

当事者の自己理解と体調安定による就労準備性の向上 ーキモチプラス導入による現場の変化と成果

○武田 吉正（ネクストワン合同会社 代表）
筒井 佳朋（株式会社seed）
松本 滉平（株式会社Rewarding）

1 就労支援現場の課題と本研究の目的

(1) 就労支援現場における構造的課題

就労支援の現場では、利用者・支援者それぞれの立場に応じた課題が散見される。

利用者側では、自身の特性や体調の傾向に関する理解や整理が十分に進んでおらず、ストレス要因や小さな不調に気づかないまま体調を崩すケースがみられる。こうした状況は、安定的な通所や体調管理の継続を難しくする一因となる。支援者側では、利用者の状態を的確に把握するうえで、経験や観察に基づく対応は不可欠であり、現場の実践を支える重要な要素となっている。一方で、こうした手法に加えて、情報の可視化や共有を補助する仕組みが十分に整っていない場合には、支援方針のすり合わせや一貫した対応の継続が難しくなる場面もある。

このような状況では、利用者の自己理解や体調の安定が十分に得られず、支援者にとっても支援の方向性を共有・調整することが難しくなり、結果として就労準備性の向上が妨げられる可能性がある。

(2) 研究目的

本研究の目的は、ICTを活用したセルフケアツール「キモチプラス」（以下「キモチプラス」という。）の導入によって、こうした現場課題がどのように改善されたかを明らかにすることである。特に、利用者自身による日々の記録と情報の可視化・共有という仕組みが、自己理解、体調安定、支援の質や効率化にどのように結びついたかを、就労継続支援A型およびB型事業所での実践から検証する。

2 キモチプラスの概要

(1) セルフケア機能

体調・メンタル・睡眠状態などを日々記録することで、好不調などの自身の傾向を把握し、状態に応じたセルフケアを自ら選択・実践することができる。これらは自分の状態を整える意識の定着を促し、自己管理能力の向上と安定通所を支える一助となる（図1）。

(2) 自己理解促進機能

障害のある方の就労に関する1万件以上の体験談を障害別にデータベース化。利用者が困りごとや対策、配慮事項の選択肢を選ぶと、A4一枚のシートに整理され、自己理解を深める資料が作成される。支援者や企業にとっても特

性理解の助けとなり、支援方針の検討に役立つ。業務負担の軽減にもつながり、導入前と比べて特性整理の工数が3分の1になった例もある。

(3) 情報共有によるサポート強化機能

利用者の記録はリアルタイムで共有され、異変があればアラートで通知されるため、支援者は小さな変化にも早期に対応できる。面談でも事前に状況を把握することで対話の焦点が明確になり、時間あたりの支援の密度が高まったという声も多い。この機能は、チームで支える体制を構築するだけでなく、利用者にも安心感のある支援環境を提供する。



図1 キモチプラスのセルフケア機能

3 キモチプラスの導入経緯

本研究では、キモチプラスの導入が就労準備性に与える影響を検証するため、就労継続支援A型事業所を運営する株式会社seed（以下「seed」という。）と、B型事業所を運営する株式会社Rewarding（以下「Rewarding」という。）の2法人を対象とした。

seedでは、利用者数の増加により支援方針が不明確となり利用者の離脱者も増加。情報共有の強化と利用者データに基づく支援を実現する手段として導入が決定された。Rewardingでは、出勤率の低迷や体調管理の難しさに加え、支援のばらつきが課題となっていた。利用者の状態を可視化・共有できるツールとして、導入が進められた。

両事業所に共通していたのは、体調安定や特性理解、支援の統一といった就労準備性にかかわる課題であり、その解決に向けてキモチプラスが活用された。

4 キモチプラス導入による成果とその背景

(1) 出勤率の向上

seedの『クリエイティブビジョン』では、導入から3

か月で出勤率が20%以上向上した。Rewardingの『リハスワーク摂津』でも、導入から6か月で87%から93%へ改善している。この改善にはセルフケア機能の活用が大きく貢献した。利用者は日々の記録を通じて体調の変化に気づき、休息や生活リズムの見直しなど、自身に合ったセルフケアを選択・実践することで早期の自己調整が可能となった。支援者も変化を即時に把握でき、声かけや環境調整のタイミングが適切となり、通所の安定化に結びついた。

(2) 就職者数の増加

seedでは導入から3か月で、『トレンドクリエイツ』『クリエイティブビジョン』『デザインラボ』の就職者数が前年同時期比で200%以上に増加。Rewardingの『リハスワーク摂津』でも内々定者が2名、A型事業所へのステップアップが1名確認された。この背景には、自己分析を通じて特性や課題、必要な配慮事項を言語化し明確化できるようになったこと、さらに日々の記録を活用してセルフケアを継続的に実践する利用者が増えたことがある。具体的には、これまで体調に無関心だった層が記録を続ける中で変化に気づき、自らの状態に目を向けるようになった。そして、セルフケアを試すことで、自分で対処できるという実感を得て、行動変容の契機となった。

このように、キモチプラスの活用は、自身の体調や特性に関心を持つきっかけとなり、気づきや行動の変化を促す支援として、就労準備性の向上に貢献している。

5 利用者の変化

(1) 体調の気づきと安定通所

seedのある利用者は、「なんとなく調子が悪いと感じ、とりあえずケアする程度だったが、今では不調の兆候がわかり対処法も大幅に増えた。キモチプラスで記録を始めてから、体調を自分で管理する意識が芽生えるようになった」と語っている。利用者は日々の記録を通じて自分の状態に目を向け、早期に不調を察知できるようになり、キモチプラスに備わったセルフケアの例を参考に、対処法も多様化した。これらの変化は、安定通所だけでなく、就労への足掛かりにもなっている。

