

トリックアートやことわざを用いて、 “自ら考えてもらい、感じてもらう会話の誘発”を目的とした 『視点換えプログラム』の実施

○兎東 俊成（ひきこもり対策会議 船橋/あさくら塾/休職・復職支援 リカバリーらぼ 自分らしさ）
朝倉 幹晴（あさくら塾）

Pin Koro・岡村昌範・丸山達也・池田裕子（休職・復職支援 リカバリーらぼ 自分らしさ）

1 はじめに

精神を患い“悩んでいる相談者”の中には、『〇〇でなければならぬ』『〇〇であるべきだ』『出来なかった自分が悪い』との、縛られた会話をする人がいる。

誰でも、余裕がなくなると考えが硬直してしまう傾向がある。そこで考えが硬直する前に、「考えは一つではない」「自分と相手では、見ている視点が違う」ことを伝える手法を探っていた。

トリックアートには、角度が変わると絵自体が変わる絵がある。また諺の、例えば『馬の耳に念仏』では、耳に呟く側と、耳元でぶつぶつ言われる側では、感じ方が全く異なる。考えが硬直する前ならば、角度や立場で見方が変わることや、考えは一つではない様々な見方や感じ方があることが、自ら考え、感じる会話の誘発が出来ると考えた。

そこで今回、就労移行支援事業所や、健常な中・高生を対象とした夏休みボランティア体験会等で、“答えは一つではなく複数ある会話”を導き出す『視点換えプログラム』を実施した。視点換えプログラムをどのように行い、どのような会話が導き出されたかについて検証する。

2 目的

角度や立場が変わると、答えは一つではなく、様々な見方が存在する『視点換えプログラム』の検証。

3 視点換えプログラムの実施

(1) トリックアートの回転画を用いた試み

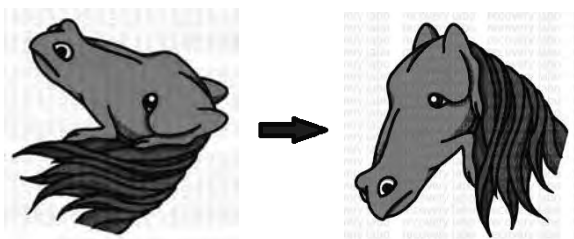


図1 何に見えますか？（回転画）

『何に見えますか』と左絵を見せ、全員が“カエル”に見えた話を聞く。絵を左90度回転させて、再度『何に見えますか』の話をすると、全員が“馬”に見えた話を聞く。その後『馬にもカエルにも見えますか？』との会話を投げ掛けると、『馬にもカエルにも見える』との話を得た。

絵を90度戻して“カエル”の絵にし、「何か思うように出来なかった経験とかありますか？」との話を投げ掛ける。

答えてくれた人の「上手く出来なかった話」を聞いた後、“その時どのように思いましたか”の話をしてもらう。

カエルの絵を例えながら、「思うように出来ず、カエルがびよこびよこ進む感じでしたか？」と質問すると「そうだったかもしれない」との話を受ける。

「そのように感じたかもしれないけれど、他の仲間もびよこびよこ進んでいるように感じていたのでしょうか？」と、絵を90度回転させ“馬”の絵にして話を投げ掛ける。

「自分ではカエルのようにびよこびよこ進むように感じても、周りの人には、馬のように颯爽と進んでいるように見えている可能性もありませんか？」と再度投げ掛ける。

すると、「やはりカエルのように進んでいた」との会話をする人もいれば、「周りからは、違った見方もあったかもしれない」との会話をする人もいた。

一つの出来事は、カエルにも馬にも見えることの会話をしながら、回転画を用いたプログラムを終了した。

(2) トリックアートの表裏反転画を用いた試み

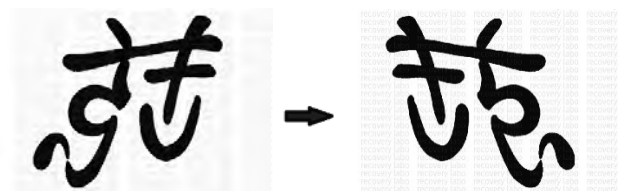


図2 何に見えますか？（表裏反転画）

『何と読めますか』と左絵を見せ、全員が“すき”に読めた話を聞く。「パスもありですよ」と言いながら「友達とか親とかで、どのような時に“すき”と感じますか？」との質問を、端から順番に投げ掛けた。

答えづらそうな人はパスをしてもらい、全員に話をしてもらった。パスをした人には、「人間なので、“すき”と感じる時もあれば、“そうでない”とを感じる時もありますか？」と、再度質問を投げ掛けた。

「“すき”な時もあれば、“そうでない”時もある」との会話に、紙を表裏反転させながら「人間ですからね」との会話を投げ掛けた。するとほぼ半数の人が、会話中に「はっ！」と反応した。

反応した人に『何と読めますか』と質問をすると“きら

い」と読めた話を聞く。

様子が解らない人に対しては、紙を反転させ、指で文字をなぞりながら“すき”と読めますよね？と言いながら紙を反転させ、指で“きらい”の文字をなぞると、驚いた様子をみせながら全員が“きらい”にも見えた話を聞く。

「怖いですか？」と質問を挟むと、「怖い」と答える人の割合が多かった。

そこで“きらい”と思っている人でも優しいところがあると、「すき」になったりしませんか？との言葉を投げ掛けた。また“すき”と思っている人から厳しいことを言われて“きらい”になったりしませんか？との言葉を投げ掛けると、『“すき”になったり、“きらい”になったりする』との会話を得た。

