

テーマ別パネルディスカッションⅠ

雇用継続～発達障害者に対する取組み～

【司会者】

有澤 千枝

(神奈川県障害者職業センター 所長)

【パネリスト】 (五十音順)

神谷 和友

(株式会社NTTデータだいち ITサービス事業部 事業部長 / オフィス事業部 部長)

鈴木 慶太

(株式会社Kaizen 代表取締役)

成澤 岐代子

(株式会社良品計画 総務人事・J-SOX担当 人事課)

発達障害者の雇用継続・職場定着のために — 発達障害者と事業主を取り巻く支援の現状 —

神奈川県障害者職業センター
所長 有澤 千枝

1 「発達障害」について ※一部を除き「平成23年版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト」から引用

【発達障害者支援法における定義】

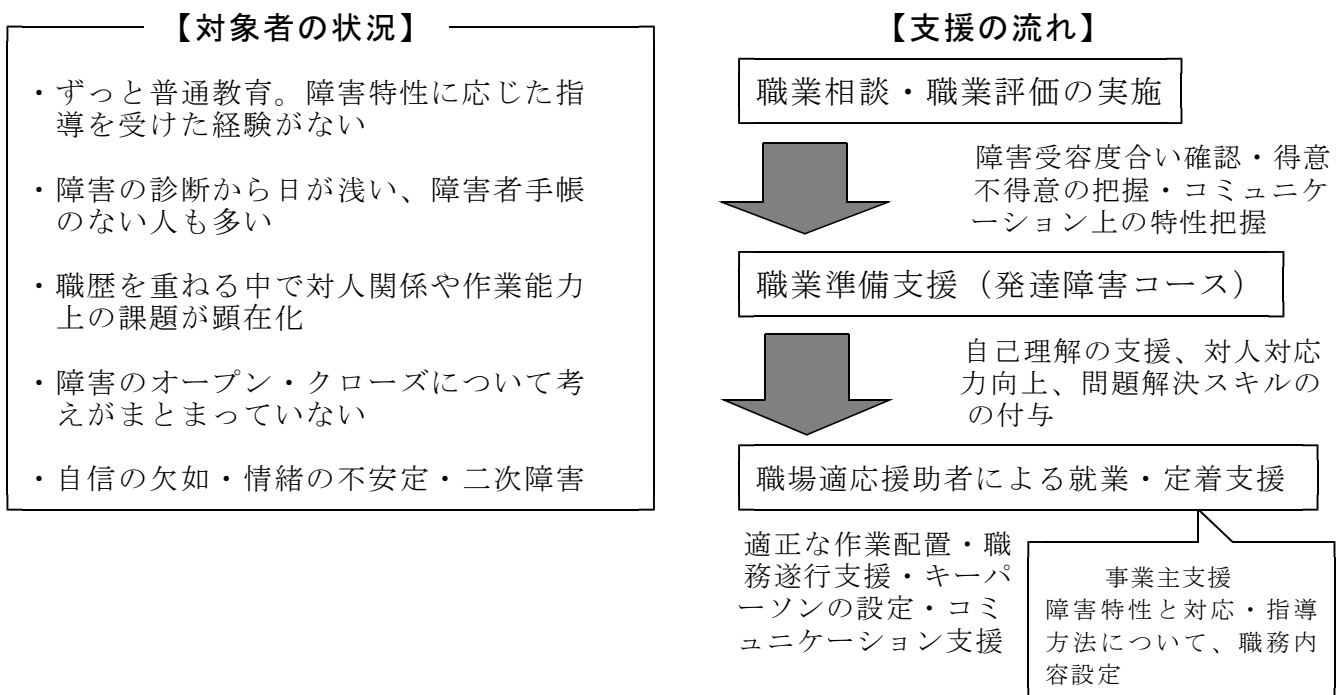
「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発症するものとして政令で定めるもの」

