

# 英国における発達障害者に対する職業リハビリテーションの現状について

－雇用年金省、英国自閉症協会（NAS）の取り組みを中心に－

中島 純一（障害者職業総合センター職業センター企画課）

## 1. はじめに

発達障害者の医療・教育・福祉・労働各領域での支援については、昨年12月の発達障害者支援法の成立を契機に、その支援のあり方について各領域で検討が進められている。

こうした動向を踏まえ、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、昨年開催した有識者検討会議における討議内容をもとに、「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を今年度より実施し、発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発に着手している。

今年度10月に、職業センターの支援技法開発に資する趣旨で、英国の発達障害者に対する職業リハビリテーションの現状を視察する機会を得た。以下にその概要を報告する。

## 2. 視察した機関・施設について

英国において視察した機関・施設は以下のとおりである。

<(2)は職業紹介機関、(3)は当事者団体。①は地域活動を担当する事務所、②は就労支援機関、③は通所型生活支援施設、④は入所型生活支援施設。(4)は就労支援機関。>

### <視察機関・施設>

- (1) 雇用年金省 障害者等対策戦略グループ  
(Department for Work and Pensions : DWP Disadvantaged Groups Division)
- (2) ジョブセンタープラス ウィンブルドン  
(JobcentrePlus Wimbledon)
- (3) 英国自閉症協会  
(The National Autistic Society : NAS )
  - ① ノッティンガム事務所  
(Nottingham Office)
  - ② プロスペクツ ロンドン  
(Prospects London)

- ③ ゴダルミング ドロップイン グループ  
(Godalming Drop in Group)
  - ④ サマーセットコート  
(Somerset Court)
- (4) アスピア  
(ASpir)

## 3. 英国の障害者雇用施策等の概要

英国の障害者雇用施策の概要、及び発達障害者の職業リハビリテーションの現状について、雇用年金省障害者等対策戦略グループ、ジョブセンタープラスウィンブルドンを視察し、聴取した。

英国の障害者雇用対策の動向としては、(1)障害者差別禁止法(Disability Discrimination Act : 以下「DDA」という。)の導入後の雇用情勢の変化、(2)政府が標榜する「第三の道」の理念実現のための、障害者の雇用支援サービスと各種手当支給の一体的運営、(3)ジョブセンタープラスを中心とする雇用支援サービスの充実、の3点が挙げられる。

(1) DDA の導入以前には、日本と同様、英国は法定雇用率に基づく割当雇用制度が設けられていたが、雇用率未達成の場合に企業に財政的な負担を課す等の法的な義務がない等から、実質的に機能せず、1970年代より割当雇用制度の廃止論が俎上してきた。

これを踏まえ、DDA が1995年に導入され、その後の状況から、この法律の有効性が数度にわたり、雇用年金省及び障害者権利委員会(Disability Rights Commission)で検証されている。

就業率については、障害者の就労可能人口に占める障害者の就業者数の割合の推移をみると、1998年に約43%であったものが、2005年に約47%を超えるなど、増加傾向にある。

しかし、就業率の上昇は、好況が続いている経済情勢や、各種雇用支援サービスの充実も要因として否定できず、DDA の影響か否かを推定することは難しいとされている。

また、障害を理由に就職時等で差別を受けたケースで、法廷で係争した事例は、2002年から5,000件前後で推移しており、このうち訴えが認められたケースは2004年では約5%である。この割合は性や人種による差別での訴訟よりも高い状況にある。

これらの情勢から、DDA の導入により、実質的な成果の要因をこの法律に求めることはできないものの、国民全般に障害者の権利意識を啓発する機能は果たしていると言えるとのことだった。

- (2) 「第三の道」の基本的理念の背景には、福祉政策の手厚い英国が行財政改革に直面した財政的な事情がある。ブレア政権は、これまでの福祉政策と経済政策は共通の理念をもち、相矛盾する政策運営を選択したために、それぞれの政策目的を達せなかったとしている。そのため、政府は個人及び社会の責任を明確化した上で（「働ける人々には仕事を、働けない人々には保障を」、そして働ける人々については「自らを支援する人々（個人）を、（社会は）支援する」という理念に基づき）、福祉政策と経済政策の統合を目指している。

この戦略の一つとして、国の雇用施策部門と年金や失業手当等の施策部門を統合し、新たに雇用年金省を発足させた。また、その下部組織に、就業可能年齢にあたる者への各種雇用施策と、各種手当の支給の両方を実施する機関として、ジョブセンタープラスを設立した。

- (3) 現在の障害者の職業リハビリテーションの実施にあたっては、ブレア政権により、20年のスパンの長期目標を定められている。その計画に基づき、短期的な目標を段階的に設定し、各雇用支援サービスが実施されている。

例えば就業率について言えば、短期的には現在から2008年までの3年間で、約1%の就業率の上昇といった目標が設定されている。

また、英国の雇用支援サービスは、次の2つが挙げられる。

## ① ニューディール

(New Deal for disabled People)

現在雇用年金省 (DWP) が推進している施策として、ニューディール (New Deal for disabled People) と呼ばれる試験的なプログラムがある。第一次が既に終了しており、現在第二次のプログラムが2001年から全国で開始されている。

これは、従来就業困難者と見られた福祉手当受給者に対して、官民の様々な機関が政府との契約のもと支援を行い、就職に結びついた結果に基づき、事業運営費が支給されるシステムに特徴がある。

## ② ワークパスプログラム

(WorkPathProgrammes)

このプログラムは以下の3つのプログラムから構成され、ジョブセンタープラスを中心に実施されている。

### イ Access to Work

就職する際に、障害が業務遂行に影響を及ぼす場合に、職場環境を整備し、業務遂行を容易にするもの。聴覚障害者に対して、手話通訳者を派遣する等。要件を満たせば、原則政府が全額出資する。

### ロ Work Preparation

ジョブセンタープラスで登録した障害者に対して実施される、職業評価及び職業準備訓練のプログラム。期間は12週間が原則。ジョブセンタープラスの障害者雇用アドバイザー (Disability Employment Adviser) が職業評価を担当。評価結果に基づき、その後の職業準備訓練は、必要に応じ、障害特性に応じたノウハウを有する外部の専門機関も活用し、実施 (発達障害であれば、後述するプロスペクツ等の就労支援機関が受託)。

職業準備訓練において、職場実習等の支援も実施。

### ハ WORKSTEP

障害者雇用アドバイザーの決定に基づきなされる、雇用者、被雇用者に対するサービス。援助付き雇用等も実施。Access to Work や Work Preparation を補完する機能も有する。

前述のロ、ハについては、国の施策目

標を達成するため、外部の専門機関に委託する場合、雇用年金省及び外部の中立機関で、専門機関の状況及び成果を厳密にチェックするとともに、各機関の円滑な事業実施が可能であるように配慮しているとのことであった。

また政府においては、発達障害者の職業リハビリテーションサービスについては、前述の「ロ Work Preparation」等において、ジョブセンタープラス等のノウハウを活用しつつ、その支援の成果から施策の反映に努めているといった状況であった。

#### 4. 英国自閉症協会(NAS)の取り組みについて

英国自閉症協会（以下「NAS」という。）は、1962年に自閉症児・者を有する両親と専門家が設立して以来、約40数年にわたり、医療・教育・福祉・労働の各領域にわたり、各国に先駆けて先進的な活動を展開してきた。

以下に NAS の(1)組織体制・事業内容、及び(2)就労支援の実際を中心に報告したい。

##### (1) 組織体制・事業内容

###### ① 組織体制

現在の会員数は、12,695名であり、これに対し NAS 全体で1,497名もの正職員を有している(2004年3月現在)。

また、現行の組織体制の特徴としては、①組織全体の運営を担当するマネジメント部門と、当事者の意見を吸い上げマネジメント部門をチェックするガバナンス部門を明確に切り分けており、両者の緊張関係を保つことで、大規模な組織体制を円滑に運営している。また、②当事者団体では珍しく、CEO を17年前より設けており、それぞれの組織の状況に合わせ（過去の目標は組織拡大、現在は大規模な組織体制の運営が主眼）人材を招聘している。

この組織体制のもと、全国で3カ所の本部の指示に基づき、運営がなされている。

###### ② 事業内容

マネジメント部門に、マーケティング・資金調達、地域開発、人材、サービス、広報・政策・公務、財政の各6種の Director を配置し、下記の事業展開がなされている

(主要な活動のみ記載)。

##### イ 医療分野

- ・ 発達障害のチームによる早期診断体制の整備のため、DISCO (Diagnostic Interview for Social and Communication disorders) 等に係る発達心理士等専門職への研修

##### ロ 教育分野

- ・ 4歳～19歳までの自閉症スペクトラムに特化した6カ所の学校、1カ所の専門学校の運営。
- ・ 就学前児童のための幼稚園の運営

##### ハ 福祉分野

- ・ 3カ所の自閉症成人施設の運営

##### ロ 労働分野

- ・ 4カ所のプロスペクツの運営

##### ホ 広報、啓発・権利擁護活動

- ・ 全国の支援機関をカバーする HP (PARIS) の運営
- ・ 各領域への公的機関への研修（障害者雇用アドバイザー等）、出版活動

以上に加え、各事業展開を通じ、英国政府へ具体的な政策提言を数多く行っている。

##### (2) 就労支援の実際

###### ① プロスペクツの沿革

NAS の就労支援は、4カ所のプロスペクツが主体となり、1994年より実施している。プロスペクツとは、聖ジョージ病院 (St Georges Hospital) のハウリン教授 (Howlin. P) らの協力のもと、「全国障害者に関する雇用者フォーラム (UK Employment Forum on Disability : 障害者雇用に関与する雇用主の連盟)」との連携により設立した、就労支援サービスである。

