

口頭発表 第Ⅱ部

発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例(2)

－事例報告を通したプログラムの有効性と今後の課題－

○鈴木 秀一（障害者職業総合センター職業センター企画課 障害者職業カウンセラー）
 稲田 憲弘・豊川 真貴子（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

障害者職業総合センター職業センターでは、平成17年度から、知的障害を伴わない発達障害者を対象に「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。）を実施している（プログラムの詳細は、当機構のホームページを参照（<http://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/practice19.html>））。

昨年度までの取り組みから、プログラムの課題として、①プログラム修了者の継続的な支援、②開発した就労支援技法の有効性確認と深化、③発達障害者の受入れに関する事業主支援ニーズに対するアセスメント及び支援事項の分析等の必要性が確認されている。このうち、②においては、注意欠陥多動性障害を有する者のアセスメント技法の開発等を継続することの必要性が指摘されている¹⁾。

本稿では、注意欠陥多動性障害を有する者に対する支援事例の分析を通して、その職業的課題の的確な把握、支援方法及びプログラムの今後の課題について検討する。

2 プログラム受講者の状況等

(1) プログラム受講者の状況

平成17年度から平成19年度第3期までの受講者数は、計41名（男性31名、女性10名）である。

このうち、自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害を有する者は37名（アスペルガー症候群又は広汎性発達障害と注意欠陥多動性障害を重複している者4名を含む）、注意欠陥多動性障害のみを有する者は4名である。

プログラム受講時の具体的状況としては、①普通校に在学していた者が多く、特別支援教育のような障害特性に応じた教育、進路指導を受けた者はほとんどいない、②就労経験を有する者の多くは、作業ミスが多い等の理由で1年以内に離転職しており、また、このような過去の不適応経験等から、自信をなくし（自己効力感の低下）、再就職を躊躇している者もいる、③職場のルール等についての知識や、基本的な職場対人技能等のスキルが獲得されていない者が多いといった傾向が認められる。

(2) 注意欠陥多動性障害を有する受講者に認められた特性等

プログラム受講者のうち、注意欠陥多動性障害を有する者に認められた特性等は、表1のとおりである。一つの特性のカテゴリーに係る具体的課題は、作業場面のみならず生活場面においても認められ、双方を視野に入れたアセスメントとその結果に基づく支援の必要性が示唆される。

表1 注意欠陥多動性障害を有する受講者に認められた特性等

| 特性のカテゴリー | 具体的課題 | |
|-------------------------|---|---|
| | 作業場面 | 生活場面 |
| 所定の手順に沿って行動することが難しい | <ul style="list-style-type: none"> 作業手順書に記載されている工程を読み飛ばす、又は作業手順書のどこまで進んだかが分からなくなる等して、結果、ミスが生じる。 所定の作業手順を自分なりに工夫して変更するが、かえって非効率的になる。 最初に頭の中で作った完成イメージに入っていない工程は、作業開始後に抜けやすい。 | <ul style="list-style-type: none"> 外出用の靴に履き替えることを忘れて室内用の靴のまま出勤しようとする、ひげを剃り忘れる等出勤前の必要な行動ができない。 |
| 2つ以上のことに注意を分配することが難しい | <ul style="list-style-type: none"> メインのことに集中したり、そこで誰かひらりと、他のこと(周辺部分)に気がまわらなくなる、他の話が聞けない等が出てくる。(例:データ入力に集中すると、データ保存等を忘れる。) 作業手順書に記載された文字情報が多すぎると、必要な情報にだけ注意を向けることが難しく、結果、準備に多くの時間を要したり、不要な道具を持ってきたりする。 | <ul style="list-style-type: none"> 何かに気をとられていると、物を落とすことが多い。 出勤直前にトイレに寄ったところ、部屋の鍵と財布をどこかに置き忘れる。 |
| 中断した作業を再開することが難しい | <ul style="list-style-type: none"> 他の作業が入ってきてメイン作業(納期付きの作業)を一時中断した場合、再開する際に以前どこまでやっていたのかを思い出すのに時間がかかる。あるいは、中断した作業に取り掛かることを忘れることが多い。 | |
| 予定を忘れやすい | <ul style="list-style-type: none"> 提出期日が先にあるもの場合(例:「〇時まで」、「〇日まで」)、途中で意識から外れ、結果、忘れてしまう。 何かやることに新しく入ると、それまでしようと思っていたことを忘れる。 | <ul style="list-style-type: none"> 今週は食事を全然注文していなかったと思っていたが、実際には注文していた。 定時の服薬を忘れる。 口頭で不定期に交わす約束を忘れやすい。 |
| 時間の観念が不十分 | <ul style="list-style-type: none"> 1日がいつ終わるのか又は何時間経過したかが分からない時があり、そのため、仕事で納期に間に合わないことがある。 | <ul style="list-style-type: none"> 未経験の場所への所要移動時間を調べる際、乗り継ぎや迷った場合等に要する時間を考慮しておらず、目的地に遅刻しやすい。 |
| 過去の類似体験に基づいて判断することによる躊躇 | <ul style="list-style-type: none"> 名刺作成を指示され、以前経験した気がしたので請け負ったが、名刺作成ソフトの操作方法が分からず、代わりにWordで作成したら時間がかかり、指示者から催促されて急いで作成したところ、ミスが生じた。 | <ul style="list-style-type: none"> 電話の内容が、以前受けたことのある内容に似ていると感じると、以前対応した時と同じやり方で対応してしまうことがあり、その結果、行き違いが生じる。 |
| 物の紛失、置き忘れ | <ul style="list-style-type: none"> 作業で使用した道具を、移動した先に置き忘れ、探してしまふ。 配付されたプリントをファイルに綴らないため、落として失くしてしまう。 | <ul style="list-style-type: none"> 財布、眼鏡、鍵、靴下、書類等の置き場所を忘れてしまい、その結果、見つけれなくなる。 |

3 事例報告

(1) 対象者（Aさん、24歳、男性）

大学中退後、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）に来所した。ファーストフード店でアルバイトをしていた際には、注文の聞き間違い、商品の作り方を独断で変更する等により注意を受けていた。また、勤務シフトを記載したメモや日用品の紛失も頻繁に起きていた。

当センターには、注意・集中の持続を補完する手段の獲得等を目的として来所した。

(2) Aさんの課題

Aさんの注意・集中等の特徴について、作業・生活両場面でアセスメントを行った結果、次の課題が把握された。

イ 作業場面

既存の作業手順書では、文字情報が多く、必要な情報にだけ注意を向けることが難しかった。また、それにより、作業準備に多くの時間を要したり、不要な道具を持ってきたりした。

また、複数の工程がある作業では、どこまで作業手順書を読み進めたか忘れてしまい、所定の手順に沿って作業を進められないことがあった。さらに、所定の作業手順を自分なりに工夫して変更するが、かえって非効率的になったり、作業が先に進まなかったりすることもあった。

ロ 生活場面

外出用の靴に履き替えることを忘れて室内用の靴のまま出勤しようとする、ひげを剃り忘れる等出勤前の一連の行動が確実にできていない場面や、財布や眼鏡等の置き場所を忘れ、結果、紛失する場面が多く認められた。

ハ その他（自己効力感について）

作業手順を思うように習得できない場面では、焦りや不安の表情を浮かべることが多かった。また、作業のミス指摘されると、「他者の迷惑にならないようにしたい」という気持ちが先に立ち、ミスが発生した状況等を振り返ることなく、場当たりの対応に終始してしまう傾向があった。

(3) 支援経過

Aさんの課題は、作業場面、生活場面において多様な形で認められたが、個々の課題や問題行動への対症療法的な指導を行うのではなく、これら

課題の背景にある特性（表1の「特性のカテゴリー」を参照）に着目し、支援方法や補完手段の検討を行った。

支援方法や補完手段については、まず、支援者から具体的な案とそれがAさんのどの特性を踏まえて考案したかを提示し、Aさんからその有効性等について意見を聴取しながら必要な修正を加え、最終的にはAさん自身が有効と感じた方法を選択・活用することを基本とした。そして、このやり取りを通じて、Aさんが自身の特性に気づき、補完手段を活用する習慣が定着するよう支援を行った。

Aさんに対する支援内容は、次のとおりである。
イ 手順等の固定のための支援

(イ) 手順の固定

手順を飛ばすことの防止、効率的な作業の実施のために、一定の手順に沿って行動することを習慣付ける支援を行った。例えば、生活場面では、出勤前の必要な行動をチェックリストにまとめ（図1）、自室の扉に貼付し、毎朝マーカーでチェックを入れてから出勤してもらうこととした。また、作業場面においては、まず支援者から提示された一定の手順に沿って作業を行うこととし、作業に慣れた段階で、その実施方法を変更したい場合は事前に必ず支援者に確認するよう助言した。

| |
|--|
| ● ヒゲをそったか？ 剃り残しはないか？ |
| ● 洋服のえりはきちんと整っているか？ |
| ● 床に物が散らかっていないか？ |
| ● 机の上に貴重品を置きっぱなしにしていないか？ |
| ● 必要な持ち物もったか？ |
| <input type="checkbox"/> 筆記用具 <input type="checkbox"/> 手帳 <input type="checkbox"/> お財布 |
| <input type="checkbox"/> ハンカチ <input type="checkbox"/> ポケットティッシュ |

図1 出勤前のチェックリスト

(ロ) 物の置き場の固定

物の置き忘れや紛失を減らすために、部屋の鍵等の置き場所を固定し、使用後は必ずその場に戻すよう助言した。部屋の鍵等の置き場所については、「Aさんが必ず通過し、かつ、注意を向けやすい場所」という視点から検討し、自室の出入り口の左側の壁に固定することとした。

ロ 注意の選択・焦点化のための支援

Aさんが必要な情報にだけ注意を向けることができるよう、既存の作業手順書の中から準備物の

み抽出しカード化する（図2）、各作業工程をさらに細分化し一動作ごとに作業結果の確認・フィードバックを行う、今実施している作業の箇所・工程にルーラーを当ててもらおう等の支援を実施した。

