

特例子会社における発達障害者の雇用管理・職域拡大への取組と課題

広岡 亜弓（東京海上ビジネスサポート株式会社 大阪支社 主任）

1 はじめに

東京海上ビジネスサポート株式会社（以下「TMBS」という。）は、東京海上グループの特例子会社であり、損害保険会社を母体とする企業グループ初の特例子会社である。2010年1月、東京本社・名古屋支社・大阪支社・九州支社を拠点に設立し、2月には、東京海上日動キャリアサービス（以下「TCS」という）から、TCS事務支援チームに在籍する障害のある社員全員が転籍し、3月に特例子会社として認定を受けた。

2011年4月には、職域拡大を図るため、業務に共通性のある他グループ会社2社を合併し、従業員は約250名となった。そのうち、障害者は73名で、内知的障害者手帳保有者（43名）、精神保健福祉手帳保有者（24名）、身体障害者手帳保有者6名を雇用している。グループ適用会社5社の障害者雇用率は2.05%となっている（2011年6月1日現在）。

2 大阪支社での職域開発・拡大への取組

(1) 大阪支社（事務支援チーム）の人員状況

大阪支社（全従業員数：35名）の事務支援チーム14階オフィスは、支社長・事務統括1名・指導員4名、転籍時は9名だった障害のある社員が、会社設立後半年の間で2倍となり、同一フロア内で19名の障害を持つ社員（発達障害は10名、知的障害が9名。年齢は19歳～38歳。発達障害者の比率が高いのが特徴となっている。）が共同して作業をすすめる中で様々な課題に直面しながらも、その都度改善に向けた取組を行なっている。

(2) 大阪支社の現在の業務状況

大きく2つのチームに分かれ作業を行っている。

①事故受付通知の発送業務（基幹業務）

《従事人数》

指導員2名+事務支援メンバー延べ8名

《作業内容》

日々の定例業務として、グループ会社内専用シ

ステムを使用し、毎日PC上に送られてくるリストに基き、保険種目（火災保険・ゴルファー保険・海外旅行保険等）毎に、事故受付通知書を作成・印刷し、内容をチェックし、三つ折、封入・封緘を行った上で発送、発送記録の確認まで行う。

従来はグループ会社の派遣スタッフが行っていた業務を、TMBS移管の際、作業順序の変更、工程上チェック機能を増やす等の工夫し、作業を遂行している。

②不定期に依頼がある様々な業務（スポット業務）

《従事人数》

指導員2名+事務支援メンバー11名

《作業内容》

グループ各社から不定期に依頼があり、内容も様々である。三つ折、封入・封緘、押印、カッティング、データ入力、専用システムを使用したデータ抽出・加工等多岐に亘っている。

チーム	TMNF損業発送センター 傷害・ゴルファー・海旅行・超保険： 基幹業務	スポットチーム 不定期に様々な依頼がある業務
従事人数	指導員2名	指導員2名
	事務支援メンバー8名	事務支援メンバー11名

図1 大阪支社の業務状況

②のスポット業務は、指導員の指示により、担当する業務が常に変化し、予測ができないため、発達障害の特性を考えると、通常は不向きな業務とも思われがちである。そこで、指導員から朝礼時に「変更があります。各自バラバラの仕事です。各自自分の仕事に集中するように。突然違うことを指示する事がありますが、あわてないよう心づもりをしておいてください」と毎日伝えている。それが浸透し、メンバーの中では「スポット業務とはこういうもの」として認識され、個人差はあるものの、急な作業の変更にも対応できる人材に成長しつつある。

(3) 設立当初から現在に至るまでの業務内容の変化

単純で締め切りのない軽作業業務から、高度でやや複雑な納期のある業務へとメイン業務が移り変わってきた。

雇用人数の増加・業務に対する熟練度の高まりにより、作業可能な「量、スピード、内容」において徐々に幅が広がってきた。現在では、PC作業のパイオニア的存在であったメンバーが主に担当していた業務も、手順書を詳細にメンテナンスしたことで、ほとんどのメンバーが作業できるようになり、業務量の平準化につながった。また、発達障害者の特性上苦手とされる「判断業務」についても、ガイドラインを示すことにより、例えば「判断基準一覧表」を作成したり、必要な部分だけが見えるよう型紙をくり抜く等工夫をする事により、対応可能となりつつある。

(4) 職域開発に向けて

メンバーが自主的に行動する機会作りのため、朝礼司会、来客への1次対応、ミーティング中の電話対応、見学・来客者へのお茶だし、週間予定表への日付・休暇の記載、文具の在庫管理、郵便局への持込、当番表の作成等を指導員業務の中から、メンバーで担当可能できる業務を洗い出した。その後手順書を作成し、OJTを行い引き継いだ。それぞれの業務が得意と思われるメンバー、または公募制でメンバーを選任し、請負業務外にも、社内事務を担当し責任を持つことで、受動的でなく、能動的な行動が出来るよう働きかけている。

他者との係わり合いを苦手とする社員が多かったが、上記のように参加型の支社運営を進める事で、休憩中に輪になって談笑する姿や、作業を進める中でもチームを意識して、助け合う姿が見られるようになってきた。

出来ない！と思われることでも、出来るようにするにはどうすればいいか社員皆で知恵を絞り、職域の拡大及び業務確保につなげていきたい。

3 雇用管理・社内体制の構築について

～発達障害特性に配慮し、実務面で工夫した事例～

(1) 伝達方法の改善、コミュニケーション面の工夫

【課題】

- ・連絡事項や新たな作業指示が正確に伝わらない。

特に暗黙知のルールが、理解できない。

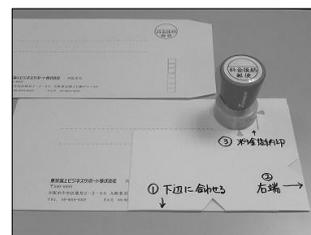
- ・臨機応変な対応が苦手で、複数工程がある作業では、ミスが発生しやすく作業が停止する。
- ・コミュニケーションが苦手で、相談のタイミングがつかめない。失敗を重ねることで、自信喪失の悪循環となる。また自分を振り返り、客観視する事が出来ない。

【改善のための対応】

①毎朝の全体朝礼で全員に連絡事項を伝えているが、終了後に4～5名ずつ担当指導員の所へ集まり再度『ミニ朝礼』で再周知、誤った理解がないかの確認、詳細説明をするようにした。

②一定箇所に「大阪支社掲示板」をつくり、連絡事項について「内容」と「理由」をセットで張り出すようにした。

③作業を一つひとつの工程に細分化し、作業指示を「一つずつ」「具体的に」するよう徹底し、反復作業であっても一回に作業する「量」を25件（枚）～50件（枚）とした。色分け・図や写真を用いて、事前に解りやすい手順書の作成や、BOXへのナンバリング、作業の進捗状況によって入れるBOXをわかる等の工夫を行い、作業指示は、口頭のみでの指示にならぬよう必ず指導員が実際に作業を行い、説明・指示し、視覚からの理解定着を図った。



作業工程に合わせたBOXの活用と、押印のための台紙の活用

④毎月、決まった課題に対して、個人評価・会社評価をつける「振り返りシート」を活用し、振り返り面談の実施を行ない、「個人評価・会社評価の差」「できていたこと・改善の必要なこと」を振り返る事で、自分自身を客観視する機会作りをした。また、必要に応じて支援機関を含めた面談も実施した。

