

口頭発表 第 2 部

発達障害者への就労支援を効果的に進めるための一考察

—高機能自閉症・アスペルガー症候群への就労支援について—

- 岩井 栄一郎(京都市発達障害者支援センターかがやき 就労支援員)
門 眞一郎(京都市児童福祉センター/京都市発達障害者支援センターかがやき)

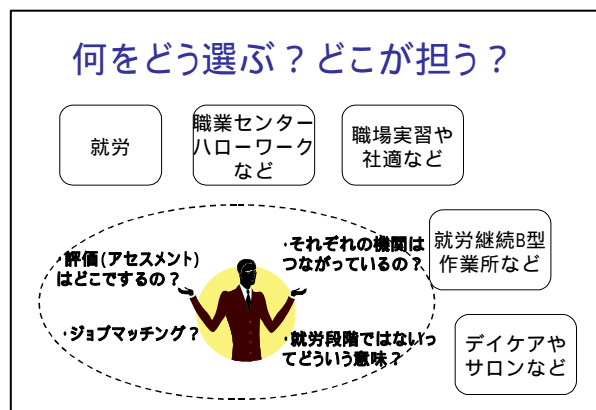
1 はじめに

発達障害者支援法の施行に伴い、就労支援機関や発達障害者支援センターにおいて、成人の就労相談が増えている。京都市発達障害者支援センターかがやき(以下「かがやき支援センター」という。)の就労支援メニューは、社会資源の説明、同行支援、連携機関の調整、就労準備プログラムの提供、京都市就労支援関係機関の自主勉強会を展開している。かがやき支援センターにも20歳前半から30歳代を中心に相談に来られ、直接支援をおこなっている。相談内容としては、「転職や離職の繰り返しでなかなか一つの仕事場に落ち着けない」「仕事はしたいが面接でうまくいかない」「いろんな支援機関に行ったが就労できる状態ではないと言われた」「何が自分に合っているのかよくわからない」などといった内容が多い。

また、相談内容とは別に相談者の実情として、次のようなタイプ(~)に大別できる。タイプ Ⅰは「就労の意欲やイメージがある、一定の自己理解があるなど」、タイプⅡは「(就労意欲はあるが)就労のイメージがない、アルバイトやインターンシップの経験が少ない、活かしにくいなど」、タイプⅢは「自宅以外に行くところがほとんどない、本人よりも周囲が焦っているなど」である。タイプⅠの方は、かがやき支援センターが関与しながらハローワーク、障害者職業相談室、障害者職業センターとの連携で明確に就労を目指して支援できることが多い。一方、タイプⅡ、Ⅲの方は、個人だけの力で就労支援機関を利用する際はかなりハードルが高く、結果として、どの機関とも繋がっていない方が多い。考えられる理由としては、(1)自分の考えを言語化し相手に伝えることや相手の言っていることを順次に理解するといったことが苦手である。(2)職業評価を受けることになっても、短期間の評価ではきちんと把握できない(理由としては初めての場面では緊張する、場面の見通しが持ちにくいなど)ことも多い。(3)自分の立ち振る舞いを客観視することが難しく、現実との乖離があるなどが挙げられる。

確かに、できるだけ相手を短時間に把握してジョブマッ

チングしなければならないこともあり、中・長期的スパンでの評価や職場適性の判断は場合によって現状の障害者の就労場面では、現実的ではないかもしれない。



しかし、本来の発達障害の方の特性を知るためには、一定の時間をかけて丁寧に評価をし、評価に基づいたジョブマッチングをしていかなければ、無理のない継続した就労には結びつかないと考えられる。

2 かがやき支援センターの役割

発達障害者の特性や職業適性は、多様な活動や場面の様子を丁寧に評価(アセスメント)して理解できる。その評価に基づいて、得意なことを生かして、苦手な部分をサポートしていくという支援の基本に立ち戻ってみる必要がある。

この評価場面をかがやき支援センターが積極的に担うことで、本人に適した仕事を探す手がかりなり、また個人(特にタイプⅡ、Ⅲ)と就労支援機関の円滑な橋渡しをすることに努めようとする。

3 方法

(1) 就労準備プログラムの実施:

目的は、かがやき支援センターに定期的に来所していただき、就労体験や就労イメージを作る活動を行い、同時に継続して評価を行い、支援の方法を構築していく。また居場所を提供し、規則正しい生活のリズム作り、精神

かがやき支援センターの役割

- 発達障害の特性の理解
- 職業評価のまとめ
 - ・環境要因
 - ・支援方法（スケジュールやワークシステムなど）
 - ・職業行動
 - ・コミュニケーション
 - ・対人行動
 - ・自立機能、日常生活、余暇など
- 本人の適した職業・職場の提案
- 関係機関への引継ぎ、就職活動の支援へ

就労準備プログラム

(2)他機関との連携(評価の共有, 職場実習の確保):

The flowchart illustrates an iterative process for information transfer and evaluation. It consists of three main stages connected by double-headed arrows, with evaluation steps above each transition.

- Stage 1:** ディケアやサロン (Deka or Salon)
- Transition 1:** 評価 (Evaluation)
- Stage 2:** 就労継続B型作業所など (Type B Continued Employment Workshop, etc.)
- Transition 2:** 評価 (Evaluation)
- Stage 3:** 職場実習や社適など (Workplace Internship or Social Adaptation, etc.)
- Transition 3:** 評価 (Evaluation)
- Stage 4:** 就労 (Employment)

Below the main flow, three callout boxes provide additional context:

- Callout 1 (under Stage 1):** 就労準備Pでの支援方法の持ち出し (Transfer of support methods from Preparation P for employment)
- Callout 2 (under Stage 2):** 就労準備Pや作業所などの支援方法の持ち出し (Transfer of support methods from Preparation P or workshops, etc.)
- Callout 3 (under Stage 3):** 積み重ねられた個別の支援方法の持ち出し、定着 (Transfer and consolidation of individual support methods accumulated over time)

– 151 –

発達障害者への就労支援を効果的に進めるための一考察

- 京都における新たな連携と融合 -

- 荒井 康平（京都障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）
- 新藤 崇代（京都府発達障害者支援センター「はばたき」）
- 岩井 栄一郎（京都市発達障害者支援センター「かがやき」）
- 井上 敦子（京都障害者職業センター）

1 はじめに

京都では、発達障害者支援法に基づき、平成17年11月に京都市が「京都市発達障害者支援センターかがやき」を、平成19年10月に京都府が「京都府発達障害者支援センターはばたき」を設置した。各支援センターとも地域事情に合わせて関係機関と連携して支援を進めているところである。

全国的な傾向とも重なるが、従前地域の中で支援が多かった知的障害を伴うケースや特別支援学校・福祉施設等の利用を続けてきたケースではない、障害者手帳を所持していなかったり、既存の福祉サービスの利用を希望されなかったりする発達障害者のケースが増えてきている¹⁾。

他府県の中には、1箇所の発達障害者支援センター（以下「支援センター」という。）等が就労前のアセスメントから職業前訓練、職場開拓及びその後の職場定着にかかるまでワンストップサービスで対応されている地域もあるようだが、京都においては、職員配置を含めて限られた体制の中で、“できる支援”を持ち寄り相補しながら利用者ニーズに対応している状況である。

ここでは、就労にかかる相談を始める段階～具体的に就職活動を始められるようになる段階までの就労支援にスポットをあて、連携を模索しながら取り組んできた事例を報告するとともに、機能的な連携のあり方について検討したい。

2 京都における発達障害者の就労支援状況

(1)「はばたき」エリアでの支援状況～チーム支援でネットワーク型～

イ「はばたき」概要

京都府からの委託を受けて設置されている。南北に長い京都府（京都市を除く人口：117万人）では各福祉圏域に発達障害者圏域支援センターも設置されており、「はばたき」はそれらのセンター機能的な役割を担っている。

職員体制は常勤5名（センター長は子ども発達支援センター兼務）。

平成20年度の利用者数は257名。利用者傾向は、19歳以上の成人が約6割。主訴は「就労」「健康・医療」に関する項目が高い。成人の半数ほどは未診断ケースである。

ロ「はばたき」の利用者への支援スキーム

相談機能、発達検査、SST及び職業セミナー等。

ハ チーム支援の状況

就労支援においては、エリアにおける就業・生活支援センター、ハローワーク及び京都障害者職業センター（以下「職業センター」という。）との密な連携が行われている（図1）。

基本的には「はばたき」にて実際に就労支援を始める前段階のアセスメントや相談を行い（未診断ケースや障害認知があまりないケースは少なからずあり、メンタル面や生活面の課題があるケースもいるため、まずは就労に向けて取り組める状態になるための支援）、それを受けて就業・生活支援センターや職業センター等が適宜支援していくという役割分担になっている（図2）。

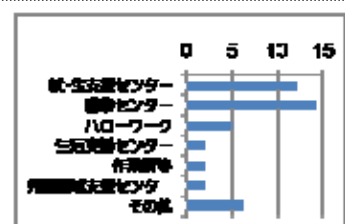


図1 はばたきの主な連携先
(複数回答あり)

