

誰もが生き生きと働ける社会を導く ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン

遠藤径至, 厚生労働省 (※)

KEIJI ENDO, Ministry of Health, Labour and Welfare

本稿は、AsianPLoP2018 に投稿した「サポーターズ・パターンの提案と職業リハビリテーション・パターンの試案」の続編である。前稿では、パターン・ランゲージのうち他者を支援する行為を扱うものを「サポーターズ・パターン」と名付け、その一事例として、障害者就労支援をテーマとした「職業リハビリテーション・パターン」の試案（12 パターン）を作成した。本稿では、前稿の職業リハビリテーション・パターンを改善し、「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」（UCP）を提案する。これは、障害を抱える人が、その職業生活の初期段階でつまづきを感じた状況において、他者の支援も受けながら、自己理解を深め、対処方法を学び、就職に向けて行動するというプロセスを促進するためのコツをパターン・ランゲージ形式でまとめたものである。

KEYWORDS

障害者雇用／職業リハビリテーション／キャリアデザイン

※本稿の内容は筆者個人によるものであり、所属する組織と関係はありません。

1. はじめに

政府が取り組んでいる「働き方改革」は、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることを目指すものである。その中には、女性・若者の活躍、病気の治療や子育て・介護等と仕事の両立、高齢者の就業促進、外国人材の受け入れなどと並び、障害者の就労が位置づけられている。ここでは、障害をもつ人がその希望や能力を生かし、また障害特性に応じた形で就労を果たし、社会の中で活躍できることを目指している。

障害者雇用の現状を見ると、障害者雇用者数が過去最高を更新している（2017年6月時点で49.6万人。民間企業に限る。）など、そのボリュームについていえば着実に進んでいる。また、障害を持つ人が就職しようとした場合に利用できる支援機関も充実してきている。障害者を対象とする障害者求人の紹介を行っているハローワークでは、年々利用者が増え、就職者数も増えてきている。また、民間企業が行う就労系障害福祉サービスによって、就労に向けたトレーニングを受けることができるが、その利用者数・就職者数も全体としては増加してきている。これら利用者の障害種別の内訳を見ると、従来多かった身体障害者、知的障害者だけでなく、精神障害者や、発達障害、高次脳機能障害、難病患者などの利用も増えてきており、利用する人が持つ障害の種類も多様化してきていることがわかる。このことを支援者側から見ると、多様な障害を持つ多様な利用者のニーズに対応することが求められるようになってきたということだ。

一方で、障害者雇用の課題も浮かび上がっており、対応が求められる。精神障害者の職場定着率が低いことや、身体障害者を中心に高齢化の傾向が見られること、中小企業に障害者を全く雇用していない企業が多いことなどのほか、支援機関の支援サービスの質のばらつきといった課題もある。

このような背景のもと、障害者就労支援の分野の文献調査を元に、主に発達障害者に対する就労支援のコツをパターン・ランゲージ形式でまとめた「職業リハビリテーション・パターン」（遠藤, 2018）の試案を作成した。この試案では、主に発達障害を持つ人が、就職を

目指して支援機関を利用する際に問題となるパターンや、障害特性が問題として表れるような状況におけるパターンを 12 パターン作成した。

本稿では、試案として作成した「職業リハビリテーション・パターン」について、実際に障害者就労支援に従事する方へのインタビューなどを元に内容を改善し、「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」としてまとめ直した。

次章以降では、障害者雇用対策について概説した上で、障害者雇用の分野のパターン・ランゲージの先例である、川崎市の「多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ」を紹介する。その上で、「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」の一覧を示すとともに、作成方法や今後の展望について概説する。

2. 障害者雇用

2.1 障害者雇用施策

障害のある人が生きていく中では、障害の特性とその人を取り巻く環境との関係で、様々な困難が生じることがある。就労という場面においても同様に、様々な困難が生じることがある。同じ障害であっても、生活場面では大きく困ることがなくても、就労場面では求められる内容や水準が異なるために支障が生じたり、はたまた別の職場ではそうでもなかったりと、環境の影響も大きい。就労場面での困難性の例としては、車いす使用者が交通面やトイレの整備が遅れている環境で移動や長時間滞在が困難になる、重度の知的障害により作業効率が求められる水準に達しない、精神障害のために人間関係に敏感に反応してしまい適応が難しくなることなどがある（障害者職業総合センター,1994）。また、障害があることを理由に採用を拒否されるなど、本人の能力以前に、周りの人の無理解や差別にさらされる場合もある（内閣府,2009）。

全ての障害のある人がこのような困難さを感じるとも限らないし、またこうした困難さは障害のある人に限られるものでもないが、国や地方公共団体では、広く一般の人が働くことを支援するための取組に加え、特に障害のある人が働くことを支援するための取組を行っている。

労働に関する政策には、大きく分けて企業側へのアプローチと、本人へのアプローチがある。障害者雇用の分野でも同様である。「障害者の雇用の促進等に関する法律」（通称、障害者雇用促進法）では、企業側へのアプローチとして、従業員の規模に応じて一定割合の障害者を雇うことの義務や、採用選考時・入社後に障害者であることを理由とした差別の禁止などを定めている。一方、本人へのアプローチとして、ハローワークなど様々な支援機関で就労に関する相談に乗ったり、ひとりひとりに合った仕事を紹介したり、入社後に働き続けられるような支援を行ったりすることを定めている。この、本人へのアプローチのことを、障害者への医学的なアプローチである「医学リハビリテーション」と対比して、「職業リハビリテーション」と呼ぶことがある。

