

職業研究

2015

夏季号

特集 発達障害と就労支援

発達障害者の就労支援 ―自閉スペクトラム症を中心に―

早稲田大学 教育学部 教授 梅永雄二

大学における発達障がいのある学生のキャリア発達の支援

帝京大学 宇都宮キャンパス 教授 横山明子 / キャリアカウンセラー 桑川美佐子

発達障害者の就労支援のために

―職業リハビリテーションの専門支援へのアクセスの課題―

近畿大学 教職教育部 准教授 向後礼子

厚生労働省における発達障害者就労支援施策

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課 地域就労支援室

支援施設

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部

千葉障害者職業センター

発達障害者就労支援センター

ジョブセンター草加

連載

しごとインタビュー 声優・講師 一龍齋貞友さん

わが社の人材開発 ヘアサロン大野グループ

企業研修の現場から 田中春秋

職業能力開発の現場から 東京障害者職業能力開発校

キャリアセンター通信 駒澤大学

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

スクールカウンセラー風便り 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 小中理江



特集 発達障害と就労支援

2005年の発達障害者支援法の施行等も背景に、発達障害についての意識が高まっています。児童生徒だけではなく、成人の発達障害へも関心が寄せられつつあります。しかしながら、教育や仕事の現場で、障害の理解、対応のノウハウが広く共有されているとは言い難い面もあります。特に就労の課題は、発達障害者の自立、社会参加にとって重要なポイントですが、企業の理解、配慮、環境整備や支援機関における支援の推進等がより求められています。

今回は発達障害のある人の継続的で安定した職業生活を実現するために、いかに支援していけばよいかについて探ります。

(参考)

「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」(平成18年厚生労働省委託事業):どなたでも無料でダウンロードできます。
http://www.koyoerc.or.jp/investigation_research/245.html



●表紙

東京障害者職業能力開発校における職域開発科の実技訓練
(東京障害者職業能力開発校 提供)

読者アンケート&当会発行図書プレゼント!

編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。
雇用問題研究会のホームページ内、「職業研究」ページにあるアンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書1点を差し上げます。

※応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。
締切等、詳しくはホームページでご確認ください。
→ <http://www.koyoerc.or.jp>

特集

巻頭言

発達障害者の就労支援 ―自閉スペクトラム症を中心に―

早稲田大学 教育学部 教授 梅永雄二 3

大学における発達障がいのある学生のキャリア発達の支援

帝京大学 宇都宮キャンパス 教授 横山明子 / キャリアカウンセラー 桑川美佐子 4

発達障害者の就労支援のために

―職業リハビリテーションの専門支援へのアクセスの課題―

近畿大学 教職教育部 准教授 向後礼子 6

厚生労働省における発達障害者就労支援施策

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課 地域就労支援室 8

支援施設

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部

千葉障害者職業センター 10

発達障害者就労支援センター

ジョブセンター草加 12

連載

●しごとインタビュー

声優と講師、二つの仕事を並行して続ける

一龍齋貞友さん 声優・講師 14

●わが社の人材開発

プロとして自立するため新人教育に力を入れる

ヘアサロン大野グループ 16

●企業研修の現場から 6-4

キャリア自律支援とは能力開発である(4)

田中春秋 キャリア研修センター 代表 17

●職業能力開発の現場から

働いている姿をイメージして訓練に取り組む

東京障害者職業能力開発校 18

●キャリアセンター通信

学生による学生支援

駒澤大学 19

●キャリア指導の現場から ②⑥

リーダーシップを育てよう

千葉吉裕 東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 20

●スクールカウンセラー風便り 第28回

影の自分と解離性障害

金屋光彦 東京都スクールカウンセラー (臨床心理士) 21

●キャリアカウンセリングの現場から 21-4

キャリアカウンセリングのポイント④

「これからの障害者就労支援について」

小中理江 株式会社LITALICO WINGLE事業部 22



キャリア・コンサルタントが今、求められています

雇用・労働環境の変化に伴い、個人が主体的に能力を発揮しながらキャリア形成を図っていけるよう、質の高いキャリア・コンサルティングが求められています。

これからさらに重要性が高まるキャリア・コンサルタントになりませんか?

※CDAは厚生労働省指定キャリア・コンサルタント能力評価試験に対応しており、13000名を越える会員登録数を誇る、日本最大のキャリアコンサルタント資格です。

株式会社日本マンパワー TEL: 03-5294-5041 <http://www.nipponmanpower.co.jp/cp/>

第49回キャリアカウンセラー養成講座 『無料説明会』 全国22地域で開催! <受講特典あり>



早稲田大学 教育学部
教授

梅永雄二

発達障害者の就労支援 —自閉スペクトラム症を中心に—

発達障害者の就労における現状と課題

発達障害者支援法によると、「発達障害とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能の障害であつてその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」とされている。

学習障害(LD)は、主に読み、書き、計算に困難を示し、注意欠陥多動性障害(ADHD)は不注意、多動、衝動性で定義されている。2013年に米国で改訂された精神障害診断統計マニュアル、いわゆるDSM-5では自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害が一つにまとめられ、ASD(自閉スペクトラム症、自閉症スペクトラム障害)となったが、就労という側面から考えると、このASDの特性から生じている問題が多い。その理由として、読み書きに課題があつても、そのようなスキルが必要とされていない職務での就労は可能となるが、我が国では仕事を行う上で対人関係やコミュニケーションの能力を要求されることが多い。そのような能力に困難性を示すのがASDである。

ASDの一種であるアスペルガー症候群の中には、IT技術や芸術などに特異な才能を示す者も多く、適切なジョブマッチングがなされれば、素晴らしい業績を残すことも報告されている(梅永、2015)。そのような能力を所持しているのに、就労で困難を示しているのはいくつかの理由がある。一つには、就労支援者のASDに対する専門性の乏しさである。発達障害者に限らず、就労においては職業的能力だけでなく、仕事に対する興味関心や意欲、日常生活能力の確立なども検討しなければならない。就労支援者の中にはASD者の特性をよく把握せずに、彼らの職業的な能力のみで仕事のマッチングを行おうとしているため、ミスジョブマッチングとなっていることが多い。二つ目は企業における同僚・上司のASDに対する理解不足である。とりわけ、学歴の高いアスペルガー症候群に対して、「人付き合いが悪い、ちょっと変わった人」のような捉え方をしており、彼らの特性を理解しているとは言いがたい。三つ目は家庭の子育ておよび学校教育の問題である。知的に高く進学校に進学することも多いアスペルガー症候群の人たちは、学校での勉強などの受身の学習は容易であつても、自ら判断し行動しなければならぬ働く現場では、何をどのようにしたらよいのかわからず、混乱してしまうことが多い。

発達障害者の就労に必要な支援

高年齢・障害・求職者雇用支援機構が平成23年に実施した「発達障害者のための職場改善好事例集」によると、75社が応募し、優秀賞、奨励賞にそれぞれ6社、最優秀賞に1社が選ばれた。これらの企業は発達障害者に特化した様々な合理的配慮を行い、就職後の職場定着においても素晴らしい実績を残している(高年齢・障害・求職者雇用支援機構、2013)。

それはまず、適切なジョブマッチングを行うこと、そして発達障害とはどのような障害かを、ともに働く上司や同僚が理解しているということである。この適切なジョブマッチングと職場の理解を促進するためには、雇用契約を行う前に実際に企業で働いてみる企業実習が有効である。実習中に本人の適性を考えた職場配置を検討し、本人のニーズに合った合理的配慮を行うことができる。また、支援者は実習中に生じた問題や具体的な支援方法について、企業の同僚・上司にどのような支援が必要かを伝えることもできる。最も必要な支援は、発達障害者を定型発達者に変えようとするのではなく、発達障害者が働きやすいように環境にアプローチすることである。

【参考文献】

- (1) 独立行政法人 高年齢・障害・求職者雇用支援機構(2011)「発達障害者のための職場改善好事例集」
- (2) 梅永雄二(2015)「大人のアスペルガーがわかる」朝日新書

大学における 発達障がいのある学生の キャリア発達の支援

帝京大学 宇都宮キャンパス 教授

横山明子

帝京大学 宇都宮キャンパス キャリアカウンセラー

糸川美佐子

1 はじめに

「仕事を精一杯やっています」「仕事にだいぶ慣れてきました」「周りのみんなに助けてもらって頑張っています」

この文章は、発達障がいのある卒業生からの年賀状の添え書きである。一年目は仕事を精一杯こなし、二年目は少しの余裕が出てきたようで、三年目は周りの人に気づかう様子がわかり、今では仕事熱心な爽やかな青年である。

毎年、大学にはさまざまな障がいのある学生が入学してくる。しかしながら、すべての学生が彼のように順調に進級し、就労まで至るとは限らない。本稿ではこれまで私たちの支援経験から得た知見を紹介し、今後の課題について考えてみたい。

2 支援の目標と具体的取り組み

発達障がいのある学生の支援の目標は、障がいがあるために、あるいはその可能性があるために、卒業後の進路を全く考慮せずに卒業を目指すだけでは不十分であり、一生涯にわたってキャリア発達がなされるように、入学直後から一貫して支援していくことが望ましい。キャリア発達とは、過去から現在・将来に至るまで、職業も含めたどのような役割を社会の中で果たしているのかを考えていくことであ

り、そのためのさまざまな力を形成しながら、自分らしい生き方を実現していく過程である。したがって、発達障がいのある学生の支援は、大学入学直後の大学生活への初期適応のための支援、学修生活を充実させるための支援、グループ活動などのための社会的向上の支援、さらに、卒業期の就労の支援が連続的に行われなければならない（横山、2009・横山他、2014）。

具体的には、初期適応の支援として、特に初めて一人暮らしを始める学生の場合には、食事や時間管理といった基本的な生活自立と、新しい生活環境に慣れるための支援が必要になる。また、学修生活への適応として、入学直後は履修登録などの履修方法や、履修計画を立て、授業を受講し単位を取得できるようにするための支援が必要である。また、講義についての質問はオフィスアワーの時間に行くこと、不得意科目は学習支援室などでの教えを受けるための支援が必要な場合もある。2年次後半から3年次にかけて、専門課程のコースの選択がある場合には、自分の希望を明確にしながら意思決定を行わなければならないので、そのための支援が必要である。

また、実験・実習やゼミの場合には、グループの活動が中心となる。さらに、

4年次の卒業研究では、指導教員のもとで、研究テーマを決定し自発的に課題に取り組むことが求められる。この研究室内での人間関係は、指導教員との個別の関係だけではなく、他の同級生と共同して実験を進めたり、ゼミで発表や討論するような密接な交流が日常的になされる。卒業研究がスムーズに進むかどうかは、人間関係を含めた研究室生活への適応と深く関わっている。このような一連のグループ活動では、通常の講義の時よりも親密な人間関係を結び、分担した役割の遂行が求められるため、特にコミュニケーションスキルの育成を含めた支援をしておく必要がある。

さらに、就労の支援に関しては、教養教育や専門教育の中で専門的な能力を育成することに加えて、大学内外のさまざまな活動に参加して、社会・経済状況や職業に対する知識を深め、自分の価値観や興味・関心に基づく職業・職種の希望や働き方についての考え方を形成できるように、社会との関連で支援することが必要である。そして、卒業後にその能力を十分に発揮していくためには、所属する組織への適応が重要であることから、在学中に学生コミュニティに適応していく中で、多くの成功体験を積むことが非常に大切であると考えられる。

このような支援を行う際に考慮すべきことは、次の三つのことである。まず、学生、および保護者が本人にある障がいを感じているかどうか、さらにそのことを受容しているかどうかということである。この自己認知や自己理解は、自分の優れた力と不得意な分野を知ることにつながるため、大学生活を送るうえで必要とする支援に深く関係しているばかりでなく、将来の就労を考える際にも特に重要である。次に、医療機関での診断がなされているか、さらに健常者と同等の社会参加を果たすためのさまざまな福祉的制度の支援を受けるために必要な証明書となる、障がいに関する手帳の取得がなされているかどうかということである。医療機関での診断がある場合には、学内でも合理的配慮が得やすくなる。さらに、手帳の取得は就労の問題と特に深く関わっている。

