

エージェンツサービスからの企業就労と定着支援について

○矢嶋 志穂（株式会社ゼネラルパートナーズ 企業在籍型ジョブコーチ）

1 はじめに

(1) 株式会社ゼネラルパートナーズについて

株式会社ゼネラルパートナーズ（以下「GP」という。）は、障害者雇用支援サービスのパイオニアとして20年以上にわたるサポート実績と企業様へ障害者雇用における幅広いサービスを提供。「社会問題の解決」を起点に事業を創造している。自社でも多数の障害者を雇用し、2024年6月1日の障害者雇用率は14.65%。前向きで意欲がありながらこれまでチャンスを得られなかった人が、持てる能力を発揮し、活躍できる機会を創り出している。

社員数は290名（2024年6月1日付）。

(2) 転職エージェンツとは

転職エージェンツは厚生労働大臣の認可を受けた民間の職業紹介会社であり、転職エージェンツサービスは転職希望者と採用企業との間にコンサルタントが介在し、転職の実現を支援することである。一人ひとりに担当のキャリアアドバイザーが付き、さまざまな相談に乗ってくれるのが特徴である。現在、インターネットを検索すると約75社の障害者を扱うエージェンツサービスがあがってくる。

(3) 登録者と概要について

2023年4月1日～2024年3月31日までの登録者と概要は次のとおり。

- ・全国からの総登録者数：10,000人以上（知的・精神・身体・手帳未登録者）。うち知的障害者は全体の10%程度。一都三県在住者が対象（知的障害者の約40%程度）。
- ・新規カウンセリング：約50件
- ・定着面談等：約40件
- ・企業面接同席：約45件

2 知的障害者をサポートする課題

(1) 定番化した決定までのルート

知的障害者の就労については特別支援学校在学中にいくつかの企業に職場体験実習に行き、その中で内定・決定というルートが確立している。都内では就業技術科・開発科といった企業就労を目指す学科を設置した特別支援学校も増え、就職率100%を謳う学校も多い。

(2) ビジネスとして成り立つのか

転職希望者が企業での就労を決定させた時点で年収の何十%を紹介手数料としてエージェンツが報酬を得る仕組みだが、他の障害と比較してみると知的障害の場合、年収は高いとは言えない平均200万～250万が相場である。

(3) 登録時から決定そして定着までの工数

知的障害の場合、GPに関しては基本的に対面で行っており一人ひとりのニーズに合わせて対応をしているのが特徴である。理由としては言葉一つひとつ、空気感から感じ取れる事も多く、初回の面談では親御さん・就労移行の支援員にも同席してもらうこともあり本人の特性・希望・バックグラウンドを詳しくヒアリングし、よりよい関係性や詳細なマッチングを図ることが出来る。

3 なぜGPで知的障害者に特化した取組を行うのか

(1) 企業理念

「誰もが自分らしくワクワクする人生」を目指して下記の企業理念で成長し続けていく、これがGPJINである。

- GPビジョン（活動した先にある未来）：誰もが自分らしくワクワクする人生
- GPコア（不変の存在意義）：社会問題を解決する
- GPアクション（実現に向けて実行すべき活動）：不自由を解消する事業を通じて、今までにない価値と機会を切り拓く
- GPエンジン（原動力となるエネルギー）：挑戦・成長し続ける個人×多種多様なチーム
- GPカルチャー（よく口にしていること）：やってみよう、楽しもう

(2) 自らの経験から

私自身が通級指導の教員経験があり、10年後、15年後大人になって社会に出たら、この子たちの受け皿はあるのだろうか・・・そんな想いで今日に至り、やってみようを楽しんでいる。

4 登録から決定について

(1) 登録が来た場合

登録者にメールまたは電話にて連絡、現状を確認。その後、面談希望者には面談日を設定し対面での面談を行う。電話・オンラインでの面談ではなく対面を基本とし、これまでの経験・障害特性・配慮事項・就業に対する条件など詳しくヒアリングを行う。

(2) 応募したい・出来る企業があった場合

本人・親御さん・支援者と相談し合意した上で応募。現状、マッチングできる企業が少ない。「知的障害＝清掃」という企業も多い。しかし昨今は事務職希望の知的障害（軽度）の登録者も多数のため、実務経験・経歴で判断してもらうことも少なくない。

5 知的障害者の成功事例

2021年から知的障害者の就労を担当することになり様々な成功事例を出しているが、今回は4つの事例を紹介。成功事例には本人の特性・経験も大きく影響が出るが、ジョブコーチや支援者が面接時・就業後にどのように企業と関わるかが大きなキーとなる。

【事例1 Aさん 20代 女性 療育手帳B2】

競技でのパラリンピック出場を目標に高校は通信制を選択、卒業後は官公庁のチャレンジ雇用にて就業していたが練習時間の確保と競技活動費の不足にてアスリート採用を希望。競技専念型にて就業は出来たが練習環境のスケジュールや活動費の使い方など、入社当時はコーチを含め確認をしながら環境を整えていき現在はアジアパラリンピックに向けて練習に励む日々。

企業担当者がパラアスリートであることで専門的アドバイスが出来スムーズな環境整備ができた。

【事例2 Bさん 10代 男性 療育手帳B2】

特別支援学校卒業後、在学中での職場体験実習を経て入社したが孤独感に耐えられず相談。

入社して1年未満での転職となった。入社後は他のメンバーとの衝突や気持ちの波が大きく現在は、お仕事日記の記入での定期的な振り返り面談・親御さんとの話し合い等で定着支援を行ってはいるが入社から1年経過していないので今後は支援方法を変更しながら経過を見ていきたい。

