

誰もが生き生きと働ける社会を導くパターン・ランゲージ（ハタパタ）の提案

Suggestion of "Pattern Language for Work in Pluriverse".

遠藤径至, 厚生労働省 (※)

KEIJI ENDO, Ministry of Health, Labour and Welfare

※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。

本稿は、AsianPloP2018「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」及びAsianPloP2019「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」の続編である。障害者就労支援のパターン・ランゲージとして、名称を「ハタパタ」と変更したものを再提案する。これは、障害のある本人にとって働き方を考える参考に、また、家族や職場の同僚、支援機関のスタッフなどの本人をサポートする機会のある人にとってサポートのあり方を考える参考になるものを目指している。

This paper is a sequel to AsianPloP2018 "Suggestion of "Pattern Language for Supporters" and tentative plan of "Vocational Rehabilitation Patterns" and AsianPloP2019 "Universal Career Design Pattern that Leads a Society where Everyone can Work Lively". We will re-suggest the pattern language for supporting persons with disabilities who have changed the name to "hata - pata" ("hata" is an abbreviation for "work", "pata" is an abbreviation for "pattern"). We aim to help people with disabilities think about their work styles and people such as family, colleagues at work, and staff at support organization think about their support styles.

KEYWORDS

障害者雇用 (Employment of people with disabilities) / 職業リハビリテーション (Vocational Rehabilitation)

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が、その中に、障害者の就労が盛り込まれている。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。

身体障害、知的障害だけでなく、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病など、様々な心身の障害を抱える方が就労を目指す中で、それに対応するように、公的な制度も、支援機関も様々なものが整備されてきている。しかし、自分にとってどんな支援が必要なのか、どういう方向性で就労までの準備を進めればいいのかを見出すのは簡単ではない。また、支援者にとっても、多様なニーズに対応するための専門性を身につけるのは、簡単なことではない。

このような背景のもと、障害を抱える人が就職を目指す際に直面しがちな困難や、それに対する対応策をまとめたパターン・ランゲージとして、筆者はこれまで、「職業リハビリテーション・パターン」(遠藤, 2018) や「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」(遠藤, 2019) を提案してきた。

本稿では、前稿までのパターンを元に、障害者雇用の分野のパターン・ランゲージの先例である「多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ」（キラパタ）などの内容を統合し、「ハタパタ」としてまとめ直した。

「ハタパタ」は、第一には、障害のある本人にとって、自身の就職活動や働き方を考える参考となることを想定している。また、家族や職場の同僚、支援機関のスタッフなど、さまざまな形で本人をサポートする機会のある人たちにとって、サポートの背中を押したり、サポートのあり方を見直したりする参考となることを想定している。

加えて、障害者雇用というテーマに直接関係のない人たちが関心を向けるきっかけとなることも想定している。このように、異なる立場の人たちを読者として想定することで、「ハタパタ」が共通言語となって、様々な背景や立場の人たちが障害者雇用について語る事が可能となり、それにより、誰もが働きやすい社会をつくっていくことが期待できる。

次章以降では、背景となる障害者雇用の分野の課題を概観した上で、「ハタパタ」の具体的内容を紹介する。その上で、作成経緯を概説する中で、既存のパターン・ランゲージを継承する方法についても取り上げる。そして最後に、「ハタパタ」の活用についての今後の展望を述べる。

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、従業員に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。

3. 誰もが生き生きと働ける社会を導くパターン・ランゲージ（ハタパタ）

3.1 ハタパタの概要

上記のとおり、一部の専門家や専門的な文献のみに閉じている障害者就労支援のノウハウについて、障害のある本人などが活用できることを目指し、「誰もが生き生きと働ける社会を導くパターン・ランゲージ」（ハタパタ）を作成した。具体的な内容は後記 3.2～3.4 のとおりである。

