

知的障害・発達障害を持つ在職者向け 定着支援プログラムの実施を通じて ～3年間のまとめと外部機関との連携について～

当センターが、企業で一般社員へ研修を行っていた在籍型職場適応援助者有資格者の協力を得て、知的障害・発達障害を持つ在職者向けのプログラムの開発から施行・実施した、この3年間の取り組みのまとめと今後想定される企業や医療機関との連携の足がかりについて発表させていただきます。

なお、本資料では、左側にスライドを、右側にそれぞれの説明を口頭発表形式で補足する形で追記しました。

- 松村 佳子（武蔵野市障害者就労支援センターあいる）
竹之内 雅典（NPO法人 障がい者就業・雇用支援センター）

1. 事業所とプログラム実施の背景について

武蔵野市障害者就労支援センターあいる (区市町村障害者就労支援事業)

▶東京都独自の制度（総合支援法対象外）

■平成18年10月開設

・職員構成：センター長1名、就労支援・生活支援コーディネーター4名、
地域開拓促進コーディネーター1名（常勤4名、非常勤2名）

・登録者数： **364名**

内、在職者 **239名**

（令和2年9月末）

- ・全障害対応
- ・利用期限なし
- ・生活と就労の一体的な支援



事業の概要

当センターについての説明です。私共は、東京都独自の制度の区市町村就労支援センターとなります。

就労支援コーディネーター、生活支援コーディネーター、地域開拓促進コーディネーターが配置されており、障害者の就労支援と生活支援を一体的に行うことで、地域で働くことを支援しています。

業務の内容としては以下ようになっており、登録者364名を6名の職員で支援しております。

○就労面の支援

- ・職業相談・就職準備支援・職場開拓
- ・職場実習支援・離職時の調整及び離職後の支援
- ・職場定着支援

○生活面の支援

- ・日常生活の支援
- ・安心して職業生活を続けられるための支援
- ・豊かな社会生活を築くための支援
- ・将来設計や本人の自己決定支援

いま現場で起きている事⇒特別支援学校卒就職者の早期離職

【一般的な入社後の取り組み】

◎背景

- ・特別支援校からの卒後就職がゴールになっている傾向
- ⇒働く事への理解が深まらないまま社会へ押し出される
- ・会社の中で研修や学習の場が得られにくい
- ⇒職場不応やモチベーションの低下に繋がっているのではないか？



◎企業のノウハウの活用 「企業内新人部課長向け研修」から

・働くこととは？

- ・コミュニケーションワーク
- ・チームビルディング

当事者社員へ定着支援プログラムとして適用

◎支援者の視点

- ・プログラムの構成と時間設定の工夫
- ・わかりやすい振り返りシートの作成
- ・2回3回と反復性をもたせる組み合わせ

実施の背景

近年、精神障害をお持ちの方の定着が課題として取り上げられることが多くなりましたが、特別支援学校等を卒業して、就職後早期に不適応を起こしたり離職をして、就労移行支援事業所等に移られる方も増えてきています。

就職がゴールになって、働く事の理解が深まらないまま社会に押し出される、入社後は社内で、段階的な人材育成研修や学習の場が得られにくい。これらの事が職場不応やモチベーションの低下に繋がっているのではないかと私たちは考えました。

そこで、雇用主が一般的に行っているビジネスマナー講習や作業指導、SSTを補完するような取り組みが出来ないかと考え、企業で新入社員や部課長クラスに研修を行っていた方の協力を得て企業のノウハウを提供していただき、そこに福祉の視点を交えて、対象登録者へ平成29年度から定着支援プログラムとして実施をいたしました。

以下の3つの柱を設定してプログラムを構築いたしました

- ①働く力の醸成（働くことの意味、コミュニケーションのとり方、チームビルディング）
- ②将来の暮らし方
- ③地域の仲間作り

2. 基本プログラムと実施時の様子

一年目(平成29年度)

(2018年1月～3月)

プログラム内容3回連続(土曜日実施:1回4時間)

