

研究・実践発表
～ポスター発表～

当事者団体に取り組む視覚障害者の就労支援

－活動実績と課題－

- 中村 太一（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル） 理事）
○熊懷 敬（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル） 副理事長）
○山田 尚文（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル） 運営委員）
石原 純子・梅沢 正道・大岡 義博・大橋 正彦・神田 信・重田 雅俊・芹田 修代・町田 真紀
（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル））

1 はじめに

認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（通称：タートル、以下「タートル」という。）は、1995年の発足以来、30年近くにわたり、視覚障害者の就労支援に特化した当事者団体として活動を展開してきた。事務局は東京都内に置いているが、スタッフ（約30名）や会員（約400名）は全国に点在しており、全国組織として活動している。

本発表では、2023年度のタートルの就労支援の実績と、そこから見えてくる課題について報告する。

2 近年の視覚障害者の就労状況

近年、デジタル化の進展により、視覚障害者の就労環境は大きく変化してきている。従来、視覚障害者の就労といえば、あはき（あんまマッサージ・鍼・灸）がイメージされることが多かったが、職場の事務仕事が紙の書類によるものからパソコンによる作業に置き換わり、スクリーンリーダー（画面読み上げソフト）を使うことで多くの事務作業が音声で対応できるようになり、視覚障害者の職域は確実に広がってきている。一方で、こうした実態が企業・団体等の雇用主には必ずしも広く知られておらず、視覚障害者の雇用環境は依然として厳しいのが実態である。

3 タートルにおける就労支援

タートルの特長は、そのスタッフのほとんどが就労経験のある視覚障害当事者ということである。自身の経験を踏まえて当事者目線で相談に乗ったり支援したりしている。また、当事者同士で交流する場を開催し、不安の解消や自信回復につなげている。

タートルの主な活動は、下記のようなものである。

- ①電話やメール、Webサイトを通じての 就労相談
- ②サロンや講演会など当事者間の交流の場の提供
- ③メーリングリストやSNSによる情報提供と情報交換
- ④情報誌/刊行物の発行やホームページによる情報提供
- ⑤関係団体との連携による相談対応や啓発

4 就労相談の流れ

就労支援活動の軸である就労相談の流れを以下に示す。

- ①視覚障害当事者（家族などの縁者、関係者を含む）からの電話やメールでの相談
- ②電話やメールでの対応、必要に応じて資料の送付
- ③スタッフによる個別相談（対面またはオンライン）
- ④日本眼科医会との連携による相談会（オンライン）
- ⑤支援機関、訓練施設などへの同行訪問（必要に応じ）
- ⑥相談後のフォロー
- ⑦交流会などのイベントの案内（適宜）

5 2023年度相談実績

2023年度（2023年4月～2024年3月の相談実績は延べ665件（209人）であり、相談手段別内訳は図1のとおりである。

相談を受け付けると、まず電話とメールにより対応することになるため、電話とメールによる相談が約9割を占めるが、各種イベント等での対面の相談や、オンラインによる相談会も実施している。オンライン相談会の中には、月に1回実施している日本眼科医会との組織的な連携によるオンライン相談会（12回、23件）も含まれている。

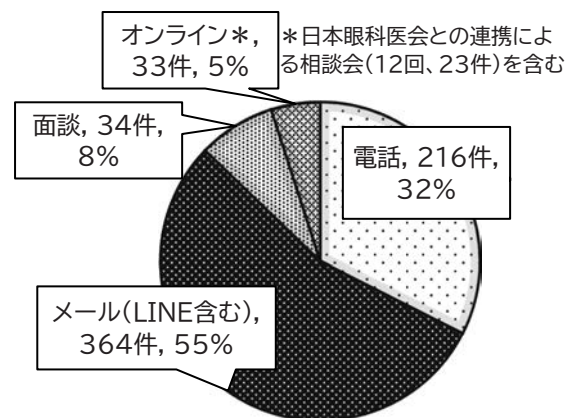


図1 相談手段別内訳（665件）

2023年度の相談者209人の内訳であるが、新規相談者が133人（64%）の他、76人（36%）が前年度以前から継続して相談を受けている人になる。相談者の居住地については、関東甲信越が140人（67%）を占めるが、それ以外には北海道から沖縄まで全国からの相談を受け付けている。

図2に相談者の年齢別内訳を示す。50歳代と40歳代合わせて約半数を占めるが、30歳代（17%）、60歳代（16%）、20歳代（10%）となっており幅広い年代からの相談を受けている。

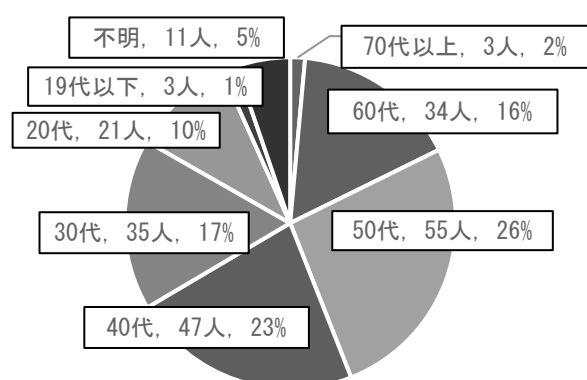


図2 相談者の年代別内訳 (209人)

表1に相談内容別の内訳を示す。もっとも多い相談は、「就労継続・復職」であり、相談者数（209人）の60%を占める。続いて、「ロービジョンケア」（36%）、「新規就職・転職・再就職」（30%）と続いている。「ロービジョンケア」に関する相談（36%）は、主として紙の資料やPC画面が見づらくなった、通勤で人とぶつかりやすくなったなどというものである。また、「障害受容」が4%あるなど、近年、精神的不調を訴える相談も増えてきた印象がある。

最近の相談内容で特徴的なのは、職場のデジタル化の進展に伴い「ICT関連」（20%）が増加傾向にあり、「職業訓練・自立訓練」（29%）に関する相談においても職場のICT環境に対応できる訓練機関を紹介している場合が多い。また、「合理的配慮が得られない」（17%）、「不当な取り扱い・雇止め」（5%）など職場の対応に関する相談も少なくない。

表1 相談内容（相談者数209人）

相談内容	件数	%
就労継続・復職	125	60%
ロービジョンケア	75	36%
新規就職・転職・再就職	62	30%
職業訓練・自立訓練	60	29%
情報交換・交流	47	22%
ICT関連	41	20%
合理的配慮が得られない	35	17%
身障者手帳	16	8%
職場の人間関係	15	7%
障害年金	13	6%
不当な取り扱い・雇止め	10	5%
障害受容	8	4%
その他	76	36%

注：・209人からの相談内容（1人につき複数相談あり）
・%は、相談者数209人に対する%。

6 視覚障害者の就労における課題

タートルで対応した最近の支援事例から、視覚障害者の就労には下記のような課題があると感じている。

(1) 職場の理解不足と不十分な合理的配慮

視覚障害者の就労実態や支援制度が一般にはほとんど知られていないことから、相談者の中には視力の低下で仕事を続けられないと悩みメンタルに不調をきたしているケースも少なくない。また雇用者においてもどのように対応してよいかわからず、結果として十分な合理的配慮が行われていないケースが多い。タートルでは、相談対応の中でさまざまな情報提供を行うとともに職場に書面で合理的配慮を求めるための「視覚障害に関する状況報告および要望書」の作成マニュアルを整備し、これらを活用して職場に合理的配慮を求めていけるよう支援をしている。今後は、これらと並行して職場や雇用主など一般への啓発活動が重要であると考えている。

(2) 訓練・支援制度上の課題と地域偏在

相談者の約6割が「就労継続・復職」の相談（表1参照）であり、在職で受けられる「在職者訓練」や「ジョブコーチ」の制度を活用している事例が多い。一方でこれらの制度の利用には地域差が大きく、公務員が対象外など制度面での課題も多い。今後、こうした課題解決のための取り組みが望まれる。

(3) 職場のICT環境の課題への対応

職場環境のデジタル化に伴いICT関連の相談が増加傾向にある。タートルICTサポートプロジェクトが2020年12月に実施したアンケートでは回答者の84.6%が職場のICTで困っていると回答している。こうした課題は一朝一夕には解決しないが、タートルICTサポートプロジェクトの活動を通じて、今後も他団体や関連機関とも連携して解決策を模索していきたい。

7 おわりに

以上述べたように、タートルは当事者団体として、視覚障害者の就労支援を全国規模で展開しているが、こうした支援には、地域の障害者職業センターや訓練支援機関との連携が欠かせない。今後は、こうした関連機関との連携も強化し、当事者目線での就労支援を継続していきたいと考えている。

【連絡先】

認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル）

電話：03-3351-3208

メール：soudan@turtle.gr.jp

URL：https://www.turtle.gr.jp/



社会への復帰を就労移行支援での立場から考える

～交通事故から復職を諦め、新規就労までの道のり～

○古瀬 大久真（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡 作業療法士/就労支援員）
濱田 和秀・砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

2023年3月にクロスジョブ8か所目として福岡市中央区にクロスジョブ福岡が開設された。

今回、自費リハビリ等含む医療機関とのつながりから福祉の連携、社会復帰へつながった事例を紹介する。本事例は、脊髄損傷により四肢麻痺を呈したものの、社会復帰を模索されていた方だった。地域へのつながりの中で社会復帰に向けた支援をする機会があったので、就職までの経過を元に考察を述べる。

(1) 対象者

大地さん(仮名) 50代 男性

診断名:脊髄損傷

身体障害者手帳 4級

X年。仕事終わりに職場から自宅へ帰る途中、バイクと自転車での交通事故。大地さんはバイクを運転していた。受傷直後から首から下の運動ができないことが分かり、到着した救急隊により急性期病院へ搬入され、検査の結果、第一胸椎損傷の診断となった。

動けるようになるかは五分五分の状態です手術を実施した。無事手術は成功し、術後のリハビリにより徐々に起立や歩行も可能となり、回復期病院を経て自宅退院と至る。

元々はオーナーとしてコンビニの経営を行う傍ら、自身も店舗で仕事をしていた。退院当初は職場の復帰も検討していたが、身体の麻痺の残存からこれまでの業務は難しいと判断し、復職せず。その後は、自費のリハビリを行いながら身体機能の改善に努めていた。自費リハビリのスタッフからクロスジョブ福岡を紹介され、見学、体験利用を経て、新規就労を目的に利用を開始した。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）が開発したワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）を用いた訓練や施設外就労でのスポーツジムの清掃を行いながら報連相の必要性や将来の仕事を見据えた、可能な業務内容の確認を行った。施設外就労での清掃業務はしゃがんでの動作や重量物の運搬などが行いにくい事など、より詳しく可能業務の選定を行うことができた。しかし、できないことへの受容は完全とはなっておらず、並行して取り組んでいた自費リハビリでの機能回復に望みを持ち続けている状況だった。MWSを用いた訓練では上司役であるスタッフから指示された内容の理解に抜けがでてしまうことがあった。事務補助業務では壁掛

けフックの接着を依頼した際、スタッフへの事前相談に至らず接着した。スタッフが確認するとズレが生じていることが分かった等報連相の乏しさが見られていた。

元来の楽観的な性格や、本人としての困り感がなかったことで相談が無いままに作業を遂行してしまい、後からスタッフが確認するとミスが出てしまうという状況だった。

重点を置いて取り組んだこととして、訓練での振り返りや毎週の面談でしっかりと時間を作ることを意識した。なぜ相談することができなかったのか、どうしたらミスすることなく遂行できたのか（事前にスタッフに確認すること）等、訓練状況の整理を行い修正しながら訓練を進めていった。

本人の希望として、金銭面の問題から早めの就職を掲げており、職場実習は行わずに就職活動へと進んでいった。

本人のこれまでの経歴は、営業職として素晴らしい実績をお持ちであり、1社目の応募も、書類審査、筆記試験をクリアし面接へと進むことができた。面接でもミスも無く返答ができたが、面接終了後に行った見学で、折りたたみコンテナを持てるか問われ、持とうとしたところ、麻痺の影響で指をうまくコンテナに掛けることができず持ち上げることができなかった。数日後の連絡で不採用との連絡を頂き、要因として物を上手く持ち上げることができなかったことであると判明した。本人との振り返りの中で、落ち込む部分もあったが「やっぱり仕事としてやろうと思うと難しい。それが分かっただけでもいい。」と気持ちを切り替える様子も見られた。

2社目の応募では、スタッフと共に企業の見学に行き、事前に動作などの確認も行った。その際、どの程度の重量物を扱う必要があるのか、10kg程度までなら運搬ができる等進んで質問することができていた。その後、面談で話をする中で本人が応募したいとの気持ちがあり、応募することとした。面接にはスタッフも同行。緊張はしながらも、自分ができることや1社目で不採用に至った理由である、重量物の取り扱いが難しい事、体力面が心配であり定期的な休憩が欲しい事等の配慮してほしい事をしっかりと伝えることができ、翌日には合格の連絡を頂きX月+6ヵ月で採用となった。合格した会社ではトライアル雇用を併用しており、3ヵ月間のトライアル雇用から開始となった。勤務は週5日間、4時間勤務から開始。

トライアル雇用期間中は体調不良などで休むこともなく、

本人が心配していた体力面も問題ないとのことでトライアル雇用2ヵ月目で勤務時間を1時間延ばし、5時間勤務へと職務時間を増やすこともできた。トライアル雇用期間中は、週1～2回の訪問で本人、上司との個別面談、毎日の電話やメールでの振り返り、毎週の個別支援計画の作成を行い、その都度、実務での問題点抽出を行った。月末には3者での目標に対する振り返りを行い翌月への目標設定を行った。Y月+6ヵ月で採用。Y月+10ヵ月で就労へと繋がった。

(2) 手続き

報連相の必要性や現状の達成状況の確認を日々の訓練状況や面談を通しての振り返りから行った。トライアル雇用を通しての本人、企業、クロスジョブの3者間でのやり取りでリアルタイムの問題に対する話し合いや対応策の検討、実施などを行うことができ、利用者、企業の双方が悩まないがしろにしない関係を作った。

2 結果

Y月から利用開始。Y月+6ヵ月で通信業界にて採用。1ヵ月間の準備期間を経てトライアル雇用開始。Y月+9ヵ月のトライアル雇用を経て、Y月+10ヵ月で正式雇用へと至った。

3 考察

利用開始時、身体的不安も強く、自費リハビリを継続しながらの併用訓練を行った。自費リハビリ訓練の期間終了を機にクロスジョブでの訓練に専念し、訓練では主に報連相を意識して取り組んでいた。高次脳機能障害等の診断はついていなかったが、指示を複数提示した際、情報を取り切れない場面や失念してしまうことがあった。本人も情報を取り漏れているという認識は薄く、リアルフィードバックや面談で時間をかけて振り返ることで徐々に落とし込んでいくことができた。

本人希望として早期の就職希望もあり、職場実習は行わずに、事業所内訓練やスポーツジムの清掃である施設外就労訓練を並行しながらの就職活動を行った。1社目の採用試験では動作確認の際に物を上手く持ち上げることができず不採用となった。この結果が本人の身体状況理解につながるようになった。その後、現状の身体機能でできる業務の抽出を行い、通信業界の店員補助として入職に至る。

トライアル雇用を併用することで週に1～2回訪問することにより、リアルタイムでの問題点抽出や対策を行うことができた。トライアル雇用では高頻度の訪問や日々の振り返り、企業からの意見を吸い上げ、共有を行うことで双方が問題点に着目することができ、改善点の話し合いをすることもできた。

表1 就労支援のためのアセスメントシート（抜粋）

出勤状況	●	A			
欠勤等の連絡	●	A			
日常生活動作	●	A			
身だしなみ		A			
体調管理	●	A			
体調不良時の対処	●	A			
交通機関の利用	●	A			
書類手続き		A			
労働条件の理解		B			
作業工程・流通の理解		B			
生活リズム	●	A			
ストレス管理	●	A			
通院・服薬	●	A			
【対人関係】					
	S	協同評価前の自己評価	C	B	A
挨拶・返事	●	A			
同僚や上司との会話	●	A			
相手への伝達	●	A			

今回、JEEDの「就労支援のためのアセスメントシート」を用いて評価を行った（表1）。本来であれば、本人と共に確認しながら作成を行っていくが、今回は、通所当時の状況を日誌等で確認しながら作成した。内容を確認すると、本人の強みとして活かせる部分が今回の就職にマッチングした内容であると考ええる。クロスジョブでの訓練だけでなく、就職面接時や就職後の職場スタッフからの声が、一番本人の気持ちや意識を大きく変えたと考ええる。クロスジョブスタッフとの信頼関係と、「仕事」に直結する職場のスタッフと立ち位置が違うが故でもあると考ええる。そういった点を鑑みるとやはり「実習期」というものが大切であると実感することも改めて確認できた。利用者によっては金銭面の問題から早期の就職を希望される方も多い。しかし、第三者である実習先のスタッフからの意見が利用者へ与える影響は大きい。今回は、実習は行わなかったものの、1社目で不採用に至ったことで身体障害への受容から次のステップへと進むことができた。支援者からの意見だけではなく、第三者からのエッセンスを加えることでより利用者の受容への道は開きやすくなるのではないかと考える。

今後の更なる支援を行っていくうえでも、支援者としての立場を押し付けるのではなく、利用者にとって最善の選択をしていただけるよう日々研鑽し、クロスジョブだけではなく、利用者を取り巻くすべての支援者で包括的に支援をしていく必要があると考える。

【参考文献】

- 1) 脊髄損傷者の復職支援 千賀 美菜子、千賀 将、田中 宏太佳

委託訓練事業を利用した 就労支援に係る地域ネットワークの構築について

○齋藤 貴大（岩手県社会福祉事業団 岩手県立療育センター 障がい者支援部 理学療法士）

1 はじめに

障がい者の就労支援において、障がい者雇用にむけた委託訓練は、効果的な方法として注目をされている。地域の企業や団体との連携を通じて、障がい者が地域社会において働く機会を拡充することが期待されている。

この取り組みは、障がい者の経済的自立を支えるだけでなく、社会的なつながりや自己肯定感の向上にも寄与する。

しかし、多くの障がい者が就労機会を見つけるのに困難を感じているのが現実である。この問題に対処するために、障がい者雇用に向けた委託訓練の概要、メリット、実施方法、事例の途中経過を紹介する。これらにより、障がい者の就労支援の新たな可能性とその効果について考察する。

2 障がい者雇用に向けた委託訓練とは

障がい者雇用に向けた委託訓練は、企業や団体に訓練の実施を依頼し、障がい者が実際の職場環境で必要なスキルを習得するプログラムである。この訓練は、個々の障がいの特性に応じたカスタマイズされた支援を提供することを目的としている。

3 障がい者雇用に向けた委託訓練のメリット

(1) 実務経験の提供

障がい者が実際の職場で働くことにより、実務経験を積むことができる。これにより、理論的な学習に加えて実践的なスキルも習得することが可能となる。また、地域ネットワークを活用し、地元の企業や団体と協力し、地域の特性やニーズに合わせた訓練内容を提供し、障がい者が地域社会で活躍できるようサポートする。

(2) 社会的スキルの向上

職場でのコミュニケーションやチームワークなど、社会的スキルの向上が期待され、これにより職場適応力が高まる。

(3) 地域特性に応じた訓練

地元の企業や団体との連携が強化され、産業や雇用状況に応じた訓練内容を提供できるため、地域に即したスキルを習得し、障がい者の地域社会での就労機会を増やすことができる。

(4) 成功体験の積み重ね

実務経験を通じて自信を持つことができ、成功体験が障がい者の自己肯定感を高める。

4 委託訓練の内容

技術訓練、ソフトスキル訓練、生活訓練等が主に行われ、地域や企業により内容が変化する。

5 事例紹介

(1) 基本情報

本事例は20歳代の男性で、大学卒業後に関東の会社でシステムエンジニアとして就職する。20xx年6月に滑落事故により脳挫傷とくも膜下出血を発症し、救急搬送後、急性硬膜外血腫と頭蓋骨骨折の手術を受ける。リハビリテーション病院に転院し、約10か月後に地元の岩手に帰省し、自宅での生活を再開する。その後、岩手県立療育センター障がい者支援部の自立訓練（機能）、施設入所支援を利用し、1年6か月後にアパートへ退所、現在は就労継続支援B型を利用している。

障害者手帳：身体障害者手帳2級

精神保健福祉手帳2級

経済状況： 障害年金、工賃

(2) 日常生活動作や高次脳機能障害

日常生活動作：右利きだったが、利き手を左手に変更し、左手で書字や入力などの作業を行っている。移動手段としてロフトランド杖を利用しており、自家用車の運転や公共交通機関の利用は一人で行うことが可能である。また、住まいはアパートの1階に居住し週3回居宅介護を利用している。

コミュニケーション：構音障害があるが、ゆっくり発話すれば相手からの聞き返しは少ない。

高次脳機能障害：記憶障害、注意障害、遂行機能障害が指摘されるが、注意障害のみ本人に自覚がある。

病前の仕事：システムエンジニアとしてシステムの保守点検を主に担当し、チームでの仕事が多く、コミュニケーションを特に重視していた。

(3) 職業評価

職業評価（岩手障害者職業センター）

OAWork【文書入力】：正答率50%（21分26秒）

【検索修正】：正答率80%

岩手障害者職業センターの担当カウンセラーより、PC操作の速度向上、高次脳機能障害を踏まえた得手不得手の確認と補完手段の獲得、集中力とパフォーマンスの維持について助言を受けている。また、就職時にはジョブコーチ

支援の活用が推奨されている。

(4) 委託訓練利用までの経過

受傷後、製造業と農業に興味があり、地元での就職を希望していた。ハローワークや障害者就業・生活支援センターとの面談を通じて、一般就労ではなく就労継続支援や就労移行支援の利用を勧められたが、本人は一般就労にこだわりがあった。岩手県の障がい者雇用について調べた際、「障害者雇用向け職業訓練」¹⁾の情報をを見つけ、障害者職業訓練コーディネーターに相談した。説明を受け、本人および職員、関係機関が同席の上で委託訓練を利用することに決定した。

委託訓練開始までは①マッチング支援、②職場見学、③短期実習、④障がい者委託訓練の順番で進めていくが、図1にもあるように対象者によって違いがある。

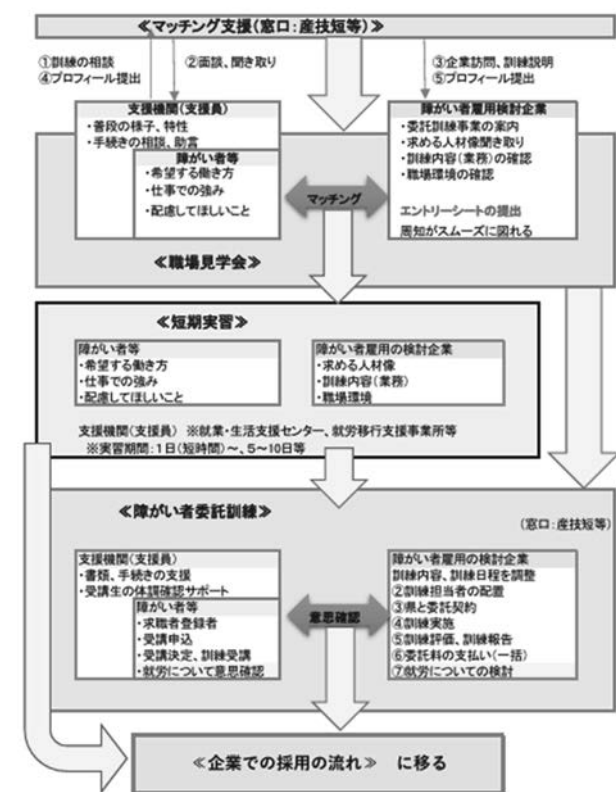


図1 障がい者雇用に向けた委託訓練等活用のイメージ²⁾

(5) 委託訓練先との調整

障害者職業訓練コーディネーターが花巻市内の製造業A社と連絡を取り、職場見学を実施した。担当者より、本人に必要な配慮や会社内の環境調整について質問があった。職場見学実施後、本人に職場実習の希望を確認した。その後、実習希望を会社に伝え、面談を実施した。実習時に必要な配慮や環境調整については書類を用いて職員が説明し、障害者職業訓練コーディネーターが実習に関わる制度について説明した。A社より実習期間は1週間で行い、終了後に面談を実施することとした。また、現在本人に関わって

いる関係機関へ連絡し、必要な情報を共有し実習開始までに必要な内容の確認を行い、現在は実習中となっている。

6 考察

障がい者雇用に向けた委託訓練事業は、職業訓練を外部の教育機関や企業に委託し、地域での労働を希望する障がい者に対して必要なスキルを提供する仕組みである。この事業を効果的に活用するためには地域ネットワークの構築が不可欠で、地域ネットワークの構築における重要な要素は、自治体、教育機関、企業、就労支援機関との連携である。これらの関係者が一体となって協力し合うことで、地域のニーズに合った訓練プログラムの開発と提供が可能となる。例えば、地元の企業が求める人材像を基に訓練内容をカスタマイズすることで、訓練を受けた障がい者が即戦力として活躍できるようになると考える。

次に、地域ネットワークの構築には情報共有の仕組みが必要であり、各機関が持つ情報を共有することで、訓練プログラムの質と効果を高めることができる。例えば、県内企業の求人情報と訓練内容のフィードバックを早い段階で共有することができれば、訓練の改善や更新がスムーズに行うことができると考える。

さらに、地域ネットワークの構築には継続的なモニタリングと評価が不可欠で、訓練プログラムの効果を判定し、必要に応じて改善を行うことで、事業の持続可能性と効果を高めることができる。具体的には、訓練修了後の就職率や就職先での定着率、障がい者のスキル向上の度合いなどを指標として用いることが考えられる。

7 おわりに

障がい者雇用に向けた委託訓練事業を利用した就労支援に係る地域ネットワークの構築には、多様な機関の連携、情報共有の仕組み、継続的なモニタリングと評価、地域コミュニティの強化が必要となる。これらの要素が適切に機能することで、地域の労働者が必要なスキルを身につけ、持続可能な就労機会を得ることができると考える。

また、訓練を受けた障がい者が地域内での就労機会を得ることで、地域の活性化が期待できる。

【参考文献】

- 1) 岩手県商工労働観光部 定住推進・雇用労働室 雇用推進担当『就労支援機関向けリーフレット』
- 2) 岩手県立産業技術短期大学校矢巾キャンパス 『障がい者雇用に向けた委託訓練等活用のイメージ』

【連絡先】

齋藤 貴大
岩手県立療育センター障がい者支援部
e-mail : syougaisya @i-ryouiku.jp

肢体不自由特別支援学校における 一般就労を見据えた支援の在り方に関する一考察

○愛甲 悠二（埼玉県立越谷特別支援学校 進路指導主事）

1 背景と目的

肢体不自由単独校である本校には、小学部から高等部まで合わせて225名の児童生徒が在籍している。肢体不自由に加え、知的障害、視覚障害、聴覚障害、病弱等を併せ有している児童生徒、また医療的ケアが必要な児童生徒も多く、個々の実態はとても幅広い。高等部を卒業後は、生活介護事業所や就労継続支援B型事業所、就労移行支援事業所等、障害福祉サービス事業所を進路先として選択する生徒が大半を占めており、過去5年間を振り返ると、卒業後すぐに一般就労に繋がった生徒は、卒業生数全体のうち4%程度と僅かである。しかし、本校に在籍する小学部から高等部の児童生徒の実態を鑑みると、職業準備性を整えることで、就職をし、その後も安定して働ける可能性を持ち合わせている児童生徒が少なくないことを実感している。

国立特別支援教育総合研究所は、キャリア教育について「キャリア教育が目指すところは、一人一人の子供が自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現することです」と特別支援教育が目指す児童生徒の将来像について言及している。自分らしい生き方という観点から言えば、進路先の決定が全てとは言えないものの、個々人の生きがいにも繋がり得る重要な要素である。

本発表では、自分らしい生き方の重要な構成要素でもある進路先の決定、その中の一般就労に焦点を当てる。自分らしい生き方を構築するための一つの選択肢として、一般就労を見据える児童生徒への進路指導について、これまで本校において行った取り組みを整理する中で、肢体不自由特別支援学校における一般就労に向けた支援の在り方について考察することを主な目的とする。

2 本校における進路指導について

本校の進路指導では、児童生徒、及び保護者が早期から進路について考え始め、将来の自分らしい生き方に向けた具体的な動きに繋げていくために、小学部から高等部に在籍する児童生徒の家庭との進路に係る面談機会の設定、児童生徒本人との面談機会の設定、高等部での現場実習の実施、関係機関との情報共有、小学部から高等部の児童生徒、及び教職員等を対象とした外部講師や卒業生等による講演会等を行っている。また、本校の進路指導に関する考え方や年間の流れ、障害福祉制度の概要等を掲載した『進路のてびき』の発行や児童生徒、及び保護者の進路に関するニ

ーズを踏まえた情報等を掲載した『進路だより』の定期的な発行等も行っている。

ここで、高等部卒業後に一般就労を見据える児童生徒、及び保護者の肢体不自由があるが故に抱える不安について触れる。①働きたいとは考えているもののどのようにすれば働けるのか、②天候を含め、毎日安全に通勤できるのか、③通勤ができたとしても、施設（トイレを含む）や設備等、肢体不自由に対する理解が職場内でどこまで得られるのか、④できる仕事に限られることで不利になるのではないか、等である。

これら①～④の不安を軽減するために、物理的な環境等、肢体不自由に関する社会の理解の拡がりに期待する一方、学校としてもやるべきことがある。それは、児童生徒が社会の中で自分らしく生きていくための土台を整えるということである。肢体不自由特別支援学校においても、将来を見据えた形で児童生徒一人一人の持てる力を高めるとともに、可能性を引き出していかなければならない。児童生徒の社会参加に向けた学びの観点からも、校内の意識を変えるとともに、より一層の関係機関との繋がりが必要である。

3 関係機関と連携した進路指導の実践

肢体不自由特別支援学校においては、安心安全な環境が欠かせないわけだが、言い方を変えれば、「温室」とも言える。本校に通う児童生徒は、毎日自宅の最寄りのバス停からスクールバスに乗車し、本校まで通学してくる。放課後は、自宅や寄宿舎への下校、若しくは放課後等デイサービスに通所している児童生徒がほとんどである。それ故に、限りある相手との関わりに留まってしまうという実態がある。これは、安心安全という点からすれば利点とも言えるが、卒業後の自分らしい生き方に繋げるという観点からすれば、疑問が残る。一般就労を見据えた場合、限られた関係性の中に留まることは、特に「コミュニケーション面」において、大きな課題になると感じる。

次に、関係機関と連携をしたことでコミュニケーション面の課題改善に明らかな効果が見られた事例について紹介する。生徒Aは、クラスメイトや関わりの多い教員等に対し、時には冗談を言うなど周囲からは社交的と捉えられていた。言葉遣いに関しては多少不安な面はあったものの、職業準備性の観点からコミュニケーション面には大きな課題はないと評価されていた。採用を見据える段階になり、

以前に一度リモートで実習をしたことがあったB社で現場実習を行うこととなった。いざ実習が始まると、職場の人から話し掛けられた際に黙り込んだり、実習最終日の振り返りの際、口を動かす様子は見られたものの言葉の出ない状況が続いたりするなど相手側に違和感を与えてしまう場面が生じた。それが原因で、当初B社は採用を前向きに考えていたにも関わらず、結果的には不採用となった。

このことは、本校としての一般就労に向けた取り組みの考え方を改める大きなきっかけとなった。結果が出て間もなく、管理職から提案があったのが、埼玉県庁の自立と社会参加を目指す特別支援学校就労支援総合推進事業の一つである『チームびかびか』との連携だった。このことが、不採用の結果を受け自信を失いつつあった生徒Aに大きな変容をもたらすこととなった。チームびかびかは、埼玉県庁を拠点とした雇用の場であり、今回の連携は本来業務とは異なっていた。しかし、本校として生徒Aの課題改善のためには、この連携が欠かせないと捉え、特別に受け入れてもらうこととなった。

県庁内で働く中で、コミュニケーション上の課題について整理し振り返られたことが生徒にとっても学校にとっても有益だった。チームびかびかでの取り組みを通して、担当者からは、言語的なコミュニケーションに加え、非言語的コミュニケーションが課題として挙げられた。上司の話を聞く態度、報告・連絡・相談等の実践を通じた学びの必要性、職場で必要な定型文の習得、場や状況に応じた声の強弱、「あ〜」「え〜」等、無意識に使っている言葉への意識化等、コミュニケーション上の改善すべき課題が複数挙げられた。

その後間もなく、学校でもチームびかびかからの評価を受け、「生徒の主体性を尊重した指導」「定型文の理解に向けた指導」「普段関わりの少ない教職員との面接練習」等、一つ一つの課題改善に向けた取り組みを行った。その後間もなく実施したC社での採用を見据えた現場実習では、チームびかびかと本校、及び家庭との連携の中で生徒Aとして培ってきた経験が生かされ、先方から一定の評価を得ることができ、最終選考まで進むことができた。最終選考直前に、それまでの成果を実践の場で確認するために再度チームびかびかの機会を設けた。そこでは、以前見られた課題の多くが改善されているといった評価を得、そのことが生徒Aのさらなる自信になった。

この成功体験は生徒Aのモチベーションを高めるうえで大きな力になり、C社の最終選考においても成果を発揮し、一定の評価を得ることができた。このように、生徒Aの職場で求められるコミュニケーションを中心とした課題改善に向けた学校全体での取り組みを軸とした関係機関との連携の結果、C社への採用が決まった。

4 考察

肢体不自由があるが故の課題に関して、社会の理解が拡がることを願う一方で、児童生徒が社会において自分らしく生きる力を身に付けさせることは学校の重要な責務の一つである。肢体不自由特別支援学校の安心安全な環境が、一般就労を目指す児童生徒の可能性を狭めてしまっているはいけない。生徒Aは、途中で一般就労に対し消極的になることがあったものの、管理職、教職員、保護者など周囲が丸となったことで前に進むことができた。生徒Aを消極的な状態にした一つの原因には、学校での取り組みの甘さもあったと感じる。児童生徒一人一人が社会において自分らしく生きる力を身に付けさせるためにも、早期から児童生徒一人一人が自らの課題と対峙し、気づき、それを乗り越える経験を重ねる等、より社会を見据えた学びが重要である。そのためには、校内だけではなく、関係機関との連携が欠かせない要素となる。

また、一般就労を見据える際、本人の明確な就労意欲、及び自分で選んで決めるといった自己選択・自己決定の過程も欠かせない。生徒Aに限らず、本人の「働きたい」という気持ちが、ただ単に家族から言われているからなのか、周りの友だちが働いている影響からなのか、自らの希望から生じたものなのか等、あらかじめ確認しておくことが必要である。就労意欲があることは、長く安定して働く上で大切なことである。これは自分らしい生き方に向けた支援に当たる者としても抑えておかなければならない大切な視点であろう。一般就労を見据えた支援において、本人の考え抜きに周囲の人間が勝手に動くような支援は、本人の主体性の育ちを阻害することになる。たとえ就職できたとしても、その先本人が行き詰まることも十分に考えられる。

一般就労を目指す場合、学校全体での取り組みに加え、関係機関と連携し、その中で得られた情報を踏まえて、校内での仕組みを整えることで柔軟性のある現実的なキャリア教育を進めることが可能になると考える。

周囲からの支援を得ながらも、個々人が自分らしい生き方を形作っていけるようにすることが、進路指導上の大きな目標であると考え。関係機関や地域にも協力を得ながら、児童生徒一人一人の将来を見据えた取り組みをいかに学校全体の仕組みとして築いていくかが、これからの肢体不自由特別支援学校に課された大切な課題であると感じている。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所『障害のある子供へのキャリア教育』、『特別支援教育リーフ Vol. 13』、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所（2024）

【連絡先】

愛甲 悠二
埼玉県立越谷特別支援学校
e-mail : shinro@koshigaya-sh.spec.ed.jp

大阪府立支援学校における ロボットを用いた遠隔就労体験実習に関する事例研究

○西出 一裕（大阪府立堺支援学校 進路指導部）

1 はじめに

大阪府立堺支援学校（以下「本校」という。）は、全校児童生徒数205名（小学部：69名、中学部：26名、高等部普通課程（肢体不自由のある生徒の課程）：32名、高等部生活課程（知的障がいのある生徒の課程）：78名）であり、小中学部は肢体不自由のある生徒のみが通学、高等部は肢体不自由のある生徒と知的障がいのある生徒が通学する支援学校である。「共生社会の中で、明るく、正しく、たくましく、生きていく子を育成する」を教育目標として、児童生徒の将来を見据え、日々の教育実践をおこなっている。在籍している生徒は、堺市全域（高等部生活課程は堺市堺区、北区一部、西区一部のみ）、調整区域（高石市、和泉市、泉大津市、忠岡町）からスクールバスや保護者の送迎等により通学（あるいは訪問教育による学習）をしている。本校の小、中学部、高等部普通課程の実態として、重度重複のある児童生徒が多く、医療的ケア（注入、吸引、導尿、気管切開等）の必要な生徒も多く在籍している。小、中学部の児童生徒は本校高等部普通課程へ進学することが多く、高等部普通課程の卒業後は生活介護事業所を利用する生徒が多いことが実状である。

本発表では、本校の肢体不自由のある生徒を対象に、大阪大学基礎工学研究科石黒研究室、および先端知能システム（サイバーエージェント）共同研究講座の協力を得て取り組んだロボットを用いた遠隔就労体験実習の事例を報告する。

2 背景と目的

文部科学省（2011）では、若者のコミュニケーション能力など職業人としての基本的な能力の低下や、職業意識・職業観の未熟さなど「社会的・職業的自立」にむけて様々な課題が見受けられ、幼児期の教育から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育の推進が提言されている。また、中学校における職場体験活動の効果について、職業や働くことへの関心が高まったことなどが挙げられ、体験的な学習活動の効果的な活用が提言されている。

さらに加藤（2016）は、肢体不自由児の場合には、一人一人の障害の状態や程度に応じ、様々な生き方を選び、歩むことができるようになることが望ましいとされている。

このような背景の中で、本校では中学部の生徒に対して、校外での職場体験活動を実施できていなかった。また教育

庁から案内される中学部生徒の職場体験実習についても本校からは参加できていない現状であった。

そこで、大阪大学基礎工学研究科石黒研究室、および先端知能システム（サイバーエージェント）共同研究講座の協力を得て、ロボットSotaを貸与されたことにより、遠隔就労体験実習に取り組むことができることとなった。

今回は、本校の生徒がロボットSotaを活用して取り組んだ遠隔就労体験実習の事例を報告し、肢体不自由のある生徒の学びの可能性を検証したい。

3 方法

(1) 対象者

本校中学部に在籍している肢体不自由のある生徒2名で校外での就労体験は未経験の生徒である。

- ・教育課程に準ずる学習に取り組む生徒1名（以下「生徒A」という。）
- ・教科学習に取り組むグループの生徒1名（以下「生徒B」という。）

(2) 実習内容

＜ロボットSotaの活用について＞

ロボットSotaの活用図は、下記図（図1）の通りである。

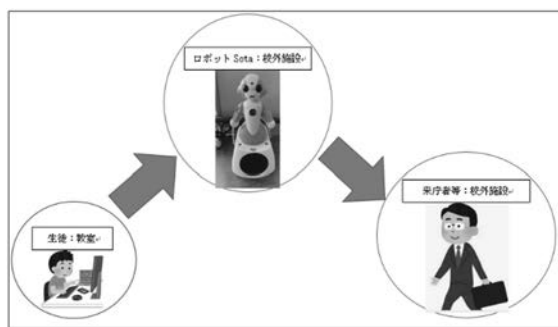


図1 ロボットSotaの活用図

ロボットのシステムについては、Jun Babaら（2021）より、ロボットの台座に取り付けられたカメラおよびマイクで捉えられた映像および音声は、オペレータ用のノートPCに送信され、オペレータはロボットの前に訪れた現地の人々の様子を把握することができる。逆にPCに接続されたマイクデバイスに集音されたオペレータの発話音声はロボットの台座に取り付けられたスピーカーに送信され、再生される。この際、あたかもロボットが話しているかのような感覚を現地話者に与えるため（腹話術師効

果を企図し)、オペレータの音声の再生にあわせ、ロボットの口部分の赤色LEDが自動的に明滅する。また本システムには、オペレータPCに表示される現地のカメラ映像をクリックすることで、クリックされた領域に映っている対象の方向にロボットの顔を向ける機能が実装されており、ロボット操作中にカメラ映像中に現れた人の顔周辺をクリックすることで、ロボットと現地話者のアイコンタクトが実現できるようになっているとされている。

＜実習内容＞

実習については、2年間にわたり取り組んだ。

対象の生徒は、本校教室よりパソコン内のソフトを活用して、ロボットSotaを介して来庁者等へ呼びかける。

校外での実習の事前学習として、校内の教員に対して、オペレータの練習を繰り返して、本実習に臨んだ。

実習内容の詳細は、下記表(表1)の通りである。

表1 実習内容の詳細

年度	ロボット 設置場所	内容	時間 回数
1年目	地域の 役所	来庁者に対して、 「手指消毒の促し」 「パンフレット案内」	45分 2回
2年目	商業施設 書店	来店者に対して、 「書店に関するアンケート調査」	45分 2回

コミュニケーションの課題として、1年目は、「来庁者に対して、発信をすることを目的」とし、2年目は、「アンケート調査を通して、来店者との会話のやり取りをすることを目的」として設定した。