【事例3 Cさん 20代 女性 療育手帳C】

成人してからの手帳取得後初めてのオープン就労。企業側も初めての療育手帳保持者の受け入れとなった。入社時に「●●さんの障がい説明書」を作成し同じチームの方に共有。1か月に1回の割合で定着面談を行うが、ご本人から「辞めたくなる」「自分だけできない」などのSOSメールが来るたびに電話・オンラインで一つひとつネガティブになる気持ちの原因を探り、解決していった。話せる場所・話せる人がいる、そしてすぐに対応することで安心感と本人の定着に繋がっている。

【事例4 Dさん 30代 男性 療育手帳B2】

成人してからの手帳取得にて、前職からのキャリア・年収UPご希望での転職を成功。入社後に人事・担当部署にて定着面談を行い、その後は数か月に1回メール等で状況確認を行う。

しかしキーパーソン的な方が異動となり、人間関係が悪化、精神的苦痛となり退職を選択。現在は年収をキープしながらの転職活動を再開。障害特性（衝動性・多動性）が

現れやすく、確認作業を怠らなく行うようにしている。

6 まとめと定着支援について

就労を開始してから、上手くいかないのが障害者雇用。「想定外も想定内」現在、弊社からの紹介を経て勤務している知的障害者については、年齢は20代が多くまた始めての転職となる方が多く、雇用形態をみるとパート・アルバイトである。転職時に雇用形態を「契約社員」からスタートさせる、ということも大事にしている。また定着面談のタイミングや面談後の本人への振り返りを必ず行っている。本人・企業側がハッピーな方向でいるためには、信頼できる支援者・相談できる窓口だと日々の業務を熟し感じることである。

【連絡先】

矢嶋 志穂（株式会社ゼネラルパートナーズ）
e-mail : yajima@generalpartners.co.jp

体操、座学、畑作業を組合せた学習プログラムが知的障がいのある青年の認知発達に与える影響についての継続的な研究

○外山 純 (NPO法人ユメソダテ 理事/よむかくはじく有限責任事業組合 代表)
前川 哲弥 (NPO法人ユメソダテ 理事長/株式会社夢育て 代表取締役)

1 本論文の目的

株式会社夢育ては2022年から知的障がいのある青年を対象に体操・座学・畑作業を組合せて認知身体機能の発達を促すプログラムを開講している。前回の職業リハビリテーション研究・実践発表会では、受講生の認知機能の発達をコース開講直前とその約6ヶ月後の2回のアセスメントで考察した⁽²⁾。我々はその結果を踏まえて新しいプログラムに取り組み、受講生の認知発達にさらなる一定の成果を得た。

本論文の目的は、その成果を絵、図形、言語の3つのモダリティで測定することである。モダリティとは、情報を伝える形式のことである。例えば、道案内をするときに道順を言語で示すこともできるし、絵に描いて示すこともできる。ちなみに、前回採用した2つの検査のモダリティはどちらも図形であった。

今回採用した検査は絵、図形、言語の3つのモダリティの問題によって構成されているトリモダルナビグー検査（以下「トリモダル検査」という。）と言語のモダリティによって構成されているオガナグー検査の二つである。アセスメントは2023秋冬と、それから6ヶ月から8ヶ月経過した2024春夏に実施した。

なお、人を育てる畑コースの概要と我々が取り組んだ新たなプログラムについては、前川他第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会論文「体操、座学、畑作業を組合せた学習プログラムの概要と知的障がいのある青年の行動変化及び生涯学習法としての活用可能性について」を参照されたい。また、本論文の中では随所でフォイヤシュタイン⁽¹⁾が提唱した認知機能について言及されるが、その概要は前回の論文に書かれている。本論文で言及された認知機能にはその段階と番号を丸括弧の中に示した。

2 アセスメントの手法と結果

(1) トリモダルナビグー検査

ア 概要

フォイヤシュタインメソッドのアセスメントであるLPADの1つ⁽¹⁾である。各問縦横2枠の計4枠のマトリックスが示され、うち右下枠を除く3つの枠にはそれぞれひとつの情報が提示されており、空欄である右下4枠目に相応しいものを6つの選択肢の中から選ぶ問題である。絵のモダリティで情報が与えられる問題は10問、ほかの二つのモダリティは20問ずつで全50問である。1問につき1点が配点され、全部で50点満点である。

例えば言語のモダリティの問題であれば、左上の枠に「犬」、右上に「足」、左下に「鳥」という単語が提示され、被験者は足が犬の部分であることを発見し、空欄にはいる単語として「つばさ」を選ぶことを要求される。

認知機能の観点からこの課題を分析すると、被験者は左右あるいは上下の二つの情報を様々な比較基準で比較（精緻化3番）し、その中でより本質的なものを発見する（精緻化2、5番）ことが要求される。そして、その関係性を残りの枠目のペアに投影（出力3番）する必要がある。この課題では多分に精緻化の認知機能が要求される。

イ 結果

プリテストとポストテストを比較すると正答率が39.3%から48.7%と9.4%上昇した。絵のモダリティでは46.7%から53.3%と6.6%の上昇、図形のモダリティでは32.5%から48.8%と16.3%上昇、言語のモダリティでは42.5%から46.3%と3.8%の上昇であった。

表1 トリモダルナビグー検査 受講生平均正答率

	絵	図形	言語	合計
Pre	46.7%	32.5%	42.5%	39.3%
Post	53.3%	48.8%	46.3%	48.7%
差	6.6%	16.3%	3.8%	9.4%