一日目	二日目	三日目
「働くこととは」 ・人は何のために働くのか? 働くことの根本的な意味にグループワークを通じて気づいていく	「チームビルディング」 ・ワークで組織を体感し、組織の一員として働く意味をグループワークで深めていく	「長く働き続けるためには」 ・定年を迎えた企業人の職業生活を聞き、自分たちの将来を想像し、働き続けるために必要な事を話し合う
<1日の流れ> ・参加者自己紹介 ・ワークシート記入 ・講演「働くこととは」 (コミュニケーションワーク実施含む) ・ワークシート記入 ・グループワーク 「自分にとって働く事とは」 「働くときに大切にしている事」 ・発表 ・次回のインフォメーション	<1日の流れ> ・前回から気がついた事個別発表 ・ヘリウムガス棒ワーク ・インタビュー 「チームワークはなぜ必要か?」 ・グループワーク 「チーム表作成」 ・ワークガイドス ・紙のタワー作成ワーク (作戦会議+試合) ・振り返り感想発表 ・次回のインフォメーション	<1日の流れ> ・前回の振り返りと参加者の発表 ・ワークシート①記入 ・マシュマロチャレンジワーク ・ワークシート②記入 ・講師との座談会 ・ワークシート③記入 ・グループワーク 「長く働くために必要なこと」 ・発表 ・ワークシート④記入 ・プログラム最後のまとめ

実施時の様子



基本プログラム

左図が基本プログラムの内容です。月1回の3回連続講座となっており、1回の時間を4時間で組み立てています。

人はなぜ働くのか?に始まり就職してから必要な組織で働くという意識を培う、そして、自分たちが長く会社で働くために必要だと思う事を自分たちなりに考えてもらう流れになっています。

知的障害をお持ちの方が4時間集中して取り組むことが出来るか不安もあったのですが、あくまでも企業で使われている一般社員向けの研修であることを重視し、そこに福祉の視点を取り入れ、個別の作業、グループでの話し合いとメリハリをつけるようにしたところ、みなさん集中して取り組むことが出来ておりました。また、合意形成のプロセスやチームで一つの事に取り組む経験をしていただいたかったので、反復して何度も組み込むようにいたしました。

<工夫のポイント>

①企業の新人研修等で使用されているプログラムに福祉の視点を取り入れ、伝わりやすい言葉や構造化した資料を用意し3回セットで実施

②3回を通じて内容が深まっていくように、各回冒頭で前回までの振り返りを実施し、連続性の理解を深めた

③個別の作業、グループでの話し合いとメリハリをつけ集中できるような流れとした

④全日程で開始前に必ず講師が参加者にインタビューをし、参加への意識付けをおこなった

参加者Fさんへのインタビュー

①プログラムを3回セットでやった感想を聞かせてください

・あらためてチームのありがたさや、いろんな助け(一人ではなくて、みんなで協力してやること)が必要だと再確認しました。

②プログラムで一番記憶に残っていることは何ですか?

・紙のタワーを作る時はものすごく大変だった。作業の時に少し焦ったけど、みんなと協力しなきゃと思った。でも、完成したときに、達成感と満足感がありました。

③このようなプログラムで次にやりたい場合は、どんな事をやってみたいですか?

・職場の中で個人のレベルアップに関する事。自分の業務やチームリーダーに関する事。

④Fさんからひと言

・大変だったけど、達成感があって楽しかったです。

3. 一日目「働くこととは」テキストと成果物(スライド内容は平成29年度版)

