

平成30年度

滋賀県発達障害者  
自立生活移行支援事業報告書

社会福祉法人 グロー  
びわ湖ワークス・ジョブカレ

目次

## 第Ⅰ章 事業実施の背景

- 1. 現状と課題……………1
- 2. これまでの事業の経過……………2

## 第Ⅱ章 事業の目的……………3

## 第Ⅲ章 事業実施報告

### 1. 地域生活へのスムーズな移行のために必要な支援について

- (1)事業の概要と目的……………4
- (2)アフターフォロー事例……………6
- (3)まとめ……………15
- (4)「アフターフォローの意義と課題」……………17

福井県立大学看護福祉学部 相馬大祐氏

### 2. 支援者養成のための研修会の開催

- (1)事業の概要と目的……………22

#### (2)研修内容

##### ①発達障害者支援勉強会 初級講座

- 1)内容……………23
- 2)アンケート結果……………50

##### ②発達障害者就労支援研修

- 1)内容……………54

2) 事例検討内容	80
3) アンケート結果	81
(3) まとめ	85

[資料1]	19
[資料2]	20
[資料3]	21
[資料4]	24
[資料5]	25
[資料6]	31
[資料7]	32
[資料8]	33
[資料9]	34
[資料10]	35
[資料11]	36
[資料12]	37
[資料13]	38
[資料14]	55
[資料15]	56
[資料16]	76
[資料17]	77
[資料18]	78
[資料19]	86
[資料20]	87

# I 事業実施の背景

---

## 1. 現状と課題

全国的にみると、各地で高機能発達障害者に対する障害福祉サービス事業所(就労移行支援事業所)が立ち上がっており、システム化された支援を受けて、就職していく人が増えている。しかしその一方で、そういったサービスに乗れずに行き場がない人も多数存在する。昨年度までの受託事業で、県内の福祉サービス提供事業所を巡回している際、ひきこもりから福祉サービスに結びついた人の中で、発達障害が疑われる人の事例を多数聞いた。このようなことから、ひきこもりの人たちの中には、診断が出ていなくても発達障害である人が相当数存在すると予想される。

高機能発達障害者が福祉サービスにつながっても、福祉事業所職員の発達障害についての知識が乏しかったり、受け入れる環境が整わず、適切な支援ができない場合がある。また、発達障害者の言動が、事業所内で受け入れ難く、職員や他の利用者との関係がうまくいけなくなり、事業所から足が遠ざかることもある。このような場合、本人も職員も互いに悪印象を抱いたまま退所となり、結果、発達障害者が福祉サービスから遠ざかってしまう。

このように、社会参加がかなわない発達障害のある人たちが、地域にはまだまだたくさんいると考えられる。近年、発達障害が、テレビ等のメディアで取り上げられることも増え、発達障害についての認知度も高まっているが、当事者の生きやすさがそれに比例しているとは言えないようである。

行き場のない人たちは、自宅で過ごす時間が多くなり、社会参加の機会が少なくなる。そのため、自己肯定感が低くなり、働く意欲、生きる意欲も低下することが懸念される。さらに、そういった人が家庭にいる場合の家族の心労や負担感も心配される。本人は何も困っていないが、家族が困っているということもよくあり、そういった困り感の違いも家族をより疲弊させる原因となっている。

このような人たちの、社会参加のための日中活動の場の確保は大きな課題である。高機能自閉症スペクトラム等の発達障害のある人たちは、同じ診断名がついていても特性の出方が個々に違っており、その支援にあたるには個別性と専門性が求められる。そのためには、支援者のスキルアップを図り、受け皿を広くしていくことで、利用しやすい福祉サービスにしていくことが必要である。

また、地域で生活していく際の支援の基盤の強化も必要である。就労している人、福祉サービスを利用している人、自宅にいる人、形は様々であっても、地域で生きていくことに変わりはない。生活の基盤が揺るげば、すべてがそれに影響され、崩れ

やすくなってしまう。生きることの基礎となる地域での生活を継続的に支えるためには、どのような支援が必要なのかを検討すると同時に、支援を受ける本人が、支援の必要性を理解することが大切である。そして、支援を受けながら、地域で自立した生活を目指していくことが重要なのではないだろうか。

## 2. これまでの事業の経過

社会福祉法人グローでは、滋賀県の委託を受けて、平成17年度からグループホームのフレームを使った高機能自閉症地域生活ステップアップ事業を実施してきた。その実践から、日中の活動の場の確保の必要性や、日中の場と生活の場での統一した対応による支援の必要性等の課題が見えてきた。そこで、平成24年度から現在まで、以下のような事業を展開している。

〔発達障害者自立生活支援システム構築事業〕 平成24年度～26年度

高機能発達障害者に対して、自立訓練(生活訓練)と宿泊型自立訓練のフレームを使い、就労準備訓練と生活支援を一体的に提供。また、有効なアセスメントや支援プログラム、人材養成モデルの開発等を行う。

〔発達障害者自立生活支援事業〕 平成27年度～29年度

障害福祉サービス事業所等へアンケートを配布し、実際に発達障害者がどのくらい福祉サービスを利用しているか、また事業所等が発達障害者の支援においてどのような課題を抱えているか等調査を行い、それを基に事業所等を訪問。意見交換や困難ケースの聞き取りを通して、ジョブカレの支援プログラムやアセスメントツール等の説明や支援方法の提案、助言を行う。3年間で57か所の事業所を訪問したが、利用者本人の課題、支援者の課題を聞き取る中で、高機能発達障害者が、事業所内で困難ケースになっていることが多く、各事業所が苦慮しながら支援にあたっている様子が見えた。そこで、支援者のスキルアップや、事業者間の意見交換を目的に、研修会を開催した。事例検討を通して、アセスメントの取り方や支援のポイント等を学ぶ機会を提供した。

## Ⅱ 事業の目的

---

ジョブカレの利用を終了した人たちに対して、地域生活へのスムーズな移行のために必要な支援を提供し、フォローアップを通して、地域での生活に必要な支援モデルを作成する。

また、支援者のスキルアップを図る研修を実施し、発達障害者に、より専門的な支援を提供できる体制を整えるとともに、受け皿の拡大を目指す。

上記を実施することで、身近な地域で継続した支援サービスを受けられるようにし、発達障害者が、就労面、生活面で、その人らしい自立した生活を送れるような体制づくりを目指す。

## Ⅲ 事業実施報告

### 1. 地域生活へのスムーズな移行のために必要な支援について

#### (1) 事業の概要と目的

ジョブカレの利用を終了した人は、平成31年2月末現在で24名(宿泊型の利用者は21名)である。利用終了後の進路は、下記の表のようにになっている。

○ジョブカレ利用終了後の進路(平成31年2月末現在)

《日中活動の場》

進路先	就職	福祉的就労	入所施設	未定	その他	合計
人数	5	8	1	8	2	24

《生活の場》

進路先	一人暮らし	グループホーム	入所施設	自宅	その他	合計
人数	10	3	1	5	2	21

表を見てわかるように、日中活動の場が「未定」となっている人が多い。これは、ジョブカレを利用終了または途中退所した後、日中の活動場所が見つからず、ひとまず活動の場を持たないまま自宅やアパート等で暮らす人が多いということである。利用終了時は、関係機関への引継ぎは行うのだが、このような人たちのほとんどが、ジョブカレ利用中も通所が困難であり、その先の方向感も定まらなかったため、すぐに次の活動の場を見つけることは難しかった。また、高機能の人たちの中には、既存の作業所に偏見がある人も多く、マッチする通所先を見つけにくいということもあった。ジョブカレ在籍中に通所が困難であった理由としては、①二次障害が重く精神的不調が続いていた、②見通しが持ちづらい、理想と現実のギャップに気づきにくく現状把握が難しいというような障害特性から、日々の訓練の意義が見出しにくい、③現状や将来への不安感、そこから来る事業所への不信感、④生活リズムの乱れ等があげられる。このような人たちが、自宅等に戻った後、一時的または長期的にひきこもりになってしまうのは、想像に難くない。家族の負担が増える、支援者との関係が途切れる等のことも起こりうるであろう。

一方、就職が決まって退所した人も5名いるが、内3名は転職をしている。就職が決まって退所する場合は、ジョブカレが就職活動や職場定着を支援するため、退所

後もそのまま継続してフォローを続けるケースが多い。よって、2名は、転職の際も支援を行い、現在も引き続きフォローを行っている。

このように、利用終了後も何らかの支援が必要な人が多く、地域への移行も順調とは限らない。そこで、ジョブカレがフォローを続けている2名を含め、利用を終了した人と体験利用をしたが利用に結びつかなかった人にコンタクトを取り、現状の聞き取りや、今後のジョブカレからの支援の要否を尋ねた。コンタクトを取った人たちの現況は下記の表の通りである。

○利用終了後、または体験利用終了後にコンタクトを取った人の現況  
(平成 31 年 2 月末現在)

