

福祉的就労から一般雇用・職場定着までの切れ目のない支援 ～障害者の主体性を育てる取組み～

○田中 邦子（社会福祉法人三田谷治療教育院 阪神南障害者就業・生活支援センター 就業支援員）

1 はじめに

社会福祉法人三田谷治療教育院は1927年兵庫県芦屋市にて知的障害児の支援施設として事業を開始。阪神南障害者就業・生活支援センターの開設は2011年。法人内で蓄積した障害者支援に就労支援の部門を組み合わせ、生涯にわたっての個別のニーズに応じたきめ細かいサポートの提供に努めている。

2 背景

障害者の高校卒業後の進路として、進学や就職、職業訓練や福祉サービスの利用など、選択肢は様々にある。しかし一旦就職したあとの道筋については明確な指標がなく、個々の状況に応じてその都度検討していくことになる。障害特性を踏まえながら、仕事を通して成長していけるような支援が求められている。関係機関と連携し、障害者の主体性を育てることに重点を置いた取組みを発表する。

3 事例

対象者は図1のとおり。

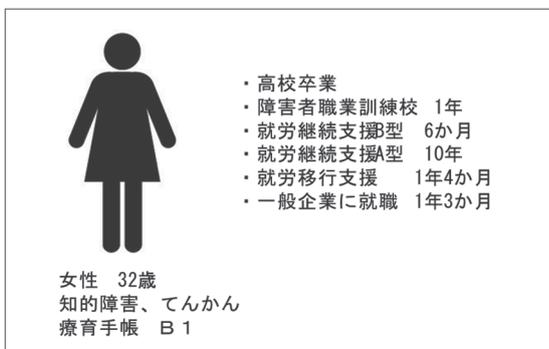


図1 事例

職業訓練校～就労継続支援 B 型の期間には生活リズムを整えること、基本的な社会習慣を身につけること、および働くための基本的なスキルの習得に励み、その後就労継続支援 A 型に移行する。A 型事業所では家庭からのサポートも受けながら順調に通所を続け、作業能力は徐々に向上していった。しかし休憩時間が終わっても作業に戻らない、作業をさぼって座り込む、些細なことで他利用者と喧嘩するなどの不適切な行動が度々起こるようになり、通所に対する意欲の低下も見られた。そこで、不適切な行動について事業所の担当者、相談支援員とともに対処と対策を

考えた。

不適切な行動の原因を探るべく、本人の動きを観察して記録したところ、いくつかの行動パターンが確認できた。前日に夜更しをして寝不足のときや連休の前後、月経周期に関わるときなどに問題行動が頻発する。対策として、週末以外は夜10時までに寝る、鎮痛薬を適宜利用する、など家族の協力のもと体調管理に努めた。体調管理も仕事のうちであることを本人自身が生活のなかで実感できるよう促すことにより、不適切な行動を軽減することができた。また行動療法的手法を利用し、不適切な行動が出たときにはそれを咎めるのではなく、適切にできている部分を褒めることで行動を修正していった(図2)。「褒められること」が本人にとっての動機付けとなっている。

