

パネルディスカッション

発達障害のある若者の就労支援

【司会者】

佐藤 宏 (元職業能力開発総合大学校福祉工学科 教授)

【パネリスト】

望月 葉子 (障害者職業総合センター 主任研究員)

内藤 孝子 (全国LD親の会 会長)

朝倉 達 (立川公共職業安定所 統括職業指導官)

関水 実 (横浜市発達障害者支援センター センター長)

五十嵐 意和保 (大阪障害者職業センター 次長)

発達障害のある若者の就労支援

－ 就業への移行の現状と課題 －

障害者職業総合センター 主任研究員 望月 葉子

1. 発達障害のある対象者の現状をどのように理解するか

(1) 対象者は自らの障害をどのように受けとめているのか

診断や相談の経歴を有する者ばかりではない

- ◆ 発達障害の診断を有する者
- ◆ 発達障害の判断を有する者
- ◆ 発達障害（疑）の者
- ◆ 発達障害を主訴とする者

↓

職業選択もしくは職場適応の場面で「障害に向きあう」ことになる場合の問題

立ちすくみ、先送り、挫折……

職場不適応、失業、喪失……

↓

「生活設計の変更」を余儀なくされる

↓

障害特性に即した「支援」が用意されているか／選択されているか／適切に機能しているか

(2) 成人期における支援者が留意すべき課題とは……

学校卒業までにどのような支援を受けたかによって、青年期の状態像が大きく変化する

↓

- ◆ 就職に「特別な支援」を必要としない者
- ◆ 療育手帳・精神障害者保健福祉手帳の対象となる者（二次的な障害を含む）
- ◆ 就職にあたって特別な支援が必要と考えられるが、現状では手帳の対象外の者

(3) 就労支援は、どのように構想されるのか

- ◆ 教育における支援：特別支援学校
高等学校、専修学校、大学・短大等……
- ◆ 一般扱いにおける就業支援：ハローワーク、ジョブカフェ、ヤングジョブスポット、
若者サポートステーション……
障害者雇用における就業支援：ハローワーク、広域・地域障害者職業センター……
- ◆ 障害者支援機関における支援：発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター……
- ◆ 医療その他における支援：デイケア、心理臨床相談……
- ◆ その他……

2. サービスを選択するための支援の課題をどのように理解するか

- (1) 職業リハビリテーション・サービスの対象であるにもかかわらず、
様々な事情からサービスを 選択していない発達障害のある若者の現状について

「高校や大学等を卒業した」ために

- ◆ 職業リハビリテーションという選択肢がない
- ◆ 職業リハビリテーションを知らない
- ◆ 選択肢があったとしても（知っていたとしても）職業リハビリテーションを選択しない

- (2) 職業リハビリテーション・サービスを選択した
発達障害のある若者に対する支援の課題について

「働いて自立する」ために

- ◆ サービスを選択する「意志決定」を支援する
- ◆ 「障害受容」を支援する
- ◆ 職場適応のために「達成すべき課題の理解」を支援する
- ◆ 「具体的な準備」を支援する
 - ① 作業遂行の特性（必要な配慮）を知る
 - ② 職場のルールに関する知識・理解並びに行動上の特性（必要な配慮）を知る

3. 今後の議論のために

- (1) 問題の把握と支援策の検討は、
「いつ」「どこで」「誰が」「どのように」行うことが最適か

職場に適応するうえでの問題の把握



- ◆ 作業条件の配慮
- ◆ 指示理解に関する配慮
- ◆ 環境整備に関する配慮
- ◆ その他の課題に関する配慮

問題を先送りする条件が様々ある中で効果的に職リハサービスを利用する条件は何か
移行支援機関の連携の課題は何か

- (2) 職業リハビリテーション・サービスの利用可能性を高める要件は何か

- ◆ 診断体制の整備
- ◆ 本人への教育的支援のみならず、早期からの保護者への支援体制の整備
- ◆ 職業リハビリテーションの利用可能性を高める施策
 - 学校在学中に求められる施策と卒業後に利用する機関に求められる施策
- ◆ 職業リハビリテーション機関における支援の整備

