

スポーツと芸術で拓く障害のある方の未来 ～「職場」と「生活」以外の居場所づくり～

○井上 渉（INCOP Challenge 代表）

1 概要

私は特別支援学校、就労移行支援等での経験の中で、特に就労している障害のある方が仕事の間以外の居場所がなく孤独を抱えているケースを多く見た。その孤立が労働意欲ひいては生きる意欲の喪失につながり、就労もうましくなくなくなり、完全に社会から孤立するケースも少なくなかった。そこで、スポーツと芸術を柱として、余暇の充実を図り、「職場」「生活」とは別の第3の居場所を障害のある方に提供したいと考えスポーツ活動のINCOP SPORTSと芸術活動のINCOP Factoryそして2つを内包する任意団体INCOP Challengeとして活動をはじめた。その活動の紹介を通して、現在の障害のある方の直面している課題と対するアプローチ、当事者の変容に触れたい。

2 INCOP Challengeについて

土日を中心に、障害のある方にスポーツや芸術の活動の場を提供している。「みんなが楽しむ」を意識した活動を企画し、一方では「本物に触れる経験をする」ことも両立できるようにし、「遊びとしてのスポーツ・芸術」を追求するようにしている。例えばスポーツではレクではなく、あくまでスポーツを細分化し、障害があっても楽しくスポーツをプレーができるよう活動を設定している。また、最近では当事者からどちらにも属さない広い意味での余暇への希望があり、BBQをしたり、山でまき割をしたり、旅行に行ったり、活動の幅が広がっている。

3 大切にしている事

- (1)「職場」でもなく「生活」でもない3つめの「余暇」としての居場所づくり
- (2)障害当事者が互いにつながり、広がるピアサポートコミュニティ
- (3)本物で多様なスポーツ・芸術活動機会を提供する
- (4)就労支援と障害者支援・教育の専門家による相談の場としての機能
- (5)無料ではなく費用はしっかり請求する（受益者負担の原則を知る）

(1)「職場」でもなく「生活」でもない3つめの「余暇」としての居場所づくり

INCOP Challengeの参加者の多くが発達障害・知的障害がある方が多い。障害から“ひとと関わる”ということ



INCOP SPORTSの様子。テニス・卓球・陸上・ボッチャ・モルックなど色々な競技に取り組んでいる。各種大会にも出場している。同志社大学ボート部と連携し、ボート体験を実施した。



INCOP Factoryではそれぞれ思い思いの作品制作に取り組んでいる。



文化芸術的なボランティアをはじめ、京都マラソン、障スポのボランティアなどスポーツを支える活動にも取り組んでいる。



BBQや新年会、各地への旅行などSPORTS・Factoryどちらもでない広い余暇としての活動にも取り組んでいる。

自体に課題・困難を抱えておられることが多い。そういった方も、だからこそ「ひとりでは嫌だ、さみしい」「誰かと一緒にいたい」といった人としてのあたりまえの願いを持っている。そのような方々が安心して活動することができる場所を目指している。

(2) 障害当事者が互いにつながり、広がるピアサポートコミュニティ

INCOP Challengeの参加者は中学・高校生から企業等で働いている方など様々な方がいる。年齢的な観点からでも、中学・高校生は、働いている障害のある方をみて「自分もこうなりたい」「自分にもこのような未来を拓くことができる」と考えられることは当事者支援として大きなことだと考えている。また、社会人側は職場での「最近仕事が新しく増えて覚えるのが大変」「職場に障害のことをわ

かつてくれない人がある」「仕事を教える立場になって今までのことができなくなった」などの悩み、経験なども当事者で分かち合いながら、互いに話したりする機会は重要で、中学・高校生はその場面を見ることから学びを得ている。

(3) 本物で多様なスポーツ・芸術活動機会を提供する

スポーツ・芸術活動ともに1つのものに特化するのではなく、いろいろなスポーツ、芸術機会を提供するように努めている。特にスポーツは意図して1つに特化しないようにしている。そこには、「遊びとしてのスポーツ」の価値を大事にしたいという思いがある。そこには勝利至上主義へのアンチテーゼ―勝利至上主義の中でスポーツを“上手になれなかった”ことでスポーツ体験から排除されたような経験をした障害のある方が少なくないことへの思いがある。スポーツの“ともに”“楽しむ”という本来の価値に光をあてることで、居場所づくりに大きくつながると考えている。また、そのスポーツがいわゆる“スポーツのようなレクリエーション”にならないように留意している。本物を体験することで「自分にもこういうことができた!」という体験を積み重ねてほしいという思いがあるからである。そのために外部の専門家とも連携し本物のスポーツの機会を提供してきた。

(4) 就労支援と障害者支援・教育の専門家による相談の場としての機能

「職場」でも「生活」でも“ちょっと気軽に相談する”ことの相手や方法が当事者に届いていない現状がある。同じ体験機会を共有することでちょっとした悩みや不安を話しやすい効果があると感じている。こちらで返答・助言できる内容であればこちらでおこない、専門的な支援や企業・公的機関との調整が必要な場合は可能な範囲でつなげていくような対応をとっている。

(5) 無料ではなく費用はしっかり請求する(受益者負担の原則を知る)

