

# 発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの 現状把握に関する調査研究

一発達障害者支援法施行後10年を迎えて一

2017年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

# まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究を始めとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この調査研究報告書は、当センターの研究部門が実施した「発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究」の結果を取りまとめたものです。

本研究では、発達障害者に対する就労支援ネットワークを構成する主要機関である発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターへの調査を行うことで、これら機関に対するニーズや対応等の現状を個別にみるとともに、全体の状況を把握・分析し、その結果を抽出することを目的としました。

本研究を進めるに際し、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターの方々から多大なご協力を賜りました。皆様に心より感謝申し上げます。

本報告書が我が国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2017年 3月

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 研究主幹 楪葉 伸一

## 執筆担当 (執筆順)

遠藤 雅仁 障害者職業総合センター 統括研究員 概要、第1章、第2章 第1節・2節、

第3章、終章

望月 葉子 障害者職業総合センター 特別研究員 序章、第2章 第3節2・3

榎本 容子 障害者職業総合センター 研究員 第2章 第1節・2節 (図表)・3節1

浅賀 英彦 障害者職業総合センター 主任研究員 第3章

## 研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。研究担当者、研究当時の職名、担当した年次は下記のとおりである。

松本 安彦	統括研究員(平成 27 年度)
遠藤 雅仁	統括研究員(平成 28 年度)
浅賀 英彦	主任研究員(平成 27~28 年度)
望月 葉子	特別研究員(平成 27~28 年度)
榎本 容子	研究員 (平成 27~28 年度)

## 付記

本研究において実施した調査の集計については、研究員 武澤友広、研究協力員 永野千恵美 氏の協力を得ました。

# 目 次

概要	<u> </u>	. 1
序章	즐	7
第	第1節 発達障害のある青年・成人をめぐる状況	7
	1 雇用支援に関する動向	8
	(1)関連施策の経過	8
	(2) 障害者の雇用の促進等に関する法律における定義と障害の確認	8
	(3) 発達障害と障害者手帳	9
	(4)支援体制の整備状況	9
	2 診断に関する動向	. 10
	(1) 発達障害の診断において指摘されていた問題	. 10
	(2) 成人期において発達障害を診断することの問題	. 11
	(3) 診断が支援に結びつかない背景	. 12
第	<b>9.2節 実態調査の結果が示唆すること</b>	. 13
	1 当事者団体調査の結果から	. 13
	(1) 対象者の概要と状況	. 13
	(2) 就業への移行支援	. 16
	2 関係機関対象調査(2008)の結果から	. 16
	3 実態調査結果の総括	. 17
第	等3節 本研究の課題	. 18
	1 問題の背景	. 18
	2 研究の目的	. 20
第1	章 発達障害者就労支援における就労支援機関の位置付け	. 23
N	はじめに 報告書の構成	. 23
第	<b>第1節 本章の内容</b>	. 24
第	52節 就労支援機関のネットワークの構築について	. 24
	1 地域障害者職業センターに求められる役割	. 25
	(1) 障害者全般に係るネットワーク支援の中での位置付け	. 25
	(2) 発達障害者に特化したネットワーク支援の中での位置付け	. 25
	2 障害者就業・生活支援センターに求められる役割	. 26
	(1) 障害者全般に係るネットワーク支援の中での位置付け	. 26
	(2) 発達障害者に特化したネットワーク支援の中での位置付け	. 26
	3 発達障害者支援センターに求められる役割	. 26

第 2	章	ア	'ンケート調査結果について	29
第	; 1	節	本章の構成と内容等	29
	1	本	<b>『</b> 章の構成と内容	29
	2	ア	· ンケート調査の方法、手続き等	29
	(	(1)	調査対象	29
	(	(2)	調査票の送付・回収	29
	(	(3)	回収結果	30
	(	(4)	無効回答の取扱い	30
第	; 2	節	2015 年調査概要と 2008 年調査との比較	30
	1	発	達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターの概要	30
	(	(1)	調査対象となった発達障害者支援センター	30
	(	(2)	調査対象となった障害者就業・生活支援センター	30
	2	担	1域障害者職業センター、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターの利用者の	
		推	移	31
	3	発	達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターの利用者の概要	32
	(	(1)	発達障害者支援センター	32
	(	(2)	障害者就業・生活支援センター	34
	4	20	008 年調査との比較	35
	(	(1)	発達障害者に対する就労支援のニーズ	35
	(	(2)	発達障害者支援センターの利用者の推移	36
	(	(3)	障害者就業・生活支援センター利用者の推移	39
第	; 3	節	2015 年アンケート調査結果	41
	1	_ 多	ě達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターにおける	)
		禾	川用者の課題と利用者への支援の状況	41
	(	(1)	発達障害者支援センター	41
	(	(2)	障害者就業・生活支援センター	45
	(	(3)	地域障害者職業センター	48
	(	(4)	3機関の比較	50
	2	支	接機関の利用状況からみた現状と課題	52
			各支援機関利用後の利用者の状況からみた各機関の役割(機関別)	
	(	(2)	利用者の利用経路(障害特性別)	55
	(	(3)	各機関の役割の現状と今後の課題	59
	3		接体制の現状と就労支援の課題(障害特性別)	
	(	(1)	関係機関における支援体制の課題	60
	(	(2)	個別調整会議(ケース会議)参加機関の状況からみた各機関の役割の現状と課題	62
			情報共有/普及啓発の状況からみた各機関の役割の現状と課題	
			ニーズへの対応の課題	
			利用者のニーズに対する対応の現状	
	(		ニーズへの対応に関する支援機関の見解	
	5	ア	ンケート調査のまとめ	69

参考	2008 年調査における支援機関相互の利用状況	71
(1)	発達障害者支援センター利用者の利用経路	71
(2)	障害者就業・生活支援センター利用者の利用経路	72
(3)	発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターの利用状況の概要	73
第3章 と	アリング調査結果について	75
第1節	本章の内容	75
第2節	発達障害に関する社会的状況の変化	75
1 社	会的な認識の変化	75
(1)	地域的な認識の差異	75
(2)	企業・家族の認識の変化	76
(3)	発達障害に関する認識の広がりによる問題	76
2 利	用者増加の背景	77
(1)	発達障害の診断のある者への就職支援の問題	77
(2)	発達障害に関する情報の社会的浸透によるもの	77
第3節	発達障害者の就職支援に関するミクロネットワークでの連携の方法、情報共有、役割分担の状況	78
1 来	訪した利用者を他機関につなぐときの状況	78
(1)	他の就労支援機関につなぐ際のスタンス	79
(2)	他の就労支援機関につなぐ際の問題点	79
(3)	ミクロネットワークによる連携により就職に結びつけた好事例	80
2 本	大側からみたネットワーク構築の問題点	81
(1)	情報共有の重要性	82
(2)	支援機関の役割分担について	82
(3)	利用者の特性により連携が困難な場合	82
(4)	対応の好事例	83
第4節	発達障害者就労支援機関間のネットワーク(マクロネットワーク)の状況	83
1 行	で 一政主導のネットワークにおける発達障害者支援	84
(1)	地域自立支援協議会の活用事例	84
(2)	自治体の方針に基づくネットワークの構築例	84
2 機	関間の取組による連携事業	85
(1)	発達障害の認識の乏しい者に気付きを促すための機関間の連携事業	85
(2)	地理的な要因により支援機関利用の困難な発達障害者に対しての地域の支援機関との連携事業	86
第5節	企業における発達障害の疑われる在職者への対応の問題	87
1 企	業からの相談の状況	87
2 企	業側の背景	88
3 企	業からの相談への支援機関の対応ぶり	88
(1)	一般的な対応	88
(2)	職場の担当者、周囲の社員へのケアの助言	88
4 企	業対応の課題	88
第6節	本章のまとめ	89

終章	<u></u>	91
第	<b>81節 本研究の総括</b>	91
	1 発達障害に関する新しい課題	91
	(1) 支援対象者像の変化	91
	(2) 支援機関の変化と多様化	91
	2 ネットワークの機能に関する課題	91
	(1) 発達障害者に対する就労支援の課題	91
	(2) 地域における就労支援ネットワークの課題	92
穿	<b>82節 今後の検討課題と展望</b>	93
	1 提言その1:より良い就労支援のために	93
	(1) 必要に応じて障害者のための雇用支援を選択するために"気付き"を促す支援を構築する	93
	(2) 事業主支援を具体化するために支援機関における情報共有を深める	93
	2 提言その2:就労支援ネットワークの構築のために	94
	(1)情報交換・情報共有による効果的な支援へ	94
	(2) 連携関係を構築する上での留意事項	95
巻末	ド資料	97
	調査票1 発達障害者支援センター対象調査	97
	調査票2 障害者就業・生活支援センター対象調査	107
	調査票3 地域障害者職業センター対象調査	121
	無効回答の取扱い	128

# 概 要

本研究の目的は、発達障害者支援法が2005年に施行されて、10年余が経過したことを踏まえ、発達障害者の就労支援のための支援機関のネットワーク形成の状況を探るとともに、その課題を抽出することである。障害者職業総合センターにおいては、2008年に発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等の利用者の状況(障害特性、就労経験、来所ニーズ、当該機関利用の前後及び並行しての他機関利用状況等)について調査を行い、調査研究報告書「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」(2009年3月)を取りまとめたところであるが、今回調査では、前回と同じく発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターに加えて、地域における職業リハビリテーションの軸である地域障害者職業センターを対象として、2008年当時からのニーズや利用状況の変化、さらにはこれら支援機関のネットワークの中でいかなるサービスを受けているかについてアンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

本報告書は序章、終章を含め5章から構成されている。序章では、発達障害をめぐる医療面、教育面での動向、及び職業リハビリテーションの発展について概括した。第1章では行政の視点から発達障害者支援ネットワークの中で各機関に望まれる役割について述べた。第2章はアンケート調査結果であるが、障害特性別や各機関別の利用状況、支援内容などをみたほか、各機関から他機関への利用者の流れの状況、他機関へ紹介する場合の問題点、体制面での課題などについて、2008年当時との比較を含めて分析し、課題について考察した。第3章はヒアリング調査結果である。首都圏と首都圏以外に所在する上記3機関に対してヒアリングを行い、アンケート調査では捕捉できなかったネットワークの状況等を検証し、支援ニーズに応じて新たに形成されるネットワークと機関間の体制として既に構築されたネットワークに分けて課題等をまとめた。終章においては、抽出されたネットワーク機能の課題とともに、発達障害をめぐる新しい課題について提言を行った。

#### 序章

序章においては、発達障害をめぐる近年の様々な議論について、教育福祉・労働分野での議論、医療分野での議論を取り上げ、雇用政策面においては、発達障害の法律上の取扱いや発達障害を障害者手帳の対象とすることに関する議論をみた。医療分野では発達障害の診断に係る議論についてみることで、発達障害に関する基本的事項を整理した。

次に、先行研究結果について概観することで発達障害者に係る支援の流れをみることとした。まず、2006年及び2007年当時に発達障害者の就業状況と課題に関する実態調査を行った先行研究の結果を概観した。ここでは、広汎性発達障害のある者については、本人に対する障害特性、特に行動特性の理解、受容に対する専門的支援が必要であること、そのための専門的支援体制の充実が必要であることが示されたほか、通常教育を選択した者については教育から就業への移行の際の職業リハビリテーションの選択に関する支援の必要性、支援体制の充実の必要性等が挙げられた。特に通常教育から就業への移行支援については、一人ひとりの適性・ニーズに合わせた進路指導が十分になされることが今後の通常教育における進路指導の課題として示された。

2008年に実施された関係機関への調査(障害者職業総合センター調査研究報告書 №88 「発達障害者の就 労支援の課題に関する研究」)では、発達障害者支援センターと障害者就業・生活支援センター等が就労支援 において果たしている役割について一端が明らかにされた。例えば、発達障害者支援センターにおいては支 援の重点は早期診断、早期対応に置かれていること、青年期や成人期の利用に関しては今後の検討課題であ ること、就労支援機関としては職業リハビリテーション等の専門的機関への仲介機能が中心となっていることが挙げられた。

序章のまとめとして、近年の発達障害者に関連した施策の動向と就労支援施策の進展状況をみるとともに、本研究の研究課題について、発達障害者の就労支援ネットワークにおける主要機関である発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターに対するニーズの変化やネットワーク全体での利用者の流れを把握・分析し、ネットワークの課題を抽出するとの整理を行った。

#### 第1章

第1章では、本研究に係る調査対象とした発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターについて、発達障害者を含めた障害者の就労支援における位置付けとして就労支援ネットワークにおいて期待されている役割に関し、厚生労働省に設置された研究会報告書等からみることとした。

平成24年の「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告」においては、次のように記載されている。地域障害者職業センターについては、平成19年の「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援に関する研究会報告書」に示された「地域において就労支援を担う専門的な人材の育成、地域の就労支援機関に対する助言・援助を本格的に実施し地域の就労支援力を底上げする」役割を引き続き期待されているところであり、併せて「地域内の就労支援機関に対して他機関との連携による就労支援実施について助言・援助を行うこと」とされている。発達障害者に特化したネットワーク支援としては、平成25年から地域障害者職業センターで全国実施している「発達障害者に対する体系的支援プログラム」において、関係機関と連携した実施方策が盛り込まれている。

障害者就業・生活支援センターについては、同じく平成19年の報告書において「地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで個々の障害者に必要な支援をコーディネイトする役割が求められる」とされ、平成24年の報告書においてはその役割は変わっていないとしつつ、中小企業支援の必要性から「職場定着支援、生活支援に係る関係機関との連携協力に係る生活支援、地域のネットワーク支援において中心的役割が求められる」とされている。障害者就業・生活支援センターについては発達障害者に特化したネットワーク支援はその役割の中に位置付けられていないが、発達障害者に関して専門的な指導援助が行われる場合には発達障害者支援センターから支援を受けることが考えられる。

発達障害者支援センターは平成19年の報告書では「発達障害者やその家族等に関する相談支援、発達支援 及び就労支援、関係機関への情報提供や研修」を行う機関であり「発達障害者支援センターも就労支援において(このような)機能を発揮することが重要」とされており、その位置付けは平成24年の報告書において も変わっていない。

#### 第2章

第2章においては、第1章でみた位置付けの下に各機関が実際にどのような連携を取っているかをアンケート調査結果からみることとした。

#### 1 2008年に実施された調査結果と今回実施した調査結果の比較

- (1) 発達障害者支援センターについては以下の結果が得られた。
- ア 18歳未満の利用者については減少する一方で、18歳以上の利用者は増加した。
- イ 「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者が増加、「知的障害を伴う広汎性発達障害」の利用者 が減少した。

- ウ 就労経験別には在職者、離転職者の利用が大きく増加した。
- (2) 障害者就業・生活支援センターについては以下の結果が得られた。
- ア 「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者割合の大幅な増加がみられた。
- イ 「不明、その他の発達障害」の利用者割合が大幅に低下した。
- ウ 就労経験別には、就労経験の有無を問わず利用者は増加した。

#### 2 調査の主要な結果

(1) 発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターにおいて実施されている支援内容と利用者の課題

発達障害者支援センターにおいては、発達障害のある利用者(本稿では「知的障害を伴わない広汎性発達障害、知的障害を伴う広汎性発達障害、その他の発達障害」に分類した。以下同じ。)に対しても「対象者自身の特性・職業適性の理解や受容のための支援」等は重点的に取り組まれていたが「就職のためのスキルアップや職場体験・実習などに関する相談・助言・支援」など企業と直結した取組は低調であった。利用者の課題では発達障害のある利用者についても「自分の特性の理解・受容」に課題があるとする回答が多く、「医療面の課題」、「職場に関する課題」などの回答は少なかった。

障害者就業・生活支援センターにおいては、発達障害のある利用者に対しても「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容のための支援」などは重点的に取り組まれていたが、一方で「職業評価の依頼」等地域障害者職業センターとの連携に係る支援についての取組は他の支援に比べて低調であった。利用者の課題では、発達障害のある利用者についても「コミュニケーション」、「自分の特性の理解・受容」を指摘する回答が多かった。

地域障害者職業センターにおいては、発達障害のある利用者についても、その課題として「コミュニケーション」が多く選ばれていた。職業リハビリテーションの専門機関として職業評価や、職業準備支援を行う中で、利用者のコミュニケーションを課題としていると思われる。

(2) 支援機関の利用状況からみたネットワークの現状と課題

ア 各支援機関利用後の利用者の状況からみた各機関の役割について

#### ・発達障害者支援センター

知的障害を伴わない広汎性発達障害についてみると、利用後の紹介先機関は相談支援事業所等の福祉関連施設が最も多く、次いで就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターとなっていた。こうした就労に結びつく機関を紹介した発達障害者支援センターもあるが、特に多数を占めるという状況ではなく、就労を目指した機関連携は模索中といえる。知的障害を伴う広汎性発達障害については、相談支援事業所等の福祉関連機関が特に多い。発達障害者支援センターからの紹介先という視点からは、発達障害者支援センターでの相談支援の結果、福祉機関に紹介する利用者と職業リハビリテーション機関に紹介する利用者の2グループがあるといえる。

#### ・障害者就業・生活支援センター

知的障害を伴わない広汎性発達障害についてみると、利用後の紹介先機関は相談支援事業所等の福祉関連施設が最も多く、次いで企業、ハローワークとなっていた。知的障害を伴う広汎性発達障害については相談支援事業所等の福祉関連機関が特に多く、次いでハローワークとなっていた。就労を目指しつつも、継続支援が必要となる利用者が多いと思われる。

#### ・地域障害者職業センター

知的障害を伴わない広汎性発達障害についてみると、利用後の紹介先機関はハローワークが最も多く、次いで企業、就労移行支援事業所、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターなど、利用する機関が多様化していた。こうしたことから就労を目指した多様な機関連携が用意されているものとみられる。

知的障害を伴う広汎性発達障害については、障害者就業・生活支援センターが特に多く、生活支援も合わせて必要な利用者が多い現状にある。またハローワークや企業も多いことから、知的障害を伴わない広汎性発達障害と同様に就労を目指したネットワークが用意されているものと思われる。

以上から分かるように、地域障害者職業センターにおいては職業リハビリテーションによる専門支援の結果、企業やハローワークに紹介する群だけでなく、障害者就業・生活支援センターを紹介する群もあるほか、 就労継続支援事業所や就労移行支援事業所を紹介する場合もあるなど、個別の多様なニーズに合わせた社会 資源の選択が用意されている。

#### イ 障害特性別にみた18歳以上の利用者が支援機関を利用する流れ

知的障害を伴わない広汎性発達障害者と知的障害を伴う広汎性発達障害者について、学校からの移行支援 と在職者の職場適応支援に分けてみていくこととした。

#### ・知的障害を伴わない広汎性発達障害

学校からの移行について、当該機関を利用前に「教育機関」、「利用機関なし」だった回答をみていく。発達障害者支援センターでは、学校在学中からの利用が突出して多く、並行しての利用も多くなっている。また、「利用機関なし」の回答も3機関中で最も多い。これに対して障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターも学校在学中からの利用は60%程度あるが、並行利用は発達障害者支援センターに比べて低い。

企業への適応支援・復職支援の状況をみると、企業に適応できずに離職した(当該機関利用前に企業に在籍した者)と思われる者が60%以上の発達障害者支援センターでみられた。一方、在職中に不適応を感じて発達障害者支援センターで相談する者(並行利用)も30%強のセンターでみられた。さらに、地域障害者職業センターでは、企業との並行利用が70%弱と多いが、在職者の適応支援や休職者の復帰支援を行っていることが関係している。また利用後の企業紹介が90%弱あることは、企業への適応支援、復職支援の成果と関連していよう。

## ・知的障害を伴う広汎性発達障害

学校からの移行について同様にみていく。発達障害者支援センターでは、利用前の利用については、学校 在学中からの利用が多く、しかも特別支援学校よりも高校や大学在学中の利用が多い。ただし並行利用は、 いずれも少ない。また、「利用機関なし」の回答は3機関の中では最も多い。福祉サービスからの移行につい てみると、3機関とも就労移行支援事業所等の利用がかなり多くなっている。発達障害者支援センターと障 害者就業・生活支援センターでは、これらとの並行利用や利用後の紹介がさらに多く、福祉的な支援を受け ながら就労支援を進めている状況にある。

また、四分の一の発達障害者支援センターには、企業での職歴はあるが、企業に適応できず相談支援を求める者の利用がある。一方、地域障害者職業センターの利用状況をみると、企業との並行利用が6割のセンターでみられ、利用後に企業紹介をする者が8割のセンターでみられる点などは、企業への適応支援・復職支援の成果とも関連していよう。

#### (3) 支援体制の現状と就労支援の課題

支援機関が支援を行うに当たっての課題や困難点を障害特性別にみることとした。

#### ア 知的障害を伴わない広汎性発達障害

発達障害者支援センターが挙げた支援体制や支援環境の課題としては、「周囲の理解や協力を得ることが困難」が最も多く、次いで「連携できる他機関がない」、「自機関の支援体制の不足」などとなっていた。障害者就業・生活支援センターについては、選択される項目は全体的に少なかったが、その中で「自機関のノウハウ不足」が第3順位に挙げられており、障害者就業・生活支援センターの体制について検討の必要性が示されているものとみられる。これに対し、地域障害者職業センターでは「連携できる他機関がない」が最も多く、次いで「周囲の理解や協力を得ることが困難」となり、この2つの課題については発達障害者支援センターを上回って回答されており、知的障害を伴わない広汎性発達障害者をめぐる困難としてとりわけ大きく指摘されていた。

#### イ 知的障害を伴う広汎性発達障害

発達障害者支援センターが挙げた支援体制や支援環境の課題としては、「周囲の理解や協力を得ることが困難」が最も多く、次いで「他機関との役割分担や情報共有の困難」、「連携できる他機関がない」、「自機関の支援体制の不足」の順となっていた。障害者就業・生活支援センターについては、発達障害者支援センターと同様であったが、「自機関のノウハウ不足」がここでも挙げられていた。これに対し地域障害者職業センターでは「周囲の理解や協力を得ることが困難」が最も多く、次いで「連携できる他機関がない」が多く、知的障害を伴わない広汎性発達障害をめぐる困難さに比べて水準は低いものの、この2つの課題については3機関の中で突出していた。

#### 3 まとめ

アンケート結果のまとめとして、3機関の役割を総括するとともに、2008年調査の結果と比較しながら、 発達障害者支援センターと若年就労支援機関との連携による効果的な利用者支援の可能性、障害者支援機関 を利用しない者を障害者対象機関のネットワークにどうつなげていくか等、発達障害に関して障害と定型発 達の境が分明でないことに起因する、当初から存在し、かつ現在も残されている課題について指摘した。

## 第3章 ヒアリング調査結果

ヒアリング調査においてはアンケート調査で捕捉できなかった就労支援ネットワークの状況等を検証する こととした。ヒアリングは首都圏と首都圏以外に所在する発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援 センター、地域障害者職業センターに対して行った。

まとめ方としては、一般的な状況変化についてみた後、発達障害のある個人のニーズに対して、その都度 構築される就労支援ネットワーク(ミクロネットワーク)と機関間の体制として構築されるネットワーク(マ クロネットワーク)について考察した。

#### 1 発達障害者に関する社会的状況の変化

都市部においては、発達障害者が障害があることを前提として企業に雇用されることはそれほど特別なことではなくなっているが、地方ではまだハードルが高い、また、発達障害に関する企業の認識も広がりつつあるが、対応等の困難性を指摘されることもあるなどの指摘があった。

就労支援機関利用者の増加の背景としては、幼少期に発達障害の診断を受けた方が高校・大学と進んで、

就職時期にさしかかり相談に来ていること、発達障害に関する情報がメディアを通じて広く流されていることから、就職、職場適応に困難を感じている本人・家族、あるいは企業関係者からの相談の増加がみられるとの指摘があった。

#### 2 ミクロネットワークでの連携等

アンケート調査でみたような利用者の機関間の流れの中で、各機関は実際に個別利用者の特性、ニーズに応じて、どのような形で他機関に利用者を紹介していくのかについてヒアリングし、さらに他機関に紹介する際の問題点として「連携できる他機関がない」とのアンケート結果を踏まえ問題点をヒアリングした。後者については、特に首都圏において就労移行支援事業所等の急増から派生する問題が指摘された。

また、ネットワークを構築する際には、本人の特性、ニーズを踏まえた上での対応や情報共有、役割分担が必要という指摘がなされた。

## 3 発達障害者就労支援機関間での連携

地域自立支援協議会等により地域の取組として設定されている就労支援機関間のネットワーク、あるいは 機関間の取組で連携体制(マクロネットワーク)を取っている事例について、好事例を紹介した。

特に、発達障害の認識のない者で就職活動が困難になりハローワークの一般窓口に滞留している者へ障害の気付きを促す取組の事例を好事例として挙げたところである。

#### 4 企業における発達障害の疑われる在職者への対応

アンケート調査でもみられたような企業在職中の者からの相談がある一方で、企業の関係者からの相談が みられているとの指摘がヒアリング調査でなされた。こうした企業での雇用管理の問題についても、今後の ネットワークでの対応の必要な分野として3機関で聴取した事項を取り上げた。

#### 終章

終章においては、今回の調査で得られた結果から、支援の対象となる発達障害者像が変化しつつあることを踏まえ、提言1において今後の発達障害者の就労支援の方向性とネットワークによる事業主支援の必要性を提言した。また、発達障害者の就労支援ネットワークの課題として抽出された「連携できる他機関がないこと」に関する問題を整理して提言2を行った。

提言の1は、発達障害の認識のない者に気付きを促し、就職に結びつけるための支援の構築や特に職場において、(発達障害の自覚がなく)発達障害を疑われる者への対応のための事業主支援の方策が必要となることを指摘し、就労支援ネットワークによる事業主支援を提言した。また、この問題の背景には発達障害と定型発達の診断に関する問題があることも指摘した。

提言の2は、就労支援ネットワークの抱える問題として、「連携できる他機関がない、他機関での支援体制やノウハウが不足している」との回答がアンケートで多く寄せられたことを考慮して、これらの課題の解決に向けてネットワークの活性化の好事例を報告し、支援機関が独自に行うネットワーク構築への行政からの支援や行政施策にネットワーク支援を盛り込むことを指摘した。

# 序 章

障害者職業総合センターでは、発達障害者支援法(2005 年施行)が対象とする発達障害 (自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの)のうち、広汎性発達障害及び学習障害のある者を中心とした就労の課題について調査を企画し、状況把握と検討を行った(調査研究報告書№88,2009)。

発達障害者支援法施行から 10 年余を経た現在、発達障害に対する理解や社会的な支援基盤の整備状況等の変化によって、把握されていた就労支援の課題はどのように解消されたか、残されている課題は何か、また、新たに見出された課題は何かに関する検討が求められている。以下では、発達障害者支援法をめぐる議論や関連施策並びに診断に関する動向とともに、当事者団体調査(2006 年及び 2007 年実施)及び関係機関対象調査(2008 年実施)の結果を概観した上で、本研究の課題について述べる。

# 第1節 発達障害のある青年・成人をめぐる状況

発達障害者支援法が成立に至る過程では、発達障害に関する基本的な考え方として、以下の5点が示された:①早期発見と適切な診断、適切な療育や教育と環境調整を行うことにより、社会的機能を高め、困難を改善する効果が期待できる、②幼児期から成人までの各ライフステージを考慮した連続的な支援が必要である、しかし、③診断や訓練の手法は未だ確立していない、④法に規定されていないために施策が整備されていない、⑤支援モデルが必要である。したがって、法の成立後は、発達障害と診断された者においては、全ての年齢段階に応じて適切な教育的支援や教育上の配慮、また、学校卒業後の就労等の支援の対象となると明記された。

ただし、診断体制が整備途上であれば、高校や大学等の通常教育に診断前の生徒・学生が在籍している可能性がある。結果として、在学中もしくは卒業後に自らの特性を発達障害に起因するものと認識する生徒・学生が存在することを前提として、就労支援体制を整備することが必要となるのだが、支援体制についても十分に整備されているとは言いがたい状況があった。

他方、特別支援学校では、障害特性に即した教育課程を選択した生徒の就労支援について、従来、障害者雇用もしくは職業リハビリテーションと連携した進路指導体制が整備されていた。こうしたことから、発達障害のある青年・成人の職業選択の問題は、これらの者の教育の選択と密接に関連すること、さらにはこれらの者の診断の有無及びその受容に依拠すること等が想定された。

発達障害をめぐる議論は、医学はもとより、教育・福祉・労働等の領域でも、「援護制度の運用」をめぐる 議論として展開されてきた。発達障害者支援法や障害者自立支援法(ともに 2005 年施行)を契機とし、社会 の理解と基盤整備も進展した。労働分野では、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正 (2005; 2008) と精神障害者保健福祉手帳診断書様式の改訂 (2011) により、精神障害者保健福祉手帳を所持する者につい て障害者雇用率算定の対象として位置付けた。

<sup>\*1</sup> 発達障害者支援法の対象について、「法の対象となる障害は、脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもののうち、ICD-10 における『心理的発達の障害(F80-F89)』及び『小児<児童>期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害8(F90-F98)』に含まれる障害であること。なお、てんかんなどの中枢神経系の疾患、脳外傷や脳血管障害の後遺症が、上記の障害を伴うものである場合においても、法の対象とするものである。」(17 文科初第16 号厚生労働省発障第0401008 号文部科学事務次官・厚生労働事務次官通知(平成17 年4 月1 日))と規定されている。

なお、ICD-10: WHO(世界保健機関)の国際疾病分類第10版については以下を参照されたい World Health Organization 1992 The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorders: Clinical Descriptions and Diagnostic Guidelines. WHO, Geneva, (融 道男,中根允文,小宮山実(監訳)1993 ICD-10 精神および行動の障害-臨床記述 と診断ガイドライン-,医学書院)

#### 1 雇用支援に関する動向

#### (1) 関連施策の経過

「障害者基本法」(昭和 45 年法律第 84 号)、同法に基づく障害者基本計画等により、障害者の自立及び社会参加の支援等の考え方は、基本的にノーマライゼーションの理念に沿った社会を実現することであると位置付けられており、我が国における障害者施策もこの理念に沿うものである。また、障害者の定義については、障害者基本法の一部改正(平成 23 年法律第 90 号)により「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」とされた。

加えて、保健福祉の分野では「障害者自立支援法」(平成17年法律第123号)が施行され、「福祉から雇用へ」の移行の推進等が指向された。その後、「改正障害者自立支援法(障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健福祉施策を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律:平成22年法律第71号)」が施行され、発達障害は「障害者の範囲」の中に位置付けられた。平成25年4月からは、「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律(平成24年法律第51号)」により、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(障害者総合支援法)」が施行されている。

一方、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の一部改正(①精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)を障害者雇用率の算定対象とする(平成20年4月1日施行)、②障害者雇用率制度を短時間労働に対応させる(平成21年4月1日施行)、③障害者の範囲(発達障害を含む)を明確化する(平成25年6月19日施行)、④障害者に対する差別を禁止する(平成28年4月1日施行)、⑤法定雇用率の算定基礎を見直す(平成30年4月1日施行))の経過は、発達障害者支援法にいう専門的な就労支援(職業リハビリテーション・サービス)の整備と軌を一にすることになった。

#### (2) 障害者の雇用の促進等に関する法律における定義と障害の確認

#### ア 法に定める障害者の範囲

法においては、「障害者」のうち、「身体障害者」、「知的障害者」及び「精神障害者」について定義している。その他の者が「障害者」の範囲に含まれるかについては、「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」に該当するか否かを個別に判断することとなる。

#### イ 法に定める発達障害者

身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の者については、医師の診断書、意見書等を参考として法に 定める障害者の要件に該当するか否かを個別に確認することになる。また、障害者職業紹介業務取扱要領で は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者(その他の障害者)について、「長期にわたり、職 業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難」か否かについては、必要に応じて、地 域障害者職業センターに職業評価を依頼し、その結果を確認することにより、その判断を行うこととされて いる。

その上で、法第2条第1項の「障害者」に含まれる「発達障害者」とは、発達障害者支援法が定義する障害 (発達障害者支援法第2条第1項)を有するために、日常生活又は社会生活に制限を受ける者をいい、医師の診断書により確認を行うとされた。また、職業リハビリテーションの提供に当たっては、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行(平成17年4

月1日)以前に当該機関ないしは、当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、診断書による場合に準じて取り扱うこととされている。

#### (3)発達障害と障害者手帳

#### 【療育手帳の対象】

障害者の雇用の促進等に関する法律における知的障害者とは、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の地域障害者職業センター(以下、知的障害者判定機関)によって知的障害があると判定された者とされる。また、知的障害者であることの確認は、原則として都道府県知事が発行する「療育手帳」又は知的障害者判定機関の判定書によって行うこととされている。

知的障害の特性は、概ね 18 歳までに現れるとされているが、例えば学校在学中には問題が顕在化しない場合や顕在化していても援護制度を利用しない場合がある。しかし、職業生活において問題が顕在化し、18 歳以上の者であっても療育手帳を取得して援護制度を利用する場合もある。こうしたことから、高等学校や専修学校、大学等のいわゆる通常教育を卒業した発達障害者等に対して、遡及して特性を確認するとともに現在の問題に即して療育手帳が交付される場合がある。また、自閉症等の診断を有する場合に交付認定基準に特例(知能指数の上限を従来の療育手帳の範囲より上げるなど)を設けて、援護制度の対象としている自治体もある。

#### 【精神障害者保健福祉手帳の対象】

障害者の雇用の促進等に関する法律における精神障害者とは、精神保健福祉法第45条第2項の規定により「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者、若しくは統合失調症、そううつ病(そう病・うつ病を含む)又はてんかんにかかっている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者とされる。

精神障害者であることの確認は、「精神障害者保健福祉手帳」によるほか、医師の診断書、意見書等によって行うこととされている。

平成23年4月の精神障害者保健福祉手帳診断書様式の改訂により、発達障害の診断がある者は原則として対象となることが示されており、今後、障害者手帳の申請が円滑に行われるのか、現行の手帳制度の対象として発達障害の認定が進むのか、知的障害もしくは精神障害のいずれの診断基準においても認定できない者が存在しているのかといった検討を進める段階にある。

#### (4)支援体制の整備状況

発達障害者支援法により、診断から支援の利用に至る方向が示された。その後、障害者自立支援法により「障害者の範囲」の中に位置付けられた。こうした経緯により、発達障害の特性に即した支援施策の充実が指向されている。一方で、発達障害者支援法の施行に関する通知(文部科学省・厚生労働省事務次官(通知),2005)や医学的見解(例えば、小野,2009;奥山,2009等)により、精神障害者保健福祉手帳診断書様式の改訂(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長(通知),2011)に結実することになった。

問題となるのは、診断体制の整備と障害理解に基づく当事者の雇用支援選択の動向であろう。こうした視点からみると、教育や福祉における雇用前の準備支援の基盤整備に加えて、関係機関の連携に関する議論が重要となる。さらには、雇用に関する専門支援の体制整備も課題が大きい。特に、一般求職者や学卒・若年求職者対象の支援と専門援助の支援が円滑に連携すること、及びこうした連携が障害のある本人や家族に受け入れられることが何より重要な課題となる。

しかし、直ちに当事者の障害の受容や適切な障害理解が変わるとは限らず、支援を選択する行動も変わる

とは限らない。それでも、社会の理解と基盤整備の過渡期には多様であった当事者や家族の障害の理解は、 支援の枠組の中で検討されていくことになる。発達障害の診断が精神障害者保健福祉手帳の申請とリンクす ることは、とりもなおさず、「福祉法の施策対象」であることを意味する。こうした経過とともに、発達障害 に対する支援の考え方が整理され、障害概念として成熟することが期待されることになった。

発達障害の特性理解は適切な支援に際して必須であり、療育手帳所持者、あるいは精神障害者保健福祉手帳所持者であっても、特性への個別対応が必要であることは言うまでもない。問題となるのは、適切に診断され、適切な教育的支援が行われ、職業への移行が円滑に行われるのか、また、必要な職場適応支援や生活支援が行われるのか、である。

## 2 診断に関する動向

## (1) 発達障害の診断において指摘されていた問題

発達障害者支援法施行当時、発達障害の診断はアメリカ精神医学会の精神疾患の診断・統計マニュアル第4版 (DSM-IV-TR)、またはWHOの国際疾病分類第10版 (ICD-10)をもとになされるのが一般的であった。その後、アメリカ精神医学会の診断・統計マニュアルが第5版 (DSM-5, 2013)に改訂された。従来の診断名や診断基準と大きく異なる点は、「広汎性発達障害」という分類が「自閉症スペクトラム障害」に変わったこと、広汎性発達障害の中に位置付けられたアスペルガー症候群という診断名も「自閉症スペクトラム障害」に統合されたことなどである。WHOの国際疾病分類についても第11版 (ICD-11)への改訂作業が進められているが、同様に診断名が整理・統合される見通し(杉山,2011)である。このため、従来の基準で診断された人と新しい基準で診断されることになる人がおり、当面、改訂前後の診断名が混在することになる。こうした診断基準の整理・統合に伴う診断名の変更等が関係者や当事者、家族の理解に影響を及ぼすことが想定される場合、理解・啓発もまた課題となる。

ただし、滝川(2007)は、診断基準に基づくとしても「「発達障害」と「定型発達(いわゆる正常発達)」との違いは、その発達の歩みの早い遅いとその結果到達した発達水準の高い低いの違いである。この違いは連続線上の相対差に過ぎないため、定型発達と発達障害との間には、虹の赤と橙との間に線が引けないのと同じく、絶対的な境界線は引けない。発達障害の診断とは本当は、線の引けないものにあえて人為的・社会的な約束としての線を引くことである。」という発達障害に内在する問題を指摘し、社会的(共同的)、関係的な世界においては、その判断に大きな幅や曖昧さが生じる点に診断の難しさがあるとしている。

さらに、こうした精神医学における診断について、「身体疾患の診断と同じ「診断」の語が使われてもその 方法も内容も異質である。レントゲン写真、細胞診、生化学検査など、何らかの物的な客観所見によって下 されるのに対して、子どもの行動を医者が見たり聞いたりしてどう評価するかによって下される場合、正確 には医学的診断と言うよりも「判断」と呼ぶにふさわしい。」(前掲:滝川,2007)とし、発達障害の診断も、 このような特質を持った精神医学的診断の一つであることを強調している。

杉山(2007)は、児童精神医学と成人精神医学における領域の連続性と領域間の関係性について、「児童精神医学が対象とする領域は、発達障害と情緒障害に分けられてきたが、これは、従来の成人精神医学の分類でいえば、器質因性の精神疾患と心因性(一部に内因性)の精神疾患の区分に相当する。しかし、近年の生物学的精神医学研究の進展によって器質性、心因性といった区別が怪しくなってきた……<中略>……最新の知見では、もともと器質的な基盤がある個体が強い心因にさらされたときに、さらに器質的な変化が引き起こされ、精神症状として発現するのである。これは器質因(負因)と心因とのかけ算によって治療の対象となる精神科疾患が生じるという普遍的なモデルである。さらに上記のモデルでいえば、青年期以前に始まる統合失調症は立派な発達障害である。」と指摘する。こうした状況について、「われわれは 100 年に一度の

精神医学大系の変革期に立ち会っているのではないか」(杉山,2009)としている。精神医学における発達障害の診断の在り方について、特に成人の精神科疾患の診断において検討が急務であるという認識にほかならない。

#### (2) 成人期において発達障害を診断することの問題

発達障害については、専門医が少ないことがさらに診断の問題を難しくしている。このことに関して、杉山(前掲,2007)は、広汎性発達障害、学習障害に加え、注意欠陥多動性障害、知的障害についてみると、「重複はあるにせよ罹病率を足しただけで確かに児童の1割に達する」という現状に対し、「日本児童精神医学会113名だけでは到底追いつかない需要を抱えている」とし、臨床経験を持つ小児科医、精神科医があまりに少ない実態を挙げる。また、問題として、「医療ヒエラルキーの未整備により、一次に相当する問題も二次に相当する問題も、全て三次医療機関に直接押し寄せてしまう」、「セカンドオピニオンの受診に対応できない」、「児童精神科医は子どもへの対応で手一杯で成人にまで応じる余裕がない」ことを指摘する。

さらに、成人の診断において、気分障害や統合失調症という診断の中に、発達障害を基盤に持つ場合が少なからず混在している状況について、次のような混乱があることを指摘する(杉山:前掲,2009)。

- 他の障害の診断を有する者の中に、発達障害への鑑別診断がなされる事例がある。
- ・発達障害の診断を有する者の中に、他障害への鑑別診断がなされる事例がある。
- ・他の診断をすべき状態であるが、未診断・発達障害主訴の事例がある。

このように三次医療機関の専門医は、診断を求める対象者の数だけでなく対象者の混乱にも対応を求められている状況にあると言えるだろう。

衣笠(2004)は、既に小児期から発達障害を持っていると診断された個人が種々の精神症状を発症している症例とは別に、「重ね着症候群」について以下のように定義し、精神症状の背景に存在する高機能型発達障害の程度が軽いことが多いために小児期に発見されなかったケースの診断並びに診断後のアプローチに言及している。

- ・初診が18歳以上であり、小児期には発達障害を疑われたことがない。
- 多彩な臨床症状に高機能型広汎性発達障害が潜伏している。

背景に高機能型発達障害が存在する「重ね着症候群」には、社会恐怖、統合失調症、境界性パーソナリティ障害、適応障害、気分変調性障害、強迫性障害等々の診断について、うつ状態、対人恐怖、強迫症状、被害妄想、自傷行為、かんしゃく、過食・嘔吐等の症状がある。こうした場合、精神分析的精神療法よりも薬物療法や支持的療育的アプローチが適切となる症例があり、発達障害を背景とした臨床像への対応が必要となる(前掲:衣笠,2004)としている。

