

横浜市発達障害者支援開発(モデル)事業 平成25年度 事業報告書



平成26年3月

横浜市発達障害者支援開発事業 企画・推進委員会

横浜市発達障害者支援センター

目次

1. はじめに	横浜市健康福祉局障害企画課	3
2. 横浜市における発達障害者支援の現状と課題	横浜国立大学教育人間科学部 教授 渡部 匡隆	4
3-1. 想定される対象者層 ～精神科医療の立場から～	名古屋大学医学部附属病院 宇野 洋太	7
3-2. 想定される対象者層 ～若者支援機関にける障害者支援ニーズ～	インクルージョンネット 鈴木 晶子	12
4-1 対象者の選定	横浜市発達障害者支援センター 発達障害者支援マネージャー 柴田 珠里	16
4-2 対象にならなかったケース	湘南横浜若者サポートステーション 福島 恭子	25
4-3 参加に至るまでの支援とフォロー	よこはま若者サポートステーション 施設長 熊部 良子	26
5. Kaien プログラム ～実施内容と成果～	株式会社 Kaien 代表取締役 鈴木 慶太	29
6-1 普及啓発に向けての課題 ～既存の仕組みでは実施できないのか～	国立のぞみの園 研究部 志賀 利一	59
6-2 普及啓発に向けての課題 ～就労移行支援事業所等アンケートより～	横浜市発達障害者支援センター 発達障害者支援マネージャー 柴田 珠里	68
7. 今後に向けて（各委員から）	企画・推進委員会委員	72
8. おわりに	横浜市発達障害者支援センター 発達障害者支援マネージャー 柴田 珠里	77

1. はじめに



横浜市健康福祉局障害企画課

就職活動や就労を機に発達障害が明らかになった人や、または発達障害を疑い、就労についての相談を行う人が多くいらっしゃいます。また、周囲から見ると発達障害の特性を有しているものの、診断や障害者手帳もなく、障害福祉サービスに繋がらない人たちの一部が若者支援機関等へ相談している実態も見られます。

横浜市では、そうした人たちに対して実践的な就労体験を通じた自己理解の場の提供と支援手法の開発が必要と考えました。そこで、厚生労働省の発達障害者支援開発事業におけるモデル事業として、横浜市発達障害者就労支援事業を平成 23 年度から 25 年度にかけて実施してまいりました。

この取組を発達障害者の就労支援の参考としていただくとともに、行政ができる発達障害者支援の検討を今後も続けてまいります。

2. 横浜市における 発達障害者支援の現状と課題



横浜国立大学 教育人間科学部
教授 渡部 匡隆

1. 横浜市における発達障害者支援の現状

(1) モデル事業の背景

平成 16 年に制定された発達障害者支援法では、「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の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの」に対して、発達支援、すなわち「その心理機能の適正な発達を支援し、及び円滑な社会生活を促進するため行う発達障害の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助」を行うことが規定されました。

そして、国及び地方公共団体は、発達障害者支援センター等を中心にしながら、発達障害者の早期発見と早期の発達支援、保育・教育・放課後の充実をはじめとした学齢期の発達支援、就労や地域での生活支援、権利擁護、発達障害者の家族への支援を行うこと、また国民には、発達障害者の福祉について理解を深めるとともに、社会連帯の理念に基づき、発達障害者が社会経済活動に参加しようとする努力に対し、協力するように努めることが責務とされています。

(2) 横浜市のこれまでの取り組み

① 平成 20～21 年度発達障害者支援開発事業の実施と成果

横浜市では、発達障害者支援法の施行や市内の発達障害者の実態にもとづき、平成 17 年度から発達障害者検討委員会を設置し、圏域支援体制整備事業、発達・相談支援等モデル事業など発達障害者への支援体制整備に取り組んできました。

発達障害者の支援では、既存の障害福祉サービスでは発達障害者の独自のニーズに対応できないことや、発達障害の特性や一人ひとりの状態に応じた具体的な支援手法も十分に開発されていないことがあります。そのため、発達障害者への支援とライフステージを一貫して支援するための体制を整備していくことが求められています。

そこで横浜市は、発達障害者の支援ニーズから 3 つの重点的な領域、すなわち家族支援、地域支援、社会参加に焦点をあて、成長段階に応じて一貫して支援を提供していくための手法をモデル的に開発し、それらを全市的に普及させていくことをねらいに平成 20～21 年度において発達障害者支援開発事業を実施しました。その結果、次の事業が

実施され、その一部は横浜市の障害福祉施策に反映されるなどの成果を収めてきています。

- ア. 発達障害のある小・中学生への支援プログラムとそれを支える地域及び家族支援のしくみづくり（中区社会福祉協議会）、
- イ. 中学・高校・大学・専門学校等に在籍する発達障害のある生徒・学生を支援する教育関係諸機関のネットワークづくり（岩谷学園）、
- ウ. 発達障害への専門的な支援を受けられず青年期を迎えた発達障害のある青年へのライフスキルトレーニング（横浜 YMCA）、
- エ. サポートホーム（生活アセスメント付き住居）での発達障害者へのひとり暮らし支援（PDD サポートセンター）

② 新たな発達障害者支援開発事業の必要性

ところで、先のモデル事業において着手できなかった課題として、発達障害者の就労支援の問題がありました。発達障害者の就労支援については、既存の施設・機関・団体が工夫しながら実践しているものの、就労後に発達障害による困難が顕在化し、就労継続を断念せざるを得ない実態が報告されてきています。

また、青年期・成人期の発達障害者の中で、家庭でいわゆる引きこもった状態にある人が少なくないことや、学齢期において就労に向けた適切な支援を受けられなかったことから就労そのものが困難な実態も報告されています。

横浜市では、発達障害者支援センターや若者サポートステーションがそのような人々の相談機関として支援に取り組んでいるものの、相談機関が就労や就労継続に取り組むことは厳しいのが現状です。

加えて、知的障害を伴わない発達障害者、またはその疑いのある人が就労を目指す場合、就労に必要な作業スキルそのものを身につけていくことよりも、障害受容をはじめとして自己の特徴そのものを適切に理解すること、就労に必要な社会性、さらには面接や会社訪問の取り組み方をはじめとした就職活動、就労後の社会生活を維持していくための必要なスキルなど、発達障害の特性に応じた支援に取り組んでいく必要があります。特に、実践的な体験とその振り返りがなければ学びにくいとされる発達障害の特性に十分に配慮した支援手法が求められています。

つまり、既存の障害福祉における就労支援サービスでは、発達障害者のニーズに対応することが難しく、発達障害者の就労を支援していくための新たな社会資源を開発していく必要があります。あわせて、発達障害の特性に応じた就労支援のための新たな支援手法の開発が求められています。

2. モデル事業で目指したもの

(1) モデル事業のねらい

発達障害者の就労に必要な支援手法の開発の必要性を踏まえて、発達障害者の就労支援の取り組みをモデル的に実践・評価し、既存の障害福祉サービスの利用が困難な発達障害者への就労支援として、一定期間通って支援を受けることができる社会資源の創設、発達障害の特性に応じた有効な就労支援の方法の確立、そして、事業により得られた手法を他の地域で普及させることをねらいに平成23年度から本発達障害者支援モデル事業が実施されることになりました。

(2) モデル事業者の選定方法

横浜市発達障害者支援モデル事業（以下、モデル事業とします）は、横浜市に在住している18歳から概ね25歳までの発達障害者（疑いを含む）で、就労を希望しているものの既存の障害福祉サービスの利用が困難で、自身の特性についての理解が乏しい人を対象としました。

モデル事業では、それらの人々が一定期間通って支援を受けることができる社会資源を創設し、実践的な作業体験や企業実習などを通してビジネススキルを学ぶとともに、自身の課題や特性に気づくための支援、発達障害の特性に配慮したビジネスマナーやコミュニケーションスキル習得のための支援、将来的な就職に向けた関係機関へつなげるためのプログラムを提供することとしました。そして、その実施機関を法人の種類（社会福祉法人、NPO、株式会社など）を問わず、1年以上の発達障害児者への支援実績を有する法人から選定しました。

その結果、6法人から応募があり、横浜市発達障害者支援開発事業企画・推進委員会において審査した結果、評価点の最も高かった株式会社 Kaien（代表取締役：鈴木慶太氏、所在地：東京都港区麻布十番1-5-24 第3長門ビル8階）をモデル事業実施機関として選定しました。

(3) モデル事業者選定の観点

モデル事業に対して、障害福祉分野の法人に加え、株式会社や学校法人からの応募がありました。発達障害者の就労が、さまざまな機関で喫緊の課題となっていると考えられました。モデル事業のねらいである「青年期まで支援を受けることがなかった発達障害者への就労支援」に必要な社会資源の創設と支援技法の開発が、社会的に強く要請されていると再認識しました。

モデル事業者の選定では、3つの側面、すなわち「現状分析」「支援方法」「実現性」を重視しました。現状分析では、応募事業者が、本モデル事業の対象者層をどのように捉えているか、取り巻く状況や課題をどのように分析をしているか評価しました。本モデル事業は、高校・大学等を卒業するまで発達障害の特性に配慮した支援を受けることができなかつた人が対象となると考えています。そのため、支援機関及び支援者は、そ

れらの人々が就労を目指す過程で出会う「とまどい」や「気づき」に敏感であること、また、それらに丁寧に応えていく方法を組み込んでいくことが大切になると考えています。

支援手法は、提案されたプログラムが現状分析を解決する手段として有効であるかどうか、つまり本当に就労につながる内容であるか、対象者にとってプログラムの目的や意味づけがわかりやすいかどうか評価しました。発達障害者への就労支援プログラムには、発達障害の特性に配慮したユーザーフレンドリーな要素と、一般の労働市場で求められる職業能力育成や能力開発の要素を両立させることが求められます。そのことは、極めて困難な挑戦であることは間違いありませんが、発達障害者の就労や就労継続の困難性を考慮したとき、できるだけ高いレベルでの融合が大切になると考えています。

実現性については、これまでの支援実績に加えて、職員配置や直接支援を行う職員のバックアップを含めた管理運営体制について評価しました。発達障害者の就労支援では、障害特性の理解と配慮に加えて、家族や企業や福祉機関、教育機関、医療機関などとの多様なコミュニケーションが要求されます。対象者に対しても、想像力の障害に寄り添う丁寧なカウンセリングや体験の持ち方、それに訓練場面の文脈をどのように設定するかが鍵となります。そこで、支援者の資質や専門性に加えて、支援者へのバックアップ体制が重要になると考えています。

3. 今後に向けて

発達障害者の就労支援を取り巻く課題を解決するためには、開発された手法が、モデル事業者を選定するときの観点に配慮しながら、発達障害者を支援する地域の関係機関において実行され、発達障害者の就労支援ニーズが解決されなければなりません。そのためには、モデル事業によって開発された手法が関係機関で共有され、発達障害者の就労支援の知識や技術が広く浸透していく必要があります。今後、支援手法を普及していくための取組が大切になると考えています。

3. 想定される対象者層 ～精神科医療の立場から～



名古屋大学医学部附属病院 親と子どもの診療科
宇野 洋太

1. いまだ支援がはじまっていない方々の存在

かつてはアメリカの児童精神科医であるレオ・カナーが報告した、一見して自閉症のある方だとわかるような古典的な自閉症のある方だけを自閉症と診断していた時代がありました。当時の診断基準では、自閉症の有病率は10000人に3～4人程度で、非常に稀な疾患だと考えられていました。しかしその後、同じ自閉症の特性を持つが一見自閉症にみえない方たちがいるということがイギリスの児童精神科医であるローナ・ウイングらの研究によってわかり、そのことが1980年代ごろから徐々に世界的にも認知されるようになってきました。日本においても発達障害者支援法として法的に発達障害が位置づけられ、施行されたのは2005年からのことで、ようやく様々な取組みが実施されるようになってきました。

現在、一般成人において、自閉症スペクトラムのあるものの有病率は1～2%程度と見積もられています。また注意欠如・多動性障害のあるものの有病率は4～6%程度と考えられています。これらは併存していることも多いため、発達障害全体では概ね6%前後と推定されています。2014年2月時点での横浜市の人口は370万人程度ですので、単純に有病率の6%をかけると約22万人という数字になります。この数は横浜市のひとつの区の人口とほぼ同等の数となります。学級という単位でみても、30～40人学級の場合、クラスに1名から数名程度は発達障害の特性のある子どもがいてもおかしくない計算になります。また親戚という単位でみても親族が数家族あればその中に発達の偏りのある方が含まれていてもおかしくない計算になります。ですので、とても一般的で身近な群と考えてもよいのではないのでしょうか。

発達障害と診断されるものの割合は年々増加傾向にあります。一方で各世代間での有病率は同等で差はみられません。発達障害を患う割合が高くなっているのではと懸念する意見も多くありますが、この実態は不明です。これらのデータから確実に言えることは、発達障害が専門家の間でも、一般の方々の間でも認知されるようになってきていること、また保健所や療育センター等が整備され、早い段階から発達障害を診断できるようになってきていることです。もっともそれが十分かどうか等は本稿の趣旨とそれるので議論はいたしません。ただ一方で先にも述べたように各世代間で有病率に違いはありませんので、幼児期に発達障害の存在に気づかれずに既に青年期・成人期を迎えた方々が、現在多く存在しているということもわかります。事実種々の疫学調査でも、社

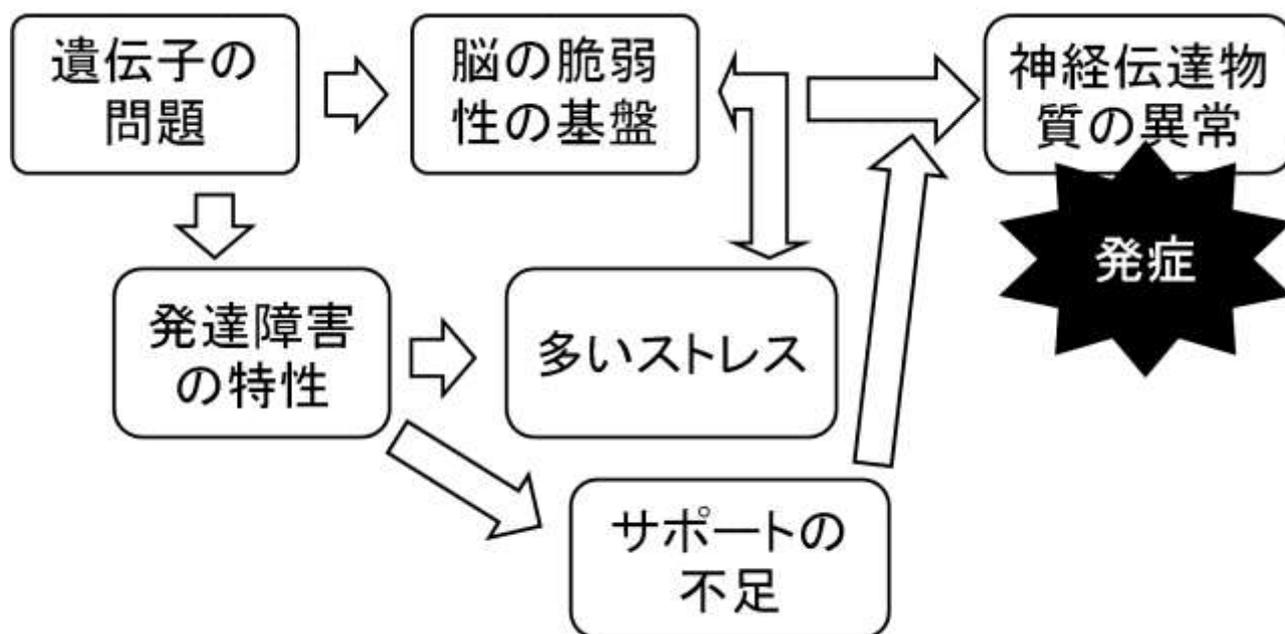
会適応が困難な状況にあるにもかかわらず、診断を受けていない方が多く存在したり、福祉等のサービスを受けている方は決して多くないことも示されています。学校や社会にうまく適応することができず、不登校や引きこもりになっている方々のうちの半数以上に発達障害の特性がみられたという報告もあります。

つまり、乳幼児期からの早期の診断や支援への取組みとともに、既に青年・成人期を迎えている方々でこれまで発達障害の存在に気づかれていなかったけれど、実は社会的な援助を受けるとメリットが大きい方たちが存在し、その方たちへの取組みが必要となっているということがわかります。

2. 青年・成人期での課題

(1) 併存疾患の問題

自閉症スペクトラムにおいて、うつ病または躁うつ病が 10～60%程度、何らかの不安症は約 50%程度、強迫症は 25～37%程度の方々に併存していると報告されています。これらは一般人口での有病率より高い数値です。なぜ高い数値かといいますと、遺伝環境相互作用モデルが考えられています(図 1)。つまり、個人差は極めて大きいですが、うつ病、不安症等といった精神疾患へのなりやすさを併存していると考えられています。ただなりやすさがあるだけでは発症には至りません。それに身体的あるいは精神的ストレスが重畳し、脳機能に変化が生じ、いわゆる精神疾患を発症するということとなります。発達障害の特性があることは、少数派の認知特性を有しているということを意味します。したがって発達障害のある方々は、多数派中心の環境の中では、配慮が不足しがちで、結果負荷が発達障害のない方々に比べると多くなってしまうことがあります。



<図 1. 発達障害における精神疾患発症の遺伝環境相互作用>

また本人たちの困難な点が他の方々と異なっていることが多く、周囲と困難さを共有したり、周囲がそのことに気づくことが難しい場合もあります。さらには本人たちに、自分の感情状態あるいはコンディションへの気づきの苦手さや、また気づいてもヘルプを出すことの苦手さもあり、一層周囲からのサポートも不足しがちとなります。

したがって生物学的脆弱性の基盤の上に、多くのストレスが重なり、さらには周囲のサポート不足の状態となり精神医学的変調をきたすため、こうした高い精神疾患の併存率となると考えられています。失敗体験が重なった方々では、不安が強かったり、自尊心や自己肯定感が低下している状態の方、あるいは他罰的となることでなんとかプライドを保持している状態となっている方などを見受けます。つまり、早期から適切な支援を活用し、成功体験を重ねることはこうした精神疾患の併存を予防する意味合いもあります。また精神疾患を併発した場合には、精神科医療機関と他の支援機関やご家庭等との連携が必要で、精神医学的介入と合わせ、あらためて成功体験を積み重ねることができ場が必要となります。

(2) 周囲の理解の問題

青年・成人期になってはじめて発達障害の存在に気づかれるものの中では、うつ病等の精神疾患を併存し、医療機関を訪ねてはじめて発達障害の存在を指摘されたという場合があります。また就職活動や、あるいは就職はしたもののその後の就労継続等がなかなかうまくいかず、その理由を自身で調べていく中で、自分には発達障害の特性があるのではと疑い、医療機関や相談機関を受診するケースも多くみられます。こうしたケースの場合、周囲もまだ十分に本人に発達障害があること、あるいはその特性がどういったものかということに気づけていないこともあります。中にはどのような方向性で取組んだらよいかわからず、本人と家族や周囲のものとの間に大きな軋轢が生じている場合もあります。

こうした場合には、就労等の日中活動のみならず、生活なども含めた両面からの支援が必要です。また家族等に対するサポートも必要となります。

(3) 自分への理解の問題

発達障害の診断というのは、その方の認知特性を明確にするものであって、それはその後の支援に役に立つために行います。したがって診断名を知識として知っているだけではその意義は薄いものとなってしまいます。その後の支援に繋がり、反映されて意味をなします。しかし先に述べたように、併存疾患から医療機関を受診され診断されるような場合、あるいは就労等がうまくいかず、その中で自身あるいは周囲が背景にある発達障害の存在に気づいて受診する場合も、自身の発達障害の診断名は知っていたとしても、自分のどういうところが特性にあたり、自分にはどういう強みや苦手があるのか、それにはどのようにしたらいいのかという自身への理解がまだ十分でない場合も多くみられます。

さらに医療機関や相談機関を利用しているものの中には、抑うつ状態であるとか、就労がうまくいかないと思っているだけで、自身に発達障害の特性があるということに気づけていない場合もあります。

発達障害のありなしに関係なく、自分にはどういう強みがあるのか、どういう苦手があり、それにはどうしていったらいいのかを知っておくことは、人生を能動的に選択し、生活の質を高める上で重要なポイントとなります。このことは前思春期から思春期ごろの重要な命題となります。これは発達障害のある方々でも同様です。発達障害の特性というものも自身の特徴を理解する上での重要なキーとなってきます。

したがって、ある程度の知的発達水準のある発達障害の方々にとっては前思春期以降、自身の特性を適切に理解できるよう取り組むことが必要となる場合もあります。青年・成人期に診断される方々の中にはこのあたりのことの整理がうまくできていなかったり、失敗体験から否定的な面のみに関心が向いてしまい、強みや対策に気づけていない場合があります。こういった場合には、こういった状況であれば自分の特性が強みとして発揮されるのか、こういった工夫やコツがあれば自分の苦手や困難さがカバーされるのかなどを具体的に経験し、実感を持って理解していただく必要がありますし、そういった場を提供する必要があります。

