

【ポスター発表】

**就労移行支援事業所における就労支援の在り方****－職場定着上の課題とその対応から－**

○ 社会福祉法人つるかわ学園 つるかわ学園職業準備支援センター 滝島 真優 (会員番号 008936)

キーワード : 就労移行支援・職業準備支援・職場定着支援

**1. 研究目的**

A市B就労移行支援事業所は、主に知的障害者、発達障害者を対象に職業準備支援、職場定着支援を実施している。障害者が就労支援を受けることで職業人として成長し、職場の中で遭遇するさまざまな問題に対して自分の力で切り開いていく力をつけておく必要がある<sup>1</sup>ことを踏まえ、職場での適応力を向上させる取り組みを行いながら、就労後の職場定着支援においても、その取り組みを継続して実施している。

そこで、職場定着上で見られた課題を整理することを通して、就労移行支援事業所における職業準備支援、職場定着上の支援のあり方を検討することを目的とする。

**2. 研究の視点および方法**

仕事を通して自己理解を深め、成長するという視点に立ち、就労移行支援事業所に求められる課題について検討する。本研究においては、A市B就労移行支援事業所から一般就労した25名(発達障害者15名、知的障害者10名)を対象に、職場訪問や職業相談等の職場定着支援を通して得られた職場定着上の課題とその対応の分析を行い、就労移行支援事業所における就労支援の在り方について検討する。

**3. 倫理的配慮**

本研究は、日本社会福祉学会が定める「研究倫理指針」を遵守し、A市B就労移行支援事業所の承諾を得て実施している。また、協力者には調査結果を研究目的以外に使用しないことを説明し、了承を得ている。

**4. 研究結果**

発達障害者の職場定着支援では、セルフコントロールの対応に関する課題が多く挙げられた。このことから、就労前に可能な限りセルフコントロール力を高めておくことの必要性が考えられる。B就労移行支援事業所では、セルフコントロールの対応の一つとして、感情のコントロールや適切な感覚刺激の取り入れ方を個別で検討し、実施している。感情のコントロールでは、疲労度やストレス度をグラフ化して示し、自己理解を促した上で、疲労度やストレス度に応じて、休息の取り方など、対応方法を個別で検討していた。また、

手叩きや体臭を嗅ぐといった、職場マナーに相応しくない行動については、刺激の内容を変更して対応していた。例えば、手叩きについては、突起物のついたボールを握り、触覚刺激を取り込むことで、手叩きが軽減されていた。この方法については、フラッシュバックしやすい利用者の方にも応用し、刺激を取り入れることで、場面を切り替えやすくする行動に繋がっていた。体臭を嗅ぐ行為については、柔らかい触感の物を顔に当てることを好む点に着目し、匂いを嗅ぎたくなかった際に、柔らかい触感の物をいつでも触れることが出来るようにしたことで、体臭を嗅ぐ行為は無くなっていた。

知的障害者の職場定着支援では、仕事そのものへの慣れが、作業精度のムラや生活リズムの乱れにつながるものが少なくなかった。慣れに伴い、雇用側も仕事が出来て当たり前という視点で評価することから、労いの言葉も少なくなり、達成感が伴いにくい状態が続く。そこから、作業が自己流になり、生活スタイルも影響を受け、求められた精度を維持することが難しくなることに繋がっていた。それと比較して、長く職場適応されている方の職場では、日常的に労いがあり、その方の就労状況に応じて、ステップアップ出来るよう、新たな職域の開発や役割の設定を行っていた。実感が伴いにくく、自ら動機付けを図ることが苦手な方が多いことから、特に動機付けに対する支援が就労継続の鍵となっている。このことから、準備性を高める段階から就労上や生活上で何が仕事への動機付けとなるのかを見極め、就労後も動機付けを維持出来るよう、評価される場面を作ることや役割を果たせるよう、支援を継続することが求められるのではないかと考える。

## 5. 考察

就労後も事業所での取り組みを継続し、職場環境に準じて応用することで職場定着が図られている事例もあった。しかしながら、変化の多い就労生活では応用が難しい場合も少なくない。職業準備支援において、マナーの習得やセルフコントロールの必要性に気付きを得られ、一定の成果が得られたとしても、職場の状況に対応することが必ず求められる。就労継続上、準備性を高めておくことは必要ではあるが、職場で応用し、定着を図る上では長期的な視点で就労後も職場で応用しやすい対応方法を検討し、継続して支援を行うことが必要であると考えられる。

職場定着支援においては、自分が求められている役割、立場が明確に理解出来るよう、職場に働きかけることが必要であると感じている。自分の役割や立場が理解出来ることにより、職務上や対人関係において誤解が生じることが軽減され、動機付けを図ることにもつながるのではないかと考える。

---

<sup>1</sup>松為信雄・菊池恵美子：職業リハビリテーション学。共同医書出版社、東京、2007