告する。なお、発表に際して本人の同意を得ている。

## 2 事例紹介

### (1) 基本情報

20代後半。男性。交通事故によるびまん性軸索損傷後の高次脳機能障害。注意力障害、記憶力障害を病院で指摘された他、軽度の易怒性を認める。身体機能として、軽度の左片麻痺を認めるが高所での両手作業は医師より禁止されている程度で、日常生活上大きな問題はなく自立。

身なりはきちんとされており清潔な印象。社交的で来客者への対応やスタッフへの対応はとても礼儀正しいが、自身の気持ちをお話する際はやや砕けた言葉になりやすい。

### (2) 受傷歴および利用までの経緯

医療関係の大学を卒業後、専門学校で教員として就職。就職後1年未満でトラックとの衝突事故により受傷(被害者)。その後一度復職するも高次脳機能障害によるミスや、社会的行動障害(易怒性)による職場での人間関係の悪化により退職。他就労移行事業所を利用し、易怒性に対してのアンガーコントロールの習得などに取り組み医療事務に就くも、同じくミスの多発や、人間関係の問題から契約更新されず事実上の解雇となった。障害者職業センター(以下「職業センター」という。)の職業評価、職業準備支援を利用後、当事業所を紹介され、見学体験利用を経て利用開始となった。

### (3) 生活状況

父、母との3人暮らし。父とは良い関係ではなく、父に対して睨みつける、舌打ちをするなどの場面が事故後多くなった。また一般的なマナーから逸脱した行動をしている人に対して怒りを露わにすることが多く、上記と同様の態

度を示すことがある。以前利用していた他就労移行支援事業所では、他利用者に暴言を言うなど喧嘩に発展するなどの場面が何度か見受けられたとのこと。

### (4) クロスジョブ利用に対しての本人からの希望

就労をする上で課題となっているものは感情コントロールであると、職業センターから助言を受けた。以前利用していた事業所でアンガーコントロールに取り組んでいたが不足していたのだと感じるため、感情コントロールの課題に取り組む就労を目指したい。医療系の大学を卒業しているためスキルがあること、人の役に立ちたいため医療関係の一般事務での就職が良いと感じている。

## 3 事業所での様子

訓練の中で、説明の理解までに時間を要し、詳細に説明をしなければ理解が難しいこと。また質問をする際に要点をまとめて質問をすることができず必要のないようなことも含めて話をされるため相手が拘束される時間ができてしまうこと。優先順位の組み立ての苦手さ、臨機応変な対応の困難さが見受けられた。課題としている感情コントロールについては、小さな足音や人の出入りの音、会話内容でも過敏に反応してしまい、その責任を他者に向ける傾向がある。また感情が表情に出やすく、相手に気づかれやすいといった傾向が見受けられた。強みとしては、作業のコツをつかむまでに時間がかかるが習得すると忘れることなく行うことができること。作業系の正確性が高いこと。礼儀が正しく丁寧な対応が可能であることが挙げられた。

## 4 目標

事業所内訓練や実習を通して、本人が課題としてとらえている感情コントロールに対しての対策方法を獲得するためにも、高次脳機能障害を含めた自分自身の特性を把握すること、自己理解を深め、自分にあった職種は何なのかを知ることが目標とした。

## 5 関わり

### (1) 怒りの傾向の把握

週に1度、約2時間の面談場面を設定。前職についてより深く振り返り、怒りの感情が生じやすい傾向は何かを整理した。当初は、相手が理不尽な対応をする際にイライラするというこのみであったが、整理していくうちに新た



に「口数が少ない指示のされ方」や「行うべき業務内容が多く、焦りがある際」、なにより「自分が仕事でミスをしてしまった際に気分の落ち込みが強く、自分に対してのイライラが表情に出てしまう」ということがわかった。

## (2) 事業所内訓練

(1)での気づきから自分自身が気分の落ち込みをしないためにも、どのような仕事の仕方が良いかを訓練を通して整理をした。訓練は実際の会社に近い環境に設定し、担当するスタッフは上司役に徹して行われた。訓練内容はパソコンを使用してのデータ入力課題のほか、ワークサンプル幕張版を使用しての数値チェック、作業日報集計、物品請求書作成の机上で行う事務課題のほかピッキングなどの作業課題を行った。午前、午後の2回の訓練の最後には振り返りを行う時間を設定し、気づいた点をその場でスタッフと共有しリアルタイムで整理するよう努めた。その中で、わかりやすい指示のされ方や作業をより早く習得するための工夫は何か、また対応できるタスクの量や質を把握、自分自身が働きやすい仕事の仕方を見つけていった。

## (3) 実習

実際の企業での模擬体験として、企業実習を行った。本人より、接客業への希望が聞かれたため、靴の販売店の実習を設定。短期間では本質の問題が見えてこないことが予測されたことから、2週間の実習期間を設定した。実習に向けてメモのズレ防止、タスク管理が可能となるように職業センターの担当の方の意見をいただき業務メモを活用。また企業に自分自身を知っていただくため、得意なこと、苦手なこと、配慮していただきたいことを記入した自己紹介シートを作成し事前に企業にお渡ししたうえで実習を行った。実習中は高頻度で訪問し、適宜本人、企業と情報共有を行いながら実施した。

2週間の実習を終えた時点で企業側より雇用の勧めをいただいた。本人としても「配慮していただいたことで不安になることなく、大きなミスをすることなく行うことができた。イライラしないためにも自分自身で小休止を行うなどの工夫を行ったため、ストレスなく行うことができた」と振り返っており、実習先での就労に前向きな考えであった。しかし、企業側、利用者の両者ともに「社員」という意識ではなく「実習生」という意識の中での実習であったとのお話があったため、再度さらに長期である1か月の実習を提案させていただき、お互い「一緒に働く」という意識での実習、アセスメントを実施していただいた。

## 6 結果

2回目の実習を終え、長期の実習の中で新たに見られた課題がある中でも企業としては「大きな支障ではなく、十分戦力になる」と評価していただき改めて雇用の勧めをい

ただいた。本人としても「前回の実習では実習生という意識で仕事をしていた分、今回は一職員として、ミスは許されないというプレッシャーの中でも適宜報連相をすることでイライラすることなく安心して仕事できた」「事務職のように一定の場所で仕事を行っている」と監視されている気持ちが強くあったが、職員が絶えず動いている環境だとのびのびと仕事できた」「自分が苦手な臨機応変な対応の必要性が高くない企業であったため、接客業もできると感じた」と、自分にあつた環境で働くことで怒りの感情が生まれることなく働くことができたことを実感された。本人からも再度実習先で就労したい希望が聞かれ雇用につながった。

## 7 考察

渡邊<sup>1)</sup>は「易怒性に対してのリハビリテーションとしては、その原因を明らかにし軽減するための環境調整や行動変容療法、認知行動療法、薬物療法に効果がある。」と述べている。また、Diller<sup>2)</sup>は「易怒性に対するリハビリテーションにおける患者の環境をa) Physical (物理的環境)、b) Interpersonal (人間関係)、c) Social (社会環境)の3つに分類し、患者の能力障害の大部分はこうした環境で決定される。」と述べている。

今回、事業所内訓練や面談、実習を通して怒りが誘発される原因と傾向を本人と一緒に確認し、その対策と実践を行った。スタッフではなく利用者本人自身で理解することで、自分にあつた職場環境(物理的、人的、社会環境)や、業務の仕方を利用者自身で調整を図ることが可能となり、今回の就労につながったのではないかと考える。

## 8 結語

高次脳機能障害は見えない障害と言われ、中でも社会的行動障害は社会参加の場面で支障となることが非常に多いといわれている。社会的行動障害をもつ方が社会参加を可能にするためには、症状を誘発することなく働けるように環境を調整すること、そのためには一緒に働くスタッフが判断するのではなく本人自身が意思決定をすることがなにより大事なのではないかと考える。今回の事例はご本人自身が考え、決定したことによって実現した就労であり、個別支援が大事であることを強く伝えたい。

### 【参考文献】

- 1) 渡邊修：前頭葉損傷のリハビリテーション、「高次脳機能研究 36(2)」, p. 177-182, (2016)
- 2) Diller, L.: Neuropsychological rehabilitation. In : Neuropsychological Rehabilitation (eds Meier, M., Benton, A. & Diller, L.). The Guilford Press, New York, 1987, pp. 3-17

# 社会的行動障害を持つ患者の再就労支援の検討

○韓 旻熙（熊本大学医学部附属病院 神経精神科 作業療法士）  
吉浦 和宏・渡邊 真弓（熊本大学医学部附属病院 神経精神科）  
竹林 実（熊本大学大学院 生命科学部 神経精神医学分野）

## 1 はじめに

社会的行動障害には、情動コントロールの障害、対人関係の障害、意欲・発動性の低下、依存的行動、固執の症状がある。社会的行動障害を持つ患者が、社会の1人として社会生活を営むために就労は必要である。しかし、情動コントロールの障害や対人関係の障害など、社会的行動障害が原因で就労が困難な事例が多く、就労まで繋がったとしても、途中で中断となることも多い。今回、外傷性脳損傷により、社会的行動障害を呈した患者を担当し、社会的行動障害を持つ患者の再就労支援について知見を得たためここに報告する。

## 2 事例報告

### (1) Aさん（20代、男性）

Aさんは、9年前バイクでの事故により、外傷性脳損傷を患い右半身の運動麻痺（右上肢：補助手レベル、右下肢：膝関節装具にて杖歩行自立）と、言語性の記憶力および理解力の低下、語想起の遅延などの高次脳機能障害が残存していた。事故後、2年間病院での治療とリハビリ期間を経た後、能力開発センターに1年3か月ほど通い、IT学校の試験に合格した。しかし、頭痛を理由に就学を拒否し、運転免許を取得した。家族によると、その当時は穏やかな性格であったという。しかし、祖父の死をきっかけに祖母が同居するようになり、干渉されることが増え、イライラすることが多くなった。また、右膝関節の水腫により整形外科を受診したが、整形外科医より運動は控えた方がいいと言われたため、自主トレとして行っていた家の周りの散歩なども中止し、部屋で過ごす時間が増えていた。それより3年後、母が知人のケアマネジャーに相談し、近隣の就労継続支援B型事業所を紹介され通う事になったが、通いはじめてから2ヶ月後、同施設の利用者と口論の末、殴ってしまい施設から通所を止められた。その翌年、就労支援施設に通い始めるも、だんだんと「体がだるい」、「頭痛がする」と休むことが多くなった。また、祖母と接触する機会も増し、イライラする頻度が増え、祖母に殴りかかろうとしたこともあった。また、「〇〇〇（近隣の事業所）の視線から逃れたい」、「近隣の人の話声がカンにさわる」、「自分の悪口を言っている」との訴えまで増え、カーテンを閉めて自室に閉じこもることが多くなり、かかりつけの脳神経外科内科病院から当院に紹介され、易怒性

の改善および精査加療目的に入院となった。臨床所見として、GRID-HAMD-17（ハミルトンうつ病評価尺度用半構造化面接-17）：17点であり、臨床診断としては中等度のうつ病の状態であった。

### (2) 倫理的配慮

今回、事例報告にあたっては、書面を用いて患者への説明を行い、同意を得た。

### (3) 作業療法実施内容

作業療法介入の初期時のAさんは、「周りに迷惑ばかりかけて、申し訳ございません。自分は罪深い人間なので、死んだ方がいいと思います。」などの悲観的な発言が多かった。そのため、作業療法の初期介入時は、精神的な負担にならない程度での面接のみを行った。入院2週目より、作業療法を実施した。内容としては、まずうつ状態の改善を目的に、好きな音楽を聴きながら、エアロバイクを10～15分程度漕ぐことから始め、本人の状態に合わせて徐々に運動量を増やした。また、手作業としては簡単にできる塗り絵の作業から行った。入院4週目からは、音楽を聴きながらエアロバイクを午前中30分、午後30分漕ぐことまで定着できた。また、手作業では、作業工程を段々増やし、最終的には、今後、就労支援施設でも応用ができるように、自分で説明書をみながらナノブロックを組み立てる作業まで行う事ができた。本人の表情もだんだん明るくなり、「好きな歌を聴きながら、汗をかいてスッキリしました。」、「（完成したナノブロックの作品を見せながら）こんなにできました。また、作りたいです。」とのポジティブな発言の量も徐々に増えていた。

### (4) アンガーマネジメント実施

アンガーマネジメントは、怒らなくなることが目的ではなく、怒りの感情をコントロールする心理トレーニングである。アンガーマネジメントを行うことにより、自分自身の怒りのタイプと、怒りの感情の背面にある自分の本当の気持ちや欲求が把握でき、怒りの感情をコントロールすることが期待される。Aさんの場合、初期介入時は中等度のうつ病の状態であったため、本人のうつ状態が回復していくことに合わせて実施した。Aさんのアンガータイプは、外柔内剛（外見は温厚そうに見えるが、内面は自己中心的で頑固な一面がある。また、外見上他人からお願いされやすく、やりたくないことが増え、ストレスがたまり、我慢して体調が悪くなったり、気持ちが爆発して周囲の人を傷

つけてしまう。ストレスを溜めこまず、少しずつ自分の考えや、気持ちを周りに伝えていく必要があるタイプ)であった。また、アンガーマネジメントとして、アンガー記録、Iメッセージ(相手に自分の気持ちを伝える際の主語を“私”にする事)などを実施した。Aさんは、アンガー記録により、自分が怒ってしまった事に関して、客観的に見つめ直すことができた。怒ってしまった時に、「本当は何が原因で怒ってしまったのか」と、自分の怒りに関して徐々に把握することが出来るようになった。そして、「また我慢できず怒ってしまうのではないか」という不安からも少しずつ逃れるようになり、自分に自信を持つこともできるようになった。

#### (5) エゴグラム性格診断テスト

アンガーマネジメントと共に、エゴグラム性格診断テストを実施した。エゴグラムは、「交流分析」という人間関係の心理学理論に基づいて作られた性格診断テストである。エゴグラムによって、自我状態のパターンや人間関係のあり方を知ることができ、社会環境の中で上手く適応しながら良好な人間関係を構築していくことが期待される。Aさんの場合、エゴグラム性格診断テストの結果は、M型(天真爛漫、温厚でお世話好きのため、仕事を頼まれやすい。しかし、自己中心的な一面があり、自分の考えがまとまらず、相手に伝えるのが苦手である。感情的に爆発した際は周囲を巻き込むタイプ)であった。Aさんは、エゴグラムを通して、自分の性格を詳しく知ることができ、特に、短所のところは、アンガータイプとも関連していることに気付かされ、自分の短所のところを改善して行こうというモチベーションの上昇にも繋がった。

#### (6) 就労支援施設の見学

上記の精神科作業療法のプログラムを経て、入院当初の本人の希望でもあった、就労支援施設の見学を、Aさんを交えて、担当の精神保健福祉士と作業療法士、総3人で行った。その際、施設のスタッフと、Aさんの今までの経緯や、問題点、アンガータイプおよび、性格の傾向などの情報を共有し、施設での過ごし方を一緒に模索した。

### 3 考察

本事例の場合、不意の事故により、運動麻痺や高次脳機能障害を患い、それらの障害によるストレスを常に抱えている状況であったと思われる。そこで、祖母と一緒に暮らすことという生活環境の変化と、右膝関節の水腫により、運動を通して行っていたストレス発散もできず、ストレスを抱えた状態で、就労継続支援事業所に通う事になったと推測される。そのため、事業所で怒りが抑えきれず、問題行動まで起こしてしまい、その失敗の経験が引き金となり中等度のうつ病の状態まで陥ったのではないかと考えられる。

Aさんのうつ病の改善のため、実施したのが運動療法および音楽療法、手作業(塗り絵とナノブロック)である。イギリスのうつ病に関する診療ガイドラインには、うつ病患者に対して運動療法が紹介されている<sup>1)</sup>。また音楽も、うつ病の改善に効果があるとの報告があり<sup>2)</sup>、好きな歌を聴きながら、運動を行ったことがAさんのうつ病の改善に繋がった要因の一つではないかと考える。そして、手作業の場合、簡単な作業から、複雑な作業へと段階をつけて実施したことにより、達成感が上昇し、うつ病の改善にも一助となったと考える。うつ病の改善と伴って実施したことは、アンガーマネジメント及び、エゴグラムによる情緒コントロールと、対人関係に対してのアプローチである。浦上は、社会的行動障害と、認知機能障害は密接に関連しており、患者は認知機能障害により、新たな環境に上手く適応できず、不安が強くなり混乱し、行動障害が悪化すると述べている<sup>3)</sup>。Aさんも、言語性の記憶や理解力の低下など、認知機能障害を呈しており、さらに運動麻痺も重なっていたため、祖母との暮らしと、初めての就労継続支援事業所での生活に慣れきれず、溜まったストレスにより、社会的行動障害まで至ったとも考えられる。また、その対人関係での失敗体験により、良好な人間関係を持つことに自信がなくなり、行動障害だけが悪化していった可能性も考えられる。そのため、アンガーマネジメントとエゴグラムにより、対人関係に対して自信を取り戻し、自分のマイナスな部分を改善していこうという行動の変化まで繋がったのではないかと推察される。

