

Case3：発達障害（物流業務で働く事例）

障がい者のはたらく拠点ジョブサポート馬出

1. 対象者の概要

対象者のAさんは、在学中に発達障がいの診断を受けました。通学していた理系の大学では、障がい特性に配慮した支援があり、学内インターンシップに取り組みなど、就職活動に向けた取り組みにもチャレンジしてられました。

しかし、卒業時には、福祉サービス利用を経て就労することを希望され、ジョブサポート馬出（就労移行支援事業）の利用開始となりました。

性別	男性
年齢	平成1年生まれ（就職時27歳）
障害内容	高機能自閉症（精神保健福祉手帳3級）
経過	<ul style="list-style-type: none"> ◆小・中・高まで普通校。 ◆H24年3月 私立B工業大学 情報工学部 情報通信工学科卒業 <ul style="list-style-type: none"> ・障がい特性に配慮した学内IS（事務業務）を実施 ・学内カウンセラーの紹介で福岡市立心身障がい福祉センター利用開始。コミュニケーション訓練を受ける ・H22年（21歳）精神保健福祉手帳取得 ◆H24年4月 就労移行支援事業利用開始
利用期間	平成24（2012）年4月11日～平成27（2015）年3月31日

2. 支援経過

ジョブサポート馬出では、利用開始 1 か月間を初期アセスメント期間としています。具体的には、ご本人やご家族からのヒアリング、実技アセスメント(20種類程度の作業や学カテスト)を通した職業能力の確認などを行います。その後、ご本人のニーズとアセスメント内容を踏まえて初回個別支援計画を作成します。

Aさんの特性（課題）	支援・取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・巧緻性が高く、作業スピードも速いが雑になることがある 	<ul style="list-style-type: none"> → 成果物の精度が低い場合は、やり直してもらう
<ul style="list-style-type: none"> ・手順が我流になる ・マナー面の改善が難しい ・他者との距離が計れない（ぶつかるとつい走ってしまう） 	<ul style="list-style-type: none"> → 強化子の導入（ルールが守れたら表にシールを貼る、施設外就労/工賃）
<ul style="list-style-type: none"> ・予定通りに進まないときパニックになる（他者に合わせることができない） ・注意の受け入れができない ・フラッシュバックを起しパニックになる ・フラッシュバックの原因となるインターネット閲覧がやめられない 	<ul style="list-style-type: none"> → ① 生活リズム改善、趣味とトレーニングに関するルール決め → ② 気持ちの整理のために毎日面談を実施（スタッフ交代制） → ③ 休憩場所の確保（声をだしてOK、自傷の代わりにタオルをひっぱる…） ※医療機関やカウンセリングの調整 ※発達障がい者支援センターとの連携支援

Aさんは、利用当初からトレーニング途中に急に大声を出したり自分を叩くなどの自傷行為などパニックになることが頻回でした。図・上段右にあるような取り組み〔作業のやり直し、強化子の導入、生活リズム改善、公私のルール決め、面談、休憩場所の確保〕を経て、徐々に改善されてきましたが、利用期間は 2 年を過ぎていました。巧緻性は高くスピードもあるAさんでしたが、以前より改善されたとはいえパニックは起きており、就労への課題になっていました。

その後の状況
インターネット閲覧時間が減ると、パニックも減ることが分かった。
インターネット閲覧自体をなくすことはできず、依然パニックを起すことは続いた。
ルールやスケジュールを明確にすることで、時間のこたわりによるパニックは減った。
相手の話を最後まで聞けることが増えた。

3. 企業概要

3年の延長期間終了も間近に迫っていたタイミングでB社求人〔美容室向け業務用商品の販売事業/物流センター内軽作業〕をハローワークで見つけ、事業所見学・打合せを行いました。

ご本人が担当する業務内容は、ピッキングがスムーズに行えるようにあらかじめ商品をビニールに入れ

従業員数	◆全体330人 ◆就業場所49人（うち女性32人）
事業内容	美容室向け業務用商品の販売/美容技術セミナー等の企画・運営/サロン経営コンサルティング/業務用専門ショップ/ネイルスクール運営
業務内容	物流センター内軽作業（JANコードシール貼り、商品袋詰め等）
雇用形態	パート
労働条件 <small>（A社雇用時の条件）</small>	<ul style="list-style-type: none"> ◆通勤手当：上限20,000円 ◆加入保険等：雇用・労災 ◆就業時間：13:00～18:00（12:30～19:30 週30時間未満） ◆休日等：土・日・祝 GW 夏季・冬季休暇 ◆6ヶ月毎の契約更新

