

連合総研シンポジウム
障害者雇用と労働組合
～インクルーシブな職場の創設に向けて～

従業員的意思決定を 尊重するためのポイント

明星大学人文学部福祉実践学科

縄岡好晴

意思決定を尊重するための4つのポイント

1 支援ニーズの把握と自己認識のサポート

障害のある当事者が、自身がどのような社会生活を望むのか、そしてそのために自らにどんな配慮や支援が必要なのかを認識することをサポートすること

2 意思決定へのサポート

自身に必要なアクションや周囲に協力を求める事柄を決定することをサポートすること

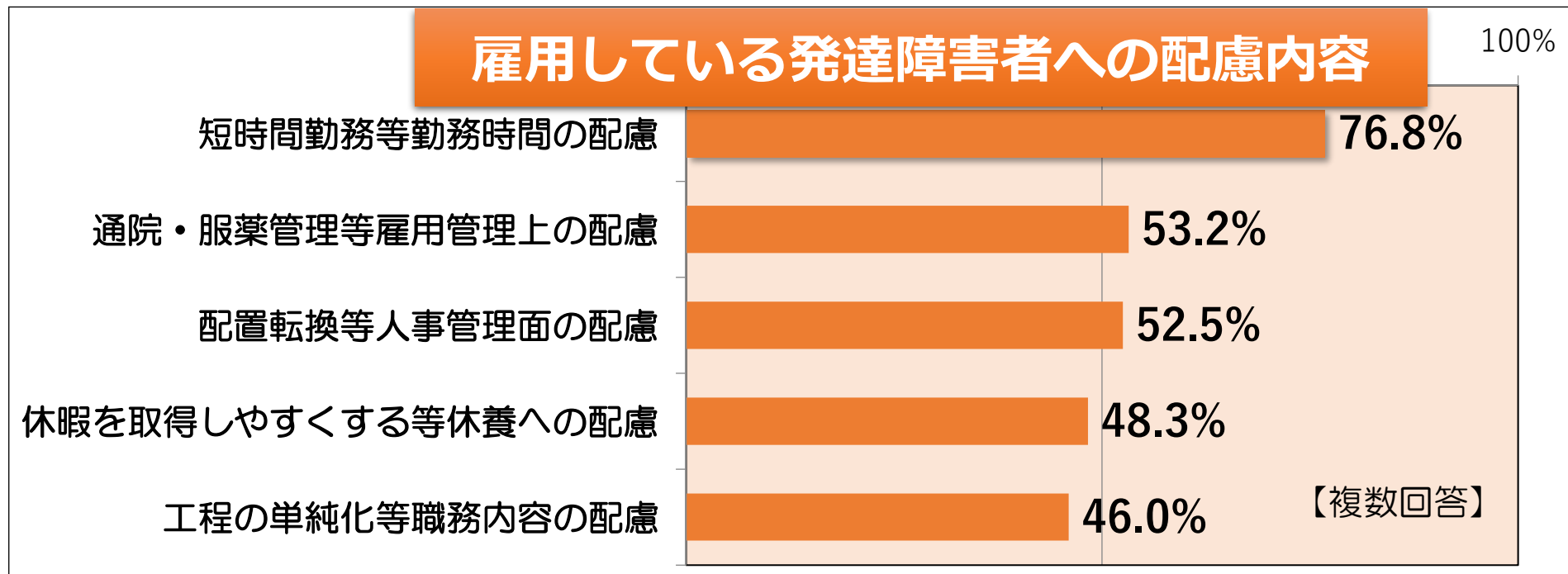
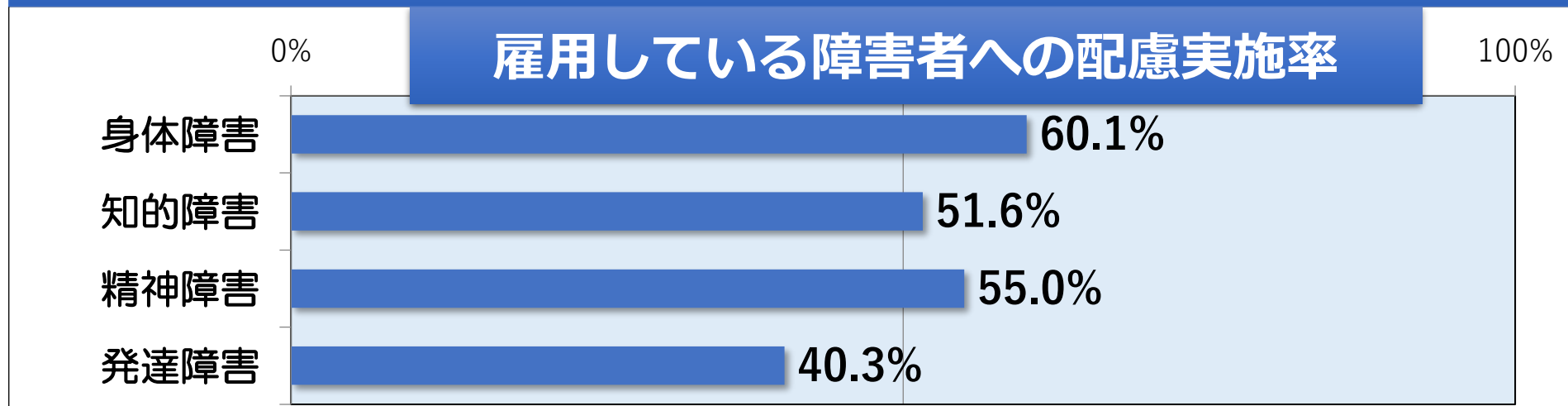
3 職場との調整のサポート