2.2 職業リハビリテーション

「障害者」と一口に言っても、その言葉の指す範囲は広がってきている。障害者雇用促進法が創設されたときには、その対象は身体障害者のみだった。その後、知的障害者が加わり、精神障害者が加わり、現在はその3区分に必ずしも含まれない発達障害、高次脳機能障害、

難病や若年性認知症といった幅広い様々な障害を抱える人にまで及んでいる。そして、このような多様な対象への支援方法もまた進展してきている。たとえば、従来であれば就業が困難とされていた重度の障害をもつ方も、情報通信技術の発展によりテレワークという形で就労を実現する例も出てきている。

働いている施設やその肩書は様々であるが、障害者の就労を支援するための専門家がいる。多様な対象者の多様なニーズに応えるため、その求められる水準は日に日に高まってきている。このためこの分野で一人前に仕事ができるようになるまでの期間は、ひと昔よりも長期化の傾向がある。

対人支援の専門性というものは、座学によって学べる専門知識だけでなく、実際に経験を積みながら技術を修得していくことが求められる。このため、他の対人支援と同様、障害者就労支援の分野の専門家育成は、OJT に比重が寄っている。OJT が計画的に行われることで人材育成に資する役割は大きいですが、個人の経験から学べることには偏りがあるため、限界がある。

このため、障害者就労支援のノウハウをパターン・ランゲージ化することにより、この分野の専門知を効果的に展開できる可能性がある。また、このような形で専門家の一般的な支援内容を可視化することにより、支援を受ける当事者の観点からも、支援ニーズが明確になり、より自分に合った支援機関や支援メニューが選択できるという利点がある。

2.3 障害者雇用の分野のパターン・ランゲージの先例：川崎市の事例

障害者雇用のパターン・ランゲージの前例としては、神奈川県川崎市が作成した「障害者の活躍を生み出す働き方をつくるパターン・ランゲージ」（Takiguchi *et al*, 2017）及びこれを 2018 年 3 月に改訂した「多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ～病気や障がいのある方を仲間に迎える際に読む本～」（キラパタ）がある。これは、障害のある人を雇い入れる「企業」に向けたパターンと、「本人」に向けたパターンとに分かれている。

「企業」向けパターンでは、障害者雇用を始める前段階の「受け入れ準備パターン」や、雇い始めた直後の「一緒にはたらくパターン」、ある程度落ち着いてきたあたりで更なる活躍を目指す「次につなぐパターン」など計 16 パターンが含まれている。一方、「本人」向けパターンでは、働きたいと思い始めた場面のパターンもあるが、主に会社で働き始めて以降に、どのように仕事に取り組んだり、職場の同僚と関わっていくかに関する計 15 パターンが含まれている。

このとおり、川崎市が作成したキラパタが対象としているのは、障害者就労支援の分野の中でも、就職から雇用継続に向けた場面だと言える。障害者の職場定着率は、一般の労働者と比べて低い傾向にあるため、就職後の支援を行うことにより早期離職を防ぐことは重要である。一方で、就職する前段階のプロセスでつまづいている人もいる。困難を抱えていても適切なサポートが受けられず、自分にどんな得意・不得意があるのかが曖昧なまま就職活動を行っていても、成功する確率は低い。このため、本稿で提案するユニバーサル・キャリアデザイン・パターンでは、職業生活の初期段階に焦点を当てることで、キラパタを補完することを目指す。

3. ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン (UCP)

3.1 UCPの目的

前節で述べたとおり、ユニバーサル・キャリアデザイン・パターンは、障害のある人が企業に雇われ・働き続け・活躍するというステップの前段階、すなわち、初めて働くことを具体的に意識したときや、就職活動を始めてはみたもののうまくいかないとき、就職はできてもなかなか続かずに辞めざるをえなくなってしまうときなどに活用することを想定している。このステップでは、自分では当たり前になっている障害による特性が、環境の中でいかに問題を生じているのかを理解したり、働くために必要な知識や習慣を学び・身につけることが重要となる。2.2 節で述べたとおり、障害のある人が働くことを支援するための様々な支援機関があり、手を借りながら準備を進めることができるが、自分の深いところを他人に話すことは抵抗が生じる場合もあり、支援者と本人の間で信頼関係を築くのも簡単ではない。ユニバーサル・キャリアデザイン・パターンは、このような場面で、本人や支援者（支援機関）がどのようなことを意識したり、どのような解決策があるかをまとめることで、支援がスムーズに進み、就労への準備を後押しすることを目指している。

3.2 UCPの中身内容・構成

ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン（以下、「UCP」という。）は、大きく4つのカテゴリに分かれている。Ⅰ「信頼関係を築くときのパターン」、Ⅱ「自己理解を深め、準備を整えるときのパターン」、Ⅲ「新しい環境に向かって行動するときのパターン」の3つのカテゴリは、支援機関を利用した人の就職に向けた流れに沿っている。ただし、これらのカテゴリは重なり合っているため、ひとつ終わって次にいくというのではなく、中心となるパターンが少しずつ移っていくイメージの方が近い。また、本人だけでなく、支援機関もまた日々の活動の中で成長しており、Ⅳ「組織を育てるためのパターン」は、その動きを促進するためのパターンである。

表1に全パターンのパターン名と概要のみをまとめて記載し、その後各パターンごとに、状況、問題、フォーカス、解決、支援者（後述）、加えてイメージイラストというフォーマットで記述している。

パターンを記載する際、どの視点から記述するか（本人、支援者）という観点があるが、カテゴリⅠ～Ⅲについては、基本的に本人視点で記述している。一方で、これらのパターンの一部には「支援者」という項目を加え、支援者視点でどのようなことをするといいかを記載している。なお、カテゴリⅣは基本的に支援機関・支援者の視点で記述している。