色々な障害者向けの余暇サービスが“無料”であることが多いが、当会は意図的に参加料をもらっている(もちろんほとんどが1回1000円未満の少額であり、利益などが出ない状況ではあるが)。それは、前述した“働いたお金を使う場所”の1つでありたいと考えているからで「INCOP Challengeでお金を使うから働く」という働く意味の1つでありたいという思いからである。こうした経験を通して、参加者に「受益者負担」という健全な考え方を身につけてほしいとも願っている。

4 エピソード

(1) “場の共有”という幸せ

ある当事者の方が関係機関の紹介で活動に参加された際、

特に活動中、他者と話したり関わることはなかった。しかし、終了後に、「居場所があつてとてもよかった。また来ます」と言っていた。 “場を共有”し、受け入れてもらえる、ただそれだけのことが、当事者にとって大きな救いになることを痛感した。

(2) 小さな一歩に大きな喜び

発達に障害があり運動機能障害がある方も多い。だからこそ「ラケットにボールが当たった」ことにガッツポーズをして喜ぶ姿が見られたことがうれしかった。「ボールを相手に投げられた」「ボートに乗れた」という小さな一歩にしっかりと光を当て、その方が一緒にスポーツができるように場を整えることで「一緒にスポーツできた」という実感と喜びをたくさん得てほしい。

(3) セーフティネットとしての機能―身近な相談相手

活動の終わりに「もう今の職場を辞めたいと思っているのですが…」との相談があった。詳しく話を聞くことでいまの課題を整理し、適切な助言をすることで「もう少し働いてみようと思います」と就労継続につながったケースがあった。

(4) 本物を通したつながりの広がり

スポーツや芸術が持つ“一体感”が参加者同士をつなぐことに大きく貢献しているように感じる。参加者同士が「同じ業種なんですね」「そんなことがあって大変でしたね」など自分の経歴・体験を共有することを通して相互につながり、強くなっている様子が見られる。

5 おわりに

活動を通して余暇活動支援のニーズを改めて強く感じている。背景に、企業就労ができない方には、生活支援+余暇支援が充実している一方、企業就労している方には、「就労できている」という側面から支援の手が届いていない…そもそも支援の必要性が認知されていないことが考えられる。そのような方々や支援が届いていない状況に我々は今後とも光を当てていき、相互につながることによって大きな力を発揮できるコミュニティとして今後も活動を広げていきたい。

【連絡先】

井上 渉
INCOP Challenge
e-mail : incop.inoue@gmail.com



INCOP_SPORTS_KYOTO

羞明は克服できるか？Visual snow syndromeの一例報告

○山田 信也（国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局 福岡視力障害センター 生活支援員）

Visual Snow Syndromeや眼球使用困難症においては、日中の屋外だけでなく室内でも遮光眼鏡等による対応が困難で、帽子や布で目の周りを覆うなどして、まぶしさを回避しているものの社会生活に支障を来す例が少なくない。今回、X-2年10月から休職しX年10月に原職復帰を果たした公務員の一事例を経験したので報告する。本事例においては、羞明の改善のため眼の生理的機能、脳科学の知見、ウェーバーの法則などを踏まえた訓練を実施するとともに、職場関係者との共通理解を図った。

【疾患名及び視力・視野】

疾患名： Visual Snow Syndrome（両眼網膜剥離術後に発症）

視力：右 0.02（0.03） 左 L.P（n.c）

視野：右 ほぼ正常 左 剥離後復位せず

病歴：X-14年から両眼網膜剥離に対する手術を繰り返し受けた。X-5年5月右眼シリコンオイル抜去後に乳化した粒子が視界を覆い羞明が強くなり、Visual Snow Syndromeと診断された。精神科薬による治療も行われたが改善しなかった。X-1年9月、眼科外来で当センター自立訓練修了者からロービジョン訓練や歩行訓練の話を聞き、X年3月から当センターの自立訓練（機能訓練）を受けた。

評価：右眼に10分程度1000Lux以上の自然光・照明光が入射すると、帽子をかぶり遮光眼鏡をかけていても眼を開けることができない。一度まぶしさを感じると眼球内にキラキラと光る光点が広がり、終日羞明が持続した。症状が出ていないときは2、3時間薄暗い部屋でiPadを見ることができるが、目を使いすぎると次の日は何もできなくなる。

【訓練経過】

X年3月から週1～2日・1回4時間の訓練を開始した。当初は室内の光量をコントロールするため、窓からの入射光を遮断し、室内照明のみとした。机上面の反射光調整、視覚補助具、カラーコントラスト等の最適化を検証した。室内照明は300Luxから段階的に上げながら、帽子や遮光眼鏡の着脱を試し、まぶしさを感じた時点で帽子を被るなどした。

室内光に慣れた後、自然光対策として、窓からの光を左側又は背後から受けるよう着座位置を調整し、前方からの照明光を700Lux程度までに調整した。拡大鏡や拡大読書

器は、照明の映り込みに注意を要した。この時点で、帽子を脱ぎ、遮光眼鏡も外すことができるようになった。

訓練開始3か月後（X年6月）、羞明の改善が見られたことから、職場の上長等と繰り返し協議し、本人の症状や執務室の環境改善、就業上の配慮について職場内で共通理解を図り、X年8月から訓練と並行して慣らし勤務を週3～4日・1日5時間程度の慣らし勤務を開始し、X年10月1日からフルタイム勤務に移行することとなった。

