

## 第Ⅱ部

### ヒアリング調査からみた 支援体制の現状と今後の展望

# 第1章 若年就労支援機関を中心とした支援体制

……ヒアリング調査からの知見……

## 第1節 調査の概要

### 1. 調査の考え方

進路先未決定で高等教育機関を卒業する（卒業した）発達障害者が就職活動を行う際、支援機関を利用する場合であれば、利用可能性の高い機関はハローワーク（一般窓口）、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション等、いわゆる若年就労支援機関となる。こうした支援機関は、利用対象に「障害者」を掲げない機関であることが多い。発達障害を開示せずに“一般扱い”で就職を目指す場合には、特に、これらの就労支援機関を利用することになる。

第I部第1章においては、若年就労支援機関（新卒応援ハローワーク、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、地域若者サポートステーション、ジョブカフェ）を対象とした調査の結果から、発達障害の有無とは別に、要支援者に共通した課題があること、しかしながら具体的な支援メニューについてはそれぞれの機関の特徴があること等を明らかにしてきた。また、高等教育機関等を対象とした調査の結果からは、在学中から就労支援機関に関する情報提供や並行利用を検討するなど、就労支援機関に「つなぐ」支援の必要性が示された。しかし、いずれの機関においても職業リハビリテーションとの連携については課題が大きい現状があることを明らかにした。

また、第I部2章においては、職業リハビリテーション機関を対象とした調査の結果から、専門支援機関である障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターを利用する発達障害のある若者の利用経路を明らかにすることを通して、若年支援機関との連携の現状を明らかにしてきた。職業リハビリテーション機関側からみても、若年就労機関との連携については課題が大きい現状があることが示された。

これらの調査は、各機関の利用者層、支援内容の特徴、関係機関の連携の実態を量的側面から明らかにしたものである。また、機関・部署によって役割や機能の内実は様々であること、地域における社会資源整備状況とも関連があること、等を明らかにした。しかしながら、連携体制・支援体制の詳細を把握するまでには至っていない。

若年就労支援機関や高等教育機関等が情報を共有して役割を分担することや、機関連携のあり方、専門的支援機関の利用可能性等について検討することのためには、一般の若年就労支援機関を利用する発達障害のある若者への就職支援の実態、地域独自の支援体制・就労支援機関間の連携の現状についてさらに詳細に把握する必要がある。

そこで、第II部第1章においては、若年就労支援機関を中心にした、“発達障害のある若者”のための支援体制や関係機関の役割・機能の実態、職業リハビリテーション機関との連携等についてさらに検討を深めることを目的として、若年者就労支援機関を対象としたヒアリング調査を実施した。

調査にあたっては、新卒応援ハローワーク、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、ジョブカフェや地域若者サポートステーション等を対象として、各就労支援機関の現状を把握することで、関係機関の連携や役割・機能の分担等を整理することとした。

ヒアリング調査の結果を取りまとめるにあたり、①調査対象機関の役割・機能、②地域の関係機関（就労支援機関・医療機関・相談支援機関・職業リハビリテーション機関等）間の連携及び支援体制の現状、③職業リハビリテーション機関利用による専門的支援への移行状況を中心に整理する。さらに、調査結果への考

察として、地域の関係機関における社会資源としての機能の可能性および、発達障害のある若者の就労支援のための地域連携の可能性について検討する。

## 2. 調査方法

### (1) 調査対象および選定基準

調査対象は、「若年者就労支援機関における発達障害のある若者の就労支援の課題に関する調査（第Ⅰ部第1章）」の回答により、ヒアリング調査への協力について了解が得られた機関のうち、以下の①～③に着目して依頼することとした。

- ① コミュニケーションに課題のある者や発達障害のある者等の利用実績
- ② 利用者に対する就労支援・コミュニケーション支援等の実績
- ③ 地域の関係機関との連携

また、その際には、各機関の地域内での連携・支援体制や役割等の現状を把握する観点から、地域ごとに2～3機関を選定するよう考慮した。

この結果、対象機関は「新卒応援プログラム実施ハローワーク」2所、「若年コミュニケーション能力要支援就職プログラム実施ハローワーク」4所、「地域若者サポートステーション」4所、「ジョブカフェ」2所の計12所を選定した（表1-1-1）。

各機関の調査協力者は上記調査の回答者であり、発達障害者の相談・支援に携わっている立場であるが、機関により職名は異なっている。

表 1-1-1 調査対象機関の概要

機関	事業名	仮称	調査協力者
ハローワーク	若者コミュニケーション能力要支援者就職プログラム	A ハローワーク	就職支援ナビゲーター
		B ハローワーク	就職支援ナビゲーター
		C ハローワーク	就職支援ナビゲーター
		D ハローワーク	就職支援ナビゲーター
	新卒応援プログラム	E 新卒応援ハローワーク	主幹
		F 新卒応援ハローワーク	就職促進指導官
特定非営利活動法人、社会福祉法人等	地域若者サポートステーション	G 地域若者サポートステーション	統括コーディネーター
		H 地域若者サポートステーション	統括コーディネーター
		I 地域若者サポートステーション	臨床心理士
		J 地域若者サポートステーション	統括コーディネーター
都道府県所管の若者就職支援センター	ジョブカフェ	K ジョブカフェ	臨床心理士
		L ジョブカフェ	キャリアカウンセラー

(2) 調査期間：平成23年6月～平成24年7月

(3) 調査方法：調査者2名の現地訪問によるヒアリング調査を実施。「(4) 調査内容」を枠組みとした半構造化面接を行った。後に音声記録を情報整理に使用することについて承諾を得たうえで、内容をICレコーダーに記録した。

(4) 調査内容：利用者の状況（発達障害のある若者の診断・手帳取得・障害開示・障害理解・利用経路）  
機関における支援の現状と課題（個別相談、プログラム、研修、検査実施状況等）  
関係機関等との連携の現状

第2節～第4節では、若年就労支援機関によって異なる連携・支援体制の特徴を検討する観点から、「就職支援ナビゲーターを中心とした連携体制」、「新卒応援ハローワークを中心とした連携体制」、「課題解決のための連携体制」として対象機関を再構成し、機関の窓口機能、利用者状況、相談支援体制、連携状況について整理することとする。

## 第2節 就職支援ナビゲーターを中心とした連携体制

### ……ナビゲーターの配置と支援に関する検討……

厚生労働省は平成19年度から「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」として、「就職ナビゲーター」（平成19年当時は就職チューター）を一部のハローワークに配置している。このプログラムは、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関に紹介するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者についてはきめ細やかな個別相談、支援を実施するものである。また、「若年者就労支援機関における発達障害のある若者の就労支援の課題に関する調査（第1部第1章参照）」の結果からは、発達障害の診断がある者、発達障害の疑いがある者の把握において、他機関・部署よりも多い実態が明らかとなっており、プログラムの趣旨を反映しているとみることができる。

平成23年度は全国57所のハローワークに就職支援ナビゲーター（以下、ナビゲーターという）が配置されているが、「若年者就労支援機関における発達障害のある若者の就労支援の課題に関する調査（第1部第1章参照）」の結果からは、ハローワークによっては配置部署や通称等について利用者の利用可能性を配慮・工夫した実態があることが明らかとなった。

そこで第2節では、ナビゲーターを「一般窓口」または「障害者窓口」に配置するハローワークそれぞれの事例をとり上げ、各機関の連携体制の現状について整理し、その特徴を明らかにすることとする。

#### 1. 一般窓口にナビゲーターを配置する A ハローワークの支援体制

##### (1) 一般窓口に配置された就職支援ナビゲーターの支援

A ハローワークでは、34歳以下（ヒアリング当時）を対象とした若年相談窓口及び大卒・高卒・中卒を対象とした新卒窓口において一般の若年者の相談を行っている。このうち、「若年相談窓口」にナビゲーターが1名配置されている。ナビゲーターは一般の若年窓口担当として相談を行う傍ら、発達障害の疑いやコミュニケーションの課題があると思われる利用者については、要支援者として対応することとしている。

他の若年担当者や新卒応援窓口・専門援助窓口担当者が要支援者に該当するような課題のある利用者を受け付けた場合は、ナビゲーターに誘導・紹介される。さらに、外部機関からは地域若者サポートステーション、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターなどからナビゲーターに対して直接に誘導・紹介されるケースもある。

一般の若年窓口にナビゲーターが配置されるメリットとしては、「“障害”の看板が掛かっていない窓口を利用する“課題のある人”を見出しやすい」という利用者に対する支援提供の適時性と、「専門知識のない相談員にとってはナビゲーターに誘導しやすい、対応方法を学べる」という組織・職員に対する役割の明確化がある。その一方で課題とされていたのは、ナビゲーターが一般の利用者に対応する部署に配置されていることから、要支援者に特化した機敏な動きが取りづらい点であった。

相談に関する環境面の問題としては、各々の窓口が薄い衝立で仕切られているのみであることから、騒音

・視線が気になりやすい要支援者にとって、対応が必要となる点があげられた。現状での対応策としては、専門援助部門の個別相談ブースを利用するなどして配慮している。

## (2) 利用者の状況

若年窓口の利用者数は1日に10～20名（新規・再相談含む）であり、ハローワーク利用者全体の40～45%を占める。ナビゲーターが担当する要支援の新規利用者は月平均1.6人（ヒアリング実施時点）であった。

表1-2-1に、ナビゲーターが担当・把握した発達障害に関する新規利用者の診断・手帳取得状況を示した。平成23年度の半年間の利用者は、計10人、うち、診断・障害者手帳所持者は1名、診断はあるが手帳のない者が4名、ナビゲーターによる「発達障害の疑い」は5名、「発達障害の有無は判断しかねる」は4名であった。ナビゲーターが受け付けた時点で手帳を所持している者は少なく、“診断あり”または“発達障害の疑いあり”の状態にある者が多数を占めていることがわかる。

表 1-2-1 発達障害に関する利用者内訳（半年間の新規利用者）

	計	発達障害の診断あり				発達障害の疑いあり		発達障害の有無は判断しかねる
		精神障害者 保健福祉手帳	療育手帳	手帳なし	手帳不明	主訴あり	主訴なし	
Aハローワーク	10	1		4		1	4	4

※若年就労支援機関調査の結果

表1-2-2には、新規利用者の初回来所時点での主な課題を示した。ナビゲーターや他部署の相談担当者が気になる者として対応している利用者の多くは、“障害の気づきがない”、“診断を否認して若年窓口を利用する”、といった障害認識・障害受容の問題を抱えていた。同時に、診断はあるが手帳取得を望まない場合や、専門支援への紹介を望まないといった、障害受容の問題を背景とする制度やサービスの利用拒否の問題を有していた。このため、相談が継続されにくい者がいる一方で、問題が解決されないまま相談だけが長期化している者もいる。

表 1-2-2 新規利用者の窓口来所時点での主な課題

障害認識・障害受容の問題	障害の気づきがない。診断を否認して若年窓口を利用する。
手帳取得・障害者雇用の拒否	診断はあるが手帳取得を望まない。 手帳は取得済みだが専門支援機関への紹介を望まない。
支援利用に関する課題	継続的支援に乗りにくい。 一般就職（障害非開示）で苦労を経験している。
職場での問題	二次障害（精神的不安定）によって就職がより困難。 職場でのコミュニケーションにおいて本人の努力だけでは限界がある。

## (3) A ハローワークと地域の支援機関の連携

要支援者の相談を通して、地域の関係機関を紹介することにより、課題の整理や問題解決を図ったケースへの対応に基づき、要支援者の関係機関利用経路を模式図（図1-2-1）で表した。

以下では、ナビゲーターへの要支援者の紹介、ナビゲーターから支援機関へ誘導・紹介した要支援者の動き等、A ハローワークを中心とした利用者の流れとともに各機関の役割や連携の現状について整理する。

### ① ナビゲーターへの紹介経路と期待される対応

要支援者のナビゲーターへの紹介経路（図1-2-1 実線矢印）については、ハローワーク内の他部署経由

と外部機関経由の2通りがあった。内部では新卒応援・若年窓口以外に専門援助窓口からの紹介があり、専門援助からの紹介の場合には、診断・手帳はあるものの希望する職種が障害者枠ではなかなか見つからないといった要支援者が多かった。

一方、外部機関経由の要支援者については、診断・手帳のない者の紹介が多いために、個々の相談に時間がかかっている現状が生まれていた。職業カウンセリングセンター（図脚注参照）からの紹介については、知的障害・精神障害・発達障害等の疑いのある者が多く、初回利用時点では手帳取得に至っていない利用者が多かった。また、地域若者サポートステーションからは、紹介数は多いものの、発達障害に限らずその周辺の層である“コミュニケーションに課題のある者”、“障害有無不明”、“手帳なし”の者が多く、精神的に不安定な状態の者もみられた。さらに、発達障害者支援センターや市の就業生活支援センターからは手帳申請・取得までの期間に職業相談や職業紹介について依頼が多いという特徴があった。若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムを担当するナビゲーターへの期待は大きいとみることができる。

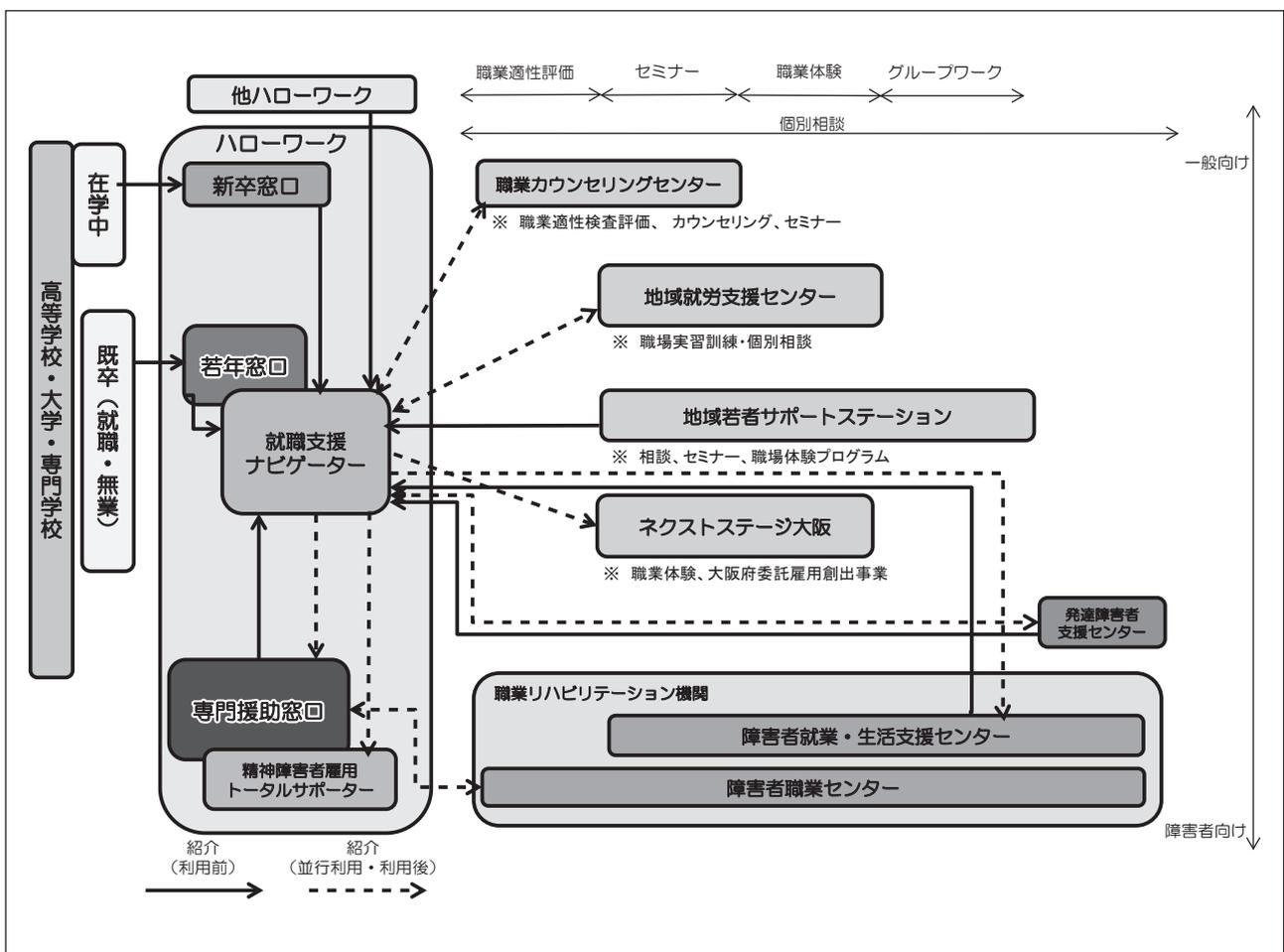


図 1-2-1 A ハローワークからみた要支援者の利用経路

- ※ 職業カウンセリングセンター：大阪府総合労働事務所による職業相談施設である。個別相談、適性検査、職業適性セミナー等、様々な事業を行っている。
- ※ ネクストステージ大阪 大阪府委託雇用創出事業：地域活動の企画、運営マネジメント、業務と企業での就労体験等を通して事業終了後の就職をめざす発達障害者を対象とした雇用創出基金事業。
- ※ 診断については、障害者就業・生活支援センターの並行利用により医療機関につながったケースが1件あり。

## ② 他機関への紹介

障害受容や自己理解に課題のある要支援者が多いため、ナビゲーターの相談だけではなく、必要に応じて他機関に紹介することで対応が図られている現状も明らかとなった（図 1-2-1 点線矢印）。職業カウンセリングセンターは広く一般府民を対象とした職業相談施設であるが、職業適性検査等の神経心理学的検査の実施とフィードバックを通して本人の特性を明らかにすることができる機関と位置づけられている。発達に課題がある者・障害に抵抗がある者を紹介しやすく、障害理解を深め、支援利用の幅を広げる機会を提供するうえで、重要な役割を果たしていた（第Ⅱ部第3章第3節参照）。

一方、職場実習や職業訓練の場としての紹介先は、地域就労支援センター、ネクストステージ大阪（第Ⅱ部第3章第2節参照）である。地域就労支援センターではニートやひきこもりを中心に、ネクストステージ大阪では発達障害者を対象に就労支援を行っている。個別相談のみならず職場実習訓練、自助グループ活動など、様々なメニューへの参加についてはハローワークの相談と並行して利用されていた。

## ③ 専門支援窓口・職業リハビリテーション機関との連携

ナビゲーターは、若年窓口で相談を進めることとしているが、要支援者の気持ちの揺れ・迷いがある場合には、相談を進めつつも専門援助で求人を見てもらうなど、若年窓口と専門援助窓口の両方を利用しながら対応することが必要となる場合もある。結果的に要支援者が手帳を取得した段階で、専門援助窓口に紹介することとなる。

なお、発達障害の診断や障害者手帳の取得を検討している者については、手続き等のため他の機関に同行することについては、本人の生活面の相談や福祉サービス利用の支援に動ける機関として障害者就業・生活支援センターへ紹介することが多い。

## 2. 専門援助窓口ナビゲーターを配置する B ハローワークの支援体制

### （1）専門援助窓口配置された就職支援ナビゲーターの支援

B ハローワークでは、現在、ナビゲーターを障害者窓口で1名配置している。ただし、平成22年度までは一般若年窓口への配置であった。このときには、窓口利用者の発達障害の認識・受容の有無の割合が相半ばしており、受容のない人の相談に時間を要することが課題となっていた。また、コミュニケーションが難しい、精神的不安定がある、ひきこもり等、継続的な相談が行えないケースが多かった。

障害者窓口においては、既に診断を受けた者や手帳を所持している者の割合が増加したことから、障害受容のための支援に多くの時間をかけることなく相談を進めることが可能となっている。また、利用者の就職に対するモチベーションは全般的に高く、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターに直接紹介することが容易となっている。

### （2）利用者の状況

B ハローワークにおける障害者の新規登録数は、身体障害者107名、知的障害者34名、精神障害者59名、その他の障害者1名であった（平成22年度統計による）。

表1-2-3には、ナビゲーターが担当・把握した発達障害に関する新規利用者の診断・手帳取得状況を示した。平成23年度の半年間の利用者は計16人、うち精神障害者保健福祉手帳所持者は4名、療育手帳所持者は1名、「診断はあるが手帳は持っていない」は11名、「発達障害の疑いあり・主訴あり」は5名、「発達障害の疑いあり・主訴なし」は11名、「発達障害の有無は判断しかねる」は2名、であった。ナビゲーターが

障害者窓口で受け付けた約半数の利用者に診断があり、手帳を所持している者も少なくない。一方で、“発達障害の疑いあり”の状態にある者も半数を占めていることがわかる。

表 1-2-3 発達障害に関する利用者内訳（半年間の新規利用者）

	計	発達障害の診断あり				発達障害の疑いあり		発達障害の有無は判断しかねる
		精神障害者保健福祉手帳	療育手帳	手帳なし	手帳不明	主訴あり	主訴なし	
B/ハローワーク	16	4	1	11		5	11	2

※若年就労支援機関調査の結果

表 1-2-4 に、一般若年窓口と障害者窓口の双方に配置された経験を有するナビゲーターが指摘する「新規利用者の初回来所時点での主な課題」を示した。障害認識・障害受容の観点からは、一般若年窓口利用者において約半数が“障害の受容がない”状態にあること、障害者窓口においては診断を受け、既に手帳を持っている者もあることから“障害の認識や自覚がある者が多い”といった状況の違いがある。

各々の窓口の利用者の状況によって優先される課題は異なっており、一般若年窓口では“継続的に相談を行うこと”が課題となり、利用者の障害認識・障害受容に力点が置かれていた。また、障害者窓口では、利用者の自己理解の問題が達成されたため、企業側に対する発達障害や障害者雇用に関する理解促進が主な課題としてあげられた。

表 1-2-4 新規利用者の窓口来所時点での主な課題

	一般若年窓口	障害者窓口
障害認識・障害受容の問題	認識のある人と無い人は半々の割合。受容の無い人には受容を促すところから相談を開始することになると、支援の継続が難しいこともある。	診断を既に受けている者、自分自身で疑いを持っている者が多い。 何かしら障害について自覚しているところから相談を開始できる。
手帳取得・障害者雇用の拒否		既に手帳を所持している者が多く、就職へのモチベーションは高い。
支援利用に関する課題	継続的に相談に来る人が少なく、1・2回で終了するケースが7～8割。 診断も手帳もなく、成功経験が少ないので、モチベーションが落ちやすい。	
職場での問題		発達障害や精神障害を開示すると、会社側が警戒する場合があります、会社側の理解を得ることが難しい。
優先課題	相談に継続して来ること。専門支援に至るまでに途切れないこと。	企業に障害者雇用のメリットを理解してもらうこと。

### （3）B ハローワークと地域の支援機関の連携

障害者窓口における利用者は、既に障害の受容や自己理解が進んでいる者、診断のある者、障害者手帳を取得した者が多く、一般若年窓口の要支援者に比して就職意欲や準備について理解が進んでいる者が多い。このため、専門支援機関に紹介・連携する場合でも、容易に紹介できることが多い。

要支援者がどのような関係機関を利用しているかについて、図 1-2-2 の模式図で表した。以下では、ナビゲーターへの要支援者の紹介、ナビゲーターから支援機関へ紹介した要支援者の動き等、B ハローワークを中心とした利用者の流れとともに各機関の役割や連携の現状について整理する。

#### ① ナビゲーターへの紹介経路と利用者の特徴

ナビゲーターへの利用者の紹介経路（図 1-2-2 実線矢印）については、ハローワーク内部の若年窓口お

よび専門援助窓口からの紹介が中心である。若年窓口からは、相談を続けていく中で徐々に自己受容が進み専門援助の窓口で相談の場を移した者や、その後も継続的に障害者専門援助で支援を受けている者がいる。外部機関経由としては職業訓練校からの紹介があり、ナビゲーターが対応する場合もある。