カテゴリⅡについて補足すると、本人が自らを理解するためのパターンであると同時に、支援者が本人のことを理解し、適切な支援ができるための土台となるものでもある。このため、「パターン名」は「解決」を端的に表すようなネーミングにした一方、「概要」は「問題」を端的に表すようにすることで、本人から見た世界観を捉えることを目指している。また、就職のために必要となってくる自己理解の内容は障害特性のほかにも様々なものがあるが、UCPでは障害特性、特に今回のバージョンでは発達障害に関するものを中心にパターン化している。

また、カテゴリⅢについては、自作のパターンではなく、2.3に前述した川崎市のパターンから引用している。これは、カテゴリⅢが就職準備の最終段階であり、川崎市のパターンが射程としているところに近いことから、UCPと連続していることを表すためにそのような形にしている。

表1：UCPの各パターン名と概要

<p>I. 信頼関係を築くときのパターン</p> <p>No.1 自立へのサポート 「なんだか、うまくいかない。」</p> <p>No.2 迷いから伝える 「大丈夫です、とつい言ってしまう。」</p> <p>No.3 信頼関係の積み上げ 「話さなきゃ、と思うのに、言葉が出ない。」</p>
<p>II. 自己理解を深め、準備を整えるときのパターン</p> <p>No.4 課題の認識 「また、やってしまった。」</p> <p>No.5 働くことの意味 「言ってることはわかるけど、響かない。」</p> <p>No.6 不思議な慣習 「普通にしたら怒られる。」</p> <p>No.7 ほどほどなルール 「やりすぎて、燃え尽きる。」</p> <p>No.8 わたしの得意分野 「人の目が気になる。」</p> <p>No.9 体への落としこみ 「わかっているけど動けない。」</p> <p>No.10 くだいほどはつきり 「なぜそれをやるのか、わからない。」</p> <p>No.11 超詳細マニュアル 「見ればわかると言わないで。」</p> <p>No.12 一点集中 「とにかく、ぎこちない。」</p> <p>No.13 チャンネルを合わせる 「読めるけど聞けない。話せるけど書けない。」</p> <p>No.14 わたしの体力ゲージ 「いつのまにか体力を使い果たしている。」</p> <p>No.15 備えあればうれしいな 「予想外の事態にどうしたらいいかわからない。」</p> <p>No.16 わたしのエンジン 「お世辞でしょ？って思っちゃう。」</p>
<p>III. 新しい環境に向かって行動するときのパターン</p> <p>キラパタ B11 一歩を踏み出す 「なりたい自分への道のりも、最初の一步から。」</p> <p>キラパタ B12 小さな成功体験 「小さな成功体験の積み重ねが自信と成功につながる。」</p> <p>キラパタ B13 配慮リスト 「持っている力や必要な配慮を発見し、伝える準備をする。」</p>
<p>IV. 組織を育てるためのパターン</p> <p>No.17 居場所づくり 「受け入れられる体験が大事。」</p> <p>No.18 チャレンジのサポート 「あえて背中を押すタイミング。」</p> <p>No.19 スタッフもやってみる 「障害は共有できなくても、経験は共有できる。」</p>

【I. 信頼関係を築くときのパターン】

パターン No.1 自立へのサポート

○概要

- ・ なんだか、うまくいかない。

○状況

- ・ これからの働き方について考えている。自分の抱える障害によって、これまで生きづらさを感じてきたが、働く上でも問題になるのかは具体的にイメージできない。

○問題

- ・ 就職活動がなかなかうまくいかない。／「どのような仕事だったら、自分のような障害があっても問題なくやれるだろうか」と考えても答えは出ず、応募先の選定に迷ってしまう。／障害のことを応募先の企業に伝えるかどうか悩むどころだし、伝える場合もどう伝えるかも難しい。／仕事を始める前から「どんな配慮が必要か？」と聞かれても答えづらい。／面接官に障害のことを理解してもらえなかったり、時にはひどいことを言われて消耗することもある。
- ・ 行き詰まっていることは感じるが、どう対処したらいいのかわからず、同じ失敗を繰り返してしまう。

○フォース

- ・ 障害がなくても、就職は複雑で難しい。

○解決・アクション

- ・ 障害者就労に特化した相談機関・支援機関の利用を検討してみる。／自治体の障害福祉窓口に行って、どんな支援機関がどんなサービスを行っているか聞いてみる。気になるところがあったら、ホームページを見たり、見学に行ってみる。

○結果

- ・ 何かしらの解決策を示してもらえたり、問題を整理することができる。

パターン No. 2 迷いから伝える

○概要

- ・ 大丈夫です、とつい言ってしまう。

○状況

- ・ 障害を抱えながら働こうとしているが、就職活動に行き詰まっている。

○問題

- ・ 障害者就労のための支援機関があることは知っているが、どうも利用に踏み切れない。

○フォース

- ・ 人が自力で対処しているようなことについて支援を受けるのは、自分に能力がないことを思い知らされるようでためらってしまう。／ただでさえ就職がうまく行っていないのに、追い打ちをかけられるように感じてしまう。
- ・ 利用することの不安もある。／前に利用した支援機関で嫌な思いをしていて、似たようなことが再度起きないか。／障害者としてカテゴライズされることを十分に納得できていないのに、押し付けられるのではないか。

