

企業・支援者・保護者の三者によるグループワークの効果

○丹藤 登紀子（特定非営利活動法人Wing PRO 副理事長）
新堀 和子・吉田 礼子・木村 仁美（特定非営利活動法人Wing PRO）
松為 信雄（文京学院大学）

1 問題の所在と目的

(1) 問題の背景

発達障害者支援法の施行や特別支援教育の展開などで、働くことを含めた社会的自立に向けたキャリア教育に関心が高まってきている。にもかかわらず、子供たちの多くが在籍する一般の中学・高校では、障害の特性に配慮した系統的なキャリア教育を実施しているところは必ずしも多くはない。発達障害者の就労・就労継続には保護者の支援が欠かせないと考えられるが、実際には、保護者には就労に関しての情報はほとんど届いていないのである。

だが、保護者は子供の将来に対する強い不安の中で、そうした情報を強く望んでいる。また、子供の特性に対処できる支援者や社会資源を得るために自分が先導役としての役割を担わねばという思いもある。

NPO法人のWing PROは、こうした思いを抱いた学習障害（以下「LD」という。）親の会の有志が立ち上げ、親子を対象とした「親子講座」、保護者自身への支援として「セミナー」や「茶話会」を定期的に開催している。

これらのうちで、「セミナー」は、保護者・企業・支援者の三者が協働することが特徴である。これは、就労支援ネットワークの中では、親自身も当事者を継続的に支援する機能を担っているという視点から開催している。

なぜなら、就業と日常生活の支援は一体的かつ継続的に行うことが不可欠であるため、おもに生活支援を担う役割をもつ保護者は、支援に対するイメージを就業支援を担う実務担当者で共有化することが必要だからである。

さらに、ライフステージに沿った支援を継続的に行うには、保護者は、部分的ではあっても切れ目のない貫いた支援体制を担う役割があると考えている。人生全体を通して発生する様々な問題は、特定の分野だけでは対処できないことが多く、保護者・企業・支援者の三者協働による包括的な支援が不可欠であろう。

支援ネットワークの構造は、支援の実務担当者同士で構成されるマイクロネットワーク、個別の組織・機関の管理職レベルで構成されるメゾネットワーク、組織や機関を管轄する行政組織や政策レベルとしてのマクロネットワークの3層構造が望ましいとされる1. 2)。このうち、保護者・企業関係者・教育や就労支援者による協働はマイクロネットワークの構築を目指すものだろう。

(2) 目的

こうした背景を踏まえて、発達障害者の就労と定着支援に関わる保護者、企業関係者、教育就労支援者の三者協働セミナーを開催した。

その目指すところは、これらの三者が、支援することの意義や目的、また、支援対象者の特性や貢献する社会資源の情報などを共有化することを通して、関係者が「顔の見える関係」を形成して、役割分担を明確にして支援が途切れないようにすることにある。

本研究は、アンケート結果をもとに、三者協働セミナーの効果について検討する。特に、保護者への効果に焦点を当てる。

2 方法

(1) プログラム

セミナーは2部構成とした。第I部（90分）の2人の講師（企業人事労務部署と就労移行支援事業所）による話題提供（テーマは「一人ひとりがベストマッチングするために」）に続いて、第II部（80分）で6人編成によるグループディスカッションを行った。

(2) 参加者

保護者24人、企業関係者29人、教育・就労支援者等14人（大学相談室4、教育関係者2、就労支援機関6、その他2）の合計67人である。

(3) グループディスカッションの目的と展開

第I部の話題提供を踏まえて、保護者、企業関係者、教育・就労支援者の三者が相互理解を深め、提起された課題の解決に向けた知恵や工夫を提案し、それを「見える化」して、参加者全員が明確に意識化することを目的とした。

9グループで構成したが、各グループとも保護者・企業関係者・教育就労支援者が配属されるよう割り振った。自己紹介に続いて、あらかじめ内諾を得たファシリテーターのもとでディスカッションを行い（45分）、最後に各グループの発表（30分）を行った。

3 結果

セミナー終了後のアンケート（回収率83.5%）のうち、自由記述（合計80件）の中の主な結果は次の通りだった。

(1) 話題提供について

保護者は、①企業ニーズの理解（「企業ニーズに合致し

た働きができれば気持ちよく働ける」「特例子会社の特徴を知った」)や、②企業の立場の理解(「障害者は合理的配慮を当然の権利と思わないこと」「我が子を支えて下さる企業人の力量のすごさに感激」「本人の自己理解が大切であり企業側はそれを受け止める姿勢がある」「好きな事とやれる事の違いが分かった」「企業側の努力と現実の厳しさを知った」)を深めることができた。それは同時に、③家族の就労準備に向けた心構え(「企業には情報を隠さず伝えて共有することが大切」「マッチングのポイントが見えた」「就労にむけた家庭での取り組みを知った」「さまざま就労支援事業所を見学して本人に見合った場所を探すことが大切」)を導いた内容だった。

企業関係者は、①支援者や家族への認識を改める機会(「支援者側の話を聞く良い機会」「情報の共有が重要であることを明確に意識」「保護者の情報を入手する方法を改善する必要性を認識」)となった。それは、②支援機関の理解の深化(「支援機関の就職に向けた段階的な設定を知った」「情報共有がマッチングを成功させ長く働ける環境を確保する」)と、③積極的な活用(「アセスメントを利用したい」「移行支援が明確な個別支援計画に基づいていることに安心」)の契機となるものだった。さらに、④実習の受け入れ(「実習生の受け入れも企業として必要である」「企業での現場研修の重要性を感じた」)とアセスメントの重要性について再認識を促した。