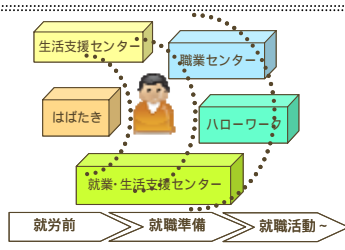


図2 チーム支援イメージ図

(2)「かがやき」エリアでの支援状況～自前プログラムでアセスメント型～

イ「かがやき」概要

京都市の委託を受けて、同市在住（人口：146万人）のケースに対する支援や関係機関への助言・指導業務を行っている。

職員体制は常勤9名（内就労担当は3名）。他6名の職員も個別ケースの支援の中で就労部分も担当されている。非常勤2名。スーパーバイザー1名。

平成20年度の利用者数は591名。18歳以上の方が対象。利用者の主訴は、「情報提供」「家庭生活」「就労支援」に関する項目が高い。

ロ「かがやき」の利用者への支援スキーム

相談機能、就労準備プログラム、ソーシャルクラブ・女性クラブ・当事者勉強会・野球等。

八 市内における連携状況

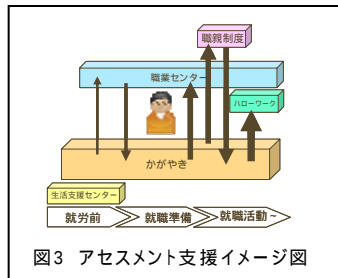


図3 アセスメント支援イメージ図

「かがやき」でのアセスメントをベースに、職業センターの職業評価や職業準備支援、京都府の職親制度等での場面評価を段階に合わせて実施していく（行きつ戻りつしながら進めていくケースもある）（図3）。

(3) 京都障害者職業センターの支援状況

イ 概要

J R 京都駅の並びにあり、ハローワーク京都七条との合同庁舎（京都市内）。

職員体制は常勤9名、非常勤13名。

平成20年度の新規利用者数は320名で（総利用者は599名）、発達障害者のみでは平成18年：11名→19年：17名→20年：40名と増加傾向にある。

ロ 就職を目指す利用者への支援スキーム

職業相談・ガイダンス、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等。

(4) 支援センターと職業センターの連携状況

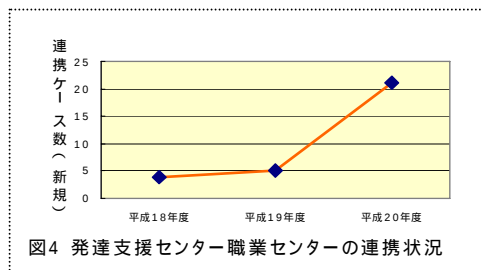


図4 発達支援センター職業センターの連携状況

職業センターの統計から、新規ケースにて両支援センターと連携している支援件数は年々増加傾向にあることが表れている（図4）。

3 京都における就労支援の流れ

(1) 従来の京都における就労支援の流れ

厚生労働省が示している図5のような流れと同様に、＜就職に向けての相談＞の段階からハローワークでの相談や就業支援機関（就業・生活支援センターや職業センター）での相談やアセスメントを行ってきた。

一方で、体調面やメンタル面が日常生活を送るレベルでも安定していない・生活リズムが大きく崩れている・人がいる場面にいくこと自体のストレス度が過度に高い・基本的な生活スキル（身辺自立、移動、約束を守る等）を獲得できていない・就労意欲を持てていない・障害認知がほとんどできていない等の課題（以下「就労前課題」という。）がある場合は就労支援の前段階であり、生活支援や医療・福祉機関での支援が必要なことから、就労支援サイドとの役割分担を図ってきた。

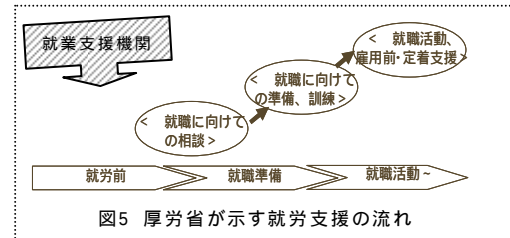


図5 厚労省が示す就労支援の流れ

(2) 発達障害者への相談過程で見られた状況

イ 就労前課題と就職希望とのバランス

社会資源の少なさから、“最初の窓口”的な役割を各発達障害者支援センターが担っている現状があり、その中で上記のような就労前課題を抱えているケースの割合は少なくない。

従来の職リハ対象者の場合、ゆくゆくの一般就労の希望はあっても、医療・福祉機関や生活支援機関で課題改善・整理に取り組み、一定期間を経た次のステップとして就労準備（職業相談や職業準備訓練等）に移るといった流れが多かった。

一方で、発達障害者の中には、一般高校や短大・大学への通学経験、健常者としての就業経験がある方も多く、福祉機関等を利用したステップアップを希望しない方もいる。また、就労前課題があっても目下の就職希望が強く、生活管理や体調管理等の課題と就職が関連していることも実感しにくいため、就労前課題へのアプローチと並行させて、就職（＝モチベーションや関心の高いところ）についても見通しを持てるようにするためのきっかけ作りが必要なケースがみられた。

ロ 現実場面を共有していくこと

発達障害者の多くはイメージしたりイメージを構成したりすることが苦手な傾向があり、実際に体験したことを振り返りながらの課題整理が必要な場合が多かった。

一方で、福祉利用等を希望されていないと、マンパワー的な課題等から「はばたき」や就業・生活支援センターでは体験的アセスメント機能を十分に持ちえていないため（「かがやき」は作業的側面のアセスメントができる独自のプログラムを持っている）、そうした体験場面がなかなか確保しにくい状況があり、課題整理についての相談が進みにくくなる場合もあった。

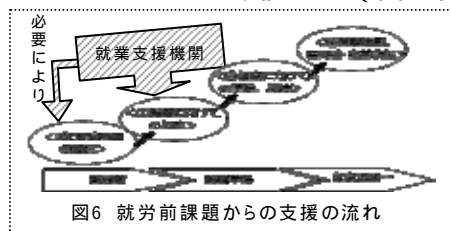
(3) 平成20年度からの新しい就労支援の流れ

基本的な就労支援のプロセスは、図5に示した従来の流れをベースとしてある。

その上で、前項の状況が見られていたことを受けて、施設長レベルで実施している連絡会議とは別に、各発達障害者支援センターと各圏域にあるハローワーク及び職業センターにて（府南部については就業・生活支援センターも）、現場スタッフレベルでの情報交換及び具体的な役割分担や連

携のあり方を検討する機会を平成20年度に設けた。

その中で、就労前課題があっても、就職希望が強く、その点の見通しも合わせて今後を検討していきたいケースや、イメージングや成功体験の少なさから就職への一歩が踏みにくかったり、自己課題に向き合いにくかったりするケースの場合は、必要に応じて就業支援機関による職業相談や職業評価等のアセスメントを行っていく方法も選択肢の一つであることを確認した（図6参照）。



(4) 京都発達障害者就労支援勉強会

「かがやき」主催で、3～4年前から地域の中のインフォーマルな勉強会が始まった。平成20年度からは「かがやき」の業務として位置づけられ、継続できる体制に整えられた。隔月の第3木曜日、18時半～2時間程度で開催されている。

当初はハローワーク、職業センター、生活支援センターといった少人数の勉強会であったが、徐々に市内外の就業・生活支援センター、府内外の発達障害者支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業所、NPO法人、大学キャリアセンター、障害者職業訓練校等へと輪が広がっていき、毎回15名前後の関係者が参加している。

内容は、各機関持ち回りで話題提供を行い、それをもとに意見交換を行うものである。発達障害者にかかる就労支援という枠組みの中で、異なる立場から支援課題についてテーマスタディを行ったり、新規事業が始まった機関から情報提供をしていただいたりして行っている。

(5) 引きこもり支援との連携

「かがやき」が自施設内で行っている就労準備プログラムの次のステップとして実際の職場体験ができる場の確保を検討されていた折に、京都府が青少年の社会的引きこもり支援の一環として実施している職親制度に着目された。あくまでも引きこもりの方を対象につくられた制度ではあったが、引きこもり支援の対象者の中には思いのほか障害を抱えている方が多くいたことと、発達障害があるゆえに在宅生活が長引いているケースも広義の社会的引きこもりであるだろうとのことから、「かがやき」紹介でも制度利用可能という流れを確保された（平成20年度～）。

現在、4名の発達障害者の利用実績があり、その内の1名は「かがやき」と職業センターでアセ

スメント場面を持ち合い、段階的に双方の評価場面を行き来しながら、働く意欲及び自己肯定感の向上が図られた。

4 従来とは異なる流れで連携した支援事例

府南部でのチーム支援事例～就労前課題の相談段階から支援センターと職業センターが連携してケースマネジメントしていった事例～

【ケース概要】

- ・24歳、男性、未診断。一般高校卒業後、スーパー等で数社のアルバイト経験はあるが長続きせず。家族依頼で「はばたき」に来所。
- ・家族は手帳には抵抗感があるが、診断については構わないとの考え。

< 就労前課題の相談 >

< はばたき；相談支援 >

- ・本人主訴：就労。本人に困った様子はなし。
- ・自分をふり返る相談や発達検査の実施。

< 職業センター；職業評価＋職業ガイダンス >

- ・具体的な作業や場面を共有してのふり返りをしながらでないと課題整理を進めにくかったため職業評価を実施。

< ケース会議；本人・母親・関係2機関 >

- ・本人の自己認識；「臨機応変に対応できる」。
- ・プラス面のフィードバックと合わせて、基本的な対人対応面や決められていないことへの対応が十分ではなかったことを共有した。
- ・指摘を受けた瞬間は姿勢を正そうという意識をもたれるが継続しにくい。
- ・今まで通り一般求人に応募していく意向。

< はばたき；面接状況を踏まえた相談、SST >

< 職業センター；クローズの面接対策 >

- ・本人の自己認識；「障害者のふりをしてもなあ」と一般での仕事探しを希望。
- ・継続しにくい、短い相談の中では姿勢を正さないとという意識を少し持たれ始める。

< 医療機関での診断 >

- ・面接に通らない状況から診断を受けることに。
- ・アスペルガー障害の診断。本人は「それほどショックではない」とのこと。
- ・就業・生活支援センター、ハローワーク専門相談部門への登録を行う。

