

「就労継続支援 B 型だからこそ出来る
『就労支援』の無限の可能性
重度知的障がいがある A さんの Quality
of Life（生活の質）の向上を目指して」

報告者：社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団
地域生活総合支援センターあい
サービス管理責任者 徳井聡史

就労継続支援 B 型だからこそ出来る「就労支援」の無限の可能性
重度知的障がいがある A さんの Quality of Life（生活の質）の向上を目指して

社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団
地域生活総合支援センターあい
就労継続支援 B 型
サービス管理責任者 徳井聡史

1. はじめに

現在、全国の就労系障害福祉サービスの事業所数は、就労移行支援事業所が約 3,500 事業所、就労継続支援 A 型事業所が約 4,000 事業所、就労継続支援 B 型事業所は約 14,000 事業所である。近年の中でも、就労継続支援 B 型においては、事業所数の増加、利用者ニーズの多様化に伴い、求められる役割や支援の多様化が課題となっている。例をあげると、利用者の中には一般就労を目指している利用者もいれば、就労継続支援 B 型を居場所として安心を求める利用者もいるといった様に、多様化した様々なニーズが混在している。また、就労率については、就労移行支援は約 53%、就労継続支援 A 型は約 21%、就労継続支援 B 型は約 10%となっており、就労継続支援 B 型からの就労率は全国的にみても低いのが現状である。しかしながら、2026 年の法定雇用率 2.7%を見据えた、適切なアセスメント、本格的な生活支援及び就労支援によりこれからの障害者雇用を支えていくのは、利用者ニーズの多様化にも柔軟に対応することができ、また、利用期限に定めのない就労継続支援 B 型であると私は考えている。今回、就労継続支援 B 型だからこそ出来る「就労支援」の可能性について、A さんへの支援事例を振り返り、報告する。

2. 事業所概要

事業種別：就労継続支援 B 型

事業所名：地域生活総合支援センターあい（多機能型事業所）

定員数/利用者数：定員 15 名/利用者数 19 名

併設事業所：生活介護 定員 45 名

あいあい・みしま（共同生活援助） 定員 57 名

ショートステイあい（短期入所） 定員 10 名

一般相談支援、障害児相談支援、特定相談支援

開所年月日：平成23年4月1日

職員数：管理者1名、サービス管理責任者1名、職業指導員2名、
生活支援員2名

平均年齢：35.3歳

平均障害支援区分：4.3

利用者平均工賃：17,293円

日中活動内容の内容：自主製品（シフォンケーキ）販売、軽作業、
施設外作業（高齢者施設清掃、公園清掃等）
エル・チャレンジ委託実習訓練

3. 事例

(1) Aさんのプロフィール

Aさん（男性・30歳）は、療育手帳A（重度）判定、障害支援区分5、重度の知的障がいがある。特別支援学校（高等部）在籍時に、企業就労や就労移行支援につながらず、卒業後は地域生活総合支援センターあい就労継続支援B型（以下、当事業所）を利用して13年目になる。発語は2語文程度で言語での双方向コミュニケーションが成立しにくく、また、対人関係にとっても強い不安感を持っており、対人関係が築きにくい方である。自宅での粗暴行為や破壊行為が時折あり、ストレスが高くなると自傷行為もある。日常生活は、日中は当事業所に通所し、通所後、平日は他法人のグループホーム、土日祝は自宅で過ごされる。毎日のルーティンとして、当事業所からの帰宅途中で一旦、自宅に立ち寄り、夕食前にグループホームに行く生活をしている。ADLは、基本的には自立しているが、環境の変化などがある際には、しばしば失禁もみられる。

当事業所の作業では主に軽作業、清掃作業を行っており、いずれの作業にも積極的に取り組んでいる。身体を動かす外作業などが好きであるが、一方で正確性を求められる作業に課題がある。

4. 支援の経過

(1) 就労を目指すきっかけ

当事業所を長年にわたり利用しているためか、支援のマンネリ化、Aさんのニーズに対して曖昧な把握に留まっており、日々の作業を頑張るとのことだけに焦点を当てた支援となっていた。また、当事業所の支援中は問題行動もなく過ごしているが、自宅では、少しでも嫌なことがあると暴言や粗暴・破壊行為があり、ストレスが高くなると自傷行為も見られた。さらに、一人で一般交通機関を使って移動することが難しいこともあり、就労に向けてのニーズを