(2) グループディスカッションについて

保護者は、①企業の立場や視点について理解を深めた(「企業の要望から障害を認めて自己を知ることが大切とわかった」「特例子会社や支援者の立場がよくわかった」「企業の方の思いや言葉が聞いて良かった」)。このことは、②家族自身の振り返りに繋がった(「支援をしてもらうばかりでなく我が家のネットワーク作りを真剣に考えたい」「日々の向き合いが大事と考えた」「将来へのイメージを全く持てなかったが、今すぐに家庭ですべき事や活動すればいいかについて分かった」)。

企業関係者は、親・支援者と情報共有することの重要性を認識した(「親や就労支援事業所の人の率直な話が聞いて参考になった」「普段は話す機会のない保護者からの直接的な意見を聞いて有意義かつ新鮮」「立場の異なる人の話は、今後の取り組みの大きな情報になった」)。また、教育・就労支援者も、情報交換の意義を認識(「自分の立ち位置や出来る事が明確化した」)するとともに、自分の仕事を見直す契機となった(「様々な方と意見交換する機会は自分の仕事を見直すきっかけとなった」)。

4 考察と結論

保護者、企業関係者、教育就労支援者等が協働するセミ

ナーはさまざまな効果をもたらすことが明らかになった。

第I部の話題提供では、保護者は、企業のニーズや立場への理解を深めるとともに、家族の就労準備に向けた心構えを導いた。企業関係者は、支援者や家族への認識を改めるとともに支援機関の理解を深化させる契機となり、さらに、実習の受け入れとアセスメントの重要性について再認識を促した。第II部のグループディスカッションでは、保護者は、企業の立場や視点について理解を深めるとともに家族自身の振り返りに繋がった。企業関係者や教育就労支援者は、情報交換の意義について再認識する契機となった。



グループディスカッション

それゆえ、今後とも三者協働のセミナーを継続的に開催して、相互の理解促進の援助をしたいと考えている。他方で、アンケート結果から、今後の運営に関して次のことが明らかになった。

第1に、グループディスカッション時間の延長である。「今まで参加したセミナーの中で一番中身が濃かった(企業・保護者)」と指摘される中で、「時間が足りなかった」という意見が複数あった。これは、三者協働セミナーへの期待の大きさを反映するものだろう。

第2に、グループ構成員の割り振りへの配慮である。保護者から「企業側から家庭の対応の問題ばかり指摘された。支援者が加わってればもっと生産的な話し合いになれたはず」と指摘された。三者協働のグループディスカッションは構成員によって成果が左右されるということだろう。

【参考文献】

- 1) 松為信雄：就労支援ネットワークの形成、精神障害とリハビリテーション、Vol18. No2, 162-167, 2014
- 2) 松為信雄：障害者の雇用促進と福祉の連携ーリハビリテーションを視点としてー、季刊社会保障研究、Vol137. No3, 2002

発達障害者の職場適応上の課題と課題解決に向けた支援方法について ～事業主支援の視点から～

- 木田 有子（東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）
岡本 ルナ（国立職業リハビリテーションセンター 職業指導部職業評価課）
米田 衆介（明神下診療所） 青山 陽子（中央大学）

1 はじめに

障害者職業総合センター¹⁾によると、発達障害者の職業生活の満足度の構成要素は「周囲の人たちの理解」「仕事のやりがい」「否定的な対応が少ない」の三つだとしており、事業主へ障害特性を的確に伝えることが支援者の重要な役割だと示している。また、米田²⁾は発達障害者の就労に必要な能力として、①作業を行うために必要となる能力、②環境としての職場で周囲に疎まれないようにする能力を挙げている。①が配慮を前提とすることはイメージしやすいものの、②は発達障害の特性が影響している事柄であると認識されにくいと、起きている事象の捉え方や対処の方法が異なってくると考えられる。

そこで本調査では、発達障害者の職場適応上の課題について、事業所の担当者が発達障害の特性とは気づきにくい点及び、支援者側が留意すべき事業主支援のポイントを明らかにすることを目的とする。

2 方法

(1) 調査対象

東京障害者職業センターが、事業所担当者との繋がりのあることを条件とし、知的障害を伴わない発達障害者を雇用する事業所、及び発達障害者の雇用経験がある事業所のうち、調査の理解が取れた10社を選定した。選定に当たっては、「事業所の担当者が特性とは気づきにくいことを明らかにする」目的から、発達障害の障害特性に詳しい担当者を配置している可能性の高い特例子会社を除いた。

(2) 調査の方法・調査の内容

調査は半構造化面接によるインタビュー方式とし、事前に送付した質問票の内容を確認した後、具体的なエピソードを表1の観点から聞き取った。表1の作成に当たっては、障害者職業総合センターによる『発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究』³⁾に掲載されている事例から類型化した。また、エピソードの聞き取りは図の流れで行った。

表1 職場で発生する問題分類

- ①職場環境への適応支援
- ②作業遂行場面での支援
- ③職場ルールの理解に対する支援
- ④より一般的な社会常識の逸脱に対する理解
- ⑤他の健常者社員への障害理解への対応