4 結果と考察

実施後の生徒の感想として、二人の生徒ともに「楽しかった」や「また経験したい」といった肯定的な感想があり、意欲的に取り組むことができた。

生徒Aは、2年間を通して、オペレータの仕事という意識ができ、言葉遣いや相手の言葉に合わせた応対を自分で考えるなど前向きに遠隔での就労体験ができた。生徒Aは、教育庁から案内される職場体験実習の参加を勧めるなど、校外での就労体験の機会を探っていたが、「通勤することの難しさ」や「体調」等の理由により参加することができていなかった。本実習を通して、職場体験実習で得られる「仕事を意識する」や「コミュニケーションを学ぶ」きっかけにつながったのではないかと考えられる。

生徒Bは、通常の発表場面では、緊張や不安から言葉を発するまでに時間がかかることがある生徒であった。本実習1年目では、慣れると、普段の発表場面よりも早く言葉を発することができた。さらに2年目では、前年度の体験

より見通しを持っていたのか、1年目よりも早く言葉を発することができ、言葉で伝えるだけではなく、より相手に伝わるように話すスピードや声の大きさに気をつけ、伝えることができた。このことについては、ロボットを介してのコミュニケーションであるアバターという環境下であることが、生徒Bの緊張や不安の軽減につながり、通常の場合よりスムーズに発信をすることに繋がったのではないかと考えられる。

本実習を通して、生徒2名ともに、文部科学省(2011)が、社会とのかかわりの中で生活し仕事をしていく上で、基礎となる能力として挙げられている「他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル」を学ぶ機会となり、生徒たちにとって有意義な実習となったことが考えられる。

5 おわりに

本校では、高等部を含めて肢体不自由のある生徒が通勤型の職場体験実習に参加することが職場の環境整備上の課題や自力通勤できるだけの体力、経験がない等の理由により難しく、参加率が低いことが現状である。この課題より本校の高等部ではテレワーク体験実習の実施をしている。

中学部の生徒を対象にした本実習が、高等部のテレワーク体験実習へ臨む前の段階として、就労体験として他者とのコミュニケーション・スキルを育む機会となり、高等部の実習へとつながることが、本校の進路指導の流れ、キャリアを積むこととして、望ましいと考える。

今後の課題としては、遠隔就労体験実習を継続していくこと、内容を発展させていくことが挙げられる。

本校のみで検証していくだけではなく、大阪大学基礎工学研究科石黒研究室、および先端知能システム(サイバーエージェント)共同研究講座にロボットの活用の助言をいただきながら、地域等のさまざまな関係機関と連携をして、本実習を継続、発展させていきたい。

【謝辞】

今回は大阪大学基礎工学研究科石黒研究室、および先端知能システム(サイバーエージェント)共同研究講座の協力を得た。この場を借りて深く感謝申し上げる。

【参考文献】

- 1) 文部科学省『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について、中央教育審議会答申』(2011)
- 2) 加藤隆芳『肢体不自由児のキャリア発達を促すための指導方法、障害特性を踏まえた就労支援方法の開発に係る実践研究』,「筑波大学付属桐が丘特別支援学校研究紀要 第52巻」(2016)
- 3) Jun Baba, Sichao Song, Junya Nakanishi, Yuichiro Yoshikawa, Hiroshi Ishiguro『Local vs. Avatar Robot: Performance and Perceived Workload of Service Encounters in Public Space』[Humanoid Robotics Volume 8] (2021)

模擬訓練を実施してからの企業への情報移行と就職への試み

○堀田 正基（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー 理事長）

1 目的

福祉現場で行われる知的障害者の就労支援は、主として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所で実施されている。人員配置規定は厳密で、就労支援に関わる専門職は、恒常的な人員不足の状態に陥っている。

Lattimore、Parsons and Reid（2006）は、ジョブコーチの支援付きで、自閉症の援助付き労働者に、企業実習と模擬訓練も併せて受けさせた群と、企業実習のみを受けさせた群との比較調査を行った。その結果、企業実習と模擬訓練も併せて受けさせた群の方が、技術習得のレベルが高く、また、その習得のスピードも速いとの結果が示された。職業技術を教えるのに最善と思われる「援助付き雇用」であるが、模擬訓練をプラスすればより効果的であろうとの結果が示唆されていた。本研究は、知的な障害のある成人を対象に、施設外支援制度を想定し、模擬訓練による支援とその過程で作成された個別支援シートの効果を実証的に検証する事を目的とする。

2 方法

(1) 対象利用者（以下「A」という。）

軽度の知的障害がある25歳の男性で、20XX年より就労支援事業所Bに通所している。当初は、Aの就職を前提とした調査を予定していたが、条件等が折り合わなかったので、調査のみに限定し、仮の就職試験と仮の採用条件を設定することとなった。

(2) 場面

株式会社Cと就労支援事業所B。

(3) 支援目標

不良を出すことなく100個の箱を折り上げ、折り上げた箱を10個単位で積み上げて結束機を使用して、5分以内に結束し、2つの作業を1時間以内に達成すること。5分以内に結束作業を行い60分で作業を完了するなら箱折り作業は、分あたり最低でも1.8個のペースで行わなければならない。

(4) 従属変数

100個の箱の完成に要した時間、100個の箱の良品率とした。

(5) 支援手続き

①体験実習（ベースライン）を株式会社Cで実施し、Aが行う箱100個の作成時間、結束作業時間、不良数を記録した。また、Aが興味を持てるような介入方法を検討した。

②模擬訓練1は、就労支援事業所Bで行われ、箱折り作

業を50個にし、A自身が作業手順を身に付けるプロンプトを与え、A自身が、カウントダウンタイマーの目標時間を20分に設定し、作業時間をストップウォッチで管理するセルフマネジメント手続きと、記録用紙に記録を記入させるセルフマネジメント手続きを行い、箱50個の作成を実施することを求めた。10個のおはじきを、1箱折るたびに1個ずつ紙コップの中に入れるセルフマネジメント手続きを行うことを求めた。

③模擬訓練2は、就労支援事業所Bで行われ、箱折り作業を100個にし、カウントダウンタイマーの目標時間を40分に設定し、模擬訓練1と同様の3つのセルフマネジメント手続きを求めた。

④模擬訓練3は、就労支援事業所Bで行われ、箱折り作業を100個にし、カウントダウンタイマーの目標時間を40分に設定し、模擬訓練1と同様の3つのセルフマネジメント手続きを求めた。

⑤模擬訓練4の結束作業は、就労支援事業所Bで行われ、結束作業で、A自身が、作業時間をストップウォッチで管理するセルフマネジメント手続きと、記録用紙に記録を記入させるセルフマネジメント手続きを求めた。

⑥プレ雇用前実習は、株式会社Cで行われ、株式会社Cが個別支援シート用い、Aに対して実習指導を行った。

⑦個別支援シートについてのアンケート調査は、すべての介入終了後に、株式会社Cに依頼した。

3 結果

株式会社Cで行われた、プレ雇用前実習でも、Aは、獲得した3つのセルフマネジメント手続きを用いて作業を行った。合計作業時間の平均作業時間は、36分31秒で、体験実習（ベースライン）での平均作業時間を30分22秒も短縮させた。また、箱折り作業、結束作業の良品率についても大幅に改善されたが、個別支援シートに関して、株式会社Cは業務に直結する内容のみを要求してきた。

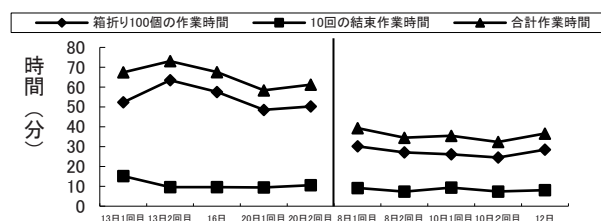


図1 体験実習（プレ雇用前実習）での箱折り100個の作業時間、10回の結束作業時間、合計作業時の推移の比較

4 考察

本研究の結果として、A は、3つのセルフマネジメント手続きを用いて、目標時間の設定とその達成によって、全作業時間の短縮を促したと考えられる。また、プロンプトによる指示によって全作業を身に付けたことが、不良品発生を抑制しと考えられる。この結果、就労移行支援において、模擬訓練と個別支援シートの導入は、知的な障害のある人達の雇用前実習等において有効であり、企業側が個別支援シートを指示通りに使用すれば、企業側の従業員も、支援対象者の支援者になることは可能であることが示唆された。これにより、サービス提供期間が上限180日の施設外支援制度による雇用前実習のような短期間の就労支援において、支援対象者に模擬訓練を実施し、個別支援シートを活用する支援は効果的あることが、本研究において示唆され、就労継続支援事業所内の恒常的な人員不足の状態を緩和できる方向性が見出されたと考える。

株式会社Cは、個別支援シートの「能力獲得の項目」は、必要なく「実習中の指示依頼内容」、「お願いする注意事項」という仕事に直結する部分の情報は必要という見解を示した。今後、個別支援シートを作成する場合、読み手である企業側が支援対象者に対し、「読みたくなる」、「考えたくなる」、その結果、「支援したい」というように記述方法を工夫し、検討する必要があるだろう。

【参考文献】

Lattimore, L.P. , & Parsons, M.B. , & Reid , D.H.(2006). Enhancing Job-Site Training Of Supported Workers With Autism : A Reemphasis On Simulation. Journal of Applied Behavior Analysis, 39, 91-102.

【連絡先】

堀田 正基
特定非営利活動法人 社会的就労支援センター 京都フラワー
Tel : 075-574-7088
e-mail : flower-mh@outlook.jp

障害者への就労支援者に対する PBT（プロセスベースドセラピー）を活用したサポート事例

○四戸 裕歩（株式会社スタートライン メンバーサポート東日本ディビジョン 東日本第1エリア
コンサルティングサービスチーム・サポーター）

刎田 文記・菊池 ゆう子・豊崎 美樹（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 はじめに

株式会社スタートライン（以下「SL」という。）では、障害者の職場定着のために、応用行動分析や文脈的行動科学に基づく専門的な知識や技術の研鑽を行っている。2023年度には、その取り組みの一環として、支援サービスの拠点に勤務するサポーターを対象に、Process-Based Therapy（以下「PBT」という。）のワーキンググループを発足し、一連の活動を行った。この活動では、PBTを学ぶだけではなく、実際に拠点で勤務する障害者やその支援者に対するサポートの中でPBTを実践した。これらの取り組みは、PBTによるアプローチを、社内の支援技術の一つとして確立させるための試みであった。

2 背景・目的

SLで提供している屋内農園型障害者雇用支援サービス『IBUKI』（以下「IBUKI」という。）においては、各企業平均して3～4名の障害者に対して1～2名の企業管理者（以下「管理者」という。）を配置する形で勤務しており、SLは管理者に対してサポートを行っている。管理者は障害者雇用支援の経験が必ずしもあるわけではなく、障害者サポートに戸惑い、困難さを感じるケースも少なくない。また、管理者が障害者サポートに熱心になるが故に、過干渉を招いたり自身の経験談を元に障害者の行動をコントロールしようとしたりといった行動も見受けられている。管理者本人の人生のプロセスをつぶさにとらえながら、そのコアとなるプロセスが良い影響にも悪い影響にもなりうる、という両個性を持っているという考えに基づくことから、IBUKIの課題解決の一手段として、管理者サポートにおけるPBTの活用を試みた。

3 方法

(1) 対象者の概要

対象者である50代女性Aさんは、IBUKIで管理者として約2年間勤務されている（2024年1月時点）。

- ・傾向：物腰が低く、誰に対しても丁寧な言葉遣いをする一方で、断定的に物事をとらえる心理的な傾向がある。
- ・課題：特定の障害者と関わる際、受容的な行動がとれず不寛容な態度をとってしまうこと。

(2) 手続き

- ・面談場所：IBUKI 面談室
- ・所要時間：EEMMグリッド面談 計1回（60分）
- ・EEMMグリッドを用いた面談方法

SLで作成したEEMMグリッド面談用紙（A3用紙／不適応スタイルと適応スタイルの二つのEEMMグリッドを配置）を使用した。現在のAさんの思考や過去のエピソードについてヒアリングを行い、その内容を9つのグリッドに分類して記載した。

・効果指標

MPFI（多次元的心理的柔軟性尺度）：EEMMグリッド面談前、面談後に実施した。

4 結果

面談を通じて、不適応な行動と適応的な行動それぞれに対して行動選択時の思考や考えのプロセスを整理した。その結果、Aさんの特徴的なプロセスが確認できた（図1）。

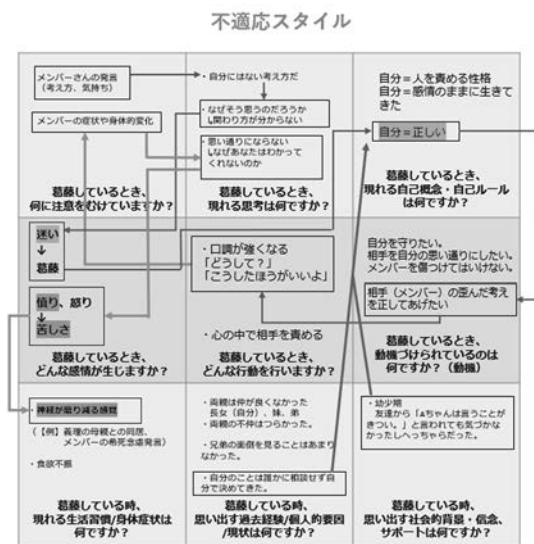


図1 不適応時のプロセスを可視化したEEMMグリッド

- ①「相手の理解できない発言」をきっかけとして陥るプロセスは、理解できないことに対する不安や迷いを引き起こし、「自分の考え＝正しい（これまでも正しかった）」という自己概念が想起されることから、「相手を正しい方向に導くべきである」という自己ルールが形成され、回避的な行動の動機に繋がっている。

②相手の症状悪化や身体的変化をきっかけとして陥るプロセスにおいては、相手の希死念慮発言や陰性症状の発露により、強いストレス（憤り・苦しみ）を感じることで不適応な状態が表出する。

①と②のプロセスは連動性があり、Aさんが相手をコントロールして自身の不安を払拭しようとするほど、相手の病状は悪化し、かえってAさんにとっては大きなストレスになる。こうした不適応な状態およびそこから引き起こされる行動によって、障害者とAさんの間に関係不和が生じていたことが推測された。

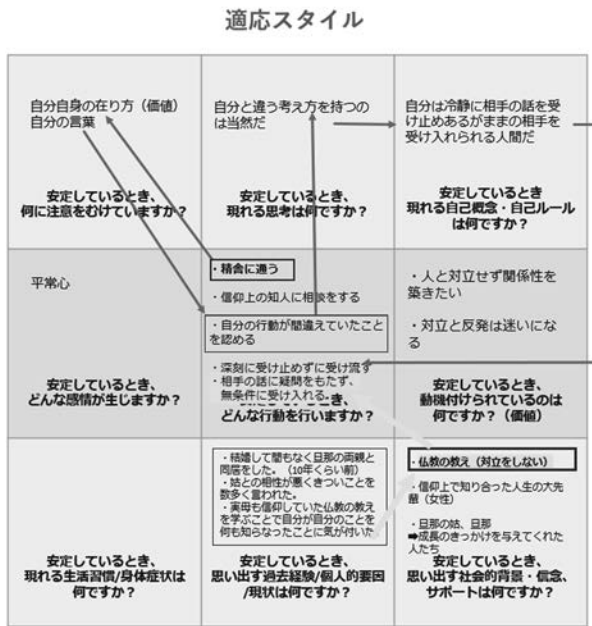


図2 適応時のプロセスを可視化したEEMMグリッド

③適応的な行動をとるためのきっかけは、「相手の言動があるがままに受け入れる」という信条に立ち返ることであつた。私生活で、義家族との関係が上手くいかなくなった際に無条件に相手を受け入れることを学んだ経験があり、「一見してネガティブな事象でも、今となつては自分の考えを広げてくれるきっかけとなつた出来事なので感謝している。」としてプロセスの両側面を捉え、理解することができていた。

④Aさんの気づきとしては、「相手の言葉に同化して、自分自身も苦しみを感じることから、そこから逃れるために、自分が相手の課題を解決しようとしていたことに気がついた」との発言があつた。

⑤MPFIの結果としては、心理的柔軟性の平均値が3.33から2.67へ、心理的非柔軟性が1.83から2.33へ変化した。

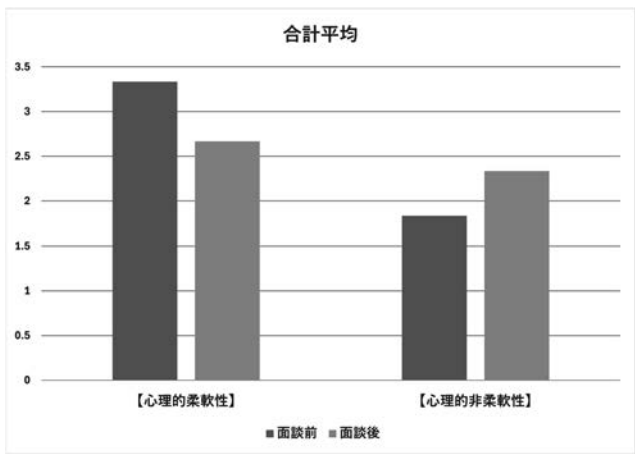


図3 MPFI合計平均の値

これらの分析結果を通じて、以下のようなサポート施策を検討した。

- (ア) 定期的なEEMMグリッドの更新と自己記入の促し
- (イ) セルフコンパッションの一環として体験的エクササイズ並びにワークシートの実施を提案
- (ウ) チームビルディングの支援、アサーティブなコミュニケーション方法の実践を提案

5 考察

IBUKIの管理者は、管理者としての責務を担うことから、支援ではなく指導に近い関わり方を選択してしまうことがある。Aさんも例にもれず、上記のような行動傾向を持っていたが、自身のネガティブな経験から、受容的な態度を重要とする考えを獲得した過去があることに、面談によって気づくことができた。また、Aさんの行動の変化として、SLサポーターに対する相談や自己開示の機会が増えたこと、自身のコミュニケーションが、一方的になっていたかを省みながらサポートにあたるようになったことなどが見られている。一方で、EEMM面談を経て気づきは得られたものの、MPFIにて心理的非柔軟性を示しており、気づいた出来事そのものについて、自身が受容的に捉えることは未だできていない状況と推測されたため、新たにセルフコンパッションやアクセプタンスに繋げていけるよう、今後の支援を継続的に実施していきたい。

【参考文献】

- 1) Hofmann, S.G, Hayes, S.C, Daid, N.L.(2021).Learning Process-Based Therapy. Context Pr. (ステファン,G. Hofマン, スティーブン,C.ヘイズ,デイビッド,N.ロールシャイト.菅原大地,梶原潤,伊藤正哉 (監訳) (2023) プロセス・ベースド・セラピーをまなぶ.金剛出版.
- 2) 豊崎 美樹「PBT（プロセスベースドセラピー）に基づくアセスメントとマインドフルネストレーニングの効果」,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)

就労支援機関における精神障がい者への支援について

～当センター卒業生への評価をもとにした一考察～

○古野 智也（就労支援センター「緑の里」 サービス管理責任者/作業療法士）

1 はじめに

就労支援センター「緑の里」（以下「緑の里」という。）は、医療法人恵愛会が運営する精神・知的障がい者を対象とした就労支援機関であり、就労継続支援B型、就労移行支援、就労定着支援を行なっている。昨年、緑の里を卒業した一人が就職して間もなく職場で不適応となり退職してしまう出来事があった。現場実習でも緑の里でも作業能力評価は高い方であったため、この出来事は改めてアセスメントの重要性を考えるきっかけとなった。今回は、緑の里における支援を考える取り組みの中で、緑の里の卒業生を対象に“現在何が困っているのか”“仕事を続けていく上で大切にしている事は何か”を把握していく事で、精神障がいのある方への支援について考える事とした。また、近年は障害者雇用支援サービスという障がい者の集団的雇用が話題になっているが、今回の発表が我々支援者のアイデンティティを見つめ直す機会に繋がり、様々な方からご意見をいただきたいという思いもあり本発表に臨む事とした。

2 対象

過去3年間のうちに緑の里を卒業して一般就労した方で、主治医および本人に同意の得られた計8名（男性7名、女性1名、平均年齢40.3±11.1歳）を対象とした。診断は統合失調症5名、双極性障がい1名、うつ病1名、発達障がい1名である。そのうち介入当時に継続して就労していた6名を『継続群』、途中でドロップアウトしていた2名を『非継続群』として2つの群に分ける事とした。

3 方法

今回は4つの評価を使用した。

(1) 精神障害者就労支援尺度 JSM-ICF（以下「JSM」という。）

JSMは、国際生活機能分類（以下「ICF」という。）の項目に基づいた調査票で、森谷ら¹⁾によりまとめられた。内容は、「全般的精神機能」10項目、「一般的な課題と要求」7項目、「コミュニケーション」3項目、「運動・移動」1項目、「セルフケア」2項目、「家庭生活」2項目、「対人関係」13項目、「主要な生活領域」1項目の計39項目で、それぞれ質問により「困難なし」「軽度困難」「中程度困難」「重度困難」「完全な困難」の5段階で採点していく。今回は便宜上それらを1～5点に振り分けた。

(2) 統合失調症認知機能評価尺度（以下「SCoRS」という。）

SCoRSは、日常生活技能に影響を与えているとされる

認知機能について問診により評価が可能にしたものである。

「記憶」「学習」「注意」「ワーキングメモリ」「問題解決」「処理／運動速度」「社会認知」「言語」の8つのカテゴリーがあり、下位項目20項目を、評価者によるインタビューの中でそれぞれ評価する。採点は“最近2週間以内にどれだけ困難性を感じたか”を「なし」「軽度」「中等度」「重度」の4段階で示され、『患者』『介護者』『評価者』の3種類を実施して最終的な結果を出すのが本来の評価法であるが、今回は評価対象を“対象者自身が感じる困難性”として『患者』評価のみ使用した。

(3) 就労支援機関での評価

緑の里における作業能力評価として、厚生労働省による『就労移行支援事業所による就労アセスメント（以下「就労アセスメント」という。）』の旧版を一部改変して使用している。今回は、緑の里の卒業前で取られた評価を使用した。

(4) 対象者へのアンケート

継続群には『仕事を続けていく上で大切な事は何か？』と質問し、非継続群には『仕事をしていて大変だった事は何か？』と質問し、内容を集計した。

(1)～(3)の結果について、継続群と非継続群とでマン・ホイットニーのU検定を行なった。統計処理はSTATFLEXのVer.4.1を使用し、サンプル数の関係で検定の有意水準は10%（両側検定）とした。

4 結果

各評価の結果で有意差のあったものを表1に示す。同時にICFコアセット²⁾から対応されるコードも整理した。

①JSMでは「自分の判断で物事を決定できる」「単純なトラブルへの対処」「複雑なトラブルへの対処」「グループで協力する」「電話やメールを使用する」「公共交通機関の利用」「相手の行動に理解を示す」「適切に人間関係を保つ」「適切な近所付き合い」の11項目で有意差が見られた。この内、先行研究¹⁾において就労継続に影響するとされたものが5項目は共通していた。

②SCoRSではどの項目でも有意差は見られなかった。

③就労アセスメントでも有意差は見られなかった。

④対象者へのアンケートについては、出されたキーワードを就労準備性ピラミッドの5つのカテゴリーに分類して集計した結果、「対人関係」「職業適性」「健康管理」の順で回答が多かった。

5 考察

(1) 各評価結果から

今回の研究においてはサンプル数が少なかったため有意水準を下げた検定しか出来なかったが、差の傾向を見る事はできたと考える。

表1 マン・ホイットニー検定の結果

評価	評価項目	継続群 (n=6) mean±SD	非継続群 (n=2) mean±SD	検定結果	先行研究で 就労継続に 影響	ICFコード
JSM	自分の判断で物事を決定	1.5±0.5	3.5±0.7	*		d177
	単純なトラブルへの対処	1.5±0.8	4.5±0.7	*		d210
	複雑なトラブルへの対処	2.2±1.2	5.0±0.0	*	○	d220
	グループで協力すること	1.5±0.0	4.5±0.7	*	○	d220
	グループの中で会話する	2.2±1.0	4.5±0.7	*	○	d350
	グループで議論や討論	2.0±0.9	4.5±0.7	*	○	d350
	電話やメールを使用する	1.2±0.4	3.5±0.7	*		d360
	公共交通機関を利用する	1.2±0.4	3.5±0.7	*		d470
	相手の行動を理解する	1.3±0.5	3.0±0.0	*	○	d710
	適切に人間関係を保つ	1.5±0.8	4.5±0.7	*		d720
	適切な近所付き合い	2.0±0.6	4.5±0.7	*		e325

補足1) 評価結果は「平均点±標準偏差」を表示。

補足2) マン・ホイットニーのU検定で、有意水準10%で有意差が出たものだけ表示。 *…P<0.10

補足3) ICFコードは『職業リハビリテーションのためのICFコアセット（包括版）』より選出。

まず就労アセスメントで有意差が出なかった事からは、2群間において就労前の支援機関内および数回の現場実習における作業状況だけでは測れないものの重要性が確認できたと考える。有意差の見られた11項目のうち「電話やメールの利用」は機械操作の面や実際にそれら機能を使用する必要性が無いという理由で困難性を感じた結果であり、「公共交通機関の利用」に関しては不特定多数の集団の中で過ごす事への困難性が評価に現れた結果であった。この2項目を除く他の9項目は全て認知機能に関連するものであり、そのほとんどは他者との交流に関連する『社会認知』に関連するものである事がわかった。この社会認知に関して、SCoRSの結果においては、評価の平均点だけを見ると継続群も非継続群も同じ数値であり、両群とも同様の困難性を示していたとも考えられる。

今回使用した評価の特徴は、対象者本人のいわゆる“困り感”を尋ねるものであった。“困り感”には認知機能や発達障がい特性の存在が指摘されており、診断名の関係で今回の対象者全員には言えないが、根本ら³⁾の報告では、統合失調症患者は対人関係の基礎となる社会認知の低下があり、それが仕事や学業など社会生活における困難につながっていると考えられ、健常者に比べ社会認知に関する強い主観的な困難感をもっていると述べている。この事から、我々支援者は、利用者一人一人がこれまでの人生でどのような経験をしてきたかに共感しながら、作業場面で上手くできた事は褒めるなど、働く事が楽しいと感じられるような関わりをしていく事が大切だと考える。この体験は利用者にとって社会認知訓練の第一歩でもあり、就労後の良好な関係性にも繋がると考え、支援者は利用者との“語り”を通して観察だけでは見えにくいそれぞれの思いを引き出

せるような姿勢が必要であると考え。

(2) アンケートの結果から

各対象者へのアンケート結果を就労準備性ピラミッドの項目に当てはめて考えたところ、『就労準備性』にあたる健康管理、対人技能、『就業支援』にあたる職業適性が多く挙げられていた。これは障害者職業総合センターからの報告⁴⁾にある、精神科分野で就労継続を妨げる要因の上位3つ（心身状態、職場環境、人間関係）とも同様の結果であった。また、『就労準備性』に関しては、就労支援機関を利用する前である入院中やデイクアといった医療の領域においても支援がしやすい分野であり、両機関の連携に関する別の報告⁵⁾とも意見は一致する。つまり、認知機能訓練を含めたそれぞれの分野を活かした支援が提供される事で、利用者の疾病や障害特性にも配慮した就労支援に繋がると考える。そのための橋渡しとなるツールも望まれ、本研究で取り上げた評価ツールや、既に開発された「情報共有シート」⁵⁾はその候補と言える。ただ、その前段階として意識していきたいのは、就労支援機関を社会の縮図と捉え、利用者がそこで経験した生活場面や作業場面での様々な出来事について、支援者と振り返り、各自の心身機能・活動・参加、環境との関係性に関する体験的な自己理解に繋げていく姿勢が、就労支援機関での精神障がいのある方への支援で大切な事だと考える。

6 おわりに

今回はサンプル数が少ない状態での発表であったが、今後はサンプル数を増やしてさらに検討していきたいと考える。また、各評価結果やここに掲載できなかった図表などについては当日の配布資料としての準備を考えている。

なお、対象者への倫理的配慮については医療法人恵愛会福岡病院倫理審査委員会の承認を得ており、今回の発表で開示すべきCOI関係にある企業も無い。

【参考文献】

- 1) 森谷就慶ら『国際生活機能分類を用いた精神障害者の就労支援に関する研究』,「日本職業・災害医学会会誌 Vol.62, No.4」, (2014), p.226-232
- 2) 公益社団法人 日本リハビリテーション医学会（監修）『ICF コアセット 臨床実践のためのマニュアル』, 医歯薬出版, (2015)
- 3) 根本隆洋ら『統合失調症患者における社会認知に関する認識度や主観的困難感を明らかに～統合失調症治療における unmet medical needs～』,「Psychiatry and Clinical Neurosciences」プレリリースNo.1218, (2022)
- 4) 障害者職業総合センター『就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究』,「調査研究報告書 No.168」, (2023), p.44
- 5) 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」, (2020)

活躍する人材を生み出す職場 ー採用から職場定着に重要な要素とはー

○渡邊 貴宏（山田コンサルティンググループ株式会社 人事・総務部 障害者雇用担当）

1 目的・背景

山田コンサルティンググループ（以下「山田コンサル」という。）では、2019年に障害者就労支援の経験がある社員（執筆者）が入社し、障害者雇用における採用から職場定着に力を入れている。これまで採用した精神障害者11名の「1年後の職場定着率」（以下「定着率」という。）は100%となっている。「障害者の就業状況等に関する調査研究」¹⁾によると、障害者求人における全障害の定着率は70.4%、精神障害者（障害者求人または一般求人）における定着率では、49.3%であることが明らかになっており、母数は少ないものの、山田コンサルの定着率は高い水準といえる。

若林²⁾の「働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果」（以下「先行研究」という。）によると、職務満足度と離職意図が関係すると述べている。

そこで、本研究では職務満足度が定着率の高さの要因であると仮説を立て、調査を実施することとした。

2 方法

(1) 調査対象者

山田コンサルに勤務する精神障害のある社員（以下「当事者社員」という。）10名と、定着支援等に関わる就労支援機関の職員（以下「支援機関職員」という。）11名である。

(2) 調査期間・調査方法・分析方法

調査期間は、2024年7月2日～7月31日であった。

ア 職務満足度と離職意図の調査

第一段階は、当事者社員へ53項目の選択式アンケートを実施した。設問は、先行研究を参考に精神障害者に限定した設問に変更した。

イ 長期定着にかかる要因の調査

第二段階は、当事者社員へのインタビュー及び支援機関職員への自由記述式アンケートを実施した。設問は入社前と入社後の計6項目とし、結果をKJ法で分析した。

(3) 倫理的配慮

本研究は、山田コンサルの同意を得た後、調査対象者へ研究目的及び個人情報の取り扱いについて説明をした。参加は自由意志で拒否による不利益はないことをメールと口頭で説明し、同意はアンケートへの回答をもって得たものとした。

3 結果

(1) 職務満足度と離職意図

先行研究の母数は363名、本調査の母数は当事者社員10名、支援機関職員11名であるため一概に比較できないが、下記の結果となった。

ア 就職時の希望条件の非実現度

10名中7名は希望条件が実現していない項目数が「0」（≡すべての希望条件が実現している）で最多であり先行研究と同様の結果となった。

イ 働く上で必要な配慮非実現度

10名中9名は必要な配慮が実現していない項目数が「0」（≡すべての必要な配慮が実現している）で最多であり先行研究と同様の結果となった。

ウ 職務満足度の平均点

本調査で実施した10項目の平均点は3.3点（4点満点）であった。先行研究では6項目で2.92点（4点満点）であった。

エ 離職意図のある方の職務満足度の平均点（4点満点）

自社での調査のため、質問項目を大幅に改変した。「転職してのキャリア」を選択した者を便宜的に「離職意図あり」として分析し、該当者は4名、平均点は3.0点であった。先行研究では「離職意図あり」と回答した人の平均点は2.17点であった。

(2) 長期定着の要因

結果は、表1のとおりである。なお、本項目においては、当事者社員からのみ得た回答は「（本人）」、支援機関職員からのみ得た回答は「（支援機関）」と表記し、その記載のないものについては当事者社員、支援機関職員の双方から回答があったものとする。

表1 長期定着にかかる要因の調査結果

入社前 訓練、活動にかかる要因	【自己理解・体調管理】 ・自身の障害特性、思考の癖、ストレス要因及び対処法の理解 ・基礎体力の向上、生活リズムの確立
	【実務スキル】 ・基本的なPCスキル、専門的なExcelスキル、電卓等の機器操作 ・基本的なビジネスマナー
	【その他】 ・（支援機関）雇用前実習で職場環境に慣れた、職場で起こりえる課題を把握した

入社前 本人の 力、特 性にか かる要 因	【本人の性格、特性】 ・効率化・工夫・改善を考える力 ・素直・真面目・穏やかな性格 ・学習能力、知的能力の高さ ・継続する力(ストレスコーピング等) ・(本人)不利益を被りたくないという性格 【その他】 ・(本人)自身の居場所を作りたいという想い ・(本人)報連相がしっかりできること
入社前 職場実 習、面 接の要 因	【面接】 ・面接時の印象(面接官の人柄・印象、業務内容) ・職場環境、福利厚生、仕事内容、キャリアに関する詳しい説明 【その他】 ・実習により具体的なイメージを持つことができた(職場環境、人的環境) ・入社部門のメンバーに対してハローワークから障害に対する講義があったこと(「知ろうとしてくれている」という姿勢)
入社後 配慮に かかる 要因	【面談】 ・定期的な面談による不安の解消(企業内担当者、支援機関担当者) ・(支援機関)突発的な事情による面談の対応 【業務】 ・障害特性にあった業務提供、適材適所な業務の切り出し 【体調管理ツールの活用】 ・(支援機関)訓練時に使用していた体調管理ツールを企業内のシステムに落とし込んで継続できたこと ・(支援機関)毎日の日報により心身の状況を整理・可視化、共有ができること 【勤務時間】 ・スモールステップで勤務時間を延長できること、延長の期限がないこと 【その他】 ・(本人)ジョブコーチの導入 ・(本人)周りのメンバーの人柄の良さ、声掛け ・(支援機関)常駐の障害者雇用経験者がいること
入社後 支援機 関によ る支援 にかかる 要因	【面談】 ・面談による不安の解消(職場での面談、支援機関での面談) ・プライベート、生活面の相談 【その他】 ・(本人)グループホームからの支援 ・(支援機関)医療機関の紹介
入社後 待遇、 キャリア にかかる 要因	【待遇、キャリアが定着に繋がっている】 ・時給アップ、正社員登用がある ・幅広い業務に携わることができるチャンスがある ・適切な業務・重要な業務を任せられている ・フルタイム勤務でなくても正社員になれること 【待遇、キャリアが必ずしも定着に繋がっていない】 ・(本人)あまり気にしていない。目の前の業務に集中している ・(本人)前例が少ないため先のイメージが湧かない

	・(支援機関)給与に対する関心が薄く、キャリアの考え方も受け身であるため、長期定着に直接繋がっているとはいえないが、選択肢があることは重要 ・(支援機関)待遇面について職場定着よりも、募集時の応募母集団のレベルを上げる意味合いの方が強いと考える
--	---

4 考察

山田コンサルに勤務する精神障害者の定着要因には、大きく3つあると考える。1つ目は入社前に当事者自身が障害特性や思考の傾向を知り、ストレス要因及び対処法を身につけて安定した勤怠に繋げること。2つ目は採用時に企業と当事者間で入社後の職場環境、人的環境、条件面等の具体的なイメージをすり合わせることで入社前後のギャップを低減すること。3つ目は入社後に企業内担当者及び就労支援機関との定期的な面談等の相談機会によって、不安を解消するとともに、状態変化に応じて調整を図ること³⁾。

企業では、採用時から雇用維持に至る全てのプロセスにおいて、対象者のニーズや体調に応じた配慮が不可欠である⁴⁾。また、当事者社員は、幅広い業務に携われるチャンスがあることや、時給アップ、正社員登用などのキャリアアップが明確になっていることは、職員の職務満足度が高まり職場定着にも効果があると考えられる。

本研究の限界は、対象者10名と母数が少ないことがあげられる。そのため結果が一概に正しいとは言えないが、今後同様の視点から量的調査が行われることにより、詳細が明らかにされるものと考えられる。

5 謝辞

本研究にあたり、趣旨を理解し調査に協力して頂いた皆様、松為信雄教授はじめ「日本職業リハビリテーション協会」研究サポートチーム宇野京子氏へ心から感謝します。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』,「調査研究報告書No.153」, (2017) , p. 21-22
- 2) 若林功『働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果』,「職業リハビリテーション」, (2007) , p. 2-15
- 3) パーソル総合研究所『精神障害者雇用の現場マネジメントについての定量調査』, (web閲覧日 2024.8.13)
- 4) 宇野京子・前原和明『自閉スペクトラム症特性のある青年のキャリアアップの動機と行動変容に関する事例研究』,「N Total Rehabilitation Research」, (2022), p. 52-66

【連絡先】

渡邊 貴宏
山田コンサルティンググループ株式会社
e-mail : watanabe_ta@yamada-cg.co.jp

精神障害のある労働者の等級・疾患と就業状況との関連について（その1）

○浅賀 英彦（障害者職業総合センター 主任研究員）

渋谷 友紀・田中 規子・五十嵐 意和保・堂井 康宏（障害者職業総合センター）

1 目的

障害者職業総合センターでは、厚生労働省の要請を受け、障害者雇用率制度における精神障害者の重度のあり方についての議論に資するため、精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連についての研究を行っており、その中で精神障害のある従業員を雇用している企業・法人と精神障害のある従業員本人へのアンケート調査を実施した。本稿では、精神障害のある従業員が受けている雇用管理上の配慮・措置等について概観する。

2 データ

障害者雇用状況報告のデータから抽出した全国10,000社に調査票を送付し、本社分2,553件、事業所分3,638件、本人分2,601件の有効回答を得た。

3 結果

(1) 本社調査

企業規模別では、100～299人の企業・法人が最も多く、4割強を占めた。産業別では、「医療、福祉」、「製造業」、「卸売業、小売業」が上位3カテゴリーで6割を超えた。

企業・法人全体で、精神障害のある人に対する雇用管理上の配慮・措置として取り組んでいることについて、13項目から複数選択で聞いた。

選択数が最も多かったのは、「障害特性に応じた配置先の決定、業務の選定・創出等」、次いで、「通院・体調等に配慮した出退勤時刻、勤務時間、休暇・休憩など労働条件の設定・調整」、「定期的な面談による体調及び業務管理」であった。

従業員数別にみても、上記の3項目の選択が上位3項目であった。

(2) 事業所調査

ア 実施している雇用管理上の配慮・措置

事業所の担当者に雇用管理上の配慮・措置を実施しているかを尋ねた質問では、実施している割合の高かったものは、「本人の適性・能力に合った業務や配置部署を設定する」、「体調に変化があり、職務遂行や勤怠に影響する場合に対応する」、「業務指導や相談に関して担当者を決める」、「上司や雇用管理担当者による定期的な面談を行う」などであった。一方、実施している割合が低いものは、「障害特性に配慮した教育訓練を受けさせる」、「本人の

就業状況に関して、産業保健スタッフを活用する」、「照明や室内の音などの物理的環境についての対応や機器の提供等を行う」、「本人の就業状況について、管理者が直接または支援機関を介して主治医と情報を共有する」などであった。

疾患別では、「採用前に職場実習を行い、仕事への適合性を見る」でASD、統合失調症、その他の発達障害の実施割合が高くなっていた。また、「本人の障害特性に応じてマニュアル・工程表等を作成する」でASD、「本人の障害特性に応じて作業内容や作業手順を見直す」で高次脳機能障害、統合失調症、ASD、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮をする」で統合失調症、「本人の状況に応じて勤務日数や労働時間の調節を行う」で統合失調症、「上司や同僚とのコミュニケーションに課題がある場合に対応する」でASD、「体調面や生活面など職場以外に課題がある場合に対応する」で統合失調症、「本人の就業状況について、管理者が直接または支援機関を介して主治医と情報を共有する」で統合失調症の実施割合が高くなっていた。

イ 配慮・措置の有効性

雇用管理上の配慮・措置が有効だと思うかの設問では、「有効」又は「やや有効」との回答割合が高いものは、「本人の適性・能力に合った業務や配置部署を設定する」、「業務指導や相談に関して担当者を決める」、「体調に変化があり、職務遂行や勤怠に影響する場合に対応する」、「上司や雇用管理担当者による定期的な面談を行う」、「採用前に職場実習を行い、仕事への適合性を見る」などであり、割合の低いものは、「照明や室内の音などの物理的環境についての対応や機器の提供等を行う」、「障害特性に配慮した教育訓練を受けさせる」、「本人の就業状況に関して、産業保健スタッフを活用する」、「業務を可能・容易にするための機器を提供する」などであった。概して実施割合の高いものほど「有効」又は「やや有効」と答える割合が高いが、「採用前に職場実習を行い、仕事への適合性を見る」は、実施割合に比べて「有効」又は「やや有効」と答える割合が高い傾向が見られた。

(3) 本人調査

ア 現在、受けている配慮・措置

現在、職場で受けている配慮・措置で多かったものは、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」、「業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置」、「業務実施方

