

ポスター発表



障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究

○山科 正寿（障害者職業総合センター 主任研究員）

武澤 友広・村久木 洋一・渋谷 友紀・森 誠一・井口 修一・小池 磨美・知名 青子・田村 みつよ・田中 歩（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター障害者支援部門では、平成 11 年度から「職場適応促進のためのトータルパッケージ」（以下「トータルパッケージ」という。）の開発を進め、現在までの間、支援現場におけるトータルパッケージの汎用性を高めるための研究を行ってきた。

トータルパッケージとは、個々の障害状況に応じて利用者がセルフマネジメントでき、作業遂行力の向上や対処手段・補完手段等の獲得できるよう支援することを目指した総合的な支援技法であり、WCST（ウィスコンシンカードソーティングテスト）、M-メモリーノート、ワークサンプル幕張版（MWS）（以下「MWS」という。）、MSFAS（幕張ストレス疲労アセスメントシート）、グループワークにより構成されている。

MWS については、平成 19 年度より市販を開始し、平成 24 年度に行った基礎調査で、新たなワークサンプル（以下「新規課題」という。）の開発ニーズを確認したため、新規課題の開発を開始し、MWS の機能が更に充実・強化されることを目指した¹⁾。

また、これまでのトータルパッケージに関する研究では、福祉や教育、医療など様々な分野において、トータルパッケージを介した職業リハビリテーションの支援技法が対象者の就職や復職に向けて一定の効果があることが示されている。一方で、そのような支援技法は十分普及しているとは言えず、トータルパッケージの活用における課題として、人材の育成や研修の必要性が繰り返し指摘されてきた。

加えて、今後も様々な機関において、新規課題も含めたトータルパッケージが活用され、利用者の就職・復職後の職場適応への有効性を示すデータを更に蓄積していくことも重要な課題である。

以上の点から今年度より特別研究 23 として「障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究」（以下「本研究」という。）が開始された。本報告では新規課題の市販化に向けた状況及び今後の本研究の計画について報告を行う。

2 新規課題の市販化に向けた状況

(1) 市販化を予定している新規課題

従来のワークサンプルより難易度が高く、より実務に即

した新規課題を開発して欲しいとの要望に応えるため、これまでのワークサンプルに比べて読解力、注意力、判断力などを必要とする「給与計算」、「文書校正」、「社内郵便仕分」の新規課題を開発した²⁾。

新規課題の特徴は、ルール等を記した「サブブック」を参照しながら作業を行うことである。これは職場で図表等の資料や手引書等を参照にしながら行う場面を想定したものであり、「文書に記載されたルールを理解する力」や「理解したルールを的確に運用する力」の把握を狙っている。具体的には以下のとおりである。

ア 給与計算

画面に表示された社員 1 名分のデータをもとに、給与計算に必要な各項目の値を計算し、指定されたセルに入力する（図 1）。

計算方法を記載したサブブックと、社会保険料等の各種表を参照しながら作業を行う課題である。

図 1 給与計算イメージ図

イ 文書校正

コラム、事務文書、報告書などの印刷物を用いて校正作業を行う（図 2）。

原稿と校正刷の文字等を引き合わせ、サブブックや報告書作成規定に従い、校正記号を用いて校正刷の誤りを修正する課題である。

ウ 社内郵便物仕分

仮想の会社へ届いた葉書や封筒等の郵便物を、宛先に書かれた部署（部・課等）や個人名を見て、正しいフォル

ダーまたはボックスに仕分ける（図3）。

サブブック内の仕分のルールに従い、組織図、社員名簿、索引を参照しながら、正確に仕分ける課題である。

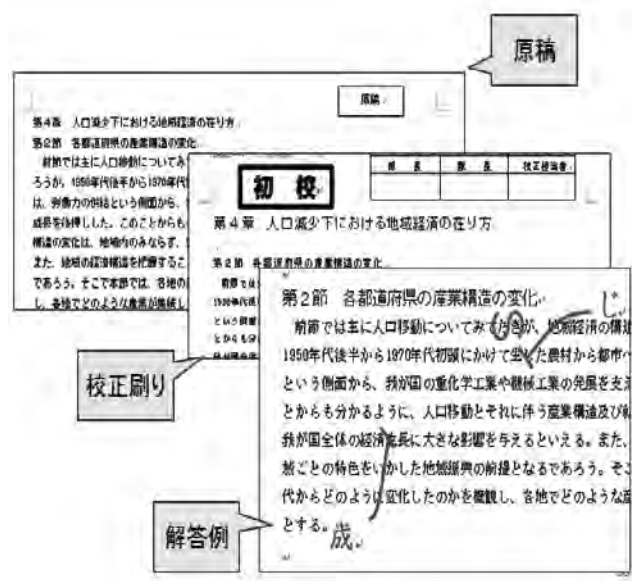


図2 文書校正イメージ図



図3 社内郵便物仕分イメージ図

(2) 市販化の予定

新規課題市販化の時期については令和元年度内の12月～1月初旬頃を予定しており、MWSの市販化を開始した時点で、以下のホームページにおいて市販化開始の周知がなされるためご覧いただきたい。

(https://escor.co.jp/products_list/products_list06.html)

3 本研究の目的

本研究はトータルパッケージが、地域の職業リハビリテーション機関において、利用者の就職や復職に向けて効果的に活用されるよう、トータルパッケージを介した職業リハビリテーションの支援技法を効果的かつ効率的に伝達するための方法論を検討する。加えて、トータルパッケージが活用されることによる有効性が示されるデータを更に蓄積していく。

4 本研究の実施方法

(1) 検討及び試案作成（初年度）

トータルパッケージを介した職業リハビリテーションの支援技法を効果的かつ効率的に伝達するための方法論（以下「伝達試案」という。）の検討及び作成を行う。

なお実施にあたっては、地域障害者職業センター及びトータルパッケージツール（MWS 及び M-メモリーノート）を購入した支援機関に対して、トータルパッケージの活用状況を把握するための全数調査を行うとともに、活用状況の詳細な把握のため、支援機関等に対して訪問ヒアリング調査を実施する。それらアンケート、ヒアリング調査結果を基に専門部会で伝達試案を検討することとしている。

(2) 伝達試案の効果の把握（2年目）

上記(1)により得られた伝達試案の実施及びその効果を把握するための調査。あわせてトータルパッケージの活用事例の収集も行う。

(3) 伝達試案の修正（2年目）

上記(2)により得られた結果によって、伝達試案の修正を行い、更に妥当性のある伝達試案を専門部会の検討結果を踏まえ作成する。

(4) 最終検討（最終年度）

上記(3)を踏まえ伝達試案の実施による最終的な効果検証を行うとともに、支援技法を伝達する際の媒体の整備を図る。

5 本研究の成果の活用について

職業リハビリテーション支援者に対する支援技術向上を目的とした全体的な研修や、トータルパッケージに関する助言や援助を目的とした個別の研修に活用されることが期待される。また、各職業リハビリテーション機関がトータルパッケージを効果的に活用するためにも役立つものと考えられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発 ―ワークサンプル幕張版（MWS）の既存課題の改訂・新規課題の開発―[調査研究報告書 No. 130]（2016）
- 2) 障害者職業総合センター：「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発（その2） ―ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題の開発―[調査研究報告書 No. 145]（2019）

【連絡先】

障害者職業総合センター障害者支援部門（山科）
Tel：043-297-9082
e-mail：Yamashina.Masatoshi@jeed.or.jp

ワークサンプル幕張版（MWS）新規課題実施時における 主観的な疲労度と実施結果との関係

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 研究員）
八木 繁美（障害者職業総合センター）
前原 和明（元 障害者職業総合センター（現 秋田大学教育文化学部））
知名 青子・武澤 友広・山科 正寿（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

「ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）」を含む「職場適応促進のためのトータルパッケージ（以下「トータルパッケージ」という。）」では、作業遂行や障害・疾病の状態に影響すると考えられる疲労の現れ方を把握し、環境調整を含めた対処方法を確立することを目的の1つとしてきた^{1) 2)}。疲労感とは、疲労があることを自覚する感覚とされ³⁾、様々な要因によって現れ方が異なる⁴⁾。MWSは、16種類のワークサンプルから構成されており、各ワークサンプル内において難易度によるレベルを設定している。そのため、ワークサンプルの選択とレベル設定などにより負荷を調整することで作業遂行における疲労の現れ方を把握し、具体的な対処方法を検討することができる。

障害者職業総合センターでは、新たに開発した「給与計算」「文書校正」「社内郵便物仕分」の3つのワークサンプル（以下「新規課題」という。）について、一般成人へのデータ収集を実施し、一般成人における正答数、作業時間、疲労感等の報告を行っている⁵⁾。それによれば、「給与計算」「文書校正」で、「社内郵便物仕分」よりも強い疲労感を訴える者が多いことが確認されている。しかし、当該研究では、疲労感と実施結果の関係については未検討であった。

そこで、本研究では、新規課題を一般成人に実施したデータを用いて、疲労感の生起状況と正答数及び作業時間の関係に焦点を当てた分析を行い、ワークサンプルごとの傾向を検討する。

2 新規課題と疲労感

MWSの新規課題は、精神疾患や発達障害等により休職中で復職を目指している利用者や作業遂行力が高い利用者の

疲労のマネジメントに向けた支援に資することを狙いの1つとして開発された。新規課題では、対象者自身が作業手順やルールに記載されたサブブックを参照しながら作業を進めることが求められる。また、同時に複数の箇所に注意を向ける必要がある点など、既存課題より負荷が高いものとなっている。新規課題の構成と内容を、表1に示す。

なお、既存課題と同様、簡易版は評価や体験を目的とし、訓練版は難度の低いレベルから高いレベルへと段階的に実施することで、作業の正確性や安定性を確保するための学習や補完方法の特定を行うことを目的とするものである。

3 方法

職歴等の条件を満たした20代から50代までの一般成人68名（男性53名、女性15名）を研究協力者とし、3日間で3つの新規課題の簡易版と訓練版を実施した。

疲労感については、簡易版・訓練版の各ワークサンプル終了直後に「疲れていない」「少し疲れた」「かなり疲れた」の3段階で回答を求めた。

分析方法は、各ワークサンプルについて、簡易版、訓練版それぞれの実施直後に得られた疲労感と、成績の指標となりうる正答数及び作業時間との相関関係を検討することとした。

4 結果

疲労感と正答数及び作業時間との間の相関関係を検討するため、相関係数を求めた。疲労感とは、上述のように「疲れていない」「少し疲れた」「かなり疲れた」の3段階評定であり、順序尺度であると考えられることから、本研究では、正答数及び作業時間とのスピアマンの順位相関係数を求めた。

表1 新規課題の構成と内容（障害者職業総合センター，2019）

領 域	名 称	内 容
OA 作業	給与計算	画面に表示された社員1名分のデータをもとに、給与計算に必要な各項目の値を計算し、指定されたセルに数値を入力する。計算方法を記載したサブブックと別添資料（保険料額表、源泉徴収税額表）を参照しながら作業を行う。
事務作業	文書校正	事務文書、報告書等の印刷原稿を用いて、校正作業を行う。原稿と校正刷の文字等を引き合わせ、サブブックや報告書作成規定にしたがい、校正記号を用いて誤りを修正する。
実務作業	社内郵便物仕分	仮想の会社へ届いた葉書や封書などの郵便物を、仕分のルールにしたがって、組織図、社員名簿、あいいうえお索引を参照しながら、適切なボックスやフォルダーに仕分ける。

その結果を表2に示す。疲労感と正答数との間に5%水準で有意な相関は認められなかった。一方、疲労感と作業時間との間では、簡易版の「給与計算」($\rho = 0.20, p = 0.04 < 0.05$)、「社内郵便物仕分」($\rho = 0.37, p = 0.00 < 0.01$)、訓練版の「社内郵便物仕分」($\rho = 0.25, p = 0.04 < 0.05$)において、有意な小～中程度の相関が認められた。また、「文書校正」の簡易版でも、小程度の相関が、10%水準で有意な傾向が認められた($\rho = 0.22, p = 0.08 < 0.10$)。

表2 主観的な疲労感と正答数及び作業時間の相関係数

		正答数	作業時間
給与計算	簡易版	-0.07	0.20*
	訓練版	-0.11	0.10
文書校正	簡易版	0.07	0.22†
	訓練版	0.12	0.07
社内	簡易版	0.05	0.37**
郵便物仕分	訓練版	0.20	0.25*

※有意水準は、1%(0.01)未満を「**」、5%(0.05)未満を「*」とする。なお、有意傾向の10%(0.10)未満は「†」とする。

5 考察

(1) 結果のまとめ

正答数と疲労感では、全ての新規課題の簡易版・訓練版において、有意な相関は認められなかった。一方、作業時間と疲労感では、全ての新規課題の簡易版、「社内郵便物仕分」の訓練版で正の相関ないし相関する傾向が認められた。このことから、疲労感は、正答数とは無関係に、より長い作業時間を費やした課題において強く現れるものと考えられる。また、作業時間が長い課題で疲労感が強く現れる傾向は、簡易版においてより強く、訓練版では「社内郵便物仕分」でのみ確認された。

(2) 正答数と作業時間の関係への示唆

このことは、正答数と作業時間の関係に対しても示唆を与える。一般に、複雑な作業は、丁寧に行うことで、正確性が増すと考えられる。しかし、新規課題では、正答数及び作業時間と疲労感との関係がそれぞれ異なっていることから、作業時間と正答数が相関しない可能性が考えられる。

そこで、正答数と作業時間の間の相関を確認したところ、5%水準では、正答数と作業時間の間に有意な相関は認められなかった(正答数及び作業時間は量的尺度であるためピアソンの積率相関係数を算出した)。ただし、「給与計算」の簡易版では、小程度の負の相関が、10%水準で有意傾向を示しており($r = -0.23, p = 0.06 < 0.10$)、作業時間を費やすことで、むしろ正答数が低下する傾向が見られた。他方、「文書校正」の訓練版では、中程度の正の相関が10%水準で有意傾向を示しており($r = 0.24, p = 0.05 < 0.10$)、

作業時間を費やすことで正答数が上昇する傾向が見られた。

このことは、新規課題について作業時間と正答数の間に強い関係性を直ちに想定することはできないが、課題によっては、作業時間をかけることで正答数が上昇、あるいは低下する可能性があることを示唆している。

これを疲労感との関係で考えると、「給与計算(簡易版)」では時間をかけると正答数が低下し、「社内郵便物仕分」では時間をかけても正答数は変わらないが、いずれのワークサンプルでも疲労感が強くなる可能性がある。一方、「文書校正(訓練版)」では、正答数は時間をかけると上昇する可能性があるが、作業時間と疲労感との関係は認められなかった。

(3) MWS 新規課題実施に際しての示唆

障害者を対象とした実施結果からは、新規課題が疲労の現れ方に対する気付きを促す機能があることが指摘されている⁵⁾。一方、負荷の高い課題でもあることから、対象者の状況に応じて、ワークサンプルの選択を行う必要がある。本研究で得られた結果は、疲労が作業時間と相関的であること、時間をかけても正答数が上昇するとは限らない課題がある一方、時間をかけることで正答数が上昇する可能性のある課題もあることを示しており、新規課題を実施するうえで留意すべき点となるだろう。

(4) 今後の課題

本研究は、各ワークサンプル実施直後の疲労感について、3件法で回答を求めたデータを利用しており、このことをもって断定的な解釈を行うことはできない。また、疲労感とエラー項目等との関係も検討することで、多角的な支援の視点を得られると考えられる。そのため、今後、データを充実させていく必要がある。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書)」[調査研究報告書 No. 57] (2004)
- 2) 障害者職業総合センター：「トータルパッケージ活用のために(増補改訂版) ワークサンプル幕張版(MWS)とウイスコン シン・カードソーティングテスト(WCST) 幕張式を中心として」(2013)
- 3) 日本疲労学会：「抗疲労臨床評価ガイドライン」(2011)
- 4) 福田早苗：「質問票法による疲労の評価」, 渡辺恭良[編]『最新・疲労の科学』, 医歯薬出版株式会社, pp. 47-51. (2010)
- 5) 障害者職業総合センター：「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発(その2)」[調査研究報告書 No. 145] (2019)

【連絡先】

障害者職業総合センター障害者支援部門(渋谷)
Tel : 043-297-9058
e-mail : Shibuya.Tomonori@jeed.or.jp

ワークサンプル幕張版（MWS）の 新規課題「社内郵便物仕分」を用いた対象者の特性理解

○知名 青子（障害者職業総合センター 研究員）
八木 繁美（障害者職業総合センター）
前原 和明（元 障害者職業総合センター（現 秋田大学教育文化学部））
渋谷 友紀・武澤 友広・山科 正寿（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター障害者支援部門では、障害者の就労支援に資することを目的としワークサンプル幕張版（MWS）の開発を行ってきた。今般、既存の13のワークサンプルに加え、新たに3つのワークサンプルを開発した。

従来のMWSではエラー傾向やストレス・疲労の現れ方の把握が難しい者、従来のMWSを安定的に行え、より難度の高いワークサンプルの活用が求められる者について作業特性等を評価できる点が特徴として挙げられる¹⁾。

障害者職業総合センター（2019, 調査研究報告書No.145, 「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発（その2）」）¹⁾では、障害当事者（精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者）に対しMWSの新規課題の実施を試みた。本報告では、「社内郵便物仕分」を実施した事例のうち、作業遂行上の認知的負荷が高まることでエラー傾向やストレス反応がみられた3つの事例を取り上げ、課題の構造と対象者のエラー及びストレス発生の関連性について検討する。加えて、「社内郵便物仕分」が自己の特性理解にどのような影響をもたらしたかを検討する。

2 方法

(1) 「社内郵便物仕分」の概要

「社内郵便物仕分」は、架空の会社に届いた郵便物を、サブブック[※]内の“仕分のルール”に基づき、組織図、社員名簿、あるいはお索引を活用しながら仕分ボックス・フォルダーに仕分ける課題である。難易度のレベルは5段階とし、レベルが上がるにつれ適用されるルールや参照箇所が増えていくように設計されている。なお、1試行は20課題（20枚の郵便物）であり、1ブロックという単位名で称することとしている。

(2) 対象者の概要

障害者職業総合センターを利用する障害当事者へ協力を要請した。いずれも職場で事務的業務に従事していた経験があり、それぞれ就職や復職を目指し、支援者と職場に依頼する配慮事項を検討中であった。

ア 事例A

精神障害（うつ病）、20代男性。

大学卒業後、建築関係会社へ入社。1年目はチームの一員として事業計画を立て現場指揮監督などを務めた。入社2年目から単独で特定の地域を担当することとなったが業務を処理しきれず、上司や先輩との関係が悪化。その後、頭痛や吐き気などの身体症状が生じて休職に至った。支援担当者からは「周りと比較して罪悪感を持つなど自責的」、「優先順位をつけるのが苦手」、が指摘されていた。体調の変化や疲労を自覚する、ストレスに関する理解を深める、復職に向け自分に合う働き方の検討等が目標であった。

イ 事例B

発達障害（自閉症スペクトラム障害・注意欠陥多動性障害）、20代女性、精神障害者保健福祉手帳を取得、求職中。

大学在学中に診断を受け、卒業後はチャレンジ雇用により事務補助として就職したが、障害特性に基づく配慮事項が整理されておらず、職場でコミュニケーション上の問題が生じ離職に至った。前職の経験から自信を失っていたが、支援を通じて自らの特性を知りたいという希望があった。

ウ 事例C

高次脳機能障害（外傷性脳損傷）、40代男性。復職支援のプログラムに参加中。

大学卒業後、建築関係の事業所で予算決めや下請け発注を担当。交通事故による急性硬膜下血腫で入院。手術後、失語、脱抑制、保続などの症状が見られた。回復後は健忘、易怒的傾向、固執傾向、社会的行動障害が残存。記憶障害を自覚している。復職後の業務内容を検討中であった。

(3) インフォームドコンセント

新規課題の実施にあたって、研究担当者から支援担当者へ研究の目的及び依頼内容等を説明後、支援担当者から障害当事者へ同様の内容を説明し、本研究への協力の同意を得た。その後、新規課題の実施前に研究担当者より再度研究の目的及び依頼内容等を説明し、協力の同意を確認した。

(4) 課題の実施方法

新規課題は既存課題に比して難度が高いため、新規課題の中で対象者が遂行できる見込みの高い「社内郵便物仕分」を選択した。試行時にはMWSの実施において推奨しているシングルケーススタディの中からABA法を応用した。

3 結果

(1) 事例A（精神障害者・20代）への実施状況

ア 簡易版の結果

正答数は13試行／20試行で、正答率は65%であった。作業時間は15分40秒であった。宛名が組織図の部課名と一致していない郵便物、速達・親展の郵便物にエラーがみられた。作業中に、仕分のルールは読んでいたが、組織図で部課名を確認する行動は観察されなかった。作業終了後「立っていて疲れた」、「支援者の視線が気になった」との報告があった。

イ 訓練版の結果

試行日数が限られていたことから、アセスメントとして速達・親展の問題が出現するレベル4・レベル5を各3ブロックベースライン期^{※2}で実施した。レベル4では、1ブロック目で要確認エラー、速達・親展エラーが生じたものの、その後の2ブロックは全問正答であった。レベル5では自発的に指さし照合を行っていたが、1ブロック目で速達・親展のエラーが、2ブロック目で転送エラーが生じた。作業後、本人は「ミスが減ってきて安心して確認しなくなってしまう。それで再びミスがおこる」、「自分には注意の問題があると感じた」という感想を述べた。

(2) 事例B（発達障害者・20代）への実施状況

○ 訓練版の結果

レベル1は2ブロック実施し、正答率が100%だったが、レベル2でエラーが生じて自責的発言が繰り返された。トレーニング期に移行する旨を伝えたが戸惑いを見せたため、作業の予定を伝え、対処方法（読み上げ、指さし、照合）について説明をしたところ、続けてトレーニングを行うことを選択した。1ブロックごとに結果を伝え、正確にできたことを賞賛すると笑顔がみられた。レベル2のプロープ期^{※2}においても100%の正答率を維持した。レベル3ではベースライン期で付箋エラーが生じた。作業中、仕分のルールの内容について質問あったが、その際に説明をした付箋使用のルールについて、本人と研究担当者のやりとりで認識のずれがあったことが明らかとなった。仕分のルールの確認を助言し、続くトレーニング期ではより慎重に確認行動を自発的に取ったことで、作業が安定していった。

(3) 事例C（高次脳機能障害者・40代）への実施状況

ア 簡易版の結果

正答数は18試行／20試行で、正答率は90%であった。作業時間は28分48秒、1枚ずつ慎重に郵便物を仕分けていたが、課名エラー、速達・親展エラーが生じた。結果のフィードバック後、必要な補完方法の確認や復職にあたっての課題の整理のために訓練版を行うこととした。

イ 訓練版の結果

レベル1、2は全問正答であった。レベル3で付箋エ

ラーが生じたため、付箋の使用に関する仕分のルールの確認を促し、その後のトレーニング期、プロープ期では正確な作業が可能となった。レベル4では例外的な場合について質問がありルールの確認を促すと、サブブック内の仕分のルールに例外が示されていることに気づいた。一方、レベル3で正確に処理ができるようになった付箋エラーが再び生じ、新たに、速達・親展エラーが生じた。これらについて、本人は、「AとBを同時にやっていると、BがおろそかになりAだけやってしまう」と自らの特徴を語った。仕分のルールを確認し、付箋を適切に使用することを目標にトレーニング期に移行した。2ブロック連続で正答率100%となった時点で試行を終了した。

4 考察

「社内郵便物仕分」は、レベルが上がるごとに適用するルールが増加し、注意を向ける範囲が広がることによって認知的負荷が高まるように設定されている。今回の3事例は「仕分のルールを保持しながら同時に郵便物の記載事項に注目しなければならない場面でミスが起こること（事例A、事例C）」、「仕分のルールの“曖昧さ”がわかりにくいこと（事例B）」に言及していた。これらは課題の認知的負荷に関連する発言であり、本課題に意図的に設けられた構造が効果的に作用していると考えられる。また、事例Bはルールの“曖昧さ”によって不安が生じ、質問行動が喚起され、ルールが曖昧なため「図で示して欲しい」旨を発言していた。同様の行動は職場でも起こりうる可能性があり、配慮事項を検討する上での参考となった。

事例A、Cにおいては、レベルが上がり、これまでのルールに新たな別のルールが追加されると、難度の低いレベルで正確に作業・処理できていた問題であっても、エラーとなる場面が見られた。実際にエラーが生じたことを目の当たりにしたことが自らの特性への言及につながっており、本人の特性によりエラーが生じる場面の再現性という点において、本課題は多様な支援場面や対象者に活用可能性が認められることから、職業リハビリテーションに携わる支援者に積極的に活用いただくことを期待したい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.145, 「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発（その2）」（2019）

※1：サブブック：新規課題に共通して設けられており、作業のため参照・確認する図表等や手引きが記載された資料である。「文書に記載されたルールを理解する力」や「理解したルールを的確に運用する力」を把握する機能を持つものとして位置づけている。

※2：ベースライン期とは、介入や指導を行う前の状態を測定したものである。介入前の対象者の行動レベルを知ることができる。プロープ期は、トレーニング期での介入の効果を確認するため、ベースラインと同じ条件に戻し状態を測定したものである。

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第5期)結果報告 その1

－加齢による障害の重度化とその仕事への影響－

○大石 甲（障害者職業総合センター 研究員）
高瀬 健一・田川 史朗・荒井 俊夫（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者の就労においては、加齢や障害の進行等により従前の職場・職種での就労が困難になった時の継続雇用と生活の安定の必要性¹⁾について指摘されている。

本稿では、「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」において8年にわたる計5回の縦断調査（パネル調査）の結果を用いて、障害者手帳の等級²⁾の変化とその前後の就労状況等を分析した結果を報告する。

2 方法

(1) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究

ア 研究の背景と目的

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」は、障害のある労働者の職業生活の各局面における状況と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に資する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的として、障害のある労働者個人の職業生活等の変化を追跡する縦断調査（パネル調査）である（表1）。調査開始時点で40才未満の対象者への調査を「職業生活前期調査」、40才以上の対象者への調査を「職業生活後期調査」とした。最新の第5期の調査研究報告書を公表した²⁾。

イ 対象者

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれかの障害がある者とした。調査開始時点の年齢は下限を15才、上限を55才とした。企業や自営業で週20時間以上就労している者を対象として調査を開始し、その後、離職した場合でも調査を継続している。対象者の募集は、当事者団体、事業所、就労支援施設等を通じて紹介を受け、本人の同意を得て対象者として登録した。なお、回収数低下のため第3期に対象者の補充を行った。

ウ 調査方法

郵送法による質問紙調査を行い、調査票は点字などの複

数形式を作成し、障害状況に合わせて対象者に選択してもらっている。対象者による回答を原則とし、家族等周囲の支援を受けても構わないものとしている。

エ 調査内容

第1期から学識経験者や当事者・事業主団体関係者等により構成される研究委員会を開催し、その議論を踏まえて、障害のある労働者の職業生活について、幅広く確認している。具体的には、基本属性、就労状況（就労形態、職務内容、労働条件等）、仕事上の出来事（昇格・昇給、転職、休職等）、仕事に関する意識（満足度、職場への要望等）、私生活上の出来事（結婚、出産、転居等）その他であり、偶数期のみ地域生活、医療機関の受診状況、福祉サービスの利用状況、体調や健康に関する相談先等を質問し、奇数期のみ、年金受給の有無、収入源、経済的なことに関する相談先等を質問している。

(2) 本稿の分析方法

本稿では、第1期調査から第5期調査までの結果のうち、障害者手帳の等級に変化があった対象者を抽出し、性別、年代、障害種別に変化の傾向に差があるか統計分析した。また、就労形態と職場に配慮を希望することについて、手帳等級が重度化した前後の回答状況を比較集計した。

3 結果

(1) 本分析の対象者

第1期から第5期までの調査において1回以上の回答があった者は1,117名である。分析には、この調査期間中に複数回の回答があり、障害者手帳の所持状況について確認が取れた1,077名の結果を用いた。

(2) 障害者手帳の等級の変化

調査期間中に障害者手帳の等級の軽度化が確認された者は10名（0.9%）、調査当初に等級が最重度の者を除いた624名のうち、調査期間中に等級の重度化が確認された者は54名（8.7%、全1,077名のうちでは5.0%）だった。

表1 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」の研究実施計画

調査期	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
職業生活前期調査	第1回調査 平成20年度	第2回調査 平成22年度	第3回調査 平成24年度	第4回調査 平成26年度	第5回調査 平成28年度	第6回調査 平成30年度	第7回調査 令和2年度	第8回調査 令和4年度
職業生活後期調査	第1回調査 平成21年度	第2回調査 平成23年度	第3回調査 平成25年度	第4回調査 平成27年度	第5回調査 平成29年度	第6回調査 令和元年度	第7回調査 令和3年度	第8回調査 令和5年度
	実施済					実施中	実施予定	

対象者の性別、年代、障害種別により重度化する傾向に差があるか、調査当初に障害者手帳の等級が最重度の者を除いた624名の結果に対してカイ二乗検定を行ったところ、性別($\chi^2(1)=0.13$, n. s.)、10代から60代までの年代($\chi^2(5)=2.70$, n. s.)では有意差は検出されなかった。障害種別では、期待度数と件数が少なかった内部障害(19名)を除いた、視覚障害(56名)、聴覚障害(26名)、肢体不自由(141名)、知的障害(265名)、精神障害(117名)に対するカイ二乗検定で有意差があり($\chi^2(4)=10.84$, $p<.05$)、残差分析の結果、視覚障害は全体の傾向よりも障害者手帳の等級が重度化しやすく、知的障害は重度化しにくかった。

(3) 障害者手帳の等級の重度化とその前後の就労状況等

障害者手帳の等級の重度化が確認された54名の重度化の前後の就労形態の変化(就労形態は必ずしも仕事の負荷を反映しているとは限らないが、正社員、正社員以外、就労継続支援A型での就労、雇用関係のない福祉施設での就労、非就労の順で仕事の負荷が軽くなると考えた場合の仕事の負荷の変化:表2)と、重度化の前後ともに就労していた40名の職場に配慮を希望すること(表3)について集計したところ、どちらの集計においても、いずれの障害とも変化のない者が最も多かった。

変化があった回答に着目すると、就労形態(表2)は、仕事の負荷を軽くする方向で調整する場合が多くみられた。職場に配慮を希望すること(表3)は、配慮の希望「あり」へ変化する者と、「なし」へ変化する者が混在していた。合計してみた場合に、精神障害では配慮の希望「あり」へ変化する場合は他の障害よりも多くあり、通勤面への配慮は約6割の者が希望「あり」へと変化していた。

4 考察

第5期調査時点において最大8年間の追跡期間の中で、障害者手帳の等級に変化があった者は一定数含まれており、軽度化よりも重度化するケースの方が多いことがうかがえた。重度化により職場に希望する配慮の変化には個性が高く、新たに配慮を希望する者を確認した。また、職場の配慮だけでなく、就労形態を変えることで重度化に対応する実態もうかがえた。

障害者手帳の等級の重度化により様々に変化する配慮の希望に対して、就労をより円滑にするためには、働く障害者と事業主が働く上で支障となっていることの確認や話合いの機会を持ち続けることが重要になると考えられた。

本稿は障害者手帳の等級の変化に着目したが、大部分を占めた等級に変化のない対象者を含めた分析では、配慮を必要とする項目が多い人ほど仕事満足度が低いことなどの結果が得られており、第5期報告書²⁾に掲載している。今後も継続して様々な観点から分析し、キャリア形成に関連する知見を明らかにしていきたい。

表2 手帳等級が重度化した者の就労形態(仕事の負荷)の変化

障害種類	仕事の負荷	人数	障害種類	仕事の負荷	人数
視覚障害 (n=9)	重くする方向	1	内部障害 (n=1)	重くする方向	0
	軽くする方向	2		軽くする方向	0
	変化なし	6		変化なし	1
	不明	0		不明	0
聴覚障害 (n=5)	重くする方向	0	知的障害 (n=15)	重くする方向	1
	軽くする方向	1		軽くする方向	5
	変化なし	4		変化なし	8
	不明	0		不明	1
肢体不自由 (n=12)	重くする方向	1	精神障害 (n=12)	重くする方向	0
	軽くする方向	1		軽くする方向	3
	変化なし	8		変化なし	8
	不明	2		不明	1

※仕事の負荷は、就労形態により順位化して集計した。詳細は本文に記載あり。

表3 手帳等級が重度化した者の職場に希望する配慮の変化

障害種類	配慮の希望	作業手帳 作業手帳	仕事量	機器や設備	通勤の便宜	援助者配置	休みの調整	安全や健康	その他	計
視覚障害 (n=7)	ありへの変化	2		1		1				4
	なしへの変化	1	1						1	3
	変化なし	4	6	6	7	6	7	7	6	49
聴覚障害 (n=4)	ありへの変化	1	1				1	1	1	5
	なしへの変化	1	1	1						3
	変化なし	2	2	3	4	4	3	3	3	24
肢体不自由 (n=10)	ありへの変化		3		2	1		2	1	9
	なしへの変化	1	1		1	2				5
	変化なし	9	6	10	7	7	10	8	9	66
内部障害 (n=1)	ありへの変化						1			1
	なしへの変化								1	1
	変化なし	1	1	1	1	1		1		6
知的障害 (n=10)	ありへの変化		1	1	2	1	1			6
	なしへの変化				1	3	3	3		10
	変化なし	10	9	9	7	6	6	7	10	64
精神障害 (n=8)	ありへの変化	2	3	1	5		2	3		16
	なしへの変化	2	2			1		1		6
	変化なし	4	3	7	3	7	6	4	8	42

【注釈】

療育手帳(療育手帳、愛の手帳、みどりの手帳等)については、障害の程度。

【引用文献】

- 1) 地域の就労支援の在り方に関する研究会：地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書 別添3 参集者、関係者及び障害者団体からのヒアリング概要, 15, 厚生労働省(2012)
- 2) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第5期)「調査研究報告書No.148」, 障害者職業総合センター(2019)

【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

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第5期)結果報告 その2

－障害のある労働者の相談先の8年間の変化－

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

1 背景と目的

障害のある労働者の職業生活において、困りごとが起きた際にどのような人や機関が相談先として選ばれているのか。また、相談先は変化することがあるのだろうか。

本稿では「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」において8年にわたり隔年で追跡調査した結果¹⁾の中から、4年ごとに計3回の回答を得た「仕事に関すること」「経済的なこと」で困った際の相談先に着目し、集計結果に見られた相談先やその経年変化、障害種類による差異について報告する。

2 方法

(1) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第5期）結果報告 その1」参照。

(2) 本稿の方法等

奇数期の調査で質問している「仕事に関して困ったこと」「経済的に困ったこと」が起きたときに相談する人や機関についての複数回答を集計し、第1期調査結果（平成20・21年度実施）と第5期調査結果（平成28・29年度実施）を比較した。なお、具体的な相談先の項目は、家族や友人、職場、就労支援機関、居住場所、福祉・相談機関、医療機関、行政機関、訪問してくる事業所、学校、障害者団体、その他である。調査票ではこれらに「相談しない（人や機関を相談・利用したことはない）」を加えて質問している。

3 調査結果

(1) 回収状況と本分析の対象者

調査の回収数と回収率は、第1期は839人（回収率82%）、第5期は660人（同60%）だった。本分析では、このうち第1期と第5期の両方に回答し、いずれも就労中だった400人を対象とした。対象者の障害種類別の内訳は、視覚障害60人、聴覚障害78人、肢体不自由86人、内部障害39人、知的障害104人、精神障害33人、第1期調査時点の平均年齢は38歳であった。

(2) 集計結果

ア 仕事に関する相談状況について

相談状況不明を除き、全対象者において第1期及び第5期ともに仕事の相談をしていない者は約4%であり大半の者は仕事の相談をしていた。相談先は「家族や友人」が約9割「職場」が約7割であり他の相談先は多くとも2割前後であった。本稿では相談先として「家族や友人」「職場」を中心に以下に第1期と第5期を比較した。

イ 仕事に関する相談先の変化について（表1）

「家族や友人」について、視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害の4障害種類で「新たな相談先：第1期は相談先でない→第5期では相談先である」と変化した者が2割以上いた。

次に「職場」について、「新たな相談先」に変化した者が全ての障害種類で2割以上いた。

表1 障害種類別・仕事に関して困ったことの相談先別の相談の有無（第1期と第5期のクロス表）一部抜粋

			家族や友人				職場				福祉・相談機関				就労支援機関				医療機関			
			1期				1期				1期				1期				1期			
			なし		あり		なし		あり		なし		あり		なし		あり		なし		あり	
視覚障害	5期	なし	9	16%	6	11%	16	28%	3	5%	52	91%	1	2%	52	91%	1	2%	54	95%	1	2%
		あり	14	25%	28	49%	16	28%	22	39%	4	7%	0	0%	4	7%	0	0%	2	4%	0	0%
聴覚障害	5期	なし	12	16%	7	9%	23	30%	10	13%	77	100%	0	0%	72	94%	1	1%	72	94%	2	3%
		あり	13	17%	45	58%	18	23%	26	34%	0	0%	0	0%	4	5%	0	0%	3	4%	0	0%
肢体不自由	5期	なし	10	12%	7	8%	19	22%	6	7%	77	90%	1	1%	77	90%	5	6%	70	81%	6	7%
		あり	24	28%	45	52%	26	30%	35	41%	8	9%	0	0%	3	3%	1	1%	8	9%	2	2%
内部障害	5期	なし	8	21%	5	13%	8	21%	4	10%	36	92%	1	3%	38	97%	0	0%	33	85%	2	5%
		あり	9	23%	17	44%	13	33%	14	36%	2	5%	0	0%	1	3%	0	0%	3	8%	1	3%
知的障害	5期	なし	19	19%	13	13%	29	29%	14	14%	81	82%	0	0%	53	54%	10	10%	90	91%	5	5%
		あり	24	24%	43	43%	35	35%	21	21%	16	16%	2	2%	15	15%	21	21%	4	4%	0	0%
精神障害	5期	なし	2	6%	7	21%	6	18%	4	12%	24	73%	1	3%	3	9%	10	30%	9	27%	4	12%
		あり	6	18%	18	55%	7	21%	16	48%	8	24%	0	0%	7	21%	13	39%	6	18%	14	42%

※障害種別に人数と全体に占める割合を掲載した。網かけは本文で言及した箇所である。

また、精神障害にのみ特徴的な変化が見られた。「家族や友人」について「相談先から外れた：第1期は相談先である→第5期では相談先でない」と変化した者が21%いた。一方で「福祉・相談機関」については逆に「新たな相談先」と変化した者が24%いた。更に「就労支援機関」について「相談先から外れた」と変化した者が30%「新たな相談先」と変化した者が21%と混在して見られた。その他、第5期の回答数に着目すると、「医療機関」について、他の障害種類が約1割以下のところ60%が相談先と回答していた。

ウ 経済的な相談状況について

相談状況不明を除き、全対象者において経済的な相談をしていない者は、第1期では約5割であったが、第5期では約3割であり、経済的な相談が増加していた。第5期の相談先は「家族や友人」が約7割「職場」が約1割であり他の相談先は1割に満たなかった。本稿では相談先として「家族や友人」を中心に以下に第1期と第5期を比較した。

エ 経済的な相談先の変化について（表2）

「家族や友人」について「新たな相談先」と変化した者が全ての障害種類で3割以上いた。

また、仕事に関する相談先の結果同様、ここでも精神障害にのみ特徴的な変化が見られ、「職場」と「医療機関」が「新たな相談先」と変化した者がどちらも21%いた。

4 考察

本研究の対象は当事者団体、事業所、就労支援施設等を通じて協力いただいている方々であり、必ずしも障害者全体を代表するものではない。これを踏まえて、上記の集計結果を基に考察する。

(1) 仕事に関する相談先の変化について

仕事に関する相談先について、全ての障害種類に共通し

て増加した唯一の項目は「職場」である。第5期調査の直前である平成28年4月に改正障害者雇用促進法が施行され、事業主の雇用の分野における差別禁止と合理的配慮の提供に伴う職場における話合いの場の設定等が進んでいる。こういった社会状況の変化等が影響した可能性も考えられるが、この結果をもたらした要因についてはさらなる分析が必要であり、継続する調査の中で今後の推移に注目したい。あわせて、選択されることの少ない支援機関が今後相談先の役割を求められるのか、精神障害において「新たな相談先」「相談先から外れた」が混在する「就労支援機関」の関わり方にも着目したい。