(2) 社内の支援体制整備と支援機関との連携

【課題】

- ・「指導員によって内容が異なる」と受け取られ、更なる混乱につながることもあった。
- ・業務外のことを、職場に持ち込み業務に集中出来なくなり、毎日、業務中や業務終了後に担当指導員に相談するようになり、慢性化していったため、指導員の業務がスケジュール通り進まない事が多々あった。

【改善のための対応】

①内情報共有の徹底

当事者の状況を記載した「個人別報告書」を作成し、毎週のミーティングにおいて、指導員間でケース状況の共有を図り、どの指導員が対応しても違いのない支援ができるよう、タイムリーな情報共有方法を工夫した。情報共有を徹底することで、一人の指導員が問題を抱え込むことなく、メンバーへの対応や考え方への偏りを防ぎ、よりよい対応方法が導き出されている。

No	氏名	出来事	対応
1	東海 太郎	①6/6(月).....(○◎指導員) ②6/6(月).....(○◎指導員) ③6/6(月).....(●■指導員)	①6/6(月).....(○◎指導員) ②6/6(月).....(○◎指導員) ③6/6(月).....(●■指導員)
2	日勤 花子	①6/7(金).....(△△指導員) ②6/7(金).....(△△指導員) ③6/7(金).....(★指導員)	①6/7(金).....(△△指導員) ②6/7(金).....(△△指導員) ③6/7(金).....(★指導員)
3	●●●●		
4	●●●●		

図2 個人別報告書

②業務中「相談時間」の設定

毎日決まった時間帯（14：30～15：30の間で、一人約5分程度）に「相談時間」を設け、事前申し出があれば必ず指導員が面談時間をとる制度を取り入れた。その中で、生活面における悩みなどは支援機関へつなぐことで、支援機関との役割分担をルール化していった。相談時間を設けたことで、トラブルに対しても初期に気づく事が出来、ご家族や支援機関と連携することで、トラブルを最小限に食い止めることが出来るようになった。

③支援機関との連携

「個人別報告書（1回／週）」、「振り返りシート（1回／月）」、「面談内容（随時）」等情報共有のツールを支援機関へ都度メールで提供し、情報を共有する事により、スムーズな支援につながっている。また指導員の対応や支援方法についてもアドバイスをいただき、指導員のスキルの向上につながっている。

④各種人事制度の創設

すべての社員に対し、年に一度の人事考課をもとに、「昇給」や「正社員への登用（退職金制度あり）」の道がひらける人事制度を定め、社員個々のモチベーションの向上につなげている。

上記のように、状況によってその都度問題に向き合い、それぞれの障害特性を理解するよう努め、絶え間ない改善を検討・実行してきた。その効果があって、ビジネスマナーを含めた社内ルールが定着している。新規雇用する社員や実習生の受け入れ時も、「先輩の背中」を見ることにより、スムーズな社内ルールの受け入れにつながっている。改善後も効果を持続させるためには、取組の継続と「持続出来ているか、よりよい改善方法はないか」定期的な確認が不可欠である。

4 今後の課題

～東京海上グループの障害者雇用のシンボルを目指して～

社内外の方々に、TMBSの存在を知ってもらうことにより、障害者理解（ある程度訓練された働く意欲のある知的・発達障害者は十分事務系会社でも戦力となる）につなげ、東京海上グループの障害者雇用のシンボルとして、障害者雇用の促進に寄与していきたい。

また、障害の有る無しに関係なく、社員1人1人が能力を発揮して、生き生き働ける職場を目指し、誰もが長期的に働く事ができるような環境を整えていく必要がある。事務支援メンバー全員を責任ある社会人として育成する中で、他社員も共に成長（「共育」）できるよう、絶え間ない取り組みを続けていく。

発達障害者の職場定着支援から見えてきた課題

ーコミュニケーションに対する欲求についてー

柴田 泰臣（障害者就職サポートセンター ビルド 就労支援コーディネーター）

1 はじめに

障害者就職サポートセンター ビルドは千葉県市川市にある就労移行支援事業所で、IPSモデルを活用した支援が特徴である。主に精神障害の方をサポートしているが、発達障害の方も含まれる。そのビルドにおける発達障害の方の就労支援および職場定着支援から見えてきた、彼らのコミュニケーションに対する欲求について考察する。

なお、ビルドでは自閉症スペクトラムでも高機能の方（かつ人によりLD、ADHDを併せ持つ方）が主であるため、本稿における「発達障害」とはそのような人たちを指すものとする。

2 発達障害の方への就業時の合理的配慮

岡¹⁾は発達障害の方の就業時の困難を19のシーンに集約し、それぞれに効果的な合理的配慮を示している。これにヒントを得て、以下の3ケースについて整理した。

Aさん）20代男性。都内の事業所に一般事務として勤務。聴覚過敏があり、職場で耳栓を使用している。また疲れたときの休憩に個室を用意してもらっている。

Bさん）30代男性。都内の事業所に経理事務として勤務。休憩時間の過ごし方がわからないため、本人の希望により一人で読書をして過ごせるように配慮してもらった。また、会議への参加が苦手なため、会議には参加せず議事録を読むことで代えさせてもらった。

Cさん）20代男性。千葉県内の事業所に一般事務として勤務。見通しが立たない状況や突然の予定変更が苦手なため、ホワイトボードに予定表を書いてもらい、予定変更はできるだけ早めに伝えてもらうようにしている。

このように合理的配慮を各々の特性に合わせて適用することで、困難は軽減されて働きやすくなる。発達障害の方は事実働ける。しかし、

就職後数カ月が経過した時点で別の問題が浮上してきた。

3 発達障害の方のコミュニケーションに対する欲求について

Aさんからある日相談を持ちかけられた。「余暇の時間がない。友人と会えない。休日でも疲れて趣味を楽しめない。仕事を辞めたい。」

私は初め「余暇のための仕事ではなく、仕事のための余暇」などと正論を並べたが、Aさんは調子を崩していった。Aさんからは勤務日数や就業時間を減らす要望も出たが、まずは気分転換になるように、仕事後のわずかな時間、ビルドと同法人が運営する地域活動支援センターに通う友人らと会うことを勧めた。スタッフに依頼して、閉所時間ギリギリでも対応してくれるよう頼んだのである。すると、友人やスタッフと他愛のない話をするだけで上記の訴えが消失した。その後は休日に少しずつ趣味を楽しむこともできるようになった。Aさんのこの件がきっかけで、発達障害の方の中には、コミュニケーションを取ることに對する欲求がある人がいて、それが満たされることで職業生活においても強力なストレスコーピングになり得るのではないかと考えるようになった。

Bさんは社員と業務以外の雑談をする状況に「いつもそれで失敗してきた」と苦手さを感じていた。そこで周囲にそのような話題を避けてもらい、就業時間外の付き合いも強制しないように配慮をお願いした。ところがある日「職場で周囲が仲良く、自分だけ孤独を感じて苦痛」と訴えてきた。

Cさんは「障害を持つ他の同僚と話が合わない。そのことでストレスを感じる。職場の誰かと話がしたい。職場以外でも話ができる場が欲しい」と相談をしてきた。事業所と相談したが、職場内で解決することが難しいという結論になってしまい、職場外でコミュニケーションを

