

<実践研究>

発達障害のある人に対する就労移行支援に関する事例的考察

— A 事業所におけるエスノグラフィーに基づく分析 —

河村佐和子*・船橋 篤彦**

本研究は、就労移行支援事業所を利用する発達障害のある人を企業へ橋渡しするための方法を具体的に明らかにすることを目的とした。A 事業所においてエスノグラフィックな手法を用いた調査を行った結果、発達障害のある人と企業をつなぐ移行支援の実践は、訓練と振り返りの反復による発達障害のある人の自己理解と、支援者による特性理解の深化のプロセスであることが明らかになった。A 事業所では日々の座学や作業、実習などの訓練と、面談による訓練の振り返りが反復的に行われる中で、スタッフによる特性理解と利用者による自己理解を深めることにつながるシステムが構築されていた。また、実践の中で特に重視されていたのは、ストレンクス視点に基づき、職場において生かされる長所と捉えることのできる強みを見出すことであり、苦手な部分を補うだけでなく、強みを生かして就労につなげていくことが目指されていた。強みを見出す方法として、様々な訓練によるスキルの習得、情報収集、振り返り、リフレーミング、対話の5つが繰り返される中で、特性が就労に生かせる強みとして共有されていた。

キーワード：就労移行支援 発達障害 自己理解 ストレンクス エスノグラフィー

I. 背景と目的

近年、発達障害者支援法や障害者雇用促進法の改正により、発達障害のある人の就労を取り巻く状況は改善されつつある。しかし、初めて発達障害のある人が対象となった厚生労働省(2019)の雇用実態調査では、従業員規模5名以上の事業所に雇用されている障害のある人は、身体障害のある人が42万3,000名、知的障害のある人が18万9,000名、精神障害のある人が20万9,000名、発達障害のある人が3万9,000名であり、平均勤続年数は、身体障害のある人は10年2月、知的障害のある人は7年5月、精神障害のある人は3年2月、発達障害のある人は3年4月であった。障害者職業総合センター(2015a)によると、発達障害のある人の就業実態としての勤続年数は平均4年足らずで、離職経験者は55.3%にのぼる。このような状況の中、発達障害のある人と企業をつなぐ上で重要な役割を果たしていると考えられる機関の一つに、通常の事業所に雇用されることが見込まれる障害のある人に訓練や支援を

提供する就労移行支援事業所がある。就労移行支援は「障害者総合支援法」に定められた障害福祉サービスの一つであり、就労移行支援事業所では企業等への就労を希望する65歳未満の人に対し、2年間の利用期限内に就労に必要な知識や能力の向上のための訓練や支援を行っている。厚生労働省(2020)によると、平成30年度、就労移行支援事業所は全国に3,503事業所あり、9月中の利用実人員は35,442名となっている。発達障害のある人への就労支援については、就労支援マニュアルが作成され(桜井・柴田・小林, 2013; 障害者職業総合センター, 2016)、職業評価や支援の展開方法も示されている(障害者職業総合センター, 2015b)。また、参考となる好事例も蓄積されてきている。例えば、桜井ら(2013)は、10か所の事業所における、発達障害のある人を支援する上での様々な工夫や取組について紹介している。このように、発達障害のある人の支援課題に対する支援方法やプログラム、個別の事業所における実践事例は参考にすることができる。しかし、発達障害には限らないが、就労移行支援における一般就労への移行率は上昇しているものの、平成29年度は26.4%であり(厚生労働省, 2018)、移行率が0%の事業所も3割程度ある(厚生

* 山口県立田布施総合支援学校

** 広島大学大学院人間社会科学研究所

労働省, 2015)。このような現状を踏まえると、好事例の検出やマニュアルの活用に加えて、支援実績がある事業所において、何が・どのように行われているのかを具体的に検証することが必要と考えられる。そこで、本研究では、発達障害のある人に対する支援実績がある就労移行支援事業所を事例とし、発達障害のある人を企業へ橋渡しできるようにするための方法を探索的に明らかにすることを目的とした。

II. 方法

1. 調査対象

調査への協力を依頼したフィールドは、B県内の就労移行支援事業所 A（以下、A 事業所）である。A 事業所は、本社である C 社が全国に展開する就労移行支援事業所のうちの 1 つである。C 社の就労移行支援事業所における 2018 年度の就職者数は法人最多であり、6 か月定着率は 88.0% であった。事業所の選定にあたり、ホームページ上に支援実績やポリシーが明記されていることを条件として選定した後、本社を訪問して協力を依頼したところ、発達障害のある人に対する支援実績の蓄積があることから、A 事業所を紹介された。当時、定員は 20 名、利用登録者 34 名、スタッフ 7 名（常勤）であった。利用登録者のうち、発達障害の診断がある人は 7 名、そのうち発達障害のみの診断が 2 名、精神障害の併存が 5 名であった。診断はないが、精神障害のある人の中に、発達障害特性が見られる利用者も複数名いるとのことであった。また、A 事業所の 2016 年度の就職者は 17 名、6 か月定着者が、その期間の対象者 12 名中 9 名、12 か月定着者が 10 名中 7 名であった。

