

# 「働きたい」から「働き続ける」へ ～就労移行支援と自立訓練（生活訓練）事業の一体的運営の変遷を振り返る～

○長野 志保（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 ピアス 就労支援相談員）  
スタッフ一同（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 ピアス）

## 1 はじめに

当法人は、1987年国立市を拠点にし、精神障害のある人の共同作業所として活動を開始した。精神科病院の長期在院に昨今ほど目が向けられることがない当時、おいしい食事、温かい仲間、楽しい時間を地域で共にすることで、当事者の方々はどんどん元気になっていった。精神障害のある人が地域で生活を送ることに力を尽くしてきた。その後、元気になった当事者の「働きたい」という思いに応え、手探りでやってきたことが現在の就労支援の礎となり、活動開始から10年経った1997年には「社会就労センターピアス」を開設した。それからさらに26年。精神障害のある人が働くことは当たり前ようになり、地域には就労移行支援事業所が多く設立され、また様々な状況の方が働くことを望むようになったなかで、私達の取り組みも変化をしてきた。ここで現在のピアスの就労支援の一部である自立訓練（生活訓練）事業（以下「自立訓練」という。）を立ち上げた経緯と就労移行支援（以下「移行」という。）との一体的運営とその変遷について振り返ってみたい。

## 2 ピアスの就労支援の特徴

病気をもつ特有の疲れやすさや症状の揺れ、そしてストレスへの脆弱性に対応するため、ピアスでは働く技術そのものよりも、その土台となる「体づくり」や「病気のコントロール」、そして「対人関係に対応するコミュニケーションの力」を高めていくことを「職業準備性」と考え大切にしている。『就労トレーニング』では、体を使った実践的な作業に取り組むことで体力をつけたり、病気のコントロールを経験したりする。また『就労プログラム』を始めとするグループワークを繰り返し経験することで、苦手だったコミュニケーションへの抵抗感などが払拭されていく。これらを『就労相談（個別担当制）』にて利用者に合わせてオーダーメイドに取り組むことで、本人の「働きたい」という思いの実現を応援したいと考えている。

## 3 通所訓練の必要性

ピアスは開設当初から統合失調症や気分障害など精神疾患を抱える人の利用が多かったが、2010年頃から発達障害のある人の利用が増え、2012年にはコミュニケーションプログラムを導入した。同じ時期、通所が不安定な人の利用も増えていて、障害のある人の地域移行が進んできた当時、

多様な状況、障害のある方々が就労を望むようになった。また、地域では福祉とは毛色の異なる就労支援が行われている影響か、就労の土台づくりへの取り組みがより一層必要である、と私達は考えるようになった。病状が不安定である、生活リズムが整っていない、対人緊張が高い、などが理由で定期的に通所することが不安な人向けの訓練について検討を始め、より多くの方の「働きたい」に応えるため、2014年、移行の利用前に通所訓練を行う目的として自立訓練を立ち上げた。

## 4 立ち上げから3年間

### (1) 立ち上げ時の事業想定

事業立ち上げ当初、自立訓練は利用を開始して、ある程度生活リズムが整い、新しい環境や集団に慣れてきたら、3ヶ月～半年間の利用で移行に移籍をする、という想定であった。なので「通所をすること」に重きを置くため、日中に取り組む作業についてはなるべく負荷の少ない簡易作業（軽作業）とし、スタッフや利用者同士のコミュニケーションを促すなど、移行よりも緩やかな場面を設定した。この事業想定の大枠は現在も変わらない。次年度には、自立訓練の利用希望者が増え盛況となり、早々に定員を6名から10名に変更をした。

### (2) 自立訓練利用者の中断が増える

ところが、自立訓練から移行への移籍が進まない、もしくはほとんどの利用者が中断をしてしまうという事態になった。移行への足掛かりとして、単純に作業負荷を減らすだけでは移籍が出来ない利用者が現れており、自立訓練の作業内容に変更の必要性が生じた。簡易作業だけでなく、移行で取り組んでいるワークサンプルにも取り組むことで、就労へのモチベーションを保ちつつ作業遂行の基礎を含めた就労の土台づくりに取り組んだ。

### (3) 移行利用者の中断が増える

ピアスの利用を始めるには、通所前に行われる体験利用で、移行もしくは自立訓練のどちらを選択するか決めていた。入口は2つあり、当時は移行を選ぶ人が多かった。しかし、移行から選択したほとんどの人が、通所が不安定となって利用中断、もしくは就労に結びつかない事態となった。入口を決める際、本人の意向は聞きながらも、その方の状況や課題によっては、移行だけの2年間で就労に辿りつけるのか、を本人と紹介元である支援機関とで、より丁

表1 自立訓練（生活訓練）退所者 内訳

退所者		92名	全期間 割合	退所者 内訳		
				2014～16年度	2017～19年度	2020～22年度
退所 状況 内訳	リワーク/転職活動	8名	8.7%	2名	1名	5名
	就職	26名	28.5%	12名	11名	3名 (在籍中27名)
	生訓中に中断、 もしくは移行移籍しなかった	46名	50%	12名	24名	10名
	就労移行利用中の 前半に不安定通所となり退所	6名	6.5%	3名	2名	1名
	就労移行利用中の 後半、実習などにも進んだが就職には繋がらず	6名	6.5%	5名	1名	0名

寧に共有した。自立訓練を利用することのメリットを積極的に伝え、その活用を促した。

## 5 立ち上げから5年前後

### (1) 移行への移籍が進まない

自立訓練から移行へ、ときには移行から自立訓練へ、と利用者の状況により双方向の移籍を検討し、作業内容についても柔軟な運用をしたところ、移行の中断者は減った。また移行からの利用希望が減るなかで、移行の新規利用の大半が自立訓練からの移籍者となっていた。だが一方で、自立訓練の利用期間が長くなる方が増えていて、どのタイミングで移行へ移籍をするのか、これは事業所運営にも関わる判断であり、個別担当者は苦慮をしていた。