発達障害のある若者の就労支援

一 親の会のとりにくみからの展開 一

全国LD親の会 会長 内藤 孝子

2008. 12.04 第16回職業リハビリテーション研究発表会

パネルディスカッション
発達障害のある若者の就労支援
 ～親の会のとりにくみからの展開～

内藤 孝子
 (全国LD親の会・会長)

親の会のとりにくみ

■全国LD親の会・会員調査
 ▶教育から就業への移行実態調査報告書(2005年発行)
 回答者:18歳以上の子どもをもつ会員 252名
 18歳以上の本人 215名

▶LD等の発達障害のある高校生の実態調査報告書
 (2007年・2008年 発行)
 回答者:15歳～18歳(高校生相当)の子どもをもつ会員 315名
 15歳～18歳(高校生相当)の本人 266名

■就業体験事業

LD等の発達障害のある高校生の実態調査報告書

◆進路選択について、困っていること何ですか (複数可)

	比率
本人の適性がわからない	45.2%
大学等の理解がどれくらいあるか不安	18.1%
進路指導がとれないか不安	16.8%
本人の適性にあった訓練機関がない	16.8%
資格をとりたいがとれるかどうか不安	16.1%
職業訓練機関が少ない	16.1%
就職希望だが、就職先がない	13.5%

*「本人の適性がわからない」は、公立>私立>特別支援学校の順になっている

LD等の発達障害のある高校生の実態調査報告書

◆アルバイト経験×学校での職場体験 (本人への質問)

	職場体験あり (n=73)		職場体験なし (n=175)	
アルバイト経験あり	13	17.8	34	19.4
アルバイト経験なし	60	82.2	141	80.6

	人数	比率
職場体験・アルバイト体験あり	13	4.9%
職場体験のみあり	60	37.6%
アルバイト体験のみあり	34	12.8%
職場体験・アルバイト体験 なし	141	53.0%
無回答	17	6.4%

LD等の発達障害のある高校生の実態調査報告書

- ・約8割が通常の高校に在籍している。そのうち、私学の在籍が多い。
- ・特別支援学校を選択する人は、『働く』ことを考えて選択している。
- ・高校卒業後の進路を考えた時、「適性がわからない」が4割をこえた状況である。
- ・就職希望者には、職場体験のある生徒が多い。
- ・進学希望者の割合が私学が一番高いが、職場体験ありの割合が一番低い。自己理解が不足のまま、進学を選択しているのではないか。
- ・生徒が学校から仕事の場に円滑に移行できるようにするためには、教育期の全体を通じた系統的なキャリア教育(職業指導)が不可欠である。そのためには、公立、私立、特別支援学校を問わず、個別の移行支援計画の策定が必要であり、特別支援学校の職業準備教育の実践を通常の高校に拡充していくことが望まれる。

教育から就業への移行実態報告書

◆職場(仕事)に対する希望(本人の回答) (複数回答)

	LD等 (全国LD親の会)	知的障害 (H15厚生労働省)
今の仕事を続けたい	47.0%	61.0%
他の仕事ができたい	32.2%	15.2%
仕事ができるように教えてほしい	27.8%	8.4%
職場で相談できる人がほしい	23.5%	14.6%
一緒に働く仲間がほしい	20.9%	12.9%
休みをふやしてほしい	19.1%	9.3%

LD等の発達障害のある人の就業体験事業

(大阪LD親の会「おたふく会」)

プラクティカル・ジョブサポート

大阪市就業支援等モデル委託事業(2006年度)

色々な仕事を体験し可能性を探そう!

- 今現在、働きたいのにうまく就業につながらないという方
- 今は在学中だけど、将来働くことに不安を感じている方
- ちょっと自信がないけど、働くことを体験してみたい方など

多様な職場を提供し、就業体験を通して、一人ひとりが「できること」「できないこと」を整理するお手伝いをします。
 いろいろな仕事を体験し、あなたの可能性を探してみませんか？
 高校生や大学・専門学校生など在学习中の方も体験できます。

☆対象：15歳以上(高校相当)から、LD・ADHD・高機能自閉症等の発達障害のある人

LD等の発達障害のある人の就業体験事業

◆振返り ①対人関係・コミュニケーション ②業務遂行状況

対人関係・コミュニケーション

Legend: 本人評価 (本人評価), 実習先評価 (実習先評価), アシスタント (アシスタント)