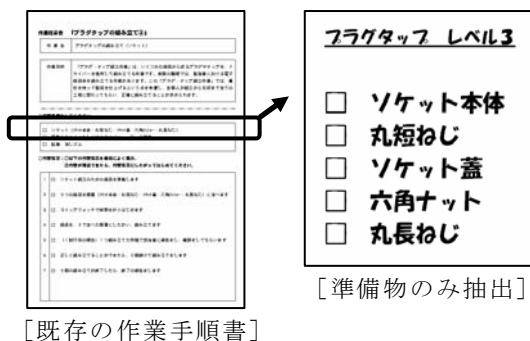


図2 手順書の再構成（必要箇所の抽出）

ハ 自己効力感の向上のための支援

作業場面や生活場面での躓きに起因する不安全感や不安等を抱えていることに配慮しつつ、Aさんが成功体験を重ね、就職活動に向けて自信や自己効力感を向上させられるよう、Aさんの課題改善に向けた努力や具体的な改善行動に対して肯定的なフィードバックを行った。

また、ミスにフィードバックする際には、一方的な指示、叱責は避け、ミスの原因として考えられる特性や対処方法を提示することで、苦手と感じるスキルの補完手段を獲得するモチベーションの維持を図っていった。

(4) 支援結果

靴を履き替える、ひげを剃る、部屋の鍵を所定の位置にかける等経験したことのある日常生活行動については、必要な行動を記したチェックリストの活用等により、早期にもれなく遂行可能となった。また、作業準備についても、準備物のみをカード化することにより、準備に係る所要時間の短縮等が見られた。

一方で、これまで経験したことのない作業や行動については、所定の手順に沿って単独で遂行できるようになるまでには長期的な支援を要した。このことから、実際の職場で未経験作業等の手順を体得する際には、個別かつ長期的な支援を要することが思料された。

(5) プログラム修了後の状況

プログラムの受講を通じて、Aさんは、前記の特性や継続的に支援を要する事項について一定理

解を深めることができた。

当センターは、このようなAさんの特性・課題への気付きや補完手段等の定着を図るため、プログラム期間中から支援の実施状況についての情報の共有化を図る等地域センターとの支援連携の取り組みを行った。そして、プログラム修了後、Aさんは、知的障害者の雇用経験を有するB社で、ジョブコーチ支援を得ながら、就職・職場定着を目指すこととなった。

ジョブコーチ支援の内容・結果は、次のとおりである。

イ Aさんに対する支援

プログラムでの支援内容と同様、ジョブコーチが作業手順を固定し、工程ごとに結果の確認・フィードバックを行いながら、Aさんが作業を習得できるよう支援を行った。

フィードバックの際には、Aさんの注意がそれないように、着目すべき箇所の焦点化及びその保持のための声かけ等を継続的に行った。また、矢継ぎ早に指示されたり長々と指示されたりすると、指示内容が抜け落ちてしまうため、指示や助言は段階的かつ簡潔に行うとともに、始めに「これから〇〇の話をします」と要点を端的に伝える等の工夫を行った。

さらに、Aさんがミスに対する不安等を軽減し、自己効力感を向上させられるよう、ミスにフィードバックする際には具体的な改善策も併せて提示する、分からないことは率直に意思表示してもよいことを繰り返し伝える等の支援を行った。

ロ B社に対する支援

B社では、注意欠陥多動性障害を有する者の受入れが初めてであり、その特性に係る知識を有しておらず、また、知的障害のある従業員との特性及び指導方法の違いから戸惑いを抱いていた。さらに、「知的障害のある従業員と比べると、Aさんは自身の特性・課題についての認識が希薄で、それが課題改善につながらない原因になっているのではないか」との印象を抱いていた。

そのため、ジョブコーチは、まず注意欠陥多動性障害及びAさんの特性についてB社に説明し、Aさんの特性に応じた指導方法を前記イの支援を通じてB社へ随時伝達していった。また、Aさんが特性・課題について自己理解を深められるよう、ミスの改善策を提示する際には、それがどの特性・課題を踏まえたものなのかを事業主・ジョブ

コーチ協働でAさんに説明していった。

ハ ジョブコーチ支援の結果

Aさんは、当初、改善策を提示されてもすぐには受け入れようとしめない等の態度を示していたが、前記支援の結果、ジョブコーチや事業主からの指導・助言をスムーズに受け入れられるようになり、徐々に作業手順を習得していった。

また、B社では、Aさんに対する指示は1つずつ出す、Aさんには主として単一工程からなる定型的な作業を担当してもらう等、Aさんの特性に応じた指導や職務設計が行われるようになっていった。

4 プログラムの考察及び今後の課題

(1) 注意欠陥多動性障害を有する者のアセスメント技法の開発

前記2の(2)において、注意欠陥多動性障害を有する者の就労支援に際し、作業・生活両場面でのアセスメントとその結果に基づくスキル付与支援が必要であることを示唆したところであるが、Aさんの支援においても、この観点から職業的課題のアセスメントを行うとともに、諸課題の背景にある特性に着目して支援方法や補完手段の検討を行った。そして、Aさんが自身の特性への気付きを深め、課題解決のための補完手段を活用する習慣の定着を図ることができるよう支援を行った。その結果、Aさんは、プログラム修了時には「プログラムで自分の特性や職業上の課題を把握できた」との感想を持つに至り、また、課題解決のスキルについても一定程度獲得することができた。

このことから、「作業・生活両場面でのアセスメント及び諸課題の背景にある特性に着目したスキル付与支援を実施し、対象者が特性・課題についての自己理解を深め、スキル活用の習慣化を図れるようにする」という視点が、今後、注意欠陥多動性障害を有する者の就労支援技法の開発を進めていく上で重要な要素になることが確認できた。

他方、表1の「特性のカテゴリー」のうち、Aさんの支援では支援事項とならなかったものもあった（「中断した作業を再開することが難しい」、「予定を忘れやすい」等）。また、Aさんが従事している作業は単一工程からなるが、今後は、複数の工程がある作業を同時並行的に行う必要がある職務で就職を目指す者も想定されるとこ

ろである。

これらのことから、今後、プログラムの模倣的就労場面において、数日間継続して取り組む必要がある作業環境を設定し、中断した作業の再開や予定の管理等の職業的課題に関するより詳細なアセスメントとスキル付与に向けた支援にも取り組んでいく必要があると考えられる。

今後とも、注意欠陥多動性障害を有する者に対する支援事例を蓄積し、アセスメント技法の開発を進めていきたい。

(2) プログラム修了者の継続的な支援、事業主支援

Aさんに対する支援を通じ、B社からは「課題を改善するためには、まずもって本人が自身の課題に気付き、課題の解決方法を活用するという意識を持ち続けることが重要」等の意見を得たところであるが、実際Aさんの場合、場面変化への適応力の問題等から、プログラムで習得したスキルをB社の環境に応じて活用したり、自身の特性・課題を意識することについては継続的な支援を必要とした。

このことから、受講者自身の特性・課題への気付き、獲得スキルの活用に係る意識付け等について、プログラム受講後も、職場環境の変化等に応じて継続的に支援する必要があることが見て取れる。

また、Aさんの職場定着を図るためには、B社に対する①発達障害者の特性と既に雇用している障害者の特性との相違に関する知識の付与、②Aさんの特性に配慮した指示の出し方や職務内容の設定方法等雇用管理全般にわたるノウハウの付与が不可欠であった。

今後、発達障害者の雇用の促進等を推進するためには、発達障害者に対する支援のみならず、個々人のアセスメント結果等を踏まえた事業主への的確な助言・援助も必要であると考えられる。

以上のようなプログラムの課題を踏まえ、今後、地域センターとの支援連携の取り組みを強化しつつ、開発した就労支援技法の一層の深化を図っていきたい。

1) 障害者職業総合センター職業センター：発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例、障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No. 19, 障害者職業総合センター職業センター（2007）

青年期高機能広汎性発達障害者への就労前支援について

○神保 育子（東京都発達障害者支援センター 支援員）
中島 純一（東京障害者職業センター）

1 はじめに

東京都発達障害者支援センター(以下「TOSCA」という。)と東京障害者職業センター(以下「職業センター」という。)において、発達障害のある人の就労支援希望者は年々増えており、関係機関同士の連携は欠かせないものになっている。今回は、研究発表の第二報として、TOSCAにおける就労支援の事業実施報告から平成18年度実施した厚生労働省の研究事業「障害者自立支援調査研究プロジェクト 青年期高機能広汎性発達障害者の特性に対応する就労前支援に関する研究」の報告を行い、効果的な機関連携の在り方や発達障害のある人への就労支援の課題について考察する。

2 TOSCAにおける就労支援の事業実施状況

発達障害者支援センターでは、本人及び家族への直接支援(相談支援、発達支援、就労支援)と、関係機関との連携・協働体制の構築を図る(関係調整、コンサルテーション、普及啓発・研修、連絡協議会等の開催による有機的協働をめざしたネットワーク作り)などの間接的支援を行っている。TOSCAは、平成15年1月に「自閉症・発達障害支援センター」として事業を始め4年半が経過した。都下においては、発達障害者支援センターの設置が当センター1カ所であることや、平成17年4月の「発達障害者支援法」施行後、「発達障害」の周知がすすんでいることもあり、TOSCAに寄せられる相談の申し込みおよび問い合わせ件数は年ごとに増加している(表1参照)。

その相談内容は多岐に渡っており、反社会的行動を繰り返し家庭および地域生活が困難な事例や、周囲の支援を受けて来ず長年家族だけで抱え込み家庭内暴力の激化につながっている事例など困難事例も決して少なくはない。特に、高機能広汎性発達障害のある人は、人の支援を必要としているにもかかわらず、人に対して過敏な防衛心が働き、相談関係が持続できにくいことも多く、またその一方で、支援者に対する依存や要求が高じて、支援者側から思うような対応が得られないと不快感や不満感を募らせ攻撃的態度を強めてしまう人もいる。TOSCAにおける相談支援を通して言えることは、本人やその家族の多くが、過去の生活歴において、他人に対して「自分のことをわかっ

