自閉症スペクトラムのある方の短時間雇用に向けた支援実践

～　構造化支援と企業連携の実践報告　～

○ 濱田　侑希（特定非営利活動法人クロスジョブ　クロスジョブ堺　就労支援員）
濱田　和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ　代表理事）

cross job

はじめに　～本発表の目的～

1　実践事例の共有

知的障害が重度（IQ35以下）の方でも、適切な支援により一般就労が可能であることを事例で示す

2　構造化支援の有効性

幼少期からの専門療育が自己肯定感と挑戦する姿勢を育むことを実証

3　企業連携の方法論

企業の不安を解消し、本人の戦力化を実現する具体的な支援手法を提示

4　制度改革への提言

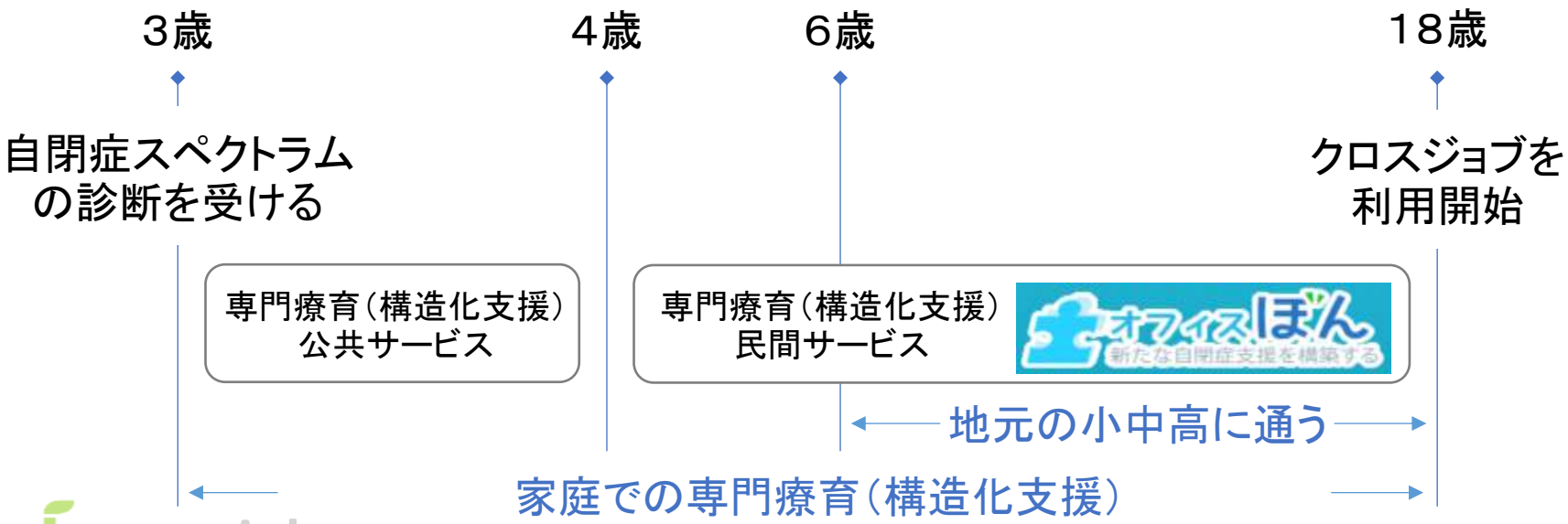
支援に必要なリソースの実態を明らかにし、報酬体系の見直しを提案

事例紹介

本人情報

