

知的障害を対象とする特別支援学校における職場定着支援の在り方

○矢野川 祥典（福山平成大学 福祉健康学部こども学科 講師）
山崎 敏秀・蒲生 啓司（高知大学教育学部/高知大学教育学部附属特別支援学校）
宇川 浩之・西本 三智・坂本 由布子（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「A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・高等部の児童生徒が在籍している。今年、学校創立50周年を迎え、地域社会において特別支援教育をリードする立場として、A校の果たす役割と期待はさらに高まっている。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”、国内法における障害者差別解消法や障害者雇用促進法等に着目し、進路指導の充実を図ってきた。

近年、障害者就労支援の重点課題は「一般就労」にとどまらず「職場定着」へと移行しつつあるが、この点にも着目しアフターケアの充実を図ってきた。筆者は2006（平成18）年度から2010（平成22）年度、2017（平成29）年から2018（平成30）年の計7年間進路指導主事を務めてきた。その間に就職した卒業生離職率は1割と概ね職場定着を果たしているものの、諸事情により離職者が出ることも事実である。そこで、A校卒業生の動向調査から職場定着率を見ていくとともに、職場定着要因を探る。併せて離職率を鑑みて離職要因を探り、A校をはじめ特別支援学校の職場定着支援をどのように捉え、展開すればよいか、その在り方について検討することを目的とした。

2 方法

(1) 対象者

1999（平成11）年度卒業生から2018（平成30）年度卒業生までの過去20年に渡るA校の卒業生161名のうち、企業や法人等に就職した一般就労者92名を対象とした。

(2) 調査方法

一般就労者に関する統計は、各年代でA校高等部を卒業する時点で算出した数字となる。離職者に対する統計算出のための実態把握は、学校に一般就労先から直接連絡が入る場合や、就労支援機関である障害者職業センター及び就業・生活支援センターのジョブコーチ等、公共職業安定所等の連絡によって把握する場合がある。また、学校に本人や保護者から連絡がある場合や、同年代の友人やその保護者からの情報もある。さらに、ほぼ毎月一回開催される青年学級（全卒業生を対象とした同窓会行事）参加者の話から詳細が分かる場合もあり、これらの情報を総合的に組み込んだ調査方法となっている。

(3) 倫理的配慮

本研究の計画及び発表における「倫理的配慮」について、学校長確認の上、実施している。

3 結果と考察

過去20年間の一般就労者数及び離職者数、再就労者数とその割合を、表1にまとめた。

表1 卒業生の就職状況と離職状況（過去20年）

年度	卒業者数	一般就労者数(%)	離職者数(%)	再就労者数(%)
1999(平成11)	8	4(50.0)	2(50.0)	0(0.0)
2000(平成12)	8	2(25.0)	1(50.0)	0(0.0)
2001(平成13)	7	5(71.4)	4(80.0)	2(50.0)
2002(平成14)	7	5(71.4)	4(80.0)	3(75.0)
2003(平成15)	10	7(70.0)	4(57.1)	2(50.0)
2004(平成16)	9	4(44.4)	4(100)	2(50.0)
2005(平成17)	9	5(55.5)	4(80.0)	2(50.0)
2006(平成18)	8	6(75.0)	1(16.6)	0(0.0)
2007(平成19)	9	6(66.6)	1(16.6)	0(0.0)
2008(平成20)	9	5(55.5)	1(20.0)	1(100)
2009(平成21)	9	7(77.7)	0(0.0)	0(0.0)
2010(平成22)	8	3(37.5)	1(33.3)	1(100)
2011(平成23)	8	5(62.5)	0(0.0)	0(0.0)
2012(平成24)	8	4(50.0)	1(25.0)	0(0.0)
2013(平成25)	7	3(42.8)	1(33.3)	0(0.0)
2014(平成26)	8	4(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
2015(平成27)	7	4(57.1)	0(0.0)	0(0.0)
2016(平成28)	6	4(66.6)	0(0.0)	0(0.0)
2017(平成29)	8	2(25.0)	0(0.0)	0(0.0)
2018(平成30)	8	7(87.5)	0(0.0)	0(0.0)
計	161	92(57.1)	29(31.5)	13(44.8)

年度によって数値の変動はあるが、20年間をトータルして約57%と高い一般就労率となっている。A校の伝統として、社会人としての生活力を養うため心身ともに鍛える校風であるが、子ども達に寄り添い、見守り、心を育むことを大切にしている。具体的には、視覚支援を多く取り入れたり、PATH（幸せの一番星）の手法を取り入れたりする

等、子ども達の夢や希望、やってみたいこと、なりたい職業等を自分で語り、発信することや要求すること、楽しむ力の育成を意識的に教職員がとらえ、学習活動を展開している。

進路指導では本人の希望に加え、保護者への聞き取り、個々の障害特性や性格を踏まえ、業務内容や職場環境とのマッチングを図り、就労先を決定している。教職員の連携では、2014（平成26）年からA校で活躍する2名の就職支援コーディネーターの存在が非常に大きく、在校生や卒業生の進路に係る窮地を、幾度も身を挺して救ってくれている。

こうした学校全体の取り組みが徐々に実を結び、離職者数は近年、減少の傾向にある。表1から離職者数とその割合を見ると、卒業年数を経ている者ほど離職が多く、ある程度やむを得ない実態ともいえるであろう。特に2005（平成17）年までの卒業生の離職が顕著であり、10年以上仕事を続けることの難しさを示している。離職の原因について、個々に焦点を当てて探るため、次の表で離職年数及び離職理由、再就労の状況等を示した。

表2 離職者数及び離職理由、差就労状況等について
- 1999(平成11)年度～2018(平成30)年度 -

離職年数	離職者数	離職理由	再就労状況
1年以内	6	自己4 会社2	一般3 福祉3
2年 "	8	自己5 会社3	一般5 福祉2
3年 "	2	自己1 会社1	一般2
4年 "	2	自己2	福祉1
5年 "	2	自己2	福祉1
6年 "	2	会社2	福祉2
8年 "	3	自己1 会社2	一般2
12年 "	4	自己4	一般1 福祉1
計	29	自己19 会社10	一般13 福祉10