これを受け、センターでの訓練を1回6時間に拡大し、着座位置、照明、補助具など実際の職場環境や業務内容に合わせて調整し、パソコン、拡大読書器、拡大鏡、縮小鏡、単眼鏡を用いた作業域の確保や使用方法の習得を行い、X年9月末に訓練を終了した。

これらの結果、フルタイム勤務へ移行後、羞明の症状が月1～2回出現するも1時間程度で治まる程度で、X+1年7月現在も業務を継続できている。

【結語】

本症例では、眼の生理的機能や身体の順応、脳の学習機能を踏まえた環境調整及び段階的訓練に加え、職場における障害理解の促進や就労環境の調整を並行して進めたことにより、原職復帰及び就労継続につながった。羞明への対応では、明暗順応を考慮した段階的な刺激への適応を図ることが有用である可能性が示唆された。

【連絡先】

山田信也

国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局
福岡視力障害センター

e-mail : yamada-shinyam.11@mhlw.go.jp

私の働き方デザインノートの作り方と活用方法

～復職後の働き方を主体的に考える力を引き出す支援の工夫～

○山浦 直子（障害者職業総合センター職業センター 上席障害者職業カウンセラー）
小松 人美（障害者職業総合センター職業センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）の職場復帰支援では、気分障害に加え、発達障害を起因とする方や若年層など対象者が多様化し、職業経験が乏しい者や自己肯定感の低い者も増えている。こうした状況を踏まえ、本人のストレングスに注目しつつ、「今後の働き方」を受講者自身が考え、言語化し、選択・行動することを支えるためのツールとして「私の働き方デザインノート」の開発に取り組んでいる。本発表では、その開発状況や今後の方向性等について報告する。

2 技法開発の背景と目的

職業センターで、令和7年に全国の地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）及び同支所並びに広域障害者職業センターを対象に行った「技法開発のニーズ等に関するヒアリング調査」等において、職場復帰支援のプログラムを通じた振り返りや休職に至った経緯・原因の振り返りに関して、次のような課題があげられている。

- ・休職に至った自身の課題について認識、自覚していない
- ・本人の主観的な捉えと事業所の評価にギャップがあり、齟齬に向き合えない／ギャップを受容できない
- ・客観視が難しい
- ・休職原因は事業所の体制や対応の悪さによるものという認識が強く、休職原因の振り返りをしても他罰的になる
- ・振り返りをしても、他人事のように捉えている／関心のあることしか聞き入れない
- ・働く意欲がない
- ・プログラムの内容を面談で振り返り、良い気付きがあっても「復職レポート」等プログラム受講状況を説明する資料にはまとめられていないことがある

このように、主体性、動機づけ、客観視等様々な課題があげられており、これらについてサポートすることの重要性が示唆された。

上記の背景を踏まえ、職場復帰支援の対象者が職業人生を主体的に捉え（自分事として考え）、自らのキャリアに向き合い（職業上の課題や転機に向き合い）、自分らしい納得感のある働き方を選択・自己決定することをサポートするためのツールである「私の働き方デザインノート」

（以下「デザインノート」という。）の作成と、対象者がデザインノートを有効に活用できるようにするための効果

的な働きかけ方を検討・整理することとした。

なお、ここで言う「自分らしい納得感のある働き方」とは、「働くうえで大切にしたい価値を持ちながら、自身が有す様々な資源を効果的に活用しその人なりの職場適応を実現していくような働き方」とする。

また、対象者像の多様化を踏まえ、体験の振り返りや言語化、体験を通じた気づきの獲得が難しい層に対して振り返り、気づき、言語化を促す有効な働きかけ方についても検討することとした。

3 技法開発の構成と内容

(1) 全体像

全体像は図1のとおりである。技法開発の内容は大きく2つに分けられる。

1つ目は、職場復帰支援のプログラムでの気づきや自身の強みなどを振り返るためのツールであるデザインノート本体である。

2つ目は、対象者がデザインノートを有効に活用できるようにするための効果的な働きかけ方である。

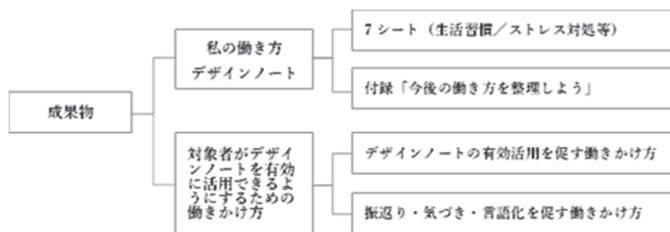


図1 開発内容の全体像

(2) デザインノートの内容と特長

デザインノートの項目は「強みや働き方の希望を整理する」「周囲の期待とプログラムとの関連」「生活習慣」「ストレス対処」「アンガーコントロール」「コミュニケーション」「仕事の取組み方・働き方」の7項目で構成している（表1参照）。「生活習慣」以下の5項目は、職業センターが行う休職中の気分障害等のある方のための職場復帰支援であるジョブデザイン・サポートプログラム（以下「JDSP」という。）で習得を目指す知識やスキルとして整理された4つのテーマ¹⁾に沿った項目としている。この5項目に、対象者自身の強みやリソースに着目する観点から「強みや働き方の希望を整理する」を加えたほか、職場復帰に向けて会社や主治医、家族等が期待してい