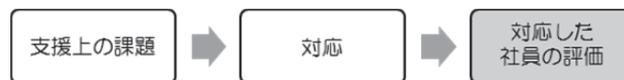


図 エピソード聞き取りの流れ

3 結果

インタビュー対象事業所の概要等を表2に示す。

(1) 「対応した事業所担当者の評価」について

図及び表2の網掛け部分に示す事業所の担当者の評価に注目した結果、以下ア～ウに示す傾向が認められた。

ア ネガティブな評価をしたA社及びC社

発達障害者の社員を正社員として登用し、労働条件面では他の社員との差が無く、履歴書上での評価（学歴や資格等）が高かったこと、入職当初は支援機関による訪問等はなく、課題が表面化した後に支援機関につながり、対処していた点に共通項があった。

また、A社では、本人の周囲で勤務している社員は「職場内での言動を改善してほしい」と表現しており、C社は「せっかく力を注いで育てても不適応（退職）になってしまうことへの脱力感がある」と表現している。

イ ポジティブな評価をした6社

6社のうち、事前に特性の勉強を行ったのは1社のみであった。また、就労中の本人を「よくがんばってくれている」と6社とも表現していた。そのコメントにつながる各社の背景としては、D社とI社は職務内容や職場環境が構造化されていたこと、G社とH社は事業所の新人教育システムを汎用して対応できていたことや、時折発生する「特性なのか性格なのかわからない」ことを外部の支援者に助言を求めていたこと、B社とJ社は作業面・職場ルールの理解という点での課題は発生しつつも、ジョブコーチ支援（以下「JC支援」という。）によってタイムリーに課題解決を図っていたことであった。

ウ どちらともいえないと評価したE社及びF社

E社は、「発達障害者の社員に対して特性を理解して対応すべきと考えるため丁寧な対応が求められるのは当然である」と表現する一方、中小企業のために現場社員のゆとりが無い中で調整をすることの難しさが述べられている。F社の担当者は発達障害の特性を予め把握していたが、「特性に起因すると十分理解しているが、同じことが何度も続くとなぜだろうかと思ってしまう」と表現している。

表2 事業所10社の概要とインタビュー結果から整理した問題分類

| | B社 | C社 | D社 | E社 | J社 | A社 | F社 | G社 | H社 | I社 |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|---------|------|----------|----------|---------|---------|
| 企業規模 | 100~299人 | 100~299人 | 100~299人 | 100~299人 | 1000人以上 | ~99人 | 500~999人 | 500~999人 | 1000人以上 | 1000人以上 |
| 発達障害の雇用経験 | 無 | 無 | 無 | 有 | 有 | 無 | 有 | 無 | 無 | 有 |
| 特性の事前勉強 | しない | しない | しない | した | した | しない | した | しない | しない | しない |
| 担当社員の評価 | ↑ | ↓ | ↑ | → | ↑ | ↓ | → | ↑ | ↑ | ↑ |
| 本人 | 高卒 | 大卒 | 高卒 | 高卒 | 大卒 | 大卒 | 複数 | 大卒 | 大卒 | 複数 |
| 年代 | 40代 | 30代 | 20代 | 20代 | 20代 | 40代 | | 20代 | 20代 | |
| 雇用形態 | その他 | 正社員 | その他 | その他 | その他 | 正社員 | その他 | その他 | その他 | その他 |
| 支援 | | | | | | | | | | |
| JC支援 | 有 | 有 | 有 | 有 | 有 | 無 | 無 | 無 | 無 | 無 |
| 支援者の定期訪問 | 無 | 無 | 無 | 無 | 無 | 有 | 有 | 有 | 有 | 有 |
| 問題分類 | | | | | | | | | | |
| ①職場環境への適応支援 | ■ | ○■ | | | | | | ○ | ○ | |
| ②作業遂行場面での支援 | ○■ | | ○■ | ○■ | ○■ | ○ | ○ | ○ | ○ | |
| ③職場ルールの理解に対する支援 | | ○■ | ■ | ■ | ○■ | ○■ | ○ | ○ | | ○■ |
| ④より一般的な社会常識の逸脱に対する理解 | | | | | | ○■ | | | | |
| ⑤他の健常者社員への障害理解への対応 | | | | | | ○■ | ○■ | ○■ | ■ | ■ |

○事業主がとらえて対応した事項 ■支援者が介入した事項

(2) JC支援の有無で分かれる支援者の対応内容

JC支援を活用している事業所では表1で定義した問題分類①~③への外部の支援者による介入が多く、問題分類⑤は発生していなかった。JC支援を活用していない事業所では①~③への介入の多くは事業所が行なっている一方、問題分類⑤は外部の支援者による介入が多かった。

また、JC支援を活用している事業所では、発達障害者の社員に対応するキーパーソンを定めていたため、JCが訪問する際にキーパーソンに特性説明をしており、その結果、他の健常者社員からの疑問にもキーパーソンがタイムリーに対応することができていた。

(3) 全体の傾向について

本調査の依頼段階で問題分類④「より一般的な社会常識の逸脱に関する理解」に課題が出ている事業所からは調査の依頼段階で同意を得られなかったことが影響しているとも考えられるが、問題分類④に課題が発生しているのは1社であった。

4 考察

(1) 共通する事業主支援のニーズについて

JC支援を活用していない事業所の多くは、他の健常者社員の障害理解に対する対応を、外部の支援者に求めていることが窺え、JC支援を活用した事業所では問題分類⑤の課題が発生しにくい成果が得られているとも考えられる。

