

障害者の職域拡大

～意思表示が困難な重症心身障害者の意思確認・中途障害者の当事者サポート～

- 岩崎 宇宣（相模原市社会福祉事業団 障害者支援センター多機能型事業所 職員）
○杉之尾 勝己（相模原市社会福祉事業団 障害者支援センター多機能型事業所 利用者）
○下山 仁（相模原市社会福祉事業団 障害者支援センター多機能型事業所 職員）

1 はじめに

(1) 発表者の紹介

発表者の岩崎は社会福祉法人相模原市社会福祉事業団（以下「事業団」という。）障害者支援センター多機能型事業所（以下「当事業所」という。）の職員、杉之尾は生活介護②（中途障害者が主に通う。）利用者、下山は生活介護①・②（①は重症心身障害者、②は中途障害者）事業担当のサービス管理責任者である。当事業所は、生活介護①・②以外に、自立訓練事業、就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労定着支援事業を運営している（図1）。



図1 多機能型事業所の概要

2 取り組みの目的

当事業所は、第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会から今回で4回目の登壇となる。本発表では、「どんな障害があろうと権利を守り、自身で選択し、生活や仕事を当たり前に行える社会を目指したい」という、生活介護②の通所利用者である杉之尾の思いに寄り添い、生活介護①の利用者を杉之尾らが支える取り組みを、職員がどのようにサポートしてきたかを発表する。

3 重症心身障害者が仕事をする現状

(1) 生活介護①の概要

現在、当事業所の生活介護①には、意思表示を明確に汲み取ることが難しく、医療的ケアが必要な、重度の知的障害・身体障害を有する重症心身障害者 16 名が通所している。利用者の平均年齢は 27.7 歳である。全員が地域の支援学校を卒業し、その後の進路先として、多機能型事業所を利用している。

(2) 課題

進路の選択先が生活介護事業にほぼ限られており、企業に就職だけでなく、経済的に自立できるほどの工賃を得ることも難しい現状がある。また、グループホームや入所施設、重度訪問介護などの福祉サービスは整備されているものの、十分に利用できる状況とは言い難い。そのため、生活の場や日中活動の選択肢は限られている。

(3) 取り組み

そのような現状の中、当事業所では、作業（仕事）への挑戦として、リサイクルのためのCD・DVDの分別作業や、就労継続支援B型事業が行っているパン販売などを通し、重症心身障害者が作業に挑戦し、工賃を得る取り組みを行っている。

4 重症心身障害者をサポートする中途障害者

(1) 生活介護②の概要

生活介護②の利用者は、通常の作業に加え、生活介護①の利用者をサポートすることを仕事の役割としている。生活介護②の利用者の中には、杉之尾のように元福祉職員だった利用者など、さまざまな職歴や社会経験を持つ利用者が在籍している。

(2) 課題

この取り組みを進める上での課題は、次の3点であった。1点目は、生活介護①の利用者の意思を汲み取ることの難しさ。2点目は、生活介護②の中途障害者が、生活介護①の利用者と共に作業する中で、当事者を思いやるからこそ得られる気づきを、どのように支援へ繋げるか。3点目は、サポートを担う生活介護②の利用者が、やりがいや自身の社会的役割をどのように認識していくかである。

(3) 取り組み

生活介護①の利用者がCDの分別作業を行うにあたり、生活介護②の利用者が手伝いつつ、どのように作業へ参加できるか、参加した際にどのような様子だったかを観察し、情報収集を行った。その情報をもとに月1回、作業支援会議を行い、生活介護②の利用者や職員を交えて、生活介護①の利用者の作業に対する意思を汲み取り、意思確認と明確化を目的に会議を重ねている。

5 結果と考察

(1) 生活介護①の変化

本取組にあたり、本人と家族へ事前説明を行った際、家族からは「重心の我が子が働くイメージがない」「むずかしい作業を強いられるのではないかなど、不安を感じるという意見が聞かれた。

しかし、取組開始後は、「給料をもらって帰ってくるなんて、夢にも思わなかった」「給料袋は仏壇に飾っている」「給料はもったいなくて使えない」といった、作業に参加するだけでなく、その対価である工賃を持ち帰ったことへの喜びの声を家族から聞くことができた。

利用者自身にも変化があり、作業室に入ることを拒否していた利用者が、作業回数を重ねるごとに、自ら分別や仕分け作業に取り組み始めていた。その様子を考察し、片付けが好きだという利用者に対して、本人の作業上の役割を明確にしたところ、より率先して作業に取り組む様子が見られた。