(2) 特性把握とキャリア選択

Rewardingのある利用者は、当初コミュニケーションに漠然とした苦手意識を持っていたが、キモチプラスを活用した面談により苦手意識の背景や傾向を整理した結果、同世代との会話には不安があるが、高齢者とは落ち着いて話せることがわかった。このことをきっかけにコミュニケーションに自信をつけ、実習ではコミュニケーションについて高評価をもらうまでに成長した。現在は介護職を目指して、初任者研修に参加している。苦手を整理・可視化し、深掘りをしていく中で思い込みや曖昧な感覚が整理さ

れ、利用者の可能性が広がった好事例である。

6 支援の変化

(1) 支援スタイルの変化

Rewardingでは以前、困りごとに対して支援者が解決策を提示する解決型支援が主流だった。キモチプラス導入後は、「なぜそう感じたのか」「どうすれば改善できるか」といった内省を促す問いかけが増えた。これは、利用者の状態や特性が日々記録され整理されているため、それを基にした対話が可能となったからである。

キモチプラスは、最初の段階で自分の状態に関心をもつことを自然に促す。記録を続ける中で状態の変化が見えてくると、支援者はそれぞれのステージに応じた関わりをタイムリーに行うことができ、利用者の変化に伴走する支援が行えるようになった。

(2) 支援者の意識変化

seedでは、これまで支援者の経験や観察に基づいて行われていた支援の土台に、客観的なデータを活用する視点が加わった。一例としては、体調やメンタルの変化、作業上のつまづきを把握することで、適切な声かけや環境調整が実現した。かつては「辞めたい」という申し出があったから、初めて環境への不満が明らかになることもあったが、記録から不満の深刻度を早期に把握し、席替えなどの対応に結びつけることで離職リスクの軽減にもつながっている。

また、誰もが同じデータを見て対応できる体制が整い、支援のばらつきが減少した。情報整理工数も削減され、残業ゼロの運営が実現している。業務負担軽減と支援力向上の両立が進んだ。

7 考察

キモチプラスの導入は、自己理解の促進や体調の安定にとどまらず、支援の質の向上や支援者の意識変化にもつながり、就労準備性の全体的な底上げに寄与した。利用者は日々の記録を通じて自分の状態に気づき、適切なセルフケアや就職活動に主体的に取り組む力を育んだ。支援者も可視化された共通のデータをもとに、タイムリーな声かけや環境調整が可能となり、連携や支援体制の整備も進んだ。

本研究は、ICTを活用した就労支援において、記録と共有の仕組みが、利用者と支援者の双方に具体的な行動変化を促す効果を持つことを示したものであり、今後の支援実践においても有効な手法となりうる。

【連絡先】

武田 吉正

ネクストワン合同会社

e-mail : info@kimochi-p.com

統合失調症で退職後、 5年の空白期間に就労支援を組み合わせ活用し 再就職したケースについて

○黒木 順平（たまフレ！ 施設長）

1 たまフレ！とは？

障がい者就労支援たまフレ！（以下「たまフレ！」という。）は、神奈川県川崎市多摩区に所在する、多機能型の就労支援施設である。たまふれあいグループ傘下の医療法人メディカルクラスタが運営し、就労移行支援（以下「就労移行」という。）、自立訓練（生活訓練）、就労継続支援B型（以下「B型」という。）の3つのサービスを展開している。

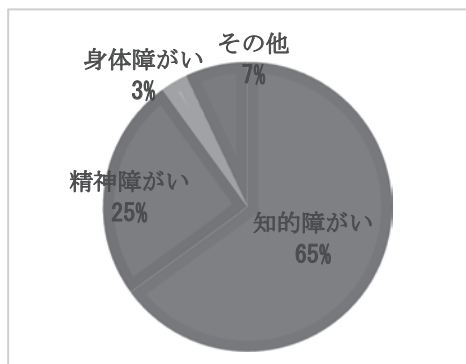


図1 たまフレ！利用者の障がい種別

利用者は、特別支援学校を卒業した知的障がいの方が約7割、近隣の精神科病院から紹介を受けた精神障がいの方が約2.5割である。加えて、身体障がい者手帳を所持している方や介護保険を利用せずにB型を継続している70代の利用者など、多様な背景を持つ方が在籍しており、地域に根差した幅広いニーズに対応する就労支援を行っている。

施設内では軽作業を中心とした活動を行うほか、近隣の商店会に加入し店舗の開店前作業を受託するなど地域と連携した取り組みも実施している。また、ふれあいグループの関連会社での洗車・洗濯業務など、施設外での実践的な作業機会の提供も特徴である。毎年6、7名が近隣の企業へ就職し、半年以上の定着率は9割を超えている。

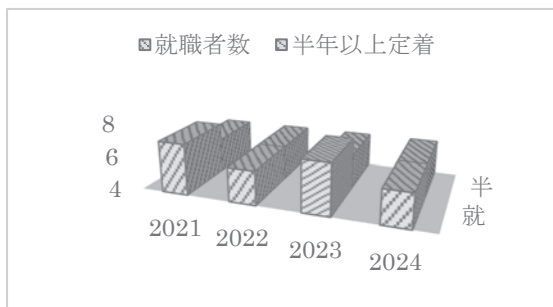


図2 たまフレ！就職者数と定着率

2 ケース概要～基本情報～

Aさんは川崎市内に住む30代前半の男性で、両親との3人暮らしである。父は会社員、母は専業主婦で家庭の経済状況は比較的安定している。家族仲は良好である。

診断は統合失調症であり、発症当初は自分を責めるような幻聴（「お前はダメな人間だ」「周りに迷惑をかけている」等）の陽性症状があったが、服薬により軽減した。むしろ陰性症状が顕著で、生活全般への意欲が著しく低下し、日常生活が困難な状態となっていた。定期通院を継続しながら、精神科デイケアとたまフレ！の就労支援を併用し、徐々に症状が安定、地元の企業Dの障がい者雇用枠にて社内SEとして再就職を果たしている。

