

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 ……

仕事に就いても、
やめることが何回も続くと、
何が向いてる仕事なのか、
わからなくなってしまった……

対人関係が苦手のようにけど、
作業指示は、工夫しないと
難しいのではないかな……

離職理由がわかっていないので
同じことを繰り返すのか……
どんな仕事をしたいと考えて
いるのだろうか？

指示したことをやってないと
いわれたんだけど……
一生懸命やってるつもりで、
何が足りないんだろうかと
考えてもわからない……

コミュニケーションのスキルが
未熟のようだけど……
会話が成り立たない……

このリーフレットは、若年支援機関を利用している人の中で、専門的な支援が必要と考えられる場合の支援の進め方について、利用者と支援者が理解を共有することを目的としています。

若年支援機関の利用者における要支援者とは……

発達障害については、障害者手帳を取得した場合は法定雇用率制度や職業リハビリテーションの対象として、取得しない（あるいはできない）場合は法定雇用率制度の対象ではないが職業リハビリテーションの対象として、それぞれ入職及び職場適応の支援が展開されてきました。

しかし、学校卒業後の進路は、特に高等教育機関を卒業すれば、当然のように“一般扱い”での新規学卒就職を選択することが多いという現状があります。そして、高等教育機関を卒業後も就職活動を継続する若者が利用する支援機関は、ハローワーク（新卒窓口や一般窓口）、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション等、利用対象に「障害者」を掲げない機関になるのが一般的です。このような就労支援機関の利用者について、発達障害の「診断」のある者、診断はないが「疑い」のある者、「判断しかねる」者は、図1のように把握されています。

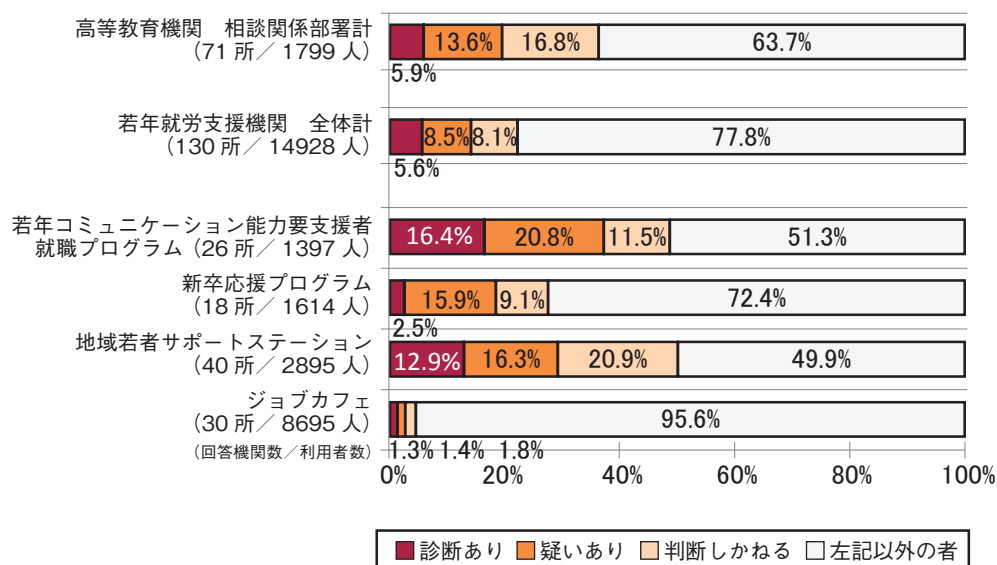


図1 新規利用者の中の発達障害者の把握の現状（調査期間：平成23年4月～9月）
（障害者職業総合センター調査研究報告書 No.112, 2013）

発達障害の「診断」のある若者の割合について、高等教育機関と若年支援機関全体での違いは認められませんでした。しかし、「障害を疑う利用者」及び「判断しかねる利用者」の割合は高等教育機関で高く、発達障害の「診断」「疑い」「判断困難」以外の利用者の割合は、若年就労支援機関で高いといえます。

