

厚生労働省 平成24年度 障害者総合福祉推進事業

事業報告書

就労移行支援事業所における発達障害者の
効果的なプログラム構築のための調査について

社会福祉法人 横浜やまびこの里

平成25年3月

目 次

I. 事業要旨	1
II. 事業の目的	2
III. 事業の実施内容	4
1. 検討委員会の設置	4
2. 実態把握	5
3. 課題整理	6
4. 対応マニュアルの作成	7
IV. アンケート調査	8
1. 目的	8
2. 方法	8
3. 調査内容	8
4. 調査結果	11
5. まとめと考察	19
V. 実地調査	27
1. 目的	27
2. 方法	27
3. 調査内容	28
4. ヒアリング結果	29
VI. 対応マニュアルの作成	35
VII. 成果の公表実績と計画	36
1. 調査分析結果の報告	36
2. 成果物の公表	36

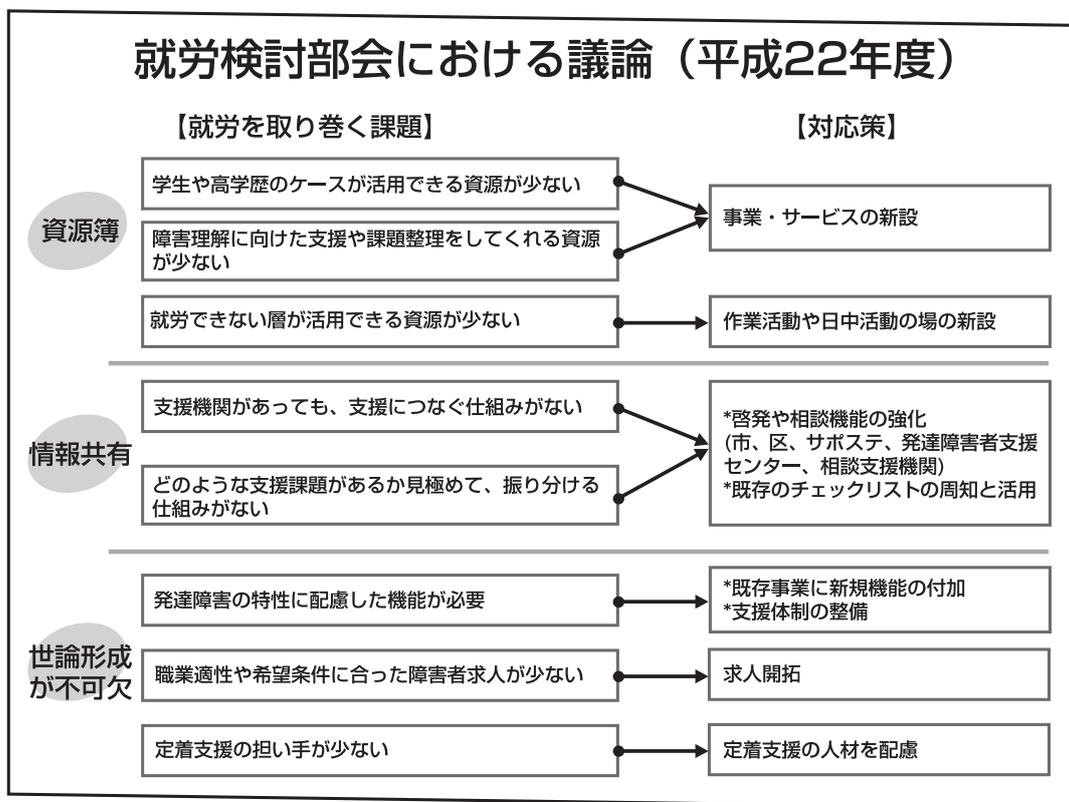
I. 事業要旨

指定課題番号	地方公共団体名又は法人名
指定課題 10	社会福祉法人横浜やまびこの里

①事業名	就労移行支援事業所における発達障害者の効果的な支援プログラム構築のための調査について
②国庫補助精算額	2, 847千円
③事業実施期間	平成24年6月29日 から 平成25年3月31日 まで
④事業の具体的実施内容	<p>(1) 検討委員会の設置 全国の就労移行支援事業所の職員を中心に、発達障害者の就労支援についての見識が深い支援者を委員とした検討委員会を設置した。</p> <p>(2) 実態把握 全国6ブロックの就労移行支援事業所を対象に発達障害者の受け入れ状況や支援内容、就労実態などに関するアンケート調査を実施し、実態を把握した。先行的な実践については、実地調査を通して、成功の要因となっている要素（環境設定、支援プログラム、支援技術など）の抽出を行った。</p> <p>(3) 課題整理 先行的な実践と照らし合わせて、有効と思われる支援方法について、今後の支援体制づくりや、受け入れから支援の実際、就労後のフォローアップなど、支援プロセスごとの配慮事項を課題として、検討委員会で検討した。</p> <p>(4) 効果的な支援プログラムの抽出と提案 効果的な取り組みについて実践事例として紹介するとともに、受け入れから支援の実際、就労後のフォローアップなど、支援プロセスに沿って、対応マニュアルとしてまとめたハンドブックを作成し、発達障害者支援センターや就労移行支援事業所、就業・生活支援センターなどに情報発信した。</p>
⑤事業の効果	<p>(1) 発達障害者に効果的なプログラム例を複数提案した。</p> <p>(2) 対応マニュアルの活用により、発達障害者を受け入れる就労移行支援事業所の増加が見込まれる。</p>

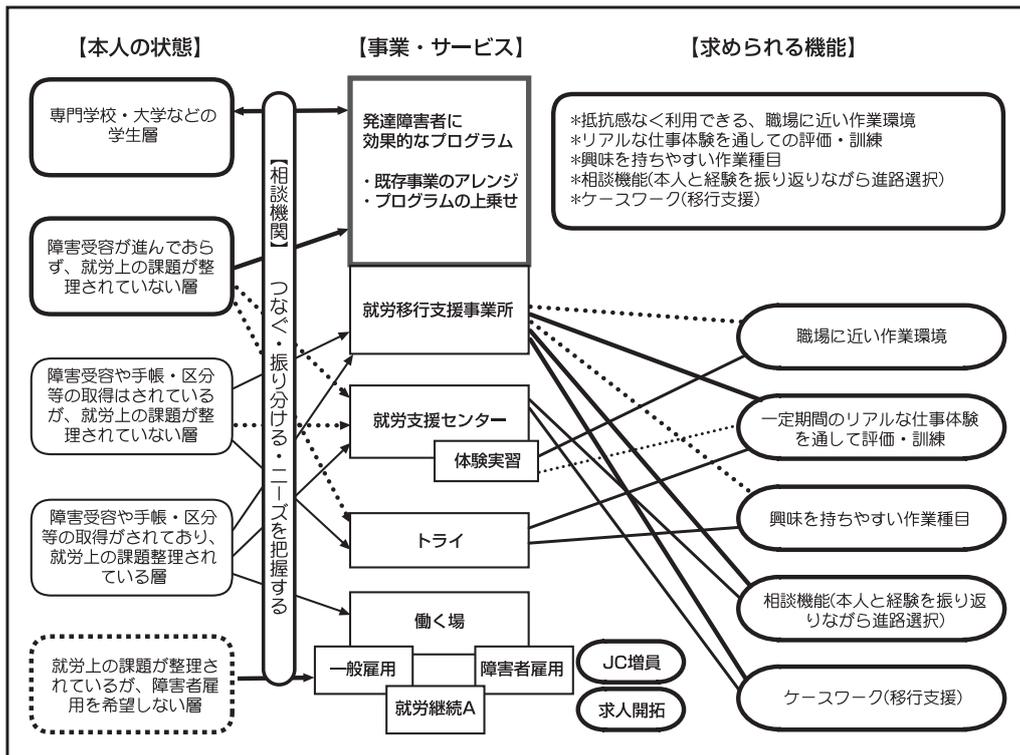
II. 事業の目的

平成 22、23 年度に横浜市において実施された先行研究によると、発達障害者と就労移行支援事業所の現状とのミスマッチが議論されている（図 1、図 2）。図 1 に示すように、「高学歴の発達障害者が意欲的に取り組める作業メニューや訓練メニューがない」「発達障害の特性に配慮した対応が難しい」「職業適性や希望条件に合わせた訓練後の就労先がない」など、就労移行支援事業所の現状の支援プログラムの中に、発達障害者の受け入れや支援が困難な理由がいくつか存在することが指摘されており、その課題解決や効果的なプログラム運営のあり方について、検証と考察が急務となっている。



＜図 1 横浜市発達障害検討委員会・就労検討部会における議論＞

また図 2 に示すように、発達障害者を受け入れる就労移行支援事業所には、機能や役割の整理、対応の工夫が求められることが指摘されている。さらに、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた発達障害者が、就労移行支援事業所を利用している事例は多くはないものの、一定数存在する。加えて、障害者職業センターにおいて、発達障害者を対象とした職業準備訓練を実施し、その利用者が順調に増えていることを考えると、就労移行支援事業所においても、「発達障害者向けの対策」があれば、利用者の増加が見込まれる。