※自己：自己都合退職 会社：会社都合退職

表2についても、過去20年間のトータルとしてまとめた。ここで明らかなのは、就職して2年目までの離職者が非常に多いことである。表1と照らし合わせると、表1では2005年以前の離職者数が非常に多いため、この年代の離職者が比較的早い年数で辞めたことが分かる。また、8年目で3人、12年目では4人の離職者を出している。年齢が20代後半から30代に差しかかる時期であり、仕事への意欲や体力面、職場の人間関係等、卒業生たちの仕事のとらえ方や感じ方が徐々に変化しているものと思われる。離職理由としては自己都合19件と、会社都合10件の倍近くになっている。ここから、自らの都合や事情で辞めていく卒業生が多いことが分かる。個々に検証すれば一つの事情で

は測れない様々な要因が浮かび上がるものの、本人の口から「会社を辞めたい。」「別の仕事をしてみたい。」等の話や、「会社の人が無視する。」「ちゃんと教えてくれない。」「話し相手がいない。」といった相談も挙がる。卒業生たちの胸の内、本音に耳を傾けると、職場環境や業務のスキルアップのみならず、自己を客観的に捉えることの難しさや自己肯定感の低さ、他者に対する疑念(信用できない)といった要因をも、念頭に置く必要があるのではないだろうか。

学校時代に遡り卒業生達の生活の様子や心情を捉えると、これらの要因を裏付けるエピソードが浮かびあがる。先に述べたようにA校は小学部・中学部・高等部があるため、各学部それぞれの段階で子ども達は入学してくる。中学部や高等部で入ってくる生徒の中には、やや硬く暗い表情でうつむきがちな子も多い。子ども達の表情に垣間見える霧りから、障害があることから発生したコミュニケーションの不足や生活全般における経験の少なさ、あるいは少なからずあったと思われる「いじめ」による人への不信感や自己肯定感の低さ、自信の無さといった2次障害と捉えられる状態がみえる。徐々にA校の環境に慣れ、元気に友人とはしゃぐ姿を見るにつけ、それまでに負った心の傷を、社会に出てから再発させることのないように願っている。

また、離職者を個々に見た場合、諸事情により家庭的基盤が弱く、基本的な生活習慣の確立が困難だった子どもが結果的に皆、離職に至っている。基本的な生活習慣すなわち身辺処理が不十分だと職場に着ていく衣服に清潔感がない、匂うといった指摘や、偏食で栄養バランスが悪く体調不良を招き、意欲の低下に繋がっているといった指摘をこれまで何度も受けた。また、住環境が整わず部屋はゴミが散乱している、といった状況にも何度も遭遇した。働く以前の根源的な支援が入らなければ、仮に就職しても定着を求めることが、そもそも無理な要求といえるのではないかと。

4 課題と展望

職場定着のための支援を企業側にも求める時代に入った。では学校関係者は何が求められるのか。基本的な生活習慣の確立はもちろんこと思春期にも対応する学校では、自尊心を高め自信を持たせ、意欲を育むことを第一に挙げたい。子ども達の中には相談すると怒られるのでは、話す内容が伝わらないから伝える行為自体が嫌、といったコミュニケーションを図ることに自信がない子が多い。就労生活では「報告・連絡・相談」が求められるが、この芽を学校ですっかり育むことが求められる。家庭的な基盤や支えが弱い子ども達は、なおさら自己肯定感を育む必要がある。社会人になってからも周囲の大人に頼ることができ、困ったことがあれば相談することができるように、子ども達の心身に係る支援の充実を図り、職場定着に繋げてあげたい。

知的障害・発達障害を持つ在職者向け定着支援プログラムの実施を通じて ～2年間の考察と今後の展開について～

○松村 佳子（社会福祉法人武蔵野 武蔵野市障害者就労支援センターあいる）
竹之内 雅典（NPO法人障がい者就業・雇用支援センター）

1 はじめに

知的障害や発達障害をお持ちの方の中には、卒後就職がゴールになってしまい「働くこと」への理解が深まらないまま社会の枠組みの中に押し出されてしまったり、また働き続けるために必要な研修や学習の場が得られにくいといった共通の課題がある。それが職場での不応の原因の一つや、就労継続へのモチベーションの低下に繋がっているのではないかと考えた。

そこで、当センターでは、平成29年度から、愛の手帳を保持、または発達障害の診断を受け特別支援学校等から企業就労した登録者に対して、①働く力の醸成、②将来の暮らし方、③地域の仲間作りを目的として、外部講師（企業出身で在籍型職場適応援助者有資格者）の協力を得て企業のノウハウを活用した職場定着プログラムを実施している。

本プログラムを平成29年度、平成30年度に1回ずつ、平成30年度にステップアップ版を1回実施した。本発表では2年間の実施内容と考察、今後の展開について報告をする。

表2 本プログラム内容（平成30年度）

日時	項目	内容	参加者数
1月26日(土) 13:00 ～ 17:00	「CM」 「働くこと は」 ①講義 ②GW ③発表	人は何のために働くのか？ 働くことの根本的な意味にGWを通じて気づいていく	6/8名
2月23日(土) 13:00 ～ 17:00	「チームビルディング」 ①ワーク ②GW ③発表	ワークで組織を体感し、組織の一員として働く意味をGWで深めていく(図2参照)	7/8名
3月23日(土) 13:00 ～ 17:00	「長く働くために必要な事」 ①ワーク ②講義 ③GW ④発表	定年を迎えた企業人の職業生活を聞き、自分たちの将来を想像し、働き続けるために必要な事を話し合う	6/8名

