

引きこもり傾向や対人関係に苦手のある人であるが  
グレーゾーンとも言えない人たちの就労支援事例  
～ハローワークと医療の連携～

○石井 雅也（※ 都合により発表は中止になりました。）



# 発達障害者と支援者を支援する 個人特性に応じた協働型ICT支援システムの紹介

○小越 康宏（国立大学法人福井大学 学術研究院工学系部門 准教授）

田中 規之（合同会社ナチュラル）

小越 咲子（独立行政法人国立高等専門学校機構 福井工業高等専門学校）

伊藤 洋一・若松 正浩・菅野 朋之・鈴木 亮（株式会社日立ソリューションズ東日本）

## 1 はじめに

ICTは距離や時間の制約に縛られないため、教育や福祉などの現場で利活用を推進することにより、サービスの質の向上につなげることができ、大いに期待が持たれている。

特に、障害者就労の現場でも重要視されている。一方で、支援者不足や支援者の業務負担の多さ、教育現場とのデータの引継ぎや連携などに課題がある。

これらの課題を解決すべく、2009年から協働型のICT支援システムを開発し、日々の行動記録を蓄積するとともに、即時的かつ密に支援者間で情報共有することで、当事者と支援者の支援を目指してきた。本発表では、システムの概要と、就労支援施設における実証実験について紹介する。

## 2 背景と目的

就労支援事業においては、個人特性に応じた支援の充実が求められている。近年、特に発達障害者の事業所の利用が増加している。発達障害には、AD/HD（注意欠如/多動性障害）、自閉スペクトラム症、LD（学習障害）など様々な症状があり、これらの症状をかかえ特別なニーズを有する人々への支援が喫緊の課題となっており、個人特性の把握とそれに応じた適切な支援が欠かせない。

しかし、発達障害の人たちにはスキルのアンバランスさや自己認知の低さがあり、また、周囲の人にとっては状態像の把握の難しさなどがあるため支援は非常に困難である。そのため、支援の手掛かりとなる個別教育支援計画等の作成がより重要となっている。

個別教育支援計画は、本人の意向、適正、障害の特性その他の事情を踏まえ、事業所が取り組む事柄や目標、手立てなどを明記するものである。就労に向けたプロセスを記録し、本人と支援者間での考えを擦り合わせ、支援者間での考えの共有を図ると共に、対外的な説明責任を果たすためにも重要である。

しかし、就労支援施設において職員の多忙などにより、個別教育支援計画を作成しても、その活用場面が明示されていないと有効感や有用感が満たされず、個別教育支援計画の作成自体が負担となり、その結果、支援目標の活用が難しくなることも多い。

そこで、就労支援施設における上記の問題解決をめざし、

個別教育支援計画の支援目標を支援者と当事者で共有し、我々の開発したICT支援システム「びこっと」<sup>1)</sup>を活用し、当事者間で連携を密にすることで支援を行ってきた。

本稿では、発達障害児者と支援者を支援する協働型ICT支援システムを紹介し、就労支援施設「ナチュラル」における実証実験について紹介する。

## 3 当事者と支援者を支援するICT個別教育支援システム

適切な支援を行うためには、①個人々が抱える様々な障害について正しく理解、②それに基づき必要とされる配慮や支援を検討、③支援の結果について十分に検証するといった、①から③までのプロセスを繰り返し検証し、開発を進める必要がある。長期に渡り行動データをはじめとする様々なデータを蓄積し、ビッグデータ解析により支援対象者の状態像を把握し、支援プランを導出することで、ニーズと支援のマッチングを行いながら問題解決や支援につなげるといったシステムである。

### (1) システム概要

システムの概要を図1に示す。利用者は担任教員や保護者、支援者、本人などである。それぞれの権限でシステムにログインし、(2)で説明する行動チェック項目について、チェックするといった人的なアクションを行うことにより、学校や家庭内における行動データが蓄積するものである。

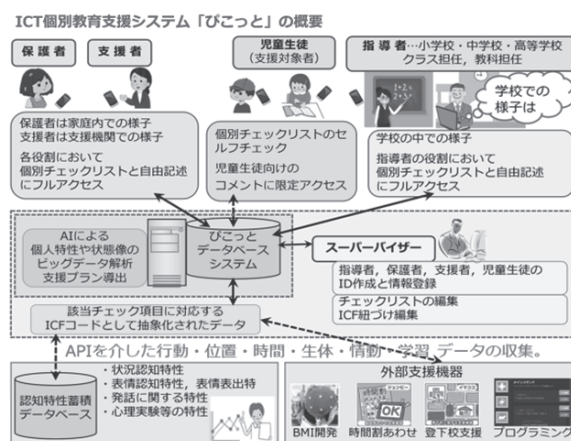


図1 個別支援システムの概要図

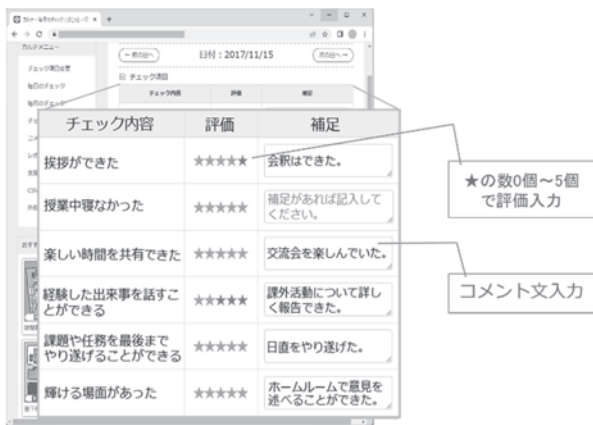


図2 ピこっとシステム日々のチェック画面例

## (2) 行動チェックリストの概要

行動チェックリストは、学校や施設、家庭で本人の日々の様子など行動を評価するためのリストであり、担任と保護者間で個別に相談しながら作成する。作成においては、個別指導計画や教育支援計画の目標に合致した内容を用いることで、学校の方針、家庭や支援者においても同じ方向性を保ち支援に取り組むことが可能となる。

