

学童期から取り組むキャリア形成支援 ～将来の就労を見据えた「生きる力」の育成にむけて～

○森島 貴子（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター）

1 はじめに

成人期の就労において、単なる作業能力だけでなく、自己管理や対人関係等のライフスキルが不可欠である。しかし、学童期からこれらを系統的に育てる視点は十分に浸透しているとは言い難い。本報告では、早期から生活課題を可視化し、個別最適な支援を行うことで、就労の土台となるスキルの習得を図る取り組みについて述べる。

2 対象と方法

(1) 対象児者

自立センターの相談支援事業所を利用する学童期の発達障害および境界知能の児童、ならびに自立センターで就労移行支援を利用している発達障害のある成人。

(2) 使用ツール

「発達障害・境界知能の子のライフスキル・アセスメントツール」（以下「アセスメントツール」という。）を活用¹⁾。児童の生活課題を領域ごとに可視化する。さらに、医療機関等で受けたWISCやWAISなどの心理検査結果を活用し、個々の特性に応じた支援方法を検討する。また、本ツールは出版されて間もなく長期的なスキルの向上変化を直接追跡することが困難であるため、児童と成人のアセスメント結果を比較検討し、児童期から伸ばしていける可能性のある項目の確認を行った。

(3) 関係機関との連携

相談支援専門員が中心となり、放課後等デイサービス等の障害児通所支援事業所（以下「通所事業所」という。）や特別支援学校、就労系福祉サービス等と連携体制を構築。アセスメント結果を共有する会議を定期的に開催し、現状の課題抽出から具体的な支援内容への結びつけを行った。

3 実践結果

アセスメントツールの活用により、これまで見えにくかった児童の自己管理や対人関係における具体的な生活課題が明確に可視化された。この客観的データとWISCなどの心理検査結果を基に通所事業所等と一貫した個別支援計画を共有し、児童の行動面において具体的なスキル向上を目指した支援を行っていけるよう連携を図った。

児童と成人の比較検討においては、メインスキル（セルフケア、時間管理、金銭管理、移動、コミュニケーション、余暇）およびサブスキル（対人行動、自己抑制、健康管理、感覚対処、日常行動、危機管理）の評価項目について分析

を行った（図1、図2）。分析の結果、全体的には成人期に向けて数値が伸びている傾向が見られたものの、複数の項目においては児童と成人で顕著な差異が見られなかった。

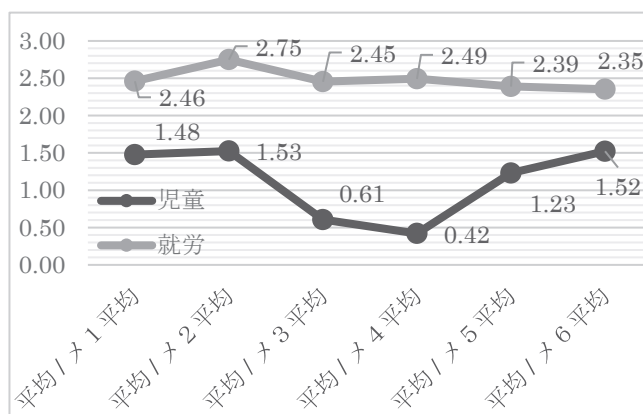


図1 メインスキル 児童と就労利用者との比較

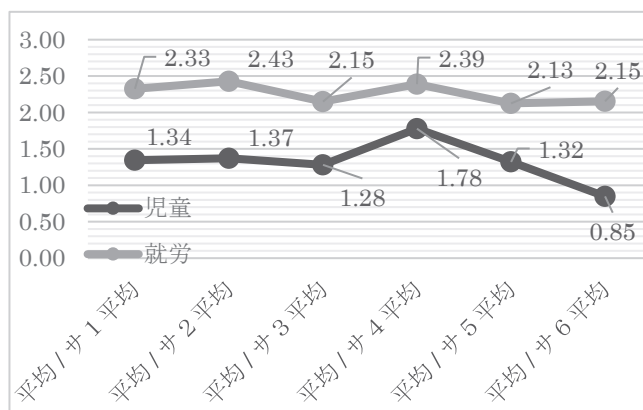


図2 サブスキル 児童と就労利用者との比較

4 考察

図1および図2の比較結果から、時間管理スキルや日常行動スキルをはじめ児童期と成人期で差が小さかった項目群は、自然な発達や加齢だけでは習得が難しく、学童期からの個別的な働きかけや環境調整が重要であることが示唆された。一方、その他のスキル群に関しては成人期に向けて数値の上昇傾向が見られ、継続的な支援や成長に伴って伸ばしていける可能性が高いと考えられた。これらの知見を基に、通所事業所での支援目標を設定し段階的なアプローチを行うことは極めて有効と考えられる。

