

【特集：自己決定力を育む支援】 寄稿

発達障害のある人への自立支援 ——就労移行支援事業所の立場から——

柴田 珠里

1. はじめに

筆者が所属する就労移行支援事業所ワークアシスト（以下、「当事業所」という）では、これまでの利用者の42%が大学・大学院を経過して（中退を含む）利用に至った人々である。就労に向けたアセスメントの過程において、利用者それぞれから生育歴を伺うが、大学から社会生活への移行のタイミングにおいて、自らの課題や障害特性が明るみになり、診断に至り、何らかの支援につながったケースが多い。利用者が語る気づきの過程のエピソードは、「自己理解を深める」「職業選択の準備を行い、就職する」「社会的な集団に属し、役割を理解し、何らかの役割を担う」といった青年期の発達課題における躓きと困り感への気づきの過程である。

一方で、発達障害のある大学生の就労支援では、「就職できるか否か」や「一般雇用か障害者雇用か」といった限定的な側面が着目されやすい。当事業所の利用者と学生時代を振り返ると、それぞれの選択肢の表面的な理解に基づいて意志決定したものの、「上手く行かなかった」「自分には合わなかった」など、「自分の就労支援ニーズに合っていなかった」と考えていることが分かる。発達障害のある人の職業的自立を考える際には、本人や家族、大学支援関係者それぞれが、この時期に必要な支援課題を理解する必要がある。その上で、一人ひとりについて、どの支援課題に取り組む必要があ

るのか、本人が単独で取り組めるのか、あるいは何らかの支援が必要なのかについて検討する必要がある。

そこで本稿では、当事業所において、大学・大学院を経過した発達障害のある人への就労支援について、①在学中に想定される就労支援ニーズ、②就労移行支援事業における就労支援といった2つの観点から概観することとする。

2. 想定される就労支援ニーズ

表1に、発達障害のある人の職業上の課題と就労支援ニーズを示す。これらは、当事業所の利用者のうち、大学・大学院を経過した人（中退を含む）のケース記録から抜粋・整理したものである。

利用者が抱える職業上の課題のうち、就労支援ニーズとして取り扱うべき支援課題は、大きく分けて、①想像力・情報統合の課題によるもの、②社会性・コミュニケーションの課題によるもの、③自分の職業能力に関する情報不足、④認知特性による職場適応上の課題によるもの、といった4項目であった。利用者のうち、大学支援関係者に障害や特性の情報が伝わっていた人については、就職活動を機に、①・②・③に関する支援課題について、何らかの形で取り扱った様子が見られた。一方で、「④認知特性による職場適応上の課題」については、どの利用者においても、ほとんど取り扱っていなかった様子であった。このこと

Juri Shibata：就労移行支援事業所ワークアシスト（MS, CRC.）

表1. 職業上の課題と就労支援ニーズ(例)

| 職業上の課題(例) | 就労支援ニーズ(例) |
|---|---|
| <p>1. 想像力・情報統合の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アルバイトやインターンなどの就労経験に乏しい場合、自分に合った仕事や職場環境がイメージできない。 ・就職活動の段取りがつけられない。学業と就職活動の両立が難しい。求人応募やエントリーに向けた準備や面接日時などの予定管理が難しい。 ・労働市場や雇用情勢に関する基本的な情報が少ない。 | <ul style="list-style-type: none"> ・幅広い業種・業務について、職場見学や作業体験、職場実習などの機会を得る。 ・就労支援機関やハローワークなどから、自分が働きたい地域の情報を得る。 ・基準や尺度を決めて、自分の希望や作業能力と求人情報との比較検討を行う。 |
| <p>2. 社会性・コミュニケーションの課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・応募メールや電話、採用面接での受け答えや立ち振る舞いなどの基本的なビジネスマナーに関する練習が不足している。 ・質問の意図が読み取れず、採用面接での会話やメールでのやり取りがかみ合わない。 | <ul style="list-style-type: none"> ・就職活動において、対人コミュニケーションが求められる場面を想定し、事前に練習をしておく。 |
| <p>3. 自分の職業能力に関する情報不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の職業能力に関する情報がない。どのような仕事をどの程度できるかについて、理解していない。 ・職業、仕事についての情報が不足している。部分的な情報により、仕事内容を誤解していることもある。 ・興味関心の幅が狭い人の場合、一度興味を持ってないと、その業種・職域についての情報を増やせない。 ・労働市場や雇用情勢と照らして、自分の目指す業種や業務をイメージすることが難しい。 | <ul style="list-style-type: none"> ・作業体験や職場実習などで実際の業務を体験し、自分の仕事ぶりや立ち振る舞いについて、会社からの評価を受ける。 ・情報が少ない業種・業務について、実際に業務を体験することを通して、情報を得る。 ・ハローワークや就労支援機関から、自分の目指す業種や業務に関わる求人情報について聞く。 |
| <p>4. 認知特性による職場適応上の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「作業指示が理解できない、指示の取り違えがある」「業務を覚えられない」「ミスが多い」など、作業遂行上の課題がある。 ・作業自立や職場環境への適応に時間がかかる。情報処理や情報統合に独特さがあり、状況を誤解してしまうことがある。 ・段取りを立てる、仕事の進捗管理をするなど、実行機能に課題がある。 ・時間管理やスケジュール管理、感情のコントロールなど、仕事をする上で必要な自己管理の力に課題がある。 ・スピード・精度・巧緻性を意識することに課題がある。自分の作業遂行を客観視することが少ない。他者視点や他者評価に意識を向け、評価基準や尺度を意識することが難しい。 | <ul style="list-style-type: none"> ・実際の業務体験を通して、就職前に自分の課題を把握しておく。その対策として、「就労訓練を受ける」や「課題が目立たない職種や業務を選ぶ」、「会社に配慮を求められるかどうか検討する」など、自分に必要な就労支援を検討し、就職前の準備を整えておく。 |