掘り起こすことや新たなアプローチをすることができていなかった。そのような中、4年前にAさんは心房中隔欠損症という病気が見つかり、心臓の手術のために3週間程度入院することになった。退院後、事業所に復帰したタイミングで再アセスメントを行い、新たな視点で現状把握を行い、Aさんの希望や意向を確認する中で、身体を動かす作業が好きな事や体力に自信があること、仕事に真面目に取り組む姿勢が、ストレンガスであることを確認できた。

(2)働く動機付けのアプローチ

これまで、Aさんに対する当事業所の支援の中では、「働く→工賃をもらう→好きな物を買う」プロセスを中心に、働く動機付けを行っていたが、Aさんには理解が難しいようだった。このため、あらためてAさんとの関係構築ができていない支援者への関わり方や、作業での支援者に褒められたい、認められたいという行動を分析することで、「人とのつながり」や「承認欲求」、働くことへの「生きがい」や「やりがい」がAさんの働く動機付けになることや、さらに、その環境を整えることで、就労できる可能性があるのではないかと気づきがあった。このことを踏まえて、「働く→工賃をもらう→好きな物を買う」などの外発的動機付けでなく、「人に褒められた→嬉しい」や「作業が上手になる→自信になる」などの内発的動機付けの、成功体験を繰り返し積み重ねることが効果的で、Aさんの個別支援会議において確認した。この共通認識をベースにこれまでのAさんの個別支援計画において、工賃で好きな物を買うという目標を設定し支援を実施していたが、動機付けのアプローチの変更により成功体験を積み重ねて自信が持てるようにスモールステップで目標が達成できる個別支援計画に修正した。また、個別支援会議では、家族の「企業への就労は難しいとは思いますが、もしチャンスがあるなら就労して欲しい」との希望を聴くことができた。Aさんに就労の意向について確認したところ、「働きたい」という直接の表現はなかったが、この時期にAさんと関わりがあった同世代の当事業所の利用者〇〇さんが清掃の企業へ就労したこともあり、「〇〇さん」、「一緒」、「同じ」という発言があったからこそ、その発言を聞いた私たち支援者や家族は、Aさんは、「〇〇さんのように、自分も働いてみたい」という意思があるのではないかと推測した。

(3)Aさんへの意思決定支援

Aさんへの意思決定支援では、「分かりやすい情報提供」、「選びやすい選択肢の提供」を意識しながらAさんへの意思の確認を進めた。そのため、まず働く動機や働くイメージを持ちやすくなる様に、〇〇さんの働いている会社へAさんと一緒に訪問し、〇〇さんがどのように働いているかを実際に見学してもらうことで、分かりやすい情報提供を行った。さらに、〇〇さんに会社が休みの時に当事業所へ来てもらい、利用者の方々の前で実際の仕事の様子について話してもらう機会を提供した。様々な情報から選択し、理解して情報を活用するこ

とが難しいAさんに対して、Aさん自身の経験や就労している〇〇さんを意識していることに着目し、意思の形成、表出の支援を行い、Aさんの就労への意欲が高まったことから、意思表現に向けて、就労に向けた支援がスタートした。

(4)就労に向けた準備訓練(合計4年7カ月)

図1はAさんに対して実施した就労支援の全体像のフローチャート表である。

Aさんに対しての就労支援フローチャート表



図1 Aさんへの就労支援フローチャート表

まず、最初の取り組みとして、施設内作業（軽作業、清掃作業）や施設外作業（高齢者施設の清掃、公園清掃）などで、作業スキルの獲得を目指した。なかでもAさんの清掃スキルのアセスメントでは、清掃道具をそれぞれ使うことが出来るが、机拭きや窓拭きを隅々まで拭くことが苦手であることがわかった。（図2）

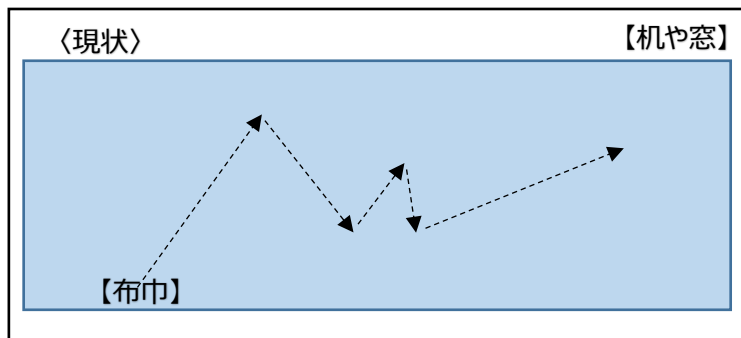


図2 Aさんの机や窓の拭き方

このため、まず机や窓拭きをまっすぐに拭くことを目的とした訓練を開始した（図 3）。基本的には言語・視覚・身体プロンプト、モデリング手法に基づいて、机や窓にシールを貼り（図 4）、視覚的な支援を行うことで、机や窓をまっすぐに拭くことができるようになった。