学童期という早期からライフスキルに着目し、相談支援がハブとなって関係機関と連携することは、将来の就労移行をスムーズにするための土台作りとなる。課題抽出から

具体的な支援へ結びつけるプロセスにおいて、客観的なツールを用いることは、支援者間の共通理解だけでなく保護者への説明納得性を高める上でも意義深い。

しかしながら、本ツールは昨年出版されたばかりであり、当地域における調査対象や実践データの蓄積がいまだ十分とは言えない。学童期から成人期への移行期を見据えたライフスキル向上の成果を評価するためには、今後、対象事例を増やし、長期にわたる継続的な研究および検証を行っていくことが不可欠である。今後は、さらに長期的なフォローアップの仕組み作りが課題である。

5 おわりに

本取り組みを通じて、障害児通所支援事業所との密な連携が将来の就労へとつなげる鍵であることが示唆された。

今後は、出版間もない本ツールの実践事例をさらに積み重ね、長期的な追跡調査と検証を進める必要がある。今後も地域における相談支援の役割を果たしつつ、児童の「生きる力」の育成に貢献していきたい。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二『発達障害・境界知能の子のライフスキル・アセスメントツール』合同出版(2025)

【連絡先】

森島 貴子
社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター
Tel : 0154-65-6500
e-mail : jiritsu-center@jiritsu-946.jp

一般校在籍の障害者手帳保持者に対する就労移行支援への接続と「BWAP2」を活用した支援プロセス

○酒井 健一（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター 職業リハビリテーション課長）

1 はじめに

社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター（以下「自立センター」という。）が運営する就労移行支援事業所「くしろジョブトレーニングセンターあらんじえ（以下「あらんじえ」という。）」では、職業的自立を目的として、個別のアセスメントに基づいた支援プログラムを提供している。

本発表では、通常教育課程を経て短期大学在籍時に発達障害の診断を受けた対象者に対し、就労移行支援利用後にBAWAP2を用いたアセスメントを実施した事例を報告する。本事例では、評価結果を家庭・学校・医療機関と共有し、多職種連携を推進することで、対象者の一般就労を実現したプロセスを明らかにする。

2 本人の概要

B氏～21歳の女性。I市出身。一人っ子。父親の転勤（EV管理職）に伴い、5歳時にC市へ移住、小学4年生時には釧路市へ転居した。K小学校卒業後、K中学校在学中にはいじめの被害を経験している。M高等学校進学後は当該のいじめ状況は解消されたが、中学校時代のいじめを起因とするトラウマから、フラッシュバックが頻繁に見られた。

高校1年生の7月頃、交通事故を機に欠席が目立つようになり、心理的苦痛や抑うつ症状がみられ、その対応としてA病院精神科を受診し心理検査を受けたが（WISC全検査IQ88）、特段の診断名は付与されなかった。高等学校卒業後は、小児との関わりへの志向から、保育士養成課程を有するD短期大学へ進学した。D短期大学進学後、担当教員より学習の遅れおよび対人コミュニケーションにおける課題が指摘された。これを受け、本人に対する支援の一環として、当法人が受託する障がい者就業・生活支援センターぶれん（以下「ぶれん」という。）への相談が開始された。

3 本人・家族・学校との面談を通じての課題の整理

ぶれんでは対象者の状況把握のため、母親同席のもと面談を実施した。面談中、母親が説明の主体であり、本人からの発言は極めて少なかった。しかし、学校卒業まで残り半年という時期である点や、現状の資格取得に向けた学校側からの評価（困難であるとの見解）を踏まえ、本人・家族共に、卒業後の就労を見据えた社会的スキルの習得を希望していることが確認された。今後は就労移行支援事業所において、一般就労に向けた取り組みを開始する方針となる。なお、当該支援

の利用に向けて改めて精神科を受診し、ASDの診断をうけている。また、在学中に精神保健福祉手帳を取得済みである。

4 BWAP2の実施

短期大学卒業後、あらんじえを利用するにあたり、本人に求められる現在の就労能力を把握することを目的として、BAWAP2を実施した。アセスメントの結果、各項目のTスコアは以下の通りであった。職業習慣（HA）は43点、対人関係（IR）は51点、認知能力（CO）は42点、仕事の遂行能力（WP）は40点であった。これらを総合した職業能力レベル（BWA）は41点と算出された。解釈として、対人関係（IR）を除く各項目（HA、CO、WP）および総合評価（BWA）は、いずれも「作業所レベル」に該当する結果となった（図1）。