しかし、齋藤万比古 (2010) は、成人における各発達障害の臨床像が必ずしも確立していないことについて、「診断を難しくしている最大の要因は、発達障害における併存精神障害の併発率の高さと多様さにある。 難治性のあるいは対応困難な成人期の精神障害や心身症の背景に発達障害が存在していないかを見極める視点が、この領域の臨床家にとって必須なものとなっている。」と指摘する。その上で、成人対象の臨床現場において発達障害を診断することの難しさについて、以下の点を指摘する

- ・発達障害を日常的に扱っているのが児童精神科医や小児科医であり、この領域の発達障害概念は基本的に幼児期及び学齢期の状態像から抽出されたものである。
- ・子どもの状態像を基準とした発達障害者像は、成人に達した発達障害者のそれを具体的に描き出していない。
- ・成人期に臨床上の問題になる発達障害とは、発達障害そのものの深刻化ではなく、二次障害としての併存精神障害の合併と深刻化による。
- ・子ども時代からフォローアップしていた医師が併存性精神障害の背景にある発達障害の特性を見出すことは さして難しくないだろう。しかし、成人の段階で初めてその発達障害者の診断に携わることになった医師に

とって、眼前の状態像に発達障害の影や痕跡を見出すことは決して容易なことではない。

- ・成人発達障害者の診断・評価を適切に行えるような指針を得ることが困難である。
- ・併存精神障害の症状や問題が付加された成人発達障害者の状態像から多様な併存障害の影響を除去することで、本来の発達障害を浮かび上がらせる評価法を確立する必要がある。

成人期の発達障害の診断においては、児童期からの状態像の変化に伴う診断・評価の指針や方法が未整備であること、及び精神科医の診断体制の問題であることを検討課題としつつも、診断を求める対象者への対応を行われなければならない状況があると言えるだろう。

また、齊藤卓弥 (2010) は、広汎性発達障害患者のうつ病の評価を行うことが困難となる際の理由として、「発達障害の患者の多くは、気分や感情の変化を伝える十分な言語スキルをもたない。したがって、感情を表現したり、伝えることが困難であること、異なった非言語的な感情の表現手段を統合するのが困難(顔の表現、ジャスチャー)であることが報告されている。また、恥ずかしさや自尊心といったより複雑な感情を表現することが困難であることも報告されている。」ことを挙げる。さらには、「Stewart らは、直接的な気分を表現することが少なく、15 症例の中で直接的抑うつ症状を訴えたのは 1 例のみで、残りは親などの第三者が「みじめな表情」「イライラ」「涙」「睡眠障害・食欲の障害」「興味の喪失(常同行動の減少)」を観察することでうつ病の診断が可能になっている。」とし、当事者が表現することで問題を把握するのではなく観察で評価する必要がある点を指摘している。また、成人になって初めて診断される事例では、確定診断に至らなかった背景があることのみならず、成人期における鑑別診断の困難さが指摘されている(例えば、杉山、2009;大島・清水、2014)。

診断には、それを契機として、より現実的に特性に関する本人の検討が進むことが期待される。吉田 (2013) は、診断告知の効果として、①安堵/罪悪感からの解放、②適応のための技術を学ぶ必要性の理解、③振り返りの必要性の理解、④相談する能力・助言を受け入れる能力育成の理解、⑤新たなるスタートを指摘する。一方、危惧される事態として、①告知後の抑うつや退行、②「普通」へのこだわりと必要な支援を受け入れることへの拒否、③努力の放棄、④満足・安堵による相談の終了、⑤安堵や高揚の後の不安や苛立ちを挙げる。自閉症スペクトラム障害の臨床において、本人への診断説明は重要な治療的関与であるが、どのような告知が効果的かといった治療技法としての検討は極めて乏しい点を指摘する。

こうしたことから、吉田(2014)は、自己理解を深め、自尊感情を維持するための治療的関与を心理学的医療教育として位置付けることを提唱しているが、併せて、本人が希望しないサービスを提供することが難しい現状を指摘する。加えて、児童期であれば受診には成人が介在することで治療関係を継続して、いずれ再度の本人受診につなげる道があるが、成人期初診例ではこの経過が望めないことが多いことから、早期診断の重要性が示されている。このことについて、内山(2014)は、成人期に診断された自閉症スペクトラム障害の事例検討を通し、発達期に自閉症スペクトラム障害を疑うことは十分に可能であり、一般精神科外来でも自閉症スペクトラム障害を適切に診断・支援する体制整備が望まれるとしており、成人期における診断体制の整備が喫緊の課題であることが示されている。

## (3)診断が支援に結びつかない背景

小野(2009)は、「支援ニーズ」の歴史的な経過に言及し、「現実的には発達障害者の支援ニーズは知的障害者福祉に親和性が高いものの、知的機能が高い場合は知的障害者には認定されず、一方、精神障害者福祉も慣例的に発達障害者を積極的に精神障害者として認定してこなかったことから、発達障害の「障害」としての位置付けは曖昧な状態が続き、その結果、医療を始め、教育や福祉における支援が十分に受けられないことも多かった。」とし、支援に結びつかない背景が、診断分類の問題ばかりでなく、ニーズと障害認定のあ

り方の問題でもあることを指摘する。こうした問題を踏まえ、「発達障害者を適切に判定し、支援サービスの対象となる障害者として認定する制度を明確にしていかなければならない。」(前掲:小野, 2009) としている。

その後、精神障害者保健福祉手帳制度実施要領の一部改正が行われ、平成23年4月1日より高次脳機能障害や発達障害を対象とする様式に変更されている(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知,障発0113第1号,平成23年1月13日)。なお、国民年金・厚生年金保険障害認定基準についても一部改正が行われ、平成23年9月1日より発達障害を対象とする様式に変更されている(厚生労働省年金局長,年発0630第1号,平成23年6月30日)。

診断により支援を利用できるようにするという見解及び精神障害者保健福祉手帳制度の改定が周知され、 効果的に機能していく上では、成人期の診断に関する問題が整理されていくことが前提であることはいうま でもない。

# 第2節 実態調査の結果が示唆すること

発達障害に対する診断体制が整備途上という状況に加え、当事者や親を始めとして企業や社会における障害理解が十分ではないなどの事情があり、発達障害者の就業状況等に関する実態把握には困難が大きかった。そこで、当事者団体調査及び関係機関対象調査を企画した(障害者職業総合センター、2009)。

なお、当事者団体調査は、日本自閉症協会とその周辺の関係者を対象としたもの(「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」(障害者職業総合センター企画調査、2007 実施))及び全国 LD 親の会関係者を対象としたもの(「教育から就業への移行実態調査」(全国 LD 親の会企画調査、2006 年実施))の2種類である。自閉症圏の障害を中心とした関係者と、学習障害を中心とした関係者の範囲については、障害名及び障害特性の一部が重複しているものの、基本的には異なる対象者である。

#### 1 当事者団体調査の結果から

#### (1)対象者の概要と状況

以下に、2つの当事者団体調査の対象者の概要を、年齢構成、教育歴、支援制度利用状況等を示す。

発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査(日本自閉症協会とその周辺の関係者対象調査)

年齢構成 (図1):20代4割、30代4割弱を合わせて8割弱を占める

教育歴の状況 : 養護学校(現在の特別支援学校)の利用者は66%を占める

支援制度利用状況(図2):療育手帳を所持している者が84%を占める

一方、障害者手帳を所持していない者は5%である

(図3) 障害基礎年金を受給している者(20歳以上)は、申請中を含めて89%である

調査時点の状況 (図4):「福祉施設利用」が70%で最も多い。その内、「通所」が43%、「入所」が22%で「通

所・入所」の不明が5%であった。

「会社で常勤の仕事」が12%、「自営業・自由業の仕事、アルバイト・非常勤等で短時間または短期の仕事、家業手伝い等で常勤以外の仕事をしている」が4%であった。「専業主婦・主夫、無職等で在宅」が6%、「在学中」が5%であった。

教育から就業への移行実態調査(全国LD親の会会員対象調査)

年齢構成 (図1): 20代が7割を占めるが、19歳をピークに分布する若年中心 教育歴の状況 : 養護学校(現在の特別支援学校)の利用者は16%である

支援制度利用状況(図2): 療育手帳を所持している者が46%を占める

一方、障害者手帳を所持していない者も46%である

(図3) 障害基礎年金を受給している者(20歳以上)は、申請中を含めても43%である

一方、障害基礎年金を受給していない者は57%である

調査時点の状況 (図4):「在学中」が23%で最も多い。

「就業・障害(週20時間以上/雇用対策上の特別な支援による)」が22%、「就業・一般(週20時間以上)」が20%、「パート(週20時間未満/一般の事業所で勤務)」

が4%であった。

「在宅(通勤寮・グループホームを含む)、ボランティア活動、入院中等)」が12%、

「授産等施設利用」が12%であった。「職業訓練」は7%であった。

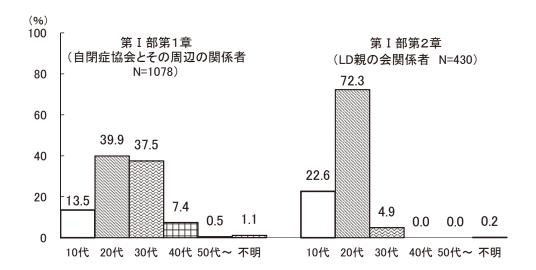


図1 対象者の年齢構成

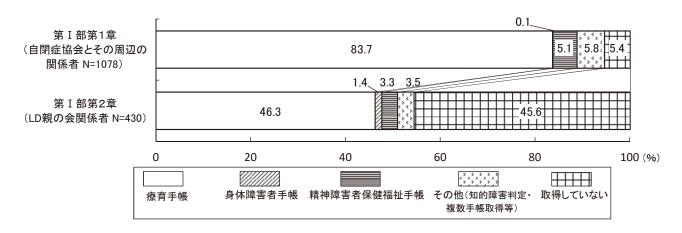


図2 対象者の支援制度利用状況 (障害者手帳)

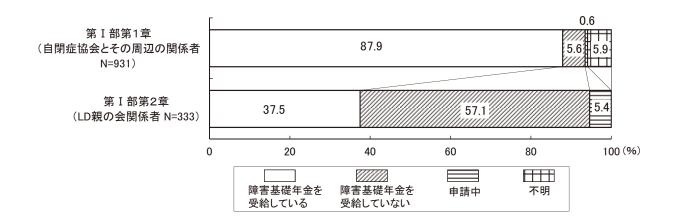


図3 対象者の支援制度利用状況(障害基礎年金)

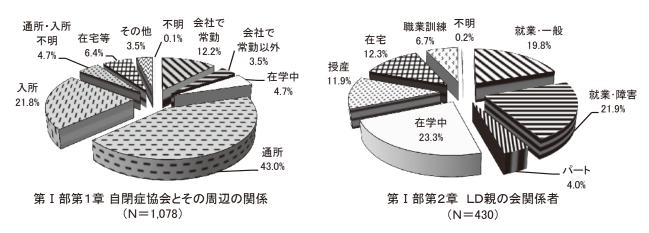


図4 調査時点の状況

2つの当事者団体調査の結果からは、就業状況と課題に関し、以下の知見が得られた。

- ① 2つの当事者団体に関係する者は、それぞれ、年齢構成において、支援制度の利用状況において、また、教育歴によって異なっており、それが、対象者の状況(就業その他)に反映している。
- ② 自閉症圏の関係者のうち、8割を占める知的障害を伴う広汎性発達障害のある者について、教育支援においては、特別支援学校その他の障害児教育が選択されているが、教育から就業への移行に際しては、福祉から就業への移行とともに、支援体制の充実が今後の課題となっている。
- ③ 自閉症圏の関係者のうち、通常教育を選択した広汎性発達障害のある者について、教育支援において は、教育から就業への移行に際し、職業リハビリテーションの選択に関する支援とともに、支援体制 の充実が今後の課題となっている。
- ④ 自閉症圏の関係者にとって、知的障害を伴う・伴わないにかかわらず、障害特性、特に行動特性への対処に関する専門的支援の充実が急務である。併せて、特性に即した支援を選択する上で、障害特性の理解、受容に対する専門的支援の充実が急務である。まずは、療育・教育・福祉・生活の支援において、続いて就業への移行において、本人に対する支援体制整備の充実が必要である。
- ⑤ 学習障害等の関係者のうち、8割を占める通常教育を選択した者について、教育支援においては、教育から就業への移行に際し、職業リハビリテーションの選択に関する支援とともに、支援体制の充実が今後の課題となっている。
- ⑥ 学習障害等の関係者にとって、知的障害を伴う・伴わないにかかわらず、特性に即した支援を選択す

る上で、障害特性の理解、受容に対する専門的支援の充実が急務である。また、広汎性発達障害を伴 う者については、障害特性、特に行動特性への対処に関する専門的支援の充実が急務である。まずは、 療育・教育・福祉・生活の支援において、続いて就業への移行において、本人に対する支援体制整備 の充実が必要である。

#### (2) 就業への移行支援

2つの当事者団体調査の結果からは、学校から職業への移行に関し、以下の知見が得られた。

- ① 会社で常勤の仕事をしている者や福祉施設等通所・入所者においては、卒業後の進路を現在も継続していることが多い。しかし、短期・短時間の仕事をしている者や在宅となっている者では、卒業時における進路を継続している者は少なく、卒業後の進路からの変更が起こっていた。したがって、まずは、学校卒業時点での移行支援において、障害特性に即した専門的支援の充実が求められる。
- ② 障害者雇用の支援を選択せずに就職した者について、学校を卒業し、仕事に就いて働き続けるために、 通常教育の進路指導だけでは学校から職業への円滑な移行は困難な状況にあった。通常教育で一人ひ とりの適性・ニーズに合わせた進路の指導や提案が十分になされることは、今後の通常教育における 進路指導の課題である。これに対し、特別支援学校等からの紹介により障害者雇用で就職した場合に は、一般扱いに比して就業が継続している事例が多かった。
- ③ 「授産施設・作業所」に通所している者については、学校卒業時の進路をそのまま継続していること、様々な進路先で適応に失敗し、進路変更をして現在があることに注目する必要がある。「授産施設・作業所」を経由した就職は少ない。二次障害の併発等も考慮しつつ、将来設計を描く必要がある。
- ④ 「在宅」となっている者が学校卒業後の進路として選択した進路先としては、「大学」、「短大」、「専門学校」などの進学と就職並びに職業訓練、在宅などがあった。また、学校卒業時点の全ての進路先から、「在宅」となる者がいた。
- ⑤ 障害特性に即した支援が卒業後の生活場面において整備されているとは限らない。このため、精神的不安定や意欲の喪失等を始めとして様々な不適応行動が喚起されることになり、進路変更を余儀なくされる結果に結びついた場合もあった。また、施設等の利用に際して待機する事態が起こっていた。福祉から雇用への移行等には極めて長時間を要することが明らかとなっているが、企業の受入体制の整備や理解・啓発と並行して、生活それ自体を支える支援機関の体制整備が必要である。

最後に、この調査では、発達障害のある青年・成人に対する就労支援の課題を総括する上で、発達障害に対する診断体制が整備途上という状況に加えて、当事者や親(家族)を含めて社会における障害理解が遅れているなどの事情があり、まずは当事者団体調査を実施した。ただし、当事者団体の外にいる者の状況を把握していない点に注意が必要である。

## 2 関係機関対象調査(2008)の結果から

発達障害者支援センターは、発達障害者支援法により相談支援の中核となることが期待されている。支援機関に対する期待は、利用者の発達段階に応じて多様であり、多岐にわたる。関係機関対象調査は当事者団体調査の結果を踏まえ、発達障害のある若者の就労支援に焦点を当てたものである。専門支援機関として創生期にある発達障害者支援センターが果たしている役割の一端を明らかにしたものである。

一方、障害者就業・生活支援センターや障害者雇用支援センター(就労移行支援事業等への移行途上)など、福祉・教育から雇用への円滑な移行を促進する機関においては、長期的な支援を必要とする発達障害の

ある利用者に対して行われている支援の一端を明らかにすることができた。

- ① 発達障害者支援センターは、18歳未満の利用者の相談の拠り所となっていた
  - 1) 支援の重点は、療育・教育・医療等の早期診断・早期対応におかれている段階にある
  - 2) 青年期・成人期利用者の支援については今後の検討課題が大きい
  - 3) 就労支援に際しては職業リハビリテーション機関を始めとして多様な機関と連携を図りながら成果を上げつつあるが、専門支援機関への橋渡しないしは仲介の機能が中心となっている段階である
- ② 障害者就業・生活支援センター・障害者雇用支援センターは、18歳以上の発達障害のある利用者に対し、 就労のための個別対応を実施していた
  - 1) 支援の重点は、就労までの個別・具体的な支援におかれている
  - 2) 職業リハビリテーション機関を始めとして多様な機関と連携をはかりながら、障害者雇用において 成果を上げている
  - 3) 施設によっては、発達障害の診断にかかる体制や連携が未整備である
- ③ 発達障害者支援センター・障害者就業・生活支援センター・障害者雇用支援センターのいずれの利用者 も、知的障害の有無にかかわらず、自閉症圏の広汎性発達障害のある者(児童・生徒を含む)が多かった 学習障害やその他の発達障害のある者(児童・生徒を含む)の利用は少なかった
- ④ 個別支援の内容によっては、極めて長期にわたる支援を必要とする者があった

また、視点を当事者に移すと、自閉症圏の者については、知的障害を伴う者、伴わない者を始めとして知 的障害を伴うのかどうかについて明確でない者においても、支援機関の利用が進んでいた。ここでは、当事 者のニーズに応えているのか、支援機関側の受入体制が十分であるのか、などが検討課題となった。一方で、 学習障害や注意欠陥多動性障害のある者等については、支援機関の利用が少なかった。こうした状況の背景 として、当事者側のニーズが醸成されていないことによるものか、支援機関側の受入体制が十分でないこと によるものか、両方であるのか、が検討されなければならない。

「発達障害があることでなかなか就職できない」若者や「職業リハビリテーションの支援を選択しない」若者への対応については、教育段階における進路指導や発達障害者支援センター等における相談支援を通して、支援を充実することが期待される。また、関係機関の連携や支援体制の整備により、就職や復職の成果が上げられてきている。しかし、いまだ、支援内容においても支援に要する期間においても課題が大きい状況があった。

## 3 実態調査結果の総括

2002 年時点では、特別支援教育の対象として、通常教育に在籍する(発達障害のある)児童・生徒の問題がクローズアップされた。ここでは、当面、教育支援並びに進路支援によって、教育から雇用への移行の体制整備が課題とされた。また、特別支援学校に在籍する児童・生徒についても、通常教育に在籍する者と同様に、教育支援並びに進路支援の課題を検討することが必要とされた。

確かに、知的障害を伴う者については、療育手帳による支援制度の利用が可能である。しかし、学校を卒業後、社会での自立を目指す上で、「就職は考えない」、「無理が大きい」などの意見を持つに至る状況がある。一方で、「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」の結果では、現在、常勤で仕事をしている者の14%は療育手帳(重度)を、また、66%は療育手帳(重度以外)を取得している。学校卒業後の社会で、特に、職場で役割を果たしていくために、どのような支援体制を構想すべきであるのかについて、教育から雇用への移行のみならず、福祉から雇用への移行について、十分な検討が必要とされた。

福祉から雇用への移行を構想するとき、「就労移行支援事業により企業での雇用や在宅就業への支援」の利

用者は、療育手帳(重度以外)を取得している者の比率が最も高く、次いで「就労継続支援事業での雇用支援」、「生産活動の提供」、「就労支援ではなく機能訓練」、「生活訓練」の順に療育手帳(重度)を取得している者の比率が高くなっていた。また、福祉的就労からの移行を支援する上では、雇用に向けた段階的な移行支援の体制整備が必要とされた。

加えて、現在、常勤で仕事をしている者の 12%が精神障害者保健福祉手帳等を取得している一方で、7% は障害者手帳を取得していなかった。療育手帳(重度以外)の取得を含め、特に、通常教育卒業後の社会で、職場で役割を果たしていくために、どのような支援体制を構想すべきであるのかについて、教育のみならず 医療や福祉における専門的支援と職業リハビリテーションの支援の連続性についても、十分な検討が必要とされた。

一方、「教育から就業への移行実態調査」の結果は、通常教育を卒業して障害者手帳制度の利用に至らない者のために、どのような支援体制を構想すべきであるのかについて、まずは学齢期と成人期の連続性のある支援体制の検討が必要であることを示している。支援モデルとしては、就業体験のための事業体の活動(内藤,2009)が成果を上げていることを示しているが、これは、通常教育を卒業した者のために、「いつ」、「どこで」、「だれが」、「何を」、「どのように」支援を提供するのかについての一つのモデルであり、成人期における職業リハビリテーションの支援との連続性を構想する支援形態でもある。

関係機関対象調査では、効果的な本人支援として、障害理解や受容など、「障害者支援を選択するまでの課題に対する支援」に重点が置かれている段階があること、その上で職業評価や具体的な対応・問題解決を経て「就業に至る個別・具体的支援」の段階があることが示された。すなわち、支援の利用に対する促しや就労支援機関についての情報提供、障害者として支援を受けることの重要性、そして二次障害のケアなどにより、職業リハビリテーション機関等専門支援の利用についても支援が行われていることが明らかとなった。

## 第3節 本研究の課題

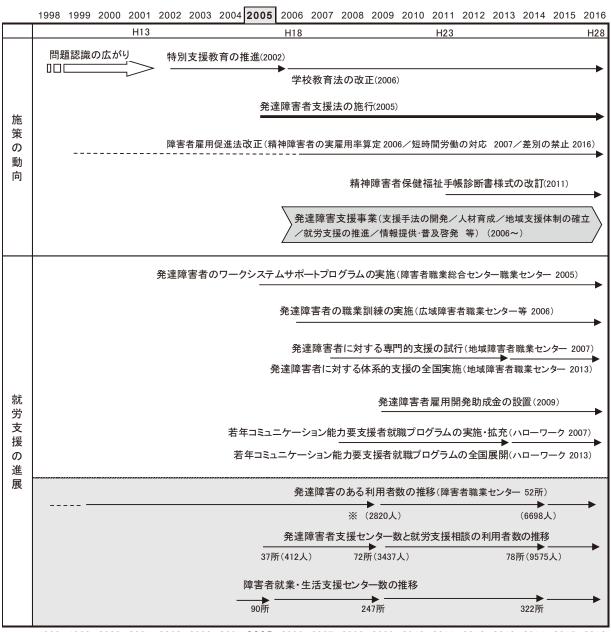
#### 1 問題の背景

発達障害者支援センターは発達障害者支援法の施行以降、その役割が明確化された機関である。しかし、 就学前から成人までの幅広い年代層への対応が求められていた(障害者職業総合センター,2009)。その後、 成人の利用も増え、例えば、加藤(2008)は、人材育成とネットワーク形成の中核を担いつつ、支援モデル を提供することを、また、西村・中井(2011)は、特性把握のためのアセスメントが重要であること、しかし、 地域の社会資源が不足している状況では継続支援や定期的なフォローアップ体制が必要であること、また、 地域に対するコンサルテーション力が求められていることや、ネットワークを広げていく取組の重要性を挙 げている。

一方、職業リハビリテーションの領域では、障害特性に合わせた専門的な就労支援プログラムがスタートしている (例えば、望月,2016;独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構,2015;障害者職業総合センター,2015)。具体的には、地域障害者職業センターにおいて、アセスメントに基づき個々の職業リハビリテーション計画を策定した上で、職場における問題解決や対人対応、マニュアル作成、リラクゼーション等、個々に必要となるスキルの習得、模擬的就労場面における作業支援やスキルの活用、振り返りの相談等の活動を通して職業準備を進める支援が実施される。こうした体系的支援プログラムでは、障害理解を深め、求職活動の自信を深めるための支援(求職活動支援)とともに、地域の実情に合わせた支援体制(就労支援ネットワーク)を構築することも位置付けられている。また、障害者就業・生活支援センターも、圏域におけ

る発達障害を含めた多様な障害者に対する支援を担うために、設置数を増やしてきた。

図5に、発達障害者支援法施行前から施行後2016年現在に至る施策の動向と就労支援の進展の状況を示す。この間、障害者基本法や「自立支援法」をめぐる施策の動向等も並行しているが、ここでは主として雇用支援に焦点を当てている。なお、地域障害者職業センターの利用者について、発達障害者数を集計するようになった2009年以降に注目すると、利用者数は増加している傾向がみてとれる。発達障害者支援センターの利用者についても同様であり、障害者就業・生活支援センターの設置数の増加にも明らかなように、地域就労支援体制の整備も進展しつつ現在に至っている。



1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 **2005** 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 ※ 地域障害者職業センター業務統計上「発達障害」者の集計は2009年度以降

図5 施策の動向と就労支援の進展

#### 2 研究の目的

発達障害者に対する就労支援ネットワークについては、発達障害者支援法施行後 10 年を迎えるものの未だ 形成途上にあり、その充実が大きな課題となっている(ここでいうネットワークとは、当事者に対する直接 支援のネットワーク及び支援機関(支援者)に対する間接支援のネットワークの双方を含む。また、構成機 関として、発達障害者支援センター、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体等 が独自に設置している(発達)障害者支援機関、特別支援学校(高等部)、就職支援を行う通常の学校(高校、 大学等)、医療機関、ハローワーク等が挙げられる。)。

さらに、医療リハビリテーションの領域でも診断後の就労支援が構想されている。例えば、精神科デイケアにおける受け入れ(米田, 2012)や高次脳機能障害者のための包括的・全体論的リハビリテーションプログラム(永吉, 2009)に発達障害者を受け入れた試み(永吉, 2011)において、それぞれ成果を確認することができる。

障害者職業総合センターの調査では、関係機関対象調査から、学習障害のある者の利用は少ない一方で、 自閉症スペクトラム障害のある者の利用は一定程度進んでいた。当事者団体調査との関連でこの違いをみる と自閉症スペクトラム障害のある者については「診断時期が早い」、「支援利用は早期から想定されている」、 「適応困難に関する理解が進んでいる」といったことから、就業支援へのニーズが高い可能性が示唆された が、その後、どのような状況にあるのかについて、検討が必要であろう。

本研究では発達障害者に係る就労支援ネットワークについて、その主要な結節点である発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターへの調査を行い、これら機関に対するニーズや対応等の現状(変化の方向)等のほか、ネットワーク全体の状況(どのような人がどのように流れる中で必要なサービスを受けているのか)を把握・分析し、その課題(各機関が抱えている具体的課題のほか、ネットワークとしての目詰まりや空白・手薄になっている箇所等)を抽出することとする。

#### 【文献】

American Psychiatric Association 2013 Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5: American Psychiatric Publishing (APPI), (日本精神医学会(日本語版用語監修) 2014 DSM-5 精神疾患の診断・統計マニュアル, 医学書院)

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 編 2015 平成 27 年度版 就業支援ハンドブック 障害者 の就業支援に取り組む方のために

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 2005・2009・2014 障害者職業生活相談員資格認定講習テ キスト 各年度版 資料編

加藤潔 2008 特集 I 発達障害者への就労支援 -現場での取り組み- 札幌市自閉症・発達障がい支援センターの取り組み 障害者職業総合センター職リハネットワーク№62 32-35

衣笠隆幸 2004 境界性パーソナリティ障害と発達障害:「重ね着症候群」について -治療的アプローチの 違い- 精神科治療学 第19巻6号 pp.693-699

厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部長(通知)2011 精神障害者保健福祉手帳制度実施要領の一部改 訂について 障発0113 第 1 号, 平成23 年 1 月 13 日

望月葉子 2016 発達障害と地域障害者職業センター. 日本発達障害学会(監修) キーワードで読む 発達 障害研究と実践のための医学的診断/福祉サービス/特別支援教育/就労支援——福祉・労働制度・脳科

- 学的アプローチ. 186-187. 福村出版.
- 文部科学省・厚生労働省事務次官(通知) 2005 「発達障害者支援法の施行について」 17 文科発第 16 号・厚生労働省発障第 0401008 号
- 永吉美砂子 2009 通所リハビリテーション 包括的・全体論的リハビリテーションプログラム 総合リハビリテーション 37 29-35
- 永吉美砂子 2011 高次脳機能障害支援からみた発達障害者支援の現状と課題 障害者職業総合センター 調査研究報告書№99 「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応 じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」第4章第4節
- 内藤孝子 2009 地域資源を活かした移行支援の取り組み 障害者職業総合センター調査研究報告 書№88「発達障害者の就業支援の課題に関する研究」第1部第2章第4節
- 西村浩二・中井裕子 2011 特集:発達障害者の就職支援の現状と課題 「ネットワークで進める発達障害者 支援センターにおける就労支援」 発達障害研究 第33巻第3号 271-277
- 奥山眞紀子 2009 発達障害者の新しい診断・治療法の開発に関する研究 厚生労働科学費補助金こころの 健康科学研究事業 平成 20 年度総括・分担研究報告書
- 小野善郎 2009 「広汎性発達障害者の支援に関して法制度に望むこと 医療の立場から-」 特集 発達 障害者支援のこれから-自閉症とアスペルガー症候群を中心に- 精神科治療学 第 24 巻 10 号 pp.1179-1184
- 大島郁葉・清水栄司 2014 成人の ASD こころの科学増刊 「DSM-5 対応 神経発達障害のすべて」 神経 発達障害・各論 61-66 日本評論社
- 齋藤万比古 2010 「発達障害の成人期について」 心身医学 第50巻第4号 pp.277-284
- 齊藤卓弥 2010 「気分障害と発達障害及び米国における成人発達障害の取り組み」 心身医学 第 50 巻第 4 号 pp.303-311
- 杉山登志郎 2007 「発達障害のパラダイム転換」 そだちの科学 第8号 pp.2-8
- 杉山登志郎 2009 「成人の発達障害」 そだちの科学 第13号 pp.2-13
- 杉山登志郎 2011 アスペルガー症候群再考 そだちの科学 特集 アスペルガー症候群の最新理解 p.2-11 日本評論社
- 障害者職業総合センター 2009 調査研究報告書 №.88 発達障害者の就労支援の課題に関する研究 障害者職業総合センター 2015 発達障害者就労支援レファレンスブック (課題と対応例)
- 滝川一廣 2007 「発達障害再考……診断と脳障害論をめぐって」 そだちの科学 第8号 pp.9-16 内山登紀夫 2014 成人期に高機能自閉症スペクトラム障害と診断された自分験例 10 例の検討 精神神経 学雑誌 115巻6号 607-615
- World Health Organization 1992 The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorders: Clinical Descriptions and Diagnostic Guidelines. WHO, Geneva, (融 道男, 中根允文, 小宮山実(監訳) 1993 ICD-10 精神および行動の障害-臨床記述と診断ガイドラインー, 医学書院)
- 米田衆介 2012 シンポジウム:成人アスペルガー症候群への対応と支援 アスペルガー症候群のデイケア 第107回日本精神神経学会学術総会特別号 SS417-431 日本精神神経雑誌
- 吉田友子 2013 自閉症スペクトラムを告知するということ 精神神経学雑誌 115 巻 6 号 616-622
- 吉田友子 2014 自己理解と障害受容 臨床心理学第14巻第5号641-645

# 第1章 発達障害者就労支援における就労支援機関の位置付け

# はじめに 報告書の構成

序章において、就労支援を含め発達障害者に対する支援施策全般の変遷をみることとし、発達障害者支援 法や障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく施策の進展状況、医療面からは診断の変遷、その他地域社 会における支援体制の変遷を述べてきたところである。

障害者の就労意欲の高まりの中で、就労希望のある障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現するために各分野の機関が連携し就労支援のネットワークを構築する必要があることが、平成19年の「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」(以下、「平成19年報告書」という)で指摘されて久しいところである。

発達障害については障害の様態の個人差が大きく、さらに就労支援との関連では就労面だけでなく日常生活に係る支援や本人だけでなく家族等への支援が必要な場合も多いことなどから、各種の支援機関間のネットワークの構築が分けても必要であると考えられるが、序章の末尾で触れたように発達障害者に対する就労支援ネットワークの構築については未だ形成途上にあり、一層の充実が求められているところである。

発達障害者の就労支援ネットワークの現状把握のために、本研究では関係機関へのアンケート調査とヒアリング調査を行った。第2章でアンケート調査結果について記述し、第3章でヒアリング調査について記述する。平成24年の「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告」(以下「平成24年報告書」という。)においては、地域の就労支援のネットワークの構築・運営にはマクロネットワーク、ミクロネットワークの両面から考える必要があると指摘されているが、本研究では、発達障害のある本人等が支援機関の窓口での相談を経て、他機関で相談や具体的な就労支援を受けるという各利用者を対象に構成されるミクロネットワークの現状については、主として第2章のアンケート調査の結果、第3章のヒアリング調査の結果においてみることとした。ネットワークのもう一つの形態としてマクロネットワークは各種会議の開催等を契機とした各機関間での日頃の情報交換や研修等の実施・受講による関係性の構築等に分類される形態であるが、これの状況については主として第3章でのヒアリング結果において記述することとした。

## 第1節 本章の内容

本研究では発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握を目的としているが、本研究で主眼 を置いた就労支援ネットワークを構成する機関のうち、発達障害者支援センターは発達障害者支援法に基づ いており、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターについては障害者の雇用の促進等に関 する法律(第2章第3節及び第2章第4節)に基づくものである。したがって、機関の性格上も、発達障害 者支援センターは支援対象となる障害を発達障害に特化しているが、地域障害者職業センター、障害者就業・ 生活支援センターの2機関については支援対象となる障害種類は限定されていない。一方で支援の対象とな る事象について発達障害者支援センターは、就労面も含め発達障害者のライフステージ全般にわたるが、障 害者就業・生活支援センターでは障害者の就業面とそれに伴う日常生活、社会生活上の支援全般を目的とし ている。また地域障害者職業センターでは職業準備支援など職業リハビリテーションに関する専門的な支援 を行っている。こうしたそれぞれの機関が果たす役割や、それらの役割の地域における就労支援ネットワー クにおける在り方などが厚生労働省における各種の研究会報告などにおいて指摘されているところである。 このようにそれぞれの支援機関がその設置に係る根拠法、条文も異なり、その基本的役割も異なるため、本 研究の調査結果についてみる前に、発達障害者支援センターを含めた各機関が障害者の就労支援上どのよう な位置付けにあるか、また各就労支援機関が発達障害者に特化した就労支援のネットワークの中でどのよう に位置付けられているか、さらには課題としてどのようなことが提起されているかについて触れておくこと とする。

# 第2節 就労支援機関のネットワークの構築について

改正障害者雇用促進法、障害者自立支援法、発達障害者支援法の施行に伴い、雇用、福祉、教育の各分野の関係機関が緊密に連携して就労支援を推進していく環境整備がなされ、政府方針としても雇用施策と福祉施策の連携の下で就労支援を強化する方針が打ち出されたことを受けて、平成19年報告書において、地域における就労支援ネットワークの構築の問題が具体的に取り上げられたところである。

報告書においては、ネットワークを構成する支援機関として参画が必要となる機関として、障害者にとって身近な支援機関であるハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校が挙げられている。また、都道府県レベルの広域で設置される機関として地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、職業能力開発施設等がその役割やノウハウに基づき、より専門的な支援を直接担うという面から地域のネットワークの一員として機能を発揮することが期待されている。

これらの機関の役割、お互いの連携については同報告書においてその在り方の大筋が示されたところであるが、平成24年報告書においては平成19年以降の成果が総括され、新たな課題として、「企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の増加などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用率達成企業割合も上昇しており、平成19年と比べて、「雇用」と「福祉」との間の垣根は確実に低くなってきている。今後は、これまで以上に「雇用」と「福祉」との間の密接な連携が必要になっている。」とされている。

さらに、そのことを踏まえた上で、

① 中小企業への就労支援の強化の必要性として中小企業を地域の就労支援ネットワークの構成員としてい くこと

- ② 就労支援機関が整備されていない地域がみられること
- ③ 各就労支援機関において、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数が増加しており、精神障害者等の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっていること
- ④ 職場定着のための生活支援の問題があること

等の課題が取り上げられている。

このように平成24年報告書では、平成19年報告書の方針を概ね受け継いだ形で、地域におけるネットワークの充実強化の課題が示されている。両報告書の中から、本研究で取り上げる地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センターの地域における役割と在り方を障害者支援に係るネットワークの面から抜粋してみることとする。

#### 1 地域障害者職業センターに求められる役割

#### (1) 障害者全般に係るネットワーク支援の中での位置付け

平成19年報告書では、「地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務展開を図るべきであり」、「地域において就労支援を担う専門的な人材の育成、地域の就労支援機関に対する助言・援助を本格的に実施し、地域の就労支援力を底上げする」役割を期待されている。また、「就職等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的支援を自ら実施することのほか地域の就労支援機関が行う支援に対して専門的支援でサポートする等の連携方法により障害者支援を行う」ものとされている。この報告書を踏まえた平成20年の法改正により、他機関との連携においては「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項に関する助言その他の援助」を行う役割が定められ、就労移行支援事業所を含め福祉・教育・医療等の機関を対象に、就業支援基礎研修等を実施したり、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行っているところである。

平成24年報告書においては、この役割はいまだ変わっていないところであり、引き続き以下に重点を置きながら業務展開していくことが期待されている。

- ・企業に対して、障害者の職域開発、障害特性に応じた対応や雇用管理、人的支援方法に係るアドバイス等 の支援を行うこと。
- ・発達障害や精神障害など特に就職困難な事例には積極的な支援を行うこと。
- ・就労支援機関間の就労支援に係る経験・能力の差が大きいため、就労支援のスキルを積極的に提供すること。併せて、地域内の就労支援機関に対して他機関との連携による就労支援実施について助言・援助を行うこと。

#### (2) 発達障害者に特化したネットワーク支援の中での位置付け

地域障害者職業センターでは発達障害者に対する職業準備支援等を内容とする「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を平成25年から全国実施している。この実施方法に関して、関連機関との連携の在り方が盛り込まれている。障害者就業・生活支援センターとの連携については、障害者就業・生活支援センターの利用者で職業準備支援の実施が適当と思われる者に対しては、効果的かつ必要な時期に実施できるよう連携を図ることや、地域障害者職業センターの職業準備支援対象者で障害者就業・生活支援センターが行う生活面までを含めた職場定着支援が必要な場合には、支援を依頼する等により連携するものとされている。また、発達障害者支援センターとの連携については、日常生活面や家族の支援体制等に課題を有する者につい

ては発達障害者支援センターの利用を促すとともに、対象者の状態に応じた職業準備支援実施上の留意点等 について助言を得ることとされている。

#### 2 障害者就業・生活支援センターに求められる役割

#### (1) 障害者全般に係るネットワーク支援の中での位置付け

平成19年報告書では「地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を 生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事 業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで個々の障害者に必要な 支援をコーディネイトする役割が求められる」とされているように、各地域において連携による就労支援が 効果的に行われるようにネットワークに不可欠な存在であるとされている。また、このためには専門性の高 い人材の育成・確保が不可欠であるとされている。

平成24年報告書ではいまだにその役割は変わっていないとしながら、中小企業等が安心して障害者雇用に 取り組むための支援の必要性が増している点から「職場定着支援、生活支援に係る関係機関との連携・協力 に係る生活支援、地域のネットワーク支援において中心的役割が求められる」とされている。就労支援に関 しては具体的に求められることとしては、

- ・ハローワークや送り出し機関とも連携しつつ、職場実習先の開拓、あっせんを行うこと。また企業に対し て雇用管理等の助言指導を行うこと。
- ・職場定着に重点をおいた支援を行うこと。必要に応じて障害者就業・生活支援センターが中心となって就 労移行支援事業所や特別支援学校と適切な役割分担を構築した上で職場定着支援に係るコーディネイト を行うこと。

等が挙げられている。

#### (2) 発達障害者に特化したネットワーク支援の中での位置付け

障害者就業・生活支援センターに関しては、その役割として、発達障害者に特化した支援ネットワークの 構築は位置付けられていない。また支援対象障害者は、障害種別を問わないため、発達障害者に関しても障 害者全般の就労支援ネットワークの中で取り扱われている。もちろん発達障害者に関して専門的な指導援助 が行われる場合や障害福祉サービスが必要な場合は発達障害者支援センター等から支援を受けることが考え られる。

## 3 発達障害者支援センターに求められる役割

平成19年報告書では発達障害者支援センターは「発達障害者やその家族等に対する相談支援、発達支援及び就労支援、関係機関への情報提供や研修」を行う機関と位置付けられ、「発達障害者については医療面、生活面も含めた総合的な支援が必要であることから、その専門的支援機関である発達障害者支援センターも就労支援のネットワークにおいて(上記のような)機能を発揮することが重要」とされている。

平成24年報告書は中小企業に対する障害者就労支援という観点からの報告となっているので、発達障害者支援センターについては特掲した記述はないが、地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化の必要性として、「各機関の適切な連携の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを、障害者にとって利用しやすい身近な地域ごとに構築することの重要性は、平成19年報告書から変わらない」とし、「発達障害や難病、高次脳機能障害など、障害特性に応じたネットワークを構築することも有効」とされているなど、発達障害者支援センターの役割の重要性について触れている。

発達障害者への支援に特化して設置されている発達障害者支援センターの側からみたネットワーク支援の構築について、平成24年度障害者総合福祉推進事業による「発達障害者支援センター等の相談・支援、機関連携及び人材の育成等の業務に関する調査について」によれば、発達障害者支援センターの役割として「地域支援体制」の構築が挙げられている。そのプロセスは次のようなものである。

- ① 最初は、発達障害者本人や家族と直接対面しての支援を行うが、すべてのケースに対応するには限界が生じてくる。
- ② したがって、より効率的に支援を行うために地域の関係機関等と連携し、すべてのケースを発達障害者 支援センターで引き受けるのではなく、他機関に繋げていく。
- ③ 連携で築いた関係性を基盤として、発達障害者に関わる行政職員、関係機関等を対象として研修やセミナーを通じてさらなる連携を広げていく。
- ④ 都道府県内に発達障害に関する専門家を養成して地域の発達障害者を理解する関係者を増やし、重層的な支援者の仕組みを構築する。