(2) 生活介護①の意思決定支援

生活介護①の A さんは、医療的ケアが必要で知的障害と身体障害が重複している。発語はないが口鳴らし、表情、手の動きなどの表出がある。取組開始当初は、職員が口頭などで作業方法を伝えるが、CD・DVD を分解せず、胸元に抱え続けていた。取組を進めていくうちに、分解したものを仕分け、追加の際は自身で箱を持って追加するよう、口鳴で訴えるようになった。また作業参加の可否を、職員が声をかけると、明確に頷き意思を表していた。当事業所は作業の成果を可視化するため作業終了後は、スタンプ台紙に押印し、月末にスタンプの総数に応じた、工賃を支払っている。そのシステムを活用し、A さんにカレンダー広告を折る作業を行ってもらった。当初、職員が口頭などでやり方や流れを伝えたところ、A さんはすぐにスタンプ台紙を取り出し、押印するよう職員に訴えていた。つまり折り作業完了後にスタンプ押印するという流れへの理解が繋がっていない、もしくは折り作業を敬遠し、スタンプに押印のみ望んでいるなどの要因が考えられた。しかし取組を進めていくうちに、まず折り作業を行い、その後スタンプ台紙を渡す流れは習得するが、CD の分別時とは異なり、多枚数を折ることはなく、声をかけても舌を出し顔を背けていた。そのような出来事を考察すると、A さんは CD 分別が好きだが、折り作業はあまり好んでいない可能性がある。また、YES では頷き、NO では舌を出したり顔を背けたりするが、体験を重ねることで、同じ出来事でも YES と NO の表出が変化することが分かった。作業内容を伝える際には、事前説明だけでなく、実際に体験を重ねて内容を理解することで、出来事に対する本人の思いと表出が重なっていくことが分かった。

(3) 生活介護②の変化

取組開始当初は消極的だった生活介護②の利用者が、生活介護①の利用者が来ると、自ら周囲に声をかけて積極的にサポートを促し、好きなアイドルのCDやDVDを用意する様子が見られた。作業支援会議でも自発的に発言する様子があり、取組を重ねるごとに変化が感じられた。また、生活介護①の利用者について「知ることができて嬉しい」「喜んだ笑顔が見られて嬉しい」といった感想が聞かれるようになった。

(4) 当事者(生活介護②)がサポートをする強み

職員が普段関わっている時と、生活介護②の利用者がサポートする時とでは、生活介護①の利用者の反応や表情が異なる場面があった。例えば生活介護①のBさんは、時折気持ちと発語に相違があり、大声や身体を大きく動かし、気持ちを表出することがある。しかし生活介護②のCさんが作業対応をすると黙々と作業に取り組み、笑顔も見られた。また作業支援会議では、生活介護①のBさんは作業を仕事と認識し、楽しんでいるのではないかなという考察があった。これは、意思表示を明確に汲み取ることが難しい重症心身障害者の、意思を汲み取る上で、重要な視点の一つとなっている。

6 今後の課題

この取組に初回から参加し、現在登壇している、生活介護②に所属する杉之尾は、「どんな障害があろうと権利を守り、自身で選択し、生活や仕事を当たり前でできる社会を目指したい」という思いに至った経緯として、自身が以前福祉職員として勤務していた際、重度障害者の意思疎通が困難であると決めつけ、意思を理解する努力や権利を尊重できていなかったことへの心残りがあった。現在、自身が当事者となり、重症心身障害者と関わる中で、自分でやりたいことを選択し実行することは、人として当たり前の権利であると感じた。周囲をサポートする役割を新たな作業内容として取り入れたことで、当事業所の役割が見えてきた。今後は、生活介護②の利用者の自主性やサポート力を高め、生活介護①の利用者の意思をより明確にしていきたい。それが、障害者の権利を守り、生活や仕事を自ら選択できる社会、さらには「社会における障害者の職域拡大」に繋がると考える。

就労継続支援B型において本人の特性理解と強みの活用による就労支援 ～施設外就労への参加継続につながった支援の効果～

- 篠田 加奈（株式会社リハス 就労継続支援B型事業所 リハスワーク豊島 作業療法士）
○高橋 佑樹（株式会社リハス サービス開発室 作業療法士）
柳田 優希（株式会社リハス リハスワーク岩槻）
菅野 舞（株式会社リハス リハスワーク南行徳）

1 はじめに

株式会社リハス（本社：石川県金沢市、代表取締役 岩下琢也、以下「リハス」という。）は、全国79拠点（令和8年7月末現在）で障害福祉サービスを展開している。就労継続支援B型事業所（以下「B型」という。）リハスワーク豊島は登録利用者数が50名。内、16名が施設外就労へ参加している。施設内作業は企業から受託したボトル作成やシール貼りを行なっている。施設外就労では主に老人保健施設（以下「老健」という。）での環境整備やリネン交換・商業施設の清掃を実施しており、一般就労につながる利用者もいる。

リハスワークでは評価の一つとしてリハス就労アセスメントシートを使用している。本シートは、「生活面」「就労面」「コミュニケーション面」「精神面」の4領域36項目を4段階で評価する職業準備性アセスメントである。利用者の現状と目標の差を明らかにし、個別支援計画や目標設定、支援の方向性の共有に活用している。

本報告の目的は、B型利用者2名に対し、本人の障がい特性と強みに基づく支援を行い、施設外就労への参加・継続に至った要因を検討することである。今回は、リハス就労アセスメントシートに基づいて本人の障がい特性や強みを踏まえた支援を行い、施設外就労への参加・継続に至った2事例を報告する。