< 就職に向けた相談 >

< ケース会議；本人・母親・関係4機関 >

- ・障害を伝える方向で就職活動を検討する。
- ・当面は今までのふり返りから自分の長所短所や向いている仕事を整理する作業をしていく。
- ・その後、整理したことを実際の職場で確認する前に、模擬的就労場面で試して調整することを目的に職業準備支援を実施する予定。

<はばたき;長所短所の整理にかかる相談>

<就業・生活支援センター;適した仕事の検討>

- ・職場見学なども織り交ぜながら相談していく。

<就職に向けての準備、訓練>

<ケース会議;本人・母親・関係4機関>

- ・本人の自己認識;「長所は素直、コツコツできるところ」と自他評価が近づいてきた。
- ・母親;以前より注意したことも素直に受け入れる姿勢ができてきた。
- ・障害者手帳についても申請する方向になった。

<職業センター;職業準備支援>

- ・以前に確認していた目的+支援体制づくり。

<就職活動、雇用前・定着支援>

<ハローワーク;求職活動>

<就業・生活支援センター;主たる相談窓口>

現在、就職活動継続中。

5 連携のあり方についての考察

発達障害者の中には、認知特性が特異的であったり、興味・関心によりモチベーションの強さが大きく変わったりするケースも多く、また、障害者手帳の取得や福祉制度の利用を希望しないケースもある。

同様のケースにマッチした体系的な就労支援システムが地域にない中で、少しでも利用者ニーズにあった就労支援を行っていくことが必要となる。京都での取り組みから、関係機関同士が機能的な連携を図っていくにあたり、以下の3点のポイントがうかがわれた。

(1) 就労意向の出た段階が就労支援の始まり

～ケースの状況に応じた柔軟な対応～

至極当然のことではあるが、それぞれの地域で長らく行われている連携パターンや支援者サイドのイメージにより、本人が希望する支援を受けにくくしてしまっていることも少なからずある。

もちろん、日常生活を送っていくのに支障がない程度ならばよいが、最低限の生活管理や体調管理が十分でないのであれば、医療機関等による一定の課題整理があった上で就労に向けた相談を受けるように理解を求めていく方がいいので、必要に応じて就労前課題の段階から就業支援機関との

連携が望まれるケースもあろう。

(2) 各段階でしっかりアセスメントする

相談機能だけであっても、その段階(窓口)でできる限りきちとした課題整理及びご本人との共有を図ることができれば、ちりも積もれば山となるように、行きつ戻りつしながらも自己認識が少しずつ変容していくケースもある。

加えて、発達障害者の場合は、できるだけ実際に本人がやってみて、そしてふり返るという現実場面をいかに提供していくかということがポイントとなる。その際、モチベーションや興味・関心という要素も大きな意味を持つ場合があるので大切にしたい。

さらに、次の段階(窓口)に移る場合、“できた経験”や“○○したらできた経験”も共有できたら望ましい。特に、後者の“○○したら”はゆくゆくは支援の求め方に直結しやすく、支援を受けるメリットを感じにくい状態のケースに対して、支援を受けるイメージづくりにもなりうる。

(3) 機能的な情報交換会やケース会議の機会

個人情報の取扱いには十分留意した上で、個別ケースへの支援の中で、必要な情報交換を図っていくことが第一に求められるが、既存の流れや文化と相まって、定型的な連絡・相談だけではなく組織間の溝が埋められないこともある。

新規事業等を含めて組織に変化が生じた場合や、従来の連携のあり方ではケースマネジメントがどこおり始めた段階においては、地域における役割分担や組織としての支援スタンスについてざっくりと情報交換や意見交換ができるような場を求めていくことも大切だということを実感した。

6 おわりに

各センターのできること、できないことを含めて、利用者ニーズに十分対応しきれているわけではないのが現状である。また、就労を希望していても就労前課題のあるケースが多く、発達障害者支援センターも尽力されているところである。

引き続き、他機関も含めてより機能的な連携が図れるように努めていきたいと思う。

<引用・参考文献>

- 1) 日誌正文：発達障害者支援法施行後の状況、「職リハネットワークNo.62」、p.8、障害者職業総合センター(2008)
- 2) 「就業支援ハンドブック」、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2009)

発達障害者への就労支援を効果的に進めるための一考察

- 京都障害者職業センターにおける雇い入れ支援の事例より -

○古野 素子（京都障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）
芝岡 直美・堀 正志・荒井 康平（京都障害者職業センター）

1 はじめに

京都障害者職業センター（以下「京都センター」という。）では、近年発達障害者の利用者が増加している。平成19年では38人、平成20年では74人である。また、平成20年法律第96号の障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の制定を受けて、平成21年4月から地域の就労支援機関に対する助言・援助等の業務が地域障害者職業センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけられたことも契機に、関係機関からの研修講師や支援についての助言を求められる機会も増加している。その中で「発達障害者がどのような支援を受けて就職しているのか知りたい」との要望も複数寄せられている。今後、京都センターが増加傾向にある発達障害者や雇用主となる事業所及び地域の支援者である関係機関のニーズにあわせて有効な情報やサービスの提供を行っていくためには、就労支援の実践の中から経験やノウハウを蓄積するとともに、有効であった支援について整理・分析し把握しておく必要がある。

本稿では、京都センターにおいて相談・支援を行ったケースのうち、雇用につながった発達障害者の雇い入れ支援事例に注目し、どのような就労支援を行ったのか整理することを通して、効果的な支援について検討することを目的とする。

2 方法

対象は、平成20年度に京都センターを利用した発達障害者74名のうち雇用に至った13名の雇い入れ支援事例を対象とした。属性的特徴、実施した就労支援内容等について項目を設定し、支援を担当した障害者職業カウンセラー（以下「Co」という。）及びジョブコーチ（以下「JC」という。）が記入を行い、支援内容について整理し、傾向の把握を行った。

なお、今回の対象については、あくまでも「京都センターを利用した発達障害者」に限られることから、整理した結果みられる傾向は、全般的な発達障害者の雇用状況・支援状況を表すものではない点をふまえた上で結果を解釈する必要があると思われる。

3 対象事例の状況（属性的特徴）

（1）本人側の状況

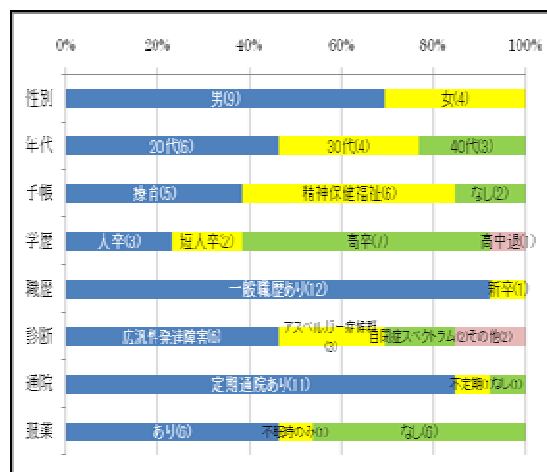


図1 平成20年度雇い入れ支援実施事例本人属性（計13名）

表1 過去の主な離職理由・不適応要因

離職経験者数計12名（一般職歴ありの12名すべて）
1社離職...1名、2社以上複数離職...1名
離職理由（不適応要因）～複数回答
仕事の対応難（10名）
仕事のミス多、能率不足、指示理解難・齟齬あり、
臨機応変の対人対応、判断要する対応難等
職場の人間関係・コミュニケーション難（7名）
人に溶け込めない、雑談難、休憩時間しんどい等
上記による体調不良・不安定（9名）
抑うつ、不眠、適応障害、自傷、易怒性↑等

対象とした13名についての属性的特徴は図1の通りである。対象に共通して見受けられる傾向としては、次の点があげられる。

一般校（高校～大学）を卒業もしくは中退した方ばかりである（13名・100％）。

仕事上の課題もしくは対人関係等の課題により離職経験がある方がほとんどで（新卒者1名を除く12名全員・職歴のあるものの100％。表1参照。）離職経験を繰り返している方が多い。発達障害との診断を受けて向き合った上で就職された方が多い（13名・100％）。そのうち学校卒業後、職場での不適応経験から受診をし、診断を受けた方も多い（10名・77％）。また、二次障害（抑うつ・不眠・適応障害等）がある方も半数近く（9名・69％）を占めている。診断後も継続して定期通院している方が多い（11名・85％）が、カウンセリング中心の方が多。就職された時点では、障害者手帳を有している方が多い（11名・85％）。そのうち京都センターでの相談開始後、手帳を取得した方も5名いる。

（２）事業所の状況

対象とした13名の雇入れ支援を行った事業所13社についての属性的特徴は図2の通りである。

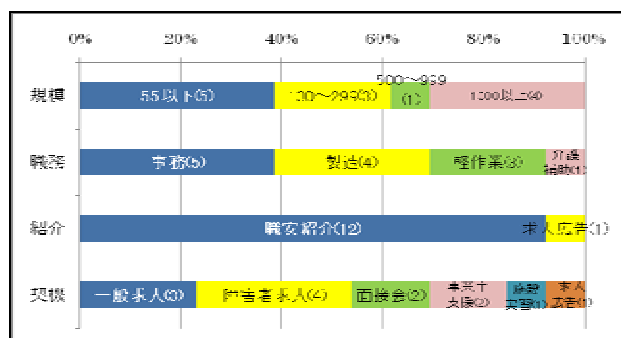


図2 平成20年度雇入れ支援実施事例事業所属性（計13社）

発達障害者を雇い入れた事業所に、事業所規模や担当職務等に主だった傾向は特にみられなかった。

雇い入れされた本人属性との関係性から事業所の状況を見ると、手帳なしで就職された2名を雇い入れた事業所はいずれも55名以下の雇用率の対象とならない事業所であった。逆に手帳所持者11名を雇い入れ頂いた事業所のうち8社は雇用率の対象となる中～大規模事業所であった。