### 4 結語

今回の事例を通して、社会的行動障害を持つ患者の再就労支援においては、性格や環境、精神症状、認知機能障害などが様々であり、それぞれの特性に合わせて、多面的なアプローチの必要性が窺えた。

#### 【参考文献】

- 1) National Institute of Health and Clinical Excellence. Depression the treatment and management of depression in adults. <http://www.nice.org.uk/nicemedia/pdf/CG90NICEguideline.pdf>
- 2) Music therapy for depression. Anna Maratos, Christian Gold, Xu Wang, Mike Crawford, The Cochrane Collaboration. Published by John Wiley & Sons, 2009.
- 3) 浦上祐子：社会的行動障害。「Journal of clinical Rehabilitation 臨床リハ18」821-822, 2009

# 注意・記憶障害を呈した20代男性が希望する仕事へ転職するまでの 外来リハビリでのチームの関わり

○森谷 優希（沖縄リハビリテーションセンター病院 作業療法士）

## 1 はじめに

「働く」ということには、賃金を得ること以外にも社会連携や自己実現という側面をもつ。青年期から成人期にかけての発達心理では、自己の形成・発達、仕事にそれぞれの価値を見出して職業選択し、自己実現の場を求めていく時期にある<sup>1)</sup>。

今回バイク事故による頭部外傷により注意・記憶障害を呈した20代男性に対して、外来リハビリを通して就労支援を行った事例を経験した。青年期に外傷性の高次脳機能障害となった症例の障害受容のプロセスと、外来リハビリでのチームの関わりについて考察を交えて報告する。

## 2 事例紹介

### (1) 対象者

20代、男性

### (2) 現病歴

X年バイク事故にて頭部外傷受傷した。急性期・回復期リハビリテーション加療後、自宅退院となった。注意・記憶障害を主とした高次脳機能障害残存がみられ、当院の外来リハビリを継続した。受傷後、元の職場は退職されていたため、父親の紹介で建築業に就職した。

### (3) 社会背景

家族構成：父親と妹の3人暮らし

病前ADL：全自立

職歴：仕事はホテルのウェイターをしながら、俳優事務所にも所属し、モデルをしていた。俳優を目指していた。

### (4) 画像所見

頭部MRIにて両側頭頂葉、前頭葉底部に陳旧性微小出血を多数認めており脳挫傷の所見あり。

## 3 外来リハビリ初期評価（X+8カ月）

### (1) ニード

「俳優（ヒーロー戦隊）になりたい」

### (2) 身体機能面

若干の体幹の不安定さはあるが運動麻痺は軽度で独歩可能

### (3) 日常生活について

自宅での生活は自立していた。洗濯や火を使用した調理可能で、1人でバス利用・外出可能であった。自宅退院後

に父親の職場にアルバイトとして就職していた。仕事内容は、掃除や車誘導など軽作業が主となっていた。俳優事務所に所属していて、休日には、モデル事務所のバイトで撮影することがあった。

### (4) 高次脳機能面

記憶障害、注意障害、遂行機能障害が残存していた。記憶力に関しては著明な低下を認めた。「以前の事が思い出せない」「新しいことが覚えきれない」と自覚はあるが、代償手段を用いていなかった。

表 神経心理学的検査

	X年+8カ月 (外来リハ開始時)	X年+14カ月	X年+29カ月
WAIS	VIQ:80 PIQ:65 FIQ:70	VIQ:94 PIQ:69 FIQ:81	VIQ:99 PIQ:75 FIQ:87
WMSR	言語 20 視覚 44 一般 64 注意/集中 68 遅延再生 6		言語 78 視覚 67 一般 70 注意/集中111 遅延再生 50
S-PA	有 7-6-7 無 1-3-2	有 9-9-9 無 1-4-2	有 8-9-8 無 1-0-1
RBMT	標準 6/24 スクリーニング 1/12	標準 13/24 スクリーニング 4/12	
CAT	SDMT, PASATで 低下		SDMT 31.8% PASAT 71.6%
BADS	13/24		21/24

## 4 支援の経過

### (1) 介入初期：親の職場での適応時期

X+8カ月、当院外来リハ受診。作業療法、言語療法、心理療法が処方、高次脳評価・訓練が開始された。

高次脳機能評価では、処理速度低下、記憶障害、注意障害、遂行機能に低下を認めた（表）。手帳などの代償手段は獲得しておらず、慣れない場所で道に迷うことや、リハビリを遅刻、休むことが多くみられた。

チームでは、全体的な記憶力向上と代償手段の確立、心理面のサポートを方針として週1回で介入した。訓練場面で起こった問題や、生活で実際に体験した失敗、それに対してどのように対処したか確認を行い、知的理解をさらに進めるとともに、体験を通じた理解に結びつくように関わっていった。仕事は、父の紹介の為継続したい気持ちはあるが、「もともとやりたいこととは違うし、こんなことやっていいのかなと思う」と仕事意欲低下がみられた。

## (2) 介入中期：希望する仕事へ目標設定して、具体的なステップを考えていく時期

X+12カ月、建設業の仕事は継続していた。また俳優への夢に対してはあきらめる発言がきかれ、「つまらない1年だった」と、本人の中での目標を見失っていた。

チームとして目標を具体的にしていくために、舞台観劇や俳優へのインタビューのセッティングを行った。俳優業と仕事を掛け持ちがしている人が多いことや、役者になるための情報を聞くことで、目標や課題が具体的に見えてきた。

X+19カ月、手帳にスケジュールの記入や、出来事などの確認ができるようになってきた。事務所では役者に向けたレッスンを受けはじめ、徐々に手帳の必要性や表情、発言にも前向きな変化がみられてきた。

X+28カ月、建設業と事務所のレッスンは継続されていた。手帳の使用法も、出来なかったことに付箋を貼り機能的に利用が可能となっていた。病前のウェ이터の仕事に転職希望の相談があったため、面談の場を設け、本人・家族の希望を聴取、ハローワークに相談するよう提案した。自動車運転免許取得の希望も聞かれ、目標に含めていった。

## (3) 介入後期：具体的な支援を開始した時期

X+30カ月、方向性確認のため、カンファレンス（本人、父親、Dr、担当OT・ST、MSW）を開催した。本人より現在の仕事を退職すること、ウェ이터の仕事を希望するとの意向が聞かれた。チームとしては、記憶と作業の同時処理作業は困難な為、単純作業で出来る仕事を提案、就職活動の幅をウェ이터から接客業と幅を広げるよう確認した。

X+33カ月、一般就労にむけた職業検査前の情報提供目的にカンファレンス（本人、父親、Dr、担当OT・ST、MSW、職業センター職員）を開催した。職業センターにて職業評価終了後、ハローワーク担当と話し合いを行い、服飾店に職場体験を実施した。

X+36カ月、障害者枠で服飾店採用が決定した。しかし、同時期に自動車訓練校に通っており、仕事と運転免許獲得の両立が出来ないということで、数日勤務された後、本人と会社の二者間の話し合い後に退職することとなった。

自動車運転免許取得後、再度職業センターにて職業評価、就職活動を行い、トライアル雇用を経て、ホテルの清掃業の仕事に就職された。役者の活動も継続し、初舞台にも立ち、希望していた接客業と俳優業を両立して、精力的に生活を送られている。一つ一つの発言にも自信や自覚がみられ、仕事に対する満足度も高いまま維持できている。

## 5 考察

今回、外来リハビリにおいて、青年期に高次脳機能障害を呈した症例に対して就労支援を行った。

本症例は、父親の紹介で就職した建設業の仕事と、受傷

前に希望していた「俳優になりたい」という思いに葛藤して、目標を失いかけていた。チームで本人の希望に沿いながら支援していくことで、障害受容や自己同一性の確立を進め、希望する生活に繋げていくことが出来た。

外来リハビリ初回利用時は、注意障害、記憶障害、遂行機能障害が残存し、特に記憶障害は著明な低下を認めた。渡邊<sup>2)</sup>は外的補助手段の運用にはPIQ80程度を目安にしていて、症例は介入初期PIQ65と大きく下回り、代償手段の使用が困難であった。丸石らの研究<sup>3)</sup>の就労群RBMT17.9±4.9点と比較しても、RBMT6点と就労レベルには至っていない。頭部外傷による高次脳機能症状の回復には比較的期間がかかり、個人差はあるものの、受傷後1年でプラトーに達するといわれており<sup>4)</sup>、症例は外来初回利用時は回復時期にあり、経過を追うごとに認知機能改善が認められ、代償手段の獲得、就労につながったと考えられる。

回復期退院後は、建設業の仕事は継続できているが、「もともとやりたい事とは違う」、「つまらない1年だった」と仕事や余暇に対する満足度は低い。ホーランド<sup>1)</sup>によると、自分のパーソナリティにふさわしい職業を選んだ場合に最も満足度が高くなるとあり、また宗形は「職業的発達を自己概念と発達と受容、探索と現実吟味、自己概念の実現へと順次発達する」と仮定している。症例のパーソナリティは、自己表現を楽しむタイプで、俳優への道をつなげていくことがモチベーションの向上につながり、その後の仕事満足度を高い状態に維持できたと考えられる。

今回、本人が転職を希望時に円滑に支援が出来たポイントとして、適宜カンファレンスを設けて本人・家族の意向を確認したこと、また職業センターの職員にもカンファレンスに参加してもらい、病院での細かい経過を伝達できたことと考える。豊田<sup>5)</sup>によると中途障害者の復職に対する問題点として、医療・職場・行政で患者情報を共有できるすべが診断書しかないことが課題に挙げられており、カンファレンスを通しての情報共有も有用と考える。

脳損傷障害の方への就労支援では、回復期リハからも就労を視野に入れた介入と、職業リハビリテーション関連施設との連携が重要である。そのためにも、院内の就労支援の現状を把握して、医療者側からの就労への意識を高めていく活動に取り組んでいきたい。

## 【参考文献】

- 1) 前原武子：発達支援のための生涯発達心理学p.131-133、153-155、ナカニシヤ出版（2008）
- 2) 渡邊修：頭部外傷と高次脳機能障害、Jpn J Rehabil Med vol44 No.10(2007)
- 3) 丸石正治：高次脳機能障害者の重症度と就労率、Jpn J Rehabil Med vol45 No.2(2008)
- 4) 富田博樹（2001）：頭部外傷後の高次脳障害 神経外傷
- 5) 豊田章宏：脳卒中患者の復職支援事業報告

# 職場への復帰を目指して

～回復期病院入院中に職場との連携を緊密に実施した症例を経験して～

○島 佑太朗（医療法人タピック 沖縄リハビリテーションセンター病院 作業療法士）  
奥山 久仁男・加藤 貴子（医療法人タピック 沖縄リハビリテーションセンター病院）

## 1 はじめに

今回、破裂脳動脈瘤術後の前部脳梁損傷により重度の記憶障害、注意障害を認めた症例を担当した。復職の希望が強かったため、早期から復職を視野に入れ、高次脳機能訓練に加えスマートフォンによるスケジュール管理、エクセルを用いた見積書作成、顧客を想定した電話対応や接客業務訓練を行い改善を認めた。また、復職調査票<sup>1)</sup>を用い職場環境の把握や職場訪問、職場関係者と面談を複数回実施し情報共有を行った。退院前には試験入社を実施し課題点を関係者と共有しアプローチする事で継続した支援が行えた。高次脳機能障害が残存したなか、継続した支援を行った事例を振り返り作業療法の成果を検証する。

## 2 基本情報

年齢：40代後半  
性別：男性  
家族構成：妻、息子、娘の4人暮らし  
職業：自動車メーカーに勤務し事務・接客を担当  
本人・家族のニーズ：復職・運転再開  
現病歴：X年に突然の頭痛、嘔気が出現し前交通動脈瘤破裂によるくも膜下出血の診断で開頭クリッピング術が施行された。術後経過は良好で全身状態も安定していたが重度記憶障害、注意障害が残存。1ヵ月後高次脳機能リハビリ目的に当院入院となった。

## 3 作業療法評価

### (1) 身体機能面

著明な運動麻痺・筋力低下なし、感覚軽度鈍麻、基本動作自立、歩行・階段昇降自立、ADL自立。

### (2) 神経心理学評価

問題点としては重度記憶障害、注意障害があり、想起した内容を時系列に沿って説明することが困難であった（表1）。また行った課題内容の混同、同じ話の繰り返しが見られた。また、スケジュールに沿って行動することが困難であった。

項目	結果
TMT(横)	A137秒 B136秒
CAT	SDMT 38.1% 記憶更新課題:4スパン56.2% PASAT:2秒/1秒 41.6/36.6% 視覚性抹消課題:3/か 103/122秒
BADS	総得点:19 平均下
RBMT	標準プロフィール 16 スクリーニング 5 中等度記憶障害
WMS-R	言語性記憶 42 視覚性記憶 59 遅延再生 16
WAIS-III	作動記憶:92 処理速度86

## 4 作業療法経過

### (1) 機能訓練を中心に介入した時期（入院～3ヵ月）

訓練ではまず本人のスマートフォンを使用し、カレンダーアプリ、リマインダーアプリでリハビリスケジュールや入浴時間を1日の始めに入力してもらう事から実施した。訓練内容では机上課題を中心に注意訓練、記憶訓練を実施し、記憶課題でもスマートフォンを使用し写真を記憶の代償手段として使用した。また、同時処理能力向上目的にOffice Wordでの入力作業も行った。介入当初はリハビリ時間の入力忘れや待ち合わせ時間に来ない事があった。1日のスケジュールやリハビリ内容に混同が見られ時系列に沿って説明することが難しかった。その都度フィードバックを行い、アラーム設定や1日の振り返りを行い記憶の代償手段の獲得、強化を図った。また復職調査票を用い職場や業務内容の確認を行った。復職先の産業医と本人で面談を行い、発症からの経過や訓練内容を共有した。

### (2) 職場との連携、模擬訓練の時期（入院3ヵ月～4ヵ月）

復職先人事部長・店長・Dr・MSWで面談を行い本人の症状や現状を説明した。その後、本人・OT・ST・MSWで復職先の見学を実施し、職場環境の確認、業務内容を本人と復職先の上司から説明して頂いた。また週1回のペースで試験的に入社し実際の現場で訓練を行っていく事となった。見学実施後は訓練内容を変更し、業務内容に類似した課題を取り入れた。内容としては、Office Excelを用い、架空人物と依頼事項の入力や内容に沿った見積書作成、電話対応の練習を行った。

### (3) 実際の職場で訓練を行った時期（入院4ヵ月～退院で）

2回目の職場訪問をOT・MSWで実施した。本人からは「1時間前に行ったことを忘れてしまう」「2時間の作業で疲れてしまった」等の発言が聞かれた。復職先の上司か

らは「業務に関し一緒に確認をするようにしている」とのコメントをいただいた。本人へは解決方法や代償手段の提案、メンタル面のケアも行った。また試験出社の頻度を増やし週2～3回の頻度で4～6時間行った。本人からは「少しずつ疲れなくなってきました」とのコメントも増えてきた。退院前には人事部長・工場長・Dr・OT・ST・MSWで最終報告を行い、入社時期や業務内容、フォロー体制について考えていただいた。人事については症例の入院中にフォローしている従業員をそのままの配置にし、しばらくは試験出社を継続していくこととなり、復職時期については産業医や上司と評価しながら判断していくこととなった。

## 5 結果

神経心理学評価のほとんどの項目において入院から3ヵ月程でカットオフ値以内となった(表2)。しかし、試験出社場面ではダブルタスクを要する場面での誤りがあったり、メモを取ることを忘れてしまうことも見られ、その都度フィードバックを行った。

項目	結果
TMT(横)	A86.9秒 B80.8秒
CAT	SDMT 52.7% 記憶更新課題:4スパン93.7% PASAT:2秒/1秒 85/46% 視覚性抹消課題:3/か 86/103秒
BADS	総得点:21 平均上
RBMT	標準プロフィール19 スクリーニング 9 記憶低下
WMS-R	言語性記憶 66 視覚性記憶 60 遅延再生 82
WAIS-III	作動記憶:111 処理速度102

