



実践報告 (Practical Research)

働く障害者の安全管理の確立を目指して

——自閉を伴う成人における時間自己管理の支援を通じて——

堀田 正 基

(特定非営利活動法人 障害者就労支援事業所 京都フォーライフ)

For Establishment of the Safety Management of Working People with Disability:
Through Supporting the Self-management of Time in a Person with Autism

HOTTA Masaki

(A Non-profit Organization Support for Employment Corporation Kyoto for the Life)

The participant of this study was an adult with autism, who was repeatedly late for work during his on-the-job training. The aim of this study was to have him acquire self-management skills to reduce this behavior by (1) assigning him a social role in the working room, and (2) providing him a timer. Both the social role and the timer worked well. As a result, the participant has learned to keep good time more often if not always. With regard to the occupational safety and health education for people with disability, repeated training are considered to be indispensable, but this study suggests that full consideration to each person's characteristics as well as the traits of his/her handicap will help them obtain self management skills and that, once obtained successfully, the skills can be quite effective.

Key Words : Adult with autism, Safety education, Social role assignment, Self-management, Timer
キーワード：自閉のある成人, 安全教育, 社会的役割割り当て, 自己管理, タイマー

序論

現在, 障害者雇用は, 確実に拡大の方向に向かっている。平成 21 年 4 月から, 障害者雇用率算定の特例を創設し, 企業グループ算定特例, 事業協同組合等算定特例の制度が創設された。特例子会社の設立には至らないが, グループ企業, 事業協同組合を利用して, 障害者雇用が促進できる制度である。また, 平成 22 年 7 月からは, 短時間労働者(週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満)が障害者雇用率制度の対象となり, 常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に, 短時間労働者を 0.5 人としてカウントすることになった。

また, 厚生労働省は今まで, 障害者雇用率 1.8% を順守できず, 反則金の納付対象となる企業を, 常用雇用労働者 301 人以上の企業と定めていた。しかし, 平成 22 年 7 月からは, 障害者雇用率 1.8% を順

守できない, 常用雇用労働者 201 人以上の企業に対しても, 反則金の納付を義務付けている。更には, 平成 27 年 4 月からは, 障害者雇用率 1.8% を順守できない, 常用雇用労働者 101 人以上の企業に対しても反則金の納付を義務付けている(厚生労働都道府県労働局, 2009)。今後, 雇用率 1.8% の改正, 更なる, 障害者雇用のための促進計画が厚生労働省を中心に進められていくであろう。このような状況では, 先ず, 内臓の疾患等を伴う軽度の身体障害者, 服薬で自身のコントロールが可能な精神障害者の企業就労が活発なものになるだろう。このように, 障害者の雇用は確実に拡大しているが, 常用雇用労働者 101 人以上の企業では, 大よそ, 職種も限られており, 労務管理や安全確保を確実行えば, 重度知的障害者や, 知的障害を伴う自閉症者にも働く機会が増加すると予測するのである。

自閉症者に対しての就労移行支援等に関する調査・

研究は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の障害者職業センター調査部門等で実施されており、今後も継続的な調査及び実践的な取り組みが続けられるであろう。だが、知的障害を伴う自閉症者の障害程度は様々で、個人差が大きく、それぞれが独自の行動、こだわり、イニシエーション等を生起させるため、最重度の知的障害者や統合失調症を伴う精神障害者の方々と同様に、確実に効果を上げる就労移行支援方法は現時点では確立されていない。伊藤(2008)は、自閉症と言う障害に対して、社会性や他者とのコミュニケーション能力が遅滞する発達障害の一種、及び先天性の脳障害であると定義している。更に、自閉症者の就労移行支援に関して勿田(2003)は、自閉症者ならではの、特異な行動などの障害特性は、事業主の理解を求めることが困難であると論述している。このように、自閉症者ならではの特異な特性を把握していない企業にとっては、自閉症者の不適応行動に対する労務管理や安全確保が保障できないという課題に直結するものと考えられるのだ。

知的障害者に関する労務管理や安全確保についての研究は、独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構が実施しているが、労働災害の発生原理に関する最初の研究として「ハインリッヒの五つの駒」を取り上げた論文があった。これは、アメリカの安全技術者のハインリッヒ(H.W.Heinrich)が提唱したもので、後藤(2001)は、「ハインリッヒの五つの駒」を、①環境的悪条件、②人的欠陥、③不安全な状態や不安全な行動、④事故、⑤傷害(災害)の順に、これらの事項が一行に並べられたドミノの列のように順次倒れこむことによって労働災害が発生すると説明している。

