

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 リラクゼーション技能トレーニングの改良の取組について

○松浦 秀紀（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）
佐藤 大作・小沼 香織（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。）の実施を通じて、発達障害者に対する各種支援技法の開発・改良に取り組んできた。

開発した技法のひとつである「リラクゼーション技能トレーニング」は、平成25年度に支援マニュアルとしてとりまとめ、地域センターを始めとする就労支援機関に広く普及してきたところであるが、支援現場からは、力の抜き具合等の身体感覚が持ちづらい発達障害者に対するリラクゼーション法や、発達障害者に対する認知面へのアプローチ等、個々の状況や状態像に応じた幅広いニーズを把握しているところである。

本発表ではリラクゼーション技能トレーニングの改良にあたって、中間報告として現状のニーズ把握と今後の方向性について発表する。

2 ワークシステム・サポートプログラムの概要

WSSPでは、受講者1人ひとりの特性、職業上の課題等について詳細なアセスメントを行い、アセスメント結果に基づいて、職場で適応するためのスキル付与のための支援を実施している。また、アセスメントは1度で終わるのではなく、スキル付与のための支援におけるあらゆる場面を活用し、継続的にアセスメントを行うことに重点を置いている。具体的には、5週間の「ウォーミングアップ・アセスメント期（以下「アセスメント期」という。）」と8週間の「職務適応実践支援期（以下「実践支援期」という。）」の13週間でスキル付与とアセスメントを行っている。

アセスメント期では、WSSPの受講者の障害特性と職業的課題について把握している。実践支援期では、アセスメント期で把握した受講者の特性と職業的課題に対する自己対処や、事業主に要請する配慮事項等の検証を行うため、就業場面を想定したより実践的な支援を行っている。

WSSPは、「就労セミナー」「作業」「個別相談」で構成されており、それぞれを関連付けて実施している。「関連付け」とは「就労セミナー」で得た知識やスキルを「作業場面」で試行し、「個別相談」でその結果を受講者と支援者とで振り返り、振り返りの結果を踏まえて、職業生活に必要なスキル付与を個別に行い、再度作業場面で試行することをいう（図1）。



図1 WSSPの関連付け

3 リラクゼーション技能トレーニングとは

リラクゼーション技能トレーニングは、発達障害者が自らのストレス・疲労の状態を把握し、個々のストレス・疲労、気分等の状態に応じたリラクゼーション法を選択して実践することにより、職場におけるストレス対処スキルの向上を図るためのトレーニングである。WSSPでは「就労セミナー」で実施している（表）。

表 リラクゼーション技能トレーニングのステップ

STEP	就労セミナーの内容	ねらい	実施場面
1	知識付与	・ストレスや疲労、気分の仕組みについて知る ・対処を行う必要性や意義について知る	・講壇
2	ストレス・疲労のセルフモニタリング	・自分が疲労やストレスを感じたときのサインや気分をレベルごとに分けて整理する	・作業 ・個別相談 ・講壇
3	対処方法の紹介・体験	・対処方法を知る ・作業場面で体験し、効果を検証する	・作業 ・個別相談 ・講壇
4	対処方法の検討・試行	・ストレスや疲労の程度に応じた対処方法を考える ・ストレス場面で対処方法を試す	・個別相談 ・講壇
5	効果の検証	・対処方法を実行した後の効果を検証する	・個別相談

発達障害者はストレス・疲労に対する自らの心理的、感情的状態の変化に気づきにくく、その都度の対処ができないといった状況からストレス・疲労の影響を受けやすくなるという特徴がある。

職場では、対人関係や業務等の様々なストレスが存在しているため、ストレス場面を予測して回避することは難しく、知らないうちに過集中による疲労やストレスを蓄積している可能性がある。その他にも「他のことで頭がいっぱいになって作業に集中できない」、「心配事に気を取られて、目の前の作業ができない」、「過去の出来事を思い出し、嫌な気分になる」といった問題も発生しやすい。

リラクゼーション技能トレーニングでは、上記のような課題に対して、①ストレス・疲労に気づきにくい傾向に着目したアセスメントとセルフモニタリングの支援、②ストレス対処のスキル向上のための支援の2点の考え方に基いてトレーニングを実施している。

4 リラクゼーション技能トレーニング改良の背景

平成30年度から令和元年6月末日までに38カ所の地域センターを対象にリラクゼーション技能トレーニングに関するヒアリングを行った。「現行のリラクゼーション技能トレーニングにおいて、何らかの改良が必要かどうか？」の質問に対して、「全面的、または部分的な改良が必要」との回答が76%出され、リラクゼーション技能トレーニングの改良に対するニーズの高さが窺えた（図2）。

