

醜貌恐怖を持つ精神障害者の就労に向けての意識の変化について

—就労継続支援B型作業所での関わりを通して—

○ 切刀 幸美 (社会福祉法人 小さい共同体 就労継続支援B型 飛翔クラブ 職業指導員)
太田 民子・高橋 良輔 (社会福祉法人 小さい共同体 就労継続支援B型 飛翔クラブ)

1 はじめに

就労をするうえで他者とのコミュニケーションは不可欠であるが、醜貌恐怖を持つ障害者にとっては、人前で自分の身体をさらすことに苦痛を感じるため、コミュニケーションが困難になるとされている。

醜貌恐怖とは¹⁾身体上の外見の欠陥にとらわれて、醜く見える、魅力的でない、異常である、ゆがんでいると感じてしまう症状である。他者から見るとわからない、あるいはごく些細なものであっても本人には気になってしまう。症状も人によって様々で、魅力的でないと感じる程度から、ぞっとする、怪物の様に見えるなど幅がある。とらわれる箇所は1つあるいは多くの部位に集まる場合があり、最もよく見られるのは毛(髪の毛、顔の毛、体毛)、鼻(大きさや形)、皮膚(瘢痕、しわ、顔色)であるが、目、歯、脚、性器、身長、体重など身体中のどの部分でも対象となりうる。また、大きさや形以外にも身体の左右非対称にとらわれる人もいる。これらの症状に反応して過剰な繰り返し行為や精神的行為が行われる。鏡などで気になる箇所を繰り返し確認したり、頻繁に触ったりする。また、繰り返し化粧をしたり、帽子やマスク、服装などで自分の身体を隠したりする。他人の外見と比較することで安心感を得ようとしていたり、嫌いな部分などがどのように見えるかを聞き、安心させてもらうようにする場合もある。しかし、これらの行動は強迫的に行われている場合が多く、抵抗したり制御することは困難である。また、継続して安心感を得ることができないため、不安および不快感が強まることもある。ほとんどすべての醜貌恐怖の人が、心理社会的機能の障害を経験しており、機能障害は社会的状況の回避から、引きこもりになるなど様々である。学校や仕事において特に障害が認められ、失敗する、働けないといった状態になり学校の中退や退職の原因となっている。

本研究の対象者は、醜貌恐怖により会食恐怖も併発しているため、それについても少しふれたいと思う。

会食恐怖とは²⁾外食をする際や、他者と食事をする時に吐き気やめまいが起り、飲み込む事ができなくなるため、会食ができないという症状である。特に目上の人や関わりの少ない人など、緊張する場面や相手により症状が強くなるため、食事の誘いを断ったり旅行や訪問ができないなど、会食場面を避けようとするため日常生活や社会生活に支障をきたしてしまう。人前で食事ができないため就職して働くことができないと感じてしまったり、食事を共にす

る合宿に参加できないため部活を退部したりする。しかし、会食恐怖を持つ人は会食をする機会さえなければ他者と普通に接することができる場合が多い。例えば、友人とスポーツなどを楽しんだり、仕事も問題無くこなすことができ、中には目立ちたがり屋な性格である場合もある。症状は人によって様々であり、完全に一人の状況でなければ食事ができない人もいれば、馴染みの深い人とは食事ができる人もいる。また、家族とのみ食事ができないという人も存在する。

本研究では、就労継続支援B型作業所に通所する醜貌恐怖、会食恐怖のある利用者の入所時から現在までの作業を通して、また職員や他の利用者との関わりを通して本人の見た目や服装、行動やコミュニケーションなどの変化をまとめ、どのように気持ちや精神状態が変化したのかを取り上げる。

また、対象者にはあらかじめ研究対象となることを承諾してもらったうえで取り組んでいる。

2 調査方法

入所時から現在までの経過を作業、食事、見た目、コミュニケーションに注目し、それぞれの変化があった時、改善された時にどのような事があったのかを、作業や生活状況について記録した生活状況記録や本人が書いた感想用の作業ノートを参考にし、合わせて本人にその時の状況や気持ちを聞き取り、何が本人に影響したのかを考察する。

・生活状況記録

作業所において利用者の日々の作業の内容、作業中や作業所での様子、行動や話していた内容など利用者について観察したものを職員がまとめたもので、入所時から現在までの事が書いてあり、利用者の様子や状況の把握に使用されている。

・作業ノート

参加した作業に対して利用者が感想を書くノートで、作業内容や自分の気持ちなどが書いてある。2014年10月からは個人に1冊ずつノートを持ち、作業以外にも自分に起こった出来事や体調などを自由に書いてもらっている。それ以前は作業ごとに1冊のノートが用意しており、作業に参加した人がそれぞれ書く形をとっていた。