3. まとめ

発達障害のある方々に対して、早期の診断支援や特別支援教育、また就労あるいは生活支援などが積極的に取り組まれるようになってきました。もっともそれがまだ全国的にみても質、量ともに十分とはいええず、今後さらに発展していく必要があります。一方で青年・成人期になって困難さが一層顕在化し、事例化してくる発達障害の方々がおられます。こうした方々の多くは未診断で、医療や福祉サービスの窓口にはたどり着けておらず、本人・家族ともにほとんどサポートのない中、孤立し、試行錯誤されています。時には不安や自己否定感を募らせたり、精神疾患を併存して生活していることもあります。

こういった方たちに対して、適切な評価とそれに基づいた専門的支援の下、再度成功体験を積み重ね、肯定的な自己像を取り戻していただき、本人・家族ともに、本人にはこのような強みがあり、また苦手もあるけれどこうしたらいいのだということ認識・整理していただく機会というものが重要となってきます。さらにそれを実施していく上では、本人を中心にご家族、種々の支援機関、そのほか医療機関等も密に連携し、同じ方向性を持って取り組むことが大切となります。

3-2. 想定される対象者層 ～若者支援機関における障害者支援ニーズ～

インクルージョンネット
鈴木 晶子

1. 若者支援機関に訪れる発達障害者の状態

若者支援機関に発達障害の若者が多く訪れることは、周知の事実となっています。ニート等若年無業者の就労支援を行う厚生労働省の地域若者サポートステーション事業では、報告書や新聞・TV等マスコミ媒体で発達障害の若者が訪れることが報告されています。若者支援は公的サービスとして提供されるようになって歴史が浅く、全国どこでも受けられるユニバーサルサービスは本モデル事業へのつなぎ元ともなっているこの地域若者サポートステーションが唯一のものとなっている状況ですが、自治体を中心に行われているひきこもり支援でも、やはり発達障害の若者の存在が報告されています。

本来若者支援では、障害を持つ若者の支援はあまり想定しない事業スキームを組んでいるものがほとんどです。発達障害等障害を持つ若者が訪れた際には、障害福祉へのリファーを前提としているのです。しかし、多くの若者支援機関はその「リファー」が難しい、そこまでに相当の労力を費やしている、というのが現状です。本稿では、訪れる若者の状態に照らして、どのようなニーズがあるかを概観していきます。

まず、若者支援機関に訪れる発達障害者の状態を整理しましょう。事業スキームが前提としている「障害福祉へのリファー」を軸に分類をすると、「自らの障害の可能性に気づいている」「診断を受けたことがある」「障害者手帳を所持している」の3つが分類基準になるでしょう。つまり、訪れる若者は以下の4類型に分けられます。

- ① 自らの障害の可能性に気づいていない（診断を受けたこともなく、障害者手帳も不所持）。
- ② 自らの障害の可能性に気づいているが、医療機関での診断は受けたことがない。
- ③ 医療機関で発達障害の診断を受けたことがあるが、障害者手帳は所持していない。
- ④ 医療機関で発達障害の診断を受けたことがあり、障害者手帳も所持している。

次に、上記の4つの類型ごとに状態の詳細と若者支援機関での支援をみていきましょう。

2. 若者支援機関における発達障害を持つ若者への支援

まず、自らの障害の可能性に気づいていない若者です。相談に訪れるという意味では、何らかの困難を本人、または周囲が感じているわけですが、その困難の一つの要因が自分の特性にあると気づいていない、もしくは、何か自分には難しいところがあるようだと感じていてもそれが障害であるという可能性には気づいていない場合です。そのため、若者支援機関では、本人が自分の特性を客観視し、現状の難しさと自らの特性との関連を理解することを援助する必要があります。発達障害の若者が自分を客観視することは特性上困難を伴うことが多く、従って支援者の側も根気強く当事者の理解のプロセスに寄り添う必要があります。理解促進にあたっては、相談だけでは難しい場合も多くあります。そこで、作業能力をみることができ職業適性検査や知能検査等の検査の実施につなげ、その結果の振り返りを通じて理解を図ったり、実際に職場体験等に参加し、実際に体験先でおこったことをフィードバックしてもらうことで、本人の自己理解を促していくという手間のかかる丁寧なプロセスが必要となります。

次に、未診断・手帳未取得ではあるものの、自らの発達障害の可能性には気づいている場合です。発達障害の存在や特性は社会に広く知られるようになり、「自分も発達障害かもしれない」と感じる若者や、学校やハローワーク等これまで関わった機関で「発達障害かもしれないよ」と言われたことがある若者が以前よりも増えているようです。もちろん、そうした若者の中には、すぐに医療機関や障害福祉にアクセスする人もいます。しかし、迷いがあったり、どこに相談にいったいいか分からない中で最初に見つけたのが若者支援機関であったり、といった理由で若者支援機関に来所する若者もいます。多くは自らが障害者であるということの受け入れには迷いや抵抗があり、はっきりと診断がつくことへの恐れや戸惑いを持っています。また、障害の診断や認定を受けることのメリットよりも、差別や偏見といったデメリットの方を多く感じている場合もあります。発達障害だから必ず診断や障害者手帳が必要だという訳ではないですが、本人が自分のことを理解し、障害者手帳のメリット・デメリットを理解した上でどちらなのかを選択することは大切なことです。若者支援機関では、この迷いや抵抗、恐れ、戸惑い、といった心理的な揺れを受けとめ、同時に障害福祉のサービスを利用したり、障害枠で働くことのメリットを伝えていく必要があります。

三番目に、発達障害の診断を受けたことがあるものの、障害者手帳の所持には至らない場合です。特により若い層では今後このケースが増えてくることが予想されます。というのも、地域での早期発見・早期支援が進んできた中で、診断だけは受けた若者が増えているからです。特別支援ではない中学校や普通科高校、大学において、発達障害の診断を受けている若者が多く在籍する状況になってきています。こうした若者は、発達障害であると分かっている中で、障害を持たない生徒・学生と同じ学校の中で一定の配慮を受けて生活してきており、卒業時にも一般就職を希望する者も一定層います。しかし、実際には一般就労という中で、これまで教育機関で受けてきたような配慮を得られる可能性は非常に限られており、就職活動や就職後に困難を抱えて行き詰まることが多いようです。その際の受け皿の一つが若者支援の機関となっています。この場合も、自

らの特性と一般就労の際に企業が求めることとの間のギャップを本人が理解し、ある程度配慮が必要である状況を理解する必要があるでしょう。

最後に、診断も受けており、手帳も所持している場合です。これは、障害者手帳は家族等周囲の勧めで取得したものの実際に自分自身は必要性を理解していないという場合と、既に障害福祉にアクセスし、就労支援を受けたものの、自分の納得できる状態につながらず他を探したところ若者支援があった、という場合が考えられます。前者の場合は、1)～3)の場合と同様、自己理解を促していくアプローチが必要になります。後者の場合は、これまでの相談や就労支援で提供されてきたサービスを聞き取り、本人のニーズに合いそうなサービスがあればそちらを紹介していきます。

3. 若者支援機関における発達障害者支援ニーズと本モデル事業

こうして概観してみると、若者支援機関における発達障害者の支援ニーズは潜在的なものであると言えるでしょう。いずれの若者も何か困難を抱える状況であることは確かです。そして、その困難の一因としての発達障害の認識に差異はあるものの、現在の困難な状況と自分自身の特性との関連性の理解が明瞭ではないことはある程度共通します。その意味では、若者支援機関における発達障害者支援ニーズは、潜在化している「障害者としての（あるいは特性上必要となる）ニーズ」を、顕在化することではないでしょうか。現在、若者支援機関はニーズを顕在化させ、その顕在化したニーズを満たすものとして障害福祉や障害枠での就労があるというメリットを当事者が理解し、障害福祉へと確実に繋がっていくことを支援している状況です。（若者当事者ではなく）若者支援機関からのニーズとしては、こうした支援をもう少し障害福祉の枠内で一緒にやってほしいというものがあるでしょう。

本モデル事業は、若者支援機関がやむなく担っていたこのような支援を、障害福祉の中で行うことを可能にした画期的なものであると言えます。つまり、若者支援機関が持っていた障害福祉へのニーズを形にしたものです。本来こうした相談も地域の福祉事務所等で受けられるべきものかもしれませんが、丁寧な聞き取りと相談スキルを要し、また具体的に本人が理解するための手段（前述のような各種検査や職場実習等）も必要になるため、現実には難しい状況です。そこで、今回のモデル事業のように実際に疑似職場で業務を遂行しながら、自己理解を促していくような若者支援から障害福祉の橋渡しとなる支援が必要となっています。

今回のモデル事業では、作業内容から発達障害の中でもある程度知的能力が高く、また就労に移行できる安定した症状・生活状況が想定されています。このターゲットを絞った事業スキームが高い成果をあげた要因であると考えられます。一方で、若者支援から障害福祉への「橋渡し支援」自体は、今回のターゲットとはならなかった層にもニーズとしてあります。若者支援の立場からは、本モデル事業が全国へスケールアウトしていくと共に、今後やり方を工夫しながら発達障害の中でも別のターゲットにも「橋渡し支援」が行われることを望みたいところです。

4-1. 対象者の選定



横浜市発達障害者支援センター
発達障害者支援マネージャー 柴田 珠里

1. 対象者の選定

企画・推進委員会では、対象者の選定と支援のモニタリングのために、作業部会を3回開催しました。作業部会には、実施事業所である株式会社 Kaien、発達障害者支援センター、よこはま若者サポートステーションに加え、発達障害者の就労支援に詳しい学識経験者をコンサルテーション専門家を招集しました。作業部会においては、想定される対象者層や選定プロセスを確認しました。

(1) 想定される対象者層

① 一般コース

例1・例2のように、以下のいずれにも当てはまる人をプログラムの対象者として選びました。

ア. 発達障害の診断がある人。または、発達障害者支援センターもしくは若者サポートステーションが発達障害の疑いがあると判断している人。かつ、知的障害を伴わないと想定される人

イ. 就労を目指しており、就労を阻害するような治療中の精神症状等がない人

ウ. 障害者自立支援法による就労移行支援事業所等、既存サービスの利用が難しいが難しい人

エ. 18歳～概ね25歳で、横浜市内に住んでいる人

また、アとイの項目については、利用希望者チェック項目を参照して、発達障害者支援センターと若者サポートステーションの相談担当者が、同一の視点でチェックできるようにしました。

【例1】想定される対象者

年齢・性別	23歳男性
学歴・所属	4年制大学卒業。 在宅。
診断・手帳の有無	手帳なし。診断あり（広汎性発達障害）。IQ96
受診・相談歴	幼少時に「すぐいなくなってしまう」「ことばがうまく発音できない」など育ちに気になることがあり、精神科を受診するも、何の指摘もされなかった。 大学卒業後に精神科クリニックを受診し、広汎性発達障害の診断を受ける。現状では、通院や服薬の必要がないことから受診はしてい

	ない。
エピソード	AO 入試で大学進学。3 年次で卒業に必要な学科単位を取得するも、卒業論文が規程枚数に届かず、卒業が半年延びる。就活は、不採用通知が 20 数社を超えたところで、中止。 学生時代にアルバイト経験あり。倉庫での仕分け作業、部品の組み立て・検査、引越し、清掃パートなどだった。清掃パートについては、1 年以上勤めたとのこと。工場での作業については、控え室に待機させられたままで終わったこともあるとのこと。
本人や支援者の希望	本人は、「コミュニケーションが苦手に必要なことも上手くいえない。今後どのように就職に向けて準備したらよいか分からないので教えて欲しい。向いている作業と向いてない作業を知りたい。」と話している。

【例 2】想定される対象者

年齢・性別	25 歳男性
学歴・所属	大学工学部卒業
診断・手帳の有無	手帳なし。診断あり（広汎性発達障害）。IQ80
受診・相談歴 エピソード	大学工学部卒業後、A 社にて就労していたが、作業指示が理解できない、作業の仕方が自己流になってしまいミスが多い、ミスを注意されると不適切な態度をしてしまう等の問題が生じ、会社側が発達障害を疑い専門機関への相談を勧め、発達障害者支援センターへ来談。 その後、精神科を受診して境界性知能、広汎性発達障害と診断され、採用時点での業務遂行は困難ということで退職。
本人や支援者の希望	家族は発達障害に配慮され、無理なくできる仕事についてほしいと考えているが、本人は前職の CAD 設計にこだわっている。 本人は、コミュニケーションの苦手さや、社会性が欠如していることについて認識できていない（むしろ否定している）部分がある。仕事のイメージに関して限定的なものしかないため体験実習などを通してイメージを持てるようにするとともに、仕事の適性について本人と相談することが必要と思われる。

② 学生コース

例 3・例 4 のように、以下のいずれにも当てはまる人をプログラムの対象者として選びました。

- ア. 発達障害の診断がある。または発達障害者支援センターもしくは若者サポートステーションが発達障害の疑いがあると判断している人。かつ知的障害を伴わない人
- イ. 卒業後に就労を目指しており、就労を阻害するような治療中の精神症状等がない人

ウ. 18 歳～概ね 25 歳で、横浜市内に住んでいる人

エ. 専門学校または大学に在籍しており、所属校へ評価結果を返すことができる人

また、アとイの項目については、利用希望者チェック項目を参照して、発達障害者支援センターと若者サポートステーションの相談担当者が、同一の視点でチェックできるようにしました。

【例 3】想定される対象者

年齢・性別	20 歳。男性。
学歴・所属	大学 3 年生
診断・手帳の有無	手帳なし。診断なし。
受診・相談歴	大学の就職課に相談をしているが、コミュニケーションが独特で相談が深まらないことなどから発達障害が疑われている。相談場面の様子からは企業面接での評価が高くないことがうかがわれる。
エピソード	アルバイトは単発のバイト 4 回だけで、働いた経験が少ない。インターンシップなどに応募するが不合格が続いている。
本人や支援者の希望	文章を書くことが好きなので、会社でも文章を書く仕事をしたいと話している。 本人も就職活動がうまくいかないことで困っているが、どうすればいいのかわからない。

【例 4】想定される対象者

年齢・性別	21 歳。女性
学歴・所属	大学 4 年生
診断・手帳の有無	手帳なし。診断あり（広汎性発達障害）。IQ110
受診・相談歴	幼児期に友達遊びができないことなどから、保健所へ相談したが診断には至らなかった。 中学時代に学校への行き渋りがあり、教育相談センターへ相談し、発達障害の疑いがあると言われた。 大学 3 年時、ゼミの発表がうまくできず、研究室に顔を出せなくなることもあり病院受診。広汎性発達障害と診断された。
エピソード	就職は希望しているが、就職活動はほとんどしていない。
本人や支援者の希望	一般枠で就職できるか、障害者雇用を考えた方がいいのか迷っている。

2. 対象者の選定プロセス

(1) 対象者の受け入れと選定のタイミング

3 ヶ月を 1 単位としたプログラムプログラム提供を行うため、対象者の受け入れは 3 ヶ月に 1 度行うことにしました。次クールが始まる 1、2 ヶ月前から対象者選定を開始し、

前月末までに、株式会社 Kaien、若者サポートステーション、発達障害者支援マネージャーの3者で対象者選定を行いました。

(2) サポートステーションや新卒応援ハローワークからつながる仕組みづくり

図4-1に対象者の選定プロセスを示します。平成23年7月、株式会社 Kaien に受託事業者が決定してから、横浜市発達障害者支援センターとよこはま若者サポートステーションの来談者を中心に、対象者になり得る人をリストアップする作業を始めました。平成23年8月の事業開始当初は、対象を18歳から概ね25歳としたことや知的障害を伴わない人としたことから、若者サポートステーションからの利用希望者は思いのほか集まらないのではという意見をいただきました。

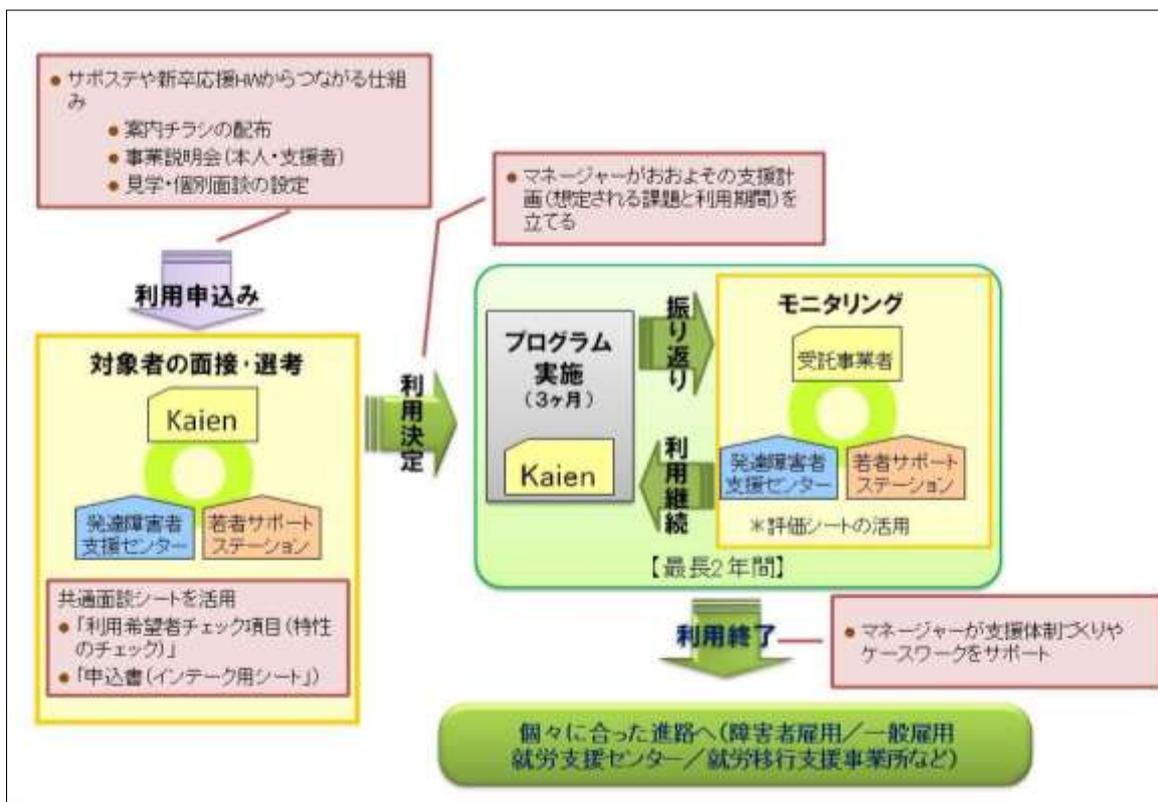


図4-1 対象者の選定プロセス

このような状況を受けて、作業部会では以下のような改善点が話し合われました。

- ① この対象年齢の来談者を多く抱える新卒応援ハローワークからも対象者を選定する
- ② 案内チラシを配布するなど、相談中に利用を勧めやすいような工夫する
- ③ 本人や相談担当者に事業を説明する集まりを設定する
- ④ 利用希望者が実際に株式会社 Kaien に出向き、訓練の様子や担当スタッフとやりとりできる機会を設定する
- ⑤ ②～④までの流れを③の事業説明会で提示する

また、事業に関心はあっても利用に向けての手続きを見通すことができない人や具体

的な一歩が踏み出せない人に配慮し、以下のような改善を行いました。

- ① 関係機関（神奈川県労働局・就職支援ナビゲーター発達障害等分・新卒応援ハローワーク、よこはま若者サポートステーション、湘南・横浜若者サポートステーション）への事業説明と意見交換を実施した
- ② 事業案内チラシ(資料4-2)を作成した
- ③ 新卒応援ハローワークでの事業説明を実施した（支援者向け1回、本人向け2回）
- ④ 見学・面談日の案内チラシ(資料4-3)を作成した

（3）対象者の面接・選考・支援計画

見学では、株式会社 Kaien に出向き、実際の訓練場面や作業内容を見ながら、担当スタッフから直接説明を受けました。事前の説明会や案内チラシで既に説明された内容であるため、希望者本人が確認したいこと、不安に思っていることなど、質疑応答につながりやすかったようです。見学後、利用を希望する人には申込書(資料4-4)を記入してもらいました。利用面談は個別に行われ、申込書の項目や本人の記載内容に沿って、聞き取りが行われました。利用面談は、株式会社 Kaien と発達障害者支援マネージャーとで行い、若者サポートステーションから紹介を受けた人については、若者サポートステーションでの相談担当者が同席しました。利用面談での聞き取りの内容を受け、株式会社 Kaien と協議の上、発達障害者支援マネージャーがおおよその支援計画を作成し、企画・推進委員会において、支援実施の了承を得ました。

対象者の選定結果については、「5. Kaien プログラム～実施内容と成果」を参照してください。

（平成23年度事業報告書を一部再掲）

利用希望者チェック項目(表)