数値は、変えてあります

LD等の発達障害のある人の就業体験事業

◆プラクティカル・ジョブサポートの体験者本人の評価

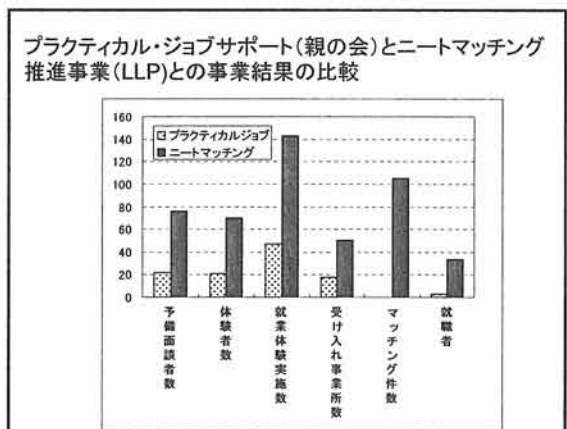
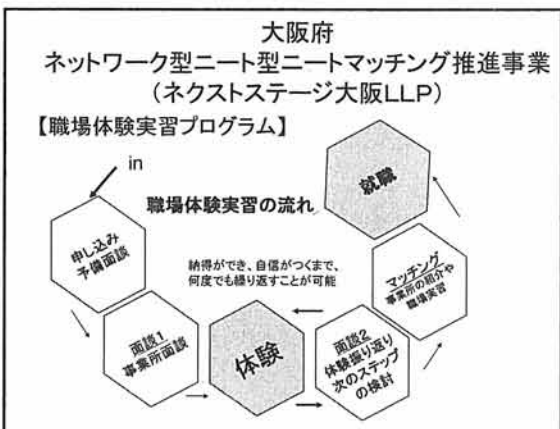
	人数	比率
①自分の体験目標に対して効果があった	29	61.7%
②自分の体験目標に対してほしい効果があった	15	31.9%
③自分の体験目標に対してあまり効果がなかった	2	4.3%
④自分の体験目標に対してほとんど効果がなかった	0	0.0%
⑤自分の体験目標に対しては効果がなかった	0	0.0%
(その他) 自分の体験目標に対して、効果がなかったか現時点ではわからない	1	2.1%
計	47	100.0%

大阪府 ネットワーク型ニート型ニートマッチング推進事業 (ネクストステージ大阪LLP)

ネクストステージ大阪LLPとは、次の時代を作る新しいネットワークの仕組みです。暮らしにつながる地域社会の中で、「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ています。

組合員：企業・社会福祉法人・NPO法人・親の会

《有限責任事業組合(LLP)とは》
 Limited Liability Partnership
 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なるための事業体制度。



発達障害のある若者の就労支援

一 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実際とハローワークでの就労支援

立川公共職業安定所 統括職業指導官 朝倉 達

1 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実際

(1) 19年4月に「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施するため、一般の職業相談窓口¹に就職チューターが配置された。

○このプログラムは、「発達障害」に起因すると思われる、コミュニケーションや対人関係に困難を抱え、採用にいたらない、離転職を繰り返す若者に対して、発達障害やコミュニケーション能力等に配慮した支援/適職の選択をおこない就職可能性を高めるなど、障害特性に配慮した個別支援、適切な専門支援機関への誘導をその事業の内容としている。

(2) 相談体制と案内

○ハローワークの一般職業相談窓口で就職相談を行っている。(障害者の職業相談窓口ではなく、当所の「ヤングコーナー」の一角にある)

○この窓口の案内(別添チラシ参照、一般向け)

○就職チューターにはキャリアカウンセラーの資格をもち、若年者の職業相談の実績のある者を配置している。(高齢・障害者雇用支援機構主催「発達障害者支援センター就労支援担当者研修」など各種研修を受講)

○予約による相談を実施、希望する人には継続支援を実施している。

○相談の内容は、職業経験の棚卸、アピールポイントの整理、得意なこと、苦手なこと、適職検討、求人への検討、履歴書、職務経歴書、自己紹介書の書き方、面接対策(想定問答、模擬面接)となっているが、各々の特性に応じて実施している。