### (2) 移行へ移籍のタイミング

自立訓練の利用中に、その方の就労への課題が見えてくるが、それをどこまで取り組むのか、は個別担当者的見立て次第で利用期間に長短が出てきていた。また他の就労移行支援事業所を利用したことで、利用期間の残りが少ない方もいて、自立訓練利用中に就労への課題にどれだけ取り組むか、も難しい判断だった。基本的な基準を「安定通所」「環境への慣れ」などとしていたが、その方が「移行で取り組んでいけそうだ」という自信や安心感を持っているか、移行での取り組み課題の共有が出来ているか、など漠然ともしていた。なので、移籍の前に職員全体でケース共有会議を行って判断することとした。そして、自立訓練から移行へ移籍をする『循環』を意識するようになった。

## 6 立ち上げから10年 コロナ対応の試行錯誤を経て

2019年度末、未曾有の新型コロナウイルス感染症への対応に私達は苦慮をした。約1ヶ月の事業所閉鎖を経て再開し、訓練とコロナ対応を同時に確立するなかで、

### ① 密にならないために場の変更

→通所に慣れてきたら、別の場所にて作業に取り組む

### ② 作業量の確保

→簡易作業に慣れてきたら、外注作業に取り組む

### ③ 移行の新規利用者受け入れストップにより、定員減

→移行での就労トレーニング体験に積極的参加

というしくみを作った。先述のワークサンプルを含め、これらをオーダーメイドで組み合わせると、自分は今どのステップにいるのか、が分かりやすくなった。そして、このしくみのなかで、私達も利用者と一緒に作業に取り組む、話題に興じる・・・日々のあらゆる関わりを通して、私達はその方を知ることが出来る。また利用者も、その過程で客観的な視点が入りやすくなり、『自分を知っていくこと』に繋がっている。その結果、後に行われる本格的な移行の訓練が、よりの確に効果的になっていくのである。現在は、法人内の生活支援事業所と共催のプログラムで、生活面への支援にも取り組み、その方の『豊かな生活』を考えていくことも大事にしている。

## 7 まとめ 「働きたい」から「働き続ける」へ

私達の自立訓練は、単に就労への土台づくりだけでなく、利用者と私達が時間を共にすることを通して、その方の生活状況や価値観、将来の希望なども含めた全体像を知ることが出来る期間と考えている。作業遂行を中心とした狭義のアセスメントではなく、これが私達の考えるアセスメントである。「自立訓練があってよかった。ここから始められたから安心して就労移行の訓練に取り組めた」という声を多く聞く。現在、両事業を経て就職をしたメンバーの平均利用期間や就労定着率についても振り返りをしているところであり、当日の公表としたい。

### 【参考文献】

- 1) 多摩棕櫚亭協会『精神障害のある人の就労定着支援 当事者の希望から生まれた技法』中央法規（2019）

### 【連絡先】

ピラス（就労移行支援事業所/自立訓練（生活訓練）事業/就労定着支援事業）  
e-mail : piasu@shuro.jp

# 就労移行支援事業所を利用された重度失語症の方の支援報告

## ～医療情報と就労訓練から見た強みと企業に求める配慮、採用の決定打

○柏谷 美沙（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 就労支援員）

### 1 はじめに

失語症者の社会復帰を支援するには、森田・春原<sup>1)</sup>によれば、医学的・社会・職業リハビリテーションを円滑に行うために対象者の「全体像」の把握が大切であるとされている。医療機関と協力して全体像を把握し、「強み・障害特性・配慮」といった対象者の全体像を企業に伝えるアイテムを作成して就職したいという希望を叶えた事例を報告する。

### 2 事例紹介

#### (1) 対象者

由美さん（仮）、40代、女性。心原性脳塞栓症に伴い失語症を発症。夫、息子と同居。近所にご両親が住んでおり、書類手続き等はお母様が付き添われた。由美さんは退院後、「働きたい」とご家族に希望を伝え、通所リハビリテーションの担当言語聴覚士に相談。言語聴覚士からクロスジョブへ「重度失語症の方でも利用が可能か」と相談が入り利用に繋がった。

#### (2) 利用前にいただいた医療情報

表1 入院時、標準失語症検査（SLTA）結果

検査項目	結果	目標値
呼称	9/20	20/20
口頭命令に従う	0/10	5/10
動作説明	3/10	8/10
語の列挙	0語/1分	10語/1分

検査結果以外に医療機関から頂いた情報は以下のとおりである。

聴く、話す、読む、書く、計算、全ての項目で重度の障害がみられた。「理解」は、親しみの無い言葉の理解が不十分。「発話」は、単語レベルで表出されることはあるが2語分程度。伝えたい言葉を想起できるが音への喚起が困難。「読解」は、簡単な内容であれば短文レベルまで可能。「音読」は、使用頻度の高い文字であれば可能。「書字」は、メモなどに利用することは困難。「計算」は、困難。言語機能以外は概ね良好に保たれ、状況からの理解が良好。伝えたい内容は、簡潔にまとめ、使用頻度が高く親しみのある言葉を主に使用し、口頭言語のみではなく、文字言語、ジェスチャー、実際に使用している所を呈示、絵や写真、図、コミュニケーションボードの併用が有効である。

#### (3) 利用開始後、医療情報から工夫をして開始した訓練

最初に、注文書を見ながら商品を集めるピッキング訓練

を行った。支援員が一通り作業をして見本を見せ、次に由美さんが作業を行って、間違っていたらその場で支援員が正しい行動を見せるようにした。文字から物をイメージする、文字を読み上げるといったことはできなかったが注文書の文字とピッキング棚の文字を照らし合わせて商品を集めることができていた。その他の作業も同様の教え方をすることで、会話が無くても行えることがわかった。

由美さんから伝えたいことがある時は、携帯の写真を見せる、現物を見せる等をして伝える工夫をされており、自ら意思疎通を行おうとする積極性が見られた。

また、訓練ができることが「楽しい」と何事にも前向きな性格を発揮され、気遣いをする性格、優しい表情、ニコニコと話を聞く姿勢から人付き合いが不得手な他利用者からも親しまれていた。