0. 基礎情報		チェックポイント	留意するケース
	氏名・年齢・性別		26歳以上
	住所・連絡先		横浜市外在住
	紹介機関	サポステ/発達C/その他(名称)	
	現在利用している相談機関など	有/無 有の場合は名称。 学生の場合は、所属校の名称。	
	現在かかっている医療機関	有/無 有の場合は医療機関名称、主治医、通院頻度、服薬の有無とその内容、就労についての主治医の意見	主治医が就労不適と判断
	発達障害の診断	有/無 有の場合は診断名、診断時期 無の場合は「発達障害」と判断した機関とその根拠	
	手帳	有/無 有の場合は手帳種類と等級、取得時期	療育手帳の場合
1. 生育歴			
	乳幼児健診での指摘	有/無 有の場合はその内容(例:言葉の遅れなど)	
	幼稚園～小学校時代の特徴	例:多動、こだわり、友達遊びができない、集団行動がとれない、場にそぐわない言動、成績のばらつき、不器用、課題が提出できない、先生からの指摘、ほか	診断なしで特徴も無の場合
	最終学歴	学校名。卒業、中退、留年の有無	養護学校の場合
	不登校経験	有/無 有の場合は学年、期間	長期間有の場合
	相談機関の利用や医療機関の受診	有/無 有の場合は機関名、利用時期、内容	精神疾患の診断や既往がある場合
2. コミュニケーション			
サ	聞き間違えや捉え違いがある	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない	
サ	質問や報告ができない	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない	
	場にそぐわない発言がある	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない	
サ	謝罪や挨拶などを上手にできない	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない	
サ	雑談ができない	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない	
	被害的な受け止めをする	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない	
3. 社会行動面の課題			
	感情的な言動	有/無 有の場合はその頻度、相手(限定されているのか)、きっかけ、内容	家庭外でもある場合
	感覚過敏	有/無 有の場合はその内容	環境調整などの工夫が難しい場合

利用希望者チェック項目(裏)

	アルコールやギャンブル依存	有/無 有の場合はその内容	有の場合
	自傷・リストカット	有/無 有の場合は頻度、内容、きっかけ	有の場合
4. 就労経験			
	就労・アルバイト経験	有/無 有の場合は期間、仕事内容(できたこと、できなかったことなど)	
	実習・インターンシップなどの経験	有/無 有の場合は期間、内容(できたこと、できなかったことなど)	
	就労移行支援事業所・作業所などの利用経験	有/無 有の場合は事業所名称、期間	有の場合
5. 就労上の課題			
	自己流になってしまう	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない/不明	
	複数の指示へ対応できない	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない/不明	
	指示がないと動けない	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない/不明	
	自分のペースを変えられない	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない/不明	
	手順の変更や臨機応変な対処ができない	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない/不明	
	スケジュール管理や仕事の段取りを組むことができない	あてはまる/ややあてはまる/あてはまらない/不明	
6. 就労意欲			
	これまでの求職活動	利用機関、方法など	
	希望職種・働き方	妥当性・客観性	
7. 生活状況			
	同居家族	一人暮らしの場合、実家との距離や関係	
	起床時間・就寝時間		昼夜逆転がある場合
	日中の過ごし方	決まった外出先、家での過ごし方など	ひきこもり状態にある場合
	家庭での役割・家事	掃除、洗濯、調理など日常的におこなっているもの	
8. 健康状態			
	持病	有/無 有の場合は病名(てんかん、アトピー、心疾患など)と通院頻度や服薬の有無、必要な配慮など	活動が制限される場合
	パニック障害様の症状	有/無 有の場合はその内容、頻度など	活動が制限される場合
	幻聴や幻覚などの陽性症状	有/無 有の場合はその内容	有の場合
	不定愁訴	有/無 有の場合はその内容(頭痛、体の痛みなど)、頻度など	頻回にある場合

【横浜市モデル事業】コミュニケーションや対人関係が苦手の方々向けの就業支援事業

物流や販売、事務作業やIT関連業務を 擬似職場で体験して、就業力を向上させよう!!

◇プログラムの概要

コミュニケーションに悩みを抱える方や対人関係が苦手の方、自分の仕事に関する能力を知りたいと考えている方向けのプログラムです。就職に向けて、実際の職場に近い状況で働く感覚を身につけるだけではなく、基本的な技能を幅広い業務を体験することで向上させていきます。

◇コースの種類と対象者

- 一般コース …… 3ヶ月コース(延長可)、対人関係に弱みを感じる概ね25歳未満の方
- 学生コース …… 10日間コース、対人関係に弱みを感じる高専や大学、大学院の学生

◇コースの内容

- ビジネススキル・トレーニング …… PC基礎や電話応対などビジネスの基礎力を養います
- ワークサンプル・トレーニング …… 様々な職種を擬似職場で体験します。
 - 事務・IT系 …… データ入力、人事・会計事務、プログラミング、ソフトウェアテスト
 - 物流・販売系 …… 仕入れ、在庫管理、マーケティング企画、発送、販売管理
- 就職セミナー …… 就職活動のプロセス理解から、履歴書・エントリーシートの書き方まで
- キャリアカウンセリング …… 一人ひとりにあった出口を探していきます
- インターンシップ

◇参加するメリット

- 働くために必要な基礎力を身につける場がそろっています
- あなたに適した作業や職種、企業文化などを理解する環境が整っています
- 擬似職場なので失敗を恐れず、対人スキルの向上を目指せます

◇プログラム開催場所

- 株式会社Kaizen 横浜市神奈川区西神奈川1-3-6 コーポフジ207
- JR東神奈川駅から徒歩4分、東急東横線東白楽駅から徒歩8分

無料!

期間は3ヶ月～
(学生は10日間)

Kaien見学会・利用面談 のお知らせ

Kaienの就職準備プログラムに参加する方に、
見学会と利用面談についてお知らせします。

- ▶ 日時： 9月15日(木) 9:30-11:30(予定)
- ▶ 場所： 株式会社Kaien 横浜事業所
- ▶ 待ち合わせ：
9:15に JR東神奈川駅 改札外(柴田がいます)

- ▶ 当日の予定
 - 9:30- 会社説明・申込書の記入
 - 10:00- 個別の顔合わせ・質疑応答
 - 11:30 解散予定

- ▶ 持ち物
 - 筆記用具・ノート
- ▶ 服装
 - クールビズ(Tシャツとジーンズは避けたほうがよいです)
- ▶ 連絡先： 横浜市発達障害者支援センター (045-290-8448)

株式会社 Kaien 就労準備プログラム申込書

ふりがな		性別	<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 女
氏名		生年月日	年	月 日生 (歳)
現住所	(〒)			
	電話 ()	FAX	()	

プログラム内容の参考にさせていただきたいので、以下について、差し支えない範囲でお答えください。

1. 現在、利用している相談機関や支援機関はありますか。
いいえ はい (機関名： 担当者名：)

2. 学歴等を教えてください。

<input type="checkbox"/> 中学		学部	<input type="checkbox"/> 卒業 (修了)
<input type="checkbox"/> 中等教育学校前期課程			
<input type="checkbox"/> 高校		学科	<input type="checkbox"/> 中退
<input type="checkbox"/> 中等教育学校			
<input type="checkbox"/> 高専			
<input type="checkbox"/> 特別支援学校			
<input type="checkbox"/> 短大			
<input type="checkbox"/> 大学			
<input type="checkbox"/> その他 ()			

3. コミュニケーションについて、何か課題に感じていることはありますか。

[]

4. 職場で求められる社会的なマナーについて、何か課題に感じていることはありますか。

[]

5. パート・アルバイトを含め、就労経験はありますか。

[]

6. 生活や健康面について、何か課題に感じていることはありますか。

[]

7. その他、プログラムを通して、身につけたいこと、期待していることはありますか。

[]

4-2. 対象にならなかったケース



湘南横浜若者サポートステーション 社会福祉士 福島 恭子

若者サポートステーションの利用者の中で「発達障害」もしくは「発達障害の疑い」のある若者は全登録者の3割以上を占めています。その多くは本人の自覚なく来所しています。ここ数年は発達障害へのプログラムや相談機関も増え、確かにつなぎ先が増えています。様々な制約などにより実際にはつなぎきれないケースが多いのが現状です。

本事業のプログラムも、対象者像、地域、年齢等の制約があり、実際に声をかけられる人数は多くありませんでした。プログラムに参加するためにはかなり高い知的水準が必要であること、週5日通える生活の土台があること、パソコンの基礎的な能力があり、モチベーションもあること等の条件を満たすとすると、入口はかなり狭く、相談員は促したいという思いでいても、実際の利用につなげることは難しい状況がありました。

また、湘南横浜若者サポートステーションの立地の問題もあり、横浜市民だけでなく、周辺の地域からの利用もあるため、他の条件は満たしてもご紹介できないということもありました。

相談を進めていく中で、サポートステーション内のプログラムに加えて、他の資源やサービスを利用していますが、その中で発達課題を抱えた利用者が参加しやすいプログラムの必要性は感じています。多様な個性や能力を持った相談者にとって、持っている能力を発揮できる機会や場は貴重です。今後も **Kaien** のノウハウを活かした活動がより多くの利用者にとって参加しやすいプログラムへと開発が進んでいくように願っています。企画・推進委員会の中でも度々話題に上っていたように、本事業のプログラムはより限定された対象について有効であったとのことですが、実際に相談現場では様々な発達特性に対応しうるプログラムを求めているので、引き続きどういったプログラムが必要であるかの議論を深めていきたいと考えています。

4-3. 参加に至るまでの支援とフォロー



よこはま若者サポートステーション
施設長 熊部 良子

よこはま若者サポートステーションは、就労に困難を抱えた若者に対して就労支援を行う相談機関です。弊所からも、複数の方々に参加していただきました。

1. 本モデル事業の参加が適していると判断した基準について

よこはま若者サポートステーションでは、担当相談員がその方の適性、状況を見極めた上で適していると判断した方に個別に本モデル事業を紹介する形式をとりました。その際の判断基準としては、主に下記の三点です。

- ① 体力や生活リズム、交通費の工面などの具体的な条件面で継続して通える状況にある方。
- ② パソコンを使っての事務作業やメールでの報告などをある程度習得できるほどの理解力がある方。
- ③ 「発達障害」というキーワードを相談の中で話題とすることが可能な方。(アレルギー的に拒否反応がない、という程度)

本モデル事業は、あえて「発達障害」というキーワードをご本人向けの配布資料には記載しない、というコンセプトでありましたが、実施事業者が発達障害者の支援を主にしている株式会社 Kaien であり、プログラム内でも「発達障害」というキーワードが会話の中に出る環境である事実を踏まえると、それを隠したままプログラムに参加することはリスクを伴うと考えたからです。どのようなタイプの方であっても事実はきちんと事前に伝えることが信頼関係を保つためには重要なことであるとともに、発達障害傾向のある方は、言葉に敏感な方が多く、特に気をつける必要があると考えていました。

2. 相談内での勧め方のポイント

(1) 本モデル事業参加の目的を明確にする

相談内で勧める際、最も重要視したことは事業参加の「目的」をご本人と相談員が共有することです。利用目的がはっきりと自覚できることが参加意欲を高め、また参加の効果を高めることになるからです。発達障害傾向のある方は特に目的が言語化され、明確であることでモチベーションが高まることが多いと感じています。目的は個々

の生活の状況や発達障害の特性も含む能力や適性などにより様々でした。下記のような目的が掲げられることが多くありました。

- ❑ **自分の特性に気づき、自己理解を深める。**
(⇒自分にとって適切な職業や雇用形態などを見極めることができます。)
- ❑ **疑似職場で失敗と成功、両方を含めて実体験をする。**
(⇒仕事に対する過大なイメージを修正できるなど、より現実的な目標設定が可能となります。)
- ❑ **実際の作業・行動を客観的に評価してもらい、即時かつ明確なフィードバックを得る。**
(直接的で詳細な評価やフィードバックは、思いのほか日常生活や一般の学校、職業訓練校では得ることが少ないものです。)
- ❑ **生活リズムを整える。**
- ❑ **通所できたことで自信をつける。**

(2) プログラムについて詳細に説明をする

本モデル事業内容を説明することに加え、席図や室内の見取り図などを紙に書きながら説明し、参加人数や、フィードバック方法、参加後の進路など出来るだけ詳しく情報提供し、状況が想像しやすいようにしました。想像力が弱く、新奇場面に不安が高い傾向が強い方には、特に丁寧な説明が意思決定のために重要だと思われます。システムチックなプログラムの進行や、詳細な数値で示されるフィードバックなどの形式は好む人が多くいました。また、実施事業者としての **Kaien** 株式会社の **HP** を紹介した上で、本体事業と本モデル事業との違いについても説明を行いました。このように、あらかじめ「発達障害」関連のプログラムである旨に触れておくこともポイントであるように思います。

(3) 保護者の承諾を得る

長期間のプログラムに安定して通うために、参加に先立ち保護者の理解を得ておくことにも努めました。利用者本人から保護者に伝えてもらうことがほとんどでしたが、「伝える」ことにはかなり困難を抱えている方の場合には、相談員から直接保護者に説明をしました。いずれにせよ、保護者に対してはあえて「発達障害」には比重を置かずに、3か月間無給で通所することや交通費、昼食代などの負担が発生することを説明し、それについての承諾を得ることがポイントだと思われました。

(4) メリットのみでなく合わせてデメリットも伝える

これは伝え方の工夫のひとつです。良い面ばかりを強調するとかえって不信感を生むためとも言えますが、実際に参加してからショックを受ける可能性を少なくしたいという理由もありました。また、メリットとデメリットを比較検討した上で、本人自らが参加の意思決定をするというプロセスを踏むことによって、自発的に本事業に参加することができるという狙いも含んでいます。なお、デメリットとして挙げた例としては、何か特殊なスキルが身につくわけではないこと、はっきりと自分の能力について指摘され

るので精神的に傷つく可能性もあること、障害の程度が重い参加者もいるかもしれないこと、などです。

3. 通い始めてからのフォローについて

通い始めてからも1か月に1回程度サポートステーションに来所してもらって状況確認や研修内容の共有などの相談を実施したり、必要に応じて本モデル事業のスタッフとも情報交換を行ったりと、安定した通所ができるようサポートに努めました。プログラム終了近くの振り返り面談には、サポートステーションの担当相談員が現場に出向いて同席し、フィードバックを本人と共有してその後の就労支援に役立てるようにしました。

5. Kaienプログラム ～実施内容と成果～



株式会社Kaien
代表取締役 鈴木 慶一

1.はじめに

既存の福祉サービスを利用しづらい発達障害の特性をもつ若者に対して、どのように気づきを与え自己理解を促すか。本モデル事業では、自己理解を促すためのプログラム開発と運営方法を一般向け、学生向けに分け、2年半にわたって試行しました。

一般コースでは37名の若者に利用いただき、当事業では当初期待されていなかった就職に至るまでの支援を行うことが出来ました。利用者（当社では訓練生と呼びます）の満足度は高く、訓練所の雰囲気は彼らにとって居心地が良いものだったようです。一方で、二次障害が強いケースや、パソコンや作業の理解に難しさが伴う知的障害の可能性を疑うケースへの対応には課題を残したと思われまます。

学生コースは、開催回数が限られてしまったこと、開催タイミングが学生が都合の良い休みの時期と、大学関係者への負担が大きい時期が重なるなどで、十分な人数が確保できない時もありました。それでも30人を受け入れました。概ね一般コースを流用する内容でしたが、数時間で終わる「ワーク」を多くしたのが特徴でした。満足度も高かったものの、10日間の短期集中型だったため、その後の気づきの定着につながりにくそうなのが、課題と思えます。

次からの章では、一般コースと学生コースの実施状況、事業成果・利用者の変化をまとめます。そしてそれぞれにプログラムの振り返りと気づき、今後に向けての課題をまとめたいと思います。

2.一般コース

(1) 開催時期と利用者数

各期の開始時期と利用者数は以下のとおりです。

- 第1期 (2011年10月～) : 8名
- 第2期 (2012年1月～) : 10名 ※継続5名、新規5名
- 第3期 (2012年5月～) : 8名 ※継続3名、新規5名
- 第4期 (2012年7月～) : 10名 ※継続4名、新規6名
- 第5期 (2012年10月～) : 9名 ※継続6名、新規3名
- 第6期 (2013年1月～) : 10名 ※継続6名、新規4名
- 第7期 (2013年4月～) : 9名 ※継続6名、新規3名
- 第8期 (2013年7月～) : 8名 ※継続7名、新規1名
- 第9期 (2013年11月～) : 6名 ※継続5名、新規1名

このようにほぼ定員の10人に近い状態で2年半のモデル事業は推移しました。なお、継続は前の期に続いて利用を行っている人のことを指し、新規は新しく訓練を開始した人のことを指します。期中に入所および退所した方がいるため、一般コースのプログラム利用者数は全部で37名です。平均利用期間は、本報告を執筆時点で受講中の5名を除いた場合、165日間で、つまり5～6ヶ月程度となります。

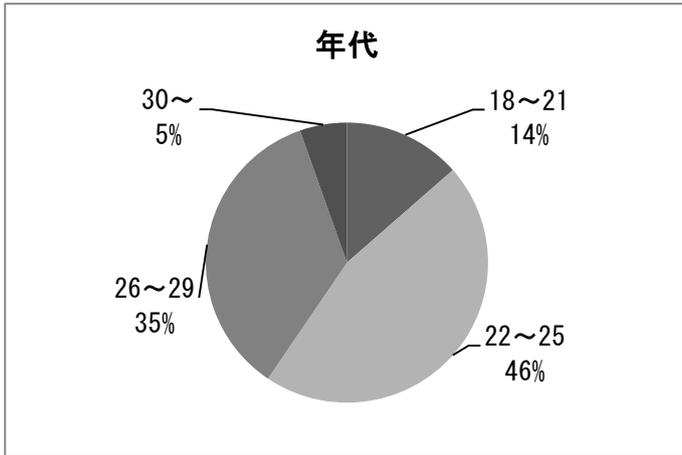
実際、現場の肌感覚では入所1ヶ月ぐらいで訓練に慣れてきて、3ヶ月で変化が自分自身でも感じられるケースが多く、半年程度経つと社会の中での自分の状況を受け入れ、進路が決まりやすくなる人が多く見られました。なお、出席率は90%を大きく超え、95%程度でした。このため、利用している間は、大半の人は平日ほぼ毎日通っていたこととなります。

(2) 利用者の属性

年齢、性別、学歴、就業経験、診断の有無、で利用者の属性を分析します。

① 年齢

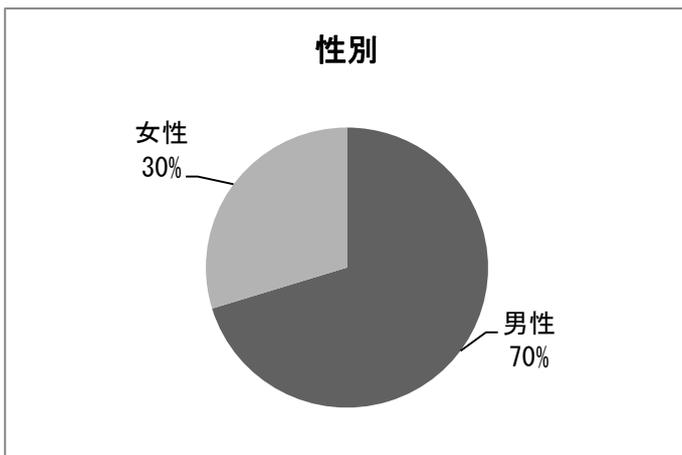
まず年齢から見てみます。本事業では概ね25歳以下、という目安を持って受け入れを行っていました。実際の受け入れ時の年齢は以下のとおりとなります。



6割は本モデル事業で想定していた20代前半の若者でした。この6割は、学校を卒業もしくは中退して間もなく、もしくは就職してすぐにつまずいてしまった人が中心でした。一方、26歳以上の方についても、状況は大きく変わりませんでした。大学を留年して卒業までに時間がかかった場合や、高校卒業後、複数の学校に在籍していたなど、通常よりも多く学生期間を過ごした人、または、卒業後に引きこもり状態になったため、就職に至っていない人が多く、就業経験では年齢による差はありませんでした。

② 性別

次に性別です。



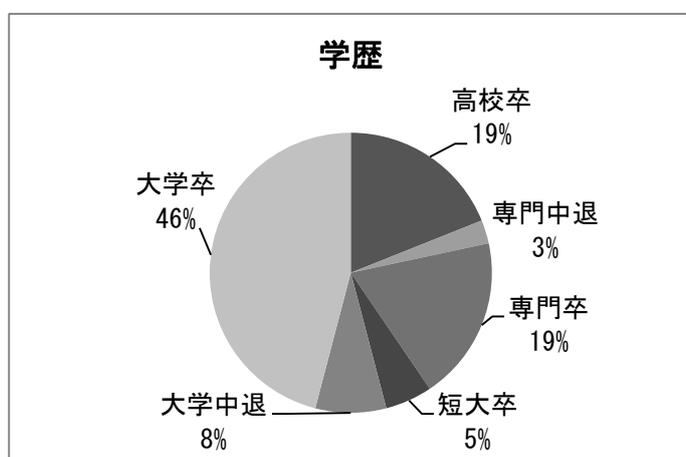
発達障害の性別の比率に関しては様々な見解が有ります。8割程度が男性という人もいますが、大人の発達障害といわれる、大人になってから発達障害を疑われるPDDなどの層では、半々に近いという人もいます。今回のモデル事業でも、よりうっすらとし

