

44 頸髄損傷者に対する就労準備訓練について

別府重度障害者センター 支援課

浦田真由美、島崎将臣、工藤裕司、山下庄二、高橋文孝、梶原清隆

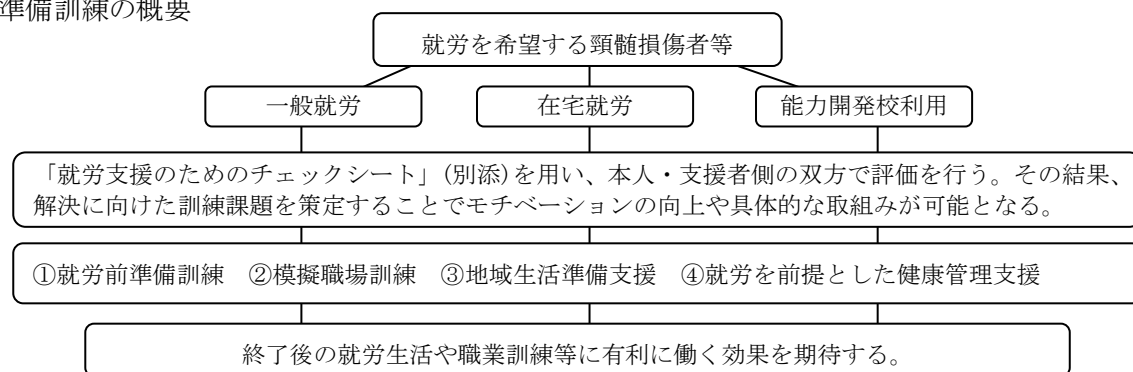
1. はじめに

当センターでは、就労を希望する頸髄損傷者を対象に、3年計画の重点事項として就労準備訓練の充実に取り組んでいるところであるが、これまでの成果や今後の課題について中間報告をする。

2. これまでの支援の課題

自立支援法に基づく自立訓練(機能訓練)の一環として、頸髄損傷者であっても何らかの就労に繋げることを目標に職能訓練(PC、クラフト)を行ってきた。しかし、①多くの動作獲得が望めない高位頸髄損傷者のため、訓練期間が短く、就労を想定した十分なスキルを習得できないまま終了してしまう、②技能習得は可能だが、社会経験や健康管理能力等の不足から就労に気持ちが向きにくい、などの課題があった。こうした課題の改善や終了後の安定的な就労継続を図る目的から、将来を見据えた「就労準備訓練」の必要性を再認識し、訓練内容の見直しや訓練方法のマニュアル化に取り組んでいる。

3. 就労準備訓練の概要



4. これまでの試行から伺える効果

- ① 本人の身体状況に応じたゴール予測や目に見えるスキルアップを重視しがちだが、職業人として安定就労を目指すための意識変化や、将来を見通したイメージ力が予想以上に重要なファクターであること。
- ② チェックシートを活用し、自己評価と他者評価の差異等から課題を視覚的に整理し、本人同意の下に、解決に向けた訓練課題を策定することでモチベーションが向上し、より能動的な訓練への取り組みが期待できること。
- ③ 社会経験の少ない若年者に対する社会生活力の向上や、実践的な訓練を行うことで地域生活をより具体的にイメージすることができ、さらには障害理解や訓練生活の充実につながる相乗効果が期待できること。

5. 今後の課題

全国的に例を見ない頸髄損傷者の就労を想定したチェックシートの開発や、その妥当性の検証に多くの時間を要している。今後は、このチェックシートに基づくデータ集積と分析により、訓練内容の一層の充実や評価方法の類型化などが必要となる。また、就労準備訓練の実施方法を平成25年度上半期までにマニュアル化するとともに、そのマニュアルに基づく頸髄損傷者の就労支援のあり方を検証することで、平成25年度末までにはプロジェクトの総括を行う予定となっている。

『就労支援のためのチェックシート』(暫定版)