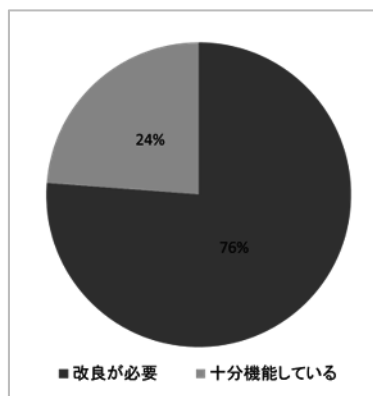


図2 リラクゼーション技能トレーニングの改良の必要性

具体的なニーズとしては、「心身の反応や行動面の変化を、疲労・ストレスと結び付けて考えることが難しい利用者が多い」、「身体の力の抜き方等がつかみにくく、リラクゼーションを行うことによる心身の変化を感じにくい。そのため、形だけを真似るに留まってしまう利用者もいる。その点を別な視点で改良できるとよい」、「身体状態に目を向ける訓練がないと、“型”としてのリラクゼーションを行っても、結果としてリラックスには至っていないことが多い」、「リラックスした状態を感じることで体が難しいため、認知、気分、身体の状態が分からないところが障害だと思う」、「利用者によって、リラクゼーション法に対して合う、合わないがあるため、もっと多くのリラクゼーション法があるとよい」、「実行→効果の検証のプロセスをモニタリングできるような仕組みがあるとよい」、「発達障害者の認知傾向に着目したストレス対処方法があるとよい」等、幅広い意見を収集することができた。

これらのニーズやWSSPでの実践結果を踏まえ、リラクゼーション技能トレーニングを、より幅広い状態像の発達障害者に有用な技法として活用するための改良に取り組むこととした。

5 リラクゼーション技能トレーニング改良の方向性

把握したニーズを整理し、関係する知見の情報収集を踏まえ、今後の計画として、以下のように考えている。

(1) リラクゼーション技能トレーニングの実施状況及び事例の分析

これまでWSSPにおいて実施してきたリラクゼーション技能トレーニングの実践事例の集約と分析を行い、改良ポイントを整理する。

(2) リラクゼーション技能に関する情報の収集及び分析

発達障害者のリラクゼーション技能に関する国内外の先進的な知見の情報収集を行う。

(3) リラクゼーション技能トレーニングの試行モデルの試作と検証

(2)の結果を踏まえ、リラクゼーション技能トレーニングで実施する新たなリラクゼーション技能の試行モデルを作成するとともに、試行結果を踏まえながら、その結果をもとに修正及び改良を行う。

(4) 自分の状態のモニタリング方法の開発

具体的な対処方法を実行するためには自分の状態についてのモニタリングが必要となるため、リラクゼーション技能トレーニングの基礎となる自分の状態を把握する指標や具体的方法等について開発を行う。

(5) 実践報告書の作成

新たなリラクゼーション技能トレーニングの概要、実施方法、実施結果、支援事例及び留意事項を取りまとめ、実践報告書を作成する。

6 最後に

今後は更なる情報収集およびプログラムでの実践を積み重ねることで支援の内容を深化させ、より効果的なトレーニングの実施について引き続き検討を行う。

【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 発達障害者のためのリラクゼーション技能トレーニング」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センター（2014）
- 2) 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技法」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センター（2006）

【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 : csgpr@jeed.or.jp Tel:043-297-9042

在職障害者の就労支援

～「大阪府障がい者委託訓練（在職者訓練）」から考える職業準備性と企業の雇用管理

○砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺）

濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

厚労省の集計結果¹⁾によるとハローワークを通じた障害者の就職件数は97,814件で、対前年度比4.9%の増となった。しかし、障害者職業センターの研究²⁾からは早期離職者や準早期離職者の割合が高いことが分かり、就職時のマッチングの重要性が訴えられている。

2018年度からは定着支援事業が開始となったが、今一度確認しないといけないことは就労準備性を高めた上で就職の後押しを行うことだ。

梅永・井口³⁾はASD者の就職、職場定着のためにはハードスキル（職務の遂行）だけでなくライフスキル（日常生活の遂行）やソフトスキル（職業生活の遂行）のアセスメントが不可欠であると指摘しており、これを丁寧に実施出来る機関が就労移行支援事業所だと考える。

本研究では「大阪府障がい者委託訓練 在職者コース（通所型）」（以下「在職者訓練」という。）を利用し、就職後に自己整理を行った事例を通じて、職業準備性や就労移行支援のあり方について検討する。また、受け入れ側の企業に求める雇用管理についても提言していく。

2 方法

(1) 手続き

在職者訓練とは、企業に在籍する障害手帳を所持する者が、クロスジョブが取り組む訓練に一定期間参加するもので、面談などを通じて認知のズレへの気付きや自己整理を深める取り組みである。

訓練期間は60時間を上限とし、通所時間の設定は個別対応が可能。本研究の事例では、就労から3ヶ月目のタイミングで計12日間（1日5時間）事業の利用を行った。訓練時間は、毎週月・火・木・金曜日の9時30分～15時30分。水曜日は会社への出勤日とした。

(2) 対象者

タダシ（仮名）、30代男性。先天性下肢障害、強迫性障害。身体障害者手帳1級を所持。2018年11月にX社に障害者雇用で入社。面接時は下肢障害のみを開示している。X社では人事部で社会保険業務に携わるが、指示理解の難しさや女性従業員との関わりなどでトラブルが生じ、企業内で「対応の難しい人」という印象になっていた。

