

Case 7：発達・精神障害（製造業で働く事例）

社会福祉法人電機神奈川福祉センター ウィング・ビート

1. 対象者の概要

発達障害の傾向はあるものの、診断ではボーダーで手帳は取得できず、二次障害のうつ病で精神保健福祉手帳の3級を取得したAさん。

ウィング・ビートでは、施設利用にあたって、5日間の体験実習を経て利用の可否を検討して頂きますが、体験実習の初日は、緊張と他の利用者がたくさんいることへの恐怖から施設に入ることができず、体験実習そのものを辞退したい、との申し入れがありました。

他の利用者から受ける刺激を減らしたスペースで、Aさんの出来そうな作業から行う、等の配慮が出来ることを伝え、改めて、実習に挑戦することになりました。

Aさん概要	
性別	男性
年齢	20代
障害状況	うつ病(精神保健福祉手帳3級)
利用期間	就労移行支援事業所 1年4ヶ月利用
利用までの経過	大学在学中に就職活動が上手くいかず、メンタルクリニックを受診した時期がある。 大学卒業後は介護職で1年間ほど勤務したが、優先順位を決める事や、入居者への臨機応変な対応が難しかった。また、真面目な性格で抱え込み、相談もできなかった。うつ病を発症し、退職。 自ら発達障害を疑い発達相談支援センターを経由して診断を受けたがボーダーとの事で、うつ病のみの診断となった。傷病手当や、次の就職について就労相談支援機関に相談しており、その機関経由でウィング・ビートの利用に繋がった。

2. 支援経過

①集団プログラム

発達障害のある方を対象利用者としたウィング・ビートでは、集団で実施する「集団プログラム」と、「個別プログラム」で構成されています。集団プログラムのメニューのひとつに、「運動プログラム」があります。体力の向上よりも、スポーツを通してチームワークや役割意識、感情をコントロールする力を高めようというものです。Aさんの再実習初日の最初のプログラムが、この運動プログラムでした。初日としてはハードルが高い

集団プログラム例				
日	火	水	木	金
		7月12日	7月13日	7月14日
		運動プログラム	練習	コミュニケーション
7月6日	7月7日	7月8日	7月9日	7月10日
グループワーク①	コミュニケーション		練習	
7月12日	7月13日	7月14日	7月15日	7月16日
グループワーク②			練習	コミュニケーション
7月20日	7月21日	7月22日	7月23日	7月24日
休みの日	グループワーク③	伊文・森田報告	伊文・森田報告	運動プログラム
7月27日	7月28日	7月29日	7月30日	7月31日
グループワーク④			練習	コミュニケーション

のではないかと思いましたが、「挑戦したい」とAさん自身から意思表示されました。スポーツは名前を呼びあったり、声を掛け合ったりする必要性があり、他の利用者の方との距離を近づけるきっかけにもなったようで、予想以上に良い効果をもたらすことができました。通所に慣れてからは、全体のムードメーカーとしてグループを牽引していき、当初の緊張も嘘のように自信を回復していきました。

②個別プログラム

ウィング・ビートに通う利用者の多くが「施設利用前に、将来何をしたいかのイメージが持てていなかった」という課題を抱えています。その為、出来るだけ自分自身で職種のイメージを持てるように、

事務・軽作業・清掃など、様々な作業を用意しています。障害者職業センターの「幕張版ワークサンプル」を活用しているのも特徴の一つです。個別プログラムを通して、ご本人の方向性や適性が見えてきたところで、進みたい職種のボリュームを多く持たせたプログラム構成に変更していきます。

通所開始当初の A さんは、事務系での就職を希望していました。しかし、特にうつ症状が強く出ている時期にデスクワークをしていると、作業の手が止まり、不安や悩みと向き合う時間が多く、それがデスクワーク以外の時間にまで影響を及ぼすことがわかりました。事務職から他の職種への進路変更は、決して簡単なものではありませんでした。2 週間に 1 度の定期面談や、随時面談、4 力所の外部実習など、時間をかけて、日常の客観的事実について確認していきました。

③定期面談

ウィング・ビートでは、2 週間に 1 度、全員の定期面談を実施します。ここでは、個別支援計画に対する[進捗状況確認](#)や、新たに見えた強みや弱みのフィードバック、利用者の方からの相談などに応じています。

