

テーマ別パネルディスカッションⅡ

発達障害者の雇用とその継続のために

【司会者】

吉田 泰好

(埼玉障害者職業センター 所長)

【パネリスト】(五十音順)

鈴木 慶太

(株式会社 Kaien 代表取締役)

辻 庸介

(大東コーポレートサービス株式会社 本社事業部 所長)

槌西 敏之

(国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練部 職域開発課長)

発達障害者の雇用とその継続のために ～地域障害者職業センターの取組と現状について～

埼玉障害者職業センター 所長 吉田 泰好

発達障害者支援法の施行（平成 17 年 4 月）とそれに伴う発達障害者支援センターの設置等により、発達障害に対する理解が進むにつれ就労支援機関等を訪れる発達障害者の利用件数は年々増加傾向にある。このことは、当センターに限らず全国の地域障害者職業センター（以下、「地域センター」という。）においても共通した傾向となっている。

このような状況を踏まえ、地域センターでは、国の施策に呼応し、発達障害者に対する専門支援（職業準備支援：発達障害者就労支援カリキュラム）を実施している。この支援は、当機構の障害者職業総合センター職業センターで開発した、「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の支援技法を地域センターに導入したもので、「就労セミナー」、「個別相談」、「作業」を基本構成に、「発達障害者の多様な障害特性や職業上の課題についての詳細なアセスメント」とそれに基づいた「職場対人技能等のスキル付与」を目的としている。具体的には、各種講座として①面接の受け方、②履歴書の書き方等、技能体得講座として①対人技能、②問題解決技能、③ストレス対処等、センター内作業として①清掃作業、②事務作業、③商品管理および組立分解作業等を実施し、さらに、カリキュラムで学んだ内容の実践を目的に企業体験実習等も行う内容となっている。

また、当センターにおける平成 24 年度の発達障害者就労支援カリキュラムの受講者数は 28 名で、以下のような状況となっている。

- 1 年齢別割合では、20 歳から 29 歳の受講者の割合が約 80%、30 歳から 39 歳の受講者の割合が約 14%となっている。なお、男女比では、男性の割合が多く約 75%を占めている。
- 2 学歴別では、大学卒業者の割合が約 54%で高学歴者の利用が過半数を超えている。
- 3 就労経験者の割合が約 80%と多く、更に、複数の離転職を経験している場合が多い。

（なお、平成 25 年上期についても概ね同様の状況を示している。）

以上の状況から、雇用の拡大と雇用の継続（安定）を図るためには、①的確な診断とそれを踏まえた自己理解（障害特性の理解）を促すための的確な助言・援助の就学時からの実施、②ミスマッチを防ぐための職業的課題の的確な把握とジョブコーチ支援等の就労支援制度の積極的活用、③雇用管理上のノウハウの共有、④障害特性を踏まえた新たな職業能力の開発（技能の付与）等の取組が必要と思料される。このため、今般のパネルディスカッションにおいては、発達障害者を雇用する企業、職業能力開発（職業訓練）機関等の実践報告をもとに、発達障害者の雇用拡大とその継続のために何が必要か、何をすべきかを改めて検討したいと考えている。

発達障害の雇用とその継続のために

株式会社Kaizen
代表取締役 鈴木慶太

最も簡単？な発達障害(就労版)の理解

症状名	注意するポイント
ASD(自閉症スペクトラム)	想像性(時間軸・手順軸) 客観性(瞬時の視点の移動) 認知のズレ(マイナス思考)
ADHD(注意欠陥多動性障害)	衝動性(ただし中期に注意) ON/OFFのスイッチ
LD(学習障害)	作業指示の飲み込み速度

	行政	企業・団体	個人
大人	①就労支援	人材紹介・ コンサル	③学生向け プログラム
子ども	②放課後等デイ	—	

- ① 登録者・利用者 70人/日
- ② 登録者 70人 利用者 10人/日
- ③ 登録者 35人 利用者 15人/セッション

- 内容： 擬似職場での職業技能
対人コミュニケーション訓練
- 時間： 平日9時30分～15時30分
- 定員： 秋葉原、サテライト、新宿 各20人
横浜市モデル事業 10人
- 形態： 障害者総合福祉法・就労移行支援