これらのことから、発達障害者の定着支援においては、JC支援の有無に関わらず、問題分類③~⑤に早期に対応すること、問題分類③~⑤は発達障害の本来的な特性であるという理解を深めるための支援を、継続的に行っていくことがポイントになるといえるだろう。そのためには、雇用前に実施する機会の多い特性理解の啓発研修に加えて、雇用から一定期間経過した後にも発達障害者の社員を事例とした特性理解の研修を行うことで、事業所担当者の実感を伴う特性理解に繋がると考えられる。

(2) 事業所側の受け入れスタンスから分かること

今回の調査では、2社の担当者が本人の課題への対応後

にネガティブな評価をしており、両者の共通点は健常者の社員と限りなく同様の労働条件で発達障害者の社員を雇っていることだった。一方で、問題分類⑤「他の社員への障害理解への対応」を必要とする事業所が必ずしもネガティブな評価をしているわけではなかった。

今回の調査から得た事業所の社員が抱くイメージから推察すれば、「社員である発達障害者」に問題分類③や④の課題が発生した際に、企業の担当者は問題の背景を自分自身の過去の経験則で推測しようと試みるため、疑問や不快感が生まれやすくなるように思われた。この場合、事業所の担当者は、通常の枠組みで考えられる対応策を講じるため、障害を踏まえた効果的な対応に至らず、結果的に問題が長期化し、対応する社員のネガティブな評価に繋がったものと考えられる。

5 まとめ

従来から就労支援の現場では、事業所の配慮事項と本人の努力事項を整理することは、重要な支援目標として取り上げられてきた。知的障害を伴わない発達障害者に対してこのような支援を実施するに当たり、事業所の担当者や同僚が下すネガティブな評価の事例を把握し、発達障害者に関わった経験の少ない健常者が陥りやすい評価のポイントを明確にしつつ、事業所の配慮事項と本人の努力事項を明らかにできれば、発達障害者が組織の中での関係性を維持して働き続けることに繋がるものと考えられる。

また支援者は、事業所が「他の社員と同じ」と見て接している場面も多くあることを理解しつつ、事業所が配慮しようとしていること、本人が求めている配慮を的確に見極め、両者にとってメリットと感じられる調整を行っていくスキルが求められると思われる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究 No125 (2015)
- 2) 米田衆介：自閉症スペクトラムの人々の就労に向けたSST「精神療法 第35巻第3号」, 金剛出版 (2009)
- 3) 障害者職業総合センター：発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究 No101 (2011)

発達障害の就労支援と社会的認識に関するチェックリスト作成の試み

○中村 有志（国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 作業療法士）
加木屋 小夜里・小林 菜摘・藤井 知亨・荒木 俊晴・渡邊 明夫
（国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局）

1 背景

国立障害者リハビリテーションセンターでは、平成20年から実施した「青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援に関するモデル事業」を踏まえて、平成24年度より、発達障害者の就労移行支援事業を開始した。当センターでは、「体験をとおして学ぶ」ということが重要であると考え、施設内訓練や職場実習、行事参加、働いていくために必要な日常生活訓練等の支援を、作業療法士や生活訓練員等が連携をとりながら行っている。

近年、発達障害の診断と発達障害者の障害福祉サービスの利用の増大が見られており、当センターの就労移行支援事業においても、利用者の障害特性や二次障害、知的水準の幅に広がりが見られている。それに伴い支援ニーズも増大してきたが、就労支援における支援ニーズを抽出するアセスメントツールがないことから、支援者間で統一した個別支援計画の策定や支援プログラムの設定ができない現状がある。支援を行っていく中で、多くの利用者に就労のベースとなるべき日常生活活動に何らかの課題があり、その要因は、日常生活活動が社会的な認識に結びついていないことである、と考えられた。そこで、「就労」という上位目標の下で、社会的な認識に関する3つの下位目標、「自己理解」、「他者理解」、「社会的規範の理解」を設定し、支援プログラムを実施、実施した支援モデルを分析することで、支援プログラムを整理し、社会的認識に関するチェックリストの試作を行っている。

本報告では、当センターの就労移行支援事業で行っている取り組みと、その結果をもとに試作しているチェックリストについて報告する。

2 方法

(1) 対象者

当センターの就労移行支援を利用した、また利用中の発達障害者。

(2) 訓練内容

①施設内訓練

作業活動や調理訓練、グループ活動、リハビリテーション体育等を通して、作業の方法や、社会人としてのマナー等の学びに向けた訓練、体力作りを目的とした訓練を行った。また必要があれば日常生活訓練を行い、身辺管理や簡単な家事などの体験を積み重ねる訓練を行った。

②行事参加

文化祭や体育祭に参加することで、主体的に取り組む体験や他者と協働する体験、それらをとおしてコミュニケーションについて学べるように訓練を行った。

③職場実習

職場体験をとおして、組織の仕組みや規範について理解できるように訓練を行った。また、就労準備支援として事務補助作業や郵便配達作業に取り組み、体験から学んだことをもとに、社会人としての視点で自分の得手不得手を整理し、就職活動に備えられるよう支援した。