別府重度障害者センター

領域	No.	チェック項目	着眼点	評価段階
I 日常生活	1	整容	日常的に洗顔・歯磨き・髭剃り(女性の場合は、化粧)をし、身だしなみを整える習慣が定着しているか。	4 いつもきちんとできていて、まったく違和感がない 3 だいたいできていて、たまに他者から指摘されることがある 2 あまりできていないため、他者からよく注意されることがある 1 見た目に違和感がありほとんどできていない。整容には関心がない
	2	更衣・身だしなみ	日常生活や就労場面において、就寝時と起床時、天気や外出先などに合わせて、清潔感や健康管理にも配慮しながら着替えができるか。	4 いつもきちんとできている。TPOや健康管理も問題ない 3 だいたいできていて、少なくとも昼と夜は着替えている 2 あまりできていない。他者から汚れや臭いを指摘されることがある 1 こまめに着替える習慣がなく、清潔感がない。就労場面では支障が出る
	3	入浴	定期的に入浴・洗髪し、フケや体臭もなく、身体の清潔を維持できるか。また、皮膚疾患などの防止のためのケアもできるか。	4 週2~3回以上の入浴により、きちんとできている 3 週2回入浴により、だいたいできていて 2 入浴は週1回程度で、あまりできていない 1 たまの入浴や清拭中心で、できていない。または関心がない
	4	洗濯	定期的に洗濯を行い、着衣や寝具を清潔に保つことができるか。また、クリーニングを利用したり、季節の衣替えや衣類・寝具の整理整頓もできるか。	4 衣類や寝具の整理整頓や管理はきちんとできる 3 たまに衣服に汚れやシワがあったり、うまく管理できないことがある 2 必要最低限しかしていない。衣服や寝具の清潔感があまりない 1 いつも衣服や寝具が汚れていたり整理整頓ができない、関心がない
	5	食事	規則正しく食事を摂り、就労と両立した食生活を送ることができるか。また、栄養のバランスや健康管理を意識した食事を摂るよう努力しているか。	4 毎日三食、定期的にバランスよく食事を摂っている 3 好き嫌いによって食事を抜いたり、規則正しく食べないことがある 2 食事内容が偏ったり、不規則になることが多い 1 お腹がすけば適当に食べるような状態、食生活に関心がない
	6	排泄管理	就労環境に合わせた排尿・排便管理(方法や頻度等)ができるか。また、失禁等により仕事に影響が出ないよう工夫しているか。女性の場合は生理時の対処も含む。	4 時間や方法が安定しており、失禁もほとんどない。トラブル対応も可能 3 予定外の排泄や失禁が時々ある、又はトラブル対応には時間を要する 2 排泄コントロールが不安定など、トラブル対応も含めて課題が多い 1 排泄コントロールがほとんどできず、就労を目指す上で大きな制約となる
	7	サービス利用	地域生活を支えるための各種の福祉サービスを調べ、必要なサービスは自分で申請するなどの調整をすることができるか。	4 地域のサービスを調べ、積極的に利用調整ができる 3 誰かの助言があれば、だいたい自分で行える 2 自分で調整するのが苦手で、うまく使えないことが多い 1 ほとんど他人まかせ、あるいはサービス利用に関心がない
II 健康管理	1	健康管理	就労条件や職場環境、季節等に合わせた健康管理ができるか。特に、障害特性や合併症の理解、飲酒や喫煙等の生活習慣、季節の変化等への対応を意識して工夫しているか。	4 健康管理が定着しており、トラブル対応も可能 3 健康管理についてあまり意識していない、又はトラブル対応には時間を要する 2 健康管理について意識しておらず、トラブル対応も含めて課題が多い 1 健康管理がほとんどできず、就労を目指す上で大きな制約となる
	2	褥瘡予防	褥瘡予防の知識があり、日常的に除圧や褥創チェック等の予防に努める姿勢が定着しているか。	4 過去半年以上、褥創による制約はなく、予防が習慣化している 3 年に2~3度、褥創ができかけることがあり、自己管理だけではやや不安 2 年に数回は褥創ができかけたり、長期(2週間以上)の制約がでることもある 1 1年の半分程度は褥創による制約があるなど、就労形態に大きく影響する