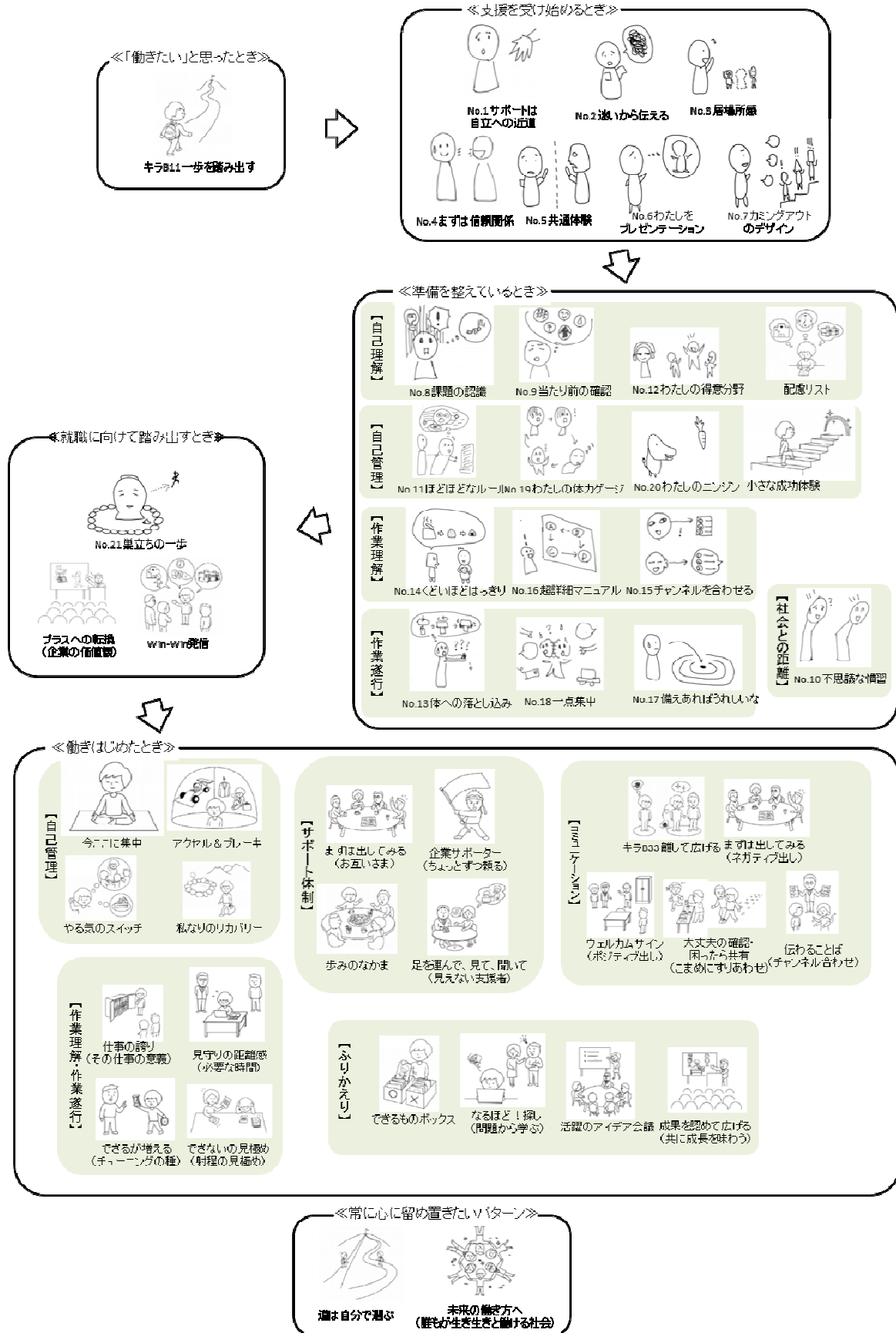
「ハタパタ」は、「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」から引き継いだ 19 パターン、「障害者の活躍を生み出すパターン・ランゲージ」B パートから引用した 12 パターン、「多様な人たちが輝くパターン・ランゲージ」を参考に作成した 16 パターンの計 47 パターンからなる。

