

## パネルディスカッションⅡ

### 発達障害者の就労支援を進めるために

～支援の手助けをするツールの活用～

司会者:	高瀬 健一	障害者職業総合センター 主任研究員
パネリスト:	馬場 明日香 氏	株式会社Kaien 就労移行支援事業 Kaien横浜 サービス管理責任者
(話題提供順)	柏木 真司 氏	NPO法人ウェルコミュニティ飛驒 理事長
	小田 訓	島根障害者職業センター 所長



高瀬 健一

**【司会（高瀬）】**：障害者職業総合センターの高瀬です。本パネルディスカッションは、発達障害のある方の就労支援をテーマとして進めます。まず、私から発達障害のある方の支援機関について説明します。発達障害のあるご本人、周囲にはご家族、就職した際には企業の方がいます。支援機関としては、教育機関、医療機関、発達障害者支援センターがあり、ハローワークを中心とした様々な機関が就労を支援し、障害者福祉サービスにおいても様々な取組があります。

当機構の研究部門の調査結果から、就職する際に利用した支援機関は多い順にハローワークの専門援助部門、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、就労移行支援事業所、そしてハローワークの一般窓口、能力開発校となっています。最近では就労移行支援事業所の利用が急速に増えてい

るところではないでしょうか。

本日は様々な支援機関がある中から障害者福祉サービスの就労移行支援事業等を行っている方と、地域センターの方に登壇いただきました。まず、就労移行支援に取り組んでいる株式会社Ka i e nのサービス管理責任者、馬場明日香さんです。Ka i e nは発達障害のある方への支援に特化した、株式会社による就労移行支援事業所です。職業の訓練から就職のあっせん、職場定着まで一貫した支援を行っており、利用する方のニーズは利用段階ではある程度限定されていると考えられます。続いて、就労移行支援事業所と就労継続支援B型事業所を運営しているNPO法人ウェルコミュニティ飛驒理事長の柏木真司さんです。ウェルコミュニティ飛驒は地域コミュニティにおける様々な社会資源によるネットワークを基盤として、発達障害のある方に限らず支援を行う事業所です。利用する発達障害のある方は、就職の考え方や障害の捉え方に幅があるもののネットワークのなかで役割分担をして支援が進んでいると考えられます。そして、地域センターからは島根障害者職業センター所長の小田です。地域センターの役割は、都道府県単位における支援の拡大と充実を意識して、関係機関による支援が困難な事例への対応、そして関係機関のニーズに応じた就労支援のスキルアップを提供しています。利用する発達障害のある方は、ハローワークの一般窓口で相談している方を始め、幅広いのが特徴です。皆様の取組をまとめると、Ka i e nは発達障害の支援に特化された特化型、ウェルコミュニティ飛驒と地域センターはネットワーク型に分けられるかと思います。それではまず皆様の事業所における発達障害のある方への支援について順番に説明をお願い

いします。

**【馬場】**: 当社は発達障害のある方がその強みや特性を生かした仕事に就き活躍することを応援しています。利用者の年齢層やサービス種別により四つの事業を実施していますが、ここでは大人向けの就労移行支援 **K a i e n** の取組を紹介します。