	3	機能・体力維持	障害特性を理解するとともに身体機能や獲得動作の維持・向上を図り、就労に必要な座位耐久性が確保されているか。	4 運動習慣が定着しているなど、就労に必要な体力・座位耐久性は十分にある 3 運動習慣はあまりない、就労に最低限必要な体力・座位耐久性はある 2 機能維持が困難、あるいは体力・座位耐久性の弱さが就労条件に影響する 1 近い将来、機能・体力とも低下が予想され、就労は極めて限定的になる
	4	通院・服薬管理	健康管理の知識を持ち、就労に支障が出ないよう定期的な通院や服薬等の自己管理ができるか。	4 服薬内容を理解し、定期通院や服薬管理が習慣化している 3 時々薬切れや服薬忘れがあるなど、自己管理にはやや不安がある 2 主体的な服薬管理ができないなど、就労生活を継続する上では課題がある 1 ほとんど他人まかせ、関心がないなどにより、就労形態に大きく影響する
	5	緊急時対応	転倒や排尿トラブルなどの不測の事態に備えて、就労先や自宅の近くに掛かり付けの医療機関(主治医)が確保されており、臨機応変に対応できるか。	4 すでに医療機関は確保されており、応援要請なども臨機応変に対応できる 3 医療機関は概ね確保できる見通しがある、又は救急車を呼ぶなどはできる 2 医療機関が確保できていない、援助者もすぐには来れないなど課題が多い 1 医療機関の確保が困難、又は行政による救急対応以外に方法がない
III 対職人関係	1	挨拶・言葉遣い	就労場面を想定し、相手や状況に応じて敬語(尊敬語・謙讓語・丁寧語)での挨拶や会話ができるか。	4 状況に応じて、ごく自然に違和感のない敬語の使い分けができる 3 丁寧語は概ね使えるが、尊敬語や謙讓語は苦手で違和感がある 2 言葉遣いがややぞんざいで、就労場面の適切な使い分けは困難 1 多くの場面でため口、あるいは話し方等で相手に好印象を持たれない
	2	コミュニケーション	日頃から他者とよく会話をするなどして、幅広く円滑な人間関係を作ることができるか。	4 幅広い人間関係をもっており、頼りになる仲間も多い 3 コミュニケーションは得意な方ではないが、一定の人間関係はもっている 2 コミュニケーションは苦手で、どちらかという一人で行動することが多い 1 自分から他者に働きかけることはほとんどなく、ほとんど孤立しがち
	3	意思表示	日頃から自分の希望や考えをはっきりと伝えることができ、かつ、状況に応じて妥協することもできるか。	4 積極的に希望を伝えたり、話し合いで適切に折り合いを付けることができる 3 自分の考えを整理して伝えたり、適切に妥協することがやや苦手 2 聞かれれば答える、我が儘と取られるほど自己主張が強いなどの課題がある 1 何を考えているのかよく分からないと言われるなど、就労場面では支障が出る
	4	協調性	日頃から他者と協力し合って仕事を進め、チームワークによって成果を出すことができるか。	4 チームワークで仕事を進めることが得意で、リーダーシップも取れる 3 他者と協調して仕事を進めることはできるが、リーダーシップを取ることは苦手 2 割り当てられた仕事は概ねできるが、チームよりも一人で進める傾向が強い 1 協調性に課題があり、就労場面では職種等が限定される可能性がある
	5	情緒安定	感情的な言動を避け、ストレスのかかる状況でも安定して冷静に作業を進めることができるか。	4 気分や体調が言動に表現されない。冷静かつ安定して作業を遂行できる 3 気分や体調の変化が顔に出やすい。相手の得手、不得手に対応が異なる 2 感情的になりやすく、不機嫌や投げやりになりやすいなどストレスに弱い 1 作業を休みがち、集中できない、相手を選ぶなど就労場面では支障が出る