取ることのできる場を複数紹介した。

4 なぜ「発達障害の方のコミュニケーションに対する欲求」なのか

佐藤²⁾は「ニート」状態の若者について、自己が不確かな彼らは「その寡黙な表情の深層に他者とのコミュニケーション欲求を潜ませている」としている。自己が不確かである状態は、ニートに限らない。自尊感情が傷つく経験を重ねた発達障害の方でも同様であろう。またこのことは、マズローの欲求段階説における3段階（親和欲求、愛と所属の欲求）から4段階（自我欲求、認知欲求）とも重なるだろう。集団に属し、他者から愛され、認められたいと願うのは、社会的な存在としての人間が持つ当然の欲求である。すなわち障害の有無や障害種別に問わず、共通の欲求であると考えられる。

千葉県浦安市で発達障害児の療育に取り組んでいる小田氏³⁾に取材をした。

「彼らは人が好き」と小田氏は話してくれた。「人が好きでコミュニケーションを図るが、それが苦手だと気づく。」。彼らのコミュニケーションスタイルはしばしば独特であると捉えられ、TPOにそぐわないように感じられることも多い。周囲のことはお構いなしと見られてしまうことや、相手を怒らせてしまうこともあり、「うまくいかず、自尊心を低下させてしまう。」。しかしうまくいかない彼らだからこそ、満たされない本質的な欲求はなお強まるのだろう。

Bさんに対する配慮は、副作用としてコミュニケーション欲求の疎外状況を作ってしまった。それまでの経験から、確かに雑談は苦手であった。しかしそれは「雑談を排除する」ことで解決されるものではなく「自分が安心して雑談できる状況を作る」ことで改善されるものだったのだ。孤独であることに苦痛を感じ、そのストレスが働く意欲を失わせることにつながる。

5 コミュニケーションに対する欲求を満たすには

(1) 職場で安心してコミュニケーションを取ることのできる環境を構築する

職場でのことは職場でのコミュニケーションで充足することがベストだと思われる。そのた

めには、職場の理解を得て、一朝一夕ではいかなない努力を求めることになる。しかし現状で、障害者雇用を実現している全ての事業所にこのことを求めることは現実的ではない。ただし、発達障害の方が安心してコミュニケーションを取ることのできる環境構築に理解を示す事業所と出会えた場合に、支援者にはその方法、すなわち一人ひとりの個性を説明できるよう準備しておくこととその力量が備わっている必要がある。また発達障害者本人は自己理解に基づいて、自分の得手不得手をきちんと伝え、合理的配慮としての環境構築を求める準備ができていとよいであろう。

(2) 訓練によって発達障害本人のコミュニケーションスキル向上を図る

発達障害の本人にニーズがある場合、その方のコミュニケーションスキルの向上も有効な方法の一つであると思われる。発達障害は「発達しない」のではなく「発達に時間がかかり」「くせを強く持つ」のである。例えば具体的な課題に取り組むSST（生活技能訓練）などを活用して訓練をすることは有効であることがある。

(3) コミュニケーションの場の紹介・創造

発達障害の方に限らず、働く人にとって仕事後や休日に集える場の必要性は以前から言及されており、さまざまな取り組みが行われている。例えばビルドでは、月に1回土曜日に「働く人のミーティング」を行っている。また有志の食事会や映画会も好評である。

発達障害の方だけで集まることが必ずしもベストとは言えない。多様な人間関係の中で成長できるチャンスもあるからだ。一方で同じ障害特性を持つからこそ理解し合えて、心許せることも事実である。特に成人になってから発達障害を認識した人たちにとっては、互いの存在により気付きが得られ、自己理解が促進される場としても有効である。いくつかの発達当事者会に参加させていただいたが、活気があり、それぞれの会が充実し成長していると感じた。

すぐにできることとして、既存の場を紹介することも大切である。しかしそれだけでなく、

自分に合った場を選べるよう、しかも継続的に通える近隣地域に選択肢が増えればよい。すなわち、このような場は今後ますます創造されるとよいと思われる。初めは機動力のある小さな有志の集まりでもよいが、持続可能であるためには、たとえば市区町村独自の予算を活用したモデルケースなどが増えることも期待される。

(4) web上のコミュニケーション

インターネット環境が整っている場合、ビルドを利用している精神障害の方の間でskypeが頻繁に利用されていることがあった。経済的な負担が少なく済むことが好まれる理由のようだ。対して発達障害の方の場合、顔の見えない電話相手との会話が苦手だったり、複数の人との会話を話すタイミングを掴めなかったりすることもあり、視覚的に会話が楽しめるチャットやTwitterなどが好まれることがあるようだ。共通の趣味や話題で繋がることのできる、これも大切なコミュニケーションの場の一つと言えよう。

6 まとめ

今後の職場定着支援では本知見に基づき、職場における仕事面だけではない、コミュニケーション環境の構築を、協力事業所を得て積極的に実現していきたい。コミュニケーションスキルの向上、コミュニケーションの場の紹介・創造も併せて取り入れて、その効果と成果を検証する必要がある。

また小田氏は「『苦手』を改善するアプローチではなく『得意』をとことん伸ばせば、磨き抜かれた『得意』の周りに人は自然と集まってくる」という印象的な見識を与えてくれた。ストレングスモデルを活用して「人がたくさん集まってくる」ビルド卒業生をどんどん輩出したいとも考えている。

【参考文献・注】

- 1) 岡耕平: 支援技術を活用した発達障害のある人の就労支援、「日本職業リハビリテーション学会第38回神奈川大会プログラム・抄録集」、p.102-103, (2010)
- 2) 佐藤洋作: コミュニケーション欲求の疎外と若者自立支援-「ニート」状態にある若者の実態と支援に関する調査報告書を読む-「東京経済大学会誌第258号」、p.71-85, (2007)
- 3) 小田知宏氏。NPO法人発達わんぱく会理事長。2011年より千葉県浦安市で児童デイサービスとして、発達障害児の療育を行う「こころとことばの教室」を運営。

奈良県における地域の就労移行支援事業所の取り組み

角光 裕美（特定非営利活動法人 地域活動支援センターぷろぼの）

1 当法人の沿革

奈良県にある地域活動支援センターぷろぼのは、内部障害者が社会参加や就労などを通して自立した生活を過ごせることを目指して、平成15年に無認可作業所として設立された。その後、IT技術の習得を目指す人への就労支援を始め、平成18年10月には地域活動支援センターに移行、平成19年4月からは就労移行支援事業を開始した。平成19年6月及び平成21年4月には新たに県内に2事業所を開設し、平成22年4月には県からの委託事業として、「奈良県ITソーシャル・インクルージョンセンター」を開設した。平成23年7月には、就労継続A型事業所「IP Factory ぷろぼの」を開設し、入力業務やメンテナンス業務に関わる事業を始めた。

現在、県内に就労移行支援事業所3か所、就労継続支援A型事業所1か所、県委託事業として総合的に支援する機関として「奈良県ITソーシャル・インクルージョンセンター」で就労支援サービスを行っている。利用している人も、当初は内部障害者から始まったが、就労支援施設としての役割を徐々に強めるにつれ、現在では、発達障害をはじめとする様々な障害の人が当法人の事業所を利用している。

2 奈良県の状況

奈良県の障害者及びその家族などを対象とした調査『平成21年度障害者及び高齢者の生活介護等に関する実態調査』によると、「企業で働いた経験の有無」として、就労経験のある人は、全体で46.8%であり、現在働いていない人も半数は働いた経験があるという結果が出ており、さまざまな理由で離職し、そのまま働けずにいる障害者も多いと指摘されている¹⁾。また、現在働いていない理由としても、障害や疾病によるという回答が多いものの、働きたいが就職先がないという人も1割程度見られており、障害者が