法についてのわかりやすい指示」などであった。疾患別ではLDで多くの項目で受けている割合が高かったほか、統合失調症で「業務実施についてのわかりやすい指示」、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」、「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」、「短時間勤務など労働時間の配慮」、「業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置」等の割合が比較的高く、てんかんで「通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮」、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」、「症状や体調に応じた仕事量の調整」の割合が高くなっている。

イ 役に立っている配慮・措置

職場で受けている配慮・措置のうち役に立っていると思うものについては、「業務遂行の支援や本人・周囲に助言する者等の配置」、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」、「業務実施方法についてのわかりやすい指示」などの割合が高かったが、全体として受けている配慮・措置の半数程度の選択率であった。

ウ あるとよい配慮・措置

現在は受けていないが、あるとよい配慮・措置では、「能力に応じた評価、昇進、昇格」、「上司などによる主治医との相談内容の共有」、「感覚過敏等への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境について対応する」などの割合が高かった。疾患別では、「感覚過敏等への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境について対応する」が気分障害、ADHDで高く、「能力に応じた評価、昇進、昇格」が気分障害で高かった。

エ 就職を決めた理由

現在の職に就職を決めた理由では、「職種・仕事の内容」が最も多く、次いで「障害への理解・配慮」、「通勤時間・通勤手段」であった。

オ 離職理由

前職のある者について前職の離職理由を尋ねたところ、「職場の雰囲気、人間関係」が最も多く、次いで「障害・病気のため働けなくなった」、「仕事内容が合わなかった」であった。疾患別では、ASD、ADHD、LDで「仕事内容が合わなかった」、気分障害、ASD、ADHD、その他の発達障害、その他の精神障害で「職場の雰囲気、人間関係」、LDで「会社の障害への配慮が不十分」が多く、「障害・病気のため働けなくなった」で統合失調症、気分障害、「作業、能率面で適応できなかった」でASD、ADHD、LD、その他の発達障害、「症状が悪化（再発）した」で気分障害が多かった。

カ あればよかった配慮・措置

前職においてあれば仕事を辞めなかったであろう配慮・措置について尋ねたところ、「職場でのコミュニケーション、人間関係への配慮」が最も多く、次いで「調子の悪い

時に休みを取りやすくする」、「症状や体調に応じた仕事量の調整」であった。一方、選択の少なかったものは、「短時間勤務からの勤務時間の延長」、「感覚過敏への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境について対応する」であった。

疾患別では「職場でのコミュニケーション、人間関係への配慮」で統合失調症、気分障害、ASD、ADHD、LD、「症状や体調に応じた仕事量の調整」で気分障害、「調子の悪い時に休みを取りやすくする」で気分障害、統合失調症が多かった。また、「感覚過敏等への配慮として、照明や室内の音などの物理的環境について対応する」は全体としては少なかったが、ASD、ADHD、LDにおいてやや高かった。

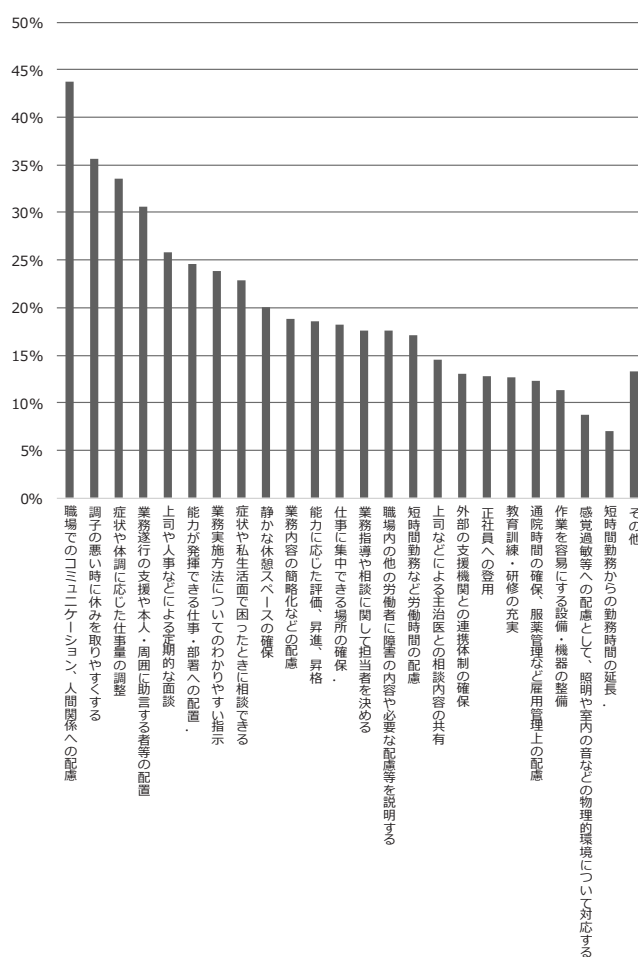


図1 あれば仕事を辞めなかった配慮・措置

精神障害のある労働者の等級・疾患と就業状況との関連について（その2） ： 配慮等の実施有無を中心に

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 上席研究員）

浅賀 英彦・五十嵐 意和保・田中 規子・堂井 康宏（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

精神障害者は、身体障害者、知的障害者と異なり、雇用率算定上の重度の取扱いがない。これについて、2022年6月の労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書では、「精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえ」、ただちに重度を設けるのではなく、「調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当である」としている。本研究は、このような精神障害者における重度の取扱いに関する議論に資するため、精神障害者の就業状況と、精神障害者保健福祉手帳の等級（以下「手帳等級」という。）、障害・疾患の種類、及びその他の項目との関連を調査、検討する。

2 方法

(1) 調査方法

調査はアンケートとして、①精神障害者を雇用する企業・法人に対する調査票A、② ①の企業・法人が有する、精神障害者が働く事業所に対する調査票B、③ ①の企業・法人に雇用されている精神障害者本人に対する調査票Cの3種を行った。その際、②は、事業所に在籍する精神障害者について、最大6人程度の個別状況の回答を求めた。これらの結果は、浅賀ら（2024）が、特に事業所の実施する配慮・措置を中心に概観している¹⁾。

(2) 調査対象

調査対象とした企業・法人は、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を国に報告する障害者雇用状況報告の2022年の報告企業・法人のうち、精神障害者を雇用していると回答した企業・法人とし、従業員規模×産業×地域で層化抽出した10,000社・法人に各調査票を送付した。有効回答数は、調査票Aが2,553件（回収率26%）、調査票Bが3,638人分、調査票Cが2,601人であった。

(3) 分析方法

障害者職業総合センター（2024）は、十分な合理的配慮があることが、障害のある労働者が就業継続を希望することに有意に関係することを示した²⁾。本報告は、これを踏まえ、調査票Bで回答を求めた、個別の精神障害者に対して事業所が行う各配慮・措置の実施状況を取り上げる。

分析に当たっては、各配慮・措置の実施状況と手帳等級、障害・疾患の種類、その他の要因との関連を、一般化線形

モデルを用いて検討する。その際、その他の要因として、当該事業所を有する企業・法人全体の精神障害者雇用への取組状況を取り上げるため、調査票Aの情報を調査票Bの各ケースに対応づけたデータセットを用いる。

調査票Bの、個別の精神障害者に対して事業所が行う各配慮・措置の項目は22ある。アンケートでは、それらの実施状況について、「1=自ら必要を感じ実施」、「2=就労支援機関等の支援・助言により必要を感じ実施」、「3=必要性を感じるがまだ実施していない」、「4=必要がないため実施していない」、「5=その他」の5つの質的カテゴリから1つを選ぶよう求めた。本報告では、上記1及び2を「1=実施」群、上記3及び4を「0=未実施」群とし、「その他」や回答不明を除外することで、1か0かの2値の名義尺度変数を作り、それを被説明変数とする。

被説明変数と関係し、その変動を説明する可能性がある説明変数には、調査票A、Bのほとんどの項目を用いた（ただし、「その他」のように解釈ができないもの、支援機関との面談方法等細かいものは除いた）。被説明変数と調査票Aの項目の関係を検討することで、企業・法人全体の属性・取組と、事業所が行う配慮・措置の実施状況との関係性を検討することができる。また、被説明変数と調査票Bの各項目との関係を検討することで、個人の等級・疾患等の属性と、事業所が行う配慮・措置の実施状況との関係性を検討することができる。

なお、一般化線形モデル作成に当たり、被説明変数には、上述のとおり2値の変数を設定し、モデルの構成要素には2項分布及びロジットリンク関数を指定した。

3 結果

(1) 手帳等級・疾患との関係

手帳等級と事業所が行う配慮・措置の実施状況との関係性について、3級を基準に、1級及び2級の結果を確認したところ、事業所が行う配慮・措置の実施確率が1級あるいは2級で有意に大きくなる（小さくなる）項目も見られたが、22項目中3項目にとどまり、事業所が行う配慮・措置の実施において、手帳等級との間に一般的な関係性が見られるとは考えにくかった。

また、疾患との関係性については、「気分障害」を基準とした場合、事業所が行う配慮・措置のいくつかの項目の実施が少なくなる傾向が見られた。しかし、必ずしも一貫

した傾向ではなく、明確なものとは考えにくかった。

(2) 企業・法人全体の属性及び取組

ア 企業・法人全体の従業員数

「1,000人以上」の企業・法人を基準とした場合、より規模の小さな企業では実施されにくいと考えられる、事業所が行う配慮・措置項目（「援助者の配置」、「担当者の選定」、「就業環境の整備」、「マニュアル等の作成」、「産業保健スタッフの活用」）と実施されやすい項目（「体調変化への対応」、「労働時間の調節」、「休暇制度を設ける」、「同僚への配慮等の説明」、「職場外の課題への対応」、「主治医との情報共有」）が見られた。

イ 企業・法人の主な事業内容

事業が「医療・福祉」である場合に比べ、それ以外の多くの事業である場合において、項目によって差はあるものの、事業所が行う配慮・措置が未実施となる傾向が見られた。

ウ 企業・法人全体で取り組む精神障害者に対する雇用管理上の配慮・措置

企業・法人全体で取り組む精神障害者に対する雇用管理上の配慮・措置は、それぞれ未実施である場合に比べ、実施である場合において、個人に対して事業所が行う配慮・措置の実施可能性が大きくなる傾向が見られた。

エ 企業・法人全体の雇用管理を担当する部署

「業務面の指導」、「必要な合理的配慮の確認」、「体調・健康面に関する相談」の3つの雇用管理を担当する部署を、「配属先」、「人事・労務・総務部門」、「産業保健スタッフ」から複数選択で回答することを求めた。ここでは各雇用管理の担当部署の組合せパターンと、事業所が行う配慮・措置の実施状況との関係を検討した。

その結果、「必要な合理的配慮の確認」は、配属先ではなく人事・労務・総務部門が担う、あるいは複数の部署で担うと、事業所が行う配慮・措置が実施されやすい傾向が見られた。反対に、「体調・健康面に関する相談」は、配属先以外や複数の部署が担う場合、事業所が行う配慮・措置が実施されにくい傾向が見られた。「業務面の指導」は

項目によって傾向が異なり、一貫した傾向は見いだせなかった。

(3) 各対象者の状態との関係

ア 対象者の雇用形態

「正社員」である場合、事業所が行う配慮・措置は、比較的多くの項目で実施が少なくなる傾向が見られた。

イ 対象者の職種

「事務」を基準とした場合、「農林漁業」、「生産工程」、「輸送・機械運転」、「運搬・清掃・包装等」で、事業所が行う配慮・措置の実施が多くなる傾向が見られた。

ウ 就労支援機関との連携

対象者と就労支援機関とに何らかの連携がある場合、事業所が行う配慮・措置の多くの項目で実施が多くなる傾向が見られた。

エ 対象者に対して行われる体調把握の方法

対象者の体調把握の方法として、「声掛け」、「日誌」、「定期面談」のいずれかを実施している場合、未実施の場合に比べ、事業所が行う配慮・措置の各項目の実施が多くなる傾向が見られた。

4 考察

結果を表1にまとめた。事業所が行う配慮・措置の実施の有無に関係する主な変数は、第一に、企業・法人全体で精神障害者の雇用管理に対する取組が行われていること、第二に、就労支援機関との連携があること、第三に、体調把握の取組を行っていることであると考えられる。他方、手帳等級や疾患の種類は、何らかの関係性がある可能性はあるが、一貫した傾向は見いだせなかった。

【参考文献】

- 1) 浅賀英彦・渋谷友紀・田中規子・五十嵐意和保・堂井康宏 (2024). 精神障害のある労働者の等級・疾患と就業状況との関連について (その1). 『第32回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集』, p. 176-177.
- 2) 障害者職業総合センター (2024). 障害者の雇用の実態等に関する調査研究. 調査研究報告書, No. 176.

表1 結果のまとめ

A 各企業・法人全体の取り組み	
項目	結果要約
企業・法人の従業員数	・規模の比較的小さな企業で、実施される可能性が大きい配慮・措置項目と小さい配慮・措置項目がみられた
企業・法人の主な事業(産業)	・「医療、福祉」に比べると、多くの配慮・措置項目で未実施となる可能性が大きくなる傾向
企業・法人の雇用管理上の配慮	・企業・法人がこれらの配慮を実施していると、多くの配慮・措置項目で実施となる可能性が大きくなる傾向
雇用管理の実施部署・担当者	・「必要な合理的配慮の確認」は人事等が担ったり、複数の部署で担ったりする場合、個人への配慮・措置項目が実施となる可能性が大きくなる傾向 ・「体調・健康面に関する相談」は、配属先以外や複数の部署が担う場合、個人に対する配慮・措置が実施されにくい傾向
B 各対象者の状態との関係	
項目	結果要約
主たる疾患	・疾患によって実施が少なくなる項目も見られたが、必ずしも明確なものではない
雇用形態	・正社員だと、配慮・措置項目の未実施の可能性が大きくなる傾向
職種	・「農林漁業」、「生産工程」、「輸送・機械運転」、「運搬・清掃・包装等」で、実施の可能性が大きくなる傾向
支援機関との連携	・就労支援機関と連携がある場合、多くの項目の実施の可能性が大きくなる傾向
体調把握の方法	・「声掛け」などの体調変化の確認を実施していると、配慮・措置項目の実施の可能性が大きくなる傾向

職場復帰支援におけるキャリア再形成支援の実態調査 その1

ー医療機関、地域センターへのアンケート調査からの一考察ー

○齋藤 友美枝（障害者職業総合センター 主任研究員）

知名 青子・八木 繁美・浅賀 英彦・宮澤 史穂・堂井 康宏（障害者職業総合センター）

1 はじめに

「職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究」では、リワーク支援等を活用して職場復帰した社員に対する復職過程におけるキャリア再形成支援に関する支援機関や企業の取組と、それらの取組に対する職場復帰した社員の受け止め方や「働き方や仕事に対する本人の考え方や価値観」の変化を調査することにより、職場復帰した社員のキャリア再形成に影響を与えた要因を明らかにすることを目的としている。

本研究ではその一環として、リワークを実施している医療機関と、リワーク支援や職業準備支援を実施している地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）に対して、復職支援の実態とその経過において生じた利用者の「働き方や仕事に対する本人の考え方や価値観」の変化について把握することを目的としたアンケート調査を実施した。

本発表ではそのアンケート調査の結果から、医療機関と地域センターの復職支援の特徴について報告する。

2 医療機関と地域センターに対するアンケート調査

(1) 目的

気分障害や高次脳機能障害等により休職している方に対して医療機関及び地域センターが実施する復職支援の実態とその経過において生じた「利用者の「働き方や仕事に対する本人の考え方や価値観」の変化」（以下「キャリアの見つめ直し」という。）に関する支援者の認識について把握することを目的とした。

(2) 調査対象

一般社団法人日本うつ病リワーク協会に所属する医療機関（195機関）。回収数69機関（回収率35.4%）。

地域センター（多摩支所を含む）48所。回収数48所（回収率100%）。

(3) 調査方法

医療機関には、調査依頼文書を郵送し、Webフォーム（クリエイティブサーベイ）にて任意の復職支援担当者へ回答を求めた。地域センターにはイントラネット上のグループウェア（Desknet'sNEO）のアンケート機能を活用し、回答を求めた。

(4) 調査期間

実施期間は令和5年9月初旬から10月中旬までの概ね1か月間であった。

3 結果と考察

(1) 復職支援の実施対象

復職支援の対象とした患者の疾患名・障害名を尋ねた（複数回答）。調査票では主治医の意見書の様式における障害種類（気分障害、統合失調症、てんかん、発達障害、その他）にて回答を求めたものの、医学的診断名による詳細な回答が多数あったことから、回答内訳はICD-10コードに沿って整理した（表1）。

医療機関の内訳をみると、気分障害の患者を支援する機関が最も多く68機関（98.6%）、発達障害のある患者を支援する機関は48機関（69.6%）であった。また、本調査研究の対象障害のひとつである高次脳機能障害の患者を支援する機関は1機関（1.4%）であった。

次に地域センターの内訳をみると、気分障害の利用者を支援したセンターは48センター（100.0%）、発達障害の利用者を支援したセンターは35センター（72.9%）、統合失調症の利用者を支援したセンターは29センター（60.4%）、高次脳機能障害の利用者を支援したセンターは21センター（43.8%）であった。

表1 復職支援の対象となった疾患・障害

ICDコード、障害名	医療機関数	%	地域センター数	%
F1.精神作用物質使用	3	4.3%	3	6.3%
F2.統合失調症	24	34.8%	29	60.4%
F3.気分障害（うつ病、双極性障害）	68	98.6%	48	100.0%
F4.不安障害	7	10.1%	10	20.8%
F4.強迫性障害	2	2.9%	4	8.3%
F4.適応障害	10	14.5%	16	33.3%
F4.解離性障害	0	1.4%	1	2.1%
F4.身体表現性障害	0	1.4%	4	8.3%
F5.摂食障害	3	4.3%	1	2.1%
F6.人格障害	2	2.9%	0	0.0%
G4.てんかん	1	1.4%	4	8.3%
F8.発達障害	48	69.6%	35	72.9%
高次脳機能障害	1	1.4%	21	43.8%
睡眠障害	0	0.0%	2	4.2%
自律神経系の障害	0	0.0%	2	4.2%
身体障害	0	0.0%	1	2.1%

(2) 復職支援での実施メニュー

医療機関において復職支援の対象となった事例（1機関最大2事例）について、「キャリアの見つめ直し」に影響を与えたと支援者が認識した支援の状況を尋ねた。事例について記載があった機関は68機関（回答率98.6%）であった。事例数は精神疾患事例については85事例、発達障害については18事例、計103事例となった。

表2には障害区分別でみた医療機関の復職支援メニュー毎の「キャリア見つけ直し」への影響について、実数と割合を示した。

表2 医療機関支援の「キャリアの見つけ直し」への影響

復職支援メニュー	精神障害 n=85		発達障害 n=18	
	影響あり	割合	影響あり	割合
疾病理解支援	64	75.3%	10	55.6%
コミュニケーション支援	39	45.9%	6	33.3%
自己理解支援	77	90.6%	18	100.0%
作業能力支援	17	20.0%	5	27.8%
モチベーション支援	43	50.6%	9	50.0%
リラクゼーション支援	16	18.8%	2	11.1%
基礎体力支援	11	12.9%	0	0.0%
感情表現支援	16	18.8%	3	16.7%
その他	4	4.7%	1	5.6%

地域センターで復職支援の対象となった事例（1施設最大3事例）について、「キャリアの見つけ直し」に影響を与えたと支援者が認識した支援の状況を尋ねた。事例について記載があったセンターは45センター（回答率93.8%）であった。事例数は精神障害が67事例、発達障害については12事例、高次脳機能障害については11事例、計90事例となった。

表3には障害区分別でみた医療機関の復職支援メニュー毎の「キャリア見つけ直し」への影響について、実数と割合を示した。

表3 地域センター支援の「キャリアの見つけ直し」への影響

復職支援メニュー	精神 n=67		発達 n=12		高次脳 n=11	
	影響あり	割合	影響あり	割合	影響あり	割合
基礎体力支援	18	26.9%	2	16.7%	3	27.3%
作業遂行支援	10	14.9%	7	58.3%	10	90.9%
対人技能支援	19	28.4%	4	33.3%	0	0.0%
障害特性支援	44	65.7%	9	75.0%	7	63.6%
企業連絡支援	18	26.9%	5	41.7%	3	27.3%
医療連絡支援	7	10.4%	2	16.7%	0	0.0%
キャリア支援	51	76.1%	6	50.0%	2	18.2%
新たな職務支援	3	4.5%	1	8.3%	2	18.2%
企業支援	7	10.4%	3	25.0%	5	45.5%
その他	5	7.5%	3	25.0%	0	0.0%

医療機関で行われるリワークは、再休職予防を目標とした病気の回復と安定を目指した治療であり、地域センターで行われているリワーク支援は休職者の職場復帰と職場適応、雇用している事業所の支援を行う職業リハビリテーションプログラムである¹⁾とされている。

医療機関の支援メニューである「自己理解支援」は認知行動療法やマインドフルネス等のプログラムを通して行われている²⁾。また、「疾病理解支援」は、心理教育等、セルフケアや再発予防など症状自己管理のための支援である。いずれも精神科治療や再休職予防という医療機関で行われるリワークの目的に沿ったメニューである。

地域センターの「キャリア支援」で実施されるキャリア

講習は①自分を知る②自分を取り巻く環境を知る③キャリアプランを作成することを目的とした講座で構成されており³⁾、自身の働き方を再検討する支援である。また、「障害特性支援」は、障害特性の理解、ストレス場面での体調管理、疲労のマネジメント等の支援である。

本人から事業所への連絡や調整に関する「企業連絡支援」や新たな職務に対応するための「新たな職務支援」なども含めて、地域センターの支援メニューは職場適応や事業所との調整を視野に入れたものとなっている。

4 今後の課題

医療機関においては精神障害の事例の90%、発達障害の事例の100%で、行動の振り返り、自己理解、内省などの自己洞察のための「自己理解支援」が「影響あり」の支援として選択されていた。

地域センターでは、精神障害の事例の76%で、キャリアプランの再構築のための「キャリア支援」が、発達障害の事例の75%で「障害特性支援」が選択されていた。

また、高次脳機能障害の事例の90%で「作業遂行支援」が選択されていた。「作業遂行支援」は簡易作業、PC作業などの遂行能力や集中力を回復、向上させたり、補完手段を獲得させたりするための支援である。

医療機関も地域センターもほぼ全ての復職支援メニューに「影響あり」の事例がある。「影響あり」の支援やその組み合わせは多様である。

アンケート調査で収集した事例を分析し、事例の抽出条件の整理を行ってヒアリング調査を実施する医療機関、地域センターをそれぞれ選定した。

アンケート調査で把握された内容は「キャリアの見つけ直し」に影響した復職支援だが、「キャリアの見つけ直し」に影響を与えた支援や働きかけが何だったのかを具体的に聞き取るため、選定した復職支援実施機関にヒアリング調査⁴⁾を実施した。

【参考文献】

- 1) 五十嵐良雄、『リワークプログラムの現状と課題』、『日本労働研究雑誌No.695/June2018』, p. 62-70
- 2) 障害者職業総合センター、『職場復帰支援の実態等に関する調査研究』, 調査研究報告書No.156 (2021), p. 17-23
- 3) 障害者職業総合センター職業センター、『ジョブデザイン・サポートプログラム気分障害等の精神疾患で休職中の方のための仕事の取り組み方と働き方のセルフマネジメント支援』, 支援マニュアルNo.23 (2023), p. 17
- 4) 知名青子・齋藤友美枝・八木繁美・宮澤史穂・浅賀英彦・堂井康宏 (2024): 職場復帰支援におけるキャリア再形成支援の実態調査その2ー医療機関、EAP 機関、地域センターヒアリング調査からの一考察ー, 第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会論文集, p. 182-183

職場復帰支援におけるキャリア再形成支援の実態調査 その2

－医療機関、EAP 機関、地域センターヒアリング調査からの一考察－

○知名 青子（障害者職業総合センター 上席研究員）

齋藤 友美枝・八木 繁美・宮澤 史穂・浅賀 英彦・堂井 康宏（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

(1) メンタルヘルス不調等による休職者への職場復帰支援

メンタルヘルス不調等⁵⁾を含む休職者への職場復帰に向けた専門的介入としては、医療機関が医療保険で提供する医療リワークをはじめ、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）によるリワーク支援（事業主支援と休職者支援）、民間 EAP を含めた企業独自の復職支援の3形態が代表的である²⁾⁷⁾⁸⁾が、それぞれの成り立ちや展開はやや異なっており、各々について以下で概観してみたい。

地域センターによるリワーク支援の機能については、一つ目に企業や医療関係者との復職に関するコーディネート機能、二つ目に休職者に対する復職準備性の向上を図る通所プログラムを提供する機能がある¹²⁾。

EAP（Employee Assistance Program）に関しては、日本 EAP 協会⁴⁾が「1. 職場組織が生産性に関連する問題を定義する」ため、「2. 社員であるクライアントが健康、結婚、家族、家計、アルコール、ドラッグ、法律、情緒、ストレス等の仕事上のパフォーマンスに影響を与えうる個人的問題を見つけ、解決する」ため、という2点を援助する目的の職場を基盤としたプログラムであると定義している。EAP 機関は各機関独自の多角的なサービスを展開しており、クライアントの幅広いニーズに対応している。

医療リワークは精神科リハビリテーションとして行われる治療であり、休職者の疾病を回復させる集団での医学的リハビリテーション²⁾のアプローチである。

さて、有馬(2023)¹⁾は医療リワークについて「その目的は、「単に復職を果たす」ことではなく、「復職後、再発なく就労を継続できること」にあり、(中略)……ライフキャリアを全うするための支援なのである」とした。また、吉光ら(2004)¹⁰⁾は、職業リハビリテーションのサービスが「キャリア発達と社会参加への包括的支援体系」であり、単に就職時の職業選択のみならず、職業選択の準備期間、選択行動そのもの、選択後の職業的役割の継続といった人生段階全てにおいて本サービスに関わる視点を持つ」とした。双方は復職を含む就労支援やそのための介入の際に長期的視点が重要であることを示唆した。

小島原ら(2018)³⁾は、産業保健分野での科学的根拠に基づくガイドライン⁷⁾の作成にあたって、「病欠欠勤が病欠休職かを問わず、4週間以上の私傷病による休職者に対する休職中の介入は、早期復職など就業上のアウトカムを向上

させる、ということがシステムティックレビューの結果から明らかとなった」とし、中でも休職者に対するリワークなどの復職プログラムは、メンタルヘルス不調を対象とする場合に中等度のエビデンスに基づく弱い推奨であると整理している（筋骨格系障害については強い推奨であった）。ただし参照されたほとんどの知見は日本でのエビデンスがないため、我が国の産業保健分野での職場復帰支援に関する質の高い研究の蓄積が優先課題となっていることもあわせて指摘している。

(2) 高次脳機能障害の職場復帰支援

高次脳機能障害者の就労支援（復職支援）のエビデンスについて先崎(2017)⁹⁾は、「復職や就労の予後を予測できる単一の指標はないこと」を指摘し、このため「就労支援に際しては成功、あるいは失敗に至りうる多角的な要因を念頭に置きつつ、必要に応じて多職種が連携した、個別性のある柔軟な介入、長期的な切れ目なき支援が必要である」と結論づけている。高次脳機能障害者の復職支援については、まずは個々の事例の丁寧な分析と知見の蓄積が求められるといえる。

(3) 障害とキャリア支援

吉光ら(2004)¹⁰⁾は、障害者とキャリア理論の関連性を探り、キャリアカウンセリングにおける代表的な諸理論を取り上げ、これらを障害者にそのまま適用するには限界があること、加えて障害者とキャリアに関する研究領域は比較的初期段階にあることを示した。この指摘は、メンタルヘルス不調や高次脳機能障害等による復職者のキャリア支援を取り上げるにあたって、一般的なキャリア理論の枠組みのみに依拠すべきでないこと、疾病・障害の個別性を含んだ理解が重要であることを強調するものである。

さて、本発表は、研究部門で現在実施している「職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究」の一環として、メンタルヘルス不調や高次脳機能障害等による休職者に復職支援を実施する機関によるキャリア再形成支援の在り様を明らかにするためのヒアリング調査の一部を報告するものである。この度は、①復職支援実施機関におけるキャリア再形成支援の実際、②復職支援実施機関における復職支援担当者のキャリア再形成支援に対する認識について概観した上で、休職者のキャリア支援に対する視点について考察を深めたい。

2 方法

(1) 調査対象、期間、調査内容、

①医療機関5件、②EAP 機関2件、③地域センター4件（具体的には「日本うつ病リワーク協会」の会員でアンケート⁶⁾に協力のあった一部の医療機関及び精神疾患又は高次脳機能障害のある者への復職支援に実績のある医療リハビリテーション機関並びに EAP 機関）に協力を頂いた。地域センターは高次脳機能障害者の支援ケースがある場合を優先してヒアリング対象とした（表1）。

表1 復職支援を実施した対象利用者の障害（対象機関別）

	対象機関	復職支援を実施した対象利用者の障害			
		気分障害	統合失調症	発達障害	高次脳機能障害
医療機関	Aクリニック	○	○	○	
	B病院	○		○	
	C診療所	○		○	
	Dリハビリテーションセンター	○	○	○	○
	Eリハビリテーション病院				○
職業リハ	F障害者職業センター				○
	G障害者職業センター	○	○	○	○
	H障害者職業センター	○		○	○
	I障害者職業センター	○	○	○	
EAP	J_EAP機関	○		△	
	K_EAP機関	○		△	

○=該当 △=おそらく該当

調査期間は令和6年1月～2月の2か月間とした。インタビュー項目（利用者の障害内訳、実施している支援・工夫点、利用者のキャリアの見つめ直しに影響を与えた事例、キャリアの見つめ直しに影響を与えた支援や働きかけ等）について半構造化面接をオンラインで実施した。ヒアリング内容は録音され、その後逐語録を作成した。

3 結果と考察

(1) 復職支援実施機関におけるキャリア再形成支援の実態

各機関の復職支援プログラム全般には、これまでのキャリアを見直して今後どのように自らのキャリアを形成していくかを検討する取組（例：C診療所「自分の軸を探すプログラム」、G地域センター「キャリア講座を通じたキャリアプランの見つめ直し」）が設けられ、『今後自分が大事にしていきたいものは何なのかを再考する機会（C診療所）』として位置づけられていた。一方、高次脳機能障害の事例については同じ復職支援でも機能低下への対応が優先されることが多く、例えば地域センターの職業準備支援の利用によって障害特性を理解することや、作業遂行特性のアセスメントによる職業生活上の補完手段の検討が最優先され、支援期間中にキャリアを見直すことの優先度がメンタルヘルス不調の事例よりも低くなっていた。

(2) 復職支援担当者のキャリア再形成支援に対する認識

経験の浅い若年者については、休職前の働き方を見直すための活動が用意されていても、『どんな上司のもとでどんな風に働けば、自分らしくいきいきやれるという経験が

ないので振り返りにくい（J_EAP 機関）』という指摘があり、キャリアの振り返りを難しい課題と認識されていることが見いだされた。また高次脳機能障害は働き盛りの年代が多いが、『脳の損傷の程度によっては気づきや障害の受け止めの難しさがある事例も少なくない（E_リハ病院）』という。このため、『本人を変えるというより環境や周りの理解をいかに得るか（E_リハ病院）』という指摘があった。また、疾病や障害種別に関わらず「自己理解は本人の受け入れ可能性を考慮して段階的に」との認識がいずれの復職支援担当者にも共通して確認された。

4 今後の課題

休職者個人の仕事への考え方や価値観などの在り様の変化は、復職支援プログラム全体（それに含まれるキャリア関連の取組）の直接的アウトカムとして設定されていないことが確認された。しかし、復職後の安定的な働き方を支える自己理解支援や、障害の補完手段の獲得の訓練、合理的配慮事項の整理・調整などの長期的な経過の中で個人の仕事観、キャリア観が副次的に変化するプロセスの存在は示唆されたところである。

この点について今後、本人に対する聞き取り等でその実際についての調査を進めていくこととしたい。

【引用・参考文献】

- 1) 有馬秀晃(2023)：リワークにおける心理社会的介入の実態、産業精神保健, 31(3), p138-155.
- 2) 五十嵐良雄(2020)：リワークプログラムがこれまで明らかにしてきたこと、精神科, 36(4), p283-288.
- 3) 小島原典子・福本正勝・吉川悦子・品田佳世子・對木 博一, (2018)：科学的根拠に基づく産業保健分野における「復職ガイダンス2017」の作成、産業保健学雑誌, 60(5), p103-111.
- 4) 日本 EAP 協会, 国際 EAP 学会 (EAPA) による EAP の定義, <http://eapaj.umin.ac.jp/> (2024/07/24 閲覧) .
- 5) 太田聰一(2014)：日本における休業・休職—公的統計による把握、日本労働研究雑誌, p4-18.
- 6) 齋藤友美枝・知名青子・八木繁美・浅賀英彦・宮澤史穂・堂井康宏(2024)：職場復帰支援におけるキャリア再形成支援の実態調査その1—医療機関、地域センターへのアンケート調査からの一考察—, 第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会論文集, p180-181.
- 7) 産業保健における復職ガイダンス策定委員会作成(2018)：科学的根拠に基づく「産業保健における復職ガイダンス2017」, 日本産業衛生学会関東地方会.
- 8) 佐々木・秋山剛(2019)：うつ病のリワーク, 臨床精神医学, 48(11), p1261-1268.
- 9) 先崎章(2017)：高次脳機能障害者の就労支援—外傷性脳損傷を中心に—, リハビリテーション医学, 54(4), p270-273.
- 10) 障害者職業総合センター『障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成』, 「調査研究報告書No.62」, (2004)
- 11) 障害者職業総合センター『障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究』, 「調査研究報告書No.115」, (2013)
- 12) 障害者職業総合センター職業センター『精神障害者職場再適応支援プログラム リワーク機能を有する医療機関と連携した復職支援』, 「実践報告書No.26」, (2014)

精神障害のある対象者に向けた PBT・ACTアプローチの実践と結果について

○市野 安納（株式会社スタートライン メンバーサポート東日本ディビジョン）

豊崎 美樹・菊池 ゆう子・芻田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 はじめに

株式会社スタートラインは、障害者及び事業主の双方に対して、就職準備・採用準備から職場定着までのトータル的なサポートを行っている。現在(2024年7月時点)では、農園型ファーム『IBUKI』23拠点、サテライトオフィス『INCLU』11拠点、就労移行支援『るいはり』2拠点、ロースタリー型『BYSN』2拠点があり計1,850名以上の障害者を、応用行動分析・文脈的行動科学に基づく専門的な知識・技術で支援している。

2 PBTとは

Process-Based Therapy(以下「PBT」という。)とは、ACTの生みの親であるSteven C. HayesやStefan G. Hofmann¹⁾らによって提唱された理論であり、診断名や病理名のみによらず、当事者の人生におけるプロセスをつぶさに捉え、「目の前の個人にとって有効な心理療法」をテーラーメイドで組み立てるものである。PBTでは、機能分析、生物生理学、社会文化的背景、現在や過去の文脈等の個人を取り巻く複雑なネットワークを理解し、多次元的かつ多段階的にアプローチすることを目的としている。

3 目的

本研究では、職業リハビリテーション領域で勤務する対象者に、EEMMグリッドとACTマトリックス・カード²⁾を用いたアプローチを実施し、これらの効果について、質問紙や本人のコメントにより検討することを目的とした。

4 方法

(1) 対象者の概要

対象者である30代の男性Aさんは、精神保健福祉手帳3級をうつ病により取得されていた。

- ・傾向：人当たりがよく、柔らかなコミュニケーションが図れる。自分に対してマイナス評価をすることが多いなど自己肯定感が低い。
- ・課題：発症後数年の自宅療養を経て、現在の職場での就労を開始したが、障害受容が不十分であった。そのため、ネガティブな出来事が生じた際に、再度不調が生じる可能性があった。

(2) 使用ツール

- ・EEMMグリッド

EEMM (Extended Evolutionary Meta-Model) は、PBTの根幹となる考え方であり、現代の多面的・多階層的な進化論的説明がもたらす統合に基づいた、変化プロセスの「メタモデル」である。そのEEMMを実践するツールとして開発されたEEMMグリッドの日本語版を使用した。

- ・ACTマトリックス・カード

Benjamin Schoendorffは、ACTでよく使われるさまざまなエクササイズを視覚的に現したACTマトリックス・カードというカードを開発し、ACTマトリックスのエクササイズを行う際に、これらのカードの活用を勧めている。今回は、ACTマトリックス・カードの日本語版を使用した。

(3) 手続き

- ・面談場所：サテライトオフィス 相談室

- ・所要時間：EEMMグリッド面談

計2回(①60分②60分=計120分)

- ・質問紙によるプロセスの定点評価

MPFI(多次元的心理的柔軟性尺度)を、EEMM面談前と面談後、ACTアプローチ終了後の合計3回実施し、回答を得た。

- ・EEMMグリッドを用いた面談方法

弊社研究所で作成したEEMMグリッド面談用紙(A3用紙)を使用した。面談では事前に面談用紙を印刷しておき、今のAさんの思考やそれに係るエピソードについてヒアリングを行い、その内容を9つのグリッドに分類して記載した。図1に、Aさんからのヒアリングに基づき作成したグリッドを示した。

- ・EEMMグリッドによるケースフォーミュレーション

「人並みになりたい」という思考を中心としたネットワークを整理し、図1と図2に示した。整理したネットワークやEEMM面談中のAさんの様子から、Aさんの傾向について以下のように確認された。



図1 不適応側のネットワーク図

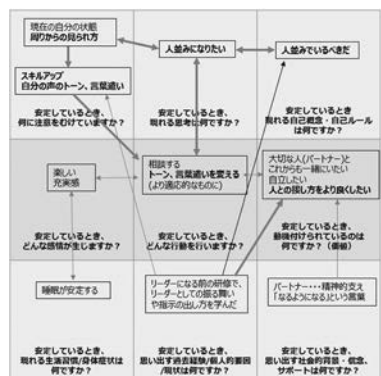


図2 適応側のネットワーク図

(i) 「人並みに育ちたい」という思考は、適応・不適応の両方で挙がっている。ただし、適応・不適応それぞれで「人並みに育ちたい」という思考が生じた際に、選択する行動が異なる。

(ii) 他者と比較をした結果、自己批判に繋がったエピソードを幼少期から数多く経験しており、「人並みに育ちたい」という思考・自己概念やそれらから生じる注意が、強化され続けている。

・支援方法の検討

ケースフォーミュレーションに基づき、ACTマトリックス・カードを用いた面談を3回実施した(図3)。

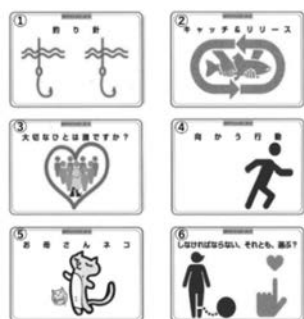


図3 使用したACTマトリックス・カード

5 結果

(1) MPFIの数値

MPFIについて、図4のような数値変化が見られた。

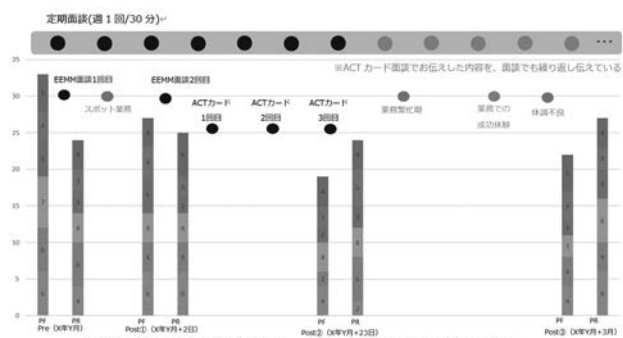


図4 MPFIの数値変化

(2) ご本人から挙げた気づき

- ・思考の釣り針に引っかかった時、今やっている行動から一度手を止めて深呼吸をし、意識を自身に戻すことが重要であるとわかった。
- ・自身は周りにどう見られているか気にしやすいが、状態によって気になる度合いの強弱は異なると気づいた。「～すべき」でなく、自分が本当にしたいことに目を向けたい。
- ・自身にとって大切なことは、パートナーと良い関係を長く築くこと、仕事で自立することである。そのためには今の業務を覚える、相談する、不調の時のために自分を労わることを取り組んでいきたい。

6 考察

不適応な思考が発生した際、適応的な行動選択のためにどうすればいいのか理解が深まっている印象があり、ACTアプローチによって一定の効果が表れていると考えられる。

ただし、MPFIの数値としては変化が見られなかった。その理由として、EEMMグリッド面談後にAさんから「過去のことを思い出したので疲れた」と挙げたように、うつ病発症時のエピソードと向き合うことに対し抵抗感があり、十分に受容できていないことが推察される。加えて、Aさんの「人並みに育ちたい」という思考は、幼少期から強化され続けてきたものであり、数か月のアプローチでは数値的な変化には至らなかったのではないかとと思われる。そのため、今後もマインドフルネスや価値の明確化、適応的な行動選択に向けたアプローチを継続して行い、長期的な視点で心理的柔軟性の変化を確認する必要があると考えている。

【参考文献】

- 1) Stefan G. Hofmann, Steven C. Hayes, David N. Learning Process-Based Therapy. Context Press 2021
- 2) 『ACT マトリックス・カード』(2019)ベンジャミン・ショーエンドルフ著、剣田文記訳、星和書店