3 生育歴と進路

Aさんは小・中学校を公立で過ごし、成績優秀かつ友人関係にも恵まれた一般的な少年期であった。スポーツも球技を中心に取り組み心身ともに健康であった。

両親の高い期待もあり高校進学後は学業に励み、東京都内の私立大学Bに進学。サークル活動にも積極的に参加し単位も計画的に取得、順調な学生生活を送った。就職活動には多少苦戦したもの、IT系企業への入社が決まり、ここまで大きなつまずきのない安定した進路を歩んできた。

4 ITエンジニアの落とし穴

ITエンジニアは専門性が高く将来性のある職業のイメージが強い。大学B卒の経歴からもAさんには順調なキャリアが期待されていた。実際、Aさんは地頭の良さもありプログラミング言語を独学で習得、入社前から業務スキルを高める努力をしていた。

しかし現実とは異なっていた。入社後の研修を経て客先常駐の業務が割り当てられ、多くの新卒エンジニアが思い描く自社開発の職場ではなく、下請け構造の末端に近い小規模プロジェクトに配属された。慢性的な人手不足と納期遅延で過重労働が常態化、指導役の上司は高圧的で業務説明も不十分であった。

Aさんは謙虚で責任感が強く、途中で投げ出すことなく懸命に業務に取り組んだ。しかし環境は厳しく、上司からの抽象的指示と報告・相談のタイミングが取れない中、努力して成果を出しても否定される理不尽な状況が続いた。

5 忍び寄る病魔

勤務から3か月、業務に慣れ即戦力として評価されていたが、慢性的ストレスと睡眠不足から疲労が蓄積し集中力や判断力が低下した。ある時期から「お前はダメな人間だ」「周りに迷惑をかけている」などの声が頭に聞こえ戸惑いを覚えた。気分の落ち込みが激しくなり朝起きられず出勤困難に。無力感と無気力感に襲われ医師の診断で3か月の休職、その後精神科病院Cに入院した。

6 入院と治療

精神科病院C入院中、薬物療法で幻聴などの陽性症状は改善したものの、「社会に戻る」というプレッシャーから自信を失い、外出もままならない日々が続いた。職場復帰を模索したが、主治医と家族との相談の結果、退職を決断。入院から半年後、自宅に戻った。

7 社会復帰への一歩 リハビリテーション

自宅療養中は両親の期待を感じつつも、負担に思うこともあった。様々な葛藤を抱えながらも、医師の勧めを受けて意を決し、C病院のデイケアに参加。書道や茶道、陶芸などの創作活動に取り組み、徐々に気力を取り戻していった。

ものづくりの楽しさの中でかつてのプログラミングへの情熱や創造性が蘇った。しかしデイケアは社会復帰訓練として限界があり次のステップを模索した。

8 たまフレ！ との出会い～訓練の日々～

その後デイケアの紹介で「たまフレ！」を知る。プログラミングはなかったが、清掃や軽作業など社会に近い活動に可能性を感じた。まずB型を利用し、準備が整えば就労移行を受ける計画を立てた。

利用者は就職を目指し、規律や責任感が強い。知的障がいのある利用者とのやりとりでは、わかりやすく伝える工夫を学び、報告・相談力を高めた。スタッフから肯定的な評価を受け、職場コミュニケーションに自信を得た。

その後デイケア週2日、B型週3日を利用し、生活リズムと自信を取り戻した。ただ陰性症状は安定せず、通院・服薬を継続しながら気分の落ち込みもあった。気づけば5年が経過していた。

9 伴走型の就職活動

本人・家族・支援者とも再就職に触れなくなり、淡々とした生活が続いていた。そんな中、新任施設長の黒木は職歴やスキルに注目し、年単位の就労経験やB大学での実績から能力を見込んで、福祉事業者リサーチを課題として与えた。

エンジニア職ではなくマーケティング的な課題ではあったが、要件定義のセンスや主体的な相談を通じて仕事の感覚を取り戻した。報告・相談を重ねる中で精度の高いリストを作成し、PCスキルと即戦力性を示した。これを根拠に就労移行スタッフとともに応募準備を進めた。

10 障がい者枠での「お試し就労」

家族の心配をよそにAさんの再就職意欲は高まり、精神保健福祉手帳を取得し障がい者枠で合理的配慮を受けることになった。重視したのは「報告・相談時間の確保」「コンプライアンス」「安定した環境」であり、実習先は自然にこれを満たしていた。

お試し就労で高評価を得て1か月で内定を獲得。休憩を取りつつ働け、上司との報連相も円滑だった。就労移行による定着支援を受けながら短時間から始め、正社員を目指すキャリアプランも描けた。

11 定着支援

実際に働き始めてからも、上司とは良好な関係を築き、信頼を得ている。社内システム構築やデータ入力業務に従事している。気分の落ち込みはあるものの、上司から具体的なアドバイスがあり、移行支援スタッフもこまめに連絡を取り不安解消に努めている。以前とは異なり、報告・相談は「より良い成果を残すため」という明確な目的を持って行われるため、上司も時間を割いて対応している。少し神経質な面はあるが、細やかな気配りができるAさんを上司は頼りにしているようだ。

順調にステップを踏んでおり、定期通院時には主治医に就労状況を報告し、継続を後押ししてもらっている。今後は仕事を安定的に続け、フルタイムや正社員を目指す計画である。

