

# 教育機関との連携による障がい特性評価実習の取り組み

○鈴木 百恵（社会福祉法人太陽の家 愛知京都本部愛知就労支援課 主任）  
 福澤 真（社会福祉法人太陽の家 愛知京都本部愛知就労支援課）

## 1 はじめに

太陽の家（以下「当法人」という。）は、障がい者の就労やスポーツを通じた社会参加を目標に、「保護より機会を No Charity, but a Chance!」を理念として1965年に大分県別府市に設立された社会福祉法人である。愛知事業部は愛知県蒲郡市で不織メーカーを営む名士が、障がいを持つ方の援護・育成を目的とした施設の設定を模索する中、蒲郡市や地元住民の支援をうけて太陽の家を誘致し1984年に設立された事業所である。愛知事業部では現在、就労継続支援A型（定員14名）、就労移行支援（定員6名）、就労継続支援B型（定員40名）の就労系事業のほか、生活介護事業（定員20名）や相談支援事業、福祉ホーム事業を展開している。また、(株)デンソーと共同出資して同じく1984年に設立した特例子会社、デンソー太陽株式会社では当法人の事業からステップアップした障がいを持つ従業員約170名が製造業に従事しており、就労を通じた障がいのある人の自立支援が実現できている。

## 2 障がいの特性を見るための実習

当法人では設立以来、身体に障がいのある方への支援を中心に行ってきたが支援費制度から自立支援法、総合支援法への制度の変遷にあわせ知的や精神に障がいのある方も受け入れていく方向へと変化してきた。障がい種別ごとにそれぞれ安定した就労を実現するための課題はあるが、特に発達障がいと言われる方々の見えづらいつも特有の性質（以下「特性」という。）への対応は当事者と職場の取り組みだけでは十分とは言えない。幼少期から少し変わっている子として認識されているものの手帳の取得には至らず、特別支援教育をうけないまま進級・進学し専門学校を卒業する段階で就職できない学生が多数いることを名古屋市のある専門学校の先生から相談をうけた。障がい特性が働く能力のいくつかに大きな影響を与え、就労・定着を妨げる（高める）場合があるため、在学中から家庭と教育機関が連携して対応していくことが重要だと考える。今回は手帳の有無にかかわらず、学生の働く能力を測定することで見えてくる障がいの特性を評価し、個別教育及び卒業後の進路選択に役立ててもらおうことを目的とした『障がい特性評価実習』について発表する。実習は1回最大8名を受入れ、1日5時間の活動を5日間行う。図1は実習のカリキュラムと測定しようとする働く能力をまとめたものである。

個別に取り組む課題の他に4人が1グループとなりグル

働く能力階層要素	測定しようとする項目(能力・行動)	情報提供シート	事前面談	福祉・接礼	GW1		GW2		GW3		GW4		GW5		GW6		
					ホニ改書												
A) 職業能力	持続力				0	0					0						
	工夫力				0	0					0						0
	遂行力				0	0					0						
	正確性				0	0							0				0
B) 基本的労働習慣	コミュニケーション	0	0	0	0	0				0	0			0		0	0
	主体性	0	0	0	0	0				0	0			0		0	0
	責任性	0	0	0	0	0				0	0			0		0	0
	積極性	0	0	0	0	0				0	0			0		0	0
C) 社会生活能力	表現力		0	0	0					0	0					0	0
	規律性	0	0	0	0					0	0			0		0	0
	協調性	0	0	0	0					0	0					0	0
	ルールの理解	0	0	0	0					0	0			0			0

図1 カリキュラムと働く能力

ープで取り組む課題やグループ対抗で行う活動を用意している。仲間と力を合わせ目標を達成する過程の中で、自分の役割や言動が雰囲気や結果にどのように影響していくかを経験してもらっている。また、参加する学生の中には他者への関心が低い生徒も多いことから実習期間を通じ他の学生の良かった面を箇条書きに記録してもらい、最終的に“あなたに集まったいいね👍”としてフィードバックしている。社会に出るとコミュニケーションが大切であるとの認識はあるものの、今すぐに何かに取り組む必要性を感じていないため、このような場面を意図的に作り出し経験してもらおうことにしている。実習期間中は1日の終わりごとに実習日誌を記入してもらい、その内容を確認する個別面談を実施している。実習を受け入れる当法人の職員は就労系事業の人事考課基準にあてはめて働く能力を評価していく。働く能力を測定する過程でその能力が発揮(阻害)されている要因が障がいの特性によるものかよく観察し、活動によっては動画で記録する。記録や動画はミーティングにて検証し、最終的な評価としてまとめていく。

