

「高学歴で自閉症スペクトラムのある相談者への就労支援  
を中心においた関係機関の連携のあり方について」

## 報告書

北九州市障害者自立支援協議会  
地域ネットワーク部会  
平成 28 年度 就労支援検討会

**北九州市障害者自立支援協議会における地域ネットワーク部会  
平成 28 年度 就労支援検討会  
テーマ:「高学歴で自閉症スペクトラムのある相談者への就労支援を中心においた  
関係機関の連携のあり方について」**

**～目次～**

<b>1. テーマ設定と協議の経過</b>	<b>P2</b>
<b>2. 検討事例の概略</b>	<b>P3</b>
<b>3. 協議内容</b>	<b>P4</b>
(1)現状における社会的背景の課題分析	
(2)相談を受ける際の留意点	
(3)相談から具体的な支援のあり方について	
(4)就労継続を目的としたモニタリングの重要性	
(5)家族の協力体制の重要性と相談者が混乱を招かないため相談機関が 共通認識を持って取り組む重要性	
(6)まとめ	
<b>4. おわりに</b>	<b>P9</b>
<b>5. 開催状況</b>	<b>P10</b>
<b>6. 委員名簿</b>	<b>P11</b>
<b>7. 参考資料【自立支援協議会モデルスキーム、就労支援チューターモデル事業】</b>	

## 1 テーマ設定と協議の経過

### (1) テーマ設定の理由と経緯

平成16年12月に「発達障害者支援法」が制定された後、都道府県・および政令指定都市には「発達障害者支援センター」が設置され、それまでは知的障害を伴う自閉症スペクトラムがある人への取り組みは一定の法的整備の元で障害福祉サービスの充実、障害基礎年金による所得保障の充実、関わる支援者への研修体制の充実などにより取り組まれてきた経緯があります。

一方ここ数年で目立ってきたこととして各相談機関が受ける相談で本人、家族の訴えから共通した課題が見えてきました。相談内容としては普通学校を卒業した後専門学校、大学などを中途退学や卒業した後に一旦仕事には就いたものの仕事内容とのマッチング、対人関係の壁によって離職を余儀なくされて、在宅となった後に再就職もままならず、その結果、すべての人が対象とはなりません精神的不安定さから精神科クリニックなどにかかった際に、自閉症スペクトラムのうち高機能自閉症、アスペルガー症候群の可能性を指摘・診断を受けるといった事案が数多く見られるようになってきました。

仮に精神科クリニックへの通院に至らなくても、インターネットやマスメディアなどの情報によって相談窓口に繋がるといったことも少なからずあります。その際には最初は家族が外向くことで将来への不安や就職への可能性、手帳取得のメリット・デメリットなどの不安を元にした相談から本人の相談に結びつくといった形態が増加傾向にあることから共通の社会的課題であることが見えてきました。

そのため、本市「障害者自立支援協議会」において本市から委託を受けている基幹相談支援センター、障害者しごとサポートセンター、発達障害者支援センターや障害者職業センターなどで実際に相談として受けている事例から社会的課題として7区で月1回開催しています「定例支援会議」2ヶ月に1回開催しています「委託相談支援事業所担当者会議」3ヶ月に1回開催しています7区の高齢者・障害者コーナー担当者と委託相談支援事業者が一同に介して開催している「全体会」において同一のテーマで協議をしました。

その結果を受けて添付しています【参考資料1・2】の取り組みを当面続けていくなかで実際の取り組みからの課題抽出を進めていくこととしました。合わせて今回のテーマに沿った相談者の事例をもとに現状における以下のポイントに沿って整理していくことを目標にあらためて障害者自立支援協議会におかれている「地域ネットワーク部会」に就労支援検討会を有期限で設置して当テーマに沿った事例6件をもとにして協議・整理をしていきました。

- ① 現状における社会的背景の課題分析
- ② 相談を受ける際の留意点
- ③ 相談から具体的な支援のあり方について
- ④ 就労継続を目的としたモニタリングの重要性
- ⑤ 相談者に混乱を招かないため相談機関が共通認識を持って取り組む重要性
- ⑥ まとめ