以上から想定すると①、②がミクロネットワークであり、③、④がマクロネットワークの構築に関するものであるが、これらは独立した無関係なものではなく、ミクロネットワークを構築しながらマクロネットワークの構築に役立てていくものとされている点が特徴的である。

#### 【文献】

厚生労働省 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書ーネットワークの 構築と就労支援の充実をめざして- 平成19年8月

厚生労働省 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書 平成24年8月3日

日本発達障害ネットワーク 発達障害者支援センター運営マニュアル,平成24年度障害者総合福祉推進事業 発達障害者支援センター等の相談・支援、機関連携及び育成等の業務に関する調査について 2013

# 第2章 アンケート調査結果について

# 第1節 本章の構成と内容等

# 1 本章の構成と内容

第1章で、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターについて、行政施策上の位置付け、さらに求められる役割を、厚生労働省に設置された研究会の報告等を基に概観したところである。第2章では、こうした位置付けの下に、各機関が実際にどのような連携をとっているかをアンケート調査結果によりみることとする。

また、発達障害者支援法が2005年に施行されて以来、10年が経過したが、この間の変化もみるために、2008年に障害者職業総合センターが実施した調査(以下「2008年調査」という。)結果と可能な限り比較してみたい。このため、まず第2節において今回調査における発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターの設置運営状況、利用状況を概観した後、2008年調査結果との比較を試みることとした。その後、第3節において2015年アンケート調査の結果に基づき、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターの3機関における利用者の課題と利用者への支援の状況をみることとし、さらに2008年調査当時の状況も踏まえつつ、これら3機関における支援体制の課題や関係機関の連携状況をみることとした。

# 2 アンケート調査の方法、手続き等

### (1)調査対象

# ア調査対象機関

全国の「発達障害者支援センター (88か所)」、「障害者就業・生活支援センター (321か所)」、「地域障害者職業センター (52か所)」であった。なお、発達障害者支援センターについては、都道府県内に複数のセンターがある場合、同一法人による運営であっても独立して調査票を送付した(送付リストは発達障害情報・支援センターに掲載されていたリスト [2014年10月現在] に準じて作成した)。障害者就業・生活支援センターについては、運営期間が1年未満であるセンターを除く形で調査票を送付した。地域障害者職業センターについては、支所5か所を含める形で調査票を送付した。

# イ 調査対象障害者

調査対象とした発達障害者は、その障害特性により、知的障害を伴わない広汎性発達障害者、知的障害を伴う広 汎性発達障害者、その他の発達障害者とした。

# (2)調査票の送付・回収

2015年7月から10月にかけて、郵便または電子メールにて調査票の送付・回収を行った。回答は、発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターについては、センターにおいて就労支援を最も多く担当している者に、地域障害者職業センターについては、センター全体における就労支援の概況を把握できる立場にある者(本所は主任障害者職業カウンセラーもしくは主任障害者職業カウンセラーが選任する障害者職業カウンセラー、支所は支所長もしくは支所長が選任する障害者職業カウンセラー)に依頼した。回収は、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターについては9月までに、発達障害者支援センターについては10月までに行った。

<sup>\*1</sup> 序章でもふれた、当センターが 2008 年に実施した「関係機関対象調査」の結果(障害者職業総合センター 2009 調査研究報告書 No. 88 発達障害者の就労支援の課題に関する研究)を取り上げ、2015 年に実施した調査と同一項目がある場合には比較を行った。

# (3)回収結果

発達障害者支援センターについては43か所(回収率:48.9%)、障害者就業・生活支援センターについては124か所(回収率:38.6%)、地域障害者職業センターについては50か所(回収率:96.2%)から回答を得た。ただし、分析ごとに欠損データがみられたため、分析ごとに有効回答数は異なる。

## (4)無効回答の取扱い

無効回答とするか否かは、2名の研究者が協議により作成した基準により判断した。また、欠損データや誤記データについては、2名の研究者の協議により整合性があると判断された場合には一部補正を行った。

# 第2節 2015年調査概要と2008年調査との比較

# 1 発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターの概要

#### (1) 調査対象となった発達障害者支援センター

# ア 設置運営

設置主体は都道府県立が 58%、市町村立が 21%、法人が 21%であり、公営による設置が約8割となっていた。 運営主体は法人が 56%、公営が 30%、事業団が9%、その他が5%であり、公営以外の運営が過半数以上を占めていた。 運営形態は併設が 77%、単立が 23%であり、併設運営が多数を占めていた。 運営期間は、「10年以上」が 58%、「5年以上10年未満」が 42%であった。「5年未満」は0%であった(図 2-1)。

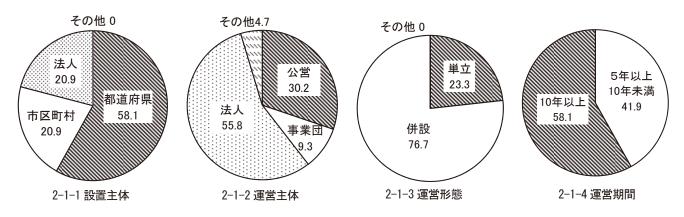


図 2-1 発達障害者支援センターの設置運営の状況 (n=43)

### イ 支援者数

1センターの支援者数の平均は6.7人であり、そのうち就労支援者数の平均は1.8人であった(表2-1)。

W. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1.								
	支援者数	うち、就労支援者数						
総数	282	76						
平均(標準偏差)	6.7 (3.8)	1.8 (2.2)						
最頻値	5	1						

表 2-1 発達障害者支援センターの支援者の数 (n=42)

# (2) 調査対象となった障害者就業・生活支援センター

## ア 設置運営

運営主体となる法人の約9割が社会福祉法人であった。運営期間は「5年以上10年未満」が約5割で最も多かった(図2-2)。

# イ 支援者数

1 センターの支援者数の平均は 5.3 人(標準偏差 : 1.8)であった(支援者の総数 654 人を 123 センターで除した数)。

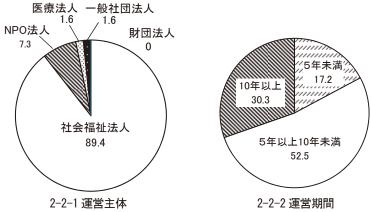


図 2-2 障害者就業・生活支援センターの設置運営の状況 (n=123)

# 2 地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターの利用者の推移 アンケート調査結果により、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターの各機関の運営状況を みたが、各機関の利用者について詳細にみる前に、地域障害者職業センターを含めた3機関の業務統計等から利用 実績の動向をみておくこととする(図2-3)。ここから分かるように3機関とも発達障害関連の利用者の増加が著し いところとなっている。調査対象が異なるため、機関間の比較はできないが、地域障害者職業センターでの利用者 の大幅な伸びは、序章の末尾でみたように、同センターが実施する発達障害者に対する体系的支援等の職業リハビ リテーションのニーズが高まっていることをうかがわせる。

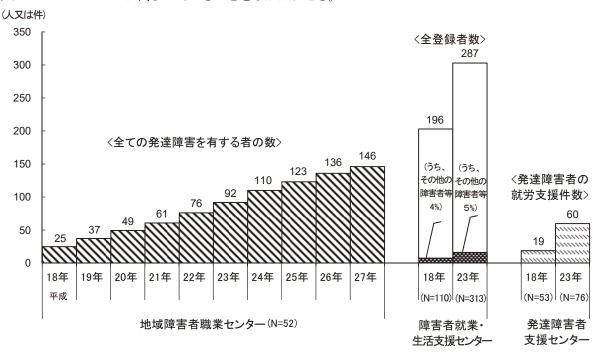


図 2-3 業務統計からみた 3 機関における 1 センター当たりの利用実績の動向

※各機関で統計の対象が異なるので機関間の比較はできない。

地域障害者職業センター:主たる障害又は重複障害が発達障害である者の数

障害者就業・生活支援センター: 登録者全体 (その他の障害者等とは発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等)

発達障害者支援センター: 就労支援件数

<u>資料出所</u> 障害者就業・生活支援センター:「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」平成24年8月3日 他は業務統計から1センター当たりに加工

# 3 発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターの利用者の概要

## (1)発達障害者支援センター

# ア 発達障害の障害特性別利用者数

利用者の障害特性を18歳未満(5125人)、18歳以上(4978人)別にみた結果を示す(図2-4)。

18 歳未満の利用者については、「不明・その他の発達障害」が 2096 人 (41%) で最も多く、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」が 1753 人 (34%) で次いで多かった。一方、「学習障害」は 99 人 (2%)、「その他の広汎性発達障害」は 210 人 (4%) とともに少なかった。

18 歳以上の利用者については、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」が 2072 人 (42%) で最も多く、「不明・その他の発達障害」が 1895 人 (38%) で次いで多かった。一方、「学習障害」は 44 人 (1%)、「その他の広汎性発達障害」が 116 人 (2%) とともに少なかった。

18 歳未満、18 歳以上ともに、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」、「不明・その他の発達障害」の利用者が多く、「学習障害」、「その他の広汎性発達障害」が少ないという共通した結果が得られた。なお、全利用者に占める広汎性発達障害の者の割合は、18 歳未満は 48%、18 歳以上は 53%であった。

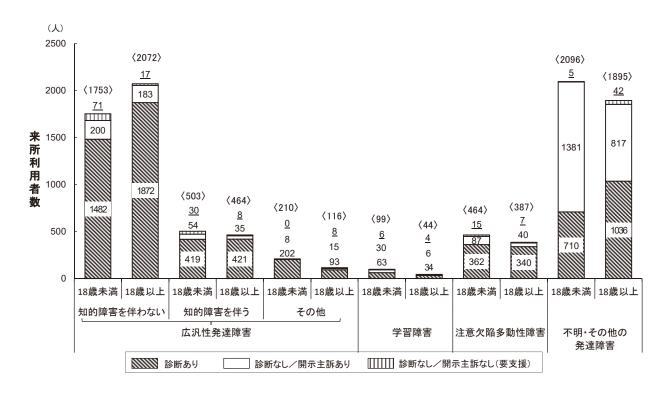


図 2-4 発達障害者支援センターにおける「障害特性別利用者」(n=29)

# イ 障害の診断・開示状況

18 歳以上の利用者の障害の診断・開示の状況を示す(図 2-5)。「不明・その他の発達障害」を除き、いずれの障害特性についても、約8割から9割が「診断あり」という結果であった。

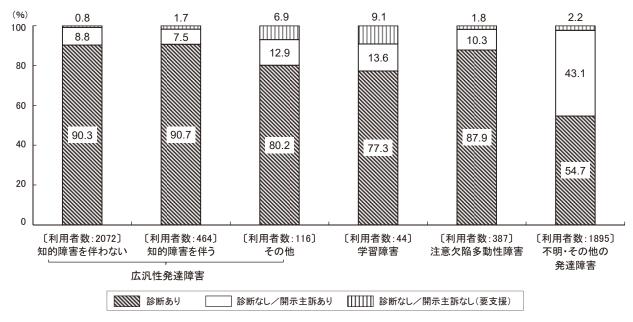


図 2-5 発達障害者支援センターにおける「障害の診断・開示別利用者」(n=29)

# ウ 障害者手帳の取得状況

障害の診断を有する18歳以上の利用者の障害者手帳(療育手帳、精神障害者保健福祉手帳、身体障害者手帳を総称)の取得状況を示す(図2-6)。広汎性発達障害のある利用者のうち、知的障害を伴う者については、約8割が障害者手帳を取得していたのに対し、知的障害を伴わない者については、障害者手帳の取得は5割に満たない状況であった。また、学習障害や注意欠陥多動性障害については、障害者手帳の取得は3割に満たない状況であった。アンケートでは障害者手帳の種類については尋ねていないが、知的障害を伴う場合は、療育手帳の取得が多く、知的障害を伴わない場合は精神障害者保健福祉手帳の取得が多いと推察される。知的障害を伴わない場合において、障害者手帳の取得率が低いことは、発達障害の診断を受けても、すぐに障害を受け入れることには消極的であることを意味している。こうした者には丁寧なサポートや就労相談が必要であり、発達障害者支援センターがその役割を担っていると思われる。このことは後段第3節において「障害者手帳の取得、就職に際しての支援制度の利用や障害開示に関する相談・助言・支援」が高い割合を示していることからも推察できる。

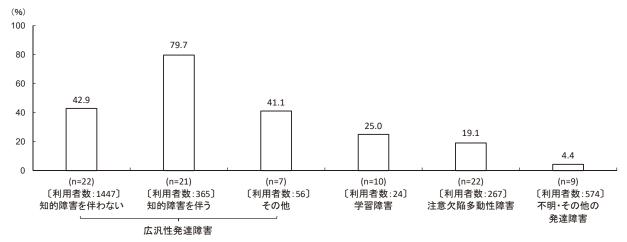


図2-6 発達障害者支援センターにおける「診断のある利用者に占める障害者手帳取得者の割合」

# (2) 障害者就業・生活支援センター

### ア 発達障害の障害特性別利用者数

18歳以上の利用者 (2905人) の障害特性について示す (図 2-7)。「知的障害を伴わない広汎性発達障害」が 1599人 (55%) で最も多く、「知的障害を伴う広汎性発達障害」が 929人 (32%) で次いで多かった。一方、「その他の広汎性発達障害」は 48人 (2%)、「学習障害」は 66人 (2%)、「注意欠陥多動性障害」は 209人 (7%)、「不明・その他の発達障害」は 54人 (2%) とともに少なかった。なお、全利用者に占める広汎性発達障害の者の割合は 89%であった。

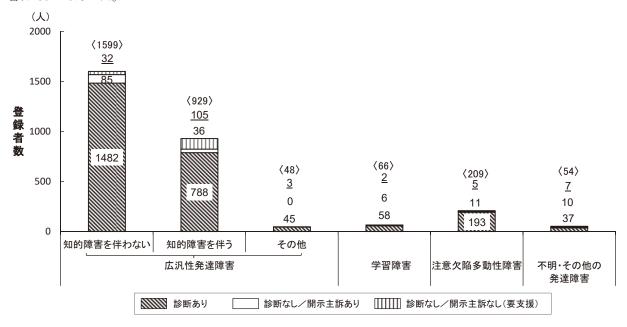


図 2-7 障害者就業・生活支援センターにおける「障害特性別利用者」(n=89)

# イ 障害の診断・開示状況

18 歳以上の利用者の障害の診断・開示の状況を示す(図 2-8)。「不明・その他の発達障害」を除き、いずれの障害特性についても、約8割から9割が「診断あり」という結果であった。これは、発達障害者支援センターと同様の傾向であった。

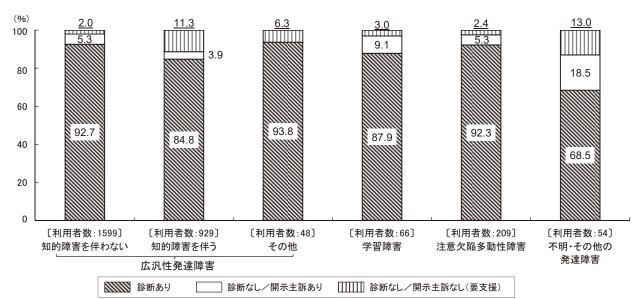


図2-8 障害者就業・生活支援センターにおける「障害の診断・開示別利用者」(n=89)

### ウ 障害者手帳の取得状況

障害の診断を有する18歳以上の利用者の障害者手帳(療育手帳、精神障害者保健福祉手帳、身体障害者手帳を総称)の取得状況を示す(図2-9)。広汎性発達障害のある利用者のうち、知的障害を伴う者については9割強が、知的障害を伴わない者についても約8割が障害者手帳を取得していた。また、学習障害や注意欠陥多動性障害についても、障害者手帳の取得は8割を超えていた。いずれの障害特性についても、障害者就業・生活支援センターの方が発達障害者支援センターよりも、障害者手帳の取得状況が高い傾向にあった。

診断から障害者手帳の取得に至るまでには丁寧な就労相談が必要であり、発達障害者支援センターがその役割を担っていることが推察される。一方で、障害者就業・生活支援センターでは、後段第3節の「利用者への支援の状況」において、就職、職場定着に直接関連した支援を多く行っていることからも分かるように、幅広い就職支援を行うことが期待されている機関であることから、利用者の中に一般企業での就職に向けて障害者手帳の既取得者の割合が発達障害者支援センターよりも高くなっているものと思われる。

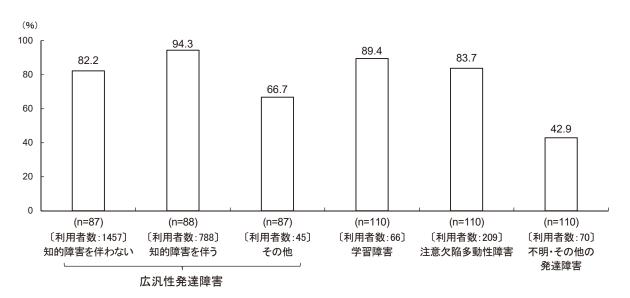


図2-9 障害者就業・生活支援センターにおける「診断のある利用者に占める障害者手帳取得者の割合」

# 4 2008年調査との比較

# (1) 発達障害者に対する就労支援のニーズ

2008年調査結果との比較の前に、就労支援機関のネットワーク構築の必要性の増大の背景として、発達障害者に対する就労支援のニーズの増大をみることとする。

図2-10はハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数である。この中には、発達障害者であって精神障害者保健福祉手帳を取得している者が含まれる、その割合は明らかではないが、近年、精神障害者の求職申し込み件数が増加し、また就職件数も増加しているが、就職率は50%弱であることから、発達障害者についても就労を希望する者が増加し、それらの就労支援ニーズが十分には充足されていないことが推測できる。

発達障害者の利用者が増加傾向にあることの理由として、第3章のヒアリング結果からは、近年のインターネットを始めとするメディアの発達により、発達障害に関する認識の社会的な広がりがみられることが多く挙げられており、従来から就職の困難さ、職場での適応の困難さを感じていた一定層がメディア等の情報を通じて発達障害の疑いを持ち、就労支援機関を利用するようになったことが背景にあると思われる。こうした就労支援ニーズの増加を背景に、発達障害者への就労支援のため各種の就労支援機関間のネットワークの構築の必要性が一層高まっているといえよう。

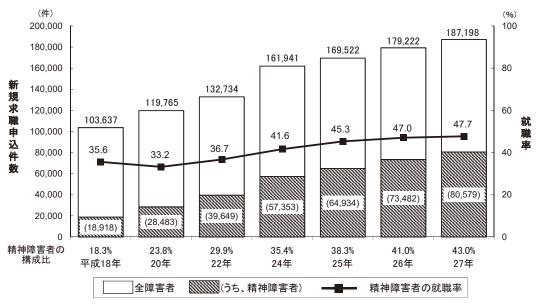


図2-10 ハローワークにおける精神障害者の職業紹介状況

#### (2) 発達障害者支援センターの利用者の推移

#### ア 利用者数の推移

発達障害者支援センターは発達障害に特化して、発達障害児・者、家族に対して就労支援を含む相談支援、発達 支援から就労支援まで行う機関であり、各都道府県・政令指定都市に設置が進んでいる。2015年時点では全国で 88か所に設置されていた。

調査結果からみると、18歳未満の利用者は2015年には1センター当たり161人と2008年の260人から減少する一方で、18歳以上の利用者については同じく79人から178人に増加した。このことは同期間内に施設内に診断機関を併設しているセンターの割合が25%から10%に、外部に連携(診療)機関を有しているセンターの割合が53%から43%に低下したことと関連があるもの(図2-11)と想定される。すなわち自治体による療育センターなどの整備が進んだことと軌を一にして新規に設置された発達障害者支援センターでは診療体制を有していないことから、診断と相談の機能が分離した。従来は発達障害者支援センターで発達障害の受診をした後に、継続して相談支援などを利用していた者が、療育センター等で発達障害の診断を受けた後に、改めて発達障害者支援センターでの相談を利用する機会が減ったため、18歳未満の利用者が減少する一因となったと思われる。さらに18歳以上の者の増加については、上述したメディア等の影響による相談の増加に加えて、発達障害者支援法施行後児童期に発達障害の診断の受けた者が、現在成人期を迎えており、大学への進学や企業就職の局面において周囲との不適応を感じて発達障害者支援センターを利用する例が増加していることもあると思われる。

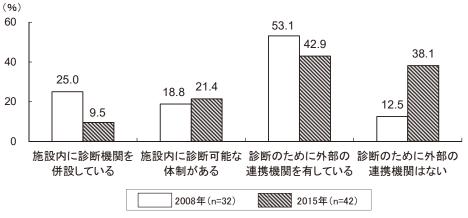


図2-11 発達障害者支援センターにおける「診断体制」に関する経年変化

#### イ 発達障害の障害特性別利用者

発達障害者支援センターの18歳以上の利用者の状況を、発達障害の障害特性別に2008年と2015年の構成比を比較してみると、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者が34%から42%へ増加し、「知的障害を伴う広汎性発達障害」の利用者が17%から9%へ低下した。また「不明、その他の発達障害」の利用者の割合が31%から38%へ増加した(図2-12-1)。

また、これをさらに診断状況別にみると、学習障害で微減した以外は「診断あり」の利用者割合が増加しているが、特に「不明、その他の発達障害」で12%から55%に増加幅が大きかった(図2-12-2)。このように全体的に「診断あり」が増加したことは診療体制が整備されたことと、発達障害についての認識が社会的に浸透し、発達障害の疑いを持った者が受診をためらわなくなったことが増えたためと考えられる。

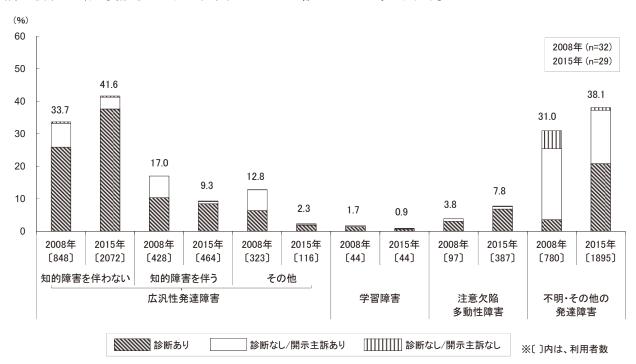


図2-12-1 発達障害者支援センターにおける「発達障害の障害特性別利用者」に関する経年変化

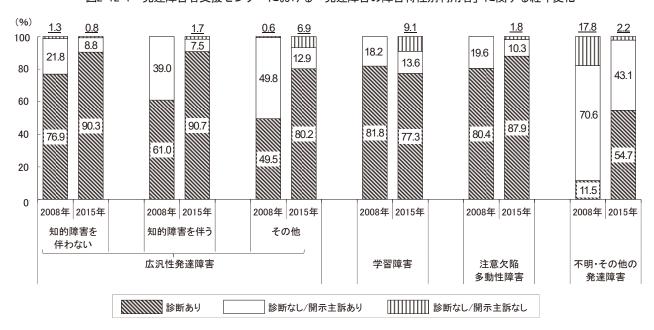
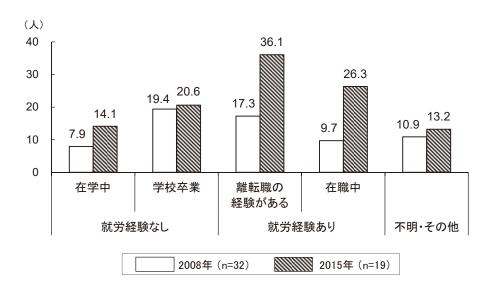


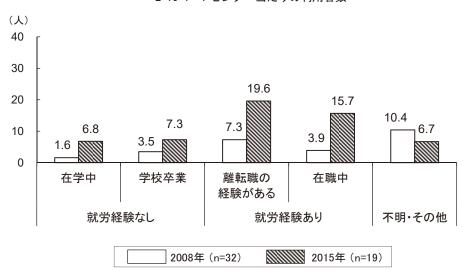
図2-12-2 発達障害者支援センターにおける「発達障害の障害特性別利用者」の診断状況の経年変化

# ウ 就労経験別利用者

また、発達障害者支援センター利用者の利用開始時点における就業経験別に2008年と2015年を比較してみると、全体として利用者が増加する中で、在職者が1センター当たり9.7人から26.3人と大幅な増加となり、在職者のうちで就労支援対象者についても3.9人から15.7人の増加となっている。また離転職者の増加も目立っていた。職場において適応のしづらさを感じていた者が発達障害に関する認識の浸透とともに、自発的又は職場の上司等の勧めで発達障害者支援センターを利用したものと考えられる(図2·13)。



2-13-1 1センター当たりの利用者数



2-13-2 1センター当たりの就労支援の対象となる利用者数

図2-13 発達障害者支援センター1センター当たりの就労経験別利用者に関する経年変化

#### エ 利用者のニーズ

発達障害者支援センター利用者の利用開始時点の支援ニーズについて、2008年と2015年を比較してみると、共通点として、両年とも、自身の「特性を理解するための支援」が最も多く選ばれ、次いで「適職を探すための支援」が多く選ばれていた点が挙げられる。一方、差異点としては、上記に次いで、2008年は「就職するために必要な訓練」が選ばれていたのに対し、2015年は「職場など、周囲の理解を深めるための支援」が選ばれていた点が挙げられる。特に、「職場など、周囲の理解を深めるための支援」は2008年と比べると2015年は、15ポイント以上も増加しており、増加幅が最も大きかった。これは、発達障害者支援センターにおいて、在職中の利用者が増加していることと関連している可能性がある(図2-14)。

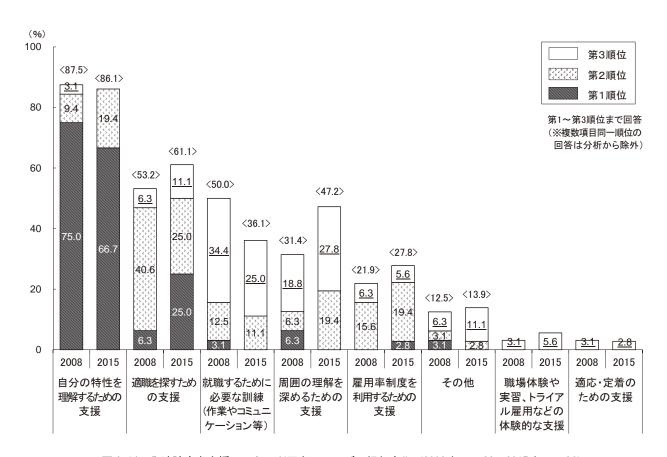


図 2-14 発達障害者支援センター利用者のニーズの経年変化 (2008 年: n=32/2015 年: n=36)

# (3) 障害者就業・生活支援センター利用者の推移

## ア利用者数の推移

地域において就業支援とそれに伴う日常生活の支援を一体的に行う機関として障害者就業・生活支援センターの 各障害福祉圏域への設置が進んでおり、2015年には全国で326か所に設置されていた。

障害者就業・生活支援センターの18歳以上の利用者についてみると、1センター当たりの利用者数は2008年の12人から2015年には33人へと増加している。

# イ 発達障害の障害特性別利用者

発達障害の障害特性別に増減を2008年と比べてみると「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者の21%から55%への大幅な増加がみられる一方で、「知的障害を伴う広汎性発達障害」の利用者割合は34%でほぼ横ばい、「その他の広汎性発達障害」の利用者が9%から2%へ低下した。一方「不明、その他の発達障害」の利用者の割合が28%から2%へ大幅に低下したのが大きな変化であった(図2-15-1)。

利用者の診断状況の推移をみると、発達障害者支援センターの場合と同じく、全体に「診断あり」の利用者割合が増加する中で、「不明、その他の発達障害」においては「診断あり」の利用者割合が低下した(図2-15-2)。

「不明、その他の発達障害者」については利用者割合そのものが大幅に低下したことを考え合わせれば、当該区分における「診断あり」の利用者の実質的な減少はさほど大きくなく、全体的に医療機関での受診が拡大したことで「不明、その他の発達障害」の利用者割合が低下したものとみられる。

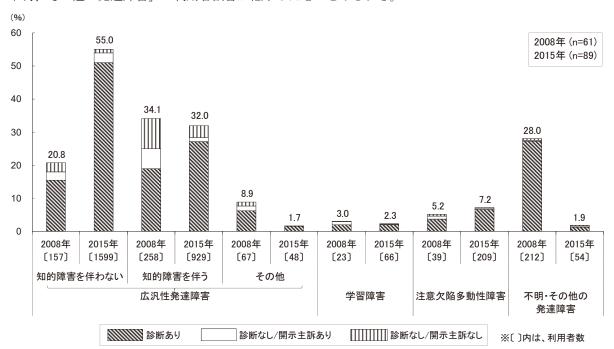


図 2-15-1 障害者就業・生活支援センターにおける「発達障害の障害特性別利用者」に関する経年変化

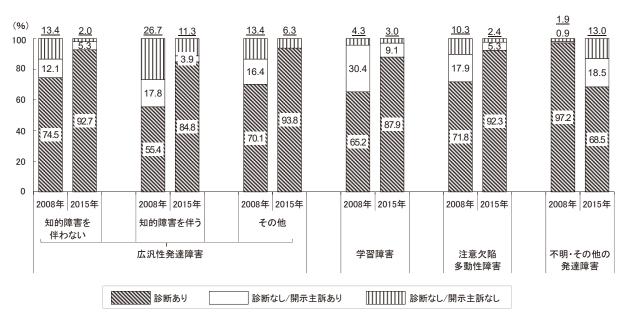


図2-15-2 障害者就業・生活支援センターにおける「発達障害の障害特性別利用者」の診断状況の経年変化

### ウ就労経験別利用者

障害者就業・生活支援センター利用者の利用開始時点における就業経験別に2008年と比較してみると、在職者が1センター当たり1.7人から3.7人の増加となった。また離転職者の増加も目立っていた。就労経験のない者についても在学中の者が同じく1.0人から4.1人、学卒者が同じく2.9人から5.5人と増加するなど就労経験の有無を問わず増加しており、地域における就労支援の中核的機関として学校、企業等各般の施設、機関の利用者による利用がなされるようになっていることがうかがわれる(図2-16)。

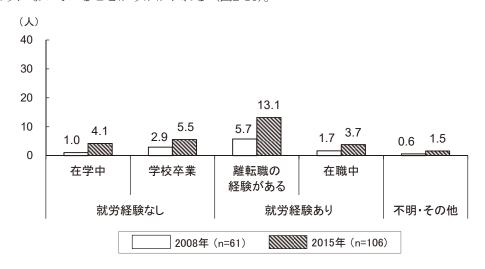


図2-16 障害者就業・生活支援センター1センター当たりの「就労経験別利用者」に関する経年変化

# 第3節 2015年アンケート調査結果

1 発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターにおける 利用者の課題と利用者への支援の状況

本節では、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターの3機関では、利用者に対しどのような支援を実施し、支援を通じて利用者に対しどのような課題があると認識しているかを検討する。

## (1)発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、各都道府県・政令指定都市に設置され、発達障害者やその家族等に対し、相談支援、 発達支援、就労支援及び情報提供等を行う中核的機関として位置付けられている。このうち、同センターの就労に 係わる支援内容について調べた。

# ア 支援内容

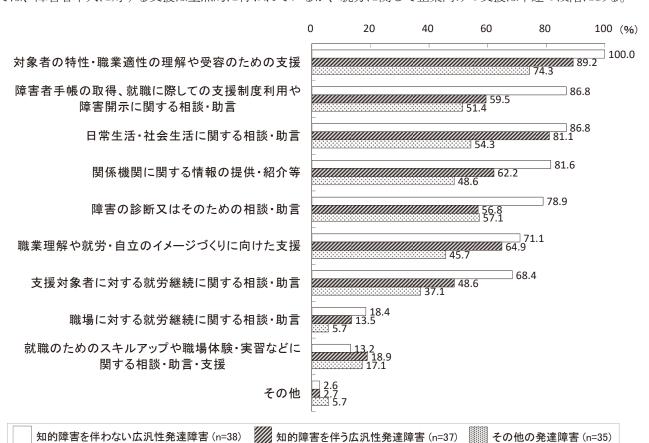
発達障害者支援センターにおいて、就労支援の対象となる利用者に対し実施している支援内容(10 選択肢)の うち、多いものを7つ尋ねた結果を図2-17に示す。

「知的障害を伴わない広汎性発達障害」では、「対象者(自身)の特性・職業適性の理解や受容のための支援」が 100%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「障害者手帳の取得、就職に際しての支援制度利用や障害開示に関する相談・助言」と「日常生活・社会生活に関する相談・助言」が 87%、「関係機関に関する情報の提供・紹介等」が 82%となった。

「知的障害を伴う広汎性発達障害」でも、「対象者(自身)の特性・職業適性の理解や受容のための支援」が89%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「日常生活・社会生活に関する相談・助言」が81%、「職業理解や就労・自立のイメージづくりに向けた支援」が65%となった。

「その他の発達障害(学習障害・注意欠陥多動性障害など)」では、「対象者(自身)の特性・職業適性の理解や 受容のための支援」が74%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「障害の診断又はそのための相談・助言」が 57%、「日常生活・社会生活に関する相談・助言」が54%となった。

発達障害のいずれの障害特性の利用者に対しても、「対象者(自身)の特性・職業適性の理解や受容のための支援」や「日常生活・社会生活に関する相談・助言」は共通して選択率が高く、特に重点的に取り組まれている支援であることが示された。一方で、「就職のためのスキルアップや職場体験・実習などに関する相談・助言・支援」や、職場に対する「就労継続に関する相談・助言」は共通して選択率が低く、こうした企業と直結した支援は、発達障害者支援センターにおける就労支援内容としては多くはないことが示された。このように、発達障害者支援センターでは、障害者本人に対する支援は重点的に行われているが、就労に関して企業向けの支援は中途の段階にある。



10選択肢中多いものを7つ回答/「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者の回答を基準として、多い順に並び替え

図 2-17 発達障害者支援センターにおける利用者への支援内容

# イ 支援に際して認識している利用者の課題

就労支援の対象となる利用者が「就労への移行や職場への適応・定着」に際し抱えていた課題(13 選択肢)の うち、主なものを5つ尋ねた結果を図2-18に示す。

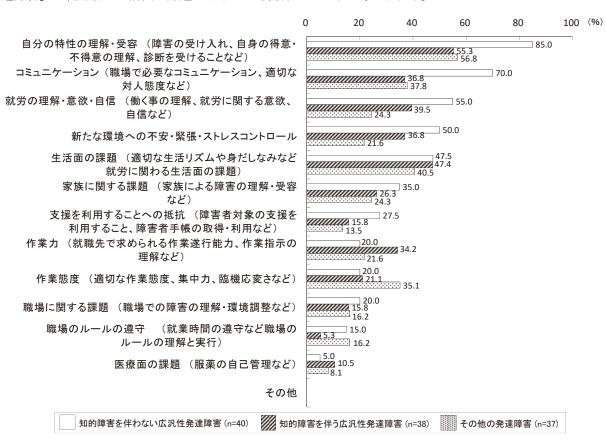
「知的障害を伴わない広汎性発達障害」では、「自分の特性の理解・受容」が85%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「コミュニケーション」が70%、「就労の理解・意欲・自信」が55%と多く選ばれていた。

「知的障害を伴う広汎性発達障害」では、「自分の特性の理解・受容」が 55%であり、最も多かった。次いで、「生活面の課題」が 47%、「就労の理解・意欲・自信」が 39%となった。

「その他の発達障害(学習障害・注意欠陥多動性障害など)」では、「自分の特性の理解・受容」が57%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「生活面の課題」が41%、「コミュニケーション」が38%となった。

発達障害のいずれの障害特性の利用者に対しても、「自分の特性の理解・受容」は共通して選択率が高かった。 前項において、発達障害者支援センターでは、「対象者(自身)の特性・職業適性の理解や受容のための支援」の 取組が多いことが示されたが、その過程の中で、利用者の自己特性の理解や受容をより課題として認識しやすいと 考えられる。一方で、「医療面の課題」や「職場に関する課題」、「職場のルールの遵守」は共通して選択率が低か った。このうち、職場での課題については、前項にて、職場に対する「就労継続に関する相談・助言」の取組は多 くはないことが示されたが、その結果として課題として認識しにくいと考えられる。

なお、障害特性別にみると、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者では、「コミュニケーション」が2番目に多く選ばれていたのに対し、「知的障害を伴う広汎性発達障害」や「その他の発達障害」では「生活面の課題」が2番目に多く選ばれていた。前項で、障害特性にかかわらず、「日常生活・社会生活に関する相談・助言」は共通して取り組まれやすいことが示されたが、支援を通じ、特に「知的障害を伴う広汎性発達障害」や「その他の発達障害」の利用者に生活面の課題があることを認識していると考えられる。



13選択肢中多いものを5つ回答/「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者の回答を基準として、多い順に並び替え図 2-18 発達障害者支援センターが就労への移行や職場適応に向け認識している利用者の課題

上記の結果の背景を解釈するに当たり、発達障害者支援センターが、利用者の課題に対し実施している支援内容 について自由記述で得られた回答例を挙げる。

発達障害のいずれの障害特性の利用者に対しても共通して課題が認識されやすかった「自分の特性の理解・受容」 に関しては、相談を通した課題の振り返りと状況整理に関する記述が挙げられていた。

#### <回答例>

"(障害) 特性等への自己認知や受容以前に、まずはご本人が戸惑われている状況を把握し、何につまずいているのか、それに対して本人はどう思い(とらえて)いるのか、等をつかんだ上で、ご自身の状況や状態について本人の負担やしんどさにならないことに配慮しながらふりかえったり整理していただく。ご自身である程度自分の状況や状態がつかめたところで、得意・苦手の理解→特性(かも知れない)の理解→受診の提案とすすめていく"

「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者の課題として上位であった「コミュニケーション」に関しても、同じく相談を通した課題の振り返りと状況整理に関する記述が挙げられていた。

#### <回答例>

"その人の発達障害の特性と作業力の課題、職場の対人関係上の課題について一緒に検討し、考えられうる対処の方向「本人が普通にできている部分の活用」「もう少しでできる部分のスキルアップ」「本人の努力だけでは現在はできない部分に対する工夫や職場の配慮」に整理して説明し、障害のオープンや障害者雇用の必要性について本人の理解を深めてもらっています"

「その他の発達障害(学習障害・注意欠陥多動性障害など)」や「知的障害を伴う広汎性発達障害」の利用者の課題として上位であった「生活面の課題」に関しては、日常生活の状況への助言に関する記述が挙げられていた。ただし、前者のうち注意欠陥多動性障害の者についてはその障害特性に起因する生活面の管理能力について、後者については余暇活動についての記述となっていた。特に前者では、利用者の障害特性と課題の関連性が指摘されていた。

# その他の発達障害(学習障害・注意欠陥多動性障害など)

#### <回答例>

"ADHDの特性が強い方の中には、生活面の課題を抱えている方も多い(睡眠、金銭管理、買物等)ので、合わせて対応の仕方の助言を行う"

#### 知的障害を伴う広汎性発達障害

## <回答例>

"職場での課題に直接対処する方策以外に、生活に潤いをもたらす又は仕事の励みとなる余暇活動のないことが影響 していそうな事例については支援機関に余暇活動の実施を勧めるなど、その人の生活全般に目配り視点を大切にし ています"

以上の自由記述例から、発達障害者支援センターでは、個別の相談場面を通じ、利用者のこれまでの状況の振り返りと整理を行う中で、利用者に対し自身の特性の理解を促す支援を行っている状況があること、また、障害特性に合わせた対応を行っていることが分かる。

# (2) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、地域の関係機関と連携しながら、身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う機関として位置付けられている。同センターについて、各支援の実施状況について調べた。アー支援内容

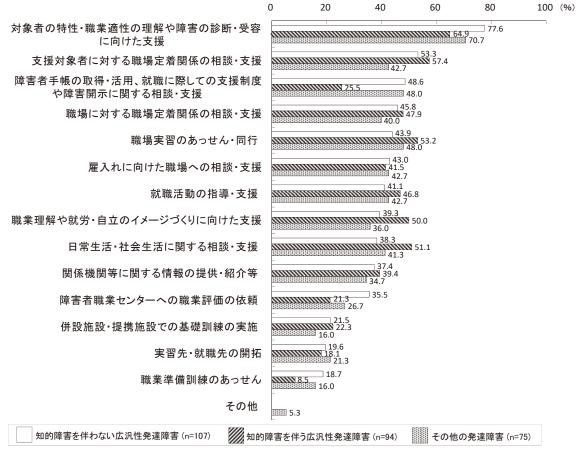
就労支援の対象となる利用者に対し実施している支援内容(15 選択肢)のうち、多いものを7つ尋ねた結果を図 2-19 に示す。

「知的障害を伴わない広汎性発達障害」では、「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援」が 78%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「(支援対象者への) 職場定着関係の相談・支援」が 53%、「障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度や障害開示に関する相談・支援」が 49%となった。

「知的障害を伴う広汎性発達障害」では、「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援」が 65%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「(支援対象者への) 職場定着関係の相談・支援」が 57%、「職場実習のあっせん・同行」が 53%となった。

「その他の発達障害(学習障害・注意欠陥多動性障害など)」では、「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援」が71%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度や障害開示に関する相談・支援」と「職場実習のあっせん・同行」が48%となった。

発達障害のいずれの障害特性の利用者に対しても、「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援」は共通して選択率が高く、特に重点的に取り組まれている支援内容であることが示された。一方で、「職業評価の依頼」から「職業準備訓練のあっせん」に至る地域障害者職業センターとの連携に係る支援については、他の支援に比べると、取組は少ないことが示された。



15選択肢中多いものを7つ回答/「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者の回答を基準として、多い順に並び替え図 2-19 障害者就業・生活支援センターにおける利用者への支援内容