社会性を「お勉強」でなく 「擬似職場」で伝える

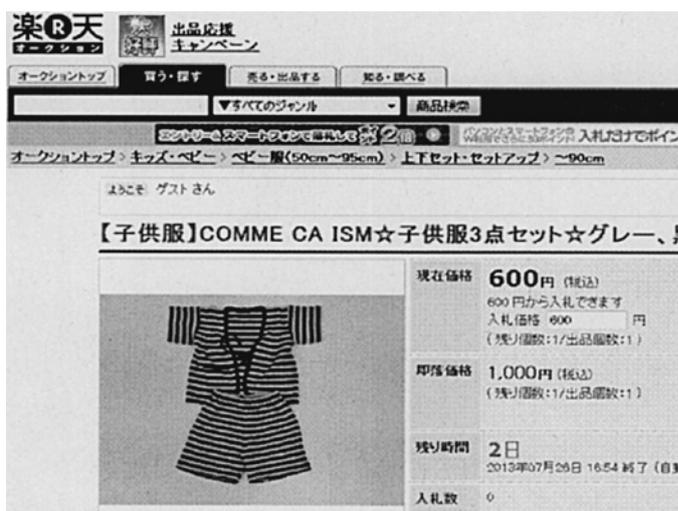


**想像が苦手 客観視が苦手
知識は入るが応用が苦手**

本ドキュメントに関わる著作権およびその他一切の知的財産権は、株式会社Kaaienに帰属します

5

例) 楽オクで中古子供服・おもちゃを販売仕入れからクレーム対応まで学ぶ



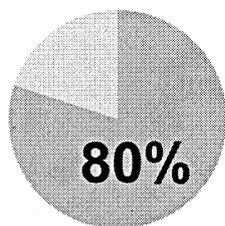
**諦めさせ屋 かつ 職場でのコミュニケーション
(ハウレンソウ)をOJTに近い状態で体験できる**

本ドキュメントに関わる著作権およびその他一切の知的財産権は、株式会社Kaaienに帰属します

6

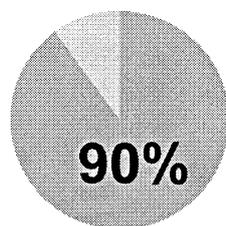
圧倒的な就職/定着実績 実力に応じた給与

訓練生 就職率



全国平均36% (1)

職場 定着率

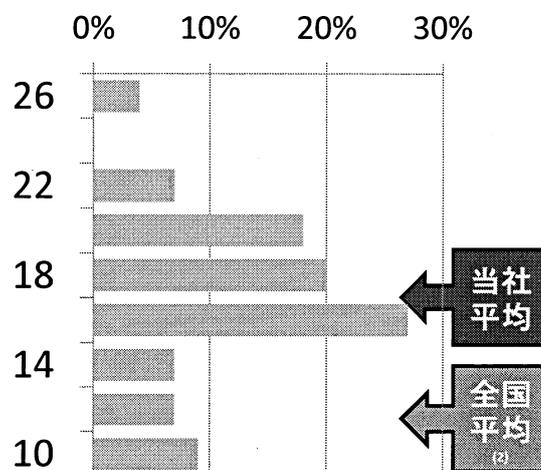


全国平均81%(1)

33人/年が就職
平均在籍7~8ヶ月

(※秋葉原事業所 定員20)

月給(万円)



(1) <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000029f49-att/2r98520000029f8e.pdf>

(2) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002fxfj.html>

発達障害者を仕事に結びつけるために

- 診断名に左右されない
- 二次障害はほぼ全員と理解し対応する
- 学校に過剰適応していたタイプを理解する
- 褒める事で間違った全能感になる場合もある
- 障害扱いしてほしい人・親と、障害扱いしてほしくない人・親がいる
- 現代病(一人っ子、遊び減少)もある