2 ケース概要

A氏は20代女性で、広汎性発達障害があり、両親との3人暮らしである。高校は普通科に進学し福祉専門学校を中退。就職を目指して就労移行支援を検討したが適応が難しいと判断され、2023年よりリハスワーク豊島の利用開始となる。

3 入所時の様子と支援方法

利用開始時の作業面は、座りながら作業を行うと傾眠傾向になる、作業中に立って歩き回ることが多く見受けられた。興奮すると会話をしながら飛び跳ねる、体を揺さぶる等多動性が強い。コミュニケーション面では、職員の指示は一通り理解できるが、抽象的な表現の理解や複数指示の理解は難しい。就労面では、寝坊により遅刻が頻回にあっ

た。遅刻する際や欠席の際の連絡、相談を行うことが難しくこちらからのアクションが必要であった。また、自宅で両親に叱責を受けた後は、施設内を歩き回る、しゃがみ込むなど情緒が不安定になる場面があり、作業に集中できず他利用者との関係にも距離が生じていた。就労アセスメントシートは自己評価が108点なのに対し他者評価は76点と32点の差異があった。ご本人の強みとして、負けず嫌いで途中で作業を投げ出さないこと、福祉に興味があることに着目した。

4 支援内容

A氏が福祉に興味があり老健での作業に意欲を示したため老健での施設外就労を開始した。支援では、支援員が同行し良い点はその場で具体的に賞賛し、改善点は一緒に確認する即時フィードバックを実施した。また、作業は理解しやすい言葉を用いて一つずつ説明した。さらに、月1回のモニタリングでは家族へ施設外就労での様子を共有し、自宅でも肯定的な声掛けを依頼するとともに、叱責ではなく本人と一緒に考える関わり方について助言を行った。

5 結果

老健での作業中、他利用者が苦手とする作業を自ら申し出る場面や、他利用者から頼られる場面が増えた。また、交通機関の遅延により遅刻する際には事前に連絡できるようになるなど、報告・連絡・相談にも改善がみられた。アセスメントシートにおいても自己評価と他者評価の差異は32点から7点へ縮小し、自己理解が深まったことが示唆された。

6 ケース概要

B氏は30代女性で脳性まひ、知的障がい、中等度難聴があり父親と2人で暮らしている。元々は清掃の仕事をしていていたが退職。カフェなどのB型を利用するも続かず老健の清掃があるリハスワーク豊島への利用希望があり2025年より利用開始となる。

7 初期評価

時間通り通所し生活面は安定している反面、易疲労や集中力低下から作業を継続的に行う事は困難。施設内での作業中も塗り絵などの余暇活動には意欲的であるが、生産活動になると机に突っ伏していることが多く声をかけると、個室で休みたいとの希望が頻回であった。指示が理解できると作業に取り組めるが、自発的な行動は少なく受動的な傾向がみられる。待たれている際に大きな声での独語が多く聞かれ周囲の利用者とのコミュニケーションはあまり見られなかった。入所時から老健での作業を希望されていたため、老健に行くためのルールとして依頼された作業は最後まで取り組むこと、独語を我慢することを担当者会議にてB氏とお父様、相談員と共有した。アセスメントシートは自己評価が98点に対し他者評価は67点と差異が31点あった。就労面での乖離が大きく影響しており、自己認識と他者評価にギャップがみられた。

8 支援内容

体力作り、老健の雰囲気に慣れるために半日から老健での施設外就労参加を開始する。他利用者に同行する形でゴミ回収などを一緒に行う。開始直後は、声かけせず勝手に1人でトイレに行ってしまったたり、作業時間中に無断でナースステーションで座って休憩するなど無断での行動が多く見受けられた。そのため、作業前にその日の休憩時間をあらかじめ共有、報連相をする際の相手・タイミング・内容を一緒に確認を行なった。結果、必然的にコミュニケーションが生まれ、自発的に声かけされる場面が増えた。

9 結果

老健での作業終了時は毎回振り返りを実施しており、「今日も頑張りました」「また老健いきたいです」など前向きな発言が多く聞かれた。老健での独語はほとんどなく、作業への集中もみられた。また、施設外就労への参加により工賃が向上し、推し活などQOLの向上にもつながった。アセスメントシートにおいても自己評価と他者評価の差異は31点から23点へ縮小した。さらに、施設外就労を通して自身の課題を認識する機会が増え、自己理解が深まったことが示唆された。

10 考察

A氏、B氏が施設外就労への参加・継続に至った背景には、リハ就労アセスメントシートを用いて本人の特性や強み、課題を整理し、その結果に基づいて支援を組み立てたことがあると考える。定量評価を本人・支援者・家族で共有したことが、一貫した支援につながった。

長田ら¹⁾は、軽度知的障害者への就労支援において、理

解しやすい作業環境の整備と具体的な作業経験の重要性を示している。本事例でも、役割や作業手順を明確にし、振り返りや即時フィードバックを重ねたことが、主体的な行動につながったと考えられる。