X社で就職するまでもにも複数の企業で障害者就労を行うがいずれも早期離職。支援機関の介入は初めてである。訓練に参加する中で、ASDの傾向があることを把握した。

3 結果

表1に訓練開始前の企業評価、表2に訓練開始後に対象者にヒアリングした内容、表3に訓練実施と効果、表4に支援者から企業へ行ったアプローチと効果を示す。

表1 企業評価（訓練開始前）

- | | |
|---|---|
| ① | 指示した内容を忘れており、教えられていないと言う。嘘をつく、隠す傾向がある。 |
| ② | 自分がとったメモの理解が出来ない。知的障害を伴っているのではないかと考えている。 |
| ③ | 女性従業員に対し、容姿を指摘する、他の従業員もいる前で連絡先を聞く。本人なりのコミュニケーションだと思うが企業内では不適切である。 |

表2 対象者へのヒアリング（訓練開始後）

- | | |
|---|--|
| ① | 複数指示を出されると後半部分の聞き取りやメモ取りが間に合わない。30代、中途採用の身で「分からない」と伝えることに躊躇いがあった。メモが取れなかった内容を忘れ、叱責に繋がった。 |
| ② | メモを取りたいが、作業を教えてもらう時は様々な内容を伝えられるので、まとめる際に内容を抽出することが出来ない。指示が何を指しての説明だったか整理出来ない。 |
| ③ | 職場やプライベートを問わず、出会った人とは仲良くなり、人脈を広げたいと考えている。 |

表3 訓練実施と効果（訓練中）

- | | |
|---|---|
| ① | メモ取り練習
メモに慣れることから始まり、省略したメモの書き方などを練習。簡潔な内容、ゆっくりした口調で話すメモが書きやすくなることに気付き、今後の配慮事項として伝えることを確認した。他の訓練生が指示を受けている様子を見て、疑問があった時の質問方法を学ぶことも出来た。 |
| ② | ビジネスマナーのグループワーク
テキスト ⁴⁾ を使用し、異性との付き合い方、アフターファイブの付き合い方を学習。性差のない関わりや勤務外でも友達のような関わりはしないことを確認する。暗黙のルールを見える化し、ルール確認を行ったことで、今までの行動が職場では不適切であったことに気付くことが出来た。 |
| ③ | 面談
12日間の訓練で5回実施。得手不得手の整理を中心に行いながら、不安感の吐き出しの場に設定する。会社から見た本人像と対象者の考えをすり合わせも行うことで、他者からの見え方を共有し、「自分の考え＝他の人も望んでいること」ではないことを知ることが出来た。 |

表4 企業へのアプローチと効果（訓練中、訓練終了後）

① 訓練の経過報告

人事担当者と一緒に働く従業員に集まってもらい訓練の報告を実施。身体障害と強迫性障害以外に、ASD傾向があることを共有し、指示出しの際の配慮事項を確認した。また、対人面においては暗黙のルールが分かりにくいいため、具体的にルールを明示してほしいことを共有し、理解を得られた。

② わだかまり

ASD傾向があること、配慮事項に関しては一定の理解を得られたが、訓練参加までに対象者が作った「溝」を埋めることは容易ではなく、対人面のわだかまりは解消されなかった。また、訓練終了後に対象者が会社を欠勤した際、「薬の副作用で体調が悪い」と申告。それが虚偽の内容であったため、社内での不信感が増し、状況が悪化。

このわだかまりが尾をひくことになり、訓練終了後から4ヵ月後に離職している。

4 考察

(1) 就労移行支援事業所とタイアップした事業の意義

DSM-5からASDの診断名が採用され、障害特性には境界線がなく連続体であるとの考え方が広まってきている。本研究の対象者も診断は受けていないものの就労継続が困難になっていた背景にはASDがあることが分かった。この自己認識に至るには一定期間、安心した環境（訓練施設）に身をおき、自己評価と他者評価をすり合わせる必要があり、その提供場所として就労移行支援事業所は役割を担うことが出来たと考える。

また、他利用者と一緒に訓練を行うことで、自分と他者の比較から、長所や今後強化していくポイントを把握することも可能になる。意図的に横の繋がり効果（利用者同士の相互作用）が得られるプログラム設定を行うことで、集団生活や通所する行為を有意義に出来ると考えた。

従来の就職活動ではハードスキルを重視する考えが主流であったが、対象者の課題はソフトスキルが大きな割合を占めており、ソフトスキル、ライフスキルのアセスメントなくして就労支援は成り立たない。この考えは支援者のものだけにするのではなく、企業の人事担当者に対しても共有することが必要で、「作業が出来る＝働くことは出来る」が、「作業が出来る≠働き続けることが出来る」ことを伝える役割も担っていきたい。

(2) 「大阪府委託モデル事業 在職者コース（通所型）」が担った役割と今後の課題

雇用継続の難しさは障害者雇用に限った話ではない。一般の大学卒業者でも就職から3年以内に約3割が離職しており⁵⁾、就職ありきの時代の中、全ての人が職業準備を整えて就職することは難しいのかもしれない。