た特性が一見認めにくい人は女性の場合が多いようでした。ただし半々ということはなく、女性は3割にとどまりました。

男性が多い訓練所となりますので、女性が居づらくなることは避けることを今回の事業では特に気をつけました。具体的には、入所時のオリエンテーションなどで、清潔感についてや、個人情報についてなど、特に男性側に気づきをもたせることにしました。実際のところは、性別に関する大きなトラブルはなく、事業が終了しました。

③ 学歴

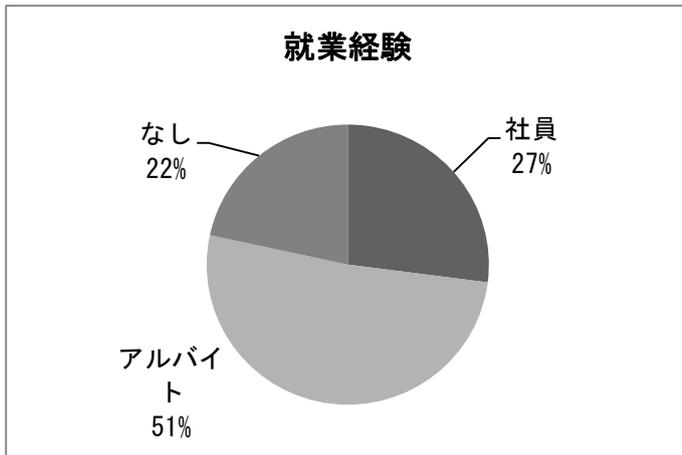
学歴については下記のとおりです。



高卒の方から大学卒の方まで様々でしたが、中途退学を含め大学に進学した人が全体の半数を超えました。学校を中退している人が全体の1割を超え、学生生活や学習課題への適応の難しさがあった人もいます。また、このグラフでは読み取れませんが、大学卒業後に専門学校に行くなど複数の学校に在籍した人や、入学までにブランクがある人、留年により卒業までに時間がかかった人が多いのも特徴で、学生時代より何らかの課題が顕在化していたことが窺えます。

④ 就業経験

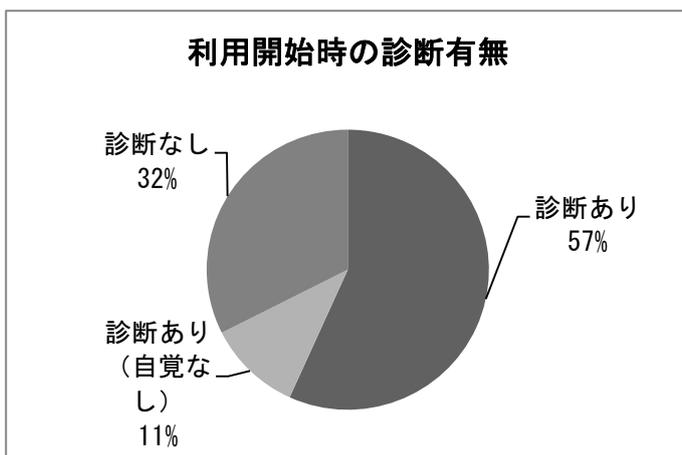
本事業を利用いただく前の就業経験については下記のとおりです。



アルバイトを含め、全く働いた経験がない人が2割強、アルバイトの経験がある人が5割、社員としての就業経験がある人が3割弱という構成でした。社員での就業経験は長い人でも1年強で、安定して働くことができなかった人ばかりです。アルバイトについては、ある程度安定して働くことができた人もいれば、数日しか続けられなかった人もいるなど様々です。

⑤ 診断

利用開始時の発達障害の診断有無は下記のとおりです。



最後に発達障害の診断についてです。診断については、事前に予想した以上に、「あり」の割合が多くなりました。これは、診断がついていない場合には、「発達障害」というキーワードが付いた訓練機関に所属しにくかったという面があげられると思われます。本人の自覚はないが診断がついているケースは、子どもの頃に診断がついたもの

の、その後大きな課題がなく本人への告知や気づきがなかったケースや、相談や他疾患の治療過程で診断がついたものの本人には告知していないケースなどが含まれます。

発達障害においては、障害名を出すかどうかは、常に議論のあるところだと思います。障害名を出すことによって、より気づきに結びつけやすいという考えにたいして、障害についての言葉の上などで抵抗があり、「コミュニケーションに難しさを感じる」などとぼやかすことが利用者の拡大につながることもあると思われます。

(3) 事業計画と実施内容

今回のプログラムは自己理解を促すことが最大の目的でした。一般的に、就職に向けては自己分析が必要だと言われますが、発達障害のある人の場合は障害特性として客観視の弱さや認知のズレ・歪みが見られるため、自己を認識することが非常に苦手です。そのため、自分の強みや弱みを考慮した自分にあった就職先を見つけることには、一般の若者以上の困難があります。さらに、職場でのルールや、働く上ではどんな能力が求められるのかを認識することについても難しさがあるため、自分が就職に向けて何が足りていないのかを適切に把握することができないケースが多く見られます。例えば、生活リズムや対人コミュニケーションなど、人それぞれに課題は異なりますが、自身の弱みを受け止められることを重視しながらプログラムを運営しました。

今回の事業ではこのような課題に対して、以下のアプローチを行いました。

- 様々な種類の作業を体験し 本人の強み弱みを本人に把握してもらう
- 実際の職場に近い環境設定をし、職場のルールの理解や職場で求められるコミュニケーションの習得を促す
- 本人がフィットしやすい、就業環境、仕事内容、雇用条件、上司・社風を考え、現実的な方向へ導く

どれも既存の支援と重なると思いますが、特に発達障害の特性を踏まえた上で、上記のアプローチを徹底しました。

プログラムは以下の 4 つに分けられます。またこれらのプログラムを行いながら、キャリアカウンセリングを1ヶ月に1回実施しました。

- ・ビジネススキルトレーニング（ビジネスマナー、PCスキル向上）

- ・ワークサンプルトレーニング（事務・IT系、物流・販売系）
- ・就職セミナー
- ・インターンシップ

事業開始前の計画

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
午前 9:30-12:00	朝会 => 作業計画作成 (この計画を上司が確認後、各自作業。終日計画をもとにホウレンソウ)				
	ビジネスマナー (主にパソコン技術)	ワークサンプル (物流・販売) (事務・IT)	ワークサンプル (物流・販売) (事務・IT)	ビジネスマナー (テーマ別: 電話応 対、服装、段取り)	ワークサンプル (物流・販売) (事務・IT)
午後 13:00-15:30	ワークサンプル (物流・販売) (事務・IT)	ワークサンプル (物流・販売) (事務・IT)	ワークサンプル (物流・販売) (事務・IT)	キャリアセミナー (外部講師、面接練習、 就活シート作成)	ワークサンプル (物流・販売)
	日報作成				



12週間 / 単位



インターン
1週間 / 単位



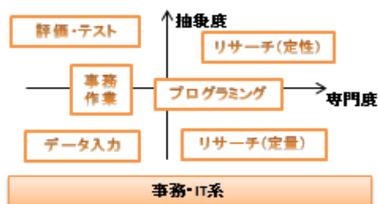
キャリアカウンセリング
最低1回 / 月

プログラム

- ・ ビジネススキルトレーニング (20%)
 - 動画等で視覚化・構造化
 - (撮影、録音、お手本マニュアル)
- ・ ワークサンプルトレーニング (70%)



- ・ 就職セミナー (10%)
 - 先輩などの講演、職場訪問
 - プロセスと就活ルール の可視化
 - 就活ゲーム



① ビジネススキルトレーニング（ビジネスマナー、PCスキル向上）

ビジネススキルトレーニングは、ビジネスで必要な基礎スキルを習得することを目的としています。大きく分けると2種類あり、1つはビジネスマナーを学ぶもの、もう1つはPCスキルの向上を目指すもの、です。

本事業の利用者には、働いたことがなく職場という未知の環境をイメージできない人や、職場での適切な振舞いについて理解が乏しい人が多く見られました。そういった方に対して、まず知識として職場のルールを理解してもらい、練習を通じてできるようになることを目指しました。

また、ワークサンプルトレーニングのプログラムはパソコンを使った業務が中心であるため、PCの基礎スキルを向上させるための時間を設けました。多くの訓練生はパソコンを使った経験はあるものの、インターネットやメール、大学のレポートでWordを使った程度ということが多く、ショートカットキーやexcelの関数など、事務系のビジネスの場面では当たり前に使われるような機能についての知識が不足していました。自己学習の形式でMSオフィスやタイピングの技能を高め、ワークサンプルトレーニングの実践の場で活用しながら習得することを目指しました。

② ワークサンプルトレーニング（事務・IT系・販売・物流系）

ワークサンプルトレーニングは今回の事業で7,8割の時間を占める要の部分です。ワークサンプルトレーニングでは、実際の職場に近い形で様々な業務を行いながら、自己理解を深めることと、職場で求められるコミュニケーションスキルの向上を目指します。

想像性の弱さのある発達障害のある人は、仕事のイメージをもちづらい上に、自身の能力の凸凹が分からないため、自分のあった仕事を認識することの難しさがあります。ワークサンプルトレーニングでは、実際の作業体験を通じて、「自分の好き・嫌い」や、「できる・できない」を自ら体感することで、自身の凸凹を認識してもらうことをねらいとしています。個別の相談だけでは気づかせたり、納得させたりすることが難しいことを踏まえ、自分の中から理解してもらうために、様々なプログラムを提供しました。

また、実際の職場に近い環境設定をして、リアルな職業体験を経験することで、仕事のイメージを明確にすることや、後述のとおり、上司や同僚とのコミュニケーションを学ぶことについても、ねらいとしています。

ワークサンプルトレーニングは、大きく分けると 2 種類の業務を行います。

1 つめは、実際の職場を想定した事務・IT 系の業務の運営です。コミュニケーションの対象は主に上司ですが、チームで作業する場合はチームメンバー、つまり他の訓練生も同僚として含まれます。作業の内容としては定型的な作業（データ入力・ソフトウェアテストなど）から抽象度が高い作業（企画立案、プレゼンテーション作成）まで、様々な事務・IT 系の作業を体験し、どういった作業に適性があるかを具体的に考えることを促します。

上司役は（訓練生から質問がなければ）細かな業務指示や進め方の指導は行わず、難易度の高い課題に対して、自分で考えて取り組みながら、必要に応じて質問・相談を受ける役割を担います。訓練生自らが、作業計画を自ら立て、それに沿って作業を進めること、計画どおりに進まない場合には計画を見直すことなどを実際の作業を通じて習得していきます。

2 つめは、より実践に近い機会となる店舗の運営です。子ども服をオンライン上で販売する店舗を 4 名～5 名のグループで運営しています。コミュニケーションの対象は上司だけでなく、店舗スタッフや店長役のスタッフ、仕入先、お客様と多岐にわたります。商品やお金を扱い、お客様や仕入先の担当者とコミュニケーションをとるような、実際に「働く」体験を行います。全員が店長役を一度は体験し、通常とは逆の視点を体感するという場面も設けています。仕事と仕事の繋がり、店舗全体として生産性の高い働き方、スタッフ同士の情報伝達など、自分の作業だけでなく、お店全体を考える視点を養うことができます。

店舗運営のミーティングでは、他のスタッフの意見を聞きながら、自分の意見を発信することが求められます。高値での取引成立やお客様からの感謝など、成功体験を積み重ね、働くことのやりがいや楽しさを知ることが出来ていたようです。一方で、ミスによりお客様からクレームが入るなどという体験をすることにより、ミスを防ぐ仕組み（気をつけるという意識だけではない形で）を店舗全体で考え、失敗への耐性をつけることを期待しました。

③ 就職セミナー

就職活動に必要な知識の習得から、書類の書き方、面接の受け答えなど実践的なものまで対応するプログラムとしました。例えば書類や面接では、対象の訓練生のよいとこ

ろ、改善すべきところをみんなで挙げていく形式で進めていました。その中で他者への指摘はできるが、同じことを自分ができていないことが目立つ（「知っている」と「できる」のギャップが大きい）ことがわかりました。このため、客観的な視点がもちづらいため、動画撮影をして自分の立ち振る舞いをチェックすることを促すことに力を入れるプログラムに修正して行きました。具体的には面接官役を体験することで、面接官の視点を知ることも体験させるなどの時間を設けていました。

④ インターンシップ

実際の会社で働く体験としてインターンシップの機会を提供しました。インターンシップ先は、個々の課題と目指す方向性に応じて個別にセッティングしました。訓練を通じて、ハウレンソウ（報告・連絡・相談）などの職場で必要なコミュニケーションを理解したり、働く意欲の高まりが見えた時期に設定するようにしていました。インターンシップの目標を設定した上で送り出し、日々日報を提出してもらい、状況を確認する（必要に応じてフィードバックをする）ことで、訓練だけではわからなかったことも感じてもらうことが出来ました。インターンシップの振り返りを行い、就職活動の方向性や新たな課題設定の材料とすることで、より現実感のある就職活動が出来る人が増えました。

⑤ 一日の流れ

こまかな時間割は 3 の実際のプログラム内容に記載します。ここでは大きな 1 日の流れを記します。

9 時	オフィス開錠	早く来すぎる人もいるのでオフィスでのルールを徹底
9 時 30 分	始業 朝会	一日の流れを確認
9 時 35 分頃	作業計画作成	作業内容を定量的に具体的に記述する
9 時 45 分頃	作業開始	訓練生同士のミーティングから開始する
11 時 55 分	作業進捗作成	午前の作業の進捗状況を具体的に記述する
12 時	お昼休み	一人でも、テーマ設定し話しながら食べることも可能
13 時	計画見直し作成	午前の作業状況により計画の見直しを行う
15 時	ミーティング	オンライン店舗に関する全体ミーティングを実施
15 時 15 分頃	日報作成	一日の作業状況や感想を記述する
15 時 20 分	終礼	その日の気づきを一人ずつ発表する
15 時 30 分	終業	30 分単位で「残業」を申請することも可能

重要なのは計画をたてさせ、それを上司との約束として認識させることです。このため上司との約束が守れない時に相談や質問をしてもらい、約束通りの時に報告をしてもらうという、コミュニケーションの構造化を行っています。またお昼休みの前後で計画の修正が必要な時も報告を行ってもらいます。

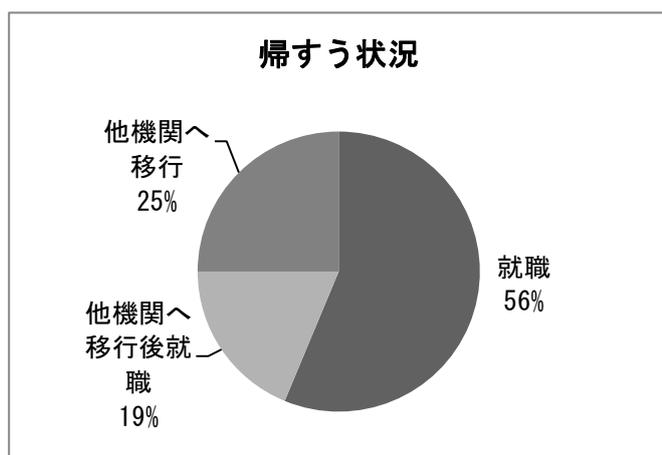
(4) 事業の実績・評価

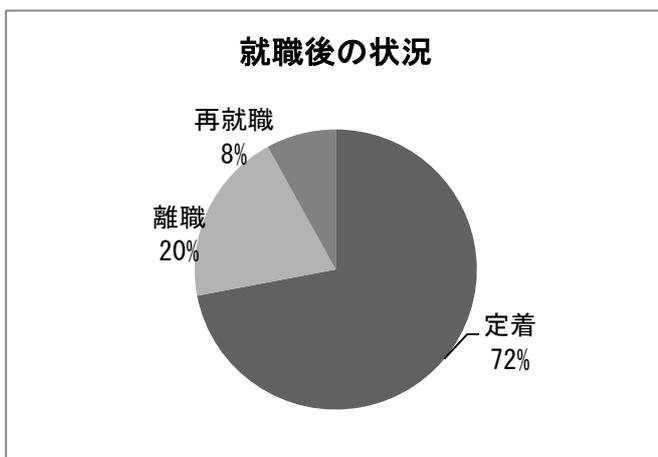
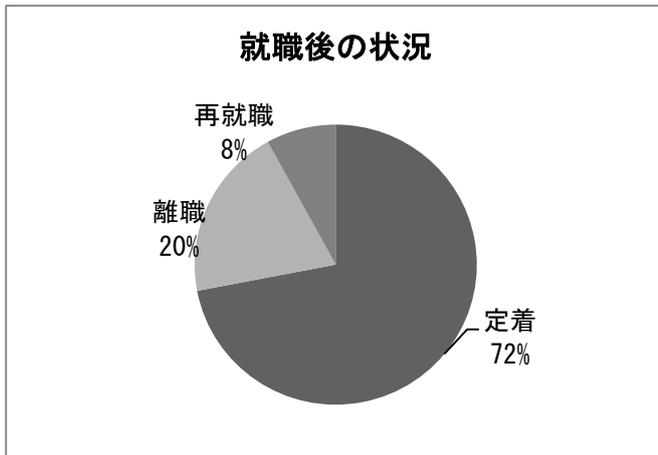
今回の事業は就職を目的とするものではありませんでした。しかし社会適応のための気づきを与えるという目的の延長線上で、そのまま就職に至ったケースが数多くあります。実績・評価をする上で、まず修了生がどのような就職を果たしたかを見て行きたいと思います。

① 就職数・率、および定着率

本事業のプログラムを修了する時点で就職が決まっていたのは32名中18名(56%)、決まっていなかったのは14名(44%)です。他機関へ移行後に就職が決まったのは6名のため、プログラム利用後に就職が決まったのは24名(75%)になります。就職したものの、その後離職が判明している人が7名(29%)いますが、うち3名は再就職を果たしています。

グラフで表すと以下ようになります。





就職が決まらずにプログラムを修了した人は、以下のような状況でした。

- 発達障害者支援センターやサポートステーションで相談支援を継続
- 他機関の職業訓練を受講
- 長期間の海外旅行
- 療養

今回就職するタイミングでプログラムの利用終了するケースが事前の想定以上に多くなった理由は、当社側の方針転換があったことも影響しています。安定して通所していた人でも、プログラムを終了することで生活のリズムが崩れたり、居場所がなくなることで心の安定を保てなくなるなど、その後の就職活動が難しくなるケースが初期に散見されたためです。このため、できるだけ、就職をするところまで見届けようとして、プログラムを継続しながら就職活動の支援も並行して行うようなスタイルをとりました。

発達障害のある人は気付きを与えても行動に結びつけ続けるためには、絶えず刺激を与える必要があると思われます。同じ支援機関内でできない場合も、移行後の機関との連携が非常に重要になると思われます。

また、就職につながったものの、その後離職に至った理由については以下のとおりです。

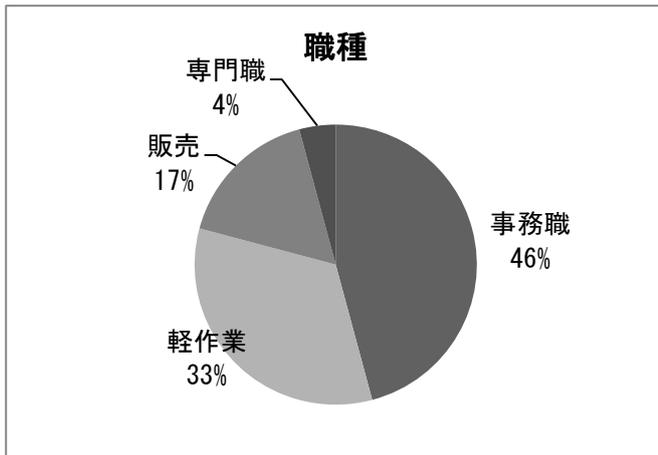
- 想定していた仕事内容と違いがあり、体力的に辛かったため（一般枠・軽作業・派遣）
- 求められるレベルの仕事ができなかったため（一般枠・販売職・アルバイト）
- 障害者手帳が取得でき、障害者枠での就職活動を開始するため（一般枠・事務・アルバイト）
- 過重労働により、肉体・精神面で負担が大きくなったため（一般枠・専門職・正社員）
- 入社後、精神的に不安定になり療養することになったため（障害者枠・事務・契約社員）