本人が行うアクションの遂行や周囲に意思を伝え調整を図ることをサポートすること、専門職を活用した取り組みなど

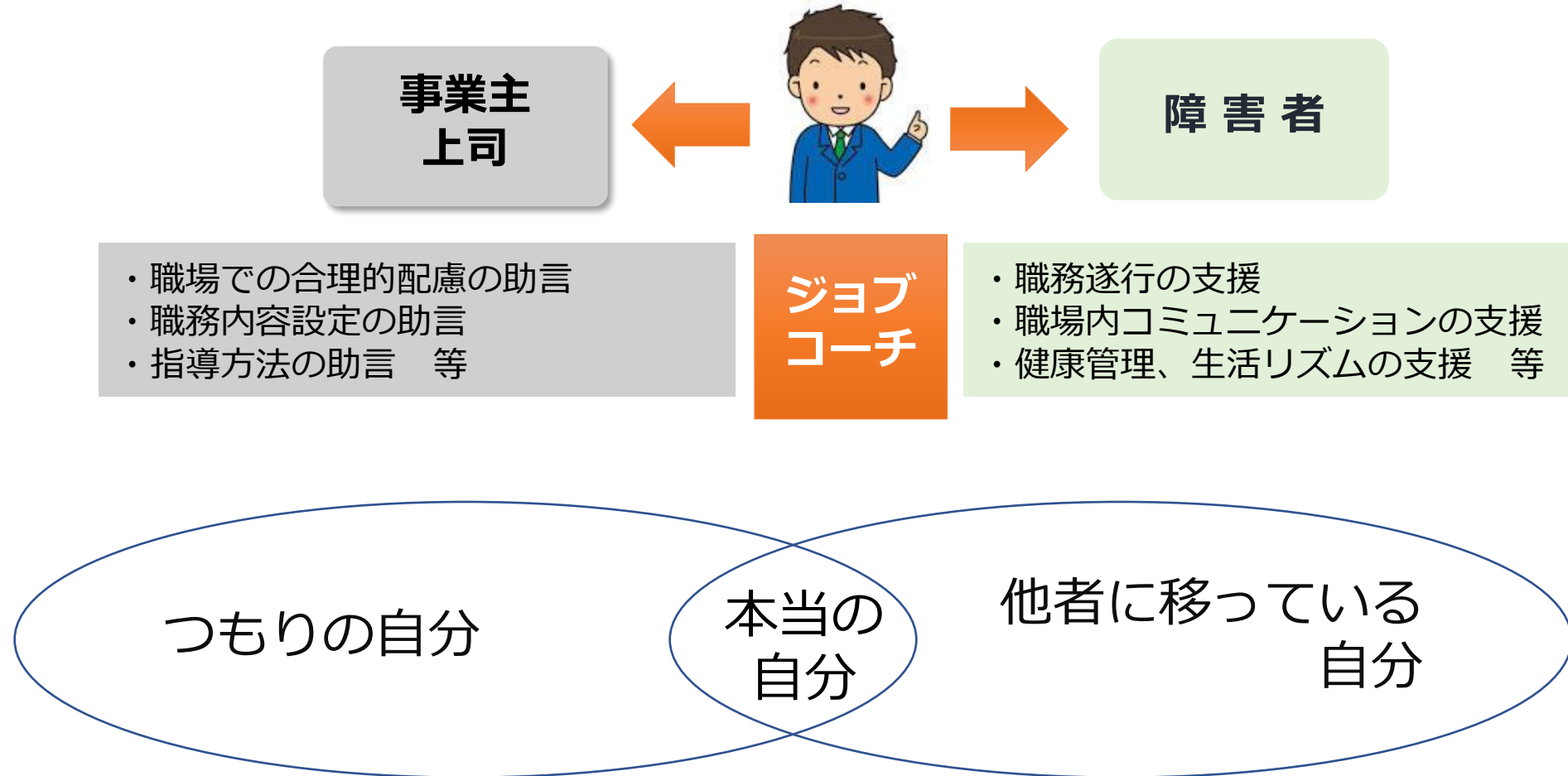
4 モニタリング

3の進捗や維持をモニタリングし必要な場合にはサポートを行うこと

【参考】事業所側が提供している配慮



ジョブコーチによる職場適応支援



重なっているところとずれているところは誰にでもあるが、重なりが小さいと周囲との摩擦が大きくなる。

意思決定を尊重した発達障害者の職場適応支援例

職務遂行

- 指示どおりに仕事ができない
- マニュアルを使えない
- ミスが多い
- スケジュール管理ができない
- 複数の作業を並行してできない
- 仕事の優先順位がつけられない
- こだわりがある
- 気が散りやすい

ルール ・ マナー

- 職場のルールが守れない
- 遅刻が多い
- 対人マナーが適切でない
- 暗黙のルールがわからない

適応行動

- 予定の変更が苦手
- 感覚過敏がある
- 休憩時間をうまく過ごせない
- 身だしなみが適切でない
- 問題となる行動がある

場面の構造化

- ◆ 手順の構造化
- ◆ 空間の構造化
- ◆ 職務再設計
- ◆ マニュアル作成

認知的援助 (わかりやすく説明)