自閉症者は、先にも述べたが、それぞれが独自の行動やこだわりを持っている。障害者施設での職業訓練に「ハインリッヒの五つの駒」を当てはめるのなら、①環境的悪条件、②人的欠陥、③不安全な状態や不安全な行動を、徹底して無くし、整備して、安全意識の維持・向上に努めながらも、労働意欲・労働技能の維持・向上を務めることが職員の務めになるであろう、そして、安全意識の維持・向上、労働意欲・労働技能の維持・向上に至る過程を支援情報としてまとめ、次の就職先に情報の移行を実施し

ていかなければならないと考えるのだ。

例えば、製造を生業とする企業が、就職を果たした自閉症者に対して、キャリア・アップを含めた継続的な雇用を行う場合には、支援者が実施してきた、支援情報を求めてくるだろう。それは、自閉症者の障害の程度が様々で、個人差が大きく、その特徴に合わせたオーダーメイドの支援が必要不可欠になってくるからである。自閉症者の特徴と、仕事とのマッチングは大切な作業となる。例えば、自閉症者に1日の仕事の流れを確実に伝えるためには、目で見て作業量と内容が分かるようにし、目標となる作業量を理解しやすく提示し、一定の作業量を確保できるように工夫をする(坂井, 1998)。そして、作業だけではなく、企業は移行された支援情報を基に、蓄積した労働安全衛生に関する指導を行う。以上の取り組みをおこなえば、より現実味のあるキャリア・アップを含めた継続的な雇用が可能になるだろう。更に付け加えるのなら、自閉症者の特徴をキーパーソンになる社員に伝えることが不可欠だろう。例えば自閉症者の中には、手先が非常に器用で、細かな作業を速く正確にでき、なお且つ、紙器加工のような、折り目が付いて見通しが保てる仕事では集中して取り組める自閉症者は数多く存在する。また、自閉症者は、「雑用」の仕事を手苦とし、会社に行くと、初めての仕事を指示された場合や、他の仕事の途中で急ぎの仕事を入れられると、最も苦手な環境となるのである(志賀, 1998)。以上のような、特徴を知ることによってキーパーソンとなる社員も、安全を意識した作業指導を行えることになるだろう。

さて、近年、学校等における支援の方法として、一方的に支援者が作業内容を教授するやり方ではなく、障害のある当事者に「役割り」を与え、自分で自分の行動を管理していく「自己管理」(セルフ・マネジメント)を通したものが注目されている。例えば、安藤(1992)は、ある自閉傾向のある児童の読字可能という個別の特徴に合わせ、コミュニケーションカードを用いて、普通学級の先生と児童及び養護教諭を聞き手とした「欠席調べ」という社会的役割を自閉症児に与えた結果、普通学級の生徒との交流も促進され、自閉症の児童の問題行動も減少したと報告している。また、廣瀬・加藤・小林(2001)は、

通常の学級児童と障害児の交流を促進させる教育プログラムで、障害児の行動特性を見極め、「本の宅配係」という役割を任せ、その遂行を通常の学級児童が評価・称賛した、自閉症児の「本の宅配係」の活動を遂行する過程で、教師や級友から多くの社会的刺激を受けることができ、通常の学級児童と障害児の交流を深める教育プログラムを促進させたと報告している。金山・望月（2005）は、教室からの逸脱行動が頻繁になった ADHD の傾向のある生徒に対して 教室から離籍する際には机の上に行き先を知らせる「行ってきますカード」を置かせ、タイマーを所持させ、10分後には一端教室に戻る事を約束させることで、生徒が自発的に教室に滞在する機会を増加させることができた」と報告している。生徒に行き先を記入させるという選択肢を与え、さらにタイマーを活用したセルフコントロールを身に付けさせる事で、問題行動が減少し、自発的な行動が増加したと報告している。以上の報告は 障害のある個人に対して一定の社会的役割を与え、また、常に多様な選択肢を準備することで、日常的 QOL を向上させている。

このような事例は、自閉症者に関する労務管理や安全確保についても十分に活用でき、タイマーも補助的な道具とすることでセルフコントロールに活用できる公算が高いものと考えられる。現在の自閉症者の職業前訓練は職業スキルの向上、自らの意志を伝達する事等に主眼が置かれている。自閉症者や、今後も増加傾向を示す発達障害者が、就職する際に自らの安全を確保するという事を実現するために、こうした自発的な意思決定（伝達）やセルフコントロールの設定が有効である可能性について今後、伝えていかなければならないだろう。

本研究は、再就職を目指す知的障害と自閉症をあわせ持つ成人を対象者とし、作業開始時間に遅刻を繰り返すという逸脱的な問題行動としての「不安全行動」に対して、それを抑制的かつ一方的に統制するのではなく、対象者に作業室での社会的役割を与え、タイマーを補助的に活用してセルフコントロールを身に付ける事で、そうした行動を低減させることを目指し、その効果を実証的に検証する事を目的とした。

方法

対象者

対象利用者（以下、A と記述する）は、療育手帳は A 判定を受け、知的障害者更生相談所から、自閉症と診断された障害基礎年金受給者である。言葉数は少ないが、自らの意志を伝え、職員の指示も理解する事は可能である。調査開始時の年齢は 38 歳であった。