3 対象者概要

20代の女性(入所時は17歳)。中学3年生の時に不登校

経験があり、中学時代から人付き合いは苦手。美容専門学校に入学するが、適応できなかつた。遅刻しながらも出席していたが、初めて欠席したときに物にあたるなどして暴れた。2012年4月に初めて精神科を受診、翌月に飛翔クラブに入所した。入所後1年程は手芸作業を行っていたが、2013年1月よりクロネコヤマトのメール便作業を始め、現在もその作業を行っている。作業態度、生活態度は真面目であり、遅刻をする事もあるが、毎日作業所に通っている。人前で顔を出すことができず、顔を隠すためにいつもマスクをしていた。また、服装も地味なものを着ており、毎日同じ服装で通所していたが、2013年8月頃から服装に気を使うようになり、女性らしい服装をするようになった。それに伴い自分で服を選ぶために一人で買い物に行く話などもしていた。また、同年の12月に初めてマスクを外して通所するようになってからは、作業やコミュニケーションなどに変化が現れ、積極的に行動するようになり、いつも笑顔で作業や会話をするようになった。入所後しばらくは顔を見せられないため人前で食事をする事ができず、作業所でも個室を利用して食事をしており、レクリエーションなどで外食をする際に個室が利用できない場合はトイレに持ち込んで食事をしてきた。作業中の水分補給も物陰など人目につかないところで行っていたが、マスクを外して通所するようになってからは、人前でも水分補給ができるようになった。また、食事に関しても人から離れた場所や、顔が見えない位置で食事をする事ができるようになり個室を利用することはなくなった。現在では、他の利用者と同じテーブルで食事をしており、問題無く会食ができるようになっている。また、就労に向けて通信の高校を受けており、将来保育士になりたいという希望のために勉強しながら通所している。母親からはできないであろうと言われていたが、本人は勉強を楽しんでいる様子であり、分からないことがあれば職員や他の利用者に質問をして課題をこなし順調に続けている。

4 考察

マスクを外したことが大きな転機となり、積極性が出たことや人に臆することがなくなり、コミュニケーションや人前での食事ができるようになったと考えられるが、本人がマスクを外すに至った理由として、人との信頼関係を築けたことが大きな理由として挙げられる。本人の話からも「何か月かマスクを取ろうと迷っていて、外したいと思いつつも作業所の前に来ると外せなかつた。作業所に通ううちに周囲の人が信頼できるので安心できるようになり、段々自信がついてきたからマスクを取ろうと思った。」と話しており、作業所での信頼関係ができ、緊張が解けてきたことがうかがえる。また、真面目で礼儀正しい性格である

ため、他の利用者の助力なども多く見受けられ、周りからの関わりも良好なものであり、職員も本人が嫌厭すると思われることには触れないようにし、本人の意思を尊重する形で接してきたことも安心して行動できるようになった要因であると考えられる。

5 まとめ

今回の症例では周囲の環境から安心感を得られ、本人の就労に対する意識の変化にまでつながったと考えられるが、発症の理由や症状は人によりさまざまであるため、一概に環境の要因が改善につながるとは言い難い。また今回の対象者についても、顔を隠さず人前で食事ができるようになり、積極的に行動できるようになったが、実際に就労するにあたってはいつもと違う環境においても同じように行動できるよう社会的な訓練が必要であると考えられる。しかし、安心して人を信頼できるように本人の意識を改善していくことが就労に向けての第一歩であると考えられる。

最後に、この研究に快く協力してくれた利用者のYさんに心から感謝の意を表す。

【参考文献】

- 1) Diagnostic AND Statistical Manual Of Mental Disorders (Fifth Edition). American Psychiatric Association. 2013
- 2) 中村剛・西村優紀美:『会食恐怖症』学園の臨床研究 1, 31-36 2006

【連絡先】

太田民子
社会福祉法人 小さい共同体 就労継続支援B型
飛翔クラブ
Tel : 042-395-1427
e-mail : tiisaikyoudoutai@lake.ocn.ne.jp

精神疾患で自信を失っている大人が地域貢献を行い、 人々との関わりを続ける中で 『自分を取り戻す』プログラムの企画とその取組み

○兎東 俊成（ひきこもり対策会議 船橋 代表）
朝倉 幹晴（あさくら塾）

1 はじめに

2012年6月～10月にかけて「精神障害者が、知的障害者等に電子機器の分解方法を教え、『そうか！解った！』と反応する様子から、自分の価値を再認識させる試み」を行った¹⁾。

週1回3時間という制限内での試みであったが、教えるという“人に与えること”を行ったところ、「そうか！解った！」と返ってくる“手応えのある反応”に、表情や口調がはっきりした、そして満たされたような表情を見せた。

今回、精神疾患で自信を失っている元ビジネスマン等が、福島原発事故で船橋市に避難されてきた小中高の子供たちに、勉強や宿題を教える企画を軌道に乗せようとしている取組みを報告する。