あとがき

現代社会は多様なストレスが存在し回避困難である。しかしコンプライアンス重視や組織ガバナンスを強化する企業は業績向上と離職率低下を実現している。そのような職場を見極め、障がいに応じた対策と適切な治療、周囲の支援を組み合わせることで本人の力が発揮される。支援者には根拠に基づく後押しと環境整備能力が求められるが、本ケースではチームとして良好に機能した。今後も一人でも多くの統合失調症患者が症状と共に働ける支援を目指す。

【連絡先】

黒木 順平
障がい者就労支援 たまフレ！
e-mail : tamafure@tama-fc.com

雇用の質を高める好循環型就労支援コミュニティの構築 —企業と支援機関のパートナーシップが生み出すこれからの障害者雇用—

○橋本 一豊（特定非営利活動法人WEL'S 理事長）

1 背景と目的

我が国の障害者雇用数は年々増加しているものの、企業規模や職種による雇用促進や、就労定着率が低いといった課題がある。特にこれまで障害者雇用をしたことがない企業における雇用促進と就労定着を両立するには、企業と就労支援機関（以下「支援機関」という。）との連携が不可欠であり、先行研究においても、江本¹⁾ Michnaら²⁾ が、支援機関による雇用支援の重要性を示している。しかし現場では、支援機関と企業との間でコミュニケーションの齟齬が生じやすく、それが適切なジョブマッチングの妨げとなる事例も少なくない。また、雇用支援を行う際の具体的かつ実践的な支援手法は体系化されておらず、実践につながっていない実情がある。

そこで当法人では、雇用促進と就労定着がうまくいっている企業と支援機関の共同プロセスに着目し調査を行った。その知見をもとに、今後の障害者雇用における「雇用の質」を向上させるための仕組みづくりを目的に実践研究を行っている。

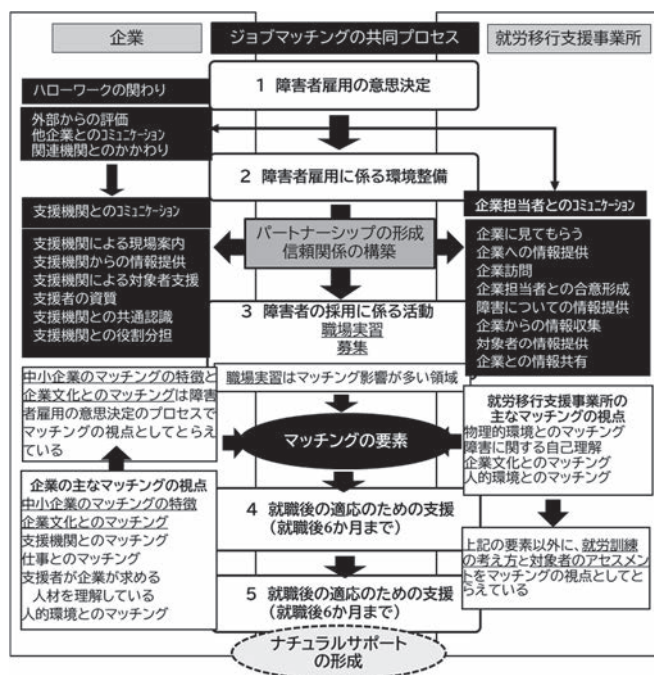


図1 雇用支援プロセス体系図

2 雇用支援プロセスの整理

先行研究では、障害者職業総合センター³⁾、PwCコンサルティング合同会社⁴⁾及び、就業支援ハンドブック⁵⁾において雇用支援プロセスが整理されている。また、影山⁶⁾は、具体的な実践として、環境整備等によるジョブマッチングを図ることが職場定着には重要であることを示している。これらの先行知見を踏まえ、前述の調査から得た情報を統合し、雇用支援プロセスを体系化した(図1)。

また、雇用支援で影響を与える共同プロセスでの重要な視点は企業と支援機関における「信頼関係の構築」と「パートナーシップの形成」であると整理した。そして、障害者雇用の好事例は、循環型プロセスによって形成されるものであり、障害者雇用にかかわる人と環境と社会の中で、人の感情も含めた循環プロセスが機能しており、人と環境と社会、それぞれの領域での土壌づくりがジョブマッチングで重要な視点であると結論づけた（図2）。

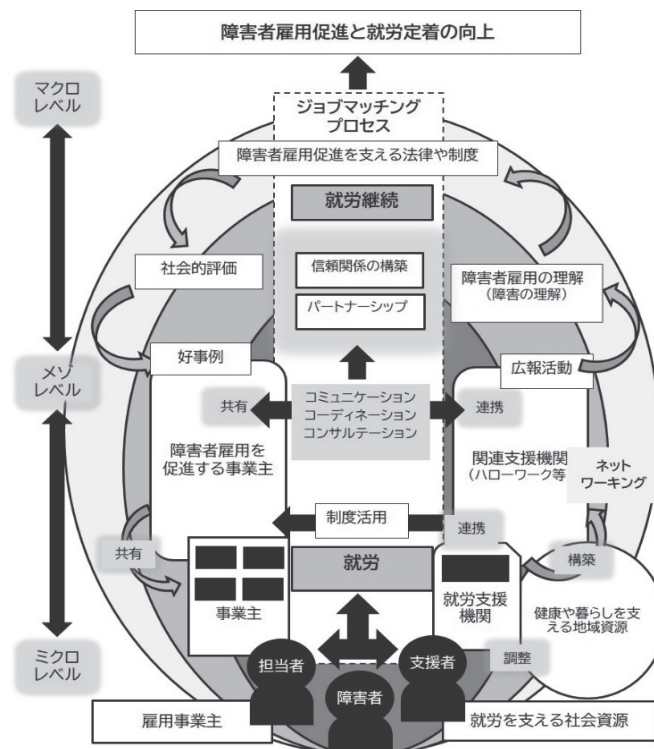


図2 循環型プロセス概念図

3 属人的支援から仕組み化へ

障害者雇用は義務であると同時に、企業にとっての人材確保という側面でも注目を集めている。調査対象とした企業の「好事例」からも、障害者雇用が人材不足の解消に貢献し得ることが示された。一方で、雇用促進と職場定着に

