

## Case2：知的障害（保育園で働く事例）

社会福祉法人加島友愛会 [Link](#)

### 1. 対象者の概要

中度の知的障害があるAさん(当時20歳、女性)。特別支援学校を卒業後、Linkの自立訓練事業(生活訓練)を1年間利用した後、就労移行支援事業に移行しました。自立訓練事業では、作業や生活活動を通して、自発的な行動に自信が持てるように支援をしました。作業中の様子などを[アセスメント](#)した結果、丁寧な職業前訓練とジョブマッチング、職場適応支援があれば就職も可能と判断し、就労移行支援事業への利用に至っています。Aさんは、口数は多くなく言葉での意思表示が難しいため、『報・連・相』が意識できる作業場面を設定し、体力の強化や働くイメージを持つことを目標に施設外就労への参加も支援計画に挙げました。また、Aさんは面倒見がいい一面もあり穏やかな性格の方で、周囲とのトラブルはありませんでした。

対象者の概要			
<b>Aさんの概要</b>			
対象者	Aさん	性別	女性
障害種別	知的・中度(B1)	年齢	20歳(就職時)
障害基礎年金	受給あり	重度判定	あり
性格・特徴	細かいことは気にせず、穏やかな性格。言葉での意思表示が難しく、気持ちや状態の把握に支援が必要。交友関係は広くないが、仲良くなると連絡を取り合ったり外出したりする。後輩や自分より弱い立場にある人たちの思いやりの一面もあり、面倒見はいい。		
支援経緯	特別支援学校卒業後、Linkを利用、自立訓練(生活訓練)事業から就労移行支援事業を経て、就職。支援開始当初は、体力の強化と働くイメージを持つことなど、働くための基本を支援計画に挙げた。		

### 2. 支援経過

Linkでは所内・所外での作業を通して、利用者の基本的な作業能力を把握していきます。また、面談や家族からの聞き取りも繰り返し、生活面での様子や対人関係等も把握することで、Aさんの基礎情報の収集を行いました。Aさんの特性として、股関節の弱さから長時間定位置で作業をするより動きのある業務のほうが向いていること、質問の仕方やタイミングは助言と実践が必要なこと、敬語等のマナーも実践で習得できることがわかりました。また、時間や数の概念も難しいため、スケジュール表などの工夫や、業務から省くなどの調整が必要であると考えました。


時々、体調不良での欠勤が続き、健康管理の支援や仕事に対する責任感の欠如が課題に挙がりました。そこで、施設外作業への参加を設定し、意図的にやりがいや責任感が持てるよう支援計画を立てました。Linkでの施設外就労先は工場でのライン作業が中心で、周囲と協力して達成しなくてはならない環境です。自分が休んでしまうと周囲に迷惑をかけてしまうこと、協

#### 本人のアセスメント


##### 施設内作業(1ヶ月～5か月目)

- ・ 定位量での立ち作業は、足が痛くなる⇒動きのある作業は大丈夫
- ・ 指示の理解は、見本提示が有効
- ・ わからないときは動きが止まってしまうので、確認や助言が必要
- ・ 髪が目にかかる等、整容については具体的な支援が必要
- ・ 敬語を使った経験がなく、定型的な言葉使いについては習得できるが、具体的な場面での支援が必要
- ・ 時間の概念はあるが、スケジュールの管理は表やチェックリストを活用
- ・ 100まで数えることは出来るが、ミスもあり不向き
- ・ 館内清掃では職員が見ていないところでもコンソツ取り始める


学習時間



受注作業



ビルメンテナンス



#### 施設外作業 (5か月目～就職まで)

- ・ 工場でのライン作業では、作業ペースを覚悟しながら取り組めたが、体力がついていない
- ・ 汚れを見る工程で視力の低下がわかる→メガネを着用
- ・ 喫茶業務で整容を目標にする意識が高まった
- ・ 周囲が敬語を使う環境では、言葉使いを覚悟するものの、職場応変な対応は苦手
- ・ 複数で取り組む業務では私語が弾んでしまう
- ・ 生理痛で休んでしまう→服薬を助言
- ・ 後輩に作業を教えたり、体調不良の利用者を労わる優しさがある
- ・ 「休んだらみんなが大変だから」と意欲や責任感を持てるようになった



#### 体験実習 (6か月～7か月目)

- ・ 清掃業務、朝の早い勤務も無差別に覚悟
- ・ 道具の使い回しは習得が早い
- ・ 移動が多い(まうが足が痛くならない)
- ・ 広い範囲の清掃では、目印があると、効率よく取り組める
- ・ 担当者が明確に決まっていると、相談できる
- ・ 暑さや騒音などに影響を受けるとはならない
- ・ 準備物や提出書類等、家庭の協力体制も良好