病前から夫と一緒に家事を行っており、家族と協力して家事を行い生活が安定していたため、毎日休むことなく楽しく訓練に通われた。

#### (4) 施設外就労訓練（クリーニング工場）

利用開始後、施設外就労先のクリーニング工場にて洗濯、洗濯たみ作業を実施した。華奢な体からは想像ができないが1日4時間力仕事をする体力があり、重い物を持つ力があった。

支援員が見本を見せて3回ほど一緒に行くと作業を覚えられた。メモ取りが困難なため、久しぶりに行う作業を忘れてしまうことがあるが支援員が見本を提示すると思い出して作業ができた。

困った時には「これ」と物を指さして意思表示ができ、由美さんも支援員も意思疎通に困らなかった。洗濯物を数えて紙に数字を記入することはでき、電卓を使用すると簡単な足し算ができた。用紙に記入しなければならない文字も見本があると書き写せた。洗濯回数、洗剤の種類など、複数の指示がある作業は、メモ用紙に書いて見せながら読み上げて説明するとイメージが伝わるとわかり、訓練用の指示書を作成して、指示を書いて渡すことで、1人で行える作業が増えた。

#### (5) 企業実習（クリーニング工場）

訓練では、見本を提示する、紙に書いて読み上げて指示を伝えるといった方法を行うと業務ができることがわかった。施設外就労先以外の企業で仕事を行っても由美さんが戸惑わないか、企業は対応に負担を感じないか確認をするため施設外就労先とは別のクリーニング工場で3日間の実

習を行って確認した。現場担当者から作業見本を見せてもらい、実際に作業を行って合っているか確認してもらうことで問題なく行えた。さらに、単語の発話やジェスチャーによって社員の方とコミュニケーションがとれており、次にどの仕事を行うか意欲的に考えて笑顔で楽しいと働く様子から1日で職場にとけ込む力がみられた。予期せぬ出来事として、1人の時に事情を知らない職員から「どなたですか」と聞かれ、単語やジェスチャーで実習生だと由美さん1人で伝えていたことがわかった。実習により、環境が変わっても、配慮が得られることで由美さんの強みを活かすことができ、由美さんと企業の負担が少ないことがわかった。

### 3 就職活動

#### (1) 面接練習

支援員と面接練習を行ったところ、緊張している時は、長所である笑顔が険しい顔になり、言葉が発話しにくくなることがわかった。由美さんの強みを伝えるためアイテムを作成して練習を行った。

#### (2) 面接アイテム①

由美さんの「失語症の説明」「仕事を覚える方法」「仕事をしている動画」「体力・人柄等の長所」を伝えるための資料を作成した。支援員が企業に資料をもとに説明しつつ由美さんに声をかけ、由美さんはジェスチャーや頷くといった非言語コミュニケーションで伝える練習を行った。

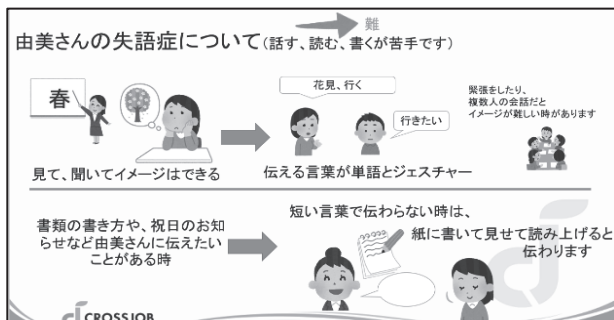


図1 由美さんの説明書

#### (3) 面接アイテム②

緊張して出にくくなる発話を促し、由美さんがご自分で気持ちを伝えるために、面接で見ながら話すカンニングペーパーを作成した。

由美さんと共に、伝えたい内容を確認し、作った文章を由美さんが読み上げて、発話しにくい単語の近くに最初の言葉の文字をイメージするイラストを入れた。「働きたい」が読めない時は、旗のイラストを見て「旗、働きたい」と連想して発話する練習を繰り返すことで言葉が出る回数が増えた。

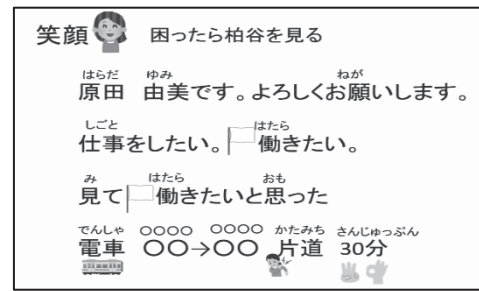


図2 面接のカンニングペーパー

#### (4) 採用

清掃員を募集していた企業へ由美さんと見学に行き、図1、2を用いて由美さんのことを紹介した。一度見学に行くことで、後日に行った面接では由美さんの緊張を減らすことができた。

企業からは、見学時に「安定して通勤し、働く体力がある」「前向きで好かれやすい人柄」「社内で行える合理的配慮」を聞いてイメージができたため採用を前向きに考えていたと言われ内定を頂いた。

### 4 事例を通して学んだこと

支援員が由美さんを取り巻く人や訓練の様子から情報を集め、失語、働く力、企業へ求める合理的配慮、家庭環境、性格といった全体像を捉えて企業へ必要な情報を伝えることで、企業は自社で雇うイメージができ採用に至ったと考えられる。支援員がアセスメントし、それを企業へ伝えるサポートを行うことによって、就職の可能性が広がることを由美さんの支援を通して学ぶことができた。

### 5 今後の課題

重度失語症のある方の社会復帰を促進するために、医療と地域の連携が課題である。支援者が重度失語症の方は難しい人というイメージを持つ可能性があるが知識や経験が無くても、当事者や家族、関係している専門職から教わりながら、目の前の当事者が力を発揮できる進め方を探すことで就職に繋がり、当事者の人生が変わる可能性がある。