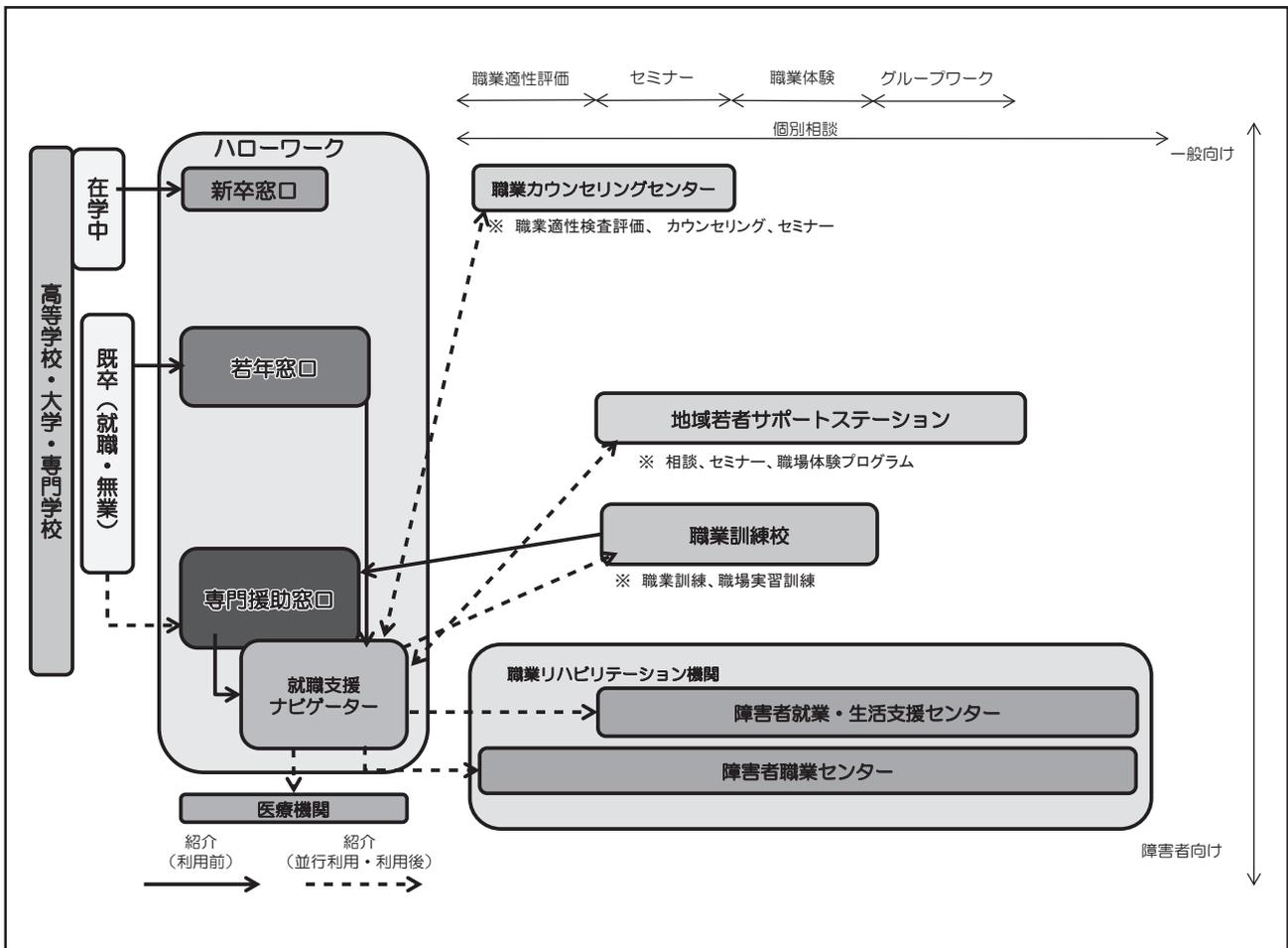


図 1-2-2 B ハローワークからみた要支援者の利用経路

※ 地域若者サポートステーション：障害者手帳がなくても利用できること、本人が納得して行きやすい場所であること等により、体験内容（パソコン・ビジネスマナー・自己紹介セミナー等）を説明して自主的な参加を促している。

※ 職業訓練校：発達障害者向けの支援を実施している。名刺の渡し方・受け取り方、上司への報告等、体験的プログラムがある。職業訓練校からハローワークへの紹介と連絡がある。

## ② 他機関への紹介

相談当初から自分自身の発達障害を疑っている者については、医療機関「心の健康センター」を紹介し、判定・診断をしてもらうこととしている。

また、職業選択に迷いがあり、支援を必要とするが手帳を持っていない者については、職業カウンセリングセンターを紹介することがある。職業適性検査の結果により、支援の必要性を指摘してもらうこともあれば、ナビゲーターとの相談の場に戻った際に、検査結果から「発達障害」の説明をすることもある。

一方、窓口での個別相談のみで解決することが難しいケースも多いことから、就職準備のための経験・訓練を行える場所として、地域若者サポートステーションを紹介することもある。ただし、他機関での支援利

用の必要性を理解することそのものが困難な者が多く、紹介をしても利用に至らないケースもある。

職業訓練校については、発達障害を対象とした職業訓練・支援を行っていることから、実際のトレーニングや訓練を要すると判断された者については紹介する場合がある。

### ③ 職業リハビリテーション機関との連携

職業適性についての理解は十分ではないながら、自らが発達障害の特性を疑っている要支援者については、地域障害者職業センターの職業評価の利用を希望した利用者を地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターに「つないだ」ケースもあった。ただし、職業リハビリテーション機関へ短期間で紹介したケースは多くはない。ナビゲーターの担当する多くの要支援者が1回2回の相談で中断し、もしくは終了してしまう場合を考えると、利用者全体では職業リハビリテーション機関に紹介されたケースは稀であると見ることができる。

また、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターといった、機関名に“障害”があることで利用に拒否感や嫌悪感を持つ要支援者（親）もいる。専門支援機関につなげるため、時間をかけて障害受容や自己理解を促しつつ相談を継続している。

## 第3節 新卒応援ハローワークを中心とした連携体制

### ……教育との連携に関する検討……

厳しい就職環境、雇用情勢が見込まれる中、新卒者・若年者対策を強化するためにワンストップサービスとしてハローワークで実施されている事業が「新卒応援プログラム」である。サービスの対象は大学等の卒業年次に在学、既卒3年以内の卒業生および新卒応援ハローワークでの支援を希望する高校生および既卒者である。

全国の新卒応援プログラム実施ハローワークでは、利用者については、原則として新規学卒就職者の範囲とその拡大として想定しているが、「若年者就労支援機関における発達障害のある若者の就労支援の課題に関する調査（第I部第1章参照）」の結果からは、発達障害の診断がある者、発達障害の疑いがある者の利用の実態が明らかとなっている。

そこで、第3節では、発達障害のある若者のための新卒応援ハローワークを中心とした連携体制の現状について事例をもとに整理する。なお、「新卒応援」との連携では、「就労支援機関」との連携のみならず、学校から職業への円滑な移行を視野に入れた「学校」との連携事例をそれぞれとり上げることにした。

#### 1. ワンストップ サービスにおける機関連携(EハローワークとK若者職業支援センター(ジョブカフェ)) ……学卒障害者（障害者手帳を有する学生）の把握に基づく支援……

Eハローワークは、就職総合支援施設に設置されている。同施設には県の運営する「K若者職業支援センター」を併設していることから、各窓口の利用者の利用状況や施設内での各機関の役割分担に着目することとし、以下では新卒応援ハローワークを中心とした連携の実態について整理する。

##### (1) Eハローワークにおける相談体制

Eハローワークは、新卒窓口として原則的に対象者を県内全域の学生、既卒者（3年以内）、若者・企業としている（現実的には40歳未満の求職者まで対応している：ヒアリング当時）。窓口には相談員（ジョブ

サポーター)を配置し、職業相談・職業紹介、求人情報の提供などを行っている。

また、障害者手帳を所持する新規学卒者の利用については、新卒応援ハローワークに事前登録がある者が中心となっている。事前登録は、県内全大学を対象に行われる県の調査により、障害者手帳を所持する学生を把握する(ただし、障害のある学生が大学によって全て把握されているわけではない)ことで、ハローワークが大学に対して面接会の周知を行い、参加のあった学生をEハローワークに登録するという手続きにより、窓口利用につなげている。この場合、利用者は“学卒障害者”として登録され、すでに学生生活や日常生活の面から事前相談を受けた上で、面接会に参加するという経路をたどることになる。

学卒障害者以外の手帳のない者については、一般の大学生として来所することとなる。窓口に来た段階では事前情報は十分でなく、本人の自覚の有無を含めて“発達障害の疑い”といった者や、診断はあるが手帳は無いといった者の利用にあたる。ただし、相談員の専門性の問題から、発達障害が疑われる場合は、県内の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に紹介するという対応を行っている。

## (2) 総合支援施設における利用者の状況

表 1-3-1 には、“E ハローワーク” および併設する“K 若者職業支援センター”における発達障害のある新規利用者数を示した。

平成 23 年度の E ハローワークにおける新規登録者数は、一月あたり新卒者 393 人、既卒者 177 人(4 月～11 月の新卒者 3148 人、既卒者 1419 人)である。このうち、身体障害者手帳、知的障害手帳、精神障害者保健福祉手帳を持つ利用者は一月あたり約 18 名(4 月～11 月の利用者数約 150 名)である。

E ハローワークでは、発達障害の診断のある者が 11 名、このうち精神障害者保健福祉手帳所持者が 6 名、療育手帳所持者が 4 名、未所持の者は 1 名であった。また、「発達障害の疑いあり・主訴なし」は 2 名であった。なお、コミュニケーション等の課題を抱える者は約 90 名であった。

一方、K 若者職業支援センターの新規利用者は半年で 456 名(一月平均 76 名)、このうち課題があるとみられているのは 34 名程度である。内訳を見ていくと、発達障害の診断のある新規利用者が 20 名、このうち精神障害者保健福祉手帳所持者が 6 名、療育手帳所持者が 1 名、手帳のない者が 13 名であった。また、発達障害の疑いあり・主訴ありは 5 名、主訴なしが 9 名であった。

利用者全体に占める「発達障害の診断のある者」の割合は、併設の K 若者職業支援センターにおいて高いことがわかる。また、診断あり・手帳なしとして把握されている人数は K 若者職業支援センターにおいて多い。

表 1-3-1 発達障害に関する利用者内訳(半年間の新規利用者)

	計	発達障害の診断あり				発達障害の疑いあり		発達障害の有無は判断しかねる
		精神障害者保健福祉手帳	療育手帳	手帳なし	手帳不明	主訴あり	主訴なし	
Eハローワーク	90	6	4	1			2	
K若者職業支援センター	34	6	1	13		5	9	

※若年就労支援機関調査の結果およびヒアリング調査による内訳数

表 1-3-2 には、新規利用者の初回来所時点での主な課題として指摘された事項について、E ハローワークと K 若者職業支援センターの現状を示した。

E ハローワークの利用者層については、既に“学卒障害者”として登録されている「手帳取得済み」グループと、それ以外の「手帳なし・発達障害の疑いあり」グループ各々の課題について示した。また、K 若者職業支援

センターにおいては、手帳の有無で区分することなく、広く一般の若年者を対象として支援事業が実施されていることから、発達障害のある者、疑われる者については「手帳なし・発達障害の疑い」を一群としてとして課題をまとめた。

表 1-3-2 新規利用者の窓口来所時点での主な課題・対応

利用者層	E ハローワーク		K 若者職業支援センター
	手帳取得済み	手帳なし・発達障害の疑い	手帳なし・発達障害の疑い
障害認識・障害受容の問題	診断があり手帳は取得しても、障害受容に結びつくケースは少ない。障害受容していても、自身の特性はわからない。	過去に指摘された経験はある（大学側はこのことについて把握していない）。 自覚や主訴を持つ者もいる。	窓口来所時点では障害の認識は無いが、就職がうまくいかずに社会で生きにくさを感じている、二次障害があるということで「何か変である」という自覚がある。
手帳取得・障害者雇用の拒否	本人・親ともに、一般での雇用を希望する。訓練を望まない者が多い。 障害者窓口の利用・障害者雇用を望まないで学生一般として来所する者が多い。	発達障害を自身で疑っている段階。手帳取得や障害者雇用・支援利用の検討といった選択段階には至らない。	就職において手帳を持つか、持たないか（障害者雇用か・一般か）で迷う人はいる。 本人が手帳を使わずに就職したい場合は一般で受けてもらうが、うまくいくケースは少ない。
支援利用に関する課題・対応	卒業時点で訓練の経験がない。支援を提案しても本人・親が反対する。地域障害者職業センターの訓練利用は難しい。 卒業までの内定にこだわり、一般での就職活動を行う。		いきなり“障害”という言葉を出さずに、まずは特性把握を行うことで、本人の自己理解とそれまでの状況に対する納得へ導く。
職場での問題	発達障害者を障害者雇用で採用し、指導・配置に苦労している企業があるが、企業機密等の理由から外部支援機関の介入を好まない。 ハローワークでの対応には限界がある。	発達障害の疑いのある者についての配置、業務の相談を企業からされても、ハローワークで評価・対応が難しい。	一般就職をして働き出してから苦手な部分が顕在化する。それで手帳による就職を考え始める。
優先課題	本人の状態の把握にとっても時間がかかる。また、登録だけで顔を出さない学生について、紹介がしにくい。個人情報の問題もあり学校と協力しにくい。	相談員では見極めが難しい。疑いがある場合は就職支援ナビゲーターにつなげるか、発達障害者支援センターにリファーする。	経験を丁寧に聞き取り、出来たことや、本人の考えから自己PRを作ってしまう。企業研究と一緒にやっていく中で、自己分析を行う。

障害認識・障害受容の観点からは、E ハローワークにおいては、手帳を取得していても“障害受容がない”といったケースや、受容していても“自身の特性がわからない”というケースの問題が指摘された。また、「手帳なし・発達障害の疑い」の者については、障害の自覚や主訴がある、過去に障害を指摘された経験はあるという状況にある場合もあった。一方、K 若者職業支援センターの利用者においては、就職でうまくいかない、生きにくさを感じていることなどから障害を疑う、という状態のケースが指摘された。

手帳取得や障害者雇用の拒否については、いずれの機関においても解決に時間を要する課題となっている。つまり、本人（親を含む場合もある）が一般雇用を希望する場合、就職での失敗が積み重なってしまうものの、障害者枠での就職に切り替えるという意向になるには、多くの時間を要しているという点は、両機関に共通している。しかしながら、K 若者職業支援センターでは、本人が希望する限りは一般雇用で就職してもらい、挫折・失敗経験が重なることで障害者枠での雇用に目を向けられるまで相談を続けるという支援が臨床心理士により行われていた。

支援利用に関する課題・対応では、E ハローワークで一般就職へのこだわりから支援の利用が進まないことが課題となっている一方、K 若者職業支援センターでは、いきなり本人に“障害”というキーワードを出すのではなく、客観的評価の実施による特性把握などを着実に進めることで本人の自己理解の深化にかかる支援を優先していた。このことで、相談の時間については長期間を必要とするものの、着実に専門支援の利用につなげる支援方法のひとつとなっていた。

手帳を取得し、障害者雇用で就職した者についても支援の課題は多く、E ハローワークでは企業への介入・対応の限界を感じている。一方、K 若者職業支援センターでは、あえて一般就職を経験することで苦手な部分を自覚させる機会と捉え、本人が障害者雇用での就職を検討するためのきっかけとして捉えている点では、役割や支援方法の異なる機関が隣接しているといえる。

これらの状況から、E ハローワークと K 若者職業支援センターにおける発達障害のある若者支援について、共通点が多くみられるものの、それぞれの機関によって対応策が異なっている状況があるといえよう。E ハローワークでは、発達障害者を採用した企業に対するアドバイスや支援を行うというアプローチにおいて、また、K 若者職業支援センターでは、一般就職で顕在化した“苦手な部分”に直面させることで、本人に障害者雇用の検討を進めるというアプローチで、それぞれ役割の違いが認識されていた。

### (3) 関係機関の連携の概要

E ハローワークおよび K 若者職業支援センターでは、それぞれが同一施設・同一フロアで運営されており、発達障害のある利用者の課題に関する理解についても共通点が多かった。ただし、紹介先や対応にはそれぞれに特徴的な連携が見出されていることから、役割・機能が分担されているかについて、機関間の連携の模式図（図 1-3-1）を参考にしながら整理することとする。

#### ① E ハローワークへの利用経路と紹介先

E ハローワークへの利用経路は、ハローワークの実施する面接会経由で登録された者と、既卒で窓口に来所する者が中心となっている。また、他のハローワークからの紹介もある。発達障害の診断がない者・疑いのある者で、まずは専門家の相談が必要な場合の紹介先としては、“若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの就職支援ナビゲーター”および心の健康相談を行う“臨床心理士”、また、外部機関では発達障害センターなどがあげられた。加えて、本人が診断のため病院の紹介を望む場合には、発達障害者支援センターに紹介を依頼することもある。

職場実習や体験的な経験を望む者、必要な者については、若者サポートステーションに紹介する。逆にサポステ側からも、経験を積み重ねて自信をつけた者や就職活動への意欲が高まった者が紹介される場合もあり、利用者の行き来が多い経路となっていた。

4 年制の大学を卒業したものの、一般就職において挫折を繰り返し、障害者手帳を取得して就労移行支援事業所に紹介したケースは少数であった。障害者職業センターについては、医療機関を紹介してもらうために紹介する場合がある。職業評価・検査の実施を依頼したい場合もあるが、卒業までに内定を早く取りたいという学生の希望にてらすと、利用に至らないこともある。

#### ② K 若者職業支援センターの役割と機能

K 若者職業支援センターでは、就職力アップセミナー、職業訓練についての情報提供、ジョブカード作成、就職関連情報提供、若者就職相談、家族就職相談等、セミナーの実施や相談を中心とした支援を提供している。利用者の利用経路や来所経緯は多様であり、具体的には、就職活動を契機として在学中の学生が自主的

に来所するケース、心理相談を希望する者、30代に入っても進路・自己決定が出来ない者、親や学校につれられて相談にくる者、ハローワークからの紹介、他機関からの紹介など様々である。ただし、多くの利用者の来所目的は相談であり、それぞれの状況や課題は異なるものの、ゴールを就職に設定したうえで相談・支援を進めている。

相談担当者として臨床心理士が配置された3年前に、利用者の中に発達障害のある者や疑いのある者に対する支援体制整備が検討され、医療機関や地域障害者職業センターとのつながりが模索されることになった。

現在では、WAIS IIIや投影法などの客観的評価を依頼する先として医療機関のケースワーカーが位置づけられている。また、職業適性評価、職業準備支援を依頼する先として地域障害者職業センターとの連携が図られている。紹介先に送るだけでなく、並行利用として可能な限りK若者職業支援センターで実施している一般向けの就職力アップセミナーに参加を促し、ビジネスマナーの学習や職業適性検査などについても実施している。セミナー講師からは受講状況をフィードバックしてもらい、臨床心理士による相談の中に反映することとしている。

このように、客観的評価や体験的実習等を他機関に依頼しつつ、関係者と情報を共有しながら自機関での相談を実施している点がK若者職業支援センターの特徴であるといえるだろう。

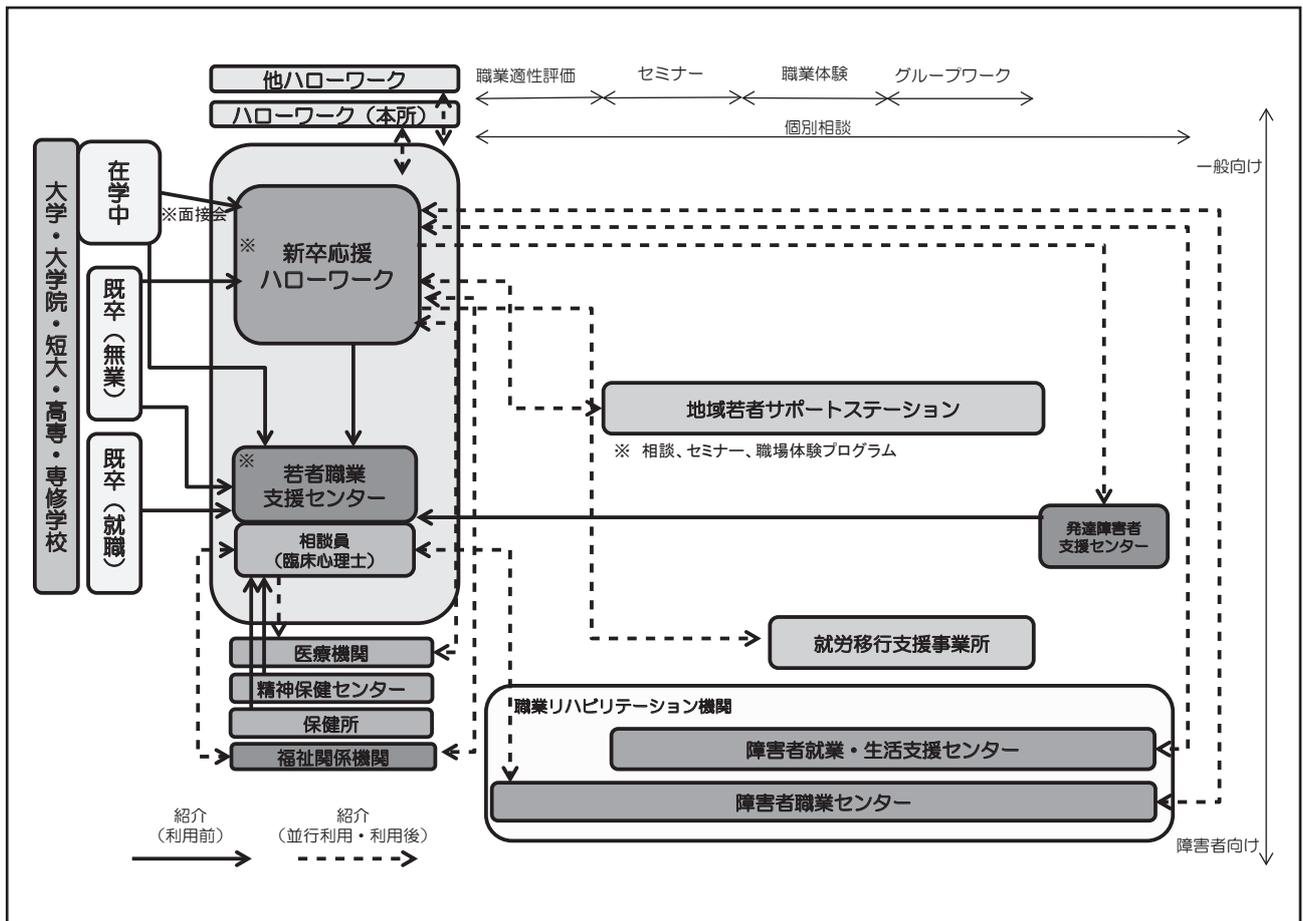


図 1-3-1 E ハローワークおよび K 若者職業支援センターを中心とした若者の流れ

※面接会：K 若者職業支援センターとハローワークが共同主催で障害学生向けに年1回実施している学卒障害者の面接会である。面接会の案内と同時に、障害学生の有無調査を実施することで、大学が届けた結果をもとに E ハローワークへの学生の登録を行っている。

2. ワンストップサービスにおける機関連携（F ハローワークと G 若者サポートステーション）  
 ……在学中の相談支援体制整備に基づく支援……

F ハローワークでは、課題のある利用者を支援するための関係機関の連携体制において、近接の G 若者サポートステーションが重要な役割を果たしていた。そこで、本項では F ハローワークを中心としたサポートステーションとの連携の現状から、それぞれの機関の働きや機能について整理することとする。

（1）F ハローワークにおける相談体制

F ハローワークでは、新卒応援窓口を「学生コーナー」に設置している。学生コーナーは若年窓口（35才未満対象）と並んでいるため、それぞれの窓口・担当職員は分けることなく、いずれの利用対象者においても各職員が対応することとしている。

（2）利用者の状況

平成 23 年度の F 新卒応援ハローワークにおける 4 月末から 9 月末日までの半年の利用者数は約 390 人である。利用者全体の 2～3 割が高卒者であり、在学中の利用者が最も多い。次いで既卒・離転職者、未就職者となる。窓口では学卒就職のための支援が中心となっており、利用者の多くは在学中に就職が決定していく。一方、利用者全体の 7～8 割の大卒者については、既卒・未就職者、離転職者が多い。大学在学中の者は少数であり、窓口では既卒者の支援が中心となる。利用者全体（約 390 名）のうち、コミュニケーション等に課題があると見られる者は 3 割程である。

一方、G サポステの中心的な利用者層は、高校・専門学校・短大・大学等に在籍中の学生である。高校生については特に在学中の者の支援が中心となっている。利用期間は基本的に 6 ヶ月であるが、期間内に就職に結びつく利用者が比較的多い。また、就労支援を目的とした利用者層が 9 割を占め、残りの 1 割が引きこもり支援の対象となっている。しかし、課題のある利用者という視点でみると、ハローワークから紹介されたケースを含めると、利用者全体の 6～7 割は何らかの課題を持っている状況にある。

表 1-3-3 には、F ハローワークおよび G サポステにおける発達障害のある新規利用者数を示した。

F ハローワークでは、発達障害の診断がある者・手帳なしは 10 名、発達障害の疑いあり・主訴なしは 120 名、発達障害の有無は判断しかねる者は 50 名とされている。

G サポステにおける新規利用者は、発達障害の診断あり・精神障害者保健福祉手帳 1 名、発達障害の疑いあり・主訴あり 2 名、発達障害の疑いあり・主訴なし 42 名、発達障害の有無は判断しかねる者 1 名となっている。いずれの機関においても発達障害の診断がある者の割合は少ないが、発達障害が疑われる者の割合は高い。

表 1-3-3 発達障害に関する利用者内訳（半年間の新規利用者）

	計	発達障害の診断あり			発達障害の疑いあり		発達障害の有無は判断しかねる	
		精神障害者保健福祉手帳	療育手帳	手帳なし	手帳不明	主訴あり		主訴なし
Fハローワーク	390			10			120	50
G若者サポートステーション	93	1				2	42	1

※若年就労支援機関調査の結果

表 1-3-4 には、新規利用者の来所時点で主な課題として指摘された事項について、F ハローワークと G サポステの現状を示した。

F ハローワークの利用者層については、一般の若年窓口利用者であるため、手帳を持っていない者の利用がほとんどである。このため、障害認識・受容の面においては、自覚のない者や困り感のない者が多い状況にある。就職に何度失敗しても困り感の自覚がなく本人が支援の必要性を感じないことから、専門の支援機関にうまくつなげることが難しい。支援の必要性を理解してもらう以前の問題として、本人のそれまでの経験によって（カウンセリング等で嫌な思いをした経験等）、支援の場面に向かわされることへの拒否や構えがあることから、支援機関への紹介の困難性を高くしている。このことから、F ハローワークでは課題のある者に対する優先的課題として、本人に障害を自覚してもらうこと、支援の必要性を感じってもらうこと、支援機関につなぐこと等があげられた。

G サポステでは、学校卒業後、就職段階で問題が浮上したことで来所する者がいる。障害について薄々感じている者と障害についての問題意識を感じている者の割合は相半ばする。また、本人だけではなく親の障害受容が大きな課題として位置づけられている。