これまで作成した1,500項目ほどのチェックリストの中から選択したり、新規に作成したりすることも可能である。図2の画面例の様に、本人や支援者がタブレット画面等で5段階評価によるチェック、コメントを入力する。コメント文はデータベースに蓄積され履歴として参照可能である。

チェック項目には、関連する内容をもつICFコード(International Classification of Functioning, Disability and Health, 国際生活機能分類)を用いたシステムの紐づけデータベース上で管理している。チェック項目の評価値により行動特性を分析し、支援者間で情報を共有し、支援方法を検討することにもつながる。また、各種支援サービスに対してもICFコードが紐づけられており、チェック項目の評価値の分析結果から、必要とされる支援サービスを導出し、自動的に提案する機能も持ち合わせている。

人間の成長過程のある時点で生じる行動や性質について要因分析を試みる際に、過去に遡って多角的に分析する必要がある。日々のチェックという時間的にも密な定点観測データを蓄積しておくことで、このような分析や、前方視野的な検証も可能になると考えられる。

## 4 2022年度の実証実験の成果について

2022年度の実証実験の成果について紹介する。

### (1) カルテレポート機能を用いた分析

図3に3名の児童生徒における事例を示す。蓄積された日々の行動チェック項目の評価値を基に、カルテレポート機能を用いてレーダーチャートを表示し、支援開始時期(前半)と終了時期(後半)を比較すると、成長を認める

ことができた。結果に対して教員も実感を持つてるとのことであった。

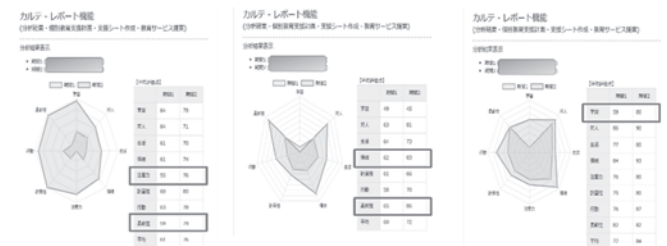


図3 「ぴこっと」2022年度実証実験の事例

### (2) アンケート結果(教育現場)

福井県の説明会において特別支援クラス担任27名に対してアンケートを行った結果、大満足33.3%、やや満足59.3%と高評価であった。自由記述について次に示す。

- ・システムを活用すると多忙が軽減できるかなと思われる
- ・紙ベースの引継ぎからも業務の軽減につながり、セキュリティも保障されており是非学校現場での活用と思う
- ・個別の指導計画の発展として使える。主観的だったものが客観的に、可視化される

### (3) アンケート結果(福祉施設) 自由記述

- ・(気持ちが荒れているとき)原因となっている学校や家庭であった事が分かるので、環境調整などに役立つ
- ・(支援対象者に支援員が日々交代する体制をとっており)人づての連絡が主だったので、認識相違によるトラブル発生することがあったが、トラブルが減った。

## 5 就労支援施設ナチュラルにおける実証実験

2023年3月から就労支援施設ナチュラルで実証実験を進めている。実験協力者4名、支援者2名であり、この詳細について本発表にて紹介する。

## 6 今後の展望

支援対象者の特性について支援者が十分に理解し、環境調整を行うことで、パフォーマンスを最大化すること、輝ける場をつくることが重要である。そのためには、教育の現場から就労機関につなげること、支援に関する有益な情報を共有することが最重要である。それを実現するシステムの強化、利用者の拡大を図りたい。

### 【参考文献】

- 1) 小越康宏, 小越咲子『解説論文:発達障害児者支援のためのICT個別教育支援システム』,「電子情報通信学会 通信ソサイエティマガジン Bplus 63(12)」(2022), pp.197-209 [https://www.jstage.jst.go.jp/article/bplus/16/3/16\\_197/\\_article-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/bplus/16/3/16_197/_article-char/ja)

# 発達障害児の就労をめざしたライフスキルの獲得

～放課後等デイサービスにおける調査から～

○康 一煒 (元 早稲田大学大学院 梅永研究室)

梅永 雄二 (早稲田大学 教育・総合科学学術院 教育心理学専修)

## 1 目的

近年日本の障害者支援において、発達障害者の就労支援のニーズが高まってきている。しかしながら、成人期の発達障害者は就労の面だけでなく、生活面での困難性が報告されている(梅永, 2014)。その原因として、ライフスキルを十分に獲得できていないことが大きな要因となっている。本研究では、ライフスキルを梅永(2014)による「大人になって日常的に行う行動」と考える。

現在の学校では、読み書き算数といったアカデミックスキルを中心に指導が行われているが、職業的自立に必要なソフトスキル(仕事に必要となる仕事そのもの以外のすべてのスキル)やライフスキルにおける指導が十分とは言えない。

放課後等デイサービスでは、ライフスキルの指導や職業教育が取り入れられているところも増えているが、効率的な指導や支援ができるように、どのようなライフスキルが不足していて、またどのような方法でライフスキルを獲得すべきかを検討する上でのアセスメントが必要となる。

発達障害者、知的障害者の職場適応を評価するBWAP2では、その下位項目がライフスキルといわれる内容と重なるところが多い。早期から小学校や放課後等デイサービスなどでBWAP2の4領域63項目を評価し、知的障害児や発達障害児のライフスキル獲得の現状を把握し、個別指導計画を立てることによって、将来の自立につながる可能性が高くなると考える。