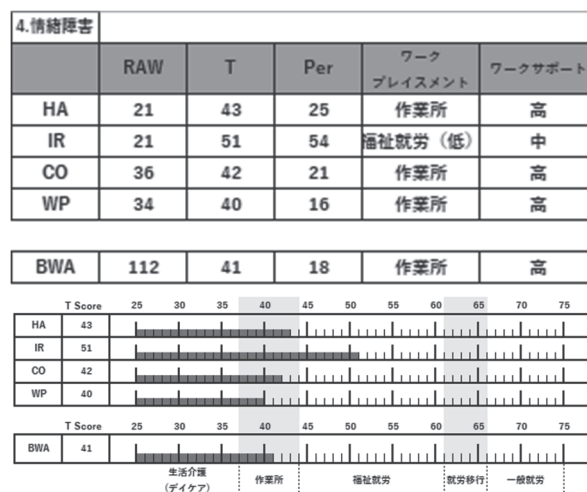


図1 BWAP2の評価結果 就労移行利用開始時

5 下位尺度の抜粋からの現状の整理

今後の支援計画を策定するにあたり、現段階で得点が高い（3・4）項目も一部見られたが、本稿では支援の優先度を考慮し、特に課題と判断される（0・1・2）項目について下位尺度に基づいて考えられる評価についての分析を行った。まず対象者は就労経験がなく、職場適応に必要なスキルの習得が喫緊の課題である事が確認できた。HAでは、あらんじえでの活動を通じた評価でも当初から姿勢に関する課題が確認されており、低い評価にとどまっている。IRにおいては学生時代からの苦手意識が背景にあり、現在のグループミーティング等の集団場面においても他者との関わりに消極的である。こうした対人面での困難さが本人にとっての混乱を招き、時にその心理的な葛藤が態度に表出してしまうことが、集団への適応を阻害する要因となっている。WPにおいては、以前

に行っていた心理検査において確認出来ていたワーキングメモリーの低さが示唆されており、これが集中力の持続を困難にしている。この特性は単なる作業効率の問題にとどまらず、他者との円滑な関わりを阻害する要因としても作用している。職場における「報・連・相」についても課題がみられる。本人も自らの能力の不足や職業的課題を十分に自覚しているものの、具体的な業務場面に沿った行動変容に必要な事が理解できていない。以上のことから、今後は自身の特性を理解しつつ、場面に応じた適切な対人スキルと、就労環境に適応するための具体的な行動指標を一つずつ習得していくことが、就労実現に向けた重要な介入目標となる事が確認できた。

6 BWAP2の結果から

BWAP2の結果から、あらんじえでは以下の項目を主軸とした個別支援計画を策定し、段階的な訓練を実施した。

(1) 報連相の構造化と習慣化訓練

職場環境での円滑な連携を目指し、報連相を「必要な場面で適切に行う」ための構造化を実施した。具体的には、業務遂行時に「指示の確認」「終了後の報告」「不明点の質問」というステップをテンプレート化し、視覚的なチェックリストを作成することで、記憶への依存を減らす工夫を行った。

(2) 認知特性に配慮した環境調整と集中力維持訓練

ワーキングメモリーの低さに配慮し、一度に処理するタスク量を最小単位に分解するタスク分析（スモールステップ化）を取り入れた。また集中可能な作業時間を本人と共に計測・共有し、適切なタイミングでの休憩挿入を習慣化させた。これにより、特性に起因する疲労感や混乱を軽減させ、安定した作業遂行能力の向上を目指した。

(3) 集団適応および対人スキルの向上訓練

グループミーティング等の集団場面への参加に向けて、まずは少人数での対話を重視した環境設定を行った。他者との関わりに対する苦手意識を軽減させるため、支援者との共同作業を通じて適度な距離感と適切な対人距離（パーソナルスペース）の維持を確認した。そこから集団内での心理的安全性を確保しつつ、徐々に他者との輪へ参加できるよう支援した。