2. 調査方法

本研究では、フィールドワークによってデータを収集するエスノグラフィックな手法を選択した。エスノグラフィーとは、「人びとが実際に生活したり、活動したり、仕事をしたりしている現場を内側から理解するための調査・研究の方法」であり（小田, 2010）、本研究では、201X 年 4 月～5 月にかけて、20 日間のフィールドワークを実施した。調査の総時間数は 134 時間 5 分であった。主な方法は、参与観察、フォーマルインタビューである半構造化インタビュー、形式によらず日常的な会話の中で行われるインフォーマルインタビュー、入手した資料の検討であった。参与観察を行うスタンスとしては、すでに通常の参加者である

場所での「完全な参与者」、役割を持ちながら観察する「積極的な参与者」、片隅に観察場所を確保し、壁の花になったつもりでする観察が中心の「消極的な参与者」、ワンサイド・ミラー越しなど対象者とは接触をもたない「観察者役割のみ」の 4 つの立場がある（箕浦, 1999）。本調査においては、メモを取りながら訓練や面談の様子を観察するだけの「消極的な参与者」と、実際の訓練や活動に利用者と共に参加する「積極的な参与者」の間を、場面に応じて使い分けながら観察を行った。PC の持ち込みおよび撮影等は個人情報保護の観点から許可されなかったため、参与観察の際にはノートに手書きでメモをとっておき、帰宅後、その日のうちに PC を使ってフィールドノーツにまとめた。また、発達障害のある利用者 2 名、スタッフ 7 名に半構造化インタビューを行い、逐語録を作成した。インタビュー内容は書面による同意を得て IC レコーダーに録音した。インタビュー時間は、利用者が 30 分、スタッフは 40 分から 1 時間であった。インタビュー内容は、利用者に対しては、① A 事業所を利用したきっかけ、② 前職での経験、就労移行支援利用後の変化、③ 自分の強みと課題、スタッフは、① 発達障害のある人への支援における課題、② 支援する上で大切にしていること、③ 印象的な事例、④ 就労定着のために必要なことであった。インタビュー対象者の属性を Table 1 に示した。なお、利用者の利用経過や診断名といった属性情報も重要であると考えられるが、承諾が得られた情報のみを記載している。

3. リサーチ・クエスション

エスノグラフィーでは、全体像を把握する「全体的観察期」から、特定の事象や対象について集中して観察する「焦点的観察期」を経て、最後に初期の問いを概念的にもう少し明確な問いに組み替えて観察する「選択的観察期」に至るという 3 段階をたどる（柴

Table 1 インタビュー対象者の属性

利用者	利用経緯	年齢	利用歴
D	広告を見て自分で申し込んだ	20代	4 か月
E	ハローワークで勧められた	40代	4 か月
スタッフ	保有資格	年齢	経験年数
F	高等学校・特別支援学校教員免許状	20代	3 年目
G	精神障害者ピアサポート専門員	30代	5 年目
H	中学校・高等学校教員免許状	20代	2 年目
I	介護福祉士・保育士・幼稚園教諭免許状	30代	6 年目
J	—	30代	4 年目
K	精神保健福祉士・産業カウンセラー	30代	1 年目
L	—	30代	6 年目

注) スタッフの経験年数は、就労移行支援事業所における経験年数。

山,2006)。本研究においても、データの分析過程において研究目的（リサーチ・クエスチョン）が焦点化されていった。まず、「全体的観察」において、面談が毎日のように繰り返されている事象に気づいたため、なぜ何度も頻回に面談が繰り返されているのかという問いを念頭に置き、「焦点的観察」を行った。その結果、面談を通して訓練を振り返ることで、スタッフが適性や強みを見出し、利用者は自己理解を深めていることが分かってきた。これはスタッフにとっては特性理解の過程であり、利用者にとっては自己理解の過程であると捉えられたため、「選択的観察」として自己理解・特性理解につながる実践に注目してフィールドワークを行った。つまり、最終的に「スタッフはどのような実践を通じて利用者の特性を理解し、また利用者はどのような訓練を通じて自己理解を深めているのか」という問いを立てたということである。本稿では、この最終的なりサーチ・クエスチョンに対する分析結果のみについて記述する。

