

Case5：知的障害（病院で働く事例）

[世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ](#)

1. 対象者の概要

Kさんは、知的障害及び自閉症の方で、特別支援学校在籍時に、すきっぷの実習を受け、卒業後に利用を開始しました。実習中は、印刷業務やクリーニング業務を行ってもらう中でアセスメントを行いました。穏やかで温厚な性格で表情の豊かな方で、作業も器用にこなされていましたが、周囲の人の動きや大きな音に過敏に反応したり、同じ業務が続くと集中力が途切れたりする面が見られました。また、指示理解の面で、口頭での理解の難しさや最後まで指示を聞かずに始めてしまうこと、休憩時に興奮して飛び跳ねることも見られました。入所時のご本人の希望は、パソコンを使った仕事をしたいとのことで、ご家族は、事務補助や物流関係の仕事を希望されていました。

Kさんの概要	
性別	男性
年齢	20歳(就職時)
障害内容	知的障害(療育手帳3度、中度)、自閉症
利用経過	2012年3月 特別支援学校 卒業 2012年4月 すきっぷ入所 2014年4月 A病院トライアル雇用開始 2014年7月 同病院本採用
利用期間	2012年4月～2014年4月(2年0ヶ月)

2. 支援経過

(1) すきっぷでの作業

印刷班に所属し、主に封筒や名刺の印刷業務を行いました。その他には、パソコン入力練習や納品、事務補助作業等に取り組みました。また、[個別目標支援プログラム](#)に基づき、ご本人やご家族、ケースワーカーを交えた個別支援会議を定期的に行いました。

(2) すきっぷでの課題

質問や注意叱責が苦手であり、職員からの指示に対して耳をふさぎ拒絶する様子や、自傷行為が度々見られました。また、なかなか作業に取り掛かることができず、ジャンプ等の行動が多く見られました。作業中は、全般に独語や手休めが多く、一定時間(30分程度)集中を持続して作業に取り組むことが難しい状況でした。

(3) 支援状況

①指示を拒絶する場面への支援

本人に「伝える」方法として本人の好きであった電車の写真を入れたカードを作成しました。静かにすべき場面では「マナーモード」と書かれたカード、一旦作業を中断すべき場面では「一時停止」と書かれたカードなど、本来声かけすべきところをカードで代用しました。

②作業導入時の支援

作業開始時間や目標を電車の時刻表のように書き込むノートを使用しました。

Kさんの特性(課題)	支援内容
指示に対する拒絶 ・質問されることが苦手 ・注意叱責が苦手	・言葉の代わりにカードを使用 ・本人の好きな電車の写真を使用 ・場面に合わせて提示
作業導入時の困難 ・時間での切り替えが難しい ・作業がスムーズに開始できない	・作業時間や目標を時刻表に見立てて意識させた
作業中の集中力 ・独語や手休めが多い ・30分以上集中できない	・支援員との適切な距離を探る ・聴覚よりも視覚的なサインで促す

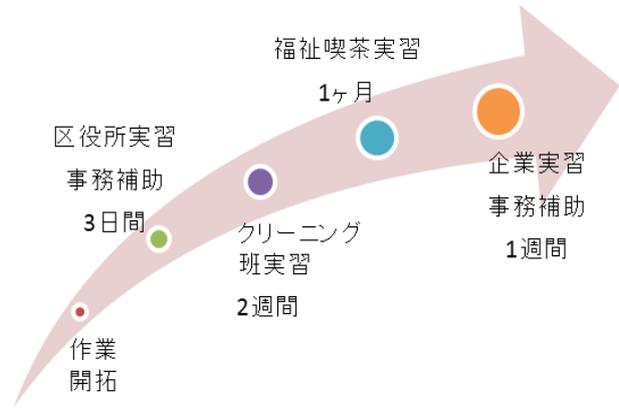
③独語や手休めへの支援

作業中、本人の適度な緊張感を保つために、支援員は本人と近い距離を保つことにしました。一方で、集中している場合は距離をとることで、集中できる時間の持続を支援しました。また、あえて無言で合図を送り（どうぞ、のしぐさ）、言葉で促されずとも行動に移せるよう試行しました。

(4) 適職へのアプローチ

所属する印刷班における事務補助業務（封入・封緘、帳合、ホチキス止めなど）、パソコン業務に取り組んだところ、全般的に丁寧に行えたが、机に座った単調な作業が中心であったため、独語や手休めが多くなる傾向にありました。さらなる適職検討のため、流れ作業や、クリーニング班での作業を経験しました。その結果、ペアで行う作業はペース良く取り組みましたが、単調な作業は丁寧に組み組めるものの、一定のペースで作業を続けることが難しいことがわかりました。

外部実習での適職探求も行い、福祉喫茶での実習や、企業では、本人の好きなシュレッダー業務がメインの実習をしました。



3. 企業概要

A 病院は、規模の大きな総合病院で、これまでは身体障害や精神障害の方が、主に事務補助業務を中心にを行い、障害者雇用を進めてきていました。

4 年前に、病院内でリネン類のクリーニング業務をということで、すきっぷから 1 名の方が就職されました。その後の定着支援での関わりの中で、もう 1 名雇用したいとの話をいただきました。業務内容は、医師当直室のベッドメイクやユニットバスの清掃をお願いしたいとのことでした。