表 1-3-4 新規利用者の窓口来所時点での主な課題

	F ハローワーク	G サポートステーション
障害認識・障害受容の問題	障害の自覚・困り感のない人が多い。 本人に自覚がある場合は、極力、専門援助部門に紹介する。	学校在学中は問題がないまま卒業する。就職段階になってやっと問題が浮上し、サポステに来所する。 障害について、薄々感じている者もいる。 本人だけでなく親の障害受容・障害理解がないことも課題となっている。
手帳取得・障害者雇用の拒否	障害受容がないため、手帳取得前にはまず診断を受けるための支援が重要な課題となっている。本人に困り感がなく、支援機関・支援の利用につなげづらい。	課題のある者における障害の受容は半々程度。 当初は一般就労で送り出すが、失敗を何度か繰り返したので、障害者職業センターにつなげて手帳取得まで至るケースあり。
支援利用に関する課題	本人の困り感がないため、支援の利用の必要性を感じていない。 カウンセリングを進めていく上で、“障害者職業センター”“サポートステーション”等の利用を勧めると、構えや拒否が出る。 どのように支援機関につなげるか、どのように受診まで紹介するかが課題。	学校での紹介を希望しない（教師・学校を通してくない親の意向もある）ため、高校に入って支援を行ってもサポートステーションにつなげてこない学生がいる。
優先課題	面接で失敗したことについては、相談で振り返りをしても、支援の必要性を感じるまでには至らないため、本人に自覚を促すことに苦労している。 本人を支援機関につなげるにはどうすればよいか、ということが最大の課題。	障害者手帳が取得できないグレーゾーンの若者や、障害と思われるがそれを受容できない本人や保護者の課題が大きい。 インターンシップなどの機会での失敗経験を与え、出来ることと出来ないことの自覚を持ってもらう。

### （3）F ハローワークと関係機関の連携の概要

相談者が“課題のある者”と認識していたとしても、発達障害の疑いとして診断や専門的支援機関につなげることが難しい状況があることから、F ハローワークでは卒業前からの支援を目的として学校現場での出張相談を行い、課題の早期発見につなげる取り組みをしている。また、F ハローワークに近接した場所にサポステが移転してきたことで、物理的な距離が縮小したことを契機として連携の関係が構築された。利用者の自己理解を促したり就職のための体験や評価を依頼する先としては、G サポステへの紹介がなされている。本項では、このような連携の現状から、各機関の機能や役割について整理することとする（図 1-3-2 参考）。

#### ① F 新卒応援ハローワークを中心とした利用者の流れ

新卒応援ハローワークでは、一般の若年利用者の中でも“障害の自覚のない者”の利用が多くあり、障害

受容や支援機関への紹介に苦慮している現状がある。そこで、早期対応の取り組みの一つとして、高校への出張相談を行っている。相談は“発達障害や障害の疑われる”という生徒を対象とした相談ではなく、あくまでも“卒業予定生徒の就職促進”を目的としている。早い時期から学校と接触することによって、ハローワークの職員自身が生徒の状況を知ることができる。こうした活動により、就職が難しくなった時点でハローワークの相談窓口で紹介することができる。また、卒業後の居場所を常に確保するという状態を作ることにも目的の一つとなる。さらに、障害の疑われる生徒や内定が得られない生徒に関しては、早めにサポステにつなぐということを目指している。ハローワークのジョブサポーターが学校に出向き、生徒の状況について教師と情報を共有することにより、生徒の在学段階である程度の方向性をもって指導にあたることが期待できるからである。卒業前からどのように機関につないでいくかということについて、情報を発信することを積極的に行っている。

また、近接する G サポステと連携をすることが最も効果的であるとして、協力関係を構築している。紹介の方法としては、障害の主訴がある者やその疑いがある者で、自己理解や体験活動などが必要と見られる者を時間をかけて、紹介する。支援の流れに乗せることができれば、サポステに依頼して何回かの作業を体験することで、本人の苦手や障害の疑いを明確化し、障害者職業センターへ紹介してもらおうという経路もできている。ただし、こうした経路が実現するには、“本人の困り感の度合”と“自覚”、“親の理解”が要件となる。

## ② G 若者サポートステーションにおける取り組み

G サポステへの利用経路としては、高校生については教師が生徒の問題（発達障害の疑い、多動傾向、精神的不安定）を認知した上で紹介するケースが最も多く、高校訪問支援事業において受け付けるケースもある。また、専門学校経由の者については 15 歳～39 歳の枠で受け付けており、（平成 23 年度のヒアリング調査時点）において 20 名程が利用している。多くは発達障害の診断がある者、障害の疑いがある者、または知的障害の境界域に該当する者である。利用者の 9 割が就職支援の対象となっていることから、その多くがサポステでの相談と並行してハローワークに登録している。

高校・専門学校の在学学生については学校側が支援しているため、登録も学校側から直接ハローワークに行くケースが多い。サポステを利用する学生において、課題があるため障害者枠の就労が必要と判断された場合には、学校卒業と同時にサポステで支援を継続し、障害者職業センターや、県の精神保健福祉センターにつないでいくということをしている。なお、これらの支援機関は、距離的にみて利用しやすい地域にあるが、支援機関間の“物理的距離”が支援利用の利便性に大きな影響を与えることになる。

G サポステでは、課題のある者への対応の遅れがないよう、高校訪問支援事業を実施し、課題のある者にカウンセリングを実施している。ただし、訪問によるカウンセリングでも対象に浮上しない者が、学校卒業後にハローワークを利用し、課題のあるケースとしてサポステで紹介される場合もある。

サポステにおける支援は、「相談」→「カウンセリング」→「活動」という流れで行われることが多い。活動内容はグループカウンセリング、出張相談会、高校等訪問事業、関係機関が実施する自立支援プログラムの紹介（就労基礎訓練、職場体験・職場見学会、交流会、セミナー・フォーラム）等を実施している。また、利用者の中心的な活動は、ロールプレイやゲームを主体にしたワークショップ、SST であるが、課題のある者が彼らなりに理解できる範囲での SST（立ち方、歩き方、話し方、声を出す練習等）を実施している。これらの活動の必要性について説明を行い、実際に参加することによって、当初は参加を拒否していた者も活動できるようになる。活動を繰り返すことで本人の意識が上がり啓発ができる。また、同じような課題を持つ者が一同に集まるため、互いの成長を評価しあえるようになり、自己肯定感が上がることも期待できる。

SSTを3ヶ月～半年経験することで面接で失敗しない経験を積み、就職が決定したケースもある。

ほとんどのケースについて、まずは一般雇用として支援を行う。社会に送り出し、失敗を繰り返した時に障害者職業センターに紹介することが多い。

アセスメントの面では、サポステで行える内容として位置づけているものは、グループカウンセリングで行う物作りや運動・作業などである。行動観察によりカウンセラーが事務局に情報をフィードバックする。そこで、客観的な検査の必要性について支援者間で討議し、必要となった場合は作業検査を障害者職業センターに依頼することもある。サポステでは、あくまでも支援の入り口時点での観察・評価を実施している。

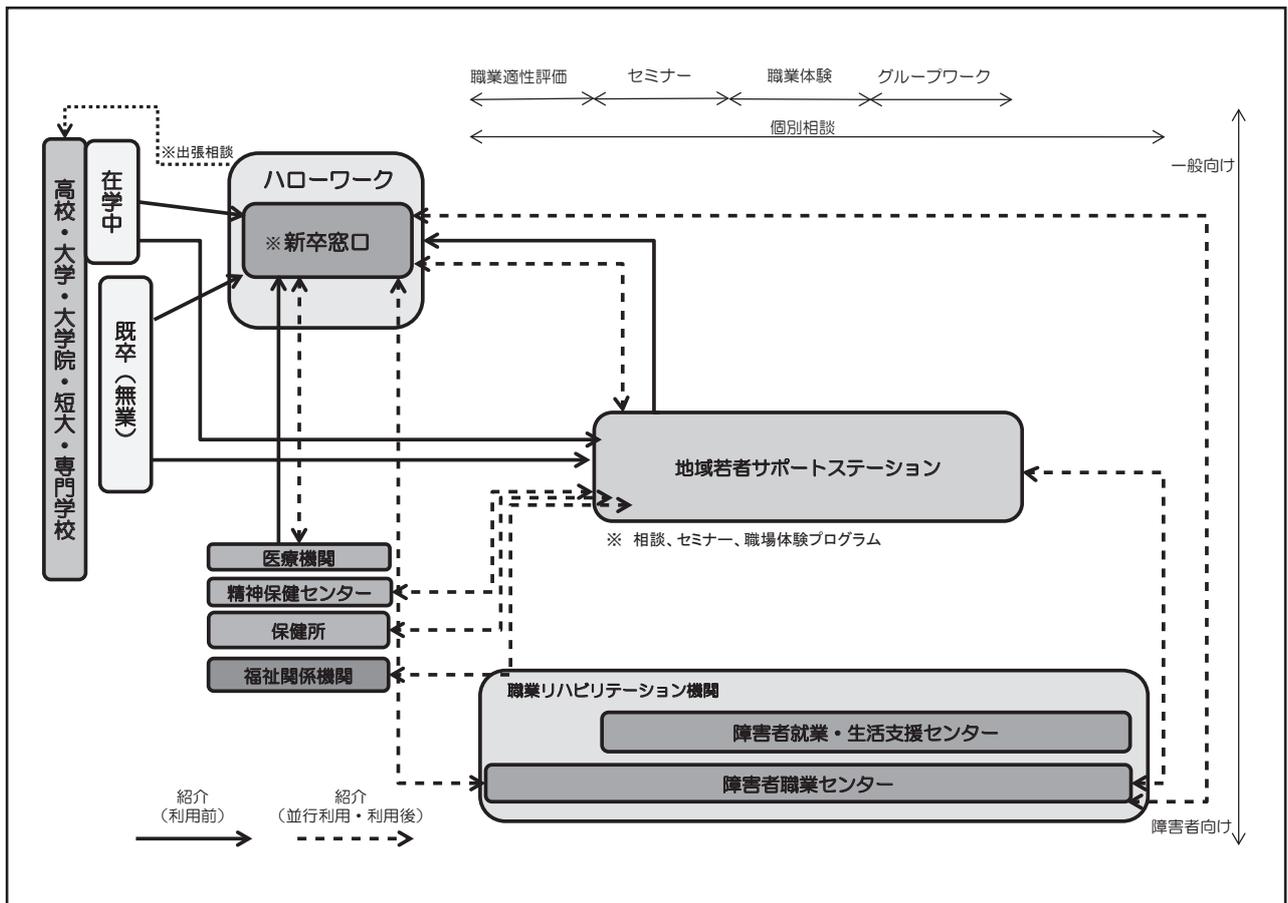


図 1-3-2 F 新卒応援ハローワークを中心とした若者の流れ

※出張相談：高校中退者の発生を未然に防止するとともに、高校中退者の自立を支援するため、県内高校の訪問や自宅訪問などを実施し、進路に悩む若者等の相談を受けている。

## 第4節 課題解決のための連携体制の模索

……施設間・施設内の多様な事業を活用した連携体制……

ここでは、地域の社会資源としての若年就労支援機関（C若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、Lジョブカフェ、Hサポートステーション）における対象者のそれぞれの支援状況をふまえ、教育機関や発達障害者支援センター、医療機関、職業リハビリテーション機関等の関係機関の利用状況から、発達障害のある若者支援をめぐる連携体制や各機関の役割、独自の取り組みについて整理することとする（図1-4-1）。

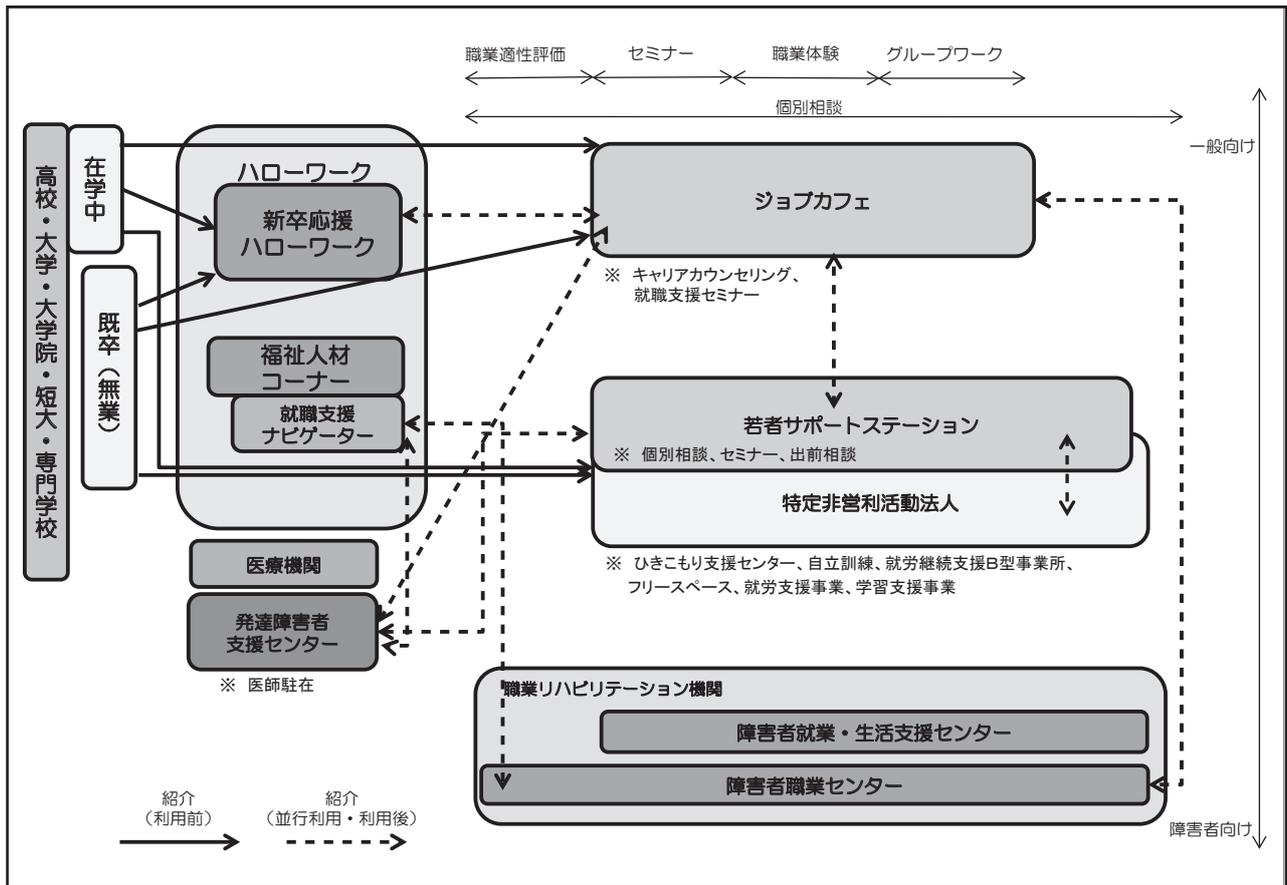


図 1-4-1 若年就労支援機関における若者の流れ

## 1. Cハローワークにおける支援体制

### (1) Cハローワークにおける相談体制および利用者の概要

Cハローワークでは、ナビゲーター1名を一般窓口の福祉関係（介護職・看護職等福祉関係の業種専門窓口）のラインである“福祉人材コーナー”に配置している。相談は、福祉人材コーナーの“最も奥にある席”で行うことが多い。また、ナビゲーターの所属も一般窓口である。これは、一般窓口に来所した者を“障害窓口”で相談するという自体のハードルが高い、ということへの配慮である。さらに、「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」という名称や「発達障害」という言葉は用いず、“コミュニケーションが苦手な方”、“仕事がなかなか続かず困り感を持っている方”とし、“一般窓口で就職に困っている者について相談をしてくれる窓口”であるという周知をしている。ナビゲーターが直接受け付けるだけでなく、他の職員が対応した利用者の求職活動や窓口での様子から気がかりな点について、チェックリスト（就職活動場面、面談場面、経歴等）により確認し、その結果をナビゲーターに照会することとしている。

利用者は手帳を持たない者やグレーゾーンの者の相談が多い。また、手帳を持っている場合でも障害非開示のまま就職を希望する者についても相談するケースがある。手帳を持たない者やグレーゾーンの者については、発達障害者支援センターへ紹介することがナビゲーターの主な役割となっている。ナビゲーターが受け付ける1ヶ月の新規利用者数は約5名、継続利用者は約20名である。このうち就職が決まるのは2～3名となる。しかし、ナビゲーターにたどり着かず一般窓口で求職活動を続ける利用者（潜在的な要支援者）もいる。本人が困っていない限り来所はないため、最長だと10年程求職活動を続けて、ナビゲーターにたどり着いたというケースもある。

表 1-4-1 にはナビゲーターの担当・把握した発達障害に関する新規利用者の状況を示した。

発達障害の診断がある者は、37 名、うち精神障害者保健福祉手帳所持者は 6 名、療育手帳所持者は 6 名、手帳なし 22 名、手帳有無不明は 3 名であった。また、発達障害の疑いがある者は 27 名、うち主訴がある者 17 名、主訴なしは 10 名である。発達障害の有無については判断しかねる者は 10 名であった。

発達障害の診断を既に受けている者が半数であるが、手帳の無い者の人数が多い。発達障害の疑いのある者は利用者のうち半数弱であるが、このうち主訴のある者が 2 / 3 を占める。

表 1-4-1 発達障害に関する利用者内訳（半年間の新規利用者）

	計	発達障害の診断あり				発達障害の疑いあり		発達障害の有無は判断しかねる
		精神障害者保健福祉手帳	療育手帳	手帳なし	手帳不明	主訴あり	主訴なし	
C/ハローワーク	37	6	6	22	3	17	10	10

※若年就労支援機関調査の結果

表 1-4-2 には、ナビゲーターが担当した利用者の主な課題を示した。障害の認識・受容の問題においては、自覚が無いまま一般雇用で失敗し続けた結果、8 年～ 10 年の間、一般の若年就労支援機関を利用し続けたケース、それまでの挫折経験により自身の障害を疑っているケースがある。本人が困り感があっても家族が障害を拒否するケースもあり、支援機関、医療機関の利用の困難性を高めている。本人との相談だけではなく、家族の障害理解にも対応する必要があることから、支援機関へ紹介する際の説明が大変難しい課題として位置づけられている。

表 1-4-2 新規利用者の窓口来所時点での主な課題

障害認識・障害受容の問題	本人が困っていても、家族がそれを受け入れたくないという状況ある。 既に様々な経験で傷つくことを繰り返している人が多く、精神的に不安定な者も多い。 過去の経験から何らかの自覚を持っている者もある。
手帳取得・障害者雇用の拒否	診断はあるが手帳取得を望まない。 手帳は取得済みだが専門支援機関への紹介を望まない。
支援利用に関する課題	支援機関に行くことに抵抗があり、利用までに半年以上時間が要してしまう。 家族が障害をどう受け止めるかによって支援利用が大きく左右される。どのように説明をするのかに細心の注意を払う。
職場での問題	障害を非開示にしたまま採用となっても、再び相談に戻ってくるケースがある。

## (2) 関係機関の連携と職業リハビリテーション機関の利用

発達障害の相談や診断を進めていきたい場合は発達障害者支援センターに紹介している。発達障害者支援センターには専門医がいるため、診断により手帳を取得できる体制が整っている。ただし、いきなり紹介することは難しいため、まずは相談を続けタイミングを見計らって紹介となる。利用者の多くが障害のグレーゾーンであり、発達障害という言葉自体、理解してない本人・家族も多い。このため相談・紹介にかなり時間をかけている現状があるが、利用者との信頼関係が出来ていく中で、幼少期の困り感などが話題として出てくるようになると、親の関心・考えについても踏み込むことになり、そこから両親との電話相談につながることで、発達障害者支援センターへの紹介というステップを踏んでいく。発達障害者支援センターは障害者就業・生活支援センターと連携を取っていることから、診断が確定した・手帳を取得したということになれば、ナビゲーターとその状況について情報を共有しつつ障害者就業・生活支援センターの担当者に紹介す

ることとなり、3所（ハローワーク、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター）が連携を取りながら支援を進めることになる。発達障害者支援センターから発達障害の窓口としてナビゲーターに紹介されてくる場合も多い。発達障害者支援センターは利用者が多く、月1回の相談に限られることから、ハローワークのナビゲーターの窓口で就職活動、就職準備を並行して進めるという者がほとんどである。

ひきこもりの状況にあるが勇気を振り絞ってハローワークに来所した者については、発達障害者支援センターよりも先に若年サポートステーションを案内する（ただし、サポステは遠距離にあるため、利用のために移動することが負担となって継続できないケースもある）。サポートステーションを紹介するにあたっては、体験的な活動（野菜作りや働くプログラム等）の経験を勧めている。

復職支援や離職者の再就職支援を行うため、障害者職業センターが「本所」の他に利便性のよい場所に「職業準備支援室」を開設したことで、地域障害者職業センターの利用可能性が高まったケースもある。なお、“障害者”という名称から、障害の受け入れができていない人でなければ利用は難しい。ただし、発達障害の診断はあるが、手帳は取らないという者については紹介した実績がある。紹介可能の場合には、自身の特性や苦手な部分を把握すること、職業評価や職業の向き・不向きについて整理がつくこと、ジョブコーチの制度について具体的に話が聞けるということ、発達障害の開示・非開示の相談といったようなメニューについて利用を勧めている。職業センターを利用したことにより非開示希望だった者が“開示をした方がよい”ということに気づく場合もある。また、障害者職業センターで職業準備の課題が明確となり就労意欲の出た者がナビゲーターに紹介されることもある。

関係機関が連携し、ナビゲーターが調整役として働いた具体的事例としては、「専門学校卒業後、就職が決まらず、ひきこもりとなったが一般窓口を訪れた者をナビゲーターが受け、病院と連携し手帳を取得、若者サポートステーションでのカウンセリングや社会参加体験、職業センターにおける職業評価の実施、地域活動支援センターにおける日中活動と仲間との交流、といった関係機関の機能を生かした連携により、ひきこもりから求職活動を継続できている」といったケースがある。その他、ハローワーク登録段階では手帳申請をしておらず、不採用が続いたことで引きこもりがちとなり抑うつ傾向となってしまった利用者に対し、専門機関と連携し手帳を取得、障害者雇用・一般雇用のメリット・デメリットを本人に説明し、障害者求人に応募するに際し、職務内容の緩和やトライアル雇用・助成金を活用して採用に至ったケースもある。

## 2. L若者就業支援センター（ジョブカフェ）における発達障害者支援の取り組み

### （1）L若者就業支援センターにおける相談体制と利用者の概要

L若者就業支援センターでは、キャリアカウンセリングや職業能力開発、職場体験や職業紹介など、若者の仕事探しをワンストップサービスで支援している。対象は39歳以下（ヒアリング当時）の求職者及び転職を検討する在職者等である。大学院・大学・短大・高専・専修学校等の新規学卒者および卒業後3年以内の既卒者を対象としたCハローワークと同フロアに併設されており、各々の機関利用者は共有の受付窓口から案内される。

L若者就業支援センターでは、キャリアカウンセラーを6名配置し、予約制による窓口相談という体制を取っている。また週に一回、臨床心理士（予約制）の相談日が設定されている。まずはキャリアカウンセラーとの個別面接を行い、相談だけでは就職に結びつきにくいケースについて、臨床心理士が相談を担当するという流れになる。必要な場合は、臨床心理士から医療機関やその他の関係機関に紹介する場合がある。また、臨床心理士による相談だけでは多くの人に対応できないため、キャリアカウンセラーも外部機関との連絡調整を担当する体制となっている。

表 1-4-3 に、L 若者就業支援センターにおける半年間の新規利用者の状況を示した。新規利用者 84 名のうち、診断のある者はいない。発達障害の疑いあり・主訴なしが 2 名である。「発達障害」については利用者全体に占める割合が低く、利用者のほとんどはいわゆる発達障害圏ではない一般の若年者である。なお、84 名のうち、必ずしも発達障害の疑いはないが、“コミュニケーションや対人態度、精神的不安定やその他の課題”を持つ者が 14 名あげられていた。これらの利用者については臨床心理士が対応しており、必要な場合はサポートステーションも並行利用している。L 若者就業支援センター全体としては、ハローワークでの就職活動に課題の大きい対人関係の問題を抱えている者、その他の問題を抱えている者が多い。

表 1-4-3 発達障害に関する利用者内訳（半年間の新規利用者）

	計	発達障害の診断あり			発達障害の疑いあり		発達障害の有無は判断しかねる
		精神障害者保健福祉手帳	療育手帳	手帳なし	手帳不明	主訴あり	
L若者職業支援センター	84						2

※若年就労支援機関調査の結果

課題のある利用者は、“人との関係性がうまく持てない”“空気が読めない”“就職への気持ちが起こらない”という状況にあるが「働かなければならない」と思っている者と、就職をしていない者、就職できない者、職を転々としている者等で職場定着できない者とに分かれる。多くの利用者に対して L 若者就業支援センターで実施しているセミナーへの参加を勧めることとしている。ただし、少数ではあるが、カウンセリングの中で相談がうまくいかない者（指摘すると頑なに拒否する者、相談内容から話がそれてしまう者）については、スポット的なセミナーへの参加で十分な効果が期待できないため、臨床心理士の相談につなぐことがある。

## （2）課題のある利用者のための支援と専門支援への紹介

L 若者就業支援センターへの利用経路としてはハローワーク経由が 2 割強であり、他は知人・友人・親の紹介、インターネットでの検索による自主的な来所等があげられる。多くは個別相談やセミナーの参加を目的として来所している。