CM:コミュニケーション、GW:グループワーク

2 実施概要

(1) 参加者

ステップアップ版は平成29年度の本プログラム受講者のみの参加とし、本プログラムに関しては、平成30年度に特別支援学校を卒業し企業就労をした登録者と勤続年数がある程度ある登録者の中からケース担当職員からの推薦のあった者とした（表1）。

表1 参加者属性

平成29年度	10代	20～25歳	26～30歳
男:女 比	4:0	8:2	1:1
手帳の種別(人)	精(1) 知(2) 重複(1)	知(10)	知(2)
平成30年度	10代	20～25歳	26～45歳
男:女 比	2:0	2:0	4:0
手帳の種別(人)	精(1) 知(1)	知(2)	知(4)
平均勤続年数	1年	4年	8年

(2) 日程と内容

日程と内容については、表2、3に示す。

表3 ステップアップ版講座内容（平成30年度）

日時	項目	内容	参加者数
11月24日(土) 13:00 ～ 17:00	「自分の知らない自分を知ろう」 ①GHの生活について体験発表 ②ワーク ③講義 ④個人ワーク ⑤発表	①GHに入っている参加者から自立までの流れと、現在の生活について聞き、将来へのイメージを持つ ②ジョハリの窓をアレンジし、他人から自分への言葉のプレゼントをもらう(図1参照)	6名

(3) 実施にあたっての工夫

平成29年度本プログラム施行の際は、事前にケース担当者や情報共有を行い課題の抽出、目標到達点のすり合わせを行い、各人が協力して進められるようにグループ分けを工夫した。また、各グループにファシリテーターとして職員を配置し随時アドバイスを行うとともに、1クール3回を通じて内容が深まっていくように、冒頭で初日の内容を2回目・3回目に振り返り、2回目の内容を再度3回目にワークをしてから進めるような時間配分とした。毎回、内容毎に工夫した振り返りシートを用意した。

平成30年度に関しては上記に追加して、振り返りシートの内容を平成29年度よりもさらに参加者各人の障害特性に合わせる形で複数種類用意した。

3 結果

毎回の振り返りシートを抜粋し感想を下記表4・5にまとめた。そこには、働く事とは決して一人で出来る事ではなく他者を意識する事であったり、自身が働き続ける事への注意点等が、一人ひとりの言葉で表わされている(表4)。

また、ステップアップ版参加者からは、参加者各自の中に知りたい・聞いてみたいという種が埋まっていることが見て取れた。さらにプログラム中は参加メンバー全員が、たくさんのポジティブなフィードバックや「もっとこうするといいな」と言った言葉を送りあうことが出来ていた。メンバー内には、相手の好い所を見つけ合い将来に向けてお互いを高めあえるような雰囲気が醸成されていた(表5)。

表4 振り返りシートより抜粋(平成30年度)

第1回目 「働くこととは」	<ul style="list-style-type: none"> ・普段当たり前の仕事を準備して下さっている方々に感謝する事が大切だと感じました。 ・仕事をしていく上で大切な事が良く分かった。 ・人の役に立てよう頑張りたい。
第2回目 「チームビルディング」	<ul style="list-style-type: none"> ・チームワークで大切な事はきちんと共有を行い、協力することが大事だと感じました。 ・チームで良い事や悪い事についてを沢山思いうかべました。
第3回目 「長く働くために必要な事」	<ul style="list-style-type: none"> ・規則正しい生活を送る、健康に注意する。 ・「絶対にあきらめない」という気持ちを見習いたい。 ・仕事への意欲を持ち続ける
3回を通じて変化した事・勉強になった事	<ul style="list-style-type: none"> ・チームプレイについて学んだ事。 ・以前よりも挨拶や表情が豊かになりましたとほめられました。 ・相手の話を聞く事が出来た。

表5 ステップアップ版シートより抜粋

事前アンケート(聞いてみたい事)	<ul style="list-style-type: none"> ・健康のために普段気をつけていること、やっていることはありますか？ ・それぞれの特例子会社で障害者雇用はどの位の人数でしているかを聞いてみたいです。 ・グループホームでの生活について知りたいです。 ・他の人と協調性を持つ為に如何にしたら良いか。
終了後の振り返りより(3年後の自分について・変化した事)	<ul style="list-style-type: none"> ・一人暮らしを目指す事です。 ・仕事を続けて3年後は、色々な後輩や同期、先輩に上手く教えてあげられるようにしたい。 ・自立してグループホームに入れるようになりたいです。 ・人の話を聞いて、他の人の考え方を取り入れる。 ・声かけがやさしくなったとほめられた。

4 考察

本プログラムは、企業の新人研修等で使用されているプログラムを、伝わりやすい言葉や構造化された資料等を用

いて知的障害に配慮した形で本講座1回を3日間1クールで実施している。実施2回目となる平成30年度は人数を絞り込み、より個別にアプローチ出来るようなグループ分けと職員配置にした。ただし、参加者によっては、振り返りシートに事象しか記入することが出来ない方もいた。そのため、今年度実施の際は、参加者によってはさらにきめ細やかなカスタマイズが必要になるであろう。

また、ステップアップ版での振り返りでは、あきらかに自らの意識が変化し、他者もそれに気づくなどプラスの相乗効果も生まれている事が見て取れ、継続して行っていく事の大切さを感じた。

さらに初回開催時からの課題でもあるが、本プログラムで得られた情報が雇用主と共有が進んでおらず、職場でのOJTに活用されていないという側面が残されている。

今後は、この2つのプログラムの運用自体(対象者層・時間配分等)の設定をどうするかが課題として残されたと考えるため、職員間での議論が必要と思われる。



図1 ステップアップ版言葉のプレゼント

図2 通常プログラムの様子

5 まとめ

このように運用する側の課題はあるが、ステップアップ版参加者の変化に見られるように、一人ひとりがプログラムを終えて学んだことが活かせるような継続的な取り組みは、今後も必要と考えられる。