## 6 考察

高次脳機能障害者の復職支援において、仕事内容の把握、復職に向けた評価、訓練に加え、職場環境の把握、職場への情報提供、患者の復職希望の意欲の維持をすることが重要である。さらに本人や職場の障害に対する気づきや理解、受容が大切であり、本症例は、模擬的訓練に加え、職場訪問、実際の職場での訓練を入院中から実施したことで課題が明確になり、自身の障害への気づきや受容に繋がったと思われる。先崎<sup>2)</sup>は職場での配慮事項として指示の出し方の工夫、本人の特徴に合わせた業務内容、易疲労性への配慮があるとしている。今回、職場での訓練や復職先の上司との面談や本人と産業医の面談を行い職場側の配慮を得られたことが退院後も継続した支援に繋がったと考えられる。

## 7 まとめ

医療側の復職可否の判断に関しては、職業リハの知識を得ることや情報収集が今後の課題と考えられる。症状や時期に応じた訓練や情報提供、退院後の継続した支援、就労支援事業との連携が図れる支援体制の構築も必要と考える。

### 【参考文献】

- 1) 砥上恵幸 急性期医療期間における職場復帰支援-「復職調査票」を利用した支援の試み- 日職災医誌, 54:95-98, 2006
- 2) 先崎 章 高次脳機能障害者の就労支援- 外傷性脳損傷者を中心に- Jpn J Rehabil Med Vol154 No.4 20

### 【連絡先】

島佑太朗 沖縄リハビリテーションセンター病院  
Tel : 098-982-1777 Mail : shlma.mac.9025@gmail.com

# 高次脳機能障害の就労支援における多機関連携の課題と展望

## －医療・福祉・労働の連携ワークショップを通して－

○市野 千恵（新潟市障がい者就業支援センターこあサポート 就業支援員・言語聴覚士）

### 1 はじめに

新潟県内には、高次脳機能障害支援の拠点となる医療機関がない。一般のリハビリ医療機関を退院した高次脳機能障害者は、介護保険サービスにつながっても、その後の就労支援や障害福祉サービスにつながりにくい傾向や、どの支援機関にもつながらずに医療情報不明のまま、本人単独で就職活動を行う者も少なくない。

医療・福祉・労働の関係者は、多機関連携の重要性を感じつつも、「地域の就労支援機関を知らない」「いつ、どのタイミングで、どの機関につなげばよいかわからない」「対象者の病状をどのように理解したらよいかわからない」といった悩みを抱えていた。

今回、当機関と新潟市の主催により、高次脳機能障害者の就労支援に関わる医療・福祉・労働の連携ワークショップを初めて実施した。

そこでみえた課題や今後の展望について考察する。

### 2 連携ワークショップの概要

#### (1) 目的

連携ワークショップは、高次脳機能障害者の就労支援に関わる新潟市近隣の医療・福祉・労働関係者の『顔のみえる・相談しあえる関係作り』を目的とした。

#### (2) 対象者・周知方法

対象者は、新潟市近隣において、高次脳機能障害者の就労支援に関わる支援者とした。

当機関と新潟市障がい福祉課から、近隣のハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、新潟市内の就業支援機関(就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、地域活動支援センター)、県内の行政機関、基幹相談支援センター、新潟県作業療法士会、新潟県言語聴覚士会、新潟県医療ソーシャルワーカー協会に、メールや紙媒体、県士会・協会の会員向け郵送物として周知した。また、当機関に関係のある医療機関や企業には、個別に案内を実施した。

参加者と参加施設の内訳を表1-1、表1-2に示す。参加者数38名、参加施設28カ所であった。

表1-1 連携ワークショップの参加者（職種別）

表1-1 連携ワークショップの参加者（職種別）	
<b>&lt;医療&gt;</b>	
理学療法士	3
作業療法士	11
言語聴覚士	5
義肢装具士	1
鍼灸師	1
医療ソーシャルワーカー	2
保健師	1
<b>&lt;福祉&gt;</b>	
就業支援員、職業指導員	5
相談支援専門員	2
就業支援ワーカー	1
高次脳機能障害相談支援コーディネーター	1
社会福祉協議会主事	1
特別支援学校教員	1
<b>&lt;労働&gt;</b>	
企業在籍型ジョブコーチ	1
障害者職業生活相談員	1
ハローワーク職業指導官	1
参加者数(人)	38

表1-2 連携ワークショップの参加施設（事業所別）

表1-2 連携ワークショップの参加施設（事業所別）	
<b>&lt;医療&gt;</b>	
病院	8
老人保健施設、デイサービス、訪問リハビリ	6
義肢装具会社(訪問支援)	1
<b>&lt;福祉&gt;</b>	
就労移行支援事業所	3
就労継続支援A型事業所	1
多機能型障害者支援施設	1
相談支援事業所	2
障害者就業・生活支援センター	1
高次脳機能障害支援拠点機関	1
社会福祉協議会	1
特別支援学校	1
<b>&lt;労働&gt;</b>	
ハローワーク	1
一般企業	1
参加施設数(カ所)	28

#### (3) 内容

連携ワークショップは、講演① 有識者による『高次脳機能障害者の就労支援の動向と課題』（30分）、講演② 同一事例に関わる医療・就労移行支援・就労支援機関の支援者による『高次脳機能障害者の多機関連携の実践』（30分）、③ ハローワーク専門援助部門の職業指導官による情報提供『障がい者雇用の現状と今後の動向について』（10分）、④ 『医療・福祉・労働～視点の違いを連携に活かす・つなげるためには』というテーマで、参加者によるグループ



ディスカッション(60分)を実施した。

終了時には、参加者全員にアンケートを実施した。

### 3 連携ワークショップからみえた課題

アンケートは、参加者38名中30名より回答があり、回収率79%であった。アンケートの結果を、図1、2に示す。

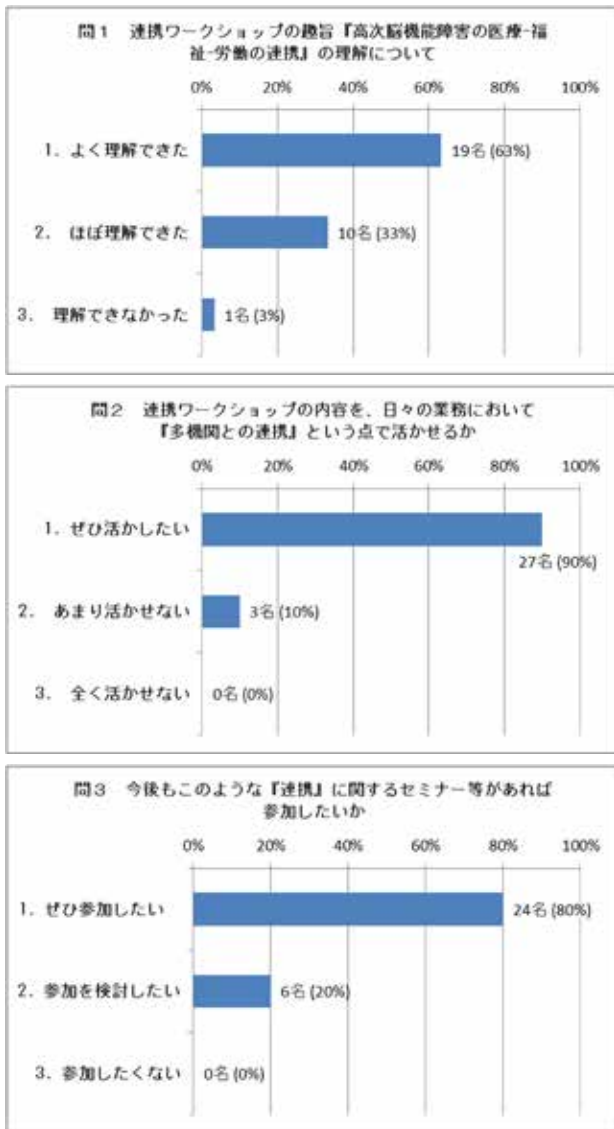


図1 参加者アンケート (問1-3)

問4 高次脳機能障害の支援を考えていく上で、特に必要と思われる6項目について回答者が特に必要だと思う項目の順位(1位~3位)

	1位	2位	3位	単位:人
基礎(入門)講座の開催【支援者向け】	5	4	3	4
専門(実践)講座の開催【支援者向け】	1	3	4	3
医療-福祉-労働の連携強化の場【支援者向け】	16	3	3	3
当事者の生活支援の場【当事者向け】	2	3	4	4
当事者の就労支援の場【当事者向け】	0	8	3	3
家族支援の場【家族向け】	1	2	5	5

図2 参加者アンケート (問4)

アンケート結果から、参加者の多くが、多機関連携の意義やその必要性を感じていることがうかがえた。具体的な

意見として「それぞれの機関にどのような方がいるか、顔を知っているだけで相談のしやすさが違ってくる」「なかなかつながれない医療とつながることができた」「普段接点のない企業側の意見を聞くことができて良かった」等が挙げられた。今回、多機関の支援者と、実際に顔を合わせて話す機会を設けたことで、お互いの存在や役割の理解の促進につながったように思われる。

また、多機関連携の課題として、以下が挙げられた。

#### 課題① 連携の内容・方法の確立

「お互いに情報をほしいと思っているが、伝達方法が難しい」「情報の共有や橋渡しがどこまでできるかが鍵だと感じた」等の意見が挙げられた。

今回のワークショップのような『顔のみえる・相談しあえる関係作り』を土台に、今後は、事例を通して、より詳細な連携の内容や方法を構築していく必要性が示唆される。

#### 課題② 連携の限界をどうすべきか

福祉側からは「利用者の障害そのものに関する疑問や対応の困難さについて、病院に相談や協力を依頼しても、病院ごとに対応に差がある」との意見や、病院側からは「連携を図りたいが、退院後の患者については、病院のマンパワーや診療体制上、患者の再評価の受け入れや相談対応が難しい」との意見が挙げられた。

高次脳機能障害支援の拠点となる医療機関がない新潟県においては、福祉側の連携の要望に対し、応じる一般リハ医療機関側の運営体制上の連携の限界もあることがうかがえる。双方にとって、無理なく安定して実現できる連携の在り方を模索していくことが必要だと思われる。

### 4 考察

高次脳機能障害者の就労支援において、医療・福祉・労働の多機関にわたる連携の重要性は広く周知されており、田谷ら<sup>1)</sup>の調査では、近年『特に支援拠点機関と他機関との連携支援が増加していること』を報告している。

一方、今後の課題として『支援拠点機関以外の医療機関、福祉機関、就労支援機関との連携をより進展させること』を述べている。この点は、まさに新潟市の高次脳機能障害者の就労支援における重要課題といえよう。

高次脳機能障害者の就労支援における多機関連携は、全国と比較すると、新潟市は多未だ黎明期の印象である。上述の課題をふまえ、次回のワークショップ開催や事例を通して、日々の連携を模索して進めていきたい。

#### 【参考文献】

- 1) 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：「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」, 調査研究報告書No. 129(2016)

# 職業リハ領域におけるコミュニケーションパートナートレーニング — 高次脳機能障害者の職場のコミュニケーション環境への介入 —

○土屋 知子 (障害者職業総合センター 研究員)  
松尾 加代 (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 (以下「当センター」という。)では、平成28-29年度、職業リハビリテーション (以下「職業リハ」という。)の支援現場からの要請に基づき、社会的行動障害のある高次脳機能障害者に対する支援技法についての情報収集 (国内外の文献調査及び国内の専門家へのヒアリング) を行い、調査研究報告書として取りまとめた<sup>1)</sup>。同報告書において、社会的行動や社会参加に影響する症状の一つとしてコミュニケーションの障害を取り上げ、効果が期待できる支援方法としてコミュニケーションパートナートレーニング (以下「CPT」という。)に着目し、職業リハ領域の今後の重要な研究課題であると述べている。

これを踏まえ、当センターでは平成30-31年度、「高次脳機能障害者の職場適応促進を目的とした職場のコミュニケーションへの介入」として職業リハ領域におけるCPTの開発に取り組んでいる。本研究は現在進行中であり、現時点で詳細について述べることができないため、本稿では以下、先行研究の概要及び今後の計画の概要について報告する。

## 2 コミュニケーションの障害

高次脳機能障害者におけるコミュニケーションの障害は、失語症によるものと認知コミュニケーション障害に大別できる。失語症は、大脳の言語野の損傷による言語機能の障害であり、聞く、読む、話す、書く能力が低下する<sup>2)</sup>。一方、認知コミュニケーション障害は、言語機能そのものの障害ではなく、注意や記憶などの言語以外の認知機能障害がコミュニケーションに負の影響を与えている状態を言い、社会的行動障害との関連が大きいと考えられている<sup>3)</sup>。

失語症と認知コミュニケーション障害のいずれも、就労を含む社会参加に負の影響を与えることが多数の先行研究において指摘されている (例えば、4)、5)。

## 3 CPT

失語症と認知コミュニケーション障害のいずれにおいても、コミュニケーションの障害に対する様々な介入方法が検討されている<sup>6)、7)</sup>。これらの介入方法は、障害のある人のコミュニケーションスキルの向上を目指す方法と、障害のある人の周囲の人のコミュニケーションスキルに働きか

ける方法に大別することができる。後者は「コミュニケーションパートナートレーニング」と呼ばれる。障害のある人の中だけに問題やその解決策があると捉えるのではなく、環境に働きかけるCPTの考え方はICFが重視するところと一致する<sup>8)</sup>。

※「会話パートナートレーニング」と呼ばれる場合もあるが、本稿ではコミュニケーションパートナートレーニング (CPT) に統一する。

### (1) 失語症のCPT

失語症に関するCPTは、Kaganら<sup>9)</sup>がボランティアを対象に実施したものがよく知られており、その後も、世界各地で様々な形で実践され、効果が報告されている<sup>10)</sup>。医療スタッフなど職業上で失語症者と関わる人を対象とするCPTも行われている (例えば、11)。本邦においては、NPO法人や地方自治体がボランティアの育成と活動支援を行ってきた<sup>12、13)</sup>。また、最近では障害者総合支援法における地域生活支援事業に失語症者向け意思疎通支援が位置づけられ、支援者の養成が始められているところである<sup>14)</sup>。しかし、国内外のいずれにおいても職業リハ領域における取組については見当たらないようである。

### (2) 認知コミュニケーション障害のCPT

認知コミュニケーション障害領域のCPTは、失語症領域に比較すると研究数が少ないが、海外において、警察官<sup>15)</sup>、介護職員<sup>16)</sup>、当事者の家族・友人<sup>17)</sup>、スーパーマーケットの店員<sup>18)</sup>などを対象としたCPTの実践と効果が報告されている。職業リハ領域におけるCPTの実践を報告する研究は、失語症領域と同様、現在のところ見当たらないようである。

### (3) CPTの実施と効果測定

上述の(1)(2)のいずれにおいても、トレーニングの対象者や内容、実施方法は多様である。対象者の点では、①家族などを対象として特定の高次脳機能障害者とのコミュニケーションの改善を目指すものと、②職業上で関わる場合など不特定多数の高次脳機能障害者とのコミュニケーションを想定したものに二分することができる<sup>19)</sup>。トレーニングの内容は上述した目的によっても異なるが、障害特性や望ましいコミュニケーションについての知識付与のほか、ディスカッションやロールプレイ、高次脳機能障害者との会話演習が含まれる場合が多い。同時に参加する人数や、どの程度の時間をかけてトレーニングを行うかについても

幅がある。効果の測定方法についても、参加者の知識や自信の変化を質問紙で測定するもの、実際のコミュニケーションを録音や録画して一定の基準に沿って評定するものなど様々である。標準的な効果測定の方法を確立することが課題であると指摘されている<sup>19)</sup>。

