

平成29年度発達障害のある人のトータルライフ支援プロジェクト
発達障害のある人の就労支援ネットワーク事業(岡山県委託事業)

発達障害のある人への 就労相談 ハンドブック

— 支援者向け —

おかやま発達障害者支援センター

はじめに

発達障害のある人の「働きたい」を支援するためのハンドブックを作成しました。

Q 就労支援のニーズをどのように把握すれば良いのか？

Q 就労に向けた準備のために、何をすれば良いのか？

Q 安心した環境で作業や活動をするために、どのように環境を調整し、関わっていけば良いのか？

私たちは、こうした疑問に対して、平成21年度からの5年間、年3回ずつ発達障害者就労支援担当者連絡会で検討を続けてきました。もちろん、現在でも、日々、「働きたい」「働きたい」を支えるために、何が出来るのかと模索し続けています。

本ハンドブックに示されていることは、客観的なデータに裏打ちされた方法論ではなく、これまでの5年間の私たち自身の実践を振り返り、事例検討を通して抽出された「発達障害のある人の働きたい」を支援するために、大切にしてきたことをまとめたものです。

また、本ハンドブックは、本人や家族を主体として、相談支援専門員、医療機関のケースワーカー、高等学校などの進路指導の教員など、就労支援に携わる人たちが支援プランを作成するとき、支援に悩み立ち止まったとき、ページをめくっていただくことを期待しています。いくつかでも、ヒントになれば幸いです。

就労支援に携わる多くの仲間ができることで、地域の支援力が高まり、発達障害のある人の生活の質の向上、福祉に寄与することにもつながることを望んでいます。

「発達障害者就労支援担当者連絡会」

この連絡会は、発達障害のある人の就労支援に携わる支援担当者が相互研鑽し、各支援機関の機能や役割を共有することで、日々のネットワーク支援を円滑に実施できる共通基盤を構築することを目的としています。

構成員

障害者就業・生活支援センター、吉備高原職業リハビリテーションセンター
障害者職業センター、公共職業安定所、市町村発達障害者支援コーディネーター
若者サポートステーション、総社市障がい者千人雇用センター
玉野市障害者就労支援センター、県・岡山市発達障害者支援センター

ハンドブックの使い方

このハンドブックの全ての章は、以下の構成になっています。

第1章

発達障害のある人の就労支援の全体像（イメージ）

第2章以下

■私たちが事例検討を重ねるなかで抽出された大切なポイント

■具体的な工夫や支援内容「私の場合」

疑問に感じていることを『目次』から選んで、参照ください。

もちろん、1章から順に読んでいただくことで、私たちが続けてきた研修の全体像を知って頂くこともできます。

また、自分は、こんなことを大切にして日々就労支援に取り組んでいる、こんなことに悩んでいるなど、皆さんが日々感じておられることも、事務局にお寄せいただければと思います。
このハンドブックを手にとってくださったことをきっかけにネットワークができれば幸いです。

◎ 発達障害に関する基本的な情報については、「発達障害情報・支援センター」のHPを参考にしてください（<http://www.rehab.go.jp/ddis/>）



目次

1章．発達障害のある人の就労支援の全体像（イメージ）

（１）就労生活にむけた３段階のステージ	1
（２）就労にむけた支援のメニュー	1
（３）就労準備性のモデル	2
（４）働き方のスタイル	2

2章．何をアセスメントしたら良いの？

（１）本人の状態像のアセスメント	3
（２）今いる段階やステージから何をアセスメントするかを考える	3
（３）本人・家族の意向に関するアセスメント	5
（４）アセスメントのまとめ方や活かし方について	6
◆ コラム：就労イメージの確認	7
◆ 私の場合 Part1	8

3章．自己理解を進めるためにはどう支援したら良いの？

（１）活動体験の場	9
（２）実際の体験を一緒に振り返る	10
（３）成功体験の必要性	10
（４）ナビゲーションブックの作成	11
◆ コラム：企業と合理的配慮を話し合うきっかけとしてのナビゲーションブック	12
◆ 私の場合 Part 2	13

4章．就労支援において支援者の大切な視点は？

（１）本人を支援する上で大切な視点	14
① 発達障害特性に合わせた相談スタイル	
② 定期的な振り返りの機会	
③ 感覚の過敏さ・鈍感さ	
④ 寄りそう存在	
（２）企業を支援する上で大切な視点	15
① 出来ている部分に注目しながら問題解決のヒントを得る	
② 日々の記録を取ってみる	
③ 定着にむけた職場の環境調整	
◆ 私の場合 Part3	17

5章．ネットワーク支援がうまく機能するために大切なポイントは？

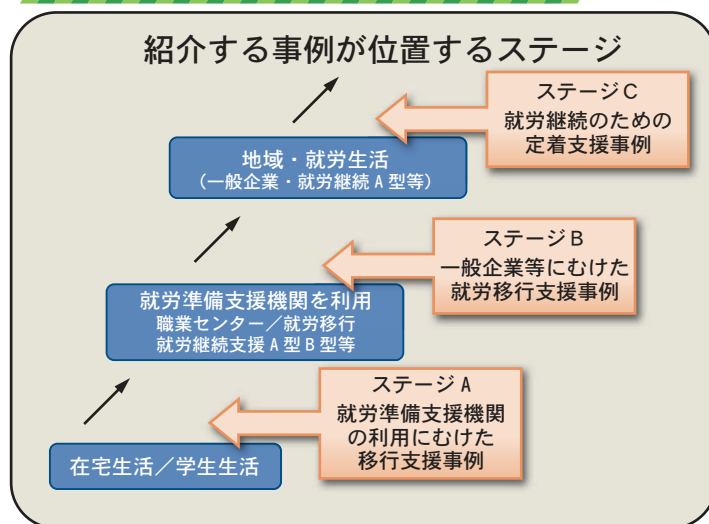
（１）本人に必要な支援の共有	18
（２）連携の持ち方	19
（３）役割分担	19
◆ 私の場合 Part 4	20

1章 発達障害のある人の就労支援の全体像(イメージ)

「働きたい」と希望する本人の支援計画を立てるうえで、私たち支援者は何から始めたら良いのか迷うことがあると思います。そのうえで、参考になる全体像(イメージ)をいくつか紹介します。