これらは、就労の段階ごとに分類することができ、後記のパターン・マップでは、就職前から就職後までの大まかな状況ごとにパターンを配列している。すなわち、「働きたい」と思ったとき、「1人で頑張っているとき」、「準備を整えているとき」、「就職に向けて踏み出すとき」、「働き始めたとき」の5つの状況と、特定の就労段階には属さないが、

誰もが生き生きと働ける社会をつくるための心構えとして、《常に心に留め置きたいパターン》の計6つのカテゴリに分類している。

パターンの記述フォーマットは、イメージイラストのほか、状況、問題、フォース、解決・アクション、結果という構成にしている。なお、「解決・アクション」では、本人のアクションだけでなく、支援者や企業側のアクションについても記載している。

3.2 「ハタパタ」パターン・マップ



3.3 「ハタパタ」パターン・リスト

<p>「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」から引き継いだパターン</p> <p>No.1 サポートは自立への近道 「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 居場所感 (旧・居場所づくり) 「なじめなかったらどうしよう。」</p> <p>No.4 まずは信頼関係 「話さなきゃ、と思うのに、言葉が出ない。」</p> <p>No.5 共通体験 (旧・スタッフもやってみる) 「伝わらないもどかしさ。」</p> <p>No.6 わたしをプレゼンテーション 「どこから話しているのやら。」</p> <p>No.7 カミングアウトのデザイン 「なんで知ってるの？」</p> <p>No.8 課題の認識 「また、やってしまった。」</p> <p>No.9 当たり前の確認 「言ってることはわかるけど、響かない。」</p> <p>No.10 不思議な慣習 「普通にしたら怒られる。」</p> <p>No.11 ほどほどなルール 「やりすぎて、燃え尽きる。」</p> <p>No.12 わたしの得意分野 「人の目が気になる。」</p> <p>No.13 体への落としこみ 「わかっているけど動けない。」</p> <p>No.14 くどいほどはつきり 「なぜそれをやるのか、わからない。」</p> <p>No.15 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.16 超詳細マニュアル 「見ればわかると言わないで。」</p> <p>No.17 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.18 一点集中 「とにかく、ぎこちない。」</p> <p>No.19 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.20 わたしのニンジン 「お世辞でしょ？って思っちゃう。」</p> <p>No.21 巣立ちの一步 (旧・チャレンジのサポート) 「もうすこし、このままでいたい。」</p>
<p>「障害者の活躍を生み出すパターン・ランゲージ」B部分から引用したパターン</p> <p>本人 B11 一步を踏み出す 「なりたい自分への道のりも、最初の一步から。」</p> <p>本人 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>本人 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>本人 B21 Win-Win 発信 「職場に貢献しちくため、配慮が必要なことを伝える。」</p> <p>本人 B22 今ここに集中 「どんな任された仕事でも、コツコツと取り組むことで信頼を蓄積する。」</p> <p>本人 B23 アクセル&ブレーキ 「自分をコントロールできるスピードで進む。」</p> <p>本人 B31 できるものボックス 「自分のできる仕事を増やしていく。」</p> <p>本人 B32 歩みのなかま 「同じように働く人たちと、お互いに教わり教えあう。」</p> <p>本人 B33 離して広げる 「悩みを人に話すことで自分から離す。」</p> <p>本人 B41 やる気のスイッチ 「仕事への前向きな意欲を引き出す自分なりのポイントを知って実践する。」</p> <p>本人 B42 私なりのリカバリー 「職場で活躍できる自分らしさを取り戻す。」</p> <p>本人 B43 道は自分が選ぶ 「自分で決めることから自信が生まれ、その後の可能性を広げていく。」</p>
<p>「多様な人たちが輝くパターン・ランゲージ」から引用したパターン</p> <p>キラパタ 1 プラスへの転換 (企業の価値観) 「ちょっとではなく、すごくよくなる。」</p> <p>キラパタ 2 まずは出してみる (ネガティブ出し/お互いさま) 「言葉にすると、安心が生まれる。」</p> <p>キラパタ 3 職場サポーター (ちょっとずつ頼る) 「応援したい気持ちでいっぱい。」</p> <p>キラパタ 4 活躍のアイデア会議 「ここから可能性があふれ出す。」</p> <p>キラパタ 5 ウェルカムサイン (ポジティブ出し) 「あなたが来てくれて、うれしい！」</p> <p>キラパタ 6 仕事の誇り (その仕事の意義) 「引き出そう、最強モチベーション。」</p> <p>キラパタ 7・8 大丈夫の確認・困ったら共有 (こまめにすりあわせ) 「OKで自信を育む。」</p> <p>「分かち合うと、分かり合う。」</p> <p>キラパタ 9 なるほど! 探し (問題から学ぶ) 「違いがあるから、素晴らしい。」</p> <p>キラパタ 10 伝わることば (チャンネル合わせ) 「通じ合うって、気持ちいい。」</p> <p>キラパタ 11 できるが増える (チューニングの種) 「今回はどこをアレンジする？」</p>