向けては、支援機関と企業がパートナーシップに基づいて協働することが不可欠である。しかし、現場においては相

互理解のために相当な知識や経験が求められる一方、人材育成が追いついておらず、支援が属人的になってしまうという課題も根強い。こうした課題に対し、当法人では雇用支援の質を標準化し、誰もが一定の支援ができるようにするために「ジョブマッチングツール」を開発した。このツールは、企業との情報共有や支援ニーズの把握を補い、コミュニケーションの円滑化に寄与することを目指している。

さらに、障害者の「福祉から一般就労」への移行が進む現状をふまえ、オンラインプラットフォーム「WELSON（ウェルズオン）」を立ち上げ、支援機関向けに、アニメーション動画を活用した訓練用のデジタル教材等のコンテンツを提供している。これにより、現場における支援の仕組み化と持続的な運用の実現に向けた取り組みを、試行的・実践的の両面から進めている。

4 今後の展開

昨今、官民含めた就労支援サービスは多様化・複雑化しており、障害者雇用を検討する企業にとっての「見えにくさ」を生んでいる。こうした状況下で、単に障害者雇用数を増やすだけでなく、「雇用の質」すなわち、障害のある人の能力を活かしたジョブマッチングを図り労働力を強化することがこれからの就労支援には求められる。そのために、まず支援機関自身の目的と役割を明確にし、外部からの「見えにくさ」を解消することが重要である。類似した就労支援サービスでも名称や役割が異なる支援機関が、どのようなスタンスで支援を行っているのか、どのような価値を企業に提供できるのかを、企業側が選択・判断できる形で可視化する取り組みが求められる。

当法人が開発した「ジョブマッチングツール」や、オンラインプラットフォーム「WELSON」は、その一助となる可能性があり、今後はこうしたツールやデジタルコンテンツを通じて、情報の“量”だけでなく“質”を高め、企業の不安を軽減し、支援機関との出会いのハードルを下げる環境を整えていくことが必要である。

そして、もう一つの鍵は、職業リハビリテーションの理念に基づく、同じ価値観・スタンスで就労支援に取り組む機関同士または実践者同士がつながり、学び合い、発信し合う「支援コミュニティ」の形成である。属人的な支援を超えて、共通の基準やツールを用いながら、事例の共有や意見交換をする場が増えていくことで、「雇用の質」に重きをおいた障害者雇用の好循環が地域社会に根づいていく。こうした好循環型の支援コミュニティが広がり、障害者雇用情報を支援機関同士がリアルタイムで共有できる環境が整えば、支援機関間の連携によって、よりスムーズなマッチングが実現される。

パートナーシップによる支援の仕組み化は、企業も支援機関も、そして障害のある本人にとっても、持続可能な未来を生み出す循環の起点となる。今後はこの動きを地域単位・業界単位へと広げ、支援の“連携”を超えて“共創”のステージへと進めていきたい。

【参考文献】

- 1) 江本純子(2014). 中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題. 人間と科学(県立広島大学保健福祉学部誌), 14(1), 68-74.
- 2) Michna, A. Kmiecik, R., Burzynska Ptaszek, K. (2017). Job preferences and expectations of disabled people and small and medium-sized enterprises in Poland: Implications for disabled people's professional development, Human Resource Development Quarterly 28 (3), 299-336.
- 3) 障害者職業総合センター (2015). 障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究, 109.
- 4) PwCコンサルティング合同会社(2019). 「就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実施及び課題にかかわる調査研究事業報告」, 78-87.
- 5) 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部 (2020) 令和2年度版就業支援ハンドブック 3, 42-60, 170-171.
- 6) 影山摩子弥(2013). 「なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?」, 中央法規

【連絡先】

特定非営利活動法人WEL'S
〒121-0831 東京都足立区舎人4-9-13
Tel/fax:03-5837-4495
Email:hashimoto@wels.jp

一般就労への一步を踏み出すまで

～本人・家族・関係機関・支援者・企業の協働から見た成長～

○谷猪 幸司（株式会社ヴィストコンサルティング センター長/就労支援員）

1 はじめに

本論文では、知的障害のあるAさん（29歳男性）が、就労移行支援事業所、チャレンジ雇用（I県の実習制度）、A型事業所での経験を経て、一般就労へと踏み出した事例について報告する。特に、A型事業所での7年間の支援の中で、Aさん本人の内的変化、家族・関係機関との連携、そして支援者としての関わり方の変遷を振り返りながら、支援の要点と今後の支援の在り方について考察する。

2 Aさんの背景と特性

Aさんは、特別支援学校卒業後、多機能型の就労移行支援事業所を利用し、和菓子の小箱の作成および和菓子を詰める作業の体験を行われていた。その作業体験を通して巧緻性が求められる作業は難しいということを理解するに至った。その後、1年間、就職活動を行うもなかなか決まらなかったことから障害者就業・生活支援センターより紹介された地方機関でのチャレンジ雇用にて3年間、シュレッダー処理や郵便物の仕分けなどの事務作業に携わり、一定の勤務実績を積み上げた。