## 3 評価表とフィードバック面談の実施

実習終了後、当法人により「障がい等特性評価実習評価表・ワークシート」を作成し、後日、当事者、家族、学校教員とともにフィードバック面談を実施している。

評価表には、各カリキュラムのエピソードから見えてきた特性を抽出しており、それらを『特性の管理』と称したワークシートに当てはめて、マイナスにとらえられがちなこれらの特性をプラスの表現に変換してもらおう取り組みを提案している(図2)。

2.実習で発見した特性		3.特性の管理		
NO.	特性	NO.	出発点のプラスの表現に変わらしましょう	替えられる管理や支援の方法
1	人の意見に聞き分けず	1	人に合わせる事が出来る	通えや理解を中心に口に出さつた
2	手先を怪った作業は苦手である	2		
3	指示されたことが多いと忘れてしまう	3		
4	相手の気持ちを理解することが出来る	4		
5	困っていても一人で解決しようとする	5		
6	同時進行の作業は苦手である	6		
7	人に合わせる	7		
8		8		
9		9		
10		10		
11		11		
12		12		
13		13		
14		14		
15		15		
16		16		
17		17	*練習の過程で理解が進みますので是非、取り組んで下さい	

図2 特性の管理

日頃から当事者を見ている家族や教育、指導する教員の方々は、見えた特性に同感する様子も見られた。また、特性をプラスの異なった見方でとらえる作業には新たな発見があったようで意欲的に取り組んで頂けた。自分の特性をうまくコントロールするための具体的な管理方法や支援方法まで考えるプロセスを本人と家族、教育機関で共有していくことが将来の就労を安定したものにする事を理解してもらえるようにフィードバックしている。

他の項目では、障がいの特性が、働く能力のどの要素に影響しているかを表現したグラフにより、特性がプラスにはたらきやすいかマイナスにはたらきやすいかを図3のように可視化して説明している。

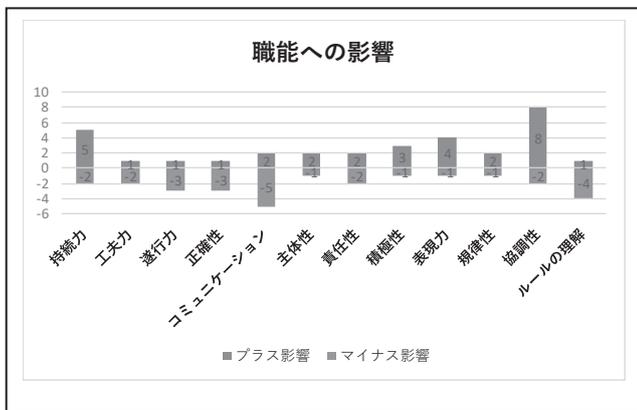


図3 職業能力への影響

フィードバック面談を通じ、当事者や家族、教員が気づかなかつた意外な一面を知って驚きの表情を見せたり、思い当たるものはじっと考え込むなどさまざまな受け止め方をしていたのが印象的であった。

#### 4 まとめ

以上の取り組みは専門学校の先生からの相談に応えるべく2020年より始めた取り組みであり、未だ試行錯誤を重ねながら行っている。今後も改善の余地があるため、皆様の

知見、提案を頂きたいと考えている。このような取り組みを通じて、少しでも多くの発達障がいの学生が就労能力を発揮し職場定着していくことに貢献したい。

#### 【連絡先】

社会福祉法人太陽の家愛知京都本部  
愛知就労支援課  
TEL 0533-57-1611  
H.P <http://www.taiyonoie.or.jp>