

就労移行支援事業所における発達障害の利用者様が キャリア構成インタビューによりどのように自己理解を考えられるか考える

○荒木 美里（就労移行支援事業所ウェルビー株式会社 事業開発部アライアンス課 課長代理）
本村 綾（就労移行支援事業所ウェルビー株式会社 事業開発部アライアンス課）
白幡 洵（就労移行支援事業所ウェルビー株式会社 事業開発部アライアンス課）
橋本 五月（就労移行支援事業所ウェルビー町田市役所前センター）

1 はじめに

発達障害のある人への支援は教示型・アセスメント中心になりがちだが、「話を聴いてほしい」との当事者の声も根強くあり、近年「語りの支援」の重要性が増している。

2025年10月に始まる『就労選択支援』制度では、本人中心の語りを出発点として、語りによって明らかになった本人の価値観や希望を多職種で共有し、それに基づいた意思決定支援を行うことが求められており、その実践が急がれている。

2 目的

本研究は、就労移行支援事業所においてキャリア構成インタビュー（CCI）を実施し、発達障害のある人の語りが自己理解や職業的意思決定に与える影響を検証することを目的とする。ここで言う「語り」とは、「経験の断片を“自分の物語”として意味づける行為」と定義したい。語りとは、単なる情報伝達ではなく、「私は誰で、何を大切にしてきたか」を整理するプロセスである。発達障害のある人にとっては、「正解を探す習慣」から、「主体的な職業観」を発見するプロセスとなる。

本研究では、CCIに加え、ワークサンプル幕張版（MWS）、発達障害者専用アセスメントシート、他者視点ワークといった既存の取り組みを併用し、語りの支援が就労選択支援にどのように役立てられるかを検討する。

3 研究方法

本研究では、就労移行支援事業所ウェルビー町田市役所前センター（発達障害専門）に通所する20代の発達障害のある利用者4名を対象に、キャリア構成インタビュー（CCI）を1回60分×2回実施した。CCIは、子ども時代の思い出や憧れの人物、好きなストーリーなどをテーマに対話を重ねながら、自分の価値観や大切にしてきたことに気づいていくインタビュー手法である。面談の前後にはアンケートによる定量評価と自由記述による定性評価を行い、語りの内容をもとにライフポートレート（支援員と利用者が対話を重ねて共に作り上げる、“自己理解と職業的願望を力強く言語化した個人の声明文”）を作成・提示した。また、MWSによる作業能力の把握、発達アセスメント

シートによる特性の整理、他者視点ワークによる相互フィードバックも併用し、語りの支援との相乗効果を検討した。さらに、担当職員へのヒアリングも実施し、本人の行動や意識の変化を多角的に評価した。なお、調査はすべて本人の同意を得て、倫理的配慮のもとで行っている。

4 結果

(1) 定量的変化（アンケートスコア）

CCI実施により、全参加者の自己理解・キャリア意識に関するアンケートスコアが平均して5ポイント上昇した（最小+2、最大+7）。一部項目で低下が見られたケースもあったが、適性の再発見による不安の表出と解釈でき、内省の深化を示す兆候といえる。

項目	Aさん		Bさん		Cさん		Dさん		合計		差
	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	
自己理解											
1 自分の強みや得意なことを理解している	2	3	3	3	1	2	1	2	7	10	+3
2 自分の苦手なことや配慮が必要なことを説明できる	3	3	4	4	1	2	4	4	12	13	+1
3 過去の経験が今の選択にどうつながるか説明できる	2	3	3	4	1	2	2	3	8	12	+4
4 どんな働き方が自分に合っているかわかった	3	2	2	3	1	2	1	3	7	10	+3
5 自分が大切にしている価値観を言葉にできる	2	3	4	4	1	2	3	3	10	12	+2
キャリア意識											
6働くことに対して前向きな気持ちがある	3	2	2	3	3	3	1	3	9	11	+2
7将来やりたいことについてイメージが湧いてきた	2	3	2	3	2	3	2	3	8	12	+4
8自分の言葉で自分のキャリアについて語れる気がする	2	2	2	2	1	2	2	2	7	8	+1
合計	19	21	22	26	11	18	16	23	68	88	+20
	+2		+4		+7		+7				

図1 CCI実施前後のスコア変化（詳細）

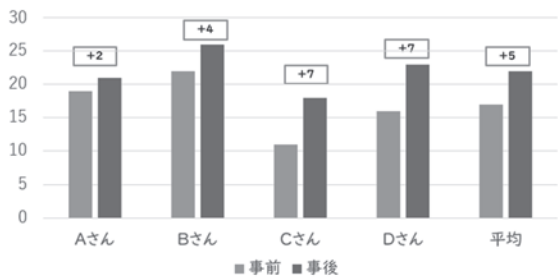


図2 CCI実施前後のスコア変化（個人+全体）

(2) 定性的変化（語りの展開）

抽象的な問いへの抵抗を示していた参加者Aは、家族との記憶や好きな物語を語る中で語りが展開し、MWSアセスメントでは気づかなかった自身の職業興味・適性に気づくことができた。多趣味で自己の統合に悩んでいた参加者

Bは、趣味を行う前後の行動を語るにより、行動の背景にある動機に気づき、自己変容につながった。また、物事を推進する力がある一方で、抑制する内的会話がないことへの気づきも得られることで、MWS訓練の中で疲労コントロールを意識することができ、作業パフォーマンスが向上した。質問の多くに正解を求め、「わからない」と戸惑っていた参加者Cは、回を重ねることで語りが安定し、自己理解が深まった。参加者Dは、自由に語るにより、自責的な語りから解放され、新たな希望を語り出す変化も見られた。

(3) グループインタビュー（相互承認と共感）

CCIの最終段階として実施したグループインタビューでは、他者の語りに触れることで自己理解がさらに深まった。参加者からは「自分の話をこんなに深く聞いてもらえた経験はなかった」「一人では見つけられなかった意味に気づけた」などの声が聞かれ、語りを通じた共感と相互承認の空間が生まれた。