武蔵野市障害者就労支援センターあいる主催
あいる職場定着プログラム ①

はたら

働くこととは

2018年 1月 20日
たけ ち ら も ま さ の り
竹之内 雅典



はた **働くこと**で、
ほか ひと ら く
他の人を楽にすることが出来ます。

ぜいきん **税金をはらう**
なかま たす
仲間の助けになります

としやかん の本、どうろ、こうえん、
しえんがくこう
**図書館の本、道路、公園、
支援学校、**



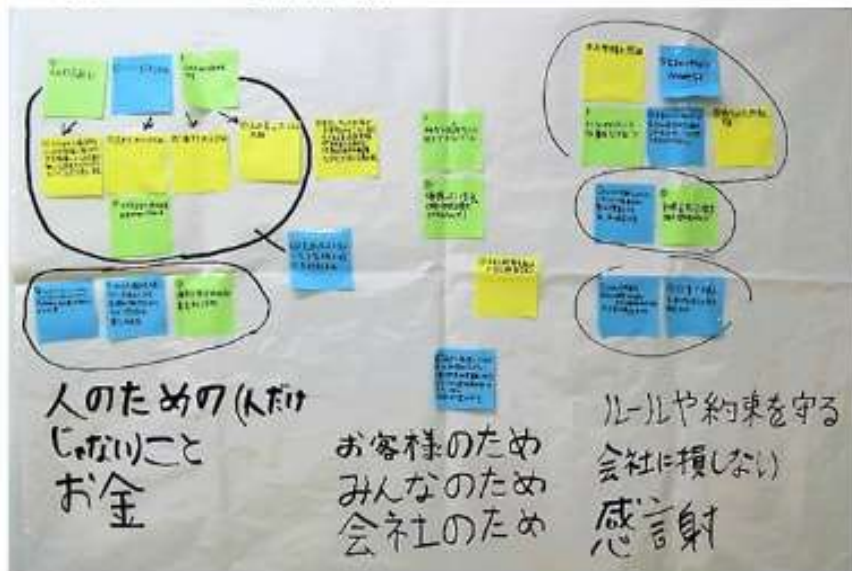
どの仕事も 他の人の仕事でささえてもらっている

自分に与えられた仕事は
たくさんの人が準備をしてくれたもの！

↑ ↓
自分の仕事

自分がやった仕事の結果は
**そのあとのたくさんの人が
最後までやって完成してくれた**

「働くこととは」成果物



講演「働くこととは」からの抜粋

一日目です

ここでは、「人はなぜ働くのか」という一番根本的な事。ここを講演の前後にインタビューし、自分なりに考えてもらえるような流れにしました。取り組みの工夫の一つとしては、「働くこととは」という講演の前と後で、参加者の意識の変化がわかるように同じ質問でワークシートを記入してもらった事です。その変化を受けて「自分にとって働くこととは」「働くときに大切にしている事」をテーマにグループで話し合い、合意形成をし、模造紙を作りあげ発表するというプロセスを踏んでももらいました。それが、2日目のチームビルディングの布石にもなっています。

○「人はなぜ働くのか」という根本的な事を自分なりに考えてもらう

講演の中で働くことで他の人を楽にすることが出来る事を認識し、多くの人が社会の中で働き支え合っているという事、自分たちも働くことで社会の一員として社会参加をしている事を考えてもらいます。そして自分の仕事は自分一人では完結しない事、他の人の準備があり、また自分から次の人の手へ渡っていく事を学んでもらい、仕事を通じて成長できるという事を意識してもらいます。

○進め方

- ①各人がワークシートに記入した内容を、付箋に書き写し模造紙に貼る
- ②グループのメンバーが、話し合いながら内容の近い付箋同士をまとめる
- ③集めた付箋のキーワードを決める

・個別にワークを行い、良いコミュニケーションの仕方を体感。個々に付箋に記入をして話し合い、合意形成をして模造紙を作り上げています。

左図は「働くこととは」のあるチームの成果物です。

職員がサポートに入り、付箋の仲間集めを助けたますが、図の下に書かれた言葉は参加者から自発的に出てきたものです。

→話し合いでの合意形成のプロセスを体験をすることが出来た

○振り返りシートに見る成果

- ・私たちが仕事をしていることは、皆に役立っていると感じました
- ・自分一人だけではなくて、皆の為の会社だと学びました

5. 三日目「長く働き続けるためには」成果物とステップアップ版テキスト

「長く働き続けるためには」成果物

★長く働くために必要なこと

メンバー名: _____ H.30.3.3

チームで選んだワード: 健康

まとめ: 長く働き続けるためには大事が大事で、自分で体を管理して病気になることが大切だと思います。

「長く働き続けるためには」の演習とグループワーク3日目です

○定年を迎えた企業人の職業生活を聞き、自分たちの将来を想像し、働き続けるために必要な事を話し合う

「長く働き続けるためには」と題し、自分たちが長く働くためにどのような事が必要なかを考えてもらい設定にしました。時間を取ってチームビルディングのワークを再度行い、チームで何かを成し遂げる事への理解促進をさらに深めました。

