

# 知的障害・精神疾患を有する I さんの承認に焦点を当てた支援実践とその変化 ～就労継続支援B型におけるケース検証から～

○大久保 洋志（くず葉学園 通所支援課 支援員）  
古家 英樹（くず葉学園 通所支援課）

## 1 はじめに

くず葉学園は神奈川県西部に位置し、「共感し、共に育ち、共に生きる」を理念としている。2011年9月に通所：生活介護と就労支援継続B型に移行し、現在7年目を迎えている。今回、事例として挙げる I さんは、知的障害を有し、19歳の時に精神疾患に近い妄想・現実逃避等の症状が確認された。養護学校卒業後、他施設に通所を開始するが、症状の悪化とともに、生活自体に限界が生じ精神科入院へと至った。その後、当園とつながり、再び地域生活を基盤とした歩みを始めた。当園での支援経過の中で、当初はあえて「働く」事にウエイトを置くのではなく、本人の個性に合わせ「承認」をキーワードに安心感を得る事を主軸とした。そして現在4年目を迎え一定の安定感と共に「働く」という事を再度見つめ直せる状態へと移行してきた。I さんにとってnextステップとして「働く」という目的意識を育むための意味合いを本論文では考察する。

## 2 プロフィール

I さんは中程度の知的障害を示す23歳の女性。自閉的傾向。身長は160cm、障害支援区分は4である。平成27年度11月より当園の利用を開始。就労継続支援B型に所属し4年が経過。椎茸栽培・ヘッドライト解体リサイクルを行う。

## 3 実践の背景と支援の着眼点

### (1) 強い不安感、不信感を抱く I さんに対する支援

崩れてしまった生活基盤の立て直しを図る事を目的とした導入からの3年間。I さんが安心できる居場所を得るため、高い能力はあるものの、あえて「働く」という事柄にウエイトを置かず、関わり方・安心感を得てもらう事にウエイトを置き「承認」をkeywordに支援の視点を持った。

### (2) 働く場所としての目的意識を育む支援

4年目、生活基盤が安定してきた中で、I さん自身の活動自体に対する漠然とした不安から少しずつ、安心できる居場所という認識が生まれてきた。その為作業を通して「働く」という意味を共有する事にシフトしていきと考え「達成動機」をkeywordに支援の視点を持った。

## 4 支援の経過

### (1) 承認をキーワードとしての支援プロセス

入院経験を経て当園へ入園した I さんは、当時、疑心感

情が強くすべての事柄に対し疑問や不安感を抱き、現実にはない妄想的な内容のマイナス発言が頻発していた。家庭では地域の病院・学校・幼稚園などの施設に無断で行き、同様の発言が頻発し、入園前は警察が介入する事態に至ってしまう事もあった。又、作業の取り組み自体は道具の理解もあり、器用に椎茸の収穫等が出来ていたが、集中して継続する事が困難であった。その為、支援のプロセスとしてはまず、I さん自身の「不安感」に着目し支援を進める事とした。本人への聞き取りから、病院に入院した事に対し、「させられてしまった」という発言から、予測以上の衝撃があった事が推察できた。その衝撃の深さを共感していくことが、安心感へ向けた前提であると考えた。

次に行動面へのアプローチとして、継続的な作業が難しく、日々の活動場面でも一つの場所にとどまる事が出来ない事に焦点をおいた。そこで施設全体を I さんの居場所と捉え、「動く」事は許容し、I さんと話し合いの中で決めたルールを「承認」する形をとる事で、行為そのものがマイナスではない事を共有し、安心感へと繋げた。

本人の恐怖心・不安感に気づき、行動面では「許容」する、心情面では「承認」する事で導入期から3年が経過し、徐々に安定してきた。

表1 I さんの不安軽減・行動改善の推移

	H27年	H28年	H29年
逸脱行為	20回	6回	0回
パニック	6回	1回	0回
面談回数	ほぼ毎日	週に1回	月に1回

### (2) 変化と考察

入園当初から翌年の同時期まで家庭からの逸脱行為が20回確認された。又、行動面を許容していくまでに試したアプローチがマッチせず、パニックも6回起きてしまった。面談は個別に5分程度の時間を取りほぼ毎日、本人からの話を聞いた。翌年には少しずつ効果が表れ、面談も週に一回のペースとなり3年目には逸脱行為・パニックはだいぶ軽減した。

不安軽減・行動改善の根拠として、I さんが「納得する」、又は「承認された」と思う回数が増えてきた事で、導入からの3年間で安定し変化してきたと捉えている。

### (3) 4年目での変化

・服薬調整…入園当初より精神科薬の内服をしていたが、

しかし4年目に入り、医療面にも担当が介在し、服薬調整を行う事で状態がさらに安定した。

- ・作業内容の変更（椎茸作業→ヘッドライト解体作業へ）  
…椎茸の収穫・袋詰めの際の計量などを取組んでいた。  
しかし時期・天候・収穫量によって作業に変動があり一定しない内容であった。その為定期的に作業が継続できるよう作業内容を変更した。

#### (4) 「達成動機」をキーワードとしての支援プロセス

4年目、上記変化が加わる中で、生活全体が安定してきた事を踏まえ、支援視点を3-（2）に移行した。支援アプローチとしては下記の3点をポイントに置いた。

- ① 構造化→数量・時間・支援員の声掛けと時間短縮
- ② 動機付け→給料UPと称賛
- ③ 継続性→頑張りをついでおくことができる時間の設定

今年度（H30）4月、服薬調整により状態の安定に効果が見られた。しかし日中の眠気が強く見られてしまった為、Iさんの活動状況を確認後、作業時間の短縮を判断した。作業時間の枠組みとして午後1時～2時半までの1時間半、車のヘッドライトの解体（ドライバーを使ったネジ外し）を主作業として、数量、時間など一定のリズムで取り組める事を狙い、継続して進めた。