当社は、就労移行支援利用後の就職率、定着率、平均給与がそれぞれ全国平均を大きく上回っているという実績があります。その秘訣を4点説明します。1点目は、訓練として模擬職場で行う多彩なプログラムを通して、適職を確認することです。訓練場面では、支援者として企業での管理的立場の豊かな経験を持つ上司役がいます。訓練生は皆同僚として、上司役の指示のもと業務を遂行していきます。訓練内容は、パソコンを中心とした事務系業務が中心ですが、最近では印刷や冊子の製本、オフィス内の清掃といった軽作業も訓練種目として導入しています。イメージがしにくいという特性がある訓練生にとっては、リアルかつ様々な業務を経験することにより自分に合う仕事を見つけることができ、自分の得手不得手を実感し、自己理解も進みます。その結果、より明確に自分の強みのアピールや配慮事項を相手に伝えることができるようになります。2点目は、模擬職場での対人コミュニケーションの実践を重視していることです。職場では報告や連絡、相談が必須ですが、暗黙のルールが理解できなかつたり段取りが苦手なため、周囲から社会性がないとレッテルを貼られてしまうこともあります。安心して失敗できる模擬職場の中で、リアルな体験と **here & now** で適切な振る舞いを体験することは、就職後の対処法のバリエーションを増やすこととなります。3点目は、就職先の独自の開拓と確保です。ご本人自身が特性を理解して強みを認識していく、そしてこんな配慮があったら安心して働くことができるというビジョンを整理する、その上で訓練後に約6割の方が **K a i e n** 独自の求人先に就職します。当社で支援を受けた人なら安心して雇えると言ってくれる企業の存在が就職率、定着率の高さにつながっています。4点目は、就職後のサポートがあることです。企業を訪問しての定着支援の実施、SNS、同窓会、セミナーや当事者会を開催しています。それぞれの方がつながりを継続し、不安や課題が大きくなる前に相談できる場がある。安心感を持って社会に出ていけることが訓練生にとって大きなプラスとなっています。最後に、当社の考える発達障害とは、臨機応変な動的コミュニケーションが苦手で、適職や適した職場環境が分からず困り感を抱える一方、真面目で誠実という強みがあると捉えています。このため、実際の職場でぶつかるであろう困難に対しての対処法のバリエーションを身につけてもらうことを重視しています。また、訓練に参加して新たな仲間を得る方も多くいます。そして、得意を最大限生かせる職場に就職して、やりがいを持って長く働くことを目標にサポートし、また就職後もサポートしていく存在になるよう日々取り組んでいます。



馬場 明日香 氏

**【司会 (高瀬)】**: ありがとうございます。では、次に柏木さんお願いいたします。

**【柏木】**: 私からは当法人で就労支援した発達障害のある方の事例を紹介します。30代、男性、ADHDの診断があり、これまでの間B型事業所のほかA型事業所など地域の社会資源を渡り歩いた方です。所属先では職員との口論など、トラブルが絶えなかったそうです。私が高山市の障害者雇用創出事業の採用面接で初めてお会いした際は、まだ就職することが明確な目標にはなっていませんでした。障害者雇用創出事業は、障害のある方3名と支援員1名の4名で高山市管理の保育園、リサイクルセンター、まちの博物館などの清掃作業等を行い、月8万円程度の給料が得られます。この事業は、働く準備は整っているものの動機づけが弱い、あるいは不安が大きく一般就労に踏み出せない方にとって有効です。当法人ではB型事業あるいは就労移行支援事業の訓練後、障害者雇用創出事業で1年間働き、退職後は雇用保険を受給し、就労移行支援事業でブラッシュアップしながら、良い求人が見つかり次第就職に繋ぐという流れを作っています。彼にもこの事業を利用していただきました。事業開始当初は支援員の指示に反発、作業マニユア



柏木 真司 氏

ルを確認せず、仕上がりは雑という状態でした。そこで支援員は、作業のできているところは評価し、課題については優先順位を決めて一つずつ改善方法を提示していきました。時間の経過とともに、支援員への反発は減り、本人から趣味や家族のことなど話すようになって、仕事に対する姿勢にも変化が見られるようになりました。これらの変化の要因としては、支援員が本人の言動を否定せず、受けとめるようにしたことで信頼関係が形成できたこと、リアルな就労の場で収入を得られたことによる自信の向上、社会貢献を実感したことによる意欲の向上等ではないかと考えられます。

事業終了後、就労移行支援事業の訓練を始めた彼は、出身地である北海道で働き暮らしたいという夢を語り、その実現に向けて取り組むこととしました。私が知っている北海道の障害者福祉サービス事業所に連絡をとり、当就労移行支援事業スタッフとともに北海道の事業所を訪問して、生活のこと、仕事のことなど相談をしてきました。高山に戻り私と相談した際、彼から、「北海道で暮らすことは無理だと思います。高山で働きます」と初めて働くことが目標となり、今後の方向性を自身で決めることができました。