#### 4 現在取組中の研究

冒頭に示したとおり、職業リハ領域におけるCPTの開発に取り組んでいる。具体的には、平成30年度に職業リハ従事者を対象とした研修プログラムを試行実施、その結果を踏まえ、翌年度には企業内の支援者を対象とした研修プログラムを計画している。当該プログラムは、2日間の日程で、失語症と認知コミュニケーション障害の両方についてのコミュニケーションを取り扱う。両者の障害特性には異なる点も多いが、望ましい対応方法には共通点が少なからず見られるためである<sup>20)</sup>。職場におけるコミュニケーションに特に焦点を当て、高次脳機能障害者と円滑なコミュニケーションを行うための知識と技術を提供することを目的とする。当研究においては、実験的手続きを用いて介入効果を検討する。研究の成果は、次回以降の本発表会、関連学会、調査研究報告書等で報告する予定である。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2018). 調査研究報告書No.139 社会的行動障害のある高次脳機能障害者の就労支援に関する研究～医療機関での取組についての調査～ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 2) 本村 暁(1994). 臨床失語症学ハンドブック 医学書院
- 3) 種村 純(2009). コミュニケーションの障害 種村 純・椿原 彰夫(編) 教材による認知リハビリテーション—その評価と訓練法(pp. 268-300) 永井書店
- 4) Graham, J. R., Pereira, S., & Teasell, R. (2011). Aphasia and return to work in younger stroke survivors. *Aphasiology*, *25*, 952-960.
- 5) Douglas, J. M., Bracy, C. A., & Snow, P. C. (2016). Return to work and social communication ability following severe traumatic brain injury. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*, *59*, 511-520.
- 6) Simmons-Mackie, N., Savage, M. C., & Worrall, L. (2014). Conversation therapy for aphasia: a qualitative review of the literature. *International Journal of Language & Communication Disorders*, *49*, 511-526
- 7) Togher, L., Wiseman-Hakes, C., Douglas, J., Stergiou-Kita, M., Ponsford, J., Teasell, R., Bayley, M., & Turkstra, L. S. (2014). INCOG recommendations for management of cognition following traumatic brain injury, part IV: Cognitive communication. *Journal of Head Trauma Rehabilitation*, *29*, 353-368.
- 8) Ylvisaker, M., Trukstra, L. S., & Coelho, C. (2005). Behavioral and social interventions for individuals with traumatic brain injury: A summary of the research with clinical implications. *Seminars in Speech and Language*, *26*, 256-267.
- 9) Kagan, A., Black, S.E., Duchan, J. F., Simmons-Mackie, N., & Square, P. (2001). Training Volunteers as conversation partners using "Supported Conversation for Adults with Aphasia" (SCA): A Controlled Trial. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*, *44*, 624-638.
- 10) Simmons-Mackie, N., Raymer, A., & Cherney, L.R. (2016). Communication partner training in aphasia: An updated systematic review. *Archives of physical Medicine and Rehabilitation*, *97*, 2202-2221.
- 11) Cameron, A., McPhail, S. M., Hudson, K., Fleming, J., Lethlean, J. & Finch, E. (2017). A pre-post intervention study investigating the confidence and knowledge of health professionals communicating with people with aphasia in a metropolitan hospital. *Aphasiology*, *31*, 359-374.
- 12) 小林 久子(2004). 失語症会話パートナーの養成 コミュニケーション障害学, *21*, 35-40
- 13) 竹中 啓介・吉野 真理子(2013). 重度の失語症がある人とのコミュニケーションにおける会話技術講習の効果: 情報伝達実験の会話分析による定量的検討 コミュニケーション障害学, *30*, 133-140
- 14) 立石 雅子(2017). 失語症のある人のための意思疎通支援 保健医療科学, *66*, 512-522
- 15) Togher, L., McDonald, S., Code, S., & Grant, S. (2004). Training communication partners of people with traumatic brain injury: A randomised controlled trial. *Aphasiology*, *18*, 313-335.
- 16) Behn, N., Togher, L., Power, E., & Heard, R. (2012). Evaluating communication training for paid carer of people with traumatic brain injury. *Brain Injury*, *26*, 1702-1715.
- 17) Togher, L., Power, E., Rietdijk, R., McDonald, S., & Tate, R. (2016). An exploration of participant experience of a communication training program for people with traumatic brain injury and their communication partners. *Disability and Rehabilitation*, *38*, 243-255.
- 18) Goldblum, G. (2009). Sales assistants serving customers with traumatic brain injury. *Aphasiology*, *23*, 87-109.
- 19) Saldert, C., Jensen, L. R., Johansson, B., & Simmons-Mackie, N. (2018). Complexity in measuring outcomes after communication partner training: alignment between goals of intervention and method of evaluation. *Aphasiology*, DOI: 10.1080/02687038.2018.1470317
- 20) 廣實 真弓(2008). 対話者がコミュニケーションを円滑に行いにくい高次脳機能障害とそのコミュニケーション・スキルについて コミュニケーション障害学, *25*, 189-197.

#### 【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

# 就労を支える第三のスキーム「CAP」

○吉岡 俊史（総合就労支援センターCAP／就労移行支援事業所あるば 所長）

大浅 典之・吉田 志信（総合就労支援センターCAP／就労移行支援事業所あるば）

## 1 はじめに

私たちの施設がある北海道は、産業に大きな偏りが見られる。全国の中で、第一次産業従事者の7%近くが北海道で働いているのに比べ、第二次第三次産業従事者はその半数ほどに留まっている。第一次産業の総生産に対する割合を見てみると、全国平均では1%のところ、北海道は4%近くになっている。

これらの状況の中、就労移行支援事業所あるばでは、北海道に於いて、より多くの業種・職種から働く本人の適性や特性に合った就労に出会えるよう、12年に渡り支援を続け、100名以上の障がい者が一般企業へ就職されている。

特に初めて社会に出て就職をする障がい者本人にとっては、働く本人が、どのように会社や社会で受け入れられているのが理解しにくく、就職の実態もわからない中で、大きな不安を持っている。

それらの不安を取り除くために、本人を支える資源の「輪」が作られていくのが理想だ。しかし、その輪も、単に本人を取り巻いているだけでは機能せず、ここには一貫性、連続性、そして役割目的感がなければならない。それぞれの要素を全て社会福祉制度に頼って、制度にあるしくみを使うだけでは輪が完成するものではない。就職は本人が選択することで、本人の責任でもあるという気持ちから、福祉制度を利用してでも就職できない人は、自己責任といわんばかりの仕分けがなされている実態すらある。例えば、就労移行支援は2年間といった「期限」が設けられているが、その2年で就職に到達できない人には、その先のチャンスが著しく少なくなり、自ら希望を諦める人もいる（図1）。



図1 進路の選択肢への疑問

そこで、就労移行支援事業所あるばでは、現在の就労に関する福祉制度に加えて、どのようなしくみがあれば、より多くの当事者に就労の機会が提供できるか、といった研究を現場の視点から行ってきた。その結果として、新しい

仕組みの創設に至った。この機会をお借りして報告したい。

## 2 就労移行支援制度を補完する支援の開発

### (1) 背景

就労移行支援事業は、2～3年という期限が設けられている。それでも、多くの人が期間中に次の進路を決め、移行できているのは、計画的な専門支援がゆえんである。しかし、そもそも、制度の枠内の支援だけではクリアできない障壁も増えつつある。例えば、就職を急ぐことによる、働く動機や気持ちがついてこない・身辺準備が整わない・、また本人のアセスメントデータが十分に揃わず、最適なジョブマッチングができない、といった状況である。

障がいを持ちながら一般企業に就職した人のうち、半分の人が5年後には職を離れているというデータもある。15%の人が1年も定着していないのである。離職の全ての原因が準備不足ではないが、就職や離職に伴う本人にかかる心理的負担、経済的負担を考えると、支援に期限をつける概念自体が、福祉的活動には馴染みにくいものでもある。

しかし、私たちは既存の制度の作り方にだけに問題の理由付けをするべきではない。むしろ実践の現場を担当する者として、現状を正しく捉え、支援者ができる事を研究・模索し、高めていくべきである。

そこで、真のニーズを見て、私たちの持つノウハウや資源を研究し、導いた結果が、今回報告する「就労移行を補完する新しいしくみの創設」である。この新しいしくみを考えていく上で一貫して守ったのは、支援の場面の実践で起こっていること、解決が難しかった事例等、支援者の失敗や困った経験を材料に考えるといったものである。

### (2) 新しいしくみを考えるにあたって

就労移行支援事業は、基本的に毎日施設に通って訓練を受けるのが前提となっている。在宅で就労支援を受けられる場合もあるが、まだまだ普及してはいない。個人の持つスキルが高く、企業にも十分貢献できる力を備えながらも、メンタル面の不調や障がいによって、就労が不安定になり、雇用につながらないケースも増えている。つまり就労支援に求められている支援の内容も変わってきているのである（表）。

例えば在宅勤務や短時間勤務といった働き方が多様化している。しかしそのような動きがあっても、就労準備支援の形は、十分に柔軟性が保てていないのが実情である。例えば週1回だけ施設に通って、残りの日は通わない支援であっても、2年間という枠組みは削られていくのである。

そこで、あるばでは、数年前より課題の打開策検討を始

め、平成29年6月に就労支援とは別に、独自事業として、柔軟性に富んだ新しい就労支援のシステムを作った。

表 より複雑化する困難と新たな支援

就職への困難な実態	
<ul style="list-style-type: none"> <li>就職へのイメージが非常に悪い</li> <li>職人としての振る舞いに関する課題</li> <li>自己理解に課題</li> <li>自信の回復が必要</li> <li>訓練プロセスへの不安(就職への選択)</li> <li>仕事(働く事)をやる事の意味</li> <li>一般卒業生の進路課題(大卒者等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引きこもり傾向にある</li> <li>未診断/手帳無し</li> <li>教法など就職へ大きな障壁がある</li> <li>障がい発露に時間を要する</li> <li>自己コントロールに課題</li> <li>心理面の課題</li> <li>福祉サービス利用の拒否</li> </ul>
より求められるアプローチ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>働くための動機付けやきっかけ作り</li> <li>就職を目指すための学び機能</li> <li>セルフコントロールに対する取り組み</li> <li>職業興味を現実的な仕事に繋げていく関わり</li> <li>メンタル耐性への奮闘</li> <li>在籍者交流活動</li> <li>ピアバンク(当事者講師派遣)</li> <li>就労相談</li> <li>生活支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタル面へのアプローチ</li> <li>キャリアカウンセリング</li> <li>アサーション</li> <li>適切な職業行動を養育へのアプローチ</li> <li>支援を受ける事への安心感</li> <li>当事者の抱境所機能</li> <li>当事者研究グループのサポート</li> <li>余暇支援</li> <li>家族支援</li> </ul>

### (3) 新しいしくみとは

新しい就労支援のシステムとは、就労移行支援を柔軟に補完する、別のタイプの就労支援サービスを独自に創り、総合的な就労支援を行う、というものである。その「独自のサービス」は、あるばの今までの就労支援の経験やノウハウを使い、支援をプログラム化し、ニーズのある人に柔軟に広く使っていただくものである。例えば高校や大学に在学中から社会性訓練を使ったり、コミュニケーション力を伸ばすプログラムを集中的に受けたり、長期間自宅で過ごしていた方が一歩地域に出るため、無理のないペースで、個別プログラムを受けたり、といったものである。

これらの、就労移行支援を補完する新しいタイプの就労支援サービスを「キャリアセンターINTAS」と命名して、就労移行支援事業所あるばの施設に併設した。また、就労移行支援事業所あるばと合わせ『総合就労支援センターCAP』(以下「CAP」という。)と命名して整理した。そして、年齢や立場、現在の所属等を超え、広く活用できるようにした(図2)。



図2 あるばの新しい就労支援スキーム・イメージ

CAPは、2つの異なる専門性を持つ部門(障がい福祉サービス事業=就労移行支援事業所あるば・就労定着支援事業所あるば/私的サービス事業=キャリアセンターINTAS)

に分け、機能の異なるこれらの2つの専門部門を統括したものである(図3)。

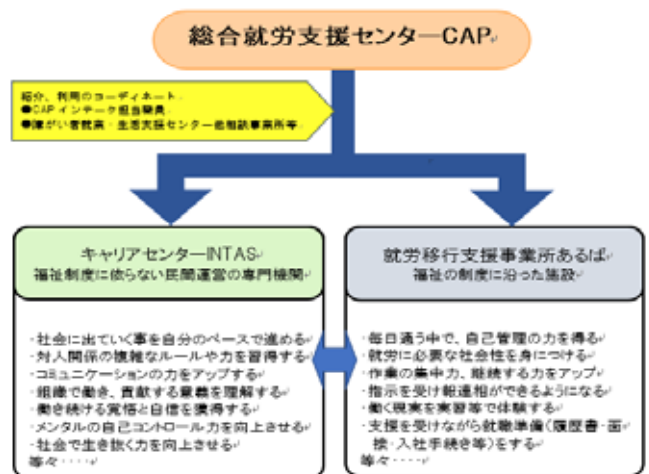


図3 総合就労支援センターCAP

CAPの支援は、働く上で必要なルール、自己管理、リスク管理方法等を習得するプログラム等を、働く意欲や自信の獲得につながるよう構成し、提供していくものである。

支援プログラムは、利用する人と支援者で話し合い、アセスメントを経て提供する。提供には計画をたて、目標に向かって確実にステップアップしていくことを目指していく。さらに、すでに企業で働いている方も、組織内の対人関係等で困難を感じている場合、仕事の合間や休暇中に通えるようにしていくことを考えている。

あるばの支援の特徴はプログラム化と言える。プログラム化とは、本人に適合した支援を、手持ちの複数のプログラムから取捨選択して、本人用の支援プログラムを作っていくのである。全ての人にゼロから支援を組んでいくのが理想ではあるが、運用上ままならない場合が多く、的確な支援をなるべく迅速に提供するための工夫をしている。まだ完全な形に整備されているとは言えないものの、今後も多くのプログラムを開発し適用していく。

### 3 就労支援の第三のスキーム

CAPのスキームは、就労移行支援が、就職するまでの「つなぎ」の機能だけではなく、第三の新しいソリューションとして、利用する方々のニーズに応えるものでなければならない。そして、働きたい想いの実現に寄与できるよう、利用する方々の力を借りてCAPを育てていきたい。

#### 【参考文献】

- 1) 北海道経済部 地域経済局 「本道における中小・小規模企業の現状」(北海道庁北海道経済部)

#### 【連絡先】

吉岡 俊史  
総合就労支援センターCAP  
e-mail: info@centercap.org

# 障害学生のキャリア支援に関する 雇用・福祉・教育の関連施策の動向：文献レビュー

○清野 絵 (国立障害者リハビリテーションセンター研究所 室長)  
榎本 容子 (独立行政法人国立特別支援教育総合研究所)

## 1 背景と目的

近年、大学等に在籍する障害学生が増加し、特に精神障害や発達障害等の学生が急増している<sup>1)</sup>。このような障害学生の増加の背景として、我が国における2014年2月の障害者権利条約の批准、2016年4月の障害者差別解消法の合理的配慮規定の施行により、大学等の高等教育機関において、障害学生支援の体制の整備や取組が進んだことが指摘されている<sup>1)</sup>。一方、大学(学部)における2017年度卒業者のうち、障害学生の就職率<sup>2)</sup>は54.4%<sup>2)</sup>、精神障害学生の就職率は44.2%<sup>2)</sup>、発達障害学生の就職率は37.3% (診断有)、49.3% (診断無)<sup>2)</sup>であり、障害のない学生の就職率76.1%<sup>3)</sup>を大きく下回るという課題がある。そのため、大学等の高等教育機関の出口の支援、また障害者の社会参加や自立の支援という点から、障害学生に対する、教育から雇用への移行を見据えたキャリア支援を、雇用・福祉・教育の連携のもと、早期からより効果的に取り組む必要性が高まっている。

以上の背景から、本研究では、障害学生のキャリア支援に関する雇用・福祉・教育の関連施策の動向を整理し、障害学生のキャリア支援の今後の展望と課題を明らかにすることを目的とした。具体的には(1) 障害学生のキャリア支援に関する関連施策を整理した後、これらの施策を踏まえ、現在検討されている(2) 障害学生のキャリア支援に関する方向性について紹介する。そして、最後に、障害学生のキャリア支援に関する展望と課題について論じることとする。

## 2 方法

公的資料を用いた文献レビューとする。

## 3 結果と考察

### (1) 障害学生のキャリア支援に関する関連施策

近年の障害学生のキャリア支援に関する雇用・福祉・教育の関連施策とその内容を整理した結果を表に示した。

障害者権利条約の署名、その後の批准を契機として、雇用・福祉・教育の関連法及び施策がそれぞれ連動しつつ、急速に整備されてきていることがうかがえる。また、この過程の中で、今後、雇用・福祉・教育の関係機関間の連携のもと、大学や高等学校等における、生涯を見据えたキャリア支援の拡充が図られようとしていることもうかがえる。