ていく作業でした。

最初の打合せ時点から、パニック時に落ち着くためのスペースを提案いただくなど、事業所の方は前向きに受け入れを検討してくださいました。

4. ジョブマッチング (実習前・中・後)

この求人にチャレンジする時点での「ご本人のアセスメント」と「状況 (条件)」を図・上段に整理しています。

この時点でも、ご本人のパニック(大きな声を出す、地団駄を踏む等)はありましたが、自傷行為はなくなっており、クールダウンスペースに自分で移動することもできるようになっていました。

実習時・実習後の「支援内容・状況」と「企業評価」を図・下段に整理しています。

作業 (商品の袋詰め) 支援に関しては、導入部分のみ行い、後はご本人が自立して取り組むことができました。その他、① “ご本人の障がい特性に関する従業員への周知・理解” と② “作業環境の工夫” の2点をポイントとして、各支援機関が連携して支援・調整を行いました。

ご本人の頑張りや事業所のご理解や細やかな配慮もあり、Aさんはパニックを起こすことなく実習を終え、採用に至りました。

	ご本人のアセスメント	状況 (条件)
実習前	<ul style="list-style-type: none"> 巧緻性・生産性ともに高いが他者とペースを合わせることは難しい →単独作業 趣味の時間と仕事の時間をきっちり分けられれば、時間のことでパニックにならずに仕事に集中できる →固定の就業時間と固定の休日 パニックは起きる→クールダウンできる場所、独り言OKな職場 	<ul style="list-style-type: none"> HWより、求人情報の紹介 (就業時間帯が午後だったため応募少ない) 事前の調整 (クールダウンできる場所→駐車場、独り言はOK) その他の必要な配慮・調整は、職場実習後に検討できそう
	ジョブ マッチング	
	支援内容・状況	企業評価
実習時・実習後	<ul style="list-style-type: none"> 業務に関しては、ほぼ支援不要 従業員への障がい特性説明→受入OK 従業員と動線が重ならないよう調整 HW(担当、精神障害者トータルサポーター)、ナカボツ担当者連携支援 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事が速い (求めていた以上のレベルだった) 挨拶・報告・質問が確実に行っていた。 遅刻・欠席なく通勤できた。 大きな問題はなく、特性の部分は配慮をすることでカバーできると判断。

5. 定着支援 (採用後から現在まで)

職場での配慮 [休憩場所・時間の確保、勤務予定の事前告知、動線や仕切りの工夫、指示系統の統一、障がい特性周知] について図・上段に整理しています。

動線の確保や仕切りの導入は、ご本人の特性 (距離感が計れず人とぶつかってしまう、人の視線が気になる) を踏まえて工夫していただきました。また、「多少大きな声が出て大丈夫ですよ」と言っていただくなど、現場の受け入れも大変スムーズでした。

採用後のフォローアップとして、精神障害者トータルサポーター (HW) による事業所訪問、障がい者就業・生活支援センターによる事業所支援、ジョブサポート馬出によるご本人面談や家族支援を行いました。

当初は、月に2回の面談と2~3週間に1回の事業所訪問でしたが、現在 (採用から1年9ヶ月経過時点) では、月に1回の面談と3ヶ月に1回の事業所訪問になっています。

職場での配慮
・クールダウンする場所と時間の確保
・3ヶ月毎の勤務予定の事前告知
・作業場所の配慮 (動線の確保、仕切りの導入)
・指示系統の統一
・障がい特性の周知
フォローアップ
・定期面談: (1回/2週間) 業務状況、フリートーク、ネット時間管理表確認
・会社訪問: 1~2回/月 (担当: ナカボツ)
・カウンセリング等紹介するが、当面見合わせ。

6. まとめ

Aさんが現在も働き続けられているのは、
①適切なアセスメントとジョブマッチング、
②前向きな事業所の配慮、③適度なフォローアップの3点が良いバランスを取れたからだと考えています。

採用に至るまで3年間のトレーニング期間は長かったのかもしれませんが、ご本人がご自身のことを知り、支援者がご本人のことをよく知るためには、必要な時間だったと考えています。