導入は職員の声掛けをきっかけに、初めは数量5つから設定し、取り組む時間の働きかけを事前に行った。取り組んでいる最中は職員が隣について数量を確認しながら進めた。

5月、数量の設定は本人と話し合っ進めた。意欲が増し数量が増える事で、負担感は当初よりも軽減してきた。それはIさんの強みと言えた。一定のリズムが作られ取り組みが安定するようになったので、さらに意欲に繋げる為の動機付けとして次月より工賃が上がる事をIさんと共有した。

6月、実際に工賃が上がった事で、まずは家族がIさんに対し「頑張った」と称賛した。その相乗効果でIさん自身も「好きな物を買う」というプラスのイメージに繋がった。その後、更に取り組む姿勢に変化が見られた。職員が声掛けする事なく、進んで作業が出来るようになってきた。



Iさんの作業風景

7月、更に継続性を強化する為、Iさんの頑張りをついでおくことができるよう週に一度話し合いの時間を設けた。話し合いを設ける事で、Iさん自身のマイナス発言の数も少しずつ軽減されてきた。

#### (5) 4年目（現在）の変化と考察

4年目、服薬調整と作業種の変更が加わり、作業時間は限定されたが、作業量・取り組み姿勢・情緒面の安定度等がベースUPされてきている。給料UPが、達成動機の根源となり、取り組む姿勢が変化してきた。又相乗効果として、以前は受け入れられなかった会話もマイナス発言に発展せず軽減されてきた。

表2 Iさんの意欲向上と作業効率

	4月	5月	6月	7月
作業量	5個	10個	20個	25個
取り組み姿勢	△	△	○	◎
マイナス発言	頻発	頻発	軽減	軽減

×=出来ない △=支援者が介在するとできる

○=支援者の声掛けでできる ◎=意欲的に進んで取り組める

## 5 考察・分析

支援経過を考察すると、Iさん自身はもともとの能力は高いが、23歳という若さ故の葛藤やジレンマなどを抱えきれなくなり、精神的に追い込まれてきたと見立てられる。そのぽっかりと空いた穴を埋める支援として「承認」をkeywordにIさんにとっての安心感を構築した。しかし、穴が埋まれば、自己実現に向けて進む事ができるという訳ではなく、その次の段階として「生きがい」「目的意識」といった、エンパワメントとなる要素が必要であった。その為の支援として環境的・人的構造化（数量・時間・声掛け等）と外発的な動機付けとして褒められる、工賃が上がる事を本人の気持ちに寄り添いつつ共感・共有しモチベーションを維持していく事を4年目に入り実践した。

今後のアプローチとしてはIさん自身が目標を掲げられるよう内発的な動機付けに着目し、目標に向かって意欲・モチベーションを獲得できるような支援に繋げていくことである。

## 6 おわりに

「働く」という事は「お金を稼ぐ事」が大きな動機の一つとなるが、就労継続支援B型事業の我々現場の支援員にとってはその意味合いを深く理解し、その動機となる想いに着目し、目的意識を育む事が務めであると改めて考察する事ができた。

#### 【連絡先】

古家 英樹

くず葉学園・通所支援課

e-mail : furuya@kuzuhagakuen.com

# 障害のある係員とともに患者さんから信頼される病院をめざして

○岡山 弘美（公立大学法人奈良県立医科大学 法人企画部人事課 障害者雇用推進マネージャー）

## 1 はじめに

奈良県立医科大学は、医学部医学科、看護学科を擁し医師、看護師の養成を通じて地域貢献に努めている。

また、県内最大級の病床を持つ附属病院を併設しており、1日あたり入院で800人、外来で2,000人を超える患者さんに対して、高度かつ先進的な医療の提供に努め、県民の健康を守る最後の砦として厚い信頼を得ている。

## 2 障害者雇用の開始

### (1) 取り組みのきっかけ

本学が障害者雇用に取り組んだのは平成25年（2013年）度からである。その理由は、法定雇用率が達成できなくなったからである。法定雇用率算定基礎の労働者数の除外率が40%から30%に引き下げられ、平成23年（2011年）度から法定雇用率を下回ったことにより、労働局から指摘を受け、障害者雇用の検討をはじめた（表1）。

表1 障害者雇用率等の推移

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
常用雇用労働者数	2,159	2,271	2,339	2,475	2,566	2,622	2,696	2,701
障害者実雇用率	1.59%	1.32%	1.28%	1.59%	2.31%	2.51%	2.57%	2.92%
法定障害者雇用率	2.1%	2.1%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%
必要障害者雇用数	31	33	37	39	40	42	43	48
不足障害者数	7	12	16	11.5	0	0	0	0

## 3 障害者雇用の拡大

障害者雇用を始めた当初は、大学、病院、事務部門の各職場からその日、その日ごとに業務の依頼を受けていた。しかし、業務依頼が毎日ある訳でなく、業務の範囲が広がらず、障害者の雇用拡大は進まなかった。

### (1) 推進体制の整備

障害者雇用が拡大しない一方で、増大する県民の医療ニーズに応えるべく、職員を増員していったため、障害者の法定雇用率を達成するための必要数も連動して増えていった。そこで平成27年（2015年）度に障害者雇用を専属的に行う部門として、人事課に障害者雇用推進係を設け、係長（現在は障害者雇用推進マネージャー。以下「マネージャー」という。）1名、支援員3名、事務職1名を配属した。

業務の手順指導や進捗管理、勤務姿勢の指導などを行い、障害者が現場においてしっかり実績を上げるよう支援を行う体制を整えた。

### (2) 業務範囲拡大の取り組み

業務の拡大に向けて、附属病院における就労の場の拡大を図った。病院内には、清掃、ベッドメイク等障害者が担うことのできる業務が多くあるが、その業務の多くは看護師や看護助手が行い、多忙の要因の一つとなっていた。こ