両事例に共通してみられたのは、自己評価と他者評価の差が縮小したことである。この変化は、施設外就労での実践経験や振り返りを通して自己理解が深まり、自身の特性や課題をより客観的に捉えられるようになった可能性を示している。また、自己理解が深まったことで、自ら課題を認識し、主体的な行動や施設外就労の継続につながったと考えられる。

Bandura²⁾は、成功体験や周囲からの肯定的な働きかけが自己効力感を高め、行動の継続につながるとしている。本事例でも、支援員や他利用者からの肯定的なフィードバックを受けながら成功体験を積み重ねたことが自己効力感を高め、自己理解を深めることにもつながり、その両者が施設外就労の継続を支えた可能性が示唆された。

11 今後の展開

専門的アセスメントに基づく個別支援と施設外就労での実践経験は、自己理解を促進し、そのことが施設外就労の継続を支える重要な要因となる可能性が示唆された。今後は、施設外就労を通じた自己理解や職業準備性の向上が一般就労への移行にどのようなようにつながるのかを検証し、より効果的な就労支援につなげていきたい。

【参考文献】

- 1) 長田 真歩・助川 文子・山西 葉子・伊藤 祐子 (2024) 『軽度知的障害者の就労支援における作業療法士の取り組み』 作業療法 43巻1号, pp. 61-69
- 2) Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
バンデューラ (1997) 『自己効力感——行動変容の理論と実践』

感情コントロールの困難を乗り越え、就職を掴むまでの3年間 ～企業実習での「気づき」が本人と家族の意識を変えた記録～

○廣澤 茉枝（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ米子 就労支援員・作業療法士）

1 はじめに

就労移行支援において、当事者が自身の障害特性や適性を客観的に理解することは不可欠である。しかし感情コントロールの困難さや他責傾向を抱える当事者の場合、課題受容に強い心理的抵抗が生じやすい。本報告は、自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。）および注意欠如・多動性障害（以下「ADHD」という。）の診断を受け一般就労を諦めていた事例が、3年間の支援の中で厳しさもある実際の企業実習を通じた当事者意識の芽生え、および母親との連携による家族機能の再構築を経て、一般就労と職場定着を果たした経過を報告・考察する。

2 事例概要

(1) 属性および障害特性

診断名： ASD、ADHD（精神障害者保健福祉手帳1級）

経歴： 特別支援学校卒業後、就労継続支援B型事業所を利用。行動が安定していたため、支援機関からの提案を受け、ステップアップで就労移行支援事業所「クロスジョブ米子」へ移行した。

利用期間： 一般就労に必要な基盤作りのため、3年目の利用延長申請を行い、計3年間支援を実施した。

(2) 認知機能特性（WAIS-IV知能検査）

全検査IQ（FSIQ）： 82

群指数： 言語理解 83、知覚推理（以下「PRI」という。）103、ワーキングメモリー 79、処理速度 73

特性解釈： PRI > 処理速度（出現率3.2%）、PRI > ワーキングメモリー（出現率4.7%）という顕著な認知の偏りを認めた。

口頭指示の保持や迅速な情報処理に強い困難を示す一方、視覚情報に基づく課題解決や、マイペースかつ丁寧に進められる作業（PRI 103）に明確な強みを有していた。

(3) 主要課題

過剰刺激と不適応行動： 通勤刺激や対人刺激による感情爆発、支援者に対する衝動的な怒りの発出。

他責傾向と諦念： 自身の課題を周囲の環境へ転嫁し、「一般就労は自分には無理だ」という諦念を深めていたこと。

3 支援の展開

(1) 支援内容

毎日の通所は維持できていたものの、通勤ストレス、事

業所内の対人環境、急な予定変更などに対する感情コントロールが困難な状況が続いていた。

家族機能の再構築：

訓練中の混乱を家族へ共有した際、家庭内でも同様に感情が荒れている実態が判明した。利用当初は一般就労を応援していた家族も、感情面の課題が顕在化するにつれ「一般就労は難しい」「B型でいいのでは？」と諦めや保護的な姿勢へと変化していた。そこで支援者は、母親と毎日のメール共有を継続。本人の状態や対応策についての理解を深めた結果、家庭内での対話が徐々に増加し、支援の方向性を一元化することができた。

感情調整（クールダウン）ツールの導入：

当初は「こうでなければならない」という本人の思いから支援者の提案に乗りにくかったが、周囲が事前に状態を把握できる視覚的ツールとして「感情レベルボード」を導入。本人が現在の感情状態をボード上で示し、周囲が適切なタイミングで休憩や早退を促せる仕組みを構築した。

(2) 企業実習による「働く意味」の獲得と自己統制

実習A社（課題の可視化と諦めの払拭）：

実習企業から「ご家庭で働くことについてどのような話をされているか」と問われたことを機に、家族会議を実施。家族全員が同じ方向を向いて就職に向き合う契機となった。トライアル雇用を視野に入れた実習中、作業スピードの不足や感情をあらわにする場面があり、企業から「怒りを感じても、製品に当たってはいけない」と直接的なフィードバックを受けた。この体験を通じ、本人は「働くこと」の厳しさと意味を現実的に実感し始めた。

