

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2)

The Research on the Development of Educational Programs in Intellectual and Developmental Disabilities, in the Care Work Field Part 2

根本 曜子 川村 博子 古川 繁子 漆澤 恭子

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のある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の聞き取り調査、就労実態のアンケート調査を行い、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。2年目は実際に就労している現場、支援している専門機関等に聞き取り調査を行った結果、就労の現場ではコミュニケーション、対人関係の構築のための技術が必要とされていることが明らかになった。

キーワード：発達障害、就労、職場定着、支援体制、教育方法

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のある学生が増えており、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年目は知的障害を伴わない発達障害者が実際に就労している介護現場において、どのような困難があったか、養成教育の段階でどのような教育が必要とされているかの聞き取りと、支援を行っている専門機関がどのように支援をしているかについての聞き取り調査を行い、実態と課題を明らかにすることとした。

2. 研究方法

学習やコミュニケーションに困難のある学生の介護分野における就労可能性を探るため、実際に就労している介護現場への聞き取り調査と支援をしている専門機関に聞き取り調査を行い、事例研究を進めた。介護現場2ヶ所、専門支援機関7ヶ所、当事者1名の聞き取り調査を行った。

3. 倫理的配慮

本学研究倫理基準に則り、実施した。

4. 結果

事例⑥と事例⑪、⑫は昨年実施した障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査に協力を得られるとの了承の上、聞き取りを行った事例である。③～⑬については発達障害者を多く支援している専門機関として、聞き取り調査を実施した。また、⑪は⑥の聞き取り調査時に好事例として紹介されたものである。⑭は発達障害のある当事者から直接聞き取りを行った。

障害があることを職場に開示しないで就職した場

合（以下「クローズ就労」と記す）と障害があることを職場に開示して就職した場合（以下「オープン就労」と記す）で分けてまとめた。

4-1 クローズ就労の場合

クローズ就労の場合には以下の図1に示すような就労経緯の事例が多く見られた。

障害を職場に開示しないため、障害特性を職場の上司や同僚に理解してもらうことができずに、仕事の失敗を繰り返し、結果として対人関係も悪化し、二次障害を引き起こす等の状況に至り離職するケースが見られた。

一方で、クローズで就労した場合にも、事業主の理解を得て、職場の周りの職員の理解が得られた場合、または専門支援機関で支援を受けた場合には職場定着出来る事例もあった。

事例①離職に至った事例：特別養護老人ホームの事例

4年制大学を卒業し、社会福祉士資格を取得、初任者研修修了し、就労した女性。本人は相談業務を希望していたが、施設側では相談業務には介護の経験が必要と判断し、介護職として就労を始めた。介護の基本的な仕事の理解が難しく、覚えられない状態が続いた。3ヶ月で一人立ちできるようにペアで仕事をしていたが、なかなかできない状態がさらに続いた。職員間では、介護職としての現場実習をしていないのでゆっくり、丁寧に対応しようと申し合わせる。本人の礼儀正しくゆっくりで丁寧な対応は認知症の方には適切な対応であり、よいキャラクターと感じられた面もあった。同期の職員はすでに一人立ちしている。本人は一人立ちできないことから、ずっと二人ペアを組む勤務体制が望ましかったが、それは実際には難しいので、日勤帯にフォロー

アップできる人が必ず勤務する等の体制をとった。実際には、例えば排泄介助に時間がかかる、失便があると戸惑って立ち尽くしてしまう、動きが止まる。本人は何をしたらいいかわからない状態になった。そのようなときに職員が様子を見ていてフォローに入れるようにした。本人自ら「どうしたらいいですか」等の相談はない。ただ立ち尽くしてしまう。成育歴では、父母と同居。母が厳格で、毎朝家族揃って朝食をとる様決められており、本人が夜勤入りなどで寝たいところもそうはできなかった。

年明け、2月3月になると、次月から後輩が入ることに気がつき、自分が先輩になるが、思い描いている理想的先輩像と今の現実との違いに苦しみ、更衣室で泣く、トイレにこもる等の行動が出てきた。面接を繰り返しながらフォローしていた。

ある日食事介助の際、利用者が腕にさわり動けなくなった。場所を変えて食事介助をするなどの臨機応変の対応や、動き出した利用者の誘導ができず、「キヤー」と叫ぶことがあった。また、利用者が便秘で腹部をマッサージする必要があった時、本人が腹部に手を当て一心不乱に強く押してしまった。あわてて職員が引き離して我に返った様子だった。