また2004年より政府から Work Preparation の委託を受け、ジョブセンタープラスの対象者の支援も開始している。

###### ② プロスペクツの対象者・就職状況等

対象者は、一般就労への希望が比較的多い高機能自閉症、アスペルガー症候群が中心である。事業開始より現在まで4カ所のプロスペクツ全体で、250人が事業の対象となり、就職率は約67%であった。

また、1995年に就職した19名を例にとると、現在まで継続している事例が11名であ

り、約60%弱の定着率を示している。

就職先は、官庁、小売業、倉庫・在庫管理業、造園業、IT 関連、金融業、航空業等多岐に渡っており、ゴールドマンサックスや英国航空等の大企業への就職者も多い。

なお、対象者が担当する職務は、対人接触や業務の急な変化が少ない定型業務が主である。

### ③ プログラムの目標

目標は下記のとおりである。

- イ 高機能自閉症、アスペルガー症候群の障害特性を個々のケースに応じ、把握する
- ロ 言語もしくは非言語のいずれの有効なコミュニケーションの習得
- ハ 感情のコントロールの習得
- ニ 求職活動のスキルの習得

### ④ プログラムの概要

#### ＜対象者への支援＞

NAS の全ての施設における支援理念である SPELL (① Structure<構造化：明確で一貫性のある環境>、② Positive<ポジティブ：肯定的な対応と適切な期待>、③ Empathy<共感：対象者が有する独特な理解方法への共感>、④ Low Arousal<興奮させない：ストレスを招く感覚刺激の低減>、⑤ Links<リンク：家族や地域資源との連携>) を基本に、12～18週間のプログラムを、実施している。また、プロスペクツには就労支援の専門職として雇用コンサルタント (Employment Consultant) が設置されており、下記のプログラムを個々の特性に応じ、段階的に実施している。

- イ 個別開発プログラム(初期4週間程度)
  - 6つのモジュールを小グループで実施しつつ、詳細なアセスメントを行う。
  - ・ 障害が影響する不安への対処方法
  - ・ 個人プロフィールの作成と(グループ及び支援者との)信頼関係の構築
  - ・ 職業選択
  - ・ 働く上で適切な態度と行動
  - ・ コミュニケーションスキル
  - ・ 面接スキル

※ 以上の支援と併せて、支援者と1：1のカウンセリングを実施

- ロ 求職活動プログラム(中期8週間程度)
  - 個別開発プログラムで把握された状況

に基づき、求職活動が円滑に行われるように支援する。

- ハ 職務経験プログラム(終期6週間程度：選択制)

障害者雇用アドバイザーとの面接により、職場実習を経験する。雇用コンサルタントがジョブコーチ的な役割も果たしつつ、職場適応を図る。

#### ＜事業主への支援＞

就職予定の企業に対するサポートは、日本のジョブコーチ支援と類似している。就職前の段階から、経営・現場両サイドと積極的に何度もミーティングを行い、対象者の障害特性・行動の特徴等への理解を求め、併せて無理のない職場環境を構築していく。

また、職場で問題が発生した際には、早期に問題の構造を把握し、対処方法を検討することが重要とのことだった(例えば、どんなに事前に配慮しても、企業は人事異動や急な職務の変更がある。その際も情報を至急とり、対応方法を早期に検討するとのこと)。

#### ＜アセスメントの重要性＞

また、高機能自閉症・アスペルガー症候群の障害特性を考慮すると、初期のアセスメントが非常に重要であり、これを元に職場実習等での援助方法を組み立てていく。

プロスペクツのプログラムは職業センターの「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の趣旨・内容と類似している部分も見受けられたが、担当者によると、アセスメントには時間がかかり、小グループのモジュール等により①対人対応のスキル、②感覚刺激の特異性の有無、③本人の思考方法、④二次障害の有無、⑤本人の希望の整理、⑥家族の支援状況等々を、様々な角度からスクリーニングすることが大切であるとのことであった。

今回の渡英により、英国の発達障害者に対する職業リハビリテーションの現状について様々な角度から視察することができた。

今回得たノウハウを、職業センターが実施している支援技法の開発に生かしていきたい。

# 障害者職業総合センター職業センターの新たな取組み ー発達障害者のワークシステム・サポートプログラムについてー

○吉澤 純・中島純一・田中智子（障害者職業総合センター職業センター企画課）

## 1. ワークシステム・サポートプログラム構築の背景

平成 17 年 4 月の発達障害者支援法の施行に伴い、発達障害者に対する就労支援をより一層充実させることが求められている。障害者職業総合センター職業センター企画課（以下「職業センター」という。）では、平成 16 年 10 月から下記メンバーで有識者検討会議及びワーキンググループを開催し、①発達障害者の職業に関する支援のあり方②職業センターにおいて開発すべき支援プログラム③発達障害を理解するための支援者向けガイドブックの作成について検討を行った。

<有識者検討会議の委員> (敬称略、50音順、所属は平成16年10月現在)	
座長 白梅学園短期大学名誉学長 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課調査官 宇都宮大学教育学部教授 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課障害福祉専門官 千葉障害者職業センター所長 障害者職業総合センター職業センター長 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部次長 あいち小児保健医療総合センター心療科部長兼保健センター長 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課特別支援教育調査官 障害者職業総合センター障害者支援部門主任研究員 東京都立江戸川養護学校校長	石井 哲夫 今井 明 梅永 雄二 大塚 晃 黒田 常一 佐藤 珠己 白石 肇 杉山 登志郎 柘植 雅義 望月 素子 吉田 昌義
<ワーキンググループの委員> (敬称略、50音順、所属は平成16年10月現在)	
東京都自閉症・発達障害支援センター主任指導員 東京医科大学医学部付属病院精神科医師 宇都宮大学教育学部教授 主査 障害者職業総合センター職業センター長 障害者職業総合センター障害者支援部門研究員 東京都立あきる野学園養護学校主幹 東京障害者職業センター障害者職業カウンセラー 千葉県自閉症・発達障害支援センター長	石橋 悦子 宇野 洋太 梅永 雄二 佐藤 珠己 朝田 文記 原 智彦 藤本 真美 奥部 誠 泰雄

図1 有識者検討委員会委員、ワーキンググループ委員

有識者検討会議に基づき、平成 17 年 3 月には、発達障害を理解するための支援者向けガイドブックとして、実践報告書 No.14「発達障害を理解するために～支援者のための Q & A」を発行し、関係機関に配布をした。平成 17 年 4 月からは、職業センターにおいて支援プログラム「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム(以下「プログラム」という。)」の開発に着手しており、現在、開発途中ではあるが、その概要について、本稿で紹介をする。

## 2. プログラムの概要

### (1) 趣旨及び対象者

有識者検討会議において、発達障害者の円滑な職業生活へ移行を図るためには、①就職前の個別的なアセスメント②職場への適応時の本人及び事業所に対する支援が必要であることが検討され、プログラム開発に当たっては、関係機関との連携関係の構築とともに、事業所の環境調整や対象者の支援を充実させる方策について検討を行うことが適当であるとされた。また、プログラムの対象者は、有識者検討会議で、既存の支援プログラム

との関係を整理する中で、①知的障害を伴わない自閉症②アスペルガー症候群③学習障害④注意欠陥多動性障害を有する方々が適当であるとされた。

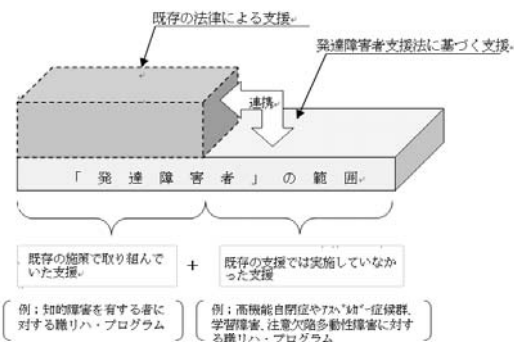


図2 既存の支援プログラムとの関係

### (2) プログラム構築のための情報収集

プログラムを構築するに当たっては、文化的背景を考慮に入れつつも、効果が確認された技法を組み入れて実施すべきと考えており、アスペルガー症候群等特殊教育分野で全米トップにランクされているカンザス大学教育学部特殊教育学科や英国自閉症協会等を訪問し、技法に関する情報収集を行うとともに、具体的なプログラムのあり方について意見交換を行った。また、国内においても各種セミナー等に参加し、必要な情報を収集した。

### (3) プログラム概要

プログラム開発初年度は、プログラムを構築するとともに、特に就職前のアセスメントを中心とした検討を行うこととしている。アセスメントに関しては、発達障害者の状態像を把握するだけにとどまらず、プログラムにおける支援を通して、個々人に適した具体的な支援の方法及びあり方を、環境の調整の仕方を含めて具体的に模索することを念頭に置き、今後のジョブコーチ等の就労支援に具体的に生かせるよう心がけている。

期間は、ウォーミングアップ・アセスメント期（8週間）及び職務適応実践期（5週間）の計13週間である。ウォーミングアップ・アセスメント期では、家族や本人へのインタビュー、観察や介入を通して、個々のラーニング・パターンや感覚過敏性等状況の把握を行い、環境との相互作用を含めて整理し、職務適応実践期では、実際の職場に近づけた作業環境で支援を行い、対象者個々の