在職者訓練は就労移行支援事業とは違う新しいパッケージとして、職業準備性や企業の雇用管理にアプローチ出来

る取り組みになった。本研究における雇用管理のアプローチとしては、訓練の経過報告（ミーティング）において、人事担当者だけでなく、障害のある人と一緒に働く従業員を巻き込み、誰もが働きやすい職場にするための意見交換を行ったことにある。企業で障害者雇用を成功させるためには、職場全体で働きやすい土壌を作ることが必要で、それは管理職だけの力で成せるものではない。在職者訓練を通じては、管理職のリーダーシップを得ながら、職場全体で働きやすさを考える機会が提供できたものとする。

また、この取り組みの効果を高めるためには、就職から早期の段階での事業活用が望ましく、一般の大卒者が会社の新人研修を受ける様な位置付けになることを願っている。

ただし、本研究は2018年度に実施された在職者訓練のモデルケースであり、本格的な事業は2019年度からの実施されている。事業のシステム作りや有効性を高める取り組みについては、引き続き、実践の上、研究を続けることとする。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省：平成29年度 障害者の職業紹介状況等(2018)
- 2) 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究, 調査研究報告書No.137 (2017)
- 3) 梅永雄二・井口修一：アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアルESPIDD-職業カウンセリングからフォローアップまで, 明石書店(2018)
- 4) 「見てわかるビジネスマナー集」編集企画プロジェクト：知的障害や自閉症の人たちのための見てわかるビジネスマナー集, ジアース教育新社(2008)
- 5) 厚生労働省：新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (閲覧日：2019年8月12日)

【連絡先】

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺
砂川 双葉(sunagawa@crossjob.or.jp)

修学困難学生へのサポートと就労移行支援事業所との連携

ー医療系大学のニーズを踏まえてー

○稲葉 政徳（岐阜保健大学短期大学部 リハビリテーション学科 講師）

1 はじめに

近年、大学や専門学校などの高等教育機関ではAO入試や指定校推薦による入学者が増加傾向にあるが¹⁾、本学も例にもれず毎年7～8割がその入試形態により入学してくる。ボーダーフリーな大学ゆえ、指定される評定平均値も低いうえに一般入試とは異なり、科目試験という“ふるい”にもかけてもらっていないことから入学当初から修学上さまざまな困難さが学生個人に浮上してくる。しかし、困難さを抱える学生のほとんどが“未診断”であるうえに、本学には学生支援センターもない。カウンセラーも本年度から常勤教員が担当しているが、利用は少ない。そのため、主に教員が修学に何かしらの困難を抱える学生（以下「修学困難学生」という。）に対応してきたのが現状である。教員も理学療法士や作業療法士などの専門職者ではあるが、個人にあった適切なサポートができていないといえない。専攻内では毎年クラスの1割余りの退学者を出しているのが現状である。

障害の有無に関係なく、2013年度～2018年度における退学者は共通して学習面と生活面とともにさまざまな困難さを有している。しかし、教員は当該学生に対して学習指導はできて、生活指導面は本人の特性に合わせた適切なサポートができていないといえないこと。学内教員による修学困難学生へのサポートに限界を感じていたところ、学生を含めた25歳までの若者を対象にした「キャリア支援プログラム（以下「キャリプロ」という。）を実施している事業所が岐阜市内にあることを知り、昨年度から本学と連携を取らせていただくことになった。今回は、修学困難学生へのサポートの現在と今後の展望も含めて実践報告をする。

2 医療系学部・学科における学生支援のニーズとは

齋藤ら²⁾が職業未決定尺度を用いて大学生と専門学校生を比較した調査では、下位尺度のうち「未熟」、「模索」、「安直」において大学生群は専門学校生群よりも高く、「決定」は専門学校1年生群が大学1～3年生群よりも高かった。これは、将来の職業を決定したうえで入学している専門学校生とそうではない大学生（学部不明）との違いを表している。また、医療系専門職者（国家資格）を養成する学部や学科も職業決定後に入学するという意味では専門学校と共通しているといえる。なお医療系学部・学科の修学における特徴は、国家試験を必要とする職業を目指すに当たり、早期に綿密な国家試験対策が必要となることで

ある。しかし学生にとってさらに鬼門といえるのが、学外臨床実習がカリキュラムにおいて多くの割合を占めている点である。本学理学療法学専攻を例にとると、1年次の見学実習が1週間、2年次の評価実習が4週間、3年次の総合実習が8週間で2施設の16週間の計21週であり、修業年限3年間のおよそ15%に相当する。

角田ら³⁾が理学療法学生に対して実施した調査では、実習課題種別によるストレス反応の差は認められず、実習中に受けるストレス反応については学生個人の特性によるものが大きいと推察している。看護師や理学療法士などの3年制養成校は法制度において最小限の修了年限である。4年制養成校と比較して時間的な余裕はなく、学生自身に修学困難を引き起こす何かしらの特性がある場合は、科目履修や臨床実習においてつまづく可能性は高い。