なお、近年は、入学者の中に小中学校時代に診断や告知がなされたという申し出があるケースが少しずつ増えてきたが、大学入学時点で手帳を取得している学生はかなり少ない。

3 支援ネットワーク構築が鍵となる

私たちの支援経験では、大学生活の中で順調に進級し、就労に至ったケースと就労に至らなかったケースの違

いは、本人や保護者を中心として支援のネットワークがいかに構築できるかということである。この支援のネットワークには学内と学外のネットワークの2種類がある。

まず、学内の支援では、本人と保護者を中心として、大学生活や修学を担当する教職員、看護師、学生相談室などの教職員に加えて、担任、科目担当教員、卒研担当教員、さらに、就職担当の教職員など多くの教職員が関わることになる。このような学内での支援の特徴は、支援者が必ずしも障がい学生や学生相談などの専門家ではないということである。そこで、このような支援スタッフ間でネットワークを構築することは、支援のための本人に関する情報共有ができるだけでなく、専門知識を持つ教職員が非専門の教職員をコンサルテーションすることによって、お互いの信頼関係と支援の質が高まることである。ただし、本人と日常的に関わり支援するのは、本人の障がいの特性を考慮すると支援内容ごとに支援者が交代するのではなく、ある程度特定の支援者が中心となって本人と関わるのが望ましいであろう。

さらに就労の支援においては、学内に専門的な知識を持った教職員が少ないことから限界があるため、外部機関との支援ネットワークの構築が必要で

ある。外部機関としては、発達障害者支援センター、医療機関、障害者職業センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターなどがあげられる。これらの専門機関との連携と協働した支援は大変有効である。

また、このようなネットワークを構築するためには学内にコーディネートが必要であり、近年障がい学生担当の部署が増えてきていることは、外部機関や保護者、支援者に対しても窓口が一本化されることになり、情報の混乱が起これらなくて済むというメリットがある。

4 支援の課題

大学での支援をさらに充実させるためには、本人や保護者の了解を得て、入学前の本人の状況と支援について高等学校などから聞き取りができることが望ましい。その学生がどのような支援によって集団生活の中で良い面を発揮できたのかを知ることが、大学で支援を行う場合に大いに参考になるであろう。

また、在学生の中には障がいの程度がグレーゾーンの学生も少なくない。それらの学生は、入学以前にも支援を受けたことがなく、自主来談をすることは少ない。就職活動などで問題が顕在化してから支援を開始するのではな

く、なるべく早期にその学生の状態を把握し、支援を開始できることが望ましい。そのためには、入学時点で何らかのスクリーニングの実施が考えられる。このような調査は、自己理解を助けることを目的として実施することが可能であるが、結果のフィードバックと結果の利用については事前に十分に検討しておく必要がある。

最後に、教職員にとっても発達障がいのある学生と出会ったことによる相乗効果は非常に大きい。それは、「教職員が今までよりも忍耐強く丁寧に接するようになった」という声が学生から寄せられていることによる。このことは、教職員が学生一人ひとりの行動特性に注目し、それに応じた支援ができるようになった結果であると考えられ、どんな学生にも「将来性のある育ててみたい学生」として温かい目で見守ることができるようになったのではないだろうか。

参考文献

- ・ 横山明子(2009)「思春期における発達障がいのある生徒への支援のあり方」日本特殊教育学会第47回大会発表論文集、408頁
- ・ 横山明子、伊藤和也、滝澤武、池田美千代(2014)「宇都宮キャンパスにおける障がいのある学生の就労支援」帝京大学学生カウンセリング研究、第3号、13-20頁

発達障害者の就労支援のために —職業リハビリテーションの専門支援へのアクセスの課題—

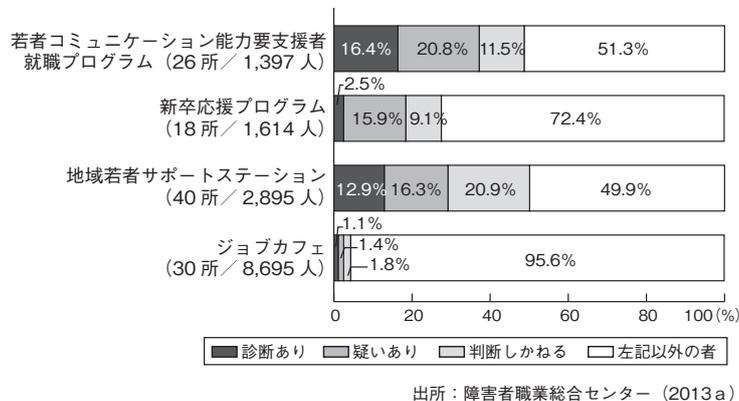
近畿大学 教職教育部 准教授
向後礼子

1 「一般雇用」と「障害者支援」の間で起きていること

発達障害者が障害者手帳（療育手帳・精神障害者保健福祉手帳）を取得した場合には、法定雇用率制度や職業リハビリテーション・サービスの対象者となる。また、障害者手帳を取得していないが一定の特性理解（診断）がある場合には、法定雇用率制度の対象外だが職業リハビリテーション・サービスの対象者となる。

一方で、気づかない、気づいていても障害として受けとめることに困難がある等で専門支援の選択に至らないケースも少なくない。その背景要因の一つとして、学校から職業への移行に際して、職場で求められるスキルや行動様式に照らして自己理解（障害理解）を深化させる機会が十分に用意されていないことが挙げられる。特に、高等教育機関を卒業した若者にとって、就職に際しての困難を検討する機会（場面）がないという場合も少なくない。加えて、在学中の就職活動に際し、発達障害による困難の可能性を考慮したとしても、「一般雇用」と「障害者雇用」では、就労までの支援や就労後に企業に求められる合理的配慮の範囲に違いがあることなどについて、具体的な情報提供がなされる機会は多いとはいえない。

■ 図1 利用者における発達障害の把握について



こうした状況の中、自らの困難を障害として理解（受容）して適職を探索する支援は、「いつ」「どこで」「だれが」「どのように」行うのかという道筋が示されないまま、一般雇用をめざすことになる。この点が、発達障害を背景とする困難のある若者たちの就労支援にとって大きな課題である。

なお、障害者職業総合センター（2013a）における調査（図1）では、一般の若年就労支援機関（若者コミュニケーション能力要支援者就職プログラム・実施ハローワーク、新

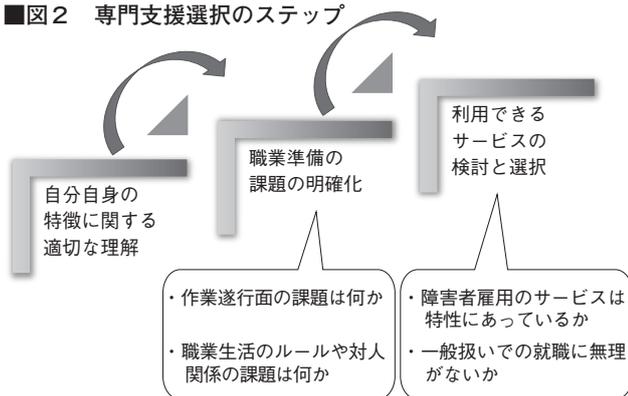
2 自己理解の深化を支援する—よりよい評価のために—

発達障害者ならびに発達障害が疑われる若者の就労支援に際しては、個人の特徴を把握するための活動は適職探索の観点からも欠かすことはできない。この点に関して、知能検査や一般職業適性検査など、いくつかの標準化された検査を用いることは有効な手段といえる。しかし、いずれの検査においても、作業遂行に求められる「速度・精度」を「どの程度持続できるか」に関して、明らかにできるわけではない（向後、2012、2013）。こうした作業特性は、実際の就労場面を用意して（模して）評価する以外に、適切に把握することは難しい。また、生活のリズムが整っていることや基本的な労働習慣が獲得されているかどうか、そして、対人スキルに関する課題について

卒応援プログラム・実施ハローワーク、地域若者サポートステーション、ジョブカフェ)のいずれにおいても発達障害の診断がある利用者だけでなく、発達障害の可能性を疑う利用者の存在が明らかとなっている。

なお、こうした一般の若年就労支援機関においては、特性理解を深め、どのようにして障害者対象の専門支援につなげていくのか、が大きな課題として認識されていた。

■図2 専門支援選択のステップ



出所：障害者職業総合センター（2013b）

も、模範的な就労場面を含めた観察を欠かすことはできない。職業リハビリテーションの専門支援においては、こうした作業遂行にかかる特性評価が、基本的な評価として位置づけられている。しかし、一般的な若年支援機関（就労支援機関・教育機関）ではこうした対応が難しい状況が指摘されている（障害者職業総合センター、2013a）。したがって、一般的な若年支援機関と職業リハビリテーション機関の連携関係が模索されることになるが、現時点ではこの点に関する今後の課題は、大きいといわざるをえない。

なお、図2に示したように自己理解を支援することで、職業準備の課題が

明確化し、その結果として自分に合った支援の検討と選択が可能になる。この過程は、また、専門支援を選択するために必要なステップといえる。

また、発達障害者のよりよい職場適応にとって、場面理解や状況理解に関する特性評価も重要である。他者感情の読み取りについては、基本感情であっても正しく読み取ることが困難な者がいること、しかし、こうした困難に気づかず成人し、職場で困難を抱えたり、不適応を起こす場合もあること等がわかっている。加えて、対人ストレスにも配慮が必要であるなど、多面的な評価の必要性が明らかとなっている（障害者職業総合センター、2014）。

なお、こうした特性評価の機会を保障することに加え、既存の評価ツールを含め、新しい評価方法の検討なども併せて求められている。

3 おわりに

本稿では、発達障害者の就職支援の課題を三つ挙げた。まず、第一に、診断ならびに障害者手帳の取得を含めて、就職支援の必要性の程度を検討できる機会が、在学中を含めて用意されていること、そして、必要に応じて支援機関にアクセスする道筋が用意されていること、第二に、適職探索のための評価の機会が準備されていること、

この点に関しては、特に支援機関間の連携が重要であること、第三に、特性把握のための適切な評価ツールの検討が必要であること、である。いずれの課題も少しずつ、取り組みは進められているものの十分とはいえず、今後、より一層の取り組みが求められる。

引用文献

- ・ 向後礼子(2012)「特集 社会で働き、生きていくために」『発達障害のある人の就労をめぐる課題への取り組み』『発達129』26-32頁、ミネルヴァ書房
- ・ 障害者職業総合センター(2013a) 調査研究報告書 No.112 「若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究」
- ・ 障害者職業総合センター(2013b) 「若年支援機関を利用する発達障害のある人の雇用支援のために：若年支援機関と職業リハビリテーション機関をつなぐ雇用支援ガイド」
- ・ 障害者職業総合センター(2014) 調査研究報告書 No.119 「発達障害者のコミュニケーションスキルの特性評価に関する研究—F&T感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討—」

こうこれいこ ●早稲田大学大学院文学研究科にて心理学を専攻(博士(学術)筑波大学)。
早稲田大学情報科学研究センター助手、障害者職業総合センター上席研究員(主な研究テーマは、発達障害者の就労支援に関する研究ならびに非言語的コミュニケーション・スキルに関する研究)等を経て、現職。精神保健福祉士。
近著は「ロールプレイで学ぶ教育相談ワークブック 子どもを育ちを支える」(ミネルヴァ書房、2014)

入門者から専門家まで

キャリア支援を学ぶなら日精研!!

キャリア支援に役立つアプローチ

7/24・31 「システムズ・アプローチの理論と実践」
講師：平木 典子 (統合的心理療法研究所)

8/14・21 「コミュニティ・アプローチの理論と実践」
講師：高島 克子 (元東京女子大学教授)

連絡先 (株)日本・精神技術研究所
東京都千代田区九段南2-3-27 あや九段ビル2階 TEL 03(3234)2965

カウンセリングスキル向上のために

「キャリア・カウンセリンググループスーパービジョン」
9/12,10/17,11/14,12/12 (土)
より深いクライアント理解や新たな視点が得られます。実践力の向上や自己研鑽に効果大。
スーパーバイザー：平木 典子 (統合的心理療法研究所) ほか

人気のアサーションも毎月開催!