本論文では放課後等デイサービスと特例子会社で集計したデータと比較をすることによって、就労に必要な職業準備性を見出し、ライフスキル指導の重要性を検討していく。また、今後放課後等デイサービスで実施するライフスキルにおける指導内容について検討していくことを目的とする。

## 2 方法

### (1) 対象者

本研究の対象者は、X放課後等デイサービスに所属している12歳～18歳の知的障害、発達障害の生徒27名、およびY特例子会社に勤務している成人期知的障害者、発達障害者150名である。

### (2) 手続き

X放課後等デイサービスで実施したBWAP2の評価は、実際のセッションやプログラムの際に筆者と放課後等デイサービスの職員が行動観察を行い、検査結果を個人情報が特定されない形式に変換し、Excelデータとして回収した。

Y特例子会社では、研究協力者が実施したBWAP2の検

査結果を個人情報が特定されない形式でアセスメントシートに記載し、紙媒体として回収した。

Y特例子会社とX放課後等デイサービスのBWAP2の得点結果の平均値の差を比較するため、t検定を行い、差があるかどうかを検証した。

さらに、堀江(2022)の研究の特例子会社で働く知的障害者・発達障害者の職場適応における課題を見出すために因子分析で分けられた4因子にBWAP2群の粗点を当てはめて、比較も行った。同様にt検定を用いて、Y特例子会社とX放課後等デイサービスのBWAP2の4因子の平均値に有意差があるかどうかを検証した。

## 3 結果

### (1) X放課後等デイサービスとY特例子会社との領域間の比較(t検定)

両群で5%水準において対応のないt検定を行った結果、全領域において両群の間に有意的な差が見られなかった。また、有意的な差はなかったが、IR(対人関係)、CO(認知能力)、WP(仕事の遂行能力)の領域の平均得点は放課後等デイサービス群の方が高かった。一方で、HA(仕事の習慣・態度)においては、特例子会社群の方の平均得点が0.15点高かった。

### (2) X放課後等デイサービスとY特例子会社での下位項目間の比較

本節では、X放課後等デイサービスとY特例子会社において、BWAP2の4領域の下位項目の平均得点を比較した。

HA(仕事の習慣・態度)の下位項目のうち、「衛生面」「身だしなみ」「時間順守」「モチベーション」「出勤率」「食事のマナー」及び「トイレのマナー」の7項目の平均得点はY特例子会社群の方が高かった。

IR(対人関係)の下位項目の中では、「他者への援助」及び「破壊的行動」のみがY特例子会社の方の平均得点が高かった。

CO(認知能力)においては、「基本的な要求伝達」及び「移動能力」の平均得点はY特例子会社群がX放課後等デイサービス群より高かった。「移動能力」については、Y特例子会社群の得点は2.82で合格に近かったが、X放課後等デイサービス群の得点は2.48でまだ芽生えの範囲内にあった。

WP(仕事の遂行能力)の下位項目の中で、Y放課後等デイサービス群の方のX放課後等デイサービス群の平均得点より高かった項目は「仕事の量」「仕事への集中力」「タイムレコード」「仕事の安定度」「安全対策」「問題



の報告」「仕事上の体力」「細かい作業能力」「手作業」の9項目だった。そのうち、「仕事の安定度」の差が最も著しかった。

### (3) 堀江 (2022) のBWAP2の因子によるX放課後等デイサービスとY特例子会社での因子間の比較

本節では堀江 (2022) の研究で分類した4因子の平均得点を放課後等デイサービス群と特例子会社群で比較することで、差や傾向を見出すためにt検定を行った。《人とかかわりスキル》領域と《知的スキル》領域が、放課後等デイサービス群の方が有意に高い結果を示した。一方で、《ライフスキル》領域が0.05点、《ハードスキル》領域が0.31点、特例子会社群の方が高かった。

## 4 考察

### (1) 結果の概要

本研究では、放課後等デイサービス群のBWAP2アセスメントの4領域および堀江 (2022) による再カテゴリ化した4因子の視点から、また、Y特例子会社のデータと比較して、放課後等デイサービスのライフスキルと就労準備性の傾向とその差をまとめた。

BWAP2の4領域の得点において、放課後等デイサービス群と特例子会社群で比較を行った結果、全領域において両群の間に有意差が見られなかったが、IR、CO、WPの領域の平均得点は放課後等デイサービス群の方が高かった。このことから、これらの領域においてX放課後等デイサービスの児童生徒がY特例子会社に就職するのに必要な能力を有していると言えるだろう。しかし、最もライフスキルの項目が含まれているHAは特例子会社群の方が高かった。中でも、「衛生面」「身だしなみ」「時間順守」「モチベーション」「出勤率」「食事のマナー」及び「トイレのマナー」の6項目の平均得点は特例子会社群の方が高かった。「出勤率」、「モチベーション」が低い原因として、仕事の体験がないことが窺える。学齢期から仕事の体験をさせることでモチベーションを高めることができる。

また、COとWP領域に関して、得点が放課後等デイサービス群の方が高いにもかかわらず、下位項目の中に特例子会社群より低い項目があった。COでは「基本的な要求伝達」と「移動能力」がある。WPでは、「問題報告」や「仕事上の体力」「仕事の安定度」等がある。これらの項目が働くうえで大切なライフスキルであるが、X放課後等デイサービスの児童生徒がY特例子会社で働くのにまだこれらのスキルは十分に身につけられているとは言えない。これから放課後等デイサービスにて指導に取り組むべきであると考えられる。

堀江 (2022) の因子分析により再カテゴリ化された4因子の領域で比較を行った。結果から、特例子会社の社員に比べ《人とかかわりスキル》と《知的スキル》は放課後等デイサービスの児童生徒の方が高かったということは、