(4) 職員ヒアリング（外部視点での変化）

担当職員からは「以前より、面談場面で率直に話すようになった」「集団の中でも、自信を持って語るようになった」「見たことのない一面を知れた」などの変化が報告された。語りの支援は、自己理解の深化にとどまらず、対人関係や自己表現の向上にもつながることが示された。

(5) 既存プログラム受講に与える影響

MWSでは、職業適性への理解の深まりが動機づけとなり、得意な作業、不得意な作業が顕在化した。またCCIで内的会話が明らかになることにより、疲労コントロールへの意識が深まり、結果、作業パフォーマンスが向上した。アセスメントシートでは配慮事項の言語化が促された。他者視点ワークでは、他者からのフィードバックを受けた際、過剰に落ち込むことなく、自分の特性を客観的に再認識する様子が見られた。

5 考察

本研究では、発達障害のある若年者4名に対してキャリア構成インタビュー（CCI）を実施し、語りを通じた自己理解と職業的意思決定への影響を検証した。結果として、定量的スコアの上昇や自由記述・職員所見からも肯定的な変化が確認され、CCIの有効性が裏づけられた。

CCIはマーク・サビカスが提唱する「物語としての自己理解」を支える対話手法であり、語ること自体が自己を再構成する営みである。参加者は断片的な経験に意味づけを与える中で、自身の価値観や職業的関心に気づき、これまでとは異なる視点で自分を捉えるようになった。たとえば、Bさんは趣味を超えて本質的な動機に気づき、Dさんは自責的な語りから「希望を語る自己」へと変化した。

発達障害の特性を持つ参加者にとっては、抽象的な問いかけに対する抵抗や不安がある一方で、具体的なエピソードから語りを展開することで語りの場が成立しやすくなる。第三者（職員）からのフィードバックや面談の回数を重ねることが、自己理解の深化につながることも確認された。

また、語りによる変化は内面だけでなく、対人関係や自己表現にも波及していた。職員からの所見やグループインタビューにおいて、参加者が他者と自分の語りを共有することで、自身への理解や受容が進む様子が見られた。これは語りの支援が「わかってもらえない感覚」からの回復手段となり、社会的自己の再構築を助けることを示唆している。

6 まとめと今後の展望

本研究の知見は、サビカスのキャリア構成理論や、発達障害者支援におけるナラティブ的アプローチの実践的意義と一致する。また、2025年10月より制度化される「就労選択支援」においても、本人の語りを起点とする支援が重視されることから、本研究はその実践モデルとして意義深いものである。

一方で、少人数・短期間での調査であるため、結果の一般化には限界があり、面談者の力量や関係性が成果に影響を与える可能性もある。今後は、家族や職場を含めた多職種による語り支援モデルの構築と、職業定着など長期的な視点での検証が求められる。

支援者である筆者自身も、本研究を通じて「支援の質」を見直す契機となった。一人ひとりの語りを丁寧に聴く時間は、筆者の支援観や姿勢を深め、支援者自身の成長にもつながった。変化の芽は小さくとも、語りを起点にした支援の継続が、当事者の未来に実質的な意味をもたらすことを信じ、今後も実践を重ねていきたい。

【参考文献】

- 1) 水野修二郎『『仕事に満足していますか？あなたの適職・転職・転機がわかるライフデザイン・ワークブック』、福村出版（2021）

【連絡先】

荒木美里 ウェルビー株式会社 事業開発部アライアンス課
e-mail : misato.araki@welbe.co.jp

特例子会社における障がいのある社員に対する個別支援計画の実施 －「働く態度の階層構造」理論に基づく社員育成

○小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ 担当社員）
菅野 敦 （東京学芸大学）

1 はじめに

(1) 就労支援の意義

菅野¹⁾は障がい者就労支援の意義として、『賃金の提供や、生活する力を高めることで、社会的な自立をめざしている』と指摘し、社会的な自立をめざすために、知識や技能に加えて、社会生活に必要な実践的な態度の形成に向けた支援の必要性を述べている。

態度とは、『ある対象に対して個人が反応や行動を決めるための精神的な準備状態のこと』と定義されている。社会生活をおくるうえでは、様々なひと・もの・ことがらに付き合い、自らの行動を適切に選択していく必要がある。社会生活における「態度」とは、変化の激しい現代社会において、自律的かつ多様な環境にも適応・順応しながら、課題を解決するための「生きていくための力」としてとらえることができる。

一方で、障がいのある人（特に重度の障がいがある人）のなかには、これまでの生活経験のなかで、うまく適応できなかったり、または周囲に依存しやすいことから、課題解決に向けた「態度」が形成されづらい傾向がある。

働く場では様々なひと・もの・ことがらに対する課題解決の場面に直面し、それに向かい続ける「態度」が求められる。障がい者の就労支援の意義とは、働く機会の提供や所得保障にとどまらず、「働くこと（働くなかで自ら課題を解決する経験をする）」を通じた実践的な態度の形成を促すことも重要であると考えられる。

(2) 「態度の階層構造」理論

菅野¹⁾は学校教育の分野から、知的障がいのある生徒に対する職業教育において育成が求められている「態度」を階層構造として整理している。

具体的には、人に向かい・働きかけに応じる姿である「①感受性・応答性」を基礎とし、感情や行動をコントロールし活動に取り組もうとする「②自律性」、自ら肯定的・能動的に活動に取り組もうとする「③積極性」、目標の達成に向けて役割を果たそうとする「④責任性」、目的の達成に向けて自らすべきことを見出しより良く取り組もうとする「⑤柔軟性・多様性」、目的の達成に向けて仲間と判断・責任を共有して取り組もうとする「⑥協調・協力」の順番に6階層で構成されている（図1）。