また、13名のうち12名の方が発達障害について開示（オープン）にしての面接を希望したが、オープン希望の方の紹介は全てハローワーク専門相談部門の紹介により面接に至っている。ハローワークの求人票（一般求人3社含む）からの紹介が一番多いが、京都センターの事業主支援（障害者雇用の雇い入れ検討及び職務創出に係る相談助言）からマッチング・紹介に至ったケースも2社あった。

4 就労支援の状況

（１）京都センター利用に向けての相談状況

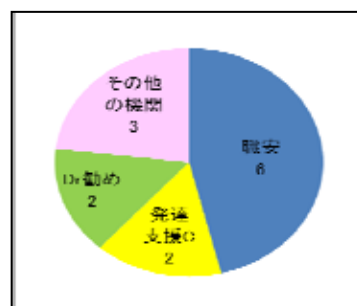


図3 来所経路（計13名）

京都センターでの相談を開始するにあたっての来所経路に注目すると、13名すべてが関係機関での相談を重ねた上で利用されていることがわかる。3（１）項本人属性で前述したように、学校時代やこれまでの職歴の中では、サポートを受けるといった経験のない方が多いことから、「障害者職業センターで相談する」ということに対しても関係機関での相談助言・支援が必要だった方が多いことが窺える。

（２）京都センター支援の活用状況

13名に対する京都センターにおける支援の活用状況は次の通りである（表2参照）。

職業評価を活用した個別のアセスメントを全ての人に対して行っている（13名・100％）。

職業準備支援事業（模擬的な就労場面を活用した継続的な通所によるアセスメント）を活用しながら自身の得手・不得手や会社で得たい配慮事項を整理した人も多い（9名・85％）。また、今回の就職の際には障害特性をオープンにし、特性を伝え理解の得られる事業所に就職をした方が多い（12名・92％）。職業準備支援の活用を通し、特性を理解してもらって働く経験やサポート（配慮や助言）があればできた経験を積むことを通して求職活動の進め方の相談（オープンでいくのか、会社への伝え方をどうするのか、ジョブコーチ支援を活用するのか等）を支援した人がほとんどである。

上記、のアセスメント結果をハローワークの専門相談部門担当者に伝達するケース会議をクローズ希望の1名を除く12名すべてに実施している。本人の希望（興味・関心）に加えて作業上の得手・不得手等の状況も加えたアセスメント結果をもとに仕事の選び方や求職活動に係る助言を行ったり、ハローワークでの相談や求人開拓に役立てていただいている。

オープン希望の12名のうち10名にCoが面接同行を実施（残り2名もハローワーク職員もしくは就業・生活支援センタースタッフが面接同行）。アセスメントを行った専門機関・客観的な立場から特性を伝達する支援を実施している。

ジョブコーチ支援事業を活用している人が多い（10名・77％）。本人及び事業所に対して行った支援内容は表2に記載の通りだが、支援の傾向としてみられた点は次の通りである。

（A）ケースの特性・発達障害の特性伝達（10件）

面接同行の際や、支援開始時点（仕事開始前）では「どこが障害かわからない」とほぼ全ての事業所から言われている。そのため、最初に特性を伝えた際には「大丈夫でしょう」との評価が多いが、いざ実際に働き始めてから、疑問に思われることや、同僚から障害特性や関わり方について改めて質問をうけることが多い。数ヶ月経過後やフォローアップに移行してからも、同僚や上司から本人の評価を伺い、負担や不安等の把握と相談を行いながら特性を伝えてようやくご本人の特性の捉え方が支援者と事業所と擦りあってくるといったケースも多い。

表2 活用された支援内容一覧

ケース		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
希望（オープン：○、クローズ：○）		○（オープン）												C
ハローワーク（専門相談部門）利用		あり（ケース会議実施）												なし
障害者手帳取得（療育、精神、なし）		療育	療育	精神	療育	精神	療育	精神	療育	精神	なし	精神	精神	なし
職業評価		○	○	○	○	○	○	精神	○	○	○	○	○	○
職業準備支援事業		○	○			○	○	○	○	○		○	○	
職業Co面接同行		○	○	○	○	○		○	○	○	○	○		
ジョブコーチ支援		○	○	○	○	○		○	○	○	○			
J C 支 援 内 容	発達障害について特性伝達	○	○		○	○	○	○	○	○	○	Co が 事 業 所 へ の 特 性 伝 達 職 務 試 行	本人 に 事 業 所 へ の 特 性 伝 達 方 を 助 言	メー ル 相 談 等 に よ る 後 方 支 援 が 主。
	職務内容相談	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
	環境調整	○	○	○	○	○		○	○	○	○			
	作業支援	○	○		○	○	○	○	○	○	○			
	職場での過ごし方支援	○	○		○	○		○	○	○	○			
	職場のコミュニケーション支援	○	○	○	○	○		○	○	○	○			
	不安軽減・自信の向上支援	○	○	○	○	○		○	○	○	○			
	捉え方の齟齬・ズレ影響防止支援	○	○		○	○		○	○	○	○			
関係機関の活用（余暇支援・相談等）		発達C	発達C	発達C	就移行	就生C	就生C	発達C	発達C		発達C	発達C		発達C

(B) 職務内容（ジョブマッチング）相談(10件)

作業への対応力は有しているが、対応できる範囲が狭い方が比較的多い。そのため「できる部分と求められる仕事のマッチング」が本人の作業適応や必要となる配慮・支援密度にも影響を及ぼすことが多いため、次のような支援を行っている。

- ・CoもしくはJCが事前に事業所見学を行い「仕事のアセスメント」を実施し、特性と仕事についての助言を行う(10件全ケース)。
- ・想定される職務を「試しにやってみる」ことを通してJCが支援状況を伝達しながら職務内容の変更や拡大について相談・助言を行う(8件)。

(C) 環境調整(9件)

本人にとってわかりやすくするため、また変化への対応が苦手な特性をふまえた対応として、次のような環境調整を行っていることが多い。

- ・人的環境調整(9件)。
...指示出しや報告・相談する方の固定等、キーパーソンを決めていただく。
- ・物理的な環境調整(3件)。
...配置を固定、刺激に対して反応しやすく注意がそれやすい特性をふまえて壁に向かった席に固定いただく等。

(D) 作業支援(9件)

過去の職歴における離職理由・不適応要因に注目すると、対人・コミュニケーション面だけではなく、仕事への対応の難しさも多く見受けられる。作業が指示通り遂行できることを目指した支援としては次のような支援が多い。

- ・指示内容の視覚化(6件)。
...事業所の意図する手順や作業要領等がご本人に理解しやすくするために手順書やマニュアル等を作成する。
- ・優先順位や手すき時の対応等の確認(6件)。
- ・要求水準の調整(9件)。
...一見の印象や支援後しばらくフォローの間隔をあけてしまうと「障害者だということを忘れてしまう」と言われた事業所もあったが要求水準が特性や能力以上に上がりがちな面も

ある。本人の状況やしんどさ等を伝えながら要求水準調整を行う支援も多い。

(E) 職場での過ごし方支援(7件)

空気を読むことや暗黙のルールを理解することが苦手な特性の方も多いことから、作業支援の他にも職場での望ましいとされる過ごし方に係る次のような支援を行っていることが多い。

- ・職場の暗黙のルールを見える化(6件)。
...暗黙のルールを「職場のルール」と見える形にして示す、スケジュールとして示す等・休憩時間の過ごし方への助言(6件)。
...枠組みのないフリーな時間や会話が苦手な方も多く休憩時間の過ごし方を助言。

(F) 職場のコミュニケーション支援(9件)

コミュニケーションが苦手という特性を持つ方も多いが事業所で行ったコミュニケーションに関する支援は次のようなものが多い。

- ・報告や連絡の仕方について助言・支援(6件)
...誰にどのようなタイミングでどう言えばよいのかを具体的場面に応じて助言、職場外でSSTを活用したマナー講座の実施等。

また、定型的な報告はできてもイレギュラー時への対応が苦手な困った時の対応等、どうしたらよいかわからない時にイライラしやすい特性の方も多く次のような支援も半数超の方にしている。

- ・SOSの出し方や相談の仕方助言(6件)
- ・イライラへの対処への助言(6件)

(G) 不安軽減・自信の向上に係る支援(9件)

見通しが持てないと不安が大きくなりやすい特性や、過去の離職や失敗経験を積み重ねている方が多い背景もあり、不安が強く自信を持ちにくいケースが多い。不安軽減の方法として見通しやイメージが持ちやすいように次のような支援をしていることが多い。

- ・事前見学の機会の設定やJCが事前に把握した情報を提供する(8件)。
- ・実際の作業状況や上司の評価を確認した上でプラスのフィードバックをJCが行う(9件)。
- ・事業所からプラスのフィードバックをして頂け

るようお願いをする(8件)。

(H) 捉え方の齟齬・ズレによる影響を未然に防ぐ支援(9件)

情報の受け取り方や捉え方が苦手な特性を持つ方に対しては、導入時の調整や集中支援を行えばフェーディングができる、慣れたらできるというタイプとは異なる支援が必要であり、捉え方の齟齬や影響を未然に防ぐために次のような方法や機会を活用して支援を行っている。

- ・JCの定期相談(訪問時、来所相談)(9件)
- ・TEL相談、メール相談(5件)
- ・業務日誌・日報等メモやノートの活用(6件)
(自分の捉え方や不安等を事業所やJC等の支援者に知ってもらうツールとして活用)

(3) 安定を支える関係機関による支援状況

過去に失敗経験が多いことから自己肯定感に乏しい方が多く、前述(G)の不安軽減等に係る支援も容易にはいかず、客観的事実に基づくプラスのフィードバックを継続的に繰り返す必要のある方が多い。これらの機会はJCによるものだけでなく、通院の際にDrからのカウンセリング的助言もしくは、関係機関(発達障害者支援センターや就業・生活支援センター)への余暇活動への参加の機会や相談を活用し、自己肯定感を高める相談(事業所やJC等のサポートを受けて、適応的な行動ができていることの強化)を定期的かつ継続的にして安定を図っている方も多く(12名・92%)、安定就労を支える大事なポイントの1つになっていると思われる。