家庭では、高齢の父親と 2 人での生活が続いていた。養護学校高等部卒業後、幾つかの授産施設を経て、空き缶等の分別作業を行う(株)B社に就職し、空き缶とペットボトルの分別ラインに配置され働いていた。しかし、入社 3 年目から仕事が減少し、A は解雇された。解雇後、父親が仕事を探したが見つからず、C 市に設立された授産施設に一旦入所し、200X 年 4 月から、筆者が運営する就労継続支援 A 型事業所（以下、A 型事業所と記述する）に通所を開始した。A は、通所開始から 1 週間もすると、午前の作業開始時間、午後の作業開始時間、ティータイム後の作業開始時間を順守しなくなった。作業室の入室が順守できない理由は、休憩中、トイレで用を済ませた後、手洗いし、A が納得できるまでハンカチで手を拭う行動が原因であると予測された。筆者は何度か A に「なんで遅刻するの？」と質問したが、A は、「会社は怒られるけど、施設は怒られない」と答えていた。

施設外就労の現場での観察

200X 年 10 月に、酒造会社から、施設外就労の誘いがあり、仕事の内容は、一升瓶を梱包する箱を組み立てる作業であった。施設外就労には筆者が同行した。施設外就労先では、A はトイレで用を済ませた後は適当に手を拭き、職員の指示がなくても、始業前に実施するラジオ体操や「がんばろう三唱」等の行事にも参加していた。また、中食後には大用を済ませるため遅れることが何度かあった。また、ティータイム後の作業開始時間は構内自販機でコーヒーを飲んでいたので、稀に作業開始時間に遅れることはあったが、作業の準備をして作業机に着席していた。施設の作業態度とは明らかに異なり、酒造会社の職場のルールに、A 自身が適用していこうと

する姿勢を確認できた。

2ヵ月間の施設外就労を終了し、Aは施設に戻った当日から、ハンカチで手を拭う、こだわり行動を生起させ、施設外就労に行く前の状態に戻ってしまった。酒造会社では毎日、ラジオ体操や「がんばろう三唱」の会社独自の取り組みが実施され、毎日同じ時間に出退勤し、同じ仕事が繰り返し提供されるので、施設外就労は、自閉症のAにとっては好ましい環境であったのであろう。誰の指示もなしで、ラジオ体操や「がんばろう三唱」等の取り組みに参加していた事は、Aが社会的なイニシエーションを好む傾向があると判断した。筆者と施設長は、以前に就職経験のあるAは、施設よりも、社会に出て働く事を望んでいると断定し、筆者と施設長がAに対して「就職したいのか?」と確認すると「会社で働きたい」と就職する意志を伝えた。しかし、作業開始時間に遅れる今の状態で企業就労に送り出す事はできない。Aの社会復帰に備え、作業時間に遅れない支援を実施する事になった。本調査では、施設内でAに対して自閉症者が好む紙器加工の仕事を準備し、毎日一定量の仕事を提供し、更に、ラジオ体操や「がんばろう三唱」に相当するものを実施して、Aに、作業室のリーダーとしての仕事を与え、作業開始時間に遅れないようにするための支援を準備した。

実践研究についてのインフォーム

Aは、施設で新聞を熟読する事を楽しみにしており、文章も理解できて、社会で何が起きているかも熟知しており、質問すれば説明することもできる。しかし、Aに対してのインフォームドコンセントは、調査の内容をできるだけ平易な言葉で解説し、調査内容の説明、調査終了後の結果説明を実施することで了解を得た。また、保護者に対しては、父親が高齢であるため、四国のC県在住の実兄に調査の内容を説明すると「すべてお任せします。但し、弟の実名は記述しないで下さい。また、論文が完成すればお知らせ下さい。父亡き後の生活の事もありますので、弟の真の姿を確認したいのです」というお言葉を頂いた。事前の調査に対してのインフォームドコンセントと、調査終了後のインフォームドコンセントは、Aと実兄に対して行う事となった。

調査場所及び作業内容

調査は施設内の自閉症の利用者のみが使用する作業室で行い、仕事の内容は紙器加工であった。Aには紙器の作業量を目で見て確認できるように床に積み上げ、予め折り目がある場所の折り曲げの仕事を担当し、他の2人の利用者が紙器の組み立てを行った。

