

# 就職なんてどうでもいいからの変化

## ～自己効力感を高める支援～

○柴田 友弥（社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷チャレンジ工房浜松学園 就労支援員）

### 1 はじめに

聖隷チャレンジ工房浜松学園(以下、「浜松学園」という。)は、就労移行支援、就労継続支援 B 型、施設入所支援等を行う障害者支援施設である。

就労移行支援の定員は 30 名であり、中学を卒業して入園する 15 才、高校卒業の 18 才の利用者が大半である。

A 氏が浜松学園での支援を通して、就職意欲が高まり、就職するまでに至った経緯と、職員が A 氏に対して行った支援の取り組みについて考える。

### 2 目的

A 氏に対して行った支援をまとめ、どのような支援が有効であったかを考察し、今後の利用者支援に活かす。

### 3 方法

#### (1) 対象

A 氏 10 代 男性 療育手帳 B 自閉症スペクトラム WISC-IV 全検査: IQ 75 言語理解 74 ワーキングメモリー 76 知覚推理 91 処理速度 76

定期受診があり、コンサータ、リスペリドンを定期服薬している。

A 氏は、定時制高校を受験するも進学できず、主治医の勧めがあり、障害者支援施設である浜松学園に入園した。

当時の面接では、「就職したい」との意向が聞かれていた。

#### (2) 実施期間

2020 年 4 月～2022 年 3 月

#### (3) 方法

個別支援計画をもとに期間をⅢ期に分け、A 氏の様子や変化、また職員が行った支援をまとめ、有効な支援とは何かを考察する。

#### (4) 倫理的配慮

発表において個人名が第三者に特定されないことがないこと、拒否における不利益がないこと、ならびに発表の目的と内容を説明し、口頭と書面にて同意を得ている。

### 4 結果

#### I 期 (2020 年 4 月～2020 年 9 月) :

I 期での A 氏は 1 日約 6 時間の作業時間で、1 か月平均作業参加率は 40%、「職業準備性ピラミッド (図 1)」<sup>1)</sup> に基づいて作成された、働くために必要なスキルを 5 項目に分類した作業評価点数は、50/115 と低い値で、健康管理・

対人技能等が課題として挙げられていた。

職員は、A 氏に対し、面談・作業の両場面にみられる課題を伝え、行動の改善を促すのみの支援を行っていた。

I 期での A 氏は、苦手な作業を任せられると休んでしまう様子や、職員からの指示を上手く理解できず、反抗をしたり、作業を投げ出してしまったりする様子がみられた。

A 氏は職員との関わりの中で、「大人はわかってこない」、「就職なんてどうでもいい」と話し、本当は高校に進学したかった思いがありながらも、就職に向けて頑張らなければならないという状況に混乱する様子があった。

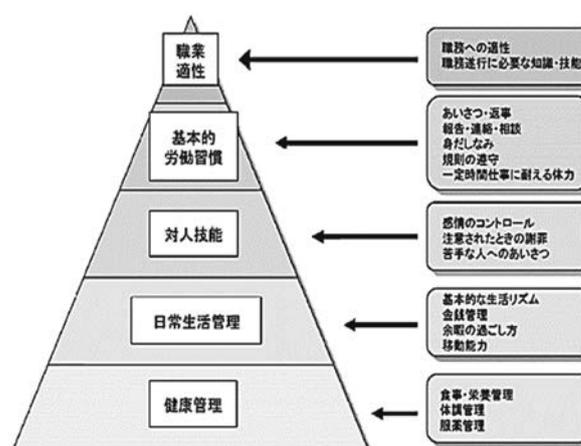


図1 職業準備性ピラミッド

#### Ⅱ期 (2020 年 10 月～2021 年 6 月) :

Ⅱ期での作業参加率は 60%、作業評価点数は、70/115 と徐々に向上する様子があった。

Ⅱ期では支援を再検討し、まず始めに受診同行を行った。その際、主治医・心理士から、「A 氏は抑鬱傾向がある。80%、～100%自信をもってできることから始め、段階的にステップアップすること、否定的な声かけはしないようにする方が良い」。また、「IQ 検査の結果から、聴覚からの情報よりも、視覚からの情報処理の方が得意である」など、本人の特性や支援についての意見を得た。