また、ささいな変化への対応に弱かったり捉え方に齟齬が生じやすい特性を持つ方が多いが、このような特性を持つ発達障害者の雇用継続・安定を支えるためには、そういった変化や課題にタイムリーに対応することが必要である。何かあった際に事業所から連絡が頂ける関係づくりが重要な支援になるのだが、併せて本人側からもこういった変化や課題のキャッチができるフォローの機会としても役立つと思われる。

5 考察

「雇用」に至った雇い入れ支援を行った事例を整理・振り返った結果、次のような点が発達障害者への就労支援を行う上で大事な点ではないかと考えられる。

サポートを受けて働くことの有効性

～特にジョブコーチ支援の有効性

支援内容や方法は人それぞれだが、「雇用」された時点より6か月後も定着している方は12名で定着率は92%と高い。このことは自分にあった何

らかのサポートを受けて就職することが有効であったと言えるのではないと思われる。

特に障害をオープンにしてジョブコーチ支援を受けて就職・定着に至っている方が多いことも特徴的である。「どこが障害かわからない」と多くの事業所から言われたように、障害が一見、見えない点も発達障害の特性の一つである。そのことが、配慮の得られにくさや要求水準のあがりやすさ、誤解につながるが多く現れやすい。面接時などの一見の印象だけでなく、事業所にも「試しにやってみていただき、実際に関わってみていただく」中で、支援者も継続的に事業所の方と関わりを持ちつつ特性を伝え環境調整を行うことが実際は多くみられている。そのような支援が実際の職場で(On the Jobで)行うことのできる支援として、ジョブコーチ支援は有効ではないかと考える。

個別アセスメントの重要性

上記で述べたジョブコーチ支援を始めとする個別のサポートを行うためには、それぞれに応じた個別の支援計画を立てることが必要である。そのような計画を立て、支援を行うことができたのは、興味・関心・得手・不得手・どのような配慮や対応があればできるのか等を個別にしっかりと把握する「アセスメント」が支援のベースになっている。関係機関や京都センターで行ってきた個別性の高いアセスメントが、事業所における支援においても非常に重要であると思われる。

関係機関と連動・連携した支援

前述した就労支援を行うためには、実は「就職する」という目標に向けて「アセスメント」という自分を知るステップ、このような「サポートを受けてやってみよう」とご本人が思えるまでに相談・助言・情報提供するステップが、医療機関や発達障害者支援センター等で積み重ねられて京都センターでの相談に至っているプロセスがあることにも注目しなければいけない。実はそこに丁寧且つ根気良く継続的な支援があったと思われるが、そのことが有効な職場での就労支援につながっているポイントにもなっていると思われる。

雇用支援(雇い入れ～雇用後)を本人や事業主に行うことのできる専門機関である障害者職業センターとして、サポートを受けて働くことができて発達障害の方を一人でも多く生み出す実践を行うこと、事業所における就労支援の実践から得られる情報を、これから就職を目指して取り組む方や支援する方に役立つ情報として伝えること、が今後地域の関係機関と連携をしながら就労支援を効果的に進めるために、京都センターにできる役割として大事な点ではないかと考える。

発達障がいの特性を有する知的障がい者・精神障がい者の支援

○宮田 智美（株かんでんエルハート総合営業課 主任/第2号職場適応援助者）
中井 志郎・有本 和歳・西本 敏・上林 康典・水嶋 美紀・福田 有里・大谷 和久
（株かんでんエルハート）

1 かんでんエルハートの概要

当社は、大阪府（24.5%）、大阪市（24.5%）、関西電力株式会社（51%）の共同出資により平成5年12月9日（障がい者の日）に設立した特例子会社で、特に雇用の遅れている重度身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を積極的に雇用している。現在の従業員数は161名。知的障がい者50名、肢体不自由者26名、聴覚障害者8名、視覚障がい者10名、内部障がい者5名、精神障がい者10名（トライアル雇用6名を含む）、健常者52名（内関西電力出向者21名）が、花卉栽培・花壇保守、グラフィックデザイン・印刷、IT関連業務、商品箱詰め・包装、メールサービス（郵便物・社内連絡便の受発信業務）、ヘルスマッサージ、厚生施設受付業務にそれぞれ従事している。平成20年度の売上は16億7千8百万円である。

2 職場適応上の課題となりうる特性

当社の知的障がい者50名、精神障がい者4名の従業員の中には、自閉症・ADHD・広汎性発達障がい等の発達障がいの特性を有するものも多く（医師の診断をうけたわけではない）、就業生活をおくる上で、専門的なサポートを必要とするものも多い。

そこで、個々の特性を把握し的確なサポートがおこなえるように、下記の項目、「広汎性発達障がい者の雇用支援のために、高齢・障害者雇用支援機構」に準拠して当社の第2号職場適応援助者が知的障がい者、精神障がい者の従業員を対象にアセスメントを行った。

●社会性の問題

指示されているルールは守れるが、職場の暗黙のルールに混乱してしまう。

場の雰囲気を読むことが苦手で、つい適切でない返事をしてしまう。

注意をされると、相手が自分を敵視しているように感じてしまう。

つい、自己流で行動してしまう。

苦手な音や文字などの情報があると必要な事をうまく選択できない。

●コミュニケーションの問題

上司や同僚に対する接し方がうまくできない。（誰にどう接して良いのかわからない）

電話の対応がうまくできない。

指示がわからない時にタイミングよく質問できない。突然興奮したり、怒り出す。

（緊張すると大声を出したりする。）

●こだわりの問題

複数のことを担当することになるとどれを優先するのかわからなくなる。

経験したことを担当することになると、どれを優先するのかわからなくなる。

時間や場所などの予定が変更になると不安になる。

（「広汎性発達障害者の雇用支援のために」高齢・障害者雇用支援機構）のパンフレットより

各項目毎に評価し、発達障害の「傾向が強い」場合はA、「傾向あるが弱い」場合はB、「傾向がほとんどない」場合はCとした。（なお、この上記12項目は、アセスメントをおこなう際のチェックリストとして作成されたものではないだろうが、職業生活上の弱点を発見するのに非常にわかりやすいツールであるため、このような活用の仕方をしたものであり、チェックの結果を持って、発達障がいの有無を確認するものではない。）

さらに、情報処理力（前例を踏襲し、パターンを覚え、それを習熟する力）についてもアセスメントをした。平均的な健常者の情報処理力を100%とした時、39%以下の者をa、40～69%の者をb、70～99%の者をc、100%以上の者をdとした。その結果が図1である。

	社会性の問題					コミュニケーションの問題				こだわりの問題			情報処理力
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
アさん	C	C	C	C	C	C	C	C	C	B	B	C	C
イさん	B	C	C	B	B	C	A	B	C	A	B	C	A
ウさん	C	C	C	C	C	C	B	C	B	B	B	B	B
エさん	C	C	C	B	B	C	C	C	B	C	C	C	B
オさん	C	C	C	C	B	C	C	C	B	C	C	C	C
カさん	A	B	C	A	A	C	A	B	C	A	B	B	A
キさん	B	C	B	C	C	B	B	C	C	C	B	C	C
クさん	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
コさん	B	A	C	A	C	A	C	C	B	C	B	B	C
コさん	C	C	B	C	B	A	C	C	A	C	C	C	C
サさん	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	B
シさん	C	C	C	C	B	C	C	C	C	C	C	C	C

図1 課題となりえる特性を各人ごとにしたアセスメント図

図2は図1の一覧を分布図に並べ替えたものである。Aが1項目でもある者をAグループ、AはないがBが1項目でもある者をBグループ、Cのみの者をCグループとした。このアセスメントがおおむね正しいとすると知的障がい・精神障がいのある従業員の内、実に46%の者が何らかの発達障がいの特性を有していると考えら

れることになる。

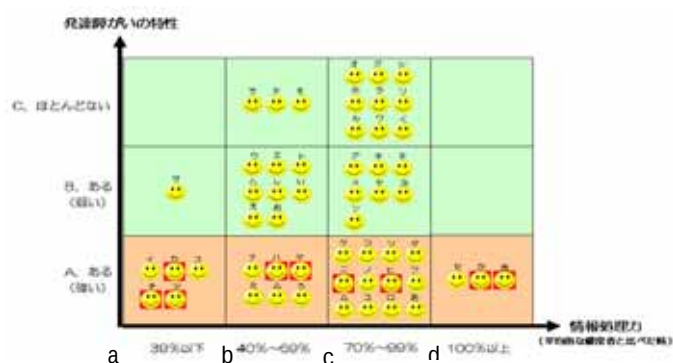


図2 発達障がいの特性を有する人の分布図

また、Aグループ26名の内、枠囲みをした9名はAが3ポイント以上ある者である。仮にこの9名をA'とする。「気に入らないことがあると職場でパニックを起こす」、「職場ルールが守れず職場秩序を乱す」、「周囲に理解されず職場になじめないためにイライラ感がつくる」など、特に特別なサポートを必要とする従業員に対しては、以前より第2号職場適応援助者が中心となって、専門的な集中支援をおこなってきているが、現在までにこのジョブコーチ支援の対象となった者12名の内、実にA'の9名全員がここに含まれていた。この事実から、特に発達障がいの特性を有する知的障がい・精神障がい者の職場定着・適応には、特別なサポートが必要な場合が多いと言える。