力して一つの仕事をやり遂げたときの達成感を感じることができるよう、現場を担当する職員とも統一した支援を行いました。あるとき、施設外就労先でAさんは周囲の利用者に対して、「ちょっと朝からしんどかったけど、頑張って来た。だって今日は忙しいし、みんなに悪いと思ったから。」と話しているのを聞きました。職員間でも、本人の変化を共有し、環境を変えることによって本人の様子も変わることを実感しました。

それから通所も安定し、周囲の仲間が就職する様子も見ることが増え、Aさんも負けじと積極的に作業に参加するようになりました。次のステップとして、公共施設の清掃実習に3か月間の長期で参加する機会を設けました。早朝の作業にも関わらず、遅刻も欠勤もなく参加でき、清掃技術も決まった手順で習得でき、こつこつ作業に取り組めるということもわかりました。

そんなときにハローワークから連絡が入り、ある企業からの雇用相談に応じられないかと打診がありました。後日、ハローワークの担当者とLinkのジョブコーチ（就労支援員）が職場を訪問し、現状と要望を聞き取ることにしました。

### 3. 企業の概要

B社は全国で保育園を運営している会社です。従業員は約1,700人で、障害者雇用率の対象企業で、これまでも積極的に取り組んでいました。ところが、C保育園では近隣の支援機関からの紹介で障害者を雇ったものの、定着せず3か月で退職したそうです。何度か送り出し支援機関にも相談はしたようですが、協力も得られなかったようです。その経緯からハローワークに相談をしたとのことでした。次の雇用に向けて、ジョブコーチはまずジョブコーチ自身の実習を依頼し、業務内容から一緒に考えることを提案しました。

後日、ジョブコーチが職場実習を行い、想定される業務を一通り体験しながら、周囲の雰囲気や作業の難易度を確認し、スケジュールを調整しました。

#### 職場の概要

職場	B保育園（株式会社） 従業員数 1500人（就業場所 21人）		
経緯	本社は他県、当園での障害者雇用はオープン当初から取り組まれていた。しかし、支援者のサポートや本人の適性も環境で上手いかなったとのこと、ハローワークへ相談に行ったところ、Linkの紹介に至る。		
労働条件	9:00~18:00 ・社会保険・雇用保険 加入	非常勤職員 ・労働時間については応相談	時給880円（税別890円）

#### 物的環境

- ・ 最寄駅から徒歩10分
- ・ 2階建て、園児80名程度
- ・ 園庭、遊具、砂場あり（夏はプール）
- ・ 寮の管理は暗証番号で管理
- ・ 送迎時間帯は、保護者への配慮が必要
- ・ 昼食は給食
- ・ 常に園児の歌声や騒ぎ声、泣き声が聞こえる
- ・ 清掃業務で障害者雇用を想定。清掃道具は、各フロアの道具置きに用意。当番制で保育士が担当している
- ・ 清掃手順・頻度・チェック等の大まかな指示は主任

#### 人的環境

- ・ 園長は障害雇用に向けて前向き（穏やかな話し方、優しい雰囲気）
- ・ 主任は現場の責任者（几帳面でテキパキしている、キーパーソン）
- ・ 保育士は15名、若い女性が多い、入れ替わりも多い
- ・ 看護師は事務所に常駐
- ・ 障害者と関わる経験はほとんどない
- ・ 人事部は本社で、人事担当者とは電話やメールでの情報共有が多い



### 4. ジョブマッチング

企業の情報から私たちはAさんが働くことをイメージして、企業と調整を重ねました。Aさんは清掃業務での適性があり、面倒見がいいこと、また作業姿勢も素直なところが強みだと、私たちは把握していました。だから、Aさんの強みが活かされるようにスケジュールを明確にしたり、挨拶のタイミングや内容は具体的な指導を依頼したり、手順が決まっていない清掃については主任保育士と一緒に手順を決めたりしました。このような調整を職場の担当者と一緒に進めることで、キーパーソンの存在が確認でき、ジョブコーチと企業