期間

200X年2月24日から3月14日まで調査を行った。

支援手続き

作業室の入室時間の測定

Aは、午前の作業開始前、午後の作業開始前、ティータイム後の作業開始時間前、そして、帰宅時には必ずトイレで小用を済ませ、それ以外には小用には行かなかった。しかし、昼食後に大用のためにトイレに行く事が多々あった。利用者は、作業開始前には作業室に入室しなければならないので、Aには、施設到着時、各始業時間開始後10分でアラームが鳴るように設定したタイマーを与え、「作業開始前に作業室に入室してください、無理ならタイマーを見ながら10分以内に作業室に入ってください」という旨を伝えた。そして、筆者は、作業開始のチャイムが鳴った時に、Aが不在の場合は、チャイムが鳴ると同時に、ストップウォッチでAが作業室に入室する時間を測定した。また、休憩時間等のAの行動は同僚の職員に観察を依頼した。

介入の手順

ベース・ライン期

5日間のベース・ラインの期間中、筆者は一切介入する事なくAの行動を観察し、記録を取っていた。

支援期

Phase1 筆者が出席確認と健康チェックの導入を実施する

まず、Aに対して、これから毎日、作業開始毎に各利用者の出席確認と、健康チェックを実施する事を告げ、筆者が利用者の出席確認と健康チェックを実施した。Aには、施設到着時、各始業時間開始後10分でアラームが鳴るように設定したタイマーを与

え、「作業開始前に作業室に入室してください、無理ならタイマーを見ながら10分以内に作業室に入ってください」という旨を伝えた。筆者は、Aが作業開始時間に不在の場合には、チャイムが鳴ると同時に。ストップウォッチでAが作業室に入室する時間を測定した。更に、休憩時間等のAの行動は同僚の職員に観察を依頼した。

Phase2 筆者がプロンプトを与え、Aに出席確認と健康チェックを一任する

Aに対して作業室でのリーダーである事を伝え、出席確認、健康チェックを行う役割を与え、作業室での社会的地位を明確にした。Aが例え遅れて作業室に入室しても、筆者が出席確認と健康チェックを促すプロンプトを与えた。Aには、施設到着時、各始業時間開始後10分でアラームが鳴るように設定したタイマーを与え、「作業開始前に作業室に入室してください、無理ならタイマーを見ながら10分以内に作業室に入ってください」という旨を伝えた。筆者は、Aが作業開始時間に不在の場合には、チャ

イムが鳴ると同時に。ストップウォッチでAが作業室に入室する時間を測定した。更に、休憩時間等のAの行動は同僚の職員に観察を依頼した。

Phase3 筆者のプロンプトなしで、Aに出席確認と健康チェックを一任する

Aに対して、今後、出席確認、健康チェックの実施時に、プロンプトを与えない事を告げ、Aが、例え遅れて作業室に入室しても、A自身で、出席確認と健康チェックを行うように指示した。その他の手続きはPhase2と同様である。

出席確認と健康チェック：主に工場内で働く現業職種で実施されるもので、作業開始前に従業員の点呼を取るものが出席確認である。健康チェックは、作業開始前の従業員の体調を調べる労務管理の事である。