《日中活動の場》

進路先	就職	福祉的就労	未定	合計
人数	3	3	3	9

《生活の場》

進路先	一人暮らし	グループホーム	自宅	合計
人数	4	2	3	9

上記の9名の内、訪問につながったのは4名である。訪問ができなかった理由としては、以下の通りである。

- ・仕事が忙しくて、訪問を受ける時間が取れない。仕事が順調で特に困っていない。
- ・福祉的就労が決まり落ち着いてきたので、訪問を受けることで本人に新たな刺激を与えたくない。
- ・精神状態が悪く誰にも会えない。
- ・遠方へ転居した。
- ・日中の活動場所がなくても特に困っておらず、訪問を受けて話を聞いてもらっても何も変わらないので、訪問に意義を見いだせない。

今年度は、4名の人を中心に、利用終了後のフォローを行い、スムーズな地域移行のための支援の必要性や内容について検討を行う。



## (2)アフターフォロー事例

### ◆事例1◆

Aさん

日中活動の場:就職

生活の場:一人暮らし

20代女性。保健師として働いていたが、作業が遅く、時間内に仕事が終わらないことが続き、次第に人間関係もうまくなり退職。退職後、発達障害の診断を受ける。その後ジョブカレの利用を開始。

ジョブカレ利用開始後、約1年で就職が決まる。当面、保健師の仕事はしたくないとのことで、以前から興味があった清掃の仕事の実習に行き、仕事ぶりが認められ、雇用となる。過去の経験から、自己肯定感が低く、被害妄想がある。仕事は丁寧に決められたとおりに行うことができるが、臨機応変に対応したり、力加減を調整するのが苦手で、全力で作業にあたり疲労がたまりやすい。また、精神的に不安定になると集中力が続かず、作業スピードが落ち、手順が抜けてしまうことがある。住まいも同時に変えるのには不安があるということで、宿泊型自立訓練のサービスは継続して利用し、生活面では支援がある中での就職となった。就職して10か月後に、アパートを借り、一人暮らしへ移行。自立訓練(生活訓練)のサービス終了から3年が経過するが、現在もフォローを続けている。

### ○再就職までの流れ、支援の状況

時期	本人の状況・相談・課題	行ってきた支援	関係機関との連携
H28.1	物流センターに就職。 週5日、8:00～13:00勤務。 食堂、廊下、トイレ等の清掃。 60歳代のパートさんと一緒に仕事を行う。	最初の1ヶ月は週1回程度会社訪問。徐々に訪問回数を減らしていく。	働き暮らし 応援センター(障害者 就業・生活 支援センター)へつなぐ。
	休憩時間、話の輪の中にも何を話していいかわからない、清掃している自分を	本人がジョブカレに話をしに来たり、アパートを訪問して話を聞いたりする。休	

	他の人が邪魔に思っている気がする等の訴えが何度もある。	憩時間中の会話は、話を聞くだけでも十分であること、清掃も仕事なのだから、邪魔に思われることはないこと等を都度伝える。	
H28.4	パートさんよりジョブカレに直接連絡があり、本人にどう対応していいかわからないので来てくれないかとのこと。訪問して話を聞くと、「必要以上に謝罪したかと思えば、謝罪が必要な時には謝らないことがある」「ずっと具合が悪そうな顔をしている時にどう接していいかわからない」「被害妄想のようなことを言い出すことがある」等であった。	発達障害の主な障害特性を書面に落としてパートさんに渡し、それとパートさんが不満に思う本人の言動を照らし合わせて説明をする。本人は、一見障害があるように見えないので、自分勝手等と誤解されがちだが、障害故の部分もあることを伝える。 パートさんからは、障害に甘えずに頑張らないといけないう発言が何度もある。	
	「自分は場違いな言動をしているのではないか」、「パートさんから明るく前向きに仕事をしないとみんなに心配をかけると言われ、そうになりたい自分となれない自分がいてつらい」「雑談がうまくできない」等の訴えがよくある。仕事でも泣けてきて、休憩を取ることがあるとのこと。	本人から発信がある時に面談を実施。仕事をしに行っているため、雑談は不要であること、しんどい時は無理して笑顔を作らなくていいこと等を都度伝える。	
H28.8	パートさんから要請があり、働き暮らし応援センターの担当者と一緒に訪問。本人は、7月から不調が続	訪問中、パートさんから、「障害に甘えてはいけない」「女の子なのだから家事もきちんとしなければい	働き暮らし応援センターの担当者もパートさん

	<p>き、人に会うことがつらいとのこと。</p> <p>パートさんからは、調子が悪い時は仕事のペースが遅い、毎日本人の顔色を見ながら気を使っている、どう扱ったらいいかわからないと話がある。</p>	<p>けない」「人とうまくやっ ていなくてはいけない」等 の発言が何度もあり、その ことで本人がしんどくなっ ているのではないかと予想 された。ただ、本人がその パートさんの社交性に 憧れている所があるので、 そのせいでしんどくなって いることに気付いていない のではないかと思われた。</p>	<p>の発言に不安を感じ、 後日、アパートにて、本 人、働き暮らし応援セ ンターの担当者、ジョブ カレの担当者の三者で 面談を行うことにする。</p>
H28.11	<p>宿泊型自立訓練のアパート を出て、一人暮らし開始。</p>		
	<p>通院、服薬しながら仕事に 行っているが、落ち着いて 働けたり、不調になったりの 繰り返し。服薬が嫌で、通 院を自己判断で中止した。 「自分は場違いなことをし ているのでは？」や「自分の悪 口を言われている気がする」 等の発言は毎回あり、 状態はよくない時が多い。</p>		<p>8 月以降、 三者面談を 月に 1 回程 度実施。</p>
H29.3	<p>本人から、「仕事に行くのが しんどい」「被害妄想がひど い」との訴えがある。再度通 院を促し受診したところ、医 師からは休職したほうがよ いと言われたとのこと。パート さんからは「もっとしんどい 思いをしている人はたくさん いる」「笑顔でいなければ」 等と変わらず言われ続けて</p>	<p>職場訪問し、本人の上 司に現状を伝えたところ、理 解を示してくれるが、会社 としては長期休暇を取るな らば退職してもらわねばな らないとのこと。 本人には、パートさんの言 うことを気にしてはいけな いこと、しんどかったら休 んでもよいこと、客観的に</p>	<p>働き暮らし 応援センタ ー担当者 と職場訪問。 面談。</p>

	いる。本人は、パートさんから言われるようにできない自分を責める気持ちがある。また仕事が続かないという結果になるのが嫌で、退職はしたくないとのこと。	見て本人の状態が悪いように見受けられるので、退職も考えてもよいことを伝える。	
H29.4～5	仕事を続けられそうだった、無理だと思って欠勤したりの繰り返し。被害妄想がひどい様子。本人からは、TELや来所にて相談がある。	本人に、このままでは、入院にもなりかねないので、退職の方向でいこうと伝える。働き暮らし応援センター担当者も退職した方がよいという判断を下す。	働き暮らし応援センター一担当者と情報共有。
H29.6	5月はほとんど出勤できていない状態で、退職願を提出。しばらく自宅で休養。少しずつ食欲が戻ってくる。	自宅にいても本人の不安が高くなるだけなので、当法人で経営する飲食店でボランティアをすることを提案。見学後ボランティアを開始する。	働き暮らし応援センター一担当者が、ハローワークへ求人検索同行。三者定期面談は継続。
	「次の仕事が続けられるのか」、「自分は調子に波があり、パートさんに言われていたような振る舞いができない」等不安についての話が多い。	職場は仕事をしに行くことが目的であって、いつも笑顔でいることや、同僚とおしゃべりをしに行くのが目的ではないことを都度伝える。	ジョブカレ担当者が気持ちの聞き取り、働き暮らし応援センター一担当者が新しい職探し、と自然に役割分担ができる。
H29.9	物流センターと、運送会社のメンテナンス作業の2社	実習の様子を都度聞き取る。	

	<p>に見学・実習に行く。物流センターはライン作業、メンテナンス作業は建物内外を一人で清掃するという仕事。メンテナンス作業は、一人でやれて気が楽だが、暇な時間があってどうしていいかわからなかったとのこと。物流センターは、作業が早くできないこと、同僚と一緒に昼食を食べるのが負担なことを挙げる。また、物流センターでは、実習後半に被害妄想が出て、他の人がいる場で昼食を食べるのがしんどくなり、車の中で一人で食事をとったとのこと。</p>		
H29.10	<p>本人から、物流センターの方に決めたいと話がある。物流センターは、実習中にすでに気持ちの負担が大きく、長続きしないことが明白なので、本人にそのことを伝える。結果、メンテナンスの仕事に就職する。</p>	<p>物流センターに就職した場合、どういうことが予想できそうか、面談で一緒に話し合う。</p> <p>就職前に、ジョブカレに来所し、一緒にナビゲーションブック(*)を作成。仕事をする上で知っておいてほしい自分の特性等記入する。昼食を事務の人と一緒に食べた方がいいか最後まで迷っていたが、仕事を長続きさせたいなら一人で食べた方がよいとアドバイスし、本人も納得し、そのようにはっきりナビゲーションブックに記入する。</p>	

現在	最初は、9～16 時、週 4 日勤務。半年後から週 5 日勤務に変更。さらに半年後から 8:30～17:30 に勤務延長。残業もしているが、心身共に安定している。	定期的に面談を実施。被害妄想的な発言はたまにあるが、都度話を聞いて、本人の不安を取り除けるようにする。	三者定期面談継続。企業とのやり取りは、働き暮らし応援センター担当者が担う。
----	---	---	---------------------------------------