なお、これ以降、利用者が自分の特性等を理解していくことを「自己理解」、支援者が利用者の特性等を理解していくことを「特性理解」とする。ただし、その「特性等」に何が含まれるのかということに関しては、定義が難しい。相澤（2006）は、障害のある人の就労において必要となる自己理解の内容を「希望の明確化」、「職業準備性に関してできていることと不足していること」の理解、「障害の理解」、「職業理解」としてしている。大谷（2012）は、就労支援者が重視する発達障害のある人の自己理解として、「職業上の困難さを軽減する必要性の理解」、「職業生活に関わる適応的な態度を有することの理解」、「職務遂行の困難さへの対処法の理解」の3点を挙げている。榎本・武澤・井上（2016）は、発達障害のある生徒への高等学校教育段階での就労準備教育に重要な学習内容について、高等学校教員、特別支援学校高等部教員、就労支援機関の支援者の三者に質問紙調査を行い、三者が共通して「自分の特性に合った仕事の理解」と「自分の職業能力の理解」という自己理解に関する内容が最も重要であると回答したと述べている。一方、木村（2018）は、「人と職業のマッチング」に関する個人の自己理解に必要な要素として、「潜在的な能力（職業適性など）」、「獲得された能力（専門知識、技術、技能など）」、「受けた教育・訓練」、「個人的特性（適性、興味、パーソナリティ、価値観など）」、「余暇活動・その他の生活活動」、「個人をめぐる諸条件（企業の条件、家族環境、地域条件など）」の6点を挙げている。木村（2018）

が挙げた6点の自己理解の要素は、障害の有無に関わらず一般的に就労のために必要とされているものである。このように、自己理解や特性理解に関しては様々な議論があるが、本稿ではこれらをまとめ、発達障害のある人の就労に関する自己理解や特性理解の内容を、「職業適性」、「能力特性」、「希望の明確化」、「障害特性」、「困難さへの対処方法」、「経験」、「個人的特性」、「余暇活動・その他の生活活動」、「個人をめぐる諸条件」の9点とする。

4. 分析方法

収集したデータの整序のため、小田（2010）を参考に、エスノグラフィーによる質的分析を行った。具体的には、データを何度も読み返し、研究目的に関連する部分について、内容的にある程度まとまった固まり（分節）を見つけ、それらの分節が表す内容を短いことばで要約的に言い換え、見出しとした（コーディング）。コーディング終了後は分節ごとに意味の類似する見出しのものを集めてサブカテゴリーとしてまとめ、サブカテゴリーをまとめてカテゴリーとし、さらに抽象度の高い概念で表した。なお、第一著者と第二著者の2名で週1回（90分）、5週に渡り分析の妥当性について検討を行った。また、結果の厳密性を検討するため、調査対象者のスタッフ4名にメンバーズチェックを依頼した。分析結果を報告書の形式で示し、経験に照らして納得できる内容であるかを尋ね、同意を得た。分析の過程においては、原文脈に戻りやすくするため、コード化とカテゴリー化の際にQSR International社のQDAソフトであるNVivo 12 Plus for Windowsを使用した。

5. 倫理的配慮

本調査は広島大学大学院教育学研究科倫理審査委員会の承認を得た上で行った。調査対象となったスタッフ全員と利用者に対し、調査実施説明文書を渡し、研究の目的と内容、調査への参加の任意性と撤回の自由、調査への不参加による不利益は一切生じないこと、個人情報および調査データの管理と保護、調査データの目的外不使用について口頭で説明し、署名による同意を得た。

III. 結果

データを分析した結果、自己理解・特性理解につながる実践の詳細が明らかになった。分析結果より、特

性理解・自己理解の実践に関するカテゴリー、サブカテゴリー、実践内容を Table 2 に示した。本来、エスノグラフィー論文においては、インタビューデータやフィールドノーツ、入手した資料等を引用しながらディテールを具体的に描くべきであるが、紙幅の都合上、分析結果を包括的に述べることにする。以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〈 〉にて表記し、自己理解・特性理解のための実践の諸相についてカテゴリーごとに説明する。