この企画は、元ビジネスマン等約40名の話聴きながら構築した。行ってみると新たな課題も見つかった。その課題についても報告と考察をする。

2 考えの背景

どのような疾患でも“本人が治ろう”と思わない時、治療の効果は出にくくなる。しかし“うつ等”の精神疾患とは、自信を失わせた事柄が繰り返すのではないかとの不安から、治ろうとする気持ちがぐらつき気持ちが弱くなりがちになる。

“治りたい”との気持ちが“冷静に遠くから込み上げてくる”には、どのような体験をすればよいのだろうか。

“自信を取り戻したい”との気持ちが“静かに湧き出てくる”には、どのような支援をしたらよいのだろうか。

精神疾患とは、外的刺激や環境等の負荷が脳内の神経伝達物質に影響を与えて発生すると言われている。

それならば“自分は受け入れられている”と感じる時に、あるいは“満たされている”と感じる時に『穏やかでジワッと込み上げる感覚』を利用できないだろうか。仕事に集中している時に感じる『全体が見渡せるような落ち着いた感覚』を利用できないだろうか。

このような継続的刺激を視床下部に与えることにより、脳内の神経伝達物質に可逆的影響を与えることは、可能性として考えられないだろうか。このような期待を持ちなが

ら取り組んでいる。

3 当事者の話

気持ちが弱くなっている元ビジネスマン等約40名の話聴いた。

話を聴くと何人かが「自分の価値を気付き直したい」「自己否定を終わらせたい」「自分らしさを取り戻したい」という内容を含む話をした。

それ以外に「会社のために、自分はこれだけ無理をした」「許せない！会社は私に謝って欲しい！」と、過去の出来事が頭の中で繰り返し思い出され、先に進めずに苦しんでいる人もいた。

会社のためにという言葉からは、ひきこもってしまった若者・ニートが、「親のため、学校のために私はこれだけ頑張ってきた」という言葉と似たものを感じた。また「会社が許せない！謝って欲しい！」という言葉からは、このことを我慢させた場合症状が長引いてしまう可能性があり、労働法からの支援が必要な場合もあると感じた。

4 多くを考えている

元ビジネスマン等の多くは、いろいろ考えている。しかし症状の影響もあるためか、考えをまとめ切れない人や、考え過ぎて何も始められないでいる人もいた。少し行ってみたが、続けられなかったことで再び自分を責めてしまう人もいた。

5 何かをしたい

症状が安定し始めると、何かをしたい、何かをやらなければとの気持ちが生まれる人が多くいた。

「何かやってみたいことがありますか？」と聞くと、やりたいことはあるけれどまだ始めていないと話す人や、よく分からないと言う人もいた。既に具体的行動を始めている人もいた。

6 何かを始めるためのキーワード

会話の中に、「できること」で「負担にならず」、「体調の悪い日は休めること」ができ、「自分の得意なこと」で「人のためになること」をやってみたいという言葉があっ

た。

具体的な内容になると、「自信がない」「ストレスが掛からなければいけないことは幾つもある」「やっても意味が無い」との言葉が多くあった。

ストレスについて聞くと、過去に仕事で感じたストレスを話す人が多いが、それ以外に、人と接するときに適切な距離感に自信がないと話す人もいた。また家族等から受けるストレスもあるが、ネットやテレビ等で過去の出来事を連想させる出来事や言葉に当たると、身体が反応してしまうと話す人もいた。

7 船橋市内での地域貢献

元ビジネスマン等の興味のあることで、得意なこと、出来ることで、船橋市の地域問題を助ける地域貢献を行うことはできないかと考えた。

8 あさくら塾の協力を得て

あさくら塾は、福島原発事故で船橋市に避難されてきた小中高の子供たちに勉強や宿題を教えている。

今回精神疾患で自信を失っている元ビジネスマン等に、子どもたちに教える機会を依頼したところ快諾していただいた。

元ビジネスマン等に説明したところ、継続して行うことは難しいかもしれないとの話であった。

ここで、子どもたちが先生に慣れることも重要であるが、元ビジネスマン等にとっても、どんな子どもたちがいるのか、また子どもたちに迷惑をかけることはないかと気にしている様子もあった。

9 課題

地域貢献という説明をしたためか、「そこまでは……」との身構えた言葉もあり、不安を感じさせてしまった。実際に教えている様子を見ればイメージが湧くと考えたので、始めは当団体のメンバーが講師として教え、その後彼らを講師の補助として子どもたちと顔合わせすることにした。

体調的に自信がないので、継続して行うことは難しいとの話についても、講師の補助として始めれば、体調が悪い場合は講師がきちんと対応できるので不安を少なくすることができる考えた。

それ以前の大きな課題として、子どもの学力は簡単には上がらない。せっかく覚えても、翌週には忘れていたり、授業中に眠ってしまう子どももいる。あさくら先生からは「そんなものですよ」との話を受けた。

