発達障害者当事者における「自己理解の支援」の意味についての探索的研究 - 就労パスポートを活用したキャリア形成支援-

○宇野 京子(職場適応援助者) 前原 和明(秋田大学教育文化学部)

1 問題と目的

日本の雇用情勢においては、少子高齢化が深刻な社会問題から、障害者雇用に大きな期待が寄せられている¹⁾。これまで雇用率制度は、雇用される障害者の量を問題にしてきたが、雇用の質の改善という障害者の地位向上には必ずしも役立っていない点、量として雇用拡大を主目的に採用後の雇用継続のための支援、研修等の能力開発、キャリアアップ等「雇用の質」にまでは考慮に入れていない点などが課題とされている²⁾。発達障害者の定着支援にむけた課題解決の実践報告は多数ある。しかし、発達障害者当事者(以下「対象者」という。)が「生活の質」QOLを向上させたいと願い、非正規雇用から正規雇用へキャリアアップを果たした文献はあまり見当たらない。対象者が、転機と捉える時期に支援者が実施した自己理解の支援行動がどのような意味をもつのか、キャリア形成との関連性についての分析は十分に行われていない。

そこで本研究では、対象者のキャリア形成における心理 的変化を明らかにすることを目的とする。本研究から、対 象者ニーズによるキャリア発達について検討することが可 能となり、更には増加傾向にある知的に遅れがない発達障 害者のキャリア支援の在り方について検討する際の一助に なるだろう。

2 研究方法

(1) 方法

インターネット会議システムのミーティングソフト zoomを利用し、半構造化面接によるインタビュー調査。インタビューの内容は、対象者の許可を得た上で録音した。なお、対象者のプライバシーと心理的ストレスに配慮しつつ、インタビューを行った。

(2) 実施日

2021年6月22日~7月3日

(3) 研究対象者

Aさん、男性、20代、広汎性発達障害(アスペルガー症候群)。精神障害者保健福祉手帳2級。

(4) 倫理的配慮

対象者へ、研究の目的と方法、自由意志による協力と辞退、プライバシーの保護、データ管理の厳守や本研究以外にデータを使用しない事について書面と口頭で説明し承諾を得てからインタビュー調査を実施した。

3 調査結果

(1) 調査内容

質問項目は、以下のとおりである(表1)。

表 1 質問項目

区分	質問項目	
発達障害の理解	発達障害の気付き	
光達障害の理解	入院治療の心情	
	就労継続B型事業所の利用	
福祉的就労から一般就労へ	事業所(一般就労)での経験	
	公務員(障害者雇用枠)へ応募	
フルタイムを目指した時に活用した社会資源	活用した社会資源と現在	
	就労パスポートの活用	
INDICE A FIN	生活の変化	

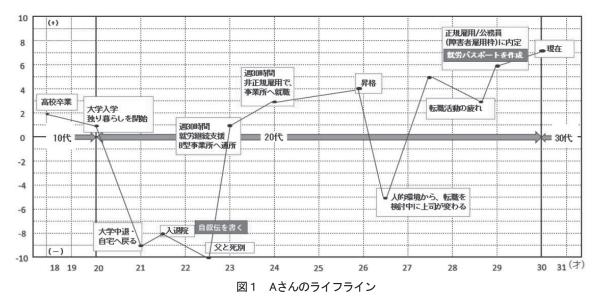
(2) 分析方法

インタビューデータから逐語録を作成し、対象者に内容を確認してもらった後、分析の対象とした。データは、KJ法がで整理・分析を行い、小項目、中項目、大項目に分けて整理を行った。対象者自身の生の言葉で伝えることは、当事者研究の大事なあり方と考え象徴的な言葉はできるだけ反映しつつ、252枚のラベルから第6段階のグループ編成を行った。その後、A型図解化、B型文章化の手順で分析を行った。また、対象者にライフ・ライン・チャートを作成してもらい視覚化することにより、人生のゆらぎの状態から自分に影響を与えた出来事や経験について振り返り易くした(図1)。

4 調査結果

インタビュー調査の結果、第6段階表札は、『高校時代の違和感』、『暗黒期』、『リハビリテーション期』、『基礎的・汎用的能力の獲得期』『自己理解/棚卸し期』『キャリアプランニング時期』を抽出した。KJ法で整理した項目は、表札は『』、大項目【 】、中項目は《 》、小項目は〈 〉、インタビューの会話は「 」で引用する。以下に、結果の概要を報告し、診断からの10年間を振り返る。