この「態度の階層構造」では、社会参加・社会的自立に必要である、課題解決に向けた「態度」に関して、「支援

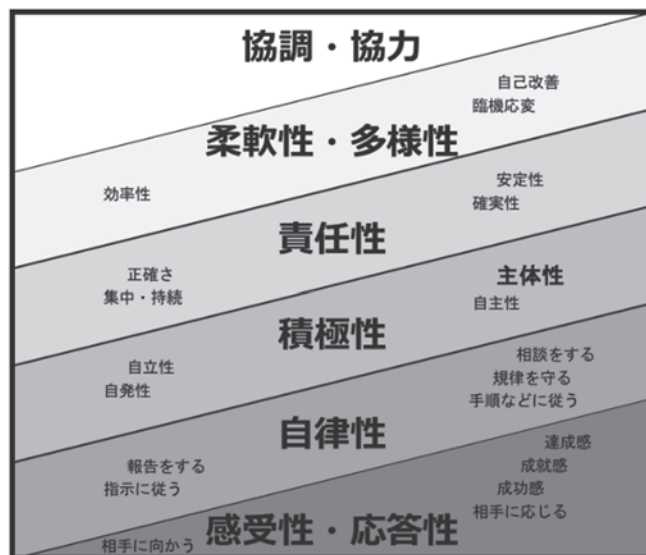


図1 態度の階層構造（菅野2015をもとに作成）

者とともに課題解決をする」段階から、「主体的に課題解決をする」段階、さらには「自ら他者に働きかけ、ともに課題解決をする」といった段階までが体系的に整理・提示されており、支援者が対象者の状況に応じた段階的な支援を行っていくうえで有用な視座を与えることが期待される。

2 「態度の階層構造」理論に基づく社員育成の体系化

(1) 「働く態度」の形成に向けた取り組みのリスト化

「態度」はあくまで『精神的な準備状態』であり、直接的な指導・支援によって、態度の形成・変容を促すことは難しいと考えられている。

菅野¹⁾は『態度とは知識・技能の定着と般化・応用というとらえ方もできる（中略）わかること・できることの繰り返しにより、達成の楽しみを経験し、この積み重ねによって、常にわかること・できることで反応するようになる。この状態像、「（いつも）している」が態度の形成と考える』と述べている。

つまり、態度形成は活動や作業の場における具体的な取り組み（あるいは、そうした取り組みに必要な知識・技能習得のためのトレーニング）を通じて、達成感を得ることが重要であると考えられる（図2）。

そのため、態度の形成に向けて、支援者は意図的な場面設定をする必要がある。

例えば、同じ作業内容であっても、「自律性」の態度の

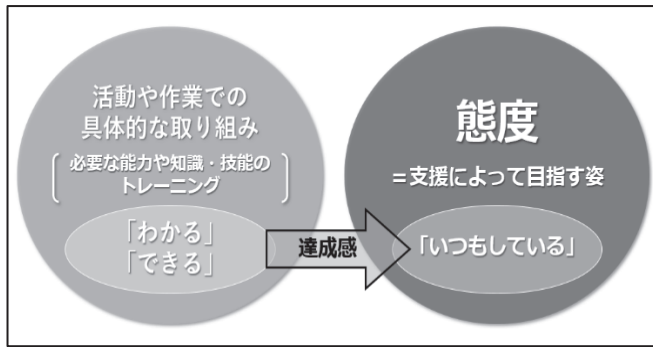


図2 態度形成に向けた取り組み

形成を促すためには「支援者の指示・説明に従って取り組む」場面が必要なのに対して、「積極性」の態度の形成は「（支援者があえて距離を取ることで）自ら能動的に活動に取り組む」場面を設定する必要がある。さらに「責任性」については、対象者に役割を持たせ、それを遂行する機会（経験）が必要であり、「柔軟性・多様性」は、ルーチンの活動・作業だけではなく、ある程度イレギュラーな事象が起こるなかで、自分で考え、臨機応変に対応したり、自己改善を図るような機会を設定する必要がある。

(2) 態度の階層に応じた育成・支援方法の検討

態度の形成に向けては、障がいのある社員個々の業務内容・業務目標を設定するだけでなく、その取り組みのなかで支援者（ジョブコーチ）が「何を・どのように育成・支援をするのか」を明確にする必要がある。

活動・作業の方法や手順を理解するだけでは自立的に取り組むことはできない。活動・作業の量や時間といった見通しを持たせ、始まりから終わりまでの一連の動き（工程間の準備・片付けなども含む）を理解することで初めて、活動・作業に対する「積極性」を促すことができるのである。また、「責任性」の態度の形成に向けては、活動・作業における対象者の役割を明確にしたうえで、その進捗管理の方法を理解することが必要であったり、「柔軟性・多様性」の態度形成に向けては、活動・作業の優先度を理解し、原因と結果の分析をするといった高度な思考力・判断力が求められる。

一方で、上述のように「自律性」と「積極性」の態度の形成に向けては同じ作業内容であっても、支援者の関わり方・距離の取り方が変わってくる。当然、その上位階層である「責任性」「柔軟性・多様性」「協調・協力」の態度形成に向けては、支援者の対象者への関わり方はより限定的になっていくが、ポイントを押さえたフォローやフィードバックは必要である。このように支援者は対象者の態度の形成段階に応じて、本人との関わり方（取り組み場面における介入度）を意図的に調整することが求められるのである。

そのため、当社では「態度」の階層と、それに向けた「具体的な取り組み」に対応する、ジョブコーチの「指導内容」「支援方法（介入度）」についても整理した。

(3) 個々の障がい特性の理解に基づく支援

障がいのある人に対する「働く態度」の形成に向けて、もう一つ重要なのが対象者個々の“障がい特性”の理解である。ジョブコーチが知的障がいや発達障がいといった認知・理解に偏りがある人に対して、本人の障がい特性を配慮しないまま、育成・支援を行うなかで、「教えたのにその通りにできないのは本人が不真面目だからだ」といった判断をしてしまうことがある。

