

# 就労移行支援を利用して、就労継続支援B型の生活支援員となった事例の検討

*Using the employment transition support, continuous employment support type B Examination of the case of becoming a livelihood support worker*

窪田 学\*

Manabu KUBOTA

**Key word** 就労支援 (Employment Support) 発達障害 (Developmental Disorders)  
自閉症スペクトラム障がい (Autism Spectrum Disorder)  
職場定着 (Workplace Settlement)

## 要旨

本事例報告では、就労移行事業所に通所する発達障がいのある者に支援を行うことにより、本人の希望の職種である就労継続支援 B 型の生活支援員として採用されるまでの支援の工夫、内容および採用後の支援に関して報告する。本事例は、就労継続支援 B 型の生活支援員として、障がい者の募集をしていたものに応募したが、その時点では採用基準に達していなかったために、就労移行支援で訓練および支援を受け、採用基準に達したら採用するという条件のもとに行われた、より具体的な目標がある中で行われた訓練および支援の内容を報告するものである。

## Abstract

In this case report, by providing support to persons with developmental disabilities who commute to work transition offices, we will discuss ways to support them until they are hired as life supporters for continuous employment support type B, which is their desired occupation. Report on content and post-recruitment support. In this case, he applied for a person with disabilities as a person with disabilities as a life supporter for continuous employment support type B, but because he did not meet the hiring criteria at that time, he received training and support from employment transition support. , the content of training and support provided with more specific goals under the condition that they will be employed if they meet the recruitment criteria.

## 1. はじめに

障がい者雇用に関しては、年々増加しており、特に精神障がい（発達障がいを含む）は、増加率が顕著である。<sup>1)</sup>ただ、見た目では分かりにくく、関係を持って初めて

分かる発達障がい者の特性は様々であり、各人の特徴に適した環境であったり、支援があつて初めて就労の継続が可能となる場合も多い。面接時には分からなかったことが、働き始めて分かり始め、周囲の人もどのように対応をしたらよいか困惑してしまうことも多

\*株式会社アスキー ワークショップジョイント（就労移行支援）  
ASCII Corporation Workshop Joint（Employment transition support）

受理：2022年12月1日

い。そこで、本事例報告では自閉症スペクトラム障がい（以降 ASD）を持った就労希望者に対する訓練および支援、また就労後の支援をどのように行ったかを報告する。結果的に、本人が採用基準に達することができ、1年以上経過した現在も就労が継続している。そこで、同様な事例を抱えている支援者の今後の参考となることを期待したい。

## 2. 目的と方法

現在、わが国では理論的な背景やエビデンスに基づいた就労支援は十分ではないと指摘されている。<sup>2)</sup>そこで、ASD の特性および個人の特性を考慮した理論的な支援を意識して、認知行動療法を取り入れた支援を行なうことで、漫然と支援を行なうだけではなく、理論的な効果を予測し、その結果が予測に反した物であった場合には、原因を探求し自動思考を再構成していく認知再構成法<sup>3)</sup>を利用し介入していくこととする。

### (1) 対象者

就労移行支援に通所する 30 代前半の ASD と診断された男性である。今までに就労経験はあり、どんな状況でも決して自分から辞めると言わない人物であった。言い換えると、今までの全ての就労先から解雇されてきたという経歴であった。

ASD の特徴も顕著に持っており、場の雰囲気が分からない、自分の行動で他者にどのような影響を及ぼすかが予測できない。怒られているのに、その最中に平気でおならをしたり、作業中でも、周囲に女性利用者がいるにもかかわらず、パソコンで女性の裸の写真を見ることも頻繁であった。注意をしても、それがいけないことであるということは、分かっているようではあるが、納得はしていないために、何回も繰り返してしまうという状態であった。また、注意されることにストレスを感じるものがなく、翌日には何にもなかったかのように振る舞い、ストレスを全く溜め