(2) オガナグー検査

ア 概要

被験者の論理的推論能力を測定する検査で、LPADの一つである同名の検査⁽¹⁾を元に新たに作成したものである。この検査はAとBの2つのシリーズに分かれており、Aは2つの条件に従って3つのものを並べる課題10問。Bは3つの条件に従って4つのものを並べる課題3問である。例えばAの問題では、「栄一の左に純菜が座っている」と「栄一の右に千尋が座っている」という2つの条件に従い、左から純菜、栄一、千尋と並べればよい。

認知機能でこの課題を分析すると、被験者は条件が書かれた文章を正確に（入力7番）、端から順序よく（入力2番）読み、助詞などの機能語に注目する。そしてそれを読解（精緻化5、12番）し、計画を立て（精緻化11番）、条件に合うように（出力3、4、6番）ものを並べる。全ての段階にわたる多くの認知機能を組み合わせて使う必要がある。

イ 評価方法

情報理論における標準的な概念のひとつ、シャンの情報量・ $-\text{Log}_2(P(E))$ に従って配点する。ただし $(P(E))$ は事象Eの発生確率である。対数の底は情報理論の慣習に従い2とした。

シリーズAは3つのものを並べる課題なので、あり得る解答の数、つまり場合の数は全部で $3!=6$ 通りあり、正解を当てる確率は $1/6$ である。情報量は $-\text{Log}_2(1/6)=\text{Log}_2(6)\approx 2.58$ となる。正解者にこれを得点として与える。同様にBはあり得る解答の数が $4!=24$ なので、正解に $-\text{Log}_2(1/24)\approx 4.58$ を与える。要は、正解を当てる確率が低いほど高く配点するという考え方である。

情報量の概念を使うと部分点を与えることが可能である。例えば被験者が先程の問題でひとつの条件のみ満たすような解答をした場合、その条件を満たす場合の数は3通りなので、その情報量 $-\text{Log}_2(3/6)=1$ を部分点として与える。

ウ 結果

プレテストとポストテストを比較すると全シリーズで受講生平均正答率が62.3%から75.0%と12.7%上昇した。Aの3桁問題では63.3%から76.4%と13.1%の上昇、Bの4桁問題では60.5%から72.4%と11.9%の上昇であった。

表2 オガナイザー検査 受講生平均正答率

	A(3桁問題)	B(4桁問題)	合計
Pre	63.3%	60.5%	62.3%
Post	76.4%	72.4%	75.0%
差	13.1%	11.9%	12.7%

3 考察

(1) 認知機能 内言（精緻化12番）の成長

今回の研究で注目すべきことはオガナイザー検査での受講生の成績上昇である。今まで数十年にわたって、言語発達は知的障がいのある者にとって最も困難なことであると考えられてきた。また現在に至っても彼らの言語能力と読み書き能力を高める、エビデンスに基づいた実践的教育が我が国のみならず世界中を見渡してもほとんどない状況である。その中で言語のモダリティのみの検査で成績の上昇を数値で確認したのは大変な意義がある。当初、我々の中でもオガナイザー検査は受講生にとって難しすぎるのではないかという意見もあったが、挑戦に値する成果を得たと考える。

ポストテストではプレテストに比べて、受講生が自分の思考をつぶやきながら問題を解いている姿がより頻繁に観察された。ピアジェやヴァグナーが抽象的思考に不可欠だと考えた内言が彼らに育っており、それが多くの認知機能を組み合わせた複雑な思考をする助けをしたのだろう。内言は精緻化段階の12番目の認知機能にあたる。座学での学びに加え、夢語

りなどで文の形で話させることも意味があったのだろう。

(2) 今後の課題

オガナイザー検査での成績上昇に対してトリモダル検査の言語課題では伸びが小さく、また絵のモダリティでもトリモダル検査の成績の上昇は比較的低かった。これはオガナイザー検査が明示された関係性の読解課題であることに対して、トリモダル検査は比較（精緻化3番）を用いた関係性の発見課題であるからだろう。受講生はまだ比較の力が未熟で、どのモダリティでも安定して成果を出すレベルには至っていないということだ。フォアシュタインはこの状態をfragile（脆い）と表現する。引き続き受講生の比較の力をつける必要がある。

4 新しいアセスメントの開発

今後も引き続き、受講生の認知的発達を多様な角度で観測していきたい。しかし同じアセスメントを同じ被験者に繰り返して使うことは避けるべきであるから、知的障がいのある人の認知発達を測定する新しいアセスメントの開発が必要だ。

新しいアセスメントに要求される要件は、福祉や教育、仕事の現場での使用に耐えるために(1)短時間で実施できること、(2)誰でも実施できることが必要であろう。それらに加えて(3)「感度」が高いことも重要だ。知的障がいのある人の認知発達上の変化の速度は緩やかであるから、我々は小さくても重要な変化に敏感にならなければならない。そのわずかだが重要な変化を観測できるアセスメントが求められる。

【参考文献】

1) Feuerstein, R., Feuerstein, S., Falik, L & Rand, Y. (1979; 2002). Dynamic assessments of cognitive modifiability. ICELP Press, Jerusalem: Israel.
2) 外山、前川『畑作業と体操、座学を通じた学習が、知的障がいのある青年の認知発達に与える影響について』高障求機構第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集(2023), p. 62-63

【連絡先】

NPO 法人ユメソダテ
前川 哲弥 (maekawa@yume-sodate.com)
又は 外山 純 (toyama@yume-sodate.com)