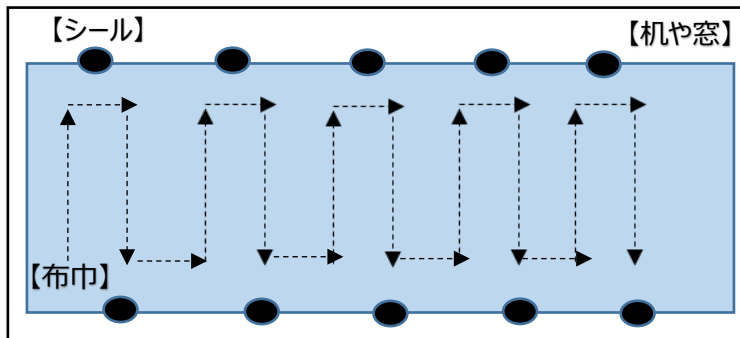


図 3 まっすぐ拭けるようになるための支援



図 4 まっすぐ拭けるようにシールを窓の端に貼る

(5) 清掃実習の訓練（一般社団法人エル・チャレンジを利用）

知的障がい者の就労支援団体であるエル・チャレンジの紹介でトイレ清掃や廊下の掃き掃除等の清掃実習に 2 カ所（日本万国博覧会記念公園事務所、大阪中央卸売場事務所）参加することができた。実習に参加する前の A さんには、二つ課題があり、「朝一人で起きること」と、「一人で一般交通機関を利用し通勤することが苦手なこと」であり、この二つの課題解消に向けた支援から取り組んだ。まず、A さんは時間の概念の理解に乏しく、自身で起きることが難しいことから、目覚まし時計をセットする練習や、時計をカタチで覚えて（図 5）、出発時間のスケジュールの構造化からスタートした。次に、電車バスの車内が混んでいると、乗車しないこだわり行動もあったが、自宅やグループホームから実習先までのバスや電車の複数回の乗り換えを含んだ通勤練習を何度も何度も繰り返し、成功体験を積み重ねて自信が持てるよう支援した。

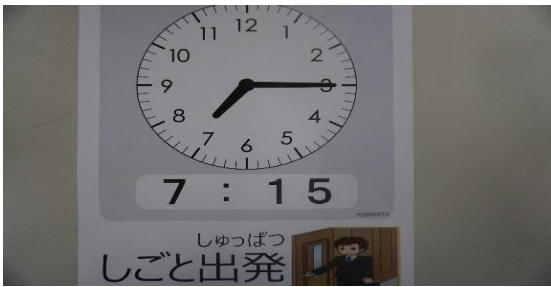


図 5 実習時に自宅やグループホームを出発する時間を視覚化

「朝一人で起きること」と、「一般交通機関の利用」の課題を約 1 年間かけ解決したこともあり、清掃実習に 2 か所、合計 2 年 6 ヶ月間の実習を無事に参加することができた。

この、施設外の実習に取り組む中で、Aさんは環境（場所、人）の変化に対応できず、失禁や遅刻などがみられるようになった。行動の原因を探るべく、本人の様子を観察して記録したところ、環境の変化や褒められることの少なさから、このような行動につながっていることを推測した。応用行動分析（ABA）の手法を使い、課題となっている行動が出た時に、注意するのではなく適切にできている部分を褒めることで行動の修正を実施した（図 6）。毎週、失禁や遅刻など課題となっている行動があったが、褒められることで 2 カ月に 1 回の行動の軽減がみられた。

