

介護分野における知的・発達障害者等への 教育プログラムの開発に関する調査研究 (その1)

The Research on the Development of Educational Programs in Intellectual and Developmental Disabilities, in the Care Work Field Part 1

根本 曜子 川村 博子 古川 繁子

高等教育分野において、学習やコミュニケーションに困難を持つ学生が増えているが、その特性に即した教育方法は未確立であることから、教育プログラムの開発を目的とした研究に取り組むこととした。初年度の研究として知的障害者等の介護分野における就労先進的好事例5カ所の聞き取り調査を行い、就労実態のアンケート調査を行った。各事例からは介護分野への就労の可能性とそれぞれの課題が明らかになり、アンケート調査結果から、全国的に見ても知的障害を伴わない発達障害者が多数就労している実態が把握できた。今後は就労の課題の把握につなげることとした。

キーワード：知的・発達障害者、介護分野労働、就労の可能性、障害者就業・生活支援センター

1. はじめに

昨今の高等教育分野においては、学習やコミュニケーションに困難を持つ学生が増えており、福祉・介護分野を専門とする本学においても同様の状況が見られ、対応に苦慮している。しかし、このような特性に即した教育方法・教育支援は未確立であり、このような学生への教育技法開発は緊喫の課題である。

そこで知的障害者及び発達障害等の認知機能障害者に理解しやすいモデル教育プログラムの開発を目的とし、研究を行うこととした。

研究内容として初年度は知的障害者の介護分野における就労可能性を探るため就労の先進的好事例を参考に、就労の実態と可能性をアンケート調査により把握した。

2. 研究方法

初年度においては学習やコミュニケーションに困難を持つ学生の介護分野における就労可能性を探るため、就労の先進的好事例等の情報収集及び全国の障害者就業・生活支援センターへの葉書アンケート調査を行った。

3. 倫理的配慮

本学研究倫理基準に則り、実施した。

4. 先進的な事例調査の結果

(1) ユニバーサル就労に取り組む介護施設

2011年7月ユニバーサル就労ネットワーク設立。NPO法人、社会福祉法人、家族会、C県生協等が参加している。

ユニバーサル就労を本施設では行っており、施設で介護職として就労する人について詳細に仕事を切り出している。職務分析としては、「人と接する仕事」「力を使う仕事」「軽作業」「PC(入力系)」「PC(入力以外)」「PC以外の事務補助、事務作業」に分類している。

ユニバーサル就労で働く介護に係る仕事としては、掃除機かけ、棚拭き、テーブル・イス拭き、おしぼり作成、お茶くみ、盛り付け、配膳準備、食器洗い、飾りづくり、備品準備である。

デイ・サービス等、事業所ごとの就労モデルの業務分解シートは非常にきめ細かに職務分析が行われていた。ユニバーサル就労事業所では介護補助、

清掃、調理補助、事務補助等として無償・有償コミューター・最賃保障・一般賃金・一般就労の形態で52名が就労していた。

具体的就労事例・就労支援方法等を聞くとともに、実際に就労している方々に面会した。一般企業では就労困難と考えられる障害のある方々がいきいきと働いている様子を見た。かなり重度の障害のある方々であることから、本学に入学する学生にそのまま取り入れることはできないが、仕事の切り出し方は参考になると考えられた。

(2) 発達障害のある生徒の就労支援を行う特別支援学校分校

平成24年4月開設。県立高等学校内に特別支援学校の分校として設置。学科：高等部普通科（職業コース）定員：2学年16名平成26年度には3学年で6学級48名の予定。

現在の生徒の状況：知的障害と発達障害（自閉症またはADHD）を併せ持つ14名。療育手帳所持者13名と医師の診断による自閉症1名。他の1名は在籍するものの欠席が続いている。