ることと職場復帰支援のプログラムで取り組むこととの関連を整理するための「周囲の期待とプログラムとの関連」を追加した。

また、職場復帰支援における復職レポート作成を補助するシート「今後の働き方を整理しよう」も付録的に作成している。

表1 デザインノートの内容

7シート	1. 強みや働き方の希望を整理する
	2. 周囲の期待とプログラムとの関連
	3. 生活習慣
	4. ストレス対処
	5. アンガーコントロール
	6. コミュニケーション
	7. 仕事の取り組み方・働き方
付録	今後の働き方を整理しよう

デザインノートの特長としては、以下の点があげられる。

- ・職場復帰支援のプログラム内容を一元的に振り返ることができるよう、7シートを1つのExcelファイルに集約した。
- ・職場復帰支援では休職原因等ネガティブな要素に焦点が向きがちだが、1シート目で強みや価値観、働き方の希望を整理するというポジティブな取組からスタートすることで、自己肯定感や自己効力感を高め、各種プログラムへの動機づけを促す構成とした。なお、本シートは他のシートに先行して作成する。

- ・2シート目には「周囲の期待とプログラムとの関連」のシートを設け、プログラムの受講と職場復帰に向けた対処策の検討を“自分事”として認識できるようにした。

- ・JDSPの4テーマに沿ったシート群（表1の3～7）では、JDSPでねらいとする知識やスキルの習得を網羅的に整理できるだけでなく、獲得した知識やスキル等について行動レベルでの継続を促す項目や職場での実践方法を検討する項目を設け、復職後の実践につながるよう工夫した。

- ・付録的な位置づけである「今後の働き方を整理しよう」は、職場復帰支援において、障害特性や配慮事項等を踏まえた職場復帰後の働き方を休職者が検討し、会社に説明するための資料（以下「復職レポート」という。）等で一般的に説明することの多い項目を参考に作成している。そして、デザインノートの7シートから一部自動で入力内容が反映される形としており、これにより、文章作成や復職レポートの作成イメージを持つことが苦手な対象者でも、復職レポート作成の補助となることを企図している。

(3) 対象者がデザインノートを有効に活用できるようにするための働きかけ方

(ア) デザインノートの有効活用を促す働きかけ方

デザインノートの目指すゴールを踏まえ、対象者の記載内容をもとにさらなる働きかけを行う場合の視点と面談での具体的な働きかけ方を検討した。以下は検討の結果である。

- ・「動機づける、勇気づける」：自身のキャリア（職業人生）や職業上の課題、転機（休職）に向き合おうとするモチベーションを高める働きかけ。（例：「プログラム受講前の自分と比べてみると何が変わりましたか」）

- ・「主体性を引き出す」：狭義には、復職や復職支援での取組を自分事として取り組む態度を引き出す、広義には、自身のキャリアに積極的に関与しようとする態度を引き出す働きかけ。（例：「〇〇さんが変えられる可能性がある点はどこですか」）

- ・「自己肯定感・自己効力感を高める」：自分には価値があると思える感覚、自分はこの行動を“できる”と思える感覚を高める働きかけ。（例：「～という補完手段をとることで～がうまくいくということでしょうか」）

- ・「適応資源の探索・活用」：職場適応を図るうえで有用な内的・外的資源を見出し、その活用を促す働きかけ。

（例：「苦勞されながらもストレスサインを掴むことができたのはなぜでしょうか？」「そのスキルは何をきっかけに活用しようとお考えですか？」）

- ・「自己決定」：自分自身で物事を決定できるように促す働きかけ。（例：「この中で日常的に実践し、習慣化しておきたいことを一つ選ぶとしたらどれでしょうか」）

(イ) 振返り・気づき・言語化を促す働きかけ方

発達障害や高次脳機能障害を重複する者、社会人経験の浅い若年者等、デザインノートへの記入が困難な対象者を念頭に、面談の中でどのような質問や工夫を行うことで、効果的な振返り、気づき、言語化につなげるか、具体的な働きかけ方の工夫を取りまとめることとした。例えば、自力で気づきを探索することが難しい対象者に対し支援者が複数の選択肢を提示する、抽象的な振返りが難しい対象者に対し「何をしたか」という具体的な行動から振返りを行うといった内容を想定している。

これらは、職業センターでの試行を踏まえて効果を検証し、さらに整理していく予定である。

4 最後に

職業センターにおける試行等を踏まえ、ツールの改良を行うとともに、ツールを活用した面談の実施方法、留意事項及び活用事例等を取りまとめ、令和9年3月に実践報告書として発行する予定である。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター『ジョブデザイン・サポートプログラムのカリキュラムの再構成～プログラムの具体的内容と支援の実際～』、『実践報告書No. 37』（2021）

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター開発課援助係
e-mail : cjgrp@jeed.go.jp Tel : 043-297-9112