(4) 自己覚知に基づいた職業行動の形成

自らの特性や課題を自覚している本人の意欲を活かし、定期的な振り返り面談を通じて、自身の行動が周囲に与える影響についての客観的なフィードバックを継続した。自己理解を深めるプロセスを重視することで、就労に向けた主体的な行動変容と自己管理能力の育成を図った。

7 家庭・医療との共有

訓練を重ねる過程で、本人の職業準備性は着実に向上した。その間、家族面談や通院同行を通じて主治医と情報の共有を図り、関係者間での合意形成を行った結果、本人は

一般就労に向けた段階へ移行可能であるとの評価に至った。

8 就労前の再評価から一般就労まで

あらんじえにおける訓練を経て、BWAP2による再評価を実施した（図2）。その結果、各項目において明確な能力の向上が確認された。この評価結果を本人と共有することで、自身の成長に対する自覚を促し、一般就労に向けた自信の醸成および主体的な活動への意欲向上を図った。その後の職場実習を通じて病院内における清掃および環境整備を含む、看護助手業務に就労が決まり従事することとなった。

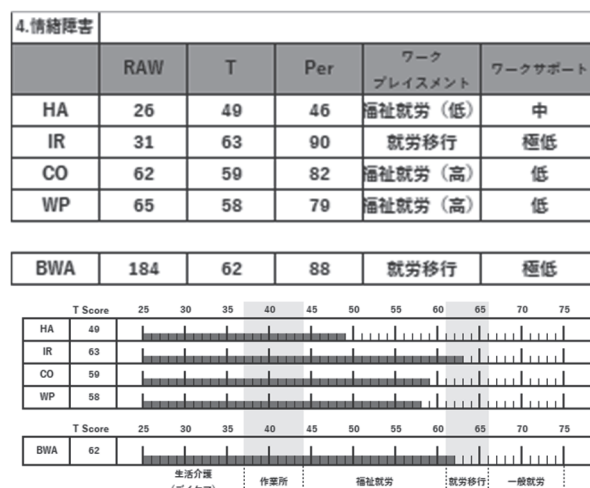


図2 BWAP2の評価結果 一般就労前

9 まとめ

本事例においてBWAP2は個別の職業適応能力を多角的に評価するツールとして極めて高い有効性を示した。特に、訓練開始前後の数値を比較することで、主観的な印象に左右されない客観的な成長指標を提供し、本人の能力向上の可視化を実現した点に意義がある。訓練期間中の具体的な成果を評価スコアとして裏付けたことは、本人が自身の職業的能力に対する確信を深め、一般就労という目標に対して能動的に向き合うための基盤となった。以上のことから、BWAP2を用いた定期的な評価と結果の共有は、訓練プロセスにおける動機付けおよび、目標達成に向けた一貫性のある支援方針を構築する上で不可欠な手法であると結論付けられる。今後も、この評価に基づく訓練成果を土台として、一般就労に向けた実践的な活動を推進していく。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二『TTAP—自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール TTAP の実際』
- 2) 梅永雄二『発達障害の人の就労アセスメントツール』
- 3) 梅永雄二/井口修一『ESPIDD—アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル』

【連絡先】

酒井 健一
社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター
e-mail : jiritsu-center@jiritsu-946.jp

重度の自閉症スペクトラムのある方の短時間雇用からの時間延長 －就労継続に向けた行動分析と企業協働の事例－

○濱田 侑希（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 就労支援員）

※ 本発表は、発表者の都合により取り下げとなりました。

一般職業適性検査を活用した配置選定の有効性

－短期間での新規業務立上げにおける人材適合の検証－

○青木 美恵子（三菱自動車ウイング株式会社 事業部長兼岡崎事業所長）

○地主 久美子（三菱自動車ウイング株式会社 岡崎事業所 公認心理師・1級キャリアコンサルティング技能士）

1 はじめに

三菱自動車ウイング株式会社（以下「弊社」という。）は三菱自動車工業株式会社の100%子会社として2007年4月設立、特例子会社認定19年目を迎える。障害者手帳保持者は約110名で、岡崎本社のほか京都・水島の計3拠点で事業展開している。

2 背景と目的

2026年の法定雇用率引上げ（2.7%）に向け職域拡大が急務となり、三菱自動車工業(株)岡崎製作所の部品組付業務を新規受託した。準備期間は約2か月と短く早期選定が必要であった。従来のコーチ評価（清掃業務の遂行観察）は組付業務に必要な能力を把握しきれない可能性がある。目的は①厚生労働省一般職業適性検査（以下「GATB」という。）による職業に関する基礎的な能力特性を客観的評価、②コーチ評価の対象業務と適性評価対象業務の一致度が適性把握に与える影響の考察、③GATB×コーチ評価の二軸統合アプローチの提案の3点である。

