

# 発達障害のある方の雇用を考える③

## 1. 発達障害のある人を主とした就労移行支援事業所開設の経緯

平成24年3月まで私は、兵庫県総合リハビリテーションセンターの職業リハ部門の責任者をしてきた関係上、県、国（労働局）が主催する様々な就労支援関係会議の委員を務めてきました。その中では年々、発達障害のある人の就労支援がテーマになることが増えていきました。どの会議でも、量的増大、質的深化が顕著で深刻な報告がなされるので、問題の共有化は図られましたが、肝心の解決策が出ずにもどかしさだけが残っていました。でも、私には解決策はそれ程難しいことではない、問題解決の糸口として就労支援の理念が有効に作用すると思っていました。現代社会の最大の社会問題は雇用問題だと言われるように働けないということは、単に経済的な苦しさだけではなく、社会とのつながりが極端に希薄になり、社会的孤立が生み出され、ソーシャルエクスクルージョン（社会的排除）がその結果としてもたらされます。このことは、働く希望や力を持っていても安定的に働く機会に恵まれない障害のある人たちに一層厳しくあらわれます。まさにこの様な状況に抗して「人は一定の年齢になったら働くことが当たり前」の社会を目指したのが障害者自立支援法であり、その柱の一つに就労支援の抜本的改革があげられました。施設を機能分化して就労支援施設の強化を図り、障害のある人の就労は大きく前進しました。しかし、発達障害のある人の就労問題はその障害特性の見えづらさから、まだスタートの途についた状況でした。知的障害や精神障害のある人たちと比べ自分の障害と向き合う時期がずっと遅れてくる人たちであり、大学まで「普通」に行き就活に失敗した、何とか就職はしたが職場の中で求められるコミュニケーションスキルの前に早い段階で離職を余儀なくされた人たちです。このような人たちが勇気を振り絞り、発達障害者支援センター等の相談窓口を訪ね、確定診断を受け、就職に向けて訓練を受けようと、就労移行支援事業所等に見学に行くが、その多くは早い段階から障害とともに生きてきた知的障害の人たちを主な支援対象としていました。また、施設の立地は必ずしも良くなく交通の便が悪く、障害のある人たちだけが建物の内職作業をしており、これまで「普通」に暮らしてきた彼らが溶け込むことは難しく、相談機関と見学に行っても拒否される場合がほとんどで、結局また、先の見えない在宅生活を延長してしまっていました。従って、従来の福祉の枠組みで対応するのではなく、「無いものは創り出す」というケアマネジメントの手法がなければ進まないと気付かされ、早期退職をして退職金を財源に平成24年2月に法人設立、5月に

発達障害のある方を主とした就労移行支援事業所を開設しました。

## 2. 運営のポイント

この様な経過で開設したPEAKS六甲は①都心のオフィスビルに設置②訓練は作業中心にしない（自分を知る力、人に伝える力、ビジネスマナー力の育成を三本柱とする）③利用者は発達障害のある人に極力特化④職員は福祉職員だけで固めない⑤事業は就労移行支援事業単体で行う⑥障害者支援ではなく社会変革という認識という六点を柱とした運営をすることを決めました。以下、①～③について詳細を述べます。

①設置場所へのこだわり＝都心の駅前のオフィスビル内に設置

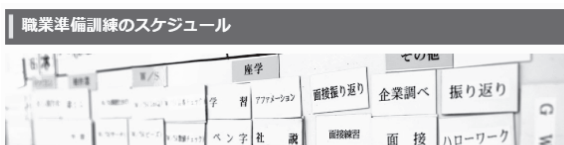
JR六甲道駅の改札口を出ると、雨の日でもそのまま傘不要で、施設が入居しているウェルブ六甲道2番街に行けます。ここは1階が銀行・食堂街、2階が店舗・カルチャースクール、3階が各種医療施設、4～6階が企業オフィスでそれ以上30階までが住宅という複合施設で弊事業所は5階にあり隣室は生命保険会社です。こうした環境



の良さは大きく言って2つあります。一つは、利用者は施設に通うということではなく会社に出勤しているという実践感覚の中で訓練が受けられること。ビジネスウェアで鞆を持ち、颯爽と通って来られます。もう一つは、他の会社で働いている人たちとの関係性が取れること。多くの事業所は企業から指摘をされ就職するのは挨拶が何より大事だと、挨拶の練習をしています。でも、EVホールでセールスレディーの方々と日常的に出会い、「おはようございます」「こんにちは」「お疲れ様」等様々な挨拶をしていくと、さすが、レディーさんたち、満面の笑顔で挨拶を返してくれます。このことによって挨拶って気持ちいいものだという体感をされます。この体感をするということが極めて重要で、利用者は挨拶スキルをどんどん向上させていきました。

