

## Case23：発達障害（放課後等デイサービスの支援員として働く事例）

### 株式会社エンカレッジ 就労移行支援事業所エンカレッジ心斎橋

#### 1. 対象者の概要

対象者のAさんは、大学在学中に統合失調症を発症し、その後の通院や心理検査において広汎性発達障害があることも分かりました。

大学卒業後は、病院でお世話になったケースワーカーさんのようになりたいと考えて専門学校に進学、精神保健福祉士の資格を取得されました。専門学校卒業後に、作業所のボランティアをするようになりましたが、臨機応変な対応が難しかったこと、仕事のスピードについていくことができずに、その仕事を続けることはできませんでした。

そこで、デイケアのスタッフから就労移行支援事業のことを教えてもらい、エンカレッジ心斎橋の説明会に参加、体験利用を経て、正式に就労移行支援事業を利用することになりました。

#### 対象者の概要

- 年齢：30代（就職当時）
- 障害：広汎性発達障害、統合失調症（精神障害者福祉手帳3級）
- 利用までの経過
  - ・大学在学中に統合失調症を発症し医療機関を受診。その後、広汎性発達障害の診断を受ける。
  - ・大学卒業後は、デイケアを利用しながら福祉系の専門学校に通い、精神保健福祉士の資格を取得。
  - ・資格取得後は、作業所でのボランティアをしていたがうまく適応できなかった。
  - ・デイケアの担当スタッフからエンカレッジを進められて就労移行支援事業の利用を開始。
  - ・資格を活かして働きたいというニーズはあるが、コミュニケーションの苦手さと体調が不安定なことから、自分にあった仕事について悩んでいた。

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved en+courage

#### 2. 支援経過

エンカレッジ心斎橋の利用体験の振り返りでは、コミュニケーションや体力的な不安を話されていたこと、当時の体調を考慮し、週3~4日の利用からスタートしました。利用開始時にAさんに書いていただいた目標は以下の通りでした。

- ①「エンカレッジ」という環境にゆっくり慣れる。
- ②無理のないように体調管理を行う。
- ③「社会人」としての常識を身につける。

エンカレッジでは、個別支援計画を作成する前に、ご本人に「[個別目標シート](#)」を書いてもらい、その内容をもとにスタッフとの面談、話し合いながら個別支援計画を作っていきます。目標の面談以外にも、週1回の個別面談があり、午前のオフィスワーク、午後の講座での気づきや感想などを振り返るようにしています。プログラムに参加して知識や経験をインプットするだけでなく、話したり、書いたりしてアウトプットすることで、自己理解を

#### 支援経過

##### エンカレッジの就労支援プログラム

月	火	水	木	金
10月	10月	10月	10月	10月
11月	11月	11月	11月	11月
12月	12月	12月	12月	12月

※10月～12月は、就労移行支援事業所、デイケア、ストレスマネジメントなど、他事業所も連携して実施します。

※10月～12月は、就労移行支援事業所、デイケア、ストレスマネジメントなど、他事業所も連携して実施します。

##### 個別目標シート

利用開始当初の目標

個別目標シート

1. 社会人としての常識を身につける
2. 社会人としての常識を身につける
3. 社会人としての常識を身につける

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved en+courage

深めることができるようにサポートしていきます。

Aさんは、利用開始当初から「対人援助の仕事がしたい」という明確な目標がありました。ただし、その仕事が自分に合っているのかが分からない、必要なスキルがあるのかが分からないといった不安がありました。そこで、エンカレッジのプログラムでは、週5日間の働く体力と対人援助に必要なレベルのコミュニケーションスキルを身につけること、そして、対人援助の仕事以外にも適性のある仕事があるかどうかを一緒に考えていくことを目標にしました。

Aさんは真面目な性格から、エンカレッジには遅刻や欠席をすることなく参加されました。帰宅後に疲れを感じることはあったようですが、体力的な不安は少しずつ解消されていきました。そして、利用開始から4ヵ月が経過した頃に、生活介護の障害福祉サービス（B社）の職場見学に行くことになりました。B社では支援業務だけではなく、商品の検品などの仕事のことも教えてもらい、福祉サービスの仕事で求められるスキルについてイメージを持ってもらうことができました。

その後、就労継続支援A型の事業所（C社）での職場実習にもチャレンジしましたが、一つのことに集中すると他のことが見えなくなること、多方面に注意を向けることが苦手といった対人援助の仕事をする上での課題が分かってきました。

そこで、対人援助の仕事だけでなく、事務職の適性を知るために、一般企業（D社）での事務作業にチャレンジすることにしました。D社では書類の仕分け、データ入力、テブラや紙ファイルの作成などに取り組み、いずれの作業も丁寧に集中していたと高い評価をしてもらいました。しかし、Aさん自体は、事務の仕事はできそうだが、仕事へのやりがいを感じにくかったと話されるなど、対人援助の仕事に就きたいという想いが強くなりました。

Aさんは対人援助の仕事に加えて「資格を活かして働きたい」という希望があったので、今度は医療法人（E社）のデイケアでの職場実習をしてもらうことにしました。デイケアでは、スタッフの一員として、グループワークのサポートをし、日誌の記入など、より実践的な仕事に取り組んでももらいました。E社の評価としては、スタッフとして働くのであれば、もっと積極的なコミュニケーションや状況判断のスピード、臨機応変な対応が必要になるといったやや厳しめのフィードバックがありました。

