

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（同 主任）
- 竹村恵子（同 就労支援コーディネーター）

本日の内容

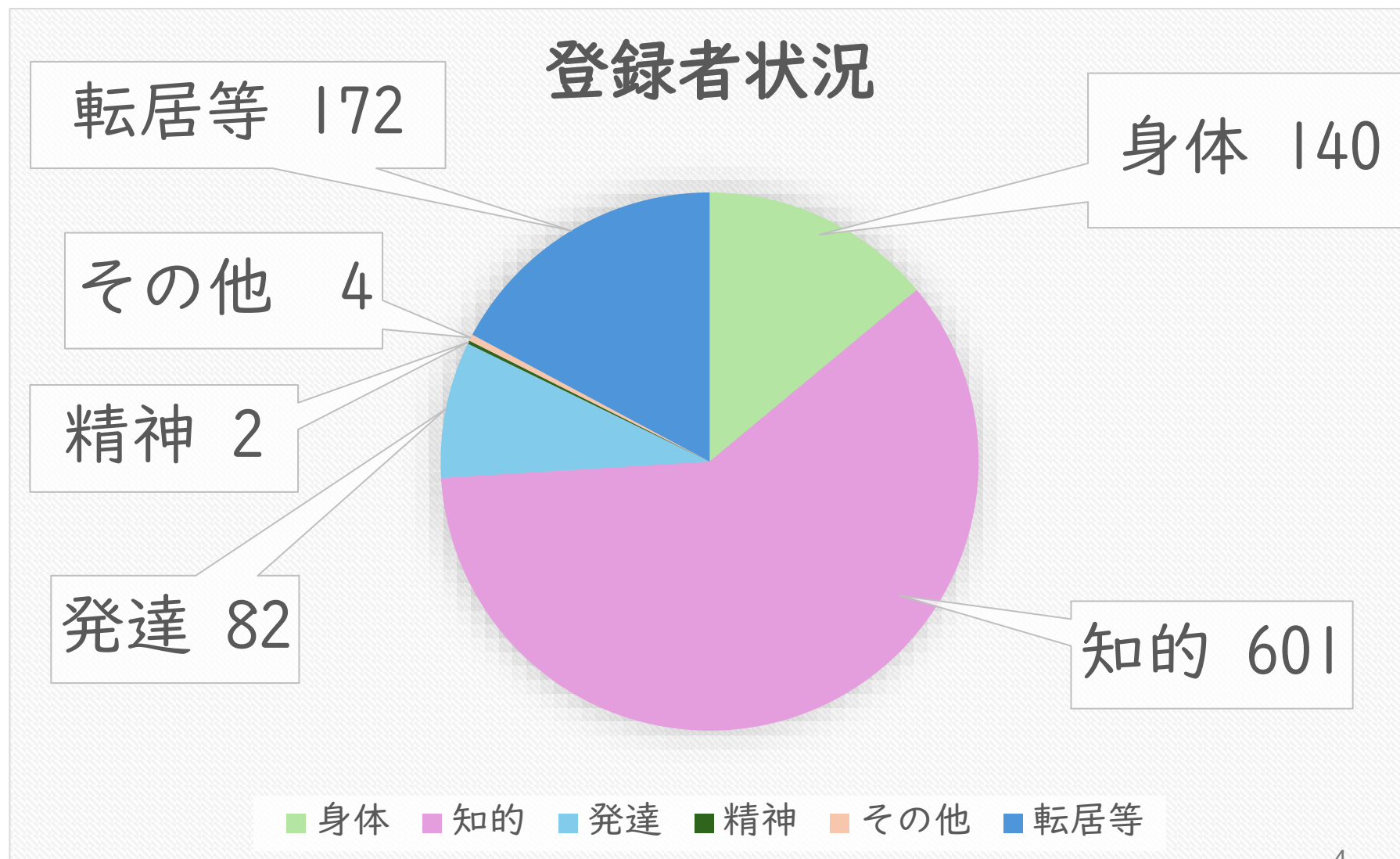
1. はじめに（当センター概要、登録状況）
2. アセスメントと結果から見えたもの
3. 表出の難しさ
4. まとめ
5. むすびに（当事者の声、今後）