てもらえない」、「あてにできない」などの不信感や嫌悪感を重ねていることである。ここでは、就労支援について取り上げるが、本人の障害特性にのみ焦点を当てて考えるのではなく、必要な支援が得られない生活歴を重ねていることから起こる、本人の状態の複雑化、分かりにくさがあることを踏まえなければならない。

平成18年度相談支援事業実施報告(表2、3)を見ると、16歳以上の人の相談件数は7割をしめ、そのうち知的障害を伴わない人に関する相談は6割を超えている。また、障害の診断分類における内訳は、圧倒的に広汎性発達障害が多い(表4参照)。このようなTOSCAにおける相談事業の実態から、青年期における高機能広汎性発達障害のある人への支援は大きな課題となっている。

表1: TOSCAにおける相談件数の年次推移 ※ここでの相談支援は療育相談を含む

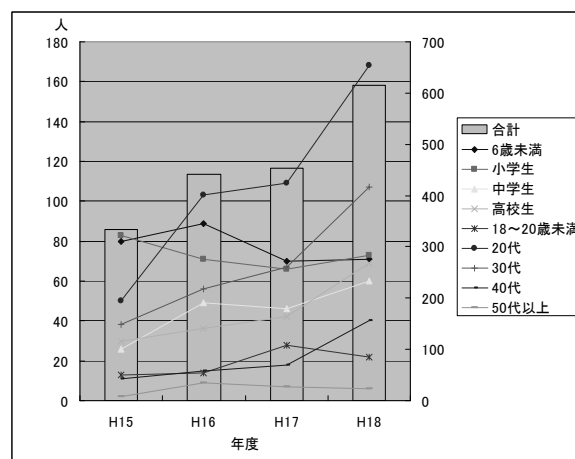


表2: 平成18年度TOSCAにおける相談支援事業実施報告(相談対象者の概況)

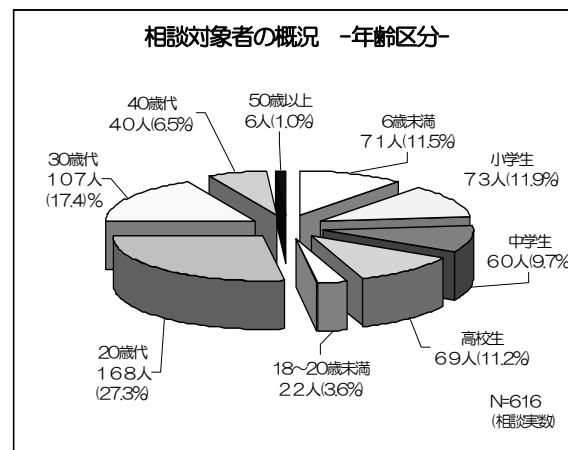
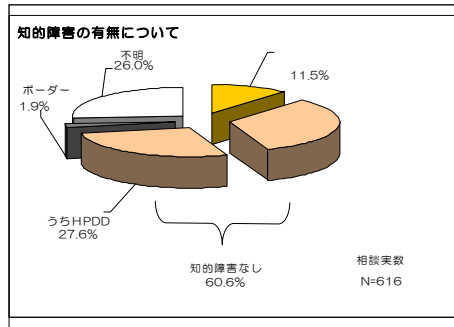
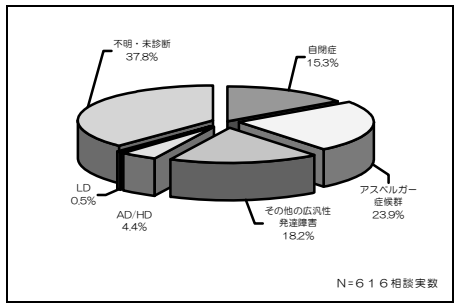


表3：平成18年度TOSCAにおける相談支援事業実施報告(知的障害の有無)



※知的障害の有無は、本人・家族からの情報による「知能テストの数値」あるいは「療育手帳の所持」「学歴」などにより判断
 ※HPDDは医師の診断による
 ※「ボーダー」は判断困難なケース
 ※「不明」は匿名電話等で判断できないケース

表4：平成18年度TOSCAにおける相談支援事業実施報告(診断分類内訳等)



学校を卒業後、本人や家族が考える進路は当たり前のように『就労』が挙げられており、その相談の主訴の多くが『就労支援』であるが、実際の本人の状況は、仕事に対する現実的なイメージがもてない、自分の得手・不得手が分かっていない、自己評価が低いなど自己認識の乏しさが目立っている。相談者の多くが、小学校から高校までは一般教育を受け、大学・大学院に在籍あるいは卒業した人も少なくない。しかし、学校卒業あるいは中退後に就職できず、また、就職しても離職を繰り返し、結果的に行き場がなくなり、本人及び家族ともに地域社会から全く孤立した生活を余儀なくされている事例が非常に多くなっている。

TOSCAにおける就労支援の対象にある人は、具体的な就労支援の出発点に達するまでに多くの時間を要するのが実態である。人と関わりがもちにくい、現実の自分を認めることができない、分からないなど、支援者とも繋がりにくい状態にあること、そこに就労支援の前段階に必要な支援(以下「就労前支援」という。)が求められる。

3 TOSCA就労前支援に関する取り組み

就労支援の事業においては、個別的・継続的な相談面接を通して自己認知を高め、対人関係の構築や家族等との関係調整など、就労支援を受けるために必要な本人側の態勢作りを行ってきた。平成18年度は、厚生労働省の障害者自立支援調査研究プロジェクト「青年期高機能広汎性発達障害者の特性に対応

する就労前支援に関する研究」として就労前プログラムを企画実施した。

1) 研究事業実施概要

実際に行った具体的な事業内容は、①本人支援 ②家族に向けた勉強会および個別面談の実施、③支援関係者との情報交換、事例検討会の実施である。

2) 事業実施方法とその内容

① 本人支援

a. 対象者

TOSCAの就労相談を受理した人の中から、「就労を希望している」、「精神科医師による(高機能)広汎性発達障害の診断名がある」、「家族の協力が得られる」という条件を満たす以下6名を選んだ。

| | 年齢 | 診断名 | 学歴 | 職歴 |
|---|----|-----------|--------------|-------------|
| A | 19 | 広汎性発達障害 | 専門学校中退 | アルバイト |
| B | 24 | 広汎性発達障害 | 大学中退→専門学校卒業 | アルバイト |
| C | 26 | 高機能自閉症 | 専門学校中退 | 建設作業現場(3年半) |
| D | 26 | 広汎性発達障害 | 大学中退 | なし |
| E | 27 | アスペルガー症候群 | 専門学校卒業 | なし |
| F | 27 | 自閉症、AD/HD | 大学卒業→大学専攻科在籍 | なし |

b. 実施形態

- ◆実施日程・期間：木曜日午後3時～5時半。平成18年10月26日～平成19年2月22日の期間内で計13回実施。
- ◆実施場所：東京都発達障害者支援センター分室
- ◆支援スタッフ：TOSCA支援員2～3名。支援プログラムの初回、中間期、最終回は、評価者として本センター長も参加

c. スケジュール

| | |
|-------------|------------------|
| 15:00～15:15 | 集合・始まりの会 |
| 15:15～16:15 | 作業課題 |
| 16:15～16:30 | 休憩 |
| 16:30～17:00 | レクリエーション |
| 17:00～17:20 | 「振り返り」の時間、ティータイム |
| 17:20～17:30 | ティータイム片付け後、終わりの会 |

上記のスケジュールの実施にあたり、『作業課題を通して自己認知の明確化を行う』、『レクリエーションを通じた対人交流のトレーニングを行う』、『個別的に支援課題の把握を行う』、『就労意欲の形成を図る』という点を配慮した。

d. 就労に関する意識についての質問紙調査

本プログラムの効果を検討するため、参加者に対して自己目標(プログラム開始時、中間期、終了時の3回)の設定を行った。またプログラム開始・終了時に就労に関する意識調査(職業未決定尺度<下山、1986>のうち36項目、職業に対する自己効力感尺度<浦上、1995>のうち26項目、Locus of Control尺度<鎌原・樋口・清水、1982>18項目、職場ストレスに対するコーピング尺度<島津・小杉、1997>31項目を使用)を行った。

② 家族に向けた勉強会および個別面談の実施

・ガイダンスの実施

- ・学習会や中間報告会の実施
- ・個別相談による上記のことがらのフィードバック

③ 支援関係者との情報交換、事例検討会の実施

医療ケアにおいて高機能広汎性発達障害にかかわる就労支援の取り組みを先駆的に実践している精神科医の方より、就労に向けた本人側の態勢に関する評価尺度の設定の提案や、対象者の現在症により「就労が可能」や「就労支援が可能」など支援の方向性を支援者側が的確に把握する必要性など多くの示唆を得た。また就業・生活支援センターや若者サポートステーション、地域の保健所や都立精神保健福祉センター等の関係者を対象に『青年期以降の高機能広汎性発達障害にかかわる地域支援のあり方』をテーマとした講演および情報交換会を開催した。

2) 結果、考察

プログラムに対する自己目標の結果は、本人たちが書いたそのままを記し、〈 〉はスタッフが加筆した。作業課題の取り組み後、毎回「振り返り」を重ねたところ、自己目標の内容がより具体的で現実感のあるものに変化していた。また、本人たちが設定する課題が、実行機能の問題よりも対人関係にかかわることが以下の目標1から3で確認された。

目標1…プログラム開始時

| | |
|---|---|
| A | 日々精進していけるように。でも、マイペースかもしれません（笑）分からないことがあったら、人に聞く。素直になりたい。自分の思いを〈人に伝えたい〉。話し方を上手くしたい。 |
| B | 人前で話してもあがらないようにする。以前、適性検査のようなもので、あまり人前で話すのが苦手といわれたので少しは直したい。何かきっかけがつかめればいいなと思う。 |
| C | 自分の適性をはっきりさせる。人と話していて、自分の意見を言うようになる。 |
| D | 今はとにかく考えてくれる人の数を増やす。知ってもらおう。以前のプランを上の人が増えたら、考え直してもらおう。 |
| E | 自分を知るきっかけ。発見。見つめなおす。相手の立場を考えて理解すること、冷静でいられる自分になりたい。 |
| F | 会話に対して、とっさに返せるようにする。重要なことを聞かれると返答に困ることがよくあるので。自分で文章を考えることが苦手なので、それを克服したい |