対象者は<一人暮らしから生きづらさが具体化する>。 <入院前後は暗黒期(ポツンと自分が暗闇にいてもがいている感じ)>と表現した。また<入退院していた時期の記憶がない>。しかし、入院中に<父に勧められ自叙伝を書き上げた>400字詰原稿用紙39枚で、当時の出来事や心情、どのような経過をたどり『リハビリテーション期』へ移行したかを【自叙伝を執筆し内省をする】。「時間もたくさ



んあるからできるんですが。今から読み返すとちゃんと構 成も考えているし、自分でも自分の気持ちを整理しながら *書いていたと思う。」と*振り返った。その後、【医療から 福祉的就労】<B型事業所では、集中力の持続性を獲得し た>ため、<自ら、ステップアップのタイミングを意識す る>ことにより、【福祉的就労から一般就労】と段階的に 就労場所を移行している。週30時間の事業所(一般就労) 内では、<昇格はしたが就労継続の意欲は低下>し<解説 のない指導から退職へ気持ちが傾く>こととなり、<自身 のキャリアアップに対する葛藤>を抱えた時期があった。 しかし、<上司③や支援員の中長期的なキャリアを意識し た指導>から、<多種多様な業務を担当する意味>や<一 番やりたい仕事はパソコン作業だと明確になる>。また5 年間安定就労ができたことから「無期雇用面談を受けても、 キャリアアップしたいと思った」と語られた。また《キャ リアアップを果たした元同僚Bの存在》がロールモデルとな り、正規雇用の公務員(障害者雇用枠)を目指しハローワー クの《「若者就職支援センター」を活用し面接練習をする》。 <内定書類がきてから、就労パスポートを書いた>時には、 上司③と<記入しながら客観的に自分をみて何が得意で何が 苦手かを自己理解できた> 「「就労パスポート」は客観的に 自分をみれるポジティブなツール」と語った。又「発達障害 特性があっても、受け入れていない人たちもいる/という他 者理解も深めていた。 <公務員3ヵ月経過した気持ちは不安 2割、頑張ってやっていこう8割。><公務員となり仕事を 自分で組み立てる 自己効用感>を感じ、<土日は、疲労回 復のために時間をつかう>が<充実感がありQOL向上を実 感する>と述べた。

5 考察と今後の課題

(1) 人的環境の影響

対象者は事業所内で昇格したが、上司との人的関係から

自尊感情が低下し離職を考えていた。しかし、別の上司にかわり中長期的なキャリアを意識した指導により、再び就労意欲が向上し、ライフキャリアを再検討できた。よって、支援者がキャリア形成を意識した指導を行う際には、作業指示だけではなく見通しが立つよう業務の概要説明や対象者の話を傾聴する姿勢など、一人の職業人としての対応や、職場内の心理的安全性が鍵となることが示唆された。

(2) 自己理解に有効なツールと今後の課題

本研究では、知的に遅れがない対象者が、青年期に診断を受け自己理解を深めていく様相を、約10年間のプロセスで通して示したことは成果と考える。発達障害者の相対的な特徴として視覚優位という点から、相談場面でライフ・ライン・チャートを用いることで、過去の自分の記憶をたどり可視化し、数値化することによってキャリアについての価値観が明確になっていた。また障害者の就職や職場定着の促進を図る情報共有ツール「就労パスポート」は、特性を言語化し再認識できることから、その有効性が検証できた。発達障害者の個別の特性や働き方のニーズの違いから、障害者全般に当てはまるキャリア形成の支援を論じることは困難である。しかし、支援者が、対象者のニーズを把握しアセスメント結果と共に可能性を提示し、その機会をいかに設定して、移行を促していくことができるかについては、引き続き検討していきたい。

【参考文献】

- 1) 野田進「人手不足と労働立法―非正規雇用と労働契約終了問題を中心に」,日本労働研究雑誌(2016),673,p.53-65
- 2) 山田雅恵「特例子会社制度に活用による障害者雇用拡大のため の方策について一特例子会社と親会社への全国調査から一」, 日本経営倫理学会誌(2015),22,p165-182.
- 3) 川喜田二郎「発想法改版― 創造性開発のために」,(2007),東京,中央公論社

国立職業リハビリテーションセンターにおける視覚障害者の就労支援 - 受障後に職業訓練を経て事務職へ就職した事例の課題と支援-

○鈴木 幹子(国立職業リハビリテーションセンター 障害者職業カウンセラー) 長谷川 秀樹・能重 はるみ(国立職業リハビリテーションセンター)

1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハセンター」という。)は、障害のある方々の自立に必要な職業訓練、職業適性や特性を把握するための職業評価、就職に向けた職業指導などを体系的に提供する職業リハビリテーション機関である。本発表では、在職中に疾病により全盲となり、離職後に職リハセンターにおける視覚障害者情報アクセスコースの職業訓練を経て事務職での就職に至った事例について報告する。あわせて視覚障害者の就労支援の課題及び有効な就労支援について考察する。

