

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・砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

厚生労働省の「令和5年障害者雇用状況の集計結果」¹⁾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したと報告されているが、障害のある方にマッチしている企業求人票だけで判断することは難しい。本事例では、就労移行支援を活用し、自身の得手不得手を整理して就労に至った事例を、「就労支援のためのアセスメントシート」²⁾をもとに振り返り、雇用につながった要素や活躍し続けるために必要なことを考察する。

2 事例

(1) 対象者

ハヤトさん(仮名)20代、男性。普通科高校を卒業後、就労移行支援クロスジョブ草津を利用。

診断：ASD、精神障害者保健福祉手帳2級

WAIS-IV：全検査74、言語理解74、知覚推理97、ワーキングメモリー74、処理速度68

県内普通科高校の卒業を控え、就労を目指して面接を受けてきたが、面接になるとうまく話せないことがあった。面接等の練習ができ、働いた経験もないため就職までの流れの把握を兼ねた訓練を希望され利用開始した。

(2) 訓練期

ア 訓練と面談形式

週5日午前午後を利用され、1日2コマの施設内外作業訓練や期間設定した職場体験実習に参加される。軽作業種での就職を希望ということから、訓練内容を軽作業中心に行い、訓練観察と振り返り面談を訓練毎に行い、週1回を基本とした1週間の振り返りの面談も実施する。面談は一人での対話形式で実施し、訓練記録や話す内容のイメージ図を描くといった、言葉だけでなく見てもわかるように、プラスのフィードバックを行った。

イ 実施して見られたこと

決められた日時はしっかり参加できている。作業遂行においては見本があれば問題ないことや、はじめは時間がかかっても、習得後は単独で作業可能になり、自己発信も増加したことが見られた。本人としても、見本を見せてもらえることや、相手と一緒にやってみることで理解しやすく、できるようになってきたと前向きに振り返ることができるようになった。加えて、作業の遂行の工夫だけでなく、自己発信の内容も事実だけでなく原因とその対策まで話されるよ

うになった。一方で、初めての環境で求められる言動を想像することは難しく、その場ごとでの対応など一過性の対応については行いにくさがあった。また、作業を通して振り返り、別の場で実行するという応用般化の難しさも見られた。

(3) 就職活動（弁当容器製造会社）

ア 採用まで

上記にある応用般化の難しさから、複数の実習を行った後に就職を目指すのではなく、今ある情報をもとに、企業開拓を行い、現場見学や体験実習を行い、マッチングを図るように進めた。

企業見学時より、訓練で見えたことを企業担当者に説明し、作業動画を活用した情報提供、訓練で見えた理解しやすい指示の出し方、習得の仕方など、本人の学習スタイルの提示を行った。その後の体験実習時に、企業担当者にも同様に対応していただき、就職された際のイメージを持ってもらうようにした。

イ 結果

作業の習得は本人ペースに合わせるが、そのステップはゆっくりという漠然なイメージではなく、「今日はここまで、明日はここから」とテーマをもって体験実習を企業は実施されている。結果、決まった日時に出勤し、本人の作業遂行性に問題ないこと、習得する様子から作業の幅も広がっていくことが出来ると評価を得て、就職となる。

3 振り返り

(1) 手続き

障害者職業総合センター発刊「就労支援のためのアセスメントシート」を使用した。このシートは就労を希望する方が自身の就労に関する希望やニーズと就労継続のため望ましい環境等を支援者と協同で検討するとあるが、今回は、支援者が本人の訓練状況や面談の聞き取り情報をもとに使用した。また使用項目にあたっては推奨項目のみとした。

(2) アセスメント結果

ア 作業遂行

手順の遵守や時間内に仕上げることについては、自己評価と他者評価が同じであり、一人での作業指示や目標時間を設定することで、指示理解が早く工夫を講じることが出来る点が発見される。

安全面では自己評価は良いものの、倉庫作業実習での評価

から発信力が少ないことから、事故につながる面の指摘を受けた。しかし、人の往来が少ない場面では安全面の指摘はなく、倉庫のような移動の多い現場は避けるなど、職場環境を検討すれば問題ないと言える。すべて、ストレングスポイントとなる（表1）。

表1 作業遂行

		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			

イ 職業生活

規則理解、欠勤等連絡は提示があればその通りに実施することができている。

ADLについては自立しており、可能な範囲で家事手伝いも行っている。公共交通機関の利用、自動車運転は本人の活動範囲内は問題ない。初めて行くところは、複数回介入は必要。

体調面は家族の協力もあり、食事や生活スタイルの変容もないため安定されていた。

この点はストレングスにはなる。

逆に、作業時に急な体調不良があった際に報告できずに作業継続していたことや身だしなみ(頭髮の整容)への注意が向くことが少ないため、この点はストレングスになりにくい。誰かが見ている環境や着帽する業務であれば、問題にはならないと考えられる部分であった（表2）。

表2 職業生活

		支援・配慮なし		支援・配慮あり	
【 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			

ウ 対人関係

マイナス感情が表出されることはなく、指摘等にも素直に受け止められていた。挨拶や返事については、求められるとできている。その内容として、初めは頷きのみであっ

たが、挨拶の文言や場所などを一緒に行う・見本提示を通して、獲得できている。会話や気持ちの伝達については、目的(作業遂行のため)があれば自発的で、業務以外の会話は質問を投げると返答はできていた。

相手の質問からずれることもあるが、実物やイメージを伝達するとずれなく答えられる。また、報告する者が決まっていなくて、誰に報告をすれば良いかわからないことがあったが、決めていけば問題なくできていた。

イメージの提示など、はじめのきっかけは周りが作る必要があるが、習慣化すると、その通りできていることからストレングスポイントになる（表3）。

表3 対人関係

		支援・配慮なし		支援・配慮あり	
【 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			

4 考察

今回、本人の就労後にアセスメントシートを活用して振り返ったが、ストレングスポイントや、そうでないところも対応次第で問題なくなることを、企業見学時や体験実習時に共有し、実践、企業にイメージをもってもらえた点は大きい。また、企業ニーズにあった「決まった日時に出勤できる」ということが、本人最大のストレングスポイントとマッチしていたことが一番の要素であると思われる。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。ただ、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いと考える。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、それらに沿った企業を見つけることができるか、企業のニーズを把握したうえで、企業に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してもらえるかが、活躍し続ける就労を支えていけると考える。就職したいと思っている人と企業との橋渡しとして、就労移行支援事業所はこれらを考えておく必要がある。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」
- 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」

【連絡先】

中村 大輔
特定活動法人クロスジョブ クロスジョブ草津
e-mail : d.nakamura@crossjob.or.jp