チャレンジ雇用終了後は、現在の就労継続支援A型事業所に入所。およそ7年間、段ボールの出荷作業や梱包作業に携わった。Aさんは比較のおとなしく、人前で話すことや新しい作業への取り組みに消極的な面が見られた。当初は作業現場でも意欲が低く、商品の影に隠れてしまうような様子が見受けられた。

3 支援の経過

(1) 作業への動機づけ

Aさんに対しては、日々の面談を通して、任せられた作業の意味や、自分の役割が作業全体の中でどう位置づけられているかを丁寧に説明した。また、将来に向けたキャリア形成の重要性や、今できることを積み重ねる意味を根気強く伝え続けた。

意欲の向上を目的に、作業の結果を「見える化」することに取り組んだ。具体的には、1日あたりの出荷個数、作業の正確さ、1個あたりに要する作業時間などをデータとして記録し、Aさん本人と一緒に振り返る機会を設けた。データを通して、自身の成長を実感できるように工夫したことが、作業への取り組み姿勢を前向きにする要因となった。

(2) 成長の兆し

最初は、指示がなければ動けず、単調な作業に飽きやす

かったAさんであったが、データによる可視化と肯定的なフィードバックにより、自ら「昨日より早くできるようにしたい」「間違えずにできた」と振り返る場面が増えていった。特に、1個あたりの作成時間が短縮されたことや、ミスが月ごとに減っていく様子を見て、「仕事ができている実感」が芽生えた。

また、業務日報にひとことコメントを記載する取り組みでは、「今日は最後まで集中できた」「〇〇さんと協力できた」など、内面的な変化が見えるようになった。自己評価の視点を持ち始めたことが、次第に自信へとつながっていった。

表1 ピッキング時間表

ピッキング時間表				
名前		Aさん		
No	作業内容:ケース	2024年10月14日	2025年4月8日	
時間(秒)	1回目	100	90	
	2回目	22	48	
	3回目	24	18	
	4回目		18	
梱包数 (個)	1回目	65	93	
	2回目	15	56	
	3回目	10	20	
	4回目		15	
1個当 りの時間	1回目	1.54	0.97	
	2回目	1.47	0.86	
	3回目	2.40	0.90	
	4回目		1.20	

(3) 働きやすい環境

取り組みを継続していく中で、周りの人間関係についても大きな要素として左右されることが見えてきた。

Aさんの中で学生時代から就労継続支援A型に至るまで、周りから怒られることが多かったと相談支援専門員やAさんからアセスメントを通して伺うことがあった。

作業の生産性や精度を高めていくことによって人から褒められることや認められることが増えていき、その結果、仕事についても意欲的に取り組むことができるようになっていく傾向が見られた。Aさんの表情からも笑顔が増えていき、「誰かに頼られること」＝「人から認められる環境」が就労する上で大きな要素を締めていることが判明した。

4 家族・関係機関との連携

Aさんの成長に伴い一般就労を目指していくことになったことから、本人だけでなく家族や関係機関との連携も密になった。日々の様子を家族に共有し、家庭でもAさんの

変化を支えていただけるよう、情報共有を重視した。特に兄弟・姉妹との関係が深く、定期的な面談にも同席していただいたことで、支援の方向性を統一することができた。

当初はA型事業所に残り続けたら良いという想いであった家族も本人の成長と日々の変化に対して肯定的に感じていただき、就職活動に対して応援いただけるような体制を整えていくことができた。

また、相談支援専門員とも連携し、「将来的に一般就労を目指したい」というAさんの思いを共有。就職に向けた準備を段階的に進めることとなった。

相談支援専門員にも職場実習の機会が得られたことを積極的に共有し、職場実習にも同行いただくことができ、Aさんの作業意欲の変化と一緒に確認することができ、配慮が必要な箇所やAさんに頑張ってもらう必要があることを本人と同じ目線で一緒に確認することができた。

5 就職活動と実習の経過

(1) 多様な職場実習の経験

一般就労に向けた活動として、複数の職場見学・実習を行った。スーパーマーケットでの品出し作業、牧草加工業務、家電量販店での商品整理及び清掃、品出し作業など、様々な環境での実践を通して、自身の得意・不得意を明確にしていっていった。

実習を重ねる中で、Aさんが「人と関わりながら体を動かす作業」にやりがいを感じていることが判明した。ただし実習を重ねたことでデメリットも出てくる結果となった。Aさんの住まいにおいて、交通手段が限られていたことから、通勤可能な就労先候補もどんどん減っていくこととなった。

(2) 介護施設で実習の機会

その後、根気強く就職活動を続けていき、徒歩圏内で介護施設での職場見学の機会を創出することができた。見学先で、支援員と一緒に見学を行っていた際に、ご高齢の利用者への配慮や気遣いを行うことができ、Aさんの優しい一面と業務内容がマッチしているのではないかと可能性が見えてきた。そこでAさんと話し合いを行い、業務体験へと進むこととなった。業務体験では利用者への挨拶や清掃業務に対しても丁寧に取り組む姿が見られた。

清掃業務では、ポータブルトイレの清掃を任せられることとなった。Aさんの中では、匂いや汚れへの抵抗感について一定の不快感は感じているものの、嫌ではあるが、できないことはないという感想を得た。

指揮命令者からの評価としてはAさんに任せたことで、以前よりも奇麗になっていると複数の職員から声が上がっており、大変助かっていると評価を得た。また指示通りに動き、手順通りの仕事ができ、状況に応じた判断も

できている、という評価を得られた。

この評価に対して、Aさんとしては照れくさそうに笑顔を見せられ「この仕事なら続けられると思う」といった前向きな言葉が出るようになった。

6 就職の決定と今後の展望

こうした一連の取り組みの末、Aさんは地域の介護施設に清掃作業員として採用されることとなった。Aさんが自ら「働いていきたい」と声にしたこと、家族や支援者の後押しがあったことが、就労への一歩を支えた。