障害認定が難しい膠原病患者への就労支援と伴走型支援の実践 －就労準備性の回復過程と支援連携の具体的アプローチ－

○中金 竜次（就労支援ネットワークONE 代表/就労支援ネットワークコーディネーター）

1 はじめに

(1) 背景

ア 制度の狭間にある難病・慢性疾患患者

近年、治療と仕事の両立支援や難病患者への就労支援が進められている。一方、障害者手帳を所持していない慢性疾患患者は、障害者雇用制度による支援を利用しにくく、必要な配慮や就労支援につながりにくい。膠原病では、疲労、筋力低下、症状変動等により就労困難性を抱えやすいが、外見から分かりにくく、本人も就労可能条件や必要な配慮を整理・説明することが難しい。そのため、障害認定の有無ではなく、就労場面で生じる困難を整理・評価し、その内容に応じて支援を組み立てることが重要である。本事例では、この視点を「就労困難性」と捉え支援を行った。

イ 本事例の目的

本事例は、障害者手帳を所持していない多発性筋炎患者に対し、オンライン面談による伴走支援を基盤として、就労困難性の整理、配慮事項の言語化、地域資源との連携を進めた実践である。本人が必要な支援を選択し、就労準備性が回復していく過程を報告する。

2 対象者の概要

(1) 対象者の基本情報

本事例は50歳代女性、多発性筋炎患者である。2022年3月に診断され、約2か月の入院後、外来治療を継続している。障害者手帳は所持していない。営業事務として約17年間勤務したが、発症による筋力低下や易疲労性により退職した。その後約3年間就職活動が続けたが就職に至らず、「何から始めればよいか」「病気をどう説明すればよいか分からない」などの課題を抱えていた（表1）。

表1 対象者の概要

項目	内容
年代・性別	50代・女性
疾患名	多発性筋炎
診断時期	2022年3月
治療状況	定期通院（約2か月に1回）・薬物療法継続中
入院歴	2022年3月～4月（約2か月）
再燃歴	なし
障害認定	障害者手帳なし
発症前の職歴	営業事務（勤務歴約17年）
離職経過	入院・治療後も筋力低下、易疲労性が残存。時短勤務やリモートワーク等の配慮を希望したが調整に至らず退職。
就職活動期間	約3年間
支援利用歴	ハローワーク 難病患者就職サポーター
初回相談時の主な課題	働くことへの自信の低下、病気の説明方法が分からない、配慮事項を整理できない、支援制度・地域資源の情報不足、就職活動が停滞していた。

(2) 初回相談時の状況

難病患者就労支援を利用していたが、就労移行支援や職業評価等の地域資源の活用及び支援機関の連携は限定的であった。

(3) 就労困難性の整理

初回相談時の状況を整理した結果、身体面、心理面、就職活動面及び支援環境面に複数の就労困難性が認められた。本人の就労意欲の不足ではなく、就労可能条件、必要な配慮及び利用できる支援が十分に整理・共有されていないことが、就職活動の停滞につながっていた（表2）。

なお、本発表について本人の同意を得た上で、個人が特定されないよう匿名化した。

表2 就労困難性の整理

評価項目	就労困難性（アセスメント）	面談開始時状況
身体面	・ 午後に疲労が強い ・ 症状の日内・日間変動がある ・ 下肢の重さ、筋力低下 ・ レイノー症状 ・ 長時間立位が困難	・ 症状の日内・日間変動がある ・ 階段昇降や荷物運搬に配慮や調整が必要
心理面	・ 働くことへの自信が低下 ・ 病気を企業へ説明することへの不安 ・ 配慮を申し出ることへの抵抗感	・ 応募行動が停滞していた ・ 必要な配慮をどのように伝えたらいいか、わかりにくい状態
環境面	・ 支援制度・地域資源の情報不足 ・ 支援機関間の連携が限定的	・ 必要な支援につながらない ・ 必要な情報が不足

3 支援の内容

(1) 就労困難性に基づく伴走型支援の展開

就労困難性を整理したうえで、週1回程度のオンライン面談を基盤に、情報提供、就労準備及び配慮事項の整理を行った。就労可能条件や必要な配慮は本人とA4一枚に整理し、ケース会議でアセスメント情報を共有した。その後、職業評価、就労移行支援、自治体就労支援等を段階的に活用・連携した。支援経過を図1に示す。

(2) 体調把握・管理シートを活用した就労困難性の把握

就労移行支援事業所への通所開始後、症状と活動の関係を把握するため体調把握・管理シートを作成した。疲労等の症状と活動内容を継続的に記録し、就労可能条件や配慮事項の整理に活用した（図2-①、②）。本人の変化については、支援開始後の自己理解、支援利用、就職活動に対する認識等について、支援経過を振り返る本人アンケートを実施して確認した。

