

3-5：発達障害者の就労支援の現状と課題

学籍番号：08201209 氏名：品川 穰 (チュータ：小山先生)
実習機関：NPO 法人 地域活動支援センターぷろぼの 担当者：藤原純子 様

(はじめに)

2005年に施行された発達障害者支援法では「発達障害の早期発見」から「就労支援」に至るまでの児童期から成人期の一貫した支援について定めている。発達障害児の支援については2007年に特別支援教育が始まり、発達障害はとりわけ児童の問題として教育現場で注目され、支援が進められてきた。しかし、発達障害児の問題に比べ、成人の発達障害の問題は今なお社会的にも支援体制の整備にも乏しい。成人発達障害者が直面する一つの課題が就労であり、発達障害者は「一人ひとりが違いすぎて難解」という理由から、職業訓練や雇用は進んでいない。そこで、本実習では、成人発達障害者の就労支援において先進的・多角的取組をしている「NPO法人地域活動支援センターぷろぼの」の事例を紹介し、今後の発達障害者の就労支援のありかたについて考察することを目的とする。

(対象と方法)

ぷろぼので行われている職業訓練・就労支援を見学した。また、ぷろぼので訓練を受け、現在トライアル雇用中のAさんへのヒアリングを行い、発達障害者の就労支援の現状と課題について検討した。

(結果)

1) 就労移行支援事業

職業訓練には「基礎訓練」と「応用訓練」の二段階が用意されていた。まず、「基礎訓練」では主に次の五つが行われていた。①チャレンジプログラム：得意なこと、苦手なことを整理し、自らの特性や傾向、課題を理解する。②IT基礎訓練：WordやExcelなどITの基本を習得する。③ビジネスマナー訓練：職場でのコミュニケーションを学ぶ。④SST・グループワーク：人との関わり方を学び社会性を高める。⑤ジョブガイダンス及び企業見学である。次に、「応用訓練」として主に次の三つが行われていた。①ワークプログラム：希望や適性に合う職種の実験・実践訓練を行う。②職場体験：外部より委託した仕事を体験する。③就職準備：面接練習、キャリアコンサルティング、企業実習、就職活動の支援等を行うのである。

これらの職業訓練は、法人内に設けられた架空の会社(作業系の「工房 SOCIUS」、事務系の「POWTS コーポレートサービス」)の中で、仕事の体験をするという形式がとられていた。例えば、IT訓練であれば、POWTSで社内文章や商品発注の書類などを、お手本を基に作成するという風である。

職業訓練は1日に午前と午後に分かれて二回行われていた。毎訓練後に日報を書くことが義務付けられ、ビジネスマナーや仕事などの各項目に振り返り(自己評価)をすることが求められていた。指導については、本人が困ったことに直面し、それに対して指示を仰ぐときに上司役の職員からアドバイスをもらっていた。また、アドバイスする際も、答えをすぐに教えるのではなく、「こういう時はどうしたらよいと思いますか?」と考えることを促すように指導していた。

2) 就労継続A型事業・就労継続B型事業(法人内での就労)

ぷろぼのでは訓練施設に働く場も併設しており、訓練生の実習の場や就労先にもなっていた。事業所では主に次の三つの事業を展開していた。記帳代行業務(委託を受けた会計伝票の入力作業)、なら福祉3Rセンター(中古パソコンのメンテナンス業務)、制作事業(ホームページ作成やDTPなどのWeb業務)である。このように新たな仕事場づくりにも取り組んでいた。最も新しい事業として2012年4月にスタートした「なら語り大人の名刺事業」では天平文様と万葉集を組み合わせた、魅力的なデザイン名刺を作成している。

3) 症例検討

Aさんは20代男性で、アスペルガー症候群の診断を受けている方である。就労移行支援施設で2年5か月間訓練を受け、その後トライアル雇用となり、現在は就労継続A型事業所で働いている。Aさんへのヒアリングでは、訓練前後で変わったこととして、