次年度は、本プログラムとステップアップ版の他に通年を通じて、参加者が学びたいと思う事案についての勉強会を開催し、参加者達の「知りたい・学びたい」という知的好奇心を満たすとともに、勉強会では会社で働き続けるために必要な「暮らす」という部分にもスポットライトを当てていく予定にしている。

本プログラムが、企業で働いている方たちが地域でイキイキと暮らしながら働き続けられる一助となる事を願っている。

【連絡先】

松村 佳子
 武蔵野市障害者就労支援センターあいる
 e-mail : il16 @lake.ocn.ne.jp

就労移行から就労定着支援を通しての 障害者自身の障害受容(理解)への支援について

○村島 由起 (いわき生野学園 ティンカーベルファクト サービス管理責任者)
林田 早苗 (いわき生野学園)

1 ティンカーベルファクトの事業内容

主たる対象は、知的障害。

昭和55年に知的障害者の通所更生施設として「いわき生野学園」が開所し平成19年に障害者自立支援法に基づく障害者福祉サービスの生活介護と就労支援B型事業に移行する。就労支援の強化・充実を図るため平成27年に、就労移行12名並びに就労支援B型事業所18名の、いわき生野学園ティンカベルファクトを新たに開設。その後、一般就労し退所した利用者の定員枠を補充できず、平成30年に就労移行定員を12名から6名に削減すると同時に、就労定着支援事業を開始する。一般就労実績数と延べ利用者総数との割合は7名(40%)。

2 本事業所の特色

本園は就労継続支援B型事業に取り組む中、少子高齢化に伴い労働人口減少で人材確保が困難となっている業界の1つが外食産業であるので、飲食業を軸にした就労支援事業所として、就労移行と2カ所目の就労継続支援B型事業を開始する。就労移行支援について当初は、調理師免許の取得も視野に入れて支援していたが、調理師免許が実務2年で就労移行支援の基本的利用期間と同期間となるため、調理師免許の取得を主眼課題から敢えて外し、一般就労のための職業人としての自覚や調理補助業務の技能といった実践力取得にウェイトを置きながら、他業種での企業実習のほか、高齢・障害・求職者雇用支援機構の就労支援のための訓練生用チェックリスト項目に沿った就労前支援を実施している。

3 企業実習を通して見えてきたこと

本園内の作業では利用者が判断に迷うなど不安時には、支援者からアプローチしているが、実習先では、利用者は大きく次の2つの行動に分かれるようである。①わからないから行動を止めて、声掛けしてもらうことを待つ。②他者に確認せず勝手に判断して行動する。この2つとも、企業側としては当然望むことではないため、本園としては、実習前の利用者が作業中に判断に迷うなど困った事があれば、他に助言を求めるといった自主的行動をとれるように支援することが重要と考え、園内の作業中のそのような場面では、支援者は利用者からのアプローチを待つように心がけている。

企業実習では、園内とは異なり支援員の代わりとして、企業側のキーパーソンをできれば複数利用者に知らせてお

くように企業側と実習前に打ち合わせをしている。特に不安感が強い利用者場合は、キーパーソンの存在が実習成功のための保険ともいえる。逆に、自己の能力をやや過信している傾向にある利用者場合は、企業での作業場の失敗は園での訓練的作業とは異なり企業に損失を招き、場合によっては、損害賠償請求される可能性もあることを理解させて、指示された業務について確信が持てない場合は、自己判断で勝手に作業を続行しないようにすることが、労働者として重要であることを認識させるため、製品等の材料や人件費のコストについてもわかりやすく説明するように努めている。

両者とも利用者自身の障害の理解・受容が十分でないことが原因の1つであると思うが、知的・発達障害は自身が理解しにくい障害なので、就労支援の重要な課題としては、まずは自己理解を深めるように、その人のストレングスに着目しながらも、ウィークネスも踏まえながら、障害特性に応じた就労支援を通して実習先や就労先を探していくことが就労支援の最初の課題となると考える。

本事業所は事業を開始し、まだ4年余りのため、一般就労者も少なく分析データとして十分ではないが、以下の対照的な事例を通して改めて障害者の就労を支援するポイントを考えてみたい。

4 事例

(1) O・H(男性:現在24歳 障害区分2 療育手帳B2)

入所日:平成27年12月7日

就職日:平成30年1月9日

就職先:S株式会社(大手外食産業)(勤務店舗)K店(本園より車で10分)

職種:洗い場および盛り付け、調理補助

労働条件:週5日 10~17時(休憩60分)

時間給(採用時):955円 賞与あり(年2回2か月分)

退職手当なし

ア 入所時の課題

・アルコール依存→ストレスを飲酒で紛らわす不摂生な生活であった。・人間関係のトラブル→殺人未遂罪で実刑判決を受けている。

イ 就労までの課題

・入所後もアルコールの摂取や人間関係のトラブルが続く話し合うもなかなか改善に至らなかった。原因としては、本人が他者への不信感から福祉サービスの必要性に疑問を抱いており、また、自身の障害理解が不十分である

と思われた。入所当初は、本事業所の就労プログラムに基づき支援では満足できず、自身で就職活動に取り組むものの、企業として本人の就労を支える人物（家族等）や組織がないことから、就職に繋げることが非常に困難であることを実体験したことをきっかけにして、障害福祉サービスの必要性を認めるようになった。

- ・就職支援活動として、本人が希望した2つの飲食店での実習実施の上、本人は、現在の就職先を選択し雇用契約を締結した。本人が実際に企業で実習し就職先を自身が決定したことにより、本人が持っていた障害福祉サービスを利用したら支援者の考えにかなり束縛されるのではとの窮屈なイメージを払拭できたことで、それ以降の支援を拒否することはなくなった。同時に飲酒に溺れることがないようにストレス解消の方法（趣味等）の提案を行うとともに支援者として、本人に対して非審判的な態度で接することで気楽に職場の愚痴などを話せる人間関係づくりに努めた。