○解決・アクション

- ・ 「支援機関を利用するかどうか」ということを相談してみる。
- ・ 支援機関に「就職活動に行き詰まっているが、支援機関の利用を迷っている」という事実そのものを相談してみる。連絡を取ったからといって、必ず利用しなければいけないわけではない。
- ・ (それも気が引けるようであれば) まずは自分にとって安心できる距離感の身近な人に、支援機関を利用したほうがいいのか相談してみる。
- ・ 支援者は、支援機関を訪れた人がみな利用を決意しているとは限らないことに留意する。もし迷いが何えるならば、そこをていねいに聞いていくことから話を始めてみよう。

○結果

- ・ 本人も支援機関も、お互いに納得した上で支援関係を開始することができる。
- ・ その支援機関を利用しないことになっても、自分の状況に合った他の支援先を提案・紹介してもらえることもある。



パターン No. 3 信頼関係の積み上げ

※「信頼関係の構築」を修正

○概要

- ・ 話さなきゃ、と思うのに、言葉が出ない。

○状況

- ・ 障害者就労の支援機関を利用することにした。

○問題

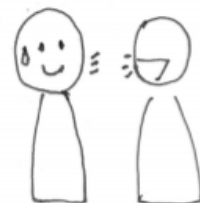
- ・ 自分の状況や困っていることについて受付用紙に記入したり、面談の中で説明する際に、うまく言葉にすることができない。
- ・ 自分のことを理解してもらったと感じる前に支援者からアドバイスをもらって、自分に合っているのか疑問に思ってしまう。

○フォース

- ・ 初対面の人に対して自分の深い話をするのは、抵抗を感じる。／どこまで支援してくれるかわからない不安・緊張や、恥ずかしさからくる遠慮も生じる。／腹を割って自分のことを話せるには、話をちゃんと聞いてもらえるとか、秘密をしっかり守ってもらえるという、相手への信頼感が必要になる。
- ・ コミュニケーション上の特性があって、うまく伝わりにくいかもしれない。

○解決・アクション

- ・ 不安を減らすため、支援を受ける上で疑問に思うことがあれば、なるべく率直に聞いてみよう。気になることをあらかじめメモにしておくのもいいかもしれない。
- ・ 自分の話が十分にできなかったと思ったら、あとからでも積極的、補足したり、訂正したりしてみよう。また、「緊張している」とか、「あまり話せなかった」など、自分の状態について伝えてみよう。支援者は支援のプロかもしれないが、あなたのことはなにも知らないのだから、少しでも自分を理解する手がかりを提供できると、よい支援に役立つ可能性がある。
- ・ また、家族や先生など、自分のことをよく知っていて、かつ信頼できる人をお願いして、どんなことを書いたり話したりするのいいか、相談してみよう。あるいは、支援機関との面談に同行してもらい、自分の話に足りないところがあれば、補足してもらおうのもいい。



- ・ 支援者は、ある程度信頼感が築けるまでは、本人にとって重要な話を聞けていない可能性があることに留意する。／安易なアドバイスは控えて、教えてもらうという姿勢を大切にしよう。／
- ・ 本人のコミュニケーション上の特性が伺える場合、チャンネルを合わせる（No.7）ことが役立つ。本人が考える時間を十分に取る、抽象的な質問が苦手な場合には具体的な選択肢を示す、面談で話したことのポイントをメモに書いて確認するなど。

○結果

- ・ 信頼関係が築かれるにつれて、徐々に深い話ができるようになっていき、本当の問題を探ることができる。

【Ⅱ. 自己理解を深め、準備を整えるときのパターン】

パターン No. 4 課題の認識

○要約

- ・ また、やってしまった。

○状況

- ・ 支援者と相談しながら、これまでの自分の失敗を振り返っている。
- ・ 就職活動の中で、履歴書が書けなかったこと、予想外の質問に混乱してしまっただこと、面接官を怒らせてしまったこと、不採用が続いたことなどを、そのときの状況と合わせて思い出すことができた。



○問題

- ・ その都度自分なりに対処してきたはずなのに、似たような問題が繰り返し起きていることがわかったが、これからどのように改善していけば良いのかわからない。

○フォース

- ・ 表面的な対処だけしていても、その根底にある原因がそのままだと、同じような問題を繰り返してしまう。
- ・ 障害と呼ばれる他の人とのちがいは、明らかで、他人ともすぐに共有できるようなものもあれば、さりげなくて、やる気のなさや捉えられるようなものもある。注意が散りやすい障害特性を持つ人は、真面目に聞く気がないと叱られることがある。
- ・ 異なる人に同じ問題が起きたとき、それが同じ原因で起きているとは限らない。障害を持つ人に生じる問題は、障害に由来することもあるし、障害とまったく関係ないこともある。障害と関係ないものであれば、学ぶことや治すことで解決できるかもしれない。しかし、障害に由来するものであれば、直接取り除くことは難しく、補う方法を探す必要があるかもしれない。適切な対処を行うため、正しい原因を見つける必要がある。
- ・ 障害特性があっても、それ自体ただちに問題になるのではなく、常に周囲の環境との関係で問題となって表れる。視力が弱い人でも、眼鏡をかければ問題なく日常生活を送ることができて、スポーツや格闘技を行う場合には不利になるかもしれない。障害特性によってある種のコミュニケーションが苦手な人でも、求められるものが明確化されたプログラミングの仕事では、人並み外れた集中力を発揮できるかもしれない。