10 考察

教える時、子どものリズムを尊重し、継続させることが

必要である。つまり「子どもが頑張ろうと思うときまでじっくり暖かく見守り、やる気を出したら教える」やり方が必要ではないだろうか。

疾患で苦しんでいる元ビジネスマン等にとっても、気持ちの揺れが落ち着いてきて、何かをやろうと思うときまでじっくりと見守ることが重要である。こう考えるとこの二つは同一と思われる。

つまり子どもと関わる時間を続けることが、実は自分に関わる時間を続けることで、子どもに暖かい言葉をかけることが、自分にも同じ言葉を投げ掛けていることになる。

そしてこの時“穏やかでジワっとくる感覚”を得たり、子どものことを考えている時に“相手を思いやり全体が見渡せるような感覚”を得続けることができれば、「自分を取り戻すこと」に繋がる可能性があると考えている。

子どもも元ビジネスマン等も両方が元気になれるよう、現在この企画に取り組んでいる。

謝辞

この企画の具現化に協力していただいた朝倉幹晴氏に謝意を申し上げます。

【文献引用】

1) 兎東俊成：第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会(2014)、289-291.

【連絡先】

兎東 俊成

ひきこもり対策会議 船橋

e-mail : uzuka@v101.vaio.ne.jp

この企画のコメントや協力をお願いいたします。

知的障害特別支援学校卒業後の就労継続状況の調査・分析

設楽 なつ子（新潟県立高田特別支援学校 教諭）

1 はじめに

障害者権利条約や改正障害者雇用促進法制定により、障害者の社会進出が一層進められることとなった。今後の雇用や社会生活の上で知的障害のある人への合理的配慮がどのように進むか注目していただきたいところである。

勤務校で進路を担当して6年目になるが、送り出した卒業生と話をすることで、卒業時の事業所が変わっているケースが多いことが気になっていた。今回、追跡調査を行い、実際に変わっている事例を調べた。その中で事業所を変更した人が必ずしも希望した方向に進んでいない例があるという実態が明らかになった。卒業後、障害のある人たちが社会で生活していく上で、どのような課題があるかを探る中で社会との関わりと合理的配慮について考えてみた。

2 調査方法

(1) 調査対象

平成21年度から26年度までの高等部卒業生

(2) 調査方法

福祉事業所や一般事業所に行って本人への聞き取り調査を行った。

3 調査結果

(1) 卒業時の状況

平成21年度から26年度までの卒業生の数と一般就労、福祉就労の割合は表1のとおりである。24年度、25年度は障害者就労でない一般就労した生徒がいた。一般就労と福祉就労は年度によりばらつきが見られるが、平成23年度に市内に職業学級のある高等特別支援学校が設立され、以来一般就労する生徒は減少してきている。

表1 卒業時の就労の状況

年度	卒業生数	一般就労	福祉就労	その他
21	36	6(17%)	30(83%)	0
22	39	9(23%)	29(74%)	1(進学)
23	38	14(37%)	24(63%)	0
24	36	10(27%)	24(67%)	2(一般雇用)
25	38	11(29%)	26(68%)	1(一般雇用)
26	25	4(16%)	19(76%)	2(入院)

(2) 平成27年8月の様子

年度によりばらつきはあるが、卒後6年目の定着状況が

一番低く55%となっている。全体的に一般就労した人より福祉就労した人の定着状況が高いが、反対の場合もある。

表2 27年6月の定着状況

年度	一般就労継続	福祉就労継続	全体比
21	1(17%)	19(63%)	55.0%
22	6(67%)	25(86.2%)	79.5%
23	11(78.6%)	18(75%)	76.3%
24	9(81.9%)	16(66.7%)	69.4%
25	9(75%)	26(100%)	92.1%
26	4(100%)	17(89.5%)	84.0%

(3) 一般就労の変更

離職後の様子は表3のとおりである。卒業後、時間が経つほどに就労した事業所への定着率が下がっている。特に平成21年度卒業の場合は1人しか定着できていない。これは学校の進路指導の問題も考えられる。この年以外の離職者を見ても、転職した再就労が維持できている人や福祉就労につながったケースより、離職(解雇)後転職を繰り返したり、就職しなかったりするケースが多いことが分かる。職場で問題を起こして解雇になったケースも2例ある。また、離職の理由を聞くと、コミュニケーション不足による周囲と適切な関係を築くことができないことが多い。知的障害者の特徴でもある意思表示の困難さが職場でうまく人と接することができない理由として考えられるのではないかと推察され、これが離職後の社会との関係を保てないこととも関連しているように考えられる。

表3 離職後の状況

年度	内訳
21	転職1、転職繰り返し2、解雇後福祉就労1、離職後在宅1
22	転職2、解雇後福祉就労1
23	転職繰り返し1、在宅1、離職後福祉就労1
24	離職後福祉就労1、転職繰り返し1
25	離職後在宅2、転職繰り返し1
26	