キラパタ 12	できないの見極め（射程の見極め）	「強みを伸ばすほうが戦力アップ。」
キラパタ 13	見守りの距離感（必要な時間）	「急がず、じっくり。」
キラパタ 14	足を運んで、見て、聞いて（見えない支援者）	「職場と共に成長する。」
キラパタ 15	成果を認めて広げる（共に成長を味わう）	「うちもここまできた！」
キラパタ 16	未来の働き方へ（誰もが生き生きと働ける社会）	「10年後の働き方は、きっとこんな感じ。」

3.4 「ハタパタ」パターン本文

《支援を受け始めるとき》

■ No.1 サポートは自立への近道

○状況	<ul style="list-style-type: none"> 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。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が、実際の就職活動はうまくいっていない。 （たとえば、「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みどころだし、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。）
○問題	<p>「なんだか、うまくいかない。」</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 障害者就労に特化した相談機関・支援機関があるのは知っているが、サポートを受けること自体にためらいがある。 （たとえば、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に感じる。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る。）
○解決・アクション	<ul style="list-style-type: none"> 支援を受けた結果、働けるようになれば、自分だけでなく、さまざまな人にもメリットがあることを意識してみる。 （働くことは、雇用主である企業や、その顧客に直接価値をもたらす。また、税金を納めることは社会にもメリットがある。支援機関にとっても、あなたを支援することや、あなたが就職し、働き続けることは実績となる。）
○結果	<ul style="list-style-type: none"> 支援を受けることに前向きな気持ちになれる。 ただし、個別の支援機関で支援を受けるかどうかを決める際、またためらってしまうかもしれない。（No.2）

■ No.2 迷いから伝える

○状況	<ul style="list-style-type: none"> 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	<p>「大丈夫です、とつい言ってしまう。」</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者就労のための支援機関があることは調べたが、どうも利用に踏み切れない。 		
○フォース	<ul style="list-style-type: none"> 支援を受けたいと思っているが、自分に合う支援が受けられるか確信が持てず、不安がある。 （たとえば、前に利用した支援機関で嫌な思いをして、同じことが再度起きないか心配。） 		
○解決・アクション	<table border="0"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> まずは自分の状況や困っていること、支援機関の利用を迷っていることを伝え、これからについて相談してみる。 （相談する相手は、自分にとって安心できる距離感の身近な人、自治体などの相談窓口、実際にサービスを提供している支 </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>（支援者）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> まずは自分の状況や困っていること、支援機関の利用を迷っていることを伝え、これからについて相談してみる。 （相談する相手は、自分にとって安心できる距離感の身近な人、自治体などの相談窓口、実際にサービスを提供している支 	<p>（支援者）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> まずは自分の状況や困っていること、支援機関の利用を迷っていることを伝え、これからについて相談してみる。 （相談する相手は、自分にとって安心できる距離感の身近な人、自治体などの相談窓口、実際にサービスを提供している支 	<p>（支援者）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 		

援機関などから、相談しやすいところを選ぶ) ・ 相談の結果、支援機関の利用を勧められても、最終的には、自分で納得した上で利用を決める。	迷いが伺えるならば、そこを ていねいに聞いていくことから支援を始める。
○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・紹介してもらえらることもある。	