### (2) 検討を進める中での問題点

当時、法定雇用率を達成するためには10人以上の障害者を一度に採用しなければならず、採用者の確保や受け入れ体制の整備が追いつかない状況にあった。特に病院では「重い病気を抱えた患者への対応が障害者にできるのか」、「緊急事態が発生した時は大丈夫か」といった懸念の声が聞かれたところである。

### (3) 案ずるより産むがやすし

こうした問題点は、どこの事業者でも抱えるものであり、それを理由に二の足を踏んでいても仕方ないと労働局等から忠告をいただいたこともあり、できることから取り組むこととし、まず5人の実習生の受け入れを行った。これらの実習生については、複数回にわたり実習を実施し、意欲や能力を見極めた上で採用することとした。これが本学における障害者雇用のスタートである。

これらの業務を障害者が担えば、看護師等が患者に向き合う業務に専念する時間が増え、患者サービスの向上につながるのではないかと考え病院長や看護部長等に働きかけた。現在では、病棟や検査部などいろいろな職場での業務が広がっている（表2）。

表2 障害者が行っている業務例

各病棟	車椅子・歩行器・点滴支柱棒・手すり・頭髪室・シンク清掃、水差しの消毒、パストレイの準備、ベッドメイク、退院後の環境整備、消毒綿・注射針の単体分け、ナースステーションの環境整備、感染ゴミの廃棄、使い捨てマスク・手袋・ペーパータオルの補充、処置室清掃、ビニール袋補充用の紐通し、汚染タオル回収及び清潔タオル納品、給茶器の清掃・検体の運搬・患者ベッド移動・書類コピー・ミルクポン使用による備品の消毒・配膳・オペ器具の準備・伝票処理・内着たたみ
-----	--

### (3) 障害者雇用の認知度の向上

障害者が奈良県立医科大学で活躍していることを知ってもらうために、朝のあいさつ運動を始めた。来院される方々に元気にあいさつをすることで、少しでも明るい気持ちで診察や治療を受けていただけるようにとの思いを込めた取り組みである。

こうした取り組みを積み重ね、障害者雇用が拡大していった。

#### 4 障害者の就労定着

雇用数は増えても、辞める人が多ければ元も子もない。障害者雇用において目指すところは法定雇用率の達成ではなく定着にある。

しかし障害者は就労に定着しにくい特性もあるといえる。その要因はいくつか考えられるが、事前に解消できるものは解消し、雇用継続ができるよう工夫に努めている。

##### (1) 採用時の意欲や適性の確認

本人や周囲も含めて誰もが就職に対して大きな希望を持ち、期待を寄せていることは間違いない。しかし、そうした希望や期待が大きいばかりに、時として本人の適性や意欲が確認されないまま就職が進んでしまうことがある。本学では就職時のミスマッチを少なくするために、採用にあたっては、実習を通じて適性や意志を確認している（表3）。

表3 実習生の受け入れと採用状況

	26年度	27年度	28年度	29年度	合計
実習生受入数	15	22	50	47	134
労働者数	5	20	23	29	
退職数	0	4	5	1	10

##### (2) 業務に対する適性のミスマッチの防止

誰しも好き・嫌い、得手・不得手がある。本学の障害者の中にも、数字が得意な人・苦手な人、細かい作業が得意な人・苦手な人、丁寧な性格・おおざっぱな性格など様々な人が在籍している。そうした適性や性格を見極め、できる限り適材適所に配置できるように、複数の業務を経験して本人の適性を見極めるように努めている。

##### (3) 受け入れ体制の整備

###### ア 円滑な業務の推進に向けて

本学では障害者雇用推進係の係員以外に、現場の担当者（病棟の場合は看護師長・主任等）が支援員として指導にあたることもあるが、支援員が障害者の働きを認めなかったり、十分に指導しなかったりしたため、障害者がしんどくなってしまったケースも発生した。

障害者と関わる人が増えてくれば、障害者との間でどんなミスマッチが起こるかかわからない。そうしたミスマッチをいち早く察知し、フォローできるよう現場の管理者（看護部長、看護副部長等）とマネージャーとの連携を密にしている。

###### イ 障害に起因するトラブルの対応

障害に起因して勤務態度に波があったり、周囲とボタンをかけ違ったりすることが多くある。こうしたことも想定内として準備している。

障害者に何らかの不調が発生した場合はマネージャーが面談を行うとともに、家庭のことが原因であったり、私生活が原因であったりするような



左:看護部とのミーティング  
右:障害者との面談

ケースについては就労支援センターや家族とも連携を図るようにしている。

#### 5 まとめ

法定雇用率の充足を目的に障害者雇用に取り組んだ本学ではあるが、障害者雇用の最終目標は、障害者を「自主性、主体性のある人材」に育成していくことではないか、「数の確保」から「人材育成」のステージへと変わっていかねなければならないと感じている。人材育成といっても決して大げさなことではない。「任せる」「認める」「感謝する」の実行である。

##### (1) 任せる

現在は基本的には現場に支援員を配置せず、障害者だけのチームに任せている。また、実習生を受け入れる時も指導は障害者に任せており今では、通常の業務は自分たちで準備から後片付けまで遂行できるレベルになっている。

##### (2) 認める

任せることで自主性が芽生え多少の問題であれば自分たちで解決する力がついてきた。さらに、携帯電話を持たせ報・連・相を徹底させており、組織で仕事をしているとの意識も醸成されてきた。しかし時には勝手な判断をすることもある、抜け落ちることもある、忘れることもある。そういった時も、非難するのではなく、ちゃんとできたことは認めてあげて、できなかったことはなぜできなかったのかを考えさせられることができれば、次のステップアップにつながるはずである。