# イ 支援に際して認識している利用者の課題

就労支援の対象となる利用者が「就労への移行や職場への適応・定着」に際し抱えていた課題(13 選択肢)の うち、主なものを5つ尋ねた結果を図2-20に示す。

「知的障害を伴わない広汎性発達障害」では、「コミュニケーション」が 73%であり、最も多く選ばれていた。 次いで、「自分の特性の理解・受容」が 70%、「職場に関する課題」が 43%となった。

「知的障害を伴う広汎性発達障害」では、「コミュニケーション」が 67%であり、最も多かった。次いで、「自分の特性の理解・受容」が 39%、「作業態度」が 37%となった。

「その他の発達障害(学習障害・注意欠陥多動性障害など)」では、「コミュニケーション」が 38%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「自分の特性の理解・受容」が 37%、「作業力」、「職場に関する課題」が 29%となった。

発達障害のいずれの障害特性の利用者に対しても、「コミュニケーション」、「自分の特性の理解・受容」は共通して選択率が高かった。前項において、障害者就業・生活支援センターでは、「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援」の取組が多いことが示されたが、その過程の中で、利用者の自己特性の理解や受容を課題としてより認識しやすいと考えられる。また、前項において、利用者の障害特性に応じて、「(支援対象者への)職場定着関係の相談・支援」や「職場実習のあっせん・同行」の取組が多いことが示されたが、障害者就業・生活支援センターでは、就業に重点をおいた支援を行う中で、利用者のコミュニケーションの課題とその改善の必要性を課題として認識しやすいと考えられる。

コミュニケーション (職場で必要なコミュニケーション、 適切な対人態度など)

自分の特性の理解・受容 (障害の受け入れ、 自身の得意・不得意の理解、診断を受けることなど) 職場に関する課題 (職場での障害の理解・環境調整 など)

新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール

作業態度 (適切な作業態度、集中力、臨機応変さなど)

就労の理解・意欲・自信 (働く事の理解、就労に 関する意欲、自信など)

作業力 (就職先で求められる作業遂行能力、作業 指示の理解など)

生活面の課題 (適切な生活リズムや身だしなみなど 就労に関わる生活面の課題)

職場のルールの遵守 (就業時間の遵守など職場のルールの理解と実行)

支援を利用することへの抵抗 (障害者対象の支援を利用すること、障害者手帳の取得・利用など)

家族に関する課題 (家族による障害の理解・受容など)

医療面の課題 (服薬の自己管理など)

20 40 100 (%) 72.6 37.1 43.4 33.3 40.6 37.3 28.3 29.4 32.4 26.5 14.6 19.8 16.9 19.8 2.0 10.1 17.9 🗓 10.1 3.8 6.7 1.9 その他 1.1

知的障害を伴わない広汎性発達障害(n=106)

知的障害を伴う広汎性発達障害 (n=102)

その他の発達障害 (n=89)

13選択肢中多いものを5つ回答/「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者の回答を基準として、多い順に並び替え

図 2-20 障害者就業・生活支援センターが就労への移行や職場適応に向け認識している利用者の課題

上記の結果の背景を解釈するに当たり、障害者就業・生活支援センターが、利用者の課題に対し実施している支援内容について自由記述で得られた回答例を挙げる。

発達障害のいずれの障害特性の利用者に対しても共通して課題として認識されやすかった「コミュニケーション」 に関しては、関係機関との連携による訓練の実施や、職場に対する利用者の障害特性の説明に関する記述が挙げられていた。

#### <回答例>

"他機関との連携のもとSST等実践を通した場面を調整"

"職場へは事前に障害の特性について説明し、現場の方とのコミュニケーションについては他スタッフの皆さんにも 都度特性を含んだ説明を行う"

また、同様に、共通して課題として認識されやすかった「自分の特性の理解・受容」に関しては、相談を通した 課題の振り返りと状況整理に関する記述のほか、関係機関との連携による訓練の実施や、職場との連携による体験 実習の実施に関する記述が挙げられていた。なお、アンケート調査では選択率は高くはなかったものの、地域障害 者職業センターとの連携に関する記述も挙げられていた。

#### <回答例>

"面談を通していろいろ整理し自己理解を深める。

- →得手不得手、体調の変化、理解しやすい方法、無理なく力が発揮できる働き方
- →効果的なリラックス方法を整理、実践、振り返りを通じ必要な取り組み習得"

"障がい特性に起因する苦手とする面(環境への慣れ、自信の回復など)については、就労移行支援事業所への通所を進め、実践の中でのトレーニング・対応策などを整理する支援を実施"

"地域障害者職業センターの職業能力評価をもとに、…〈中略〉…職場体験実習を行い、本人の得手・不得手をふりかえり、できることを増やしていく"

以上の自由記述例から、障害者就業・生活支援センターでは、利用者に対し、関係機関との連携によりコミュニケーション面等の訓練を実施したり、職場との連携により職場実習を実施したりすることで、利用者の能力開発を支援するほか、利用者の自己特性への理解を深める支援を行っていることが分かる。また、相談を通した自分の特性の理解・受容の支援は、このような体験的学習と連動して取り組まれているものと考えられる。

このほか、職場に対して丁寧に利用者の障害特性の説明を行い、職場の理解を得ることで、利用者の職場定着を促す支援に取り組んでいることが分かる。

### (3)地域障害者職業センター

地域障害者職業センターは、地域の職業リハビリテーションの中核機関として、高度な専門性等を活かし、各種職業リハビリテーションを実施するほか、地域の関係機関への助言・援助を行う機関として位置付けられている。

ア 支援に際して認識している利用者の課題

就労支援の対象となる利用者が「就労への移行や職場への適応・定着」に際し抱えていた課題(13 選択肢)の うち、主なものを5つ尋ねた結果を図 2-21 に示す。

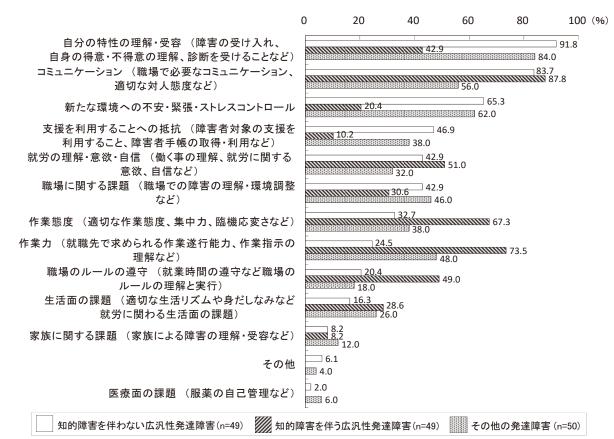
「知的障害を伴わない広汎性発達障害」では、「自分の特性の理解・受容」が92%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「コミュニケーション」が84%、「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」が65%となった。

「知的障害を伴う広汎性発達障害」では、「コミュニケーション」が88%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「作業力」が73%、「作業態度」が67%となった。

「その他の発達障害(学習障害・注意欠陥多動性障害など)」では、「自分の特性の理解・受容」が84%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」が62%、「コミュニケーション」が56%となった。

発達障害のいずれの障害特性の利用者に対しても、「コミュニケーション」が共通して多く選ばれていた。職業リハビリテーションの専門機関として、職業評価や職業準備支援等を行う中で、利用者のコミュニケーションを課題として認識しているものと思われる。

なお、障害特性別にみると、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」や「その他の発達障害」の利用者では、「自分の特性の理解・受容」や「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」が3番目までに選ばれていたのに対し、「知的障害を伴う広汎性発達障害」の利用者では、これらの項目が選ばれていなかった。



13選択肢中多いものを5つ回答/「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者の回答を基準として、多い順に並び替え 図 2-21 地域障害者職業センターが就労への移行や職場適応に向け認識している利用者の課題

上記の結果の背景を解釈するに当たり、地域障害者職業センターが、利用者の課題に対し実施している支援内容 について自由記述で得られた回答例を挙げる。

発達障害のいずれの障害特性の利用者に対しても共通して課題が認識されやすかった「コミュニケーション」に関しては、当該センターでの訓練の実施に関する記述が挙げられていた。

#### <回答例>

- "JST<sup>\*2</sup>により職場でのコミュニケーションについて技能の習得を図り、職業準備支援の作業場面で、JSTで学んだ技能を実践できる場を設定し、コミュニケーション技能の向上を図っている"
- "ロールプレイ形式で声掛けのタイミングや言葉遣い等の練習を繰り返す。一般的な会話のルール(職場での適切な話題、不適切な話題等)について説明しながら理解を促す。場面毎の台詞を一覧表にして携帯させる等"

「知的障害を伴わない広汎性発達障害」や「その他の発達障害」の利用者の課題として上位とされた「自分の特性の理解・受容」に対しては、同じく職業評価を通した自己特性の理解の促進や、職業準備支援でのナビゲーションブックの作成を通した自己特性の理解の促進に関する記述が挙げられていた。

## 知的障害を伴わない広汎性発達障害

#### <回答例>

- "模擬的就労場面を活用した職業評価にて、課題を自覚するきっかけを提供する"
- "職業準備支援等を活用し、様々な種類の作業体験を行い、作業状況についての振り返りを行うことで、さらに詳細に得意・不得意、必要な配慮事項等について整理をし、ナビゲーションブック<sup>\*3</sup>の作成等を通して自己理解の促進を図っている"

# その他の発達障害

#### <回答例>

- "職業評価を行い、結果についてフィードバックすることで、能力特性等について整理し、障害者を対象とする雇用援護制度利用、障害者手帳取得について検討している。"
- "模擬的就労場面、職業準備支援等を活用し、様々な種類の作業体験を行い、作業状況についての振り返りを行うことで、さらに詳細に得意・不得意、必要な配慮事項等について整理をし、ナビゲーションブックの作成等を通して自己理解の促進を図っている"

また、「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」に対しては、ストレス対処講習の実施に関する記述が挙げられていた。

## 知的障害を伴わない広汎性発達障害

#### <回答例>

"職業準備支援の講座(ストレスサイン講座、リラクゼーション講座)の提案、個別の相談による助言"

#### その他の発達障害

#### <回答例>

"ストレス対処講習を実施し、リラクゼーション方法の提案を行った"

以上の自由記述例から、地域障害者職業センターでは、当該センターでの職業評価や職業準備支援の各種技法の 実施を通して、利用者の状況を把握し、利用者に必要な訓練や自己特性の理解を深める支援を実施している状況に あることが分かる。

地域障害者職業センターでは、障害者就業・生活支援センター等の関係機関への職業リハビリテーションに関する技術的事項の助言・援助を行いながら、その専門性を活かし利用者への職業評価、職業準備支援等を行っている。

<sup>\*2</sup> 職場対人技能トレーニングのこと(Job related Skills Training)であり、職場で一般的に想定される対人コミュニケーション課題について、グループワークの中でロールプレイや意見交換等を行いながら、必要なコミュニケーションスキルを付与する。

<sup>\*3</sup> 支援者との相談や支援プログラムの体験等を通じて、対象者が自らの特徴やセールスポイント、障害特性、事業所に配慮を依頼すること等を取りまとめたものであり、これらの内容を事業主や支援機関等に分かりやすく説明するためのツール。

### (4) 3機関の比較

以下では、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターの3機関において、利用者の大半を占める「広汎性発達障害」のある者に焦点を当て、支援に際し利用者の課題として認識されている内容の比較を行う。

ア 「知的障害を伴わない広汎性発達障害」のある利用者の課題

3機関における「知的障害を伴わない広汎性発達障害」の利用者の課題を図2-22に示す。

発達障害者支援センターでは、利用者の課題として、「自分の特性の理解・受容」が85%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「コミュニケーション」が70%、「就労の理解・意欲・自信」が55%となった。

障害者就業・生活支援センターでは、利用者の課題として、「コミュニケーション」が73%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「自分の特性の理解・受容」が70%、「職場に関する課題」が43%となった。

地域障害者職業センターでは、利用者の課題として、「自分の特性の理解・受容」が92%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「コミュニケーション」が84%、「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」が65%となった。

3機関において共通して選択率が高い課題をみると、「自分の特性の理解・受容」や「コミュニケーション」はいずれも1、2番目に選ばれており、課題として多く認識されていた。「自分の特性の理解・受容」は、自身の特性を踏まえた適職選定を行う上でも、業務遂行時に自身に適した補完行動をとる上でも重要となるものである。また、「コミュニケーション」は、求職活動時に自身の得意・不得意や必要とする配慮を伝える上でも、職場において相手と意思疎通を行い、協働で仕事を行っていく上でも重要となるものである。そのため、就労の様々な段階を支援する3機関において、共通して重視されていると考えられる。

自分の特性の理解・受容 (障害の受け入れ、自身の得意・ 不得意の理解、診断を受けることなど)

コミュニケーション (職場で必要なコミュニケーション、 適切な対人態度など)

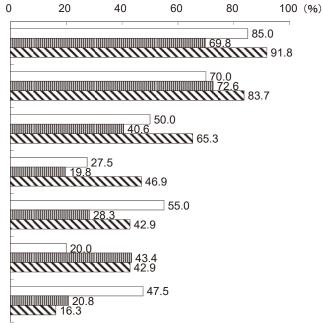
新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール

支援を利用することへの抵抗 (障害者対象の支援を 利用すること、障害者手帳の取得・利用など)

就労の理解・意欲・自信 (働く事の理解、就労に関する 意欲、自信など)

職場に関する課題 (職場での障害の理解・環境調整など)

生活面の課題 (適切な生活リズムや身だしなみなど就労に 関わる生活面の課題)



」発達障害者支援センター (n=40) ■■■■■ 障害者就業・生活支援センター (n=10

障害者就業・生活支援センター (n=106) 地域障害者職業センター (n=49)

13選択肢中多いものを5つ回答。そのうち、3機関のいずれかで40%以上の選択率が得られたものを掲載地域障害者職業センターの回答を基準として、多い順に並び替え

図 2-22 3 機関における知的障害を伴わない広汎性発達障害のある利用者の課題の比較

イ 「知的障害を伴う広汎性発達障害」のある利用者の課題

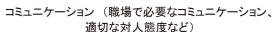
3機関における「知的障害を伴う広汎性発達障害」の利用者の課題を図2-23に示す。

発達障害者支援センターでは、利用者の課題として、「自分の特性の理解・受容」が55%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「生活面の課題」が47%、「就労の理解・意欲・自信」が39%となった。

障害者就業・生活支援センターでは、利用者の課題として、「コミュニケーション」が67%であり、最も多かった。次いで、「自分の特性の理解・受容」が39%、「作業態度」が37%となった。

地域障害者職業センターでは、利用者の課題として、「コミュニケーション」が88%であり、最も多く選ばれていた。次いで、「作業力」が73%、「作業態度」が67%となった。

発達障害者支援センターが発達障害者の総合的な支援の窓口である一方、障害者就業・生活支援センターや地域 障害者職業センターは、就業に向けた支援を重点的に実施する職業リハビリテーション機関である。そのため、「知 的障害を伴う広汎性発達障害」については、発達障害者支援センターは「自分の特性の理解・受容」に利用者の課 題があると自覚しているのに対し、障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターは職業準備性の面か ら「コミュニケーション」と「作業態度」、また、地域障害者職業センターではさらに「作業力」も重視している と考えられる。



作業力 (就職先で求められる作業遂行能力、作業指示の 理解など)

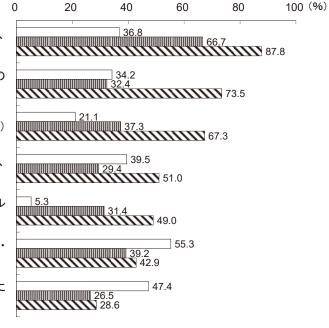
作業態度 (適切な作業態度、集中力、臨機応変さなど)

就労の理解・意欲・自信 (働く事の理解、就労に関する意欲、 自信など)

職場のルールの遵守 (就業時間の遵守など職場のルール の理解と実行)

自分の特性の理解・受容 (障害の受け入れ、自身の得意・ 不得意の理解、診断を受けることなど)

生活面の課題 (適切な生活リズムや身だしなみなど就労に 関わる生活面の課題)



発達障害者支援センター (n=38) 障害者就業・生活支援センター (n=102) 地域障害者職業センター (n=49)

13選択肢中多いものを5つ回答。そのうち、3機関のいずれかで40%以上の選択率が得られたものを掲載 地域障害者職業センターの回答を基準として、多い順に並び替え

図 2-23 3 機関における知的障害を伴う広汎性発達障害のある利用者の課題の比較

# 2 支援機関の利用状況からみた現状と課題

# (1) 各支援機関利用後の利用者の状況からみた各機関の役割(機関別)

ここでは、18歳以上の発達障害者が支援機関を利用した後の状況から、それぞれの支援機関が現在担っている役割や機能について検討しておくことにする。

図 2-24-1~3 に「支援機関利用後に紹介した機関」(多いものから5つまで)について回答された「利用後の進路先」の概要について機関別に示す。

ここでは、調査対象の3機関を比較して検討するために、回答数ではなく回答比率で示している。

なお、調査項目では、「利用後に紹介した機関」について<u>自機関紹介と他機関紹介に分けているが、結果の取りまとめに際しては合計して表示</u>することとした。また、障害者総合支援法による福祉施設の再編が行われているが、ここでは、就労移行支援事業所は単独で、相談支援事業所及び就労継続支援事業所(A型·B型)は合計して表示している。さらに、教育関連の機関について、特別支援学校は単独で、<u>高校・大学等通常教育関連は合計して表示</u>している。こうした回答対象の再構成の結果、回答比率が 100%を超えているセルがある点に注意が必要である。

さらに、各支援機関毎に「利用した者がある」という回答のあった回答数を集計しており、この回答比率は3機関の利用状況を比較する上で回答の多寡を示すものではあっても、利用者数の多寡を直接示すものではないことに注意が必要である。

図中の支援機関は、知的障害を伴わない広汎性発達障害者について、支援機関利用後に紹介した機関の回答比率の多い順に並べ替えを行い、障害種別(知的障害を伴わない広汎性発達障害/知的障害を伴う広汎性発達障害/その他の発達障害)の検討を併せて行うこととした。

なお、本文中では2008年調査(障害者職業総合センター,2009:第3節末参考資料参照)との比較に基づく検討を試みたが、利用者の条件の違い(2008年調査の対象範囲は障害別ではなく利用者全体)のほかに、選択肢の違い(企業・学校種別・ハローワーク種別等なし/福祉機関を一括)、調査対象機関(発達障害者支援センターと障害者就業・生活支援センターのみ)の違いがあることを踏まえる必要がある。

#### ア 発達障害者支援センター

知的障害を伴わない広汎性発達障害者についてみると、紹介先機関は相談支援事業所/就労継続支援事業所といった福祉関連施設が最も多く、60%を超えていた。次いで、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、企業、病院、地域障害者職業センターが40%を超えて多かった。就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターなど利用後の就労に結びつく(企業への適応支援を含む)機関を紹介した発達障害者支援センターもあるが多いとはいえず、就労を目指した機関連携はまだ模索中の状況であるとみることができる。また、在学中の継続相談は20%に届かなかった。

これに対し、知的障害を伴う広汎性発達障害者についてみると、相談支援事業所/就労継続支援事業所といった福祉関連施設が最も多く、80%を超えた。一方で、その他の施設については40%に届かず、就労を目指した機関連携自体に課題が大きい現状があるといえる。

一方、その他の発達障害者については、いずれも 30%に届かず、支援ニーズ及び対応が明確化する途上 にあるものとみることができる。

こうした利用後紹介における関係機関の選択状況をみていくと、発達障害者支援センターにおける相談支援の結果、福祉機関に紹介(連携)する利用者群と職業リハビリテーション機関に紹介(連携)する利用者群があり、それぞれの利用ニーズに対応していること、加えて、知的障害を伴わない広汎性発達障害者については、企業への適応支援も利用ニーズへの対応として位置付けられていることが分かる。

紹介(連携) 先として職業リハビリテーション機関が圧倒的多数を占めていた 2008 年調査とは異なり、第一順位が福祉関連施設となっている点で、利用者と支援機関のいずれにおいても社会資源の選択肢が多様化した現在、利用者の現状と課題に合わせた多様な進路選択が志向されている可能性がある。

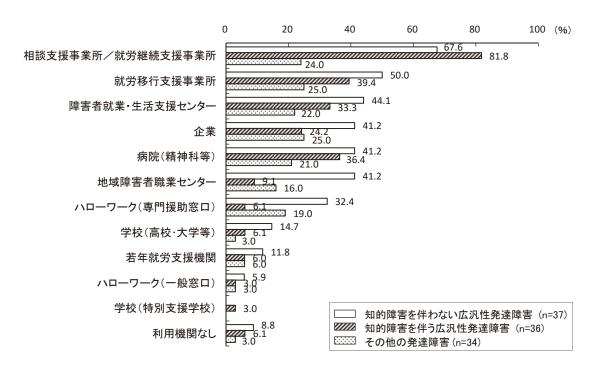


図 2-24-1 発達障害者支援センター利用後の紹介先機関

# イ 障害者就業・生活支援センター

知的障害を伴わない広汎性発達障害者についてみると、相談支援事業所/就労継続支援事業所といった福祉関連施設が最も多く 60%を超えていた。

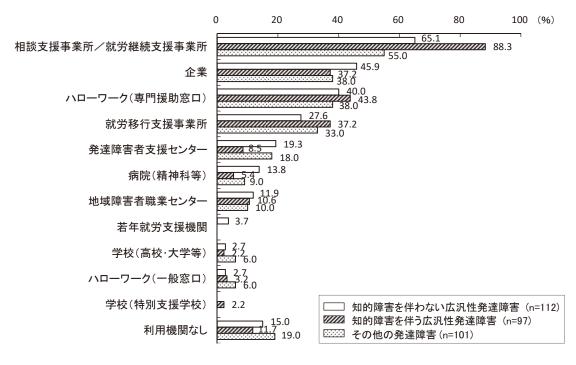


図 2-24-2 障害者就業・生活支援センター利用後の紹介先機関

次いで、企業、ハローワーク(専門援助)が 40%前後であった。その他の施設については 40%に届かず、 すぐに就労を目指すには課題が大きい利用者が多い現状にあるといえる。

これに対し、知的障害を伴う広汎性発達障害者についてみると、相談支援事業所/就労継続支援事業所といった福祉関連施設が最も多く80%を超えた。次いで、ハローワーク(専門援助)が40%を超えた。就労を目指しつつも、継続支援が必要となる利用者が多い現状があるとみることができる。また、相談支援事業所/就労継続支援事業所が突出している分、その他の施設については40%に届かず、企業についても同様であった。

一方、その他の発達障害者については、知的障害を伴わない広汎性発達障害者と類似の傾向が認められた。 こうした利用後紹介における関係機関の選択状況をみていくと、障害者就業・生活支援センターにおける 就業・生活支援の結果、福祉機関に紹介(連携)する利用者群が最も多いこと、また、障害特性にかかわら ず、企業への就職・適応支援が一定程度、行われていることが明らかとなる。

紹介(連携) 先として地域障害者職業センターやハローワーク及び福祉施設が半数弱を占めていた 2008 年調査とは異なり、第一順位が福祉関連施設となっている点では、障害者就業・生活支援センターにおいても社会資源の選択肢が多様化した現在、利用者の現状と課題に合わせた方向付けが志向されている可能性がある。

## ウ 地域障害者職業センター

知的障害を伴わない広汎性発達障害者についてみると、ハローワーク(専門援助)が最も多く、90%を超えており、次いで、企業が80%を超えていた。さらに、就労移行支援事業所が60%弱、相談支援事業所/就労継続支援事業所といった福祉関連施設と障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センターが50%、病院が40%を超えて多く、多様な機関が回答されていた。就労を目指した様々な形での機関連携が用意されている状況であるといえる。また、ハローワーク(一般窓口)も20%程度あり、障害者雇用以外の進路希望があることも示された。こうした支援経過に対し、在学中の相談は20%に届かなかった。

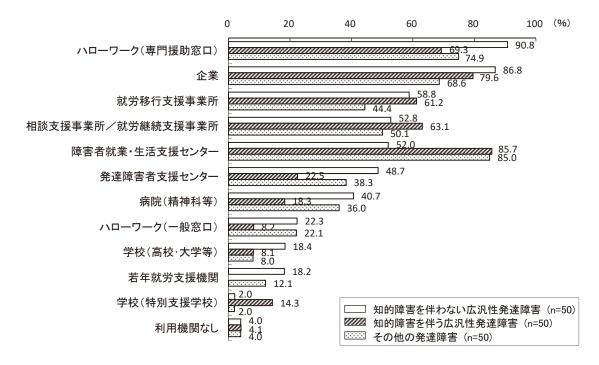


図 2-24-3 地域障害者職業センター利用後の紹介先機関

これに対し、知的障害を伴う広汎性発達障害者についてみると、障害者就業・生活支援センターが80%を超えて突出しており、生活支援の課題への対応も併せて必要な利用者が多い現状にあるといえる。次いで企業が80%であることを合わせると、就職や職場定着が志向されているとみることができる。一方で、相談支援事業所/就労継続支援事業所・就労支援事業所といった福祉関連施設も60%を超えており、それぞれの課題への対応について機関連携が進められている。一方で、その他の施設については40%に届かず、課題への対応については、連携先が絞られているといえる。

一方、その他の発達障害者では、知的障害を伴う広汎性発達障害者と同様、障害者就業・生活支援センターが80%を超えて突出しており、生活支援の課題への対応が必要な利用者が多い現状にあるといえる。ただし、次いで、ハローワーク(専門援助)が70%強、企業が70%弱であったことから、就労を目指す利用者が多いことが分かる。また、相談支援事業所/就労継続支援事業所といった福祉関連施設が50%、就労移行支援事業所が40%強であった。知的障害を伴わない広汎性発達障害者と同様に就労を目指した機関連携が用意されている状況があるとみることができる。さらに、ハローワーク(一般窓口)は20%強あり、障害者雇用以外の進路希望があることが示された点でも、知的障害を伴わない広汎性発達障害者と類似した傾向を示した。

こうした利用後紹介における関係機関の選択状況をみていくと、地域障害者職業センターの機能・役割が明らかとなる。障害特性にかかわらず、職業リハビリテーション支援の結果、企業に紹介(連携)する利用者群(適応・復職支援)、ハローワーク(専門援助)に紹介(連携)する利用者群(就職支援)のみならず、障害者就業・生活支援センターに紹介(連携)する利用者群(生活支援も必要とする群)が突出しており、企業への就職・適応のための支援の現状が示された。しかし、就労継続支援や就労移行支援など、さらなる福祉的支援を経由した就労支援を必要とする群もあり、専門支援を経てもなお課題の大きい利用者については、個別の多様なニーズに合わせた社会資源の選択肢が用意されているといえる。

## (2) 利用者の利用経路(障害特性別)

ここでは、18歳以上の発達障害者が支援機関を利用する経路と他の支援機関の利用状況について検討しておく。表 2-2-1~3 は、「支援機関利用前に利用した機関」、「並行利用した機関」、「利用後に紹介した機関」として回答された支援機関相互の関係の概要を障害種別(知的障害を伴わない広汎性発達障害/知的障害を伴う広汎性発達障害/その他の発達障害)に示したものである(太字:50%以上/太字+網掛け:75%以上であることを示す)。

表 2-2-1~3 については、特に、「学校から職業への移行支援(含:就職支援)」と「在職者の職場適応支援(含:復職支援)」に着目してみていくことにする。移行支援・就職支援では、在学又は相談支援機関利用等で就労支援の開始となるケースが想定される。また、適応支援・復職支援では、在職又は職業リハビリテーション機関利用等で職場復帰等の雇用継続支援が開始されるケースが想定される。

調査項目では「並行利用した機関」、「利用後に紹介した機関」について自機関紹介と他機関紹介に分けているが、結果の取りまとめに際しては合計した。また、障害者総合支援法による福祉施設の再編が行われているが、ここでは、就労移行支援事業所は単独で、相談支援事業所及び就労継続支援事業所(A型·B型)については合計して示すこととした。さらに、教育関連の機関について、特別支援学校は単独で、高校・大学等通常教育関連については合計して示している。調査対象の3機関を比較して検討するために、回答数ではなく回答比率で示しているが、こうした回答対象の再構成の結果、回答比率が100%を超えているセルがあることに注意が必要である。

さらに、各支援機関毎に「利用した者がある」という回答のあった回答数を集計しており、この回答比率

は3機関の利用状況を比較する上で回答の多寡を示すものではあっても、利用者数の多寡を直接示すものではないことに注意が必要である。

なお、表中の支援機関は、地域障害者職業センター利用後に紹介した機関の多い順に並べ替えを行った。ここでは、移行支援・就職支援と適応支援・復職支援のそれぞれについて、特徴的な流れに注目してみていくこととする。移行支援・就職支援に焦点を当てる場合には、それぞれの支援機関を利用する前に利用していた機関のうち、「教育機関」や「利用機関なし」のほか、「就労支援機関」、「福祉関係機関」の比率及び利用後紹介の「企業」の比率をみていくことになる\*4。また、専門支援の紹介については、職業リハビリテーション機関との連携関係についてみていくこととする。さらに、適応支援・復職支援に焦点を当てる場合には、利用前利用(当該機関を利用前に利用していた機関をいう。以下同じ。)、並行利用(当該機関と並行して利用した機関をいう。以下同じ。)、利用後紹介(当該機関利用後に紹介された機関をいう。以下同じ。)のうちの「企業」の比率をみていくことになる。

ア 知的障害を伴わない広汎性発達障害者における支援機関利用の流れ

## 【移行支援・就職支援の概要】

学校からの移行について、利用前利用の「教育機関」、「利用機関なし」をみると、就労支援を利用する前段階の者の状況が推察される。すなわち、発達障害者支援センターでは、利用前利用において学校在学中からの利用が突出して多く、並行利用もまた多い。その他、「利用機関なし」については3機関中最も多い。これに対し、障害者就業・生活支援センターも地域障害者職業センターも利用前利用は60%前後あるものの、並行利用の比率が発達障害者支援センターに比べて低く、学校卒業後には就労支援を利用する者が多いという見方が適切であろう。加えて、「利用機関なし」については30%前後に留まっている。

また、ハローワークの一般窓口や若年就労支援機関の利用についても、3機関ともに多いとはいえない。

衣 Z-Z-I 和的障害を行わない仏が任先達障害有にありる機関利用の概要 (構成比%)									灭比%)
利用機関	発達障害者支援センター (N=37)			障害者就業・生活支援センター (N=112)			地域障害者職業センター (N=50)		
	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介
ハローワーク(専門援助窓口)	18.9	65.3	32.4	57.1	71.5	40.0	76.0	125.3	90.8
企業	64.9	33.3	41.2	20.5	29.5	45.9	18.0	66.7	86.8
就労移行支援事業所	10.8	46.2	50.0	26.7	57.2	27.6	40.0	36.2	58.8
相談支援事業所/就労継続支援事業所	35.1	81.5	67.6	34.8	84.8	65.1	8.0	32.2	52.8
障害者就業・生活支援センター	13.5	48.9	44.1				68.0	103.1	52.0
発達障害者支援センター				37.5	31.2	19.3	76.0	82.7	48.7
病院(精神科等)	35.1	43.2	41.2	17.0	22.3	13.8	62.0	72.3	40.7
ハローワーク(一般窓口)	27.0	8.3	5.9	8.0	7.2	2.7	24.0	18.1	22.3
学校(高校·大学等)	148.6	55.5	14.7	60.7	18.8	2.7	54.0	20.0	18.4
	13.5	22.0	11.8	15.2	9.8	3.7	26.0	20.1	18.2
学校(特別支援学校)	5.4	2.8	0.0	6.3	0.9	0.0	2.0	0.0	2.0
地域障害者職業センター	5.4	65.1	41.2	20.5	32.2	11.9			
利用機関なし	56.8	5.6	8.8	32.0	4.0	15.0	26.0	0.0	4.0

表 2-2-1 知的障害を伴わない広汎性発達障害者における機関利用の概要

一方、福祉からの移行について、利用前利用の「福祉関係機関」をみると、就労移行支援事業所及び相談支援事業所/就労継続支援事業所については、3機関ともに多くはない。ただし、発達障害者支援センターと障害者就業・生活支援センターについては並行利用が挙げられており、福祉的支援を利用しながら就労相談を進めている状況が読み取れる。

<sup>\*4</sup> ここでは「学校(高校・大学等)」及び「学校(特別支援学校)」を「教育機関」と、「ハローワーク(専門援助窓口)」、「障害者就業・生活支援センター」、「ハローワーク(一般窓口)」、「若年就労支援機関」及び「地域障害者職業センター」を「就労支援機関」、「就労移行支援事業所」及び「相談支援事業所」就労継続支援事業所」を「福祉関係機関」とした。

また、見方を変えて、就労支援機関のうち職業リハビリテーション機関である障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターのそれぞれについて、利用の多い機関をみると、教育機関を別として、ハローワーク(専門援助窓口)が利用前・並行利用時に利用されている。次いで多いのは発達障害者支援センターであり、利用者の状況に応じた職業リハビリテーションの専門支援の紹介が同センターの機能・役割の一つに位置付けられているものとみることができる。

# 【適応支援・復職支援の概要】

利用前利用が企業であった者(企業に適応できずに離職した者)であって、発達障害者支援センターで相談し、再就職を目指していると思われるものが60%強のセンターにおいてみられる一方で、在職中に不適応による困難さを感じて発達障害者支援センターで相談している(並行利用)者も30%強のセンターでみられるなど、企業に関連した相談は多い。

これに対し、地域障害者職業センターでは企業との並行利用が 70%弱あること、発達障害者支援センター との違いとして、在職者の適応支援や休職者の復帰支援等が支援内容として位置付けられていることと対応 していること、企業への利用後紹介においても 90%弱あることなどは適応支援・復職支援の成果と関連していることが指摘できる。

イ 知的障害を伴う広汎性発達障害者における支援機関利用の流れ

#### 【移行支援・就職支援の概要】

学校からの移行について、利用前利用の「教育機関」、「利用機関なし」をみると、就労支援を利用する前段階の者の状況が推察される。すなわち、発達障害者支援センターでは、利用前利用において学校在学中からの利用が多く、しかも特別支援学校よりも高校・大学等の方が多い。ただし、並行利用はいずれも少ない。その他、「利用機関なし」については3機関中最も多い。これに対し、障害者就業・生活支援センターも地域障害者職業センターも利用前利用は60%前後あるものの、特別支援学校である。これは、学校からの移行に関する従来からの連携による、いわば「実績」関係であり、高校・大学からの移行よりも多い。加えて、「利用機関なし」については10%前後に留まっている。

また、ハローワークの一般窓口や若年就労支援機関の利用についても、3機関ともに多いとはいえない。

表 2-2-2 知的障害を伴う広汎性発達障害者における機関利用の概要

(構成比%)

利用機関	発達障害者支援センター (N=36)			障害者就業・生活支援センター (N=97)			地域障害者職業センター (N=50)		
	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介
障害者就業・生活支援センター	8.3	33.5	33.3				74.0	111.0	85.7
企業	25.0	22.7	24.2	12.4	28.9	37.2	16.0	60.7	79.6
ハローワーク(専門援助窓口)	16.7	33.6	6.1	52.6	72.2	43.8	74.0	109.1	69.3
相談支援事業所/就労継続支援事業所	50.0	92.5	81.8	49.5	97.9	88.3	34.0	40.2	63.1
就労移行支援事業所	16.7	39.2	39.4	48.4	60.8	37.2	66.0	50.3	61.2
発達障害者支援センター				19.6	13.4	8.5	42.0	38.3	22.5
病院(精神科等)	19.4	47.5	36.4	8.2	12.4	5.4	26.0	36.2	18.3
学校(特別支援学校)	36.1	14.2	3.0	59.8	11.3	2.2	60.0	26.1	14.3
ハローワーク(一般窓口)	5.6	2.9	3.0	4.1	4.2	3.2	4.0	12.1	8.2
学校(高校·大学等)	69.4	17.1	6.1	25.8	6.2	2.2	28.0	14.0	8.1
若年就労支援機関 	11.1	8.5	6.0	3.1	2.1	0.0	4.0	0.0	0.0
地域障害者職業センター	8.3	33.5	9.1	13.4	21.7	10.6			
利用機関なし	41.7	5.7	6.1	16.5	2.1	11.7	8.0	6.1	4.1

一方、福祉からの移行について、利用前利用の「福祉関係機関」をみると、就労移行支援事業所及び相談 支援事業所/就労継続支援事業所を合わせると、3機関ともにかなり多い。ただし、発達障害者支援センタ ーと障害者就業・生活支援センターについては並行利用及び利用後紹介がさらに多く挙げられており、福祉 的支援を利用しながら就労相談を進めている状況が読み取れる。

また、見方を変えて、就労支援機関のうち職業リハビリテーション機関である障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターのそれぞれについて、利用の多い機関をみると、教育機関を別として、ハローワーク(専門援助窓口)が利用前・並行利用時に利用されている。次いで、地域障害者職業センターでは、障害者就業・生活支援センターや福祉・就労支援機関が多く、障害者就業・生活支援センターでは福祉・就労支援機関が多い。知的障害を伴う広汎性発達障害者については、利用者の状況に応じた福祉・就労支援機関への紹介が位置付けられているものとみることができる。

# 【適応支援・復職支援の概要】

企業で職歴はあるが適応等でつまずくなどにより相談支援を求める者は、発達障害者支援センターの利用者に25%程度いる。ただし、地域障害者職業センターでは企業との並行利用が60%であること、発達障害者支援センターとの違いとして、知的障害の有無にかかわらず、在職者の適応支援や休職者の復帰支援などが支援内容に位置付けられていることと対応していること、企業への利用後紹介においても80%弱あることなどは適応支援・復職支援の成果と関連しているとみることができる。

ウ その他の発達障害者における支援機関利用の流れ

# 【移行支援・就職支援の概要】

学校からの移行について、利用前利用の「教育機関」、「利用機関なし」をみると、就労支援を利用する前段階の者の状況が推察される。すなわち、発達障害者支援センターでは、利用前利用において学校在学中からの利用が突出して多い。これに対し、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターは 40%前後である。また、「利用機関なし」については3機関ともに、30%前後である。

また、ハローワークの一般窓口や若年就労支援機関の利用についても、3機関ともに多いとはいえない。

表 2-2-3 その他の発達障害者における機関利用の概要

(構成比%)

利用機関	発達障害者支援センター (N=34)			障害者就業・生活支援センター (N=101)			地域障害者職業センター (N=50)		
	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介
障害者就業・生活支援センター	5.7	23.5	21.9				52.0	88.9	85.0
ハローワーク(専門援助窓口)	11.4	32.3	18.9	51.3	61.3	38.5	70.0	103.1	74.9
企業	40.0	29.4	25.1	15.0	20.0	37.2	30.0	58.4	68.6
相談支援事業所/就労継続支援事業所	11.4	35.3	25.0	33.8	65.0	55.0	12.0	20.1	50.1
就労移行支援事業所	8.3	20.6	25.0	27.6	45.2	33.2	36.0	24.2	44.4
発達障害者支援センター				35.0	25.1	18.0	56.0	58.4	38.3
病院(精神科等)	25.7	38.2	20.9	17.5	27.9	9.0	56.0	66.3	36.0
ハローワーク(一般窓口)	5.7	8.8	3.1	8.8	3.8	5.2	24.0	18.1	22.1
若年就労支援機関	5.7	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0	12.0	8.0	12.1
学校(高校·大学等)	97.1	29.4	3.1	37.5	17.9	6.5	42.0	14.0	8.0
学校(特別支援学校)	5.7	2.9	0.0	22.5	3.8	0.0	10.0	4.0	2.0
障害者職業センター	5.7	32.3	15.6	22.5	27.6	10.3			
利用機関なし	34.3	5.8	3.1	23.8	2.5	18.2	32.0	4.0	4.0

一方、福祉からの移行について、利用前利用の「福祉関係機関」をみると、就労移行支援事業所及び相談支援事業所/就労継続支援事業所を合わせても、3機関ともに少ない。ただし、障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターについては並行利用及び利用後紹介が多く、福祉的支援を利用しながら就労相談を進めている状況が読み取れる。

また、見方を変えて、就労支援機関のうち職業リハビリテーション機関である障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターのそれぞれについて、利用の多い機関をみると、ハローワーク(専門援助窓口)が利用前・並行利用時に利用されている。次いで、地域障害者職業センターでは、障害者就業・生活支援センターや福祉・就労支援機関、発達障害者支援センターが多く、障害者就業・生活支援センターでは福祉・就労支援機関が多い。知的障害を伴う広汎性発達障害者については、利用者の状況に応じた福祉・就労支援機関や発達障害者支援センターへの紹介が位置付けられているものとみることができる。

## 【適応支援・復職支援の概要】

企業で職歴はあるが適応等でつまずくなどにより相談支援を求める者は、その他の発達障害者の場合も発達障害者支援センターの利用者に最も多い。ただし、地域障害者職業センターでは企業との並行利用が 60% 弱であることからは、発達障害者支援センターとの違いとして、在職者の適応支援や休職者の復帰支援等の利用者として位置付けられているとみることができる。

## (3) 各機関の役割の現状と今後の課題

## ……発達障害者が支援機関を利用し雇用に至る経路を明確化するために……

障害者の就職に向けた支援を実施し、障害者を雇用する事業主に対してサービスを提供する機関については、標準的な雇用支援の概要が図示されている(障害者職業総合センター,2012)。また、若年者就労支援機関を利用する発達障害者を対象とした支援体制の好事例についても、その経路が図示されている(障害者職業総合センター,2013a)。そこで、上記(2)のまとめに当たり、先行文献を踏まえつつ、図 2-25 に今回の調査結果に基づく発達障害者の雇用支援の関係機関の連携図の作成を試みたものである。