障害者職業センターにおけるソフトスキルのアセスメントの活用 ～BWAP2を用いた就職前から職場定着までの支援～

○乗田 開（広島障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

1 問題の所在及び目的

梅永（2017）は、ASD者が離職する場合、その要因となっているのは仕事自体に必要な能力を指す「ハードスキル」よりも、仕事に直結しないものの就労生活に間接的に関連する「ソフトスキル」の多いことを指摘している。しかしながら、今日の就労支援の現場で実施されている職業アセスメントには、作業能率や認知機能を把握するものが多く、ソフトスキルの把握に特化したものは少ない。職場での安定勤務を目指すためには、仕事そのものだけでなく同僚との関係や作業の切り替え、ルーティンの変更への対応力などを把握することが重要である。

前原ら（2020）は、マンパワー（人員や実施時間の確保）不足が就労アセスメントを実施する上での課題であり、時間負担が少ないアセスメントの開発が求められていることを指摘している。すなわち、簡易的でありソフトスキルの把握が可能なアセスメントツールが就労支援現場では求められている。また、それらは就職後の定着支援でも実施しやすいことが予想される。

本稿では、在職中の発達障害者に対して地域障害者職業センター（以下「職業センター」という。）の職業評価（アセスメント）、職業準備支援（通所支援）、定着支援（ジョブコーチ支援）の利用を通じて、BWAP2を活用し職場適応およびソフトスキル課題の対処を目的とした支援を行った事例について報告する。

2 方法

(1) 事例の概要

- ①期間：20XX年5月～20XX年11月
- ②氏名：Aさん 年齢：22歳（男性）
- ③診断：アスペルガー症候群 精神障害者保健福祉手帳3級を所持
- ④勤務先：製造関係の会社に勤務（4年目）

中学入学時に知能検査を実施し、認知処理能力は平均域の水準だった。工業高等学校卒業後に現在の会社に就職。配線業務を任されていたが、職場の上司から「指示した仕事できていない」「納品日に間に合っていない」「業務中に居眠りをしている」などの指摘を受けていた。会社の担当者から障害者就業・生活支援センター（以下「就・生センター」という。）に相談があり、その後職業センターへ繋がった。

(2) 手続き

ア BWAP2の概要

BWAP2とは、ベッカー職場適応尺度（Becker Work Adjustment Profile）のことで、米国では現在第2版が刊行されている。BWAP2では、実際に仕事をしている状況を観察し、「仕事の習慣・態度（HA）」「対人関係（IR）」「認知スキル（CO）」「仕事の遂行能力（WP）」の4つの領域でアセスメントされる（Becker, 2005）。

「仕事の習慣・態度（HA）」の領域では、身だしなみや時間順守などの働く上での基本的な生活習慣、「対人関係（IR）」の領域では、修正の受け入れや感情の抑制など職場で上司や同僚との間で起こりうる内容が含まれている。「認知スキル（CO）」の領域には、記憶力や読解力、計算能力などの知的な能力、「仕事の遂行能力（WP）」の領域では、必要な援助要求や問題の報告、仕事の質や量などの内容が盛り込まれている。

また、BWAP2はソフトスキルの評価項目が多数取り入れられており、15分で実施できる上、実施に特別な資格が不要であるため、就労支援スタッフや会社の上司など様々な人が活用することができる。

イ BWAP2の実施とフィードバック

障害者就業・生活支援センターからの連絡後、職場に訪問し、本人の同意を得た上で、本人が働いている様子の見学やヒヤリングを行い、その後の会社の担当者との面談の中でBWAP2を実施した（図1）。BWAP2では、「仕事の遂行能力（WP）」の領域が特に低位であり、「ミスの修正」「信頼性」「必要な援助要求」「持ち場での安定度」の評価項目で1点（活動がうまくできない、あるいは満足できる結果を示さない）がついた。

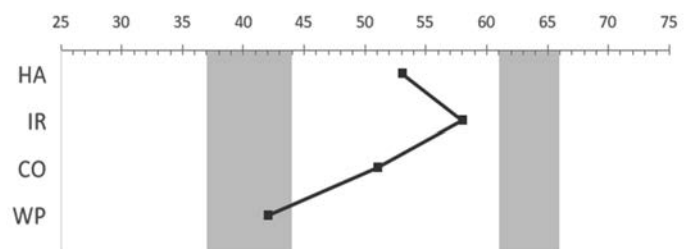


図1 BWAP2のプロフィール(t得点)

後日、本人と職業センターで面談を行い、低位であった評価項目の要因の検討や上司との認識の差を確認しながら結果のフィードバックを行った。支援計画の内容について説明および提案を行い、通所支援（当センターにおける職業準備支援）を利用し課題の対処に向けた取り組みを行うことについて合意を得た。また、8週間の通所支援後、職場に戻り、定着支援の中で再度BWAP2を実施した。

3 結果

(1) BWAP2の結果

表1 BWAP2の得点の変化

	粗点	t得点	パーセンタイル値
仕事の習慣・態度 HA	28 ⇒ 30	53 ⇒ 54	62 ⇒ 66
対人関係 IR	27 ⇒ 29	58 ⇒ 60	79 ⇒ 84
認知スキル CO	51 ⇒ 52	51 ⇒ 52	54 ⇒ 58
仕事の遂行能力 WP	45 ⇒ 52	42 ⇒ 53	21 ⇒ 62

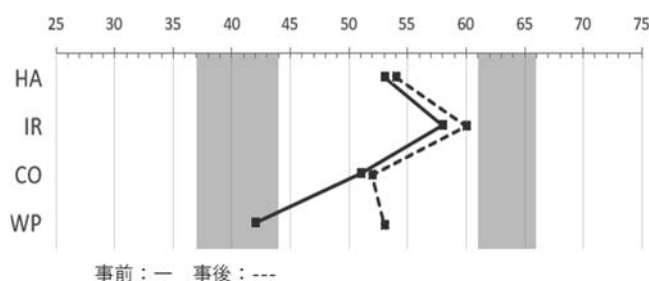


図2 BWAP2のプロフィールの変化（t得点）

ア BWAP2の4領域の変化（t得点）

「仕事の習慣・態度（HA）」で1点、「対人関係（IR）」で2点、「認知スキル（CO）」で1点、「仕事の遂行能力（WP）」で11点上昇した。

イ 評価項目の変化

「仕事の習慣・態度（HA）」では「時間順守」、「対人関係（IR）」では「集団の受け入れ」「感情の安定」、「認知スキル（CO）」では「作業の移行」、「仕事の遂行能力（WP）」では「ミスの修正」「仕事の量」「信頼性」「必要な援助要求」「問題の報告」「持ち場での安定度」が上昇した。

(2) 行動の変化

勤務中で何をしたらいいかわからない時間が減り、居眠りをする事がなくなり、作業量が増加した。また、指示されていないことを勝手に行う回数が減少し、指導後に泣くことはなくなった。

4 考察

本報告では、職業センターでBWAP2アセスメントを実施し、職場での安定勤務を目指す利用者に対する個別の支援を行った事例をまとめた。BWAP2のアセスメント結果を基に面談を行ったことで、本人と上司の認識の差を確認することができ、課題の整理を行うとともにピンポイントで対処の取り組みを行うことができた。また、前原ら（2021）は、BWAP2はハードスキル・ソフトスキルの両面に関して現状を把握でき、本人や周囲が就労及び就労継続に必要な課題を客観的かつ包括的に認識することに役立つと示している。本事例においても、ハードスキルについては、支援の前段階で本人と会社の認識に差は見られなかったが、ソフトスキルに差があることが分かり本人の混乱を解消することができた。また、差があった項目に焦点を当てて、支援を行うことで職場に戻ってから、早速の効果を確認することができた。

今回BWAP2のアセスメント実施にかかった時間は、事前事後それぞれ20分ほどであった。職場見学や定着支援の短い時間の中で職場の声や就労上の課題を確認できたことから、少ない時間的負担で実際的なアセスメントが行えたと言える。障害者の法定雇用率引き上げに伴い、企業側の雇用管理の難易度がさらに高まる中で、就職後の定着を促進するためにもBWAP2のような簡易的であり就労支援機関から職場へ連携しやすいアセスメントツールの活用が重要と考える。

【参考文献】

- 1) Becker, R.L. (2005). Becker Work Adjustment Profile:2, elbern publications.
- 2) 前原和明, 縄岡好晴, 若林功, & 八重田淳. (2020). 就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究. 厚生労働行政推進調査事業費補助金研究報告書 総括研究報告書.
- 3) 前原和明, 八重田淳, 縄岡好晴, 西尾香織, & 後藤由紀子. (2021). 就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究. 厚生労働科学研究費補助金研究報告書.
- 4) 梅永雄二(2017). 発達障害者の就労上の困難性と具体的対策-ASDを中心に. 日本労働研究雑誌, 685, 57-68.
- 5) 梅永雄二監訳・監修 (2021) : 発達障害 の人の就労アセスメントツール BWAP2 日本語版マニュアル&質問 用紙、合同出版.

能力開発施設を利用する配慮を要する受講者の就職支援について

- 石井 尚希（山形職業能力開発促進センター 受講者係）
 ○須藤 仁志（山形職業能力開発促進センター 就職相談員）
 高柳 裕子・桑原 博一・瀬戸 文善・鈴木 菜津美（山形職業能力開発促進センター）

1 はじめに

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）山形支部山形職業能力開発促進センター（以下「ポリテク山形」という。）は公共職業訓練の実施施設である。

機構は機械・電気・電子・建築分野等、企業での生産現場の実態に即したもののづくり分野を中心に3～7ヶ月の職業訓練を行っている。また、国のセーフティネットとして就職支援に力を入れており「精神疾患・発達障害のある者」、「それらが想起される行動特性のある者」について「配慮が必要な訓練受講者」（以下「配慮受講者」という。）として支援することとしている。

ここでは、ポリテク山形で取り組んできた「配慮受講者の支援」について報告する。

2 ポリテク山形の就職支援

(1) 就職支援体制

就職支援アドバイザー（以下「就職AD」という。）2名、就職相談員2名の4名体制で各科の職業訓練指導員とともに就職支援を行っている。就職ADはキャリアコンサルタントとして受講者のキャリア形成に係る相談を行うとともに、訓練科の担当を決めて担任と密に連絡を取りながら就職支援を行っている。就職相談員は窓口での相談の他、求人票の各科への配布や掲示、ホームページに掲載する求職情報の作成とそれによる指名求人の提供、企業説明会の実施などを中心に支援を行っている。

(2) 就職支援の方法

表1に示すとおり6ヶ月または7ヶ月の訓練期間と訓練修了後3ヶ月間、計9ヶ月～10ヶ月で就職支援を実施するが、受講者の就職活動の進捗に合わせた個別の支援に努めている。また、修了前の3ヶ月間は職業訓練指導員と就職AD、相談員、受講者係による就職支援ミーティングを毎月実施し、一人一人の訓練習得および就職活動の状況把握と必要な支援内容の確認を行っている。

3 ポリテク山形における配慮受講者に対する取り組み

(1) ポリテク山形における配慮受講者の現状

表2に入所者に占める配慮受講者の推移、表3に障害・病気のある者の内訳を示す。なお、ポリテク山形では、配慮受講者として「精神疾患・発達障害のあるもの」及び

「それらが想起される行動特性のあるもの」に加えて「身体障害他、難病のあるもの」を併せて支援を行っている。

表1 ポリテク山形の就職支援

入所後	支援内容
1ヶ月目	就職ADの面談 (前職までの棚卸、就職活動の相談)
2ヶ月目	就職ガイダンス1 (就職活動の進め方・応募書類準備・訓練の関連職種の確認等)
3ヶ月目	就職ガイダンス2 (面接練習等)
4ヶ月目	求職情報のHPでの発信 (希望職種、給与、勤務地、自己PRなど)
5ヶ月目	受講生の活動に合わせた支援
6ヶ月目	・企業への見学、条件緩和の調整
修了後	・無料職業紹介
3ヶ月間	・応募書類の作成、模擬面接

表2 入所者数・配慮受講者数の推移等（2024年6月30日現在）

年度	入所者数	配慮受講者		配慮受講者合計	配慮受講者			病状悪化 退所者数	その他 退所者数 (就職退 所以外)	退所を 除いた 就職率
		障害・ 病気のある者	疑いがある者		入所者割合	就職者数	就職率			
R3	130人	15人	8人	23人	17.7%	17人	73.9%	3人	2人	94.4%
R4	176人	19人	3人	22人	12.5%	17人	77.3%	1人	1人	85.0%
R5	184人	16人	4人	20人	10.9%	10人	-	3人	0人	-

表3 障害・病気の内訳（2024年6月30日現在）

年度	うつ病	双極性障害	発達障害	統合失調症	パーソナリティ障害	不安症/ 適応障害/ パニック障害	てんかん	難病	その他 精神疾患	身体 障害他	合計
R3	2	3	3	2	1	1	1	0	0	2	15
R4	2	1	1	1	0	2	2	3	0	7	19
R5	4	1	3	1	1	3	0	2	1	0	15

(2) 配慮受講者の把握

配慮受講者は次の方法で把握している。

- ①受講申込書に「健康上の不安」として記載した者
- ②受講生緊急連絡票の「持病」として記載した者
- ③就職相談票に「就職する際の不安」として記載した者
- ④入所選考や就職に係る各種面談の中で開示した者
- ⑤各種面談や手続き場面、訓練受講場面等の観察

(3) 配慮受講者の就職支援

上記2の(2)の就職支援に加えて配慮受講者については次の支援を行なっている。

① 配慮受講者のための「初回面談」

作成している様式「障害・病気についての状況把握」の項目に従い、症状や受診状況、訓練受講に係る配慮事項の有無、前職までの仕事への影響等を配慮受講者に聴取し、

その内容を担当の職業訓練指導員及び就職支援担当者間で情報共有することについて承諾を得る。加えて、ポリテク山形が実施する配慮受講者に係る就職支援、障害者就労支援機関について説明する。

② 配慮受講者の訓練の継続と就職支援

ア 訓練受講の継続についての配慮

就職活動を進める前提として、体調管理・訓練受講の継続が重要である。そこで、体調不良による欠席・早退・遅刻がないか常に観察し、何かあれば声がけし、医務室の利用案内やその他の配慮を行う。例えば、聞こえにくい場合や集中力・注意力に問題がある場合に座席変更や発達障害の過集中の方に水分補給の促し、必要に応じてノイズキャンセリングイヤホンの使用許可などである。また、習得に問題がある場合にはその補習を行う。

イ 職種選択の再検討

ポリテク山形で職業訓練を実施する中で、その習得が困難であると発覚し、更に本人にも困り感がある場合、応募職種の再検討を行う。本人とともに経験した職種についての振り返りを行い、職場環境・通勤距離・勤務形態等について整理し、ハローワークの求人検索により希望の求人を探すよう支援する他、求人提供を行う。また、企業訪問を調整し、求める環境と合致する企業か否かについて自分で確認をするように勧めている。

ウ 障害者雇用に係る情報提供

障害者手帳を持つ配慮受講者または開示していないものの、障害があるという受講者のために求人コーナー（求人検索を行うパソコンの設置、就職活動に係る情報提供、応募書類の準備を行う場所としている）に障害者専用の求人票のファイルを設置する他、関係の支援機関についての情報を掲示している。

エ メンタルヘルスについての情報提供

受講者の中には、精神疾患の病状悪化による退所者や、ハラスメント被害などの職場の人間関係による離職が見受けられる。体調管理の方法や特性への気づき、就職後の定着のために就職支援のセミナーとして「職場における人間関係とメンタルヘルス」を実施している。また、求人コーナーの掲示板にセルフケア、アサーション、アンガーコントロール、認知行動療法、発達障害などの資料の掲示を行っている。

オ 専門機関との連携による支援

専門機関と連携し、以下の支援に繋げている。

(ア) 障害者・就業生活支援センター

障害を開示して就職活動を行う配慮受講者について、応募の際からの支援と就職後の定着支援、障害者手帳取得の支援などを依頼している。

(イ) 山形障害者職業センター

職業評価による応募職種の再検討、障害特性を整理する支援などを依頼している。

(ウ) ハローワーク専門援助部門

障害者雇用、援護制度を活用した就職を希望する場合の紹介状の発行などを依頼している。

カ 困り感がなく不採用を繰り返す配慮受講者の支援

困り感がなく不採用を繰り返す配慮受講者（非開示で就職活動を行う者、発達障害が疑われる者）については、企業見学の調整、面接練習を繰り返して実施する。

当該企業が、ポリテク山形による紹介状の発行先であれば、採用担当者に不採用理由を確認して本人に伝えることもある。この不採用は面接時の受け答えに対する違和感や不安感が理由となる場合が多い。面接対策として、面接練習時に撮影した動画を本人と確認し、応答内容に加えて、応答時間や姿勢、視線の向け方などについて一緒に確認して改善を促すなどの支援を行う。

(4) 配慮受講者の就職支援の実績

以上の配慮受講者に対する就職支援を行った結果、配慮受講者の退所者を除く就職率は、令和3年度94.4%、令和4年度85.0%、正社員就職率は令和3年度、令和4年度共に64.7%、受講した訓練と関連する就職は令和3年度52.9%、令和4年度58.8%であった。

令和3年～令和5年のポリテク山形全体の就職率の平均は85.2%、正社員就職率は62.6%、訓練と関連した就職率は59.3%であり、ポリテク山形の取組の成果を確認することができた。

4 おわりに

訓練習得などで課題が見つかるものの、本人に自覚がない場合がある。その場合には支援が難しく、他の配慮受講者と同様の支援では採用が見込めないと思われる。よりきめ細やかな支援を行うため、障害者職業総合センターの成果物を参考に、簡易版のアセスメントシートを作成した。今後このような事例には、観察によるアセスメントを行い、特性への気づきを促すことや補習の実施・職種の再検討など、支援の手がかりを見つけないこととしたい。

職業訓練の現場には、障害や病気以外の生活課題のある方（生活困窮者、ひとり親家庭の父母、職業ブランクの長い方など）も多く受講している。個別の事例に合わせた丁寧な支援を行うことで多くの利用者に貢献したい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『就労支援のためのアセスメントシート活用の手引き』，(2023)

発達障害のある生徒の進路指導を支える機関連携の在り方①

：発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターへの調査から

○榎本 容子（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 主任研究員）

相田 泰宏・伊藤 由美・小澤 至賢（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所）

1 背景と目的

文部科学省¹⁾は、発達障害等の障害のある生徒について、高等学校卒業後の進路先で困難さを抱える場合があることについて触れ、学校段階からの卒業後を見据えた指導・支援や、進路先への情報の適切な引継ぎを行うことの重要性を指摘している。

今後、高等学校での障害のある生徒に対する指導・支援の充実に向け期待されるのが、相談・支援機能を持つ、発達障害者支援センターや障害者就業・生活支援センター等の関係機関（以下「福祉・労働機関」という。）との連携や、地域のセンター的機能の役割を持つ特別支援学校との連携である。しかしながら、これまで、福祉・労働機関や特別支援学校と高等学校との連携状況を把握した調査は見当たらない。

本研究では、高等学校への相談支援を行うことが想定される「福祉・労働機関」を対象とし、高等学校との連携が（１）うまく進んだ好事例と、（２）進みにくかった困難事例について報告する。これにより、発達障害のある生徒の進路指導に向けた、高等学校と福祉・労働機関の連携の展望を述べる。

2 方法

【対象】発達障害者支援センター97か所及び障害者就業・生活支援センター336か所を対象とした（いずれも悉皆）。回答は、就労支援業務の担当者のうち、調査内容について最も実態を把握している者1名に依頼した。

【調査手続き】2022年1月に郵送し、2022年3月までに郵送又はメールにより回収した。

【調査項目】福祉・労働機関の属性（機関の種別、利用実績のある障害種等）のほか、高等学校から相談や依頼を受けた実績がある場合は、回答する障害種を選択の上、当該生徒の進路指導に関して、高等学校との連携が（１）うまく進んだ好事例と、（２）進みにくかった困難事例を自由記述で尋ねた。本設問は、発表②特別支援学校と共通とした。本発表では発達障害データについて分析した結果を報告する。

【分析】1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合、内容別に着目しそれぞれ1データとした。また、多角的な視点を抽出するため、カテゴリ生成においては、相互排他的な関係を前提としていない。そのうえで、より高次

のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした。

【倫理的配慮】調査の実施方法について、所属機関の倫理委員会による審議、承認を得た。また、対象機関の所属長及び調査対象者に対し、書面にて調査の趣旨と目的、参加と撤回の自由、守秘義務等の倫理的配慮事項を伝え、研究協力に同意した場合に、調査票に記入するよう依頼した。

3 結果

回収率：40.2%（分析ごとに有効回答数は異なる）

（1）高等学校との連携がうまく進んだ好事例

記述内容（ $n=49$ ）を分類した結果、「学校の支援体制の整備」、教員への助言・情報提供を通じた「就労に向けた支援」、連携による支援に向けた「関係機関との連携」や「生徒に関する情報共有」、生徒に対する「体験・実習の機会の提供」などの内容が挙げられていた（表1）。

表1 高等学校との連携がうまく進んだ好事例（1/2）

カテゴリ	記載例	件数
学校の支援体制の整備	●発達障害の生徒さんのケース会議を高校（私立、公立）で行った事で教職員の方の発達障害への理解が深まった。定期訪問する事で特別支援の視点で授業を進められる機会が増えた。【発達障害者支援センター】	24
教員への助言・情報提供／就労に向けた支援	●知的・発達障害があり就職に困難さを抱える生徒さんが多い高等学校に対して、「働くとは？」「職場で求められる基本マナー」について、講義・演習を行った後作業体験からアセスメントをとり、職場実習を行うプログラムを実施し就労へつながった。【障害者就業・生活支援センター】	22
教員への助言・情報提供／アセスメントの相談・実施	●在学中に当センターで就労アセスメントを実施。就労アセスメントの結果を受けて、就労移行支援事業所で就労アセスメントを実施。【発達障害者支援センター】	8
教員への助言・情報提供／研修やセミナーの実施	●教員向けの勉強会の講師を依頼され、発達障害の基本的理解について共有することができた。【障害者就業・生活支援センター】	4
教員への助言・情報提供／支援方法等	●高等学校普通科に通う発達障害のある生徒が単位取得ができていない状況があり、卒業に向けて単位取得可能な手立てを提案した結果、学校全体として取り組んで頂いたことから無事卒業し、次のステップにつなぐことができた。【障害者就業・生活支援センター】	3

表1 高等学校との連携がうまく進んだ好事例 (2/2)

カテゴリ	記載例	件数
連携による支援／関係機関との連携	●発達障害のある方の生徒に対し、卒業後の就労にむけて学校・ハローワーク・職業センター・企業・行政、ネットワーク体制をつくり、支援にあたることができた。【発達障害者支援センター】	13
連携による支援／生徒に関する情報共有	●1年をかけて支援に加わり、ご本人と家族との情報共有、学校に対しては企業選定から就職後の定着支援までの一連の流れを知っていたことにより、次年度からはスムーズな支援が行えるようになった。【発達障害者支援センター】	10
連携による支援／保護者との連携	●必要であれば、春、夏の相談会に保護者、担任と本人同席のもとその後の経過と将来にむけての相談を行う。【障害者就業・生活支援センター】	7
連携による支援／生徒や保護者との面談の実施	●本人、保護者(母)同席面談を定期的に行い、学校と共有し、連携を行った。【障害者就業・生活支援センター】	6
連携による支援／ケース会議への参加	●ひとつの企業において通常校で障害のある生徒に対して企業主導で就職前に移行会議が開催されている。特別支援学校においては、もれなくどの企業においても学校主導で行われている所ではあるが、通常校においても会議を開催することで連携しやすくなっている。【障害者就業・生活支援センター】	6
生徒への支援／体験・実習の機会の提供	●在学中の職場実習を共同で行い、就職に繋がった。【発達障害者支援センター】	10
生徒への支援／自己理解(特性・適性)を促す指導・支援	●高校の通級指導で、障害者事業所に卒業つなぐために、障害者手帳のことや福祉の事業所の説明、ナビゲーションブックなどの作成に時間をいただき、本人理解、医療とのつながりもできたこと。【障害者就業・生活支援センター】	9

(2) 高等学校との連携が進みにくかった困難事例

記述内容 ($n=42$) を分類した結果、「学校の支援体制の未整備」の他、「生徒の障害に対する理解の不足」「保護者の障害に対する理解の不足」、連携による支援に向けた「情報共有」などが挙げられていた(表2)。

表2 高等学校との連携が進みにくかった困難事例 (1/2)

カテゴリ	記載例	件数
支援環境の課題／学校の支援体制の未整備	●高校側に特別支援への配慮が薄い場合連携が難しい。【障害者就業・生活支援センター】	22
支援環境の課題／早期支援の困難さ	●地域の関係機関から高等学校の支援を必要とする生徒に関する相談が早い段階で寄せられていたが、学校から相談を受けたのは卒業4ヶ月前で、卒業までに障害者雇用で採用してもらえる企業を探してほしいとの依頼であった。【発達障害者支援センター】	5
支援環境の課題／教育課程や教育方針との不一致	●不登校の状態と相談があったが、すでに単位取得の課題があり、また障害に関して支援を受けられる体制や連携の窓口がないことから、結局留年となり、翌年度に支援学校を受け直し入学した。【発達障害者支援センター】	5
障害理解／生徒の障害に対する理解の不足	●障害のある生徒の進路指導をしていた高等学校に対し、生徒本人の障害に対する自己理解が得られず、支援が中断された。【障害者就業・生活支援センター】	13

表2 高等学校との連携が進みにくかった困難事例 (2/2)

カテゴリ	記載例	件数
障害理解／保護者の障害に対する理解の不足	●発達障害の生徒が在籍する、一般高校に対して、就職に関するアセスメントを予定していたが学校が保護者に対して説明が不十分だったことから当センターに対する理解が保護者から得られないことから中止した。【障害者就業・生活支援センター】	8
障害理解／生徒や保護者の支援ニーズの不足	●学校のアセスメントとして「支援の必要がない」「本人、家族は大丈夫と言っている」といった判断で就職。【障害者就業・生活支援センター】	5
連携による支援／情報共有	●当センターへ、第2学年の生徒の卒業支援について支援依頼があったが、第3学年に進級したときに学校に問い合わせをしたところ、担任が異動したため状況が分からないと言われた。そのため、学校からの情報提供が受けられなかった。【発達障害者支援センター】	6
連携による支援／共通理解	●先生や学校の思いがかりが先走った形での連携となり、本人や家族が置いてきぼりになってしまったケースに校内での環境整備や進路選択など、相談内容に関わらず、上手く進まないことが殆どです。【障害者就業・生活支援センター】	5
その他	●高校通級を使い、障害者雇用を含む進路を決める際、就労の支援機関につないで、事業所からのスタートを始めたが、コロナ禍、家族がコロナうつとなり、本人が公共交通機関を使うことを拒否されたため、徒歩移動の範囲でしか外出できなくなった。【発達障害者支援センター】	6

4 考察

連携が進んだ好事例では、高等学校において一定程度の支援体制が構築されており、福祉・労働機関は、就労に向けた支援等、教員への助言・情報提供を実施していた。また、生徒への直接的支援を実施していた。一方、連携が進まなかった困難事例では、支援体制の構築が進んでいない状況がうかがえた。

こうした中、次のような連携の在り方を提案したい。まずは、高等学校が生徒の障害による困難さを適切に把握することが重要である。可能であれば、中学校からの引き継ぎの段階で把握できていることが望ましい。また、生徒・保護者の障害理解が円滑な移行へとつながる要因になると考えられることから、信頼関係を構築の上、生徒の状況や、今後必要と考えられる支援について、生徒・保護者と共通理解を図る機会を設けることが望まれる。その際には、校内支援体制を構築し、組織的に対応することが重要である。以上の手続きを経た上で、障害者の就労や福祉制度に関して専門的な知識やスキルを有する福祉・労働機関と連携することで、円滑な移行へとつながることが期待される。

【参考文献】

1) 文部科学省『新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告』, (2021)。

【連絡先】

榎本 容子 e-mail : enomoto@nise.go.jp

発達障害のある生徒の進路指導を支える機関連携の在り方②

：特別支援学校への調査から

○相田 泰宏（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 主任研究員）
 榎本 容子・伊藤 由美・小澤 至賢（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所）

1 背景と目的

文部科学省¹⁾は、発達障害等の障害のある生徒について、高等学校卒業後の進路先で困難さを抱える場合があることについて触れ、学校段階からの卒業後を見据えた指導・支援や、進路先への情報の適切な引継ぎを行うことの重要性を指摘している。

今後、高等学校での障害のある生徒に対する指導・支援の充実に向け期待されるのが、相談・支援機能を持つ、発達障害者支援センターや障害者就業・生活支援センター等の関係機関（以下「福祉・労働機関」という。）との連携や、地域のセンター的機能の役割を持つ特別支援学校との連携である。しかしながら、これまで、福祉・労働機関や特別支援学校と高等学校との連携状況を把握した調査は見当たらない。

本研究では、高等学校への相談支援を行うことが想定される「特別支援学校」を対象とし、高等学校との連携が（１）うまく進んだ好事例と、（２）進みにくかった困難事例について報告する。これにより、発達障害のある生徒の進路指導に向けた、高等学校と特別支援学校の連携の展望を述べる。

2 方法

【対象】全国の特別支援学校高等部1,014校（高等特別支援学校を含む）（悉皆）とした。回答は、各校の進路指導担当や特別支援教育コーディネーター等のうち、本調査の内容について最も実態を把握している者1名に依頼した。

【調査手続き】2022年1月に郵送し、2022年3月までに郵送又はメールにより回収した。

【調査項目】特別支援学校の属性（学校が対象とする障害種等）のほか、高等学校から相談や依頼を受けた実績がある場合は、回答する障害種を選択の上、当該生徒の進路指導に関して、高等学校との連携が（１）うまく進んだ好事例と、（２）進みにくかった困難事例を自由記述で尋ねた。本設問は、発表①の福祉・労働機関と共通とした。本発表では発達障害データについて分析した結果を報告する。

【分析】1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合、内容別に着目しそれぞれ1データとした。また、多角的な視点を抽出するため、カテゴリ生成においては、相互排他的な関係を前提としていない。そのうえで、より高次のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、

に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした。

【倫理的配慮】調査の実施方法について、所属機関の倫理委員会による審議、承認を得た。また、対象校の所属長及び調査対象者に対し、書面にて調査の趣旨と目的、参加と撤回の自由、守秘義務等の倫理的配慮事項を伝え、研究協力に同意した場合に、調査票に記入するよう依頼した。

3 結果

回収率：54.3%（分析ごとに有効回答数は異なる）。

(1) 高等学校との連携がうまく進んだ好事例

記述内容($n=73$)を分類した結果、「学校の支援体制の整備」、教員への助言・情報提供として「障害に対する理解の促進」「研修やセミナーの実施」、特別支援学校との協働での「生徒への支援」などが挙げられていた（表1）。

表1 高等学校との連携がうまく進んだ好事例（1/2）

カテゴリ	記載例	件数
学校の支援体制の整備	●職員同士の協力体制が整っているとケースの情報共有だけではなく、共通理解のもと、生徒への支援方法を共に考えて役割分担ができる。【特別支援学校(知的障害)】	30
教員への助言・情報提供/障害に対する理解の促進	●職業学科のある高等学校に対し、要望があった生徒に対する指導法、特性などの説明を学科全員の先生に集まっていたき行った。【特別支援学校(知的障害)】	21
教員への助言・情報提供/研修やセミナーの実施	●校内の支援体制づくりに課題がある高等学校に対し、校内研修を通じて支援を行い、校内で連携するきっかけをつくることができた。【特別支援学校(知的障害)】	14
教員への助言・情報提供/ケース会議への参加	●在学中から継続的にケース会議に参加し、助言等を行う。【特別支援学校(知的障害)】	13
教員への助言・情報提供/就労に向けた支援	●福祉就労についての情報が高等学校にはないので、もらえないかという相談に対し、求人票など学校で持っている情報について伝えた。【特別支援学校(肢体不自由・病弱・虚弱・知的障害)】	12
教員への助言・情報提供/合理的配慮の提供に向けた支援	●定時制の高等学校における生徒に対して定期テストの問題用紙や解答用紙の様式(フォント・行間の幅、文字枠の大きさ、ルビなど)の支援を行った。【特別支援学校(聴覚障害・知的障害)】	10
教員への助言・情報提供/障害特性に配慮した授業づくり	●発達障害等、特性のある生徒の在籍する高等学校に対し、通級指導の授業内容(自立活動)について、一緒に検討している生徒の実態に応じて、必要な授業内容やユニバーサルデザインに基づいた授業づくりについて、相談に応じたり、一緒に考えたりすることで、授業改善が行われ、生徒にわかりやすい授業が行われるようになってきている。【特別支援学校(知的障害)】	9

表1 高等学校との連携がうまく進んだ好事例 (2/2)

カテゴリ	記載例	件数
教員への助言・情報提供／支援方法等	●授業妨害等の問題行動のある生徒について、高等学校から相談を受けた。①本人についての情報整理と特性の理解の共有 ②その生徒への対応法の検討 ③その生徒の自己理解や感情コントロールについて、どのようなすすめ方をすればよいかの提案と参考資料(ワークブック・参考図書等)の提供を行った。【特別支援学校(肢体不自由・知的障害)】	8
教員への助言・情報提供／個別の指導計画・個別の教育支援計画等の作成に向けた支援	●通級による指導の実施校で、対象となる生徒の個別の指導計画の作成において、実施校担当者と一緒に検討しながら作成することができた。【特別支援学校(知的障害)】	7
教員への助言・情報提供／進学に伴う合理的配慮の申し出に向けた支援	●発達障害のある生徒が大学受験をする際の留意事項について相談を受けた。大学のパンフレットに合理的配慮を申し出る期間が掲載されており、生徒の実態から考えられる配慮事項を提案し、高等学校内で検討することとなった。【特別支援学校(知的障害)】	7
教員への助言・情報提供／アセスメントの相談・実施	●発達障害のある生徒に対して、発達検査を実施し、その結果を支援に活かしたことにより、生徒の意欲と職員の支援が向上した。【特別支援学校(知的障害)】	6
生徒への支援／特別支援学校との協働支援	●発達障害の生徒の相談をうける際、発達障害の生徒の相談をうける機会の多い学校の相談担当者と一緒に相談にあたった。【特別支援学校(肢体不自由)】	17
生徒への支援／自己理解(特性・適性)を促す指導・支援	●学校、保護者へのフィードバック以外にも、本人への検査返しを行ったところ、自己理解が進んだように思われる。【特別支援学校(知的障害)】	10
連携による支援／保護者との連携	●「生徒、保護者と直接面接してください」と頼まれ、初めは戸惑ったが担任や養護教諭から感謝されました。【特別支援学校(知的障害)】	9
連携による支援／関係機関との連携	●関係機関との早めの連携でスムーズに移行することができた。【特別支援学校(知的障害)】	8

(2) 高等学校との連携が進みにくかった困難事例

記述内容 ($n=55$) を分類した結果、「学校の支援体制の未整備」のほか、「保護者の障害に対する理解の不足」「生徒の障害に対する理解の不足」「学校の障害に対する理解の不足」などが挙げられていた(表2)。

表2 高等学校との連携が進みにくかった困難事例 (1/2)

カテゴリ	記載例	件数
支援環境の課題／学校の支援体制の未整備	●高等学校の特別支援教育担当者に相談支援を行ったが、校内での支援体制が構築されておらず、担当者だけでは解決できず、事態の好転が難しかった。【知的障害】	26
支援環境の課題／人的・物理的・システムの制約	●本人の気持ちの整理を行う上でスクールカウンセラーの活用を学校に対してすすめたが、その学校にはスクールカウンセラーがいなかった。【特別支援学校(聴覚障害・知的障害)】	3
支援環境の課題／個別対応の困難さ	●発達障害があり人とうまくかわれない生徒についての相談があり、具体的なかわり方や環境についての助言をしたが、一人のためにできない等の理由で支援につなげることが難しかった。【特別支援学校(知的障害)】	3

表2 高等学校との連携が進みにくかった困難事例 (2/2)

カテゴリ	記載例	件数
支援環境の課題／教育課程や教育方針との不一致	●ASDの生徒で、学力はあるがコミュニケーション面での課題が多く、周囲の生徒とのトラブルが多かった。また、基本的な生活能力や作業能力面でも課題が多く、一般高校の教育課程では対応しきれないところがあった。福祉機関、医療との連携も図ったが、本人、保護者の困り感も大きくなり、本人に合った通信制の高校に転校した。【特別支援学校(知的障害)】	4
障害理解／保護者の障害に対する理解の不足	●担任のニーズの中に「保護者と協力体制をつくりたい」ということがあったが、保護者の考えと学校での取組(取り組んでいけること)の間に隔たりがあり、対応が難しかった。【特別支援学校(病弱・虚弱)】	13
障害理解／生徒の障害に対する理解の不足	●高3(療育手帳あり)の生徒の進路について相談を受けた。移行支援事業所を紹介し、実習を行ったが、本人と保護者が「障害がある人として、働く」ことに納得できず、つながらなかった。【特別支援学校(知的障害)】	11
障害理解／教員の障害に対する理解の不足	●義務教育ではない、ということでも支援方法を伝えてもそこまでやらなければならないのか疑問という声があった。【特別支援学校(知的障害)】	10
相互連携の不足	●市内の対象校が4校あり、それぞれに支援可能なメニュー等の説明をしたが、2校(私立)との連携ができていない状態である。虐待が疑われる事例があったが、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等との連携が難しかった。【特別支援学校(病弱・虚弱)】	6
学習面の支援の困難さ	●発達障害の生徒が在籍している高等学校から、授業中の態度に関する相談があった。授業中は寝ていて、先生の話も聞かない、誰とも話さないといった状況で、保護者との連携も難しく、解決の糸口を探すといったことが難しかった。【特別支援学校(知的障害)】	4
その他		8

*【】内は学校が対象とする障害種

4 考察

連携が進んだ好事例では、高等学校において一定程度の支援体制が構築されており、特別支援学校は、障害に対する理解の促進や、合理的配慮の提供に向けた支援、障害特性に応じた授業づくり等、教員への助言・情報提供を充実させていた。一方、連携が進まなかった困難事例では、支援体制の構築が進んでいない状況がうかがえた。

こうした中、次のような連携の在り方を提案したい。まず、発表①で述べた通り、校内支援体制の構築のほか、生徒の困難さや必要と考えられる支援について、生徒・保護者と共通理解することが重要である。その上で、学校の指導実績や慣例にとらわれず、生徒の実態に合わせて柔軟に指導・支援を進めていくことも重要となる。また、できる限り早い段階から、特別支援学校のセンター的機能を活用することで、早期支援につなげていくことが望まれる。

【参考文献】

1) 文部科学省『新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告』, (2021)

【連絡先】 相田 泰宏 e-mail : aida-75@nise.go.jp

高次脳機能障がい者に対する職場定着に向けた取り組み

○安藤 美幸（医療法人堀尾会 熊本託麻台リハビリテーション病院 作業療法士）

平田 好文（医療法人堀尾会 熊本託麻台リハビリテーション病院）

1 はじめに

厚生労働省は、2001年度から高次脳機能障害支援モデル事業を開始し、2006年に高次脳機能障害支援普及事業が法的に位置づけられ、全国に相談支援体制が整備された。熊本託麻台リハビリテーション病院（以下「当院」という。）は、2019年より支援拠点機関である熊本県高次脳機能障害支援センターを担い、診断・治療・両立支援等、積極的に活動している。

今回、小児期より高次脳機能障害を呈し、診断や支援サービスが受けられず、就労継続に苦悩していた事例を担当する機会を得た。家族、本人への障害理解、社会資源の提供、職場との連携等、長期的に支援したことで就労の定着に至った為、考察を加えここに報告する。

2 倫理的配慮

発表にあたり、個人情報とプライバシーの保護に配慮し、本人から書面にて同意を得た。また、倫理委員会の承認を得ている。

3 症例紹介

40代 男性 一人暮らし 精神障害者保健福祉手帳なし。仕事は、介護施設で介護福祉士として勤務。勤務形態は4交代制。病歴は、髄膜炎後の水頭症を発症し、小学生～大学まで手術を数回実施。中学3年時に両眼斜視の手術施行。大学卒業後、介護福祉士として介護職へ就職するが、30代半ばから、頭が回らない、物覚えが悪いと感じ、不安障害にて心療内科へ通院していた。しかし、症状改善せず、X年Y月当院を紹介され、高次脳機能障害と診断され、支援開始となる。

4 初回評価

身体機能面は、明らかな麻痺はなく、日常生活動作、手段的日常生活動作は自立レベル。高次脳機能面は、MMSE（Mini-Mental State Examination）28点 FAB（Frontal Assessment Battery）12点 TMT-J（trail making test）partA76秒 partB133秒 WAIS-IV（知能検査）全検査83 言語理解108 知覚推理78 ワーキングメモリ85 処理速度73 リバミード行動記憶検査 標準プロフィール14/24点 スクリーニング5/12点 WMS-R（ウェクスラー記憶検査）言語記憶74 視覚性記憶50未満 一般的記憶55 注意集中力85 遅延再生50未満

記憶障害、注意障害、処理速度低下を認め、特に記憶障害が主体であった。全般的知能は「低い～平均下」で語彙力や一般知識はあるが、物事の推測や処理速度は低いという結果であった。仕事は、シフト制で、全ての業務をこなしていた。メモを書き忘れ、ミスが多い。書類業務は難しく書き直しが必要で、周囲の負担が大きく、不満が出ていた。