1. 【支援方針の共有】

実践において、スタッフ間に共有されている支援方針は、利用者の強みを見出すことと、スタッフ全員で一人ひとりに関わるという姿勢であった。そういった姿勢が、特性理解や自己理解につながる方針となっていた。また、強みをどう捉えるかということについて、スタッフが一人で判断するのではなく、スタッフ全員で話し合っていることも確認された。Table 1 に示したように、スタッフの保有資格や経験年数は様々であるが、多様な経歴のスタッフがそれぞれの経験や視点を生かして話し合いを行っていた。共通しているのは、利用者の苦手な部分を改善していくことも必要ではあるが、それよりも〈強みを見出す〉ことにより企業につないでいくことを重視する視点であった。そのためにはスタッフ全員で関わる必要があると考えており、スタッフ間の情報共有が大切にされていた。

2. 【特性理解・自己理解を支える訓練システム】

(1) 〈訓練プログラム〉：座学の訓練プログラムには、「自己分析プログラム」や「障害説明プログラム」といった、自己理解に直接結びつくプログラムが用意されており、それぞれに教材が作られ、教材ごとにくつつかの単元が準備されていた。また、プログラムを進める中で、一人で振り返る時間と、一緒にプログラムに参加している利用者同士で振り返る時間、スタッフも一緒に共有する時間が用意されていた。プログラムが終了すると、利用者は日報に学んだことを記入し、帰宅前にスタッフと1日の訓練を振り返ることで、再度確認ができる仕組みが作られていた。

(2) 〈作業訓練〉：作業訓練では、たとえばレベル別の見本通りにクリップを留めたり、ボルトを組み立てたりする軽作業や、PC作業が実施されていた。これらは自主訓練として個人で実施することもできるが、担当するスタッフが進行する中で、他の利用者と一緒に取り組むことができる訓練でもあった。振り返り

においては、日報に時間や見本のレベル、完成した数、ミスの数を記録しており、前回との変化が作業種別により一目で分かるようになっていた。また、その作業が好きか、どのやり方が自分に向いているかといったスタッフからの質問に答えることで、利用者が気づきを得られる場面もあった。利用者はこのような作業に集中して取り組み、作業に取り組む姿勢を身につけるだけでなく、作業を振り返り言語化することで、自分の得意不得意に気づく仕組みが作られていた。スタッフも一人ひとりが作業する様子を観察し、特性を把握していた。また、PC作業の訓練では、強みを作り出すことも行われていた。PC作業においては、データ入力や Word、Excel といったオフィス訓練、タイピング練習が繰り返し行われていたが、専門性のあるスタッフによるプログラミング講座や CAD 講座といった専門的な訓練も行われており、検定試験に合格し、実際に A 事業所で習得したスキルが就職につながったケースもあった。

(3) 〈企業実習〉：実習に際しては、企業実習用の個別支援計画書が作成され、目標が設定されていた。実習中はスタッフが同行し、様子を確認したり、企業の担当者から情報を収集したりしていた。実習後は担当者に評価をしてもらい、不安や懸念点を記述してもらっていた。利用者は職場実習個別支援計画書振り返りシートに、自己評価を記入するだけでなく、週に1回はスタッフと振り返る面談を行うようになっていた。実習をスタッフと一緒に振り返ることで、自己理解の深化が図られていた

(4) 〈就職活動〉：就職活動としての応募書類作成にあたっては、プログラムとしての講座を受講できるようになっていた。たとえば、「履歴書作成プログラム」や「職務経歴書作成プログラム」は直接自己理解につながるプログラムとなっており、これらの講座を受講することで、段階的に応募書類が作成できるようになっていた。実際に企業に提出する応募書類の作成では、利用者はスタッフと一緒に作成する過程で、なぜその企業に応募したいのか、今感じている不安の正体は何なのか、どの程度自分の障害についてオープンにするか、といった内容を言語化し、確認する作業を行っていた。スタッフと話し合うまでは漠然としていたことが、対話を通して明確になっていく様子が確認された。

(5) 〈集団活動〉：訓練の中では、利用者同士が関わりながら学ぶ時間も設定されていた。それは直接「グループワーク」「リカバリープログラム」「SST」といっ

た名前のプログラムや利用者同士のミーティング（交流会）の中で行われるほか、スタッフが進行する訓練プログラムの中では必ず他の利用者との関わりが生まれていた。また、他者の意見を聴くだけでなく、他者に対する自分の発言をプログラム終了後に振り返る場面も観察された。