3 テクニカルスキルとヒューマンスキル

対象者54名を、テクニカルスキル(業務遂行能力、業績、成果に直接結びつくスキル)とヒューマンスキル(基本的労働習慣、社会生活能力、対人技能、日常生活管理、病状管理など「生きる力」に関するスキル)の2軸で評価し直し、散布図にしたものが図3である。

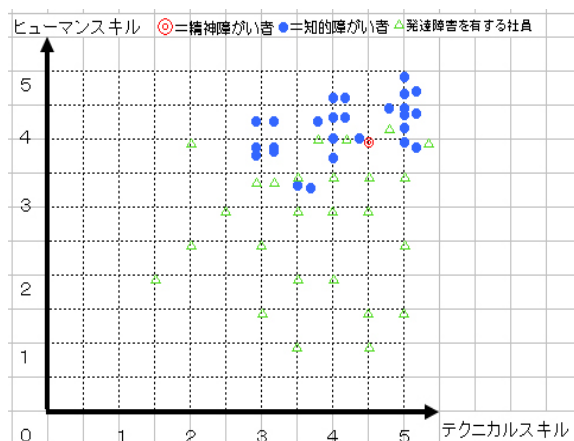


図3 ヒューマンスキルとテクニカルスキルの分布図

図2のAグループを○もしくは△で表しているが、その多くはヒューマンスキルが低いことがわかる。つまり、仕事はできるが生きる力が弱いために、職場適応上の課題を抱えている。実際、個々人の特性や能力に見合った仕事を用意(変える・集める・作る)することで、戦力化することはできているのだが、コミュニケーションが上手くとれなかったり、外的刺激に弱い為に、感情コントロールができず、「パニックを起こして職場を離れる」、「欠勤が目立つ」など、労働力のクオリティーが保てない者が多い。

4 第2号職場適応援助者に求めるスキル

発達障がいの特性を有する知的障がい・精神障がい者のサポートにおいては、従来のKKD(勘・経験・度胸)による直感的支援の限界を感じるようになった。そこで平成17年度以降、科学的・戦略的且つ組織的なサポートに切り替えるために、本来業務に精通した監督職者を中心に第2号職場適応援助者の養成を始めた。現在6部署に12名の第2号職場適応援助者を配置し、ジョブコーチ支援を実施している。以下は当社が第2号職場適応援助者に求めるスキルである。

サポートスキル

- ・障がい特性に関する正しい知識を持っている。
- ・職業リハビリテーションに関する様々な技法を身につけている。
- ・「今ここにある課題」に気をとられるのではなく、その引き金となったきっかけや職場外の背景要因までをアセスメントできる視野を持っている。

ファシリテーション

- ・KKD(勘・経験・度胸)に頼るばかりでなく、科学的分析に基づいた戦略的な改善策を立案する為の技法を身につけている。
- ・ナチュラルサポートの主人公となる職場の所属員に対し、支援計画を理解させ必要な教育を行うためのプレゼンテーション能力を持っている。
- ・支援のムードづくり(職場のエンパワメント)ができる。

労務管理

- ・労務管理の責任者である所属長に信頼されており、対象障がい者の労務管理に対する様々な提案ができる立場にある。
- ・対象障がい者の人権と労働者としての権利を擁護できる。
- ・労働安全衛生に関するリスクアセスメントができる。
- ・障がい者雇用におけるリスクマネジメントができる。

プロフェッショナル

- ・本来業務に精通したプロフェッショナルである。
- ・対象障がい者一人当たりの労働生産性【生産量÷(労働量+支援量)】の評価ができる。

外部連携・情報収集

・スーパーバイズいただける職業カウンセラーとの共通言語を持っている。
・障がい者雇用や障がい者福祉に関する各種制度に詳しく、また最新情報を入手するアンテナを持っている。

図4 第2号職場適応援助者に求めるスキル

5 障害者職業カウンセラーとの連携

職場適応上の課題を抱える従業員のサポートをおこなう際、特に注意したいのが障がい特性に関するアセスメントである。その行為が「変えることのできない特性」であるのか「指導し矯正しなければいけない単なるわがまま」なのかを正しくつかむことができなかった場合、適切なサポートができないだけでなく、返って状況を悪化させる場合さえあるからである。しかし、実は第2号職場適応援助者にとって最も難しいのが、まさにこの部分、図4のスキルでいうと「サポートスキル」に関する部分である。発達障がいの特性を有する知的障がい・精神障がい者の場合は特に正確なアセスメントが困難であると感じている。しかし逆に言えば、この部分さえクリアできれば、第2号職場適応援助者を中心とする社内サポートチームで一気に解決もしくは改善させることが可能なケースも多い。

そのため当社では、特にアセスメントが困難なケースに関しては、大阪障害者職業センターの障害者職業カウンセラーに協力を求めるようにしている。

ここで、大阪障害者職業センターに協力をいただきサポートをおこなった事例を2ケース紹介する。

6 発達障がいを有しているであろう従業員の事例

(1) A氏

男性 39歳 療育手帳を取得(IQは高い)
入社15年目 強い自閉傾向が見られる。
職種は花卉栽培・花壇保守の仕事に従事している。 服薬中

【アセスメント】

コミュニケーションが苦手で、こだわりも強い。特に時間には強いこだわりを持っている。

ジャストタイムにあわせて〇〇をしなくてはならないなど、自己のルールに従って行動する自閉症の特性が見られる。自分の思いを通そうとする為、時間調整の行為が集団行動に支障となっている。

係りや当番などの遂行時は他者からの指摘や声かけを要する。自閉症特性の関心の狭さに因るものと考えられる。自閉傾向が顕著であり、過ごす環境やその時の状況等、様々な事にストレスを感じやすい特性が

ある。入社時よりいろいろな問題行動があり、業務遂行に支障が見られた。当社内でも指導を行ってきたが限界があった為職業センターでの訓練を行なった。

【改善点】

水やりをするとき、好きなように行っていたが、天候・植物の状態関係なく同じ調子で行う。

・注意点

花の状態を見て判断することができないので、パターンを決める。

(aは水たっぷり・bは3秒づつ・cは水やりなし)

パターン化ができれば「今日はaでお願い」と言えばそのとおり行うようになってきた。

数名ごとのグループに集団指示をしても聞いていない。

・注意点

自閉症の人は組織・チーム意識はまったくない(認識できない)ので、全体に指示するときは指示の節々に名前を呼び認識させる。

「前を見て歩け」と言ってもわからないので具体的な指示をだす。

・注意点

「人がいたらよける。ものがあればよけて通る」窓拭きの際、目の前の窓を拭き終わるとそのまま立っている。

・注意点

最初にどこからどこまで拭くのかを指示する事が大事。

【今後の支援】

環境の変化にスムーズに対応できないこともあるが、指導(注意)の仕方にも問題があった。

職業センターでの指導内容をもとに、会社での約束事を決め、指示を明確にする事により改善が見られた。今後、本人が指導に納得し理解が出来るように明記したものを提示しながら説明するよう指導体制の統一が必要。要因を明らかにする場合は、家庭や関係者との協力の上、状況や条件等の把握と本人の反応を見ていく必要がある。同僚とのコミュニケーションも苦手だが、A氏しか出来ない得意分野をアピールし同僚に理解を求めるようにする。

まだまだ課題も多いが、以前に比べると改善されてきている。説明には時間はかかるが、間違った場合の修正の方がより困難を要するので、はじめにきちんと伝える方がよい結果となる。

(2) B氏

男性 33歳 精神障害者保健福祉手帳 2級
入社3年目 精神障がい(統合失調症)とアスペルガーの特性が見られる。

職種は一般事務(安全衛生、制服の管理、厚生行事の企画・運営、環境対策、事務機器の管理等)に従事している。

現在は服用により順調ではあるが、3週間に一度精神科を受診している。

【アセスメント】

身だしなみに無頓着で、自ら気がつかない。相手の気持ちが理解できず、不愉快な思いをさせていても気がつかない場合がある。

又、優先順位がつけられず、パニックに陥ったりする。言葉の選択が苦手で、何度も同じ事を質問する。応用が利かず、イレギュラーな仕事だと混乱し質問攻めとなるなど発達障がいの特性がみられる。本人に障がい特性を職業センターのカウンセラーより具体的に伝える事にした。

【改善点】

敬語に限らず言葉選び方がおかしく、相手を不愉快にしてしまう。

・注意点

言葉使いや話し方はその都度、具体的に説明し注意をする。

優先順位がつけられない。(未処理の仕事があるときに新しい仕事をお願いすると、どの仕事も中途半端になる。)

・注意点

社員手帳の活用(手帳の使い方を説明し、習慣づけるようにし、ふせん等を使い毎朝仕事の内容を確認し優先順位に並べるようにした。)

常識的な事まで確認し、質問の意味を理解できない場合がある。

・注意点

YES・NOで答えられるような質問の仕方をする。
(ことばの省略化は苦手)



付箋を使った手法

【今後の支援】

B氏のように理解力の高い人については、自らの特性を本人に理解させる事が対人関係など職業生活上トラブルを無くす為には有効と考えられる。本人が障がい特性を意識する事により、少しは改善された。まだまだ確認事項も多いが、自らふせん等を使って優先順位をつけられるようになってきている。仕事の仕上がりについても結果だけを求めると、自分なりの手法で作業も行う事ができるようになってきている。対応する側が特性を理解し、先の事までを把握できる支援が重要である。精神的な部分では面談などで不調のサインを見逃さない事や、コントロール方法を見つけたし、自己の体調管理や又職場での気配りも必要である。

7 専門スタッフとのサポート体制

当社には、精神保健福祉士と臨床心理士がいる。発達障がいを重複する従業員にはヒューマンスキルに課題を抱えている人が多い為、なかなか部下養成が難しい。発達障がいのメンタル部分でのより専門的な支援を補う為にも、就業・日常生活において広い労務管理が必要である。