ウ 就職後の課題

- ・人間関係のトラブル→障害者雇用枠での採用の為、他の従業員より仕事量が異なり他の従業員の理解が十分得られていないことがあり、それに本人は過剰に反応して、陰口を言われていると思いついで、他の従業員にとけこめない状況である。また、仕事への不満について、上司（店長）を通さず、人事本部まで自身で相談に行くなど会社組織を理解せず、独断で行動に移してしまい、ますます孤立している状況にある。

エ 会社側の課題

- ・店長が異動等により変わることが多く、本人の就労をサポートするキーパーソンが確定しづらい。また、大企業としての社会的責任として、障害者雇用に取り組んでいるものの、現場で指揮監督する店長には、「障害者雇用していれば問題ない」として、本人への期待は低く職業人としてのレベルアップには関心は低い。
- ・パート従業員が多く、障害者への理解を深めるように働きかけることが困難な状況がある。

オ 今後について

- ・本人→金銭に余裕をもって生活したいとのこと。
- ・現在の職場環境は、精神的負担が強く再びアルコールに頼ってしまうのでは？→本人の将来生活設計を考え具体的な目標設定（補助業務から単独調理へのレベルアップによる賃金アップ）により勤労意欲維持を支援する。

(2) N・H(女性：現在21歳 療育手帳B1)

就職日：平成29年11月20日

入所日：平成28年4月1日

就職先：F株式会社(大手外食産業)

勤務店：奈良香芝市

職種：洗い場・調理補助

労働条件：週4日10～15時

時間給（採用時）：850円 賞与なし 退職手当なし

ア 入所時の課題

- ・高校を卒業して本事業所に入所。働いた経験ないため幼さが残り、障害者ということ家族も過保護に育てたためか本人は自身の能力をやや過少評価気味であり、何事にも自信が持てず依存心が強く、社会人としての意識が低い（働くことへの心構えができていない）

イ 就労までの課題

- ・事業所内の厨房内の訓練環境を就業環境に近づけることによって意識づけを図った。やや厳しい声掛けで本人のモチベーションが一時的に低くなることもあったが、父親が大病を患い入院されたことにより、自立を強く意識できるようになった。就労したいとの熱意が強くなり家族への依存心からくる甘えが改善していった。

ウ 就職後の課題

- ・年上の女性が多い職場で一番若手ということもあり可愛がられ、パート勤務者が多く人の入れ替わりが多いにも関わらず、キーパーソンも複数存在している。

エ 会社側の課題

- ・本人は入店時に比べ自身ができる業務に積極的に取り組んでいるが（お弁当盛り付けなど）、人手不足で指導係を確保できず本人に計画的に業務のレベルアップのための指導が困難なのを職場全員でカバーしている状況。

オ 今後について

- ・ご本人からももう少し働きたいとの希望があり、今後の経済的自立を考えれば週20時間程度の勤務では不安有。

5 上記2ケースの就労支援を通して感じたこと

彼らは知的障害者であるとの自己理解が不完全であり、それが本人の生きづらさにつながっているように思う。

障害受容の過程については、これまで主に中途障害である身体障害者に対し考察されてきた。「障害受容とはあきらめでも居直りでもなく、障害に対する価値観の転換であり、障害をもつことが自己の全体として人間的価値を低下させるものではないとの認識と体得を通じて、恥の意識や劣等感を克服し、積極的な生活態度に転ずること。」と上田氏¹⁾は定義しているが、あるがままの自分を受入れて、劣等感に苛まれるのではなく素直に周囲の人たちの支援を受け入れることで、その人らしく積極的な生活が実現できるのではと考え、本事業所でも就労支援の課題の1つとして「障害者自身の障害受容」についての支援に取り組んでいきたい。

【参考文献】

- 1) 上田敏：障害受容-その本質と諸段階について、総合リハ8巻7号、515-521（1980）

【連絡先】

いわき生野学園 Tel：06-6753-1121

e-mail：iwkikn@crest.ocn.ne.jp

知的障がい者Aさんのトライアル雇用3ヶ月の軌跡

～ジョブコーチもワンアップ!～

○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)
川津 孝行 (社会福祉法人阪神福祉事業団)

1 社会福祉法人阪神福祉事業団

(1) 概要

当法人は昭和39年4月、兵庫県西宮市に社会福祉法人阪神福祉事業団(以下「事業団」という。)として開設された。事業としては社会福祉事業であり障害児入所施設併設障害者支援施設1か所、障害者支援施設3か所、救護施設1か所、特別養護老人ホーム1か所を運営している。その他、診療所、給食センターの運営や短期入所事業や相談支援事業、居宅介護支援事業等も実施している。職員数は約320名、施設を利用されている方が約560名である。

(2) ななくさ育成園

ななくさ育成園(以下「育成園」という。)は障害者支援施設であり、主たる対象者は知的障害者である。定員は140人であり令和元年8月1日現在で127人の方が生活されている。育成園内に職場適応援助者(以下「企業型JC」という。)が2名配属されている。

2 Aさんの紹介

Aさん、男性、20代、軽度の知的障害。平成30年10月、事業団内の相談支援を行っている事業所から紹介を受ける。平成30年11月、就労継続支援B型事業所(以下「就労B」という。)に通っているAさんと面談した。野菜の計量や仕分けを行いながら周りのメンバーに声をかけ協力し合いながらテキパキと働いている姿が印象的であった。また、就労意欲があるのを確認する。ただ、初めてのことに強い不安を抱き、繰り返し職員に同じことを尋ねる確認行為が多いことや就労Bと育成園で行う仕事内容が全く違うため本人ができるかどうかの不安要素が大きく残る面談となった。