2 検討事例の概略 ※年齢・手帳・収入は初期相談時のもの

対象者	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん
性別	男性	男性	女性	男性	女性	男性
年齢	26歳	29歳	21歳	36歳	24歳	32歳
最終学歴	大学を中退	専門学校	専門学校	大学を中退	専門学校	専門学校
手帳の有無	なし	なし	精神2級	精神2級	なし	療育B2
診断の有無	発達障害	発達障害	発達障害	アスペルガー症候群	発達障害 疑い	なし
家族構成	両親・妹	両親・妹	母・兄	母・兄	両親・弟	父
収入	なし	なし	なし	あり	なし	20,000円
かかりつけ医の有無	なし	なし	あり	あり	なし	なし
就労経験	アルバイト	福祉施設	コールセンター	A型事業所	製造業	ポスティング
基幹相談支援センターへの相談歴	あり	あり	なし	なし	あり	あり
発達障害者支援センターへの相談歴	あり	あり	なし	なし	なし	あり
障害者しごとサポートセンターへの相談歴	あり	なし	あり	なし	なし	あり
障害者職業センターへの相談歴	あり	あり	あり	なし	なし	あり
ハローワーク(就労支援ナビゲーター)への相談歴	あり	なし	なし	なし	あり	なし
ハローワーク(障害担当窓口)への相談歴	なし	なし	あり	なし	なし	あり
区役所への相談歴	なし	あり	あり	あり	なし	あり
現状の仕事	介護関連	移行支援事業所	移行支援事業所	A型事業所	清掃業	ポスティング
障害開示による雇用の有無	クローズド	オープン	オープン	オープン	クローズド	オープン
モニタリング	月1回	月1回	適宜	適宜	適宜	なし

※障害開示・・・オープン 障害非開示・・・クローズド

※当報告書における「高学歴」の定義は普通高校、専門学校、大学卒業程度を指しています。

### 3 協議内容

#### (1) 現状における社会的背景の課題分析

本来は出生時期から学齢期の関係機関の役割をはじめとして、現状と課題についても協議の対象とする必要はあるのですが、協議日程とあまりに幅広いテーマとなるため今回はテーマを元に卒業後、もしくは中退後の就職を中心として協議を進めていきました。

現状においては本テーマの対象となる人への相談先として公共的な機関はハローワークに特定配置されている「就職支援ナビゲーター」が窓口となります。しかし、今回の事例や日頃相談を受けている事案から共通して言えることとして多くの相談者の場合は学校卒業後、アルバイトを転々としているか一度就労をしたものの対人関係や仕事内容とのマッチングで躓いて在宅となった後に様々な形で情報を得た家族の後押しがあって設置されている障害を冠としている各種相談機関や医療機関へ繋がっているといった現状であることが分かってきました。

その際に発達障害に特化した相談機関は「発達障害者支援センター」に限られていることや他の相談機関についても障害を冠とする相談機関であるといった性格上、傾向として障害福祉サービス、もしくは障害者雇用を前提とした手帳取得、障害基礎年金の申請に偏った情報提供をしがちであるということも分かってきました。一方家族、本人共に幼い頃から同世代の人とは何か違っていたという認識はあっても、「“発達障害にみられる特性がある”ということを実に理解して受け止めるためには時間を要する。」ということと、「診断や障害者としての支援を受容できているように第三者から見えたとしても、実際には揺らいでいくものである」ということを認識した上で取り組んでいくことが肝要です。

結果的には、常に障害を受け止めて仕事を探していくべきか、障害開示をした上で仕事を探していくべきかといった「揺らぎ」を受け止めると同時に寄り添っていく支援者(機関)の存在が大変重要であることが分かってきました。

#### (2) 相談を受ける際の留意点

実際には市内に様々な相談窓口や専門機関があるため必ずしも【参考資料1・2】にあるような各区役所や基幹相談支援センターに相談者が最初に訪れるとは限りません。

そのため、既存の相談窓口が初期相談を受けた場合でも可能な限り共通した対応を取っていくことが必要であることが見えてきました。

場合によってはたまたま最初に相談に訪れた相談機関で対応に苦慮するうちに年数が経過してしまうこともあるため、機関間の専門性や特性を生かしたチームアプローチが極めて重要であることも協議の中で確認されました。また、インテーク(初期相談)面談は極めて重要で性急に手帳取得や障害福祉サービス利用の提示をせず、一定の時間を掛けながら告知のタイミングを図ることも重要であることが確認できました。

相談受付後のながれを整理すると以下のようになります。

- ① 初期段階で相談を受けた機関は「障害」と表記された機関であっても、障害手帳の有無にかかわらず「仕事」に関する相談を受けることができることを伝えて相談機会につなげる説明をしていきます。
- ② 今回テーマであげたような対象者からの相談に対しては手帳取得や障害福祉サービス、障害基礎年金の取得からの情報提供に偏らず、可能な限り生育歴を聴き取