(2) 経済的な相談先の変化について

経済的な相談は調査の経過とともに増加しており、その相談先について、「家族や友人」に相談する者が多数を占めており、他の支援機関等が相談先として選択されにくい現状が示された。現状では「家族や友人」といった近い関係性への相談が中心であるものの、精神障害において「職場」や「医療機関」が相談先に選ばれているように、職場や様々な支援機関が橋渡し役となって専門機関と連携し、個人の障害と困りごとにより適切に対応することが求められているのではないかと考えられる。継続する調査の中で今後の推移から考察したい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第5期）「調査研究報告書No.148」，障害者職業総合センター（2019）

【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

表2 障害種類別・経済的に困ったことの相談先別の相談の有無（第1期と第5期のクロス表）一部抜粋

			家族や友人				職場				医療機関			
			1期				1期				1期			
			なし		あり		なし		あり		なし		あり	
視覚障害	5期	なし	18	31%	1	2%	53	91%	0	0%	58	100%	0	0%
		あり	23	40%	16	28%	4	7%	1	2%	0	0%	0	0%
聴覚障害	5期	なし	15	19%	5	6%	67	87%	5	6%	76	99%	0	0%
		あり	24	31%	33	43%	5	6%	0	0%	1	1%	0	0%
肢体不自由	5期	なし	21	25%	5	6%	70	82%	7	8%	83	98%	1	1%
		あり	37	44%	22	26%	8	9%	0	0%	1	1%	0	0%
内部障害	5期	なし	12	32%	3	8%	34	92%	1	3%	36	97%	0	0%
		あり	17	46%	5	14%	2	5%	0	0%	1	3%	0	0%
知的障害	5期	なし	18	18%	6	6%	80	81%	3	3%	98	99%	0	0%
		あり	35	35%	40	40%	15	15%	1	1%	1	1%	0	0%
精神障害	5期	なし	6	18%	1	3%	23	70%	3	9%	21	64%	4	12%
		あり	15	45%	11	33%	7	21%	0	0%	7	21%	1	3%

※障害種別に人数と全体に占める割合を掲載した。網かけは本文で言及した箇所である。

中高年齢期の身体・知的・精神障害者の職業課題と 支援・職場配慮の障害別の特徴と今後の支援課題

○永野 惣一（障害者職業総合センター 研究員）
春名 由一郎（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

近年、国内人口の高齢化により、障害者雇用においてもその年齢構成が中高年齢層へと移行が見られる。このような状況を受けて、中高年齢期の障害者が希望により、長く安定して働き続けることができるよう支援のあり方を検討することが喫緊の課題である。

障害者職業総合センター研究部門は「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証研究」（2011年3月）において、多様な障害種別について障害者本人の視点から職業的課題と職場配慮の状況を調査している。しかし、年齢による特徴の違いについては調査研究報告書では報告されていない。

そこで本発表では、障害種別の中高年齢期における職業上の課題と職場での配慮の特徴を明らかにすることを目的として当該報告書のデータの再分析を行い、その結果を報告する。

2 方法

(1) 調査対象・調査方法

調査の回答者は、当事者団体の協力が得られた種類の障害・疾患のある者であり、身体障害（視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害）、知的障害、精神障害（統合失調症、双極性障害、その他の精神疾患）、発達障害、高次脳機能障害であった。調査方法は、郵送による無記名のアンケートであり、団体の協力を得て行われた。分析対象は、生産年齢（15歳～65歳）であり、就労中もしくは就労経験のあるものとした。

(2) 質問項目

アンケート調査の質問項目の中で、職業生活での障害や疾患による課題の状況（以下「職業的課題」という。）と職場での配慮や支援・環境整備の状況（以下「職業的配慮」という。）の有無について尋ねた項目を使用した。

ア 職業的課題

「仕事をするための能力開発や頭脳労働」、「仕事上の個別課題を遂行すること」、「対人関係に関すること」、「職場内でのコミュニケーションに関すること」、「職業生活の基盤となる日常生活や自己管理をすること」、「体を使ったり移動したりすること」、「雇用に関する一般的課題」に関する36項目について、職業生活上の問題が「1. あり 現在は解決済」、「2. あり 現在は未解決」、「3. なし」、「4. 仕事に不必要」の4つの選択肢から1

つの選択を求めた。本分析では選択肢「1かつ2」および「3」をダミー変数として、これまでに経験された「職業的課題」の有無を検討した。

イ 職業的配慮

「個人用の支援機器や道具類」、「職場内外の建物や物理的環境の整備」、「職場の人権対策や職場風土について」、「研修や技能訓練」、「職場内外の人的支援」、「職場内外の疾患・健康管理のための配慮」、「業務の見直しや配置転換」、「労働条件や勤務時間に関する配慮や調整」に関する合計35項目について、配慮や支援が「1. あり」、「2. なし・必要」、「3. なし・必要なし」の3つの選択肢から1つの選択を求めた。分析では選択肢「1」および「2かつ3」をダミー変数として、現在における「職業的配慮」の有無を検討した。

(3) 分析方法

中高年齢期の特徴を検討するために45歳未満を若年齢群、45歳以上を中高年齢群として操作的に分類し、職業的課題および職業的配慮の有無について、質問項目ごとの2×2のクロス表についてカイ二乗検定と残差分析を行った。

3 結果

(1) 回答者属性

本稿で分析に用いた各障害別の回答者の人数と平均年齢は以下のとおりである。視覚障害342名（49.66歳）、聴覚障害464名（50.15歳）、肢体不自由651名（47.55歳）、内部障害757名（43.38歳）、知的障害430名（32.90歳）、統合失調症149名（42.75歳）、双極性障害190名（42.04歳）、その他精神疾患292名（37.67歳）、発達障害316名（29.13歳）、高次脳機能障害283名（40.25歳）であった。なお、回答者のうち知的障害と発達障害およびその他の精神疾患については、平均年齢が若年に偏りがあったため、35歳未満の群と35歳以上の群の分類においても若年齢群と中高年齢群として分析を行った。

(2) クロス集計結果

「職業的課題」と「職業的配慮」のそれぞれで、若年齢群と中高年齢群との間の偏りを検討した結果、障害種別で異なった傾向が示された。本稿では、このうち代表的な結果として、経験された「職業的課題」と現在における「職業的配慮」の両方において、若年齢群と中高年齢群の間で有意な偏りが示された「肢体不自由」と「知的障害(35歳未満と35歳以上の群分け)」の結果を示す。

ア 職業的課題

「肢体不自由」では、「運搬すること」が特に中高年齢群の職業的課題として経験している者が多くなっていた。一方「知的障害」においては「職業生活の基盤となる日常生活や自己管理をすること」、「体を使ったり移動したりすること」に関する多くの項目で、中高年齢群において職業的課題の経験が多くなっていた。一方「職場内でのコミュニケーションに関すること」、「仕事をするための能力開発や頭脳労働」は、中高年齢群では若年齢群と比較して問題経験が少なくなっていた（表1）。

イ 職業的配慮

「肢体不自由」では中高年齢群ほど「職場内外の疾患・健康管理のための配慮」、「個人用の支援機器や道具類」、「職場の人権対策や職場風土について」に関する項目の職業的配慮が多くなっていた。一方「知的障害」では中高年齢群ほど「コミュニケーションに時間をかける配慮」、「職場内での休憩や健康管理ができる場所の確保等」の項目の職業的配慮が多くなっていた（表2）。

表1 若年齢群と中高年齢群の比較による「職業的課題」の特徴

カテゴリー	質問項目	肢体不自由 (オッズ比)	知的障害 (オッズ比)
仕事をするための 能力開発や頭脳労働	仕事中に注意を集中すること	0.49 *	
	問題解決や判断を行うこと	0.44 **	
仕事上の個別課題を 遂行すること	職務として決められた課題を達成すること	0.56 *	
	精神的ストレスに適切に対処すること	0.35 **	
職場内での コミュニケーション に関すること	同僚、上司、お客さんなどに対して自分の 意思を伝えること	0.32 **	
	同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容 を理解すること	0.18 *	
職業生活の基盤 となる日常生活や 自己管理をすること	決められた通院を行うこと		2.76 **
	仕事中にトイレを利用すること		2.06 *
	勤務時間外の生活（住居、買い物など）を 行うこと		2.02 *
	食事や休養、服薬、自己治療など健康管理 をすること		1.84 *
	清潔な身なりや服装をすること		1.78 *
体を使ったり 移動したりすること	様々な場所をあちこち移動すること（車椅子 を含む）		2.76 **
	歩くこと（短距離、長距離、不安定な場所 で、など）		2.52 **
	交通機関を利用すること（バス、電車、飛 行機、タクシーなど）		2.15 **
	運搬すること	1.64 *	2.04 *
	座った姿勢で仕事をする		2.03 *
	手と手指を使って物をつまんだり、操作した り、放したりすること		1.97 *

注1) 数値はクロス表から導いたオッズ比で示す。値が1未満の場合は数値が低いほど若年齢の方に
偏りを示しており、値が1以上の場合は数値が高いほど中高年齢に偏りを示している。
注2) カイニ乗検定で有意な傾向を示した項目のみ示している。 ** $p < .01$, * $p < .05$

表2 若年齢群と中高年齢群の比較による「職業的配慮」の特徴

カテゴリ	質問項目	肢体不自由 (オッズ比)	知的障害 (オッズ比)
職場内外の建物や 物理的環境の整備	トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	2.05 **	
	職場内で必要な休憩や健康管理がで きる場所の確保や整備	1.59 *	1.81 *
	職場内の移動の施設改善（手すり、 通路、床面、案内など）	1.59 *	
職場内外の人的支援	必要に応じた同僚等の作業補助	2.02 **	
職場の人権対策や 職場風土について	偏見・差別防止のための管理職・職 員への啓発	1.76 *	
	社内の親睦活動、サークル活動など の参加しやすさ	1.65 *	
	コミュニケーションに時間をかける 配慮		1.73 *
個人用の支援機器や 道具類	誰もが使いやすい機器・機材（ユニ バーサルデザイン等）	1.99 *	
職場内外の疾患・健 康管理のための配慮	上司などによる毎日の健康状態 チェック	2.32 **	
	勤務時間中の服薬や自己管理、治療 等への職場の配慮	1.85 **	
	主治医・専門医と職場担当者を交え た仕事内容のチェック		0.38 **
業務の見直しや 配置転換	能力的に無理のない仕事への配置	1.71 *	
	仕事の内容や仕方の個別的な調整や 変更	1.65 *	

注1) 数値はクロス表から導いたオッズ比で示す。値が1未満の場合は数値が低いほど若年齢の方に
偏りを示しており、値が1以上の場合は数値が高いほど中高年齢に偏りを示している。
注2) カイニ乗検定で有意な傾向を示した項目のみ示している。 ** $p < .01$, * $p < .05$

4 考察

中高年齢期の職業的課題と職業的配慮について、肢体不自由と知的障害において特徴的結果が示された。

肢体不自由では中高年齢において、運搬することについては若年齢に比べて課題が多かったが、その他の項目では課題は少なかった。しかし、職業的配慮については、多くの項目で中高年齢において比較的、職業的配慮が多かった。これらの結果について、一般的に身体障害者の勤続年数については比較的長期間である状況を踏まえると、日常的に職業的課題について企業側との相談がされており、課題意識として残存しない可能性や、企業側の配慮もニーズが考慮されたものとして実現していることも推察される。

一方、知的障害では、中高年齢において身体活動・移動、日常生活や自己管理に関する多様な職業的課題が若年齢に比べて多かった。平成30年度の障害者雇用実態調査によれば、知的障害者の年齢別雇用割合が44歳未満で8割以上を占めていることが報告されており、職業的課題の多発による早期離職の可能性も考えられる。また、そのような状況でも中高年齢期において仕事を継続している知的障害者の職業的配慮の特徴として、職場のコミュニケーションに時間をかけることや休憩・健康管理への配慮が比較的多かった。これは、知的障害者が中高年齢期でも無理なく働ける仕事内容の検討や休憩等の配慮が、継続雇用にとって促進的事項であることを示唆するものである。

【参考文献】
障害者職業総合センター(2011)．調査研究報告書No.100 障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究

中小企業経営における障害者雇用の課題

○柴山 清彦（障害者職業総合センター 研究協力員）

依田 隆男（障害者職業総合センター）

1 障害者雇用が促進される条件は雇用するサイドの企業（経営）特性にも依存する

身体障害者雇用促進法の改正によって民間事業主の障害者雇用が努力義務から雇用義務に転換した年の翌年1977年（図1）と、直近の2018年（図2）について、企業規模別にみた実雇用率を比較した。それぞれの「実雇用率」の定義が異なることに留意を要するが、これを障害者雇用の進展の端的なメルクマールとみなしてよいとすれば、1977年当時は小規模な企業ほど障害者雇用が進展しているという明瞭な傾向がみいだせるのに対し、直近の2018年には、この関係がほぼ完全に逆転していることをみてとることができる。

これまで、障害者雇用に関し、障害の特性といった観点からの調査は膨大に積み重ねられ、雇用推進に寄与してきた。しかし、障害者雇用の進展の仕方は企業規模によって異なり、時期により変化している。

本稿では「障害者雇用における事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究」の一環として、企業の規模別の特性及びその事業環境の変化が、障害者雇用に与える影響について考察する。

2 大企業では、特例子会社設立等の組織改革を伴って障害者雇用が推進されている

法改正に伴って雇用義務の対象が、身体障害者だけでなく、知的障害者、精神障害者に拡大されたため、厳密な時系列比較はできないが、この間、障害者雇用が、中小企業よりも大企業で順調に進展したのは事実であろう。これ

までの事例や調査研究などから、その要因は次の3点に要約される。

- ① 社会的責任（CSR）に対する世の中の認識が高まったこと
- ② ①を背景に障害者雇用が重要な企業戦略として位置づけられたこと
- ③ ②の戦略実現のため、特例子会社の設立を中核とする、大規模・広範囲の力（経済）を生かした組織改革が行われたこと

このうち③の含意は以下の通りである。ひとくちに大企業といっても個別の障害者雇用の取組は多様であり、特例子会社ではなく企業自体が障害者雇用を推進している例もある。しかし多くの場合、通常行われる子会社の設立手続きに加え、グループ内の各事業部からの職務切出しや外注事業の内製化を通じた職務の編成、グループ内の多様な雇用管理ノウハウの活用など、広範囲の規模を生かした組織改革が行われている。そこでは、障害者雇用の専門家が育ち、特例子会社で確立されたノウハウがグループの各社へ波及していくという姿もみられる。大企業に関しては、今後こうした形で、障害者雇用が拡大していく方向が展望できる。

ここで注目しておきたいのは、この特例子会社の規模がさほど大きなものではないということである。厚生労働省

「平成30年 障害者雇用状況の集計結果」でみると、特例子会社1社当たりの労働者は平均68人であり、障害者数（ウエイト付けされない雇用者数そのもの）は平均48人である。

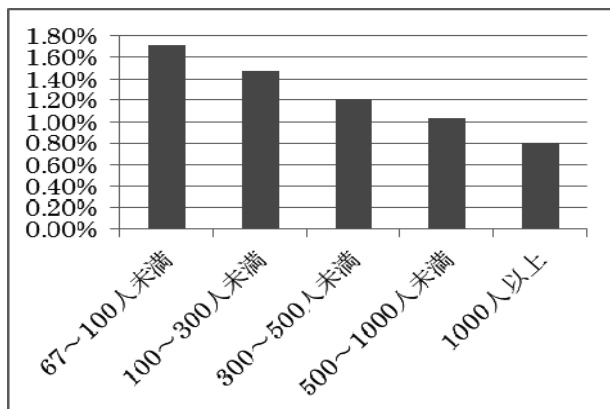


図1 企業規模別にみた実雇用率（1977年）

資料：労働省「身体障害者の雇用状況調査」

（注）実雇用率＝身体障害者数（重度身体障害者はダブルカウント）／算定の基礎となる雇用者数

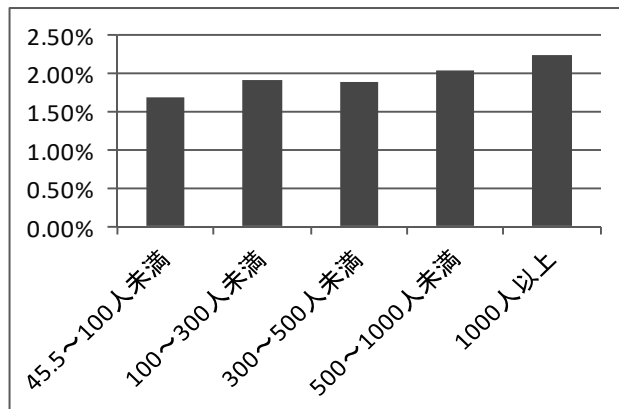


図2 企業規模別にみた実雇用率（2018年）

資料：厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」

（注）実雇用率＝障害の程度等によってウエイト付けられた障害者数（身体障害者・知的障害者・精神障害者）／算定の基礎となる雇用者数

厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」は、5人以上の民営事業所に雇用されている障害者の実態を事業所規模別に把握することを可能にしているが、障害者の大半は100人未満の事業所で雇用されていることがわかる（身体障害者65.9%、知的障害者75.4%、精神障害者86.4%、発達障害者86.8%）。よく言われるような「人に仕事を合わせることは、大規模組織の画一化されたルールにはなじまないものなのかもしれない。特例子会社の設立によって障害者雇用が進んだのは、より現場に即した個々の社員への対応が可能になったことも一因ではないだろうか。

3 中小企業の障害者雇用の先進事例には「多様性」の経済が発揮されている

厚生労働省「平成30年 障害者雇用状況」でみると、45.5～100人未満の企業49,370社のうち、障害者を一人も雇用していない企業は52.3%の25,826社で、半分に満たない企業で実雇用率の平均1.68%が達成されている。これに対し1,000人以上規模の未達成企業は3,358社のうち1社のみである。障害者雇用に関する中小企業の特徴は、その分布が大きく多様であるということにある。中には、障害者の雇用が法律で義務化される以前から、障害者雇用に積極的な中小企業が少なからずあったし、また現在でも、障害者を積極的に雇用し、人材として活用して高い業績をあげている中小企業の事例が数多く報告されている。

中小企業におけるこうした障害者雇用の先進事例をみていくと、頻繁に登場するひとつの言葉がある。それは経営者や職場（現場）の側の「気付き」という言葉である。ただしこれは「障害者の職業能力が思いのほか高かった」というような類の「気付き」ではなく、日常、見慣れた作業工程や職場環境等のビジネス・プロセスを障害者の目線で見直したとき、そこに障害のない人の仕事にもメリットとなる改善箇所や、取り除くべきリスクが発見されるといった「気付き」のことである。この「気付き」を媒介にして、これまで経営者も一体となって職場（現場）で培われてきた多様な経験・知識が、新たな文脈のなかで解放される。このことを通じて、会社全体の業績が上がり、障害の有無にかかわらずスキルを蓄積していける「場」が新たに生成する。中小企業の場合、このプロセスが、誰か障害者雇用の専門家の設計にしたがったものというよりは、職場（現場）のなかから生じたものである点に特徴がある。多様な障害者が仕事をおぼえ戦力として育つことができるよう、職場（現場）も多様な工夫を創造し、変化を遂げたのである（多様な視点が問題解決に導くということについて、詳しくは参考文献を参照されたい）。

このことは、障害者雇用を通じたプロセス・イノベーション、あるいはプロダクト・イノベーションを意味する。

プロセス・イノベーションとは、通常は、例えば安全性への配慮や利便性の高い治工具などの開発・改良によって品質管理が向上し、不良品発生や工程中断のリスクが低まって工程がより効率的に流れ、材料費等の変動費や人件費等の固定費が節減されることを意味する。また、製品の新たな機能の開発や品質の向上を意味するプロダクト・イノベーションの例は、プロセス・イノベーションほど豊富ではないが、障害者が円滑に職務を遂行できるようさまざまな治工具や機械の改善・開発は、新たなマーケットを生む可能性を秘めていると言える。高齢化や海外人材の参入などに伴い、労働力人口が多様化するなかで、今後、こうした方向でのイノベーションのニーズは中小企業に対してますます高まっているからである。

4 企業あるいは地域産業の特性と戦略に目線を置いた障害者雇用支援を

反面、45.5～100人未満の企業の過半が、障害者を一人も雇用していないのはなぜか。経済の先行きに不確実性が多く、人手不足の中にあっても、障害のある人の者雇用という未経験分野に際し、その能力開発などの投資効果が見通し難いことなども、その一因と思われる。

1980年代以降、それまで中小企業へ発注していた企業の生産機能の海外移転など、厳しい事業環境に直面してきた。この間、中小企業において、障害者雇用の進展が緩やかなものにとどまった背景には、この厳しい事業環境もあり雇用を拡大できなかったことは疑いない。なお、総務省「労働力調査」によれば、非農林雇用者数は、1990年代をターニング・ポイントにして、企業規模が小さいほど伸びが鈍く、むしろ減少に転じると傾向がみられる。

多くの中小企業は新たなビジネスモデルの構築を模索している。それは同時に、新たな企業間関係を構築、あるいは地域産業を再生しようとする動きでもある。こうした動きは、個別にみれば多種多様であるが、地域の産業特性に応じたいくつかのパターンもよみとれる。これらの動きから学ぶことによって、企業（経営）特性、あるいは地域産業の特性という観点から、障害者雇用の促進のための知見などの情報を得られるのではないと思われる。

【参考文献】

Scott E. Page (2007) *The Difference*. (水谷淳訳 (2009) 『「多様な意見」はなぜ正しいのか』日経BP社)

【連絡先】

柴山 清彦
障害者職業総合センター
e-mail : Shibayama.Kiyohiko@jeed.or.jp

障がい者の就労支援を「岐阜の地域」ぐるみで考える ～岐阜圏域就労支援ネットワーク事業の取り組みについて～

○大原 真須美

(社会福祉法人舟伏 清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ 精神障がい者就労支援ワーカー)
森 崇彰・三宅 敦子・佐村 枝里子・長瀬 優子・小森 正基・加藤 愛・太田 保司・森 敏幸
(清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ)

1 はじめに

(1) 岐阜県の障がい者を取り巻く環境

岐阜圏域は、岐阜県 岐阜市、羽島市、各務原市、山県市、瑞穂市、本巣市、岐南町、笠松町、北方町の6市3町から構成され、人口約80万人、面積約1,000km²と、岐阜県の人口の約4割、面積の約1割を占める。岐阜圏域は中部経済圏の内陸部に位置し、地理的・経済的条件に恵まれている一方で、木曽川・長良川・揖斐川の三大河川と、広大な平野、緑豊かな山々など自然環境にも恵まれた圏域である。県庁所在地でもある岐阜市は人口約40万人の中核市であり、岐阜市として保健所を持ち独自の障害福祉施策を行っている。

清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせは（以下「ナカポツふなぶせ」という。）、岐阜市に所在する障がい者就業・生活支援センターである。

(2) 就労支援ネットワーク事業とは

岐阜県では、障がい者の就労支援を効果的に推進するために、各障害保健福祉圏域において、障害者就業・生活支援センター等を運営する法人が中心となり、福祉、雇用、教育、医療、行政等で構成される就労支援ネットワークを構築している。具体的にはネットワーク構築に必要な会議の開催や研修会等を行っている。岐阜圏域は圏域内の就業・生活支援センターを運営していない社会福祉法人が受託し事業を行っていたが、平成29年度より社会福祉法人舟伏がナカポツふなぶせを開所したのを機に事業を引き継ぐこととなった。

2 就労支援ネットワーク事業の取り組み

(1) 2017年度の取り組み

就業・生活支援センターとしても事業を開始したばかりのナカポツふなぶせとしては、ネットワーク事業をどう取り組むかがまず課題となる。まずは企業向けのセミナーなど、前年度までの事業を引き継いだ内容で事業を開始した。

また、平成29年度から事業実施要綱の中に「就労継続支援B型事業所の工賃向上を図るための、事業の充実に向けた取り組み」が盛り込まれることになった。ナカポツふなぶせとしては、B型の事業所の状況・ニーズについても不透明な状況であったため、まずは就労継続支援B型事業所を対象としたアンケート調査を実施し、実態を把握することを行った（表1）。

表1 2017年度事業実施内容

事業名	内容
	実施結果
特別支援学校・障がい者雇用事業所視察研修	1各務原特別支援学校の見学・説明 2岐阜車体工業株式会社視察見学 参加者：31名（16社）
企業向け障がい者就労支援セミナー	1最新の行政報告（岐阜労働局） 2講演1「中小企業繁栄の条件」（経営コンサルタント） 3講演2「誰もが働き続けたいと思う会社をめざして」（株式会社キュービーあい） 参加者：33人（20社、9事業所）
精神障がい者就労支援セミナー	1最新の行政報告（岐阜労働局） 2講演1「就労移行支援事業所の取り組み」（多機能型就労訓練施設工房はばたき） 3. 講演2「精神障がい者の雇用促進」（特例子会社シダックスオフィスパートナー） 4. 参加事業所による意見交換会 参加者：48人（企業11名、福祉・行政37名）
就労継続支援B型事業所を対象としたアンケート調査	実施時期：平成30年1月～3月 回答事業所・・・67事業所（対象69事業所）

(2) 2018年度の取り組み

企業向けの研修会については、前年度に開催したセミナーでアンケートを実施し、研修等への企業のニーズを把握した。開催時期や、内容等といった参加企業の声を反映できるセミナー内容を検討し、県外の先進的な取り組みではなく、地元で知っている企業からの報告を盛り込んだ。また、行政や他機関とのつながりの少なさを実感。それを踏まえた、取り組みを検討。

B型工賃向上セミナーについては、議員会館で障がい者の作った商品の販売促進を手掛けている砂長美ん氏による「商品開発・販売促進実践講座」を実施。前年度のアンケート調査から、事業所の横のつながりの薄さという課題を抽出したため、講師の話だけでなく、各事業所が授産品を持ち寄り、お互いに意見交換できるワークショップ形式でセミナーを行った。また、利用者である当事者の参加も可能とし、それぞれの立場から意見交換を行うことができた。

さらに、圏域内で移行支援事業所連絡協議会として任意で活動していた協議会に着目。2018年度より、ネットワーク事業の一環として開催し、ナカポツふなぶせが事務局を

担当することとなる。初年度は、圏域内の就労移行支援事業所と労働局や県担当課、障害者職業センター、特別支援学校等と会議を開催。連絡協議会への理解を得る。また、滋賀県就労移行支援事業所の協議会への視察研修を経て、組織体制と会議のあり方を整備する。さらに、就労移行支援の周知のためのHPの開設・パンフレット「よく分かる就労移行支援」の作成を行った（表2）。

表2 2018年度事業実施内容

事業名	内容
	実施結果
企業向け障がい者就労支援セミナー（特別支援学校・障害者雇用事業所視察研修）	1岐阜清流高等特別支援学校視察見学 2企業間意見交換会 3精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（岐阜労働局） 4. 県内企業の取り組み紹介（岐阜車体工業株式会社、サンエス株式会社、株式会社東海化成、生活協同組合コープぎふ）
	参加者：77名（34社）
精神障がい者就労支援セミナー	1映画上映「DXな日々～美んちゃんの場合～」 2講演（主演砂長美ん氏）
	参加者：169人（うち企業12社。その他は福祉・教育関係者、当事者、家族。）
就労継続支援B型事業所工賃向上セミナー	セミナー「商品開発・販売促進セミナー」（ありがとうショップ）
	参加者：40人（5事業所）
支援者向け障がい者就労支援セミナー	講演「就労支援（職業リハビリテーション）の理念と効果的な援助」（九州産業大学人間科学部臨床心理学科教授 倉知延章先生）
	参加者：106人（就労系福祉事業所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、行政機関）
就労移行支援事業所連絡協議会	1. 就労移行支援事業所連絡協議会開催（総会1回、全体会2回、役員会6回、部会7回） 2. 先進地視察研修：滋賀県「八身福祉会」訪問
	参加事業所：13事業所

(3) 2019年度の取り組み

前年度立ち上げた移行支援事業所連絡協議会の活性化を軸として、少しずつ横～縦のつながりを広げる内容を意識した事業計画を行う。企業向けセミナーでは、見学だけでなく、直接かかわりたいという企業の声を受け、特別支援学校の生徒と企業の交流ができるような企画を検討する。また、前年度の企業間交流会の参加者の声から、まだ雇用に取り組む検討をしている企業も多く見られたため、雇用を始めたばかりの企業の声を聞いてもらう内容を企画する。

就労移行支援事業所連絡協議会の取り組みとしては、連絡協議会の各専門部会の取り組みが始まる。制度施策部会による、障がい者就職合同面接会の前の面接対策練習会

（HW岐阜による、就職ガイダンス。模擬面接会。）の開催が決定。研修部会による先進地視察研修（愛知県内就労移行支援事業所と特例子会社）や障がい者雇用企業を講師に招き、障がい者雇用について語り合う研修会の開催を予定。研修会の内容によっては、移行支援事業所のみならず継続支援事業所や職業センターなどの就労支援機関の参加もできるようにしていく。また、連絡協議会の会議に今まで参加してもらっていた関係機関だけでなく、難病支援機関、中小企業家同友会など連絡協議会の周知・関係性を広げていく活動を広報部会が中心に行っていく予定である（表3）。

表3 2019年度事業計画内容

事業名	内容
企業向け障がい者就労支援セミナー（特別支援学校・障害者雇用事業所視察研修）	1各務原市特別支援学校見学・説明 2最新の障がい者雇用の状況と施策の動向について（岐阜労働局） 3地元企業の取り組み事例の報告（岐北厚生病院、八創建設株式会社）
	定員：50名
精神障がい者就労支援セミナー	「労働とメンタルヘルス（仮）」精神科医から講演と、精神科病院の紹介
	定員：60名
就労継続支援B型事業所工賃向上セミナー	「県内事業所の取り組みから学ぶ」 * 予定：企業とB型事業所の連携の取り組み紹介
	定員：未定
就労移行支援事業所連絡協議会	1 定期的な会議の開催 2 合同面接会前練習会（制度施策部会） 3 視察研修（愛知県内移行支援事業所、特例子会社視察） 3 就労系福祉サービス事業所向けの学習会、企業との意見交換会（研修部会）

3 まとめ

圏域内の市町の自立支援協議会でも障がい者の就労支援に対する取り組みは行われているが、それぞれで温度差があり、同じ福祉サービスの事業所同士のつながりも、あるようでないことが分かってきた。また、ネットワーク事業を始めて、これまでアプローチしてきた「地域」というのは「福祉的な地域」でしかなかったということを感じている。「地域」とは、企業、行政、医療、福祉、さらには障がいを持つ当事者、一般の人などすべてが含まれている。一つ一つの事業が福祉的な地域から当事者をとりまく「岐阜の地域」ぐるみで考えられるネットワーク事業として、「地域の声」をたくさん吸い上げながら今後も少しずつ歩みを進めていきたい。

【連絡先】

大原真須美
清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ
e-mail : nakapotsu@funabuse.or.jp

誰もが働きやすい職場環境作り ～特別養護老人ホームでの障害者雇用の取り組みについて～

○峯尾 聡太（社会福祉法人フレスコ会 フレスコ浅草 保清室リーダー）
○佐藤 信太朗（社会福祉法人フレスコ会 フレスコ浅草 施設長）

1 はじめに

社会福祉法人フレスコ会が運営する特別養護老人ホームフレスコ浅草では、2018年6月より、積極的に障害者の雇用を進めている。当施設は、利用者の介護担当の生活支援課、医療担当の医務室、食事担当の栄養課の他、事務室、施設内環境整備担当の保清室に分かれる。このうち、保清室で障害者雇用を進めた。業務内容は、入居者の衣類の洗濯と施設内の清掃である。障害者雇用推進の契機は、介護以外の周辺業務の担当者を充足させることで、介護職員の負担軽減や、利用者の生活環境の向上を図りたかったこと、また、社会福祉法人の責務である地域貢献の一環として、ダイバーシティ経営を目指していることがあげられる。障害者の積極的な雇用にあたり、福祉教育を受け、障害者と共に働く事へのハードルの低い者が多かったことが、現在の成功へつながっている。だが、現在までの道のりが平坦だったわけではない。様々な失敗と改善への努力が多々ある。本発表では、その取組を報告する。

2 雇用の現状

職員名	障害種別	職種
職員A	精神障害	保清
職員B	知的障害	保清
職員C	知的障害	保清
職員D	発達障害	保清
職員E	発達障害	保清
職員F	精神障害	介護

	2018年	2019年
実習受入	15名	4名
常用雇用	5名	4名
トライアル雇用受入	5名	1名
退職者	0名	2名

3 障害者雇用の経過

2018年4月、ハローワーク上野により障害者雇用について、一から支援を受け、職場体験実習生の受け入れを開始した。8月に2名（知的障害者1名、精神障害者1名）のトライアル雇用を始めた。職場体験実習、トライアル雇用、常用雇用という段階を踏むことができ、施設の業務と本人の能力との不一致を防ぐことができた。

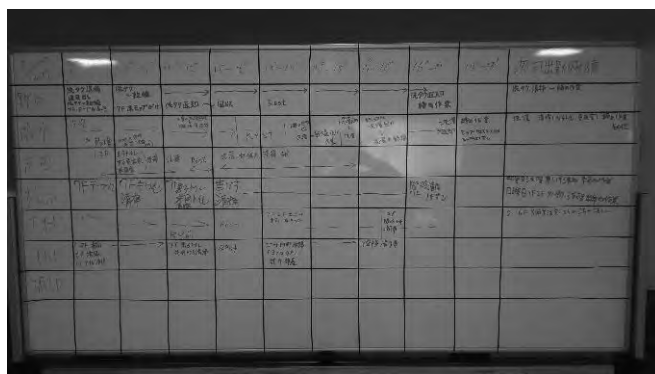
2名の障害者の受け入れに手ごたえを感じ、さらなる障害者の雇用の指標として、各階1名、施設全体で5名の障害者を雇用することを目標として、東京しごと財団主催の職場体験実習面談会や、ハローワーク上野主催のミニ面接会に参加した。

4 職場環境作りへの取り組み

(1) 支援機関との連携と外部支援の取り入れ

障害者を受け入れるにあたって、様々な支援を利用して

きた。ハローワーク上野や障害者就業・生活支援センターには、包括的に施設での障害者雇用を支援頂いており、各障害者が職場内外で問題を抱えている場合にはその障害者が在籍していた就労移行支援事業所に間に入って支援して頂いている。また、東京障害者職業センターと東京ジョブコーチを活用した。頂いたアドバイスからマニュアルの整備やタイムテーブル作りを行った。



タイムテーブルの例

その結果、業務が明確化され、また、他の職員がどの業務を既に行ったかを視覚化できた為、業務の重複を避けることができるようになった。

より専門的で正しい清掃方法を学びたいという声が職員からあがり、ビルクリーニング技能検定3級の取得を目指すこととなった。清掃に関して専門的な勉強をしてきた職員がいなかった為、ハローワーク上野に相談し、東京都立城東職業能力開発センターをご紹介頂き、現場訓練支援事業を活用し、清掃基礎訓練として、実技講師の方に計7回、専門家としての清掃方法の指導を頂いた。



清掃基礎訓練の様子

清掃基礎訓練を通じて、職員の仕事に対するプロ意識、業務速度や質への意識が向上した。これは、障害者職員のみならず、研修を受けた健常職員にも同様の効果があった。

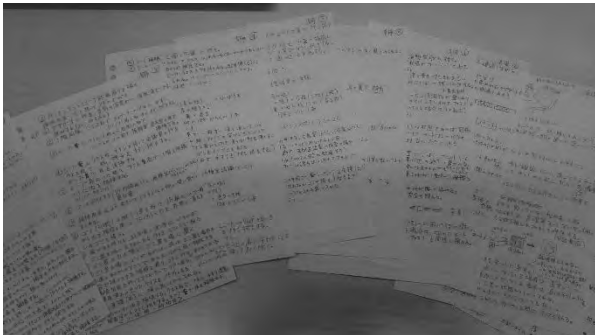
(2) 障害者雇用の課題と課題改善への取り組み事例

ア 事例1：知的障害者Cさんの場合

エレベータホールのモップ掛けをお願いしても、他の職員が1時間掛かるところ、15分ほどで終わったと戻ってきてしまい、業務内容と品質基準を理解してもらうことが困難だった。清掃基礎訓練においても、楽をしたいという後ろ向きの発言があり、Cさんの適性と職場で求められる能力とが不一致であると判断し、トライアル雇用の終了をもって退職となった。業務指導を障害者職員としてしまったこと、業務水準、マニュアルがなく、何をすればいいかわからなかったであろうこと、就労支援機関の登録もなく、また、ジョブコーチ支援を依頼しなかったことも要因のひとつであったと考えられる。

イ 事例2：精神障害者Aさんの場合

マニュアルの整備を進めようとしたところ、Aさんが自発的に手書きのマニュアルを作成してきた。この細かさには驚かされた。後々の編集の便を考え、データへの入力をお願いした。Aさんも、就労において課題がなかったわけではなかった。当初、月曜日と金曜日の2日間、9時から17時の勤務だったが、Aさんの私的な事情からメンタルを崩し、2018年の年末から2週間ほど欠勤した。Aさんから欠勤の連絡をもらった後、東京障害者職業センターのジョブコーチと、Aさん在住の市区町村の障害者就労支援センターに連絡し、面談を行い、復職することができた。



Aさんの手書きのマニュアル

ウ 事例3：発達障害者Eさんの場合

当初、9時から16時でトライアル雇用を始めたところ、体調不良の訴えが多く聞かれ、欠勤、早退が重なった。一般企業への就職は初めてであった為、トライアル雇用当初から東京障害者職業センターのジョブコーチ支援をお願いした。作業はできるが、勤怠が不安定で休憩が多かったので、就労移行支援事業所、ジョブコーチ、ハローワーク上野とEさんの面談をしたところ、朝の電車の混雑が辛いとの訴えがあった為、就業時間を30分繰り下げ、9時30分から16時30分の勤務とした。それでも、勤怠は安定しなかった為、さらに就業時間を1時間短縮し、15時30分までの勤務とした。社会人としてのビジネスマナーの向上や働くことへの意識付けを行った。その結果、体調不良の訴えや、

欠勤、早退はなくなった。

エ 事例4：知的障害者Bさんの場合

人柄も明るく、消防団に所属し救命関係の資格を所持しているなど向上心もあり、周りから班長と呼ばれ親しまれていた。トライアル雇用中に、持病が悪化し、入院することもあった。消防署や警察署で働きたかったという思いもあつたか、こちらが消防団員の活動を趣味と言った際には、消防団員は非常勤の公務員だと言い、Bさんの活動に自信を持っているのだと思われた。トライアル雇用当初は、トイレットペーパーの三角折りができないなど、不器用な点もあったが、その後の支援で三角折りを習得するなど、着実に技能水準が向上していた。休みの希望は勤務へ反映させていたが、清掃基礎訓練の日程と重なり、勤務変更が必要な日が出てしまった。Bさんと相談し、変更することに同意を貰ったつもりでいたが、ある日突然欠勤し、退職することになってしまった。こちらの伝えたことがそのままの形で伝わらなかった、思い込みや勘違い、ボタンの掛け違いを直せなかったことが、退職の原因かと思われる。

5 まとめ

障害者雇用を始めて、改めて介護施設における従業員の特性として障害者とともに働くことへのハードルが低く、障害者がともに働く仲間として、受け入れられやすい土壌があったことを再認識することができた。

障害者の方と一緒に働くにあたり、障害者職業生活相談員や企業在籍型職場適応援助者の研修に参加し、また、精神・発達障害者しごとサポーターとなることで、障害特性の理解や、合理的配慮の方法について学び、日々の実践に活かしている。障害者を雇用するに当たっては、トライアル雇用助成金、障害者雇用安定助成金、特定求職者雇用開発助成金他、多くの助成金を交付頂いており、雇用への強い後押しとなっている。