2 背景

視覚障害者が従事している職業として、三療(あんま、はり、きゅう)といった専門的、技術的職業に就いている人の割合が30%、続いて事務的職業が26%を超えることが報告されている¹⁾。これはICTの発展により画面読み上げソフトなどの支援機器の開発と充実により重度の視覚障害者でも文字情報の処理が可能となったことも要因としてあげられている²⁾³⁾。一方で、視覚障害者の職業訓練を実施している施設が少ない現状に加え、多くの企業では視覚障害に関する理解不足、受け入れに際しての雇用管理に関する経験が十分でないことが指摘されており、職業訓練、就職支援等のノウハウの蓄積も求められている⁴⁾。

3 職業訓練及び就職支援の内容

(1) 視覚障害者情報アクセスコースの訓練内容

表1のアクセス機器を活用し、OA機器の操作における知識、技術の習得をした上で、OAソフトを利用した事務処理に必要な技能の習得を行っている。重度視覚障害者の場合、3ヶ月の導入訓練後、1年間の本訓練となる。

表 1 訓練場面で活用するアクセス機器一覧

支援機器	拡大読書機、点字ディスプレイ 点図ディスプレイ、録音再生器
支援ソフト	画面読み上げソフト、HP閲覧ソフト 画面拡大ソフト、OCRソフト

(2) 主な就職支援の内容

職業訓練と並行して、訓練生に対する職業指導や就職支援を表2の通り実施している。

表 2 訓練生に対する職業指導・就職支援の内容

職業相談	適切な職業選択や効果的な就職活動の助言、求
職業指導	人情報の提供、模擬面接を活用した面接対策等
採用面接の	就職面接会の周知や応募にかかる相談、面接の
支援	同行を通し企業へ特性や配慮事項について助言
会社説明会	企業担当者が採用職種や事業内容について訓練
の開催	生に対して説明を行う説明会の開催
訓練生情報 の公開	Web上での訓練生情報の公開(掲載希望者のみ)、採用に向けた企業との調整等

4 事例の概要及び就職支援の状況

(1) 事例の概要、障害の状況

30代、男性、視野障害2級、視力障害2級(手帳1級) X県地方都市の学校を卒業後、アミューズメント関連会 社 (対人業務) 在職中に疾病により視覚障害を受障し離 職。その後、盲学校専攻科に進学。医療リハビリテーショ ン機関を経て職業的自立を目指し、事務職でのOAスキル を身につけるため職業訓練を希望し入校した。

(2) 就職支援の状況

ア 移動に関する支援

ハローワーク(以下「HW」という。)への同行に際して道順の確認等移動にかかる支援を行った結果、単独で窓口での求職相談を行うに至った。また、生活エリアでの移動に視覚障害者同行接護の利用が想定されたため、同行援護事業所の情報提供や手続きの支援を行った。

イ 訓練後の生活拠点を見据えた支援

X県地方都市では事務職の求人が少ないことから首都圏での就職を希望していたため、訓練終了後の自立生活に向け、視覚障害者対象のグループホームの見学を支援するなど就職活動と並行して生活拠点の確保を目指した。

ウ 求人情報の提供、職業選択にかかる職業相談

メールを活用した求人情報の提供を行うとともに本人の 特性、障害状況に応じた求人にかかる相談を行った。また 受障前に事務職の就労経験がなかったため、会社説明会の 参加等を促し具体的な事務職についての理解促進を図った。

エ 面接同行の支援、HWと連携した求人検索

求人に複数応募するが書類選考で不採用が続いた。HW と連携し、視覚障害者の雇用実績のある企業を選定し応募 したところ3社において面接が決まった。面接前に本人の 障害状況や配慮内容の効果的な伝え方についての相談や模 擬面接等を行ったうえで面接同行をしたが不採用であった。

オ 訓練生情報を通した就職支援

Web上に掲載された本事例の訓練生情報を参照したY事業所から連絡があり、Y事業所の求人内容と本人の特性、障害状況のすり合わせを行ったうえで応募。Webによる一次面接にむけて面接対策を行った。その後、Y事業所にて対面での二次面接及び事務スキル確認のためのPC技能テストを経て内定となり、就職が決まった。

(3) 入社に向け実施した関係機関との連携支援

- 視覚障害者同行援護を活用した居住地周辺の環境確認
- ・盲人福祉協会による通勤経路及び職場内の歩行訓練
- ・地域障害者職業センターによるジョブコーチ支援の実施
- ・中央障害者雇用情報センターの就労支援機器の貸し出し