(4) 福祉就労からの変化

就労移行支援から一般就労したケースが例年あり、訓練後に就労できることは良いのだが、県の制度で1年間訓練

的に就労したあと、一般就労ができずに福祉就労に戻るケースもある。また、就労移行支援だけの事業所から2年後に就職できずに事業所変更した数が多い年もある。一般就労した生徒より変更や在宅も少ないが、事業所になじめずに変更したり、行かなくなったりするケースもある。

表4 福祉就労の変更

年度	就職	それ以外の変更内訳
21	4	福祉→一般就労→福祉2, 在宅2, 入院→施設2, 死亡1
22	2	福祉→一般就労→福祉1 福祉事業所変更1
23	4	福祉事業所変更1, 在宅1
24	2	福祉事業所変更6
25	0	
26	1	福祉事業所変更1

(5) グループホーム入居後の変化

在学中または卒業後すぐにグループホームに入居するケースが例年あるが、家庭的な問題で入居したにもかかわらず入居後の生活上の問題で退去になったケースが2例ある。グループホームで訓練を受けてヘルパーの支援を受けながらアパートで自立できた例もある。

表5 グループホーム入居後の状況

年度	入居者数	入居解除	入居解除の理由
23	1	1	問題行動1
24	3	2	アパートで自立1 問題行動1
25	4	0	
26	1	0	

4 考察

学校の進路指導は在学中3年間の様子を見ながら、本人に適した職場を探しているが、早期退職が多いのは生徒の実態の把握が不十分であったことも考えられる。3年間に実習を5回以上行って就労を決めているが、本人の実態と企業の求める姿の調整の難しさを感じている。卒業後しばらくは本人、事業所どちらからも学校への連絡や相談も多いので、学校でも卒業後の支援を行うが、単独でなく、地域との連携が必要である。

一般就労して離職した場合、ほとんどが社会との関わりが切れてしまう。福祉就労につながることであればよいが、それにしてもかなりの時間がかかる場合も多い。福祉就労の場合は計画相談による相談支援はあるが、福祉事業

所を離れてしまうとやはり関係を維持するのは難しい。支援室のような場にいつでも話しに行けるといった環境作りも必要と考える。

知的障害者の場合、多くの場合保護者も含めて本人の生活支援が就労維持には欠かせない。地元の障害者就業・生活支援センターは、就労を維持するための動きは積極的に行っているが、生活支援にまで踏み込むことは少なく、実際にそこまで関わってくれる場が少ないのが現状である。学校も、卒業後時間が経つと関わりが減ってくる。地域で学校や障害者就業・生活支援センター以外にも働く障害者のサポートをしたり、気軽に立ち寄って仲間やサポーターと話ができたりするような場が望まれるところである。

グループホームの退去のケースの場合、こちらも知的障害に特徴的な判断力の困難さから、自分の生活を確立する以前に退去となっている。その後も住所を転々として、触法行為に至った例もあり、こちらも手厚い相談支援の場が必要であると感じている。

5 おわりに

卒業したらずっと同じ事業所で生活を展開していくとの自分の勝手なイメージは実際とはかなり違ったものであった。自分の働く場や生活に不安をもち、社会との関わりがもてない苦しさを伝える場を持たない人もいる。特に卒業後間もない人たちは、社会との関係をどのように築くか分からずにいることが多く、失敗の連鎖を作ってしまう場合もあることが分かった。合理的配慮について聞く場も多くなってきたが、「伝える」困難さを有する知的障害の場合、実際にどのような配慮が必要かは個々によっても異なり、難しい問題でもある。ともすれば個人の問題として捉えられがちだが、障害の特性としてコミュニケーションへの合理的配慮の理解や方法の向上が今後望まれるところと思う。自分でも事業所へこの面での働きかけを続けていきたいと思っている。

それぞれの卒業生が、働くことが楽しい、充実した生活をしている、と希望する生活を送ることができるよう学校と地域の更なる連携が進路指導担当者として必要と思っている。

【連絡先】

設楽 なつ子
新潟県立高田特別支援学校
e-mail: shitara.natsuko@nein.ed.jp

卒業後を見据えた学校教育における体育

三好 喜久（高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭）

1 目的

本校では、開校以来、教育の大きな柱として身体づくりをかかへて長年取り組んできた。体育で培った体力は卒業後の生活に欠かせない必要な力であり学校全体で系統立てて取り組むことが求められる教科の一つである。

本稿では、本校の体育内容を今一度分析検討することで児童生徒の発達により、効果的な体育とはどのようなものであるかを研究しその結果を報告する。他校との比較や各検査の結果を踏まえ小中高等部への系統性と卒業後のQOLの向上へとつなげる力を考察する。