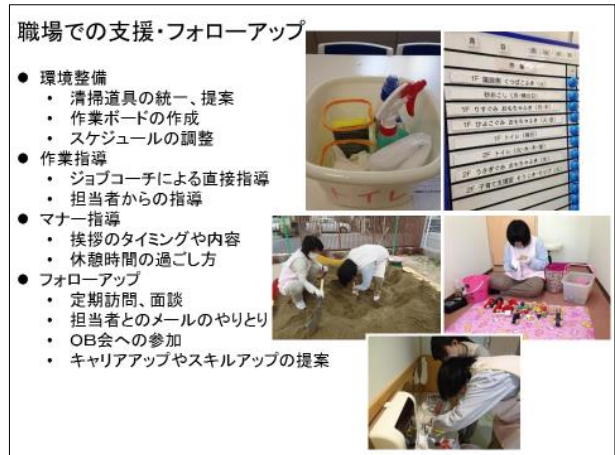
#### ジョブマッチング／企業との調整

<h5 style="text-align: center; margin: 0;">Aさんの特性・強み</h5> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 清掃業務は丁寧ができる、本人も清掃は得意と実感しているが、それ以外の業務も取り組んでみたいと話す</li> <li>・ 勤務条件等は具体的なイメージがつかず、希望等については支援者の助言が必要</li> <li>・ スケジュールがあれば手順通り取り組める</li> <li>・ 担当者が決まっていれば報告できる</li> <li>・ 面倒見がいい</li> <li>・ あいさつはルーティン化すれば対応できる</li> <li>・ 素直に行動を見直したり修正することができる</li> </ul>	<h5 style="text-align: center; margin: 0;">B園の状況・ニーズ</h5> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 清掃業務を想定 →<b>保育補助業務も提案</b></li> <li>・ 9:00~18:00勤務。非常勤職員。保険等加入。→<b>勤務時間の延長や雇用形態変更の可能性は？</b></li> <li>・ 決まったスケジュール →<b>本人用に変更可能</b></li> <li>・ 清掃マニュアルなし →<b>マニュアル化を依頼</b></li> <li>・ 丁寧に作業してくれる人が良い</li> <li>・ 子どもと接することが好きな人が良い</li> <li>・ 保護者や周辺住民にも挨拶できる人が良い→<b>その場面で指示があれば習得可能であることを説明</b></li> </ul>
---	---

の関係性を築くこともできました。そして、一番熱心に関わってもらった主任保育士をキーパーソンとし、指示系統も統一することができました。そして、話し合いの結果、Aさんの業務は9:00から16:00、通路やトイレ等の清掃、砂場の整理やおもちゃの消毒、配布物等の準備など、保育士の補助業務として組み立てました。

## 5. 定着支援

様々な環境の調整を行い、いよいよAさんの実習が始まりました。スケジュールの見通しと、作業の進捗状況が一目でわかるように作業ボードを作成しました。そして、これを事務所に設置してもらうことで、誰が見てもAさんの作業状況がわかるようになり、Aさんが報告や質問に戸惑うこともほとんどありませんでした。また作業指導は、簡潔な言葉と見本提示で理解するという特性を把握しているジョブコーチが行い、徐々にその方法を見せながら主任保育士に委ねました。また、障害者雇用に対して園長たちが一番心配していたことは保護者とのトラブルです。これについては、挨拶がしっかりできるよう実習中に実践しました。



最初は緊張が強く、なかなか作業ペースも上がりませんでした。2週間の実習を終える頃にはスケジュール通りに作業をこなすことができました。また、園児とのコミュニケーションも増えてきて、Aさんは『おそうじ先生』と呼ばれるようになりました。その雰囲気を見た園長も安堵した様子で、正式雇用が決まりました。雇用後は、Aさんの作業の自立度に応じて介入頻度を減らし、定期的な訪問で状況を把握しています。ある時、園長から電話が入りました。本人から気分が悪いと訴えがあり、少し静養した後に作業に戻ると申し出があったようです。しかし、感染症の疑いもあるため早退を促したが、本人は指示を聞かずにいるため、困っているとのこと。ジョブコーチは、きっとAさんは周りに迷惑をかけまいと考えているのだろうと思いました。そこで、園長に早退を促した理由をもう少し丁寧に説明してもらえるよう伝えました。後日、Aさんにこのことを振り返ると、内容を理解しており、次からは園長の指示を仰ぐと話していました。

今現在、勤続3年目を迎えるAさん。今では、入園式で他の先生と一緒に、保育士補助として園児や保護者の前で紹介されています。運動会などのイベントがあるときは、積極的に出勤し、準備や片づけを行っています。そして、Aさんは仕事のやりがいについて、「職場の打ち上げや食事会に誘ってもらえることが嬉しい。」と話しています。

## 6. まとめ

今回の事例を振り返ると、定着支援の成否はジョブマッチングに掛かっていると言っても過言ではないと感じています。ジョブマッチングには、職場を探す際のマッチングと職場で細かな調整を行うマッチングの2つのプロセスがあります。この2つを丁寧に行うことで、本人と企業の自立度も高まり、安定した就労を維持することができます。つまり、働き続けるための支援は働く前から始まっているので

す。本人の障がい特性や強み、環境による変化をしっかり把握し、企業と調整をしなくてはなりません。そのために、就労移行支援事業所内での作業プログラムや企業実習を設定し、より具体的なアセスメントをとることが重要だと考えています。