○解決・アクション

- ・ 障害特性も含めた、自分の特性について深く掘り下げ、就職活動のどんな場面や、就職後のどんな場面で問題となりそうか、予想を立ててみる。

○結果

- ・ 支援者の助けを借りながら、自分の特性やそれが問題となりそうな場面がわかると、その後の様々な就職準備の場面で活用できる。例えば、トレーニングの内容を決めたり、仕事の応募先を決める優先順位を決める際に活用できる。加えて、ナビゲーションブック（企業向けの自己紹介書）の作成にも活かせる。

パターン No. 5 働くことの意味

○概要

- ・ 言ってることはわかるけど、響かない。

○状況

- ・ 支援者と相談しながら、就職に向けてどんな準備が必要か考えている。
- ・ 支援者は自分が知らない制度のことや、そのほか様々な知識を持っていて、いろいろとアドバイスをくれる。それに、支援機関で実施しているさまざまなプログラムやセミナーについて、受けたらいいのではと提案してくれる。



○問題

- ・ 支援者のアドバイスや提案が、どうでもいいことのように思えて、悪気はないのに、ないがしろにしてしまったり、抵抗感が生じる。例えば、障害年金の申請をした方がいいと言われてたり、ファイナンシャルプランニングのセミナーを勧められたが、働くことと関係ないし、単純に面倒くさいと思う。面と向かってそう言うのは憚られるが、つい態度に出してしまう。
- ・ 支援者は、よかれと思って提案をしても、受け入れてもらえない。やる気がないのでは？と邪推してしまうかもしれない。

○フォース

- ・ 人が持つ価値観は、その人の認識のしかたや言動にさまざま影響を与えるが、直接的に見えるものではないため、重要だけどわかりにくい。／個人の経験によって価値観は異なるが、特に障害を持っていることによっても価値観が影響を受け、一般的なものとちょっと異なる価値観を持っているかもしれない。それ自体はよしあしで測れるものではないが、価値観が異なっていることを見過ごしてしまうと、コミュニケーションのズレが生じてしまう。
- ・ 支援がうまくいかないときは、必要な支援についてお互いが学ぶよい機会となる。

○解決・アクション

- ・ アドバイスや提案には感謝した上で、なぜそれを行ったのか、意図を聞いてみる。「どうしてそれを勧めようと思ったんですか？」など。
- ・ 支援者は、本人のネガティブな反応を切り口に、本人の前提となっている価値観や、使っている言葉に込めている意味などについて、認識が一致しているか聞いてみる。「一般的には、働くことの意味というと、生活するためのお金を稼ぐと考える人は多いんですが、〇〇さんにとっては、どういう意味があるのでしょうか。」など。

○結果

- ・ 気づいてはいなかったけど自分にとって必要・重要なことだったとわかるかもしれないし、自分には時期が早かったり、あてはまらないことだったとわかるかもしれない。

パターン No. 6 不思議な慣習

○概要

- ・ 普通にしてたら怒られる。

○状況

- ・ 自分のやりたいように行動している。

○問題

- ・ 悪気があるわけじゃないのに、周りの人を怒らせてしまう。
- ・ 怒らせてしまったということも、誰かに指摘されるまで気づかない。
- ・ なぜ怒らせてしまったのか、理由がわからない。
- ・ 説明失礼だよと言われても、なぜそんなことで怒るのが理解できない。
- ・ 「自分がされたらどう思う？」と言われるのが嫌い。



○フォース

- ・ 自分の言動が、他人にとってどう受け止められるのか、自分には想像がつきにくいのかも。

○解決

- ・ 多くの人は、「不思議な慣習」に従って生きている。
- ・ その慣習に従わないと、多くの人は怒りだすので、自分にとって損になる。
- ・ たとえ、その意味が理解できなくても、形だけ従っておくと、自分にとって得になる。

パターン No. 7 ほどほどなルール

※「ほどほどなやり方」を修正。

○概要

- ・やりすぎて、燃え尽きる。

○状況

- ・その場の「ルール」を守ろうと頑張っている。ルールどおりにやるのは気持ちいい。

○問題

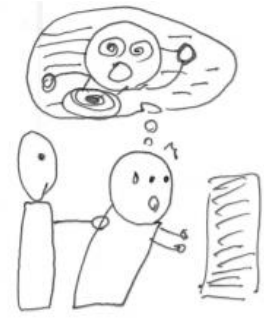
- ・当たり前のことを行っているだけなのに、すごく疲れる。
- ・ルールを破っている人を見ると、気になる。なんで守らないんだろう。
- ・「ホンネとタテマエ」と言われても、ピンとこない。
- ・「真面目だね」と言われるけど、馬鹿にされてる気がする。
- ・「ちょっとだけ、いいじゃん」と言われるのが嫌い。
- ・「そんなに頑張るな」と言われても、どうしたらいいかわからない。

○フォース

- ・「ルール」には意外と例外がたくさんあることに、気づいていないのかも。

○解決

- ・疲れたときは、まずはその場から距離を取って、ゆっくり休む。
- ・回復してきたら、無理なく守れるような、新しいルールを設定する。



パターン No. 8 わたしの得意分野

※「実感できる価値」を修正。

○概要

- ・人の目が気になる。

○状況

- ・社会的でありたい、人に好かれたいと思う。

○問題

- ・人が多いところにいると、気を張ってしまって、すごく疲れる。
- ・私みたいな人間は、周りの人に嫌な思いをさせるに違いない。
- ・人前に出たり、集団行動が怖い。
- ・「慣れの問題」と言われるけど、全然慣れない。

○フォース

- ・自分に自信がないから、人の評価が気になって、ネガティブ思考がループしているのかも。
- ・「社会的で、人に好かれていないと人間として価値がない」と思いすぎているのかも。
- ・単に、人でざわざわしている空間が、苦手なのかも。

