

職リハレポート No.13

研究企画部企画調整室

平成 29 年度を迎えるにあたって

平成 28 年度も残すところが数日となり、平成 29 年度を迎えることとなります。平成 28 年の障害者雇用状況の集計結果が 12 月に発表されています。

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000146180.pdf>

この内容を見ると、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新し、働こうと考える障害のある方も、障害のある方を雇用しようとする企業の方も、ともに前向きに取り組まれているのだと感じられました。

また、平成 27 年度に障害者権利条約の批准がなされ、平成 28 年度には合理的配慮等の義務とされたところですが、1 月には「雇用分野における「障害者差別禁止・合理的配慮の提供」周知のための標語決定について」が掲載されました。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000147817.pdf>

「ちょっとした配慮でキラリ 個の力」ですね。

その「ちょっとした配慮」が難しいと企業の方々に言われることもあります。難しいというよりも「これまで知らなかった」、「そのような仕組みを考えていなかった」という、新しい理解と発想が求められることが多いのかもしれませんが。

障害者職業総合センター研究部門としても、障害者雇用やその配慮の理解促進、新たな考え方につながる研究成果をご提供できるよう、業務に取り組んでまいりますので、次年度もよろしくお願いいたします。

さて、職リハレポートも今号で 13 号となりました。第 8 号からご報告をしている、研究成果の活用事例報告については、今号もワークサンプル幕張版（通称「MWS（ムース）」）を取り上げていますが、障害者福祉サービスにおいてアセスメント等の取組が徐々に重要視されてきており、「役に立っています」とおっしゃる事業者の方が増えてきているように思います。このため、MWS の具体的な活用方法等を含めた情報について、お知らせできるようにしたいと思います。

研究成果物の活用事例のご紹介 No. 4

一 発達障害の方を支援対象としている就労移行支援事業所における ワークサンプル幕張版(MWS)の活用事例一

ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）の活用事例は、前回、No.3（発達障害を有する利用者のアセスメントとトレーニングを行う就労移行支援事業所におけるMWSの活用事例）でご紹介していますが、今回も引き続き主に発達障害の方を支援対象とし、プログラムにMWSを導入している宮城県の就労移行支援事業所の取組をご紹介します。

【宮城県】

■株式会社グッジョブ

就労支援センターグッジョブ

就労支援センターグッジョブ（仙台市青葉区）は、平成28年4月に設立されたばかりの発達障害の方を対象とした就労移行支援事業所です。その人らしく長く働けるようになるにはまず「自分を知る」ことが大切だと考えて一人ひとりをサポートされているそうです。管理者の齋藤淳子さん、サービス管理責任者でジョブコーチの西村裕賀さんにお話をおききました。

■ 発達障害の方を対象とした事業所として設立されたばかりと伺いましたが、なぜ発達障害の方に特化した運営を行おうと思ったのですか。

齋藤>前職で障害のある方々が自分のことをよく理解しないまま就職をして、結局すぐ辞めてしまったり、人によってはメンタル不調に陥ったりするケースを見てきました。もちろん就職活動のスキルも大事ですが、それ以前に働いていくためには自己理解が必要なのではないかとずっと感じていました。特に当事業所に相談にいらっしゃる発達障害の方は思春期以降に気づき、障害を理解したり学ぶ機会自体も十分でないということがあるので、周りがフォローして自分に合った仕事に就く、



（写真1）グッジョブ入口

その機会を保障していくことが第一と考え、発達障害の方を対象とした事業所であることを看板に掲げた方がわかりやすいと思ったのと、宮城県にはこのようなところがもっとあったほうが良いと感じて立ち上げを決意しました。

■ 利用希望の方はこういったところでグッジョブの情報を得ているのでしょうか。

齋藤>事業所を立ち上げる時に設立の趣旨を市役所やハローワーク、宮城障害者職業センター等の関係施設に周知したので、そこから紹

介されてきてくれる方が多いです。利用希望の方の9割は発達障害の方で、障害者手帳を取得する前の方や生活面の立て直し等が必要と思われる方も多く見受けられます。「まずは見学から」といったような感じで関係施設の方が勧めてくださっているようです。

■ スタートの感触としてはいかがですか。

齋藤>どうでしょう。今は利用者は10名程度ですが、人数的にはもう少ししてもらえるといいと思っています。利用3か月目くらいからはより実践に近い形で訓練を行うことになりませんが、グッジョブにいる間に他の社会資源にも繋ぎながら支援するよう心がけています。

■ 「自分を知る」＝「自己理解」を念頭に、グッジョブでの訓練を用意されているとのことですが、その内容を具体的におしえてください。

齋藤・西村>グッジョブでは「ジョブシミュレーション」と呼んでいます。実践的な訓練を行っていて、「ベースアップ期」「定着期」「実践期」「就職活動」と段階的に進めています。グッジョブを一つの職場と考え、スタッフが上司、利用者は部下として日々の作業をしています。宮城障害者職業センターの職業準備支援の実施スタイルに似ていると思います。毎日実際の職場で働くように過ごすことで、職場でのコミュニケーションスキルやビジネススキルが学べるので、自然に職場での振る舞い方が身につくようになるのではないかと考えています。1日のスケジュールとしては、午前中は作業、午後からは講座がありますが、利用者個々の希望や心身状況により、利用方法（時間や回数等）を相談して決めるようにしています。作業はMWSを活用しています。