その後、浜松学園にて行ったカンファレンスでも、A 氏から「口頭での指示理解が難しい、視覚的にわかった方が良い」との発言があり、作業場での指示は口頭に加えて手本を見せて作業理解を促すこと、また A 氏が視覚的に作業理解できるよう図 2 にあるような作業マニュアルの作成を行った。



図2 作業マニュアル

併行して、担当職員はA氏と定期的に動機づけ面接を行った。動機づけ面接では、A氏の自己理解が進むよう開かれた質問や、話の要約などを行い、A氏が自身の気持ち・考えを整理できるように支援を行った。

その後、苦手な作業にも少しずつ取り組むA氏の様子がみられるようになった。

また、A氏から、「大変だし辛い。自信がないけど、皆を見返したい」、「父や兄のように働きたい」との発言があり、自分の置かれた現状に葛藤しながらも、将来に向けた希望を話す様子がみられるようになった。

### Ⅲ期（2021年7月～2022年3月）：

職員は、Ⅱ期で行った支援を継続することに加え、A氏自らスモールステップの目標を立て、成功体験を積み重ねながら、成長ができるよう支援した。具体的には、図3のように作業参加カードを作成し、A氏と作業参加状況の振り返りを行いながら、A氏の自己決定を支援した。スモールステップの目標は、作業参加時間を1か月ごとに3時間から4時間30分にし、4時間30分から6時間へと段階的に伸ばすこととした。

また、職員はA氏が自ら決めた目標を達成できた際には、それを認め、称賛し、A氏が自信を持って取り組むことができるよう支援した。

その結果、最終的な作業参加率は95%、作業評価点数は109/115と向上した。

Ⅲ期でのA氏は、苦手な作業にも挑戦し、作業にも休まず参加できるようになり、就職につながった。

日	曜日															日計	
		9:00	9:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00		16:30
8/1	木	✓													✓		6
8/2	金	✓													✓		6
8/3	土																
8/4	日																
8/5	月	✓													✓	-60	5
8/6	火	✓													✓	-30	5.5
8/7	水	✓													✓		6
8/8	木	✓													✓	-90	4.5
8/9	金	✓													✓		6

図3 作業参加カード

## 5 考察

「就職なんてどうでもいい」と言っていたA氏が課題解決できた理由には、2つの有効な支援があったのではないかと考察する。

### ① 動機づけ面接を行い、自己理解を促す。

動機づけ面接の中では、開かれた質問を行い、A氏からの話しを受けとめ、職員が要約し、A氏に返した。この過程を通して、A氏は、本当は変わりたいけど変わらないという自分の気持ち、父や兄のように働きたい、という自己理解につながったのではないかと考える。

### ② 口頭＋視覚で説明。A氏にあった作業場環境を整える。

作業場での指示は、口頭に加えて視覚的にわかるようマニュアルを作成し、手本を見せた。そうすることにより、A氏は、作業手順通りに作業に取り組むことができ、苦手なことにも挑戦することができるようになったのではないかと考える。

中島ら<sup>2)</sup>によれば、自己効力感とは「自分が行為の主体であると確信していること・自分の行為について自分がきちんと統制しているという信念」とされているが、これら2つの支援が、失敗体験を重ねてきたA氏の自己効力感を高める有効な支援であったのではないかと考える。

今回の研究は単一事例であり、研究の限界がある。今後この研究の妥当性を高めるため、更なる支援を通して研究の妥当性を検証していきたい。

### 【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職業リハビリテーション部「就業支援ハンドブック」,(2024), p.24
- 2) 中島義明・安藤清志・子安増生・板野雄二・繁樹算男・立花政夫・箱田裕司編「心理学辞典」,有斐閣,(1999), p.330

### 【連絡先】

柴田 友弥 (聖隷チャレンジ工房浜松学園)  
e-mail : shibata.t@sis.seirei.or.jp