状況に合わせた支援の方法及びポイントについて整理している。

プログラムを構成する内容は、大きく分類して①就労セミナー（グループワーク、集団講義演習）②作業③個別相談で、これらを三位一体として相互に関連付けながら実施している。実施に当たっては、個々の特性に応じて、例えば、図表や絵等を用いつつ、なるべく物事をわかりやすく、論理的に、具体的なものとして段階的に進めながら、本人との共同作業を大切にするとともに、本人の自尊感情に関して、留意を払っている。

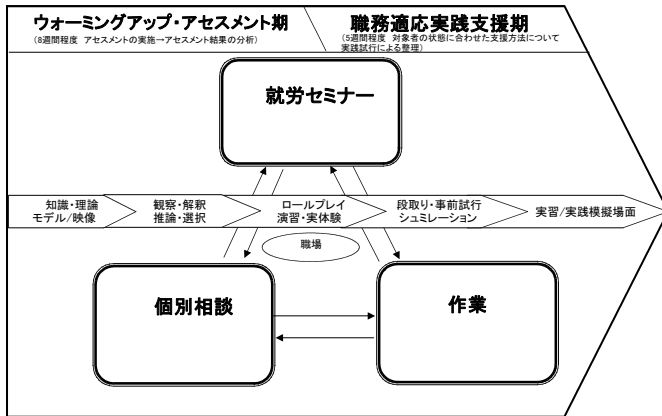


図3 ワークシステム・サポートプログラム

#### (4) 具体的なプログラム内容

	月	火	水	木	金
10:15	朝礼				
10:30	就労セミナー	作業	就労セミナー	作業	就労セミナー
12:00	昼休み				
13:00	作業	作業	就労セミナー または作業	作業	作業
15:00		個別相談		個別相談	
16:20	夕礼				

図4 ワークシステム・サポートプログラム日課

#### イ 就労セミナー

就労セミナーでは、問題解決技能、職場対人技能、リラクゼーション技能、作業手順書等マニュアル作成技能等について、グループワークや集団講義・演習を行っている。各種技能は、すべてについて、必ずしも一人でできるようにすることを目的とはしておらず、必要に応じて、支援者や周囲の助けを得ながら、就労セミナーで学んだフレームワークを活用して、本人の能力が最大限活用され、各自の要求に合わせて環境を再構築できるようにすることを目指している。

また、就労セミナーは、グループワーク及び集団講義・演習の形式をとっているため、就職を目指している者同士が知り合い、情報交換や交流を行える良い機会でもある。本人達が参加して達成感が得られるよう配慮している。

#### (イ) 問題解決技能 (Problem Solving Skills Training)

Channon と Crawford<sup>2)</sup>らは、アスペルガー症候群の青年及びヤングアダルト 15名の症例から、問題解決における困難性について言及しており、ストーリーに関連する事実を思い出すためにより多くのプロンプトを必要としていることや、解決法の質が低いものであり、個別介入プログラムで目標とされる標的行動になりうることに報告している。

就労セミナーでは、アメリカで開発され、アスペルガー症候群等に対して実施されているSOCCSS（ソックス）法<sup>1)</sup>を中心に問題解決技能訓練を実施している。SOCCSS法は、「状況把握→選択肢→結果予測→選択判断→段取り→事前試行」というフレームワークによって進み、問題となる状況を確認し、そこでは行動の選択をしなければならず、どの選択にも必ず結果が伴ってくることを理解を助けるようになっている。

就労セミナーの中では、まず最初に、問題解決の知識を付与した上で、SOCCSS法を活用し、日常生活や職場における各種模擬的な想定による演習を行い、体験的に理解を深めてもらっている。更に、個別相談において、就労に関する問題等について、個別にSOCCSS法のフレームワークを活用して、状況を整理し、本人にプログラム期間中に問題解決に向けて実際に実行してもらっている。

どのような業種や職種であっても、程度の差はあるものの、問題解決をしなければいけない場面は生じるものである。何か問題が発生した際は、周囲の誰かに相談してみる方策があることについてもSOCCSS法を活用して理解を促している。

#### (ロ) 職場対人技能 (Job-Related Skills Training)

継続勤務に当たっては、作業の遂行を前提として、職場におけるコミュニケーションや対人スキルの面が重要なファクターになることが少なくない。しかし、発達障害者の、特に自閉症スペクトラムに対するSSTは、国内外でいくつかの試みがなされているものの、その方法は確立しているとは必ずしも言えない状況にあり、実際の職場や日常場面で般化させることの困難さがあることはよく知られている。

プログラムでは、個々の状況や必要性に応じて、この就労セミナーで可能になったスキルについて、あらかじめ個別の支援計画を立て、例えば、作業や朝礼終礼等場面や状況を変えた中

でスキルの応用ができるよう機会を設定している。そして、実際にスキルの実施が可能かどうか、また、場面を変えた中で、そのスキルが使えるようにするためには、支援者はどのような支援を再度行えばよいか等確認を行っている。

この就労セミナーでは、職場における基本的な対人マナー等について、視覚的な情報や補助教材として本人が記入可能なレジメを渡し、わかりやすく説明し、テーマや状況設定も限定的かつ明確にして実施している。また、単にソーシャルスキルの獲得だけではなく、ロールプレイを通して、演技や観察をする体験をしてもらったり、職場での暗黙の了解に関する基礎的な知識の付与を併せて行っている。

#### (ハ) リラクゼーション技能(Relaxation Training)

ストレッチ、ウォーキング、ダンベル、漸進的弛緩法、呼吸法等を行い、その効果を本人達と確認している。更に、感覚刺激が有効な者には、ストレスボール等の感覚を刺激する道具を実際に使ってもらい、使用効果の確認をしてもらっている。各種リラクゼーションに対する好みや効果は、個別性があるため、必要に応じて、個別相談や作業の中で、個別の状況にあわせて活用できるよう支援を行っている。

#### (ニ) 作業手順書等マニュアル作成技能 (Manual Making Skills Training)

知的障害を伴わない発達障害者の場合、個別的な状況があるため一律ではないが、周囲の力を借りつつ、ある程度自力で事象や論理の構造化をし、マニュアルを作ることができる者がいることが、当事者の自伝や手記などで示されている。

就労セミナーでは、実務や事務的な一定パターンのある作業について、周囲の力を借りつつ、手順書等の作成ができるよう知識付与と演習を実施している。具体的には、手順書の構成要素を説明し、簡易な作業から手順書を作成する演習を段階的に行い、最終的には、実際の事業所において、従業員が行っている作業を観察しながら、支援者と一緒に手順書を作成している。

更に、補助的に、図解表現、グルーピング、スケジューリング等事象をわかりやすく整理する手法を集団講義・演習方式で状況に応じ実施している。

## ロ 作業

作業は、総合センター内作業として、研究部門

で開発されたトータルパッケージのワークサンプルを実施するとともに、園芸作業、クッキー作業、対人作業等を実施し、個々の状況に応じ、パソコン等のスキル供与も行っている。また、必要に応じて、総合センター外作業を設定し、職場実習やジョブシャドーイング等実施している。

作業は一般的に「指示→作業計画(PLAN)→作業遂行(DO)→作業結果の確認(SEE)→報告」という一連のサイクルからなっており、個々の状況に応じて、そのサイクルが円滑化するよう、例えば、どのような視覚情報を提示したら作業が正確かつ円滑に進むのか、スケジューリングをどのようにするのか等個別状況に応じた作業のシステムを構築し、本人に達成感が得られるよう配慮しつつ、環境面も含めた支援のあり方や就労に際しての留意点や方法を、支援者と本人が一緒になって、見出していくようにしている。

また、本人には、体験を通じて、どのような作業や職場環境が自分には向いているのか、どのような方法だと作業がうまくできるようになるのか等の理解が深まるよう支援し、個別の状況に応じてボイスレコーダー、デジカメ等代替補助テクノロジーや、手帳、ルーラー等の道具を作業場面で使用できるよう支援を行っている。

## ハ 個別相談

個別相談では、就労に関すること、プログラムに関すること、対人関係に関すること、本人自身のこと等について相談を行うとともに、個別課題に応じた対応策について、本人との話し合いを行っている。相談に当たっては、受容的態度と共感、ロジカルシンキング&コミュニケーション、各種療法・技法の活用、フレームワークの利用、ソーシャルスプリクトや図表等による視覚的提示法の活用、具体的内容や具体例の提示等を、個々の状況に応じて心がけている。また、自己評価の低下についても配慮して、相談を行っている。

例えば、夜寝る前に、日常の些細な出来事に悩み、過去の出来事の記憶と相まって整理がつかず、睡眠不足となり、翌日、ふらふらになって体調を崩してしまう者には、夜寝る前の状況を絵や図を使って、本人と一緒に整理した上で、認知行動療法をベースに、障害特性に応じて若干アレンジした思考記録表を活用し、否定的な自動思考を整理した。また、宿題として、自分で思考記録表を作成してもらった。その結果、不安は軽減され、体調が悪くても出勤できる日もでてきた。更に、体調不良を押して出勤した際の身体状況を整理し、その対策について選択肢を本人と考え、作業しな