3 職務分析

対象業務は、ブレーキに接続するホースへの車体接続用クリップ取付作業（2箇所）である。取付位置は誤差5mm以内という高精度が要求され、作業速度はホース1本あたり15秒以内が基準とされる。検査工程は取付位置の確認、部品の整列・員数の正確な把握から成る。この職務分析に基づき、位置決め精度に関わるS（空間判断力）、部品の形状識別に関わるP（形態知覚）、速度と精度を両立する手指動作に関わるK（運動共応）、検査工程での数量照合に関わるQ（書記的知覚）の4能力を重点評価項目として設定した。

4 方法

岡崎（9名・設立19年）、京都（16名・設立3年）、水島（2名・2009年より部品組付業務に従事、組付業務そのもののコーチ評価）の計27名にGATBを団体施行した。ほぼE段階のため個人内比較を主軸に分析し、コーチ評価との比較も実施。性格・行動特性観察記録もGATBスコアと照合した。

5 結果

(1) GATB適性能得点・性格特性一覧

各事業所の結果を表1～3に示す。

表1 岡崎事業所GATB適性能得点・性格特性・組付可否

氏名	Q	V	N	Q	S	P	K	推奨	性格・行動特性	可否
YD	95	91	78	103	79	99	53	両方◎	不安強い・意欲高い	可
SY	50	40	26	47	51	47	6	組付○	丁寧・基本に忠実	可
HD	38	27	46	22	57	21	46	組付○	丁寧・面倒見良い	可
KS	59	88	50	124	69	81	39	両方◎	大雑把・会話苦手	可
FT	17	47	71	43	38	84	-9	検査◎	型通りで発揮・頑固	可
SI	-2	21	32	-12	7	-13	-66	支援要	伝えられたこと忠実	否
TM	71	74	99	99	45	48	44	両方◎	優しいが不安あり	否
TI	-1	33	18	8	16	31	-45	支援要	しっかり者・会話苦手	否
KZ	32	45	38	35	34	10	-39	支援要	粘り強い・イライラしやすい	否

表2 京都事業所GATB適性能得点・性格特性・組付可否

氏名	Q	V	N	Q	S	P	K	推奨	性格・行動特性	組付可否
TH	48	60	66	68	31	80	42	検査◎	外交的／負けず嫌い・不安強い	否
SG	18	36	30	29	38	60	-8	支援要	思いやり・慎重／用心深い	可
KT	47	17	55	50	45	59	42	組付○	協調性／人に頼るの苦手	可
HB	15	31	-1	22	33	40	-5	支援要	温厚	否
MR	9	35	42	47	45	2	19	組付○	裏表なし／マイペース	可
YG	7	24	-1	22	0	62	16	検査△	穏やか／受動的	否
YM	34	55	48	57	0	21	5	検査◎	厳密さ／自主性がない	否
KC	7	47	14	68	23	59	28	検査◎	裏表なし／保守的	否
JS	24	37	46	22	15	13	-15	支援要	感受性豊か／集中力がない	否
FK	15	33	22	29	80	69	46	組付◎	集中力／頑固	否
TG	70	85	54	106	67	99	74	両方◎	慎重・思い切り良い（計画性なし）	否
SM	51	79	30	64	20	36	13	検査△	挑戦精神／攻撃性が出る	可
MG	35	55	66	36	33	42	26	組付○	忠実性／融通利かない	可
KY	16	42	46	57	45	54	22	両方△	面倒見良い／意思表示弱い	否
KI	68	52	95	92	60	41	-44	検査◎	保守的／引っ込み思案	否
FM	83	92	90	106	45	61	29	検査◎	好奇心旺盛／負けず嫌い	否

表3 水島事業所GATB適性能得点・性格特性・組付役割

氏名	Q	V	N	Q	S	P	K	推奨	性格・行動特性	役割
MK	1	24	6	29	29	13	2	支援要	人あたりが良く丁寧・頑固な一面あり	検査
ST	23	29	42	18	12	25	12	支援要	興味あるものは自分から調べる・頑固	組付

コーチ評価との関係は事業所により異なる傾向を示した：岡崎＝不一致→潜在能力発見、京都＝概ね一致、水島＝GATBはE段階だが実務評価は肯定的で、性格・行動特性が能力の限界を補完し職務遂行を実現している状態が示唆された。