5 事例を通して確認した課題と有効な支援の検討

(1) 就職支援における情報保障

求人情報の収集では、支援者からの求人票の提供のほか本人自身がWebを活用した求人検索を行った。Web上での情報検索やPDF文書の閲覧時の情報アクセシビリティや操作性については課題があることが指摘されている⁵⁾。 求人票をOCRソフトで読み取る際、印刷の品質や読み取り条件が最適化されていない場合、誤変換も発生する。そのため支援者と電子情報のやりとりや読み合わせをして求人情報の確認を行った。また、紙媒体での応募の場合は、応募書類の確認や封入作業等に支援の必要がある。視覚障害が情報障害といわれ支援の本質は情報提供といわれるが、就職支援においても情報保障が重要であることがわかった。

(2) 移動手段の確保

視覚障害者にとって移動の支援は、外出保障の面だけでなく、生活の質の向上や働く権利を左右する重要な問題であると指摘されている⁶⁾。 就職活動では、HWでの相談や採用面接のために移動の必要があるため、福祉サービスである同行援護についての情報提供や契約に係る手続きの支援を行った。 就職活動に加え、就職後の職業生活においても生活拠点や通勤経路等環境確認の必要があり、事前に移動手段を確保したことは有効であった。

(3) 支援機器導入の課題

応募にあたり企業に対して、視覚障害があるため画面読み上げソフトの導入が必要であることを説明しても導入にはコスト面や心理面などの不安から消極的な回答が多く、支援機器導入には企業側の負担がみられた。そのため、導入への負担を軽減するため、応募書類に読み上げソフト等の支援機器の無料貸し出しのパンフレットを同封し、周知を図った。また面接同行の際に説明を行い、理解を求めた。

(4) 企業の視覚障害についての理解

本事例は中途受障による職業上の課題のほか企業の視覚障害への理解不足等から就職活動は長期化した。現状では

視覚障害者の雇用経験がない場合、視覚障害者が事務職に 従事するイメージをもちにくい採用担当者がいることは否 めない。本事例は中途で全盲となり事務職での仕事は難し いのではないかといった不安から採用を躊躇する企業も あった。そのため、訓練場面で画面読み上げソフトを活用 しながら入力作業を行っている様子を本人の同意を得て撮 影し、タブレット端末にて面接時に動画をみてもらった。 この取り組みが企業側に本人の事務スキル能力を伝える手 段となり、支援機器についても理解を促す有効な支援策で あることがわかった。なお、Y事業所では、視覚障害者の 雇用経験があり、視覚障害者が事務実務で活躍している実 績があったため、視覚障害への理解、支援機器の導入につ いて一定の理解があったものと考えられる。また、企業の 採用担当者には視覚障害というと弱視という認識も見受け られた。支援者として、弱視と全盲との間には同じ視覚障 害でありながら大きな個別性があることを企業側に理解し てもらう必要性を感じた。

6 まとめ

視覚障害者、特に中途視覚障害を取り巻く就労支援の課題には、移動障害と情報障害を併せ持つため広範囲な支援を必要とすることが多いことが指摘されている⁷⁾。本事例の支援を通しても、就職活動にかかる移動手段の確保、求人情報への情報アクセス、企業の視覚障害への認識、支援機器導入への負担等が考えられる。

一方で、視覚障害者は支援機器の導入によりデータ入力など事務職をはじめ情報処理関係職種において能力を発揮することができるため、視覚障害者の雇用経験がある企業のなかには、視覚障害者が事務実務で活躍している実績から引き続き視覚障害者を採用したいと考える企業もある。 今後、就労支援にあたり本事例の知見を踏まえ、中途視覚障害者が事務的職業において戦力として活躍できる人材となることを企業に積極的に伝える役割を担っていきたい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省,平成30年度障害者雇用実態調査
- 2) 障害者職業総合センター『視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究』, vol. 138, (2018)
- 3) 障害者職業総合センター『視覚障害者の雇用等の実情及び モデル事例の把握に関する調査研究』, vol. 149(2019)
- 4) 国立職業リハビリテーションセンター, 視覚障害者に対する 効果的な職業訓練を実施するために, 平成20年3月
- 5) 渡辺哲也, 視覚障害者のインターネット利用状況とその課題, ヒューマンインターフェース学会論文誌、6(1)、(2004)
- 6) 視覚障害者の移動支援の在り方に関する実態調査, 厚生労働 省平成26年度障害者総合福祉推進事業
- 7) 中途視覚障害者の就労支援の現状の検討, 第25 回職業リハビ リテーション研究・実践発表会発表論文集, (2017)