A さんの場合、前職の離職に伴う働く事への不安や、プライベートな出来事で気持ちが揺れた事もあったことから、うつ症状の波が顕著で、朝のコンディションが良くない日が多くありました。真面目で完璧を求める A さんとしては、1 日を通した訓練を果たしたい気持ちもあったのですが、朝通所してもなかなか作業に集中できない状況などから、通所開始の時間を 90 分遅らせる事を面談の中で決めました。その上で、今の A さんに合った雇用条件として、新たな就職先にはフルタイムの勤務時間にこだわらず短時間雇用からスタートし、就労後に職場環境に慣れてきてから少しずつ勤務時間を伸ばしていけるような会社を選択していく、というイメージを共有できました。

3. 企業の概要

B 社は、過去に知的障害者の雇用経験がありましたが、定着はしていませんでした。精神障害者の雇用は初めてということで、まずは、人事担当の方にウィング・ビートの施設見学を提案しました。発達障害や精神障害のある方の理解を進めると共に、ウィング・ビート通所者の方々が、どんな訓練や支援を受けて仕事ができるようになっていくのかを知って頂くことから始めました。

製造業B社の概要	
業種	製造・加工・販売メーカー
規模	従業員300名弱
雇用形態	パート
労働条件	労働時間： 午後からの短時間スタート、現在フルタイム 休日：土日休み
業務	板の加工準備 機械操作補助

4. マッチング

A さんは、正義感が強く、真面目な性格ゆえに、他の利用者がルールにそぐわない行動をしたり、不適切な言葉遣いをしたりする事が気に障ることもありました。他者の振る舞いに影響を受ける事があるので、黙々とやれるような業務が良く、尚且つ短時間で働けるような企業を探しました。そんな中で B

社から、Aさんの会社見学と体験実習(1日4時間、2週間)の機会を頂きました。実習前にB社から、心身の状態に応じて労働時間を短くすることも出来る、と声をかけて頂きました。また、見学時にAさんが興味を抱いた部門での業務を体験させて頂く事も出来ました。Aさんや支援者の話を聞きながら、環境調整を図ってくれるB社の姿勢が、Aさんの安心に繋がったようでした。

当初、雇用となった場合は13時~17時の勤務時間でスタートし、時間をかけながらフルタイム勤務を目指していくというお話しでしたが、実習の様子を高く評価されたB社から、短期間でフルタイム勤務に移行させたいとの話がありました。会社の想いに対し、本人も挑戦する意欲を強く示された為、支援者の立場から、以下の3点について提示し、本人、企業、支援者で相互に確認しながら、慎重に進めていく事にしました。

- ① 短期間でフルタイムにシフトしていった場合の心配事や配慮事項(障害特性、精神的負担など)
- ② 担当医の意見も判断材料にしていく
- ③ 1カ月毎に区切って様子を見ながらフルタイムへの移行時期を判断していく

実習時の様子や、本人の意欲による判断ではなく、訓練経過や、疾病の特徴などを整理し、いつ・誰の意見を確認していくべきか、ステップを明確にすることで、配慮事項の整理にも繋がりました。採用のマッチングを検討していた時には、Aさんが職場や仕事に慣れた半年後あたりに、フルタイム勤務に移行する事を予想していましたが、結果として、3ヶ月でフルタイム勤務に移行することになりました。

5. 定着支援

フルタイム勤務に移行するまでに、B社やウィング・ビートから様々な定着支援を行っています。

<就労後のB社の取り組み>

B社では、従業員が業務日報を記入することになっていますが、Aさんは、業務日報の中にその日の業務に加えて自身の気持ちの変化などについても記入していました。もともと、自分の感情を表出することを苦手としている事や、うつ症状の波がある状況を踏まえて、Aさんについては、業務日報とは別に、より細かな気持ちの変化を記録する心身管理ノートをつけてみてはどうかと、会社から提案がありました。週に1度は、所属部署の上司がノートを確認し、月に1度は定期的な面談を実施するなどして、Aさんの様子を確認しています。

<就労後のウィング・ビートの定着支援>

就労初期、Aさんは業務手順に問題はなかったものの、業務上の確認事項について、どんなタイミングで上司に声をかけて良いかわからず、また、その事を現場社員に相談することもできませんでした。タイムリーに相談していく事の必要性や、相談の切り出し方について、Aさんは既にウィング・ビートで習得していましたが、シチュエーションが変わることで、そのスキルを発揮できませんでした。