3 実習を経てトライアル雇用へ

平成31年3月4日から15日までの10日間、実習を行った。Aさんが育成園を実習先に選んだ理由は以前通っていた就労Bより自宅から近いことや企業型JCが配置されているというサポート体制に興味を持たれていた。しかし、就労Bで行っていた作業とは違い、現場職員の業務補助として清掃業務中心の実習内容であった。Aさんにとって今まであまり清掃をしたことがなく初めての経験となった。

面談時に聞いていた通り、はじめの1週目では確認行為が多かったが、2週目からは本人が自信を持って行動できるような声掛けを3日目以降から行ってきたことや本人自身が実習内容を覚え、自ら動くことができ始めたことで確

認行為は少なくなった。実習終了時の評価として、仕事面では清掃の丁寧さに欠けているが、まだまだスキルアップが望める状況にあると思われる。しかし、体調面では申し分なく、フルタイムの実習を全日程休むことなく終えることができた。職業リハビリテーションの階層構造に当てはめると基本的労働習慣の体力面や体調管理、生活リズムといった点では十分であった。しかし、マナーや身だしなみといった点に課題があり、Aさんやご家族からの働くことに対する不安要素もあったことからトライアル雇用での採用となった。

4 トライアル雇用から本採用

(1) 開始から1回目評価までの様子

最初の1か月は訪問型職場適応援助者(以下「訪問型JC」という。)が週3回訪問し、企業型JCとAさんとの信頼関係を構築するため訪問型JCが架け橋となって、信頼関係を築く支援を中心に行った。仕事面では、今まで一人で働いたことがなく「さびしい」等の声を漏らすことがあり、訪問型JC・企業型JCがAさんの支援を行っていると仕事に集中できず話し出すことが続いた。また、実習時の評価で清掃の丁寧さに欠けていたため、清掃を重点的に支援した。Aさんは発達性強調運動障害であり、手先の運動が苦手であった。この障害特性も相まってか、清掃に対して綺麗にするという感覚があまり感じられずAさん自身も清掃を避ける姿や不安な様子が見られた。その為、清掃を集中的に行う時間を業務時間中に組み込み、不安等を解消できるように取り組んだ。

トライアル雇用での採用1か月後、企業型JC2名で評価を行った。評価は事業団独自で作成したものを使用している。評価項目の中で最も低かったのが、「作業の正確性」であり、これは清掃を避けたいといった不安要素が抜けていないことが挙げられる。次に「身だしなみ」について、実習中と比べ企業型JCが常にAさんのそばにいる状態ではないことから、無意識に服装が乱れてしまいAさん自身も直す意識がないことが評価で分かった。最後に「職場のルールの理解」の中で苦手な清掃時間を減らし次の業務を行っており、自己解釈でルールを変更していることがあった。

(2) 1回目の評価を受けて2回目の評価までの支援

2回目の評価に向けて企業型JCの集中支援を開始した。まず、「社会人としてのマナー」の身だしなみについて、休憩室に全身鏡を置き、イラストを貼り、本人が意識でき

るようにした。手先が不器用でも身だしなみについてAさん自身で意識することに支援を行った。支援開始時は企業型JCの声掛けが必要であったが、次第にAさん自身でポロシャツのボタンを留めたり、ズボンが下がってくるとあげたりして意識するような姿が見られ始めた。



身だしなみへの支援

6月下旬頃、Aさんと現場職員のやりとりをたまたま企業型JCが見た際に本来決めていたルールとは違うことをしていた。そのことを企業型JCがAさんに指摘したことで、「もうこんなところは嫌だ」「なんで掃除ばっかしないといけないのか」「職員がしたらいいじゃないか」と声を荒げることがあった。企業型JCとしてAさんと現場職員がどのようなやりとりをしていたのかを確認しなかったことや日頃からAさんとのコミュニケーションが十分ではなく、Aさんと何でも話せる関係ができていなかったことを痛感した。しかし、Aさん自身も育成園の職員であることを理解してもらうための意識改革を行った。育成園は施設の老朽化が進み、令和元年10月に宝塚市に移転することが決まっている。「新しい場所」に一緒に行きたいこと、現場職員はAさんがいないと困ってしまうことなど、前向きな話を行うようにした。また、清掃を集中して行う時間について、本人と話をしている中で「やらなければならぬ」というプレッシャーを感じていたことを知り、呼び名を「チャレンジタイム」から「掃除の時間」に変更を行った。ただの名称変更と思われるかもしれないが、名前を変更してからは、掃除の時間の前に集中力が途切れることもなく積極的に清掃を行うようになった。

(3) 2回目の評価から3回目の評価、そして本採用へ

業務内容を覚え始め、周りの職員の動きが分かるようになると「自分がやったほうが職員は助かるのではないかと考え、自ら積極的に仕事を行うようになってきた。

清掃方法について指摘を受けると泣きながら叫ぶことが数回見られたが、企業型JCと面談する機会を設けてからは情緒不安定になる回数が減った。自分の気持ちを正直に話す時間を作ることがAさんにとって必要不可欠な支援であった。

清掃に関して、仕事の量は問題ないが、質を求められるとまだまだ課題がある。本人の障害特性上、身体をうまく使えないが、「丁寧に行う」とはまた別の課題であるため今後も引き続き支援を行っていきたい。

毎日の業務を行っている姿やトライアル雇用期間の3か月を通してのAさんを振り返ると大きく成長したと思う。一緒に移転に向けて一緒に働きましょうと声をかけた。

5 企業型JCのワンアップポイント

採用後は訪問型JCが集中支援で入って頂いていた。訪問型JCも支援計画を立てていたことやAさんに以前から関わっていた相談員もおり、多種が混在していた。企業型JCがどのタイミングで関わっていくのか難しい状況であった。また、お互いが持っている情報を交換・共有しないうまま支援に携わっていたこともあり、訪問型や企業型に捉われずにAさんに対して包括的にかかわる大切さを実感した。