から、その効果について本人と確かめていった。睡眠に関しては、リラクゼーション等に加えて、本人が睡眠マニュアルを作成し、その後のフォローを個別相談で行った。

### 3. 第1期プログラム実施状況の概略

#### (1) 対象者

平成17年6月22日から9月20日まで、第1期プログラムを実施し、地域障害者職業センターから申請のあった4名（発達障害者支援センターからの推薦者も含む。）の対象者を実施した。障害内訳は、アスペルガー症候群と診断されたもの3名と高機能自閉症と診断されたもの1名で、年齢は20～26歳である。職場の対人関係でうまくいかなかったり、30社以上離転職を繰り返していたり、些細な出来事がきっかけで、過去の辛い経験に関する記憶を呼び起こし、現状の自分を責め体調を崩してしまう等課題を抱えつつも、いずれも就労を目指している者であった。

診断名	アスペルガー	アスペルガー	アスペルガー	高機能自閉症
手帳	精神保健福祉手帳申請中	精神保健福祉手帳の紙	精神保健福祉手帳の紙	療育手帳
学歴	大学	短大	高校卒業後専門学校中退	短大
IQ	95	104	111	76

図5 第1期対象者一覧

#### (2) プログラムの結果の共有

プログラムでは、就労セミナー、作業、個別相談を基本として、個々の課題や状況に合わせた支援を行い、実施結果については、プログラム後半に連絡会議で、家族、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター等に対して、周知を行った。また、個々の状況に応じて、サポートブックを作成し、プログラムで活用したフレームワーク等を本人が活用できるようにした。

#### (3) 本人達の感想(原文まま)

プログラム全体については、「とてもおもしろかったです。もっとやりたかった。」「このプログラムを受講できたおかげで自分が得意としている仕事の内容が理解できてよかった。」

就労セミナーについては、「ロールプレイをするなかで、ちょっとした言葉づかいやニュアンスのちがいが、相手の印象を変えたりすることに気づいた。」「いけんをいえばいうほど、自分の世界が広がりました。」

作業については、「疲れていても、作業に没頭することにより、疲れを忘れており、また、速さよりも正確さを優先することで結果的に時間短縮につながる。」「作業する時は1つもミスも犯さず、かつ迅速に行う事が一番大事である事を知った。」

相談については、「相談を重ねるうちに、ポジティブ思考・合理的思考の方へ切りかわって行った。」「注意して、はっきり、ゆっくりいうと必ずこたえてくれました。」

これからがんばりたいことについては、「体力づくり。時間の使い方を工夫する。笑顔の練習。働いたとき、自分から辞めないようにする。」「体験した事、身につけた事を活かして就職するために努力していきたい」等の声が聞かれた。

#### (4) 現在の対象者の状況(10月現在)

9月20日に第1期が修了し、現在、ジョブコーチによる支援が決まった者が1名、事業所における職場実習について交渉中の者が1名、遠隔パソコン講習で表計算ソフトの学習をしながら求職活動中の者が1名、職業能力開発校に行った者が1名となっている。

### 4. 今後について

平成17年度は、プログラムの構築と就職前のアセスメントのあり方を検討することを中心として開発を行っているが、今後は、アセスメントをもとにした本人・家族及び事業所への職務適応支援に関する支援技法、在職の発達障害者に対する支援技法等検討を行っていく必要がある、今後も職業センターはモデル的な取組みを行っていく予定である。

謝辞 カンザス大学教育学部特殊教育学科において大学院生の人材育成等に関わっている萩原拓氏、英国自閉症協会のEileen Hopkins氏には、多くの時間を割いて貴重なご助言をいただきました。心より感謝いたします。

#### 文献

- 1) Brenda Smith Myles, Jack Southwick: Asperger Syndrome and Difficult Moments: Practical solutions for tantrum, rage, and meltdowns (富田真紀監訳、萩原拓、嶋垣ナオミ訳：アスペルガー症候群とパニックへの対処法。東京書籍)
- 2) Shelly Channon, Tony Charman, Jane Heap, Sarah Crawford, Patricia Rios; Real-life-type problem-solving in Asperger's syndrome. 2001 (村松陽子訳：アスペルガー症候群における現実生活タイプの問題解決、「自閉症と発達障害研究の進歩 2003 Vol.7」、pp.180-191)
- 3) Brenda Smith Myles, Katherine Tapscott, Nancy E. Miller, Louann Rinner, Lisa A. Robbins: Asperger Syndrome and Sensory Issues (萩原拓訳：アスペルガー症候群と感覚過敏性への対処法)



# 卒業後の生活を支える学校の取り組み

－学校の支援センターとしてどこまでできるか－

後藤 秀仁（各務原市立各務原養護学校教諭）

## 1 生徒の実態

本校は各務原市立の高等部単独の知的障害養護学校で、生徒48名が在籍している。生徒の大半は各務原市内の中学校の特殊学級出身者で、障害が比較的軽度な生徒が多い。入学当初における進路希望は、進路希望調査の結果によれば、ほとんどの生徒が就職であり、実際約7割の生徒が就職している。従って、卒業後の定着支援が本校の進路指導にとって大きな使命の一つだと考えられる。



写真1 各務原養護学校の新校舎

## 2 地域支援センター事業

現在、特別支援教育への移行が進められている。その中で「養護学校は地域の特別支援教育のセンター的な役割を果たす」ことが必要とされている。各養護学校ではそれぞれ「支援センター」を立ち上げその特色を明確にしようとしている。

本校ではそれに先駆け、平成15年度より「地域支援センター」を設置し、その業務を「就労支援（追指導）」「相談」「研修」を三つの柱とした。なかでも高等部単独設置校の特色を生かし、卒業生をはじめ地域で生活する障害者の就労支援を第一の業務と考えた。

本年度4月に完成した新校舎には「地域支援センター室」が配置され、専用電話も設置されている。さらに各務原市採用の職員で地域支援センターの業務を専門に行う「支援員」が配置され、名実共に支援センターの形が完成した。本年度は支

援センター長、事務局長、支援員、就労支援・相談・研修の各担当の計6名のスタッフと他の学校職員の協力でその業務を行っている。

## 3 三つの柱（就労支援、相談、研修）

### (1) 就労支援（追指導）事業

#### ア 巡回指導

年2回、各務原市の全面的な協力をいただき、市の公用車を使用して、社会福祉課職員と一緒に、前年度の卒業生の進路先を巡回している。それ以前の卒業生に対しても同窓会や卒業生保護者会と連携して情報を収集し、必要に応じて訪問している。

また、この巡回指導には地域支援コーディネーター、ケアワーカーとも連携を図り、可能な限り追指導に同行してもらっている。そして巡回時に明らかになった個々の問題に対して、関係諸機関が連携して迅速に対応ができるような支援体制を確立することが可能になった。

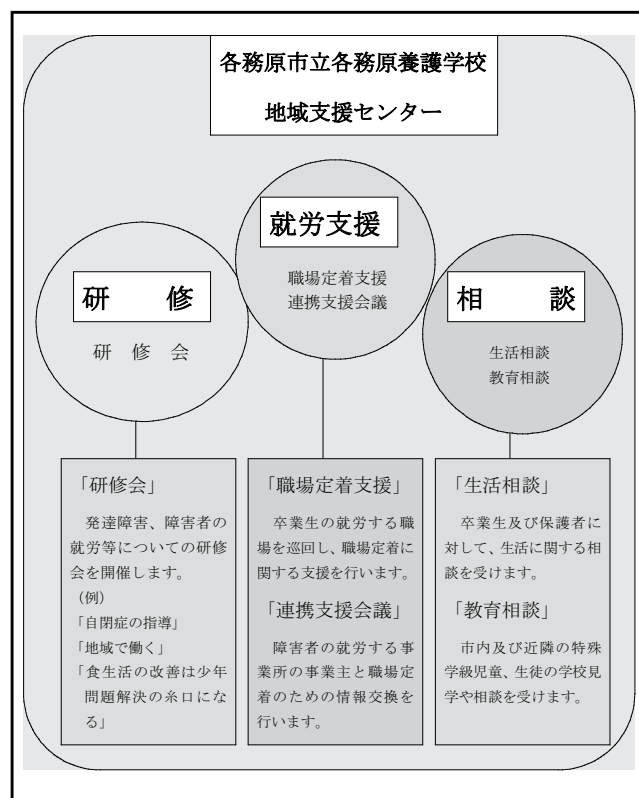


図1 地域支援センター構想図

## イ 連携支援会議、ケース会議

卒業生が就職した企業等から担当者を招き、情報を交換するとともに、明らかになった問題に対して関係諸機関からのアドバイスを受けるために連携支援会議を年2回、さらに必要に応じて随時ケース会議を開催している。こうした会議は、早期に対応して職場定着を図ることに有効である。どの卒業生も就職後一定期間を経過すると迷いや就労の場での問題が現れてくる傾向があるが、巡回指導で把握したこれらの問題に対して、障害者職業センター、公共職業安定所、地域生活支援センター、社会福祉課等の各担当者からのアドバイスや、企業間で意見を交換することで、離職を避け、職場定着のための適切な支援方法を検討する機会として効果を上げている。

### (2) 相談事業

市内の特殊学級担当教員や保護者からの相談を受けている。支援センター室に常駐する支援員が電話予約を受け、後日來校いただき相談会を開催、場合によっては医療関係等専門家も交えた検討会を開催している。