○相談者は、一般の職業相談窓口からの紹介がメインであるが、たちかわ若者サポートステーション、東京障害者職業センター多摩支所、東京都発達障害者支援センター(TOSCA)からの紹介もある。

○相談実績は19年度～20年度上半期126人(実人員、1回の相談で終わる人も含む)である。相談件数はのべ982件にのぼっている(表1)。

126人のうち、85人が広い意味で特別の支援が必要と考えられ、そのうち43人が発達障害と診断を受けた者、その疑いのある者、知的障害の有る者、ボーダーラインの者等(以下「要支援者」という。)となっている。

○43人の支援対象者に対しては上記の相談を通じ、就職に至る場合もあるが、専門支援機関へも誘導されている。

誘導は障害者の職業相談担当部門、障害者職業センター、TOSCAなど専門支援機関に対するとともに、若者サポートステーションとも連携をとり、当ステーションのプログラムへの参加などをも勧めたりしてもしている。

表1 19年度～20年度上半期の相談状況

	全体	「要支援者」
相談対象者(実人員)	126人	43人
相談件数(のべ)		982件
専門支援機関への誘導		10件
関係機関への誘導 (若者サポートステーション)		9件

*就職者も出ているが、臨時的なもの、就職してもすぐに離職をするなど、必ずしも、安定的な就職ができていないものばかりではない。

具体的なケース

【ケース①】

30代男。窓口から紹介。最大4ヶ月の在職期間。面接不調等もあり。就職支援、就職後の定着支援を行うも、就職5ヶ月で自主退職。若者サポートステーションのカウンセラーと連携をとっていたが、現在は一人で就職活動中。高機能自閉症が疑われる。

【ケース②】

20代女。若者サポートステーションから紹介。中学時代から引きこもり。20代に入り若者サポートステーションを利用後、当所から事務系パートで就職するもトラブルは続いたが、相談しながら継続。ADHDの疑いあり。TOSCAでも相談。

【ケース③】

30代男。TOSCAから紹介。就労経験あるも親の縁故。アスペルガーの診断あり。一般での就労にこだわりあり。就職チューター支援の下、自選求人に挑戦。面接で失敗。障害者枠を念頭においた支援に向けてケース会議。手帳申請。専門援助から地元の就労移行支援事業所での就労移行プログラムへ移行。

(3) 成果

- 一般の職業相談、障害者に対する個別相談など区分けされた制度の狭間にある者に対する支援ができた事。
- 個別の支援も就職チューター単独だけではなく、ネットワークによる支援がなされていること。
- いきなり、障害者の窓口ではなく、就職支援をうけての見極め。納得ずくの窓口誘導ができていくこと。

(4) 課題

- 一般窓口での見極めの難しさ。発達障害についての理解の必要性。
- 障害者を支援するネットワークは豊富だが、ボーダーラインの人たちが利用できる社会資源はどこにある。
- 誘導の難しさ（家族の支援の必要性）

3 専門援助部門での就職支援について

(1) 就職実績（19年度）

- 東京労働局における就職実績
20件（うち何らかの障害者手帳を所持している者 13件）
- ハローワーク立川 3件（いずれも手帳所持者）
事務職、運転手、清掃。現在も定着中。
（事務職（20代男）については障害者求人を活用して就職）

(2) 専門援助部門での職業紹介

- 新規求職の際には、本人理解のため、障害者職業センターの職業評価、準備支援などを活用している。
- 今年度から始めた国立職業リハビリテーションセンターの「発達障害者」の職業訓練は3名受講している。
- 障害者向け求人及び一般求人を活用して、原則として障害をオープンにして紹介をしている身体障害者、知的障害者、精神障害者の職業紹介と同様である。
- 上記の専門支援機関のみならず、障害者就業・生活支援センター、市の障害者就労支援センター（東京都の単独事業）とも連携し、就労、定着支援を実施している。