発達障害のある方の就労支援のポイントとしては、信頼関係を形成すること、ならびに相手の思いを否定せず一緒に考えるスタンスが大事です。言葉で説得するのではなく、リアルな体験による納得が理解につながりました。加えて、就職の支援では私の法人だけでなく、障害者就業・生活支援センターやジョブコーチの支援が得られたことも有効でした。

【司会（高瀬）】：ありがとうございます。では馬場さんから柏木さんにご質問はありますか。

【馬場】：ネットワークを構築していく上で、どんな工夫や取組をされたか教えてください。

【柏木】：高山の地域性として、困ったときはみんなで助け合って支え合ってやっていこうということがあります。就労支援を行う場合は、一法人で抱え込まず関係機関に力を借り、特にジョブコーチの協力を得ています。関係機関とネットワークを組む際のポイントは、いかに成功事例を共有していくかだと思います。一緒に支援したケースが、就職できるとお互い達成感が持てる。今は福祉サービス事業所、就労支援機関、教育・医療機関等が加盟している「障がい者就労支援ネットワーク HIDA」という組織をつくって就労支援をしています。

【馬場】：成功事例の共有というのは本当に大事だと感じました。ありがとうございます。

【司会（高瀬）】：柏木さんから馬場さんにご質問はありますか。

【柏木】：独自で求人開拓をされているということですが、障害のある方にどういう会社のどの仕事が合っているのかジョブマッチングする際のポイントについてお聞かせください。

【馬場】：マッチングに関しては、訓練場面でのご本人の様子、受け入れ企業の仕事内容・職場環境・配慮の内容、企業のカラーというのがポイントになっています。過去に就職した方がいる企業の場合、その方の働き方も参考にしてマッチングしています。

【司会（高瀬）】：お二人のお話の共通点は、支援の手法において「リアルな体験」というのがキーワードかと思います。模擬職場や高山市の障害者雇用創出事業、実際に北海道に足を運ぶなどリアルな体験を通じたアセスメントがとても重要だというお話だと思いました。これは地域センターにおいても重要な視点です。続いて小田さんから地域センターの説明をお願いします。

【小田】：では、そのリアルな体験に関連するところのお話をしていきます。島根県は山陰の中央にあり、東西 230km ほど、人口は 69 万人、高齢化率は 30%、人口減少に悩む、交通の便がちょっと悪いところです。その中で地域センターは、障害者への専門的な支援、事業主への支援について関係機関と連携しながら進めているところです。平成 27 年度の新規利用者の障害別割合は、精神障害のある方が 36%、発達障害のある方が 28%、それぞれ増加傾向にあります。新規利用者の経路は、職業安定機関から 47%、障害

者就業・生活支援センターなど就労支援機関から 18%、次いで医療機関、教育機関になります。その中で、発達障害のある方の経路は、職業安定機関から 55%、就労支援機関から 25%、教育機関から 12% となります。地域センターの支援は、まず職業相談、必要に応じて職業評価を行い、基本的なアセスメントをします。これをもとに職業リハビリテーション計画を立て、今後の就職活動の方向性を提案していきます。その後、雇用となる前後に必要なに応じて様々な支援を組み合わせます。

今回は、職業準備支援と職務試行法を紹介します。職業準備支援は1週間から12週間、就業環境を想定した模擬的な体験を通し自身の強みや弱みをアセスメントし、就職活動対策などを検討していきます。職務試行法は3週間以内の職場実習的な役割になります。実施結果として企業からアセスメントをいただき、今後の就職活動の対策に用いています。このような場面を活用しながらリアルな体験によるアセスメントをします。