3. 特性理解・自己理解を支える支援システム

個別面談とスタッフ間の情報共有がシステム化されており、日々繰り返されていた。利用者は訓練終了後、帰宅前に必ずスタッフと1対1で面談することになっていた。まず、自分で振り返った内容を報告し、スタッフは提出された日報を見ながらコメントする。その日の感想や気づきを共有した後、利用者帰宅後にスタッフはPCにその内容を特記事項として書き込む。また、週2回は午前中に面談の時間が設定されており、モニタリング面談といった法定面談のほか、企業実習の振り返り、希望に応じた面談等が行われ、日々の訓練について振り返りながら、特性理解・自己理解を深めていた。そして、それらの面談の内容や訓練における気づきは、PC上でスタッフ間における共有がなされるだけでなく、利用者が入室する前の早朝、帰宅後のミーティング、週1回のケース会議で情報交換されていた。また、他機関との連携により情報収集を行うほか、受診同行により医師からも情報を得ていた。

4. 特性理解・自己理解を促進するスタッフの行動

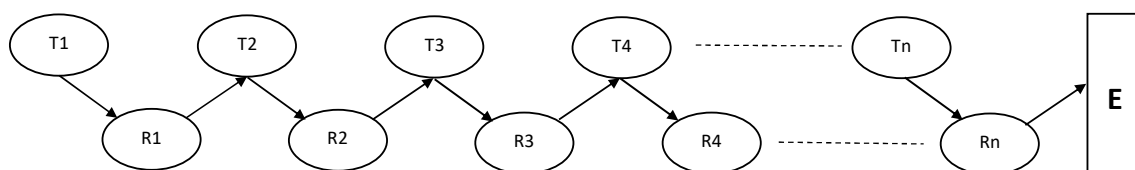
前述したような訓練システムと支援システムの中でスタッフがとる行動も、自己理解につながっていた。訓練中、進行を担当していないスタッフが訓練の様子を観察し、気づきをPCに打ち込んでいた。また、プログラムの内容を通して直接的に教示することや、質問することで気づきを促す、利用者の行動に対して評価を直接伝える、改善点を伝えるといったスタッフの行動が確認された。さらに、利用者の行動の背景にある長所に気づかせたり、短所を長所にリフレーミングしたり、肯定的なフィードバックをすることにより、

利用者の自己認識に働きかけていた。このようなスタッフの支援が、利用者が自分の一面に気づいたり、認知を変化させたりすることにつながっていた。

IV. 考察

1. 特性理解と自己理解の深化のプロセス

本調査の結果より、発達障害のある人と企業をつなぐA事業所における就労移行支援事業の実践は、「特性理解と自己理解の深化のプロセス」であることが明らかになった。A事業所では様々な訓練や支援が行われているが、それらの一つ一つが、スタッフによる特性理解と利用者の自己理解に結びついていくプロセスであると考えられた。それは具体的には訓練と振り返りを反復するプロセスであった。訓練においては、就労するために必要な知識や技術を身につけ、向上させていく中で、強みとなる土台が作られていく。訓練の後には日報に記入することにより利用者自身が振り返り、スタッフとの面談における対話による振り返りを行う。スタッフは訓練や振り返りを通じて利用者の強み、弱さや苦手さといった特性を把握していくだけでなく、スタッフ同士の情報共有と対話を通して特性を強みとして捉えていく。弱さや苦手な部分については、訓練において改善したり、支援や配慮を求めたりする。支援や配慮を求める力も、強みと捉えられる。利用者はスタッフとの対話の中で気づきを得て、自分の特性に気づき、自己理解を深めていく。こうしたことが日々繰り返されることにより、利用者やスタッフが企業にどのような点を強みとして伝え、どのような配慮を求めるべきかが明確になっていく。利用者も自身の強みを把握するとともに、苦手な部分についてはどのような支援が必要かを認識していく。つまり、訓練しどのようなスキルが身に付いたか、利用者にはどのような長所と捉えられる強みがあるのかということ、対話を主とする振り返りにより確認することの反復により、次第に雇用へとつながっていく特性が認識されていく。このプロセスを図式化し、Fig. 1に示した。



T : 訓練 (Training) R : 振り返り (Reflection) E : 雇用 (Employment)

