

テーマ別パネルディスカッションⅡ 「発達障害者の雇用とその継続のために」

司会者:	吉田 泰好	(埼玉障害者職業センター 所長)
パネリスト: (五十音順)	鈴木 慶太 氏	(株式会社Kaien 代表取締役)
	辻 庸介 氏	(大東コーポレートサービス株式会社 本社事業部 所長)
	槌西 敏之	(国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練部 職域開発課長)



吉田 泰好

【吉田】発達障害者支援法の施行やマスコミ等の積極的な取り上げにより、発達障害者への理解が進んできていますが、そう言いながらも診断基準や障害特性の捉え方、就労支援スキル等のさらなる進化等、まだまだ課題があります。本日はパネリストの皆さんのご経験と知恵をいただきながら議論を深めていきたいと思っております。

では、パネリストのご紹介をさせていただきます。まず、株式会社Kaien 代表取締役の鈴木さんです。企業の視点で企業を支援するという新たなビジネスモデルによって高い実績をあげられています。これまでの経緯や今後の展望についてお話いただきます。

次に、大東コーポレートサービス株式会社本社事業部所長の辻さんです。平成17年の8月に認可を受けられて以来、全国370あまりの特例子会社の中で先導的な役割を果たされており、障害者の採用や雇用管理等に関する発信をされています。

続いて、私ども高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営している国立職業リハビリテーションセンターの職業訓練部職域開発課長の槌西さんです。国立職業リハビリテーションセンターは中央障害者職業能力開発校に位置づけられています。能力開発施設に対して訓練のノウハウを提供する役割があり、訓練の視点や成果等について興味深いお話が聞けると思っています。

まず切り口として、当機構の地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）で行っている業務についてお話したいと思います。

平成17年4月の発達障害者支援法の施行に伴い、発達障害への関心が高まってきました。この状況を踏まえ、地域センターでは国の政策と連動しながら発達障害者就労支援カリキュラムを行っています。障害者職業総合センター職業センターで開発した「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を導入したもので、就労セミナー、個別相談、作業を通してそれぞれの障害特性を見つめ、最終的には自分をどうアピールするかといったことを行っています。

現在私が所属している埼玉障害者職業センターでは、昨年このプログラムを受けた方が28名ほどいました。年齢は20～29歳までの方が80%、30～39歳の方が14%で、男女比は男性の方が多く、全体的に高学歴の方が増えています。

また、就労経験者の割合が80%と、離転職をしている方が多いということが言えます。これは今回の議論の中で私どもが最も考えなければいけないことです。雇用の拡大と定着をはかるためには、①的確

な診断、自己理解を促すための的確な助言や援助、②ミスマッチを防ぐための職業的課題の把握と支援制度の活用、③雇用管理に関するノウハウや情報の提供、④障害特性を踏まえた新たな職業能力の開発、この4つのポイントが極めて当たり前のことですがとても大切なことで、継続的に議論を深めていくことで発達障害者の雇用促進、継続につながるのではないかと考えています。

これらのポイントを踏まえながらパネルディスカッションを進めていきたいと思います。では鈴木さんからよろしくお願いします。

【鈴木】 当社は、発達障害の方それぞれの特性を理解して活躍の場を与えること、企業に活用すること、それを発信すること。この3つの役割をもとに、「発達障害」「強み」「仕事」という3つの輪が重なり合うところでビジネスを行っています。私には福祉のバックグラウンドは全くありませんし、資格も1つありませんが、現場で大勢に出会う中で支援者の方々のサポートをいただきながら私なりに積み上げてきたといった感じです。



鈴木 慶太 氏

発達障害を3つに分けると、ASD（自閉症スペクトラム）、ADHD（注意欠陥多動性障害）、LD（学習障害）があります。ASDは、いつ、何が起きるかの予想を立てることが苦手で、何かが起きた時どういう手順で行えばよいか分からない、先の見通しを立てたり、瞬時の判断が苦手なことが多いです。認知のズレやマイナス思考がある場合もあります。ADHDの多動性は大人になるにつれてなくなります。興味や関心が長く続かず、衝動的に数か月単位で医者や支援者を変えたりする方がいます。発想豊かで興味や関心の幅が広いとも言えるのですが。LDは指示の飲み込みが遅く、幅が少ない気がします。特に口頭指示の理解が弱く、物事を組合せて理解しています。