分校の特色の1番目として、キャリア教育と職業教育の充実があげられる。(a) フードデザイン（パン・焼き菓子等の製造）調理師の免許を持った教師がおり指導に従事している。粉の計量・オーブンの温度・時間管理は教師が行うが、生地をこね、成型する、あと片付けなどは生徒が行う。(b) 農園芸（草花等の栽培）。実習ではマリーゴールドへの水やり、育成。育てたマリーゴールドをD短大の花壇に移植する等を実施。来年度からは近くの方を非常勤講師として迎えさらに充実させることとしている。(c) メンテナンスサービス（清掃活動・流通サービス：平成25年度開始）現在学内の清掃を請け負っている清掃会社から指導員を出している。(d) クリエーション（皮工芸品・加工品の製造：平成26年度開始予定）

特色の2番目は情報教育の充実である。日本情報処理協会の実施する各種検定等の資格取得へのチャレンジを奨励している。Word、PowerPointなどの基本的なソフトを中心にパソコン操作を学ぶ。

特色の3番目は高校生とともに学ぶ学校生活の充実、県立高等学校の学生と学校行事や生徒会活動等での交流を図っている。

介護実習については平成24年11月に特別養護老人ホームに2週間の実習を行った。利用者の身体に直接触れる支援ではなく、タオルたたみ、お茶入れ、コマ回しを見せる、清掃などのバックヤードの仕事を実習した。簡単な記録簿も作成した。

関係機関との連携については障害者就業・生活支援センター、ハローワークと連携を図っている。障害者就業・生活支援センターとは実習時にも連携している。ハローワークの学卒担当者がセミナーで「ビジネスマナー」について話をした。障害者職業センターとの連携はない。ジョブコーチについては、何か問題が生じた後に付いてもらっているが、その時からでは遅すぎて就労継続には繋がらない状況にある。そのため、2年時から一緒に行ってもらい理解してもらおうこととした。

(3) 介護分野への就労支援を行っている 障害者就業・生活支援センター

平成24年度の同障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）の介護職または介護補助職として就職した知的・発達障害者数は26名（男12名、女14名、20代8名、30代15名、40代3名）で、社会福祉法人や企業の介護職として就職した。全体としてはアスペルガーが多い。単純な知的障害者（IQ50～60）は2人。発達障害者は精神保健福祉手帳又は療育手帳を所持している。ある40代の方はヘルパーの資格をとっている。

同センターからは、社会福祉法人又は一般民間企業の15～16社に就職。24年度には全体で133人が障害であることをオープン（開示）にして就職した。全国のセンターの中で発達障害者の就職数が最多の1つである。専門学校からの受け入れも多い。発達障害については親の受容が課題。一方、クローズ（非開示）就労は200人を超える。彼らの職場には行けないので、SSTを1対1で行うため、ファーストフード店などで会い、実施している。

仕事内容は直接処遇（入浴介助、食事介護など）、清掃、事務、入浴はドライヤーで髪を乾かす・体を拭くなどの外介助。食事については食べさせる介助ができるのは2名くらい。他は下膳・配膳やテーブル拭きなどを行っている。

支援内容はジョブコーチが平均3か月付く。2～3か月は週1～2回支援に当たる。その後、同セン

ターが月に1回モニタリングをする。定着支援の観点は職場の人間関係、環境調整である。ジョブコーチはシステムティック・インストラクションの手法を用いる。ほとんどの場合は視覚的に動作観察をさせる。また、行動療法を用い、否定はせず、肯定する。たとえば、ドライヤーをかける作業については、職員がマネキンにかける様子を見る→やらせてみせる→手を添えて教える→口頭指示をする。

就労時間、週20時間～40時間の間。短時間労働者で精神保健福祉手帳所持者は0.5人としてカウント。

常勤10名(136,800円～245,000円/月)その他16名(756円以上)30時間未満の短時間労働の場合自給800～900円くらい。2年更新時に時給が下がる、時間減のこともある。

雇用率の関係でハローワークと密接な関係を持っている。

家族との関係等については家族の障害の受容が進んでいる場合には身だしなみ等の協力を得ている。家族の過干渉は2次障害に繋がる恐れもある。2次障害で引きこもりになる場合もある。就職後、遺伝性の者に対しては健常の親をカウンセリングして家族の機能改善をする。