\* 参考:「ナビゲーションブックの作成と活用」障害者職業総合センター職業センター

## ◆事例2◆

(事例2以降は、時系列での詳しい内容は省略し、概要のみを紹介する。)

Bさん

日中活動の場:就職

生活の場:一人暮らし

30代男性。ジョブカレ開始以前は、数か所の企業で就労経験があったが、人間関係がうまくいかなかったり、仕事が覚えられなかったりしたことで退職となる。ジョブカレ利用開始後 2 年で、クローズで就職が決まり、利用を終了する。しかし、上司との関係がうまく築けず、就職して1年で契約更新がなく退職となる。利用終了後も、ドリームハイツ(宿泊型自立訓練)の近くで一人暮らしをしているため、本人が、ドリームハイツに来て、現状報告や、職場での困りごとの相談や、生活の上でわからないこと等の相談を行い、スタッフも数カ月に 1 度住まいを訪問し、現在もフォローを続けている。

### ○再就職までの流れ、支援の状況

・契約更新がなかった理由として、上司との関係が悪かったことが挙げられる。本人の仕事のミスに対して、上司が、「どうしてこんなこともできないのか」と叱責したところ、本人は単に叱責されているとは思わずに、「どうして」と聞かれたことに対して、その仕事をミスした理由を細かく説明した。また本人が、仕事がうまくいかない理由を説明すると「言い訳が多い」と言われた。文字を指でなぞりながら書類を読んでいる姿を、肘をついて仕事をしていて態度が悪いと指摘された。こういったことが度重なり、上司がだんだん感情的に叱責してくるようになり、契約終了となった。

・退職後、何度も面談を重ね、仕事上での本人の強みと弱みを整理した。自分が課題と感じていること、上司から指摘されたことを整理する中で、企業が求めてくることをまとめ、その中で自分の強みをどう生かせるか、またどうしたら課題をクリアできるか、課題のクリアが難しい部分に関しては配慮をしてもらえるか等一緒に考えた。上司との受け答えのどういった点がよくなかったか、どう答えたらよかったのかを具体的な場面を使って本人に伝えた。

・次の仕事は、オープンで行くべきかクローズで行くべきか、本人の希望や特性を考えあわせて話し合い、前職での状態や、本人の精神状態を考え、今後はオープンで就職することにした。

・関係機関(相談事業所、働き暮らし応援センター、市障害福祉課)と定期的に会議を開き、本人の現状確認と今後の支援方針について共有する。

・本人がハローワークからもらってきた求人票を一緒に検討し、応募の際は履歴書の作成や面接練習のサポートを行った。

・現在の職が決まった際は、職場を訪問し本人の障害特性や、対応の仕方を説明した。その後は、職場の上司が変わった等のタイミングで職場訪問している。Bさんの場合、前職では、本人の話を通してしか職場の状況や上司の様子等がわからなかったため、本人からの相談に乗るのに苦慮したが、現職では直接職場の担当者に本人との接し方を伝えることができ、職場の様子もわかるので、本人の相談にも乗りやすい。

### ◆事例3◆

Cさん

日中活動の場:福祉的就労

生活の場:グループホーム(サテライト型)

20代男性。ジョブカレ利用前は、就労継続B型を利用していたが、他利用者との関りにしんどさを感じ、また作業内容に体力的に疲労していたことに気づかず、疲労が蓄積しており、それがピークに達して通えなくなった。家庭では、家族が多く、うちの中がにぎやかなことにしんどさを感じており、壁に穴を開ける等の暴力行為が出て

きたため、支援者や家族が本人と協議の上、実家を離れたほうが良いという結論に達し、ジョブカレの利用を開始した。

ジョブカレでは、細かい作業、複雑な作業が苦手だったため施設外での実習が難しく、単純な内職作業を中心に取り組んでいた。生活場面では、家事をまったくすることがなく、洗濯、掃除等する際は都度職員が部屋を訪問し、一緒に行くことから始め、少しずつやり方を覚えていった。また、バスの乗り方、ATMの使い方等もマニュアルを作成し、一緒に行くことから始めた。家族もまめに本人の部屋に来て、掃除や服薬のセット等をしていた。

人に関わってこられすぎるとしんどくなるが、仲良く話せる人がいないことにもしんどさを感じていた。また、職員の異動等の環境の変化に弱く、そういった際は、長期間不調が続いた。不調時は、自分で原因に気付くことが難しく、何を話しても「わからない」との回答で、数週間休みがちになることが利用期間中数回あった。復調してくると、振り返って、こういう理由で不調だったのかもしれないと言うことができた。

関係機関とは、利用開始当初から定期的にケース会議を開いており、利用期間満了後の移行先に関しては、「実家はさわがしくて無理で、かといって一人暮らしも不安である」ということから、グループホームを選択することになった。しかし、他人との関わりにしんどさを感じるため、サテライト型を利用することとなった。日中活動の場としては、新しい住まいから通える就労継続B型の事業所を数か所見学、体験利用し、本人の希望により決定した。

新しい支援機関への引継ぎ書類として、関係機関には「状態評価シート」〔資料 1〕、「引継ぎシート(就労移行のための総合支援シート)」〔資料 2〕、「引継ぎシート(ひとり暮らしへの移行のための総合支援シート)」〔資料 3〕を提出した。

(\* ジョブカレでは、アセスメントシートとして「就労移行のための総合支援シート」と「ひとり暮らしへの移行のための総合支援シート」を使用しているが、資料 2、3 は一部のアセスメント項目を抜粋しているため、参考までに全項目を巻末の資料 19、20 に掲載する。)

## ○利用後の関わりと、支援の状況

・日中の活動場所が決まっていなかったため、グループホーム近隣の就労継続B型事業所を数か所、一緒に見学に行く。本人が、新しい事業所を続けられるか不安があったので、今後のスケジュールと、「まずは体験実習をして、自分がいいと思ったところに決めましょう。続くか続かないかはわかりませんが、続かなかった時は、



また一緒に新しいところを探すので大丈夫です」と書いた紙を部屋に貼っておく。

・本人、新しい支援機関と相談し、2 事業所に体験実習に行く。振り返りにも同席。本心を言うのが苦手なので、その後、本人の思いを聞き取る場を設定する。「悪口にならないから、思ったことを言って大丈夫」と促すと、1 か所は、きつい口調で話す職員がいたので行きたくないとのこと。もう 1 か所は、気になることはあるが、大丈夫そうとのことだったので、そちらの事業所に日中活動の場を決める。

・その後、数回、本人の部屋を訪問。本人の調子がよくないので、B型事業所の利用は週 3 回と決めたそう。しかし、その 3 回も行けない日があるとのこと。グループホームの世話人が、一緒に夕飯を作ったり、朝の送り出しをしてくれることもあるとのことであった。その後は新しい支援機関に引継ぎ、訪問を終了した。

・今年度の「発達障害者自立生活移行支援事業」により、半年ぶりに本人に連絡を取ってみると、その後も不調は続いており、日中活動も休みがちで、部屋にこもっている時間が多いとのこと。訪問して、本人の話を聞くと、「一人でいることが寂しい」「楽しみがない」等の話がある。

・相談事業所と、B型事業所にも連絡を入れ、本人の様子を聞いてみると、欠席が多く、今後どうしたらいいか検討しなくてはいけないと思っていたので、ケース会議に入ってほしいと依頼を受ける。

・ケース会議に参加。両親も出席。新しい支援機関の話を聞くと、本人が不調なので、通所のことあまり強く言えず、本人との関わり方も、探りながら行っているとのこと。両親の希望としては、もう少しきつめでよいので、通所を促してほしいそう。ジョブカレからは、不調時は本人の思考が止まり気味であり、何かのきっかけで回復するということはなく、このままでは現状が続く一方なので、本人がすべきことを支援者側からある程度提示した方がよいのではないかと提案する。今後の支援の方向性としては、①週 5 日通所する、②グループホームの本体利用を体験してみて、可能ならば本体へ移行し、世話人が常駐する環境で生活することに決まり、本人にもその方向性でよいか確認を取り、決定する。

## 平成 31 年度アフターフォロー実績(4 名)

訪問	職場訪問	関係機関との連携
12 回	1 回	6 回

### (3)まとめ

先にも述べたように、ジョブカレを卒業した人は、平成31年2月末現在で24名であるが、すべての人がスムーズに地域移行しているわけではない。現在4名を継続して支援しているが、4名とも課題はあり、それは、新しい課題ではなく、ジョブカレ在籍時からの引き続きのものである。こうして見ると、個人が持っている課題は、簡単にクリアできるものではなく、場合によっては生涯に渡っての課題となり得る。

事例のAさんもBさんも転職をしている。転職前の職場でうまくいかなくなり苦しい時期は、ジョブカレに頻繁に連絡があり、相談に乗っていた。訓練、面談、就職活動と、ともに活動し、時には耳の痛いこともお伝えしたが、それでもやはり自分との関係性が構築されている支援者に相談をしたいのであろうと、時には長時間に及ぶ相談にも応じていた。