■ No.3 居場所感

○状況 ・ 複数の支援機関の中から、どこを利用しようかと考えている。	
○問題 「なじめなかったらどうしよう。」 ・ これまで、学校で友だをうまく作れなかったり、就職場面で大きくつまづいた経験があり、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、不安がよぎってしまう。	
○解決 ・ 受け入れられる体験を大事にする。 (訓練プログラムが充実していることや、就職率が高いことも重要だが、まずは自分の困り感や希望をしっかりと受け止めてもらい、居心地のよさを感じられるかどうかを大切に、支援機関を選ぶ。)	(支援者) ・ 本人が支援機関を自分の居場所だと感じられるよう、まずは本人の話をじっくり聞くよう心掛ける。 ・ 新しい利用者が、ほかの利用者と話ができるよう、共通の話題を振るなどきっかけづくりをする。
○結果 ・ 人と関わることに前向きになり、さらなる変化につながる。	

■ No.4 まずは信頼関係

※「信頼関係の構築」を修正

○状況 ・ 「サポートは自立への近道」(No.1)と考え、周囲の人や支援機関の支援を受けようとして、自分の問題について相談している。	
○問題 「話さなきゃ、と思うのに、言葉が出ない。」 ・ 自分の状況や困っていることを説明するのにためらってしまう。 (重要なことが伝わってないので、相手からの提案もピンと外れになってしまう。)	
○フォース ・ 良い支援や自分に合った支援を受けるためには、自分の状況や困っていることを伝えなければならない。 ・ しかし、初対面の相手への緊張、相手がどこまで親身になって支援してくれるかわからないという不安、失敗体験を話すことの恥ずかしさなどがあると、自分の深い話をするのをためらってしまう。	
○解決・アクション ・ いきなり全てを伝えなければと思わず、まずは率直に話せる関係をつくることを目指す。 (たとえば、 - 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る。 - 面接中に自分の話が十分にできなかったなと思ったら、あとからでも積極的に、補足、訂正する。 - 「緊張している」とか、「あまり話せなかった」など、面接中の自分の状態について伝えてみる。)	(支援者) ・ 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す。
※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、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。	

○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、「課題の掘り下げ」(No.8)ができるようになる。
- ・ 時間をかけても信頼関係が築かれなければ、自分に合っていない可能性もあるので、別の支援者や別の支援機関を試してみる。

■ No.5 共通体験

○状況

- ・ 自己理解を深めたり、就職に向けた準備のため、課題や作業に取り組んでいる。

○問題 「伝わらないもどかしさ。」

- ・ 取り組みづらさを感じているが、それをうまく支援者に伝えることができない。

○フォース

- ・ 支援機関の利用者と支援者の間では、障害の有無に加えて、役割が違うため、同じ場においても、見えているものが異なっていることがある。

○解決

- ・ 自分が取り組んでいる課題や作業を、支援者にも試しにやってみてもらう。

(支援者)

- ・ 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。

○結果

- ・ 言葉にならない感覚が伝わりやすくなる。

■ No.6 わたしをプレゼンテーション

○状況

- ・ **支援機関を利用する時に、自分のことを伝える必要がある。**

○問題 「どこから話していいのやら。」

- ・ **限られた面接時間では、相手に自分の状況や困っていること、希望などをうまく伝えることができない。**
(重要なことが伝わってないので、相手からの提案もピンと外れになってしまう。)

○フォース

- ・ 「自分の頭の中にある情報を整理して、重要なところを強調しながら、相手に合わせて伝える」ところに苦手さがあるのかも

○解決・アクション

- ・ **あらかじめ、自分のことをよく知っていて信頼できる人(家族や先生など)にお願いして、あらかじめ相談内容を整理しておく。**
(整理するだけでもいいし、メモの形にまとめ、当日はそれを見ながら説明したり、そのまま渡してしまってもいい)。
- ・ さらに、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、補足してもらう。

(支援者)