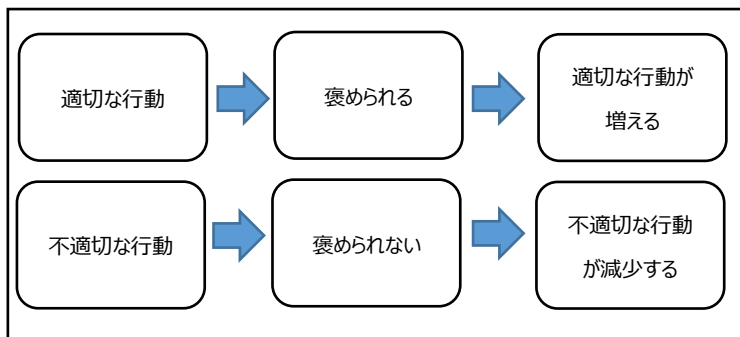


図 6 応用行動分析（ABA）に基づく支援

このように施設外での実習期間中に、Aさんは清掃スキルを獲得し、同時に幾つかの課題が解消したことで、就労に向けたいくつかのハードルをクリアすることができた。

5. 就職活動、企業実習

就職活動については、Aさんは言語での双方向コミュニケーションが難しいことから、面接があると採用に至ることが困難であり、実習で評価する企業をハローワークと連携しながら探した。その結果、公園の清掃を運営している企業と出会い、最終選考の企業実習まで進むこ

とができた。企業実習では、126ヘクタール（甲子園球場33個分）の清掃に取り組む際に、自転車で公園内を移動する必要があるが、Aさんは、これまで自転車に乗った経験がなかったため、雇用前実習開始までの期間を使って、当事業所にて練習に取り組んだ。ブレーキをかける練習からはじめ、次にコーンを設置し、曲がる練習に励んだ。この場面でも応用行動分析（図6）を活用し、スモールステップで成功体験を積み重ねて自信がつくよう支援を実施した。雇用前実習の準備期間であった1カ月で、一人で自転車に乗ることができるようになった。

6. トライアル雇用から常用雇用へ

まず、トライアル雇用での採用が決まり、3カ月間の週4日（9:00~15:45）の雇用がスタートした。トライアル雇用期間中に気づけた新たなAさんのストレングスが、気配り力である。Aさんの気配り力とは、清掃中に前から通りかかる人が来たら、横によけることや人とすれ違う時に会釈をするなどの気配り力に気づいた。私は、清掃の仕事で一番必要とされているのは“気配り力”だと思っている。その気配り力の素質を持っていると見立て、この仕事がAさんにとってマッチしていると感じた。しかし、トライアル雇用が1カ月経過する中で、遅刻や時間ギリギリの出勤が目立つようになり、朝の通勤時間確認シート（図7）を導入した。毎日の実体験の振り返りを本人にもわかりやすいように構造化し、遅刻しているという行動に関心を持ってもらい、出勤時間に間に合えば、褒めるという事を毎日繰り返した。もうひとつの課題が、「きれいな所をきれいにする難しさ」である。この写真（図8）では、ブラインドを拭いているが、自分がどのブラインドを拭いたかの判断が難しいため、色付きのクリップを使って、クリップのある列をきれいにするという支援を導入した。

平日週4日のトライアル雇用期間中、残りの1日は事業所へ通所し、課題に向けた訓練や、振り返りを実施した。トライアル雇用期間中は、トライ&エラーを繰り返し、PDCAサイクルで支援を見直し、頻回に個別支援計画を見直した。その結果、当事業所の支援を通じて、Aさんが無事に常用雇用につながった。

	7:15でる	7:30バス	コンビニのしかん
みほん	できた○ できなかった×	のれた○ のれなかった×	8:20
12月11日(月)	できた○ できなかった×	のれた○ のれなかった×	8:20
12月12日(火)	できた○ できなかった×	のれた○ のれなかった×	8:20
12月13日(水)	できた○ できなかった×	のれた○ のれなかった×	8:20
12月14日(木)	できた○ できなかった×	のれた○ のれなかった×	8:20
12月18日(月)	できた○ できなかった×	のれた○ のれなかった×	8:20

図7 朝の通勤時間確認シート



図 8 構造化したブラインドの拭き方

7. 関係機関との連携、本人の応援団

このエコマップ（図 9）は就労された A さんを支える応援団をまとめたものである。A さんの一般就労の希望に対してどのようなサービスが提供できるのかを検討するために、当事業所や他法人のグループホーム、エル・チャレンジなど本人、家族を含む就労に向けた支援チームの構築からスタートした。就労状況および生活状況の確認など会議の目的によって、関係機関や企業との様々な連携会議を開催し課題検討をした。当事業所のチームだけで支援するのではなく、多くの関係機関と連携、協働しながら、A さんを支援していくというチームアプローチの視点が大切であると学ぶことができた。この関係機関との連携の中でのエピソードを 2 つ紹介する。