「人間は、同じ人でも“すき”になったり“きらい”になったりする生き物なのかもしれませんね」との会話をしながら、表裏反転画を用いたプログラムを終了した。

(3) 諺を用いた、自分と相手の視点が異なる会話の試み

用紙に『（ ）の耳に念仏』と書き、（ ）の中にどのような文字が思い浮かびますか？の問い掛けをした。

一斉に「“馬”ですよね？」との話が返って来たので、「思い浮かぶ文字を、何を入れて構いません」と受け答えた。しかし『そんなことは知っているよ』との様子で、全員が“馬”と入れた。諺の意味を聞くと、正確な諺の説明が返って来た。

そこで「ここからは、耳元でぶつぶつ言われている馬の気持ちについての話し合いをします」と、相手の立場から考えてみる「視点替えプログラム」を行う説明をした。

突然の“馬の立場からの会話”の説明に、関心はあるが説明の仕方が解らないとの様子が半数以上から観察された。

そこで「耳元でぶつぶつ言われたらどのように思いますか」「うるさい！とか感じませんか？」との言葉を投げ掛けると、「ウザったい」「こいつ何言ってるんだろう」とかの幾つかの言葉が回りだした。

今度は「馬の耳に呟いている人は、どのような気持ちで呟いていると思いますか？」と投げ掛けると、「独り言を言っているだけ」と話す人もいれば、「重要だと感じたので説明している」と話す人もいた。

次に「人が馬の耳に呟いている様子を、他の人が見たらどのように思いますか？」との質問を投げ掛けると、「意味の無いことをしている」と話す人もいれば、「馬が迷惑そうに見える」と話す人など、様々な会話を得られた。

全ての考えが正しいとの説明をしながら、「言う側と言われる側では、全く違う気持ちになると思いませんか？」と投げ掛けると、全員から「立場によって違う」との話を得た。

また「「言っている側と言われている側の様子を他の人が見ると、どのように感じますか？」と投げ掛けると、全員から「他の人の感じ方も違う」との話を得た。

「言う人、言われる人、それを見ている人で、感じ方は全く異なるのですね」との会話をしながら、相手ごとに感じ方が異なる会話を誘発させる、諺を用いたプログラムを終了した。

4 結果

『視点換えプログラム』を体験した中・高生からは、夏休みボランティア体験レポートが提出された。レポートには「視野を広めることの大切さが分かる」「1つの考えだけでなく、1人1人で考え方がちがう」「自分の意見や他の人の意見も尊重できる。いろいろな人を助けたい」等の“感じたこと、気付いたこと”が書かれていた。

絵や諺を用いると、目的の『角度や立場が変わると、答えは一つではなく、様々な見方が存在する』ことが伝わったことが確認できた。

5 考察

相談室において、精神を患い悩んでいる相談者には、『〇〇でなければならない』『〇〇であるべきだ』『出来なかった自分が悪い』との、縛られた会話をする人がいる。

そのような場面で、以前に行った『視点換えプログラム』の会話から、『角度や立場が変わると、答えは一つではなく、様々な見方が存在する』ことの話が、相談者から自然に出てくる一助に結び付けられるように、質問の投げ掛けも含めて検証していきたいと考えている。

6 今後の展開

精神を患い“悩んでいる相談者”の気持ちには“揺らぎ”があり、2016年に『心と頭の“揺らぎ”』の評価の試み¹⁾を行った。

また2014年に『精神を患ってしまった人が、電子機器の分解方法を知的等障害を持っている人に教える』試み²⁾を行った。

揺らぎの評価で気持ちの浮き沈みを考慮しつつ、相談室での『〇〇でなければならない』の会話に、別の見方がある話に結び付けたいと考えている。

7 謝辞

悩みを感じている仲間の会話をするために、中・高生に対し『視点換えプログラム』を実施させていただいた船橋市役所市民協働課に感謝を申し上げます。

【参考文献】

- 1) 兎東俊成・朝倉幹晴：第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会(2016), p. 22-23.
- 2) 兎東俊成：第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会(2014), p. 289-291.

障害者の適性能を把握するために、 GATB（厚生労働省編 一般職業適性検査）を用いたアセスメント

○工藤 賢治（株式会社ゼネラルパートナーズ atGPコンサルティング室 コンサルタント）
加藤 拓海（株式会社ゼネラルパートナーズ コーポレート本部）

1 はじめに

(1) 会社概要

株式会社ゼネラルパートナーズは、障害者雇用支援サービスのパイオニアとして16年以上にわたるサポート実績と企業様へ障害者雇用における幅広いサービスを提供。「社会問題の解決」を起点に事業を創造している。自社でも多数の障害者を雇用し、2019年6月1日の障害者雇用率は20.53%。前向きで意欲がありながらこれまでチャンスを得られなかった人が、持てる能力を発揮し、活躍できる機会を創り出している。

設立：2003年4月9日

社員数：227名（2018年12月時点）

障害者雇用率：20.53%（2019年6月1日時点）

事業内容：障害者の総合コンサルティング事業（求人情報サービス、人材紹介サービス、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援A型事業所等）

(2) 企業理念



General Partners

ゼネラルパートナーズという社名は、「広まっていく」を意味する『General』、「仲間たち」を意味する『Partners』を組み合わせでできている。ロゴマークは、多種多様な色と形をした複数のブロックを組み合わせでおり、人（GP JIN）、事業、社会問題を表現している。自由自在に組み合わせさせて、成長し続けていく会社であることを表している。

