

発達障害の受容と課題整理により、就労に結びついた事例

－マッサージ業務における就労の一考察－

斎藤 由佳梨（世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ 就労相談室）

1 発達障害の就労課題

発達障害のある人の雇用管理マニュアル¹⁾で述べられているように、発達障害の要支援件数が増加傾向にあり、特別支援教育内の対象児が10%を超える自治体も存在している。

世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ就労相談室（以下「すきっぷ相談室」という。）では、知的障害に加え、平成19年4月からは発達障害がある人の就労支援を行っている。相談件数に着目すると、初年度には1件だったが、平成23年までに累積33件の相談件数となっている。手帳を取得していないものの、発達障害と思われる人からの相談件数も同様に増加傾向にある。

梅永²⁾は「発達障害がある人の就労支援においては、対人関係における困難さが最も大きな問題である」と報告している。

対人関係に配慮を要する特性をもつ発達障害がある人の家族、会社、支援センターが障害特性を共通に受容することで、就労に結びついた事例を通し、障害受容がいかにより有益かを検証していく。

2 概略

母からすきっぷ相談室に相談。

- ・性別：男性
- ・年齢：23歳（相談時の年齢）
- ・手帳：身体障害者手帳1種2級
- ・障害内容：脳炎による右上肢機能全廃、右下肢機能障害
- ・既往歴：乳児期にはしかに感染。後遺症が残る。だが、リハビリを受け、現在は細かい動作や両手の協応運動を行う際、時間はかかるが、回数をこなす事でカバーできる。
- ・相談内容：専門学校に3年間通い、あん摩マッサージ指圧師（以下「アマ指師」という。）の国家資格を取得した。卒業後、接骨院等で就職するものの、障害がある事を伝えず、職場不適應により転職を繰り返した（4ヶ所）。

(1) マッサージ治療院で『初就職』。修行という位置

づけで給料はなく、交通費のみの支給であった。周囲による本人の評価は低く、「これほど怠慢な人間はいない」とまで言われた（本人談）。積極性がなく、不真面目という理由により終了。

(2) 求人票をみて応募。面接はスムーズに通過し、即時採用された『2度目の就職』。「電気治療器の器具を患者に取り付ける際、両手を使って、バンドを上手に患部に取り付けることができない（左右の手をバランス良く使うことができない）」「仕事に優先順位を付けられない」以上の理由から、解雇。

(3) 折込広告を見て、接骨院に『3度目の就職』。しかし、これまでと同様の理由により、短期間で離職。

(4) 電気治療器の装着が無い店舗を探して『4度目の就職』。「君と話していると中学生みたい」と言われ、レジにあるお金の準備（数え）もできず、1週間で離職。

その後、公共職業安定所へ相談に行き、職業センターでの相談を勧められるが本人は拒む。理由は、障害者手帳を取得することで、国家資格を剥奪されるのではないかと危惧したためである。

3 手帳取得の経緯

支援者は、障害者手帳の取得により、アマ指師の資格が剥奪されるか否かを行政機関に確認し、資格剥奪にならないことを本人や家族に伝えた。

同時に、手帳取得のメリット、つまり障害者としての採用は職場での配慮が得られ、福祉サービスの利用が可能になることを伝えた。

母親は、「障害があることを正直に話しては雇って貰えない。かと言って黙って就職をしても障害を隠し通すことはできず、解雇される」と悩んだが、最終的には手帳を取得して就労を目指してはどうかと本人に提案した。

母親からの提案を受け、本人は決意するまでに相当に葛藤し悩んだ。しかし、マッサージの職種で就職したいという思いが強く、最終的には手帳の取得（愛の手帳4度、診断名：学習障害）を決意した。

4 就職に至るまで（職場で本人が業務に携わるまで）

本人のマッサージや接客のスキルを適切に把握するには、聞き取りの方法だけでは、十分な情報は得られなかった。また、すきっぷ就労相談室では、マッサージの業務内容で就労支援を行った実績がなく、専門的な知識も乏しい状態であった。

そのため、施術スキルを把握すべく、施術方法を本人とマッサージ書を用いて確認し、また本人が職員へ施術することも加え、アセスメントを試みた。

職員への実際の施術場面では、次のようなことがあった。

職員は腰部を中心にはじめは揉む力を弱く、強さを確認しながら進めて欲しい旨を伝え、施術が始まった。しかし、本人は良かれと思い、依頼を受けた腰部以外、体全体の施術を行ってしまう。腰部治療のためには体全体の状況を把握した上で施術をする必要があるという説明をしないまま行った結果、誤解を招く形となった。

このように、施術知識のない職員がアセスメントを行うには、限界があった。そこで、マッサージを実際に行う企業によるアセスメントが必要かつ有効であると考え、障害者雇用（ヘルスキーパー）に実績のあるS社に協力を仰いだ。

その結果、企業内ヘルスキーパーの体験実習が実現した。

実習では、施術を受けたお客様へのアンケート、また、一緒に働いた方への聞き取りも行い、十分なアセスメントとなった。

結果として、マッサージスキルは良い評価を得た一方、お客様への接客、同僚とのコミュニケーションがうまく図れない等の課題がみえてきた。

折しも体験実習中、整体・フットサロン、整骨・鍼灸・マッサージ店舗の運営管理及び整体師等の養成事業を行っている株式会社ベアハグから障害者雇用の相談を受けた。

当初は、本社の事務業務による雇用が検討されていたが、打ち合わせを進める中で、あま指師の資格がある本人の概略を説明し、事務業務から、マッサージ業務による採用検討へと変わった。受け入れ店舗や業務等を順次検討していった。

最終的に、院長による面談・施術チェックの機会が設けられ、院長からは施術のスキルがあるという評価を得て、現在就労している店舗（接骨院）での雇用前提実習へと

進んだ。

実習に入る際、本人へどのような配慮が必要なのか、前職時に課題となった点や、S社でのアセスメント結果をまとめ、スタッフに伝えた。

前職時に課題となった点を整理し、スタッフに配布したものが以下の表である。

(1) 具体例

①	業務開始時にすることがわからず… 院長が朝、外掃除をしていた時、Aさんは「自分がします！」と伝えた。院長は「掃除をしに来て貰っているわけではないから大丈夫」との返答だった。それを受けてAさんはその場を離れてしまった。院長は、Aさんに『それでも僕がやります！』と言って欲しかった。
②	院長の施術の見学をしていた時… お客様と院長が話をし、笑っていた。釣られて一緒に笑ったところ、笑ったタイミングや場面が不相応だったため、注意を受けた。 また、施術の見学後や、専門書を見てもそれらについて質問がない。
③	ミスの指摘… 厳しい口調で注意、叱責を受けた。本人は委縮してしまい、謝罪の言葉が出なかった。 また、注意された内容を理解できず、余計に怒らせてしまった。
④	お客様とのコミュニケーション… 接客や施術ではない業務に取り組んでいる時、熱中してしまい、お客様への挨拶を忘れてしまった。
⑤	両手の協応運動… 治療器具のパッドを体に密着させ、その上からベルトで固定するタイプのは、両手の協応運動が必要であった。自ら工夫しようとする意欲も見られず、時間がかかり、上記の業務からはずされてしまう。

(2) 具体例 本人の障害特性から導かれた評価 下記表

①	積極性が不足していると評価を受ける
②	空気が読めないと思われる
③	反省がないと思われ、繰り返し注意される
④	同時に複数の注意をはらえない
⑤	身体的機能面への配慮

(3) これらの例から具体的な対応策を提示した。

①	場の空気を読むことが苦手です。伝える際は「○○をして欲しい」と意向をはっきり伝えていただくとスムーズに行動へ移すことができます。 また、はじめにすべきことがわかっていると動きやすいです。出勤したら、その日の業務を誰に聞けば良いのかを明確化しておくことも1つの対応策です。
②	状況判断が苦手で、質問のタイミングを計ったり質問内容をうまく伝えたりすることが苦手です。「△△のやり方はわかりましたか？」などと具体的に聞き、確認していただければ答えられます。
③	間違いがあったら、その都度本人にお伝えください。この時、感情的にはなく、簡潔に伝えることが本人にわかりやすく伝わるポイントです（口調を荒げるこ

	とはマイナスです。 どのようにしたら良いか、改善点も伝えていただくとその後の行動がスムーズになります。 また、本人の価値観から、良かれと思って行動している場合があります。間違いがあった時や改善すべき点があったら、具体的に伝えていただくと良いです。(例:〇〇ではなく、□□にした方が良い)
④	業務の優先順位を伝えることで、改善が可能です。本人は与えられた業務を『早く終わらせなければ』という気持ちに駆られている可能性があります。
⑤	障害特性上、両手の協応運動が苦手です。(例:洗濯ものを干す際、左手で服をもち、右手で洗濯バサミを留める) しかし、回数をこなすことや本人にとってし易い方法を検討することで改善されます。