結果

図1に、ベース・ラインからPhase1~3にいたる、

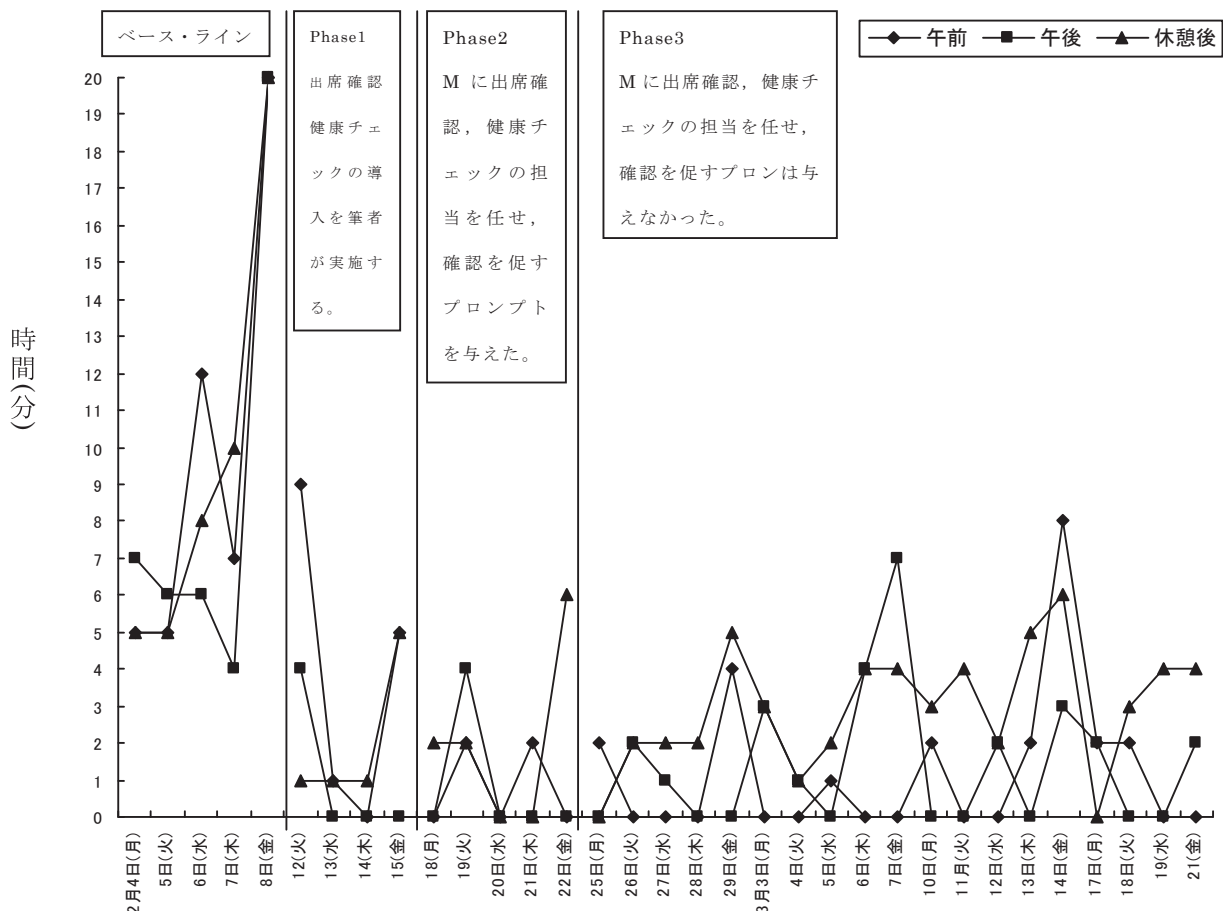


図1. ベース・ラインからPhase1～3にいたる定時作業開始時刻から着室までの時間

「不安全行動」の指標として、Aが定時（チャイム）から作業室着室に要した（遅刻）時間についてその推移を示した。横軸には、セッションの日程を、縦軸には、Aが要した時間（分）を示した。

ベース・ライン期

Aは、ベース・ラインの期間は、トイレで用を済ませた後、執拗に手を拭うこだわり行動を生起させた。特に2月4日（月）から7日（木）までの期間は顕著であった。また、同僚の観察によると、Aは、昼食後の大用には、毎日十分に時間をかけさせていた。8日（金）は、1日中涙を流しながら施設内を徘徊し、トイレで用を済ませた後、執拗に手を拭うこだわり行動を生起させ、一日を通して仕事に従事する事はできなかった。そのため、Aの8日（金）の行動を父親に電話で報告すると、「7日の木曜日は、施設から帰ってきて風呂も入らず、深夜の1時ごろまで寝て、その後、起きだして、食事を作れと催促するので、長時間説教して、ようやく寝かしつけたのですわ、こんな時の翌朝は、泣きながら出勤しておりますわ」という旨の情報を得た。

支援期

Phase1~3まで、Aが作業開始時間に遅れて入室する条件は、すべて類型化しておりMの行動観察を依頼した職員からは、午前の作業開始時に遅れる理由は「通勤用の路線バスが遅れた時で、Aは、小用の後に、執拗に手を拭うこだわり行動を生起させたため、作業開始時間に間に合わなかった」とAを観察していた職員から報告があった。また、午後作業開始時間に遅れる理由は、「PA12:30頃から、トイレに20分近く入る時は大用が長引いており、密閉された環境で、ブツブツとつぶやき、その後、トイレから出て手洗いし、納得するまでタオルで手を拭う行動を続けているためである」とAを観察していた職員から報告があった。更に、ティータイムの休憩時間終了後、作業開始時間に遅れる理由は、「向かいの会社の自動販売機で、500mlの炭酸飲料を購入するけど、一気に飲み干せないの、むせながら、更に、一気に飲み干し、その後、向かいの会社に設置してあるゴミ箱に缶を捨てた後、小用を済

ませ、Aが執拗に手を拭うこだわり行動を生起させたため、作業開始時間に間に合わなかった。また、缶コーヒーを購入して一気に飲み干す時は、小用を済ませ、Aが執拗に手を拭うこだわり行動を生起させていた」とAを観察していた職員から報告があった。

Phase1

Phase1~Phase3まで、Aには、施設到着時、各始業時間開始後10分でアラームが鳴るように設定したタイマーを与えた。Phase1では、筆者が出席確認、健康チェックを実施した。当日の朝、Aと他の利用者に対して、出席確認、健康チェックの導入を実施する事を告げると、Aは「わかりました」と了承した。筆者は「作業開始前に作業室に入室してください、無理ならタイマーを見ながら10分以内に作業室に入ってください」という旨のプロンプトを与えた。Aは、作業開始時間に間に合わなかった時には、他の利用者に対して「ごめんなさい」と謝罪し。筆者には「タイマー見ってます、見ってます」と何度も繰り返し訴えていた。Aは、遅れる時でも、約束の10以内に作業室には戻っており、作業室に入室するためにタイマーの時間を確認していたと、Aの行動を観察していた職員から報告があった。そして、作業開始前に作業室に入室しても、遅れてきても、筆者が行う出席確認、健康チェックの後、Aは直ちに作業に取り掛かっていた。