4 結果

(1) 就労準備性の変化

支援経過に関する本人アンケートでは体調把握・管理シ

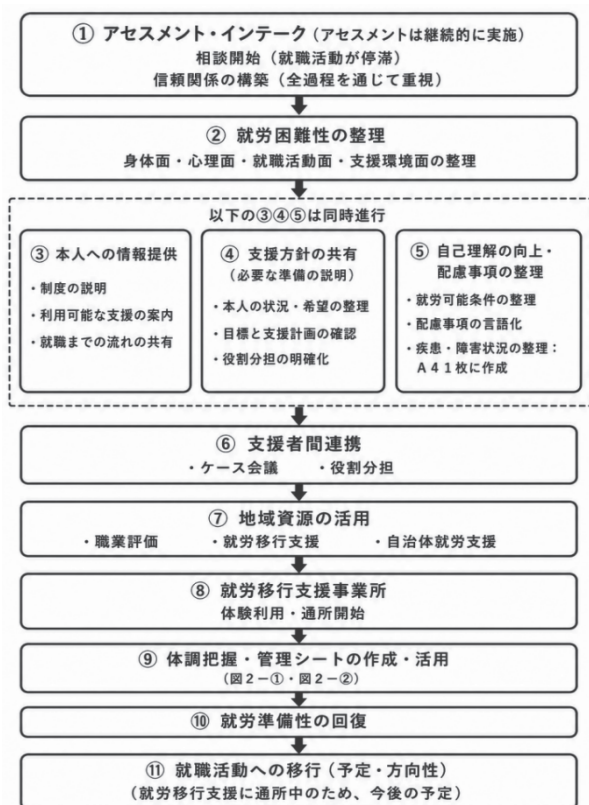


図1 本事例における伴走型就労支援プロセス

氏名：_____

●作業・活動内容 色分けルール

色表示	区分の名称	具体例・目安
青色 (好調・安定・能動)	知的労働 (頭を使う)	・いつでもできる活動 ・PC作業・ワーキング・家事全般・運転など ・就労移行支援事業所への通所
黄色 (注意要深め)	軽運動・短時間活動	・ハローワーク・企業面接 ・書類提出(持参・ストレッチ) ・短時間の家事・調理 ・通院などなど
灰色 (休息)	プライベート・家・調整必要	・通院・育児・外出など ・症状や疲労が出る活動 ・活動量の調整が必要な内容

□ 青色：好調・安定・能動(積極実施)
□ 黄色：注意要深め(注意要)
□ 灰色：休息・プライベート(5(悪い)の5段階で記入)

【記入方法】

- 朝・午前の身体の調子を1～5段階で評価します(数字が小さいほど良い状態)。
- 作業・活動内容は、上記の色分けルールに基づき、日々の主な活動を色で記録します。
- 評価と活動の記録を継続することで、体調の変化や負担となる活動を把握し、就労に向けた調整に活用します。

図2-① 体調把握・管理シート(評価基準・色分けルール)

日付 曜日	作業・活動内容(1日の流れ)								身体の調子(1:良い～5:悪い)					気づき・特記事項 (体調や工夫したことなど)
	7時	9時	11時	13時	17時	19時	21時	23時	朝の調子や元気	下肢の重さ	手足の動きにくさ	頭痛・腰痛	疲労(午前)	
7/1 火									2	2	1	2	3	午前はスムーズ、午後からは疲れを感じた。
7/2 水									3	3	2	3	4	午後は足が重く、休憩多め。
7/3 木									2	2	1	2	2	比較的安定して過ごせた。
7/4 金									2	3	2	3	4	夕方以降に疲労が溜まった。
7/5 土									2	2	1	2	2	外出は短時間で実施。
7/6 日	休養(休み)								—	—	—	—	—	しっかり休養できた。
7/7 日									2	2	1	2	3	午前は良好、午後からやや疲れ。

□ 薄いグレー：研究・学習・仕事など(知的労働) □ さらに濃いグレー：運動・外出・家事など(軽活動) □ 灰色：休養・休息(プライベート・休み)

【記入方法】

- 上段の時間帯に、その時に行った作業・活動内容を色分けして記入します。
- 朝～午後の身体の調子を1～5段階で評価します(数字が小さいほど良い状態)。
- 気づき・特記事項には、体調の変化や工夫したこと、困ったことなどを記録します。

【色分けの例】

□ 薄いグレー：研究・学習・仕事など(知的労働)
□ さらに濃いグレー：運動・外出・家事など(軽活動)
□ 灰色：休養・休息(プライベート・休み)

図2-② 体調把握・管理シート(記録様式・記入例)

ートにより「自分の体調を説明できる」「支援者へ説明しやすい」と回答し、自己理解が深まった。オンライン面談で応募に進めない要因を整理し、「体力やPCスキルへの自信の低下」「病気を伝えることへの不安」に気づき、就労移行支援を自ら選択した。さらに、通所開始、相談への安心感、支援者の増加、就職活動への不安軽減を実感し、ケース会議や職業評価を通じて支援体制が整備され、本人による支援選択や継続通所など、就労準備性の向上を示す変化がみられた。

(2) 就職活動に向けた支援体制と今後の展開

本人が居住する県内の自治体就労支援機関では、障害認定のない難病患者についても、疾患を開示し、必要な配慮を得て働ける企業とのマッチングに向けた企業開拓が試行され、本事例でもその活用を検討している。今後は、ハローワーク、就労移行支援事業所、自治体就労支援機関等が連携し、本人の就労可能条件や配慮事項を共有しながら、就職活動を支援する予定である。