そのようなことがあって、精神科を受診し、「うつ」の診断が出た。治療に専念するよう勧めるが、本人は引き続き仕事がしたい強い意志があり、施設としては不本意ながら雇用を続けるということになった。職員がフォローアップしていたことが、返って本人にはプレッシャーだったようだ。健康支援室で、どのようにストレスを発散しているか尋ねたところ、「図書館で一人で調べ物をする」と答えている。「報告」「連絡」「相談」を指導すると、「ハイ」と言うが出来ない。真の理解はできていない。本人は仕事を継続できると思っていたようだが、数ヶ月後退職となった。

事例②職場定着できた事例：障害者生活介護施設に異動した事例

一流大学を成績優秀で卒業したが、就職に失敗し、社会福祉法人の事務職として就職した。20代男性。仕事は熱心だが、コミュニケーションに問題があった。頼まれたわけでもないのに業務改善計画を作成し、周りの業務を批判してしまう。電話を取らない。何かあると他人を攻撃してしまうなどの行動

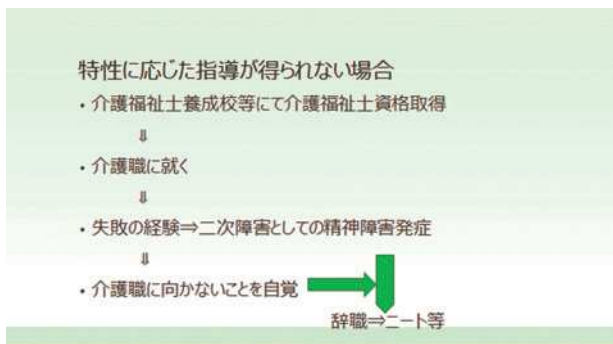


図1 キャリア支援のイメージ

が見られた。また、知的障害のある人にも職員と同じように話し、相手によって表現を変えるということができなかった。その後、適応障害の診断を受け、法人内の障害者生活介護施設に異動となった。異動後、レクリエーションプログラムを担当し、工芸などに黙々と打込み、回りから認められるようになった。利用者と一緒に打込めるところがよかったのではないと思われる。

事例③発達障害者支援施設での支援につながった事例

臨床心理士による就労レディネスグループ活動、個別プログラムなど、就労に向けてのサポート体制が整っている発達障害者に特化した就労継続支援も行っている発達障害者支援施設。利用者は知的には問題がないので、職員に対しての要望・要求が高い。

ここでの事例は就労継続支援A型通所者、専門学校生で介護の勉強は出来るが実習でつまずいた。出来るというこだわりがあるが、指示されたことに対応できなかった。専門学校の籍は残したまま、A型に通所している。

事例④職場定着できた事例：発達障害者支援センターでの事例

開設して丸7年になる発達障害者支援センター。発達障害者もしくはその疑いのある人を対象。所長は就労支援員・ジョブコーチの資格を持ち支援にあっていた。本人もしくは事業所からの相談を受けていた。

20代前半女性、一般就労・障害についてはクローズで勤務している。9時～17時の勤務。医療機関で受診してADDと診断された。デイサービスで働いている。入浴やリハビリ支援等を担当。少人数の中でたくさんの業務をこなす中で、人間関係に支障をきたすようになった。利用者も日により異なり、業務の優先順位がつけられなくなった。仕事に慣れてきたとみなされ、違う仕事も任されるようになった。入浴が苦手で、30分ほどの短い時間に要領良くやることができない。「要領良く」やりなさいと言われてもその意味がわからない。その結果、周りを怒らせてしまう。行事の時に利用者と遊んだりすることは楽しい。リハビリの時もマッサージに入るということを2～3分前までは覚えていても、他の人に声をかけられたりすると次にやらねばならない仕

事を忘れてしまい、周りをイライラさせてしまい、自信喪失となった。本人はもう少し頑張ってみようかと言っている。メモの取り方、to doリスト、重要リストの活用が必要ではあるが、これからも障害についてクローズで働けると思われる。