働きたいと思われる当事者が障害の程度のイメージにとらわれず働く可能性を広げられるよう、医療と地域福祉サービスが協力し合える関係を築くことが重要である。

#### 【参考文献】

- 1) 森田秋子・春原則子『フレッシュ ST のギモンを解決！失語リハビリ Q&A』(2022) , p. 3-17

#### 【連絡先】

柏谷 美沙  
特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌  
e-mail : kashiwaya@crossjob.or.jp

# 就労移行支援事業所でのABAを用いたスキル獲得訓練

○福井 樹男（特定非営利活動法人スカイ・ラヴ 管理者/サービス管理責任者）  
田中 出（特定非営利活動法人スカイ・ラヴ）

## 1 はじめに

当法人の事業の一つとして、就労移行支援、就労継続支援B型（以下「就B」という。）、自立訓練（生活訓練）、就労定着支援の事業を行っている、スカイ・アンドロメダがある（以下「アンドロメダ」という。）。

利用者は、知的障害が約6割と一番多く、精神障害、発達障害が約3割、身体障害が約1割である。年代も10代から60代と幅広く利用されているが、20～30代が最も多い。

就労移行支援の訓練では、主にABA（応用行動分析）を用いて、スキル獲得訓練を行っている。スキル獲得の内容は利用者により様々だが、例えば、ネクタイを締める、エプロンの紐を結ぶ、仕事関係での物の名前を覚える、品出しや接客スキルを身に付けるなどがある。基本的に課題分析をして、スモールステップで一つずつできるように訓練している。

今回は、その中でも、清掃スキルを身に付け、就労に繋がった事例を発表する。

## 2 本人について

### (1) 本人の特性

- ・40代男性
- ・知的障害（療育A）、精神1級（就労移行利用当初）、ウィリアムズ症候群
- ・眼鏡が好きで、数十種類の眼鏡を集めている
- ・服装もおしゃれで、眼鏡と合わせてコーディネートするのが好き
- ・様々なジャンルの音楽が好きで、絵や詩をかくことが好き
- ・明るく思いやりがあり、誰とでも仲良くできる
- ・大きな声で気持ちのいいあいさつができる
- ・慣れない作業等、力が入りすぎてしまうときがある
- ・細かい作業が苦手

### (2) 経歴

- ・X-25～X-12年（株）おしぼりセンターで勤務
- ・X-12年 アンドロメダ就B利用開始
- ・X-3年 自立訓練利用開始
- ・X年-7ヶ月 就労移行支援利用開始
- ・X年 清掃スキル獲得訓練開始
- ・X年+1年 エル・チャレンジ<sup>1)</sup>の実習へ参加
- ・X+2年 清掃会社へ就職
- ・X+2年6ヶ月 就労定着支援利用開始

## 3 「机を拭く」スキルの獲得

### (1) アセスメント

まず、清掃スキルがどの程度あるのか、アセスメントをするために、机拭き、部屋の掃除機かけ、廊下・階段の掃き掃除などを行った。

使用した道具は、布巾・雑巾、アルコールスプレー、掃除機、ほうき、塵取り等である。

結果、それぞれ使うことはできるが、隅々までやるのが難しいという結果になった（図1）。

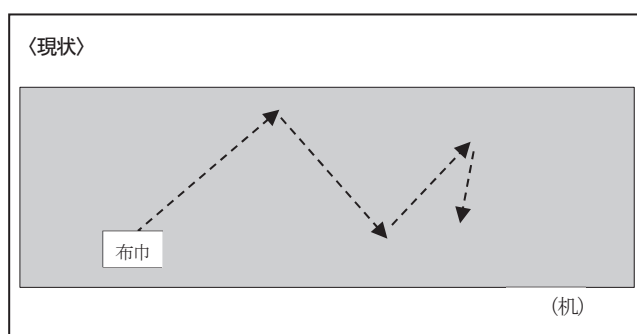


図1 机拭きの場合、まっすぐに隅々まで拭けない

### (2) 目標の設定

まずは、一番すぐにスキル獲得が出来るような机拭きからとりかかった。机拭きの目標は以下の手順に設定した（図2）。基本的には、モデリング、身体プロンプト、視覚プロンプト、言語プロンプトを使用し、エラーレスで行ったので、プロンプト数が10%以下になることを目指した。

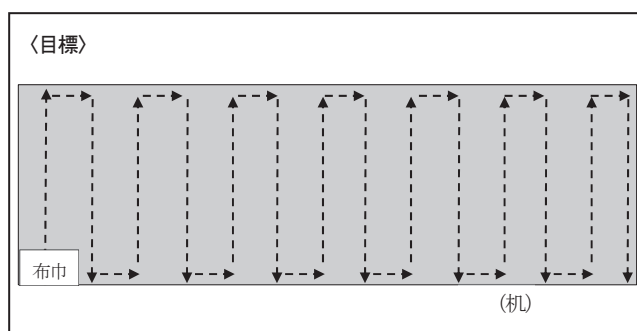


図2 目標は端からまっすぐに拭けるようになる

### (3) 強化子の設定

強化子は、本人と相談して、「1分間の休憩」にした。さらにトークンエコノミー法を利用し、1試行毎にハートマーク（♡）を1つ書き、5つになると強化子がもらえるようにした。