地域センターを利用する発達障害のある方の多くは、大学、高校、専門学校、また就職している方が不適應を起こし、退学、退職になり、その後、支援機関、医療機関を経由して発達障害者支援センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、そして地域センターに来られるという流れです。課題としては、①自身の得意、不得意の整理と対処法の習得、②企業、関係機関、家族に何を伝えるか、配慮事項の整理が多いです。①の課題に対しては、正確に仕事を理解する方法、不注意への対処方法、職場での適切なコミュニケーションの方法を身につけることを支援します。②の課題に対しては、ナビゲーションブック（自身の取扱マニュアル）を作成することを支援します。しかしこれらを身につけるため企業でリアルな体験をするにはまだ準備不足の方もおられます。よって、段階的に体験できる場として職業準備支援があります。例えば職場の上司とのコミュニケーションがうまくいかず退職した人の対策において、相談のみでは限界がありますから、コミュニケーション講座や模擬的な作業場面の中で体得することが有効です。この職業準備支援の中には、ワークサンプル幕張版（MWS）を使った評価や、JSTという発達障害のある方のコミュニケーショントレーニングなども含まれます。また、ツールとして発達障害の特性チェックシートを活用して、ご本人の強みや弱みが整理されると、障害特性を視覚的に確認でき、ご本人だけでは気づけない特性に相談者が気づいて一緒に対策を考えるきっかけにもなります。なお、先程リアルな体験によるアセスメントとして職務試行法を紹介しましたが、職場実習では、企業から作業的な面、社会的な面をアセスメントしてもらい、その結果を本人と振り返ることが必要だと思います。

**【司会（高瀬）】**：小田さんから支援ツールの紹介がありましたので、ここで補足します。紹介する支援ツールは私どものホームページで全て確認できます。障害者職業総合センター研究部門のトップページから「検索画面」をクリックして「発達障害」にチェックして検索すると73件ヒットします。調査研究報告書、支援ツール、支援マニュアル、資料シリーズ、発達障害者の雇用に関するコミック版などがあります。

まず最初に技法開発を行っている障害者職業総合センター職業センターの「発達障害者の特性チェックシート」を紹介します。こちらは発達障害の主に三つの側面（社会性、コミュニケーション、想像力）の特性についてセルフチェックするためのツールとして活用できます。次に視点を変えたツールとして「情報処理過程におけるアセスメントの視点」があります。これは情報処理認知の過程に沿ってその特性を本人が支援者とともに整理するためのツールでバージョンを重ねています。研究部門からは「知的障害者の非言語的コミュニケーション・スキルに関する研究」の成果物で「F&T感情識別検査」があります。これは他者感情の読み取りの偏りを明らかにして、具体的な支援を検討するための検査となっています。MWS というツールは全ての地域センターに配置され、就労移行支援事業所等でも活用が広がっています。「ナビゲーションブック」は、自分のことを理解したい、他者に自分のことを伝えられるようになりたいと考えたときに活用できるツールとして普及しています。最後に「職場環境適応プロフィール票」を紹介



小田 訓

します。これは職場における刺激や作業時間、休憩、作業内容などについて、自分で対応可能か否かチェックするものです。職場実習先や就職希望先の事業所の環境について、きめ細かく確認できるツールになっています。今回ご紹介したものは一部ですが、ツールは、皆様それぞれが就職支援の場面で活用していただくことに加えて、連携して支援を進める関係機関の間で共有していくことでより有効な支援につながると考えています。

お時間をいただいての支援ツールの紹介は以上です。ではディスカッションに戻ります。小田さんから馬場さんや柏木さんに質問はありますか。

**【小田】:** 支援ツールの使い方について、リアルな体験場面での評価や本人へのフィードバックの方法において工夫されている点をお伺いします。

**【馬場】:** 当社では訓練生一人に一人のキャリアカウンセリングのスタッフが付き、段階に応じた目標設定とフィードバックを行いながら、PDCAサイクルを就職に向けて回していけるように相談しています。

**【柏木】:** 先ほど紹介した高山市の障害者雇用創出事業では、社員は日報、支援員は支援記録をつけています。それを私は1週間に1回まとめて報告を受け、問題があった場合には、障害のある社員の方に対して、私は雇用主という立場で話をするにより、緊張感を持って受けとめてくれていると思います。