体操、座学、畑作業を組合せた学習プログラムの概要と 知的障がいのある青年の行動変化及び生涯学習法としての活用可能性について

○前川 哲弥（NPO法人ユメソダテ 理事長/株式会社夢育て 代表取締役）
外山 純（NPO法人ユメソダテ 理事/よむかくはじく有限責任事業組合 代表）

1 夢育て農園“人を育てる畑”の学習プログラム

(1) 知的障害者の認知的成長から行動変化へ

2023年11月に夢育てが発表した2論文^{1) 2)}は知的障害があっても成人していても、環境を整えやり方を工夫することで、認知的に成長できることを定量的に示した。夢育て農園はワフアワード2023チャレンジ賞を受賞し、知的障害のある成人の成長可能性が関心を集めつつある。

知的障害者の主な居場所である家庭、特別支援教育、障害福祉サービス事業所及び障害者雇用企業の方々（以下「メイン・プレイヤー」という。）にとって、認知的成長は良いことだが、ゴールではない。彼らは、当事者が認知的成長を通じて心理的に落ちついたり、行動が変化することを通じて社会参加の前進を求めている。そこで本稿では我々のプログラムを概説し、受講生の行動変化をお伝えし、社会参加の前進に至る道筋に仮説をお示しし、方法の導入について提案する。

(2) 人を育てる畑コースのプログラム

夢育て農園の人を育てる畑コースは週1回木曜午後2時前半、以下の表1のようなプログラムを実施している。

表1 人を育てる畑プログラム 週1回木曜午後開催

13:30-13:05	はじめの会（スケジュール確認）
13:35-13:55	体操（ブレインジム等）
13:55-14:45	座学（フォア・シタイン等）
14:45-15:00	夢ノートを使った夢語り
15:00-16:00	畑作業

ア 体操（国際教育財団ジョー財団ブレインジム等）

知的障害者には身体の使い方が不器用な人が多い。農作業でも、姿勢保持、巧緻性、手と目の協応などに問題がある。そこでブレインジムや夢育ての天田武志先生が独自に考案された体操を毎回20分程行っている。これによって足の筋力や柔軟性、姿勢の安定性や体のバランスが向上し、ほとんどの受講生が安定してしゃがめるようになり、できる農作業が増えている。また壁に沿って真っすぐ1分立つ壁立ちも実施し、1年3か月かけて壁立ちできるようになった受講生は、同時期に座学学習も大きく前進した。身体発達は認知発達の重要な基礎をなしているとの強い心証をもった³⁾。

イ 座学（フォア・シタイン教材等）

夢育て農園開園～昨年の職人認知発達論文²⁾のアセスメントを実施した2023年夏までの間は、座学ではフォア・シタインの「点群の組織化」のみを実施し一定の成果を上げた。その後新たに、目に見えないので知的障害のある人たちにとって難

しい最初の関係概念としての前後左右（空間定位1）をクラス全体で学んだ。また、①個々のアセスメント結果に応じて2つの絵や図や言葉を比べ、共通点と相違点を言葉で表現したり、上位概念を使って表現する「比較」課題に取り組むグループと、②主に図形を対象に、全体を部分に分解し、部分を合わせて全体を構成する「分析的知覚」を学ぶグループに分け、学びに努めた。毎回50分程度いずれも教科学習以前の「考える方法」を学ぶもので、成果としての認知発達の状況は、本職人に別様論文にて発表する「体操、座学、畑作業を組合せた学習プログラムが知的障がいのある青年の認知発達に与える影響についての継続的な研究」を参照願いたい。なおニコソ⁴⁾を用いて買い物ができるようになり自立に向けて踏み出す受講生もいる。

ウ 夢語り

知的障害者の就労訓練の場では「指示に従える人を育てる」ことに主眼が置かれがちで、自我の目覚めが遅い彼らの発達のタイミングとミスマッチが起り易い。私たちは発達のスピードを促進することはできても、その順序を変えることは難しいと考えている。そのため、むしろ自らの思いを表出する機会を積極的に増やし、大人との対話の機会を増やすことで主体性を育てたいと考え、毎回15分程度夢語りの時間を設けている（夢育て活動）。例えば2023年3月に「仮面ライダーになりたい」と言っていた20代の受講生は、10月には「仮面ライダーのように悪い奴をやっつけたい」と比喩表現となる等、夢は現実的かつ具体的になっていき、今は水泳やダンスやピアノや旅行など誰もが素敵だと思う夢や希望を語るようになった。我々が2021年第29回職人論文で述べたことを証明してくれた⁶⁾と考えている。

エ 畑作業

畑では、屈伸、草刈り、播種、肥料まき、鍬振り～畝たて、収穫、袋詰め、言葉や絵の記述から作物をあてるクイズ、野菜の生育状況を確認しながら時間による変化を時系列で比較する畑ツアー、畑で点群等を実施している。受講生のストレスを下げ心身を活性化する畑作業¹⁾は、触覚・味覚・嗅覚・固有受容覚等五感をフルに動員することから、抽象性が極めて低く、複雑性については単純なものから複雑なものまでバリエーションが豊かで、知的障害者にとっては理想的な認知教材である。体操を通じた姿勢保持や巧緻性、手と目の協応への努力とも関連が深く、比較や空間定位等の座学での学習とも関連が深いことから、大きな相乗効果を得ることができている。