なお、高等教育機関の回答は、学生相談室や健康管理センター等、学生が相談に訪れる部署にお願いしていますので、その回答部署の利用者に対する比率になっています（在籍者全体に対する比率ではありません）。

ただし、若年就労支援機関においては機関・部署による違いがありました。

発達障害の「診断」を有する若者の割合については、**若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム（若コミ）**が最も高く、次いで**地域若者サポートステーション（サポステ）**が高いという結果でした。

また、障害を疑う利用者の割合については、**若コミ、サポステ、新卒応援プログラム（新卒応援）**の順でした。

これに対して、**ジョブカフェ**では利用者の実数は他機関に比べてきわめて多いため、発達障害の「診断」を有する若者の割合は低くなっています。しかし、1所あたりの人数（3.8人）は、**サポステ**（9.3人）、**若コミ**（8.8人）に次いで多いという現状がありました。

若年就労支援機関における支援と利用者を紹介する機関との連携

若年就労支援機関における支援の内容をみると、全体の傾向では「就職相談」「情報提供」が9割を超えており、この2機能が支援の中心です。一方、「職場適応支援」「職業評価・適性評価」「特性評価のアセスメント」等、職業リハビリテーションの支援で重視される機能については、必ずしも若年就労支援機関の一般的な支援内容ではないといえます。したがって、「外部機関との連携」が9割、「他の部局との連携」「職業リハビリテーション機関との連携」が8割台となっており、利用者の状況によって、機関連携により支援目標を達成する方策がとられる現状があるといえます。

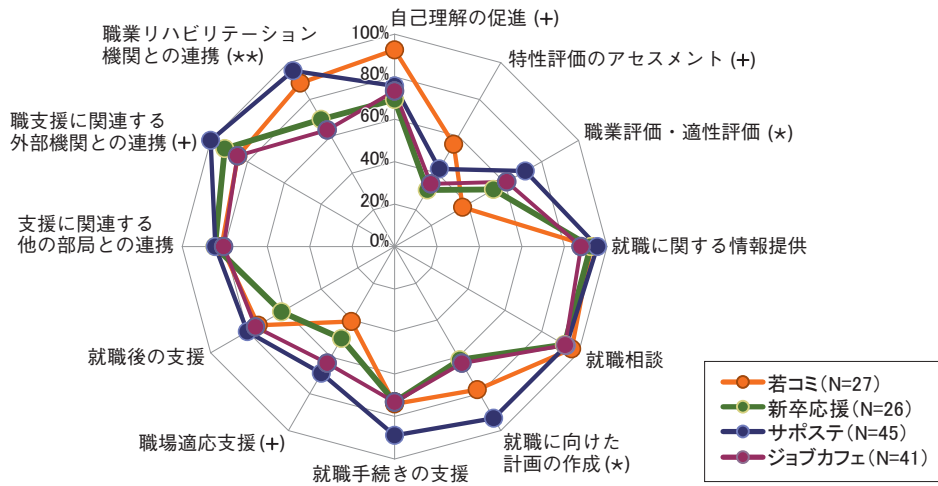


図2 各機関で実施している就労支援の内容：機関別（**>*>+：実施の違いが明確な項目）
（障害者職業総合センター調査研究報告書 No.112, 2013）

図3は、各機関が自機関を利用後に紹介する機関との連携の必要性に関する回答です。連携の必要性の高い順に1位から5位までの回答を積み上げグラフで示しました。棒の色の濃い順に上位であることを示しています。

連携の必要性が50%を超える（2所に1所が連携を必要と考えている）機関をみると、**若コミ・新卒応援・サポステ**で発達障害者支援センターが、**若コミ・サポステ**で障害者職業センター・障害者就業・生活支援センター・医療機関があげられていました。これに対し、**ジョブカフェ**では、ハローワーク以外には見出されませんでした。