上記の対応策を接骨院全体で共有することで、本人の発達障害の障害特性理解とスモールステップの就業環境を整えることができた。

5 就職に至るまで（職場での状況）

実習時の状況を、以下の表にまとめる。

評価基準

A：1人で進んで業務ができる

B：指示を経て業務ができる

C：時間を要し、業務レベルに達しない

表1 実習時の状況

仕事内容	評価	状況・考察
マッサージ	—	スタッフへ施術を実施。 お客様とのコミュニケーションは難しく、問診が課題
電気治療器 取り外し	C	お客様と接する際、緊張から声かけがうまくいかない。話す内容を決め、練習を重ねる。
ベッドメイク	C	両手の協応運動が難しく、時間がかかる。手順を決め、練習を重ねる。
たたみ業務	C	接骨院でのたたみ方に慣れず、時間がかかる。手順を決め、練習を重ねる。
洗濯	B	一度の指示で工程を覚える。 他の業務が優先(手が空いた時に行う) ⇒優先順位の判断が難しい。
掃除		



タオルたたみ業務の風景

受け入れ当時、職場では不安があった。接骨院が混んでいる時、スタッフ同士でアイコンタクトをとりながら確認をして業務を行っていた。混んでいる時、本人をフォローできるのか、本人は状況を察することができるのか、そのような点が心配事であった。

また、本人は前職時のマイナス経験から緊張が強く、自分から行動する際も「何か注意を受けてしまうのではないかと不安感を抱きながら仕事をして、自分の思いを伝える事が困難であった。

これらの対応策として、本人・家族・職場に認識のずれがないように日誌活用を提案した。

日誌の中に、職場からのコメントとして、洗濯物のたたみ業務に集中し、ベッドメイクが忘れられたという報告があった。対応策を検討し、慣れるまでは洗濯物を5枚畳んだら、ベッドを確認するというルール（作業順番）を決めた。

また、ベッドメイクのスピードが課題としてあがった。スタッフと支援センター職員で工程を再検討した。その後、新工程を家族と共有し、帰宅後ベッドメイクの練習を重ねた。

このように、障害特性からくる行動特徴を説明し、改善策をスタッフと共有した。日誌のやり取りの積み重ねも加わり、現在は下記表のような状況となった。

表2 採用～現在(就労し約1年が経過)

仕事内容	評価	状況・考察
マッサージ	B	本人の障害特性を考えたコミュニケーション面の配慮を行う。 問診(お客様の状況把握)はスタッフが行い、引き継ぎを受け、施術を行う。スタッフがやっている施術を途中から引き継ぎ、施術を行う。
電気治療器 取り外し	A	日々の練習、成功体験を重ねる事で自信がもて、スムーズに取り組めるようになる。
ベッドメイク	A	日々の練習、作業スピード(1ベッドにかかる時間)を伝えることで時間の意識が出来るようになり、スムーズに取り組めるようになる。
たたみ業務	A	本人に合わせた工程の変更をし、日々の練習を重ねることでスムーズに取り組めるようになる。
洗濯	A	他の業務が終わってから手が空いた時に行うという理解ができるようになる。
掃除		
チラシ配り 電話応対	C	取り組みをはじめて約1か月。 話す内容を決め、取り組んでいる。緊張から早口になり、聞き取れない事がある。



施術業務の風景

6 まとめ

(1) 本人の感想

「障害をオープンにすることで、配慮のある中で仕事ができ、安心している。今は電話の対応が難しいが、資格を活かしたマッサージの仕事に就けてうれしい。これからはお客様への施術をもっと行い、経験を積んでいきたい」

(2) 家族の感想

『疲れた』を第1声に元気よく帰宅してくる。顔に充実感が感じられて、嬉しく思っている。日誌の交換により、職場での様子がわかり、失敗した時すぐに原因となる障害特性を伝えられる。安心して見守ることができている。毎日、いろいろ工夫しながら粘り強く支援して下さる職場の方に感謝している。手帳就労を決意して本当に良かった」

(3) 会社の感想

「当初、受け入れる際、どこまでフォローができるのか不安があった。しかし、障害がありながらも一生懸命働くAさんをみると仕事への姿勢を考えるきっかけになる等周囲に良い影響を与えているように思う。また、障害がある方と一緒に仕事をするという貴重な経験をさせてもらい、大変ありがたく感じている。Aさんの成長にこれからも期待している。

【すべての人に愛情をもって接する】という経営理念のもと、従業員は日々業務にあたっている。そのようなあたたかい姿勢をもったスタッフと仕事場面が一緒だからこそ、本人は安心して仕事ができているのではないだろうか」

(4) 支援センターの役割

「はじめに述べたように、発達障害の相談件数はすきっぷ就労相談室でも増加傾向にある。その中で、学齢期、大学、専門学校など普通教育を修了し、就

職の場面になってつまづく人が多い。

本事例に関しても、失敗経験から得た情報をいかに、次の就職活動に繋げ、配慮ある職場環境を設定するかが重要になる」

7 考察

成人してから自らの障害、発達障害を受容し、手帳を取得した人が就職する際、以下の3つの理解が重要であることが分かった。

「本人・家族の障害に対する理解（障害認識）」

自分の障害を理解することで、失敗を回避できた。障害を配慮してもらえる安心感の中、継続した就労が可能となった。

「職場の理解」

障害特性に対する理解が進むことで、本人のスキルを伸ばし上げることができた。家族、支援者からの情報を元に本人の障害特性からくる特異行動が予測できることで、それが問題行動に至らず、逆に本人の力を伸ばすことが可能となった。

「支援センターの理解」

職場スタッフが本人の能力を活かす関わり方。課題整理、企業への伝え方などが重要であり、どのように環境を整え共に歩むかがポイントになる。支援を受けることに慣れていない、本人、家族に分かり易く支援の活用方法、その後の流れなどが伝えられるようにすることが今後の課題といえる。

今後、ますます発達障害がある人の支援が多くなると予想される。すきっぷ相談室としては、多くの事例を通してノウハウを積み重ね、より多くの利用者に満足していただける分かりやすいサービスの提供を目指していきたい。

謝辞

本論文を作成するにあたり、ご本人、ご家族、そして株式会社ベアハグの皆さん、S社に多大なご協力を賜りました。心からお礼申し上げます。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会 編:発達障害のある人の雇用管理マニュアル p.13, (2006)
- 2) 梅永雄二:こんなサポートがあれば エンパワメント研究所 (2003)

一般就職支援対象者拡大のための自立訓練事業の取組み

堀内 泰介（姫路市総合福祉通園センター ルネス花北 成人部/
社会福祉法人姫路市社会福祉事業団 姫路市立かしのき園 サービス管理責任者）

1 はじめに

障害者自立支援法が施行され、福祉施設は新事業体系への移行が求められた。私たちの事業所における成人施設は昭和52年（1977年）に開設し、現在では8施設（通所）を運営している。移行に際し、これまでの取組みを単に継承させ、法に合わせて移行後の事業を選択することを良しとせず、改めて地域に必要な機能を検討し移行後の事業を選定していった。その一つが自立訓練事業である。平成24年4月から本格的に取組みを開始した。定員は10名。現在（平成24年9月）5名が利用している。（その他の移行後の事業種：就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型・生活介護・地域活動支援センターⅡ型）

2 自立訓練事業選定の理由

端的に言うと、地域に「流れ」を生み出す必要を感じてのことである。私たちの地域が抱える課題や背景を考えるとサービスの流れ、人の流れを生み出す必要があり、自立訓練事業の取組みにおいて展開が可能であると考えたからである。

私たちは自立訓練事業を次のようにとらえた。

法に定められた自立訓練事業の内容を読取ると「障害者が自立した生活を営むことができるよう有期限内に目的を定めた支援・訓練その他の便宜を適切かつ効果的に行うものでなければならない。」とされている。この文言から主に想起される具体的な取組みの対象は、病院や入居施設から地域へ生活拠点を移行させる人たちであるが、そこに限る規定や規制はない。私たちはこれを幅広く捉え「一つの福祉サービスから別の福祉サービスへの利用変更の際にスムーズに移行するための支援を行うもの（まったく初めて福祉サービスを利用する場合を含む）」とした。その中でも取組み当初の数年は、将来的には就職を目指す人、またはその可能性がある人を対象とした。前述したように自立訓練事業は対象者も内容も幅広くとらえることができるが、当初から枠を広げることで

取組みの内容・目的がぼやけ、結果や評価が不明確になることを防ぐためである。取組みを始めてから数年後、地域に「流れ」が定着して以降は、対象や取組みの内容を広げる予定である。

これらを前提に、選定していった理由を詳しく述べる。

（1）私たちの思い

本市においては、障害者雇用支援における人的支援体制（雇用支援センターなど）が国の制度などで明確に整備される以前から市単独の事業を立上げ、職業能力開発、事業所の開拓、実習支援、定着支援などの取組みを行ってきた。この取組みは現在では現「職業自立センターひめじ」（就業・生活支援センター、障害者職業紹介事業等を行う。平成9年障害者雇用支援センターとして設立。）の事業に昇華されている。