しかし、実際には上述のとおり、活動・作業に取り組むためには、それを支える理解力・判断力も向上させていく必要がある。このときに、対象者個々の認知・理解の特性を考慮し、その人に合った指導方法や作業環境づくりを検討することが重要である。

3 障がいのある社員の個別支援計画の実施と今後の課題

(1) 個別支援計画の実施

当社ではこれまで述べてきた、「働く態度」の形成に向けた育成・支援方法を整理・体系化し、社員個々の状況に応じた育成・支援を計画的に行うための個別支援計画を作成・実施している。

この支援計画に基づき、ジョブコーチは対象者個々の育成段階（態度の形成段階）と障がい特性に応じた、指導内容・方法、作業環境作りを行い、社員個々に対して、定期的な目標設定・進捗面談と、日々の業務の振り返りを行うことで、本人に対する意識づけ・動機づけを行っている。

(2) 支援計画の一元管理の仕組みづくり

個別支援計画の作成・進捗を一元管理するための専用の社内イントラシステムを構築している。上述の社員個々の目標設定や振り返りを行うための機能のほか、ジョブコーチが支援の実施状況に関して記録・報告を行える機能も搭載している。

一方で、支援計画の進捗状況を視覚化し共有したり、育成・支援のノウハウを蓄積・整理するといった、アウトプットの仕組みづくりについては課題となっている。生成AIの活用も含め、今後、検討していきたいと考えている。

【参考文献】

- 菅野敦『障害者支援の基本的な考え方』、『改訂 社会就労センター ハンドブック』, 全国社会福祉協議会（2015）, p83-104

部分的なマイノリティ性と就労上の課題の関連性について

- 藤本 英理子（町田市障がい者就労・生活支援センターりんく センター長）
○田中 昭考（町田市障がい者就労・生活支援センターりんく 主任）
○竹村 恵子（町田市障がい者就労・生活支援センターりんく 就労支援コーディネーター）

1 問題と目的

障がい者の就労の定着については、継続して課題が報告されてきた。例えば、障害者職業総合センター（2017）によると、一般企業における就職後1年時点の定着率は、58.4%であったことが報告されている。梅永（2017）は、発達障がい者の離職の要因として、仕事そのものの能力であるハードスキルだけでなく、職業生活遂行能力と呼ばれるソフトスキルの問題を指摘しており、同様の問題が弊所の発達障害以外の障がい当事者においても発生している。

弊所は町田市からの委託を受け、社会福祉法人つるかわけが運営する就労・生活支援センターである。対象は知的障がいおよび身体障がいのある方で、登録者の約8割は愛の手帳を所持する知的障がいのある方である。2024年度から、新規就労時のミスマッチや定着支援における情報不足を課題と捉え、作業アセスメントを導入した。JEED開発のアセスメントシート、ESPIDDを活用し、「作業検査（フォーマルアセスメント）」と「聴取（インフォーマルアセスメント）」の実施を徹底している。更に、就労におけるソフトスキル面のアセスメントが可能であるBWAP2も導入した。本研究は、深刻な就労課題が見られた身体障害者手帳のみを所持する方の事例において、BWAP2及び聴取の内容について整理を行い、支援の在り方を検討することを目的とする。

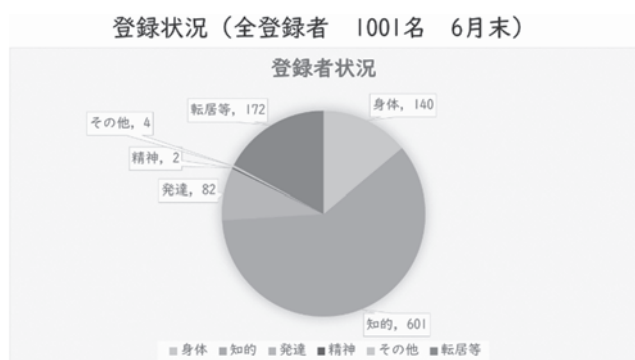


図1 登録者状況

2 方法

(1) BWAP2を活用したアセスメントの概要

弊所では、BWAP2を就職前のアセスメントに加え、就職後の定着支援にも有効に活用している。具体的には、弊所職員による評価に加え、日常的に対象者と接している企

業の上司にもBWAP2による評価を依頼し、マネジメント者としての評価を数値化し、最終的にこれらのデータを取りまとめ、グラフ化によって「見える化」を行い、本人・ご家族・企業に対してフィードバックを実施している。

(2) 対象

近年、身体障害者手帳のみを所持する方からの相談が増加しているが、BWAP2導入後に対応した深刻な就労課題を抱える20件のうち7件がそれに該当していた。この7名に共通する特徴は以下のとおりである。

- ①病弱児として成育（脳性まひ2名、排泄障がい《小児がん/脊髄損傷》2名、良性脳腫瘍2名、臓器移植2名）、
②特別支援学校や院内学級に所属、③採用選考に実地検査が含まれていない、④採用決定後に弊所に登録 ⑤健常者の中に単独で配属。

(3) 手続き

深刻な就労課題が見られた事例について実施したBWAP2の結果及び、企業の担当者への聴取について整理を行った。

(4) 倫理的配慮

情報の取り扱いにおいては、事前に個人情報の取り扱い同意書を得たうえ、BWAP2及び聴取の実施前に、当該アセスメントの目的など説明を行い実施している。

3 結果

(1) BWAP2と聴取の結果について

共通の課題は企業からの「コミュニケーションが困難」との相談であり、いずれの事例においてもBWAP2における対人関係領域のスコアが著しく低かった。

就労前の段階では企業側は支援について、物理的環境への合理的配慮（バリアフリー化など）で十分と判断していた。しかし、実際には就労後1か月ほどで人間関係の不調が表面化し、3か月程度で支援要請となった。企業からは「発達障がいの可能性」を理由に心理検査や受診を求められることもあったが、本人や家族が強い拒否感を示すことが多く、企業との関係が悪化することも少なくなかった。受診に至っても、主治医が発達障がいの可能性を強く否定し、企業側の理解不足を指摘したことで、医療機関との連携が困難になるケースもあった。