目標2…中間期

| | |
|---|--|
| A | 自分の表現を伝えたい。 |
| B | あまり頭でっかちにならず、もっと気軽に話すように心掛けたい。ただし、相手の気持ちも考えるということも頭の隅に置いておきたいと思う。相手の意見にも常に耳を貸したいと思う。 |
| C | 他人の意見に耳を傾け、自分の意見を相手にわかりやすく伝えられるようにする。自己を見つめ自分自身がどのような人間であるのかを知る。 |
| D | 考えてくれる人の数を増やす。自分のことを知ってもらおう。他人のことを少しは考える。 |
| E | 冷静に、多少自分に都合が悪くても動揺したり、顔に出さない。自分だけでなく、相手の立場、心境も考え、行動すること。 |
| F | 返答に困らないように、自分で文章をまとめる力をつける。自分の言うことに自信を持つための理由をはっきりと持つ。相手に話すときの姿勢を正す。 |

目標3…プログラム終了時、今後に向けたもの

| | |
|---|--|
| A | 相手の気持ちに耳を傾ける。もう少し、話し方を上手くしたい。 |
| B | 今はあらゆる経験不足なので、会社の面接などをどんどん受けたいと思う。今は非常に、よい状態なので、なるべく早く結果を出したいと思う。少なくとも、また何もしない期間があってはいけないと思う。個人としては、独りよがりにならない。 |
| C | 相手の言動によって、自分の言動が変わらないように心がける。相手の意見を聞き、自分の意見も言って自分を分かってもらえるようにする。 |
| D | これから先は、就労やそれ以外であっても、普通の人が集まるような場所だと、どうしても自分では対応できない事態があるので、その場所毎に、自分の理解者の助けを得る。そういう人を作ることを上手くできるようにする。普通の相手の気持ちや、自分なりに、理解に努める。 |
| E | あまり考えすぎず、今できる最善のことをする。 |

| | |
|---|--|
| F | 知らない人との会話を、上手くできるようにする。自分の意見に自信が持てるように、相手の意見に対応できるようにする。 |
|---|--|

また、参加者に対しプログラム開始時と終了時に実施した意識調査の各尺度の結果は、参加人数が6人と少数だったこと、無回答部分もあったことなどから、統計的検定は行えなかったが、プログラム開始時と終

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■これまでの生活歴において、挫折やいじめの体験から自己評価が低く防衛的であった自己像を肯定的に修正する努力を重ねる。 ■グループの中で安心できる経験、機会を多くもつ ■集団の中で過ごす楽しさを知る。（仲間意識の芽生えを期待する。） ■他者への興味をもつ、他者に関わり援助を行うことを経験し、自己有能感を高める。 ■社会で生きる上での自分の問題点を知る。 ■自分にできることとできないことを具体的に知る。 |
|--|

了時の変化の傾向として以下の結果が得られた。

参加者の状況は、過去の生活歴におけるいじめられや孤立の体験により非社会的状況からの脱出をめざす段階にある人、働くイメージを現実的に持つことができ支援を受ける目的や就労を含めた社会生活上の目的を自分で設定できる段階にいる人などそれぞれ異なっており、前者の段階にある人が6名中4名だった。また、以下の目標は概ね達成された。

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■職業未決定尺度において、すでに職業決定について積極的に考えているという項目に関して、特に終了時に得点が増えている傾向がみられた。 ■職業に対する自己効力感尺度では、1名の参加者のみ得点が減少していたが、他の参加者はすべて自己効力感得点の増加の傾向がみられた。 ■参加者の自由記述結果からは、「少しだけ自信が持てるようになった」「自分の意見を持ち、人に言えるようになった」などの肯定的な意見がみられた。 |
|---|

プログラム終了時、参加者のやりとりを以下に挙げたが、「同じような障害特性をもつ当事者が集まったこと」や「自分たちのよき理解者としての支援者がいたことが大きい」という意見もみられ、参加者の心理的側面に対してプラスに影響し、自己効力感の向上に効

| |
|--|
| E: 〈支援プログラムとしては〉いい感じ。接客など、事務系以外もやりたかった。〈用意された作業内容は〉一通りでできてよかった。 |
| C: 自分がやろうと思っていたことができた。それ以外のこと〈パソコンなど〉もできた。自分で選んでいないものも〈スタッフにすすめられ〉できて、自信になった。 |
| B: エクセル・ワードと、一通りできた。屋外で運動もやりたかった。 |
| D: 事務作業をやりたかったから、ちょうど良かった。前〈以前参加していた就労支援プログラム〉は、〈自分が苦手とする〉接客で辛かったが、回復できた。皆さんと接していて、接しやすかった。案。リラックスできていた。 |
| C: 仕事のときは一方的に言われてしまう。〈ここでは〉皆一緒。話しやすい。 |
| B: 〈学生時代は〉学校だと、グループ内で話すことが多い。 |
| A: 小・中〈学生時代〉は、グループがあって、当たり前。その中に入れたい。居心地悪い空気。一人になりたい気持ちがあった。ここではそういうことがない。 |
| F: ここでは孤立しない。 |
| スタッフ: 今後は、この場以外でも、このような関係を作っていくことができそうすか。 |
| C: 状況によると思う。 |
| B: その場の空気になじめるか。 |
| E: 〈ここには〉押し付けがましい人はいない。 |
| A: 正直言うと、人が多いと息苦しい。〈学生時代に〉消しゴムのカスを〈鞆の中に〉入れられたり、他人の教科書が入っていたりの経験がある。先生も信用できない。 |
| E: 自分も〈学生時代に〉そういう経験が〉あったが、徹底的にポコ〈喧嘩〉したら、なくなつた。 |
| A: ここは楽しい。ここの人たち好き。 |
| C: 皆、それぞれの環境で育った。いい意味での化学反応。 |
| B: 相乗効果。 |
| D: 〈メンバー同士は〉似ている。 |

果がみられた。

E : <ここのメンバーは>腹黒でない。裏表ない。
 B : 自分を出せる。
 D : そういう場がなかった。
 C : 仕事場、愛想よくしないとイケない。
 F : 本心で話せた。就労以外で、プラスになった。
 スタッフ : この場以外ではどうでしょうか。
 B : 外とここのギャップがないようにしたいが。
 A : 人による。自分にはないものを持っている人にあこがれる。強くなりた
 い。
 E : 力む。自分は緊張すると、口が早くなる、落ち着かない、トーンが上
 がる、汗をかく。
 D : 頭が真っ白になる。集中は別。
 E : 外との関係。緊張。水を飲んで落ち着く。
 スタッフ : 緊張場面を設定することは必要ですか？
 B : 緊張しないでいられることがよいのでは。常に冷静。慣れ。習うより
 慣れる。
 D : 自分をサポートしてくれる人に頼む。
 A : いると思っていたが、完璧な人はいない。完璧じゃなくていいと思え
 るようになった。

4 高機能広汎性発達障害を有する人の就労支援における支援スキル

今年度も引き続き、TOSCAは、厚生労働省の障害者保健福祉推進事業「高機能広汎性発達障害者における就労前支援プログラム開発に関する研究事業」を実施する。新たに教育プログラムの実施や支援者ガイドブックの作成など支援者研修の要素を取り入れ、職業センターにおける実践との交流も予定している。

また、職業センターにおいても、昨年度は職業準備支援において発達障害者に対するSSTを実施するとともに1)、障害者職業総合センターの開発成果2)をもとに、今年度より「発達障害者に対する専門的支援の試行実施(以下「専門支援」という)」を開始している。

専門支援は、障害特性や職業上の課題把握等を目的とした職業準備支援の一環として、知的障害を伴わない自閉症、アスペルガー症候群を有する方を対象としたプログラムである。受講者の特徴としては、診断の遅れ等により、適切な支援を受ける機会を逸し、専門支援をきっかけに職業上の課題に初めて対峙するケースがほとんどであった。また、一定の論理的思考や判断力は有しているものの、過去のいじめられた体験からフラッシュバックを起こし継続出勤に課題があるケースや、周囲の情報の受け取りや思考方法が独特で、作業遂行上の段取りを組み立てる際の行動選択が困難であるケースが見られた。

これらの特徴は、前述したTOSCAにおける就労前支援の対象者と類似しており、社会生活全般において自己効力感の低下を生み、職場で求められる基本的な労働習慣の体得が困難になる傾向にある。

これらを踏まえ、支援にあたっては、まず受講者自身が自信を回復し、無理なく個々の障害特性にかかる理解を促進し対処方法を検討できるように、プログラムの設定や支援者の関わりを配慮している。その上で、職業生活を送る上で必要な基本的な労働習慣の体

得については、個々の受講者の特徴を踏まえた説明方法に配慮し、まず体得する意義を確実に受講生に伝達し、支援者と互いに目標を共有することを第一に心掛けて、支援を実施している。実施経過としては、個々の受講者の特徴を適切に支援者が理解し、その特徴を受講生と共有するまでに一定の時間を要するが、それを経た受講生については、職場で想定される課題とその対処方法、職場環境等の調整事項の検討に、比較的スムーズに移行する傾向にあった。

以上から、まず受講者の自己認識の形成に様々な視点から配慮しつつ、思考や行動の特徴を的確にアセスメントし、職場適応に必要な基本的な労働習慣を無理なく付与できるよう支援を計画している。

5 まとめ

特に高機能広汎性発達障害は、その障害からくる本人の困難性が分かりにくく、周囲とのミスマッチが起りやすいために、低い自己評価・不安・固執などの状態が生じやすい。そのことが就労への認識や意欲にも関係していることが両機関の支援状況から見てとれる。就労前支援に必要なことは、「本人の社会性のなさは学習経験のなさからくる」などの支援者の認識からソーシャルスキルを付与するのではなく、まず大事なことは、本人の自己認知をすすめていくことである。他者との間で自分の存在価値を感じ得て初めて、他者を意識した社会的スキルを、本人が意識し受容できる段階へ進むことができると考える。TOSCAおよび職業センターにおける実践の中で見えてきた支援者に求められる課題は、就労前支援であっても就労支援であっても変わらず、本人からみた支援の在り方にある。今後も、機関連携をしながら、双方の機関において高機能広汎性発達障害を有する人の支援をすすめていきたい。