事例⑤職場定着できた事例：発達障害者支援センターでの事例

20代前半女性、一般就労・障害についてはクローズ、9時～17時の勤務。職場の看護師に言われ、付いてきてもらい医療機関で受診してADHDと診断された。大学を卒業後、すぐ特別養護老人ホームに入社。福祉系の学校なので福祉施設に入らなければいけないと思い、福祉関係の合同面接会に行き、合格。正社員入社した。3ヶ月後、パート雇用に変更し、デイサービス勤務となった。看護師がシフト担当であったので、配慮してシフトを組んでもらっている。医師の紹介で当センターを訪問。働きながら介護職以外の仕事を探している。ケース記録を短い時間で書かなければならないが、覚えていられない。プログラムの参加、昼食準備、送迎等の流れに付いていけない。送迎時の利用者との会話が苦手。発達障害者の特徴として、休憩時間を皆と過ごすことができず、更衣室で過ごす。事業所も理解してくれ、とりあえず、次の仕事が見つかるまで仕事を続けるつもりでいる状態。この③④とも共通して、自分には向いていない仕事なのかなあと言う。限られた人数の中で最初に描いた介護との現実的隔たりがある。2人ともメモの書き出しができない。書くのに慣れることが大切ではないと思われる事例である。この事例はクローズ就労したものの、職場の医療専門職が発達障害のあること気付き、診断を受け、結果としてオープン就労のような配慮を受けている。

4-2 オープン就労の場合

オープン就労の場合には以下の図2に示すように、障害を職場で開示することから、職場の上司や同僚に障害特性を理解してもらうことができ、仕事に失敗しても障害特性によるものと受け止めてもらっている就労の事例が多く見られた。さらに、この場合にはジョブコーチや助成金等、さまざまな障害者雇用支援制度も活用できる。



図2 キャリア支援のイメージ

事例⑥都市部にある障害者就業・生活支援センターでの事例

昨年度実施した障害者就業・生活支援センターへの葉書アンケートの結果、聞き取り調査に協力を得られるとの了承の上、聞き取りを行った。

介護職として就職した知的障害のない発達障害者 (ADHD) の男性、20代。普通高校を卒業後、専門学校2校を卒業し、介護福祉士の資格を持ち、介護士として就職したものの、利用者と一緒にボーッとテレビを見ているとの理由で、試用期間内で断られた。母親は子どもの頃から、本人の障害についてわかっており、その後、母親の勧めで本センターに来所した。知的障害はない。精神障害者保健福祉手帳を取ることに抵抗があったため、時間をかけて手帳取得のメリット、デメリットを話し、本人に選択させた。一度就職の失敗経験があったことが、本人に手帳を取る気持ちにさせたと思う。その後、精神障害者保健福祉手帳を取得。1ヶ月のアセスメント期間を経て、7ヶ月間、時間を守る、指示のわからない時の質問の仕方、身だしなみ、集団における対人関係などの職業準備訓練を受講した。各訓練のサイクルは1ヶ月ごとに取組むことにして、出来たかどうかを確認した。休まない、遅刻しない、早退しないを守るように指導した。個別の課題としては、質問することが苦手だったので、わからないことは聞く、走りださない、大声を出さない等を指導した。

雇用率達成のため障害者雇用を希望する特例子会社に介護職として就職した。就職先が決まってからは雇用現場に適応できるよう、落ち着いて行動できるようにした。3ヶ月間はジョブコーチが付いたが、その後は特例子会社ということもあり、障害者6名

に対し、2名の指導員が付いたため、ジョブコーチも行かなくなった。仕事内容は、介護の周辺業務で館内清掃、入浴準備など。4日勤務2日休みの就労形態。就職後数年間は契約社員、その後正社員を予定。職場の同僚との人間関係が問題になることがある。なんでもはっきり言うってしまうため、正しいこともあるが、トラブルの火種になることもある。

当該センター長の考えでは発達障害の人はそもそも介護職に向いていない。仕事としては個人で完結するものが適している。それなのに多くの人が介護職に就くのは選択肢が他にないからではないか。手に職を持っていれば (資格) という親が多い。知的障害者がヘルパーの資格を取るのもその理由からだと思う。仕事の切り出しをして周辺業務を与えているが、その他に介護職を手伝う仕事としては記録が考えられる。

事例⑦精神科医からの聞き取り

知的障害のない発達障害の人は、①社会的関係形成の困難さ、②特定のものへのこだわり面等から就労は難しい。①の社会的面について評価尺度はないが、実習、模擬的にやらせてみて評価をする。パターンを項目立てて繰り返すことで学習できる。また、職場に困ったことを相談できる人がいる、障害についてオープンにして配慮があれば働きやすい。IQ70～120の人はオープンにしたほうがよい。IQ70～85くらいの人は障害者手帳を取り、就労することを勧めている。