以上から、医療系学部や学科における学生支援のニーズは、就職活動以上にストレスフルな臨床実習対策が1年生の早期から必要であることがいえる。

3 本学学生支援の課題と就労移行支援事業所との連携

本学理学療法学専攻における2013年度から2018年度のドロップアウト者のうち、受験した入試区分では指定校推薦が43%、AO入試が27%、一般入試が14%、一般推薦が7%、社会人入試が4%、特別入試が4%であった。退学理由別では、「一身上の都合」が33%、「学業不振」が29%、「進路変更」が26%と多く、そのほか「経済的都合」10%、「進路変更」2%と続いた。以上から、指定校推薦とAO入試による入学者が計70%を占めており、入試において“ふるい”にかけてもらっていない部分（基礎学力や学習習慣など）がドロップアウトに直接つながっているのではないかと考えられる。また、退学理由もさまざまではあるが、多くは単位が取れなかったことが引き金となったのが実情である。しかし、退学者は共通して提出物作成・提出の問題や臨床実習で苦戦を強いられるなど、単なる「学力不足」では片づけることができないほど背景に諸問題があることを面談により確認している。前述のとおり、本学の学生支援は教員（担任とゼミ教員）が主として行っているが、当該学生が個々に抱える問題点をカバーしきれていないことを退学者が出るたびに反省してきた。そこで注目したのは、就労移行支援事業所を運営している市内の一般社団法人S.S.（以下「一社S.S.」という。）が実施しているキャリプロの中のジョブゼミ（働くための基礎力

を身につけるプログラム)の内容である。ビジネスマナー、コミュニケーション、インターンシップ、パソコンスキルなど、本学の学生が1年生や2年生のうちに学ぶことで臨床実習対策につながることで、また社会人になるために必要な意識の強化や就労移行支援事業所との連携による相乗効果を期待して、昨年度(2018年度)から修学上困難がある学生を対象に受講を勧めた。初年度は面接のみが2名、受講が1名であった。しかし、いずれもドロップアウト対策には至らなかった。

4 事業所との連携の実績と今後の展望

昨年度末に一社S.S.より、本年度から大学を訪問して学生に対してワークショップを行う「キャリアプロ in college」を開始することを知った。学生への「キャリアプロ」周知6月21日に一社S.S.スタッフに来学していただき、本学リハビリテーション学科1年生を対象にコミュニケーションについてのワークショップを開催していただいた。学生への受講後アンケートのうち、まず今回の講義内容の満足度については、「今後とても役に立つ内容であり夢中になって受講した(38%)」「今後役に立つ内容だと思う(59%)」とで97%と良好であった。次に「今回のコミュニケーションワークショップは今後必要だと思うか」の問いに、「とても必要。機会があればまたぜひ受けてみたい(15%)」「必要。機会があれば受けてみたい(51%)」と66%が回答した。一方で、「必要かどうかはわからない」が21%、「あまり必要性を感じない」と「必要性を感じない」で13%が回答した。以上から講義内容には満足したものの、コミュニケーションワークショップが自分にとって必要なものかどうかは捉え方に個人差が見られた。さらに、ジョブゼミの受講希望を問うと、「ジョブゼミを受講したいと考えている。後日説明を受けたい(5%)」「ジョブゼミの説明は聴きたい(21%)」とで26%が興味あると回答した。一方で、「アルバイトや所用で受講は考えられない」が51%、「受講する必要性は考えられない」が9%だった。その後、2名がジョブプロを受講希望した。昨年度の教訓から、教員が初回面談に立ち会うことにより、学生のニーズや支援内容の把握ができ、学生と事業所との橋渡し役、事業所と大学との連携が円滑になった。また、当該学生との距離も短くなり、担任やゼミ担当教員との連携も密度が増した。今後は学内での学生支援の充実を図りつつ、就労移行支援事業所との連携を軸に学生支援センターの礎を築いていく。

【参考文献】

- 1) 文部科学省：平成30年度国公立大学・短期大学入学者選抜実施状況の概要，http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/03/1414952.htm，(閲覧日2019年7月18日)
- 2) 齋藤由夏ほか：大学生を対象とした職業未決定の比較，日本心理学会第73回大会発表論文集，1294，2009
- 3) 角田晃啓ほか：臨床総合実習において理学療法学生に生じるストレス反応の経時変化，第51回日本理学療法学会大会抄録集，理学療法学，43，2016

アスペルガー症候群に特化した就労支援プログラム

－大学に在籍するアスペルガー症候群者の支援－

○梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授）
縄岡 好晴（大妻女子大学共生社会文化研究所）

1 はじめに

平成17年度に施行された発達障害者支援法以降、発達障害者の就労支援において様々な制度の充実が図られてきている。具体的には、障害者雇用率制度（平成30年4月1日から2.2%）に基づき、従業員44.5人以上の企業は障害者を雇用しなければならなくなったが、精神障害者保健福祉手帳を取得した発達障害者も雇用率の対象となった。

また、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱える者に対してハローワークに「就職支援ナビゲーター」を配置し、総合的な支援を行う「若年コミュニケーション要支援者就職プログラム」若者事業を実施されるようになり、地域障害者職業センターでは、発達障害者の社会生活技能、作業遂行能力等の向上を目的とした「発達障害者就労支援カリキュラム」を含む職業準備支援や求職活動支援、関係機関との就労支援ネットワークの構築に向けた取組などが体系的に実施されるようになってきた。

しかしながら、発達障害者の特性に応じた支援が十分に機能しているとはいえず、就職してもすぐに離職となっている発達障害者も多いことが独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構¹⁾等で報告されている。