そもそもこのような取組みを行うに至った経緯の源には私たちの「働くこと」への思いがある。それは「働くことの意義が単に収入を得ることにとどまらず、そこから派生する社会生活の営みのなかで社会や人とのつながりを感じ、人的な成長が促されるという尊さがある。」との思いである。この思いがあるからこそ現在でも多くの事業（施設提供サービス）に「働くこと」を取入れ、障害の重度・軽度に関係なく活動の重要な部分の一つを位置付けている。日々の活動の延長線の一つに就職があると考えている。

（2）就職への取り組み

一方で数年前までは10年近く当施設から就職者を出していなかった。就職支援のための専門機関を設けたため、就職の可能性が高い人たちは直接それを利用し、当施設を利用することがなくなった。また、新規に利用する人たちも他施設で受入れが困難な重度者が多くなっていった。就職者が出なかった主な理由がこれである。

（3）特別支援学校の状況

私たちの抱える背景のなかには、地域にある特別支援学校の状況も少なからぬ部分を占めている。

各学年を見ていくと生徒数が大きく増加している。一校だけを見ても、以前は30名程度であった高等部卒業生がここ数年は70名前後になっている。これは地域にある障害者施設の許容量を超える勢いである。これ以外にも、障害のある人で一般高校を卒業した人からも福祉サービスへのニーズが少なからずあがってくる。

平成18年に本格施行された障害者自立支援法は、障害者が一般就職するための支援を今まで以上に整備し求めている。この機運をもとに、単に席（籍）を確保するための取組みという意味ではなく、できるだけ多くの可能性を持つ人たちが就職に向かい（大きくは「働くこと」に向かい）、活動を始めることが求められている。

当施設では、特別支援学校高等部1年生を対象に体験実習を受入れ、施設職員の気付きをフィードバックし、将来の進路選定の材料にしてもらう取組みも行っている。卒業後、社会人として働く自身の姿に意識を向けてもらう機会である。

（4）施策について

ここで視点を制度などの施策に転じてみる。

障害者雇用支援制度が拡充していった内容は、施設からすると出口の部分（就職に至る部分）がほとんどであった。ジョブコーチや就業・生活支援センター全国400か所設置もそうである。

平成19年度に提唱された『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』をうけ各地域でも様々な目標値が発表された。私が見たものの中には福祉施設からの就職者を平成18年度実績1.2%から平成23年度を達成年に5%に向上させる目標をあげているものもあった。具体的取組み内容も明記されていたが、前述した就業・生活支援センターの拡充のほか、ハローワークを中心にした「就労支援チーム」体制の整備、就労移行支援事業の展開などであった。

これらは前述した出口の部分や、既存の就職に向かう人たちへの支援（現に就職する可能性を持つ人への支援）が主なものであった。いうなれば苗から木にそだて、実をならせる支援である。

「福祉から雇用へ」を本気で考えるのであれば取組みの対象者の幅を広げることが不可欠である。種から育てる、もっといえば風に舞う種を見つけ出し、土に埋め、芽を出すような支援が必要であ

る。この部分なくして大きく就職者数を押し上げることはできない。これは単に数字をどのように稼ぐかについての話ではない。私たちは日々の業務の中で「エンパワメント」や「ストレングス」の視点に立ち支援を組立てている。そのことに真摯に向き合えば当然に帰結する取組みの展開である。目標数は一つのきっかけに過ぎないが、私たちの地域にも必要な取組みであり、具体的な展開が求められていた。

3 自立訓練事業

（1）現在の利用者

現在の在籍者は一般高校を卒業している。明確に発達障害とはいえませんが、一定の知的レベルがあり、物事へのこだわりの様子、情報の取得の仕方、イメージする力を見ていると自閉症スペクトラムを感じる部分が多くある。社会性、作業性において偏りはあるものの力は持っている。コミュニケーションや物事に向き合う姿勢に課題を持っている人たちである。

メンバーの状況を簡単にまとめる。

ひきこもり状態から、相談支援や施設での福祉サービスを経て、ようやく外に出られるようになるが、こだわりが強く、行動を左右されてしまい、生活リズムを築くことができない人。一般企業での就職経験があるが、離職後、生活環境の変化もあり在宅となり、福祉事務所が対応し施設利用を進めるが、登園が安定せず退所した人。環境による影響を強く受けってしまう傾向があり、行動や精神面の安定を欠く場面が多くみられる人。自信が希薄で、がんばることを避けている人。

それぞれに状況や課題は違うものの世の中に出て行きたいという気持ちは持っている。スキルが希薄であったり、経験がなかったり、どうやればうまくいくのかわからず（気が付かず）悩んでいる人たちである。

（2）具体的取組み

自立訓練事業では「意識」の部分に集中したアプローチを行い、可能性を引出すための支援を行っている。SSTなどの取組みも行っているが、単にHOW TOを伝えることにならないよう留意し、なぜそうするのかについて意見交換を繰返し行いながら、理解して取組めるようにしている。

①「わからないこと」への取組み

自立訓練事業の取組みを顕著に表す取組みの一つが「わからないこと」への取組みである。

『「わからないこと」はきいて確認する』一般的には支援の中で、このような提示が行われているのでないだろうか。しかし、ここでは「わからないことは考える」と提示している。「（でも）わからないことはききなさいと教えてもらいました。」とメンバーは困惑しながら言い返す。あらためてよく考えると、私たちが生きる社会人の世界では「わからないことはきく」とはなっていない。メンバーはわからないことがあると（衝動性が高い人たちである）すぐに、何所でも、誰にでも、どんな内容であれ「きく」。こうしていると何がわからないのかよくわからなくなるようである。提示している内容をもう少し詳しく言えば『「わからない」と思ったことがあれば、まず、自分の頭のなかにこれに答える情報がないか探してください。』と伝えている。こうすることで自分自身の行動を意識し、今必要な行動なのか考え、必要な情報をどのように手に入れるか考えるようになる。衝動性が抑えられ、自分自身の状況を考え、周りを意識することにつながっていく。

半年足らずの取組みであるが、衝動性が軽減され、意識が高まり成果を表す人も現れている。

具体的に個々の場面を設定し、具体的な対応を提示し成果を求める取組みも大事であり、実践もしている。「わからないこと」への取組みは抽象的で理解しにくいことであると認識しているが、現実を意識して世の中の仕組みを伝えることで、理解が促進されたようである。

また、このように取り組むことで、汎用性の高い本人たちの「意識」として身に付いたのではないかと考える。

このほかにも様々なプログラムを実践している。ここでは詳しい説明は避け、その意図するところに絞り伝える。

②運動

運動では体力の補強・向上はもちろんのこと、自分自身の体を理解することや、うまく付き合うためにどのようにすればよいかを考える場面に行っている。ストレッチやランニング、山登り（標高259M。往復1時間15分）などに取組み。また公園へ行き遊びを通して、ルール理解の仕方や集団の中での振舞い方を学ぶ機会になっている。

③作業

作業は施設内で行っている企業からの請負による内職作業などに順次参加しているが、就職に向かうことを前提に、出来高や精度について評価を行っている。実績も自分たちで確認し、目標を持って取り組めるようにしている。企業内の作業にも参加している。今後、本人たちの状態に合わせて企業内で働く経験をするため、実習を計画している。

④座学

座学では、算数や読書、作文、ビジネスマナーなど30種類前後のプログラムがある。ほとんどがオリジナルのもので状況に合わせて作っている。

座学の目的は、学習によりスキルを学ぶ場面であると同時に、運動や作業その他の場面において生じている状況を解説する場面でもある。前述の「わからないこと」についても、ここで解説を試みている。これにより、何となく取組んでいることへの理解が深まる。

また、面談などを通じてそれぞれのメンバーの状況（作業姿勢やコミュニケーションの様子）を客観的に具体的に（歯に衣着せず）提示し、改善方法について共有していく場面も設けている。具体的な改善方法、取組みの方向性についても共有する。

身の周りのことが具体的に実感を持って理解できるようになると、取組みが主体的になり、取組みへの「意識」と「意欲」が生まれてくる。

4 まとめ

(1) 支援の対象となる人とそうでない人

この論文のタイトルは「一般就職支援対象者拡大のための」とした。このタイトルに見合う内容としては「一般就職支援の対象者でなかった人を支援の対象者にするための取組み」が必要になる。

しかし、「一般就職支援の対象者でなかった人」であることを客観的な指標を用いて明確に確認し多くの人と共有することは難しい。なぜなら、目の前にいる人を一般就職支援の対象者であるというのは可能性の部分に対しての評価であり、どの人にも全くに可能性がないと言い切ることは難しいからである。

私がこれまでに一般就職への支援をした人のな

かには、重度知的障害があり、作業性が一般比で3割程度、言語や文字によるコミュニケーションは極めて限られた部分でしかできず、特別に力持ちでもなく、指先も不器用で、歩行にも困難がある人がいた。この人は事業所の閉鎖などで2回の離職はあったものの3回就職した。この就職を可能にしたのは人柄や意欲などの持つ力であったと感じている。これは相手との相性もあり客観的な指標としてあらわすことは難しい。このように何をもって可能性を測るかは非常に困難である。