L 若者就業支援センターの支援メニューとしては、キャリアカウンセリング、就職活動支援セミナー、職業能力開発、職場体験、職業紹介、フォローアップ、雇用関連情報等がある。キャリアカウンセリングは基本的に予約制であり、相談時間は 45 分間である。課題のある者については週 1 回の臨床心理士によるカウンセリング相談へ紹介する場合もあるが、発達障害者支援センターなどで既にカウンセリングや支援を受けている者については、本人の意向が無い限り利用を勧めることはない。これは、複数箇所でのカウンセリングを受けることで、支援の方向性やアドバイス内容が異なることによる混乱を避けるためである。臨床心理士から必要に応じて医療機関やその他の関係機関への紹介が行われているが、必要な場合は発達障害者支援センターも紹介先となる。

また、障害者職業センターを紹介する際は、「“障害者”という名称ではあるが、自分のことをもっとはっきり知るには良いかもしれないから、行ってみないか」等、できるだけ抵抗感に配慮した説明の仕方とするよう工夫している。

支援機関との連携が築かれたきっかけは、障害者職業センターを中心とした支援者間の情報交換や関係作りの活動である。ジョブカフェ、ハローワーク、労働局、発達障害者支援センター、その他 NPO などネットワークが組み立てられており、障害者職業センターによるグループワークや支援プロジェクトに各関係機関が定期的に参加するなどして、機関の役割分担や情報共有が日常的に行われている。

相談を進めていく中で職業訓練を受け、就職活動の段階に入る時点で、まずはボランティア活動を勧めることがある。ボランティア活動では、“緩い人間関係”であることが職場とは異なる経験となる。「感謝」される経験はコミュニケーションにおける成功体験であり、本人の自信につながるが多いためである。

その他、サポステとの間では多くの利用者の行き来がある。サポステへの紹介については、人との関係性がうまくいかない者や社会に一步踏み出しにくい者、ジョブカフェには来たが就職に恐怖感がある者など、就職準備段階の状態にある若者の活動の場として紹介することが多い。サポステからの紹介については、作業体験やサポステの行事を通して体力を付け、心身ともに自信をもって就職活動を行う場として紹介されることが多い。また、サポステの「出張サロン」として、ジョブカフェでイベントを開催することもあり、ジョブカフェでは活動場所を提供するとともに、利用者をサポステへ紹介するきっかけとして案内するといったように、双方の機関がお互いの機能を生かしながら連携体制を取っている状況がある。

### 3. H 若者サポートステーションにおける取り組み

#### (1) H 若者サポートステーションの相談体制と利用者の概要

H サポステは平成 19 年に開設された施設であり、運営母体となる NPO 法人は、ひきこもりの若者支援を原点としてスタートし、現在も利用者の中心的層がひきこもりの若者である。H サポステにおける利用者は母体である NPO 法人\*から移行してきた者も多く含まれている。

利用対象は 15 歳から 40 歳未満の仕事をしていない者である。平成 24 年 2 月末現在では登録者数が約 600 名となっている。

表 1-4-4 には、H サポステにおける半年間の新規利用者の状況を示した。発達障害の診断がある者は 2 名であり、このうち精神障害者保健福祉手帳所持者は 1 名、診断あり・手帳なしは 1 名である。また発達障害の疑いあり・主訴なし 12 名、発達障害の有無は判断しかねる 64 名である。利用者全体の内、手帳・診断のある者は少数である。一部発達障害の疑われる者がいるものの、ほとんどは障害の有無が判断しかねるという状況であり、発達障害圏外の若者が多くを占めると見られる。

表 1-4-4 発達障害に関する利用者内訳（半年間の新規利用者）

	計	発達障害の診断あり				発達障害の疑いあり		発達障害の有無は判断しかねる
		精神障害者保健福祉手帳	療育手帳	手帳なし	手帳不明	主訴あり	主訴なし	
H若者サポートステーション		1		1			12	64

※若年就労支援機関調査の結果

基本的な個別相談の流れは、“インテーク（初回相談）”から始まり、キャリアカウンセラーによる“キャリアカウンセリング”となる。心理的な課題がある場合については、臨床心理士や心理カウンセラーによる心の相談（有料）を実施しており、仕事に向けての漠然とした迷いや戸惑いを明確にした上で進路選択の準備を行っている。また、保護者を対象とした個別相談も実施しており、本人だけではなく家族支援という観点からも支援を進めている。

※ サポステの母体である NPO 法人は、平成 9 年に引きこもり支援のための「カウンセリングセンター」として設立された。現在では、地域活動支援センター、就労継続支援 B 型施設、グループホーム・寮、若者サポートステーション、学習サポートハウスを運営している他、社会福祉法人として引きこもり地域支援センター、自律訓練（生活訓練）宿泊・通所施設、就労継続支援 B 型施設を運営している。各施設において、日中活動、年中行事、学習支援、就労支援等様々なサービスが提供されており 10 歳～47 歳までの幅広い年齢層が利用している。施設利用を通じた社会復帰・復学・進学・就職を目指している。

## (2) 施設の活動内容と関係機関との連携

相談活動の柱となっているのは「個別相談」および「各種イベント」である。個別相談はキャリアカウンセリング・こころの相談・保護者相談の3本である。各種イベントとは、具体的に仕事見学、ビジネスマナー講座、職業講話、就職活動のためのミニセミナー、コミュニケーションワーク、サロン等である。

特に各種イベントの実施については、母体となる NPO 法人が運営する「フリースペース」や「就労訓練・体験施設」「地域活動推進センター」「生活訓練施設」「通所授産施設」などの施設独自の資源を生かし、一つの組織体として様々な活動が提供できるようになっている。サポステが単独で活動を行っているのではなく、組織内で施設の機能を生かした役割分担がなされており、利用者にとっては同一の施設内で様々なサービスを利用することができる。利用者情報はスタッフ間の会議で共通理解を持つよう務めている。

発達障害を疑うケースについては、サポステ及びその他の施設も含めて特性評価・アセスメントが実施できないことから、発達障害者支援センターに「つなぐ」こととしている。障害者職業センターの利用はハードルが高く必要性を感じてもらうまでに時間を要する現状がある。

他機関との連携においてサポステを含む法人全体の役割は、他の機関からドロップアウトしてしまう若者、支援を自ら継続的に利用することが難しい若者などのアクセス可能性を高め、アウトリーチの対象として位置づけるなどの活動を通し、居所を作って社会につなげることである。このような考え方を組織全体が共通理念として持つことで、各施設の機能を生かした運営が行われている。

## 第5節 まとめ

若年就労支援機関を中心にした、“発達障害のある若者”のための支援体制や、関係機関の役割・機能の実態、職業リハビリテーション機関との連携等について検討を行った。

### 1. 就職支援ナビゲーターを中心とした連携体制の現状と課題

ここでは、就職支援ナビゲーターを中心とした連携体制について検討を行った。

ナビゲーターの配置部署によって利用者層が異なる状況がありつつも、障害認識・受容のない利用者についての課題は共通していること、診断や手帳のない者・障害受容のない者にとって専門支援機関利用に至るまでの支援が必要となるが、一般の（障害者対象ではない）職業適性相談を契機として自己理解が進む事例があることに注目すべきであること等が明らかとなった。必要となる関係機関の機能は“客観的評価”や“職業体験”の場であることも共通点としてあげられた。配置による支援の特徴は以下の通りである。

#### ① 一般の若年窓口配置した場合

##### (1) メリット：利用者に対する支援提供の適時性

「“障害”の看板のない窓口を利用する“課題のある人”を見出しやすい」

組織・職員に対する役割の明確化

「専門知識のない相談員にとってはナビゲーターに誘導しやすい、対応方法を学べる」

##### (2) 課題：要支援者に特化した機敏な対応は取りにくい

手帳を所持している者は少なく、障害認識・障害受容の問題を抱えている。

手帳取得を望まない、専門支援への紹介を望まない等、制度やサービスの利用に対する抵抗感や拒否がある。

結果として、相談が継続されにくい、あるいは問題が解決されないまま相談だけが長期化するといった問題への対応が必要となった。

- (3) 課題解決のための紹介先：職業カウンセリングセンター（障害の看板がない／職業適性評価を依頼）  
ネクストステージ大阪（職場実習や職業体験に基づく自己理解の場）
- (4) その他の紹介先：サポステ・地域就労支援センター  
地域障害者職業センター・障害者就業・生活支援センター（専門援助経由）

## ② 障害者窓口配置した場合

- (1) メリット：障害受容や自己理解に対する支援の必要性が少ない。  
就職準備の課題を明確化しやすく、専門支援との連携が円滑に進む。
- (2) 課題：要支援者ではあるが、制度やサービスの利用に対する抵抗感や拒否があるケースもある。  
この場合は配置の効果は期待できず、相談が継続されにくい、あるいは問題が解決されないまま相談だけが長期化するという点で、①と同様の課題が浮かび上がった。
- (3) 課題解決のための紹介先：職業カウンセリングセンター（障害の看板がない／職業適性評価を依頼）  
サポステ（セミナーや職業体験に基づく自己理解の場）
- (4) その他の紹介先：地域障害者職業センター・障害者就業・生活支援センター・職業訓練校（発達障害）

ナビゲーターが対応する利用者は受け付けた時点で手帳を所持している者は少なく、“障害の気づきがない”、“診断を否認して若年窓口を利用する”、といった障害認識・障害受容の問題を抱えていると同時に、診断はあるが手帳取得を望まない場合や、専門支援への紹介を望まないといった、制度やサービスの利用に対する抵抗感や拒否があった。こうした障害受容に課題を抱える利用者に対する有効な紹介先は、“職業カウンセリングセンター”であり、一般の枠組みで職業適性検査や知能検査等の客観的調査を受けられるという利用のしやすさ、紹介のしやすさから重要な機能をもつ機関として位置づけられていた。その他に、職場実習や職業訓練の場として、“ネクストステージ大阪”が利用されていた。ここでは、個別・具体的な名称で紹介されたものであるが、役割のモデルとして検討すべき機関として、第3章では詳細にとりあげることとする。

## 2. 新卒応援ハローワークを中心とした連携体制の現状と課題

新卒応援ハローワークを中心とした連携体制については、教育との連携において「学卒障害者の把握に基づく支援」および「学校現場での出張相談による早期発見の取り組み」を実施する二つのハローワークの事例を取り上げ、各機関の連携体制について検討を行った。必要となる関係機関の機能は“困り感の確認”や“職業体験”の場であることも共通点としてあげられた。得られた知見は以下の通りである。

### ① 学卒障害者（障害者手帳を有する学生）の把握による利用者支援の試み

- (1) メリット：事前登録により円滑に支援を開始できる  
就職準備の課題を明確化しやすく、専門支援との連携が円滑に進む
- (2) 課題：要支援者ではあるが、制度やサービスの利用に対する抵抗感や拒否がある学生については  
事前情報が十分でなく、相談者の専門性も十分でなく、対応に困るケースもある
- (3) 課題解決のための紹介先：若コミ・発達障害者支援センター  
ジョブカフェ・サポステ（セミナーや職業体験に基づく自己理解の場）
- (4) その他の紹介先：地域障害者職業センター（若コミ・ジョブカフェ経由）

② 一般の若年窓口（在學生）における利用者支援の試み

(1) メリット：在學生への働きかけにより卒業後直ちに支援を開始できる

顔の見える支援が窓口の利用可能性を高める

(2) 課題：要支援者に特化した対応は取りづらい

手帳を所持している者は少なく、障害認識・障害受容の問題を抱えている

手帳取得を望まない、専門支援への紹介を望まない等、制度やサービスの利用に対する抵抗感や拒否がある

この場合は先行した情報提供の効果は期待できず、相談が継続されにくい、あるいは問題が解決されないまま相談だけが長期化するといった問題への対応が必要となった

(3) 課題解決のための紹介先：サポステ（障害の看板がない／困り感を確認する場）

(4) その他の紹介先：地域障害者職業センター

これら2つの利用者支援のアプローチでは、利用者層の把握の方法が異なる状況がありつつも、障害認識・受容のない利用者についての課題は共通していること、診断や手帳のない者・障害受容のない者にとって専門支援機関利用に至るまでの支援が必要となるが、自己理解が進む契機が診断及び客観的評価の実施である場合のみならず、体験的な学習場面を用意することであるという指摘に注目すべきであること等が明らかとなった。

### 3. 施設間・施設内の多様な事業を活用した連携体制の現状と課題

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、ジョブカフェ、サポートステーションの効果的な役割分担の他、こうした支援機関に至るまでの生活を支える体制にも注目すべきであることが示された。

支援機関に至るまでを支える役割としては、フリースペースや就労訓練・体験施設、地域活動推進センター、生活訓練施設、通所授産施設などの社会資源があげられた他、これらが一つの組織体として様々な活動を提供しているため、利用者は同一の施設・機関内で様々なサービスを受けることができるといった利点が見出されていた。しかしながら、発達障害を疑うケースについては、特性評価・アセスメントを他機関に依頼するという対応が必要になっており、ここでも“評価”の重要性が指摘されていた。

各機関の役割・機能、地域の関係機関間の連携及び支援体制の現状、職業リハビリテーション機関との連携の状況などを整理すると、それぞれの機関が単独で要支援者及び周辺の層の者の課題に対して、十分に対応できる状況にはなく、地域の関係機関と連携することでお互いの機関の機能を補完しつつ、相談・支援が継続されていることが明らかとなった。

特に、発達障害の診断のない者やグレーゾーンの範囲の者に関してはいずれの機関においても相談が難しい状況があった。各機関とも支援を進めていくうえで、診断については医療機関と、知能検査等客観的評価については発達障害者支援センターや地域障害者職業センターと、職業適性検査については職業相談施設と、職業体験の提供については地域若者サポートステーションや地域における雇用創出事業による活動と、また、その他様々な活動を提供する支援機関と、互いに連携しつつ時間をかけて支援を行っていることが明らかになった。

## 第2章 高等教育機関における支援体制

……富山大学における発達障害学生に対する支援体制の構築と支援の実際……

### 第1節 発達障害大学生に対する支援体制

#### 1. アクセシビリティ・コミュニケーション支援室の概要

富山大学は、3つのキャンパス（五福、杉谷、高岡）に8つの学部と7つの大学院研究科等によって構成される国立大学であり、平成24（2012）年11月現在、9,299人の学生・大学院生が在籍している。富山大学では全学組織である学生支援センターの下部組織として、アクセシビリティ・コミュニケーション支援室（Hub for Accessibility and Communication Support : HACS）を平成19（2007）年に設置した。HACSは、身体障害学生支援部門（Disability Service Office）とトータルコミュニケーション支援部門（Total Communication Support Initiative : TCSI）の二部門から構成されており、発達障害学生支援は、TCSI（以下、支援室）で行われている。

支援室の構成員は、専任相談スタッフが3名で経営学、特別支援教育を専門とし、兼任相談スタッフは2名で、心身医学、臨床心理学、障害児心理学を専門とする者であり、それぞれの専門性を融合させながら支援に当たっている。支援室は五福キャンパス内にあり、杉谷地区と高岡地区は、支援員が週一回ずつ訪問して学生の支援に当たるとともに、学生の教育・指導に当たっている教職員へのメタサポートを行っている。

また、支援室へのアクセスがスムーズに行われるように新入生および教職員に支援室のパンフレットを配布するとともに、全学部の教務窓口、教養教育窓口との連携を行い、学生からの直接相談だけでなく、教職員からの紹介も促している。

#### 2. 学生支援の概要

平成24（2012）年11月現在、37人の発達障害、もしくはその傾向がある学生の支援を行っている。支援を行っている学生のはほぼ7割が自閉症スペクトラム（ASD）の特性がある学生であり、次いで注意欠陥多動性障害（ADHD）の特性がある学生である。平成23年度初めて、学習障害（LD）の特性のある学生への支援を開始し、支援メニューも学生のニーズに応じて柔軟に対応している。

相談件数は図2-1のように年々増加し、今年度は身体障害学生支援も加わったことにより、10月現在で1355件（内、発達障害学生の相談・支援数は744件）となっている。

富山大学の基本的なコンセプトは「トータル・コミュニケーション・サポート」であり、支援対象学生が発達障害の診断を持つ、持たないにかかわらず、すべてのコミュニケーションに関わることがらについて支援することを特徴としている（斎藤，2010）。我々は、「発達障害大学生の多くは、特定の能力が欠如しているのではなく、むしろ能力の発達に何らかの不均衡な部分をもった人達である」と考え、特性を「矯正」するのではなく、彼らのユニークさを生かすような支援を目指すことが大学における発達障害学生への支援として重要な姿勢であると考えている。



学生にとってより良い学びの場となるための配慮は、一人ひとりの学生の特性やこれまでの生活歴により異なることが多く、大卒では発達障害のある学生に対する合理的配慮の方向性を確認しながらも、定型的な唯一の方法に頼ることなく、支援にかかわるすべての人々がそれぞれの立場でアイデアを出し合い、実際にやってみて、振り返り修正しながら検討していくという「対話と実践のサイクル」による合理的配慮の探求を進めている。

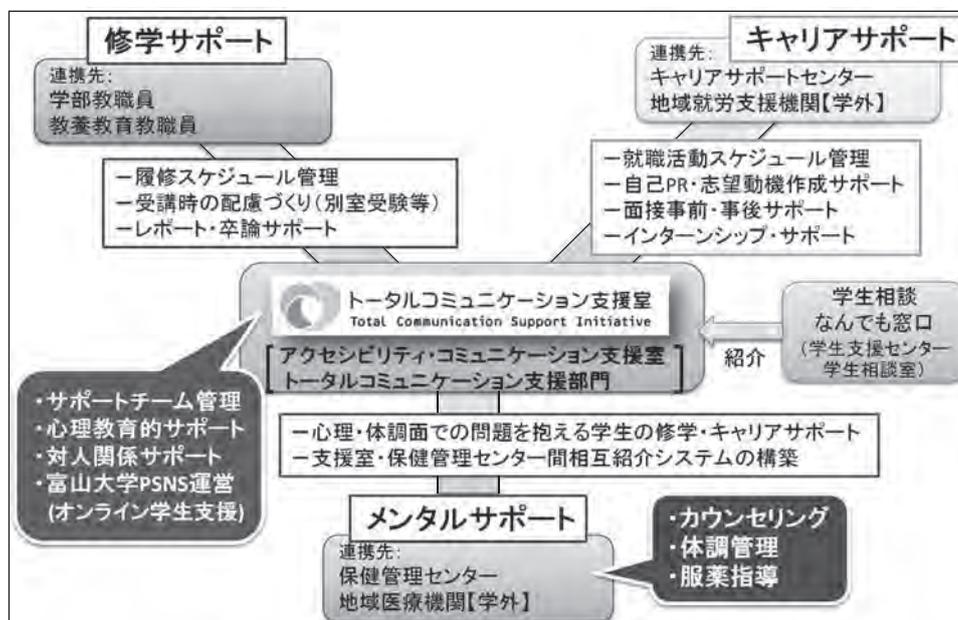


図 2-2 富山大学における支援体制

支援の出発点はそれぞれの学生ごとに異なり、支援ニーズも支援が進むにつれて変化していくが、支援者は、①学生の自己理解、②自分に合った対処法の実践、③自己擁護スキルの獲得等、学生自身の主体的な動きを導き出すことを支援の大きな目標に置き、心理教育的観点からの支援を行っている（西村，2011）。

このようなサポートを実行していく上で重要な点は、当該学生に関わる関係者がそれぞれの役割のなかで実行可能な支援を行うことである。たとえば、教員による教育指導や職員による適切なアドバイス、家族による生活支援があげられる。支援室のスタッフはこれらの支援全体を俯瞰しながら、現行の体制が学生の修学を支える支援基盤になっているかを常にアセスメントし、支援の一貫性、適切な支援を維持するようマネジメントしていく。チーム支援は一部の支援者が大きな負担を負い、力尽きてしまう状況を回避することができ、それぞれの支援が相補的に働くことで、支援者の燃えつきを防止する効果を期待することができる。

## 第2節 発達障害大学生に対する支援内容

### ……発達障害大学生支援のポイント……

#### 1. 修学サポート

具体的な内容は、授業科目の選択や履修登録、スケジュール管理、実験・実習、グループワーク、レポート作成、卒業論文など、修学に関わる全般的なことがらに及ぶ。それぞれの授業内容に関する学習支援は

基本的に行わず、仮にその必要がある場合、指導教員へどのように指導を受けに行くかという方法を一緒に検討していく。あくまでも、学生の努力に見合う成果が発揮できるよう環境を整え、彼らの意欲が適切に修学へ向かっていくことができるような場を作り出す支援を行っていく。

多くの発達障害大学生は、履修科目を決めていく際に時間割を詰め込みすぎ、ゆとりのない時間割を作ってしまう傾向がある。たとえば、高等学校までは空き時間がなかったから、すべて時間割を埋めてしまうべきだと思っている学生、空き時間の過ごし方がわからないので目いっぱい授業を取るという学生など、こだわりが強く出てしまう場合が多い。その場合、5月の連休明け頃から体調を崩してしまったり、気分が沈むなどの不調を訴え、なかには授業に出席できない状態になる学生も多い。優先順位をつけて実行することが苦手であるうえ、課題の量が多いにもかかわらず、一つ一つの課題に対して丁寧に時間をかけて取り組んでしまう結果、思うように課題をこなせなくなるストレス、また、様々な感覚過敏によるストレスにさらされながら授業を受け続けることの精神的負担が問題となってくる。このように、授業内容以外の部分で大学生活を送ることが難しくなる学生が多いことを念頭に置き、支援に当たる必要がある。

修学支援を展開するにあたって、教育上の合理的配慮が必要な学生は多い。発達障害のある学生は困難さに個人差が多く、必要な配慮も個人によって異なり、定型化することが難しい。また、状況によって必要な配慮も異なってくる。そのため、支援室では、合理的配慮における標準的な手続きや内容を定めず、状況に応じて、その都度支援を受ける学生と支援者（配慮提供者含む）の双方が納得できる配慮を、試行錯誤を重ねながら探究する支援活動モデルを確立した（桶谷他，2011）。その結果、富山大学では、これまで、「ICレコーダーでの講義の録音許可」、「レポート提出期限の延長」、「中間・期末テストの別室受験」、「講義資料に科目名・日時・教員名の記入」等の合理的配慮が実施され、修学上の効果をあげている。

## 2. 心理教育的サポート

自身の特性を認識し、自己理解を進めながら適切な対処法を知ることによって、将来的な自立を目標とする発達促進的なサポートである（西村，2010）。大学生活における実際的な場面での支援は、単なる直接的な行動を支えるだけだと思われがちであるが、我々の支援は、行動の意味づけを大切にしている。つまり、ある行動の背景にある概念や意味、価値などを語り、二者間で共通する「共通認識」を作っていく。そして「考えること・思うこと」と「行うこと」の距離をお互いに確認しながら、その距離を縮めていくという協働作業が面談の中で行われていく。

青年期の発達段階にある発達障害大学生への支援は、具体的問題の解消だけにとどまらず、解決するプロセスを通して青年期の心身の成長をサポートする発達促進的な意味合いがある。つまり、実質的な行動に関する支援を一義的な目的にしながらも、彼らの漠然とした内的世界を言語的に表現し、自分自身を見つめる自己理解のための支援に発展させていくことに大きな意義がある。彼らの混乱は、未来の自分への不安や社会的自立への不安が根底にある場合が多い。その困難さの自覚は苦しみを伴うものであるが、支援者が精神的サポートを含め、彼らの変容を下支えすることで、学生は精神的な成長や変容への扉を開くものと考えている。大学生活は、学生自身が大学で学ぶ目標や将来像を描くこと、そして、自分自身の弱みと強みを引き受けて生きていくことへの自覚を持つことなど、アイデンティティに関わる大きな課題に対峙する時期である。このような人生の節目に当たる青年期の学生の心的成長を促し、彼らが肯定的な自己像をもつための心理教育は重要な支援の一つである。

### 3. 修学支援事例 —支援事例に特徴的なエピソード—

#### (1) 実習での配慮要請を行なったAさん

Aさんはまじめな学生で、1年次の単位取得は順調だった。ところが、2年生の実験実習が始まった頃、グループ活動の場面が多くなり、そのなかでうまく話の輪に入ることができず、孤立感をもつようになった。「ずっと前からグループ活動は苦手です。話に入っていくタイミングがわかりません。自分の役割もこなせないまま、突っ立っていることが多く、自分が情けなくなり、グループのメンバーに申し訳ない」と言う。他の学生から「役に立っていない」と思われているような気がして、それがいじめにつながっていくのではないかと不安になった。その不安は実験実習だけにとどまらず、他の科目にも影響を及ぼし、授業中に教室を飛び出すことが多くなった。教員から紹介された支援者はAさんと話し合い、実験実習での不安感を確認した後、授業担当教員にグループ編成の配慮依頼をすることになった。担当教員はAさんの日頃の授業態度を評価しておりグループ構成員がそのつど変わる編成に変えてくれた。その結果、Aさんは気持ちが楽になり、実験実習に出席することができるようになった。その後、同じ学年で話ができる人を見つけ、一人ではキャッチできない情報を伝えてもらうことができるようになった。Aさんは、「大学では誰も自分を排斥しないので安心です。でも、ちょっとした孤立感が、昔のいじめを思い出します。私にとってコミュニケーションはとても難しい課題です。」と、自身の社会的コミュニケーションの困難さを語るようになった。