学校では重要視されているアカデミックスキルではすべて満足できる能力を持っていることと、それらのスキルが比較的にも低くても特例子会社で働いている人が多いということが考えられる。また、《ライフスキル》領域《ハードスキル》領域は特例子会社群の方が高く、《人とかかわりスキル》と《知的スキル》の因子よりも、《ライフスキル》と《ハードスキル》の方が特例子会社に就職するのに必要だが、放課後等デイサービスの児童生徒では指導を通じて身につけていきたいスキルであると考えられる。

今後の指導では、アカデミックスキルよりも実体験を通じてライフスキルを身につける指導が重要であり、個々の興味関心や得意分野に合わせた指導が求められ、学齢期でインターンシップや職業体験を行うことが望まれる。

### (2) 放課後等デイサービスにて実施すべきライフスキルの指導について

学校教育段階では、ライフスキルの習得と維持の可能性を高めるために、獲得すべき重要なライフスキルを特定し、支援する重要な時期だと指摘されている (Duncanら、2021)。研究の結果に基づいて、今後放課後等デイサービスで実施するライフスキルにおける指導内容について検討した。放課後等デイサービスのBWAP2の結果の各領域内で差があった項目を見極め、成人期に就労の際に発達障害があっても特例子会社などで働く場合、放課後等デイサービスで身につけておくべきライフスキルの項目をピックアップした。

それは、移動能力、金銭管理、衛生面と身だしなみ、時間管理、モチベーション、コミュニケーション能力の6つのスキルであった。

## 5 今研究の問題と今後の課題

研究においてのデータ数が少なく、偏りがあることがあげられる。より大きいサンプル数や複数の事業所を対象に加えた場合、異なる結果が示される可能性がある。今後は、より多様な放課後等デイサービスや学校にBWAP2を取り入れ、データを回収しさらなる分析を行う必要がある。

### 【参考文献】

- 1) 梅永雄二 (2014) 自立をかなえる! ライフスキルトレーニング実践ブック 明治図書
- 2) 堀江めぐみ (2022). 特例子会社で働く知的障害者・発達障害者の就労上の課題を支援についての研究-BWAP2 を用いたアセスメントによる合理的配慮-. 早稲田大学大学院教育学研究科修士 論文 (未公開).
- 3) Duncan A, Liddle M, Lori J, Stark.(2021)Iterative Development of a Daily Living Skills Intervention for Adolescents with Autism Without an Intellectual Disability. Clinical Child and Family Psychology Review, vol 24, 744-764.

### 【連絡先】

康一煒  
早稲田大学  
e-mail : evakang991226@toki.waseda.jp

# 社会生活を営む中で精神障害を発症した方が障害者雇用を受容するまで

○真喜志 未夢（就労移行支援事業所 ラ・レコルト茨木 サービス管理責任者）

## 1 はじめに

長期就労を目指す為には障害の受容から自己理解、長期就労が目指せる職場環境の選定や整備、配慮事項の整理、業務対応力の見極めが必要不可欠である。

しかし障害の背景や受容度は個人差があり、幼少期から障害を受容し周りの支援を受けながら社会生活を営んできた方、キャリアを築いていく中で障害を発症し苦しみながらも受容し働き方を変えてきた方、障害を受容できず社会との関わりを遮断してきた方など様々である。

その中でもっとも大きな支援課題として挙げられるのは「障害受容への支援」である。

今回は精神障害を発症後、クローズでの就労を目指していたAさんが障害を受容し、障害者雇用を就労定着の為に必要と理解して定着するまでの事例を報告する。

## 2 事業所と事例の紹介

### (1) 就労移行(定着)支援事業所 ラ・レコルトグループ

- ①2016年にラ・レコルト伏見開設
- ②2017年にラ・レコルト枚方開設
- ③2018年にラ・レコルト茨木開設

伏見開設時から「利用者様が進みたい道がゴール」を支援方針に障害の種別や軽重に関わらず個別支援・講座形式ではない個別プログラムに力を入れて支援。

「就労」ではなく「定着」を重視して、就労定着支援事業が開始する前から就労後の面談や訪問などに力を入れ支援を行ってきた。

### (2) Aさん：精神障害 40代後半 男性

大学時代、腹痛が継続的に続いたことで不安が増してパニック障害を発症。卒業後も症状は改善せず、約20年間の引きこもり状態となる。その間も就労を諦めることなく難関資格を取得してきた。

将来を悲観した母親が相談に来られ、見学・体験を経て納得の上で利用を開始。発症前は客室清掃や軽作業等のアルバイト経験が約3年半あり。

## 3 支援の経過

### (1) 利用開始当初の障害受容・就労への思い

症状が出る事を恐れ、在宅生活が長期化。発症後20年を経て、現在の主治医と出会い服薬治療により状態の安定に繋がった。「働いたら症状がでるかかわからないが、クローズで正社員として働きたい」と新たな目標を自発的に

持てるようになった。

職種は「在宅期間中に取得した難関資格を活かして仕事をしたい」と意欲を持てるようになった。

### (2) 個別支援計画

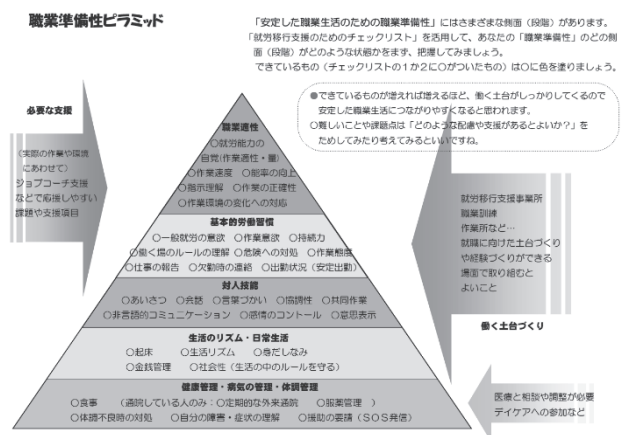
「職業準備性ピラミッド<sup>1)</sup>」(図1)に基づいて個別支援計画を作成。在宅生活が長かった事から就労移行支援利用での負荷を勘案して主治医へ事前確認、6ヶ月で週5日の終日通所を目標に掲げ達成できた。