2 受講生の行動変化

ア 行動変化に関するアンケート結果

2023年8月ご家族と本人と三者面談を行った際ほぼ全家族が受講生の行動変化に気づいておらず、認知的成長結果に驚いていた。認知テストから約1年となる2024年7月、受講生家族を対象に「受講生の行動変化についてのアンケート」を実施した。表2に示す9項目の質問のうち後半6項目はフォyer・シュタインのサブゴールに対応している。入学時と現在の状況を1～5点で評価して貰い、結果を入学時と2024年7月時点の評価を「入学」「現在」として%換算し上昇幅を示した。また評価が「上昇」「横這い」「下降」した人数が8名に占める%も示した。受講生の平均在籍期間は15.5か月である。

表2 受講生の行動変化に関するアンケート結果

	入学	現在	差	上昇	横這	下降
1 家事参加	38%	56%	19%	63%	38%	0%
2 作業仕事参加	47%	59%	13%	38%	63%	0%
3 趣味余暇参加	53%	69%	16%	63%	38%	0%
4 挑戦行動	41%	50%	9%	38%	63%	0%
5 模倣行動	41%	47%	6%	25%	75%	0%
6 好奇心	44%	59%	16%	63%	25%	13%
7 反省行動	31%	34%	3%	25%	63%	13%
8 自己表現行動	34%	47%	13%	63%	25%	13%
9 分ち合い行動	47%	56%	9%	38%	63%	0%
計	42%	53%	11%	46%	50%	4%

総合評価は42%から53%と11ポイント上っており、8名全員が合計評価を上げた。昨夏感じていなかった行動変化を、家族が感じていることが分かる。

特に10ポイント以上上昇した項目は「1 家事参加」「3 余暇参加」「6 好奇心」「8 自己表現行動」「2 作業仕事参加」の5項目であり、認知機能の上昇が行動変化に表れやすい項目と思われる。次に10ポイント近く評価の上がった項目は「4 挑戦」と「9 分ち合い行動」であった。最も評価上昇が少なかった項目は「7 反省」と「5 模倣」で、特に反省行動の上昇は僅かだった。これら2行動が変化するには、更なる成長が必要な比較的高度な行動であると考えている。好奇心や自己表現は早く改善するが、反省や模倣には大きな認知的成長を要すると覚悟して頂くのがよさそうである。

最も評価上昇の大きかった家事参加は、利他性の高い項目でもあり、夢育てでは重視している。具体的に受講生が新たに参加した家事は、洗濯と片付けが最も多く、次に掃除、買い物、ゴミ出しと続いた。

イ 認知的成長と行動変化の関係仮説

このように認知的成長が先に表れ、行動変化が後に表れたが、メインストリーム・プレイヤーが求めている社会参加の質の充実に至る道筋について、図1に示すように一つの仮説を提案したい。知的障害のある人たちは、まず認知的に成長し、これを通じて不安が減る等心理的成長が生れ、これらが積み重なって行動変化が生じ、豊かな人間関係とあいまって

社会参加が質量ともに増えていくという仮説である。認知的成長にも何段階かがあり、不安の減少の後に柔軟性が増し、更に成長すると反省的自己を手に入れるものと思われる。今後、検証していきたい。

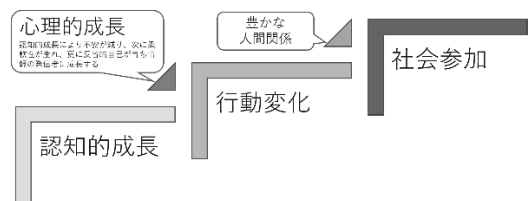


図1 認知的成長、心理的成長、行動変化、社会参加関係図

3 学校、福祉、企業への応用可能性

知的障害者が特別支援学校卒業後も認知的成長を続けることができるとしても、メインストリーム・プレイヤーがこの努力に参加しなくては、知的障害者を巡る社会状況を変えることはできない（18歳の壁問題）。夢育てではフォyer・シュタイン理論とその14教材について私たちのノウハウを公開している⁷⁾。特に家族や、学校の先生や、福祉事業所の支援員や障害者雇用企業の方に学んで頂きたい。

また、その組織にあった方法をオーダーメイドすることで、それぞれの組織に適した方法を創っていきたい。例えば4プログラムのうちできるものから順序を決めて導入したり、週1回2.5hではなく週5回30分といったアレンジを設計したり、農作業ができない事業所には既存の仕事への活用も検討できると考えている。関心を持って下さる組織とご一緒に、是非、成長の喜びが当たり前にある社会を創っていきたく、関心のある組織からのご連絡を歓迎している。

【参考文献】

- 1) 前川、千葉、岡元、吉廣『畑作業と体操、座学を通じた学習が、知的障がいのある青年のストレスや心身の状態に対する影響について』高障求機構第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集(2023), p. 60-61
- 2) 外山、前川『畑作業と体操、座学を通じた学習が、知的障がいのある青年の認知発達に与える影響について』高障求機構第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集(2023), p. 62-63
- 3) 天田武志『学びへの扉 えてゆけ』Vp1. 44(2024年5月), p. 1 NPO法人日本教育キネシオロジー協会発行
- 4) 日本基金/ワクマガジン#78 <https://noufuku.jp/magazine/post-20230913/>
- 5) <https://yume-sodate.com/action/niconicoin/> GoodDesin賞 2023受賞
- 6) 前川哲弥『夢を育て認知機能の伸びしろを評価・共有することを通じて、知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み』高障求機構第29回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集(2021), p. 54-55において「彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が貧しいからであって、知的能力の問題ではない」と述べている。
- 7) 株式会社夢育ては、2024年7月29日にFeuerstein Institute(イェル)の公認トレーニング・センターとなった(<https://yume-sodate.com/news/2664/>参照)

