

就労継続支援A型で「厚生労働省編一般職業適性検査」を用いて 自己理解を深め、一般就労へ向けた支援の一事例

○中島 実優（ヴィストジョブズ金沢入江 職業指導員）

1 はじめに

(1) 会社概要

ヴィストジョブズ金沢入江は就労継続支援A型の事業所である。利用されている方たちは一般就労を目指し、個別支援計画の目標に沿いながら、日々業務を通して訓練している。施設内の作業としては AIが作成した音声データの編集を専用ソフトを使用して行う作業（以下「音声データ編集作業」という。）や、あぶらとり紙の選別作業、アクセサリーの作成作業などを行っている。

(2) 対象者概要

- ・障害診断名：双極性障害
- ・性別：女性
- ・年齢：37歳
- ・利用年数：4年8か月
- ・作業：施設内にて主に「あぶらとり紙の選別作業」と、「音声データ編集作業」に従事する。

現在は勤怠が安定し、PMSの時を除いて症状は落ち着いてきているという自覚があり、支援者の見立ても同様。

(3) 対象者の目標とその背景

ア 対象者の目標

一般就労に向けて自己理解を深める。自己理解を深め、一般就労する。

イ 背景

ヴィストジョブズ金沢入江で働き始めてから4年8か月が経過し、症状も勤怠も安定してきた。また以前は自尊心が低く、指摘を受けると精神的につらくなることもあった。しかしセルフケアが出来るようになったこと、またオンとオフの切り替えが出来るようになり、精神的にも安定してきたことを自覚している。

しかし対象者は一般就労につきたいという思いはあるが、自身の適性が理解できていないという思いから一般就労には至っていない。よって職業適性検査にてフォーマルアセスメントを行い自身の適性を理解し、それを踏まえたうえで一般就労を目指すこととした。

2 適性検査

(1) 検査方法

石川障害者職業センターにて、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）を行う。職業評価の検査方法は「GATB」や「16課題版 MWS 簡易版」である。

(2) 結果

- ・「手腕」（手腕や手首を巧みに動かす能力）に適性があること。
- ・「うっかりミスが多い」こと。

上記2点が判明した。

3 介入方法（チェックリストの活用）

(1) 適性検査を踏まえて

「うっかりミスが多い」ということが適性検査にて判明した。普段の業務から対象者もその自覚があり、なくしていきたいという思いがあることから、訓練していくこととなった。

ア 訓練方法

作業チェックリストを使用することによって、うっかりミスが減っていくかの経過をとる。また、チェックリストは経過をとりながら、対象者に合わせて変化していくこととした。チェックリストを使用して作業訓練をするものは、「あぶらとり紙の選別作業」と「音声データ編集作業」とする。

イ チェックリスト

あぶらとり紙の選別作業で現在使用しているチェックリストは、図1の項目であり、作業を行った後にチェックを自身で行う。そのチェックリスト通りに作業していくことが出来ているかの経過をとり、チェックリストを活用することが、うっかりミスをなくすことにつながるかの経過をとる。

	日付： (東目) 時間： 分	確認
1	道具を正確に設置し作業が行えているか	
2	角を揃えることが出来ているか (茶紙：左下/化粧紙：右上)	
3	茶紙に化粧紙が混ざっていないか	
4	茶紙・化粧紙どちらも正面に黒ラインがあるか	
5	キツく結ぶことができていないか (揃えた角が崩れることを防ぐ)	
6	名前欄の書き間違いがないか	

図1 あぶらとり紙の選別作業チェックリスト

音声データ編集作業でのチェックリストは図2の項目であり、経過のとり方はあぶらとり紙の選別作業と同様である。

チェックリスト	確認
①シナリオを取得	
★シナリオがIDを入れたものと合っているか	
②slackを開いて、下記の確認	
★アクティビティで自身に関するスレッド	
③原本を開いて、下記の確認	
★タイトル	
★章	
★節	
★項	
★章末	
★ルビ	
④印刷をする	
★★読み替え案リスト	
★★調査記録	
★★辞書登録	
★★質問シート	
⑤編集に取り掛かる	

図2 音声データ編集作業のチェックリスト

4 結果

(1) あぶらとり紙の選別作業

2024年4月から経過をとり始めた。当初は現在のチェックリストではなく、図1の作業チェックの項目を5段階の自己評価としていた。しかし、企業に納品した際にその通りの作業がなされていないと毎回フィードバックをもらうことが1か月半ほど続いた。よってよりシンプルなものに変更し、作業したかどうかのチェックのみ行うものとした。変更当初は10束作業すると、名前欄の間違いが2束、茶紙に化粧紙が混じっていたことは5束などミスが総計して7束という結果であった。しかしチェックリストを変更してからは、50束作業をすると、ミスは5束と7分の1にまで減少した。

(2) 音声データ編集作業

2024年4月から経過をとり始めた。チェックリストの使用前は納品したものに対するフィードバックが多く、必要事項の確認漏れが3提出物に対して平均して15件ずつあった。しかしチェックリストを使用してから、7提出物に対して平均して1.3件ずつとなり、減少した。

5 職場実習

(1) 職場実習に至るまで

チェックリストを使用すると、ミスが格段に少なくなり、質のいいものを企業に届けることが出来るようになった。また対象者所感として、チェックリストがうっかりミスをなくすことにつながり、自信につながったとのことだった。このことから2024年7月に職場実習を行うことに至った。

(2) 職場実習を終えて

実際に自身の得意・不得意の自己理解がより一層深まったとのことだった。得意なこととしては、一定のスピードでの作業や、そろえる作業。不得意なこととしては、覚えることが多いこと、全体行動での臨機応変な行動、確認作業が出来ないと感じる環境での作業。また、理解が深まったこととしては、以前よりもきつく言われてもへこたれなくなったことをあげられた。

6 考察

厚生労働省編一般職業適性検査を受けることにより自己理解が深まり、手腕に適性があり、特性としてうっかりミスが多いことが判明した。その特性であるうっかりミスをなくすために、チェックリストを介入方法として選択し、対象者が日々の作業で実施した。チェックリストを使用することによってミスが少なくなり、うっかりミスをなくしていく手段としてマッチしていることを自覚した。また、チェックリストは行動に沿ったシンプルなもの対象者にはマッチしていることも分かった。うっかりミスを減らすことが出来たことにより自信を持つことが出来、作業の質は上がっている。

日々の作業や訓練を通して自身や作業に自信がついてきたことから、一般就労に向かう意思は変わらずもち、今後も職場実習に行きたいとのことだった。

上記より、自身の適性を知ることや自己理解の深まりは自信へとつながり、一般就労に向けての取り組みとして必要であることが考察される。

7 今後の課題

自身にあったチェックリストを作成できるようになることが課題としてあげられる。また、チェックリストを用いてもミスが続く場合は、対象者にマッチしていない可能性があるため、変更も出来るようになることもあげられる。

今後は上記の課題が解決できるよう、自身でチェックリストの作成や、マッチしていない時にはどのようなものを作成していったらよいかの指導を行い、より対象者の目標である一般就労に向けて伴走していく。