資格取得・作業を行いながら就労スキルや基本的労働習慣の構築、イベントプログラムにてSocial Skills Trainingやグループワークへ参加し対人技能を身につける。

障害や症状の自己理解は、負荷がかかり初めて理解につながると考えて、通所や実習で見極めながら「自己理解シート」を用いて共に整理を行った。

課題受け入れが難しい事も、実習では「振り返り→受容」が行えるようになった。ご本人の可能性を広げる為に事務系や作業系と異なる実習先へ行き、状態の安定を考えた働き方、職場環境、配慮事項まで整理が行えた。

結果、就労の準備は整ったが「職業準備性ピラミッド」の頂点となる職業適性が課題として残った。就労時の負荷があったとしても、ご本人は希望の「クローズで正社員、難関資格を活かした仕事」は諦めたくないとの思いを強く持っていた。



### (3) 就職活動

「利用者様が進みたい道がゴール」との支援方針から、主治医に助言を得た上で、まずは希望条件による就職活動を開始した。

在宅期間のブランク、年齢、経験値から書類選考にて不

採用が続き面接へ繋がらず。通勤可能な範囲で応募したい求人が枯渇して難航する。その後も雇用形態や希望条件等を変更するも状況はかわらず。

サービス利用期間内での就労を目指し、毎月の応募件数を共に決め、残り期間が半年となっても決まらなければ職種を変更すると自ら目標を変更。

その後、希望職種の事務ではないが、就労したいと思える企業へ作業系の非常勤職員として就職することが叶った。

**(4) 就職後の支援**

本来クローズでの就労を目指しており、自己完結したい思いが強かったが、長期就労・状態の安定の為に定着支援が必要と受容し納得の上で、企業訪問や情報共有を受け入れることが出来た。

移行定着から定着支援切り替え時に「将来的に定着支援を卒業し、自立を目指したい」とのご本人の思いや企業の意向にあわせて、状態・業務の安定が行えている際は個別面談を主とし、企業訪問は随時対応へ。

就労して1年間は時短勤務をされていたが、自らフルタイム勤務を希望され、変更。

現在は業務や対人関係の対処法を面談にて検討し、約1年半の就労継続となっている。今後もご本人の自立を目指し、ナチュラルサポートへの移行が実現できるように支援していきたい。

**4 考察**

職業適性の課題を乗り越えられた要因を障害者職業総合センター (2016) 2) より図を用いて考察する (図2)。

まずは「社会経験の不足と自我の未熟性」として、実習にて「自己像と周囲の要求との折り合い」をつけ、希望条件での就職活動を継続する中で「自分自身の経験不足やブランクという課題」を客観的にとらえる事が出来た。

認知面の課題としてあげられる「障害自覚・病識理解の困難性」についても実習・就職活動の中で「客観的障害評

価と齟齬なく前向きに受け止めることが出来た」と思われる。

また、障害を発症する以前からの夢というご本人の思いに各支援機関が寄り添い、ご本人希望の就職活動を全力で支援した事とご本人も応募したい求人が枯渇する程、全力で就職活動を行った結果、自ら異業種への目標変更を決意できたと考えられる。

**5 まとめ**

長期就労には、自分自身が障害や自身の現状をどれだけ受容できるかが大きく関係する。

支援者はその「受容」に向けての支援をどれだけ最短で行えるか技量が問われるため、今後も追求し続けたい。

また、長期就労＝定着となるが、就労移行支援では毎年「就労者数」が実績として公表され、現状「定着」よりも「就労者数」に力を入れてしまわざるを得ない傾向にある。

障害者職業総合センター (2008) 3) においても、『就職支援ではなく、就職を通過「点」と捉え「線」として就労適応を目指す就労支援こそ重要である。』と述べている(「就労適応」がラ・レコルト茨木の考える「定着」である)。

今後もラ・レコルト茨木では障害の受容に着目して、長期就労が目指せる職場環境や働き方の選定を行い、ご本人主体の支援を目指していきたい。

**【参考文献】**

- 1) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)ホームページ「職業準備性ピラミッド」
- 2) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 資料シリーズNo.91『精神障害者に対する「自己理解の支援」における介入行動に関する基礎調査』, 2016, p51
- 3) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 資料シリーズNo.39「就職困難な若年者の就業支援の課題に関する研究」, 2008, p30

**【連絡先】**

真喜志 未夢  
 就労移行支援事業所 ラ・レコルト茨木  
 e-mail : ibaraki@larecolte.co.jp

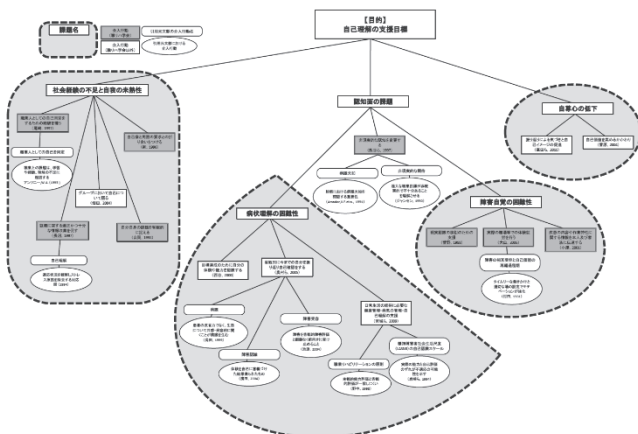


図2 精神障害者への自己理解の支援目標に関する内容マップ



# プロアクティブ行動の組み合わせによる組織適応状態の特徴 —民間企業の精神障がいのある従業員を対象とした定量的分析—

○福間 隆康（高知県立大学 准教授）

## 1 はじめに

民間企業に勤務している障がい者の平均勤続年数は、身体障がい者10年2か月、知的障がい者7年5か月、発達障がい者3年4か月に対して、精神障がい者は3年2月である<sup>1)</sup>。精神障がい者の民間企業への就職後1年時点の定着率は49.3%であり、身体障害60.8%、知的障害68.0%、発達障害71.5%に比べて低く<sup>2)</sup>、精神障がい者雇用における職場定着の困難さと支援の必要性がうかがわれる。

