

Case11：知的障害（リサイクル工場で働く事例）

NPO法人 WEL'S 就労移行支援事業所「WEL'S ARK」

1. 対象者の概要

Aさんは自閉症を伴う中度の知的障害です。両親と弟の4人で暮らしています。特別支援学校から衛生用品をレンタルしている企業に就職しましたが、マナー面での課題があり1年半で退職となりました。

その後、自宅近隣の就労系事業所を利用しましたが、同様にマナー面の課題

があり事業所での対応が難しいとの理由により1か月で退所。地域のコーディネーターより実践的な作業訓練を行っている当事業所への利用相談がありインテークを行いました。Aさんは端的な言葉によるコミュニケーションは可能ですが、インテーク時には、言葉でのコミュニケーションはほとんどなく、同行した母が代わりに受け答えしていました。非言語的な表現方法としては、おなかを出して笑顔を見せるなどで反応を確認している印象で、危険が伴う作業を行っている当事業所では、安全面での配慮についての懸念はありましたが、作業体験をした際に、Aさんの仕分け作業への関心が高く、本人及び家族とも利用を希望したことから、受け入れることになりました。

Aさんの概要	
性別	男性
年齢	20代
障害状況	知的障害(中度) 自閉症
利用までの経過	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別支援学校卒業 ● 企業に就職(1年半で退社) ● 福祉作業所利用開始(1か月で退所) ● 当事業所利用開始 ● 株式会社A トライアル雇用開始(3か月) ● 株式会社A 本採用 ● 現在も就労継続中(3年10か月)

2. 支援経過

実習期間は、まずはこれまで課題とされていたマナー面（人前でおなかを出す、他害、固執）という行為についての場面観察によるアセスメントを行いました。その中で、これらの行為はAさんが関係性を求める一つの手段であるという仮説を立て、支援計画の策定を行いました。作業面でのアセスメント

では、作業を細分化し、作業項目における本人のストレンクスを確認しました。

その結果を実習終了後、[フィードバックシート](#)により本人、家族、関連機関と共有し、合意の下で今後の支援計画を策定しました。

利用開始後のアセスメントで確認できたことを基にケース会議を行い、就労に向けた具体的な支援を行うことになりました。就労に向けた支援では、スモールステップの支援を行うために、小さな目標から達成し段階的な支援計画を立てました。

アセスメントによって得られた情報	
作業面	<ul style="list-style-type: none"> ● 作業の細分化、スケジュール化、ルーティン化することで集中力が劇的に高まった。 ● 特定の作業への固執はあるが、それを活かす作業構築を行ったことで高い作業能力を発揮した。 ● 開放的な空間での作業よりも閉鎖的な空間での作業の方が能力を発揮できた。
特性	<ul style="list-style-type: none"> ● 天災が生じたときには自宅から出ない。 ● 同じような特性のある方とは相性が悪く感情的になる。 ● チームでの作業よりも単独の作業の方が得意。
職場生活	<ul style="list-style-type: none"> ● 作業の固定化だけでなく、職場生活リズム、職場外の生活リズムをパターン化することで、日々落ち着いて過ごせるようになり、問題となる行為はほとんどなくなった。 ● 対象者のストレンクスに着目し作業環境の設定することで特性を最大限生かした労働力となりうる。 ● 好ましくない行動につながる前兆を把握し、弊害となりうる状況を可能な限り排除することで問題行動がなくなる。

3. 企業の概要

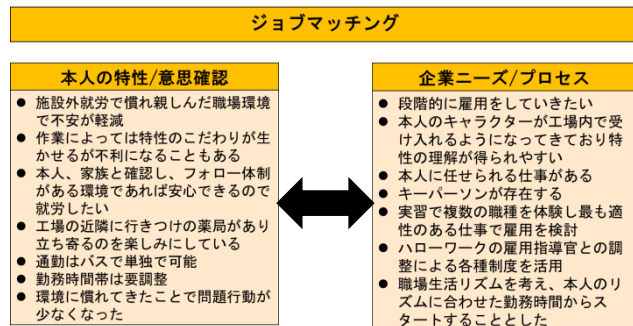
従業員約 200 名程度で、障害者雇用に関心の高い企業です。Aさんが働く工場は事業所の近隣にあるリサイクル工場で、現場の責任者も温和で面倒見の良い方です。工場内には多くのパッカー車が入り出ており、フォークリフトやプレス機など危険を伴う現場で、安全面の意識がとても必要な現場であるため、雇用に際して不安もありましたが、工場内が当事業所の施設外就労先として作業場面を見ていただいた状況もあったため、対応の仕方など事前知っていただく機会に恵まれました。その結果、まずは工場内で実習をさせていただくことから交渉が始まり、雇用に向けた支援を行うことになりました。