その後、座談会形式で定年退職した講師と質疑応答をしながら個々に長く働くために必要な事を考えてもらい、定年まで働くためにはどんな事が必要なのかをグループワークでまとめました。

○進め方

・講師との座談会を経て、長く働くために必要な事について、自分たちのグループが一番重要だと思う事を話し合ひで決めて模造紙にまとめます。

①各人が長く働くために必要だと考えていることを書き、②その中でチームとして必要だと思う事を話し合ひまとめを導き出します。

左上図の成果物のチームは、話し合ひで「健康」を選び、「なぜ大事か」⇒「必要な事」⇒「行動」と付箋をまとめ上げ、「長く働く為に大事な事は、自分で体を管理して病気にならない事が大切だと思います」とまとめを導き出すことができていました。

○振り返りシートにみる成果

- ・健康を大切にし、時間を守る
- ・気持ちの切り替えは大事
- ・仕事への意欲を持ち続ける

ステップアップ版実施の背景

○1年目のプログラム終了後、参加者からまたやりたいとの声があがり、ステップアップ版を行いました。

事前アンケートで、「GHでの生活が知りたい」「他の人との協調性について」等があがり、内容をGHに入所している参加者の発表とジョハリの窓を活用した自己理解・他者理解を深める体験が出来るグループワークを実施することにしました。

左図がテキストの一部抜粋ですが、ジョハリの窓をわかりやすく説明し、ワークの模造紙を構造化して、わかりやすく作成できるようにしています。

一年目(平成30年度ステップアップ版)
(2018年1月1日)
プログラム内容(4時間)

項目	内容
「自分の知らない自分を 知ろう」	① GHに入っている参加者から自立 までの流れと、現在の生活について 聞き、将来へのイメージを持つ
① GHの生活について体験発表 ② ワーク ③ 講義 ④ 個人ワーク ⑤ 発表	② ジョハリの窓をアレンジし、 他人から自分への 言葉のプレゼントをもらう

やりかた

⑤ A 3用紙をつないで自分のジョハリの窓シートを作ります
⑥ 模造紙から自分の分をはがし、それぞれの窓に貼ります

A 自分も知らない、他人も知らない	B 自分も知らないが、他人は知っている
C 自分も知っているが、他人は知らない	D 自分も知っている、他人も知っている

解説は7ページにて

①教えてもらう ②教えてあげる ③チャレンジ

自分が 知っている 知らない

他人が 知っている 知らない

解放の窓 (開かれた窓) ① 盲目的窓 (気づかない窓)

秘密の窓 (隠された窓) ② 未知の窓 (開ざされた窓) ③

自分が知っているが他人は知らない 自分が他人も知らない

やりかた

③ 全員の分を模造紙に貼ります
④ チームで理由や感想を述べ合い共有します

	Aさん から	Bさん から	Cさん から	Dさん から	Eさん から	Fさん から
Aさん へ						
Bさん へ						
Cさん へ						
Dさん へ						
Eさん へ						
Fさん へ						

6. ステップアップ版実施の様子と基本プログラム参加者の変容

実施の様子



参加者の感想

- ・自分が思ってもいない事を言ってもらって自信になりました
- ・自分の事だけでなく相手の事を知るのも大事
- ・会社もいろいろな人がいるから、チームワークを意識して仕事をしていきたい
- ・自分の気がついていない事を言ってもらったと思いました

参加者の変容(振り返りシートより抜粋)