十分な気づきに至る過程の段階で、早く就職したいという焦りが強くなりすぎて、結果的にはミスマッチとなってしまったケースが数件ありました。

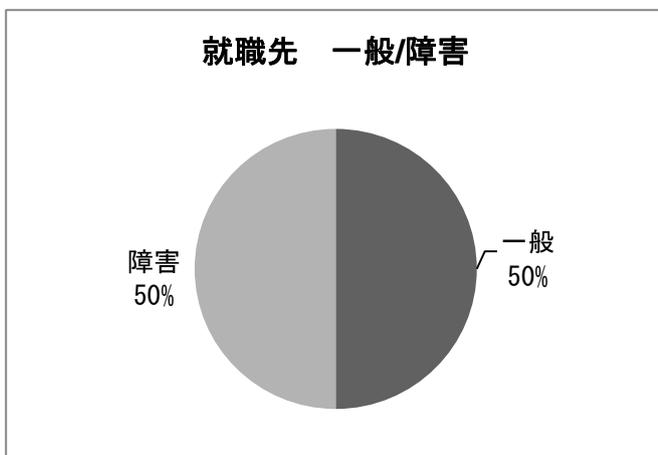
② 就職の内訳

職種では、事務職が半数近くともっとも多くなりました。これは、訓練の内容がパソコンを使った事務系の作業が中心となっていたことが影響していると思います。しかし、一方で、訓練の中ではインターンシップ以外では体験の機会がそれほどなかった軽作業や、全く訓練プログラムの中では実施していない対面での販売職に就職していくケースが5割にも上ることはやや予想外でした。

プログラムの中で、「事務職に向かない」という気づきを得て、別の職種を考えて軽作業や販売職へ選択肢を広げた人も多く見られました。



次に一般枠・障害者枠の内訳ですが、半々となりました。



プログラム開始時に、障害者手帳を取得している人は一人もいませんでした。プログラム利用期間内に、障害者雇用での就職を目指すかどうかの判断をして、その場合には、手帳を申請するというプロセスを踏む必要がありました。未診断の人は精神科を受診するプロセスから始まります。

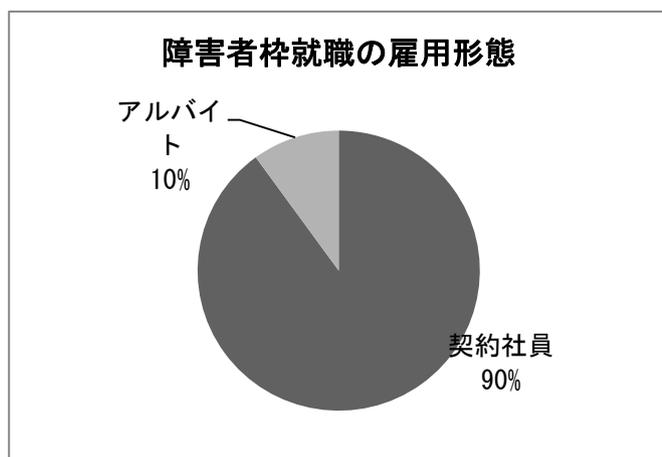
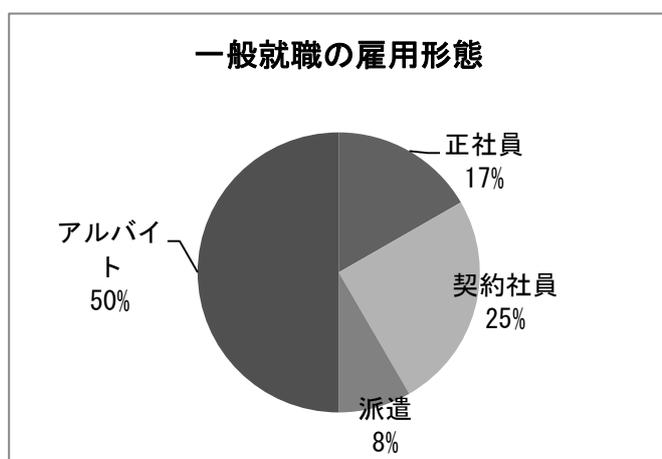
今回の事業で、非常に重要でありながら、デリケートな話題だったのが、障害者手帳（特に精神障害者保健福祉手帳）を取得して、障害者枠での就職を考えるかどうかということです。実際のところ、徐々に発達障害についての特性理解を進めることで、プログラム参加者のうち半数以上が手帳申請へということになりました。

具体的な数字は以下のとおりです。

- 障害者雇用の受入比率：68%

- スタッフが手帳取得を勧めた人数：28名（就職活動に関して具体的な相談を進められた32名中）
- 障害者雇用の受入：19名
- 障害者雇用の受入拒否：9名

雇用形態については、一般枠と障害者枠で大きな違いが見られました。以下のとおり、一般枠では50%がアルバイトでの就職であるのに対して、障害者枠では9割が契約社員です。離職者のほとんどが一般枠での就職者であることから、一般枠では安定しづらい状況もみられます。

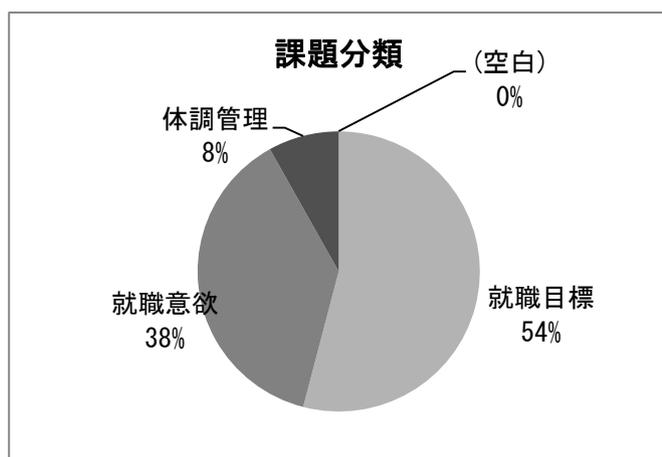


③ 利用者の変化

まず、就職活動のサポートを実施した利用者（23名を抽出）の就職活動中の課題をまとめてみます。本人の就活の様子や本人からの話をスタッフがもっとも大きな課題を一つ選択したものであるため、主観を含む分析であることをご承知おきください。

プログラム開始時の課題とその変化について、まずはプログラム開始時にスタッフが感じた一人ひとりの最も大きな課題をまとめました。大きく分けると3点あります。

1. 体調管理やメンタルコントロールに課題がある
2. 就職への意欲が弱い
3. 適切な就職目標が設定できない



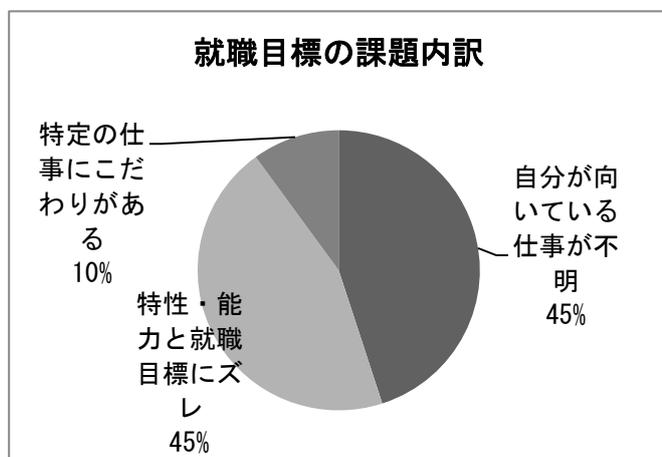
1点目は毎日プログラムに参加することに難しさがあるケースで、発達障害の二次障害の影響が大きいと感じられる人がいました。この課題がもっとも大きいと感じられた人は全体の8%程度でした。

2点目は毎日プログラムに参加できているものの、就職に対する意欲が見られないケースです。就職を目指すためのプログラムであることを認識して参加しているものの、実際は就業意欲が低い人が全体の38%を占めました。これは本プログラムが公募制ではなく、相談機関などから利用を勧められて参加を決断していることも影響しているでしょう。働くことへの意欲は低くても、いつかは働かなくてはならないことを頭では理解している人が多数派でした。

3点目は働く意欲はあるものの、適切な就職目標を設定できないケースです。全体の半数以上を占めていました。これには以下のような分類があります。それぞれについて解説します。

- 自分が向いている仕事不明： 世の中にどんな仕事があるのかが分からないケースと、過去の就業による失敗体験から適職を見つけない気持ちの大きいケースが見られました。
- 特性・能力と就職目標のズレ： 希望の職種や条件はあるものの、客観的にみて現実との大きな乖離があるような高すぎる目標を設定してしまうケースがありました。
- 特定の仕事へのこだわり： 上記と似ていますが、非常に限定的な職種へのこだわりが大きいケースが見られました。

それぞれの分類についての比率は以下のとおりです。



これらのプログラム開始時の課題をみると、どれも就職活動が始める以前の課題ばかりでした。今回のモデル事業ではこうした課題の改善に取り組んでいたこととなります。

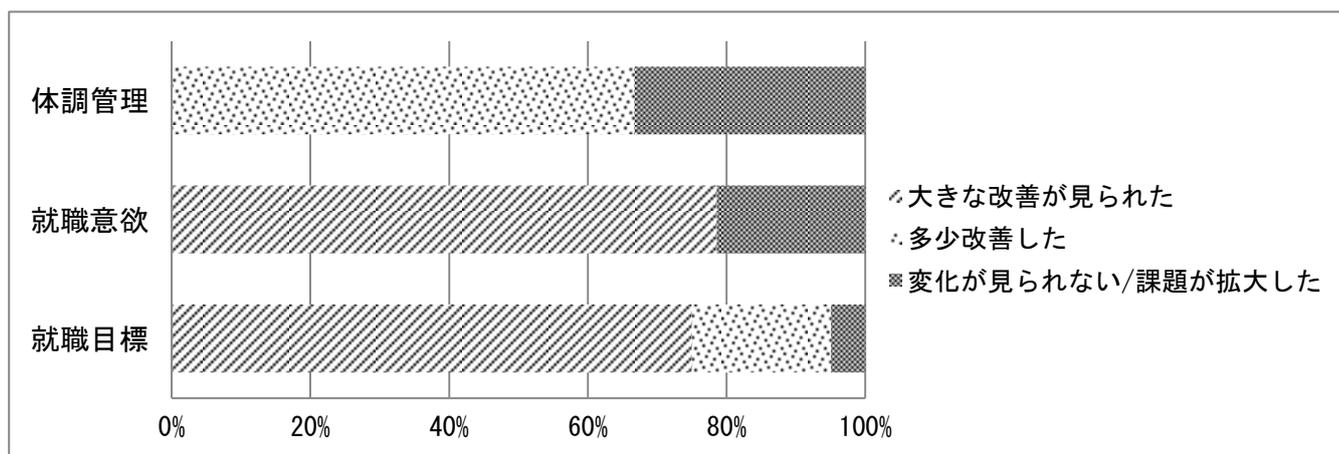
課題の1つめの体調管理については、毎日プログラムに通いながら、ご本人の状態について把握してもらうことにまず取り組みました。どういった要因で体調を崩してしまうのか、それに対してどのような対処ができるのかをスタッフとのカウンセリングを通じて、セルフモニタリングしていきました。しかしながら、後述のとおり、二次障害によるもの、服薬の影響によるものについては、プログラム利用の効果が限定的であった点も否めません。

課題2つめの就職意欲については、意欲を高めるために特別の働きかけをすることはありませんでした。プログラムの中で指示された仕事を行ったり、他の訓練生と連携し

ながら仕事を進めるという体験をすることで、働くイメージが明確になったり、自分でも働くことができる、という認識を持てるようになったようです。

課題3つめの就職目標については、プログラム中の職業体験やインターンシップによって、自分の能力や特性を把握したり、仕事のイメージを掴めたことで、ご自身で方向性を固めることができた人もいれば、スタッフからの働きかけによって軌道修正ができた人もいました。スタッフの対応は、仕事の成果について客観的な評価や労働マーケットの水準を伝えることや、向き不向きを感じてもらうために、憧れの仕事に近い体験の機会を準備するような工夫をしました。

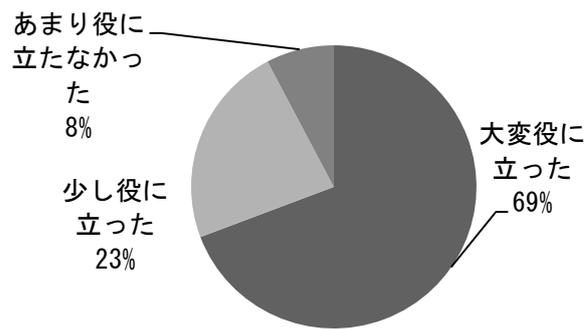
最終的に訓練修了の時に、訓練に入る前とどのような変化が感じられたかをグラフにまとめました。多くの利用者でプログラムを通じて課題の改善が見られましたが、少数ですが変化がない人もいました。体調管理については大きな改善が見られず、一例ですが悪化に繋がってしまったケースもあります。



(5) プログラム修了者のアンケート結果

訓練が「役に立った」と回答した人が9割以上で多くなっています。

Kaienのプログラムは役に立ったと思いますか？

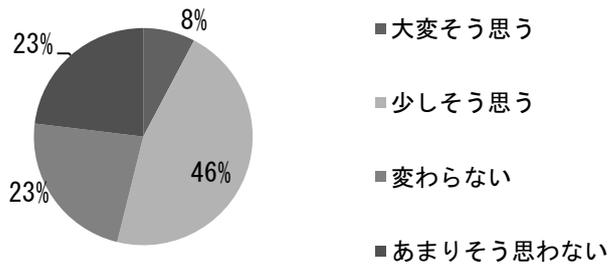


さらに、特に役に立ったことについては、以下の項目が挙げられていました。

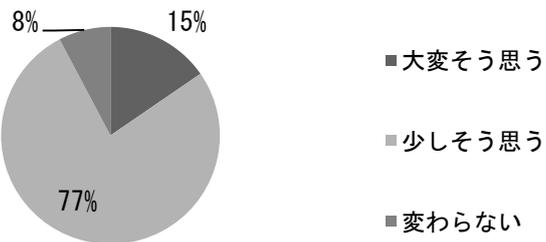
- 職場のコミュニケーション（ハウレンソウ／報告・連絡・相談）：多数
- メモの取り方
- 事務作業の体験
- 仕事の進め方（段取り）
- スケジュール管理（段取り）
- 人に伝える方法
- 弱みではなく強みを伸ばすことや、苦手さを周囲の人の力を借りて取り組むという前向きな発想
- 就職活動の進め方
- チームワーク
- PC スキル
- 得意なこと・苦手なことがはっきりわかった
- 働くための心構え
- 社会常識

また、多くの項目で訓練の効果があると感じられたようです。

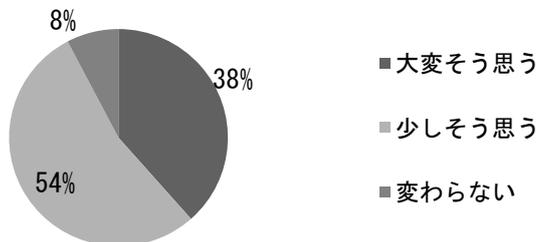
自分自身に対する評価は上がったか？



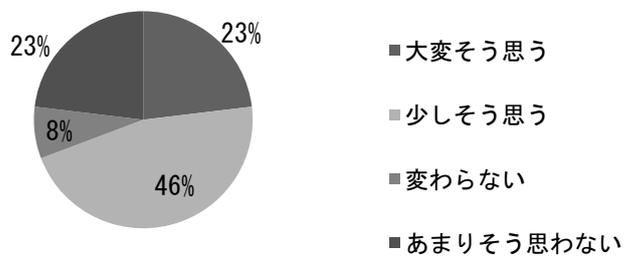
自己理解は進んだか？

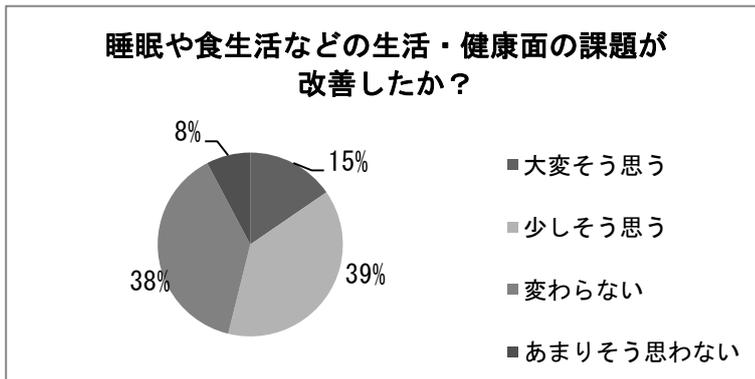
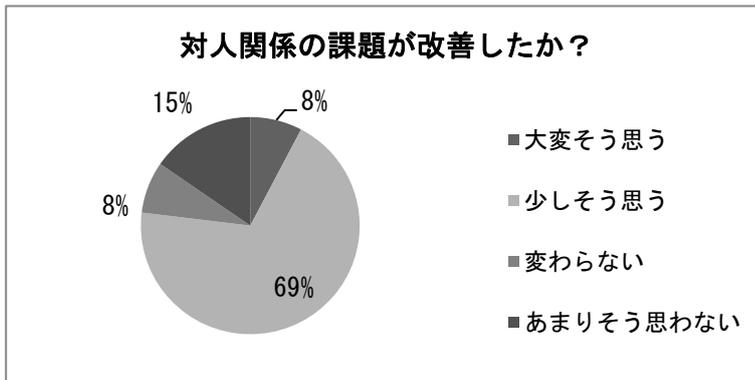


社会のルール、マナーが理解できたか？



自分にあつた仕事・職場を理解できたか？





(6) 利用者の変化に繋がった支援の仕組み

① リアルな職場という環境設定

今回の事業ではオンライン店舗を始め、実際の職場に近い環境を様々に導入しました。特にオンライン店舗のプログラムでは、実際の顧客が存在し、商品やお金の管理を自分たちで行うことで、適度な緊張感と達成感を味わえたようです。訓練の時間は15時30分まででしたが、もっと働きたいと「残業」するケースも多く、やりがいが高かったように思われました。また、店長役は特性の苦手さが目立つ難しい役割ですが、もっとも充実感を得られるようで、店長を経験することで顔つきが変わる人が多く見られました。リアルな職業体験が、就職意欲の高まりを促したと捉えています。

また、実際に職場に近い状態では、就職後の本人の課題も見えやすくなります。作業の出来不出来によりキャリアカウンセリングでの納得させる材料が増えたことで、フィードバックが正確になるという効果もありました。

② インターンシップでの経験

オンライン店舗などで実際に近い仕事の体験を積んだ上で、本物の会社でインターンシップ生として働く経験をしたことは自信を高めることにつながったようです。インターンシップ先の多くは特例子会社だったこともあり、定型化され働きやすい雰囲気の中で、「うまく働けている」という感覚を味わうことができました。プログラムの中でトレーニングしてきた「ハウレンソウ」について、各インターン先で高く評価されるなど、自信を得ることもできました。

③ ハウレンソウ（報告連絡相談）のトレーニング

「職場でのコミュニケーションはハウレンソウ（報告連絡相談）である」、というほどに単純化して伝えました。このシングルメッセージにより、働く上で自身が足りない部分として訓練生の中で広く共有されるようになりました。また、口頭だけでなくメールを多用したコミュニケーションを多く求めたことや、メモを徹底させることで、視覚化・構造化された中でコミュニケーションを理解できたこともトレーニングの促進につながりました。

多くの利用者が苦手だと認識しているコミュニケーションを構造化して理解し、日々トレーニングをする中で、場面に応じたハウレンソウができるようになっていったことは、働く上での自信につながったといえます。

(7) 今後の課題

① グループ構成

知的障害がある、もしくは疑われるケースも複数受け入れましたが、オンライン店舗の運営や事務・IT系の作業の難易度が高すぎて学びが少なかったり、苦手意識だけが高まってしまふことが見られました。他の利用者と比較して、自信を失ってしまうことも見られました。また、知的に遅れのある方には、体験から自身で気づきを得るというプロセスに難しさが見られることから、他の利用者よりも効果が表れづらいように感じました。

また、二次障害が顕著なケースにおいても、グループでの作業に対して自身が過度のストレスを感じたり、周囲にストレスを与えてしまうことがあり、難しさが見られました。学生コースでも触れますが、集団をどう構成するのか、という点には配慮が必要だと考えます。