＜図2 就労移行支援事業所に求められる機能＞

前述の議論を踏まえ、これらの課題解決や効果的なプログラムのあり方について、本事業では次の2点を目的とする。

1. 全国の就労移行支援事業所での先駆的な取り組みについて検証と考察をおこない、「就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を受ける」場所として、就労移行支援事業所が発達障害者から選ばれるための有効な対策を打ち出す
2. 発達障害者が利用できる就労移行支援事業所を増やすために、「発達障害者向けの対策」について、発達障害者支援センターや就労移行支援事業所、就業・生活支援センターなどに情報発信する

Ⅲ. 事業の実施内容

1. 検討委員会の設置

全国の就労移行支援事業所の職員を中心に、発達障害者の就労支援についての見識が深い支援者を委員とした検討委員会を設置した。検討委員会は年3回開催し、調査対象事業所の抽出および調査項目や課題の整理、効果的な取り組みについての検討を行った。

(1) 検討委員会 委員一覧

所 属	氏 名
大妻女子大学	小川 浩
独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	志賀 利一
医療法人社団ながやまメンタルクリニック	千田 若菜
社会福祉法人澄心	井原 佳代
社会福祉法人つつじ	西村 浩二
社会福祉法人はるにれの里	大澤 隆則
NPO法人クロスジョブ神戸	東 良太郎
社会福祉法人めひの野園	東 真盛
社会福祉法人横浜やまびこの里	柴田 珠里

(2) 第1回検討委員会

- 日 時： 平成24年9月30日（日） 13時30分～16時30分
- 場 所： メルパルク横浜 3F小会議室
- 出席委員： 小川 浩、志賀 利一、千田 若菜、井原 佳代、西村 浩二、
大澤 隆則、東 良太郎、東 真盛、柴田 珠里
- 事務局： 小林 信篤、桜井 美佳、柴田 翠、田村いづみ
- 議 題： ア. 事業の進め方について
- ・事業スケジュール
 - ・実態調査の実施状況
 - ・対応マニュアルの作成計画
- イ. 実態調査について
- ・アンケート調査（様式・実施方法）
 - ・実地調査項目（様式・実施方法・協力機関）
 - ・実地調査の進捗状況
- ウ. 対応マニュアルについて
- ・マニュアルのコンセプト
 - ・章立て・編集方針・執筆要領
 - ・確定までのプロセス決め
- エ. その他（情報交換）

(3) 第2回検討委員会

- 日 時： 平成24年12月21日(金) 13時30分～16時30分
場 所： メルパルク横浜 3F小会議室
出席委員： 小川 浩、志賀 利一、千田 若菜、井原 佳代、西村 浩二、
大澤 隆則、東 良太郎、東 真盛、柴田 珠里
事務局： 小林 信篤、桜井 美佳
議 題： ア. 実態調査について
・調査協力事業所一覧
・調査結果
・事業報告書での取りまとめ方
イ. 対応マニュアルについて
・章立て・執筆分担の確認
・執筆要領・レイアウトの確認
ウ. その他(情報交換)

(4) 第3回検討委員会

- 日 時： 平成25年2月24日(日) 13時30分～16時30分
場 所： TKP ガーデンシティ横浜 カンファレンスルーム3
出席委員： 千田 若菜、井原 佳代、西村 浩二、大澤 隆則、東 良太郎、
東 真盛、柴田 珠里
事務局： 桜井 美佳
議 題： ア. 事業報告書について
イ. 対応マニュアル校正について
ウ. その他(情報交換)

2. 実態把握

(1) アンケート調査

検討委員の協力を仰ぎ、発達障害者を受け入れたことのある事業所を抽出し、調査依頼を行った。その結果、全国6ブロックの就労移行支援事業所45事業所に対して、発達障害者の受け入れ状況や支援内容、就労実態などに関するアンケート調査を実施し、実態を把握した。

(2) 実地調査

先行的な実践については、実地調査を通して、成功の要因となっている要素(環境設定、支援プログラム、支援技術など)の抽出を行った。就職して退所に至った事例については、利用に関する調査を実施した。

実地調査では、先行研究において抽出された「想定される課題とその課題に対する対

応上の工夫」について、①相談・情報伝達に関する工夫、②作業・日課に関する工夫、③障害受容・自己理解に関する工夫、④対人関係や社会性に関する工夫、⑤一般への周知や啓発に関する工夫、その他、検討委員会で挙げられたテーマについて、聞き取りを行った。実地調査は、発達障害者に対する支援の取り組み実績のある全国 30 事業所で行った。

3. 課題整理

先行的な実践と照らし合わせて、有効と思われる支援方法について、今後の支援体制づくりや受け入れる際の配慮事項を、受け入れから支援の実際、就労後のフォローアップなど、支援プロセスごとの課題として、検討委員会で検討した。

(1) 受け入れにおける課題

発達障害者支援センターに来談する成人当事者の多くが就労を主訴としているが、その多くが成人後に自身の課題に気づくようになった人たちであり、障害理解に向けた支援や就労に向けての課題整理など就労前の支援が必要となっている。しかしながら相談場面だけで自己理解を進めることは難しく、自分に合った職業選択をするためには就労移行支援事業所などでの経験を振り返りながらの相談が有効である。そのため診断後間もない発達障害者が就労移行支援事業所につながるためのステップや支援のポイントを整理した。

(2) 実際の支援における課題

高学歴の発達障害者の場合、発達障害者支援センター等の相談支援機関から就労移行支援事業所を紹介しても、利用を希望しなかったり、利用を始めても継続的に通所できず、就職に至る前に退所してしまったりすることがある。その理由として、高学歴の発達障害者が意欲的に取り組める訓練内容でなかったり、発達障害者に配慮された環境でなかったりなどいくつかの要素が考えられる。本事業を通して、発達障害者が就労移行支援事業所を利用する際に望まれる要素について、就労移行支援事業所が工夫できるポイントや、新たに望まれる機能について整理した。

(3) 就労後のフォローアップにおける課題

企業での発達障害者の受け入れについては、まだ始まったばかりであり、職務の組み立てや雇用管理上の工夫などについて、就労移行支援事業所がこれまでの経験で蓄積したノウハウだけでは対応が不十分であることが予想される。就職からその後のフォローについては、障害者就業・生活支援センターや障害者職業センター、発達障害者支援センターなど関係機関との連携が望まれる。関係機関との連携体制のあり方について整理した。

4. 対応マニュアルの作成

効果的な取り組みを実践事例として紹介するとともに、受け入れから支援の実際、就労後のフォローアップなど、支援プロセスに沿って、対応マニュアルを作成した。これらの成果について、発達障害者支援センターや就労移行支援事業所、就業・生活支援センターなどに情報発信した。

IV. アンケート調査

1. 目的

就労移行支援事業所における発達障害者の受け入れ状況を把握し、対応マニュアルで取り上げるべき効果的な取り組みや受け入れる際の配慮事項について検討するためにアンケート調査を実施した。

2. 方法

全国（6ブロック（表1））の就労移行支援事業所の中から、ブロックごとに発達障害者の受入れ経験のある事業所を対象に、発達障害者の受け入れ状況や支援実態などに関するアンケート調査を実施した。平成24年10月～12月末にかけて、検討委員会や各ブロックの発達障害者支援センターの協力を得て、アンケート調査票（資料1）を送付し、45事業所から回答を得た。また回答は、発達障害者の受け入れや支援プログラムづくりに携わると想定される「サービス管理責任者」や「就労支援員」に依頼した。

<表1 ブロック分け>

ブロック	都道府県名
東北・北海道	北海道・青森・秋田・山形・岩手・宮城・福島
関東	栃木・群馬・茨城・千葉・東京・神奈川・山梨・長野・新潟・埼玉
中部	富山・岐阜・愛知・三重・石川・静岡
近畿	福井・大阪・滋賀・京都・兵庫・奈良・和歌山
中国・四国	広島・山口・鳥取・島根・香川・徳島・愛媛・高知
九州・沖縄	大分・宮崎・福岡・佐賀・長崎・熊本・鹿児島・沖縄

3. 調査内容

資料1に、アンケート調査票を示す。アンケート調査では、受け入れて支援する上での「苦勞している点、課題に感じていること」や「工夫している点や取り組んでいること」について、それぞれ自由記述で回答を求めた。