◆プログラムをはじめる前と今とで、自分の中で何か考えや行動を変えた事がありますか？

- ・自分の判断ではなく、わからないことは人に聞けるようになった
- ・人の話を聞くようになった
- ・報連相の意識
- ・冷静に考えるようになった

◆今回のプログラムで勉強になったところがありますか？

- ・チームワークと協調性
- ・働くことは人の役に立つこと
- ・協力しないと何も出来ないと思いました

言葉のプレゼントグループワーク

「自分の知らない自分を知ろう」

○進め方

お互いのよいところ、こうするととってもいいねという言葉を選んで、付箋に書きます。

全体の模造紙(6ページ下図「やりかた(右下図)③」)に全員分を貼っていきます。その後、全員で感想を話し合い、そこから個別ワークで自分の模造紙(6ページ下図「やりかた(左下図)⑥」)に落とし込んでいきます。ABCとあり、たとえばBのように、自分は書かないが他の人は書いたと言ったような自分の新しい一面への気づきが得られるような設定になっています。

○振り返りシートに見る成果

- ・自分では思わなかったことを今日のふせんに書かれたことで、自分にはこんなに良かったところがあるのだと感じました。
- ・自分ではリーダーシップがないと思っていたけど、他の人からあると言われてびっくりしました

参加者の変容(3年間で計31名が参加した)

プログラム実施の3年間で、計31名の参加がありました。

当初の想定では、特別支援学校等を卒業して5年目くらいまでの方をメインターゲットとしていましたが、幅広い年代の方が参加しました。

40代の参加者が、「自分には謙虚さが無かったと気がついた」と振り返りシートに記入するなど、各年代に応じた気づきや変化が起きています。

○振り返りシートによる成果

○3回を通じて変化した事・勉強になった事

- ・自分には謙虚さがなかったと気がついた(40代)
- ・自分の意見を出せるようになった(20代)
- ・以前よりも挨拶や表情が豊かになりましたとほめられました(20代)
- ・コミュニケーションの面や仕事での協調性や仕事でビシッと気合も入りました(10代)
- ・チームワークの大切さが良くわかった(20代)

7. 2年間の課題と3年目の実施報告

2年間の課題

・運用設定

⇒参加者一人一人の**個別性**に、どこまで**きめ細かく個別アプローチ**ができるか？

プログラムの運用自体（**対象者層・時間配分等**）の設定の再検討が必要

・事業主との情報共有

⇒第一回目からの課題であり、**本プログラムで得られた情報が現場でのOJTに活かされていない現状がある**

課題に対する3年目の取組

プログラムを平成29年度、30年度と2回実施して「運用設定」「事業主との情報共有」という課題が上がってきました。「運用設定」については、参加者各人の個別性が強く、プログラム進捗の最中に理解度に差が出るが見られたからです。また、「事業主との情報共有」もプログラム最中に得られた情報が伝えられず現場のOJTに活かされないという実態もありました。そこで3年目となる令和元年度は、以下の取り組みを実施いたしました。

○具体的な取り組み

- ・参加者の特性と強み、課題、職場環境等を再度担当者と確認した
- ・ワークシート記入時間を伸ばすなど、参加者に合わせた時間設定をおこなった
- ・振り返りシートを、特性に応じ複数種類を用意した
- ・参加者の対象者層を分けるところまでは、いたらなかった

一日目 (1月25日)	二日目 (2月15日)	三日目 (7月18日)
「働くこととは」 ・人は何のために働くのか？ 働くことの根本的な意味にグループワークを通じて気づいていく	「チームビルディング」 ・ワークで組織を体感し、組織の一員として働く意味をグループワークで深めていく	「長く働き続けるためには」 ・定年を迎えた企業人の職業生活を読み、自分たちの将来を想像し、働き続けるために必要な事を話し合う
<1日の流れ> ・参加者自己紹介 ・ワークシート記入 ・講演「働くこととは」 (コミュニケーションワーク実施含む) ・ワークシート記入 ・グループワーク 「自分にとって働く事とは」 「働くときに大切にしている事」 ・発表 ・次回のインフォメーション	<1日の流れ> ・前回から気がついた事個別発表 ・ヘリウムガス棒ワーク ・インタビュー 「チームワークはなぜ必要か？」 ・グループワーク 「チーム表作成」 ・ワークガイダンス ・紙のタワー作成ワーク (作戦会議+試合) ・振り返り感想発表 ・次回のインフォメーション	<1日の流れ> ・前回の振り返りと参加者の発表 ・ワークシート①記入 ・コロナ禍の中で感じた事等 フリートーク ・講師との座談会 ・ワークシート②記入 ・グループワーク 「長く働くために必要なこと」 ・発表 ・ワークシート③記入 ・プログラム最後のまとめ