とは言うもののこのタイトルをあげたからにはそれに見合う内容にしたい。そこで私見ではあるが、就職できる可能性がある人とそうでない人の違いについて改めて説明を試みる。

実践場面では色々なツールを駆使しても結局は「支援者の長年の経験に基づく判断」というものが多くを占めている。（私はこれを決して否定しないし、職リハ分野に限ったことではなく障害者支援の各場面では「長年の経験」を支援者が積める体制を構築する必要を強く感じている。）

私自身の判断の要素をいうと、作業量にはあまり重きを置かない、それよりも、作業に向かう「意識」や「気持ち」に視線を向ける。道具や材料を丁寧につかおうとする意識があるか、仲間と協調しようとする意識があるか、物事に対する感謝の気持ちがあるか、またこれらの「意識」や「気持ち」が具体的に行動に反映されているかなどを見る。作業性などに未成熟な部分があっても「意識」があれば「意欲」に結びつけることができ向上を図ることができる。スキルのばらつきがあったとしても、一つの方向性を持ち、力を集めていくことができる。

反面、就職支援の対象ではないと判断する要素もやはり「意識」である。能力があっても物事に感謝する気持ちがない人は、お客様や周囲の仲間、仕事自体を大切にすることができない。「意識」が未成熟であったり、独善的なとらえ方をしている人を短期間で就職に結びつけることは困難だと考えている。また「意識」にばらつきや歪みがある人も同様である。

(2) 自立訓練事業の可能性

自立訓練事業は多くの可能性を追及できる場面である。

従来の取組みと自立訓練事業の大きな違いは、制度そのものの違いでもあるが、やはり2年という有期限である。

これにより目標を明確にすることが常に求められる。（利用を開始する段階で明確にし、共有しているし、日々の活動の成果も目標を基準に評価される。）

従来の体制の中においてもこのような取組みができなかったわけではない。しかし、今回対象とする人たちのように、日々の活動の流れの中に乗るだけでスキルを向上させることが難しい人たちに、じっくりと時間を割き、丁寧に解説しながら「意識」の向上をはかるような取組みができたかと問われれば自信を持って答えることは難しい。

また、同じようなニーズを持つ人でグループを形成できたことは、想像以上に良い環境を築いている。（メンバーは実際に切磋琢磨しながら、日々仲間として、ライバルとして楽しそうにプログラムに参加している。）

私たちの自立訓練事業は、今回新たに始まった取組みではあるが、私の中には、従来から鬱々としていた部分に、ようやく具体的なアプローチができるようになったとの思いが強くある。思いを同じくしていただける方も多いのではないかと感じている。あわせて、私を与えられた環境は非常に恵まれたものであることも理解している。紹介が遅れたが、私は福祉業界に20年間勤め、そのうち8年間は一般企業への就職支援に携わってきた。創世記の感が否めない時期であったがそのことが幸いし、色々な関係機関の方に助けていただきながら、多くの経験をさせていただいた。このことが力になり、今また場面を与えていただき、取組みにつながっている。

自立訓練事業は前述したように多くの可能性を持っている。「就職」だけに限らず、それぞれの人が持つ可能性への思いを具現化できる機能を持っている。あちらこちらでこの取組みによる「流れ」が生まれると、この国にも大きなうねりができるのではないだろうか、と期待を抱きながらこの稿を終わりとしたい。

発達障害等、コミュニケーションに課題を持つ大学生へのキャリアサポート — CAST Project(Carrier Support Team Project) —

○塚田 吉登（社会福祉法人すいせい 就業支援員）

○永井 俊広（社会福祉法人すいせい 就労移行支援事業所CASTビジネスアカデミー 就労支援員）

1 当法人の沿革

兵庫県神戸市にある社会福祉法人すいせいは精神障害者が社会参加、就労などを通して利用者一人ひとりが自立し、安定した生活を過ごせることを目指し、平成14年10月に社会福祉法人として設立された。

そして現在では、通所事業である「地域活動支援センター ハーモニー垂水・就労継続支援B型事業所ワークス垂水・就労移行支援事業所フレンドリー垂水・就労移行支援事業所CASTビジネスアカデミー」の4つの通所事業。神戸市からの委託事業である「たるみみなみ障害者地域生活支援センター・神戸市西部地域障害者就労推進センター・発達障害者西部相談窓口」の事業運営を行っている。

当法人の利用者も当初は精神障害者が中心であったが、現在は精神障害者・発達障害者・知的障害者・身体障害者と様々な障害を持つ方に対応しており、今日現在も当法人の事業所を利用している。

このように上記事業運営を行う中で、近年「大学に在籍する発達障害を持つ当事者および大学教職員」からの「就職」に関する相談が増加してきた。初めは当法人隣の大学からの相談であったが、相談される大学が増え始め、当法人としても、「大学に在籍する発達障害者」への支援方法を検討すべきなのではと考え、平成23年度より、「発達障害者等、コミュニケーションに課題を持つ大学生へのキャリアサポート — CAST Project (Carrier Support Team Project) —」（以下「CAST Project」という。）という名称の研究事業をスタートした。

2 平成23年度の取り組み

CAST Projectで行っている取り組みとしては大きく分けて3つである。

① 発達障害学生（発達障害の診断及び医療機関

への受診の無いグレーゾーン群を含む）の就職活動・就職場面における「生きにくさ」および、大学・職場・支援機関による援助の「困難さ」の実態調査

② 先行研究および先進事例の中から効果的なキャリアサポート方法の抽出

③ 事例研究により大学・職場・支援機関による援助の効果検証

この3つを主軸とし、現在も活動を行っている。

3 研究背景

独立行政法人日本学生支援機構が行った「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」（平成22年度）では、何らかの障害を持つ学生は8,810名（0.27%）、発達障害を持つ学生（以下「発達障害学生」という。）は1,064名（0.03%）と、発達障害学生が全体に占める割合は決して高い数値とは言えない。しかしながら、同調査で「確定診断はないものの、発達障害があると推察される学生」が1,944名にのぼり、さらには、診断上は発達障害に区分されないが、コミュニケーションにおいて何らかの課題を持つ周辺群の学生を合わせると、無視できない数の学生が大学生活を送っていることになる。

<表1>

		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
全体学生数		3,071,844	3,235,641	3,180,181	3,207,123	3,241,567
障害学生	人数	4,937	5,404	6,235	7,103	8,810
	構成比	0.16%	0.17%	0.20%	0.22%	0.27%
発達障害学生	人数	127	178	299	569	1,064
	構成比	0.00%	0.01%	0.01%	0.02%	0.03%
発達障害/全学生		0.16%	0.17%	0.20%	0.22%	0.27%
発達障害/障害学生		2.57%	3.29%	4.80%	8.01%	12.08%

<平成18年度の全体学生を100とし、発達障害学生数を補正>

		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
全体学生数(係数)		100	105.3	103.5	104.4	105.5
発達障害学生数(係数)		100	148	244	468	884

（「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査 平成18年度～平成22年度」独立行政法人日本学生支援機構）

一般市民の関心、大学関係者の認識の高まり等がその理由と思われるが、表1にも示されているように、発達障害およびその周辺群の学生は、数・構成比とも上昇傾向にあり、当該学生に対する支援は喫緊の課題である。

本法人が支援を行っている事例からも、本人・周囲とも障害を認知しないまま就職し、職場不適應のため転職、退職を繰り返し、やがて、うつ症状や統合失調症などの2次障害を引き起こした事例は少なからず存在している。学生時代に障害を認識し、適切な訓練や障害特性に適合し職業選択をすれば、少なくとも2次障害を防止できた可能性は否定できない。特別支援学校高等部の卒業生に対する進路指導は、学校や自治体の公的サービスとして様々な取り組みがなされているが、大学生の支援に関しては、各大学の裁量に委ねられており、公的な支援の仕組みは皆無と言ってよい。

大学在学中から開始される就職活動において、自身の障害を認知ながらも相談機関にアクセスすることができず本法人の窓口を訪れるケースや、発達障害等の特性が疑われるにも関わらず、自身や家族も障害の存在に気がつかない場合は、学校側からの取り組みはさらに困難になり、大学関係者から助言を求められるケースも増加している。

さらに、深刻なのは社会生活上のつまずきや対人関係上のトラブルを抱えるものの、自身や家族もそれが障害に起因するものとは考えないまま卒業を迎え、卒業後も、自身の特性についての十分な理解、対応方法を持たないまま職を転々とし、やがては「居場所」がない状態で家庭に引きこもる、さらには、自尊心が傷つき、うつ症状や統合失調症様症状などの2次的障害を引き起こすケースもある。

①大学等、高等教育機関において、様々な独自の支援の取り組みが行われているが、それは教育課程における支援が主であり、キャリアサポートが充実しているとは言えない現状にある。さらに、卒業後の支援は、機関上の性格から期待することはできない。