3 発達障害のある人への支援内容について教えてください。

(1) 発達障害のある人を受け入れて支援する上で、工夫されている点や取り組んでいることを教えてください。

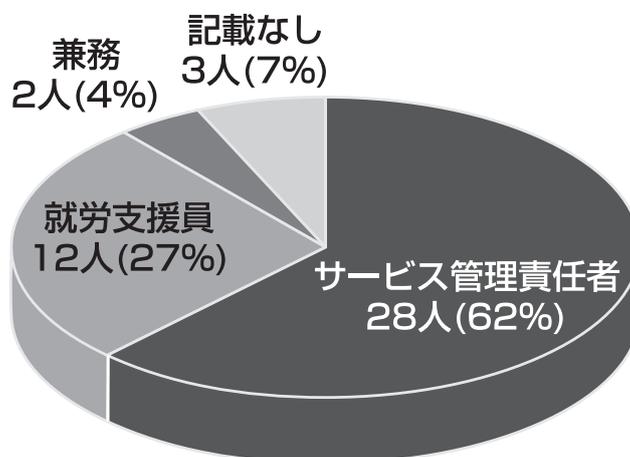
(2) 発達障害のある人を支援する上で苦労されている点、課題に感じている点を教えてください。

ご協力ありがとうございました。
今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

4. 調査結果

(1) 回答者（45 事業所）

図3にあるとおり、回答者のうち、最も多かったのはサービス管理責任者 28 人 (62%) であり、ついで就労支援員 12 人 (27%) であった。



<図3 回答者の職名>

(2) 回答事業所の概況

表2に、回答事業所の概況を示す。全国6ブロック100カ所余りに協力依頼したものの、「現在受け入れがない」「受け入れが少なすぎて、発達障害固有の課題なのか判断がつかない」などを理由に協力が得られなかった事業所があった。また中部ブロックからの回答が得られなかったため、実地調査において情報収集することとした。

<表2 回答事業所の概況>

ブロック	回答事業所数(A)	定員総数	契約者総数	定員充足事業所数(B)	定員充足率(B)/(A)
東北・北海道	5	86	94	2	40.0%
関東	26	586	633	16	61.5%
中部	0	0	0	0	0
近畿	3	80	79	1	33.3%
中国・四国	7	87	86	4	57.1%
九州・沖縄	4	55	69	4	100.0%
全体	45	894	961	27	60.0%

(3) 対象者の概況

表3に、それぞれの事業所が受け入れている対象者の概況を示す。発達障害の診断のある対象者のうち、療育手帳所持者が100人、精神保健福祉手帳所持者が71人、身体障害者手帳所持者が4人、手帳未取得が6人であった。

<表3 対象者の概況>

手帳種別	知的	精神	身体	手帳なし
人数	575	278	88	22
うち、発達障害の診断がある人数	100	71	4	6

(4) アンケート結果

① 苦勞している点、課題に感じていること

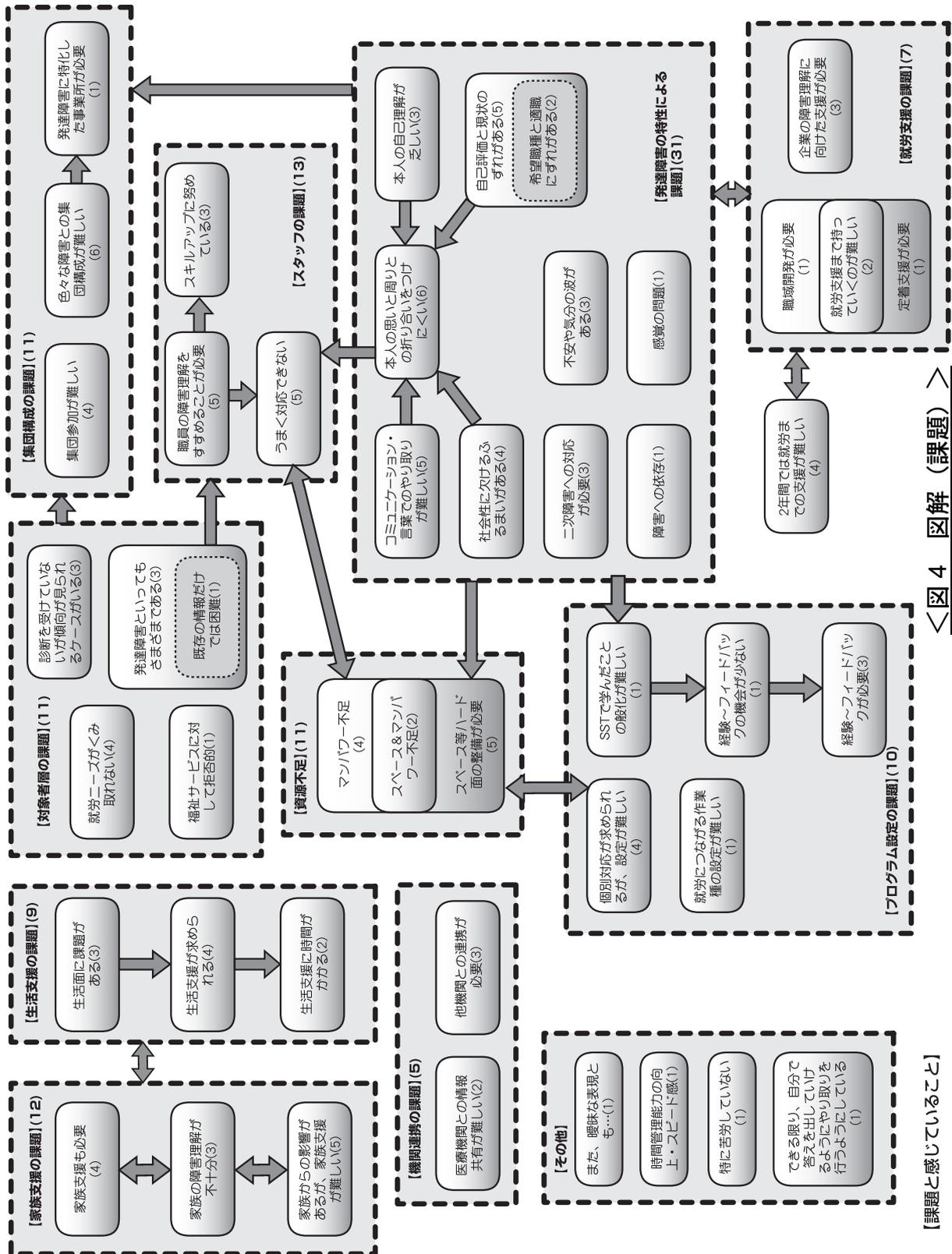
記述された内容について、同様のものを1要素として内容ごとに分類した。「苦勞している点、課題に感じていること」については、12の要素が抽出された。表4に、それぞれの要素と記述内容について回答数を示す。「本人の発達障害の特性に苦勞している」という回答が31と最も多く見られた。次いで、「スタッフに課題がある」とする回答が13と多かった。また、「家族支援」「対象者層」「集団構成」「資源不足」「プログラム設定」「生活支援」に起因する課題を挙げる回答があった。

<表4 苦勞している点、課題に感じていること>

要素	記述内容	小計	合計
発達障害の特性	本人の思いと周りとの折り合いをつけにくい	6	31
	コミュニケーション、言葉でのやり取りが難しい	5	
	自己評価と現状のずれがある	5	
	社会性に欠けるふるまいがある	4	
	本人の自己理解が乏しい	3	
	二次障害への対応が必要	3	
	不安や気分の波がある	3	
	障害への依存	1	
	感覚の問題	1	
スタッフ	職員の障害理解をすすめることが必要	5	13
	うまく対応できない	5	
	スキルアップに努めている	3	
家族支援	家族からの影響があるが、家族支援が難しい	5	12
	家族支援も必要	4	
	家族の障害理解が不十分	3	
対象者層	就労ニーズが汲み取れない	4	11
	診断を受けていないが傾向が見られるケースがいる	3	
	発達障害といってもさまざまである	3	
	福祉サービスに対して拒否的	1	

要素	記述内容	小計	合計
集団構成	色々な障害との集団構成が難しい	6	11
	集団参加が難しい	4	
	発達障害に特化した事業所が必要	1	
資源不足	スペース等のハード面の整備が必要	5	11
	マンパワー不足	4	
	スペース&マンパワー不足	2	
プログラム設定	個別対応が求められるが設定が難しい	4	10
	経験～フィードバックが必要	3	
	経験～フィードバックの機会が少ない	1	
	就労につながる作業種の設定が難しい	1	
	SST で学んだことの般化が難しい	1	
生活支援	生活支援が求められる	4	9
	生活面に課題がある	3	
	生活支援に時間がかかる	2	
就労支援	企業の障害理解に向けた支援が必要	3	7
	就活支援まで持っていくのが難しい	2	
	職域開拓が必要	1	
	定着支援が必要	1	
機関連携	他機関との連携が必要	3	5
	医療機関との情報共有が難しい	2	
制度	2年間では就労までの支援が難しい	4	4
その他	特に苦勞していない		4
	時間管理能力の向上・スピード感		