特定疾患の者達は障害者として雇用率にカウントはできないが、特定求職者雇用開発助成金の対象として企業には勧めている。手帳申請も最近では仕事の大きな割合を占める。

合理的配慮が平成28年度に義務化される予定だが、発達障害の場合はソフト面の問題が大きい。やる気を図るのに図解して△を使って1～10までの尺度化して示したりする。感情をどう理解させるか、職場の尺度で考えさせるのが、本人は困っていないので難しい。

介護職の就職が多い理由としては、求人開拓を3グループ(①製造業、②医療・福祉、③その他)を10数人で実施したためである。

(4) 精神障害者が就労する有料老人ホーム

25年前に設立された終身介護施設で自立されている方の入っている1～4号館(要支援1～2、要介護1が少し)と介護の必要な方の入る5号館がある。ヒアリング対象者は5号館ケアサービス課(職員数120名、うち常勤が80名)に勤務している。

男性(30歳代後半、統合失調症(精神障害者保健

福祉手帳2級)が、介護周辺業務(直接的身体介護は行わない。元々職員が担当していた仕事でできそうな仕事を切り出した)に勤務している。

仕事内容は、洗濯物の名前をチェック(パートの人と一緒に)後、返却(ただし2階の利用者50人全員分ではなく、コミュニケーションの取りやすい人に限定している)する仕事。カット綿の作成。コミュニケーションが苦手だがここ2～3か月前からようやくコミュニケーションが取れるようになり、介護寄りの仕事を希望するようになり、車いす使用者のリハビリ室への送迎を始めた。今は一人で車いすを押している。その他、ドアノブの消毒を行う。決まった仕事はきっちりする。

その他、パソコンに入力が苦手なシルバー人材センターの人の仕事(散歩等)について手書きの書類をパソコンに入力する作業も行っている(パソコンに入力する作業が得意)。

最初はオムツ倉庫でオムツの整理を職員と行っていたが、だんだん一人でできるようになった。

入職は障害者就業・生活支援センターの紹介。雇用率達成が目的でもあった障害者就業・生活支援センターで訓練後就職。それ以前は引きこもりだった様子。最初は障害者就業・生活支援センターのジョブコーチがしっかりとついてくれた。その後も何かあると本人はジョブコーチに相談に行っていた。今では、2～3か月に1回、何かあった時に来てくれる程度となった。

就労時間は8時45分～16時まで、週5日勤務。契約社員で時給は820円。

ときどき表情が暗くなった時に「○○さんがこっちを見て笑っていた」と思い込み、主任やその他3～4人の職員に相談している。朝、職場に行くのが辛くなり電車に乗ったらそのまま電車に飛び込みそうになりそうということがあった。その時は様子を見たが、その後、落ち着いた。

今後もこの仕事の継続を考えている。本人には波があり、調子の良い時にはもっとやりたいと言うが、調子悪いと無理になるので徐々に仕事を増やしてきた。

病院への通院は特に休暇等は取らず、自分で通院。服薬管理も自分で行う。障害者就業・生活支援センターのジョブコーチとの連携は継続している。

家族との関係については、両親は高齢であり、職場とは全く接触はない。

指導で苦勞している点としては、コミュニケーションや臨機応変の判断が苦手なため、入居者との接点が難しい。今では休まれると困るくらい、一人分の仕事をしている。

その他に1名発達障害の疑いのある女性職員（契約社員）がいる。介護福祉士の資格を持って就職後4～5年目。仕事を任せられないため、他の職員と一緒に食事の配膳の仕事を担当している。

なお、食事の仕事について障害者の担当にできないかと質問したところ、食事サービスは2時間勤務のパート職員が（契約社員）いて、非常に忙しい仕事を手早くこなしてもらっており、時給も高い。この仕事への対応は無理と考えているとのことであった。