(2) GATBスコアと性格特性の関係パターン

27名の性格特性とGATBスコアを照合した結果、能力と発揮の関係に代表的な4パターンが見出された(表4)。

表4 GATBスコアと性格特性の関係パターン 19名

パターン	該当者	GATBスコア	性格特性の傾向	示唆
一致型	SY・HD・MG MR・SG・KT	中程度	丁寧・忠実・裏表なし・思いやり・協調性など誠実系特性	性格が能力を補完しスコア以上のパフォーマンスが期待できる
逆転型	KS・FK・HB US・KC	高～最高値	大雑把・頑固・温厚・集中力なし・保守的など	高スコアを性格が阻害するリスク。環境設計で発揮可能
乖離型	YD・TM・TH FM	非常に高い	不安が強い・負けず嫌い・好奇心旺盛など感情起伏系特性	高能力と感情特性が共存。心理的安全性の確保が先決
条件付き一致型	FT・SI・KZ SM	低～中程度	型通りで発揮・忠実・粘り強い・挑戦精神など	構造化環境下でのみ発現。標準化と過剰発動の予防が鍵

(3) 「会話苦手」の鑑別分析と組付適合性

KS (V88) とTI (V33) は共に「会話苦手」だが、GATBのV値は対照的であった。KSの苦手意識は心理的・社会的要因、TIは能力的制限と考えられ、GATB照合により「能力的課題」と「心理的課題」の鑑別が可能となる。

京都16名の組付「可」(SG・KT等)に共通する性格特性は「思いやり」「忠実性」「裏表なし」「協調性」等であり、誠実さ・協調性を基盤とした特性であった。「否」には「頑固」「保守的」等、柔軟性・持続的集中に課題がある特性が多く、GATBスコアが高くても性格特性により組付に適合しないケース(FK・TG等)が存在した。

6 考察

(1) 評価対象業務の経験年数が潜在能力発見に与える影響

岡崎・京都の差異には、いずれも清掃業務という組付業務とは異なる文脈での評価であった点が関与していたと考えられる。KS (Q124・大雑把)のように性格特性が前面に出て能力の高さが評価に反映されにくい事例や、YD・TM(不安あり)は確認行動が業務の遅さとして映り、潜在的高能力が見過ごされる事例が複数みられた。一方、水島はGATBがE段階(支援要水準)と低いにもかかわらず、17年間の組付業務経験に基づくコーチ評価では「検査・組付ともによくできる」との肯定的評価が得られている。これは一致の事例ではなく、「GATBの数値的限界を丁寧さ・主体的な探究姿勢といった性格・行動特性が補完し実際の職務遂行を可能にしている」ことを示す典型例と解釈すべきである。すなわちコーチ評価の対象業務と適性評価対象業務が一致する場合、GATBの数値だけでは捉えきれない職務遂行力を性格・行動特性の観察が補完的に説明しうることを示唆された。

(2) 性格特性が能力の「発揮率」を規定するメカニズム

バンデューラの自己効力感理論における「成功体験とフィードバックによる回復プロセス」に照らし合わせると、YD/TMの

「高能力×不安」は、スモールステップによる成功体験と具体的なフィードバックの提供によって好循環へ転換が可能な状態であることを示す。一致型のSY・HD等では中程度のスコアでも「丁寧さ・忠実性」が能力を補完し、スコア以上の成果が期待できる。

(3) 「GATB×コーチ評価」二軸統合アプローチ

本研究が実際に扱った情報源は、①GATB(心身機能の測定値)と②コーチ評価(性格・行動特性の観察記録)の2つである。障害者の実際の職業遂行能力という直接測定困難な対象を、フォーマルアセスメントとインフォーマルアセスメントの双方から相補的に捉えることを試みる。管見の限り、同種の枠組み提唱した先行研究は確認されなかったため本研究では「二軸統合アプローチ」と呼ぶ。ICFモデルに照らすとGATBは「心身機能」層の測定にあたる。両者の照合により、GATB単独では捉えられない「能力の発揮されやすさ」を推定できる可能性が示された。

(4) 構造化環境の「共通解」

条件付き一致型(FT・SI等)と乖離型(YD・TM)双方に「業務の構造化・標準化・チェックリスト化」が有効と示唆される。MK・STに共通する「頑固」という特性は、型通りの業務では強みとなる一方、業務変更時には配慮が必要である。構造化環境は低スコア者の遂行可能性を高め、高スコア者の不安を軽減する「共通解」として機能する。また「強みの過剰発動」(挑戦心→焦り)を予防する環境設計も重要である。