図4に、これらの回答の相互の関係について、図解化したものを示す。



＜図4 図解（課題）＞

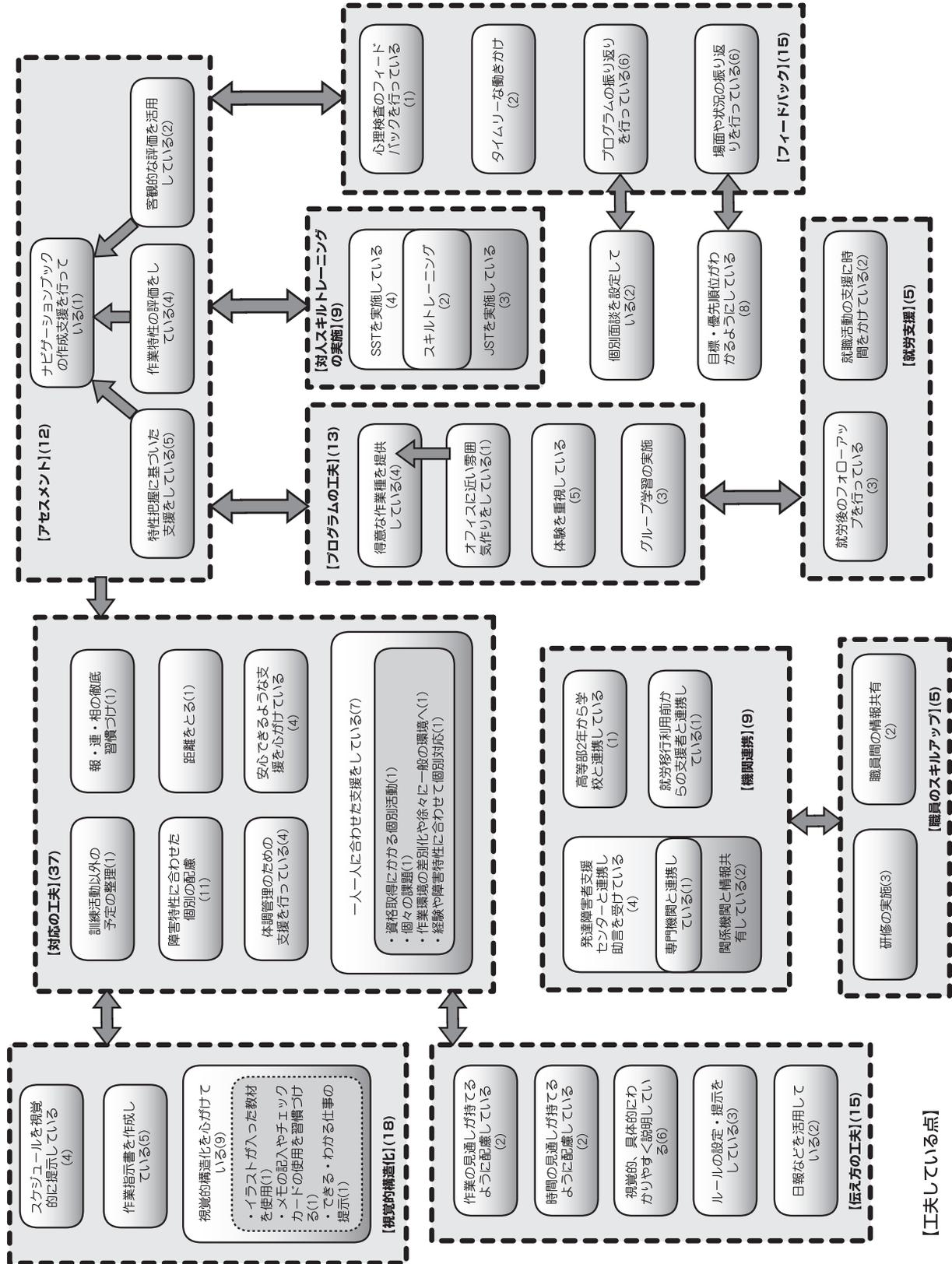
② 工夫している点や取り組んでいること

「工夫している点や取り組んでいること」については、13の要素が抽出された。表5に、それぞれの要素と記述内容について回答数を示す。「一人ひとりに合わせた対応を心がけている」という回答が21と最も多かった。次いで「構造化を取り入れている」という回答が18、「伝え方を工夫している」という回答が15、「活動や取り組みの後にフィードバックを行っている」という回答が15であった。また「プログラム内容を工夫している」という回答が13、「アセスメントを工夫している」という回答が12、「対人スキルのトレーニングを実施している」という回答が9であった。

要素	記述内容	小計	合計
対応	障害特性に合わせた個別の配慮	11	21
	一人ひとりに合わせた支援をしている	7	
	訓練活動以外の予定の整理	1	
	報・連・相の徹底。習慣づけ	1	
	距離をとる	1	
構造化	視覚的構造化を心がけている	9	18
	作業指示書を作成している	5	
	スケジュールを視覚的に提示している	4	
伝え方	視覚的、具体的にわかりやすく説明している	6	15
	ルールの設定、提示をしている	3	
	作業の見通しが持てるよう配慮している	2	
	時間の見通しが持てるように配慮している	2	
	日報などを活用している	2	
フィードバック	場面や状況の振り返りを行っている	6	15
	プログラムの振り返りを行っている	6	
	タイムリーな働きかけ	2	
	心理検査のフィードバックを行っている	1	
プログラム	体験を重視している	5	13
	得意な作業種を提供している	4	
	グループ学習の実施	3	
	オフィスに近い雰囲気作りをしている	1	

要素	記述内容	小計	合計
アセスメント	特性把握に基づいた支援をしている	5	12
	作業特性の評価をしている	4	
	客観的な評価を活用している	2	
	ナビゲーションブックの作成支援を行っている	1	
対人スキル レーニング	SST を実施している	4	9
	JST を実施している	3	
	その他	2	
機関連携	発達障害者支援センターと連携し助言を受けている	4	9
	関係機関と情報共有している	2	
	専門機関と連携している	1	
	高等部 2 年から学校と連携している	1	
	就労移行利用前からの支援者と連携している	1	
支援計画	目標・優先順位がわかるようにしている	8	8
職員のスキル アップ	研修の実施	3	5
	職員間での情報共有	2	
就労支援	フォローアップをおこなっている	3	5
	就労前支援に時間をかけている	2	
心がけ	安心できるような支援を心がけている	4	4
体調管理	体調管理のための支援を行っている	4	4
面談の設定	個別面談を設定している	2	2

図5に、これらの回答の相互の関係について、図解化したものを示す。



【工夫している点】

＜図 5-1 図解（工夫）＞

【その他】

独特な世界観の共有(1)

周囲からの苦情に対処、
理解を求めている(1)

知的障害を持つ人への
理解と説明(1)

家族の障害理解を促すため
書籍の貸し出しをしている
(1)

小学校から高校までの放課
後デイサービスで早期から
の支援に取り組んでいる
(1)

そして、自信の喪失につながる。

そこで強迫を減らすことが必要とされる。

数の桁が多くなると強迫にとらわれてしまう。

基本的なマナーやルールが理解できていないことやコミュニケーションの取り難さは発達障害と診断された方ばかりでなく、知的障害や精神障
害の方にも多く見られる傾向です。

利用者のほとんどの方が、今までに仕事をした経験があり、かつ、長く続かなかつたと語られる方が多く、話を聞くうちに挨拶、報告等職場
における基本的なマナーやルールが理解出来ていないため、誤解を受けたり、スムーズな行動が取れなかったり、指示の内容が十分に理解出
来ていないにも関わらず、聞き返す事が出来なかつたりした結果、雇用の継続がうまく出来ず転職を繰り返しています。

そうすることで、福祉事業所には行きにくい方が来れるようになっています。

当事業所を利用されている発達障害の方は、作業能力も高く研究熱心です。

現在は在籍していませんが、今後特別支援学校を卒業される方の中にはいらっしゃいます。

又、経歴不足というところも大いにあると思います。

ただし、ご本人が一生懸命過ぎて、一緒に働く人たちに對しても同様の一生懸命さを求めるあまりコミュニケーションが上手く行かない場合
があり、ご本人が悩むこともあります。

知的・精神・身体・発達障害のある方の受入れをしている関係で、利用者同士の間関係のトラブルがある。

次年度発達障害者に特化した就労移行支援事業を立ち上げの予定。

口頭でやり取り出来る人であっても行事の予定は文字に落としただけでは判断出来ません。

「強迫確認」という確認の回執が出現することが、活動の中でありませぬ。

【工夫している点】

5. まとめと考察

(1) 障害特性から派生する課題

今回のアンケートでは、「コミュニケーション・言葉でのやり取りが難しい」「社会性に欠けるふるまいがある」「自己理解が乏しい」「自己評価と現状のずれがある」といった発達障害の特性そのものを課題ととらえている回答が多くみられた。そのような特性から、「本人の思いと周りとの折り合いがつきにくい」といった状況も課題となっている。