○解決

- ・人間はそれぞれ得意なところが違う。
- ・自分の得意分野を見つけだし、そこで価値を生み出すことを目指す。
- ・人の評価のようなあいまいなものではなく、はっきり結果が出るものを目標にする。



パターン No. 9 体への落とし込み

○概要

- ・わかっているけど動けない。

○状況

- ・落ち着いて考えれば、どうふるまうのが正しいか、なんとなくわかる。

○問題

- ・実際にその場面になると、慌ててしまってわからなくなってしまう。
- ・どうすればいいのか頭では思い浮かんでも、タイミングがつかめなかったり、自信がなくて、実際には行動できない。

○フォース

- ・「なんとなくわかる」と「はっきりとわかる」と「できる」の差は意外と大きいのかも。

○解決

- ・学んだことを、安全な場所で、試しにやってみる経験を積んで、体になじませていく。



パターン No. 10 くどいほどはっきり

○概要

- ・なぜそれをやるのか、わからない。

○状況

- ・なにか作業を行うよう指示を受けた。

○問題

- ・その作業がなんのためにあるかわからないので、やる気がでない。
- ・作業の意味を質問しても、「自分で考えろ」「ふつうはわかる」と言われてしまう。

○フォース

- ・多くの人は、これまでの経験を元に、その作業にどんな意味があるか、なんとなくわかるのかも。
- ・だから、それをわざわざ説明することは、まわりくどいと感じて、嫌がるのかも。

○解決

- ・その作業にどんな意味があるか、くどいほど説明・図解してもらう。

パターン No. 11 超詳細マニュアル

※「見えるしくみ」を修正。

○概要

- ・見ればわかると言わないで。

○状況

- ・お手本を見せてもらって、同じようにやるよう指示を受けた。

○問題

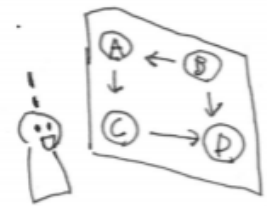
- ・見たときはなんとなくわかったつもりだったけど、いざやろうとすると覚えていない。
- ・いくつか手順は覚えていても、どの順番でやるのかごちゃごちゃになってしまう。
- ・ひとつずつ手順を教えてもらえばできるけど、自分で段取りを考えるのができない。

○フォース

- ・多くの人は、一度見たものを、その場で真似したり、しばらく経ってから再現するすることが難しくできるのかも。
- ・多くの人は、ひとつの作業を見て、それがどのような細かい作業の組み合わせでできているのか、自然に想像できるのかも。

○解決

- ・その作業のひとつひとつの細かい手順・段取りを説明・図解してもらう。



パターン No. 12 一点集中

※「いわゆる不器用」を修正

○概要

- ・とにかく、ぎこちない。

○状況

- ・手足や体を動かす作業を行っている。

○問題

- ・やり方はわかっているのに、うまく体が動かない。
- ・走るが遅かったり、動いているものを捕まえるのが苦手だったりする。
- ・細かい作業で部品を落としたり、枠からはみ出してしまう。
- ・「不器用」と言われる。

○フォース

- ・目で見て距離感を測り、それに合わせて手を動かすなど、感覚と運動をスムーズに組み合わせることが苦手なのかも。

○解決

- ・やることをコロコロ変えるのではなく、同じ作業をくりかえしやる。
- ・くりかえしやっているうちに、少しは上達する。



パターン No. 13 チャンネルを合わせる

※「情報の入り口」を修正。

○概要

- ・読めるけど聞けない。話せるけど書けない。

○状況

- ・作業指示を受けている。または文章を書くことが求められている。

○問題

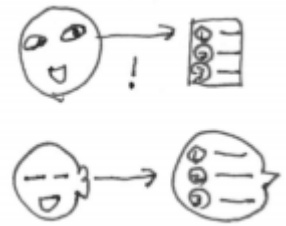
- ・口頭で説明を聞いたり、マニュアルを読んだりしたとき、ちっとも頭に入らない。
- ・そういうことがよくある。
- ・字が汚かったり、どうしても書き間違いをしてしまう。

○フォース

- ・情報のインプット・アウトプットのチャンネルのうち、特定のものを使うのが苦手なのかも。

○解決

- ・ちょうどいい難易度でトレーニングすると意外と伸びる。
- ・苦手なやり方にこだわらず、代替りの方法があるなら積極的に使う。
- ・読むのも書くのも苦手なら、実物を触りながら学ぶ。



パターン No. 14 わたしの体力ゲージ

○概要

- ・いつのまにか体力を使い果たしている。

○状況

- ・作業に取り組んでいる。ものすごく集中している。

○問題

- ・やりすぎて倒れてしまった。
- ・力を入れすぎていて、あとから筋肉痛がひどい。
- ・「疲れたら休憩取って」と言われるが、タイミングがわからない。

○フォース

- ・作業に集中すると、自分の状態に意識を向けることがなくなってしまうのかも。

○解決

- ・一定時間や一定のタイミングで、強制的に休みを取るルールを設ける。
- ・自分の疲労状態に意識を向け、その程度を言葉にする機会を定期的に設ける。
- ・そうして徐々に、作業しながら平行して自分の疲労状態に気付けるようになることを目指す。
- ・休憩を取るときに具体的にどう行動すればいいか、あらかじめ確認したり、練習したりする。