②企業においては、発達障害者やその周辺群にある従事者への支援が必要なことを認識し、具体的な取り組みを行っている例も増えつつある。

教育機関や企業は、大学在学中～就職活動～就業までの一貫した支援を求めているが、それぞれの支

援が点としては存在していても、面的な広がりには至っておらず、支援のための情報交換も不十分な状態である。

このような現状を踏まえ、ソーシャルワークの機能を有する本法人が調整機能を発揮し、公的サービスの谷間を埋める取り組みとして、障害の種別および診断の有無に関わらず、コミュニケーションに課題を持つ大学生に対して、大学・企業と地域の相談援助機関が連携・協働して、キャリア形成を支援するプロジェクトを平成23年3月より実施している。

しかしながら、一民間法人として行う支援では、その質・量とも限界があり、より効果的・一般的なサービスとして確立するためには、エビデンスに基づいた「実践プログラム」の開発が必要不可欠であるため、本研究事業を実施するに至ったものである。

4 支援事例と効果

① 支援事例

< Aさん >

本人は当時大学3回生の男性。幼少期より「広汎性発達障害」の診断を受けており、両親も本人の特性を把握しながら、サポートを行ってきた背景がある。

しかし大学3回生に入り、就職活動が本格化してきた時期から「面接が上手くいかない」「そもそも就職活動の方法が分からない」など、周囲の学生と比べ、就職活動に対する戸惑いが多くなってきていた。その状況を大学内保健室のカウンセラーに相談していたことがきっかけとなり、カウンセラーから当法人に相談がある。本人と出会うきっかけとなった。

(1) 支援計画について

まず本人・家族・保健室担当カウンセラーと集まり面談。本人・家族の就職に対するニーズと成育歴について、保健室担当カウンセラーからの具体的な支援の希望について聞き取り行う。

その結果、それぞれから以下のような希望が出てきた。

< 大学保健室カウンセラーからの希望 >

- ① 障害者雇用枠での就職活動の方法をどのように提案すれば良いのかアドバイスが欲しい。
- ② 今後Aさんのキャリア支援に関して協力が欲しい。

< Aさんからの希望 >

- ① 障害者雇用枠での就職がしたい。
- ② 卒業と同時の就職を実現したい。

< Aさんの家族からの希望 >

- ① 障害者雇用枠での就職を実現して欲しい。
- ② 本人の力だけでは就職実現が難しいと感じている為、継続した支援をお願いしたい。

それぞれの立場から上記のような希望が出てきたことを受け、支援計画を以下のように策定する。

< 提示した支援計画案 >

- ① 社会福祉法人すいせい（就労継続支援B型事業所ワークス垂水・就労移行支援事業所フレンドリー垂水）での実習
- ② 兵庫障害者職業センターにて職業評価の実施
- ③ SSTへの参加
- ④ 企業実習の実施
- ⑤ 就職活動

上記①～⑤を順番に実施することにより、本人の就職に対する力のブラッシュアップを計画した。

(2) 社会福祉法人すいせいでの実習とその効果

支援開始前のAさんの状況としては

- ① 自身の持つ課題に関しての理解が不十分
- ② 職業に対するイメージ不足

という点が目立った課題として表出されていた。

まずは上記の課題点を自覚してもらうことを目的に実習を行った。

実習は当法人の「就労継続支援B型事業所ワークス垂水・就労移行支援事業所フレンドリー垂水」にて2週間実施。Aさんには他の通所者の中に入り、各事業所にて作業実習を行ってもらった。

実習を行うことで、Aさんは自身の持つ課題に関して、ある程度理解が深まると同時に「仕事」を行うことに対するイメージも深まったが、同時に浮かび上がった課題もあった。

< 浮かび上がった課題 >

- ① 報告・連絡・相談が上手くできない
- ② 作業を持続する集中力が足りない
- ③ 挨拶をするタイミングが掴めない

(3) 兵庫障害者職業センターによる職業評価の実施

社会福祉法人すいせいでの実習を経て、ある程

度自身の障害特性、業務を遂行するにあたって表出される課題点も明らかになったが、「障害特性」「本人の適職」をより明確にする為に兵庫障害者職業センターに職業評価を依頼。

結果としては以下のようなになった。

- ① 物事の判断をする際、全般的に即断傾向がある。
- ② 丁寧に物事を進める意識が強く、ミスは少ない。
- ③ 同時に複数の点に注意を払うことは不得手。
- ④ 適職としては事務関係（一般事務・簡易事務等）が上げられる。

上記のような結果となり、Aさんにフィードバックを行う。

この結果により本人も目指すべき方向性が明確になっていた。

(4) SSTへの参加

兵庫県神戸市では「神戸市発達障害者ネットワーク推進室」という機関があり、当時「就労」に対するスキルアップを目的としたSSTを開催していた。Aさんの「就職」という目的と重なるため、参加してもらった。

SSTの内容としては、「他者との関係作り」から始まり、「相手の話を聞く」「質問」「頼む」「断る」「模擬面接」などの各項目のスキルアップを目指した内容であり、この段階的に力をつける方法がAさんの課題意識と非常に上手くマッチし、回を追うごとに「発言力」「積極性」に顕著な変化が見られた。

その変化の大きな要因としては

- ① 段階的なスキルアップの手法
- ② 同じ発達障害を持つ当事者との関わり

この2つが上げられるのではと考えられる。一つ一つの課題を明確に提示し、クリアしていくことが変化の大きな要因だったのではないかと考えられる。

(5) 企業実習の実施

企業実習を考えていく際、まずは本人の希望と能力にあった場所を考え、業務の中心が「事務職」となっている職場を検討。実習の受け入れ先も決定し、2週間の企業実習を行う。

実習では主に「パソコン入力・書類チェック作業・計数処理・書類封入」の事務補助にかかる業務を作業として行い、実際の事務の現場を想定した実習を実施してもらう。

実際の事務の現場を経験することで、本人の仕事に対する意識が格段に向上する。

社会福祉法人すいせい・兵庫障害者職業センターでの経験で浮かび上がった課題の部分も意識して取り組み、企業実習を通して、本人に更なる成長が見られた。

(6) ハローワークと連携した就職活動

これまでの支援の経過と本人の情報をまとめハローワーク専門援助部門へ提示する。本人の特性にあった求人情報の提供を依頼。その後、ハローワーク専門援助部門から1社情報提供があり、面接を行うこととなった。面接にも同行し、企業側に対して、本人の障害特性とこれまでのキャリア支援の経緯を説明。企業側に理解していただいた上で内定を得た。

この時点が卒業の3ヶ月前となっており、当初の本人・家族の希望である「卒業と同時の就職」を実現するに至った。

5 支援事例の考察

以上のようにAさんに対して大学在学中のキャリア支援を行ったわけだが、この支援を行う中で、大学に在学中の発達障害者に対して有効な支援方法とは「大学と地域支援機関が連携・協働し、本人へのニーズ調査を正確に行う。そしてその把握したニーズに対して、本人の必要とする支援（特に社会での経験値を増やす為、福祉サービス事業所での実習・企業実習）を在学中に行っていく。」ということが有効であると考えられる。

6 新たな社会資源の必要性

このように大学に在籍する発達障害者のキャリア支援を行う中で、当事者・家族・各大学の教職員から様々な意見をいただくことができた。

その中の多くが「事務職を目指す為の訓練をできる場所があれば」「実際の職場と変わらない環境で訓練を行いたい」というものであった。

このような意見を受け、当法人では新しい社会

資源である「就労移行支援事業所CASTビジネスアカデミー」を平成24年4月からオープン。事務の訓練に特化した事業所をスタートさせた。

大学の在学中に支援を行ったとしても、事例のAさんのように卒業と同時に障害者雇用枠での就職が決まることがないというケースも想定される為、卒業と同時に就職が決まらなかった場合の受け皿としての機能を発揮するとともに、在学中の発達障害者に向けて、大学と連携した「インターシップ」を行い、在学中に行うキャリア支援の一つの社会資源となることを目指したい。



<CASTビジネスアカデミー写真>

7 CAST Projectの成果と今後の課題

キャリア支援を実践することにより、「大学に在学中の当事者に対して有効な支援方法やアプローチ方法を模索する」という目的は、ほぼ達成ができた。

またこれまでになかった「大学」という組織との連携のノウハウを得られたことや、それぞれの機関が持つ得意な機能を活かし、役割分担をした機関連携を促進することができたのが大きな成果であったと思う。しかし一方で、大学の教職員から一番多い相談は、「発達障害の傾向のある学生への関わり方」というような、いわゆる「グレーゾーン群」へのアプローチ方法についてであった。この点に関しては、仮に関わりが持てたとしても、福祉サービスに乗らないなど、支援を行うにあたり、大きな壁が出てきてしまうのが現状である。

CAST Projectとしてこの「グレーゾーン群」へのアプローチ方法については検討を深め、施策提言へと繋げていきたい。

アスペルガー障害成人前期の「育ち」(第2報)