(5) 発達障害者が就労するデイサービス事業所

通所介護サービス・訪問介護も実施し、地域包括支援センター、障害者支援施設を併設している。

男性、28歳。療育手帳B2（平成21年4月）。小中高と一般公立学校を卒業。高校の専攻の関係から農業関係組合に就職したが、こだわりのある性格がパワハラ、セクハラ等と誤解されたり、パワハラを受けたりしたことにより続かなかった。

母親がアスペルガーを疑い、その母親のすすめもあり医療機関を受診して、手帳の申請に至った（アスペルガー症候群の診断を受けた）。

勉強は普通にでき、車の普通免許・クレーン免許も持っている。車通勤。好きなものに対する知識は豊富で多岐にわたり興味がある。車、電化製品、人の名前を覚えるのは天才的。

その後、障害者就労・生活支援センターの就労支援を受け、N市障害福祉課の障害者雇用促進事業により、同事業所に半年間勤務。その後、現在まで、継続している。最初は通所介護の職員、同法人内の障害者支援施設の指導員が1か月弱ついて指導した。法人全体の雇用率達成が目的でもあった。障害者就労・生活支援センターで訓練後就職。最初は同センターのジョブコーチが週に1～2回、しっかりとついてくれた。今では、半年に1回、来てくれる程度である。

仕事内容は洗濯、清掃等の業務に従事（直接的な身体介護は行わない：元々介護職員が担当していた仕

事でできそうな仕事を切り出した）。洗濯、利用者の入浴タオル、職員のユニフォームの洗濯。洗濯機にかけ、乾燥機で乾かし、たたみ、定位置に置く。この作業を一人で担当。清掃、洗濯作業終了後、浴室と着脱の部屋の清掃。浴槽をモップとスポンジで洗う。

就労時間は14時～18時週5日（月～金）今年、父親が定年を迎えたため勤務時間をもう少し伸ばしてほしいとの申し入れがあり、検討中。

雇用形態は最初半年の補助職の時は自給750円、平成23年4月から契約社員（有期1年）となってからは、時給760円、1年後毎に上げて、今は自給780円。

受け入れ時には、障害者雇用経験がなく、理解が得られず、職員の対応は冷たかった。職員の親睦旅行への受け入れについて、2年間は一緒に参加したが、3年目には、仕事でも高齢者の介護等で大変なのに親睦会でも気の合う者で楽しみたいとのことで、本人は行きたがったが、やっと了解を得て（所長と2人で今度旅行するからと言いかせた）、不参加にした。

高齢者の利用者との間に問題はない。障害者の同年代や年上の人からは同じ障害者なのに賃金をもらっているとわれ、ボランティアをしていた高齢者からは有償にしてほしいと言われた。

今後もこの仕事の継続を考えているが本人のキャリア形成の上での幅の広がりや困難で仕事の拡大が悩み。本人は訪問介護や相談業務（居宅介護支援）をしたいというが、対人業務は難しい。高齢者の利用者の配膳等を考えている。最後に、清掃の研修などを積み、清掃技術を向上させて清掃については任せられるというキャリアも考えられるという案も提案された。家族はあまり接触はない。

指導で苦勞している点は人の気持ちがわからない（いわゆる「空気が読めない」）ため、忙しい時に、質問（どこに行ってきた？誰と話した？等）をされると、人間関係がぎくしゃくして感情的にもうまくなくなる。自意識過剰（セクハラとまではいかないが）。本人は自分をもっと仕事ができると思っており、ケアマネや訪問入浴に行きたいと思っているが、対人交渉、相談業務は無理と思われる。

良い点はスタッフがだぶん慣れてきたことである。アスペルガー症候群の特性を理解してきた。いまで

は休まれると困るくらい、一人分の仕事をしてもらっている。職員が障害を理解することが大切と考える。障害施設の相談員による勉強会を最初の1年目に2回開催した。介護スタッフの中にも似たような者が2名いる。職場の同僚・上司がアスペルガー症候群の特性を理解するとともに、発達障害者本人が職場におけるいわゆる「暗黙のルール」(たとえば、上司の忙しいときには邪魔をしない等)を学ぶ必要がある。