**【司会（高瀬）】:** それでは、馬場さんから小田さんに質問ありますか。

**【馬場】:** MWSを導入している就労移行支援事業所の例など教えてください。

**【小田】:** 島根県内は2施設で移行支援事業所における就労アセスメントの一環で使っています。導入期において活用したり、特別支援学校在学生が進路のための短期アセスメントに活用されているようです。バリエーションがあるため利用者もモチベーションを持って取り組んでいると聞いています。使い方には特色があり、例えば二人組でピッキング作業を設定して、コミュニケーションをうまくとりながら検品できているかアセスメントするなど、柔軟な活用をされていました。

**【司会（高瀬）】:** 柏木さんから小田さんに質問ありますか。

**【柏木】:** 私のいる高山市は県中心地から離れた地域なのですが、島根県での広域におけるネットワーク支援について教えてください。

**【小田】:** 200km近く離れた地域からジョブコーチ支援を頼まれても迅速な対応が難しいので、今年度からハローワークに毎月1回、地域センター職員が出向いて相談をするようにしています。

**【司会（高瀬）】:** 柏木さんのところでツールを活用している状況を紹介していただけませんか。

**【柏木】:** 発達障害の特性チェックシートを活用しています。先ほど紹介した事例の方に職場実習中の課題を認識してもらおうとして、テキストに書いてあるADHDの障害特性をそのまま伝えたところ、「頭では理解しているけど、改めて言われると不愉快だ」と怒られました。もし特性チェックシートを活用していれば、飽きっぽいという課題は、いろいろなことに関心があると言い換えることが出来、ストレングスになっていく。このチェックシートは課題としてではなく、特性として伝えるには非常に有効だと感じました。

このチェックシートの活用のメリットは、課題をリフレーミング（見直す）することによりストレングス（強み）に変えていくこと、課題と課題を関連づけ整理して、自己の課題を認識し改善の糸口を見つけるきっかけとなることだと思います。ある訓練生は、社会性の項目において、ルールを重んじる、誠実、融通がききにくい、常識不足のところにチェックしていたので確認をすると、ルールを重んじ、誠実であるがゆえに、相手の間違いを聞き流すことができないことが課題であり、特性であることがわかりました。コミュニケーションにおいては、ストレスや気持ちをうまく伝えられない。その結果マイナス思考に陥ってしまう。社会性の特徴やコミュニケーションの特徴を一つひとつ関連づけていくと、この方の全体的な課題が見えてきました。次に感覚の項目では、苦痛に感じる感覚とリラックスできる感覚がともに聴覚をあげていました。音楽を聞いているときはリラックスできるが、騒がしいのは苦痛に感じる。ただし、少人数のがやがや程度は我慢できるという。そこでこの方に適した職場は、昼食時間、社員が一斉に食堂に

集まるような大企業ではなく、社員の休憩時間がずれるような職場、あるいは少人数の職場のほうが良いというイメージができました。別の訓練生では、生活面の留意事項に注意・集中と活動性の項目があり、よく気がつく、興味があることへの集中力が高い、多くの情報から必要な情報を取り出すのが苦手、衝動的というところにチェックしていたので確認をすると、テレビショッピングのように一度に商品の説明された場合、情報が多すぎて頭がいっぱいになり取捨選択できず、結局は見た目のインパクトで買ってしまおうと言いました。そこで生活面の留意事項としては、通販などで不必要なものを衝動的に買ってしまおう恐れがあることが明らかになりました。

チェックリストをもとにナビゲーションブックも作成しました。訓練生からは「自分がどういう人が苦手かわかってうれしかった」「次に頑張る目標が持ててよかった」という感想を聞くことができ、このツールが支援に役立ちました。