詳細は

日精研 キャリア

検索

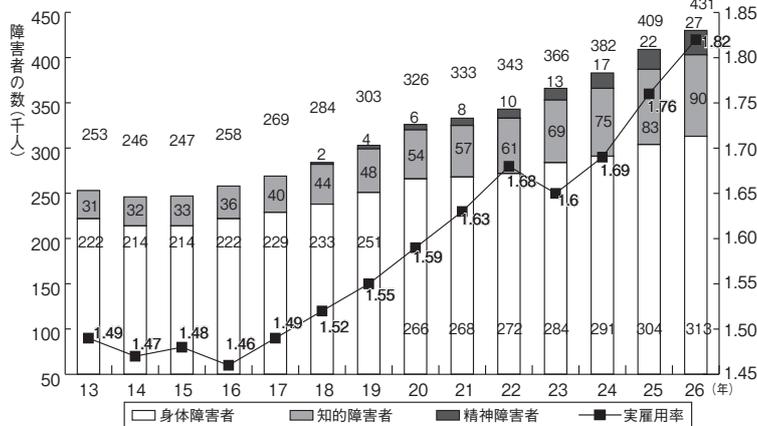
「職業研究」を見たという方は1000円割引



厚生労働省における 発達障害者就労支援施策

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部
障害者雇用対策課 地域就労支援室

■ 図1 障害者雇用者数及び実雇用率の推移



1 はじめに

近年、障害者の就労意欲が高まるなか、企業においてもCSR（企業の社会的責任）やコンプライアンス（法令遵守）への関心が高まっていること等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組み企業が増えていきます。

平成26年6月1日現在で民間企業に雇用されている障害者数は約43・1万人（前年度同月40・9万人）と11年連続で過去最高を更新している状況です（図1）。

また、平成26年度のハローワークにおける障害者の就職件数は約8・5万

件（対前年度比8・6%増）と5年連続で過去最高を更新しています。また、新規求職申込件数も約17・9万件（対前年度比5・7%増）と、前年度を大きく上回っています。

このうち、発達障害（障害者手帳を所持しない）や高次脳機能障害者などのその他の障害者の新規求職申込件数は8、162件（対前年度比18・2%増）、就職件数は3、166件（対前年度比25・5%増）であり、年々増加傾向にあります（ただし、障害者手帳の交付を受けている発達障害者については、所持している手帳の障害のカテゴリーに分類されているため、この人数等には含まれていません）。

こうした背景を踏まえて、本稿では発達障害者を対象とした支援施策及び発達障害者が利用できる主な施策を紹介いたします。

2 発達障害者を対象とした支援施策 及び発達障害者が利用できる主な施策

(1) 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

就職活動や職業生活においては、社会性やコミュニケーション能力が求められます。そのため、発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱えている人は、意欲や能力にかかわらず、就職活動の段階において課題が生じ、なかなか採用に至りにくい、もしくは就職したとしても、職場に適応できず離職を繰り返す、等の状況が見られることがあります。

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムは、発達障害等の要

因によりコミュニケーション能力に困難を抱える人に対して、ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）が、自らの特性と支援の必要性についての気付きを促し、ハローワークの専門援助部門（障害者向け相談窓口）や地域障害者職業センター、発達障害者支援センター等の適切な専門支援機関への誘導を行います。

また、障害者向けの専門支援を希望しない人に対しては、ハローワークにおいて、特性やニーズに応じたマンツーマンの個別支援（特性を踏まえた適職の選択、面接訓練、応募書類作成、職場での対人技能トレーニング等）を実施して就職可能性や職場適応の向上を図ります。

(2) 発達障害者就労支援者育成事業

発達障害者の支援に携わる関係者等に対して、就労支援に係る知識やノウハウを付与するための講習会及び体験交流会を実施するとともに、事業所等において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、支援機関や事業主等の発達障害者に対する理解を促進し、発達障害者の就労支援を行うための地域の共通基盤を形成していきます。

(3) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

障害者手帳を所持していない発達障害者あるいは難治性疾患患者について、ハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主に対して助

■図2 発達障害者に対する主な雇用支援施策

◎発達障害者を対象とした支援施策

- (1)若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム
ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、きめ細かな個別相談、支援を実施する。
※就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)の配置(安定所) 平成27年度：全国47局90名
- (2)発達障害者の就労支援者育成事業
発達障害者支援関係者等に対して就労支援ノウハウの付与のための講習会及び体験交流会を実施するほか、事業所において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発周知事業を実施する。
※実施箇所数：8カ所(職場実習は47局)
- (3)発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金
発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者について、ハローワーク等の職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。
※平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設。平成25年度に両奨励金を統合
- (4)発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及び地域障害者職業センターにおける「発達障害者に対する体系的支援プログラム」の実施
発達障害者の雇用促進に資するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターにおいて発達障害者の就労支援に関する研究を行うとともに、発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及びその蓄積を図る。
また、これら技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターにおいて「発達障害者に対する体系的就労支援プログラム」を実施し、発達障害者に対する支援の充実を図る。
※(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金事業

◎発達障害者が利用できる支援施策

- (1)ハローワークにおける職業相談・職業紹介
個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。
- (2)障害者試行雇用(トライアル雇用)事業
ハローワーク等の職業紹介により、障害者を事業主が試行雇用(トライアル雇用=原則3カ月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用終了後の常用雇用への移行を進める。
- (3)障害者職場定着支援奨励金
障害者の雇用を促進し職場定着を図るため、障害者を雇い入れるとともに、その業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対する助成を行う。
- (4)職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業
【訪問型・企業在籍型職場適応援助促進助成金】
障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。
なお、企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を実施する事業主(訪問型)や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行わせる事業主(企業在籍型)に対しては助成を行う。
- (5)障害者就業・生活支援センター事業
雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。
(平成27年4月現在：325カ所)

成を行う制度であり、発達障害者及び難治性疾患患者の雇用促進を目的としています。
なお、障害者手帳を持っている障害者をハローワーク等の職業紹介により継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主に対しては、特定求

職者雇用開発助成金による助成を行っています。
(4)地域障害者職業センターにおける「発達障害者に対する体系的支援プログラム」の実施
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する地域障害者職業センター(各都道府県に設置)において、発達障害者を対象とした社会生活技能、作業遂行力等の向上を図るための支援を実施しています。

5)ハローワークにおける職業相談・職業紹介
ハローワークにおいては、発達障害者の新規求職申込件数及び就職件数が増加していることは冒頭で記述したとおりですが、就職を希望する発達障害者に対しては、専門の職員が本人の希望や特性に応じた職業相談を実施するとともに、必要に応じて、ハローワーク職員と福祉施設等の職員、その他の就労支援機関の職員がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援(「チーム支援」)を実施しています。

6)障害者試行雇用(トライアル雇用)事業
障害者雇用の経験が乏しい企業では、障害者にあつた地域開発や雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用の意欲があつても雇い入れに躊躇する場合があります。一方、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいため、「どのような職種が向いているかわからない」「仕事に耐えられるだろうか」といった不安を持っている場合もあります。
障害者試行雇用事業は障害者を試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用に対する理解を促進し、試行雇用期間(原則3カ月)終了後は、常用雇用への移行の促進を目指すものとなっています。

7)障害者職場定着支援奨励金
障害者をハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れ、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成を行う制度であり、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

8)ジョブコーチ支援事業
ジョブコーチ支援事業は、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた直接的で専門的な支援を障害者及び事業主の双方に行う事業です。障害者に対して職場に適應するための支援や職場内で円滑にコミュニケーションをとるための支援などを行います。また、事業主や職場の従業員に対して、障害を適切に理解し配慮した雇

用管理方法や職務の設定に関する助言などを行います。
なお、平成27年4月より、「訪問型職場適応援助促進助成金」及び「企業在籍型職場適応援助促進助成金」が新設されました。これは、ジョブコーチによる就労支援を行う社会福祉法人等や、ジョブコーチを配置して支援を行う事業主に対して助成金を支給するものです。

9)障害者就業・生活支援センター
就業面における支援とあわせ、生活面における支援を必要とする障害者に対して、身近な地域で、雇用、福祉等の関係機関と連絡調整等を行いながら、窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。都道府県知事が指定する社会福祉法人等が運営しています(平成27年4月現在 325カ所)。

3 最後に
以上、発達障害者の雇用を促進するための主な施策を紹介しました。
発達障害者の障害像や様相は極めて多様であることから、就職や職場定着に向けた支援においては、一人ひとりの特徴を認知面・行動面からの確に捉えるとともに、本人のコミュニケーションや認知・行動の特性、雇用管理上の配慮事項等について、職場の上司や同僚に正しく理解してもらうことが重要です。
ハローワークにおける発達障害者の新規求職件数や就職件数の増加を踏まえ、今後も上述した施策を活用しながら、発達障害のある方の雇用を促進してまいります。

個々のケースに合った きめ細かな支援を

当センターの利用者の中で発達障害者の割合は、平成26年度で15.4%、実数は209名。ハローワークや発達障害者支援センター（県と市）から紹介された人のほか、ウェブの情報や関連の本を見て知った人、病院で医師から情報提供を受けたという人などさまざま。企業の担当者から「職場で課題を抱えているが、雇用継続するために何らかの支援を受けることはできないか」と相談されることもある。

当センターでは、発達障害の方のみを対象とした枠組みを特に設けているわけではなく、全体の支援の中で発達障害の方もご利用いただいています。

利用者は、これから就職したい方、今働いていて悩みやトラブルを抱えている方、休職して元々の職場に復帰したいと望んでいる方等、いろいろなニーズが違いますので、それぞれの状況に応じて支援をさせていただきます。まず個別の状況をお聞かせいただき、それに合わせてどのように支援するか決めていきます。これから就職を目指す方であれば、どのようなお仕事でどのような働き方、職場環境の中でどのような配慮を求めながら仕

障害者職業センターは、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス（就職に向けた相談・支援から就職後のフォローアップまで）、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を行っている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置・運営しており、各種サービスは無料で利用できる。発達障害者の利用者数が年々増えているという千葉障害者職業センターで、その支援内容について聞いた。

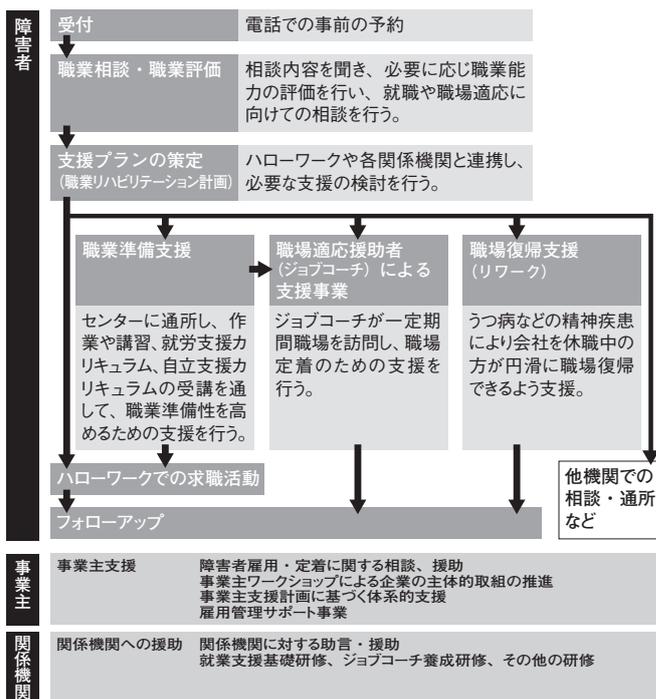
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部

千葉障害者職業センター

主任障害者職業カウンセラー 田川恭子氏
障害者職業カウンセラー 伊藤智子氏
障害者職業カウンセラー 青木雅代氏



●障害者職業センターの支援の流れ



事をしていくといいかといったことを職業相談や職業評価などで整理し、職業リハビリテーション計画を立て、それに基いて支援していきます。職業準備支援をせずに就職活動の支援という場合もありますし、その内容は人それぞれで、結果として他の機関をご利用になる方もいらっしゃいます。また、医療機関ではないので診断はしていません。