Aさんは、転職をする際の就職活動で、実習の時点でしんどさを訴えていた企業に就職を希望した。「昼休みに同僚と食事をする際に何を話したらいいかわからない」、「受け答えがおかしくて変な人と思われるのではないかと」、不安がふくらみ、被害妄想を口にするようになっていた。同僚と一緒に昼食を食べたいと思う反面、うまくふるまえない自分に失望し、どうしたらいいかわからなくなり、実習後半は、人目を避けて自分の車の中で昼食を食べていた。支援者は、実習の時点でそのような状態であれば、就職しても必ず人間関係でつまづくであろうと予想して、その企業に就職しても仕事を続けるのは難しいのではないかと本人に伝えたが、何度か説明しても本人はなかなか最初の意見を変えなかった。しかし、前職での人間関係のつまづきを経験してすぐ、次の職場でも同じ理由で離職を余儀なくされた時の本人のダメージの大きさを考えると、支援者としてはその企業への就職は避けたかった。被害妄想がでたこと、入職前から人間関係にしんどさを感じていること、就職した場合何が予想されるかを本人に根気よく伝え、本人の話も聞きながら軌道修正をし、現職に就職が決まった。本来であれば、本人の希望を第一に考えるべきであるが、明らかにリスクが予想されるであろう道にAさんを進ませるのは、支援者としてどうかと考え、働き暮らし応援センターの担当者と相談して、そのように支援の方向を決めた。

Cさんが、作業所に行けていない場合も、新しい支援者では理由を掴みかねたり、

本人の不調に影響されて、本人の「行けない」という訴えを全面的に受け入れている状況であった。しかし、Cさんは自分でも作業所に通った方がいいとわかっていたし、このままではいけないと思っているのが、話をしていく中で読み取れたので、新しい支援機関には、少し強引にでも、本人と、日中通所するルールを決めた方がいいのではないかと提案した。

AさんもCさんも、今までの、本人とジョブカレとの関係性があつたので、少し厳しい話もでき、それを本人も受け入れることができたが、つきあいが始まったばかりの機関がそうするのは、返って関係がうまく築けなくなることも考えられるのでやめた方がいいであろう。ジョブカレも利用開始したばかりの人には慎重に対応する。新しい環境に適応するのにかなりの時間を要する人も多い中、利用を開始して1年を経過してから、ようやく見えてくることも多い。このように、関係性を構築するのは時間がかかり、利用者としてもそれを何度も一から行うのは、大変な負担であろう。

本人の持つ課題は、クリアできないかも知れないが、本人の意識や、環境の調整でそれを補い、生きやすくなることは可能である。そのためには、本人をよく知る支援者(機関)の継続した支援が必要となることが、アフターフォローをされていて感じることである。

今年度の事業により、久しぶりに連絡を取った人の中で、ジョブカレの訪問の必要性を感じない(話を聞いてもらっても何の得にもならない)ので来なくていいと言って訪問を断った人がいた。ジョブカレ利用中から、福祉サービスに懐疑的などころがあり、目に見える損得で物事を計る傾向のある人であった。その人が、訪問を断ってから数か月後に、ひょっこり来所され、近況を教えてくれた。心臓に病気が見つかったとのことで、これから手術を受けるとのことであった。病気が見つかったことの経過や、手術への不安等を30分以上話して帰って行った。ジョブカレ利用中のその人の様子からは、自分から来所してくるとは想像もできなかった。連絡を取った時は、訪問を拒否されたが、自分が話したいと思った時に話せる場としてジョブカレを思い出してくれてよかったと思った。誰もが話を聞いてほしい時があり、その時に、話を聞ける機関の必要性を改めて感じた。AさんもCさんも、安定していてもふとしたきっかけで不安定になる。いつも支援が必要というわけではないが、支援が欲しい時に速やかに支援に入れる体制を整えておく必要があるであろう。そのためには、本人をよく知る支援者(機関)が、細く長く関係を続けていけることが重要である。しかし、一人の支援者や一つの機関が恒久的に支援することは、今の支援システムとしては難しい。今後は、チーム支援も含め、どういった機関がそれを担えるかを検討し、また、スムーズな地域移行のための具体的な方法を構築していくことが課題だと感じた。

#### (4)「アフターフォローの意義と課題」

福井県立大学看護福祉学部 相馬大祐

3名のアフターフォローの事例から、アフターフォローの意義と課題について考察したい。まず、ジョブカレの特徴を整理すると、①対象者に特性があること、②期限があること、③集中的であること、これら3点に集約されると考えた。

①対象者の特性としては、知的障害ではない発達障害ということがあげられる。この他に、それまで障害者として人生を歩んできた人ではなく、ジョブカレを利用する中で障害者手帳を取得する者の多いことも特徴と言える。つまり、自身が他者から支援を受ける必要性について、理解している者は少ないと推測される。このような対象者に対して、有期限で、集中的に支援を行うことは簡単なことではない。その難しさがジョブカレ利用終了後の日中活動や生活の場に反映していると推測する。しかし、これはジョブカレの支援が無意味なことであるということの意味するものではない。

アフターフォローの概要を見ると、それぞれの障害特性をよく把握していることが分かる。例えば、Aさんの場合は、「過去の経験から自己肯定感が低く、被害妄想がある。仕事は丁寧に決められたとおりに行うことができるが、臨機応変に対応したり、力加減を調整するのが苦手で、全力で作業にあたり疲労がたまりやすい。また精神的に不安定になると集中力が続かず、作業スピードが落ち、手順が抜けてしまう」といった記載がある。これは1人1人の障害特性を個別化して、把握しているからこそ記載できるものと考えられる。このように、本人の障害特性を把握することはジョブカレの意義の1つである。また、集中的に行うことで、コミュニケーションの取りにくい発達障害者の人であっても、支援者と関係性が構築されていることもうかがえる。例えば、Bさんはジョブカレ終了後も職場の上司との関係性がうまくいかず、離職している。一方、ジョブカレの支援者による数か月に1度の住まいの訪問は受け入れ、面談を何度も重ねている。このように自宅への訪問を受け入れることは、ジョブカレにおいて、支援者との関係性が構築できている証左と言える。またアフターフォローの訪問を拒否した人が来所し、自身の不安を語り帰ったというエピソードからもジョブカレにおいて、関係性が構築できていたからこそ、来所したと考えられる。

このようにジョブカレの支援の成果としては、個々の障害特性の把握や支援者との関係性の構築等があげられる。そして、アフターフォローの意義はこのように把握された障害特性を新たな支援者に引き継ぐことや新たな支援者と本人の関係性が上手くいかない時に、関係性のある支援者が間に入り、環境の調整ができることと言える。最初に述べたように、今まで障害者として人生を歩んでこなかった人々を支

援することは、時間と労力が必要である。そのため、ジョブカレ利用後のアフターフォローも重要と言えるが、ジョブカレにおける支援が個々の利用者で異なるように、アフターフォローの詳細も利用者個々に異なると考えられる。

一方、アフターフォローの課題として、終結をどのように考えるかといった点があげられる。この点については、今後の事例の積み重ねの中で、検討していくことが必要と言える。しかし、前述したアフターフォローの訪問を拒否した人が来所し、自身の不安を語り帰ったというエピソードから、アフターフォローの終結を考える際の重要な示唆が得られると考える。つまり、ジョブカレにおける支援を有期限で集中的な支援と捉え、その支援が終わることを終結と考えると、アフターフォローは期限のない、分散的な支援と言え、終結は設定しづらいと言えよう。本人が困った時、何かあった時に適切なタイミングで対応を行うことは理想的ではある。しかし、人々の生活は長く、また何が起こるか分からないのが人生である。理想をどのように具現化するのか、今後の検討と検証が必要と考える。

## 2. 支援者養成のための研修会の開催

### (1) 事業の概要と目的

昨年度、全4回シリーズの研修を開催し、延べ83名の参加があった。グループワークで事例検討を行い、アセスメントの取り方や支援のポイント等を学習した。その中で、支援者が課題と感じていることとして、「人との関係の築き方を伝えるのが難しい」、「言葉で伝えたことがどこまで理解できているのかわからない」、「モチベーションのない人にどのように働きかけていけばいいのかわからない」、「支援者の評価と本人の評価に差異がある(自己評価が高い)」等があった。このように、支援者は、高機能発達障害者に対して、作業スキルの課題よりも、対人関係や意思疎通等のコミュニケーションの部分に課題を感じる人が多いことがわかった。そこで、今年度は、コミュニケーションに重点を置き、事例を使って、本人の言動を通したアセスメントの取り方や、本人への伝え方、支援方法等を学べる研修を実施した。また、昨年度の研修は、支援経験や職種を問わず、様々な人の参加があったが、中には「内容が難しくついていけなかった」という意見もあったため、今年度は、初級編と上級編に分けて実施することとした。