【連絡先】

国立職業リハビリテーションセンター職業指導部職業指導課e-mail: Shokureha-shidoka@jeed.go.jp

夢を育て認知機能の伸びしろを評価・共有することを通じ、知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

○前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ 理事長/株式会社夢育て 代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取組むことが苦 手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い が、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。ま た、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にして いない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研 修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当 事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか(以下「職場」という。)の協力を得て、その20代半ばのメンバー7名を対象として、2020年2月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った(現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000年のICF国際生活機能分類に位置づけると以下のようになる。

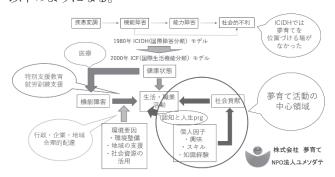


図 1 "夢育て"の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ

2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を 選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話を聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった(以下「夢語り」という。)。

エ 未来語りのダイアローグ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアローグを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアローグについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得てYoutube で公開した(Shunsuke: https://youtu.be/WJFeRNwMHrQ、Takumi: https://youtu.be/var8uNVMUPg、Manami(五十嵐理美氏担当): https://youtu.be/kksL6KwMEU8)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということを、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ教育総合研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸びしろをはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法(LPAD)

知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを 調べるとともに、その伸びしろと伸ばし方を知るために、 Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」 という。)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部 分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、 各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・ 図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、 数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正 確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存の アセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者 が間違えたり、分からなかった問について、実施者が少し ずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全間正答するま で伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同 レベルの設問を解かせることで伸びしろを測るといったこ とも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過 程と伸びしろ、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いる ことの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れるこ と、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな 気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、 職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができる ことの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆 者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月~2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

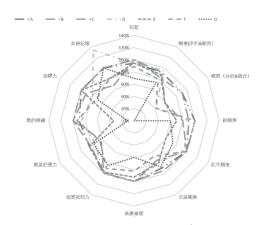


図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル

対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含む LPAD レポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教 材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる!七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という。)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に 成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレ ゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積 極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主に NPO 法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japan の芦塚英子氏・西澤緑氏、Mindcap の Greta Anspach Ehlers 氏及び Feuerstein Institute の Meir Ben-Hur 博士から、特に LPAD については、同 Lea Yosef 博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21 世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001 年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
 - https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigat a/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【連絡先】

前川 哲弥 NPO 法人ユメソダテ、株式会社夢育て

Tel: 080-5088-6271

e-mail: maekawa@yume-sodate.com

デザイン思考で主体的に成長するプロを育てるための 福祉事業所としての課題と今後

○高橋 和子(有限会社芯和 Cocowa: 就労継続支援事業所 就労支援員)

1 デザイン思考(デザインシンキング)の実践

当事業所では、2012年の開所時から「デザイン」を主軸 にして運営を行う中で、デザイナーとして一般企業で働い ていくことや、受注から納品までを利用者が行うこと等を 昨年までの題材としてこの場での発表を続けてきた。

今回、その中で見えてきた課題の一つに着目し、デザイン思考(相手のことを考える)を実践し、利用者本人がコミットできる動画を活用することで改善に取り組んだプロセスを紹介する。

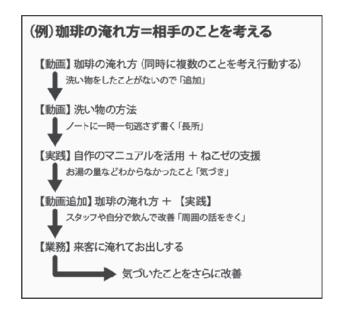
仕事には必ず「目的」があり、目的達成のために試行錯誤を繰り返し、「今の仕事はこれでいいのか」と改善を考え実行していく。その過程の中で必ず大小の失敗を経験するが、失敗を受け入れつつ諦めずに改善していくために、「リフレーミング」を意識することで、仕事に対して違った見方をすることが可能になる。そこで課題となるのが、「出来ない(と思う)」「(やった事がないから)不安」「(わからないから)パニックを起こす」などの、これまでの経験・先入観などから形成されているマインドセットである。



図1 利用者、支援者双方の意見の相違

この見方を変革するには、自ら気づいて自らを変えようとしなければならない。そこで、デザイナーでもあるサービス管理責任者(以下「デザイナー」という。)が考案した、本人が共感できるキャラクター「ねこゼ®」が、仕事の考え方や具体的なやり方を個々に合わせて説明する「ねこゼ動画です!」(一部YouTube®に公開(38本)、事業所内(293本)8月8日現在)を活用。ねこゼに対する