参考文献:2~3について

○石井哲夫:発達障害者への就労支援のあり方,第13回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, p2~p7(2005)

○社会福祉法人嬉泉:青年期高機能広汎性発達障害者の特性に対応する就労前支援に関する研究(2006)

:4について

1)村山奈美子他:発達障害者に対するソーシャルスキルトレーニングの取り組みについて,第14回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, p194~p197(2006)

2)田中智子他:発達障害者のワークシステムサポートプログラムとその支援事例,第14回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, p186~p189(2006)

知的障害者の配置転換に関する取り組み

－ 2社の事例－

青木 律子（明治大学経営学部 非常勤講師）

1 はじめに：配置転換について

配置転換とは「昇格や昇進をともなわない他の職務に移ること」⁹⁾、「従業員が企業内あるいは企業間で異なる職務あるいは異なる地域に『移動』すること」¹⁰⁾と定義される。昇進・昇格といったタテの異動に対し、配置転換はヨコの異動として位置づけられる。配置転換の目的は、組織上の都合により業務量と人員配置の不整合を調整することと、従業員の能力開発の二つに大別される¹⁰⁾¹⁵⁾。

ところで障害者については職域の狭さから配置転換や職務内容の変更が困難な場合が少なくない、という指摘もしばしばあり⁹⁾、実施する事業所も必ずしも多いとはいえない¹⁶⁾。とはいえこのような変更を実施し、障害のある従業員の能力開発や適正配置につなげた企業もある。また配置転換後に能力や仕事の質の向上にプラスの効果が見られたという調査結果もある⁸⁾。

障害者の配置転換上の留意点としては、第一に配置転換先における職域の開拓と障害に応じた職場の改善、第二に職務再構成や生産工程の変更を含む職域の開発、第三に教育・訓練があげられる⁹⁾。特に知的障害者に対しては、これに加えて本人の納得を得ることと、配置転換後の指導・訓練は基本から行うことが重要となる⁷⁾。また企業外の就労支援機関やジョブコーチの立場から、配置転換への対応について言及した概説書もある¹¹⁾¹³⁾。しかしながら障害者、特に理解や適応に難のある知的障害者の配置転換にあたっては企業側の対応が重要となるにもかかわらず、そのような視点に基づいた概説や事例は、ほとんど公表されていないのが現状といえよう。

そこで本発表は、業務量と人員配置の不整合の調整を目的に、すなわち業務上の都合により知的障害者の配置転換を行った企業と、能力開発を目的に配置転換を行っ

た企業の事例をそれぞれ1社ずつ取り上げ、両社に共通して見られた点について検討を試みることを目的とする。

2 業務上の都合による配置転換：転籍

(1) 転籍とは

転籍とは、雇用されていた企業との雇用関係を終了させ、転籍先と新たな雇用関係を結ぶ¹²⁾ことで、労働条件は転籍先のもので適用される⁹⁾。転籍は従来、転籍元の管理職ポスト不足の解消や中高年者の雇用調整の手段として実施されることが多かったが、近年ではこれに加えて企業グループ全体の人材の有効活用や、企業の再編・売却・分社化等に伴う人員配置などさまざまな目的で、さまざまな年代の従業員を対象として実施されるようになってきている⁵⁾¹⁰⁾¹²⁾。

(2) 事例1¹²⁾

A社は電機メーカーの特例子会社で、2004年1月に設立された。同社は親会社の事業所内にあり、事業内容は清掃、緑化補助作業、販促物の梱包・発送・在庫管理、社内郵便物の集配・仕分け、事業所宛の納品の受け入れ・検収ほか事業所内の各種サービスである。2007年7月1日時点の従業員数は知的障害者19名、聴覚障害者2名、指導員7名の計28名である。障害者の大半は親会社から転籍しており、特例子会社設立後に採用された者は4名である。障害者の年齢層は20歳から50代後半と幅広く、平均年齢は42.5歳と高く、平均勤続年数は親会社勤務から通算して27.5年と長い。これは、他の特例子会社に例のない特徴の一つである。

A社の親会社は1970年から製造部門で知的障害者を雇用していた。しかし2004年1月に当該事業所での生産が全て終了し、工場はテクニカルセンターとなり、一般社員は他の部門へ配置転換されたが、障害者は仕事を失うことになった。そこで障害者の雇用を確保するために、地元のハローワーク（公共職業安定所）の支援を受けて、特例子会社が設立された。親会社に在籍

⁹⁾ 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書No.62「障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成」(2004)の調査によると、回答企業519のうち、「同レベルで異なる仕事への配置転換」の実施経験のある企業は46.6%、「より困難な仕事への配置」については27.1%、「より楽な、易しい仕事への配置転換」については26.2%となっている。

¹²⁾ 2007年8月8日に、A社代表取締役に対して行った聞き取り調査に基づく。

していた障害者は特例子会社に転籍することになり、役員や指導員は親会社からの出向として派遣された。

特例子会社では、従来親会社が外部委託していた業務や、臨時社員・パートタイマーが行っていた業務を取り込み、障害者が担当することとした。また販促物の梱包や運搬作業といった、手間や人手を要する業務も行うこととした。

転籍にあたっては、生産の終了により仕事が失われたのは会社に責任があるとした上で、障害者に対して親会社時代の賃金水準を保障することとした²³³。また従業員本人にだけでなく保護者に対しても、転籍について十分に説明を行い、理解を求めたことにより、転籍の際、特に大きなトラブルはなかった。

特例子会社の設立当初の事業は主に清掃作業であったが、やがて他の業務を受託するようになると、清掃は不得手だが手先は器用な従業員に部品の梱包を担当させる、というように適性や能力を見きわめた上で担当業務を割り当てた。

受託作業を遂行するにあたっては、文字や数の理解が不得手な者でも確実に習得・遂行出来るように工夫することを基本としている。

指導員は業務の棚卸しと細分化を行った上で、知的障害者が内容を理解し、一定の成果を出せるように細部にわたる作業手順書を作成した。

一例として、作業場の壁や棚には絵や写真を掲示し、作業手順や販促物・備品等の置き場所が視覚的にわかるように表現されており、誰にでも簡単に作業が行え、楽しんで仕事出来るような仕組みが施されている。

また、指導員はOJTによる作業指導や作業場の巡回のほか、スタッフによる週末ミーティング、月次会議を通じて、情報を共有化し、障害者一人ひとりの能力向上と自立支援に向けた取り組みを行っている。

更には、定期的な保護者への連絡、社内外のレクリエーション活動等を通じて、従業員の健康維持と心のケアに努め、健常者と共に歩むことを主眼として取り組んでいる。

²³³ 特例子会社設立後に入社した従業員には、異なる賃金体系を適用している。親会社から転籍した社員との賃金格差を是正し、同じ仕事をしているのに賃金が異なるという不公平感を緩和するために、昇給や賞与に幅を持たせている。

3 能力開発を目的とした配置転換：ジョブ・ローテーション

(1) ジョブ・ローテーションとは

ジョブ・ローテーションは「職場内の配置の異動²³⁴」¹²⁾、「教育・キャリア開発のための配置転換」¹⁴⁾と定義される。これは「当該職場の管理職に配置の権限がある」¹²⁾もので、「長期的人材育成を念頭に置いて」¹⁵⁾行われており、「教育訓練の行為ではないが、ジェネラリストを育成するためのプログラムとして、教育訓練の中に位置づけられることもある」¹⁴⁾とされる。ジョブ・ローテーションのメリットとしては「複数の職務を経験することにより、多様な側面での能力開発を行える」⁹⁾点があげられる。

以上で述べたことは業種や職種を問わない一般的な定義であるが、製造現場に限定すると、ジョブ・ローテーションは「チーム内での担当作業や持ち場を変更すること」⁴⁾と定義される。製造現場における特色としては、「チーム外や別の職場への異動も行われる」⁴⁾、「日常的なジョブ・ローテーションを通じて（中略）実際の作業を経験しながらの教育訓練(OJT)が実施され『多能工』化が進められる」⁴⁾という点があげられる。事例で取り上げるのは、製造現場におけるジョブ・ローテーションである。

(2) 事例 2²³⁵

B社は大手光学機器メーカーの特例子会社で、2000年8月に設立された。同社は親会社の工場内にあり、主な事業内容は光学機器部品の加工及び組立作業、光学機器部品の梱包業務、精密機器のメンテナンス業務、ダイレクトメールの発送業務等である。2006年9月1日時点の従業員数は、社員(知的障害者)22名、スタッフ(親会社からの出向社員)2名、指導員(親会社OB、B社契約社員)5名の計29名である。

B社の最大の特徴は、知的障害のある社員全員が技能工としてもものづくりに携わっている点である。製造業に従事

²³⁴ 佐藤¹²⁾は単に「ローテーション」と表記しているが、本発表では一定時間または一定期間ごとに担当作業を交替することという意味で用いられるローテーションとは区別し、ジョブ・ローテーションと同義のものとして扱う。

²³⁵ B社における2回の聞き取り調査に基づく。1回目は2003年11月20日、2回目は2005年11月1日に、いずれも同社製造部長に対して行った。調査結果は、青木¹²⁾³⁾に公表されている。

する知的障害者は検品・梱包など最終的な工程を担当する場合が少なくないが、B社では社員が梱包等下流の工程だけでなく、部品加工やメタルエッチングなど上流の工程も担当する。

B社では親会社の生産現場に社員を派遣してジョブ・ローテーションを行っている。2006年9月時点でMP(マイクロパターン)室に8名、電子技術部に2名の社員を派遣し、親会社の社員と共に作業を行う。それぞれの部門にはB社から指導員も派遣し、知的障害のある社員の作業の指導や援助にあたる。