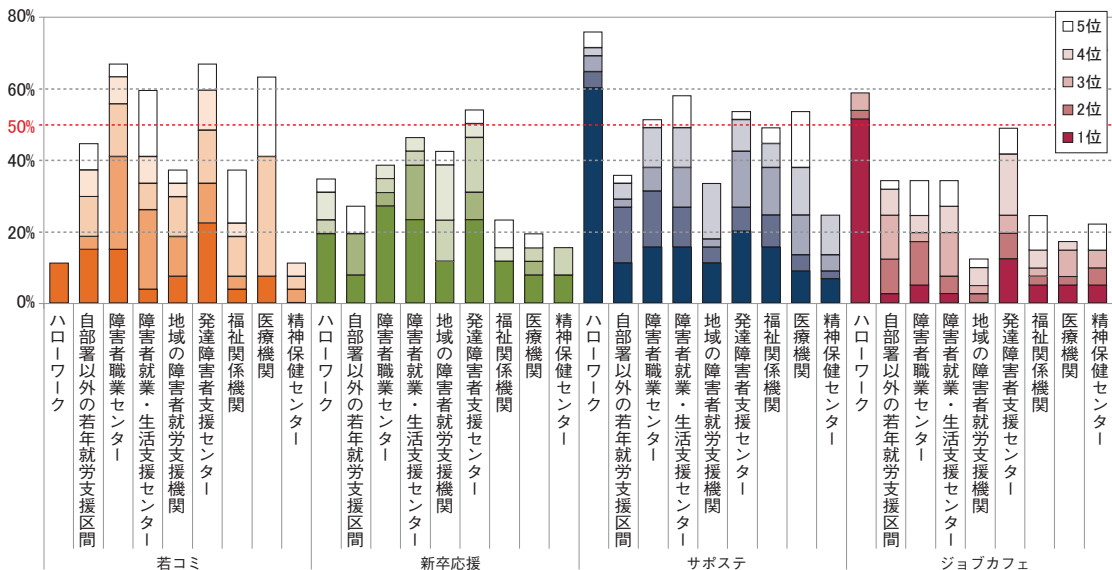


図3 自機関を利用後に紹介する機関と連携することの必要性（障害者職業総合センター調査研究報告書 No.112, 2013）

◇◆◇ 発達障害のある人の特性のポイント ◇◆◇

発達障害の特性はとても多様であるため、その人にあった配慮が必要になります。

発達障害といっても広汎性発達障害（自閉症・アスペルガー症候群・その他特定不能の広汎性発達障害など）や学習障害、注意欠陥多動性障害などがあり、一括りにできないことの方が多いいえます。個々人の状況を的確に把握することが必要です。

その中で、どのような配慮が必要かを検討する際の特徴的なポイントをあげてみます。あてはまるポイントを組み合わせると配慮事項を考えやすくなります。

- ① 相手の立場にたって人の行動を理解することが苦手であるという特徴がある場合
……言われたことはその通りに実行できる／実行しようとする……
 - ・ 職場の役割や職場のルールについては、具体的に説明する・文章化する
 - ・ 前後の流れから当然わかっているだろうと思うことでも、まずは確認をする
 - ・ 杓子定規な言い方や行動がある場合については、無理に直すのではなく個性と受けとめて担当する仕事を選ぶ
- ② 情報をまとめて状況に応じた判断をすることが苦手であるという特徴がある場合
……「経験」に照らして実行することが多く、「判断」でつまずく……
 - ・ 経験のないことについて不安が大きい場合、指示や確認について時間をかける
 - ・ 自己判断を求める場合には、指示と違ってないかどうかを確認する
 - ・ 判断が必要な場合の報告・連絡・相談の仕方を示す
 - ・ 優先順位をつけることが必要である場合には、具体的に作業手順を指示する／作業途中の変更や追加については、指示し直す
 - ・ 職場で新規に獲得した知識・技能とこれまでの経験で獲得した知識・技能との関連を説明する
- ③ 作業遂行のために、指示等に工夫が必要であるという特徴がある場合
……工程が明確でないと（説明に省略があると）、習熟に時間がかかる……
 - ・ 指示や目標は明確かつ丁寧に、そして具体的に伝える
 - ・ 課題の開始や終了を明確に示す
 - ・ 曖昧な表現を避け、文章で示すなど、視覚的の手がかりを活用して指示を伝える

その他に、感覚が過敏なことで配慮が必要になる場合があります。苦手な音や光があると集中できないことがある場合です。音では大きさや高低、種類など、光では強さや点滅、種類など、苦手なことは人によって異なりますので、状況と対処法に確認が必要です。