GPビジョン（活動した先にある未来）：

誰もが自分らしくワクワクする人生

GPコア（不変の存在意義）：

社会問題を解決する

GPアクション（実現に向けて実行すべき活動）：

不自由を解消する事業を通じて、今までにない価値と機会を切り拓く

GPエンジン（原動力となるエネルギー）：

挑戦・成長し続ける個人×多種多様なチーム

GPカルチャー（よく口にしていること）：

やってみよう、楽しもう

2 障害者雇用における課題

(1) 障害者を雇用するに当たっての企業の課題

障害者を雇用しない理由として、身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者いずれも「当該障害者に適した業務がないから」が最も多く¹⁾、企業は雇用を推進していく上で、業務の切り出し・創出に課題を感じていると考えられる（図1）。

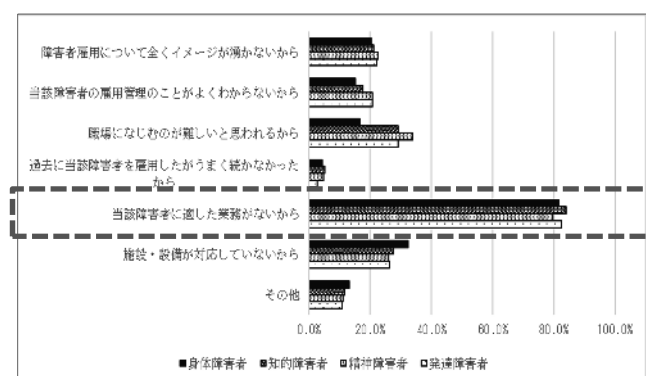


図1 障害者を雇用しない理由（複数回答）

(2) 職場定着の課題

障害者の平均勤続年数について、年々、新たに雇用される障害者が増加していることもあるが、全体として、精神障害者は短い傾向がみられ²⁾、職場定着に課題があることが窺える（表）。

表 障害者の平均勤続年数の推移

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月

（注1）平均勤続年数は、勤続年数の短い新規の雇用者の構成割合は増えると短くなる。

（注2）勤続年数は、企業に採用されてから調査時点（各年11月1日）までの勤続年数をいう。ただし、採用後に身体障害者、精神障害者となった者については身体障害者手帳又は精神障害者保健福祉手帳等により、身体障害者又は精神障害者であることを承知した年月（承知した年月が不明な時は、手帳等の交付日）を、それぞれ起点としている。

(3) 精神障害者の職場定着の課題

離職した精神障害者の個人的理由の具体的な内容は、職場の雰囲気、人間関係、労働条件、体力面以外に、「仕事内容が合わない（自分に向かない）」「作業、能率面で適応できなかった」といった業務面においての理由が多くみられた³⁾（図2）。

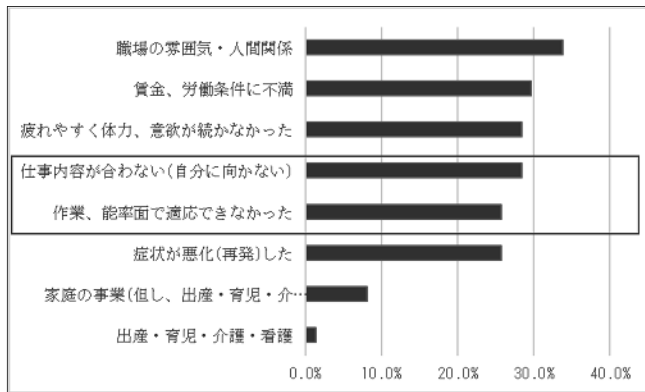


図2 個人的理由の具体的な内容（複数回答）

(4) アセスメントの必要性

雇用する（している）障害者の適性を把握し、障害者に適した業務を提供することで、仕事の不適合（図1、図2）を防ぎ、障害者の雇用及び定着が進むと考えている。

3 GATB（厚生労働省編 一般職業適性検査）の可能性

(1) GATBについて⁴⁾

職業に関する様々な能力を調べ、どの職業が適しているかを検討するための検査である。一人ひとり異なる能力と職業との適合性（マッチング）を客観的に測定する科学的用具として、雇用管理の場面で広く活用されている。

(2) GATBを用いて分析したアセスメント例の紹介

数理解能力(N)は115と高いが、下位検査の計算は平均値でかつ簡単な掛け算とわり算に誤答がある。数的推理は平均の150%と非常に優秀である。難しい内容を理解することができる。形態照合を除く全ての下位検査で、平均回答数を上回っている。頭の回転が早く、瞬時に回答を導き出すことができるが、誤答も非常に多い。ただ、修正も多いため、よく考えず反射的に答えつつ、ミスにも気付き回答を修正するが、次に進む気持ちが強いいため、全てのミスには気づけない。書記的知覚(Q)の値は平均値であるため、ミスがあることを自認し、確認の時間を設けることで、勘違いやケアレスミスを防ぐことが可能である。ただ、性格上立ち止まって考える事が難しい可能性もあり、その場合は

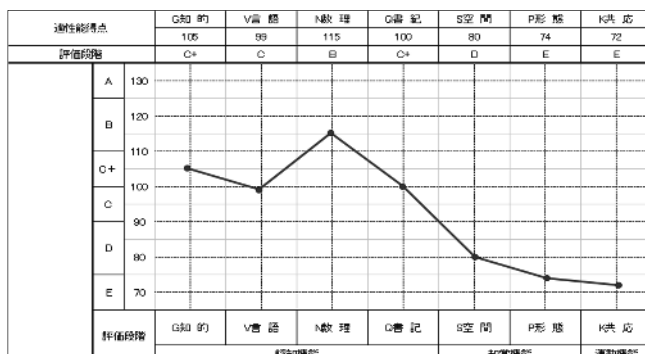


図3 20代男性 営業職（健常者）

別の人に確認作業を任せた方が良い。ミスを気にしない性格と、次々と進めていく傾向から、一つ以上のミスが必ずあるため、注意が必要である（図3）。

(3) GATBを用いたアセスメントの可能性

頭の回転や理解力に応じて業務の切り出しレベルを調整したり、マニュアル作成時に文章中心か図や画像中心かを判断したり、概念を表やマニュアルにまとめる事が得意である場合には、リーダーのような役割を担える人材かを判断したりする。配属予定部署の健常者の適性能の平均値や活躍人材の値と、候補者の値を比較することで、部署で活躍できる可能性の高い人材を発掘し、採用に繋げる。また、性格（大胆・慎重）や特性（集中・散漫）を業務内容や作業工程の人員配置に活かす。