##### (3) 感謝する

誰しも他人から感謝されることに喜びを感じるものであり、障害者も同じである。就労の支援において最も大切な言葉は「ありがとう」である。任せた仕事をしっかり遂行できたら感謝の気持ちを伝えることが、次の仕事へのモチベーションにつながっている。特に、本学の障害者は、「ありがとう。」と声をかけられることに何よりも喜びを感じている。そしてその一言が「患者さんのために働きたい」というやる気につながっている。

本学の障害者は、患者さんに成長させてもらっているといっても過言ではない。本学の障害者が一生懸命働くことで患者さんへ恩返しができるような労働者に成長できるよう、彼（彼女）らに一人の労働者として向き合いながら、支援していきたいと考えている。

##### 【患者さんからいただいた言葉】

- 皆さんが頑張って仕事をしているのを見て「僕も頑張らなくては」と思いました。
- とても綺麗に掃除してくれていたの、気持ちよく入院生活ができました。ありがとうございます。
- 綺麗にしてくれて気持ちいいなあ。ありがとう。僕ら病気で働けないしうらやましや。しんどいと思うけどがんばりや。

【連絡先】 岡山 弘美（法人企画部人事課障害者雇用推進係）  
e-mail : okayama@naramed-u. ac. jp

# 特別支援学校における外部評価の意義と展望

## －企業、福祉、行政を主な対象とした「学校参観週間」のアンケート調査を踏まえて－

○矢野川 祥典（高知大学教育学部附属特別支援学校 進路指導主事）

山崎 敏秀・宇川 浩之（高知大学教育学部附属特別支援学校）

### 1 問題と目的

某特別支援学校（以下「本校」という。）は、知的障害を主な対象とする学校であり、小学部・中学部・高等部（以下「各学部」という。）の児童生徒が在籍している。教育目標を「児童生徒の将来における社会的自立と社会参加」と定め、近年は障害者権利条約における“合理的配慮”及び“差別禁止”、また国内法の障害者差別解消法や障害者雇用促進法等に着目し、進路指導の充実と発展を図っている。

進路指導の充実を図る上で、現場実習は重要な意味を持つ。本校では中学部3年生（11月：3週間）で現場実習を開始し、高等部での実習回数と実施日数は他の特別支援学校と比べて長期の設定と思われる（高1：11月3週間。高2：5月3週間、11月4週間。高3：5月3週間、9月4週間。その他、進路決定のため必要に応じて追加実習実施）。そのため企業や福祉、行政等の関係機関との連携を密にし、強化する必要がある。一方、関係機関が学校の日頃の取り組みや児童生徒の学習活動に触れる機会は少ないため、6年前から本校独自の取り組みとして「企業、福祉、行政等による学校参観週間」（以下「参観週間」という。）として1週間を通した授業公開をしている。こうした外部評価の機会を設定することにより、関係機関といっそうの共通理解を図り、児童生徒の将来における社会的自立と社会参加に向けた進路指導、キャリア教育の充実発展に繋げることを目的とした。

### 2 方法

#### (1) 開催日時

6月11日（月）から6月15日（金）の5日間とした。参観時間は月、火、木、金曜日が9時から15時30分まで、水曜日が9時から13時30分までとした。各学部のカリキュラムがあるが、参考例として高等部の時間割を掲載した（表）。

表 高等部時間割表

	8:30 ～ 8:50	1 8:50 ～ 9:30	2 9:40 ～ 10:30	3 10:40 ～ 11:30	4 10:50 ～ 12:20	5 13:10 ～ 14:00	6 14:00 ～ 14:50	7 14:50 ～ 15:30
月	日生	体育	自立 /国・数	生活	生活	生活	日生	
火	日生	作業			作業	日生		
水	日生	体育	自立 /社会性	家庭科	日生			
木	日生	作業			作業	日生		
金	日生	体育	音楽	生活	作業	日生		

#### (2) 案内の対象（関係機関）

案内の対象は、以下の事業所や関係機関とした。近年、繋がりが深い関係者を中心としながらも、学校に寄せられた問い合わせや参観希望にできるだけ柔軟に対応するように努めた。以下、案内の対象とした機関を具体的に記す。

- ① 就労や現場実習で、卒業生や在校生が関係している企業
- ② 就労や生活介護、グループホーム等のサービス利用や現場実習で、卒業生や在校生が関係している福祉事業所
- ③ 障害者職業センターや公共職業安定所、就業・生活支援センター等の関係機関
- ④ 県や市町村等、福祉サービス利用に関係する行政機関
- ⑤ 放課後等デイサービスを提供している事業所
- ⑥ その他、関係機関

これらの機関にメールや郵便物、手渡し等で案内した。

#### (3) 参観の対象（学級）と場所

各学部における全学級の授業を対象とし、ほぼ全ての場所を参観可能とした。また、事前配布した案内に各学部の週時間割表を同封し、事前に訪問者の参観希望日時をまとめて全教職員に告知した。学習中の急なハプニングや特別な事情が起きた場合は「参観、ご遠慮願います」などの掲示物を教室前に用意し、参観の遠慮を願った。

#### (4) 参観の仕方

参観者に対して教師が常に帯同するのではなく、案内役（副校長、進路指導主事等）が校内を巡回し、必要に応じて質問や疑問に対応した。授業の中で必要に応じて参観者と児童生徒が話したり教師と話したりする場面も設け、学習内容や支援方法、配慮事項等について説明を行った。

#### (5) 評価方法

参観前にアンケート調査用紙（設問10）を配布し、参観中あるいは参観後に記入を依頼、回収箱を設置して回収した。

### 3 結果と考察

参観者81名でアンケート回答者53名（項目によって未記入あり）、回答率65.4%（小数点2位以下、四捨五入）であった。本論文では2項目に焦点を当てて取り上げるとともに、自由記述やエピソードと併せて結果と考察を述べる。