令和元年度コロナ禍での実施

3年目となる令和元年度は、コロナ禍の不安の中ではじまりました。3月に行う予定だった3日目のプログラムは、新型コロナウイルス感染拡大のため中断することとなりました。緊急事態宣言等先の見えない自粛生活の中、プログラムの運用をどうするか悩んだのですが、参加者から「いつ続きをやるんですか？」「またやりたいです」等の声上がり、緊急事態宣言後に行政のガイドラインが提示されたのを待って、再開しました。

3日目については、3ページにある基本内容ではなく、コロナ禍で考えた事、感じたこと等を話し合う時間を別枠で設け不安や想いの共有を図りました。

参加者からは、仕事がしたいと言った前向きな気持ちや通勤に対する不安な気持ちが吐露されそれぞれに共感を呼んでいました。フリートークで不安の軽減を図るとともに、もう一度参加者全員で新型コロナウイルス感染予防の確認をしました。

8. 3年目の工夫と連携

実施にあたっての工夫

1年目

- ・プログラム3回を通じて内容が深まるような時間配分
- ・参加者の現状把握と振り返りシートの用意
- ・グループワーク時のメンバー選定とファシリテーターの配置

2年目

- ・参加者の特性に応じて振り返りシートを複数種類用意
- ・ステップアップ版の開催

3年目

- ・グループでの自主性が育まれるようなファシリテート
- ・全体で自分の気持ちや想いを話す時間の確保

3年目の工夫

この3年間の振り返りと次年度へ反映した取り組みを下記にまとめます。
平成29年度の試行後から、現場ですぐに反映できることを中心に少しずつ修正を加えていきました。

①1年目の振り返り

- ・振り返りシートの記入で、かかる時間、記入内容に個人差が大きかった

②2年目に反映したこと

- ・振り返りシートを複数種類用意した
- ・ステップアップ版の実施

③2年目の振り返り

- ・プログラム運用(対象者・時間等)の再設定の必要性

③3年目に反映したこと

- ・参加者の再アセスメント
- ・グループ構成とファシリテートの工夫
- ・時間割の変更

外部と連携

一方、かねてより課題であった雇用主との連携については、進展を見ることが出来ました。

参加者が、職場や通院先で積極的にプログラムの話をしたところ、「自社でも活用したい」「自社の取組と歩調を合わせていただいてありがたい」と言った連絡や、ぜひ連携をと、医療機関から通院時の様子を教えていただく事がありました。

これは、参加者が職場や医療機関で自発的にプログラムのテキストや振り返りシートを見せ報告した結果です。3ページのFさんの話にあるように、3日間で得たものや達成感を伝えなかったのだと思います。

支援者が意識していたことが、参加者を通して外部の機関に伝わったことはうれしい誤算でもありました。

現在、A社・B社とは定期訪問を通じて、またC医療機関とは定期的なカンファレンスを通じて情報共有をしています。

・今後、新たな雇用主との連携については、さらなる意識的な働きかけが必要であると感じています。

外部との連携



3年間のまとめ

- ・特別支援学校等を卒業して間もない登録者を想定したプログラムを実施してきたが、年齢層の高い登録者に対する有効性も見えてきた
- ・参加者同士の交流が生まれ、当初の目的の一つである「仲間作り」の素地ができて始めている
- ・2年目の課題に対しては、3年目で雇用主や医療関係者からのフィードバックをいただく事が出来るようになった。今後さらなる連携を模索していきたい
- ・本プログラムのような手法は「定着の課題」に対して、一つの有効なプログラムになることを確信した3年間であった

参考

- ・第26回職業リハビリテーション研究・実践発表会ポスター発表
「知的障害・発達障害を持つ在職者向け定着支援プログラムの試行と今後の展開について
～企業のノウハウの活用を通じて～」
- ・第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会口頭発表
「知的障害・発達障害を持つ在職者向け定着支援プログラムの実施を通じて
～2年間の考察と今後の展開について～」