りながら仕事を中心とした対人関係で困難と感じている点や自身の難しいと思っていることを聴き取っていきます。

- ③ あくまでも本人の意思を尊重してオープンかクローズド(※注 P3 2 検討事例の概略の最下部を参照)は早急に方向性を出さないことを心がけたやり取りを一定の時間をかけながら進めていきます。
- ④ 基幹相談支援センターが最初の相談受付をした場合は一定期間、回数にして2～3回の聴き取りを通じてオープンかクローズドで求職活動をするかで迷っている場合、一定の時間を取って今後の取り組み方を打ち合わせていくと同時に障害者職業センターや発達障害者支援センターを紹介して希望した場合に限り評価、判定結果をもとに再度相談者の意向を確認していきます。
- ⑤ 一定期間、本人の「揺らぎ」に付き合いつつ、クローズドでの就労希望が強い場合は就職支援ナビゲーターが在籍されているハローワーク小倉につなぐといった方策が現状では考えられます。
- ⑥ 障害者職業センターや発達障害者支援センターでの評価を経てオープンでの就労を希望していく場合には障害者しごとサポートセンターへの協力を求めていくといった方策が現状では考えられます。また、就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所の利用を勧めようとする際には一定の方向性が出るまでは必ず同席して常に本人の「揺らぎ」と「意向」の変化を敏感に感じ取りながら進めていくことが重要となります。
- ⑦ 障害をオープンにして取り組んでいく場合には、精神保健福祉手帳の取得か医師の診断書を取った上で、現在の制度で利用できることとしてはハローワークの障害窓口を利用した「障害者雇用制度の利用」か「就労移行支援事業」の利用がメインとなりますが、「障害者雇用制度の利用」の場合は企業責任者、担当者の理解とモニタリングは欠かせないものとなります。また、「就労移行支援事業」によっては知的障害のある人が利用者のほとんどといった事業所もあることで本人が違和感を隠しきれない場合も出てきますので事前説明の重要性と無理強い禁物です。
- ⑧ 総合的にオープン、クローズドの取り組みにかかわらず、本人が不安を募らせない取り組みを心がけていく必要があります。また、本人の同意を元にご家族へも経過報告をしていくことが重要となります。

### (3) 相談から具体的な支援のあり方について

具体的には【参考資料1・2】で示しているように既存の相談機関が相互の役割を認識して取り組みを進めていく必要があります。但し、【参考資料1・2】で示しているながらはあくまでも基本的な取り組みとして示していますので、他にも様々な相談の入口や受入機関があります。

合わせて一定期間を掛けながら本人の就労に向けた取り組みをオープンとするのかクローズドとするのかはメリット、デメリットを丁寧に説明していきながら、本人が決定していくことを見守っていくことが重要であることも確認できました。

その際に最も重要なポイントは一度決めても本人の気持ちは常に揺らぐことを前提としておく必要があります。その際に十分に注意しないといけない点として相談

を受ける支援者が評価結果、検査結果、成育歴や仕事歴から「クローズドで就労してもこれまでと同様に上手くいかないからオープンで進めた方が良い」「障害者雇用の方が雇用主や他従業員の理解が望めるからオープンの方が良い」「手帳を持っている方が企業も雇いやすいので手帳を取った方がより就職しやすいのでオープンの方が良い」と相談者へ誘導することは避け、自己選択を促す働きかけが必要となります。

相談者は自身が物心ついた頃から「友達と自分は少し違うようだ」「集団の中に入るのはずっと苦手だった」「年がずっと下の子どもたちとしか遊べなかった」「グループに入りたかったがどのタイミングで話しに加われば良いか分からなかった」などの認識はありながら、そのことが「自閉症スペクトラム」と結びついていると判断できていると受け取ることは性急であると言えます。

そのためマイノリティ（少数派）とマジョリティ（多数派）について丁寧な説明が必要になってくることもあります。かかりつけ医がいる場合には、かかりつけ医協力の下で慎重な対応が望まれます。

なお、「自閉症スペクトラム」「高機能自閉症」「アスペルガー症候群」などの確定診断はあくまでも精神科医師の範疇となってくることを理解した上で相談機関は取り組みを進めていく必要があります。

一般的にはクローズドで就労をしようとする際には就職以前の「社会的儀礼(マナー)や慣習」「履歴書記入」などを相談者によって必要な点について援助が必要となります。その点に関しては就労移行支援事業所のプログラムにも組み込まれていたり、ハローワークに在籍されている「就職支援ナビゲーター」もその役割が担えると言えます。

なかには高学歴者が自身で調べたり、家族・関係者からの助言で相談窓口を訪れることがあります。そういった人へ情報提供・調整する際には障害福祉サービスとして提供されている「就労移行支援」の紹介を直ぐに行うことによって相談者のプライドを傷つけてしまったり、せっかく繋がった相談窓口との関わりが途切れてしまうこともあるため情報提供のあり方や障害に関する情報提供は慎重にしていける必要があります。かかりつけ医がいる場合は適宜、情報交換、収集をしていながら取り組み方の摺り合わせが必要になってきます。

本人や家族はかかりつけ医に絶対的な信頼感を抱いている場合も少なくないのと、かかりつけ医からアドバイスを受けることでスムーズに物事が進められるといったこともあるため、相談者同意の下で可能な限り協力を求めていくことが重要となります。