民間企業に勤務している精神障がい者の離職理由として、「職場の雰囲気・人間関係」（33.8%）、「賃金、労働条件に不満」（29.7%）、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」（28.4%）、「仕事内容が合わない」（28.4%）、「作業、能率面で適応できなかった」（25.7%）という項目が上位に並んでいる<sup>3)</sup>。精神障がい者が働き続けるためにきわめて重要な項目として、「職場の人間関係」（58.2%）、「仕事の内容」（52.5%）、「仕事のやりがい」（43.2%）という結果が示されている<sup>4)</sup>。これらの結果から、民間企業に勤務している精神障がい者の離職理由の上位は、「職場の人間関係」と「仕事への適応」であることがわかる。

職場や仕事に不満があり離職することはもっともな行動であると考えられる。しかし、不満な状況に対して個人は受け身でいるだけなのであるだろうか。個人の職場適応を促すためには、組織からの働きかけだけでなく、学習者である精神障がい者自身が必要な知識や技術を習得しようとする主体的な行動も必要であろう。このような組織へ適応した人材を育成することについては、組織社会化の概念を用いた研究が行われている。組織社会化（organizational socialization）とは、「個人が組織の役割を想定するのに必要な社会的知識や技術を習得し、組織の成員となっていくプロセス」と定義される<sup>5)</sup>。個人がある組織に新たに参入する際には、組織社会化の過程を通ることになる。その際、個人が組織に適応するために、職場内での人間関係を構築するなどの主体的・能動的行動をとることで、組織にスムーズになじむことができる。

組織社会化研究では多くの概念が提唱されているが、本研究ではプロアクティブ行動に焦点を当てる。プロアクティブ行動（proactive behavior）とは、「個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような主体的で先見的な行動」と定義される<sup>6)</sup>。つまり、プロアクティブ行動は、すでに発生した状況に対して反応するのではなく、その状況を能動

的につくるような行動であるといえよう。

プロアクティブ行動が組織社会化を促す理由は、不確実性を減少させるからである<sup>7)</sup>。情報探索を行うことは、新規参入者にとって不確実性を減らし、自分を取り巻く環境について理解し、予測することにつながる<sup>8)</sup>。組織内の他者との間に良好な関係を構築することにより、組織内に広く知れ渡り、伝わっている情報にアクセスすることが容易になるとともに、他者の振る舞いからその組織でとるべき行動を学ぶことができる<sup>9)</sup>。すなわち、入社後、会社から言われるとおりに仕事をこなすだけでなく、自分から周囲にフィードバックを求めたり、人的ネットワークを構築・活用したりするようなプロアクティブな行動を取ることで、組織に適応していくのである。プロアクティブ行動は組織に対する個人の主体的な役割を示したものであり、組織適応において重要な役割を担っている。したがって、精神障がい者の組織適応の研究においても、このようなプロアクティブ行動の概念を援用することは有効であるといえよう。

プロアクティブ行動の意図された影響対象は、タスク、組織の戦略、組織と個人の適合の3つに大別される<sup>10)</sup>。タスクに関するプロアクティブ行動とは、職場全体の仕事や自分に与えられた仕事をあらためてとらえ直し、やり方や手続きなどを変えたりする行動のことを指す。たとえば、上司や同僚に積極的に自分の意見を提案する、改善活動をするなどである。組織の戦略に関するプロアクティブ行動とは、上司や同僚、他部署の人とコミュニケーションを密にとり、関係性を構築する行動を指す。たとえば、積極的に会社の情報収集をする、アイディアの実現に向けて奔走するなどである。組織と個人の適合に関するプロアクティブ行動とは、周囲からのフィードバックを自ら求めて自己成長させようとする行動を指す。たとえば、上司や同僚にフィードバックを求める、自分のキャリア形成について自律的に考えるなどである。

個人は、1種類のプロアクティブ行動しかとれないわけではなく、プロアクティブ行動には強弱がある。たとえば、「革新行動は常に意識してとり、フィードバック探索行動も多少とる」というような場合である。プロアクティブ行動には個人による得手不得手があり、その取り方にも複数の組み合わせがあり、そのような差異が組織適応状態の違いを生じさせることが指摘されている<sup>11)</sup>。そこで本研究は、精神障がい者のプロアクティブ行動の組み合わせによる組織適応状態の特徴を明らかにすることを目的とする。これ

により、プロアクティブな行動を促進することの重要性が示され、精神障がい者の職場定着につながる可能性がある。また、組織に適応するために必要な行動の情報を提供することで、入職後の円滑な組織社会化に役立つと考えられる。

## 2 調査対象・方法

本研究は、上記の研究目的を達成するため、プロアクティブ行動、組織社会化、情緒的コミットメント、職務満足、および離職意思測定尺度を用いて、民間企業の精神障がいのある従業員を対象にインターネット調査を行った。最初に、組織適応指標の因子構造を確認するため、探索的因子分析および確認的因子分析を行った。つぎに、組織適応タイプを分類するためクラスタ分析を行った。続いて、プロアクティブ行動タイプを分類するためクラスタ分析を行った。そして最後に、組織適応タイプとプロアクティブ行動タイプの関係性を調べるため、カイ二乗検定を行った。