図の作成に際し、今回調査で取り上げた機関等を可能な限り具体的に反映させることとした。

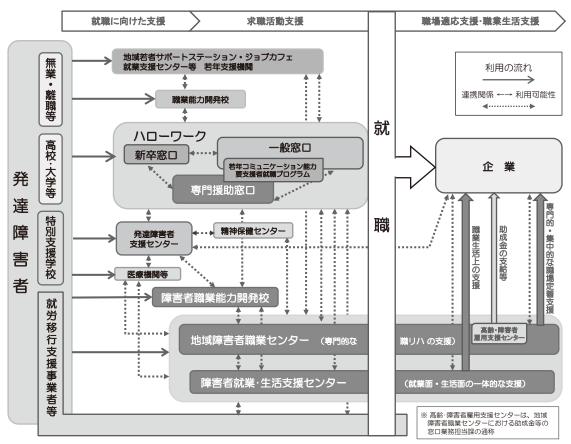


図 2-25 発達障害者の雇用を支援する機関

図中の矢印は移行の流れであるが、点線で結んだ両側矢印は、連携の可能性(利用者の利用経路)を示す ものである。この点線をどのように太く、また、確かなものにしていくのかについては、今後の課題であろ う。

# 3 支援体制の現状と就労支援の課題(障害特性別)

# (1) 関係機関における支援体制の課題

ここでは、2で検討した支援機関が担っている役割や機能を踏まえ、まずは支援機関が支援を実施するに 当たって課題や困難点として挙げた内容を障害特性別にみておくことにする。

図 2-26-1~3 に「課題や困難」(該当するもの全て)として回答された「支援体制や支援環境」に関する自機関の現状を機関別に示す。なお、図中の「課題や困難」は、発達障害者支援センターが挙げた課題や困難について、多い順に並べ替えを行った。

# ア 知的障害を伴わない広汎性発達障害者に対する支援体制と支援環境の課題

知的障害を伴わない広汎性発達障害者についてみると、発達障害者支援センターの回答は「周囲の理解や協力を得ることが困難」が最も多く、次いで、「連携できる他機関がない(他機関の支援体制やノウハウ不足を含む)」、「自機関の支援体制の不足」、「他機関との役割分担や情報共有の困難」、「自機関の役割に対する理解」の順であった。

また、障害者就業・生活支援センターの回答は、発達障害者支援センターに比較して選択水準は全体的に低く、「自機関のノウハウ不足」以外は発達障害者支援センターの選択率を下回っていた。「自機関のノウハウ不足」については、障害者就業・生活支援センターの回答の第3順位であり、障害者就業・生活支援センターの何答の第3順位であり、障害者就業・生活支援センターの体制として十分であるのかについては検討が必要といえるだろう。これに対し、地域障害者職業センターの回答は、「連携できる他機関がない(他機関の支援体制やノウハウ不足を含む)」が最も多く、次いで「周囲の理解や協力を得ることが困難」となっており、この2課題については発達障害者支援センターを上回るなど、知的障害を伴わない広汎性発達障害者をめぐる困難としてとりわけ多く選ばれていた。

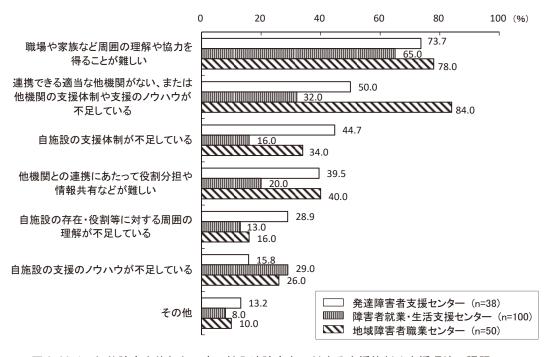


図 2-26-1 知的障害を伴わない広汎性発達障害者に対する支援体制や支援環境の課題

## イ 知的障害を伴う広汎性発達障害者に対する支援体制と支援環境の課題

知的障害を伴う広汎性発達障害者についてみると、発達障害者支援センターの回答は「周囲の理解や協力を得ることが困難」が最も多く、次いで、「他機関との役割分担や情報共有の困難」、「連携できる他機関がない(他機関の支援体制やノウハウ不足を含む)」、「自機関の支援体制の不足」、「自機関の役割に対する理解」の順であった。

また、障害者就業・生活支援センターの回答は、発達障害者支援センターと同様であるが、第一順位の選択率が発達障害者支援センターに比較して多いほかは全体的に低かった。「自機関のノウハウ不足」については、知的障害を伴わない広汎性発達障害者同様、障害者就業・生活支援センターの回答の第3順位であり、ここでも障害者就業・生活支援センターの体制として十分であるのかについては検討が必要といえるだろう。これに対し、地域障害者職業センターの回答は、「周囲の理解や協力を得ることが困難」が最も多く、次いで「連携できる他機関がない(他機関の支援体制やノウハウ不足を含む)」が多く、この2課題については3機関の中では突出しており、知的障害を伴わない広汎性発達障害者をめぐる困難に比べて水準は低いものの、課題や困難として選択されていた。

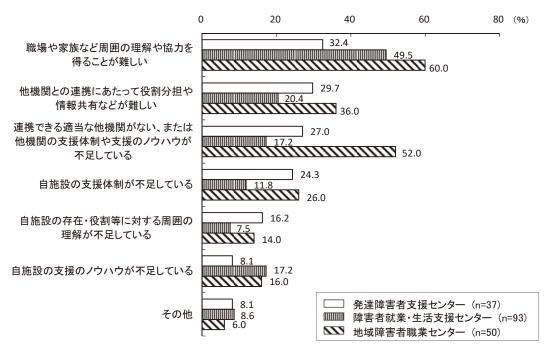


図 2-26-2 知的障害を伴う広汎性発達障害者に対する支援体制や支援環境の課題

## ウ その他の発達障害者に対する支援体制や支援環境の課題

その他の発達障害者についてみると、発達障害者支援センターの回答は「周囲の理解や協力を得ることが 困難」が最も多い、次いで、「他機関との役割分担や情報共有の困難」、「連携できる他機関がない(他機関の 支援体制やノウハウ不足を含む)」、「自機関の支援体制の不足」、「自機関の役割に対する理解」の順であった。 また、障害者就業・生活支援センターの回答は、発達障害者支援センターと同様であるが、第一順位の選 択率が発達障害者支援センターに比較して多いほかは全体的に低かった。「自機関のノウハウ不足」について は、知的障害を伴わない広汎性発達障害者同様、障害者就業・生活支援センターの回答の第3順位であり、 ここでも障害者就業・生活支援センターの体制として十分であるのかについては検討が必要といえるだろう。 これに対し、地域障害者職業センターの回答は、「周囲の理解や協力を得ることが困難」が最も多く、次いで「連携できる他機関がない(他機関の支援体制やノウハウ不足を含む)」が多く、この2課題については3機関の中では突出しており、知的障害を伴わない広汎性発達障害者をめぐる困難と同様に課題や困難として多く選ばれていた。

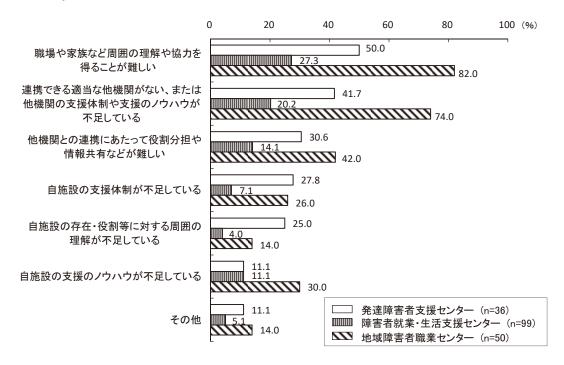


図 2-26-3 その他の発達障害者に対する支援体制や支援環境の課題

障害特性にかかわらず「周囲の理解や協力を得ることが困難」、「他機関との役割分担や情報共有の困難」、「連携できる他機関がない(他機関の支援体制やノウハウ不足を含む)」が上位を占めていた。

## (2) 個別調整会議(ケース会議)参加機関の状況からみた各機関の役割の現状と課題

ここでは、支援機関相互の関係について、個別調整会議への参加に焦点をあて、各機関が現在担っている 役割や機能について検討し、利用者の進路をめぐる情報共有の現状をみておくことにする。

表 2-3 に参加した機関(自機関主催・他機関主催を問わず、該当機関全て)として回答された「情報共有/ 支援内容の調整・引継ぎ等」について、機関別に示す。

障害者総合支援法による福祉施設の再編が行われているが、ここでは、就労移行支援事業所は単独で、相談支援事業所及び就労継続支援事業所(A型·B型)については合計して表示している。また、企業については、特例子会社以外・特例子会社を合計して表示している。さらに、教育関連の機関について、特別支援学校は単独で、高校・大学等通常教育関連については合計して表示している。

また、調査対象の3機関を比較して検討するために、回答数ではなく回答比率で示している。

さらに、該当した支援機関に関する回答を再構成したものであることから、複数の機関が選ばれていても 利用者数の多寡を示しているわけではない点には注意が必要である。

表中の支援機関については、発達障害者支援センターにおける個別調整会議(ケース会議)の実施・参加の回答比率の多い順に並べ替えを行い、機関別の検討を併せて行うこととした(太字:50%以上/太字+網掛け:75%以上であることを示す)。

表 2-3	個別調整会議	(ケース会議)	の実施状況	: 参加機関の概要	(構成比%)
12 4 0	凹川则正五哦		マノスに近れた	・ シ ルロルス 大 マノル 女	(THI 1) L L L 70 /

参加機関	発達障害者 支援センター (N=43)	障害者就業·生活 支援センター (N=119)	地域障害者 職業センター (N=50)
相談支援事業所/就労継続支援事業所	186.0	114.6	164.0
学校(高校·大学等)	109.3	43.1	136.0
地域障害者職業センター	91.0	57.0	
ハローワーク(専門援助窓口)	74.4	62.6	100.0
就労移行支援事業所	74.4	53.7	96.0
病院(精神科等)	62.8	35.8	76.0
企業	53.5	65.0	126.0
障害者就業・生活支援センター	77.0		100.0
若年就労支援機関 若年就労支援機関	41.9	21.1	78.0
学校(特別支援学校)	34.9	22.0	68.0
ハローワーク(一般窓口)	16.3	4.9	46.0
発達障害者支援センター		50.0	88.0

発達障害者支援センターでは、相談支援事業所/就労継続支援事業所が最も多く、次いで学校(高校・大学等)、地域障害者職業センターについては、90%強が個別調整会議の実施・参加機関として回答していた。その他、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク(専門援助窓口)、就労支援事業所も多く、これら「情報共有/支援内容の調整・引継ぎ等」について、機関連携の実績のある関係機関であるといえる。

一方、障害者就業・生活支援センターでは、機関連携の実績において発達障害者支援センターと大きく異なる点としては、学校(高校・大学等)が極めて少ないこと等であるが、全体的には回答された関係機関は発達障害者支援センターに比べて少ない。

これに対し、地域障害者職業センターでは、機関連携の実績において発達障害者支援センターよりもさらに多くの機関が挙げられていた。ただし、3機関の中では最も多かったものの、ハローワーク(一般窓口)について 50%に届かなかった。

支援機関間における利用者に関する「情報共有/支援内容の調整・引継ぎ等」の現状を精査する上ではこうした実績の量的側面だけでなく、質的側面にも注目する必要がある。障害者職業総合センターにおける調査研究の結果からは、「発達障害者支援のための機関連携において、「つなぐ」は「送り出す」「預ける」「任せる」ではなく、「共有して連携支援を継続する」という認識が必要である。また、「つなぐ」タイミングは障害理解の深化が「鍵」となる。」、「また、こうした過程を一体的に提供できる体制を整備することのみならず、その一部を担いつつ互いに連携する等、多様な体制整備のあり方を検討する必要がある。」という知見を得ている(障害者職業総合センター、2013b)。利用者に対する支援内容や方法、期間を限定した支援では支援目標の達成が困難となるケースへの対応が必要となる場合、自機関においてこうした支援をどこまで進めるか、引き続いて必要となる支援を他機関に託す場合にどのような役割分担が必要か、どのように「引き継ぐ」ことが支援目標の達成に効果的であるのかといった視点で機関連携を評価することが求められる。

#### (3)情報共有/普及啓発の状況からみた各機関の役割の現状と課題

ここでは、支援機関相互の関係について、情報やノウハウの提供・情報やノウハウの共有/研修等の企画・ 参加という点に焦点を当て、各機関が現在担っている役割や機能について検討し、支援機関・支援者の体制 整備をめぐる情報共有の現状をみておくことにする。 図 2-27-1~3 に関係した機関(該当機関全て)として回答された「情報共有/普及啓発」の概要について機関別に示す。

ここでも、障害者総合支援法による福祉施設の再編が行われており、就労移行支援事業所は単独で、相談 支援事業所及び就労継続支援事業所(A型・B型)については合計して表示している。また、企業について は、特例子会社以外・特例子会社を合計して表示している。さらに、教育関連の機関について、特別支援学 校は単独で、高校・大学等通常教育関連については合計して表示している。

なお、調査対象の3機関を比較して検討するために、回答数ではなく回答比率で示している点や該当した 支援機関に関する回答を再構成したものであることから、複数の機関が選ばれていても利用者数の多寡を示 しているわけではない点に注意が必要である。

図中の支援機関については、発達障害者支援センターにおける情報等提供機関の回答比率の多い順に並べ替えを行い、機関別の検討を併せて行うこととした。

## ア 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターの情報提供の対象機関は、福祉機関(就労継続支援事業所・相談事業所等)が最も多く、次いで、教育機関(高校・大学等)が突出して多かった。その他の機関について 75%を超えた機関は若年就労支援機関のみであった。

これに対し、他機関が実施する情報提供の機会への参加は、地域障害者職業センターが最も多く、次いで、障害者就業・生活支援センター、医療機関の順であったが、75%を超えた機関はなかった。また、情報提供 (自機関実施) と情報取得 (他機関実施) を比較すると、地域障害者職業センター及び医療機関以外は情報提供の方が上回っており、地域における普及啓発あるいは送り出し (紹介) の役割に対応しているとみることができる。

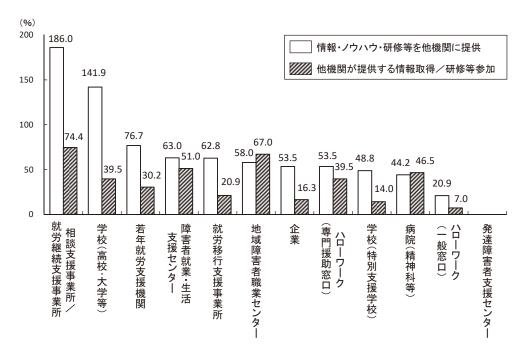


図 2-27-1 発達障害者支援センターにおける情報共有・普及啓発の現状

# イ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターの情報提供の対象機関は、福祉機関(就労継続支援事業所・相談事業所等) が最も多く、次いで、地域障害者職業センター、発達障害者支援センターの順であった。ただし、いずれも 75%を超えず、発達障害者支援センターの実績とは大きく異なっていた。

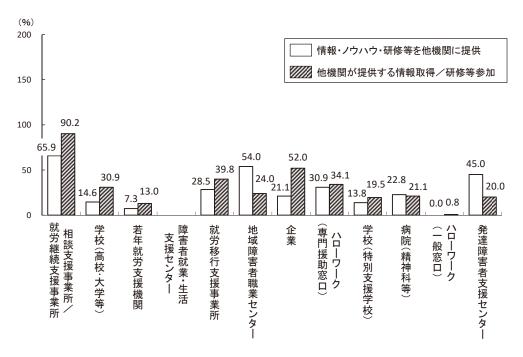


図 2-27-2 障害者就業・生活支援センターにおける情報共有・普及啓発の現状

これに対し、他機関が実施する情報提供の機会への参加は、福祉機関(就労継続支援事業所・相談事業所等)が最も多く75%を超えており、次いで、企業が50%を超えた。また、情報提供(自機関実施)と情報取得(他機関実施)を比較すると、地域障害者職業センター及び発達障害者支援センター以外は情報取得の方が上回っており、地域における情報提供の役割よりも、受け入れ対応が優先されているとみることができる。

#### ウ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターの情報提供の対象機関は、福祉機関(就労継続支援事業所・相談事業所等)が最も多く、次いで、教育機関(高校・大学等)、就労移行支援事業所の順であり、75%を超えた。その他、企業、障害者就業・生活支援センター、ハローワークも50%を超えていた。

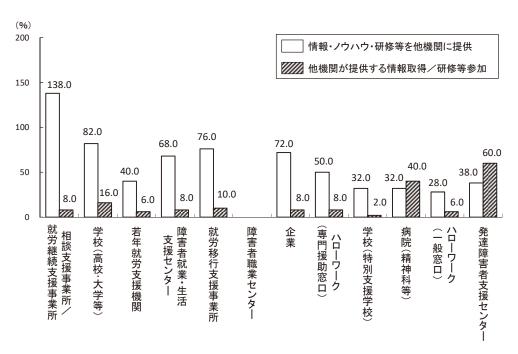


図 2-27-3 地域障害者職業センターにおける情報共有・普及啓発の現状

これに対し、他機関が実施する情報提供の機会への参加は、発達障害者支援センターが最も多く、次いで、 医療機関であり、この2機関が突出していたが、いずれも75%を超えなかった。また、情報提供(自機関実施)と情報取得(他機関実施)を比較すると、発達障害者支援センター及び医療機関以外は情報提供の方が 上回っており、普及啓発・体制整備及び利用者受け入れの役割に対応しているとみることができる。

# 4 ニーズへの対応の課題

# (1) 利用者のニーズに対する対応の現状

地域の就労支援機関のネットワークの状況について、「利用者へのニーズに対応できているか」に焦点を当てて聞いたところ、3機関ともに、「概ね対応できている」が 50%を超えて最も多かった。これに対し、次いで、いずれの機関においても多かった「あまり対応できていない」については、地域障害者職業センターで最も多く、発達障害者支援センターとともに 40%を超えた。

「十分に対応できている」は障害者就業・生活支援センターで10%を超えており、3機関の中で最も多かった。

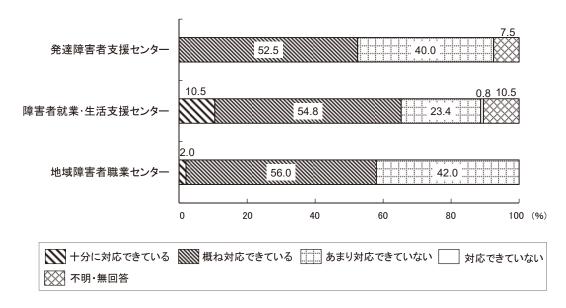


図 2-28 利用者のニーズへの対応の現状

#### (2) ニーズへの対応に関する支援機関の見解

ここでは、地域の就労支援ネットワークにはどのような課題があるかについて、十分に対応できているという回答のあった機関を除き、支援機関に求めた自由記述の回答をカテゴリーに分けて検討を進めることとした。回答は「対応できていないニーズ」と「対応できるようにするために必要なこと」に分けて記述を求めたが、一体的に回答されていた現状があったことから、重複を排除しつつ「ニーズに対応できるようにするために必要なこと」に一括してネットワークの課題に関する支援機関の見解としてカテゴリー化を試みた。図 2-29 は、カテゴリー別のカウントについて、就労支援ネットワークの入り口に当たる発達障害者支援センターにおける回答の多い順に並べ替えを行い、各機関の特徴についても検討を試みたものである。なお、ここでは、「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究 II 一障害者就業・生活支援センターの現状把握と分析ー」(障害者職業総合センター、2016)において自由記述の取りまとめに際して抽出されたカテゴリーを参考にしつつ再構成を行う手続きをとっていることを付記しておく。

#### ア 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターが課題とする内容は「発達障害者への支援の方向性の統一、情報の共有、役割の明確化」が 45%で最も多く、次いで、「発達障害に関する支援者 (機関) の知識・スキル・ノウハウ・マンパワーの充実」と「発達障害者に対する一般の学校段階からの障害受容や進路・就職選択に関する支援の必要性・方策/若年支援機関から専門支援への紹介/長期的な相談機関の充実」、「発達障害に合わせた訓練施設等(就労系障害福祉サービス事業所) の必要性」が 38%で同率であった。さらに、「発達障害に関する企業等の理解、求人、実習先・雇用の場の必要性」、「発達障害者支援センターや診断ができる医療機関等の体制・アクセス可能性・スタッフの充実」までが 30%を超えた。

これらの課題は、就労支援ネットワークの入り口に当たる機関の見解として、普及啓発の役割に対応して 地域の状況を指摘しているとみることができる。

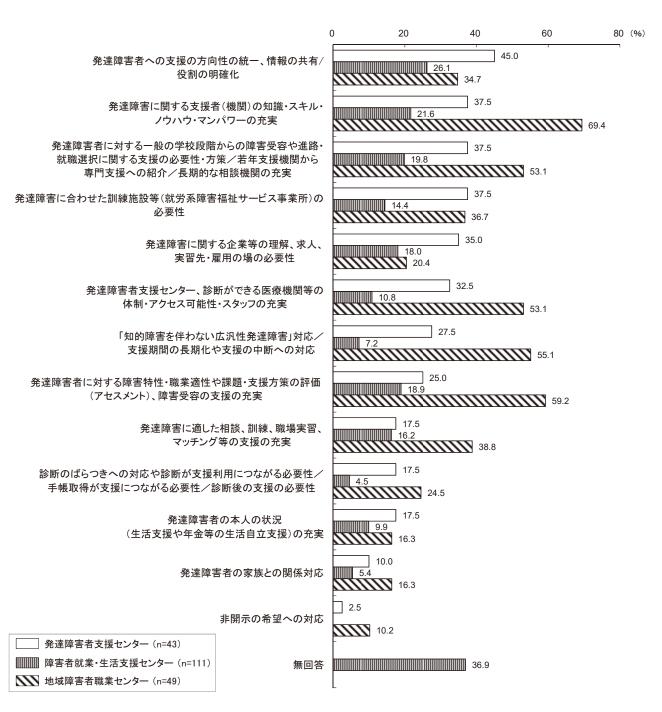


図 2-29 地域ネットワークの課題に関する見解

# イ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターの回答で最も多かったのは「無記入」の37%であった。発達障害者支援センターが課題とした上記の内容は、同様に課題として挙げられたが、20%ポイント前後下回る回答であったことが特徴的である。

その他、「発達障害者に対する障害特性・職業適性や課題・支援方策の評価 (アセスメント)、障害受容の支援の充実」、「発達障害に適した相談、訓練、職場実習、マッチング等の支援の充実」等は、就労支援ネットワークの中で受け入れ対応の役割に当たる機関の見解として地域の状況について、一定程度の指摘をして

いるとみることができる。しかし、「ニーズに十分に対応できている」が 10%を超えていたこと、それ以外 のセンターの見解では課題内容の「無記入」が 37%であったことを合わせると、発達障害者に対する地域の 支援体制の課題に関する認識は、3機関の中では最も低いとみることができる。

#### ウ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターが課題とする内容は「発達障害に関する支援者(機関)の知識・スキル・ノウハウ・マンパワーの充実」が70%弱で最も多く、次いで、「発達障害者に対する障害特性・職業適性や課題・支援方策の評価(アセスメント)、障害受容の支援の充実」が60%弱、さらに、「「知的障害を伴わない広汎性発達障害」対応/支援期間の長期化や支援の中断への対応」、「発達障害者支援センター、診断ができる医療機関等の体制・アクセス可能性・スタッフの充実」、「発達障害者に対する一般の学校段階からの障害受容や進路・就職選択に関する支援の必要性・方策/若年支援機関から専門支援への紹介/長期的な相談機関の充実」までが50%を超えた。

これらの課題は、就労支援ネットワークの中核機関の見解として、普及啓発・体制整備及び利用者受け入れの役割に対応して地域の状況を指摘しているとみることができる。また、課題認識の高さは3機関の中で最も高かった。

# 5 アンケート調査のまとめ

発達障害者支援センターは、発達障害者支援法により相談支援の中核となることが期待されている。こうした期待について、この調査は、発達障害者支援センターが果たしている役割の現状と課題を明らかにした。一方、障害者就業・生活支援センターは、福祉・教育から雇用への円滑な移行を促進する職業リハビリテーション機関として、長期的な支援を必要とする発達障害のある利用者に対して行われている支援の一端を明らかにした。さらに、地域障害者職業センターについては、高度な専門性を活かした地域における就労支援体制の軸としての役割について、発達障害のある利用者に対して行われている支援の現状を明らかにした。

- ① 発達障害者支援センターは、18歳以上の利用者の相談の拠り所であり、地域の支援機関等に対する情報提供等の役割を担っていた
  - 1) 支援の重点は、療育・教育・医療等の早期診断・早期対応もさることながら、就労支援等の青年期・成人期の利用者や在職者にも対応している段階にある
  - 2) 青年期・成人期利用者の支援及び企業との関係については今後の検討課題が大きい
  - 3) 就労支援に際しては職業リハビリテーション機関との連携が大きかった前回調査と比較すると、 多様な福祉関係機関と連携を図りながら成果を上げつつあるが、専門支援機関への橋渡しないしは 仲介の機能が中心である
- ② 障害者就業・生活支援センター、発達障害のある利用者に対し、就労のための個別対応を実施していたが、発達障害への対応のために情報提供と情報収集の両方に力を入れる状況にあった
  - 1) 支援の重点は、就労までの個別・具体的な支援に置かれている
  - 2) 職業リハビリテーション機関を始めとして多様な機関と連携を図りながら、障害者雇用において 成果を上げている
  - 3) 利用後の紹介先については、相談支援事業所/就労継続支援事業所が多く挙げられるなど、施設によっては、発達障害の就労支援体制整備や連携関係の構築の途上にある
- ③ 地域障害者職業センターは、発達障害のある利用者に対し、就労のための個別対応を実施しつつ、地域の 支援機関等に対する情報提供・普及啓発やケース会議の実施等において多様な役割を担っており、地域にお けるネットワーク構築に関する問題認識についても、他機関に比べて明解で多岐にわたっていた
  - 1) 支援の重点は、職場適応までの個別・具体的な支援に置かれている
  - 2) ハローワーク(専門援助)や企業を始めとして多様な機関と連携を図りながら、障害者雇用において成果を上げている

- 3) 利用後すぐの就労が予定されている点は他機関に比べて特徴的であり、就労を目指した機関連携を構築中である。
- ④ 発達障害者支援センター・障害者就業・生活支援センター・地域障害者職業センターのいずれの利用者も知的障害の有無にかかわらず、自閉症圏の広汎性発達障害のある者が多かった

学習障害やその他の発達障害のある者の利用は少なく、結果として、支援ノウハウの蓄積等は自閉症圏の 広汎性発達障害のある者に比べて少なかった

⑤ 個別支援の課題によっては就労に至るまでに長期にわたる支援を必要とすることから、教育機関を始めと して若年支援機関や就労移行支援事業所等が行う雇用に向けた段階的支援の具体化が期待されるものの、そ の現状と課題の把握については今後の検討事項として残された

本調査では、効果的な本人支援として、障害理解や受容など、「障害者支援を選択するまでの課題に対する支援」に重点が置かれている段階があること、その上で職業評価や具体的な対応・問題解決を経て「就業に至る個別・具体的支援」の段階があることが示された。すなわち、支援の利用に対する促しや就労支援機関についての情報提供、障害者としての支援を選択することに関する課題などにより、職業リハビリテーション機関等専門支援の利用についても支援が必要となることが確認された。

2008 年調査実施時点では、発達障害者支援法施行により役割が特定された発達障害者支援センターは、対象障害を限定した特異な役割を担いつつ、既存の支援機関との関係を持ちながら支援を行っている実態を明らかにした(障害者職業総合センター,2009)。一方で、「センターの支援体制が不足していることで、逆に他機関との連携を取っていかなければならない状況が必然的に生まれ、結果として、ネットワークの構築につながっている面もある」(西村,2007)という指摘もあった。今回の調査では、この指摘と対応した実態を確認することとなった。

発達障害者支援センターと他機関の連携の中で注目すべきは、若者就労支援機関との関係であった(障害者職業総合センター,2013a)。これは、本調査でも確認されており、学校から職業への移行に際して、職業リハビリテーション機関を選択しない対象者が若者支援機関から発達障害者支援センターを経由して障害者雇用支援に結びつく可能性を示唆している。このように、他の専門的支援への橋渡しないしは仲介の役割を果たしていることは、とりもなおさず、効果的な機関連携もしくは地域支援の連携体制の構築につながることになるといえるだろう。

また、障害者就業・生活支援センターは、「福祉・教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるために……<中略>……地域の障害者を広く対象とすること、就職の前後を問わず、随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており……<後略>」(厚生労働省,2007)、調査時点当時では発達障害者の利用数は発達障害者支援センターのようには多くないものの、発達障害者支援センターとの関係よりも、むしろハローワークや学校、病院、福祉関係機関、地域障害者職業センターを経由した利用が多く報告されている現状について、今後の推移が注目されていた。

ここで問題となるのは、障害者を対象としていない機関を利用後、障害者対象機関の利用につなぐ"流れ"をどのように整備するのかである。支援選択の契機が対象者の"自己理解(障害理解)"と"意志決定"に規定されるのであれば、移行及び継続支援において職業リハビリテーションと連携する教育・福祉・医療・デイケア等における支援と体制整備が重要となる。初職で適応・定着し、就労継続が可能となる支援体制を整備するためには、障害理解と職業準備の一体的支援体制を整備することを含め、診断体制の整備をも組み込んだ具体的・効果的な支援モデルの検討・普及が急がれる。

加えて、スペクトラムという診断名に表されるように、障害と定型発達の境が明確ではないという問題は

当初から、そして現在もなお、「診断と告知」に関する問題として存在し、障害理解の促進に求められる支援の課題にも影響している。このことは、教育の場の選択のみならず、求職活動においては障害のある求職者としての支援を求めるか一般求職者となるかについて求職者自身の選択が必要となるため、障害特性に関する本人の理解を就労支援において明確にすることが求められることに関連する。さらには、求職活動における「立ちすくみ」や不採用、もしくは解雇などを含む離職の経験によって「気付く」、「理解を進める」以外に方向転換の契機はないのかといった古くて新しい問題とも関連する。こうした点でも、一般求職者対象の支援機関(特に、若年者就労支援機関)に委ねられる役割は大きい。

ただし、今回調査との比較に際しては、利用者の条件の違い(前回調査の対象範囲は障害別ではなく、診断のない者も含む利用者全体)のほかに、選択肢の違い(前回調査では、企業・学校種別・ハローワーク種別等なし・福祉機関一括)、調査対象機関の違い(前回調査では発達障害者支援センターと障害者就業・生活支援センター)があることを踏まえる必要がある。

# 【参考】 2008 年調査における支援機関相互の利用状況

ここでは、18歳以上の発達障害者が支援機関の利用する経路と他の支援機関の並行利用の状況について検討しておくことにしたい。表 2-4-1~2-4-2 に「支援機関利用前に利用した機関」、「並行利用した機関」、「利用後に紹介した機関」として回答された支援機関相互の関係の概要を示す(太字:50%以上/太字+網掛け:75%以上であることを示す)。

ただし、ここでは、それぞれの支援機関を利用した者があるという回答を再構成したものである。したがって、複数の機関が選ばれていても利用者数の多寡を示しているわけではない点には注意が必要である。 なお、表中の支援機関は、利用後に紹介した機関の多い順に並べ替えを行った。

# (1)発達障害者支援センター利用者の利用経路

利用後に紹介する機関として発達障害者支援センターの91%が挙げたのは、地域障害者職業センターであった。次いで、78%がハローワークと障害者就業・生活支援センターを、75%が医療機関を、59%が福祉機関を挙げた。そのほかに、デイケアや若年就労支援機関が40%を超えた。利用後の就労支援や就業・生活支援のほかに、デイケアや福祉機関も紹介されており、こうしたことからは、障害者雇用における就労準備のほかに、一般扱いの雇用における求職活動も連携体制の中で構想されていることが分かる。また、就労以外の支援への対応での連携体制も構築されている。利用後の紹介機関の中で少ないのは、障害者職業能力開発校と学校であった。

次に、利用時に並行利用している支援機関をみると、利用後に紹介する支援機関が同様の順で利用されていることが分かる。ただし、デイケアについては、利用後の紹介よりも並行利用の方が多い。また、学校は66%の発達障害者支援センターで並行利用が指摘されており、在学中からの利用があることが分かる。ここでも障害者能力開発校は少なかった。

表 2-4-1 発達障害者支援センター利用者の利用経路(2008年調査)

利用機関	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介
地域障害者職業センター	71.9	78.1	90.6
障害者就業・生活支援センター	59.4	71.9	78.1
ハローワーク	81.3	75.0	78.1
病院	93.8	71.9	75.0
福祉関係機関	78.1	71.9	59.4
デイケア	46.9	56.3	43.8
——————————— 若年就労支援機関	62.5	37.5	40.6
 障害者職業能力開発校	21.9	15.6	18.8
	68.8	65.6	15.6

これに対し、利用前の支援機関として最も多いのが医療機関で94%を占めた。次いで、ハローワークが81%、福祉関係機関が78%、地域障害者職業センターが72%、学校が69%、若年就労支援機関が63%、デイケアが47%といった順であった。発達障害者支援センターは医療機関、就労支援機関、福祉機関、教育機関のいずれからも紹介されている機関であること、これは、障害理解や障害受容など、就労支援前の専門的支援の役割が期待されていることと対応しているとみることができる。

なお、利用前、並行利用、利用後のいずれからみても、障害者能力開発校との連携は少ないといえる。

#### (2) 障害者就業・生活支援センター利用者の利用経路

利用後に紹介する機関として障害者就業・生活支援センターが挙げた機関は、多い順にハローワークと地域障害者職業センターが 44%、福祉機関が 39%、病院と発達障害者支援センターが 18%であった。利用後の就労支援のほかに、福祉機関や医療機関も紹介されている。こうした関係では、障害者雇用における就労準備のほかに、生活・福祉における支援も連携体制の中で構想されていることが分かる。利用後の紹介機関の中で少ない機関は障害者職業能力開発校と学校、デイケア、若者就労支援機関であった。

表 2-4-2 障害者就業・生活支援センター利用者の利用経路(2008年調査)

利用機関	利用前に利用	並行して利用	利用後に紹介
地域障害者職業センター	42.6	52.5	44.3
ハローワーク	68.9	63.9	44.3
福祉関係機関	52.5	50.8	39.3
発達障害者支援センター	29.5	39.3	18.0
病院	60.7	41.0	18.0
障害者職業能力開発校	9.8	16.4	9.8
デイケア	23.0	16.4	6.6
学校	63.9	29.5	6.6
—————————————— 若年就労支援機関	13.1	8.2	4.9

次に、利用時に並行利用している支援機関をみると、利用後に紹介する支援機関が同様の順で利用されていること、さらには、利用後紹介よりも並行利用の方が多いことが分かる。また、学校は30%の障害者就業・生活支援センターで並行利用されており、在学中からの利用もあることが分かる。ここでも障害者能力開発校、デイケア、若年就労支援機関の並行利用は少なかった。

これに対し、利用前の支援機関としてハローワークが最も多く 69%を占めた。次いで、病院が 61%、学校 が 64%、福祉関係機関が 53%、地域障害者職業センターが 43%、発達障害者支援センターが 30%といった

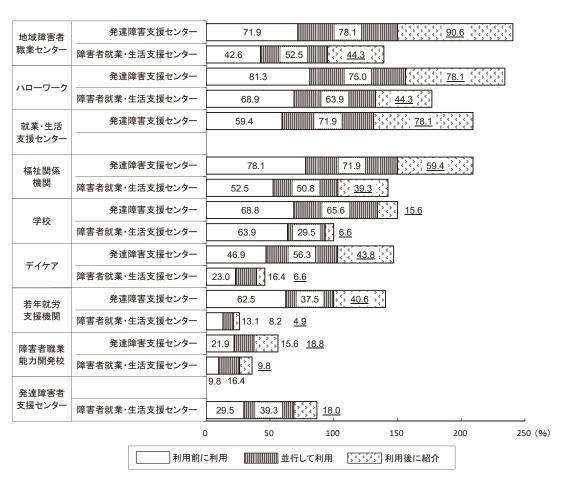
順であった。障害者就業・生活支援センターは医療機関、教育機関、就労支援機関、福祉機関のいずれから も紹介されている機関であること、これは、職場適応・定着を視野に入れた具体的・直接的な専門的支援の 役割が期待されていることと対応しているとみることができる。

なお、利用前利用、並行利用、利用後紹介のいずれからみても、障害者能力開発校、デイケア、若者就労 支援機関との連携は少ないといえる。

# (3) 発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターの利用状況の概要

図 2-30 に「利用前利用」、「並行利用」、「利用後紹介」の総計について、発達障害者支援センターにおける 他機関利用の多い順に並べたものを示す。機関別にみると、発達障害者支援センターの利用者が多いこと、 また、発達障害を対象として設置されている機関であることによっている。

機関利用の総計(利用時期を問わずに合計した利用実態)からは、地域障害者職業センターが最も多く、病院、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、福祉関係機関、学校の順であった。各支援機関における利用状況をみると、他機関利用が最も多いのは発達障害者支援センターであった。



数値は、各施設利用前、各施設と並行利用、各施設利用後に紹介の利用割合を表す。 発達障害者支援センターの利用割合の総計の多い順に並べ替えを行った。

図 2-30 支援機関利用者の利用状況 (2008 年調査)

# 【文献】

- 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 2007 福祉、教育との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書 ネットワークの構築と就労支援の充実をめざして -
- 西村浩二 2007 「特集 発達障害者支援センターの現在 就労支援モデル:高機能自閉症の就労支援」 発達障害研究 第 20 巻第 2 号 78-80.
- 障害者職業総合センター 2009 調査研究報告書No.88 発達障害者の就労支援の課題に関する研究 第 3 章 p.129~167
- 障害者職業総合センター 2012 資料シリーズNo.69 教育から雇用への円滑な移行のための連携の在り方に関する研究 p.131
- 障害者職業総合センター 2013a 調査研究報告書№112 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある 若者の就労支援の課題に関する研究 第II 部第1章 p.165~189
- 障害者職業総合センター 2013b 調査研究報告書No.112 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある 若者の就労支援の課題に関する研究 概要 p.1~4
- 障害者職業総合センター 2016 資料シリーズ№94 地域の就労支援の現状把握に関する調査研究 II
  - 障害者就業・生活支援センターの現状把握と分析 -

# 第3章 ヒアリング調査結果について

# 第1節 本章の内容

ここまでアンケート調査結果を基にして、発達障害者の就労支援のための就労支援ネットワークがどのように機能しているか、発達障害者支援法施行後 10 年間の経緯も含めその変化や問題などをみてきたところである。本調査研究では、アンケート調査に加えて、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターの3種類の発達障害者就労支援を行う機関に対してヒアリングを行い、アンケート調査では捕捉できなかった就労支援ネットワークの状況等を検証することとした。

ヒアリングは首都圏及び首都圏以外の計 4つの都道府県に所在する発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターに対して実施した。本章はヒアリングの結果から特徴点を抜き出したものであるが、大きく分けて第 2 節に発達障害に関する社会的状況の変化(利用者増加の背景等)を記述し、第 3 節に個別ケースごとに構築される機関間あるいは支援員間での連携(ミクロネットワーク)による発達障害者支援の状況や問題点について記述した  $^{*1}$ 。第 4 節では、機関間の連携体制(マクロネットワーク)による発達障害者支援の状況、問題点についてみることとした  $^{*2}$ 。

ヒアリングにおいては、発達障害者の認識がなく就職活動がうまくいかない者へのネットワーク支援の課題と発達障害が疑われる社員に関する企業からの相談の増加といった課題が指摘された。前者については、機関間の連携体制構築として第4節のマクロネットワークの枠組で触れることとし、後者については最近になって生じている個別の問題として第5節で取り上げることとした。

# 第2節 発達障害に関する社会的状況の変化

# 1 社会的な認識の変化

#### (1) 地域的な認識の差異

都市部の全般的な傾向として、精神障害者保健福祉手帳を持つ発達障害者の方たちが障害者雇用で企業に 就職するということはそれほど特別なことではなくなっていると感じる。ただし、都市部でも発達障害に関 する認識が完全に浸透しているわけではないが、地方へ行くとハードルがさらに高い印象がある。手帳を取 ることに関する意識は都市部と地方でだいぶ違う。例えば、大人になって発達障害に気付いた場合、地方で は、手帳取得について家族の理解が得られない場合がある。また、地方から都会の一流大学に入れてもらっ たが、いまさら手帳を取得して実家に帰って就職するなんてとても親には言えないという方がいる。

(首都圏地域障害者職業センター)

<sup>\*1</sup> 首都圏とそれ以外に分類した理由は発達障害者支援に利用可能な社会資源の多寡と支援ネットワークの構築に影響する社会インフラの整備状況の差異による。

<sup>\*2</sup> ミクロネットワークとマクロネットワークについては大まかに2分したところであり、中間的なネットワークも存在する。

#### (2)企業、家族の認識の変化

発達障害に関する社会一般の理解は進んでおり、当圏域での関係機関の研修会なども発達障害者をテーマとした研修が増えている。今までは個性的とか、変わった方とか少数派と思われてきた方が実は周囲にたくさんいるという認識に変わってきている。

(首都圏障害者就業・生活支援センター)

企業側の認識の変化として、就職活動支援の際に企業に発達障害者である旨を説明する際に、それは何だ という反応は減っている。発達障害者ということで面接を断られたり、求人を取り消されることもなくなっ てきた。

(首都圏以外障害者就業・生活支援センター)

企業にとって知的障害者はコンスタントに働き、行動が理解できるが、発達障害者は雇ってもどうしてよいか分からないところがあり腰が引けている。発達障害についての一般的な理解はあっても、自分の職場となると「ええっ」となる。ため口をきくとか突然休むとか、体調をなかなか教えてくれないなど、対応が難しいと考えている。