②プログラムへのこだわり＝作業オンリーではなく面談、グループワーク中心

まずは自分を知ることからはじまります。自分を知ること、自分を変えるのではなく、強み・弱みを自覚し今の自分をありのままに受け入れることです。でも、発達障害の特性だから仕方ないでは済まず、自分の得意なところで勝負する。それが難しい場合は配慮をしてもらう。そのことをきちっと伝える力をつけていく。そのためグループワークを数多く取り入れ、人前で自分の考えを話したり、他者の意見に共感したり、コンセンサスを得る力を仲間とまた職員との共同作業を通して獲得していきます。その他、発達障害の特性を理解し対処方法を学ぶ、ネガティブな言葉をポジティブな言葉に置き換える「ネガポ辞典づくり」、「イトコサガシ」などを通して自己肯定感を高めることを目指していきます。また、朝礼、終礼の司会をはじめ様々な当番を担い達成感や役割を果たす大切さを学ぶのです。



	月	火	水	木	金
午前9:30 ～12:00	【朝礼】所長挨拶、予定の確認、利用者からの一言、挨拶の練習、ラジオ体操 【職業準備訓練】 パソコン技能習得（タイピング、ワード・エクセル、データ入力など） ・軽作業（検品、梱包、DM発送、ピッキング、ワークサンプルなど） ・事務補助（名刺管理、書類整理、伝票整理など） ・基礎学習（漢字、簿記、パソコン移走など） ・職業相談、個別面談（目標設定、面接対策、ハローワーク訪問など） ・身体強化（専門インストラクターによる月1回のヨガ教室）				
午後13:00 ～16:00	職業準備訓練	意志表現トレーニング	自分を知るプログラム (13:00～13:30)	職業準備訓練	・ビジネスマナー研修 ・グループワーク ・プレゼンテーション
	【終礼】業務日誌記入、1日の振り返り、翌日の予定確認、利用者からの一言				

③利用対象へのこだわり＝発達障害のある人に特化

大半の利用者は思いをまとめて話すことが苦手です。それ故、会話を避けてきたし、相談の必要性はわかっても出来ずにいました。それが、自分と同じ生きにくさを抱えている集団の中で、ここなら自分のまとまりのない話を分かろうとしてくれるという安心感を得られ、会話や相談が出来るようになり、その居心地の良さを体感するのです。また、自分の持っている一面を他の利用者もそれぞれどこかに持っており、他者から見た私はこういう風だと客観視できます。逆に同じ発達障害という診断を受けてはいるが、個々によって得手不得手は違うことがわかってきます。この違いが判ることによって、自分を認められるようになります。自分を変えるのではなく、自分を知ることが大切なのです。そして強みで勝負出来れば良いが、そうでなくとも配慮してもらえば良いのだということがわかってきます。

このよう取り組みの中で就職件数も順調にあがりながら、一方で1年もしないうちに定員数20名と同数以上の利用希望を受け付け待機して頂く状況になりました。この状況を解消するため、平成26年4月にはハローワーク神戸と隣接し、兵庫県雇用開発協会も入居する東成ビル内にPEAKS神戸を開設するに至りました。このような恵まれた就労支援環境に恥じないように頑張っていく所存であります。

次回最終稿では、職場で起こる発達障害の特性に対する具体的な対応方法のポイントとこれからの課題について述べます。

## 古川 直樹

### 【プロフィール】

特定非営利活動法人ピークスネットワーク理事長、就労移行支援事業所PEAKS神戸管理者

\* 社会福祉士（この業界に入り約40年、その大半を兵庫県総合リハビリテーションセンター職能開発施設で就労支援に携わり、現在に至る）



特定非営利活動法人

ピークスネットワーク

PEAKS六甲

〒657-0038  
神戸市灘区深田町4丁目1番1 ウェルプ2番街552  
TEL 078-846-3009

PEAKS神戸

〒650-0025  
神戸市中央区相生町1丁目2番1号 東成ビルディング303  
TEL 078-362-5177