事例を使って、具体的に支援方法を学ぶことで、発達障害の理解を深め、各事業所での発達障害者の適切な受け止めや、新規の福祉サービス利用につなげていきたい。

## (2) 研修内容

### ① 発達障害者支援勉強会 初級講座

#### 1) 内容

日時：平成30年7月11日(水)、平成30年8月7日(火)全2回 13:30～16:30

講師：ジョブカレ所長 松田裕次郎

案内を、福祉事業所、教育機関、就労支援機関、相談機関、医療機関を中心に約240件配布した。〔資料4〕

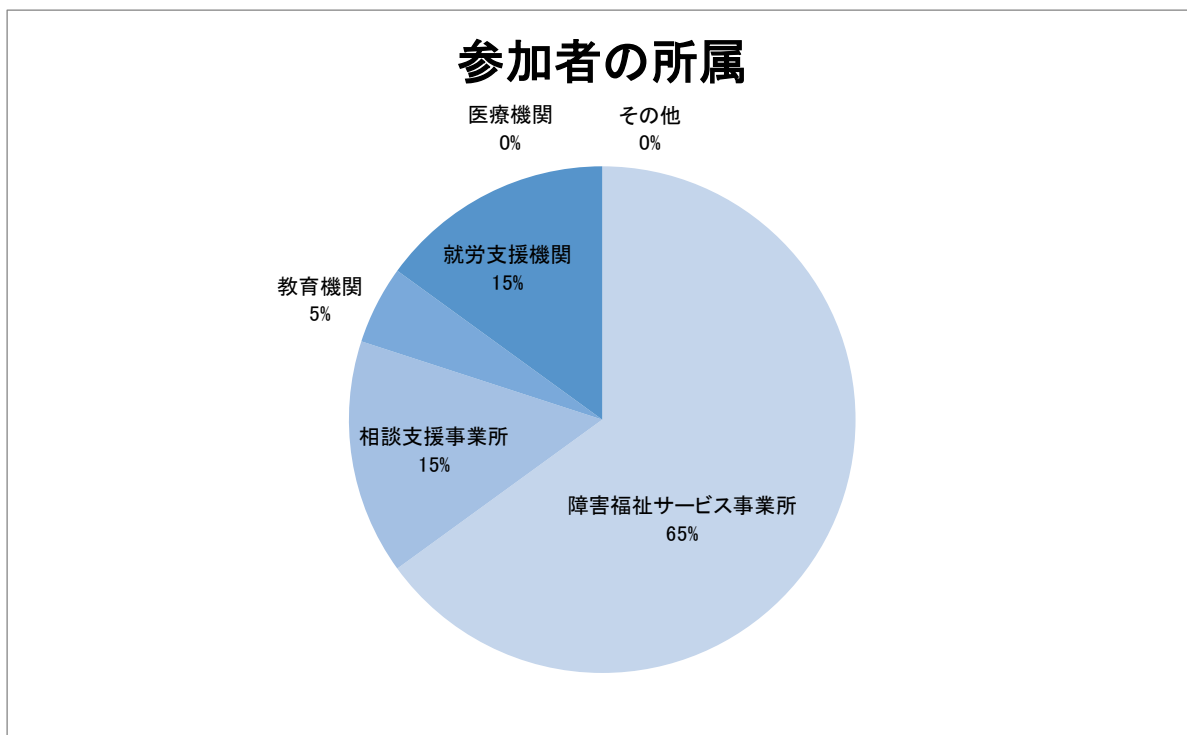
研修は2回シリーズで実施。1回目は、1つの事例について、資料を基にグループで検討し、個別支援計画を作成する。2回目は、それから3カ月が経過したと仮定し、1回目で検討した事例について、資料を基にモニタリングを行い、次の個別支援計画を立てるという作業をグループで行った。

【第1回】平成30年7月11日開催	
参加者	20人
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・アセスメント、個別支援計画についての講義〔資料5〕</li><li>・配布資料・・・プロフィール表〔資料6〕 状態評価シート〔資料7〕 スキル評価シート〔資料8〕</li><li>・資料から読み取れることを基に、各グループで検討を行い、個別支援計画を作成する。</li><li>・グループごとに、作成した個別支援計画を発表する。</li></ul>

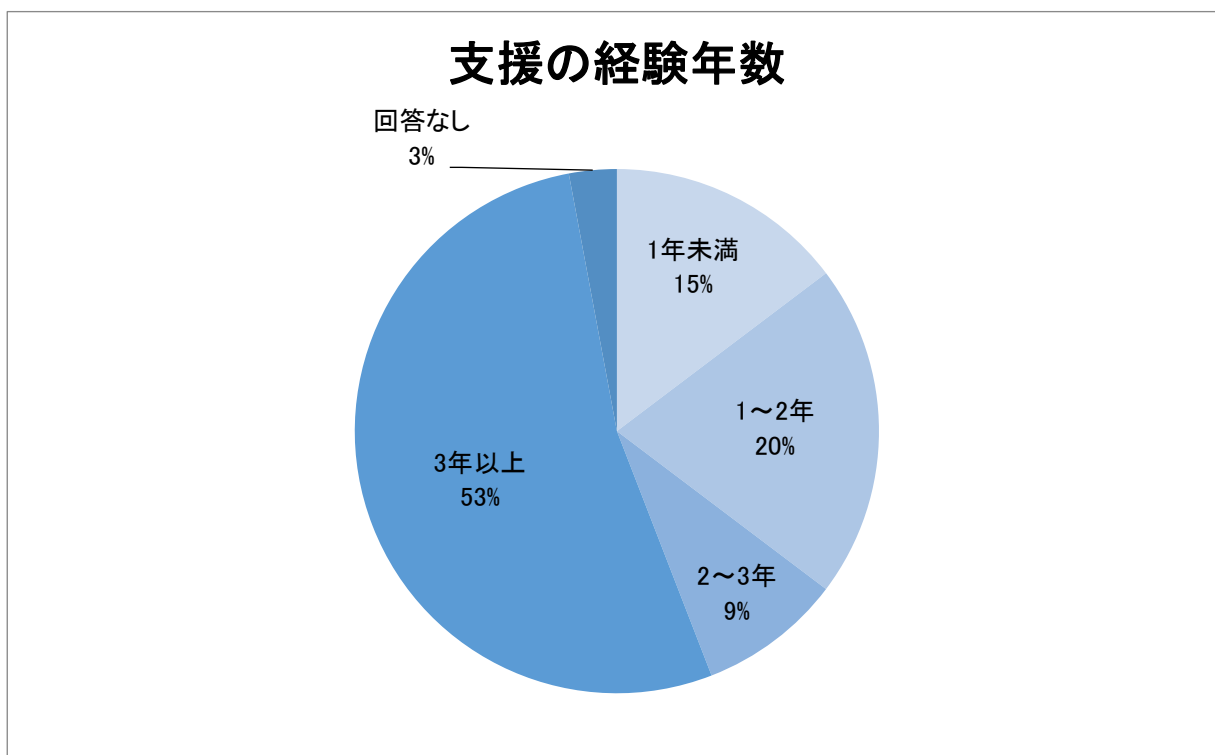
【第2回】平成30年8月7日開催	
参加者	14人
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・前回の研修で各グループが考えた個別支援計画を一覧にした表〔資料9〕と、ジョブカレが例として作成した個別支援計画〔資料10〕を配布。</li><li>・個別支援計画を基に行った活動記録を、1カ月まとめて表にして配布。〔資料11〕</li><li>・活動記録表から読み取れることを基に、各グループで検討を行い、次クールの個別支援計画を作成する。〔資料12〕</li><li>・グループごとに、作成した個別支援計画を発表する。</li><li>・講評と、講義〔資料13〕</li></ul>