当社では、想像することや客観視が苦手な人に仕事を分かってもらうためには、いくら言葉で説明してもなかなか伝わらないので、実際の職場に近い擬似職場体験をしながらコミュニケーション能力等の社会性を身につけてもらう環境が必要と考え、秋葉原と横浜に作業系の仕事をする訓練拠点を作っています。

どのようなことをするのかというと、楽天のオークションで中古の子供服やおもちゃを販売しています。仕入、商品管理、会計、クレーム対応、店長など様々な役割があり、会社組織のいろいろな場面を体験できるのが大きなことだと思っています。ただ、これは強みを伸ばす良い考え方ではありますが、一方では、実は本人に諦めさせる、納得させるための「諦めさせ屋」としての役割もあって、向かない仕事を安全なところで上手に失敗させるわけです。

発達障害者をサポートするうえで大切なことは、まず、診断名に左右されないことだと思っています。診断名ではなく特性を理解することを重視しているので、当社では診断名がついていない人もいますし、発達障害だけでなく、不安障害、適応障害、うつの方もいます。ほとんどの方に二次障害があります。

アスペルガーでいうと受動型と言われるタイプは勉強ができて、社会のルールに適応しながら問題が見えにくいまま大人になっているため、早めの支援が必要だと思っています。一方で、何でもほめることで間違った全能感につながる場合があります。良いところばかりをほめるだけでは彼らの正しい世界・社会の理解につながらないと思います。だからこそ、本人が納得するかたちで上手に失敗体験をさせることが重要になります。

それから、障害者扱いをしてほしいという人もいれば、障害者扱いをしてほしくないという人もいますので、タイプによって対応を変えた方が良く、特に親と子の考え方がずれているケースは非常

に難しいと思います。

現代の特徴として、遊びが減少したり一人っ子だったり、そもそもコミュニケーションの機会が少なくなっているうえに、自分の思った通りに人生が進んで、大学生、社会人になるという人が結構増えてきています。人にもまれる経験が少ないので、発達障害の傾向がそのまま残ってしまうケースが多いのではないかと思います。今後は、小さいころから療育を受けてきた人の割合が増えていって発達障害者像が変化していくのではないかと考えています。

【吉田】ありがとうございました。続いて辻さん、お願いします。

【辻】私は大東コーポレートサービスで6年目になります。その間、生活相談員として障害のある社員と共に仕事をしてきました。どうすれば障害のある社員が働きやすい環境をつくることができるか、ということ日々考え、実践してきました。つまり、障害のある社員が力を発揮して会社の利益に貢献できる、ひとりの企業人として成長できる場をつくるのが、障害者雇用の継続のために必要なことだと考えています。

大東コーポレートサービスの親会社は大東建託株式会社です。「いい部屋ネット」でご存知かと思いますが、アパートの建設や入居者斡旋等の不動産仲介・建物管理等を全国展開している企業で、現在の社員数は、グループ会社を含めて16,299名、うち障害者数は363名です。12月1日現在の障害者雇用率は2.74%となっています。

大東コーポレートサービスは、大東建託の特例子会社として平成17年5月に設立され、今年で9年目になります。社員数は100名で、うち障害者は63名。本社は事務作業、北九州、浦安は印刷業務を中心にやっています。

当社の特徴のひとつは、本社、九州、浦安それぞれの事業所や課に知的障害・精神障害・身体障害などの方が混在して配置されていることです。障害別に分けているわけではなく、いろいろな障害をもった方が一緒に働けるようにしています。ちなみに発達障害の方は13名です。それぞれの課には管理者の役割をする生活相談員を配置しています。

会社が目指す「コーポレートビジョン」としては、利益の追求とともに、社員が定年まで働き続けられる環境づくりを目指すことを掲げています。

業務内容は500種類以上ありますが、発達障害の方が携わっている主なものは、①書類のスキヤニングやアンケート等のデータ入力、②名刺の作成やレイアウト担当、③書類の仕分け・封入・発送等があります。目で見て判断する力が強く、細かいところによく気がついてルール通りに物事を行うことが比較的得意だという理由から、このような業務を中心に携わってもらっています。

アパートを借りるときに必要な保証契約書のデータ入力の場合は、保証契約書の中からいくつか項目をピックアップして、エクセルデータで入力します。データ入力は正確さが求められるので、視覚情報が強い発達障害の方は、書いてあるまゝを入力する作業に力を発揮しています。ただ、保証契約書というのは手書きの部分が多いため読めない文字があることも多いので、そういう時は生活相談員に質問します。分かる部分はそのまま進めて、分からない部分はすぐに質問するというルール化をして作業を進めています。