若年者のためのサービスのご案内

コミュニケーションや対人関係が苦手な

- ・ 就職活動をどうしていいかわからない
- ・ 就職がなかなか決まらない
- ・ 就職しても続かない
- ・ 就職に関していろいろ悩んでいる

等の悩みや不安をお持ちの若年者の皆様(おおむね35歳未満の方)への支援サービスです。

専任の職業相談員(キャリアカウンセラー)との

個別相談により就職を目指すことができます

個別相談の内容

- ・ 自分を知り仕事を知ること、自分にあった仕事を探すこと、求人情報の探索、応募書類の作成、面接対策等就職活動でのすべての面での相談が可能です。又、就職された後も相談において頂くことができます。
- ・ 専任の職業相談員(キャリアカウンセラー)とマンツーマンで就職を目指すことができます。
- ・ 原則として、1回約50分で、継続してご利用いただけます。
(例:週1回とか10日に1回等)
- ・ 原則的に予約制ですが、予約が入っていないときは随時受け付け可能です。

お申込は担当窓口まで

ハローワーク立川

職業相談第二部門

042-525-8616

発達障害のある若者の就労支援

— 発達障害者支援センターの実践から —

横浜市発達障害者支援センター センター長 関水 実

「発達障害のある若者の就労支援」 — 発達障害者支援センターの実践から —

横浜市発達障害者支援センター
センター長 関水 実

高機能・アスペルガー症候群 vs 知的障害を伴う自閉症？

- 高機能自閉症・アスペルガーの人たちの世界をよく知ることが知的障害を伴う自閉症を知ることに通じる。ですから、知的障害の自閉症に対応する人ほど、高機能の人たちと付き合い必要がある。
- 重度な知的障害を伴う自閉症への対応を通じて自閉症の障害特性とそれに配慮したシンプルな対応を知ることが、高機能自閉症・アスペルガー症候群の人へのゆるぎない対応を可能にする。
- 一次方程式が分からなければ、高次方程式は解けない。

対応の基本

高機能自閉症・アスペルガー症候群
も自閉症スペクトラム(連続体)
自閉症としての対応が基本になる。

構造化と視覚化

- 空間の構造化
- 時間の構造化
- 作業の構造化
- 視覚化

得意なこと

- 具体的なものを理解すること
- 視覚的に情報を処理すること
- 過去の記憶できていること
- 自分の興味関心があるものを取り扱うこと
- 短い言葉かけを理解すること
- 自分の意見を行動で表現すること
- 見通しのもてる活動に参加すること

苦手なこと

- 抽象的なものを理解すること
- 聴覚的に情報を理解すること
- 未来や相手のことを予測すること
- 自分の興味関心がないものを取り入れること
- 長い言葉かけを理解すること
- 自分の意見を言葉で表現すること
- 創造性や変更を求められる活動に参加すること

知的障害がなくても 職業的には重度

- 広汎性発達障害は、知的障害がなくても職業的には重度。
- 東大を出ていても、個別就労ができない。
- 知的問題がなくても、一足飛びに就労が難しいケースが多い。
 - 愁訴
 - 不注意、不器用
 - 誤解、勘違いによる混乱
 - 人間関係の継続の困難

知的レベルの違いに配慮した 援助が必要となる

- 知的障害～ボーダーの群(低・高機能)
「療育手帳」を活用した支援
知的障害の社会資源の活用と障害特性への配慮
- 普通レベルの群(中・高機能)
「精神の手帳」を使った援助
障害認知の困難＝障害に巻き込まれる人たち。
障害特性に配慮した構造化・視覚化・個別化が必要
- 知的に高いレベル(高・高機能)
一般の就労でのつまずき。
従来の知的障害者をベースとした社会援助サービスの概念が通じにくい。
障害の自己認知による適応。2次障害への配慮

高機能群に見られる困難

- 職域が広がる。上位のポジションに着くことで継続できなくなる。
- 言語性>動作性 の差が強いほど困難。
- 親、本人に障害の認識がない。あるいはそれに対する拒否が強い。
- 高機能群に対応する就労支援のスキルや社会資源の未開発。

働く子に育つ

- 家の中で役割が持てる。
 - 目標 家事手伝い
 - 役割がこなせる人
- 金銭的な感覚
 - 「金は天下のまわりもの」?
 - 労働対価としてお給料が払われる仕組みを理解する。
 - お小遣いが大人の期待したことへの成果であることを理解している。
- 好きなことを仕事に直結させるべきか
 - 一番好きなことは余暇活動として。
 - 我慢して仕事してお金をもらおう。
 - 余暇を楽しみたいから働くという関連を創る。
 - お金を使って、楽しむこととリンクさせていくことで長く働ける。
- 感情をコントロールする方法をもっている。
 - ポケットの中でインカチをクチャクチャする。
 - タオルにしみ込ませたアロマの匂いを嗅ぐことで安心できる。
 - 社会的に許される、受けとめる形に移行させる。