- ・ 本人が説明するのに苦労しているときは、身近な人の力を借りることを提案してみる。
- ・ あるいは、本人の同意を得た上で、直接連絡して話を聞く。

○結果

- ・ **重要なことをしっかりと伝えられる。**

■ No.7 カミングアウトのデザイン

○状況

- ・ 支援機関を利用する際に、自分の障害のことを伝える必要がある。

○問題 「なんで知ってるの？」

- ・ **自分の希望に反する形で、障害のことが人に伝わってしまう。**

○フォース

- ・ 自分の障害を人に知られることについて気にするかどうかは千差万別なので、思い違いが起きやすい。

○解決・アクション

- ・ **自分にとってちょうどいい内容のカミングアウトのあり方(誰に対して、どこまでの内容を、いつ伝えるか)を考え、**

(支援者)

- ・ 障害があるということや、その内容については、個

<p>障害のことを伝えた相手にもそれを尊重してもらう。 (特に、自分が敏感に気にする場合は、しっかりと伝える。文書にしておくのもよい。)</p>	<p>人情報の中でも特に配慮が必要なものとして、情報管理や、本人への同意を得ての第三者提供を丁寧に行う。</p>
<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 安心して支援が受けられる。 	

《準備を整えているとき》

■ No.8 課題の掘り下げ



<p>○状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 (たとえば、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している。)
<p>○問題 「また、やってしまった。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分なりに対処してきたが、あまり改善しなかったり、似たような問題が繰り返し起きたりして、結局根本的な解決に結びついていない。
<p>○フォース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ うまく行かなかったとき、「うまく行かなかった」ということはわかっても、その原因がどこにあるのかは、わかりにくい場合がある。 ・ 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。 <p>※ 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。</p> <p>※ 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。</p> <p>※ 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。</p>
<p>○解決・アクション 本質的な課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの問題の背景にある本質的な要因（自分の障害特性、その他の自分の特徴、周囲の環境など）を深く掘り下げて分析する。 (たとえば、失敗が生じたときにどんなことを考えていたか思い出す、複数の失敗経験に共通するものがないか探す、うまく行ったときとうまく行かなかったときを比較する、などの方法がある) ・ さらに、それがどういった状況で問題（課題）となりそうか、予想を立てる。
<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 問題の本質がわかると、様々な対処ができる。まず、強みを生かし、弱みが表れにくい働き方を選択できる。また、改善の余地がありそうなものは、知識を身につけたり、トレーニングによって対処できる。どうしても苦手だけど避けられないものは職場の人に伝え、必要な範囲で配慮してもらうこともできる。

■ No.9 当たり前の確認

<p>○状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 (たとえば、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。) 	
<p>○問題 「言ってることはわかるけど、響か</p>	<p>(支援者)</p>

<p>ない。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援者のアドバイスや提案が、どうしてもいいことのように思えて、悪気はないのに、ないがしろにしまったり、抵抗感が生じる。 <p>(たとえば、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、つい態度に出てしまう。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<p>○フォース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人と支援者の間で、当たり前だと思っていること（たとえば、何のために働くのか？）の中身が異なっているのに、それにお互い気づいていない。 ・ 感じ方・考え方は人それぞれだが、障害のある人は、特に、独特な経験に基づき独特な感じ方・考え方をしていることがある。 	
<p>○解決・アクション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>(例えば、「どうしてそれを勧めようと思ったんですか？」など。)</p>	<p>(支援者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>(例えば、「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。)</p>
<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多くの人にとって一般的な価値観について知ると同時に、自分の価値観が一般的ではないことに気づき、自己理解が深まる。そして、必要性を感じられなかった提案・アドバイスに価値を見出せるかもしれない。 	