3 結果

表 試作したチェックリスト

| カテゴリー | 達成の有無 (達成していれば○) |
|-----------------------|---------------------|
| 1.他者との受身的な相互作用 | |
| 2.他者への肯定的関心 | |
| 3.主観的事実と客観的事実の乖離への戸惑い | |
| 4.限定的な近未来への展望 | |
| 5.社会的規範の認知 | |
| 6.社会的基準に基づいた自己認識 | |
| 7.社会的対応の必要性の認識 | |
| 8.自己の成長への気づき | |
| 9.漠然とした自己の課題設定 | |
| 10.漠然とした将来像への言及 | |
| 11.体験から拡大した希望 | |
| 12.社会的規範の体験的学習 | |
| 13.他者との能動的な相互作用 | |
| 14.他者との意志疎通の困難さへの言及 | |
| 15.内省 | |
| 16.具体的な自己の課題の設定 | |
| 17.自立への言及 | |
| 18.自己の客観的評価 | |
| 19.就労に向けた自発的な課題設定 | |
| 20.日常生活における自発的な課題設定 | |
| 21.自己の特徴への関心 | |

訓練を行うことで、「自己理解」、「他者理解」、「社会的規範の理解」の体験的な理解が得られたことがうかがわれた。就労において、社会的認識が重要な要因であると考えられたことから、表のような、21項目からなる社会的

認識に関するチェックリストを試作した。

4 考察

訓練期間に定期的にチェックリストを使用し評価を行うことで、現在の認識の状況、経時変化を確認することができれば、より有効的な訓練を行うことができると考えられる。

今後、本チェックリストの有用性を明確にするためには、より多くの事例を積み上げ、詳細な分析を行い検証していく必要がある。

発達障害者に対する 職場対人技能トレーニング（JST）の改良の取組について

○小沼 香織（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）
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年度から発達障害者を対象としたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）を実施し、WSSPを通じて発達障害者への効果的な就労支援技法の開発に取り組むとともに、地域の就労支援機関に対して、これら支援技法の普及を推進している。

WSSPは、グループワーク主体の「就労セミナー」、「作業」、「個別相談」から構成されており、この三つを関連付けながら障害特性や職業上の課題についてのアセスメントと、これに基づいたスキル付与と支援を行っている¹⁾。

就労セミナーには四つの技能トレーニングがあり、その一つが、職場におけるコミュニケーションスキルの向上を目的とした「職場対人技能トレーニング（以下「JST」という。）」である。現在、多様な障害特性に視点を置き、その有効性を高めるとともに、就職から職場定着に至る様々な場面での活用を図るための改良に取り組んでおり、その中間報告を行う。

2 職場対人技能トレーニング（JST）の標準的な流れ

現在、WSSPで実施しているJSTの流れと主なテーマを整理したものを、図1に示す。JSTは、受講者5名程度のグループで、毎回テーマを設定し、1回当たり2時間程度のセッションとして実施している。

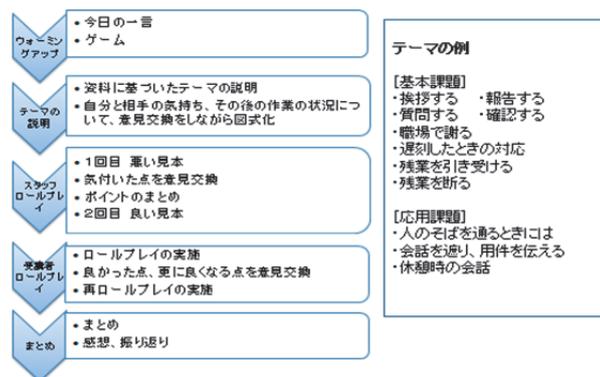


図1 JSTの標準的な流れとテーマの例

3 JST実施状況の分析

JST受講者へのアンケート結果及び支援を実施したスタッフへのヒアリングを基に課題点の整理を行った。

(1) WSSP受講者の感想

平成24～27年度にWSSPでJSTを受講した56人に対し、JST

が「役に立ったか」「講座の内容のレベルが合っていたか」について、アンケートを行った。アンケートの結果は図2、自由記述欄で挙げられた意見を表1にまとめている。

アンケートでは、「どちらかと言えば役立った」も含めJSTが「役立った」と言う意見が8割を超えており、対人対応面の理解を深めたり、自信の向上に役立つことが確認できた。しかし、内容のレベルは「自分に合っていた」と答えた者は約半数で、「易しかった」「やや易しかった」と答えた者、逆に「難しかった」「やや難しかった」と答えた者がそれぞれ2割以上いた。また、改良の参考になる意見として、「自分の課題に合わせたテーマのバリエーションがあると良い」「実際の職場に合わせたロールプレイができると良い」という意見が挙げられている。

これらの結果を踏まえると、以下の2点が講座を実施する上での課題と思われる。

- ①様々な障害特性と、知的レベルや経験に差がある対象者の多様性への対応
- ②一人ひとりに合わせた課題や場面設定をどのように行うことができるか

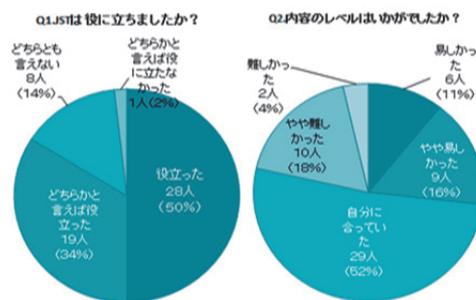


図2 WSSP受講者のアンケートの結果

表1 WSSP受講者のアンケートに書かれた意見

| 「役に立った」「どちらかと言えば役立った」と答えた方の意見 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> これまで困っていたことがテーマになっており、クッション言葉などの具体的な対応をきちんと教えてもらえる機会があつて良かった。 自分がロールプレイをしてみたり、他人のロールプレイを見ることで、自分が他人からどう見られているか、どう振る舞えばその場に適した行動になるのかを理解することができた。 自分ができている部分を確認でき、自信になった。 あらかじめ練習をしていたことで、実際の困った場面でも慌てずに行動できた。 |
| 改良の参考となる意見 |
| <ul style="list-style-type: none"> ある程度わかっている内容もあったので、もう少し自分の課題に合わせたテーマのバリエーションを増やしても良いと思った。 電話対応など、在職中の職場で起こった状況に合わせたロールプレイができるとさらに良かった。 |

