

重度知的障がい者の就労/職場定着支援

－企業就労後、継続的に個別の移行支援計画を活用・更新を続けた支援事例－

○大澤 淳一（トライフル鎌倉 管理者・サービス提供責任者）

1 はじめに

トライフルは、子どもから大人へ、学生から社会人への移行期を支える支援機関である。移行期の支援で重要なことは、①切れ目なく支援を引き継ぐこと、②一貫性のある支援を継続することが示唆されている¹⁾。加えて近年インターネット等のインフラ化を鑑みると、③情報をデータ化して、クラウド共有すること、④クラウド共有された資料を媒介に、支援ネットワークを構築し、当事者が指名したメンター専門家から、即時のフィードバックを得られること、⑤動画を活用した情報共有なども現実化しつつある。さらにAI等の台頭により、⑥ビッグデータの採取とデータベース化、⑦過去のデータベースに基づく意思決定支援なども、本当にもう間近まできている。このように、より時代に即した高い精度と利便性を有した個別の移行支援計画を作成し活用することで、障がいのある人の意思決定や支援状況は大きく飛躍すると考える。ここでは、トライフルにおける個別の移行支援計画の活用・更新を通じた、重度の知的障がいのある方の就労・定着支援の実践報告とその考察を行う。

2 事例報告

(1) 基礎情報

本事例のAさんは、重度の知的障がい（愛の手帳A2/区分4）とASD（自閉スペクトラム症）の診断を受けており、地域の療育教室で、幼少期から続けてきた方である。ご本人の性格は明るく社交的、いつもみんなの気持ちを盛り上げるムードメーカー。かつて特別支援学校に在籍し、当時は企業就労に挑戦する機会を得る事ができなかった。しかし、ご本人とご家族が、就労に対する強い希望を抱いていたため、卒業後に就労移行支援事業所のトライフルの利用を開始し、就労に向けた挑戦の機会を得た。トライフルでは、食品製造やアパレル企業に定期的なインターンシップを積み重ねて、「働く意欲」と「就労準備性を高める取り組み」を続けた。併せて、就労後の定着支援も見据えて、生活習慣づくり等の生活支援も行き、自立生活に向けた基盤づくり（ADLやIADLのスキル指導）にも取り組んだ。

(2) 個別の移行支援計画の策定

Aさんには「（信頼できる）仲間と一緒に働きたい」という希望があった。例えば、「〇〇さんと働きたい」と、インターンシップ先でお世話になった方の名前などの発言がみられた。このようなことから、Aさんにとって、優先

順位の高い要件は、「何をするかよりも、誰とするか」にあると考え、アセスメントを実施、それを軸に個別の移行支援計画を策定した。また、アセスメントでは就労アセスメントに加えて、独自に開発した「生活調査アセスメント」も実施した。そこでは、ご本人の生活1日の流れ、朝起きてから夜寝るまでの全てのルーティンワーク、個人の障がい特性、必要な合理的配慮、現在の健康状態や服薬の管理を総合的に評価した。これらを実行することで、「トライフルでの就労支援上の課題」だけでなく、「家庭でのサポート体制の状況」や「食生活や健康面の状況」、「生活の自立度」などを詳細に評価することができた。

(3) 就労支援の実際

Aさんの就職活動では、年度当初に希望進路を話し合い、そこでいくつかピックアップした企業へ見学に行った。次に、希望に近いB社にインターンシップの依頼をした。B社は特例子会社で、食品製造を行っている。企業就労の壁は高く、初期には職業技能全般について手厳しい評価を受けた。本人も家族も支援者も落ち込み、もう就労は難しいのではないかと諦めそうになった。しかし、指摘された点を改善する取り組みを始めた。その様子を個別の移行支援計画にまとめて、2回目のインターンシップの際に持参し、管理者にその様子を説明し、インターンシップに再挑戦を行った。このように、評価改善が見える化し、伝える姿勢を見せることができたこともあって、特別に支援者が事前に現場に入り、仕事を体験する機会（仕事の切り出し）を与えていただくことが出来た（本来B社は支援者による業務の切り出しを許可していなかった）。この切り出しによって、事前にAさんの強みを活かす働きかけが可能になった。この頃から徐々に、相手企業の担当者からも、認めてもらえるようになってきた。3ヶ月後に臨んだ2回目のインターンシップでは1回目比べて高い評価をもらうことができた。事前ガイダンスの時や1回目の振り返りでは、企業担当の方とAさんとのやりとりがぎこちなかったのに対して、この2回目のインターンシップではしっかりコミュニケーションをとることができるようになっていた。Aさんからも「B社で働いたら、ゴールデンウィーク□□に旅行に行ける？」と、入社後の自分の生活をイメージしている様子を伺うことができたことから、Aさんの入社に対する明確な希望を確認することができた。その後、ハローワークに行き、B社の求人を確認し、履歴書を作成して、就職希望の応募を提出した。その間就職試験の面接に向けてのシュミレーションを行った。そこで入社するために必要な要素を、実際の入社