■ 実際に利用する前に体験も可能なのですか。

齋藤>はい。ご本人の希望にもよりますが、最初半日から初めて、大丈夫そうであれば2、3日程度体験していただくような流れです。最初のハードルを高く設定してしまうと、ち

よっとしたことでもご本人が自信を無くして「もうダメだ」となってしまいますので。続けてやっていけそうかを見るだけでなく、体験中からMWSに取り組んでもらい、観察記録を残すようにしています。結局はアセスメントができていないと、どのように支援していけばいいかわからないですから。



(写真2) プログラムの利用の流れを掲示

■ MWSの活用状況はいかがでしょう。

齋藤・西村>MWSはOA作業の「数字入力」「文章入力」「コピー&ペースト」、事務作業の「数値チェック」「物品請求書作成」「作業日報集計」、実務作業の「ピッキング」等ほぼ一通り使っています。本来の使い方だと単独作業になってしまいましたが、例えば、「ピッキング」を行う時にパソコン操作が可能なメンバーが注文票を作って、別のメンバーが注文票に基づいて必要な物品をピックアップし小袋に梱包する等といったようにペアで作業をしてもらうこともあります。こういう場面を設定すると、作業を通じてコミュニケーションも必要になってくるので、作業とコミュニケーション両方のトレーニングをしてもらっていることになって一石二鳥です。

一緒に取り組むことで他の人の作業に対する姿勢や正確性等も知る機会になりますから、メンバー間の人物評価も変わってくるんです。その方その方の強みがあるので、上司と部下の関係性だけでなく、同僚との関係性からもいろいろと学んでもらえるといいと思っています。



(写真3) プログラム実施スペース

■ グッジョブでの支援では「アセスメント」を重要視されているということだと思いますが、MWSはどういった点が使いやすいですか。

齋藤・西村>MWS は実際にやった結果が具体的にわかるので、ご本人も振り返りがしやす

いところがいいのではないかと思います。もちろん、支援者としてもアセスメントしやすく、助言も具体的にできるのが有り難いです。ただ結構一般と比較してどうかと気にする方が多いので、結果の善し悪しだけに固執してしまうことは避けたいですが、結果をグラフ化して比較できるようになるといいかもしれません。

■ 今後の取り組みについて考えていること等があれば、お聞かせください。

齋藤>利用期間が長い方だと6か月くらいになっていますが、毎日利用されている方は職場実習に行き始めています。グッジョブの利用者の多くは事務職を希望されている方が多いので、MWSはトレーニングとしてとてもよい課題だと思っています。ただ、なかなかすぐには事務作業ができる職場実習先が見つからないので、これから開拓にも力を入れていかないといけないと思っています。グッジョブでの支援と職場実習先での支援を並行して行うことになると、どんどん忙しくなってくると思いますが、MWSをフル活用して、しっかりアセスメントをして、利用者の方々にも「自分はこうすればできるんだ」と実感をもってもらって送り出すようにしていきたいです。

○ ワークサンプル幕張版(MWS)の概要

- ✚ ワークサンプルとは実際の仕事に類似したサンプル(標本)となる作業のこと
- ✚ 「トータルパッケージ」に含まれる中核的なツールの一つである
- ✚ 障害種類を問わず、職業評価や作業能力向上のための支援に活用できる
- ✚ 評価や体験を目的とする「簡易版」と作業能率の向上や補完手段の獲得を目的とする「訓練版」がある
- ✚ 簡易版で半日~1日程度、訓練版は数日から数週間で実施する
- ✚ 以下の13種類の作業から構成され、選択して実施することが可能(訓練版)
 - ◇ OA作業として数値入力や文書入力など5種類
 - ◇ 事務作業として数値チェックや物品請求書作成など4種類
 - ◇ 実務作業としてピッキングやプラグタップ組立など4種類
- ✚ 標準化されており、結果が数値化(正答率・パーセンタイル順位など)されるので、変化等がわかりやすい

MWSの課題のうち、OA作業の「数値入力」「検索修正」、事務作業の「数値チェック」「物品請求書作成」、実務作業の「ピッキング」については、レベルの増設（レベルの引き上げ）あるいはブロックの増設（問題数の増）を行いました。概要は、働く広場2017年3月号の「研究開発レポート」で紹介していますので、ご覧ください。また、新規課題の開発も進めており、将来的にOA作業、事務作業及び実務作業に新たな課題を1課題ずつ用意していく予定です。

(参考)

1. MWS 既存5課題の改訂内容

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ーワークサンプル幕張版（MWS）の既存課題の改訂・新規課題の開発ー」（2016.3）から

領域	ワークサンプル名	レベル数 (難易度の高いレベルの創設)	各レベルのブロック数 (問題増量)	
			レベル	ブロック数
OAWork	数値入力	6 → 8		10 → 20
	検索修正	5 → 6		20 → 40
事務課題	数値チェック	6 → 8		12 → 40
	物品請求書作成	5 → 6		10 → 40
実務課題	ピッキング	5 → 7		
			1 ~ 3	15 → 20
			4 ~ 5	16 → 20
			6	20
			7	15

- 各作業の試行をまとめたものがブロック、ブロックがまとまったものがレベルとなります。改訂した5課題は、ブロック数で倍以上となるものがほとんどで、また難易度となるレベルも増設されるため、5課題の全てについて準備された作業の量が倍以上になっています。