

活躍し続ける就労を目指して就労移行支援事業所
が考えておくこと

～就労したASD者のケースの振り返りから～

○中村 大輔(特定非営利活動法人クロスジョブ ク
ロスジョブ草津 管理者 兼 サービス管理責任者)

濱田 和秀(特定非営利活動法人クロスジョブ)

砂川 双葉(特定非営利活動法人クロスジョブ)

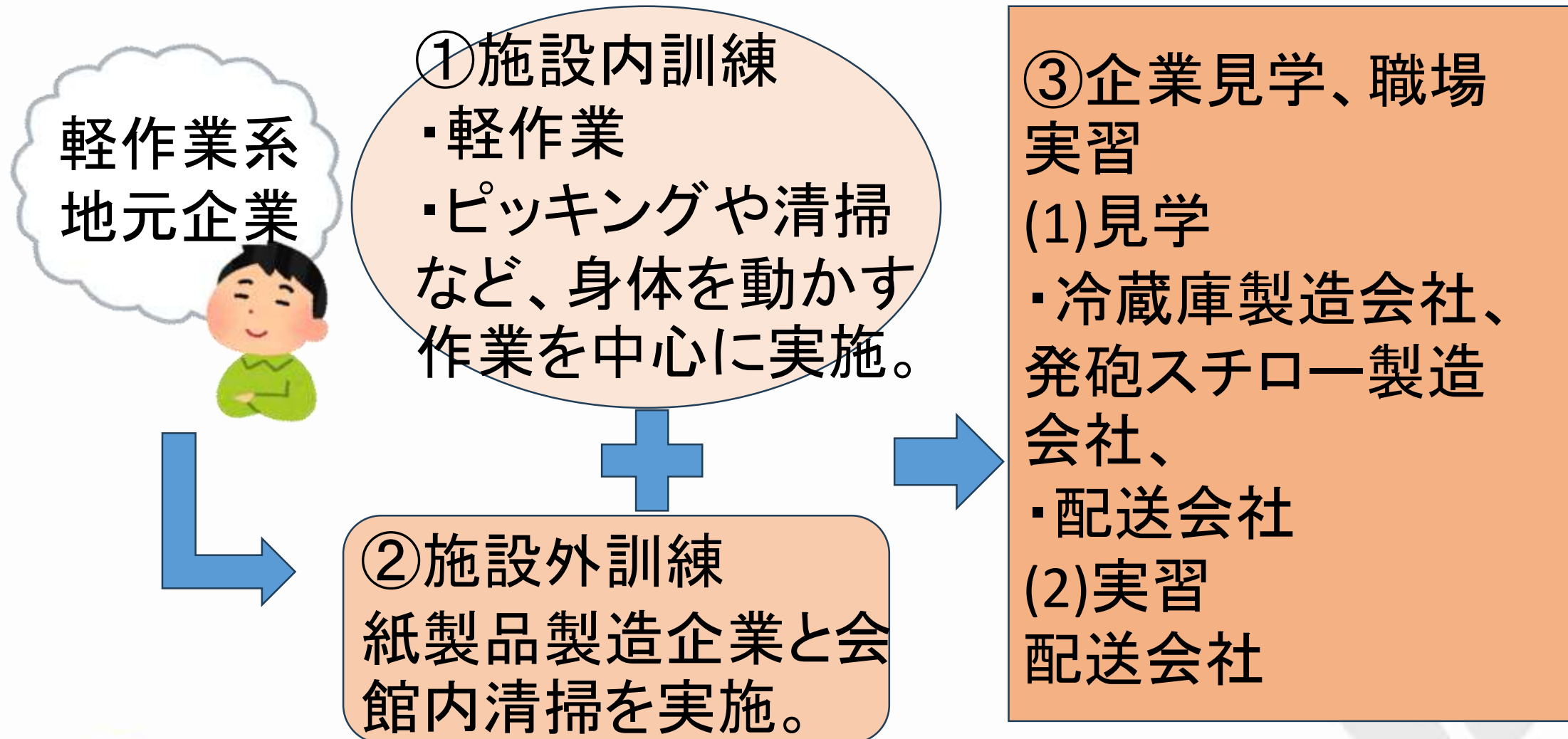
はじめに

- 厚生労働省発表「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」において、民間企業における雇用障害者数、実雇用率は過去最高を更新とある。
- 数値としては過去最高であるが、それらはマッチしているものかは判断が難しいところである。
- 就労移行支援を活用して、就職に至った事例を、JEED発刊の「就労支援のためのアセスメントシート」をもとに振り返り、雇用につながった要素、活躍し続けるために就労移行支援事業所が考えておくことを考察する。

