【ポスター発表】

Ａ県における発達障害者支援センターの現状と課題

ー 成人期発達障害者の就労相談を通じてー

○　中部学院大学大学院　　松田　光一郎（会員番号 8353）

福地　潮人（中部学院大学・会員番号 6475）

キーワード：発達障害者支援センター、成人期発達障害、就労支援

１．研 究 目 的

A 県は 2002 年に「自閉症・発達障害支援センター事業」の運営を社会福祉法人に委託し、A 県発達障害者支援センター（以下、支援センター）が開設された。その後、2005 年の発達障害者支援法の施行により発達障害がはじめて法的に定義され、支援体制の整備が開始された。発達障害者支援法第 3 章第 14 条に規定されている支援センターの役割は、当事者と家族への専門的な相談や助言等の直接支援と、関係機関への情報提供、研修、連絡調整等の間接支援が求められている。

これまで、支援センター開所以来、年間相談者の中で成人期の割合は年々増え、2009 年度では年間約 1,200 人の相談者の 6 割強が成人期の相談である。また、成人期の相談者の約半数は未診断であり、無職で在宅生活を送っているという状況がみられた。この状況を反映して、相談内容として最も多いのは、発達障害の診断ができる医療機関情報と就労に関する相談、次いで、日中活動の場や生活に関する相談となっている。2011 年の自立支援法の一部改正により、発達障害者を障害者自立支援法の対象とすることが明確化されたことにより、身近な地域での診断、相談、日中活動や就労準備訓練の場などの受け皿の整備が急務といえる。しかし、支援センターの現状は、わずか数人の職員で A 県のほぼ全域を管轄して支援をおこなっており、管轄の地域で暮らす発達障害者に対して、直接支援を実施することは現実的に困難な状況であるため、関係機関と連携した支援をどのように構築していくかが課題となっている。

そこで本研究では、支援センターの現状について、成人期における発達障害者の就労支援に着目し、A 県の支援センターでの就労相談における支援プロセスの内容を整理し、その支援事例から今後の課題点について考察を行った。

２．研究の視点および方法

支援センターで実施されている成人期発達障害者の就労相談に筆者が陪席し、相談者 2 名を対象にニーズの把握から、就労に向けた支援及びその方法について観察と記録を行った。観察期間は、2011 年 4 月から 6 月末までの 3 か月とした。

就労相談のプロセスと観察項目について、①相談者の主訴の確認、②基本情報の収集から問題の明確化、③継続相談に向けた検討会議と相談の受理、④継続相談でのアセスメントと支援計画の立案まで、相談者の自己理解、支援者から見た相談者理解に重点が置かれた。

アセスメントの初期の段階では、⑤相談者の得意不得意の把握、⑥生活歴・職歴の確認を通して就労に対するイメージの把握に重点が置かれた。

就労に近づいた段階では、⑥就労する上での課題を整理して、希望する雇用形態、必要な支援機関を活用して整理するなど、就労準備の方向へと進められた。就労準備の段階では、⑦なぜ働きたいかを明確にする、⑧生活リズムを整える、⑨自分自身を知る、⑩就労支援を受ける上での制度やサービスを知る、⑪希望職種や雇用条件を明確にするなど、就労準備として、これらのポイントに関して、相談者と確認と共有が行われた。

次に、⑫相談者のこれまでの生育歴等に関する聞き取りから現状をつかみ、その現状から見通しを立てられるようなプランを提示された。その後、⑬支援計画を策定し、相談者の準備状況に応じて職場実習の提供や地域の就労支援機関等に繋げた。

３．倫理的配慮

観察と記録にあたっては、日本社会福祉学会の「研究倫理指針」に基づき、観察を行った地域・団体・支援機関・クライエントに関して匿名性を考慮し、固有名詞の使用を控えた。また、クライエントが研究への参加を辞退したり、中断したりする自由をもっていることを尊重し、プライバシーにふれる場合には、研究者はできるかぎりクライエントに研究の内容について説明をおこない、同意を求めた。得られたクライエントの個人情報については厳重に保管し、秘密保護の責任を順守すると共に、公表する必要のある場合は、支援機関、クライエントまたは法的保護責任者の同意を得るなど、十分に配慮をおこなった。