■職業相談・職業評価

職業相談・職業評価は、その方に関する情報収集です。相談の中で聞き取り、適性検査やワークサンプルを使って実際の職業上の特性を把握します。発達障害の場合だと、面談だけでは

その方の職業上の特性がわかりにくいところが多いので、実際に作業をしていただきながら、指示理解や注意力の特徴、周りの環境への過敏性などを併せて見ていきます。実施後、職業評価で把握した職業上の特徴などを、ご本人に説明します。ご自身の特徴を一緒に整理していくわけですが、自覚していること、していないことが明らかになっています。

■職業準備支援

職業準備支援は、職業評価の中で整理した課題を改善することなどを目的としたプログラムです。模擬的就労場面を活用した作業課題と講習、担当スタッフとの振り返り等の相談をリンク



職業準備支援作業

させながら就職・復職に向けた準備を進めていただきます。

作業課題は事務系カリキュラムと実務系カリキュラムがあり、講習では、職場対人技能訓練、問題解決技能トレーニングなどがあり、ご本人の状況や希望に応じてこれらを組み合わせ、個別のカリキュラムを作っています。

平成26年度は79人の方が利用され、発達障害者はそのうちの36・7%（29人）、精神障害者が34・2%（27人）、知的障害者が8・9%（7人）です。

■ジョブコーチの役割

ジョブコーチは職場に向き、ご本人と事業主の双方を支援します。状況に応じた支援により、障害のある方が

職場に適応・定着できるようにすることが目的です。

最終的には事業主が障害のある方の仕事の指導、雇用管理ができるようになっていただくため、そのノウハウを移転していきます。就職と同時に支援では、仕事を身につけるための支援や職場の方にご本人の特徴についての理解を促し、必要な配慮を得られるようにするための支援などを行います。ご本人と事業主の受け止め方のズレから人間関係がうまくいかなることも多いので、できるだけ早い段階で気づき、必要に応じてジョブコーチが間に入り、橋渡しをします。

このような環境にすればご本人が落ち着いて働けるということがわかっていても、職場の事情——例えばお客様対応に関してはやはり「お客様第一」で考えなければいけない場面もあるのので、うまく折り合いをつけて落としどころを探していくわけです。

発達障害の場合、就職して最初につまずいてしまう人が少なくないという。場の空気が読めずに、周りの人に「どうして……？」と疑問に思われる。また、「大卒だからこれくらいはできるだろう」という相手方の予測水準と本人の苦手な部分との間でギャップがある、などがその背景にある。

■発達障害のケースの特徴

ご本人が育ってきた環境やこれまでの経験の積み重ねで培われた考え方のパターンや物事の受け止め方の特徴と

いうのは、その会社での対応だけでは改善されない部分があります。職場だけではなく医療機関や地域の中さまざまな相談・支援機関とも連携しながら、その方の生活全体を支援していかなければなりません。

大人になってからの診断だと、ご本人自身は生きづらさの自覚から発達障害と診断されたことに納得されている一方、ご家族がなかなか受け止めきれない場合もあります（逆に本人が受け止めきれないこともあります）。

小さい頃に診断を受けて成長過程の中で自己受容されている方と、これまでにうまくいかない経験を積み重ねてから診断を受けた方とはタイプが違うので、一括りにはできず、個々の状況に応じたかわりが必要となります。

ご本人の中で葛藤や家族に言えない部分があったり、頭ではわかっているけど気持ち追いつかないこともある。悩みの質が年齢やこれまでの経験、診断を受けたタイミングなどで違うので、一人ひとりの背景を踏まえる必要があります。

■就労の実態

障害者雇用が一般での雇用かと思いがちな方も多いです。例えば障害者雇用で入っても、先のキャリアの具体的目標が見えてこないということもある。事業主も発達障害の特性に応じてケース・バイ・ケースでやってい

うと思うと、具体的なキャリアの提示ができなかったり、提示してもご本人が納得して受け止められないこともあり、双方が悩みを抱えてしまうことも多い。

また、職業経験があっても、「一般での雇用でこれだけ辛い思いをしてきたから、今度は障害者雇用でやってみよう」と、障害者雇用であればうまくいくと期待をもっている方もいらっしゃいますが、そのとおりにいかないこともあります。

企業によって働く環境が違うので、障害者雇用はこう、一般雇用はこう、と一概には言えません。

当センターでは、ジョブコーチが職場を訪問し、実際に働く環境に即してご本人・事業主の双方を支援しています。発達障害のある方への支援では、例えば、音や刺激に過敏な特性をもつ方に対して、座席の位置、簡易なパーテーションをつけるなどの工夫をしてもらい、作業に集中しやすくしたり、ご本人にとって「わかりやすい指示の出し方」について、実際にジョブコーチの様子を見てもらい、事業主にノウハウを理解していただくといった支援をしています。このように実際の場面で生じる課題に、ご本人や事業主の個々の状況に応じてきめ細かく対処方法を支援していくことが、効果的だと考えています。

自己理解と親の理解 そして企業の理解

埼玉県は、発達障害対策に積極的だ。平成23年度から予算も人もかけて全庁的に発達障害支援プロジェクトを推進している。

市町村で支援の中心となる「発達支援マネージャー」や保育所・幼稚園で障害に早期に気づく「発達支援サポーター」の育成、保育所・幼稚園への巡回支援や親向け講座の開催、発達障害の理解のためのリーフレットの配布による啓発の推進等、発達障害児・者が乳幼児期から成人期までライフステージに応じた適切な支援を受けられるように、総合的な支援体制づくりに取り組む。

「社会で活躍できる人を一人でも増やしたい。能力があって伸ばすところを伸ばせば活躍できるのであれば、伸ばせる社会にしなくてはいけない」（埼玉県福祉政策課発達障害対策担当政策幹・渡辺千津子氏）。プロジェクトの一環として、発達障害者に特化して就労を支援する発達障害者就労支援センターが、平成26年に設置され（27年度までに3カ所）、就労の相談、得意・不得意を見極める職業能力評価、職場で必要とされる能力やビジネスマナーを習得する就労訓練、企業とのマッチング、職場定着の支援などを行っている。そのうちのひとつであるジョブセンター草加で、支援の取り組みについて聞いた。

発達障害者就労支援センター

ジョブセンター草加

ウェルビー株式会社 執行役員 第1事業部長

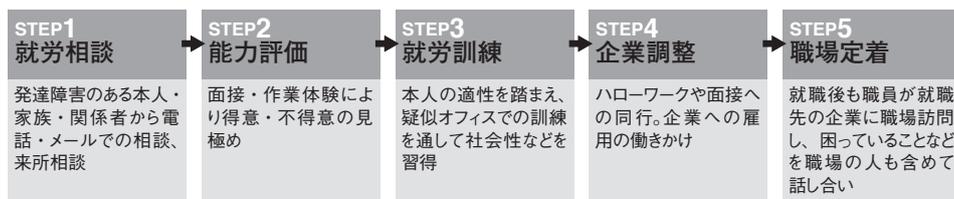
浜地裕樹氏

ジョブセンター草加 センター長

伊藤雅義氏



●ジョブセンター草加の支援の流れ



ジョブセンター草加は、草加駅徒歩1分のビル3階にある。利用料は無料（一定以上の所得がある利用者は、就労訓練の利用料の負担がある場合あり）で、利用者の年齢層は20代が最も多い。

埼玉県から委託を受け就労移行支援事業所であるウェルビー株式会社運営。就労移行支援事業を基盤としつつ、県が委託することで対象を発達障害者に特化する形になっている。

■埼玉県による
発達障害に特化した就労支援施設

相談や職業能力評価に関しては、診断の有無にかかわらず発達障害の傾向があつて就職活動や働いていくことに難しさを抱えている方であれば、利用いただけます。就労移行支援の訓練に関しては、市区町村で障害福祉サービス受給者証を受ける必要があります。それには診断書がないと受けられません。が、スポット的な体験訓練は可能です。

利用者のうち、診断を受けて精神障害者保健福祉手帳をお持ちの方は約半分、あとは行政の福祉サービスにはつながっていないという状況です。

来られるのは、県の広報誌や新聞記事、市役所などに置いたパンフレットを見たり、求職中にハローワークの一般窓口で紹介されて、という方が多い。今まであまり福祉の窓口に行ったことのない方が利用していますね。

今登録されているのは130人くらい。相談はもっと多いです。定期的に相談に来られている方は30〜40人ほどで、訓練は1日20人くらいが通われていますね。

平成26年6月〜27年3月の利用実績の累計で言いますと、相談が311人、

職業能力評価77人、就労訓練が37人、就職が決まったのは15人です。

■就労相談

来所いただいたいて、今どういう形で困っているのかをお聞きするのが中心です。お話しただけでよいのであれば、今までの成育歴などもお聞きします。今働いていて、「今の職場に馴染めない」という方も来られます。上司の方からお問い合わせを受け、本人と一緒に来られて相談をするケースもあります。

■能力評価

できるところはできるだけでも、苦手なことは苦手という凸凹がありますので、まずどういった作業はできて、どういった作業は苦手かというところを幕張ワークサンプルなどを使って調べていきます。あとは訓練をしているところにスポット的に体験参加して、集団での行動特性などをアセスメントする。人が多いとなかなか集団の中に入っていくのか、入っていくけど人との距離感がうまくつかめないという方もいますので、そうした点なども見ていきます。

自分自身のことについて知ってもらうのは大事です。周りの人に理解されたいという方は多いんですが、ご自身についてまだ理解が浅いということもあります。「どのようなことがしつかりできますか」と聞いてもはつきりした答えが返ってこなかったりしますし、パソコンはしっかりできるけれどもピッキングのような作業になるとミスが多い、ということが見えてきたりします。



トレーニングの様子

もともとご自身でちゃんと就職活動をされていて、ここでもう一步自己理解することによって面接の場で説明できるようなったら就職できたという方もいらっしゃると思いますね。

■就労訓練

メインは、企業実践というジョブ・トレーニングです。実際の仕事の現場を模した形でスタッフが上司役になって皆さんに作業をお願いし、電話を取る、メモを取る、といったことをしながら、「報告、連絡、相談」を、総合的にやっていく内容になっています。月曜～土曜の10時から16時まで、期間は2年が原則ですが、3～6カ月で就職している方も多いですね。企業実践をやっていく中で障害の特性もよくわかってきます。できていない部分、そうでない部分も含め特性についてフィードバックしていき、今後より良くしていくにはどうすればよいかと一緒に話し合っていきます。そうし

た個別の面談がポイントですね。

利用の経緯としては、概ね次のようになる。①一度就職したがうまくいかずに離職し、次が見つからない人。一般で就職していたので障害者手帳を持っていないため、まず障害者証を取得して、ここで訓練を受けて障害者雇用の枠でいくのか、あるいはそのままオープンにしないまま一般の就職を目指すのかを、支援を受けながら決めていく。

②今まで一度も働いたことのない人。新卒時の就職活動では面接がうまくいかず内定がもらえなかった。診断を受けていない場合は①と同様の判断を要する。

③働いているが困難を抱えているため、相談、評価、スポット的な訓練等を定期的に受ける人。それにより仕事を継続できることもあるし、転職を考えている人も。受給者証、手帳がなくてもここでそれらのサービスは受けることができる。

④うちから外に出ない、仕事が決まらない、

●支援事例から

注意欠陥の方ということで、最初は単純作業の訓練をされていました。その後企業実践の総合訓練の中で、なかなか相談できない傾向があることがわかりました。「スタッフが忙しそうだから」と気にせずしてしまい、うまく相談できなかった。対処として、相談する時間帯を必ず設定するという枠組みを作りました。その方は自分の意見を伝えるとき、しゃべる段階になると情報が整理できなくて、相談がうまくいかないことがあったんですが、「この時間帯に相談する」と決まっていると、事前に文章化することもできる。そうすることで相談の時間が有効に使い、安心して作業できるようになりました。2月くらいから就職活動を本格化して今回内定をいただきました。注意欠陥というよりも、実践的に訓練していると具体的な特徴がわかってきて、対応していくことができたと思います。本人もこれから就職して、そうしたところを説明してもらって働いていきたいと言っています。(伊藤センター長)