発達障害のある人の受け入れに慣れていない事業所では、そうした発達障害の特性に対し、スタッフが「うまく対応できない」状況があり、「職員の障害理解をすすめることが必要」「スキルアップに努めている」と発達障害に関する知識の必要性を感じている。

また、「集団参加が難しい」「色々な障害との集団構成が難しい」といった集団構成の課題も、発達障害の特性から派生する課題と考えられる。さらに、支援者が現状の課題を認識しつつも、知識や経験不足から課題解決の方法を見出せず、新たな支援の在り方や方法論につながるような発想の転換に至らない可能性が示唆される。

＜表 6-1-1 発達障害の特性による課題（主な回答・原文そのまま）＞

コミュニケーション・言葉でのやり取りが難しい

- ・コミュニケーションが難しいと感じている。
- ・自分の考えや思いを伝えることはできるが、相手の話を聞くことが難しい。

社会性に欠けるふるまいがある

- ・社会性の欠如が目立ち、対人関係に不和が生ずるケースが多い。
- ・実際の職場で必要とされる振る舞いやマナーへのイメージの乏しさ。

自己理解が乏しい

- ・ご本人が発達障害があり、得意なことと苦手なことがあると理解してもらうことが1番の課題と思われまます。

自己理解と現状のずれがある

- ・自己の能力に対する自己評価と実際にできることとの差が大きい。
- ・職業評価などで適性が出た職業群に対しては、自身が希望する職種とは異なるため消極的であり本人の選択肢の中に入りにくい。

本人の思いと周りとの折り合いをつけにくい

- ・自分の意見で物事を進めるため、指示通り行動できない。
- ・思い込み（自分の世界）と伝えたいこととのすり合わせをするのに時間がかかる。

<表 6-1-2 スタッフの課題（主な回答・原文そのまま）>

うまく対応できない

- ・発達障害のある方の支援を行う職員のマッチングも課題となっている。（現実的に苦手な職員もいる）
- ・本人の言動に職員がペースを乱され感情的になりがちである。

職員の障害理解をすすめることが必要

- ・職員間での障害特性の理解。
- ・発達障害の利用ニーズに対して支援者のスキルが追い付かない。

スキルアップに努めている

- ・日々の振り返りの中で障害特性としてどう捉えたら良いか整理をし、適切なかわり方について共通認識が持てるよう努めている。

<表 6-1-3 集団構成の課題（主な回答・原文そのまま）>

集団参加が難しい

- ・他の人とペースを合わせることが難しい。
- ・本人独特の社会性の解釈で、周りの人が驚いてしまうこと。

色々な障害との集団構成が難しい

- ・4 障害の受け入れに伴い、グループ学習などは一貫した支援が難しいこともある。
- ・一般就労に向け、ある程度統一した支援も行う中で、他利用者に本人の障害特性が理解されず、不平、不満に繋がり兼ねない。

(2) 就労移行支援事業を実施する上での課題

就労移行支援事業所を利用しているものの「就労ニーズがくみ取れない」「福祉サービスに対して拒否的」なケースなど、対象者層の課題が挙げられている。さらに「発達障害といってもさまざまである」といった課題もあり、集団構成やスタッフ対応が難しくなっている現状がうかがわれる。

プログラム設定では、「個別対応が求められるが設定が難しい」「経験～フィードバックが必要」といった回答が目立つ。発達障害の特性に合わせた支援が必要だと感じてはいるが、スペースやマンパワーなどの資源不足もあり、実施が難しいと感じている事業所が多いと考えられる。

また、企業とのマッチングのむずかしさなどもあり、「企業の障害理解に向けた支援が必要」「就職活動まで持っていくのが難しい」など、就労支援における課題も挙げられている。そうしたことから、就労移行支援事業所の利用年限である「2 年間では就労までの支援が難しい」という回答も見られた。

<表 6-2-1 対象者層の課題（主な回答・原文そのまま）>

就労ニーズがくみ取れない

- ・最近、発達障害のある方の利用の割合は増えていますが、必ずしも就労を第1のニーズとしている方の利用のみではないので、様々なニーズを持った方を同じ場所で支援している状況です。
- ・一般就労の思いが本人から汲み取れないケースがある（ご家族の思いは強い）

発達障害といってもさまざまである

- ・さまざまな個性を持たれた発達障害の人がいるので、その人がどういうメカニズムで情報を発信したり行動を起こしたりするのかを理解することに対して難しさを感じております。
- ・最近では昔と比べて、発達障害に関する情報が溢れているので、いくらか理解もし易くなってきているように感じますが、やはりその人を前にすると既存の情報だけでは太刀打ちできないと強く感じている毎日です。

<表 6-2-2 プログラム設定の課題（主な回答・原文そのまま）>

個別対応が求められるが設定が難しい

- ・発達障害者は、個別・集団の支援が必要と考えるが、個別の支援については、十分ではない。
- ・単独で行う作業がないことも多い。

経験～フィードバックが必要

- ・経験がないことによる不安感があると思われるため、見学や実習を重ね職業選択の幅を広げていけるように取り組んでいくことが今後の課題であると感じている。

<表 6-2-3 就労支援の課題（主な回答・原文そのまま）>

企業の障害理解に向けた支援が必要

- ・企業で働く上での企業側の特性理解に向けた説明と同意に時間を要する事（特に現場サイド）。

就活支援まで持っていくのが難しい

- ・障害特性を加味しながら考えているが、一般企業に適用して考えていくと、なかなか就労レベルまで引き上げるのが課題になる。

(3) その他の課題

発達障害のある人への支援だけでなく、家族支援についても課題と感じている事業所が多く見られた。「家族の障害理解が不十分」であることから、「家族支援も必要」「家族からの影響があるが、家族支援が難しい」といった課題がある。

またそうした家族からの協力が得にくいことから、「生活面に課題がある」「生活支援が求められる」といった現状があり、「生活支援に時間がかかる」という課題にもつながっている。

その他に「他機関との連携が必要」といった機関連携の課題も挙げられている。

＜表 6-3-1 家族支援の課題（主な回答・原文そのまま）＞

家族の障害理解が不十分

- ・家族とのかかわり、発達障害の理解が乏しい。
- ・ご本人はもちろん、ご家族も障害への理解や知識が不十分で、家族との連携に苦慮することも多々あります。

家族支援も必要

- ・特に就労移行支援は時間が限られているので、よりご家庭との連携も必要と考えていますが、ご本人よりご家族支援の方が難しいです。

家族からの影響があるが、家族支援が難しい

- ・家族の障害特性に対する理解がないため、本人への声かけや態度から過度のプレッシャーを本人に与えてしまい、親子の断絶へと進んで行ってしまう場合があります。

＜表 6-3-2 生活支援の課題（主な回答・原文そのまま）＞

生活面に課題がある

- ・興味ある活動や固執する活動に影響され、不規則な生活になる。
- ・独特な経済観念があり、お金の使いかたが変わっていることで、周りの人が首をかしげるときがある。

生活支援が求められる

- ・生活や余暇にも課題があり支援者家族との共働でその人を支える必要がある。
- ・生活や作業環境の変化に些細な不安が生じると仕事への影響があるので、早めにキャッチすること。

生活支援に時間がかかる

- ・習慣をつける（時間的ルーティンなど）ことが時間がかかる。
- ・生活面に問題を抱えている場合、就労準備に入るまでに時間がかかなり必要となる。

＜表 6-3-3 機関連携の課題（主な回答・原文そのまま）＞

他機関との連携が必要

- ・診断を受けてはいるが、病院以外の関係機関との関わりがない方の情報共有を含めた支援方法について困ることがあります。
- ・それぞれの機関が役割分担をして、特化した取り組みができるように地域全体で調整していく必要があると思われます。

（４）発達障害の特性に対する対応の工夫

「特性把握に基づいた支援をしている」といった回答に見られるように、アセスメントに基づき、「障害特性に合わせた個別の配慮」などの対応の工夫を行っている事業所が

みられる。アセスメントから「ナビゲーションブックの作成支援を行っている」という回答もあった。

配慮の具体的な内容としては、「スケジュールを視覚的に提示している」「作業指示書を作成している」「視覚的構造化を心がけている」といった視覚的構造化や、「視覚的、具体的にわかりやすく説明している」「ルールの設定・提示をしている」といった伝え方の工夫などがおこなわれている。

<表 7-1-1 工夫している点：アセスメント（主な回答・原文そのまま）>

特性に基づいた支援をしている

- ・事前のアセスメント（特性の把握。利用者のニーズ整理）に力を入れ、スタート時からより自立して活動できる環境で訓練できるように設定しています。
- ・その人のニーズや困り感を本人や関係者から聞き取りを行い、さらには日々の生活からアセスメントを随時行うことで、「〇〇さんってこんな人」をベースに支援に取り組む事が大切と考えております。