2 本校の体育の現状と課題

(1) 基本的立場

本校の教育目標を受け、特に小学部では、体育の果たす役割として以下のようにとらえている。

体力は、自分の命を守りより健康で幸福な生活を送るために必要不可欠な力である。体力作りやその向上をめざして、小学部体育では多様な動きを経験させていく。そしてそれらの運動の効用によって基礎体力作りをおこない、丈夫な身体をつくることをめざしている。それとともに、柔軟性、筋力、瞬発力、調整力、持久力などをふくむ体力の全面的な向上をはかることをねらいとしている。

また、キャリア教育の視点からも心身ともに健康な生活をおくるために日常的に運動をおこなうことを習慣化することは、基礎体力の向上とともに生涯にわたって運動を習慣化する基盤をつくる意味で大変重要ととらえている。そのための基盤づくりとして小学部の体育の果たす役割は大きいととらえている。

体育では、運動を通して体を動かす仕組みを知り、多様な動きを経験し、よく動く身体をつくることをねらい発達段階別の3グループに分かれて毎朝9時から45分間体育をおこなっている。各グループがそれぞれの児童の実態に合わせてその内容に違いはあるものの、固定施設（築山、鉄棒、ジャングルジム、平均台、クライミングネット、タイヤなど）や運動用具（ラダー、ハードル、マット、跳び箱、なわとび、ボール、フープなど）を幅広く活用し、さまざまな動きが経験できるような運動を設定している。

また、身体ほぐしの運動として、初めに小学部全体で5分間走をおこない、その後各グループに分かれて準備運動の後、グループに応じた距離を設定し、往復や片道を使ってさまざまな動きをおこなっている。具体的には、前後走やサイドステップ、片足や両足とび、スキップ、四つ這い

や高這いなどである。これらの運動を、動物の動きをモチーフにしたり、それぞれの動きにあわせた歌を歌ったりして楽しく正しく動けるように工夫しながらおこなっている。各グループは、認知能力、運動能力、体力測定の結果などを総合的にふまえて決定している。そして小学部教員で各グループの目標を決め長期的スケジュールをたてる。そして、運動の種類、具体的な実施方法を決めて運動を実施する。その運動は各グループの最近接領域の課題とし、毎日の繰り返しの中でクリアできた課題については、その質と量を変化させながらより能力が向上するようにしている。また、実施後にその効果について検討し、効果のないものについては計画や支援方法を再考する。そして、目標タイムの達成や、逆立ちができる、なわとびができるなどの具体的な目標のクリア、またはその後の体力測定の結果をふまえて年間の体育における成果とし、まとめをおこなっている。

また、週に一度小学部全員で赤白に分かれたリレーや、体育館で音楽に合わせてリズム運動などもおこなっている。この内容は運動能力の向上とともに、ルールの理解や人とのかわりなど社会性を育てることともリンクした運動となっている。

(2) 本校体育時間と内容の分析

本校は教育課程の変遷に伴い体育時間数が減少傾向にある。内容については、全学部とも主にサーキットトレーニング、雨天時は筋力トレーニングをおこなっている。近年、児童生徒が近肥満傾向にあり、3種類の検査を実施し、その結果から体育時間の活動量の測定分析をおこない、因果関係を探る。

(3) 他校、各教室との比較

他校の体育時間や内容、あるいは、各運動教室の内容を視察し、本校と比較することで、今後の本校の体育のあるべき姿を検討する。

3 まとめ

特に小学部体育について様々な角度から分析と考察をすすめてきた。中高等部との関連を探りその系統席をさぐってきた。

小学部の時間数については、体育において他校と同様の時間数が確保できていることが明確となった。保健の観点からも時間数の確保と内容の充実がもためられている。

また、内容については、文献と各検査の結果の観点から発達段階はほぼ適切に分けることができていた。

内容については、現状の運動のほか、ランニングを基本とする活動量の確保に加え、調整力やバランス感覚を養う運動や投てきなどの動作を取り入れること、なわとびやシャトルラン、トランポリン、自転車や一輪車など、体全体の調整力や瞬発力を養う運動を加えること、あるいは、合同体育などでころがしドッチボールやフットベース、風船バレーなどでの集団運動を経験すること、肋木、跳び箱、マットなどの器械運動、あるいは、ラダー、ミニハードル、なわとび、ボールなどの道具をつかったさまざまな動きを経験することを加えることなどで、体全体のバランスのとれた発達をめざすことができることがわかった。限られた体育の時間の中で、行事と照らし合わせながら年間計画をたて、その内容の充実をはかっていくことが必要である。

体力の充実とともに、小学部として重要なのは、達成感や意欲の向上である。そのことが中高等部での運動に対する抵抗感をなくし、運動の習慣化や卒業後の生きがいや余暇活動へとつながるといえる。達成感や意欲が向上するための目標の設定と支援方法、賞賛のあり方を小学部全体で確認しながら学習意欲の向上に努めていきたい。同時にそれぞれの個別支援計画や成長の記録の項目と照らし合わせながら目標をたてる必要がある。