#### (4) 就労継続を目的としたモニタリングの重要性（※計画相談支援のモニタリングの意味とは異なります）

現状においてはオープンで就職した場合紹介機関となる「ハローワーク特別援助部門」「障害者しごとサポートセンター」「就労移行支援事業所」などが就労継続を目的としたモニタリングの役割を担うこととなります。一方、クローズドで就職した場合のモニタリングの役割を担える機関は制度的には「就職支援ナビゲーター」が対応していくこととなりますが、実際には当初相談に応じた「障害者基幹相談支援センター」「障害者しごとサポートセンター」「発達障害者支援センター」が窓口となって相談者了解の

もとで少なくとも四半期ごとに、定期的に現状報告や仕事場で困っていることや現在悩んでいること、将来への不安などについて現時点での「揺らぎ」はどうかなどを確認して就労の安定継続を図っていく必要があります。

また相談者が「辞めたい」「仕事が自分に合わずに転職を考えたい」「対人関係で上手くいかないため出勤ができなくなっている」などへの対応については突発でも対応をするということを伝えておく必要があります。その場合はかかりつけ医がいる場合は担当医との連絡調整や対応の打ち合わせが重要となります。

(5) 家族の協力体制の重要性と相談者が混乱を招かないため相談機関が共通認識を持って取り組む重要性

今回の事例で明らかになったこととして、スムーズに取り組みが進む背景に家族の理解と見守り、現時点では家族に一定の収入があることで急いで就職を進めてもらいたいといった意識が先行しないで関係機関に一定の委ねをしていただくことにより、結果的に一定の期間を要しながらも取り組みがスムーズにいくといった結果が見られました。

とりわけ特に家庭基盤が脆弱でキーパーソンが不在場合には事実関係がはっきりしないまま本人の仕事に就きたいといった言葉によって関係者が動いてしまうことで、仕事以前の課題整理として「借財の事実」「家族の協力体制」「就労意欲」「かかりつけ医の不在」などができないままに就労に向けた取り組みを進めようとした場合にはどの機関が取り組んでも上手くいかないといった結果となってしまいます。まずは現状の課題整理をした上で、場合によっては相談機関のみで取り組むだけでなく、かかりつけ医に繋げていきつつ就労そのものの可能性を探っていくことが必要であることが明確となりました。

(6) まとめ

今回はテーマを絞って協議を重ねてきました。その上で重要なポイントのみを以下のよう整理してみました。

- ① 若年でかつ、高学歴で自閉症スペクトラムとして高機能自閉症、アスペルガー症候群が疑われる人へのクローズドでの就労に関する相談先として公共的な機関はハローワークに配置されている「就職支援ナビゲーター」が現状では制度上の窓口となる。
- ② 高学歴で自閉症スペクトラムとして高機能自閉症、アスペルガー症候群が疑われる人への就労に関する相談受付時は早急な結論を出そうとせずしばらくの間本人の「揺らぎ」に付き合いながら関係性を構築する努力をする必要がある。
- ③ 相談初期段階でチームアプローチを前提として一機関で抱え込まないようにする。特にかかりつけ医がいる場合は、必ず本人同意の元で情報交換をしていながらニーズに沿った就労のあり方を模索していく必要がある。



- ④ 本人の「揺らぎ」に付き合っていく上でオープン、クローズドの就労選択には一定の時間を要するため、家族の理解と協力は不可欠なものとなるため家族の協力が求められるように取り組んでいく必要がある。
- ⑤ オープンで就労をしていく場合でも本人には常に「揺らぎ」がありながら仕事と向きあっていることを相談機関は意識して関わりを継続していくことが必要であり、合わせて受け入れてもらっている企業担当者にも十分理解をしてもらう説明が必要である。
- ⑥ クローズドで就労していく場合は、相談者了解のもとで少なくとも四半期ごとに窓口となる相談機関は対面によるモニタリングを恒常化する必要がある。
- ⑦ 家庭基盤が脆弱な場合は、本人の取り組みを「たらい回し」「フェードアウト」しないように本人・家族了解の元で関係機関が常に情報交換を前提としたチームアプローチが必要である。
- ⑧ 本市に設置されている相談機関が相互の役割を認識して本人の立場を尊重・理解した上で連続性、専門性を持った取り組みを進めていく必要がある。【別添資料1・2を参照】

#### 4 おわりに

発達障害を含む精神障害者の就労者数は、精神障害者の雇用義務化も背景として、近年、大幅に増加してきました。その中で高学歴の発達障害者についても、既存の福祉サービスの枠組みで就労の相談、支援が展開されてきましたが、それぞれの機関で課題を抱えつつも単独で対応してきた現状があります。北九州市障害者自立支援協議会では、地域ネットワーク部会において就労支援検討会として「高学歴で自閉症スペクトラムのある相談者への就労支援を中心においた関係機関の連携の在り方」について焦点を当て、様々な立場の委員構成の中、実際の取り組みから課題抽出を進めていくこととし、6事例を丁寧に読み取り、協議・検討を重ねてきました。