2 目的

(1) 発達障害の中心はアスペルガー症候群等のASD

発達障害者を雇用した企業が抱える就労上の課題について梅永²⁾は表のようにまとめている。

表 発達障害者を雇用して生じた問題

上司や同僚が言ったことが理解できない
相手にうまく伝えることができない
好ましくない言語表現を表し、相手を不快な思いにさせてしまう
曖昧な言動は理解できない
相手の気持ちを無視して自分の好きなことだけをしゃべり続ける
自分勝手な行動をしてしまって、周りから嫌がられる
感情的になりやすく、かんしゃくを起こす
場の空気が読めない人たちが多いため、人間関係に支障を来してしまう

表から、圧倒的にアスペルガー症候群者が抱える問題が多いことがわかる。

その理由として、アスペルガー症候群者は面接でうまく対応できない、就職したとしても対人関係でつまずき、定着できずに離職を繰り返すといった問題が多いからである。

(2) 課題はハードスキルよりソフトスキル

ハードスキルとは教えられる能力、あるいはたやすく数量化できる能力のことをいう。例えば、ハードスキルは本で勉強したり、学校で学ぶことができ、職場での作業を学習するようなスキルである。具体例としては、外国語の学習、学歴や資格の取得、ワープロのタイピングのスピード、機械操作、コンピューターのプログラミングなどの「職業能力」のことである。

一方、ソフトスキルとは、数量化するのは困難なスキルであり、一般に「People Skills」として知られている。具体的には、遅刻をせずに職場に行く、身だしなみを整える、職場のルールやマナーを守れる、適切に昼休みの余暇を過ごせる、金銭管理ができる、適切な対人関係ができるなどの「職業生活遂行能力」になる。

アスペルガー症候群者の中にはコンピューター操作等のハードスキルの側面では高い能力を所持していても、対人関係やコミュニケーション、日常生活スキルなどのソフトスキルの側面で社会に適応できないことが多い。

その結果、Hendrics³⁾によると、米国では50%～75%のアスペルガー症候群者は失業中であり、二次障害としてうつや不安、そううつなどの精神疾患を重複することになり、精神的身体的問題が就労を阻害している要因であると報告されている。

(3) 従来の職業リハビリテーションの限界

Muller, Shuler, Burton & Yates⁴⁾によると、アスペルガー症候群者の就労上の問題の一つとして、アスペルガー症候群者に特化した就労支援のプログラムが開発されていないことが指摘されている。

アスペルガー症候群者はコミュニケーション、対人関係に困難を抱えているため、職場の同僚・上司から誤解されることも多く、障害特性の理解を得ることが難しい。そのため、従来型の面接や職業相談では、一方的に話し続けたり、言語コミュニケーションのみでは上手くかみ合わないことが生じる可能性がある。

職業アセスメントにおいても、支援機関内での職業能力

評価や職業適性検査だけでは、実際の職場で生じる対人関係や視覚や聴覚等の感覚刺激の影響因などを把握することができない。

さらに職業紹介における適職マッチングでは、本人のニーズが明確でないこともあり、就職してから「自分のニーズとは違っていた」と離職へつながる者も多い。

よって、本研究では米国ノースカロライナ大学医学部精神科に属するTEACCH Autism Programで開発された通常の大学（高校）に在籍するアスペルガー症候群者の就労支援プログラムT-STEPにおける支援を紹介することを目的とする。

3 方法

(1) T-STEPの概要紹介

T-STEPというのはどのようなプログラムで、我が国の大学や高校で実施できるかについて紹介する。

(2) T-STEPの成果と応用

米国で実施されたT-STEPの成果を我が国にどのように応用すべきかを検討する。

4 結果

(1) T-STEPの概要

通常の大学や高校卒業までの最終2学年のアスペルガー症候群学生（生徒）に対する就労のための介入プログラム期間は12週間にわたる24回のセッションをグループ講義から始め、インターンシップなどを経験することにより、通常の大学や高校から就労への移行を促進するプログラムである。

主な支援内容は実行機能の指導（整理統合、時間の管理）、社会コミュニケーション/他者の視点の理解、職業上のソーシャルスキルの指導、支援を求める方法の指導、感情のコントロール、大学、職場、家庭でのコーピングスキルの指導、柔軟性の指導となっている。

(2) T-STEPの成果

アスペルガー症候群学生はIT機器等の使用にたけており、また言葉よりも視覚支援が有効であることから、スマートフォンのアプリケーションであるプランナー/カレンダーシステムを使うことによって、実行機能を補えるようになり、自分で目覚まし時計を使って起きることができるようになった。

また、洗濯はコインランドリーを使用することにより洗濯機と乾燥機を使う技術をマスターすることができるようになった。

5 考察

アスペルガー症候群の学生は挨拶や援助要請などのソフ

トスキルの獲得に困難を示すことが多く、大学内でSSTなどを指導してもスキルが般化できないといわれている。

また、このようなソフトスキルを指導する時間も少なく、ほとんどの大学（高校）においては職業訓練（キャリア教育）には最低の機会しか与えられていなかった。

よって、大学卒業後に就職してからではなく、大学在学中にインターンシップなどの実際の現場において構造化された就労支援プログラムを体験することはとても有効だと考える。