■ No. 10 不思議な慣習

<p>○状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分のやりたいように行動している。
<p>○問題 「普通にしてたら怒られる。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<p>○フォース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<p>○解決</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分の言動について「こうあるべき」だけではなく、「どう行動するのが自分にとって得か？」といった切り口で考えてみる。 <p>(独特の世界観・価値観を持っていると、多くの人々が当たり前に従っている慣習こそが、非合理的で「不思議な慣習」だと思えるかもしれない。ただ、自分も含め、その慣習に従わないと、多くの人は怒り出すので、それは結局、自分にとって損になる。逆に、形だけでも従っておくと、周囲の人から認められ、自分にとって得になると考えてみる。)</p>
<p>○結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人間関係がスムーズになる。 <p>(鋭い人は、形だけ従っていることを見抜くかもしれないが、それをことさら指摘するような人はあまりいない。)</p>

■ No. 11 ほどほどなルール

※「ほどほどなやり方」を修正。

○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 「やりすぎて、燃え尽きる。」	・当たり前のことをや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。
○結果	・限界を超えることなく、継続的に通所（出勤）することができる。

■No. 12 わたしの得意分野

※「実感できる価値」を修正。

○状況	・社会的でありたい、人に好かれたいと思う。
○問題 「人の目が気になる。」	・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。
○結果	・自尊心を損ねずに、成功体験を積み重ねることができる。

■No. 13 体への落とし込み

○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 「わかっているけど動けない。」	・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、訓練や模擬職場など失敗できる場面で試す経験を積んで、体になじませていく。
○結果	・練習したという安心感もあいまって、多少はうまく動けるようになる。

■No. 14 くどいほどはつきり

○状況 ・ なにか作業を行うよう指示を受けた。
○問題 「なぜそれをやるのか、わからない。」 ・ 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。
○結果 ・ 必要性を理解して、作業に取り組むことができる。

■ No. 15 チャンネルを合わせる
※「情報の入り口」を修正。

○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 「読めるけど聞けない。話せるけど書けない。」 ・ 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 ・ 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。
○結果 ・ 本来持っている作業能力を発揮することができる。

■ No. 16 超詳細マニュアル
※「見えるしくみ」を修正。

○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 「見ればわかると言わないで。」 ・ 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。
○結果 ・ しっかりと手順を覚えた上で、安定して作業を行うことができる。

■ No. 17 備えあればうれしいな

○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 「予想外の事態にどうしたらいいかわからない。」 ・ 一度立てた予定を変更するのが苦手。

<ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・その時々々の状況に応じて、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 <ul style="list-style-type: none"> ・作業が遅れるなど、さまざまな場合に備え、どう対応するかをマニュアル化しておく。 ・マニュアルにも載ってない予想外の事態が起きたら、すぐ相談することに決めておく。 ・そもそも、予想外の事態がめったに起こらない作業を選ぶ。
○結果 <ul style="list-style-type: none"> ・一定の範囲の状況変化に対応することができる。

■No. 18 一点集中

※「いわゆる不器用」を修正

○状況 <ul style="list-style-type: none"> ・手足や体を動かす作業を行っている。
○問題 「とにかく、ぎこちない。」 <ul style="list-style-type: none"> ・やり方はわかっているのに、うまく体が動かない。 ・走るのが遅かったり、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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・できるだけ同じ状況の中で、同じ作業をくりかえしやる。
○結果 <ul style="list-style-type: none"> ・くりかえしやっているうちに、少しずつスムーズになっていく。

■No. 19 わたしの体力ゲージ

○状況 <ul style="list-style-type: none"> ・作業に取り組んでいる。ものすごく集中している。
○問題 「いつのまにか体力を使い果たしている。」 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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。
○結果 <ul style="list-style-type: none"> ・限界を超えることなく、継続的に通所（出勤）することができる。

■No. 20 わたしのニンジン

○状況 <ul style="list-style-type: none"> ・新しい行動を身につけようとしている。
○問題 「お世辞でしょ？って思っちゃう。」 <ul style="list-style-type: none"> ・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。
○結果 ・ モチベーションを持って、安定して作業に取り組むことができる。