まとめとして重要なポイントを抽出させていただいておりますが、この就労支援検討会を通してまず感じられたことは、各関係機関が就労に関して同じ方向性を持った対応が重要であるということです。その為にはまず相互の機関の持つ役割・性格の理解と、当事者の就労を取り巻く現状の共通理解を持つことが基盤となります。そういった意味でも、各関係機関が集まり、協議の場を持ち、相互協力することの大切さを共有化してその第一歩が踏み出せたことは非常に有意義でありました。

一般的に本人、家族の障害受容が重要であると議論される場面は多くありますが、特に就労場面においては、障害そのものの受容に加え、様々な条件の厳しさを受け止めていくといった2つの過程が必要であることが実務を通じて分かってきました。

障害者雇用の現状は、どうしても給与等の待遇を含めた様々な条件の厳しさが前提となります。高学歴の自閉症スペクトラムのある相談者にとって、またその家族にとって、その現実を受け入れることは重く、大きいことだと思います。状況によっては生活の担保も必要となりますが、手帳取得から障害福祉サービスの利用、障害基礎年金の受給も困難であるなどで所得補償の安定もままならないことで、時期や段階によっては本人の自立心を削ぐ結果となり、就労意欲の減退や「揺らぎ」へと繋がっている場合も考えられます。各障害福祉機関が、既存の決められた形に関わることが、結果的に本人の可能性を狭めてしまう結果を招いてしまっただけでなく、関わる意味も問われてしまうこともあります。

今回の就労支援検討会は、関係する機関が同じ理解、共通意識を持った相談・支援や誘導を行っていくことの重要性を強く感じた内容となりました。

当事者が持っている潜在能力を最大限発揮できるよう、相談を受ける各機関や障害福祉サービスを提供する関係者は当事者の可能性を探りつつ寄り添う支援がどういったものであるべきか。この報告書に目を通して頂いて取り組みのポイントについて常に念頭に置いて日々の業務にあたって頂ければ幸いと存じます。

座長：北九州障害者しごとサポートセンター 副所長 玉置満

## 5 開催状況

### (1) 第1回就労支援課題協議

- ①開催日時：平成28年6月22日（水）18:30～
- ②会場：ウェルとばた6階6A会議室
- ③協議内容：基幹相談支援センターで取り組んだ一般就労につながった事例と障害者雇用を前提として進めている事例、計2件の検討
- ④参加委員：下村泰斗、金光律子、小鉢朋己、伊野和子（玉置座長、小松委員欠席）  
事務局：障害福祉部障害者支援課：木村、有永、鍵山 障害者就労支援室：小西  
基幹相談支援センター：柳沢、米村、西坂、石丸、藤野、小谷、中村（汐）  
計15名

### (2) 第2回就労支援課題協議

- ①開催日時：平成28年9月16日（金）18:30～
- ②会場：ウェルとばた6階6A会議室
- ③協議内容：LITALICO ワークス北九州の小鉢委員、発達障害者支援センターつばさの金光委員より1件ずつご報告いただいた事例、計2件の検討
- ④参加委員：玉置満、小松智子、金光律子、小鉢朋己、伊野和子（下村委員欠席）  
事務局：障害福祉部障害者支援課：木村、鍵山、橋本  
基幹相談支援センター：柳沢、石丸、中村（恵）、御領園、中村（汐）  
計13名

### (3) 第3回就労支援課題協議

- ①開催日時：平成28年11月22日（火）18:30～
- ②会場：ウェルとばた7階連絡事務室大
- ③協議内容：基幹相談支援センターで取り組んだ一般就労につながった事例と、障害者雇用につながらなかった事例、計2件の検討
- ④参加委員：玉置満、下村泰斗、小松智子、金光律子、小鉢朋己、伊野和子  
事務局：障害福祉部障害者支援課：木村、有永、鍵山 障害者就労支援室：小西  
基幹相談支援センター：柳沢、石丸、小谷、尾仲、中村（汐）  
計15名

### (4) 第4回就労支援課題協議

- ①開催日時：平成29年1月27日（金）18:30～
- ②会場：ウェルとばた3階 32会議室
- ③協議内容：平成28年度就労検討会報告書に関する意見交換
- ④参加委員：玉置満、小松智子、金光律子、小鉢朋己、伊野和子（下村委員欠席）  
事務局：障害福祉部障害者支援課：安藤、木村、有永  
基幹相談支援センター：柳沢、尾仲、中村（汐）  
計11名