## 3 結果

分析の結果、つぎのような発見事実が得られた。

- ①プロアクティブ行動の組み合わせによって、組織適応タイプが異なる。
- ②精神障がい者の組織適応を促進するプロアクティブ行動タイプは、4つのプロアクティブ行動すべてのスコアが高い「高プロアクティブ行動型」である。
- ③反対に、4つのプロアクティブ行動のうち、すべてのスコアが低い「低プロアクティブ行動型」の組織適応タイプは、高離職リスクタイプが多い。
- ④プロアクティブ行動タイプと勤続年数の間には関係がない。
- ⑤プロアクティブ行動のスコアと勤続年数には関係性がない。

## 4 考察

本研究の実践的含意は、企業と精神障がい者双方にある。企業に対する含意の1つ目は、個別対応の重要性である。企業は、精神障がいのある従業員の個々の特性やニーズに応じて柔軟な支援策を提供することが重要である。個別のプロアクティブ行動タイプに基づいた支援や研修プログラムを設計することで、精神障がいのある従業員の組織適応を向上させることが期待できる。2つ目は、プロアクティブ行動の促進である。企業は、プロアクティブ行動を促進するための職場環境や組織風土を醸成することに注力すべきである。たとえば、自己主導的なプロジェクトやイニシアチブを奨励し、精神障がいのある従業員が自身の能力を最大限に発揮できるようなサポートを提供することが重要であろう。

つぎに、精神障がい者に対する含意の1つ目は、プロアクティブ行動の意識である。精神障がいのある従業員が自

身のプロアクティブ行動タイプを理解し、自己評価を行うことが重要である。これにより、自身の強みや改善点を把握し、組織適応を向上させるための具体的なアクションを取ることができるであろう。2つ目は、企業が提供するサポートやリソースを積極的に利用することである。特に、プロアクティブ行動の促進や組織適応の向上に役立つプログラムやトレーニングへの積極的な参加が求められる。また、上司や同僚とのコミュニケーションを通じて、個別のニーズや課題を共有し、適切なサポートを受けることも重要である。プロアクティブ行動は、個人が率先して現状を改善する、あるいは新しい状況を作り出す行動<sup>12)</sup>であることから、自分自身の組織適応状態を把握した上で、不足している側面を改善するために有益な行動をとることで、組織への適応を促進することが可能になるだろう。

## 付記

本研究はJSPS 科研費 18K12999およびJSPS 科研費 22K02010の助成を受けたものである。本研究に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。

## 【参考文献】

- 1) 厚生労働省『平成30年度障害者雇用実態調査結果』, (2019), p. 9-23
- 2) 障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』, 「調査研究報告書No.137」, (2017), p. 22
- 3) 厚生労働省『平成25年度障害者雇用実態調査結果』, (2014), p. 39
- 4) 障害者職業総合センター『精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査：雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として』, 「調査研究報告書No.161」, (2022), p. 291-292
- 5) Van Maanen, J. and Schein, E.H., Toward a theory of organizational socialization, In Staw, B.M.(ed.), Research in Organizational Behavior, JAI Press, (1979), p. 211
- 6) Grant, A.M. and Ashford, S.J., The dynamics of proactivity at work, Research in Organizational Behavior, 28, (2008), p. 8
- 7) Miller, V.D. and Jablin, F.M., Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process, Academy of Management Review, 16(1), (1991), p. 94-95
- 8) Morrison, E.W., Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes, Academy of Management Journal, 36(3), (1993), p. 558
- 9) Morrison, E.W., Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization, Academy of Management Journal, 45(6), (2002), p. 1151
- 10) Parker, S.K. and Collins, C.G., Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors, Journal of Management, 36(3), (2010), p. 637
- 11) 尾形真実哉『若年就業者の組織適応：リアリティショックからの成長』, 白桃書房, (2020), p. 166
- 12) Crant, J.M., Proactive behavior in organizations, Journal of Management, 26(3), (2000), p. 436

# エージェントサービスを活用しての 知的障害者の就業までのプロセスと定着について

○矢嶋 志穂（株式会社ゼネラルパートナーズ 企業在籍型ジョブコーチ）

## 1 はじめに

### (1) 株式会社ゼネラルパートナーズについて

株式会社ゼネラルパートナーズ（以下「GP」という。）は、障害者雇用支援サービスのパイオニアとして20年以上にわたるサポート実績と企業様へ障害者雇用における幅広いサービスを提供。「社会問題の解決」を起点に事業を創造している。自社でも多数の障害者を雇用し、2023年6月1日の障害者雇用率は16.60%。前向きで意欲がありながらこれまでチャンスを得られなかった人が、持てる能力を発揮し、活躍できる機会を創り出している。

社員数は271名（2023年4月1日付）。

### (2) 転職エージェントとは

転職エージェントは厚生労働大臣の認可を受けた民間の職業紹介会社であり、転職エージェントサービスは転職希望者と採用企業との間にコンサルタントが介在し、転職の実現を支援することである。一人ひとりに担当のキャリアアドバイザーが付き、さまざまな相談に乗ってくれるのが特徴である。

### (3) 登録者と概要について

2022年4月1日～2023年3月31日までの登録者と概要は次のとおり。

- ・全国からの総登録者数：10,000人以上（知的・精神・身体・手帳未登録者）。うち知的障害者は全体の10%程度。一都三県在住者が対象（知的障害者の約40%程度）。
- ・新規カウンセリング：約60件
- ・定着面談等：約50件
- ・企業面接同席：約60件

## 2 知的障害者をサポートする課題

### (1) 定番化した決定までのルート

知的障害者の就労については特別支援学校在学中にいくつかの企業に職場体験実習に行き、その中で内定・決定というルートが確立している。都内では就業技術科・開発科といった企業就労を目指す学科を設置した特別支援学校も増え、就職率100%を謳う学校も多い。