とりわけ、特定の就職先に結びつくスキルの指導を行うことによって、大学および高校からスムーズな就労への移行が可能となる。

6 まとめ

日本学生支援機構²⁾によると、定型発達の大学生の就職率は95%を超えているが、障害のある学生の就職率は約50%、その中でも発達障害のある大学生の就職率は30%と極めて低く、さらに就職しても離職者が多いと報告されている。

その理由として、実行機能が弱く見通しが持ちづらいアスペルガー症候群学生にとって、今まで体験したことのない仕事は、急激な変化を受け入れなければならず不安が高まること。

また、大学まではそれほど必要とされていなかった職場でのマナーや対人関係スキルに困難を示すことなどが挙げられる。

そのため、社会人となる上で必要となるスキルを大学時代に身に付けておくことは大学から就労への移行に有効な手立てとなる。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門：調査研究報告書、No. 125 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(2015)
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構：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結果報告書(2016)
- 3) Hendrics, D.: Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. Journal of Vocational Rehabilitation, 32, p. 125-134 (2010)
- 4) Muller, E., Shuler, A., Burton, B. A. Yates, G. B.: Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities., Journal of Vocational Rehabilitation, 18, p. 163-175 (2003)
- 5) 梅永雄二：「発達障害者の雇用支援ノート」, 金剛出版(2012)

【連絡先】

梅永雄二 早稲田大学 教育・総合科学学術院

「三種の神器」を活用した不注意対策の実践と効果について

○田中 信一郎(NECフィールディング株式会社 人事部

キャリア開発アドバイザー/企業在籍型職場適応援助者/国家資格キャリアコンサルタント)

○小林 美紗子(NECフィールディング株式会社 人事部)

1 はじめに

NECフィールディング株式会社は、NECのグループ企業で、ICT関連機器の保守サービスをコア事業として、様々なソリューションサービスを提供している企業である。顧客満足度（CS）向上を事業運営の基本としており、サービス品質の維持はもとより、常にその向上を追求する事業戦略の元、国内を中心に381ヶ所（2019年3月現在）のサービス拠点を展開している。そのため、障害者雇用においては、拠点分散型の就業管理や、サービス提供のための多様な職務内容と、障害を持つ方固有の特性との整合性を十分配慮した採用・定着支援に取り組んでいるところである。

2 障害特性（以下「特性」という。）別比率

特性別の内訳は図1の通り。特性別の比率は、身体92%（体肢34%、聴覚32%、内部22%、視覚4%）、精神8%である。なお、職種別の内訳は、定型業務主体の事務職が約39%、企画・計画系職種が約54%、その他が約7%となっている。

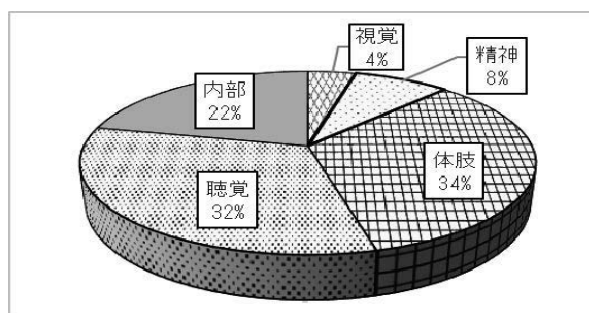


図1 障害特性別比率（2019年7月末現在）

3 「ジョブコーチ（以下「JC」という。）支援」導入の経緯

障害者雇用促進法改正（2018年4月）に伴う法定雇用率の引上げ、「働き方改革」の推進など、近年の障害者雇用を取り巻く環境変化を踏まえ、精神障害者の雇用拡大への取り組みを強化している。精神障害を持つ方の雇用においては、特性に配慮した業務アサインに加え、対象者自身が自身の特性に起因するミス・失念を予防する手立てを身に着けることが効果的である。そのため、精神障害者の雇用の際には、適宜「JC支援」によるサポートを実施することとした。

4 JC支援事例

本事例は、トライアル雇用（2018年10月から6カ月間のフルタイム勤務）の適用と併せてJC支援（ペア支援対象）を実施し、その結果を踏まえて正社員登用に至った事例である。

(1) 支援対象者の特性

支援対象者の主な特性は表1の通りである。支援対象者が利用してきた就労移行支援サービスからの情報入手、アセスメント¹⁾の結果を踏まえ、業務遂行に及ぼす影響の大きい特性を整理・確認し、JC支援の取り組みを進めることとした。

表1 主な特性と業務への影響

特性区分	業務への影響
不注意	同じ作業を繰り返す。チェック漏れ等
失念	作業途中で放置。置き忘れ等
その他	臨機応変の対応、並行作業が困難等

(2) 支援体制

職場上司、企業在籍型職場適応援助者（以下「企業内JC」という。）、産業医および保健師、就労移行支援サービス事業者、および訪問型職場適応援助者（以下「訪問JC」という。）の連携を確認し、JC支援体制を明確にした（図2）。