Phase2

Phase2では、当日の朝に、Aに対して、作業場のリーダーを任せる事を伝えた。そして出席確認、健康チェックを実施する事を指示した。これによって、Aの作業室での社会的地位を明確にした。そして、他の利用者にAが作業室のリーダーである事を伝え承認を得た。Aには、施設到着時、各始業時間開始後10分でアラームが鳴るように設定したタイマーを与えた。筆者は「作業開始までに戻ってきてください。間に合わなかったら10分以内に帰ってきて下さい」とプロンプトを与えた。Aは、「タイマーで時間見たらいいのやな、これで会社いけるか」と何度も確認してきた。Aは作業開始時間に遅れて入

室しても、筆者がプロンプトを与えると、出席確認、健康チェックを必ず行った。Phase2でも、Aは、遅れても約束の10以内に作業室には戻っており、作業室に入室するためにタイマーの時間を確認していたと、Aの行動を観察していた職員から報告があった。作業開始前に作業室に入室しても、遅れてきても、Aは、出席確認、健康チェックを行い、その後、直ちに作業に取り掛かっていた。Aは、遅れて来たら他の利用者に「遅れて、すいません」に謝罪していた。その後、出席確認、健康チェックを行い、筆者には「タイマー見てます、見てます」と何度も繰り返し報告してきた。Figure 1を見るとPhase2では、全体的な傾向として、ティータイム休憩後に作業室に遅れて入室していることが確認できた。

Phase3

Phase3では、筆者はプロンプトを与えず、全てをAに任せた。任せる事をAに伝えると「わかりました」と了承した。Aには、施設到着時、各始業時間開始後10分でアラームが鳴るように設定したタイマーを与えた。Aは、遅れても約束の10以内に作業室には戻っており、作業室に入室するためにタイマーの時間を確認していたと、Aの行動を観察していた職員から報告があった。作業室外からAを観察していると、他の利用者に対して、遅れた時には素直に謝罪し、出席確認、健康チェックを行っていた。また、筆者からの呼びかけなしに「10分以内に戻りました」と報告し、その後は、直ちに作業に取り掛かっていた。Figure 1を見るとPhase3では、全体的な傾向として、ティータイム休憩後に作業室に遅れて入室していることが、より顕著に確認できた。

今回の調査は、約1ヵ月の取り組みであった。Aに対して、作業室での社会的役割を与え、自分で自分の行動を管理する「自己管理スキル」は、Aには有効であった。また、タイマーを補助的に用いることで、遅れても約束の10分以内に作業室には戻ってきており、作業室に遅れて入室する不安全行動を低減させることができた。

考察

「自己管理スキル」とタイマーの活用について

Figure1に示した結果から示されるように、ベースラインと支援期の各Phase間のAの行動を比較すると、Aに作業室での社会的役割を明確にし、役割を与えて自分で自分の行動を管理していく「自己管理スキル」を用いたことで、作業室に遅れて入室する不安全行動は確実に低減しており、遅れて入室してきても約束通りタイマーを見ながら10分以内には作業室には戻っていた。Aに対して補助的に活用したタイマーの導入は、この自己管理行動の成立に大切な役割を果たしたのではないかと推測される。

更に、施設では同じ仕事を同じ時間に毎日決まった一定量を利用者に提供する事は難しいが、本研究では、日頃から懇意にしている紙器加工業者に依頼し、毎日一定量の仕事を確保して頂いた。Aに対して紙器の作業量を目で見て確認できるようにパレットに積み上げ、毎日同じ仕事を、一定量与えた事も不安全行動低減の一因となったと考えるのである。このような環境を提供できるのは、やはり、「企業」であり、Aにとって「施設」は必ずしも好ましい環境ではなかったとも言えよう。元々、企業で規則正しく働いたA自身も、施設で働くよりも企業で働く事を希望していることもあり、今回の実践的研究によってAの就労へ向けた社会復帰の必要性が改めて確認されたといえよう。

Aの不安全行動を生起させる要因

午前の作業開始時間に遅れる理由は、路線バス到着の遅延が挙げられる。D府南部の東西の地域は鉄道網が未整備で、主たる交通手段は路線バスの利用である。また、渋滞は日常的に起こる。「路線バス到着が遅延するから、小用の時間がずれるために、トイレで用を済ませた後、執拗に手を拭うこだわり行動を生起させるため、午前の作業開始時間に遅れて入室したけれども、介入中はタイマーを見ながら時間の確認は繰り返し行っていた」と、Aの行動を観察していた職員から報告があった。また、「路線バスの延着さえなければ午前の作業開始時間に遅れる事はなかった」ともAの行動を観察していた職員