精神障害や発達障害、知的障害など、障害のある職員は物事がうまくいかない失敗体験を重ねてきて、自信を喪失していることもあると思われる。技能の向上や資格の取得を通じて、自信を持って働けるようになり、成功体験を積み重ね、生き活きと働けるよう、ビルクリーニング技能検定の取得やアビリンピックへの参加、清掃基礎訓練の受講を通じて、職場環境の向上に努めたいと思う。障害者にとって働きやすい環境づくりに努めてきたが、これは、障害者にとってもだけでなく、全ての職員にも同様であることが実感できつつある。今後も全員が働きやすい職場環境づくりを目指して行きたい。

【連絡先】

峯尾 聡太 e-mail : s_mineo.office@fresco-group.jp

佐藤 信太郎 e-mail : s_satoh.office@fresco-group.jp

レジリエンス力に着目した就労支援について

～振り返りから次へ～

○明井 和美（特定非営利活動法人アシスト 就労移行支援事業所Conoiro）

1 はじめに

就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、精神障害者をはじめとした障害者の就労後の職場定着に係る支援が重要となっているとして、平成30年度から就労定着支援事業が新設された。これにより、長く働き続ける（継続）ことができる当事者が増えてくることが期待される。

しかし、本事業は3年の期間があり、また実施の際に留意する点として、「職場内におけるナチュラルサポートの構築を妨げないようにすること、過剰な支援と過剰な職場訪問は、本人の自立（自己解決力）と企業の雇用力を損なう恐れがあることに留意」¹⁾と記されている。これは、特に精神障害者が一般就労を行うことは、単に労働ではなく当事者が主体的に人生を生きていくことの実現であり、職業リハビリテーションの視点が忘れられていないということであろうと解釈する。

当事業所では、長い職業人生を主体的に生きていけるよう、利用者が「レジリエンス力」を築き高めることは、就労継続につながるのではないかと考えた。

まだ開所2年目の若い事業所ではあるが、各々の支援員の経験の中で、どうしたらレジリエンス力を高めることができるのか試行錯誤して1年。一度自分たちの支援を整理し、より良い支援の提供への足掛かりとなればと思い、今回、公の場を借りることで振り返りの機会とすることを本発表の目的とする。

2 施設紹介について

(1) 主たる事業所あずあいむ

運営母体は特定非営利活動法人アシスト。2012年法人設立。就労移行支援・自立支援（生活訓練）・就労継続B型の多機能型事業所あずあいむの主たる事業所としている。あずあいむの就労移行支援の主な対象者は約9割が知的障害者・発達障害者で、特別支援高校卒後の就労経験のない若年層が多くなっている。

施設外就労、施設内作業を主な日中活動とし、週に1回程度ビジネスマナーやコミュニケーショントレーニング、グループワークなどを通じて社会性を学び、企業実習を経ることで仕事に対する考え方を育てている。

昨年までは法人のジョブコーチがおり、ほとんどの就労者に職場適応援助者を付け、定着率90%、年平均で10数名の就労者を送り出す。

(2) 従たる事業所としてのConoiroとその設立理由

本事業所は上記、多機能型事業所あずあいむの従たる事業所として、2018年1月に開所、就労移行支援事業を行っている。当初定員は6名。現在は登録利用者数14名・就労者11名（開所から8月末まで）。

利用者層としては、精神疾患・アルコール依存症・発達障害・知的障害・身体障害・引きこもりなど。年齢は様々で障害者手帳を取得していない方もいる。

先に説明した主たる事業所において、知的障害者だけではなく精神障害者や大学を卒業した発達障害の利用者が増えてきた為、従来とは異なる障害特性や教育経緯、就労経験有無など、背景の異なる利用者に対してよりニーズにあった支援やサービスを提供したいと考え新設された。

小職とK職が開所のために当法人に入職。両名とも前職でも就労支援員であり、比較的精神障害者が多い事業所で支援を行っていた。Conoiroでは、認知行動理論に基づいた内容のワークを中心に、座学形式の講義で社会性や自己認知を深めるワークや、作業やグループワークを通じルールやコミュニケーションを学び、就職がゴールではなく、その先の豊かな人生の実現につながる支援がしたいという共通の想いがあった。就労継続のためにはレジリエンス力が大きく関連すると考え、それを高めるために様々な試みを行っている。昨年8月に公認心理士資格保持者を採用し、現在3名で支援を行っている。

3 Conoiroの支援に対する想いとそこに至る経過

開所に向け、別々の事業所でそれぞれの就労支援を行ってきた2名が、今後Conoiroスタッフとしてどういう支援を行っていくか、どのような想いがあるかを、すり合わせて新しいものを作っていくことが当初最も困難であった。

2人の支援の方向性は同じだが、支援の展開や手法における考えが異なっていたため、改めて「障害者が自立して働くためには何が必要か」と就労支援の目的に立ち返った。これまで就労支援に従事してきてお互いを感じたことは、就職はゴールではなく、病気や障害と付き合いながら長く続けることがその先の人生にもつながるということではないか。そのためには「生き抜く力」「やりきる力」が重要という点では意見が一致した。

障害種別・有無にも関わらないが、逆境や困難から立ち直る力、日常的なストレスに対処する力＝「レジリエンス力」という概念が小職とK職の就労支援の想いに合致し、

ここに『Conoiroはレジリエンスに着目した、就労支援をしよう』と話がまとまった。

4 レジリエンス力はどうやったら高まるのか

レジリエンス力とは何かについて我々は「自身」の経験を顧みた。結果、以下の能力や思考、性質で各々の人生を生き抜いてきたのではないかと考えた。

物事をある程度楽観的に捉えられる力/メタ認知的思考/相談する力/チャレンジする力/柔軟な思考/解決能力/孤独じゃない自分/高い自尊心/自己肯定感/誰かと協力する力/宇/諦める力/気にしない力/鈍感力/体力/創意工夫/長い物にまかれる力…etc

その後「レジリエンスコンピテンシー」という言葉を知ることとなるが、上記にあるような事柄は何をすると身に付くものかと試行錯誤しながらも、今Conoiroの3名の職員にできることはSST・メタ認知トレーニング・ストレスマネジメント・エゴグラム・認知行動療法理論に基づいた思考へのアプローチ・グループワーク・アサーショントレーニング・ジョハリの窓理論からの自己認知・作業・趣味…etcという類のもので、これだけではなく、もっと知識として技術として経験として学べ、習得できるようなプログラムを作成するために、研修を受けたり多くの書籍を参考とさせてもらった。

しかし、利用者が主体的に自分で課題をみつけ、解決をできることを目的としたプログラムを提供したいとは思いつつ、結局は講義中心のインプットのプログラムが多くなってしまっていた。

インプットだけではなく能動的にアウトプットすることが必要なのではないかと気付き、なるべく今あるワークの中に話しあいや、グループワークができるエクササイズを取り入れるようにするも、より体験的にレジリエンス力を身に付けることができる方法を模索していた。

5 自分が経験することで築かれるもの

トレーニングプログラムの中には「体験学習」ができる内容のワークも取り入れていたが、体験学習の概念がまさにレジリエンス力を高めることを体験的に身に付ける仕組みであることに気付いた。

『体験学習というのは、自分自身の感情・態度・思考・価値観・欲求・行動というものを、一定の手順を踏んで学んでいくこと。ただし、それは個人の主体性を通じてのみ効果的に達成される』、能動的に自分達で課題を見つけ、次いでその課題を解決するためのアプローチを決め、決めたならば、それを実行し、そしてその実行した成果を分析する²⁾。

この学習方法に自分たちの考えたプログラムを落とし込

むことを意識した。

さらに、体験学習のモデルであるDLTGサイクル³⁾に支援の過程を当てはめることで（DLTGサイクルの解釈は独自であることを断っておく）Conoiroの支援がモデル化され、支援そのものが成長し、支援の質の向上にもつながる。

Conoiroを利用している、大なり小なりのストレスはあり、就職にむけて乗り越えるべき課題もある。プログラムへの参加や課題解決に対して、モチベーションが下がった時、今ここで起こっている事象にも意味があると気づくことがレジリエンス力を高める一歩になれば、その先の結果はまた違ってくる。

レジリエンス力を築き高めるためには、そもそも主体的に学べることが重要である。Conoiroではその機会を就労前訓練の中でのなるべく多く提供できるよう、ワークや作業その他日中活動、関わり方などに「能動的な解決」思考になるよう意識した支援を行っている。

6 おわりに

本発表は、「発表することで、これまでの支援の方法を整理」することを目的としておこなった。

日々、一人ひとりの利用者の困りごとや課題や希望にどうやって効果的な支援ができるか、都度、対処療法のように支援を行ってきた。その実地を振り返ると、実はなんらかの理論的背景を持った介入方法と一致していることに気が付いた。その最たるものが「レジリエンス」と「体験学習」という概念であった。

今後はこのモデルが「就労支援場面におけるレジリエンス力の築き方」であり、「レジリエンス力が高まれば就労継続に影響する」という、根拠を明示できるような取り組みを行いたい。そうすることで、より効果的で効率的な支援を提供することができ、それは当事者の就労前訓練のモチベーションとなり、結果、就労定着・継続、そしてその先にある長い職業人生を主体的に生きることにつながると考えるからである。

また、支援の理論的背景を理解することで、より支援を深めることができ体系化することが可能になる。そうすることで、これまで我々が感覚で行ってきた支援を、新しく入った職員に継承することができるようになり、「Conoiroの支援」というものが確立されるようになることが期待される。

【参考資料・参考文献】

- 1) 厚生労働省社会・援護局「就労定着支援の円滑な実施について」別添 24P 平成31年3月
- 2) 3) 菅沼賢治『セルフアサーショントレーニング』（東京図書）p26-p29 2002年

障害者職業総合センター研究部門における 職業リハビリテーションの「介入研究」のレビュー

○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・目的

職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）において、就業や職場定着を希望する障害者に支援介入を行う上では、効果的かつ効率的な方法を提案し、対象者の同意のもとに実施することが求められる。支援方法を提案するにあたっては、支援者個人の経験のみに頼るのではなく、実証研究から得られた知見を踏まえることが望まれる。

しかし、例えば医療等において、実証研究から得られたエビデンスに基づく介入ガイドラインが整備されつつあるのに比べ、職リハ領域ではガイドラインに該当するものは本邦の現状では見あたらない。この背景として、支援介入の効果に関する実証研究が不足していることが考えられ、これらの研究を積極的に蓄積していく必要が考えられる。

本稿では、障害者職業総合センター研究部門において、これまでに行われた介入研究を概観し、今後の研究活動を行う上での課題について考察する。

2 方法

障害者職業総合センターが平成28年度までに調査研究報告書として発表した研究のうち、武澤ら¹⁾が行った「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化」において、「訓練／支援プログラムの効果検証」の課題領域に分類された研究を対象とし、研究テーマ、研究デザイン、研究参加者、方法と結果の概要を抽出した。研究デザインに関しては、関連書籍^{2), 3)}を参考に分類し、エビデンスレベルが高いとされる順に①～③とした。

- ①ランダム化比較試験：参加者を介入群・対照群にランダムに割り付け、両群の比較により介入効果を検討する
- ②非ランダム化比較試験：割り付けにおいてランダム化の手続きを採らない他はRCTと同様
- ③前後比較試験：対照群を設定せず、単群の介入前後を比較することにより介入効果を検討する

なお、単一事例を対象とする研究は本稿では対象外とし、介入が集団形式で行われている場合であっても、効果が個人別にのみ検討されている場合は除外した。また、支援介入を伴う研究であっても、介入前時点で効果指標が測定されていない場合についても対象外とした。

3 結果

研究デザイン面で①に該当する研究が1件、②は0件、③は14件であった。研究テーマ及び研究参加者や介入方法

は多岐にわたり、詳細は次頁の表のとおりであった。複数の試験が同一報告書の中で報告されている場合は、表中では1行にまとめた。

4 考察

対照群を設定した研究は1件に留まり、前後比較試験が多数行われていた。これら前後比較試験の大半において、支援介入の前後で何らかのポジティブな変化が観察されており、介入の効果であったことが期待できるが、研究デザイン面から種々のバイアスを強く否定できない点⁴⁾で解釈に留意が必要であると考えられる。

根拠に基づく職リハ実践を推進していく上では、今後も職リハの幅広い領域にわたって介入研究を積み重ねていくことが望まれるが、その際に、できるだけエビデンスレベルの高いデザインを採用することも同時に重要であると考えられる。特に今回の結果からは、対照群を設定した研究を積極的に行うことが重要であると考えられる。

対照群を設定した研究を行う上での課題は、①多数の研究参加者を募る必要があること、②対照群に対して介入しないことやプラセボ介入を行うことに伴う倫理的問題が挙げられる。①に関しては、関係機関と連携して研究を行うことで解決できる可能性があると考えられる。②に関しては、参加者の同意を得た上で、「従来介入」を行う群と「新規に開発した介入」を行う群を比較する方法や、遅延介入群（研究中は無介入とし、研究終了後に介入群と同等の介入を行う）を対照群として用いる方法⁵⁾が考えられる。

5 まとめ

障害者職業総合センター研究部門のこれまでの介入研究をレビューした。介入後にポジティブな変化が得られた研究が多いが、研究デザイン面から解釈に留意が必要であり、デザイン面の改善が今後の課題であると考えられる。

【参考文献】

- 1) 武澤友広・松尾義弘・高瀬健一・依田隆男・石黒秀仁(2018)：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 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,266-267
- 2) 原田隆之(2015)：心理職のためのエビデンス・ベイス・プラクティス入門—エビデンスを「まなぶ」「つくる」「つかう」 金剛出版
- 3) 中山健夫監修(2017)：PT・OT・STのための診療ガイドライン活用 医歯薬出版
- 4) 新谷歩(2019)：あなたの臨床研究応援します 羊土社
- 5) 川村孝(2016)：臨床研究の教科書—研究デザインとデータ処理のポイント 医学書院

表 障害者職業総合センターで平成28年度までに行われた介入研究

研究テーマ (報告書番号、 発行年)	研究 デザイン	研究参加者	方法と結果の概要
難病就業支援 モデル事業 (№84, 2008)	ランダム化 比較試験 (1件)	全国6箇所の難病相 談・支援センター利用 者のうち、就業希望者 59名	参加者を「先駆的な難病相談・支援センターの就業支援」「カスタマイズ就業モデルに基づく就業支援」「地域の就業関係機関のあっせん・紹介」の3つのコースに無作為に割り付けて支援を行った。開始時、3ヶ月後、6ヶ月後に複数の指標を用いて支援効果を検討したところ、就業率向上など一部の指標において効果が認められた一方、自己効力感など却って低下する指標も見られた。また、一部指標において、コース間の差が認められた。
求職面接訓練の 効果 (№11, 1995)	前後比較 (2件)	①知的障害者・精神 障害者16名 ②知的障害者・精神 障害者11名	①教育用ビデオ視聴、ロールプレイ、フィードバックからなる面接訓練を個別に3回ずつ実施し、訓練前・訓練中・訓練後において面接の下位スキル34項目を評価した。14名が訓練3回目までに下位スキルの8割について正反応を示した。 ②①と同様の面接訓練を個別に8回ずつ実施した。全員が訓練後評価で下位スキルの8割について正反応を示した。 ※①と②の両方において、フィードバック方法が異なる複数群が設定され、比較されている(詳しくは調査研究報告書を参照)
表情識別プログ ラムの効果 (№39, 2000)	前後比較 (2件)	①表情識別に困難が 認められた知的障 害者9名 ②表情識別に困難が 認められた知的障害 者9名	①「幸福」「悲しみ」「怒り」「嫌悪」の4種類の表情について6～7回の識別訓練を行った。6名において、F&T感情識別検査の「表情のみ」条件において、訓練前後で10%以上の正答率の向上が認められた。 ②①と概ね同様の訓練を行った。7名において、F&T感情識別検査の「表情のみ」条件において、訓練前後で10%以上の正答率の向上が認められた。
ジョブコミュニ ケーションスキル アップセミナー の効果 (№113, 2013)	前後比較 (4件)	①A社に在籍する障 害者42名 ②Bに在籍する障害 者15名 ③C社に在籍する障 害者19名 ④③の参加者のうち、 SSTの継続を希望し た4名	①②③「問題解決」「積極的傾聴」「頼み事をする」等をテーマとしたSSTを、①では6回、②では6回、③では11回行い、各回で取り扱ったスキルの活用度について、参加者の自己評価 および他者評価について実施前とプログラム終了1ヶ月後の得点を比較したところ、8～9割の項目において統計的に有意な向上が認められた。 ④12回のSSTを行い、介入前後に自己効力感および抑うつや不安に関連する自動思考を既存尺度により測定したところ、自己効力感は介入前後で向上傾向にあり、自動思考の各下位尺度の得点は有意に低下していた。 ※本研究では支援者社員に対する介入である「パートナー研修」も並行して行われている(詳しくは調査研究報告書を参照)。
ジョブコミュニ ケーションスキル アップセミナー の効果 (№124, 2015)	前後比較 (3件)	①A者に在籍する知 的障害者6名 ②B者に在籍する知 的または発達障害 者6名 ③C社に在籍する発 達または精神障害 者5名	①②③「頼み事をする」「助けを求める」等をテーマとしたSSTを7回ずつ実施した。スキル活用度について、参加者の自己評価 および他者評価について実施前とプログラム終了1ヶ月後の得点を比較したところ、いくつかの項目について有意な向上が認められた。 ※「パートナー研修」について同上。
障害者就労支援 の共通基盤のポ イントに関する研 修の効果 (№134, 2017)	前後比較 (3件)	①職場適応援助者養 成研修受講者162名 ②特別支援学校教員 27名 ③難病担当保健師67 名	①②③に対する研修において、就労支援機関の共通目標および基本的取組に関する内容のうち、関係機関・職種の理解が困難なポイントについて説明を行い、これらの認識に関する20項目のアンケートを研修前後に行った。①で16項目、②で7項目、③で18項目において、有意な改善が認められた。

web上で実施可能なワークサンプルの開発

○小倉 玄（株式会社スタートライン 障がい者雇用研究室 室長）

○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

障害者に対する就労を目的とした職業評価システムの1つとしてワークサンプルが活用されている。日本においては、障害者職業総合センター障害者支援部門が障害者に対する評価・支援ツールとして「職場適応促進のためのトータルパッケージ（以下「トータルパッケージ」という。）を開発し、トータルパッケージの中核的なツールとして、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）が含まれている。MWSはアセスメントだけでなく、職業能力の向上や休憩のセルフマネジメント力の向上にも寄与する応用範囲の広いツールである。2007年度には市販化され、多くの機関・施設で利用されている。

一方、社会背景や技術の進歩により業務は変化し、障害者が担う業務にも変化がある。また、精神障害者の増加により、求められる業務の質や量にも変化がでてきている。このような変化に追従するため、MWSは難易度の高いレベルの増設や、新たなワークサンプルの追加などの改訂が行われた¹⁾。職業リハビリテーションにおいて、ワークサンプルは非常に重要な役割を担っているが、社会的な背景に応じて適宜内容を柔軟に変更できるシステムが必要である。更に障害者の就労および職業訓練の形態も多様化しており、利用環境の整備、現場で活用する際の負担軽減もワークサンプル活用の重要なポイントになると考える。すなわち、在宅やサテライトオフィスでワークサンプルを実施する際に、ソフトウェアのインストールや紙の課題の印刷などの作業を極力減らす必要がある。このような課題に対応するために、(株)スタートラインでは、web上で実施できるスタートラインワークサンプル（以下「SWS」という。）の開発を進めている。本発表では、SWSの内容および一部の課題の実施結果について紹介する。

2 スタートラインワークサンプル（SWS）について

(1) SWS の概要

SWSはスタートラインサポートシステム（Startline Support System、以下「SSS」という。）のサブシステムとして配されたPC端末上で実施できるワークサンプルである。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、健康管理情報を入力するHealthLog、メンタルヘルス向上のためのエクササイズを集めたACT-onlineなどから構成されたwebシステムであり、(株)スタートラインが運営する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で利用されている²⁾。

SSSは利用者ごとにIDとパスワードが割り当てられ、利用者は事前に設定されたサブシステムを利用することができる。実施した内容はシステム上に記録され、自身で実施状況を確認することができる。また、利用者に管理者を紐づけることにより、管理者も利用者の実施状況を確認することが可能となる。

(2) SWS の構成

開発中のものも含め、3つのワークサンプルから構成される。各ワークサンプルは入力課題と修正課題の二つの機能を有しているので、実質的には6つのワークサンプルから構成される（表1）。

表1 SWSにおけるワークサンプルの構成

ワークサンプル名	内容
パスワード管理 (入力課題)	画面に表示されたパスワードを、所定のシートに入力する
パスワード管理 (修正課題)	画面に表示されたパスワード(文字)を正として、シート上の誤りを訂正する
組織情報 (入力課題)	画面に表示された会社情報を、所定のシートに入力する
組織情報 (修正課題)	画面に表示された会社情報を正として、シート上の誤りを修正する
経費精算書 (入力課題)	画面に表示され経費精算書の内容を、所定のシートに入力する
経費精算書 (修正課題)	画面に表示され経費精算書の内容を正として、シート上の誤りを修正する

各ワークサンプルは、以下5つのモードに分かれており、利用目的や利用環境に応じて適切に実施できるよう、モード、レベル、試行数など設定が簡単に行える（図1）。



図1 ワークサンプルの設定画面

図2に「パスワード管理（入力課題）」作業の画像を示す。図の左が正データであり、画面右の入力シートの空欄に対応する文字を入力する課題である。

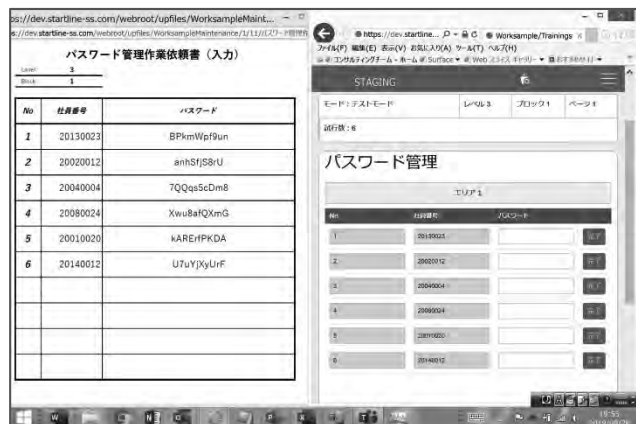


図2 パスワード管理（入力課題）の画面

(3) SWS の特徴

ワークサンプルの内容に沿った入力/修正用のシートのフォーマット（図2の右側のシート）を作成後、正データ画面用の正データと修正課題用の誤データを作成してシステムに読み込ませることで1つのワークサンプルが完成する。また、難易度や課題数を増やすことも容易に実施できる構造となっている。これらの変更を行いシステムに反映することにより、利用者のPC端末にソフトをインストールすることなく、直ちに新しいワークサンプルが実施できる。新規にSWSを導入する際のハードルが低いだけでなく、既にSWSを導入している組織が改訂されたSWSを利用する場合、PC端末毎のソフトのバージョンアップ作業を実施することなく、SSSにログインすれば直ちに改訂されたSWSが実施できる。

3 実施概要

(1) 目的

ワークサンプルを用いて評価や訓練などの職業リハビリテーションに活用できるよう、段階的な難易度のレベル設定や課題量を用意する必要がある。開発中のワークサンプルの1つである「パスワード管理（入力課題）」について、健常者による試行を行い、今後の利用に向けた初期確認を行う。

(2) 実施方法

企業に就労している大卒以上の学歴を有した入社1年目の健常者10名に「パスワード管理（入力課題）」を実施した。手順は、①SWSの使用方法に関するオリエンテーションの実施、②操作手順の確認のため、レベル1を1試行実施、③レベル1から6まで、1レベルあたり2試行（合計12試行）とした。

実施者の年齢は全員20代であった。性別は、男性5名、女性5名であった。

4 結果

実施結果から、作業時間と正答率について平均値、標準偏差を算出した（表2）。作業時間はレベルが上がるに応じて増加している傾向にあり、作業量としては適正と言える。一方、正答率はレベルが上がるごとに低くなっている傾向はあるものの、レベル5については実施者全員が正答率100%であった。

表2 パスワード管理（入力課題）正答率及び作業時間

レベル	正当率 (%)	標準偏差	時間 (分秒)	標準偏差 (秒)
1	100.0	0.0	1:12	8
2	99.2	3.7	1:09	15
3	96.6	8.7	1:36	13
4	90.7	12.6	1:59	33
5	100.0	0.0	2:24	19
6	93.2	11.3	3:39	42

5 今後の展望

開発中のワークサンプルについては、順次データを取得した上で、種々のフィールドやシチュエーションでの応用可能性や効果について検証をしていく予定である。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 130 障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発 (2016)
- 2) 勿田文記：障がい者用・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、第26回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, p. 224-225 (2018)

【連絡先】

小倉 玄
株式会社スタートライン 障がい者雇用研究室
e-mail : gogura@start-line.jp

精神障がい者への職場定着支援における Startline Support System の活用と効果

○森島 貴子（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター）
鈴木 浩江・竹谷 知比呂・吉川 将人（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、平成29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（Startline Support System：以下「SSS」という。）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。活用にあたり、SLの刎田氏に年数回、定期的に来釧していただき、職員と利用者に向けて、ACTやSSSについてより理解を深められるよう勉強会を実施している。

本発表では、就労移行支援事業所活用時よりSSSの活用を経て一般就労した精神障害のある利用者の職場適応定着支援について事例報告する。

2 事例

(1) 本人の概要

A氏 ～47歳の男性、統合失調症（精神2級）

地元の進学高校卒業後、一流大学進学。卒業後同大学の大学院に進学したが、不眠から、幻聴幻覚が現れ統合失調症を発病、大学院を中退し、帰釧する。自殺未遂等で入院を繰り返す。

平成25年より就労継続支援B型事業所を利用開始し、常に幻聴幻覚はあるが症状が安定していた為、平成28年当センターの就労移行支援事業所の利用を開始した。

就職を前提とした実習を経て、平成30年10月、市内のスーパーに一般就労し、現在定着支援中である。

A氏は、SSS導入をきっかけに平成30年5月より従来のACTからSSSに移行し活用開始しているので、図表のデータは平成30年5月より令和元年8月20日までのものである。実施したエクササイズの実施回数は全406回となっている。特に沈黙の瞑想と呼吸のマインドフルネス、次いで注意訓練のエクササイズを多く視聴している（表）。

(2) 就労移行支援事業所での取り組み

SSS導入後より、毎日、朝・昼食後の2回、体調確認とACTの音源を視聴した。

A氏は、常に3名以上の幻聴が聴こえており、別々な話をそれぞれが大きな声で話しかけてくるようで、大きく聴こえてくると幻聴に支配されてしまうことを訴えていた。体調不良時には、幻聴が大きく聴こえることと、意味のわ

表 エクササイズ分類毎の実施回数

エクササイズ分類	エクササイズ名	就職前実施回数 (～H30・10/14)	就職後実施回数 (H30・10/15～)	全実施回数 (H30・5/10～R1・8/20)
自分を慈しむ	セルフハグ	11	14	25
エクササイズを集中する・広げる	注意訓練(5つの音)	20	50	70
エクササイズを集中する・広げる	注意訓練(6つの音)	5	0	5
心をひらく・今とつながる	温かい飲み物を飲む	28	14	42
心をひらく・今とつながる	沈黙の瞑想	19	111	130
心をひらく・今とつながる	呼吸のマインドフルネス	26	108	134
計		109	297	406

からない言葉がしつこく何度も聴こえてくることで、現実か非現実かの区別がつかなくなり、また不安が大きくなることで、他の行動ができなくなってしまうとの訴えもあった。これが、A氏にとって就職する際の課題となっていたことから、ACTの注意訓練・沈黙の瞑想・呼吸のマインドフルネス等を中心に聞いてもらい、「幻聴に囚われず、その場に置いておく」という感覚を身につけてもらうように支援した。

スマートフォンで職場実習や、休日など、通所していなくてもSSSが活用できるよう設定している為、幻聴が大きく聴こえてくる感じがした時には、自発的にACTを実施してもらった。また、医療機関とも情報共有が可能となり、服薬調整などにも役立てることができるようになり、事前に頓服薬を服用することができるようになった。

(3) 就労移行から一般就労へ

SSSの活用により、体調不良の日に面談を行ったり、事前に服薬を促したりするタイムリーに支援することができるようになった。

常に幻聴が聴こえると話されていたA氏が、注意訓練により、ごくまれに全く聴こえなくなることがあると話し、幻聴が聴こえても幻聴であることに気づき、作業に取り組めるようになった。そこで、就職活動を本格化させ、就職を前提とした実習を行い、平成30年10月より市内のスーパーに一般就労している。

(4) 定着支援

就職後、毎日SSS（ヘルスログ、ACTの実施結果）の入力を継続することとし、支援員による毎日の確認と、不調を感じさせるような記述があった時に、ジョブコーチにも情

報共有し、常に支援に入ることができるような体制を整えた。また、月に1回はQスケールを入力し質問紙による心理的な変化の評価を行うこととした。

A氏のSSSを見ると、就職当初には「死の恐怖」という文言が多数記載されており、毎日4～5時間はそれに襲われていたと話されていた。ジョブコーチが面談し、その時には、昼寝・入浴・読書をするなど助言し、その後の様子を見守っていた。2ヵ月後には症状は軽減され、強い恐怖心は週1回程度の出現にとどまっている。

半年程度経過した頃、ヘルスログ(活動状況・体調などの記録)は、特に変化はないが、Qスケールスキルの一つであるDPQ(脱フュージョン評価尺度)が極端に低下することがあった(図)。また、同時期に「ACTの音源を聞いて、どんな感情や感覚、思考が表れましたか？」という質問に対し、「恐怖になるかどうか不安です。」との書き込みがあった。すぐに作業班からジョブコーチへ情報提供し、ジョブコーチが面談を行った。その際、本人は困っていることはないと話しつつも、「死の恐怖」には襲われており、原因がわからないとのことだった。そこで、作業環境や他従業員のことについて詳細に確認すると、先輩従業員から、レベルの高いことを言われたと話された。ジョブコーチが事業所に連絡調整し、改めて従業員にAさんの雇用管理に関して理解を促すよう支援した。

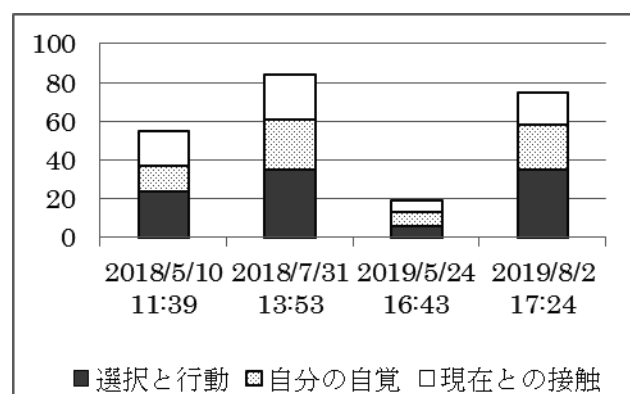


図 DPQ(脱フュージョン評価尺度)経過

その頃からSSSには、以前は、「死の恐怖に襲われる」という記述があったが、「生きていることは素晴らしいことです。」という記述が毎日記入されるようになっていった。

また、今年8月に登録販売者試験を受けようと頑張っていた際、本人の事業所から担当者の一が離職してしまい、自分のペース以上に求められる仕事量が増え、移行支援を利用していた時と同じような不安感が増してきたことがSSSの記述でわかり、ジョブコーチが通院に同行したことがあった。その際には、Dr.より試験勉強の疲れだとの助

言を得て、本人の認知が変化したことと試験が終了したことでその不安感は軽減している。

さらに、出勤時にも笑顔で出勤する様子が見られ、「働いていることがうれしい」と話され、手の震えや眼球反転など以前見られていた不調時の症状も治まってきている。

3 今後の課題

職場は、大手のスーパーであり、店長等の異動に伴い、店舗内の雰囲気が変わりやすいことや、従業員の構成によって、本人に求められる量が変わっていく可能性が高い。それに伴い本人の感情の揺れをどう軽減していくのかを検討していかなければならない。

本人に何らかの変化があった際、ヘルスログには変化がなくても、毎日行うACTの音源視聴後の気分等についての書き込みなどに恐怖感や不安感が書き込まれることが多い。そのため、それらの記述を確認していくことも必要である。

また、現在毎月Qスケールを確認しており、DPQの尺度に変化が大きく表れることがわかったので、月毎の変化を読み取ることでタイムリーな支援に入ることができている。

さらに、A氏にとっての価値は「働いて充実した生活を送る」ことだったので、就職したことにより今後の人生の価値を改めて設定していく必要があるため、価値についてのエクササイズや面談を実施していく必要があるのではないかと考えている。

4 まとめ

SSSは就労移行支援事業所に通所していなくても、タブレットやスマートフォンで利用し、本人が日々の状態や変化を入力することができる。そのことによって小さな変化についても、小さな変化についても、早期に支援者側に伝わり、タイムリーな支援ができる。

SSSは定着支援の一助として非常に有効な手段といえるのではないだろうか。

発達障がい者への職場定着支援における Startline Support System の活用と効果

○和泉 宣也（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター 職場適応支援係 係長）

金橋 美恵子・鈴木 洋介

（社会福祉法人釧路のぞみ協会 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）

原田 千春（くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん）

刈田 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では、2017年より株式会社スタートラインの協力を得て、精神障がいや発達障がいのある利用者に対してACT-onlineを活用した支援に取り組んでいる。2018年5月からは、スタートラインサポートシステム（以下「SSS」という。）の活用を開始し、株式会社スタートラインの刈田文記氏を招き、ACTやSSSについて、理解をより深めることを目的として、職員と利用者に向けた勉強会を、年2回定期的に実施している。就労移行支援事業所にてSSSを活用しながら職業準備性を高め、就労定着支援へと継続活用している事例を報告する。

2 対象者の過去の就労状況と移行支援事業所の利用目的

(1) 離職時の状況とジョブコーチ支援

対象者は29歳女性Aさん。高校にて介護を学び、平成20年に卒業。看護助手として病院に1年勤務。その後、特別養護老人ホーム介護員として1年半勤務するも退職。この時点で自身の障害を疑い、就業・生活支援センターにつながった。平成24年に広汎性発達障害と診断され、精神保健福祉手帳3級を取得（更新時に2級に変更）。移行支援事業所での6ヶ月のトレーニング後に理容店補助業務に就く。ステップアップを望み、年間通して作業変動が少なく勤務時間の長い食品加工会社に転職。作業は自立に向かうも、同僚の言動に揺れ、離職を考え始めた。ジョブコーチにより同僚の理解を求める、余暇活動の充実を提案、強い退職希望を頭のどこかに置いておくなどの手立てを講じるも、状況に変化なく1年半で離職し、再度、移行支援事業所でのトレーニングを受けることになった。

(2) 就労移行支援事業所を利用し再就職を目指す目的

食品加工会社の離職から学んだことは、上司との定期的なふり返りを継続することの大切さ、認知変容のアプローチの必要性の2点であった。自分の考えをまとめ伝えるスキル、セルフモニタリング力、さらにはセルフマネジメント力の向上を目指し、就労移行支援事業所でのトレーニングの中で、これらの成長を目指してSSSを活用することと

した。

3 就労移行支援事業所あらんじえが提供するSSSの概要

(1) 職業準備支援から職場定着支援につなげる取り組み

当センターで職業準備支援として行なっているSSSの柱は、ACT エクササイズ、Qスケール、ヘルスログである。この3つは就労開始後も、携帯電話やインターネットに接続されたパソコンで継続活用できる。職業準備支援の段階で操作に慣れ、それらの効果を実感することによって、就労後の効果的な活用につなげることができた。

エクササイズは、12カテゴリ90種で構成され、文字・音声・体験などを通して実施する。カテゴリは「心をひらく・今とつながる」「手放す・距離をおく（脱フュージョン）」「自分を慈しむ（Self Compassion）」のように分けられており、それぞれのカテゴリの中に、さらにいくつかのエクササイズが含まれている。エクササイズ後すぐに実施結果や感想、効果を記録することによって、本人自身も支援者もその効果を知ることができる。

Qスケールは、BDI（ベック抑うつ評価尺度）・AAQII（心理的柔軟性評価尺度）など7つの異なる心理的側面を評価する質問紙のメニューで、対象者が質問に対して選択肢から自身の状況を選んでいくことで結果が得られる。エクササイズと連動している部分も多く、エクササイズが効果的に作用しているかをアセスメントすることもできる。

ヘルスログは、日常生活状況や健康状態を対象者自身が携帯電話やインターネットに接続されたパソコンを使って記入する。対象者－支援者間での共有が可能で、時に対象者からSOSが出ることもある。職業準備支援ではセルフモニタリング力を伸ばせるよう支援を受け、就労後にセルフマネジメントできるようになることを目指す取り組みの一つである。

(2) 対象者に必要な支援

自分の考えや感情に強くとらわれ、抱いた気持ちから抜け出すことができなかったことが、離職要因の一つと考えられた。ACT エクササイズなどの実施によって、抱え込んだ自分の考えや感情から抜け出すことができれば、柔軟な思考（＝心理的柔軟性とよぶ）に近づくことができると仮

説を立てた。

さらに、ヘルスログに日常生活状況、健康状態などの記入を習慣化することで、いざという時に相談できるホットラインの確保も対象者にとってのメリットは大きいと考え、上記2点がAさんにとって必要な支援と考えた。

(3) 行なった支援とその効果

就労移行支援事業所における訓練では、心理的柔軟性を身につけるために、表1に分類されるエクササイズが有効と考え実施した。数字はAさんがコメントを書いた回数である。

表1 Aが行なったエクササイズ分類

手放す・距離をおく	32
受け容れる・居場所をつくる	30
価値と価値に沿った行動を考える	24
心をしなやかにする	16
気づく	13
自分を慈しむ	11
不快な心の体験と体験の回避を考える	2
計	128

コメント数が少ないエクササイズ「不快な心の体験と体験の回避を考える」は、「抽象的で難しい」「納得できない」など拒否的な反応を示した。最も多く練習した「手放す・距離をおく」では、「気になっていたことから少し離れ、落ち着いたような気がする」などトレーニングの効果を実感するコメントがある一方、「もっと客観的に自分のことを見られたら良いと思った」など、本人が自身の心と向き合うスキルの更なる向上を目指しているコメントが多く見られ、心理的柔軟性へとつながっている様子がうかがわれた。

効果的に機能しなかったエクササイズについての理由はいくつか考えられる。エクササイズ後の本人のコメントの多くは「抽象的でイメージするのが難しい」というものだった。特にAさんは、耳からの情報の処理に困難さがある障害特性のため、音声聞くタイプのエクササイズは、音声を頭の中で画像や映像に変換することが難しかったと考えられる。文字によるエクササイズだと、イメージしやすかったと予想される。

もう一つは、エクササイズ開始前の心理教育で、このトレーニングで得られる効果や、それによって自身の生活・人生が豊かになる期待感を十分に持てずに、エクササイズに入ったことが考えられる。早期再就職を望むAさんに対し、施設外就労など実習に取り組む時間を長く使ったことで、このトレーニングの意義等を十分に伝え切れなかったことが原因の一つではないだろうか。

Aさんの接客業への強い希望もあり、就労移行支援トレーニング開始から半年後に、接客を伴う大手服飾店の商品整理等の仕事に就いた。

就労開始後もSSSの活用は継続している。ヘルスログへの記入は毎日欠かさず行ない、エクササイズも継続している。Qスケールによる心理的側面の評価は、1ヶ月に1回のペースで行なっている。

就労開始から3ヶ月が経過した頃、Aさんのヘルスログへの書き込み文章が日記を書くかのように急激に増えた。表2を見ると、ヘルスログへの書き込みが増えるにつれ、抑うつ状態を示す数値が高くなっている。支援者にいつでも相談できる安心感を得る一方、会社で生じている困難さに、今でも戸惑い、我慢をしている状況ではないかと考えられる。「最初は上司の言葉が理解できなかったが、しばらく経つと相手の言葉が理解できるようになった」と書く本当の思いは、「無理にでもそう思うようにしないと働き続けられないから」ではないだろうか。QスケールBDIの数値が表2のように高くなっていることから、ストレスを感じ無理をしている可能性は高いと考えられる。