—求職活動・職場定着の取り組み—

山田 輝之(社会福祉法人青い鳥福祉会 多機能型事業所よるべ 就労移行担当)

1 はじめに

アスペルガー障害と診断をうけ、「問題」行動が頻発した対象者への就労移行支援事業の3年間で「育ち」と求職活動・職場定着のとりくみ。

(1) 第1報 昨年第19回で発表

20XX年12月より利用。20XX+1年2月1回、3月3回、4月2回と「パニック」、自傷行為。企業実習を中断。個別支援中心の「Xさんプロジェクト」をスタート。生育暦のふりかえり、「怒り」のコントロール、ナビゲーションブック作成、求職活動等を通じて、本人の「自己理解」がすすんだ。

(2) 第2報 今回第20回発表

20XX+2年4月より施設外就労へ復帰するが、6月末に「パニック」自傷行為、施設内訓練に戻る。「やってみようパソコン入力」学習、パソコン「作品」を武器に求職活動。「適職」イメージを鮮明に、就労を実現する。

2 目的及び方法

目的…「問題」行動をもつアスペルガー障害の方が就労へ結びついた要因を明らかにすること。

方法…本人の育ち、事業所でのとりくみ、関係機関との連携、医療面の対応の視点で検討。本人の訓練日誌の記述を中心に分析する。

3 対象者の概要

(1) 生育暦

33歳。精神保健手帳2級。普通高校卒業、専門学校中退。アルバイト3年9ヶ月間、他は短期間。職業センター等で訓練。トライアル雇用中にパニック、自傷行為2回、退職。

(2) 医師意見書より

電車のなかで「死にたいと」大声で叫んだことを契機に心療内科へ。現在も定期通院中。「広汎性発達障害・アスペルガー障害」と診断。

4 結果(支援経過)

(1) 職員体制の強化・充実、施設外就労へ

20XX+2年4月。中堅職員が新たなメンバーに加わる。これまでXさんへの個別対応は、週3回の半日に限られていた。中堅職員はXさんと年齢も近く、相性もばっちり。支援体制が整い、1日6時間、週5日間の施設外就労が復活。「来週からいよいよフル出勤。朗報となることを心から祈りたい」とXさん自身大きな期待のなか新しい支援体制がスタートする。

(2) 3カ月後のパニック、振り出しに

施設外就労での実習は、リサイクル品の仕分け作業。「5月はとうとう突発欠勤もなく終えることができた」とXさん。4月、5月と皆勤で進む。4月5月はハイペース、破綻を危惧する。

6月に入ると予想していた事態になる。実習先作業場のシャッターを急閉する。自己評価は「悪態をついた、最凶、体力限界」「湿気で汗だく、背中も痛い」「暑さ」の自己調節のしづらさ、仕事への生真面目さが追い詰め、自己評価を下げている様子。6月30日、体調温度計75度と記述、最悪の状態。午後、雷の音に反応、大きなパニック。自傷行為、頭で実習先の壁をぶち抜いてしまう。

7月に入り、パニックの後の立ち直りに向けて、自己の振り返りを行う。「昨年度の資料や日誌を整理…普通通りにできるのに、なぜ30日はあんなことになったのか…」と思うと弁明できず辛くなってしまう…。Drと相談して何とか普通状態に戻したい」とXさん。悩んでいることを整理して、自分で考えること、周りに判断をゆだねることができている…立ち直りへの一歩と思われた。

(3) 施設内訓練「やってみようパソコン入力」

7月11日、新たな個別支援プログラムがスタート。Xさんの得意分野PCの訓練。「やってみよう！パソコンデータ入力 Ver3」(開発 高齢・障害・求職者雇用支援機構)を開始。「アン

ケート入力「基礎トレーニング」からスタート
「入力作業…間違いなくできたことはよかったのかな？」とXさん。順調なスタート。

合わせて、再度アセスメントを実施。「幕張ストレス・疲労アセスメントシートMSFASの活用のために」を活用して、ストレスや疲労を感じる状況、ストレスや疲労を解消するリラックス方法、これからの仕事や働き方…にとりくむ。また、「働くこととりかばりー I P Sハンドブック」では、私らしさを保つために、私の「目標と計画」の課題に取り組む。アセスメント(客観的な指標)づくりの作業は、パニックで地に落ちた「自己評価」をとりもどす作業の「はじめの一步」となった。

(4) 地域就労支援センターとの連携 積極的な求職活動・見学・実習

8月に入る、地域就労支援センターの所長とQ担当者が相次いで来訪。XさんのPC入力ソフトの進捗状況と今後の求職活動についてXさんの意向を聞く。8月中旬、ハローワークへ求職相談。「『ない』と絶望にあったけど、6件も出てきて大漁だ」とXさん。地域就労支援センターへ訪問、DVD等の補修作業の求人を選ぶ。見学した際に「少し不安があった」と漏らしたXさん。9月初め2日間の実習、結果は「不採用」。見学したときの「この仕事は自分に向いていない」との声を受け止めていなかった点が大きな反省点。

10月、合同就職面接会が開催。「就職戦略会議」と称して、「どこの面接会に参加するか」「合同面接会は度胸試しとして、地域就労支援センターQ担当者からの求人情報を本命とする」と話し合う。面接会の感想は、「3分間で終わった面接もあったが、次回への対策が前向きにできたこと」「落ちたら合同面接会はこんなものなんだと思うようにしよう」とXさん。去年はすべて不採用で「おちこんで」しまったときと比べると「前向き」志向へと大きく成長した。

10月下旬、Q担当者紹介の求人、計測機器会社事務補助。Xさんは「実は本命をかける部分もある…どこまで面接ができるか」と自己紹介シート、履歴書作成、下見、職員との模擬面接、事前の準備も意気込みも十分。面接に臨む。支援者側と面接官(人事担当)は事前に打ち合わせをして、面

接のイメージもつくった。1時間近く、質問の内容数も多かったが、Xさんは過不足なく受け答えしていた。「これはいけそう」とXさんと職員。結果は、不採用。Xさん、翌日は不調となるが「気を落としているが次に向かっていくしかない」と。

(5) ケース会議…大きな転換点 得意分野で「成果物」を生み出そう

12月末、標準利用期間2年間が終了。延長の申請のため、12月中旬「拡大ケース会議」を開催。Xさん、Xさん家族、福祉課、地域就労支援センター、就労移行支援事業所が一堂に会した。「ケース会議は儀式のようなものなので、大変疲れた」とXさん。参加者は「あとがない」を課題を共有、「お互いの役割が明確に」「やるっ気やない」と「大きな転換点」となった会議だった。

帰り際、地域就労支援センターQ担当者との話、「Xさんの『つよみ』をもっと押し出そう」「たとえば、訓練の中で、パソコンの作品集なんかできませんか?」「Xさん、今度旅行くんだよね、旅行記作成どうかなあ?」と。みんなで「いいかも」、Xさんも「がんばってみる」と。

20XX+3年がスタート。1月初旬の旅行後、Xさんは「旅行記」づくり。8ページ立てで写真も入って本格的。納期2週間弱で完成。Q担当者から高い評価を受けた、作品を撮影地の観光協会へ贈呈との話も出る。大きな満足と自信を得た。

7月からのPCスキル訓練では、「成果物(作品)」をたくさん生み出した。気分温度計月ごと集計表、アンケート作成、事業所通信(月1回発行)…など。年間支援実績表づくりでは、職員をユーザー(依頼主)、Xさんを社員に見立てて、依頼内容「年間計画表の作成を依頼」。企業の求める作業時間で遂行、依頼主の持つイメージの共有化し、依頼主と社員とですり合わせをし完成をめざす…実際の会社をイメージしてのとりくむ。

(6) 医療面の対応の大切さ…体と心のバランス

Xさんの場合、心のバランスと体のバランスが常に響き合っているように思える。

冬から春にかけての花粉症。5月末、痛風の疑い。6月末「パニック」、7月初旬心療内科への通

院、「Drへ爆発の説明をした…暑さは関係している」とのこと。9月初旬、心療内科通院「Drより2ヶ月間爆発がなく続いていることはすごいことだ」とのこと。12月初旬、「音が半音下がって聞こえることが気になる」、風邪のためか、心療内科の薬のせい、Drへ相談に向かう。「新しく処方された薬が原因」とのこと。12月中旬、せきが続く、内科へ通院、原因がはっきりせず不安に、別の呼吸器科へ、マイコプラズマ肺炎かアレルギー症状と診断され、血液検査。結果は陰性。

1年間を通して、体の不調を常に抱えている。心の不安定さが体の不調につながっているのか？また、体の不調が心の不安定へつながっているのか？心のバランスと体のバランスが常に響き合っていることは事実といえる。