企業概要	
企業規模	従業員数約200名、リサイクル業、工場は2か所（中間処理施設）
雇用ニーズ	既に1名の障害のある方を雇用しているが従業員数も増えてきているため段階的に雇用を進めていきたい意向。雇用先は主に工場内作業となるため、現場の作業環境と人的環境に合う人を雇用したい。また、並行して現場社員の雇用意識を高めていきたい。
労働条件	8時～17時 月～土のシフト制。

物的環境	人的環境
<ul style="list-style-type: none"> ● パッカー車等の出入りが多い ● 機械の大きな音がする ● 夏は暑く冬は寒い環境 ● 基本的に汚れる仕事 ● 単純作業が多い ● 作業時間が決まっている ● 安全面の意識が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ● 面倒見よく、おおらかな責任者 ● 一部厳しい口調の社員がいる ● 職場内はざっくばらんでアットホームな雰囲気 ● 施設外就労を導入したことで障害特性についての理解は得られやすい ● 多少の粗相は大目に見てくれる人が多い

4. ジョブマッチング

これまでのアセスメントで得た情報を元に、施設外就労の請負先である当該企業での就労が適性を生かせるとの見立てにより、本人との意思確認を行いました。その際には対象者が意思表示しやすいよう「はい、いいえ」で答えられるようなクローズドクエスチョン形式としました。また、就労した場合に



安定した職業生活が送れるように、家族、地域（対象者が好んで立ち寄り店舗など）、企業、支援機関（余暇活動の場や生活相談の場など）と連携してスケジュールリングし、環境設定を行ったうえで求職活動を行い、企業とも綿密に情報交換し、段階的な就労支援を行いました。

また、企業支援においては、雇用を想定した職務構築の事前支援を行いました。その後、2週間程度の工場内実習を行い、トライアル雇用となりました。

5. 定着支援

3か月のトライアル雇用期間中は週に2日程度の支援を行いました。課題となったのは、休憩時間の過ごし方で、環境因子に着目しながら必要な調整を行いました。また、企業担当者の指示に対してAさんが理解して作業を進めているかの確認や、企業内の人間関係において誤解されていないかなど、Aさんが安定していた時期と比較して表情や行動に違いがないか確認しながら職場内支援を行いました。

定着支援	
対象者支援	<ul style="list-style-type: none">● 休憩時間の過ごし方を中心とした支援。音楽が好きのため、音楽プレイヤーに好きな音楽をダウンロードして聞いて過ごした。また、小さな目標を立てて、達成度好きな音楽をダウンロードするようにした。● 通勤時間がぎりぎりになってしまうことが続いたため、バスの時間を調整した。
企業支援	<ul style="list-style-type: none">● 作業面での支援は必要なかったため、作業指導担当者に本人の特性や伝達方法を中心に伝えた。● 言語だけの伝え方は難しいこともあるため、必要に応じて書面での伝達をもらうほか、細かい伝達事項については支援者が家族に伝える役割を担った。
職場生活支援	<ul style="list-style-type: none">● 3か月に1回程度開催する当事業所の余暇の会を楽しみにしているため、継続的に参加するように促した。● 社会人＝名刺の交換というイメージが強いため、本人の名刺を作成し、当事業所全員の職員と名刺交換を行った。 *名刺はフォルダーに大切に保管している

6. まとめ

Aさんは現在も就労を継続しており、職場の理解も得られている状況ですが、職場環境の変化が生じた際には再アセスメントをしたうえで介入の必要があります。また、就労状況の確認だけでなく、家庭での状況や余暇の過ごし方など、生活リズムの変化と対象者の行動の変化に留意して確認していく必要もあります。

フォローアップ
<ul style="list-style-type: none">● 現在も就労継続しており、工場の担当者からは「会社にとって必要な存在」との評価を得ている。● 当事業所主催の余暇活動には必ず参加しており、継続就労者を表彰する「就労者激励会」では3年以上勤務の表彰を受けた。● 利用当初課題であった「おなかを出す」などの問題行動は一切なくなった。● 気になることがあった際には仕事帰りに事業所に顔を出して確認することがある。● 企業側も継続して雇用していく方針で、施設外就労から雇用のプロセスを重要視している。● また、社長を筆頭に障害者雇用の推進をしており、取材を受けたり、障害者雇用優良企業の認定を受けた。

さらに、今後の長期的な支援を行う上では、安定した社会生活の中で、さらに社会参加を広げる可能性がないかを関連機関等と共有し、Aさんの社会生活ニーズに着目した支援策を検討していく必要があります。