就職することと同時に働き続けることのむずかしさが指摘されている²⁾。

一方で、奈良県における障害者の就労支援を行う福祉施設を利用する人は年々増加しているのに対し、施設から就職する人は奈良県全体で年間約20名程度にとどまっているという報告もあり、奈良県において就職を実現する支援体制や支援ノウハウが乏しいことや施設利用者の就職意欲の持続に課題があると考えられる。

3 平成21年度から平成22年度の取り組み

上記のような背景から、当法人では、平成21年度より、就労支援を体系的に行うための支援体制を構築することに取り組んできた。以下に、平成21年度から22年度までの取り組みを報告する。

(1) 平成21年度

当法人では、平成21年4月から平成22年3月まで、福祉医療機構の研究助成事業「発達障害者及び高次脳機能障害者に対する通所と在宅を併用した取り組み」を受託し、従来の支援の対象とはなりにくい発達障害者に対する支援をどのように行うかの検討を重ねていった。その背景には、1つ目に、就労支援を必要とするニーズは高まる一方で、発達障害者を積極的に受け入れる就労支援事業所及びIT技術習得をプログラムに取り入れている事業所が奈良県内にあまりないこと、2つ目に奈良県において就労支援事業所を通じた就職者は年間20名程度に留まっており、効果的な就労支援の方法及び体制を検討する必要があったことが挙げられる。

研究事業を通じて、アセスメント、トレーニング、ジョブマッチングのそれぞれの要素の重要性が示唆された。それまで当法人ではIT基礎訓練によるスキルのトレーニングが重点的に行われ、アセスメントをどのように充実させていくか課題となっていた。また、見た目には分かりづらい障害と言われる発達

障害は、得意なことと苦手なことが両方ともあることも多く、既存の面談・相談支援を通じたアセスメントによる得意不得意の整理に限界を感じる中で、研究事業では、当初面談のみであったアセスメントに検査を試行的に取り入れた。しかし、検査から能力に関する一定の情報が得られる一方で、発達障害者に実際に「やってみる」体験が自己理解に効果的だと言われることもあり、より具体的な仕事を想定した作業能力の客観的評価及び工夫・配慮の確認を行う新しいプログラムの必要性が示唆された。そのため、平成 22 年度には、「やってみる」体験を通じたアセスメント及び自己理解の取り組みを、試行的に行うこととした。

(2) 平成 22 年度

平成 22 年度には、前年度の取り組みをもとに、表 1 のように基本的な訓練体制を構築することを目指した。

① アセスメントプログラムの開発・実践

平成 22 年度の取り組みの柱となったのは、「やってみる」体験を通じたアセスメント及び自己理解の取り組みである「チャレンジプログラム」の開発及び実践である。プログラムは 6～10 か月（週 2 回）の中期的な取り組みであり、職場を模した環境設定の中で仕事として作業を行った。その中では、作業結果やコミュニケーションについて 1 つ 1 つを本人と振り返り、できていることは自信に感じてもらい、できていないことは特性又は練習課題として理解してもらうことにした。そのようなアセスメント及び自己理解プロセスを丁寧にたどることで、プログラムへの参加を通じて、徐々にではあるが、利用者は自らの特性について理解した上で、特性に合うジョブマッチングへと繋がることとなった。また、プログラムの後半では、自分の特性について自己理解を進め、就職時に自分の特性や傾向を伝えるための資料を支援員と共に作成した。

また、このアセスメントプログラムの中では、仕事として作業に取り組むため、ビジネスマナーの実践や協調性を意識した行動が求められることとなり、他の訓練で得たスキル習慣化及び仕事に向けての意

識向上の場としての役割も果たしている。

プログラムを通じて、参加者は自己理解を進めるとともに他者との関わりの積極性、そしてビジネスマナーを含む仕事への意識向上が見られたことが、大きな成果として挙げられる。また、このような「やってみる」体験を通じたアセスメントのプログラムは、当初、発達障害者の特性を踏まえて始められたものであるが、他の障害のある利用者へと参加を拡大していくにしたがって、就労支援の中で特性のアセスメント及び自己理解のための取り組みとして様々な障害のある人へも効果的であることが明らかになった。

② ビジネスマナー訓練

アセスメントプログラムの開発・実践に加え、平成 22 年度には、就労上で重要なスキルである、ビジネスマナーの訓練を開発・実践した。平成 22 年度当初は、福祉作業所としてスタートしたこともあって、事業所においてはビジネスマナーを意識した取り組みがほとんどなされていなかった。しかし、就労時にビジネスマナーの習慣化が非常に重要であることが感じられたことから、平成 22 年 4 月より、ビジネスマナー講座を週 1 回のペースで行うこととなった。その中では、講座を通じて知識の習得が見られた一方で、日常生活における実践がほとんど見られなかったことが大きな課題となった。習得した知識やスキルの他の場面における般化をどのように取り組むか考える中で、「チャレンジプログラム」を含めた日々の通所におけるビジネスマナーの実践を求め始めた。ビジネスマナーの実践が求められる日常的な場面で、行動が見られなかった場合、その旨をその場で振り返ることやロールプレイ形式でやり直してもらうことを現場で徹底して取り組んでいった。この取り組みによって、事業所への通所を仕事の練習として来るという意識が利用者の中で高まって行き、就労時に習慣化していることへのステップとして機能することとなった。

他にも、コミュニケーションに苦手さのある利用

者を対象にしたSST(ソーシャル・スキル・トレーニング)や、就職活動への準備として、長所・短所の整理や障害者雇用についての学習、履歴書作成などを行うジョブガイダンスを開発、実践した。

以上のような平成22年度の取り組みを通じて整理した、当法人における訓練の流れは、表1のようにまとめることができる。

表1 平成22年度の取り組み～訓練の流れ～

基礎訓練	アセスメント	面談(フェースシートの作成)、アセスメントプログラム
	トレーニング	IT基礎訓練(WordやExcel、パソコンに関する基本スキル)、ビジネスマナー講座、SST
応用訓練	トレーニング	IT上級訓練(ウェブ制作、会計)、ビジネスマナー講座、SST
	就職準備	職場体験(事業所内)、ジョブガイダンス
就職支援	実習	企業実習
	就職活動	関係機関と連携した就職活動(トライアル雇用や職場適応援助者の利用)
	就職後	フォローアップ支援、余暇活動

訓練の流れとして一定の整理を行った後、平成23年1月以降、法人内の全事業所における上記取り組みを進めていった。

4 今後の課題

2年間の取り組みを通じて、「やってみる」体験を通じたアセスメント及び自己の特性や障害についての自己理解や、ビジネスマナーや基本的労働習慣などの就職準備が整えるという、就労支援の基礎的な取り組みは一定構築することができたと言える。しかし、一方で、特性に合った仕事に向けたトレーニングの充実や、就職活動に向けた取り組みの充実が大きな課題となっている。

平成23年度には、平成22年度の基礎訓練の構築を踏まえて、それぞれの作業能力や特性に合う就職を目指し、具体的な職種を想定した実践的な訓練の充実を図っている。例えば、基礎訓練後の訓練とし