1試行終了するたびに、スタッフは「すごいね！がんばったね！」など褒め、スキル獲得を目指した（図3）。

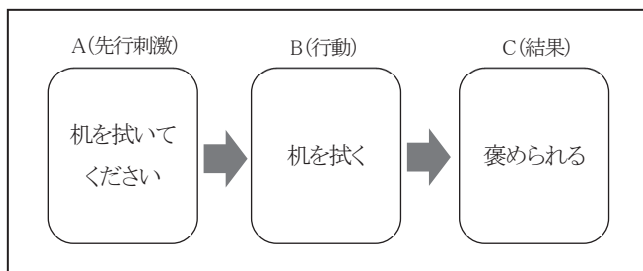


図3 スキル獲得方法〈三項随伴性〉

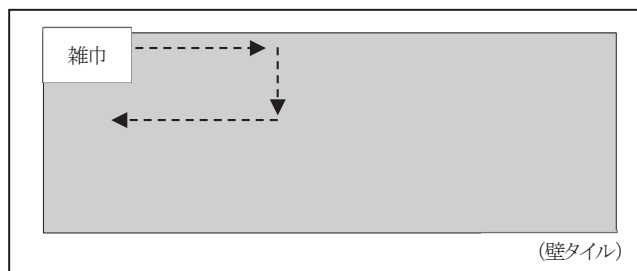


図6 右方向へどれだけ移動したか分からなくなってしまう

(4) 訓練期間

- ・約2.5ヶ月 (21日間)
- ・施行回数 309回
- ・机は一般的な長机 (サイズ1800mm×45mm)

(5) 手順

まず、最初に課題分析をして、机の下から上にまっすぐ拭き、布巾の幅を右にずらし、下まで拭く工程 (以下1往復) を身に付けた (図4)。

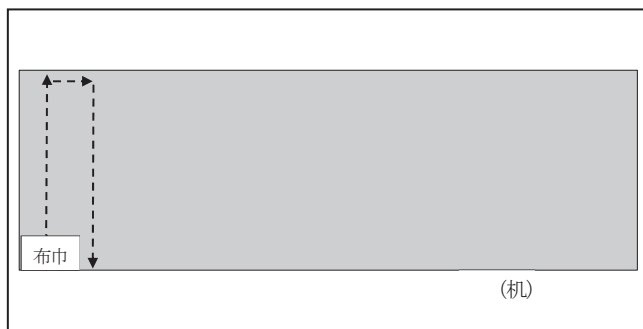


図4 まずはこの1往復の獲得を目指した

1往復ができるようになると、2往復、3往復と増やしていき、プロンプト無しで机全体 (7往復) が拭けるように訓練していった (図5)。

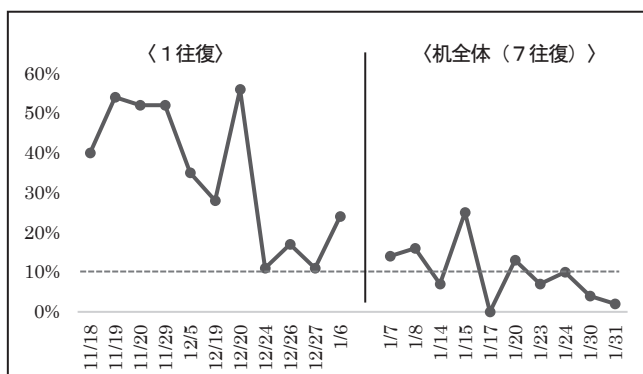


図5 プロンプト数 (%)

4 「壁タイルを拭く」スキルの獲得

はじめは、左から右方向へ拭き、雑巾の幅分下におろし、そのまま左方向へ拭くやり方をしていたが、壁タイルの幅が広く、どこまで進んだらよいのかが分からなくなってしまうので (図6)、机と同じように、上下で移動させる拭き方を目指した (図7)。

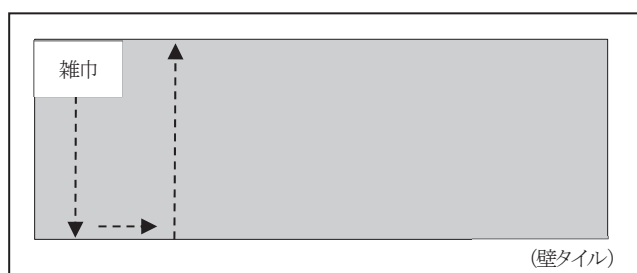


図7 上下間で移動させる拭き方を目指した

今回の壁タイルは、机に比べて拭く面積が広いので、範囲を決めて、徐々に広げていくやり方をした。

強化子やトークンエコノミー法など、机と同じ手順で行った。訓練期間は約1ヶ月 (6日間)。試行回数は44回。

結果、約4日の訓練で壁を拭くスキルを身に付けることができたので、残りの2日でトイレのポンプやトイレトーパーなど、物がある場所でも拭けるように訓練していった。

5 その後

引き続き、廊下や階段、玄関、トイレなどの掃除を行っていき、本人も清掃について少しずつ自信をつけていった。約1年後、エル・チャレンジから清掃の実習のお話をいただき、そこで、公園での掃き掃除やトイレ掃除などの訓練を1年間行い、清掃会社で就職することができた。

現在は、就労定着支援を利用しながら、毎日がんばって働いている。

6 考察

今回、課題分析をしてスモールステップで行い、「出来たら強化」することを続けていくことにより、少しずつスキルを獲得していったと思われる。また、課題分析することにより、どんなところでつまづいているのかが大変よく分かり、具体的な支援方法を取り入れることができた。エラーレスを心がけたことで、本人のモチベーションも上がっていき、最終的に就労につながったと思われる。

【注釈】

- 1) エル・チャレンジ 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合が運営。大阪府や大阪市から清掃業務を請け負い、知的障害のある方の実習を受け入れ、訓練を行っている。

# 自閉を伴う成人における時間自己管理の支援を通じた復職支援

○堀田 正基（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー 理事長）

南部 孝史（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー）

## 1 目的

本研究は、再就職を目指す知的障害と自閉症をあわせ持つ成人を対象者とし、作業開始時間に遅刻を繰り返すという逸脱的な問題行動としての「不安全行動」に対して、それを抑制的かつ一方的に統制するのではなく、対象者に作業室での社会的役割を与え、タイマーを補助的に活用してセルフコントロールを身に付ける事で、そうした行動を低減させることを目指し、その効果を実証的に検証する事を目的とした。