小学部体育は、小学部での集団行動、学習態度の基礎作り、体力づくりはもちろん、運動することの喜びや意欲の芽生えを形成することをめざしていかなければならない。体育による体力の向上は卒業後のQOLの向上はもちろん、成人病や離職、ひきこもりを防ぐ意味でも大変重要な役割を担っているといえる。

4 今後の検討課題

(1) 雨天時の体育館での運動に関して

体育館全体を使って一つのサーキットコースをつくり、い、ろ、は組でダイナミックな運動をおこなう。例『トランポリン・ステージからの逆さすべり・斜め梯子・トンネルくぐり・なわとび・肋木・ボール運動・ラダー・ミニハードルなど』

(2) 集団体育について

社会性を育てる意味でもゲーム運動をおこなう時間を設ける。例『風船バレー・ころがしドッチ・風船バドミントン・フットベースボール・玉入れ・ピンポンなど』

(3) 道具を用いた運動に関して

調整力・瞬発力を高めるため様々な運動をおこなう。例『バランスボール・バランスディスク・JPクッション・

大縄など』

【参考文献】

- 1) 高知大学教育学部附属特別支援学校：研究紀要2，P5～51（1974）
- 2) 高知大学教育学部附属特別支援学校：研究紀要9，（1988）
- 3) 高知大学教育学部附属特別支援学校：研究紀要21，（2012）
- 4) 小林芳文・大橋さつき・飯村敦子編著（2014）『発達障害児の育成・支援とムーブメント教育』大修館書店
- 5) 林邦雄・小林芳文編著（1986）『感覚運動を育てる運動を育てる2』コレール社
- 6) 小林芳文監修・著（2010）『発達に遅れがある子どものためのムーブメントプログラム177』学研
- 7) 小林芳文編（2006）『ムーブメント教育・療法による発達支援ステップガイド MEPA-R実践プログラム』日本文化科学社

行政機関における障害者雇用と就労支援のモデル研究について

杉山 功一（埼玉県教育局県立学校部特別支援教育課 指導主事）

1 これまでの課題

(1) 県立特別支援学校における就労状況

近年の知的特別支援学校における入学生の増加に伴って就労数は伸びている。しかし、本人・保護者が高等部入学時には一般就労を希望しながらも、そのうちの3割近くの者が卒業時には希望を断念せざるえない状況が続いている。

(2) 教育委員会における障害者雇用率

埼玉県教育委員会における障害者雇用率について改善が見られつつも、法定雇用率には依然として達しない状況が続いている。行政機関において職員と障害ある方が互いに働きやすいモデルを模索していた。

2 障害者雇用促進に向けたモデル研究事業

「チームぴかぴか」～働きながら学ぶ仕組み～

(1) 事業概要

対象	県立知的特別支援学校卒業生
定員	12名 欠員ができ次第追加募集
雇用条件	非常勤職員 任期1年（年度末まで） 29時間勤務/週（H26：20時間勤務/週）
勤務場所	埼玉県庁内 特別支援教育課の分室
活動内容	4名の支援員を配置。 県庁内各課より事務作業を中心に仕事を受注。分室での業務と出張業務を組み合わせ「本人の課題」に向き合うとともに「本物の仕事の緊張感」を経験させる。
研修	週1回程度（職業マナー、社会生活等）
主な仕事	シュレッダー業務、名刺作成、文書の袋詰め、 県立施設清掃、郵便物の集配、等

表1 「チームぴかぴか」1日の様子

「チームぴかぴか」の1日	
9:00	個別学習
9:15	朝礼
	・体操 ・挨拶練習 ・身だしなみ確認 等
	作業開始
12:00	昼休み
13:00	作業開始
	研修（週1）
15:30	清掃
	終礼
	・振り返り 等
16:00	退勤

(2) 就労支援

① アセスメント

イ 県立特別支援学校（卒業校）との連携

担任等への聞き取りや個別の指導計画等の引き継ぎを行うことで、学校での支援との継続性を確保すると共に情報共有を図っている。

ロ 専門家の活用

理学療法士、臨床心理士、言語聴覚士、作業療法士の各専門家より、本人に直接の支援と共に、支援者への助言をいただいている。月に2回程度、継続的に訪問していただくことで、より本人の実態に迫る支援をいただいている。

ハ 日々の業務からのアセスメント

県庁内各課より受注する様々な仕事に取り組むことを通して本人の適職と課題を見つけ出すことができる。

② 職業マッチング

イ スキルアップ研修

民間企業への一般就労を目指し、スキルアップ研修（実習）を繰り返している。研修を通して、課題を明らかにし、県庁での日常の業務の中で課題克服に取り組んでいる。

ロ 地域支援機関との連携

早期より一般就労後の定着支援を念頭に地域就労支援機関等と情報の共有を行い、スムーズに支援の移行を行えるようにしている。

ハ 定着支援

一般就労実現後も、特に採用年度内は継続的に定着支援を行っている。就労後間もない不安定な時期の本人支援と共に企業との情報共有を行っている。

③ その他の取組

イ 基本的生活習慣の定着

本事業を進める中で、改めて基本的生活習慣の定着が重要であることが見えてきた。そのために就寝時間、起床時間、食事、服薬等の記録（表2：生活ノート）を本人がとり、支援を行った。併せて記録することを通して自身を客観視することを期待した。