Fig. 1 特性理解と自己理解の深化のプロセス

Table 2 特性理解・自己理解につながる実践

カテゴリー	サブカテゴリー	実践内容
支援方針の共有	大切にされている方針	強みを見出す
		スタッフ全員で一人ひとりに関わる
	訓練プログラム	自己分析・自己理解関連プログラム
		テキストや教材で自分を知る
		プログラムの振り返り
特性理解・自己理解を支援する訓練システム	作業訓練	作業を通じて得意不得意を知る
		作業の中でミスを確認する 作業記録をつける
	スキルアップにより強みを作る	
	企業実習	実習先へのスタッフの同行
		実習での失敗や成功から特性を知る 実習の振り返り
就職活動	応募書類作成により自分を知る 企業面接の振り返り	
集団活動	グループワークの中で自分に気づく 他の利用者との関わり	月1回の利用者同士のミーティング
		日報提出時の振り返り
特性理解・自己理解を支援する支援システム	面談体制	週2回の面談時間の設定
		週1回企業実習の振り返り
		1か月の利用の振り返り
		3か月の利用の振り返り
		利用者の希望による面談
	スタッフ間の情報共有・話し合い	スタッフからの依頼による面談
		担当スタッフを固定しない
		朝のミーティング
		利用者帰宅後のミーティング
		事例検討会
他機関との連携	パソコンへの記入による情報共有	
	実習や面接時の企業からの意見収集	
	企業から本人に特性を伝えてもらう 他機関の利用による検査の実施 受診同行・主治医からの情報収集	
活動の観察	利用者の様子を見守る 気づきを記録する	振り返りのポイントを示す
		自己分析の方法を教える
		質問により気づきを促す
直接的な教示	改善点を伝える 長所を言語化して伝える	言動を評価する
		一緒に振り返る
		一緒に考える
特性理解・自己理解を促進するスタッフの行動	利用者との共同作業	一緒に特性を確認する
		行動の背景にある長所に気づかせる
		短所を長所にリフレーミングする 肯定的なフィードバック

Fig. 1は、訓練と振り返りの反復を経て、訓練をn回行い、振り返りをn回行ったところで、特性理解と自己理解が進んだと判断されれば、雇用につながる、ということを表している。この訓練(T)の中には、プログラムや作業訓練、グループワーク、企業実習といった様々な訓練内容が含まれ、振り返り(R)の中には面談や日報記入および確認、スタッフ間の情報共有が含まれている。

そして、このFig. 1が成り立つために必要不可欠なものが、A事業所における就労移行支援の実践において構築されているシステムであると考えられた。一定の内容が系統的に学べるようになった教材を用いた訓練プログラム、作業訓練、自主訓練、面談、就職活動もシステムの中に組み込まれており、それらが日々繰り返されることで、スタッフはそのシステムの中で利用者の強みを見出し、必要な配慮を明らかにしていく。振り返りにおいては、対話を通じて特性を一緒に把握したり、見出された強みについて利用者に伝えられたりする。空いた時間に特別に時間を作って振り返るのではなく、行った訓練を振り返る時間が予め設定されており、A事業所に来れば日々必ず振り返りを行うことになるという、流れに乗った形で自然に特性理解・自己理解につながる仕組みができあがっていた。こうして、スタッフは利用者の特性に対する理解を進め、利用者は就労に必要なスキルを向上させるだけでなく、自分の得意不得意を意識化していた。向後(2014)は、発達障害がある場合、客観的な評価基準を意識したり、他者視点を獲得したりすることが困難な場合が少なくないと述べ、千田(2012)は認知機能障害に起因する「セルフモニタリングの不得手さ」があると説明している。こうした困難さを改善するために、面談を行って支援者と本人が共同で理解を深めていくことは重要であると考えられる。梅永・井口(2018)は、「支援者との対話の中で、支援者の視点を意識しながら自分の経験、エピソードを詳しく話す(言語化)ことが自分自身を深く知り、それを受け止めること(自己理解)」につながると述べている。A事業所における振り返りでは、こうした効果が期待できると考えられた。

2. 強みを見出す実践

A事業所では特性理解と自己理解が重視されていたが、特性の中でも特にストレングス視点に基づき強みを見出すことに重点が置かれていた。Niemiec, Shogren, and Wehmeyer(2017)は、従来、障害の

ある人は欠陥があるという見方がなされており、強みに基づいた教育や支援を受けてこなかったが、これからは強みという考え方を通すことで、知的障害や発達障害のある人を理解し支援する上で新しい枠組みを創造できると述べている。また、Rapp and Goscha(2012)は、典型的な評価の過程は問題、弱み、欠陥などにとらわれて動機づけを失わせるが、強みに焦点を当てることは、同時に動機づけを高めることであると述べている。就労支援においても、いかにして強みを把握し、就労につなげていくかということは、障害のある人と社会をつなぐという目的を達成するために重要な課題であると考えられる。