【連絡先】

株式会社夢育て、NPO法人ユメソダテ
前川哲弥 maekawa@yume-sodate.com
外山純 toyama@yume-sodate.com

能力に応じた業務の選定に関する検討①

～ジョブマッチングシートの作成～

○横川 拓也（株式会社ドコモ・プラスハーティ 主査）
佐藤 資子（社会福祉法人武蔵野千川福祉会 チャレンジャー）
菅野 敦（東京学芸大学）

1 はじめに

業務の切り出しや職域拡大、新たなスキルへの対応には、社員一人ひとりの能力を把握し、その強みを活かしていくことが重要である。本発表では、企業と福祉機関が連携して作成した「ジョブマッチングシート」（以下「JMS」という。）について報告する。

JMSは「社員の能力」と「業務に求められる能力」をそれぞれ可視化し、その能力を照合することで、新たな業務および職域へのチャレンジや、業務のミスマッチを予防するための支援ツールとして活用を想定している（図1）。

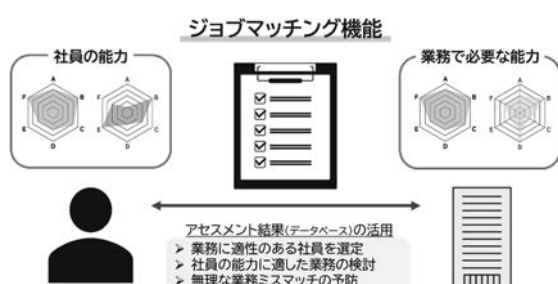


図1 ジョブマッチング機能

2 「ジョブマッチングシート（JMS）」について

(1) 領域分けと全体像の設計

就労アセスメントに関するいくつかの先行研究を分析した結果、業務スキルに特化した事例が限られていた。そのためJMSは、働くうえで必要な力を大きく2領域で整理することとした（図2）。「領域Ⅰ」は基盤となる能力として、仕事に向かう姿勢、規律規範の遵守、対人スキル、日常生活管理などが該当し、ピラミッド式でそれぞれの能力を支えている。「領域Ⅱ」は業務に必要なスキル面のみに着目し、手先の器用さや業務遂行に必要な知識や理解判断力などに焦点を当てている。「領域Ⅰ」の力を礎として、「領域Ⅱ」の業務関連スキルを操作することで、業務遂行に必要な力を発揮するという考え方である。例えばコミュニケーション能力に課題があると、チーム業務のパフォーマンス低下に繋がることなどが挙げられる。また、これらの領域における共通項目として「基礎能力」を位置づけている。これは大きさ、向き、色、言語、時間などの概念理解を指し、適正な業務を検討するうえでの選定要素とするとともに、要配慮事項の観点としての活用も見込んでいる。

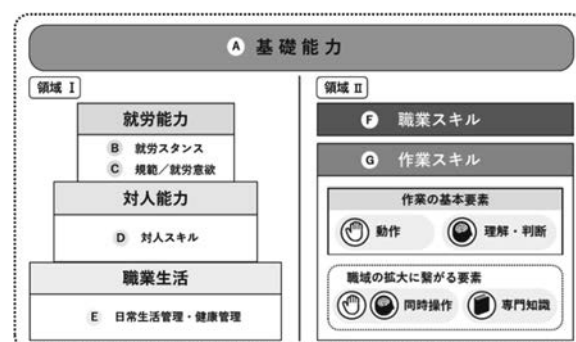


図2 ジョブマッチングシートの設計図

(2) 「領域Ⅰ」の評価項目

業務を遂行するうえでの基盤となる能力のため、主には以下の観点で構成している。

- ア 就労能力：仕事への姿勢、納期の遵守、報連相など
- イ 対人能力：ルール・マナー、自己表現、他者理解など
- ウ 職業生活：体調管理、身だしなみ、メンタルケアなど

(3) 「領域Ⅱ」の評価項目

ア 動作分析の観点を導入

業務スキルに関する具体的な項目を作るためには、業務そのものの性質を掘り下げ細分化する必要がある。そのために用いた手法が「動作分析」である。この手法を用いて菅野は「職業」を“つかむ”“ひねる”などの「動作」のレベルまで掘り下げ構成要素を整理した（図3）。また、業務スキルを項目化するためには、「動作」に加えてそれを支える「理解・判断」の要素も重要である。“つかむ”を実行するために含まれる“つかむ位置”や“力加減”などがそれにあたる（図4）。このように、JMSは複合的に求められる業務スキルを細分化した一つひとつの要素の集合体と捉え、動作レベルの要素で評価項目を作成している。

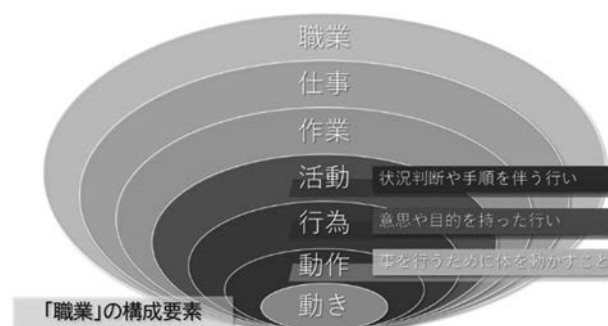


図3 「職業」の構成要素 ※作成：菅野 敦

【動作分析】…[例]テーブルを拭く

* 行為は動作とそれを支える理解・判断で構成されている。



図4 「動作分析」の一例

イ 動作分析の観点を活用した評価項目

評価項目は、障害者雇用実態調査の結果と職業情報提供サイト[jobtag]の情報を活用し、障害のある人が主に携わっている作業種を分析することで共通項を導き出し設定した。評価の観点は「動作」「理解判断」「特殊性（活用頻度が高いため「行為」レベルで記した項目）」の3分類となる（図5）。