## 2) アンケート結果

### 1. 参加者の所属

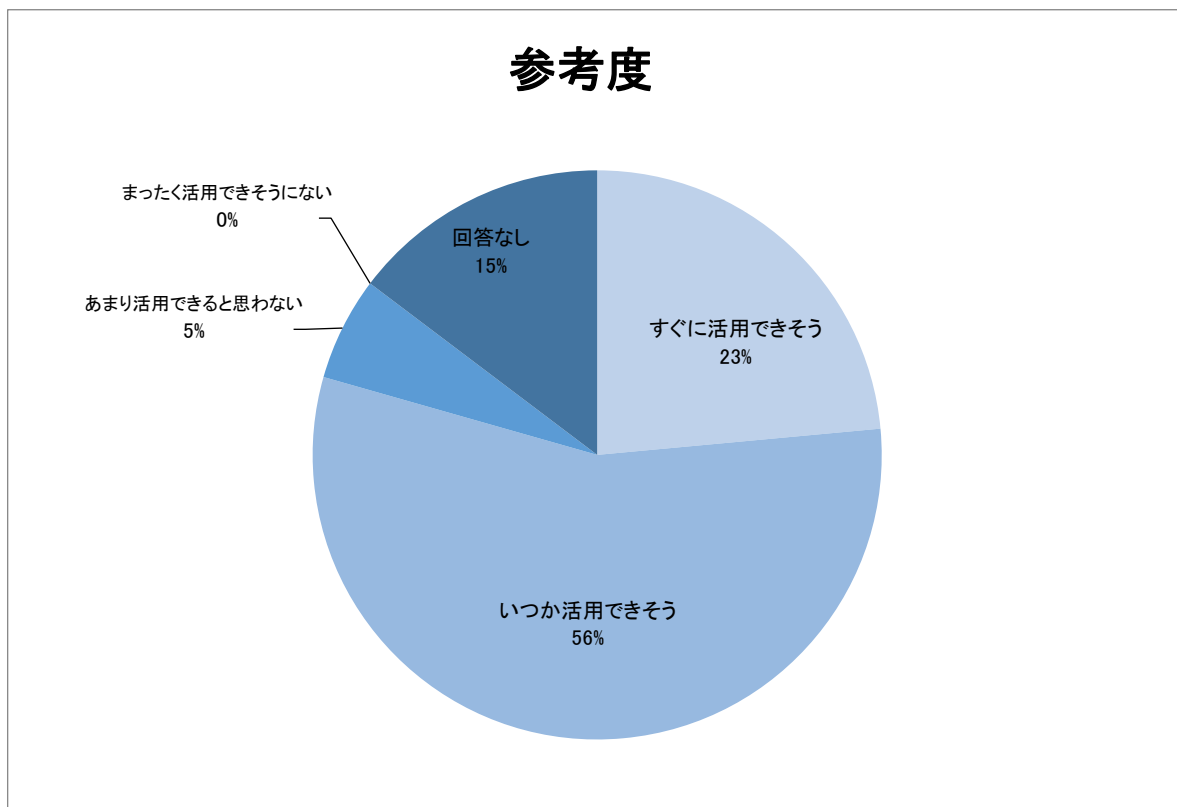
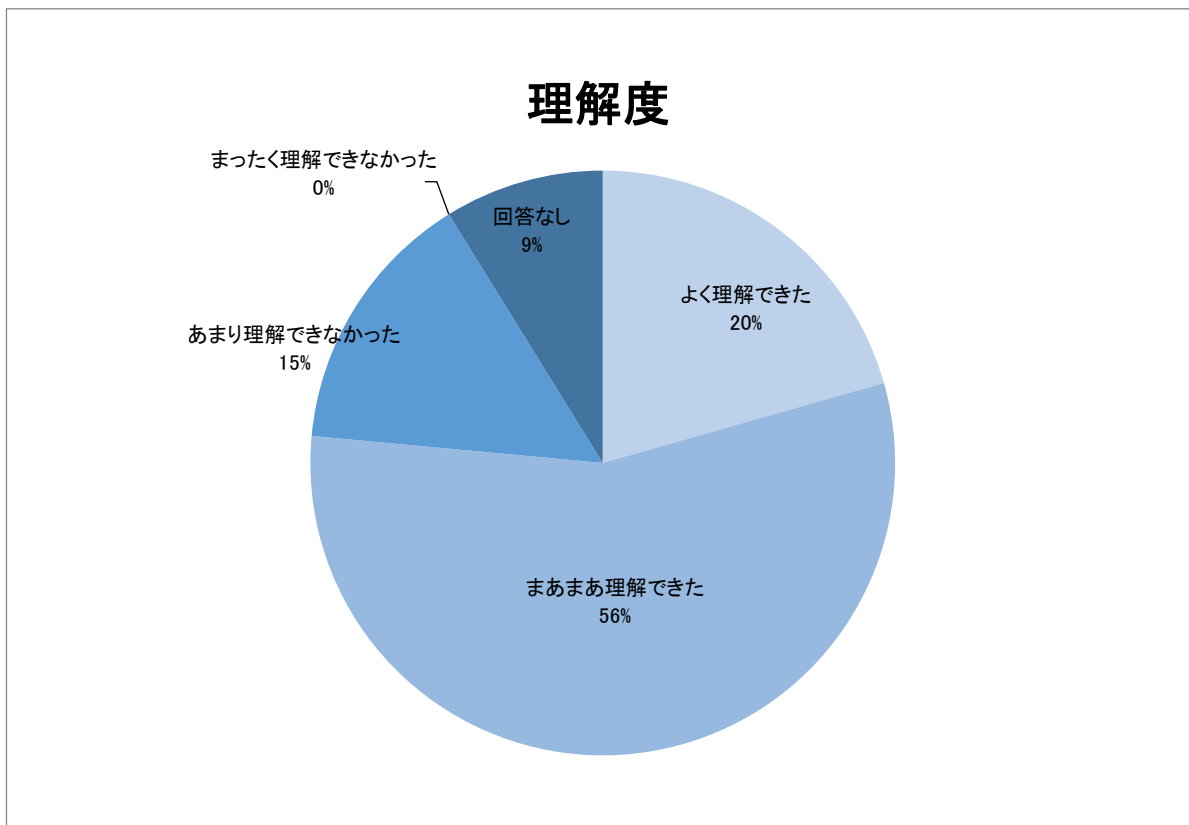


### 2. 発達障害者支援の経験年数





### 3. 研修内容について



#### 4. 意見・感想等

(抜粋、要約)

〈発達障害者支援で困っていること、課題〉

- ・スケジュールの提示がむずかしい。作業が天候に左右されるので、当日通所されてから確認してもらうことで見通しをもってもらうしかできない。
- ・伝え方について困ることがある。
- ・仕事に対する意欲の高め方。
- ・発達障害への支援方法が全然分からない。スマホ依存の方もおられどこまで声かけや支援を行うのか困ってしまう。
- ・毎日同じ内容でトラブルなったりするので何度も伝えるが本人に入らない。その時はどの様に支援していったらいいのかわからない。
- ・「分からない」、「忘れていた」という答えが多く、本人になかなか入っていかないことが難しい。繰り返す事で入っていくものなのか、意味がないのか。
- ・支援者側に返ってくるものがないので手ごたえがなく、難しく感じている。
- ・行動の理由、原因が不明瞭。(言葉がしっかりしている分、逆にカーテンのようになり、分かりにくい)
- ・やりたくない苦手な作業をやってもらう為の声かけやアプローチを教えて欲しい。
- ・自己理解を深めてもらうこと。
- ・注意する(怒る)のはいいのか？

〈感想〉

- ・個別支援計画を書くことで、一番大切な支援をする方法が具体的に分かりやすかった。
- ・個別支援計画がなぜ必要なのか、よく理解できた。
- ・支援の方法や内容は目標とどのように関連しているのかよくわかった。
- ・他の作業所の方と話しることができて良かった。
- ・グループワークの中で、目標設定などに「必ず」「決まった」という言葉を使っている事に気が付いた。「週5日出勤」というところに重きをおいてしまっているなど思った。少しずつ利用者さんや当事者さんが目標とすることへ向かって行けるようにスモールステップを考えていきたい。
- ・他の班のアプローチ方法や角度を聞いて新鮮だった。
- ・他事業所での支援や、利用者との関わりをグループワークの中で伺うことができて良かった。

- ・評価シートや活動記録も参考になった。
- ・発達障害者の支援は、個人で抱えるのではなく、チームで対応するのはとても大事だと思った。
- ・個別支援計画の、アセスメント、支援内容、本人の役割の意味が改めてよくわからなくなった。この枠組みについてその構成意図と、枠組みの内部をどの様に意義付けするのか知りたい。
- ・研修して考えたことを、やりっ放しではなく実践していただき、評価を出して頂いたので、2回目の研修は非常に具体的でわかりやすく、イメージがつかめ、話し合いも気持ちが入りやすかった。

## ② 発達障害者就労支援研修

### 1)内容

日時：平成30年9月10日(月) 13:30～17:30

講師：早稲田大学教育学研究科 教授 梅永雄二氏

案内を、福祉事業所、教育機関、就労支援機関、相談機関、医療機関を中心に約1500件配布した。〔資料14〕

研修を2部構成とし、前半(13:30～15:00)は講義、後半(15:20～17:30)は演習を実施。

講義「発達障害の人の就労支援 ―コミュニケーションを中心に―」	
参加者	153人
内容	発達障害者の就労支援についての講義〔資料15〕 (滋賀県発達障害者支援センター共催)

演習(事例検討)	
参加者	29人
内容	・配布資料・・・プロフィール表〔資料16〕 状態評価シート〔資料17〕 スキル評価シート〔資料18〕 ・資料を基に、グループごとに事例検討を行う。検討内容は、①事例に挙げられている人の課題抽出、②それに対する支援方法。 支援の方向性としては、「この人にどういう支援をしたら就職が可能になるか?」、「この人が就職した後、仕事を長く続けるためにはどういう支援が必要か?」。