MP室は半導体を作る装置の部品を作る部門で、そこでの作業は手作業が多く、薬品や溶剤を用いることも多い。MP室に派遣された社員は2006年9月時点で5～8工程を習得しており、更に多くの工程の習得に励んでいる。8名中3名の社員は、工程の習得を確認するためローテーションにより毎日異なる工程を担当する。

電子技術部では社員は電子部品の出庫作業を行う。取り扱う部品の種類は約3,000点にのぼり、作業には正確さが要求される。

派遣する社員の人選の基準は、MP室の場合「比較的手先の器用な社員」「自閉症でも現場で何とか人間関係を保てる社員」「特に意欲のある社員」である。電子技術部の場合は「正確さが抜群な社員」「職場の人間関係を何とか保てる社員」「特に意欲のある社員」となっている。いずれの部門に派遣する場合でも協調性と意欲を重視し、更にそれぞれの部門における職務特性を考慮した上で人選を行う。

社員に対しては、さまざまな仕事を担当することを入社時に伝える。また派遣が決定した社員に対しては個人面談を行い、現場の仕事の大切さ、現場から期待されていることを伝えて、本人の理解を得るようにしている。

しかし人選の基準を満たし社員本人も了解した上で派遣したにもかかわらず、問題が発生した場合には、B社のスタッフが速やかに対応し他の社員と交代する。必要に応じて、福祉関係者や出身校の教員と連絡を取ることもある。例えば、MP室に派遣した社員が溶剤に弱いことが判明し、その時点で他の社員と交代したケースがある。またMP室に派遣した社員が仕事になじめず交代したケースもある。更に電子技術部に派遣した社員がテレビに出演した後、高慢な態度を取るようになり周囲との人間関係を悪化させたため、他の社員と交代したというケースもある。

B社ではジョブ・ローテーションのほか、目標設定、技能マップ等により、中長期的に社員の多能工化を目指している²⁸⁶。同社によれば、多能工化のメリットとして、社員の技能レベルの向上、複数の人が対応できることにより急な納期に間に合わせる事ができる、欠勤者が出たときに代替要員が確保できる、といったことがあげられる。

4 まとめ

知的障害者の配置転換に際し、2社に共通して見られた点として、次の3点があげられる。2社の配置転換の目的には違いがあるが、これらの点はいずれも職業リハビリテーションの概説書でほとんど言及されなかった点である。

第一に、責任の所在を明確にしていることがあげられる。2社とも配置転換の責任は企業側にあるとした上で、従業員及び関係者への説明、関係部門との調整、保護者及び福祉関係者への連絡、問題発生時の対応などを行っている。A社では転籍した社員に対して親会社時代の賃金水準を保障していること、B社では親会社に派遣した社員に問題が発生したときの対応に、企業側の責任が端的に表れているといえるだろう。

第二に、社内外のさまざまな関係者とコミュニケーションを取っている点があげられる。2社とも配置転換の前後を通じて、事業所内の関係者や関係部門に対しては説明、調整、職場巡回、報告、連絡等を行っている。保護者や福祉関係者に対しては配置転換についての説明のほか、定期的あるいは不定期の連絡・面談等を行っている。このようなコミュニケーションは業務の円滑な遂行、障害者の職域の拡大、事業所内における障害の理解の促進、問題の早期発見・早期解決、社員の新たな職務への適応及び生活の安定など、さまざまな面でメリットが大きいと考えられる。

第三に、障害者と仕事でかかわった経験があり、かつ社内事情や知的障害者の職務内容に通じている者が、配置転換にかかわっている点があげられる。A社の代表取締役社長は人事部門で障害者の採用や配置等にかかわった経験があり、指導員は製造部門で障害者とかかわった職制経験者である。B社の製造部長は入社以来一貫して製造に携わっており、特例子会社の設立前に若手社員の技能指導や、聴覚障害者と共に仕事をした経験がある。この

²⁸⁶ 詳細については、青木³⁾を参照。なお技能マップとは、社員名と作業内容を一覧にした表で、誰がどの作業を習得したかが一目でわかるようになっているものである。

ような経験を有する者が知的障害者の配置転換にかかわることは、配置転換という状況への適応、新たな作業の習得、コミュニケーションの促進といった点で、障害者本人にも関係者にも有益と考えられる。

参考文献

- 1)青木律子:知的障害者の動機づけにおける目標設定の効用 —製造現場における事例—,「創造」第33号, pp. 61-71, 茨城キリスト教大学短期大学部(2004)
- 2)青木律子:知的障害のある社員全員を本格的な技能工として雇用する, 高齢・障害者雇用支援機構「障害者雇用リファレンスサービス」,
<http://www.ref.jeed.go.jp/18/18030.html>, (2006)
- 3)青木律子:知的障害者のジョブ・ローテーションに関する事例,「経営行動科学学会第9回年次大会発表論文集」, pp. 326-329 (2006)
- 4)堀龍二:就業管理と労働時間, 黒田兼一・関口定一・青山秀雄・堀龍二「現代の人事労務管理」, pp. 127-161, 八千代出版(2001)
- 5)岩出博:「LECTURE 人事労務管理[三訂版]」, 泉文堂 w (2002)
- 6)金雅美:配置・異動と労働時間管理, 根本孝・金雅美編 著「人事管理(ヒューマンリソース)」, pp. 57-72, 学文社 w (2006)
- 7)高齢・障害者雇用支援機構編:「障害者雇用ガイドブック(平成18年度版)」, 雇用問題研究会(2006)
- 8)高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター:「障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成(調査研究報告書No. 62)」(2004)
- 9)松為信雄・菊池恵美子編集:「職業リハビリテーション入門」, 共同医書出版社(2001)
- 10)西川清之:人的資源の調達・調整と雇用形態, 平野文彦・幸田浩文編「人的資源管理」, pp. 89-104, 学文社 w (2003)
- 11)小川浩:「ジョブコーチ入門」, エンパワメント研究所 w (2001)
- 12)佐藤博樹:雇用管理, 佐藤博樹・藤村博之・八代充史「新しい人事労務管理(新版)」, pp. 25-51, 有斐閣(2003)
- 13)世田谷区立知的障害者就労支援センターすきっぷ編:「こうすれば働ける! 新しい就労支援システムへの挑戦」, エンパワメント研究所(2005)
- 14)山下洋史:「情報化時代の人的資源管理」, 東京経済情報出版(2006)
- 15)八代充史:配置転換と出向・転籍, 神代和欣・山口浩一郎・八代充史「経営システムII ヒューマン・リソース・マネジメント」, pp. 118-133, 放送大学教育振興会(2002)
- 16)「知的障害者の可能性をモノづくりに活かす」『労務事情』No. 1007, 2002年4月15日, pp. 15-16

就労における自己実現

—就労支援に関するアンケートをもとに—

青木 孝好（社会福祉法人慈光学園 慈光ホーム 就労支援員）

1 目的

茨城県内では各福祉圏域において「障害者就業・生活支援センター」が設置された。また、ようやく、特例子会社や就労継続支援A型での事業を運営する企業がでてきている。その中で、当施設での就労に対する取り組みを発表する。また、就労支援に関するアンケートをもとに利用者の方がどのような基準で就職先を選ぶのか、賃金・職場内での人間関係・働く喜びなど利用者の方が豊かな生活を送る上で、どこに重きを置くのか、そのような視点から就労支援のあり方を考えたい。

2 はじめに

茨城県の障害福祉計画において、①社会参加の促進、②在宅支援サービスの充実、③居住の場の整備、④就労支援の強化、⑤福祉的就労の充実、⑥相談支援体制の整備、⑦人材の育成という7つの施策の方向性が示され、その中でも就労支援の強化について各福祉圏域において障害者就業・生活支援センターの整備拡充が図られ、ハローワークとの連携により障害者の就労支援基盤の整備が活発になっていることは、私自身、第1号ジョブコーチとして活動する中で実感している。

しかしながらジョブコーチ支援を行わせていただいている中で、知的障がいのある方が、一般の企業で働く上で、働く意欲や目的というものが、給料をもらうこと以外の理由というものの方が大きいのではないかと感じている。当学園を利用されている方の中でも、お金の管理という部分では自分では行えず、通帳管理等金銭面での支援を受けている方が多い。また長年勤めている方は、年金などで貯えもかなりあるのでほしいものがあれば、担当者に伝え買うことができる。そのため、お金の使い方について支援することも多いが、それほど働いてお金をもらうということに対しては意識が低いのではないかと感じている。

また、障がいが軽い方であればあるほど、できれば日々好きなことをして生活ができればその方が良いと考えるのは当然のことに思う。だからこそ、たとえ最低賃金をもらうことができな

くても、仕事すること自体が楽しいと感じていたり（職場内の人間関係や雰囲気が良いことで）、仕事すること自体が本人の自信や満足につながっている方の支援に携わるととても刺激を受けるし、また障がいのある方を雇用されている企業の方がとても一生懸命その方のために尽力されている場面を拝見することが私自身の働くモチベーションにもなっている。

そこで、知的障がいのある方にとって就労に対する意欲がどこにあるのかを明らかにするためにアンケート調査を行った。

3 調査の目的と意義

茨城県内のグループホーム、授産施設等で就労支援に関わる方にアンケート調査を行い、現在の就労支援の状況と就業及び職場実習されている方の働く意欲となっているものについて以下の7つの観点から明らかにし、就労支援のあり方を考える。

- ①一般企業等への就業及び職場実習者数
- ②職場までの距離（もっとも人数の多い範囲）
- ③もっとも多い通勤方法
- ④就業及び職場実習者でもっとも多い職種
- ⑤一月の給料の平均的額
- ⑥最低賃金以上が支払われている方の割合
- ⑦働く意欲となっているものと思われる理由