これらは、就労にむけた今後の流れを本人と共有するうえでも役立ちます。

(1) 就労生活にむけた3段階のステージ



【図1：事例が位置するステージ】

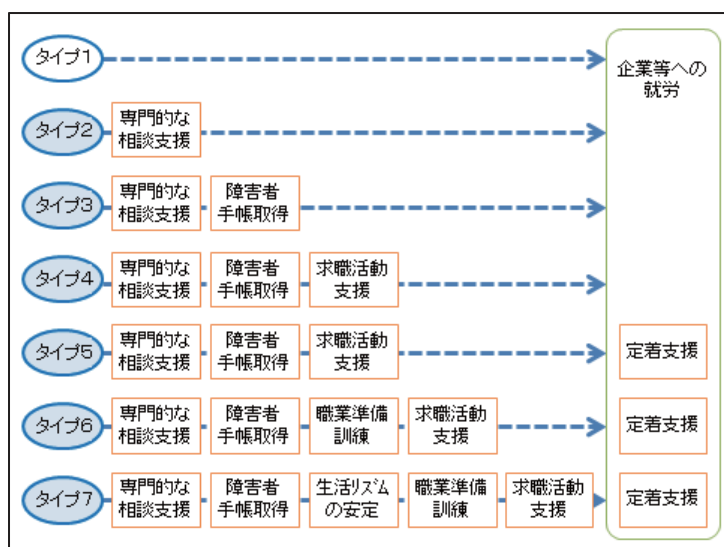
私たちが行う事例検討会では、検討する事例がステージのどの段階にある人なのかのイメージを共有した上で、事例検討を進めていきます(図1)。

働きたい気持ちを尊重したうえで、働くにむけては、段階(ステップ)を経た準備を進める必要性があることを、本人と共有する際にも活用できると思います。

※図1は、以下の各章でも繰り返し参考にする図となっています。

近藤直司(研究代表者)．厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業「青年期・成人期の発達障害に対する支援の現状把握と効果的なネットワーク支援についてのガイドライン作成に関する研究」(2009)．『発達障害者の相談支援機関に求められる就労支援の方法の変化』を参考

(2) 就労にむけた支援のメニュー



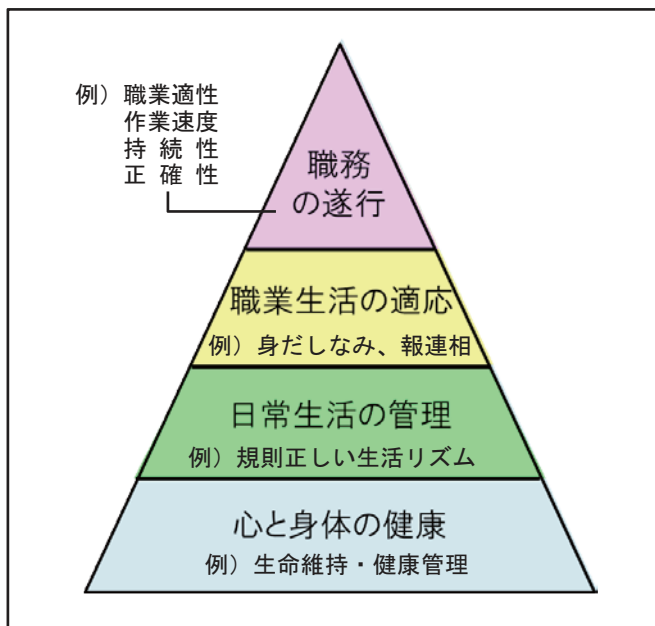
【図2：就労支援のメニュー】

図2は、発達障害のある人の就労支援を7つのタイプに分け、それぞれの支援の流れやメニューをまとめたものです(近藤, 2011)。例えば、タイプ1は、発達障害の診断があっても、支援を必要とせず、就労につながる人たちです。ハンドブックが対象とする(相談窓口を訪れる)のは、タイプ2からタイプ7の人たちが想定されます。

就労支援とひと口に言っても、その人にどのような支援が必要か、どれだけ支援を組み立てる必要があるかを考える参考になると思います。

近藤直司(研究代表者)．厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業「青年期・成人期の発達障害に対する支援の現状把握と効果的なネットワーク支援についてのガイドライン作成に関する研究」(2011)．『発達障害者のタイプ別就労支援の流れ』を参考

(3) 就労準備性のモデル



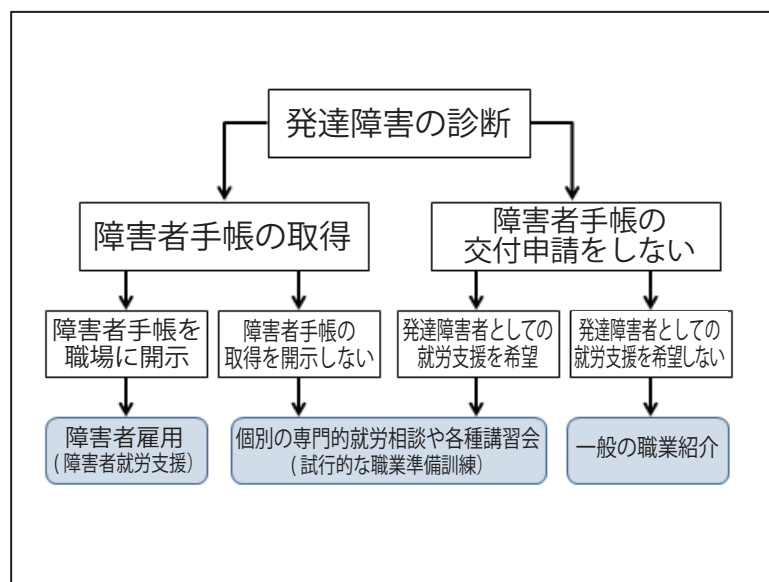
【図 3：就労準備性を 4 段階で示したモデル】

社会福祉法人 横浜やまびこの里、平成 24 年度 厚生労働省 障害者総合福祉推進事業「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」（2012）『職業評価における 4 つの大きな視点』を参考

就労を目指す上では、本人の「就労準備性」（職業生活を送るための準備）が、どの段階にあるのかを知る必要があります。これは、希望する職種、障害の程度に関わらず、働く上で大切なものです。

支援の優先度をイメージする上で役立ちます。ただし、下の段階の準備性がすべて整わないと、次の段階に進めないというわけではありません。各段階において、何を整えるかを明確にしながら、進めることが重要です。

(4) 働き方のスタイル



【図 4：働き方のスタイル早分かり図】

近藤直司（研究代表者）、厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業「青年期・成人期の発達障害に対する支援の現状把握と効果的なネットワーク支援についてのガイドライン作成に関する研究」（2011）『障害者雇用（障害者就労支援）の対象者の早分かり図』を参考

実際に求職の段階になると、自分に合った働き方のスタイルを検討していくことになります。

障害を企業に開示するのか、非開示で働くのか、障害者手帳を活用して働くのか等、さまざまな働き方のスタイルがあります。

以上のように、就労相談を始める上でも、さまざまな視点があります。本人がどの段階にいるのか、どこから支援を開始すべきなのかは、アセスメントを通したニーズ整理を行うことが必要不可欠です。