「共感」から思考が変化し、少しずつ意識や結果に対して 効果があらわれている。



●毎回3人分に固定し、準備から片づけまで行う

1回目~7回目 平均時間 1時間15分

>準備片付けに時間がかかりすぎる不安

8回目~14回目 平均時間 55分

>自ら時間短縮を工夫することを考える

15回目~21回目 平均時間 45分

>珈琲の味も気にするようになる

図2 「珈琲をお客様に出す」の実践

図2は、利用当初は、慣れた作業ならできるが、新しいことや考える必要がある作業ではパニックを起こす利用者の例である。本人のアセスメントを行った結果、形や色の認識力が高く、正確性を求め完璧でないと納得できないが、素直に人の話を受け入れる等が分かった。その中から、障害と性格の部分の切り分けを行い、段階的に新しい作業を増やして行く中で、状況によって変化することがある「苦手」だから「避ける」方向になる業務に挑戦した。

まずデザイナーが本人に似た性格のねこゼを通して日常会話を重ねることで、ねこゼに対する親しみを深め、次に、本人に習得してもらいたい業務をねこゼ動画にして見てもらった。在宅勤務も行っていたが、勤務日以外の日でも動画を見たいと申請し、自宅でも自分から動画を見てノートをまとめるようになり、文字起こしのように詳細にメモされたノートはそのままマニュアルとして使うことができた。

さらに実際に行って基準があいまいだった部分について基準を設定し、本人用のマニュアルが完成した。

動画を活用することで、スタッフが何度も説明をする時間を削減することができ、また利用者も納得できるまで確認し、きちんとメモを取ることができるようになり、さらに自ら気づくことも増えたため、事業所全体の業務の質を向上させる結果となった。

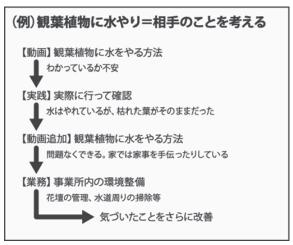


図3 観葉植物の水やりから「事業所内環境の改善」

図3は、統合失調症で、できていても不安が強い利用者の例である。水やり自体は経験したことがあるが、どれくらいの量、期間、種類、方法…等の不安が本人にあったため、「この植物の場合は土に触って手に土が付かなかったら鉢全体に回しながら水を入れて受け皿に水が数センチたまるくらい」等の基準を決め動画にした。ただ、目的が「水をやること」と伝わってしまっていたため、「植物を元気に育てる」ということを伝え、枯れた葉や花を取ること等細かな部分を改善していった。

結果として、利用者としても、「いつ確認すればいいかわからない」「これであっているのかわからない」ということがなくなり自信を持って取り組むことができ、観葉植物の水やりだけではなく、汚れている箇所や掃除方法等も考えることができるようになり、外の花壇の花の管理まで広げたことにより、花育の取組が地元で紹介されるきっかけとなった。

2 「モノ」から「コト」へ価値転換

このねこゼ動画の事例は「モノ」から「コト」への価値 転換をできた事例の一つとして捉えている。動画を見るこ とで、ねこゼへの共感と親しみが生まれ、少し背中を押し てもらうことで「できるかも」「やってみよう」という気 持ちが生まれ、本人の主体性が少しずつ伸びてきている。 また、動画にでているねこゼが実際にとなりにいることで も安心感が生まれたのではないかと推察する。

珈琲を淹れる、植物に水をやる等の業務を漫然と行えば

価値はそれ以上に生まれないが、目的を意識し、少しずつ 自分で考えながら改善することで、「お客様を大切にする 気持ちを表すために珈琲を淹れている、水をあげている」 と仕事に対する価値が変わり、より良い結果も出せる。

モノコト転換の試行錯誤の結果、今回紹介したねこゼ動画を含めて、少しずつ形になってきたと考えているが、一般市場からは20年以上遅れている状況である。事業所として数年後にどのような形にできているかはわからないが、デザイン思考の視点をより進化させ、今以上の形に成長させることが重要であると考えている。

コロナ禍で社会全体のデジタル化が加速する中、デザイナーがいるからこそ、デジタル・アナログ・コミュニケーションを統合した価値としての動画マニュアルが作れているのではないだろうかと考えている。

2012年~	2019年~	2022年~	
「モノ」	[aki	「ドコ?」	
仕事、商品中心	思考、関係性	シナジー	

図4 Cocowaの価値変遷

モノ、コトの次に、これからは「トキ」の時代とも言われるが、全員で相互協力して生み出す今このトキを、主体的に参加したくなる「場」としていけたらと考える。全員が、自分のためだけではなく、全体のために主体的に考え、一人ひとりを必要な人として全体が共有し、自然に様々な意見が生まれる空間にしていきたい。