5 介入経過

(1) 介入初期（介入～6ヶ月）

医師による診察と診断、障害特性のアセスメント、職業上の課題の整理、支援体制の検討を行った。その後、1回目の職場との面談を行い、障害特性の説明と課題や支援体制について検討した。また、社会的支援として障害者手帳取得を提案したが、本人、家族は消極的であった。障害者手帳の説明や客観的評価を元に障害特性の説明を、時間をかけ繰り返し行ったことで徐々に理解が得られ、精神障害者保健福祉手帳（3級）、自立支援医療の受給に至った。

(2) 介入中期（介入6ヶ月～1年）

職場との面談を2回実施した。前回の面談以降の経過の確認や支援内容、課題点について検討した。その中で、介護業務は失敗なくできているが、書類業務は内容が不足しており指導しても改善が見られないなど、できる業務と難しい業務を具体的に挙げ、本人と職場で業務内容の整理を行った。また誤解が生じないように、周りの職員に理解を求めるよう職場側へ助言した。並行してリハビリテーションでは、自分の取扱説明書の作成やメモリーノートの活用の工夫、仕事での困り事に対し一緒に解決策を考え、職場とも共有した。

(3) 介入後期（介入1年～2年6ヶ月）

仕事では、業務内容の見直しが行われ、勤務形態は、早番・遅番は外れ、日勤・夜勤のみの勤務となった。勤務内容は、書類業務等単独の責任ある業務は行わず、介護職の補佐的役割へ変更された。給与面は、基本給は変わらず、家賃手当減額、ボーナスパーセンテージ低下へ変更となった。職場側は課題を共有したことで、フォロー体制の確立を図り、本人の状況に合わせた配慮が行えるようになった。本人は、給与面に関して落ち込みが見られていたが、処々に受け入れられるようになり、「プレッシャーがなくなり安心して仕事に行けるようになった。」との発言があった。職場側の理解や配慮が行える環境となった為、職場との定期的な面談は終了し、問題が生じたタイミングで面談を行

うこととした。受診やリハビリテーションは継続し、仕事と生活のバランスを着目しながら支援を継続している。

6 結果

身体機能面は著変なし。高次脳機能面は、MMSE27点 FAB18点 TMT-J partA76秒 partB133秒 WAIS-IV 全検査82 言語理解108 知覚推理80ワーキングメモリ85 処理速度66 リバミード行動記憶検査 標準プロフィール 12/24点 スクリーニング4/12点 WMS-R 言語記憶73 視覚性記憶50未満 一般的記憶58 注意集中力94 遅延再生50未満 検査上、大きな改善は見られなかった。

仕事では、メモの活用に関して、付箋を貼るなど分かりやすく工夫してまとめることができている。「仕事が好き。仕事の同僚に自分の弱みを見せられるようになり、仕事を頼めるようになった。話しやすい雰囲気になった。」と話されている。生活面も安定しており、休みの日に趣味のドライブを楽しまれている。

7 考察

岡崎¹⁾によれば、「目に見えない障害」という特性から、当事者や家族が高次脳機能障害を理解して受容することは難しい。障害を認識しないままに職場復帰し、そこで症状が顕在化してトラブルに発展する例も少なくない。職場にとっても「目に見えない障害」であるために障害の特徴や残存能力の活用法がわかりにくい。当事者と職場が適切に障害を理解し、当事者の強みを生かして対応するにはリハビリテーション医療からの働きかけが必要である。」と述べている。

本症例は、小児期より高次脳機能障害を呈していたが、診断や専門的な治療、支援サービスが受けられず、長年配慮のない環境での就労に苦悩していた。熊本県高次脳機能障害支援センターにて、早期に高次脳機能障害の診断を行い、時間をかけ、本人・家族へ障害理解を促した。また、障害特性を医学的に見極めた上で、社会的支援の確保と職場との連携を密に行ったことで、職場定着に至ったと考える。その後も定期的に診察の機会を保ち、障害特性をふまえての助言等、両立支援を長期的に継続していることで、今も安定した就労定着が行えていると思われる。

【参考文献】

- 1) 岡崎哲也『高次脳機能障害者の就労支援を考える』, Jpn Rehabil Med (2020) , 57, p. 329-333
- 2) 白山靖彦 市川哲雄 吉岡昌美 柳沢志津子 竹内祐子 後藤崇晴 北村美渚 高橋美和 寺西彩『高次脳機能障害者を支える法制度（社会的支援）』, Jpn Rehabil Med (2017) , 54, p. 710-716
- 3) 中島八十一『高次脳機能障害支援モデル事業について』, 高次脳機能研究26 (3) (2006) , p. 263-273
- 4) 岡崎哲也『高次脳機能障害のリハビリテーションと職場復帰』, 日本脳卒中学会 35 (2013) , p. 139-142

キャリア中期の脳卒中患者の「働く意味」再構築のプロセス ー復職に焦点をあててー

○日下 真由美（成城リハビリテーション病院 ソーシャルワーカー）
八重田 淳（筑波大学 人間系）

1 背景

日本の脳卒中後の復職率は平均約45%、適切な支援により約67.7%¹⁾と報告されており、その約80%は発症前の職場に復帰している²⁾が、大企業における調査の結果、復職後の5年勤務継続率は59%となっており、特に復職後1年間は脳卒中と就労の両立支援上、重要な時期であることが示唆されている³⁾。

脳卒中後の復職は主観的幸福感や生活満足度を高める要因となる⁴⁾が、一定のキャリアを積んでから発症すると、発症前の職業的アイデンティティの崩壊が起こるためその現実を受け入れるのに時間がかかる⁵⁾ことや、治療中には発見されなかった軽微なパフォーマンス制限が復職後に問題を引き起こし、そのストレスにより労働能力をさらに低下させることがあるため、回復が順調であっても長期的なカウンセリングが必要となる⁶⁾ことが示唆されている。職業的アイデンティティの発達を考える上ではHershenson⁷⁾の職業発達段階から示唆される点が多く、最終段階において自分にとっての仕事の意味についての解決が迫られる。

脳卒中後の働く意味再構築に関する先行研究については、外傷性脳損傷と脳卒中が混在する研究や脳卒中後の新規就労に関する研究（Johansson & Tham, 2006; 徳本ら, 2015; 小泉・八重田, 2017; 江口ら, 2019）が主である。

そこで本研究は脳卒中患者が病前の職場で再び働く意味を見出すまでのプロセスを把握し、職場定着に至るまでの支援のあり方を考えることを目的とした。

2 方法

(1) 研究協力者

31歳～44歳の時に発症した脳卒中で身体障害及び高次脳機能障害を呈した後、病前に雇用されていた職場に復職をして1年以上経過をしている者 2名

表1 研究協力者の概要

	A	B
発症時年代	30代	30代
現在年代	30代	40代
性別	女	男
病名	脳出血	脳出血
身体障害	右片麻痺	左片麻痺
高次脳機能障害	注意障害・記憶障害・遂行機能障害	注意障害
同居家族	夫・子ども	妻・子ども
産業分類	医療業	教育、学習支援業
発症から復職	1年4ヶ月	1年7ヶ月
復職から現在	1年9ヶ月	6年8ヶ月
インタビュー時間	55分22秒	62分17秒

(2) データ収集方法

インタビューガイドを用いて対面での半構造化面接を実施し、研究協力者の同意を得てICレコーダーに録音して逐語録を作成した。インタビューガイドは以下の通りである。

- ・病前の仕事で楽しさ・やりがいを感じていたこと
- ・休職中の気持ち、支えになったこと
- ・復職後につらさを感じたこと
- ・復職後に気持ちを切り替えるきっかけになったこと
- ・現在、仕事で楽しさ・やりがいを感じていること
- ・現在、仕事を続ける上で支えになっていること
- ・今後の仕事について考えていること

(3) 分析

1 ケースのデータなど比較的小さな質的データの分析にも有効であるSCAT(Steps for Coding and Theorization)⁸⁾を用いて分析を行った。SCATは、記述データをもとに<1>データの中の注目すべき語句 <2>それを言いかえるためのテキスト外の語句 <3>それを説明するようなテキスト外の概念 <4>そこから浮かび上がるテーマ・構成概念の順にコードを付していく4段階のコーディングと、そのテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインと理論を記述する手続きからなる分析手法である。SCATにより分析したストーリーラインと理論を記述後、KJ法を参考に概念をサブカテゴリー・カテゴリーに分類した。

(4) 倫理的配慮

医療法人社団輝生会 初台リハビリテーション病院および成城リハビリテーション病院倫理委員会の承認を得て実施した。また研究協力者の同意を書面にて得た。

3 結果

分析の結果、74の概念が7カテゴリー・19サブカテゴリーにまとめられた（カテゴリーを『』、サブカテゴリーを【】で囲んで示した）。

(1) 病前の働く意味

【職場との相互作用】の中で【仕事のキャリア】をつみ、【人生における仕事の位置づけ】を行っていた。

(2) 病前と病後の連続性

予期せぬ病気の発症により【仕事の病前と病後の連続性の断絶】と【親役割の理想と現実の葛藤】が生じる。その

ような状況の中でも【止まらない時間と家族としての成長】があり、『生きる意味の答え探し』を行う。そして、『生きる意味の答え探し』と【連続性の承認を実感する職務】が、【自己の病前との連続性の承認】となり『職場における存在価値の実感』につながる。

(3) 目に見えない病気・障害

脳卒中・高次脳機能障害という『目に見えない病気・障害』による【五里霧中の苦しみ】と【レッテル貼りの見方】が生じる。これらは休職中だけでなく復職後も継続する。

(4) 虚無感と生きる力の喪失

『病前と病後の連続性の断絶』と『目に見えない病気・障害の課題』により、【否認による自己防衛】を行い【社会の中での孤立感】を抱く。

(5) 生きる意味の答え探し

【仕事の病前と現在の断絶】や【親役割の理想と現実の葛藤】により『虚無感と生きる力の喪失』となるが、【止まらない時間と家族としての成長】と【連続性の承認を実感する職務】により、【社会的相互作用による価値観の広がり】を感じ、【職場での関係性の模索】と【脳卒中経験の意味づけ】を行う。

(6) 職場における存在価値の実感

『目に見えない病気・障害』の課題は継続しつつも、『生きる意味の答え探し』による【自己の病前との連続性の承認】と【連続性の承認を実感する職務】は、【自己効力感と貢献の実感】と【社会とのつながりの確信】となる。

(7) 多様な社会貢献

『職場における存在価値の実感』により【働く意味の再構築】につながる。また病気・障害の経験を通して、仕事だけでなく【脳卒中経験者としての社会貢献】も考える。

4 考察

本研究では、突然の病気により『病前の働く意味』が覆され、『病前と病後の連続性』という中途障害の特徴と『見えない病気・障害』という脳卒中・高次脳機能障害の特徴により『虚無感と生きる力の喪失』が生じるが、キャリア中期の環境において『病前と病後の連続性』の承認と『生きる意味の答え探し』『職場における存在価値の実感』により再び働く意味を見出し、『多様な社会貢献』につながるプロセスが明らかになった。

キャリア中期の脳卒中患者は、病前の仕事の経験を通じて「働く意味」を見出しているが、病気・障害によりその労働価値観の変容が求められる状況が生じ、生きる意味をも喪失する。そのような状況の中で再び「働く意味」を見出すプロセスにおいては、休職中だけでなく復職後における病前と病後の連続性の承認が重要な1つの要素となっていると考えられる。このことは、Goldberg⁹⁾の中途障害

者は病前のアイデンティティを肯定する傾向があるということと一致しており、病前からの連続性を自分も周囲も承認していると実感できることが働く意味再構築の力になっていると考えられる。そして、そのプロセスにおいては、復職後に脳卒中・高次脳機能障害という見えない病気・障害がより一層の困難さを生み出していること、キャリア中期における家族や職場といった当事者にとって大切な環境が力にも障壁にもなることが考えられる。

そのため、脳卒中患者の復職支援においては、復職を最終目標にするのではなく、当事者が働く意味を見出し、環境変化等により再び困難が生じた際にも当事者・家族・職場で対処したり、適切な支援機関に相談ができるようになることを目標とした支援が必要になると考える。そのためには、当事者の病気・障害に関するアセスメントのみならず、現在・過去・未来の「働く意味」も含む心理社会的側面のアセスメントを復職後も繰り返し行い、支援を行っていく必要がある。そして当事者支援とともに当事者とともに歩む家族・職場の方に対しても、病気・障害の特性の理解を促すだけでなく当事者の力を引き出す環境となるよう支援を行う必要があると考える。

【参考文献】

- 1) 豊田章宏, 佐伯寛, 木谷宏, 八重田淳, 大塚文, 立道昌幸『両立支援コーディネーター介入による脳卒中患者の復職状況～復職支援データベースによる検討～』, 「脳卒中vol. 44」, (2022), p. 259-267
- 2) 豊永敏宏『中途障害者の職場復帰』, 「Medical Practice vol. 27(10)」, (2010), p. 1703-1706
- 3) 遠藤源樹『病休と復職支援に関する調査と分析』, 「平成26～28年度労災疾病臨床研究事業補助金 主治医と産業医の連携に関する有効な手段の提案に関する研究 総合分担報告書」, (2017), p. 185-192
- 4) Vestling, M., Tufvesson, B., Iwarsson, S., Indicators for return to work after stroke and the importance of work for subjective well-being and life satisfaction, Journal of rehabilitation medicine, 35(3), (2003), p.127-131
- 5) 障害者職業総合センター『高次脳機能障害者の障害理解と職業リハビリテーション支援に関する研究-自己理解の適切な捉え方と支援のあり方-』, 「調査研究報告書No. 162」, (2022)
- 6) Posselt, J., Gensmeyer, S. J., Karlbauer, F., Wenz, C., Goldenberg, G., Stability of employment after brain injury: a 7-year follow-up study, Brain Injury, 15(1), (2001), p.15-27
- 7) Hershenson, D. B., Life-stage vocational development system, Journal of Counseling Psychology, 15(1), (1968), p.23-30
- 8) 大谷尚『質的研究の考え方ー研究方法論からSCATによる分析までー』, 名古屋大学出版会, (2019)
- 9) Goldberg, R. T., Toward a model of vocational development of people with disabilities, Rehabilitation Counseling Bulletin, 35(3), (1992), p.161-173

【連絡先】

日下 真由美 e-mail : s2340258@u.tsukuba.ac.jp

就労移行支援事業所クロスジョブとなやクリニックの連携

－医療機関と地域移行・就労の連携時の情報共有、タイミングについて－

○谷口 将太（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 就労支援相談員）

濱田 和秀・巴 美菜子（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 クロスジョブ鳳）

古瀬 大久真（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡）

納谷 敦夫・俵 あゆみ・江尻 知穂（なやクリニック）

1 はじめに

医療機関から就労支援を行った先行研究では、企業側に病状説明を実施している医療機関の実践などは報告されており、一定期間様々な就労訓練を実施し自己理解を深めることや、職場定着における継続した支援やフォローアップ支援の役割を医療機関が単体で担うには限界があると報告している¹⁾。就労移行支援事業所クロスジョブ（以下「クロスジョブ」という。）では入院生活中や自宅療養中には想像もしなかった高次脳機能障害の症状が就労復帰後に影響を及ぼし、無理をして体調を崩し退職を余儀なくされたという相談を受ける現状がある。そのため、就労支援においては医療機関だけでなく就労支援機関との連携が必要であることは明白である。しかしながら、その具体的な方法を明らかにした研究や実践報告は少ない。

筆者はクロスジョブと精神科デイケアの枠組みで高次脳機能外来・高次脳機能障害専門のグループリハビリを実施している医療機関であるなやクリニックの両方で勤務しており、その中で見えてきた就労支援機関と連携する際の情報共有の内容や、連携のタイミング、利用後の連携について考察する。

2 就労準備に向けての実践内容について

(1) クロスジョブ利用開始前の連携

- ア) セラピストに「今すぐに就労に進めそうかどうか」など個人の状況について情報収集を実施した。
- イ) セラピストが考える就労移行支援事業所に進められる状況と、就労支援員として考える就労移行支援事業所に進められる認識のすり合わせを実施した。
- ウ) デイケア参加者にクロスジョブを含めた障害福祉サービスについて説明した。
- エ) 受傷後の経過、受傷前後の働き方、働きたい理由、希望の働き方、収入を得たい理由、見学で知りたいこと、訓練の平均利用期間、クロスジョブでは自己理解を大事にしていることなどを情報収集と本人の気持ちの聞き取りを行い、見学希望の有無と日程調整を実施した。
- オ) 体験利用後は家族と本人に体験の振り返りを実施し利用意向について確認した。

(2) 利用開始後の連携

- ア) クロスジョブ利用後の経過、訓練での様子や起きている事象について共有し、なやクリニックでのリハビリポイントなどを共有した。
- イ) クロスジョブ訓練中に起きている事象が、なやクリニックの中でも起きていたか、起きた場面や対処方法、消失までの経緯について確認した。
- ウ) なやクリニックでは長期間関わっているスタッフもいるため、高次脳機能障害の症状からの解釈だけでなく、本人の思考の癖や物事の捉え方という観点からも意見をもらった。

3 研究方法

(1) インタビュー

事前に作成した質問項目に沿ってなやクリニックの作業療法士3名・言語聴覚士2名、看護師1名、精神保健福祉士1名（以下「PSW」という。）の計7名に対して半構造化面接を実施した。

インタビューで用いた質問項目は「なやクリニックで働くスタッフのクロスジョブに対する認識」「就労移行支援事業所利用開始前の連携」「就労移行支援事業所利用開始後の連携」の3項目に基づいて作成した14項目を用いた。

4 インタビュー結果

(1) なやクリニックで働くスタッフのクロスジョブに対する認識

- ア) クロスジョブと関わった経験内容によって、クロスジョブに関する情報や、事前の情報共有の内容に関する回答が異なっていた。
- イ) クロスジョブ利用者のイメージや、利用前後の進め方が分かるとデイケア利用者に薦めやすいという回答だった。

(2) クロスジョブとの連携を躊躇してしまう事象

- ア) 高次脳機能障害のある人の支援をどこまでしてくれるのかが不透明であることが連携を躊躇してしまうという回答だった。
- イ) 電話やメールを介すると連携する相手の状況を気にし

てしまい連携を躊躇してしまうという回答だった。

- ウ) 事業所の特徴を知らない、顔を知っているスタッフが働いていないと連携を躊躇してしまうという回答だった。

(3) セラピストが考えるクロスジョブ利用を薦める判断基準

- ア) 患者の住所が事業所と近いか、安定してデイケアに通えるか、1日過ごす体力があるか、ある程度の障害認識があつて代償手段を使おうとしているか、予測的気づきがなくても体験的気づきがある状態か、の全てが揃ったときに利用を薦める判断をしているという回答だった。

- イ) クロスジョブでは出来ないことも伝えるイメージがあるため、他者の意見を受け入れられるようになったときに利用を薦める判断をしているという回答だった。

(4) クロスジョブ利用開始後の連携

- ア) クロスジョブの状況を共有してくれるため、リハビリプログラムを変更することができるという回答だった。
- イ) 利用後の状況をメールや電話、対面で共有してもらうことで連携しやすいという回答だった。
- ウ) なやクリニックで起きた事象が、クロスジョブでも出ているかをその場で確認して振り返ることができるのが良いという回答だった。

5 考察

(1) 医療機関から就労移行支援事業所へ進めるために必要な情報の内容

就労移行支援事業所利用開始前には、就労移行支援事業所側が利用希望のある方の受傷前後の仕事の情報、働くことに対する考え方、希望の働き方、収入を得たい理由などを把握しておくことが重要である。しかし、セラピスト個人の支援経験の中で、就労移行支援事業所を含めた福祉サービスと連携した経験や、その知識があるかどうかで就労移行支援事業所と連携する際に共有する情報が異なっていることが示された。事前に必要な情報を研修会などの機会を利用し、医療機関で働くPSWやMSWはもちろんのこと、セラピストに至るまで共有していくことが就労移行支援事業所に求められるソーシャルアクションであると考ええる。

(2) 医療機関が就労移行支援事業所と連携する際のタイミング

医療機関では、患者が安定してデイケアに通える、予測的気づきがなくても体験的気づきがある、他者の意見をある程度受け入れられるようになっていることなどが、就労移行支援事業所を進める段階にあると判断しているという回答であった。これは医療機関が障害理解を重要視しているため、自身の障害をある程度理解していることが必要と考えているためと思われる。一方で就労移行支援事業所は、高次脳機能障害の障害理解が会社を想定した訓練によって

深まると考えており、障害理解の程度が曖昧な体験的気づきの段階であっても利用開始可能と考えている。

今後、医療機関と就労移行支援事業所の連携するタイミングをすり合わせていくとともに、就労移行支援事業所内での障害理解の過程に関わるグループワークなどに医療機関も参画いただくことが理想的である。

(3) 医療機関と地域移行・就労との連携を円滑にする要因

就労移行支援事業所の特徴を知らないで連携を躊躇してしまうという回答については、高次脳機能障害が事故や病気によって後天的に発生する特徴や年齢層が高いことが影響していることが示された。事業所によっては利用者の年齢層が若い場合や、高次脳機能障害のある人が利用していないこともある。同年代や同じ障害を持っている人がいないことへの不安感を医療機関も懸念していることが回答に現れていると考える。就労移行支援事業所が事業所の特徴や利用者層、障害種別を発信していくことで、医療機関とより一層連携していけるのではないかと考える。

高次脳機能障害のある人の支援をどのようにしてくれるのか知らない、顔を知っているスタッフが働いていないと連携を躊躇してしまうという回答については、高次脳機能障害のある人への支援を行っている事業所が少ない現状があることから、医療機関が送り出すことにためらいを感じていることが影響していると考ええる。そのため、地域移行・就労の事業所は高次脳機能障害のある人への支援をどのようにしているかを発信していくことが必要だと考える。現在クロスジョブでは当事者、家族、支援機関、医療機関、教育機関、企業に向けて事業所から就職した当事者から直接経過等を話してもらう「就職者の話」を聞く会という取り組みを行っており、こうした発信は事業所の取り組みを広く知らしめる有効な一例であると考えられる。

利用後の進捗などを医療機関にメールや電話、対面で共有しているかどうかでも連携の重要な要因ということが示唆された。医療機関は紹介した人の利用後の経過を気にかけられている。就労移行支援事業所からの情報共有がない場合、定期受診時やデイケア通所時の本人の話からしか現状を知ることができず、現状が不透明になることを懸念している。しかしながら、医療機関は業務の忙しさから状況確認の連絡さえ難しい状況もある。一方で就労移行支援事業所は、医療機関に情報共有をしてもいいのか躊躇している現状もある。双方が歩み寄り事例を通して「顔を合わせる」連携を行うことが医療機関と地域移行・就労との連携をより密にする要因になるのではないかと考える。

【参考文献】

- 1) 高津華奈『身体障害と高次脳機能障害のあるN様の再出発に向けて～事例を通して就労支援の難しさと見えてきた地域課題～』、『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. 68-69

現場実習の効果的な利用について

～就労支援事業所（就労移行支援事業所・就労継続支援B型事業所）からの視点～

○長峯 彰子（新宿区勤労者・仕事支援センター わーくす ここ・から サービス管理責任者）

1 はじめに

(1) 当事業所について

私共、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（以下「当事業所」という。）は、就労移行支援事業所と就労継続支援B型事業所、定着支援事業所を併せ持つ、多機能型事業所である。財団のミッションには『「働きたい」「社会に貢献したい」という思いをかなえ、「働き続ける」ことを応援します。』¹⁾を掲げており、当事業所も働きたい気持ちの実現に尽力している事業所である。尚、事業所としては、特別支援学校の現場実習については年間最低でも5、6人は引き受けている。

(2) 現場実習

特別支援学校における現場実習の位置づけは、特別支援学校学習指導要領解説²⁾、知的障害者教科編（下）高等部の職業の産業現場等における実習（現場実習）についての項目に、ねらいとそれぞれの学年目標とが明記されている。ねらいには「現場の仕事に直接参加し、勤労に関わる体験実習を通して働く意味を考える。」「実習を通して、自分の進路や適性について理解を深める。」「現場で働く人々との関わりを通して、望ましい人間関係や態度、習慣を養う。」「実習を最後までやり抜くことを通して、成就感や成功感を味わい自信をつける。」といったものが掲げられている。

2 実習の捉え方

当事業所で行った実習の、令和5年度の内訳は、学年別では高校3年生が7名、高校2年生が1名、高校1年生が1名であった。当事業所が「働くこと」を念頭に置いている事業所であるという認識から、特別支援学校は、1年生の実習では、企業就労するには、足りないものがあればそれが何かを明確にする材料になることが多い。また、2年生の実習では、一般就労と福祉的就労を色々な意味で迷っている場合に、この実習を経て方向性を固める場合が多い。そして3年生は、この実習で残り数ヶ月のうちに、学ぶことを明確にし、最終的に企業就労を目指すか、企業就労が難しい場合は、どういった事業所を選び、就労への道を選べばよいかを見出すための材料にすることが多い。

3 自分の適性や進路に理解を深める

前出のねらいの中に「実習を通して、自分の進路や適性について理解を深める。」というものがあるが、当事業所の実習においては、この部分に重きを置いている。特別支援学校の生徒たちは作業をしながら事業所での実習期間を過ごす。その中で各々が自分の進路や適性について明確にしていくなけだ、往々にして実習の中で、高等部で経験してきた生活とは違った一日を過ごすことになる。その時に、今までの学校生活とは違った仕事優先の視点を持つことが大切であったり、決められた作業時間は作業をすることが重要であると理解して遂行できるか等を見極めることにより、進路の決定に反映されることになる。その後、そこで得た気づきを、本人と教員と保護者が、本人に合った進路を決定する上で生かされることになる。

4 進路決定について

進路の方向性を決定するには、本人の希望や適性、進路指導教員や、担任の助言を経て決まることが多い。また、生徒の意志が見えづらい場合、親の希望として、何としても、就労に向かわせたいという声を聞く。次の表1は令和5年度の実習生と親に対して、面談の中で希望を聞いた結果である。7割弱の親子では意向が合致しているが、残りの3割強の親子では意向が合致していない。

表1 実習生の親の意向

対象者	学年	本人の意向	親の意向
A	3	事業所	就職
B	3	事業所	就職
C	3	事業所	就職
D	3	事業所	事業所
E	3	事業所	事業所
F	3	事業所	事業所
G	3	事業所	事業所
H	2	就職	就職
I	1	どちらでも	どちらでも

5 実習先での考察

実習を引き受けている側の事業所からすると、基本的な挨拶やマナー、言葉遣いなどが身についているか、決まった時間作業が続けられるか、わからないことを聞けるかといったことや、終了報告ができるか等を確認する。次に、できない部分に関しては、経験値を上げていけばできるようになるのか、その部分は支援を受けないと難しいのかを

判断し、今、何を学ぶべきなのかを伝えていく。実習生本人が、実習中、他に気になる興味や関心事があったとしても、作業中は作業を優先できるのであれば、就労できる素質があると言えるからである。しかしながら、同時に、私達はこの時点での、実習生本人の精神的な成熟度にも目を向ける。例えば、事業所の約束事は守れるものとして、実習生が、それを我慢に我慢を重ねて守っていたとしたら、そこには大きな負荷がかかっているからである。精神的に成長できていると「仕事中は事業所の約束事を守って生活するのは当たり前。」と考えられるが、そこが幼いと、それはストレスに感じてしまう。大きなストレスは心を壊しかねないので、その場合はどうするか。本人の様子を見つつ、本人にとって、よりストレスの少ない、楽しみも多くある事業所を選び、自分の興味を満たしつつ、作業をする喜びを習得してもらい、今後に繋げてもらうことが必要である。

6 まとめ

最終的に卒業後の進路を、一般就労か福祉的就労か決める時、作業能力は重要であるが、やはり一般就労に耐えうる、精神力を持ちあわせているかも重要であろう。その点に関しては教育現場で見せる本人の姿から結論にもっていくのは難しい場合もある。そのような時には、私達の事業所の実習を役立てて欲しい。事業所は、実習を行う時、本人の仕事をする上での、得手不得手を把握し、事業所での生活が本人にとってもプラスになる生活かという視点からも見ている。また、就職に関してもどのような道筋が有効かを念頭において実習を行っている。

実際は高校1年生や2年生の場合は、就労支援事業所とはどんなところか、就労移行や就労継続B型が何を行うところかといったことを経験し、知ってもらう事でかなりの部分、その役割を終えるが、3年生ともなると実習は繰り返しによる作業の習得だけでなく、実践的な部分も含めて、多角的に行われている。本人の意向も固まってきて、一般就労か福祉的就労かが定まってくる。

ここで特筆すべきは、実は令和5年の実習生のうち、3名が本人と親の意向に乖離があった。その3名の実習生は、当事業所の実習を経て、無事本人と親の意向を1つの答えに収束し、進路を決めている。この理由を探ってみた時に、答えとして「高等部卒業と同時に一般就労を目指さなくても、福祉的就労を挟んで一般就労を目指せることがわかったから。」にたどり着いた。実習で得た本人に対する評価と当事業所の卒業生の傾向から、卒業後の道筋をいくつか提示したことで、安心して進路が決められたとの御声をいただいた。今後も、このような有効でより良い実習を行っていく所存である。

【参考文献】

- 1) 公益財団法人 新宿区勤労者・仕事支援センター 事業案内（令和4年3月）, p. 1
- 2) 特別支援学校学習指導要領解説 知的障害者教科等編（下）（平成31年2月）, p. 114-117

【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

社員のキャリア形成を考える

～キャリアアップを見据えた異動、活躍機会を創る業務付与やキャリア研修の取り組み～

○齊藤 朋実（第一生命チャレンジド株式会社 ダイバーシティ推進部 課長）
伊集院 貴子・越後 和子（第一生命チャレンジド株式会社 人財育成部）

1 はじめに

障がいのある社員のキャリア形成は、個人の成長や自己肯定感を高めるだけでなく、会社への貢献にも繋がっている。会社設立から17年が経過し、勤続年数の長い社員（以下「長期勤続社員」という。）が当社でも増加している。一部の社員に実施したインタビュー結果からも、「業務が変化しない、職位が上がらない、上がってもそこから先に上がらない、役割に変化がない」というような自身のキャリアに見通しが持てないといった課題が出てきている。また社員の中には高齢化に伴う業務能力の衰えや体調管理、生活の課題などで働くことが難しくなる社員もみられている。

本稿ではキャリアを「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分との関係を見いだしていく連なりや積み重ね¹⁾」として捉え、(1)社内でのキャリア、(2)生活全般を含めたキャリア、2つの視点から障がいのある社員のキャリア形成について当社の取り組みと事例を紹介していく。

2 当社での取り組み

(1) 社内でのキャリア形成

ア 年次別研修、職位別研修（図1）

まず、新入社員、2年目研修などの年次別研修や、新任トレーナー研修などの職位別研修では、ロールモデルを示すために先輩からの体験談を実施し自身のキャリアの選択肢をイメージしやすくしている。またグループワークで同期同士の悩みや今後のキャリアについて話し合い、横のつながりを深めている。

対象	研修名	目的	対象者
障がいのある社員	新入社員研修 (180分)	社会人の心構え、当社を知る ビジネスマナーの取得	新入社員
社員・トレーナー	新任トレーナー研修 (120分)	トレーナーとしての役割を知る 横つながりの構築	新任トレーナー
	2年目社員研修 (120分)	入社1年を振り返る 同期とのつながり強化	2年目社員
	4年目社員研修 (120分)	自身の働く目的を再考し、 横のつながりを深めることで ウェルビーイング向上をはかる	4年目社員
	テーマ別研修 (120分)	怒り・ストレスの自己対処を学ぶ	その他研修の対象とな っている社員・トレーナー
	55歳以上研修 (60分)	定年後進路選択の意識付け (2023年研修のフォロー)	55歳以上 (4/1時点)
マネジメント層 社員 共通	社内トレーナー	自身・組織の成長 (個人・受入れ側にも)	(任意参加) マネジメント層：全員 社員：3年目以上の方

図1 社内研修一覧

イ 社内トレーナー制度

社内トレーナー制度は本人の希望または上司の推薦に

よって他部署で2～5日間業務体験を行っている。他部署の環境を体感、人的交流を通して自身の強み・課題を発見し、今後のキャリア形成に向け視野を広げる自己成長の機会としている。参加した社員からは「自部署の良さを再認識できた、他部署の工夫から学びがあった」などの感想が寄せられた。

ウ 人事制度と人事異動

当社の人事制度は障がいの有無に関わらず上位を目指せる職位制度（図2）である。（現在リーダーで障がいのある社員は14名）また、年間の人事評価が給与に反映される仕組みとなっており、業務目標への意識を高める要素になっている。



図2 職位制度について

人事面談の中では配置・担当替え、将来志向についてのヒアリングを行っている。多拠点（8拠点）のメリットを活かして、人事面談の対話を通し、社員の希望する役割、配置を基に人事異動など新しい環境でキャリアを活かす取り組みを行っている（図3）。

人事面談時に異動希望や将来志向の申告・対話を行います	
3. 配置・担当替え 希望する配置・担当を選んでください ☐ 1. 今の所属で今の業務を続けたい ☐ 2. 今の所属で違う業務をしたい ☒ 3. 異動したい （異動希望先） 受託の仕事をしてみたい	4-①. 将来志向（役割） 将来的に担いたい役割を選んでください ☒ 1. トレーナー ☐ 2. チームのとりまとめ役 ☐ 3. 今のままでよい ☐ 4. その他 （具体的に）
本人の希望や仕事ぶりに加え、上司意向や組織事情を踏まえ将来を検討	

図3 人事面談時のヒアリング項目

事例① 人事異動の事例

入社当初は、業務スキルは高いが不安が強くコミュニケーションが苦手な社員であったが、仲間ができた成功体験を積み、それを土台として部署異動した。異動の際には社内トレーナー制度を活用した。元所属では、その社員の判

断力と対応力は評価が分かれる行動として捉えられていたが、異動先の人数の少ない職場ではリーダーの補佐的な役割ができると評価されトレーナーへの昇格に至った。

エ 業務付与と役割付与の工夫

様々な業務への挑戦機会を提供することで、社員はスキル向上や経験からの学びが得られる。同時に社員の強みを活かすための役割付与や、チームの組み合わせの工夫を行うことで、個人の能力を最大限に活かすことができる。ここでは、役割付与の事例を紹介する。

事例② 役割付与の工夫事例 ～清掃業務～

高い清掃スキルを持って入社した社員（以下「高スキル社員」という。）と長期勤続社員を組み合わせチームにすることで、高スキル社員には自身のスキルを長期勤続社員に教える役割や、業務スピード面で他の社員のカバーをする役割を付与している。一方、長期勤続社員には仕事への姿勢、責任感、周囲への気配りといった点で高スキル社員の見本となってもらった。その前提として長期勤続社員には、高スキル社員から教えてもらうことを厭わない姿勢や向上心がある。その結果、高スキル社員にとっては自身のスキルのブラッシュアップや社会人としての成長が期待でき、長期勤続社員は「あの人が頑張っているから自分も頑張ろう」といった他の社員からの目標となり、職場の中で欠かせない存在になっている。

チームの中心となるリーダーが業務の難易度や業務スキルの有無だけで評価をせず、個々の強みや経験値、その人の持ち味による貢献を評価している姿勢を周囲に示すことが重要である。

(2) 生活全般を含めたキャリア形成

ア 55歳以上研修の実施

55歳以上の社員を対象とした研修を実施し、60歳以降の選択肢（例）（図4）やグループホーム（以下「GH」という。）利用者の体験談を紹介した。研修受講後、体験談に触発されGHを探し始めた社員がいた（事例③）。

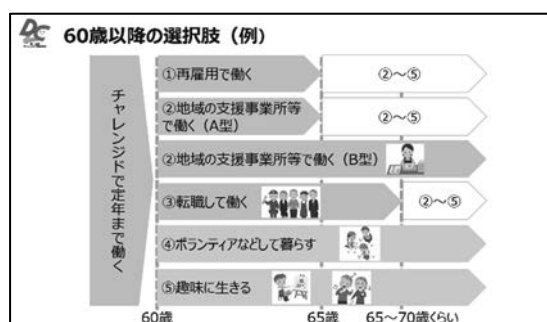


図4 研修資料：定年60歳以降の選択肢（例）

イ 支援機関との連携

当社では、障がいのある社員が登録する支援機関との連携を大切にしている。働くうえで必要な支援として、定年

に近づいた社員がその後のキャリアを考える際、GHとの密な連携を行った。就労継続支援B型事業所という選択肢があることを知り、自身の働き方に合っていると利用を開始、現在は就労継続支援B型事業所に通所しながら、更なるキャリアを検討している社員もいる（事例④）。

3 考察

社内のキャリア形成は、障がいの有無に関わらず、様々なキャリアの在り方がある。いわゆるキャリアアップと言われるような昇進や専門性の向上だけではなく、部署異動や多様な経験値の蓄積、新たな業務・役割による活躍機会の拡大などを通じて、個々の成長の可能性を拓き、雇用の質を高めることができる。

特に、情報が入りにくく社会経験が少ない障がいのある人に対しては、具体的な情報や体験する機会の提供及びロールモデルの存在が重要である。それによりキャリアの選択肢を拓き、障がいがあってもキャリアを自分で決定することができる。

一方、障がいのある人のライフステージ（結婚、定年、介護等）においては、地域の社会資源との連携も欠かせない視点である。

本稿で紹介した事例②の取り組みは、社内キャリア形成に繋がったものであり、事例④は生活全般のキャリア形成に繋がったものである。これらは個別事例であるが、会社全体の取り組みとして体系化していく必要がある。具体的には、①「社内・生活全般を含めたキャリア（以下「キャリア」という。）とは何か」について会社全体で共通した理解を持つために、学習の機会をつくる、②より多くの社員へ様々なキャリアの選択肢を情報提供する（例：働きながらGHを探し始めたケース等）、③社内でのキャリア形成を支援するため、障がいのある社員を業務スキルや年齢、職歴だけでなく多角的に評価できるツールの作成などが考えられる。

これらの課題に対する取り組みは、個々の能力や経験を最大限に活用し、新たなステージに向かう重要な取り組みであり、個人の自己実現と組織・会社全体の成長に大きく寄与することとなる。

【参考文献】

1) 文部科学省

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/

本社移転の取り組み 変化と進化

○瀬戸 博美（株式会社キューピーあい 定着支援グループ）
山根 真希（株式会社キューピーあい 取締役経営統括部 部長）

1 目的

シナジー効果と持続的成長の実現に貢献
多様な人材が生き活きと活躍する企業
～グループ会社に向けて～

- ・新たな業務をタイムリーに提供できる
- ・障がい理解・雇用が進み「人」に対する価値観の熟成に寄与
- ・ダイバーシティ&Iを推進する好機

～キューピーあいにとって～

- ・活躍するステージが拡大、貢献意欲の向上や自己成長の実現
- ・新たな働き方や福利厚生面での充実

2 移転発表から移転

【2022年9月12日】

本社 多摩境

全体昼礼にて発表とご家庭へのお手紙配布

【2023年】

支援機関へ連絡

【2024年5月】

部署に分けて移転開始

【2024年6月3日移転】

本社、カスタマーサポート部など（調布市仙川町）
ビジネスサポート部（府中市中河原）

【仙川キューポート】

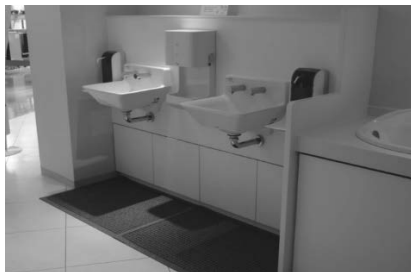
「防火扉」



「駐車場」



「食堂手洗いスペース」



3 バリアフリー化（ハード面）

- ・仙川キューポート改修工事
駐車場、食堂手洗いスペース
防火扉
- ・みらいたまご改修工事
駐車場、食堂手洗いスペース
カードリーダー

【みらいたまご】

「駐車場」



「食堂手洗いスペース」



「カードリーダー」



4 バリアフリー化（ソフト面）

(1) 上司との面談（旧事業第2グループの例）

- ・2024年1月まで行う。一人30分。
- ・内容：移転後も継続して働く気持ちがあるかの確認

勤務地の正式発表は、2024年1月か2月。

(2) 支援機関との面談（旧事業第2グループの例）

- ・社員から個々に発表後、連絡。定着支援からも連絡。

(3) 勉強会（旧事業第2グループの例）

「身だしなみ」

- ・キューピーのグループ会社と、同じスペースで働くことになるため、再確認の意味で、ビジネスマナーを基本に行う。

「みらいたまごのNGルール」

- ・敷地内に中河原工場もあり、物流トラック、フォークリフトが行き来しているため、理解いくまで開催した。

(4) 受け入れ側の勉強会

「衛生委員会主催の勉強会」

- ・障がい理解のため、弊社の社員を講師にセミナーをみらいたまごの委員会より依頼を受ける。

(5) 「心のバリアフリー」の開催

キューピーグループ各社の本社が多く集まる仙川キューポートに本社が移転を機に、渋谷オフィス（キューピー本社）、仙川キューポート、みらいたまご（中河原）にて開催した。初日はトヨタ自動車の特例子会社である、トヨタグループ株式会社様にご協力をいただいた。