A 病院概要	
従業員数	全体630人 配属部署6人(内3人障害者)
業務内容	医師当直室のベッドメイク、清掃
雇用実績	聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
雇用形態	パートタイム労働者
労働条件	就業時間: 10~15時(休憩60分) 休日: 土日祝 加入保険等: 雇用、労災、健康、厚生 契約更新: 6か月ごと

4. マッチング

(1) 実習前

2 年間の作業や実習経験から、流れ作業や体を動かす業務に適性があるとわかりました。また、本人は、男性に信頼を寄せる傾向があり、担当者が男性であること、障害への理解が深く、安心できる環境であることから、マッチングができると判断しました。

実習前に、病院担当者によるすきっぷの見学を設定し、特性をお伝えしました。さらに、実際の業務を模し、すきっぷで練習を行いました。ベッ

アセスメント結果	状況
・流れ作業や体を動かす業務が得意	・病院から求人の依頼あり
・男性に信頼を寄せやすい	・業務内容や業務量の調整が可能
・視覚的な提示が有効	・担当者の障害理解が深い
・手先の巧緻性が高い	・手先の巧緻性や丁寧さが活かせる
・取組結果が分かりやすいものの方が集中力が高い	・担当者の施設見学を実施
	・実習前に練習場面を設定

ドメイキングは初めてであり、当初は時間が掛かりましたが、ベッドメイキングが本人にとってマイナスイメージとならないよう、のびのびと練習できるような環境設定しました。また、成功体験となるよう一つの動作ごとにポジティブな声かけや励ましを行いました。もともと几帳面であるため、きれいに仕上げることができましたが、ゆっくり時間をかけ練習することで、自身でコツをつかんでいき、精度は上がっていきました。

(2) 実習中・実習後

2週間の雇用前提実習では、東京ジョブコーチ職場定着支援事業を活用し、すきっぷ職員との連携により手厚い支援を行いました。

実習開始直後は、環境の違いから戸惑いも見られましたが、1週間経つと、業務の流れが分かり、少しずつではあるがペースが上がりました。2週目になると精度を高めるとともに、ユニットバス清掃にも挑戦できるようになりました。日によって作業時間にムラがあることなどの課題は残りましたが、2週間の取り組みが評価され、採用となりました。

支援内容・状況	企業評価
<ul style="list-style-type: none"> 障害特性の理解へのアプローチ 無理のないペースでの実習 習熟度に応じた業務量の増加 採用ラインの調整 支援体制の構築(関係機関との連携) 	<ul style="list-style-type: none"> ムラはあるものの業務は習得 練習を重ねるごとに習熟度が高まった 遅刻欠席なくやり遂げた 楽しそうに業務を行っていた 報告がしっかりとできていた

5. 定着支援

すきっぷ担当支援員に加え、引き続き東京ジョブコーチを利用し、雇用開始後2週間までは、週3回集中的に支援を行いました。また、雇用初期に、指導担当者と本人で病院内を巡回し、職場内での周知を行っていただきました。以降は、本人の安定度に応じ、頻度を下げて支援を行っており、現状では、3か月に1回訪問しています。また、初回の契約更新時に、本人の安定度や習熟度を見て、病院側から勤務時間を5時間へと延長したいとの申し出がありました。

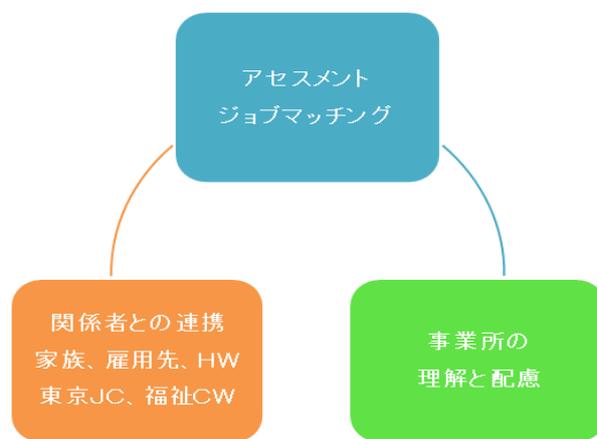
フォローアップ
<ul style="list-style-type: none"> 雇用初期に病院内での本人の周知を依頼 初期定着での集中的な支援(週3回訪問) 他の支援機関を利用した役割分担をした支援(東京ジョブコーチを利用) 安定度に応じた訪問頻度の調整 家庭と企業の間を結び、情報共有をスムーズに行う

訪問支援以外にも、家庭との情報共有体制を作り、スムーズな連携を図ると同時に、本人面談を行いながらメンタル面でのサポートを行っています。

6. まとめ

Kさんが現在の職場にスムーズに適應できた要因は以下の通りと考えます。

- ①実習前に実際の現場を模した練習を行うことで、不安の軽減と必要な業務スキルの獲得ができた。
- ②担当者が本人を理解し、メリハリのある指導をすることで、本人との良好な関係を築けたこと。
- ③本人の特性が活かせる業務であったこと。
- ④固定業務による安心感があったこと。
- ⑤負担の少ない勤務時間(1日4時間)であったこと。



上記の要因の中でも、②～⑤はマッチングに関する要因であり、本人特性と職場とのマッチングの重要性が示されました。一方、①は丁寧な就労前準備であり、安心感の獲得、実習前の業務スキル向上により、就労時及び定着がスムーズに進んだ要因となりました。適切なマッチングと丁寧な就労前訓練の重要性が示された事例と言えます。