## 2 対象者

対象者のMの年齢は××歳で、就職経験のある自閉症を伴う知的障害者であった。実験時には、再就職を目指し、就労移行支援事業所A（以下「施設」という。）へ通所するが、午前、午後の休憩後の作業開始時間毎に遅刻を繰り返していた。また、手洗い後、長時間タオルで手を拭うこだわり行動は、全職員が把握していた。しかし、施設外就労で酒造会社へ箱作りに行くと、就労経験があるためか、朝礼や社訓の唱和には自ら参加しており、休憩後の遅刻は確認されなかった。また、タオルで手を拭うこだわり行動も確認されなかったが、施設での作業日は遅刻、こだわり行動を繰り返した。

## 3 方法

Mは施設外就労先では、朝礼や社訓の唱和には職員が促すことなく参加しており、社会的集団行動を好む傾向にあると判断した。施設での作業日は酒造会社と同等の仕事を準備し、Mに一日の作業量を確認させた。ラジオ体操や社訓の唱和に相当するものを実施し、作業場でのリーダー役を務めることで作業開始時間に遅刻しない支援を計画した。

## 4 調査の実施場所

Mが通所する施設内の自閉症の利用者のみが使用するプレハブの別室で行った。

## 5 作業内容

作業内容は紙器加工であった。Mは紙器の折り目がある場所を予め折り曲げる作業を担当し、他の2人の利用者が箱を組み立てた。

## 6 期間

20XX年2月24日から3月14日まで調査を行った。

## 7 支援手続き

### (1) 作業室の入室時間の測定

Mは、午前の作業、午後の作業、3時の休憩後の作業開始時間には必ず遅刻をしていた。そのため、午前の作業開始前、午後の作業終了後、3時の休憩直前に作業開始時間にアラームが鳴るタイマーを与えた。筆者が「作業開始前に作業室に入室してください、無理ならタイマーを見ながら10分以内に作業室に入ってください」というプロンプトを与え、作業開始のチャイムが鳴った時にMが不在の場合は、筆者がストップウォッチでMが作業室に入室する時間を測定した。

### (2) 従属変数

作業開始後10分以内に作業室に戻ってくることを従属変数とした。

### (3) 標的行動

Mに対して作業室でのリーダーである事を伝え、遅刻しても作業室に入室し易いように、作業開始後10分以内に作業室に入室できれば合格とした。そして、Mがリーダーとして、他の2人の利用者に対する出席確認、健康チェックを行う事を標的行動とした。

### (4) 出席確認と健康チェック

主に工場内で働く現業職種で実施されるもので、作業開始前に従業員の点呼を取る事が出席確認である。健康チェックは、作業開始前の従業員の体調を調べる労務管理である。

### (5) ベース・ライン

ベース・ラインの期間中、一切介入する事なくMの行動を観察し、記録を取っていた。

## 8 Phase 1 出席確認と健康チェックの導入を実施する

先ず、Mに対して、これから毎日、作業開始毎に各利用者の出席確認と健康チェックを実施する事を告げ、筆者が利用者の出席確認と健康チェックを実施した。Mには、午前の作業開始前、午後の作業終了後、3時の休憩直前に、作業開始時間にアラームが鳴るタイマーを与え、「作業開始前に作業室に入室してください、無理ならタイマーを見ながら10分以内に作業室に入ってください」という旨を伝えた。筆者は、Mが作業開始時間に不在の場合には、チャ

イムが鳴ると同時にストップウォッチでMが作業室に入室する時間を測定した。更に、観察者の協力を得て、Mが休憩中にどのような行動をしているのかを観察させた。

### 9 Phase 2 Mにプロンプトを与え出席確認、健康チェックを一任する

Mに対して作業室でのリーダーである事を伝え、出席確認、健康チェックを行う役割を与え、作業室での社会的地位を明確にした。Mがたとえ遅れて作業室に入室しても、筆者が出席確認と健康チェックを促すプロンプトを与えた。後の手続きはPhase 1と同様である。

### 10 Phase 3 Mにプロンプトなしで出席確認と健康チェックを一任する

Mに対して、今後、出席確認、健康チェックの実施を任せることにし、筆者がプロンプトを与えない事を告げ、Mがたとえ遅れて作業室に入室しても、M自身で出席確認と健康チェックを行うように指示した。

## 11 結果

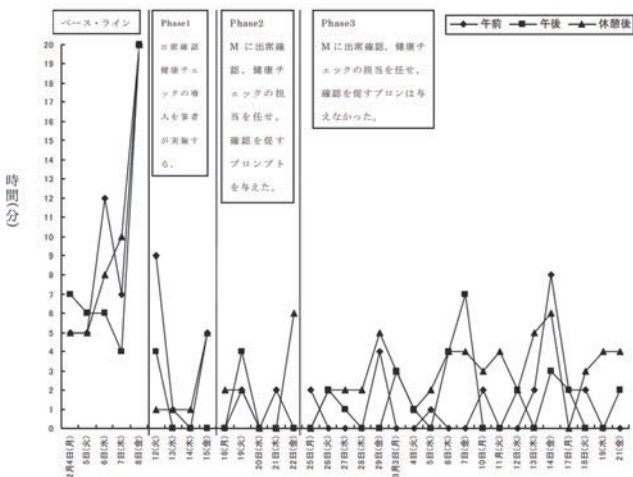


図1 ベース・ラインからPhase 1～3 にいたる定時作業開始時刻から着室までの時間

- ①午前の作業開始時に遅れる理由は「通勤用の路線バスが遅れた時で、始業時間に遅刻はしていないが、Mは、小用の後に納得できるまでハンカチで手を拭いているので作業開始時間に遅れた」と観察者から報告があった。
- ②午後の作業開始時間に遅れる理由は、「PM12:30頃からトイレに20分近く入る時は大用が長引いており、密閉された環境でブツブツとつぶやき、その後、トイレから出て手洗いし、納得するまでハンカチで手を拭う行動を続けているためである」と観察者から報告があった。
- ③3時の休憩後に作業開始時間に遅れる理由は、「施設の向かいの会社の自動販売機で500mlの炭酸飲料を購入す