自分の障害について整理できたことやそれを人に伝えることができるようになったことを挙げていた。ヒアリングを行ったときに、自己整理ノートをまとめているところであったが、そのノートには「話の内容が明確でないときや一文が長いと話の区切りに気づきにくく、流れについていけなくなることがある。そのため話をするときは『〇〇について説明します』など、何についての話を伝えてから話始めることや、一文を短くすること、手順に沿って話を進めると助かる」などと問題点とその対策がびっしりとまとめられていた。また、Aさんは聴覚過敏があり、周囲の騒音があると集中できずにいたが、作業速度を早くするために耳栓をする、深呼吸をして気分を切り替えるなどの対策を考え、各条件を変えて作業効率の最も高くなる方法を模索していた。

(考察・感想)

発達障害と聞くと「療育」や「特別支援」という言葉はよく耳にするが、その後のこと、つまり就労はどうなっているのかに興味があり本テーマを課題とした。発達障害は「社会性」、「コミュニケーション」、「想像力」の3つの領域について偏りがある障害である。このような障害特性から、就職または安定就労が困難になることは想像に難くない。そして現状では、企業での発達障害者の採用実績はまだ少なく、就労支援の取り組みについても始まったばかりの段階である。

本実習を通して、一番感じたことは「働く意欲がある発達障害者は訓練をすれば戦力となる」ということだった。しかし、この「訓練」の意味するところが重要である。まず、訓練を行う立場の心構えとして、発達障害者に関しては、その障害特性から従来の福祉の就労支援で見られたような「共感」、「寄り添い」の就労支援ではなく、「事実のやり取り」、「自立」を促すことに重点を置いて支援することが大切であると感じた。また、発達障害者が苦手とする社会性については、「社会性の障がいは、ほとんど経験不足から来る二次障害的なものであるということです。そして、それらは訓練することで相当改善していけるという驚きでした」というITセンター長を務める米田さんの指摘にもあるように⁽¹⁾、教え事として教えることである程度改善できるとの印象を受けた。

次に、訓練内容であるが、症例検討でもみられたように、「やってみる」体験を通じた自己理解が非常に大切であると感じた。これらの体験をもとに振り返りをし、自己整理をすることでセルフアドボカシースキル(自らの障害を理解した上で、ニーズを他者に伝えていく力)も向上してくると考えられる。また、発達障害者の中には、ITや会計に特化した専門性の高いスキルを身につけることができる人もいる。彼らや彼女らは、従来のような単純手作業ではなく単純知的作業を行えることで、就労に結び付けていくことが十分に可能であると感じた。

発達障害者の就労支援の今後の課題としては、二つのことが考えられた。一つは、すでに診断がつき特別支援教育のもとで育ててきたケース。もう一つは、子供のころには診断がつかず、大人になり職場や家庭で問題が生じ、医療機関を受診し、診断がついたケースである。前者については現在の特別支援教育では就労支援が十分に行われていない点が課題である。学校の先生は、就労支援については地域障害者職業センターや就労移行支援事業所などに任せてしまい、学校での就労支援や就労支援施設との連携が十分に行われていない。この点で、発達障害支援の断裂が存在する。また、後者では、適切な支援や訓練を受ける機会がなかった人も多く、自己肯定感の低さや、障害特性を含めた自己理解や自己受容の乏しさから、就労意欲の低下や就労イメージの乏しさへとつながっていることも多い。そのため、就労支援が困難になる場合が多い。これらの人々を雇用につなげるには、ぷろぼのが行っているようにソーシャル・インクルージョンの理念を基に、地域で事業を開拓し、雇用を作り出していくことが不可欠である。さらに積極的に企業へ発達障害者の社会的価値を訴え、営業活動を続けることも必要であると考えられる。

最後に、実習を快く引き受けくださり、親切にご指導して下さったぷろぼのの職員の皆様に御礼申し上げます。この度は本当にお世話になりました。貴法人の今後のますますのご発展を心よりお祈り申し上げます。

(引用文献)

(1)平成23年度「障がいがあっても働ける」を実現する就労支援システム・職場づくりの取り組みについて～奈良県ITソーシャル・インクルージョンセンター

今回の実習の経験が、今後医師を目指される上で、障がいのある青年・成人の就労・生活を見据えた医療の支援につながれば幸いです。これからの品川さんのご活躍をお祈りしています。実習先に私たちの事業所を選んで来て下さって、ありがとうございました。またいつでも遊びに来て下さい。