作業特性の評価をしている

- ・発達障害という事で、本人の「仕事をする力」の分かりにくさを感じています。そういう部分から、特に作業特性をアセスメントするプログラムを行っています。
- ・数か月単位の企業内訓練とアセスメントの実施。

客観的な評価を活用している

- ・心理職との連携により、アセスメント時に心理検査を取り入れ、適性をみて、支援計画を作成している。

<表 7-1-2 工夫している点：対応の工夫（主な回答・原文そのまま）>

障害特性に合わせた個別の配慮

- ・苦手とする音や光に配慮している（耳栓の利用、個室提供、光を出さない PC マウス等）。
- ・現在はできるだけ一人が集中できる作業をしてもらい、また集中しすぎないように時間を決めて作業しています。
- ・パニックになりそうな人がいた場合は、作業中でも気がかりなことを確認する時間を設けたり、別室で休養することもできるようにしている。

一人一人に合わせた支援をしている

- ・受け入れの最初の段階では、これまでの経験や障害の受容状況等が利用者によって異なるため、個別に対応しています。
- ・特にこだわっているのは、「その人仕様」です。

＜表 7-1-3 工夫している点：視覚的構造化（主な回答・原文そのまま）＞

スケジュールを視覚的に提示している

- ・スケジュールの提示。
- ・視覚的に情報が入りやすいようにホワイトボードを使用してプログラムを行うことをしている。

作業指示書を作成している

- ・新しい受注作業が入荷された際は、口頭での説明に加え、作業工程の手本を見せ、視覚的に理解できるように配慮している。
- ・作業指示がきちんと理解できるようメモ帳のように個別の指示書を作成し、常時携帯できるようにもしています。

視覚的構造化を心がけている

- ・視覚的情報を提示しています。
- ・文字で伝える。
- ・メモの記入や忘れ物チェックカードを作成し、チェックしながら支度する習慣をつける。

＜表 7-1-4 工夫している点：伝え方の工夫（主な回答・原文そのまま）＞

視覚的、具体的にわかりやすく説明している

- ・スケジュールの変更や活動の理由を本人に分かりやすく説明します。
- ・極力視覚的に説明。含みを持つ説明は避ける。

ルールの設定・提示をしている

- ・主には発達障害のある方の言動が原因となることも多いことから、当事業所でのルールとして『相手のことは言わない』と決めており、ルールを壁にも掲示している。
- ・ご本人様、ご家族の同意を得た個別でのルール設定。

(5) プログラム実施における工夫

アセスメントに基づき、「得意な作業種を提供している」「体験を重視している」といった特性に合わせたプログラムの工夫をしている事業所もある。また、「プログラムの振り返りを行っている」「場面や状況の振り返りを行っている」というようにフィードバックを合わせて行うことが有用と考えられている。フィードバックの機会として「個別面談を設定している」、フィードバックがしやすいように「目標・優先順位がわかるようにしている」といった工夫も行われている。

発達障害の特性に合わせた、対人スキルトレーニングの実施や、「グループ学習の実施」など集団活動をプログラムに取り入れている事業所も複数見られた。グループ活動は就労後のフォローとしても行われている。

＜表 7-2-1 工夫している点：プログラムの工夫（主な回答・原文そのまま）＞

得意な作業種を提供している

- ・ご本人が能力を十分発揮できるように様々な作業訓練を準備している。
- ・特に得意とするところを活かした仕事（作業）に入れるように配慮し、自信をつけてもらう。

体験を重視している

- ・施設外就労等のリアルな職場体験の提供。
- ・言葉の説明だけでなく、企業の見学や体験学習などを多く取り入れています。

グループ学習の実施

- ・本人が自分の障害（自分が苦手なこと）について受容できるように、グループ学習等を実施している。

＜表 7-2-2 工夫している点：フィードバック（主な回答・原文そのまま）＞

プログラムの振り返りを行っている

- ・一人一人の課題達成状況の数値化やグラフ化、振り返り面談の実施。
- ・毎日のプログラムの中で、最後に振り返りの時間を作り、本人の疑問や困ったことを解消できるような個別の時間を設定しています。

場面や状況の振り返りを行っている

- ・他者とのコミュニケーションが円滑に行われなかった場面では、個別に面談を行ったり、プログラムを一時中断し、場面の振り返りと適切な対応方法を支援者とともに一緒に検討し取り組む。
- ・日々の場面場面で支障が見られた際にまめにフィードバック。

＜表 7-2-3 工夫している点：個別面談を設定している（主な回答・原文そのまま）＞

個別面談を設定している

- ・個別の面談の場を設け、普段は本人から切り出しにくい話を言いやすくなるよう配慮している。

＜表 7-2-4 工夫している点：目標・優先順位がわかるようにしている（主な回答・原文そのまま）＞

目標・優先順位がわかるようにしている

- ・個別支援計画は、長期目標を達成するまでの短期目標（3か月）を先の見通しがわかるように3か月目、6か月目、9か月目、12か月目と全ての段階を初期段階で提示している（その都度のモニタリングで変更とはなりますが）。
- ・自己肯定感をどう養うかという事に対して、日々の訓練で「出来たこと」を評価するという事と、日々の訓練を細かな目標を立てて取り組み、スモールステップの達成感が得られるように工夫しています。

＜表 7-2-5 工夫している点：対人スキルトレーニングの実施（主な回答・原文そのまま）＞

SSTを実施している

- ・SST（ソーシャルスキルトレーニング）を週1回行うことにより社会性を身につけるようにしています。

JSTを実施している

- ・企業内訓練での従業員とのコミュニケーショントレーニング。
- ・職場等における基本的なマナーやルールの理解が障害特性により理解できていない場合や、経験不足により理解できていない場合などにはJSTによるロールプレイが非常に効果的であることがわかりました。

（6）その他の工夫

「発達障害者支援センターと連携し助言を受けている」「関係機関と情報共有している」など、機関連携についても工夫している点として挙げられている。発達障害者支援センターなどの専門機関による助言は、「研修の実施」などの職員のスキルアップと合わせて、発達障害のある人を支援するうえで必要な要素といえる。

＜表 7-3-1 工夫している点：機関連携（主な回答・原文そのまま）＞

発達障害者支援センターと連携し助言を受けている

- ・県の発達障害者支援センターより専門家によるコンサルを法人事業所で開催し、事例を通して職員のスキル向上の機会を保障している。

関係機関と情報共有している

- ・ご家族や主治医・関係機関との情報共有。

＜表 7-3-2 工夫している点：職員のスキルアップ（主な回答・原文そのまま）＞

研修の実施

- ・主たる対象者が知的障害者の事業所であるため、まず職員の発達障害への知識と理解のため、外部研修に積極的に参加しています。

職員間の情報共有

- ・本人への関わり方や対応を職員間で整理して接すること。

上記の結果を参考にしながら、成果物の一つとして作成したのが対応マニュアルである。この対応マニュアルは、これまで知的障害や精神障害のある人を中心に受け入れてきた就労移行支援事業所が、発達障害のある人への対応がしやすくなるように、アンケート調査で課題として挙げられた項目について、発達障害の特性理解と合わせて、具体的な対応の工夫を示すものである。

V. 実地調査

1. 目的

実地調査（ヒアリング調査）を行い、就労移行支援事業所において、効果的に取り組んでいる事例を描出し、支援プログラムや対応マニュアルを作成するための情報収集を行う。

2. 方法

平成 24 年 7 月～平成 25 年 1 月にかけて、全国 6 ブロックにある就労移行支援事業所のうち、発達障害者の受け入れ実績のある 30 事業所に対し、実地調査を行った。検討委員会や発達障害者支援センターの協力により、先駆的な取り組みを行っている事業所をピックアップした（表 8）。

＜表 8 実地調査協力事業所一覧＞		
	事業所名	事業所所在地
北海道・東北	1 さぼーとせんたーこねくと（社会福祉法人新篠津福祉会）	北海道江別市
	2 就労移行支援事業所あるば（社会福祉法人はるにれの里）	北海道石狩市
	3 札幌チャレンジド NPO 法人（札幌チャレンジド）	北海道札幌市
	4 就労移行支援事業所あずあいむ（NPO 法人アシスト）	北海道札幌市
	5 障がい者就労サポートセンターぱすとらる（NPO 法人ぱすとらる）	北海道札幌市
	6 多機能型事業所 home（NPO 法人スプラ）	北海道札幌市
関東	7 ピアス（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会）	東京都国立市
	8 Being room（NPO 法人自閉症サポートセンター）	千葉県柏市
	9 EOS ファーム船橋（株式会社 EOS ファーム）	千葉県船橋市
	10 横浜市総合保健医療センター就労移行支援事業所（公益財団法人横浜市総合保健医療財団）	神奈川県横浜市
中部	11 だれでも就労支援センター@千種（株式会社ビューポイントコミュニケーションズ）	愛知県名古屋市
	12 リエゾン（NPO 法人クロスジョブ金沢）	石川県金沢市
	13 うさか寮（社会福祉法人めひの野園）	富山県富山市
	14 花椿いろは（社会福祉法人溪明会）	富山県砺波市