## 2) 事例検討内容(抜粋、要約)

### ① 事例ケースの課題抽出

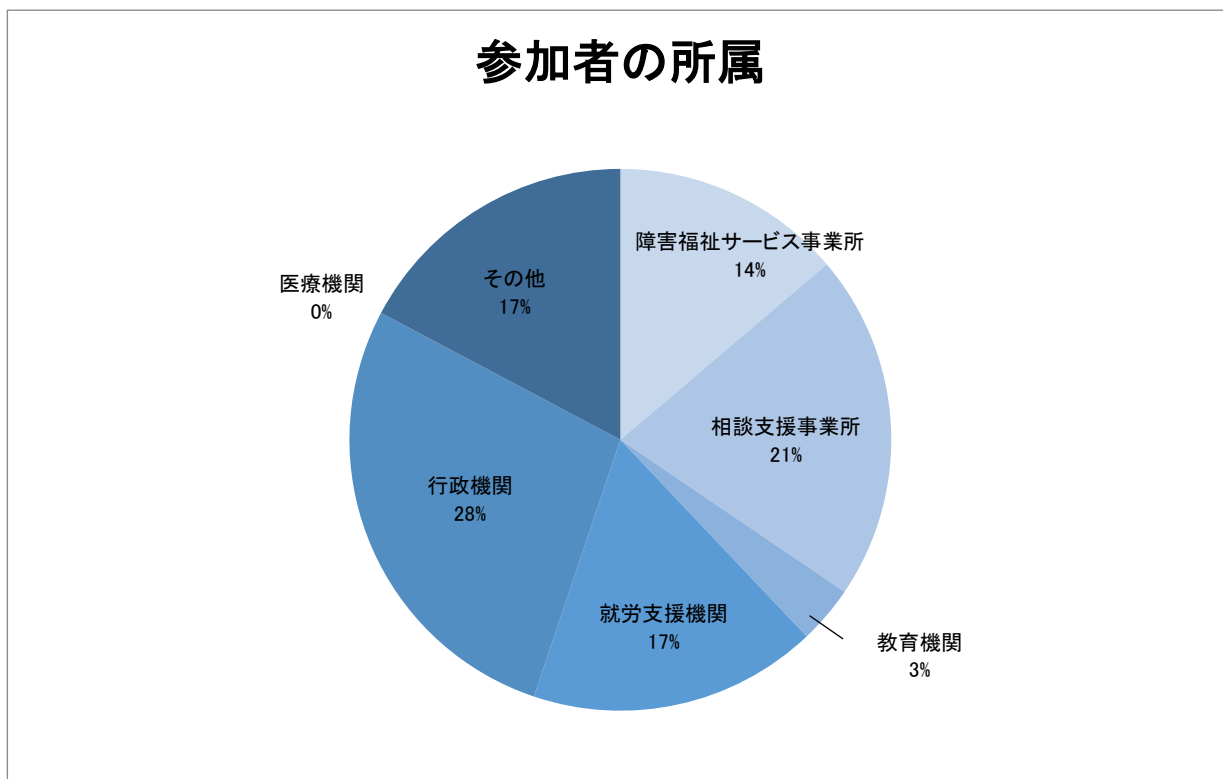
- ・他の利用者に勝手に指示をする。
- ・来客を気にして手が止まる。
- ・質問、確認が多い。相談が長い。
- ・職場のルール、マナーが理解できていない。守れない。
- ・自己理解ができていない。
- ・手順、工程が分かっていない。意図が伝わっていない。
- ・作業スピードが遅い。時間内に業務がこなせない。
- ・人を不快にさせる発言や言い訳をする。
- ・物事を被害的に受け取る。
- ・感覚過敏がある。

### ② 課題に対する支援方法

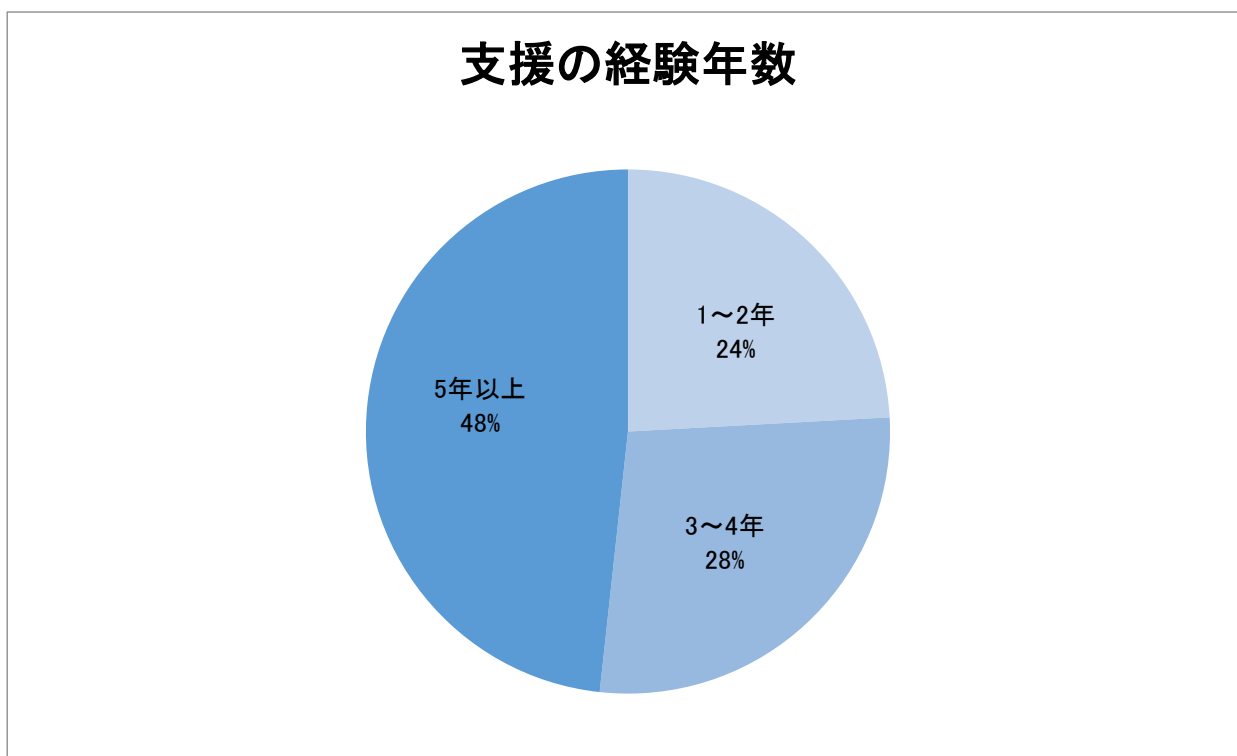
- ・パーテーションなどで作業環境を調整する。
- ・手順書の見直し、理解しているか確認する。(イラストや写真の使用)
- ・スケジュールの構造化と視覚化をする。
- ・ゴールの共有、定期的な振り返りをする。
- ・適職の再検討と生活自立度の確認をする。
- ・担当者、支援者を限定する。
- ・量より質、速さより正確さが必要とされる仕事とのマッチングをする。
- ・工程表、指示書の作成をする。
- ・話す時間、場面を確保する。
- ・就職に向けてスケジュール、見通しを立てる。
- ・キーパーソンを作る。
- ・具体的、視覚的な指示を出す。
- ・いろんな職種を体験してもらう。職場見学を行う。
- ・丁寧に説明する。(コミック会話等)
- ・本日の目標、結果を視覚化する。
- ・本人とルールを決めていく。ルールの視覚化をする。
- ・対話のルールを作る。(許可を得ること、時間を前もって決める)