4 障害者雇用のあるべき姿

- ・障害者だからという理由で、一律同じ仕事を任せるのではなく、適性に合った仕事を任せる配置
- ・障害種別や診断名で選別（スクリーニング）するのではなく、能力で判断する雇用
- ・強みと弱みを把握し、強みを活かして会社の成長に貢献し、やりがいを感じられる良い循環が生まれている雇用
- ・障害者だから配慮するのではなく、社員が活躍する為に必要な配慮を行う、配慮はするが遠慮はしない環境

5 これから実現したいこと

実施結果のデータベース（ビッグデータ）を実現。適性能の値のみではなく、下位検査の回答数・誤答数・パス数・修正数・回答内容まで、回答の全てを記録する。

集めたデータを細かく分析し、相関関係から読み取れる傾向を探る。例えば、間違えている問題が集計データでは間違いが多い（少ない）のか、書記的知覚（Q）の下位検査である検査1（文字照合）と検査5（名詞比較）の高低や平均値を比較すること等により、性格や傾向を読み取れるのではないかと考えている。夢が広がる。

【参考文献】

- 1) 2) 3) 厚生労働省 障害者雇用対策課「障害者雇用実態調査結果（平成10、15、20、25、30年度）
- 4) 一般社団法人雇用問題研究会「厚生労働省編一般職業適性検査[事業所用]ホームページ」

【連絡先】

工藤 賢治
株式会社ゼネラルパートナーズ
e-mail : kudo@generalpartners.co.jp
企業HP : <http://www.generalpartners.co.jp/>

アナログゲームを用いた就労適性のアセスメント

○橋本 高志 (社会福祉法人ぷろぼの 高の原事業所 所長)
松本 太一 (アナログゲーム療育アドバイザー)
徳山 加奈子 (社会福祉法人ぷろぼの)

1 はじめに

就労に向けた評価は、利用者の意思を尊重しながらも「自分にあった仕事」を支援者と共に模索する際に、就労適性の評価は一つの指標となり、多くの利用者のニーズである「働き続ける」を実現可能にする。

就労移行支援の現場においても就労適性の評価は重要であり、職業適性検査や障害特性に特化したアセスメント手法、訓練・面談時の評価により、多くの利用者の就労支援が良好に進んでいると実感している。

ただ既存のアセスメント手法・訓練評価では捉えにくい利用者がわずかながらも一定数存在する。「訓練評価と実習先の評価が想定外の方にズレる」「就労適性・訓練評価ともに良好だが、就職に結びつかない」など、課題が不鮮明なケースである。また、利用者のモチベーションの低下等によりアセスメントプログラムに参加できないケースもある。

そうした課題が捉えにくい利用者に対して、新しい視点からのアセスメントがないかと取り組みはじめたのが、アナログゲームを用いたアセスメントプログラムである。

2 評価の技法

(1) プログラムの概要

ア 実施概要

(ア) 対象者：就労移行支援の利用者 1クール5名程度

課題・適性等が不明瞭な利用者が参加。主に精神障害・発達障害であるが身体・高次脳の利用者も参加あり。

また難易度を下げ知的障害（軽度）向けに行うこともある。

(イ) 実施期間・回数

3か月（または6か月）を1クール 全12回。

また状況に応じて続けて2クール行うこともある。

各クール、ゲームによるアセスメントがメインだが終了前に1クール通じてのフィードバックを行う。

(ウ) 実施時間 1回3時間程度

2時間程度 ゲームの実施（1～3ゲーム実施）

20～30分間 参加者へのフィードバック

30～40分間 ケース担当へのフィードバック。

イ 実施方法

WEBを利用した遠隔地からの支援と現場での直接支援の連携支援



実施風景

(2) プログラムの特徴

ア アナログゲームというツール

(イ) アナログゲームとは

ボードゲームやカードゲーム等のゲームの総称である。このプログラムでは就労支援のために作ったゲームではなく、市販されているボードゲームを使うことも特徴である。

(イ) 就労評価のツールとしてのアナログゲームの特性

アナログゲームは自分からルールを守って取り組むという協調性を発揮しながら、効率よく自分の判断で目標に進まなければならない。この点において「社会規範や職場でのルールを守りながら、自分の能力や技量を発揮していく」という社会的行動と類似性がある。

またゲームは娯楽という性格上、想定外のことが起きやすく設定されている。そのため、想定外の事象下での利用者の判断や行動の傾向を見ることができる。

ゲーム自体の特性として、興味や関心を持ちやすく、責任がゲーム内で完結するためエラー&リトライ（失敗の受け止めと再試行）が、通常訓練よりもストレスを抑えて取り組むことができる。

イ 心理的ケアの側面

このプログラムは就労アセスメントに留まらず、心理的な傷つきを回復し、人との関わりに自信をつけ、集団での関わり方が向上する心理的ケアの効果もある。またそうした訓練効果は、さらなる新しい評価に相互的につながる。