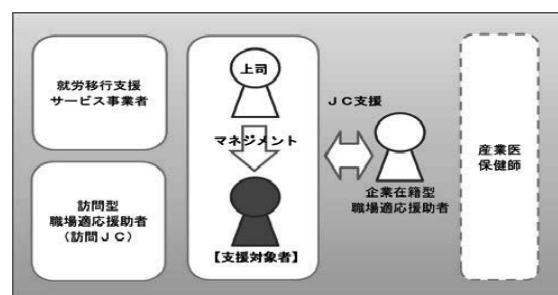


図2 JC支援体制

(3) 主な担当業務と課題

トライアル雇用期間中の主な担当業務は表2の通りである。個々の担当業務に関する詳細は省略するが、どの業務においても、「ミスを予防しつつ、定められた業務を期日内に完了し、そのプロセスを継続できること」が、職場適応を評価する上で重要な指標となる。そこで、業務遂行状況・勤務状況・生活リズム・体調に関する情報を支援対象

者・上司・JC間で共有し、課題への対策を習慣化する取り組みを進めた。

表2 主な担当業務

項目	主な業務内容
IT関連	部内IT環境整備補助、定型データ加工、TV会議開催サポート等
補助業務	年末調整関係、住民税関係等
その他	社員証の備品要求対応等

(4) 課題対策の習慣化

上司のマネジメントとJC支援を通して、課題への取り組み状況と結果を共有し、より効果的な対処方法の検討と実践を繰り返した(図3)。

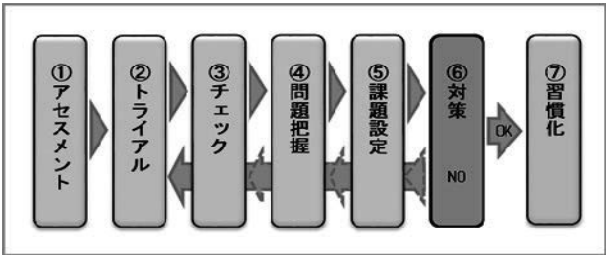


図3 課題対策の習慣化フロー

(5) 「三種の神器」活用と結果

「カレンダー」「スマートフォン」「メモ」など様々な補助ツールの活用と評価・見直しを繰り返した結果、「三種の神器」(表3)と称するツールセットが、特性に起因するミス・失念の軽減に効果を発揮している。

表3 「三種の神器」

品名	主な使用方法
付箋	指示・予定などを都度記録する。
卓上ボード	時間軸で領域を分けて付箋を貼り付け、常に視認できる状態とする。
日報	業務・生活リズム・健康面などの日々の振り返りと、予定の棚卸を行う。

ア 「付箋」の活用

指示・依頼により予定が確定した際には、その場で「予定日」「作業内容」を簡潔に記載する(図4)。

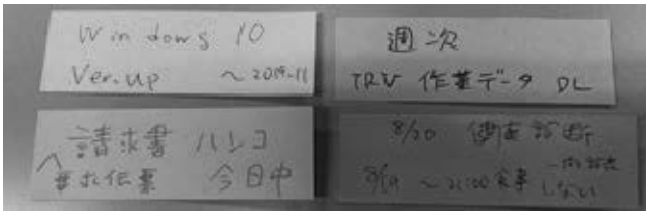


図4 「付箋」活用の様子

イ 「卓上ボード」の活用

板面を図5の通り、「当日のAM(①)、PM(②)」と「日付未定(③)」の3つの領域に区分し、付箋(予定記載)を張り付け、常に視認できる状態に置く。



図5 「卓上ボード」活用の様子

ウ 日報

「当日の業務」「課題の確認」「健康状態、起床・就寝時刻」「感想」など、定型文にまとめて振り返り、予定・実績を棚卸し、上司・企業内JC・保健師と共有する。

エ 効果

退社時に、1日を振り返りながら日報をまとめ、ボードの付箋を確認・整理して翌日に備える(図6)のサイクルを回すことが、日々の意識付けと予定確認に効果的である。加えて、職場メンバーも支援対象者の予定を目視確認できるため、周囲からのサポート面でも役立っている。

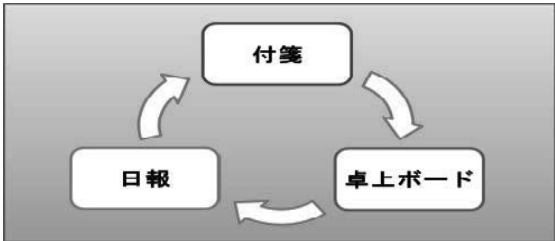


図6 「三種の神器」活用サイクル

5 まとめ

この事例においては、「三種の神器」「支援対象者の意思と意欲」「上司・職場の理解・適切な支援」「JC支援」の組み合わせがこの良好な結果に結びついたと考えている。今後においてもこの経験を生かし、障害者の雇用拡大・定着支援に資するよう取り組んでいきたい。

【参考文献】

1) 障害者職業総合センター：支援マニュアルNo.18「発達障害者のアセスメント」p72-75(情報処理過程におけるアセスメントの視点(Ver. 10))

【連絡先】

田中 信一郎
NECフィールディング株式会社人事部
e-mail : tanaka-shini@star.fielding.nec.co.jp