(首都圏以外発達障害者支援センター)

行政機関が精神障害者の雇用促進に力を入れているが、発達障害についても併せての雇用を呼びかけている状況である。こうした中で、発達障害者を雇ってみたところ、職場で大変戦力になっているという企業も増えてきている。その要因として切り出した仕事の内容と発達障害の特性がうまくマッチしたことが考えられる。一方、精神障害と発達障害の区別がよく分からないという企業もまだみられている。

(首都圏地域障害者職業センター)

#### (3) 発達障害に関する認識の広がりによる問題

発達障害が一種はやりになって、もともとは統合失調症の診断が出ている方が自分は発達障害かもしれないということで改めて医療機関を受診して「発達障害の疑いあり」を含めて診断が出る方もいる。発達障害の診断が出たからといって問題が解決するわけではなく、発達障害というカテゴリーに入れてよいのかと思う方もいる。

(首都圏発達障害者支援センター)

発達障害についての認識は深まってきているが、全員が発達障害で一括りにされる懸念がある。多様性のある一人ひとりをみるという意識が今後企業側にも支援者側にも必要になる。一方、企業側の採用姿勢として、有能な方については、手帳の有無にかかわらず、仕事と技能がマッチすれば採用する傾向が一部の企業では進んできているようである。

(首都圏以外障害者就業・生活支援センター)

以上のように、発達障害に対する社会的理解の浸透状況を尋ねたところ、まだ理解が進んでいない地方もある一方で、都市部では理解が進んでいるという指摘がみられた。しかし都市部でも精神障害者の雇用義務化を控えて障害者手帳を所持している者の雇用を検討するに際し、企業側に精神障害者と発達障害者の違いについて混乱が生じているという指摘もあるなど企業の理解が完全に得られている状況にはない模様である。さらに、発達障害の認識が広まったことによる問題点として、発達障害者について一括りでみる傾向が強まったが、発達障害者は個人差が大きいため職業能力と障害について個人ごとにみていく必要があることを強調する意見があった。この点に関しては、発達障害に関する情報が広まったことで、後述の2(2)のような影響がみられることのほかに、弊害として発達障害に関する誤解を生む素地となっている点を指摘してお

きたい。

# 2 利用者増加の背景

第2章でみたように、18歳以上の発達障害者の利用者数は、発達障害者支援センターと障害者就業・生活支援センターのいずれにおいても増加している。また発達障害者支援センターにおいては、18歳未満の利用者の減少がみられたところである。さらに、利用者のうち診断を受けている者の割合の増加がみられた。この点について、ヒアリングにおいて近年の利用者の増加や来所に至る背景の変化を聴取したところ、大きく分けて、発達障害の診断のある者の増加については、発達障害者支援法施行後、発達障害の早期診断を受けた者が社会への適応を求められる就職年齢に至り就職支援の問題が発生していること、未診断の18歳以上の者の利用の増加については発達障害に関する情報が広まったことの影響の2点が挙げられた。

#### (1)発達障害の診断のある者への就職支援の問題

発達障害の診断がある者が6割で、これらは大きく次の2つに分かれる。三歳児検診や小学校に入る前に 診断を受けて発達障害のある子供として育てられて、いざ就職というときに相談に来た者と、ずっと気付か れないままできて、学籍を離れて社会に出て何かうまくいかず、引きこもり、神経症、抑鬱傾向になって精 神科を受診して初めて発達障害の診断を受けて、診断を踏まえた働き方を検討したいとの意向で相談に来る 層である。

(首都圏以外発達障害者支援センター)

利用者に関する変化としては、かつては成人期になって診断を受けた方が来所する例がほとんどであったが、早期診断が始まって時間も経っており、最近では小さいときに診断を受けた方が高校、大学の卒業時に 就職がうまくいかなくて地域障害者職業センターに支援を求める方々が増えている。

(首都圏地域障害者職業センター)

#### (2) 発達障害に関する情報の社会的浸透によるもの

発達障害者の場合、高校から大学と進学してきて、いざ就職活動となって適応できなくなり生活のしづらさがみえてきたときに、就労支援機関へ本人が相談に来るとか、家族が相談に来るとかというケースが多い。 学生時代は多少こだわる部分があっても受け身で組織の中に収まっていた方が卒業して就職という段階で対応できなくなることが増加の一要因だと思う。

(首都圏障害者就業・生活支援センター)

乳幼児期・就学前のお子さんの療育や相談は、地域における支援体制の整備が進み、身近な行政や支援機関で対応してきているためか、本センターの相談の割合は少ない。しかし、本センターにおける相談の主訴をみてみると、「地域の療育は待機状態」「家庭での対応について親の相談ができない」「学齢期の療育・相談の機関がない」など、まだ支援体制が未整備な現状も一方にある。

センター開設当初から比べ、発達障害という言葉が普及し福祉分野に限らず、一般社会の中で浸透してきた社会的背景もあるのか、「上司に発達障害かもしれないと言われた」、「自分が発達障害かもしれない」と疑う未受診・未診断の就業している方( $20\sim50$  代)の相談は増加傾向にある。また本人には認識がなく、対応に苦慮していると本人に関わる周囲の方(上司や同僚、パートナー)の相談も多い。

(首都圏発達障害者支援センター)

発達障害者支援法の施行当時は、本人、家族、社会全体でも発達障害に対する理解は十分でなく、診断医も非常に少ない時代であった。そこから 10 年経過して、診断できる医師が増えてきた。インターネット情

報も増え、もしかしたら自分は発達障害かなとか、家族も情報収集する中で自分の子供は発達障害かもしれない、ということに気付くことが多くなっている。

(首都圏以外地域障害者職業センター)

以上、何点か挙げたが、特に上記(1)に関しては発達障害者支援法施行後に早期の診断が行われるようになり、幼児期、学童期に受診して発達障害の診断を受けた者が、その後年齢に応じた支援を様々受けていく過程で、学校生活を送っていくための支援と、就職し職業生活を送っていくための支援が連携していない状況があること、あるいは早期に診断は受けているが、その後の進路選択に関する指導・支援が十分ではなく就職に際して初めて適応の困難さに気付く状況が指摘されているものと思量される。医療機関は診断のみ、学校は学業、企業は仕事という切り分けになっていることが背景にあると考えられる。就労移行に際して学校や医療機関と企業間の適切な連携の必要がうかがわれる。

また上記(2)に関しては、発達障害に関する情報が一般に流布したことで、様々な年齢階層の方が発達障害ではないかとの懸念から相談に来るようになった。その中には就職時期だけでなく就業中の本人が自ら発達障害ではないかと相談に来ることも挙げられている。これと関連して、企業が就業中の在職者について発達障害との懸念を持ち、支援機関に相談する例もみられている。企業にとっての発達障害の問題は、雇用率達成のための障害者雇用問題ではなく、発達障害が疑われる在職中の労働者に対する雇用管理の問題、さらにはその職場の社員への支援の問題を含む新しい課題であり、これについては第5節で検討したい。

# 第3節 発達障害者の就職支援に関するミクロネットワークでの連携の方法、 情報共有、役割分担の状況

就労支援機関を利用する個々の発達障害者を対象とした個別の就職支援のためのネットワークはミクロレベルでのネットワークとして関係する支援機関又は機関の支援者によって構築される。第2章で、個別の利用者がどのような流れで各機関から他の機関へと移行するか、あるいは他機関と並行して支援が進行するか等の流れをアンケート結果によりみたところであるが、ここでは、そうした流れにおいて相談を受けた機関がどのような判断基準で他機関につなげていくのか、さらに、どの程度本人と関わりを持ちながら他機関につなげていくのか、アンケートでは捕捉できなかった面についてみることとしたい。またアンケートでは体制面の課題として「連携できる他機関がない。または他機関の支援体制や支援ノウハウが不足している」との回答もみられたが、そうした点についても把握できた範囲でみることとする。さらに好事例としてネットワークの活用により就職、職場定着に結びつけた事例を紹介する。

次に、各個人に対する支援のために各種の就労支援機関のネットワークの構築の必要性はあるにしても、 それが利用者本人の要望に応えているか、本人が理解するためには、どのような形、規模で実施するのがよいか等、本人の側からみたネットワークの課題について聴取した内容をみていくこととする。

# 1 来訪した利用者を他機関につなぐときの状況

相談を受けた利用者を、必要に応じてどの機関につなぐかについて、最初に相談を受けることの多い発達 障害者支援センターの例を中心にみた。下記(1)では1例目、2例目とも、まず情報提供して利用者に選 んでもらうことが基本であり、その上でどの機関につなぐかの考え方を示している。1例目は具体的な判断 の拠り所を示したものであり、地方に所在することから地域的な制約について考慮している点もみられる。 2例目ではケースの事例ごとの考え方を示している。ここに挙げたのは基本的なスタンスであって、本人の 障害特性、職業経験のほか就職に当たっての障害の開示非開示、手帳の取得の有無なども考慮に入れられる ことはいうまでもない。

また、アンケート調査では体制面の課題として「連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援ノウハウが不足」を挙げる例がみられたが、そうした実態についての指摘を(2)に示した。ヒアリングの対象となった3機関間での情報共有、分担についての問題を挙げる例はほとんどみられなかったが、就労移行支援事業所との連携の際の問題を挙げる例がみられた。

#### (1) 他の就労支援機関につなぐ際のスタンス

どの支援機関につなぐかの判断基準としては、最終的には本人と御家族の意向によるが現在無職の場合で 就労経験がある場合は地域障害者職業センターでの相談を勧めている。

後は知的障害の有無による。知的障害のある方は相談支援事業所から就労系障害福祉サービスに行くが、 知的障害を伴わない発達障害の方は障害者就業・生活支援センターを利用する傾向にある。

現在就労中の方は当センターで対応する。障害を開示しないという方には地域若者サポートステーションを案内することもある。地域的な面では、居住地域、交通機関、社会資源の面で地域障害者職業センターに行けない方には地域の就労移行支援事業所に誘導する。

(首都圏以外発達障害者支援センター)

基本的には、本センターで支援機関を情報提供したものを本人が選択していくが、自発的に選択・連絡できにくいケースの場合は、本人の了解を得て機関や担当者に事前に一報を入れ、情報共有したり、「情報提供書」を送るなど、来談者の状況によりケースバイケースである。

機関連携の際には、本センターの相談の中で知り得た情報と併せて、「何が本人にとっての支援になるのか」、「支援の見立て」を共有することを大事にしている。これまで人につながらず孤立してきた方が多いため、まずは人につながること(支援の窓口である相談)ができる地域のネットワークの構築が必要。

(首都圏発達障害者支援センター)

#### (2)他の就労支援機関につなぐ際の問題点

就労移行支援事業所は新設された事業所も多く、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの役割について、十分な情報を得られていない事業所もある。

(首都圏地域障害者職業センター)

最近、就労移行支援事業所を通じて就職する例もみられているが、今まで一般雇用で勤務してきた方は障害のある方々の中に入ることへの抵抗感が非常に強く、就労移行支援事業所へつなぐことはハードルが高い。そのため2年から3年の相談期間を経て就労移行支援事業所を利用することになる。それまではハローワークや地域障害者職業センターを利用しながら、各自で求職活動している。見学してみて本人が乗り気でない場合は就労移行支援事業所にはつながないで、地域障害者職業センターの職業評価を経て、カウンセラーと協働で求職活動に取り組むことにしている。

(首都圏発達障害者支援センター)

他機関へつないだ場合の問題点として、就労支援機関では職員もその方を分かろうとしているが、一般の 社会、企業では必ずしもそうではないことである。分かろうとしてくれる方は分かってくれるが、そうでは ない方に分かってもらうのが大変ということである。このため、例えば就労移行支援事業所の訓練では何も 問題がなく、「うまくやっています」という連絡を受けていた方が、企業へ職場実習に行ってみると評価が全 然違うことがある。

(首都圏発達障害者支援センター)

本人から「また同じことを話すのが大変、(支援機関に)事前に連絡をとってほしい」と依頼を受け情報 共有していたが、つないだ先で別の担当者が「(自機関の方針で)始めから伺います」と対応されたことから、 その機関へは行けなくなってしまった。

(首都圏発達障害者支援センター)

以上、他機関へつなぐ場合に生じた問題についていくつか挙げた。特に首都圏において就労移行支援事業所との関係で生じた問題を挙げる例がみられたところである。利用者側に適応を求めるべき点もあると思われるが、就労移行支援事業所の中には発達障害の特性についての理解や対応のノウハウが不足している事業所がある点、さらに、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターの役割を知らない就労移行支援事業所もあるという指摘などがなされた。就労移行支援事業所が急増していることから新規に設置された事業所における問題と推測されるが、当該就労移行支援事業所だけの問題であるだけでなく、ネットワーク全体の機能として就労移行支援事業所の訓練機能は欠かせないものであることから、就労移行支援事業所を発達障害者支援ネットワークに取り込んでいくためにもネットワークを構成する機関による啓発、情報提供をさらに進めていく必要がある。

# (3) ミクロネットワークによる連携により就職に結びつけた好事例

ヒアリングした中から、就労支援機関のつながり、あるいは支援者のつながりにより就職及び職場定着に 至る好事例を紹介する。

事例1は発達障害者支援センターの支援例であり、同センターが各市町村の区域を超えて全県的に展開できるメリットを活かして連携に適した支援機関につなげて就職に至った事例である。事例2は障害者就業・生活支援センターの事例である。利用者個人の情報を就労支援機関の連携により就職先企業に提供することにより職場実習後に職場定着した例を挙げた。

#### 事例1

#### <概要>

地域の就労支援機関のスタッフの異動、さらに本人の住所変更により担当者、支援機関の変更を余儀なくされた事例である。ハローワークと都道府県レベルをカバーする発達障害者支援センターが地域の支援機関と協働して就職に至った。

#### <経過>

企業への同行等は就労支援機関が主体的に行っていたが、支援担当者が替わってしまい、本人との信頼関係が難しくなったため、本人と緩やかにつながっていた本センターに本人から支援要請があった。本センターとしては、本人の立場側に立つ代弁者として、替わった担当者とともに会社訪問に同行したり、連絡を取り合うなど支援(定着支援及び離職時の支援)を行った。

本人が転居したことから、地域の就労支援機関の移行が必要となった。関係する支援機関(地域就労支援機関、ハローワーク等)と、これまでの支援経過など情報の共有と今後の支援の見立てを共有しようとしたが、 今後の支援については方向性の一致が難しく、就労支援はハローワークが主体(本人の意向もあり)となった。 本センターとともに、本人にずっとつながっていたハローワークの担当者から、あるタイミングで就労移行 支援事業所を本人に提案(訓練目的はなく生活のリズムを整えようと)し、その後、支援や就労につながった。 本センターでは、長い期間、本人相談とともに関係機関との連携・協働を行ってきたが、この機関連携をする中で支援者側に何らかの課題が生じ、支援の継続が難しくなったとき、支援者から「支援はできない」と一方的に支援を切るのではなく、本人が状況を理解・納得した上で、支援(人や内容)を選択することが重要であると支援者に助言した。

本人が人や支援を選択でき、本人と関係を構築できた支援者とのやりとりをきっかけに、現実的に就労支援が継続し、その後就労に至った事例である。この事例は、支援者側が「支援について」、「機関連携について」 学ぶ機会となった。

#### 事例 2

#### <概要>

関係機関が多岐にわたったが連携して情報共有し、就職先企業に本人の状況を役割分担して説明し職場定着 に至った。

#### <経過>

発達障害でグループホームに入所しながら通院もしていた。また就労移行支援事業所で訓練も受けていた。このため職業訓練、入居、福祉サービスの利用等に係るそれぞれの支援員と障害者就業・生活支援センター等いろいろな関係者が互いに情報を共有しながら企業への就職につなげた。就職した後で、企業は職場定着に不安感を持っていたので、障害者就業・生活支援センターが中心となって本当に全ての情報を企業に伝えるということで、関係機関の方々に集まってもらって企業に説明する場を持った。本人は働くという部分での能力は高いが、コミュニケーションでかなり心配があった。このため、医師の意見書にも良好な関係性を築くことが困難と書かれていたので、企業では職場実習中から対応にすごく慎重になっていた。

そこで、就労移行支援事業所から職業訓練をしている本人の日常の様子に関する情報を提供してもらい、どの程度事業所内での生活が確立されているか、という情報を企業に伝えた。生活情報は住んでいるところに密着しているグループホームから、食事の好みとか、料理は自分で作るのかとか食生活も含めた生活情報を提供した。とくに本人の苦手なこと、大きな音がするとパニックになるとか、体に触れられるのが苦手とか、そういう場合の対応の仕方等も支援者から企業に伝えた。障害者就業・生活支援センターからは本人の障害特性についての説明をスタッフ研修という形で企業の現場で実施した。

企業にこうした生の情報を提供したことで、安心していただいて定着につながった。

# 2 本人側からみたネットワーク構築の問題点

ネットワークを構築することについて本人がどう思っているかについてはアンケート調査では問われていないが、ヒアリングの際には、支援機関の連携のイメージを本人が理解できているかどうかが問題であるという指摘があり、支援機関間での情報共有の不備から利用者に負担をかけることがあること、支援機関がネットワークを構成することにより相談窓口が多くなると本人は混乱してしまうことなど、利用者によってネットワークの対応を変える必要を指摘する声が支援機関の種類を問わずみられた。また、障害特性によりネットワークの構築が困難な場合があることも指摘された。このように利用者側からみたネットワークの課題を挙げるとともに、こうした点を踏まえた対応の好事例をみることとした。

#### (1)情報共有の重要性

発達障害者支援センターの相談者だということが分かるとつないだ先の支援機関は本人の同意の上でこちらと連携を取れるので、スムーズな連絡ができる。これにより本人も支援機関ごとに同じ話をしなくてすむ。この点は非常に重要であって、いろいろなところに相談に行っても適切な支援が得られず、やっと発達障害者支援センターにたどり着いた方が大半なので、いろいろな機関につないで一から説明させることなく、当センタープラス他の支援機関という形で連携する形をとる。

(首都圏発達障害者支援センター)

#### (2) 支援機関の役割分担について

特に発達障害者の場合、こちらが必要と判断しても本人は「してほしいこと」に限定して支援を求めがちである。このような場合に本人の意向に沿わない支援を行うことで関係性が壊れてしまうことがあるので、その辺は慎重な対応が必要であり、支援機関間での情報の共有も必要である。

(首都圏地域障害者職業センター)

県内でも支援機関の数が少ない地域では現在ある支援機関全体で連携しないと支援が困難なこともある。 発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、ハローワークと当センターの連携で就職まで結びつけているケースは結構ある。一方、支援機関がたくさんある地域では、本人がどこにつながったらいいのか分からずに、いろいろなところに連絡してしまって収拾がつかなくなっているケースもある。

(首都圏以外地域障害者職業センター)

当センターで相談を重ねるうちに、自分だけで頑張るのではなくて、他者と協調して取り組むこともいいと思えるようになってくる。そこで、ハローワークや地域障害者職業センターなど他の支援機関に自分の考えを伝えて相談できるようになるが、相談の窓口を増やしすぎるとどの相談をどこの機関にしたらいいか迷ってしまうので、こちらで本人たちと確認しながら適切と思われる支援機関の情報を提供している。

(首都圏発達障害者支援センター)

# (3) 利用者の特性により連携が困難な場合

発達障害者の特性として支援機関が多くなりすぎるとかえって本人が支援要請のコントロールをできなくなることもあるので、ケースバイケースで他機関につなぐタイミングや方法を調整することもある感じである。あまり初めての場所や慣れない場所には行きたがらない方が多いので、障害者就業・生活支援センターへの登録を提案してもなかなか同意が得られないこともある。

(首都圏地域障害者職業センター)

コミュニケーションが苦手な例として、支援機関側が説明する内容に納得できない点があるとそこにこだわり、その支援機関とは関係性が構築できなくなる場合がある。あるいは、関係性はある程度構築できたが、自分は就職したいと希望しているのに、支援機関の側では就職はまだ早いと言っているなど支援内容に合意を得ることが難しく、支援機関と折り合いが悪くなり、あちこちの支援機関を回っているうちにどこにも相談できなくなってしまうケースが年に数件はある。このような場合、本人のニーズにとって必要な支援機関と連携した支援体制を再構築するために、それまで関わりのあった支援機関で相談した内容を共有したくても、本人が希望しない場合が多く、連携の必要性やメリットを伝え、理解を促すことに時間や工夫を要する。

(首都圏地域障害者職業センター)

#### (4)対応の好事例

#### 事例

#### <概要>

理解できる方については問題ないが、支援者が想定している支援機関の連携のイメージを本人が理解できない場合に連携の難しさがある。そういう場合に、本人に対し就労支援ネットワークの理解を促す試みである。

#### <経過>

単に窓口がたくさんあるだけでは、自分のどの問題をどのタイミングでどこに相談すればよいのかが整理できない方が多い。そこで、あえて本人を交えて同じ机で同じタイミングで複数機関の支援者と同席して情報共有や、課題の確認を行っている。本人同席の上での情報共有を行うと、本人がこの問題はこっち、これはこっちと上手に使い分けるようになった例を何例か経験している。

「何かあったらどこでも相談してね」と言うだけでは本人には絶対伝わらない。打合せの場で「そのことは 発達障害者支援センターでお願いします」という感じで本人の眼前で役割を割り振ることで経験を積んでいく と上手に支援機関を使えるようになる。

この場合大事なことは、各機関の守備範囲について紙に書いて、あなたのサポート体制はこういう体制で各機関の役割はこれこれですと箇条書きで書くことである。実際に紙を呈示しながら分担の様子を示す。打合せも、地域障害者職業センターがやることはこういうこと、この機関ではこういうこと、あなた自身はこういうことをやる、と紙に書いて間違いなくみんなで共有しました、と一つ一つ確認し、視覚化することで本人の中で整理がつく。こういう特性に応じた配慮をせずに本人が支援者と異なる認識で、異なる支援機関へ相談に行った場合、支援者が認識している支援機関の窓口へ改めてつなごうとしてもなかなか理解をいただけない場合も多いため、実際に紙に書くとか写真に撮るなど意識して行うことが大切である。

(首都圏地域障害者職業センター)

# 第4節 発達障害者就労支援機関間のネットワーク (マクロネットワーク) の状況

第1章でみたように、発達障害者支援機関のネットワークにはマクロネットワークとミクロネットワークの両面を考える必要がある。ヒアリング調査においてもその観点からネットワークの構築状況を聴取した。中間的なネットワークももちろん存在するが、発達障害者支援に限らず障害者全般に係る支援機関間のネットワークについてはマクロレベルとしては障害者総合支援法に基づく地域自立支援協議会\*3や各自治体の方針により設置されている会議等あるいは各支援機関が必要性を考慮して関係機関間で予め構築しているものがあることが分かった。支援機関が独自に設置しているものについては、単独の支援機関では対応できない利用者の流れを他機関との連携で補ったり、地域的な環境から支援の脆弱な地域をフォローするなどにより機関間の連携関係を構築するもの等がみられたところである。以下において必ずしも発達障害者支援に特化した取組ばかりではないが、これらの構築の事例と、実際の発達障害者の支援に結びついた事例を挙げてみる。また、発達障害の認識のない者で就職活動が困難となりハローワークの一般窓口に滞留している者に障害の気付きを促す取組については、ハローワークと連携したマクロレベルでの取組事例として挙げた。

<sup>\*3</sup> 地域自立支援協議会 各市町村が設置するもので、障害者の生活を支えるため、関係機関との連絡調整の役割を果たす。

# 1 行政主導のネットワークにおける発達障害者支援

# (1) 地域自立支援協議会(以下「自立支援協議会」という) の活用事例

#### 事例

#### <概要>

当障害者就業・生活支援センターの圏域に自立支援協議会が設置されており、その範囲は当センターの活動エリアと一致している。自立支援協議会の就労部会では、特別支援学校の先生、進路コーディネーター、就労系障害福祉サービスの事業所、行政の福祉関係課、生活困窮者の相談支援担当など、障害者の就労支援の関係者が2か月に1回会合を持っており、とにかく障害者の就労に関わる関係機関の集まりでありネットワークが構築され、こういうことがあったらあそこに聞けばよいという関係ができている。発達障害に限定しない障害者支援のネットワークであるが、その中で発達障害者についても同じように支援している。

#### <活用事例>

発達障害の疑いがあるが手帳は取得していない方という連絡があって、中高年の方が当センターに来所した。会社から障害者就業・生活支援センターに相談にいくように指示されたとのことで、最初は憤っていたが、相談するうちに職場での適応の困難さを訴え始めた。会社から当人に障害者就業・生活支援センターへ行くように指示した背景であるが、その会社で特別支援学校の生徒を職場実習に受け入れることになり、その打ち合わせの際に特別支援学校の先生に対して会社から「社員にひとり発達障害の疑いのある者がいて現場で対応に困っている。」と話があり、そこで先生から「障害者就業・生活支援センターに相談したらどうだ、あそこなら相談に乗ってくれるよ」と案内があって当センターにつながってきたものである。当センターは自立支援協議会を通じて特別支援学校とはつながりが強いので、そのネットワークを通じて企業支援ができた。

(首都圏障害者就業・生活支援センター)

#### (2) 自治体の方針に基づくネットワークの構築例

# 事例

# <概要>

近年、当該発達障害者支援センターへの就労相談が増加したが、その背景には、自治体の事業を委託実施したことにより地域の就労支援機関間の連携が強まったことがある。

#### <事業実施事例>

当発達障害者支援センターでは、県の発達障害者支援事業の一環である「○○事業」を受託して平成24年と25年に実施した。これは、在宅の発達障害者本人、家族、支援者に対して県内6地域において1か所当たり5回ずつ、職業準備支援、金銭管理、健康管理、感情スキル等の職業生活に関する課題に関する地域別研修会を行うものであった。

地域別の研修会に当たっては、地域障害者職業センターから発達障害者の職業準備支援について説明したほか、同センターのスタッフがJST\*のロールプレイを行った。その後の懇談会には、地域の機関を中心に、障害者就業・生活支援センターとか相談支援事務所とか精神保健福祉センターあるいは親の会にも入ってもらった。

こうした取組を通じて、機関同士のネットワークが構築され、発達障害者の就労支援に関して何をどのあたりまで引き受けてくれるのか、といったお互いのやりとりがスムーズに行くようになった。以前は地域障害者職業センターと他の支援機関にはかなり距離があったが、地域障害者職業センターと話し合うことで、様々な利用の仕方があると分かり距離が縮まった。また、精神保健福祉センターでは就職を意識したデイケアを実施

するようになり、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとも連携するようになった。 事業を通じてどの機関がどこまでやってくれるかについて感触がつかめ、各機関間での連携が密になった。

\*JST: 発達障害者の技能トレーニングとして障害者職業総合センターで開発した「職場対人技能トレーニング (Job related Skills Training)」のこと。職場で一般的に想定される対人コミュニケーション課題について、グループワークの中でロールプレイや意見交換等を行いながら、必要なコミュニケーションスキルを習得する。

(首都圏以外発達障害者支援センター)

#### 2 機関間の取組による連携事業

#### (1) 発達障害の認識の乏しい者に気付きを促すための機関間の連携事業

発達障害者の認識のない者が支援機関に相談に訪れる場合、家族が同行したり、企業の在職者が上司から相談に行くように言われて来る場合があるほか、ハローワークを経由する場合は就職活動が困難となりハローワークの一般窓口の就職支援ナビゲーターから案内されて直接来る場合や一般窓口から専門窓口へつないでその上で支援機関を案内される場合であり、これらの場合は何らかの困り感は生じているものと思われる。また、こうした相談の流れは支援機関により違いがあり、発達障害者支援センターでは上述したような流れがみられたが、地域障害者職業センターに来所する場合はハローワークの専門援助窓口を経由する場合が中心であり、一般窓口から専門窓口につないでその上で地域障害者職業センターを利用するケースであるとのことであった。また、障害者就業・生活支援センターからは障害認識のない者の利用はほとんど聞かれなかった

ここでは、ハローワークと連携して発達障害の認識のない者に気付きを促す取組の事例をみることとしたい。

# 事例1

#### <概要>

発達障害の認識が乏しい若年者を就労支援機関やハローワークの専門援助窓口につなげる前段階として、発達障害者支援センターがハローワーク等と連携して実施した事業の事例である。

#### <背景>

ハローワークの一般相談窓口には何回職業相談しても就職できない方、離転職を繰り返す方が滞留しているが、その中には困り感はあるものの障害者の専門的な相談窓口は利用したくない方がおり、一般相談窓口に配置されている就職支援ナビゲーター(発達障害者支援分)の相談を受けている。そういう方に自身の得手・不得手に気付いてもらう機会を持つことで、特性を踏まえた職種の検討や、障害者専門の支援機関の利用を検討するために専門的な相談への誘導を行うことを狙いとしたプログラムを開始した。

一般窓口を利用して就職し、職場に適応できず鬱症状を発症してから発達障害者支援センターに来るのではなくて、なるべく一般的な相談の枠組みの中で自分に合った働き方を検討する機会を提供することで2次障害にも予防的に対応できる可能性も視野に入れたものである。

#### <事業実施事例>

平成24年度からハローワークと協働で実施している。当初はハローワークの就職支援ナビゲーターから推薦のあった方を対象としていた。窓口での相談形式の支援では得手・不得手の整理や共有が難しいため、作業体験\*を通じて本人の自己理解を進めるという企画を行った。実施場所は24、25年度はハローワーク内であったが、26年度以降は新卒応援ハローワークで実施した。

当初の対象者はハローワークから推薦いただいていたが今後のニーズは若年だろうということで平成 26 年

度からは新卒応援ハローワークや地域若者サポートステーションの利用者の推薦、27 年度は若者就職支援センター (ジョブカフェ) からの推薦も受けた。

\*作業体験: A4の紙を3つ折りにして封筒に入れて、封をして宛名シールを貼るという封入作業である。就労経験がない方もいるため、始めに作業指示のみで作業をしてもらい、次に手順書などサポートを手がかりに作業をしてもらう手続きを踏んでいる。なかなか3等分できない方もいるので、サポートのあるなしの違いを通じて自分にあった働き方とはどういうことか、自分の特性はどのようなものかを知ってもらうものである。

#### <ネットワークにおける発達障害者支援センターの役割>

発達障害者支援センターとしては、新卒応援ハローワークなど若年者の支援機関を訪れる方の中にも発達障害の診断を受けている方や支援機関が発達障害を疑う利用者が一定数いるため、その点からもそういった機関との連携が重要と考えている。プログラムはハローワークの主催プログラムとして実施する(センターは機関名を出さずにメインスタッフを担う)。関係機関は事前に推薦したい参加者とプログラムの参加目的や終了後の就職活動の方針について共有し参加者を推薦する(サブスタッフとしても協力)。関係機関とはプログラム時の様子を共有し、事後方針会議の中で本人の自己理解を踏まえて、職種の検討や専門機関への誘導の仕方について意見交換を行っている。

(首都圏以外発達障害者支援センター)

#### 事例 2

#### <概要>

ハローワークと地域障害者職業センターで協働して発達障害の理解促進を図っている事例である。

#### <事業実施事例>

ハローワークの一般相談窓口に配置されている就職支援ナビゲーターが相談している方で、障害者向けの支援を受けた方がよいかどうか迷っているといった方向けに就活サポートセミナーと銘打ってセミナーを実施している。内容は自らの特徴とつきあいながら働くにはどういうところに気をつけたらよいか、障害者として就職する場合はどんな支援制度が使えるか等に関して、ジョブコーチ支援活用の事例のビデオなどを活用しながら就労支援サービスの利用を考える材料の一つにしてもらっている。就職支援ナビゲーターから就活サポートセミナーを説明し、誘導してもらう。

さらに、「障害者」職業センターというネーミングから当センター来所をためらう方もいるので、去年から ハローワークに出向いたセミナーを四半期に一回実施している。

(首都圏以外地域障害者職業センター)

# (2) 地理的な要因により支援機関利用の困難な発達障害者に対しての地域の支援機関との連携事業

# 事例

#### <概要>

遠隔地にいる発達障害者を含む障害者の職業評価等を地域の障害者就業・生活支援センターと連携して効率 的に実施した。

#### <事業実施事例>

遠隔地であることから、当県南部地域の方が日常的な相談拠点として地域障害者職業センターを利用することはあまりないが、職業評価等を利用する方は多い。その中には発達障害者も含まれている。こうした利用者のニーズに応えるため当センターでは必要に応じて出張による職業評価等を実施している。

障害者就業・生活支援センター連絡協議会※で地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターは 定期的な意見交換を行っている。出張による職業評価等もこうした意見交換の中から生まれた取組の一つであ り、出張による職業評価の形態の一つとして、障害者就業・生活支援センター利用者の職業評価等ニーズと地 域的な困難性緩和という地域障害者職業センターのニーズを連絡協議会で定期的に意見交換したことで充足し た事例である。

\*当県内の全圏域の障害者就業・生活支援センターは「連絡協議会」を構成しており、協議会を通じた圏域間の連携もしている。

(首都圏地域障害者職業センター)

# 第5節 企業における発達障害の疑われる在職者への対応の問題

ヒアリング調査においては、近年企業からの問合せが増加しているとの指摘が多くみられた。これは特に都市部においてみられ、地方都市においてはそのような指摘はなかったところである。この相談は障害者雇用に係る発達障害者の雇入れや雇い入れた発達障害者の職場定着に係る相談ではなく、在職中の従業員について企業側が発達障害ではないかと懸念してその雇用管理等について相談してくるものである。背景には発達障害に関する情報の増加、あるいは精神障害者の雇用義務化を控えて発達障害にも企業が関心を持ち始めたことが指摘されている。こうした相談の増加傾向は都市部においてはヒアリングした3機関のうち発達障害者支援センターと地域障害者職業センターについて特にみられたところである。しかしながら3機関において、在職者の発達障害に係る事業主支援に関して何らかのネットワークによる支援を行っている例はほとんどみられなかったところであり、今後の対応が必要な領域と考えられる。

企業からどのような背景があって、どのような相談があるか、支援機関側でどのような対応がとられているかについてヒアリング結果をみることとする。

# 1 企業からの相談の状況

センターが開設した当初は、職場の相談はほとんどなかった。ここ数年、職場の方からダイレクトな問合せが増加している。「仕事ができない」、「もしかしたら発達障害かも・・」、「対応に苦慮している」などと、「発達障害を疑う」相談主訴が多い。職場の方からの相談や問合せは、今では珍しくなく、日常的に入ってきている。診断につながれば問題が解決するといった期待からか、受診を一方的に勧めたがる傾向については、危惧しているところである。発達障害のある方から対応を学ぶという観点で作成した職場の方向けの啓発冊子を配布している。

(首都圏発達障害者支援センター)

発達障害者の利用者は失業中の方が圧倒的に多く、在職中の発達障害者について事業主からの相談はほとんどない。都市部と地方の違いは大きい。事業主が在職中の従業員について、違和感を抱く場面はあると思う。しかし、その違和感が発達障害と結びつく事業所は少ないのではないか、このようなケースは雇用管理の問題ではなく、雇用継続可否の問題になっている場合が多いのではないか。

(首都圏以外地域障害者職業センター)

# 2 企業側の背景

最近は企業も発達障害者に対する認識ができている。職場における発達障害が疑われる方、在職中に発達 障害があると分かった方にどう対応してよいか、困って連絡して来る企業が多い。

(首都圏地域障害者職業センター)

障害者雇用でなく、一般の雇用にある企業など職場の相談が多い。働いている本人に関わる方(上司、同僚、部下、人事の立場など)が、「仕事を指導しても学習できない、変わらない」、「本人のミスをフォローしているが反省や感謝の態度もない」など自分が抱える仕事量が何倍にも増え、本人との関係が悪化、疲弊しているケースが多い。さらに上司の立場だと、会社組織の中で「あなたの指導が悪い」と言われ、社内で苦労を抱えながら孤立しているケースもある。診断の有無に関わらず、職場への支援が必要である。

業務の適性について、雇用管理や対応について、一般的な指導では変わり得ないため、ネットなどの情報から「発達障害の特性」が見合うと、発達障害の名がある本センターにつながることが多いようである。

(首都圏発達障害者支援センター)

# 3 企業からの相談への支援機関の対応ぶり

#### (1) 一般的な対応

発達障害者だと思われる社員がいるが、地域障害者職業センターで相談できないか、という企業からの問合せがコンスタントにある。問合せの主旨は本人の自覚を促し、医療機関へのつなぎ方に関する相談であるが、本人に気付きのない状態での受診促進は人権上の問題をはらんでいることを指摘している。企業側の「どのように接したらよいのか」というニーズに対しては、発達障害の特性に係る一般的な「指示の出し方」、「職場環境の整え方」について説明を行っている。

こうした企業からの問合せは、これからも増えるものと思われる。

(首都圏地域障害者職業センター)

# (2) 職場の担当者、周囲の社員へのケアの助言

企業からの相談があっても、そうした社員すべてに発達障害の診断を受けさせることは適切ではないので、一般論としてそうした社員にどう対応するのがよいかという点に加えて、どうすれば周囲の社員の困り感を減らせるか、周囲の社員の不満をどうガス抜きすればよいのか、を含めて話をする。上司に現場の同僚が言っていることに耳を傾けてもらい、それで現場から上司に職場の様子を言えるようになると、現場の方のガス抜きになる。特に直接の担当者がガス抜きできる場所がないことが問題である。(その社員ではなく)直接の担当者のことでその上司と相談している企業も既に何件かある。

(首都圏発達障害者支援センター)

# 4 企業対応の課題

企業からの相談に関して以上のような対応状況がみられたが、支援機関側が特に注意している点は、企業側が雇用継続を前提として相談したいのか、退職のきっかけにしたいのかという点である。特に、匿名での相談電話には注意を要している。このことへの対応としては、企業からの相談があった際には、企業から本人に事情を説明して本人も納得の上で、支援機関の利用を提案するという方法をとることを促す例がみられたところである。

在職中で発達障害の疑われる社員に関する企業からの相談には、本人の雇用管理の問題と周囲の社員への支援という2種類ある。後者に関しては、部下にそうした社員がたまたま複数名いたことで上司である本人

の管理能力を疑われた事例もあるなど、職場組織への影響もみられている。

本人が自分の障害に気付いていない場合には、本人の雇用管理について相談を受けた支援機関としても本人の状況も分からず人権上の配慮もあるので、企業側には一般的な発達障害者対応しか説明できないという閉塞的状況にある。このような発達障害が疑われる社員に関する企業からの相談が増えてきた背景として発達障害に関する認識の広がりにより従来からの在職者に対して発達障害の懸念が生じたことが想定されるが、その点に関してインターネット情報やテレビドラマによる情報ではなく、企業の発達障害への理解を深め、本人に対する雇用管理とその職場の担当者への支援が適切に行われるようにするために専門の支援機関から発達障害についてきちんと説明、啓発する必要がある。また事業主支援に関しては各支援機関がそれぞれの業務の範疇として対応しているところであるが、発達障害に関する事業主の啓発、雇用管理に関する支援、職場の担当者に対する支援についてもネットワークの課題として方策をとるべきと考えられる。

なお、厚生労働省では「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を発表しており、この中には「採用後に障害者を把握確認する場合」の留意点などが記載されている。採用後に障害を有することを明らかにすることを望んでいる者の把握・確認の方法が記載されているが、発達障害の疑われる者でその認識のない者に気付きを促す場合の参考にもなろう。

# 第6節 本章のまとめ

今回のヒアリングで聴取した主要点は以下のとおりであった。

# 1 最近の状況について

- (1) 社会的な認識の傾向として、特に都市部では発達障害についての社会一般の理解は進んでいるという 指摘があった。その一方で個人差が大きい発達障害者を発達障害ということでひとまとめに扱う傾向が みられることやそのことで発達障害に対する誤解を生じることが懸念されるという指摘もあった。
- (2) 各機関の利用者増加の要因として、発達障害者支援法施行後に早期診断を受けた者が就職時期を迎えて就職に困難を感じて支援機関を利用していること、インターネット等による発達障害に関する情報の増加により、自ら発達障害ではないかという疑いを持って支援機関に相談する者や、家族や会社に勧められて支援機関を来訪する者がみられるようになったことがある。

# 2 ネットワークの問題点として、以下の点の指摘があった

- (1) 就労移行支援事業所は新設されたものも多く、地域障害者職業センターの役割について、十分な情報 を得られていない事業所もある。また、発達障害に関する理解が少なかったり、対応のノウハウの蓄積 が不十分なところもみられる。
- (2) 利用者からみたネットワークの機能をみた場合に改善の余地がある。特に発達障害者は個人差が大きく、人によってはネットワーク支援がかえって負担になったり、支援を拒む場合がある。また、ネットワークの支援機関が多すぎると混乱してしまうこともあり、この点は役割分担を明確化して示しておく必要がある。

他機関につなぐ際は、各支援機関で十分な支援が受けられなかったと感じられないようにすることも 重要である。

# 3 発達障害の認識のない者に対する支援として、機関間での連携による取組の事例がみられた

ハローワークにおける一般相談窓口において就職活動がうまくいかず滞留している者の中には発達障害が疑われるにもかかわらず本人にその自覚のない者がみられる。これらの者に気付きを促し、専門相談窓口や支援機関の相談につなげていくための試みが、ハローワークと就労支援機関の間で行われている。

# 4 インターネット等による発達障害関連情報の増加により、企業からの相談が首都圏で増加している

発達障害者ではないかとの疑いのある社員についての企業からの相談の増加がみられるようになった。当該社員に関する相談だけでなく、担当する上司への支援も必要となる場合もみられる。これは相談を受けた支援機関で個別に対応しているがネットワーク支援の新たな課題と思われる。

# 終章

# 第1節 本研究の総括

ここでは、本研究のまとめに当たり、今回のアンケート調査及びヒアリング調査の結果に加え、2008年調査(障害者職業総合センター、2009)との比較にも焦点をあて、今日的な課題を整理しておくこととする。