(2) JSTを実施する支援者への聞き取り

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）では、平成19年度から発達障害者を対象とした就労支援カリキュラムを試行実施し、平成25年度に全国導入を完了し、就労セミナーの中でJSTを実施している。地域センターやWSSPで就労セミナーを担当しているスタッフそれぞれに、JSTの実施状況について聞き取りをした結果は表2のとおりである。

聞き取りの中では、情報の受信の苦手さや、想像力の苦手さ等の様々な特性に応じた実施の難しさや効果が十分に得られていないケースがあること、求職者向けの支援場面での活用に限らず「JSTを在職者への支援でも活用できると良い」という意見が挙げられている。

表2 支援者（地域センター、WSSPスタッフ）からの意見

| | 改良の参考となる意見 |
|----------|---|
| 地域センター | <ul style="list-style-type: none"> ・状況の読み取りに課題がある者からは、JSTではあらかじめ状況が整理されているため、物足りないという声があった。 ・ロールプレイをする際に、想像することが苦手で、自ら場面設定をすることが難しいケースが多い。個々の課題に合わせた場面設定をしやすくする工夫があると良い。 ・セッションの前に意義を深められるワークがあると良い。 ・JSTの講習の中ではできても、作業場面や就職先の事業所など場面が変わった時に汎化が難しい者がいる。 ・在職中のケースでは、実際の職場で困難な状況をテーマにして、職場でもJSTができると良いのではないかと思う。 |
| WSSPスタッフ | <ul style="list-style-type: none"> ・ロールプレイのポイントとして「表情」を挙げているが、表情からの他者の感情の読み取りに関する検査に併せて聞き取りを行った結果、注目箇所がよく理解できていないことが分かった者が複数いた。²⁾また、GoサインやNo-Goサインの読み取りを意識したことがない者もいた。ポイントやサインの存在を知るための講座があると良いと感じる。 ・在職者がロールプレイで実際の職場を想定した場面設定をする時に、設定の内容や状況説明がうまくできないことがある。また、他の利用者と場面設定の共有が難しい。 |

4 考察

実施状況の分析を行った結果、JSTをより効果的に活用できる支援技法とするための改良のポイントとして、以下の2点が挙げられる。

- ①多様な障害特性に合わせて、技法をより有効に活用するための工夫
- ②就職から職場定着まで、様々な場面での活用を図るための工夫

それぞれの改良のポイントに合わせた工夫点を表3にまとめている。現在実施しているセッションや基本的なやり方を踏まえつつ、以下のような実施方法の工夫を行うことで、より効果的な支援になるのではないかと考える。

- ・導入用のグループワークの検討
- ・他の支援技法との組み合わせによる場面設定の工夫
- ・事前準備の工夫
- ・ワークシートの工夫
- ・企業内JSTの試行

今後はこれらの点を踏まえ、WSSPにおける実践をとおして効果の検証を行い、その成果を実践報告書として取りまとめていくこととする。

表3 改良のポイントに合わせた工夫点

| 多様な障害特性に合わせた改良の工夫点 | |
|------------------------------|--|
| 特性 | |
| 状況の読み取りが苦手 | <ul style="list-style-type: none"> ●導入用のグループワークの検討 →着眼点やルールが存在を伝える テーマ例: 表情認知、タイミングを読みとる時のポイント、GoサインとNo-Goサイン |
| 想像することが苦手(自ら場面設定が難しい、共有が難しい) | <ul style="list-style-type: none"> ●他の支援技法との組み合わせによる場面設定の工夫 →ロールプレイを行う際の、状況や課題の整理を他の支援技法を活用して行う 例: 問題解決技能トレーニング+JST リラクゼーション技能トレーニング+JST |
| 判断(考える)→送信(話す)に時間がかかる | <ul style="list-style-type: none"> ●事前準備の工夫 →受講前に、セッションの中で確認したいことを、事前準備シートを用いて準備できるようにする |
| 言葉の結びつけ、想起がしづらい | <ul style="list-style-type: none"> ●ワークシートの工夫 →過去の受講者の例を記載するなど、場面設定が思いつきづらい場合の手がかりを示す |
| 様々な場面で活用を図るための改良の工夫点 | |
| 活用場面 | |
| 求職者支援 | <ul style="list-style-type: none"> ●ワークシートの工夫 →ワークシートを改良し、就職先の会社に合わせて汎化できるためのステップを加える ①一般的なルールを知る(求職活動中) …知識を得る、本人の自信の向上 ②会社ごとのルールを知る(就職後) …就職後、会社ごとに合わせた望ましい対応方法を確認する |
| 在職者支援 | <ul style="list-style-type: none"> ●実際の職場での場面や課題に合わせた場面設定の工夫 →在職中の職場で起こった状況に合わせてJSTを実施する(個別/グループ) 例: 問題解決技能トレーニング+JST 問題状況分析シートを活用して、問題が生じた状況の整理や共有を行う |
| 事業主支援 | <ul style="list-style-type: none"> ●企業内JSTの試行 →会社(A社、B社…)に合わせてふるまい、マナーを伝達することができる技法としての検討 例: JSTを活用したビジネスマナー講習³⁾ |