て、入力スキルを要する会計入力訓練、事務系の就職を目指す人を対象とした事務訓練、軽作業や製造業を目指す人に向けたパソコンメンテナンス訓練などである。まだまだ利用者の希望する職種のスキルに関する訓練としては足りておらず、今後も様々な職種・個人の特性に対応した訓練を充実させていく予定である。

また、施設内の訓練だけでなく、職場体験及び職場実習の充実も課題である。このような職場体験や実習が整うことで、施設内で身につけたスキルや特性を踏まえた行動を就職時に生かすことが可能になると考えている。これらは、就職経験のない利用者が就職イメージを明確にすることや、離職期間の長い利用者が就職に向けてのステップアップとして利用すること、そして就職に向けての自分の課題をフィードバックされることで課題への取り組み意識を高めることとして、重要な役割を果たすことができ、早急に整備していく予定である。

【引用文献】

- 1) 奈良県、『平成21年度障害者及び高齢者の生活介護等に関する実態調査』, 278p, 2009
- 2) 奈良県、『平成21年度障害者及び高齢者の生活介護等に関する実態調査』, 278p, 2009

発達障害の高校生・大学生のための就労疑似体験の場 「発達障害児のための職業教室」 －5年間の取り組みから見てくるもの－

○山口 徳郎(名古屋市発達障害者支援センターりんくす名古屋 ソーシャルワーカー)
角谷 勝己・玉腰 幸司(名古屋市障害者雇用支援センター)
榎並 恭子・小川 真紀・後藤 沙織・浅井 朋子(名古屋市発達障害者雇用支援センターりんくす名古屋)

1 はじめに

名古屋市発達障害者支援センターりんくす名古屋(以下「りんくす」という。)は、市直営で平成18年4月に開所した。

市内在住または市内に通勤・通学している発達障害児・者本人及び家族、関係者からの相談に応じ、また発達障害啓発の講演会や、支援者養成の研修などを行っている。

名古屋市障害者雇用支援センター(以下「雇用支援センター」という。)は、障害者雇用促進法にもとづき、訓練から定着まで行なっている就労支援機関で、最近では発達障害者の相談が増えている。

平成19年度から、りんくすと雇用支援センターと共同で、高校などの夏休み中に発達障害児・者のために就労の疑似体験の場として「発達障害児のための職業教室」(以下「職業教室」という。)を実施してきた。今回、平成19年度から23年度までの5年間の取り組みについて、振り返りを行った。

2 職業教室の概要

(1) 目的

りんくす開所時に、親の会など当事者団体から「高校や大学を出ても就職できない知的障害をともなわない発達障害者がいる。ぜひ、在学中に就職準備の支援を行ってほしい。」との要望が出たことに加え、雇用支援センターからも「発達障害の人達の就労体験の場を一緒にやりたい。」との申し出があったことで職業教室は始まった。

りんくすとしては、以下のことをねらいとした。

- ①在学中に、「働く」イメージを高校生などの発達障害児・者に持ってもらえる場とする。
- ②障害者就労支援者に発達障害についての理解を深めてもらう場とする。
- ③後期中等教育期や高等教育期の発達障害児・者の就労に向けての支援における具体的なアプローチ

方法や有効な支援内容の検討を行う。

雇用支援センターのねらいは次のようなものであった。

- ①発達障害者への早期からのアプローチの有効性の検証をする。例えば、従来の知的障害者への就労支援や職業準備訓練の手法や教材が有効かどうか等。
- ②今後の支援の中で増加することが予想される知的障害をともなわない発達障害者への就労支援の経験の蓄積を行う。

(2) 対象と参加者

市内在住または市内の学校に通学している高校生年齢から概ね22歳くらいまでの発達障害児・者。これまでに就労体験のない者。

この5年間の参加者は、50名。男女比は、男39名、女11名。参加者の在籍状況、診断や性別は、次の表1、2のとおりである。

表1 参加者の在籍状況

年度	
19	サポート校・専修校4 養護高等部(高等養護含む)2 普通高1 通信制高1 フリースペース1
20	サポート校8 定時制高1 高等養護1
21	サポート校4 定時制高1 専門学校1 大学2 ディケア1 在宅1
22	サポート校3 職業高1 専門学校1 大学3 養護高等部1 ディケア1
23	大学4 サポート校2 普通高4 職業高1

表2 参加者内訳

年度	人数	男	女	診断別内訳	
19	9	7	2	アスペルガー症候群	2
				自閉症(高機能含む)	3
				広汎性発達障害	1
				学習障害	2
				知的障害	1
20	10	9	1	自閉症	2
				広汎性発達障害	2
				注意欠陥多動性障害	1
				未診断	5
21	10	6	4	アスペルガー症候群	5
				自閉症(高機能含む)	4
				未診断	1
22	10	7	3	アスペルガー症候群	5
				自閉症(高機能含む)	3
				広汎性発達障害	2
				注意欠陥多動性障害(重複)	(1)
23	11	10	1	アスペルガー症候群	6
				自閉症(高機能含む)	3
				広汎性発達障害	2
				学習障害(重複)	(1)

(3) 実施形式など

高校、大学の夏休み中に1グループ5名5日間の日程で行う。これを2グループ実施した。

① 実施に至るまでの流れは、おおむね次のようなものである。

イ 5月半ば頃までに、募集案内を親の会やサポート校、高校、医療機関に配布。

ロ 職業教室の1ヶ月ほど前に、本人及び保護者に向けての事前オリエンテーションと調査票に基づく面接を実施した。

ハ 9月半ば頃に、家族及び本人に向けた評価等の報告会(個別面接と全体説明会)を開催。

ニ 紹介を受けた学校や医療機関等に職業教室の様子や評価についてフィードバックした。

② 実施場所は、作業スペース、休憩スペース(食事場所も含む)などを明確に分け、パニック時や疲労時のクールダウンスペースも確保した。

(4) カリキュラム

① 考え方

実際の仕事を模しOJTをイメージした作業訓練と、Off-JTをイメージし就職活動や職場生活に必要な知識を学ぶ就労準備講座(以下「講座」という。)で構成される。作業訓練は雇用支援センター職員が工場長等の役になり作業指示等を行う。講座は、面接

の受け方や職場のマナー等をロールプレイを交えて学ぶ。

② 平成23年度カリキュラム

学校卒業までに時間的猶予のあるAグループと、翌年3月に卒業を控えたBグループとに分け、Bグループでは講座の時間数を増やしている。

午前、午後とも10分の休憩時間に、感想等を日誌に記録する。その日の最後には1日の反省等を日誌に記録し、翌日の予定や目標を確認する時間を設けている。

表3 平成23年度 Aグループカリキュラム

	午前	午後
月	オリエンテーション VRT(職業レディネステスト)	講座(職種の知識) 作業訓練(簡易組立)
火	VRT振り返り パソコンスキル測定	作業訓練(簡易組立)
水	講座(面接の受け方) 作業訓練(簡易組立)	作業訓練(PCデータ入力)
木	講座(職場のルールやマナー)	作業訓練(PCデータ入力)
金	作業訓練(簡易組立)	作業訓練(簡易組立)

3 職業教室の変遷

(1) 対象の変化と募集方法の変化

当初、親の会のニーズからスタートした事業だったので、親の会だけで募集し、軽度の知的障害をともなった発達障害の高校生らも含めて開始した。

平成20年度は、親の会だけでなく、募集先をサポート校まで拡大したところ、特定校の在學生や未診断の参加者が増え(表1)、学校生活の関係性がそのまま職業教室に持ち込まれた。平成21年度からは、親の会やサポート校に加え、一部医療機関や普通高校も加えた。これにより、実際に就職を控えた専門学校や大学生の参加がみられた(表1)。職業教室の周知が進むとともに、保護者同士の情報や学生相談室からの紹介で参加した者も平成23年度には見られた。診断別では、広汎性発達障害(アスペルガー症候群、自閉症を含む)がほとんどである。男女比は男:女=4:1である(表2)。