構成要素（評価の観点）

動作	理解判断	特殊性※1
伸ばす（押す）	5 力加減（強弱）	4 もむ
縮める（引く）	5 数値・記号	2 折る
つかむ	4 位置・衛生状態	4 記憶の保持
押す	4 位置・衛生状態	3 知識の操作
引く	4 位置・衛生状態	1 同時操作※2
未実施	0 / 62 0%	3

図5 「領域Ⅱ：作業スキル」動作分析における評価項目

ウ 作業アセスメントキットの活用（道具と手順の共通化）

評価方法は、事前に設定した3つの作業（「計量」「封入」「洗浄」）を通して実施する。動作分析から導き出した評価の観点に着目し、スキルの獲得状況を判断する。

また、必要な道具と配置、作業手順も定め実施条件と評価の観点を整えた。これは、評価者毎による判断基準や結果の相違を減らすことがねらいの一つである（図6）。

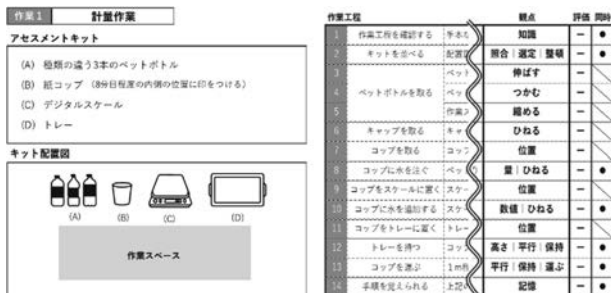


図6 アセスメントキットによるパッケージ化した能力評価

(4) ジョブマッチング機能

各種職業における業務の分析も動作分析により実施した。

「領域Ⅱ」に加え「基礎能力」の評価項目を分析の観点とし、業務に必要なスキルを具体化することで要素を抽出した。それらと「領域Ⅱ」の個人結果を同一項目で照合し、その一致度を一覧として表示している（図7）。これは職種や作業毎の適性を数値化しており、100%に近いほど適性があるという設定である。

職種	清掃	製造	飲食	事務
作業	清拭 66% クリーナー 63% 便器 63%	封入 66% 封緘 66% シール貼付 62%	コーヒースープ 66% レジ接客（キャッシュレス） 56% レジ接客（キャッシュ） 55% コーヒープリ्यूワー 57% コーヒードレッシング 60%	電話対応 48% データ入力 30% 簡易メール作成 30% 定型社内申請 31% 在庫管理 50%
適性	64%	64%	59%	38%

図7 職業適性度一覧

(5) 結果の集約（プロフィールシート）

総合結果のページとなるプロフィールシートは、領域毎の結果をレーダーチャートとパーセンテージで表示している。また、職業適性度は「領域Ⅱ」の結果を職種毎のフィルターで絞った数値となるため、業務遂行を支える「領域Ⅰ」と掛け合わせることで、その職種において想定されるパフォーマンス度を示している。

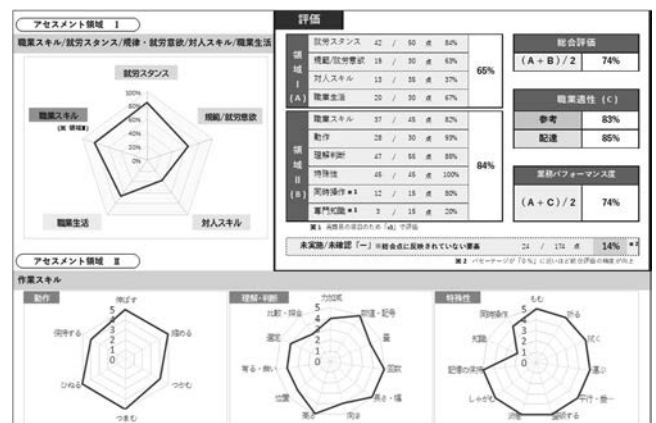


図8 プロフィールシート

3 おわりに（今後の展望）

JMSは、企業と福祉機関の二つの組織で検証してきたが、まだツールとしての出発点に立った段階である。今後は、より多くのデータを収集し、ジョブマッチング機能の妥当性を継続検証することで、汎用性を高めていく必要がある。

【参考文献】

- 1) 菅野敦『就労支援センターハンドブック』全国社会福祉協議会（2015）, p. 83-103
- 2) 厚生労働省『職業情報提供サイト jobtag』

【連絡先】

横川 拓也 [株式会社ドコモ・プラスハーティ]
e-mail : takuya.yokokawa.fk@nttdocomo.com

能力に応じた業務の選定に関する検討②

～ジョブマッチングシートの活用～

○佐藤 資子（社会福祉法人武蔵野千川福祉会 チャレンジャー 所長）

横川 拓也（株式会社ドコモ・プラスハーティ）

菅野 敦 （東京学芸大学）

1 はじめに

企業と福祉機関である就労移行支援事業や就労継続支援B型事業の連携により、多様な職場で働く機会の提供につながり、自己実現や社会参加の場を広げることができる。そのためにも、福祉機関において就労に向けた取り組みは欠かせないものである。

今回、企業と連携し作成をした「ジョブマッチングシート」（以下「JMS」という。）を活用し、就労に向けた支援の選定について報告をする。

まずは現状の利用者の能力を把握し、就労に向かうために必要とされる力を具体的に示すうえで、就労に向けた支援を組み立てる必要があると考える。そこで、JMSでのアセスメントによって、就労に必要な力と支援課題が具体的に示されることと、利用者個々に見合う職業適性が示されることで、就労に向けた支援の選定につなげていきたい。