◇◆◇ 専門支援につなぐポイント ◇◆◇

発達障害があっても開示せずに“一般扱い”での就職を考える者の場合、高等教育機関において相談を開始した者については、必要に応じて「**外部の就労支援機関における支援を勧めるかどうか**」が支援者の判断に委ねられます。

また、若年就労支援機関において相談を開始した者については、必要に応じて「**専門的支援としての職業リハビリテーション機関における支援を勧めるかどうか**」が支援者の判断に委ねられます。

しかし、利用者に特性にあった支援として専門的支援を提案をするためには、利用者の経験に関する丁寧な傾聴に基づく相談のみならず、特性評価や職業評価が必要になります。支援を利用する根拠を説明することが必要になるためです。

加えて、利用者の自己理解や職業準備のための経験を補完するための活動が必要となる場合、その支援メニューをどのように構想するのが問題となります。こうした「障害者」のための支援の選択には、時間をかけた相談が必要となります。

高校や大学、大学院などを卒業した場合、さまざまな困難があっても発達障害とは気づかない、気づいていても認めたくないなどに加えて、相談先や専門的支援の情報を知らないこともあります。

「職業上の障害」と認識しない、職業リハビリテーション・サービスを知らない、また、サービスを知っていたとしても選択しないなど、サービスの利用に至るまでの過程を支援する必要があります。

ここでは、若年支援機関での相談を通して、自己理解を深め、職業準備を進め診断を受けて、専門支援に結びついたケースを紹介します。

◆◆◆ 若年コミュニケーション要支援者就職プログラムの窓口を紹介されて自己理解を深めたケース ◆◆◆

ハローワークの一般窓口で求職登録をした。度重なる離職経験があったので、うまくいかない原因を相談しながら、再就職先を探したいと思っていた。

「気づく」を支える

「言いたいことがうまく伝わっていないのではないか」といわれて、専門のナビゲータを紹介してくれた。

いつも決まった人と相談できるので、余計な緊張をしなくなった。

コミュニケーションが苦手だと気づき、セミナーを受けたり、職場体験をしてみてもどうかと勧められて、この際、やってみようかと考えるようになった。

「話を聞いてないじゃないか！！」と言われたことがあるが、それは、やる気や態度の問題ではなかった可能性があるだなんて、いままで考えたことがなかった。

◆◆◆ サポステの体験で自己分析を深めたケース ◆◆◆

「仕事に就かなくてはいけない」とは思うけれど、いざとなると、どうしてよいかわからなかった。どういうタイミングで、何を話したらいいのか、言葉が出てこない。

「経験」を補う

若者サポートステーションでボランティアの清掃作業に参加し、街の人から「ありがとう、ご苦労さま」と言われ、何かとてもうれしかった。

職業適性検査を受けてみて、「苦手なことで無理をすると辛くなるのではないか」と言われて、「そうだったのか」と思った。

ビジネスマナーのセミナーを受けて、職場には職場のルールやマナーがあることを初めて知った。

手助けや配慮をしてもらって、少しずつ仕事を覚えていく方がいいと思うけれど、そういう方法はないのだろうか。

◆◆◆ ジョブカフェの紹介で診断につながったケース ◆◆◆

「何をやってもうまくいかない」「自分はダメな人間なんじゃないか」という気持ちになって、落ち込んでいたら、「どんな力があるのかを調べてみたらどうか」と言われ、検査を受けることを勧められた。

「診断」を支える

怖いとは思ったけど、「このままではまずい」と思い、検査を受けてみた。決心した自分に我ながら驚いたが、いつもよく話を聞いてくれる人の勧めだったからではないか……今、思い返すと、それが転機になった。

検査結果から、これまでを振り返って、「指示が覚えられない」「予定の優先順位がつけられない」「真面目にやっているのに、なぜか“違う”と怒られる」というようなことがあったのではないかと聞かれて、びっくりした。