**【司会（高瀬）】**：ありがとうございます。では、地域において支援ツールや支援技法を拡げていくことについて、地域センターの取組を小田さんから紹介してください。

**【小田】**：今、二つやっていることがあります。出張による職業準備支援と支援者向けの研修です。

職業準備支援については、地域センターへ通所できる範囲を越えている県の中間地点である大田市において、関係機関から職業準備支援のポイントとなる内容を短期間でできないかという要望を受け、試行的な取組に挑戦しています。対象者は就職活動中の発達障害のある方で6名程度のグループワークになじむこと、JSTやナビゲーションブックを必要としている方としました。当センターのスタッフ2名と、対象者を送り出した支援機関の同席をもって実施しています。参加後はコミュニケーションのトレーニングやナビゲーションブックの成果を持って、就職活動に生かしてもらっています。ここで重要なのは、支援機関のスタッフが同席していることです。対象者の安心感になるとともに、支援ノウハウの共有にもつながっています。こういう関わりをもつことで、職業準備支援が地域の中で発達障害のある方への支援手法として普及していけたらと思っています。

支援者向けの研修については、就労のアセスメントに生かせる支援ノウハウや、コミュニケーションのトレーニングについての支援ノウハウを知りたいというニーズに対して、定期的に実施しています。その中で取り上げている発達障害のある方の相談場面で活用できる一つのフレームワークがありますので紹介します。発達障害のある方との相談において、何のためにその話をするのか、目的や必要性を明確にしてから相談を開始します。そして相談時間を決めます。何時までということ伝えてから相談を始めることによって、話が延々と進まない、同じ話の繰り返しになることを防ぐ効果があります。次はテーマを紙などに書き出し、視覚的に確認しながら話を進めることです。話がそれないように相談でき、内容メモが完成し、同じ情報を共有することができ



ことができます。このフレームワークを進めるときに有効なツールとしてアセスメントシートがあります。ワークシートの左半分にご自身の問題を分析したものを書き、右半分にはその対策を書き、視覚的に分かるようにします。一人では新しい対策にたどり着きにくいことも、支援者と問題を検討するのに役立ち、一つの問題解決技法になっています。地域センターではこのよ

うな取組をしながら支援の裾野を広げていくようにしています。

**【司会（高瀬）】**：続いて馬場さんから支援の拡大、支援ノウハウの共有について工夫されていることについて紹介をお願いします。

**【馬場】**：当社は東京と神奈川のみでの事業展開なので首都圏以外の地域の支援機関から問い合わせをよくいただきます。私達が就労移行支援事業所をどんどん立ち上げてもうまくいかないことも多いので、今年から地域パートナーシップ制度を導入しました。Ka i e nメソッドという名称で、当社の開発したプログラムや運営方法、スタッフ育成のノウハウなどをパッケージとして全国各地の支援機関や団体の皆様にご提供することにより、パートナーとして当社のプログラムを行っていただき、当社のサービスを遠方にお住いの方にも利用できるようにするのが目的です。

**【司会（高瀬）】**：では柏木さんからも広域のネットワークについて紹介をお願いします。

**【柏木】**：先ほどの事例は、私が所属している全国障害者就労支援ローカルネットワークを通じて、北海道の事業所につなげた事例です。普段は地元のネットワークで支援していますが、多様化するご本人のニーズを踏まえると、こういった全国のネットワークも非常に有効だと感じています。

**【司会（高瀬）】**：ポイントは、ただツールを使うのではなく、支援のノウハウやコツと合わせて共有していくことが重要なのだと思います。そういうことを広げていくことが発達障害のある方の支援の充実につながっていくのではないかと思います。最後になりますが、支援には事業主の方への支援があります。発達障害のある方の就職に係る事業主支援について、お話を伺いたいと思います。では馬場さんからKa i e nにおける事業主支援についてご説明ください。