(2) アセスメントに基づく介入について

一方で、BWAP2を活用し、課題の可視化を通じて「職

場ルールの明示」や「キーパーソンの設置」などの支援を導入することで、状況が改善したケースもあった。また、転職後に「非常に優秀な人材」として高く評価されたケースも見られた。こうした職場に共通していた特徴は以下のとおりであった。①障害のある従業員が複数配置されている、②雑談の機会が構造化されている、③報告・連絡・相談の手段が多様で特定の方法に限定されていない（対面面談、日誌、チャットなど）、④年間行事が実施されている（バーベキュー、スポーツ大会など）

4 考察

本研究の対象者は身体障がいのある方であり、共通点として、病弱児として特別支援学校や院内学級に所属していた経験を有する。そのため、集団の中での対人関係の機会が限られていた教育環境による経験の不足が予想された。

BWAP2導入時に翻訳を担当した高橋幾氏に結果の解釈について「対人関係の評価が極端に低い身体障がい者については、教育環境の影響を受けた社会経験の不足に起因するマイノリティ性への配慮が必要なことがある」との助言を得ている。病弱児の中には、日常生活において様々な制限や管理が継続的に必要なことがあり、その結果として、学業の遅れ、自己肯定感の低下等の問題が生じる可能性が報告されている（小野他、2011）。継続的な制限や管理にさらされる中で、他者との関わりにおける経験が不足することは何ら特別なことではなく、起こりやすいこととして適切に支援していくことが重要であろう。また、星加（2003）は「誰もがマイノリティ性を秘めており、それが表出する状況は環境によって変化する」と述べている。マイノリティ性は環境との相互作用によって困難となるのであり、環境ごとの実態把握が必要と考える。

石田（2023）は、小児がん経験者にみられる晩期合併症について以下のように述べている。「小児がん治療の進歩により長期生存が可能となった一方、晩期合併症のリスクが明らかになり、長期フォローアップや成人移行支援の重要性が増している」。「成長・発達への影響：身長、骨格・筋・軟部組織、知能・認知、心理的・社会的成熟、性的成熟」。これらのことは、他の疾患でも共通していえることであり、長期的な支援及び発達に合わせた移行期における支援の視点も重要であると考ええる。

さらに、身体障がいのある弊所登録者は全体の約13%にとどまっている。加えて、ハローワークの令和6年度統計によれば、新規求職者数は154名であり、そのうち就職者は54名である。弊所における令和6年度の身体障がいのある新規登録者は9名（全体の14%）であり、特別支援学校の新卒者においては、2020年以降、肢体不自由のみの方の登録は無い状態である。これらの事実を踏まえると、支援

につながらないままソフトスキルの課題に直面し、苦勞している本人や企業が、相当数存在していると想定される。以上により、本研究では以下の2つの支援の視点の重要性が明らかになった。

まず、ソフトスキルへの支援の視点である。身体障がい者で背景要因が疾患である場合に、就労における合理的配慮は、物理的環境だけでなく、コミュニケーション面等のソフトスキルへの支援がより優先される場合がある。

次に、長期的な支援及び発達に合わせた移行期の支援の視点の必要性である。合理的配慮を検討する際は、マイノリティ性と環境との相互作用によって困難がどこで顕在化するかを予測できないという前提を持つことが重要であり、そのために環境ごとの実態把握が重要であると考ええる。支援者は、診断名や手帳の種別など形式的な情報にとどまらず、作業観察を通して対象者のコミュニケーション支援ニーズを丁寧にアセスメントし、本人の自己評価と照らし合わせながら就職活動のステップを進めていくことが求められる。堀込（2012）によれば、「脳が受けた障害範囲が広いと合併障害も見られる場合があり、知覚や認知の機能障害などが現れるケースもある」、「面接などでは本人の障害特性とコミュニケーションについて事前に事業主に紙面で伝えておくのも一手である」とあるように、企業においても障害種別によらず、実際の業務の疑似体験を行う機会の提供や選考時の実地検査を行うことでミスマッチを防ぐ有効な手段となり得るのではないかと考える。

弊所で導入している「BWAP2」は、支援ニーズを可視化できる有効なツールであり、支援者と本人の共通理解を促進する手段として使用していきたい。また、登録者及び企業との共通支援目標を設定するうえでも今後も活用を継続していこうと考えている。

【参考文献】

- 1) 星加良司「障害の社会モデル再考—ディスアビリティの解消という戦略の規範性について」、『ソシオロギス』、ソシオロギス編集委員会編（27）、54-70、2003
- 2) 石田雅美「小児がん経験者の長期フォローアップ外来における成人移行支援」、「育療」、一般社団法人日本育療学会（72）、48-54、2023
- 3) 梅永雄二（監訳）『発達障害の人の就労アセスメントツール』、合同出版、2020
- 4) 小野次朗・西牧謙吾・榊原洋一（2011）特別支援教育に生かす病弱児の生理・病理・心理 ミネルヴァ書房
- 5) 高瀬健一・大石甲・西原和世（2017）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）サマリー 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。
- 6) 障害者業務取扱状況（R7.8.5 障害者雇用連絡会議資料）ハローワーク町田 専門援助部門
- 7) 堀込真理子（2012）職業リハビリテーションの基礎と実践 障害のある人の就労支援のために 日本職業リハビリテーション学会中央法規出版株式会社 2012年9月15日 p278-279

「在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援」の改良 ～汎用性を高めるための試み～

○小松 成美（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）
上村 美雪（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。）では、知的障害を伴わない発達障害者を対象としたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の実施を通じて発達障害者に対する各種支援技法の開発・改良を行っている。本発表では令和6年度から取り組んでいる「在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援」の改良について中間報告を行う。