本人に合った道具の選定について、掃除を行う際、ほうきとちりとりを準備していた。発達性協調運動障害のAさんにとって、ほうきで掃くということに難しさを覚えていたが、道具を適切に使うことで大きな効果が得られることの理解や屋内に限らず多くの場所で活用できることを踏まえてほうきとちり通りの使用を行っていた。しかし、本人が苦手としているほうきより使いやすい道具を提供したほうがよいのではないかとこの気づきを得た。以後は本人が掃除しやすい道具であり且つ綺麗に掃除ができるようになる道具を双方から検討し道具の選定を行っている。

今まで障害者雇用のメンバーで評価を行っていたことはあったが、評価の内容を第三者に伝える際にどのように伝えればよいのかを今回のトライアル雇用期間中に検討した。結果、数値化することで視覚化も可能であり、以前との変化を一目で確認できる利点が挙げられる。評価をする際は1人で行わずに2人で実施すること、できるだけ主観的な視点を省くことができるように努めた。本人にも数値だけでなく、グラフの大きさが大きくなるように頑張ろうと働きかけることで、2・3回目の評価を楽しみに待っていた。

6 まとめ

Aさんは本採用になり「頑張って働きたい」と働くことに意欲を向上させていることや、職員と同じ時間働きたい、自分にできることをもっと増やして職員の負担を減らしたいと話しており、その気持ちが今後のAさんを成長させると感じている。一方で、年齢も若く大きな可能性を秘めていることから、ここで働きながら自分に向いている仕事ややりたい仕事が見つかった際には、企業としてしっかりと背中をおしてあげたい。新しいことに不安を覚えたり、障害特性上困難さを覚えたりすることでも支援を受けることで「できなかったこと」が「できること」に変わるということをAさんには知って欲しい。Aさんは「宝塚市に行っても楽しく仕事がしたい」と言い、現在の仕事に励んでいる。環境の変化に対して不安はないように見えるが、今の意気込みで移転後も頑張りたいと期待している。

【連絡先】

山下 直子 e-mail : ikuseien@nanakusa.or.jp

障がい者を有する社員の家族との相互理解の深耕と 職場定着支援強化を目的としたイベント「家族参観」への取り組み(ES向上)

○井口 智義(みずほビジネス・チャレンジ株式会社 企画部 職場定着支援チーム チーフマネージャー)
出澤 美恵子・清水 精(みずほビジネス・チャレンジ株式会社)

1 はじめに

厚生労働省の「平成30年 障がい者雇用状況の集計結果¹⁾」によると、平成30年6月1日現在での全国の特例子会社数は486社、そこに32,518人の障がい者の方々が日々業務に従事されている。特例子会社の多くは障がい者社員の家族(以下「家族」という。)と直接的な関わりを持つことで円滑な定着支援を実践されていると推察される。

しかしながら、当社は設立当初から障がいを持つ社員に対して「ひとりの自立した社会人」、「会社はプライベート(家庭)には踏み込まない」と、企業理念である「社員あつての会社」を意識した支援を実践し、直接的には家族との接点を持たず、家族との連絡・調整・生活支援は支援機関に担って頂くといった「家族⇄支援機関⇄会社」の三位一体支援体制を軸として行ってきた。

2 拡がる多様化と「家族参観」の実施提案

設立当初の社員構成の主たる障がい種別は身体であったが、社員数の増加とともに大きく変化し、現在では知的、精神の割合が8割と急増している(図1参照)。

この間、拠点も増加し各拠点に常駐する社内ジョブコーチ(以下「JC」という。)も計36名(2019年8月31日現在)となり、社員の多様な障がい特性に配慮した支援・指導が必要となっている。同時に多様化の進展により、メンタルケアが必要な社員も増加傾向にある為、JCの更なる専門性が必要とされている。

その中で知的障がい社員が多く在籍する大手町業務部では、家庭環境や成育に起因し、心身が不安定な状態に陥る社員が複数発生したことから、JC間で今後の定着支援強化策を検討・協議。

結果、「ながくはたらく(職場環境の提供)」を軸として捉え、それを実現するためには「ご家族との関わり(情報共有・相互理解)」が必要かつ重要であるとの結論に達し、従来の「三位一体支援体制」を踏まえつつも一歩踏み込んだ、独自の施策として全社に先駆けて「家族参観」を企画するに至った。

3 提案から承認・実施まで

大手町業務部のJCが企画した「家族参観」は、社内管理職間で協議・検討する過程において様々な議論がなされ、承認までに相当の時間を要した。

これは当社の基本的な支援の考え方である「三位一体支

援体制」が定着し、既成概念を崩さないまま今日に至っていることが大きく起因している。

管理職からの意見の多くは以下の理由から実施に否定的なものが多く、その中で大手町業務部長は配下のJCの提案を実現すべく、孤軍奮闘するかたちで管理職間の議論を続けた。

- ・当社は設立当初より家族とは直接的に関わりを持たない「三位一体体制」での支援を維持してきた。この体制を逸脱することには抵抗がある。
- ・家庭環境により参加できない家族がいる社員への配慮はどうするのか。
- ・社員も多様化し、家族と直接的に関わる重要性は認識しているため否定しないが、他の拠点を巻き込んだ拡大実施は時期尚早。

最終的に管理職間で出た懸念事項に配慮をするかたちでの枠組みを前提に実施の運びとなった。

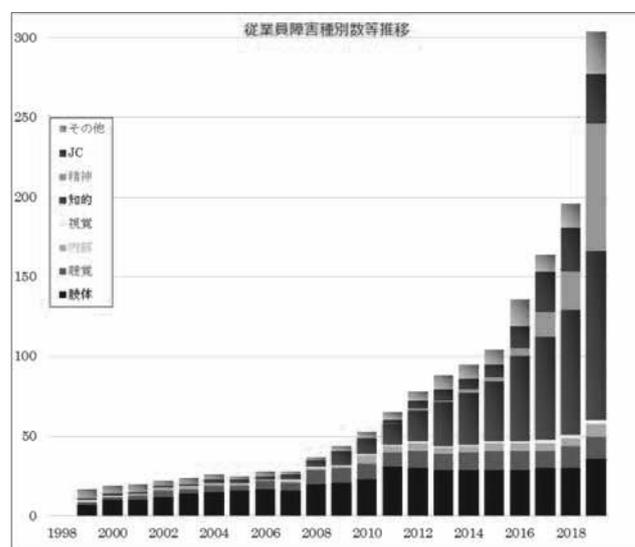


図1 障がい種別従業員数の推移(1998~2019)