- 氏名　タロウさん （仮名） ２１歳
- 障害　知的障害　／　自閉症スペクトラム
- 手帳　療育手帳Ａ （ 障害程度区分３ ）

クロスジョブにつながるまでの歩み



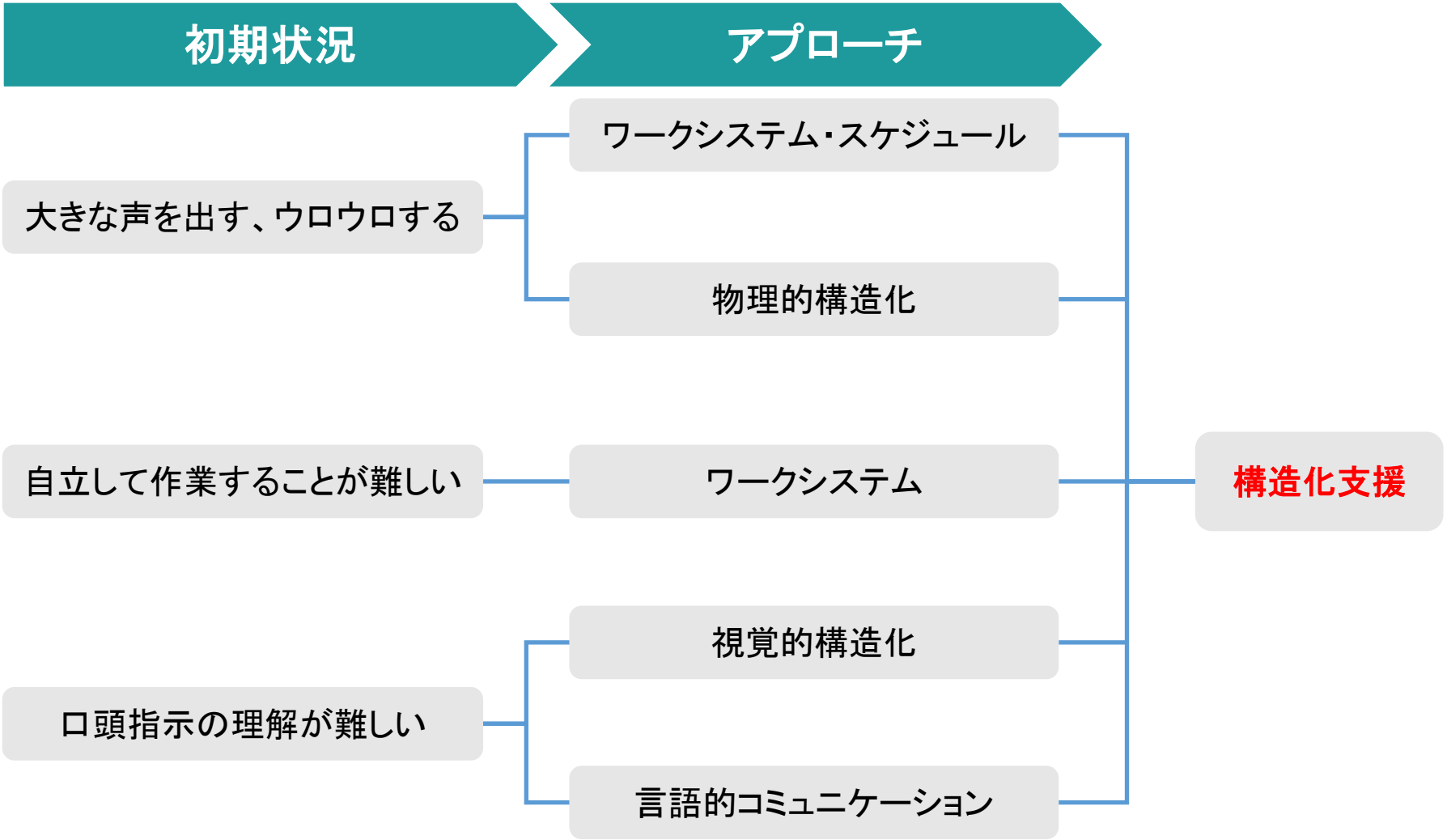
支援方針

1. 安心して作業に集中できる環境の構築

2. 労働の理解

3. 強みの発見と課題の整理

安心して作業に集中できる環境の構築



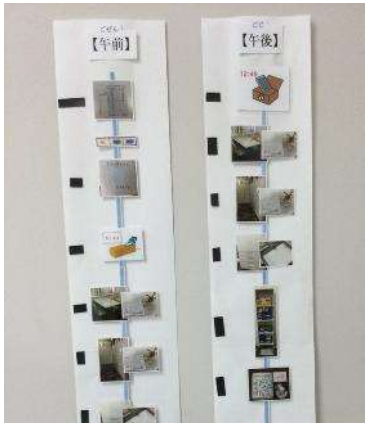
構造化支援の実践事例

物理的構造化

- 個室ブースを導入
- 床に足形を貼って動線を工夫

スケジュール

- 1日の写真付き活動カード



ワークシステム

- カラーボックスを活用して先の見通しを持たせる

視覚的構造化

- ホワイトボードでの視覚提示
- 対人ルールの視覚提示
- トイレのルールの視覚提示

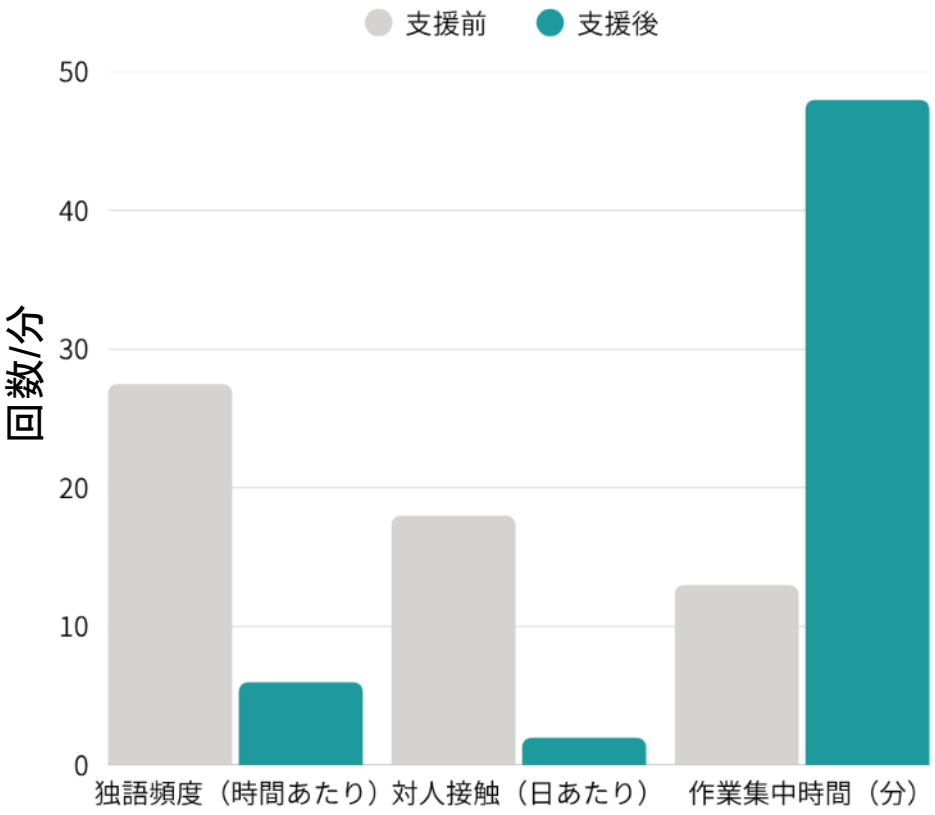