9月現在で約30件の相談会を実施した。

### (3) 研修事業

「軽度発達障害の理解」「障害者の就労等」「福祉施策」「性教育」等についての研修会を開催し、市内小・中学校の特別支援教育担当教員への研修の機会を提供している。

なかでも本年度7月に開催した「自閉症の指導について」では150名を越す小・中学校教員の参加がありそのニーズの高さが窺える。

## 4 卒業後の支援

～学校のセンターとしてどこまでできるか～

本校は従来から卒業生の追指導を重視し職場への巡回指導を積極的に行ってきた。当初は学校単独で行っていたが、近年は地域療育等支援事業の支援センターや就業生活支援センター等支援機関も充実し、卒業後の組織的な支援が可能になってきている。本校の地域支援センターとしては、学校で作成した「個別の移行支援計画」を活用し、各支援機関へスムーズに移行できるような橋渡しを行うだけでなく、その生徒のことが一番分かる出身校が中心となり積極的にケース会議を開くなどネットワークの中心となって継続的に支援することをねらっている。

卒業後の課題としては、技能面の課題解決のためのジョブコーチの活用というようすぐに対応

できるものもあるが、家庭生活や友達関係、精神面の課題も多く、適当な支援機関が見つからなかったり、各機関が連携して支援に当たる必要がある場合が多い。その場合には本校のセンターが中心になり、支援のネットワークを構築できると考える。

## 5 事例

### 【事例1】

電話確認による定着支援

～遅刻・欠勤の多いMへの支援～

#### (1) 実態

知的障害 療育手帳 B2

・電車、地域の行事等いろいろなことに興味を持ち、積極的に活動できるが、持続しない。  
・仕事になれても、集中を保ち、ミスが出ないようにすることが課題（職業評価より）

#### (2) 在学中の取り組み

本校では生徒の興味や希望に応じて実習先を選択決定している。2年生の現場実習では「電車に興味があり、鉄道関係での実習をしたい」との本人の希望から、M鉄道(株)に依頼して現場実習を行った。作業内容は駅構内の清掃であった。しかし、電車を眺めることが多く仕事に集中できなかった。そこで、実習終了後の懇談では「電車は趣味として、仕事とは切りはなして考える」ことを提案、製造業等課題のわかりやすい職種を探すこととした。

3年生になり、スーパーマーケット、貸しおしぼり業者（検品作業）で実習したが、どの職場からも持続力の問題を指摘され、採用という返事は得られなかった。何度も職場や保護者とも懇談を開き、卒業式後実習を継続し定着を目指すことを条件に貸しおしぼりの会社に就職した。

また、Mは電車、イベント等いろいろなことに興味を示し、休日等には電車を乗り継ぎ積極的に出歩くことが多く、それが翌日の就労に影響したり、トラブルを引き起こすことも考えられたことから、卒業前のケース会では専門家より「電話での定期的な確認」を行ってはどうかとの提案をいただいていた。そこで在学中は担任が毎日電話で出勤を確認することとし、卒業後は地域療育等支援事業の生活支援センターへも支援をお願いした。

#### (3) 卒業後の支援

3月の実習中は担任の確認もあり持続して出勤できたが、4月になると遅刻、欠勤が目立つよう

になる。6月の巡回指導時に「就職してから1週間勤められたことは一度もない」と社長から苦情を言われる。障害者職業センターや生活支援センター、社会福祉課と協議したが「毎回の通勤を確認」といったMに適した支援を担当できる機関は見つからなかった。そこで、本校の地域支援センターが毎日出勤を確認することを行うこととした。毎日支援員が会社へ電話で出勤確認、勤務終了後Mから地域支援センターへ勤務終了の電話を入れるという方法を続けた。

8月の連携支援会議の報告では「今月に入って皆勤である」とのことであった。会議では今後の支援として、当面は現在の方法を継続しながら次第に生活支援センターコーディネーターの支援へ移行し、毎日の確認をチェック表を使い週・月1回の確認へと移していくことを申し合わせた。

## 【事例2】

### 職場、通勤寮と連携した支援

～精神的に不安定なNの支援～

#### (1) 実態

##### 知的障害、療育手帳B2

対人関係面で不安定な側面があり、一般就労をする時には事業所内に何かと話を聞いてくれるキーパーソンを配置することが望ましい。また卒業後即就職が難しい場合にはジョブコーチ事業を活用し、周囲の本人への理解・配慮を促すことも効果的かと思われる。(職業評価より)

#### (2) 在学中の取り組み

本人の希望により、2年生時には老人介護の実習を行った。職場からの評価や巡回時の様子からも精神的に不安定になりやすい彼女には製造業等課題が明確な仕事の方が良いのではないかと考え、3年生では紙袋製造の会社で実習を行った。そのころ、校内の友人関係での問題が発生し、就職活動に集中できない状態となってきた。そこで、3学期に障害者職業センターと相談し、職業準備支援事業を実施、さらに本人の希望で春日台職業訓練校へ進むこととなった。

#### (3) 職業訓練校

家庭を離れ寮生活となったことで、家族を含め人間関係を見つめ直す機会となり、精神的に落ち着きを見せた。そこで、入学前からの希望であった、老人介護に再度挑戦するため、ホームヘルパー2級の資格取得に挑戦し、無事やり遂げることができた。

就職は本人の希望通り、老人介護(デイサービ

スセンター)に決まったが、家庭と距離を置くために、岐阜市内にあるみやこ通勤寮に入寮しそこから通勤することとなった。

#### (4) 就職後

3月から通勤を開始した。最初は出勤できたが、環境の急激な変化に伴う緊張から体調を崩し発熱、通院を希望するようになった。早速、内科、婦人科等各方面の精密検査を行うと共に、職場では慣れるまで勤務時間を半日にするという対応を取った。

4ヶ月程経過、全ての検査で特に異常が発見されず就労上の問題はないと診断されたが、本人は「自信がない」と終日の勤務には切り替えられなかった。

#### (5) 連携した支援

Nは学校、職業訓練校、通勤寮等環境が変わる毎に通院を主張し、欠席(欠勤)している。担任・担当が変わる毎に不調を訴え、同情を求める傾向が感じられる。そこで、連携支援会議、ケース会議ではNに関わった担当者が集まり共通な姿勢で対応できるよう再度確認した。精密検査でも異常が見られなかったことから、Nには多少の不安を乗り越えるには、「出勤する」ことが大切だと説明し、通勤寮・職場が共通した姿勢で支援をすることとした。

その後、時々「〇〇が痛い」と不調を訴えることもあるが、欠勤することなくフルタイムの勤務が継続している。



写真2 連携支援会議

## 6 成果と課題

### (1) 成果

地域支援センターも3年目となり、地域の人々や企業にも認知されてきた。支援員が支援センタ

一室に常駐することにより障害者職業センター、公共職業安定所をはじめとした関係諸機関との連携もスムーズになっている。各機関共に「その障害者が卒業した学校が中心になってネットワークを作ることによって連携した支援が行いやすい」と好意的に受け止めて頂いている。市の社会福祉課との卒業生の職場巡回、年2回の連携支援会議、課題に対応して随時行うケース会議等も定着し成果を上げている。

また、特別支援教育の中で各学校に作成が義務づけられている「個別の教育支援計画」「個別移行支援計画」について、その管理や活用を地域支援センターが行うことで効果的な社会への移行や障害を見通した支援ができるようになってきた。

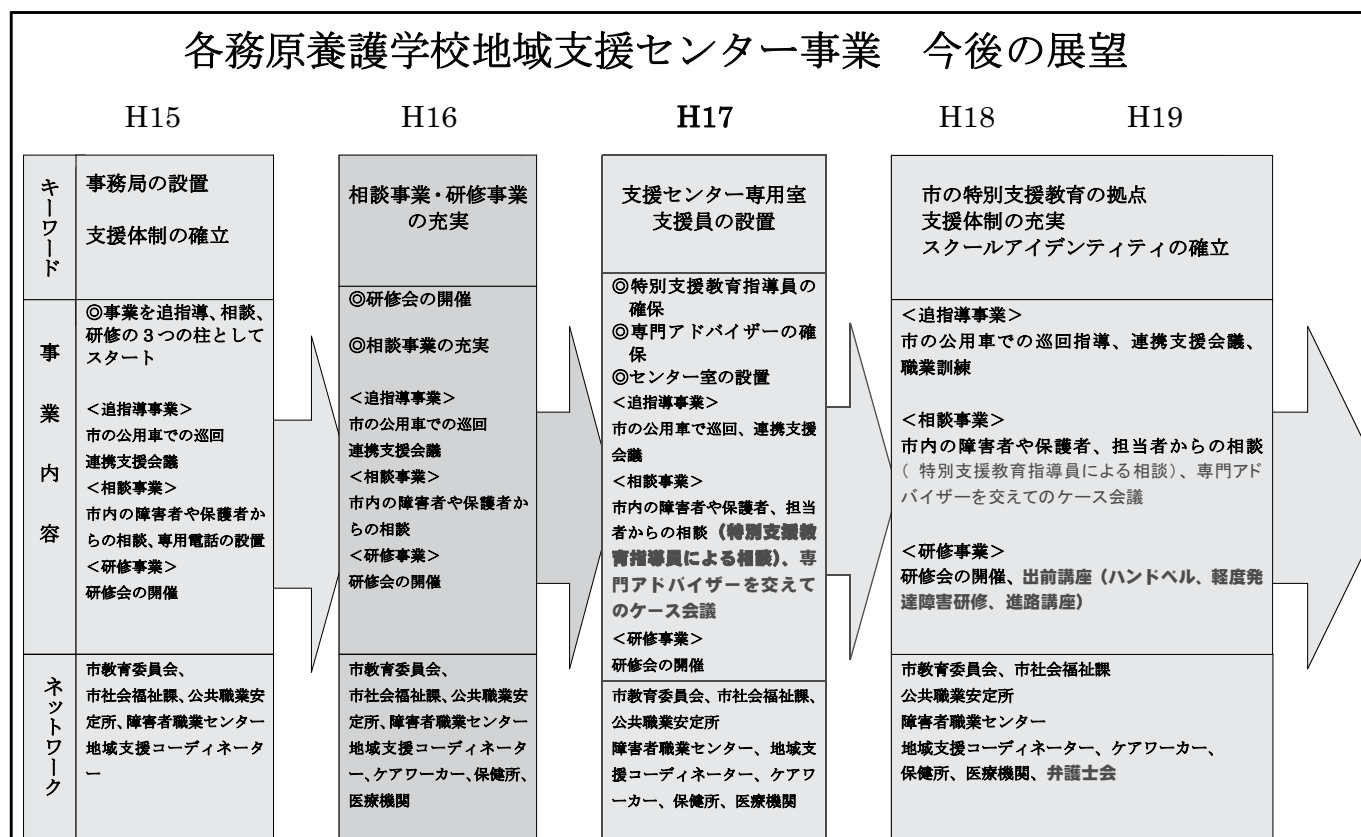
相談事業、研修事業も含め、本校の地域支援センター事業は着実に地域に認められ、地域のセンターとしての機能を果たしている。