込まない性格であった。

### (2) 使用シート（週報シート）

これは、一般的に企業でも使用されているシート（図 1）であり、毎日、自分がした作業を記録し、後から見直すことができると共に、自分がした作業（仕事）を定量的に金額として換算すると、会社にどれだけ貢献できているかということ判断するためのシートである。1 週間の記載をして、金曜日の終了後に提出することとした。認知行動療法での振り返りを意識して、自身がした行動が、どれだけの効果をもたらすのかを、自身で理解してもらうことを目的として、プログラムに組み込んだ。

### (3) レポート課題

就労継続支援 B 型の生活支援員を目指すということで、3 日に 1 課題（表 1）のペースでレポート課題をするように指示をした。これは、生活支援員として知っておけばよい知識を自身の力で調べ、まとめることにより、生活支援員としての知識レベルの向上を目的とした。それと同時に、仕事として障がい者が障がい者の支援を行なうことの大変さを理解し、それに耐えられるだけの精神面を鍛えるという目的も持って、少しハードなスケジュールとして組み込んだ。

### (4) 結果の解析方法

1) 質的検討：週報シートに書かれた内容および課題レポートの取り組み姿勢や内容を質的に検討し、定期的に行なっている面接によって、個別に変化を考察していった。

### (5) 介入手続き

期間をあらかじめ 3 ヶ月と決め、本人には、3 ヶ月の間で、採用基準に達しなかった場合は、この話は白紙になると伝えた上で、本人に緊張感を持ってもらい、プログラムをスタートしていった。そのため、レポートの提出が、やむを得ない事情以外で遅れた場合はその時点でこのプログラムを終了することも伝えた。

職員週報		所属:					氏名:
令和 年	月 日(月)	月 日(火)	月 日(水)	月 日(木)	月 日(金)	月 日(土)	
9:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
金額換算	円	円	円	円	円	円	
備考							

※金額換算は、金額が決まっている場合はその合計。それ以外は、自分が頼んだときいくら支払えるかで記入すること。

株式会社アスキー

図1 週報シート

表1 課題レポート

	課題内容
1	面接において信頼関係を、築くにはどのようにすべきかまとめなさい。
2	医療保護入院の内容をまとめ、併せて医療保護入院の課題をまとめなさい。
3	躁うつ病についてまとめなさい。
4	ソーシャルワークで生じる倫理的ジレンマについてまとめなさい。
5	薬物療法の目的、効果、実施上の留意点について述べなさい。
6	ICF(International Classification of Functioning, Disability and Health)国際生活機能分類について説明しなさい。
7	精神障害者への支援において、グループを活用する意義と配慮すべき点をまとめなさい。
8	障がい者の自己決定を支援する際、支援者はどのようなことに配慮すべきか考察しなさい。
9	認知症に関して、考察しなさい。
10	障害年金の内容をまとめ、障害年金をめぐる状況について述べなさい。
11	職場のメンタルヘルス対策について説明しなさい。
12	精神科リハビリテーションの理念及び原則をまとめなさい。
13	障害者権利条約の「合理的配慮」について説明し、その意義を述べなさい。
14	精神障害者の居住支援で配慮すべき点についてまとめなさい。
15	日本における貧困・低所得者対策における生活保護制度の現代位置づけと、生活保護法の概要について説明しなさい。
16	自らの所属する社会的集団(例:家族、職場、友人、地域など)から、2つを選び、その構造的な特性の違い、自身の関与の在り方などを比較・考察しなさい。
17	マスメディア(新聞、テレビ、ネットなど)2つを選び、その各々の特性を比較したうえで、長所、短所をまとめ、我々にとって望ましい利用の可能性を示唆しなさい。
18	ブーム、流行とされるものを1つ取りあげ、その発生からのプロセスとそれを支えた社会構造について考察しなさい。