試験の前に把握することができた。指摘された点について改善するためのトレーニングも行った。その結果、入社面接を乗り切ることができた。数日後に内定通知が届き、すぐに入社の手続きを行い、念願だった企業就労を実現した。

(4) 職場適応・定着支援

就職後は、就労定着に向けたサポートを実施した。1ヶ月に一度企業の就労担当の職員に連絡を取り、様子を聞いた。改善が必要な事項については、Aさんの休日に事業所にきてもらい、直接改善に向けた指導を行うこともあった。その結果、安定して就労継続1年を達成することができた。定着支援に向けたサポートでは、企業の担当者と定期的に連絡を取って情報共有するだけでなく、Aさんの登録する地域の相談支援事業所や障害者就業・生活支援センターとも連絡を取り、近況について情報を共有するだけでなく、合同で就職先の企業訪問も行った。企業の担当者から、作業について改善のニーズを聞いた際には、週末にAさんと日程調整をして、トライフルにて、実技の直接支援のアフターフォローを実施してすぐに対応した。また、日曜日のコミュニティ活動で一緒にノルディックウォーキングで身体づくりに励むことにも取り組んだ。コロナ禍という未曾有の事態も経験したが、今年で勤続3年目を迎えている。

3 支援のポイント

(1) 就労後も個別の移行支援計画を定期更新

トライフルでは、Aさんが在籍中だけでなく、企業就労後も、この個別の移行支援計画に沿って支援を実行し、年に1度その更新を支援してきた。トライフルでは、文章だけでなく、写真や動画を使ったプレゼンテーション資料を作成し、個別の移行支援計画の中に取り入れた。コミュニケーションが苦手なAさんも、そういったツールを活用することで、周囲に自分のことを適切に伝えることが可能となり、さまざまな支援環境を速やかに整理することができた。そういった支援環境だけでなく、Aさんがこれまでどんなことを考え、これからどんな生き方をしたいのか、その想いを繋ぎ、一貫性と継続性のある支援体制の構築に寄与することに一定の成果が見られた。

(2) 年に1度関係者が一堂に会する意思決定支援会議を開催

また、年に1度の更新に際して、関係者が一堂に会する支援会議を開催した。これはいわゆる福祉のサービス担当者会議とは異なり、福祉サービスの利用調整ではなく、Aさんの意思決定を支援することを目的に設定して行った。コロナ期間中ということもあり、会議はオンラインで実施した。会議は①Aさん、②Aさんの保護者（両親）、③就労先の企業担当者（人事・ジョブコーチ）、④ファシリテーターとしてトライフルの職員というメンバーで実施した。個別の移行支援計画を基に、印象論ではなく、より

具体的なAさんの現状や今後の目標について話し合いを行うことができた。話し合いでAさんは「僕は長く会社で働きたい」と意思表示を行い、保護者も「会社での様子はわからないため、最初は不安だったが、様子を知れてよかった」「小さなことでもいいので少しずつチャレンジしていけるといい」、企業サイドからも「今の取り組みを継続していけるといい」、「生活面について今まであまり知らなかった。家庭での様子を聞いて、もっと適した仕事もお願いできそう」などのコメントが見られた。その結果、この会議を受けてAさんは担当業務の他に、「人と関わるのが好き」という特性を活かした販売業務にも携わる機会を得ることができた。このようにAさんを中心に、就労場面・生活場面のキーパーソンが一堂に会し、協議することでAさんの支援の質的向上が見られた。オンラインであっても、関係者が一堂に会する機会を設定することで「チーム感」を醸成することもできた。今後はAさんが活用している福祉サービスの関係者も含めて、より包括的な意思決定支援会議を開催することで、さらなるQOLの向上を期待できると考えている。

4 まとめ

本事例では、重度の知的障がいのあるAさんに対して、個別の移行支援計画を媒介にした就労・職場定着支援を実施した。その結果、以下のような支援の結果が得られた。①個別の移行支援計画を媒介として、就労後も、職業・生活両面で、必要な支援が継続されたこと、②立場によって異なる情報を、個別の移行支援計画に集約することで、共通した支援が可能となったこと、③オンラインも含め、関係者が一堂に会する機会を設定することで、職業・生活両面を支えるチーム感が醸成されたこと。今後は動画やクラウド機能の活用など、時代の潮流に併せたさらなる個別の移行支援計画の質的向上や、それに伴う個人情報の取り扱いの課題解決に、引き続き取り組んでいきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) 宮崎英憲(編著)、「個別の教育支援計画に基づく個別の移行支援計画の展開 -特別な教育的ニーズを持つ子どもへの支援-」, ジアース教育新社 (2004), p100-182

【連絡先】

大澤 淳一
トライフル鎌倉
e-mail : junichi@tasuc.com