表 障害学生のキャリア支援に関する関連施策と主要な内容

2011 (H23)	<b>「障害者基本法」改正</b> ・差別禁止の規定 ・多様な就業の機会の確保、特性に配慮した職業相談、職業訓練等の施策 ・障害者の優先雇用その他の施策 ・事業主による雇用の機会の確保と適正な雇用管理 ・精神障害者に発達障害が含まれることが位置づけ
2013 (H25)	<b>「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」【厚生労働省】</b> ・「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れを一層促進する目的で取組を実施
2013 (H25)	<b>「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)改正</b> ・雇用分野において事業主に対して障害者への差別禁止及び合理的配慮の提供を義務化
2014 (H26)	<b>「障害者の権利に関する条約」(障害者権利条約) 批准</b> * 条約署名は2007年 ・差別禁止、合理的配慮義務 ・労働の権利、労働環境の改善整備 ・障害者の生涯学習の確保が規定
2014 (H26)	<b>「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化」の改正について</b> 【厚生労働省】 ・障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の就労支援機関、特別支援学校、企業や医療機関、都道府県労働局や安定期が中心となり、地域障害者職業センターと連携を図り取組実施
2016 (H28)	<b>「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(障害者差別解消法) 施行</b> ・障害を理由とする差別の禁止 ・合理的配慮の提供
2016 (H28)	<b>「発達障害者支援法」改正</b> ・就学前から社会参加までの切れ目ない支援体制の整備 ・「個別的教育支援計画」「個別の指導に関する計画」の作成の推進 ・個人情報保護に十分配慮の上、関係機関で支援に資する情報共有の促進 ・就労定着の支援を規定 ・事業主による雇用の機会の確保と適正な雇用管理 ・大学及び高等専門学校における、「個々の発達障害者の特性」に応じた適切な教育上の配慮の提供
2017 (H29)	<b>「障害者の生涯を通じた多様な学習活動の充実について」【文部科学省】</b> ・福祉、保健、医療、労働等の関係部局と連携した進学・就職を含む切れ目ない支援体制の整備 ・障害のある子供たちのキャリア教育の充実や生涯にわたる学習の奨励
2017 (H29)	<b>「就労系障害福祉サービスにおける教育と福祉の連携の一層の推進について」</b> 【文部科学省・厚生労働省】 ・特別支援学校等と就労系サービス事業所等の連携を図る ・教育支援計画とサービス等利用計画の共有、連携、活用 ・実効性のある就労アセスメントの実施
2018 (H30)	<b>「第4次障害者基本計画」 閣議決定</b> ・雇用・就業、経済的自立の支援 ・教育の振興(個別の指導計画・教育支援計画の活用による特別支援教育の充実、障害学生の支援、生涯を通じた多様な学習活動の充実)
2018 (H30)	<b>「障害者雇用率の引き上げ」</b> * 障害者雇用促進法改正(2013) ・障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加 ・4月1日から民間企業の法的雇用率2.2%(2020年までに0.1%引き上げ)
2018 (H30)	<b>「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」の改正について</b> 【厚生労働省】 ・高等学校との連携について * 「通級による指導」の制度化(2018) ・大学との連携について ・就労定着支援事業所について
2018 (H30)	<b>「教育と福祉の一層の連携等の推進について」【文部科学省・厚生労働省】</b> ・学校と障害児通所支援事業所等との関係構築の「場」の設置 ・学校と障害児通所支援事業所等との連携の強化 ・保護者支援のための情報提供
2018 (H30)	<b>「第3期教育振興計画」 閣議決定</b> ・障害者の生涯学習の推進(学校卒業後における障害者の学びの支援、切れ目ない支援体制構築に向けた特別支援教育の充実、大学等における学生支援の充実等)

## (2) その他の障害学生のキャリア支援に関する関連動向

### ア 学校卒業後における障害者の学びの推進に関する有識者会議<sup>4)</sup>

文部科学省では、生涯学習社会の実現と共生社会の実現に向け「学校卒業後の障害者の学びに係る現状と課題を分析し、その推進方策について検討を行う」ための有識者会議が設置され、必要な検討が進められている。

この会議の中で、学校卒業後における障害者の学習として必要となる内容のイメージ例として、【特に学校から社会への移行期に必要な内容（視点1）】に関しては、「学校段階で身につけた資質・能力の維持・開発に関する活動」「社会体験や生活体験、農業体験」「就業体験、職場実習」等が挙げられている。また、【生涯の各ライフステージで必要な内容（視点2）】に関しては、「健康の維持・増進」「金銭管理、契約」「集団生活でのルール、マナー」「ストレスマネジメント」「就職や転職に関係のある知識や資格の取得」等が挙げられている。さらに、【生涯を通じて必要な内容（視点1・2共通）】に関しては、「人と関わる力（コミュニケーション能力等）に関わる活動」「主体性を持って物事に取り組む意欲、やり遂げる力に関わる活動」「スポーツ活動」「文化芸術活動」等が挙げられている。なお、これらについて、特別支援学校等でのキャリア教育の取組も踏まえ、生涯を通じたキャリア発達の促進を重視することが述べられている。

以上から、生涯を見据えたキャリア支援の拡充に当たっては、各ライフステージにおける、キャリア支援の充実のほか、家庭生活や社会生活に必要な学習の充実が重要となることがうかがえる。

### イ 家庭と教育と福祉の連携「トライアングル」プロジェクト<sup>5)</sup>

各ライフステージにおける、キャリア支援の充実、家庭生活や社会生活に必要な学習の充実を「切れ目なく」行うための方策として着目したいのが『家庭と教育と福祉の連携「トライアングル」プロジェクト』である。

同プロジェクトは、改正発達障害者支援法（2016）で規定された「就学前から社会参加までの切れ目ない支援体制の整備」に向けて、文部科学省と厚生労働省の協働により取りまとめられたものであり、今後さらに施策の充実を図ることとされている。両省から通知された「教育と福祉の一層の連携等の推進について」（表）では、同プロジェクトの趣旨を踏まえた積極的な取組が依頼されている。

現段階では、同プロジェクト報告において、キャリア支援に関する記載は見当たらないものの、社会参加を見据えるならば、早期からの家庭・教育・福祉の連携による効果的なキャリア支援の取組の充実が望まれる。今後の取組の進展に期待したい。

## 4 障害学生のキャリア支援に関する展望と課題

本研究から、我が国では、生涯を見据えたキャリア支援の拡充や、多様な機関や保護者等との連携を促進する施策が急速に整備されていることが明らかにされた。今後は、各施策の連動のもと、早期から系統的かつ重層的に支援が展開され、大学や高等学校等の就労前段階までに必要な学びが保障されるしくみ作りが重要になると考える。

今後の課題としては、施策を具体化する方策の工夫が挙げられる。家庭・福祉・教育において、必要な情報が分かりやすく得られ、関係者間で手軽に共有されることを支援する「ツール」の開発は、こうした工夫の一つであろう。

一例として、発表者らが開発に関わった「発達障害等の子どもたちへの放課後等デイサービス向けキャリア教育プログラムの推進」のパンフレットを紹介する（図）<sup>6)</sup>。このプログラムは、発達障害等の児童・生徒の「生活場面」における、段階的なキャリア支援を推進するために開発された。特徴として、小学生・中学生・高校生の発達段階ごとに、仕事理解と自己理解の側面から、キャリア発達を促す上でのポイントが整理されている。また、障害児通所支援事業所である放課後等デイサービスにおいて実施できそうな複数のキャリア支援の実践例のポイントが示されている。また、家庭との連携を想定し、家庭教育で取り組めることが示されている。こうしたパンフレットを、家庭や学校とも共有することで、家庭・福祉・教育における「生活場面」での生涯を見据えたキャリア支援の在り方を検討していくための連携ツールになる可能性を提案したい。



図 放課後等デイサービス向けキャリア教育プログラム

### 【参考文献】

- 1) 独立行政法人日本学生支援機構，障害学生支援．  
([https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/index.html](https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/index.html))
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構(2018)：平成29年度(2017年度)障害のある学生の修学支援に関する実態調査  
([https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/chosa\\_kenkyu/chosa/\\_icsFiles/afiedfile/2018/07/05/h29report.pdf](https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/afiedfile/2018/07/05/h29report.pdf))
- 3) 文部科学省(2017)：学校基本調査—平成29年度結果の概要—調査結果の概要(高等教育機関)  
([http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afiedfile/2017/12/22/1388639.3.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2017/12/22/1388639.3.pdf))
- 4) 文部科学省(2018)：学校卒業後における障害者の学びの推進に関する有識者会議  
([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shougai/041/index.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/041/index.htm))
- 5) 厚生労働省・文部科学省(2018)：家庭と教育と福祉の連携「トライアングル」プロジェクト  
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000191192.html>)
- 6) 榎本容子・大蔵佐智子・清野絵・新堀和子・野牧宏治(2018)：放課後等デイサービス向けキャリア教育プログラムの推進  
(<http://fields.canpan.info/report/detail/21475>)

【注】就職率の計算式：就職者÷卒業学生数×100

# 施設卒業生による OB 会における、就労定着支援への意識調査 ～つばめ団の取り組みを通して～

○西躰 亮貴（株式会社富士山ドリームビレッジ 取締役）  
北村 貴志（株式会社富士山ドリームビレッジ 駿東ドリームビレッジ）

## 1 はじめに

株式会社富士山ドリームビレッジ（以下「ビレッジ」という。）は、2006年10月、自立支援法が施行された時に合わせ、株式会社として就労移行支援事業を開始した事業所である。2018年8月時点で、静岡県内に就労支援事業をはじめ、生活介護、放課後等デイサービス、グループホームなど、13ヶ所19事業所を展開している。就労支援事業は8事業所展開しており、2017年度末までに、述べ145名の一般企業への就職者を出している。

## 2 OB会発足の経緯(卒業生の状況と10周年式典での要望)

就労した弊社事業所利用者（以下「卒業生」という。）に対して、個別に相談を受け、離職時の支援などを行ってきた。しかし、本人も辞める意思が固まってから実態を知ることも多く、離職の決断までにビレッジ側から介入するタイミングが得られないことで残念な思いを何度もした。就職時にビレッジの事業所や他の相談事業所などにも繋いでいるが、問題が浮上しないと関わることが出来ないため、業務が安定していると、卒業生も相談することはなくなる。

2016年10月に、開所10周年記念式典を行なった。主に関係企業や行政向けの案内として行なったが、就職した卒業生に向けて広く参加を呼びかけたところ、38名の参加があった。その席で卒業生達と話さず、今回のように皆が集まることのできる場が欲しいという話が出た。卒業生は、仕事以外のコミュニティー、居場所、相談場所を必要としているととらえ、今回のOB会を発足させることとなった。

## 3 開催までの流れ

### (1) 打合せ・事前準備

社内にプロジェクトチームを作成し、2017年12月から月1回、合計6回の会議を行った。

開催に際して、弊社の事業所も点在しており、卒業生の居住地も広いと、開催場所などにも課題があった。OB会の目的を「卒業生の新しい場所を提供し、悩みの相談場所として富士山ドリームビレッジを提案する」と共通理解をし、企画をすすめた。その考え方により、卒業生に親しみをもって参加していただけるよう「つばめ団」という名前に決定した。

対象卒業生は全体で127名であったが、あまりに遠方の方やすでに離職して別の福祉事業所等に移行している方は除き、104名にハガキにて連絡を取り参加希望を募った。住所の変更等で個別に連絡が取れない方もおり、期間が空いてしまったために返信を頂けない方もいたが、結果として、入団希望者は51名となり、第1回のイベント参加者は21名となった。

### (2) 事業実施

2018年7月7日に「つばめ団第1回ティーパーティー」と題して開催された。午後の3時間程度の時間ではあったが、ホットケーキ作りをしたり、インタビューでそれぞれの近況を報告したり、サイコロトークでエピソードを話す等、参加者が話しながら活動できる企画を多く取り入れた。閉会挨拶の後、アンケートの記入を促した。全体的なイベント自体の感想と、就労定着に対する意識調査だが、積極的に記入をしていただいた。

## 4 アンケートの分析

今回の参加者21名のうち、アンケートに回答した21名を今回の分析対象とする(図1～6)。アンケートに関しては無記名で行い、本人のプライバシーが流出しない旨を書面にて伝えた。

参加卒業生の就労期間について、参加者総数21名のうち、就労して2年未満の者が15名で全体の71%を占めているが、そのうち3人(正確な人数)は一度離職して再就職してから2年未満という者だった。

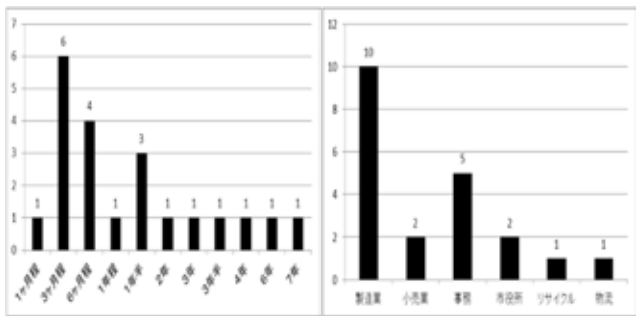
仕事を継続する中での不安については、就職後半年までは不安に感じるがあったようだが、その後は不安に感じているという意見はなかった。長期に就労が継続している方は、この辺りも非常に安定している様子がうかがえた。

現在不安に感じることにについては、「自身の気持ちに関すること」に次いで「仕事の内容について」が多かったが、今後相談できる場所が増えたときには、現在の仕事の内容よりも、自身の将来のことについて相談したいという意見が増えた。これは自由記入欄でも「1人で生活ができるかどうか」「勤務日を増やしたい」「40歳ぐらいで今の会社を辞め、転職したいが、その次のステップへの悩み」などと、多様な悩みを抱えていることが分かった。

仕事の相談相手に関しては「会社の上司」や「会社の同僚」に相談ができています。また、「家族」や「ビレッジ」も



相談先としてとらえているが、今回は「相談事業所」への回答は見られなかった。今後弊社も就労定着支援に関わっていくにあたり、相談のしやすい場であることが求められている。



(左) 図1 問1：参加卒業生の業種  
(右) 図2 問2：参加卒業生の就労期間

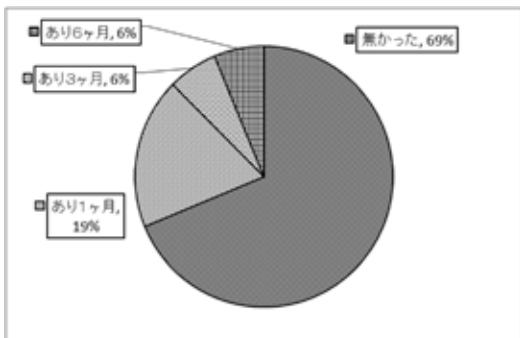


図3 問3：仕事継続について、不安はあったか？

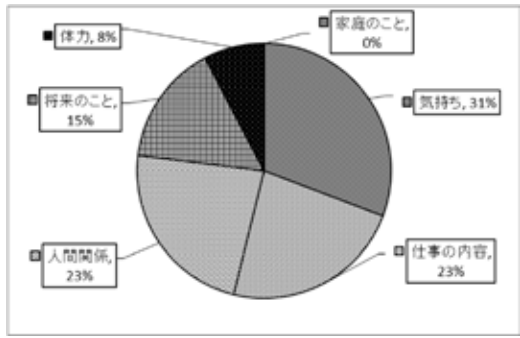


図4 問4：どのようなことで不安になるか？

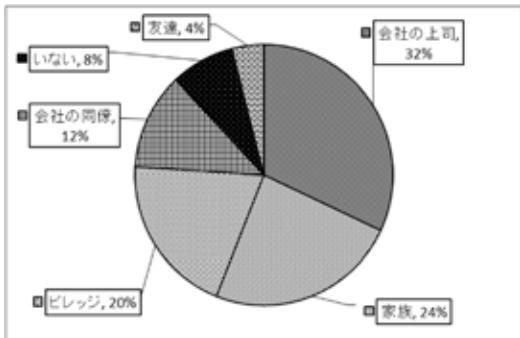


図5 問5：今仕事の相談ができる人はいるか？

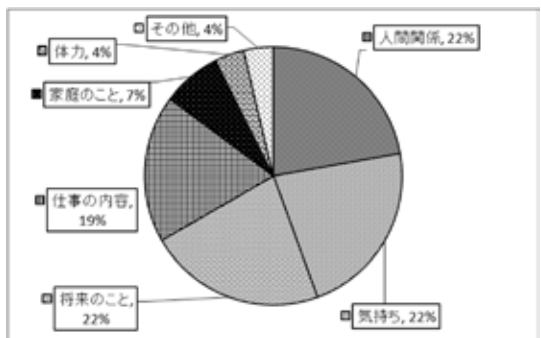


図6 問6：相談できるところが増えたら、何を相談するか？

5 つばめ団の反省として

今回の取り組みは卒業生も様子見のところがあり、事業所が大きく広がっているため、「自分を知っている人が少ないのでは？」という不安もある中参加してくれた人が多かった。実際に参加してみて「また来たい」という意見が多く寄せられていたので、定期的開催されることで卒業生の広がりが増えていくことが期待される。

「卒業後も相談する場所としてビレッジを利用できる事がわかったので、困った事があったら相談をしたい」という意見は、卒業後もビレッジのOBである事、卒業したら関わりが全て無くなってしまわない事を卒業生に知っていただくには良い機会だったと思われる。他に、各事業所での就労定着支援事業や、日中一時等のサービスを利用する事等も視野に入れて進める事で、本人の気持ちの上での安定を図り就労定着に繋げられるのではないかとと思う。