から報告があった。

午後の作業開始時間に遅れる理由として、Aの大用は、昼食後にもよおす傾向にあり、また、Aの食事時の行動は、固形物も嘔まずに飲み込み、飲み物も一気に飲み干す習慣がある。食事時間は2分も掛らない。恐らく、休憩時間中、できるだけ、1人で過ごす時間を確保するための行動であると考えられる。「Mは、PM12:30頃から、トイレに20分近く入る時は大用が長引いており、密閉された環境で、ブツブツとつぶやき、その後、トイレから出て手洗いをし、納得するまでタオルで手を拭う行動を続けていた。大用が長引かなければ、午後の作業開始時間に遅れる事はなかった」とMの行動を観察していた職員から報告があった。以上の行動は、Mに対して職員が、適切な排泄誘導等を実施する事で解消できると推測される。本調査で、Mは、ティータイム後の作業開始時間に遅れる回数が最も多く確認された。その理由としてAは、向かいの会社に設置してある自動販売機でコーヒー飲料や炭酸飲料を購入する習慣がある。「向かいの会社の自動販売機で、500mlの炭酸飲料を購入するけど、一気に飲み干せないの、むせながら、更に、一気に飲み干し、その後、向かいの会社に設置してあるゴミ箱に缶を捨てた後、小用を済ませ、Aが納得するまでハンカチで手を拭うため作業開始時間に間に合わなかった。けれども、介入中はタイマーを見ながら、炭酸飲料を飲んでいて、また、缶コーヒーを購入して一気に飲み干す時は、小用を済ませ、Aが納得するまでハンカチで手を拭っても、作業開始前に作業室に入室していた」と、Aの行動を観察していた職員から報告があった。以上の行動は、作業室に空き缶用のゴミ箱を設置する、また、冷温器を設置し、施設到着時に、好みの飲み物を自動販売機で購入し、冷温器に入れておく事で、ティータイムの休憩時に作業室でコーヒー等が飲めるため、作業室内で休憩する事が可能になり、外出する事もないので遅刻等の不安全行動は生起しないといった改善策が考えられる。つまり、Aの不安全行動は、環境を操作するだけで十分に対応が可能であると推測できる。

不安全行動を生起させないために

現在、障害者雇用枠の拡大が急速に進められており、Aと同様の知的障害を伴う自閉症者にも就職の機会は拡大するだろう。厚生労働省は、平成21年4月から、障害者雇用率算定の特例を創設し、中小企業組合向けの事業協同組合等算定特例という制度を施行している。しかし、事業協同組合の目的は、同業者が、原料の一括購入、高価な設備の共同購入、共同使用等を行うことにメリットがあり、簡単に設立できるものではない。更に、厚生労働省は、平成27年4月からは、障害者雇用率1.8%を順守できない、常用雇用労働者101人以上の中小企業に対して反則金を課すこととしている。

初めて障害者を受け入れる企業にとって、障害者とのファースト・コンタクトは極めて重要なものである。また、即戦力になる人材を求めてくる可能性は大きく、受け入れる企業も退職等のトラブルは避けたいはずである。また、就職内定者が直ぐに働けるために、特別支援学校や障害者施設等に企業の仕事を持ち込めるのなら、模擬訓練と安全教育を実施し、即戦力として働ける人材に育てる必要があるだろう。労務管理、安全管理に手を煩わせることのない人材を確保できれば、企業も安心して就職内定者を迎えられようと思うのだ。

自閉症者が安全に働ける企業の条件

この論文を書き進めていくにつれ、知的障害を伴う自閉症者にとって、中小企業は、働きやすい環境を提供できる社会資源ではないかと考えるようになった。

平成22年10月29日の時点での障害者の雇用状況を確認すると、企業が最も多く採用する障害者は、重度以外の知的障害者、身体障害者、精神障害者で157,816人の障害者が雇用されている。1,000人以上の企業で最も多く採用される障害者も、重度以外の知的障害者、身体障害者、精神障害者であり73,741人が雇用されており、重度の知的障害者や自閉症者の雇用は敬遠される傾向にあると推測できるからである（厚生労働省、2010）。

大方の中小企業は、ネジ製造業者はネジだけを製造し、リネン業者はクリーニングだけを行っている。

つまり、中小企業は一つの仕事を生業としているのである。自閉症は、限定された場面で常時同じような状態で繰り返しおこなわれる行動・興味・活動では、作業に必要な能力を引き出し易い傾向にあることは序論で述べている。この部分に着眼すれば、単純作業の繰り返しと反論もでようが、十分に戦力に成り得ると考えるのである。例えば、金型製造業なら、生産された金型のバリ取り、ヤスリ掛けだけの仕事は十分に準備されている。リネン業なら、タオルを折りたたむ作業が十分に準備されているからである。

