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　職業指導員）
濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

１　はじめに

本報告は、療育手帳A判定で、意思疎通や行動面に特性があり、日常的に継続的な支援を必要とする方が一般企業での就職を実現した支援事例である。厚生労働省の令和５年度調査[1)]では、知的障害者の雇用者のうち重度に該当するのは11.8％に過ぎず、療育手帳A判定交付者全体[2)]に占める就労率も推計15～16％程度に留まっている。

このように「一般就労が難しい」とみられがちな対象者への支援において、支援機関と企業がどのように連携し、就労移行支援の取り組みを通じて形成されていった対象者の「働きたい気持ち」に寄り添い、就労の実現へとつなげたのか、その実践内容を報告する。

また本事例では、家庭療育・構造化支援・短時間就労制度など、さまざまな資源が連携・活用された。障害特性により制限されるのではなく、特性に応じた支援環境を構築することが、就労という社会参加を可能にする道であることを示したい。

２　方法

⑴　対象者

タロウさん（仮名）、20代、男性。自閉症スペクトラムを伴う知的障害があり、療育手帳A判定を所持している。発語は限られ、意思疎通は絵カードやクローズドクエスチョンを用いる。視覚的情報を通じて理解しやすく、終わりの見える作業に安定して取り組める特性がある。

２歳になっても発語が見られず、２歳６か月で健診を受診。３歳１か月時に自閉症スペクトラムの診断を受け、家族は支援機関で対応を学び始めた。地域の専門機関において１年間の療育的支援を受けた後、家族が継続的な専門支援の必要性を感じ、合同会社「オフィスぼん」の専門家から月１回の指導を受け、幼少期から高校卒業まで継続的に支援を受けた。

また、家庭でも視覚的構造化を取り入れ、本人が「理解できる環境」の構築を行い、「できることがある」と実感できるよう支援が積み重ねられてきた。その結果、高い自己肯定感が形成されて挑戦する姿勢が本人の中で育まれた。

⑵　準備期のアプローチ

就労移行支援事業所では、まず20種類以上の作業を試し、対象者の得意・不得意を把握した。

特に混乱の要因であった「見通しのなさ」や、周囲の環境刺激による集中の困難さに注目し、作業環境の構造化を実施した。具体的には、視覚や音などの刺激が少ない個室を用意し、静かな環境で安心して取り組めるよう配慮した。

作業内容についても、自閉症の学習スタイルに合わせた視覚的構造化を行った。たとえば、カラーボックスの上段から下段へ順番に作業を進めることで、完了の見通しが立ちやすくなるよう工夫した。また、１日の活動内容はカードで視覚的に提示し、「次に何をするのか」「どこで終わるのか」が理解できるように支援した。

このように、対象者が「これならできる」「自分にも役割がある」と感じられるよう、安心して取り組める環境整備と見通しのある支援を丁寧に重ねていった。

また、生活面では信号の待ち方や渡り方の支援、対人面では人に突然触れてしまう行動への対応支援を行うなど、日常生活での安定した行動を目指した取り組みも並行して実施した。

作業環境の構造化

⑶　企業開拓

企業開拓は、ハローワークの求人情報に加え、対象者が通勤可能な範囲（電車の複雑な乗り換えが不要なエリア）にある企業を中心に、電話でのアプローチや訪問を行った。合計で約130社に対して開拓活動を実施した。

その過程で感じたのは、「言葉によるやり取りが難しい」という特性への受け入れ姿勢をもつ企業が極めて限られているという現実であった。それでも、対象者に合った実習先を探し、３社の企業実習を実現した。

⑷　職場調整

就職先企業に対しては、対象者の「言葉によるやり取りが

難しい」という特性に対し、不安の声があった。そこで、視覚的な支援ツールの活用や、作業工程の細分化、短時間勤務の設定など、具体的な支援方法を説明した。また、勤務形態として「１日２時間の短時間勤務」「業務の切り出し」「支援者の同行」を提案し、実習へのハードルを下げた。

実習期間中は、対象者の行動や支援内容、安定状況を日報形式で毎日企業に報告。こうした情報共有が企業内での安心感につながり、人事部からは「支援があれば任せられる」との評価を得ることができた。実習を通じて、企業としては雇用に前向きな判断が進められていた。