#### (1) 児童生徒の実態に見合った学習内容だったと思いますか。

- ① とても思った(13人 24.5%)、
- ② 思った(34人 64.2%)、
- ③ どちらでもない(4人 7.5%)、
- ④ あまり思わなかった(0)、

⑤思わなかった(0)。

次に、この項目における自由記述を抜粋して記す。

- ・小1年から高3年までの生活を見せていただきよかったです。高等部は社会で働くことをイメージした取り組みや指導、登校＝出勤でタイムカード、作業宿泊では作業と給与、評価の事だけでなく自分がやりたい事の目標設定もされており、社会で働く力が身につく教育、指導だと思いました。
- ・生徒の方から率先してあいさつをしてくれて、とても気持ちが良いです。笑顔で教室に入ってきているのを見て、学校全体の様子や雰囲気がよく分かりました。
- ・児童や生徒達が伸び伸びと過ごしている。いつでもお茶を飲む。全体の雰囲気が外国の大学かと思ってしまった。

(1)の調査項目において、①とても思った、②思った、と回答した人を併せると47人、88,7%に上り、参観者のほとんどが学習内容を評価していることが分かった。また、自由記述では小学部低学年から高等部最上級生の授業まで一日で参観できたことの良さ、社会で働くことをイメージした取り組みや挨拶への賞賛、児童生徒が見せる表情から学校全体の雰囲気等に対する評価があった。附属学校園の特色であり義務であるが、本校では2年に1回の割合で教育研究大会を開催し、県内外に案内をしている。その際にも小学部から高等部まで全学級の授業を公開するが、50分間の研究授業であり、フォーマルなイメージを持たれがちである。参観週間では事前申し込みがあれば1週間どの曜日でも参観自由であり、児童生徒の様子が肌で感じられる、教師の取り組み方や授業内容、配慮事項等が伝わりやすい、といった点が評価されたのではないかと思われる。

(2) 今後、附属特別支援学校にどのようなことを期待しますか(複数回答可)。

①教育内容や支援方法などに関する情報発信の役割(35人 66.0%)、②学校の危機管理の向上(防災や不審者対応など)(1人 1.9%)、③先生の指導力の向上(学習指導や支援方法など)(12人 22.6%)、④一般就労率の向上(卒業後の進路保障)(16人 30.2%)、⑤他機関との連携(アセスメントや情報共有など)(25人 47.2%)。

次に、この項目における自由記述を抜粋して記す。

- ・カフェでは作る工程から販売まで実際に体験できる環境や、合宿などで実際に頑張った分がお給料として出る仕組みなど、本当に素敵だなと感じました。
- ・どの生徒らもありのままに自分らしく活動に参加ができているように感じられた。不登校などないんじゃないかな。
- ・生徒自身がしたい事や目標が授業の中に沢山組み込まれていて、主体性を生かす、伸ばす教育だと感じました。
- ・主に幼児期を支援していますが、進路を悩んだり不安に思ったりする保護者がいるので、実際に様子を見ることができ、ありがたいです。

(2)の調査項目と自由記述からは、乳幼児期から卒業後の支援まで携わる附属校として情報発信力を高めることの期待が示された。一人一人の実態に即し、主体性を育む教育内容や支援方法、進路保障について、他機関と連携し推進すること、伝えることの重要性を再確認した。

次に、参観週間でのエピソードに触れる。5月の高3現場実習先の一つとして医療法人高齢者施設で実習を行った。期間中、実習先の施設職員が実習生を伴い本校を訪れ、本校喫茶製作のロールケーキを購入したことがあった。利用者の方々の間食用として購入、とのことであった。こうした縁から参観週間の期間中には、施設職員3名と利用者2名(車イス利用)の方の訪問があり、児童生徒の授業の様子を参観し、実際に喫茶も利用した。授業見学では孫世代の子供達の学習に触れ、利用者の方が子供に声をかけるなど新鮮な刺激があったようである。喫茶では現場実習を行った生徒の歓迎を受け、大変喜んでいただいた。

これまでも「医療・福祉」分野で現場実習は行い、就労に結びついたケースも複数ある。しかし今回の現場実習後から参観週間までの施設との関わりは、非常に親密で深い交流となった。こうした機会の実現は子供達のみならず教師にも非常に新鮮で、「学校」と「医療・福祉」の新たな連携、可能性を見出す思いがした。高齢者施設に入所している方々にとって、学校という新鮮な響きと子供達が実際に学ぶ様子、生き生きとした姿や声を耳にし、心身共にリフレッシュした、そんな訪問になったのではないだろうか。

#### 4 課題と展望

今回の参観週間におけるアンケートでは概ね良い評価を受けたが、勿論その結果に満足するだけはいけなさと職員会で振り返り、確認をしている。教育活動に対して外部評価を受けることは、いまや当然であり必要不可欠ともいえる。児童生徒にとってよりよい環境設定や授業づくり、合理的配慮の提供が行われるため、いわゆる「見える化」を図ることが学校教育にも求められている。翻って我々教師にとっても、児童生徒の学習への取り組みや教職員の授業に望む姿勢から、小学部から高等部までの系統性のある教育活動を知ってもらうことは大きな意義がある。21世紀型の教育を推進する上で避けては通れない視点であり、継続的、発展的な取り組みが求められるといえよう。

我々教師はこれらのことを肝に銘じ、外部評価を謙虚に受け止め、児童生徒一人一人の夢や希望を見つめ、将来の社会的自立と社会参加を見据えた進路指導の在り方、キャリア教育の在り方について検討を重ね、推進していきたい。