ウ 遠隔地と現場の連携支援

専門家の評価を受けたいと考え、東京にいるアナログゲーム療育の開発者で就労支援の経験もある松本太一氏と奈良にある事業所をどうつなぐか（支援は可能か）を検討し、WEBカメラ電話を利用した遠隔地からの支援と現場での直接支援の連携を試みたところ、スムーズにかつ精度も高く支援（評価）することができた。

エ 事業所外からの評価

事業所内のケース担当や訓練担当ではない事業所外の専門家からの評価は、利用者が率直に受け止めやすく、自己受容・自己整理が進む。さらに、利用者から「外部の専門家からの評価で自信がついた」との感想が多くあった。

3 評価の視点

(1) 評価方法

観察による印象評価・ゲーム実践による評価（手番の行動・戦略・結果）・本人への聞き取りによる評価・実施データの蓄積による評価・ケース担当との情報共有による総合的評価（通常時の様子・他のアセスメントとの比較）

(2) 評価項目（成果指標）

アナログゲームにおいては、参加者同士のコミュニケーションスキルに注目されがちだが、それも含めてバリエーションに富んだ評価項目がある。

ア 理解の正確さ（初見のゲームのみ）

初めてのゲームにおいて、ゲームの全体像やポイントをどの段階で理解できるか。また口頭説明で理解できるか、図解で理解できるのか、実際にやってみて理解するのか。

イ 理解の深さ

ルールを守るだけでなく活用できるまで理解できているか。理解が浅いと、ルールは守れるがゲームに勝てない。

ウ 見通しの立て方

しっかりとゴールまでの道筋を立てることができるか。段取りができていないか。その見通しが実際の行動に活かされているか。

エ 作業時の視野の広さ

自分の状況だけでなく、ゲーム全体の状況、他プレイヤーの状況を見ることができているか。

オ 協調性

朗らかな人間関係を保ちながらも、自分の行動を取れているか。他人に遠慮しすぎていないか。自分勝手になっていないか。周りに気配りができているか。

カ 判断の傾向

安全な判断をするのか、アグレッシブな判断をするのか、事象に対して消極的判断を取りやすいか、積極的判断を取りやすいか。過度に積極的・消極的ではないか。

キ 不測の事態の対応力

自分の想定外の事象に対してどう対応するか。過度に反応しすぎないか。順序立てて再構築できるか。

4 実践報告

(1) 実践概要（2019年8月末 時点）

期間：2016年7月～現在（3年1か月）

実施クール数 6回 実施回数 63回

今までの参加利用者数	29名
内 現在訓練中	14名
一般就職（A型は除く）	9名

(2) 当プログラムの活用例

詳細については、口頭発表にて報告。

- ① 作業理解の深度の評価から、対策や工夫で対応し就職に結びついたケース
- ② 評価から、自分の能力を発揮できる条件を理解し、自信につながり就職に結びついたケース
- ③ 評価から、確認や提案の重要性を知り、集団との関わりとビジネスマナーが向上したケース
- ④ プログラム参加により、心理的状況が回復、社会的成長があり、それに伴って新たな課題をアセスメントできたケース

5 課題

(1) 就労結果と訓練効果の因果関係が見えづらい

参加者・支援者は、このプログラムの訓練効果（評価効果）とその後の就労結果との因果関係の存在を実感し、感想として述べることが多い。一方、他者にその因果関係を示すにあたり、手法が隠れた課題などに質的にアプローチし評価するため、この因果関係を示しにくい。

(2) 運用のシステム化

評価項目を基準化、運営の体系化、評価者・運営者の育成を図ることで、スムーズな運用が可能となる。

(3) プログラムに馴染まない利用者もいる

集団参加への不安が極端にある利用者や、ルール理解に必要な言葉や数について困難を抱えている利用者など。

6 まとめ

このプログラムは、実社会でも見られる複雑な情報処理過程における課題や集団での振る舞いにおいて、大きな成果が見られる。またアセスメントと訓練効果（心理的ケア）が相互に反応し、参加者の成長を促しながら、新しい評価が得られる。

この評価技法の実践において、利用者・ケース担当・当プログラムを実施する支援者である三者間のコミュニケーションが極めて重要である。

【連絡先】

橋本 高志
社会福祉法人ふろぼの 高の原事業所
e-mail : takanohara@vport.org

精神障がい者・発達障がい者の就労に向けたレジリエンスの評価

○奥武 あかね（社会福祉法人太陽の家 別府生活事業部専門支援企画課 課長）
福澤 真 （社会福祉法人太陽の家 愛知事業部事業支援課）

1 はじめに

精神障がい者、発達障がい者の採用実績が全国的に増加する中、昨今は定着に関する課題がクローズアップされている。個々の定着課題は様々であるが、それぞれに共通する因子を探る視点として我々は二つの要素に着目した。一つは、採用時にGATBや各種検査を基に就労のマッチング予測を立てるが、実際に働き始めてからの現状が実際にどう業務に影響を及ぼしているかを改めて測定し視覚化する、という要素。もう一つは、業務でかかるあらゆる負荷（体力、人間関係、時間、難易度等）への個々の対応力が業務にどう影響しているかを測定し視覚化する、という要素である。この現状把握と対応力の測定、これを“就労に向けたレジリエンス評価”とした。さらにこれに対する“労使の認識ギャップ”を視覚化することが、能力発揮に向けたより現実的な目標設定を可能にし、定着課題の解決に有効であると我々は仮説を立てた。この課題への取り組みを紹介する。