表2 Qスケール BDI ベック抑うつ評価尺度

日付	合計
2018/12/3 ※移行訓練開始間もない頃	13
2019/4/18 ※就労開始から1ヶ月	15
2019/4/30	16
2019/6/1 ※ヘルスログへの書き込み増	17
2019/6/30	20
2019/8/21	26

4 今後に向けて

Aさんは現在自信を失いつつある。それを取り戻すには、成功体験が有効であると考えられる。前所属先の就労移行支援事業所の支援員に対する信頼は厚い。今後も、エクササイズ・Qスケール・ヘルスログを柱に、本人が感じる迷いを共に考えながら、ジョブコーチは、Aさんの成長を理解し見守り育ててくれる会社環境作りを目指していきたい。

【参考文献】

- 1) スティーブン・C・ヘイズ／カーク・D・ストローサル[編著] 谷晋二[監訳] 坂本律[訳]: アクセプタンス&コミットメント・セラピー 実践ガイド ACT理論導入の臨床場面別アプローチ, 赤石書店 (2014)

関係フレーム理論に基づく関係フレームスキルの評価・訓練について ーヒトの言語行動と認知的課題への新たなアプローチー

○ 刎田 文記（株式会社スタートライン）

1 はじめに

見たことのないことを理解したり、伝えたことのないことを言葉にしたりするようなヒトの言語行動の生成性は、私たちの言葉の本質的な部分と言われている。ACT アプローチの考え方の基礎である関係フレーム理論 (Hays, 2001) は、ヒトの言語の生成性や認知的課題への新たなアプローチを導き出すものとして、近年注目されている。本稿では、関係フレーム理論に基づく関係フレームスキルの評価と訓練について具体的なアプローチも含めて紹介する。

2 関係フレーム理論

(1) 刺激等価性

刺激等価性 (Sidman, 1982) とは、物理的な類似性のない2つ以上の刺激の間に機能的に同一である反応が部分的に形成されると、それらの刺激間で直接には訓練されていない派生的な関係が成立するという能力である。人間には、このような派生的な関係を自動的に成立させる能力があるがこれはヒト特有の能力で、他の動物、例えばチンパンジーやオラウータンなどの霊長類でもうまく成立しないことが知られている。

(2) 関係フレーム理論

関係フレーム理論 (Relational Frame Theory : RFT) は、言語と認知の理解に関する新しいアプローチである。関係フレームはヒトの言語行動の基礎の部分であり、話しはたことがない言葉を話し、聞いたことがない内容を理解する力をもたらす仕組みである。関係フレームは、訓練した以外の部分の派生的な関係反応で構成されており、これを「任意に適用可能な関係反応 (Arbitrary Applicable Relational Responding ; AARR)」という。

(3) いろいろな関係フレームファミリー

関係フレームにはいろいろな種類がある。ヘイズは、「等位」「反対」「区別」「比較」「階層的関係」「時間的關係」「空間的關係」「因果関係」「視点の關係」といった関係フレームファミリーを定義している。これらの関係フレームファミリーは、日常的な言語体験や学校教育などの様々な場面で用いられ、徐々に学習されていく。これらの関係フレームファミリーを適切に使い分けことが、私たちの言葉の生活が豊かで広がりのあるものとなっていく。

表1にいろいろな関係フレーム名とそれらの言語表現例を示す。

3 関係フレームに関する研究と実践

刺激等価性や関係フレーム理論を応用した言語行動の研

表1 いろいろな関係フレームと言語表現例

番号	関係フレーム名	言語表現例
1	等位 (coordination)	「～である」「～と同じ」「～と一緒に」 「～を意味する」
2	反対 (opposition)	反対「～の反対」、好き／嫌い、
3	区別 (distinction)	異なるもの、違うもの、物事の区別 (動物、植物、乗り物、食べ物…)
4	比較 (comparison)	多い／少ない、大きい／小さい、 重い／軽い、長い／短い、
5	階層的関係 (hierarchical relations)	含む／～の一部、含む／含まれる
6	時間的關係 (temporal relations)	先に／後に、早い／遅い、 新しい／古い、過去／未来
7	空間的關係 (spatial relations)	後ろに／前に、右に／左に、 上に／下に、遠い／近い
8	因果関係 (conditionality and causality)	もしも～なら、AならばB
9	視点の關係 (deictic relations)	私／あなた、ここ／あそこ、今／その時

究は、この10年ほどの間に大きな発展を遂げてきている。

Michael (2007) は、ある刺激に感情などの機能が条件づけられると、等価関係にある刺激に機能転換が生じること、そしてその機能転換が大小の関係フレームを介して変容することを明らかにした。このような研究は、言語行動が感情や感覚と結びつき、体験の回避の継続という心の問題が生じる可能性を明らかにしただけでなく、その後のACT (アクセプタンス&コミットメントセラピー)の発展へと繋がっている。

Cassidy, Roche. & Hayes. (2011) は、典型的な関係フレーム訓練やマルチイグザンプラー訓練が、一般的な子供や行動障害のある子供達の知能 (IQ) の向上に寄与することを示した。このような研究の成果は、RaiseYourIQ (<https://raiseyouriq.com/>) の公開へと繋がり、私たちの知的能力の向上に寄与する可能性のあるMTSによる関係フレーム訓練が体験できる場となっている。



刺激等価性や関係フレーム理論に基づく応用研究は、知能や問題解決能力や概念を扱うスキル、視点取りのスキル、典型的な関係フレーム訓練、マルチイグザンプラー訓練などからなる構造化された訓練セットとして開発され、検証と実践的の場への展開が進められている。

このような取り組みの一つとして、PEAK Relational Training System (以下「PEAK」という。) がある。PEAK (Promoting the Emergence of Advanced Knowledge) は、

高度な知識の創発を促進することを目的とした、自閉症児者を含めた障害児者のための関係フレーム理論に基づく構造化された訓練モジュールである。PEAK には、以下のような4つの書籍があり、それぞれに184のスキルのためのDTT(離散試行訓練)課題が掲載されている。

表2 PEAK 4書籍の概要

書名	発刊年	内容例
・PEAK Direct Training	(Jan 2014)	タクト・マンド等
・PEAK Generalization	(May 2014)	書く・描く・踊る等
・PEAK Equivalence	(May 2015)	五感・問題解決等
・PEAK Transformation	(Dic 2016)	同じ・反対・比較等



これらの段階的な訓練システムでは、刺激等価性のパラダイムの活用だけでなく、関係フレームに基づく概念形成や問題解決、視点取り等のスキルの向上につながるよう計画されている。また、これらのタスクを部分的にピックアップした、プレアセスメントという評価ツールも合わせて開発されている。プレアセスメントを実施する際には、フリップブックや記録用紙が活用できる。

4 関係フレームスキルの評価

PEAK のTransformation (変換) モジュールには、表出と理解の2つのプレアセスメントがある。筆者はこれらの日本語版を作成し、健常成人における関係フレームスキルの評価を行った。

対象者：CBS (Contextual Behavioral Science) 勉強会の参加者及び弊社新入社員研修の参加者を対象とした。参加者は本研究への協力および関係フレーム訓練のワークショップで、PEAK Pre-Assessmentの体験的学習の機会として評価を受けた。

手続き：PEAK プレアセスメントの日本語化と共にPowerPoint によるインストラクションスライドを作成した。このインストラクションでは各試行のインストラクションの音声や指さし動作のアニメーションつきスライドを使用した。また、小集団での実施に対応するため、選択肢選択欄、回答記入欄、動作模倣実施有無の記入欄からなる対象者用回答用紙を作成し用いた。プレアセスメントはスクール形式で並べられた研修会場で、10名から30名程

度の小集団で実施した。変換モジュールのプレアセスメントにはそれぞれ40分程度の時間を要した。

結果：PEAK 変換モジュール理解と表出のプレアセスメントの結果はそれぞれ平均正答率80%であった。関係フレームファミリー毎の差異を見ると、DTC、OPPの順に他のファミリーより低い傾向が見られた。また関係フレームファミリー毎の標準偏差では、DTC (4.44)、OPP (4.30) となっており、他の関係フレームファミリーより大きく、個々の参加者のスキルのばらつきの大きさが示された。

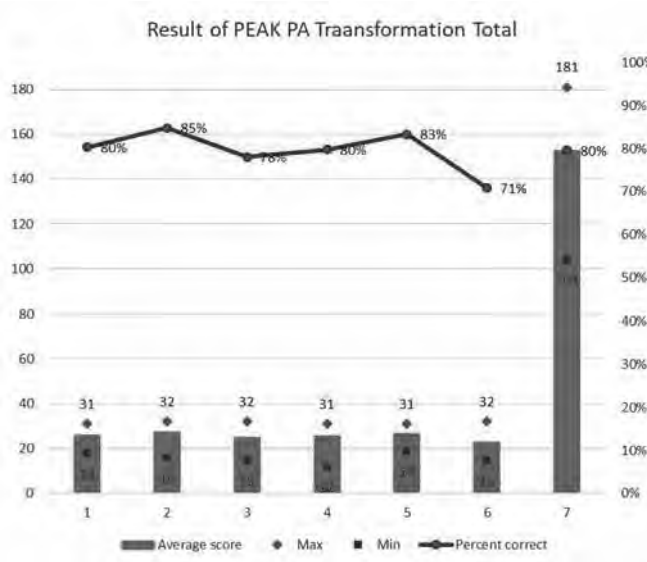


Table2. PEAK PA Transformation All (Full Marks 192)

	COR	COM	OPP	DIS	HIR	DTC	T-Total
Participants	42	42	42	42	42	42	42
Average score	25.7	27.1	25.0	25.5	26.7	22.7	152.7
SD	3.76	3.10	4.30	3.65	3.39	4.44	15.12
Max	31	32	32	31	31	32	181
Min	18	16	15	12	19	15	104
Percent correct	80%	85%	78%	80%	83%	71%	80%

COR:Coordination, COM:Comparison, OPP:Opposition, DIS:Distinction, HIR:Hierarchical relations, DTC:Dictic relations

5 まとめ

関係フレームスキルの評価によって、個々の認知的特性についてのより具体的なアプローチを含めたアセスメントができる可能性がある。また関係フレームスキルの訓練は、言語と認知の基礎能力の向上に寄与することから、障害者の職業能力の向上にも繋がっていく可能性も考えられる。

関係フレーム理論はACTの基礎理論でもあり、人の能力開発やメンタルヘルスサポートの実践方法として、新たな展開となるよう取り組んでいきたい。

精神科デイケアにおける認知機能リハビリテーション“VCAT-J”を用いた 就労・復職支援の取り組み

○垂石 純（北見赤十字病院 精神科デイケア 作業療法士）
 畑中 悠紀（北見赤十字病院 精神科デイケア）

1 はじめに

様々な精神疾患において、認知機能障害が存在し、日常生活や社会生活に大きく影響を与える。精神症状とは違い、投薬治療によって認知機能障害は改善されにくい。そのため、近年の精神科リハビリテーションにおいて、認知機能リハビリテーション（以下「CR」という。）の注目度が高くなっている。就労支援とCRを組み合わせた支援により、認知機能の改善だけでなく、就労の継続率や賃金等が上がる事も明らかになっている¹⁾。

当院では就労や復職を希望される方を対象に、“VCAT-J”（Vocational Cognitive Ability Training by Jcores）を実施している。実施施設は増えているが、その報告件数は少ないのが現状である。実施から3年以上が経過し、様々な改善点も見つかり、工夫も取り入れてきた。本稿では、当院での運営方法、実践の結果、得られた知見について報告する。

2 VCAT-Jとは

“VCAT-J”は、援助付き雇用モデル（Supported employment：SE）や個別就労支援モデル（Individual Placement and Support：IPS）による就労支援と、日本語版Cogpackを参考に作られたCRのソフトウェアJcores（Japanese Cognitive Rehabilitation Programme for Schizophrenia）を組み合わせた支援プログラムである。Jcoresは達成度に合わせて難易度を調整でき、記憶や注意、流暢性など領域ごとに分類し、参加者の特性に合わせたトレーニングを行えるなど個別化を図りやすいコンピュータソフトウェアである²⁾。

3 導入経緯

2016年より、就労・復職支援のために当院デイケア（以下「DC」という。）を利用する方が増えてきた。そのため、就業スキルに結びつくプログラムの提供を目的に、Jcores研修会に参加した。そして、研修会の内容、期待できる効果について他職員に説明し、導入を開始した。

2018年11月からは、テキストを使用した言語セッションのみを実施する日も新設し、現在に至る。

4 運営方法

図1で示されているように、現在は午後のプログラム時

間にて、月曜日は参加者の個別面談・心理教育を、水曜日と金曜日はJcoresを実施している。

月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
1	2	3	4	5
個人面談		就労・復職プログラム ~ セッション~		就労・復職プログラム ~ セッション~
定例で働く方以外にのみ実施		SST（車や道路に準拠する）		メタ認知トレーニング
6	7	8	9	10
個人面談		就労・復職プログラム ~ セッション~		就労・復職プログラム ~ セッション~
今後の実施方針について考える		SST（バスやバス停に準拠する）		メタ認知トレーニング

図1 当院の就労・復職支援プログラム

参加対象は、主治医より勧められた方や自ら参加の申し出がある方である。最初に、プログラム説明と実際の場面を見学してもらう。次に、アセスメント面談と認知機能評価BACS-J（The Brief Assessment of Cognition in Schizophrenia）を実施し、評価結果を基に改善目標を設定した上で開始する。終了後に、BACS-Jの再評価を実施し、ナビゲーションブック³⁾の作成へと移行する。

パソコンセッションは、最大7台のパソコンを使用し、1回50分で進めている。その後フィードバックセッションを40分で行っている。テキストを使用した言語セッションは1回90分で行っている。

5 実施結果

参加総数や年齢層、疾患について図2に示す。

	平均±標準偏差 (最小値～最大値)	対象疾患
年齢（歳）	37.0±11.3 (21-61)	発達障害9名 統合失調症8名 うつ病8名 双極性障害7名 適応障害5名 パーソナリティ障害1名 精神発達遅滞1名 高次脳機能障害1名
総数	39名	
性別	男性24名 女性15名	
終了者	19名	
中断者	11名	
実施中	9名	

図2 参加総数、年齢層、対象疾患

終了者のうち、8名が一般就労・復職され、4名がA型事業所、1名がB型事業所、1名が就労移行支援事業所に

通所を開始し、残りの5名は就労・復職支援を継続している。一般就労した3名は退職しているが、現在まで11名は就労継続しており、継続率は80%を超える。
次にBACS-Jの結果を図3、図4に示す。

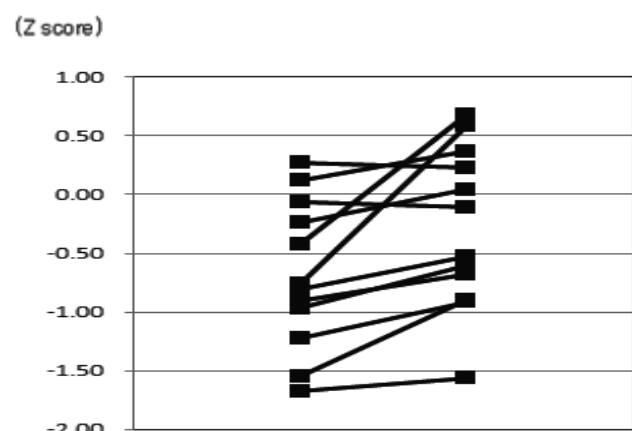


図3 BACS全体得点の前後比較結果

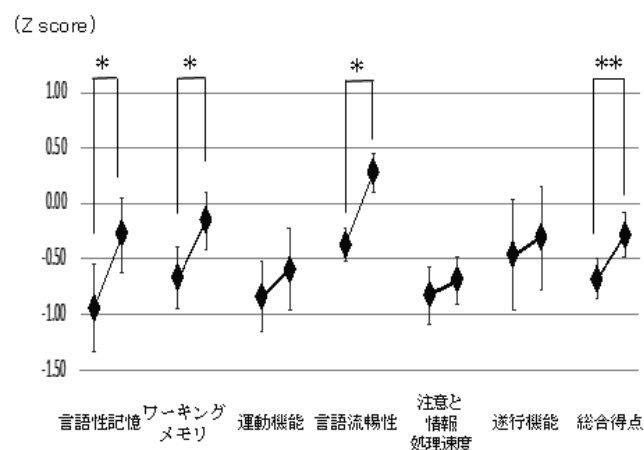


図4 BACS各領域得点の変化

前後比較出来た12名のうち、2名を除いて全体のZ-scoreが上昇している。各領域得点も実施後に上昇が見られ、正規性についてShapiro-Wilk検定にて検証した結果、すべてに正規性が見られた。対応のあるt検定を用いた所、言語性記憶、ワーキングメモリ、言語流暢性、全体得点に有意差が見られた。

終了者からは、「言葉が出やすくなった」「メモを取らなくても覚えていられる」という認知機能面の主観的な改善を述べる者も多かった。また、「(就労後に) 苦労しそうな事が分かった」「自分では対処の限界があり、補助も必要だと分かった」「勝手な解釈をしやすく、それが仕事で間違いを起こしていたのだと気づいた」など、仕事の取り組み方について検討出来たという声、自己の考え方の癖を認識出来たという声も聞かれている。

6 VCAT-J導入により得られた知見

(1) VCAT-J導入の利点

ゲーム感覚で行えるため、失敗しても傷つきが少なく済む点や、毎回決まった参加者であるため侵襲性が低く、課題達成への道筋も明確²⁾である点、更に、全24回の長期プログラムであり、終了する事自体が達成感の充足や自信の回復につながるという点から、職業リハビリテーションの入り口として導入がしやすいツールと考える。

また、認知機能障害にアプローチ出来るツールであり、当院の取り組みでも、認知機能の改善効果は示されている。しかし、VCAT-Jの目標とする所は、課題を通して、満足のいく日常・職業生活を送る事を阻害している原因を考え、解決策を身につける事である。そのため、苦手とする課題から、困難が予測される作業を分析し、対処法や工夫を習得する事が期待出来る。

(2) 就労転帰について

ゲーム成績が良好、苦手課題を克服出来る、休まず来る事が可能という参加者の場合、就労を開始するまでの期間が短くなる、または障害者雇用枠での就労もしくは一般就労を開始する事が出来、定着の可能性も期待できる。逆にゲーム成績が不良、苦手課題への苦戦が続く、休みがちになってしまうという参加者の場合、就労を開始するまでに時間がかかる、または一般就労ではなく事業所就労から開始した方が良いのではと考える。VCAT-Jを実施する側も観察する側も就労に関する能力等の評価がしやすく、終了後の転帰について助言がし易くなったと感じている。

(3) 復職支援での効果

VCAT-Jは就労支援を対象とするプログラムとして開発されているが、復職支援にも有効なツールと考えている。課題を通して職業場面の内省や困難な作業への対処法を習得する事、必要な配慮を検討する事につながり、復職への不安が軽減され、職業準備性が高まっていくものと考えられる。

【参考文献】

- McGurk SR, Mueser KT, Pascaris A : Cognitive training and supported employment for persons with severe mental illness : Oneyear results from a randomized controlled trial. 「Schizophr Bull 31」 p. 898-909, (2005)
- 松田 康祐 : 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 「デイケア実践研究20」 p. 73-79, (2016)
- 障害者職業総合センター 支援マニュアルNO.13 発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用 (2016)

【連絡先】

垂石 純
北見赤十字病院
e-mail : taruishi_jun@kitami.jrc.or.jp

就労移行支援における医療機関との連携実践

○秋山 洸亮（一般社団法人リエンゲージメント 生活支援員(公認心理師・臨床心理士)）
橋場 優子（一般社団法人リエンゲージメント）

1 問題・目的

就労移行支援では、医療との連携が重視されている（障害者総合職業センター，2014）。昨今の就労移行支援の研究などでは、医療との連携をテーマに行われることも増えてきた。精神障害者の就労支援における医療と労働の連携のために（障害者総合職業センター，2014）では、精神科医療の進歩により、精神障害者の就労可能性は広がりを見せているが、精神障害は継続的に治療が必要であるため慢性疾患としての特性があることが述べられている。また、精神障害者の精神疾患の再発率が高いことは従来の医療でも語られてきた。精神障害者の就労支援は医療と就労支援の双方からの「疾患管理と職業生活の両立」の支援として、医療との連携が必要になっている（障害者総合職業センター，2014）。しかし、医療と労働の連携については精神科医療分野における支援の困難性と、労働分野における支援の困難性の2つがある（Table1）。精神科医療分野では、服薬調整をしていても症状が安定しないことや、就労希望時期まで症状が安定しないこと、精神科医療分野の専門家が査定しても再発することが多いなどがある。就労可能の判断については、精神科医療分野からの見解と就労支援機関との見解には相違が生じており、精神科医師については、普段の診察から患者の状況を把握し、確認したりしているが、患者本人からの話で客観的判断をすることは困難であることが言われている。

一方で、就労支援機関においては、意見書には患者の希望を聞いて書く人もいるが、意見書には医師の客観的な意見を書いてほしいと言われている。現状としては医療機関に対し、就労・復職に関する評価・支援を行う際の就労支援機関との連携状況を調査したところ、「連携はほとんどしていない」または、「個別ケースに関する連携は少ない」という回答が7割程度であったと報告されている（障害者職業総合センター，2012）。

また、精神科医療分野からの企業への精神障害への理解を求めるアプローチが難しいことや、就職活動での挫折経

験などによって体調悪化やストレスのリスクに苦慮していることなどが上げられている。

2 実践報告

連携・協働が必要ではあるが、困難な状況の中、情報共有ツールで代表的なものとしてはセルフケア・トレーニングとしてのK-STEP、コミュニケーションツールとしてSPISがある。一般社団法人リエンゲージメントではセルフケア・トレーニングとしては、プログラム内で生活リズムを整えるプログラムで使用している生活リズムシートがあり、就労後も活用している事例も見受けられる。また、コミュニケーションツールとしてはWeb上で利用できるメンタル管理システムを導入しており、日々の出退勤時間とその時の気分や状態把握に努めている。

また、一般社団法人リエンゲージメントでは、リエンゲージメントグループの提携医療機関の他、協力医療機関との協働・連携を図っている。そこで、医療連携の実践について報告する。

まず、提携医療機関および協力医療機関の概要について示す（Table2）。

Aクリニックはセカンドオピニオンとして利用者の診察、併設しているカウンセリングセンターでのウェスクラー知能検査の依頼を行ったりしている。このウェスクラー検査の結果をご本人の許可を得て就労企業先と情報共有を行うこともある。就労移行を経て就職したOB/OGのカウンセリングの依頼も行っている。また、Aクリニックでは休職者を対象としたリワーク、復職後支援としてリテンションも行っている。就労移行で支援の行えない範囲に対しても連携・協働して支援を行うことができる。

Bクリニックは月に1回、主観的情報・客観的情報・アセスメントおよびプランをSOAP形式で心理士がA4 1枚でまとめ、情報共有を行っている。主観的情報には、面談で語られた内容や、日々の様子が記載されている。客観的情報としては、就職活動の状況や通所日数、自律神経測

Table1 精神科利用分野および労働分野における支援困難性

精神科医療分野における支援困難性	労働分野における支援困難性
就労可能性の判断	就労支援ニーズへの対応
企業へ理解を求めるアプローチ	雇用への強い不安・負担感
就労における体調悪化やストレスのリスク対応	体調管理や就労継続の支援が困難

定における交感神経および副交感神経が記載されている。そのほか、心理士によるアセスメント、今後のプランについて報告されている。また、最後の項目には送り項目も記載されている。

これまでに情報共有を行った利用者とそうでない場合、就労定着率および退職率の比較検討を行った結果を示す（Fig. 1）。これまでに情報共有を行った利用者とそうでない利用者の場合、就労定着率および退職率に有意な差が認められた。有意な差が認められる背景には日々の様子などの情報共有によるものが大きいとも考えられる。また、一方の支援者に対するフラストレーションがあったとしても、それをもう一方の支援者に伝えることができるのは一つのメリットであると考えられる。

実際に医療連携を図る必要がある場合、医療機関とコンタクトをとる必要性があったとしても、いきなりアポイントを取り、コンタクトを図るのは双方にとってハードルが高いと考えられる。そこで、リエンゲージメントではフォーマットを作成し、どのようにコンタクトを取るのがよいか、お伺いすることを行っている（※フォーマットに関しては著作権上、当日公開予定）。また、通所開始直後、自分の状況や状態を受け入れることが難しく、希死念慮が表出してしまうなどのリスクが表出する場合もある。そういった場合早急に受診を促すこともあるが、利用者本人が適切に主治医に状態説明できないことがある。そのため、リエンゲージメントでは、緊急時フォーマットを作成し、こちらもA4 1枚SOAP形式で情報共有を行うものとして使用している。主観的情報では利用者の主訴やニーズについて記載されており、客観的情報としては通所時の様子や、BDI-IIなどの心理検査の結果などを記載するようにしている（※緊急時フォーマットに関しては著作権上、当日公開予定）。

3 今後の検討課題

今後の課題点としては、医療連携のみならず、企業との連携や、近年の見学・相談会や就労移行合同説明会などでは教育機関の職員や学生の相談件数も上昇しているため、大学や特別支援学校などの教育機関との連携についても検討していく必要があると考えられる。

また、なにか事情がある場合にのみ連絡・連携を図るのではなく、定期的に医療機関との連携が行えるようにするにはこういった方法が双方にとってメリットあるものになるかなど検討を重ねていく必要があると考えられる。

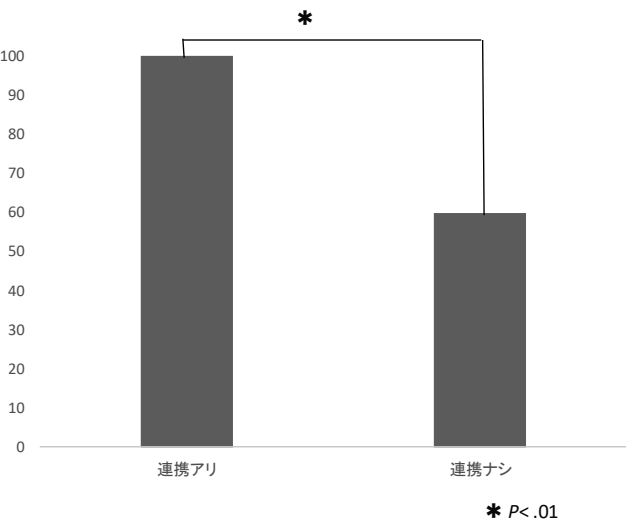


Fig. 1 医療連携の有無による就労定着率の比較

【連絡先】
般社団法人リエンゲージメント 横浜事業所
Tel : 045-594-8799
e-mail : info@y.reengagement.org

Table2 提携医療機関および協力医療機関		
	Aクリニック	Bクリニック
関係性	提携医療機関	協力医療機関
科	心療内科・精神科	心療内科・精神科
アクセス	新宿事業所より徒歩10分	横浜事業所より徒歩10分
対象疾患	精神疾患	精神疾患
受診方法	完全予約制	完全予約制
特徴	カウンセリングセンター併設 リワーク・リテンションの実施	服薬を最小限にする指針

就労継続を支える情報共有シートの利用効果に関する検討

○武澤 友広（障害者職業総合センター 研究員）

相澤 欽一（元 障害者職業総合センター（現 宮城障害者職業センター））

1 背景と目的

障害者職業総合センター¹⁾では、就労継続を支えるツールの一つとして、障害のある本人が自分の状況を見える化し、その情報を関係者と共有するための情報共有シート（以下「シート」という。）を開発した。シートの主たる利用者は「自身の体調変化に気づけず、体調が悪化し仕事に影響が出る人」や「悩んでいても周囲の人からは元気にやっていると思われがちで、自分の思いを伝えにくい人」である。シートは「生活面：睡眠、食事、服薬、その他の日常生活面をチェックする欄」「心身の状況：体調や意欲、疲労などの心身の状況をチェックする欄」「対処・工夫：体調を維持するための対処や工夫の状況をチェックする欄」「仕事内容/日中活動：どんな仕事（活動）をしたか記録する欄」「仕事（活動）上の目標：仕事や活動の目標達成の状況をチェックする欄」「相談ごと・困りごと：相談ごとや困りごとの有無をチェックする欄」といった欄を組み合わせで個別に作成する。シートの例を図1に示す。シート利用者（以下「本人」という。）が1日1行程度でその日の自分の状態・状況を記入し、その結果を本人が情報共有を望む相手（支援機関や医療機関の職員、職場の上司等）に見せることで就労継続を支えるセルフケアやラインケア、外部の専門的なケアにつながるコミュニケーションを促す。

上記のシートに係る調査研究報告書¹⁾では、シートを利用した事例に関し就労支援機関や精神科医療機関の職員から報告された利用効果の評価を分析した。本発表ではこの分析結果の一部と再分析した結果について報告を行う。

日にち	生活面			心身の状況		対処・工夫		困りごと	相談	確認者のサイン
	左段 就寝時間	食事	服薬	体調	意欲	ストレッチ	水分補給			
4月1日	22:00 - 6:00	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	4	4	2	3	○	レ	
4月2日	22:30 - 6:10	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	4	3	2	3	○	レ	
4月3日	22:00 - 5:50	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	3	3	2	3	○	レ	
4月4日	23:00 - 6:00	レ ○ ○ ○	レ ○ ○ ○	2	1	2	2	レ	レ	
4月5日	22:00 - 6:20	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	3	2	4	3	○	レ	
4月6日	23:00 - 7:00	レ ○ ○ ○	レ ○ ○ ○	3	3	1	2	○	レ	
4月7日	22:30 - 7:15	レ ○ ○ ○	レ ○ ○ ○	3	3	1	2	○	レ	

食事・服薬 ⇒ した場合：○ 抜けた（忘れた）場合：レ 対処・工夫 ⇒ 非常に良くできた：5～全くできなかった：1
心身の状況 ⇒ 非常に良好：5～非常に不良：1 相談ごと・困りごと ⇒ ない：○ ある：レ

図1 シートの例

2 方法

(1) シートの利用事例の把握方法

研究担当者がシートの例を示したファイルと利用方法に関する情報を提供した就労支援機関及び精神科医療機関の職員を対象に質問紙調査を実施した。

(2) 調査対象・回答者

就労支援機関の職員19人及び精神科医療機関の職員1人

(3) 調査方法

シートを利用した事例を回答者1人につき最大10事例まで選択してもらい（10事例を超える場合は利用期間がより長いものを選択）、以下の質問に回答を求めた。収集できた事例は全部で50事例であり、うち39事例は障害者就業・生活支援センター、7事例は就労移行支援事業所、2事例はハローワーク、2事例は精神科医療機関に所属する回答者から収集した。

(4) 質問項目

ア 本人がシートで情報共有を行った相手

「貴機関（回答者の所属する機関）」「医療機関」「精神保健機関」「ハローワーク」「障害者就業・生活支援センター」「就労移行・継続支援事業所」「地域障害者職業センター」「教育機関」「企業」「家族」「その他」から該当するもの全てを選択してもらった。

イ シートの利用効果

シートの利用効果を表す13の文章を提示し、それぞれに対して各事例がどれくらい当てはまるかを「当てはまる」「ある程度当てはまる」「当てはまらない」「不明」の4件法で回答してもらった。13の文章はセルフケアに関するもの（例：本シートを使用することで、本人が必要な対処行動をとれるようになった）、情報共有に関するもの（例：本人が貴機関に定期的に本シートを提示した）、シートを提示した相手からの支援や配慮に関するもの（例：本シートの使用が関係者の支援や配慮につながった）で構成されていた。

3 結果

(1) 本人がシートで情報共有を行った相手

シートの利用事例について、シートを活用して情報共有を行った相手を集計した結果を表に示す。

(2) シートの利用効果

シートの利用効果を測定した13項目について、項目別の評価結果を図2に示す。利用効果は「当てはまる」または

表 シートで情報共有を行った相手 (n=50)

情報共有の相手	度数	割合
障害者就業・生活支援センター	34	68%
医療機関	22	44%
就労移行・継続支援事業所	15	30%
企業	13	26%
地域障害者職業センター	4	8%
家族	2	4%
ハローワーク	2	4%
精神保健機関	1	2%
その他	2	4%

※「貴機関」が選択された場合、その機関の種類も含めて計上

「ある程度当てはまる」と回答された事例を「効果あり」とし、「当てはまらない」と回答された事例を「効果なし」とした。なお、回答者の所属する機関あるいは関係者に関する利用効果については、本人がシートを提示して情報共有を行うことが前提となるため、これらの項目については「本人が貴機関に定期的に本シートを提示した」あるいは「本人が貴機関を除く関係者に定期的に本シートを提示した」について「当てはまる」「ある程度当てはまる」が選択された事例のみを分析対象とした。

全ての分析対象事例に「効果あり」に該当する事例が占める割合が8割以上であった項目は下記の9項目であった。

- ・本人が自分の状態を意識するようになった：96%
- ・本人が必要な対処行動を意識するようになった：83%
- ・貴機関が本人のセルフケアに関連することを意識して支援するようになった：100%

援するようになった：100%

- ・貴機関が本人の状態を把握しやすくなった：95%
- ・貴機関が本人に何らかのフィードバックをした：100%
- ・貴機関の支援や配慮につながった：92%
- ・関係者が本人の状態を把握しやすくなった：88%
- ・関係者が本人に何らかのフィードバックをした：84%
- ・本シートの使用が関係者の支援や配慮につながった：81%

4 考察及び今後の展望

シートを利用することで、セルフケアに対する本人の意識のみならず、支援機関や関係者の意識を高めたり、実際の支援や配慮につながったりすることが示唆された。

今後はシートの利用効果が発揮される条件を明確にするために、シートにより情報共有を行った本人や関係者を対象とした調査を実施し、どのようにシートが利用されることでセルフケアや周囲の支援・配慮につながるのかに関して、そのプロセスを解明することが望ましい。その際、本調査のような主観的な評価だけではなく、行動指標を用いた客観的な評価もあわせて実施することやシートの活用プロセスを質的に分析することも検討すべきであろう。

【引用文献】

- 1) 障害者職業総合センター：効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等の情報共有に関する研究，調査研究報告書No. 146，障害者職業総合センター（2019）

【連絡先】

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

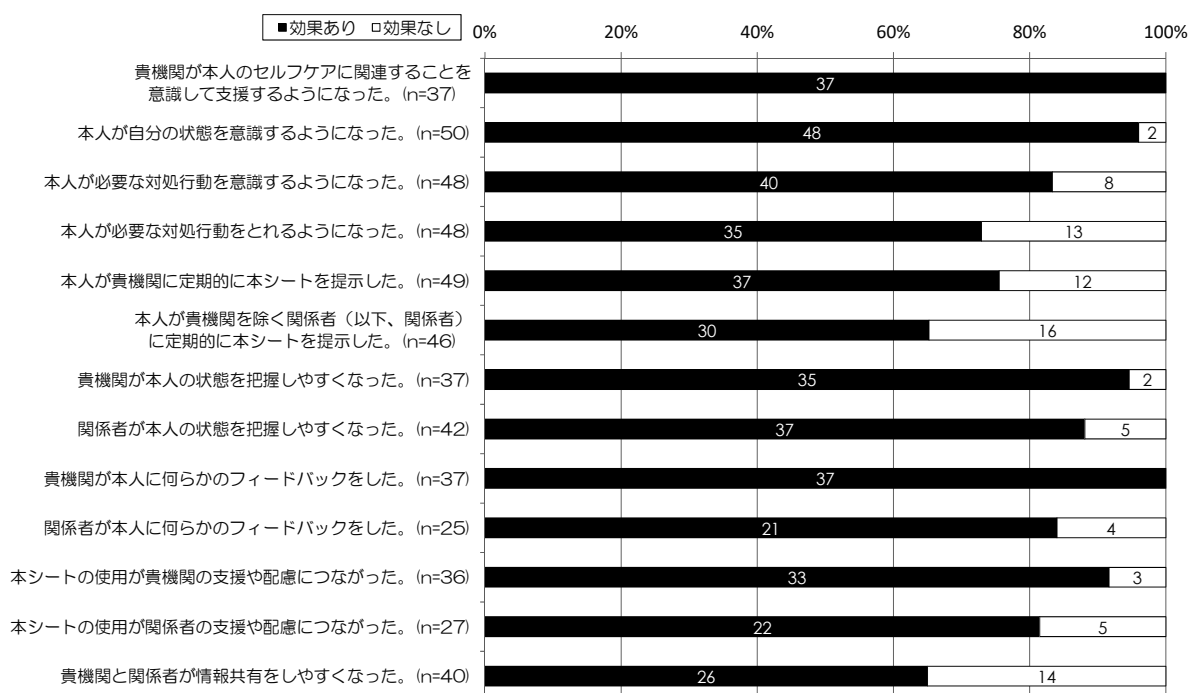


図2 シートの利用効果

当院フォローアッププログラムと勤務継続の関連性

○田中 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 リワーク支援担当）

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、復職後に勤務継続できるよう支援しているが、勤務継続が難しく再休職や退職する利用者（以下「非勤務継続者」という。）も一定数存在する。その原因を探る一助とするため、復職後に参加するフォローアッププログラム（以下「フォローアップ」という。）と勤務継続の関連性を検討する。

2 背景

横山¹⁾は、メンタルヘルス疾患を抱える労働者の就労状況で問題になるのが、休復職を繰り返すケースであり、復職後2年間は特に再発リスクが高く、復職後のケアやフォローアップの必要性を指摘している。

有馬²⁾によると、フォローアップとは、復職した利用者を対象としたプログラムであり、再発予防が目的である。取り組み内容は、1週間の出来事を振り返り、出来事や思ったことを吐露し、気持ちの整理を行う。また、生活リズム等についてスタッフがアドバイスを行う。不安定な時期である復職直後は毎週参加、安定した就労や自身の回復が見られた頃から、2～4週に1回等と上げていく。参加の頻度を徐々に減らしていくことは、いつかは完全に巣立たせることを意識しており、次第に医療機関以外の人（家族、地域住民、職場の同僚等）との関わりの中でセルフケアができるようになることが本当の意味での職場復帰と考えられている。

復職後に再休職してしまう原因の1つに、復職後体調や環境が変化した際に適切な治療的対応が行われていないことを難波³⁾は挙げており、五十嵐⁴⁾は、フォローアップは再休職予防への寄与度は高いと述べている。また、有馬²⁾によると、参加者からの共感的理解による心理的な支援も得られるとも言われている。

当リワークにおいてもフォローアップを実施しているが、2017年度における復職1年後の勤務継続者は68%である（表1）。

表1 当リワークの勤務継続者

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
利用者数	56人	58人	69人	66人
復職率	94%	95%	98%	90%
中断率	10%	3%	10%	14%
勤務継続率	92%	75%	68%	—

3 フォローアップの概要

当院でのフォローアップは大きく分けて2種類あり、どちらも利用者自身で振り返りシート（できたこと、再発予防の取り組み、解決したいこと等）を記入し、希望者やスタッフが必要と判断した方については個別面談を実施する。主な違いは、実施日時や利用者同士の意見交換の有無である（表2）。

表2 フォローアップの概要

	フォローアッププログラム	個別フォローアップ
日時	① 土曜日 9:00～12:00 ② 土曜日 12:00～15:00、月～金曜日 9:00～12:00 または12:00～15:00 のいずれかを選択	利用者とスタッフで決定 （月～土曜日 9:00～17:00の内、30分～1時間程度）
内容	◇ 利用者が振り返りシートを記入 ◇ スタッフとの個別面談 ◇ 利用者同士の意見交換 → ②は実施無し。 （振り返りシートの内容共有、解決策の検討等） ◇ 個別の取り組み など	◇ 利用者が振り返りシートを記入 ◇ スタッフとの個別面談 ◇ スタッフとの電話相談 など

4 調査方法

(1) 対象者

2016年4月～2018年3月の間に、当リワークを経て復職（職場移行含む）した者。ただし、復職1年後の経過が不明な者は除く。

(2) 内容

復職後（職場移行含む）1年間、フォローアッププログラム（以下「プログラム」という。）、個別フォローアップ（以下「個別」という。）それぞれについて、復職後の経過月別参加回数について平均値を計算し、勤務継続者・非勤務継続者を比較し考察する。