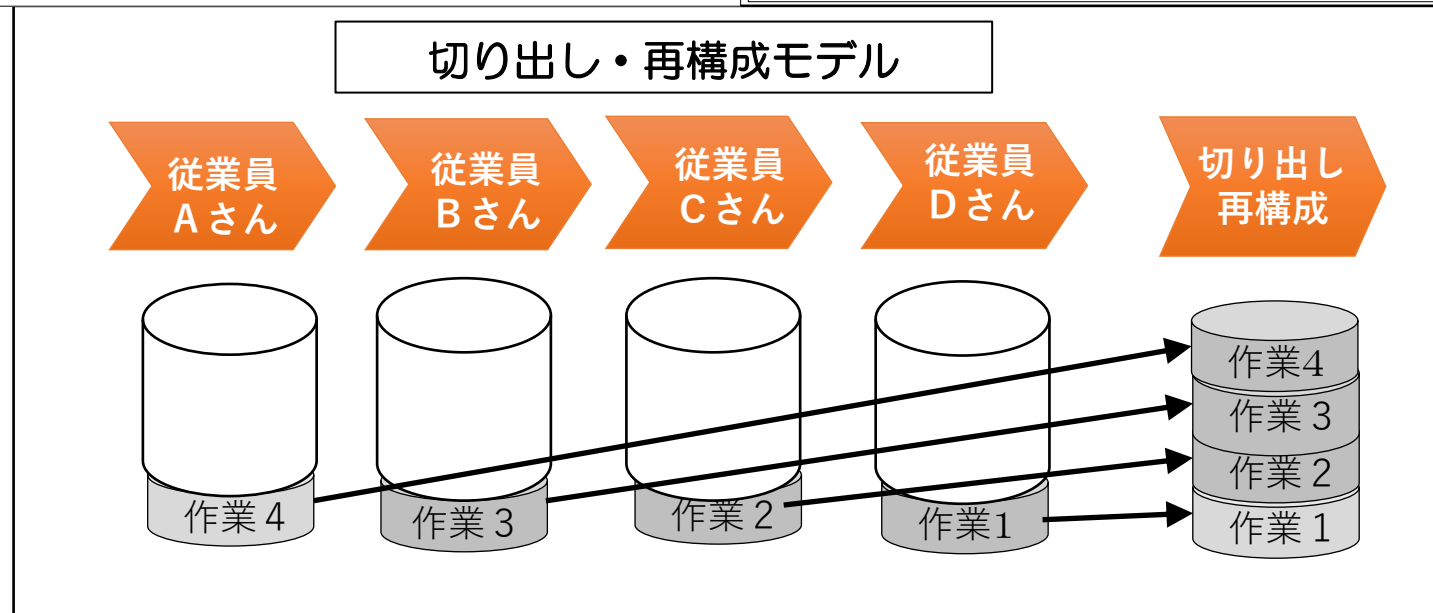
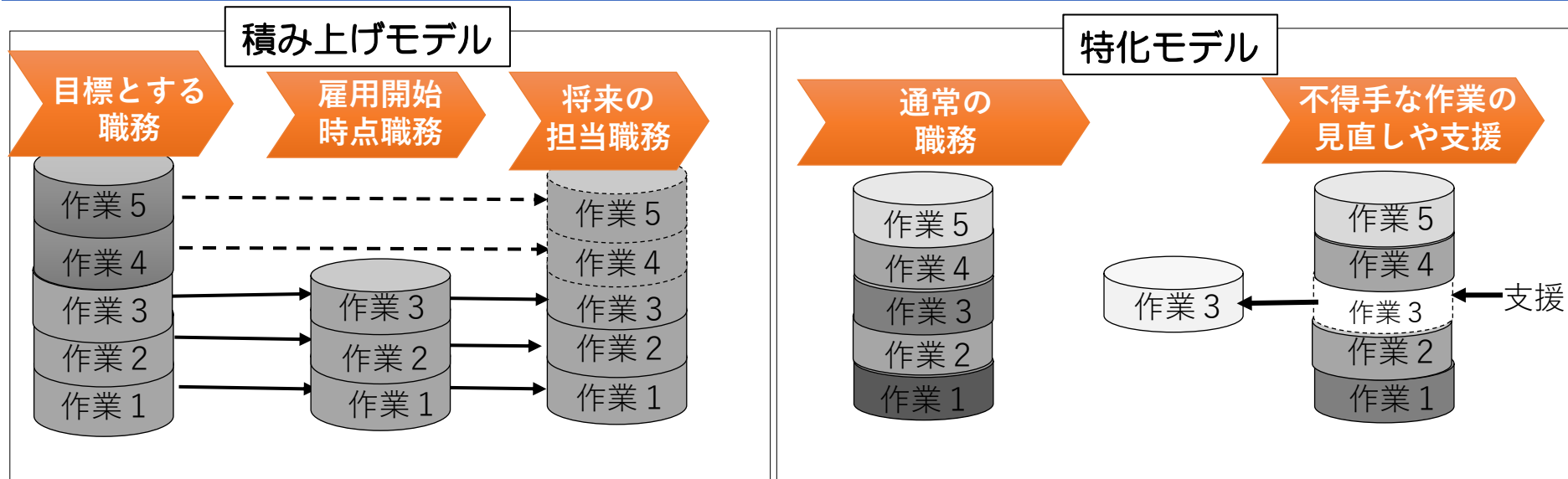
- ◆ ルールの説明
- ◆ 対人マナーの説明
- ◆ 慣習の説明
- ◆ 適切な行動の説明



対処法の助言

- ◆ 感覚過敏への配慮
- ◆ 疲労への対処法
- ◆ 休憩時間の過ごし方

意思決定を尊重した職務創出の方法



最後に

-意思決定支援とは-

自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、可能な限り自ら意思決定を行い、日常生活や社会生活において自らの意思を反映された生活を送ることができるよう支援するもの

「何を希望するか？」 「どのような配慮が必要なのか？」
と問うだけでなく、**障害種や診断名から判断し、本人に問うだけでなく、必要な支援を見極め対応することが重要**