職業教室終了後、相談があった場合はフォローを行った。平成22年度までの修了者39名のうち、現在も在学中の10名を除く29名のうち、12名については、進路相談を受け、フォローを行った(うち7名は就労支援機関を通じて就職)。

(2) 実施の流れの変化

① 調査票

教室当日を有効に過ごせること、本人の状況等を把握することを目的に作成した。当初2年間は、事前オリエンテーション時に本人と家族に手渡していたが、平成21年度からは事前オリエンテーションの前に渡し、面接時により詳しく本人状況を把握できるように変更。また、本人の参加意識を高めていくためにも、主に保護者が記入する様式から、平成23年度には、本人と保護者がそれぞれ記入する様式に明確に変更。作業指導時に問題となる手先の不器用さをイメージしやすくするために記入項目に具体的な日常動作を加えた。

② 事前オリエンテーション

全体説明のみであったものを、平成21年度から調査票の確認と職業教室当日での支援準備のために個別面接を導入するようにした。記入内容の理解を深めることができ、教室当日における支援方針作成の参考となった。また、本人の参加動機を確認できる機会ともなった。

③ 報告会及びフォロー

個別面接において、参加の状況を基本・作業・対人評価・総合評価などに分けて評価し、保護者に伝えた。ケース紹介機関にもケースの参加状況は伝えていた。平成23年度からは、申し込みの段階で紹介機関を記入してもらい、報告会で紹介機関に情報をフィードバックしていく旨を伝えた。本人や家族に情報の内容を確認してもらうことで、紹介機関がその情報を活用しやすくなった。

これを通じて、関係機関との連携強化になったと思われる。

(3) 実施体制などの変更

① スタッフの役割

当初、りんくすの職員も雇用支援センター職員と同じ立場で参加者への対応をしていたが、平成21年度から作業指導は雇用支援センターが担い、特性を押さえた環境調整やサポートについては、りんくすが担当するようにした。

そのことで、「働く場」でのより実践的な場面を作り出すことができた。

② 訓練日誌形式（作業の振り返り）

平成19年度は、最終時間に1日の作業振り返り

を設定していたが、原因と結果を結びつけるのが苦手な発達障害の特性を考慮し、平成20年度以降は、各作業時間後ごとに振り返りを行うことにした。また、毎日の目標を設定させることで、自分の特性に気づきやすくし、参加意識を高めるようにした。

③ 個別の支援やツール等の作成

個別対応については、教室終了後各参加者の状況について話し合いを持ち、支援方針の確認や変更を行っていたが、対応職員が変わると、支援のつながりがきれてしまうことがあった。このため参加状況記入シートに、反省会の内容、翌日の支援方針、留意点などを書き込み、職員間の引継ぎを確かなものとした。

また、ツール作成では、個人に合わせて指示書や視覚的なお支援方法な方法をそのつど変更し、有効なものを見つけていくように心がけた。

身だしなみの見えない部分については、指示が入りにくかったが、平成22年度から姿見を会場に置き、髪の毛、爪の長さ、襟元を大きな付箋で視覚的に示すことで、一定の効果が見られた。

④ カリキュラムの変更

作業訓練と講座の組合せという基本的な構成は変わっていないが、5年の間に徐々に講座の時間が増えていった。平成19年度の講座は2コマであったものが平成23年度Bグループでは6コマとなった。

作業訓練では簡易な組立作業中心であり、これは雇用支援センターが使っている訓練教材を利用したもので、作業時間と数量を記録し、自己の能力を把握してもらう。パソコンは当初は入門講座だったが、平成21年度からは伝票入力業務として作業訓練に組み込んだ。

平成21年度からはVRT(職業レディネステスト)を行なっている。職業適性について考えてもらい、自己の興味や指向を整理するためである。

4 職業教室をきっかけに就職への意識が向上し、就労支援機関を経て、一般就労した事例

氏名：O. Y 男 年齢 19歳

(職業教室参加時 16歳)

診断：広汎性発達障害

(精神障害者保健福祉手帳3級)

職業教室参加時には、「作業時に集中して取り組む力は有しているものの、説明を聞かずに自分のイメージで作業をします」、「会話が友達ことば、他者同士が話している時にちょっかいをかける、自分の思い通りにならないといらつくなどコミュニケーションの課題が顕著である」という評価がされ、これを本人及び家族に報告会を通じ伝えていた。

その後、高校を卒業して雇用支援センターに入ってきたO君は、当初コミュニケーション面では張り切りすぎ、声が大きくなることがあったが、指摘で配慮でき、言葉遣いも適切なものであった。周囲とも大きなトラブルが無く付き合うことができ、問題は見られなかった。

3ヶ月の訓練を経て、食品製造会社の実習を行い、雇用支援センター入所4ヵ月後に採用された。本年の雇用支援センターの会社へのフォローでも、大きな問題なく、就労継続できている。

職業教室参加時には、コミュニケーション面の課題が顕著であった。しかし、雇用支援センター入所してきた時の姿は立ち居振る舞い全体的にとっても落ち着いた印象であった。本人が「特にコミュニケーションの取り方で勉強になった」と話したことからも、職業教室が大きなきっかけになり、その後の1年7ヶ月の経験も加わり、大きく成長したものと思われる。また、職業教室で関わった雇用支援センターで系統的な訓練を受けたことで就労準備性の定着が図られ、安定した一般就労に結びついたと思われる。

5 この5年間の取り組みの成果と課題

(1) 支援者にとっての成果

- ① 「就労支援者に職業教室を通じて発達障害の理解を深めていってもらおう」、「発達障害児・者への就労支援における具体的なアプローチ方法や有効な支援内容の模索をする。」といったねらいが、ほぼ達成できた。
- ② 相談支援機関と就労支援機関がそれぞれの持つ得意な機能を活かし、役割分担して移行支援への取り組みを行うことの強み、ノウハウなどが得られ、機関連携が促進できた。
- ③ 本人に合わせた支援ツールなどの工夫を現場で考えていくことで、りんくす職員にとってより実践的な場となった。

(2) 参加者や家族などにとっての成果

- ① 5日間連続での作業を模擬職場で行うという体験を通して、「働き続ける」体験が実際にできた。
- ② 学校とは異なる場での作業体験は大変厳しいものだったと思うが、5日間をやりきったことの達成感を得られた。
- ③ 就労で困った時の相談場所が提供された。

(3) 5年間の取り組みから見えてきた課題

- ① 職業教室メニューの中に、体力の必要性や報告・連絡・相談の方法やマナーの獲得等の要素を取り入れ、その場では達成感を得てもらっても、期間の短さや単発の訓練ということでは、特性上発達障害児・者は忘れてしまう問題がある。
- ② この取り組みは、人手、場所、機材等の確保に手間がかかり、実施機関にとって、本来事業と並行して実施するには、無理が生じる。何らかの工夫が必要である。