パターン No. 15 備えあればうれしいな

○概要

- ・予想外の事態にどうしたらいいかわからない。

○状況

- ・作業に取り組んでいるが、進捗状況が悪く、目標達成ができなさそう。

○問題

- ・一度立てた予定を変更するのが苦手。
- ・たとえ無理そうだとわかっているけど、ひたすら続けるほかにやり方がわからない。
- ・あるいは無駄だと思い、全部放り投げてしまう。
- ・「融通が効かない」と言われる。

○フォース

- ・予想外の事態を踏まえて、最初に決めた目標や手順を柔軟に見直すことが苦手なのかも。
- ・元々の目標設定が高すぎたのかも。

○解決

- ・あらかじめ、問題が生じたときにどう対応するかをマニュアル化しておく。
- ・作業が遅れていたり、予想外の事態が起きたら、誰かに相談する。
- ・予想外の事態がめったに起こらない作業を選ぶ。

パターン No. 16 わたしのニンジン

○概要

- ・お世辞でしょ？って思っちゃう。
- 状況
 - ・新しい行動を身につけようとしている。
- 問題
 - ・不慣れなことへの苦手意識が先に立ってしまい、なかなか身に付かない。
 - ・挑戦したことや達成したことを褒めてもらっても、自分ではピンとこない。
- フォース
 - ・行動を変化させる上で重要な「ご褒美」がないから、やる気がでないのかも。
 - ・多くの人にとってご褒美になるようなことに、自分は興味がないのかも。
 - ・その行動を身につけるとどんないいことがあるか、あまりわかっていないのかも。
- 解決
 - ・自分がどんな欲で動くのか、価値観を明らかにする。目標を達成すること、前の自分よりも成長していること、あの人から評価されること、美味しいものを食べること、などなど。そして、「ご褒美」を計画に組み込む。
 - ・その行動を身につけるとどんないいことがあるか、あらためて確認する。
- 関連パターン
 - ・キラパタ B41「やる気スイッチ」

【Ⅲ・新しい環境に向かって行動するときのパターン】

キラパタ B11 一歩を踏み出す

- 概要
 - ・なりたい自分への道のりも、最初の一步から。
- 状況
 - ・企業の中で働きたいと思いはじめました。
- 問題
 - ・働きたいと思っても、何もせずにいると、時間だけが過ぎてしまい、目標を見失ってしまいます。
- 解決
 - ・こうなりたい姿をイメージして、おもいきって、まずは動いてみます。
- 結果
 - ・次の一歩が見えてくるようになります。

キラパタ B12 小さな成功体験

- 概要
 - ・小さな成功体験の積み重ねが自信と成功につながる。
- 状況
 - ・企業で働くために一歩を踏み出してみました。
- 問題
 - ・一生懸命取り組んでも、最初から失敗ばかりが積み重なっていくと、「やっぱり自分にはできない」と、消極的になってしまいます。
- 解決
 - ・まずは、小さくても成功体験を積み重ね、自信や喜びを共有していきます。
- 結果
 - ・自分の中でできていることに目が向くようになり、自信を得ることにつながります。

キラパタ B13 配慮リスト

- 概要
 - ・持っている力や必要な配慮を発見し、伝える準備をする。
- 状況
 - ・採用面接を受けようと思っています。
- 問題
 - ・企業に自分のできることや配慮してほしいことを説明するときに、うまく言葉にできなかったり、説明に時間がかかったりしてしまうと、相手に伝わりにくくなってしまいます。
- 解決

- ・自分に必要な配慮を、相手に説明できるようまとめ、伝わりやすくなるような準備をしておきます。
- 結果
- ・相手に、自分のことをよく知ってもらえるような伝え方ができるようになります。

【IV. 組織を育てるためのパターン】

パターン No. 17 居場所づくり

- 概要
- ・受け入れられる体験が大事。
- 状況
- ・新たに支援機関を利用することになった人のことを考えている。
- 問題
- ・障害のある人は、就職場面で初めて大きくつまづいた人もいれば、学校段階から失敗を重ねてしまったり、友だをうまく作れなかった人もいる。
 - ・そういう人は、支援機関という新しい環境でうまく自分がなじめるのか、また失敗してしまうのではないかと、不安に思っているかもしれない。
- 解決
- ・本人が支援機関を自分の居場所だと感じられるような場づくりをする。
 - ・担当のスタッフには、まずは自分の話をじっくり聞いてもらえるようにする。
 - ・ほかの利用者と話ができるようなきっかけづくりをする。

パターン No. 18 チャレンジのサポート

- 概要
- ・あえて背中を押すタイミング。
- 状況
- ・本人にとって支援機関が居心地のよいものになった。
- 問題
- ・新しいことにチャレンジするモチベーションが沸いてこない。
- 解決
- ・就労という目標のために支援機関を利用していることを、あらためて確認する。

パターン No. 19 スタッフもやってみる

- 概要
- ・障害は共有できなくても、経験は共有できる。
- 状況
- ・自己理解を深めたり、就職に向けた準備のため、本人に課題や作業をやってもらっている。
- 問題
- ・本人にとって課題や作業がどんな体験なのか、なかなか想像しにくい。
- 解決
- ・利用者にやってもらっている課題や作業を、スタッフ自らでまずはやってみる。

3.3 UCPの作成方法

UCPの前身である職業リハビリテーション・パターンでは、発達障害者が直面しがちな就業面の課題について典型例を整理した上、それら課題の背景にある要因や、課題への対応方針についても言及されている「アスペルガーの人はなぜ生きづらいのか？」（米田，2011）を主に参考にした。文献の記載内容を確認しながら、パターンの要素をピックアップした。