4 「家族参観」実施概要と目的

(1) 実施概要

- 開催日 2019年3~4月に計3回実施
- 参加者数 29名(家族20名/支援機関担当者9名)
- 内容 会社案内DVD視聴/業務見学・説明/JC面談等
- 「家族⇄支援機関⇄会社」の三位一体支援体制を維持し複雑な家庭環境を持つ社員の気持ちにも配慮した上で実施。

(2) 目的

- ・ご子息・ご令嬢の社会で活躍する生の姿を見ることでご

家族に感動や安心を得ていただく。

⇒結果、この会社にながくはたらかせたいと感じていただく。

- ・職場での働き方を見ていただき、ご家庭では知りえない本人の特性を知っていただく。
⇒ご家庭での今後の教育に活かす（家庭と会社の連携）
- ・直接の相互コミュニケーション機会の創出提供。
⇒本人に対する丁寧な指導の様子を知っていただき、ご家族を含めた帰属意識が高まって欲しい。

※結果として、会社の「ながくはたらく」環境の様子を知っていただく。

5 「家族参観」運営上の留意点

(1) 社員の意向尊重

社員全員（41名）に対し個別説明を行い、肯定的な反応を示した社員のご家族のみに案内。

(2) 三位一体体制維持

ご家族に対する案内は支援機関を通じて実施。参加を希望する支援機関担当がいれば喜んでお越しいただく。

(3) 家族不参加の社員に対する配慮の徹底

計3回の家族参観を全て“サイレント”で（見学者が家族であること的事实を社員に伏せて）実施。

6 「家族参観」の生の声

参加された社員15名のご家族20名全員と担当JC 6名が各々面談を行い、予想していなかった情報を含め、以下のような感想や意見を伺えたことは、ご家族、JC双方にとって従来の思い込みを解消する、大変貴重かつ重要な場となった（図2参照）。

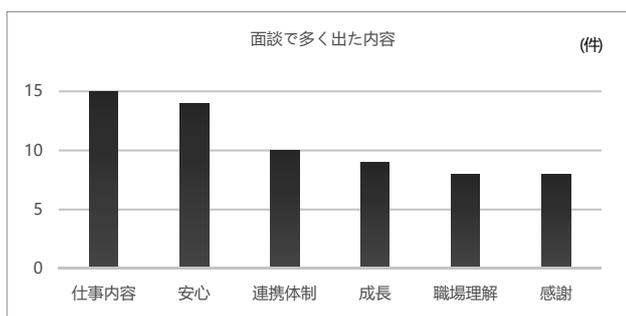


図2 面談で多く出たご家族からの感想・意見

- ・職場（仕事をしている姿）を見学できるとは思っていなかったのが嬉しかった。
- ・生き生きと働いている姿を見て安心した。
- ・「迷惑を掛けているのでは」と思っていたが、これほど成長させていただけてありがたい。
- ・自宅では整理整頓ができないのに職場ではできていたことに驚いた。

- ・休日は服薬をせず覚醒状態が低いいため自宅との様子の違いに驚いた。
- ・自宅では殆ど仕事の話をしないうえ、実際の業務を見ることができて良かった。
- ・食堂や休憩スペース等、とても良い環境で働かせていただいていることで安心した（感謝している）。
- ・実際に業務をしている姿を見て、こんなにテキパキと仕事をしているのかと驚いた（嬉しかった）。
- ・担当JCと話をする機会を持つことができて良かった。

7 「家族参観」実施を振り返って

(1) 家族との会話

従来は心身の不調を始めとする社員のトラブルや問題が発生したときのみ、ご家族に会社にお越しいただいて面談を行っていたが、今回は初めて”平時”に親御さんと接点を持つ機会を作ったことにより、親御さんに非常に好評で支援機関にも「みずほ」の良さをご理解いただく良い機会が創出できた。

面談中に涙を流す親御さんや、「次回は夫婦で参加したい」というお言葉等、温かみを感じていただける試みであったとともに、間接的に社員の帰属意識向上の効果も感じられた。

(2) 相互連携

支援機関にも参加いただき、「家族⇄支援機関⇄会社」の三位一体支援体制における支援機関の役割や重要性を三者間で再確認できたことで、今後の支援体制の強化に繋がっていくものと思われる。

次回、安定就労に向けて家庭でのサポートが必要な全ての社員のご家族に参加いただけるよう、支援機関との更なる連携強化と情報共有の必要性を感じた。

(3) ダイレクトコミュニケーション

社内で逆風を受けての実施となったが、当初の予想を遥かに上回るご家族のポジティブな反響があり、参加された全てのご家族の真のニーズを掘り起こすことができたと同時に、お子様に対する深い愛情をJCが再認識できたことも非常に有意義であった。

社員が「ながくはたらく」ことを支援できるツールをJCが得られたことは大きな成果であり、新たな支援体制を検討・構築する意味でもよい機会となった。

また、この結果を以って社内の否定的な意見が肯定的な考え方へと変わりつつあり、ノウハウを社内展開することで全社的な取り組みとして2019年度下期に他拠点に於いても実施する運びとなった。

今後も全社的にご家族を含めて社員が「ながくはたらく」より良い環境作りに努めて参りたい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 平成30年 障害者雇用状況の集計結果
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html