るが、一気に飲み干せないで、むせながら、更に一気に飲みほし、むせかえり、その後、向かいの会社に設置してあるゴミ箱に缶を捨てた後小用を済ませ、Mが納得するまでハンカチで手を拭うため作業開始時間に遅れた」と職員から報告があった。

- ④タイマーは補助的に使用したが、Mは約束通り遅れても10以内に作業室に戻っていた。

## 12 考察

- ①M自身に作業室での社会的役割を与え、自分で自分の行動を管理する「自己管理スキル」は、M自身には有効であった。タイマーを補助的に用い、作業開始時間に定刻通りに入室できる回数を増加させ、十分な結果とは言えないが、作業開始時間に遅刻する不安全行動を減少させる事が可能となった。
- ②今回の結果を基に、Mのケースを考察するのなら、昼の休憩時に早めに排泄誘導を促すプロンプトを与える。また、3時の休憩は、アルミ缶専用のごみ箱を作業室に設置するだけで、大きく環境を変化させることなく遅刻を抑止できる可能性が示された。
- ③自閉症者は、限定された場面で常時同じような状態で繰り返しおこなわれる行動・興味・活動では、作業に必要な能力を引き出し易い傾向にある。この部分に着眼すれば、Mの再就職先は、1つの製品に特化した中小企業でなら、自閉症者も十分に戦力に成り得ると考えるのである。
- ④松田・望月 (2008) は、行動の結果から得られる達成感や周囲から賞賛される体験を蓄積していくことが可能となる環境整備が求められると報告している。つまり、自閉症者が一般企業で働く場合「やりがいのある仕事」を実現させるためには、就職時に当事者の希望と能力的な属性と適合したものを「マッチング」として捉えるのではなく、就職後も「マッチング」した仕事を「やりがいのある仕事」として遂行できるようにし、長く働ける環境整備、支援や対応が必要であると考えられるのだ。

### 【参考文献】

松田光一郎・望月昭 (2008) . 行動障害を呈する自閉症者への積極的行動支援—機能的アセスメントに基づくコミュニケーション行動の改善—. 立命館人間科学研究, 17, 117—128.  
 Hotta, M. (2012, July 10). 対人援助学会 ヒューマンサービスを科学する. Retrieved June 1, 2023, from M <https://www.hu Manservices.jp/>



# 就労定着支援事業における転職支援と今後の連携先について

～雇用期間満了、雇用未継続、家族の転居による転職の場合～

○貫洞 正一（就労定着支援センターほっぷの実 サービス管理責任者）

平山 昭江（就労定着支援センターほっぷの実）

## 1 はじめに

就労定着支援センターほっぷの実（以下「ほっぷの実」という。）は平成30年から就労定着支援事業を開始しているが既に3年間の支援期間が終わり他関係機関に繋いだ方も出てきている。また就労定着支援のサービスを提供している間に転職する方もいる。今回は令和4年度に実施した3件の転職支援について、「転職する背景」「転職するまでの経過」「他関係機関との連携」について報告する。

## 2 事例

### (1) 雇用期間満了による転職

#### ア 対象者

20代、女性、高次脳機能障害（交通事故による頭部外傷）

#### イ 手帳

精神保健福祉手帳2級

#### ウ 転職前の勤務先と業務内容

官公庁での会計年度任用職員（チャレンジ雇用）

#### エ 転職する背景

専門学校中の事故により受障。復学し卒業後、就労移行支援を2年間利用後地元の官公庁に就職。就労を決めるにあたっては、就労経験がなく通勤面や対人関係で不安もあることから、3年間のチャレンジ雇用の中で、経験を積みながら次のステップに進むことを目的に就労。雇用期間の満了に伴い、転職活動となった。

#### オ 転職するまでの経過

契約満了となる約8ヶ月前から、これまでの仕事を振り返りながら、本人の希望も聞き、ハローワーク活動支援を実施。通勤時の公共交通機関の利用にあたっては、周囲の人の動き等が気になり落ち着かず、難しい現状があり、通勤範囲を広げることが難しいと思われた。しかし本人の通院先での障害者求人が出ており興味を示す。通勤時間が1時間強かかるものの馴染みのある場所でもあったことと、3年間の有期雇用求人であったこともあり、どこまでできるかやってみたいとのことで応募し、採用となった。

転職先の採用日に関しては、当時の雇用先の契約期間満了月の翌月からとなり、それまでの2ヶ月間で、次への準備や転職先との打合せを支援の中で実施。通勤時間が長い事を加味して頂き、勤務時間の調整をして頂いた。

#### カ 他関係機関との連携

相談支援事業所は就労移行支援利用時に関わっていた事業所に就労定着支援開始より再度関わって頂き生活面や気

持ち面での変化等の共有をした。

就労定着支援終了後も仕事や環境の状況の確認や企業支援の必要性が想定されたことと、有期雇用のため、再度就職活動が必要となることもあり、就労定着支援の残り4ヶ月の時点で障害者職業センターに相談し、企業と本人支援の引継ぎを実施した。

#### キ 転職後のほっぷの実における支援

転職後の就労定着支援期間は残り8ヶ月間。転職前から打合せ等もできていたこともあり毎月訪問しての支援を継続。不安があった通勤に関しては利用時間が通勤通学時間とズレ、あまり混雑していないことと音楽を聞くなどの工夫で対処できている。配置先の業務内容が確認や処理の仕方が複数パターンあるなど、習熟の積み重ねが難しく、毎月の支援の中で状況を整理しながら取り組み方の工夫を模索。出勤はできているものの気持ちの落ち込みが見られた。企業からは、このままでは継続（次の更新）は難しいとの宣告があった。仕事内容や人的環境の難しさが見られたため、状況のすり合わせや業務内容の検討を重ね、配属先を変更。その後は、本人が取り組みやすい環境や業務内容の切り出しをし、安定して就労の継続ができています。