	事業所名	事業所所在地
近畿	15 Link (社会福祉法人加島友愛会)	大阪府大阪市
	16 ジョブジョイントおおさか (社会福祉法人北摂杉の子会)	大阪府大阪市
	17 クロスジョブ阿倍野 (NPO 法人クロスジョブ)	大阪府大阪市
	18 サテライト・オフィス平野 (社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会)	大阪府大阪市
	19 クロスジョブ KOBE (NPO 法人クロスジョブ神戸)	兵庫県神戸市
	20 CAST ビジネスアカデミー (社会福祉法人すいせい)	兵庫県神戸市
九州・沖縄	21 Work Step (社会福祉法人こぐま福祉会)	福岡県小郡市
	22 障がい者のはたらく拠点ジョブサポート (馬出) (NPO 法人福岡ジョブサポート)	福岡県福岡市
	23 アス・トライ (合同会社 Human To Human)	熊本県熊本市
	24 社会就労センターわかたけ (社会福祉法人若竹福祉会)	沖縄県浦添市
	25 自立プラザ希織 (社会福祉法人新栄会)	沖縄県沖縄市
	26 ウィングル沖縄センター (株式会社ウィングル)	沖縄県沖縄市
	27 ソーシャルトレーニングアソシア (株式会社アソシア)	沖縄県中頭郡
	28 就労サポートセンター・ミラソル (NPO 法人ミラソル会)	沖縄県那覇市
	29 障害者就労支援センターさわやか (社団法人那覇市身体障害者福祉協会)	沖縄県那覇市
	30 さぽーとせんたーi とお〜ち (NPO 法人わくわくの会)	沖縄県中頭郡

3. 調査内容

発達障害者の受け入れ実績のある就労移行事業所に対し、どのような支援内容や支援体制をとっているのか、その効果的な取り組みについて対応マニュアルで紹介するために、表9のとおり、3つの視点から聞き取りを行った。

また、アンケート調査により明らかになった課題(表6)について、それぞれの事業所がどのように捉え、対応しているのかについて聞き取った。さらに、アンケート結果で明らかになった工夫や対応方法(表7)について、それぞれの事業所の実践を聞き取った。

<表 9 調査項目>

1. 自己理解や進路選択の支援のための相談機能

- ・成人期に診断を受け、就労移行支援事業所につながった人に対する相談支援のあり方
- ・一定期間の仕事体験を通して評価・訓練を実施し、自分の作業能力や職業適性について、支援者と一緒に振り返りをするための取り組み
- ・家族や企業に対する支援内容や連絡調整のあり方

2. 障害特性に配慮した支援プログラムと対応方法

- ・興味を持ちやすい作業種目や職場に近い作業環境の設定方法
- ・就労に向けた個別支援計画設定と情報伝達に関する工夫
- ・作業・日課の設定と情報伝達に関する工夫
- ・対人関係や社会性に関する課題に対する支援内容や支援プログラムのあり方
- ・グループダイナミクスの活用方法

3. 連携体制の作り方

- ・職業評価に関わる連絡調整や連携体制のあり方
- ・生活支援に関わる連絡調整や連携体制のあり方
- ・就職後のフォローアップに関する連絡調整や連携体制のあり方

4. ヒアリング結果

(1) 支援プロセスごとの工夫

表 10 のとおり、実地調査によって聞き取った内容について、支援プロセスごとに振り分けた。

<表 10 支援プロセスごとの対応事例>

支援プロセス	対応事例
利用相談	<ul style="list-style-type: none">・見学から利用開始までの段取りを分かりやすく伝える・体験利用（2～3日）を設定するなど、事業所の雰囲気や特徴を伝える。1日の作業体験とグループワークに参加してもらう・体験利用から利用開始までタイムラグを置かない。在宅待機にしないで、できるだけ早くに利用開始するように動く・暫定支給決定期間を活用し、体験利用の機会を設定する・体験利用の目的と体験利用後の振り返りポイント（現状の確認、就職に向けた課題の整理、2年間の使い方のイメージなど）・アンケートを用いて、障害者雇用に関する基本的な考え方や希望する働き方（オープン、クローズド）などを知る。「障害の開示」「毎日通

支援プロセス	対応事例
基礎情報の収集	<p>うことはできるか」「障害に気がついた時期」については特に注意する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・診断を受けるメリットや手帳のメリット・デメリットを本人や家族に伝える ・就労希望を明確に表明できない本人に対して、どのような方法で確認していくのかを考える ・アンケートを活用し、希望職種やこれからの目標の明確化を図る ・職歴の振り返り、得意だったこと、苦手だったことなどワークシートを活用した情報収集を行う ・個別支援計画の作成に最小限必要な情報とは何かを考える ・配慮事項の聞き取り（本人の訓練課題とするのか、支援者の支援課題とするのか判断するための材料とする） ・GATB、幕張版ワークサンプル（MWS）、独自のワークサンプル、軽作業、事務補助、PC作業などから情報を取る ・アセスメントシートを活用
本人主体の個別支援計画	<ul style="list-style-type: none"> ・個別支援計画では、本人が自分の言葉で設定した内容を上手に使う ・計画作成までの手続きを決めておく（意見交換のセッション→本人が計画を作成→一緒に手直しするなど） ・「今月の目標」を利用者が各々にホワイトボードに記入後、担当者面談と管理者面談を毎月実施する
活用内容の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・体験してもらうこと（訓練・アセス）の設定。本人が希望する作業以外にもできるだけ幅広い作業体験を設定する ・朝礼の司会やお茶当番など、役割の設定と遂行 ・グループワークやプレゼンテーションなど、話す、聴く機会の設定 ・ワークサンプルなどを活用し、基本的な職業スキルのアセスメント ・定期的なハローワーク訪問。求人検索と職業相談を実施する ・作業の一つひとつの技術を教えるというよりは、その場の適切な振る舞い（マナー）を伝えていくことを重視する ・協力して行う課外活動の導入（農業実習、課外活動、スポーツ活動等） ・施設外就労の活用で、働く意味理解、就労へのモチベーションの維持を目指す ・職業講座、マナー学習など、グループでの学習機会の提供 ・作業に付随する報告・連絡・相談などを練習する ・「基本工賃査定基準表」に基づいて、工賃を支払う ・自分自身の障害特性の理解と、それを伝える工夫、練習をする ・パソコンによる報告書、業務日課の作成、メールを使用した報告、連絡、相談の練習

支援プロセス	対応事例
面談の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期面談の頻度や振り返りのタイミング（定期面談を必ず行い、面談内容のルール設定と枠の中で面談ができるように伝えていく） ・ 「今月の目標」を利用者が各々にホワイトボードに記入後、担当者面談と管理者面談を毎月実施する ・ 担当者面談と管理者面談の月2回 ・ タイムリーに面談ができるように、事務所近くに面談スペースを設け、気軽に面談できる雰囲気を作る ・ ワークシートや作業日誌の記載内容から、本人のSOSをキャッチして、必要に応じて面談を設定する ・ 見通しのつかない不安への対応 ・ 面談する環境の工夫（課題を想起しやすい場面、もしくは余計な情報が入りにくい面談室） ・ 職場見学や職場実習の前後の面談 ・ 担当者の面談で、本人のニーズや困り感の聞き取り（主にラポールの形成） ・ 管理者による面談で、改善点、今後の課題を伝える（主に職業指導） ・ 視覚的情報で目標管理などをすることが効果的。（目標管理：点数によって工賃を設定） ・ カレンダーの活用が必須（通院日など、1カ月の見通しをもつことが大事） ・ 本人に面談内容を面談シートに記入して頂く（記入事項は「面談の理由」「内容」「決めた事・目標」）。 ・ 面談後、担当者は本人が記入した面談シート「特記事項」に記入して、職員全員に回覧し、誰でも同じ対応が出来るように把握する。 ・ 作業日誌を書いてもらう。本人のSOSをキャッチしたり、独特な表現をしている場合は適切な言葉遣いを教えるタイミング、調子（乱雑な字などで）の良し悪しを確認するためのツールとして活用。
目指す就労のイメージづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卒業生や企業経験者、ハローワーク職員の講座 ・ 職場を想定して、スーツで通所する日を設定 ・ 施設外就労や職場実習、職場見学など ・ 職業講座など ・ 職歴の振り返りと課題の抽出、今後の目標設定、グループワーク ・ タウンワークの雑誌を利用して「求人情報報告書」を作成。足りない情報や、知りたい情報の収集を行いながら作成することで、求人票の見方や職業の選ぶポイントをつかむことができる。
就労移行プロセスのイメージづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分より先の段階にいる人の動きがわかるように示されている（朝礼、ホワイトボードなどで伝えられる） ・ 施設外就労の場面が段階別に用意されている