**【馬場】**：当社は、法人向けサービスとして職業紹介事業も実施しています。就労移行支援事業所が実施する定着支援のほかに、一部有料サービスとして特例子会社の設立支援や業務切り出しの提案、従業員向けのセミナーなども行っています。発達障害の特性を理解し、それに応じた職場環境や業務を提供してくれる企業がふえるということは、発達障害のある方が活躍できる場がふえると同時に、企業の価値の向上にも寄与すると考えて私たちは企業への働きかけに力を入れています。発達障害のある方が理解しやすい形でユニバーサルに業務管理をしていく方法は、他の従業員の方にとっても働きやすい環境になると考え、実施しています。

**【司会（高瀬）】**：では、柏木さんから高山のネットワークによる事業主支援についてご説明ください。

**【柏木】**：高山は県庁所在地の岐阜市から遠いこともあり、利用できる社会資源も限られているといった背景から、自分たちで地域に根ざしたネットワークを飛騨につくろうと考えました。ネットワークの目的は、就労支援をワンストップでやっていくことです。障害のある方や企業から相談を受けた機関が抱え込まず、あるいはたらい回しせず、責任を持ってネットワークの関係機関につないでいくことが大切です。昨年度、障害者就業・生活支援センターが窓口になって障害者雇用戦力化チームを立ち上げ、企業にアンケート調査を行いました。雇用経験のある企業、ない企業双方に障害者雇用で不安に思っていること、実際に雇用して困ったことなど調査し、その結果、障害のある方の就労支援には地域全体の底上げが必要だという結論になりました。支援機関のレベルアップだけではなく、企業を含めて地域の人々に障害者雇用の理解を深めてもらうことが大事だと分かりました。障害者雇用で困っている事業主に対しては、解決法を提案し、企業における問題解決事例などについてのQ&A集を作成し、フィードバックしました。そのほか企業を対象とした研修会を開催し、雇用啓発を図っています。

**【司会（高瀬）】**：続いて小田さんから地域センターでの事業主支援について、お願いします。

**【小田】**：事業主の方の相談では、身体障害のある方が定年退職後となったためまた身体障害のある方を雇用したいとか、精神障害のある方や発達障害のある方は受け入れたことがないので、どのように準備すればいいかという内容が多いです。地域センターでは障害者雇用を進めるため、企業に対し段階的な関わりをしています。

具体的な例として、発達障害のある方の受け入れにかかる企業への支援事例をご紹介します。対象とな

る発達障害のある方は就職活動の経験がなく準備と対策が必要な状況でした。職業準備支援を行い、その中でアセスメントをして、ナビゲーションブックを作成、完成させました。時期を同じくして、事業主から障害者にどのような仕事をさせていいかわからないという相談があり、職場のアセスメントと新たな雇用を考える仕事の切り出し・整理、受け入れ対象者を想定した従業員の研修、そしてジョブコーチ支援をもとにした助言を計画して段階的に実施しました。対象者の希望を踏まえるところの企業とのマッチングを進めてはどうだろうかとなり、ナビゲーションブックを活用した面接の結果、事業主としては、対象者の得意とする仕事のある職場で受け入れを検討していく方針となりました。その際に受け入れ事業所で職務試行法を実施しリアルなアセスメントを行いました。事業所は対象者への配慮の度合いを確認でき、対象者もリアルに職場の仕事が体験でき、結果、雇用に結びつきました。雇用にあたっては、対象者の障害特性を踏まえた雇用管理に関する事業所の理解を深めるために、トライアル雇用とジョブコーチ支援をあわせて実施し職場定着を図りました。そしてその後は正式雇用へ進んでいます。このポイントは、障害のある方への支援と事業主への支援を別々に捉えるのではなく両者のニーズをマッチすることができたことが成功の要因だと思われます。地域センターとしては段階的な支援や計画的な支援を事業所に提案するとともに、実践的に障害者雇用を進めるプランの提供にも取り組んでいるところです。

**【司会（高瀬）】**：それぞれの事業主支援には共通点があり、多くのヒントをいただきました。ありがとうございます。発達障害のある方への就労支援をテーマにしたパネルディスカッションを進めてきましたが、ここで参加者の皆様からもご質問がありましたらお願いします。