名刺作成・レイアウト業務では、60種類くらいの名刺の種類を全部記憶していて、さらにどういう時にどういうレイアウトをするかを映像として記憶をしているという特異な記憶力を持った方がリーダー



辻 庸介 氏

を務めており、業務的にも他の部分でも信頼を得ています。

封入作業の現場でも発達障害の方が活躍しています。封入業務にあたっては一連の流れを分解し、役割分担をするという方法をとっています。最初の方は記入担当、次は確認担当、封入担当というように1つの封入業務を区分けすることで、それぞれの作業に集中しやすいようにしています。特に確認担当は、数を確認したら次の封入担当に流すといった確認だけの業務なのですが、業務を細かく絞ることで気を散らすことなく一点に集中して正確に行うことができます。

このような業務を可能にしている要素として3つの工夫のポイントをあげると、①社内ルール、②日常業務のスケジュール化、③生活相談員の配置があります。社内ルールは会社設立当初からのもので、すごくシンプルに「すぐ報告」「嘘をつかない」「笑顔で挨拶する」です。これをモットーにミスのない仕事づくりをしています。

例えば、ミスをしてしまった時になかなか言い出せなくて、言い出せないまま迷いながら進めてしまう。その結果、結局またミスにつながってしまうといったケースがよくあるかと思います。また、正直に言ったら怒られたという経験をした方も結構いると思います。当社では、「ミスをしたら嘘をつかずに報告してほしい、変化があったらすぐに教えてほしい。」ということを伝えて、それを受ける生活相談員もどのような報告であっても怒ることはせず、2度と同じミスをしないように一緒に考えていくようにしています。ミスはミスとしてそれをどのようにすれば乗り越えられるかを考え、次の目標設定に活かすことで、結果的にミスのない仕事づくりができています。

日常業務のスケジュール化においては、いつどこで誰が何をするのかということがスケジュールとして決まっています。予定が決まっていることで、これが終わったら次はこれをやろうとか、指示がなくても時間になったら自分から作業に入るようになったり、他の人が休んだ時に代わりにやってくれたり、自主的に動けるようになったと同時に、業務への責任感や頑張ろうという気持ちにつながりました。

休憩時間は基本的にはまとめてとってもらってメリハリをつけるようにしています。力を緩めたり、飲み物を飲んだり、トイレに行くのは休憩時間に済ませて、それ以外の時間は仕事に集中してほしいということです。トイレに行きたくなったり疲れたときがあっても、休憩時間までは頑張ろうというような意欲にもつながっています。

これらの業務の仕組づくりだけでは解決できないものについては生活相談員が対応しています。①発達障害や知的障害の方はイレギュラーなことに対して苦手な方が多いので、日常業務の調整は相談員がします。②障害者の特性を活かした作業ができるよう業務分析、業務の細分化、業務指導をします。③マナー指導、育成、相談をします。当社では社員のミスは相談員の責任としていますので、相談員も気合を入れて取り組んでいます。

ミスをしないよう社内ルールを作ったり相談員を配置したりする中である程度環境は整ってきたのですが、発達障害の特性としていくつか気になる点もあります。1つは、非常に細かい点に気がつくことです。気がつくがために繰り返し繰り返し同じ質問をしてくる社員がいます。社内ルールで「すぐ報告」とあるのでむげに断ることもできず対応が難しいです。メモをとってもらったり、「以前も同じことを聞きましたよね。」というやり取りを繰り返しながらクリアしている状態です。2つ目は、業務の流れを自己流にアレンジしてしまうことです。ルールに忠実にやってくれる人に比べて応用は利くのですが、大きなミスにつながってしまうことが多いです。想定外の事態になるとパニックになることも特性のひとつで、常識の範囲でできるだろうとか、前にやったことがあるからできるだろうということでは単純に判断できなくて、経験が積み重なっていかない部分もあることを理解することが大事なことだと

思います。

業務以外にも対人関係のトラブルがあります。攻撃的な言葉づかいをして人を傷つけても相手が傷ついたかどうかの認識が難しい。自分のルールを他人に強要する。ロッカー室でお弁当を食べたりだとか、エレベーターの前でしゃがみこんでいたり、場をわきまえない行動もあります。いつどのような形で表れるのか予想もできないしパターンもないので、その都度その場で対応するようにしています。