2章 何をアセスメントしたら良いの？

(1) 本人の状態像のアセスメント

～本人の状態像に関する項目～

事例検討会では、事例検討の際に「本人の状態像」という視点で確認をおこなっています。項目を以下に紹介します。

＜本人の状態像について＞

□ 健康度

例) 生活リズム、外出の範囲、精神科症状の安定の有無など

□ 自己理解

例) どのように診断告知を理解しているのか

障害福祉サービスを利用することの認識はどうか

自分の障害特性を肯定的に受け止められているのか

□ 障害特性

例) 本人が理解できるコミュニケーション手段

得意なこと、苦手なこと

※ これらの項目は、必ずしも本人・家族にのみ聞き取ることを想定しておらず、了解のもと、関係機関から情報を得る場合も含まれています。

※ 事例検討会では、「医療機関や障害者職業センターにおける客観的評価から、本人の全体像を把握していく必要がある」や、「各支援機関によって本人像の見立てに違いがあり、各機関が把握している本人情報を共有することが大切」といった話題が挙がりました。

(2) 今いる段階やステージから何をアセスメントするかを考える

皆さんは、目の前にいる「就労したい」と希望する本人に対し、基礎情報を聞き取ったあと、どのような観点から相談を進めていきますか？

1章の図1にあるように、すべての人が同じステップで就労まで進むとは限りません。

しかし、私たちは、仮に図1のような段階をイメージしながら、“現段階でこういった状況にあるのか？”、また、“次のステージに移行するために必要な情報は何か？”といった観点からアセスメントの視点を整理しています。

次ページから検討会で、実際に挙がった話題について紹介します。

検討会で、実際に挙げた『ステージ別のアセスメントの視点』について以下に紹介します。

【1章 図1 再掲】

ステージ Aにおけるアセスメントの話題
『働いた経験がない方・在学中の方の場合』
『働いた経験はあるが離転職が続いた方の場合』

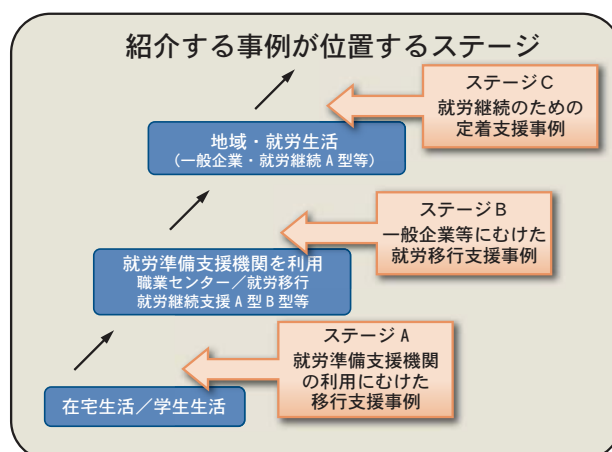
- ・本人の働きたい気持ちや、その理由を確認
- ・本人の状態像（生活リズム、体力、一定期間どこかに通えたことがあるか等）の確認
- ・働くための段階的な準備（P2 図3参照）や、就労イメージ（P7 コラム参照）についての本人の理解を確認
- ・就労経験について（こなせた状況、苦手さを感じた状況）

ステージ Bにおけるアセスメントの話題
『就労準備支援機関を利用中の方の場合』

- ・本人の続けられる作業と、その背景や理由を確認
- ・苦手な作業や状況と、事業所内での対処について確認
（急な予定の変更、終わりの見通しが立ちにくい作業、ペア作業等）
- ・体調不良のサインを自分で気づくことができるかどうか。また、それを周囲に伝えることができるかどうか。
- ・本人が不調なく生活するために、家族がおこなっていることの整理

ステージ Cにおけるアセスメントの話題
『就労継続・職場定着が課題の方の場合』

- ・本人の働く意欲（動機づけ）は何によって保たれているか
- ・不定期ながらも出勤できている場合は、その状況の確認
- ・不調を示し始めた際の本人の訴えを聞き、背景に何があるか確認
- ・本人の感覚過敏（例：音、におい）の有無と、職場環境の確認



(3) 本人・家族の意向に関するアセスメント

どの相談においても、本人・家族の意向に耳を傾ける、というスタンスが基本ですが、支援者が出会うタイミングによっては、検討会に参加したメンバーが難しさを感じながら、留意点について話し合った事柄がありました。以下に紹介します。

①未診断の人とその家族の相談を、障害者支援の窓口で受ける場合の留意点

- ・頑張っていること、苦手だったこと、現在の生活状況をどのように理解しているかなど、『本人視点』で理解すること
- ・障害か否かに注目しすぎないこと（まずは本人の状態像や、支援ニーズを確認）
- ・目標設定を「就労」に置きすぎないこと（今いるステージの確認）
- ・「本人を置き去りにしないこと」への配慮（本人の意向、家族の意向のすり合わせ）

未診断や障害非開示の場合、今後診断を受けるかどうか、あるいは障害開示で就職するかどうか、本人、家族が葛藤されたり、意見が合わなかったりするケースもあります。状況が許すならば、無理に決断を迫らず、一定の期間や機会を経て再検討することも必要かもしれません。

（例：〇月までは、これまでと同様の求職活動を進めて、うまくいかない時には、別の方法を考えましょう）

就労支援機関の紹介

岡山県内にどのような支援機関があり、どこに相談に行けば良いか、そして、主な支援機関の支援内容、利用方法、所在地などが掲載されたガイドブックが、「発達障害者等就労支援連絡協議会」から出ています。

「青年・成人期の発達障害者のための就労支援機関ガイドブック岡山県版」でネット検索していただくと、岡山労働局や岡山障害者職業センターのホームページからダウンロードできます。

発達障害の疑いを本人、家族、周囲のいずれかが感じつつ、今後就労を目指したいというニーズは、少なくないと思います。ハローワーク内にも、障害者窓口に加え、精神障害者雇用トータルサポーター、就職支援ナビゲーター等が配置されています。また、若者支援という視点で、新卒応援ハローワーク、若者就職支援センター、若者サポートステーション等で支援も行われています。これらの機関は、本人の発達障害の有無に関わらず、就職に関する困り事を相談できる窓口です。