ということ親が心配して連絡してくる人。自己理解ができていない場合も多い。いずれにしても発達障害のあることを理解し受容できるかどうかの判断が鍵になる。

面談の中で障害者手帳を取ることのメリット・デメリットを話します。手帳を取得したほうが就職活動も先に進みますし、開示して働くほうが長く勤められていることがわかると、手帳を取得してオープンにしたほうがいいと認識されてくる方が多くなってきますね。

一方の課題は、親が子どもの障害を理解しないことです。障害者枠で本人が納得し、内定をもらってきても親が断ってしまうというケースもあります。親と連絡を密にとって理解を得られるようにしないと、本人のモチベーションにも影響します。

■企業調整

就職活動の支援です。ハローワークに同行して専門援助部門の方と面談させていただきながら、本人のアセスメント結果や得意・不得意を伝え、それに合う求人探索のための連携をします。

また、年2回開催している合同企業説明会で、企業と当事者の相互理解を図ります。障害者雇用を進めている企業や当事者の方に事例発表的にお話しただいていきます。発達障害を理解し、はまればすぐ能力を発揮できるんだと企業に知ってもらいたいですね。

応募書類を出すときは、われわれのほうからその方の特徴や配慮についての情報を入れさせてもらい、質問があればお受けするという支援はしています。

す。はじめにそういう情報提供をしておくと、会社からも「相談していいんだ」と思ってもらえます。

■定着支援

就職した会社を訪問し、本人と面談するだけではなく、所属するチームのリーダー、同僚ともお話しさせていただきます。本人は困っていても「順調です」などと言うこともありすので。

企業の方からも困っていることがあればお話しいただき、双方が歩み寄れるようなやり方、打開策を提案したい。ただ、障害者枠で入った人は障害がオープンになってますからわれわれも職場定着支援ができますが、一般枠で就職した人に対してはできない。本人は隠したいので。来所なり電話なりで相談を受けるといふ支援はできませんけれども、本人が言いたいことを代わりに会社に伝えることはできません。それでうまくいけばいいんですけども、オープンにしなかったために結果として退職する例もあります。

■今後

障害者雇率の引き上げもあってか、企業からの問い合わせは年々増えています。より大規模な企業説明会を開催し、発達障害者への対応の成功事例などを発信していきたいと思っています。企業とつながることで見学や実習の機会をいただければ、就職活動にも有効ですので、そうした連携を図っていききたい。

また、当センターだけでできることは限度があるので、地域の支援機関との連携は強化したいと思っています。

声優と講師、 二つの仕事を並行して 続ける

声優やナレーターとして活躍する一方、女流講師としても高座に立つ貞友さん。そのお話からは、努力を厭わず「自分の仕事」を求め続ける姿がうかがえます。

声優・講師 一龍齋貞友さん



いちりゅうさいいていゆう●大阪府生まれ。俳優養成所に在籍し、声優としてデビュー。声優として活躍する一方、平成4年に現在人間国宝である講師一龍齋貞水に入門し、貞友を名乗る。「ちびまる子ちゃん」のおかあさん役や「忍たま乱太郎」のしんべえ役のほか、さまざまなアニメーションに声優として出演。ほかに洋画の吹き替えやCMなどのナレーションはじめ、さまざまな番組で声の仕事を担当する。講師としては平成16年に真打に昇進。現代人にも受け入れやすい講談を目指し、ネタおろしの勉強会として「貞友21番勝負」を定期的に公演している。

声優としての活躍を続けながら 講談の世界へ入る

——少女時代は本を読むことがたいへんお好きだったようですね。

貞友 体が弱かったこともあり、家にもって本を読むことが大好きでした。少しおおげさというところ、本の中に埋もれて暮らせたらと思うていたほどで、将来は図書館司書になりたいかたかったです。

——どんなきっかけで声優に？

貞友 厳格な家庭に育ったせいかわりに「自由になりたい」という気持ちが強く、早く親元を離れたいと考えるようになり入ったのです。俳優になりたいうより、ラジオで朗読の仕事ができたらと考え、発声の訓練を受けていました。本好きなので「朗読の仕事」と考えたわけですね。

あるとき知り合いの方が声優のオ

ディションを受けてみないかと声をかけてくださったんです。そのオーディションに合格したことが声優の仕事をするようになった最初のきっかけです。それ以後、洋画の吹き替えやアニメーションなどのほか、CMや番組のナレーションなど、さまざまな声の仕事に携わってきました。

——声優のお仕事でご苦労されたことはありますか。

貞友 私は声優になるために専門的に勉強をしたわけではありません。そのため当初は業界特有の言葉の意味がわからず苦労しました。ほかの声優さんたちとの人間関係や私に対する評判などに気持ちが萎えてしまったこともあります。

それでも、ありがたいことに声優の仕事を送絶えることなく続けることができています。けれど、どの職業にもいえることだと思いますが、何事も仕事になったら楽なことはありません。レギュラーの役をつかむには、まずオーディションに呼ばれなくてはチャンスはありませんし、それに合格しなければいけません。また（役を得ても）番組の視聴率が思わしくないと、途中で打ち切られてしまうことだってあります。そうした厳しさの中で、この仕事で自分はキャリアを積んでいけるのだろうかという思いがありました。特に女性の場合、キャリアを積むのは難しいと感じていました。

——講談のほかにもいろいろなお仕事を経験されていらっしゃいますね。

貞友 声優の仕事を辞めても大丈夫なように、朗読や司会の勉強もしましたし、社員教育のインストラクター養成

の学校にも通いました。結婚式の司会を年間200組あまり担当したこともあります。今も社員教育などの講習やさまざまな講演会に講師として呼ばれることも少なくありません。

——講談の世界に入ろうと思われたのはどんな理由があったのですか。

貞友 声優という仕事をリタイアしても、古典芸能なら女性でもキャリアを積んでいけるのではないかと思ったのです。もともと落語が好きで、講談も少しは聞いていましたが、正直、古めかしいイメージがあつて、あまり好きではありませんでした。でもたまたま師匠である一龍齋貞水の講談を聞いて、とても感動したのです。

その語りからは場面場面の光景が目には浮かび、まるで映像を観ているかのような感覚でした。私の琴線に触れたのでしょね。「立体的に語るとはこういうことなんだ、この人はすごい！」と思つて弟子入りを決めたのです。

——そのときも声優やナレーションなど、声のお仕事は続けていらっしゃったわけですね。

貞友 周囲からは「声の仕事が順調なのだから、新しいことにわざわざ挑戦しなくても」という忠告もいただきました。けれど私は、声の仕事をしていくときにこそ、新しいことを始めたかと考えたわけです。行き詰まってからでは遅いという思いがありましたね。弟子入りするときに、師匠は「君は声の仕事が行き詰まったから、講談の世界に来たのではない。声の仕事と講談師の二つをこなすのはたいへんだろ

う。でも、それでいいのではないか。一人前になるには人より時間がかかる



登場人物が本当に生きているように演じる「ナチュラルさとリアリティ」を常に大切にしている。講師になって、よりいっそうそれが表現できるようになったと語る。



◀ 講談になじみがない人たちにも親しみやすい語り口や内容にするよう工夫している。高座ではお客様との一体感を大切にしている。

かもしれないが、両方の仕事をやってみなさい」と言ってくれました。自分としては「声の仕事は辞めよう」と思っていたのですが、今は辞めなくて本当によかったと思います。

——入門された講談の世界はいかがでしたか。

貞友 最初の5年間あまりは前座修業で、師匠の身の回りのお世話が主な仕事です。師匠は典型的な昔ながらの芸人で、ほかの仕事とはまったく勝手が違います。たいへんですが、一旦入門したからには腹を据えてやらなければと、必死で修業しました。自分で決めたことなのだから、厳しいことに直面しても引くに引けないという覚悟がありましたね。

声優として、講師として「ナチュラルさとリアリティ」を心がける

——声優と講師、いずれも声に関わるお仕事ですね。

貞友 その内容は全く違います。そもそも発声法がまるで違います。仕事の取り組み方も大きく違います。声優の仕事は、共演者たちとのコンビネーションがとても大切で、自分だけ目立とうとしてはいけません。自分が担当する役はどのような性格かを考え、ほかの登場人物との立ち位置を把握しなければなりません。

それに対し、講談は一人で何役も演じ分けます。自分で演出もし、効果音も出します。自分で新作をつくる場合もあります。特に私は今の人に講談の面白さをわかっていただくためには、昔ながらの話し方では難しいのではないかと考えており、積極的に現代的な

要素を取り入れたいと思っています。自分なりの方法で、できるだけ講談を面白くしようと考えているわけですが、これも、講談が一人で演じる芸だからこそできるのです。

そうした違いの一方で、講談をするようになって声優の仕事にも深みが出てきたのではないかと感じています。私は声優としても講師としても常々「ナチュラルさとリアリティ」がとても大切だと思っているのですが、講談をすることで、自分が担当する登場人物が生きていると実感できるような表現が可能になったのではないかと思いますね。

また講談の前ふりのときに、みなさんがよくご存じのアニメーションの話をするので、より親しみやすい雰囲気をつくることもできます。ちょっと堅苦しいイメージの講談を聴いていただけに、少しハードルを下げるわけですね。

今では声優の先輩たちも、私の講談を聞きにきてくださいます。私が講師師として高座に立つことに声優の業界からも何らかの評価をいただいていると思うとうれしいですね。

——お仕事ではどんなことを心がけていらしゃいますか。また喜びややりがい、どんなときに感じますか。

貞友 声優の場合、一回一回をおろそかにせず緊張感をもって取り組むことを心がけています。レギュラーの番組でも慣れすぎないことでしょうか。いまだいたお仕事とひたむきに向き合い、ほかの方に迷惑をかけないよう最大限の注意を払います。CMなどはクライアントやプロデューサーの方のイ

メージ以上の表現ができたと感じるときは、とてもうれしくなり、やりがいを感じますね。

講談はお客様の反応に応じて変化をつけて話すことが多くあります。そしてお客様と私が一体になる…、そうしたライブ感がとても面白い。それが大きな喜びとやりがいに結びつきます。

——お話をうかがっていると、ご自分でやりたいことを求めて、「自分の仕事」と呼べるものに出会ったという印象をもちます。ところが最近の若者はなかなかやりたい仕事が見つからないようです。

貞友 一歩一歩努力して、やりたいことに近づくことができなくなっているのではないのでしょうか。今の若者たちはあまりに簡単に答えを見つけようとする傾向があるように感じますね。それではやりたいことを見つけないのは難しいので、まず自分が辛抱できることを探してみたいと思います。どんなに楽しいことでも、仕事にしたら辛いことのほうが多い。その中で自分がどれだけ辛抱できるかを考えたらどうでしょうか。それで自信が生まれることだと思っていますね。

——声優を目指す人たちはとても多いようです。アドバイスをお願いします。

貞友 まず「本を読みなさい」と申し上げたいですね。やさしいもので構わないからその内容が動きのある映像となるくらい、読解力を身につけることが一番。また素直な性格が大切です。まず言われたことに素直に従って、それを自分のものにするこの積み重ねが、きっと夢を現実にする力ができると信じています。

プロとして自立するため 新人教育に力を入れる



日本橋店



新人たちの不安を解消し、 スキルアップのための基盤を整備

ヘアサロン大野グループは昭和9年に創業、現在、東京と大阪に11店舗を展開しています。男性客を中心に総合的な理容サービスを提供するトンソリアル(*)を標榜し、有名ホテルへの出店のほか、そのサービスは有名百貨店のカタログギフトに掲載されるなど、高級ヘアサロンとしてのブランドを確立しています。

若手の育成にも定評があり、平成26年度「東京都中小企業技能人材育成大賞」で「優秀賞」を受賞しています。

同グループでは就職希望者に対して、随時職場見学を受け付けており、実際の職場の空気を肌で感じてもらうようにしています。就職希望者には面接を行います。採用についてグループ代表の大野悦司さんは「最大のポイントは人間が好きかどうかです」と話します。

「私たちの仕事は、お客様に喜んでいただくことを第一に考えなければなりません。またお客様に直接触れる仕事であり、信頼をいただくことも必要です。そのためには、お客様がどのようなことを望んでいらっしゃるかを知らなければならない。」(大野代表。以下同)