2 目的

JMSを活用し、「利用者の能力」を明らかにし、「業務に求められる能力」と照合することで、就労に向けた具体的な支援の選定をする。

3 方法

JMSによるアセスメントを実施

(1) 対象者の属性

就労継続支援B型事業所 10名

作業種 封入封緘等の軽作業

就労経験 無し

平均在籍年数 14.9年

(2) 調査時期

2024年6月

(3) 調査方法

アセスメント領域ⅠⅡ・・・行動観察

アセスメント領域Ⅱ作業スキルG・・・以下の手順に沿って行う

【アセスメント手順】

- ・評価者が手本を示す
- ・利用者に同様の手続きを実施してもらう
- ・評価は観点に注目して実施

4 分析

就労に向けた具体的な支援方法の選定につなげるため、2つの視点に重点をおく。

- ① 利用者の能力を明らかにし、「領域Ⅰ：基盤能力」と「領域Ⅱ：就業能力」の関係性を示す
- ② 業務に求められる能力と照合し、「職業適性」の傾向について示す

5 結果

- ① 「領域Ⅰ：基盤能力」平均・・・53.5%
「領域Ⅱ：就業能力」平均・・・80.3%

「基盤能力」において、「対人スキル」が40%であり、マナーの遵守・自己表現・他者理解などを通して対人における調整力に関する達成度が低い結果となった。

「就業能力」において、「動作」83%「職業スキル」79%となり、作業に必要なスキルの達成度は高い結果となった。

この結果から、対象者においては、就労に向けたスキルは獲得しているものの、就労に必要な基盤能力の獲得が低いことがわかる。

これらの結果について、株式会社ドコモ・プラスハーティ社員の平均値（図1実線）と比較してみた。平均値より「基盤能力」「就業能力」とともに高い結果となったのは3名であった。5名に関しては、やはり「基盤能力」が株式会社ドコモ・プラスハーティ社員より低くなっている。2名に関しては、「基盤能力」「就業能力」とともに低い結果となった（図1）。

- ② 「職業適性」清掃・・・85.3%
製造・・・85.6%
飲食・・・78.1%
事務・・・62.7%

適正な職種としては「製造」「清掃」が一番適している結果となった。「事務」は全体の中では低い結果となったが、適正度90%以上は2名おり、新たな作業スキル支援の一つにもなると考えられる。また今回のJMSによるアセスメントの実施を機に、当該事業所で初めて入力作業に取

り組んだところ、予想を上回る結果で取り組むことができていた。

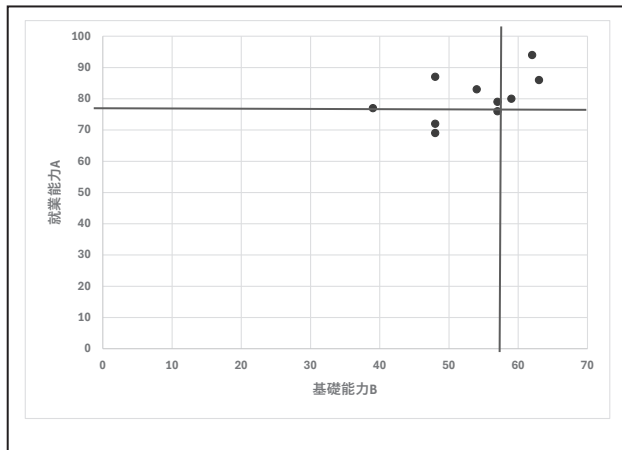


図1 株式会社ドコモ・プラスハーティ社員平均値との比較

6 考察

JMSでのアセスメントによって、利用者の能力が明らかとなり、就労に必要な力である「基盤能力」と「就業能力」における支援課題が具体的に示された。

「基盤能力」においては、対人スキルに焦点をあてた支援を組み立てることが課題であることがわかり、かつ、自己表現・他者理解などを通して対人における調整力の支援が求められていることがわかった。

「就業能力」においては、就労継続支援B型事業所での作業を通して、「動作」や「職業スキル」といった必要なスキルは身につけられていることがわかった。

この結果を受けて、就労に向けた具体的な支援の選定をするならば、「基盤能力を向上するための取り組みを行う」という選定が行えることとなる。

また、JMSでのアセスメント結果を企業社員との比較をすることで、就労を目指せる段階であるかどうかの参考にもなり、福祉機関から就労に向けたアプローチが必要であるとも考えられる。

さらに、利用者個々に見合う職業適性が示される項目は、今後の福祉機関における支援において、有効活用ができると考えている。就労移行支援事業や就労継続支援B型事業で提供している作業種以外にも、適正となる業種が数値として示されることで、就労に向けた支援を、より有効的に選定できると考える。

また初めて取り組む作業種であっても、JMSにおいてアセスメントキット・キット配置図・作業工程が丁寧に示されているため、評価者が取り組む際の難しさはない。利用者にとっても、視覚的な手順書となっているため、初めてでも取り組むことができると考える。

このように、JMSによるアセスメントの実施を機に、

新たな利用者の能力の発見にもなり、就労に向けた支援の新たな要素ともなる。

今後としては、JMSを活用し、就労につながる実践例をつくっていき、汎用性を高めていく必要がある。

【連絡先】

佐藤 資子

社会福祉法人武蔵野千川福祉会 チャレンジャー

e-mail : challenger@musashino-senkawa.com