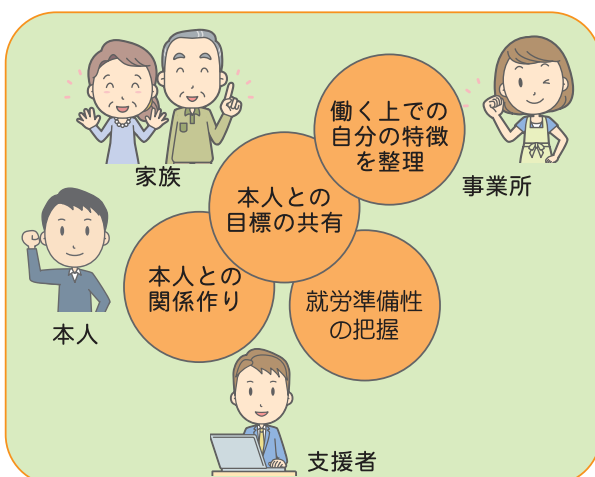
②一般高校に在学中の人の場合の、進路や働き方を一緒に検討する場合の留意点

- ・ 診断を受けた年齢、中学まで在籍した学級（通常・支援）、医療への通院の有無、本人への障害告知の有無などを確認すること
- ・ これまでの学校生活を振り返る際には、本人の困り感を中心に扱うよりも、例えば、「頑張っていることや、続けられていること」、「先生に手伝ってもらいながらもやれたこと」など、『働くうえで必要なサポート』という視点で整理すること
- ・ 本人が進路として就労を選択している場合の、本人の働きたい気持ちやその理由
- ・ 障害者雇用等に関する本人や家族の意向を慎重に確認
- ・ 家族の意向については、家庭基盤（例：経済状況、家庭内のキーパーソン等）を確認しておくこと

③各支援機関が集まる場で、就労への焦りを示される方と今後について話し合う場合の留意点

- ・ 例えば、就労準備支援機関を利用中の場合、就労への焦りや支援機関への期待が高まる背景を確認する。
- ・ その背景として、支援機関利用の目的や、就労にむけたステップを本人と十分共有できないまま進んできている場合がある。
- ・ 発達障害の特性として、目指す就労の具体的なイメージや、そこに至る段取りを描きにくい面があり、そのために、現実味のないプランや希望を持ちがちになる場合がある。
- ・ ケース会議の事前に、“何のために集まるのか”、“何を話し合う場なのか” などについて、本人に分かる形で共有しておくことが望まれる。

(4) アセスメントのまとめ方や活かし方について



検討会では、検討書式にあるような、支援者が関わり始める初期のアセスメントに加え、今後の支援をどのように進めるのかを検討していくうちに、再度アセスメントの話題が挙がってくることがよくあります。

皆さんは「アセスメント」を言い換えると、どういったことをイメージしますか？ 1つの例として「就労イメージの確認」について、次のコラムにまとめてみました。

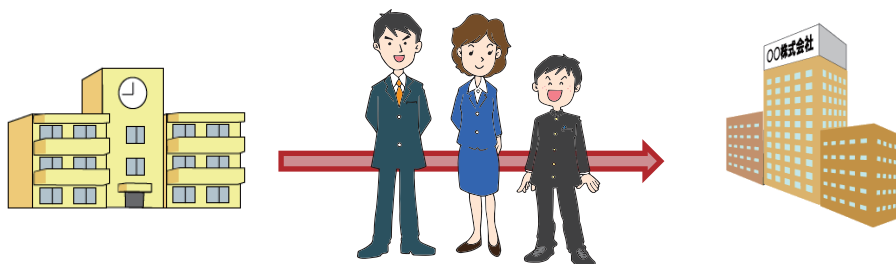


就労イメージの確認

発達障害のある人は、「未体験のことを具体的にイメージする」ことが苦手です。就労経験がない学生や、在宅での生活が長期間に及んだ人の場合は、働くうえで必要な知識を具体的に学ぶ機会が持てなかった可能性もあるため、就職しても失敗体験を積み重ねてしまう場合があります。本人が“働くうえで必要な知識”を持っていることが、職場定着の第1歩です。

働くうえで必要な知識を持っているのか？

- 学校と職場の違い（目的、立場）を知っているのか？
- 労働の対価として報酬を得ることを知っているのか？
- 遅刻や欠席の際には事前に連絡することが必要であることを知っているのか？
- 仕事で求められるコミュニケーションとは、具体的には何があるかを知っているのか？



働くうえで大切な生活習慣に関する知識を持っているのか？

- 安定した生活リズムとは、具体的にどのようなものかを知っているのか？
- 健康的な食生活を送ることで、どのような効果があるか知っているのか？
- 睡眠時間を確保することが、何につながるか知っているのか？

働くうえで必要な知識や生活習慣を確認できれば、次はより具体的な就労イメージを膨らませていくために、実際の求人票を本人と一緒に見ながら面接を進めていく工夫もあります。

本人から、現状では難しい希望職種や勤務場所、勤務時間等が意向として出てくるかもしれません。そういった場合は、求人票の内容と現在の生活状況とを比較することで、就労にむけて必要な準備を話し合う材料にもできると思います。

私の場合 Part 1

【私が、インテーク（初回面接）を行う時にはこんな工夫をしています】

①



支援者と初めて会う場面になるので、ご本人も緊張されていると思います。
 すぐに、「困り事は何ですか？」と切り出すのではなく、ご本人の生活スタイルや趣味を尋ねてみたり、世間話を通じて、話しやすい雰囲気作りや緊張を和らげるきっかけにします。
 気分を和らげる意味で、今日の天気といった、お互いが無理なく話せる話題から始めています。

②



相談に来る人の中には、「親や支援者から相談に行きなさいと言われたから来ました」と言われる人もいます。また、発達障害のある人の中には、自分が何のために来所したか目的意識をしっかりと持ちにくい人もいます。
 そういった場合には、最初にこの場所（相談室等）で何を目的に話を進めていくかを説明しています。

③



面接で自分の気持ちや考えを表現することが難しい人もいます。そのため、事前に、『情報記入シート』を記載して持参してもらいます。インテーク面接では、このシートを一緒に見て、確認しながら進めています。
 最初、ご本人からの返答は「はい」か「いいえ」のみが多いですが、この進め方は緊張がほぐれやすいのか、徐々に記載した内容を膨らませて話していただきます。
 また、人によっては、「はい」か「いいえ」の選択肢に「どちらでもない」を加えることで、より安心して返答される方もおられます。

【私が、アセスメントを行う時にはこんな工夫をしています】

④



《過去に就労経験がある人の場合》
 「なぜその会社、職種を選んだのか」、「どれくらいの期間勤務したのか」、「なぜその企業を退職したのか」等を具体的に聞くようにしています。
行動にうつす時のご本人の考え方や受け止め方、動機を確認することで、次の職場を探す時に役立ちます。
 また、この情報を整理し、ご本人と共有することで、信頼関係や、ご本人の自己理解につながることもあります。

⑤



MSFASにある、「これまで携わった仕事について整理する」、「これからの仕事や働き方について整理する」のシートを活用しています。
 ◆MSFAS：幕張ストレス・疲労アセスメントシート（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）
http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/33_msfas.html