4 調査の概況

(1) 調査対象者

茨城県内のグループホーム及び授産施設において就労支援に関わる方 22施設

(2) 調査方法

すべて郵送にて調査を行った。

(3) 調査時期

平成19年9月25日～10月10日

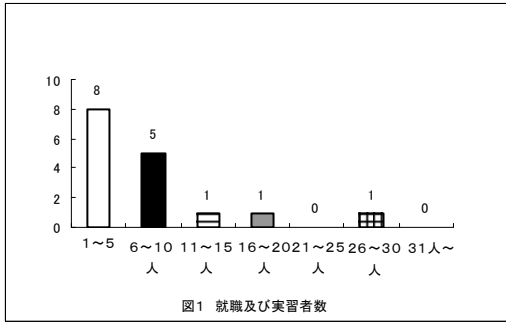
(4) 調査数

22施設の調査対象のうち、回収数は17であり、よって回収率は77%である。

5 調査結果（表 1 参照）

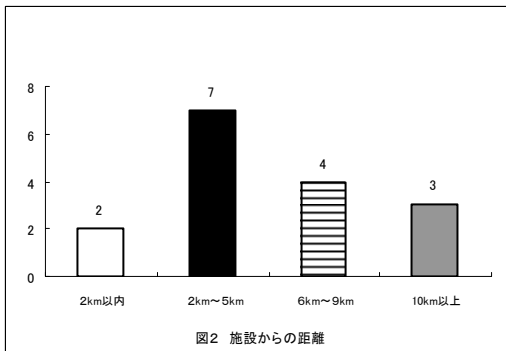
(1) 一般企業等への就業及び職場実習者数

1～5人と答えたのが8施設、6～10人と答えたのが5施設で全体の76.5%を占めた。



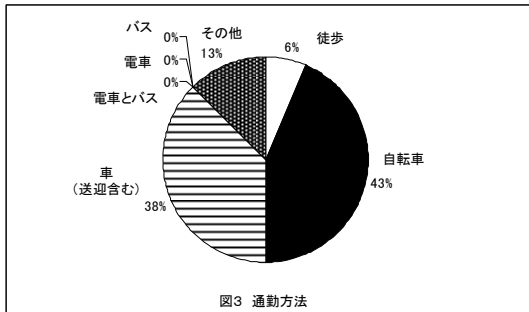
(2) 職場までの距離（もっとも人数が多い範囲）

2～5kmと答えたのが7施設、6～9kmと答えたのが4施設で全体の64.7%を占めた。また、10km以上と答えたのも3施設あった。



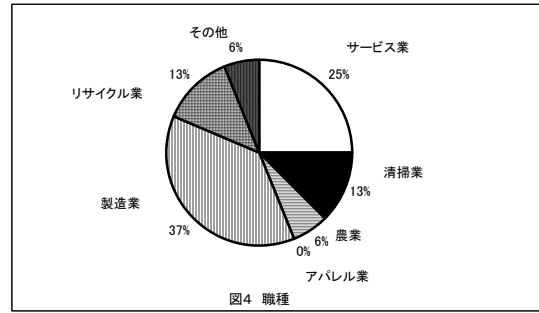
(3) もっとも多い通勤方法

自転車と答えたのが7施設、車（送迎含む）と答えたのが6施設で全体の76.5%を占めた。バスや電車など公共交通機関をもっとも利用していると答えた施設はなかった。



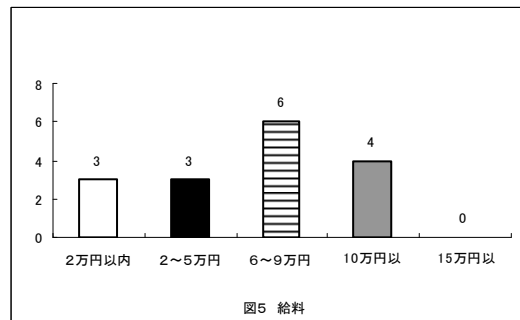
(4) 就業及び職場実習者でもっとも多い職種

サービス業と答えたのが4施設、製造業と答えたのが6施設で全体の58.8%を占めた。



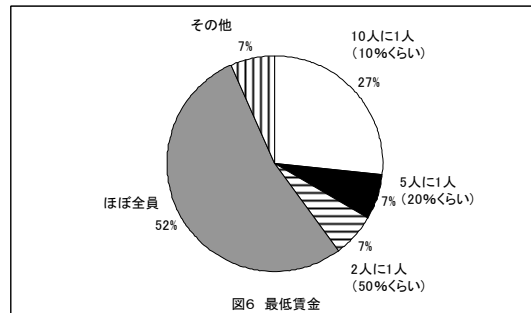
(5) 一月の給料の平均的額

6～9万円と答えたのが6施設、10万円以上と答えたのが4施設で全体の58.8%を占めた。



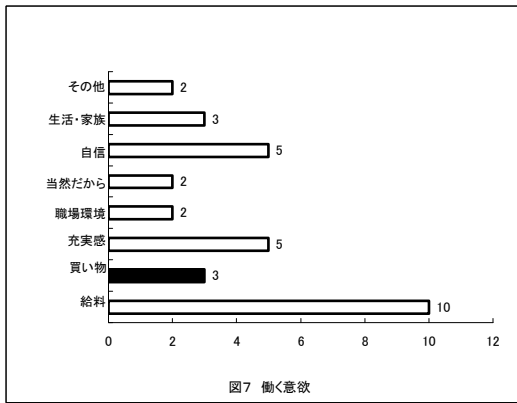
(6) 最低賃金以上が支払われている方の割合

ほぼ全員と答えたのが8施設で47.0%を占め、10人に1人くらいと答えたのが4施設で23.5%を占めた。(5) 一月の給料の平均的額の結果からも最低賃金以上が支払われている職場に勤めている方が多い



(7) 働く意欲となっているものと思われる理由（8つの選択肢の中から2つ回答）

給料をもらえるからと答えたのが10施設、お給料を使つての楽しみがあるからと答えたのが3施設で38.2%を占め、仕事楽しい・仕事に自信につながっているからと答えたのがそれぞれ5施設、職場環境（人間関係など）が良好であるからと答えたのが2施設で35.3%を占めた。



6 おわりに

本調査は科学的な根拠となるものではなく、あくまで参考程度のものであるが、各施設の担当の方から貴重な意見をいただくきっかけとなった。その中で、根本的な問題として自立支援法の施行に伴い、施設経営に非常に苦悩されている現状や就労に対する意欲や目的が見出せないでいる利用者の方にどのような助言をしていくべきかを苦慮している等の意見をいただいた。就労に対する意欲というものが給料をもらうことに加え、仕事に対する充実感や自信、職場環境に起因することは、知的障がいのある方に限らず言えることであるが、そういった理由に影響を受けやすいというのも特性ではないだろうか。職場内において障がいについて理解されないままに就労や実習の継続ができなくなることも多い。

また、(2) 職場までの距離、(3) もっとも多い通勤方法、の結果からは通勤方法が近ければ自転車の使用、遠ければ車（おそらくは送迎）によって行っており、バスや電車など公共の交通機関の利用が少ないことは、就労支援を行う上で通勤面での配慮が課題となることが多いことを示唆しているのではないだろうか。当学園では、慈光良児園、慈光青年寮、慈光ホーム利用者 98 名のうち、28 名の方が就労または、実習に至っており、職場訪問などを行なわせていただいているが、実際に当学園において就労支援を行う上でも、駅から遠くバスなどの便が悪いことからまず通勤方法をどうするかが課題となっている。

最後に、以前ジョブコーチとして訪問させていただいている事業所にてこのようなお話を伺った。「障がい者だからといって特別扱いはしたくない、ともに働いている仲間として接している、本人が目指す目標に向けて少しでも力になれば」とおっしゃっていた。まだまだ、職場における障がい

に対する理解というものが乏しい中でこのようなお話を伺えたことは、自らの励みとなっている。

障がいのある方が就労に結びつくためには、生活における支援というものも不可欠である。国の施策として、日頃の生活も含め、職場を退職した際の生活をどのようにサポートしていくべきかなど一体的な施策を期待しつつ、障がいのある方が、就労や実習を通して自らの自信に繋がるよう少しでも力添えができるように、各関係機関と連携を図りながら、障がいのある方が就労を通して自己実現を図れるよう支援していきたい。

本調査にあたり、ご協力をいただいた関係機関ならびに関係諸氏の皆様に改めて感謝申し上げます。

「仕事について」

慈光良児園利用者 A・I

〇〇町にある〇〇興業で働いています。まい日、送られてくるダンボールのテープはがしをしています。ダンボールのテープには、しゅるいがあります。はがしやすいのと、はがしにくいのがあります。一日にだいたい、450 枚ぐらいダンボールをかたづけます。仕事は楽しいです。会社の人、やさしい人たちです。こまった時には課長さんに話すと、相談ののってくれます。〇〇興業は、あと十年で百周年になるのでそれまでがんばりたいと思います。

慈光学園 平成 19 年度職場実習報告会より

表 1 就労支援に関するアンケート結果

| 質 問 | | 項 目 | 合 計 |
|---------|---|--------|-----|
| Q1 就職者数 | 1 | 1～5人 | 8 |
| | 2 | 6～10人 | 5 |
| | 3 | 11～15人 | 1 |
| | 4 | 16～20人 | 1 |
| | 5 | 21～25人 | 0 |
| | 6 | 26～30人 | 1 |
| | 7 | 31人～ | 0 |
| | 8 | 回答なし | 1 |
| Q2 距離 | 1 | 2キロ以内 | 2 |
| | 2 | 2～5キロ | 7 |
| | 3 | 6～9キロ | 4 |
| | 4 | 10キロ以上 | 3 |
| | 5 | 回答なし | 1 |
| Q3 通勤方法 | 1 | 徒歩 | 1 |
| | 2 | 自転車 | 7 |
| | 3 | 車 | 6 |
| | 4 | バス | 0 |
| | 5 | 電車 | 0 |
| | 6 | 電車とバス | 0 |
| | 7 | その他 | 2 |
| | 8 | 回答なし | 1 |
| Q4 職種 | 1 | サービス業 | 4 |
| | 2 | 清掃業 | 2 |
| | 3 | 農業 | 1 |
| | 4 | アパレル業 | 0 |
| | 5 | 製造業 | 6 |
| | 6 | リサイクル業 | 2 |
| | 7 | その他 | 1 |
| | 8 | 回答なし | 1 |
| Q5 給料 | 1 | 2万円以内 | 3 |
| | 2 | 2～5万 | 3 |
| | 3 | 6～9万 | 6 |
| | 4 | 10万以上 | 4 |
| | 5 | 15万以上 | 0 |
| | 6 | 回答なし | 1 |

| | | | |
|-------------------|---|-------|----|
| Q6 最低賃金 | 1 | 1／10人 | 4 |
| | 2 | 1／5人 | 1 |
| | 3 | 1／2人 | 1 |
| | 4 | ほぼ全員 | 8 |
| | 5 | その他 | 1 |
| | 6 | 回答なし | 1 |
| Q7 働く意欲 (2つ回答) | 1 | 給料 | 10 |
| | 2 | 買い物 | 3 |
| | 3 | 充実 | 5 |
| | 4 | 職場環境 | 2 |
| | 5 | 当然 | 2 |
| | 6 | 自信 | 5 |
| | 7 | 生活・家族 | 3 |
| | 8 | その他 | 2 |
| | 9 | 回答なし | 1 |