業務中の配慮をまとめると、指示をだす人が明確になっていること。質問・報告等はいつでも受け付けていること。手順が決まっているのでその通りに業務を行ってもらうこと。仕事のやり方を教える時には見本を見せること。スケジュール・ローテーションが決まっていること。やることが分からない時は相談員に質問してもらうこと。

最後に、「企業はどのような人材を求めるのか」。まずは、仕事への意思、やる気があること、体調管理や日常生活についての自己管理ができていことが大前提となると思います。挨拶、お礼、丁寧な言葉づかいができること、分からないことがあった時に質問できること、終了やミスの報告ができること、同じ質問を繰り返しせずにメモを取るなどの工夫ができること、自分の都合ではなく会社のやり方に合わせて行えることも重要なポイントになると思います。

【吉田】ありがとうございました。対人トラブルについては、「あるある」とうなずいた方も多いと思います。それでは榎西さん、お願いします。



榎西 敏之

【榎西】国立職業リハビリテーションセンターは、昭和 54 年に埼玉県所沢市に設置され、約 5 千人ほど卒業生がいます。中央広域障害者職業センターと中央障害者職業能力開発校の二面性を持っており、障害者職業カウンセラーと障害者職業訓練指導員が配置されています。隣接している国立障害者リハビリテーションセンターと協力して、障害者に必要な職業評価・職業訓練・職業指導等を体系的に提供しています。私は電気、情報関係の指導員を 28 年間やっていて、昨年 3 月まで現役で教えていました。

元々は身体障害者を対象とした施設でしたが、現在では障害の幅も広がって身体障害、高次脳機能障害、精神障害、発達障害、知的障害とさまざまな障害の方が入所されています。障害も能力も人によって違いますので、その方のペースに合わせた訓練、障害特性に特化した訓練をすることが特色のひとつです。進捗状況に合わせて打ち合わせをしながらカリキュラムを組んでいて、就職先が決まったら就職先に合わせた訓練内容に変更し、就職後のスムーズな定着が図れるようにしています。専門性を活かし柔軟に対応できるよう個別カリキュラムで訓練をしているところが特徴になります。

平成 14 年には職域開発系を設置し、精神障害、知的障害、高次脳機能障害の方たちを受け入れて、その方たちに合った指導方法や配慮点などを模索しながら職域開発に取り組んできました。

平成 20 年からは発達障害者の訓練が始まり、23 年には当初 10 名だった定員を 20 名に増やしました。平成 25 年 9 月末の時点で、全定員 200 名のうち 35 名の発達障害の方がメカトロ系、建築系、ビジネス情報系、職域開発系の訓練系に入所していて、その数は比率的にどんどんあがっているところです。

コースの共通訓練としてコミュニケーションやセルフマネジメントの訓練があり、できたことやできなかったことを振り返りながら、自分から気づくことの積み重ねを大切にしています。1 週間に 1 度、グループワークでできなかったことの原因と課題点、それに対する対策を考えて、翌週の目標にするこ

とで問題解決能力の向上を図っています。

社会生活支援としては、定期的なカウンセリングや面談、職場における挨拶、連絡、報告、相談等のビジネスマナーの講座を設けていて、就職活動に対する準備も同時並行で行っていきます。発達障害、精神障害の方の中には、引きこもった状態で自宅からなかなか出られなかった方も多くいますので、生活のリズムが上手くできていない方は体を動かし、生活リズムを修正することを目的にウォーキングやストレッチをする基礎体力養成も行っています。

さらに発達障害の方に対しては、障害状況に特化した訓練として就労ゼミを実施しています。職業人として何が課題なのかということ掘り下げて、対人スキル、生活管理、セルフマネジメント等、職業の準備性を高める講座を週に1度行っています。例えば、非言語コミュニケーションという講座では、他者との距離間の保ち方をテーマに実際に体験してみます。私が段々近寄っていきながら近すぎる距離、遠すぎる距離を実感することで、あなたの行動や発言に対して周りの人がこう思うんだよということを感じてもらい、じゃあこういうふうにした方が良いのではないかと提案し合いながらグループワークでロールプレイをする講座です。他にも、挨拶の仕方、金銭管理、言葉遣い、連絡や相談の仕方、感謝と謝罪と断り方、最終的には自分の障害認識や自己分析を通して直接就職に結びつくような講座をやっています。

