

# 自閉スペクトラム症女性が多機関連携により就労定着している一事例 —状態像の共有から特性理解が深まった過程に焦点をあてて—

○伊藤 ひろみ（株式会社グッジョブ 就労支援センターグッジョブ サービス管理責任者）  
齋藤 淳子・田沼 義昭（株式会社グッジョブ 就労支援センターグッジョブ）

## 1 はじめに

筆者は、自閉スペクトラム症の方の就労支援に従事しており、このような目に見えない障害特性は、周囲に理解してもらうことが難しいことが多く苦慮し支援している。

今回、家族や教育機関は就労が困難と諦めていたSさんの支援事例を振り返り、弊所での今後の支援や連携のあり方について考察することを目的としたい。なお、内容は本人記載の日誌や支援記録を元に抜粋、記載した。

## 2 グッジョブとは

株式会社グッジョブの運営する就労支援センターグッジョブ（以下「グッジョブ」という。）は、宮城県仙台市で就労移行支援と就労定着支援を行う事業所である。利用者の殆どが知的遅れのない発達障害の方である。

活動内容について、所内作業は幕張ワークサンプルや職場を模した環境での複数作業やチーム作業を主としたジョブリハーサルがある。講座はSSTやビジネスマナー、作業療法士による健康講座など多岐にわたっている。更に職場見学や実習、就職活動支援がある。特に学んだことを実践し、その結果を自己評価と他者評価を踏まえ振り返ることを重視している（図参照）。その実践を積み重ね、自分の得意不得意を知り、自己対処できるスキルを獲得し、自信や意欲の回復、その後の現実検討につなげている。

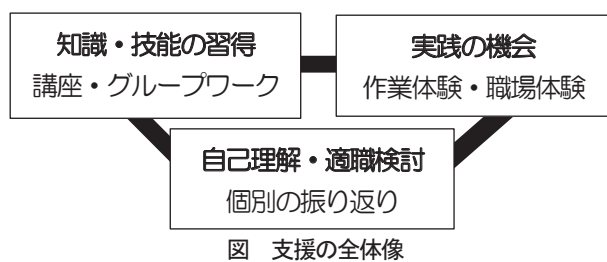


図 支援の全体像

## 3 ケース概要

### (1) 診断・医療

20代女性、診断は自閉スペクトラム症（15歳）、全般性不安障害（19歳）。精神保健福祉手帳2級所持。服薬は自己管理でき、月1回定期通院していた。WAIS-IIIは、FIQ:96 VIQ:105 PIQ:86（CA:19歳3ヶ月）。

### (2) 生育歴など

両親と妹の4人暮らし。小中学校は普通級、専門学校卒業。3歳より言葉の遅れや一人遊びが多く癩癩等があり、言葉の教室に通う。既往歴について、小学3年より抜毛症

あり、そけいヘルニア手術歴もある。小中学校では、落ち着きのなさや奇異な言動や行動でいじめを受け、友人とのトラブルが続いたが、休まず通った。字義通りに受け止め、変化や曖昧なことが苦手であり、家庭内では、「牛乳飲む分買ってきて」というと両手に持ちきれないほど買って来る等日常的に軋轢が生じていた。

## 4 支援の経過

### (1) 就労移行支援グッジョブ利用まで

専門卒業後に進路が決まらず在宅となり精神的に落ち着かなくなっていた。そのため、自信回復と生活リズムの維持を目的に、自立訓練Cを6ヶ月利用、次に対人交流の練習や余暇活動を目的に、病院Aデイケアを1年ほど利用、働く意欲が出て、相談機関Bを経てグッジョブを利用した。

### (2) 利用開始から就職活動前まで（通所から約7ヶ月まで）

週3日の活動設計を行い、第一に、困ったことを相談できることを支援目標とした。

相談機関BからSさんは男性が苦手でやりとりにズレが生じると聞いたため、相談先を複数の女性職員固定とし、相談のタイミングの枠を作り、相談体制を整えた。

作業場面では、指示理解にズレが生じ、PCや事務作業では集中力持続の難しさも見受けられた。面談や講座は20分程度であくびが出た。軽作業や清掃など座位でない定型作業は集中時間も長く、ミスも少なく取り組んだ。介入したのは、具体的な作業の目安や見通しの助言だった。

また、座位の活動では、突然お菓子を出して食べる、椅子の上であぐらをかく、貧乏ゆすりが止まらない等の行動が見られた。職員から助言してもなかなか改善されなかったため、筆者はルールを箇条書きにし、「行動が他者に与える影響」と「それにより本人が受ける不利益が何か」の因果関係を図示し補足説明するように心がけた。少しずつ行動に改善がみられ、また何か我慢できない時は職員にどうしたらいいか申し出るようになっていった。

### (3) 実習・就職活動への移行時期（8ヶ月目以降1年2ヶ月目）

順調に通所日数を増やし週5日通うようになる頃、Sさんより「体調がよくないため通所日数を減らし休みたい」との話があった。体調がどうよくないのか聞くと「体調が悪いのではなく本当は以前通っていた病院Aのデイケアに行きたい」ということがわかった。そこで、所内カンファレンスを行い、支援経過の整理と状況の背景を探った。