その通りだったからだ。

検査から、その辛さが読めるのだと聞いて、また、びっくりした。

検査を受けた精神科の待合室で、障害者手帳の記事を読んだ。

ジョブカフェでの相談で「手帳がとれますか」と聞いてみたら、小さい頃のことを聞かれ、検査の結果をあわせると、精神科を受診して発達障害の診断を受けることを勧められた。

◆◆◆ 大学の学生相談室で発達障害と向き合ったケース ◆◆◆

単位を取るのに精一杯だった。卒業したら「働く」だなんて、想像もできなかった。他の学生が就職活動を始めるところを話していると、聞いているだけで不安になった。

「単位のことだけ考えてやってきたのに、就活だなんて、それどころじゃないんだ」

資格を取れば何とかなるのかと試してみたが、資格を取るのだって、容易じゃない。相談室で、アルバイトを勧められて、やってみただけど、注意されることばかりで、くじけた。

アルバイトの時は、何を言われても「頭が真っ白だった」。何を聞けばいいのかもわからない！！聞くことが怖くなった。

相談室の先生と話している内に、テレビ番組にでていた発達障害の人の体験談とぴったりにあっているのではないかと……自分もそうかもしれない……

「障害と向き合う」
を支える

専門支援を 選択するまでのステップ

自分自身の特徴に関する
適切な理解

職業準備の課題の
明確化

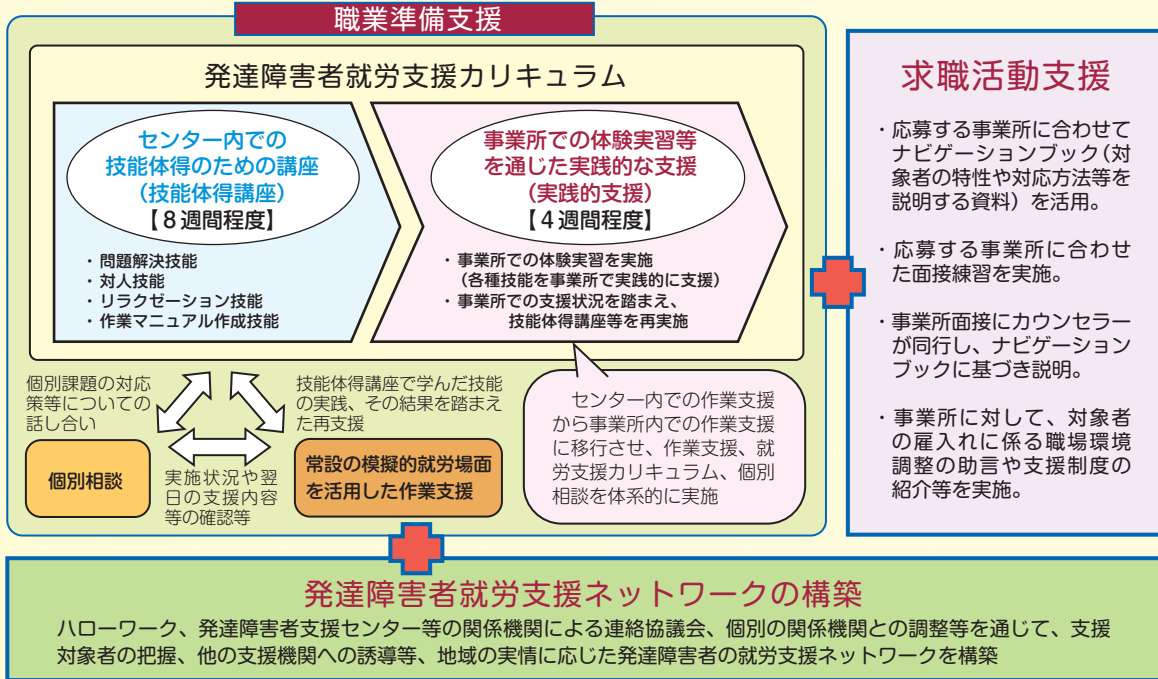
- ・作業遂行面の課題は何か
- ・職業生活のルールや対人関係の課題は何か

利用できるサービスの
検討と選択

- ・障害者雇用のサービスは特性にあっているか
- ・一般扱いでの就職に無理がないか

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概要

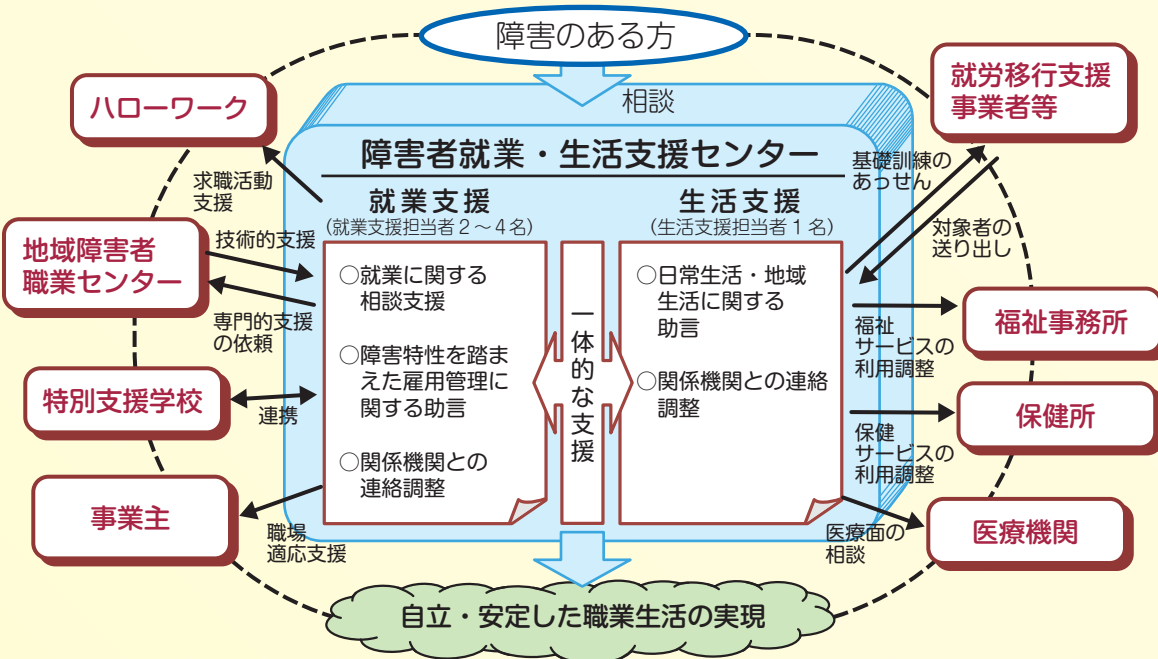
平成25年度から、「発達障害者就労支援カリキュラム」に加え、「求職活動支援」と「関係機関との発達障害者就労支援ネットワークの構築」にかかるノウハウを有機的に組み合わせ、「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施しています。



障害者就業・生活支援センターにおける支援の概要

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関ネットワークを形成し、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施しています。

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的支援を行います。



特性を理解して雇用を進めるために

障害者職業センターでは、障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備支援及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理上の課題を分析し、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施しています。

○職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定します。

○職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行することを目標に、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援します。発達障害者に対する支援については「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概要（p.6 上の図）をご覧ください。」

○職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施します。

○精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施します。

○事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施します。

○地域における職業リハビリテーションのネットワークの醸成

福祉、医療、保健、教育等の関係機関に対し、就業支援に関するノウハウの提供等、技術的、専門的な援助を実施します。また、職業リハビリテーション推進フォーラム等を通じて、職業リハビリテーションに関する共通認識を醸成し、地域における就労支援のネットワークを形成します。

近くの相談窓口

ハローワーク	http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html
高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業センター	http://www.jeed.go.jp/jeed/location/loc01.html#03
障害者職業総合センターホームページ	http://www.nivr.jeed.go.jp/
発達障害者支援センター	http://ww3.tiki.ne.jp/~teppey/adbook/center.html
発達障害者情報センター	http://www.rehab.go.jp/ddis/index.php?action=pages_view_main
障害者就業・生活支援センター	http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa02/pdf/10.pdf

編著・発行 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
〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067

発行日 2013年4月
印刷・製本 株式会社マルニ