今後も、定着支援を通して継続的なフォローを行うと同時に、企業側とも連携を取りながら、Aさんが安心して働き続けられるような支援体制を構築していく必要がある。

7 考察

本事例を通して明らかになったことは、Aさんの成長の背景には、「関係性の積み重ね」「見える成果」「共通の目標設定」が不可欠であるということである。支援者だけではなく、家族・関係機関・企業が連携し、それぞれの立場からAさんを理解し、支え合ったことが、最終的な一般就労の実現につながった。

また、A型事業所において、短期間での就職を目指す支援だけでなく、長期にわたってAさんのペースで成長を支える姿勢が重要であることが示唆された。単なる「訓練の場」としてではなく、「居場所」や「役割意識を育てる場」としての機能を持つことが、本人の主体性を育むうえで大きな意義を持つ。

8 今後の課題

本事例から、一般就労に至るまでの過程では、長期的な支援と関係機関との連携が重要な役割を果たすことが明らかとなった。一方で、新たな職場環境への適応には時間を要することが多く、安定した就労の確保に加えて、業務範囲の拡大を可能とするスキル向上支援が不可欠であり、長期的なキャリア形成を見据えた計画的かつ段階的な支援体制の構築が今後の課題として挙げられる。

中学校特別支援学級在籍生徒を対象とした 就労支援講座の実践の経緯と展望 －南アルプス市における支援モデルの構築に向けて－

○小田切 めぐみ（南アルプス市役所 こども応援部こども家庭センター 途切れのない支援担当）

1 はじめに

当市では、障害のある中学生が将来の就労を見据え、仕事や自己への理解を深める機会を提供するため、市の福祉部門と学校が連携し、「就労支援ワーク」という事業を実施している。本事業は、山梨県立こころの発達総合支援センターが平成26年度から27年度に、厚生労働省から委託を受けて実施した「発達障害者の思春期就労準備支援事業」の「思春期将来展望形成プログラム」を土台としている。平成27年度には、モデル事業として「南アルプス市発達障害者の思春期就労準備支援事業」が実施され、市内中学校の生徒を対象にプログラム内容の展開が行われた。その後、委託事業の終了に伴い、市の事業として引き継がれた。

令和3年度までは障がい福祉課が主に運営を担ってきたが、令和4年4月にこども家庭相談課（現・こども家庭センター）が創設され、発達支援の体制づくりや人材育成を担う「途切れのない支援担当」に運営が引き継がれた。

本稿では、事業の持続的かつ効果的な実施を目指し、「途切れのない支援担当」として検討を重ねてきた、中学校の特別支援学級に在籍する生徒を対象とした就労支援ワークの実践について、その経緯と展望を報告する。

2 就労支援ワークの概要

本事業は、こども家庭センターの「途切れのない支援担当」が中心となり、市内の関係機関と連携して実施している。本センター職員と中学校の教員からなる実行委員会を年に3回開催し、連携体制のもと進められている。対象は市内中学校の自閉症・情緒障害特別支援学級に在籍する生徒で、学校の教育課程では「自立活動」として参加している。年に一度の開催をとおして、生徒が将来の就労について考え、働くことのイメージを持つこと、自己への理解を深める機会を提供することを目的としている。

3 就労支援ワークの実践内容及び経緯（表1）

(1) 令和4年度（参加者数：6校・28名）

「働くとは何か」を考える事前講座と、市内の事業所での就労体験を実施した。本取組では、事前学習と就労体験のそれぞれに、成果と課題が見られた。成果としては、事前学習では生徒同士で声を掛け合ってグループワークに取り組む様子がみられ、仕事をするうえで大切なことは何か

を考えるきっかけを提供できていたと考えられる。就労体験では、作業内容について簡単すぎず難しすぎない内容で、生徒が成功体験を積むことができたという意見もあった。一方で課題も明らかになった。事業終了後、各校で感想を伺ったが、事前講座の内容は抽象的であり理解までにいたらなかったのではないかという意見や、就労体験に対する生徒の感想が「楽しかった」ととどまり、事前講座の内容と就労体験を関連付けて考えられていない様子が見受けられた。このことから、単に就労体験の機会を提供するだけでは、生徒が仕事の本質的な理解に至ることは難しく、自らの将来展望と結びつけて考えることにも限界があるという課題が把握された。

(2) 令和5年度（参加者数：6校・27名）

前年度の反省を踏まえ、思春期の発達段階を改めて考察した。この時期は、ピアジェの認知発達段階説において、仮説演繹的な推論が可能となる形式的操作期にあたり、抽象的な思考力が発達する。また、エリクソンのライフサイクル理論では「自己同一性の獲得」が重要な課題とされており、「自分とは何か」を深く考える時期でもある。発達がゆっくりである生徒の場合、このような自己を理解する過程には、特別な配慮が必要であると判断した。

このため、事前講座の講師に、障害のある生徒のキャリア教育に関する有識者（国立特別支援教育総合研究所研究員）を迎え、障害のある生徒に必要な自己理解について検討を行った。その際、参考としたのは、「社会の中で自分の役割を果たしながら自分らしい生き方を実現していく過程」を意味するキャリア発達の考え方である。検討の結果、社会で自分の役割を果たすうえでは「どのような仕事をするうえでも重要となる基本的な力」について、自分らしい生き方を実現するうえでは「苦手なことへの配慮要請を含めた多角的な自己理解」について、分かりやすい学びが必要であるとの結論に至った。