7 結語

本研究の成果は①GATBによる潜在的職業能力の可視化②コーチ評価の対象業務と適性評価対象業務の一致度が評価バイアスの深さを規定することを性格特性分析から解明③能力×性格の4パターン類型化④GATB×コーチ評価の二軸統合アプローチの提案の4点である。約2か月の短期準備でも科学的根拠に基づく配置を実現できたことは職域拡大の可能性を示す。今後は業務遂行データとの照合検証を継続し本アプローチの実証的精緻化するとともに、GATBを起点に障害者スタッフの能力と成長を評価できる制度構築へつなげ、エンゲージメント向上と「戦力の一員」として活躍できる職場づくりに寄与し、弊社理念「体験・成長・活躍」の実現を推進していきたい。

【参考文献】

- 1) 一般社団法人雇用問題研究会『厚生労働省編一般職業適性検査手引』(2025)
- 2) Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman (1997)
- 3) 厚生労働省「障害者雇用促進法の一部改正について」(2022)
- 4) 世界保健機関「ICF 国際生活機能分類」中央法規(2002)

“働ける”を“働き続けられる”へ

ー企業連携型障がい者就労支援における障がい者定着支援の実践ー

○小山内 ありさ（Green Link Lab.富山 マネージャー）
○飯田 夕貴（Green Link Lab.富山 マネージャー）
鈴木 勇（Green Link Lab.富山 チーフマネージャー）

1 背景・目的

近年、企業における障がい者雇用は、法定雇用率の引上げに伴う量的拡大だけでなく、雇用の質や職場定着を重視する段階へ移行している。企業には、障がい者が長期的に能力を発揮できる環境整備や能力開発が求められている一方で、それらを継続的に支援する仕組みは十分に確立されていない。

Green Link Lab.（以下「GLL」という。）は、森林保全につながる広葉樹苗木の生産を通じて障がい者の能力開発を行う企業向け障がい者雇用支援サービスである。本報告では、GLLにおける定着支援モデルを紹介するとともに、精神障がいのある社員への6か月間の支援実践を通して、フォーマルアセスメントを活用した企業連携型定着支援の有効性について検討する。

2 方法

(1) Green Link Lab.の支援モデル

GLLでは、利用企業に直接雇用された障がい者に対して、広葉樹苗木の生産業務、業務を通じての能力開発を行う就労環境を提供している。管理体制は、障がい者雇用社員3名に対して各企業の現場管理者1名を配置する少人数体制としている。育てた苗木は富山県内の植林地に植栽され、森林再生や生物多様性回復に活用される。障がい者雇用を法令対応にとどめず、環境保全への貢献を通じたESG経営の実践につなげることを特徴としている。

本事業では、現場管理者と福祉職経験者であるGLLスタッフが連携し、BWAP2を参考に独自開発したフォーマルアセスメントにより、ソフトスキル及びハードスキルを毎月定量的に評価している。日常的な観察や現場管理者からの情報も組み合わせることで、軽微な変化や支援ニーズを早期に把握し、企業担当者、現場管理者及びGLLスタッフで支援方針を協議・更新している。さらに、本人支援にとどまらず、障がい者雇用社員の社内評価制度や契約更新基準の策定、現場管理者への助言・育成など、企業が自ら障がい者雇用を継続・発展できる仕組みづくりを支援している。

本モデルの最終的な目的は、企業が障がい者雇用を自律的に継続・発展できる体制（企業内製化）を構築することである。そのため、支援対象を企業まで広げることで、

障がい者雇用を個人の経験や支援者の属人的な対応に依存しない仕組みとして定着させ、持続可能な障がい者雇用の創出を目指している。

3 実践内容

(1) 対象者

対象は52歳男性で、精神障害者保健福祉手帳2級を所持していた。診断名は全般的な不安障害及び不安抑うつ症であり、背景に自閉スペクトラム症の特性を有していた。一般就労の経験はあるものの、退職後長きにわたる引きこもり期間があり、GLLでの就労前はA型事業所に勤務していた。入社当時、アセスメントでは、仕事の遂行能力は比較的高く見られた一方、勤務の継続に伴い、周囲への影響を気にしないネガティブな言動や居眠りなど作業拒否が見られ、仕事の習慣・態度及び対人関係に課題が認められた。