また、現業職の職場では、多くの企業がKY（危険予知）トレーニングを導入している。その内容は、作業場面を描いたイラストを参加者に見せ、どんな危険が潜んでいるか、その中で最も大きな危険箇所を5分程度で探り出すトレーニングである。このような安全教育は、毎日、始業前の同じ時間に繰り返しおこなわれるので、自閉症者が高い安全意識を持つ事は十分に可能であると判断するのである。

障害のある人達が就労移行支援を通じて企業就労を果たしても、ここから長い会社員生活が始まるのである。そして、障害者を雇用した企業は、障害のある社員に対しても、一般社員と同様のキャリア・アップの機会を与えなければ、その企業に関連するステークホルダー、一般社会に対しても堂々と、「障害雇用事業所」であるとの宣言はできないと断言しても差し支えないだろう。障害のある人達に、「やりがいのある仕事」を実現させ、自らの力で作業能力を向上させるためには、キャリア・アップ支援は欠かせないだろう。今まで、そのような機会が与えられたことのない人達にとっては、非常に刺激的なものになり、更なる向上心を芽生えさせる可能性は大いにある。また、企業や支援者が、就労を果たした障害のある人達に、「やりがいのある仕事」を提供するために、松田・望月（2008）は、行動の結果から得られる達成感や周囲から賞賛される体験を蓄積していくことが可能となる環境整備が求められると報告している。つまり、「やりがいのある仕事」を実現させるためには、就職時に当事者の希望と能力的な属性と適合したものを「マッチング」として捉えるのではなく、就職後も「マッチング」した仕

事を「やりがいのある仕事」として遂行できるように、どのような支援や対応が必要であるかを探ることではないだろうか。障害者雇用の拡大、就労移行支援は、現在、障害者福祉のムーブメントとなっているが、働く障害のある人達が定年を迎えるまでの支援の在り方、また定年後の生活については、今後十分に検討する必要があるだろう。

引用文献

- 安藤里美（1992）。「きょう、おやすみしたひとはいますか？」—「欠席調べ」を通して
行なわれた自閉症児と普通学級の交流の実践—。特殊教育研究, 29, (4), 1-5.
- 伊藤幸子（2008）. ゼミナールにおける研究報告（2）. 奈良佐保短期大学研究紀要, 15, 130.
- 金山好美・望月昭（2005）. 通常学級に通うADHD児のための選択機会を伴う受容的環境の検討—逸脱行動に対する「行ってきますカード」手続きの効果—。日本行動分析学会年次大会プログラム・発表論文集, 23, 87.
- 厚生労働都道府県労働局（2009）. 事業主のみなさまへ 障害者雇用促進法が改正されました障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成20年法律第96号）が成立し、平成21年4月から段階的に施行されます, 1-8.
- 厚生労働省（2010）. 平成22年 障害者雇用状況の集計結果（平成22年6月1日現在）, 12-1.
- 後藤憲夫（2001）. 知的障害者の労働安全衛生ハンドブック 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター調査研究報告書 6-7.
- 坂井聡（1988）. 養護学校高等部における自閉症生徒への就労指導の実際 梅永雄二・志賀利一（編）自閉症者の職業上の諸問題に関する研究 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター調査研究報告書 26 pp.16.
- 志賀利一（1998）. 通所授産施設における就労支援の実際（「ぼこ・あ・ぼこ」の実践）梅永雄二・坂井聡（編）自閉症者の職業上の諸問題に関する研究 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター調査研究報告書 26 pp.50.
- 刈田文記（2003）. 多様な発達障害と職業リハビリテーションにおける問題 須田織・戸田ルナ（編）多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター調査研究報告書 55, pp.5.
- 廣瀬由美子・加藤哲文・小林重雄（2001）. 自閉症児における通常の学級児童との交流を促進するための教育

プログラム—役割活動が及ぼす効果について—. 特殊教育学研究, 38, (5), 61-70.

松田光一郎・望月昭 (2008). 行動障害を呈する自閉症者への積極的行動支援—機能的アセスメントに基づくコミュニケーション行動の改善—. 立命館人間科学研究, 17, 117-128.

謝辞

本研究の実施に際して、大学関係者と職場の皆様から多くの御教授並びに、御協力を頂きましたことに、心から篤くお礼を申し上げます。

業務が多忙な中、本研究に対する理解を示して頂

き、協力して下さいました、筆者の職場である特定非営利活動法人 障害者就労支援事業所 京都フォーライフの皆さまに心より感謝いたします。

最後に、対象者の Aさんと、Aさんの御父様、御兄様の御協力なくして、本研究は成り立ちませんでした。快く、インフォームドコンセントについても、御協力して下さいましたことに心から感謝いたします。本当に、ありがとうございました。

(2011. 6. 27 受稿) (2012. 6. 20 受理)
(ホームページ掲載 2012年7月)