5 結果

(1) 勤務継続者のフォローアップ参加傾向

総数は52名。プログラムは、1か月目が最大値（1.0）であり、12か月目の最小値（0.3）まで徐々に減少。減少間隔は1か月あたり0～0.2である。個別では、1か月目が最大値（0.5）であり、5か月目の最小値（0.2）まで減少、その後、12か月目（0.3）まで増加している（図1）。

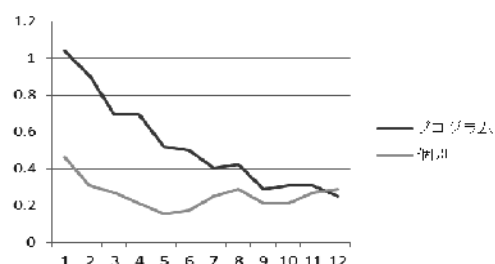


図1 勤務継続者のフォローアップ参加傾向

(2) 非勤務継続者のフォローアップ参加傾向

総数は2～20名。プログラムは、1か月目が最大値(1.3)であり、6か月目に最小値(0.1)となる。減少間隔は1か月あたり0.1～0.4。7か月目から9か月目まで再度増加し、10か月目で減少した。11か月目以降は対象者が0人(全員が再休職または退職)となっている(図2)。

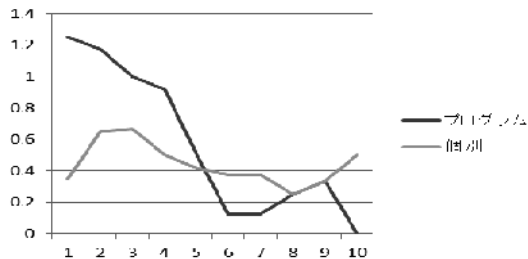


図2 非勤務継続者のフォローアップ参加傾向

(3) 復職後3か月までのフォローアップ参加率

復職後3か月までの1か月あたりの参加率は、勤務継続者は28%±18%、非勤務継続者は38%±22%であり、両群間に差がないか検討するため、対応のないt検定を行った結果、非勤務継続者の方が有意に高い傾向が見られた($t(70)=1.836, p=.071, g=.49$) (図3)。

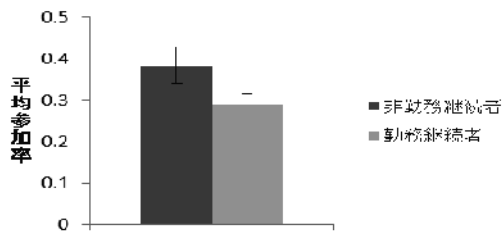


図3 復職後3か月までの参加比較

(4) その他

ア フォローアップ参加の有無による勤務継続率

復職後1年間で、フォローアップに1回以上参加している者の勤務継続率は72.5%、0回の者は66.7%である(表3)。

表3 フォローアップ参加の有無による勤務継続率

	参加者 (69 名)	不参加者 (3 名)
勤務継続者数	50 名	2 名
勤務継続率	72.5%	66.7%

イ 再休職・退職の時期

非勤務継続者の内、4か月目で40%、6か月目では60%が再休職・退職となっている(図4)。

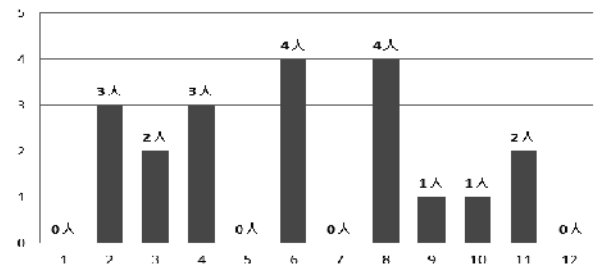


図4 再休職・退職のタイミング

6 考察・まとめ

勤務継続者は、開始3か月目までは非勤務継続者よりフォローアップの参加回数が少なかった。このことは、勤務継続者の方が復職後抱えている問題やストレスが少ないこと、自分またはフォローアップで解決ができていたことが考えられる。勤務継続者は、個別の利用が少ない印象があり、プログラムの時間枠や利用者同士の意見交換に適応することができ、個別の利用が必要ないことが考えられる。つまり、個別が多い利用者は、ストレスや問題への対処により多くのフォローを必要としていることが推察される。

また、勤務継続者は、参加の仕方にばらつき(急な減少や再上昇)が少ない印象があることから、困り事や問題が発生したから参加する、または、問題が無いと自己判断して参加しないではなく、定期的(予防的)な参加ができていた可能性が考えられる。そうした参加の仕方により、ストレスサインや体調の変化に気付くことや早期対処がしやすく、勤務継続に繋がっている可能性が考えられる。

しかし、今回はフォローアップの参加の仕方に焦点を当てて考察を行ったが、勤務継続の要因はそれだけではないと考えられる。疾患や年齢、復職前の支援期間や状態、復職後の職場環境、フォローアップの内容等、勤務継続に影響を与えていると考えられることについて調査していくことが今後の課題である。

【参考文献】

- 1) 横山和仁：労災疾病臨床研究事業費補助金主治医と産業医の連携に関する有効な手法の提案に関する研究：平成28年度総括・分担研究報告書(2017)
- 2) 有馬秀晃：職場復帰をいかに支えるカーリワークプログラムを通じた復職支援の取り組み(2010)
- 3) 難波克行：メンタルヘルス不調者の出社継続率を91.6%に改善した復職支援プログラムの効果(2012)
- 4) 五十嵐良雄：リワークプログラムの現状と課題(2018)
- 5) 五十嵐良雄：2016年度リワークプログラムの実施状況と利用者に関する調査研究

当社として初めての精神・発達障がい者雇用と 働く意欲向上を目指す昇給制度づくり

～会社の取り組みと雇用後の当事者の思い～

○常盤 耕司（株式会社ソシオネクスト 総務人事統括部 人事部 人材開発課長）

1 はじめに

株式会社ソシオネクストの人事部では、2017年12月から精神・発達障がいのあるスタッフの雇用を開始し、1年半が過ぎた。彼らは、社内でチャレンジスタッフ（以下「CS」という。）と呼ばれ、総務人事統括部の業務を中心とした事務補助の仕事を行っている。

正社員が今まで行っていた業務をCSが請け負うことで、正社員には、その社員でなければできない専門的な業務に集中する時間ができた。また正社員の残業も減り、そのワークライフバランスの向上にも繋がっている。

2 CSの採用状況

2017年12月に4名採用（うち1名は途中退職）し、その後、2018年4月に追加2名採用、さらに2019年5月に追加2名採用し、現在7名が働いている。

3 CSの業務内容

当初3種類だった業務も今では30種類以上に増えた。各業務は、突発で休んだメンバーがいても、業務が滞ることのないように、複数人が同じ業務を担当できるようにし、各業務すべてCS同士でダブルチェックも行っている。

業務の一例は以下の通りである。

- ・国内外出張旅費精算確認
- ・各種書類のPDF化
- ・支払処理
- ・機密文書回収シュレッダー処理
- ・会議室備品点検（ホワイトボードの清掃も実施）

4 CS専用の評価制度と昇級制度

CS6名採用時、CSには評価制度も昇級制度もなかった。しかし人事内部で、CSのモチベーション向上と職域拡大、能力向上に報いるため、専用の評価制度が必要との議論になり、2018年11月に制定し、適用を開始した。

昇級制度の概要は以下の通りである（図1参照）。

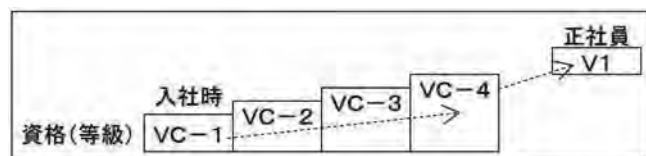


図1 チャレンジスタッフが正社員になるまでのステップ

評価は、年1回2月末に、働きぶりや勤務態度を見て行う。CSが事前記入した「キャリアプロフィール」と「業務の自己評価」に担当スタッフの評価を加えて、関係者間で協議の上、個別面談実施後に来年度の資格（等級）を確定する。

資格（等級）は、正社員であるV1を上限とし、その下にCS特有の資格（等級）となるVC-1～VC-4の4段階を構築する。資格（等級）が1ランク上がる毎に時給が上がる仕組みとなっている。

いずれの等級においても、昇級の判断は勤怠状況がベースとなる。計画休暇以外の突発的な休暇（風邪やインフルエンザなどは含まない）が月1回以下の場合を「勤怠評価1」、上記が満たせない場合を「勤怠評価0」とする。

各資格（等級）の職責・評価項目は以下の通りである。ただし、昇級は必須ではなく、特定の級に留まって就労継続するという選択も可能となっている。

(1) VC-1（入社時）

ア 職責

マニュアルを見たり、他者に聞いたりしながら定型的な業務を行う。

イ 評価項目

- ・月130時間働ける
- ・勤怠評価1が8ヶ月以上ある
- ・事前に通院等の計画休暇の連絡ができる
- ・体調不良での突発休暇は、必ず電話orメールで連絡できる
- ・朝と昼の体調チェックで自分の体調を申告できる
- ・分からないことは、まずマニュアルを見て確認できる
- ・マニュアルを見ても分からないこと、判断に困ることがあったら、そのままにせず質問できる
- ・他者からのフィードバックを素直に受け入れることができる

(2) VC-2

ア 職責

業務手順を理解し、チームメンバーと協力しながら定型的な業務を行う。

イ 評価項目

- ・月130～156.3時間働ける

- ・勤怠評価1が9ヶ月以上ある
- ・チームワーク良く行動できる
- ・一部課題は残るがほぼ業務手順を理解し実行できる
- ・勉強したこと、基本的なことを理解し応用できる

(3) VC-3

ア 職責

VC-4のメンバーをサポートするスキルがあり、困っているメンバーがいたら、主体的に声をかけ、業務を教えたり助けたりしながらチームとして定型的な業務を行う。

イ 評価項目

- ・月130～156.3時間働ける
- ・勤怠評価1が9ヶ月以上ある
- ・全業務の手順を理解し実行できる
- ・マニュアルを更新できる
- ・困っているメンバーに自ら声をかけ、業務を教えたり助けたりできる
- ・スタッフに頼ることなく自立して行動できる

(4) VC-4

ア 職責

V1を目指す意志とV1相当のスキルがあり、CSのリーダーとしての責任感と主体性を持って、チーム全体をまとめながら、定型的な業務を行う。

イ 評価項目

- ・正社員と同等の時間（月156.3時間）で働ける
- ・勤怠評価1が10ヶ月以上ある
- ・全業務について背景や用途まで理解して行動できる
- ・毎日の業務量を把握し優先順位を付けて行動できる
- ・社内の電話、メールへの対応ができる
- ・業務を効率よく進めるためのアイデアを提案できる
- ・自分から他者へ働きかけできる
- ・スタッフの方針を受けて、メンバーへの業務割り振り案を作成し、指示できる

(5) V1（正社員）

ア 職責

上司の具体的指示に基づき、責任感と主体性を持って、定型的な業務を行う。

5 当事者視点からの考察

当事者であるCSから見ると、この昇級制度には労働意欲の向上、障がいがあるなどのキャリア形成や職場への定着など、様々な利点があると考えられる。ここでは特に、この昇級制度がもたらす「各CSの個性の尊重」と「モチベーションの向上」について触れておきたい。

障がい者雇用は、従業員の多様化を促進するものである。しかし、せっかく障がい者を雇用しても、それだけでは社内で、その従業員をひとくくりに「障がい者」としてラベ

リングし、一律の扱いをしてしまう危険性がある。

しかし当社では、CSの昇級制度を考案し、それぞれの能力・状態に応じた多様な働き方を準備している。また業務上、各CSに、それぞれの得意な業務を割り振るような配慮もある。昇級制度と併せ、こうした社内環境によって、就労を通しての各CSの自己実現が容易になっているのではないかと考える。

あるCSは言う。「昇級制度の説明をはじめて聞いた時、私たちは、障がい者の法定雇用率を満たすためだけに雇用されているのではないのだと感じ、とてもうれしく思った。当社の障がい者雇用は、それぞれのCSの仕事に対する価値観や生き方、個性を尊重するものだと思う。形だけの『ダイバーシティ・マネジメント』ではない。心がこめられたものだと感じている」

「少なくとも自分は、自分なりの目標に向かって就労する中で、まだまだ未熟ながらも、『働くことの手ごたえ』のようなものを、日々感じる事ができている。もし昇級制度がなければ、少なくとも私は、『頑張っても頑張らなくても結果は同じ』と感じて、意欲が湧かないのではないかと思う。昇級制度の存在は、皆の就労のモチベーションを上げ、結果としてCS全体のアウトプットの向上に繋がっているのではないかと」

また、次のようにも言う。「『障がい者であるか否か』ということは、人の持つ様々な属性のうちの一つに過ぎない。もちろん、その属性が業務に影響し、就労上特別な配慮が必要になるわけであるから、就労において重要な属性であることは否定できない。しかし障がい者も、多くの面で健常者と同じような感情や思考を持っている。正社員に昇級があるように、CSの昇級制度を早々に整えていただいたことに、会社の温かい配慮を感じる。その気持ちに少しでも応えられるよう、仲間と協力しながら、これからも自身の成長に努めていきたい」

6 まとめ

この昇級制度を活かし、会社にもCSにも、双方にメリットのあるWinWinな障がい者雇用を目指していきたい。

【連絡先】

常盤 耕司
株式会社ソシオネクスト（総務人事統括部 人事部 人材開発課）
e-mail : tokiwa.koji@socionext.com

長野県上田市における 精神科医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援

○河埜 康二郎（医療法人友愛会 千曲荘病院 作業療法士）
杉山 仁美（上田公共職業安定所）

1 はじめに

長野県上田市にある千曲荘病院では、2016年度から「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」の一環で、就労を目的とした専門プログラムを精神科デイケアにて実施している。精神障害者のさらなる雇用促進のため、対象者に対してトレーニングプログラム（以下「ジョブコース」という。）を実施し、各支援機関が連携をしながら就労支援と障害者雇用に関する普及・啓発を行っている。今回、約3年間の経過や実績について報告する。

表1 ジョブコースプログラム例

	月	火	水	木	金
AM-1	情報交換	花壇の手入れ	ウォーキング	花壇の手入れ	プレゼン練習
AM-2	グループワーク	クラブ活動	メタ認知トレーニング	クラブ活動	体力作り
PM	ビジネスマナー講座	人付き合い講座	私の取り扱い説明書作り	病気との付き合い方講座	パソコン練習/面談

2 ジョブコースについて

就労準備のためのプログラム「ジョブコース」を年間に2～3クール、1クールにつき2～3ヶ月間の頻度で実施しており、定員は10名として公募により募集している。モデル事業の枠組みを考慮し、65歳以下であること、週5日毎日プログラムに参加すること、障害をオープンにした就労を希望すること、主治医の許可があることなどを参加要件としている。

ジョブコース実施期間中はハローワークの職員が毎日デイケアに来院し、半日は病院職員とプログラムを運営している。プログラム内容はグループ活動を中心に、心理教育、ソーシャル/ビジネススキルトレーニング、メタ認知トレーニング、体力作り、パソコン練習、職場実習などである（表1、写真）。プログラムの運営にあたっては、年齢や就労経験、知的機能などが異なる参加者の多様性を考慮しつつ、効果的なトレーニング方法やプログラム構成となるよう試行錯誤しながら実施した。特に、実習後の振り返りやプログラム終了後のクールダウン（マインドフルネス、深呼吸、卓上ゲームなど）の方法については様々な手法を取り入れた。

ジョブコース修了後の6ヶ月間は就職活動集中支援期間とし、病院とハローワークに障害者就業・生活支援センターを加えた支援チームを組織し、職業相談や紹介、面接の同行などを実施した。参加者はこの期間も精神科デイケアを利用し、フォローアップを継続した。

支援チームの連携は、定期的なケース会議と各種訪問、電話連絡にて実施した。

就職後も支援チームで概ね1年間を目安に定着支援を行った。



写真 ジョブコースプログラムの様子

3 ジョブコースの経過について

ジョブコースは2018年度までの3年間で7クール実施し、45名が修了した（1クール6～8名）。修了者の基本情報を表2に示す。各クール1、2名の脱落者がみられた。修了者45名のうち、28名が就職（アルバイト就労含む）した（2019年8月現在）。雇用形態はパートで4時間以上の勤務をしている者が約8割であった。

就職した28名のうち25名は現在も就労を継続（3年～数ヶ月）しており、離職に至った2名も別事業所に再就職し、1名はジョブコースを再受講した。

表2 修了者の基本情報

属性		修了者 (n=45)
開始時年齢	平均年齢	33.9
性別	男性／女性	31／14
診断名	統合失調症	17
	気分障害	10
	発達障害	8
	その他	10
入院歴	有／無	34／9
転機	フルタイム就労	4
	パートタイム就労	22
	アルバイト就労	2
	職業訓練校	1
	就労移行支援事業所	2
	デイケア継続中	14

【参考文献】

- 1) 河埜康二郎, 他: 長野県上田市での精神科デイケア実践, 「デイケア実践研究vol. 22」, p. 24-29, 日本デイケア学会 (2018)

4 ジョブガイダンスについて

障害者雇用に関する普及・啓発を目的に、ガイダンス（講習会）を実施している。主に千曲荘病院通院中の患者を対象とし、ハローワーク職員、デイケア職員、デイケア利用者が就労支援の実際について講義を担当している。事業所の人事担当者に対象を絞り、精神障害に対する偏見を払拭することを目的に精神科医に講義を依頼することもあった。ジョブガイダンスは年間5回程実施し、この3年間に計100名以上の方が参加した。地元のケーブルテレビ会社や新聞社の取材を受け、啓発活動に活かした。

5 まとめ

(1) 実践から見てきた効果

今回のジョブコース実施の結果から、医療機関とハローワーク、障害者就業・生活支援センター等の支援チームの連携の有効性が改めて確認できた。就労支援では支援者相互の、特に事業所担当者との顔の見える関係づくりが大切であると思われる。また、医療機関とハローワーク等が連携することで、利用者本人の特性をより正確に評価し、事業所での業務内容とマッチングさせることが可能となりやすい。プログラムの内容では、グループワークを通したスキルアップと自己理解が促進されやすいものと思われた。

(2) 実践から見てきた課題

支援チームのどの事業所もマンパワー不足が問題となっており、効果的かつ効率的な事業の運営が課題となっている。また、連携ツールの開発や役割分担など今後検討が必要と思われる。

多機関連携による就労支援の実践

～企業×公共職業安定所×医療×福祉による就労支援の取り組みと考察～

○高橋 慶子（医療法人社団有朋会 KURITAワークサポートセンター「Work-Work」 作業療法士）

1 はじめに

医療法人社団有朋会（以下「当法人」という。）は、精神科病院を母体とし、医療・介護・福祉を統合した高品質のサービスを設計、開発、およびその提供を理念に掲げ、幅広いサービスを展開している。当法人が実施する就労支援サービスには、精神科デイケア（以下「DC」という。）での就労支援プログラム、就労継続支援事業所（以下「Work-Work」という。）でのサービスがあり、医療・福祉の枠に囚われない包括的なサービス提供を目指している。

2017年からは公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）との連携による就労支援モデル事業（以下「モデル事業」という。）を開始し、より幅広い就労支援、定着支援を目指し、実践を試みている。

今回、当法人が実施する就労支援サービスについて紹介すると共に、企業+医療+福祉といった多機関でのチーム支援について事例を交えて報告する。

2 有朋会の就労支援サービス概要

(1) DC就労支援プログラム

DCでの就労支援は、当法人が提供する就労支援サービスの最も基礎的な役割を担う（図1）。健康管理に関する各種プログラムの他、就労に必要な基本的な知識、考え方の習得を目指したプログラムも実施する。DCは、様々な年齢、疾患、病期の利用者が利用していることもあり、仕事に関する考え方、仕事に就くイメージなどを具体化、言語化できるよう支援する。

具体的なプログラムとして、KJ法を用いたグループディスカッションや、就労に必要な知識、スキルの習得を目指す就労準備プログラム（週1回／2か月／1クール）などを実施している。

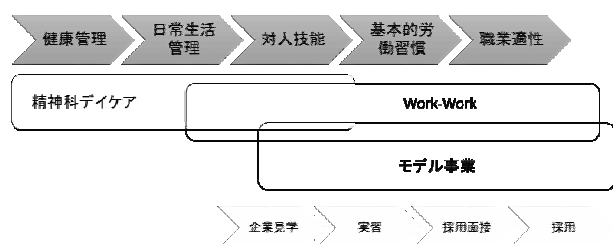


図1 各サービスの関係

(2) Work-Workでの就労支援サービス

Work-Workは、B型事業所として就労の機会、場の提供

はもちろん、積極的な就労支援を行っていることに特徴がある。地域で生活する利用者の自己実現を支援するという法人理念のもと、「就活への自信がない」「自分に合ったペース、利用時間から始めたい」といった利用者ニーズに則した運用を目指している。

また、別の特徴に、母体の医療機関にて経験を積んだ職員が各利用者の特性を見極め、支援する体制が挙げられる。

上記のような方針、支援体制のもと、作業訓練とともに、ビジネスマナー講座や職業適性チェックなどのプログラム、グループワークやSST、アサーションなどを組み合わせ、各個人に合わせたサービスを実施している。

(3) ハローワークとの就労支援モデル事業

モデル事業における就労支援では、企業との橋渡しの機能が主であり、面接対策、書類添削、面接同行、定着支援などを行う。モデル事業の利用に際しては(1)(2)の利用を必須とはしていないが、そのほとんどが何らかのサービスを利用しており、医療、福祉サービスで提供の難しい求人に関する情報提供や企業との連携の役割を担う。

3 事例紹介

(1) ケース概要

20代男性。統合失調症の診断。大学（工学部）卒業後、大学院進学するも中退。市役所管財課に勤務し、約半年後より罪業妄想様の発言が見られるようになった。幻聴様の訴えも出現。入職後9か月で退職。その後、徘徊や拒食が出現し、亜昏迷状態となったためA病院入院。入院後、電気痙攣療法などの治療を実施。退院を機に、自宅から近い当法人栗田病院への転院となった。

(2) 経過

ア 【第1期】X年～X年+1年

転院と同時に、生活リズム安定を目的にDC通所を開始。通所初期は本人の意思表示が乏しいものの、いずれは就労したいとの希望が聞かれた。自ら積極的にコミュニケーションを取ることは少ないが、運動や麻雀には積極的に参加していた。

X年+1ヶ月目、DCにて就労準備プログラム、疾患教育プログラムを開始。参加中の発言は表面的な内容が多いが、講義内容の理解の高さが窺えた。

DC利用開始2か月目からWork-Workを併用。DCとWork-Workで、自己理解の状況を共有。Work-Workでは、作業訓練と並行して職業適性チェック、アサーション、SST、ビ

ジネスマナー講座を実施。上記のプログラムから本人の強みとして、『口頭での指示理解が良好』であること、作業に関して高い『正確性』があることがわかった。弱点として報連相などの『ビジネスマナーの苦手さ』、『自分の考えや意見を伝えることの苦手さ』が窺えた。また、これまでの就労経験から『段取りを立てることが苦手』な面が窺えた。これらの傾向から、統合失調症の診断ではあるが、発達障害傾向との見立てが立てられた。強み、弱みについては本人と共有、特性についてはDC職員と共有し、サポートを行った。以下、情報処理過程におけるアセスメントの視点（Ver. 9）を用いて特性を示す（図2）。

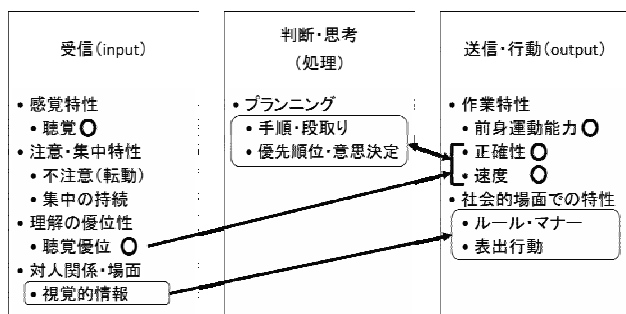


図2 情報処理過程におけるアセスメントの視点

イ 【第2期】 X年+1年1ヶ月～2ヶ月

モデル事業の利用を開始。Work-Workが中心となり、DC（医療）、ハローワークが連携し、支援を行った。DCとWork-Workでは、前述の課題に対して介入を継続。ハローワークとも情報共有し、本人の特性に合わせた求人先を検討した。その中から、口頭指示の理解度の高さや正確性、本人の体力を考慮し、衣料品店のバックヤード業務が候補となった。そこで、ショッピングモールで店舗展開する企業（特例子会社）と連携。本人、関係者にて、実際の職場見学を行い、同時に企業が求める人材などの説明を頂いた。その後、本人の意向を確認し、職場実習を行うこととした。

ウ 【第3期】 X年+1年3ヶ月～現在

実習前、関係者と企業担当者、実習指導者、本人で事前協議を行い、業務の流れや不安の有無を確認。本人の同意のもと、特性や現在までの経緯を共有した。

実習は全4日、1日6時間で実施。実習中は、モデル事業関係者が訪問し、企業担当者と業務状況や本人の様子、課題等がないかを確認した。指示理解の良さ、正確性への評価があり、本人へフィードバック。ただし、店舗スタッフとすれ違う際に挨拶が出来ないなど、マナー面の課題も見えた。実習中の様子は医師をはじめ、DCと情報共有し、実習終了後に備える形をとった。

実習後、本人と面談し、応募の意思を確認。履歴書添削、模擬面接等のサポートを行い、面接にはWork-Work職員が

同行、本人の特性等について補足説明を行った。

X年+16ヶ月、採用決定し、現在も営業支援業務に携わっている。採用後の現在も、企業×ハローワーク×Work-Workが連携し、継続的な支援を行っており、更に障害者就業・生活支援センターも加わり、包括的な支援を実施している。

4 考察

今回の事例から、多機関が効果的に情報共有、連携するためのポイントを考察する。

(1) 互いの役割の把握

就労支援を行うにあたり、1施設が単独で関わることはなく、いくつかの機関が多方面から関わるが多い。多機関が関わる上で重要な点として、それぞれの役割を把握していくことが挙げられるが、それらを改めて共有することは少ないのではないかと。就労支援に限らず、各種サービスに共通するが、それぞれの支援は断続的なものではなく、同時並行的に行われることが少なくない。その方に合ったタイミング、内容の支援を提供するために、互いの機関を知ること、役割を理解することが必要だと考える。

(2) 見立ての共有

各機関の役割を適正に遂行するには、同じベクトルで支援を行うことも重要だと考える。その際、その方の特性（強み、弱み）や見立てを共有することが重要であり、それをもとに支援やサポートを行うことが必要だと考える。病名や障がいこのみ目を向けるのではなく、その方の全体像、生活歴や家族関係を含む背景を踏まえて見立て、共有できる人財、スキルが就労支援のポイントとも考える。

(3) 敷居の高さの自覚

今回の事例以外にも各機関と連携する中で、医療機関に対しての敷居の高さを伺うことがある。筆者自身は医療機関での勤務経験、同法人施設に携わっているからか、こういった敷居の高さを感じる機会が少なかった。関係者から、連絡していいのか、相談していいのか、と尋ねられることもあり、そのギャップを再認識するが、この敷居の高さが効果的なコミュニケーションを阻害しているように感じる。自身も含め、この点を自覚した上で、コミュニケーションを図り、連携することが効果的就労支援に必要だと考える。

【連絡先】

高橋 慶子
医療法人社団 有朋会
KURITAワークサポートセンター「Work-Work」
〒310-0004 茨城県水戸市青柳町3923-5
TEL: 029-231-7066
mail: keiko.tomita@yuhokai-kurita.com

大学における発達障害のある学生の就労支援の実態 ：アンケート調査の結果から

○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 調査背景

近年、大学への進学率が約50%という状況の中（文部科学省, 2018）¹⁾、大学に在籍する発達障害のある学生（疑いのある学生を含む）が増加している。発達障害がある場合、卒業時の進路選択に当たっては、一般雇用のみならず、障害者雇用も一つの選択肢となりえるが、大学進学まで果たした学生にとって、就職時に自身の障害特性を自覚し、受けとめ、必要に応じて障害者雇用の道を選択することは容易ではないと考えられる。

全国LD 親の会（2017）が、会員に対して実施した調査²⁾では、大学卒業（中退）者の初職では障害者雇用の就業者は13%に過ぎなかったにもかかわらず、調査時点では障害者雇用の就業者は45%となり、最も多かったことが示されている。このことから、大学に進学したとしても、大学卒業（中退）時に、障害者雇用の進路として選ぶ者は少ないこと、しかし、その後、一般雇用で就職し継続できる者は限られていることがうかがえる。

他方、NPO 法人 Wing PRO（2015）が大学のキャリアセンターを対象として実施した調査³⁾では、回答センターの57%で「障害者手帳を活用した就職に向けた支援」が取り組まれていることが示されている。学生が自身の障害特性についての自覚が乏しかったり、障害の受けとめが難しかったりする場合、大学において就労支援に携わる支援者は、障害者雇用の視野に据え、学生に受診を勧めたり、障害者を対象とした福祉サービスについて情報を提供したりすべきかどうか、判断がつきにくく、支援に当たり困りごとを持っていることが想定される。

大学におけるこうした支援の実施は、今後の課題であり、学生の「個性」を踏まえつつ、慎重かつ適切に取り組まれる必要がある。このような背景から、そのための基礎的知見を明らかにする必要があると考えられる。

2 調査目的

本調査は、四年制大学(学部)に在籍する発達障害のある（または疑いのある）学生に対するキャリア支援の充実に向け、「学生の個性を踏まえつつ、学生のキャリア形成（職業準備性の獲得など）やキャリア選択・意思決定（就職活動の状況や、就職先の選定など）を効果的に支援していくためにはどうすればよいか？」を明らかにすることを目的とした。

3 調査方法

(1) 調査概要

調査実施時期は2018年3月であった。調査方式は、郵送法による質問紙での抽出調査とした。調査対象は、全国の四年制大学に設置されているキャリアセンター（450 か所）、学生相談室（450 か所）、保健センター（450 か所）の計1350 か所とした。結果、273 か所から回答を得た（回収率20.2%）。そのうち、半分以上が無回答であった1件を無効票とし、272件を有効票とした。なお、分析ごとに有効回答数は異なる。

(2) 質問項目

質問項目は選択式と自由記述式を組み合わせで構成された。内容は、回答者の基本属性として、発達障害者への支援経験、発達障害の障害特性に関する知識の程度、障害者の就労支援に関する知識の程度、所属部署の状況等を尋ねた。次に、発達障害学生（疑いを含む）へのキャリア支援を実施したケースについて、学生の基本属性として、学生の特徴、学生に対する支援内容、学生の進路を尋ねた。

4 結果

選択式回答のうち主な結果の一部を報告する。

(1) 回答者の基本属性

ア 支援経験と知識

発達障害のある人に対する支援経験の有無（大学外の支援経験を含む）について、「経験なし」と回答した人は、18.8%で、「経験あり」と回答した人は、72.4%であった。発達障害の障害特性に関する知識の程度について、知識がある（「かなりある」と「すこしある」の合計。以下、同じ）と回答した人は、80.2%であった。障害者の就労支援制度に関する知識の程度について、知識があると回答した人は、72.3%であった。

イ 所属部署の状況

大学における所属部署は、「キャリアセンター」32.8%、「学生相談室」20.1%、「保健センター」15.0%、「その他」22.2%であった。発達障害の診断のある学生の利用の人数は、「把握していない」15.0%、「0人」9.9%、「1～2人」20.1%、「3～5人」18.4%、「5人以上」25.9%であった。

さらに、発達障害の診断のある学生の障害類型は、「LD」2.0%、「ADHD」17.1%、「自閉症スペクトラム障

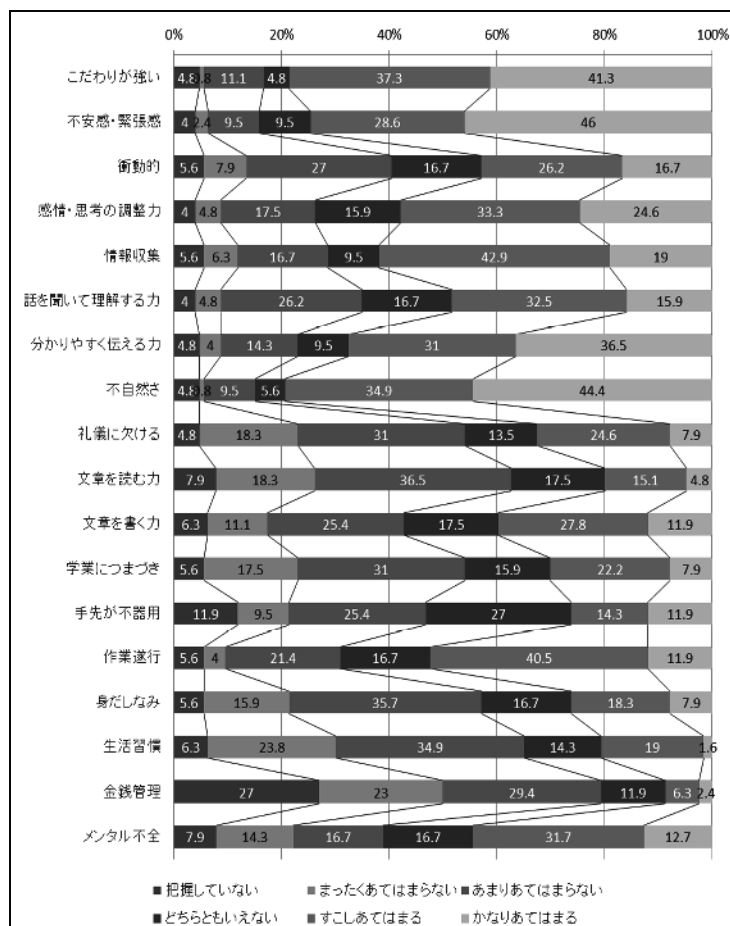


図1 学生が抱えていた困難

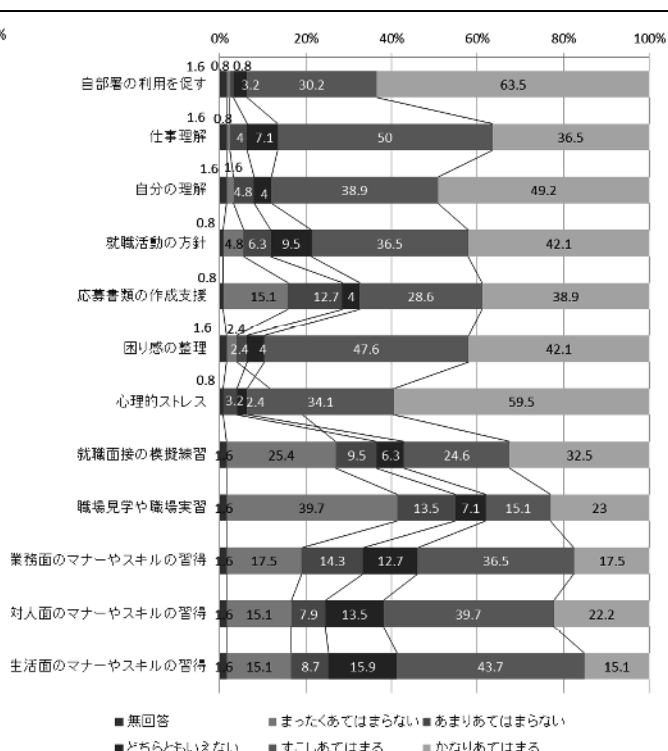


図2 基本的支援

害」39.2%、「その他」1.0%であった。過去3年間に、発達障害やその疑いから、就職に著しい困難を抱える学生に対し、キャリア支援を実施した経験は、「あり」57.7%、「なし」34.8%であった。

(2) 学生の基本属性

ア 学生の特徴

回答者が、これまでに支援した発達障害やその疑いのある学生のケースのうち、「障害を雇用主に開示し、支援を受けて働く」選択をした方がよいと見立てた学生について、「学生が抱えていた困難」（図1）のうち、あてはまるという回答が多かったのは、「人とかかわりにおいて不自然さがある」79.3%、「こだわりが強い」78.6%、「新たな環境への不安感・緊張感が強い」74.6%等であった。

イ 学生に対する支援内容

支援の「基本的支援」（図2）のうち、あてはまるという回答が多かったのは、「自部署の利用を促す」93.7%、「心理的ストレス」93.6%、「困り感を聴きだし、一緒に整理し対応を考えていく支援」89.7%、「自分についての理解を促す支援」88.1%、「仕事についての理解を促す支援」86.5%等であった。

ウ 学生の進路

学生の卒業時の進路は、「一般扱いの就職」37.3%、「障害者手帳を活用した就職」27.8%、「障害者の就労支援機関での訓練等」12.7%等であった。

5 考察

大学における発達障害のある学生について、その学生が抱えている困難や、実施している基本的支援が明らかになった。今後は、学生にどのような支援を行うことが学生の適切なキャリア選択に重要であるか、項目間の関連等を統計分析で明らかにすることや、自由記述式回答の質的な回答を組み合わせ分析していくことが期待される。

【引用文献】

- 1) 文部科学省：学校基本調査—平成30年度結果の概要—（2018）
- 2) 特定非営利活動法人全国LD親の会：教育から就業への移行実態調査報告書Ⅳ（全国LD親の会・会員調査）（2017）
- 3) 特定非営利活動法人 Wing PRO：発達障害のある（または疑われる）大学生に対する効果的な就職支援のあり方に関する調査。日本財団助成報告書（2015）

【連絡先】

清野 絵（国立障害者リハビリテーションセンター研究所）
e-mail：seino-kai@rehab.go.jp

大学と地域の職業リハビリテーション機関と協働した 障害学生へのキャリア支援

ー協働したアセスメントと共通見解の形成ー

○山口 明日香（高松大学発達科学部 准教授/学生相談室 室長）

1 背景と本学の障害学生支援の体制

本発表は、大学の障害学生支援において、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等の機関と協働した、キャリア形成及び共通見解の形成に至る取り組みについて報告する。大学のインターンシップ実習等の機会を活用しながら、協働してアセスメントを実施することで、障害学生の自己理解の促進や職業準備性の向上をねらいとする支援の方向性について関係者と保護者間で共通見解の構築を行ってきた。

(1) 本学の障害学生支援体制

本学は、経営学部と発達科学部の2学部で構成され、大学1学年の入学定員175名の小規模校である。地域に貢献できる人材の輩出を目標に「対話にみちみちたゆたかな人間教育をめざす大学」を建学精神として、学生一人ひとりのコミュニケーションを大切に、学生自身の「気づき」をサポートする教育体制を整えている。本学の特色の1つは研究室制度であり、学生は1年次から少人数制のゼミナール（研究室）に所属している。1ゼミナールあたり10名程度で構成されており、入学時から卒業まで、ゼミナール教員（以下「ゼミ教員」という。）が主となり学生のケアをしていることで、きめ細やかなサポートを実現している。障害学生支援は、学生支援部に設置された学生相談室を窓口として対応しており、学生相談室には、心理面のケアを担当する教員2名と障害学生支援を担当する教員1名が学生相談員として配置されている（図1）。障害学生支援担当の相談員は、社会福祉士資格を所有し、特別支援教育、職業リハビリテーションを専門領域としている。

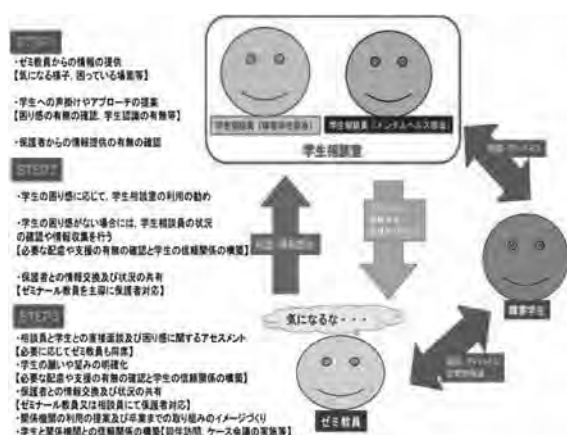


図1 本学の障害学生支援体制

平成30年2月から平成31年1月までの1年間の延べ相談支援件数は226件であり、利用学生は12名、継続支援学生は10名であった。利用学生の支援の傾向は、学年が上がるにつれて、学生一人当たりの支援回数平均が増加していた。また支援件数の多い月は、3月、4月や9月、10月などの学期の切り替え時期である。