3章 自己理解を進めるためにはどう支援したら良いの？

検討会では、「適性に合わない仕事ばかりを希望する」、「働きたい気持ちはあるが、自分に合う仕事
が分からない」、「周囲はサポートがある環境での就労が望ましいと思っているが、本人に困り感がない」
等の話題が、『検討したいこと、困っている点』として挙げられます。これらは、本人の自己理解をど
のように支援するのかという課題です。

ただし、自己理解とは、単に発達障害があることを受け入れることではないと考えます。また、本人
の就労準備性によっても、自己理解のレベルはさまざまであっても良いものです。例えば、ステージ A
(P1 図 1 参照)では、“自分には働くことに向けた準備が必要だ”と意識することも自己理解です。
ステージが移行するにつれて、自分が続けられそうな作業、苦手な作業、ミスしやすい環境、周囲に配
慮を求めた方が良いこと等、自己理解の内容がある程度整理されていくことが望まれます。自己理解の
ひとつの到達点に、“自分の特性を肯定的に受け止められる”ことがあると思います。

この章では検討会でまとめた、自己理解を進めるために必要と考えるポイントについて紹介します。

(1) 活動体験の場

発達障害のある人は、「未体験のことを具体的にイメージする」ことを苦手とする人が多いようです。
そのため、“本人自身がサポートの必要性を感じる”ことや、“自身の特性に気付く”ためには、実際の
活動体験をもとに、振り返ることが必要となってきます。

具体的な「活動体験」とは？



① 本人の体験

(例) これまでの家庭生活や学校生活、就労経験 等

② 支援者が客観的に把握できる体験

(例) 医療機関のデイケアや、就労継続支援事業所での活動 等



自己モニタリングに難しさを持つ人や、失敗体験の積み重ねによるネガティブ思
考が強い人の場合、面接室のやりとりだけでは、①を具体的に振り返ることが難
しいことがあります。その場合は、②をもとに振り返りを行う必要があります

(2) 実際の体験と一緒に振り返る

発達障害のある人は、体験したことの何がうまく出来て、何が難しかったのか等を1人で振り返る「自己モニタリング」に苦手さを持った人が多いようです。そのため、体験を具体的に振り返り、本人の発達障害特性と一緒に整理していく支援者の存在が大切です。



振り返りの視点

- ・うまくいった環境は？
- ・苦手さを感じた環境は？
- ・自分ひとりで出来たこと（問題なく継続できていること）は？
- ・手伝ってもらいながら出来たことは？



ワンポイント

「客観的な事実」と「本人の感想（主観）」とを分けて整理することがポイントです。

また、“出来なかったこと”や“困ったこと”を中心に進めるだけではなく、周囲からサポートを得ながら、うまく出来たことをテーマにすることで、「働くうえで自分にとって必要なサポート」の自己理解につながっていきます。

(3) 成功体験の必要性

発達障害のある人は、自己モニタリングや、未体験のことを具体的にイメージすることの苦手さから、失敗した時に、何が失敗の原因であったのか、次はどうすれば失敗を防げるのかの計画をイメージすることが難しく、「失敗体験から学ぶ」ことを苦手とする人が多いです。そこで、自己理解を深めるためには、具体的な「成功体験（成功したと感じられる体験）」が不可欠です。



成功体験を自己理解につなげるサイクル

- ① アセスメントから得られた、本人に合わせた短期目標と成功体験を積むことができる環境を設定すること
- ② 実際に活動して、本人が成功できたと感じること
- ③ 振り返りの中で、過去の配慮されていなかった環境との比較や、成功できたと感じた要因を考えること
- ④ 次回の活動から、本人に③を意識しながら取り組んでもらう
- ⑤ ③～④の話題を中心に再度の振り返りを行い、次の課題を考える



ワンポイント

取り組みを始めてからも、「順調に進んでいる」という感覚を持ちにくい人もいます。そのため、（何気ないことでも）出来ている点を支援者が繰り返しフィードバックしていくことが成功体験を得られる大切なポイントです。

(4) ナビゲーションブックの作成

これまでの活動体験や就労経験を具体的に振り返り、発達障害の特性を整理する過程を通して、本人に合った就労環境（急な変更が少ない、終わりの見通しが立ちやすい等）を考えていきます。また、企業や事業所に、発達障害特性に対して配慮を求めたい内容を明確にしていくことも大切です。

企業や事業所に伝える方法の1つに「ナビゲーションブック」があります。ナビゲーションブックには、①発達障害特性からくる自分の苦手さ、②自分自身が工夫するポイント、③特性に対して配慮をお願いしたいポイント、を中心に記載します。ナビゲーションブックを本人と一緒に作成することで、自己理解を深める工夫にもなると思います。

次ページのコラムでも、ナビゲーションブックを取り上げていますので、ご覧ください。





企業と合理的配慮を話し合うきっかけとしてのナビゲーションブック

発達障害は、本人も周りも障害の部分や苦手なところが、外見では見えにくい特徴があります。そのため、障害特性と配慮を求めたい内容をまとめることが大切です。

ナビゲーションブックは、企業や事務所の担当者や一緒に働く人達に、本人の障害特性や求めたい配慮を伝える方法の1つとして活用できます。

ナビゲーションブックには、次の3点を中心に記載します。

ナビゲーションブック

氏名 作成年月日

- ①発達障害特性からくる自分の苦手さ
- ②自分自身が工夫するポイント
- ③特性に対して配慮をお願いしたいポイント

◎ナビゲーションブックについて

「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」のHP(<http://www.jeed.or.jp/>)から、様々なマニュアルや書式等がダウンロードできます。

例：

『発達障害者のワークシステム・サポートプログラム
ナビゲーションブックの作成と活用』

岡山県では、『就労状況にある発達障害者の状況把握』として、平成27～28年にかけて、県内の幅広い領域（労働・福祉・教育）の支援機関と、現在雇用している企業との両面からの調査を行いました。その結果、就労した発達障害のある人（現在、就労継続している方も含め）の中で、ナビゲーションブックなど、企業にむけ「文書による情報提供」を行ったケースが半数以上を占めており、特に発達障害のある方に作成していることが分かっています。

★ 支援機関の声

「本人も周りも、障害の部分や苦手なところが、外見では見えにくい」
「障害特性をまとめ、それを目に見える形で残すことが大切」

「本人との作成を通して、自身の特性について
本人の認識を確認することがまず大切」

「盛り込むポイントとして次のような点を意識している」
『苦手なところ』
『一見すると怠けているように見える部分』
『休憩時間の過ごし方』

★ 企業の

「ナビブックがあれば、職場内で共有しています」

「採用面接の際にもらうと、特徴や特性などが分かり、
参考になります」

「出来る部分に加え、苦手な部分やどんなサポートがあれば
出来るのか等も教えてほしい」

本人とのナビブック作成は
職場内における個別の障害
特性の理解のために、就職
初期に本人と支援者でできる
準備のひとつです



私の場合 Part 2

【私が、自己理解を進める面接を行う時にはこんな工夫をしています】

①



ご本人の成功体験と失敗体験の両方を聞き取ります。成功体験を聞き取ることで、ご本人が『何を成功と捉えているか、何を動機づけにする方なのか』等を知るきっかけになっています。また、失敗体験を聞き取ることで、『自分自身で出来る工夫を考えたり、企業に配慮をお願いする点』を知るきっかけになっています。