それぞれの結果については、各章を参照されたい。

# 1 発達障害に関する新しい課題

#### (1) 支援対象者像の変化

今回の調査では発達障害者支援センターを中心に、企業を離職した者の相談はもとより在職中の者の相談もみられるなど、成人期の発達障害に関する相談の質の変化(特に在職中や復職等の場面における必要性の顕在化)が明らかになった。ヒアリング調査では、インターネット等で発達障害の情報を得て自ら発達障害の疑いを持った者の相談が増加していることや、企業から発達障害が疑われて相談に来る社員の例がみられること、さらには企業からの相談として発達障害が疑われる社員に関する雇用管理等の相談とその上司や職場の関係者への配慮に関する相談がみられることが挙げられた。

こうした相談の増加に伴い、これらの問題についての対応が発達障害に関する新しい課題となるほか、発達障害 に関連した事業主支援としてネットワークでの支援の対象となることも考えられる。

#### (2) 支援機関の変化と多様化

発達障害者が雇用に至る流れは地域によって、また、社会的資源の整備状況によっても多様である。その中で注目しておくべきと考えられるのは、福祉機関の再編により支援機関側に就労系障害福祉サービス事業所の増加と多様化という大きな変化が起こっている一方で、支援ノウハウや支援体制が整備途上であるという大きな課題が生じているという指摘がなされた点である。

こうした支援機関の増加に伴い、新設の支援機関における発達障害の理解と効果的な支援の実施が新しい課題となるほか、発達障害に関連した職業リハビリテーションへの移行支援や生活面における支援を担う機関として既存機関による支援機関支援の対象となることも考えられる。

# 2 ネットワークの機能に関する課題

#### (1)発達障害者に対する就労支援の課題

アンケート調査では発達障害者への支援に当たっての支援体制や支援環境の課題として3機関ともに多く取り上げたのが「職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい」であり、いまだに発達障害に関する社会的理解が十分ではない状況がみられた。また、支援体制や支援環境の課題として、多く選択されていたのが「連携できる他機関がない、または他機関の支援体制や支援ノウハウが不足している」というものであり、特に地域障害者職業センターでは知的障害を伴わない広汎性発達障害者に関してこの項目を第1順位に挙げていた(第2章3)。

#### (2) 地域における就労支援ネットワークの課題

ア 利用者の流れからみた支援機関の役割と課題

就労支援機関におけるネットワークの流れにおいては、就労支援機関を利用していない者(利用前利用が企業、 学校、利用機関なしの者)が最初に訪れ、相談することが最も多いのは発達障害者支援センターであり、ここから 必要に応じて他の支援機関でのサービスに紹介する流れがある。就労支援に直接関係した流れとしては障害者就 業・生活支援センターで就職に向けた相談・支援を受け、職場実習などを経て、必要に応じて地域障害者職業セン ターでの専門的・高度な職業リハビリテーションサービスを受けて就職に至る流れがあり、また、それとは別に、 ハローワークや発達障害者支援センターから直接地域障害者職業センターに紹介される流れがあると考えられる (第2章2(2))。

しかしながら、「連携できる他機関がない。または他機関での支援体制や支援ノウハウが不足している」という 回答が多くみられたことは、こうした流れの中で、自機関でのサービスの利用後又は利用と並行して他機関でさら に必要なサービスを受けさせたいと考えても担当可能な支援機関がないということであり、ネットワーク機能が実 態として手詰まりであることが浮き彫りになった。

#### イ 支援機関の設置状況からみた利用可能性と求められる対応

ここで「連携できる他機関がない」ことについては、当該機関の設置状況も影響しており、特に利用可能性は支援機関の所在地の地理的な問題と関連すると考えられる(第3章)。障害者就業・生活支援センターが各障害福祉圏域において設置が進められており、調査時点現在で326か所であるのに対して、発達障害者支援センターは各都道府県、政令指定都市による設置で調査時点現在で88か所、また、地域障害者職業センターは各都道府県で1か所、又は2か所であり、全国では52か所である。このことから発達障害者支援センターにおいては、支援の必要な利用者により身近な場所で支援を行えるように、発達障害者に関わる関係機関等を対象として研修やセミナーを通じてさらなる連携を広げ、さらに、発達障害に関する専門家を養成して地域の発達障害者を理解する関係者を増やすなど、他機関においても同様な支援が受けられるような支援を構築する、という取組が行われている途上であるう(第1章)。この点では、地域障害者職業センターも遠隔地からは職業準備支援など日数を要する支援については利用可能性が限定される状況もある。この点はヒアリング調査結果が示すように地域の障害者就業・生活支援センターとの連携の取組(第3章)もみられたところであり、遠隔地においても最低限のサービスが受けられるように地域の支援機関と効果的に連携するとともに、それら支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助を計画的に実施し、就業支援の基盤整備を図る必要がある。

#### ウ 支援機関における体制整備の課題

「他機関の支援体制や支援ノウハウが不足している」問題については、例えば、他機関への職業リハビリテーションの助言・援助は地域障害者職業センターに求められる機能(第1章)であり、地域障害者職業センターでは福祉機関、教育機関を問わず情報提供している(第2章3(3))。普及啓発等は他機関でも実施しているが、アンケート調査の結果からは、取組の成果はまだ十分ではないと思われる。

一方、3機関へのヒアリングの結果では特に首都圏において就労移行支援事業所に係る課題として就労移行支援事業所における発達障害の理解、支援ノウハウの蓄積不足等の問題が散見された(第3章)。就労に至る流れとしては、職業リハビリテーション機関の利用だけでなく、福祉系就労サービス機関の利用も重要である。特に就労移行支援事業所では一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じて適性にあった職場へ就労が見込まれる障害者が対象とされており、就労系福祉サービスから一般就労を目指す障害者支援の中心である。障害者総合支援法の見直しにより平成30年に予定されている就労定着支援事業の創設も見据えて、特に急増する就労

移行支援事業所を始めとした就労系福祉サービス事業所と職業リハビリテーション機関の連携の強化・活性化が今後一層求められるであろう。

# 第2節 今後の検討課題と展望

# 1 提言その1:より良い就労支援のために

# (1) 必要に応じて障害者のための雇用支援を選択するために"気付き"を促す支援を構築する

発達障害の自覚のない者に対して如何にして気付きを促すか、障害を理解した上でさらに手帳を取得し、障害者雇用を選んでもらうかは「古くて新しい問題」(第2章5)であることが明らかになった。先行研究によれば、ハローワークの一般相談窓口で新規求職登録した発達障害者の17%が調査期間中に紹介就職に至っていたが、離職件数も多く、調査期間末にはその1/3が離職していた(障害者職業総合センター,2011)。また若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム実施ハローワークでは、発達障害の診断のある者と診断はないが疑われる者、判断しかねる者を合わせると同プログラム新規利用者の1/2を占めていた(障害者職業総合センター,2013)。こうした状況からみて、容易には就職に至らない者への方策がかねてより求められていたところである。支援機関での検討の参考に供するため、ヒアリング調査結果からこうした問題へのネットワークとしての取組事例として、発達障害者支援センターや地域障害者職業センターがハローワークあるいは地域若者サポートステーションと連携してこうした者の気付きを促す試みを行っていることを紹介したところである(第3章)。

#### (2) 事業主支援を具体化するために支援機関における情報共有を深める

昨今、インターネットを始めとするマスメディアによる発達障害に関する情報の普及は発達障害の自覚のない者 の気付きを促し、支援機関に自発的に相談に訪れる者が増加するなどの影響をもたらしているものと思われる。一 方で、企業における発達障害の理解も一定程度進んだことにより、職場において発達障害を疑われる者に対する対 応をどうしたらよいかという企業サイドからの相談が発達障害者支援センターを始め地域障害者職業センターで みられている。このことは2つの問題を含んでいる。一つは「成人期においても自閉症スペクトラムの特性\*!(例: 臨機応変な対人関係が苦手、自分の興味関心、やり方、ペースの維持を最優先させる)が継続するものの「日常生 活または社会生活に特別な制限をうけない」状態の人が少なからず存在する」(志賀, 2015)という指摘があるよ うに、職場には障害者雇用ではなく、一般として職場に適応している者がいる可能性があることである。課題はこ うした特性のある者について、的確な診断ができるかどうかであろう。 自閉症の特性は有しつつも非障害 (=障害 者雇用支援の対象外)であることが診断されない限り、長年勤務した職場において発達障害を疑われることで居づ らくなりかねないという問題が発生する。もう一つは、実際に職場で不適応を生じているが発達障害の自覚のない 者に関して、発達障害を疑って支援機関に対応の相談をする企業に対して、雇用管理の在り方はもちろん、同僚、 上司に対する配慮の在り方に関してどのような助言・指導をするかである。そうした社員をたまたま部下に持つこ とから、管理者としての管理能力を疑われた例も聴取したところである。この場合にも、雇用管理に苦慮するあま り、意図せず不用意に発達障害を疑うという問題が発生する可能性がある一方で、逆に気付きや自覚のない対象者 には雇用管理上の配慮を欠く可能性もあることに留意する必要がある。

前者に関しては、発達障害に関する企業からの匿名での相談の電話の例や、長年勤務してきた者が企業から命じられて発達障害の相談をするために支援機関を訪問する例がヒアリング調査で聴取された。このことは事例として

<sup>\*1</sup> 本報告書の記述では、概ね「知的障害を伴わない広汎性発達障害」と対応する。 (DSM -5 における診断基準の変更による)

は少なかったが、障害者雇用率の引き上げの動向如何では今後増加することも考えられる。多かったのは後者のような企業内での雇用管理の問題、発達障害を疑われる社員の上司、同僚等への配慮の問題であったが、これは、今後の事業主支援における新しい課題となろう。

発達障害者支援センターにおける就労相談においては事業主からの相談も受け付けているほか、障害者就業・生活支援センターは地域における事業主の支援要請に対する第1次的な相談窓口(厚生労働省,2014)とされている。また、地域障害者職業センターもその事業の一環として事業主支援を行っているところである。

発達障害者に関する事業主支援を考える際に、各機関でばらばらに対応するのではなく、障害者支援と同様に役割分担、情報共有などを考えることが必要となると思われる。求められているのは、適切な情報共有に基づく理解・ 啓発の具現化である。

# 2 提言その2:就労支援ネットワークの構築のために

#### (1)情報交換・情報共有による効果的な支援へ

発達障害者の就労支援のための機関独自の連携事例としては、第3章第4節2の事例2に地域障害者職業センターの取組を紹介したところである。ここでは、発達障害者を始めとした障害者の就労支援の充実に向けて、就労系障害者福祉サービスを始め地域の関係機関全体のネットワークの構築・維持のための機関独自の取組の例として、障害者就業・生活支援センターが地域において増加の著しい就労移行支援事業所とネットワークを構築・維持した取組を挙げ、この事例から求められる方策を導くこととする。

聴取した障害者就業・生活支援センターは、事業開始当初より地域の関係機関との連携が極めて重要であるとの認識から、就労系障害者福祉サービス関係の機関を含め地域の関係機関との意見交換会を開催している。目的はネットワークの構築と維持である。そこでは各々が新規施策について説明したり、当該機関に申し込まれた企業の求人情報等を提供して参加機関全体で共有し、求人を受けた機関に限らず幅広く参加機関の利用者による充足を図るなど、業務運営上お互いにメリットのある情報交換の場となり、支援者同士のつながりを深める場ともなっている。この場には、今回調査対象とした3機関はもちろん就労移行支援事業所、特別支援学校、企業、医療関係機関などから幅広い参集がある。しかしながら、参集する機関が多くなり問題の焦点が絞りきれなくなったため、平成27年から試行的に特に就労移行支援事業所のみを対象とした意見交換会を開催することとした。障害者就業・生活支援センターとしては、どこの事業所でどのような支援を行っているかを把握することで、利用者をどこの就労移行支援事業所に紹介すればよいか判断できるとともに、就労移行支援事業所間での連携が構築され、相談に訪れた利用者が自事業所の支援に合わない場合に、他の適合する就労移行支援事業所を紹介したり、自事業所に受け入れたがうまく適応しなかった利用者を他の移行支援事業所に紹介することが円滑かつ適切にできるようになるなどの効果が期待されている。

こうした就労支援機関の全体の意見交換会及び就労移行支援事業所の意見交換会の事務局としては、当該障害者就業・生活支援センターがその必要性を感じて率先して開催しているところである。このように各支援機関間の連携を強化する取組が<u>支援機関独自で自立的に実施</u>されており、今後のネットワーク機能の構築・維持の方策を考える上でも参考になるものと思われる。こうした活動をより活性化するためには支援機関任せではなく、行政による支援機関に対する様々な支援の取組が望まれるところである。

さらに、こうした取組としては、行政主導により具体的な連携強化策を施策に盛り込むことも効果的であろう。

例えば、障害者就業・生活支援センターの主要な業務の一つとして、支援対象障害者に対して地域障害者職業センター等による職業準備訓練のあっせんを行うことがある。あっせんの前段階として支援対象障害者の信頼関係の形成や能力・特性等の把握のために、障害者就業・生活支援センターでは「基礎訓練」を必要に応じて実施すること

が望ましいとされている。「基礎訓練」の実施に当たり、利用できる施設としては就労移行支援事業所等とされているところであり、事業実施に当たって機関間での連携が自ずと必要となっている。こうした機関連携の実行を他の施策にも盛り込んでいくことで、結果として連携の強化が図られると思われる。地域障害者職業センターが発達障害者の職業準備支援を実施する場合においても、就労移行支援事業所に共通理解を求め、これらの機関の利用者の中から職業準備支援が必要な者には適切な時期に実施できるようにしたり、逆に地域障害者職業センター利用者が就労移行支援事業所のサービスを円滑に利用できるようにするなど具体的な方策が講じられているが、こうした例を拡大して、連携方策を考える必要があろう。

職業リハビリテーション機関における効果的な支援の実施だけでなく、就労系障害福祉サービス機関における支援(福祉から就労への移行を目指す障害者支援)で用意される支援の充実は喫緊の課題である。急増する就労移行支援事業所を始めとした就労系障害福祉サービス事業所と職業リハビリテーション機関の連携の強化・活性化が今後一層求められる。

# (2) 連携関係を構築する上での留意事項

ヒアリング調査でも指摘があったが、ネットワークの構築に当たっては、「すべての発達障害者に専門的な支援が必要とされているわけではないこと」から「どのような人がどのようなネットワーク支援を必要としているか」(近藤, 2011)を考える必要がある。利用者からみて必要なネットワークが適切に構築されているかどうか、各支援機関においては個人の状況に応じた適切なサービスが提供されているかどうかを見極めながらネットワーク支援を進めていくことも重要である。

#### 【文献】

厚生労働省 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書(第2次)平成26年3月4日

厚生労働省 障害者就業・生活支援センターの指定と運営等について 職高発第0507004号, 障発0507003号 最終改正平成27年4月1日

高齢・障害・求職者雇用支援機構 地域障害者職業センターにおける発達障害者に対する職業準備支援の実施について 25高障求リ発第8号 改正平成27年4月1日

近藤直司 青年期・成人期の発達障害へのネットワーク支援に関するガイドライン,厚生労働科学研究障害者対策 総合研究事業報告書 2011

志賀利一 特集:発達障害者の就労支援の現状 発達障害再入門 職業リハビリテーション,29(1),11-16,2015

障害者職業総合センター 調査研究報告書No.88 発達障害の就労支援の課題に関する研究 2009

障害者職業総合センター 調査研究報告書No.99 高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の 必要性に応じた障害認定の在り方に関する基礎的研究 2011

障害者職業総合センター 調査研究報告書No.112 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究 2013

# 発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの状況 に関する調査

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

# ●調査目的

本調査は、発達障害者支援センター、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターを対象として、各機関に対するニーズ、利用・支援等の現状や各機関から見た発達障害者の就労支援ネットワーク全体の状況・課題を把握することを目的とします。

調査結果は、統計的に分析し、地域の就労支援ネットワークの現状や課題を分析するための資料として活用します。個別の機関(施設)の状況を把握するものではありません。

# ●回答をお願いしたい方

貴機関において、発達障害者の就労支援を実質的に最も多く担当している方、または、担当する役割にある方に、ご回答をお願いいたします。

※ 個人として回答者を特定せず、担当部署の組織としてのご回答でも結構です。

# ●調査データの管理

- 障害者職業総合センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置され、障害者の雇用に 関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーションに関する調査及び研究等の業務を行う機関です。 調査データは、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」、当機構の規定等に基づき、障 害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。
- 〇 調査データの保存、分析、発表等においては、機関(施設)名や部署名を含む個人情報を特定しないものとします。

# ●ご理解とご協力をお願いいたします。

- 調査へのご協力は任意です。
- ご回答いただいた調査票は、お早めに同封の封筒でご返送下さい。

平成 27 年8月31日 (月) までにご返送をお願いいたします。

- ※ 期限は目安です。多少過ぎても、ご都合のよい時にご回答をお願いいたします。
- ※ すべてご回答いただけなくても、回答いただける部分のご回答・返送でも結構です。
- 本調査は、調査票の電子ファイルに入力していただく方法での回答も可能です。電子ファイルでの回答をご希望の場合には、下記のメールアドレスまでご連絡いただければ、調査票の電子ファイルをお送りいたします。その際、当方へのご回答の送付は、メールの送信による方法、または、調査票を印刷していただき同封の封筒でご返送いただく方法のいずれでも可能です。

メールアドレス: asdiv@jeed.or.jp

○ 調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせ下さい。

\_\_\_\_\_\_

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障害者支援部門 〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3 担当:浅賀(あさか)、榎本(えのもと)

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 Jecon Organization for Employment of the Ebbrik Persons with Deablilles and Job Seelers 電話:043-297-9031、9084(月~金 9:15~17:30)

FAX: 043-297-9058

電子メール: asdiv@jeed.or.jp

ウェブサイト: http://www.jeed.go.jp/(機構)、http://www.nivr.jeed.go.jp/(研究部門)

- I. 平成 26 年度(平成 26 年 4 月~平成 27 年 3 月)に、①貴センターを利用した発達障害 <u>のある来所者の総数</u>(延べ人数でなく実人数)をご記入ください。また、①について、②<u>障</u> 害別・年齢別(18 歳未満か、18 歳以上か)・診断の有無等別に区分してご記入下さい。
- ②については、平成27年3月末(それ以前に利用終了していればその時点)で、
  - ア. 発達障害の診断のあった者(うち障害者手帳注1を取得していた者)
  - イ. 発達障害の診断はないが開示又は主訴<sup>注2</sup>のあった者
  - ウ. 診断も開示も主訴もないが発達障害に対する専門的支援が必要と判断した者 に区分してご記入下さい。

なお、ここでいう発達障害とは、発達障害者支援法が定義する「発達障害」をさしています。

- 障害名が重複する場合には、主たる障害に分類して下さい。
  - 注1 「障害者手帳」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を総称しています。
  - 注2 開示もしくは主訴とは、医療機関における診断はないが、学校や相談機関等で発達障害があると言われたことがあ
    - る、様々な情報から発達障害を疑ったことがあるなどの内容で、相談場面で本人からの説明があったものをいいます。

①発達障害のある来所者の総数〔26	18 歳未満	人 (内 新規 人)
年度〕()のは新規利用者数	18 歳以上	人(内新規人)

②発達阿	章害のある来所者の数	〔26 年度〕	ア 発達障害 の診断あり	うち障害者手帳あり	イ 発達障害 の診断なし /開示・主訴 あり	ウ 発達障害 の診断なし/ 開示・主訴な し/要支援
(自閉症)	知的障害を伴わな	18 歳未満	人	人	人	人
(自閉症スペクトラム障害)※②の内 広汎性発達障害	いもの	18 歳以上	人	人	人	人
ペクケー	知的障害を伴うも	18 歳未満	人	人	人	人
トラが性系	の	18 歳以上	人	人	人	人
ヘクトラム障害)※広汎性発達障害	その他	18 歳未満	人	人	人	人
三	(具体的に )	18 歳以上	人	人	人	人
(a) (b) (c)	兴观中	18 歳未満	人	人	人	人
②の内	学習障害	18 歳以上	人	人	人	人
(a) (b) (c)	<b>注音为100夕新州哈宁</b>	18 歳未満	人	人	人	人
②の内	注意欠陥多動性障害	18 歳以上	人	人	人	人
②の内:	不明・その他の発達障	18 歳未満	人	人	人	人
害(具体	的に )	18 歳以上	人	人	人	人
		18 歳未満	人	人	人	人
	② の 合 計		人	人	人	人

<sup>※ 「</sup>広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)」には、自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害などの 診断・判断等がある場合を含みます

$\mathbb{I}_{ \cdot}$	平成 26 年度に	貴センターに	来所した 18	3 歳以上の発	発達障害のあ	<u>る者</u> (I	の網掛け部分	(
1	ついてうかがい	<b>ます</b> 。						

1.	. 利用開始	台時までの就	労経験の有無等に	ついて、京	就労支援対象	者と就労支援の	の対象となら	なかっ	た者に
2	区分して、	人数をご記え	入下さい。						

利用開始時点の状況	就労支援対象者	就労支援の対象と ならなかった者
就労した経験がない(在学中)	人	人
就労した経験がない(学校卒業)	人	人
離転職の経験がある	人	人
在職中であるが、適応に課題がある	人	人
不明・その他(具体的に )	人	人
合 計	人	人

3,070		,							
离佳車2	職の約	<b>圣験</b> が	がある	人	人				
在聆	中であ	5るた	が、適応に課題がある	人	人				
不明	・そ0	)他(	具体的に	人	人				
合	計			人	人				
2. 就労支援の対象となった発達障害のある利用者(上記1の網掛け部分)の来所時のニーズについて、 多い順に第1順位から第3順位まで、( )に①~③の数字を記入して下さい。 支援の経験に基づき想起できる範囲でご記入下さい。複数項目同一順位でも差し支えありません。									
(	)	а	自分の特性を理解するための支援						
(	)	b	適職を探すための支援						
(	)	С	就職するために必要な訓練(作業や	コミュニケーション等					
(	)	d	職場体験や実習、トライアル雇用な	などの体験的な支援					
( ) e ジョブコーチなど適応・定着のための支援									
( ) f 職場など、周囲の理解を深めるための支援									
(	)	g	障害者手帳取得や知的障害判定など	二、雇用率制度を利用す	るための支援				
(	)	h	不明(本人以外のニーズなど)						
(	)	i	その他(具体的に		)				
			がない状態で貴センターの利用を開始 ひる割合・最近の増減、利用のきっか						

- Ⅲ. 平成 26 年度に貴センターの就労支援の対象となった発達障害のある来所利用者(Ⅱの1 の網掛け部分。)についてうかがいます。
- 1. 平成26年度の就労支援対象者の「在籍及び支援利用の状況」についてうかがいます。 貴センターの就労支援対象者(発達障害の区分ごと)について、次の(1)~(4)を、下記の【施設・事業 一覧】(①~③) 及び【支援内容一覧】(ア~コ)から選んで、記号でご記入下さい。〔→回答欄は次ペー ジにあります。〕
  - (1) 貴センターの利用開始まで在籍・利用していた「施設・事業」(一般の教育・訓練機関や企業も含みます。)
  - (2)貴センターが行った支援内容
  - (3) 貴センターのサービス利用と並行して在籍・利用していた「施設・事業」
  - (4) 貴センターのサービス利用終了後(おおむね1年後まで)に在籍・利用していた「施設・事業」
  - $O(1) \cdot (3) \cdot (4)$  は該当するものを選んで記入して下さい。(ただし、それぞれの欄に多いものから5つまで。 まれなものは除きます)。

(2)は貴センターが実施しているものを選んで記入して下さい(ただし、多いものから7つまで)。

- 回答は、発達障害を次のように区分してご記入下さい。
  - 知的障害を伴わない広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者
  - 知的障害を伴う広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者
  - その他の発達障害のある者(学習障害、注意欠陥多動性障害、特定不能の発達障害等)
- 平成26年度において、利用者が少なかった(年間の利用者がO人~2人程度)障害区分については、 ご回答いただく必要はありませんので、空欄として下さい。
- 支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握で きた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。

#### 【施設・事業一覧】

#### 〔障害者総合支援法施設、医療施設〕

- ①就労移行支援事業所 ②就労継続支援 A 型事業所 ③就労継続支援 B 型事業所
- ④相談支援事業所 ⑤障害者グループホーム ⑥その他福祉施設
- ⑦精神科病院、精神神経科診療所 8その他病院

# 〔教育・訓練機関〕

- ⑨高校 ⑩特別支援学校高等部 ⑪大学、短大 ⑫その他の学校
- ③職業能力開発校 ④障害者職業能力開発校

# 〔就労支援機関・障害者支援機関等〕

- 15ハローワーク(専門援助窓口) ⑥ハローワーク(一般窓口)
- ⑪ジョブカフェ ⑱地域若者サポートステーション ⑲その他の若年就労支援機関
- 20地域障害者職業センター ②自治体独自の支援機関(主に就労支援を行うもの)
- ②自治体独自の支援機関(主に福祉の支援を行うもの)
- ③障害者就業・生活支援センター ④精神保健福祉センター・保健所

[企業、その他] ②企業(特例子会社以外) ②6特例子会社 ②7その他

〔就労支援事業〕 ②『障害者委託訓練 ②『ジョブコーチ支援 ③『その他の事業

**〔在籍・利用なし〕** ③ 在籍・利用している施設・事業なし

#### 【支援内容一覧】

- ア 対象者の特性・職業適性の理解や受容のための支援(相談・助言・検査など)
- イ 障害の診断又はそのための相談・助言
- ウ 職業理解や就労・自立のイメージづくりに向けた支援
- エ 障害者手帳の取得、就職に際しての支援制度利用や障害開示に関する相談・助言
- オ 就職のためのスキルアップや職場体験・実習などに関する相談・助言・支援
- カ 就労継続(職場への適応・定着)に関する相談・助言(支援対象者に対するもの)
- キ 就労継続(職場への適応・定着)に関する相談・助言(職場に対するもの)
- ク 日常生活・社会生活に関する相談・助言
- ケ 関係機関に関する情報の提供・紹介等 コ その他

/ <記入例>						
	(1)貴センターの 利用開始まで在 籍・利用していた 施設・事業(①~®) のうち多いものから <b>5つ</b> まで)	(2)貴センターが行った支援内容 (ア~コのうち多いものから <b>7つ</b> まで)	(3)貴センター 利用と並行し していた施設・ それぞれに①~ ものから 貴センターの 紹介・あっせん による利用	て在籍・利用 ・事業(下の欄 ・ ③のうち多い <b>5つ</b> まで)	(4)貴センター 用終了後(おおる) に在籍・利用し 事業 (下の欄そ のうち多いもの) 貴センターの 紹介・あっせん による利用	むね 1 年後まで)
知的障害を伴わない 広汎性発達障害(自閉 症スペクトラム障害) のある者	9, 11, 18, 25,	ア、イ、ウ、エ、カ、ク、ケ	7. 20	25)	(5), (20), (23), (29)	16、18、25、 31

<sup>※</sup> 知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者について、学校や地域若者サポートステーションから紹介された者、就労中の者等に対し、「特性・職業適性の理解や受容の支援」や「障害の診断のための相談・助言」、「障害者手帳の取得や支援制度利用のための相談」等を行い、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク(専門援助窓口)、障害者職業センター(ジョブコーチ利用)での就職活動や職場定着につなげている場合の例

## <回答欄>

	(1) 貴センターの 利用開始まで在 籍・利用していた 施設・事業 (①~③) のうち多いものから <b>5つ</b> まで)	(2)貴センターが行った支援内容 (ア〜コのうち多いも のから <b>7つ</b> まで)	(3)貴センター 利用と並行していた施設・ それぞれに①~ ものからも 貴センターの 紹介・あっせん による利用	て在籍・利用 事業(下の欄 ③のうち多い う <b>つ</b> まで)	(4)貴センター 用終了後(おおる) に在籍・利用し 事業(下の欄ぞう のうち多いものう 貴センターの 紹介・あっせん による利用	むね 1 年後まで)
知的障害を伴わない広 汎性発達障害(自閉症 スペクトラム障害)の ある者			1000 04 13/13		10000013/13	
知的障害を伴う広汎性 発達障害(自閉症スペ クトラム障害)のある 者						
その他の発達障害(学 習障害、注意欠陥多動 性障害など)のある者						

上に記入していただいた状況について、貴センターの就労支援対象者における<u>典型例な「利用の流れ」</u>(貴センター利用開始までどのような在籍・支援利用状況だった者が、貴センターでどのようなサービスを受け、サービス終了後どのような在籍・支援利用状況に移行しているか) <u>のパターンや最近の状況変化</u>があれば、下欄にご記入下さい。

[例] 大学・短大から紹介された就活に困難性のある学生に対し・・・を行い、医療機関における診断又はハローワーク(新卒・若年窓口又は障害者窓口)につなげることが多い。/地域若者サポートステーションから紹介された離転職を繰り返した者や長期失業者に・・・を行い、医療機関における診断又は障害者職業センターやハローワーク(障害者窓口)につなげることが多い。/最近では、在職者(企業からの紹介、自ら問合せ)に・・・を行い、本人や企業の担当者に対する就業上の留意点をアドバイスすることも多くなった。etc・・・

- 2. 利用者が抱えていた就労への移行や職場への適応・定着に際しての課題と、それら課題のあった利用者 に対して貴センターが行った支援内容についてうかがいます。
  - (1) 就労への移行や職場への適応・定着に際しての課題のうち、利用者が抱えていた主なものをア〜ス から選んで(5つまで)、記号で回答して下さい。
  - (2) 利用者が抱えていた課題((1)で回答した課題)に対して、貴センターが行った支援内容を具体的に 記入して下さい。なお、課題で「ス その他」を選んだ場合は、課題の内容も併せてご記入下さい。
    - 平成26年度において、利用者が少なかった(年間の利用者がO人~2人程度)障害区分については、 ご回答いただく必要はありませんので、空欄として下さい。
    - 支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握で きた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。
    - 個人が特定される記述とならないようご配慮ください。
      - ア 自分の特性の理解・受容(障害の受け入れ、自身の得意・苦手の理解、診断を受けることなど)
      - イ 就労の理解・意欲・自信(働くことの理解、就労に対する意欲・自信など)
      - ウ 作業力 (就職先で求められる作業遂行能力、作業指示の理解など)
      - エ 作業態度(適切な作業態度、集中力、臨機応変さなど)
      - オコミュニケーション(職場で必要なコミュニケーション、適切な対人態度など)
      - カ 職場のルールの遵守(就業時間の遵守など職場のルールの理解と実行)
      - キ 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール
      - ク 支援を利用することへの抵抗 (障害者対象の支援を利用すること、障害者手帳の取得・利用、 職場での障害開示への抵抗など)
      - ケ 生活面の課題 (適切な生活リズムや身だしなみなど就労に関わる生活面の課題)
      - コ 医療面の課題 (服薬の自己管理など)
      - サ 家族に関する課題 (家族による障害の理解・受容など)
      - シ 職場に関する課題 (職場での障害の理解・環境調整など) ス その他

<b>(1)</b>	知的障害を伴わない広汎性発達障害	(白閉症スペクトラム障害)	のある者
\ I /	,		U 101151H

(1)利用者が抱えていた課題(

)※上記ア〜スから5つまで選んで記入

(2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。)

#### ② 知的障害を伴う広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者

(1)利用者が抱えていた課題(

)※上記ア〜スから5つまで選んで記入

(2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。)

#### ③ その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害など)のある者

(1)利用者が抱えていた課題(

)※上記ア~スから5つまで選んで記入

(2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。)

3. 貴センターが支援を実施するにあたって、支援の体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点についてうかがいます。

貴センターの支援の実施にあたり課題や困難があった点について、(1)下記a~gの中から該当するもの をすべて選び、記号で回答するとともに、(2)具体的な課題や困難な点の内容(支援の内容を含む)を記 入して下さい。

- 〇 平成26年度において、利用者が少なかった(年間の利用者がO人~2人程度)障害区分については、 ご回答いただく必要はありませんので、空欄として下さい。
- <u>支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありません</u>ので、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。
- 個人が特定される記述とならないようご配慮ください。
  - a 職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい
  - b 自施設の存在・役割等に対する周囲の理解が不足している
  - c 自施設の支援体制が不足している
  - d 自施設の支援のノウハウが不足している
  - e 他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい
  - f 連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している
  - g その他

① 知的障害を伴わない広汎性発達障害	(自閉症スペクトラム障害)のある者
--------------------	-------------------

(1)体制や環境の面での課題や困難	な点:(	)※上記a~gから該当するものすべて
(2)具体的に (課題や困難な点ごとに、 ××が不足している。)	これらがあった支援の内容を	含めて記載して下さい。例:〇〇や口口を行う際に
///// / // C C C C C C C C C C C C C C		

#### ② 知的障害を伴う広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者

(1)体制や環境の面での課題や困難な点:(	)※上記a~gから該当するものすべて
(O) = 1+40 = (-887) + 571 + 57	

(2) 具体的に (課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載して下さい。例: 〇〇や口口を行う際に、××が不足している。)

## ③ その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害など)のある者

(1)体制や環境の面での課題や困難な点: ( ) ※上記 a~gから該当するものすべて

(2) 具体的に(課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載して下さい。例: 〇〇や口口を行う際に、 ××が不足している。)

- Ⅳ、発達障害者の就労支援における地域の関係機関との連携状況についてうかがいます。
- 1. 平成 26 年度に、下記に示す地域の関係機関とともに(連携して)、<u>就労支援に伴う情報共有等のための</u> 個別調整会議(ケース会議)注を実施しましたか。 下記の①~②から該当する機関(施設)をすべて選んで記号で記入して下さい。
  - <u>支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありません</u>ので、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。

#### 【障害者総合支援法施設、就労支援事業、医療施設】

- ①就労移行支援事業所 ②就労継続支援 A 型事業所 ③就労継続支援 B 型事業所 ④相談支援事業所
- ⑤障害者グループホーム ⑥その他福祉施設 ⑦精神科病院、精神神経科診療所 ⑧その他病院

#### 【教育・訓練機関】

- ⑨高校 ⑩特別支援学校高等部 ⑪大学、短大 ⑫その他の学校
- ⑬職業能力開発校 ⑭障害者職業能力開発校

#### 【就労あっせん・支援機関等】

- ⑤ハローワーク(専門援助) ⑥ハローワーク(一般)
- ①ジョブカフェ ⑱地域若者サポートステーション ⑲その他の若年就労支援機関
- ⑩地域障害者職業センター ⑪自治体独自の支援機関(主に就労支援を行うもの)
- ②自治体独自の支援機関(主に福祉の支援を行うもの)
- ②障害者就業・生活支援センター ②精神保健福祉センター・保健所

#### 【企業、その他】

②企業 (特例子会社以外) ②特例子会社 ②その他

就労支援に伴う個別調整会議(ケース会議) を、連携して実施した機関 ①~⑰から該当するものすべて記入	
--	--

- 注:個別調整会議(ケース会議):貴センターと関係機関等が、個別のケースに関して情報共有や支援内容の調整・引継ぎ等を行うもの。貴センターが主催した場合、関係機関が主催して貴センターが参加した場合の両方を含む。
- 2. 平成 26 年度に、上記1以外で、貴センターが(1)関係機関に対して支援に関する知識・ノウハウの助言・ 情報提供\*\*や研修を実施したこと、又は、(2)関係機関からこれらを受けたことがありましたか。上記の① ~②から該当する機関をすべて選んで記号で記入して下さい。
  - ※ 一般的な知識・ノウハウのほか、個別的なケースに関するものも含みます。また、電話・メール等による 場合も含みます。

(1)(当該機関に対して)支援に関する知識・ ノウハウの助言・情報提供・研修を実施し たことがある機関 ①~②から該当するものすべて記入	
(2)(当該機関から)支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関 ①~②から該当するものすべて記入	

$\sim$	中レンク	た今まいいずのおみてまずつ		カの出のについても明まします	⊢ -
.≺	百つフター	タスターロリックリカウ括え	<b>ツ</b> トリー	クの状況についてお聞きします	4 -

- (1) 貴センターを含む地域の就労支援ネットワークでは、発達障害のある者の就労支援に関するニーズに 対応できているとお考えですか。次の1~4のうち最も近いものに〇をつけて下さい。
  - 1 十分に対応できている
  - 2 概ね対応できている
  - 3 あまり対応できていない

対応できていないニーズについて(具体的に)

- 4 対応できていない
- (2)(1)で2~4のいずれかにOをつけた方にお聞きします。発達障害のある者のどのような就労支援の ニーズに十分対応できていないとお考えですか。今後、十分対応できるようにするためにはどのような ことが必要とお考えですか。差し支えない範囲でご記入いただければ幸いです。

上記のニーズに対応できるようにするために必要なこと(具体的に)	

V. 貴センターについてお聞かせ下さい。
1. 貴センターの事業を開始した年(西暦)をご記入下さい。 ( )年
2. 貴センターの設置・運営について、該当するものすべてに〇をつけて下さい。
(1) 設置主体 a 都道府県立 b 市区町村立 c 法人立 d その他( ) (2) 運営主体 a 公営 b 事業団 c 法人 d その他( ) (3) 運営形態 a 単立 b 併設(同一主体の他施設と同じ建物・敷地内に) c その他
3. 発達障害の診断について、ア〜エの該当するものすべてに〇をつけて下さい。
ア センター内に診断機関を併設している イ センター内に診断可能な体制がある ウ 診断のために外部の連携機関を有している エ 診断のために外部の連携機関はない
4. 貴センターの支援担当者数についてご記入下さい。
【総 数】 専任 人(うち常勤 人、非常勤 人)、兼任 人(うち常勤 人、非常勤 人) 【うち就労支援の担当者数】
専任 人(うち常勤 人、非常勤 人)、兼任 人(うち常勤 人、非常勤 人)
◇◆◇ ご協力ありがとうございました ◇◆◇
本調査の回答についてより具体的に把握させていただくために、後日、ご連絡を差し上げることがございます。また、訪問によるヒアリングをお願いする場合には、改めてお問い合わせさせていただきたいと存じます。これらのため、以下に連絡先をご記入下さいますようお願いいたします(記入は任意です)。
<u>センター名:</u> ご住所:
ご連絡先:(電話番号)
(メールアドレス)
ご担当者:(職名) (お名前)

この調査結果は、平成 29 年 3 月に発行する調査研究報告書で報告する予定です(障害者職業総合センターのホームページからダウンロードできます)。報告書の送付をご希望される場合は、貴センター宛てにお送りいたしますので、次の()に〇をつけて下さい。

( )調査研究報告書の送付を希望する

## 地域の就労支援の現状把握に関する調査

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

#### ●調査目的

本調査は、障害者就業・生活支援センターを対象として、地域の就労支援の現状について調査・分析することを目的とします。その際、身体障害者、知的障害者、精神障害者に加えて、近年その利用が増加している発達障害者について、障害の態様ごとの区分を設けて調査・分析することとしています。

調査結果は、統計的に分析し、障害者就業・生活支援センターを中心とした地域の就労支援の現状や課題を分析するための資料として活用します。個別の機関の状況を把握するものではありません。

#### ●回答をお願いしたい方

貴機関において、就労支援を実質的に最も多く担当している方、または、担当する役割にある方に、ご 回答をお願いいたします。

※ 個人として回答者を特定せず、担当部署の組織としてのご回答でも結構です。

### ●調査データの管理

- 障害者職業総合センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置され、障害者の雇用に 関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーションに関する調査及び研究等の業務を行う機関です。 調査データは、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」、当機構の規定等に基づき、障 害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。
- 〇 調査データの保存、分析、発表等においては、施設名・法人名や部署名を含む個人情報を特定しないものとします。
- ●ご理解とご協力をお願いいたします。
- 調査へのご協力は任意です。
- ご回答いただいた調査票は、お早めに同封の封筒でご返送下さい。

**平成 27 年8月31 日 (月) まで**にご返送をお願いいたします。

- ※ 期限は目安です。多少過ぎても、ご都合のよい時にご回答をお願いいたします。
- ※ すべてご回答いただけなくても、回答いただける部分のご回答・返送でも結構です。
- 本調査は、調査票の電子ファイルに入力していただく形式での回答も可能です。電子ファイルでの回答をご希望の場合には、下記のメールアドレスまでご連絡いただければ、調査票の電子ファイルをお送りいたします。その際、当方へのご回答の送付は、メールの送信による方法、または、調査票を印刷していただき同封の封筒でご返送いただく方法のいずれも可能です。

メールアドレス: asdiv@jeed.or.jp

○ 調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせ下さい。

-----

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障害者支援部門

〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3 担当:浅賀(あさか)、武澤(たけざわ)、榎本(えのもと)

電話:043-297-9031、9068、9084(月~金 9:15~17:30)



FAX: 043-297-9058

, 電子メール:asdiv@jeed.or.jp

ウェブサイト: http://www.jeed.go.jp/(機構)、http://www.nivr.jeed.go.jp/(研究部門)

### 本調査における障害の区分について

本調査においては、「身体障害のある者」、「知的障害のある者」、「精神障害のある者」及び「発達障害のある者(発達障害の内訳は3つに区分)」に分けてご回答いただく設問があります。本調査における障害の区分は、下記のとおりとします。

障害名が重複する場合には、主たる障害に分類して下さい。

#### <身体障害のある者>

身体障害者障害程度等級表の障害等級が1級から6級までに掲げる身体障害のある者及び7級に掲げる 障害が2以上重複している者(主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。)

#### <知的障害のある者>

児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターにより知的障害があると判定された者(主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。)

#### <精神障害のある者>

統合失調症、そううつ病(気分障害)又はてんかんと診断されている者、あるいは精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者(主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。)