### (2) ビジネスとして成り立つのか

転職希望者が企業での就労を決定させた時点で年収の何十%を紹介手数料としてエージェントが報酬を得る仕組みだが、他の障害と比較してみると知的障害の場合、年収は高いとは言えない平均200万～250万が相場である。

### (3) 登録時から決定そして定着までの工数

知的障害の場合、GPに関しては基本的に対面で行っており一人ひとりのニーズに合わせて対応をしているのが特徴である。理由としては言葉一つひとつ、空気感から感じ取れる事も多く、初回の面談では親御さん・就労移行の支援員にも同席してもらうこともあり本人の特性・希望・バックグラントを詳しくヒアリングし、よりよい関係性や詳細なマッチングを図ることが出来る。

## 3 なぜGPで知的障害者に特化した取組を行うのか

### (1) 企業理念

「誰もが自分らしくワクワクする人生」を目指して下記の企業理念で成長し続けていく、これがGPJINである。

- GPビジョン（活動した先にある未来）：誰もが自分らしくワクワクする人生
- GPコア（不変の存在意義）：社会問題を解決する
- GPアクション（実現に向けて実行すべき活動）：不自由を解消する事業を通じて、今までにない価値と機会を切り拓く
- GPエンジン（原動力となるエネルギー）：挑戦・成長し続ける個人×多種多様なチーム
- GPカルチャー（よく口にしていること）：やってみよう、楽しもう

### (2) 自らの経験から

私自身が通級指導の教員経験があり、10年後、15年後大人になって社会に出たら、この子たちの受け皿はあるのだろうか・・・そんな想いで今日に至り、やってみようを楽しんでいる。

## 4 登録から決定について

### (1) 登録が来た場合

登録者にメールまたは電話にて連絡、現状を確認。その後、面談希望者には面談日を設定し対面での面談を行う。電話・オンラインでの面談ではなく対面を基本とし、これまでの経験・障害特性・配慮事項・就業に対する条件など詳しくヒアリングを行う。

### (2) 応募したい・出来る企業があった場合

本人・親御さん・支援者と相談し合意した上で応募。現状、マッチングできる企業が少ない。「知的障害＝清掃」という企業も多い。しかし昨今は事務職希望の知的障害

(軽度)の登録者も多数のため、実務経験・経歴で判断してもらっても少なくない。

### (3) 面接日が決まった場合

オンラインと対面での面接のどちらの場合にも弊社専任ジョブコーチが同行・同席。面接前に必ずレジメ等で面接練習を行い、当日はメンタル安定・遅刻防止・身だしなみチェックを含め早めに集合し面接直前対策を行う。オンラインの場合は向かい側で質問に対してパニックにならないか、電波障害でオンラインが切れないか、など面接終了後まで見届ける。

### (4) 内定・決定ができた場合

本人・親御さんからの意思確認を取ったのちに入社手続きを進めるが、企業により手続きが煩雑であったりネットで行う場合も多く一つひとつ本人と確認しながら行う場合も少なくない。

## 5 知的障害者の成功事例

2021年から知的障害者の就労を担当することになり様々な成功事例を出しているが、今回は4つの事例を紹介。成功事例には本人の特性・経験も大きく影響が出るが、ジョブコーチや支援者が面接時・就業後にどのように企業と関わるかが大きなキーとなる。

### 【事例1 Aさん 20代 男性 愛の手帳2度】

特別支援学校卒業後、就労継続支援B型事業所にて就労していたが数年後に退所。得意なスポーツの才能を活かしながら就労出来る企業はないかと相談。障害の重さ・特性等でマッチングが難しかったが企業側のチャレンジ精神とエージェント側からのアプローチにて競技専念型アスリート採用で決定。

### 【事例2 Bさん 30代 男性 愛の手帳4度】

特別支援学校卒業後、特例子会社にて勤務。給与形態や昇進で将来について不安を感じ相談。本人のコミュニケーション能力とチャレンジ精神を活かし、これまで未経験の業界に応募。決定までの面接は全てオンラインだった。面接前対策を入念に行い、入社後のビジョンを明確化。年収額は知的障害者では異例の400万円台となった。

### 【事例3 Cさん 30代 女性 療育手帳B1】

特別支援学校卒業後 オープン就労・クローズ就労を繰り返し転職回数が10回を超えていた。就労移行支援事業所に通所中に支援員と相談に来たが、これまでの経歴が清掃・作業系のみ。マッチングが非常に困難ではあったが、面接時に障害特性についての説明等をしっかり行い、実習を経て入社後のフォロー体制を構築することで決定。

### 【事例4 Dさん 10代 男性 療育手帳B2】

特別支援学校卒業後、在学中での職場体験実習を経て入社したが相談環境や人間関係で悩むことが増え意欲喪失と

なり相談。その後、数社に応募し自宅から利便性の良い大手企業に内定。現在も定期的な定着面談を行いながら安定した就業を継続中。

## 6 まとめと定着について

就労を開始してから、上手くいかないのが障害者雇用。「想定外も想定内」現在、弊社からの紹介を経て勤務している知的障害者については、殆どの企業が知的障害者を初めて雇用する企業である。面接時に良く言われるのが「どこに知的があるのか、わからない」「どこが知的障害なのか」で、勤務開始すると多種多様な問題が発生する。定期的な定着面談はもちろん必須ではあるが、本人・企業側がいつでも安心して連絡出来る人、連絡出来る窓口を作っておくことが大切だと私自身が自分自身の経験をもとに痛感する。

### 【連絡先】

矢嶋 志穂 (株式会社ゼネラルパートナーズ)

e-mail : yajima@generalpartners.co.jp