3. 学生コース

(1) 開催時期と利用者数

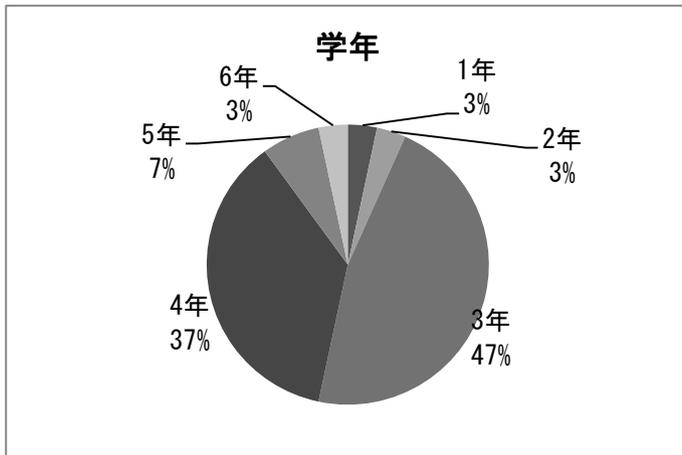
学生コースは年間数回のペースで開催しました。それぞれ10日間のプログラムでした。この期間は一般コースはお休みであったため、一般コースと同じスタッフが対応しました。開催時期と各回の参加人数は以下のとおりです。複数の期に参加している人がいるため、各回の参加人数の合計と一致しませんが、学生コースの参加者は30名でした。うち2名は一般コースとも重複しています。

2012年冬コース 日程：一般コースに混じって参加 参加者：1名
2012年春コース 日程：2012年3月19日～3月30日（全10日間） 参加者：9名
2012年夏コース 日程：2012年8月20日～8月31日（全10日間） 参加者：5名
2013年冬コース 日程：一般コースに混じって参加 参加者：1名
2013年春コース 日程：2012年3月18日～3月29日（全10日間） 参加者：5名
2013年夏コース 日程：2013年8月19日～8月30日（全10日間） 参加者：10名

(2) 利用者の属性

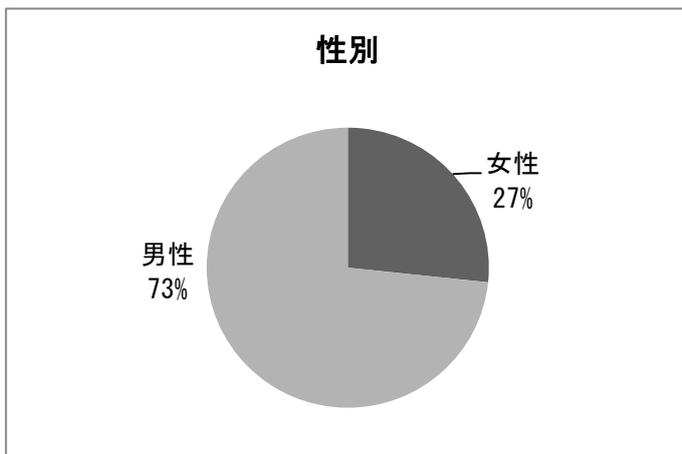
① 学年

利用者の学年は3年生と4年生で8割以上を占めました。1年生や2年生では就職のイメージがあまりないことが要因だと思われます。



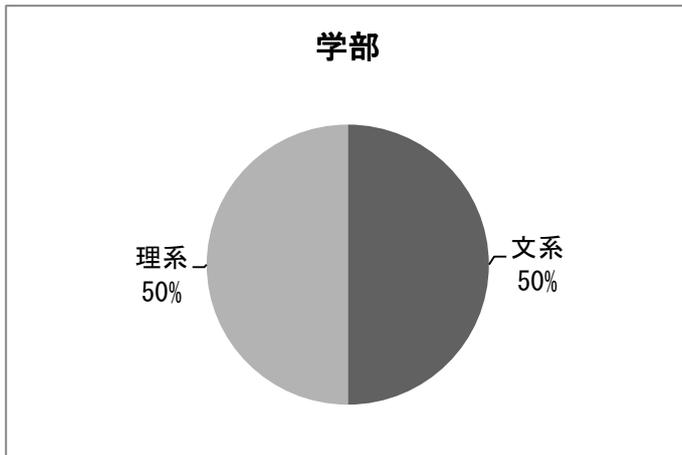
② 性別

性別は7対3で男性が多かったです。各回ともに、できるだけ複数の女性の参加を考えていましたが、男性4名に対して女性が1名になってしまうことがありました。性別による課題は特に見られませんでした。



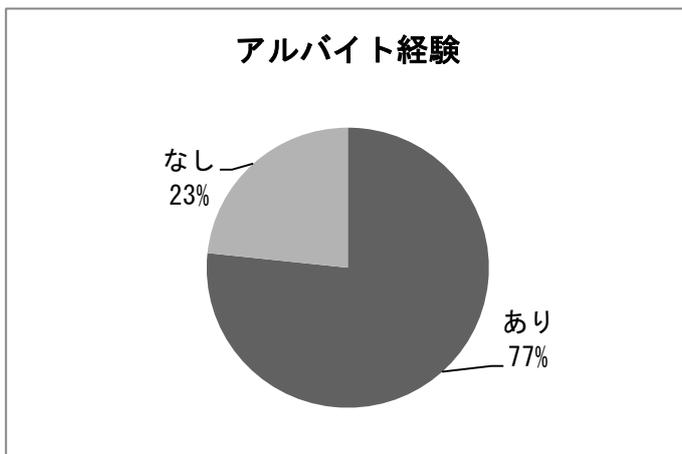
③ 学部

利用学生の所属学部は文系・理系で半分に分かれ、偏りは見られませんでした。



④ アルバイト経験

アルバイトは参加者の7割以上に経験がありました。しかしながら、夏休みや年末年始のみの短期間の仕事が比較的多いなど、アルバイト経験から気づきを得られている人は多くありませんでした。



また、アルバイト先で叱られた経験など失敗経験がある人が多かったですが、うまくできなかったという経験のみが記憶に残っているものの、どうしてうまく働けなかったのかを客観的に分析できている人はほとんどいませんでした。そのため、アルバイト経験を就職に結びつけて考えられる人は多くないという印象です。

(3) 事業計画と実施内容

学生コースにおいても、一般コースと基本的な考え方は同じです。しかしながら、一般コースの状況をもとに考えると、10日間という限られた期間では、ご本人に気づきを得てもらうには短すぎると判断しました。そのため、利用者に自己理解を促すことより

も、大学のキャリア支援窓口などの関係機関にご本人のアセスメント情報をお渡しし、プログラム終了後の就職活動において役立ててもらうことを主な目的としました。

学生コースでは主に2つのプログラムを実施しました。オンライン店舗については、一般コースで運営している店舗を学生コース期間は学生が運営するという形式をとりました。毎回、少しずつ見直しを行ったため、全ての回において同じ内容を実施したわけではありません。また、オンライン店舗と就職セミナーの比率についても、5:5のときもあれば、7:3の場合もありました。

- オンライン店舗業務

- マニュアルや業務指示を理解して作業を遂行する
- 複数の作業工程を体験する
 - 仕入： 子ども服の古着を寄付してもらうための、チラシづくり、メール送信など
 - 検品： 寄付いただいた洋服の汚れやほつれなどのチェック、マスター登録など
 - 出品： 商品の写真撮影、商品紹介やキャッチコピーの検討、オークションサイトへの登録など
 - 発送： 納品書作成、商品の梱包、指定された発送方法での発送（郵便局などへの持ち込み）、経費精算など
 - 分析： 売れない商品の分析、提案資料作成、プレゼンテーション
- チームで働くために必要なコミュニケーションの理解やその体験

- 就職セミナー

- 働くとは？というテーマでのディスカッション
- 企業の選び方についてのディスカッション、レクチャー
- 自己PRや志望動機についてのディスカッション、添削
- 模擬面接

(4) 事業の実績・評価

目的は、ご本人の気付きには置きませんが、それでも多くの刺激を与えることができたようです。以下は当社スタッフによる気付きをまとめたものです。

① 成功体験

コミュニケーションの苦手さがある学生ばかりが集まっているという前提があるため、これまで人前に入るような経験がない学生が自ら名乗り出てまとめ役を務めるよう

なことが各回で見られました。まとめ役をうまく果たせたかどうかよりも、自ら苦手なことへの挑戦ができたことに対して満足感が大きかったようです。

他にも作業理解が進んだ学生が業務への責任感から、他の訓練生へ業務の分担を提案したり状況把握をするようなリーダーシップを発揮したケースも有りました。その他「失敗をして良い」という環境を強調したことも有り、自らのチャレンジにより、物事が動くという成功体験をすることで自信をつけることができた人も多くいました。

② 働くことへの印象の変化

プログラム参加前は、実体験やステレオタイプの情報により、「働くこと」に対してネガティブな印象を持っている人が多かったのですが、プログラムを受けることでイメージを少し変えることができた人が表れました。それは、働くことは単にお金を稼ぐ手段という理解だけでなく一歩進んだ気づきがあったためです。具体的には、仕事の面白さや働くことのやりがいを感じられたことや、お客様と一緒に働く仲間の存在に気づけたことがきっかけになっているようです。これまでアルバイト体験があった人でも、お客様の存在をイメージすることがなかったようで、仕事の成果が誰かのために繋がっていることを認識できたことは大きな気づきになったようです。

また、上述のとおり、「失敗してもよい」と繰り返し伝えたことも影響して、のびのびと職業体験に取り組めたことも一因だと考えます。働くことへの印象の変化により、プログラム参加前と比較すると、プログラム終了後は前向きに就職について考えようとする学生が増えたように感じました。

③ 自己理解

自己理解については当初の計画時より結果として期待していなかった部分ですが、こちらの想定以上に気づきを得られたようです。それは利用者である学生の小さな気づきに対して、スタッフが「それはどうしてだろう？」という問いかけるなど、思考をさらに深める働きかけをしたり、客観的な視点をフィードバックしたことが影響していると思います。多くの学生は、「他の人よりも作業が遅い」ということや、「〇〇の作業よりも△△の作業の方がやりやすい」ということには気づきがあります。しかし、事実をそのまま受け取るだけで抽象化して捉えることには難しさがあります。そのため、就職活動へ活かせるような本質的な気づきには至りません。作業が遅いのは、「確認する時間が作業時間よりも長いから」というフィードバックをした上で、それはなぜかと問いか

け、「間違ふことへの恐怖が背景にある」ということに気づきを得るなど、自分の特性と事実が結びついて理解が深まるようなことが多々見られました。

④ グループ構成

本プログラムでは、グループ内での参加者同士の関わりによる体験から気づきや学びが生まれることから、グループの構成や雰囲気づくりは非常に大切な部分です。一般コースと比較すると学生コースは短期間であることから、グループ構成の影響がより大きく表れました。スタッフの関わり方には変化がなくても、参加者の構成によってグループの雰囲気は回ごとに全く異なりました。強い一体感が生まれ、ランチタイムやプログラム終了後も行動を共にするような回もあれば、プログラム以外では全く会話が発生しないような回もありました。

本プログラムはコミュニケーションの苦手さがある人向けであることを理解した上で、利用者は参加を決定していますが、あまりにご自身の特性とかけ離れている参加者がいると認識した場合、一緒にプログラムを受けることに抵抗感が出てしまうことがありました。発達障害の特性は様々であるため、最初は比較的似たタイプの人と同じグループや近くの席に配置するなどの配慮が必要かもしれません。

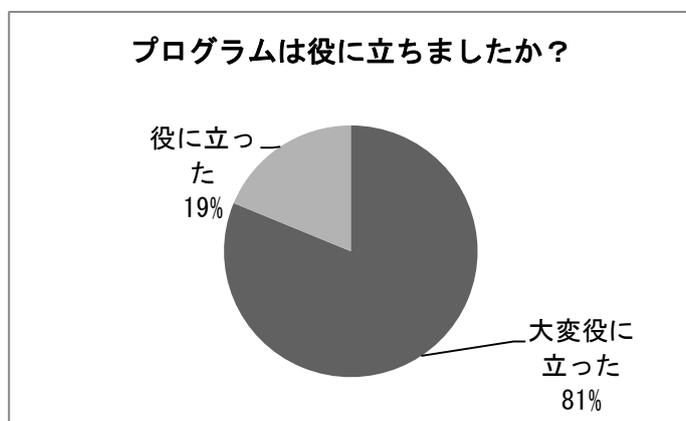
一方で、発信に苦手さがあるタイプの人ばかりが集まった回では、誰も何も話さない時間が長くなりすぎてグループワークが機能しない場面が頻発しました。結果的には、その中からリーダーシップをとる人が現れたため、問題にはならなかった（むしろ成功体験に繋がった）のですが、少人数になるほどグループを構成する人の特性の偏りが課題になります。グループダイナミクスの効果を活かすためには、10名程度の人数で、一定の枠の中での多様性がある状態が望ましいと考えます。学生という本業がある人達をいかに集め、効果的に配置するか。どのようなプログラムを行うかの「前」の課題が多いことがわかりました。

⑤ アセスメント

短期間のプログラムのため、利用者が複雑な業務やマルチタスクなどを体験する機会が少ない事は避けられませんでした。このため、一般コースに比べると、適性に対するアセスメントには限界があるのが実情です。10日間のプログラムではなく長期的なプログラムにするか、業務の種類や深さを考慮したプログラムを開発することが必要かもしれません。

(5) アンケート結果

最後に学生コースの参加者へのアンケートをまとめました。プログラム全体の感想として、「プログラムが役に立ちましたか？」という設問については全員が役に立ったと回答し、8割は「大変役に立った」と感じています。



役に立った理由に関する回答は自由記述でしたが、仕事・職場の理解に関することと自己理解に関することに分けられました。一部を抜粋して記述します。

<仕事・職場の理解に関すること>

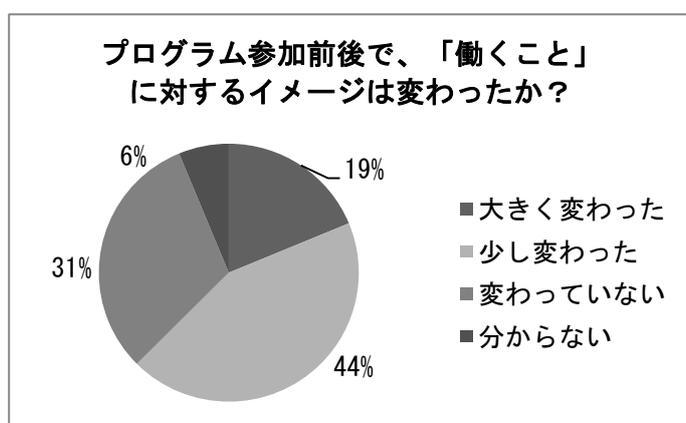
- 「働く」というのはどういうことかを知ることができた。
- これから先の就職活動や、社会人としてどのようなことが必要であるかがわかった
- 仕事をする上で必要な目上の人との関わり方や仕事上のマナーを学ぶことが出来た
- 他のメンバーや先輩、上司との報告・連絡・相談の重要性が以前よりずっと深まったからです。
- 実際の会社の現場の雰囲気と連絡・相談・報告の徹底、わからない事は自分から聞きに行くなど、ルールが徹底していて、学生生活との違いや仕事とはこういう物だという事だと違いをはっきり理解しました。

<自己理解に関すること>

- 自分の特性（思考のパターンや、聴覚などのもともとの能力）が、企業の中でどのように仕事に影響していくかを理解するとともに実感することができました。
- 子供の頃から知らず知らずのうちに出てしまっていた自分の“クセ”が、職場ではどのような場面において問題となりうるか、または強みとなりうるかを知ることができたこと。
- 自分が仕事に対してなぜ悩んでいたかを文字として明確にできたからです。

- 自分が何に向いているか、自分の課題、仕事するうえで何が大切かを理解できたのが理由です
- 出来るようになったことが増えた
- 一緒に働く仲間を通して自分とはどのような人間なのか、どんな特性があるのか知ることができた

また、プログラムの参加前後で「働くこと」に対するイメージの変化を聞いた問いに対しては、変わった人が6割を超えました。10日間という限られた期間ですが、変化をもたらすことができたようです。



参加前からイメージが変わった人の中には2パターンありました。もともと働くイメージを描けていなかった人が具体的なイメージを持てたパターンと、ネガティブなイメージからポジティブなイメージへの変化のパターンです。後者の場合、参加前の働くことのイメージでは、「堅苦しい」「ノルマ」「牢獄」などの表現が見られる他、ややネガティブな意味合いで「お金を得るための手段」という回答が多く見られました。

また参加後の「働くこと」のイメージについては、下記のような回答を得られました。

- お客様がいるということイメージできるようになった。
- 協力すべき仲間が居る事が分かった。
- 仕事をすると学校や本では教えてくれないことがたくさんあり、面白いという感覚が少し出てきた。
- 自分の可能性を広げることができるということ、社会に対して貢献することができるということを知ることが出来ました。

「変わっていない」「分からない」と回答した人は、働くことについて自分なりの考えがある人やネガティブな固定観念が強い人が多く見られました。

6-1. 普及啓発に向けての課題 ～既存の仕組みでは実施できないのか～



国立のぞみの園 研究部
志賀 利一

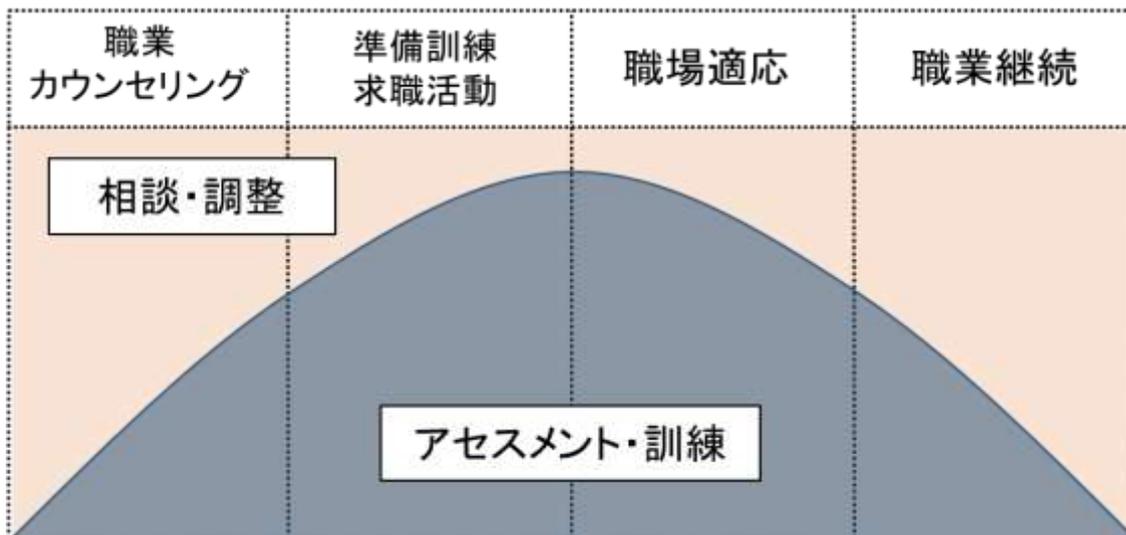
1. はじめに

本モデル事業は、知的障害を伴わない発達障害者、あるいは発達障害が強く疑われる者のうち、自らその障害特性の理解が十分でないと思われる若者に対して、実践的な職業体験とその振り返りを重視した訓練プログラムを利用することで、自己理解を深め、職業生活への移行を容易にすることを目的としています。この明確な目的達成に向けて、地域の関係機関が協力体制を構築し、3年間モデル事業を実施・モニターし続けたことは、それだけでも素晴らしい実践だと思えます。また、何人もの発達障害者が就労に結びつくといった予想以上の成果があったとも評価できます。このレポートの目的は、モデル事業終了にあたり、①モデル事業のスキームを再整理し、その上で、②モデル事業の成果が上がった理由を考察し、③この成果を広く普及するためのポイントをまとめることです。

2. モデル事業のスキームを再整理する

(1) 障害者就労支援の基本的スキーム

障害者の就労支援のプロセスをソーシャルワーク的な視点で単純化すると、「相談・調整」機能と「アセスメント・訓練」機能に分類することができます。最近の就労支援のプロセスに沿って、この2つの機能の役割分担を表すと、図1のように整理することが可能です。もちろん、個別のケースは多様であり、図の通りの役割分担の割合にぴったり一致する人は少ないはずです。しかし、障害のある人にとって、相談・調整として、自己理解や仕事内容、雇用環境の理解、具体的な求職手続きのアドバイス、さらに就職後の相談を行うだけでは、就労支援にならないことを誰もが知っています。逆に、アセスメント・訓練として、各種適性検査や職業能力評価、様々な準備訓練や実際の職場のOJTだけでも、就労支援になりません。就労支援のプロセスごとに、一人ひとりの状態に応じて、相談・調整とアセスメント・訓練のバランスが必要になります。



＜図1. 障害者の就労支援における2つの機能の時系列上の分担＞

（2）基本的なスキームが動かない理由

本モデル事業の主な対象である発達障害者は、就労支援の初期のプロセスにおいて、次の3点が大きな課題であることが明らかになっています 1)。

- ① その人がどのような職業能力を有しているか
- ② 発達障害の特性が職場でどのように表れるか
- ③ 自己理解と障害受容がどの程度出来ているか

そして、この3点の課題を解決するには、先の図1の相談・調整とアセスメント・訓練の両方の機能をバランスよく活用する必要があります。ところが、現実には、この両方の機能がバランスよく動きません。これが、本モデル事業が誕生した背景です。