事例⑧就労移行支援事業所の聞き取り

多くの関係機関と連携し、就職後もアフターフォローをし、切れ目のない支援をしている。発達障害者への配慮はパソコンが得意だが、疲れてくると大声を出すなど知的障害者とは異なる。数名就労して

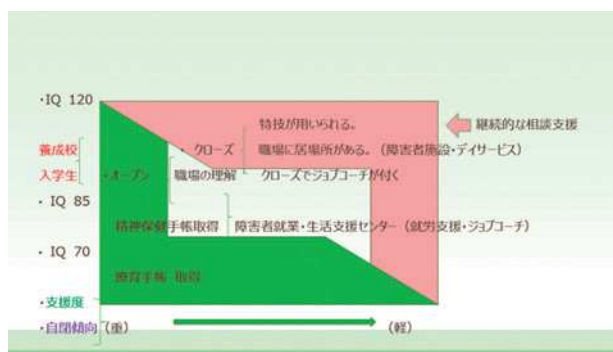


図3 特性のある学生支援

いるが、介護の補助職：清掃、下膳、食事用エプロン洗い、ゴミ回収、デイサービスのヘルパーの補助などを行っている。

事例⑨発達障害者支援センターに来所した介護福祉士の事例

30代男性、一般就労、広汎性発達障害。介護福祉士。2～3ヶ月前に職場の直属上司と来所し、当センターのパンフレットと所長の名刺を渡している。何かあった時に相談にのって欲しいと言われており、当センターが仲介することが安心材料になっている。他県で介護の仕事をしていて、最初の1年はうまくいっていたが、上司とうまくいけなくなり同じ法人内で転勤し、働いている。早番、遅出、夜勤をこなす。うつになった時期もあるが、本人ひとりですべての事をやってみようという事で、支援の足掛かりを構築したところである。

事例⑩発達障害者支援センターで支援した事例

男性。1階でデイサービス、2階で介護機器のレンタルをしている事業所に勤務。広汎性発達障害の診断を受けている。一般就労で入ったが、現在は職員全員が発達障害と理解している。当初、介護職として入ったが、職員数の少ないデイサービスでバイタル測定、レクリエーション、おやつ等の仕事の何をすれば良いかわからなくなった。その後、配達・納品担当に回ったが、一人で担当したら、様々な問題を起こした。事業所長は本人を解雇したくないと考え、当センターが介入し、ジョブコーチを付け、指示の出し方を変え、業務の切り出しをした。その結果、うまく就労している

当該センター長の考えでは、事例⑥のセンター長とは異なり、発達障害者でも対人業務に向いている。しかし、障害をオープンにすることが大切と考える。オープンにすることで周りの配慮が得られる。本人が自分の特性を受容していないと前には進めない。発達障害者はうっかりしがちで、忘れやすいので周りから声をかけてもらう必要がある。当該センターの支援で働いている者の7割はオープン、3割はクローズ。一方的な理解ではなく、本人が苦手であることを理解し、時間をかけて覚えることが必要である。また、自分の困っていることを言わない、困っていると思わないので、本人達に発信力、伝達力を付けることが必要である。やり方がわから

ないことを人に聞くことが最も苦手としているためである。

事例⑪特例子会社にてサービス付き高齢者向け住宅での清掃を受け持っている事例

株式会社の介護事業所で、特例子会社として、介護福祉士である支援者がジョブコーチとなり、発達障害を伴う知的障害者の就労を、支援している。清掃作業の個人毎のタイムスケジュールを分単位で作成している。時計の読めない者はキッチンタイマーを腰に下げて把握している。各作業毎の作業手順書も作成しており、50～60作業がある。これは、相談員が実際に作業をした上で作成し、手順書に基づき教え、動きを見守る。トイレ清掃はどの事業所も同じものを使用し、社員（障害者の職員）が異動した時にも困らないようにしている。日々の評価シートと3ヶ月毎の目標振り返りシートを活用して社員自身の振り返りを促している。介護の仕事としては利用者の衣服の着脱援助を行っているが、記録を書く事が苦手な難しい。相談者が介護福祉士であるため、作業手順書の作成や指導等がとても適切に行われている事例であると考えられる。今後の介護福祉士の管理指導者としての役割の一事例と推察される。