2 WSSPの概要

WSSPでは、受講者個々の特性、職業上の課題などについて詳細なアセスメントに基づき、職場で適応するためのスキル付与のため、「就労セミナー」「作業」「個別相談」を連動させた13週間のプログラムを実施している。

就労セミナーで得た知識やスキルを作業場面で試行し、その結果を個別相談で振り返り、より効果的なスキルの実行方法等に関する気づきや考察を経て、再度、作業場面で試行するといったサイクルを基本としている。

3 作業管理支援とは

障害者の職場定着においては環境調整や職場の配慮が重要であるが、多少のマルチタスクは避けられないことが多く、本人の作業管理能力の向上を目指す取組が必要となる。このため、令和3年度に職業センターにおいて、発達障害者の作業管理能力を実行機能の側面からアセスメントし、個々の特徴に応じたマルチタスクなどの対処方法を検討するための支援技法として、作業管理支援を開発した。

本支援技法では、「指示を受ける」「期限内の作業完了に向けた計画を立てる」「作業を実施する」「作業後の結果を確認する」「指示者へ結果を報告・相談する」といった一連の工程を的確に処理しながら、与えられたタスクを実施することを「作業管理」と定義している。また、適用対象者としては、就職後にマルチタスクへの対処能力の低さなどに起因して発達障害の診断を受けた場合など、現に発達障害者自らが困り感を抱えており、職場への適応上の課題を軽減するうえでの緊要度を鑑み、在職中又は休職中の者を主な対象として開発された経緯がある。

作業管理支援の工程には3つのフェイズを設定しており、フェイズ1を準備段階とし、フェイズ2及びフェイズ3において「作業管理課題」を実施する。なお、フェイズ1の

詳細は後述の「5 作業管理支援の改良のポイント」に記載する。

ここでの作業管理課題は、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）などを活用し、完成形や完成形に至る手順を自ら見出す力が要求される課題を組み合わせた最大7種の課題で構成されており、これを5日間かけて実施するものである。対象者は課題ごとに設定された締切り日時までに、すべての課題を完了することが求められている。

また、フェイズ2で明らかになった改善が望まれる事項について、その対処方法を検討のうえフェイズ3を実施し、その効果を検証するという取組が行えるようにしている。

さらに、フェイズ2及びフェイズ3の実施過程において、支援者が使用する「行動観察シート」と対象者が使用する「ふりかえりシート」の2種類のシートを作成し、これらのシートを活用して作業管理課題の取組状況を支援者とともに振り返り、作業管理上の強みや改善事項の整理、対処方法の検討などにつなげていく。

WSSPにて作業管理支援を実施した受講者からは、「メモをとったり、作業を見直したりすることは身につけると感じた」など自身の強みや習得の状況を実感できたり、「苦手な計画立ての際には、タイマーやふせんなどを使った工程表の使用が有効だった」など苦手なことへの対処方法の検討ができたといった声が聞かれている。

4 改良の背景

令和6年度、地域障害者職業センター及び広域障害者職業センター（以下「地域センター等」という。）を対象に、作業管理支援を実施しているかアンケートを行ったところ、図1のような結果であった。

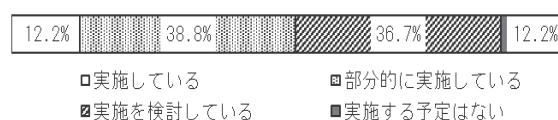


図1 地域センター等アンケート結果

作業管理支援を実施したことのある地域センター等からは、「会社にわかりやすく配慮事項を整理して伝えることができた」「実行機能のどの点に課題があり、どのような対処方法が考えられるか、具体的な相談ができるようになった」などの効果を感じられる内容が確認できた。また、

「発達障害者以外にも、実行機能に課題がある対象者へ実施したい」などの改良を期待する声もあった。

一方で、実施に至っていない地域センター等からは「スタッフ間で実施手順や実行機能の下位概念について理解するなど、実施のための十分な準備ができていない」といった意見が散見された。そのほか、「短期間やスポット的な利用者の場合、作業管理支援を規定のスケジュールどおり実施することが難しい」との声もあり、これらの地域センター等からの意見をふまえ、改良に取り組むこととした。

5 作業管理支援の改良のポイント

(1) 適用対象者の拡大

作業管理支援は前述のとおり、在職中又は休職中の発達障害者を対象として開発したが、マルチタスクへの対処能力など実行機能の側面から作業管理能力を把握するとともに対処方法の習得は、精神障害者や高次脳機能障害などの認知機能の障害のある者に共通する課題であり、また、在職者のみならず、課題が大きく顕在化していない新規求職者においても職場での適応力を高めるうえで効果的な取組みであると考えられる。このため、今回の改良においては、作業管理支援の対象を発達障害者に限定せず、また、求職者から在職者まで広く活用できることを目指している。

適用対象者の拡大を検討するうえで特に注目したのは、フェイズ1の実施方法である。作業管理課題に取り組む前の準備段階であるフェイズ1は、作業管理に関する基礎的な知識・スキルの習得を図る期間としている。これにより、フェイズ2以降の課題にまったく対応できないという失敗体験やモチベーションの低下につながるような事態を回避する目的がある。

実践報告書¹⁾ではフェイズ1について、作業管理に関する基礎的な知識・スキルについて、MWSの実施方法の習得のほか「質問、確認、メモとり、情報の補完などに関する知識やスキルの習得」としているが、取組方法の詳細にまでふれられていない。このため、例えば、精神障害者やうつ傾向のある高次脳機能障害者に作業管理支援を実施する場合、フェイズ2以降で過度な負荷とならないようにするための留意事項や逆に高負荷の課題に臨むにあたって気分や体調の崩れが生じることがないよう、生活リズムの構築やリラクゼーションに関する知識などを付与する機会とすることも必要と考える。また、就労経験がない求職者の場合、実際の就労場面をイメージしづらく、作業管理課題の実施に意義を見出しにくいことも想定されるため、丁寧なオリエンテーションを通じて目的意識をもって作業管理課題を行えるようにすることが必要と考える。