5. 葉書アンケート調査結果

全国の障害者就業・生活支援センター318カ所に介護労働分野への発達障害者の就職者数に係る葉書アンケート調査を郵送にて実施した。

その結果、111カ所から回答(回収率34.9%)を得た。

障害者就業・生活支援センターから一般企業(注:就労継続A型事業所・福祉工場・施設・作業所は除く。原則1ヶ月以上の雇用契約。週所定労働時間は問わない)への就職者数は4,616人。そのうち介護分野への就職は89カ所(全所の80.2%)があり、22カ所はなかった。介護分野への就職者数はのべ379人(全就職者数の8.2%)。知的障害を伴わない発達障害者数については質問紙の不備により特定できなかったが、知的障害のない発達障害者が介護分野にかなり就労していることが推察された。

また、介護分野に知的障害のない発達障害者の就労支援を行った所でヒアリングのための来訪を可とする施設を得ることができた。来年度に向けて、ヒアリング調査により、知的障害のない発達障害者の就労の課題の把握に繋げることとする。

その他「離職原因の一番の理由はコミュニケーションです。雇用前のアセスメント・実習・ジョブコーチ支援、定期的な相談日を設ける等、企業との人間関係の調整をすること」「発達障害の方の支援が行えていないので、アドバイスができないと思います」などの自由記述があった。

6. 考察

知的障害を伴わない発達障害者の就労の課題を探ることを目的として、初年度には、まず、事例研究と葉書アンケート調査を実施した。

5つの事例のうち、特別養護老人ホームでは、働く人のペースに合わせた仕事の切り出しが難しいと考えられる。全職員が同じ流れの中で、仕事を分担しているため、その仕事との流れについていくことが職員の資質とされるようなところがある。

介護保険制度に規定されているとなおさらである。多様な働き方をする職員や多様な資質の職員の調整やマネジメントを担当する人の配置が難しい。しかし、多角経営化し、大規模・総合福祉サービスを行う法人では、障害者枠雇用やその他、多様な働き方をする職員のマネジメントをする職員を配置し、仕事の切り出しがうまくいっているところも見られる。

有料老人ホームも、経営規模はさまざまであるが、介護保険外の雇用も可能である場合が多く、多様な働き方をする職員や多様な資質を有する職員の雇用が創出される可能性が大きい。

デイサービスにおいては障害者や発達障害を持つ介護現場職員は身体介護など直接介護につくことは困難が多いが、バックヤードの仕事をはじめはきりだしながら、継続して永年勤務する中では、そのバックヤードの仕事で一人で切り回すことができるまでキャリアパス(ステップ)があることがわかった。しかし、介護は対人援助職であり、バックヤードの仕事とはいえ職員間や利用者、また、ボランティアやその他の業種の人とどのように対人関係を結ぶかが今後の課題として浮かび上がってきた。軽度発達障害を持つ人の特徴として、対人関係構築が苦手という特性は共通している。そのスキル、例えばコンピテンシーをどのように習得していくかが、介護等の養成校としての教育プログラムに今後必要となっていくものと考察された。

さらに、葉書アンケート調査からは、回収率から問題意識の高さを読み解くことができた。知的障害のない発達障害者が介護分野にかなり就労していること、また、コミュニケーションが課題となっていることが推察された。これらの結果を踏まえ、今後ヒアリング調査により、知的障害のない発達障害者の就労の課題の把握に繋げていくこととする。

本研究は植草学園短期大学の共同研究の助成を得て行われた。

参考文献

- 1) 日本障害者雇用促進協会, 1999, 「知的障害者の介護業務職域の拡大に関する研究調査」Ⅰ
- 2) 日本障害者雇用促進協会, 2000, 「知的障害者の介護業務職域の拡大に関する研究調査」Ⅱ