事例⑫地方都市の障害者就業・生活支援センターから就労継続支援を利用した事例

30代男性、障害者施設における見守りを行っている。通信制の短大で保育士の資格を取得。性同一性障害があるが、就労に影響はしていないと思われる。保育園・児童館・学童保育に1年弱ずつ就職するが、他の保育士とうまくいかなかったこと、スケジュール管理・仕事の優先順位が判断できず仕事がうまくいかなかったことから、退職。その後当該センターに電話相談があった。来所後、アスペルガー症候群と診断され、精神障害者保健福祉手帳を取得。就労継続B型を利用。就労移行支援事業所での1年間の訓練を経て、知的障害者施設に就職。知的障害者のりんご収穫作業の見守りが仕事。9時～6時の正社員として雇用された。就労移行支援事業所が就職後のフォローを行っていたようで詳細は把握していない。2年くらい仕事を続けたが、雇用継続されないかもしれないとの不安から、自分で就職活動をし、違う障害者施設のスタッフに障害者求人

応募、転職した。

事例⑬ 地方都市の障害者就業・生活支援センターで支援を受けた事例

デイサービス勤務の介護補助職のADHD傾向の男性。療育手帳所持。ジョブコーチが支援に入った。10時30分～17時30分のパート勤務。狭い厨房内で調理師と2人で昼食の調理補助、盛り付け、お盆のセット、食器洗浄、清掃、シーツ交換、レク補助等の業務を担当している。

事例⑭ 発達障害のある当事者の事例

男性、30代。自らの経験を活かして、就労支援をしている。家族、発達障害者に向けて、就職の準備をするその前にやっておくべきことなど具体的にきめ細かくリストにして、講演、啓発活動を行っている。社会福祉士の資格を持ち、就労経験がある。精神障害者雇用に移ったが、人と関わらない仕事になった。今までと同じ職場で続けて就労するのに、障害者雇用になったとたん職種が変わり、驚きを覚えた経験がある。現在はこれまでの実績を認められ、就労支援業務に就いている。

5. 考察

5-1 介護分野に就労した事例の聞き取りからの考察

事例①は介護職として介護分野に就労したのち、障害の特性があるのではないかとということが分かった事例である。

職場側の配慮には手厚いものを感じるが、障害へ向き合う姿勢は本人も職場もなかったと言える。何かを感じながらも「少し変わっている」「フォローが必要な」職員という姿勢のまま退職に至っている。現在の介護分野では非常に多いパターンであると思われる。事例②では福祉事務職から生活介護施設に異動して、職場からの配慮を受けながら、異動先で特性に応じた役割、居場所を獲得した事例である。

職場の配慮で特性へのマッチングがなされ、その人の持っている強みと弱みがフォローされ、障害者手帳取得には至らない事例もある。

しかし①、②の事例とも偶然が作用しやすい。本人の障害の受容の重要性と発達障害等の特性に応じた就業前準備教育や養成校での教育方法が今後の課題であると示唆された。専門機関からの聞き取りで

は事前訓練など養成校での教育方法、教育支援の内容に資する情報を得ることが出来た。

5-2 専門機関等からの聞き取り事例を分析考察

障害者就業・生活支援センター事例①事例⑫⑬の3事例いずれも、障害者枠で就労し、ジョブコーチ等の支援を利用しているが、特に事例①では精神保健手帳取得まできめ細かい介入の経過を聞き取ることが出来た。また、本人の特性に応じた職業準備訓練を行っている。

発達障害者の特徴としては想定していないことが起こると戸惑って立ち尽くしてしまう。見通しがもてないため、具体的指示がないと出来ない。発達障害者は障害の有無が分かりにくいいため、誤解を受けやすい。仕事が立て混んだときに初めて障害があることが分かる。

事例⑪では障害者が就業継続するためには、支援者が介護の専門職であり、介護現場のことをよく知っていることと障害特性に応じた作業手順書の作成や指導が適切に行われていることが必要であることが分かった。介護福祉士資格だけではなく、それにプラスした技術や指導力を持った資格（キャリアの上段位）が考えられた。

事例④、⑤、⑨、⑩の4つの事例はクローズ就労から、半クローズ就労の中で職場の障害への理解を得られた事例であり、発達等の障害のある職員が介護等の職場で就労する可能性が示唆された。特に事例④、⑤では専門機関の介在の重要性が示された。