楽しい会であることは良いが、ビレッジに戻りたいがために離職をしてしまうと本末転倒になってしまう。次回は楽しいだけで無く「仕事を続ける為の元気を貰える」様な会が出来れば良い。今回は試験的な事も少しあったが、例えば司会のアシスタントとして参加者を指名し、打ち合わせ等の事前準備にも参加して頂くと、卒業生にとってより意義のある会になると考えられる。

6 まとめ

就労定着支援として関わりたくても、「卒業したからもう関わらないでほしい」と、本人が支援を拒否してしまうというケースもあり、就労定着支援が必要だからと、誰にも導入することは難しい。しかし、仲間意識を持ちながら、定期的につながり、日頃言えない悩みを語る場を作ることが必要である。力強く羽ばたき、時に振り返りながら仲間と自身の目標を語り合う。そんな場面が、就労定着の場には求められており、弊社もそんな止まり木の場を用意していきたい。

# 障害福祉サービスにおける堺市での地域就労支援について

○辻 寛之（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 管理者兼サービス管理責任者）  
濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

## 1 はじめに

都市部では雇用率の引き上げから障害者雇用の突風が吹き、障害者雇用ありきの流れが加速し、企業の雇用管理も問われる状況となっているが、障害福祉サービスにおける就労支援の在り方は、都市型中心のみで良いのだろうか。

我々は障害福祉サービスにおける就労支援を「地域就労支援」であると捉え、堺市における障害福祉計画の一助になればという思いのもと、地域に必要とされる事業所つくりと同時に、周囲との連携により地域をどのようにつくっていくのかを考えている。都市部に出る事が困難でも、一般企業で働きたいと希望を持つ方々にサービスが行き届くような地域づくりを引き続き模索するために、今回の発表で参加者の皆様とともに地域就労支援を語り合いたい。

## 2 クロスジョブについて

政令指定都市堺市の堺区に2010年2月法人設立、同年4月に堺事業所を定員20名で開所。同時に堺市就労移行支援事業連絡会に加盟し、障害福祉計画に基づく地域就労支援を考えてきた。地域ニーズの高まりから2017年1月に堺市西区に鳳事業所を定員20名で開所。改めて障害福祉サービスにおける堺市での地域就労支援を実践している。

## 3 堺市の就労移行支援事業所と障害福祉計画について

堺市内は堺区、北区、中区、東区、西区、南区、美原区の7区に分かれており、就労移行支援事業所と定員数は表1の通りである。堺市就労移行支援事業連絡会加盟事業所については、「連絡会」の欄に○を記した。美原区には事業所がない状況である。

表1 堺市内の就労移行支援事業所(2018年8月現在)

事業所	区	定員	連絡会	事業所	区	定員	連絡会
A	堺	22	○	N	東	24	○
B	堺	15	○	O	東	7	
C	堺	20	○	P	東	14	
D	堺	20		Q	西	6	○
E	堺	6		R	西	20	○
F	堺	20	○	S	南	6	○
G	堺	20	○	T	南	7	
H	堺	20		U	南	6	○
I	中	6		V	南	?	
J	中	20	○	W	北	6	○
K	中	8	○	X	北	20	○
L	中	20		Y	北	6	○
M	中	20		Z	北	6	○

堺市内の事業所数は2016年度以降20数か所を境に増減を繰り返している。現在は従たる事業所含め26事業所、定員数合計は345名+αである。

堺市の第4期障害福祉計画の目標と推移によると、2016年度における「福祉施設から一般就労への移行」の項目のうち、一般就労への移行実績は目標値169名に対し104名、就労移行支援利用者数は目標値312名に対し233名、就労移行率3割以上の事業所が全体の5割以上の目標に対し4割と、2016年度において達成出来ていない状況である。

堺市においても2018年度から第4次障害者長期計画の中期にあたる、第5期障害福祉計画がスタートしている。堺市の成果目標の設定として、2020年度中の一般就労への移行実績146名、就労移行支援利用者数276名、就労移行率3割以上の事業所が全体の5割以上、就労定着支援事業による支援を開始した時点から1年後つまり就職後1年6ヶ月後の職場定着率が8割以上を掲げている。25事業所、定員数合計345名とした場合、全事業所が定員8割以上の充足率を常に確保し、就労移行率4割3分を上回らなければ達成出来ない。定着支援事業については2018年8月現在、堺市において申請を行っている事業所が少なく、当事業所としても申請準備段階であるが、移行支援利用中にいかに定着を見据えた本人、企業のアセスメントとマッチングが図れているのか、また就労移行支援のフォローアップ時に企業の雇用管理を図れるのが鍵であると考え。いずれにしても堺市における各事業所が相当な意識とともに取り組まなければならない状況である。

## 4 堺市就労移行支援事業連絡会について

働きたいと希望される障害のある方の一般就労への移行はもちろん、就労移行支援事業という障害福祉サービスがあることを知って頂き、就労移行を利用し就職を目指し、就職後働き続けていくということを堺地域の中で支えていく有志で2008年に会を発足。2016年度より年会費1万円を加盟事業所から徴収し、活動している。堺市内において当時、就労移行支援事業所は31カ所あったが、増減しながら現在26カ所となっている。現在、加盟事業所は表1の通り、16事業所である。

取り組みは、①奇数月開催の例会、②就労移行支援事業合同説明会、③就労移行フェスティバル、④研修会と大きく4つある。①例会では、各事業所の近況報告、困りごとの相談、例会に参加して下さっている行政や障害者就業・生活支援センター、企業からの情報提供等を主として行う。

②説明会では堺市内で会場を借りて就労移行支援事業の周知と各事業所の説明を行っている。③フェスティバルは継続就労されている方の表彰を行い、働き続けていくことについて考えている。④研修会は支援の質の向上を視野に地域を巻き込みながら行っている。今後も顔の見える関係性の更なる構築と福祉計画を見据えた相互の高めあいが必要である。

## 5 クロスジョブでの地域就労支援の変遷

### (1) 雇用を見据えた実習を通じてからの就職

「定着支援及び本人が働き続ける」を企業の雇用管理にシフトすべく、2017年度から雇用を見据えた実習を通じて就職前最終のアセスメントとマッチングを行うことを加速させた。実際に利用者が希望する企業をスタッフが見学及び体験し、利用者に伝え、雇用を見据えた見学、実習に進むという形態である。それまではハローワークの障害者求人に対して、事業所内アセスメントと職場体験実習での企業評価をもとに、ひとまず書類を応募するという就職活動形態であった。これにより、利用者のマッチングはもちろん、スタッフが企業内を知ることができ、次に求人票のみを見た時のイメージの膨らみ方や利用者の伝え方についてより具体的になった。また企業に対しても利用者本人の特性や配慮について、口頭のみよりもイメージを持って頂きやすい為、就職後の企業での雇用管理に移行しやすい。

タウン誌やインターネットからの企業開拓ではもちろん、ハローワークの障害者求人に対してもすぐ応募ではなく、出来る限り積極的に見学の打診から行っている。障害者雇用の突風が吹いている状況の中、安易にこの突風に乗らずに「働き続ける」をアセスメントしている。

### (2) 事業所近辺での実習地、施設外就労先の確保

就労移行支援事業所において、事業所外で行う仕事や実習地の開拓は主要業務の一つである。堺事業所では2017年1月の堺市内における2事業所化により、それまで事業所が入るビルの清掃を施設外就労訓練という位置付けで請け負っていたが、契約解除し、新たな場所に移転した。これが新たなニーズの発見や地域との関わりを築く機会となった。公共交通機関利用や実習地環境の苦手さのニーズから新たな職場体験実習地や施設外就労先の開拓を堺地域の中で行った。事業所から徒歩3分の実習地と徒歩10分の施設外就労先を見つけることが出来た。これらにより、事業所外での就労に向けた訓練においてスモールステップが必要な方々の一助となった。

### (3) 新規利用者の居住地の変化

地域ニーズに応える為の2事業所化以降、新規利用者の居住地の変化も見られている。2016年度以降の新規利用者の動向は表2の通りである。

表2 新規利用者の居住地について(2018年8月現在)

	新規利用者	堺市内	周辺他市
2016年度	15名	7名	8名
2017年度	18名	14名	4名
2018年度	11名	8名	3名

2017年度以降は利便性より、堺市西区の鳳事業所を利用する方々もいるが、堺事業所においては、電車ではなく自転車やバスを利用して通所される方々も増えてきている状況である。公共交通機関利用が苦にならない方は大阪市内まで通所されている可能性があると同時に堺市内で通いたいというニーズの表れも窺える。

### (4) グループホームとの連携

2018年度に入り、グループホームからの通所や就職後グループホームに入所し通勤する方が出てきた為、連携をとるケースが増えてきている。これまではグループホームからの通所はB型事業所や自立・生活訓練のイメージが強かった。本人の意思決定支援を考える上でも、親や周囲の意向ではなく、本人が「一般就労を目指したい」と思っている場合に、連携の在り方を含め、就労移行を利用できる状況を今後も模索していく。

## 6 これまでの振り返りからの考察と今後

現状の雇用の突風の中で就職後働き続けることができる方はそれでも良いかもしれないが、障害福祉サービスにおける地域就労支援の本質はそうではないと思う。障害があってもなくても、相互に理解しあい、本人が住まう町で働き、暮らし続けることができる地域づくりが、まだまだ必要であると考えます。

今回の振り返りから、堺市内の企業に今まで以上に障害者雇用について考えて頂くことが課題である。なぜなら、都市部に行けない方や引きこもりの方であっても企業で働きたいと希望する方が働いていけるような連携が必要だからだ。雇用率のみに囚われるのではなく、地域の企業の中で本人が戦力として働き続けることができる地域就労支援を考えなくてはならない。その為には地域ニーズの更なる把握とともに、本当は働きたいと思っている方と働いて欲しいと思っている企業の掘り起こしを行政含め、連携、協業しながら行っていく必要があると考えます。

我々の行う地域就労支援の実践が地域で必要とされる更なる障害福祉サービスとなるよう、今後も尽力したい。

### 【連絡先】

辻 寛之

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺

e-mail : tsuji@cross.job.or.jp

# 職業リハビリテーションにおける 自己理解の支援行動の実施に対する経験年数の影響

○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

職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）において、支援対象者の「自己理解の支援」は重要な支援事項として認識されてきた。この支援の実施に影響を与える要因を明らかにすることは、自己理解の促進に向けて重要となる。そこで、本研究では、職リハにおける自己理解の支援行動の実施における支援者の支援経験年数の影響について、職リハ機関に対する質問紙調査の結果から検討した。

## 2 方法

### (1) 調査項目

職リハ支援者の自己理解の支援行動<sup>1)</sup>を調査項目とする質問紙（20項目）を作成した。各行動の実施頻度について5件法で統合失調症、気分障害、知的な遅れのない発達障害の各障害に対する回答を求めた。

### (2) 調査時期及び対象者

2017年6月16日～7月31日に、職リハ機関（地域障害者職業センター52所、障害者就業・生活支援センター329所）に所属する支援者を対象としたメール調査を行った。なお、調査協力の同意は、電子メールでの調査回答の返信をもって得られたものとした。最終的に障害者職業カウンセラー29人、就業支援担当者126人から有効回答を得た。1人でも回答があった機関数を、質問紙を送付した機関数で除して算出した回収率は、地域障害者職業センターで55.8%、障害者就業・生活支援センターで38.3%、全体としては40.7%であった。

### (3) 研究倫理

障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承認を得た。

## 3 結果

### (1) 基本属性

調査対象者の平均年齢は全体42.1歳（障害者職業カウンセラー43.4歳、就業支援担当者41.2歳）、平均支援経験年数は全体9.2年（障害者職業カウンセラー19.7年、就業支援担当者6.8年）であった。

### (2) 障害毎の支援行動の因子構造

質問項目への回答結果を用いて探索的因子分析（最小二乗法、プロマックス回転）を行った。結果、統合失調症及び気分障害については、「現状認識の促進」（認識促進）、

「実体験の提供」（実体験）、「現状整理の依頼」（整理依頼）、「情報収集機会の設定」（収集機会）の4因子構造、発達障害については、「現状整理のための工夫」（整理工夫）、「現状認識の促進」（現状認識）、「情報収集に基づく振り返り」（振り返り）の3因子構造を示した。

### (3) 経験年数間での各因子の実施程度

各項目の実施程度を得点化（全く行っていない：1点—必ず行っていた：5点）し、因子別に項目間の平均値を算出した（表）。

障害種	因子名	M	SD	Range
統合失調症	認識促進	4.11	0.05	2.00—5.00
	実体験	3.53	0.06	1.00—5.00
	整理依頼	3.28	0.06	1.25—5.00
	収集機会	2.58	0.07	1.00—4.67
気分障害	認識促進	4.09	0.05	2.00—5.00
	実体験	3.30	0.05	1.40—5.00
	整理依頼	3.30	0.06	1.60—5.00
	収集機会	2.52	0.08	1.00—5.00
発達障害	整理工夫	3.98	0.05	2.14—5.00
	現状認識	4.10	0.05	2.00—5.00
	振り返り	3.19	0.05	1.63—5.00

5年以下、6～10年、11年以上の就労支援経験年数から3群に分け、因子間の実施程度得点における経験年数の影響を分析するための一元配置分散分析を実施した。

統合失調症では、因子3の整理依頼以外すべての因子において、経験年数の効果は有意であった。Turkey法を用いた多重比較によれば、図1のような有意な差が見られた。

気分障害では、因子1の認識促進及び因子2の実体験以外の因子において、経験年数の効果が有意であった。Turkey法を用いた多重比較によれば、図2のような有意な差が見られた。

発達障害では、全ての因子において、経験年数の効果が有意であった。Games-Howell法を用いた多重比較によれば、図3のような有意な差が見られた。

## 4 考察

影響のみられた行動では、いずれも経験年数が長くなることで実施程度が高くなっていった。

統合失調症においては、整理依頼のみ経験年数の影響が

見られなかった。この行動は、経験によらずしばしば実施されている行動であると考えられる。この一方で気分障害においては、整理依頼と収集機会において経験年数の影響が見られた。本人が主体的に整理や現状認識をする際に支援者の経験が影響すると考えられた。統合失調症と気分障害間の違いは、特性を考慮し、実体験の提供とセルフマネジメントの確立という関わりの観点の違いに関連したと考えられる<sup>2)</sup>。

発達障害においては、すべての行動の実施において経験年数の影響が見られた。発達障害者の支援においては、調査対象者の所属機関の要因についての更なる検討が必要であるが、障害特性の考慮や工夫等の必要性が高く、これまでの経験が大きく影響していると考えられる。

**付記**

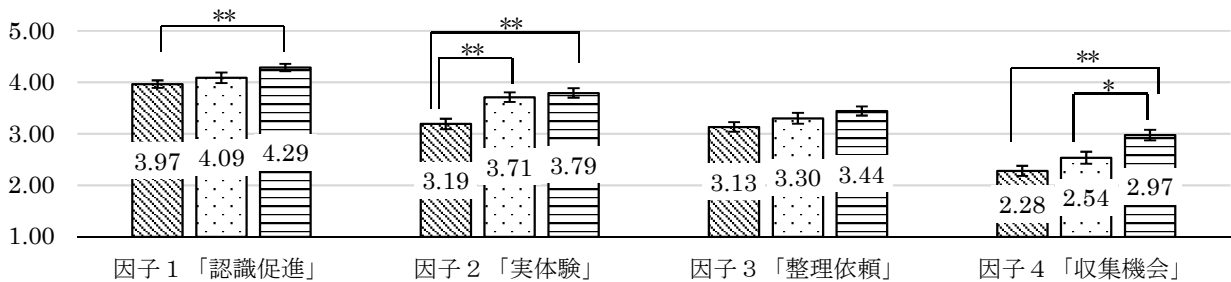
本研究は、障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 140「職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究」<sup>2)</sup>を再分析したものである。

**【参考文献】**

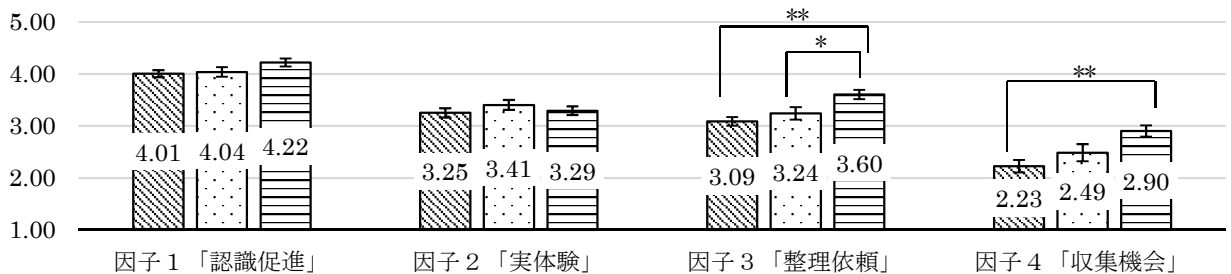
- 1)前原和明・八重田 淳 (2016) 職業リハビリテーションで用いられる「自己理解の支援」についての概念分析. 第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会論文集, 228-229.
- 2)前原和明ら (2018) 職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究. 調査研究報告書140.