5 移転後も引き続き「ミニ手話講座」

- ・みらいたまご拠点 毎週水曜日

その結果→キューピー人事部キャリア開発センター社員が参加

- ・仙川キューポート拠点 毎週月曜日、火曜日

その結果→講師担当が手話で挨拶を受ける。

6 新事業

緑化事業→みらいたまごの北門からみらいたまごの建物への沿道にプランターの花々を設置。

東電ハミングワーク株式会社様にご協力をいただいた。

7 変化と進化

【変化】

- ・受け入れ側のハード面は、障がい者に使用しやすい環境になってからの、移転となった（弊社の社員以外の社員にも使いやすくなる）。
- ・受け入れ側のソフト面は、サポートを常日頃から考えていたグループ会社の社員は、どのような声掛けをすればいいか、「心のバリアフリー」での質疑応答の時間の直

前に聞いていた（心の変化）。

【進化】

- ・電車通勤が壁となり、安定した通勤は無理だと思われた社員。安定して通勤している。
- ・受け入れ側の弊社の社員が、移転スペースにて、PC作業をすることになる（オープンスペースの為、他のグループ会社からの視線がある中で、落ち着いてする。）。

8 課題

移転をきっかけにしてチームを異動になった社員が安定して業務ができるまで、チーム支援者、支援機関、定着支援グループが連携をとって時間をかけて行う必要がある。

【連絡先】

株式会社キューピーあい
定着支援グループ 瀬戸 博美
hiromi_seto@kewpie-ai.co.jp

公開空地の除草作業による在職障害者の健康への効果

○長沼 宏之（株式会社DNPビジネスパートナーズ 事業開発部 社会福祉士）

國行 淳・芦田 太郎（株式会社DNPビジネスパートナーズ）

1 はじめに

大日本印刷株式会社（以下「DNP」という。）は本社がある東京都新宿区の市谷地区で都市再開発を進めており、その一環で、人工地盤上の有効空地に、「都市における新しい森づくり」として「市谷の杜」を育てている。

市谷はちょうど武蔵野台地の東端にあたり、この場所ならではの自然に近い緑地をつくるため、地域固有の在来種だけが植えられているが、当初は植えていない植物が自生していたり、珍しい生き物がみつかったりと、緑地自体が成長している。かつての武蔵野の雑木林をイメージし、年に1回の下草刈り程度で、木々や植物が自然に育っていくような緑地をめざしている。

DNPの特例子会社である株式会社DNPビジネスパートナーズ（以下「DBP」という。）では、DNPより業務委託を受け、障害のある社員が「市谷の杜」の除草作業を週4日、各1時間実施している。

2 公開空地「市谷の杜」除草作業の特徴

- ・「市谷の杜」は総敷地面積の三分の一に及ぶ約6,000㎡であり、このうち約5割の除草作業をDBPが担当している。
- ・在来種の植物の種類は約90種類ある。
- ・除草作業における植物への対応としては、外来種は除草対象、従来種は除草対象外、繁殖能力が高い在来種は間引きの3つの対応が必要となる。
- ・植物の外観は成長に段階により芽吹き of 幼苗と成長後があり、それぞれへの対応が必要となる。

3 背景・目的

小柴¹⁾によれば福祉事業所の利用者が行う農業活動は現場では作業への参加によって体力がつくだけでなく、意欲の向上等の心理的影響が実感されている。利用者である障害者の農作業は除草だけでなく、定植、収穫等、農作物を育てる直接的な体験もある。一方、小島ら²⁾によれば施設通所者が農園芸活動で喜ぶ場面は「収穫」が最も多く、次いで「花や実をつけたとき」であるのに対し、嫌がる場面は「除草」が最も多い。

本発表では、植物を育てるという「喜び」につながる直接的な経験がない除草作業を業務として行っている障害のある社員の健康への効果について報告する。

4 方法

(1) 対象

除草作業を行っている障害のある社員6名に依頼した。

(2) 調査項目

除草作業によってどのような変化があったかについて尋ねた。効果の項目に関しては小柴¹⁾の設問8農業活動によって利用者にどのような効果がありましたか。について尋ねた。

5 結果

除草作業における対象者の反応は好意的な反応「とても楽しい」、「楽しい」が合わせて67%であり、作業内容に関する「屋外作業」、「体を動かす」、「通常と異なる業務ができる」と作業における効果に関する「雑草が抜けた達成感」、「市谷の杜をきれいにしている」、「植物に詳しくなる」を挙げる対象者が多い（図1）。また消極的な反応「つらい」と回答したものは作業環境「気温（暑い）」など体調面を挙げるものが多い（図2）。

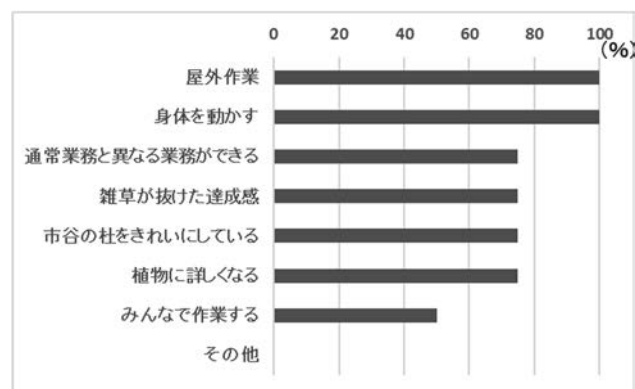


図1 除草作業における対象者の好意的な反応（複数回答）

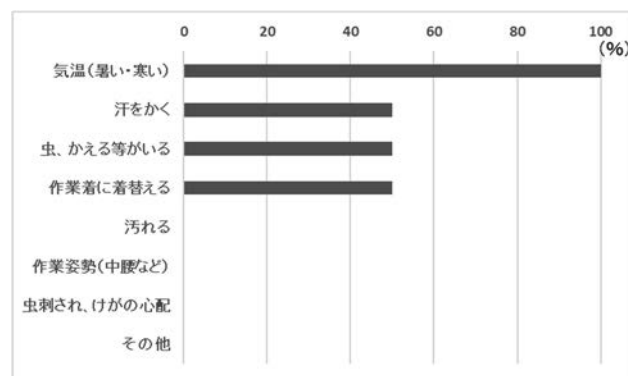


図2 除草作業における対象者の消極的な対応（複数回答）

作業日数（最大週4日）は作業日数が少ないと好意的な反応を示す対象者が多いが、週4日作業している対象者についても50%が好意的な反応を示している。

農業活動による利用者への効果は、対象者全員が「コミュニケーション力が向上した」を挙げている。他に回答割合の高い順に「意欲が向上した」、「体力がついた」、「表情が明るくなった」、「複数の作業に取り組めるようになった」、「判断力がついた」となっている（図3）。

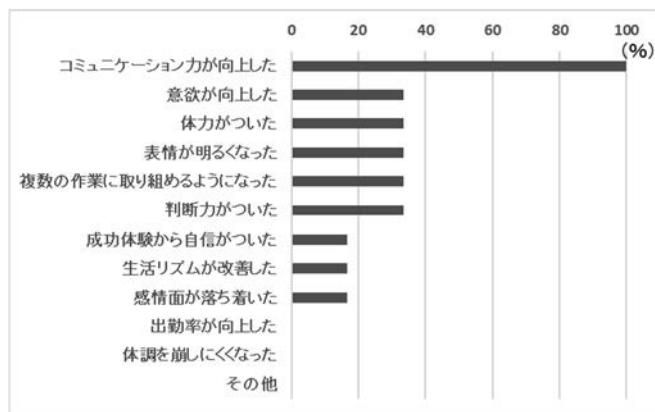


図3 除草活動による作業員への効果（複数回答）

今後も続けていきたいか、作業の継続性については好意的な反応「続けたい」、「できれば続けたい」が合わせて67%であり、消極的な「できればやりたくない」、「やりたくない」はいなかった。他の回答では、気候が穏やかであれば等、条件が合えば続けていきたいという回答であった。

除草作業を他のメンバーに勧めるかでは、除草作業について好意的な反応を示した対象者のうち75%が「勧める」と回答し、消極的な反応を示した対象者は全員が「勧めない」と回答した（表1）。好意的な意見としては、「無心で草むしりに集中できる」、「雑談やコミュニケーションがとれる」があるが、消極的な意見としては「暑いので週の後半がきつい」、「虫が嫌い」など環境要因によるものがある。

表1 除草作業における反応と推奨

		除草作業における反応	
		好意的	消極的
推奨	する	3	0
	しない	1	2

6 考察

作業員は「市谷の杜」除草作業による健康への効果を実感している。小柴¹⁾と比較すると、「コミュニケーション力が向上した」、「判断力がついた」は高いが、「意欲の向上した」、「体力がついた」、「表情が明るくなった」、

「生活リズムが改善した」、「感情面が落ち着いた」は低い。このため「市谷の杜」除草作業は作業員の健康への効果はあるものの、農業活動と同じような健康への効果は期待できないと考える。一方で「コミュニケーション力が向上した」は対象者全員が効果を感じている。「市谷の杜」除草作業の特徴として約90種の在来種と植物に対する対応が3種類ある。作業員の一人作業だけではなく、周囲の作業員・監督者に対応を聞いたり、確認しながら作業を実施する必要がある。このためコミュニケーション力が向上したと考えられる。また「判断力がついた」については植物に対する対応が3種類あるため、全ての植物を除去するのではなく、植物について対応を考えて作業する必要があるためだと考える。効果を感じられなかった「体調を崩しにくくなった」、「出勤率が向上した」については対象者はすでに週40時間勤務で出勤日には出勤しているため効果がなかったと考えられる。

除草作業の感想は対象者の67%が好意的な反応を示したものの、33%が消極的な反応を示しており、この対象者は他のメンバーに除草作業を勧めないと回答している。消極的な反応の要因としては2つ考えられる。①猛暑日が多く、週の後半になると体力を消耗しやすい。②「虫」、「ぬかるみ」など作業環境と対象者の相性である。

7 今後の展望

これまでもDBPでは作業員の意見を取り入れ、作業着、帽子、空調ベスト、冷却ベスト、水分補給用冷却ドリンク等の熱中症対策、防虫剤による虫刺され対策、制汗剤・デオドラントの導入、シャワールームの使用等さまざまな配慮を行ってきた。引き続き作業員の意見を取り入れ、作業員の負担を減らす施策を行っていく。同じユニフォームにすることで団結力も上がり、モチベーション向上にもつながっている。また作業員増員によるローテーション制など特定の作業員に負荷がかからないよう施策も必要である。そのためにも「市谷の杜」除草作業の楽しさ・作業員の健康への効果を積極的に発信していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 小柴有理江『農福連携の地域経済・社会への効果と効果的な発揮に関する研究—地域的な展開とその支援策—』、連携研究スキームによる研究【農福連携】研究資料第2号、農林水産政策研究所、(2024)、p. 1-55.
- 2) 小嶋俊英、岡本将宏、徳田寿『障害者福祉施設における果樹・花き生産活動に関する一考察』、滋賀県農業技術振興センター研究報告、(2009)。

【連絡先】

長沼 宏之
株式会社DNPビジネスパートナーズ
e-mail : Naganuma-H@mail.dnp.co.jp

障害者雇用支援従事者に対するEEMMグリッド面談の実践

○三國 史佳（株式会社スタートライン 障害者雇用支援事業 サポーター）

豊崎 美樹・菊池 ゆう子・刎田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 はじめに

近年、Process-based Therapy（以下「PBT」という。）という「診断名・病理名ではなく当事者個人に対して多層のかつ多面的にアプローチする心理療法」が、Steven C. Hayes や Stefan G. Hofmann¹⁾ らによって提唱された。このPBTでは、当事者のプロセスを整理するためにEEMM（Extended Evolutionary Meta-Model；拡張進化論メタモデル）が用いられており、このモデルを実践するツールとしてEEMMグリッドが開発された。

2 目的

障害者雇用支援従事者に対する、EEMMグリッドを用いたアプローチの有意性や活用方法の検討を目的とした。

3 EEMMとEEMMグリッド

EEMMは進化科学に基づく、多面的・多階層的な変化のプロセスの「メタモデル」である。上段6行（情動～表出行動）は個人レベルの発達の次元であり、下段2行（生物生理学、社会文化）の2つの階層の中に入れ子になっている。EEMMグリッドは、このモデルを実際の対人援助場面で実践できるよう開発されたツールである（図1）。EEMMグリッドでは、6つの次元を上・中段の2行に、2つの階層と文脈を下段の1行に配置している。これらのグリッドを活用し、面談等におけるケースの言動や履歴を分類したり、各次元と各階層を文脈における変異・選択・保持の観点から検討したり、また、病理的なプロセス（不適応）と健康的なプロセス（適応）を表すグリッドを作成したりすることができる。

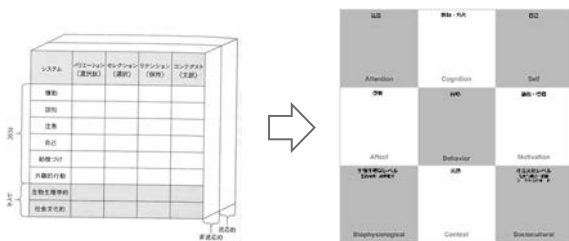


図1 EEMMとEEMMグリッド

左図：Copyright by Steven C. Hayes and Stefan G. Hofmann

4 EEMMグリッド面談

(1) 対象者（Aさん）概要

- ・年齢：29歳

- ・手帳：無所持

- ・性格：真面目、明るい、ポジティブ

- ・生育歴等：4人兄妹の長女。幼い頃から妹2人の世話をし、育ち、保育士を志す。四年制大学卒業後、保育士として勤務していたが2度退職。約半年間、海外をまわる生活を送る。帰国してから弊社農園型障害者雇用支援サービス『IBUKI』にて契約社員として勤務し、契約満了後に保育士として再就職。

- ・面談理由：「対人関係について自分は課題がある」と発言があり、支援者がEEMMグリッド面談を提案し、自身の振り返りのために実施。

(2) 方法

- ・面談場所：IBUKI内の面談室

- ・所要時間：約90分（60分+30分；計2回EEMMグリッド面談を実施）

- ・面談方法：当研究所で作成したEEMMグリッド面談用紙（A3用紙／横に2つのEEMMグリッドを配置）を使用した。面談では事前に面談用紙を印刷し、今のAさんの思考やそれに係るエピソードについてヒアリングを実施し、その内容を9つのグリッドに分類して記載した（図2）。

- ・効果指標：MPFI（多次元的心理的柔軟性尺度）を面談前後に実施した。

不適応スタイル			適応スタイル		
・ネガティブな人 ・人を呪下す人	・もうこの人とは関わりたくない ・ネガティブな人、苦痛を おぼやけない ・ネガティブな人を呪下して おぼやけない	・人間もみんな平等 ・みんな違ってみんな良い ・自分の苦痛に耐えられず ・自分から苦痛を減らすこと ・苦痛を減らすこと	・共通の課題がある ・共通の課題がある	・子どもが大人になったら ・大人になったら子ども ・心身の成長が止まる	・成長を止めたままのままで ・心身の成長が止まる
・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？
・嫌いな人	・嫌いな人とは話しかけたくない ・嫌いな人から離れたい	・ネガティブになりたくない ・ネガティブになりたくない ・（元々）ネガティブな タイプだけれど、楽しく生き たい	・楽しい	・楽しい	・楽しい
・怒っているとき、 どんな行動を行いますか？	・怒っているとき、 どんな行動を行いますか？	・怒っているとき、 どんな行動を行いますか？	・怒っているとき、 どんな行動を行いますか？	・怒っているとき、 どんな行動を行いますか？	・怒っているとき、 どんな行動を行いますか？
・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？	・怒っているとき、 何に注意を向けようか？

図2 EEMMグリッドシートを利用した面談結果

5 結果

(1) EEMMグリッドによるケース分析結果

面談結果（図2）から、EEMMグリッドのネットワーク図（図3）を作成し、問題の整理・分析を実施した。

これらの整理により、Aさんについて、以下のような行動傾向が見られることが確認された。

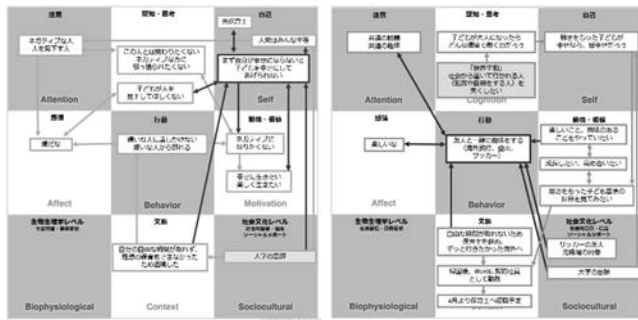


図3 Aさんのネットワーク図

左：不適応スタイル、右：適応スタイル
濃色矢印：重要なコアエピソードと関連している矢印

- (i) 嫌な人・ものから離れるために、退職を繰り返してしまいう行動は「自分が幸せにならないと、子どもを幸せにしていあげられない」という自己ルールに関係している。
- (ii) 世界平和がとても重要であると考えており、その思考は「弱さをもった子どもが幸せなら、皆幸せだろう」という自己ルールに派生している。また、それがAさんの行動選択（IBUKIへの就職等）に影響している。
- (iii) Aさんの自己ルールや子どもに対する思考に関しては、大学の恩師の影響を大きく受けている。

(2) MPFIの結果

MPFIについては、心理的柔軟性と心理的非柔軟性どちらについても、平均得点の増加が見られた（図4）。心理的柔軟性は平均値が7.16から7.66へと変化し、心理的非柔軟性の平均値が5.50から5.66へと変化した。項目の詳細を確認すると、心理的柔軟性では、今この瞬間への意識・アクセプタンス・脱フュージョン・価値の4要素で、心理的非柔軟性では認知的フュージョン・非行為の2要素において増加が見られた。

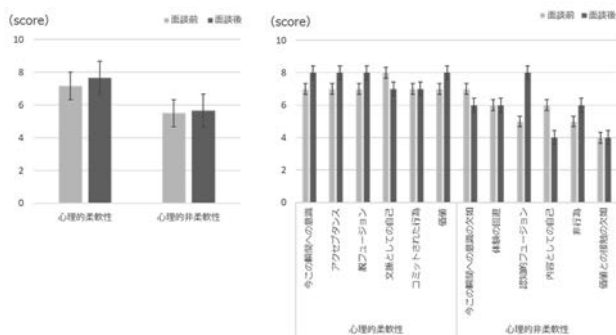


図4 MPFIの質問紙数値変化

左：平均、右：詳細

6 考察

Aさんは、これまで「自分には対人関係に課題がある」と考えており、それによって退職等の逃げる道を選択し続けている、と感じている状況だった。まずEEMMグリッド面談の実施により、Aさんは、なぜそのような選択をす

るのか思考を整理することができ、強い自己ルールや、そのルールが大切な人と関わりがあることに気づくことができた。また、心理的柔軟性の向上もMPFIの数値の変化として見られた。一方で、MPFIでは、心理的非柔軟性の数値についての上昇も見られた。これらの原因として、AさんはEEMM面談後に自身の価値が明確になり、「自分がやりたいことは今の仕事ではない」と考えた可能性があると推測される。その結果、心理的柔軟性の価値の得点が上昇した可能性がある。また、このように自身の価値が明確になったことで、新たなルールが生成され「私はもっとこうしたら良いのではないかと考えることが増え、認知的フュージョンの値も上昇したと考えられる。そのうえ、「価値が明確になったが、価値に沿った行動がとれていない」と考えたことで、非行動の値も増加した可能性がある。

Aさんは、自身の過去や思考を振り返ることで面談中に「そう考えていたのかもしれない」等の気づきの反応もあったことから、EEMMグリッド面談による効果が少なからずあったと考えている。また、結果として契約満了後に保育士の仕事に再度就いているが、これはEEMMグリッドで、ご自身の価値が明確になった結果とも考えられ、今はご本人が大切にしたいこと＝価値を実行できているのではないかと考えている。

7 今後の展望

Aさんは自己ルールに囚われる傾向が高いと考えられるため、今後施策導入をする場合は、不適応スタイルの状態になっている際に、価値に向かう行動を定期的に確認していただくことや、ACT導入による脱フュージョン等の考え方を取り入れることを検討する。

PBTは個人に対して多面的にアプローチできる心理的技法であるため、障害当事者に限定せず活用することが可能である。障害の診断が下りていない方でも、心身の不調を抱え込む場面（仕事や家庭内トラブル、心因性の体調不良等）は存在する。障害の有無に囚われずアプローチできるよう、支援の体系化や実践に取り組んでいきたい。

【参考文献】

- 1) Hofmann, Stefan G., Steven C. Hayes, and David N. Lorscheid. Learning process-based therapy: A skills training manual for targeting the core processes of psychological change in clinical practice. New Harbinger Publications, 2021.

マジの就労支援

～社訓「やってみよう！」でホントに色々やってみた！～

○井上 渉（就労移行支援事業所INCOP京都九条 代表）

○森 玲央名（就労移行支援事業所INCOP京都九条）

1 概要

就労移行支援事業所INCOP京都九条は、京都駅から徒歩10分に位置している。弊社は、私の京都市立支援学校での進路指導主事としての経験を活かし2023年2月に開所した事業所である。社訓に「やってみよう！」を掲げ、座学も用意しながら、それ以上に生の経験・体験の機会を重視した「超実践型トレーニング」を利用者に提供している。また、就労だけでなく、生活、余暇を含めた「WorkとLifeのINCOP」を目指し、日々サポートしている。

開所し1年以上経過し、弊社の多岐にわたる「やってみた！」を紹介するとともに、その中での利用者の変化・育ちについて、「超実践型」と関連させながら考察したい。

2 超実践型トレーニングの軌跡

(1) INCOPのカリキュラム

弊社は、ワーク・ライフ・レジャー・体づくりを意識しながら毎月カリキュラムを編成している。その中でも地域の企業や団体での就労体験「ミニ実習」を大きな軸に個別の支援を実施している。

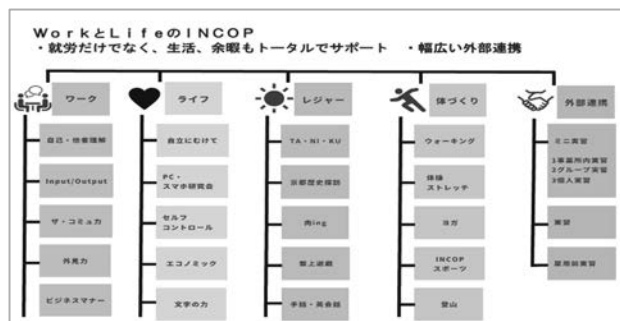


図1 INCOPのカリキュラムの考え方

(2) 多岐にわたる「やってみた！」

ア ミニ実習

ミニ実習では、地域企業・団体で実際に作業しながら働く基礎基本を学ぶ場であり、作業適性や社会性等のアセスメントをはかっている。雇用を前提とせず、利用者の自己理解を助けることを大きな目的とし、実習先にもその趣旨を理解していただき協力いただいている。利用者の実態に合わせ週1～4回、継続して設定している。



ミニ実習の様子 多様な業種で実習している

表1 ミニ実習先 一覧

月	ミニ実習A		
	ミニ実習B		
火	ミニ実習C		ミニ実習D
	ミニ実習E		
水	ミニ実習A	午後休講	
	ミニ実習F		
木	ミニ実習C		ミニ実習D
	ミニ実習G		ミニ実習H
	ミニ実習I		
金	ミニ実習B		
	ミニ実習I		
	ミニ実習C		

図2 ミニ実習 1週間の実施の様子（事業所全体）

イ 島津との連携

株式会社島津製作所とは、実習のみならず、スポーツを通じた連携、特に島津製作所ラグビー部「SHIMADZU Breakers」（以下「Breakers」という。）との連携に取り組んでいる。Breakersとは、2023年秋シーズンから「レッズ」との呼称で、ホームゲームの会場設営・撤収、受付業務だけでなく、試合中の選手の水分の補充もし、チームの一員として活動している。チームと連携を取り、利用者間でも連携を取り、協働する力が高まる場面になっている。



Breakersとの連携の様子 準備・片付けと水分補充

ウ ボランティア

前述ミニ実習の一環で、地域行事のボランティアにも参加している。以下はその一例である。

- ・京都マラソン2024
- ・KYOTOGRAPHIE 京都国際写真祭
- ・祇園祭ごみゼロ大作戦2024
- ・京都市都市緑化協会（雨庭清掃管理）



ボランティアの様子 京都マラソン・祇園祭でのごみの分別回収

エ 余暇

多肉植物の寄せ植えや筋トレ、調理、DIYなど事業所内

でできることから、花見、紅葉、登山、スポーツ活動・大会への参加といった活動まで、幅広い活動を通して、人生の幅を広げることに繋げていきたいと考えている。



余暇の様子 紅葉・スケート・スポーツ大会（ポッチャ）

(3) 就労実績

2024年7月末現在、6名の方が就職している。業種も多岐にわたり、体験活動の幅の広さに関係していると考えている。うち1名は3カ月程度で退職したが、他の5名については勤務を継続できている。

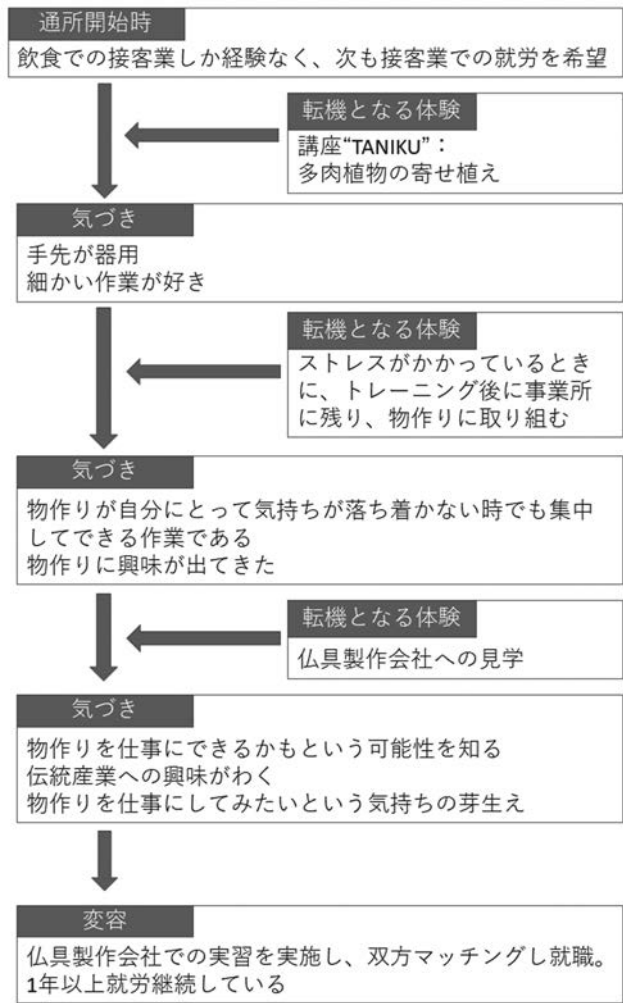
表2 就労実績（2024.7末時点）

No.	業種		サービス利用期間	入社日	勤続月数
1	雑貨販売	接客	6ヶ月	2023年9月	10
2	寺社仏閣、建築、機械加工	加工	5ヶ月	2023年8月	11
3	ホテル	清掃	6ヶ月	2023年8月	11
4	食品調理	製造補助	9ヶ月	2023年12月	退職
5	非鉄金属スクラップ卸売業務	リサイクル	12ヶ月	2024年5月	2
6	教育	労務補佐員	13ヶ月	2024年6月	1

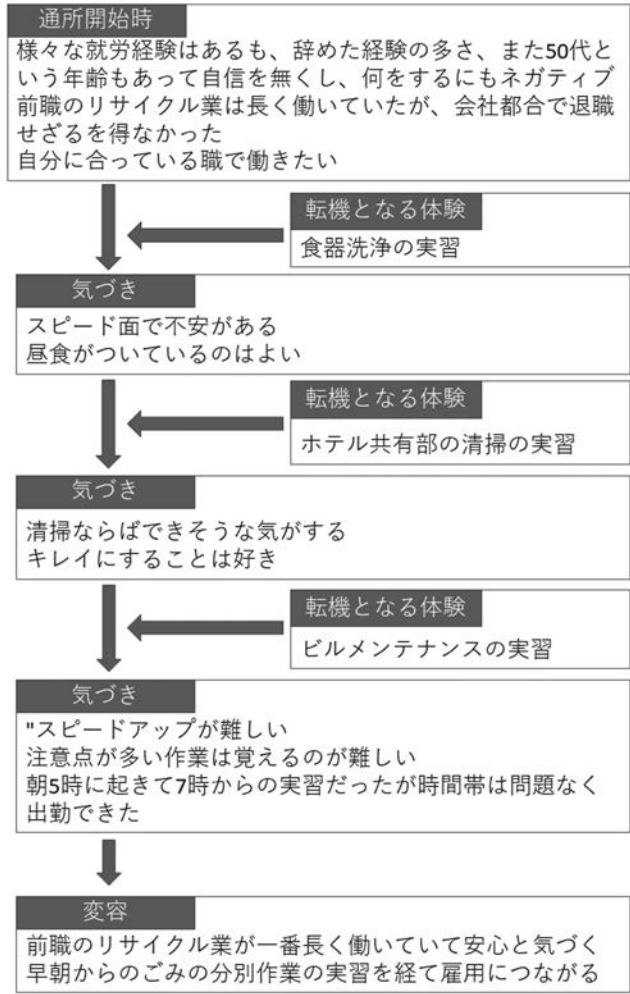
3 利用者ケース

以下2ケースを「通所開始時」「転機となる体験」「気づき」「変容」に着目し紹介する。

(1) 新たな長所に気づいたAさん



(2) 自信がない中で自分のできることを見つけたBさん



4 今後について

今後については以下の3点を意識しながら、より良いものにしていきたい。

・体験機会の拡充

体験機会、回数はもちろんのこと、利用者一人ひとりのニーズに合った機会を拡充していくことは今後も継続して取り組んでいく。

・体験を「本人の気づき」につなげる取り組みの強化

体験だけでは、障害特性もあり、自分の学び、成長に繋がられないことが多い。その体験が「なぜ」「どのように」と言語化し、対話しながら振り返ることで次につなげていくことが求められる。

・アフターフォローからの分析とフィードバック

就労者が増えていく中で、つまずきも増えてくることが予想される。そのつまずきを現行のカリキュラムの改善につなげていく必要がある。

【連絡先】

井上 渉
就労移行支援事業所INCOP京都九条
e-mail : incop.inoue@gmail.com



INCOP0808

鳥取県米子市における地方での就労移行支援事業所の歩み ～地域のニーズに合わせた取り組みからの学び～

○村岡 美咲（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ米子 就労支援員）
○松尾 亜紀（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ米子 就労支援員）
濱田 和秀・濱田 真澄・砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

就労移行支援事業所は、2018年をピークとして漸減傾向にあり、2020年には3,301か所にまで減少している¹⁾。もとより事業所数が少ない地方においては、就労移行支援事業そのものの存続が危ぶまれる事態が生じており、日本で最も人口の少ない鳥取県・西部圏域の就労移行支援事業所は2か所のみとなった。地域で事業を存続させるため、地域での就労に向けたニーズを把握し、ニーズに合わせた支援に取り組んで見えた現状と課題を報告する。

2 地域のニーズに合わせた取り組み

(1) 地方ならではの施設外就労先でのアセスメント

就労移行支援事業所クロスジョブ米子（以下「当事業所」という。）はオフィスビル内に位置しているが、現在4か所の施設外就労先があり、そのうち2か所は自然豊かな環境で体を動かしながら実施できる業務である。業務内容としては、施設管理（清掃等）や外作業（運搬、草取り、園芸等）がメインとなる。施設外就労は、訓練の一つとして事業所内訓練と並行して参加していただくことが多いが、外作業を希望される方や、事業所内の環境では人の圧迫感や緊張を感じる方の利用ニーズが増え、「施設外就労を中心とした訓練シフト」を組めるようにした。作業系への就職を希望される方からの「体力アップしたい」というニーズにも対応し、身体を動かす訓練内容（重量物運搬、ウォーキング等）も取り入れている。

また、農業等の仕事を希望された際には、事業所内訓練のみのアセスメントでは難しく、本人の力とマッチしているのかの見極めが困難である。当事業所では、農業等の環境に近い外作業の施設外就労先での様子をもとにアセスメントを深めた。農業は、一定の基準はあるものの完全にマニュアル化できない部分が多く、収穫や出荷前の検品の際には、判断力や臨機応変な対応力が求められる。施設外就労でも同様に、ご自身で判断基準を持ち、作業遂行が可能かどうかのアセスメントのポイントとした。また、運搬業務や環境整備において、道具の使い方、身体の動かし方、力加減等のポイントもアセスメントした。施設外就労で、農業の適性についてアセスメントし、職種や職場環境の整理につながる事例が複数あったので、1ケース紹介したい。

ア 対象者

ケンタさん（仮名）、20代、男性。診断は自閉スペクトラム症・軽度知的障害、療育手帳Bを所持。特別支援学校卒業後、当事業所で1年5ヶ月の訓練を経て、農家に就職される。

イ 訓練状況

特別支援学校高等部に在学中から作業系の仕事に興味を持たれており、農業や木材関係の企業での実習の経験があった。在学中に当事業所へ体験実習に来られた際は、施設外就労にも参加していただき、積極的に取り組んでおられた。

利用開始当初は、PC訓練等の事業所内訓練を含め、幅広い訓練プログラムに参加されていた（表1）。その後数ヶ月が経過し、企業見学を何度か経験されるも、企業実習への踏み出しづらさがあった。実習先を選定する中で「ビルの中は緊張する」「開放的な雰囲気だと行きやすい」「少人数の職場が良い」と整理し、以前から興味を持っておられた外作業を中心に、実習先を検討した。農業は少人数で経営されている場所も多く、本人にとって緊張を感じにくい環境であることが整理できた。元々不安や緊張を感じやすい方であったが、緊張の要因の一つとして環境面の影響が大きかったことを確認し、「なるべくリラックスして向かえる場所」を探すこととなった。施設外就労での経験も、この整理を深める上でヒントとなった。訓練期間中

表1 ご利用開始当初の訓練シフト

	月	火	水	木	金
AM	軽作業	PC	学習	学習	PC
PM	学習	軽作業		PC	軽作業

表2 施設外就労を中心とした訓練シフト

	月	火	水	木	金
AM	施設外就労	施設外就労	ウォーキング	施設外就労	施設外就労
PM		面談			

には、欠席・早退が目立つ時期があり、投棄変更等の医療面でのアプローチとともに、訓練シフトの見直しを実施した。上記の施設外就労先ではリラックスして過ごせることを確認し、今後の方向性に合わせて、施設外就労中心のシフトとした（表2）。

施設外就労先では、マニュアル化が難しい作業でも、口頭指示や見本をもとにご自身で判断基準を持つことができおられ、作業遂行力に長けた頼もしい存在であった。周囲の方と声をかけあい、作業をリードしてくださる存在であり、ケンタさんの強みを発揮されていた。環境面の整理とともに、体力面、身体の使い方、状況判断のスキル等をアセスメントし、職種整理につなげた。

農業は朝早い時間から出勤する場所や、季節によって勤務時間の変動がある場所も多くあるが、ご自身で生活リズムを調整しながら働かれている。出勤の安定や体調の変化について懸念もあったが、就職先でも強みを発揮しながらやりがいを持って働かれており、ほぼ欠勤なく業務に取り組まれている。

（2）ネットワークを活用した企業開拓

当事業所開所当初は、障害者就業生活・支援センターがすでに連携している企業へ見学・体験実習の依頼を行うことが多かった。近年は利用者の幅広いニーズにあわせて対応するため、ハローワーク等で求人が出ている企業へ見学・体験実習の依頼を積極的に行っている。しかし、前述のような農業は個人事業主や少人数での運営も多く、求人が出ていないことも多くある。求人情報が出ていなくても、実際には人手を求めている可能性もあるため、農業の見学先で「他にも人手を求めているところがないか」と情報収集するアプローチも行った。農業は近隣の同業者のネットワークが強い。ケンタさんの求人についても同様のアプローチで情報収集を行い、就職につながった。他の業種においても、近隣の同業種の企業情報を収集するアプローチは有効であると考え。人材を企業現場に送り出す立場として、地域で人材を必要としている業界について、学びを深める必要もある。当事業所からの就職先である農業や旅館業等では、若い人材の採用に苦慮されている現状を知った。しかし、外国籍の方や短時間アルバイト、シルバー人材等の雇用をすすめ、多様な働き方を実現されている。その中で、障害のある方も自身に合う働き方で力を発揮され、戦力として活躍している。

（3）アウトリーチから見てきた課題

地方では交通の便が悪く、公共交通機関の少なさから、利用者の居住地や企業の場所によっては自家用車がないと通勤が困難であることも多い。公共交通機関や徒歩・自転車での通勤となると、通勤エリアや勤務時間が限定されてしまうことは、地方の課題であると感じる。これまで連携

した企業の中には、通勤困難者のために自社のマイクロバスで送迎を行っている企業もあった。地域の協議会でも、近いエリアの企業に向かう従業員が乗り合わせられるような送迎システムを望む声があがっていた。実現すれば、障害の有無を問わず、便利なシステムである。

そして、就労移行支援事業所への通所手段についても同様の課題がある。新規利用対象者へのアプローチとして、関係機関へ訪問し聞き取りを行うと、山間部に在住の方をはじめ、自力での通所が困難な方は「送迎がある」という理由で、他の就労系サービスを選ばれる方も多くいることがわかった。地域として、通所・通勤の課題への対応が求められている。

また、訪問先の聞き取りでは、就労移行支援の利用をためらう理由として、訓練期間中の金銭面の不安を抱える方が多かった。当事業所では、より多くの工賃を得られる新たな施設外就労先を開拓し、参加者の工賃が増額した。金銭面の不安が少し軽減することで、新たな利用ニーズにもつながっている。企業の実際の業務に携わり、対価を得ながら就労に向けての準備訓練ができるため、参加者のモチベーションとなっている。

3 考察

地方での就労移行支援事業の存続のためには、新規利用対象者へのアプローチとして、アウトリーチは今後も必要不可欠である。地域のニーズを把握し、より多くの方に必要なサービスを届けるため、訪問活動を継続したい。アウトリーチで見えてきた課題は、地域全体の課題として、行政を含む関係機関を巻き込み、解決に向けての動きを作っていく必要がある。日頃から関係機関と「顔の見える関係」を密に築けているのは、人口の少ない地方ならではの強みである。地域の協議会などの場を通して、支援機関が一丸となってダイレクトに現場の声を届けていく必要がある。地域課題の解決に積極的に参与し、非営利活動法人としての使命を果たしていきたい。

また、多様化している利用ニーズに合わせた訓練プログラムの提供や個別支援が求められている。画一的な支援ではなく、地域の特色やニーズに沿った支援を行うことは、地方に限らず、どの地域においても重要であると考え。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 令和4年度障害者総合福祉推進事業：地域における就労移行支援及び労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究

45大学×6社による障害学生向けキャリア教育プラットフォーム 「家でも就活オンライン カレッジ」の取り組み

○遠藤 侑（株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 サブリーダー）
○小川 健（株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 サブリーダー）

1 はじめに

障害学生数は増加の一途を辿っており、日本学生支援機構¹⁾によれば、2023年度の障害学生数は58,141人、障害学生在籍率は1.79%と前年度から0.26ポイントの増加となった。一方で、障害学生の就職率は56.06%と、障害のない学生の78.0%に比べ20ポイント近く低い（面高²⁾、2022）。障害のある学生への社会移行支援の重要性は、ますます高まっているといえる。こうしたテーマに対し、株式会社エンカレッジ（以下「EN」という。）は、2023年6月22日に、22大学、6企業とともに、障害学生のキャリア教育プラットフォーム「家でも就活オンライン カレッジ」（以下「家カレ」という。）を開始した。本稿では、家カレ初年度の取り組みについての報告を行う。

2 背景と目的

まず、なぜ家カレを立ち上げることになったのか、その狙いと課題意識について述べる。ENは、これまで10年以上、計1,000名以上の障害のある学生を支援してきた知見と、大学支援者からの声を踏まえ、障害学生の就労支援における課題の背景を以下のように整理した。

(1) 学生側の課題

個々の学生によって事情はそれぞれ異なるものの、「学業で手一杯で、働くことに繋がる経験が積めていない」という課題は多くの学生に共通している。就労に繋がるアルバイトなどの社会経験が不足しており、身近な社会人との接点も希薄なため、就労についてのイメージがどうしても曖昧なものとなってしまう。また、そもそも「障害のある学生に特化した就活の進め方や、働く障害者のロールモデルについての情報がない」という状況がある。増加してきているとはいえ、就活生全体に比べるとまだまだ障害学生の割合は少なく、また障害学生の「困り感」も個別性が高いため、自分に合ったロールモデルを見つけるのが難しい。これらの課題が要因となって、「就活やインターンに進むことの不安が強く、動き出せない」という事情を生んでいられると考えられる。

(2) 大学側の課題

翻って大学側の事情としては、障害学生支援においてはまず「修学支援で手一杯であり、キャリア教育・就活支援にリソースが割けない」という課題がある。ここには、学生の就活支援やキャリア教育を行う部署であるキャリアセ

ンターと障害学生支援部署との連携が試行錯誤段階にあるという状況も背景にあると考えられる。また、そもそも「1校当たりの対象学生数が少なく、企画を実施しづらい」という状況も存在している。障害学生に絞った形で企画を実施することが難しく、結果的に障害学生にとってはむしろ参加しづらい企画になってしまうことがある。さらに、こうしたことから、「障害学生のキャリア教育に関する情報を探しても、見つからない」という声も多く聞かれた。