5 考察

本事例では、就労意欲の不足ではなく、就労可能条件、必要な配慮及び利用可能な支援の未整理が、就職活動の停滞要因と考えられた。就労困難性を整理し、伴走支援で地域資源を組み合わせることで、本人は課題を理解し、就労移行支援を自ら選択した。また、体調把握・管理シートによる症状と活動の継続的な記録は、本人が体調変化や活動との関係を把握し、自身の状態を支援者へ説明するための手段となった。障害認定が難しい難病患者への支援では、制度利用の可否だけでなく、本人が自身の就労困難性を理解し、必要な支援を選択できるよう意思決定を支えるプロセスが重要である。また、就労可能条件や配慮事項を明確にし、関係機関が連携して行う企業開拓やマッチングは、就労機会を広げる可能性がある。今後は就職及び職場定着まで継続した検討が必要である。

6 結語

障害認定には至っていないものの、日常生活及び就労上の支障を有する膠原病患者に対し、就労困難性を整理し、伴走支援と地域資源を組み合わせることで、本人による支援選択と就労準備性の向上につながった。制度の狭間にある難病患者への支援では、本人の意思決定を支える伴走支援と多機関連携に加え、障害認定の有無にかかわらず必要な配慮を得て働ける支援体制が重要である。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2024)『難病患者の就労困難性に関する調査研究』調査研究報告書 No. 172.

就労支援機関における障害者手帳を所持していない 精神障害者、発達障害者への支援実態 —ヒアリング調査結果の報告—

○大石 甲（障害者職業総合センター 上席研究員）
桃井 竜介・根本 友之・高木 啓太・布施 薫（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者雇用促進法上の障害者であって、精神障害又は発達障害の診断を受けているが障害者手帳（以下「手帳」という。）を所持していない者の就労・支援実態等はこれまで詳細に把握されてこなかった。今般、障害者雇用施策や就労支援機関における効果的な支援方法等の検討に資することを目的とした調査研究として、就労支援機関を対象としたアンケート調査及びヒアリング調査を実施した¹⁾。本発表では、就労支援機関に対し実施したヒアリング調査結果から、手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者への支援実態について報告する。

2 方法

2024年10月に、2024年4月1日時点のハローワーク全492施設、ハローワークに配置されている精神・発達障害者雇用サポーター全347人及び障害学生等雇用サポーター全18人、地域障害者職業センター全52施設、障害者就業・生活支援センター全337施設、地域若者サポートステーション全177施設、発達障害者支援センター全97施設、2023年9月末時点でWAMNETに掲載の定員20名以上の就労移行支援事業所1,172施設にアンケート調査を実施し、手帳を所持していない者の施設の利用状況、就労支援の状況、就労上の支援課題、手帳を所持していない理由、支援事例等について回答を依頼した。

回答の得られた927施設のうち、ヒアリング調査への協力可と回答があった就労支援機関の中から、手帳を所持していない者の就労支援を積極的に実施していると考えられる16施設（ハローワーク6施設（うち新卒応援ハローワーク1施設）、地域障害者職業センター2施設、障害者就業・生活支援センター2施設、発達障害者支援センター2施設、就労移行支援事業所2施設、地域若者サポートステーション2施設）を選定してヒアリング調査の調査対象とした。

2025年2月から5月にかけて、調査対象に対して、訪問調査又はオンライン会議システムを用いたオンライン調査を実施した。ヒアリング調査の実施に当たり依頼状を送付し、本調査の目的、質問内容、ヒアリングで取得したデータの取扱い及び調査結果の公表方法について事前に説明した上で、同意書により調査協力への同意を得た。調査内容

は、アンケート調査のうち支援事例調査において回答された事例の全体の概要や支援状況等について、①障害の種類・程度、②利用のきっかけや主訴、③就労上の課題と支援の具体的な内容、④手帳取得状況とその理由、⑤本人の進路選択、⑥職場の状況（合理的配慮や就労上の課題を含む）、⑦就労支援機関の見解等を質問項目として半構造化面接法により内容を深め聴取した。

結果の分析には複数名の研究担当者が参加し、継続的比較分析法^{2) 3)}を参考に定性的に分析した。ヒアリング調査結果から手帳を所持していない精神障害者及び発達障害者の求職活動や就労状況、手帳の取得に関連する記述を抜粋し、類似する内容を分類する帰納的な方法でカテゴリ生成するとともに内容を端的に表すラベルを付与した。その後、ヒアリング調査結果から各カテゴリの類似例や対極例を抜粋して、演繹的な方法で各カテゴリを補完した。まず10機関の結果を用いて帰納的にカテゴリを生成し、生成された各カテゴリの関係を踏まえてカテゴリを整理し、カテゴリに不足する記述を結果から演繹的に抜粋してカテゴリを補完した。その後、残り6機関を分析に加えて帰納的にカテゴリを補完し、各カテゴリの関係を踏まえてカテゴリを再度整理し、最後にカテゴリに不足する記述を全機関の結果から演繹的に抜粋してカテゴリを補完した。以上の分析を継続する中で、生成されたカテゴリとラベルの類似関係、対立関係及びその名称に一定の収束が見られ、ヒアリング事例の追加により新規カテゴリが生成されなくなったことから、分析は理論的飽和に達したものと考えられた。