**【連絡先】**

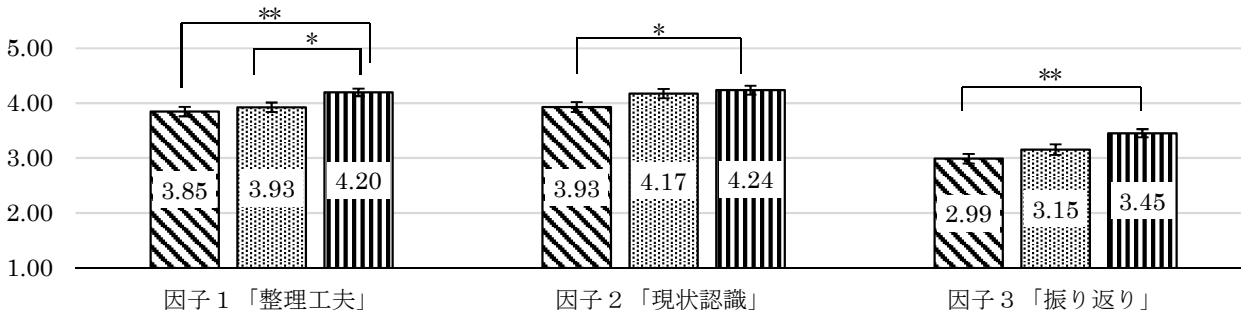
前原 和明  
 障害者職業総合センター  
 e-mail : Maebara.Kazuaki@jeed.or.jp



**図1 統合失調症の支援実施得点の差**



**図2 気分障害の支援実施得点の差**



**図3 発達障害の支援実施得点の差**

※図1～3中の棒グラフは左から順に5年以下、6～10年、11年以上を示している。

# 障害者職業総合センター研究部門における研究課題の体系化

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）

松尾 義弘・高瀬 健一・依田 隆男（障害者職業総合センター）

石黒 秀仁（元 障害者職業総合センター（現 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 総務部））

## 1 背景と目的

障害者職業総合センター研究部門では職業リハビリテーションに関する調査研究を行っており、その成果を調査研究報告書、資料シリーズ、マニュアル等の刊行物に取りまとめ公開している。これまでに発刊された調査研究報告書及び資料シリーズ（以下「報告書」という。）は200本以上あるため、研究成果を幅広く活用してもらうためには「各報告書がどのような研究課題に取り組んでいるのか」を整理した上で提示することが効果的である。ここでの「研究課題」とは調査研究を通して達成しようとした目的を指す。また、このように当研究部門が扱ってきた研究課題を整理・体系化につなげることは「これから検討すべき研究課題」を検討する上でも重要である。

本発表では、障害者職業総合センター研究部門において平成28年度までに発刊された報告書全234本を対象とし、各報告書から研究課題を抽出した後、研究課題の意味的類似性に基づきカテゴリー化したもの（以下「課題領域」という。）を図示した結果（体系図）について報告する。

## 2 方法

障害者職業総合センター研究部門全体のプロジェクトとして、担当研究員を選任するとともに外部の専門家の助言を得つつ、以下の手続きにより障害者職業総合センター研究部門における研究課題の整理と体系図の作成を行った。

### (1) 研究課題の抽出

各報告書の“要約”または“目的”の節の記述から、研究課題を読み取ることができた文（以下「参照記述文」という。）を抽出した。

### (2) 研究課題文の作成

参照記述文を要約し、研究課題を表す文（以下「研究課題文」という。）を作成した。

### (3) 研究課題文の妥当性の検討に基づく修正

研究課題の抽出及び研究課題文の作成を行った研究担当者とは別の研究担当者3名が参照記述文と研究課題文を照合し研究課題文の妥当性を検討した上で修正案を提案した。修正された研究課題文は再び研究担当者間で表現の妥当性を検討した。

### (4) 研究課題文のカテゴリー化

研究課題文の意味的類似性に基づいて研究課題同士をまとめて課題領域とした。

### (5) 課題領域名と定義文の作成

生成された課題領域に名前（以下「課題領域名」という。）をつけた。さらに、各課題領域について含まれる研究課題を定義する文（以下「定義文」という。）を作成した。

### (6) 課題領域と定義文の妥当性の検討に基づく修正

上記(3)と同じ研究担当者3名が課題領域別に課題領域名、定義文、研究課題文、参照記述文が記載された一覧表（以下「研究課題の分類表」という。）を確認し、課題領域の区分、課題領域名、定義文の妥当性を検討した上で修正案を提案した。この際、同じ研究課題が複数の課題領域に属していた場合、その研究課題を関連性のより強い課題領域に属するように修正した。また、同じ対象を表すために使われた用語が研究課題文によって異なっていた場合は用語を統一した。修正した分類表は2018年2月時点で当研究部門に在籍していた研究員と共有し、修正案を約1か月間募集した。研究員から提案された修正案に基づき修正した研究課題の分類表は研究担当者間で妥当性が検討され、最終的に研究担当者間で合意を形成した。

### (7) 課題領域の体系図の作成

課題領域間の関係性を図示するため、松為<sup>1)</sup>の「職業リハビリテーション活動の概念モデル」（以下「職リハ活動概念モデル」という。）を参考に、各研究領域を職業リハビリテーション活動の要素に対応付けた体系図を作成した。この際、職リハ活動概念モデルを作成した松為信雄氏から助言を得た。この図は職業リハビリテーション従事者に本研究部門が取り組んだ研究課題間の関連を分かりやすく伝えることを目的に作成した。また、この体系図とは別に国際機能分類（International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF）の要素に各研究領域を対応付けた図の作成を進めている。この際、ICF職業リハビリテーションコアセットの開発に関与した鈴木良子氏から助言を得た。この図はICFの概念が普及している他分野（福祉、医療、教育）や海外の関係者向けに作成する予定である。

## 3 結果

### (1) 研究課題及び課題領域

515の研究課題が抽出され、これらは29の課題領域に区分化された。

### (2) 課題領域の体系図

課題領域を職業リハビリテーション活動の要素に対応付

けた“障害者職業総合センター研究部門における研究課題の体系図”を示す(図)。ここでは、職業リハビリテーション活動を“個人や環境の変化を促すことで個人の職業生活への参加を支援する活動”と定義した。体系図を構成する要素は下記のとおりである。

- ・個人：職業リハビリテーション活動の対象のひとつである。この要素に関連づけた課題領域は“状況の把握に関する研究”と“支援に関する研究”に大別できる。
  - ・環境：職業リハビリテーション活動の対象のひとつである。この要素に関連づけた課題領域は“状況の把握に関する研究”と“支援に関する研究”に大別できる。
  - ・職業生活：個人と環境の相互作用の結果としての“個人の職業生活への参加状況”を表す。この関係性を個人と環境の双方から矢印を受けることで表している。
  - ・社会政策・制度・展望：職業リハビリテーション活動に影響を与え、影響を与えられる要素である。
- 一方、ICFの要素に対応付けた体系図では、各課題領域

をICFの構成要素である“健康状態”“心身機能・構造”“活動”“参加”“環境因子”“個人因子”のうち最も関連性が高いものに関連づけた。具体的には“環境因子”に21、“参加”に6、“心身機能・構造”と“活動”のそれぞれに1ずつ課題領域を関連づけることを検討している。ただし、ICFが構成要素間の相互作用を前提としているように、各課題領域は特定の構成要素のみを扱っているわけではないことに注意が必要である。

#### 4 展望

本体系図は暫定的なものであり、今後の研究の進展に伴い更新されるものである。また、適宜表現の妥当性やわかりやすさについても見直す必要がある。

#### 【参考文献】

- 1) 松為信雄：5. 概念モデル，松為信雄・菊池恵美子（編），職業リハビリテーション学，15-16，協同医書出版社（2001）

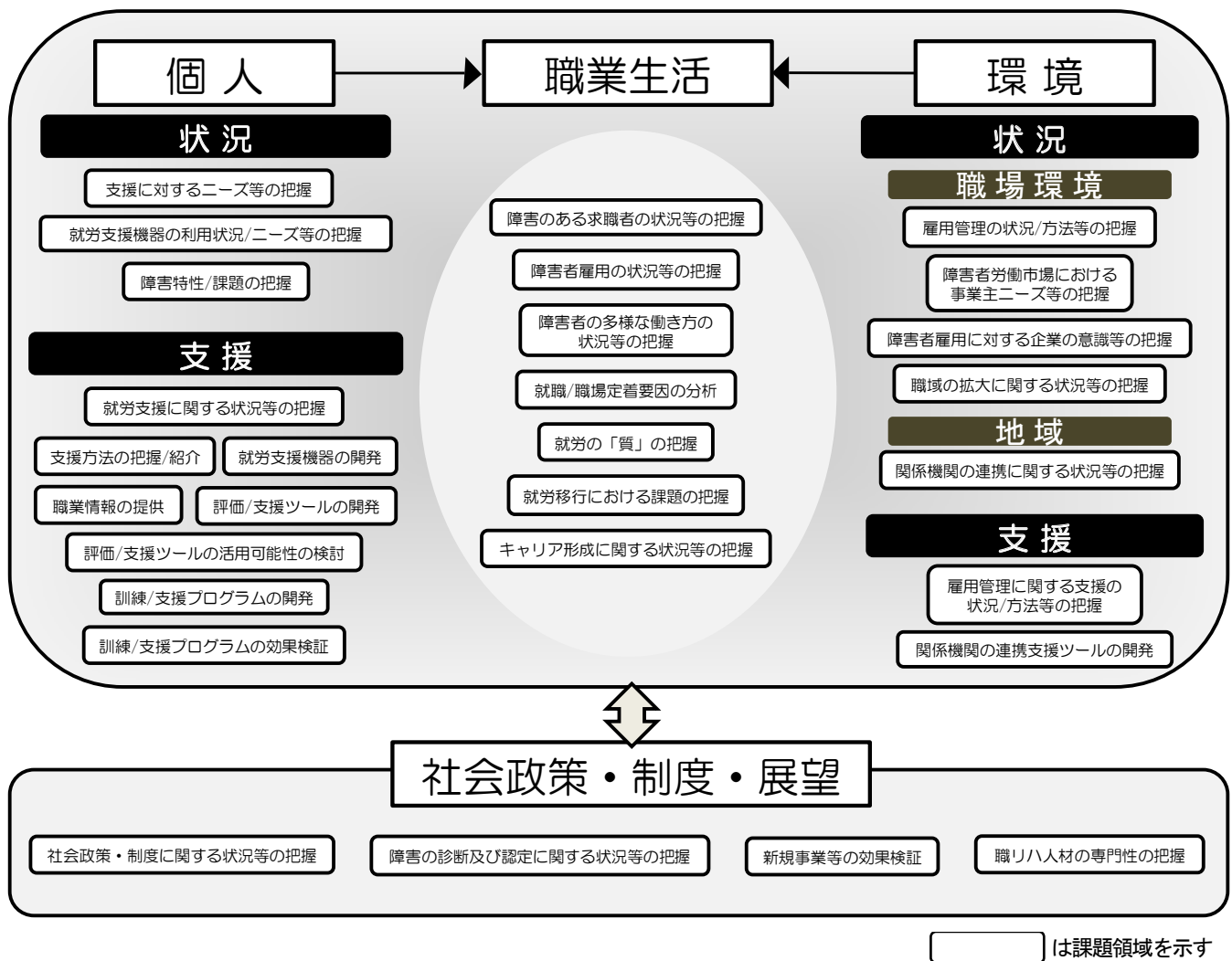


図 職業リハビリテーション活動の要素に基づく障害者職業総合センター研究部門における研究課題の体系図

# 職場定着にかかる雇用条件の分析

—調査研究報告書No.137「障害者の就業状況等に関する調査研究」の結果から—

○大石 甲（障害者職業総合センター 研究員）  
高瀬 健一・松尾 義弘（障害者職業総合センター）

## 1 研究の背景と目的

障害者職業総合センターは、公共職業安定所の紹介により就職した障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等の実態を調査して分析を行い、調査研究報告書を発行した<sup>1)</sup>。

当該報告書では、就労継続支援A型事業所を除いた一般企業への就職において、障害種別に職場定着要因を分析し、全障害において、一般求人により就職した場合よりも、障害者求人により就職した場合の方が1年後の定着率が高いこと等の分析結果を掲載した。一方で、一般求人への就職は一般企業への就職者全体の約4割を占めており（図1）、この背景には障害者が一般求人を希望する理由があると考えられる。

また、障害者の採用を前提として企業が準備した求人である障害者求人は、公共職業安定所等からの助言等により、障害に対する配慮等が雇用条件に反映されていると考えられる。対して、労働力の確保を主たる目的とした求人である一般求人は、障害者自身の職業能力・職業興味等と雇用条件の合致したものが選択されていると考えられる。当該報告書では、一般求人への障害非開示による就職の場合、職場の配慮が得られないことが職場定着率の低下に影響していることを考察した。本稿では、「職務内容や勤務時間といった労働条件について、多くの企業が職場定着課題として指摘していること<sup>2)</sup>」を踏まえて、調査結果を新たに追加分析することにより、職種と労働時間といった雇用条件について、就職した求人種類における相違を検証し、今後の障害者求人の拡大における留意点等を考察することを目的とした。

## 2 研究方法

当該報告書として取りまとめた、一般企業に就職した障害者の調査データとして取得している雇用条件の変数は、就職した職種、請負の別、賃金形態、時給・月給額、昇給の可能性、賞与、雇用形態、雇用期間、週の労働時間である。本稿ではこれらについて、一般求人と障害者求人の別に不明等を除いて集計して分析した。

分析法と効果量（括弧内の指標）は、月給額はt検定

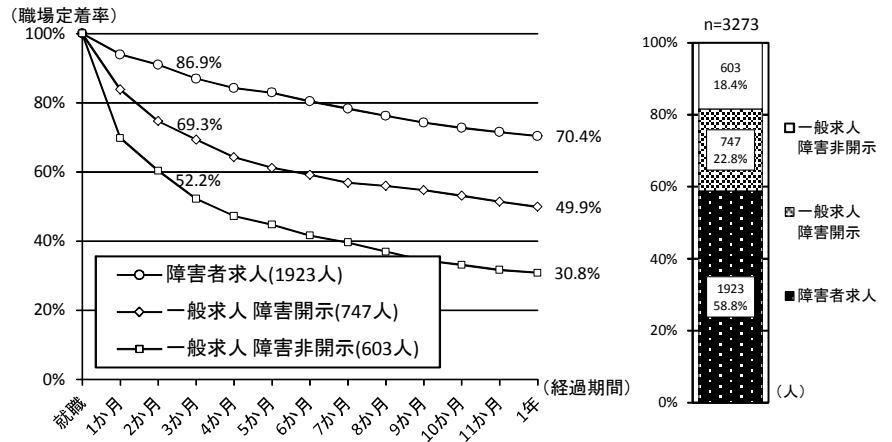


図1 求人種類別にみた職場定着率の推移と構成割合（A型事業所求人除く）

（r）、それ以外は、2×2のクロス表はフィッシャーの直接確率計算（φ）、2×nのクロス表はχ<sup>2</sup>乗検定と残差分析（Cramer's V）とした。障害者求人と一般求人による雇用条件の違いは、有意な効果量（小）を判断の基準とした<sup>3)</sup>。

## 3 分析結果

雇用条件の変数間の連関をみると、雇用形態、週の労働時間、賃金形態、雇用期間等の間に関連がみられた。本稿では、これらの変数のうち先行研究等を踏まえて、労働実態をよく表わす「週の労働時間」に加えて、変数間の連関が比較的低い「就職した職種」の結果を用いた（図2）。

就職した職種については、身体障害者では障害者求人で事務の仕事の割合が高く、生産工程、サービス、その他合算した職種の割合が低かった。知的障害者では障害者求人で運搬・清掃・包装等の仕事の割合が高く、その他合算した職種の割合が低かった。精神障害者では障害者求人で運搬・清掃・包装等及び事務の仕事の割合が高く、他の職種の場合はいずれも低かった。発達障害者では障害者求人で事務の割合が高かった。また、有意差は検出されなかった身体障害者の専門・技術の職種のうちでは、身体障害の種類による偏りがあり、視覚障害及び聴覚障害で障害者求人の割合が高く、肢体不自由及び内部障害で一般求人の割合が高いことが確認された。