インテークで就労支援担当に 即、廻せる人

- 手帳(療育・精神)をもつ人。
- 障害受容できている。
- 積極的に働きたいという意志がある。
- 障害認識があつて、振り返えられる人。
- 生活がくずれていない。
- 障害者雇用枠の場合は、高い給与を望んでいない。
- 親と本人の意向がそろっている。
- 障害者基礎年金などの経済的な基盤が整っている人。
- 医療的なつながりができている。
- 2次障害がないか、コントロールされている。
- 過去に学校、職場に通えている実績がある。

自立支援へ関わり

- 情報を整理して視覚的に提供する
- できたことの継続的な評価
- 共感的な支援と明確な指示
- 定期的面談による生活の枠作り
- 放りっぱなしにしない。

発達障害のある若者の就労支援

大阪障害者職業センター 次長 五十嵐 意和保

発達障害のある若者の就労支援

大阪障害者職業センター

発達障害者に対する専門的支援の試行実施

研究部門の取組

- 発達障害者に対する職業上の課題や就労支援に関する研究(15年度～)
- 程度発達障害者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究(15年度～17年度)
- 程度発達障害者の作業移行を支援するプログラムの開発に関する研究(18年度～)
- 発達障害者の就労支援の課題に関する研究(18年度～)

職業センターの取組

発達障害者の就労支援技法の開発

ワークシステム・サポートプログラム (17年度～)

【対象】
知的障害を伴わない自閉症、アスペルガー症候群

・障害特性や職業上の課題についての評価技法の開発
・技法の開発に基づいた各種技能の付与の支援

地域センターにおける専門的支援の試行実施

【目的】
「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用した専門的支援の実施、支援ノウハウの蓄積及び地域センターでの発達障害者に対する効果的な支援技法の検証

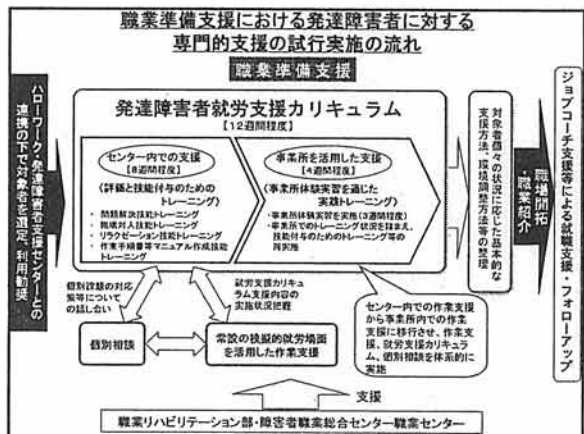
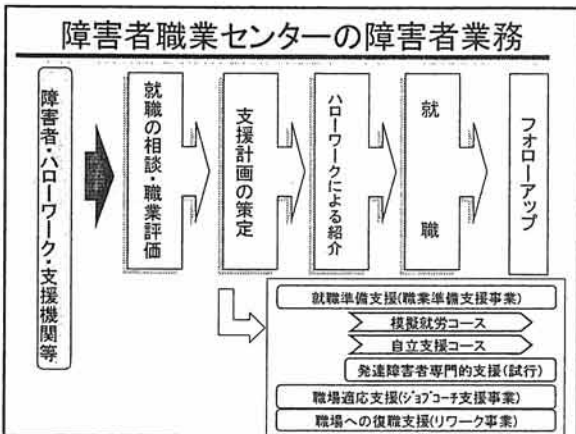
【試行開始年度】
平成19年度(東京・大阪)
平成20年度(東京・冷機)

【対象】
知的障害を伴わない自閉症、アスペルガー症候群

【プロジェクト委員会の設置】
実施センターにおける支援ノウハウの蓄積状況や試行状況を踏まえ、地域センターにおける発達障害者に対する効果的な支援技法、関係機関との連携の方法等を検証