### 3) アンケート結果

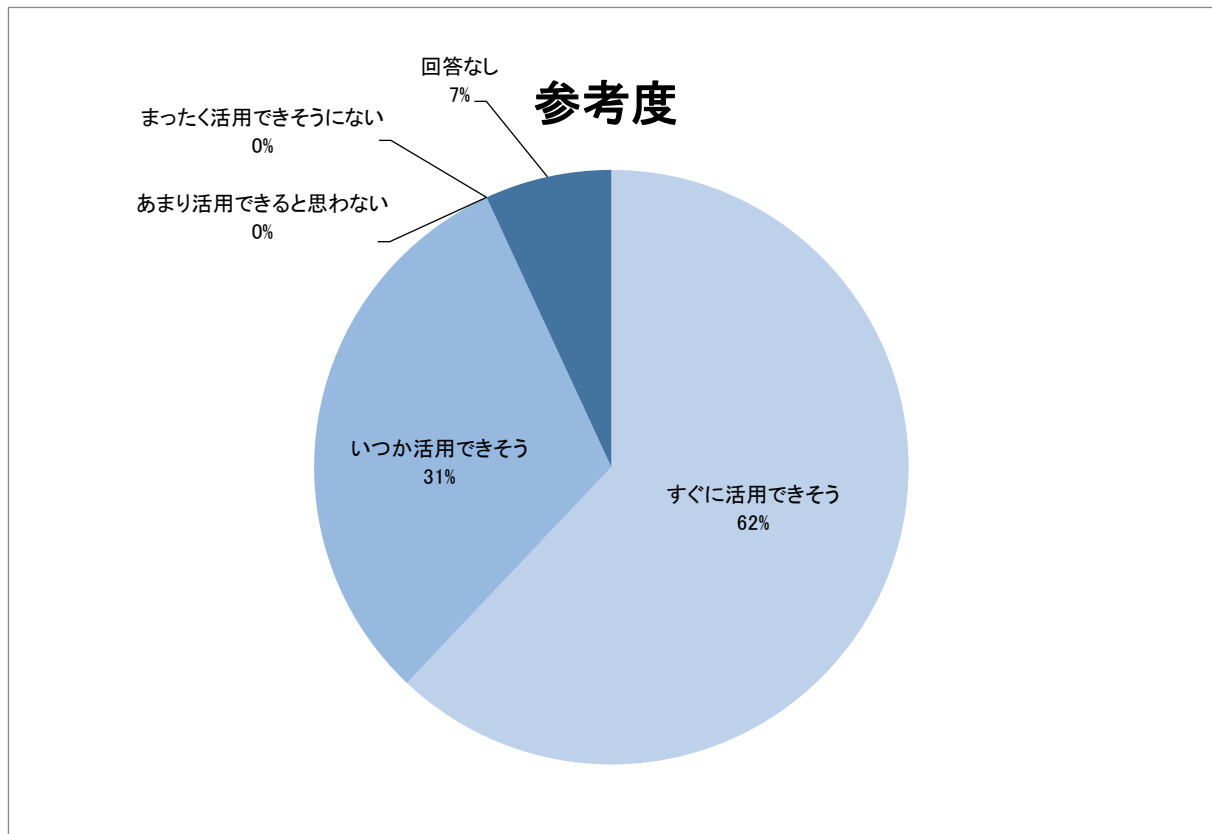
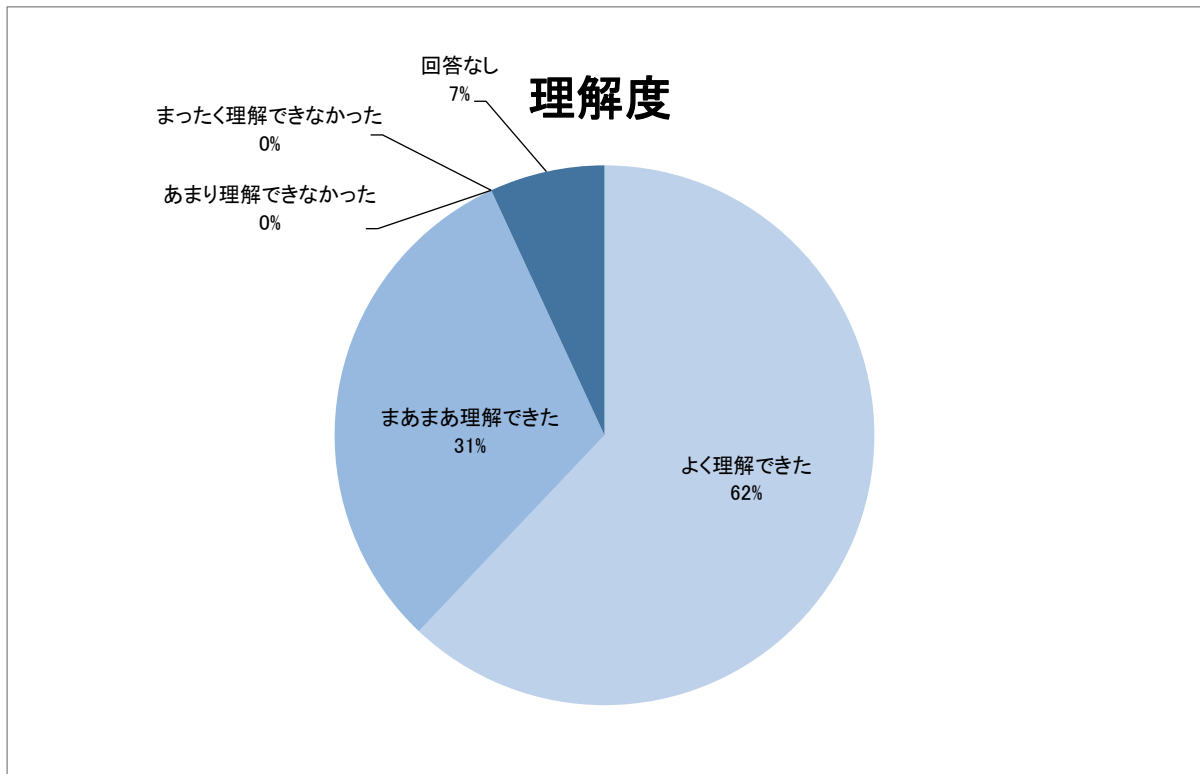
#### 1. 参加者の所属(演習)



#### 2. 発達障害者支援の経験年数(演習)



### 3. 研修内容について(演習)



#### 4. 意見・感想等

(抜粋、要約)

〈発達障害者支援で困っていること、課題〉

・就労支援という事の中で、企業で実習をさせて頂くことがなかなか出来ない所が課題だと感じている。

・事業所で、環境を整えることが出来ない。作業の内容、場所、人等、本人に分かりやすく、過ごしやすくスキルアップをしてもらいたいのだがなかなかできない。また、周りの利用者も理解できず孤立している。色々な人が集まる中で個々に支援することがなかなかできていない。

・複数の支援者による支援が必要だと痛感している。とても難しく、悩みながら支援している。

・職員と話をしたがるが、他者の悪い面、話の揚げ足を取るようなマイナス面が多くなる。話を聞いている方も疲れる。

・言葉で伝える事が出来ない人の意思決定にはいつも悩む。

・小中学校の親に将来を見据えて、ソフトスキルの大事さを伝えていくにはどうすればよいか？

・新しいことになかなか挑戦できない。変化に消極的。

・自分ルールが出来てしまう人にはどう支援すればよいか？

・これまで生活経験の中で就労意欲を無くしている人と多く出会う。就労に至るまでのステップの中で「生きたい」「働きたい」と思えることが必要と感じているが、何か具体的な支援をされているところを知りたい。「体験」できる事は、絶対必要と思う。ぜひ、早い段階で体験をできたらと思う。

・本日の話にあった、対人面での問題が就労の際の一番の問題となると思う。

・構造化の必要性を事業所に伝えても、温度差があって取り組んでくれないところがある。

・現状とニーズが乖離している。

・「相手の思いや気持ちを考えずに思ったことを言い、相手の反応に冗談を言ったように喜んでいる。」事をわかってもらうには、どうするか？

・自己評価が低い人へのプラスのフィードバックが入らない。(自己肯定感の低さ)

・次のステップに対する抵抗感、拒否感、現状で満足している。

・仕事の動機づけ、目的、意欲。

・就職への意欲はあるが、自分のできる事、できない事の裁量が分かっていないので、「就職したらする」と思っている利用者が多い。今ができなければ、今後はで



きない事を伝えたいが、それが難しく、伝え方が分からず困っている。

・本人との課題共有が難しく感じている。また、発達ベースの精神の人など、過去の嫌な体験が強く残っている人の支援に悩むことが多い。

<感想>

・成人だけではなく、子どもたちの生活についても応用できるような、具体的なヒントをたくさんいただいた。

・周囲の関わりによって、本人の生きづらさは解消していくのだと思った。

・本人が理解できるようなコミュニケーションの手段を考え、支援者が本人にわかるように伝えることが大切だと学んだ。

・コミュニケーションが難しいとあきらめてしまうのではなく、どのようなやり方でコミュニケーションを取ればよいのかということ学ぶことができた。

・コミュニケーションはキャッチボール、相手が受け取れるボールを投げるのが大切、ということが印象に残った。

・就労支援の場でのコミュニケーションの話だったが、学校やふだんの生活などにも必要な知識・考え方だと思った。

・支援者側のやるべきこと、アセスメントでみるべきことについて、とてもよくわかった。

・アセスメントをして、本人のできる力に目を向けて支援したいと感じた。

・環境を構造化し、わかりやすくすることで、多くの方が就労を継続できると学んだ。

### (3)まとめ

今年度、2つの研修を実施したが、どちらの研修の参加者も共通して感じていることは、支援者は、「発達障害を理解したいと思っている」、しかし、「発達障害(特に高機能)の支援は難しい」ということであった。

初級講座は、支援経験が浅い人を対象とした研修であったが、実際の参加者を見ると、支援経験が3年以上の人が一番多く、中にはサービス管理責任者の参加もあった。アセスメントの取り方、個別支援計画の立て方等、基本的なことも、日々、これでいいのであろうかと悩みながら行っており、改めて学びたいとのことであった。

グループワークの中でよく聞かれたのが、発達障害についての概論はわかっているが、実際に事業所が抱えているケースの支援方法を具体的に知りたいということである。特性の出方が様々なので、一番知りたいのは、声の掛け方、目標設定の仕方、ルールの伝え方等、個々にどうやって対応したらよいかということであった。発達障害者の支援には、高い個別性が必要なことが改めて感じられた。

また、長時間に及ぶ話や頻繁な相談に対応すること、利用者が自分のルールを押し通そうとすることや、他利用者との関係調整に一人で対応することで、支援者が疲弊するという意見も出ていた。高機能発達障害者のケースを自分だけで抱え込んでしまうと、疲弊して燃え尽きてしまったり、最終的に攻撃対象にされてしまうこともありうるので、チームで支援することの大切さも、研修の中で伝えた。

研修の受講後の感想で、「他の事業所の人意見が聞けてよかった」、「大変なのは自分だけではないと感じた」、「学んだことを生かしてまた明日から頑張りたい」という意見が聞けた。研修が、学びを深めるためだけでなく、横のつながりを作る機会となり、新たな気持ちで利用者に向き合えるきっかけになることで、発達障害者支援の拡大につながっていくと感じた。今後も、機会があれば、具体的な意見交換のできる場を設定できるとよい。