もうひとつは、服薬軽視。自己判断でやめてしまうこと、不安定さや「パニック」への誘因となる。11月初旬、風邪薬の処方で5錠出ていたため、安定剤を飲んでいなかったとのこと。土曜日に自宅で「パニック」を起こし、「爆裂」睡眠剤を飲んだ後、3日間続けて、安定剤を飲んでいなかった。「着実な服用が就職への大きなステップ」とXさんに伝える。個別指導の朝に、薬はしっかり飲んでいるか？必ず聞くようにしている。

(7) 就職が実現…公的機関の事務補助

20XX+3年2月、地域就労支援センターQ担当者の求人情報、PCメンテナンス、パンフレット作成の特例子会社。下見、見学。「実習日が決まった…無茶せずスーとした気持ちで入社を決めたいと思う」とXさん。3月中旬2週間の予定で実習スタート。4日目で突然実習ストップ。問題もなく進んでいたのに…会社の採用イメージとの不具合が原因。「とりあえず傷心休みを取り、気持ちを切り替えてがんばろう」とXさん。落ち込みへの立ち直りも気持ちの切り替えもしっかりととれるようになったXさん。私たち職員には、「就職は近いなあ」という強い印象を感じた。

4月、新年度。個別指導プログラムは進む。事業所通信づくり…行事への同行取材、授産商品の宣伝、取材記事づくり、レイアウト、印刷、配布。「読者」も増え、通信づくりの重要な役割、周りの評価も一段と高くなり、自信へとつながっていった。

同時並行で、ハローワークへの求職相談。「PCスキルできることリスト」「自己紹介カード」づくりも進めていった。4月中旬、公的機関の事務補助の求人。紹介シート、履歴書を送付、面接日も決まった。「あまり乗る気ではないが、やる以上は万全を期すべきだ」とXさん。事前の下見、当日の面接、落ち着いた受け答え、そして採用。「ついに来たか…という考えが強い、まあ今月で事業所とも終わりかと…さびしくなるけどがんばってみるか」とXさん。ついに卒業。

6月より雇用。職場定着にむけて就労支援事業所、地域就労支援センター、職業センター等支援機関を重層的に支援することとなる。事業所では、受け止め体制づくり、作業の切り出し、アスペルガー障害特性への理解…などの事前の準備。Xさんは、夏場の猛暑を数日間の休みのみで乗り越えることができた。就労して3カ月を経て、Xさんの自信と次なるステップへ挑戦がはじまっている。

5 まとめと若干の考察

(1) 「強み」、得意分野をのばすことに特化

3年間で2回の個別指導プログラムを受けたXさん。施設外就労での作業ができなかったことが「別の手はないか？」を生み出した。PCのスキル、Xさんの趣味の世界という意識だったが、Xさん自身の意欲と潜在的な能力を引き出し、結果として、企業へ押し出すまでの「強み」までとなった。

(2) ふりかえり・自己理解の育ちに依拠

3年間を通して大切にしてきたことは、Xさん自身の「ふりかえり」。成育歴や「問題」行動が発生するきっかけ等を一つ一つ丁寧に自ら「ふりかえり」にとりくむ。「ふりかえる」力が「自己理解」につながっていく。求職活動の中での「不採用」という「マイナス体験」をどう受け止め、次にどう生かしていくか、大きな「育ち」を獲得できたように思う。その力が就職につながったと思う。

(3) 積極的な求職活動をすすめた

地域就労支援センターQ担当者、私たち職員、そしてXさん、とにかく1社や2社でめげないで積極的に求職活動を進めてきた。Q担当者も「これでもか、これでもか」と求人紹介してくれた。

表 Xさんの3年間

年月	本人の育ち	就労移行支援事業所での取り組み	関係機関との連携	医療面の対応
20XX年 12月	施設外就労への参加	アセスメント	地域就労支援センター 振会・支援依頼	医療的ケアの大切さ
20XX+1年 1月	施設外就労	施設外就労		
2月	パニック			
3月				
4月				
5月	本人なりの振り返り	個別支援体制	地域就労支援センターへの相談	
6月	「怒り」へのコントロール	本人からの聞き取り		
7月		作業環境構築		
8月	作業を通しての学習・人間関係の構築	求職活動支援		
9月	求職活動への意欲・がんばり		担当官との連携	
10月	結果が出せない現実 次への模索			
20XX+2年 1月				
2月				
3月				
4月	施設外就労 1日の時間 週5日スタート	職員体制の強化・充実		
5月	パニック			
6月				
7月				
8月	パニック	個別指導プログラム 再度スタート	地域就労支援センター担当者の来訪	
9月	パニック		ハローワーク担当官との連携	
10月	パニック		地域就労支援センターとの連携	
11月	パニック		ケース会議開催	
12月	パニック			
20XX+3年 1月	パニック			
2月	パニック			
3月	パニック			
4月	パニック			
5月	パニック			
6月	就職が実現	訪問支援と相談支援	ジョブコーチ支援(配置型)	
7月				
8月				
9月				
10月				

1年間を通して、なんらかの体の不調を常に抱えていた。心の不安定さが体の不調につながっているのか？また、体の不調が心の不安定へつながっているのか？Xさんの場合、心のバランスと体のバランスが常に響き合っているように思われる。

【参考文献】

障害者職業総合センター:「幕張ストレス・疲労アセスメントシートMSFASの活用のために」、障害者職業総合センター(2010)
 中原さとみ・飯野雄治編著:「働くこととリカバリー—IPSハンドブック」、クリエイツかもがわ(2010)

【連絡先】

山田輝之
 青い鳥福祉会 多機能型事業所よるべ
 〒355-0011 埼玉県東松山市加美町6-9
 TEL:0493-25-2232
 E-mail y-yamada@aotori-fukushikai.com

やみくもではなく①Xさんの「強み」に着目すること、②「できることシート」など自分をどう過不足なく伝えるか、③Xさん自身が不安を解消し、企業の実態を着実にするため…見学。Xさんの実際の姿と能力をつかんでもらう…実習を重視した。Xさん自身、求職活動、見学、実習を経験し、自分の「適職」を確かなものにしていったように思う。

(4) 関係機関との連携

就労移行支援事業、とくに私たちの事業所の「強み」と「弱み」をはっきりさせること。私たちはXさんの育成・訓練に責任を持つ、2年～3年という長期に継続的に支援を行っていく。一方、求職情報、求職活動、職場開拓等は地域就労支援センター、ハローワークの「強み」。足りないところをお互いの機関が補い合うことで一つの支援が組み立てられていくように思われる。1+1が2ではなく3、4になる「連携」の持つ大切さを感じた。

(5) 医療的ケアの重要性

Xさんの支援を安定的に進めていくには、心療内科Drとの定期的な通院とアドバイス、服薬管理が重要と思われる。さらに、Xさんの場合は、

発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける 問題解決技能トレーニングの実践

○立澤 友記子（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 祐子・井上 量（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（以下「センター」という。）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に掲載されている報告書(PDF 版)を参照（<http://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/hattatsu.html>））。

プログラムでは、グループワークである「就労セミナー」の一つとして「問題解決技能トレーニング（以下「トレーニング」という。）」を実施している。発達障害者は、情報処理にかかる認知機能の偏りなどによって、職業生活上の問題解決に困難を抱えていることが示唆されているが¹⁾、トレーニングでは職業生活上の問題について、対象者自らが発生状況や原因を把握し、現実的な対処方法を選択できるようになることと共に、こうした問題の背景にある対象者の認知機能について、アセスメントを行うことを目的としている²⁾。

トレーニングは、対象者のグループワークへの負担感などに応じて個別場面でも実施するが、個別場面では柔軟な対応が可能な反面、過去の取組事例からは、支援者が回答を誘導するような形となり課題へのアプローチが深まらないといった問題も見られる。一方で、対象者へのアンケート結果からは、就労セミナーでの実施について「参考にならなかった」と評価する回答も少数ではあるが見られる。そこで本稿では、トレーニングの実施方法について、集団場面（就労セミナー）と個別場面（個別相談）における効果と課題を整理し、効果的な実施方法について検討する。

2 トレーニングの概要

(1) SOCCSS 法の概要

トレーニングは、Jan Roosa の考案した SOCCSS

法のフレームワークを援用している。Myles³⁾ によれば、SOCCSS 法は、問題を系統的にまとめることで、ソーシャルスキルに障害のある児童の社会的場面の理解や問題解決スキルの育成を手助けする手法である。「①状況把握→②選択肢→③結果予測→④選択判断→⑤段取り→⑥事前試行」の 6 ステップに沿って実施し、a)社会的場面の因果関係、b)問題状況の結果は自らの決定で変え得ること、について児童の理解をサポートしている。

(2) トレーニングの概要

SOCCSS 法は、上記の 6 ステップにより、情報処理過程（情報の受信→判断・思考→情報の送信）を視覚的に取り出し、対象者の認知機能を理解することを目的の一つとしている。13 週間という短期間のプログラムで行うトレーニングでは、この点を重視し、SOCCSS 法を「対象者の認知機能についてアセスメントを行う手段」としても活用している。トレーニングでは SOCCSS 法に比べて「①状況把握」の段階に比重を置き、「行動した時の自分の気持ち」や「相手への影響」、「相手の気持ち」を確認することで、状況に対する捉え方を多面的な視点で整理できるようにしている。さらに、「②選択肢」の前段階に「目標の設定」という段階を設け、「②選択肢」で検討する「解決策案（本トレーニングにおいて、問題解決策を導き出すための選択肢を表す）」をスムーズに検討できるようにした。