表2 「生活ノート」サンプル

月	日	曜日	何時に寝たか	：
			体温	kg
			入浴をした・していない	薬を飲んでいる はい・いいえ
			朝食 食べた(メニュー)	・食べない
家庭からの連絡事項				確認印

ロ 本人との面談

定期的に全員を対象とした面談を実施し、課題と目標を明確にして日々の業務にあたった。更に適宜、個別の面談を実施して効果的な支援を行った。

ハ 保護者との連携

基本的な生活習慣を確立していく上で、保護者の協力は必要となる。そのために「生活ノート」を通じた連携を継続するとともに、定期的に面談を実施し、課題を共有した。

ニ 評価検討会議

平成26年度のみ取組。「県庁内で障害者雇用を継続するためには」「一般就労を目指すためには」の2点について、県内特例子会社幹部と専門家から意見を頂いた。

ホ 専門家カンファレンス

平成27年度からの取組。専門家同士が意見交換を行うことで、より本人の実像に迫ると共に支援方法や課題を明確にした。

④平成26年度実績

のべ14名が「チームぴかぴか」を利用した。そのうち11名が一般就労に結び付いた。他3名も地域の就労移行支援施設、就労A型事業所等に結び付けた。

表3 平成26年度就労実績

一般就労・老人介護施設作業補助	2名	
・店舗品出し等	2名	
・清掃等	5名	
・ライン作業、軽作業	2名	11名
障害福祉サービス事業所他		3名
平成26年度期メンバー		14名

3 「チームぴかぴか」の効果

(1) 「チームぴかぴか」からの発信

本事業を広く発信することを心がけた。行政機関、地域支援機関、県立特別支援学校の教員・保護者の見学を可能な限り受け入れた。また、県立特別支援学校高等部生徒の実習を受け入れた。

(2) 障害者理解の推進

県庁内各課より絶えることなく仕事を受注できた。それは「チームぴかぴか」への「信頼」と「理解」の表れであると考えている。これまで行政機関で障害者雇用を進めようとして、うまくいかない理由の一つに障害者の理解があると思われる。本事業を通して彼らが生き生き働く姿を目の当たりにすることで職員の障害者理解が進んだと考える。

(3) 企業へのノウハウの提供

今後、障害者雇用を検討している企業に「チームぴかぴか」の働く場を見ていただき「業務の切り出し」「職場環境の構造化」「障害特性の理解」等について参考にしていただいた。

4 「チームぴかぴか」の課題

(1) 定着支援の難しさ

「チームぴかぴか」を利用し、一般就労した者のうち離職している者がいる。理由は様々であり、一概に言えないがそこに至るまでにいくつか課題はある。

- ・アセスメントと職業マッチングの課題
- ・本人の基本的な生活習慣の定着の課題
- ・本人の就労意欲育成の課題
- ・定着支援と地域就労支援機関との連携の課題 等

(2) きめ細かい支援の必要性

「チームぴかぴか」は選考を実施し、何より本人の働く意欲を確認している。しかし、欠勤や遅刻を繰り返す者もいる。体調不良等の理由が挙げられてはいるが、根本的な理由としては就労意欲が大きく影響している。本人の実態を正確に把握し、原因を明らかにすると共に、個々に対するきめ細かい支援の必要性を感じている。

5 今後の展開

(1) 県立特別支援学校へのフィードバック

本事業の目的の一つに県立特別支援学校の就労実現率の向上がある。

「チームぴかぴか」の5つのキーワード(表4)は就労支援を通して見えてきたポイントとなる言葉である。そのキーワードに基づいたリーフレットを作成し、県立特別支援学校の全教職員に配布した。今後もキャリア教育の視点の一助となるフィードバックを行っていきたい。

表4 「チームぴかぴか」のキーワード

- ① 基本的な生活習慣の定着
- ② 「本物の仕事」で働きながら学ぶ
- ③ 同じ目標の仲間
- ④ チーム力の発揮
- ⑤ 外部連携

(2) 障害特性に応じた支援

知的障害特別支援学校の卒業生を対象としてきた。しかし、障害の重複化が言われるように、「難聴」「精神障害」「自閉症スペクトラム障害」等を併せ持つ者がいる。今後ますます、個々の障害特性に応じた支援が必要となる。

【連絡先】

杉山 功一
埼玉県教育局県立学校部特別支援教育課
TEL : 048-830-6891
E-mail : sugiyama.koichi@pref.saitama.lg.jp