DAITO CORPORATE SERVICE



目次

- ① Corporate Vision と経営のこだわり
- ② 会社概要
- ③ 業務内容
- ④ 相談員の役割
- ⑤ 発達障害者の業務・配慮等



大東建託株式会社 特例子会社

大東コーポレートサービス株式会社

本社事業部 所長 辻 庸介

1

Corporate Vision

「自立(責任と自信)・調和・夢・社会・克服」

個人・社会・企業の調和を大切にし、
個人が障害を乗り越え克服することで、
働くことの楽しさを実感できる職場環境を創造し、
将来の夢を託せる企業づくりを目指します。

利益の追求と共に、社員が定年まで働き続けられる環境作りを目指します。

2

経営のこだわり

- ①成果に見合った利益を出す企業
納期・品質の競争相手は、一般の業者
- ②正社員雇用
安定、継続的な雇用の実現
- ③業務のスキルアップ
目標設定、評価による個々の成長を促進
- ④生活相談員の配置
きめ細やかなフォローと業務効率UP

3

大東コーポレートサービス 概要

商号(社名)大東コーポレートサービス株式会社
本社所在地 東京都港区港南2丁目16番1号
設立年月日 平成17年5月6日
大東建託(株)の特例子会社(H17・8・1認定)
資本金 2億円(大東建託(株)100%出資)
代表者 代表取締役社長 村田 洋司
決算期 2月末日
事業所数 本社(東京港区、北九州市、浦安市)
社員数 98名(うち障害者62名)

4

会社沿革

平成17年3月 会社設立準備

5月 会社設立

障害者5名(知的4名・身体1名)相談員3名
合計8名で業務スタート

8月 特例子会社に認定

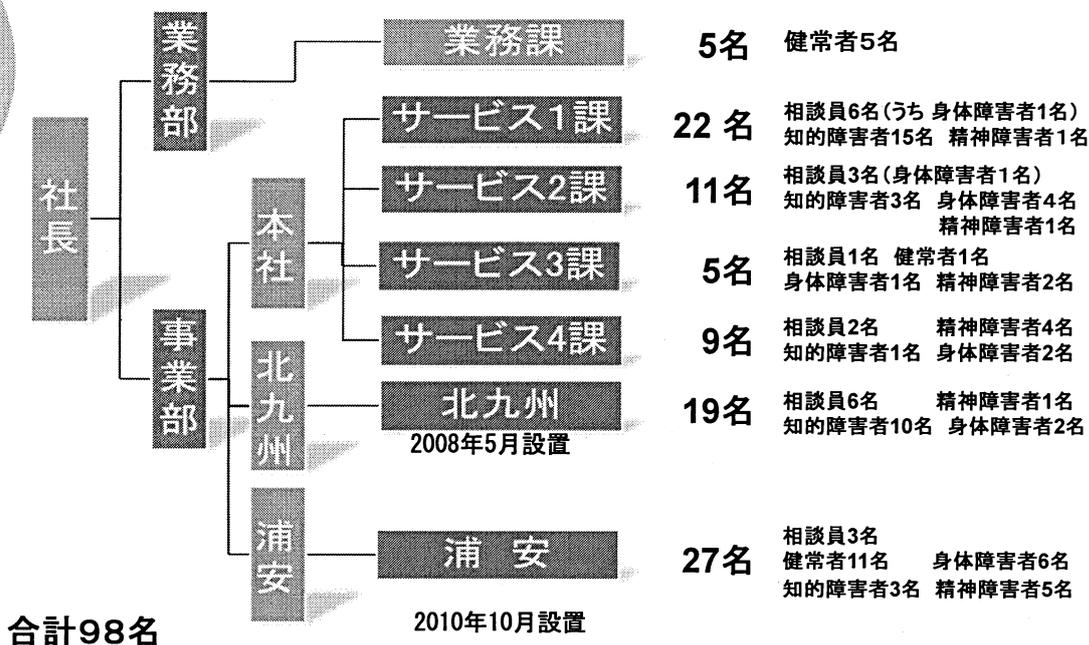
平成18年6月 精神障害者雇用開始

平成19年5月 北九州事業所 開設

平成22年10月 浦安事業所 開設

5

大東コーポレートサービス組織図



6

業務内容 業務の種類は500以上

本社

メール室管理業務、各種物品封入発送、シュレッダー／名刺の作製：年間10万ケース／各種書類のデータ化 年80,000枚、各種入力作業／ネームプレート作製、ペーパークラフト作製