(2) 障害学生のキャリア支援における地域の連携機関

本学の障害学生支援では、『障害学生自身の困難性への気づきを目的とする協働したインターンシップの実施』、『保護者の障害理解と障害受容を促すための協働したアプローチ』、これらを実現するための『関係機関の相互の密な情報交換と役割分担』をキャリア支援の取り組みとして実施している。連携している主な地域の職業リハビリテーション関連の支援機関は、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行事業所、就労継続A型支援事業所、発達障害者支援センター、ハローワークなどである。その他医療機関やその他の関係機関との連携も学生の状態に応じて、協働して支援の提供を行っている。

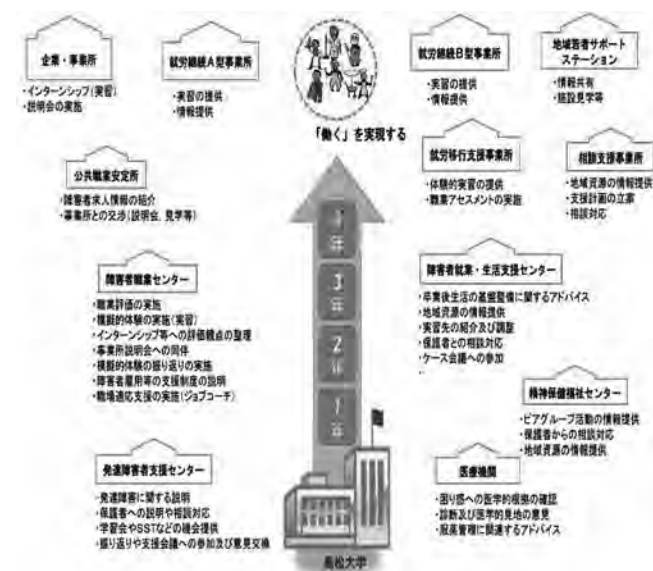


図2 関係機関との連携内容

2 協働したアセスメントと共通見解の形成のプロセス

協働したアセスメントにおいては、その学生の障害理解の程度は障害の診断の有無等においても、初動としてアプローチをする支援機関は異なる。既に診断を受けており、自己理解へのアプローチが一定程度できている学生において

は、キャリア形成につながる自己理解の支援として、職業センターによる職業評価や就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所、大学内でのインターンシップを活用して、実体験を伴う職業アセスメントを実施している。こうしたインターンシップを行う際には、そのアセスメントの観点については、それまでに支援機関のフォーマルアセスメント結果のある場合には、その情報と学校や支援機関の関係者のインフォーマルアセスメントの結果を踏まえて、支援者と本人・保護者含めてその項目等を選定してアセスメントシートを作成している。その際には、『就労支援のためのチェックシート（訓練生用）』等を活用しながら項目を選定し、必要に応じて項目の追加を行っている（図3）。

実習場所		記入日				年	月	日
作業内容		記録者						
チェック項目		指示なし でできる	1度指示 を要する 程度で できた	何度も 指示を 要する 程度で できた	指示なし でもでき た(100%)	該当場面なし		
1	作業内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
2	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
3	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
4	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
5	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
6	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
7	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
8	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
9	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
10	業務内容	指示された業務内容に従うことができた	4	3	2	1	該当場面なし	
11	作業に自分から積極的に取り組むことができた	4	3	2	1	該当場面なし		
12	作業に集中して取り組むことができた	4	3	2	1	該当場面なし		
13	作業を最後までやり遂げることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
14	決められた日時に出勤することができた	4	3	2	1	該当場面なし		
15	決められた休日に出勤することができた	4	3	2	1	該当場面なし		
16	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
17	指定された場所へ道具・材料を運搬することができた	4	3	2	1	該当場面なし		
18	道具・材料を指定された場所に正しく置くことができた	4	3	2	1	該当場面なし		
19	作業に必要な時に、質問・報告・連絡ができていた	4	3	2	1	該当場面なし		
20	決められた時間に退社することができた	4	3	2	1	該当場面なし		
21	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
22	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
23	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
24	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
25	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
26	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
27	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
28	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
29	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
30	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
31	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
32	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
33	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
34	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
35	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
36	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
37	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
38	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
39	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
40	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
41	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
42	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
43	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
44	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
45	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
46	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
47	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
48	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
49	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
50	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
51	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
52	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
53	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
54	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
55	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
56	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
57	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
58	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
59	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
60	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
61	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
62	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
63	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
64	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
65	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
66	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
67	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
68	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
69	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
70	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
71	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
72	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
73	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
74	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
75	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
76	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
77	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
78	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
79	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
80	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
81	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
82	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
83	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
84	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
85	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
86	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
87	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
88	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
89	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
90	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
91	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
92	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
93	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
94	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
95	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
96	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
97	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
98	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
99	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		
100	決められた時間内に業務を終えることができた	4	3	2	1	該当場面なし		

備考:

図3 協働して作成したアセスメントシート例

診断のない学生の場合、学生の「現状」の受け止め方や知りたい気持ちが「特性理解」に向かっているのか、「進路の問題」に傾いているのかによっても、医療機関の受診を優先するのか、職業センターや発達障害者支援センター等の支援機関の提供する体験等を利用して、自己理解につながる機会創出を優先するのか、その順序は異なっている。こうした学生へのアプローチの順序やそれぞれの支援機関の提供する支援のタイミングについては、関係機関の支援者と情報交換を細かにやりながら、その方向性や時期を調整している。本人と保護者へ支援を提供している過程の中なかで、中心となってこれらの状況をコーディネートしていくのは、原則的には障害学生相談員が担っているが、支援の事例によっては、本人・保護者の意向や信頼関係の構築の状況や変化によって学外の関係機関に主導的な立場をお願いすることもある。この点の調整についても関係者間

で状況を共有しながら学生及び保護者にとってキャリア形成や就職支援を受けやすい環境や状況の調整を行って支援している。協働してアセスメントを行い、共通見解を形成する上では、限られた地域資源の中で『問題を先送りしない』、『大学と地域機関でそれぞれがどのように役割や支援の内容を分担するか』という点を軸として意識して協働している（図4）。



図4 「効果的な障害者就労支援の基本的枠組み」（春名ら, 2017）より出典 筆者一部改変

3 協働したキャリア支援の展開と課題

協働したキャリア支援を実施する上で、連携を密にするほど生じた業務負担感、情報共有に関わる作業であった。関係機関との協働において相互の機能を活用しきれなかった事例では、情報共有や支援会議の日程調整業務の煩雑さなどがあり、関係機関との情報共有の不足や支援方向やその進度の共有が不足していたことが原因であった。現在、学内の障害学生支援担当者は1名であり、関係機関との連携をすべて担っている。そのため持続可能な協働体制構築の基盤としては、脆弱である。関係者との学内において関係機関と連携を担える人材の重層的な育成が急務であることが明らかとなり、また細かな情報共有の形やスケジュール調整の仕方についても、工夫がいる。関係者と情報共有や支援会議のスケジュール調整について、各関係機関でアクセス可能なツールの活用なども検討する必要がある。

【参考文献】

- 1) 春名由一郎ら：保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究（調査研究報告書No134）（2017）

【連絡先】

山口（藤井）明日香 高松大学 発達科学部・学生相談室
香川県高松市春日町960 Tel：087-841-3255
e-mail：afujii@takamatsu-u.ac.jp

【発達障害がある大学生の就職支援】 ICTを活用した強みと配慮の情報連携について ～就職マッチング会の結果をもとに～

○小川 健（株式会社エンカレッジ）
窪 貴志（株式会社エンカレッジ）

1 高等教育機関における発達障害がある学生の状況

(1) 学生数の状況

高等教育機関には多くの障害学生が在籍しており、その中で発達障害のある大学生の人数は日本学生支援機構¹⁾によると平成30年度で5,063名（前年比約113%増）とされている。また、発達障害の可能性があり、何らかの支援を必要とする学生等、いわゆるグレーゾーンの学生の存在もクローズアップされている。これらの背景としては発達障害者支援法の施行や、障害者差別解消法の施行により合理的配慮の提供が求められ、国公立大学では提供が義務化、私立大学では努力義務化されたこと等が考えられる。

一方、日本学生支援機構²⁾のデータから算出すると、卒業後の状況として発達障害学生の就職率を見ると約48%となっている。一般学生の就職売り手市場という状況、また障害学生全体の就職率約58%と比較すると、発達障害がある学生が社会にうまくつながっていない現状が見える。

(2) 発達障害学生支援の中で見えてきた課題

弊社は関西を拠点に2013年から発達障害のある大学生や卒業生の就職支援を実施しており、就活準備講座やインターンシップ講座、就労移行支援事業を通して1,000名以上の若者の就職をサポートしてきた。

発達障害のある学生や就職に困難さを抱える学生は一般雇用か障害者雇用かで揺れており、弊社としては障害者雇用につないでいくニーズへの対応に限られるという課題があった。また、大学との繋がりの中で、学内の情報連携の難しさや卒業後に外部につないでいく際の情報連携の難しさを感じていた。さらに、企業側としても学生のことがわからない状態では採用が難しいという課題があり、発達障害がある学生の支援に様々な課題があると感じていた。

2 ICTを活用したマッチング会

上記の課題意識から、弊社にてICTツール（Boosterキャリア）を開発し、支援情報の蓄積や強みと配慮の見える化を図った。また、見える化を図った上で就活が出来るマッチングイベントを開催した。

(1) ICTツール（Boosterキャリア）について

「Boosterキャリア」は、強みや配慮事項などを自分で整理することが苦手であったり、働く上で知っておいてほしい配慮事項のある学生・求職者が、大学や支援機関のアドバイスを受けながら積み上げた強みや配慮事項などの情

報を自分で管理し、支援機関や企業に情報を共有、企業とのマッチングができる「支援記録共有型」就活サイトである（図1）。

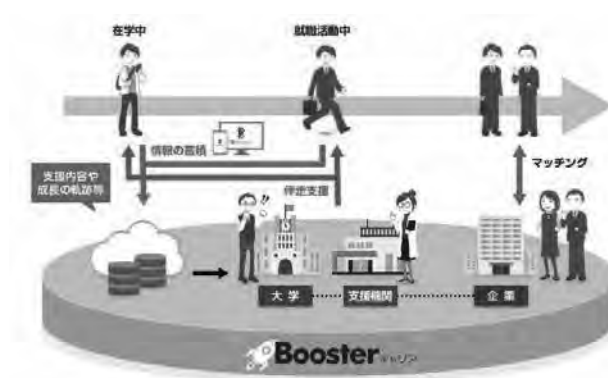


図1 Boosterキャリアイメージ図

(2) マッチング会について

就職への困難さについて課題意識を持ち、平成30年2月に計3回、働きづらさを抱えた人を安心して社会に送り出すマッチング会を実施した（障害者雇用枠2回、一般雇用枠1回）。イベントについては高等教育アクセシビリティプラットフォームが主催し、大阪府、京都府、ジョブジョイント大阪、一般社団法人アクセシビリティ・コンソーシアムの協力として実施をした（図2）。

ア 対象学生

発達障害の診断がある。もしくは働きづらさを抱えた卒業年次の学生

イ 時期

平成31年2月 計3回

ウ 参加者数

大学25校、学生34名、企業17社

エ 方法

本イベントについては準備フェーズとマッチングフェーズの二つに分かれると考える。まず、準備フェーズとして学生が自身の情報を蓄積・整理してくるようし、大学の支援者と共に自己PRや配慮事項をBoosterキャリア上に記載してきてもらった。次のマッチングフェーズでは学生の多様なニーズに対応するため、障害者雇用・一般雇用含めて複数の選択肢を用意した。



図2 マッチング会概要

オ 結果

参加者34名のうち、28名が社会資源につながる結果が生まれた。まず、企業に内定をした学生数は11名（一般就労4名、障害者雇用7名）であった。そのうち、9名が実際に就職をした。次に内定は取れなかったものの、福祉機関や地域の就職支援団体などに17名が繋がった。6名についてはその後の連絡が取れず、確認が出来なかった。

3 考察

参加者34名の結果について、採用につながった事例について縦軸を社会適応度、横軸を専門性としてマトリックスで整理すると、ボリュームゾーンが3つあった（図3）。

(1) IT系の雇用（一般/障害）

企業側が学生の専門性を評価し、社会性については歩み寄ったことでマッチングした。

(2) 事務系の障害者雇用

就職活動が上手くいかなかった経験から本人の自己理解が進んでおり、それを企業に伝えることができたことでマッチングした。

(3) 雇用に至らなかった層

就職活動に全く取り組めておらず、特に本人の自己理解が浅いと、企業側はリスクを感じやすい。この層については、マッチングの機会だけでは難しいということがわかった。

マッチング結果からみる成果と課題

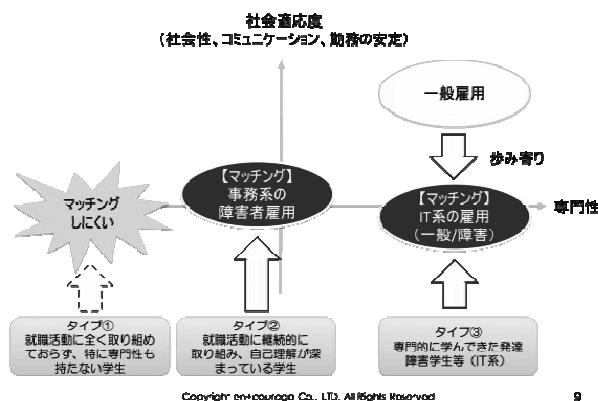


図3 マッチング結果の3ゾーン

4 今後の課題と取り組み

ICTツールを使った情報の見える化と、情報共有を行う場としてイベントをすることで、卒業間近で進路未決定であった学生の中から社会につながる層が一定数いることがわかった。しかし、課題を踏まえた取り組みが今後も必要と考える。

(1) 今後の課題

準備フェーズにおける学内での準備支援や、マッチングまでに至れない学生へのサポート、専門性に基づいた選択肢の提示、アセスメントの共通言語化、定着支援の仕組みづくりが必要となる等、今後に向けての課題が残る。

(2) 東名阪でのマッチング会開催

働きづらさを抱えた学生数は増えていることから、より多くの学生に機会を提供する必要があると考えており、2019年度は、関東、東海、関西でマッチングの機会を増やしていく。そのためには各地域において、学生に提供できる選択肢を作り上げる必要があり、弊社だけでは限界があると考え。セーフティーネットとなる各地域の福祉機関や企業、大学と連携を行い、働きづらさを抱えた学生を中心としたネットワーク作りをしていくことが今後の取り組みとなる。

(3) 福祉機関でのICTツール活用促進

今後は就労移行支援事業所等から企業への就職においてもICTツールを活用したジョブマッチングを行い、企業開拓やジョブマッチングの質の向上に寄与できるように、賛同頂ける福祉機関とともに研究を進めていきたいと考える。

【参考文献】

- 1) 2) 日本学生支援機構「平成30年度 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」

【連絡先】

小川 健
e-mail: keno@en-c.jp

健康料理教室をととした発達障害者に対する社会的支援に関する研究 ～広汎性発達障害者に対応したレシピの検討～

○森本 恭子（美作大学 准教授）
宮原 公子（桐生大学）

1 はじめに

平成16年に発達障害者支援法が制定され、発達障害者の定義や社会福祉法の確立により支援が充実してきた¹⁾。

一方で、個別による健康面の支援は不十分であり、青年期の発達障害者の食生活は、偏食や過食などの食行動の偏りや生活習慣病の早期罹患等の問題が指摘されている²⁾。

そこで、発達障害者への健康支援の一環として、自立に向けて一人で調理ができるようにするための支援方法と対象者の特性³⁾に対応したオリジナルレシピを作成し、健康料理教室（以下「教室」という。）を開催してきた。これまでの教室開催を振り返り、対象者の特性に対応したレシピ、参加者の調理技術や食意識の自立度の評価を行った。

2 研究方法

(1) 対象及び実施期間

平成22年～平成29年の毎年5～9月の期間において年8回、岡山県北部に在住する広汎性発達障害者で各支援機関の推薦があり連続参加が可能な方を対象とした。

(2) 内容

教室の開催は、協力機関との企画会議で対象者の属性等の共通理解を図り、支援方法ならびに運営上の問題点を検討し実施した。参加者にとって調理実習が成功体験となり、自立に向けて一人で調理ができるようにするための支援方法を検討し、支援プログラムを実施した。また、支援プログラムで活用したレシピを一冊の本にまとめた。

(3) 協力機関及び協力者

おかやま発達障害者支援センター県北支所を中心に美作地域の発達障害者支援機関の支援者及び本学食物学科教員や2年～4年生の学生ボランティアの協力を得て実施した。

3 結果

(1) 教室の支援方法の検討

調理の献立作成と作り方を示した専用レシピを作成し、個々に適した支援方法を検討した。

ア 献立内容の検討（一週間分）

7回の実習が自宅での調理の手がかりになるよう、献立では食材選定、切り方、調理方法など試作を重ねて検討し、一週間分の献立表となるように作成した（表1）。

イ 発達障害者の特性に対応したレシピの検討

参加者の特性に配慮した点は次の通りである（図）。

表1 一週間分の献立表

回数 曜日	健康管理面	調理技術面	食事 様式	献立名		
				主食	主菜	副菜
1 日	初回ガイダンス ・健康料理教室の説明 ・参加者の実態把握・交流		和食	〇会食（松花堂弁当）		
2 日	旬の良さ	米の研ぎ方 野菜の切り方 半月・角切り	洋風	夏野菜カレー （なす、かぼちゃ、いんげん）	グリーンサラダ 薬味	
3 月	主食・主菜・副菜 を組み合わせよう	だしの取り方 調味料の計り方	和食	麦ご飯	鶏の塩焼き 付け合せ	かぼちゃの煮物 きゅうりの酢の物 玉ねぎの味噌汁
4 火	塩分の役割	揚げ物のコツ	和食	冷やし そうめん	竹輪の 磯辺揚げ	かぼちゃの天ぷら ピーマンの天ぷら おくらのごま酢あえ
5 水	野菜の上手な とり方	野菜の切り方 斜め切り 六つ割り	中華	麦ご飯	麻婆茄子	中華風甘酢漬け 餃子とチンゲン菜の スープ
6 木	油脂の上手な とり方	肉の扱い方	洋風	パセリライス	豆腐 ハンバーグ	付け合わせ コーンポタージュ
7 金	青魚のすすめ	魚の扱い方	和食	麦ごはん	さばのみそ煮	ほうれん草の湯し かきたま汁
8 土	豆類の良さ	野菜の切り方 乱切り	和食	さつま芋 ご飯	厚揚げの きのこあんかけ	野菜のうま煮 白米の梅香漬け



図 発達障害者の特性に対応したレシピ

- 1) レシピの1から順に調理を進めれば最後に3～4品の料理が完成するようにした。
- 2) 図や写真を入れて視覚的にわかりやすくした。
- 3) 調理段階を色で示し終わりがわかるようにした。
- 4) 作り方の漢字にルビをつけて読みやすくした。
- 5) 曖昧な調理用語は試作を行い数値化した。

ウ 調理における支援方法の検討

調理支援の方法は、関係機関の支援者の指導・助言を受け、自立に向けての支援方法を検討し実践した。

(ア) 隣で細かいサポート（初心者向け）

調理サポーターは参加者の隣に位置し、サポーターがレシピを指でなぞりながら声に出して読み、1つずつの調理を確認し、調理を手伝いながら進めた。

(イ) 隣で見守りサポート（自立への準備段階）

参加者の隣に位置し、調理を見守り必要に応じて声かけや調理の手伝いを行い、自立への準備をした。

(ウ) 対面で見守りサポート（自立を目指す）

参加者の対面に位置し、距離をとって調理を見守り、必要に応じて声かけをして自立を目指した。

(2) 教室の支援プログラム

参加者一人に1台の調理台で、学生調理サポーター1名とレシピを活用し約2時間の調理を実施した。

ア 教室開催の支援プログラム実施

参加者が安心して調理ができるプログラムを作成した（表2）。

表2 健康料理教室の支援プログラム

日程	支援内容
10:00～	開会行事(日程説明、自己紹介)
10:10～	調理実習のポイント説明と実演
10:30～	調理実習(1食分の献立:3～4品)
12:30～	会食(参加者・サポーター・スタッフ)
12:50～	健康講話(栄養情報の提供)
13:00～	片付け 参加者への聞き取り調査

イ 調理実習のポイント説明と実演

実習前に調理ルールや調理ポイントを図で説明し、野菜の切り方や注意が必要だと思われる箇所は実演を行った。

ウ 調理中における専門的支援者の見守り

調理中は、参加者と学生サポーターが問題なく調理ができているか、支援方法は適切か、専門の立場で支援者が見守り、教室終了後のカンファレンスで指導・助言を受け、問題点等は改善し、次回の支援に活かすようにした（写真1）。



写真1 調理中の支援者の見守り

エ 健康に関する栄養情報の提供

健康意識向上のため、毎回の料理は生活習慣病の予防になることを図や写真で伝え、再確認のために資料を配布した。

(3) 支援の評価

教室終了後には、学生サポーターと関係機関の支援者として、調理の戸惑い、HELPサイン、レシピの理解度、サポーターの立ち位置（隣・対面）、会話等を話し合い、専門的な助言を受け、自立に向けた支援を検討し、実践した（写真2）。また、参加歴7年のCさんの評価を年次別にまとめた（表3）。

(4) 発達障害者の特性に対応したレシピ集の発行

教室に参加できない人のためにレシピの要望があり、7回分の献立レシピを一冊のレシピ集にまとめ、活用の解説書も添付して関係機関へ配布した（写真3）。また、本学



写真2 Aさんの例：初参加で調理経験無し



写真2 Bさんの例：参加歴2年で調理が好き

表3 Cさん 参加歴7年の評価

調理技術	1年目：調理経験が全くなく、包丁を持つのが初めて。調理時間が1時間近くオーバー。 2年目：毎回の作業に戸惑うことが多く、一人でレシピを見て調理を行うことが困難。 3年目：レシピに示されている調理用語の理解ができず調理サポーターの手本が必要。 4年目：調理に慣れてきて調理時間も30分オーバーくらいになってきた。 5年目：一人でレシピを見て調理ができるようになったが読み飛ばしが見られた。 6年目：レシピの読み飛ばしが減り、一人でレシピを見て調理ができるようになってきた。 7年目：一人でレシピを見て調理ができた。
心理面	1年目：新たな環境で緊張や戸惑うことが多く、ほとんど会話をすることができなかった。 2年目：調理サポーターと必要な会話をすることができるようになった。 3年目：調理中に笑顔が見られ、会食中もサポーターと会話ができるようになってきた。 4年目：緊張感がなくなり、学生や先生と気軽に話せるようになった。 5年目：自己紹介で世間話を取り入れ、他の参加者に呼びかけるような話方になった。 6年目：わからないことがあると自分から質問でき、調理サポーターを気遣う発言もした。 7年目：少しのミスが気にならなくなり、調理や会話を楽しむ余裕ができた。 調理ができるようになった自信から、一人で調理がしたいという意欲が出た。
自宅での調理 自立度	1年目：自宅では全く調理をしていない。 2年目：調理の手伝いはしていない。 3年目：食器洗いなどの片づけを少し手伝うようになった。 4年目：米を洗い、ご飯を炊いた。少し片づけを手伝うようになった。 5年目：ご飯やカレーを作り、家族から美味しいと言ってもらったと報告した。 6年目：次回の予告を見て、以前作ったレシピを見て予習として事前に作ってきた。 7年目：料理教室のレシピ以外の料理を作るようになった。（週1～2回程度）



写真3 発達障害者の特性に対応したレシピ集と解説書

のリポジトリに掲載し、希望者は随時必要な曜日のレシピを活用できるようにした（<https://mimasaka.repo.nii.ac.jp>）。

4 まとめ

- ① 発達障害者の特性に対応したレシピは重要であった。
- ② 教室は参加者の調理技術と食意識を向上させた。
- ③ 教室運営は支援機関との連携が必要不可欠であった。
- ④ 教室を通して完成したレシピ集は、今後、一人で料理を作りたいと思う人の一助となれば幸いである。

【参考文献】

- 1) 内閣府「平成29年版 障害者白書」p. 29-32
<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h29hakusho/zenbun/indexpdf.html>
- 2) 内閣府「平成29年版 障害者白書」p. 143-144
- 3) 内閣府「平成29年版 障害者白書」p. 33-35

【連絡先】

森本 恭子（美作大学生生活科学部食物学科）
e-mail: morimoto-k@mimasaka.ac.jp

就労移行支援事業所における職業準備性の取り組み ～ASD者のソフトスキルのアセスメント～

- 今村 貴美子（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺）
○加津間 愛乃（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ梅田）
濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）
砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺）

1 目的

近年、働くことを希望すれば誰でも働ける時代になってきている。しかし、新入社員の3人に1人は3年以内に離職している現状があり¹⁾、障害の有無に関係なく就職後の定着率が課題である。一方で、就労移行支援事業所を利用しても、1年後の定着率は72%である²⁾。この数字の背景には、昨年度より就労移行支援事業の基本評価が6ヶ月継続就業者数に変更され、障害者雇用の急激な拡大も相まって、職業準備性が伴わないまま就職に至ってしまう現状があるのではないかと推察する。

梅永・井口によると³⁾、ハードスキル（＝職務遂行スキル）ではなく、日常生活能力や対人関係など就労生活に間接的に関連するソフトスキルが離職理由として多く挙げられており、就労移行支援事業所ではソフトスキルへのアプローチが重要だと考える。

本研究では、就労移行支援事業所でソフトスキルをどう身につけていくのか、ルールブック、日報、体調管理表などのツールの使用、面談を通じた本人の気づきなど、クロスジョブの準備性支援を報告することを目的とする。

2 クロスジョブの支援

支援の流れを表に示す。平成30年度の平均利用月数は14.5月（利用期間を超えて就職できなかった方は0名である）。事業所内訓練、施設外就労訓練、企業実習を通じ、ハードスキルだけではなく、ソフトスキルのアセスメントにも力を入れている。また、週1回担当支援者と面談を行うことで、訓練と相談の連続的な支援を行っている。

表 クロスジョブの支援の流れ

利用開始(3～6ヶ月)
職場に似せた環境で個別訓練を実施し、オフィスで感じるストレスや不安、認知のズレを面談で聞き取り、寄り添いながら整理をする。また、企業見学や実習などの次のステップへ進むことに緊張や不安がある方も多いため、施設外訓練※へ参加の機会を作っている。
企業実習(3～6ヶ月)

企業の担当者との関わりを通じて、作業の得手不得手や実際の会社での課題を知る。実習終了後は企業の担当者より(1)日常・社会生活と行動(2)業務態度・業務能力の評価を頂く。実習評価をもとに、本人と「実習前に立てた目標に対する達成度」「実習でできたこと」「次のステップとして頑張ること」など、振り返りを実施することで、就労意欲や自己効力感を高めている。

就職活動(3～9ヶ月)

訓練や実習を通じて、本人と整理を重ねてきたことを自己紹介シート(＝(1)できること(2)苦手なこととその工夫(3)配慮点をまとめたもの)に記載し、企業の担当者に自分で説明できるようにしている。また、職場とのマッチングを図るため、支援者実習、雇用前実習やトライアル雇用を経て、就職を目指す。

定着支援

企業に本人との関わり方を提示することで、企業の雇用管理のもと働き続けることができるように調整を図る。

※施設外就労訓練

事業所ごとに線香の箱詰め、スポーツジムでのタオルたたみ作業に取り組んでいる。グループ作業のため、協調性や上司・同僚との付き合い方など、企業での振る舞い方を学ぶことができる。また、指示者は事業所の支援員のため、安心して失敗できる環境を設定している。

3 事例紹介

(1) 頑張りすぎるAさん

▽ 対象者

ユキ（仮名）、20代女性。ADHD。学校では大きな困りごとなく一般大学を卒業し、一般就職。何度注意を受けてもミスがなくなり、同僚の勧めもあり受診。ADHDの診断を受ける。その後、離職。叱責を受けたことで自信をなくし、引きこもりになる。発達障害者支援センターに相談に行き、自分にあった働き方を知りたいと気づきがあり、利用開始となる。支援者から見るとできていることが多くあったが、自分に自信がなく、客観的に見る難しさがあった。また、不安感から原因が分からない体調不良を訴えることもあった。

▽ 手続き

平日の週 5 日、9時30分～15時30分の訓練に参加。

【体調管理表】

自分の体調を管理・原因を把握するために、「天気・気温・訓練内容・体調・状態や対策」を記入できる体調管理表を作成。面談の中で体調管理表をもとに支援者と一緒に振り返り、(1)気圧の変化で影響を受けやすいこと、(2)週末になると疲労感が増していることが分かった。休憩を取り入れながら訓練を行うことにより、(1)(2)ともに影響が少なくなることに気付かれ、訓練目標に設定し取り組む。また、同様の目標で企業実習に参加し、『120%で頑張っている。ありのままで素晴らしい』と企業から評価をもらい、「無理をして今まで過ごしてきたが、ありのままの自分を評価してもらえたことが一番嬉しかった。自信を取り戻せた気がした。」と話され、大きな収穫を得た。

▽ 結果

企業見学 6 社、企業実習 2 社（雇用前実習 1 社）を経て、利用 11 カ月で採用を獲得した。企業の中で相談をしながら自分のペースで作業をする取り組み、現在も働き続けることができている。体調管理表の作成当初はツールありきだったが、自分で記入し振り返り、原因を探ることで自己理解に繋げることができ、本人に合った働き方を見つけることができた。

(2) ツールを使用して見通しを持てるようになった B さん

▽ 対象者

ナオキ（仮名）、20代男性。ASD者。幼少期から家族や周りのサポートを受けながら過ごしてきたため、就職に向けても支援機関のサポートが必要と感じられ、利用に繋がる。作業能力は高かったが、就労経験がなく、ソフトスキルに課題があった。

▽ 手続き

「同級生と一緒に大学を卒業するタイミングで就職したい」との希望があり、大学 4 年時の夏休みからクロスジョブ梅田を利用。卒業に必要な単位を取得できていたため、平日の週 5 日、9時30分～15時30分の訓練に参加することができた。

【ルールブック】

利用開始直後はイヤホンを着けながら挨拶するなどの行動が見られた。また、予想していないことが起きた時に焦りから大声で報告するなどの行動も見られた。面談では、ナオキが取る行動の意味を確認した上で、周囲の人からどう見られるのかを提示し、代わりになる手段を考え、ルールブックに落とし込んでいった。代替手段を考えることで、突発的なことが起きても見通しが持てるようになり、落ち着いて対処できるようになった。

▽ 結果

企業実習 6 社 7 回（雇用前実習 3 社）を経て、利用 1 年 7 ヶ月で採用を獲得した。利用開始当初は、作業経験を積みれば就職できると思っていたナオキだったが、訓練や実習を通じて「自分は予めルール決めをしていると安心して仕事に取り組める」というソフトスキル面の気付きに繋げることができた。また、実習を重ねる毎に自分から企業のルールを明確にしようと企業の担当者に質問ができるようになった。現在もルールブック（My ノート）を活用しながら、働き続けることができている。

4 考察

事例で支援に使用したツールを紹介したが、ツールありきの支援では本人の気付きに繋がらず、就職後にも訓練期間と同様の問題が生じ、離職に繋がりがやういと考える。そのため、就労移行支援事業所では、本人の自己理解を深めながらソフトスキルへアプローチしていくことが重要である。自己理解を深めるには、訓練だけではなく、実体験が必要であると考え。また、実体験を通じて得たことを支援者がいかに振り返るかが重要である。

クロスジョブでは 1 人数社、体験実習を経験した後に就職活動に励んでおり、訓練と実習の連続的支援に取り組んでいる。本研究で実習の取り組みを紹介したが、実習前に本人と目標を設定し、実習後に振り返る時間を設けていることや、実際に企業評価を受けることで、本人が自分の強みに気付いたり、課題に向き合ったりする機会が作れている。また、就労移行期間に多様な経験を積むことは自己理解を深めるだけでなく、就労後も簡単に挫折せず、長く働き続けることができるのではないかと考える。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省：新規卒就職者の在職期間別離職率の推移
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>（閲覧日：2019年8月12日）
- 2) 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究、調査研究報告書No. 137（2017）
- 3) 梅永雄二・井口修一：アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアルESPIDD-職業カウンセリングからフォローアップまで、明石書店(2018)

発達障がい者の継続的な職域開発と定着支援活動について

○山川 ちぐさ（株式会社ベネッセビジネスメイト 岡山シェアードサービス部 部長）

1 発表骨子

長期雇用を実現している発達障がい者について、継続的に実施している職域開発と支援活動、課題解決法について、具体的な事例を交えて発表する。

2 事例の概要

(1) 入社時の状況

A（男性）入社 11 年目 精神保健福祉手帳 2 級発達障がい。2006 年弊社設立と同時に企業図書館担当者として入社。図書館システムへの書籍情報・登録、貸出本返却処理・配架等を担当。業務内容・適性考慮のうえでの採用だったこともあり、課題はあるものの仕事内容は A に合っていた。2010 年 4 月図書館閉館に伴い配転が必要となる。

(2) 配転後の状況と課題

総務経理系の事務代行を行う部署に配転。部門としても初めての発達障がいの受け入れで、知識もなく、支援体制も脆弱だった。業務は既存業務から切り出す形で担当業務を決定し、組み合わせて 1 日の仕事とした。複数業務を複数担当者から直接指示を受けながら対応をする形となったことにより、多々問題が発生した。

問題点

Aさん：発達障がい

問題点

- 業務管理の不徹底
・本人が、仕事指示者が複数のため、業務確認や報告を誰にすべきか混乱していること。
・支援する側が各業務の管理や業務と業務の間の時間の状況把握ができない状態であること。
- 業務量が不安定
・主な担当業務は事業所伝票業務であるが、伝票の対応件数には波があるため、月末月初以外時間に余裕があること。
- 気分や体調に波がある
・仕事中に明らかに時々眠りをしているが、本人は居眠りの自覚がほとんど無く、注意されると不快に感じる。
・朝の出勤時間が始業時間ぎりぎりになった時など、何か声かけなどすると、気分が不安定になり声を聞けたり、体調不良を訴える。
・仕事や仕事以外のことで、声かけや注意をした場合に、気分が不安定になり、急に大きな声を出したり、「自衛行為をする！」などと話し始める。
・家で眠るなど何かがあっても、会社でも気分や体調が不安定になってしまう。

図 1 業務・支援上の問題点

これらに対しては、

- ・業務指導者、支援者によるケース会議、対処法検討
- ・支援機関との定期的なミーティング
- ・障がい特性の勉強会の実施

等により、業務遂行上のルール決めや本人への指導・助言の統一などを行っていった。多々施策を重ねるなか、課題はあるものの、勤務の安定や一定レベル以上の業務遂行はできるようになった。スケジュールボードは、本人も自分がやりやすいということを発見でき、現在も利用している。

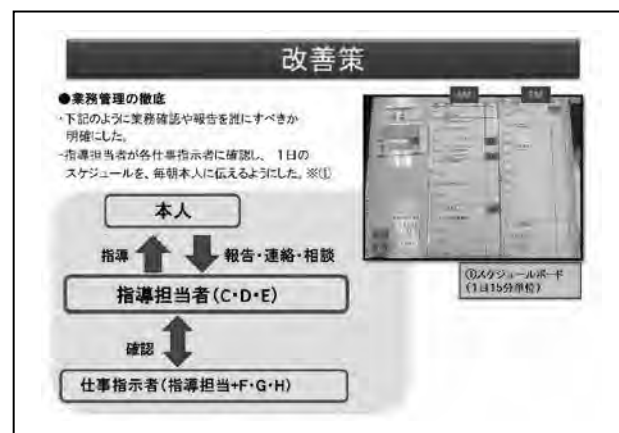


図 2 改善策 相談先・スケジュールボード

Aさんへの声かけ

★Aさんが業務中に寝ています

Aさん、大丈夫ですか？
少しリラックスしましょう

●Aさん本人は眠っている自覚がありません。‘うたた寝’していたような声かけは否定されたように本人が感じるので（精神不安定になり）、落ちついて仕事が出来なくなることがあります。

？ どうしましたか？

目をつむって手を止めていたので眠っているように見えましたよ

●自覚がないため、なぜ声かけられたのかわかっていません。

●周りから見ると「へーのように見えました」などの表現で理解してもらいましょう

図 3 声かけの方法

3 強みを生かした職域開発

時間をかけて習得した業務も、システム化や業務改革により廃止、縮小、という事態が頻繁に発生し、都度何を担当してもらうかを悩むようなことも起こった。業務の山谷の関係で対応時間も定まらず、細切れで多種多様な業務を組み合わせて 1 日を過ごすことは、特性上、本人も支援者も大変やりにくい状況であったため、何とか 1 日の“核”になるような仕事が必要、という思いだった。

精神的な不安定さやできないことに目が行きがちだが、日々の勤務の中で、A のよくできること、強みを指摘する声も出るようになり、思い切って、それまでリーダーが担当してきたチェック業務を担当してもらう、という構想に至り、試してみることにした。

業務引継ぎ時には、特性上の配慮は勿論だが、意識を上げてもらうことにも注力した。A のどういうよいところを評価しているので、その仕事を担当してもらいたいと考えるのか、期待を伝えるとともに、業務の背景、顧客との関

係等、仕事の全体像を理解してもらい、作業的な対応にならないよう留意した。

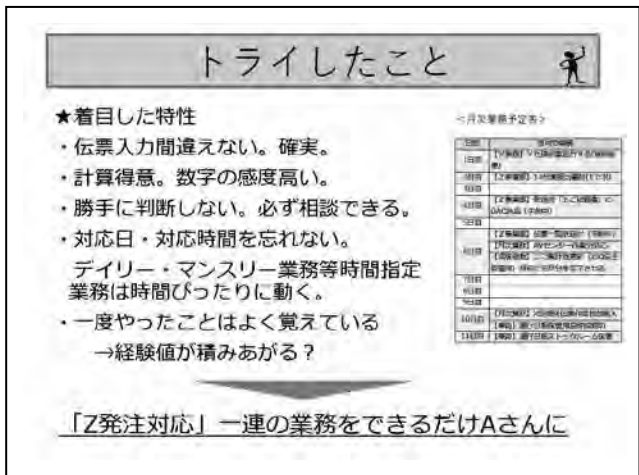


図4 着目した強み

業務引継ぎにあたっては、

- ・段階的に、時間をかけて担当業務を増やす
- ・ミスへの不安を払拭するため、必ずダブルチェック体制をする（安心させる）
- ・OK／NG がはっきりしないものは判断を決める
- ・相談先を必ず明示する
- ・手順書構造化・視覚化
- ・質問はすぐ受ける。不明点・気になることを抱え込む時間を短くする。

等に留意した。結果、着実に実行できることがわかった。

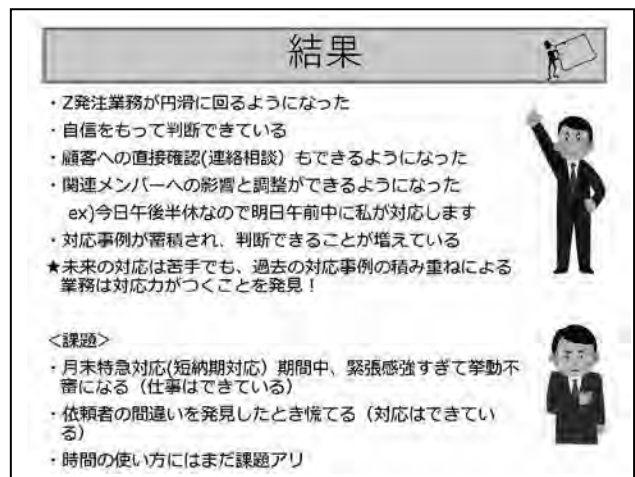


図5 新業務担当の成果

4 より安定した勤務実現のための取り組み

責任のある仕事のうえ、イレギュラーな事象の発生や、消費税増税やルール改定による業務仕様変更もあり、

- ・緊張感の連続による疲労の蓄積、その自覚の薄さ
- ・過度な確認行動
- ・情報共有など同僚とのコミュニケーションの在り方

等において、ネガティブな行動が顕在化している。

困りごとへの対処法は、支援機関や主治医に相談して助言を仰ぎ実行してきたが、本当に必要な時に決めたことを実行するのは難しい。そこで改めて、困りごとが発生した際の対処法としてクライシスプランの策定を準備している。