実習B社（チーム意識の芽生えと自己制御）：

実習中に感情を乱した際、企業担当者から「感情を抑えるのは仲間のため。チームを大事にしてください」という指導を受けた。この言葉が本人の心に深く響き、「そういう日もある」と事態を肯定的に受け止めるリフレーミング能力を獲得。明確な「働く意味」を見出したことで、3年目の利用延長にも主体的な姿勢で臨むようになった。

(3) 主体的な変容とトライアル雇用の獲得

実習C社（雇用前実習）では、自ら積極的に質問を行うなど、これまで見られなかった主体性を発揮した。正確で丁寧な作業力が高く評価され、見事にトライアル雇用を獲得するに至った。

4 経過および支援結果

初期は見られた感情的混乱や他責傾向、通所中断の迷いに対し、支援者は受容的な伴走を継続した。

B社での実習指導を契機として自責・自己制御の姿勢へと変化し、さらに母親との密な連携により、母親が最良の理解者（キーパーソン）として機能するよう家庭環境が整った。

また、自身の強みである「正確な作業力」が現場で評価された体験は、強力な「有能感」をもたらし、大きなモチベーションとなった。本人からも、「みんなが僕を助けてくれる。今度は僕も会社の人たちの役に立ちたい」という言葉が聞かれるようになり、組織の一員としての当事者意識が定着した。

現在、トライアル雇用を経て正式採用となり、職場では期待以上の成果を発揮している。予期せぬ突発的な事態に対しても柔軟に対処し、安定して業務を継続している。

5 考察

(1) 体験的支援による将来像の想起と障害受容

坂爪¹⁾らは支援における経験の豊富化・多様化の重要性を指摘する。本事例も助言のみでは諦念を解消できなかったが、利害が生じる企業実習での実態把握とPRI（視覚優位）を活かした構造化フィードバックにより、働く将来像の想起と納得感のある課題受容へつながった。

(2) 集団基準の獲得と「有能感」に基づく行動変容

コールバーグの道德性の発達段階における「習慣的レベル（他者の期待や社会秩序への同調）」への至達は社会性の成熟を意味する²⁾。B社での指導はチームで働く意味を自覚させ自己制御を促した。また実習での高評価はエリクソンの述べる「有能感（「自分は役に立っている」という確信）」を育み、主体的な行動変容を引き出した。

(3) 強みを社会へつなぐハブとしての就労移行支援

本事例の成果は、作業療法士の視点でWAIS-IV等の検査結果から認知・発達特性を解釈し、企業実習での「気づき」を丁寧に構造化・整理して支援体制へ還元した点にある。当事者の強みを企業へとつなぐハブとなることが就労移行支援の本質的役割である。

6 おわりに

本事例は、感情コントロールの困難さから一時は一般就労を諦めていた当事者が、3年間の伴走と企業実習を通じ、主体的な自己制御と働く意欲を獲得したプロセスである。

特筆すべきは、企業からの生の言葉や直接的なフィードバック（「家庭でどんな話をしているか」「感情を抑えるのは仲間のため」など）が、本人の「働く意味」の自覚を促しただけでなく、家族会議の契機となり保護者の意識を

も大きく変えた点である。支援者と母親による伴走と相まって、家族全体が同じ方向を向き理解者となる「家族機能の再構築」が実現し、これがトライアル雇用および職場定着への強固な基盤となった。

就労移行支援における作業療法士の役割は、WAIS-IV等の客観的評価から認知特性を「就労上の強み」へと昇華させ、具体的な環境調整へ落とし込むとともに、企業のリアルなフィードバックを当事者と家族へ丁寧に還元することで、「自分には無理だ」という諦念を自分の強みを社会で活かす「働く意味」の自覚や社会との接点で見出した「貢献の意志」へとつなぐ「社会的ハブ」として機能することである。今後も多職種および企業との連携を深め、当事者が自分らしく社会参加し続けられる支援の質向上に努めていきたい。

【参考文献】

- 1) 坂爪一幸, 湯汲英史『知的障害・発達障害のある人への合理的配慮 自立のためのコミュニケーション支援』, かもがわ出版 (2019)
- 2) 福田恵美子 編: コメディカルのための専門基礎分野テキスト 人間発達学 (第3版). 中外医学社, 2018.