IV	就労準備	1	作業耐性	就労形態に応じて、所定の就労時間を通して、日々継続的に作業を遂行できる体力があるか。	4 特に阻害要因がなく、所定の就労時間内は日々しっかりと仕事ができる 3 所定の時間を働き続けるためには、やや体力不足で疲れやすい 2 疲れやすい、体調変化が大きいなどにより、所定の時間内働けないことがよくある
		2	集中力	就労形態に応じて、所定の勤務時間を通して、集中力を維持しながら作業を進めることができるか。	1 就労形態に関わらず、現時点では安定して働き続けられる体力がほとんどない 4 特に阻害要因がなく、所定の就労時間内はいつも集中して仕事ができる 3 所定の時間を働き続けるためには、やや集中力不足で作業が中断しやすい 2 日によって集中力にムラがあり、所定の時間内働けないことがよくある
		3	積極性	積極的に作業内容を確認したり作業方法を工夫するなどして、指示待ちにならずに効率よく作業を遂行することができるか。	1 就労形態に関わらず、現時点では安定して働き続けられる集中力がほとんどない 4 指示待ちや受け身になることなく、期限内に効率的に作業を進めることができる 3 指示された仕事は概ねできるが、効率性や正確さを改善することまでは難しい 2 マイペースで指示待ちになることが多く、期限内に作業が終わらないことがよくある
		4	時間の厳守	作業開始時間や締切などを守ることができるか。また、締切を守るため、適切に時間配分をしながら作業を進められるか。	1 自ら目標を持って作業に取り組むことが難しく、第三者の見守りが必要 4 遅刻や約束忘れがなく、いつも期限内に結果を出すことができる 3 遅刻や約束忘れはほとんどないが、期限内に結果を出せないことが時々ある 2 遅刻や約束忘れが時々あり、作業を期限内に終われないことも多い
		5	就労イメージ	現在の自分の能力や職業適性を踏まえて、希望する職種や就労形態、生活イメージなどが明確になっているか。	1 期限内や約束に従って作業を進めることが苦手で、就労現場では支障が出る 4 現在の職業能力や適性に応じて、就労先や就労後の生活が明確になっている 3 スキルアップに取り組んでいる最中で、職種や就労形態などはまだ漠然としている 2 働きたいとは思いう意欲やスキルが十分ではなく、現時点ではほとんどが未確定
		6	住環境の確保	それぞれの就労形態に応じて、自身が就労生活を安定して送るための住環境が確保されているか。	1 働くべきかどうか、働けるのかどうか分らず、就労計画は白紙の状態 4 通勤や自営に必要な住居が確保されており、改修等の環境整備も目途がついている 3 住居はあるが通勤が困難、費用的に新築や改修が困難などの課題が残っている 2 職場が決まらなると現時点では調整が始められない、又は未解決の課題が多い
		7	通勤手段	安全かつ継続的に通勤可能な現実的な通勤手段が確保されているか。自営等の場合は、講師や納品等での移動手段を含む。	1 地域での在宅生活と就労継続の両立が困難で、施設内就労などが想定される 4 自家用車での通勤が可能、又は公共交通機関を利用して安全に通勤等が可能 3 自家用車で通勤できるか未確定、又は公共交通機関を使うには不安がある 2 現時点では有効な通勤手段は限られており、通勤方法によって就労が左右される
		8	スケジュール管理	自身の身体状況にあわせて、職業人としての日々のスケジュールが管理できるか。	1 通勤は実質的に困難であり、在宅就労を中心とした就労形態に限定される 4 起床、更衣、食事、排泄、通勤、通院、ヘルパーなどのスケジュールを自己管理できる 3 スケジュールの自己管理は概ねできるが、生活リズムの乱れで予定が狂うこともある 2 スケジュール管理は苦手、又は生活リズムが乱れがちで予定が立たないことが多い
V	就労習慣	1	出席(出勤)状況	やむを得ない場合を除いて、ほとんど遅刻・早退・欠席(欠勤)などをすることなく勤務できるか。自営における作業の進捗管理を含む。	1 第三者の支援がないと日々のスケジュール管理が困難で、就労現場では支障が出る 4 就労形態に関わらず、予定外の突発的な休みや遅刻などはほとんどない 3 定期受診や体調不良による遅刻・早退・欠勤が時々あるが、概ね許容範囲内である 2 理由の如何を問わず、何かと遅刻・早退・欠勤がやや目立ち、他者から注意されがち