4月から3カ月間を新卒・既卒を問わず新入社員研修期間とし、午前中は座学で経営理念や理容技術を学び、午後は店舗で先輩社員の指導を受けながら、実際の仕事に向き合います。

大野代表は「新人には体力、人間関係、仕事への適性の三つの不安がある」と指摘し、新人研修にはこの三つの不安解消に向けた工夫が随所に盛り込まれています。例えば先輩社員たちは新人をフルネームで呼び、また成功談ではなく失敗談を話すようにしています。「成功談は個人の自慢話になりかねず、新人たちからは敬遠されがち」だからです。

このように先輩社員には、新人たちの特性を考えて指導することが求められ、大野代表は「新人教育は同時に先に入社した社員たちへの教育でもある」と語ります。

また、新人たちは男女を問わず、100回の指立て伏せができるようになることが求められます。

「シャンプーするときにお客様に不快感を与えないように指腹を鍛えようと同時に、肘が下がらないように上半身を強化するのにも効果があります」

彼らは、自分が受けた研修内容や感想、今後の目標などについてメールで報告するようにしています。このメールは社員なら誰でも見ることができ、ライバル意識の醸成にも役立っています。

同グループには理容のさまざまな分野で優れた技術の持ち主がおり、彼らが講師となつて後輩を指導する「道場」と呼ばれる多くの勉強会が開かれています。これらはすべて自主的に開催されるもので、新人研修を終えた社員たちはこのような「道場」に「入門」して腕を磨くことができます。

「新人教育は慌ててはいけません。」

三つの不安を解消し、きれいに離陸してもらうために力を入れています」

一人ひとりが目標を明確にし、 プロを目指す

社員たちは、毎月・毎年・5年後の自身の目標を「技(技術力)・徳(接客力)・知(専門知識)」の三分野に分け、「目標意識表」に書き込みます。一人前になるためにはこの三分野がバランスよく上達する必要がある、たとえ一分野だけが優れていても、お客様の十分な満足は得られないという結果になってしまいます。

同グループでは入社して5年ぐらいをめどにテストが行われ、合格すると一人前のプロとして認められます。このテストではお客様をお迎えし、施術してお帰りのたぐいまでの一連の流れを審査するほか、別室でお客様へのヒアリングが行われ、合格者には認定証が交付されます。

「私は社員に対し、早く認定証を取るようには言いません。大切なのは自分自身が意識し、努力することだからです。そうでなければ本当の力は身につけません」

また、職業訓練指導員の資格取得にも力を入れており、資格取得者には資格手当が支給されます。

「職業訓練指導員が増え、コーチングも大きく改善しています」

ほかにも入社10年目の社員を対象にロンドンで海外研修を実施しており、これを国際的にも通用する理容のプロとしての自覚を醸成する場と位置づけています。

(※) 整髪・洗髪・剃髪が3拍子揃っている卓越した理容師の称号。

キャリア自律支援とは能力開発である(4)



田中春秋

キャリア研修センター 代表
キャリアカウンセリング協会 特別講師
キャリア・コンサルティング協議会 特任講師

たなか・はるあき ●2003年キャリアカウンセリング協会設立(事務局長)。キャリアカウンセラー養成講師、スーパーバイザー、研修講師等を務め、07年キャリア研修センター設立。資格団体や資格の有無を超えてキャリア支援者の育成に努めている。スーパーバイザー(キャリアカウンセリング協会認定)、1級キャリア・コンサルティング技能士、GCDF-Japanキャリアカウンセラー(米国CCE認定)

これまでの三回で企業にとつてのキャリア支援の意味を説明した。キャリア自律支援は能力開発であり、個人の成長を目的に実施する、と。カウンセリングを勉強された方は、この田中春秋という人は、企業の手先で個人の幸せとか全く考えてないのではないのか? 能力が伸びる強者はいくらでも多くの十分成長できない弱者はどうするのか? と疑念をもたれたのではないのか?

「能力を伸ばせ」 「信頼ネットワークを築け」 さらに能力については「全ての能力が高い人などいない。自分に力がなくても(5)周りを巻き込む力があれば、問題を解決することができる」「(5)の周りを巻き込む力は何にでもなるワイルドカードなのでここは育てろ」と。

問題乗り越えるための能力や資源が足りない場合、それを他者にサポートしてもらおうというのが大事な視点。では、どうやれば足りない鍵をもっている人を巻き込めるか? 長い期間をかけて築いた「信頼」で手に入れる方法もあれば、(10)自分の強み、と交換して手に入れる方法もある(なので一つ強みをもつことは重要)。(2)問題解決思考で、お金を払って手に入れる方法もある。サポートを手に入れるのは実はけっこう大変。

しかし、会社の仲間の能力が上がり、会社全体で(あるいは管理職以上は)仲間を助けることが普通になっていけば、サポートを手に入れる難度が大幅

に下がる。(5)の周りを巻き込む力が高くなってもサポートが手に入る。つまりソーシャルサポートが充実する。企業がキャリア支援を促進することにより、個人は(キャリアカウンセラーのような専門職がいなくても)キャリア問題を乗り越えられる可能性が上がる。組織全体で考えると、強者を強くし、助け合いを促進し、弱者も助けてもらい、組織全体が仕事の解決力が強くなるだけでなく、キャリア問題の解決力が高くなる。人生を幸せに生きている確率が高くなる、と私は考える。

大きな問題に直面し、解決するための能力が個人になく、しかも(5)周りを巻き込む力も低く、周りも手を差し伸べてくれない場合どうするか? あるいは原則上司がサポートする仕組みにしても、やらない・やれない上司がいる場合どうするか? こういふ場合にこそ組織の中に個別のキャリアカウンセラーがあることが望ましい。緊急でなければキャリアカウンセラーはここをその個人の成長の機会に育てるし、育てるだけの時間的猶予がなければ、選択肢を提示し選べるぐらいまでサポートする(全管理職が直接サポートできるのが理想だが、管理職の昇進維持の条件に入れない限り現実には難しい)。

これまで書いたことを個人の視点から見たらどうなるか?

大きな問題に直面し、解決するための能力が個人になく、しかも(5)周りを巻き込む力も低く、周りも手を差し伸べてくれない場合どうするか? あるいは原則上司がサポートする仕組みにしても、やらない・やれない上司がいる場合どうするか? こういふ場合にこそ組織の中に個別のキャリアカウンセラーがあることが望ましい。緊急でなければキャリアカウンセラーはここをその個人の成長の機会に育てるし、育てるだけの時間的猶予がなければ、選択肢を提示し選べるぐらいまでサポートする(全管理職が直接サポートできるのが理想だが、管理職の昇進維持の条件に入れない限り現実には難しい)。

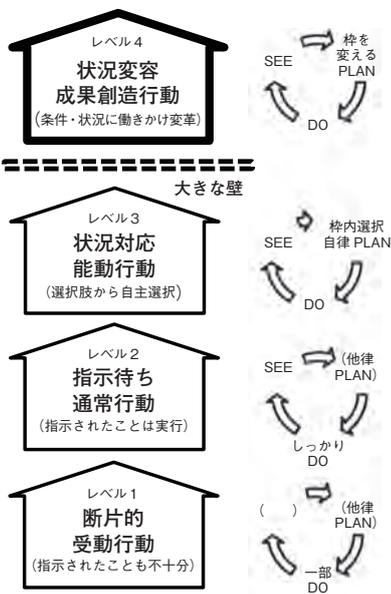
成果を上げるレベルを上げるための要素例

- (1) ビジョン(志)を持つ
- (2) 課題解決思考(分析的思考)
- (3) 新技術の理解
- (4) 情報探索力/ネットワーク構築
- (5) 周りを巻き込む力(コミュニケーション/ダイバーシティ/誠実)
- (6) 育成力
- (7) 積極対処力(ストレス対応力/変化対応力/勇氣)
- (8) 自律意識(自己理解/組織理解/顧客指向性/セルフコントロール)
- (9) 経験と概念化力(状況/選択肢/評価基準等理解)
- (10) 強みを作る・専門性を高める(熟達)
- (11) 時間管理・優先順位
- (12) チームワーク・役割徹底(強制力含む)
- (13) 仕事理解
- (14) やる気(達成行動)
- (15) 振り返りの習慣

注: レベルはハイコンサルティンググループ著「コンピテンシーの使い方」および川上典史著「会社を変える社員はどこにいるか」を参考に作成。
レベルを上げるための要素は田中春秋作成(暫定版)

©2010 キャリア研修センター

企業に「キャリア自律支援は能力開発である」だから積極的に導入したほうがよい、というのは、「一人ひとりの個人を幸せにするための「方便」である。グローバル化の中、日本で雇用を維持するには国民一人ひとりが成長することが重要。個人も企業も日本も繋がっている。キャリア支援は社会にとつても推進すべき重要なテーマだと私は考えている。企業でのキャリア支援の一層の積極導入に期待している。



働いている姿をイメージして 訓練に取り組む

東京障害者職業能力開発校

設置●国／運営●東京都／創立●昭和23年
所在地●東京都小平市小川西町2-34-1
科 目●情報系(ビジネスアプリ開発科／情報システム科)、ビジネス系(ビジネス経理科／ビジネス文書科／ビジネス養成科)、医療事務系(医療総合事務科)、グラフィックメディア系(カラーDTP科／編集デザイン科)、CAD系(機械CAD科／建築CAD科)、ものづくり系(スキルワーク科製品塗装コース／スキルワーク科製パンコース)、短期ビジネス系(オフィスワーク科)、就業支援系(就業支援事務科)、実務作業系(実務作業科)、職域開発系(職域開発科)、OA実務系(OA実務科)
訓練期間●情報システム科:2年(現在新規募集なし)、短期ビジネス系、職域開発系:6カ月、就職支援系:3カ月、その他:1年



東京障害者職業能力開発校は、全国に19校設置されている障害のある人を対象とした職業訓練校の一つ。国立都営で、授業料は無料。生徒の年齢層は10代から60代までと幅広く、就業経験のある人もいる。

科目は職系別のグループにまとめられており、職系ごとに募集、一定期間共通の訓練を実施した後、適性・希望等により科が決定される。就業支援系は身体障害者、発達障害者、精神障害者、実務作業系は知的障害者、職域開発系は精神障害者、発達障害者、OA事務系(委託訓練)は重度視覚障害者、それら以外は身体障害者が対象となっている。

訓練ニーズの多様化

就業支援系の就業支援事務科は、本年4月から開始されたコースで、訓練を受けたいけれど自信がないなど、スタートがなかなか切れない人に対する導入的な意味合いをもっており、始業や終業の時間を柔軟に設定している。修了後にオフィスワーク科に進む道もある。

「就業支援事務科で支援を受け、職業訓練を受けられる体力、生活リズムなどができれば、次は専門的な訓練にステップアップできます。今後は多様な訓練科につながる仕組みづくりをしたいと考えています」(百野衛太能力開発課長。以下同)

以前の訓練対象の主体は身体障害者で、一部が知的障害者だったが、最近では精神障害者、発達障害者への訓練ニーズが高まっている。精神障害者が障害者雇用率に算定されることになり、企業の関心の高まりとともに、障

害者訓練校もいかに企業にアプローチしていくかが問われているといえる。

就職支援

生徒の職業的自立・就職のために、職業訓練指導員、生活指導相談員、就職支援推進員、職場定着支援員など専門職がチームで生徒を支援する体制がとられている。

相談の中で、何をしたらいいかぼんやりしている生徒にはそれを明確にしていく作業のほか、面接の受け方、履歴書の書き方なども指導する。また、本人、職業訓練指導員、就職支援推進員、ハローワーク職員による四者面談を行い、就職活動に役立てている。

ハローワークからの求人情報への応募によって就職する割合が多く、求人情報や合同面接会等、ハローワークと密接な連携をとりながら就職支援を行っている。

精神障害者、発達障害者の場合、職場実習先の企業に就職するケースもある。

「精神障害でもいろいろ種類がありますし、同じ種類でも人によって程度や障害の出力が違いますので、実際に本人を見てもらうのが一番です」

企業での職場実習は、実践的な訓練の場面となることに加え、生徒には会社の雰囲気慣れてもらい、企業にはどのような生徒なのか、障害特性や人となりについて理解してもらえらる利点もある。