【連絡先】

廣澤 栄枝

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ米子

e-mail : hirosawa@crossjob.or.jp

約11年間就労継続支援A型事業所に通った利用者を一般就労につなげ、 フェードアウト支援を行っている事例を紹介する。

○山口 園子（株式会社ヴィストコンサルティング センター長/職業指導員）

1 はじめに

本論文では、就労に不安を抱えていたAさん（仮名、30代男性）において、就労継続支援A型事業所での経験を経て一般就労へつながった事例について紹介する。介入にいたる背景や、介入方法、本人の気持ちの変化について共有を行う。また、就職先へ共有として行った本人の配慮事項に関しての事前共有を行うことで本人や迎える側の企業に安心感を与え、少しずつ本人の自立に向けて支援員の手をはなしていくフェードアウト支援を行っていく必要がある。

就労継続支援A型事業所とは、障害があり一般企業での就職が難しい方が事業所と雇用契約を結び、最低賃金以上の給与をもらいながら働くことができる障害福祉サービスである。

ヴィストジョブズ金沢入江では施設内就労にてパソコンでのアノテーション作業や自社事業にてアクセサリ製作、その他軽作業、施設外就労では清掃事業や物流事業を行っている。

2 Aさんの背景と特性

Aさんは石川県で育ち高校卒業後専門学校にて情報分野の知識を得る。専門学校卒業後心療内科に通い始め社会不安障害、対人恐怖症、緘黙症の診断。就職はせず過ごす中で担当医に就労継続支援A型事業所を勧められ、利用開始。一般就労に向けての勤務安定、スキル向上に向けて支援を受けながら清掃業務や軽作業に取り組む。口から発する言葉でコミュニケーションをとるのは実家の家族のみ。そのほか本人に緘黙の症状があると知らない第三者に対しては相槌程度の声は発することができることもある。直接声でのコミュニケーションは行わないが、軽いうなずきでオープンクエスションには答えることも。慣れた支援員や利用者にはチャットなどで冗談を伝えることも多く、ユーモアのある優しい性格である。

3 支援介入

(1) 目標設定

もともと体力面、精神面の安定感から安定して勤務することはできている。また、専門学校で学んだパソコンスキルも高く、音声アノテーション業務が始まった際にはメイン業務を清掃業務から軽作業業務にシフトチェンジ。自身の強みである解決能力やパソコンスキルを活かしながら

勤務を行っており、就労に必要な業務スキルは十分であるといえた。ただ、緘黙症の症状によりコミュニケーションに関して課題が見える。考えを言葉にすることや、声に出す以外のコミュニケーション方法をとることの経験が少なく、思考や表出に時間がかかってしまう。就労継続し業務をしながらコミュニケーションスキル向上のための取り組みを個別支援計画に入れ、時間をかけながらスキル向上に向けて取り組みを行っていった。

(2) 支援介入方法

業務においてのコミュニケーションをとりやすい方法について模索を行った。勤務中は勤務時にもコミュニケーション手段として用いているSlackを利用し、チャットにて報連相を行うこととした。休憩中や通勤時など勤務以外の時間においてはLINEを使用することにした。また、チャットにてやりとりをする際にもSlack（業務中）のときは敬語かつなるべく自分の言葉で伝える、LINE（業務外）の時はスタンプや絵文字などを使用してもよく、本人のやりやすいように伝えるというメリハリをつけることとした。面談も本人と相談のうえLINEやSlackを使用して実施。言葉にして伝える機会とその練習を繰り返し行っていった。ヴィストジョブズ金沢入江独自の「自分説明書」の作成にて自己理解を深めたり、求人検索、職場見学に定期的に取り組んだりするなど就職準備を行う。その中で2025年6月ごろの面談にて「2025年12月に就職したい」との話をされる。積み重ねた経験により自信がついてきたとのこと。面接練習や支援員と施設外支援の枠組みでオフィスカジュアルの服や靴を購入しに行くなどの取り組みも行った。

4 結果

本人が望む2025年中の就職はできなかったが、2026年2月に内定が出て就職決定。2025年には1件面接不合格もあったがそれを乗り越えてのものだった。実際に合格した面接ではアピールポイントにて就労継続支援A型事業所での評価が高かった部分や支援員と一緒に考えた配慮してほしい事項について文章を覚え、LINEで入力し企業の採用担当に伝えることができていた。

一般就労では、障害者雇用枠で総務部に配属され、書類の印刷、名刺印刷、Excelファイルの更新などの幅広い業務を行うこととなった。

5 企業連携

(1) 就職前の連携

内定通知後、企業よりAさんの特性を社内で理解するための講習を行いたいと話があり、資料をヴィストジョブズ金沢入江で作成し共有することとなった。

本人の障害やその症状、今までの様子や対応方法、配慮事項、支援員の役割について実際に支援員を行っていた支援員のアセスメントを含め共有を行った。また、その際には支援員がフェードアウトし、支援員なしでも安定して働いていけることを目指すことを伝える。

(2) 就職後の連携

就職後半年間はフォローアップ期間として、支援員が定期的に企業に訪問し状況の確認と必要があれば改善や本人との間を取り持つ連携を行う。Aさんにおいては就労時間やタスク管理の方法について本人が企業に確認しづらいが気になっている点を挙げられ、支援員が間に入り企業に確認を行うこととなった。現状は順調に取り組めており、企業側の手厚いサポート体制も相まって就職後半年後から開始できる就労定着支援の利用はしないこととなった。2026年7月の連携において企業から、「印刷とExcel業務を行ってもらっているが、表作成、関数の間違いを直すなど大変助かっている。質問はメールでやり取り出来ている為、こちらとしても困っている事はない。」と話される。本人も負担はないか質問を受けうなずきで「ない」との回答をされた。2026年8月をもってフォローアップ期間も終了、問題がなければ支援の手を離れ自立して業務を行う一般就労の理想的な形で就労を継続していくこととなった。