本調査の結果から強みを見出す実践に関する部分だけを抽出すると、A事業所における強みを見出す方法は以下の①～⑤の5点にまとめることができる。

- ①多様な訓練を繰り返すことにより、能力の発見、伸長を図る。
- ②事業所内で行う訓練全般、企業実習等を通して、スタッフの観察や企業からの情報により本人の特性を把握する中で、強みと思われる部分を見出す。
- ③行動の振り返りを面談の中で対話を通して行う。行動の裏には強みとなり得る人柄・資質があると捉えられており、適切な行動をとることができた背景を本人との対話の中で確認し、言語化する。
- ④利用者の行動や性格傾向を多角的な視点で見て、リフレーミングする。
- ⑤特性を就労可能性としての強みと捉えるべきかどうか迷うケースにおいては、スタッフ間で情報共有して話し合い、決定する。つまり、スタッフ1人で判断せずに、スタッフ全員で話し合う。その話し合いにおいては、他者や職場環境との関係性が検討される。環境要因との関連で強みと捉えられた場合、個別支援計画に記載して本人とも共有し、さらに訓練や実習を通して高めていく。

この①～⑤が繰り返されることにより、就労に生かされる強みが見出され、高められていくと考えられる。つまり、スキルの習得と向上、観察も含めた情報収集、振り返り、リフレーミング、対話の5点が繰り返される中で特性理解・自己理解が深まっていき、特性が就労に生かせる強みとして認識されていくというプロセスがあると考えられた。ここで強調しておきたい特徴は、最終的に特性を強みと捉えるまでに、スタッフと利用者、スタッフ間の対話が重視されていることである。こうした対話は、スタッフが強みを見出すという視点を意識して意図的に行う必要があると考えら

れるが、その対話を行う仕組みが日々の支援過程の中に組み込まれ、システム化されていることが、A事業所の大きな特徴であった。就労と関連する強みを見出すことは簡単ではないが、A事業所では訓練と対話のシステムが整えられていることにより、発達障害のある人の自己理解と支援者の特性理解の進展につなげることが可能となっていると考えられた。その結果、スタッフがアセスメントを実施して一方的に強みを見出すのではなく、対話を介した共同作業により強みの理解が図られていると考えられる。相澤（2006）は、アセスメントは自己理解を支援する視点から行われる必要があるが、専門家が結果を本人に説明する方法のみでは自己理解が進まないと指摘している。そのため、「本人と面接者が一緒に情報の収集・整理を行うことにより、面接者が本人を理解する過程と、本人が自分を理解していく過程が同時に行われるよう工夫することが求められる」と述べている（相澤，2006）。ここで言う工夫の一つが、対話の仕組みをシステム化する方法であると考えられた。

V. まとめと今後の課題

本研究では、就労移行支援において、一般就労を希望する発達障害のある人と企業をつなぐための具体的な方法を明らかにするため、A事業所においてフィールドワークを行った。本調査の結果より、特性理解・自己理解とそのためのシステムの構築が就労移行支援の柱であると考えられた。特性の中でも、特にストレス視点に基づき強みを見出す実践が重視されており、そのために利用者とスタッフ、スタッフ間の対話が頻繁に繰り返されていることが明らかになった。

本調査はA事業所という一事例を対象としており、現時点では限定的な議論に留まらざるを得ない。また、本論文では発達障害のある人の特性理解・自己理解を支える就労移行事業所のシステムは明らかになったものの、これらのシステムと、事業所利用者自身の自己理解や事業所職員の特性理解の進捗との関係、また実際の就職活動の進捗との関係は十分に扱うことはできていない。データを基に、より具体的に段階ごとの支援プロセスを可視化していくことが必要だろう。これらについても今後の課題としたい。さらに、調査当時には始まっていなかった「就労定着支援事業」が開始され、現在は新たな支援体制が作られている。制度や利用者の状況、社会の要求も変化していく中で、就労支援も変化し続けていく。したがって、本調査の結果

はあくまでも暫定的なものであり、変化に応じた追跡調査が必要である。ただ、暫定性は人間が生きている現実の性質であり、エスノグラフィーの答えが仮の暫定的なものであることは、人間世界の現実に近づけられるという点で、エスノグラフィー研究の長所でもあると考えられている（小田，2010）。研究方法としてのエスノグラフィーの在り方についても、今後検討を重ねたい。

付 記

本論文は、第一著者が令和2年度、広島大学大学院教育学研究科に提出した博士学位論文の一部を再分析し、大幅に加筆修正したものである。

ご多用の中、本調査にご協力くださいましたA事業所の皆様に、心より感謝申し上げます。また、本研究を進めるにあたり貴重なご助言を賜りました、広島大学大学院人間社会科学研究科 林田真志先生に、深く感謝いたします。