発達障害の方への訓練、就労支援の考え方としては、限りなく職場に近い環境を設定するということが重要視しています。指導員は上司で訓練生は新入社員として入所し、随時入所のため毎月いろいろな方が入ってくるので、その方よりは先輩社員だという立ち位置で、連絡・相談・報告のパターンをつくらせています。また機械や電気、情報処理等の訓練科の専門的な訓練機能もあわせて職場適応能力を養う訓練も展開しています。

訓練に来られる方はこれまでにいろいろな失敗経験をされている方が多いので、成功体験を通して自信を回復し、就労意欲の向上を図るよう努めています。障害者職業カウンセラーが定期的に相談をして、現在の訓練状況、就職のこと、家庭のこと、体調のことなどを把握し、その内容を週1回のスタッフミーティングの中で我々指導員にフィードバックしてもらいながら翌週の職業訓練の計画を立て、専門職によるチーム支援をしていきます。

まず、入所時に約1ヶ月間導入訓練を行い、ここである程度障害特性の把握をします。どうやったらこの訓練、作業がきちんとできるのだろうかということを検討する貴重な時間となっています。特に発達障害の方ですと、見えないところに課題が隠れていたりするので、次の段階の本訓練の指導員に情報提供して、その方に合った訓練が展開できるように配慮しています。

入所する時に訓練生に伝えていることは、「作業や訓練を受ける中でいろいろな経験をしていただきます。その結果を振り返りながら自分の特性について詳しく知ってください。ご自身のことをまず理解をしましょう。その特性に合わせた対処方法を意識して行動してみましょう。苦手な部分は得意



な部分でカバーし、周囲に配慮を求めましょう。」ということです。私たちスタッフにできることは、訓練生が職場で力を発揮するための方策と一緒に整理していくことで、我々が押しつけるのではなく本人に選んでもらうことがキーになるのではないかと考えています。

【吉田】ありがとうございました。それではこれからディスカッションに入っていきたいと思います。

3人のパネリストの方々支援している方たちというのは、すごく能力が高くて社会的に成功された方ではなく、何らかのつまずきがあって助けを求めている人たちです。鈴木さんのお話の中に「諦める」というキーワードがでてきましたが、「諦める」ということと「成功体験」は一見矛盾しているような部分なのですが、私たちが支援する中で重要なポイントになると思います。

【鈴木】はい。私は道を間違えてNHKに入社してしまい、6年間も自分には全然合わないアナウンサーをやっていました。ただ、それはどんな人でもやってみないと分からないと思います。もし人から諦めた方が良いと言われたとしても、おそらく諦めずに受けていたと思います。上手に諦めてもらうということは、発達障害特有のことではなく誰にでも当てはまることだと思います。

【吉田】そうですね、そこだと思います。発達障害だからというわけではなく、誰でも同じように生活していく中で、どこかで諦める…、言い換えれば「自分を見つめる」という時間が必要だと思います。私どもの地域センターに来る方にも、あれをやりたいこれもやりたいという希望があります。よく分かるのですが、「それをするためにはこうしなければならない」とか、「それはできないけどこれならできるよ」ということを提示しなければいけない部分があって非常に悩ましいところですね。

樋西さんからは成功体験のお話がありました。詳しく教えていただけませんか。

【樋西】はい。当センターでは1年間いろいろな訓練科で訓練をしていきます。例えば、電気の組み立て作業の場合は、非常に簡単なステップから作業を分割し、作業ごとに課題を与えて、それを上手くできるように指導していきます。できたものとできなかったものを明確にして、それをきちんと記録にとってひとりひとりに合わせた目標を設定し、成功体験につなげていくというやり方をしています。

【吉田】スモールステップから入っていくということですね。Kaizen では模擬的な就労場面が設定されていますが、導入を始めたきっかけのようなものがあれば教えていただけませんか。

【鈴木】NHKを退職後、MBAを取得するためにアメリカに行きました。そこでのケーススタディは、今までNHKのような困われた世界にいた私にとってとても役立ったという経験があります。あとは、発達障害の方の場合レクチャーなどではあまり響かないということです。面白くないと興味を示さないので面白そうにやるというところから今のようなかたちになりました。少しずつやってみて、反応を見てまた変えるという過程です。