6 今後の課題

Aさんにおいては就労定着ができる見込みとなったため本人には就労定着のサービスを必要があれば利用できることを伝え、順調に就労継続できそうであれば不要に支援を行わずフェードアウトし自立を目指す形を目指す。

ヴィストジョブズ金沢入江では毎年6名（利用者全体の6分の1）程度を一般就労につなげるため質の高い就労支援を目指し事業を行っている。ほかの利用者においても日々一緒に働く中でアセスメントを行い、一般就労するうえで本人に必要なスキルを見極めていく。また、一般就労に結びつく際には支援員はフェードアウトしていく前提で本人の自立を促し、継続可能な形を目指していくこととする。

【連絡先】

山口 園子

ヴィストジョブズ金沢入江

e-mail : jobs_kanazawa_pj@visst.co.jp

就労移行支援事業所における双極性障害者への復職支援 －休職を経て再就労に至った事例－

○栗鶴 良樹（一般社団法人Re.goshiki 就労支援員 作業療法士）

1 はじめに

近年、精神障害者の就職件数は増加しており、令和7年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況等では、¹⁾精神障害者の就職件数は66,580件と障害種別の中で最も多くなっている。障害者雇用は、²⁾就職を実現することだけでなく、職場定着や継続雇用を見据えた支援が重要となっており、関係機関が連携した継続的なフォローアップの必要性が指摘されている。

本報告では、就職後に休職を経験した双極性障害者に対し、多機能型事業所として就労面・生活面への支援を行うとともに、関係機関と連携した復職支援を実施した事例について報告する。

2 事業所概要

一般社団法人Re.goshiki（以下「当事業所」という。）は、就労移行支援、自立訓練、就労定着支援、就労継続支援B型、就労選択支援を実施する多機能型事業所である。精神保健福祉士、作業療法士、臨床心理士、看護師、訪問型職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）、ピアサポーター等が在籍し、多職種による支援を実施している。就労能力の向上だけでなく、生活リズム、健康管理、余暇活動等の生活全体を視野に入れた支援を行うとともに、企業及び関係機関と連携し、利用開始から就職、職場定着、休職・復職、その後の就労継続まで切れ目のない支援を提供している。

3 事例紹介

対象は20歳代男性、学生時代は引きこもり状態が続き、卒業後に一般企業へ就職したが約1年で退職。その後、双極性障害の診断を受け、精神障害者保健福祉手帳2級を取得。相談支援事業所からの紹介により、当事業所の就労移行支援を利用開始。約2年間利用した後、令和7年2月に一般企業へ事務補助職として就職した。しかし、体調不良にて令和8年1月より休職となった。その後、企業・関係機関と連携しながら復職支援を実施し、令和8年6月に復職した。

4 ゴシキ就職GOライン（当事業所の就職基準）

- ①基本的あいさつ、返事ができる（語先後礼、場に合わせた声の大きさなど）
- ②生活が安定している（生活リズム、金銭管理、服薬管理、病状など）

③座学・グループワーク1クール（12セッション）受講

④希望求人に見合った勤務日数・時間、日中活動をしている

⑤皆勤率90%以上（直近3ヶ月の欠席、遅刻、早退）

⑥当事業所内外での態度、立ち振る舞いが適切か

⑦原則、実習に1回以上取り組む

これらの到達を目標に、就労面だけでなく生活面を含めた支援を実施した。

5 支援経過

(1) 就職に向けた支援

利用開始時は、自身の気分の変動や疲労への自覚が遅かった。また、自身の障害特性や体調変化への理解が十分ではなかった。生活の安定を図るため、日誌・生活記録表を活用し、睡眠や食事、服薬状況、生活リズム、日中活動の状況を確認した。事業所内外プログラム、企業実習を通して、就労に必要な知識や技能の習得を目指した。実習時には緊張や不安、実習先の人間関係から体調不良となり、中止となることもあった。中止となった理由が自身よりも他者の問題として捉えやすい傾向にあった。その都度、障害特性や必要な配慮を整理し、一緒に状況を振り返った。当事業所が設定する就職目安を満たし、令和7年2月に一般企業へ就職した。

(2) 就職後の定着支援

企業の機密情報の関係から就職前に実習が困難であったため、勤務開始前にお試し出勤を実施し、出勤経路や職場環境の確認、勤務当日の流れを本人と確認した。また、当事業所内のジョブコーチによる支援を活用し、本人との定期面談に加え、企業訪問やケース会議を実施した。

就職後は新たな環境への適応や業務遂行が求められることに加え、生活面の変化もあり、疲労やストレスが蓄積しがちであった。働き続けるために、勤務状況だけでなく、睡眠や体調、生活リズム、余暇活動、対人関係、通院・服薬状況など生活全体を継続的に確認し、企業及び医療機関と情報共有を図りながら支援を行った。