#### (2) スケジュール管理が苦手なBさん

Bさんはレポート課題に取りかかるまでに非常に時間がかかるタイプである。課題に向き合うとしばらくはボーっとしたり、ネットサーフィンで気分を盛り上げたりしないとやる気にならない。そうしているうちに次の課題が加わり、徐々に課題が増えていくことになる。このような状況の中、Bさんはその年の単位取得ができず、留年が決定した。心配した母親がBさんをつれて支援室を訪れ、特性に対する支援が開始された。スケジュール管理をしたことがないというBさんに、スケジュール帳を購入してもらい、1週間ごとに面談をし、授業内容と課題を確認していった。手帳には締切日を記入するとともに、課題に取り組む日時を決め、書き込んでいくようにした。また、一日の生活パターンを書き出し、どのタイミングなら課題に取り組むことができるかを話し合い、Bさんのこだわりや気分も考慮しながら、一番実行可能なスケジュールを組み立てていった。Bさんは課題の内容よりも、課題に取り組むという実行の部分がスムーズにいかないことが問題となっている。支援者が実行の部分をサポートすることによって、無事単位を取得することができた。進級したBさんは、現在も週1回の面談を続けているが、スケジュール管理がうまくいくようになった後、それまで失敗が多かった持ち物の管理についても工夫するようになった。自分にとって使いやすいファイルを購入し、色別に整理するなどの工夫をしている。相変わらず、失敗することも多いが、問題を引き起こすまでには至らず、順調に修学している。

#### (3) 強迫症状に苦しむCさん

Cさんは、中学生の頃にアスペルガー障害の診断を受けており、医療機関には大学在学中も定期的に受診して、投薬治療を受けている。面談では、大学構内移動中に人を突き飛ばしてしまうのではないかと強迫症状が強くなる、講義中に強迫観念が想起されると混乱し、教員が話す内容を聴き取ることができなくなってしまふ、すべての講義の内容をノートに書き留めようとする追いつかなくなつてパニックを起こす、自分の考えがすっかりこないと何度も書いては消すことを繰り返し課題そのものが進まない、カンニン

グをしたのではないかと思っただけで他の受講生と一緒に試験を受けられない、といった訴えを聞き取ることができた。そのため、支援室では自閉症スペクトラムの特性と、強迫症状の困難さの両方に対応した合理的配慮要請を伴う修学支援を行った。Cさんへの合理的な配慮づくりは、Cさん、教員、支援室スタッフとの対話を基に行われ、必要に応じて、「別室受験」「E-learning に基づく別室受講」、「講義の IC レコーダーの持ち込み」、「配布物」のデリバリーが行われた（桶谷他，2010）。

### 第3節 事例からみた就職支援の概要

発達障害のある学生への就職支援は修学支援に引き続き行われ、非常に大きな困難さを伴いながら行ってきた。特に、平成 21 年度以降、一般就労に至る学生は少なく、我々の就職活動支援は、ハローワークや地域障害者職業センター等外部の就労支援機関との連携・協力を視野に入れた就職活動支援モデルを構築する必要性が出てきた（桶谷他，2011）。現在では、近隣の地域に限り、支援者が学生と一緒にハローワークや地域障害者職業センターに出向き、職業評価や職業実習に臨席し、彼らの特性に合った職業選択を目指した移行支援を、複数の学生に対して行っている。

#### 1. 障害者雇用への道すじ

……理系学部男子学生 D さん（診断有、複合事例）への就職支援……

3 年生の冬に D さんの就職を心配した指導教員から、学内キャリアサポートセンターを経由して支援室に連絡があり、支援が開始された。並行して、保護者の働きかけによって病院を受診し、アスペルガー障害の診断を受けるに至った。その後、障害者雇用も視野に入れ、保護者やハローワークと連携して就職支援を行うこととなった。

支援スタッフは本人の思いに沿ってアドバイスをしつつ、必要に応じてハローワークに同行し、D さんとハローワーク担当者とのコミュニケーション支援を行った（桶谷他，2011）。卒業後 1 年間はこの支援体制を維持し、職場実習を経て障害者枠で採用されるに至った。

#### 2. 一般扱いの雇用への道すじ

……文系学部男子学生 E さん（未診断、複合事例）への就職支援……

E さんは、口数が少なく自分の考えをまとめたり表現したりすることに非常に時間がかかり、レポートやゼミでの発表は苦手であった。就職活動では面接がうまくいかずに、留年して就職活動をやり直すこととなり、指導教員からの連絡を受けて支援開始となった。

字義どおりの捉え方や、物事の優先順位をつけたり、自身が置かれている状況を他者の立場から想像したりすることが苦手であることから、支援室では、自閉症スペクトラム障害の特性があるとの見立ての下で支援を行った。

自己 PR の表出の仕方を工夫するとともに、小規模ではあるが業務内容や資本関係から比較的安定的な会社を探していった。同時に受ける会社を 2～3 社程度にして負担を減らすとともに、応募したい会社に支援室から直接電話をかけてもらい、応募手続きと一緒に確認しながら、その場で履歴書を作成してもらった。その結果、E さんは自宅から通勤可能で、無理なく勤務できる会社に一般就労で採用された（桶谷他，2011）。

### 3. 地域障害者職業センターにおいて職業準備を行うまでの道すじ

……理系学部女子学生 F さん（未診断、複合事例）への就職支援……

F さんは、学童期から対人関係が苦手だと自覚し、大学入学直後から保健管理センターでカウンセリングを受けていた。言葉の使い方の厳密性や、その場の雰囲気を読み取ったり、新しい関係を想像したりすることが苦手なことから、支援室では、自閉症スペクトラム障害の特性があるとの見立ての下で支援を行った。

支援スタッフは、F さんにエントリーシート作成の支援を行った。具体的には、設問意図を伝えて、具体的に面接のときに暗記をしなくても応えることができるエピソードを構成していった。さらに面接の練習で、エントリーシートに書かれていない具体的な内容を聞き出すための質問をして、受け答える内容を文章化し、想定問答集の作成を試みた。F さんは内定を得ずに卒業したが、その後も定期的に支援室に通い、就職サポートが続行された。

F さんはハローワークで就職支援ナビゲーターにつながり、その時点で支援室との情報共有を了解し、三者による支援会議が行われた。F さんはいくつかの会社を紹介されるものの、面接への恐怖心がぬぐえず、地域発達障害支援センターを経て、病院を受診した。支援会議では就職までの流れを描き、役割分担を行った。ハローワークでは地域障害者職業センターにつなぐと共に三ヶ月間の職業訓練の場を提供し、支援室では訓練の振り返りを行いつつ、コミュニケーションスキルの向上を目指した。現在は、障害者職業センターで職業評価を受け、診断結果を待つて手帳取得手続きを行う予定である。診断を受けたことにより、就職への見通しが立ったものの、「障害」を受け止めるための精神的混乱はあり、支援室でのカウンセリングも並行して行なっているところである。

## 第4節 おわりに

### 1. 青年期の課題への支援と留意事項

発達障害のある大学生支援は、青年期の発達段階であることに十分配慮する必要がある。支援は発達障害の特性のある大学生自身が、将来的に自分自身をマネジメントしていくことができるようになるための援助的な関わりでなければならない。支援の中心に本人を置き、支援ニーズの理解と把握は学生本人の主体的な関与によって行い、そのための学生自身の語りを尊重していく態度が重要であると考えている（西村, 2010）。

支援室では支援が必要であると判断した学生については、保護者面談を定期的に行っている。多くの保護者は幼少期からの苦勞を語られ、そんななかにも彼らの良さが発揮できる有意義な大学生活を送って欲しいと願っている。ある学生の母親は、「これまで、こんなに生き生きと生活している我が子を見たことがありません。たしかに、社会生活を送れる成人になれるかどうかという問題はありますが、それでも、一人で大学に通えるようになり、強迫症状やこだわりで苦しみながらも、こうやって修学できているという自信は、彼の人生への自信を取り戻してくれました」と語る（西村, 2011）。「息子は支援を受けて2年経ちました。身体もふっくらして、顔色も良くなり安心しています。父親ともよく話すようになりました。父親も息子の意思を尊重するようになりました。」と近況を連絡してくれる保護者もいる。学生が自信を持って行動していく姿は、家族の中でのまなざしをも変えていくと実感している。高橋は、彼らの能力を温かく受け入れるような家族を含めたサポートシステムと、その繊細さに見合った細やかなサービスが必要であると指摘している（高橋, 2011）。保護者のこれまでの苦勞を労い、保護者としての役割を尊重しつつも、一緒に支援し

ていくチームのメンバーとして協働関係を築くことが、家族としての向き合い方を変容させていくものと考え（西村，2011）。

## 2. 大学におけるよりよい就労支援のために

就労を見据えた支援のまとめと課題について述べたい。大学における修学支援は、表向きは単位を取得し卒業することへの支援であるが、本質的な目的は支援を受ける学生の「肯定的な自己イメージ」と「社会とのつながり感」を育てることにある（桶谷他，2011）。これらを醸成することで、就職支援に比較的スムーズに移行することが可能となると考えている。修学支援においても就職支援に関しても、個々の学生の特性を理解し、彼らが理解可能な表現で、状況判断に必要な背景情報を伝えることが必要である。また、なかなかうまくいかない就職活動で自信を喪失し、再チャレンジする気力を失ってしまう場合もあり、八方塞がりになった状況を乗り越えていくことそのものを支援することも必要になってくる。これまでの我々の経験上、修学支援を継続してきた学生はこのような困難な状況でも、あきらめることなく就職活動に取り組むことができている。一人で解決を急ぐあまりに、失敗してしまうと、就職活動自体を大きな挫折体験として受け止めてしまうことになりかねない。しかし、支援を受けながらも着実に修学を全うできているという自信は、同様に、就職活動に関しても支援を受けながら一步步社会自立への道を歩んでいるという実感につながっていく。

大学での支援を行っている立場の者が就職活動支援を行うメリットとして、修学支援で培ってきた支援者との良好な関係性を活かすことができ、就職支援と修学支援を継ぎ目なく実施することができる（桶谷他，2011）。その結果、本人が就職活動に無理なく移行でき、さらには、大学支援者が就労支援機関の支援者と本人のつなぎや通訳をすることによって、より適正な就職活動が迅速に行えると考える。高機能発達障害者の場合、障害者枠の採用であっても、企業は彼らにコミュニケーション能力を期待する。つまり、一般雇用 に比べて障害者雇用が必ずしも有効な手段ではない現状を認識し、その中で彼らが社会自立するための移行支援をどのように進めていくべきかを考えていく必要がある。

今後の支援の課題として、以下の5つをあげ、支援室としての実践を重ねていきたいと考えている。

- ① 学生や保護者が、発達障害があることを認識していても、修学で精一杯なことが多いため、在学中に就職にまで意識を向け、就職活動を進めることが難しい。同様に、支援者も日々の就学支援に精一杯で、就職に対する展望のないままに支援を行っていることが多い。しかしながら、長期休暇中に限定したインターンシッププログラム等を企画し、就職に向けた心の準備と自信の適性を見定めるための自己理解の促進を目的とした試みを行い、働くことの具体的なイメージを持てるようにしたい。
- ② 採用試験突破を目的としたスキルトレーニング等は障害特性に直面化させるだけで、スキルアップは難しく、他の一般学生と競うほどに効果が上がることはない。できる限り早い時期に支援を開始するとともに、時間をかけて彼らの特性にあったコミュニケーション教育を行い、その効果を確かめていきたい。
- ③ 職場定着を考えた場合、本人の凸凹に合った業務内容レベルでのマッチングが不可欠なので、インターンシップ等でこのマッチングを試行錯誤できる場を開発する必要がある。
- ④ 高機能発達障害学生に対する障害者枠での雇用に関して、就労支援機関の実績が少なく、どのよう

な実習や訓練が効果的なのか明らかにされていない。また、就職後の定着支援のあり方についても先行事例は少ない。今後は卒業生を対象として「卒後支援 SNS」を開設し、職場適応支援が必要な人的・物的環境条件に関して明らかにし、就職に先立つ実習や訓練の質、方法について検討していきたい。

- ⑤ 一般枠での就職をした場合、どの程度、職業定着とそのため支援ができるのかは見えていない。就職継続を支える地域の生活支援の必要性も視野に入れた地域障害者職業センターとのネットワーク作りを目指していきたい。協力できる企業や当事者との共同研究が望まれる。

## 文献

- 西村優紀美 2010 心理教育的アプローチ. 斎藤清二・西村優紀美・吉永崇史：発達障害大学生支援への挑戦. 金剛出版, 140-201.
- 西村優紀美 2011 発達障害の大学生支援. 下山晴彦・森田慎一郎・榎本真理子：大学コミュニティと協働する～問題解決を通して学生の発達成長を支援する～. 金剛出版, 211-233.
- 桶谷文哲・吉永崇史・鈴木慶太 2011 発達障害学生への合理的配慮づくりと就労を見据えた支援の両立. 2011 年度障害学生修学支援ブロック別地域連携シンポジウム実施報告書. 独立行政法人日本学生支援機構, 258-262.
- 斎藤清二 2010 コミュニケーション支援とナラティブ・アプローチ. 斎藤清二・西村優紀美・吉永崇史：発達障害大学生支援への挑戦. 金剛出版, 17-43.
- 高橋道子 2011 自閉症スペクトラムの学生支援のあり方をめぐって. 精神療法 37-2:8-13, 金剛出版.

## 第3章 若年支援と専門支援をつなぐ役割

……専門家ヒアリングからの知見……

発達障害については、発達障害者支援法による体制整備が進められ、障害者自立支援法における「障害者の範囲」に位置づけられ、支援の対象とすることが明記された。こうした法の整備に至る過程で、障害者手帳を所持しない者については現行の障害者手帳制度の対象とするための合理的な枠組を検討するという制度設計の方向が示された。

しかし、障害診断の受診はもとより、障害者手帳の取得に関しては、当事者の選択による。そして、支援の選択に至らない背景として、学校から職業への移行において、特に高等教育機関を卒業すれば、当然のように新規学卒就職を選択する行動様式が指摘できよう。職業選択行動の「鍵」は自己理解（障害理解）と職業理解を適合させることにあるが、在学中の就職活動に際し、“一般扱いの雇用”と“障害者雇用”のいずれかへの支援の選択可能性もしくは必要性に関する考え方や情報提供の方略が示されることは少ないと考えられる。診断を受ける機会がなかった者にとっては“定型発達”と“発達障害”の境界が明確でないという発達障害の特性もまた理解を困難にする要因であるといえる。加えて、“高等教育における単位認定”が“一般扱いの雇用”を保証しないという労働市場の情勢が続いており、“発達障害”があることで入職や適応の失敗経験が起こる場合であっても、必ずしも“発達障害の受容”とリンクしない現実があるとき、支援の選択を当事者の経験にのみ依拠することは難しいといわざるを得ない。ただし、ニーズに沿い続けることで当事者の希望が実現できるとは限らない。特性の評価、特性理解を踏まえたニーズの再構成や経験の整理等、支援が必要になるのだが、こうした職業生活設計の支援は「いつ」「どこで」「だれが」「どのように」提供することが最適かについては、明らかになっているわけではない。

こうして、高等教育機関を卒業後も就職活動を継続する若者が利用する支援機関は、ハローワーク（新卒窓口や一般窓口）、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション等、利用対象に「障害者」を掲げない機関になる。こうした利用者の中、専門支援を必要とする利用者に対しては、どのような情報提供が必要なのか、どのような相談支援が必要なのか、が議論されなければならない。ここでは、専門家ヒアリングに基づき、第1節で職業準備のための経験を補う「支援内容」<sup>\*1</sup>の整備について、第2節では自己理解（障害理解）を適正化するための「支援」の考え方<sup>\*2</sup>について、第3節では利用者が専門的支援を選択するために必要となる「役割」<sup>\*3</sup>について、第4節では今後の検討課題<sup>\*4</sup>として指摘されている点について、整理しておくこととする。

### 第1節 職業準備の経験を補う：支援内容をどのように構成するか

……地域若者サポートステーションの支援メニューから……

#### 1. 利用者の実態

---

\*1 第1節は、長谷川 晃 氏（あだち若者サポートステーション 総括コーディネーター）のヒアリングに基づいてとりまとめたものである。

\*2 第2節は、自己理解の深化のために実施された多様な取り組みについて、第1部第1章の調査結果に基づいてとりまとめた。

\*3 第3節は、横田 裕幸 氏（大阪府総合労働事務所職業カウンセリングセンター 総括主査・臨床心理士）のヒアリングに基づいてとりまとめたものである。

\*4 第4節の1は、山本 公子氏（こころとキャリアのカウンセリングオフィス結 代表）のヒアリングに基づいてとりまとめたものである。

### (1) 利用期間と現実的対応

地域若者サポートステーションの利用期間は6ヶ月という定めがあるが、現実的に十分な支援が行えないことが全国的に明らかになってきており、6ヶ月以降の利用者の処遇は各団体に委ねられている。あだち若者サポステの場合は6ヶ月を初期目標としており、必要な場合に6ヶ月以降も続けることとしている。難しいケースの場合は6ヶ月経過時点で振り返りを行う（目標を設定することで達成度を計っている）。

利用対象者の年齢は40歳未満とし、それ以上は利用ができない。義務教育在学中は利用できない。また、障害・性別に関係なく受け付けているが、障害者の訓練機関ではなく、医療につながっている者の医療後の訓練機関でもない。

### (2) 利用者の変化とニーズの変化

利用者は新規で年間に約1000名。ハローワークや関係機関からの紹介もあれば、生活保護世帯へのアウトリーチによる掘り起こしなどもある。また、インターネット検索からの利用が全体の3割強。自分でホームページを確認して来所する場合もある。民生委員や行政機関のホームページを見て情報を得た者は減少傾向にある。これに対し、ハローワークで求職活動を行うが、就職が決まらず、相談するためにインターネットで調べ、サポステにつながる者が増えている。

発達障害のある者、障害者手帳所持者については、すでに相談機関を利用している場合もある。また、何らかの障害の疑いがある者もおり、障害者手帳取得の可能性がある者、本人に意識がある（又はない）等、様々である。基本的には専門機関や訓練機関に紹介することになるが、何らかの障害を持っていると思われる者は、年間利用者の3～5割程度を占める。

## 2. 地域若者サポートステーションの位置づけ

### (1) 機関としての特徴

一般に地域若者サポートステーションは、就職につまづいた若者が相談支援を求める場所であり、優先性の高い準備の課題を確かめる場所であるとともに離職後に戻る場所の一つである。また、ニート・ひきこもり状態にある若者にとっては「社会の入り口」となる機関である。その中でも、あだち若者サポートステーションは、ハローワークが隣接しており、就労率が都内上位を争うこと等から支援内容では「就労支援」が目立っている。

しかし、最近は就職活動前の緩やかな支援を望む若者が増加しており、従来の就労支援のほか、ボランティア活動やコミュニケーションをテーマとした活動が増えている。自治体から月に18本以上の事業委託を受けており、多彩なカリキュラムが特徴的である。

### (2) 支援の考え方

支援に際しては、本人の自己理解の促進と自己決定を重視している。また、個別の状況によってスタッフによる関わり方を変えている。具体的には、「担当を限定せず、スタッフ全員が支援」と「(支えるだけでは利用をやめる可能性のある若者に対して)登録時点からマンツーマンで個別相談を行い、定着させる支援」のいずれか、もしくは両方を組み合わせて実施している。

図3-1-1に、支援体制の概要を示す。

## 1. 四つのネットワークによる包括的な支援体制の確立

四つの支援ネットワークが機能することにより、はじめて包括的な支援と呼べるものとなる。

### ①発見／対象となる当事者の発見



- ? 民生委員や青少年委員の方々による地域の目からの、一般当事者の掘り起こし。
- ? AYSS及び足立区内で保護者向講演会を開催。グループワークや個別相談から一般当事者の掘り起こし。
- ? 区内五ヶ所の福祉事務所より、ケースワーカーが生活保護受給世帯の若者をリストアップ。
- ? キャリア教育等による、学校でのニートやひきこもりに対する予防セミナーを実施。

### ②誘導／当事者を支援の場への誘導(アウトリーチ=訪問サポート)



- ? 保護者から電話・メール相談の対応先として「セーフティーネットあだち」の活用。
- ? 保護者相談から家庭訪問の実施へ。初回のみ、保護者、ケースワーカーが同伴。
- ? 二回目以降、家庭外での接見もしつつ、主に情報提供や当事者の見立てのための訪問サポートから、あだち若者サポートステーション(略称AYSS)への誘導の促し。

### ③参加／就労・就学可能レベルまでの押上げを図るAYSSへの参加定着



- ? あだち若者サポートステーションへの誘導。コミュニケーションセミナーや就活セミナーなどの各種セミナーへの参加。スタッフや地の利用考との雑談等から定着へ。
- ? 合宿型訓練への誘導。就職活動までには後一步と言う若者や、世帯分離が困難な生保世帯への有効的な支援となっている。
- ? 訓練就労「仕事道場」への誘導・活用。経験や自信が無いと言う若者へより実践的な支援。

### ④出口／当事者が社会参加をするきっかけや、より適した支援機関等へのリファー

- ? ハローワーク等就労斡旋機関への誘導から就労開始ケースをはじめ、当法人やあだち若者サポートステーションのもつネットワーク先やリファー(受入れ)先への誘導。
- ? アウトリーチ担当者、臨床心理士による、精神疾患や軽度発達障害等の発見から、医療機関や福祉施設等への誘導。

## 2. 主なリファー先機関

- 青少年自立援助センターや若者自立塾(当法人団体)
- 中小、零細企業、個人事業主(研修先)
- ハローワーク、ヤングジョブスポットやジョブカフェ等の就労支援機関
- 行政主催・共催各種祭事・記念イベント
- 区内の保健所や精神保健福祉センター
- 障害者地域自立生活支援センター
- その他の福祉施設
- 各医療機関(心療内科等)や社団法人発達障害指導教育協会、発達障害者支援センターなど

図 3-1-1 支援体制と活動の概要

### (3) 参加への誘導

#### ① セミナーの利用状況

セミナーの利用数はいずれも 10 数名程で予約制である。作業スペースの関係上、15 名前後が定員であるが、講義形式のものでも 20 名前後を定員としている。参加者が少なく実施に余裕があり、利用者の誘導が必要と考えていた時期もあったが、現在は参加希望が多く、常に満員の状況が続いている。

利用者の状況によって受け止め方は異なるので、まずは参加し、体験によって自分で決めるといった主体性を重視している。セミナー参加後、スタッフが振り返りに立ち会う。「無理をしない」「段階を下げる」「段階を上げる」などを支援することになる。この対応によって、セミナーを受ける利用者層が自然と分かれていく。1 ヶ月～3 ヶ月のうちに各個人のレベルに合った場の選択に落ち着くことになる。

ただし、利用者がセミナーに定着し、同じ状態に留まるのは望ましい状態ではない。このため、スタッフは利用者に達成目標を設定し、目標達成を意識した参加形態を勧めている。

## ② ボランティア活動からセミナーへ

ボランティア活動（地域の清掃等）は、数名のグループ活動形式で行う。声を掛ける係、ゴミ袋担当といった役割分担を決める。最初は無言のままであっても、活動後の反省では、「缶を直接向けてしまった」、「袋を開けるときに声掛けを忘れた」等フィードバックが返ってくる。これを元に「次回は声を掛けてみよう」等目標を設定し、ボランティア活動内で応答ができるようになると、シチュエーションが異なる場での会話方法や、多様なボランティア活動（イベントのボランティア、旗振り、接客作業等）に誘導する。並行して該当するセミナーにも勧めている。

## (4) カリキュラムの全体構成と実施方法

図 3-1-2 に、2012 年 10 月のイベント情報を示す。以下のカリキュラム紹介と対応しているので参照されたい。

### ① コミュニケーション関係セミナーの構成

利用者ニーズの変化に応じてカリキュラム内容を改定しているため、新しいセミナーやセミナー内容の変更等、カリキュラム構成は流動的である。

「やわらかめのワーク」「ビジネス系」の 2 段階でセミナーを実施していたこともあるが、現在では「コミュニケーション」「ビジコミュ」「ビジネスマナー」の 3 段階を設けている。コミュニケーションセミナーは、「参加してみる」、「自分の出来ることを探す」等をめざしてゲームや体を動かす活動を行っている。ただし、参加者の現状レベルを底上げする効果は弱い。ビジネスマナーセミナーは社会に出る直前の支援という位置づけで、コミュニケーションセミナーとの差が大きい。「ビジコミュセミナー」はビジネスマナーとコミュニケーションセミナーの間に位置づけたセミナーである。

「ビジネスマナーセミナー」と「ビジコミュ」は企業から講師を招いている。専門性の高いセミナーは外部講師、それまでのアプローチや行動観察を目的とするセミナーの場合はスタッフが担当している。

### ② 活動場面とセミナーの連携

#### 【初級／ボランティア活動】

ひきこもり状態にある者が、家から出ることを習慣とするためカリキュラムである。利用者がボランティア活動に定着し、セミナー参加への希望が出た時点で各セミナーに誘導する。

#### 【中～上級／多様な活動:アルバイトセミナー・就活セミナー】

就職活動の準備段階のセミナーとして、アルバイトセミナーと就活セミナーがあり、講師はスタッフとは別のキャリアカウンセラーに依頼している。

#### 【中～上級／職場実習・体験:ビジネスマナーセミナー】

挨拶や職場での質問内容等を事前のセミナーで想定し、練習したうえで、ステップアップとして職場体験を位置づけることが多い。

### ③ 自己分析と特性理解の支援:厚生労働省編職業適性検査等の実施

職業適性検査でプロフィールを描くと、適職判定ができない結果をうけて真剣に落ち込む場合がある。毎回の参加者の 2 割弱がこうした問題に該当する。しかし、まずは現実を知ることが重要であり、その後の支援については、キャリアコンサルタントが引き継ぐことになる。

# あだち若者サポートステーション 10月のセミナー紹介

## 話すコツ、聞くコツをつかもう！ コミュニケーションセミナー

～初級編～

### コミュニケーション・サブリ

●10月16日(火) 13:00～15:00

出会いがしらのさりげない挨拶、相手を見て自分の意見や気持ちを伝えられること、スムーズでストレスを抱えないおしゃべり等々…。  
日常におけるちょっとしたコミュニケーションのポイントをワークショップ形式で身につけて、自信を持って人とおつきあい。  
そんな心のサブリメン、処方するセミナーです。