6 まとめ

発達障害の青年たちの就労への適応支援や定着支援の必要性から、高校から大学に在学する発達障害児・者のスムーズな移行支援に役立てばということとで始めた職業教室であるが、事例のように職業リハビリテーションの利用を促すきっかけになった者もあれば、そのまま社会への移行期が停滞している者もいる。あらためて、発達障害の診断が確定し、かつ本人が特性理解している青年たちの社会生活への『移行支援』が高校や大学などで適切に行われる必要性が高まっている。それを教育機関だけに任すだけでなく、職業教室のような取り組みを通じ、就労支援機関、相談支援機関、医療機関などの無理のない連携で担えていければ、自信をもって働き続けられる発達障害の青年たちが増えるのだろうと思う。

平成23年度参加者の一人が、「こんな本格的にやってくれるところはなかった。僕は、職業教室に参加して、よかったです。」という感想を述べてくれた。

このことばに励みをもらい、この取り組みの今後の発展を約束してまとめとする。

精神障害者・発達障害者への 就労支援の相違点・類似点に関する一考察

○高柳 玲奈（就労移行支援事業所コンポステラ 就労支援員/第1号ジョブコーチ）
本多 俊紀（就労移行支援事業所コンポステラ）

1 はじめに

昨今、発達障がい者の診断増加に伴い、就労支援においても、多くの発達障がい者が、今まで精神障がい者を主に支援してきた事業所にて支援を受けている。

このようなことから精神障がい者への支援が、発達障がい者にも応用されている現状がある一方、全国に発達障がいの専門支援機関ができるなど、発達障がい者への独特の支援が展開され、専門的な支援が重要であるとも言われている。

本報告では、その中で就労支援にのみ着目し、精神障がい者と発達障がい者の支援について、どのようなことが共通しており、どのようなことがそれぞれの障がい独自のことなのかを、比較検討し報告する。

2 目的と方法

本調査では、就労移行支援事業所コンポステラ（以下「コンポステラ」という。）を利用し就労にいたった利用者4名の支援記録をもとに、キーワードを抽出し、類似するものをカテゴリー化して考察を行っている。

（※コンポステラでは、精神・知的・発達障がい者への就労支援を行っている。）

3 結果

①Aさん 20代 女性 統合失調症

以前に障害者雇用で事務職として勤め、契約期間満了によりコンポステラの利用に至っている。

【就労に至るまでの支援】

初回のアセスメント時は、発症前に経験がある販売業の仕事を希望していたが、将来の結婚を考え土日を休日にできる事務の仕事を希望した。しかし、土日が休みの販売があればやってみたくとも話していた。ハローワークに同行した時にも、求人票を見て事務と販売で悩むこともあり、事務職・販売職のメリット・デメリットの整理を一緒

にした。葛藤はあったが、やはり事務職を希望し、数度の応募の末、利用開始後3か月で事務職に就いている。

【就労後の支援】

障害者雇用を初めて行う企業ということで、入社前に障がい・サポート体制の説明を行った。また、Aさんからの希望で、就職後には週1回の電話か来所での相談をうけていた。

働いて1か月後に、出勤しようと思うと吐き気・嘔吐が出始め、原因を聞くと「人並み以上にできていなければいけない」という思いが強いためであった。そこで、Aさんが仕事の振り返りができるように面談の機会を設け、できていることや、今はできていないがどうやればいいのかを整理した。また、職場側も少し混乱していたため、職場訪問の際に周囲の理解の引き出す目的で障がいについての説明を再度行った。

トライアル終了時に企業側から、Aさんの業務能力を鑑み、当初予定していた正社員ではなく契約社員として働いてほしいと説明あった。しかし、Aさんは、プレッシャーを感じながら契約社員で働くのは、希望の待遇ではないと、退職している。

【その後～現在】

コンポステラを再度利用し、前職の振り返りを行った。Aさんは、自身のできなさから退職につながったのではと考えている様子で、自己肯定感が低下しているように感じられた。そこで、できたこと、もう少しでできそうだったというところを整理しフィードバックをした。

そのような関わりから、自信を取り戻し、別な企業で事務職として勤めている。

②Bさん 20代 男性 高機能自閉症

高校卒業後、就労経験がなくBさんの希望でコンポステラの利用に至っている。

【就労に至るまでの支援】

利用開始当初から、就労経験がないため、就労

へのイメージをつけることを目的に、職場見学や求人票を教材にした仕事の勉強会、面談を行った。また、勉強会や面談の中で、徐々にBさんが、就労に至るまでのプロセスを組み立てられるように整理した。その結果、イメージづくりの一環として、短期バイトを希望し、応募していた。

利用開始8か月後にリサイクルショップの清掃業務の求人に興味を持ち、リサイクルショップの見学でイメージをつけ、応募し採用に至っている。

【就労後の支援】

障害者雇用を初めて行う企業であったこととBさんが初めて働くということもあり、採用時に、ジョブコーチがつき、企業には障がいの説明や作業への指示の仕方など伝えている。また、全過程を通して職場訪問や電話などで、Bさんと企業に相談・助言等の支援を行った。

就労後、1ヶ月を経過したあたりで、会社側から継続雇用が難しいと伝えられ、Bさんが業務中泣きだすなど不安定な状況となった。また、この頃からBさんの家族から企業に迷惑をかけないように退職したほうがいいのではないかという話も出始めた。そこで、家族を含め面談の機会を設け、Bさんが今どうしたいと思っているかを整理した。一方、企業から業務スピードの課題が出され、障がい職業経験不足が原因かを業務・作業を分析し、教え方を再検討した。

しかし、Bさんのモチベーションの低下から、欠勤や早退が多くなり、やはり雇用継続は難しいという結論に至り、トライアルにて退職となっている。

③Cさん 30代 男性 統合失調症

短い就職期間での離職を繰り返し、Cさん自身がこのままではいけないと思い、コンポステラの利用に至っている。

【就労に至るまでの支援】

利用開始直後、短い期間での離職理由が何だったのかCさんとともに整理をした。その中でコミュニケーションを苦手としているということがわかり、SST参加を促している。

その後、Cさんの「自分にできそうな仕事をしたい」という希望に基づき就職活動を行っている。2ヶ月後、家具店の店舗清掃業務に就職している。

【就労後の支援】

就職当初はモチベーションが高かったが、勤務して2週間が経ち「夜眠れなかったため早退したい」と早退することがあった。その際には、社会人として睡眠時間は確保することの重要性を伝えている。そのころから仕事への姿勢・モチベーションが少し揺らぎ始めたようであった。

また、そのようなCさんの勤務状況から企業側もCさんと本職を交えての面談を希望し、障がいについて配慮が必要な点と、社会人としてCさんが努力すべき点を整理した。Cさんからは人間関係が上手くいかないことによるストレスが原因と感じており、そのために就業時間短縮の希望があった。しかし、企業から2週間でCさんが望む人間関係はできないのではないかとフィードバックされ、そこでは8時間勤務で継続することが決まった。だが、数日後にCさんから再度短縮の希望があり、6時間勤務となっている。

業務上のフィードバックや、調整を繰り返すも、モチベーション低下により欠勤や早退があり、結果的には「職場の雰囲気閉塞感があるように感じ、あわない」ということで退職となっている。