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：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. 4発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアルII (2009)
- 2) 武澤友広他：発達障害者の表情識別に関する特性の検討 その1～F&T感情識別検査及び表情の注目箇所に関する検討～、第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集、p. 204-205 (2015)
- 3) 浅野栄治他：JSTを活用したビジネスマナー定着までの取り組み～会社の印象アップと、より良い職場環境の為に～、第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集、p. 30-31 (2015)

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課
e-mail : csgrp@jeed.or.jp
Tel: 043-297-9042

発達障害者に対する雇用継続支援にかかる一考察

～職場復帰における「在職者のための情報整理シート」活用事例より～

○古野 素子（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）
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「職業センター」という。）では、平成17年度から発達障害者を対象にしたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）を実施し、発達障害者への効果的な就労支援技法の開発に取り組んでいる。

事業主は発達障害者の雇用管理において問題解決の難しさを抱えている。一方、発達障害のある従業員も職場で様々な悩みを抱えているが、その内容は事業主の捉え方とは異なっていることが多数見受けられる。こうした点に着目して、平成25～26年度においては、就業中又は休職中の発達障害者に対する職場適応又は職場復帰のための支援（以下「雇用継続支援」という。）を実施し、取組から得られた支援の方法やポイントをまとめた実践報告書を作成した¹⁾。

この実践報告書には、支援ツール「在職者のための情報整理シート（以下「情報整理シート」という。）」を資料編に掲載しており、本報告では職場復帰支援における効果的な支援について、WSSPにおいて発達障害者の情報整理シートを活用した事例から検討を行う。

2 在職者のための情報整理シートについて

情報整理シートは、事業主が、従業員とコミュニケーションをとりながら雇用継続のための「就業状況（現状）の把握」や雇用継続のための「共通の目標設定」に活用するコミュニケーションツールの一つとして位置付けている。情報整理シートは「事業主用」と「従業員用」の二種類があり、いずれも「健康面・体調面・生活面」、「職場のコミュニケーション」、「ビジネスマナー」の領域を設定し、基本的に下位のチェック項目を同様の内容としている。活用の基本的な流れは、図に示す4つのステップに沿って進めることとしている。

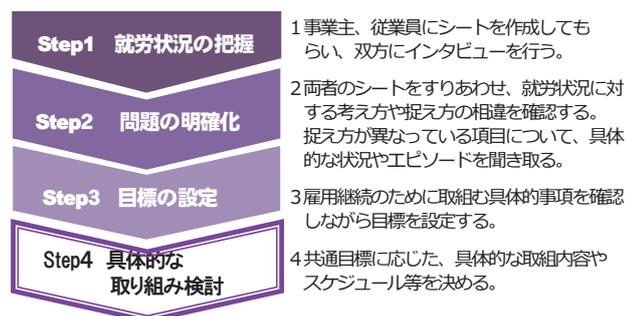


図 情報整理シート活用の基本的な流れ

3 方法

平成27年度にWSSPを受講した3名の在職者（休職者）への職場復帰支援事例について、情報整理シートの活用方法、情報整理シートからみられた傾向及び支援への活かし方、支援結果等の視点から整理を行った。

4 対象事例の支援状況

情報整理シートを活用した支援状況について整理した結果を表に示す。3事例とも情報整理シートを活用し、両者の考え方や捉え方を把握した上で職場復帰を目指してWSSPを実施した点は共通しているが、情報整理シートの活用方法（活用のタイミング、共有の範囲や内容）については異なる点もみられる。

5 考察

(1) 情報整理シートの有効性

情報整理シートの効果について、職場復帰支援を実施した事例を検証した結果、次のことが挙げられる。

- ・共通の項目に沿って聞き取りを行うことにより、事業主と従業員の現状の就業状況についての考え方や捉え方を把握することができる。
- ・両者の捉え方を視覚化して確認することができる。
- ・確認できた就業状況に基づき、両者が共通の目標を設定することができる。

(2) 効果的な支援を実施するための活用のポイント

情報整理シートについては、Step1で両者の就労状況に対する捉え方の相違を視覚化し確認することに加えて、Step2以後の問題の明確化や目標の設定の行うタイミングや方法を工夫することが、(1)で述べた有効性に加え、その後の支援を効果的に実施するためには重要である。

ア タイミング

情報整理シートを共有し、雇用継続のための共通の目標設定以降「後半の支援」に取り組む期間が十分に残されているタイミングでの実施が効果的と思われる。

なお、「後半の支援をより有効にするために」と目的を説明し情報整理シートの提案をすると、活用への動機づけにつながりやすい効果もみられる。

イ 事業所側との共有

職場復帰に当たって、復帰の時期やリハビリ出勤制度の活用等を事業所内で判断するキーパーソンは産業医である

ことが多い。産業医の捉え方、休職の再発防止の観点からの懸念事項や不安等を把握し共有することが、現実的な対処や配慮を要する事項の検討につながり支援効果を高めると思われる。