2 これまでの試み（太陽の家の場合 身体障がい中心）

太陽の家（以下「当法人」という。）は、障がい者の就労やスポーツを通じた社会参加を目標に、「保護より機会を No Charity, but a Chance! 」を理念として1965年に設立された社会福祉法人である。オムロン、ソニー、ホンダ、三菱商事、デンソー、富士通エフサスの各社と共に設立された計8社の共同出資型の特例子会社があり、当法人での就労訓練を経て多くの障がい者の雇用が実現している。当法人が訓練目標を設定するための課題整理として活用するのが「就労能力階層図」（図1）である。いわゆる“技術や知識”だけでは就労能力とはいええず、それを支える障がい理解、日常生活能力、社会生活能力、基本的労働習慣、この全体のバランスと強度により就労能力を測るという指針である。当法人とその関連企業では身体障がいの長期就労モデルが多数存在し、昨今は加齢に伴う障がい進行や能力低下に対する業務課題が散見されるようになってきた。この現場では、定年迄に能力発揮しながら働くかを検証するため、精度の高い能力評価は不可欠である。その対策として、本人の自己評価と事業所の評価を合わせて能力低下の兆候をいち早く認識し、個々人の就労継続リスクを感知する試みを、当法人愛知事業部およびデンソー太陽株式会社が協働で開始している。それは質問紙形式で健康、障害、仕事、業績等の角度からリスクアセスメントを実施し、その評価に基づく面談→認識のすり合わせ→現実的な目標設定→業務実施→評価、これを毎年実施

しその経年変化を追うものである。これにより、現実的な目標を労使共に認識、設定することにつながっている。

要素	内 容 (項目の事例)
(A)職業能力	個別の職務に直結した、職務遂行に必要な能力（狭義の職業能力） ・職業適性 ・巧緻性 ・心身機能 ・学力／知識 ・速度 ・体力／持久力 ・技能 ・正確性 ・ROM (Range of Motion)
(B)基本的労働習慣	円滑な労働を維持するために必要な前提条件 ・意欲 ・健康管理 ・身だしなみ ・勤務態度 ・規則の順守
(C)社会生活能力	対人技能やルールの理解など社会の中で生活するために必要な能力 ・対人技能 ・ルールの理解 ・意思表示 ・社会システムの利用 ・コミュニケーション ・協調性
(D)日常生活能力	基本的な日常生活を規則正しく維持する能力 ・生活のリズム ・一般的健康管理 ・食事／睡眠 ・ADL ・金銭管理 (Activity of Daily Living)
(E)障害の管理	自己の障害の理解やコントロールする能力 ・障害の理解 ・服薬管理 ・障害のコントロール ・通院／受診 ・支援者との関係

図1 就労能力階層図

3 精神障がい、発達障がい者支援への応用

精神障がい、発達障がいの分野では、加齢に伴う就労課題を検討する就労モデルは稀有であるが、前述の就労課題を視覚化するプロセスは、外からは一見して判りづらい精神障がい、発達障がいの就労者だからこそ有効な視点であると思われる。“高い学力や経験を持つ方が、日常生活の乱れにより働く機会を得られないケース”、“認知の偏りにより生じる日常的な人間関係の些細な衝突から働く居場所を失うケース”等は、精神/発達障がい就労支援に関わる者としては決して珍しいケースではないと思われる。しかし当の本人にとって、これらは一度しかない人生の中の衝撃的な体験であり、自分の課題が何か、そもそも自分に課題があるのか、対策があるとしてどうしたらいいのか、その考察を深める精神的な負荷は計り知れないものがある。そこそこ、精神障がい、発達障がいの就労支援の支えどころととらえ、身体障がい就労者の能力評価の手法を精神/発達版にアレンジしたものを作成し、試行実施を始めたというのが、本報告の主旨である。現状把握と対応力の測定により就労に向けたレジリエンスを評価すること、視覚化することにより労使の認識のズレを防ぎ、課題をクリアにすることが精神障がい、発達障がいの方の就労能力発揮、定着課題の解消につながるものと考えている。

4 定着が困難になる事例

事例：ミスの謝罪が困難なA氏（26才男性）
特長：発達障がい、理系大学卒、強度の潔癖症

大学卒業後就職するが、「人間関係悪化」で自己都合退職。その後発達障がい診断を受け、障がい者採用枠で契約社員としてB社に就職し4か月。出勤間際の自宅掃除を切り上げる事が困難で毎日駆け込み出勤。それを先輩に注意されると、「でも間に合っています！」等と平然と返答し謝罪をしない。周囲から冷たい視線を浴びているがA氏はそれに気づけず、「うるさい先輩がいる。私は持っている技術を活かして頑張ります」という認識。上司は「社会人として失格」と評価しており、次の契約更新は危うい状況。

5 課題に対する取り組み

職業能力階層図（図1）に基づき、各階層に6つ計30の質問を設定した「就労レジリエンス調査票」（図2）を用い各能力階層のどこに課題があるかの現状把握と自己認識の状況、対応力について調査することとした。職業能力、基本的労働習慣能力としては、「職場でふさわしい態度がとれるか」「自分は評価されていると感じるか」等を、また日常生活能力、社会生活能力に関連する質問として「体調変化にどう対応しているか」「困った時に支えてくれる人はいるか」等がある。同時に事業所にも同様の調査をすることで、自己評価と事業所の評価のズレを調査した。