④Dさん 30代 男性 広汎性発達障害

大学中退し、自営業の手伝いを行うが倒産。その後数年間の引きこもり生活を経て、コンポステラの利用に至っている。

【就労に至るまでの支援】

利用開始当初より「仕事のイメージが浮かばない」「どんなこともやる自信がない」と自信喪失状態で、周りからどう見えているかを気にしている様子であった。

そこで、仕事のイメージ作りのため職種研究の勉強会をおこない、その際にお互い宿題をだしあった。その他にDさんが興味のある職場への見学も行っている。

また、不安を常に持っているDさんと今後どうしていきたいか、希望を確認する面談も行った。最初は、なかなか出てこなかったが、少しずつ「ハローワークに行きたい」など希望が出てきていた。ハローワークでは当初、求人票をもって帰ってくるのみであったが、利用開始2か月経った頃より応募できるようになっていった。

【就労後の支援】

最初は短時間勤務で、当初よりジョブコーチを利用し、職場訪問等も行った。その中で業務上の役割も増えていき、フルタイム勤務となった。

就職後も、課題であった不安感は次々と現れ、その都度電話などで相談を受けていた。自分自身の働きがどう評価されているのか気にしており、自身が確認するのではなく、支援者に確認をもとめる姿勢があり、働いているDさん自身が行うように促した。

これらの事例の支援記録より、支援に関係すると思われるキーワードを抽出し、カテゴリー化した。その結果、233のアイテムを抽出し、その中から18カテゴリーに分類した。

そこからカテゴリー内に精神障がい者と発達障がい者でどちらも同様に入っているもの、偏りがあるもの、また、その含まれる内容から分析し考察した。

カテゴリーは以下の通りである。

表1 カテゴリーの分類名

① 求人提供
② 作業指導
③ 責任
④ エンパワメント
⑤ 病院の情報提供・同行
⑥ 今後の就職活動についての面談
⑦ 勉強会
⑧ 病気についての理解
⑨ 不安
⑩ 他機関との連携
⑪ 就職活動の方法
⑫ コミュニケーション
⑬ 面接同行
⑭ 家族
⑮ 企業支援
⑯ 職場見学
⑰ 生活面での面談
⑱ その他

精神障がいと発達障がいによる差異がみられたのは、以下の通りであった。

(i) 「⑥ 今後の就職活動についての面談」で発達障がい者は、「働くことはなにか」「就職活動はどうやったらいいのか」のような抽象的な確

認が多く、精神障がい者は「A社に応募したいが、病気を上手に伝えるにはどうしたらいいか」のような具体的な確認や相談が多かった。

(ii) 「⑩不安」については、発達障がい者は「仕事ができるのかわからない」「就職した際に人間関係はうまくいくのだろうか」など就職前に就職後に起こりうる不安が延べられることが多く、精神障がい者は「自分は同僚や上司からどう見られているのか」「仕事がどこまでできているかわからない」のような就職後にその現状に対する不安を述べていることが多かった。

(iii) 「⑭家族」では、発達障がいのみ家族支援を行っていた。

(iv) 「⑮企業支援」では、企業が、発達障がい者が、実施した業務の中で発した行動や言動を問題と感じた時に支援に入ることが多く、精神障がい者では、何か起こるのではないかと悪い事態を予測した際の事前支援が多かった。

発達障がい者と精神障がい者に共通していたカテゴリーについては以下の通りであった。

(v) 「⑩他機関との連携」は、両者とも関わる支援機関は一緒であった。障がいによって、支援機関が多くなるということもみられなかった。

(vi) 「⑫コミュニケーション」は、両者ともに上がり、どちらも悩みを抱えている様子であった。

4 考察

まず、両者の違いから上がったことより以下のことが考えられた。

(i) は、発達障がい独自のもので、自分が体験していないことを具体的に考えることに難しさがあるのではないかと考えられた。発達障がい者には、働くことのイメージ作りや未経験の職種への具体的な理解のため、実習等で業務体験することが、より有効ではないかと考えられた。

(ii) は、(i)の考察で述べたように発達障がい者が未経験のことに対してイメージしにくいことが関与しており、勤務先・業務を具体的に考えられず、不安も生じるのではないかと考えられた。

一方、精神障がい者は、企業で働き続けたいと思う気持ちはあるものの認知機能の障がいにより、自分自身の客観的評価の課題が考えられた。

(iii) は、精神障がい者の家族は、家族会などの資源が発達障がい者より充実しており、障がいについて学ぶ機会があるのではないかと考えられた。一方、発達障がい者の家族は、資源も乏しく、利用事業所による家族支援のみが行われている可能性が考えられ、障がいについて学ぶ機会が少ないことが考えられた。

(iv) は、精神障がいが発達障がいと比べて、社会的認知度が高いのではないかと考えられた。社会の発達障がいへの認知度とともに理解が不足しているため、企業担当者が、何かあった際にすぐに対処が難しいと感じてしまい、専門の支援者に頼ることが多いのではないかと考えられた。

また、今回の4事例では、発達障がい者のみジョブコーチ支援が行われている。これも企業が精神障がいと比べ発達障がいの理解が乏しいのと同時に、現行のジョブコーチの支援技法が、精神障がい者へのそれより、知的・発達障がい者への支援として発展しノウハウの蓄積があるからではと考えられた。

共通点からは以下のことが考察された。

(v) は、障害者自立支援法施行により障がい種別によらない機関が増えたことと、職業リハビリテーションにおいて利用できる資源の少なさが考えられた。しかし、本研究がコンポステラのみでの研究なので、共通点とは言い難いとも考えられた。

(vi) は、コミュニケーションの困難さは両者ともに抱えており、そこに働きかけることによって、仕事や日常生活が円滑になることは障がいの有無にかかわらず重要性が高いことが考えられた。そのため、SST等のコミュニケーションを学ぶ技法は、有効であるとも考えられた。

また、アイテム自体から考察した時、今回、4名の事例から共通するのは、仕事や人生の「希望」をもっている/もっていないでは、就労への姿勢も変化したのではないかと考えられた。本人の希望しない仕事・条件等は、その仕事へのモチベーションを低下させ、就労継続を阻害する要因となるのではないかと考えられた。

さらに、就職のイメージが難しいというのは、希望の仕事・条件を想像することも難しくさせて

いるのではないかと考えられ、今回の事例では発達障がい・精神障がいによって、想像することを難しくさせていた可能性があるが、就労経験がないまたは乏しいことでイメージしにくくなることは、障がい問わずありうる事と思われた。

そのための抽象的なものから具体的なものへ明確化していくことは、障がいの有無にかかわらず重要な支援とも考えられた。

5 おわりに

今回は、発達障がい者・精神障がい者の就労支援に関して考察をした。野中¹⁾によればリカバリー構成要素は、希望の存在が最も重要な要素と述べられている。支援者は、本人が自分の意思で希望を選択できるように支援し、その希望を信じて、必要な時に必要な分だけ過不足なく支援を行うことだと考えられる。

それを行うためにも、それぞれが理解しやすい方法に合わせたイメージの具体化への支援と、障がいの有無にかかわらず希望を重視する姿勢ではないかと考えられた。

6 倫理的配慮

本研究にあたり、事例となった4名からは研究及び本報告において同意を頂いている。また、個人情報特定されないように固有名詞等は使用しないよう配慮した。

今回は、コンポステラを利用した4名の事例から分析したため、症例数が少なく偏りがあることは否めない。今後は研究対象を広げ、継続して調査していくことが必要と思われる。

7 謝辞

本研究にご協力して頂いた4名の対象者の方に、感謝の意を表します。

【引用文献】

- 1)野中猛:「図説 リカバリー 医療保健福祉のキーワード」、p.46-47、中央法規(2011)