#### <発達障害のある者>

発達障害のある者は、さらに以下の3つに区分することとします。

- 知的障害を伴わない広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)<sup>\*</sup>のある者
  - ※ 自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害などの診断・判断等がある場合を含みます。
- 〇 知的障害を伴う広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者
- その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害など)※のある者
  - ※ 学習障害、注意欠陥多動性障害などの診断・判断等がある場合のほか、特定不能の発達障害の診断・判断等がある場合を含みます。
  - (注) 発達障害のある者は、以下のいずれかに当てはまる者とします
    - 発達障害の診断を有する者
    - ・ 発達障害の診断はないが、本人からの開示もしくは主訴のあった者(医療機関における診断はないが、学校や相談機関等で発達障害があると言われたことがある、様々な情報から発達障害を疑ったことがあるなどの内容で、相談場面で本人から説明があったもの)
    - ・ 診断も開示も主訴もないが、発達障害として専門的支援が必要と判断した者

0	貴障害者就業・生活支援センターについてうかがいます。
1.	貴センターの事業を開始した年(西暦)をご記入下さい。
	( )年
2.	貴センターを運営する法人について、a~e のうち該当するものに〇をつけて下さい。
	a 社会福祉法人 b 特定非営利活動(NPO)法人 c 医療法人 d 一般社団法人
	e 財団法人
	貴センターを運営する法人が実施・運営している他の施設・事業について、a〜j の該当するものすべて こ〇をつけて下さい。
	a 就労移行支援事業所 b 就労継続支援A型事業所 c 就労継続支援B型事業所
	d 障害者グループホーム e その他の福祉施設
	f 精神科病院・診療所 g その他の病院
	h 障害者委託訓練事業 i ジョブコーチ事業 j その他の事業(具体的に )
4.	平成 26 年度中に貴センターに新規に登録した障害者数について、該当するものに〇をつけて下さい。
	a ~40人 b 41人~80人 c 81人~120人 d 121人~
经	貴センターで支援を担当する方(就業支援担当者(主任を含む)、生活支援担当職員、国の事業によらず 独自に配置している職員)について、 <u>①総数、②経験年数<sup>注1</sup>別の人数、③勤続年数<sup>注2</sup>別の人数、④保有資</u> 3別の人数をご記入下さい。
(	① 支援担当者の総数 人 ④ 保有資格別の人数
- 1	

1	支援担当者の総数	人		④ 保有資格別の人数			
2	経験年数 <sup>注1</sup> 別の人数			社会福祉士		人	
	10年以上	人			精神保健福祉士	人	
	5年~10年未満	人		職場適応援助者(ジョ			
	3年~5年未満	人			コーチ)養成研修修了	人	
	1年~3年未満	人			産業カウンセラー	人	
	1 年未満	人			作業療法士	人	
3	勤続年数 <sup>注2</sup> 別の人数				臨床心理士	人	
	10年以上	人			キャリアコンサルタント	人	
	5年~10年未満	人					
	3年~5年未満	人			その他(具体的に)	人	
	1年~3年未満	人					
	1 年未満	人					

注1:経験年数とは、貴施設におけるものと他の機関・施設におけるものとに関わらず、障害者支援に携わった年数。 概ねの年数で差し支えありません。

注2: 勤続年数とは、貴施設において障害者支援に携わった年数。概ねの年数で差し支えありません。

## I. 平成 26 年度に貴センターの就労支援の対象となった利用者についてうかがいます。

- 1. 平成26年度の就労支援対象者のく在籍及び支援利用の状況>についてうかがいます。
  - 貴センターの障害区分ごとの利用者について、次の(1)~(4)を、下記の【施設一覧】・【事業一覧】等(1~71)・【センターの業務一覧】(ア~ソ)から選び記号でご記入下さい。〔→回答欄は次ページにあります〕
  - (1) 貴センターの利用開始まで在籍・利用していた「施設・事業」(一般の教育・訓練機関や企業も含みます。)
  - (2)貴センターが行った業務内容
  - (3)貴センターのサービス利用と並行して在籍・利用していた「施設・事業」
  - (4)貴センターのサービス利用終了後(おおむね1年後まで)に在籍・利用していた「施設・事業」
  - 〇  $(1)\cdot(3)\cdot(4)$ は、該当するものを選んで記入して下さい(ただし、それぞれの欄に多いものから<u>5つまで</u>。まれなものは除きます。)。
    - (2)は貴センターが実施しているものを選んで記入して下さい(ただし、多いものからてつまで。)。
  - <u>支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありません</u>ので、支援の経験に基づいて把握できた 範囲・想起できる範囲でご記入下さい。
  - 回答欄は障害区分ごとに分かれています(障害区分については2ページ参照)。平成26年度において、利用者が少なかった(年間の利用者が0人~2人程度)障害区分については、ご回答いただく必要はありませんので、空欄として下さい。

#### 【施設一覧】

# 〔障害者総合支援法施設、医療施設(1~18)〕

		貴法人内の施設の場合	他法人の施設の場合			
	就労移行支援事業所	1	11			
	就労継続支援 A 型事業所	2	12			
	就労継続支援 B 型事業所	3	13			
	相談支援事業所	4	14			
	障害者グループホーム	5	15			
	その他福祉施設	6	16			
	精神科病院、精神神経科診療所	7	17			
	その他病院	8	18			

#### 〔教育・訓練機関(21~26)〕

- 21 高校 22 特別支援学校高等部 23 大学、短大 24 その他の学校
- 25 職業能力開発校 26 障害者職業能力開発校

#### 〔就労支援機関・障害者支援機関等(31~40)〕

- 31 ハローワーク(専門援助窓口) 32 ハローワーク(一般窓口)
- 33 ジョブカフェ 34 地域若者サポートステーション 35 その他の若年就労支援機関
- 36 地域障害者職業センター 37 自治体独自の障害者支援機関(主に就労支援を行うもの)
- 38 自治体独自の障害者支援機関(主に福祉の支援を行うもの)
- 39 発達障害者支援センター 40 精神保健福祉センター・保健所

[企業、その他(41~43)] 41 企業(特例子会社以外) 42 特例子会社 43 その他

#### 【事業一覧(51~63)】

	貴法人の事業の場合	他法人等の事業の場合					
障害者委託訓練	51	61					
ジョブコーチ支援	52	62					
その他の事業	53	63					

【在籍・利用がない場合(71)】 71 在籍・利用している施設・事業なし

#### 【センターの業務一覧】

- ア 対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援(相談・助言・検査など)
- イ 職業理解や就労・自立のイメージづくりに向けた支援(訓練・実習以外)
- ウ 就職活動(履歴書作成や面接など)の指導・支援
- エ 障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度利用や障害開示に関する相談・支援
- オ 雇入れに向けた職場への相談・支援
- カ 日常生活・社会生活に関する相談・支援
- ケ 職業準備訓練のあっせん
- サ 職場定着関係の相談・支援(支援対象者への)
- ス 関係機関等に関する情報の提供・紹介等 セ 実習先・就職先の開拓 ソ その他
- キ 職業評価の依頼 (障害者職業センターへの) ク 基礎訓練の実施 (併設施設・提携施設での)
  - コ 職場実習のあっせん・同行
  - シ 職場定着関係の相談・支援(職場への)

## <記入例>

	(1)貴センターの 利用開始まで在 籍・利用してい た施設・事業 (1~71 のうち多いも のから <b>5つ</b> まで)		利用と並行し していた施 (下の欄それ ち多いものが 貴センターの 紹介・あっせん による利用	ーのサービス レて在籍・利用 設・事業 ※ ぞれに 1~63 のう から <b>5つ</b> まで)	用終了後(おおに在籍・利用事業 (下の欄のうち多いものものがあっせんによる利用	
知的障害のある者	22, 41, 42, 71	ア、イ、オ、ク、 コ、サ、ス	1, 31, 36, 42		31、36、62	41、42、71

※ 知的障害者について、特別支援学校を卒業する者等に対し、就労移行支援事業所(併設施設)での基礎訓練や企業での 職場実習等を行い、就職活動(ハローワーク・障害者職業センター含む)や定着支援につなげている場合の例

#### <回答欄>

			(2) 生わいり	ν η+ ν¬	(4) 生わいり	のサ ビフェ
	/// m			ーのサービス		ーのサービス利
	(1)貴センターの		利用と並行して在籍・利用			うむね1年後まで)
	利用開始まで在	(2)貴センターが行	していた施設・事業 ※		に在籍・利用していた施設・	
	籍・利用してい	った業務内容	(下の欄それぞ	れに 1~63 のうち	事業(下の欄	それぞれに 1~71
	た施設・事業	(ア〜ソのうち多いも	多いものか	ら <b>5つ</b> まで)	のうち多いも	のから <b>5つ</b> まで)
	(1~71 のうち多いも	のから <b>7つ</b> まで)	貴センター		貴センター	
	のから <b>5つ</b> まで)		の紹介・あっ	それ以外	の紹介・あっ	それ以外
			せんによる 利用		せんによる 利用	
			13713		7575	
身体障害のある者						
   知的障害のある者						
対的特合ののの自						
精神障害のある者						
加か時中を出れたいた辺						
知的障害を伴わない広汎						
性発達障害(自閉症スペ						
クトラム障害)のある者						
知的障害を伴う広汎性発						
達障害(自閉症スペクト						
ラム障害)のある者						
74H-1 70000						
その他の発達障害(学習						
障害、注意欠陥多動性障						
害など) のある者						
			<u> </u>			

※ (3) 欄の「施設・事業」には、センターの併設施設・提携施設を含みます。

- 2. 貴センターの利用者が抱えていた就労への移行や職場への適応・定着に際しての課題と、課題のあった利用者に対して貴センターが行った支援内容についてうかがいます。
- (1) 就労への移行や職場への適応・定着に際しての課題のうち、利用者が抱えていた<u>主なものをア〜スから</u> 選んで(5つまで)、記号で回答して下さい。
- (2) 利用者が抱えていた課題((1)で回答した課題)に対して、<u>貴センターが行った支援内容をなるべく具体</u>的に記入して下さい。なお、課題で「ス その他」を選んだ場合は、課題の内容も併せてご記入下さい。
  - <u>支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありません</u>ので、支援の経験に基づいて把握できた 範囲・想起できる範囲でご記入下さい。
  - 回答欄は障害区分ごとに分かれています(障害区分については2ページ参照)。平成26年度において、利用者が少なかった(年間の利用者が0人~2人程度)障害区分については、ご回答いただく必要はありませんので、空欄として下さい。
  - 個人が特定される記述とならないようご配慮ください。
    - ア 自分の特性の理解・受容(障害の受け入れ、自身の得意・苦手の理解、診断を受けることなど)
    - イ 就労の理解・意欲・自信(働くことの理解、就労に対する意欲・自信など)
    - ウ 作業力 (就職先で求められる作業遂行能力、作業指示の理解など)
    - エ 作業態度(適切な作業態度、集中力、臨機応変さなど)
    - オ コミュニケーション (職場で必要なコミュニケーション、適切な対人態度など)
    - カ 職場のルールの遵守(就業時間の遵守など職場のルールの理解と実行)
    - キ 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール
    - ク 支援を利用することへの抵抗 (障害者対象の支援を利用すること、障害者手帳の取得・利用、 職場での障害開示への抵抗など)
    - ケ 生活面の課題 (適切な生活リズムや身だしなみなど就労に関わる生活面の課題)
    - コ 医療面の課題 (服薬の自己管理など)
    - サ 家族に関する課題 (家族による障害の理解・受容など)
    - シ 職場に関する課題 (職場での障害の理解・環境調整など) ス その他

#### ① 身体障害のある者

<b>ィ</b> い	・モロ	田耂が切うていた鈿5	百/
. 1.7	<i>L</i> TA 1	用者が抱えていた課題	!!!

)※上記ア〜スから5つまで選んで記入

2)(1)の課題に対して行った支援内容	(課題ごとの記載でも、	一括した記載でもどちら	でも結構です。)

#### ② 知的障害のある者

(1)利用者が抱えていた課題(

)※上記ア〜スから5つまで選んで記入

(2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。)

## ③ 精神障害のある者

(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入
(2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、	一括した記載でもどちらでも結構です。)
④ 知的障害を伴わない広汎性発達障害(自閉症スペクトラ	ラム障害)のある者
(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入
(2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、	一括した記載でもどちらでも結構です。)
<b>● 加热院电大队3大汉收货法院电(户眼点)∞51</b>	*#\ o * 7 *
⑤ 知的障害を伴う広汎性発達障害(自閉症スペクトラム)	
(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入
	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入
(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、	一括した記載でもどちらでも結構です。)
(1)利用者が抱えていた課題( (2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、 ⑥ その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  と) のある者
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、) その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **
(1)利用者が抱えていた課題( (2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、 ⑥ その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、) その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、) その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、) その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、) その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、) その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、) その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **
(1)利用者が抱えていた課題((2)(1)の課題に対して行った支援内容(課題ごとの記載でも、) その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害なる(1)利用者が抱えていた課題(	)※左記ア〜スから5つまで選んで記入  -括した記載でもどちらでも結構です。)  **  **  **  **  **  **  **  **  **

3. 貴センターが支援を実施するにあたって、支援の体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点についてうかがいます。

貴センターの支援の実施にあたり課題や困難があった点について、(1) <u>下記 a ~ g の中から該当するものをすべて選び、記号で回答</u>するとともに、(2) <u>具体的な課題や困難な点の内容(支援の内容を含む)を記載</u>して下さい。

- <u>支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありません</u>ので、支援の経験に基づいて把握できた 範囲・想起できる範囲でご記入下さい。
- 回答欄は障害区分ごとに分かれています(障害区分については2ページ参照)。平成26年度において、利用者が少なかった(年間の利用者が0人~2人程度)障害区分については、ご回答いただく必要はありませんので、空欄として下さい。
- 個人が特定される記述とならないようご配慮ください。
  - a 職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい
  - b 自施設の存在・役割等に対する周囲の理解が不足している
  - c 自施設の支援体制が不足している
  - d 自施設の支援のノウハウが不足している
  - e 他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい
  - ☆ f 連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している

g その他
① 身体障害のある者
(1)体制や環境の面での課題や困難な点:( )※上記a~gから該当するものすべて
(2)(1)を具体的に(課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載してください。例:〇〇や口口を行う際に、××が不足している。)
<ul><li>② 知的障害のある者</li></ul>
(1)体制や環境の面での課題や困難な点:( )※上記a~gから該当するものすべて
(2)(1)を具体的に(課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載してください。例:〇〇や口口を行う際に、××が不足している。)

③ 精仲障害のめる百	
(1)体制や環境の面での課題や困難な点:(	)※左記a~gから該当するものすべて
(2) (1) を具体的に (課題や困難な点ごとに、これらがあった 行う際に、××が不足している。)	こ支援の内容を含めて記載してください。例:○○や□□を
④ 知的障害を伴わない広汎性発達障害(自閉症スペク	フトラム障害) のある者
(1)体制や環境の面での課題や困難な点:(	)※左記a~gから該当するものすべて
(2) (1) を具体的に (課題や困難な点ごとに、これらがあった 行う際に、××が不足している。)	こ支援の内容を含めて記載してください。例:○○や□□を
  ⑤   知的障害を伴う広汎性発達障害(自閉症スペクトラ	
- (1)体制や環境の面での課題や困難な点:(	)※左記a~gから該当するものすべて
(2)(1)を具体的に(課題や困難な点ごとに、これらがあった 行う際に、××が不足している。)	こ支援の内容を含めて記載してください。例:○○や□□を
⑥ その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害	書など)のある者
(1)体制や環境の面での課題や困難な点:(	)※左記a~gから該当するものすべて
(2)(1)を具体的に(課題や困難な点ごとに、これらがあった 行う際に、××が不足している。)	こ支援の内容を含めて記載してください。例:○○や□□を

- Ⅱ、就労支援における地域の関係機関との連携状況についてうかがいます。
  - 回答欄は障害区分ごとに分かれています。障害区分については、2ページを参照して下さい。
- 1. 平成 26 年度に、下記に示す地域の関係機関とともに(連携して)、就労支援に伴う情報共有等のための個別調整会議(ケース会議)注を実施しましたか。 <u>下記の①~②から該当する機関をすべて選んで記号で</u>記入して下さい。
  - <u>支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありません</u>ので、支援の経験に基づいて把握できた 範囲・想起できる範囲でご記入下さい。

#### 【障害者総合支援法施設、医療施設】

- ①就労移行支援事業所 ②就労継続支援 A 型事業所 ③就労継続支援 B 型事業所 ④相談支援事業所
- ⑤障害者グループホーム ⑥その他福祉施設 ⑦精神科病院、精神神経科診療所 ⑧その他病院

#### 【教育・訓練機関】

- ⑨高校 ⑩特別支援学校高等部 ⑪大学、短大 ⑫その他学校
- (13)職業能力開発校 (4)障害者職業能力開発校

#### 【就労支援機関、障害者支援機関等】

- ⑤ハローワーク(専門援助窓口) ⑥ハローワーク(一般窓口)
- ⑪ジョブカフェ ⑱地域若者サポートステーション ⑲その他の若年就労支援機関
- ⑩地域障害者職業センター ⑪自治体独自の支援機関(主に就労支援を行うもの)
- ②自治体独自の支援機関(主に福祉の支援を行うもの)
- ②発達障害者支援センター ②精神保健福祉センター・保健所

#### 【企業、その他】

②企業 (特例子会社以外) ③特例子会社 ②その他

	身体障害のある者	知的障害のある者	精神障害のある者	発達障害のある者
就労支援に伴う個別調整 会議(ケース会議)を連携 して実施した機関 ①~②から該当するもの				
すべて記入				

- 注:個別調整会議(ケース会議):貴センターと関係機関等が、情報共有や支援内容の調整・引継ぎを行うもの。貴センターが主催した場合、関係機関が主催して貴センターが参加した場合の両方を含む。
- 2. 平成 26 年度に、上記1以外で、貴センターが (1)関係機関に対して支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供\*や研修を実施したこと、又は、(2)関係機関からこれらを受けたことがありましたか。上記の①~ ②から該当する機関をすべて選んで記号で記入して下さい。
  - ※ 一般的な知識・ノウハウのほか、個別的なケースに関するものも含みます。また、電話・メール等による場合も含みます。

	身体障害のある者	知的障害のある者	精神障害のある者	発達障害のある者
(1)(当該機関に対して)支援 に関する知識・ノウハウの助 言・情報提供・研修を実施し たことがある機関 ①~②から該当するものすべて記入				
(2)(当該機関から)支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関 ①~⑪から該当するものすべて記入				

3. 貴センターと地域の社会資源(自治体や他法人が運営する 貴センターの所在する地域において、貴センターと同様の そのような機関がある場合、(1)機関の類型を以下の <u>①~⑥</u> 象者や提供しているサービス内容について、貴センターとの	対対支援業務を実施している機関はありますかから選んで記入するとともに、(2)当該機関の対
の類型が複数ある場合、3つまで記入できます)。	
①就労移行支援事業所 ②就労継続支援 A 型事業所 ④自治体独自の支援機関(主に就労支援を行うもの)	
⑤自治体独自の支援機関(主に福祉の支援を行うもの)	⑥その他
/(1)貴センターと同様の就労支援業務を実施している機関( (2)当該機関の対象者・サービス内容(貴センターと重複し	
(1)貴センターと同様の就労支援業務を実施している機関 (2)当該機関の対象者・サービス内容 (貴センターと重複し	
(乙) 当該(域関の)利家日・サービス(利谷(真ピンザービ生後じ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	フCVIのmのでもではて)
\	
(1)貴センターと同様の就労支援業務を実施している機関(2)当該機関の対象者・サービス内容(貴センターと重複している機関の対象者・サービス内容(貴センターと重複した。)	

(1) 貴センタ・	を含む <u>地域の就労支援ネットワークの状況</u> についてうかがいます。 ーを含む地域の就労支援ネットワークでは、障害者の就労支援に関するニーズに対応できてい ですか。次の1~4のうち最も近いものに〇をつけて下さい。
1 十分	に対応できている
2 概ね	対応できている

3 あまり対応できていない

4 対応できていない

(2)(1)で2~4のいずれかに〇をつけた方にお聞きします。どのような就労支援のニーズに十分対応できていないとお考えですか。今後、十分対応できるようにするためにはどのようなことが必要とお考えですか。差し支えない範囲でご記入いただければ幸いです。

その際、特に発達障害のある者について特記する点があれば、その点についてもご記入下さい。

対応できていないニーズについて(具体的に)	
Name Color Novi — Me DVI C (Althority	
特に発達障害のある者について対応できていないニーズ	
トシのニ、ブに対応できるトンにするために必要なこと(	
上記切――人に刈心てさるようにするために必妄なこと(	具体的に)
上記のニーズに対応できるようにするために必要なこと(	具体的に)
上記の二一人に対応できるようにするために必要なこと(	具体的に)
上記の二一人に対応できるようにするために必要なこと(	具体的に)
上記のニースに対応 くさるように 9 るために必要なこと(	具体的に)
上記のニースに対応 くさるように 9 るために必要なこと(	具体的に)
上記の一一人に対心 くさるように 9 るために必要なこと(	具体的に <i>)</i>
上記の一一人に対心 くさるように 9 るために必要なこと(	具体的に <i>)</i>
	具体的に)
	具体的に)
生記のニースに対応 くさるように するために必要なこと ( 特に発達障害のある者について必要なこと	具体的に)
	具体的()
	具体的()
	具体的に)
	具体的に)
	具体的に)
	具体的に)
	具体的に)

- Ⅲ. 平成 26 年度 (平成 26 年 4 月~平成 27 年 3 月) に貴センターを利用した、18 歳以上の発達障害のある登録者についてうかがいます。
- 1. <u>発達障害の種類別に</u>平成 26 年度の<u>利用実績がある登録者の人数(18 歳以上。延べ人数でなく実人数)</u> <u>を</u>ご記入下さい。障害名が重複する場合には、主たる障害に分類して下さい。

その際、平成27年3月末(それ以前に利用終了していればその時点)で、<u>ア、発達障害の診断のあった者(うち障害者手帳注1を取得していた者)、イ、発達障害の診断はないが開示もしくは主訴注2のあった者、ウ、診断も開示も主訴もないが発達障害として専門的支援が必要と判断した者に区分して、</u>ご記入下さい。

- 把握できている範囲でご記入下さい。
- 注1 「障害者手帳」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を総称しています。

	障害のある登録者の数 6 年度の利用実績がある者)	ア 発達障害の 診断有り	うち障害者 手帳あり	イ 発達障害の 診断なし/ 関示・主訴あ り	ウ 発達障害の 診断なし/ 開示・主訴なし /要支援
広汎	性発達障害(自閉症スペクトラム障害)	人	人	人	人
	うち知的障害を伴わないもの	人	人	人	人
	うち 知的障害を伴うもの	人	人	人	人
	うち その他 (具体的に )	人	人	人	人
学習	障害	人	人	人	人
注意	欠陥多動性障害	人	人	人	人
不明(具体的	<ul><li>その他の発達障害</li><li>めに )</li></ul>	人	人	人	人
	合 計	人	人	人	人

2. 上記1の平成26年度の発達障害のある利用者について、<u>利用開始時までの状況別の人数</u>をご記入下さい。 また、そのうち26年度中に就職したことが把握できた人数もご記入下さい。

利用開始時点の状況	発達障害のある登録 者数(26年度の利 用実績がある者)	うち 26 年度中の 就職を把握した者
就労した経験がない(在学中)	人	人
就労した経験がない(学校卒業)		人
離転職の経験がある		人
在職中であるが、適応に課題がある		人
不明・その他(具体的に )		人
合 計	人	人

以下に、貴センターの名称・連絡先及び本調査にご回答いただいた方の職名・お名前をご記入下さい。なお、 調査結果のとりまとめ・発表や、調査データの保存等においては、施設名・法人名や部署名を含む個人情報が 特定されません。また、お名前については、いただいたご回答について、当方からお問い合わせする以外の目 的で使用することはございません。

センター名:	
ご住所:	
ご連絡先:(電話番号)	
(メールアドレス)	_
ご担当者:(職名)	(お名前)

◇◆◇ ご協力ありがとうございました ◇◆◇

当機構では、平成 27 年 4 月に資料シリーズ No.89「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究 一障害者就業・生活支援センターの活動に着目して一」を発行したところです(障害者職業総合センターのホームページからダウンロードできます。)。

今回の調査結果は、資料シリーズ No.89 と関連付けた分析も行った上で、平成 28 年 4 月発行予定の資料シリーズ及び平成 29 年 3 月発行予定の調査研究報告書において報告する予定です。

これら発行予定の資料シリーズ及び報告書の送付をご希望される場合は、貴センター宛てにお送りいたしますので、次の( )に〇をつけて下さい。

( )発行予定の資料シリーズ及び調査研究報告書の送付を希望する

## 発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの状況に関する調査 (地域障害者職業センター用調査票)

※回答に際しては、回答欄を拡張していただいても構いません。

※数字の選択に際しては、丸囲み数字ではなく、半角で記入していただいても構いません(例:①、②→1、2)

本調査で、「発達障害のある者」は、次のいずれかにあてはまる者とします。

- (1) 発達障害の診断を有する者
- ② 発達障害の診断はないが、本人から、学校や相談機関等で発達障害があると言われたことがある、様々な情報から発達障害を疑ったことがあるなどの内容で、相談場面で説明があった者
- I. 平成26年度に、貴センターのサービスの対象となった発達障害のある利用者についてうかがいます。
- 1. 発達障害のある利用者の「在籍及び支援利用の状況」についてうかがいます。
- 貴センターの発達障害の区分ごとの利用者について、次の(1)~(3)を、下記の【施設・事業一覧】(①~②)から選んで、記号でご記入下さい(それぞれの欄に多いものから5つまで。まれなものは除く。)
- (1)貴センターの利用開始まで在籍・利用していた施設・事業
- (2)貴センターのサービス利用と並行して在籍・利用していた施設・事業〔貴センターが紹介した施設・事業 / それ以外の施設・事業〕
- (3)貴センターのサービス利用終了後(おおむね1年後まで)に在籍・利用していた施設・事業(貴センターから支援の主体が移行した場合を含む。)[貴センターが紹介した施設・事業/それ以外の施設・事業]

#### 【施設·事業一覧】

## 〔障害者総合支援法施設、医療施設〕

- │ ①就労移行支援事業所 ②就労継続支援A型事業所 ③就労継続支援B型事業所 ④相談支援事業所
- ⑤障害者グループホーム ⑥その他福祉施設 ⑦精神科病院、精神神経科診療所 ⑧その他病院

#### [[教育:訓練機関]

- ⑨高校 ⑩特別支援学校高等部 ⑪大学、短大 ⑫その他の学校
- ③職業能力開発校 ④障害者職業能力開発校

#### [就労支援機関・障害者支援機関等]

- ⑤ハローワーク(専門援助) ⑥ハローワーク(一般) ①ジョブカフェ
- ⑱地域若者サポートステーション ⑲その他の若年就労支援機関
- ②自治体独自の支援機関(主に就労支援を行うもの)
- ②自治体独自の支援機関(主に福祉の支援を行うもの)
- ②障害者就業・生活支援センター ③発達障害者支援センター ④保健機関(精神保健センター、保健所等)

#### 〔企業、その他〕

②企業(特例子会社以外) ②特例子会社 ②その他

#### [就労支援事業]

- ②障害者委託訓練 ②ジョブコーチ支援(地域センターが行うもの)
- ③ジョブコーチ支援(地域センターが行うもの以外 ※) ③その他事業

#### 「在籍・利用なし」

②在籍・利用している施設・事業なし

③ には、企業訪問型・企業在籍型のほか、類似内容の自治体の独自事業を含みます。

#### 【回答にあたっての留意点】

〇回答は、知的障害を伴わない広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)<sup>注1</sup>のある者、知的障害を伴う広汎性発達 障害(自閉症スペクトラム障害)のある者、その他の発達障害<sup>注2</sup>のある者の別にご記入下さい。

注1: 広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)には、自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害などの診断・判断等を含みます

注2:その他の発達障害には、学習障害、注意欠陥多動性障害などの診断・判断等のほか、特定不能の発達障害の診断・判断等 を含みます

〇回答内容は、支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。

#### <記入例>

	(1)貴センターの利用開 始まで在籍・利用してい	並行して在籍 設 【下の欄それぞ	のサービス利用と ・利用していた施 ・事業  ・おに①~③のうち から5つまで】	終了後(おおすに在籍・利用し業(貴センター:が移行したな	のサービス利用 いね1年後まで) 、ていた施設・事 から支援の主体 場合を含む。) れに①~②のうち いら5つまで】
	た施設・事業 【①~②のうち多いものから らつまで】	貴センターの紹介による利用 ※貴センターが行うジョブコーチ支援(ペア支援含む。フォローアップ期間除く。)はここに記入してください。	それ以外	貴センターの紹介による利用 介による利用 ※貴センターが行うジョブコーチ支援 のうちフォローアップ支援はここに記入してください。	てれぬが
知的障害を伴わない 広汎性発達障害(自閉 症スペクトラム障害)の ある者	11, 22, 23, 25, 32	25, 26, 29, 30	11), 22), 25	(15, (2), (2), (30)	①、⑥、②、 ⑤、②

<sup>※</sup> 知的障害を伴わない広範性発達障害のある者について、障害者就業・生活支援センターや発達障害者支援センターから依頼・紹介された者(学校・企業在籍中の者を含む)等に対し、職業評価、職業準備支援や事業所での体験実習を行い、ハローワーク等での就職活動や職場定着につなげている場合

#### <回答欄>

<u> </u>					
	ら 5つまで】	まで在籍・利用してい 多いものから5つまで】		(3)貴センターのサービス利用 終了後(おおむね1年後まで) に在籍・利用していた施設・事 業(貴センターから支援の主 体が移行した場合を含む。) 【下の欄それぞれに①~②のうち 多いものから5つまで】	
		貴センターの紹 介による利用		貴センターの紹 介による利用	
	233.52	※貴センターが行 うジョブコーチ支援 (ペア支援含む。 フォローアップ期 間除く。)はここに 記入してください。	それ以外	※貴センターが行 うジョブコーチ支援 のうちフォローアッ ブ支援はここに記 入してください。	それ以外
知的障害を伴わない 広汎性発達障害(自閉 症スペクトラム障害)の ある者					
知的障害を伴う 広汎性発達障害(自閉 症スペクトラム障害)の ある者					
その他の発達障害(学 習障害、注意欠陥多動 性障害など)のある者				_	

貴センターにおいて発達障害のある者の典型的な「利用の流れ」(貴センター利用開始までどのような在籍・支援利用状況だった者が、貴センターでどのようなサービスを受け、サービス終了後どのような在籍・支援利用状況に移行しているか)のパターンや、最近の状況変化があれば、下の欄にご記入ください。

[例]発達障害者支援センターから紹介された診断のある者のうち、離転職を繰り返している者や長期失業者に対し
【て・・・を行い、・・・やハローワーク(障害者窓口)につなげることが多い。 / 大学・短大や地域若者サポートステーショ
ンから紹介された就活に困難のある学生・若年失業者に対しては、本人の意向を踏まえて・・・を行い、医療機関におしてよる診断をはいる。ローク(新春・芳年の日兄は陰害者の日)につなばることが多い。 く是 いっぱん な際者(今巻から
ける診断又はハローワーク(新卒・若年窓口又は障害者窓口)につなげることが多い。/最近では、在職者(企業から の相談、自ら問合せ)に対しても、その意向を踏まえて・・・を行い、本人や企業の担当者に対する就業上の留意点を
アドバイスすることが多くなった。etc・・・
7 1 2 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7

- 2. 発達障害のある利用者が抱えていた就労への移行や職場への適応・定着に際しての課題と、それぞれの課題のあった利用者に対して貴センターが行った支援内容についてうかがいます。
- (1) 就労への移行や職場への適応・定着に際しての課題のうち、利用者が抱えていた主なものをアースから選んで(5つまで)、記号で回答して下さい。
- (2) 利用者が抱えていた課題((1)で回答した課題)に対して、貴センターが行った支援内容を記入して下さい。なお、課題でスを選んだ場合は、課題の内容も併せてご記入下さい。

〇回答内容は、支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。

i 1
ア自分の特性の理解・受容(障害の受け入れ、自身の得意・苦手の理解、診断を受けることなど) イ就労の理解・意欲・自信(働くことの理解、就労に対する意欲・自信など) ウ作業力(就職先で求められる作業遂行能力、作業指示の理解など) エ作業態度(適切な作業態度、集中力、臨機応変さなど) オコミュニケーション(職場で必要なコミュニケーション、適切な対人態度など) カ職場のルールの遵守(就業時間の遵守など職場のルールの理解と実行) キ新たな職場への不安・緊張・ストレスコントロール ク支援を利用することへの抵抗(障害者対象の支援を利用すること、障害者手帳の取得・利用、職場での障害開示への抵抗など) ケ生活面の課題(適切な生活リズムや身だしなみなど就労に関わる生活面の課題) コ 医療面の課題(服薬の自己管理など) サ家族に関する課題(家族による障害の理解・受容など) シ職場に関する課題(職場での障害の理解・環境調整など) スその他
① 知的障害を伴わない広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者
(1)利用者が抱えていた課題
※上記ア~スから5つまで選んで記入
(2)(1)の課題に対する支援内容(課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。)
② 知的障害を伴う広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者
(1)利用者が抱えていた課題
※上記ア~スから5つまで選んで記入
(2)(1)の課題に対する支援内容(課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。)
(2)(1)の課題に対する支援内容(課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。)  ③ その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害など)のある者 (1)利用者が抱えていた課題  ※上記ア〜スから5つまで選んで記入
(2)(1)の課題に対する支援内容(課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。)  ③ その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害など)のある者 (1)利用者が抱えていた課題

3. 貴センターが発達障害のある利用者の支援を実施するにあたって、支援体制や職場や家族などの周
囲の環境の面で課題や困難があった点についてうかがいます。 書せいな一が支援を実施するにあたって課題や困難があった点について、下記。~~< の中から該当するも
貴センターが支援を実施するにあたって課題や困難があった点について、下記a~g の中から該当するものをすべて選び、記号で回答するとともに、具体的な課題や困難な点の内容(支援の内容を含む)を記載し
のを9つに送い、記号で回台9句とともに、具体的な味趣や困難な思の内谷(又接の内谷を含む)を記載して下さい。
〇回答内容は、支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握
〇回合内谷は、文援記録などに基づく厳治・網維的なものとする必要はありませんので、文援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。
a 職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい
a 職場や家族など周囲の埋解や協力を得ることが難しい
c 自施設の存在・役割等に対する局面の理解が不足している
d 自施設の支援のノウハウが不足している
e 他機関との連携にあたって役割分担や情報共有等が難しい
; f 連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している :
L g その他
① 知的障害を伴わない広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者
体制や環境の面での課題や困難な点
※上記a~gから該当するものすべて
例:〇〇や□□を行う際に、××が不足している。
② 知的障害を伴う広汎性発達障害(自閉症スペクトラム障害)のある者
体制や環境の面での課題や困難な点
※上記a~gから該当するものすべて
例:○○や□□を行う際に、××が不足している。
171. OO ( LILE 1)
l I
l I
③ その他の発達障害(学習障害、注意欠陥多動性障害)のある者
体制や環境の面での課題や困難な点
※上記a~gから該当するものすべて
例:○○や□□を行う際に、××が不足している。
沙!! 〇〇でロロを11 万麻に、ヘヘルでたしている。
l I

- Ⅱ. 発達障害のある者の就労支援における地域の関係機関との連携状況についてうかがいます。
- 1. 平成26年度に、地域の関係機関と(連携して)、発達障害のある者の就労支援に伴う情報共有等のために、個別調整会議(ケース会議)<sup>注</sup>を実施した場合、その機関を下記の①~②からすべて選んで記号で記入して下さい。

〇回答内容は、支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。

#### 〔障害者総合支援法施設、医療施設〕

- ①就労移行支援事業所 ②就労継続支援A型事業所 ③就労継続支援B型事業所 ④相談支援事業所
- ⑤障害者グループホーム ⑥その他福祉施設 ⑦精神科病院、精神神経科診療所 ⑧その他病院
- 〔教育•訓練機関〕
- ⑨高校 ⑩特別支援学校高等部 ⑪大学、短大 ⑫その他の学校
- ③職業能力開発校 ④障害者職業能力開発校
- 〔就労支援機関・障害者支援機関等〕
- ⑤ハローワーク(専門援助) ⑥ハローワーク(一般) ⑪ジョブカフェ
- ⑱地域若者サポートステーション ⑲その他の若年就労支援機関
- ②自治体独自の支援機関(主に就労支援を行うもの)
- ②自治体独自の支援機関(主に福祉の支援を行うもの)
- │ ②障害者就業・生活支援センター ②発達障害者支援センター ②保健機関(精神保健センター、保健所 【等)

[[企業、その他]

: ②企業(特例子会社以外) ②特例子会社 ②その他

発達障害のある者の就労支援に伴う 個別調整会議(ケース会議)を実施した機関

【①~②から該当するものすべて】

注:個別調整会議(ケース会議):貴センターと関係機関等が、個別のケースに関して情報共有や支援内容の調整・引継ぎを行うもの。貴センターが主催した場合、関係機関が主催して貴センターが参加した場合の両方を含む。

2. 平成26年度に、上記1以外で、貴センターが発達障害のある者に関し、(1)関係機関に対して支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供(※)や研修を実施したこと、又は、(2)関係機関からこれらを受けたことがありましたか。上記の①~②から該当する機関をすべて選んで記号で記入して下さい。

※ 一般的な知識・ノウハウのほか、個別的なケースに関するものも含みます。また、電話・メール等による場合も含みます。

(1)(当該機関に対して)発達障害者への支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施したことがある機関 【①~②から該当するものすべて】	
(2)(当該機関から)発達障害者への支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関	
【①~②から該当するものすべて】	

3. 貴センターを含む地域の就労支援ネットワークの状況についてお聞きします。
(1)貴センターを含む地域の就労支援ネットワークでは、発達障害のある者の就労支援に関するニーズに対応できているとお考えですか。次のうち最も近いものを選んで、回答欄に番号を記入して下さい。

1 十分に対応できている
2 概ね対応できている
3 あまり対応できていない
4 対応できていない

<回答欄>

(2)(1)で2~4のいずれかと回答いただいた方にお聞きします。発達障害のある者のどのような就労支援のニーズに十分対応できていないか、今後、十分対応できるようにするためにはどのようなことが必要か、ご記入下さい。
対応できていないニーズについて(具体的に)

上記のニーズに対応できるようにするために必要なこと(具体的に)

上記の二一人に対応できるようにするために必要なこと(具体的に)

◆◆◆ ご協力ありがとうございました ◆◆◆

## 無効回答の判断基準の概要

回答形式		基準				
・該当する選択肢を	・複数の選択肢が回答されている場合は無効回答とした。					
1つ回答する						
・該当する選択肢を	・指定する回答数を超えて回答されていた場合(例:「多いもの5つまで」という制限に対し7つ回答					
指定する個数まで	,,	。ただし、選択肢が記号の順番とは異なる形で回答されているもの				
回答する	については(例: ⑨③⑦①②⑤⑧、ア・カ・キ・ウ・エ・オ・ク)、回答内容に優先順位があると推定されることから、指定する数までの回答を有効回答とした(例: ⑨③⑦①②、ア・カ・キ・ウ・エ)。  ・調査票では、障害の種類別に、同一の質問に回答する設問では、回答者の負荷の軽減のために、利用者が少なかった(0人~2人)障害区分については、回答する必要がないことを指示している。この場合、空欄部は、利用者が少ないために回答されていないのか(無効回答となる)、当該選択肢が該当しないために回答されていないのか(例: 利用者への支援体制の課題は特にない→有効回答となる)判断がつきかねる。そのため、回答機関にその障害の種類の利用者の在籍が確認されない場合は(例:「知的障害を伴わない自閉症スペクトラム障害のある利用者」に関する設問には全て回答していない)、空欄部は無効回答として取り扱った。なお、利用者の在籍が確認される場合でも、全ての障害の種類についての回答が空欄であった場合は、回答の意思を確認できないと判断し無効回答とした。					
	【基準を適用した調査内容】					
	・利用者の状況…「就労への移行・職場への適応に際しての課題」					
	・利用者への支援状況…「利用者への支援内容」「利用者への支援体制の課題」					
	・関係機関との連携状況…「利用者					
・該当する数を記入する	<ul> <li>・障害の種類別に、利用者の診断状況別の人数を記入する設問では、利用者が在籍しない場合に 0人と記入されているものと、空欄のままにされているものがみられた。その場合、合計欄の数を参考としつつ、空欄部は原則として 0人として計上した。ただし、合計欄の数と内訳の数の合計が大きくかけ離れている場合 (例:合計欄の数…100人、知的障害を伴わない利用者の数…10人、知的障害を伴う利用者の数…3人、他の項目は空欄)は、整合性が確認できないことから無効回答とした。</li> <li>・合計欄の数と内訳の数の合計が合致しない場合、許容範囲内の計算ミスであると判断された場合には、内訳の数の合計を真の値として採用した(例:合計…105人、内訳の数の合計…104人→内訳の数の合計を合計値として採用)。</li> <li>・分析によって、必要なデータが異なる。そのため、分析ごとに有効回答数が異なっている。</li> </ul>					
	全利用者の総数 (年齢別の総数の合計)	発達障害者支援センターについては、18 歳未満の利用者数と 18 歳以上の利用者数の 2 つが揃っている場合				
	利用者の診断状況	「診断あり」「診断なし/開示・主訴あり」「診断なし/開示主訴なし」に該当する利用者の数の3つが揃っている場合				
	利用者の手帳の所持状況	利用者の総数と手帳保持者の数の2つが揃っている場合				
	「新規利用者の数」 種類・年齢・診断の有無・手帳の有無別の人数」					

### ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、 下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

http://www.nivr.jeed.go.jp/

### 著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めております。その際は下記までご連絡ください。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるとき も、ご連絡ください。

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 135

発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究 - 発達障害者支援法施行後10年を迎えて-

編集・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 FAX 043-297-9057

発 行 日 2017年3月

印刷·製本 情報印刷株式会社