また、就労セミナーでは「④選択判断」まで扱い、より個別の検討が必要となる「⑤段取り」以降は基本的に個別相談で行うこととしている。

3 トレーニングの実施状況

(1) 実施方法

トレーニングは、SOCCSS 法の「①状況把握」から「⑤段取り」までの段階をワークシート化した「問題状況分析シート」に沿って進める。就労セミナーで行う際は、ワークシートの内容をホワイトボード

に書き写し、参加者全員が視覚的に確認できるようにしている。

また、就労セミナーでは対象者5名程度のグループに対し、1回あたり1時間30分の時間内で1テーマないし2テーマ実施する。まずオリエンテーションを行った後、例題を設けてセッションを行う回を設けており、その後の回から対象者の個別課題をテーマとして取り上げる。テーマは実施の前日に募り、当日具体的な内容を掘り下げていく他、対象者の希望に応じて、個別相談での相談内容を就労セミナーでとりあげる場合もある。

(2) 受講者へのアンケート結果

プログラムで行っている中間アンケート（受講5週目で実施）と修了アンケート（受講最終週の13週目に実施）について、両方を回答した30名の結果を比較すると、「大変参考になった」と述べた割合は20%から30%に増加した（図1）。

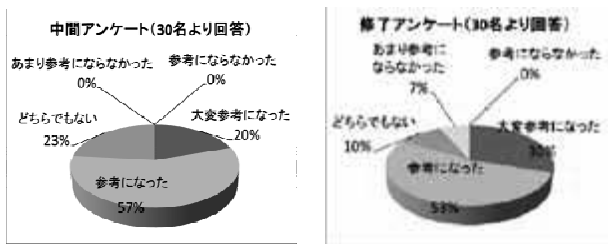


図1 中間アンケートと修了アンケート結果の比較

また、これまで修了アンケートに回答している107名のうち、約8割が「大変参考になった」、「参考になった」と評価しており（図2）、「他者の意見を聞いたことで、自分の行動や考えの良かった面や悪かった面がわかった」、「いろいろな視点で意見を言ってもらえるので、自分だけでは見つからない解決法が見つかった」といった意見が見られている。これらの結果は、受講者の抱える問題へのアプローチにおいて、トレーニングが一定の効果を有することを示していると言える。



図2 修了アンケート(107名)の結果

一方で、中間アンケートと修了アンケートを回答

した30名については、「あまり参考にならなかった」も0%から7%に増加しており、「実際に使用できるか疑問」といった意見が見られた。また、「参考になった」という回答の中にも「個人の悩みを他人に話すのは勇気がいるので、就労セミナーでテーマを出すのは難しかった」や「自分の境遇とかけ離れた話しを聞くのは根気がいった」との意見が見られている。集団場面でのトレーニングに課題があることを示唆するものであり、トレーニングの有効な実施方法を考える上で、集団、個別の場面を効果的に使い分ける必要があると考えられる。そこで次項では、集団場面と個別場面での実施事例を通じて、それぞれの効果と課題を整理した。

4 支援事例

(1) 集団場面（就労セミナー）でのトレーニングにより、認知特性のアセスメントが進んだ事例

①事例の概要

本事例のN氏の概要は表1のとおりである。

表1 N氏の概要

N氏	
属性	男性、37歳（受講当時）
障害名	アスペルガー症候群（精神障害者保健福祉手帳3級取得）
最終学歴	大学
職歴	①機械設計（約5年）、②無線機器の設計・施工（約7年） 大学卒業後、①に勤務。②では仕事を任せられるようになるとミスが増え、直属の上司との関係が悪化。仕事内容と人間関係に行き詰まり離職に至った。
受講までの経緯	職歴②の離職と前後して、医療機関を受診し発達障害の診断を得た。また、職歴②離職後に半年程度アルバイトに従事した後、ハローワークの紹介により地域センターに相談。
受講当初に把握した課題等	プログラム全般的に内容は問題なく理解できる。 就労セミナーなどではその場で発言や感想を求められると即座に答えることが難しい。受講当初から、「困りごとがあっても忘れてしまう」として、問題意識の継続が難しい面を自覚していた。

②トレーニングの実施状況と結果

就労セミナーで個別課題としてN氏が挙げたテーマは、表2の2点である。いずれも就労セミナーの中で「④選択判断」まで実施したところ、スタッフや他の受講者から質問されることで、ワークシートの項目の検討がスムーズに進んだ。また、「①状況把握」や「③結果予測」では、他の受講生の意見を基に、多面的な視点で振り返り、現実的な対応方法を考えることができた。トレーニングの実施後には、「問題を解決するプロセスが、板書することによってわかりやすくなった」との感想が見られている。

えた。また、その場で引き続き「⑤段取り」を行い、「⑥事前試行」として個別相談後の作業時間で選択した「解決策案」のロールプレイを行ったところ、有効性を感じられた。さらに「⑥事前試行」の数日後に、問題状況の類似場面を設定したところ、自主的に「解決策案」のとおり行動することができた。

なお、K氏は、就労セミナーでは積極的に発言し、トレーニングの進め方や目的を理解できていたが、自分の課題を就労セミナーのテーマに挙げることはなかった。この点について「他の利用者との話し合いでは、取り入れられそうな情報が少なかった」と述べており、グループワークで他者の意見を得ることの有効性を感じにくかったためと考えられる。

③考察

本ケースではトレーニングを個別場面で実施したことで「④選択判断」から間を置かずに「⑤段取り」以降を行えた結果、問題解決行動がスムーズに獲得された。また、K氏は「相手への影響」など他者の状況を検討することが難しかったが、ロールプレイ等によって自主的に考えを引き出せた。このように「①状況把握」を自主的に行えるよう丁寧に進めたことで、「③結果予測」では分析結果を基に適確に判断でき、「④選択判断」では自主的に「解決策案」を選択できた。それにより、個別場面で問題が指摘される被誘導的な場面が生じなかったと考えられる。

また、トレーニングの状況からは、「相手への影響」などを含め多面的に状況を捉えることの苦手さ」といった「判断・思考」の課題をアセスメントすることができた。プログラム受講当初に把握した「突発的な場面での対応に時間がかかる傾向」についてもこの特性が影響していることが推察される。この特性に対しては、トレーニングで行ったように、問題状況を構造化・視覚化し、問題状況を丁寧に分析することが有効であると考えられる。

5 トレーニングの実施方法にかかる考察

集団場面では、参加者全体から意見を得ることで、問題状況の多面的な分析や多様な「解決策案」の考案が容易になる。この点で、「問題状況の適切な理解」において効果が期待できる。また、事例のN氏のように、他者の意見を参考にして、自分の特徴への理解を深めて認知特性に気づくことができるなど、「認知特性に対する自己理解の促進」にも有効な場合が

あることを確認できた。ただし、K氏の事例のように他者から意見を得ることの意義を感じにくいケースもあり、他者から得た意見を自分に結びつけて考えられる対象者や、他者から意見を得ることに抵抗感が少ない対象者において、有効と考えられる。

個別場面では、「⑥事前試行」までを一連の場面で行えることで、問題解決行動の獲得がスムーズに行えるという効果が見られた。この点から、問題解決行動の獲得には、「⑤段取り」以降の段階を、間を置かず行うことが必要であり、集団場面で実施する上では、「⑤段取り」を行う個別場面をいかにタイミング良く設定するかが、トレーニングを効率的且つ有効に進める上で鍵になると言える。一方で、個別場面では、「①状況把握」や「②選択肢」の段階で多様な意見を得られないことから、一面的な状況の分析に留まることで、課題へのアプローチが困難になることも想定される。この課題を補うためには、K氏の事例のように、「①状況把握」を対象者の理解力に応じて丁寧に行うことが必要になる。

また、トレーニングを効果的に実施するためには、集団場面と個別場面それぞれの効果と課題を対象者に十分説明することにより、トレーニング参加に対する対象者の目的意識を明確にしておく機会が必要であり、オリエンテーションの意義が重要になると考えられる。その上で、対象者の目的意識や特性に応じた場面で実施することが望ましいと言える。

なお、本稿ではトレーニングの効果的な実施方法について検討したが、本トレーニングについては、目的の一つである「問題行動の解決」に関し、実際の就労場面への効果的な般化方法についても検討が必要と考える。引き続き検討し、技法の深化を図っていきたい。

【引用文献・参考文献】

- 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」、p.21、(2007)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター：障害者支援マニュアルⅠ、「障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアル No.2」、p.7、(2008)
- 3) ブレнда・スミス・マイルズ他：発達障害がある子のための「暗黙のルール」場面別マナーと決まりがわかる本、p.30、明石書店(2010)