19	次の3つについて解説しなさい。 ①障害者差別解消法 ②重度訪問介護 ③地域相談支援
20	動機付けについて、社会的動機付け・原因帰属などについてまとめたうえで、あなたがどのようにして利用者の動機付けを高めることが出来るか具体的に書いてください。
21	日本の社会福祉専門職制度の体系と福祉施設の専門職確保について課題を述べなさい。
22	メタボリックシンドロームの定義、診断基準、治療法、予防法を述べなさい。
23	2016年6月（閣議決定）の「ニッポン一億総活躍プラン」について、「希望出生率」、「介護離職」という用語を使用して論述しなさい。
24	院内における課題解決型チームとしていくつかのチームが知られている。そのうち感染対策チームについて構成メンバーや目標、実績について述べなさい。
25	ひとり親家庭への支援対策について説明しなさい。
26	日常生活自立支援事業と成年後見制度を説明して、両者の連携について論じなさい。
27	社会福祉基礎構造改革と福祉サービスの評価方法について述べなさい。
28	あなたが居住している自治体の福祉計画等の概要・課題について論述しなさい。
29	地域福祉の推進主体として、地域住民の参加と方法について述べなさい。
30	遺族基礎年金と遺族厚生年金を説明しなさい。

## （6）実施者

プログラムを担当したのは、就労移行支援に所属する、作業療法士と公認心理師が担当した。主に作業療法士は、プログラムにおける作業内容を担当し、公認心理師は対象者の心理的な変化や評価を担当した。

## （7）倫理的配慮

研究への参加に当たり、対象者に研究の内容と目的、プライバシーの保護、研究参加にあたり不調をきたした際の対応、研究への同意を取り付け、もし断ったとしても、今後の支援において不利益を受けないことを口頭で説明し同意を得た。また、採用予定の会社にも同様の説明をして同意を得た。

## 3. 結果

### （1）プログラム開始時の様子

3ヶ月の間に、自身が採用基準に達しなければ、採用されないという緊張感はあまり感じられなかったが、指示された課題は、素直に取り組んでいた。

週報シートでは、作業内容に「事務」「作業」のように記載してあったため、具体的に何の「事務」をしたのか、何の「作業」をしたのかを記載するように指導した。金額換算部分も、自分のした内容の金額換算ではなく、自分が欲しい金額を記載してあった。また、誤

字、脱字も多く、中には意味が分からない記述もあった。

課題レポートに関しては、やるにはやっていたが、ほんの少しだけ記述して終了してしまっていたために、原稿用紙2枚半～3枚という制限を設けた。

### （2）プログラム前半の様子

週報シートの金額換算に関しては、この内容で、それだけの金額を支払ってくれる会社はないということを伝えると、適正と考えられる金額を記載するようになった。ただ、内容部分は、相変わらず具体的な記載はできず、後から見直しても実際に何をやっていたのか判断できるものではなかった。

課題レポートに関しては、内容はともかく、期日と分量は守れるようになった。中にはインターネット上で記載されていることの丸写しのようなレポートもあったが、内容を理解しているのであれば、それでもよいことにした。

### （3）プログラム後半の様子

緊張感が切れてきたのか、週報シートの記述も適当となり、金曜日に週報シートを提出せず帰宅してしまったために、電話をかけ今すぐに提出するために戻ってくるように指示し、仕事というものの厳しさを伝え、緊張感を維持するように指導した。

課題レポートに関しても、遅れ気味になってきて、日中の訓練時間のほとんどを、課題レポートに費やすようになっていった。それに関しては、3日で1課題という分量の多さも考慮して、1週間で1課題と分量を減らすこととした。

#### **(4) プログラム終了時の様子**

プログラムをなんとか終了させることができたという満足感があったと思うが、採用基準に達しているとは思えない状態であった。しかし、本人は特に落ち込んだ様子もなく、採用してもらえると信じていた。

#### **(5) 採用結果**

本来であれば、採用基準に達しているとは言いがたいため、採用は白紙ということになるが、雇用主に本人のプログラム中の努力を認めてもらい、有期での雇用に結び付けることができた。ただ、実際に働いている中で、やはり無理だということになれば、有期期間満了時に更新はしないという条件付きであった。ただ、1年以上経過した現在でも、継続して雇用されている。

#### **(6) フォローアップ**

本人は採用してもらえたことができたことで、遅刻することもなく、ストレスを抱えることもなく就業している。ただ、そのことによって、自分が周囲の人物に、どれだけ迷惑をかけているかということには気づいていない。また、雇用期間が長くなるにつれて、当初にはあった緊張感が、徐々に少なくなり、他者に迷惑をかけることも多くなっていった。