就職した後の職場定着にも力を入れている。職場定着支援員が、就職してから定期的な企業を訪問して本人の様子を見たり話を聞いたり、担当者から話を聞き、問題点があれば問に入っ

て改善方法を探る。職場定着には本人と職場とのマッチングがポイントとなるため、企業実習前の段階から各生徒の障害特性、適性、技術・知識のレベル、希望就職先などについて、訓練指導員、職場定着支援員等が把握し、検討したうえで実習先を決めている。

自立に向けて

職員が企業面接に同行することもあがるが、フォローは必要最小限に留めている。

百野課長は、「障害ゆえにできないことがあるのは仕方ないですし、それは支援しますが、自分の頭で考える、自分の言葉で話すことができるのだから自分でやろう、と。それが自立につながります」と話す。

「訓練の中でも、課題に対して本人がもがき苦しみがらなかなかできなくて困っているときも全面的に手助けすることはしない。その小さな壁を自分の力で一つずつ乗り越えてもらって、最終的に気づいたらこれだけの壁を乗り越えていたんだという1年間なり半年間になってもいいですね」

同校では、実際に就職して働いたこととのギャップを少なくすることに努めている。実社会に出ると、甘えていたわけにはいかないことが多々あるからだ。

「本校は職業訓練施設であるわけですが、『ここでは職業訓練を受けているという意識ではなく、働いているという意識で勉強しましょう』ということとは全く共通で言っています。自分が働いている姿をいつもイメージする。その自分になるために今こういうことをやっているわけですから」

学生による学生支援



駒澤大学
キャリアセンター 係長
CDA
石丸秀敏



3年生との座談会

1 クルーセイルの成り立ち

平成17年、就職活動を終えた学生有志で立ち上げた就活応援団体がある。その名はクルーセイル。それは、「多くの学生がCDA（手がかり、きっかけ）を掴み、就職活動という長い道のりに『三帆』を掲げて進んでほしい」という理念のもと、就活生にその『きっかけ』と、納得のいく就職活動に向けたイベントを提供するものである。そしてキャリアセンターは、そのサポートを行っている。

クルーセイルは、卒業までの数カ月という時限活動のため、就職活動中の後輩へその引き継ぎができない。一過性の団体という印象をもつかもしいないが、毎年キャリアセンター窓口には「先輩から受けた恩は下級生に返したい」と申し出る学生がいる。また我々も内定報告をしに窓口へ来てくれた学生に声を掛けることで毎年組織化され集まった。

2 昨年の取り組み

2016卒学生から就職活動の開始時期が後ろ倒しになり、その影響で昨年の3年生にとっては情報不足、先が読めないスタートとなった。そこで早期に就活を終えた複数の4年生が、5月の就職ガイダンスから協力をしてく

れた。3年生前期のキーワードは夏季インターンシップ。4年生は自らの体験を通じた学びや気づきを約1800名に語ってくれた。成功体験よりも失敗例を話すことで、後輩の不安を払拭させようとするのはいかにも先輩らしい。秋には3年生と語る座談会も複数開催。3年生にとって4年生の存在は、外部コンサルタントとは一味違う親近感もあるようで、素朴な疑問や小さな不安を吐露し、4年生は自らの経験を踏まえて丁寧に応えていた。

さらに他のメンバーは、低学年（1・2年生）向けキャリア支援プログラムで活躍してくれた。パネルディスカッションでは、自らの学生時代の過ごし方を等身大で表現。アルバイト・部活動・海外ボランティアなど2年前の自分を語り、その経験の中で意識や行動の変化に繋がった「転機」の話題では、1・2年生の眼差しも真剣になっていた。

3 役割を通じた成長

本活動の効果は、クルーセイルである4年生側にもある。①学部横断の組織体として就職活動後も多様な価値観とのふれあいができること、②人に語ることで自ら描く仕事観や職業観の確認ができること、③後輩の面倒をみることで醸成される母校愛、④自ら考え行動する大切さとその成果を感じることでできること等が挙げられる。

実際、各回のプログラム終了後は、自然と反省会（振り返り作業）が行われている。立ち会っていた職員にフィードバックも求めてくる。さすがに4年生、次回に向けて「どうすれば？」を議論の中で追求していく。キャリアセンターとしてはプログラム実施にあたり、主旨とゴールだけは共有して、なるべく運営は任せる。必要以上に干渉しないこと、サポートというスタンスを維持することに注意を払っている。それが本活動を通じて4年生のキャリア・デベロップメントに繋がるからである。そしてそれは、クルーセイル自身も感じているところである。

4 クルーセイルがもたらすもの

現在、キャリアセンター主催の支援プログラムは多岐にわたる。その中で、「学生による学生支援」の団体が活躍していること、またその活動が脈々と受け継がれていることは、本学のキャリア支援・就職支援において大きな特徴となっている。加えて、卒業後もOB・OGとして他のプログラムに駆けつけてくれるのは、在学時に築くことができた信頼関係の深さともいえる。内定獲得までの就職支援に意識が向きがちになる中、我々はキャリア支援の更なる発展性とその『手がかり』をクルーセイル学生の成長ぶりから学んでいる。

リーダーシップを育てよう

東京都立晴海総合高等学校
キャリアカウンセラー

千葉吉裕

学校には、さまざまな学校行事があります。入学式や卒業式、始業式、終業式、対面式といった「儀式的行事」、文化祭や合唱祭、弁論大会、英語スピーチコンテスト、課題研究成果発表会、芸術鑑賞教室といった「文化的行事」、体育祭や球技大会、避難訓練、防災訓練、交通安全教室、薬物乱用防止指導といった「健康安全・体育的行事」、遠足、修学旅行、移動教室、宿泊防災訓練といった「旅行・集団宿泊的行事」、就業体験（インターンシップ）、上級学校訪問、職場訪問、全校美化清掃といった「勤労生産・奉仕的行事」。

学校行事は、学校、地域、生徒の実態に合わせて行われることから、学校の特色を表すこととなります。学校行事をみれば、その学校を知ることができると言っても過言ではありません。ですから、高校の学校行事は、中学生が高校選びをする際の一つの基準になることもあります。人気のある高校には、対外的に誇れる学校行事があったりします。

学校行事は、学校が計画して実施するものではありませんが、すべて教師主導で行うわけではありません。生徒が自主的に活動するものがたくさんあります。それぞれの学校行事の目的を踏まえ、生徒たちは、よりよいものにしてようと創意工夫を凝らしていきます。

とは言うものの、どんな行事でも生徒が自主的にアイデアを出し合っ

ていものに仕上げていくわけではありません。例えば、文化祭でのクラスの出し物を決める話し合いなどは簡単ではありません。難儀する一番の理由は、クラスが文化祭のために集められた組織ではないからです。共通した目的意識を持って集まっている部などで文化祭の出し物を決めるのは全く異なります。しかし、クラスメイトが全員消極的なわけではありません。クラスという組織を利用して、「何かをやってみたい」「何かを成し遂げてみたい」という構想を持っているクラスメイトがいるものです。そのクラスメイトの提案を吸い上げることが容易ですが、それをクラス全員で一致団結できる目標とするのはたやすくはありません。まして、たどりつきたいイメージを共通認識するには、時間と手間が必要になってきます。

ここでは、文化祭のクラスの出し物を例にあげてみました。目的の共有やチームの団結、効果的にチームが機能するようにマネジメントすることは、クラス運営に限らずさまざまなチーム作りで起こる問題ではないでしょうか。ヒトは生涯にわたってさまざまな組織に所属し、何かを成し遂げていきます。組織集団に対して影響力を発揮する「リーダーシップ」は、生涯にわたって求められるスキルとなります。組織マネジメントでは、目的やビジョンを掲げ、目標やゴールを示し、チームの中

の役割や約束を決め、構成員のやる気を高めて、組織全体で進んでいくようにします。そして、個人の思いである「やりたいこと」「実現したいこと」「成功のイメージ」を組織全体で共有できるような状態に組織を変えることが大切です。構成員が組織の活動を他人事ではなく、自分のこととして捉えられように変えていかなければなりません。ヒトとヒトの中で共鳴を起こしていくためには、人間関係を作り、思いを伝えることから始めなくてはなりません。熱く思いを語れるようになることはこれからの時代に活躍するために欠かせない能力ではないでしょうか。

今日、科学技術の進歩や、グローバル化の進展などにより劇的に変化する社会で起こる課題は、過去の成功例で解決できないものが次から次へと生じると考えられており、解決策を創造せざるを得ない事態に直面しています。そのとき、一人のヒトが問題に気づき、立ち上がり、共に行動する仲間を集め、活動を広げ、ムーブメントを起こしていくことは日常茶飯事になるかもしれません。そのとき、欠かせないのがリーダーシップです。

学校行事は、生徒のリーダーシップを育む絶好の機会になっています。未来を背負う若者たちに、リーダーシップを養う機会として、それぞれの学校で学校行事がますます盛んになることを期待しています。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

影の自分と解離性障害

1 影の自分

東日本大震災の被災地で遭遇した解離性健忘のケース、中学生の不登校支援に関わるようになった解離性遁走、そして、解離性障害で最も重いレベルが、解離性同一性障害です。これは多重人格といわれるものと同義です。本人にとって耐えがたい体験から心の崩壊を防ぐために、無意識に切り離された感情や記憶が、その後次第に成長して別人格となって表に現れるのです。まさに、それは影の自分といってもよいでしょう。

が、今から70年ほど前、私たち人間は第二次世界大戦という大きな戦争を起こし、日本でも約300万人もの尊い命が失われました。「お国のため」という美名の下、戦争に協力しない者は非国民とされていたその当時の社会は、まさに心の影の部分に多くの人々が支配されていたといってもよいでしょう。

そして、著しく発達した今日でも、世界各国で今だに紛争が絶え間なく起こり、不幸な事態が続いています。

およそ、心理カウンセリングや心理治療と呼ばれるものも、カウンセラーの支えを得ながら、この影の自分と向き合い、それを顕在化した自分の中へ統合して、より成長した新しい自分として再構成していくプロセスであるといってもよいでしょう。

この影の自分をうまく処理できず、周囲の者や社会に投影し攻撃するという心理作用は、日常でもよく見られるものです。影の部分をどう扱うか、それは、私たち人間に突き付けられた永遠の課題なのです。

2 解離性同一性障害との出会い

私が臨床現場で、この解離性同一性障害、いわゆる多重人格のケースに初めて出会ったのは、今から12年前、2003年のことです。教室でのいじめや家庭環境の不安定さから、不登校に陥っていた中学生のケースに関わる中から知ったのです。

それは、「とても心配な生徒がいます、力を貸してほしい」と校長先生や学年主任の先生からほぼ同時に依頼を受けたケースでした。

当該生徒は、リストカットが激しく、両腕の内側だけでなく両脚の内側にも傷が広がっていました。この生徒との面接を重ねる中から、すぐ上の姉が、おびただしい数の人格が現れるという話をしてくれます。その中のBという名の人格が出ると、暴れて困る、男の手がないと

収まらずに大変になってしまい、Kという人格が出てくると外出して行方不明になる等、解離性人格障害によって、苦しむのは本人ばかりでなく周囲の者も振り回され困惑している状況が、明らかになっていきます。

その後、母親との面談を行い、4人の子どもを女手一つで育ててきたこと、今も生活に追われ、子どもの話を聞く余裕は、ほとんどない状況でした。

当該生徒の安定と不登校の克服には、学校環境の改善とともに、家庭への支援が早急に必要だとの見立てから、独立していた一番上の姉に、実家に戻って来てもらうようお願いしました。また、40近くあった次姉の人格ですが、入院治療を経て12の人格にまとめ、最終的に4つの人格に統合されていきます。

継続的な面談と環境への働きかけによって、家庭も次第に落ち着き、いじめた男子生徒たちとの謝罪のイニシエーションを経て、彼女は立ち直っていきます。暗さ一辺倒の表情から笑顔も見られるようになり、教室復帰も果たします。あれほど目立っていた傷も、徐々に綺麗になくなっていきました。