※今月の内容は…  
タコ紹介で自分のことを再発見！

担当：サポステスタッフ

～中級編～

### びじこみゆ

●10月23日(火) 13:00～15:00

コミュニケーション・サブリには何回か参加したけど、ビジネスマナーセミナーはまだハードルが高いな～と感じている方、必見！力まずにコミュニケーションカアップ！しましょう。  
(コミュニケーション・サブリとビジネスマナーの中間的なセミナーです。)

※定員10名

講師：吉尾

～上級編～

### ビジネスマナーセミナー

●10月30日(火) 13:00～15:00  
「印象アップにつながる動作のコツ」

あなたの印象をアップさせ、相手に信頼感を与える動作のコツを練習します。  
立ち姿勢やおじぎの仕方など、実際に動いて覚えていきましょう。  
面接にも、会社に入ってから役立つ内容です。  
※就活セミナーの一環としてレベルの高い内容も取り入れています。

講師：吉尾

## 職場定着サポート

### しゃべり亭

●10月13日(土) 14:00～16:00

働きはじめの人もサポステへ！  
仕事を始めたばかりは不安や迷いがいっぱい。そんな思いを同じ立場の人同士で話してみませんか？愚痴・弱音も歓迎です。  
※強要を働いている方が対象となります。

担当：サポステスタッフ

## いざアルバイトしてみよう！(アルバイト情報セミナー) アル活セミナー

●10月17日(水) 13:00～15:00  
「自分ビジネス～未来計画～  
を立ててみよう」

これからどんな仕事をしたいか？を考える時、これまでの自分はどんな体験をしてきたか？どんな時に喜びを感じたか？どんな場面で頑張ってきたのか？を振り返って、自分の方向性を確かめてみましょう。  
将来、あなたはどんな自分になっていたいですか？夢や目標を立てると、どこに行きたいのか、またどうやったらそこに辿り着けるのかを意識できるようになりますよ。

●10月24日(水) 13:00～15:00

「アルバイトへの第一歩！  
～履歴書を作ろう～」

働いてみたいという気持ちが出てきたけれど、何から始めたら良いか、困っていませんか？  
セミナーで、アルバイトの探し方から応募の仕方、履歴書の書き方を教わって、早速動き出せるようなキッカケを作りましょう☆

講師：田中

## 就活セミナー

●10月31日(水) 13:00～15:00  
「グループ・ディスカッション入門」

書類やエントリーシートが通過して、晴れて面接本番。個人面接もあれば、集団面接もあり、更にグループ・ディスカッションが行われる場合もあります。

セミナーでは難しいお題ではなく、「海と山のどちらが好き？」のような気楽に答えられるようなものから、いくつか実践練習していきます。  
人の意見は色々なんだと受け止め上手になりたい人、論理的に話せるようになりたい人はぜひご参加ください。

講師：田中

## 自己分析のために

### GATB職業適性検査

●10月15日(月) 13:00～15:00  
「①検査編」

様々な筆記検査を行ってもらい、データから得手不得手を見つけ出す適正能力検査です。  
根気と集中力が必須となります。

※定員16名

※以前にGATB職業適性検査を受けたことがある方は参加できません。

●10月22日(月) 13:00～15:00

「②振り返り編」

検査の結果をどう見たらいいかご説明します。あなたの潜在能力にマッチした仕事に出会うヒントがきっと見つかりますよ。

※定員16名

※15日(月)検査日と22日(月)説明日、両日とも一踏にご予約ください。

担当：長谷川

## いいことし隊

●10月4日(木)・5日(金)・10日(水)  
11日(木)・12日(金)  
「いいことし隊荒川土手プログラム」  
～通騎参加に挑戦してみよう！～

就職したいけれど、なかなか外に出るきっかけがつかめない方、まずは「いいことし隊」から始めませんか？

今月は荒川土手の清掃を「事前説明」「清掃場所の調査」「清掃」の5日間に分けて行います。生活リズムをなおしたり、働き始めた時のために心身を慣らしてみませんか？

定員：各日10名(※初日のみ18:00～になり食す。)

荒川土手プログラムは雨天決行

●10月18日(木) 農業公園で作業をしよう！

●10月25日(木) 商店街清掃

ゴミ拾いに慣れてきたら、他のボランティアにも挑戦！今月は農業公園で清掃や作業をしてみよう！

(時間は別面の日程表をご覧ください)

☆今月からいいことし隊は赤曜日に中心になります。

担当：サポステスタッフ

## 学びなおし隊

～ちよっど学びセミナー～

●10月9日(火) 11:15～12:30  
ちよっど国語力セミナー  
「アルバイト先で英語の[伝言]を作る＆  
頼まれたら編」

●10月30日(火) 11:15～12:30  
ちよっど理解力セミナー  
「天井屋の店長になったつもりで  
ちよっど経営してみよう編」

アルバイト先や職場では「ちょっとした計算」や「かんたんな伝言」などに取り組むことがあったりするもの。「はじめてアルバイトをする」「計算や読み書きの基本に自信がない」などの方にぴったりです。色々なシチュエーションを想定して実施します。※定員：各日12名

※初めての予約の際は、来所にてサポステスタッフに相談をオススメします。

担当：サポステスタッフ

## 職業レディネス・テスト

●10月19日(金) 13:00～15:30

あなたの好みや関心、何気なく行っている行動などを質問形式で答えていくことで、将来の職業に生かしていきたい興味領域と傾向が見えてきます。

※定員16名 担当：長谷川

## ストレスマネジメント&YOGAコラボセミナー

～エロとガガのストレス対策～

●10月25日(木) 13:00～15:30

今回のストレスマネジメントセミナーは、ストレスの仕組みを知って、YOGAを体験することで、身体から楽になるストレス発散方法を学んでいきます。持ち物：バスタオル  
※定員10名 担当：多田・サポステスタッフ

図 3-1-2 セミナー紹介 (10月のイベント情報)

(<http://www.ayss.jp/schedule/2012-10schedule.pdf>)

(5) 利用者の課題について

① 利用の長期化と滞留の状況

あだちサポステの利用期間は、6ヶ月以上、2年未満が60%を占める。しかし、利用期間が4～5年に至

る者もいる。一方、過去の利用者が数年後に戻ってくるケースも多い。事業スタートの平成 18 年頃は、サポステが利用者の“居場所”となっていた。まずは人との関係性を作ることを主たる目標とするスタイルからスタートしたが、その後「就労支援」を強化することとなった。

## ② 30 歳代利用者の特徴と支援の難しさ

30 代が急速に増えている。支援では年齢層を限定せず、希望者が同時にセミナーを受けることになるが、セミナーの内容は若い利用者向けに設定されている。30 代は経験があることにこだわりがあり、振り返りができず、就活のヒントだけを求めるといった態度があり、それ自体が問題となる。

30 代以降の利用者において足りないものはコミュニケーション能力である。20 代の自信のなさから出ているコミュニケーション能力の低さではなく、自分はこの態度でいいと思いついてしまっているコミュニケーション能力の低さがある。

## 3. 関係機関との連携の状況

### (1) 関係機関との連携の状況

ハローワークとは、お互いに窓口を紹介しあうだけでなく、初めての利用に引率していたり、ハローワークのナビゲーターと連動する等をしている。メンタル面での相談者が増えているが、サポステは医療機関ではないため、カウンセリングが長期的に必要とされる場合には、臨床心理士から大学相談室へ、また、医療機関へと紹介することになる。

本人が納得していない場合は、セミナーを受けた後の相談が順調に進むとは限らない。また、「障害」や「精神」が紹介先機関名に入っている場合、時間を要することが多い。本人の了解が得られても親が拒否して、頓挫する場合もある。専門的支援に「つなぐ」ことについては、臨床心理士が検査機関を紹介しても受け入れがたいことが多く、つなぎきれていない現状がある。

### (2) 運営団体と利用期間との関連

長期化する個別相談については、いつまで継続するかが問題となる。全国にサポステは 116 カ所あり、運営を委託する地方自治体や委託されている団体の考え方によって、出口支援に差があるのが現状である。運営団体が企業のインターンシップのような訓練機関を持っていて、6 ヶ月経過した時点では職場体験から就労に至る場合がある。あだちサポステでは、セミナーとは別に、実践的就労訓練による「仕事」の経験として最長 6 ヶ月の体験を企画している。一方で、そのような機能を持たない場合、出口支援の機能を持っていないがゆえに相談支援を継続していかなければならないこともおこる。

6 ヶ月以上に長くなる“滞留”を避けるためには、関係機関との連携が必要となる場合もあるが、サポステによっても対応が異なっているという現状がある。

## 第 2 節 自己理解の適正化を支援する：支援方法をどのように構想するか

……客観的な「評価」に基づいて専門支援に紹介した事例から……

発達障害があっても開示せずに“一般扱い”での就職を考える者の場合、高等教育機関において相談を開

始した者については、必要に応じて「外部の就労支援機関における支援を勧めるかどうか」が支援者の判断に委ねられる。また、若年就労支援機関において相談を開始した者については、必要に応じて「専門的支援として職業リハビリテーション機関における支援を勧めるかどうか」が支援者の判断に委ねられる。しかし、利用者にこうした提案をするためには、利用者の経験に関する丁寧な聴取に基づく相談のみならず、特性評価や職業評価が必要になることが多いことも明らかとなった。加えて、利用者の自己理解や職業準備のための経験を補完するための活動が必要となる場合、その支援メニューをどのように構想するのが問題となる。

第1節では地域若者サポートステーションの支援内容の例を紹介した。こうした支援内容の中には、自己分析と特性理解の支援のために、職業適性検査の実施及び結果のフィードバックに基づく相談支援が含まれている。ここでは、この支援に着目し、自己理解の深化の手がかりについてまとめておくこととする。

第1部第2章では、職業リハビリテーション機関が行うチーム支援において最も多用されている支援方法は、「傾聴等、本人の心情に寄り添う支援」であるが、続いて「職場実習・体験」「ストレスマネジメントの指導」「履歴書の作成」「対人態度の指導」「ビジネスマナー・職場のルールの指導」といった基本的な職業準備の支援が多くあげられていた。こうした具体的な問題解決のための支援に先だって、支援の方向性を左右するともいえるべき「本人の心情」への対応の重要性が指摘されたものである。すなわち、本人の自己分析を促し、職業選択に関わるニーズを再構成し、専門的支援を選択するという行動を実現するのは、本人の障害理解であり、障害受容であると言っても過言ではない。

現実には、第1部第1章でみたように、サポステには若年就労支援機関の中でも発達障害の診断のある者のみならず発達障害を疑う者や判断しかねる者を含めて、要支援者が多く把握されていた。彼らの支援に際し、「客観的評価」に基づく支援を実施することで自己理解の深化を支援する試みは、大きな意味を持つ。ただし、第2部第3章第1節でとりあげた支援内容については、当該機関においても専門的支援につながるものが課題として受け止められており、実施後の長期にわたる相談の継続が必要とされていた。なお、支援内容や支援体制はサポステの運営団体によって異なるため、こうした「評価」はどのサポステにおいても、同様に実施されているものではない。

ここでは、外部機関を利用しながら相談を継続する中で、自己理解の進化を支援した試みを取り上げてまとめておくこととする。いずれも、自機関においては評価を実施する枠組みを持ちにくい現状から、外部にその役割を求めたケースである。最終的には職業リハビリテーションの専門支援につながるという経過をたどることになる場合でも、評価に基づく振り返りの相談、及び、体験的理解とその整理のための相談に、多大な時間を要することになった点で共通している。

## 1. 医療機関の利用

……知能検査結果をもとに職業上の困難さとの関連をフィードバックする試み……

### (1) 機関の役割と特徴

ここでとりあげる「ジョブカフェ」は、企業・学校等の協力のもとで県と労働局が連携して運営する就職総合支援施設である。学生及び40歳未満の若者を対象とし、職業適性診断、職業相談、職業紹介、キャリアコンサルティング等の就業関連サービスをワンストップで提供している。

このために、3つの支援ゾーンでそれぞれの相談ニーズに対応している。第1のゾーン「若者職業支援センター」において、若年者で仕事を探している者を対象とし、職業選択サポート（セミナー開催、職業訓練案内、ジョブカード作成）、心理の専門家による就職相談、家族就職相談、職業意識啓発に関する事業を行っている。また、第2のゾーン「新卒応援ハローワーク」において、大学等卒業予定者および卒業後3年以

内の既卒者を対象とし、大卒就職ジョブサポーターによる大学等と連携した相談及びエントリーシート作成、面接指導、応募先の選定などのきめ細やかな就職支援を行っている。さらに、第3のゾーンでは40歳未満（ヒアリング当時）の若年者を対象とし、求人情報の提供、職業相談・紹介、応募書類の作成、面接対策などの就職支援を行っている。

ここでは、第1のゾーンにおける相談において、適職相談の過程に焦点をあてる。

## （2）適職相談における支援の考え方

就業支援に際し、利用者全員についてゴールを就職に置く相談を目指すという流れで支援を想定する。就職活動をするにあたり仕事に「自信が持てない」「人間関係に不安を感じる」などの悩みを抱えるという利用者には、臨床心理士によるカウンセリング、職業選択などに悩んでいる方には、キャリアコンサルタントによる相談を行う。このような適職相談では、「強みを見つけてそれを活かした仕事を一緒に探していけないか」という声かけで相談・支援が始まることが多い。

発達障害を疑う要支援者の場合、本人に「自分が変だ」という自覚があるので、相談に前向きとなるために有効な声かけとなることをねらう。しかし、他機関へのつなぎ、支援の利用の勧めは信頼関係ができてからのこととしている。相談場面では、はじめから“障害”を話題にするのではなく、まず、「特性をみたい」と病院で知能検査やその他の検査を受けることを提案し、検査結果については、若者就業支援センターで「日常生活の状況に置き換えて本人に伝える」と、自分の困り感と結果が結びついて納得につながることを期待できる。この時、外部機関にアクセスするという行動を起こす場面として位置づける点が将来的に外部機関の利用にとって重要となる。

検査結果からは本人の「強み」も見られるので、得意を伸ばすかどうかについて話し合うことができる。また、自己決定も重要ではあるが、家族の応援が必要となることが多い。しかし、ご家族の方に協力していただくことについては、本人から話を切り出すよりは、メモ（来所依頼の原稿）を持ち帰ることの方が連絡が付きやすいこともある。不安な事があれば問合せの電話が入るが、「強みはあるが見いだせていないので、その所を丁寧に洗い出して、それを見つけて就職への道を一緒に考えたいので、ぜひ来てください」と言うと、ほとんど来所される。知能検査の結果を細かく説明し、両親も日常生活のことに得心がいくと、安心したと言われることが多いという。

## （3）効果的な支援のために:就職希望先を絞り込む作業の道筋

上記のようなケースへの支援は、臨床心理士ならではの関係作りによるものであるといえるだろう。すなわち、病院のケースワーカーとの連携のもと、「診断」のためではなく、現在の「特性把握」のための検査の実施を依頼し、結果のフィードバックについては若者就業支援センターの臨床心理士が行うなど、応分の役割分担がある点に注意を要する。なお、検査等について、知能検査であれその他の神経心理学検査であれ、臨床心理士が自ら実施することは可能であるが、いったん外部の医療機関を利用することで、検査を受けるという構えができ、結果を受け入れる際にも、それが効果的に機能するという意図的・計画的に行う点は、目立たないことながらきわめて重要な点を指摘しているといえるだろう。

日常場面の困難さへの気づきは、客観的な評価（たとえば知能検査の結果）のフィードバックによっていく。こうしたフィードバックが最終的には「診断」を求める行動につながっていく。本人から「手帳がとれますか」という問いかけが契機となって再度の受診に結びつく。相談と診断の連携の一つの成功例であるとみることができる。

ただし、障害者手帳の申請という段階で、家族の反対等により専門支援への紹介が頓挫するケースもない

わけではない。

#### (4) 連携の考え方:専門的支援選択の道すじ

就職につなげるためには、若者就業支援センターだけでは困難が大きいとの認識のもと、様々な機関との連携を模索してきた。若者就業支援センターだけの判断ではなく、客観視や意見を入れることで、支援者側の特性理解も適正化する。専門的支援が必要な場合には、障害者職業センターと連携していくことで円滑な支援が実現することになることから、必要に応じてケース会議がもたれている。

特に「やってみて確認して自分の力を納得する」場面は、障害の有無に関わらず重要であり、自己効力感を持った経験の少ない利用者にとっては、利用後の自己効力感を上げていく支援を行うこともある。ただし、利用者の中で発達障害を疑うケースは比率として多くはないことから、連携先は求職者訓練の3ヶ月コースや、正社員の経験があって雇用保険が利用できるのであれば公共の訓練等を含めて考えることになる。ただし、精神的な状況や基礎学力等の問題がある場合には、病院のデイケアや授産施設等の経験場面も視野に入れる。こうした経験を積み上げることで、自己理解の深化を支援していくうえでは、多様な機関連携が必要になる。

## 2. 職場での評価の利用

……職場における体験を通して職業上の困難さの気づきを促す試み……

第Ⅱ部第1章で若年就労支援機関からの紹介先としてとりあげた関係機関の中で、特に職業準備の経験が少ない若年者に対し、職場での作業等を通して自己理解を深めるとともに職業上の困難さに気づく場面設定を重視した「LLP ネクストステージ大阪<sup>\*</sup>」の活動をとりあげることとする。

### (1) 機関としての特徴

大阪府や大阪市の委託を受け、様々な就業体験事業を実施してきており、若年者が体験的理解を深める場面（若年就労支援機関からの紹介の受け皿）としての役割を担ってきた。委託事業については、原則として単年度毎の実施であるが、継続して受託する事業もある。ここでは、このLLPの役割と事業内容に着目し、こうした役割の重要性を取り上げておくこととする。

LLP ネクストステージ大阪は、地域社会の中で、「生きにくさ」を持つ人々に、体験や共働を通じた実践の中で、就労や教育の機会や環境を多角的に提供する事を目的とし、4つの支援を実施している。第1は、「教育・体験の場の提供」であり、地域資源としての事業所の持つ多様な現場を活用し、実践的な教育・体験の場を提供する活動を行っている。第2は、「就業支援」であり、新しい職域や多様な働き方を提案し、一人ひとりのニーズに合わせた、きめ細かなマッチング、一人ひとりに即した相談や調整（個人、企業、家族、社会資源、その他）支援を行っている。第3は、「生活支援」であり、「働く」「学ぶ」「遊ぶ」「集う」「憩う」「暮らし」「健康」「生活」など、暮らしを支えるための総合的なコーディネートを行っている。第4は、「地域資源の再編成」であり、生きにくさを解消するためのネットワークを創る活動を行うこととしている。

---

\* 有限責任事業組合（LLP） Limited Liability Partnership

海外で活用されている制度を受け、日本でも2005年8月から有限責任事業組合契約に関する法律（LLP法）が施行されている。専門的な知識や経験、ノウハウをもった人的資源と企業や個人が力を合わせて新たな事業に取り組みやすくするためのあたらしい事業体制度である。日本版LLPの特徴は、有限責任制、内部自治、構成員課税の3点である。

ネクストステージ大阪は、若者達の就労問題と、多くの経営問題を抱える地域の中小企業等の課題解決に向け、市民・企業・行政が地域資源として協働できるプラットフォームの立上げから定着までをLLP（有限責任事業組合）という仕組みを用いて実現し、非営利セクターと営利セクターの枠を超えた協働による地域の活性化を目的として設立された。

こうした活動のために受託して実施している事業には、「ニートマッチング事業」や「就農体験や農業分野への人材育成事業」「発達障害者の人材育成事業」等において事業の中核をなす職場体験プログラムがあること、のみならず、生活訓練や生活相談、コミュニケーションワークショップなどの機能に重点を置いている点が特徴的である。

以下にその概要と成果を示す。なお、第Ⅱ部第1章で若年就労支援機関からの紹介先としてとりあげられた事業は、平成24年度の事業を指している。

- 
- 平成19年度ネットワーク型ニートマッチング推進事業（大阪府委託）  
期間:平成19年9月～平成20年3月  
登録者数:76名  
職場体験実施数:143件  
マッチング件数:105件  
就職者件数:34件
  - 平成20年度ネットワーク型ニートマッチング推進事業（大阪府委託）  
期間:平成20年8月～平成21年3月  
登録者数:89名  
職場体験実施数:141件  
マッチング件数:46件  
就職者件数:42件  
※20年9月より自助グループを立ち上げ生活訓練・職業訓練を実施中/グループ利用者数:46名(現在は18名が所属)
  - 平成21年度「就職に向けた支援が必要な人への支援施策」に係るNPO等との協働事業（大阪市委託）  
期間:2009年9月～2010年3月  
登録者数:92名  
職場体験実施数:136回  
就職者件数:19件
  - 平成22年度大阪府ふるさと雇用再生基金事業「若者農業等への結びつけ推進事業」  
就農体験プログラム利用者数111名  
就農体験実習プログラム実施のべ日数1426日(人口)  
就職人数/農業関連14名(加工販売を含む)・一般事業所13名・その他機関など7名
  - 平成22年度大阪市重点分野雇用創造事業「農業分野における生産・加工・販売にかかる人材育成事業」  
新規雇用の失業者数9名 事業終了後の採用数7名(アルバイトを含む・ほかマッチング1名)
  - 平成22年度大阪府若年者等人気産業活用人材育成事業「C区分・発達障がい者の人材育成コース」  
新規雇用の発達障がい当事者数21名 事業終了後の採用数1名 他企業での就職数4名(アルバイトを含む)  
福祉機関等へのつなぎ9名
  - 平成22年度社会福祉振興助成「発達障害等を含む若者の就労マッチング事業」  
就労体験プログラム参加者49名
  - 平成22年度大阪府「人気産業活用人材育成事業/発達障がい者の人材訓練コース」  
新規雇用の発達障害者数33名 事業終了後の他企業での就職数9名  
福祉機関等へのつなぎ19名
  - 平成22年度大阪府「人気産業活用人材育成事業/複合型人材育成コース」  
新規雇用者数13名(内新卒者5名、非正規5名、障害者枠2名、震災被災者枠1名)  
事業終了後の採用者数1名 事業終了後の他企業での就職数3名  
福祉機関等へのつなぎ2名
  - 平成23年度おおさかパーソナルサポートプロジェクト事業「SB活用型社会参加体験等委託事業」  
プログラム参加者数60名
  - 平成23年度日本財団助成事業「地域参画型の発達障害当事者による発達障害者支援モデル開発プログラム」  
プログラム参加者64名 セミナー参加者総数87名 フォーラム参加者数114名
  - 平成24年度おおさかパーソナルサポートプロジェクト・ソーシャルビジネス活用型社会参加体験事業  
実施中
- 

(資料出所: <http://fields.canpan.info/organization/detail/1541853675>)

対象者については、学校在学中であっても利用でき、障害の有無に関係ないため、一般扱いの求職を望んでいる若者にとって、利用しやすい職場体験プログラム (<http://www.nsosaka.com/experience.html>) であるといえる。また、「職場体験プログラム」として、若者サポートステーション、若者就労自立支援センター（ニートサポートクラブ）等にも案内をしているため、一般枠の求職活動に問題を抱えている発達障害が疑われる若年者の利用も多い。職場体験を積んでいくことで自信がつくとともに、そのたびに事業所と振り返りも行うことから、自己理解が深まった結果、積極的な職業リハビリテーションの利用につながり、就職するという事例も少なくない。また、移行に時間がかかる人については、継続して支援をする体制となっている。

## (2) 職場における体験を重視する支援の考え方

内藤（2009）は、学校から職業への円滑な移行をめぐる支援の課題として、特別支援学校だけでなく通常の学校でも、必要に応じて本人の特性やニーズに応じた個別の移行支援計画をたて、実行していくことが大切ではあるとし、発達障害者の「高学歴化」と「職業リハビリテーションの利用」という一見すると相容れないような2面のいずれをも視野にいれながら、学校から職業への移行支援を考えていくことが必要であることを特筆している。また、そのために、「現在ある地域資源を有効に使うこと、特に、専門的な知識や経験、ノウハウをもった人的資源と企業や個人が力を合わせて LLP という事業体をつくり、それぞれがもつ専門性を生かしながら、個々人の適性・ニーズに応じた支援を構想していくこと、が円滑な移行を支援していくことにつながるのではないか」とまとめている。

## 3. 関係機関との連携を検討する含意

### (1) 特性評価に基づく支援の構築：切れ目のない支援をどのように構想するか

学校を卒業すれば、若者は好むと好まざるとにかかわらず、社会に送り出される。職業選択は、若者が自らを職業人として社会に定位するという意味を持ってきた。したがって、「学校から職場への移行」とは、異なった生活環境への移行というだけでなく、成人期への移行をも意味している。

一方、現代産業社会は「雇用」という社会的関係に支えられた組織で成り立っている。わが国でも、若者の「学校から職場への移行」は、雇用関係に入っていくことであり、「就職」を規定する枠組みは「新規学卒就職」と呼ばれてきた。しかし、社会・経済的環境の変化は、「新規学卒者」に対する安定した雇用保障を困難にしている。こうしたことから、若者が雇用関係に入ることのみならず、そこに適応することを含め、職場への移行を支える新たな視点が必要とされるようになった。

このような雇用保障システムの機能不全は、少子化と教育加熱によって加速した教育年限の長期化と相まって、若者の職業自立を先送りする傾向を強めることになった。加えて、長く学校に在籍し続けることが当たり前の社会では、長くなった青年期をどのように終結させるか、成人としての一步をどのように踏み出させるか、という現代的な問題が投げかけられることになった。