さらに、学校教育との接続についても検討を進めた。生徒が将来働くうえで必要となる力と、現在の学校生活における学びとがどのように関連しているかをイメージしやすくするため、ポイントについて分かりやすい表現で整理した。この整理にあたっては、まず、本事業で扱う自己理解のポイントとして、「自分ができる・意義を感じる・やってみてみたい活動への気付き」「苦手なことへの工夫や配慮要

請の必要性への気付き」に焦点を当てることとした。また、事業所での体験が仕事や自己への気付きと結びつきやすくなるよう、前年度までの取組において協力を得た市内の事業所に対し、仕事をする際に重要となるポイントを聴取し、そこから抽出された共通点を、「仕事をするうえで重要となる基本的な力（以下「仕事をするうえでのポイント」という。）」として6つに整理した。

これらのポイントに基づき、事前講座ではスライド資料を用い、就労体験の事前説明に加え、仕事理解と自己理解について分かりやすく説明した。また、「自己発見ワーク」を通じて、生徒の自己への気付きを促した。就労体験時には、教員や事業所職員に対し、これらのポイントと関連付けたフィードバックや振り返りを生徒に行うよう依頼した。

取組の成果として、事前講座では学習ポイントを分かりやすく伝えることができた点が挙げられる。また、就労体験では、多くの生徒が事後アンケートにおいて「できた」と回答しており、自己肯定感を育む一助となったことが確認された。一方、課題も明らかになった。事前講座は座学中心の構成であったため、生徒の集中力に課題が見られた。就労体験においても、事前に学んだ内容を意識して活動に取り組み、自らの行動を適切に自己評価することの難しさがうかがえた。さらに、事前講座と就労体験が別日程で実施されることから、学校や事業所との密接な連携体制を構築しなければ、指導の一貫性が保たれず、十分な学習効果が得られないという課題も認識された。

(3) 令和6年度（参加者数：3校・17名）

前年度の反省を踏まえ、事前講座の講師を交えて検討を行った結果、就労体験に先立ち、仕事に取り組むうえでのポイント理解を促す導入体験として、「就労支援講座」を実施する必要があると判断した。これを受け、従来の事業所での就労体験を、構造化された環境での模擬体験に置き換えるとともに、本取組について以下の改善を行った。

第一に、活動の対象を、原則として中学1年生とし、これから進路について情報を得ていく生徒に焦点を合わせた形で活動内容を構成した。

第二に、より直感的にポイントを理解できるよう、前年度作成したポイントを「①話を集中してよく聞き、仕事内容を理解する」「②集中して正確かつ丁寧に取り組む」「③わからない時は質問、困った時は相談、終わったら報告をする」「④気持ちの良い態度で人と関わる」「⑤たすけあう」の5点に再整理した。

第三に、生徒の集中力及び学習への動機づけを考慮し、講師の講話内容を動画教材に置き換えた。動画では、「仕事博士」というキャラが登場し、仕事理解や自己理解の重要性と交えて、ポイントについて解説した。その後、体験前の「自己発見ワーク」に取り組んだ。

第四に、事業所での就労体験に替えて導入した模擬体験では、「①グループで行うピッキング体験」「②請求書と納品書の数値チェック」「③プラグタップの組み立て」を実施し、生徒はこの中から2つの作業を体験した。なお、②③については障害者職業総合センターのワークサンプル幕張版を活用した。模擬体験時は、講師が活動を主導し、教員とスタッフがポイントに基づく声かけを行った。また、「ヘルプカード」を用意し、困ったときは援助を求められるよう促した。模擬体験の終了後は、口頭での振り返りと内容の共有を行った後、体験を経て自分自身について改めて考えるための「自己再発見ワーク」に取り組んだ。

取組の成果としては、生徒が動画視聴や模擬体験に集中して取り組んでいたことに加え、一部の生徒においては、自分の苦手なことにも目を向ける姿勢が見られた点が挙げられる。教員からも、生徒が自分の進路や得意・不得意について考えるきっかけになったとの意見が得られた。また、教員自身にとっても、就労を見据えた学校段階からの取組の重要性や、学校における支援の可能性について理解を深める機会となった。一方で、生徒が自分の行動を適切に自己評価することの困難さは、本年度も課題として残された。この背景には、支援方針に関する関係者間での共通理解の不足があると考えられる。その結果、生徒の失敗を避けることを優先した過剰な声かけや、学習ポイントと関連付けた適切な支援が十分に行われていない場面が見られた。

表1 就労支援ワークの内容

	内容	活動
令和4年度	事前講座(1時間)	「働くとは何か」を考える講話(アイスブレイク、グループワーク含む)
	・事業所での就労体験(1時間 30分) ・講義会場での振り返り(30分)	実際に就労現場に行き、以下の内容(各自選択)を体験する。 (インクカートリッジの選別/洗車/資源ごみの分別/コンビニの品出し/消防訓練体験)
令和5年度	事前講座(1時間 15分)	・就労体験についての事前説明 ・仕事理解、自己理解についての講話 ・「自己発見ワーク」の実施
	事業所での就労体験(2時間)	令和4年度の内容に、さらに以下の体験を加えて実施。 (いちごの苗植え替え/デイサービスでの整容補助/画像編集)
令和6年度	就労支援講座(2時間 10分)	・仕事理解、自己理解についての講話(動画教材) ・模擬的な仕事体験 ・体験前後の「自己発見ワーク」「自己再発見ワーク」の実施

4 今後の展望

今後は、関係者間で連携しながら、生徒が自己評価を適切に行えるよう支援を行うとともに、学校教育との接続を強化する方策を検討していく必要がある。また、当市の地域資源を活用し、講座を継続的に実施できる仕組みの整備も重要である。そのうえで、事業所での就労体験の機会の提供について、地域全体で協議を重ね、現実的かつ効果的な実施方法を検討していく必要がある。