②



成功体験をフィードバックする際、支援者からだけではなく、事業所や企業の担当者からのフィードバックも効果的であると感じています。

また、就労準備にある方の場合、同じ立場（利用者同士等）で、お互いに良い所を褒め合ったり、成功したこと（出来ていたこと）を伝え合う機会を設けています。

③



ご本人の現在の状況を振り返るために、表を作成したり、カレンダー等を活用します。

- 1週間分の生活の流れを表に記入してもらいます。これによって、生活リズムや、活動による疲れの影響等、ご本人も支援者も相談室の面接だけでは把握できないことに気付くことができます。
- 本人の感想（主観、自己評価）と客観的な事実（他者評価）が比較できる表を活用しています。本人の感想と客観的な事実にはズレがあるという気付きや、今後の目標を決めるうえで役立っています。
- 1年を通して、カレンダーに仕事を病欠した日（期間）、気分が落ち込んだ日（期間）を記入していきます。1年が経過した時には、調子が良い時期、調子が悪くなる季節や行事を知る材料になります。

【私が、ナビゲーションブックの作成をサポートする時にはこんな工夫をしています】

④



ナビゲーションブックに書きたいことが多すぎて、何十ページにもなってしまったことがありました。その時には、箇条書きで整理する、目的別・相手別に内容を整理する等のポイントを伝えました。

また、なかなかナビゲーションブックが書けない方もいます。個人情報に配慮したうえで他の人のナビゲーションブックや、市販の書籍を参考にすることで、ヒントを見つけてもらっています。

⑤



日頃から、『どのような環境でうまく出来たか、難しく感じたか』等を、簡単な質問形式で答えてもらい、ナビゲーションブックの材料集め（下準備）をしておくことも大切だと感じています。

4章. 就労支援において支援者の大切な視点は？

就労支援では、目の前の本人に対する支援と、企業（職場環境）への支援の両方が求められます。この章では、検討会でまとめたそれぞれの支援において、忘れてはいけない大切なポイントや視点について紹介します。

(1) 本人を支援する上で大切な視点

① 発達障害特性に合わせた相談スタイル

相談を進める上では、本人に合った（発達障害特性に合わせた）方法でおこなうことが、本人の安心につながり、信頼関係を築く土台にもなっていきます。

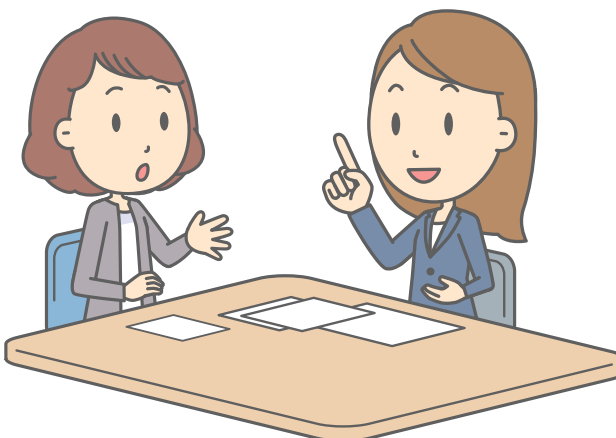
発達障害特性に合わせた相談方法（例）

- ・面接での見通しを、「時間」や「取り扱う話題」として、事前に伝えたくて始める
- ・言葉でのやりとりに加えて、重要なポイントを図示する
- ・人間関係や相手の気持ち等の抽象的な内容は、具体的に伝えたり、図示して分かりやすく説明する
- ・「どうですか？」のオープンクエスションではなく、「A ですか？ B ですか？」等のクローズドクエスションで選択肢を限定して質問する

② 定期的な振り返りの機会

就労準備を進める中では、いかに本人の就労意欲を維持するかが重要になります。たとえ、成功体験が積めるような短期目標や取り組みを設定しても、本人だけでは“就労に向けた大切なステップを踏んでいる”、“順調に進んでいる”等の感覚を持ちにくい面があります。

そのため、ケース会議や面接等の場面を設定し、①何のために今の課題に取り組んでいるのか（目標の確認）、②着実に積み重なっていること、等を本人との定期的な振り返りによって共有することが、就労準備に対する本人の誤解を防いだり、動機づけの維持につながっていきます。



③ 感覚の過敏さ・鈍感さ

発達障害の特性で、感覚（聴覚、触覚、味覚、嗅覚、触覚等）に極端な過敏さ、あるいは鈍感さを持っている人がいます。感覚面の問題は、我慢することで徐々に慣れていくものではありません。基本的には保護対象として考え、苦痛を感じる感覚刺激を出来る限り取り除くようにすることが大切です。

感覚の鈍感さによって起こる問題として、自分の疲れを感じにくいことが挙げられます。元気そうに作業していても、急に倒れてしまう場合もあります。どの程度の負荷までが許容範囲なのかを支援者が把握しておくことも大切です。

④ 寄りそう存在

支援者である皆さんは、就労準備・就労継続という長い道のりを共に歩む伴走者（寄りそう存在）です。“どう伝えたか”ではなく、本人に“どう伝わったか”を意識しながら、本人の言葉に耳を傾けていくスタンスが大切であると考えます。

また、伴走者は支援者だけとは限りません。家族や本人が信頼を寄せている人（キーパーソン）も伴走者となり得る存在です。この人達からの協力を得ることも不可欠です。特に、本人が信頼している相手と良好な関係が築けている背景をアセスメントすることで、本人理解も一層進むと思われます。

(2) 企業を支援する上で大切な視点

① 出来ている部分に注目しながら問題解決のヒントを得る

職場で不適合が起きた時には、その行動問題を消失させることに視点が向きがちになってしまいます。しかし、行動問題が起きている中でも、出来ている部分（行動問題が発生していない時）に注目することが大切です。なぜ出来ているかを考えることで、問題解決のヒントにつながる場合があります。

② 日々の記録を取ってみる

行動問題に注目する場合、問題は発達障害特性と環境の相互作用から起こっているものと捉える視点が大切です。行動問題が起こっている場面だけではなく、その前後の環境（場面、他者からの関わり）も含めて、一定期間記録を取ることも問題解決のヒントになります。

また、発達障害のある人の中には、天気、気温、湿度、季節の変わり目等が影響して不調になりやすい方もいます。不調になる周期と天候を記録に取ることで、本人以外の要因に気付くことにもつながります。