構造化支援の結果

独語頻度　約75%減少
（25～30回 / 時間 → 5～8回 / 時間）

対人接触　約90%減少
（15～20回 / 日 → 1～2回 / 日）

作業集中時間　約3倍に増加
（10～15分 → 40～50分）

支援者の介入　大幅に減少
（常時必要 → 最小限）



幼少期からの専門療育による基盤づくり

挑戦する気持ち

安心と自己肯定感があるからこそ、新しいことを踏み出せる

自己肯定感の高さ

できる体験の積み重ね →「自分にもできる」という感覚が育つ

安心できる環境

構造化支援で不安が減り、落ち着いて取り組める

労働の理解

初期状況 → **アプローチ**

高校での実習の延長と認識し就労移行に通う

欲しいものは誰かにもらえる

実際の職場で作業し、働いている人をみて学ぶ企業実習を3度実施

施設内訓練で得た工賃で好きなものを買う

働くことの理解
お金の理解

“働きたい”気持ちの芽生え

- “働きたい”という独語が、みられるようになった
- “お金”を使って買いたいものを選ぶことができるようになった

強みの発見とその過程

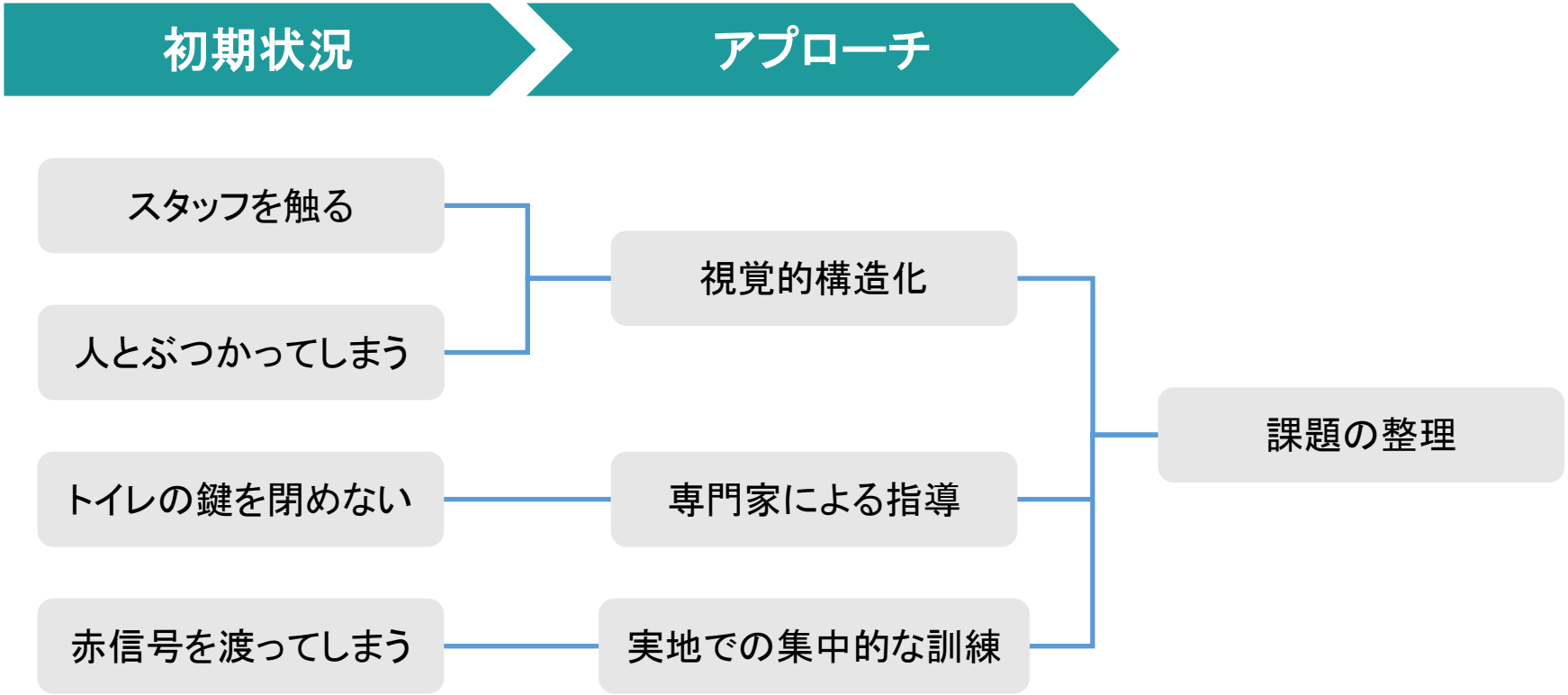
① 20種類以上の作業を通じた能力の洗い出し

・「できること」「できそうなこと」を見極め
・環境や支援の工夫による可能性の拡大

② 特性と学習スタイルに基づく強みの特定

・視覚的理解が得意で、見通しのある作業に安定
・なれた作業で高い速度と精度
・通所の安定

対人面・生活面の課題整理



企業連携 ― 重度の方が働くために必要だと感じた取り組み ―

企業開拓
130社

→

就職先は見つからず
理由「言葉でのやりとりが難しい」

→

重度の方が働くための個別対応

① 企業の不安感を払拭

・作業能力への理解

雇用相談時に「できる」を実際に見せる取り組み

・自立への道筋を見える化

支援者が実際に業務を行い、本人の学習ペースや習得までを予想し資料化

② 会社での戦力化

・業務創出

「やらないといけないけど、できていない＝やってもらったら助かる」という仕事を企業と協働で切り出し

就労条件

・ 開店前清掃（1時間）、開店後バックヤード作業（1時間）
・1日2時間　週5日　短時間雇用（雇用率0.5カウント）

電車・バス通勤

朝礼

開店前清掃

・ホール内清掃

・イス清掃

バックヤード作業

・おしぼり向きそろえ

・ドル箱拭き掃除

・券拭き掃除

8時　9時　10時　11時

就労後のそれぞれの変化

本人

家庭内

・「やってもらっていた」から「やりたい」に変化
・働くことを通じて発語が増えた

職場

・朝礼に参加したいという発信など自主性がうまれた

家族

親として「本人の将来を自分が背負う」という考え方から、
「周りと協力しながらやっていく」と思えるようになった。

企業

・働く様子をみて、重度でも戦力になることを実感
・雇用前の配慮が“無意識な決めつけ”