４．研究結果

（就労支援事例１）

Bさんは、アスペルガー症候群の診断を受けた25歳の女性で、支援センター来所時の相談主訴は、「仕事に就きたいがどうすればいいのかわからない」というものであった。Bさんは、これまで障害を隠して働いた経験があったが、どれも見習い期間で辞職しており、仕事への自信を喪失していた。その後、引きこもり生活に陥り、生活リズムも崩れていたため、支援センターの就労相談を継続し、職業訓練等を受けるなどして、生活リズムを整えてから、就職活動を始めることとなった。ところが、就職活動を始めるため、職種や労働条件の希望を検討したところ、「訓練を受けた事が職場で活かせるかわからない」、「障害があるので本当に働けるのか不安」、「どの求人がいいのかわからない」、「経験した事がないからわからない」という心境であった。多くの発達障害者は、未体験の事を想像するのが苦手であり、Bさんも働いた事のない職種や、労働条件に対して働くイメージが持てずにいた。そこで、支援センターの職員は、Bさんに仕事のイメージを持ってもらうため、訓練より実際の仕事に近い形である職場実習を提案した。Bさんは、職場実習も未体験のため不安に感じていたが、短時間から開始するなど実習先に合理的配慮を要請することで、ようやく実習が開始される事になった。職場実習では、キーパーソンとなる従業員から適切なサポートを受けながら、多様な作業を経験し、多くの作業体験を積む事ができた。これにより、働く上での課題が明確になり、今後の方向性を決めるために必要な情報が得られた。Bさんは、職場実習に参加する事で、「少し働けるイメージが持てた」、「これからは障害をオープンにしていきたい」として、就職活動を再開することになった。これまで、支援センターの職員が、求人内容を説明しても「イメージがわかない」、「わからない」と答えていたBさんが、職場実習後は、「この仕事は、これまでの実習で経験した内容と似ている」と、以前より求人内容を体験的に理解し、就職活動に対する積極的な行動が見られるようになった。

（就労支援事例２）

Cさんは、アスペルガー症候群の診断を受けた30歳の男性で、大学卒業後にIT関係の仕事に就いたが、仕事になじめない、対人関係でしんどくなる等を理由で離転職を繰り返し、働く自信を喪失しまっていた。支援センター来所時の相談主訴は、「100%就職したい気持ちはあるが、今すぐは働く自信がなく難しい」、「今後どうしたらいいのかわからない」というものであった。詳しく聞き取りを行うと「体力面に不安がある」、「対人緊張がある」、「コミュニケーションをうまくとれない」、また、今後の見通しが立たないことから「このまま、一生仕事につけないのではないか」と不安を強く感じており、仕事に就くためには働く準備が必要なこと、そのためには何から始めればよいのか分からないでいた。そこで、支援センターの職員は、Cさんに働く準備の必要性を説明し、働く準備を整えるために年間計画を立案した。これを見たCさんは「仕事を辞めたらすぐ次の仕事に就くものだと思っていたが、すぐに仕事に就くだけではなく、ステップに沿って準備していく方法があるとわかり安心した」と認識を改めた。それ以来、もともと真面目だったCさんは、ステップにそって働く準備を整えていくことが可能となった。

５．考察

成人期発達障害者の就労支援において、個別の障害特性が見えにくいことから、アセスメントを通じた相談者の自己理解、支援者から見た相談者理解に重点が置かれている。Bさんの事例は、発達障害の特性を理解した上で、未体験の仕事であれば、体験を通してイメージを持てるよう、無理のない範囲から職場体験実習を開始し、体験を通して物事を伝えたことで、Bさんの就職へのモチベーションが上がり、就労に向けた積極的な行動が生起し始めた。これは、就労相談で把握した情報だけでなく、実際の作業体験や環境面から受ける影響等、当事者自身が就労に対するイメージを確認する機会として必要な支援であるといえる。また、Cさんの事例のように、当事者にとって見通しを立てられるプランを提示することや、年間計画等を立案して当事者と共有することは、正しい理解を促すために必要な支援であるといえる。

したがって、これら2事例であるが、A県の支援センターで実施されている就労支援は、相談者の個別情報を収集し、他機関へ具体的な情報提供を行っていくプロセスとして、効果的であるといえる。しかし、これらの支援プロセスを遂行していくための事前準備に時間を要することが多く、限られた職員で多肢にわたる業務をこなしながら、個別的な対応を行っていくにはマンパワーの限界が見られる。また、成人期発達障害者の就労相談が増えてきていることに伴い、就労に向けた具体的な支援に際して、既存の関係機関との連携支援やネットワークの構築は不可欠であるが、それ以前の直接支援の課題として、当事者への障害告知や家族の障害受容に関することなど、支援センターが中心となり果たしていかなければならない課題も多い。また、今回の事例でもわかるように、就職活動に際して障害をオープンにすべきかといった、自己の障害のとらえ方や障害に向き合う姿勢の確立といった就労前支援の重要性が浮き彫りにされてきている。今後の課題として、専門機関としての支援センターの役割を更に明確化していくことが求められている。