北九州事業所

建物定期報告書印刷・発送 年間72万冊 他

浦安事業所

入居者募集看板、工事看板、その他印刷業

7

社内ルール

(ミスのない仕組み作りの基本)

- ①すぐ、報告！
- ②嘘をつかない
- ③笑顔で挨拶する



社員は「笑顔」で頑張ってます。

8

相談員の役割 当社相談員(管理者)の特徴と役割

- ①障害者の指導・育成～出来るまで教える
業務の受注～障害者が作業をできるように
する業務分析、実施
- ②各業務の雇用管理 日常業務の調整
ミスのない(発見できる)仕組みづくり
『社員のミスは相談員の責任』
- ③マナー指導、育成、相談
社員が働きやすい環境を作る

9

発達障害社員の業務内容

仕事内容

- ①書類のスキャニング、アンケート入力 等
- ②名刺の作成、レイアウト担当
- ③書類の仕分け、封入、発送 等



10

企業はどんな人材を求めるか①

- あいさつ、お礼、丁寧な言葉づかいができること
- わからないことがあった時に質問できること
- 終了報告や、ミスの報告ができること
- 仕事をやろうという意思、やる気があること

11

企業はどんな人材を求めるか②

- 同じ事を繰り返し質問せずに、メモを取るなどの工夫ができること。
- 本人の都合ではなく、会社のやり方に合わせて仕事を行えること。
- 体調管理、日常生活について自己管理ができる、または必要な支援があること。

12

業務上の配慮①

- 指示を出す人が明確になっている。
- 質問・報告等は、基本的にいつでも受け付けている。
- 業務の手順が決まっているので、その通りに業務を行ってもらっている。
- 仕事のやり方を教える時には、見本を見せる。

13

業務上の配慮②

- 1日の大まかな業務内容があらかじめ分かるようになっている。
- 担当のローテーションが決まっている。
- やることが分からないときには、常に質問をしてもらっている。

14

障害者職業能力開発校の取り組み

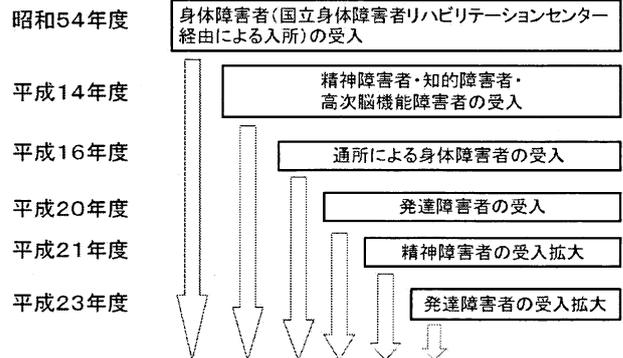
国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練部
職域開発課長 槌西 敏之

1. 国立職業リハビリテーションセンターの概略

- 厚生労働省により昭和54年に設置、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営
- 「中央広域障害者職業センター」と「中央障害者職業能力開発校」の2つの側面
- 随時入所年間12回
(身体7回、高次脳4回、精神2回、発達2回、知的1回)
- 障害特性に応じた訓練
- 個別カリキュラム

2

2. 入所対象の障害者の拡大



2

3. 職リハ(中央障害者職業能力開発校)の特長 ～企業のニーズに合った職業訓練の実施～

- 産業構造の変化等時代の要請に応じた訓練の実施
- 4訓練系 11訓練科 定員200人 期間 1年



メカトロ系 【20】

機械製図科 (5)

テクニカルオペレーション科 (5)

電子機器科 (10)



ビジネス情報系 【130】



○アシスタント科(25)、
うち、視覚障害者情報アクセス(15)