**【参加者①】**：Ka i e nを利用する発達障害のある方のニーズは利用段階である程度限定されているとする根拠をお聞きしたい。

**【馬場】**：当社の利用の流れは、ご本人に利用説明会に参加していただき、その後個別に当社の提供できるサービスをご説明するようにしています。障害者福祉サービスである就労移行支援の利用については、手続等の期間がありますので、その間に体験セッションに参加いただき、この訓練であれば自分の課題とすることが解決できて、就職に結びつくだらうと判断をした方が訓練を利用します。就労移行支援の開始の段階で、就職したいという意識やご本人が改善したいところが明確になっているということです。よろしいですか。

**【司会（高瀬）】**：Ka i e nはその取組をホームページなどで明確に打ち出していらっしゃる。Ka i e nに行けばこういうことができるんだと思う人がやってきて、それ以外の希望のある人は別な支援機関を利用される。ご紹介した「特化型」「限定されている」という言葉の補足です。

**【参加者①】**：ありがとうございます。

**【参加者②】**：馬場さんへ質問です。定着支援でSNSや当事者会など開催されています。運営の仕方について教えてください。

**【馬場】**：SNSに関しては当社の就労移行支援の利用者、修了者ともに無料で使っています。就労移行支援の定着支援については無料です。就労移行支援はご利用になっていない方、当社の人材紹介のほうで就職をされた方については、定着支援とはまた別枠になります。当事者会に関しては月に2回、セミナーに関しては大学生のご家族向けなどいろいろなテーマで不定期に開催しています。

**【参加者③】**：ご発表では発達障害に限らずある意味、就労支援の基本となることを言っていたと思います。今回のテーマである発達障害ということに絞ったところでの工夫や大切な視点を言ってくると非常にわかりやすいかと思いました。

**【司会（高瀬）】**：事例でも良いかと思いますが、パネリストの皆様からいかがでしょうか。

**【柏木】**：チェックリスト、ナビゲーションブックは発達障害のある方に限らず、精神障害のある方にも実施しており、汎用できます。ただ、個々の配慮事項等は障害特性を踏まえた個別対応になります。適切な個別支援にあたっては、障害特性に応じた支援ノウハウについて支援者は知っておくことも大切になるかと思います。就労移行支援事業では、機構の研究成果物を使った学習を行っています。例えば、ワーク



チャレンジプログラムの「備品の私的利用禁止」の項目では、会社の上司から「会社にあるボールペン、はさみ、ホチキス、セロテープなど自由に使ってよい」と言われたので、家で使おうと思い、セロテープを持って帰ったという行動に対し、「悪いことではない」と答えた訓練生がいました。これは発達障害のある方の特徴かと思えます。会社は「備品の利用は仕事に限定するので家に持ち帰らないように」とまでの指示は通常出しませんが、発達障害のある方に指示を出す際は、そこまで丁寧に指示してくださるようお願いをすることが必要になります。

**【司会（高瀬）】**：個別であるがゆえにご本人の経験や特性などを踏まえてナビゲーションブックで整理することの有効性があるのかと思えます。ご質問ありがとうございました。では、時間になりましたのでまとめをしたいと思います。発達障害のある方への支援機関も本人のニーズに合わせて多様化していくと考えます。発達障害のある方自身が支援を自己選択していく。そういったことも今後は効果的な支援環境になると思われます。一方で、ニーズや自己の課題などの整理が難しい方もおられます。それにはリアルな体験を持ってもらうことが有効なのかと感じました。また、長い目でかかわっていくことも重要になってくると思えます。関係機関の皆様一人ひとりのスキルアップに関連して地域センターの役割もお話しさせていただきました。発達障害者支援法が施行され診断がより早期に実施されるようになりましたので、今後求められる支援というものもまた変わってくるかと思えます。参加者の皆様もこれを機会に発達障害のある方の就労支援について考えられたことを皆様の職場の中で共有していただき、また障害者職業総合センターともツールの活用状況なども含め更に共有させていただければと思います。

では、以上でパネルディスカッションは終わります。ありがとうございました。