本人にそのことを伝えても、それがどうして他者の迷惑になるのかが分からず、自分は悪くないという考えが先行し、かつストレスも溜めない性格のため、周囲の人物のストレスが、大きくなる一方であった。

そのため、対象者のために周囲の人物の理解を進めるという支援方法ではなく、周囲の人物のストレスを削減することで、結果的に対象者の支援につながるというフォローア

ップをおこなった。

## **4. 考察**

ASD という障がいを持った人物と支援しながら一緒にやっていくには、本人もしんどいが、周囲の人物のストレスも、かなり大きくなる。特に、本人が自身の行動によって他者にどれだけ迷惑をかけているか、社会的マナーが守ることができていないか等を自覚していないときは、なぜ、自分が怒られているのかも分からず、自分は悪くないと思っており、自分自身にストレスは溜まってこない。そういった状態が継続すると、周囲の人物のストレスが最高潮に達し、もはやそこまで達すると、感情論となってしまい障がいだから仕方がないという考え方をすることは不可能になってくる。こういった場合は、本人よりも周囲の人物の理解を得るといった支援よりも、周囲の人物のストレスを可能な限り減少させていくという支援が必要となってくる。

就労移行支援でのプログラムの週報シートを用いて、認知行動療法を実践し、自身の行動、作業により、どれだけの効果を生み出すのか、もしくはどの程度の効果しか生み出さないのかということ、自身で考えてもらい、自身の行動を振り返ってもらうことを目的として、毎日、自身の行動とその価値を記載してもらったが、頭の中でまとめる、整理するという作業が苦手であり、本人ひとりで記載してもらうのではなく、担当者と一緒に、ひとつひとつの行動を整理しながら、記載していく方法をとれば、もう少し効果が得られたと考えられる。

また、認知再構成に関しても自動思考を再構成するために、担当者がその場でアドバイスする方が、後からアドバイスするよりも効果があると考えられる。

結果的に、採用という結果に至ったため、支援としては成功したとも言えるが、エビデンスに基づいた支援と考えた場合、必ずしも

成功したと言うことはできない。また、客観的指標を使用しなかったことで、質的検討と客観的指標との比較による評価ができなかったことは、今回の支援では反省点として挙げられる。

## 5. 今後の展望

現在も就労自体は継続しているが、決して順調に継続しているとは言えない。何か問題を起こしてしまう度に、本人、事業者、本人の親御さんとの三者面談が行なわれ、なんとか、ぎりぎりの所で継続している状態である。本人も、面談時には反省をしている様子を見せるのだが、次の日になると何もなかったかのように行動し、時間経過と共に、徐々に緊張感が薄れていき、再び何か問題を起こしてしまうという状態が繰り返し継続している。一番の問題点としては、本人が時間経過と共に、仕事であるという緊張感を忘れてしまうことであると考えている。それを周囲で見ている人物に、本人の緊張感が少なくなることで反比例してストレスが溜まってくることにあると考えている。

本人からは辞めると絶対に言わないことや本人のストレスがないことは安心材料となるが、現状のままであると、今までの職場と同じように解雇という結果になる可能性は高いと考える。

そこで、当事業所の就労定着支援を利用してもらうことで、本人が職場において緊張感を維持できるような働きかけをすると同時に、職場の周囲の人物のストレスを軽減できるような関わりを持っていくような支援が必要であると考えている。

## 6. 謝辞

今回の事例報告および研究では、自身が希望する職種に採用されるかどうかという人生を決める程の大きなことに対してでも、心よく研究に同意し応じてくれた対象者の方、お

よび不採用を保留にして頂いて、当事業所に対象者の方の訓練、支援を任せて頂いた事業者の方に心からお礼を申し上げます。

### 文献

- 1) 厚生労働省 (2021) 令和 3 年 障害者雇用状況の集計結果 Press Release 1-2.
- 2) 屋鋪 千春・池田 浩之：就労移行支援における精神障害・発達障害を対象とした短期的認知再構築の効果の検討. 職業リハビリテーション, 36(1), 2-9, 2022.
- 3) 大野 裕：認知再構成法. 精神経誌. 110 巻 6 号, 496-497, 2008