発達障害のある若者たちの多くは、義務教育段階では特別支援教育の対象であったとしても、後期中等教育以降においては高校や大学、大学院等に進学し、卒業時には障害者雇用ではなく、「一般扱い」の雇用を希望することが多い。言い換えると、彼らは「背景に障害特性に起因する問題をもちつつも、職業リハビリテーション・サービスの利用者ではないと考える（もしくは、サービスの存在を知らない、知っていたとしても利用を回避した）若者」であり、そのために、一般の若年層を対象とした雇用施策と障害者雇用施策の間で、いずれの施策にも周辺的な存在となっている若者である。彼らは「一般の若年層を対象とした施策からドロップアウトする」あるいは「政策に乗ってこない」層にあてはまる一方で、障害特性に相応する支援

と会うことがなかった対象者でもある。すなわち、教育的支援の延長上に職業リハビリテーションを仲介させた支援が必要となる対象者でありながら、そうした就業支援の利用を想定しない対象者である。したがって、彼らに必要なのが特性評価（職業評価）であり、就業上の困難を受けとめる支援である。しかしながら、そうした特性評価が在学中に用意されることなく、一般扱いの雇用をめざす中で障害に向き合うことになるにもかかわらず、一般扱いの雇用支援の中に特性評価の場が用意されている機関はきわめて少ない。こうした現状の中で、しかし、若年支援機関において、あるいは若年支援機関との連携において、支援が検討されている成功例を取り上げ、その重要性を指摘しておくこととしたものである。

## （2）模擬的な体験としての職場経験の意味

発達障害のある若者たちの学校から職業に至る「移行経路」をみると、最終的には職業リハビリテーション・サービスが選択された場合であっても、多くの場合、まずは一般の枠組みにおける移行支援が志向される。極論をすれば、通常教育に在籍した若者にとって、障害者支援は存在しなかった（あるいは意識して選択されなかった）と言っても過言ではない。

問題となるのは、選択肢がなかったのか、あったとしても選択されなかったのか、選択できなかったのか、であろう。ただし、その理由が制度の問題か、心理的な問題か、両方なのかの別はあっても、必要となるのは、特性評価をふまえた職場での体験的な理解である。したがって、通常教育においてキャリア教育と位置づけられる教育内容が彼らの職場における作業特性や配慮事項を明らかにすること、職業選択の準備のための教育活動が充実すること、等が急務である。しかし、すでに卒業してつまずいた若者のためには、在学中に必要な経験や学習活動を補完するための支援の場所と時間が必要になることは言うまでもない。こうした経験場面は、もちろん、学校卒業後の支援体制として、例えば、公共職業訓練やその他の教育訓練の場面等で構想されることが求められる。しかし、自己理解（障害理解）や障害受容を前提とする点については、「鶏が先か、卵が先か」という関係にも似て、解きほぐすことが難しい課題であることに変わりはない。したがって、職場における体験により特性理解を深める支援の形態の成功例は、多様な支援体制を検討するうえでも重要な知見となる。

## 第3節 専門的支援を選択する：支援の役割をどのように構想するか

……客観的な「評価」により職業相談を行う「機能」と「役割」について……

### 1. 職業カウンセリングセンターの概要

#### （1）沿革と組織、業務概要

大阪府職業カウンセリングセンターは、1949年に「大阪府職業適性相談所」として設置され、現在は、大阪府総合労働事務所に所属する、職業適性に関する相談機関である。職業や進路を選ぶうえで重要となる職業適性についての相談、職業カウンセリング（キャリアカウンセリング）を行っている（図3-3-1）。

相談業務のほか、若年者・要支援者への就職サポートプログラム（グループカウンセリング、自己表現セミナー等）、学校・施設・市町村等への啓発・技術支援・情報提供（職業適性検査ツール活用講習会、キャリアカウンセリングセミナー等）を実施している。なお、相談については利用者の年齢制限は設けず、就職や進路を考えている中高生・大学生・専修専門学校生や、転職希望者、リストラ後の再就職活動中の中高年

年齢等、広く一般府民を対象としている。

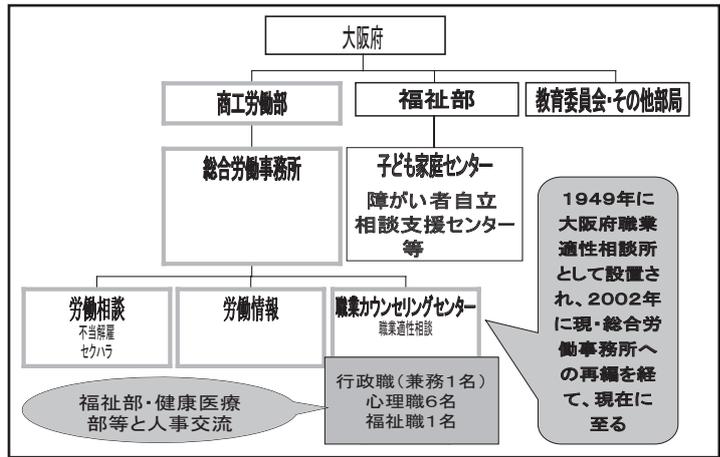


図 3-3-1 職業カウンセリングセンターの組織的位置づけ

(2) 職業適性相談の方法や内容、その考え方

職業適性相談の、相談対応には3つの形式がある(図 3-3-2)。

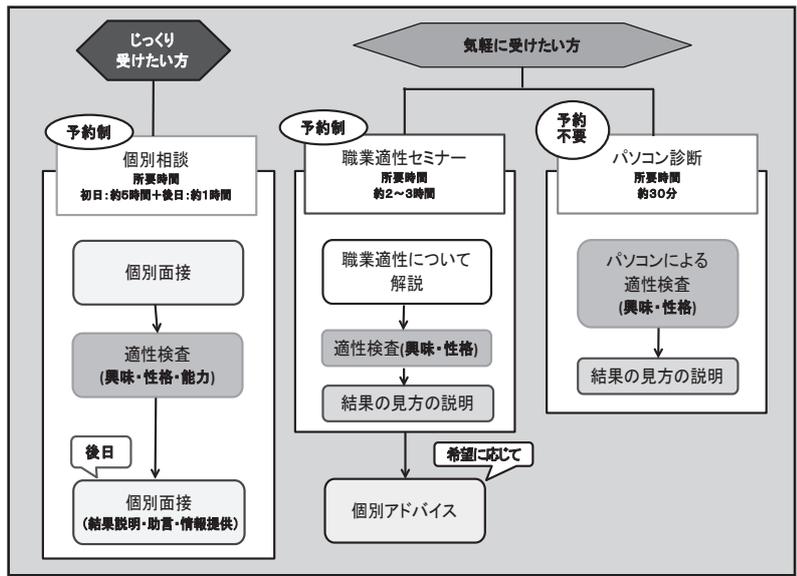


図 3-3-2 職業カウンセリングセンターにおける相談対応の3形式

(<http://www.pref.osaka.jp/sogorodo/counseling/soudan.html>)

パソコン診断は予約不要で、職業興味と職業に関連した性格面の検査を実施し、結果の見方を説明する。

職業適性セミナーは、職業適性の考え方について説明、上記と同じ興味検査・性格検査を実施、結果の見方を説明したあと、希望に応じて個別アドバイスを行う。

個別相談は、職業や進路を選ぶ上で重要になる職業適性についてじっくり考えていくために、カウンセラーによる1対1での面接・相談を行う。利用者自身が主体的に問題解決していく主役であると位置づけ、本人自身の強みや弱み、個性などの自己理解を深め、自信をつけて適切な職業選択が行えるよう支援を行うことを基本としている。

加えて、面接だけではなく、利用者の特性を客観的に把握する各種の心理検査を使用しながら職業適性を評価し、後日、検査結果をもとに、カウンセリングやアドバイスを行うという形式で進めている。

実施する検査については、基本的には利用者の選択によるが、本人の特徴が色々な側面から客観的に整理でき、職業との関係について多くの情報を提供することができるように、職業興味・性格面の適性検査に加えて、職業能力の適性検査(GATB：厚生労働省編一般職業適性検査)を実施することを基本としている。

## 2. 利用者の現状

### (1) 利用者の内訳

平成 23 年度の受付数は 4,443 件(内、新規受付 2,429 件で)、新規相談の内訳は表 3-3-1 の通りである。

表 3-3-1 職業カウンセリングセンターの新規相談者の内訳

来所相談 1339 件	個別相談 950 件	職業適性セミナー 111 件	パソコン診断 278 件
出張相談 1090 件		ハローワーク巡回セミナー 313 件	イベント 777 件

個別相談の利用者については、年齢層が幅広く(14 歳以上)が、10 代～ 30 代の若年者が 8 割以上を占めるが、40 代以降の中高年者も最近増えてきている。また、男性が多く、6 割以上を占める。さらに、無職の者が 6 割弱を占めるが、就労中や在学中の者も職業適性相談を利用している(図 3-3-3)。

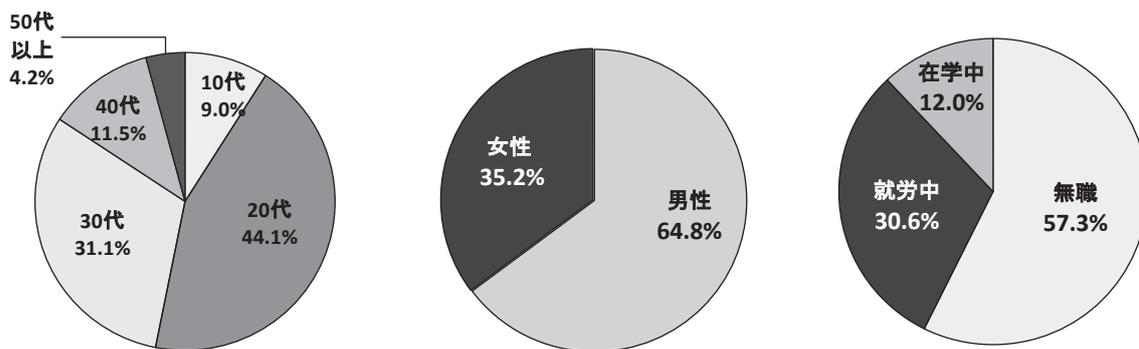


図 3-3-3 個別相談利用者の内訳

### (2) 利用者の変化とニーズの変化

個別相談においては、就職・就労困難者(就労にあたり支援を要する者:以下、要支援者という)の相談が増えている現状があり、その割合は、平成 23 年度では、個別相談全体のうちの 76.4 %に及んでいる。

なお、要支援者については 2 つの要因で把握している。第 1 の要因は個人的要因であり、主として能力面(知的障害及び周辺領域、発達障害を含む)、精神面(精神障害及び周辺領域)、身体面(身体障害及び周辺領域)、その他引きこもりなどである。第 2 の要因は状況的要因であり、離転職の回数や無職期間の長さ、その他「社会的ひきこもり」などである。

要支援者の場合職業適性の問題だけではなく、背景要因について検討することが必要であるが、様々な心理検査を通して発達障害の疑いや可能性が明らかとなるケースが多い。平成 23 年度では、個別相談 950 件の内、発達障害の疑いのあるケースは 282 件で、全体の 29.7 %を占めていた。

こうした様々なケースのうち、発達障害の診断や手帳取得に至ったケースは、46 件であった(282 件中 16.3 %、全個別相談件数のうちの 4.8 %)。

なお、発達障害の診断を有する者でジョブマッチングのために、職業適性相談に来所する者も増えている(平成 23 年度は、54 人で、個別相談全体の 5.7 %)。

### (3) 発達障害(疑い)のある利用者への支援について

成人期の発達障害者の場合、表面的には障害があるようには見えず、本人自身も、周囲の人も、背景に障害があることに気づくことが難しい場合が多い。自己認識があるかないかは、本人が自分自身の生き辛さを軽減していくうえでも、支援者が支援を考えていくうえでも、大きな分岐点になる。本人が自分の傾向を認識し、自分の良い部分を活かすとともに、苦手な部分をカバーして支援を得ていくか、まずは、本人が自己理解を深めていくことが大切である。

しかし、社会生活を送るうえで支障がなければ、あえて「障害」と呼ぶ必要はなく、その人の「個性」の範囲内で捉えられる場合もある。したがって、必要な支援についても、本人の自己理解・特性理解を深めて対策を検討するレベルから、診断を得て手帳を取得し、就労支援を利用することが望ましいレベルまで様々である。

こうした“見立て”をもとに、本人の自己理解や自己受容の状況を踏まえ、ニーズを確認しながら、情報提供と今後の方向性について提案を行っている。必要に応じて、本人の同意のもと、家族や関係者へも情報提供し、今後の方向性について協議するなどの連携を行う。就職・就労を考えて行くうえで専門的支援や制度利用を考える必要がある場合は、発達障害の診断に向けて医療機関を紹介している。

## 3. 発達障害(疑い)のある利用者を円滑に専門支援につなぐために

### (1) 専門的支援への円滑な移行の要件と支援の実際

専門的支援への紹介が円滑に進む要因としては、障害に関する、本人の自覚や自己受容とニーズ、及び家族を含め本人を支える周囲の理解が合致することがあげられる。数回の個別相談の中で専門支援に“つなぐ”には、本人が自らの障害について受容可能な要件を確認したうえで、適切なタイミングでフィードバックし、自己理解を深める作業をする中で、今後の進路や就労支援の可能性を提案するという、きわめて“限定的な”条件が整う必要がある。

ここでいう「適切なタイミング」とは、本人が障害の概要を詳細に気づかないまでも、困り感や厳しい経験・現状を通して、問題の打開をしたいというニーズを持っている時期に職業カウンセリングを開始できる場合をさす。

職業カウンセリングセンターの利用者は就労意欲は高く、色々な就労経験を重ねながらも仕事が長続きせず、挫折を繰り返し、ハローワーク等から紹介されて来所するといった経過をたどる場合が多い。客観的なデータや聴取した内容に基づいて助言したうえで、発達障害についての説明や情報提供することで、「そういうことだったのですか。今までのことが色々結び付いて、納得が出来た」「今まで、自分の努力不足だとばかり思っていたが、返って何かホッとしました」といった反応が返ってくることも多い。

さらには、「実は、2年前から自分でも発達障害ではないかと思っていたんです」など、薄々自覚していた・自ら疑いを持っていたという者も多い。また、「実は5年前ぐらい前から、自分は発達障害ではないかと思っていたが、そんなことを言っても仕事が出来ない言い訳にしかならないし、年老いた母に相談しても、自分の育て方が悪かったと自分を責めるばかりで、誰にも相談できなかつた」と振り返る者もある。

本人の自覚が乏しい場合でも、「発達障害」のことを話題にすることで、「自分ではあまりわからないが、実は自分の状況を見て、父親が『発達障害ではないか』と言っている」という場合は、親にも協力を依頼し、支援の方向性を協議する場合もあった。そして、より現実的に、障害者職業センターで専門的な訓練が受けられる可能性、障害者雇用・ジョブコーチ等の様々な就労支援が受けられる可能性等について情報提供して

いくと、専門支援や精神科医受診・診断を希望する者も多い。

一方で、こうした条件が整わない場合、すなわち、本人に問題の自覚が乏しく、障害に対する理解や受容が十分ではない、もしくは拒否感が強い、就労・就職意欲が乏しい等々の状況で、検査結果をフィードバックされる場合、本人自身が検査結果を受けとめることにも、納得することにも、時間を要することになる。

高校生や大学生など社会に出ていない者や「社会的ひきこもり」の状態が長い者については、社会における摩擦や軋轢、現実的な厳しいフィードバック等を受けた経験が少なく、客観的な視点からものごとを判断することに支援が必要である場合、現実検討力の弱さと相まって助言が受け容れられないことも稀ではない。

こういった場合は、グループカウンセリング等の就職サポートプログラムの利用を勧めるとともに、自己理解を促し、タイミングをはかるとともに、身近な支援機関(各種若年者支援機関・地域就労支援センター・パーソナルサポートセンターなど)において継続的な面接や職場体験等々の就労支援を継続しながら、本人ニーズを引き出していくよう、連携をとることもある。

## (2) 発達障害(疑い)のある者を専門的支援につなぐうえでの課題

利用者の実際や取り組みを総括すると、発達障害の疑いのある者を専門支援に“つなぐ”うえでの課題は以下のようにまとめることができる。

- ① 一般の就労支援機関から必要に応じて専門的支援に“つなぐ”移行支援としての「機能」と「役割」を担うことができる就労支援機関が必要である。それは、「障害者」のための支援機関ではなく、一般の「若年者」のための職業適性相談等就労支援機関において、発達障害のアセスメント及び相談支援を「機能」としてあわせ持つ職業適性相談の「役割」をさす。
- ② 就労困難の背景にある要因として、発達障害がある場合、それを見逃さないことが重要である。そのために、発達障害の特性をアセスメントすることのみならず、相談対応ができる支援者が必要であり、研修の強化等の対策を講じる必要がある。  
また、併存した精神障害があったとしても、発達障害を見逃さない評価法等が求められる。
- ③ 成人期の発達障害を診断し、助言できる精神科医が必要であり、医学的相談と職業適性相談が連携できる体制の充実を検討する必要がある。  
たとえば、発達障害の自覚がある者については、気軽に相談できるなら精神科医にも相談したいというニーズにも対応する必要がある。
- ④ 診断を受ける、専門的支援を利用するなどに時間を要するケースについては、本人の拒否感や選択によっているが、家族や身近な支援者の考え方や助言に影響を受けている場合もある。専門的支援の活用に対するバリアをフリーにすることについては、本人のみならず、家族や支援者の支援に対する理解が重要であることは言うまでもない。個々の特性に照らして、専門支援を利用するメリットを検討したうえでの具体的な提案が必要となる。

## 第4節 専門的支援との連携の課題：“つなぐ”役割の要件

第3章では、高等教育機関を卒業後も就職活動を継続する若者が利用する「障害者」を掲げない機関の利用者の内、専門支援を必要とする利用者に対しては、どのような情報提供が必要なのか、どのような相談支援が必要なのか、を議論してきた。第1節における職業準備のための経験を補う「支援内容」や、第2節における自己理解（障害理解）を適正化するための「支援の考え方」、第3節における利用者が専門的支援を選択するために必要となる「役割」については、それぞれ好事例としてとりあげたものであり、若年支援機関において実現が期待される支援内容・支援の考え方・専門支援につなぐ役割としてとりまとめた。しかし、若年支援機関での好事例は、とりもなおさず全ての機関で同様の支援が利用できるわけではないことを意味する。そこで、第4節では今後の検討課題として、発達障害者への対応として若年支援機関と職業リハビリテーション機関をつなぐ役割について、特に「適性評価」に焦点をあてて整理しておく。

職業適性とひとくちに言っても、実際には「遂行が可能かどうか」だけでなく、「速く遂行することが可能かどうか」「正確に遂行することが可能かどうか」「効果的に遂行することが可能かどうか」「習熟が速いかどうか」「興味・関心があるかどうか」「意欲があるかどうか」「自信があるかどうか」など、様々な意味で使われる。加えて、同一の職務であっても、社会により、時代により、企業体のあり様によっても、遂行の意味や考え方が異なる。また、障害者に対する移行並びに適応の支援では、遂行可能性は何よりも「受け入れ環境の整備が十分かどうか」に関連が深い。

職業リハビリテーション機関が行う職業評価は「模擬的な作業場面で行う評価」や「事業所の場面で行う評価」を含め、多様である。こうした評価は当事者の適性を把握する上で、障害特性に配慮した方法がとられることから、若年就労支援機関で行われる評価とは異なっていること、実施していたとしてもその機関は調査対象機関の56%にとどまっていること（第I部第1章）等、評価を実施することの現状と問題点をとりあげる必要がある。しかし、当事者の希望やニーズだけでなく、客観的な適性評価なくしては、支援目標の策定が難しいという対象者の場合には、適性検査実施の要件と実施上の留意事項を検討することとともに、結果のフィードバックを含めた支援体制と支援機関を構想することが必要となる。

### 1. 職業適性相談における適性評価の実施に基づく支援の意義と留意事項

発達障害者の特性については、問題はあっても在学中の支援により対処方法や対処行動が明確になっていることで“一般扱いの就職”を実現できるケースから障害者手帳を取得して“障害者雇用による就職”をするケースまで、範囲は広い。しかし、キャリアガイダンスの課題に変わりはない。したがって、一般的な青年期の支援課題の中で発達障害に対する支援を考えることになる。表3-4-1に、キャリアカウンセリングのプロセス（伊東・山本，2003）を示した。表中に示す職業適性相談においては、アセスメントツールを用いて評価した結果をフィードバックすることで、自己理解・職業理解の深化や進路に関する意志決定を支援することになる。

表 3-4-1 適性検査を使ったキャリア・カウンセリングのプロセス

	ステップの内容	カウンセラー側のプロセス	来談者側のプロセス
1	予約制	相談場面の設定	相談の動機付け
2	相談票の記入 ・相談主訴、学歴、職歴、希望の職業や進路を相談票に記入	相談場面の設定 自己理解の支援	自己理解 ・自己のふり返り、キャリアの棚卸し
3	インテーク面接 ・相談票をもとに担当カウンセラーが個室で面談	カウンセリングの開始 ・カウンセリング関係づくり、(ラポールの形成・傾聴) ・問題の把握(キャリア情報、キャリアニーズの把握) ・自己理解の支援 ・情緒面のサポート	カウンセリングの開始 ・問題の理解(キャリア情報、キャリアニーズの理解) ・自己理解(自己のふり返り、キャリアの棚卸し) ・情緒面の安定
4	職業適性検査等の実施 ・能力面、パーソナリティ面の検査 ・各種チェックリスト ・OACG等	アセスメントによる自己理解支援 ・アセスメントの実施と結果の評価 ・適性の吟味	アセスメントによる自己理解 ・適性の理解 ・強みの確認
5	カウンセリング ・検査結果等をもとに面談(50～60分、助言・情報提供等) ・通常1～数回の短期で一旦終了し、必要に応じて再開する ・他機関への紹介	職業適性の理解支援 ・アセスメント結果のフィードバック ・自己理解・職業理解とその統合を支援 ・選択肢の吟味・検討  意思決定支援 ・目標設定(進路や職業の特定)支援 ・課題と行動計画の確認	自己理解・職業理解とその統合 ・客観的な自己理解 ・職業情報の収集 ・選択肢の吟味  意思決定 ・目標(進路や職業の特定)の明確化 ・課題設定と行動計画
6	求職活動への援助 ・履歴書作成・面接等の指導 ・求人票の検討 ・ハローワーク同行  具体的な進路選択への援助 ・進学先選択の援助	方策の実行支援 ・求職活動支援 ・職業や進路に関する情報提供 ・学校・学部・学科選択援助 ・カウンセリング結果と意思決定の評価	方策の実行 ・雇用情報、進路情報の収集 ・試行・啓発的経験 ・応募 ・求職活動・進路選択の実行
7	フォローアップ ・継続カウンセリング ・アサーション ・グループカウンセリング	職業生活や学校への適応支援 ・ソーシャルスキルトレーニング ・問題解決への支援 ・情緒面のサポート	新たな進路や職業への適応 ・ソーシャルスキルの向上 ・コミュニケーション能力の向上 ・情緒面の安定

発達障害者を対象とした場合にも、表に示すカウンセリングの枠組みに沿いながら、必要に応じて医療機関の利用を勧めることになる。適性相談のフィードバックについては、一般的には「カウンセリング」で終了することが多いが、問題への対応が必要となる場合、「求職活動への援助」以降を引き続いて支援することになる。

適性評価を行う支援側の立場では、以下の5点を重視していくことが必要である。

- ① 結果の伝達については対象者の理解の状況にあわせてタイミングを見計らいながら、段階的にフィードバックを行う  
カウンセリングの中で総合的な評価を解説し、アフターフォローを行う
- ② 適切でタイムリーな情報(制度、つなげる機関、職場など)を提供する
- ③ チームワーク支援のために双方向性のある(顔の見える)ネットワークを構築する  
全体的なネットワークや機能別ネットワークなどを構想する
- ④ 継続的な支援を実施していくために、効果的な方法を探る  
一機関で実施することに限定しない
- ⑤ マンパワーと人材育成は不可欠の課題である  
特に、発達障害については、まだまだ人材育成が求められる段階である

また、発達障害者を対象とする場合には、以下の必要性について留意する必要がある。

- ① 長期にわたる継続的な相談支援：問題によっては、本人の希望も聞きながら他機関につなぐことも必要となる
- ② 適性相談以外の就労支援、あるいは就職活動に近い支援：  
若者就労支援機関や、ハローワークにおける就職活動支援、職業紹介、能力開発等の支援を紹介することもある
- ③ 就労以外の生活の各場面の支援：生活面の支援、医療面、教育面、福祉等

したがって、障害理解の深化や専門的支援の選択等、一般的な職業適性相談の流れでは対応しにくい問題も起こる可能性を視野に入れて検討する必要がある。一般の若年就労支援において適正評価を担う役割については、その実行可能性を検討する必要があると同時に、発達障害の特性や対応すべき問題によっては、一般と同様の仕組みでは限界があることもまた想定しなければならない点であるといえるだろう。

ただし、こうした職業適性相談とそれに続くキャリア・カウンセリングを担当するためには、一定のスキルと専門性を要する。こうした専門性に基づく支援体制を構築すること、こうした支援者をキーパーソンとして連携支援を構築すること、等が必要となる。さらには、障害特性や二次的障害の状況によっては、臨床的・治療的なカウンセリングを計画する必要があることもまた、留意事項となることを強調しておきたい。