図6 クライシスプラン素案

5 おわりに

発達障がい者にとって、生きづらさや不調不安との対処法はおそらく永遠のテーマだろう。そのような中長期雇用が実現できているのは、これまで支援指導に関わった方々の粘り強い対応と試行錯誤の結果もあるが、本人の「働き続けること」に対する気持ちの強さでもあったと考えたい。

一方Aが担当しているような事務系業務は、AIやテクノロジーの発達により、今後さらに大きな変革を迎える。PCを使った一般的な事務作業はなくなり、我々は常に職域の開発に迫られるだろう。

そんな状況においても、我々障がい者雇用を推進する事業所は、先を見据えつつも、今直面している変化に応じて彼らが従事できる仕事を開発し続け、安定した成果を発揮できるよう、指導支援していく必要がある。昨年度弊社がポスター発表させていただいたRPAの活用による職域拡大と支援強化も実績が出ている。

彼らの成長と事業の拡大を両立させることに、大きな使命感や我々自身のやりがいも感じながら、会社活動を継続していきたいと考える。

【紹介資料】

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「ポスター発表」 「17 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」

【連絡先】

山川 ちぐさ
(株)ベネッセビジネスメイト 岡山シェアードサービス部
e-mail : chigusa@mail.benesse.co.jp

特別な配慮を必要とする訓練生の指導法を考える体験型VR教材の開発

○藤田 紀勝（職業能力開発総合大学校 准教授）

深江 裕忠・石原 まほろ・三橋 郁（職業能力開発総合大学校）

1 研究の背景と目的

特別な配慮を必要とする訓練生（以下「配慮訓練生」という。）への指導法に悩む職業訓練指導員（以下「指導員」という。）は多い。配慮訓練生は、感覚的に学ぶことが苦手であり、視覚的に明示した形で学ばせるなどの配慮を必要とする。発達障害者の疑似的な体験は、障害特性の理解や心構えを学ぶために役立つと考えられており、これまで多くの疑似体験プログラムが開発されてきた。疑似体験プログラムは、筒や手袋などの身近な道具¹⁾を使ったものからVRなどのIT機器²⁾を使ったものまで多様である。近年では、グループで役割を決めて、対人相互の文脈で、エスカレートに悪化していく状況を追体験するプログラムも開発されている³⁾。しかしながら、これらの疑似体験プログラムから指導員が具体的な指導法を見い出すことは困難である。

本報では、体験型VR教材を利用した配慮訓練生の指導法を学ぶ指導技法訓練を紹介する。訓練で学ぶ指導法は、配慮訓練生の独り立ちを到達目標に設定している。ここで学ぶ指導法とは、指導員の方略を手本に一人ひとりの訓練生が自己調整方略の確立を目指していくものである。

2 体験型VR教材を利用した指導技法訓練

(1) 指導技法訓練の到達目標

訓練で学ぶ指導法の到達目標は、配慮訓練生の独り立ちにある。職業訓練では、訓練生に対して手本を見せて、教えずに、自ら考えさせて、困っていればフォローする指導が行われている。訓練生による試行錯誤と指導員による指導のバランスが大切となる。しかしながら、配慮訓練生は、「手本」のどの部分に着目してよいか分らなかったり、速い動きについていけなかったりするため、一人での試行錯誤が行えない。これまでは、何に注目すべきかを明示化する工夫から教育効果を高めるアプローチが取られてきた。しかしながら、自分にあった学びの方略の確立ができなければ、抜本的な解決にならない。そのため訓練で学ぶ指導法は、自己調整方略の確立を到達目標に設定している。

これまでの研究から、学力差の源に「方略」が関係していることや「方略」を使った指導の有効性が明らかにされている⁴⁾。そのため本取り組みでは、一人ひとりの訓練生が自分の力で多様な問題に対して、学習方略を確立する職業教育の実現を目指していく。

(2) 指導技法訓練の設計

インクルーシブ教育では、多層指導モデル（RTI）が標準的に利用されている。多層指導モデルでは、全体指導→グループ指導→個別指導の順番で指導を行い、クラス全員の理解を目指す。訓練で学ぶ指導法は、多層指導モデルを使って、自己調整方略学習「Self-Regulated Strategy Development」（以下「SRSD」という。）を実施するものである。SRSDはライティングに関する方略指導アプローチのなかで最も高い効果が確認されている⁵⁾。SRSDでは、「作業固有の対応方略」と「方略使用の動機づけ」の2つの視点からパフォーマンス向上を目指していく。

図1にSRSDの学習の流れを示す。SRSDでは、ある製品課題に対して、自分の作業と指導員の作業を比較しながら学ぶ。すなわち、指導員の手本作業から自分の作業方略を創造する学びである。「方略」とは「仕掛け方」であり、相手のOutputや自分の特性も含まれる。そのため「方略」と「やり方（How to）」は別物である点に注意が必要である。「方略」の確立は、異なった多様な問題に対しても有効となる。

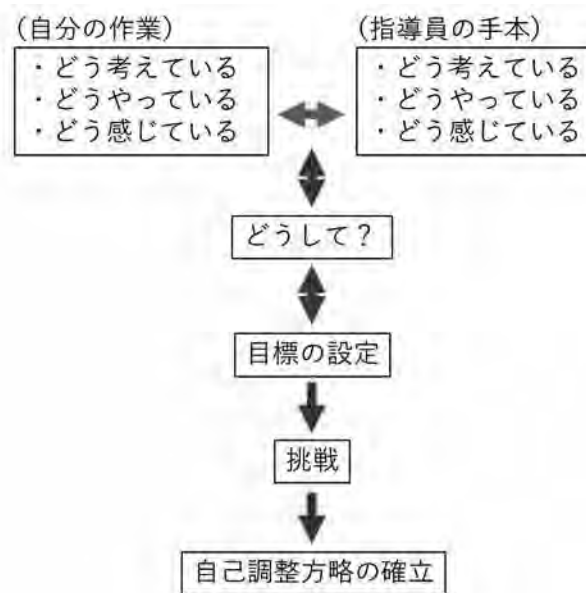


図1 SRSD(Self-Regulated Strategy Development)の学習の流れ

(3) 認知情報処理モデルの開発

一人ひとりの訓練生の個性に対応できなければ、SRSDによる指導は効果を発揮しない。本取り組みでは、個性への対応は、「スキル特性」と「感情」の両面から総合的に判断するアプローチを取る。作業には、個人の「スキル特

性」が大きく関係し、更に、「感情」も大きく関係する。「感情」とは、思考以上の何かが関係しており、理性からも外れたものである。そのため訓練生を注意深く観察する必要がある。

図2に認知情報処理モデルを示す。認知情報処理モデルには、訓練生が実習の場面から行動に至るまでの処理手順が示されている。このモデルは、Cardによる認知情報処理モデルを基本に設計している。認知情報処理モデルの認知系と運動系に「スキル特性」が示されている。「スキル特性」は、職業訓練の現場で実際に生じた192の問題行動事例から要素還元的に29項目を設定した。また、「感情」は、ARCSモデルの考えから「やる気」、「自信」、「好き嫌い」の3項目を設定した。この認知情報処理モデルは、実地検証により、信頼性・妥当性の検証も行っている⁶⁾。

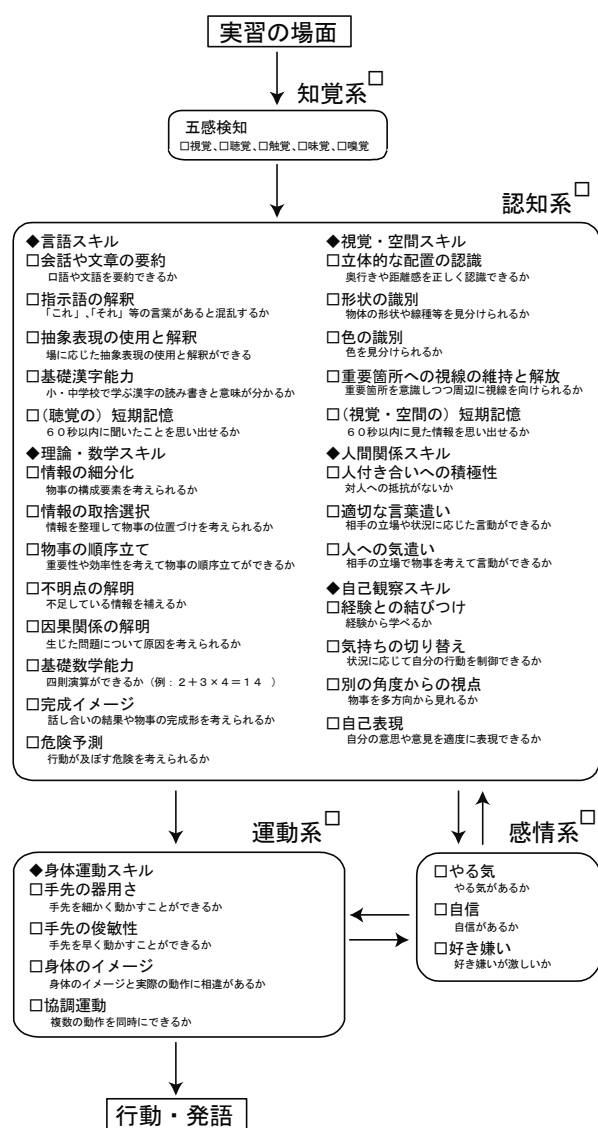


図2 認知情報処理モデル

(4) 指導技法訓練の教材

指導技法訓練の教材は、体験VRビデオから作業手順書を作成する演習教材である。図3に客室清掃作業画面例を示す。例えば、視野角が狭い特性として、「手」の領域のみを表示した映像体験がある。このVR体験から、作業者の視点や全体的のフォームが全く見えないことから生じる技能体得の課題やSRSDへの展開方法をグループで討論する。その後、グループ討論の内容を全体で共有していく。この意見交換では、視野角が狭い場合、理屈を教えることで作業の全体像の把握ができるようになり、自己調整方略が確立できる可能性があることなどの話し合いが行われる。



図3 客室清掃作業画面例（白い部分を反転した映像を表示）

3 おわりに

本報では、体験型VR教材を利用した配慮訓練生の指導法を学ぶ指導技法訓練を述べた。訓練で学ぶ指導法は、多層指導モデルを使ってSRSDを実施するものである。一人ひとりの訓練生が自分の力で多様な問題に対して学習方略を確立する職業教育の実現を目指している。

今後は、長期的効果に焦点をあてながら、どのぐらいの数の方略を教えることができるのか、また、訓練を通じてどのように方略が高められていくのかについて検討していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 小道モコ:あたし研究, クリエイツかもがわ (2009)
- 2) 発達障害VR支援プログラム「emou」:
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000057.000020924.html>
- 3) 三谷理絵:ライフデザイン支援モデルに基づく発達障害の疑似体験プログラムの有効性に関する研究,「愛知教育大学教育臨床総合センター紀要 vol.6」, p.19-25(2015)
- 4) 丹治敬之, 横田朋子:自閉症スペクトラム障害児に対する作文の自己調整方略学習 (SRSD) モデルを用いた小集団介入,「教育心理学研究 vol.65」, p.526-541(2017)
- 5) Graham, S., & Perin, D, A meta-analysis of writing instruction for adolescent students, Journal of Educational Psychology, Vol.99, p445-476.
- 6) Norikatsu Fujita, Hiroshi Takeshita, Sho Aoki, Hirotada Fukae, Mahoro Ishihara, Ribun Onodera, Developing a Computer-Based Vocational Training Environment that Complements the Weak Skills and Career Development of Trainees, International Journal on Advances in Intelligent Systems, Vol.11(3&4), pp.279-289(2018)

視覚障害者の雇用の質の向上に向けた取り組み

－企業等との連携による新たな業務創出の試み－

○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・小原 美沙子・宮之原 滋・稲垣 吉彦・河原 佐和子・櫻井 恭子・長岡 雄一
（東京視覚障害者生活支援センター）

1 はじめに

公共職業安定所（以下「ハローワーク」いう。）における身体障害者への職業紹介で、最も多く就労している職種は、事務的職業で約28％である¹⁾。視覚障害者の就労する職種は、マッサージ業務、運輸・清掃業務について第3位となっており²⁾、事務的職種は視覚障害者にとって就労が難しい状況を示している。

視覚障害者の事務的職業への就労が難しい要因として、一つは、ビジネスで必要とする各種ソフトを画面情報読み上げソフト（以下「スクリーンリーダー」という。）とキーボードによる操作が行えるようになるための職業訓練や就労移行施設が、東京、大阪などの大都市圏にのみに設置されており、地方には少ないことである。そのため、事務的職種に就労するために必要なパソコン操作を習得できない状況が生じている。もう一つは、事務的職種には書類などを「見る」状況が多く存在することである。視覚障害者の中でも文字の読み書きが可能な保有視覚を有しているロービジョン者（以下「LV者」という。）は、この「見る」ことは可能であるが、それ以外の視覚障害者にとっては「見る」ことができないため、就労が困難となっている。

そこで、われわれは視覚障害者の雇用の質の向上のため、ハローワークや企業等との連携により保有視力の状況に依存しない新たな業務を創出し、事務的職種の就労を促進する取り組みを行った。その結果について報告する。

2 視覚障害者の就労の現状と課題

ハローワークの視覚障害者への職業紹介では、マッサージ業務への就労が全体の半数を占めており、視覚障害者の仕事として認知されている。近年では、障害者雇用率と福利厚生の上昇を目的として、企業内マッサージ師（以下「ヘルスキーパー」という。）としての雇用が進んでいる。しかし、マッサージ師の国家資格を取得するためには、養成施設に3年間通い、必要単位を取得した上で国家試験を受験する。この間、無収入となるため、経済的な負担が大きい。また対人関係力も必要となるため、全ての視覚障害者に適する職業であるとは言い切れない現状がある。

障害者の事務的職種の求人募集で多く見る業務内容は、①入力作業、②書類の整理、③スキャンしたPDFファイ

ルの内容の入力や、相応しいファイル名に変更する作業である。これらの事務的業務における視覚障害者の課題について述べる。

1つ目の入力作業の課題である。入力作業の多くは、紙や伝票などに印刷または手書きされた文字や数字、あるいはスキャンされたPDFファイルの文字や数字を表計算ソフトに入力する作業である。これらは、パソコンの高い操作性を必要としないため、一般的には多くの障害者が可能な作業である。しかし、視覚障害者にとっては文字を見ることができる視力を有していなければ、パソコンの高い操作性を習得していても、作業を行うことができない。

2つ目は書類の整理についての課題である。視覚障害者にとっては、パンチングや整理という作業が可能であっても、書類の内容を確認する視力を有していなければ、作業を行うことができない。

3つ目はスキャンしたPDFファイルの文字や数字の入力や内容に応じたファイル名に変更する作業についての課題である。スキャンした時点で画像データとなるため、スクリーンリーダーで確認することができない。ファイル名の変更はスクリーンリーダーで対応可能であるが、内容の確認ができる視力を有していなければ、作業を行うことはできない。

以上のように企業側が想定している身体障害者による最も多い事務的職種の業務内容については、拡大読書器やルーペなどの支援機器を利用して作業が可能である保有視覚を有したLV者が雇用される傾向が強まることになり、結果的には保有視力が就労に大きく影響していることが明らかとなった。

3 視覚障害者の保有視覚に依存しない事務的職種の創出

視覚障害者の保有視覚に依存しない業務の創出にあたり、視覚障害者が行う作業を3つのタスクに分けて考えた。まず作業内容の情報を収集する【インプット】、収集した情報を加工・処理する【プロセス】、作業結果を出力・保存・確認する【アウトプット】のタスクである。

このタスクをマッサージ業務にあてはめると、【インプット】は会話や触察による患者や社員の状態把握、【プロセス】はマッサージの施術、【アウトプット】は会話や触

察による施術後の状態確認である。どのタスクも保有視力に依存することなく、視覚障害者が単独で業務を遂行することができる。そのため、視覚障害者の就労の柱となってきたと考えられる。

一方、事務的職種でみると、まず入力業務における【インプット】は紙に印刷（手書き）された文字を見る、【プロセス】はキーボードからパソコンに入力する、【アウトプット】は保存（印刷）する。【プロセス】と【アウトプット】については、スクリーンリーダーがインストールされたパソコンを利用することにより、作業は可能である。つまり、【インプット】が改善されれば、保有視力に依存せずに作業が可能となる。

書類の整理における【インプット】は書類内容を把握する、【プロセス】は把握した内容に応じて書類を分類する、【アウトプット】はパンチで穴を開けファイルに収納する。【プロセス】や【アウトプット】は、自助具などの工夫により作業は可能であると考えられる。つまり【インプット】の改善、たとえば時間は要するが、タブレット端末などのOCR機能を使うことで対応可能になる場合もある。

PDFファイルにおける【インプット】は、スキャンされたPDFファイルの内容を確認する、【プロセス】は内容に応じてファイル名を変更する、【アウトプット】は保存することである。【プロセス】【アウトプット】ともにスクリーンリーダーにより操作可能であるが、【インプット】においてはスキャナで読み込む際にOCR機能つきで実施することにより、スクリーンリーダーで対応可能となる。

つまり、視覚障害者の事務的職種については、いかに【インプット】を保有視覚に依存しない環境に整えられるかが課題と言える。

そこで、ハローワークや民間の職業紹介会社（以下「エージェント」という。）をとおして、視覚障害者の雇用に関心のある企業に対して、スクリーンリーダーを使用したWebサイトの閲覧や検索、表計算ソフトを使用したデータ集計や処理を【インプット】とする作業を提案し、保有視力に依存しない業務の創出を行った。

(1) Webページの記事のチェック作業

Webページ作成会社に対して、Webページに掲載する記事や掲載されている記事の入力ミスや脱字についてのチェック作業を提案した。

企業は、顧客へのサービス向上につながることから、この業務での視覚障害者の雇用を決定し、就労に至った。

この作業における【インプット】は、Webページに掲載するための下書き文書やWebページ上の文字である。これらはスクリーンリーダーで読み上げが可能である。【プロセス】は、誤字などの修正も、スクリーンリーダーによ

り対応が可能である。【アウトプット】は、修正したファイルの上書き保存と、表計算ソフトに修正の有無を記載する。【インプット】【プロセス】【アウトプット】のいずれのタスクにおいても、スクリーンリーダーとキーボード操作で対応可能であり、保有視覚に依存することなく遂行できる。

(2) グルメ情報サイトに掲載されている記事のチェック作業

飲食店をチェーン展開している企業に対して、グルメ情報サイトに掲載されている記事をブランド別、店舗別に確認し、本社に報告する作業を提案した。

企業は、今後の業務改善に役立てることができることから、この業務での視覚障害者の雇用を決定し、就労に至った。

この作業における【インプット】は、Webページに掲載されているグルメ情報書き込み記事を検索する、【プロセス】は書き込み記事をブランド別、店舗別に内容を確認する、【アウトプット】は表計算ソフトに書き込み記事の内容や掲載URLを記載する。これらのタスクはいずれもスクリーンリーダーとキーボード操作で対応可能であり、保有視覚に依存することなく遂行できる。

4 まとめ

視覚障害者の事務的職種での就労を促進するための一つとして、ハローワークとエージェント、および企業と連携して、視覚障害者の作業内容と特性を【インプット】【プロセス】【アウトプット】のタスクを共有化することにより、業務内容の理解の促進につながったと考えられる。

その結果として、今回保有視力に依存しない新しい業務を創出して就労に結びつけることができた。

今後もこのような連携を継続して実施し、一人でも多くの視覚障害者の雇用に結びつけたい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課：平成 30 年度障害者の職業紹介状況等, 厚生労働省 Press Release, p. 8 (2019)
- 2) 雇用連情報第 63 号, 視覚障害者の職業紹介状況, 全国視覚障害者雇用促進連絡会, p. 21 (2019)

視覚障害者の募集・採用時及び採用後における合理的配慮手続の状況

○依田 隆男（障害者職業総合センター 主任研究員）

1 はじめに

厚生労働省の合理的配慮指針では、募集及び採用時に合理的配慮が必要な障害者は、支障となっている事情（募集書類等の読取りなど）及びその改善のために希望する措置の内容を事業主に申し出ることとされている。また事業主は、採用後の障害者に対して職場において支障となっている事情（障害に関する職場への説明など）の有無を確認し、配慮内容について話合うこととされている。

本稿では、視覚障害者に係る募集及び採用時及び採用後における合理的配慮手続の状況について、障害者職業総合センターが「視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究」の一環として実施した全国調査の結果から、その一部を報告する。

2 調査方法

平成29（2017）年4月～翌年3月までの1年間に全国のハローワークの紹介を受けて視覚障害者を雇用した全事業所1,615所中、262事業所のご協力を得て、通勤、勤務時間、職場のレイアウト、機器、職務、職場の理解、人的支援などの分野における視覚障害に直接関わる配慮の有無とその内容について、合理的配慮指針の手続に沿った質問項目での郵送調査により、以下の(A)、(B)の別に把握した。

- (A) 採用時に視覚障害者だった方（複数の場合は採用日が調査日に最も近い方）260人の募集及び採用時の状況
- (B) 採用時に視覚障害者だった方が複数の場合は採用日が調査日から最も遠い方106人に(A)をあわせた366人の採用後の状況。

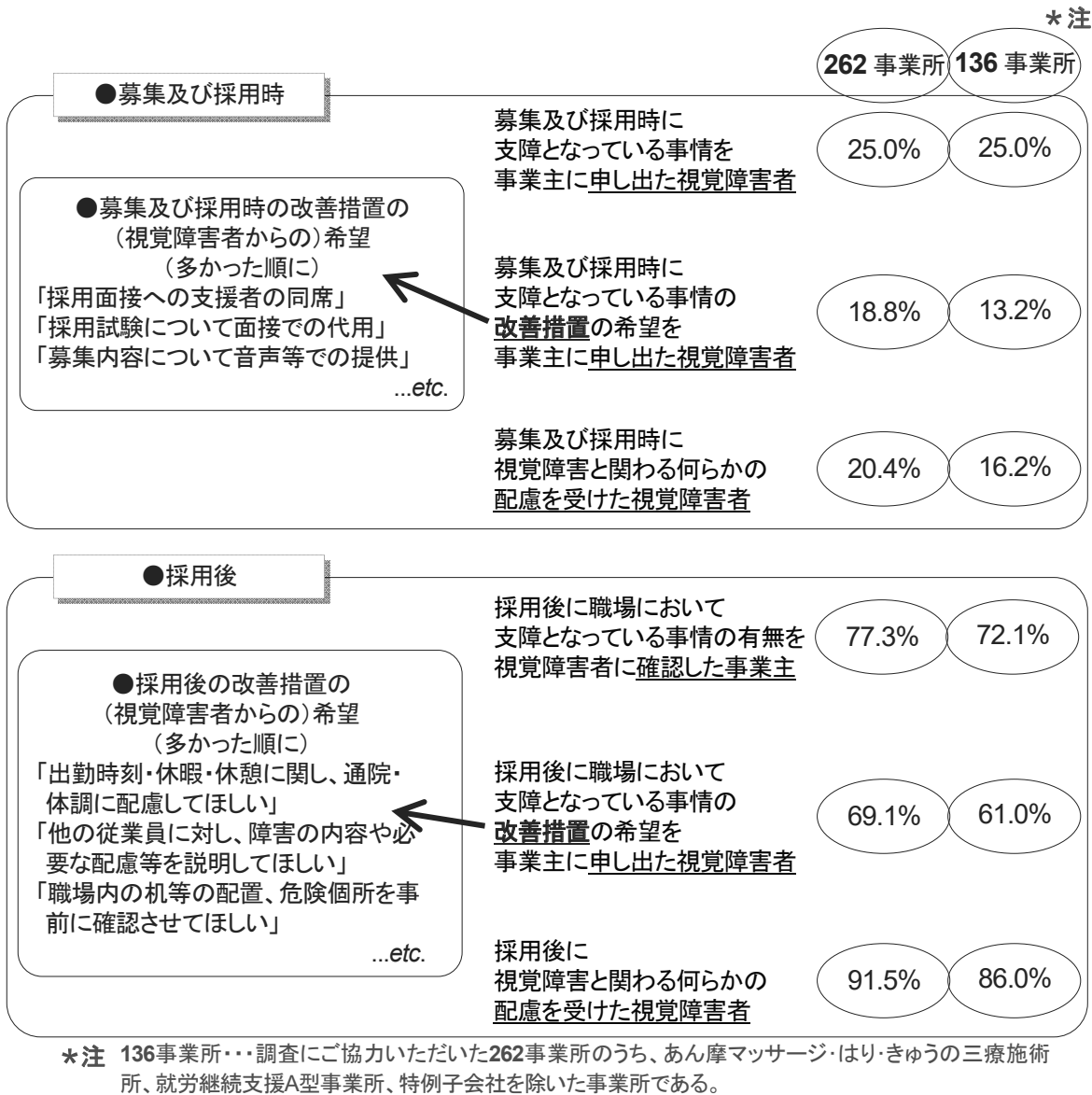


図1 合理的配慮の手続の実施状況

3 調査結果

前ページの図1に、262事業所で雇用されていた視覚障害者366人（募集及び採用時については260人）の状況と、当該262事業所のうちあん摩マッサージ・はり・きゅうの三療施術所、就労継続支援A型事業所、特例子会社の3種類の事業所を除く136事業所（262事業所の51.9%）で雇用されていた視覚障害者172人（募集及び採用時については136人）の状況とを、合理的配慮手続の流れに即して比較した。図1の最上段にある募集及び採用時に支障となっている事情の申出の実施割合を除けば、それ以外の申出、確認、配慮の実施割合は、あん摩マッサージ・はり・きゅうの三療施術所、就労継続支援A型事業所、特例子会社の3種類以外の事業所が、全事業所よりも低率だった。申出、確認、配慮の実施割合で最も高かったのは、図1の最下段にある採用後に配慮を受けた視覚障害者の割合で、全事業所で91.5%、3種類以外の事業所で86.0%だった。申出、確認、配慮の実施割合は募集及び採用時よりも採用後の方が全体的に高率だった。

調査時点までの実施割合が比較的高かった配慮事項のうち、募集及び採用時について右段の図2に、採用後については図3に、それぞれ示す。募集及び採用時の配慮の実施割合で最も高かったのは「募集内容についての音声等での提供」で全事業所の7.3%と10人に1人に満たなかったのに対し（図2）、採用後の配慮の実施割合で最も高かったのは「上司や直接関わる同僚への説明」で、全事業所の60.9%と半数以上の実施割合だった。

募集及び採用時における申出、配慮の実施割合について、合理的配慮指針が施行された平成28（2016）年4月の前後の群間比較（残差分析、5%水準）を行ったところ、有意差はなかった。他方採用後については、申出、確認、配慮が実施されたタイミング（採用直後、採用一定期間後など）を問う設問を設けなかったため、そのタイミングに係る合理的配慮指針施行前後の差を明らかにすることができなかった。

262事業所がこれまでに活用したことがある、視覚障害者の雇用や雇用継続の相談や支援を行う社外の専門機関のうち、有意に多かったのはハローワーク、盲学校（以上、残差分析1%水準）、障害者就業・生活支援センター（残差分析5%水準）、今後活用を考えたい専門機関のうち有意に多かったのは障害者職業能力開発校、視覚障害者の出身大学・高校・専門学校等、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部（以上、残差分析1%水準）、地域障害者職業センター、地方自治体（福祉事務所）、障害者の態様に応じた多様な委託訓練・障害者職業訓練コーディネーター（以上、残差分析5%水準）だった。

*注

	262 事業所	136 事業所
募集内容について音声等での提供	7.3%	4.4%
採用面接への支援者の同席	6.2%	5.1%
採用試験について面接での代用	3.8%	2.9%

*注 136事業所・・・調査にご協力いただいた262事業所のうち、あん摩マッサージ・はり・きゅうの三療施術所、就労継続支援A型事業所、特例子会社を除いた事業所である。

図2 募集及び採用時の実際の配慮事項
（雇用視覚障害者に占める割合、上位3つ）

*注

	262 事業所	136 事業所
上司や直接関わる同僚への説明	60.9%	57.0%
出勤時刻・休暇・休憩に関し、 通院・体調・安全等に配慮	52.5%	42.4%
その他の同僚への説明	31.1%	26.7%
職場の危険個所を事前に 確認してもらった	27.3%	25.6%
職場内移動の支障物の撤去、 席や打合せ場所の工夫等	25.4%	23.3%

*注 136事業所・・・調査にご協力いただいた262事業所のうち、あん摩マッサージ・はり・きゅうの三療施術所、就労継続支援A型事業所、特例子会社を除いた事業所である。

図3 採用後の実際の配慮事項
（雇用視覚障害者に占める割合、上位5つ）

4 考察

262事業所での、採用後に何らかの配慮を受けた視覚障害者の割合は91.5%（うちあん摩マッサージ・はり・きゅうの三療施術所、就労継続支援A型事業所、特例子会社以外の事業所では86.0%）と高率だったが、配慮の前段階で行われる事業主からの確認や特に視覚障害者からの申出の実施割合は、配慮の実施頻度よりも低かった（図1）。

障害の無い人と同様に、視覚障害者が仕事を覚え、力量が上れば、職務内容や配慮の必要性も変化するし、仕事の進め方の工夫や課題などは、仕事をする本人にしかわからないことも多い。仕事や配慮の改善の提案は働く視覚障害者本人が主体的に考え、積極的に申し出た方がよいと思われる。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省:合理的配慮指針.(2015)
- 2) 障害者職業総合センター:調査研究報告書No.149「視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究」(2019)

視覚障害者の就労におけるパーソナル音響デバイス活用に伴う 難聴リスクに関する課題提起 －合理的配慮の質的向上を目指して－

○伊藤 丈人（障害者職業総合センター 研究員）

1 はじめに

本報告では、企業等で働く視覚障害者が直面するリスクとして、パーソナル音響デバイス（以下「ヘッドホン等」という。）を長時間利用することによる聴力への悪影響を取り上げる。

まず問題の背景として、視覚障害者が企業等で働く際にヘッドホン等を活用している現状を、合理的配慮の文脈において紹介する。その上で、ヘッドホン等を長時間利用することの聴覚機能に与える悪影響についての指摘を簡単に提示する。加えて、聴力低下を経験している視覚障害当事者がどのように職場等で対応しているのかを、2つの事例をともに示すことで、この問題の全体像を明らかにするよう試みる。

2 視覚障害者の職域拡大と画面読み上げソフト

重度視覚障害者（全盲や強度の弱視など）が職業人として活躍する場を広げるのに大きく寄与したと考えられるのが、オフィスにおけるデジタル化の進展と、パソコンの画面読み上げソフト（以下「スクリーンリーダ」という。）の開発・普及である。

スクリーンリーダとは、パソコンの画面上に表示される文字を音声で出力するソフトウェアの総称である。その活用によって、画面を見ずに文書作成やメールのやり取り、インターネット検索等を行うことが可能になる。こうしてパソコンを活用することにより、全盲や強度弱視の人々の就職先が広がると同時に、在職者が視力低下後も離職せずに働き続けられるケースも増加している。こうした事例については、NPO法人タートル（2009）¹⁾、東京都盲人福祉協会青年部（2016）²⁾等で紹介されている。障害者職業総合センターが昨年度実施したヒアリングでも、複数の中途視覚障害者が、パソコン操作を身に付けることで復職への自信を持つことができたとしている³⁾。

スクリーンリーダのパソコンへのインストールは、事業主による合理的配慮の一部として捉えることができる。星加（2016）⁴⁾によれば、労働者に求められるものは業務の本質的な部分の遂行であり、その副次的な要素を障害があるために行うことが困難な場合には、それを補うべく合理的配慮がなされるべきという。例えば、データを整理したり文書を作成したりすることが本質的な業務であり、その

作業を画面を見ながら行うというのは業務の本質ではない。画面が見えないのであれば、スクリーンリーダを活用すればよく、その提供は合理的配慮として位置づけられる。

3 ヘッドホン等への依存と難聴リスク

オフィス等の職場で視覚障害者がスクリーンリーダを利用する場合、周囲への影響を考慮してヘッドホン等を用いて音声を聞くのが一般的である。視覚障害者の多くが、毎日長時間ヘッドホンを装着して仕事をし続けることになる。騒がしいオフィスでは、作業に集中するためにヘッドホンのボリュームを上げてしまうこともあるという（事例1）。

ヘッドホン等の利用については、聴覚への悪影響を懸念する指摘が多くなされている。WHO（世界保健機関）は、聴力保護の観点から、ヘッドホン等の音量と継続聴取時間の制限を訴えるキャンペーンを展開している⁵⁾。日本国内でも耳鼻科疾患に関する川田（1990）⁶⁾、大石（1995）⁷⁾などの指摘がある他、日常業務でヘッドホン等を使用する職業での健康リスクとしても捉えられている。業務等で長時間音声に暴露された結果聴力が低下することを騒音性難聴というが⁸⁾、ヘッドホン等を業務で使う労働者について騒音性難聴の予防が必要とされているのである⁹⁾。

このような背景から、視覚障害者が業務でヘッドホン等を長時間利用することについても、聴力への悪影響が懸念されることになる。視覚障害のある人に対しヘッドホン等を長時間使用して業務を行わせる場合、事業主には、聴力損失というリスクを考慮に入れた配慮が求められることになるだろう。これから紹介する2つの事例の当事者たちは、こうした点を強調している。なお後述する2つの事例は、2019年6月と7月に実施した当事者へのヒアリングに依拠している。

<事例1 = Aさん>

Aさん（40代男性）は全盲であり、ウェブコンサルティング会社にエンジニアとして勤務している。20代の頃より常時ヘッドホンをしてスクリーンリーダの音声を聞き、作業している。職場が（電話や打ち合わせなどで）かなり騒がしい状況にあり、自分の作業に集中するために、ヘッドホンの音量を徐々に大きくしてしまうようになったという。

数年前の健康診断で聴力検査を受け、耳の異変に気付いた。耳鼻科を受診すると、軽度の難聴であると診断された。

Aさんは専門医に相談し、職場でヘッドホンを長時間使用し続けていることを伝えた。すると専門医は、ヘッドホンの耳への悪影響を指摘し、仕事を選ぶか聴力の保護を選ぶかいずれかである、と告げたという。

Aさんは可能な限り耳に負担をかけずにスクリーンリーダの音声を聞く方法を模索した。骨伝導のヘッドホンを試してみたがしっくりせず、現在はノイズキャンセリングの機能がついたヘッドホンを使用している。また現在、補聴器の利用を前向きに検討しているそうである。

4 聴力低下後の対応

視覚障害者が聴力低下を経験した場合、日頃音声情報に依存している分、その影響は計り知れないものがある。だからこそ、医療機関を受診すると同時に、日常生活においても聴力を保護する行動が求められる。ヘッドホンを長時間使用することが耳に負担を与えるものである以上、利用時間を制限する等の対策を取るべきと考えられる。しかし、スクリーンリーダを利用しなければ業務を遂行できない人にとって、それを制限することは致命的な意味を持っている。職業人として働き続けながらいかに聴力を守るべきか、各自が厳しい選択に迫られることになる(事例2)。

考えられる対応策には次のようなものがある。

- ① 点字ディスプレイの利用
- ② (周囲の理解を得て) 音声を外部スピーカで流す
- ③ 個室などを確保したうえで②の対応を行う
- ④ スクリーンリーダの音声を補聴器を通して聴く
- ⑤ 骨伝導やノイズキャンセリングのヘッドホンの使用
- ⑥ 休憩時間を増やすなどして耳への負担を軽減する

以上の複数を同時に行うことも考えられるし、これ以外の対策を行う人もいるだろう。そしてこれらの対策にはそれぞれ功罪両面が存在する。そもそも②が可能ならば初めからヘッドホンは使用されていないだろうし、③にはスペースの問題や職場から孤立する問題がある。①は有効な手段であるが、点字に習熟していることが求められ、また点字習得者であっても、流し読みなどでは点字ディスプレイよりもスクリーンリーダが有効である場合は少なくない。なお、④は耳かけ式や耳穴式の補聴器とヘッドホンを併用する方法や、パソコンからBluetoothで補聴器から音声を流す方法のことである。

<事例2 = Bさん>

Bさん(50代男性)は公務員として地方公共団体に勤めている。全盲だったBさんは20代の頃から聴力低下を感じていた。職場での業務は高齢者福祉施設でのイベント企画や、高齢者やその家族からの相談業務であった。業務のデジタル化も相まって、スクリーンリーダとヘッドホンの利用は不可欠となった。難聴との診断を受けていたBさんは、

耳への負担を危惧し、業務内容の変更を事業主に申し出たが、結果的にそれが受け入れられることはなかったという。

その後、障害者福祉施設に異動したBさんの業務に、点字資料の作成が含まれるようになった。そうしたこともあってパソコンを使う場合は、点字プリンタのあるスペースで、音声を外部スピーカから出しながら作業するようになったという。現在Bさんは、補聴器を使用しつつ、スクリーンリーダと点字ディスプレイを併用し、業務を続けている。

5 おわりに

視覚障害者の職場でのヘッドホン等の利用は、聴力低下のリスク要因として検討すべきと考えられる。各自の聴力低下の原因を特定することは容易ではないが、重要なファクターとして科学的検討を行い、個別事案で適切な対応が図られるよう、ガイドライン等の整備が求められるだろう。

また、このリスク低減に向けての取組は、合理的配慮の質の向上という文脈で捉え、当事者・雇用主・支援者等が協力して向き合うべきだろう。

さらに、視覚障害に加えて聴力障害を負った人が企業等で働き続けるための施策の検討も重要である。そこでは、(スクリーンリーダを活用して企業等に貢献してきたという)当事者のこれまでのキャリアに敬意を払いつつ、事業主も受け入れられる対策の検討が求められるだろう。

【参考文献】

- 1) NPO 法人タートル:「視覚障害者の就労の基盤となる事務処理技術及び医療・福祉・就労機関の連携による相談支援の在り方に関する研究報告書」, NPO 法人タートル(2009)
- 2) 東京都盲人福祉協会青年部:「私たちの挑戦 企業で働く視覚障害者の事例集」, 東京都盲人福祉協会(2016)
- 3) 障害者職業総合センター:「視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する研究」(調査研究報告書 No.149), 障害者職業総合センター, pp.107-125(2019)
- 4) 星加良司:「合理的配慮と能力評価」, 川島聡他『合理的配慮ー対話を開く, 対話が拓く』, pp.89-106, 有斐閣(2016)
- 5) WHO: 1.1 billion people at risk of hearing loss (<https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2015/ear-care/en/>), 2019年7月18日確認
- 6) 川田智之:「ヘッドホン使用による聴力レベルの低下について」, 日本公衆衛生雑誌 37(1), pp.39-43(1990)
- 7) 大石雄一郎:「中高校生におけるヘッドホン難聴の存在について」, 耳鼻咽喉科臨床(補冊 79), pp.132-136(1995)
- 8) 和田哲郎・原晃:「職域に生かす耳鼻咽喉科の最新知識 騒音性難聴① 歴史と医学的・社会的背景」, 産業医学ジャーナル Vol.38 No.6(2015)
- 9) Patel JA: "Assessment of the noise exposure of call centre operators", *Ann Occup Hyg* Nov;46(8), pp.653-661(2002)