事例③、⑧では発達障害者支援施設と就労移行支援という種別は違っているが、同じ法人の施設であり、就労へ向けて関係機関との連携が密となっている点は同じである。しかし、事例③ではカウンセリングルームなどを設け、臨床心理士を複数常駐させ、就労レディネスグループカウンセリングや個別面接、カウンセリングを行っており、障害者等への支援が手厚い。発達障害のある学生には特にこのような体制が必要と感じた。

事例⑦は精神科医からの聞き取りであり、専門医との連携を視野に入れることの大切さを学んだ。

事例⑩の当該センター長の話と事例⑭からは従前、発達障害者は対人援助には不向きであるとされていたが、適切な支援があり、それを受け止められ

る当事者の態勢、環境が整えば、発達障害者であっても、対人援助が可能であるという示唆を得た。

5-3 介護福祉士等、介護現場就労者、養成機関の果たす役割

介護分野に就労している者のうち、発達障害等コミュニケーション力、対人関係、また、仕事を遂行する上で困難があると推定できる職員が一定の割合にいるということがわかる。就労してからそれらの困難があるということがわかる事例が多い。しかし、何らかの支援につながり、職場にそれらの困難を受け入れる居場所や役割を見出していける場合は介護分野を担うことが出来るということもわかった。

そのために介護福祉士等、介護現場就労者、養成機関の果たす役割が明確になった。

- 1) 学生の特性に応じた教育方法を実践する。このことはそれらの特性を有さない学生への汎化も可能であり、有用であると考えられる。
- 2) きめ細やかな面談等（カウンセリング）を通し、特性の強みと弱みを学生自ら自己覚知できるような時間や機会を設ける
- 3) 社会的なサービスにつながる場合その支援をする。（手帳取得、障害者枠就労など）
- 4) あるいはその学生の特性や強み、弱みを就労先へ伝え、就労先でも継続して支援できるような体制や連携作りを養成校主導で行う。
- 5) 介護福祉士を取得した者に特性理解、ジョブコーチ技術の習得を実施し、新たな資格またはキャリア段位につなげる。

6. 終わりに

こうした聞き取り調査と事例検討の中から見えてきたのはコミュニケーション、対人関係の構築のための技術が必要とされていること。発達障害者の特性に即した視覚的教材の開発やSSTを活用した授業の工夫が必要であることである。また、さまざまな個性の特性に応じた指導が求められている。さらに今後は発達障害の特性に詳しい臨床心理士等の専門家の活用も考えられる。このような支援の活用は一般学生にも非常に有効ではないかと思われる。

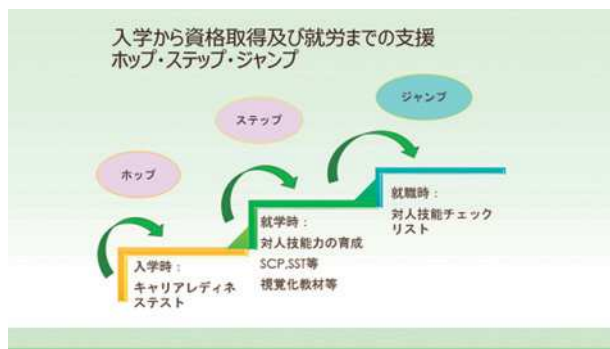


図4 キャリア支援のイメージ

一方で、本人に障害の受容が出来ているか否かが重要である。障害の受容が出来ていない場合特性に応じた指導が受けられず、介護福祉士の資格は取得できても、就職後、失敗の経験を重ねることにより、二次障害を発症する可能性がある。その結果、介護職に向かないのではないかと考え、職を辞し、ニートに近い状態となる恐れがある。しかし、障害の受容が出来ている場合、介護福祉士養成校で特性に合わせた教育（SST等）やカウンセリングで自己受容と困難なときに相談することを学ぶことが出来る。その結果、介護職に就職後、失敗しても、障害者就業・生活支援センター等、専門的支援機関へ相談していくことに行き着く。障害認定を受けることで、事業所の障害者雇用率適用となり、事業所側にとってもメリットを得ることができる。また、一般就労障害開示で就労した場合にはさまざまな障害者雇用支援制度を活用しながら就労を続けていく可能性も広がるということが言える。

今後は、長期的なキャリア形成支援の観点から、就労・定着支援に資する具体的な教材の開発に向け、調査研究を進めて行きたい。

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ました。

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.
- 3) 日本介護福祉教育学会, 2014, 「第21回日本介護福祉教育学会プログラム・発表要旨集」.