【用語説明】

ねこゼ®: 芯和Cocowa代表の頭の中に住んでいるキャラクター。 変わった話し方と動き、少し図々しい態度でみんなの人気者(だ と思っている)。

【連絡先】

有限会社芯和

[Cocowa: 就労継続支援B型・就労移行支援・就労定着支援]

栃木県河内郡上三川町上蒲生2186-1

電話: 0285-38-9350 e-mail: info@cocowa.co.jp







ストレングスモデルを軸においたキャリア形成への取組

○久保田 直樹(NPO法人コミュネット楽創 就労移行支援事業所ホワイトストーン) 本多 俊紀 (NPO法人コミュネット楽創)

1 はじめに

厚生労働省職業能力開発局による「『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会』報告書」(平成14年7月31日)¹⁾には「労働市場の変化や労働者等の職業意識の変化に伴い、『キャリア』や『キャリア形成』等の言葉が個人の職業生活を論ずる場合のキーワードの一つとなっている」と記載されている。

環境や思想、時代と共に変遷するキャリアに個人が職業人として適合するには、障がいの有無に関わらずその変化に合わせて職業意識や倫理観を都度変化させていくことは重要である。そのため就労支援をする側も、クライアントのキャリア形成を思索し続けなければならない。しかし障がい者支援の中では、その障がいによる困難性に着目されることも多く、長期にわたるキャリア形成の観点からは、その困難性とともにある「強み≒ストレングス」への着目が重要と思われる。

今回、就職活動の中で徐々に希望を取り戻していったA さんへの支援を通し、価値観や目標、強みに着目したキャ リア形成の取組を考察し報告する。

なお、本報告に際し個人が特定されないように配慮した 記載とし、本人にも書面にて同意を頂いている(NPO法 人コミュネット楽創倫理審査委員会 承認番号:2021-3)。

2 事業所及びAさんの基本情報

(1) 就労移行支援事業所ホワイトストーン

発表者の勤務するホワイトストーン(以下「当事業所」という。)は「ストレングスモデル」²⁾に基づいた、就職活動を中心とした就労移行支援を展開している。ストレングスアセスメントをもとに個別支援計画を作成し、各利用者の強みを生かした個別就労支援を全支援員がひとつのチームとして実践している。

(2) Aさん

40代男性、双極性障害。2度の婚姻歴があり、現在は独身で両親と同居。販売員、高等学校用務員、自転車整備工、コールセンター等の職歴があり、A型とB型の福祉就労の利用も経験があった。過去の仕事では、メンタル不調から退職を繰り返し、職場には定着して勤めることを望んでいた。

3 支援の経過

(1) 利用開始当初と就職活動

利用開始当初のAさんは「新しい環境や人に慣れるには

時間がかかる」と話され、体調不良から不安定な通所となりがちだった。当事業所では、全員参加のカリキュラムではなく、支援員と相談しながら利用者自身が自ら責任を持って主体的に活動を選択するスタイルであることから、「どうしても通所のモチベーションが上がらない」との相

「どうしても通所のモチベーションが上がらない」との相談があった。そこで支援員と話し合い、通所日を事前に決める、支援員同行でハローワークに行く、支援員が積極的に話しかけ関係性を構築することを実施し、通所頻度が徐々に向上した。またアセスメントでは、再度新しいパートナーを見つけて家庭を築く、といった希望が聞かれた。

事業所に慣れるにつれ「細く長く勤める」を就職活動の テーマに据え、応募数も増えて行った。また、支援員たち との会話も増え笑顔も見られるようになった。そして利用 3ヶ月で清掃業務に就職が決まった。

(2) 就職とその後の支援

就職当初から抑うつ状態による欠勤や早退が時折見られたが、勤務態度が良く業務も的確だったため高評価を得、企業担当者は「職場に慣れていくに従い欠勤等は減るのではないか」と期待していた。またAさんは「仕事の内容よりも、朝出勤して働き夕刻に帰宅してまた次の日に備えて休むといった、皆が普通にしている当り前の生活ができて嬉しい」と話し、5ヶ月間就労することができた。

しかし、人間関係等のストレスが要因となって出勤は安 定せず、支援員も一緒に働く目的の確認やリラクゼーショ ン方法を考えたが、退職に至った。

(3) 再通所と就職

退職後、当事業所を再利用しクローズで販売の仕事に就き5ヶ月間働いたが、またもや人間関係等で欠勤する状況が発生し退職となった。その後、相談支援事業所を交え話合い、前職までの経験を糧とした就職を考えていくこととして3度目の当事業所の利用となった。

アセスメント時の将来の希望は変わらず新しいパートナーを見つけて家庭を築くことだった。「人生で一番楽しかったのは、最初の妻と2人の子どもと4人で休日に公園で遊んだ、普通で当り前だった生活。それはもう戻らないけど、また誰かに頼られたい」とその想いの根元も語られた。そこには新生活を希求する姿、そして後悔の念と孤独が覗われた。