# 【プロ意識】 × 【合理的配慮】 = 職場定着 & 生産性向上

○永田 美和（ビーアシスト株式会社 川崎事業所長）

## 1 はじめに

ビーアシスト株式会社（以下「ビーアシスト」という。）は、ブックオフコーポレーション株式会社の子会社として2010年に設立され、同年に特例子会社として認定された。関東圏に事業所を5拠点設置し、2018年6月1日現在で104名のパートナースタッフ（ブックオフグループにおける障害者スタッフの呼称）が在籍している。そのうちの一拠点となる川崎事業所は2013年の開設より5年を迎えた。22名（男性17名女性5名）のパートナースタッフ（手帳区分：知的障害19名・精神障害3名）と2名のサポートスタッフ（いわゆる指導員）、そして1名の社員で運営している。親会社の本業であるBOOKOFF409号川崎港町店内で多種多様な業務（アパレル・ホビー・アクセサリの商品化、陳列、棚の整理、季節商品の入れ替え、お客様の案内）等に取り組んでいる。

## 2 職場定着&生産性向上

### (1) 考え方として

私が着任した2015年4月には遅刻、早退、欠勤者が多数おり、休職者も数名いた。勤務中トイレにこもって睡眠をとり、30分以上出てこない者までいた。

最初に取り組んだこととして、当社のフィロソフィを具体的に伝えることである。特に、フィロソフィの中にある「4つの約束」に力を入れた。

#### 4つの約束

- 気持ちの良いあいさつをする
- はっきりと大きな声で返事をする
- 時間を守る
- 身だしなみを整える

その中のひとつに「時間を守る」がある。勤務が安定せず、正しく出勤できないことに対して、「社会人として働くことの大切さ」と「自分で稼ぐことの大事さ」の話をし、「美味しいものが食べたい!」「欲しいものがある!」ならば、「働いて稼ぐ」こと。「誰にでも出勤したくないときがある」ことを「嫌なことから逃げない」こととして言い続けてきた。更に「自分の居場所は自分でつくる」こと、「出勤しないと周りの人に迷惑がかかる」「自分がないと困る」「この事業所は誰一人欠けることなく、みんなで

つくっている」「みんな誰かの役に立っている」ことを伝えてきた。その一例として、目に見えるよう朝礼でチームごとに点呼を行い、全員揃うと拍手をする、揃わないと悔しがることを行ってきた。今では「出勤することがあたりまえ」を全員が認識している。

### (2) キャリアパスプラン

キャリアパスプランでは、リーダー候補、スペシャリスト、ゼネラリストの3つのコースを設定し、それぞれ選択の上、定期的な面談を行い、個々の目標を明確にしている。また、一定の非生産時間を設け、当社で作成した「生活支援ガイドライン」を用いて、研修を行い、生活改善を促すとともに、日常的に、安定した就労生活を継続することにより、金銭面での自立、社会人としての自立が可能になるように取り組んでいる。

### (3) 楽しい職場作り

「仕事に行きたい!」と思ってもらえるような環境づくりを大切にしている。「4つの約束」の中にある「気持ちの良いあいさつをする」「はっきりと大きな声で返事をする」を行うことで、自分の意志を示すことができ、自身のモチベーション向上にもつながり、相手にも気持ちの良い印象を与える。

また、「ありがとう」という言葉を大切にしてきた結果、相手の気持ちを汲み取ることが苦手なパートナースタッフも、自分が嬉しくなる言葉を、自然と相手に言えるようになったことで、お互いに気持ちよく働ける環境ができた。サポートする側として意識してきたことは、どのような場面でもパートナースタッフの表情、雰囲気、声の出し方等に注意し、タイミングを見逃さず常にアンテナを立たせ、一人一人の状況に合わせた声掛けを行っている。

### (4) 現在

本人特性を活かし、6チームに分かれて主体性を持って働いている。6チームには全てパートナースタッフのチームリーダーを配置し、リーダーは目標設定から1日の流れ、チームメンバーへの指示、声掛け、作業結果の引継ぎ、結果集計、日報作成までを行い、健常者にも劣らない、高い生産性を出している。

また、実習生のトレーニング全てを任せ、仲間の為に行動できるリーダー育成を行っている。サポートスタッフはできる限り、手や口を出さないが、パートナースタッフから相談が持ち掛けられるような環境を作っている。

### 3 【プロ意識】×【合理的配慮】

#### (1) プロ意識（稼ぐ!）

プロ意識は二つの面から考えられる。一つ目は「売り場は舞台」。当事業所はパートナースタッフ全員が時間に違いはあるが、本業であるBOOKOFF店舗に出て作業している。お客様に常に見られていることを意識し、声を掛けられれば、お客様のご案内もしている。全員が確実にできるわけではないが、メンバー同士で助け合いながら進めている。

例として、両手を使っている人が、ドアを開けようとしていたら開けてあげる等、自分のできる範囲で困っている人を助けている。

もう一つは「仕事をする」こと。働くことで給料を稼ぐことにより、「プロの仕事をする」ことを実践している。いざとなったら他社でも通用できる人財の育成を目指している。

#### (2) 合理的配慮（配慮と優しさ）

優しくすることが配慮することではない。配慮とは「働き続けるために行う」＝「これからの成長に対して投資」。優しさとは「人対人の関係を強化する」もの。本人特性を配慮した上で、時間がかかったとしても、できるようなことを、パートナースタッフのわがままで「嫌だと言ってやらない」「やらせない」ことが配慮なのか。手帳を持っていることで守られ過ぎていて、成長できるチャンスを失ってしまっていないか。苦手なことでもできる限り自分で考え、何事にも何度でもチャレンジして、成功と失敗の経験を積んでもらい、時間がかかっても、できないことができるようにフォローしていき、ダメなことをしたら叱る、良い行いをしたらたくさん褒める。本気で向き合い、全力で愛情を伝え、サポートしていくことが、本当の配慮と考えている。