問題点を掘り下げるため、相談・調整とアセスメント・訓練の機能を代表する具体的な事業名に置き換えます（表1）。

表1. 就労支援の2つの機能と代表的な事業

機能	代表的な事業
相談・調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 発達障害者支援センター ● 地域若者サポートステーション ● ハローワーク(専門援助部門・職業相談担当・就労支援ナビゲーター)
アセスメント・訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業(その他訓練等給付事業、地域活動支援センター含む) ● 障害者職業センター(職業準備訓練) ● 障害者職業能力開発校

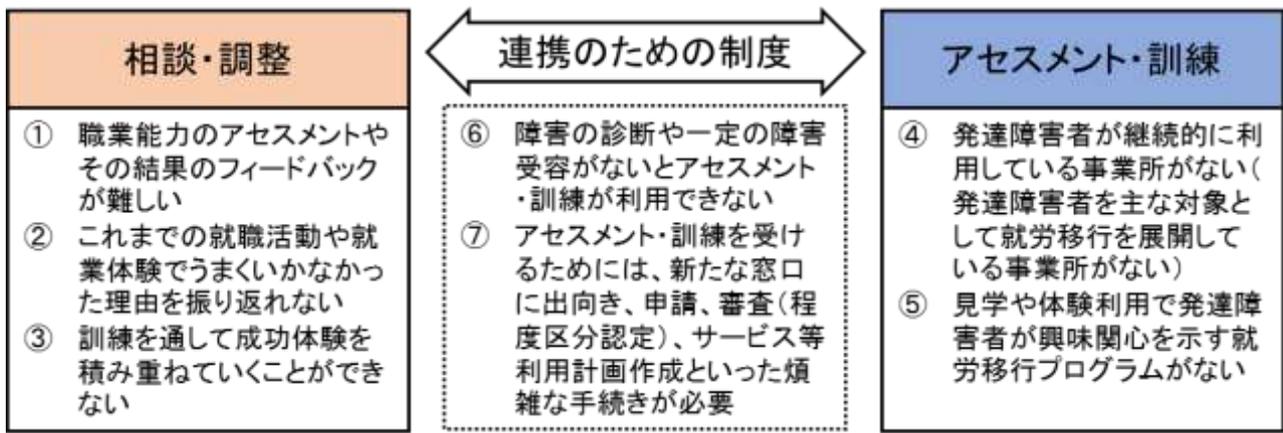
知的障害を伴わない発達障害者の多くは、発達障害者支援センターや地域若者サポートステーション、ハローワークへ、就労を主訴に相談に訪れます。このような人たちは、年を追うごとに高学歴化が進み（大学・大学院卒の増加）、青年期以降に自らの社会参加や社会適応の問題に気づいた人たちであり、これまで職業経験（含むアルバイト）がほとんどない人も少なくありません。そして、障害という認識に至らず、専門医からの診断等を受けていない人も多数存在します。

さらに、相談に訪れる発達障害者の多くは、自閉症スペクトラム圏域の人であり、①対人関係の質的な問題、②コミュニケーションの質的な問題、③イメージの障害といった、3つ組の能力障害を抱えています。それゆえ、相談・調整のみでは、「自ら目指すべき職業生活をイメージできない」「職業生活の実現に向けてどのような段取りが必要かわからない」「具体的にどのようにアクションを起こしていいのかわからない」といった問題が生じます。就職に向けて、このような能力障害の影響を最小限に抑えるためには、就労移行支援事業や障害者職業センター、障害者職業能力開発校等のアセスメント・訓練機関と密接な連携が欠かせないと考えられます。ところが、この連携には乗り越えるべき条件がいくつも存在しました。図2は、アセスメント・訓練の機能を果たす機関として横浜市内に存在する就労移行支援事業を想定して、乗り越えるべき条件をまとめたものです。

（3）モデル事業の特徴

本モデル事業は、就労支援の過程において、発達障害者の能力障害を可能な限り際立たせないことを目的に実施されています。まず、発達障害者支援センターや地域若者サポートステーションにおける相談・調整では限界がある、①職業能力のアセスメントとそのフィードバック、②これまでの経験でうまくいかなかった理由の振り返り、③訓練を通じた成功体験の積み重ねを、アセスメント・訓練の事業所に委ねる方法を検討しました。しかし、既存のアセスメント・訓練の事業所（就労移行支援事業）では、④発達障害者が継続的に利用している事業所がない、⑤見学等により興味関心を示すプログラムを提供している事業所は市内には存在しませんでした。

そこで、①～⑤の困難点をすべてクリアする、新たなアセスメント・訓練の事業を創設することになりました。さらに有期限ではありますが、独自財源により、現行の制度を活用しないモデル事業としたことで、アセスメント・訓練を訓練等給付事業である就労移行支援事業とした場合想定される、⑥一定の障害受容、⑦煩雑な利用申請手続きを経ることも必要なくなります。つまり、図2で示した、7つの条件がすべてクリアできるのです。



＜図2. 相談・調整とアセスメント・訓練(就労移行支援事業)の連携するための条件＞

3. モデル事業のプログラムと成果

(1) モデル事業と Kaien のプログラム

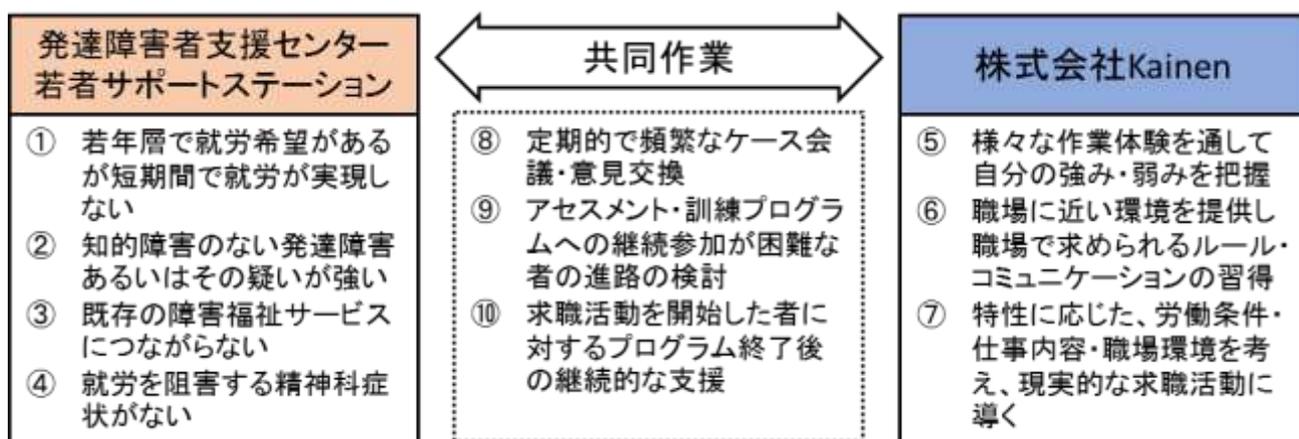
モデル事業は、新しいアセスメント・訓練を実施する事業者の選定からスタートしました。プロポーザル方式で提案書の審査を行い、株式会社 Kaien が事業の実施者となりました。プログラムは、a)実践的な作業体験や企業実習などを通して、自己理解を深めるための支援、b)発達障害の特性に配慮した、ビジネスマナーやコミュニケーションスキル習得のための支援、c)応募企業の選択、書類・面接でのアピールなど就職活動についての支援、といった考えを中心に計画されていました。

さらに、具体的な手続きとして、3ヶ月を1クールとした比較的短期間の訓練プログラムを設定しています。また、子ども服のオンライン店舗を運営することで、「物流・販売」「事務・IT」の継続的で発展的なワークサンプルを週4日間提供することを基本に、「ビジネスマナー」「キャリアセミナー」「実際の職場におけるインターン」を組み込んだ、8～10名の発達障害者が参加する小グループのプログラムです。プログラムの詳細については、株式会社 Kaien の報告書を参照してください。

重要なのは、アセスメント・訓練の機能を果たす事業者だけが、このモデル事業のすべてではないことです。先の記した通り、このモデル事業の発案は、相談・調整の機能を担っていた、発達障害者支援センターや地域若者サポートステーションの問題意識から誕生した事業です。発達障害者の就労支援の過程において、「相談・調整」と「アセスメント・訓練」のバランスを目指したものです(図1参照)。

本モデル事業は、相談・調整とアセスメント・訓練の両方の機関が、共通の目標を理解し、各々の役割と責任を果たし、そして信頼関係を元に連携を図ることで、はじめて成果があげられるものです。具体的な連携の内容として、相談・調整機関である発達障害者支援センターや地域若者サポートステーションが役割として担うのは、アセスメント・訓練プログラムにマッチすると思われる利用者の選定(アセスメント)です。具体的には、継続的な面談等により、①若年層で就労希望があるが短期間で就労が実現しな

い、②知的障害のない発達障害あるいはその疑いが強い、③既存の障害福祉サービスにつながらない、④就労を阻害する精神科症状がないことを確認します。そして、アセスメント・訓練機関である株式会社 **Kaien** において、短期間の集中プログラムにより、⑤様々な作業体験を通して自分の強み・弱みを把握、⑥職場に近い環境を提供し職場で求められるルール・コミュニケーションの習得、⑦特性に応じた、労働条件・仕事内容・職場環境を考え、現実的な求職活動に導いていきます。これ以外に両者の共同作業として、⑧定期的で頻繁なケース会議・意見交換、⑨アセスメント・訓練プログラムへの継続的な参加が困難な者の進路の検討、⑩求職活動を開始した者に対するプログラム終了後の継続的な支援を実施しています。これが、モデル事業の全体的な概要です（図3）。



＜図3. 相談・調整とアセスメント・訓練の連携の具体的な内容＞

（2）プログラムの成果

本稿執筆段階で、モデル事業の3年間で全て完了しているわけではないが、報告書からプログラムの成果をリストアップします。

- 37人の利用者がアセスメント・訓練プログラムに参加しており、一人平均5～6ヶ月（2クール）の利用実績であった
- 概ね、1ヶ月目はプログラムに慣れ、3ヶ月で自分自身の変化を感じ、半年で社会の中で置かれた自分の状況を理解し、現実的な進路に向けて歩みだしている
- プログラム終了前に就職が決まったのが56%、終了後他機関に移行して就職が決まった者19%で、その後離職し再就職できていない者が13%いることから、3カ年のモデル事業終了時に職業生活を継続している者は66%である
- 就職者のうち障害者雇用とそれ以外がほぼ半々であった
- 就職に結びつかなかった者も含め、プログラム参加者の障害者雇用の受け入れ率は68%である
- 少数ながら、病気療養、長期間の海外旅行に出かける等の理由で、他機関の職業訓練プログラムにつながらず相談・調整のみ継続の事例が存在する
- IT系のリテラシーが求められるプログラムであることから、軽度の知的障害あるいは境界域の人の訓練継続は難しい

概ね、本モデル事業に参加した発達障害者は、相談・調整機関が当初想定していた以上に、短期間で就労に結びつけています。「相談・調整」と「アセスメント・訓練」のバランスを保った就労支援プロセスを提供した、このモデル事業は、大きな成果が上げたと結論づけられます。

4. モデル事業でない仕組みでの同等機能は実現できないのか？

3年間のモデル事業の終了段階で、再び、既存の仕組みでこのモデル事業と同等の機能が実現できないか考察してみます。

(1) アセスメント・訓練機能の代替

まず、図3の右の四角を「株式会社 Kaien」から「就労移行支援事業」に変えた場合、どのような課題が表面化するか、その解決方法にはどのようなものがあり、現時点で解決が難しい課題な何かを考えます(表2)。結論としては、課題はあるものの、アセスメント・訓練機能を果たす就労移行支援事業の運営は、横浜では十分可能だと考えられます。モデル事業開始以前の2010年時点では、全国にこのような機能をもつ事業所は少数であり、そのノウハウや運営実績も明らかになっていませんでした。しかし、3年の間に、都市部で新規の就労移行支援事業所が多数立ち上がり、知的障害を伴わない発達障害者にフィットした事業を継続して実施している事業所が増えてきました。

(2) 相談・調整機能や制度上の課題

今回のモデル事業は、発達障害者支援センターや地域若者サポートステーションといった相談・調整機関の問題意識から誕生したものです。図3の左側の機能は、当然問題なく継続できると推測されます。ただし、図3と同等の連携事業を「横浜市以外の他の地域で実施する」あるいは横浜市内に多数存在する「相談支援事業が実施する」と想定すると、乗り越えるべき課題が存在します。

- 横浜市以外の他の地域で実施する：横浜市発達障害者支援センターは成人期に特化した事業として展開しており、さらに横浜市においては「発達障害検討委員会」(2005年度開始)において、知的障害を伴わない発達障害者の就労に関する議論を継続してきています。さらに、発達障害検討委員会の部会として2011年度に「就労検討部会」を設置し(委員構成は、有識者、ハローワーク、職業センター、サポステ、就労移行支援事業、就労支援センター)、発達障害者支援センターと横浜市が事務局として、就労支援を取り巻く課題の抽出、課題に対応する必要な資源、現行の資源として不足しているものについて議論しています。モデル事業を開始する以前から、問題意識が共有化され、共通の事業目的に共感し、各機関の連携で事業を継続する文化が醸成されてきました。この時間をかけた準備過程は、無視できない重要なポイントです。
- 相談支援事業が実施する：一般相談支援事業所においても、知的障害を伴わない発達障害者の相談件数が増えています。小さな地域単位で多数存在する相談支援事業、

就労支援プロセスに必要な「相談・調整」機能を果たせるに越したことはありません。しかし、大多数の相談支援専門員は、就労支援のプロセスに関する経験と知識、さらに労働関係機関とのネットワークがありません。また、診断から障害受容の過程における相談・調整の経験も不足しています。本事業の相談・調整機能を期待するには荷が重すぎます。むしろ、障害者就業・生活支援センターに期待すべきかも知れません。

表2. 本事業同等のアセスメント・訓練の機能を就労移行支援事業が果たす場合

問題点	具体的な内容	解決へ向けての示唆
プログラム実施	<ul style="list-style-type: none"> ● ネット販売を中心としたアセスメント・訓練科目の設定と運営には報告書に現れない独自のノウハウがたくさん存在する ● 発達障害の特性を理解し、自己理解を促進するための面談の実施方法等、サービス管理責任者に相当に高いスキルが求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国では知的障害を伴わない発達障害者を中心とした就労移行支援事業がいくつも運営されている 2) → 必ずしも単独の運営主体だけがもつノウハウではない ● 発達障害者を対象とした就労移行支援事業運営のマニュアルが刊行されており 1)、2013年度はその補助金研究としてコンサル事業を実施している → 新たに事業展開する際の手がかりが増えた
制度との整合性	<ul style="list-style-type: none"> ● 1事業所の最小単位は定員20人であり、10人弱の小集団運営では事業所認可されない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業の「従たる事業所（定員6人以上）」としての運営が可能。既に就労移行新事業を実施している場合、一体的に管理運営するが、発達障害のみを対象とした従たる事業所を設けることが可能
事業の継続性	<ul style="list-style-type: none"> ● 半年程度の短期利用が想定される事業所では、経営的に継続性が保つのが困難 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国で発達障害を中心に運営している就労移行支援事業の経営は継続しており、大都市であれば随時利用者が集まっている（地方都市で公共交通機関が整備されていない人口30万人規模で事業の継続が可能かは不明）

最後に、制度上の課題について簡単にまとめます。アセスメント・訓練機能を就労移行支援事業とした場合、課題がいくつか残っています（図2の「連携のための制度」参照）。しかし、これは制度上の課題というより、地域の運用面の検討課題として置き換えることが可能です。

- 事前の障害の受容と認定：知的障害を伴わない発達障害者の場合、多くは①何らかの社会参加への不適応に気づき、②専門の医療機関における診断を受けた後、③精神障害者保健福祉手帳の申請へと至ります。今回のモデル事業の対象者は、当初、この①②の段階が半々です。③へは、アセスメント・訓練を実施することにより3人に2人が到達しています。つまり、障害受容と認定の途中段階で必要となる障害福祉サービスです。しかし、現行の障害者総合支援法においては、概ね②の段階まで到達していれば、就労移行支援が利用できます（受給者証が交付される）。制度上、特に問題はありませぬ。ただし、運用面では問題が生じます。障害福祉サービスの利用申請窓口が、このような発達障害者の対応に不慣れなことです。発達障害者支援センターと市町村や自立支援協議会との信頼関係、密接な連携のもと、運用上の問題を最小限にする必要があります。
- 重複する面談：現在、障害福祉サービスの利用には、サービス等利用計画が必須になっています。その作成者は、相談支援専門員であり、先にも述べたように「就労移行プロセスに関する知識と経験不足」「労働関連機関とのネットワーク不足」が心配されます。また、「短期間の訓練等給付の計画作成には不慣れ」です。こちらも、発達障害者支援センターと市町村や自立支援協議会との信頼関係、密接な連携のもと、就労移行支援事業と本人が共同で作成する簡便なセルフプラン様式の開発と、運用方法の検討を議論すべきです。

5. おわりに

本モデル事業は、知的障害を伴わない発達障害者の就労支援プロセスを検討する上で、大変重要な示唆を与えてくれました。独自のノウハウをもち、計画通り真摯に「アセスメント・訓練」機能を果たした、株式会社 **Kaien** ならびにその職員の皆さんの努力は賞賛に値すると思います。一方で、「相談・調整」の機能の大切さも浮き彫りになりました。モデル事業の3年間で、発達障害者の就労移行支援事業は、都市部ではかなり増えてきました。しかし、本モデル事業は、精神障害者保健福祉手帳等を持たない、障害受容（場合によっては客観的な障害としての認定）のない段階で、積極的にノウハウある就労移行支援事業を活用しようとするものです。適切な「相談・調整」機能がなければ、濫給のリスクが大いに存在します。障害福祉サービスとしての就労移行支援事業の役割は非常に重要であり、今後も着実な成長を期待しています。そのためには、改めて就労支援のプロセスは「相談・調整」と「アセスメント・訓練」と両者の密接な連携が大切であることを肝に銘じたいと思います。

1) 社会福祉法人横浜やまびこの里（2013）『就労移行支援事業所のための発達障害ある

人の就労支援マニュアル』

- 2) 社会福祉法人横浜やまびこの里（2013）『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 24 年度障害者総合福祉推進事業報告書.