支援員はAさんの傍に寄り添い、自己決定を尊重し、共に求人検索をしながら、過去に得た経験や技能、現在持っている価値観、これからどんな役割を担っていきたいか、

どう未来の描く目標に近づいていくべきかを一緒に考え、 語り合った。また、どのようなイメージで職場に定着して 働きたいのか尋ねるとAさんは「同僚から信頼を得て打ち 解けたい」と話した。

そこで支援員はAさんと「役割」について特に時間をかけて話し合った。

Aさんと共に就職活動に励み応募を重ねた結果、過去の キャリアをいかせる自転車整備工(一般求人/クローズ) の仕事が決まった。

Aさんは「以前の上司に『自転車と云えど人様の命を預かる仕事だから真摯に取組め』と言われたことを思い出した。その役割を今度の職場でも愚直にこなして行こうと思う」と支援員に話した。

就職後は本人の「仕事の進捗と振返りを丁寧に行いたい」との希望から月1、2回のペースで面談を行っている。 体調が不安定になることはあるものの、欠勤はそれまでよりは少なく、任される業務も徐々に増え、前職までにはなかった「やりがい」という言葉も聞かれた。「頼りにされているという感覚がある」とも話していた。

4 考察

(1) キャリア形成への取組

Aさんの「人の命を預かる仕事」という発言には本人の 責任を受け入れる意思と、望む「頼られる」という成果の 予測が垣間見られる。

すなわち自身の役割を果たすことで本人のニーズが満た される、ということと考える。

松為ら³⁾ は「社会生活を基盤としている社会的な個人は、家族や職場や学校などの社会集団を維持することが求められることから、『個人のニーズ』のみならず、これらの社会集団そのものを維持するための『集団のニーズ』もあることを認めなければならない。『集団のニーズ』は、そこに所属する個人が集団内で与えられ要請される『役割』を果たすことによって充足される」と述べており、「職業リハビリテーション活動の概念モデル」の「充足」

と「満足」にも符合すると考察した。 (2) ストレングスモデルによる視点

支援員はAさんの何度離職しても希望を持ち挑戦する姿を支持し、励ました。そして、本人が持つ希望や過去のキャリア、技能、経験を一緒に整理した。

ラップら²⁾ は「努力や精一杯習得した事、そして『失敗』のなかの『わずかな達成』をほめることは、成功をほめたたえるよりも大切なことである。なぜなら、成功はそのものが明確な見返りとなるが、失敗にはそれが伴わないからである」と述べており、また「わたしたちは弱い部分をもった人々が現れたとき、彼らもまたストレングスを

もっていると学ぶ。彼らのストレングスは、彼らの情熱や、 備えている技能、興味、人間関係、そして置かれた環境に ある」とも述べており、それらが就職活動の後押しに繋 がったと考えられた。

支援員は、本人の自己決定を尊重し、Aさんと過去に得た経験や技能についても話し合っている。自転車整備工の仕事を再度選んだのは、その経験や技能が同僚の信頼を得る手段として活用できると判断したものではないかと思われた。そこにも技能のストレングスと本人の自己決定が活かされていると思われた。

また、清掃時では「仕事の内容よりも(中略)皆が普通にしている当り前の生活ができて嬉しい」と、仕事自体よりも日々の生活にスポットを当てた発言であったことに対して、自転車整備工では「人の命を預かる仕事」と、職業自体を意識した発言をしている。どちらが正しいというわけではないのだが、過去に得た経験や技能を支援員とより話し合った際に、本人の中で仕事に対する捉え方の変化があったのではないかと考えられた。

5 結語

本報告では、Aさんの定着を目的に働きたい希望に対して「何の為に働くか」を共に考え、価値観や目標、強みに着目してキャリア形成を取組んだことにより本人の仕事に対するやりがいが引き出された。そこには離転職を繰り返しても願望を実現するために挑戦する力を持つ本人の強みがあると考えられた。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省職業能力開発局『キャリア形成を支援する労働市場 政策研究会報告書』(2002), p. 1
- 2) チャールズ・A・ラップ/リチャード・J・ゴスチャ 著 (田中英 樹 監訳) 『ストレングスモデル』 【第3版】, 金剛出版 (2014), 序v. p. 109
- 3) 松為信雄・菊池恵美子 編集『職業リハビリテーション学 キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』【改定第2 版】,協同医書出版社(2006),p. 29-30

【連絡先】

久保田 直樹

就労移行支援事業所 ホワイトストーン e-mail:whitestone@ap.wakwak.com