## 2. 職業適性評価を実施する機関における支援の位置づけについて

第1節のサポステでは、厚生労働省編一般職業適性検査を支援メニューとしてもっており、臨床心理士による相談がその後に位置づけられていた。また、第2節では知能検査の実施を他機関に依頼し、検査結果を受けて臨床心理士による相談において職業上の問題に関する解説を含め、障害理解支援が計画された。第3節の職業カウンセリングセンターでは厚生労働省編一般職業適性検査を支援メニューとしてもっており、理解支援の相談が位置づけられていたが、継続相談が必要な場合には、他機関につなぐこと等が必要となった。

職業適性検査を実施している若年就労支援機関が56%にとどまっている現状からは、他機関に依頼することが必要となる場合もあるが、実施している機関であっても他機関の利用者の検査を引き受ける体制があるとは限らない。加えて、その後のカウンセリングについて、どこが担当するのか等、検討が必要である。何より、発達障害に関する理解が十分であること等を前提とするならば、検討課題が大きいと言わざるを得ない。

例えば、第3節の職業カウンセリングセンターのような組織体は各都道府県に設置されているわけではなく、障害者のみを対象としているわけではないことから、検査を実施することは可能でも、実施前の傾聴や実施後のフォローアップといった発達障害に必要とされる長期にわたる相談体制は想定されていない。こうしたことから、例えばキャリアカウンセリングを実施する機関として位置づけることだけでなく、職業適性評価について他の支援機関をスーパーバイズする機関という位置づけもまた検討事項となる。

こうした職業適性検査を実施することに関しては、以下の点を組み合わせて検査実施機関の体制整備の可能性を探ることが重要となる。

- ① 専門性を有する機関が核となる
- ② 障害者対象ではないが、障害に対する理解に基づく対応ができること

その他、学校における進路指導を充実させること等が必要となる。これは、職業適性の自己理解、職業情報、啓発的経験、意思決定のキャリアカウンセリング等がなされることで、問題の先送りに対し、一定の指導性を確保するといった視点で実施することになる。

大学や若年支援機関において適性検査を実施することに関しては、以下の点が検討事項となる。

- ① 適性検査のメリット：カウンセリングを長く続けても浮かび上がりにくい問題が明確化する  
 本人が採点することで、納得できる情報を理解できる  
 速さと正確さの重要性に気づく  
 得意領域と不得意領域を明確化する  
 器具検査から得られる情報量は多く、紙筆検査では明確化できない点がある  
 学習能力・知的能力の問題か、その他の問題か  
 必要に応じて知能検査を実施する
- ② 実施主体：大学／サポステ等の支援機関で支援内容として位置づける  
 専門性と表裏一体／相談とフィードバックと一体的に実施する必要がある
- ③ 留意事項：適性検査を受けるまでの道のりで時間をかけた相談を行い、フィードバックの相談を  
 計画する  
 障害者支援の枠で実施する者を特定することに細心の注意を払う必要がある

### 3. まとめ

自己理解に深化の困難や障害受容の課題があれば「紹介先専門支援にも適応できない」「専門支援を継続して利用するための相談支援が必要となる」といった支援の必要性も視野に入れる必要がある。

また、地域において支援機関の利用可能性を限定する要因としては物理的距離の問題があげられた。

支援機関が遠隔地にあるという物理的距離の問題に、もともとの心理的距離の大きさに加わると、利用可能性がきわめて限定される。ただし、出張相談日の設置や出張ケース会議、サテライトオフィスの利用等、「顔が見える」支援体制の工夫により、心理的距離が縮小し、物理的距離の壁のみならず、「障害者対象機関である」というハードルを越える支援の試み（心のバリアフリーを実現する試み）があることを指摘しておきたい。

こうした議論をふまえると、長期的には、学校卒業までの、言い換えると、最初の職業選択で躓かない支援体制整備が必要となる。しかし、大学での支援には、今後の課題が大きい。しかし、その支援モデルは、第2章の富山大学における実践に好事例と課題をみることができる。

さらには、社会福祉法人が大学生を対象として行うキャリアサポート<sup>\*</sup>における職業準備のための支援（第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集 266-269, 2012）もまた、注目すべき支援モデルとなることが期待される。

一方、短期的には、職業適性検査や興味検査等の検査結果を解説する中で職業生活設計の見直し（専門支援の選択）のための職業適性相談支援体制を整備することが必要である。その際、各支援機関の得意分野を活用するうえで、また、専門支援の利用可能性を高めることを目的とした連携が求められる。その支援モデルは、第3章のあだちサポステや職業カウンセリングセンターにおける実践に好事例と課題をみることができる。さらには、LLP ネクストステージ大阪における支援事業（自治体委託）における職業体験もまた、注目すべき支援モデルとなることが期待される。

発達障害のある者の学校から職業への移行においては、円滑に新規学卒就職や適応・定着が行われた事例ばかりではない。こうした場合、職業リハビリテーションを選択肢として提案する役割を担う仕組みが必要

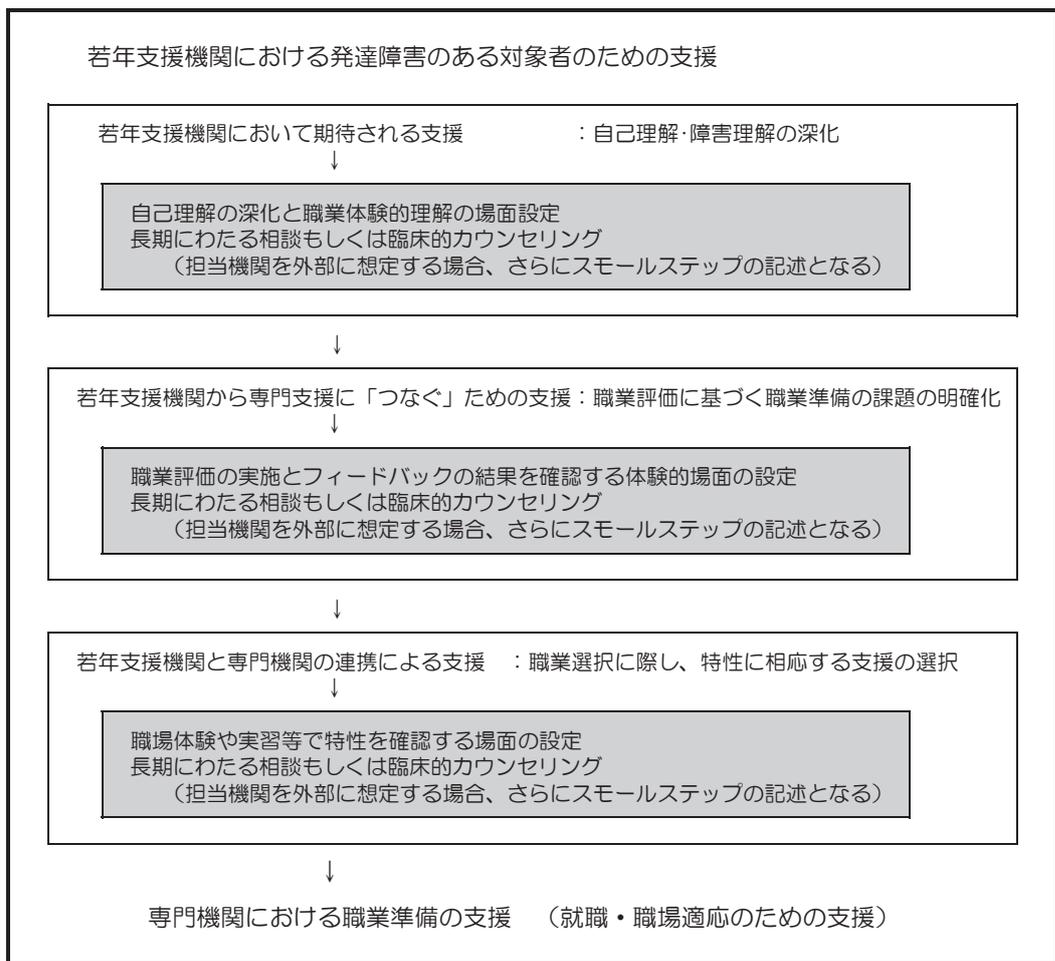
\* 発達障害者等コミュニケーションに課題を持つ大学生へのキャリアサポート - CAST Project (Carrier Support Team Project) - : コミュニケーションに課題を持つ大学生に対して、大学・企業と地域の相談援助機関が連携・協働して、キャリア形成を支援するプロジェクト。①社会福祉法人（就労継続支援 B 型事業所）での実習、②障害者職業センターにて職業評価の実施、③ SST への参加、④企業実習の実施、⑤就職活動、等の支援を提案し、事例研究により大学・職場・支援機関による援助の効果検証を試行している。

となること、そのためには、一定の条件整備が課題であることについて、すでにとりまとめが行われている（障害者職業総合センター調査研究報告書 №71, 2006）。

- 1) 一般扱いの求職活動に問題を抱える若者たちが、通常、利用するシステムであること  
（障害者を専門的に対象としたシステムは、この場合適切ではない）
- 2) 客観的な職業適性評価ができるシステムであること  
（自己評価のみの評価システムは、状況理解を混乱させるだけである）
- 3) 体験的に評価をフィードバックできるシステムであること  
（模擬的活動場面で観察評価をすることが必要である）
- 4) 必要に応じ、長期にわたる相談活動が継続できるシステムであること  
（この場合の目標は、自己理解の深化と職業生活設計の見直しにある。ただし、否定的な経験の積み重ねにより、臨床的なカウンセリングが必要になる場合がある）
- 5) 1)～4) により、適宜、職業リハビリテーションとの連携ができるシステムであること

この報告書においては、発達障害者の就労支援において、職業リハビリテーションと連携する教育・福祉・医療・デイケア等の支援体制の整備に課題が大きいこと、診断基準や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・普及が急がれること、を指摘した。

しかし、2006 年以降、社会資源として整備の必要性に関する緊要度の認識が薄い状況があったことから、同様の指摘を行うこととなった。こうした点を考えると、1)～5) を一体的に提供できる体制のみならず、その一部を担いつつ互いに連携する等、多様な体制整備についても視野に入れる必要がある。



発達障害者支援法が施行され、支援体制整備の機は熟しつつある現在、たとえば、ハローワークにおいても、一般窓口と専門援助窓口の連携体制はとられている。ただし、窓口間が連携しても、必ずしも利用者が専門援助を選択するとは限らないという問題がある。若年就労支援機関と職業リハビリテーション機関との連携にしても同様である。ここに、「つなぐ」が「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とする含意がある。そして、「つなぐ」タイミングは、障害理解の深化が「鍵」となる。

なお、職業リハビリテーション機関が中心的役割を担う連携支援体制では、連携支援への参加に関する限り、若年支援機関の実績は少なかった（第Ⅰ部第2章）。しかし、若年就労支援機関の中では相対的に実績のある地域若者サポートステーションについてみると、数としては少ないが連携支援体制の担い手として期待されるモデルが明らかとなる。連携において担う役割としては「自己理解の促進」「特性把握のアセスメント」「就職のための相談」「情報提供」が、また支援内容としては「傾聴等、本人の心情に寄り添う支援」「ストレスマネジメントの指導」「グループディスカッション」「作業体験」「ビジネスマナーや職場のルールの指導」があげられており、「つなぐ」の具体的な好事例とみることができる。

ただし、発達障害のある者を対象とした「自己理解の深化」「職業評価に基づく職業準備の課題の明確化」「特性に相応する支援の選択」の支援に際しては、支援メニュー（内容・方法）の検討が必要であること、しかし、いずれにおいても当事者が納得できる確認作業を保障する「経験場面」と「時間」を要すること、等について、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もあることへの対応が必要である。したがって、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、といった機関連携を構築することが求められる。

検討事項として優先性の高い課題は以下の2点に集約される。

学校から職業への移行において、必要に応じて職リハの支援を選択できる体制

卒業後に利用する支援機関において、必要に応じて職リハの支援を選択できる体制

ここでは、ひきこもりや触法に至って初めて支援機関において発達障害に気づかれ、支援の必要性を検討する現状や、離転職の繰り返しの中で挫折体験が二次的障害を併発する事態を避ける対策が必要である。

## 文献

内藤孝子 2009 「教育から就業への移行実態調査」の結果 ……全国LD親の会 会員調査結果2時点の比較から…… 障害者職業総合センター調査研究報告書 №88 発達障害のある人の就労支援の課題に関する研究 第2章

塚田吉登・永井俊広 2012 「発達障害等、コミュニケーションに課題を持つ大学生へのキャリアサポートーCAST Project（Career Support Team Project）ー」障害者職業総合センター第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集 266-269

障害者職業総合センター 2006 調査研究報告書 №71 「軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究」

## 第Ⅱ部 まとめ：機関連携の現状と課題

現代の若者は、正規の職に就くことが難しい時代に学校を卒業する。平成24年度の学校基本調査結果（速報）では、高等学校（全日制課程・定時制課程）卒業時に就職した者が16.8%、他方、進学でも就職でも一時的な仕事に就いたわけでもない進路未決定卒業等の者は4.9%であった。さらに、進学した者については、大学（学部）卒業時に就職した者が63.9%であった。また、進学でも就職でも一時的な仕事に就いたわけでもない進路未決定卒業等の者は17.3%を占めていた（文部科学省，2012）。ただし、労働市場の情勢が厳しい時代であろうとなかろうと、また、好むと好まざるとに関わらず、若者は職業に就いて自立することを求められる。したがって、こうした時代背景を受けて、就業可能性を高めるための教育や訓練、環境整備に議論が集まることになった。しかし、こうした教育訓練において発達障害を想定した支援が必ずしも用意されているわけではない。

大学に進学した発達障害者にとって問題となるのは、障害特性の評価と対応が在学中に用意されておらず、適応に課題を残しながらも学業面では単位を取得して卒業する場合である。障害の受容や障害特性への対応については、学業生活への適応のみならず職業生活への適応の視点で議論すべきである。ただし、こうした障害特性への対応は、大学における中核的な教育内容ではない現状があり、彼らが自ら問題を認識し、かつ、解決を模索する機会が用意されているわけでもない。同様に卒業後に利用する教育訓練等の機関においても問題解決の機会が用意されているわけではない。

こうした背景のもと、第1章では、若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、ジョブカフェ、サポートステーションの効果的な役割分担の他、こうした支援機関に至るまでの生活を支える体制にも注目すべきであることを明らかにした。

支援機関に至るまでを支える役割としては、フリースペースや就労訓練・体験施設、地域活動推進センター、生活訓練施設、通所授産施設などの社会資源があげられた他、これらが一つの組織体として様々な活動を提供しているため、利用者は同一の施設・機関内で様々なサービスを受けることができるといった利点が見出されていた。しかしながら、発達障害を疑うケースについては、特性評価・アセスメントを他機関に依頼するという対応が必要になっており、ここでも評価の重要性が指摘されていた。

また、各機関の役割・機能、地域の関係機関間の連携及び支援体制の現状、職業リハビリテーション機関との連携の状況などを整理すると、それぞれの機関が単独で要支援者及び周辺の層の者の課題に対して、十分に対応できる状況にはなく、地域の関係機関と連携することでお互いの機関の機能を補完しつつ、相談・支援が継続されていることが明らかとなった。

特に、発達障害の診断のない者やグレーゾーンの状況にある者に関してはいずれの機関においても相談が難しい状況があった。各機関とも支援を進めていくうえで、診断については医療機関と、知能検査等客観的評価については発達障害者支援センターや地域障害者職業センターと、職業適性検査については職業相談施設と、職業体験の提供については地域若者サポートステーションや地域における雇用創出事業による活動と、また、その他様々な活動を提供する支援機関と、互いに連携しつつ時間をかけて支援を行っていることが明らかになった。

第2章では、学生一人ひとりに学部教職員を含むサポートチームを結成し、包括的な支援を行っている機関を好事例としてとりあげた。大学での就職活動支援のメリットとして、修学支援で培った支援者との良好な関係性から継ぎ目ない支援を実施することの意義が強調されていた。一方で、修学で精一杯である学生にとって、就職の課題への取り組みは遅れる傾向があること、加えて、一般学生と同様の準備では効果が得られにくいこと、特性に即した職務創出のためには試行錯誤の就業準備体験が必要であること等、在学中の支援課題が指摘された。

また、第3章では、高等教育機関を卒業後も就職活動を継続する若者が利用する「障害者」を掲げない機関の利用者の内、専門支援を必要とする利用者に対しては、どのような情報提供が必要なのか、どのような相談支援が必要なのか、を議論してきた。第1節における職業準備のための経験を補う「支援内容」や、第2節における自己理解（障害理解）を適正化するための「支援」の考え方、第3節における利用者が専門的支援を選択するために必要となる「役割」については、それぞれ好事例としてとりあげたものであり、若年支援機関において実現が期待される支援内容・支援の考え方・専門支援につなぐ役割としてとりまとめた。しかし、若年支援機関での好事例は、とりもなおさず全ての機関で同様の支援が利用できるわけではないことを意味する。

施設によって、支援メニューや支援体制は異なっており、たとえば、調査結果ではサポステの支援内容や方法等の多様性が注目されるが、全国一律の支援メニューがあるわけではなく、地方自治体や組織体によって異なる現状があること（第Ⅱ部第3章第1節）、カウンセリングにより受診を勧めたジョブカフェの事例（第Ⅱ部第3章第2節）は、医療機関と連携した事例であるが、支援者同士の「顔の見えるつながり」と担当したカウンセラーの臨床経験の豊富さによっており、支援者の力量によって異なる現状があること、等に注意が必要である。

そこで、第4節では今後の検討課題として、発達障害者への対応として若年支援機関と職業リハビリテーション機関をつなぐ役割について、特に「適性評価」に焦点をあてて整理した。ただし、職業適性とひとくちに言っても、実際には「遂行が可能かどうか」だけでなく、「速く遂行することが可能かどうか」「正確に遂行することが可能かどうか」「効果的に遂行することが可能かどうか」「習熟が速いかどうか」「興味・関心があるかどうか」「意欲があるかどうか」「自信があるかどうか」など、様々な意味で使われる。加えて、同一の職務であっても、社会により、時代により、企業体のあり様によっても、遂行の意味や考え方が異なる。また、障害者に対する移行及び適応の支援では、遂行可能性は何よりも「受け入れ環境の整備が十分かどうか」に関連が深い。

職業リハビリテーション機関が行う職業評価は「模擬的な作業場面で行う評価」や「事業所の場面で行う評価」を含め、多様である。こうした評価は当事者の適性を把握する上で、障害特性に配慮した方法がとられることから、若年就労支援機関で行われる評価とは異なっていること、実施していたとしてもその機関は調査対象機関の56%にとどまっていること（第Ⅰ部第1章）等、評価を実施することの現状と問題点をとりあげる必要がある。しかし、当事者の希望やニーズだけでなく、客観的な適性評価なくしては、支援目標の策定が難しいという対象者の場合には、適性検査実施の要件と実施上の留意事項を検討することともに、結果のフィードバックを含めた支援体制と支援機関を構想することが必要となる。

ここでは、特性理解を支援するための方法としての「職業適性評価」の実施可能性と課題について検討した。

## 1. 職業適性相談における適性評価の実施に基づく支援の意義と留意事項

発達障害者の特性については、問題はあっても在学中の支援により対処方法や対処行動が明確になっていることで“一般扱いの就職”を実現できるケースから障害者手帳を取得して“障害者雇用による就職”をするケースまで、範囲は広い。しかし、キャリアガイダンスの課題に変わりはない。したがって、一般的な青年期の支援課題の中で発達障害に対する支援を考えることになる。

発達障害者を対象とした場合にも、カウンセリングの枠組みに沿いながら、必要に応じて医療機関の利用を勧めることになる。適性相談のフィードバックについては、一般的には「カウンセリング」で終了することが多いが、問題への対応が必要となる場合、「求職活動への援助」以降を引き続いて支援することになる。

適性評価を行う支援側の立場では、以下の5点を重視していくことが必要である。

- ① 結果の伝達については対象者の理解の状況にあわせてタイミングを見計らいながら、段階的にフィードバックを行う  
    カウンセリングの中で総合的な評価を解説し、アフターフォローを行う
- ② 適切でタイムリーな情報（制度、つなげる機関、職場など）を提供する
- ③ チームワーク支援のために双方向性のある（顔の見える）ネットワークを構築する  
    全体的なネットワークや機能別ネットワークなどを構想する
- ④ 継続的な支援を実施していくために、効果的な方法を探る  
    一機関で実施することに限定しない
- ⑤ マンパワーと人材育成は不可欠の課題である  
    特に、発達障害については、まだまだ人材育成が求められる段階である

また、発達障害者を対象とする場合には、以下の必要性について留意する必要がある。

- ① 長期にわたる継続的な相談支援：問題によっては、本人の希望も聞きながら他機関につなぐことも必要となる
- ② 適性相談以外の就労支援、あるいは就職活動に近い支援  
    若者就労支援機関における就職活動支援、職業紹介、能力開発等の支援を紹介することもある
- ③ 就労以外の生活の各場面の支援：生活面の支援、医療面、教育面、福祉等

したがって、障害理解の深化や専門的支援の選択等、一般的な職業適性相談の流れでは対応しにくい問題も起こる可能性を視野に入れて検討する必要がある。一般の若年就労支援において適性評価を担う役割については、その実行可能性を検討する必要があると同時に、発達障害の特性や対応すべき問題によっては、一般と同様の仕組みでは限界があることもまた想定しなければならない点であるといえるだろう。

ただし、こうした職業適性相談とそれに続くキャリア・カウンセリングを担当するためには、一定のスキルと専門性を要する。こうした専門性に基づく支援体制を構築すること、こうした支援者をキーパーソンとして連携支援を構想すること等が必要となる。さらには、障害特性や二次的障害の状況によっては、臨床的・治療的なカウンセリングを計画する必要があることもまた、留意事項となることを強調しておきたい。

## 2. 職業適性評価を実施する機関における支援の位置づけについて

職業適性検査を実施している若年就労支援機関が56%にとどまっている現状からは、他機関に依頼することが必要となる場合もあるが、実施している機関であっても他機関の利用者の検査を引き受ける体制があるとは限らない。加えて、その後のカウンセリングについて、どこが担当するのか等、検討が必要である。何より、発達障害に関する理解が必要となること等を前提とするならば、検討課題が大きいと言わざるを得ない。

こうした職業適性検査を実施することに関しては、以下の点を組み合わせて検査実施機関の体制整備の可能性を探ることが重要となる。

- ① 専門性を有する機関が核となる
- ② 障害者対象はでないが、障害に対する理解に基づく対応ができること

その他、学校における進路指導を充実させること等が必要となる。これは、職業適性の自己理解、職業情報、啓発的経験、意思決定のキャリアカウンセリング等がなされることで、問題の先送りに対し、一定の指導性を確保するといった視点で実施することになる。

大学や若年支援機関において適性検査を実施することに関しては、以下の点が検討事項となる。

- (1) 職業適性検査のメリット：カウンセリングを長く続けても浮かび上がりにくい問題が明確化する  
本人が採点することで、納得できる情報を理解できる  
速さと正確さの重要性に気づく  
得意領域と不得意領域を明確化する  
器具検査から得られる情報量は多く、紙筆検査では明確化できない点がある  
学習能力・知的能力の問題か、その他の問題か  
→ 必要に応じて知能検査を実施する
- (2) 実施主体：学校もしくは外部の支援機関における支援内容として位置づける  
専門性と表裏一体／相談とフィードバックと一体的に実施する必要がある
- (3) 留意事項：適性検査を受けるまでに時間をかけた相談を行い、実施及びフィードバックについては特性をふまえた対応を計画する  
障害者支援の対象として支援機関に「つなぐ」者を特定することに細心の注意を払う必要がある

### 3. まとめ

自己理解に深化の困難や障害受容の課題があれば「紹介先専門支援にも適応できない」「専門支援を継続して利用するための相談支援が必要となる」といった支援の必要性も視野に入れる必要がある。

また、地域において支援機関の利用可能性を限定する要因としては物理的距離の問題があげられた。

こうした物理的距離の問題が、もともとの心理的距離の大きさに加わると、利用可能性がきわめて限定される。ただし、出張相談日の設定や出張ケース会議、サテライトオフィスの設置等、「顔が見える」支援体制の工夫により、物理的距離の壁のみならず、「障害者」のハードルを越える支援の試み（心理的距離が縮小し、心のバリアフリーを実現する試み）があることを指摘しておきたい。

こうした議論をふまえると、長期的には、学校卒業までの支援体制整備、言い換えると、最初の職業選択で躓かない支援体制整備が必要となる。しかし、大学での支援には、今後の課題が大きい。しかし、その支援モデルは、第2章の富山大学における実践に好事例と課題をみることができる。

さらには、社会福祉法人が大学生を対象として行うキャリアサポートにおける職業準備のための支援（第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集 266-269, 2012）もまた、注目すべき支援モデルとなることが期待される。

一方、短期的には、職業適性検査や興味検査等の検査結果を解説する中で自己理解の深化や職業生活設計の見直し（専門支援の選択）等のために、職業適性相談支援体制を整備することが必要である。その際、各

支援機関の得意分野を活用するうえで、また、専門支援の利用可能性を高めることを目的とした連携が求められる。その支援モデルは、第3章のあだちサポステや職業カウンセリングセンターにおける実践に好事例と課題をみることができる。さらには、LLP ネクストステージ大阪における支援事業（自治体委託）における職業体験もまた、注目すべき支援モデルとなることが期待される。

ただし、発達障害のある者を対象とした「自己理解の深化」「職業評価に基づく職業準備の課題の明確化」「特性に相応する支援の選択」の支援に際しては、支援メニュー（内容・方法）の検討が必要であること、しかし、いずれにおいても当事者が納得できる確認作業を保障する「経験場面」と「時間」を要すること、等について、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もあることへの対応が必要である。したがって、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、といった機関連携を構築することが求められる。