③ 定着にむけた職場の環境調整

職場定着のためには、本人自身が整える（努力する）部分と、職場の環境調整をする（特性に対して配慮を求める）部分とを整理する必要があります。支援者は、本人に合った環境調整について、職場の人に伝えていくことも重要な役割です。

また、企業に対して配慮を求める時には、「〇〇が苦手です」ではなく、「□□があれば出来ます」と、肯定的な表現で伝えることも大切です。

【表1：発達障害のある人が苦手な環境と支援方法の例】

発達障害のある人が苦手な環境	支援のポイントや対応方法（例）
・仕事の目標や段取りを自分で組み立てて作業する	・計画（作業ノルマ）や段取りは上司等に管理してもらいながら進める
・急な変更があり、臨機応変に対応する	・ルーティンワークが多い職場を検討する ・急な変更がある場合は、事前に伝える
・複数のことに注意を払いながら作業を進める	・手順書で作業工程や手順（優先順位）をシンプルに伝える
・仕事における自分の役割や、相手の役割がはっきりしていない	・すべきこと（担う役割）を事前に伝える
・作業内容や作業時間の終わり（見通し）がはっきりしていない	・分かりやすい指標（作業量、時間）を提示する ・1日のスケジュールを設定する
・不特定多数の人とのコミュニケーションが求められる	・不特定多数の人と対応する窓口や電話対応の業務は避けてもらう
・暗黙のルール（就業開始10分前には出社する等）によって仕事が進む	・暗黙のルールも含めた内容を本人と共有する
・何をしてもよい自由な時間帯（昼休憩等）を自立的に過ごす	・休み時間の過ごし方を決める



【私は、ご本人が安心して相談を継続していけるために、こんな工夫をしています】

①



初めての場所や相手に、とても緊張する方がおられます。ご本人のことをよく知っている支援者や家族に同席してもらうことが、安心材料になる方もおられます。

②



面接時間の見通し（終了時間）が分からないことで、不安になったり、途中で集中力が切れてしまう方もいます。そのため、開始時に時間の設定を伝えています。
また、60分の面接時間のうち、30～40分を面談（聞き取り）、それ以外を日常生活や趣味等の世間話をして、楽しめる時間に使う場合もあります。

③



家族同席の場合、内容によってはご本人と家族を分離してお話を聞くこともあります。また、ニーズによって、家族面接を他機関にお願いすることもあります。

④



仕事の振り返りを行う際に、「作業はどうでしたか」や「体調はどうでしたか」という質問ではなく、「作業の達成度」や「体調」について、5段階のレベル（例：5. 非常に良い ～ 1. 非常に悪い）で自己評価してもらう形で聞き取りを行っています。

⑤



- ・面接の冒頭で、前回の面接で話題になった点を、箇条書きにして示しています。継続して取り扱っている話題の場合、本人の積み上がりの意識確認にもなります。
- ・本日の話題（ご本人が話したい点、支援者が取扱い点）を一緒に確認しながら、トピックスを箇条書きにすることで、話題がズレた時に戻す材料にしています。
- ・面接の最後に、今日の面接で確認したポイントや、次回の面接までに取り組むことをメモに書いてご本人に渡します。取り組む内容は、達成できそうな事柄から提案することを心掛けています。

【私が、企業と連携する時にはこんな工夫をしています】

⑥



ナビゲーションブック等、本人の障害特性や希望する配慮事項について整理したものを活用して、企業とご本人双方のコミュニケーションがより円滑に進むよう支援しています。

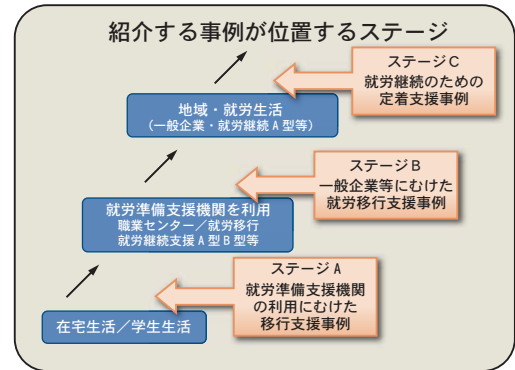
⑦



企業が障害者雇用に取り組む理由や、人材育成に対する考え方・社風等を知っておくと参考になる場合があります。可能な範囲で情報収集に努めています。

5章 ネットワーク支援がうまく機能するために大切なポイントは？

就労支援においては、2章（本人の状態像に関する項目）で紹介したように、“健康度”、“自己理解”、“障害特性”等、本人の就労準備性を踏まえた、無理のない就労までのステップを計画することが大切です。特に、成人期になってから診断を受け、生活リズムの崩れやうつ症状の治療後から就労を考えるタイプ7（1章 図2参照）の場合は、医療・福祉・労働機関など複数の機関が協働のもとでネットワーク支援を進めていく必要があります。



【P1 図1 再掲】

(1) 本人に必要な支援の共有

① ステージA：就労準備支援機関の利用にむけた移行支援の段階

この段階では、本人と就労までのステップを計画する場合が多く、診断や治療に携わる医療機関が連携先として考えられます。

医療機関との連携においては、継続通院中ではない場合もありますが、診断告知間もない場合や、服薬治療中など医療機関でフォロー中の場合は、治療状況や配慮事項の確認が必要となります。また、相談の中で本人と共有した計画について、診察の中で話題に挙げてもらうなど双方での支援状況を共有することが大切です。

他にも、学校生活から就労への移行に関与する場合は、学校での様子や配慮状況などを聞き取ることも大切です。

② ステージB：一般企業等にむけた就労移行支援の段階

この段階では、相談機関に加え、就労準備支援機関が連携先として考えられます。

ステージAで本人と共有した利用目的を、事前に伝えておくことが必要となります。また、在宅生活が長く続いている場合は、少ない通所日数からスタートしたり、就労経験がない場合は、作業種を固定するなど本人の支援ニーズにあった利用の仕方を検討することが大切です。

③ ステージC：就労継続のための定着支援の段階

この段階では、就労支援機関や企業が連携先として考えられます。

就労支援機関や企業との連携においては、作業の伝え方、報告の受け方などのコミュニケーションに関する配慮事項など、具体的に就労を継続するための情報を伝えることが必要となります。また、定期的な相談の必要性（頻度や話題）、不調のサインなど作業場面以外で就労継続のために必要なポイントを伝えていくことも大切です。