家族・地域支援の連携などに関しても、ソーシャルワーカーの役目をしてもらえると考える。特性として状況に依存しやすい為、身近に臨床心理士等の専門家がいるのは心強い。今後ブラッシュアップ会議(ケース会議)等にも参加してもらい違った角度での支援も期待している。

8 最後に

障がい者を雇用する場合、労働力には限界がある。その為、会社の仕事創出力が必要になってくる。仕事に人を当てはめるのではなく、人に仕事を用意をするという会社の支援力も大事な部分である。

今後は、第2号職場適応援助者が中心となりより専門的支援ができれば考える。

その為に、第2号職場適応援助者も、より高い知識・技術を身につける必要がある。

発達障害者に対する就労支援についての効果的地域連携の実践

- 課題と取組の可能性についてのレビュー -

田村 みつよ（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）

1 はじめに

発達障害者支援法が施行されて5年が経過し、就労支援分野では、支援技法の開発と共に、成功事例が徐々に蓄積されつつあるものの、実際に顕著な雇用実績には結びついていない。また、発達障害者支援センターでは、知的な遅れのない青年期以降の就職相談が年々増加し、全体の相談件数に占める割合が高くなっているが、直接就労支援を行っているのは全体の2割程度¹⁾とされる。

この当事者ニーズと支援体制のミスマッチは、障害特性の抱える課題に片付けられがちであるが、生態学的環境調整の観点から捉え直してみると、地域の分野を超えた専門職同士や機関相互の連携及び情報交換の難しさといった課題が見えてくる。そこで本研究では、地域連携の実践について、その課題と効果的な取組の可能性についてさまざまな状況を整理し、今後の支援のあり方についての検討に資するものとする事を目的とした。

2 方法

筆者が、障害者職業カウンセラー（就労支援担当者）として、複数の地域で、さまざまな支援機関と連携しながら、発達障害者の就労・継続支援のケースワークを通じて捉えた課題を、先行文献に依拠しながら整理した。

また、平成20年国立障害者リハビリテーションセンター内に、先駆的プロジェクト研究に基づく情報発信を行うために設置された発達障害情報センターにおける、先進的な実践²⁾（以下「所沢モデル」という。）についてのヒアリングを行った。

3 結果

（1）発達障害者の就労支援の課題

発達障害者の就労支援においては、発達障害についての医学的支援と生活ニーズのギャップ、

就労支援のあり方についての当事者や様々な関係者の間での相互理解の不足による不信感、発達障害に起因する本人主体の支援の課題、支援機関のコーディネイトの課題が整理できた。

ア 医学的支援と本人ニーズとのギャップ

発達障害者支援法において、本人の主体的支援ニーズに十分応えうる、ハード面の設置や人的配置だけでなく、ネットワークとして有効に機能するような、機関相互の有機的連携や地域として

の機能上のバランスがとれた支援体制の社会的基盤の整備が必要となっている。所沢モデルでは発達障害の支援について、高次脳機能障害者への支援との共通点を挙げながら、特別留意する点を以下の表のように整理している³⁾。

表 発達障害者支援の留意事項

プログラム導入前のより周到な準備の必要性 パニックサインの早期把握と対応準備 支持方法の一貫性の確保 個別環境の整備 構造化
--

そもそも、LDやADHDといった診断名は、症候群としての概念にすぎない。障害が軽度で継続的な治療が不要な場合には、診断を受けただけで相談が終結してしまうケースが多い。そうすると診断を受ける側の主体的支援ニーズに結びつけられず、具体的問題解決は先送りにされてしまう。

2005年東京発達障害者支援センター⁴⁾では、未診断の就職相談利用者に対し、就労支援を開始する前の段階として、精神的安定と障害の受容の支援をする基準を設定して、就労支援機関との役割分担を明記している。就労支援が必要とされる人を限定する線引きをどこにするかという時、例えば昼夜逆転の生活が続いている等で就労準備がまだできていないと就労可能性を否認されてしまう人が生じていることが考えられる。しかし、働くことを望みながらハードルを抱える当事者の当然の権利として、直接の就職活動に入る前のいわゆる「社会性の遅れらせながらの発達」が補償されるべきである。

イ 関係者間の連携を妨げる不信

かつて筆者は、職場や特別支援学校の移行支援会議などに呼ばれて、慢性化している反社会的行動や対人トラブルに、即応して直接介入を依頼されることがあった。これまでの療育相談で取得していた“環境調整”という支援方針への家族のこだわりが強く、本人の課題解決に向けた支援開始のためのアセスメントに必要な情報がすぐさま得られにくく、十分な支援成果が挙げられない体験をした。そもそも問題発生要因の分析について、ケースカンファレンスが行えないほどに関係者への不信が募り、状況が逼迫していることが多い。長期に渡り本人に関わっている主治医は、本人からの訴えに応じて、本人が信頼を寄せていない機

関に対しては適切な情報提供がなされず、かえってそこで現場の混乱や不適応が増していく。

仮に進学や就職の前に、本人や家族に提供された情報が、支援方針についての一般的情報にとどまらず、本人固有の認知的特性を踏まえた具体的な配慮事項や、二次障害に配慮した対応方針などについての個別情報となっていれば、就労支援者はそれに基づいて改めて支援計画を立て、学校や職場で、極力問題が発生しないよう予防的対処または実際の問題解決ができたはずである。

ウ 本人主体の支援での発達障害による課題

当事者主体で、多職種との交流を前提とした環境調整を基本理念とする自立支援法では、本人のセルフマネジメント力が問われるが、発達障害の特性を十分に考慮しなければ有効に機能しない。

元来、発達障害者に共通する認知機能上の問題として、メタ認知を活用して自己概念を形成したり、輻輳した情報を統合したり、柔軟に将来設計をしていくということの苦手さがある。また、発達障害のコミュニケーション上の現れ方が、社会場面において周囲を混乱に招くような事態に発展しやすい。そのため、キャリアの浅い関係者にとって、障害特性の羅列的説明では、当事者の抱える「生きづらさ」それこそが“障害なのだ”ということはわかって、なかなか効果的な支援に至る理解は深まりにくい。

他の障害者にとっては当たり前の作業であるが、発達障害者の場合はいわゆる“合理的配慮”として、支援要請自体に、綿密なサポートが必須となってくる。

エ 関係機関の支援コーディネイトの課題

所沢モデルでは、自立生活支援と職業準備支援とサービスの併用の必要性が指摘されている。自立支援の設定期間中に意欲が十分に就労に結びつかなかったり、課題の改善が十分なされていない場合には、本人の居住圏域の就業・生活支援センターで、生活に密着したサービスの継続利用をコーディネイトしてもらうことが今後必要になってくることが指摘された。

長期に渡っての、地域に密着した就労継続支援については、知的障害を併せ持つ者でグループホームなどを活用した事例報告があるが、就業・生活支援センターが単独で取り組んでいる報告は少ない。そもそも発達障害者の生涯に渡る支援の受け皿は、既存の就業・生活支援センターに（機能強化を前提にするにしても）だけ頼っていればよいのか、発達障害の特化したコーディネイトのあり方について考察したい。

元来、関係性の障害とも言われるように、発達障害者にとって、複数の支援機関を自在に選択することが難しいだけでなく、支援領域が拡大した際、仮に旧来の支援者から他の機関を紹介されても、単独での利

用開始は難しい。また、生活支援についても、知的障害を対象とした、入所施設での自活訓練や通勤寮などで一定期間の段階的生活機能訓練を経た後、障害に特化した専門職とは限らない世話人やヘルパーの支援を受けるといった枠組みには馴染みにくい。医療機関への定期的利用のない発達障害者の場合には、一度作業環境に適応できれば、継続的支援は不要となる場合もある。ただ作業環境への安定した適応が図られるまでの間の支援は、集中的で、一定の専門性が大変必要である。

あるいは、これまでの学生時代や入職時期には大きなトラブルはなく、かえって本来の生真面目さなどで一定の評価を受けてきた発達障害の傾向をもった成人が、配置換えや昇進など環境の変化により、適応困難となって、抑鬱症状を呈したり、それが長引いて、復職が危ぶまれたりすることがある。

（２）発達障害者の就労支援の効果的取組

上述の就労支援の４つの課題に対して、効果を期待できる取組が見出されたので以下にまとめる。

ア 医学的支援と本人ニーズとのギャップに対する取組

所沢モデルとして、地域完結型で未診断の事例（引きこもり者が主）の就職前支援の取り組みを行っている。モデル事業としては途中であるが、利用期間が１クール終了した時点での課題を整理した。発達障害者では、生活訓練での支援課題として、身体障害者のADL改善のような段階的訓練は不要で、アセスメントを行っても身辺処理などでは大きな問題は検出されず、むしろ昼夜逆転した生活リズムを徐々に整えていったり、意欲を高めるなどの支援がメインとなるとされた。就労意欲の醸成のための環境設定としては、就労経験が豊富であったり、意欲の高いほかの障害者と訓練場面を共有することによって、集団訓練効果が見られた。さらに、発達障害という障害特性については、例えば、従来のADL尺度では満点に等しく、情報処理技能など既に高い能力を持っているにもかかわらず、排泄方法が社会的に未熟だったりするなど、能力の大きな偏り＝アンバランスが大きい。つまり社会生活機能の偏りについては、診断場面で一次的にすべてが把握されるわけではなく、数ヶ月単位での集団場面での日常活動を通して検出されてくることが指摘された。医療機関との並存施設における働くための「社会の遅ればせながらの発達」が補償されたモデルである。

障害者職業総合センター^{５）}では関係機関間での連携のあり方についての研究報告を行っており、診断名等の医学的なアプローチと、本人中心の生活モデルによるアプローチの総合的理解に基づく、共通認識形成のために、WHOのICF（国際生活機能分類）の活用が検討されている。