図2 就労レジリエンス調査票

その結果を、「就労レジリエンス結果通知票」（図3）として、5つの就労能力階層ごとに“働きづらさ”の量のバランスが見えるように整理し、それと併せて、対象者と事業所の認識の一致程度が分かるように2つのレーダーチャートを重ねて図示した。さらに、各能力階層の“働きづらさ”が要因となって、業務にどう影響しているかを整理するため、30個の各設問に“影響評価”として4つの視点①出勤 ②品質 ③効率 ④適応を設定した。これまで、身体障がいの方に対する調査の際は、①～③までの視点で影響評価を測定してきていたが、精神/発達の場合は、職場への適応状況も能力発揮の鍵と捉え、④を追加した。

事業所は対象者との面談時に結果通知票を提示し、これを両者が眺めながら相互のズレを確認し、評価できる点と

課題点を共に整理し、具体的な目標を決める。先のA氏の場合は、“認識のズレが関係性の構築を阻害している”こと、“その改善が技術的な強みをさらに強化する機会獲得になる”こと等を示し、具体的な目標設定につながった。

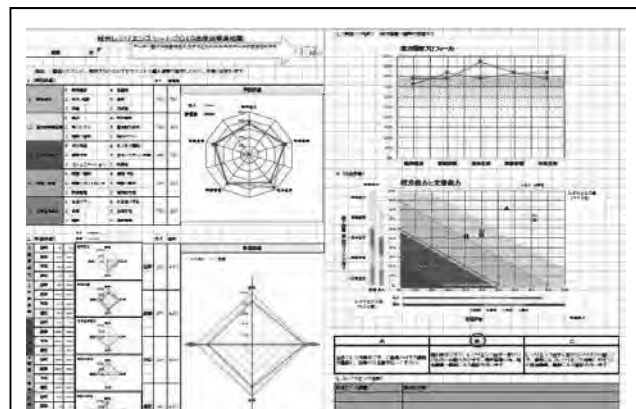


図3 就労レジリエンス結果通知票

6 新しい取り組み

質問紙調査の他、作業調査「オーダーマネージメントテスト」（図4）の実施も試みている。排水スピードの異なる5本のペットボトルをセットし、作業要領書に基づき、3分間水槽が空にならぬ様に注水し続ける“投入作業”である。この間の所作で、優先順位の判断力・注意力・習熟度・易疲労度等を観察し、質問紙による調査結果との相関を見て、面談でのアプローチに活かすというものである。



図4 オーダーマネージメントテスト 作業要領書抜粋

7 まとめ（お願い）

以上の取り組みは2019年度より始め、内容・実施数共に試行実施の域を越えておらず今後相当の改善の余地があるため、皆様の知見、提案を頂きたいと考えている。このような取り組みを通じて、少しでも多くの精神、発達障がいの方の就労能力発揮と定着課題の解決に貢献したい。

【連絡先】

社会福祉法人太陽の家
TEL 0977-66-0277
H.P <http://www.taiyonoie.or.jp>

認知機能リハビリテーションを用いた効果検証と 就労アセスメントの接続

○松宮 千士里（AHCグループ株式会社 就労移行支援事業所TODAY 主任精神保健福祉士）

1 はじめに

(1) 目的

この発表では、就労移行支援事業所における、一般企業に就職するための支援の方向性と結果を、企業側といかに共有していくかについての取組みの1つを紹介する。弊社では企業実習や応募に際して、就労アセスメントシートを企業に提出している。事業所内での支援プロセスとその結果を数値化し、ご利用者様、企業担当者と支援職員が職業スキル等について共通言語を持って話しあえるツールとする狙いである。このシートでは、事業所内のプログラムの取組みの結果と職業スキルについての詳細の項目評価が分かるようにしている。このように、支援の方向性を企業側にも明示しながら、ご利用者様の取組み結果を視覚化することは、事業所の支援方針を伝えながら、就労の主体となるご利用者様の取組みのプロセスと結果を分かりやすくし、採用のミスマッチを減らすための1つの方策であると考え

(2) 経緯

昨今、精神科リハビリテーションを取り巻く医療・福祉の現場では、ご利用者様と医療者、支援者が協働してご本人様の主体的リカバリーに向けて話し合っていくShared Decision Making(SDM)の概念が広がっている。TODAYでもご利用者様を中心にご希望の方向性や課題について出来る限りオープンに話合えるよう努めている。これから1からの関係を築こうとする企業側ともご利用者様のこれまでやこれからのことについて共通認識を持っていきたいと我々は考えている。一方で、実務家としての体感として、訪問する企業の採用担当者方等からは、就労移行支援事業所では就労に向け方向性として何を考え、どのようなことをしているのかよく分からないと言われることが少なくない。我々事業所からの発信がまだまだできていないことを実感している。そこでまず、事業所内の取組みを方針と共に企業側に示すとともに、取組みの結果を可視化できるようプログラムを計画した。

2 神経認知、社会的認知へのアプローチプログラム

(1) 認知機能リハビリテーション

事業所内での支援の方向性の1つとして、弊社では精神疾患を持つ方が社会生活を送る上で困難を感じる症状の1つとされる、認知機能障害のアセスメントをご利用者様と

職員が協働で実施し、職業スキルへのメタ認知を促すことを位置づけた。認知機能障害とは、必要な対象に注意を向け維持する、違うことへ注意を転換する、記憶(記銘、保持、想起)する、見通しを立てて計画し実行するといった、脳の働きが阻害されていることを指す。そして幻覚、抑鬱等に加え、これらの機能障害が長期的な就労継続にも大きな影響を与えていると考えられている。こうした認知機能障害について、それに関連するご自身の得意、不得意を認識できれば、企業への応募先の絞り込みや、採用面接での自己説明をしやすくなるのではないかと考えた。