一方で、最終的な雇用判断を担う店舗の店長からは、実習後の面談において「店舗業務は忙しく、本人に丁寧に関わることができない。そういった部分で、他の企業の方が本人にとって良いのではないか」といった善意からくる助言があった。この発言の背景には、対象者の特性への不安や、丁寧に対応できないことへの配慮の気持ちがあったと考えられる。

これに対しては、「そうした配慮が保護的な思考となり、結果的に本人の可能性を狭めてしまうこともある」と丁寧に説明し、就職後の支援体制についても具体的に提案した。

その結果、店長も理解を深め、企業全体として挑戦の場をともに築いていく姿勢が固まり、就労移行支援事業所利用30か月で雇用が実現した。

３　成果

雇用後11か月経過した現在、対象者は週５日・１日２時間の短時間勤務で、公共交通機関を利用して１人で通勤している。勤務先では、業務工程を視覚的に提示することで、ほぼ支援なしで安定して作業に取り組むことができるようになった。さらに、定着支援としてジョブコーチを導入し、企業との定期的な情報共有や課題の整理を行うことで、本人が安定して働ける環境を維持している。

企業側からは「毎日変わらず出勤し、着実に仕事をこなす姿が社内の雰囲気にも良い影響を与えている」との評価を得ている。

当初は「支援があれば任せられる」と考えていた企業においても、実際の勤務を重ねる中で、本人が自立して作業を遂行できることが明確になり、「本人自身の力で業務を担っている」という認識へと変化していった。

そのような企業評価の変化と呼応するように、就労の継続を通じて、対象者自身にも内面的な変化が表れた。

ある日、店舗で朝礼の開始が遅れた際、対象者は落ち着いた様子でチーフに「朝礼、ない？」と自ら声をかけた。これまで、場面に応じた質問をするようなコミュニケーションはほとんど見られなかったが、この日は状況を適切に捉え、自ら確認するという行動をとった。チーフは「本人とコミュニケーションがとれていることに感動した」と語り、本人の成長を実感する出来事として共有された。

こうした変化の背景には、日々の通勤や勤務を継続する中で、「自分の役割を果たしている」という実感が積み重なっていったことがあると考えられる。まさに、就労という経験が対象者の内面に肯定的な影響を与え、「意欲が能力を引き上げる」ことを体現するエピソードであった。さらに、就労を通じて対象者の生活面にも肯定的な変化が生じている。「ありがとう」「ごめん」といった言葉のやりとりが増えたほか、時間やお金に対する意識の向上、身だしなみやルール遵守といった社会的スキルの獲得も見られるようになった。毎日決まった時間に通勤し、自分の役割を果たす経験が、対象者にとっての達成感や自己肯定感の向上にもつながっている。

４　考察

療育手帳A判定で、意思疎通や行動面に特性があり、日常的に継続的な支援を必要とする方においても、特性理解に基づく支援環境の構築や、家庭療育、企業との丁寧な対話と連携を通じて、安定した就労は十分に可能であることが本事例から明らかになった。

就労の可否を「できないこと」から判断するのではなく、「できること」「できそうなこと」を丁寧に見極め、環境や支援の工夫によってその可能性を広げていくことが、支援者の重要な役割である。

また、企業側が抱える不安や固定観念に対して、支援者が根気強く働きかけ、本人の可能性を信じ続けることは、就労に向けた大きな推進力となる。支援機関・家庭・企業が三位一体となって歩むことで、「特性があっても働ける」から、企業が「特性が職場に良い影響を与える」存在として捉えるようになる支援を重ねることは、社会全体が「特性＝欠点ではない」と理解する基盤にもなる。

本事例は、「誰にでも働ける可能性がある」という理念を、具体的実践をもって示すものであり、今後の障害者雇用のあり方を考える一助となることを願う。

発表を通じて、障害の重さだけで可能性を判断せず、一人ひとりの持つ力を信じて支援を重ねていくことの大切さを、広く社会に問いかけたい。

【参考文献】

1）厚生労働省『令和５年度障害者雇用実態調査結果の概要』（2024）
2）厚生労働省『療育手帳所持者数（全国）』（2023）

【連絡先】

濱田　侑希
就労移行支援事業所　クロスジョブ堺
e-mail : y.hamada@crossjob.or.jp