### 4 事例

#### (1) 概要

- ・男性22歳 入社5年目
- ・手帳区分：知的障害B2（発達障害の診断もあり）
- ・過去の経緯：高校3年生まで通常級に在籍し、酷いいじめを受けサポート校に移る。サポート校での在籍時に療育手帳を取得する。

#### (2) 発生した問題や課題

- ・幻聴や被害妄想、極度の不安により勤怠が安定しない。  
例) 通勤時の電車で自分を馬鹿にしている幻聴が聞こえる。家庭での爆発。母親や物にあたるなど。

#### (3) 原因

- ・女性先輩へのつきまとい行為を注意されたことによる自己嫌悪
- ・実習生との会話からいじめを受けた学校の名が出たこと

がきっかけで、フラッシュバックを起こす。

- ・父親とも折り合いが悪く、家庭でも安心できる環境がない。
- ・受診を勧めた結果、適応障害との診断  
⇒治療のため休職の措置をとる。

#### (4) 治療後の支援・対応

- ・短時間勤務の配慮  
→週3日、5時間勤務より開始。通院のため休みを認める。
- ・発達障害者支援センターへ新たにつないだ。  
→障害者就業・生活支援センターも手一杯  
使える社会資源は最大限に活用
- ・定期的な面談を実施  
→個室での面談よりも立ち話的な手法で今の気持ちを聞く。
- ・作業環境の配慮（周りが気にならない環境）  
→1人、もしくは少人数でできる配置に変更
- ・毎日の声掛け  
→肯定的な声掛けを意識する。

#### (5) 現状

- ・週5日フルタイムに安定して勤務ができるまで回復
- ・担当する業務に対する責任感、達成感を感じられている  
様子で生産性も向上している。
- ・先輩との関係性も「会社の同僚」として程よい距離感を構築できつつある。
- ・センターへの相談もできるようになったことから、母親の抱え込みも解消された。  
→最近、両親への感謝の言葉もみられ会話も増えた。
- ・障害年金の申請が通った。  
→社会保険労務士を紹介し再申請をおこなった。

### 5 おわりに

私の大好きな人は「嘘をつかないこと!」「いつも素直に!」「元気に!」「笑顔で!」としている。ビーアシストで、そして川崎事業所の一員だという意識、成長に対して食欲で、自信と誇りを持って楽しく働き、いつまでも、ここにいて良かったと思ってほしい。

#### 【連絡先】

永田美和  
ビーアシスト川崎事業所  
e-mail:miwa.nagata@boc.bookoff.co.jp  
HP:http://www.bog-assist.co.jp



# 障害者支援施設における施設利用者と障がい者雇用の視点の違いについて、 企業型JCの立場から考察する。

○山下 直子（社会福祉法人阪神福祉事業団 ななくさ育成園 企業在籍型職場適応援助者）  
高橋 舞・武下 祐子・黒田 美貴・山下 雄・岸本 清子（ななくさ育成園）

## 1 社会福祉法人阪神福祉事業団

### (1) 概要

社会福祉法人阪神福祉事業団（以下「事業団」という。）は兵庫県西宮市の北部に位置し、障害者支援施設3か所、障害児入所施設併設障害者支援施設1か所、特別養護老人ホーム1か所、救護施設1か所、診療所、給食センターを運営している。従業員数は約320名である。

### (2) ななくさ育成園

ななくさ育成園は障害者支援施設であり、対象とする主たる障がいは知的障がいである。平成30年8月1日現在で129の方が生活をされている。平均年齢は55.4歳、障害支援区分（必要とされる支援の度合いを総合的に示すものでは非該当から区分6までである）が、平均障害支援区分が5.15となっている。障がい特性や年齢等に配慮し5つのユニットできめの細かい支援に努めている。

自閉症支援に積極的に取り組み、専門研修の受講や各種研修会への講師派遣、実践発表会の開催等を行っており、地域に向けた支援の発信を進めている。また、意思決定支援や高齢障がい者への支援も並行して進めており、地域の中で求められる施設を目指し、日々の利用者支援に努めている。

## 2 初めての受け入れ

### (1) 失敗から得たもの（不採用）

平成28年1月、兵庫障害者職業能力開発校から1名の実習生A氏（知的障がい・19歳・女性）を受け入れた。A氏は右手の不随意運動があり緊張や疲れがあると右手が上がってしまう症状が見られたが、職業能力開発校のトレーニング成果もあり、挨拶や返事、仕事に対する意欲は十分にあった。実習開始後よりしばらくして、休憩を多く取るようになり、座りたい等の訴えが出始めた。また、昼食時に服用している薬を飲み忘れており、職員には「飲んだ」と事実ではないことも分かった。実習中盤には体調を崩し

自宅に帰ることもあり、実習の在り方が問われる事態となった。

一方、スマートフォンで友人とSNSを楽しみ、休日には買い物や映画鑑賞と余暇を楽しんでいる面もあった。

実習最終日に職業能力開発校の職員と支援機関の職員、企業在籍型職場適応援助者（以下「企業型JC」という。）の3者で面談を行った。企業型JCからは、職業リハビリテーションの階層構造（図1）を参照に、最も基礎となる健康管理が不十分で、まずはそこをしっかりと整えてから働いて欲しいことを伝える。

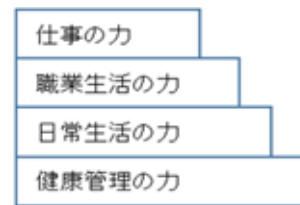


図1 職業リハビリテーションの階層構造

私自身、初めて障がい者雇用に携わり、雇用に繋げたい気持ちがあった。自分自身が支援をしている利用者として、隣で実習をしている方も同じ障がいであり、同じ場所で両者が違う立場であることによりうまく馴染めなかったために実習生への十分な支援が出来なかった。一方で共に働くことになるであろう実習生に対しどこまで支援をする必要があるのか悩み「働く」ことへの難しさを感じた事例であった。