文 献

- 相澤欽一（2006）面接と自己決定の支援. 松為信雄・菊池恵美子（編），職業リハビリテーション学—キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系 改訂第2版. 協同医書出版社，144-147.
- 千田若菜（2012）自閉症スペクトラムの人たちにとって仕事を継続していくことの難しさは何か. アスペハート，32，30-34.
- 榎本（寺田）容子・武澤友広・井上剛伸（2016）発達障害のある人を対象とした高等学校教育段階での就労準備教育に重要な学習内容の検討. LD研究，25（1），105-120.
- 木村 周（2018）キャリアコンサルティング理論と実際—カウンセリング，ガイダンス，コンサルティングの一体化を目指して—. 一般社団法人雇用問題研究会.
- 向後礼子（2014）発達障がいのある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題. 日本労働研究雑誌，646，76-84.
- 厚生労働省（2015）障害者の就労支援について. 厚生労働省，2018年6月13日，https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000091254.pdf（2022年3月15日閲覧）.

- 厚生労働省 (2018) 就労系福祉サービスの現状等. 厚生労働省, 2019年11月28日, <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000527168.pdf> (2020年2月2日閲覧).
- 厚生労働省 (2019) 平成30年障害者雇用実態調査結果 (平成30年6月1日現在). 厚生労働省, 2019年6月25日, <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf> (2022年3月15日閲覧).
- 厚生労働省 (2020) 平成30年社会福祉施設等調査の概況. 厚生労働省, 2020年3月4日, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/18/dl/gaikyo.pdf> (2022年3月15日閲覧).
- 箕浦康子 (1999) フィールドワークの基本的スキル. 箕浦康子 (編著), フィールドワークの技法と実際—マイクロ・エスノグラフィー入門. ミネルヴァ書房, 21-40.
- Niemiec, R. M., Shogren, K. A., & Wehmeyer, M. L. (2017) Character strengths and intellectual and developmental disability: A strengths-based approach from positive psychology. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 52(1), 13-25.
- 小田博志 (2010) エスノグラフィー入門:〈現場〉を質的研究する. 春秋社.
- 大谷博俊 (2012) 多変量解析に基づく発達障害者の移行支援における課題の検討—就労支援者が重視する当事者の「職業生活に関わる自己の理解」に焦点をあてて—. 特殊教育学研究, 50(1), 13-20.
- Rapp, C. A. & Goscha, R. J. (2012) *The strengths model: A recovery-oriented approach to mental health services*, Third edition. Oxford University Press, New York. 田中英樹監訳 (2014) ストレングスモデル [第3版]—リカバリー志向の精神保健福祉サービス. 金剛出版.
- 桜井美佳・柴田珠里・小林信篤 (編) (2013) 就労移行支援事業所のための発達障害のある人の就労支援マニュアル. <http://www.yamabikonosato.jp/pdf/H24shuroushien.pdf> (2022年3月15日閲覧).
- 柴山真琴 (2006) 子どもエスノグラフィー入門—技法の基礎から活用まで. 新曜社.
- 障害者職業総合センター (2015a) 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する研究. 調査研究報告書 No. 125.
- 障害者職業総合センター (2015b) 発達障害者就労支援レファレンスブック (課題と対応例).
- 障害者職業総合センター (2016) 発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用. 支援マニュアル No.13.
- 梅永雄二・井口修一 (2018) アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD—職業カウンセリングからフォローアップまで. 明石書店. (2022. 12. 12受理)

Case Study on Work Transition Support for People Living with Developmental Disorders: An Analysis Based on Ethnographic Study at Center A

Sawako KAWAMURA

Yamaguchi Prefectural Tabuse Special Needs School

Atsuhiko FUNABASHI

Graduate school of Humanities and Social Sciences, Hiroshima University

This study aimed to explore specific ways of connecting people living with developmental disabilities (PLWDD) to companies by using a work transition support provider. As a result of conducting an ethnographic study at center A, it became clear that the implementation of work transition support that connects companies and PLWDD is a process of deepening the self-understanding of PLWDD through repeated training and reflection, and of deepening supporters' understanding of this cohort's characteristics. At center A, through a process of repeated training including daily classroom lectures, work, and practical training, supplemented by a review of training through interviews, a system was built that would deepen the staff's understanding of PLWDD characteristics, and the cohort's self-understanding. Further, what was particularly emphasized as part of the implementation was to find strengths, based on the strength perspective, which can be regarded as advantages to be utilized in the workplace. The aim was not only to compensate for weaknesses but also to make use of the strengths to lead to employment. Strengths were identified through repetition of the five methods, namely, acquiring skills, information gathering, reflection, reframing, and dialog, and characteristics were shared as strengths that could be used in employment.

Keywords: work transition support, developmental disorder, self-understanding, strengths, ethnographic study