3 結果と考察

ヒアリング調査結果から13のカテゴリが得られた。これらには、精神障害者及び発達障害者の希望に関するカテゴリとして、手帳取得の希望に関する【手帳取得を希望する】及び【手帳取得を希望しない】、障害開示の希望に関する【障害開示を希望する】及び【障害開示を希望しない】、求人種類の希望に関する【一般求人では障害非開示の就労を希望する】、【一般求人では障害開示の就労を希望する】及び【障害者求人への就職を希望する】があった。

また、求人の選択へ影響する自己理解に関するカテゴリとして、【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】及び【離転職を通じて自己理解を深める】があった。

そして、就労支援における関わり方の技法に関するカテゴリとして【対象者に寄り添った支援を行う】、【メンタル面へ配慮する】があった。

最後に、就労支援機関の支援における留意事項に関するカテゴリとして、【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】及び【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】があった。

以下ではカテゴリ間の関係を整理して示す。

(1) 手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望の関連

手帳取得の希望、障害開示の希望、求人種類の希望は相互に関連し、対象者の希望に基づき働き方が選択されていると考えられる。

【手帳取得を希望する】、【障害開示を希望する】及び【障害者求人への就職を希望する】の組合せについては、自身の状況を認識して障害者求人で配慮を得ながら継続して働きたいと希望する場合に、障害者求人への就職に必要な手帳の取得を希望するようになると考えられる。

それに対して、【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望しない】及び【一般求人で障害非開示の就労を希望する】の組合せについては、障害受容の課題、求人条件や選択肢が狭まることを理由とする障害者雇用の忌避、自身の障害への配慮の必要性を認識していないこと等を理由として選択されることが考えられる。

上記2つのいわば中間に位置するのが【手帳取得を希望しない】、【障害開示を希望する】及び【一般求人で障害開示の就労を希望する】の組合せで、自身の障害に一定の理解があり、そのうえで賃金や就労の選択肢が広がることから一般求人で障害を開示して配慮を得て働くことを選択する場合がある一方で、自身の障害の理解が不十分なことにより配慮の必要性の認識のないまま障害を開示するだけで特段の配慮を求めない場合もあると考えられる。

以上を踏まえると、本人や家族の障害受容の状況、希望する求人の賃金水準や就労の選択肢の広がり、自身の障害の特性と就労上の配慮事項についての理解、といった要素により、手帳取得、障害開示、求人種類が選択されていると考えられる。

(2) 対象者の選択に対する自己理解の影響

(1)で示した対象者の選択には、対象者の自己理解の状況が影響していると考えられる。

【就労支援機関の支援を通じて自己理解を深める】では、対象者にテストや訓練の受講を促したり、特性と一緒に整理する機会を設けるなど、対象者が経験を通して障害特性に気づき自己理解を深めることができるよう支援を実施していること、【離転職を通じて自己理解を深める】では、対象者が離転職を経験し失敗を重ねる中でその原因や自分

の特性、必要な配慮について自覚するようになる場合があることなど、様々な経験を通して対象者の自己理解が促進されることが確認された。そして、就労支援機関の支援や離転職の経験を通して自己理解が深まることにより障害受容が進み、自身の障害への配慮の必要性を認識し、手帳を取得して障害者求人への就職を選択するよう、対象者の希望が変化する場合が多く見られた。

(3) 就労支援機関の支援による影響

就労支援機関は、対象者の障害特性に応じて支援を実施するとともに、【障害者求人への就職を希望する】、【一般求人で障害非開示の就労を希望する】、【一般求人で障害開示の就労を希望する】のいずれの場合においても、対象者が自己理解に基づき選択した求人種類に対して、対象者の希望に沿った求職活動の支援を行っていると考えられる。その際には、【対象者に寄り添った支援を行う】ことで、本人を中心とした伴走的な支援を行うとともに、【メンタル面へ配慮する】ことで、不安を感じやすい精神障害者や発達障害者の不安を軽減して次の行動を促していると考えられる。

手帳を所持する場合には、障害者求人で合理的配慮を得ながら働けること、企業や他の支援機関と調整を行いやすいこと、手帳取得までに対象者の自己理解が一定程度深まっていることなどから、就労支援機関は【手帳を所持する場合の支援のしやすさ】を感じていると考えられる。一方で、手帳を所持していない場合には、利用できるサービスや支援機関が少ないことや、手帳を所持していない場合でも利用できる支援機関が十分に知られていないことから、【手帳を所持していない者はサービスを受けづらい】と感じていると考えられる。

以上から、就労支援機関においては、引き続き対象者の希望や意向に寄り添った支援を継続して、対象者の希望に応じて手帳取得を支援することが重要であると考えられる。

また、手帳を所持していなくても、就労支援機関の相談援助などの支援にたどり着けるように、利用できる就労支援機関やサービス内容について一層の周知を行うこと、障害を開示した場合には企業が合理的配慮の提供義務を果たすように、企業や社会全体の障害者雇用の理解の促進を図ることが望まれる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究』、『調査研究報告書No.187』，(2026)
- 2) B・G・グレイザー，A・L・ストラウス（後藤隆、大出春江、水野節夫訳）「データ対話型理論の発見」，新曜社，(1996)
- 3) 佐藤郁哉「質的データ分析法」，新曜社，(2008)