3 子育ての重要性

当該生徒は、「切る時、ほとんど夜中。痛みは感じない…。朝になって、ああこんなに切ってしまったんだと、その時になって痛みを感じながら思うことが多い」と語ってくれたことがあります。リストカットは摂食障害の少女にもよく見られますが、「痛みはわからない」、「あまり感じない」、「ああ血が出てきたなって思うくらい」等と答える子が多い。この時すでに、意識のうえで解離を起こしているといってもよいでしょう。

解離性同一性障害に陥るケースの大部分は、その背景に心的外傷体験があります。離別による愛情剥奪や繰り返された虐待等、子どもの感じやすい心では耐え難いこれらの経験の末に、解離が生じるのです。切り離された意識と感情は、現実に生きられなかった人格の影として、思春期以降表面に現れ、本人や周囲の人たちを苦しめる事態を招くのです。

このように、乳幼児期や学童期に受けた負の痕跡は、人生や社会に多大な暗い影を落とし、不幸な兆しを広げていきます。児童虐待が史上初めて7万件を超える今、われわれ大人は、子育ての重要性を、今一度思い知る必要があるといってもよいでしょう。

キャリアカウンセリングのポイント④

「これからの障害者就労支援について」



小中理江

株式会社 LITALICO
WINGLE 事業部 ヒューマンリソースグループ
CDA (キャリアデベロップメントアドバイザー)

第1回～第3回までは、まだ試行錯誤の段階ではありますが、個別の事例を挙げながらお伝えをさせていただきました。最終回では、「これからの障害者就労支援」というテーマでお話をさせていただきますと思います。

従来の支援では、ご本人のできることを見つけて伸ばし、同時に企業側の配慮も整えてもらいながら、長く働けるような環境構築するのが主流でしたが、これからはより新しい形での就労も増えていくのではないかと考えています。

■「多様性×経済性」

第3回でも少し触れましたが、障害者求人への給与水準は決して高いとはいえませんが、雇用形態も非正規社員の求人が多いです。しかしご本人の特性（障害特性を含む）を「強み」として活かしながら経済性も同時に成り立つような仕事も、少しずつですが事例が増えてきました。

例えば「得意」なことに特化する仕事（エンジニアやコンサルタント等）、趣味を活かしたり興味がある分野の知識を活かせる仕事（アニメの知識、音楽の知識等）などは、イメージがしやすいのではないのでしょうか。

人の幸せや満足の形はさまざまなので、必ずしも「強み」や「興味」を活かさなければならぬということではありませんが、活かすことで人生への満足度や自己肯定感が高まる人もいますと感じています。

今後についてですが、障害者雇用の水準を上げるための働きかけを「社会」に対して行うと同時に、「個人」に対しては、よりその方の生きる喜びに繋がるような就労の可能性を模索してい

きたいと思っています。

■多様な人々が共存する社会へ

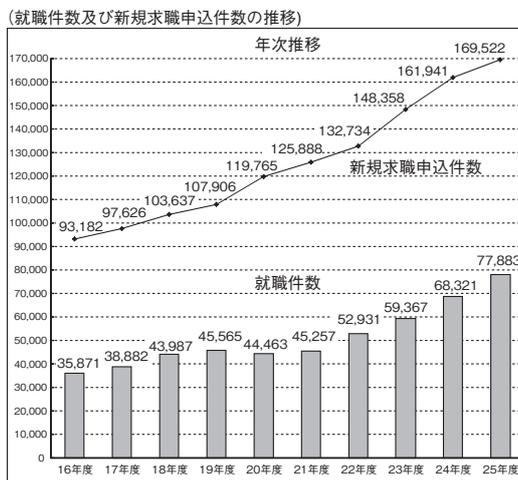
平成25年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は、過去最高の77,883件（前年度比14%増）となったこと（図参照）、障害者の雇用促進に関する法律の改正により、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮が義務化されること、平成30年からは精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられ、現在の2.0%から段階的に引き上げられることもあり、「障害者雇用」という視点で考えると、社会の受け皿はさらに広がっていきます。これは、「多様な人々を受け入れる」社会を促進する仕組みとして素晴らしいものではありませんが、あくまでも法制度や福祉制度の仕組みを活用しながら雇用を創出している状態ともいえます。

では、これからどんな社会を目指していけばよいのでしょうか。

私が働いている株式会社LITALICOでは、「障害のない社会をつくる」という言葉をビジョンに掲げており、「障害は人にあるのではなく社会の中にある」と考え、その障壁をなくしていくことで、多様な人々が生きやすい社会ができるのではないかと考えています。

皆さんは、社会の中にどんな障害が存在すると思いますか？ 私が現在携わっている仕事は「障害のある方への就労支援」ですが、範囲を拡げ、社会にある障害が一つでもなくなるように「社会」「人」の双方に働きかけ続けることが大切だと考えています。そして

図 ハローワークにおける障害者の職業紹介状況



出所：厚生労働省

その結果、多様な人々がそれぞれの形で社会ネットワークの一翼を担う等、社会参加をしたり貢献していくことで、「多様な人々が共存する社会」へ少し近づけるのではないのでしょうか。読者の皆さまも、できる範囲でこの活動に参画していただけると嬉しいです。

■最後に

「多様な人々が共存する社会」というのは、多くの人たちが望むことだと思いますが、「私自身がそのような日々を送れているだろうか」と考えることがあります。家族や身近な人とはどうだろうか、同僚とはどうだろうか、自分自身に対してどこまで誠実に生きていけるだろうか。

まずは私自身が、日常で生じるさまざまな関わりの中で目指す生き方を体現できるよう、日々を大切に、取り組んでいきたいと思っています。

1年間このような貴重な場で記事を書く機会をいただいたこと、感謝をしております。有難うございました。

キャリア・コンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

基礎理論コース／キャリア・インサイト講習会

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリア・コンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリア・コンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法等を解説いたします。この機会にぜひご参加ください。

対象

- 中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー
- 大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者
- 職業安定・職業能力開発機関の担当者
- 職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者
- キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方

| コース | 内容 | 名古屋会場 | 東京会場 | 福岡会場 |
|-----------------------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| KN式クレベリン検査 | KN式クレベリン作業性格検査を実習し、この検査が何をしようとしているのか、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。 | | 8/3 (月) 10:00 ▼ 16:00 | |
| VRT 職業レディネス・テスト | 職業レディネス・テスト(VRT)は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者(中学・高校生、大学生など)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。米の心理学者J.L.ホルンドの職業選択理論を踏まえて、その実施と活用について説明します。 | | 8/4 (火) 10:00 ▼ 16:00 | 8/30 (日) 10:00 ▼ 16:00 |
| GATB 厚生労働省編 一般職業適性検査 | 厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法、そして職業適性の理念や結果の解釈について説明します。 | | 8/5 (水) 10:00 ▼ 16:00 | 8/31 (月) 10:00 ▼ 16:00 |
| キャリア・コンサルティング | アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 ●「VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。 | | 8/6 (木) 10:00 ▼ 16:00 | |
| キャリア・インサイト講習会 | キャリア・インサイトは、コンピュータによる職業適性診断システムです。主に18歳から30歳代前半の学生や職業経験の少ない若者を対象とした「ECコース」と、主に30歳代後半から60歳代のミッド・キャリア層を対象とした「MCコース」があります。その機能と活用について、実際にパソコンを操作して習得していただきます。 | 7/4 (土) 13:00 ▼ 16:00 | 8/7 (金) 13:30 ▼ 16:30 | 8/29 (土) 13:30 ▼ 16:30 |

- 受講料 KN式クレベリン作業性格検査、VRT、GATB、キャリア・コンサルティング 各コース 8,000円(税込・資料代を含む)
キャリア・インサイト 9,000円(税込・CD-ROMと手引代を含む)

※ご希望のコースを自由に組みあわせて受講できます。ただし「キャリア・コンサルティング」は、「VRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。今回その3コースとも受講の場合、「キャリア・コンサルティング」の受講料8,000円が4,000円の割引料金になります。

改正安衛法のストレスチェック義務化に対応する

生き生きした職場作りのための ストレスチェック導入講座

アセスメントを使った新たなメンタルヘルス対策

日時 2015年7月23日(木) 10:00～16:00

講師 臨床心理士 金屋光彦氏

受講料 6,000円(税込み・資料代を含む)

対象 企業、団体、病院、教育機関等のメンタルヘルス担当者、人事総務担当者、経営者及び経営コンサルタント、企業内カウンセラーの方等

●会場：雇用問題研究会会議室ほか。名古屋、福岡会場等詳しくはホームページでご確認ください。お申込みもサイト内専用フォームからできます。

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072



Global Career Development Facilitator™

厚生労働省指定キャリア・コンサルタント能力評価試験対応
GCDF-Japan キャリアカウンセラーは日本のスタンダードな
キャリアカウンセラー養成トレーニングプログラムです

東京・大阪・福岡にて 授業体験ができる無料説明会を開催!

●TEL 0120-048-840 ●詳細・お申込みは **GCDF** で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 GCDF-Japan 事務局



厚生労働省編 一般職業適性検査 [事業所用]

GATB
General Aptitude Test Battery

採用選考、適材配置
のためのアセスメント

多様な潜在的な能力を測定できる
「適材適所」のための心理検査

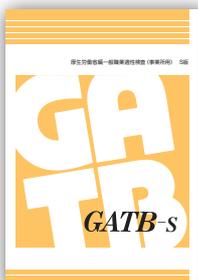
NEW!

● T版
● 検査用紙 ————— 400円



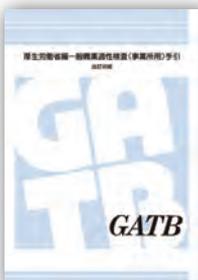
コンピュータ判定
採点、換算、整理の手間をカット

● S版
● 検査用紙 ————— 350円



採用試験実施サービス
検査の実施から判定まで

● 手引
[採点盤、検査実施者用付] ——— 1,600円



(定価は税込み価格)

コンピュータ判定 オプション

実施後直ちに自社採点し結果を得ることもできますが、当会にて便利なコンピュータによる判定処理サービスを行っております。

● コンピュータ判定料 (1名分・税込み)

T版 ————— 800円

S版 ————— 600円

● 納期 ■ 実施済み検査用紙到着日 ● 結果提供日

| | 到着日 | 1日目 | 2日目 | 3日目 | 4日目 | 応相談 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ～ 9部 | ■ | ● | | | | |
| ～ 19部 | ■ | | ● | | | |
| ～ 49部 | ■ | | | ● | | |
| ～ 99部 | ■ | | | | ● | |
| 100部～ | ■ | | | | | ● |

採用試験実施サービス オプション

採用選考・配置のための GATB 実施のアウトソーシングをお考えの企業様対象に、検査の実施から判定までを一括して当会でお受けするサービスも提供しています。GATB の器具検査も可能です。また、目的に応じて当会発行の下記の検査の実施もできます。

- ・ RAT 職業基礎能力判断テスト
- ・ CETI (セティ)
- ・ KN 式クレベリン作業性格検査 [事業所用]

会場は、雇用問題研究会の会議室です。

受験者数、実施日等に条件がございますので、詳しくは当会サイトでご確認ください。お見積り・申込みもサイトで受け付けています。

● 判定結果のご提供

コンピュータ判定を行い、受験者の結果一覧表と個人結果票によりご報告します。PDF ファイルをダウンロードにてご提供する方法と宅配便でお送りする方法を選択できます。

結果は検査実施日の翌々営業日にご提供いたします (宅配便の場合は翌々営業日に発送)。

検査実施用指示音声 無料

紙筆検査は集団実施ができますが、検査実施用音声を利用すると大変便利です。実施者が行う被検者への指示 (教示) を実際の検査時間どおりにナレーションによって収録してありますので、実施者は指示、読み上げ、時間の計測をする必要がありません。

検査用紙をご購入の方は無料でダウンロードできます。

Windows Media Player や iTunes で再生可能な MP3 形式の音声ファイルです。(T版用 / S版用)

お申し込み・お問い合わせは

発行所 一般社団法人 **雇用問題研究会**

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2F
電話 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077

<http://www.koyoerc.or.jp>