学習障害、注意欠陥多動性障害に対する就労支援技法の開発を継続中

今後、調査研究予定



プログラムの内容

- 作業支援・個別相談・就労支援カリキュラムの3つから構成される
- 就労支援カリキュラムはセルフマネジメントのトレーニング
 - ①基礎講座(全コース必修)
 - 職場のマナー、面接練習など
 - ②専門支援講座(専門支援コース必修)
 - 問題解決技能、職場対人技能、マニュアル作成技能など
 - ③自立支援講座(選択講座)
 - グループミーティング、ストレスマネジメント、業の作用・副作用など


個別相談

講座

作業

企業での実習

ジョブコーチ



◆ 作業支援

色々な作業を体験する中で、自分の仕事の興味や能力を確かめるとともに、職場における対処方法について学習します。また、職業上の課題、職業適性、支援策を把握します。




◆ 個別相談

週に1回、30分～1時間程度、就労に向けての相談やプログラムについての相談を行います。設定した時間以外でも、分からないこと・困ったことがあれば、その都度、話しやすいスタッフに相談してください。



◆ 就労支援カリキュラム

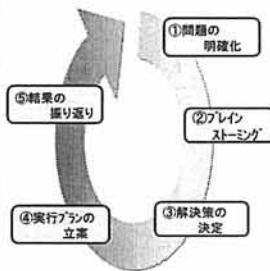
① 問題解決技能

困っていること、苦勞していることについて、皆さん自身が問題の発生状況や原因を把握し、現実的な対処方法を選択できるようにするトレーニングです。

個別相談で相談しながら問題解決を目指したり、みんなで意見交換を行いながら問題解決を目指します。他の人の経験・体験を聞き、判断していきます。



問題解決技法 (SOCCSS法)



② 職場対人技能 (JST: Job related Skills Training)

自分の気持ちや考えを、職場の上司や同僚にうまく伝えられるようになるためのトレーニングです。実際の場面を想定して、練習(ロールプレイ)を行います。

～テーマ例～

「挨拶する」「報告する」「質問する」「感謝する」「謝罪する」「残業を断る」「ちょっとした一言」「休憩時の会話」など。



③ リラクゼーション技能

職場や家庭、日常生活の中で、緊張や不安、イライラなど、ストレスが生じた際に、リラックスする方法を身に付けるためのトレーニングです。

～例～

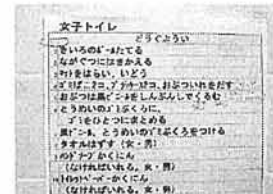
「ストレッチ」「呼吸法」「漸進的筋弛緩法」「ウォーキング」など。



④ マニュアル作成技能

仕事を覚えたり、確実に作業をすすめられるように、自分の作業手順書・マニュアルを作るトレーニングです。

実際に作業を見たり、ゆったりしながら、メモをとる練習を行い、作業手順書にまとめます。



これまでの対象者の状況

	平成19年度	平成20年度
対象者数	5名	5名(修了者3名)
うち就職者	4名	1名
うちJC利用者	2名	1名
備考	就職者4名中3名は現在も就労中。 2名 事務的業務 2名 店内作業	就職者1名は、JCを利用し店内作業で就職したが、1日で退職。後に別の店舗で類似の作業で就職。

現状と課題

対象者像の問題

- ・ 障害受容
- ・ 言語力

効率的な対応

- ・ プログラム
- ・ 就職

関係機関のニーズ

- ・ 様々な窓口から

1. 障害受容
職リハの基本部分
どの段階で効果が
2. 言語力・言語化
プログラムの一部

1. 就職前の対応
社会資源不足
2. 就職先の問題
企業側の理解

最後に

・ 高齢・障害者雇用支援機構の提供する資料

以下のものは全てPDFで提供されています。

- 「発達障害を理解するために～支援者のためのQ&A～」
・ <http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/practice14.html>
- 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援技法」
・ <http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/practice17.html>
- 「『発達障害者のワークシステム・サポートプログラム』 障害者支援マニュアルⅠ」
・ <http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/support02.html>
- 「アスペルガー症候群の人を雇用するために ～英国自閉症協会による実践ガイド～」
・ <http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/support03.html>