【連絡先】

伊藤 丈人
障害者職業総合センター
e-mail : Ito.Takehito2@jeed.or.jp

情緒不安定性パーソナリティ障害を併せ持つ 軽度知的障害者の就労への支援について

○長峯 彰子（わーくす ここ・から スマイル サービス管理責任者）
大場 文子（NPO法人筭 こごみハウス）

1 はじめに

就労継続支援B型とは、一般企業への就職が困難な障がい者に、雇用契約を結ばずに、就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを供与することを目的とした事業である。しかし、そこに集う利用者のニーズや特性は一律ではない。当事業所に通う利用者は、大きく分けると、期間を決めずに就労を目指す者と日中活動の場として利用する者にわかれる。今回の事例は、当初は日中活動の場として事業所を利用していたが、意識づけの結果、就労を目指す側に進んだ一利用者の実践報告である。

2 わーくす ここ・からの概要

(1) 多機能型事業所 わーくす ここ・から

当事業所わーくす ここ・からは、新宿区の外郭団体である、公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センターが運営する多機能型事業所であり、就労定着支援事業所と就労移行支援事業所エール、就労継続支援B型事業所スマイルから成り立っている。外郭団体の性質上、区の福祉部とも関わりが深く、その結果、困難ケースの受け入れも多く、支援はより多様化しており、就職を目指すためには複数のプログラムが必要となる。そのため、わーくす ここ・からでは、まず本人の意向と必要な支援等を考え、どちらの事業所への通所が本人の能力を伸ばせるかに重点を置き、勧めている。また、状況に応じて、B型から就労移行への移籍も柔軟に対応している。

(2) 就労継続支援B型事業所 スマイル

現在、定員は30名。様々な障害や難病を持つ人が通う事業所である。主な作業は、清掃作業と軽作業である。スマイルに通所している利用者のうち、約1/3が生活保護受給者となっている。この中の40%が就職を希望しているが、かなり個別の支援を要する人がほとんどで、一朝一夕に就職できるような人ばかりではない。今回のある事例の利用者もここに該当する一人である。

3 就労への支援

(1) 研究目的

情緒不安定性パーソナリティはDSM-IVでは「境界性パーソナリティ（BPD）」と名付けられており、DSM-Vでは、パーソナリティ障害はパーソナリティ機能の減

損であると明快に定義されている。そもそも、情緒不安定性パーソナリティを持つ人の場合、症状に自分で対処できるようにならなくては、就職への道がつながりにくい。しかし、知的障害がある上、様々な環境要因や生育歴上得られる経験が少なかった人の場合、自分の症状を理解してその対処を学ぶこと自体が困難である。今回はどのようにして症状を自覚し、対処を覚えたか、またグループホームと事業所でどう連携して就労準備を整えたかを実践報告する。

(2) 対象

Aさんは情緒不安定性パーソナリティ障害と軽度の知的障害を併せ持つ31才男性。平成28年2月よりグループホームに入居。平成28年6月より当事業所に通所している。生育歴としては、虐待を受け児童養護施設入所、その後、更生施設で過ごした後、グループホーム入居している。

(3) 支援方法

Aさんが自立を目指したいという意向を持っていたため、就職することを目的とし、就労面・生活面において準備していくこととした。しかし、グループホームでも当事業所でも、本人の試し行動や逸脱行動が頻繁に見受けられるため、グループホームと連携し、日々のAさんの状況を常に共有し、支援していくこととした。

(4) 支援結果

ア 生活面・通所状況に対する支援結果

最初、Aさんの体調不良による休みが多く、週5日の通所が整わなかった。就職する際には、週に30時間は働けないと選択肢が狭まることを伝えて、グループホームと事業所の両側面から支援し、どのくらいの体調なら通所できるかの理解を促した。現在は、ほぼ皆勤で通所できている。また、暴飲暴食がはなはだしい状態が認められていたが、これに対しては、健康記録表を作り、体重や体脂肪、BMI、筋肉量等、身体状況を毎日測り、食べた量や物で変化があることへの理解を促した。また、体を動かすことに抵抗感があったため、3分体操と名付けた数種類の体操を行うことで、体の動かし方への導入部分を作り、今は1日1時間程度のウォーキングもこなせるようになっている。

イ イライラや不安に対する対処

暴言を発したり、職員からの指摘に逸脱行動を取ってしまうことも多かったが、理由を聞くと「なんだかわからないがイライラする」という発言が多かった。それについては、医師への相談をすすめ、事業所内の精神科相談を受診

した。医師からは、気持ちの上がり下がり薬でも抑えられる場合があるため、通院してみるのも一つの方法であるとの助言を受け、精神科に通院を始めた。不安やイライラといった感情には、頓服でリスパリドンを服用することになった。所内であれば、イライラしたら職員に申し出る、グループホームで服用する場合はその報告を世話人にするというところから始め、それはすぐできたものの次の段階である、イライラしそうな時に自発的に服薬することが難しく、何度か頓服を飲めずに逸脱行動につながったことがあった。支援していく中で、本人の感じる不安にも周期性があることが分かったため、薬を飲みやすくなったが、イライラに関しては、感覚としてどのくらいの状態の時に服用するかをつかめないでいた。試行錯誤する中で、ある心理尺度の項目に多く当てはまるかどうかの確認をしたところ、本人も「項目が多いから頓服を飲む」と飲み時を見極められ、この方法で頓服の飲み時を学習した。その心理尺度はSTAXIという、怒りの状態と特性や表出のさまざまな次元を把握するための心理尺度である。本来は把握するために使うが、今回は頓服の飲み時を学習するために質問項目を使用した。この方法で学習したところ、1週間で本人は頓服の飲み時を理解することができた。

ウ 試し行動について

Aさんはグループホームで試し行動がかなり多かったが、事業所内でも、担当の関わる頻度が多くなるにつれて、試し行動が多くなってきた。そのため、試し行動が見られたときは情報を共有し、両機関で本人の様子を把握できるようにした。本人が報告してきたときは、その行動がどういう影響を及ぼすかをわかりやすく説くようにした。その結果、3年目で双方における試し行動は見られなくなった。しかし、その一方で、グループホーム卒業と事業所から就職への不安を多く口にするようになってきた（表）。

表 Aさんの行動変容

平成28年度	通所開始。 腰痛や風邪で欠席しがち
平成29年度	体重計測などで一日5～10分の面談時間を毎日持つことで通所も安定してくる。半年過ぎたころから精勤を意識できるようになってきた。
平成30年度	精神科通院開始と同時にチャレンジ精神が育ってきて苦手な作業にもとりくめるようになってきた。
平成31年度	企業実習を経験。

エ 企業実習

本人の就職意欲が高まった頃、企業実習を行った。事業

所では作業能力は高く自負もあるAさんだが、企業実習では、新しい作業に加え、企業における繁忙期を体験し、厳しさを体感したところ、次の日は一人で出勤できず、担当社員に最寄り駅まで迎えに来てもらい面談を受けた。2時間遅れで作業に入りその後は実習最終日まで行うことができた。振り返りでは、自分の甘さや仕事に対する姿勢に反省していた。また、自分より症状が重い人であってもそのことに甘えず作業をしていたことも本人の刺激になった。企業実習後は実習で指摘されたことに積極的に取り組み、就職を目指している。

4 考察と分析

今回のAさんは被虐待経験もあり、基本的な生活様式も整っておらず、知的障害に関しては受容できているものの、情緒不安定性パーソナリティ障害に関しては受容できていない。しかも、最初は通院すらしていなかった。そんな中で自立を考えていく時は、本人が働くために必要なツールを持てるように考え、支援したのが今回のケースである。成果が得られた要因には、本人の精神的な成長と、症状が出た時に自分で対処できるように支援したことの両側面からのアプローチにあると考察する。さらに、本人の意欲と次のステージに行けそうな気持ちの高まり、これらの要素がうまくかみ合った時に実のある企業実習が実現化した。就労も同様であると思われる。通過型のグループホームにも期限があるため、無限に時間があるわけではない。しかし、限られた時間の中でAさんが手にできる最高の就労機会を得られるように尽力したいと考えている。

障害や生活歴が多様化している今日では、就職を希望している障害者が就職生活を維持するために必要なことを、日中活動の事業所だけで学び取ってもらうことは非常に難しい。それぞれの機関が持つ視点や支援が多方面から入ることで、本人の就職に必要な能力を開花させる場合も多い。また、情緒面や本人の障害面の受容に関しても支援が必要な場合が多い。学校教育の場面で叫ばれている「チーム学校」の概念と同じく、障害者の就労支援の現場でも「チーム就労支援」の考え方が必要であると考ええる。

【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職業センター実践報告書No. 29「気分障害等の精神疾患で休職中の方の怒りの対処に関する支援 ～アンガーコントロール支援の技法開発～」p. 3-6
- 2) 文部科学省：初等中等分科会（第102回）資料2-2「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」

【連絡先】

長峯 彰子
公益財団法人 新宿区勤労者・仕事支援センター
わーくす ここ・から
e-mail：shoko.nagamine@sksc.or.jp

キャリア教育・職業教育に活用できるトレーニングツールの開発 ～社会人・職業人としての常識やマナーの学習に焦点を当てて～

○内野 智仁（筑波大学附属聴覚特別支援学校 教諭）

1 背景と目的

厚生労働省¹⁾の新規学卒者の2015年における離職状況をもとに、入職1年後の職場定着率を算出したところ、高校卒で81.9%、短大等で82.1%、大学卒で88.2%という結果が明らかになり、毎年調査が行われて、支援策等の検討が進められている。その一方で、障害者の離職率・定着率を公的に把握・公表する調査については近年行われていなかった。そこで高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター²⁾は、聴覚障害を含めた障害者の職場定着状況及び支援状況等の就業実態を2015年に調査した。その結果、聴覚障害者215名の最終学歴別の入職1年後の職場定着率について、高校卒で66.9%、短大等で81.0%、大学卒以上で76.9%という実態が明らかになった。新規学卒者対象の調査と、新規学卒者も含めた聴覚障害者対象の結果は、単純に比較できないものの、いずれの学歴カテゴリにおいても、聴覚障害者の職場定着率の割合が下回るという現状が明らかになっている。

それらの現状に対する一つの支援策として、特別支援学校（聴覚障害）におけるキャリア教育・職業教育の更なる推進・充実を進めていくことが考えられる。

しかし、特別支援学校（聴覚障害）の進路指導担当者の経験年数は、1年以上5年未満が67.1%、5年以上10年未満が15.1%、10年以上が17.8%という、担当者の半数以上が経験年数5年未満である現状や、進路指導に関する教員用の手引きや冊子等について「保有していない」とする回答が63.0%、「教材の使用なし」とする回答が52.1%という、担当者の半数以上が指導書を保有せず、教材なしに指導を行っている現状がそれぞれ明らかにされている³⁾。

そのため、必要性が予見され、教育的成果を背景とした有効性のあるキャリア教育用の教材を開発・検証・共有することは意義深いと考えられる。

キャリア教育に望む学習内容として、保護者や高校生、卒業生は「社会人・職業人としての常識やマナー」を学ぶ必要性の高い項目に挙げている⁴⁾。また、学校教員は、進路指導上において早期から重点をあてて指導すべき教育内容として「基本的なマナー」「コミュニケーション意欲」等を指導する必要性の高い項目に挙げている³⁾。

そこで筆者は、必要性が予見される「社会人・職業人としての常識やマナー」の学習に活用できるトレーニングツールを開発し、特別支援学校（聴覚障害）における教育実践を通して有効性を検証したいと考えた。

2 ことば遣い学習用「中学部版マナー・クエスト」

(1) 概要

特別支援学校（聴覚障害）中学部の生徒が、職場実習時の適切な「ことば遣い」について、自律的かつ活発な協調学習や個別学習が行えるように、そして成果として学習前後の得点を生徒自ら即時に確認できるようにするためのeラーニング教材「中学部版マナー・クエスト」（図1）を開発した。

本教材の「ことば遣い学習ゲーム」は、生徒に定着させたい「ことば遣い」22問について、1問ずつ問題文と3つの選択肢ボタンを画面表示し、その選択肢ボタンをタップするだけでゲームが展開する。選択肢ボタンをタップすると、選択内容に対応した正誤の結果やコメント等のフィードバックメッセージが即時に表示されて、教師の指示・指導を待つことなく、自律的に学習を進めることができる。

本教材の「学習前の実力チェック」と「学習後の実力チェック」は、3択式10問による自動採点機能付きのオンラインテストで、学習前の理解度と学習後の成長度を生徒自ら即時に確認することができる。

(2) 有効性の検証

本教材を活用した協調学習を授業の中で実施したところ、特別支援学校（聴覚障害）中学部の生徒の学習前後の得点が有意に向上したことを確認した。

また、質問紙調査の結果から「楽しさ」「役に立つ」「見やすい」「操作しやすい」の面で高く評価されたことを確認した。

(3) 創意工夫した点

本教材は「生徒が協力して自律的かつ活発な協調学習や個別学習に取り組めるように教材開発したこと」と「必要な情報が確実に受容されるように視覚に与える情報量に配慮して教材開発したこと」が特徴である。

生徒たちが「自律的」に学習しやすくなるように、すべてのコンテンツ（「学習前の実力チェック」「ことば遣い学習ゲーム」「学習後の実力チェック」）で、自動的に正誤判定が行われる機能、その判定結果に対応したフィードバックメッセージが即時に画面表示される機能、繰り返し何度でも取り組める機能を実装した。そうすることで、本教材に班での教師役を任せることができ、各班が自律的かつ活発に学習を進められると考えた。その間、教師は各班で支援が必要となったときのファシリテーター役に専念できると考えた。

3 ビジネスマナー学習用「高等部版マナー・クエスト」

(1) 概要

特別支援学校（聴覚障害）高等部の生徒を対象に、社会人に求められるビジネスマナーについて学ぶことができるデジタル教材「高等部版マナー・クエスト」を開発した。

本教材では、ビジネスマナーに関する基礎知識を学ぶための「知識」問題（基礎編33問、女性編12問、男性編16問）と、社会人に求められる心構えや考え方を学ぶための「エピソード」問題（計2問）を設定した。問題文や選択肢、解説文等は、関連資料等を参考にそれぞれ設定した。前述の「中学部版マナー・クエスト」と同じシステムを使用して実装した。

(2) 創意工夫した点

本教材の「知識」問題では、すべての学習者に適切な知識を定着させるための情報が表示される仕組みを採用し、「エピソード」問題では、関係図を使った見方・考え方を学ぶ仕組みを採用した。

4 情報モラル学習用「Moral Quest」

(1) 概要

インターネット・リテラシーについて、科学的成果に基づいたトレーニングによって育むこと、トレーニングの効果を客観的な指標による前後のテストで自ら確認できること、それらを一つの教材上で完結できるeラーニング教材「Moral Quest」（図2）を開発した。

本教材の「トレーニング」の内容は、短時間で効果的な教育が行えることを検証済の「3種の知識による情報モラル指導法⁵⁾」をもとに構成した。「授業前の実力チェック」「授業後の実力チェック」は、総務省による「青少年がインターネットを安全に安心して活用するためのリテラシー指標」に基づき、安心ネットづくり促進協議会⁶⁾が開発した4択式21問テストをもとに構成した。

(2) 有効性の検証

特別支援学校（聴覚障害）高等部の生徒を対象に指導した結果（図3）、学習前後の得点が有意に向上し、ネット上の危険に対応する能力を育む有効性が示唆された。

(3) 創意工夫した点

情報提示の量を生徒が制御できること、個別のフィードバック情報を与えながら科学的な成果に基づく判断力を育む内容で構成したこと、繰り返し学習できること、いつでもどこからでも学習できることが創意工夫した点である。

5 まとめ

本稿では、筆者が開発中の3つの教材を示した。今後は、教材を活用した教育実践を重ねて、有効性、改善点、汎用性ある教材化に必要な機能等を明らかにしていきたい。

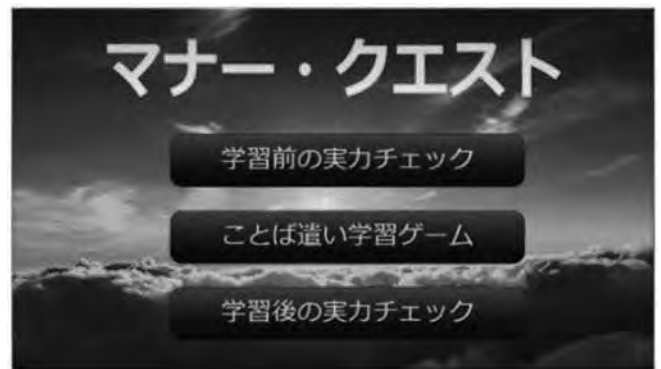


図1 ことば遣い学習用「中学部版マナー・クエスト」



図2 情報モラル学習用「Moral Quest」



図3 「Moral Quest」を使った授業の様子

【参考文献】

- 1) 厚生労働省：新規学卒者の離職状況，<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000140526.html>（2016）
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No. 137（2017）
- 3) 国立特別支援教育総合研究所：障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究，http://www.nise.go.jp/blog/2009/05/post_212.html（2009）
- 4) 国立教育政策研究所：キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査 第二次報告書（2013）
- 5) 玉田和恵・松田稔樹：「3種の知識」による情報モラル指導法の開発，日本教育工学論文誌，28(2)，p. 79-88（2004）
- 6) 安心ネットづくり促進協議会：2015年度版安心協ILAS（中学生・高校生版），<http://www.good-net.jp/investigation/uploads/2016/03/30/125941.pdf>（2016）

障害のある生徒たちが希望する職種・業種に就労するために ～夢をかなえよう！！～

○井上 渉（京都市立白河総合支援学校 進路指導主事）

1 はじめに

京都市立白河総合支援学校は、軽度知的障害の生徒が在籍する高等部単独設置校である。生徒達は、自主通学で京都市内全域から通っている。近隣には、京都大学や吉田神社、哲学の道、平安神宮がある。

現在1年生26名、2年生34名、3年生38名、計98名が在籍し、全員が卒業後の企業就労を目指している。本校は、職業学科で家政（食品加工）・農業（農園芸）・工業（情報印刷）の3つの専門教科の学習と産業現場実習、地域協働活動の3つを教育課程の柱として位置づけている。

1年生から産業現場実習を積み重ね、自分の得意な事や苦手な事を自己理解し、将来の働く生活について自己決定していく（表1参照）。

生徒が、幅広い選択肢の中から、希望する職種・業種を選択して就労するために、まずは生徒自身が様々な職業を知り、体験することで視野を広げることが必要である。そのためには、従来の職場開拓だけではなく、企業と幅広い連携を図ることで、知的障害のある生徒に対する理解を深め、企業就労につなげていきたい。そのためのいろいろな取組について紹介する。

表1 3年間の実習スケジュール

1年	・インターン実習（6名前後）3日間を2社 ・個人実習 5～10日間を2社～3社
2年	・個人実習 2～3週間を3社～5社
3年	・就労にむけた実習 1社（2週間～1か月）を2回～4回

2 これまでの経過

私が進路指導に携わってから今年で5年目になる。1年目は2年生の実習担当として、2年目からは進路指導主事として3年生の実習担当をしている。

2年生の実習担当をしているときは、一つでも多くの職種を経験させることを重視していた。しかし、3年生の実習担当として、また、進路指導主事として、どうすれば生徒たちのよりよい進路選択・決定を支援することができるかを考えるようになった。

その中で、今までやってきたことを更に改善できないか、新しくできることはないかなど、校内の進路指導担当や、京都市のデュアルシステム推進ネットワーク会議に参加し

ている企業の担当者と意見を交わしながら、取り組んできた。

3 実施概要

(1) 改善した活動

ア 企業向け学校見学会

3年前までは年間1～2回の開催だったのを昨年度から年間4回に変更した。回数を増やすことで1回に参加する企業の数を減らし、参加企業から率直な意見を多数聞くことが出来るようになった。



イ 「PTA職場開拓」から「PTA職業セミナー」へ

本校ではPTAとの協働活動として、10年前から夏休みを利用して「PTA職場開拓」を行ってきた。求人票や求人広告などから生徒の出来そうな仕事内容がある企業をリストアップし、保護者と教員が数名ずつのグループを作り、アポなしで京都市内の企業約100社を訪問するという取組をしてきた。

一昨年から、中小企業家同友会の協力を得て、障害者雇用に興味や関心のある企業に、1つのグループが1社を訪問する形をとった。訪問する企業の数は減ったが、アポなしでの訪問に比べ、話を聞きたいと思っている企業ばかりなので、実習につながる企業が約8割もあった。

職場開拓についての保護者の意識も高まり、一定の成果は上がったが、夏休みの猛暑の中での取組であることも踏まえて、更なる改善が必要だった。

そこで今年度は、「職場開拓」から「職業セミナー」として新しい取組を考えた。内容としては、業種・職種の違う企業7社を学校に招き、それぞれの企業が「自社の業務内容」「企業の求める人材」「学生時に付けておくべき力」「障害者雇用での現状」等について、保護者・生徒・教職員にむけてプレゼンテーションを行なうというものである（内1社はマナー研修を実施）。

参加者は、関心のある企業を選んで各ブースをまわり、半日で複数の企業の話の直に聞くことができ、「有意義な時間になった」という感想もたくさん寄せられた。また、企業にとっても、本校の生徒や保護者の様子を見てもらうよい機会になった。



今年度初めての取組で、参加企業の調整やブースの設定等について課題も出てきたので、来年度は更によりよい取組になるよう改善していきたい。

(2) 新しく始めた活動

ア 外部での学校紹介

地域のライオンズクラブやロータリークラブ等の社会奉仕団体の総会や、京都府人権擁護委員会の研修会等に招かれ、本校の生徒と教員が学校紹介を行った。生徒が、自分の言葉で実習の体験談や将来の夢を語る姿に、参加者からは「障害のある人に対する意識が変わった」との声が聞かれた。

イ 京都ジョブパーク等関係機関主催の企業向け研修会や交流会への参加

2年前から進路指導担当者を中心に積極的に参加し、企業の思いや話を聞いてきた。昨年から、全教員に呼びかけ、担任や学年主任・学部長など幅広い立場の教員が参加できたことで、企業と学校の意識の違いに気づき、より実地的な指導に繋げていけるようになってきた。

ウ 教職員向け企業研修

企業の障害者雇用にかかる現状について、教職員の研修を行った。今年度は、2つの企業を招き、企業の視点を知った上で、日々の教育活動に取り組むことの必要性を共通理解した。

- ・ 4月 Peach Aviation 株式会社
- ・ 7月 株式会社セブン・イレブン・ジャパン

エ 企業との新しい連携

今まで様々な形で企業と連携を図ってきたが、産業現場実習以外でも生徒の普段の姿が見られたらよいという意見が、いくつかの企業から聞かれるようになってきた。デュアルシステム推進ネットワークの参加企業から、「スポーツを通して、障害のある生徒のことを知ってもらおう」との提案を受けて、株式会社島津製作所で行なう「知的障害

者のテニス教室」の実施に向けて、具体的に取組が始まっている。

他の企業からも次々と提案があり、卒業生の「働く生活における余暇活動の広がり」につながる話が広がっているところである。

- ・ 9月 株式会社島津製作所 テニス教室
- ・ 10月 株式会社ムラタ栄興 社内販売会
- ・ 11月 日本新薬株式会社 社会人野球応援
- ・ 日程未定
マラソン観戦
支援学校サッカー大会
卓球大会

4 今後について

今回紹介した取組を通して、本校生徒の就労先として職種・業種が確実に広がったと言える。たくさんの企業や関係機関と連携を密に取ることで、私自身も勉強になり、その繋がりが何より生徒にかえっていく。今後も紹介した活動をより良い活動になるよう改善していくとともに、新しい活動も考えていきたい。

【連絡先】

井上 渉
京都市立白河総合支援学校 進路指導主事
e-mail : yj936-inoue@edu.kyoto.jp

琴の浦教育検証プロジェクト

～効果的に学校教育に活かすカリキュラムマネジメントの実際～

○山根 康代（鳥取県立琴の浦高等特別支援学校 教諭）
鳥取県立琴の浦高等特別支援学校職員

1 はじめに

本校は、平成25年4月に開校した軽度の知的障がいのある人を対象とする高等特別支援学校である。また、知的障がいの特別支援学校の中で唯一職業科を設置した学校でもある。一学年40名を定員としており、1年生40名、2年生39名、3年生33名（令和元年5月1日現在）が在籍している。鳥取県中部の東伯郡琴浦町にあり、生徒は県内全域から通学している。そのため、寄宿舎も設置しており、現在33名の生徒が入舎（定員45名）している。

本校の学校目標は「キャリア教育に重点を置き、地域の中で職業的に自立するとともに、主体的に社会参加し、社会に貢献できる人を育成する」であり、3年間の教育により生涯にわたって自立した生活ができるよう「生きる力」「働く力」「生活する力」の育成を目指している。

第1期生を社会へ送り出したことを機に、毎年、今後の本校の教育の在り方を定めるために学校教育における取組の検証を行っている。ここでは平成30年度琴の浦教育検証プロジェクトのまとめを中心に報告する。

2 平成29年度琴の浦教育検証プロジェクト

(1) 検証方法

平成29年度の検証プロジェクトでは、3年生の職場実習の評価及び、職員の本校生徒の評価を同じ指標で行い、以下のことについて比較検討した。

- ① 専門教科で重点的に指導している共通の目標の企業の評価はどのようになっているのか。
- ② 企業は実習中生徒のどのような行動に注目しているか。
- ③ 本校の職員が考える本校生徒の実態と働くために必要な力は何か。
- ④ 企業が本校生徒の困難さを感じた評価項目は何か。

(2) 取組の実際

上記の結果より以下のように方針を決定し、平成30年度学校全体で取り組んだ。

ア 専門教科での共通目標の継続指導

積極的に専門教科の授業公開を実施して、職員の専門性の向上を図ると共に、職員研修を実施し、専門教科における効果的な指導について話し合った。

イ コミュニケーション力の向上

自立活動の指導の充実を図ると共に、エキスパート教員の授業公開を通して職員の専門性の向上を図る。

ウ 生徒の実態把握と啓発

企業に向けて軽度知的障がいの啓発パンフレットを作成し、適切な支援を企業側に伝える。

エ 「働く心構え」を培う職員研修の実施

研修を実施して職員の専門性の向上を図る。

(3) 成果と課題

検証結果から課題を分析し、全職員で取り組むことにより、共通した課題をもって生徒の指導を行うことができた。また、働くためのモチベーションを育てることが、就職への意欲や定着に繋がり、それらは自己肯定感の向上が深くかかわっていることが分かった。研修にて、「わかる喜びを実感できる授業」も自己肯定感を高める重要な要因になることも分かった。一方で、本校の生徒の中には働くことへのモチベーションが培われていない生徒が少なくないのではないかということも分かった。

3 平成30年度琴の浦教育検証プロジェクト

(1) 検証方法

平成29年度の取り組みにより、働くことへの意欲が培われていない生徒や自己肯定感が培われていない生徒が多いのではないかということが明らかになった。そこで、以下の内容について検証することとした。

- ① 就労準備性チェックリスト（琴の浦版）¹⁾を作成し、生徒自らが自己評価する。
- ② 企業（卒業生受け入れ）にアンケートを実施し、鳥取の企業が就職を受け入れるにあたり必要な内容を確認する。

(2) 結果及び考察

ア 就労準備性チェックリストについて

本校は開校当初に就労準備性の力を培うことが本校のミッションでもあると述べている。しかし、この力が生徒にどれくらい培われているのか明確にしていなかった。そこで、全校生徒がこの力の自己評価を実施した。すると準備性の項目「健康管理」、「日常生活管理」、「対人スキル」、「基本的労働習慣」、「職業適性」のうち、「健康管理」以外の項目は学年が上がるにつれ、得点が高く、本校の教育を受けることで力が培われていくと考えられた。しかし、「健康管理」の項目は学年が上がっても同じような値を示し、学校教育だけでは改善困難であると考えられた。

イ 企業へのアンケート

本校の卒業生を採用している企業にアンケートを実施した。65社に配布し、46社からの回答を得た（約70%の回収率）。結果は以下の通りである。

(ア) 雇用業種について

本校の卒業生の雇用業種は、サービス業、製造業、卸売・小売・飲食業に集中している。サービス業は圧倒的に清掃業が多い。最近では、農林水産業で農業への仕事に就くものも多くなっており、企業開拓の参考になる。

(イ) 雇用理由について

「必要な仕事ができそう」「学校からの依頼」の項目が多く、次いで「企業の社会的責任」が挙がっている。よって企業にとっての「必要な仕事」が本校の生徒に可能かどうかということのアピールすると企業から採用してもらいやすくなることが示された。生徒のできることでできないことをしっかり把握して企業へアピールすることでより一層のジョブマッチングを図りながら、新しい職場開拓への可能性もでてくると考えられる。

(ウ) 雇用の際の配慮

「業務量への配慮」、「仕事の理解を助ける上での配慮」、「連携支援体制への配慮（外部支援が企業内に入ることへの配慮）」、「業務内容への配慮」という順になっていた。業務量、仕事内容の理解、業務内容についてが高いことから、本校の生徒の特徴を理解していることがうかがえる。一方でこれらについては配慮が可能であるので、これら以外の力を付けておくことが企業側の採用増につながる取組になるのではないかと考えられる。また、外部への支援が入ることを受け入れている企業が多いので、外部支援を効果的に入れ、企業がそれらをメリットとして感じられるようにすることが大切でもある。

(エ) 雇用後の職場の変化

本校の生徒を受け入れることで企業側も良い傾向が見られているとの回答がほとんどだった。働き方改革について考える機会になった、社員の指導力の向上につながった、などの意見も挙げられている。

(オ) 雇用後の問題

本人に働くための能力があり、特に問題なしと挙げている企業が多いが、その要因として「雇用前の実習が良かった」といっている企業が多く、就職前の定着実習の効果が高い。また、外部の支援機関との連携を挙げている企業も目立つ。つまり実習の丁寧な実施及び外部機関との連携が効果的な就労支援につながるものと考えられる。一方で、問題点として挙げられている項目は障害に起因する内容が多く、一層の障害理解及び啓発が必要である。

(カ) 雇用後に必要な支援

雇用予定者の情報提供を挙げたところが多く、移行支援

会議の重要性及び情報提供する内容の大切さがうかがえる。移行支援会議でどのような情報を提供するか今後も検討が必要であるが、個人情報保護の観点や保護者や本人がいる中でどこまでの情報が提供できるか等検討も必要である。また、家庭の連絡調整や生活面を含めた支援が必要だと考えている企業が多い。

(キ) 働くのに必要な力

働く前段階の力を望まれる企業が多い。「自分から挨拶・返事をする」、「報告・連絡・相談ができる」が高い。また、「ルールを守る」、「素直に助言を受け入れる」、「働き続けられる体力」、「うそを言わない」など就労準備性に掲げてあるような項目が高い値を示しており、働く前段階の指導が重要であると考えられる。また、本校の職員にも同様のアンケートを取った結果、企業側の意見とほぼ一致していた。

ウ 今年度の取り組み

上記の結果から以下のように取り組むこととした。

(ア) 基本的生活習慣の確立

生活リズムを整えていくための手立てとして生活時間調査を実施し、家庭への啓発に努める。

(イ) ライフスキルの向上

自己理解、障害理解、コミュニケーションスキルの向上について自立活動等を通して指導を充実させる。

(ウ) 働く意欲をもち社会的な自立を目指す生徒の育成

自己肯定感を育てる学校生活を送るために、幅広い意味での学力の伸長、考える力を育む授業づくり、「わかる」「できる」を実感できる授業づくりを行えるよう、教育課程の検討、年間指導計画の見直し（縦断的・横断的に教科目標及び内容を検討）をして授業力の向上を目指す。

(エ) 移行支援計画等移行支援会議での情報提供の検討

個別の移行支援計画及び支援会議の内容を検討し、効果的な支援会議及び移行支援計画とする。

(オ) 職員の専門性の向上

職員研修の効果的な運用を行うため、職員が自分に必要な研修を選択できるように研修全体の年間計画を提示する。

【参考文献】

- 1) 別府重度障害センター（職業部門）：「在宅生活ハンドブックNo21 就労に向けて求められるもの」（2014）

【連絡先】

山根 康代
鳥取県立琴の浦高等特別支援学校
e-mail : yamane_ys1@mailk.torikyo.ed.jp

障害福祉サービスを活用した学卒就職者の就業生活支援 －自立訓練（生活訓練）プログラム「ぷろぼのワーカーズ」の実践－

○藤田 敦子（社会福祉法人ぷろぼの）
西垣 加奈子（社会福祉法人ぷろぼの）

1 問題の所在と目的

「障害者の雇用の促進等に関する法律」等が改正され、2018年4月には障害者の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられた。また2018年厚生労働省が発表した「障害者雇用状況」¹⁾の民間企業の取りまとめでは、障害者雇用数、実雇用率ともに過去最高を更新し、実雇用率2.05%、対前年比0.08ポイント上昇し、今後いっそう障害者雇用に取り組む企業が増えていくことが期待される。

それに伴い、特別支援学校（知的障害）の卒業者数及び就労者数が年々増加し、就職率は平成29年度には32.9%²⁾となっている。特別支援学校高等部学習指導要領総則にキャリア教育の推進が盛り込まれてはいるものの新規学校卒業者のうち高校卒の3年目までの離職率は39.3%³⁾であることを考えると、各学校でキャリア教育に対する取り組みが行われているにも関わらず離職率が維持されていることについてその背景や原因を考え対策を打ち出す必要がある。

また、知的障害者の就職者のうち正社員以外の有期雇用の割合は54.8%（平成25年）⁴⁾であり、学卒就職者の少なくとも半数は正社員以外の有期雇用で短時間就労であることがうかがえる。学校卒業後の就労時間以外の地域生活についての支援については、平成31年3月「障害者の生涯学習の推進方策」⁵⁾の報告の中に様々な方針は謳われているものの担い手の問題をはじめとして課題は大きい。

本報告では、この報告の中にもある「障害福祉サービスと連携した学びの場づくり」の一環として自立訓練（生活訓練）を活用した学卒就職者の就業を含めた生活支援について事例を紹介し、学卒就職者の伴走型の支援サービスの就業生活に対する意義と効果について検討することを目的とする。

2 自立訓練（生活訓練）プログラム「ぷろぼのワーカーズ」の概要

(1) プログラム開始の経緯

以上に挙げた現状を受け、社会福祉法人ぷろぼのでは、学齢期から一貫した学卒就職者向け支援サービスを提供している。

放課後等デイサービスぷろぼのスコラは、障害のある中高生を対象としたキャリア教育支援プログラムを提供しており、在学中から卒業後までの支援を実施している。在学

中から卒業生まで利用できる「ぷろぼのカルチャークラブ」を実施し、月1回、卓球、ジム、音楽、調理といった余暇活動の場を提供している。学卒就職者については月に1回「わくわくワークの会」として夕食会を開催している。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。また、短時間就労者について就労時間以外の預かりの場として日中一時支援を提供している。

(2) 「ぷろぼのワーカーズ」のプログラム内容

法人の就労支援の実践を踏まえ、余暇支援や預かりだけでは就職後の支援としては不十分ということから、学卒就職者に対する自立訓練（生活訓練）「ぷろぼのワーカーズ」を平成31年4月に開始した。

週に1回、ワークシート⁶⁾を用いて衣食住や余暇について必要な情報提供をし、必要に応じて実習を実施。お金を使わないで遊びに行く計画を立て事業所近くの資料館に出かけたり、ふだんの食事を栄養バランス表に分類したり、1つのテーマについて学習と実習ができるように工夫している。

ほかの日には基礎学力についてのドリル学習やパソコン検定取得などの学習支援を希望者に提供。漢字や計算などの基本的な事項は生活で使わないと以前できていても忘れてしまう傾向があり、自分で目標を決めて過ごすことは生活にメリハリが生まれやすい。

また、すべてのプログラムの初めにお小遣い帳アプリを利用した金銭管理の時間を設け、定期的にお金の使い方を振り返る機会を持っている。使いすぎて足りなくなることだけが課題ではなく、使わなさすぎることも課題ととらえ、働いたお金で自分の生活を豊かにすることについても助言している。

さらに必要に応じて個人面談や保護者を交えた面談を実施。就職後、家族も本人同様に就業や生活に不安を抱いていることも多い。就職前から支援しているスタッフが相談し、解決策を共に模索することで就労の継続と生活の充実を支援している。

以下では日中一時から自立訓練（生活支援）プログラム「ぷろぼのワーカーズ」に移行した利用者の事例を紹介する。

3 学卒就職者の支援事例

(1) Aさん：就職後の目標が変わるたびに離職についての面談をした事例

特別支援学校高等部卒業。ぷろぼのスコラ卒業生。スーパーで短時間就労。体力には自信があり、休日にはキャンプ活動の有償ボランティアに参加している。在学中から就労意欲は高く職場の人間関係も良好だが、「大学に行きたい」「専門学校に行きたい」「ダブルワークをしたい」などその時々で今後の目標が変わり、その度に離職について相談があった。就労を継続しながら試験の勉強をする、ほかの就職先を探してみるなど、就労と並行してできることを提案しながら対応していた。自立訓練開始後は、本人が就労後のステップアップのための課程と認識しており、相談の頻度は減少している。

(2) Bさん：金銭管理に課題があり、家族と相談して改善が見られた事例

特別支援学校高等部卒業。ぷろぼのスコラ卒業生。スーパーで短時間就労。午前中に就労が終わるので、午後は遠出して家族でも連絡がつかないことが多く、給料を自己管理すると用途不明が多く全額使ってしまう状況だった。金銭管理についてスタッフと定期的に確認していたが改善が見られず、本人、家族、支援者で相談して小遣い制に変更した。また午後は基本的には事業所に通所し、予定がある時には事前に連絡することとした。自立訓練開始前は連絡なく休むこともしばしばあったがプログラム開始後は本人に意義が理解され通所も安定。現在はジムなど定期的に行くところもでき、お小遣いの範囲で生活リズムができており、好きなことに對してまとまったお金を使うこともできるようになっている。

(3) Cさん：日中一時支援から自立に向けた取り組みに移行した事例

特別支援学校高等部卒業。就労移行支援を経て介護施設で短時間就労。一人で留守番ができないということで空き時間を日中一時支援で預かっていたが、預かり支援では自立に向けた目標設定がなかなかできず、3年経過。自立訓練を開始後は、講義内容をもとに自立のための情報提供をする中でできること、練習が必要なことを整理し、就労時間以外の地域や家での過ごし方について目標を設定できるようになっている。

4 まとめと考察

このように、学卒就職者に自立訓練（生活訓練）プログラムを提供することで、特に短時間就労者の就労継続と就労時間以外の生活リズムの構築、地域での生活スキルについて必要な情報提供や支援を行うことができる。藤田（2018）⁷⁾の報告にもあるように、就職前からの様子を

知る支援者が就職後も定期的に相談できる態勢を作ることが離職予防につながる（事例Aより）、生活スキルの確認と生活に必要な情報の提供をすることで地域生活での自立に向けた支援を進めることができる（事例Cより）、仕事や生活の一次相談窓口となり、本人、保護者が必要時に相談できる態勢である（事例Bより）ことは就職後の就業生活の維持に関して重要であると言える。

知的障害のある生徒の学習上の特性を考慮すれば、一般に体験を通して学ぶことを重視する必要がある、就労後の課題について、キャリア教育として事前に学校教育で学習しても実際に経験していないので不十分な支援に留まりがちであることは大いに考えられる。本報告のような学卒就職者に対する生涯学習の伴走支援態勢を提供していくことで、就職後の就労と地域生活を充実させていくことが今後ますます必要になってくると考える。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省(2018)「平成30年障害者雇用状況の集計結果」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html
- 2) 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課「特別支援教育資料（平成29年度）」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1406456.htm
- 3) 厚生労働省「新規学卒者の離職状況（平成29年度）」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>
- 4) 厚生労働省障害者雇用対策課「障害者雇用実態調査結果報告書（平成25年度）」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>
- 5) 文部科学省（平成31年3月）「障害者の生涯学習の推進方策について―誰もが、障害の有無にかかわらず共に学び、生きる共生社会を目指して―」報告
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/03/1414987.html
- 6) 東京都社会福祉協議会他『やってみよう！自立支援ワークブック』角川学芸出版（2009/7/11）
- 7) 藤田敦子（2018）「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」第26回職業リハビリテーション研究・実践発表会

【連絡先】

藤田 敦子
社会福祉法人ぷろぼの 生駒事業所
e-mail:schola@vport.org