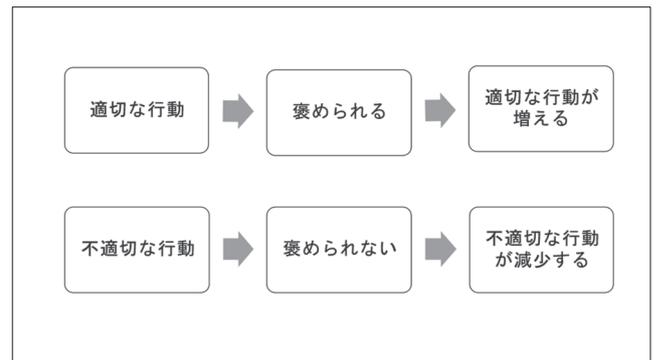


図2 応用行動分析 (ABA) に基づく対応

一方、意欲の低下への対策も考えた。なぜ働くのか? という問いに対し、本人は明確な答えを持っていないことが分かった。金銭感覚も乏しい。そこで、働くことを通しての目標設定を提案した。目標を持つことで、働くことに対する動機付けを試みた。本人と一緒に検討し、できるだけシンプルで分かりやすい目標を考えた。まず本人の生活パターンの中から、毎日ペットの犬を散歩に連れて行き可愛がっていることに注目。ペットのエサ代は本人の給料から支払うことと決め、犬を飼うこと、愛犬の保護者として責任を持つことを目標に設定した。そして定期的な支援会議において振り返り、給料でエサを買えたこと、しっかりと世話ができたことを評価し、目標に対する達成感を共有。プラスの気持ちを通所意欲へとつなげることができた。

以上のことから、褒められること(外発的動機付け)と犬を育てる喜び(内発的動機付け)の両方が、本人が通所を続けるために必要であると確認できた。褒められること

で通所を続けることができ、結果として犬を育てる喜びを得ることができた。

【やる気についての考察】

エドワード・デシ&リチャード・ライアンの自己決定理論によると、自己決定の度合いは動機付けや成果に影響する(図3)。自己決定性の低い外発的動機付けよりも自己決定性の高い内発的動機付けのほうが継続しやすく、やる気も出やすい。やる気を引き出す働きかけとして、外発的動機付けによる活動に対し、適切なフィードバックをすることで成功体験を積み重ね、内発的動機付けに繋げていくことが有効であるだろう。



図3 E. デシ&R. ライアンによる自己決定の6段階

約10年間A型事業所に勤務した後、一般企業への就職を目指して就労移行支援事業所に入所し、ソーシャルスキルの習得に励んだ。課題は他者との関わり方である。本人は明るく社交的な性格であるが、他者との距離感が上手くつかめず、自分の感情のコントロールが難しいなど、対人面での問題があった。また抗てんかん薬の長期服用による副作用としての体重増加も、本人が心身のバランスを崩す原因になっていると考えられた。主治医からは、服薬に問題はない、体を動かすことで健康を維持するように、健康のためにも仕事を続けるように、とのアドバイスがあった。

事業所ではビジネスマナーや SST、作業を通しての集団行動の練習など、一般就労に向けての訓練を続けた。他者との適切な関わり方を学び、また体調面でのケアも自主的にできるよう努めた。訓練は順調に進み、職場実習の経験を重ね、就職活動を経て一般企業に就職することとなる。

企業就職に際しては、入社前から企業担当者と本人情報を共有し、対応についての確認を念入りに行った。企業内では順調にナチュラルサポートが構築されつつあった。しかし1ヶ月を過ぎた頃からまた本人に不適切な行動および意欲の低下が見られたため、支援会議に同席して対策を話し合った。本人への配慮として、仕事場での席順やメンバー分け、業務の手順や遂行基準、昼休みの過ごし方など、

日報や治具の活用なども含めて様々な提案を行った。

加えて先述の不適切行動への対応と、やる気を引き出す関わりについても企業の担当者に伝えた。企業では試行錯誤を繰り返しながら、より適切な対応を模索されている。

職場定着支援として、随時職場を訪問して面談や支援会議を実施している。本人が安定して勤務を続けていくためには周りからのサポートだけでなく、本人のやる気や意欲が不可欠となる。勤務を続けることが本人の自信につながり、主体性を持って前向きに生活を送れるよう促していくことが支援者側の目標である。

4 今後について

高校卒業からの十数年の間に家族状況は変わり、現在本人は母親と二人暮らしである。将来的には自立に向けての準備や生活面での支援も必要になると予測される。年齢を重ねるにつれて生活のスタイルは変化し、新たな課題も出てくるであろう。関係機関と連携しつつ、ライフステージに応じた切れ目のない支援を提供していく。

【参考文献】

- 1) 行動分析学入門 杉山尚子 集英社新書 (2005)
- 2) モチベーションの心理学-「やる気」と「意欲」のメカニズム 鹿家雅治 中公新書 (2022)

【連絡先】

田中邦子
 阪神南障害者就業・生活支援センター
 e-mail: shurou-shien@sandaya.or.jp