また、3ヶ月ほど経過し、業務に慣れて周囲を見る余裕が出てくると、他の社員の方々が意見をぶつけ合っているような場面を目の当たりにして、自分もそのような争いごとに巻き込まれるのではないかと気持ちが落ち着かなくなる事が増えました。Aさんとは、定期巡回以外に、状況に応じた面談を多く実施し、その場の雰囲気や捉え方に幅を持たせる、場合によっては離席して気持ちを落ち着ける静養の

時間を取ることを上席者に申し入れるなどの解決方法にたどり着きました。B社とはそのようなAさんの状況について情報共有をした上で、静養の相談があった場合は配慮をお願いする事としました。

ウィング・ビートでは就労初期、1ヶ月、3ヶ月、半年、1年、といったような区切りで予想される就労者の状況と、そのタイミングで実施すべき定着支援の標準化を図り、その上で、個々に合わせた柔軟な支援を実施しています。

	就労初期（1ヶ月以内）	就労中期（1ヶ月～3ヶ月）	就労後期（3ヶ月～1年）
対象者	<p>① 就労初期の不安定な時期を乗り越え、安定したパフォーマンスを発揮されており、当初予定したよりも短期間でフルタイム勤務への移行を果たすことになりました。</p> <p>② 自身の病状が安定し、不調時や、不調に陥らないための対策を持てるようになるまでに多くの時間が必要でした。</p> <p>③ それに付随して、Aさんが思い描いていた労働条件を変更せざるを得なかった事も大きな壁でした。</p>	<p>④ 自身の病状が安定し、不調時や、不調に陥らないための対策を持てるようになるまでに多くの時間が必要でした。</p> <p>⑤ それに付随して、Aさんが思い描いていた労働条件を変更せざるを得なかった事も大きな壁でした。</p>	<p>⑥ 自身の病状が安定し、不調時や、不調に陥らないための対策を持てるようになるまでに多くの時間が必要でした。</p> <p>⑦ それに付随して、Aさんが思い描いていた労働条件を変更せざるを得なかった事も大きな壁でした。</p>
企業	<p>⑧ 自身の病状が安定し、不調時や、不調に陥らないための対策を持てるようになるまでに多くの時間が必要でした。</p> <p>⑨ それに付随して、Aさんが思い描いていた労働条件を変更せざるを得なかった事も大きな壁でした。</p>	<p>⑩ 自身の病状が安定し、不調時や、不調に陥らないための対策を持てるようになるまでに多くの時間が必要でした。</p> <p>⑪ それに付随して、Aさんが思い描いていた労働条件を変更せざるを得なかった事も大きな壁でした。</p>	<p>⑫ 自身の病状が安定し、不調時や、不調に陥らないための対策を持てるようになるまでに多くの時間が必要でした。</p> <p>⑬ それに付随して、Aさんが思い描いていた労働条件を変更せざるを得なかった事も大きな壁でした。</p>

6. まとめ

結果的に、就労初期の不安な時期を乗り越え、安定したパフォーマンスを発揮されており、当初予定したよりも短期間でフルタイム勤務への移行を果たすことになりました。Aさんの場合は、自身の病状を持ち、不調時や、不調に陥らないための対策を持てるようになるまでに多くの時間が必要でした。また、それに付随して、Aさんが思い描いていた労働条件を変更せざるを得なかった事も大きな壁でした。ご本人の状態や本人の意識を見ながら、就労移行支援の2年という限られた時間の中で、どのように計画を立てるのか。また時として、本人が描いていたゴールをより現実的なゴールに軌道修正することも必要です。

発達障害の特徴のひとつに、見通しの持ちにくさ、というものがあります。将来像、就労までのプロセス、或いはトラブル発生から解決までのイメージなど、ご本人が納得できる言葉や、ツールを考えながら支援する事が求められます。その上で、支援者は、本人の希望と企業のニーズ、そして支援者の見通しの3者の落としどころを見つけ出し、相互に納得のいくゴールに向けて支援を続けます。また、一度定めたゴールも、職場環境の変化やキャリアアップに伴って見直しをしなければなりません。

ウィング・ビートは担当制を設けていません。全ての職員がタイムリーな支援情報を共有し、施設全体で、最善・最適な支援の提供を目指しています。