《就職に向けて踏み出すとき》

■ No. 21 巣立ちの一步

○状況 ・ 訓練内容に慣れてきて、支援機関が居心地のよいものになってきた。	
○問題 「もうすこし、このままでいたい。」 ・ 就職活動にチャレンジするモチベーションが沸いてこない。	
○フォース ・ 自分のことを受け止めてもらい、必要な配慮を十分に受けられる支援機関の中にと、自尊心を満たすことができるので、不確定要素の強い就職活動への不安を強く感じているのかも。	
○解決 ・ 支援機関の利用を始めたときと今の自分を比較して、その間の成長をふりかえる。 ・ これまで自分が努力してきたのはなんのためだったのか、あらためて確認する。	(支援者) ・ 本人が勇気を出して一步を踏み出したことを見逃さずに評価する。 ・ 本人が一步を踏み出せないときは、支援者から、就労という目標をあらためて確認し、背中を押す。
○結果 ・ 就職するという目的を思い出し、次の一步を踏み出すことができる。	

4 ハタパタの作成方法

4.1 ブラッシュアップの過程

「はじめに」でも記載したとおり、本稿でハタパタを提案する以前に、著者は同様の趣旨で「職業リハビリテーション・パターン」（遠藤，2018）及び「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」（遠藤，2019）を作成している。初めに作成した職業リハビリテーション・パターンでは、発達障害の一類型である「アスペルガー障害」の者が直面しがちな就業面の課題や対応について言及されている「アスペルガーの人はなぜ生きづらいのか？」（米田，2011）の記載内容を元に、就職準備段階で自己理解を深めるなどのパターンの要素をピックアップした。「ハタパタ」の No.8～No.20 は、概ねこの本を参考にして作成した。

また、様々な支援機関があるにも関わらず、なかなか適切な支援に結びつかない人が少なからず存在することが想定され、支援関係を形成するためのパターンの必要性が伺われた。このため、広く支援行為全般にあてはまるコツを抽出するため、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「人を助けるとはどういうことか」（シャイン，2014）の記載内容を元に、支援を受け始める際のパターンの要素を抽出した。「ハタパタ」の No.1～No.7（No.3・No.5 をのぞく）は、このような観点から作成した。

加えて、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のインタビューを行い、支援機関の組織づくりに関するパターンの要素を抽出した。「ハタパタ」の No.3、No.5、No.21 はこのインタビューに基づき作成した。

「職業リハビリテーション・パターン」では、主な読者として障害者就労支援機関の支援者を想定していたが、数次に渡るライターズ・ワークショップ（AsianPLoP2018、AsianPLoP2019、Agile Tour Osaka 2019 × miniPLoP）の中で、参加者の多くを占める「障害者雇用に関係のない人」にとっても意義のあるものではないかとの意見があったことを踏まえ、前記のとおり、想定している対象を修正している。また、「職業リハビリテーション」という言葉が専門用語であり、多くの人には障害者の就労支援を指していることがわかりにくいといった意見や、障害がある人に限らず活用可能性があるのではないかといった意見があったことを踏まえ、障害者雇用の知識がない読者でも理解しやすいような言葉選びを心がけるとともに、題名についても修正している。

4.2 キラパタの統合

「ハタパタ」の全身である「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」では、オリジナルのパターンに併記する形で、「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」のうち、就職前のパターンである「一步を踏み出す」「小さな成功体験」「配慮リスト」を取り上げていた。これは、主に就職後のステージを対象としたキラパタと対照的に、「ユニバーサル・キャリアデザイン・パターン」を就職前のステージに特化したものとして作成していたためである。

しかし、就職前と就職後におけるパターンは互いに関連するものが多く、これらを一覧でできることが有用であると考えられたため、本稿 3.2 のパターン・マップ及びパターン・リストでは、キラパタのパターン名等も併せて記載している。キラパタの具体的な内容は割愛しているが、川崎市のウェブサイトから閲覧可能であるため、併せて参照することをお勧めしたい。

謝辞

前々稿・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いたほか、シェパードを担当いただいた金子智紀さん・鎌田安里紗さんには、特に沢山の助言をいただきました。

本稿の作成に当たっては、鷲崎弘宜さんにシェパードを担当いただき、パターンの各要素同士のつながりや、一般の人を読み手とした場合のわかりやすさなどの観点から、様々な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る—（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