認知機能やメタ認知の視点は医療モデルの支援方法あると言える。診断名を受け、医療的なサポートを受けているご利用者様について、企業の側にも同じく医療的な視点で現在どのような状況になっているのかを客観的に把握して頂けることは、今回の導入目的に適っていると考えた。

(2) VCAT-Jについて

今回は帝京大学医学部精神神経科学講座らが開発した就労支援のための認知機能リハビリテーションVCAT-Jを3ヶ月実施した。VCAT-Jは、基礎的な脳の働きとなる神経認知にアプローチするプログラムである。6つの認知機能(注意、言語性記憶、作業記憶、処理速度、流暢性、遂行機能)に関連したパソコンゲームの実施と、それについての話し合い(操作理解、作業プロセス、疲労、作業の得意・不得意、就労場面での関連性などについて)の組み合わせで週に3回(ゲーム2回、話し合い1回)行っていく。先行研究では、VCAT-Jの認知機能を実施した効果は脳の基礎的な機能である神経認知の改善、就労などの生活上における社会的認知の改善共に中程度とされている。

(3) 導入の方法

上記のように、1週間のプログラムの中で、2コマ(約2時間)をゲームの時間に充て、1コマ(約1時間)を話し合い(以下「言語セッション」という。)の時間に充てて神経認知へのトレーニングを行った結果を考察した。また、基礎的な脳の働きに加え、弊社が作成した、就労アセスメントシートの自己評価を付けて頂き、前後変化を比較した。同シートでは、職員による前後の他者評価も行った。

対象は発達障害と診断された7名の就労移行支援事業所通所者で、通所頻度は全員週5回、性別は全員男性である。年齢は21歳～35歳まで(平均年齢25.9歳)、通所期間は3

か月～24か月（平均通所期間12か月）である。

評価については認知機能障害の評価ということに重きを置き、BACS-J（統合失調症認知機能簡易評価尺度）を採用した。

(4) 結果 発表参照

3 医学モデルと就労アセスメントとの接続

基礎的な脳の機能がどのようにになっているかというデータが、どのように就労に影響を及ぼしそうか具体的に落とし込むために、TODAYでは、ご利用者様が行く実習業先で行う場合のある職業評価項目と、障害者職業総合センターが開発した「就労移行支援のためのチェックリスト」を参考にして、同項目を統合し、且つTODAYの中で評価すべきと考えた項目を加え独自の就労アセスメントシートを作成した。「就業基礎スキル」、「組織で働くスキル」、「対人スキル」、「業務遂行スキル」、「疾病管理スキル」の5つの大項目に分かれ、それぞれ下位項目を設定している。それぞれの下位項目に対し、3段階評価をするシートとした。また、下位項目で具体化される「あいさつが自主的にいつもできている」、「何か分からないことがあったらそのままにせず、適切な人を選択して声をかけることができる」などの例が、前述の7つの認知機能のどの機能に当てはまりそうかを分類し、認知機能でいうとどのくらいなのかを3段階で点数化した。

4 認知機能リハビリテーション導入の意義

認知機能リハビリテーションは、ゲームを行うことで、ご利用者様がご自分の状態を実体験として認識できることが利点である。そして、ご自身の状態を言語セッションで言語化し、他者の前で開示し、他者の意見を取り入れ、自分のスキルとして実践するというプロセスが踏めることももう1つの利点であると考えます。これは面談などで支援者から指摘を受けるよりも効果的に変化を促すことができる場合もあると考えています。

VCAT-Jのプログラムで明らかになったご利用者様の得意、不得意な点を認識するだけでなく、ゲームや言語セッション内でご本人が取り入れやすい対処方法を考え、それを実践することもできる。例えば、ゲームの行い方について質問が難しいということがあった場合、言語セッションの時間では次のような会話が生まれる。

支援者：「●●のゲームの時に、質問をすることができなかったのですね。仕事でも同じようなことが起こるかもしれませんよね。せっかくなので、翌日の○○の作業の時に是非やってみて頂くのはいかがでしょうか。Aさんが苦手とする○○の作業についてどういう風に声をかけられそ

うでしょうか」

このようなご利用者様の状態を項目化、数値化して企業に提出することで、説得性を持たせることもできる。実際にシートを持参した応募先企業ではご利用者様の人物像についてイメージするのに分かりやすいこと、どのようなことが強みで弱みであるのかについて話しやすいという感想を頂いている。

まだこの取組みを始めたばかりではあるが、医療的視点に加えて、職業リハビリテーションの場である就労移行支援事業所において、どのような考えを持ち支援を行い、どのような方向性でどのようなプログラムを行っているのか企業に分かりやすく説明する一助となるよう、今後も活用をしていきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) VCAT-J研究会：http://vcat-j.jp/
- 2) 池淵恵美：統合失調症の認知機能リハビリテーション「精神神経学術雑誌」120巻、4号、(2018)
- 3) 岩田和彦：認知機能に焦点を当てた心理社会的治療を精神デイケアに活かす「デイケア実践研究」第20巻、第1号、68-72 (2016)
- 4) 松田康裕：新規開発ソフト『JCORES』を用いた認知機能リハビリテーションの概要とその効果「デイケア研究」第20巻、第1号、73-79 (2016)
- 5) 渡邊由香子：コンピュータトレーニングを用いた認知機能リハビリテーション—神経心理学的機能は改善するか「精神医学」53巻、9号、865-874 (2011)
- 6) 独立行政法人 高齢・障害求職者雇用支援機構 障害者職業総合支援センター：「就労移行支援のためのチェックシート」NO.20、(2007)

【連絡先】

就労移行支援事業所TODAY

〒180-0004 東京都武蔵野市吉祥寺本町3-21-12光ビル1階
0422-38-7725