就労定着支援期間終了後、更新のタイミング等、定期的に本人や企業に連絡を取るなどし、繋ぎ先である障害者職業センターとも情報を共有している。

### (2) 雇用未継続による転職

#### ア 対象者

60代、男性、高次脳機能障害（脳出血による後遺症）

#### イ 手帳

精神保健福祉手帳3級

#### ウ 転職前の勤務先と業務内容

賃貸住宅管理窓口での来客者及び電話対応業務。

#### エ 転職する背景

就労移行支援を15ヶ月利用し就労。年度毎更新で最長5年間の雇用が可能であったが、就労当初から求められる業務水準が高く、就労定着支援の中でも業務内容の検討や工夫の提示、症状の理解や配慮を求めるも改善が難しく、結果、業務の習熟状況が雇用側の求める水準となっていないとのことで、2回目の契約更新はされないこととなった。契約終了通達からの1ヶ月半の期間で再就職先を見つけるか、難しい時は就労移行支援の利用期間が残っていた為、再利用も視野に入れ、再就職を目指すこととした。

## オ 転職するまでの経過

再就職先を探すにあたって、民間企業では定年年齢もあり応募可能な企業が限られたが、年齢制限のない官公庁の求人、年度変わりの時期という事もあり、比較的多く出ている。しかし、勤務時間がこれまでより短くなる分、収入が減るため現状のすり合わせが必要となった。働き方の見直し、できる業務、無理なく続けられる環境を重視し検討した結果、県の機関に応募し採用。日にちが空くことなく年度変わりのタイミングで就労に繋がる事ができた。

## カ 他関係機関との連携

就労移行支援事業所利用にあたっては、高次脳機能障害総合支援窓口が関わり利用につながったが、生活面等の課題や支援の必要性がほぼ無かったこともあり、障害福祉サービス利用にあたっては、セルフプランで実施。今後、就労定着支援終了後の繋ぎ先としては、支援を進めながら必要性の有無の検討となる。

## キ 転職後のほっぷの実における支援

面接時から同席し、採用後の就労定着支援に向けて確認し、支援を継続。終日決まった業務がない状況の為、時間と気持ちの余裕はあるが、手持ち無沙汰も見られる。それがモチベーションにも繋がってくるため、訪問時に面談を重ねる中で、状況を確認しながら、業務の切り出しの相談や提案を実施。同時に、訪問後日、仕事帰りにほっぷの実に立ち寄り、話すことで気持ちの切り替えや状況の把握をし、次回訪問時の支援につなげている。

### (3) 家族の転居による転職

#### ア 対象者

20代、男性、知的障害

#### イ 手帳

療育手帳B

#### ウ 転職前の勤務先と業務内容

カーディーラーでの点検・整備後の洗車業務

#### エ 転職する背景

A県の特別支援学校を卒業後、先に転勤で隣県のB県に転居していた父親のもとに家族とともに転居。就労移行支援を2年利用後にC社に就職する。約3年間就労継続（就労定着支援利用）していたが同居している父親が定年退職を迎えることになり父親の実家があるA県に父親が戻る事になった。B県での住居は社宅だったため、B県に残りアパートもしくはグループホームで生活し仕事を継続するか、父親と一緒にA県に戻り新しく仕事を探すか選択することになる。

## オ 転職するまでの経過

定年退職後に実家に戻り親の介護をしなければならない、という話は退職の2年前くらいから父親から相談を受けていた。いよいよ定年になる6か月前に具体的に定年後の話を本人にもするようになった。B県に残り単身で生活する

には本人、父親ともに不安があったため一緒にA県に戻ることを選択。就労先のC社は大手車メーカーのB県での関連会社だったためA県には系列はなかった（別会社になるため）。他のメーカーのカーディーラーへの転職も検討したがC社の人事部長がA県にある同メーカーのD社の人事部長を紹介してくれた。さっそく連絡し本人を連れてA県にあるD社を訪問し顔合わせを行う。B県よりも人口の少ないA県でD社はなかなか障害者雇用が進んでいなく結果D社にとってもいい出会いになった。そして面接ののち採用となった。その後、父親の退職と転居のタイミングでC社を退職しD社に転職する。ほっぷの実として面接時には同席し就労現場にもご挨拶し情報を共有している。

## カ 他関係機関との連携

A県とB県は隣県なのでそのまま就労定着支援を継続することもできたが転職した月が就労定着支援の最終月だったのでB県にある障害者職業センターのカウンセラーに相談しA県のカウンセラーを紹介して頂く。本人と一緒にA県の障害者職業センターを訪問しカウンセラーに相談したところ特別支援学校在籍時に登録していたことがわかりスムーズに引継ぎができた。その後、障害者職業センターからD社に連絡していただき今後のジョブコーチ支援について説明していただく。またジョブコーチ支援の記録票をほっぷの実に定期的に共有いただいている。

## キ 転職後のほっぷの実における支援

転職した月が就労定着支援の最終月だったため、最終の支援として就労先を訪問し就業場所の環境や人の確認をしている。その後の支援はA県の障害者職業センターのカウンセラーやジョブコーチにお願いしている。その後、集中支援期のジョブコーチの訪問支援日に同行し転職後の本人の様子を確認している。またもともと在籍していた就労移行支援事業所の卒業生を対象としたイベントの案内を送付するなど本人と連絡を取っている。

## 3 まとめ

現在、就労中の方の中には有期雇用の方が多い。特に行政関係では更新回数が決まっているところもあり今後も就労継続支援期間中に転職する方がいる。更新の有無について支援を行うなかで確認していくが本人とも話をしながら常に転職の準備はしていきたい。また今回のケースのように転職直後に就労定着支援が終了することも多いと思うので引継ぎ先を就職時から検討していきたい。

### 【連絡先】

貫洞 正一  
特定非営利活動法人ほっぷの森  
就労定着支援センターほっぷの実  
e-mail:kando@hop-miyagi.org