## ア 通所日数を減らしたいと話した時の出来事

- ① 施設外就労や職場実習、企業への応募など活動内容が変わった。特性上の課題を指摘されることが増えた。
- ② 周囲の利用者が就職することが続き、妹も就職した。
- ③ 母親から、体重を指摘され過剰に服薬をした。

## イ 本人の状況とその影響について

上記①により活動上の変化から負担が大きくなり、活動と余暇のバランスを崩しストレスがかかっていた。

上記、②や③により就職に対する焦りや劣等感や不安があつてストレスとなっていた。「体調が悪いから」という理由は希望を通すために考えた理由であった。

デイケアと併用し支援する必要性があり連絡調整した。

## ウ 他機関で情報共有の上明らかになり検討したこと

- ① 就労移行でもデイケアでも同様の出来事が起きている。
- ② 就労（環境に合わせ頑張るところ）とデイケア（リラックスできる場所）の切り替えができる生活設計を保障し、適正な労働時間の見極めも必要。
- ③ 言葉のズレに対処するため、困った時の相談についてメモ帳を使い見える化し整理することにした。

## エ 情報共有後のグッジョブの支援と本人の変化

グッジョブでの面談では、困ったことについては誰に何を相談するか整理し、一緒にメモを作った（薬のことはデイケア、求人のことはグッジョブ等）。本人の聞き取りから状況を把握するには相当の時間がかかったが、徐々に自分で誰に相談するか理解していった。

### (4) 就職後の支援経過

#### ア 就労状況 ※「雑貨に関わる仕事に就きたい」

勤務先：流通系企業（障害者雇用枠）

勤務形態：シフト制で週4日週20時間勤務

仕事内容：品出し（取次の接客を含む）

就労期間：1年

#### イ 就職後3ヶ月までの支援内容

就職時には特性をまとめたナビゲーションブックを元に特性を説明した。しかし、すぐ後述の複数の問題が発生し、上司及び本人と面談し、三者で具体的な対処を決めた。

#### ウ 職場での問題行動と具体的対処とその後の変化

上司が問題と捉えている問題行動は以下のとおり。

- ① 「時計をしてくる」と言っても「たまたま忘れた」と度々嘘をつく。誰もいない時に早く出社しすぎる。
- ② お客様から声をかけられ固まることが多くお客様が来ると違う売り場の方へ逃げている。
- ③ 店長がレジで多忙の時も質問をし続けた。上司が問題行動としている行動についての本人の理解。
- ④ 自分は時計はいらない。職場では時計がいる人もいるようだ。遅刻が嫌で早く出社した。
- ⑤ お客様に声をかけられ、どうしていいかわからず泣きたくなり迷惑かけないようお客様と違う場所に移動し

ていた。

- ⑥ わからない時は店長に聞くようにと指示され質問した。

## エ 具体的処方針

- ① 時計をつけるのは職場のルールであることと、なぜ早く出社するとダメかを伝え、待機場所を決めた。
- ② 本人の対応エリアを決め直し、更にお客様が来た場合の取次の仕方をより具体的に決めた。
- ③ 質問してよい時についてルールを決め、相談質問メモや業務日報を使って相談するようにした。

## 5 まとめ

- (1) 本人の言っていることややっていることだけで判断せず、丁寧になぜそうしているか確認する必要がある

本人の訴えがあつた際に、所内でカンファレンスを行い、言動や行動の背景を整理する必要があつた。病院Aデイケア、相談機関B、家庭、グッジョブ内の活動でコミュニケーションがずれる特性や叱責を受けた経過から思いを歪曲して伝える場面は共通に見受けられることがわかった。よって「言っていること」だけに振り回されず、その言動の本意を捉えなければ効果的な支援はできなかつただろう。

- (2) 特性の明確化と支援の工夫、相談スキル獲得

相談機関B、病院Aデイケア、家庭との情報共有により、環境が異なっても障害特性から生じる事象は同じであった。本人にエピソードと特性を関連づけ説明し、特性理解が深まった。また「相談メモを通じた共有と支援」を行う工夫を見出すことで、本人が自分のコミュニケーションのずれや場面理解の困難さを理解し、相談の準備をして相談するという経験を踏まえ、業務日報で正直に相談ができるまでになったことは大きな成果だ。その相談スキルを実践できていることが現在の就労定着に大きく寄与している。

- (3) 終わりに

最後に補足したいのは、本人の良さに目を向けた支援である。「特性上によるトラブルはあるが、言われたことを実直にこなそうとする姿勢」「同じ利用者や同僚等、周囲への優しさを吐露する」「高齢顧客への足元や重い荷物への気配り」等、見たことから人の役に立とうとする姿勢は、関係機関の人々の統一見解であり、一般就労に向けた支援上の希望でもあつた。

先行研究では、発達障害のある方は離転職を繰り返し、自信を失う事例も報告されている。安定して就労するには、多様な体験を提供し、本人が自分の得意不得意を知り、対処するスキルを身につける必要がある。それは容易ではないが日々具体的に実践することを継続していきたい。

なお、個人が特定されないよう一部加工した箇所がある。

### 【連絡先】

伊藤 ひろみ e-mail : hiromi.ito@gj-lab.co.jp