1, 事例紹介

- ハヤトさん(仮名)20代、男性。精神保健福祉手帳2級所持。
- 自閉症スペクトラム。両親、姉との4人暮らし。
- 県立高校を卒業後、就職を目指していたが、面接になるとうまく話せないことがあったこと、アルバイトを含む就労経験もないことから、職業習慣の練習や面接の練習、作業の得手不得手の把握を目的に、就労移行支援事業の活用を居住地の障害者就業・生活支援センターから勧められ、利用につながる。

①就労移行支援訓練



②訓練から見たこと

(1)自立

決められた日時には必ず参加できる。(体調不良時を除く)

(2)関わりがあると上手いく

回数を重ねることで力加減や分量などを習得できる。指示通りの作業ぶり。

見て覚えやすく、言葉より、一緒に行ったり見本があると理解しやすい。

(3)観察が必要

目に見えないことは想像しにくく、見通しを自分で考えていくこと、他者視点を持つ難しさがある。また、応用般化や臨機応変な行動の難しさもある。

③訓練を経て



実習や訓練
を繰り返さ
ず、就職活
動へ。

企業から
特別支援学校生の実習受け入れ経験あり。継
続して業務に当たってくれる人が欲しいと希望。
見学・実習前
訓練を経て見えた本人のことを伝達。
訓練での様子動画なども活用。

2, 「就労支援のためのアセスメントシート」

- ・障害者職業総合支援センター発刊

就労希望者と支援者が協同し、就労するうえでの自身の長所や可能性、課題を理解しながら、必要な支援や配慮を具体化するもの。

- ・44項目の構成

- ・作業遂行(推奨項目3、選択項目18)

- ・職業生活(推奨項目8、選択項目6)

- ・対人関係(推奨項目6、選択項目3)

結果はグラフ化され、項目に沿って長所を活かすための配慮などを記述できるものとなっている。

①ハヤトさんの訓練状況や聞き取り結果をもとに(1)

支援・配慮なし

支援・配慮あり

【 作業遂行 】					
	S	協同評価前 の自己評価	協同評価		
			C	B	A
指示理解	●	B			
安全な作業	●	A			
仕事への責任感	●	B			

①ハヤトさんの訓練状況や聞き取り結果をもとに(2)

【 対人関係 】					
	S	協同評価前 の自己評価	協同評価		
			C	B	A
挨拶・返事	●	B			
同僚や上司との会話	●	C			
相手への伝達	●	B			
相手への応答	●	C			
報告・連絡・相談	●	B			
感情のコントロール	●	A			

①ハヤトさんの訓練状況や聞き取り結果をもとに(3)

【 職業生活 】					
	S	協同評価前 の自己評価	協同評価		
			C	B	A
規則の理解		B			
出勤状況	●	A			
欠勤等の連絡	●	B			
日常生活動作	●	A			
身だしなみ		?			
体調管理	●	A			
体調不良時の対処		?			
交通機関の利用	●	A			

②シートの結果から見えるもの

(1)高評価

作業遂行評価は、BやAの評価のみ。

(2)低い評価

対人関係では、決まった文言は話しやすいが、会話や相手からの質問への返答する項目にC評価がある。

(3)わからない

職業生活において、身だしなみや体調不良時の対処では不明(本人としては判断できない)がある。

考察

企業へ伝達したこと

- ・作業は数回行うことで、一定遂行できること。
- ・口頭指示より見本提示が良いこと。
- ・担当者を決めておくと報告しやすいこと。
- ・休まず訓練通所できていることを伝達。



シートからの本人のストレングスポイント

- ・作業遂行においては大きな課題感は見られない。
- ・作業場面のような実体験をもとに、望ましい行動を支援者と一対一で実践し、習慣化することでB評価まで上がっている。

一緒に行うことで、「できない」→『できる』になり、強みにつながる。

まとめ

- 就労移行支援事業所は、就労にむけて様々な訓練を行うサービスであるが、それは獲得できていないことを獲得させるということではなく、いかに本人のストレングスの発見ができるか、環境次第でストレングスになる要素は何かを探ることであると考える。

また、それら情報をもとに企業を探し、企業ニーズを把握したうえで、本人のストレングスポイントを伝え、就職後も見据えたイメージをもつことができるかが、活躍し続けることを支えるためには必要である。

- 就労移行支援事業所は、働きたい人と企業の橋渡し役。活躍し続ける就労を目指すためには、両者の思いを把握し、そこにマッチするストレングスポイントを考えつづけなければならない。

参考文献

- 1) 厚生労働省ホームページ「令和5年 障害者雇用状況の集状況の集計結果」
- 2) 障害者職業総合センター「就労支援のためのアセスメントシート」