

ひょうご発達障害者支援センタークローバー 和田センター長が思う 「発達障害のある人の就労に必要と思われること」 (~ 実際の事例をもとに ~)

これまで、発達障害のある人の就労についてどういった課題があり、どのような配慮が考えられるかについて書いてきました。今回は、実際の事例をもとに、発達障害のある人の就労に必要と思われることを書かせていただきます。(実際の相談例のエピソードを個人が特定されないように変えています。)

事例「就労移行支援事業所を通して医療関係の事務職に就職したAさん(30歳 自閉症スペクトラム障害)」

相談経緯としては、家族からの相談で、就労経験はあるが長く続かず、就職活動をするが就労には至らないということでした。まずは、家族から生育歴等の聞き取りを行い、ご本人に来所頂くために「就労のことで相談が出来るところがある」と伝えてもらい、相談に来ていただきました。ご本人も、就労への意欲はあるが、これまでの経験から仕事に対して自信を失っている状態であること、また、面接が中心の採用試験ではなかなかうまく話すことが出来ず、採用に至らないことも話されていました。

ご自身からは、「自分は発達障害ではないか」ということも思われていて、これまでの幼少期でのエピソードやご自身の思いなども総合的に考え、診断を勧めました。医療機関での診断は「自閉症スペクトラム障害」との診断が出て、「臨機応変な対応を求められることは難しいが、定型のことは力を発揮すること」、「全体を見て計画的に取り組むことは苦手で、目の前のことを一つ一つ取り組んでいくことの方が得意」といった特性が分かりました。こうした結果を受けて、自信を失っている点の回復、より就労の視点で自身の得意、不得意を見ていくこと、職業準備性を高めることを目的に就労移行支援事業所(※)に通うことを勧めました。



ご本人はすぐに就職をしたいたの思いを持たれていましたが、同じ失敗を繰り返したくないとの思いもあり、熟慮された結果、就労移行支援事業所への通所を決められました。

就労移行支援事業所の訓練では、軽作業をベースにした報告や質問の練習、他の訓練生とのグループワーク、パソコン訓練などを行い、自身の得意、不得意をまとめた自己紹介シートを作成しました。

この中で、自身の得意、不得意な部分の把握と、不得意なことへの対処法を検討し、実際の訓練場面で行ってみることを繰り返しました。



入所して1年半が過ぎたあたりから、企業実習を入れてもらいました。これまで訓練の中で身に付けた対処法が実際の就労場面で生かせるか、作業力が就労レベルであるかなどを見ていただき、実習先からは、細かいところの課題はあるが、概ねよい評価を得られ、自信がついたようでした。

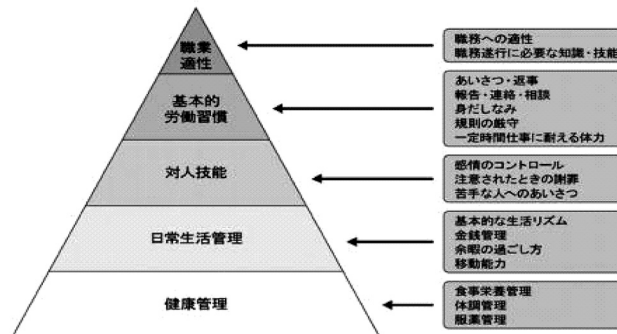
その後、何社か就労に向けた実習を行った中で、医療機関の事務で雇用の話をもらいました。ご本人が比較的得意なことを生かした業務を中心に業務の切り出しを行い、一日の仕事を決めました。業務は主にPCを使った勤務表の作成や、医療機関で購入する機材や備品の納品作業(品物と納品書に差異がないかのチェック)、納品したものの一覧表の作成などです。就労移行支援機関の定着支援で月1回の企業訪問や本人との面談を行い、仕事の状況を確認しています。課題として、業務が立て込むと焦ってしまうところがあり、移動の際に走ってしまうことが挙げられます。

発達障害のある人の就労に必要と思われること

・職業準備性が整っているか

『職業準備性』は働くことについての理解・生活習慣・作業遂行能力や対人関係のスキルなど基礎的な能力のことで、働くうえで必要なこととされています。

職業準備性には5つの能力に分類されます。その5つは「健康管理」「日常生活管理」「対人スキル」「基本的労働習慣」「職業適性」です。この職業準備性をピラミッド図で表したものが「職業準備性ピラミッド」です。



職業準備性ピラミッド

大切なのは、ピラミッド型になっていることです。下の土台部分からの積み重ねが必要で、例えば、上の部分のことができていても、健康管理や生活リズムが整っていないと、就労を続けていく上で難しくなることが出てくる 경우가多くあります。特に発達障害の人たちは「対人技能」にあたるところへの取り組みが必要な場合が多いです。

・自身の得意、不得意を理解すること

発達障害のある人の特徴としては得意、不得意の差が大きいことが挙げられます。このことは、就労先や業務を考える際に大きく関係します。できるだけ、得意なところを生かせる仕事に就けることが大切です。

時には、やりたい仕事≠できる仕事 ということを伝え、どのような仕事により力を発揮できるか一緒に考えていくことが必要なこともあります。そのためには、職業上でできることや苦手なことを、作業等を通して見ていくことが必要になります。

この度は、事例から見る、発達障害のある人の就労に必要と思われることを書かせていただきました。次回は、発達障害のある人の就労について企業の方にお伝えしたいことをまとめて書きたいと思います。

(※) 就労移行支援事業所：通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等
障害者総合支援法より

・「なぜ働くのか」が持っているか。

「働くこと」は大変なことも多く、そのことを支える意欲につながるかどうかは働き続ける上で大切だと思っています。「欲しいものが買えること」、「生活をする上でお金が必要」など、働いて得られる給料で得られることがあることは、働くことの支えになると考えます。

・相談できること、相談者がいること

働くうえで、自身の判断だけでは難しいことや分かりにくいことがあります。特に、上司、同僚から言われることの捉え方が違うことや、言われていることが分からないことがあります。他者の意見を聞き、自身の考えを見直すことができることは働くうえで大切なことになります。相談できる人を作ることは、その人たちに相談できることは働くうえで大切になります。



ひょうご発達障害者支援センタークローバー

センター長 和田 康宏

(経歴)

平成 8 年	日本福祉大学 社会福祉学部社会福祉学科 卒業
平成 8 年～平成10年	奈良県、神戸市で講師として、地域の中学校障害児学級、養護学校で勤務
平成10年 9 月～平成13年 9 月	社会福祉法人あかりの家 生活指導員
平成13年10月～平成15年12月	障害児(者)地域療育等支援事業 コーディネーター
平成15年12月～平成17年 5 月	ひょうご自閉症・発達障害支援センター クローバー 主任相談支援員
平成17年 6 月～平成21年 3 月	ひょうご発達障害者支援センター クローバー 主任相談支援員 (名称変更に伴う)
平成21年 4 月～現在	ひょうご発達障害者支援センター クローバー センター長

(委嘱：就労関係)：兵庫労働局 発達障害専門指導監
：高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者雇用管理サポーター