こういった作業管理支援の適用対象者の拡大を図るためのフェイズ1における取組のポイントについて、整理する

こととした。

(2) 実用性の向上

また、地域センター等において、実際に作業管理支援を実施することへのハードルを下げるとともに、活用の幅を広げるための検討を行っている。

作業管理支援を実施する主目的は、実行機能の視点を用いたアセスメントと対処方法の獲得にある。そのための仕組みの一つとして、対象者と支援者、それぞれの見立てについてすり合わせを行うことで、行動の強化や課題により即した対処方法の習得につながるよう行動観察シート及びふりかえりシートを活用した相談を行う構成としている。

この相談の過程においては、対象者が自らの行動や思考を振り返り、自身の強みや課題への対処方法を主体的に検討・実践できるような支援者のかかわりが重要である。振り返りの仕方によっては、対象者が「できないことばかりだった」など、ネガティブな感想に終始してしまう可能性も考えられる。このような結果を防ぎ、できたことに目を向けるとともに、「どのようにすればできたか」という気づきを促し、対処方法の検討に結びつけやすくすることを目指し、行動観察シート及びふりかえりシートの改良に取り組むこととした。あわせて、対象者自身が自己効用感を感じられるよう振り返りの進め方についても改良を加えることとしている。

その他、作業管理支援の部分的実施、ジョブコーチ支援における行動観察シートの活用など、規定の作業管理支援に限定されない柔軟な取組について、事例をもとにその実施方法や留意点などについても整理し、紹介することとしている。

6 おわりに

マルチタスクの遂行など作業管理上の困難さは、業務の抱え込みによる疲弊や職場内の人間関係の悪化などに波及し、うつ病などの二次障害の発症につながる可能性もあり、職場定着を目指すにあたって重要な視点であると考えられる。このため、作業管理支援の汎用性を高め、必要な方に広く実施していけるよう、今後も改良を進めて参りたい。なお、現在の改良の取組については実践報告書にとりまとめ、令和7年3月に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『在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援』、「実践報告書No.39」,(2022)

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課
e-mail : csggrp@jeed.or.jp
Tel : 043-297-9042

施設の特徴を生かしたライフスキル向上の実践 ～職業センター宿泊棟セルフマネジメントセミナーについて～

○小沼 香織（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）
土井 徳子・坂本 佐紀子・吉川 俊彦・鴨井 はるみ（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。）では、各種支援プログラムの実施を通して先駆的な職業リハビリテーション技法の開発・普及を実施している。職業センターの支援プログラムは全国の地域障害者職業センター等から受講者を募集しており、遠方の方や、体力や認知機能の低下、経済的な事情等により日々の自宅からの通所が困難な方等でもプログラムの利用ができるように宿泊棟を併設している。

宿泊棟は、生活指導員、看護師資格を有するナイトケアワーカー等の職員が常駐し、日中に行っている支援プログラムと並行して、健康で安定した職業生活を送るためのきめ細かな生活支援を実施している。その中で、「食事」「運動」「睡眠」をはじめとした生活習慣の改善や、ストレス・疲労への対処方法の習得等、ライフスキルの向上が必要な利用者が確認された。そのため、令和3年度より従来の日常生活支援に加えて「宿泊棟セルフマネジメントセミナー」（以下「セミナー」という。）を実施し、支援の拡充を図ることとした。本発表ではセミナーの概要、事例等について報告する。

2 セミナーの概要

(1) 目的

宿泊棟利用者が就職または復職後に自分自身の気分や体調の安定を図るために、その基盤となるライフスキルを向上させることを目的とする。

(2) 対象者

宿泊棟利用者及び通所のプログラム受講者のうち、支援計画においてセミナーを実施することが適当だと判断され、本人も受講を希望した者。

(3) 支援者の体制

生活指導員による進行役1名、板書・進行補助役1名の計2名体制で実施。

(4) セミナーの構成

セミナーは、職業センターが発行している支援マニュアル№20「気分障害等の精神疾患で休職中の方のための日常生活基礎力形成支援～心の健康を保つための生活習慣～」及び支援マニュアル№26「職場適応を促進するための相談技法の開発～ジョブコーチ支援における活用に向けて～」で開発したツールを基に、一部改変したものである。表1に示したとおり、オリエンテーション、講座Ⅰ～Ⅴ及び習慣化ミーティングによって構成する。

慣化ミーティングによって構成する。

講座Ⅰ～Ⅴではテーマに沿った知識付与を行い、講座Ⅴ「習慣化のコツ」の中で、受講者は自分にとって適当と思われる行動目標について考え、設定する。その後、週に1回実施する習慣化ミーティングで行動目標の取組状況について、受講者同士で意見交換を行う。また、セミナーの最後にリラクゼーション演習を行い、講座Ⅳ「セルフケアについて」で紹介するアロマセラピーやマインドフルネスなどの様々なリラクゼーション法を体験する機会としている。

表1 セミナーの構成

講座名	内容	時間
オリエンテーション	セミナーの目的と方法	30分
講座Ⅰ 食事について	講義 意見交換 リラクゼーション演習	各60分
講座Ⅱ 運動について		
講座Ⅲ 睡眠について		
講座Ⅳ セルフケアについて		
講座Ⅴ 習慣化のコツ		
習慣化ミーティング		