支援プロセス	対応事例
	<ul style="list-style-type: none"> ・就活や就職後のフォローアップを見据えて、職業評価をとってもらおう ・面接会の見学など、具体的な動きをイメージできるようにする ・職業講座などで、それぞれの支援機関と役割を伝える ・朝、通所したら、まずホワイトボードで1日の業務内容を各々で確認してもらおう。自己管理出来るようにするための訓練。 ・就職先の企業名と利用者を掲示し、就労の動機付けやイメージを持ってもらう。 ・ホワイトボードを活用して、全体の動きが見えるようにする。上に名前がある人ほど就労の準備性が高い人。
職場実習の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望する職場や職種だけでなく、いくつかの職場で実施する ・職場実習先が段階別に用意されている。 ・雇用前実習を必ず行う。(雇用前実習は、職業センターの事業を使う場合と、直接企業と交渉する場合がある) ・実習は2週間(最初の1週間はJCがベタつき。2週間は、本人から電話で報告をしてもらう。)。実習後、必ず本人家族を交えた振り返り面談を行う。
就職活動	<ul style="list-style-type: none"> ・履歴書や職務経歴書のチェックポイント ・面接の練習 ・自己紹介シートの作成 ・ハローワークやナカポツとの連携(雇用指導を受けている企業に声をかける) ・ネットワークの中で企業情報を取り扱う(これまで雇い入れしてもらった企業に依頼する) ・一般求人から障害者求人への切り替え ・知的障害者の雇い入れノウハウがある企業の方が受け入れはスムーズ ・特例子会社に馴染まない人が多い。単独より、少数で入職するのがベスト
ジョブマッチング	<ul style="list-style-type: none"> ・担当する業務として適かどうかの判断 ・指示命令系統等の確認 ・配慮事項の確認 ・本人情報の開示(手帳の種別が必ずしも本人の障害特性を示しているのではないので)
定着支援とフォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークのチーム支援やジョブコーチの活用 ・フォローアップの体制(ネットワークの中で継続就労を支える) ・企業側に障害を理解して頂くために、職員向けに「障害特性について」を回覧してもらおう。内容は、一般的な特性と、本人の行動特性を加えて説明。例えば、「現在の状況に対して解決策の提案」や「行動の理由に対する可能性と、対応」など、1つ1つ〇さんについての障害特性と説明をする。 ・OB活動の開催。

(2) 個別の支援課題と対応事例

表 11 のとおり、ヒアリングで聞き取った対応事例について、個別の支援課題ごとに振り分けた。

＜表 11 個別の支援課題と対応事例＞	
個別の支援課題	対応事例
来所の意味を見いだせない	<ul style="list-style-type: none"> ・本人のイメージできる目標を軸にして、達成するまでのステップと目の前の活動とのつながりを可視化する。 ・本人の希望や目標設定を否定せずに、その目標を達成するための訓練課題を伝える ・本人と同様の悩みや課題を抱えている人をできるだけ集めてグループ化することで、自分の課題に向き合いやすくなる。
日課の優先順位がつけられない	<ul style="list-style-type: none"> ・目標と活動がリンクしていないため、来所や活動より、本人が家でこだわっている活動を優先してしまう。 ・深夜までゲームやネットサーフィンをしてしまい、昼夜逆転してしまう。見たいテレビやイベントがある日は、休みがちであるなど。 ・今何をすべきなのかを本人に分かるように伝えたら、来所するための手立てを具体的に伝える。例：何時に起きるか、身支度にどのぐらいの時間がかかるのか、通所ルートなど
我流のやり方や自分ルールを曲げられない	<ul style="list-style-type: none"> ・守ってもらいたい日課や作業は、スケジュールや手順書を用意し、視覚的に伝える。 ・施設外就労を利用して、職場で求められる日課や標準工程の意味を伝える。
他者の要求水準に応じることの意味が分からない	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークを通じて他者視線を伝える。 ・さまざまな仕事の仕組みや基準を伝える。
他の障害のある人に苦手意識がある	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークを通して、就労に向けてそれぞれの課題があることを知る。 ・適切な人間関係の作り方やコミュニケーションの取り方を伝える。
対人マナーやルールが守れない	<ul style="list-style-type: none"> ・職場実習を利用して、職場で求められる対人マナーやルールを経験する。 ・グループ活動でそれぞれの体験を振り返る。
実際の作業能力と自己評価に開きがある	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望だけではなく、さまざまな作業種について、実際の職場に近い環境で体験し、振り返る

個別の支援課題	対応事例
伝わりやすいコミュニケーション様式や媒体が見いだせない	<ul style="list-style-type: none"> ・本人に伝える情報量や内容をコントロールしてみる。 ・見学などで見聞きしてもらいたい情報については、事前にポイントを限定して、予告しておく。 ・本人が拾えなかった情報については、その場で補足する。
職場での人間関係が読み取れない	<ul style="list-style-type: none"> ・業務に最低限必要な対人コミュニケーションを伝える ・業務に必要な組織機構を伝える。
家庭の協力が得られない	<ul style="list-style-type: none"> ・連絡票や電話連絡、懇談会、事業説明会などを通じて、就労支援のペースに家族がついて来られるように工夫する。 ・支援の進捗や意図を伝え、方向性をそろえ、本人が混乱しないようにする。
雇い入れ先が見つからない	<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワークを通じて、マッチングを行う（ハローワークのチーム支援の活用。自立支援協議会の活用） ・求職者情報を共有しやすい形に整えておく
職場で状況の読み取り違いや勘違いが起きる	<ul style="list-style-type: none"> ・どのような場面で勘違いが起きやすいかを把握する。 ・勘違いを修正するために必要なやりとりを設定する。 ・フォローアップで修正可能な範囲を考える。 ・感情やストレスのコントロールについて考えてもらう
上司や同僚の理解が得られない	<ul style="list-style-type: none"> ・できるだけシンプルに本人に必要な対応を伝える。 ・異動や引き継ぎを想定して、ポイントを文書に残しておく。

VI. 対応マニュアルの作成

今回のアンケートでは、「障害特性をどのように理解し、対応したらよいか分からない」「いろいろな対象者との集団構成が難しい」「発達障害といってもさまざまである」など、「発達障害に関する知識」を求める支援者が多いことがうかがわれた。また、「就労ニーズがくみ取れない」「プログラム設定が難しい」「就労支援が難しい」など、「就労移行支援事業を実施する上での工夫やノウハウ」や「就労支援プロセスごとの工夫やノウハウ」を求める支援者も多いことがうかがわれた。さらに、障害理解に努めているがうまく対応できない状況から、「よくある課題への対応事例」を求める支援者も多いことがうかがわれた。検討委員会では、これらの結果を踏まえ、対応マニュアルの章立てと執筆項目を決めた。表 12 に、対応マニュアルの章立てを示す。

章	執筆項目	目的
第 1 章	発達障害のある人の就労上の課題	基礎情報や基礎知識を伝える
第 2 章	就労移行支援事業所に期待される役割・機能	就労移行支援事業を実施する上でのノウハウ、就労支援プロセスごとのノウハウを伝える
第 3 章	就労支援プロセスごとの対応 ・就労支援プロセスごとの対応事例（表 12）をまとめる	就労支援プロセスごとのノウハウを伝える
第 4 章	よくある質問と対応例 ・個別の支援課題と対応事例（表 11）をまとめる	よくある課題の背景と対応方法を伝える
第 5 章	事業所紹介 ・実地調査協力事業所の実践を報告する（10 ヲ所程度）	具体的な実践例を報告する

Ⅶ. 成果の公表実績と計画

1. 調査分析結果の報告

本稿（事業報告書）をもって、調査分析結果の報告とする。本稿は、社会福祉法人横浜やまびこの里ホームページ（<http://www.yamabikonosato.jp/>）に掲載するものとする。

2. 成果物の公表

本事業の成果物は、本稿（事業報告書）及び「就労移行支援事業所のための～発達障害のある人の就労支援マニュアル」（対応マニュアル）である。それぞれの成果物は、社会福祉法人横浜やまびこの里ホームページ（<http://www.yamabikonosato.jp/>）に掲載するものとする。

また、「就労移行支援事業所のための～発達障害のある人の就労支援マニュアル」（対応マニュアル）については、全国の発達障害者支援センターや就労移行支援事業所、就業・生活支援センターなどに情報発信するものとする。

平成 24 年度 厚生労働省 障害者総合福祉推進事業
事業報告書

就労移行支援事業所における発達障害者の
効果的なプログラム構築のための調査について

平成 25 年 3 月

【 発 行 】

社会福祉法人 横浜やまびこの里

〒224-0024 横浜市都筑区東山田町270番地

T E L : 045-591-2728

F A X : 045-591-2768

U R L : <http://www.yamabikonosato.jp/>