センター概要



- 名称：町田市障がい者就労・生活支援センター りんく
- 開設：2009年4月1日
- 職員数：5名
- 事業内容：町田市から委託を受け運営。町田市在住・在学で、主に身体・知的・発達障がいのある方を対象に、地域の関係機関と連携しながら就労支援・職場定着支援・生活支援を行っている。

登録状況（全登録者1001名 6月末）



アセスメント概要

【使用アセスメントツール】

- BWAP2 (Backer Work Adjustment Profile)

- ESPIDD

- 「就労支援のためのアセスメントシート」(JEED)



アセスメント概要

【形式】

- 作業観察の実施
- 関係者ヒアリング
(家族、上司、先生等)
- 上記から得られた情報をアセスメントツールを用いて分析し、支援ニーズ（本人、企業、関係者）を把握
- プロフィール表作成及びフィードバック

アセスメント結果から見えたもの

- ①「身体障がい」の場合「環境調整」に主眼が置かれやすい
- ②主障がいに対する支援ニーズよりもコミュニケーション、ソフトスキルの支援ニーズの方が高い場合もある

アセスメント結果から見えたもの

- ③就労後に「課題が顕在化」（例：頑固で話を聞かない…といった評価を受けたり本人は疎外感や負担感を感じている）
- ④「課題の顕在化」のケースのほとんどがインターンシップをしていない（実際の作業を行っていない・SPI等の検査のみ実施等）

アセスメント結果から見えたもの

- ⑤身体障がい者手帳のみ所持の場合、
就労系福祉サービスや就労支援事業の
利用割合が低く、存在を「知らない」
若しくは「必要性」を感じていない場
合も少なくない

予想できなかった困難さ

【企業】

- 物理的環境を整えるだけで良いと思っていたのに…
- 直ぐに定着すると思っていたのに…
- 手帳は身体だけと聞いていたのに…

【本人】

- もっと自分は仕事ができると思っていたのに…
- 直ぐに職場の人間関係に慣れると思っていたのに…
- 学生時代はこんなことは無かった…

まとめ ①マイノリティ性

- 発達障がいという診断がなくても、例えば左利きの方でも「マイノリティ」になる
- 社会人になった時に必要とされるコミュニケーション面で「マイノリティ性」により「経験」「体験」が少ない可能性もある
- 発達障がいの診断の有無に関わらず、マイノリティ性によるソフトスキル面でのサポートが重要になることも

まとめ ②

障害・診断名以外の表出

- 手帳の種類、診断名に関わらず環境との相互作用で「困難さ」が発生し得る
- マイノリティ性と環境との相互作用によってどんな困難がどこで顕在化するかの予測が難しい
- 職場生活でどんな困難が表出するか、見極めるためには一定期間のインターンシップが出来ると良いかもしれない

当事者の声から

- 「学生の人に体験する場所があれば…」
という声があがっている

※学校の就職課で障害者雇用をしている企業の
情報提供が少なかったり、体験をする場の情
報が提供されていないケースも多い

体験の場（一定期間のインターンシップ）があ
れば「働く時に必要なこと」「働いて力を発揮
するために必要なサポート」を双方が早期に把
握出来る可能性が高い

これからの私達



☆ご本人、企業と同じ視点を持って

☆一緒に課題解決に臨めるように

アセスメントの機会の充実を訴えていく！

- ・ アセスメントの充実をはかるべく実践
- ・ 体験の場（インターンシップ）の確保
- ・ 反省
 - ①「診断名」にとらわれていたかも
 - ②自分たちがマイノリティになっている？

ご清聴
ありがとうございました