(3) 家カレのねらいと目的

これらの課題意識を踏まえ、家カレは、学生に対し「大学横断型」で様々なキャリア教育企画を実施すること、大学支援者に対し、情報交換の場の提供や、勉強会企画の実施など、障害学生のキャリア教育に関する様々な情報やナレッジを得られる場を提供することを狙いとして開始された。さらに、こうした課題意識を共有する企業に学生向けのキャリア教育企画への協力、協賛をしてもらうことで、持続可能な取り組みにしていくことを目指した。

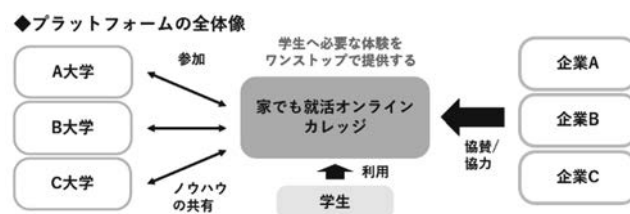


図1 家カレの全体像

3 初年度の取り組み報告

(1) 全体

2023年度は学生向け企画を10月～11月と2月～3月にそれぞれ1回ずつ、計2回行い、のべ70名の学生が参加した。学生向け企画は、それぞれ企業が主導となって開催し、企画段階では企業と大学支援者による意見交換会を実施した。支援者向けの勉強会は10月～12月にかけて3回実施し、のべ64名が参加した。また、協賛企業からの発案で、保護者向けに障害者雇用の状況を伝えるセミナーを12月に1回実施し、16名が参加した。また、こうした企画以外にも、大学支援者向けのクローズドSNSコミュニティを開設した。なお、企画はすべてweb会議システムを用いてオンライン上で実施している。

表1 実施した企画と参加人数

企画名	対象	回数	参加人数
はたらくみらいキャンパス	学生	2回	26名
自分×社会を考えよう		2回	12名
オンラインしごと体験		2回	12名
企業との座談会		2回	20名
支援者向け勉強会	支援者	3回	64名
就活前に知っておきたい障害者雇用の状況	保護者/家族	1回	16名

(2) 学生向け企画

ア 「はたらくみらいキャンパス」

主に低年次の学生を対象に、「働く」とは何か、障害者雇用で企業はどんなことを求めているのか、など、自身のキャリアを考える上での出発点となるようなセミナーである。現職の企業人事担当者からの講義や、実際に障害者雇用で働く社員の話、自身の障害について考えるグループワークなどを行った。

イ 自分×社会を考えよう

企業が開発したワークシートをもとに、今大学で学んでいることを社会課題の解決にどのように活かせるか、を思考するワークショップである。参加学生からは、社会との接点を考えることで、大学での学習意欲が向上した、などの声が聞かれた。

ウ オンラインしごと体験

ENが開発した、障害者雇用で働く先輩のインタビュー動画の視聴と、オンライン上で実際の業務体験ができるコンテンツを通じたワークショップである。参加した学生の声からは、「自分は正確性が高いと思っていたが、実際の業務をやってみると思ったよりもミスが多かった」など、自己理解に繋がる体験となっている様子が見受けられた。

エ 企業との座談会

参加学生と協賛企業各社の人事担当者が、オンライン上で学生と座談会を行う。1グループあたり、企業側が2名、学側が3～5名程度となり、時間制で入れ替えながら実施した。学生からは、「選考の場ではないためリラックスして話を聞けた」などの声が聞かれた。また、企業側からも、「選考以外の場で学生の話を開けるのは貴重。障害学生がどこに不安を感じているのかリアルな情報が得られて刺激になった」という声があった。

(3) 大学支援者向け企画

2023年10月～12月にかけ、大学支援者向け勉強会を全3回実施した。第1回は協賛企業の人事担当者をゲストスピーカーに、企業における障害者雇用の考え方や選考時のポイントなどについての講義を実施した。第2回は、経験の少ない新人支援者向けに、困りごとについて共有しあう会を実施した。第3回は、参画大学の中で経験豊富な支援

者の方に、事例発表という形で障害学生に対する社会移行支援について話をしていただいた。大学支援者向け企画は全3回で計64名の参加と非常に盛況であり、強いニーズがあることが伺えた。

(4) 保護者向け企画

協賛企業の発案で、学生だけではなく保護者向けの企画を1回実施した。大学支援者からも、学生の進路に対して、保護者の価値観や意向が強く影響しているという意見があり、保護者や家族に、障害者雇用の現状を正しく知ってもらうことを目的にセミナーを実施した。保護者が企業の障害者雇用のリアルな情報を得る機会は少ないことから、参加者からは「知ることで不安が解消した」という声が多くあった。

4 最後に

初年度は試行錯誤の繰り返しであった家カレだが、開始から一年が経過し、参画大学は49大学にまで増加している。(2024年8月現在) 障害学生へのキャリア教育のニーズは今後もますます強まってくると考えられる。

最後に、初年度の企画を通じて見えてきた今後の課題について述べる。第一に、学生にとって学外の企画参加のハードルが高いという点がある。これについては、支援者と同伴で出席するなど、新たな企画参加形態を検討している。第二に、大学によって具体的なニーズが異なることがあり、完全に全体のニーズを汲んだ形で企画を実施することが難しいという課題がある。これについては、引き続き参画大学のコミュニケーションを促進し、さまざまなニーズに合わせた企画を開発していく必要があると考える。

【参考文献】

- 1) 日本学生支援機構「令和5年度(2023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」, (2023)
- 2) 面高有作『障害のある学生の 社会移行支援に関する調査研究』, 独立行政法人 日本学生支援機構, (2022)

【連絡先】

遠藤 侑
株式会社エンカレッジ
e-mail : yue@en-c.jp

雇用・就労支援担当者のリカレント教育

○松爲 信雄（神奈川県立保健福祉大学 名誉教授）

1 雇用就労支援におけるリカレント教育の必要性

法改正によって障害者雇用の質の向上、雇用と福祉施策の連携強化、多様な働き方の推進、新たな人材育成体制の構築など、障害者雇用を取り巻く状況は時代の転換点にある。これらに対応していくには、障害者の雇用就労支援に関わっている医療・福祉・教育・雇用などの実践現場の人たちに対し、自らのスキルの再整理や新たな技術の習得などの学び直しを通して自己実現につなげるリカレント教育がますます必要になってきている。

そのため、この分野のリカレント教育を展開している「松爲雇用支援塾（Rehab.C 塾）」の取り組みを紹介するとともに、今後の課題について検討する。

2 塾の講義とプログラム

(1) 講義内容

「キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング」¹⁾を基に3領域13回講座で展開。

- ・基礎理論：働くことの意義、職業リハに関わる概念・定義・支援モデル、キャリアに関する理論、カウンセリングに関する理論、ネットワークと人材（5回）
- ・個別支援論：アセスメントと支援計画、障害の影響や職業・生活の理解、自己理解・肯定感・障害開示・家族の理解、能力開発とキャリア教育、体系的カウンセリング（4回）
- ・環境調整論：雇用・福祉施策と連携及び障害者雇用の推進、人事労務管理と職場定着支援、職場のメンタルヘルスと復職支援、組織内キャリア・復職・離転職・引退（4回）

(2) プログラムと修了生

毎回の講座は3セッションで展開。

- ・事前予習：テキスト「職業リハビリテーションカウンセリング」の該当箇所の予習
- ・オンデマンド配信：該当箇所のVTR講義の配信。20分×4講で構成しライブ配信前の1か月間公開
- ・オンライン配信：隔週ごとにZOOMによるディスカッションを90～120分

2021年12月に塾開始以来、2023年6月までに全講座の修了生は33名、現在も受講中は10名。

3 修了生調査

(1) アンケート回答者

2024年7月現在で回答した修了生30名の、社会人およ

び障害者雇用支援の経験年数は表1、専門分野は表2、現
有する資格等は表3のとおり。

表1 就職期間と障害者雇用支援機関 (人)

年 数	社会人就職期間	障害者雇用支援機関
0～10	1	0～5 11
		6～10 8
11～20	10	11～15 3
		16～20 3
21～30	9	21～25 4
		26～30 1
31～40	6	
41～	4	

表2 現在の専門分野

企業分野	人事労務管理、事業所内メンタルヘルスケア、職場適応援助（直接支援、社内体制整備）
労働分野	障害者雇用支援、障害者雇用コンサルティング、復職・離転職支援、能力開発訓練
福祉分野	就労移行、就労継続（A・B）支援、就労定着支援、復職支援
教育・心理分野	特別支教育、心理等相談
その他	介護者支援、地域社会活動、親の会組織活動、共同社会理解促進

表3 現有的資格等

障害者職業カウンセラー、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント（キャリアコンサルティング技能士）、衛生管理者、社会保険労務士（特定社会保険労務士）、中小企業診断士、
臨床心理士、公認心理師、特別支援学校教員、
精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士
その他
職場適応援助者（派遣型、企業在籍型）、障害者職業生活相談員、ES協会就労支援士、
主任ケアマネジャー、産業ケアマネジャー、相談支援専門員、両立支援コーディネーター、職業指導員、
認知症予防講師、健康検定マスター講師、心身健康アドバイザー、介護離職防止アドバイザー、入院者訪問支援員、

(2) 入塾の動機

- ・主催者との直接的な交流や助言を受けたいこと
- ・職業リハビリテーションの哲学と系統立った知識と技術の全体的な体系を習得したいこと
- ・地方に在住していると研修機会が少ないため
- ・これまでの実践を振り返りそれを体系的に解説して後輩や組織の育成を図るため
- ・直面している現場の状況を的確に把握して対策の方向を見出したいため
- ・雇用就労支援を目指す仲間作りのため

(3) 講義内容での興味・関心の分野

- ・基礎理論：第1位が19人、2位が5人、3位が6人
- ・個別支援論：第1位が5人、2位が14人、3位が11人
- ・環境調整論：第1位が6人、2位が11人、3位が13人

(4) プログラムの進め方

ア オンデマンドによる事前講義の効用

- ・移動時間が不要で場所の制約もないため受講が容易
- ・講義が細分化されて通勤中でも学習可能
- ・事前の資料や動画で予習でき、オンラインのディスカッションへの準備が可能

イ オンラインのディスカッションの効用

- ・同じテキストやオンデマンドの事前学習を踏まえながら、様々なバックボーンのある専門家の意見を聞くことができた
- ・さまざまな専門職の現場でのリアルな対応や途中経過の本音を伺え、実務を振り返りながら理解を深めることができた
- ・事前学習で得た理論とこれまでの自分の実践を結びつけていく作業が丁寧にできた
- ・講師や受講生の考えや意見を踏まえて自分の考えを整理でき、素直に自分の意見を開示できた
- ・欠席したり聞き逃した内容は、後日のVTR配信で確認できた

ウ オンラインディスカッションの課題

- ・討論時間が短いために、発言回数が少なく、焦点を絞って論議を掘り下げることが難しい
- ・受講者のスキルや経験等の差異が著しいと、経験の長い人が論議の中心になりがちで、短い人は発言のタイミングがつかみにくくて不安全感が残りやすい
- ・小集団に分割したディスカッションになると、話題が拡散しがちで特定の人が話し過ぎることもあり、ファシリテーターが必要である
- ・オンデマンドでの学びの結果を話すのが精一杯で、討論まで参加できない
- ・もっとテーマを絞り込んだり、理論を踏まえながらも現実的な課題を取り上げてほしい

(5) 受講後の成果

ア 基礎理論に沿った支援の実施の心がけ

- ・理念や基礎理論を再確認しつつ専門性と多様性が深まるようになり、確かな根拠に基づく支援と今後の組織の方向性について議論できるようになった
- ・異なる立場の環境や支援者の考え方を知ることができ、多面的に考えることができるようになった
- ・自己学習にありがちな抜けや漏れの心配がなくなり、実務での気づきが増え、自分が仕事をする上で大切にしていることを明確に意識するようになった

イ 多面的な視点の尊重

- ・現場の実情や立場が違えば見え方や方法も異なることに気づき、それを尊重するよう心がけるようになった
- ・就労支援の課題や支援の幅が広がるとともに、自分自

身の対応の在り方を振り返る機会が多くなった

- ・働くことの意義と価値を理解し、環境側の要件を整えながら対象者の人生に伴走することを再認識した

ウ 業務に直結した知識の獲得と人脈

- ・障害者雇用の促進、企業内での人事管理、福祉機関での定着支援などの勤務先での業務に直結した講義内容のため、他の機関や組織には自信をもって対応できるようになった
- ・処遇困難な事例に「しんどいな」と思いつつ、実施している仲間がいることを知って、自分自身が動機づけられている

エ 地域リーダーとしての自覚

- ・研究会や講演などで講義をする際に、価値観や概念・知識や方法などの資料作成の基盤となっている
- ・仕事への向き合い方が変わってきて、地域のリーダーになろうと自覚し始めた
- ・先輩の価値観や技術を知って、自分の専門職としてのロールモデルとなった

オ 活動拡大の契機

- ・学ぶことの面白さを改めて感じ、新たな通信教育の受講や研究会や学会等での研究活動を始めた
- ・障害者のみならず生活のしづらさを抱えながら地域で生活している人たちの支援のあり方を再認識して、そうした人たちの職業リハビリテーションの価値・知識・技術を活用できる可能性を探っている

4 考察と結論

受講後の成果には、基礎理論に沿った支援の実施、多面的な視点の尊重、業務に直結した知識の獲得と人脈、地域リーダーの自覚、活動拡大の契機などの効果が認められた。

また、この塾の特徴であるオンラインでのディスカッションの効用も幾つか指摘された。他方で、討論時間の短かさやそれへの対応、技量や経験の差異による発言回数の少なさや不安全感、小集団討論でのファシリテーター不在、テーマの絞り込みや実際の課題の採用などが指摘された。

これら踏まえて、テキスト改訂版²⁾を基に新たに4領域(基礎編、理論編、個別支援、環境調整)計18回の講座を開発し、オンラインのディスカッションの仕方についても検討中である。

【参考文献】

- 1) 松為信雄：「キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング—理論と実際—」ジアース教育新社 2021
- 2) 松為信雄：「キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学—雇用就労支援の基盤—」ジアース教育新社 2024

【連絡先】

松為信雄 nmatsui@mui.biglobe.ne.jp



疾病や障害により慢性的な痛みを持つ患者への就労支援の推進に資する研究 －患者への聞き取り調査より

○丸谷 美紀（国立保健医療科学院 生涯健康研究部 特任研究官）
高井 ゆかり・鈴木 恵理（群馬県立県民健康科学大学）
橘 とも子（国立保健医療科学院）

1 研究目的

本邦の慢性痛の有病率は22.5%、そのうち10%が就労と就労の制限がある。疾病や障害により慢性的な痛みを持つ患者の就労支援には、治療のみならず、患者の生活全体を捉えた疼痛管理＝Total Pain Managementが必要と考えた。

そこで、令和4年度に文献レビューを実施し、患者の生活全体における慢性の痛みの要因や改善方法の知見を整理した。その結果、患者自身の要因や、就労場の要因に関する記述は得られたが、家庭内や地域生活、また通勤や通院といったアクセスに関する要因は見られなかった。

慢性の痛みには波があり、1日や1年を通じて患者は自分なりに就労生活の工夫をしている。患者の工夫を調査することで、その人らしい生活を維持する方法が明確になると考えた。併せて、その生活に伴走していくモニタリング方法を考察することも可能と考えた。

本研究の目的は、慢性的な痛みを持つ患者の、就労生活における工夫や配慮を調査し、患者の生活様式に伴走していくモニタリング方法を考察することである。

2 方法

- ・研究期間：令和5年5月-12月
- ・研究参加者：機縁法により紹介を受けた、慢性の痛みのある就労中の女性7名
- ・調査内容：痛みと共にある就労生活の自己管理方法、及び、職場での配慮
- ・調査方法：半構造化面接
- ・分析：聞き取り内容から逐語録を作成し「痛みと共にある就労生活の自己管理方法、及び、職場での配慮」に関する記述を抽出し、築地性を捉えて質的記述的に分類整理した。

（倫理面への配慮）

国立保健医療科学院倫理審査委員会の承認を得た上で実施した(NIPH-IBRA#12415)。

3 研究結果

(1) 研究参加者

年代、職種は表1、及び表2の通りである。

表1 研究参加者年代

年代	名
30	1
40	3
50	2
60	1

表2 研究参加者職種

職種	名
教員	2
事務	1
看護師	1
保育士	1
介護職	1
農業	1

(2) 分析結果

患者の、就労生活の自己管理方法、及び、職場での配慮に関し、【自立した生活に向けた就労と痛みの管理】【痛みの要因の自己分析に基づいた日常生活の調整】【痛みへの認識の変換】【家族との身体的・精神的負担の分かち合い】【多様な医療資源を駆使した痛みの管理】【痛みに応じた仕事や通勤方法の調整】【自身から職場へ配慮を求める働きかけ】【職員全員をも見据えた職場からの配慮】の8つのカテゴリが得られた。

以下、語りを「」、カテゴリを【】で示して結果を説明する。

まず、患者は「何でもやってもらうのではなく、自分でできることをしたい。痛くてサポーターをつけていても（仕事）できることはうれしい。」など【自立した生活に向けた就労と痛みの管理】という目的を掲げていた。

痛み管理の目的に向けて「何で痛いんだろうと…左腕に持ち替えると右腕の痛みがなくなったので、90度位の角度で肘に重さが加わると負荷がかかると分かった。」など【痛みの要因の自己分析に基づいた日常生活の調整】をしていた。日常生活を調整すると共に「生きるために仕事するので、そのために生活の一部として痛みを自分の中で受け入れた」など【痛みへの認識の変換】を通じて痛みを管理していた。

また、自己完結した工夫のみならず「洗濯は全部自分でするが、たまに両親が手伝いに来てくれるので、その時におかずを作ってきてもらう」など【家族との身体的・精神的負担の分かち合い】をしていた。

生活や家族との工夫に加え「コルセットやサポーターを常にしているのも負担なので、少し外して（痛みが）くる

とつける」など【多様な医療資源を駆使した痛みの管理】をしていた。

就労に関して自己の工夫として「定時に帰れば、ペインクリニックに間に合うので、今年は定時に帰って痛み止めをしているので（早退するほどの痛みは）なくなった」など【痛みに応じた仕事や通勤方法の調整】をしていた。

就労に関して自己の工夫のみならず「労働組合に入っているので、病気のときは病休を取ることは権利だと分かって、気が楽になったし取りやすくなった」など【自身から職場へ配慮を求める働きかけ】も行っていた。さらに自己の症状管理に加えて「職員全員の腰痛が少なくなるように福祉器具を入れて、人手が足りない分も補っていく」など【職員全員をも見据えた職場からの配慮】を受けていた。

4 考察

(1) 患者の就労生活における工夫や配慮の構造

令和4年度に得られた、患者の生活全体を捉えた疼痛管理＝Total Pain Managementの図に、令和5年で得られたカテゴリを配置すると図1のように示された。

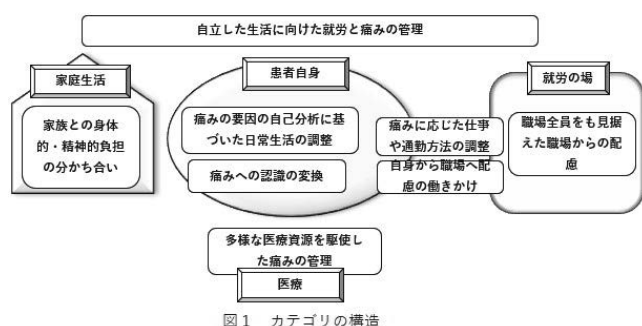


図1 患者の就労生活における工夫や配慮の構造

まず【自立した生活に向けた就労と痛みの管理】が、すべての工夫や配慮の目的に位置づく。その上で患者自身の日常生活の工夫として【痛みの要因の自己分析に基づいた日常生活の調整】【痛みへの認識の変換】、家庭生活では【家族との身体的・精神的負担の分かち合い】、医療面では【多様な医療資源を駆使した痛みの管理】を行う。

就労の場に向けては、患者自身の工夫として【痛みに応じた仕事や通勤方法の調整】【自身から職場へ配慮を求める】を行い、【職場全員をも見据えた職場からの配慮】という双方向の痛みの管理が行われる。

(2) 患者の生活様式に伴走していくモニタリング方法

患者の生活全体を捉えた疼痛管理のためには、図1全体をモニタリングする必要がある。最も重要なこととして、障害や痛みのマネジメントは社会的役割や自己への信念が関与していることから¹⁾、【自立した生活に向けた就労と

痛みの管理】ができているか経過を追う必要がある。

次に、薬物療法や生活習慣の改善等の日常的な工夫が痛みの管理に功を奏する。また、痛みへの恐怖が低い、痛みの受容等により仕事が継続できる²⁾。これらのことから、

【痛みの要因の自己分析に基づいた日常生活の調整】【痛みへの認識の変換】の変化を追い、支援ニーズを満たすことで日常生活における工夫が維持強化される。

家庭生活では、家族と痛みを共有すること、家族とのポジティブな会話³⁾が仕事のパフォーマンスを上げることから、【家族との身体的・精神的負担の分かち合い】を把握する。

医療に関しては、患者が医療を「活用」できているか、また鍼灸などの伝統的な治療も含め⁴⁾【多様な医療資源を駆使した痛みの管理】ができているか、経過を追う必要がある。

就労の場では、日内変動も考慮した【痛みに応じた仕事や通勤方法の調整】の経過を追い、【自身から職場へ配慮を求める働きかけ】に向けて、患者は雇用主と知識を共有し⁵⁾、直接または間接的に【職員全員をも見据えた職場からの配慮】が整ってきているか経過を追うことが求められる。

【引用文献】

- 1) McKillop, A. B., Carroll, L. J., Dick, B. D., & Battié, M. C. 『What motivates engagement in work and other valued social roles despite persistent back pain?』 『Journal of Occupational Rehabilitation 30』, (2020), p. 466-474.
- 2) de Vries, H. J., Brouwer, S., Groothoff, J. W., Geertzen, J. H., & Reneman, M. F. 『Staying at work with chronic nonspecific musculoskeletal pain: a qualitative study of workers' experiences』 『BMC Musculoskelet Disord, 12』 (2011). p.126.
- 3) Jakobsen, K., & Lillefjell, M. 『Factors promoting a successful return to work: from an employer and employee perspective』 『Scand J Occup Ther, 21(1)』 (2014)., 48-57.
- 4) Takai, Y., Yamamoto - Mitani, N., Abe, Y., & Suzuki, M. 『Literature review of pain management for people with chronic pain』 『Japan Journal of Nursing Science, 12(3)』 (2015)p. 167-183.
- 5) Antao, L., Shaw, L., Ollson, K., Reen, K., To, F., Bossers, A., & Cooper, L. 『Chronic pain in episodic illness and its influence on work occupations: a scoping review』 『Work, 44(1)』 (2013).p. 11-36.

軽度認知症の人の就労的活動に関する 事業所職員の認識についてのインタビュー調査

○加茂 永梨佳（神戸大学大学院 保健学研究科 博士課程後期課程）
古和 久朋・四本 かやの（神戸大学大学院 保健学研究科）

1 背景と目的

認知症とは、慢性あるいは進行性の脳疾患によって生じ、多数の高次脳機能障害からなる症候群である。認知症の重症度を分類した臨床認知症尺度では、健康、軽度認知障害、軽度認知症、中等度認知症、重度認知症と5段階に分類され、軽度認知症までは基本的日常生活動作が自立している。加えて、軽度認知障害は認知症に至る前駆期、初期とされることがから、本研究では臨床認知症尺度の軽度認知障害と軽度認知症を合わせて“軽度認知症”と定義した。

認知症の根本治療は未確立であり、中核症状である記憶障害等の認知機能の改善は難しい。一方で、認知機能低下に伴い二次的に生じる抑うつや睡眠障害等の行動・心理症状は、社会参加の継続により予防・軽減でき得ることから、認知症の人の社会参加を継続する支援は重要である。近年、就労的活動が認知症の人の生活の質を改善する可能性が明らかにされつつある。しかし、軽度認知症の人が就労的活動に参加する実践例は一部に留まる。その要因の一つに、軽度認知症の人の就労的活動の受け入れ先となる企業等の事業所の不足があるが、受け入れ事業所を対象とした認知症の人の就労的活動についての調査は少ない。

事業所職員を対象とした事前調査¹⁾では、“認知症の人に対する態度（以下「認知症態度」という。）が肯定的であること”と“軽度認知症の人の就労的活動への関心（以下「関心」という。）の高さ”と“軽度認知症の人の就労的活動の実現可能性（以下「実現可能性」という。）の高さ”は、それぞれ正の相関が示された。しかし、一部の事業所職員はそれと異なり、認知症態度が肯定的で、関心が高いにもかかわらず、実現可能性が低かった。認知症態度や関心は、変えることが容易ではないことから、今後実践を促進するために、これら以外の実現可能性に関連する要因を明らかにすることが必要である。

本研究の目的は、“認知症態度が肯定的”であり、“関心が高い”にもかかわらず、“実現可能性が低い”事業所職員の軽度認知症の人の就労的活動の導入に対する認識を明らかにし、実装に向けた示唆を得ることである。

2 方法

(1) 研究デザイン

半構造化インタビューによる質的記述的研究

(2) 対象

事前調査¹⁾で、①認知症態度尺度が46点以上、②関心が10点満点中5点以上、③実現可能性が10点満点中5点以下のすべての基準を満たした事業所職員3名とした。性別は、女性1名、男性2名、年代は、30～40歳代であった。3名共に、管理的役割を担い、業種は医療福祉であった。

(3) 調査方法

データ収集は、筆者がインタビュアーとなりインタビューガイドを基に行った。インタビューガイドは、実装研究のための統合フレームワーク；Consolidated Framework for Implementation Research²⁾（以下「CFIR」という。）の一部を参考に作成した。本研究における就労的活動の定義は、通所介護利用者である認知症の人が、通所介護の職員と一緒に小グループで行う有償・無償のボランティア活動で、雇用契約はなく1回あたり1時間程度行うもの³⁾とした。インタビューは対象者の勤務時間内に、対象者1人に対して2回実施した。

データ分析は、1回目のインタビューを録音した音声データから、逐語録①を作成し、対象者毎にCFIRの枠組みに沿って整理した。2回目のインタビューでは、“CFIRの枠組みに沿って整理した内容の確認”と“不明瞭な点に関する質問”をした。後者は録音され、逐語録②を作成した。続いて、CFIRの枠組みに沿って整理した内容の確認を受けたデータと、逐語録②を1文毎にユニット化し、ユニットにコード名を付けた。ユニットにコード名を付ける際にユニット内のテキストを解釈せず忠実にコード名に反映させた。次に、類似性と差異性から比較検討し、それに基づいて整理・分類しカテゴリ化を行い、カテゴリを説明する概念を付した。そして、概念をCFIRの枠組みに沿って分類した。一連の分析の厳密性を高めるために、分析の段階毎に質的研究者のスーパーバイズを受け検討した。

(4) 倫理的配慮

本研究は神戸大学大学院保健学倫理委員会の承認を得て、対象者の同意を得た上で実施した（承認番号1065-1号）。

3 結果・考察

最終的に239個のコードから、44個の概念が生成され、5個のCFIRの構成要素に分類された。以下、概念名は□、CFIRの構成要素名は■で示した。認知症態度が

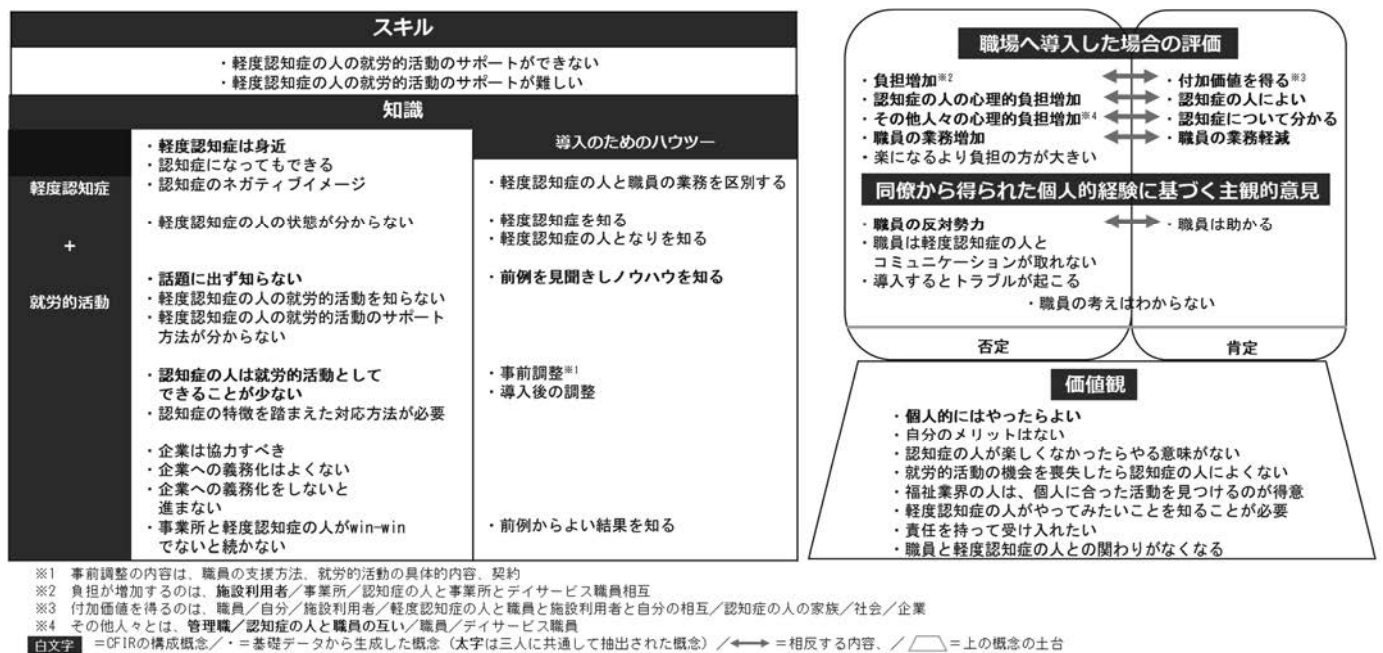


図1 軽度認知症の人の就労活動の導入に対する認識（CFIRの枠組み）

肯定的で、関心は高いが、実現可能性は低い者の軽度認知症の人の就労活動の導入に対する認識は【知識】【スキル】【職場へ導入した場合の評価】【同僚から得られた個人的経験に基づく主観的意見】【価値観】というCFIRの構成要素に分類・位置づけられた（図1）。

【知識】については、[話題に出ず知らない][軽度認知症の人の就労活動を知らない]などと、話題にすら出しておらず、軽度認知症の人の状態や就労活動について知識がない状態であった。

【職場へ導入した場合の評価】については、[楽になるより負担の方が大きい]と語られた。肯定・否定的評価を対比すると、[認知症の人により]は、[認知症の人の心理的負担増加]により打ち消され、[職員の業務軽減]は、[職員の業務増加]により打ち消されていると推察された。これらのことから、肯定的評価よりも否定的評価の方が大きいことが実現可能性を低くしていると考えた。

【同僚から得られた個人的経験に基づく主観的意見】には、[職員の反対勢力]などの職員の理解を得る難しさが語られた。これらは、対象者の“管理的役割”という立場が影響している可能性がある。一方、【価値観】では、[個人的にはやったらよい]が3人に共通していた。したがって、個人的に行うのではなく、“管理的役割”として軽度認知症の人の就労活動を職場に導入する難しさが、実現可能性を低くしていると考えられる。

その他の【価値観】には、[認知症の人が楽しくなかったらやる意味がない]など、福祉職としての経験、倫理観や理想が反映されていた。理想と現実の乖離は、失望や不満を引き起こすとされており、対象者の高い理想が否定

の評価や否定的意見の背景となっている可能性がある。

以上から、事業所職員の認識は、軽度認知症や就労活動について知らない状態に加え、肯定的評価よりも否定的評価の方が大きく、管理的役割という立場で職場へ導入する難しさを感じており、これらは福祉職特有の価値観に下支えされていた。

【知識】は、変化しづらい【価値観】や、同僚という外部要因に影響される【同僚から得られた個人的経験に基づく主観的意見】から独立しており、より一般化しやすく、実装に向けて最も取り組みやすいと考える。したがって、事業所職員が“軽度認知症やその人となり”と“前例からノウハウやよい結果”を知ることにより、[職員の業務増加][その他の人々の心理的負担増加]という否定的評価が変化し、円滑に導入できる可能性がある。

本研究の限界として、対象者の所属は、全て医療福祉施設であることに加え、対象者は、管理的役割、福祉職、認知症態度が肯定的という特性があり、その他の特性を持つ者には、本研究の結果を適用できない可能性がある。

【参考文献】

- 1) Erika K, Yuma S, Hisatomo K. 『Acceptability of volunteer activities in people with mild dementia: A preliminary survey on Japanese facility staff』, 「International Neuropsychological Society Taiwan Meeting Poster Session4 18」(2023)
- 2) 内富庸介『実装研究のための統合フレームワーク—CFIR—』, 「保健医療福祉における普及と実装科学研究会」
https://www.radish-japan.org/files/CFIR_Guidebook2021.pdf, (2021), p.93-94
- 3) 厚生労働省『若年性認知症を中心とした介護サービス事業所における地域での社会参加活動の実施について』, 「平成30年7月27日事務連絡」
<https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/tuuti399.pdf>, (2018)

地域の就労支援機関における就労支援実務者の専門性と 支援力の向上への効果的取組に関するヒアリング調査結果

○藤本 優（障害者職業総合センター 研究員）

大竹 祐貴・春名 由一郎・稲田 祐子・堀 宏隆（障害者職業総合センター）

1 背景

効果的な障害者就労支援を実施するためには、多様な障害者の就職前から就職後の支援ニーズ及び事業主や職場のニーズの双方に対応し、さらに医療や生活等の多様な関係制度・サービスの総合的活用や調整が求められる。このような効果的な就労支援を可能とする専門人材の育成については、現在の大学等のカリキュラムだけでは必ずしも十分ではなく、様々な分野での教育を受けてきた者が大学等を卒業後に実践現場での研修等の実施によって、専門的スキルを身に着けることが不可欠である。しかし、実践現場では、人員不足などの影響により研修やOJT等の組織的人材育成は必ずしも十分には実施できていない。研修等の充実に向けた体制整備においては、このような支援現場における人材育成の実際の課題に留意することが重要である。

本研究では、地域で効果的な就労支援を実施している支援機関の人材育成担当者へのヒアリングを実施し、就労支援実務者が効果的に専門的知識・スキルを習得するための現場で実施可能な方法を明らかにすることを目的とした。

2 方法

(1) ヒアリング対象事業所

障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所等を対象としたWeb調査の記述回答で、効果的な就労支援に向けた人材育成の特徴が具体的に確認でき、ヒアリング可能と申告のあった事業所から、所在地、法人・事業所規模、併設事業等について多様な8事業所を対象とした（表1）。

表1 ヒアリング対象事業所

種別	所在地	法人形態	法人規模	併設事業
就業・生活 支援センター	一般市	医療法人	100～300名未満	・移行 ・B型
	一般市	NPO法人	30～50名未満	・移行 ・定着
	政令市等	NPO法人	20～30名未満	・移行 ・B型
就労移行 支援事業	政令市等	社会福祉法人	10～20名未満	・B型 ・相談 ・グループホーム
	政令市等	株式会社	100～300名未満	・定着
	中核市	社団法人	10名未満	・定着
	一般市	医療法人	300名以上	・B型 ・相談
	一般市	社会福祉法人	100名以上	・B型 ・相談

(2) ヒアリング内容

知識・スキルを習得するための実施可能かつ効果的な方法として、OJTの実施の有無、事業所内外の研修を受講する機会の確保、人材育成に関する明確な指標の有無、人事評価をする上でのキャリア指標、職員の学習意欲向上のための組織的な取組について、半構造的面接を実施した。

（なお、同時に効果的な就労支援のポイントも聞いているが今回結果は省略する。）

(3) 分析方法

ヒアリングで把握した多様な取組を、演繹的に「外部研修」「内部研修」「OJT」「情報共有・事例検討」「その他」の5つに分類した。また、中原の研修転移¹⁾を参考にそれぞれの取組の「前」「中」「後」の状況の違いにも着目した。該当する語りの部分を抜き出し、類似内容別にさらに下位分類を作成し、各語りの文脈上の意図を正確に反映するように留意して各下位分類の内容を要約した。

3 結果

知識・スキルを習得するための実施可能かつ効果的な方法に関して、以下の具体的内容が語られた。

(1) 外部研修

外部研修前の組織的な取組としては、「費用面での援助」「研修参加の意義の共有」「研修参加へのバックアップ」、また、「上司からの、どのような研修に参加するのか、どのようなことを学ぶのか、といった声かけ」があった。研修中には「研修日程の共有」「研修中にはなるべく本人に連絡しないようにしている」「研修は業務として行う」ことがあった。また、研修後には、「組織からの費用面での援助」「研修後の振り返り」「内部研修・OJTへの紐づけ」などがあった。

(2) 内部研修

内部研修に関しては「オンデマンド研修の活用」について語られた。研修前には、研修受講者の決め方として「管理職が職員の経験を踏まえて打診する」「管理職が業務の中で意識的に研修の優先順位をあげる」ことがあった。研修中には「業務時間内での動画視聴」など組織的に業務内で実施し、業務中の利用者への不利益が出ないように上司による「業務調整」が実施されていた。研修後は、「特定の支援の開始」「給与への還元」等が実施されていた。

(3) OJT

OJTの実施前には、OJTに関しての「説明」が実施され、「管理職による二人体制の整備」により上司や先輩からの助言を得やすい環境整備がされていた。実施中には、段階的に業務を任せることで「若手が疑問点や困り感を持つ業務のOJT」に取り組みつつ、一つ一つの業務や指導を言語化する等の工夫がなされていた。指導方針の決め方は「先輩に一任」「本人との意見交換による決定」の場合があった。また、困り感のある時に、「聞きやすい雰囲気をつくる」「チームのリーダーの意識で指導・助言している」という発言も多かった。OJT後には、「クラウドを活用した記録の確認」「タイムラグのないフィードバックの実施」「数か月単位の面談を通してコミュニケーションをはかりつつ現状を共有」などがなされていた。

(4) 情報共有・事例検討

情報共有・事例検討は、運営に支障をきたさない程度の「定期的な実施」であり、実施前には「特別な準備をしない」「簡単なサマリーの作成」など業務負担にならない程度の準備が実施されていた。実施中には「ファシリテーターは交代で実施」「全体像を伝える」ことにより全員で検討を実施し、検討後には、実践に活かすことを前提として「実践に活かした報告」などがなされていた。

(5) その他

その他、直属の上司では果たしづらい、「スタッフがスーパーバイザーを通して自分自身と向き合う」「スタッフがなんでも相談できる場」の役割をスーパーバイザーが担っている状況の語りがあった。

4 考察

(1) 研修参加や研修効果の阻害要因の除去の取組

費用面も含め、研修は業務として行うなどの職場内の文化が研修の受講をサポートし、研修に参加する前には、上司からどのような研修に参加するのか、どのようなことを学ぶのか、といった声かけが実施され、研修中にはなるべく本人に連絡しないことや、業務中のオンデマンド研修では業務に影響しない業務調整の配慮があった。これらは、Phillipsら²⁾による研修後の研修参加者の行動変容の阻害要因である「上司や所属長が研修をサポートしない」「職場内の文化が研修サポートしない」ことを除去する取組であると考えられる。

(2) 外部研修と組織内の人材育成の連動

外部研修後には「内部研修・OJTへの紐づけ」が重視されていた。具体的には「外部研修で学んだリハビリテーションやジョブコーチについて組織内部で紐づけた研修体系をつくる」「研修で学んだ手法について実践して感想を言い合う」などがあった。このことは、空閑³⁾の「研修で

学んだことを日々の実践に活かしていくという意味で、OJTとOff-JTとの有機的な連動が必要」という知見や、中原ら¹⁾の「研修を実践現場で活用できるようにするためには、研修後の上司からのフォローアップが重要」という知見とも一致している。さらに、外部研修で学んだ内容を言語化し、OJT指導で伝えることは指導者もさらに理解を深めることにもつながると考えられる。

(3) OJTにおける主体的問題意識と相談しやすい環境

OJTの取組では、重要な取組課題を上司等が設定しながらOJTを受ける者が主体的に「疑問点や困り感」を持つことで、外部研修や内部研修の内容が自分のこととして受け止められるようになることが重視されていた。また、「困り感」を持った時に、相談しやすい心理的安全性のある環境整備や、継続的な記録の共有やフィードバックが重視されていた。このことは、津田⁴⁾による、OJTのプロセスである、①問題意識と現状把握、②テーマ・課題の設定、③目標の設定、④計画の作成、⑤OJTの実施、⑥モニタリング、⑦新たな段階に向けたフィードバックというPDCAサイクルの、①～④における人材育成の主体性の強化、⑤～⑦のコミュニケーションの促進に寄与し、効果的な人材育成のプロセスの好循環をもたらし、長期的な人材育成につながる効果があると考えられる。

(4) 業務負担の少ない効率的な事例検討等

事例検討は業務負担にならないように、資料を簡素に、役割を分担する等しながら、実践に活かせる共同での事例検討や経験の共有が実施されていた。

5 結論

就労支援実務者が効果的に専門的知識・スキルを習得するためには、外部研修への参加を組織として応援し、研修とOJTを連動させ、実務経験の中で支援課題への主体的な取組の中で困り感を経験しながら、状況の共有や相談のしやすさ、業務負担の少ない事例検討等への参加、スーパーバイザーの役割により、継続的に成長することを可能としていた。