【吉田】よく分かりました。プライドが高い方が多いので、「ああしなさい」「こうしなさい」という言葉は逆に反発を受けることが多いです。成功体験の裏返しである失敗体験を繰り返さないようにするための手段としては、いかに自分の状況を自分なりのレベルで理解するかということですね。自分自身が理解することを繰り返し繰り返し行うことで効果が上がるのではないかと考えています。

辻さん、実習の効果についてお話いただけませんか。

【辻】私どもの会社では報告と相談をかなりマメにさせています。報告のやり方が実際に体験できるし、他の社員を見ながら真似するというやり方で学んでいる方もとても多いです。「ミスはいけないこと」だときちんと言われることで学べることもあるのではないかと考えています。

「諦めさせる」「成功体験」に絡めて言うと、本人の「こういうことがやってみたい」という意見を取り入れてやってみたことで、その業務への特性があることがわかる時もあります。つまり、やってみないと分からないというのが正直なところですね。発達障害の方に関して一般的に苦手と言われることは

ありますが、それも工夫次第でできるかもしれないという思いで、実際にいろいろやってみてもらっています。

【吉田】そうですね、やってみないとわからない。これはどの障害でも共通して言える部分かもしれませんね。樋西さん、訓練科目の設定はどのようにされているのでしょうか。

【樋西】基本的には入所時に職業評価をして、その中でご自身が学びたいコースの希望を把握してチャレンジしていただきます。作業体験をする中で、自分はこういうものを学びたかったのだろうか、他の訓練生や先生たちと一緒にやっていけるのだろうかということを確認してもらいます。指導員としては、職業としてマッチングしているのか、もう少し高いスキルにステップアップできるかということを見定めて判断しています。

【吉田】定着に向けた具体的な支援がありましたら聞かせてください。

【樋西】就職して半年後はほぼ 100%に近い方がそのまま継続しています。入社の日には職員を派遣してサポートしたり定期的に訪問もしていますし、企業の方や本人から要望があれば、電話をしたり、職員が出向いてフォローアップする体制をとっています。フォローアップなしでは企業からの信頼を得ることはできません。

【吉田】少し視点を変えて鈴木さんにお聞きしたいことがあります。学生の支援を始められたきっかけを教えてくださいませんか。

【鈴木】今 40 人ぐらいがセッションに入っています。内容は疑似職場という感じでやっている部分がひとつと、集団心理というものもやっていて、周りにいる似たような人を見て「自分はこういう感じなのね」ということを気づかせるようなプログラムを就活サークルのようなイメージでやっています。

【吉田】学生さんの感想は？

【鈴木】「すごく楽しい。」と言われます。私のことを友だちと思っているみたいで、なかなか良い雰囲気です。

【吉田】年齢を重ねてから障害に気づく方もいらっしゃいますが、単純に早めに気づけなかったのかなというような感じがします。本人もさることながら、お父さんお母さんも含めて、もう少し客観的に見る機会も必要ではないかと思っているのですが。

【鈴木】それが分かるバーがどの段階で表れてくるかによると思うのです。3歳、10歳、20歳の段階にはなくて、管理職になるような段階で初めて気づくということもあると思います。これから社会の高速化が進んでルールも多様化されていくと、見えづらい人がどれだけでてくるかということは本当に分かりません。そこは非常に難しい問題なので真剣に考えなければいけない問題だと思います。

【吉田】発達障害と言わないまでも、それに近いような方が今後増えるだろうなと思っています。その方たちに対して私どもがどういうふうにフォローするかが非常に問われている気がしています。

辻さん、先ほどトラブルの話がありましたね。具体的にどんな方法で改善されているのか少し事例などを交えて聞かせてください。

【辻】どういう場面でトラブルが起こるか予想がつかないことが多いので、その場でその都度というのが基本です。ロッカー室でお弁当を食べたとか、エレベーターの前でしゃがんでいただとか、奇声を上げたとか、窓を見ながら喋るとか、いろいろありますが、怒ることはせずに、「どうしたの？」と聞いて、理由があればそれを正すようにします。例えば、食事をする場所に嫌な社員がいるというのであればそれはそれで対応の仕方があると思うのですが、特に理由がないのであれば、ここで食べるルールですから守りましょう、というような説明をして納得してもらったりということはありません。一応しっかりと理由を聞いて、本人の意思を確認しつつ最善の方法を考え、ルールとして提案するという流れにな