# 地域ネットワーク部会

## 就労支援課題協議 参加者名簿

（敬称略・順不同）

氏 名	所 属	役 職	備 考
玉置 満	北九州障害者しごとサポートセンター	副所長	座長
下村 泰斗	北九州市立総合療育センター	医師	
小松 智子	福岡障害者職業センター北九州支所	障害者職業 カウンセラー	
金光 律子	発達障害者支援センターつばさ	相談員	
小鉢 朋己	LITALICO ワークス北九州	エリア トレーナー	
伊野 和子	北九州市自閉症協会	事務局長	
事 務 局	障害福祉部障害者支援課 障害者基幹相談支援センター		



事例テーマ：『普通高校、専門学校、大学を卒業しながらも就労定着が難しい広汎性発達障害が疑われる障害受容が難しい人の就労に向けての必要な取り組みや連携のあり方について』

- 1、相談者（本人・家族）から一次（よろず相談）相談として基幹相談支援センター等へ相談あり。
  - （1） 各区高齢者・障害者相談窓口で手帳申請や障害福祉サービス申請を始めて申請しようとする相談者で【別紙1】の「発達障害児者を取り巻く相談支援体制が伴うと考えられる課題と方策（案）」に示されているような相談があった場合には基本情報、ニーズ聴き取り後、一旦、基幹相談支援センターへ関わりの必要性を紹介・依頼する。
  - （2） 基幹相談支援センターは初期相談において本人の生育歴をもとにしたエピソードを発達障害特性の有無に重きを置いた聴き取りを実施する。そのため、本人、家族の意向もあるが2～3ヵ月（数回に分けての外来等）程度の期間をかけて本人を中心においた面談を実施する。
  - （3） 生育歴などの聴き取りを行う中で明らかに発達障害の特性が疑われるが、相談者、家族に障害受容ができていないか、もしくは情報が不足していることで障害受容ができていないと思われる場合は情報提供をした上で障害特性の理解を求める。
  - （4） 一定の発達障害特性理解が本人、家族にできてきたと思われた段階で今後のながれとして、発達障害者支援センターの役割、診断について、障害者職業センターの役割などを説明した上で仮に各機関で発達障害の特性があることを説明されても精神保健福祉手帳や療育手帳の取得は必ずしも必須ではないこと、その時点でも健常者としての一般就労を拒むものではないことを説明した上で発達障害者支援センターを紹介する。
  - （5） ただし、聴き取りの際に本人の障害受容が十分にあり障害者枠での雇用が望めると判断できる場合は、直接、障害者職業センターや障害者しごとサポートセンターへ紹介・依頼を行う場合もある。
  - （6） 直接、相談者から発達障害者支援センターやつばさ・精神科等医療機関へ相談があった場合は、基幹相談支援センターと初期相談を受けた機関間で調整をして1－（2）へ相談者の理解を得て戻す場合もある。
- 2、基幹相談支援センターにて集約した情報を提示して、障害受容や就労に向けての今後の方針を確認し、本人の障害受容を促す役割で発達障害者支援センターつばさへ事例紹介・依頼をする。
  - （1） 発達障害者支援センターつばさにて、本人の障害特性について、検査・アセスメントを行う。結果を相談支援の方針と照らし合わせて、基幹相談支援センターと調整・協議する。
  - （2） 必要に応じて、小児精神科等医療機関による診断を受けるための調整を行う。
  - （3） 検査結果を受けて発達障害者支援センター、基幹相談支援センター同席のもとで本人・家族に障害特性のフィードバックを行う。その際、発達障害特性があると判断される場合には障害の受容と共に障害者雇用と障害者雇用に結びつけるまでの障害福祉サービスのながれを説明して事業所の役割を説明する。その場合は療育手帳、精神保健福祉手帳の目的と申請方法、訓練等給付を受けるための申請方法について説明する。その際の留意点として、専門の障害福祉サービスが提供できる「就労移行支援事業所」が希少なため、精神障害のある人、知的障害のある人と当面一緒に活動をすることになることをくれぐれも丁寧に説明しておく必要がある。一方、発達障害特性はあるが健常者としての求職活動も可能であ

ることの両面から説明する。特に障害者雇用と健常者としての就労については給与面の格差があることは必ず説明しておく。

### 3 【健常者として一般就労を目指した取り組みを進めていくながれ】

個別支援会議の結果、本人がどうしても健常者として一般就労を目指したいといった意向を表明した場合は基幹支援センター担当者は本人がハローワークから出してきた求人票、アルバイトニュース等からの就労希望先と一緒に吟味しながら取捨選択して取り組みを進める。

- (1) 履歴書記載を援助する。
- (2) 障害特性に応じた適職について打ち合わせながら絞り込みをした上で面接へ繋げられるように勧める。
- (3) 関わる相談者で健常者としての一般就労希望者が多くなった場合は、自立支援協議会において一般企業への求職の広がりや前提とした検討の場を設定することも考慮する。
- (4) 3 【健常者として一般就労を目指した取り組みを進めていくながれ】を一定期間進めながらも定職が決まらず、本人自身が障害者雇用の流れに沿った取り組みを希望する場合には、4 【障害者雇用を目的とした取り組みを進めていくながれ】としての取り組みに変更する。但し、その場合は必ず障害者雇用制度におけるデメリットを説明した上で本人の納得のもとで進める。