今回、UCPの作成に当たっては、障害者就労支援のパターンには、この分野に特化したものと、広く支援行為全般にあてはまるものがあるのではないかと発想を「よりよく生ききるための支援のパターン・ランゲージプロジェクト」（井庭研 2018 年度最終発表会）から受け、それら両面がカバーできるものを目指した。その際、後者については、公私さまざま

な場面での支援行為について解説している「人を助けるとはどのようなことか」（シャイン，2014）を新たに参考にした。

また、障害者就労支援機関の方に匿名でご協力いただき、実践経験から、就労支援を行う中で重視していることや、その意図・効果についてインタビューを行った。録音した発言からポイントとなるものを抽出することで、支援機関の組織づくり（カテゴリⅣ）のパターンした。また、既存のパターンについても、AsianPLoP2018 のライターズワークショップにて受けたコメント（障害者就労支援の知識や経験がない読み手にとってわかりにくい、など）を踏まえ改めて文献を確認し、追加・修正を行った。

4. 今後の展望

4.1 UCPの完成形

今回、職業リハビリテーション・パターンを改善し、UCPを作成したが、まだ試案の段階であり、実用に足るものではない。このため、今後さらにブラッシュアップしていきたいと考えている。具体的には、引き続き、障害者就労支援に携わる方を対象としたインタビューや、それらの方を複数人交えてのワークショップを実施することを考えている。

成果物は、4.2 に挙げるような様々な形で活用できるよう、以下のような複数の形式で作成する予定である。

形式	特徴
冊子形式	最も詳しい情報を掲載し、製本したもの。（同人誌即売会やワークショップで頒布）
カード形式	パターンのポイントとなる部分を抽出し、1枚のパターンを1枚のカード（裏表）に記載したもの。（同人誌即売会やワークショップで頒布）
ウェブサイト	冊子と同様の情報をウェブサイトに掲載。関連パターンや関連情報へリンクで飛べる。PDFダウンロードも可能。
チェックリスト・レーダーチャート	パターンの一覧をチェックし、レーダーチャートに図示できるもの。
事例	障害を抱えながら働く人の簡単な事例（問題が生じた場面）を説明したもの。（ワークショップで配布）

4.2 UCPの活用

成果物の具体的な活用方法については未定であるが、例えば、新任の支援者の研修素材としてや、実際の支援プロセスにおいて、支援者間や当事者が支援計画を共有するために活用することが考えられる。

場面	方法
本人が自分のために使う 支援者が個々のケースで使う	<ul style="list-style-type: none"> 今の状況に当てはまるパターンを探す。（パターン全体でなくとも、状況・問題・解決・結果といった各要素のいずれかでもよい） 当てはまるものがあつたら、パターン全体を見ることで、これから起きる問題の予測、現に起きている問題の原因の推測、予防策や解決策のアイデア出しに生かせる気づきを得る。 得られた気づきに基づいて解決策を実行する。

	<ul style="list-style-type: none"> 得られた気づきや解決策の実行結果を周りの人（本人だったら家族や支援者。支援者だったら本人や上司や他機関の支援者など）を共有する。
支援者の能力を高める	<ul style="list-style-type: none"> 知識を得るため、パターンを読んで、気になる点があればさらに関連情報を調べる。あるいは周りの人と読書会を開く。 複数人で集まり、パターンに関連するエピソードをお互いに共有する。 別の支援者の事例をパターンで読み解く。 パターンにあるようなケースを自分で経験したことがあるか、書かれているような解決策を実行する能力があるか、チェックリスト・レーダーチャートを使って自己をふりかえる。 自己のふりかえりを元に、経験・能力の目標を立てる。
支援機関の組織づくりに活かす	<ul style="list-style-type: none"> パターンにあるような解決策の中で、自分たちの組織はどのような支援を得意としているか考える。 自分たちの組織で実践していることが、新しいパターンになるか考えてみる。
新たに人をまき込む	<ul style="list-style-type: none"> この分野に関心はあるが、身近に障害のある人がいなかったり、イメージが持ちづらい人を対象に、障害を抱えながら働く人の事例を用いたワークショップを行う。困っている場面を見ながら、なにが原因なのか、どうしたら解決できるかアイデアを出し合う。

謝辞

前稿の作成に当たっては、井庭崇研究室、株式会社 LITALICO の LITALICO 研究所、有志団体 Torimographers、キャリア形成支援プロジェクト TUCURU の皆様、ほか沢山の方に助言をいただきました。特に、今回シェパードを担当いただいた金子智紀さんには、短い期間に多くのコメントをいただき、大きく内容が膨らみました。

また、本稿の作成に当たっては、鎌田安里紗さんにシェパードを担当いただき、パターンの構成を整理したり、読み手にわかりやすい言葉選びなどの助言をいただきました。この場を借りて感謝申し上げます。

参考文献

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（1994）『職業的困難度からみた障害者問題—障害者および重度障害者の範囲の見直しをめぐって—（調査研究報告書 No. 3）』（2章）

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku03.html>

遠藤徑至（2018）『サポーターズ・パターンの提案と職業リハビリテーション・パターンの試案』AsianPLOP 2018

<https://pl.csie.ntut.edu.tw/asianplop2018/lib/exe/fetch.php?media=pre-proceedings:5.pdf>

川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労推進課（2018 改訂）『多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ』

<http://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000068524.html>

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会（2018）『今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 報告書』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00679.html

内閣府（2009）『障害者に対する障害を理由とする差別事例等の調査』（2011年10月14日第9回障がい者制度改革推進会議 差別禁止部会 参考資料2）

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/b_9/pdf/ref2.pdf

米田衆介（2011）『アスペルガーの人はなぜ生きづらいのか？ 大人の発達障害を考える』，講談社