(2) 課題

広汎性発達障害、ADHD 等軽度発達障害の児童

・生徒は本校には在籍していないが、小・中学校や高等学校に在籍し、その支援のあり方の相談を受けることが多くなっている。また、本校生徒が職場へ適切な移行ができるように、長期的・専門的な支援が必要となってきた。医療機関、学識経験者等専門家を含めたさらなる連携の拡大と共に地域支援センターの業務を担当する職員の専門性の向上が大きな課題である。

学校内の事業としての支援センターであり支援員以外のスタッフは教員が兼務している。専門に担当できるスタッフの増員も必要である。反面、卒業生への支援、職場への移行を考えると学校からできることも多い。また、発達障害、身体障害等各種の相談に対応するには担当者だけでなく、担当以外の学校の職員が対応することにより専門的な支援が可能となる。地域支援センターが核となり、全職員が共通認識を持って取り組んでいきたい。



# 若葉マークの指導員として

岡田久留美（あけぼの123株 指導員）

## 1 会社の概要

私共の会社は清掃業の会社で、社員は知的障害者の方9名で、内訳は男性5名、女性4名、その中で重度の社員6名そして指導員2名という構成である。

親会社は「曙ブレーキ工業株式会社」で、車のブレーキ、新幹線のブレーキ、産業機械に至るまでブレーキに特化した会社である。

そして、私共の会社は2004年4月1日に特例子会社の認定を受け、2005年5月25日には、関係会社特例認定を取得し、現在に至っている。

仕事の内容は、同じ敷地内にある親会社より、清掃の仕事を頂き、厚生施設、寮、工場のトイレ等の清掃をしている。

そして、私が入社させて頂いたのは2004年1月なので、今年の12月一杯で、まる2年という若葉マークの指導員である。

## 2 指導員として、まず初めに取り組んだこと

まず、私が入社して初めて取り組んだ仕事は、当時5名だった社員の方達の、朝9:30から17:05までのタイムスケジュール毎の仕事の確認と手順の確認であった。

この仕事を通して、まず初めに確立しなければならなかったのは、コミュニケーションを取りながら、手順、特性などを把握していき信頼関係を徐々に作って行く。つまりは、指導員として認めてもらうことであった。

## 3 社員との関わりの中で失敗したこと

年齢は、33歳の男のOさんで障害の程度がCで、一生懸命仕事をしてくれて好感が持て、一種職人さんのような徹底した仕事ができる方であった。

しかし・手順書通りの仕事はされていない。

- ・ 掃除をする際の洗剤の量も多い。
- ・ 順序も変えてやっていた。

このため作業を中止してもらって作業内容が違うことを指摘した。

即、Oさんの顔色が変わり、「説教は、いいよ！話は仕事が終わったらしてよ。時間がもったいないから。」と強い口調で訴えてきた。社長に話をした所、私への謝罪を促された。本人腑に落ちないようだったが、謝ってくれた。

## 4 失敗を経て学んだこと

一生懸命仕事をしてくれるOさんに、あんなことを言わせてしまった自分自身に対して、2、3日考えた結果、

自分自身の態度の中にどこかしら、「驕り高ぶった態度」があったのではと反省した。

Oさん側に立って考えると、

- ・ 仕事に対する真面目さがあるため。
- ・ 時間の観念もあるため、早く仕事を終わらせ、次の仕事をしたい。
- ・ 邪魔をされたくない。

という意味の表れだったようにも思われた。

尊重しないまま中断させてしまったことへの反省。待つことができなかった反省。

見守ることができなかった反省。

そして、これを機に、指導をする際の自分の心得、マニュアルを考えた。

- (1) 決して「支配的ではなく、相手の意見を良く聞きながら指導をする」絆を作っていく。
- (2) 「威圧感」を持たせず、適度に「つかず、離れず」
- (3) 「高圧感」を持たせない。
- (4) 「待つ心」を持って、指導する。
- (5) 「見守る」指導。どうしても、先を見越して行動してしまう癖があるので、じっと見守る姿勢。
- (6) 「誉めてあげること、認めてあげること」みんな誉めてもらいたい、認めてもらいたいと思っている。

その他、育った家庭環境、今置かれている環境によって、精神面で心がささくれてしまった社員の対応として

・私共の会社の社長秘伝で、会社に必要な人であることを話し、役割を与える。  
つまりは、いろいろな行事に参加させ、その気にさせる。

「駅伝大会、納涼祭、ゴミ拾いボランティア、バーベキュー大会、モーターショー」への参加などである。

皆、余暇の過ごし方については、ゴロゴロしている社員が多いので外へ外へと出してあげる。これをする事によって共生という素敵な関係が保たれ、今まで限られた人にしか認めてもらえなかった社員も、いろいろな方に認めてもらい自信がつき、やる気が出てくる。

楽しい、嬉しいと言った相乗効果もあるようである。

以上の6つとその他を含め、常に自分自身の心に留めて置き、健常者と障害者が、社名の由来にもあるように、二人三脚で楽しく仕事ので

きるよう努力をしている。

「あけぼの123」の社名の数字の2と3は、障害者の雇用については、企業と社会、健常者と障害者が二人三脚で取り組むべき重要な取り組みテーマである。と言う由来から来ている。私は、この二人三脚でという言葉に心を打たれ、この会社にお世話になっている。

## 5 改善例

清掃の会社なので、いかに早く、きれいにするには、どうしたらよいかを常に考えなければならぬ。

- (1) 洗面台鏡と窓ガラスの拭き方問題点は、洗剤の拭き残しが出てしまうことである。

### 要因

- ① 鏡を拭く際に洗剤を付けるのみで、洗剤をつける場所と洗剤量の決めがなかった。
- ② 洗剤が付いている部分と付いてない部分ができるので、良く拭きとらないと、拭きあとが残ってしまう。
- ③ 拭く時に目安がないため、今自分自身がどこを拭いているのか解からない。認識されてない。

### 対策と結果

①については、毎日清掃をしており汚れはひどくないので、洗剤をつける必要性はないと考え、結果として場所決めも不要となった。

②についても洗剤を使用しないことにしたので、洗剤の拭き残しの問題はなくなった。

このように洗剤を使用しないで済むようにできたのは、100円ショップで「窓拭きクロス」を見つけ使用したところ、繊維が付かず、すすいで固く絞って拭くと、きれいな仕上がりになるということがわかったからである。

しかし、新たな問題として、絞る力が弱い方もいて、固く絞れずビショビショで拭くので、水滴の拭きあとが残ってしまうことがわかった。

そこで、乾いたクロスで拭いたり、クロスに霧吹きで水を湿らせ拭いたり、濡れたタオルで汚れを拭き、その後乾いたクロスで仕上げ拭きをするなどいろいろトライしてみたが、結局水滴の拭き残しが発生していた。

### 解決されてない新たな問題点

- ・水滴の拭き残しがないようにするには、どうしたら良いのか。

### トライ

- ・洗車用の柄付きスポンジに水を含ませ軽く絞って汚れをおとす。それから、洗車用の吸水性の良いクロスで拭いてみる。
- ・この洗車用の柄付きスポンジを導入する際に心配だったが、濡らし拭きといった遊び心も入っているので、秘密兵器的な感覚もあって導入するには、スムーズだった。

### 結果

③の拭く時に目安がないことに関しては、スポンジで拭いた所は濡れているので良く解かり、仕上げのクロス拭きも、ぬれている所は拭いていない所と、認識できるので拭き残しもないし、仕上がりもきれい。