### 4 【障害者雇用を目的とした取り組みを進めていくながれ】

本人の自己理解・障害の受容が進んできたタイミングで、個別支援会議を開催し、改めて本人の意向を確認する。

- (1) 個別支援会議で改めて方針立てを行い、関係機関で役割分担を行ったり、新たに関わってもらう支援機関を検討する。
  - ① 障害者雇用や障害福祉サービスを利用した障害者雇用に向けた取り組みを進める上で、療育手帳や精神保健福祉手帳の取得のための援助、障害福祉サービスを利用する上で訓練等給付の申請援助を行う。
  - ② 就労継続支援事業所A型や就労移行支援事業所等の利用が適切であると判断されれば、サービス等利用計画の取り組みについて区役所担当者了解のもとで特定相談支援事業所への紹介・依頼を行う。
  - ③ 発達障害者支援センターつばさにおける評価や小児精神科医の診断結果、障害者職業センターでの職業評価の結果を経てフィードバックの上で障害者雇用を本人が希望した場合には、ハローワークの障害者担当窓口、障害者しごとサポートセンターへ紹介・依頼を行う。
  - ④ サービスと担当者会議には必要に応じて基幹相談支援センターから出席して本人の障害受容が適切にできているかを実際の経過から見ていく場合もある。(※就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所の継続利用ができていてリタイヤしていないか?)

# 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

## 〔現状〕

- コミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている者は、採用に至らなかつたり、離転職を繰り返して、ニートやひきこもりになる例も少なくない。
- こうした困難を抱える要因の1つとして「発達障害」である場合がある。

## 〔対応の方向性〕

- 発達障害であった場合でも、適切な支援を受けると、就職可能性が拡大する。
- 発達障害ではないが、コミュニケーション能力に問題があるボーダーライン上の者の者についても、発達障害と同様の支援を受けることで、その就職可能性が拡大する。

ニート等の若年者に対する就職支援と障害者と障害者に対する就職支援の両面から、コミュニケーション能力に困難を抱える要支援者向けの総合的な支援システムを創設

- ① 若年者の就職支援を行う機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築
- ② 発達障害等、様々な要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている要支援者に対して、自らの特性と支援の必要性についての気づきを促し、適切な支援への誘導を行う。
- ③ 発達障害者に対する専門的支援の強化を図ること等により、要支援者のニーズや応じた適切な相談・支援を実施し、要支援者の円滑な就職の促進を図る。

## 要支援者の発見

### ハローワークや若年向け就職支援機関から

- ハローワークでの相談時に、担当者が就職不調の背景に障害のあることに気づき、専門支援機関等に適切に誘導。
- 地域若年サポートステーションにおける相談過程において、専門支援機関等に誘導。

- ▶ ○ ハローワークに就職チャーターを配置
- 発達障害者専門指導監による関係機関の担当者の相談スキルの向上

### 大学等高等教育機関・学校から

- ハローワークと大学等高等教育機関の障害者修学支援等との連携
- 発達障害に関する就職支援情報・方法を提供
- 発達障害学生に希望に応じて卒業前から職業相談等を実施

### インターネットから

自らの特性に気づき専門的な支援サービスの活用方法等を習得するためのツールを開発し、インターネット上で公開

## 適切な支援への誘導

障害者向け専門支援を選択する者

障害者向け専門支援を選択しない者

## 希望に応じた支援の提供

### 地域障害者職業センター

職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等の提供

### ハローワーク

障害者専用窓口での支援

一般相談窓口での支援

- 就職チャーターによる職業相談・職場定着支援

ハローワーク又は学生職業センターにテクノロジ等就労支援機器の設置(10局)

その他の若年向け就職支援機関

発達障害者専門指導監による指導

## 就職

【注】平成19年度から実施：東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫  
 ・平成21年度から実施：北海道、埼玉、千葉、京都、福岡  
 ・平成22年度から実施：青森、宮城、福島、茨城、栃木、新潟、長野、岐阜、静岡、岡山、広島、長崎、熊本、鹿児島、沖縄