ウ 具体的なエピソードレベルでの共有

相違点について事業主と従業員双方の捉え方を確認、共有する際には、具体的なエピソード・行動レベルでの共有を図る方が、その後の支援効果を高めやすい。

本報告では検証事例が少ないため、より様々なタイプの発達障害者の職場復帰や職場定着の支援技法として用いる

ことができるよう、さらに実践を積み重ねながら、効果を高める活用方法の工夫について、引き続き検討を深めていきたい。

【参考文献】

1) 障害者職業総合センター：障害者職業総合センター職業センター実践報告書No.27発達障害者に対する雇用継続支援の取組み～在職者のための情報整理シートの開発（2015）

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課
e-mail : csgrp@jeed.or.jp Tel:043-297-9042

表 情報整理シートを活用した支援状況

| | A | B | C |
|--|--|---|--|
| ケース概要 | 20代/男性（大学院卒 1社目） 診断名：自閉症スペクトラム障害 手帳なし。診断名は事業所に伝達。 1年間の研修期間終了後体調を崩し出勤できず休職に至る。休職して初めて診断を受ける。 | 30代/女性（大学院卒 1社目） 診断名：自閉症スペクトラム障害 手帳なし。診断名は事業所に伝達。 産業医からの勧めで心療内科を受診。 休職して初めて診断を受ける。 | 30代/男性（大卒 1社目） 診断名：自閉症スペクトラム障害 ADHD 精神保健福祉手帳3級。診断名及び手帳取得の件は事業所に伝達。体調を崩し休職。産業医の勧めで受診し休職後に初めて診断を受ける。 |
| 情報整理シートから見える傾向 | | | |
| 従業員 | 〇 | 〇 | 〇 |
| 事業所 | 〇 | 〇 | 〇 |
| <項目> A：できている B：課題を感じている（対処法を検討する） C：課題を感じている（事業所に配慮をお願いしたい） D：該当場面なし | <視覚化して見える相違点> 両者とも「課題を感じている（BかC）」という捉え方は共通だが、以下に違いあり。 従業員：「会社に対慮を求めたい」Cの項目が多い。 事業所：「本人に対処の検討を望む」Bの項目が多い。 | <視覚化して見える相違点> 両者とも「体調管理」については「自己対処の検討が必要」と認識は一致しているが、以下に違いあり。 従業員：「できておらず自己対処の検討が必要」とBの項目が多い。 事業所：「できている」評価で、Aの項目が多い。 | <視覚化して見える相違点> 敬語や電話の取りつき等、一部「できている」評価が一致するところもあったが両者の捉え方が異なる点が多い。 従業員：「できている」とAの項目が多い。 事業所：課題を感じており「本人に対処の検討を望む」Bの項目が多い。 |
| 感想 | 従業員 思いつく対処はやりつくしたつもりだったが、会社には対処の検討を求められていることがわかった。 事業所 自己対処をするつもりがないのか？配慮を求めてばかりで愕然とした。 | 従業員 できていないことばかりだと思っていたが、会社が評価してくれているところがあるとシートから見た。 事業所 就業中の課題「過小評価傾向」がそのままシートにも現れている。 | 従業員 会社に課題（できていない）と見られている点があるのはわかった。でも何ができていないかはわからない。 事業所 配慮してほしいに〇が多いが、どうしたらよいかわからない |
| 共有 | タイミング WSSP中間ケース会議を設定（6週目/後半7週期間あり） メンバー 事業所（産業医、人事担当者、直属の上司）、従業員、職業センターCo 内容 相違点については、具体的な行動・エピソードレベルを把握。 | タイミング WSSP中間ケース会議を設定（6週目/後半7週期間あり） メンバー 事業所（産業医、人事担当者、直属の上司）、従業員、職業センターCo 内容 相違点については、具体的な行動・エピソードレベルを把握。 | タイミング WSSP中間ケース会議を設定（9週目/後半4週期間あり） メンバー 事業所（直属の上司）、従業員、職業センターCo 内容 具体的な行動・エピソードまで把握できず、大枠の項目を共有し目標設定する。 |
| 後半の支援目標 →支援状況 | ①まず自己対処の工夫を試す。 試して有効だった対処、自己対処では難しかった点を配慮事項として事業所に伝えることにした。 →1)課題とエピソードの結びつけ 2)課題ごとに対処検討 例：体調が自他ともにわかりづらい。早期対処できない。 …週報を活用しての体調の共有（セルフケアとラインケア） | ①認知行動療法の考え方を学ぶ（思考のタイプを知り対処を検討） ②情報整理が苦手な特徴をふまえた対処検討及びできた経験づくり →1)思考のタイプをふまえて「ちょっとり楽になる考え方・行動を考えるシート」を作成し活用。 2)情報整理のためMyメモリーノートを作成し活用。 …1)2)が気分の安定につながる。 | ①同僚との基本的なコミュニケーションができるようにする。 （挨拶する、報告する、相談する） →報告内容を整理して伝えるツールを作成し活用した報告を行う等の練習を行った。 （会社から「できるようにする」といわれて大枠の項目について、WSSPの中でスタッフが課題と感じる場面を中心に練習した。） |
| 支援結果 | 職場復帰：可（WSSP後リハビリ出勤へ移行→職場復帰） | 職場復帰：可（WSSP後リハビリ出勤へ移行→職場復帰） | 職場復帰：否（WSSP終了時点で職場復帰可の判断せず。休職期間延長。） |