「やった！よかった！」一つの問題点が解決する度に、「やったね！！」と社員と喜びあう。この様に、幾度となくみんなで考え、トライをしながら改善をしてきた。

### (2) トイレの便器の洗剤のかけ方

#### 問題点

- ・洗剤容器から直接ドボドボと、便器に洗剤をかけていた。
- ・量や、洗剤のかける場所が定まらない。

### トライ

- ・スプレー容器に入れ替え、使用することにした。

### 結果

- ・「便器の上、真中、下の部分に1回ずつスプレーする。」と解かりやすい指導ができるようになった。

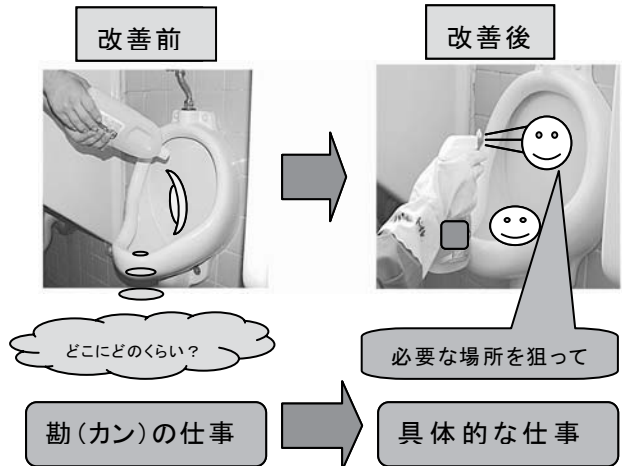


図1 改善前・改善後

### (3) 浴槽の桶、イスを洗う際の作業姿勢

- ・腰を下ろした姿勢が続くので、それだけで負担になってしまい、作業性が悪い。

### トライ

- ・丁度片側の浴槽を使用していなかったので、その中に入り立ったままの姿勢で、桶とイスを洗うよう作業台を取りつけ、トライした。

### 結果

- ・作業員いわく、「腰をずーっと曲げたままにしなくてすむので、楽になった」とのこと。

### (4) 四隅まで、きれいに拭くには

#### 問題点

- ・隅々まできれいにといった場合、四隅まできれいにといった認識がされない。

#### 指導方法

- ・最後に、通路、テーブル、面がある所には、必ず周りを拭いて、終了する。
- ・私共の会社では、周りを拭くことを「枠取りを

する。」といった言葉で指導させて頂いている。（欠くことのできないポイントである。）

## 6 今一番努力をしていること

- ・わかり易い手順書の作り方
- ・その方にあった手順書づくり。
- ・どのような個性があって、どのような手順にすれば、やり易く効率良くできるのか。
- ・道具はこれで妥当なのか。

このようなことを踏まえながら、最近ではデジカメで撮った写真を取り込み、目で見て解かる手順書作りに努力をしている。

## 7 これからの目標

- ・職業センターのジョブコーチの方々や、周りの方々に教えて頂いたことをベースに、いろいろな会社を見学し、社内ジョブコーチを目指したい。
- ・雇用と職域を拡大し健常者に恥じない仕事をさせて頂く上でも、社員の個性を見極め適材適所の人員配置ができ、社員の目をいつも輝やかせる仕事をさせてあげられるよう、コーチングしていきたい。
- ・「あけぼの123」は働きやすい職場だ！と言われるように楽しい会社づくりをしていきたい。



# 民間企業における知的障害者の離職原因に関する研究

— 岡山県下の民間企業における事例を中心に —

小佐々 典靖

(日本社会事業大学大学院 社会福祉学研究科 博士後期課程)

## はじめに

障害者雇用に関する研究においては、就職するまでの職業訓練やリハビリテーションに関するもの、就職直後に必要な支援の研究が中心であった。また、民間企業側から示された離職理由のほとんどが「自己都合」にまとめられており、復職や転職の際に参考となる資料はほとんどなかった。本稿は、これらの状況を改善するための研究である。

## 1 問題の所在と背景

障害の有無に関わらず、ある個人のライフサイクルは、幼青年期、勤労期、引退期に分類することができる<sup>1)</sup>。勤労期に属する者は生産年齢人口と重なると考えられるが、若年層においては多少の誤差があり、勤労期は18～22歳以上と考えるのが妥当であろう。

現在、若年層を中心に、離職や転職する者が増加している。非障害者が何らかの理由で自発的に離職する場合、民間企業側は非障害者に対し、離職に伴う諸手続き以外の対応は必要ない。また、民間企業側には離職者に対する法的な責任は全くない。仮に離職した社員が障害者であっても、それが自発的なものであれば、民間企業側の法的な責任はない。

しかしながら、現実には多くの民間企業側の人事担当者は、障害者の自発的な離職に際して様々な対応をせざるをえない。障害者の就職時には行政による様々な援助があるが、民間企業等を離職する障害者に対する十分な援助があるとはいえない状況である。図1は、これらの現状を簡易的にまとめたものである。また、障害者の離職前後の援助については、その責任の所在が明確ではない点も問題であろう。

## 2 本稿の目的

本稿の目的は、知的障害者の離職原因を民間企業側の視点から明らかにすることである。

事例検討の対象は知的障害者に限定した。その理由は、障害に起因する能力差が比較的少ないためである。また、地域を限定した理由は、同一地域内における差異を確認するためである。岡山県は、歴史的にも福祉の充実した地域である。このため、これらが先駆的な事例になりうると判断した。なお、本稿においては、質的調査による事例考察を中心とし、必要に応じて量的調査及び先行文献により補足する。

## 3 事例検討

### (1) 先行調査

#### イ 量的調査

本稿に関連した独自の先行調査として、岡山県下の複数の事業所に対し質問紙による調査を実施した。その結果、49名の知的障害者について、民間企業(事業所)離職時の状況を把握した。また、質問紙以外の追加調査により2名の状況を把握した。

#### ロ 文献調査

障害者の離職原因を民間企業側から示したものはほとんどない。これは、「はじめに」でも指摘したとおりである。日本障害者雇用促進協会編<sup>2)</sup>における量的調査の結果においては、離職者(知的障害者)の70%が「自己都合」退職とされている(ただし重複

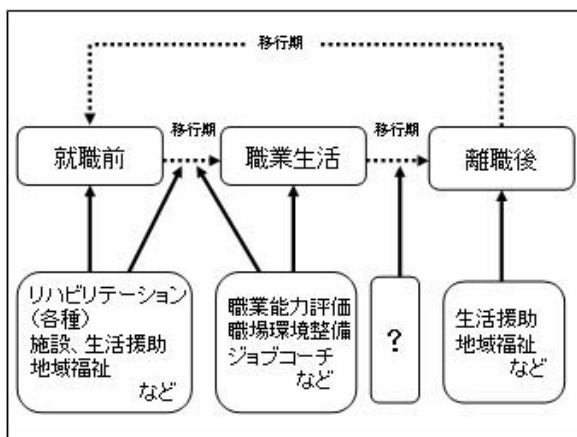


図1 障害者のライフコースと援助・施策

回答可)。民間企業側から見た障害者雇用の実践や現状については、安部<sup>3</sup>や鈴木<sup>4</sup>に詳述されている。

障害当事者側から見た離職については、様々な文献の一部にその原因が示されている。しかし、民間企業における雇用と福祉的就労の差異が十分に認識されていない場合も多かった<sup>5</sup>。

非障害者の離職原因についても文献調査したが、知的障害者雇用と比較可能な事例が少なかつたため、本稿においては割愛せざるをえなかつた。

## (2) 手法

複数の事業所の責任者に対し、半構成的面接による聞き取り調査を行なった。当初設定した設問は、入社前の経緯と能力評価、離職に至る経緯、離職後の3項目である。

## (3) 事例と調査結果

事例においては、その特徴が失われず、かつ個人や会社名等が特定されぬよう配慮した。また、各事例において男女差を明確にする必要はなかつたため、表記を「氏」に統一した。なお、聞き取り調査により明確となった傾向は、項目ごとに調査結果としてまとめた。

### イ 入社前の経緯と能力評価

#### (イ) 事例1

20代前半でV社に入社したA氏は、入所施設からの就職であった。しかし、養護学校(高等部)卒業後に別の会社に就職した経験があり、A氏は会社に勤めることに対して自信を失っているとのことであった。V社はその事実を把握していたため、事前に行うことのできる限りの対応を行うことが可能となった。V社の対応が遅れた場合、A氏は前職と同じく早期に離職した可能性が高い。

#### (ロ) 事例2

B氏は養護学校(高等部)卒業後、W社における半年の訓練期間を経て、そのままW社に入社した。当初、IQの判定においては、中度と判定されたが、地域障害者職業センターの能力判定においては重度と判定された。W社における訓練期間を通じての評価は、重度であった。また、身辺自立に関する養護学校の評価は高かったが、W社の寮生活においてはその評価は低かった。

### (ハ) 調査結果

入社前の経緯については、養護学校からの入社、他社からの転職、施設からの入社、自宅からの入社<sup>6</sup>の4つに大別できる。いずれの場合も、最終的には公共職業安定所からの紹介という形となる。しかし、当事者の前歴がはっきりとしない場合も多く、最適な対応を取ることが難しい場合もある。また、能力評価も高めに申告されることが多い。これらは、前歴や能力評価が採否に影響を与えることを避けるためであると考えられる。また、後述する評価方法や判断基準の違いに起因している可能性もある。

能力評価には各社独自の基準があり、平準化することは不可能に近い。共通していえることは、職業能力は生活能力、環境適応能力、IQ、作業能力など複数の要素から成立しているということである。このうち、IQとその他の職業に必要な能力は必ずしも一致しないことや同じIQであっても個性によって適職が大きく異なることなどが指摘された。また、短期間で発揮される能力と長期間継続可能な能力には大きな隔たりがある。雇用側は後者を求めるのに対し、当事者側の関係者は前者を判断基準とするため、結果的に能力評価が一致しない場合もあつた<sup>6</sup>。