### (2) 失敗から得たもの（臨時職員として採用）



平成28年2月より兵庫障害者職業能力開発校より二人目の実習生B氏の受け入れを行う。精神障がいの男性で、一人目の方と仕事内容は同じである。仕事をする上で理解しやすいように物の位置の視覚化等を行い、事前にシミュレーションを行い準備を進める。また、本人が仕事をするために必要な道具も適切に整え、障がい者雇用専用の休憩室の設置も行い、仕事時の不安が無くなるような支援に努めた。仕事をする上での基準を作りどこまで求めるか協議



を重ねた。実習半ばでご本人が働くことに対して精神的な不安が強くなったとの訴えがあり実習を休むことがあったが、法人内の企業型J Cと連携し、事業所として求めることをブレないようにし、本人への対応を一貫した。結果、ご自身で働きたいという気持ちを強く持たれて実習を再開したため、実習終了後に「一緒に働きましょう」と声をかけた。就職してから1年4か月が経過したが、今夏の猛暑で体調を崩し、精神的にも不安定な状態となり、1か月の休養が必要であった。復帰後もすぐに体調が崩れる事態となり、健康面への不安が大きくなった。

### 3 障がい者雇用の様々な視点

#### (1) 働く視点

障がい者雇用は福祉的就労ではなく、雇用契約に基づいて労使契約を行う。労働者は契約に沿って労働力を提供し、使用者は対価を支払うといった関係であり、一般的に会社で働く労働者と同じ考え方である。その中に障がい特性に対する配慮や適切なサポートが必要であり企業型J Cが関わっていく。働く上では本人が事業所が定める条件に応えていくことが大切であり重要な条件である。

#### (2) 施設職員と企業型J Cの視点

施設職員に対し障がい者雇用の啓発は常に行っているが図2のように施設の利用者の日課や活動と障がい者雇用の業務が重なっていることで、職員間で障がい者雇用の意味合いが薄れてきている現状がある。また、働く視点がブレてしまうこともあり、施設職員にとっては、障がい者雇用も施設利用者の日課や活動も同じ考え方になってしまう状況がある。企業型J Cとしては、労働者としての視点は変えず、どのように施設利用者との区別をつけていくかが難しい点である。

	利用者	障がい者雇用
8:30		リネン関係
9:00	掃除(廊下)	掃除(食堂)
10:00	トイレ掃除	トイレ掃除 浴室掃除
11:00	リネン関係	リネン関係
13:00	ごみ捨て	ごみ捨て
14:00	余暇	リネン関係

図2 福祉施設の日課と障がい者雇用業務内容

#### (3) 障がい者雇用者と企業型J Cの視点

障がい者雇用として実習生や雇用者が働く視点をどの程度イメージを持っているか企業型J Cとして不安に感じることもある。対象の方々は“社会に出たい” “社会と繋がりたい” “お給料をもらって欲しいものを買いたい” といった思いを持っていた。しかし、企業型J Cから見た視

点は思いや気持ちと心身が上手くかみ合っていないことがある(図3)。働きたい気持ちは強く持っているが、健康管理が十分にできておらず、実習を中止することや長期の休養が必要な状況もあった。健康状態が整わないと労働することの難しさを実感した。

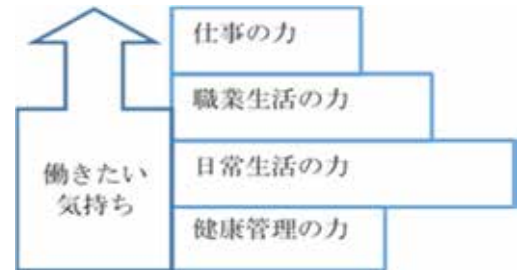


図3 AさんとBさんの気持ちと力のバランス

#### (4) 事業所としての視点

社会福祉法人として、福祉に携わる者として傍に寄り添い支援をしていきたい気持ちがある。しかし、3-(1)で述べたように利用者ではなく労働者でありまた、同僚であるとの考えを常に持ち、雇用契約や働くための視点を常に持ち、何を求めるのか、どこまで配慮すべきか、他の職員と同じ条件、ルールのもとで判断をする。企業型J Cは障がい者雇用の前線で実支援に当たり寄り添う面も多くあるが、企業側としての視点を持ち続け、事業所が迷ったり、揺れたりする場合も企業型J Cが常にブレずに一定の視点を持ち続けることが雇用定着する上で重要である。

### 4 企業型J Cとしての役割

今まで働くための視点を意識したことはあまりなく、企業型J Cとして障がい者雇用に携わり、自分自身は企業としての考えが全くなかったことを認識することができた。

「事業所が求めるもの」を揺るがさずに障がい者と関わることはずごく難しい。なぜなら、施設職員として普段から利用者に関わっている中で自分たちが間に入って支援することで出来なかったことが出来るようになることを学んできたからである。しかし、企業型J Cとしては「働く」ことは、即戦力・安定した人材を求めなければならない。職業リハビリテーションのピラミッドの底辺である「健康管理の力」がいかに大切かを肌で学ぶことができた。

現在の事業所は平成31年度内に宝塚市内に移転する。今後も働きたいと思っている障がい者を雇用するにあたって、事業所として求める水準を引き下げないことも大切であるが、社会福祉法人ならではの専門的な支援を障がい者雇用に活かしながら、障がい者を有する方々が働く前に抱えている思いや気持ちを実現し、事業所が求めるものと結びつけられる企業型J Cとしての役割を持つ必要がある。