週の労働時間については、身体障害者、知的障害者及び精神障害者では障害者求人で20時間未満及び40時間以上の割合が低く、20時間～30時間未満及び30時間～40時間未満の割合が高かった。発達障害者では障害者求人で30～40時間未満の割合が高く、20時間未満の割合が低かった。



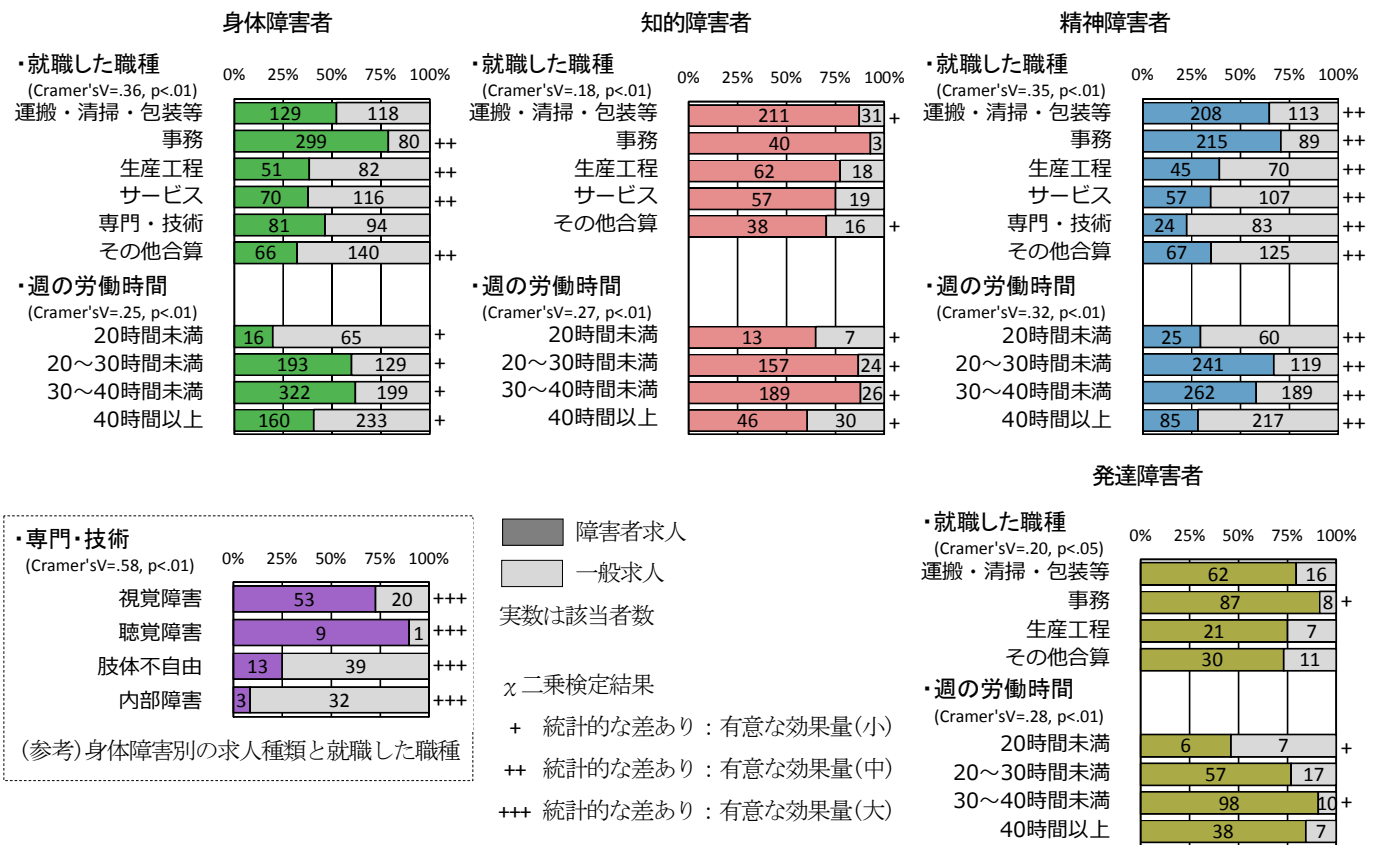


図2 障害種別に見た、求人種類と就職した職種・週の労働時間のクロス集計結果

#### 4 考察

就職した職種については、障害種別により障害者求人と一般求人では相違があり、精神障害者は特にその偏りが顕著だった。これらの背景として、企業は、関係機関等からの助言や好事例等を参考に障害種に応じて仕事内容を絞り込むとともに職務を創出する等により、採用から安定した雇用の場を形成することを想定して障害者求人の求人内容を設定する場合があります。結果として障害者求人の職種の選択肢の幅が狭まったのではないかと考えられた。

労働時間については、障害種にかかわらず障害者求人は20時間から40時間未満の労働時間帯の雇用条件が多い傾向がみられ、20時間未満の短時間勤務の希望や40時間以上の正社員等と同水準の時間にて働きたいという希望に対応する求人は少なかった。この背景として、企業は、障害者雇用率制度における法定雇用率の達成と維持が必須であることに加えて、障害者の働きやすさとして労働時間の負荷を想定して障害者求人の内容を設定する場合があります。結果として障害者求人の労働時間の選択肢の幅が狭まったのではないかと考えられた。また、身体障害の種類別にみると20時間未満の就職割合は5%前後ではあるものの、内部障害者は他の障害種類と異なり、20時間未満において1年後定着率が最も高いことに留意が必要と考えられた。

これらを踏まえると、障害者求人は職種や労働時間の選択肢が狭い雇用条件であり、そのことが多様なニーズや希

望をもつ障害者がより幅の広い雇用条件である一般求人を選択する理由のひとつと考えられた。一方で、一般求人は職場で課題が発生した後に、就職した障害者と職場等が話し合い等により課題解決に向けて対処する必要があり、その調整は必ずしも円滑に進むとは限らないことが、職場定着率の低さにも影響していると考えられた。

支援者は、求職者一人ひとりの仕事の考え方等に十分注意を払いきめ細かな対応に留意するとともに、障害者求人として就職する前段階から一定の配慮を準備して職場定着を推進することが重要と考えられる。その一環として、職種や労働時間のバリエーションを増やすためには、公共職業安定所を中心とした職業リハビリテーション機関の連携による個別の職場開拓や常用雇用前のマッチング可能性を本人と企業間で調整する職場実習等を更に拡大していくことが、今後の障害者の雇用支援で求められると考えられた。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2017) 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.
- 2) 障害者職業総合センター(2012) 企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究, 107.
- 3) 水本篤・竹内理(2008) 研究論文における効果量の報告のために—基本的概念と注意点—, 英語教育研究, 31, 57-66.

#### 【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

# フランスにおける個々の職場での就労困難性を反映した 重度障害認定制度

○小澤 真（障害者職業総合センター 研究協力員）

## 1 はじめに

障害者権利条約の第27条は障害者の労働の権利実現のため、いわゆる福祉的作業所から一般就業への移行を推進する各国の取組みを求めており、世界各国での障害者雇用支援制度についての相互学習がますます重要となっている。

フランスの障害者雇用率制度は1924年に始まり、既に1957年には知的障害者や精神障害者もその対象としており、世界の雇用率制度のモデル的な国の一つである。我が国と同様に納付金制度があり、またフランスでも義務化されている合理的配慮提供等の環境整備や個別支援についての助成金が整備されていることも我が国と同様である。フランスでは法定雇用率が6%であることや、3年以上雇用義務を果たさない企業への納付金の大幅な増額や、納付金すら納付しない企業への罰金制度があることは特徴であるが、考え方として障害者雇用率制度の範囲で理解できる。

しかしフランスには雇用率制度と一体的に実施されているが我が国には類似の制度がない制度がある。それは最低賃金に満たない生産性の重度障害者を雇った事業主に対する、生産性の不足分に対する継続的賃金補填のための助成金「障害労働者雇用支援金」(AETH)の制度であり、そのために個々の職場での就労困難性を反映した重度障害認定が実施されている。フランスでは、2016年にこの制度の手続きを簡略化し、さらに制度の活用を促している。

そこで本稿ではその概要について調査分析し、我が国における重度障害者の福祉から一般就業への移行を促進させる方策の検討に資する情報を得ることを目的とした。

## 2 方法

フランスで職場での就労困難性による重度障害認定の実務を実施している「障害者職業参入基金管理運営協会(Agefiph)」が示す最新の申請書と、活動レポートによる統計をインターネット上の情報から入手し分析した。

## 3 結果

### (1) 制度の概要

「重度障害申請(RLH)」は、事業所で雇用されている障害者に合理的配慮を行った上で、当該障害者の当該職務と職場状況に応じた生産性低下状況を事業主が申告し、Agefiphが判定を行うものである。重度障害認定を得ることで事業主は雇用率カウント優遇又は「障害労働者雇用支援金(AETH)」を受けることができる。

2016年の改正では、高齢の障害者の雇用維持と、福祉から一般就業への移行の促進のため、重度障害認定申請の手続きが大幅に簡易化された。

### (2) 福祉からの移行促進のための申請手続きの簡易化

フランスにはESAT(就労支援サービス機関)による福祉的就労やCDTD(在宅労働供給センター)、適応企業などの保護雇用がある。

2016年の改正により、これらから一般企業に移行した障害者の場合、一般の雇用や個人事業主に比べて大幅に申請書が簡易化されることになった。すなわち、次の(3)に述べるような詳細な生産性低下状況の申告に基づく就労困難性を反映した重度障害認定の手続きは省略され、3年に限りAETHは時間あたり最低賃金の1095倍が支給される。

### (3) 生産性低下の認定と賃金補填額の決定

個々の職場での就労困難性を反映した重度障害認定は、(2)の福祉的就労や保護雇用から移行してきた障害者以外について適用されるものである。

この重度障害認定は、重度障害者雇用に係る1年間の負担と生産性低下の総額の、最低賃金年額に対する割合により数値化される。この数値が20%以上50%未満の場合は時間あたり最低賃金の450倍、50%以上の場合には時間あたり最低賃金の900倍のAETHを受給する権利を事業主は得る。

重度障害者雇用に係る1年間の負担と生産性低下の総額は、事業主の「最適の調整」の後、次のような健常者の一般的生産性と比較した「障害によって生じた月あたりの永続的負担」の事業主の申告に基づき、損失時間に当該障害者の時間給と12(ヶ月)を掛けた一年間の生産低下額とその他の負担の費用を加えて算出する。

- ①当該個人の仕事についての記述：職務の代表的タスク5項目について具体的に記述し、それぞれの困難性の状況と月あたり時間を記入。
- ②個人の最小生産性の見積もり：月あたりの時間換算された生産性低下又は第三者が仕事を肩代わりした時間を申告。例えば、「40時間(当該作業の月あたりの総時間)で通常の従業員は1000の段ボールを折り畳むが、当該の従業員は800である。すなわち月あたり8時間のロス」というように記入。
- ③個人に対する指導等：「第三者の援助」や企業内チューターによる当該の仕事に関する指導等の月あたりの時間。
- ④その他の負担：月あたりのその他の経費。この項目の

み金額で記入。

#### (4) 重度障害認定数およびAETH受給者数

2012年から2017年までのAgefiphの活動レポートによると、重度障害申請（RLH）の新規申請者数は年間1000件程度でほぼ変わらず2017年ではやや増加していた。一方、継続申請者は年々減少していた（図1）。また、「障害労働者雇用支援金」（AETH）の受給件数は年々低下し、2012年から2017年の5年間で20%以上低下していた（図2）。

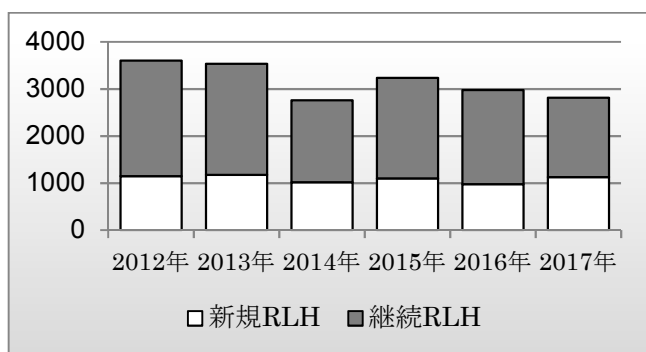


図1 重度障害申請（RLH）数（新規、継続）の年次変化

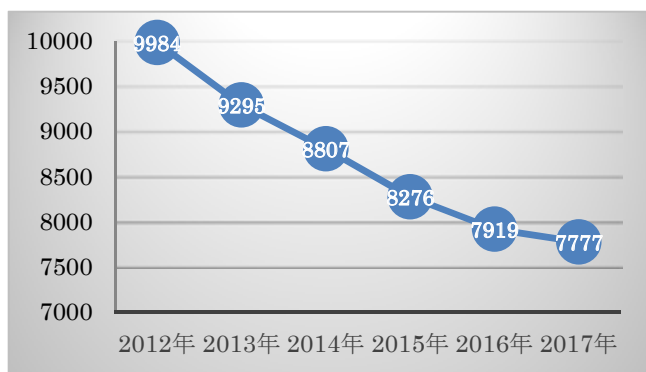


図2 「障害労働者雇用支援金」（AETH）受給者数の年次変化

## 4 考察

### (1) フランスにおける「保護雇用・社会的雇用」

我が国では、「社会連帯」の理念による障害者雇用であっても基本的には最低賃金以上の生産性が期待され、それに満たない場合は福祉的就労の対象とされやすい。

これに対して、フランスの「障害労働者雇用支援金」（AETH）の制度は、最低賃金に満たない生産性の重度障害者の一般企業での雇用を国からの補助金により推進するものである。これは、歴史的には北欧で発展してきた「保護雇用・社会的雇用」アプローチとして理解でき、重度障害者の福祉から一般就業への移行を促進するための制度であることを明確にしていると言えよう。

フランスの「就労困難性による重度障害認定」は、重度障害者の雇用による生産性低下や企業負担の実費に基づいている。そして、認定制度が国からの補助金での補填額とリンクし、最低賃金以上での雇用を確保しようとするもの

である。実際、AETHで支給される額は、健常者が最低賃金で働いた場合と比較した生産性低下を補填できる額である（例、生産性が50%低下の場合：最低賃金の900倍＝1日7.5時間勤務として240日分の最低賃金の半額）。

2016年の改正で、福祉から移行してきた障害者については初回申請では無条件で最低賃金の1095倍（我が国で試算すると月額85,000円程度）のAETHが3年間支給されるが、これは、それらの障害者については一律60%以上の生産性低下や負担を認め、重度障害認定の事務手続きの負担を軽減したものと考えられる。

フランスには我が国のような一律の調整金や報奨金の制度はないが、それらを生産性低下の大きな障害者に重点化したものとして、この制度を見なすことも可能だろう。

### (2) 賃金補填による福祉から雇用への移行の意義

障害者の生産性の低下に対して賃金補填の助成金を支給することは、企業の経営努力を鈍らせ、安易な助成金目当ての雇用となるのではないかという懸念もあるが、フランスの実例ではむしろ利点が多くみられる。

まず、合理的配慮の提供がこの重度障害認定の申請の前提となっており、基本的に合理的配慮の検討と実施は、個別の障害者と事業主との間で、事業主の義務として行われるものであり、そのための専門的支援や助成金等の制度は別に整備されている。また、2016年からはジョブコーチ支援も成文化された。それでも十分な生産性が確保できなかった場合の安全装置としてこの制度は位置付けられよう。

特に「社会的雇用」アプローチでは、経営による生産性向上を図る取組みが重要であるが、福祉的就労の経営努力には限界がある。国の補助金によって、より重度の障害者を福祉から一般企業での就業に安全に移行させることにより、企業の経営努力等による障害者の生産性向上の取組みが期待できる。我が国の特例子会社などでは、そこで培われた重度障害者の雇用管理ノウハウは我が国の大きな財産となっているが、それをより重度障害者にも拡大して推進しているものがフランスの制度と考えられる。

RLH新規認定数は最近5年で変化がない一方で、RLH継続認定数や全体のAETH受給者数は20%程度の漸減傾向にあり、企業内での生産性向上や負担軽減の成果の表れと考えられる。その一方で、この助成金制度は新規雇用後一定期間に限定せず、継続的な生産性低下や負担の補填を行う趣旨があり、受給が漸減傾向にあるとはいえ、継続的な重度障害認定と賃金補填のニーズが一定割合で認められた。

（謝辞： 研究協力指導：春名由一郎主任研究員）

### 【参考文献】

« Rapport d'activité », « Demande de RLH » (Agefiph) : <https://www.agefiph.fr/>