		2	報告・連絡・相談	必要な時に適切なタイミングで指示者等に報告や連絡、相談(ホウ・レン・ソウ)ができ、意思疎通を図りながら作業を進めることができるか。	1 連絡なく欠勤・遅刻がある、様々な理由で休みがちなど就労現場では支障が出る 4 指示者への報告・連絡・相談をこまめに行い、勘違いや無駄のない作業遂行ができる 3 指示者から聞かれれば報告や連絡ができるが、積極的に相談することはあまりない 2 指示者との会話は少なく、自分なりの理解で黙々と作業を進める傾向がある
		3	指示理解	指示内容を正しく理解し、指示通りに作業を進めることができるか。	1 必要な場面で、適切な相手に報告・連絡・相談をすることがほとんどできない 4 指示内容はメモを取るなどして正確に理解し、速やかに遂行することができる 3 指示内容を概ね正しく理解して遂行できるが、時々勘違いによるロスがある 2 指示内容の理解に課題があり、指示通りに結果を出せないことがよくある
		4	説明力(プレゼン)	自分の考えや話の要点を押さえて、他者にわかりやすく説明力のある説明をすることができるか。	1 指示内容を正しく理解しようとする習慣が身に付いていない 4 資料を活用するなどして、自分の考えを簡潔かつ明確に主張することができる 3 資料は活用できるが、話し方や論点整理、説得力などには改善の余地がある 2 資料が棒読みになるなど、何を言いたいのが他者に伝わらないことがある
		5	正確性	ミスを極力減らし、正確に作業を進めることができるか。	1 人前で話すことが極度に苦手など、就労現場では職種が制約される 4 正確な作業を心がけ、かつ結果的にいつも正確な作業結果をだすことができる 3 正確さを心がけているが、作業内容やコンディションによってミスが増えることがある 2 ケアレスミスがやや目立ち、自分で気づいて修正することが苦手
		6	作業速度	必要とされる作業速度(別紙基準)で安定して作業を進めることができるか。(ある程度の正確性が保たれていることが前提)	1 ミスの多さがなかなか改善しない、あるいはセルフチェックが習慣化しない 4 別紙の基準では安定して80%以上。日頃の作業も迅速かつ正確 3 別紙の基準では60~79%。日頃の作業ではやや迅速さに欠ける 2 別紙の基準では40~59%。日頃の作業でも迅速さや効率性の課題が大きい
		7	作業変化への対応	作業手順や行程など、仕事の内容や流れの変化に柔軟かつ速やかに対応できるか。	1 別紙の基準では39%以下。就労現場では職種や就労形態が制約される 4 作業内容や手順、ペース配分などが急に変わっても柔軟かつ速やかに対応できる 3 作業内容や手順などが変わると、慣れるまでやや時間がかかたりミスが増える 2 新しく仕事を覚えたり慣れるのに時間がかかるため、パターン化した仕事が望ましい
		8	責任感	指示された作業を、責任感を持って最後までやり直し、十分な成果を出すことができるか。	1 新しく仕事を覚えたり慣れるのに大変苦労するため、就労現場では職種が制約される 4 指示された作業は、最大限の努力と責任感を持って常に十分な成果を出せる 3 指示された作業は、自分なりに努力はするが十分な結果を出せないこともある 2 指示された作業は、期限に間に合わなかったり仕上がりが雑などの課題がある
		9	整理整頓	就労場所や作業課題、関係資料、道具類などの準備や整理整頓がいつもできているか。	1 指示された作業を途中であきらめたり投げやりになるなど、就労現場では支障が出る 4 就労場所は常に整理整頓し、効率的に作業環境を整える習慣が身に付いている 3 作業準備や片付け等はできるが、効率的に作業をするための工夫は苦手 2 作業中に捜し物をしたり道具を落とすなど、環境を整えて作業する意識や習慣がない
		10	技能習得(スキルアップ)	就職や就職後の業務に必要な資格取得や技能習得に前向きに取り組んでいるか。	1 整理整頓の悪さから作業効率が悪く、ミスや汚れなどがあっても気にならない 4 基本的な資格や技能はすでに取得しており、一層のスキルアップに取り組んでいる 3 基本的な資格や技能習得を目標に取り組んでおり、合格できる目途がついている 2 基本的な資格や技能習得を目標としているが、達成できるかどうかはわからない 1 ある程度の技能習得は可能と思われるが、資格取得等は困難と思われる