自立に向けた取り組み　～ ジョブコーチ支援 ～

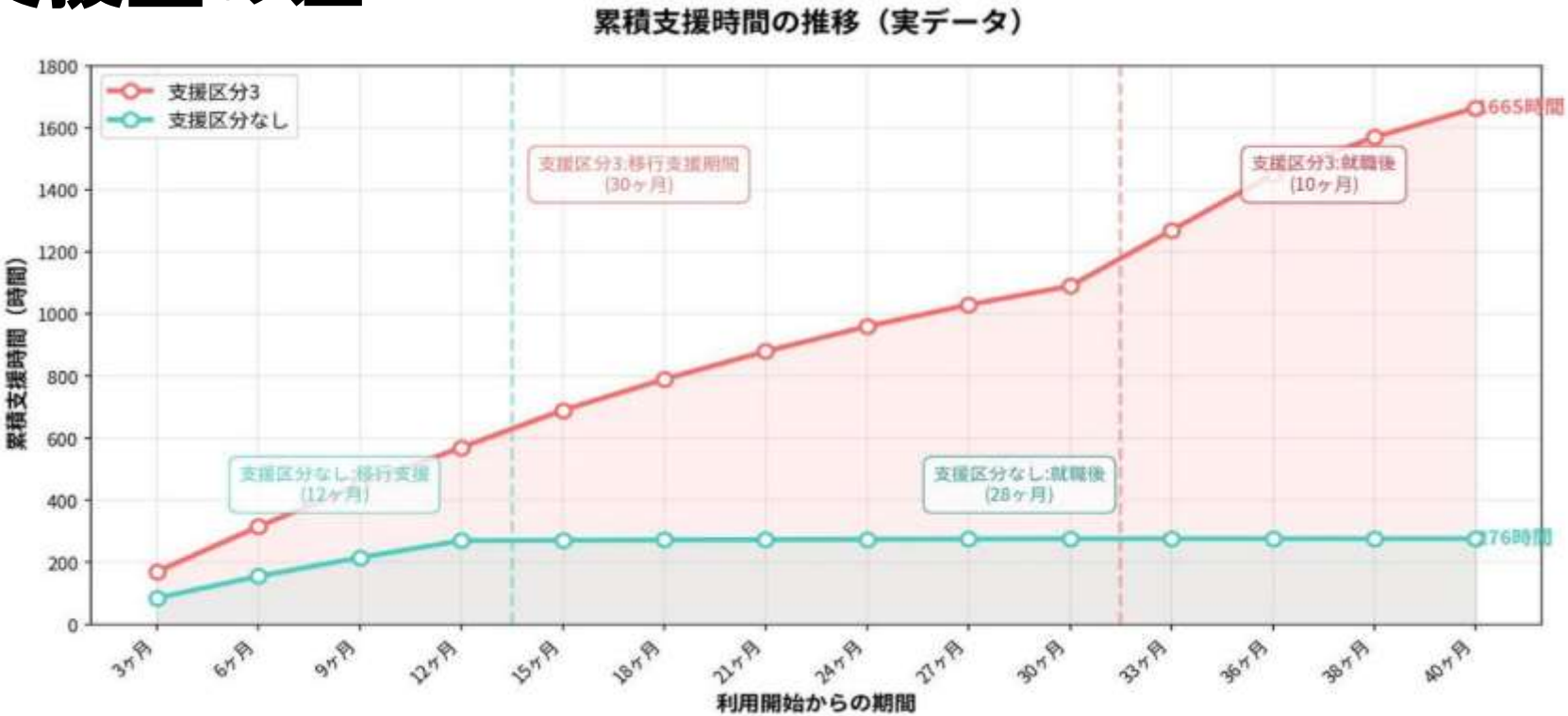
支援内容	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月
構造化ツールの整備			完了					
業務ルーティン確立				完了				
企業の本人理解促進								進行中
出勤連絡の自立							完了	
通勤支援の自立								完了

支援の成果

重度知的障害のある方だが、段階的な支援の縮小と職場内のナチュラルサポートによって、職場の一員として認められ、安定した雇用が実現。企業からも「元気をもらえる存在」と高く評価されている。

cross job

支援量の差



評価項目	支援区分３	支援区分なし	支援量の差
移行利用時	930 時間	200 時間	約3.7倍
就職後	565 時間	196 時間	約2.9倍

考察｜実践から得られた知見と成果

構造化支援の有効性

・物理的・視覚的構造化により、独語頻度75%減少、作業集中時間3倍増加を達成
・「できない」のではなく、「環境が整えばできる」ことを実証
・個別性に配慮した環境調整が能力発揮の鍵

企業連携の成功要因

・実際の作業体験による、「できる」の可視化が企業の不安を解消
・支援者が実際に業務を行い、本人の学習ペースや習得までを予測し資料化

明らかになった課題と提言

・圧倒的な支援量の差　**3.7倍**（移行利用時）　**2.9倍**（就職後）
・報酬体系の見直し　障害程度区分に応じた報酬設定

考察｜実践から得られた知見と成果

実践モデルの展開

- 事例の蓄積と普及　　支援方法論の体系化と普及
- 本事例をモデルケースとして全国へ展開

特設サイト
2次元コード

クロスジョブHP
2次元コード

Thank you

ご静聴ありがとうございました！

プレゼンテーションのご視聴ありがとうございました。
皆様のお時間を割いていただき、心から感謝申し上げます。

質問や追加のフィードバックがございましたら、
以下の連絡先までご連絡ください

NPO法人クロスジョブ　クロスジョブ堺　　濱田　侑希

072-225-1540

y.hamada@crossjob.or.jp