- ◆ 知的障害のない広汎性発達障害（高機能自閉症／高機能アスペルガー症候群）
 - ①社会性（対人関係）の問題 ②コミュニケーションの問題 ③想像力の問題
 - ・障害認識を含め自己理解が不十分 ・抽象的な指示の理解が不得意
 - ・複数の事柄を同時平行で進めることが苦手 ・人間関係の構築が苦手
 - ・見通しを持つことが苦手 ・臨機応変な対応不得意
- ◆ 学習障害（LD）
 - ・読字障害・算数障害・書字障害
 - ・テストの成績がはるかに低い、障害が学業成績または日常活動に明白に支障
- ◆ 注意欠陥多動性障害（ADHD）
 - ・不注意もしくは多動性・衝動性について発達水準に照らして相応しない不適応症状が長期にわたって継続

2 発達障害者に対する支援施策の概要

- ◆ 拡充されている支援施策
発達障害者支援整備事業／発達障害者支援センター運営事業／発達障害者支援開発事業／若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム など
- ◆ 雇用支援施策の発達障害者の適用範囲（主なもの）
 - ハローワークにおける専門的な支援や求人開拓、地域障害者職業センター等における職リハサービス、障害者職業能力開発校等における職業訓練、トライアル雇用、発達障害者雇用開発助成金、精神障害者等ステップアップ雇用奨励金など

3 神奈川県障害者職業センターの発達障害者に対する支援状況



会社紹介・雇用継続に必要なこと

株式会社NTTデータいち
 ITサービス事業部 事業部長 / オフィス事業部 部長
 神谷 和友

会社紹介:雇用状況と事業内容

身体:37名

知的:25名

精神:11名

健全者:34名

合計107名
H23.10.1

ITサービス事業部

- Webコンテンツ作成
- Webサイトアクセシビリティ診断
- Webシステム開発
- IT研修運営
- ソフトウェア検証 ★
- サーバー組立・販売支援 ★

オフィス事業部

- ヘルスキーパー
- 名刺印刷 ★
- オンデマンド印刷
- 古紙再生 ★
- 植木レンタル ★
- 弁当販売・配達・回収 ★
- 弁当箱洗浄 ★
- 代表電話受付
- グループ会社事務支援
- 社内売店
- 書類電子化
- メール配送 ★
- カード作成

農業事業部

- 果実栽培・ジュース製造 ★
- 牧場整備・野菜生産 ★

企画総務部

- 新規ビジネス開拓
- 総務

Copyright © 2011 NTT DATA DAICHI CORPORATION

会社紹介:事業所と在宅勤務地

Copyright © 2011 NTT DATA DAICHI CORPORATION

雇用継続に必要なこと(発達障がい)

変える力を、ともに生み出す。
NTT DATA



「どのような障がいを持っているかが明らかになっている」

- 発達障がいを持っていることを本人・支援者が理解している
- 発達障がい以外の障がいを併せ持っていることが判っている

「どのような支援が必要かが明らかになっている」

- 支援者が対応すること
- 会社が対応すること

「受け持ち業務を担えることが明らかになっている」

- ストライクゾーンが狭いからこそ、仕事は慎重に選ぼう
- 入社後の会社での教育に期待するな

「体調を維持する方法を習得している」

- 日々の生活を安定させる方法が判っている
- 相談先を確保している

Copyright © 2011 NTT DATA DANACHI CORPORATION

4

・・・入社前が勝負ですね。

発達障害者の雇用継続に関する Kaien の取り組み

株式会社 Kaien
代表取締役 鈴木 慶太

◇Kaien の説明

当社は『発達障害の長所を活かす』を目指し 2009 年に創業。アスペルガー症候群・自閉症スペクトラムなどの発達障害者が強み・特性を活かした仕事に就き、活躍する事を応援するプロフェッショナルファームである。発達障害者の成人向けに特化した就職・職場定着の総合的な支援を行なっている。東京都から障害者委託訓練を受託している他、横浜市からはモデル事業として発達障害者就労支援事業を受託している。後者については診断前・障害者手帳取得前の発達障害が疑われる大学生・および 20 代を対象としている。これに加えて職業訓練を修了した人を障害者枠で人材紹介しており、その先として定着支援を行なっている。今年夏からは発達に凸凹がある 10 代向けの部活動&学習支援塾も開校している。

◇雇用継続に関する当社のアプローチ

当社で直接雇用する発達障害者は1名のみ。このため当社が就職支援をした数十人は他企業・団体に就職している人たちである。当社訓練生の8割は就職を果たしているが、その方々の定着率はこれまで9割と高いレベルといえる。その秘訣となっているのが、やはり「人のつながり」をつくることである。