(3) 休職期の支援と復職準備

業務内容や職場・生活環境の変化に伴い体調が不安定となり令和8年1月より休職となった。休職後は本人との面談を重ねながら休職に至った経過を整理し、日々の体調や気分を記録する日誌を本人とともに作成した（図1）。

復職に向けて、支援体制の見直しを実施。障害者職業センターへ相談し、配置型ジョブコーチとのペア支援を開始

した。また、診察同行も実施し、医療機関との情報共有を図った。復職までの期間、当事業所と障害者職業センターを利用し、当事業所内プログラム（座学・軽作業・運動等）、障害者職業センターの職業準備支援プログラムに参加した。

	天気	起床時間	睡眠時間	体調	気分	メモ	出勤 日数	一日の気分
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								

図 1 体調・気分の日誌

(4) 復職後の支援

復職時には、これまでの経過を踏まえ、出勤同行を実施。しかし、体調不良により復職予定日を含め2日間欠勤し、3日目に出勤した。復職予定日に欠勤したことで、安定した勤務状況を確認するまでは責務の小さい業務を担当することになった。本人が希望していた仕事内容と実際の業務内容との間に隔たりが生じ、就労継続への意欲が低下したことから、最終的に退職に至った。

6 考察

本事例では、就職前の支援により職業準備性や生活リズムが整い、就職に至った。しかし、就職後の業務内容や職場・生活環境の変化により心身の負担が大きくなり休職に至った。

休職後は、本人と面談を重ねながら休職に至った経緯を振り返った。就職前から振り返る機会を設け、自己理解を深める支援を行っていた。しかし、起きた出来事を自身の課題として整理することよりも、周囲の環境や業務内容に意識が向き、自身の体調や行動との関連付けが難しかった。支援者として、内省力の低さは就労継続において課題になると捉えていた。本人からは、「自身の体調や気分が日によって変動する」との相談を受け、日々の体調や気分を記録できる日誌と一緒に作成した。日誌を活用しながら、自身の体調や気分、出来事との関連を振り返る機会を重ね、内省を促す機会を設けた。

並行して、復職に向けて支援体制の見直しも図った。就職時は当事業所のジョブコーチによる単独でのジョブコーチ支援であったが、より多角的な視点での支援実施の為、障害者職業センターに相談し、配置型ジョブコーチとのペア支援を開始した。同時期に診察同行も実施し、医療機関との連携も強化した。複数の支援機関が関わることで、本人自身が体調管理や情報共有の必要性を意識するようにな

り、自己管理に対する主体性が高まった。復職前のケース会議では、復職後の業務内容や勤務時間について調整した。元々の担当業務を中心に取り組む、手が空いた際には他職員の業務をサポートすること、疲労軽減のため水曜日は午前勤務とすることとなった。

復職時には出勤同行を実施したが、ストレスが身体症状として現れ2日間欠勤し、3日目より出勤することができた。出勤同行で欠勤を防ぐことはできなかったが、本人が「約束したから行ってみようという気持ちはあった。」と話していたことから、出勤のハードルを下げ、出勤を後押しする要因になったと考える。企業は復職予定日に欠勤が生じたことから、安定して勤務できるまでは他の業務を担当してもらうように判断した。本人が希望する仕事内容と実際に与えられた業務との間に隔たりがあり、退職に至った。本人は「こんな仕事をするために復職したわけではない。」と話しており、業務内容が就労継続にもたらす影響の大きさについて考えさせられた。自身の行動とその後の業務との関連を十分に整理することが難しく、内省の課題も就労継続に影響した。現場は安定して勤務できることを期待していた一方で、急な欠勤が生じると業務体制の維持が難しくなるという課題を抱えていた。改めて振り返ると、復職前に復職後どのような業務を担当するのかだけでなく、どのような理由で業務を調整するのかについてまで、話合っていれば、本人の認識のずれは少なかったのではないかと。また、復職後は責務の小さい業務より開始し、元の業務へ戻るための具体的な目標や評価基準を本人・企業・支援機関で共有していれば、復職後の見通しを持ちやすくなり、現在の業務も一時的なものとして受け止めやすくなったと考える。

この事例から、復職後の業務や役割、本人の体調や気持ちを継続して確認していくことが重要であると学んだ。また、本人の自己理解や内省を促し、自身の体調や行動を振り返るだけでなく、企業側の立場についても理解する必要があると感じた。企業は障害者への配慮を行う一方で、組織として業務を継続する責任を担っている。本人の希望だけでなく、企業の意向や現場の状況も踏まえて、お互いにとってより良い方法を一緒に検討していくことが支援者としての課題だと感じた。今後は、本人の体調管理や自己理解を支援するだけでなく、本人と企業が役割や今後の見通しを共有できるよう、関係機関と連携しながら、状況に応じてより良い支援方法を見直していきたい。

【参考文献】

1) 厚生労働省『令和7年度 ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況等』, 2026.
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