### ロ 離職に至る経緯

#### (イ) 事例3

X社に在籍していたC氏は、入社時において健康状態に大きな問題を抱えていたわけではない。X社に正式採用された時には、通常の労働時間による勤務が可能であると判断された。実際、数ヶ月間は問題が発生しなかつた。しかし、徐々に作業能力が低下し、それに伴って職場における人間関係も良好とはいえない状態になった。これらの状況に対応しきれなくなったC氏は、出社拒否の状態となった。これは、すべての責任を自分に転嫁したためであると考えられる。X社は、復職のために十分な配慮を行ない、この状況は改善された。しかしながら、同様の状況がその後も複数回発生し、結果的には離職に至つた。

#### (ロ) 事例4

Y社に入社したD氏の入社当初の作業能力評価は、同期入社のE氏と比較して、必ずしも高いものではなかつた。しかしながら、D氏の努力や生活環境の変化もあり、その後は飛躍的な成長を遂げた。この

成長には、作業能力のみならず、他者への配慮や身辺自立など生活能力も含まれる。それらは、Y社における職業生活と生活指導によるところが大きい。その後、D氏はY社に必要な不可欠な存在となったが、家族の意向により離職した。

#### (イ) 事例5

Z社に入社したF氏は、入所施設からの採用であった。F氏の場合、生育歴において過保護ともいえる環境にあったため、採用時には作業能力に問題があった。しかしながら、本人の意思とZ社の作業指導で作業能力を身に付けるに至った。しかしながら、職場におけるストレス等を意思表示することができなかつたため、既往症以外の病気を発症し、休職の後に離職した。

#### (ニ) 調査結果

量的調査の結果、知的障害者の主要な離職原因は、病状の悪化、生活面の問題、作業能力の低下、高賃金を求めている転職の4項目であった。このうち、3項目が相互に影響を与えていた。

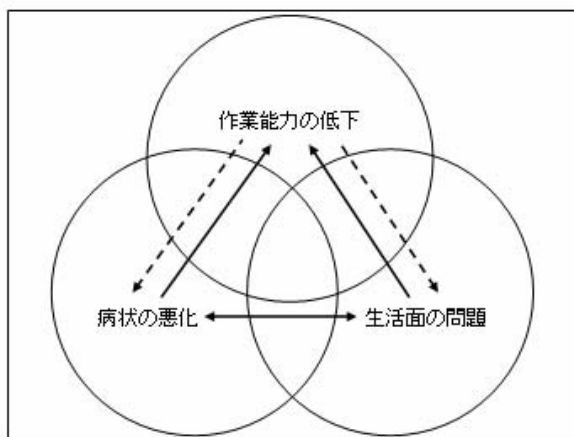


図2 離職原因に関する相互関係

図2においては、3項目を簡素化したが、通常の業務内で民間企業側が把握しうる項目は、作業能力の低下のみである。しかし、その根底には病状の悪化や生活面の問題を抱えている場合も多く、病状の悪化と生活面の問題は密接に関わっている。また、比較的影響は少ないが、作業能力の低下が他の2項目に影響を与える場合もある。各社においては、生活の相談や家族等との連絡などを日常化しており、その変化には充分配慮していた。しかし、事例のような場合を完全に防ぐことは不可能であると考えら

れる。

高賃金を求めている離職は、現状の能力を確認した他社が即戦力としての採用を前提とした条件を提示し、社員がそれに応じた場合であった。他社の行動は、非障害者に対するヘッドハンティングに近いものである。多くの場合、関係した2社と知的障害者のすべてにとって負の方向に作用している<sup>7</sup>。具体的には、離職された企業は成長した社員を失い、知的障害者は作業内容や環境などの変化に対応しきれず、採用した企業は賃金と作業能力の乖離が激しいことや生活面の相談などに対応しきれないという問題を抱える。このため、結果的に知的障害者側の「自己都合」による離職となる場合が多い。

近年の増加した問題は、単独で通勤する際に知的障害者が消費者金融や通信事業会社と契約することである。聞き取り調査を実施した会社においては、責任者が事情を説明し、解約するなどの対応を取っている。しかし、通勤時などの行動をすべて把握することは不可能である。

#### ハ 離職後

本来、民間企業は離職者の離職後について把握する必要性はない。しかし、聞き取り調査を行なったほとんどの事業所は、離職後の状況を把握していた。

知的障害者が離職する際には、作業所や通所施設などの日中活動の場と入所施設やグループホームなどの生活の場を確保することが必要となる。知的障害者がこれらを単独で行なうことは難しいため、親族(保護者)または福祉関係者と連携を取っていた。これは、民間企業と社会福祉が連携している好例になると考えられる。

## 4 民間企業における知的障害者雇用

### (1) 民間企業の位置付け

福祉的就労と民間企業の大きな違いは営利を追求しなければならない点にある。民間企業は市場における競争に参加しなければならない点があり、競争力が不足していれば市場から淘汰され、多くの従業員が失職する。仮に大企業がそのような状況に陥れば、株主やその傘下にある中小零細企業も影響を受ける。民間企業において、営利追求は社会的責任の1つである。近年は、民間企業の社会的責任を営利以外に求める傾向もある<sup>8</sup>。ただし、そのような民間企業を支える社会風土がなければ成り立たない企業理念である。

## (2) 民間企業における雇用

知的障害者を雇用する場合の民間企業側の関心は、障害の程度ではなく職能である。この場合の職能とは職場における人間関係の構築などを含む広い概念を指す。これは、非障害者採用条件と全く同じである。また、必要な職能は民間企業の事業所ごとに異なると考えるべきである。同時に、民間企業で働くということは知的障害者が社会的責任を負うということであり、社会参加の重要な一形態であるという意識付けが必要である。

## (3) 知的障害者の離職防止の方策

知的障害者が可能な限り早く職場環境に対応するためには、様々な点を考慮する必要がある。本項においては、3項目について検討する。

### イ 入社前の訓練

知的障害者は社会人としての基礎から学ぶ必要がある場合が多い。非障害者においても民間企業は社員教育を行なうが、生活指導にまで及ぶことはほとんどない。したがって、民間企業は知的障害者を採用した後の費用も非障害者を採用した際と比較して増加する。知的障害者の場合、生活面の問題が離職の一因になることが確認されているため、入社前にしっかりと生活訓練をおこなうことで、離職を防ぐことができる。また、民間企業側の負担も軽減されるため、就職にも有利となる。

### ロ 周囲の協力

幼少期においては親や親族、学童期においては教師や指導員などの協力が不可欠である。それと同じく、就職後においても責任者は当然のことながら、その他の社員や社員以外の関係者の様々な協力が必要となる。また、親族の協力はすべての状況で不可欠である。知的障害者への個別の協力とともに、周囲が協力することにより有効な支援が可能となる。特に、周囲が余暇（業務外）の問題を早期発見し、民間企業側と連携をとることは、知的障害者の継続雇用にも有効であると考えられる。

### ハ 長期雇用の必要性

知的障害者の成長は、非障害者や他の障害者と比較して緩やかである。これは仕事の理解においても同様であり、知的障害の特性である。したがって、雇用主側はそれを考慮した長期雇用を前提に知的障

害者を採用しなければならない。同時に、行政側にもより柔軟な対応が求められる。

## おわりに

知的障害者の安定した雇用の最大の条件は、仕事や職場が安定していることである。当然ながら、十分な配慮を受けられる職場であるという点も重要である。本稿の事例の雇用主である各社は、障害者雇用に十分な配慮のある先駆的な民間企業である。各社における事例は、知的障害者雇用時に発生する典型的な問題であると同時に、必要かつ十分な配慮の難しさを示している。

今後、障害者雇用分野においても地域行政の重要性が高まることが考えられる。今回の調査においては地域行政の役割と民間企業の協力関係は明確にならなかった。地域性を重視し、民間企業と地域行政の関係を視野に入れた調査を行なう必要がある。

<sup>1</sup> 橘木(2002)

<sup>2</sup> 日本障害者雇用促進協会編,pp66(2000)

<sup>3</sup> 安部(2003)、安部(2005)

<sup>4</sup> 鈴木(1998)

<sup>5</sup> 体系的に整理できなかったが、具体的には賃金や労働時間に対する不満が多かったことを追記する。

<sup>6</sup> 職場適応訓練などで多少は改善されているが、充分とはいえない。

<sup>7</sup> ただし、職業訓練的な要素が強い雇用の場合、他社への転職が成功する可能性は高くなる。

<sup>8</sup> 斎藤(2004)など

## 主要参考文献

安部省吾：「知的障害者雇用の現場から一心休まらない日々の記録」文芸社(2003)

安部省吾：「知的障害者雇用の現場から (2) 一働く喜び、自立する若者たちの記録」文芸社(2005)

日本障害者雇用促進協会編：「平成9年度：研究調査報告書一7 通巻227号 重度障害者多数雇用事業所における障害者種類別にみた雇用等に関する研究調査」(2000)

斎藤慎：「社会起業家」岩波書店(2004)

鈴木静子：「向日葵の若者たちー障害者の働く喜びが私たちの生きがい」本の泉社(1998)

橘木俊昭：「安心の経済学」岩波書店(2002)