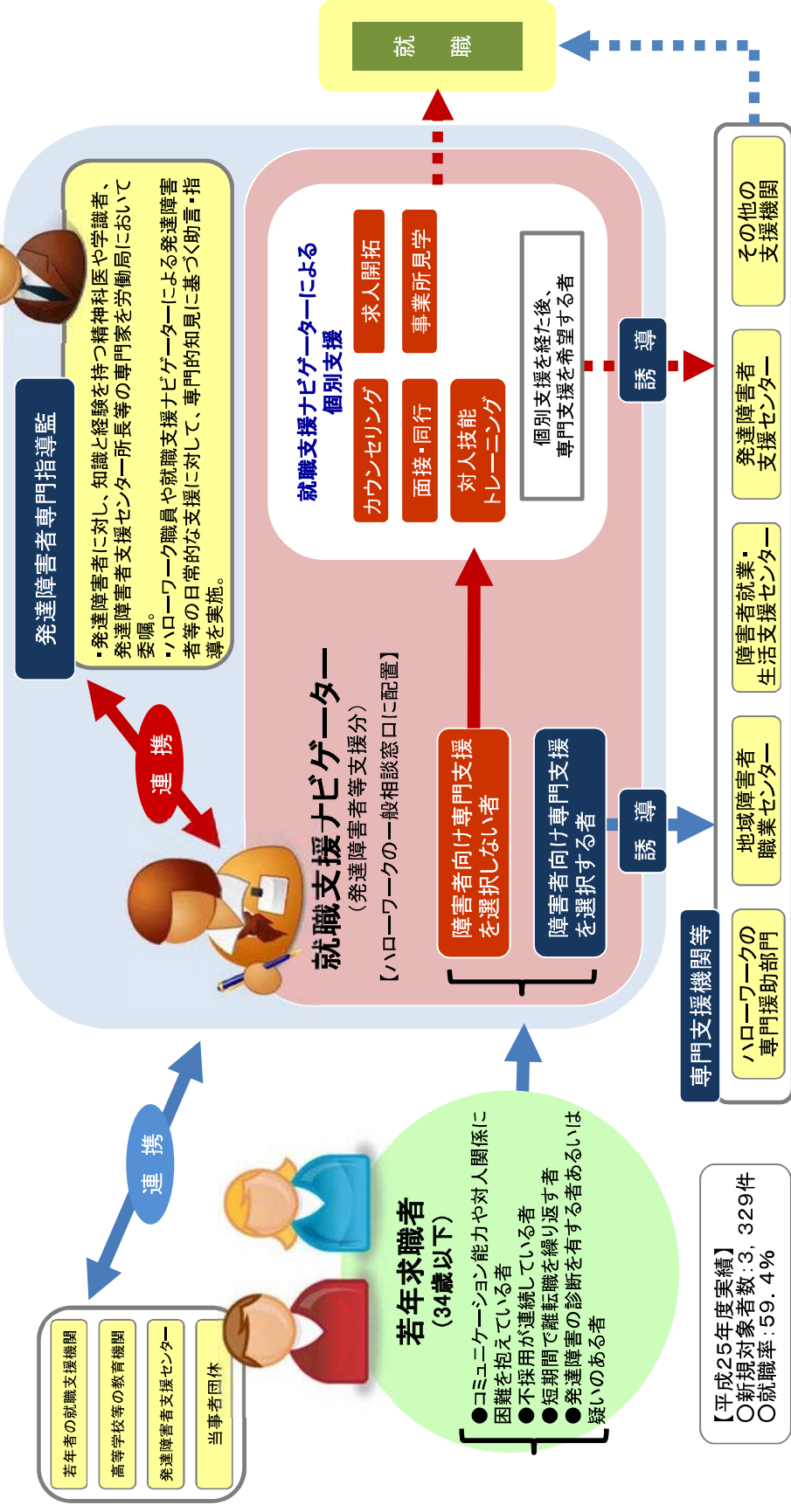


# 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

●発達障害等、コミュニケーション能力に困難を抱える者に対して個別支援を行うとともに、障害者向け専門支援を希望する者に対しては、専門支援機関等への誘導を行う等、コミュニケーション能力に困難を抱える要支援者向けの総合的な支援を行う事業を実施。

- ①若年者の就職支援を行う機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築。
- ②発達障害等、様々な要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている要支援者に対して、自らの特性と支援の必要性についての気づきを促し、適切な支援への誘導を行う。
- ③発達障害者に対する専門的支援の強化を図ること等により、要支援者のニーズに応じた適切な相談・支援を実施し、要支援者の円滑な就職の促進を図る。

## 【就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）による支援スキーム】



※ 平成25年度から全国47局で実施（平成24年度：39局）

# 精神障害者雇用トータルサポーター設置について

## 概要

精神障害者に対するカウンセリング等を行うため精神保健福祉士等の資格を有する精神障害者就職サポーターを配置してきたが、今後は、従来のカウンセリング等の業務に加え精神障害者に関する企業の意識啓発、雇用事例の収集、職場の開拓、就職に向けた準備プログラムや職場実習の実施、就職後のフォローアップなどを行う精神障害者雇用トータルサポーターとしてハローワークに配置することにより、精神障害者に対する総合的かつ継続的な支援を行う。