図 9 A さんのエコマップ

(1) コンビニでのエピソード

まず 1 つめの関係機関が、コンビニの店員さんである。A さんは職場の最寄り駅のコンビニで昼食の弁当を購入する。「弁当あたためますか？」や「袋いりますか？」と接客してくれるが、A さんにとっては、とてもわかりづらく、弁当を手にとって出勤したり、コンビニで温めてもらった

弁当を職場の冷蔵庫に入れたりしていた。コンビニの店員さんに説明し、弁当は温めなしで袋は毎回準備してもらうようお願いした。すると A さんは、自信をつけて今では、コンビニの店員さんに相づちで返答できるようになった。そこで、コンビニの店員さんに、「いってらっしゃい」や「今日も頑張ってるね」と言ってもらえるようになり、A さんが自信満々にコンビニから出てくる瞬間を見ると、改めて地域で支えることの素晴らしさを感じることができた。

(2)市役所とのエピソード

2 つめのエピソードが、就労後の A さんのサービス利用については、基本的に一般就労された方は、就労継続支援 B 型との併用は認められない。しかし、A さんにとって当事業所に通所することが、承認欲求や自尊心、自己肯定感を高めるきっかけになっている。利用者の生きる力、働き続ける力を高めるためにも、A さんにとって良い環境を整えることが、大切と感じ、行政に A さんの状況を丁寧に説明し、協議を重ねることで一般就労と就労継続支援 B 型の併用を特例的に認めていただいた。制度に合わせるのではなく、利用者や地域のニーズに向き合い、制度にないサービスの提供を作り出すことが、社会福祉法人に求められる社会的使命と役割であると共に、ソーシャルアクションの大切さを A さんから学ぶことができた。

8. 定着支援

A さんの定着支援については、図 9 のエコマップの中にあるジョブコーチ制度を利用したが、今後は就労定着支援などの制度も活用していく予定である。当事業所の考える定着支援とは、自転車をバランスよく長期的にこぎ続けるイメージであり、業務内容、職場環境、キャリアアップなどの就労支援と、生活面の生活支援、企業支援、家族支援の 4 つをバランスよく支援していくことが大切と考えている。就労後、時間が経過すればニーズや状況は多様に変化してくることから適切な距離感で長期的に付き合うからこそ、多様なニーズに対して専門的でより柔軟に応えることができると感じている。A さんの就労がゴールではなく、5 年後、10 年後も働き続けることを全力でサポートできたらと考える。A さんの就労前と就労後の変化をまとめた（図 10）。

就 労 前	就 労 後
コミュニケーションが苦手	言語表出能力の向上
自己肯定感の低さ	成功体験を積み重ねて自信がつき、自己肯定感が高くなる
不安感が強く、イライラすることが多くある	自宅での粗暴行為が減少
毎日の不安感が強い	本人の安心出来る環境を整えることで、自信を持ちさらに力を発揮する

図 10 A さんの就労前と就労後の変化

9. 考察

今回の A さんの支援を通して、本人の小さな変化を多面的にみることで、生活面や社会性に課題があり、重度の知的障がいのある方の、「働きたい」というニーズに寄り添うことができ、さらに、丁寧に時間をかけて支援をしていくことで、本人の可能性が無限に広がることを感じる事ができた。「就労」という結果だけ着目するのではなく、「就労」は人生を豊かにするための手段のひとつでしかなく、Quality of Life（生活の質）の向上が真の目的であることに、気づく事ができた。

また、一方で、これまで障がい重いことを理由に働くことへのアプローチを疎かにしていたのではないかと、A さんの支援を通して反省と支援を見直す機会になった。

私たち支援者が利用者本人の力の限界を一方向的に判断せず、A さんのニーズを真ん中に、就労を実現するための合理的配慮すなわちその人がその場に参加するために必要な環境調整とは何かという視点で支援を組み立てることの重要性を A さんへの支援から学ぶ事ができた。

就労継続支援 B 型は自由度の高い事業で、生活面にも就労面にもアプローチすることができる。2026 年の法定雇用率 2.7%を見据えて、適切なアセスメント、本格的な生活支援、就労支援によりこれからの障害者雇用を支えていくのは、利用期限に定めのない就労継続支援 B 型であると私たちは考えている。A さんのように 13 年間、日々支援を積み上げ、無限の可能性を引き出すことができる事業は、就労継続支援 B 型であると実践を通じて痛感している。今後も利用者の「自己実現」が達成できる事業所を目指して実践を積み上げていきたい。