重度知的障害者の仕事メニュー設定

—知的障害者施設・用務業務設定—

堀越 修（社会福祉法人あすはの会 福生学園 課長）

1 施設（法人）の概要

私どもの施設は、福生市内にある福生学園という知的障害者入所更生施設（43名定員）である。法人の概要としては、武蔵村山市に福生第二学園（42名）と各施設に併設の形で、10名定員のケアホーム、15名定員のデイサービス（第二のみ）、入所者の日中活動の場として、昭島市と武蔵村山市にパン工房を持ち、その他に、昭島市より障害者生活介護事業、高齢者の介護予防事業等を受託し、職員は常勤・非常勤含め、総勢100人弱の規模の福祉目的の施設群である。

私どもは障害者施設といえども、障害者雇用の義務があるとの考えから、平成17年6月に1名、パン工房の製造補助職員として軽度の発達障害の方を雇用了。そして2人目として、平成19年4月、今回の報告を行う重度の知的障害をお持ちの方を、用務員として雇用了。

筆者は、入所施設の管理業務をしながら、障害者の雇用に当たり、彼らの職務管理を行うよう命令を受け、その任に当たっている。

2 プロフィールと雇用に至るまで

ご本人は、この春、養護学校を卒業、愛の手帳2度、自立支援法障害程度区分4判定のかたである。就労に向けては、保護者の強い希望をうけて、養護学校からの3回の職場実習を経て、雇用にごぎつけている。

実習中は、本人の能力と、障害特性の見極めに時間を使い、雇用時に備えることとした。

本人の理解力は、模倣する力はある、時間をかければ、ある程度の簡単な作業ができるようになることがわかった。言葉の指示はほとんど理解できず、理解したか確認すると、オウム返しの返事か、「はい」と答えるのみであった。作業終了時間がはっきり分らず、また、次の作業への移行が分らず、終わった後うろろしてしまふといった事があった。また、自閉の傾向があり、作業内で注意を受けた時に理解できず、「まるはさんかく、ばつ」と言いながら興奮にいたる場面が数回見受けられた。

実習においては、就労後基本となる作業として、午前は掃除機がけの練習、午後は洗濯物をたたむ練習に絞り実施した。この訓練が後の就労後に生きる事となった。

3 就職に向けて環境の整理

2月に入り、就職内定を行ない、それと共に、就職

後、どのように本人の支援をしていくかを考え、養護学校のアフターケアがもらえるよう確認をとると共に、東京障害者職業センター多摩支所に相談し、就職後、障害者職業カウンセラーの方に定期的に入ってアドバイスを頂けるよう人的環境を整えた。

施設内では、用務係りの職員と話し合いを持ち、下記内容を確認した。

- ・本人は模倣力はあるが、言葉の指示への理解力が乏しいため、見せながら支援して行く。
- ・仕事は本人が出来るだけ一人で行えるものを設定し、刺激要因を少なくする。
- ・時間の配分が分らないので、逆算し、仕事行程を設定する。週を通して、見通しが持てる作業内容を設定する。
- ・社会人として、挨拶ができるようになる。

この4点を基本的視点として、一日の流れを設定していくこととした。

4 就職後の支援

4月、就職時、本人および保護者向けに、1年を3段階に分け、方向性を提示した。

| |
|--|
| しごと ていちゃく ながれ 仕事の 定 着 までの流れ |
| れんしゅうきかん 1. 練習期間 |
| いえる あいさつをしっかりと言えるようになる |
| そうじ どうぐ つかいかた おぼえる 掃除などの道具の使い方を覚える |
| しごと ながれ おぼえる 仕事の流れを覚える |
| さぎょうないよう きめて 2. 作業内容を決めていきます |
| まるまる もって ちから はんい きめ さぎょう 〇〇さんの持っている力でできる範囲を決め、作業 |
| ないよう こてい 内容を固定していきます |
| ひとり しごと おこないます 3. 1人で、仕事を行います。 |
| きめられたないようじじかんどおり ひとり しごと おこないます 決められた内容、時間通りに、1人で仕事を行います。 |
| さぎょうこうていまにゆある かくてい (作業工程マニュアルの確定) |
| 1ねん 1ねんはん おこないます これらを1年から1年半かけて、行います。 |

また、当面の流れを確定し、明示した。

| ○○さんの1日の流れ | |
|---|---|
| とうめん よてい | ぎょうむないようちえつく |
| 当面の予定として、業務内容チェックしていきます。また、いろいろな場面での動きをチェックしていきますので、順次、確認さぎょうおこなう | |
| 作業を行うことがあります。 | |
| きほん 1 | にち ながれ つぎ せつてい |
| 基本の1日の流れを次のように設定します。 | |
| 9:00 | きんむかいし らじおたいそう 勤務開始、ラジオ体操 |
| 9:05 | げんかんじどうどあがらす しょーけーすがらすふき 玄関自動ドアガラス、ショーケースガラス拭き てすりふき 1かいやじるし 2かいやじるし 3かいやじるし かいだん 手摺拭き 1階 → 2階 → 3階 → 階段 |
| 10:00 | 1、2かいろうか かいだんそうじきがけ 1、2階廊下・階段掃除機がけ |
| 11:45 | しょくどうくちふきたおる 食堂口拭きタオルたたみ |
| 12:00 | きゅうけい しょくじ 休憩(食事) |
| 12:45 | せんたくもの 洗濯物たたみ |
| 15:00 | きんむしゅうりょう 勤務終了 |

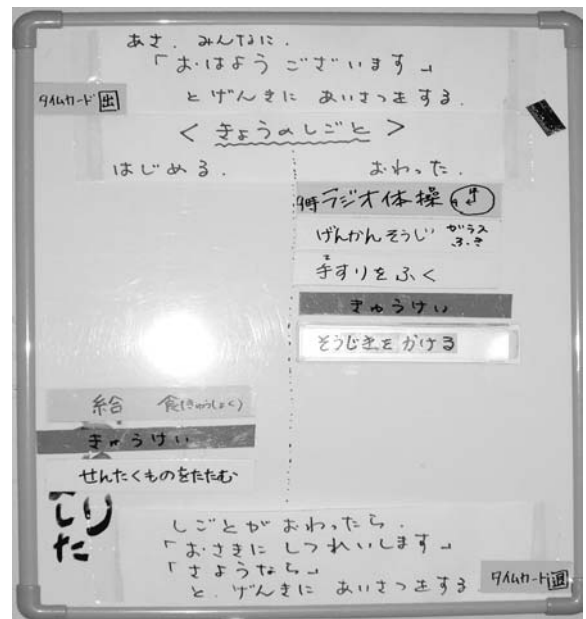


写真1 作業確認ボード

ボードの使い方は、終わったら右に動かし次の作業を確認するという簡易なものとした。

園への訪問回数としては、4月に2回、5月・6月に1回訪問していただき、相談にのっていただいた。知的障害者施設職員として、専門職ではあるが、就労援助に当たって、このアドバイスは貴重であった。

初期の6ヶ月を経て、最初に提示した流れをほぼこなせることができるようになり、作業ボードに従い、ほぼ時間通りに動くことが出来るようになった。

5 まとめとして

現在は、本人の職場定着がしやすいよう1週間の見通しが持ちやすいメニューに固定し実施している。本人は、流れを掴み、時間配分にゆとりが出てきた為、今後、新たに作業内容をボードで示しながら増やしていく予定である。

他企業に比べれば、当施設は、まだ障害者雇用を始めたばかりであるが、今回のメニュー設定を通し、施設内においても、雇用を創出できる可能性を持っていることを改めて感じる事が出来た。

また、養護学校や障害者職業センターの支援により、より細かな作業指示の支援方法を学ばせてもらった。今後も、一人一人の作業能力に合わせ、より適切な作業設定を行っていきたい。

言葉や文字での説明は、本人にとっては難しく、実際の動きの中で、見せながら教えていった。ただ、メインとなる仕事(掃除機がけ、洗濯物たたみ)は、実習中にほぼ流れを覚えていたため、この部分については、動く方向や幅の確認等、丁寧な仕事となるよう支援していった。

この初期段階で、養護学校のアフターフォローと東京障害者職業センター多摩支所の障害者職業カウンセラーにより、支援方法のアドバイスと、本人の理解力に合わせた環境設定についてのアドバイスをもらうことが出来た。その内容は次のとおりである。

(1) 洗濯物のたたみ方について

本人は、洗濯物をたためるが、誰のものであるか仕分けが出来なかった為、もう一人の用務職員がたたまれたものを仕分けしていく。その時に仕分けする人が見やすくするために、名前を見せて畳むよう折り方についてアドバイスをもらう。これにより、これまで、名前を探しながら仕分けをしていたパートナーが、その手間を省けるようになり、作業時間の短縮につながった。

(2) 利用者の籠に平仮名のルビ

若干、平仮名が読めるということで、仕分けが可能になれば、籠の名前にルビをふってはどうかとの提案があり、ルビをふることとした。しかし、衣服に漢字、片仮名がまじり、本人には対応は無理で(1)の方法に限定して実施している。

(3) 作業確認ボードを作成(写真1)

本人の自閉の特性と、用務職員が不在でも、ボードで確認し、一日の流れを作れるのではないかとアドバイスをもらって、作業確認ボードを作成した。