DTP, Web技術科(15)

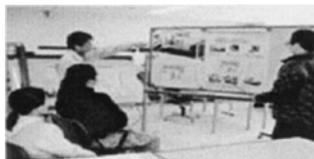
経理事務科(10)

OA事務科(50)

オフィスワーク科(30)



建築系 【5】
建築設計科 (5)



【45】
職域開発系
職業実務科(20)
職域開発科(25) (次ページ)



- 共通訓練 IT基礎、コミュニケーションスキル(ビジネスマナー)訓練
- 就職内定した訓練生への配置職務に合わせた訓練
- 企業ニーズに合わせて企業内訓練と施設内訓練を組み合わせた企業連携訓練
- 在職障害者レベルアップ訓練(「能力開発セミナー」)

11

参考 平成23～24年度障害別入所状況

	23年度	24年度
入所者 (内訳)	200名	205名
肢体不自由者	45名(22.5%)	42名(20.5%)
聴覚言語障害者	36名(18.0%)	32名(15.6%)
視覚障害者	13名(6.5%)	10名(4.9%)
内部障害者	13名(6.5%)	12名(5.9%)
知的障害者	12名(6.0%)	11名(5.4%)
発達障害者	28名(14.0%)	39名(19.0%)
精神障害者	33名(16.5%)	31名(15.1%)
高次脳機能障害者	20名(10.0%)	28名(13.7%)

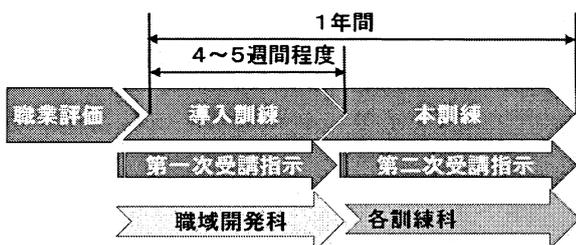
4. 発達障害者に対する訓練・就労支援について

●基本的な考え方

- ・ 職場に限りなく近い環境を設定
- ・ 就労場面における人との対応方法
- ・ コミュニケーションの取り方
- ・ 技能付与と合わせて職場適応力を重視した訓練を実施

5. 導入訓練を伴う職業訓練の実施

発達障害者・精神障害者の場合



＜目的＞

職業訓練への適応可能性を向上させて本訓練へのスムーズな移行をはかれるよう個々の障害特性を把握し、自己認識を促進すること。また、個々の障害特性に応じた補充方法やストレス・疲労のセルフマネジメント等の検討を行い、それらの活用に向けた支援策の確立を行う。

6. 発達障害者の職業訓練

(1) 訓練対象者

発達障害者支援法第2条第2項に規定される発達障害者(自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害、注意欠陥多動性障害、学習障害)、ハローワークにおいて発達障害者として求職登録している者

(2) 入所選考

見学説明会 2回
職業評価 8日間(一次評価 2日間:基礎学力、共通作業評価
二次評価 6日間:コース別作業評価、実働評価、指導員面接)

(3) 訓練課程

導入訓練を伴う普通職業訓練の普通課程
導入訓練(約5週間…特性把握と本訓練へのスムーズな移行)
本訓練(約11ヶ月…技能スキルアップ、適応力の向上)

(4) 指導上の配慮事項

- ◆ 段階的に目標設定し、成功体験を積み、やる気を起こさせる。
- ◆ 予定や訓練変更等は、早め早めに明示する
- ◆ 暗黙のルールを公のルールにする
- ◆ 訓練の振り返りを行い、良かった点、反省点を自己評価させて、具体的な改善点を気づかせる。
- ◆ 口頭指示で理解困難な場合、視覚的にわかりやすい教材等の工夫をする。
- ◆ 業務を遂行するために必要な行動・コミュニケーションをパターン化して指導し、定着を図る。

(5) 発達障害者の受入状況

年度	入所者数	修了者数	就職者数	就職率
21年度	13	12	9	75.0%
22年度	15	12	10	83.3%
23年度	28	19	17	89.5%
24年度	39	29	25	86.2%