(2) 支援内容

対象者に対しては、フォーマルアセスメントとインフォーマルアセスメントを組み合わせ、評価結果に基づき支援内容を適宜見直した。支援は、①作業支援、②セルフマネジメント支援、③企業連携の3つを柱として実施した。主な支援内容を表1に示す。

表1 対象者の主な支援内容

支援項目	内容
フォーマルアセスメント	月1回のアセスメント
インフォーマルアセスメント	毎日の勤務観察 定期面談でのヒアリングと不安の原因の図解
作業支援	役割の明確化、作業手順の確認
企業連携	個別配慮された早退基準の明確化、 評価のフィードバック
セルフマネジメント	体調確認、自己申告練習

作業支援では役割や作業手順を明確化し、不安の軽減と作業の安定を図った。セルフマネジメント支援では、体調確認や自己申告の練習を通じて、自身の状態を把握し適切に伝えられるよう支援した。また、企業担当者及び現場管理者と定期的にアセスメント結果を共有し、支援方針や職場での対応を統一することで、一貫した支援体制を構築した。

(3) 支援経過

支援期間は6か月であった。フォーマルアセスメントは毎月1回、本人面談は週1回実施した。企業とのケース共有は月1回以上とし、必要に応じて随時情報共有を行った。期間中、無断欠勤は認められなかった。

アセスメントでは、基礎的な業務遂行能力に大きな変化は認められなかったものの、作業効率や作業の安定性、仕事の習慣・態度及び対人関係に低下傾向がみられた。結果を企業担当者、現場管理者及びGLLスタッフで共有し、セルフマネジメント及び職場適応を中心とした支援へ変更した。

表2 アセスメント評価の推移

月	仕事の習慣 /態度	対人関係	認知能力	仕事の遂行 能力	総合的職場 適応能力
10月	45	56	53	44	49
11月	44	56	52	42	48
12月	42	52	50	39	44
1月	40	52	50	40	44
2月	40	49	50	40	43
3月	39	49	50	40	43
4月	39	48	48	40	43

4 結果

6か月出勤率96%、6か月定着率100%を達成した。アセスメントにより、仕事の習慣・態度及び対人関係の低下を早期に把握し、支援内容を見直すことができた。支援介入後は、ネガティブ発言の減少、体調変化の自己申告、勤務可否の自己判断など、セルフマネジメントに関する行動変容が認められた。

5 考察

本事例では、フォーマルアセスメントによる定量的評価と、福祉経験者による継続的なインフォーマルアセスメントを組み合わせることで、対象者の能力や状態変化を早期に把握し、支援内容を柔軟に見直すことができた。日常的な関わりで得られる小さな変化を客観的な評価結果と照らし合わせたことが、職場定着につながった一因と考えられる。

また、業務遂行能力は維持されていた一方で、職場適応に関する課題が顕在化したことから、「働ける能力」と「働き続けられる能力」は必ずしも一致しないことが示された。安定した就労には、勤務習慣、対人関係、自己理解及びセルフマネジメントなどのソフトスキルを継続的に支援する視点が重要である。

さらに、アセスメント結果を企業担当者、現場管理者及びGLLスタッフの共通指標として活用したことで、本人支援だけでなく職場環境の調整や支援方針の統一を図る

ことができた。客観的な評価に基づく支援は、企業内における障がい者雇用の再現性及び継続性の向上にもつながると考えられる。

6 まとめ

本報告では、森林保全という社会的価値を持つ業務を通じて障がい者の能力開発を行い、企業、現場管理者及びGLLスタッフが連携しながら職場定着を支援する企業連携型障がい者就労支援モデルについて報告した。

フォーマルアセスメントとインフォーマルアセスメントを組み合わせた継続的な支援により、「働ける能力」と「働き続けられる能力」の両面から成長を支えることが可能となった。また、企業担当者や現場管理者の育成を通じて、企業が自ら障がい者雇用に継続・発展できる体制づくりを進めることは、障がい者雇用の持続可能性を高め、森林保全やESG経営を推進する企業との継続的な協働につながるものと考えられる。

今後は、実践事例を蓄積して本モデルの有効性を検証するとともに、企業内製化を通じた持続可能な障がい者雇用の実現に取り組む。

【参考文献】

- 1) Becker, R.: Becker Work Adjustment Profile 2 (BWAP2).
- 2) 発達障害の人の就労アセスメントツール 梅永雄二（監修、翻訳）

【連絡先】

小山内 ありさ
Green Link Lab.富山
e-mail : toyama@greenlinklab.jp