っています。

【吉田】ありがとうございました。それではフロアの皆さんからもご質問をいただきたいと思うのですが。

【質問者①】当機構の職員です。槌西さんにお伺いします。全国には19ほどの障害者職業訓練校があります。また、発達障害者の訓練支援を行っているいろいろな就労移行支援事業所がありますが、ご説明いただいたような先進的な取り組みを他の

支援機関に対して技術移転等を行っているのでしょうか。もうひとつは、発達障害者の訓練のためのマニュアルだとかツールを使っておられるかどうかをご紹介いただければと思います。

【槌西】今年度から専門コースサポート事業とあって、障害者職業訓練校からの要望で、精神障害、発達障害の方を対象とした訓練科の設置に対してサポートをしています。東京都の訓練校がスタートしているのですが、3年ほど前からかかわっています。前段階としてスタッフを育てないことには実際に訓練が展開できないので、その指導員の方に2ヶ月ほど当センターに来ていただいて、実地研修ということでOJTをさせていただいています。

また、10年前から知的障害、高次脳機能障害、精神障害、発達障害の方についての訓練指導マニュアルを作成しています。今年度は、精神障害者の就労支援をテーマに企業等の連携による職業訓練という形でまとめているところです。関係機関に対しては来年3月ぐらいにお手元に届く予定です。ホームページに掲載していますので参考にいただければと思います。

【質問者②】大学に勤務しています。訓練期間について吉田さんにお伺いしたいのですが、地域センターでは職業訓練期間が3ヶ月間ということですが、それは短いのではないかと思います。やはり国立職業リハビリテーションセンターのように1年とか長期間にわたる支援の方が有効的ではないかと思うのですが、どのようにお考えでしょうか。

【吉田】色々な考え方があると思いますが、早期に本人の状況をアセスメントして実際の職場で支援することが有効な場合もあって、長期間準備支援を行うことがその方の就職や定着につながるには限らないと思います。私どもの経験の中では3ヶ月がひとつのスパンだろうと考えていますが、3ヶ月後何もしないのではなくて、ジョブコーチをつけたりしながら継続的にサービスを提供していくと理解していただくとよいと思います。

【質問者③】槌西さんから、マッチングが図れないと職場には馴染めないというようなお話がありました。はじめは無理だと思っていても、経験を積んで苦手意識をなくしていけば結構できるということもありますし、その方が持っている潜在能力というものは簡単には推し測れないと思うので、マッチングで合わない方はもう駄目だと決めつけてしまうことにはあまり賛成できないのですが。

【槌西】一人ひとりに合ったマッチングした職域があるはずだということです。訓練期間が1年しかない中で我々にできることは限られています。無理に合わない職種で就職支援をしてもやはりな



なかなか良い結果には結びつかないので、いろいろな作業体験をすることで、その方の可能性を探って就職しやすく、定着が図れる職域を勧めるべきだろうと考えています。長く定着していくには、できることを伸ばしてあげて本人が納得したうえで就職できるように支援していくことが必要なのではないかと考えています。

【吉田】 ありがとうございます。なかなか難しいテーマですので、また機会があれば議論を深めたいと思います。

では最後に、3人のパネリストの方々から一言ずつお願いしたいと思います。

【鈴木】 やはり、等身大のその人を知ってもらうことが一番だと思っています。ただ、社会や企業のほうが変わってしまって継続できないということも今後でてくる可能性は十分にあると思います。そのときにその企業にとどめておくことが継続につながるのかというと、それはちがうだろうと思います。先ほどマッチングについての質疑応答がありましたが、継続が難しいときには上手に離職して、さらに適したところにつなげていくような流れになれば良いと思います。ごくごく普通に楽しさや幸福度というものを生涯通じて追求できるように、社会の変化に対応できるような受け皿になっていくことが支援者として必要なのかなと思っています。

【辻】 視覚化や構造化にプラスしてソフト面で相談員の力を使って2本立てでやってきました。それが継続のために今考えられる最高のツールかと思っています。先ほどご意見があったように、決めつけずに、何ができるかやってみなければ分からないという姿勢を崩さずにいる限りは、その人の可能性を伸ばすことができると思いますし、前向きに取り組んでいきたいと思っています。

【槌西】 私どものセンターは、基本的には技術・技能を学んでいただくことが前提なのですが、やはり今回のテーマを考えた時に、大きくやり方を変えて、“定着”についてきちんと取り組む必要があると思います。本人の気づきを促しながら、働き方を意識したトレーニングを取り入れていくことが重要だろうと考えています。

【吉田】 みなさん、どうもありがとうございました。