支援担当者を養成する際には、本人のコミュニケーション上の機能障害を「本人の性格や親のしつけが悪いからだ」等と、誤って帰結することがないように、下図のようにICFを活用して、エコロジカルソーシャルワークの理念で分析整理する手法⁶⁾をまずは身に付けること。そしてさらにそこから全体をひとまとまり＝パーソナリティとして捉える了解的理解、石井のいう⁷⁾“受容的交流”に進むことが大切だと思われる。

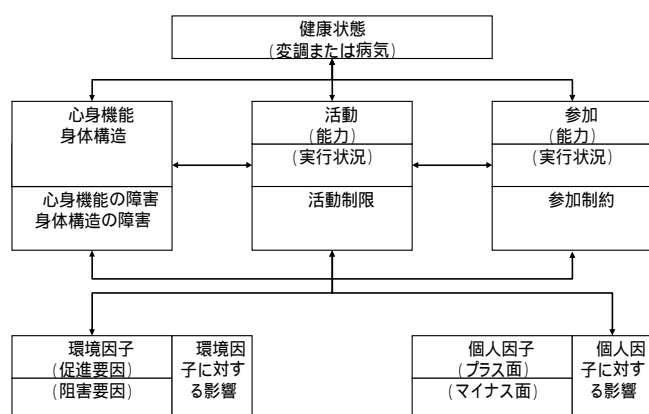


図 ICFに基づくアセスメントシート

イ 関係者間の連携を妨げる不信に対する取組

就職や職場適応を支えるためには、本人を中心とした信頼関係が前提となる。それをつなげるのが支援関係者間の共通認識であり、具体的に明文化された支援計画書に基づくアドボカシーである。

その実用モデルとして、近年、脳卒中患者を対象とし、医療・介護福祉の現場で広く活用されているクリティカルパスを紹介したい。形態としてはクリアファイル形式で、順次必要情報を追加することができる。極力、専門用語を排した日常用語を用いて、時系列で生活機能について整理された情報が、急性期の医療処置から集中的リハビリテーション治療やその後の家庭生活場面や生活施設の各段階で付加されながらリレーされていく。またそれ自体、介護認定の指標ともなる。あるいは地域の社会資源一覧がついていることで、家族によるサービス選択のための案内図としても有用である。発達障害の臨床場面でも、都立梅ヶ丘病院では既にクリティカルパスの活用例が報告されており、地域連携のための実用的情報共有ツールとして有効利用が期待される。

また、当機構で開発したワークシステム・サポートプログラム⁸⁾におけるナビゲーションブックについても、同様の機能が期待される。ただ、その特徴は、あくまで本人が自主的に作成するもので、支援の配慮は伴うものの、それゆえ敢えて自由形式で、本人が活用しやすいスタイルとし、

当然本人が実感として認識できている範囲の内容（障害特性とその対応方法）の記入となる。場合によっては、それに支援者のコメントなどを補うことで、事業所や他の支援機関へ提供する資料として活用しやすくなる。

また、医療機関との情報交換をする際の、個人情報取り扱い方などについて研究報告⁹⁾がされているが、医療機関と支援現場との仲介的な役割を担う者が、本人の同意を得た上で、生活（就労）現場と医療場面との情報交換を積極的に行うことにより、医療と労働現場相互の理解が深まることが期待しうるところである。

ウ 本人主体の支援での発達障害による課題に対する取組

発達障害者にとって真に必要な人的支援とは「当事者を理解し、適切にその場での処し方や行き違いをきちんと説明してくれる通訳的な支援者が職場にいること」⁹⁾と言われるような身近なメンターなのであろう。こういった適確なメンター養成には、特別の資質や教育上の基礎知識は必要なく、ひとえに当事者の人となり（障害として理解するのではなく）あるがままを了解できる対人態度があればよいと思う。実際の就労場面で、事業主に障害者雇用マニュアルで説明し理解を求めるより、数ヶ月に渡っての職場内での実習等を通じて自然に醸成されて来る、職場の同僚（働く仲間）としての了解や暖かい理解に出会える事態は、十分経験しうることである。

また、所沢モデルでは、対人交流に不安が強い事前状態からの訓練で、障害特性の核ともいえる強迫的・不安を生じやすい気質に対して、対人的動機付けが高まるという実証データが検出された。さらに、就労意欲の引き出し方として、就労経験のない引きこもり者の長期に渡る支援モデルとして、就労経験のない者の場合は、期間が限定されている自活訓練の中で、性急に意欲を引き出すことを目標にすることは困難さがある。家族や支援者の意図（思惑）とは別に、本人のペース、本人なりのこだわりを尊重すべきである。支援終了後のフォローとして、例えば医療機関等での継続的な関わりの中で、しばらくして本人からの意欲表出が把握されることもあったと指摘された。

エ 関係機関の支援コーディネイトの課題に対する取組

所沢モデルでは、早期診断を受け、家庭内では完璧な構造化をされた生活を送ってきた青年の再社会化の例も紹介された。その例では、本人の成長過程において、すでに（潜在的ではあるが）ストレス耐性が獲得されてきていたのに、保護者が安定した現状＝完璧な生活環境の構造化を崩すこ

とについて、構造化する前のパニック状態に再び戻ってしまうのではとの懸念から、社会参加へのステップに進むことを躊躇していた事例に対し、自立訓練という専門家による支援によって、容易に再社会化つまりステップアップが達成された。それは構造化の同じ延長線上で、どの構造から一般化が可能かという綿密な見立てつまり支援計画に基づくもので、高度な専門的支援における慎重さを要するものである。

その一方で、現在発達障害者を取り巻く社会資源は専門の公共機関以外でも、教育研究機関やフリースクールやNPO法人など多岐に渡る。就労の形態も常用雇用に限定せず、自営やグループ就労といった形態なども想定される。地域によって利用できる資源の幅は限られてくるのであろうが、当事者の支援ニーズに際して、まず制度や法的根拠に基づく機関がありきではなく、どういった支援機能を有するかで選択されてくるかもしれない。場合によっては、その人的資源は家族であったり、会社の同僚や上司でも一向に差し支えない。ただ、急な交代を余儀なくされた時に、次の支援者に円滑に橋渡しができるような、個人支援情報＝サポートブックを常に整備しておく必要があり、その整備(のためのサポート)は関わりのある支援者の責任ともいえる。

4 考察

発達障害のある人の就労支援のための地域連携には、診断(一時査定)から導かれるだけでなく、長期間に渡る介入から得られたアセスメント情報が不可欠である。発達障害者がこれまでの生活歴で身につけてこられなかった“遅ればせながらの社会発達”を保障する機能を教育現場に組みこむ動き(特別支援教育SNE)もあるが、所沢モデルでは、既に専門職が配置されている更生施設の活用が提唱されてきている。社会的適応課題を抱えた発達障害者を、専門医として数の限られた熱心な小児科医が成人後までサポートする現状から、少し福祉機能にシフトしていく考えだが、そのためには、専門職相互の理解がさらに進む必要がある。各分野担当者が「これくらいはわかっていて当たり前、やってくれて当然」と相手への暗黙の期待や無意識の依存関係によって円滑な連携が阻まれている。自立支援法制定後の就労支援では特に、本人主体のアドボカシーという支援要請の明文化が連携をつなげるキーワードとなるであろう。その作成作業を自己責任という用語で勝手に放置せず、まさに相手のニーズに応じて、丁寧にサポートしていくことが今後必要に思われる。

また、地域の関係機関の効果的連携のあり方としては、発達障害者の生涯に渡る支援を担う社会基盤は、

既存の機関をそのまま援用するのではなく、場合によっては、全く異質の支援体制の再構築が必要とされているのかもしれない。医療機関や事業所の産業保健スタッフを通じて、地域障害者職業センターに設置している、リワークプログラムを利用するケースが増えてきている。大人になった発達障害者の診断については、未だ医療現場の混乱もあったり、産業医との新たな連携体制作りの課題もあるが、相談の窓口はやはり労働行政が端緒となって、産業保健や公衆衛生、労働基準行政といった、連携先とのチームアプローチも必要になってくるであろう。発達障害者支援センターが担っていた子供の養育のためのアセスメントやコーディネートと同じ機能が、大人の社会適応、ことさら雇用継続のために初期相談と他機関への橋渡し、職業リハビリテーションの窓口で円滑かつ効果的に行えるように、現在、アセスメントや支援技法を開発中である。

<引用文献>

- 1) 近藤真司他：青年期・成人期の発達障害者に対する支援の現状把握と効果的なネットワーク支援についてのガイドライン作成に関する研究・厚生労働科学研究費補助金統括研究報告書；1 - 5, 2008
- 2) 深津玲子他：青年期発達障害者の円滑な地域生活移行への支援についての研究・厚生労働科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業；1 - 10, 2008
- 3) 江藤文夫：自立訓練及び就労移行支援に必要なリハビリテーションプログラムの開発・研究 就労支援について必要な行政的枠組みの研究・厚生労働科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業；11 - 17, 2008
- 4) 神保育子：青年期高機能広汎性発達障害者への就労前支援について・第15回職業リハビリテーション研究発表会；136 - 139, 2007
- 5) 障害者職業総合センター：地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究・調査研究報告書 No89, 2009
- 6) 長崎和則：精神障害者をもつ当事者支援へのICF活用—PSWへのスーパービジョンを通してみてきた現状と課題—・発達障害研究；210 - 217, 2007
- 7) 石井哲夫：発達障害者への就労支援のあり方—高機能広汎性発達障害者(HPDD)を中心に・第13回職業リハビリテーション研究発表会特別講演
- 8) 障害者職業総合センター職業センター支援マニュアルNo4「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 2009
- 9) 障害者職業総合センター：地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究・研究調査報告書No84, 2009

謝辞：発達情報センターの深津所長には、貴重な情報提供していただいたこと感謝申し上げます。