当社は、約 70 人が参加するソーシャル・ネットワーキング・サイト(SNS)を独自に運用している。「かいえんぴあ」と呼んでいる。ここに 50 人程度の発達障害者と、当社スタッフ、くわえて発達障害者の支援員・関係者が入っている。かいえんぴあは、ツイッター、ミクシーと同様で、匿名で参加でき、インターネット上で情報をやり取りしている。「かいえんぴあ」の中で人気になっているのは日記や話題別のコミュニティでのやりとりである。オンライン上の会話を主導するのは就職を果たした人である。彼らが就職したばかりの人、あるいは就職活動をしている人を励ましているのが通常である。

「かいえんぴあ」は名前の通り、ピアサポートを行う場所である。企業にとって定着支援は非常にコストの掛かることであり、したくても十分にはできない。これを補うためにピアサポートを導入している。発達障害の人はこれまで友人も少なく、あるいはまったくなく、「人のつながり」を感じたことがない人が圧倒的に多い。このため「つながり」を求めており、そのつながりを求める力をピアサポートで利用している。「かいえんぴあ」では、「発達障害」と「仕事」以外の話題は基本的にしないようお願いしている。それでも1日 5 件程度の投稿はあり、ひとつの投稿に対するコメントは3~10つのが通常である。会員が3日以内に「かいえんぴあ」にログインする率は8~9割程度。非常にアクティブな「つながり」といえる。この「つながり」を構築する費用は月に1万円程度。安価で当社のような小さな企業でも導入できている。導入からまだ1年もたっていないがほぼ軌道に乗っているといえる。

もちろんあったことのない人と、ほんとうの意味のつながりを持つのは難しい。そこで当社では月に数回オフ会という直接会えるイベントを開催している。スタッフが開催することもあるが、会員、つまり当事者が独自に開催することもある。先日はロールプレイングゲームの大会が開かれていた。こういったオフ会は、SNSのつながりを活発に強くすることを目的にしている。つまりオフ会のためのSNSではなく、SNSの為のオフ会であるし、今後もSNSを軸に定着支援をしていくつもりである。

発達障害者の雇用継続に関する取組み

株式会社良品計画 総務人事・J-SOX担当 人事課
成澤 岐代子

1 会社概要

①主な事業

「無印良品」を中心として専門店事業の運営／商品企画／開発／卸し及び販売

②障害者数

雇用率	障害者数計	身体		知的		精神	
		本部	店舗	本部	店舗	本部	店舗
2.21%	83	19	4	5	11	6	38

*発達障害者 アスペルガー5、LD3、ADHD4、自閉症3

2 障害者雇用主旨

社会的責任を果たし、障がいをもたれる方にも、「働きがいのある会社」となるため障害者の雇用をすすめる。

*ハートフルプロジェクトの発足

- ①良品ビジョンの実現（働く仲間の永続的な幸せ）
- ②企業風土の醸成（仲間を信じ助け合い、ともに育つ）
- ③定着率のアップ

3 発達障害者の方の仕事の内容

- ・個々の特性・能力にあわせた仕事
- ・武蔵野→入力業務、経理業務、池袋本部→メール業務、事務補助、店舗→品だし、おたたみ、清掃、商品メンテナンス、賞味期限チェック、梱包、値替え、グリーンメンテナンス、倉庫整理、荷捌き、荷受け等

4 雇用定着のための会社の支援

- ①発達障害者の方が自信をもち、生き生きとやりがいをもって、働けるように各自の特性を正確に把握、その人にあつた雇用管理を行う。
 - ・作業面、コミュニケーション面、体調・メンタル面の課題点について特性・個性別にサポートする体制の構築
 - ・真面目、集中力の高さ、ルールや規則を守る、前向きに努力する姿勢等の特性を伸ばし活かす。
 - ・個々の特性に応じた職場配置、職務内容
 - ・職場における作業意欲の援助
 - ・個別相談による問題点の把握と解決・作業環境の見直し
- ②支援機関、医療機関、公的機関（ハローワーク）との連携、各役割を分担、情報を共有しサポートしていく体制を築く＝「チーム支援力」