やりたい仕事は対人援助の仕事、できる仕事は一般事務というように、仕事の適性と希望職種にギャップがある状態でしたが、Aさんは標準利用期間（2年間）を延長してでも、対人援助の仕事に就きたいと話されるなど、さまざまな経験を通じて自分のやりたい仕事が明確になっていきました。

### 3. 企業の概要

Aさんは、対人援助の仕事の中でも、「子どもと関わる仕事」に就きたいというより明確な目標があったので、就職先の希望を「放課後等デイサービス」に絞ることにしました。そして、Aさんには自宅から通勤可能な事業所一覧を作成してもらい、企業研究をしてもらいました。スタッフは、Aさんが調べた企業から順番に職場実習や障害者雇用のお願いの連絡をするなど地道に職場開拓をしていきました。その結果、複数の放課後等デイサービスを見学することができ、F社とG社では、雇用前の職場実習にチャレンジすることができました。

企業概要

- 業種：障害福祉サービス
- 業務内容：放課後等デイサービスの指導員補助
  - ・ご利用者の余暇支援
  - ・送迎のサポート
  - ・その他
- 労働条件
  - ・非常勤スタッフ（時給制）
  - ・シフト制（週所定労働時間30時間程度）
  - ・雇用保険、社会保険加入

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved en+courage

### 4. マッチング

これまでの職場実習からAさんは、自分から話しかけるコミュニケーションの難しさ、複数のことに注意を向けるのが苦手なことが分かっていたので、G社の実習では、担当する児童を決めてもらうようにしました。また、周囲のスタッフから声掛けをしてもらうなどのサポートをしてもらいました。

G社の放課後等デイサービスは、近くの公園などに出掛けることも多かったのですが、担当する児童を決めてもらったこと、その児童らがAさんのことを信頼してくれたことが採用を後押ししてくれました。また、G社の担当者は、Aさんの温厚で真面目な性格と、何より、対人援助の仕事に就きたいとあきらめずにがんばってきた熱意を評価して下さり、G社での採用が決まりました。それは、エンカレッジを利用してちょうど2年を迎えた日でした。

マッチング

- Aさんのニーズ
  - ・子どもと関わる仕事がしたい
  - ・対人援助の仕事がしたい
  - ・資格を活かして働きたい
- Aさんの強み
  - ・意欲
  - ・集中力
  - ・人あたりの良さ
  - ・記憶力
- Aさんの課題
  - ・臨機応変な対応
  - ・人と話すことの苦手さ
  - ・作業スピード
  - ・体力

<マッチングのポイント>

- 希望職種は明確
- 仕事の適性があるか
- 求められるスキルがあるか
- 通勤可能な範囲での職場開拓
- やりたいこと、できることのギャップ

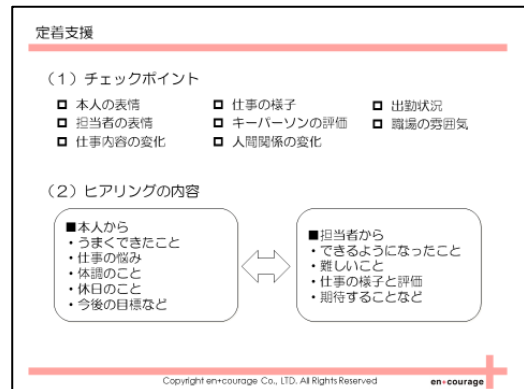
Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved en+courage

## 5. 定着支援（採用後から現在まで）

就職後は週 1 回、翌月からは 2 週間ごとに訪問するなど、仕事の様子の見学と面談を丁寧に行いました。A さんは困っていることや分からないことを聞くことが苦手なため、面談を担当したスタッフが聞き取った内容を、G 社の担当者に伝えるなど、コミュニケーションの橋渡しを意識して定着支援を行いました。また、入社後に暑さが厳しくなる季節を迎えるにあたり、体力的な不安もあったので、特に体調面の変化には気を配り、訪問による面談以外にもメールでの体調確認、シフト確認などを行いました。

就職後半年を経過してからは就労定着支援事業の利用契約を結び、月 1 回の企業訪問による定着支援のほか、メールや電話などで定着支援を続けてきました。

現在は、新型コロナウイルスの影響を受けて、訪問による定着支援が難しくなっているのでも、オンライン面談（Zoom 面談）で A さんの話を聞き、その内容を G 社の担当者と共有するといったサポートを続けています。今春で入社してから 3 年となり、非常勤のスタッフとしては古株となり、新人スタッフへの助言や指導も担うようになるなど、スタッフからの信頼も厚く、G 社に欠かせない人材として活躍してくれています。



## 6. まとめ

今回の事例のポイントは、ご本人のニーズに寄り添うこと、希望する職種でのアセスメントとマッチング、職場開拓だと思えます。

ディケアから紹介されて利用を始められた時は、コミュニケーションの少なさ、ゆっくりとした作業遂行、報連相や体力の課題のほか、統合失調症の再発の不安などもあり、対人援助の仕事に就くのは難しいのではないかと思った時もありました。しかし、支援担当のスタッフが A さんのニーズを丁寧に聴いて、あきらめずに職場見学や職場実習の機会を探しました。職場実習では、普通の事業所内で見せる姿とは異なり、子どもたちと楽しそうに遊んだり、話をしたりしている様子から、対人援助の仕事に適性があるのではないかと思うようになりました。ただし、ご本人が希望し、その適性があったとしても、受け入れ企業がなければ就職することができません。

本事例は、ご本人のニーズに寄り添い、実際の職場でのアセスメントをしたことによる気づき、そして、ご本人と一緒に職場を探し、あきらめずに職場開拓を続けたことで就職が実現した事例だと思えます。