【文献】

- 1) 中原淳 島村公俊ら (2018) 「研修開発入門 「研修転移」の理論と実践」ダイヤモンド社
- 2) Phillips,J.J.&phillips,P.P (2002) 「Relapse prevention for managerial training : Amodel for maintenance of behavior change.」 *Academy of management Review* Vol.7 pp433-441
- 3) 空閑浩人 (2009) 「ソーシャルワークの基本スキルの向上と現任研修—OJTの視点から—」 *ソーシャルワーク研究*35 (1) 21—27
- 4) 津田耕一 (2014) 「福祉現場OJTハンドブック」ミネルヴァ書房

職場における情報共有の課題に関する研究①

－業務指示伝達に関するアンケート結果報告－

○大石 甲（障害者職業総合センター 上席研究員）

伊藤 丈人・永登 大和・布施 薫（障害者職業総合センター）

1 問題の所在と目的

職場における情報のやり取りについて、障害に起因する課題を抱える者は多い。職場では、業務に関するフォーマルな情報共有だけでなく、業務指示以外の情報の共有（インフォーマルなコミュニケーション）も行われている。障害者職業総合センターでは、改めて障害者が情報のやり取りについてどのような課題に直面し、どのような配慮を必要としているのか明らかにするとともに、課題解消に向けた取組事例を把握するための調査研究を実施している。

同研究では、業務指示や業務指示以外の職場の情報を障害者に共有する際の課題、それを解消するために事業主や本人が行っている配慮や工夫等を明らかにするため、企業及び働く障害者の双方に対してアンケート調査を実施した。本発表では同アンケート調査により取得した結果のうち、業務指示伝達の状況について報告する。

2 方法

厚生労働省から提供を受けた令和4年障害者雇用状況報告（令和4年6月1日）の企業データのうち障害者を1人以上雇用していた企業75,349社を母集団とし抽出した10,000社を対象企業とし、2023年10月から11月に調査実施した。

企業アンケート調査は、対象企業の障害者の人事・労務担当者又は障害のある社員の上司などの、障害のある社員と日常的にコミュニケーションを取っている者又は障害のある社員とのコミュニケーションの状況を把握している者へ回答を求めた。併せて、障害者アンケート調査は、対象企業への依頼文送付時に障害のある社員へのアンケート協力依頼を同封し、対象企業において働く障害のある社員最大5人への配布により回答を求めた。

調査内容は両調査とも基本属性、業務指示伝達の状況、業務指示以外の情報の伝達状況等とするとともに、回答は任意とし、協力の拒否や回答内容により不利益は生じないことを依頼文に記載した。なお、両調査は当センターに設置する調査研究倫理審査委員会の審査を経たものである。

3 結果

(1) 回収状況

企業アンケート調査の有効回答は1,217件（有効回答率12.2%）、障害者アンケート調査の有効回答は721件であった。

(2) 基本属性

企業アンケート調査の回答企業の産業分類は、「医療、福祉」が24.6%で最も多く、「製造業」22.2%、「サービス業（他に分類されないもの）」11.9%、「卸売業、小売業」9.5%と続いた。常用雇用労働者数は、「100～299.5人」が最も多く47.7%、「43.5～99.5人」29.2%、「300～499.5人」9.2%と続いた。会社・法人の事業形態は、一般の法人が97.5%を占め、就労継続支援A型事業所は1.2%、特例子会社は0.3%だった。雇用障害者数は「2～3人」が最も多く36.0%、「4～10人」26.4%、「1人」25.4%と続いた。雇用障害者の障害種別（回答者が回答時に念頭に置いた障害種別）は、「知的障害」が最も多く27.0%で、「肢体不自由」23.2%、「精神障害」18.2%、「内部障害」14.2%と続いた。

障害者アンケート調査の回答者の性別は「男」65.3%、「女」32.6%だった。年齢は「50～59歳」が最も多く25.0%、「40～49歳」20.8%、「20～29歳」19.0%、「30～39歳」18.2%と続いた。障害種別は、「肢体不自由」が最も多く24.0%で、「精神障害」19.6%、「内部障害」18.7%、「知的障害」17.2%、「発達障害」11.1%と続いた。

(3) 業務指示伝達に関して行っている配慮

企業アンケート調査では業務指示伝達に関して行っている配慮の内容を複数選択形式で取得した。10件以上回答のあった障害種別に似た回答をまとめたところ、「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」へは業務指示伝達に関する配慮を行っていない場合が多かった。「知的障害」、「精神障害」、「発達障害」へは、指示内容を簡単にして伝える配慮を行う場合が多く、また、指示内容の書面での提示や、指示役の固定化、優先順位の明確化、複数の指示は順番に示すこと、指示内容を理解しているかその場で確認すること等の配慮も一定の割合で行っていた。「視覚障害」、「聴覚・言語障害」は他の障害種別とは違った回答傾向があり、「視覚障害」へは指示内容を簡単にして伝える配慮を行う場合が多かったほか、指示内容の文書を拡大印刷や電子ファイルなど見え方に適した形で提供する配慮を行う場合もあった。「聴覚・言語障害」へは、手話や筆談、文字変換アプリなどの理解しやすい手段で伝える配慮を行う場合が最も多く、指示内容を簡単にして伝えたり、指示内容の書面での提示、指示内容をメールやチャット、SNSなどで伝えるといった配慮を行う場合もあった。

(4) 業務指示の把握の課題を解消するために行っている工夫

障害者アンケートでは業務指示の内容を把握し理解する際の課題を解消するために行っている工夫を複数選択形式で取得した。(3)の8つの障害種別に似た回答をまとめたところ、「視覚障害」、「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」では、工夫を行っていない場合が多かったほか、分からないことはその場で質問したり、メモを取るなどの工夫を行う場合もあった。「知的障害」、「精神障害」、「発達障害」ではその場で質問する工夫が最も多く、分かりやすい言葉を使うよう依頼したり、メモを取るなどの工夫を行う場合もあった。「聴覚・言語障害」は他の障害種別と異なり、その場で質問する工夫が多かったほか、メモを取ったり、自分がやり取りしやすいコミュニケーション手段の使用、指示をする際に口元を見せる、ゆっくり話す等の配慮や、指示内容の紙面での提示などを依頼する場合もあった。

(5) 業務指示の伝達・把握に関する困難の頻度の認識

企業側と障害者側の業務指示の伝達・把握に関する困難の認識を比較するため、企業アンケート調査の「業務指示伝達に関する困難の頻度」の結果と、障害者アンケート調査の「業務指示の把握に困難を感じる頻度」の結果を、(3)で示した8つの障害種別に、無回答を除いた4つの回答の割合を集計した結果を図1に示した。

「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」では企業と障害者の認識は概ね一致しており、困難を感じる頻度は低かった。「知的障害」と「精神障害」でも、企業と障害者の認識は概ね一致しており、「ときどきある」と「ほとんどない」が回答の中心だった。「聴覚・言語障害」と「発達障害」では、企業と障害者の認識は異なり、障害者の方が企業より困難を感じる頻度が高かった。企業は「ほとんどない」が最も多くその次が「ときどきある」だったが、障害者は「ときどきある」が最も多く、次に多かった「ほとんどない」の約3倍の回答となっていた。「視覚障害」も企業と障害者の認識は異なり、障害者の方が企業より困難を感じる頻度は高かった。企業は「ほとんどない」が半数を超えていたが、障害者の「ほとんどない」は3割程度だった。

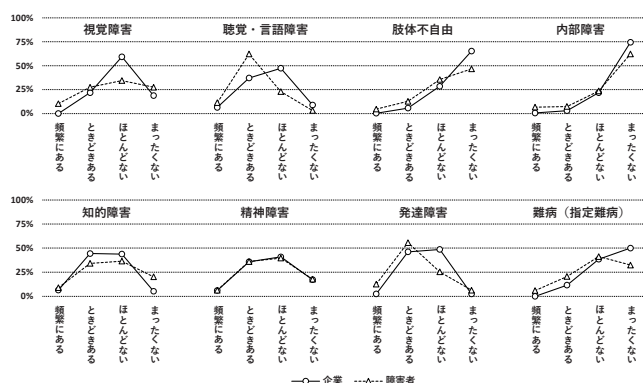


図1 業務指示の伝達・把握に関する困難の頻度の認識

4 考察

企業が業務指示伝達に関して行う配慮は、障害種別により異なっていた。「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」等のコミュニケーション面の課題の生じにくい障害種別では、配慮の実施はあまり見られなかった。「知的障害」、「精神障害」、「発達障害」等の認知機能面の障害特性を持つ障害種別では、業務指示伝達において、伝達する情報を簡単なものに改めたり、情報を伝達する量や優先順位にも配慮を行うことで認知的負荷を減らし、指示内容をその場で確認することも含めて、指示内容が間違っただけであることを予防していた。「視覚障害」、「聴覚・言語障害」等の感覚機能面の障害特性を持つ障害種別では、見え方や聞こえ方に配慮したコミュニケーション手段を用いることで、業務指示が間違いなく伝わるようにしていた。

障害者が業務指示の把握の課題を解消するために行う工夫も、障害種別により異なっていた。「視覚障害」、「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」等の、音声によるコミュニケーションを課題としない障害種別では、工夫を行っていない場合が多く、質問やメモといった一般の就労場面でも行う工夫が若干みられた程度だった。「知的障害」、「精神障害」、「発達障害」等の認知機能面の障害特性を持つ障害種別では、間違っただけ情報伝達を防ぐため、分かりやすい業務指示を依頼するほか、質問したりメモを取る頻度が高かった。「聴覚・言語障害」では、間違っただけ情報伝達を防ぐため、質問したりメモを取るほか、聞こえ方に配慮したコミュニケーション手段の使用や、書面で指示をもらえるよう依頼するなどの工夫が見られた。

以上のような配慮や工夫を行った上での、業務指示の伝達・把握に関する困難の頻度の認識については、「肢体不自由」、「内部障害」、「難病」等のコミュニケーション面の課題の生じにくい障害種別では、企業と障害者の認識は概ね一致しており、困難を感じる頻度は低かったことから、障害により業務指示伝達における困難は生じにくいと考えられた。「知的障害」と「精神障害」は、企業と障害者の認識は概ね一致しており、配慮や工夫を行ってもなお課題が残っていたことから、企業側と障害者側の双方に困り感が残るケースが一定程度あり、それを企業側も障害者側も認識しつつ日々の業務を行っていると考えられた。「視覚障害」、「聴覚・言語障害」、「発達障害」は、企業と障害者の認識は異なり、障害者の方が企業より困難を感じる頻度が高かったことから、企業側の配慮や障害者側の工夫によっても業務指示伝達の困難は残っているが、それが企業側には認識されにくく課題となっていることが明らかとなった。

職場における情報共有の課題に関する研究②

ー業務指示以外の情報共有に関するアンケート結果報告ー

○伊藤 丈人（障害者職業総合センター 上席研究員）
大石 甲・永登 大和・布施 薫（障害者職業総合センター）

1 問題の所在と目的

職場における情報のやり取りについて、障害に起因する課題を抱える者は多い。職場では、業務に関するフォーマルな情報共有だけでなく、業務指示以外の情報の共有（インフォーマルなコミュニケーション）も行われている。障害者職業総合センターでは、改めて障害者が情報のやり取りについてどのような課題に直面し、どのような配慮を必要としているのか明らかにするとともに、課題解消に向けた取組事例を把握するための調査研究を実施している¹⁾。

同研究では、業務指示や業務指示以外の職場の情報を障害者に共有する際の課題、それを解消するために事業主や本人が行っている配慮や工夫等を明らかにするため、企業及び働く障害者の双方に対してアンケート調査を実施した。本発表では同アンケート調査の結果のうち、業務指示以外の情報共有の状況について報告する。

2 方法

企業及び障害者へのアンケート調査の方法については、本論文集の「職場における情報共有の課題に関する研究①ー業務指示伝達に関するアンケート結果報告ー」（以下「報告①」という。）に記載のとおりである。

3 結果

(1) 回収状況と属性

企業アンケート調査の有効回答は1,217件（有効回答率12.2%）、障害者アンケート調査の有効回答は721件であった。なお、回答者の基本属性は、報告①に記載した。

(2) 障害者が感じる業務指示以外の情報伝達の際の困難

障害者アンケート調査にて、職場における業務指示以外の情報の共有に関する困難の頻度を、4件法（頻繁にある/ときどきある/ほとんどない/まったくない）で把握した。そのうえで、困難の頻度について、回答傾向の類似性の観点からいくつかの障害種別を統合し、各障害種別の回答割合の比較を行った。困難の頻度が「頻繁にある」及び「ときどきある」の回答を合計した割合は、「聴覚・言語障害」で58.5%と最も高く、次いで「精神/発達/高次脳/てんかん」48.9%、「視覚障害」40.9%、「知的障害」28.5%、「肢体/内部/難病」16.4%であった。困難の頻度が「まったくない」と回答した割合は、「肢体/内部/難病」が57.0%と最も多く、次いで「知的障害」29.5%、「視覚障害」22.7%、「精神/発達/高次脳/てんかん」18.3%、

「聴覚・言語障害」5.6%であった。

(3) 業務指示以外の情報共有に関して企業が行う配慮

企業アンケートにおいて、業務指示以外の情報共有に関して企業が行う配慮について、複数選択形式で回答を求め、雇用障害者の障害種別に比較した（図1）。

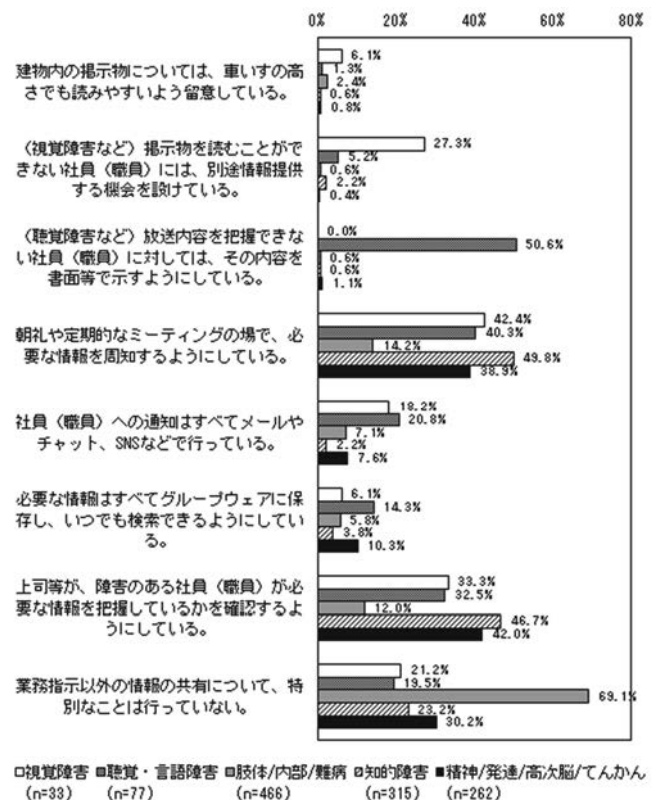


図1 業務指示以外の情報共有に関する企業側の配慮

「肢体/内部/難病」を雇用する企業においては、「業務指示以外の情報共有について、特別なことは行っていない。」（69.1%）が最も多かった。その他の障害種別をみると、「朝礼やミーティングの場で、必要な情報を周知するようにしている。」や、「上司等が、障害のある社員（職員）が必要な情報を把握しているかを確認するようにしている。」といった選択肢が、障害種別に関わらず3割から5割程度選ばれていた。「視覚障害」雇用企業においては、3割程度が「〈視覚障害など〉掲示物を読むことができない社員（職員）には、別途情報提供の機会を設けている。」と回答していた（27.3%）。「聴覚・言語障害」雇用企業においては、半数程度が「〈聴覚障害など〉放送内容を把握できない社員（職員）に対しては、その内容を

書面等で示すようにしている。」と回答していた(50.6%)。その他自由記述による回答には、「家族への連絡」への言及や、「毎日雑談をする」等、本人との積極的なコミュニケーションに関するもの、そして「ふりがなをふった資料を作成」、「(映像資料等の)配信時に字幕を付けたり、スクリプトを添付する」といった、個別の障害特性に応じた配慮を行っている旨のものもみられた。

(4) 業務指示以外の情報取得に関して障害者が行う工夫

障害者アンケートにおいて、業務指示以外の情報の取得に関して、障害者自身が行っている工夫について、複数選択形式で回答を求め、障害種別に比較を行った(図2)。

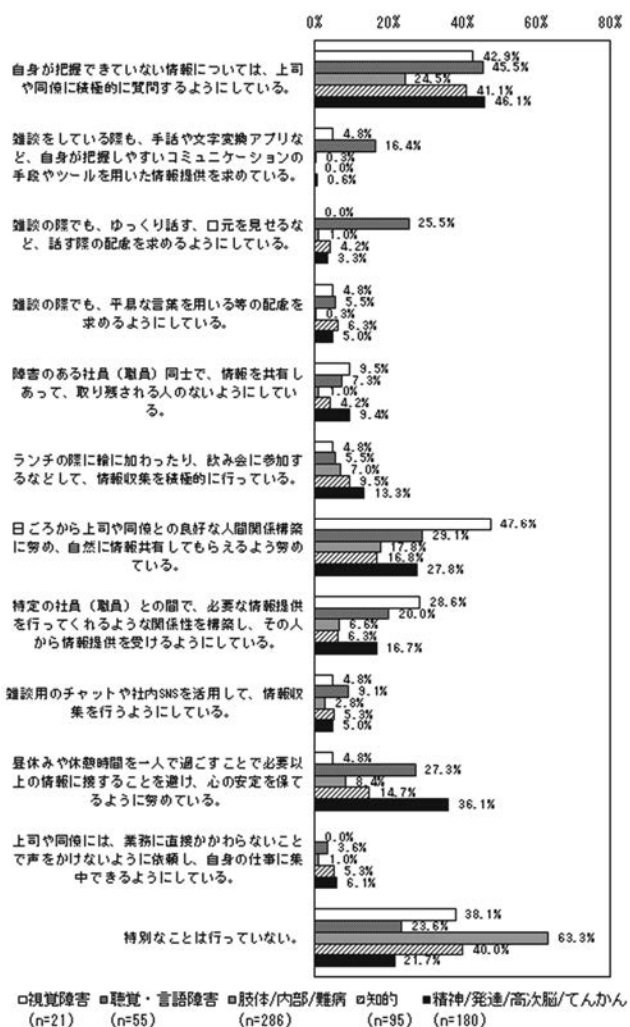


図2 業務指示以外の情報取得に関する障害者側の工夫

「肢体/内部/難病」においては、企業アンケート同様、「特別なことは行っていない。」が最も多かった(63.3%)。その他の障害種別をみると、「自身が把握できていない情報については、上司や同僚に積極的に質問するようにしている。」という項目に、障害種別を問わず4割以上の回答がみられた。「視覚障害」、「聴覚・言語障害」、「精神/発達/高次脳/てんかん」においては、約3

割から5割程度が「日ごろから上司や同僚との良好な人間関係構築に努め、自然に情報共有してもらえるよう努めている。」を選択していた。また、「聴覚・言語障害」、「精神/発達/高次脳/てんかん」においては、「昼休みや休憩時間を一人で過ごすことで必要以上の情報に接することを避け、心の安定を保てるように努めている。」の項目に3割程度の回答がみられた。「聴覚・言語障害」においては、「雑談をしている際も、手話や文字変換アプリなど、自身が把握しやすいコミュニケーションの手段やツールを用いた情報提供を求めている」(16.4%)、「雑談の際でも、ゆっくり話す、口元を見せるなど、話す際の配慮を求めるようにしている。」(25.5%)といった回答が一定程度みられた。その他自由記述による回答には、「雑談に使える話題を収集する」といったものや、逆に「なるべく人と関わらないようにする」といったものもあった。

4 考察

障害者アンケートの結果は、職場における業務指示以外の情報の伝達について、障害種別によっては困難を感じるものが一定程度あることを示している(特に「聴覚・言語障害」、「精神/発達/高次脳/てんかん」など)。これに対して企業側も、主に定期的なミーティングを通じて業務指示以外の情報共有を行い、上司等が障害者に情報が届いているかの確認をする、そして視聴覚障害に対応してコミュニケーション手段を選択するなど、多様な対策を行っていることが、企業アンケートの結果によって支持された。

一方、障害者側も業務指示以外の情報取得について、上司や同僚に積極的に質問する、日ごろから周囲との良好な人間関係構築に努めるなどの工夫を行っていることが、障害者アンケートによって明らかとなった。

他方、肢体不自由や難病のように、感覚や認知などに関わらない障害種別では、インフォーマルなコミュニケーションに関する困り感はなく、企業側も障害者側も特段の対策を行っていないことも確認された。

また、障害者側の工夫として、必要以上の情報に接することを避け、心の安定を保つようにするとの選択肢が一定程度選ばれている。このことは、報告①で取り上げた業務指示については確実に障害者に伝わるのが優先されるのとは異なり、インフォーマルなコミュニケーションはその内容や対象障害者の特性に応じてきめ細かに丁寧に行われるべきことを示唆しているといえよう。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター「職場における情報共有の課題に関する研究—テレワークの普及等の職場の環境変化を踏まえて—」(2025年3月公開予定)。

中高年齢障害者の雇用管理・キャリア形成支援に関する検討（その１）

－障害者就業・生活支援センター調査の結果から－

○武澤 友広（障害者職業総合センター 上席研究員）

春名 由一郎・堀 宏隆・宮澤 史穂（障害者職業総合センター）

１ 背景と目的

厚生労働省が約9,400事業所に雇用されている障害者を対象に2023年に実施した「障害者の雇用の実態等に関する調査」¹⁾によると、回答者のうち45歳以上の者が占める割合は、身体障害で74.3%、知的障害で18.7%、精神障害で37.0%であった。障害のある労働者が高齢化している現状において、中高年齢障害者が職場や地域社会で活躍し続けることのできる社会を形成するための障害者と事業主双方への専門的支援のあり方の検討が急務となっている。

我が国における中高年齢障害者の就労支援に関する課題を特定した文献研究²⁾によると、雇用継続支援については、加齢による心身機能の低下に対応した職務や働き方の調整だけでなく、ライフステージや職場・家庭での役割の変化に応じた適応支援、能力の多様性等を受け入れる寛容さ等の職場風土の醸成を含めた幅広い支援が求められていた。

それでは、就労支援機関は上記のような中高年齢障害者の支援ニーズにどのように対応しているのだろうか。本発表では、就業面及び生活面における一体的な支援を行っている障害者就業・生活支援センターを対象とした調査により、中高年齢障害者の課題への対応状況を包括的に把握することを目的とした。

２ 方法

(1) 調査時期と調査対象

調査は2023年7月から8月にかけて実施した。2023年4月1日時点で設置されていた障害者就業・生活支援センター計337所から無作為抽出した169所にWeb調査の概要及びURLが記載された調査協力依頼文書を郵便により送付した。各所に「中高年齢障害者に関する相談経験が最も豊富な支援担当者」を選定してもらい、回答するよう依頼した。

(2) 調査項目

ア 所属機関の属性

事業運営年数、2022年度の中高年齢障害者（相談時点で45歳以上かつ当該センターの登録者）に関する相談件数が総相談件数に占める割合をそれぞれ尋ねた。

イ 課題への対応状況

2022年度に相談を受けた中高年齢障害者の課題を「就労選択」「労働条件」「治療と仕事の両立」「育児・介護と仕事の両立」「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」「職場の人間関係（キーパーソンの変化を含む）」「離職への不安（解雇、退職勧奨、雇止め等）」「労働能

率・生産性」「労働意欲」「体調や病気」「生活水準・経済状況」「退職後の生活・将来展望」「その他」の中から選ぶよう求めた。選択された課題のうち、最大3つの課題（4つ以上選択の場合、Webフォーム機能により無作為選択）について、対応状況と中高年齢期の特徴について自由記述で把握した。

(7) 課題対応状況：各課題にどのような対応を行うことが多いか（相談者および相談者以外の人への対応内容、他機関との連携状況を含む）

(4) 中高年齢期の特徴：課題対応において、中高年齢以外（45歳未満）の障害者に実施する場合との留意点の違いがあるかどうか、ある場合、その違いの具体的内容

３ 結果

(1) 回答センターの特徴

回答件数は77件（回収率：45.6%）であった。事業運営年数の範囲は1-22年（平均：15.0）で、10年以上20年未満のセンターが約8割を占めた。また、7割以上の回答センターにおける2022年度の中高年齢障害者に関する相談件数が総相談件数に占める割合は2～5割であった。

(2) 中高年齢障害者に関する課題の対応状況

多様な課題について、2022年度に相談を受けた課題として、全回答センターの何%がその課題を選んだかを表す選択率を図1に示した。選択率が60%を超えた課題として、「体調や病気」（80.5%）、「就労選択」（79.2%）、「労働条件」（68.8%）、「生活水準・経済状況」（61.0%）の4課題があった。4課題への対応内容、中高年齢期の特徴の自由記述回答の分析結果を以下に示す。

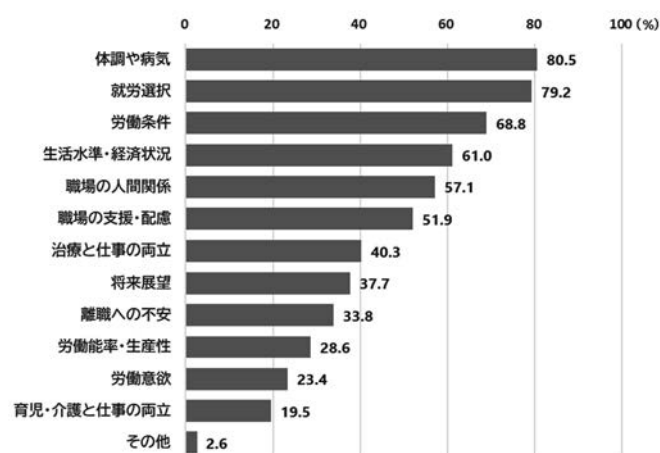


図1 2022年度に相談を受けた課題に関する選択率 (n=77)

ア 「体調や病気」への対応と中高年齢障害者の特徴

「体調や病気」の課題に対し、障害者本人への対応としては、体調管理や生活リズムの構築に関する助言や主治医への相談・確認事項の整理があった。企業への対応としては、定期的な職場訪問や病状・配慮事項の共有と対応の検討があった。その他、家族の通院同行とその結果の共有の依頼や、関係機関と生活支援の調整があった。

中高年齢以外の障害者に対応する場合との留意点の違いが「ある」と回答したセンターは33件中6件（18.2%）であった。具体的な留意点として、認知症の発症可能性、単身者の体調不良によるリスクの高さ、加齢に伴う体調不良の影響などが挙げられた。

イ 「就労選択」への対応と中高年齢障害者の特徴

障害者本人への対応として、電話相談・面談、アセスメント、公的経済支援・福祉サービスの説明、生活面の支援、関係機関への繋がりが挙げられた。企業への対応としては、配慮事項の確認や職場見学の依頼・同行が挙げられた。また、家族には本人の就労に関する意向を確認したり、関係機関には意見照会やアセスメントの依頼を行っているとの回答もあった。

中高年齢以外の障害者に対応する場合との留意点の違いが「ある」との回答は、28センター中6センター（21.4%）であり、具体的には、中高年齢層における採用・契約更新の少なさ、職歴を活かした就職に対する本人のこだわり、加齢とともに募る就職への焦りが挙げられた。

ウ 「労働条件」への対応と中高年齢障害者の特徴

障害者本人への対応として、非開示就職の相談、現状に適した就労先の検討、労働条件の妥当性を検証するための実習・訓練の提案などが挙げられた。企業への対応としては、求職者の労働条件についての検討の要請、労働条件に関する協議（勤務時間の延長・短縮など）の回答があった。また、関係機関に対して、意見照会の他、ジョブコーチ支援の依頼、通院同行による本人の病状の確認、セーフティネットの構築が挙げられた。

中高年齢以外の障害者に対応する場合との留意点の違いが「ある」との回答は、26センター中7センター（26.9%）であった。具体的には、中高年齢層では、本人の正社員採用に対するこだわりの強さ、収入面に重きがあることで求職に際してマッチングに苦慮すること、能力低下に見合う雇用を維持するための労働条件の見直しが必要なことなどが挙げられた。

エ 「生活水準・経済状況」への対応と中高年齢障害者の特徴

障害者本人への対応として、収支や傷病手当・失業給付・障害年金の受給状況の確認、支援対象となる制度の紹介、年金申請、債務整理の支援、退職・転職・兼業・扶養に入ることの検討などが挙げられた。企業に対しては、賃金についての相談、また、関係機関に対して金銭管理支援

などの連携支援や情報共有を行っているとの回答があった。

中高年齢以外の障害者に対応する場合との留意点の違いが「ある」との回答は、20センター中8センター（40.0%）であり、具体的には、中高年齢層では、一般就労の経験が長いことにより本人が福祉的就労を選択肢に入れることが困難であること、家庭環境・年金等を加味した支援、ライフイベント（親との死別、結婚、離婚、子育て等）による生活困窮、生活の維持のために無理して働くことにより精神的不調に陥ることなどが挙げられた。

4 考察

障害者就業・生活支援センターが、中高年齢障害者に関して相談を受けることが比較的多いのは、他の年齢層でも多くある「体調や病気」や「就労選択」だけでなく、「労働条件」や「生活水準・経済状況」といった相談であった。特に、中高年齢期では、それまでの職業経験や世帯での役割等を踏まえた本人の希望に対して、仕事や働き方の条件とのマッチングや雇用継続が困難な状況がうかがえた。経済や生活面の支援ニーズ、就職への焦りや精神的不調への心理面の支援ニーズが認められ、多様な支援ニーズがあることが明らかになった。

中高年齢障害者の中には収入確保の緊要性等から就職や職場復帰を急ぐ者もいる。限られた時間で、労働条件の検討、就職先や職場復帰先との調整等を実施することは困難である。本人が希望する条件を満たす障害者求人が少なければ「就労選択」が困難となる。また、能力低下のある就業者では、雇用形態や処遇等「労働条件」の調整がより困難となりやすい。「生活水準・経済状況」に関する課題は、「就労選択」「労働条件」に関する課題と関連し、また親との死別などのライフイベントによって生活困窮に陥る人もいる。失業給付の延長等の各種制度の情報提供や活用、経済や生活面の支援との総合的な実施が必要である。さらに、「体調や病気」の課題は、単純に加齢の影響だけではなく、生活の維持のために無理して働くことで誘発されている可能性も示唆される。

中高年齢層の就労支援においては、加齢による心身機能の低下だけでなく、生活面、経済面、心理面といった多様なニーズに対応することが重要である。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省（2024）令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書〈https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html〉〈2024年6月26日アクセス〉
- 2) 武澤ら（2023）中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する文献検討。〈https://www.nivir.jeed.go.jp/vr/absstu00000005s2-att/vr31_rp-18.pdf〉,〈2024年3月25日アクセス〉

中高年齢障害者の雇用管理・キャリア形成支援に関する検討（その2）

－事業所及び障害者調査の結果から－

○梅原 瑞幾（障害者職業総合センター 研究協力員）

宮澤 史穂・春名 由一郎・稲田 祐子・堀 宏隆・武澤 友広・中野 善文（障害者職業総合センター）

1 背景・目的

令和5年度障害者雇用状況の集計結果¹⁾をみると、民間企業に雇用されている障害者の数は前年より4.6%増加し、約64万人に達している。過去20年間連続で最高を更新しているように、障害者雇用数は増加の一途を辿るが、一方で障害者が中高年齢化することも予想されている。令和5年度障害者雇用実態調査の結果²⁾をみると、例えば、身体障害者では50歳以上の層が6割程度であることが報告されている。

中高年齢となった障害者や当該障害者を雇用する事業所が直面する困難は多岐に渡る。加齢に伴う不適応を早期に見つけ、それに対する継続的な支援・配慮を実施するためには、障害者に対するキャリア形成支援も必要となる。そこで、本報告では、企業で実施されている35歳以上の障害者（以下「中高年齢障害者」という。）へのキャリア形成支援の実態及び当該支援に対する中高年齢障害者本人のニーズを包括的に把握することを目的とする「中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究」で実施した事業所調査及び障害者調査の結果の一部を報告する。

2 方法

(1) 調査時期と調査対象

ア 事業所調査

調査は2024年4月から5月にかけて実施した。調査の対象事業所は以下の手続きで選定した。2023年6月1日時点における「障害者雇用状況集計結果」¹⁾より、障害者を1名以上雇用している企業（規模と業種により層化抽出した9,402社）及び特例子会社（全数598社）の計1万件にWeb調査の概要及びURLが記載された調査協力依頼書を郵便により送付した。各企業には、障害者を最も多く雇用している1事業所を選定の上、当該事業所の障害者の雇用管理業務の担当者を回答者とし、アンケート回答フォームへの入力もしくは紙の調査票によって回答するように依頼した。

イ 障害者調査

調査は2024年4月から5月にかけて実施した。調査の対象者は令和6年4月1日時点で35歳以上の障害のある者で、事業所調査の対象事業所に雇用されている者（事業所からの紹介者）もしくは障害者就業・生活支援センターまたは就労定着支援事業所を利用しており、かつ、雇用されている者（支援機関からの紹介者）とした。

障害者調査の概要及びURLが記載された依頼書を、事業所調査の送付先企業に6枚、支援機関に6枚それぞれ郵便により送付し、対象となる障害者への当該依頼書の配布を依頼した。

当該依頼書には、対象となる障害者本人がアンケート回答フォームへの入力もしくは紙の調査票によって回答するように記載した。

(2) 調査項目

ア 事業所調査

事業所の属性として、「事業所の種類」「事業所の常用雇用労働者数」、「中高年齢障害者雇用の有無」等を聞いた。中高年齢障害者に対するキャリア形成支援の状況として、「中高年齢障害者が対象となる支援」、「中高年齢障害者が実際に参加した実績がある支援内容」等を尋ねた。

イ 障害者調査

障害者本人の属性として、「年齢」、「診断を受けた障害の種類」、等を聞いた。また、キャリア形成支援に関連する取組とその説明を提示し、「勤務先におけるキャリア形成支援への参加希望」等を尋ねた。

3 結果

(1) 回答事業所および回答者の特徴

ア 事業所調査

回答数は948件（回収率：9.5%）であった。一般の事業所が約9割を占め、残りの1割は特例子会社及び就労継続支援A型事業所、無回答であった。事業所全体の常用雇用労働者数は、100人未満の小規模な事業所が約5割を占めていた。また、中高年齢障害者が在籍している事業所は91.2%、在籍していない事業所は8.8%であった。

イ 障害者調査

回答数は1,232件であった。回答者の年齢は「35～40歳未満」（20.7%）が最も多く、「50～55歳未満」（18.9%）、「45～50歳未満」（17.5%）と続いた。回答者が診断を受けた障害の種類は「精神障害」（26.9%）が最も多く、次いで「肢体不自由」（20.0%）、「発達障害」（14.2%）であった。

(2) 中高年齢障害者に対するキャリア形成支援の実態

過去5年間に35歳以上の障害者の在籍があったと答えた事業所に対し、中高年齢障害者が対象となる支援の実施内容及び中高年齢障害者の参加実績のある内容の割合について尋ねた結果を図1に示す。

最も多く選択された支援の内容は「キャリアに関する相談」(38.4%)であり、「目標管理制度」(25.8%)、「スキルアップ研修」(25.2%)と続いた。一方で、「35歳以上の障害者が対象となる支援はない」(34.6%)と回答した事業所も一定数あることがわかった。

また、実際に中高年齢障害者が参加した実績のある内容においても同様に、「キャリアに関する相談」(32.4%)、「目標管理制度」(22.9%)、「スキルアップ研修」(18.8%)の順で中高年齢障害者の実際の参加割合が多いことがわかった。

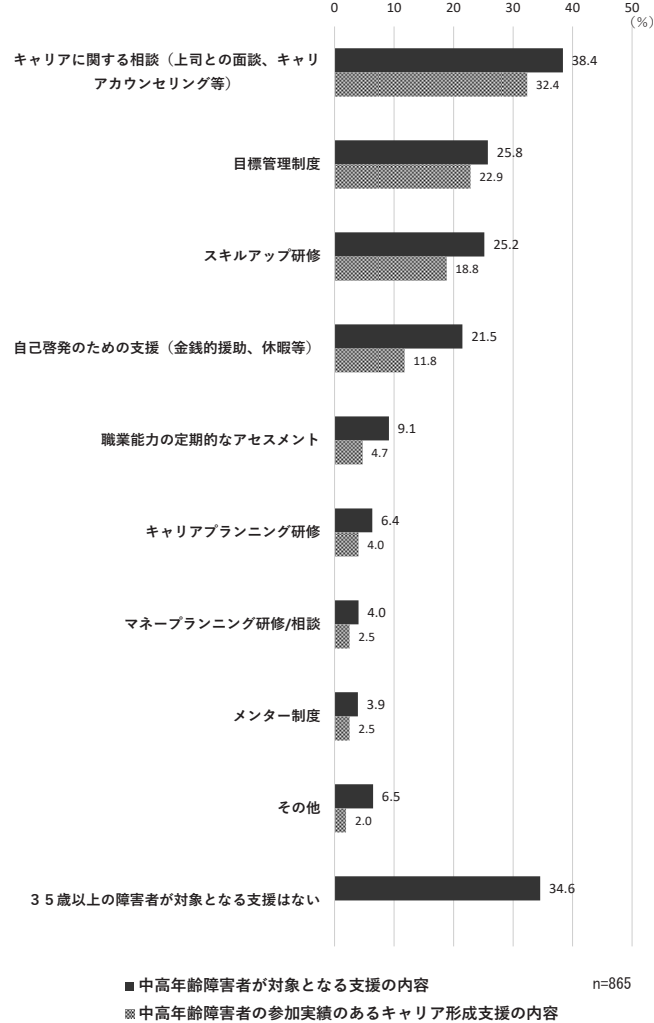


図1 事業所におけるキャリア形成支援の実施内容及び中高年齢障害者の参加実績のあるキャリア形成支援の内容

(3) キャリア形成支援に関する中高年齢障害者本人のニーズ
障害者調査において、回答者に各キャリア形成支援の内容に対する参加の希望の有無を尋ねた結果を図2に示す。半数以上の回答者が「参加したい」と選択した内容は、「スキルアップ研修」(59.5%)、「マネープランニング研修」(55.0%)、「自己啓発のための支援」(53.3%)であった。

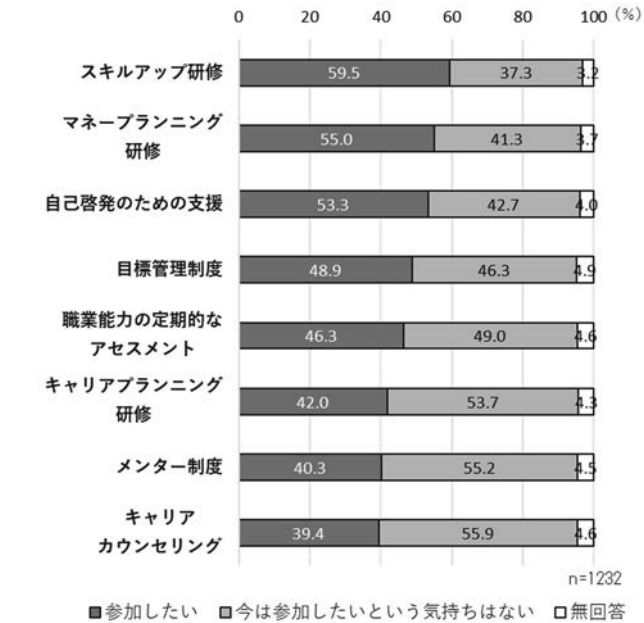


図2 キャリア形成支援に対する中高年齢障害者本人のニーズ

4 考察

事業所のキャリア形成支援の実施率は、各項目において40%を下回っていた。一方で、実際に中高年齢障害者が参加した実績の割合が、事業所における実施率と同程度である項目もあり、内容によっては、中高年齢障害者に活用されている様子がみられた。

一方で、半数以上の中高年齢障害者から参加要望がみられた内容は「スキルアップ研修」や「マネープランニング研修」および「自己啓発のための支援」であるが、中高年齢障害者に対して「マネープランニング研修」を実施している事業所の割合は回答事業所の1割にも満たないなど、キャリア形成支援に関する中高年齢障害者本人のニーズと事業所が実施しているキャリア形成支援の内容が合致していない可能性もあることが示唆された。

障害者の加齢による職務上の困難には、心身機能の低下に応じた職務内容の調整やライフステージ・家庭内における役割の変化に応じた支援など、幅広い支援が求められることが報告されている³⁾。こうした点も踏まえ、事業所には中高年齢障害者個々のニーズを把握したうえでのキャリア形成支援の内容の検討が求められるだろう。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2024) 令和5年度 障害者雇用状況の集計結果。 <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html>, <2024年7月11日アクセス>
- 2) 厚生労働省 (2024) 令和5年度 障害者雇用実態調査結果 報告書。 <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001233721.pdf>>, <2024年7月16日アクセス>
- 3) 武澤ら (2023) 中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する文献検討。 <https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/absstu00000005s2-att/vr31_rp-18.pdf>, <2024年7月16日アクセス>