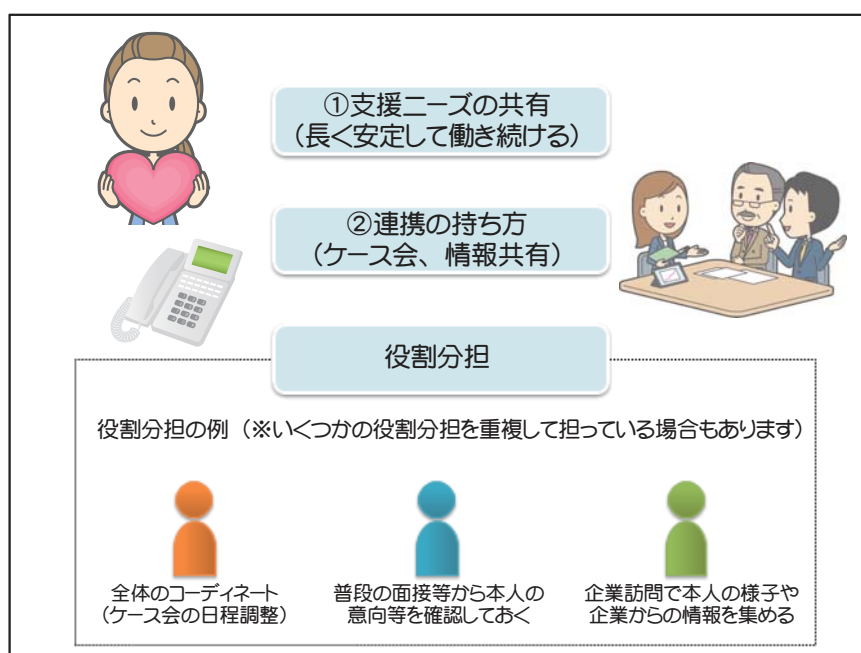
(2) 連携の持ち方

ネットワーク支援を進めるためには、相談の同席、ケース会議、電話による情報連携など方法はさまざまです。発達障害のある人と現在の取り組みを振り返る場合、相談場面で話す本人からの報告内容（自己評価）と、活動場面で支援者が把握（観察）する様子（他者評価）が異なることも多く、就労を考える上で、自己評価と他者評価にズレが起こる背景を整理することも必要です。この整理は、本人がどのような判断基準をもとに話をしているのかを確認する相談機関と、実際に活動場面の様子を見ている就労準備支援機関とが連携する上で、大切なポイントです。

また、こうした自己評価と他者評価のすり合わせを取り扱うことは、本人や本人に関わる機関が集まるケース会議を進める上で大事な位置づけになります。活動の利用し始め、利用日数の増加、作業種の追加など、新たな目標設定を考える場合に、それまでの取り組みの評価をおこないますが、その際には自己評価と他者評価のすり合わせをおこなうケース会議の開催を検討する必要があります。また、事前に本人に関わる支援者が今後の目標のイメージを共有し、本人にどのような形で伝えるか等、落とし所の設定を打ち合わせておくことも大切です。

(3) 役割分担

ネットワーク支援をおこなうためには、本人と単一の機関とで進める部分と、本人に関わる複数の機関との合意のもとで進めていく部分とがあり、本人に誤解のない形での説明が必要です。また、就労までに必要な計画を進める上で、他機関と連携する内容を本人に説明し、他機関にもその内容を伝える必要があります。一方で、支援者は役割分担をしながら進めているつもりでも、本人がその役割を認識した上で、相談内容に応じて機関を使い分けることが難しいこともあります。例えば、不眠があることなどは、本人から医療や通所事業所に伝えているはずだと思っても、うまく伝えられていないこともあります。そうした場合は、本人・家族の相談を受ける窓口を一本化し、相談場面で出た話題で、他の支援機関とも共有する必要がある話題については、本人にそのことを確認したり、場合によっては相談機関から本人の了解を得て情報提供したり、ケース会議の場で本人と支援者間の認識をそろえることも必要です。



【私が、ネットワーク支援を行う時にはこんな工夫をしています】

①



ケース会議当日に、ご本人が自分の思っていることや不安なことを整理して話すことが難しい場合もあります。

そのため、ケース会議の開催日までに、ご本人との面接を行います。「ご本人が就労を通じて何を実現したいのか」は、就労支援を進める上での大切な判断基準となるため、面談を通じてその点を把握するように努めています。また、職場でご本人が頑張った（達成できた）と思っていること、職場には言い難い不安、将来にむけて考えていること等も聞き取るようにしています。

②



ケース会議前に、関係機関のみで情報共有を行う時間を持ちます。その中で、当日の流れや、ご本人に関する大切なトピックスを共有し、ケース会議での落とし所について確認します。限られたケース会議の中で、大切なことを過不足なく行う工夫です。

③



ケース会議では、各機関の役割分担を確認しています。ケース会議毎に各機関の役割を明確にすることで、ご本人の安心につながるだけでなく、支援者自身もやるべきことが明確になり、支援方針がブレないように感じています。

④



ケース会議の場は、ご本人が企業からの評価を具体的に聞くことが出来る貴重な機会になっています。企業から聞かせてもらった評価を、定期面接で取り扱うことで、ご本人の自己理解の材料にしています。

⑤



ケース会議が終わった後に、内容についてご本人と振り返る時間を持っています（すぐに時間が取れない場合は、次回の面接等で行う）。

ケース会議中、ご本人にも確認しながら進めているつもりですが、ケース会議が終わった後で、ご本人が流れにはついていけない部分があったり、大事な点の理解が十分ではなかったことに気付くことも多く経験しています。

おわりに

私たちも含め、「発達障害のある人の就労支援」を担う皆さんは、日々試行錯誤しながら就労支援をおこなっているのではないかと思います。

今回、岡山県内で、発達障害のある人の就労支援を積極的におこなってきた機関の支援者が集まり、その支援のノウハウについて「ハンドブック」といった形でまとめる事ができました。

各機関から出された支援のアイデアや、発達障害のある人が、より安心して就労活動に向き合える工夫を「私の場合」といった形で盛り込むことができました。

発達障害のある人の具体的な就労支援の在り方は、一人ひとり違った形になるかと思いますが、このハンドブックを通して、就労支援の「引き出し」を少しでも増やしていただければと考えています。また、お読みいただいてのご意見・ご感想等、事務局までお寄せくだされば幸いです。

◆ 発達障害者就労支援担当者連絡会ハンドブック作成委員会 ◆

岡山障害者就業・生活支援センター
倉敷障がい者就業・生活支援センター
津山障害者就業・生活支援センター
岡山障害者職業センター
倉敷発達障がい者支援センター
たかはし発達障害者支援センター
サポートステーションコスモス
岡山市発達障害者支援センター
おかやま発達障害者支援センター

発行：おかやま発達障害者支援センター
（発達障害者就労支援担当者連絡会 事務局）

〒703-8555 岡山県岡山市北区祇園 866
TEL：086-275-9277 / FAX：086-275-9278

作成：平成 29 年 8 月

平成 29 年度発達障害のある人のトータルライフ支援プロジェクト
発達障害のある人の就労支援ネットワーク事業（岡山県委託事業）