から、利用者本人・大学支援関係者ともに、「就職後、障害特性に起因する課題がどのような場面で顕在化するのか、あるいは顕在化しないで済むのか」といった視点を持たずに進路選択したことが伺える。

また、自らの職場適応上の課題を意識せずに就職したことから、就職後、顕在化した課題に対して、有効な対策を講じられなかったことが伺える。さらに、課題が顕在化した時点において、課題の背景を理解し、一緒に課題解決を目指す支援者や職場の理解者につながっていなかったケースが多かった。

3. 就労移行支援事業における就労支援

就労移行支援事業とは、2年限の間に就労達成

と職場適応を目指す国事業である。就労移行支援事業所は、社会福祉法人、NPO法人、株式会社など、それぞれの運営法人が特色を活かして事業展開するため、さまざまなスタイルの事業所が数多く存在する。また、障害のある人の就労相談や就労支援を行う機関として、地域には障害者就業・生活支援センターや就労支援センターも設置されている。利用者にとっては、社会資源の充実により、かえって特徴が見えにくく、選びづらくなってしまっている。

就労移行支援事業所の特徴は、これらの就労支援機関と違い、通所型施設であり、日中の時間帯を活用して、発達障害のある人の就職を想定したアセスメントに注力できることである。つまり、表1にある「④認知特性による職場適応上の課題」について、多角度からアセスメントし、必要な就

労支援を提供することが可能である。

また、より個々の希望や課題感に応じた支援プログラムの提供が可能である。実際、発達障害のある人の利用相談を受けていると、生活管理や時間管理、金銭管理、感情のコントロールなど「自己管理や自律の力を高めたい」という希望や「ビジネスマナーや対人コミュニケーションの練習をしたい」という希望を聞く。当事業所では、これらの支援課題に対応し、職業準備性を高めるプログラムとして、個別、小グループ、あるいは全体での学びや経験の機会を提供している(図1)。

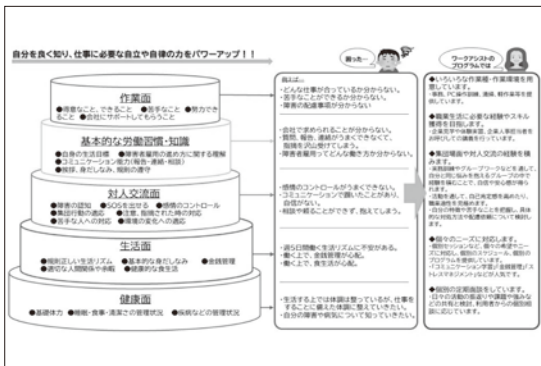


図1. 職業準備性に応じたプログラム提供

中には、「今まで集団に馴染めなかった」「職場に自分の居場所を見つけられなかった」など、所属感や自己肯定感の課題を挙げる人もいる。当事業所では、日直や委員会活動などの役割活動の場を提供し、どのような学びや経験が所属感や自己肯定感を高めるのかについて、試行しているところである。

さらに、就職後の職場適応をスムーズにするために、本人と職場のジョブマッチングを目指し、職場との交渉や調整に力を入れている(図2)。ここでも、表1「④認知特性による職場適応上の課題」を踏まえ、業務の切り出しや職場での支援体制の構築、必要な配慮の打診を行う。これらの調整には、本人のアセスメント情報が不可欠である。一定期間、本人と過ごす時間があり、実際の職場環境において確認できた本人情報をジョブマッチングに活かしている。

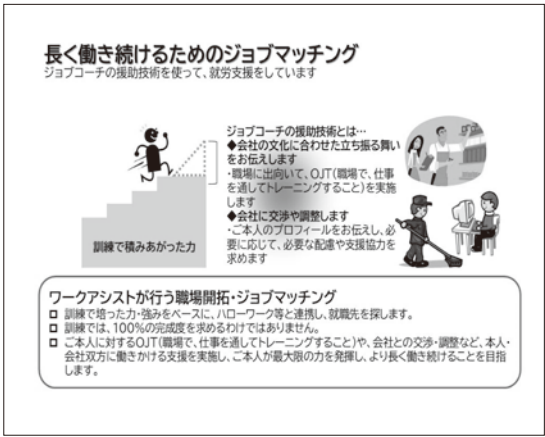


図2. ジョブマッチングと職場適応援助

4. おわりに

本稿では、当事業所の利用者のうち、大学・大学院を経過した発達障害のある人への就労支援について、就労移行支援事業所の立場から概観した。

もちろん、就労移行支援事業が全ての発達障害学生に必要なわけではない。発達障害のある人の就労支援は、障害者雇用や障害者就労支援ありきではない。また、その就労支援も大学教育のみで提供されるものではない。しかしながら、当事業所利用者の支援経過を見ると、学生時代に何らかの伴走が必要だったと思われる人が多い。この時期、周りの支援関係者が、認知特性による職場適応上の課題を見極めて、本人と共有することで、卒業後の職場不適応や離職、社会的孤立を減らすことができる可能性がある。

最近では、発達障害学生やグレーゾーン学生の就労支援をテーマに、学外連携がクローズアップされ、大学と企業、就労支援機関との情報共有の機会が増えている。当事業所では、そのような機会を捉えて、大学・大学院を経過した発達障害のある人の就労支援について、継続的な視点で情報共有したいと考えている。

【文献】

就労移行支援事業所ワークアシスト(2019): 発達障害のある人の就労をサポートするワークアシスト(見学者用パンフレット)。