3 セミナー終了後のアンケート調査の結果

(1) アンケート調査の対象者

令和4～6年度にセミナーを受講した25名（高次脳機能障害者11名、発達障害者14名、回答率100%）

(2) アンケート調査の内容

アンケート調査の項目は、表2のとおりである。

表2 アンケートの項目

- どのような行動目標に取り組みましたか
(1)食事 (2)運動 (3)睡眠 (4)セルフケア
- 生活習慣や気分・体調の改善に効果がありましたか
(1)効果があった (2)まあまあ効果があった (3)効果がなかった
- 目標にした生活習慣が習慣化したと思いますか
(1)習慣化した (2)どちらでもない (3)習慣化しなかった
- 目標とした生活習慣をこれからも続けたいと思いますか
(1)続けたい (2)どちらでもない (3)続けたいと思わない

(3) アンケート調査の結果

ア 受講者全体の傾向

図1に示したとおり、アンケート項目1では約半数の受講者が行動目標で「運動」を選択した。アンケート項目2では、約90%の方が生活習慣や気分・体調の改善に効果を感じていることがわかった。また、アンケート項目3、4では、80%以上の参加者が取組について「習慣化した」と感じており、今後も取組を「続けたい」と回答した。

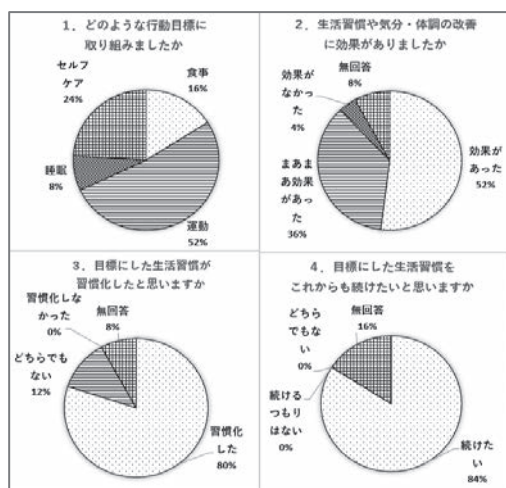


図1 受講者アンケートの結果

イ 障害群による傾向

各アンケート項目における回答について、障害群（発達障害又は高次脳機能障害）との間に関連が見られるかどうか検討するため、 χ^2 検定を実施したところ、項目1（行動目標：運動か運動以外（食事、睡眠又はセルフケア））において有意となった（ $\chi^2(1)=5.026$ $p<.05$ $\phi=0.448$ ）。さらに、残差分析の結果、運動については高次脳機能障害が有意に多いこと、及び運動以外については発達障害が有意に多いことが示された（表3）。

表3 障害群と行動目標

	運動	運動以外
発達障害(n=14)	4**	10**
高次脳機能障害(n=11)	9**	2**

$\chi^2(1)=5.03$ $p<.05$ $\phi=0.45$

4 セミナーの実施事例

発達障害者及び高次脳機能障害者のセミナーの実施事例について、表4及び表5のとおり示す。

表4 セルフケアの習慣化を図った発達障害者の事例

概要	Aさん、発達障害、30代、男性
目標	「セルフケア」毎日昼休憩中に呼吸法を行う
支援のポイント	①講義での知識付与 - 自分の生活習慣を振り返る中で、改善したいことを整理し、行動目標を考えることができた。 ②習慣化ミーティングでの共有・励まし - 心身の状態のセルフモニタリングが苦手だった。 - 昼休憩に呼吸法を行い、以下の効果を感じた。 - 作業中の気分状態の改善および眠気の減少 - 生活リズムの改善、食欲の増進 - 習慣化ミーティングで取組状況を共有したことにより、行動目標達成への意欲が向上。
効果	セルフモニタリングスキルの向上 取組の記録、習慣化ミーティングでの振り返りを行うことにより、Aさんが自身の心身の状態を客観的に把握するスキルを高めることができた。
感想	「心身の変化を感じ、自信が出てきた」

表5 運動の習慣化を図った高次脳機能障害者の事例

概要	Bさん、高次脳機能障害、50代、男性
目標	「運動」毎日5000歩以上ウォーキングをする
支援のポイント	①習慣化ミーティングでの助言 - 病前の状態への回復を望む気持ちが強く、現状の取組に納得いかない様子があった。 - 他の受講者からの助言を参考にして、スモールステップで取り組みたいと発言するようになった。 ②支援プログラムのスタッフとの情報共有 - 支援プログラムのスタッフと宿泊棟の生活指導員で支援プログラムや宿泊棟の様子を情報共有した。 - 不安を感じやすいが「今取り組むこと」「できていること」に目を向けると落ち着く傾向を把握。 - 目標を達成できなかった際に、生活指導員と「できていたこと」を振り返り、Bさん自ら行動目標を考え直し、取組を継続できた。
効果	現状に対する受容の促進 行動目標への取組や他者からの助言を受け、無理のない「今の自分に適した目標」を考えられるようになった。
感想	「達成感があり自信になった。取組を続けたい」

5 まとめ

受講者アンケートの結果や講座及び習慣化ミーティングの実施状況から、受講者の中にはセミナーの受講により生活習慣が改善したと感じたほか、自律的に生活を整えていく意識が育まれ、今後も取組を継続したいと感想を述べる方が多数いた。セミナーで自ら考えた行動目標を実行し、他者からフィードバックを得て自ら行動目標を見直すという一連のプロセスを繰り返し行い、目標を達成する経験を重ねることで、自己効力感が高まり、受講者の主体的な行動の促進に一定の効果があったものとする。また、事例のようにセミナーと併せて、障害特性等、必要に応じてきめ細かな目標設定に係るフォローや実施状況のフィードバック等を行うことが、受講者のモチベーションを維持する上で重要であるとする。今後は、より多くの受講者を対象としたセミナーの実施を通じて、知見の蓄積を図るとともに効果的な実施方法について検討を重ねていきたい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター『気分障害等の精神疾患で休職中の方のための日常生活基礎力形成支援～心の健康を保つための生活習慣～』、「支援マニュアルNo.20」,(2020)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター『職場適応を促進するための相談技法の開発～ジョブコーチ支援における活用に向けて～』、「支援マニュアルNo.26」,(2024)

【連絡先】

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