6-2. 普及啓発に向けての課題 ～就労移行支援事業所等アンケートより～



横浜市発達障害者支援センター
発達障害者支援マネージャー 柴田 珠里

本事業開始前、発達障害のある人を受け入れる就労支援機関はあまり多くありませんでした。ここ数年で、就労移行支援事業所が急速に増え、定員が拡大する中で、発達障害のある人を対象とする事業所も増えてきました。そこで本事業では、「就労移行支援事業所《発達障害》連絡会」として横浜市内の就労移行支援事業所の方々を定期的に招集し、本事業の進捗や成果を報告し、意見交換を進めてきました。さまざまなタイプの事業所がある中で、発達障害のある人の現状や支援ニーズ、効果的な支援方法を理解してもらった上で、それぞれの強みや特色を活かした事業運営を期待したいと考えたからです。

本事業の普及啓発を考える時、就労移行支援事業所をはじめとする就労支援関係者が本事業をどのように捉え、どのように活かせるのかについて、考える必要があります。ここでは、その前段階として、横浜市内の就労支援関係者に対して実施したアンケート結果を紹介します。

1. 目的

- ・横浜市内の障害者就労支援に携わる支援者が、本モデルプログラムをどのように捉えたのかを調査することを目的としました

2. 方法

平成26年3月5日に開催した「就労移行支援事業所《発達障害》連絡会」に参加した就労支援関係者に対し、本事業のプログラム内容やプログラム運営マニュアルに関するアンケートを実施しました。参加者23名のうち、22名からの回答を得ることができました。

3. 結果

(1) 回答者の所属

表6-1に回答者の所属を示します。「障害者就労支援センター・障害者職業センター・障害者就労相談センター」に所属する人が8名(36%)、「就労移行支援事業所」に所属する人が14名(64%)でした。

表6-1. 回答者の所属

A: 就労支援センター・職業センター・就労相談センター	8名(36%)
B: 就労移行支援事業所	14名(64%)

(2) プログラム運営マニュアルについて

表6-2にプログラム運営マニュアルに関する回答結果を示します。プログラム運営マニュアルの記載内容のうち、発達障害に関する理解促進や就労支援のノウハウとして参考にできそうと回答があったのは、「実施における重要ポイント」「ビジネススキルトレーニング」「ワークサンプルトレーニング」「カウンセリング」の項目でした。

表6-2. プログラム運営マニュアルに関する回答数(複数回答あり)

プログラム運営マニュアル項目	回答全体(%)	A	B
実施における重要ポイント	11(50.0)	4(50.0)	7(50.0)
訓練プログラム全体像	6(27.3)	3(37.5)	3(21.4)
ビジネススキルトレーニング	12(54.5)	6(75.0)	6(42.9)
ワークサンプルトレーニング	16(72.7)	8(100)	8(57.1)
就職セミナー	8(36.4)	4(50.0)	4(28.6)
インターンシップ	6(27.3)	1(12.5)	5(35.7)
カウンセリング	12(54.5)	4(50.0)	8(57.1)
スタッフ配置、環境・設備	2(9.1)	0(0)	2(14.3)
事例	3(13.6)	1(12.5)	2(14.3)
資料集	3(13.6)	1(12.5)	2(14.3)

(3) 参考になった内容について(自由記載)

表6-3に、参考になった内容についての回答を示します。「発達障害のある人と関わる姿勢」「評価の伝え方」について、参考になったとする意見が多いようです。

表6-3. 参考になった内容について(回答数18)

<ul style="list-style-type: none"> ● 支援者からではなく第三者からのフィードバックが有効 ● 明確化された評価レポート ● 発達障害のある方の職業訓練としては素晴らしいと思います。発達障害に特化しているわけではなくので、すべて活用できるとは言えない。発達障害の特性理解については、今まで以上に深められたと感じています。 ● カウンセリング内容。管理シートはぜひとも参考にさせていただきたいです。 ● 就労支援センターでは、短期間で見極め、マッチング、定着支援を実施しています。今回のような事業所が一つでも増え、連携をしていく必要を感じています
--

- やり方・姿勢
- カウンセリングで用いるワークシート
- カウンセリングの支援者の姿勢と本人特性に合わせてですが、わりきって伝えるべきことがはっきり教えていただいてよかったです。具体的なのが分かりやすかったです。
- 自己理解を促すための支援者としての関わりについて（会社の選定にこだわる）→一般企業では、オープン、就労であっても、必ずしも上司が特性を踏まえた関わりをしてくれるとは限らず、訓練→企業就労でギャップを感じて上手くいかない人も多いため
- 具体的なプログラム及び実施の留意点が学べ、大変勉強になりました
- 常に「気づき」の促しに重点を置いている点は、とても勉強になりました。また具体的な取り組みとしても、ビデオ撮影をすることもすぐにでも取り入れられることとして実践していきたいです。
- ワークサンプルトレーニングの進め方について大変参考になりました。
- 発達障害者の方への向き合うスタンスについて大変参考になった
- 発達障害の方への伝え方、組み立て方、押し引きの程度など面談（カウンセリング）において、活かしていけそうです。
- 発達障害のある方の特性や対応について具体的に確認することができた
- 現在、発達障害をお持ちの方は当法人には在籍していませんが、自己理解を促すことが大切なのだと勉強になりました。
- ビジネススキルトレーニングの進め方が参考になりました。（具体的に先にロールプレイをしてからの振り返りという進め方）
- 学校ではなく、職場であるとの意識や、職場で求められるコミュニケーションスキルと自己理解を柱として支援すること。ビジネススキルトレーニングはすぐに活用できると思いました。

（４）活用が難しい内容について（自由記載）

表 6－4 に、活用が難しい内容についての回答を示します。「発達障害に特化した訓練内容や環境づくり」について、難しいと感じる人が多いようです。

表 6－4. 活用が難しい内容について（回答数 14）

- ワークサンプルトレーニング
- 実際の就労ではご本人の努力以上に企業の障害理解が必要。就労支援する立場としては、雇用する側の企業にも発達障害のある方々への理解を深めてもらいたい
- 一般企業での経験者の方が行うプログラムだからこそ、事務・IT のプログラムなど、よりリアルな環境下の中で、行えるのではと感じました。福祉の施設では、そこがまだまだ課題であると感じています。

- 特に感じることはありません。訓練中の手当を必要とする対象者が多い中で今後のあり方を検討したいです。
- インターンシップ
- 発達障害の事例が少なく活用が難しい
- 野田様がおっしゃっていたように、二次障害、知的ボーター等の方への対応について難しさが生じるのかもと感じました
- 作業中心の事業所なので、ミスをしてよい環境づくりが難しいです。
- 発達障害の方だけが利用している施設ではないため、運用面に課題があると感じました。
- 環境。業務形態が異なるため
- 発達障害の方に特化した訓練内容や環境が必要
- パソコンを利用したプログラムは、技術を持ったスタッフがいなかったため、難しいと思いました。
- 知的障害の方が中心に利用されている事業所なので、プログラムそのものがレベルが高いので、どう事業所に合わせて活かせるかは、なかなか難しいと感じた
- ワークサンプルトレーニングに関しては「職場」という位置づけが難しいと思いました

4. 今後に向けて

多くの支援者にとって、本プログラムは「発達障害のある人と関わる姿勢や支援のあり方」について示唆的であるものの、「発達障害に特化したプログラムや環境づくり」を実現することは難しいと考えていることが分かりました。新たに事業を開始する事業所にとって、本プログラムそのものの導入は参考となり得るものの、既存の事業所を発達障害に特化した内容に衣替えすることは確かに難しいのかもしれませんが。しかしながら、支援の実際においては、既存のプログラムの位置づけをどのように伝えるのかなど、支援者の姿勢や関わり方によって、成果に大きな違いが出てくるのも事実です。単にハードや環境面の問題だけではありません。今後は、支援者それぞれの関わり方が、発達障害のある人に伝わりやすい方法へと変わり、またその中で、発達障害者支援の本質が議論されていくことを期待したいと考えています。

7. 今後に向けて(各委員から)

企画・推進委員会 委員

■横浜市総合保健医療センター 就労移行支援事業所 港風舎 村上 裕輔 委員

モデル事業も開始から2年半が経過し、ひとつの区切りを迎えようとしています。私が勤務する就労移行支援事業所でもここ数年、発達障害のある方の利用が増えてきています。このことは、生きづらさや働きづらさに直面しながらも支援を受けられずにいる人たちが地域の中にまだ多くいることを感じさせます。こうした人たちに支援を届ける端緒としてこのモデル事業は大きな意味を持つものと言えるでしょう。

発達障害の方に適切な支援を提供するために、またその支援をより充実させるために、今見えてきた課題がいくつかあります。ひとつは、「包括的」で「一貫した」支援体制の整備をどう進めていくかについてです。この「包括的」とは福祉、医療、就労等、様々なニーズに対応したサービスの統合であり、「一貫した」とは成長段階やライフステージの移行を見守る体制を指すものです。横浜市では、昨年12月、学齢後期障害児支援事業の拠点として3か所目となる「学齢後期発達相談室くらす」が開設され、相談窓口が拡充されつつあります。こうした相談窓口と計画相談実施機関や福祉サービス事業所を結び、当事者のニーズ把握からサービスの提供、見守りに至る継続的で一体的な支援体制を確立することがこれからの課題と言えます。

第2に、相談支援の柱の中に家族への支援を位置づける必要があることです。適切な情報を得られないまま、孤立感や行き詰まりに見舞われている家族を支援につなげることは急務とも言え、またそのためには一般市民に向けた情報発信をより活発に行うことが不可欠となります。

第3に、発達障害のある方の職業準備支援の課題です。今回のモデル事業は、当事者の自分の特性への気づきを促し、その気づきに基づいて対処の仕方を自ら学ぶ手助けをすることが職業生活への移行に有効であることを示しました。近年、就労系サービス、特に就労移行支援事業所が急速に拡大していますが、その中で発達障害の方を対象とする事業所も増えてきました。今後はそれぞれの事業所がどのような強みを持っているか、さらには、利用者の状況やニーズを見極めながらその強みを生かすことができるかが問われることになるでしょう。この「気づき」を大切にした支援方法は発達障害の方の職業準備支援に大きな示唆を与えるものですが、その一方、これを支援のレベルアップに

つなげるためには、当事者の状況やニーズを緻密に見極めるアセスメントの力や、こうしたアセスメントに基づく個別性に富んだ柔軟な支援プログラムの組み立てが各事業所に求められます。

障害を持つ方々への支援において、その質の向上とともに、支援が届かない人たちにどのように光をあてるかが大きな課題となっています。このモデル事業の成果を、必要なサービスを誰もが享受できる地域作りに発展させていくことが私たちに課せられた次の大きな責務ではないでしょうか。

■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川障害者職業センター 障害者職業力 ウンセラー 山崎さやか 委員

前任から引き継ぎモデル事業最終年（平成 25 年度）だけの短い期間でしたが、幅広い障害の方を対象とした事業展開を担う我々のような公的機関では提供が難しいプログラムの新たな試みについて検討する場に関われたことを光榮に思っています。内容の更なる充実、全国で展開することを見据えた汎用性を高める工夫やマニュアル作成について委員が共通した意識を持って議論していたことが印象に残っています。

神奈川障害者職業センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害のある方の就職や復職の支援を行っています。中でも「職業準備支援」はモデル事業と同様の通所型プログラムで、発達障害者を対象としたコースには年間約 60 名の方が利用されています。

利用に至る契機は様々ですが、発達障害に限ってみるといわゆる社会人となってから自己の特性を改めて認識し障害の診断を受けた方が大半を占め、その多くがこれからは必要な支援を受け障害者枠での就職を目指そうとされています。

しかし、中には特性をまだ十分に捉えられない方や障害者の支援を利用することに本人やご家族の抵抗感が強い方もいらっしゃいます。この様な方に効果的なのが本モデル事業であり、就職という重要な選択をご自身が納得した方法で進めるための大きな助けになるものと期待を寄せています。

今後横浜市から発信された本モデル事業を全国の地域で発展させていくにあたり最も鍵となるのは、本人と事業のマッチングではないでしょうか。

本モデル事業で発達障害者支援センターや若者サポートステーションが担っていた「効果が期待できる対象者」の見立てが大変重要で、チェックリスト等を活用した丁寧な聞き取りと相談、必要に応じてプログラム体験等を通した理解力や性格傾向等のアセ

メントが不可欠であり、それが最大限グループダイナミクスを活かすことにも繋がる
と考えるからです。また、担当職員の資質やスキル、地域事情や運営主体に合わせた柔
軟なアレンジや運営が求められるのは言うまでもありません。

近い将来就職に困難を感じている方が各人にふさわしいサービスを受け職業的自立を
果たせるような社会を作っていく上で重要な一翼を担う事業になると確信しています。

最後に、実施に携わられた関係者の皆様に敬意を表するとともに感謝申し上げます。

■神奈川労働局 職業安定部 職業対策課 吉岡 恵子 委員

若年層の中には、就労を希望しても、働くことについてのイメージが乏しい者や自己
理解が出来ていない者やコミュニケーションが苦手である為、採用に結びつかなかつたり、
また、採用されても職場の上司や同僚との人間関係がうまくいかず、早期に離職し
てしまう者がいます。

ハローワークにおいては、このような若年層に対しての支援策として、就労支援ナビ
ゲーターによる個別就労支援を行っていますが、窓口におけるカウンセリングが支援内
容の中心となっており、相談者が自己理解の促進等へなかなか進めないのが現状です。

横浜市発達障害者支援モデル事業においては、モデル事業者である株式会社 **Kaien** が
訓練プログラムの1つであるワークサンプルトレーニングとして実施している職業模擬
体験やそれに対するフィードバックの中から、本人にとって不得手なこと、難しいこ
と、また逆に自信が持てること等本人が自身をより深く認識、理解していくことは、今
後の就職活動や就労において、必要であると考えております。

また、数種類用意されたワークサンプルトレーニングを、若年者が一人でなく、複数
のメンバーでグループになって行うことで、メンバー同士で相談をしたり、リーダー役
になった時には、相手に対して仕事の指示をする⇒相手に分かりやすく説明するための
工夫をしていくことを各自に意識させることや店舗運営のワークサンプルトレーニング
では、仕入れ先等外部の人達と打ち合わせをしたり、上司役の(株) **k a i e n** スタッフへ
の「ほう・れん・そう」等、仕事をするうえで必要な事、社会の規則的な事も訓練出
来ることでコミュニケーションの大切さを意識付け出来たと思います。

先日、「1つの職種へのこだわりが強かった訓練生が、訓練終了後、そのこだわりが払
しょく出来て、就職が決まりました」という話が(株) **K a i e n** のスタッフからありまし
た。それは、その訓練生が、訓練を通し自分が「働く」というイメージが持てたことが、
就労意欲の向上につながったということです。

今後、この横浜市発達障害者支援モデル事業の取り組み事例が、全国で展開していき、若年者の就労が一層促進していくようにと思っております。

■神奈川 LD 等発達障害児者・親の会「にじの会」副代表 福田 里美 委員

・モデル事業を通じて見えてきたこと

私は「親の会」として、この企画・推進委員会に参加させていただき、一番嬉しく思ったのが、対象者が楽しく参加し自信を持つことが出来たという点です。これまで生きてきた学校、職場、生活の場の中で辛いことがたくさんあり、それがなぜなのか分からないという事も多かったと思います。この事業に参加することで、分からなかったことをわかりやすく教えてもらえ、安心してチャレンジできる場であったと思います。

私の所属する「にじの会」にも講師として来ていただきましたが、その時の「支援者は例えば溺れている人を助けるのに自分と溺れている人のため、二人分の力を持たなくてはならない」という言葉が印象的でした。また、「報告・連絡・相談」+質問 この質問は自分のためではなく上司が業務を把握するためにあるという事を教えてくれていることに感動しました。

私たちの子どもたちは自分のために聞いてきます。他の人から見ればどうでもいいことを際限なく・・・です。知的に問題がない場合、例えばIQ110ある人は高い部分を見て判断され、苦手な部分は努力不足だと思われがちです。こだわりの部分になると知識だけはあるので、親や普通の支援者には太刀打ちできません。研究者でもない当事者にとって大きな障害になる場合があります。他にも職場の全ての人と友達で有る必要はないなど、発達障害の事を理解していなければ(どうして?)と、思われるかもしれませんが教えてあげないとこのような業務以外のことで自分に自信を無くし継続出来なくなることは多いと思います。

また、モデル事業の中ではありませんでしたが、お茶入れなどで褒められた場合、褒められるためにお茶入れにばかり気を遣って業務が疎かになることもあります。このようなこともカウンセラーの立場のかたの心構え・いい人になろうとしない・具体的に定量的に伝えるなど、分かりやすいです。他にも様々な具体的な対応はいつも「クスッ！」と笑ってしまうほど、情景が浮かび理解していただいていると感じました。今までの福祉的な対応では対応しきれなかった部分を雇用する立場で当事者の思いを理解して支援してくれた画期的な事業だと感謝しています。

・モデル事業者へのコメント・提言・期待すること

私がこのモデル事業に参加した対象者に対して羨ましいなと感じたのは、コーディネーターの存在です。「今、上司が言ったのはこういう事だよ。」と言葉を通訳し相談に乗ってくれる存在は貴重です。例えば家庭内で親がその役目を果たそうとしても、聴いてくれることもありますが多くの場合、本人からの意見しかわからず、現状が見えてきません。双方の意見が聴ける立場の方で信頼関係が築ける立場の人を育成することにご尽力いただきたいと思います。

・横浜市に期待すること

近年、多くの発達障害のある人をターゲットにした事業所が立ち上げられているがどれだけ理解をしているのか疑問に思うところもあります。知的な障害を持つ人と同じ対応では能力を発揮する事は出来ないし、バカにされているように感じる人もいます。また、「履歴書を書いて来ない」と言っている支援者もいましたが、多くの課題の中で苦手なところはどこなのか、良く観察した上でわかりやすく説明してほしいと思います。他にも支援者の方の中には服装や髪形などに無頓着な人も見受けられます。発達障害のある人の中には、身だしなみを整えることが苦手な人が多いため、せめて、横浜の街なかを自然に歩ける服装、周囲の人からおかしいと振り返られない服装が望まれます。支援者は身近なモデル・お手本であると意識して気をつけていただきたいと思います。

・その他、企画・推進委員としての自由意見

最近では、社会全体からマナー、常識が変化しています。例えば電話一つにしても携帯電話の普及により家の電話に掛ける機会がなくなり、学生時代に友人宅に掛けて親である大人と話すことはなくなりました。定型発達の人々のトレーニング不足と発達障害からくるものの境目がわからなくなってきました。また、スマホやタブレット端末などの普及により、働き方や学び方も目覚ましい変化があります。仕事の指示にも報告にも利用したり、ラインで大勢と連絡を取り合ったりすることもあります。ますます難しくなる見えにくいルールの指導が望まれます。

数多いアプリの中には、発達障害のある人に分かりやすいものも多いため、携帯型端末の可能性や、支援方法として活用する事も考えていただくとともに、導入時の留意点も併せて考えていきたいと思っています。

8. おわりに



横浜市発達障害者支援センター 発達障害者支援マネージャー 柴田 珠里

前段で、企画・推進委員の皆さんから、本事業の位置づけと意義、成果とその検証、また今後の可能性について、さまざまな示唆をいただきました。発達障害者支援マネージャーになってから、委員の皆さんとともに事業設計とプロポーザルを実施し、株式会社 Kaien と出会い、対象者の皆さんと出会い、本事業とともに走ってきた3年でした。渡部匡隆委員長をはじめとする委員の皆さんには、事業の実施主体である株式会社 Kaien の鈴木さんや野田さん、そして発達障害者支援マネージャーの私と同じ情熱を本事業に傾けていただきました。心より感謝申し上げます。本事業の全体総括については前段に任せ、私は、対象者との関わりの中で見えてきた発達障害者支援のあり方や関わり方のヒントについて、①グループダイナミクスの活用、②相手の立場や要求水準の理解といった、2つの視点から振り返りたいと思います。

1. グループダイナミクスの活用

発達障害者の多くは、対人コミュニケーションの苦手さからグループプログラムには向かないと言われていています。「当事者同士で出会いたい」という希望を持つ人は多いものの、自助グループやデイケア活動などでの対人関係で傷つく人も多いのです。たいていのトラブルは、自分と相手が「同じ」と思えないこと、もしくは自分と相手の「違い」を意識できないことによるようです。

ところが、株式会社 Kaien のプログラムは、グループダイナミクスの活用により、成果を得ています。プログラムの実施状況からみた成功の要素は、①目的志向のあるグループであること、②同じ活動場面、活動内容に同じ立場（訓練生）として身を置くこと、③求められる対人コミュニケーションの内容は、グループの目的に沿っていること、④支援者が介入する際には、グループの目的に沿った評価を示すこと、といった4点によるところが大きいと感じています。

その他、「苦手でもよいのだ」「失敗してもよいのだ」と安心できる訓練環境の中で、他の対象者と自分を比較したり、自分の現在位置を受けとめたりする経験がうまく準備されています。また、メールや SNS、動画による作業マニュアルなど、IT 技術を駆使する株式会社 Kaien ならではのコミュニケーションスタイルも上手く働いているようです。

社内メールなどで文字化して伝えられる指示や指摘の方が、対面コミュニケーションよりも理解されやすく、受け止められやすいことが分かります。

2. 相手の立場や要求水準の理解

発達障害者の多くは、相手の気持ちや立場を推測することが苦手だと言われています。「考え方や立場は人それぞれであり、自分とは異なる場合が多い」という本質的な理解に乏しいことが理由だと考えられます。この課題に対して、株式会社 **Kaien** のプログラムでは、リアルな職業体験を通して、「報告・連絡・相談」の本質的な意味を伝えていきます。その意図するところは、**Social Skill Training (SST)** ではありません。オンライン店舗において、顧客や仕入れ先のニーズや要求水準に思いを馳せ、必要に応じてメールや電話でやりとりしなければなりません。「相手の要求水準を理解する」ことは、本来的には苦手とする対象者が多いと思います。しかしながら、「こども服を売るため」というシンプルな目的の設定があり、その達成のために行う上司や同僚との「報告・連絡・相談」が、想像力の課題を補い、職場でコミュニケーションが必要とされる理由を実感できるのではとないかと思います。

また、採用面接の練習においては、雇用する側のニーズにどのように応えるかが課題になります。就職するためであり、就業生活を維持するためでもあります。職場には職場の文化があり、要求水準があります。人によっては、訓練しても、職場の立場や要求水準を推測することの苦手さは残るかもしれません。しかしながら、自分の憶測で判断しないこと、確認作業としてのコミュニケーションを何度も練習することが有効であると考えています。「誤解や勘違いが多い」「仕事が我流になり、修正できない」「会社の要求水準に合わせられない」といった就労上の課題を多く聞きますが、本人に「なぜ相手の要求水準に合わせなければならないのか」といった本質的な理解があれば、より容易に課題解決ができると思います。

今回の株式会社 **Kaien** のプログラムにおいては、「相手の立場や要求水準をいかに意識してもらおうか」といった視点が重要となりました。会社の立場や要求水準を伝える視覚媒体も、会社のパンフレットやミッションステートメント、就業規則、作業マニュアルなど、既存のものもたくさんあります。今後の支援者には、「どのような場面において、何を使い、どのような関わりの中で、相手の立場や要求水準を伝えるのか」を考え、工夫することが支援技術の一つとして求められることになりそうです。

(平成 23 年度事業報告書を一部再掲)

平成 25 年度横浜市発達障害者支援開発事業 事業報告書

発行：横浜市発達障害者支援センター
〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町 3-35-8
タクエー横浜西口第 2 ビル 7F
TEL 045 (290) 8448
FAX 045 (314) 9666

*無断転載・複製を禁ず