

発達障害者に対する 就労支援サービス

発達障害者の中には、療育手帳（愛の手帳）や精神障害者保健福祉手帳の交付を受け、知的障害者もしくは精神障害者として雇用支援施策を活用している人たち（注1）も少なくありませんが、そのどちらの手帳も持たない（知的障害者または精神障害者に該当しない）発達障害者についても、「長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難」であると認められる場合は、障害者雇用促進法上の「障害者」（注2）として職業リハビリテーション等の雇用支援施策の対象とされています。

具体的には、ハローワークにおいてケースワーク方式によるきめ細かな職業相談、職業紹介等のサービスを提供するほか、地域障害者職業センターによる職業評価、職業準備支援および職場適応支援等の専門的な支援サービス、障害者就業・生活支援センターによる身近な地域における就業面と生活面との一体的支援等、知的障害者や精神障害者が活用できる各種の職業リハビリテーションサービスを同じように利用することができます。これらの機関は、発達障害者自身に対する相談・支援とあわせて、発達障害者を雇用またはこれから雇用しようとする事業主に対し、発達障害の特性を踏まえた適切な職務配置や指導方法、職場環境の設定等について助言・提案を行う役割も担っています。

また、「発達障害者支援センター」という発達障害者の相談支援を専門的に行っている機関がありますが、ここでは、就労を希望する発達障害者に対して、上記の労働関係機関と連携・協力しながら、求職活動の援助や職場適応支援等の就労支援を行います。

そのほか、障害者雇用促進法に基づいて設置されている労働関係機関以外にも、自治体独自に障害者の就労支援を行う機関を設置し支援サービスを提供していたり、発達障害者支援センター以外にも発達障害者の相談・支援を実施しているNPO法人が、就労支援に関して独自に取組を行っている例もあります。

発達障害者の就労支援の方法は個々のニーズによってさまざまな組み合わせが考えられますが、ここでは、活用効果が特に期待されるジョブコーチ支援とトライアル雇用の2つの制度について紹介します。

（注1）知的障害者については、療育手帳の交付を受けている場合のほか、地域障害者職業センターにおいて雇用対策上の知的障害者判定を受けている場合もあります。

（注2）身体、知的、精神の3障害に該当しない障害者としては、発達障害者のほか、高次脳機能障害者、難病等慢性疾患患者、7級の身体障害者などの場合が考えられます。

1. ジョブコーチによる支援

ジョブコーチは正式には「職場適応援助者」といい、障害者が円滑に職場に適応することができるよう、企業に出向いて障害者と企業の双方に支援を行う支援者を指します。

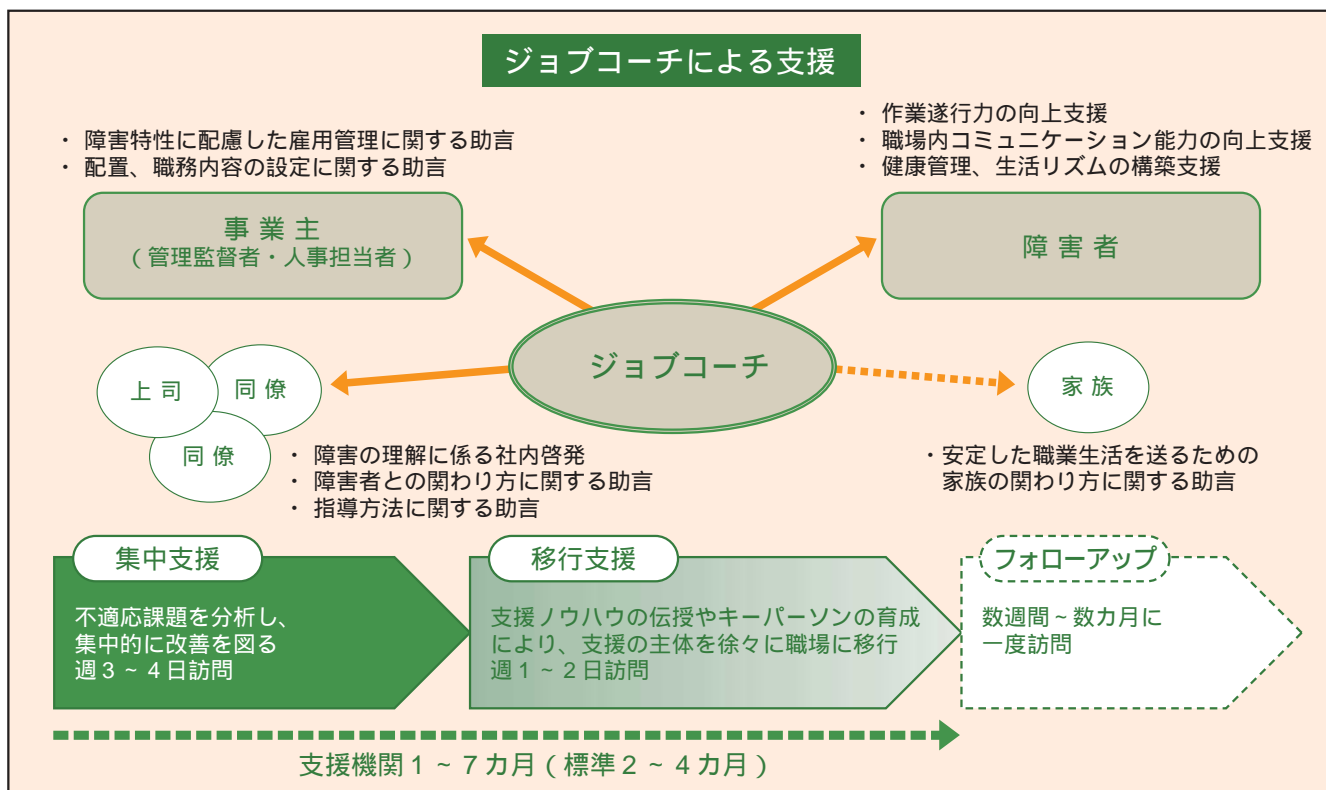
具体的には、障害者に対して、仕事に適応する（作業能率を上げる、作業のミスを減らす）ための支援、人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援などを行います。また、事業主に対して、障害を適切に理解し配慮するための助言や仕事の内容および指導方法を改善するための具体的な方法等、雇用管理ノウハウを提供します。

支援期間は2～4カ月程度が一般的ですが、必要に応じて1カ月から半年程度までの期間を設定します。初めは集中的に支援を行います。徐々に支援の頻度を減らし、支援の中心をジョブコーチから職場のキーパーソンに移していきます。

「ジョブコーチ」という呼称や支援方法はもともと米国で開発されたもので、10年以上前から日本でも

知られていましたが、国の制度としては、平成14年に「職場適応援助者」が法律に規定され、地域障害者職業センターの事業として開始されました。支援終了者の8割以上が雇用に移行、または定着しており成果を上げています。

なお、支援ニーズの増大を背景として、平成17年に障害者雇用促進法が改正され、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の1つとして「ジョブコーチ助成金」が創設されました。これは、就労支援を行う社会福祉法人等や企業が、ジョブコーチ養成研修を受講修了したジョブコーチを配置して支援を行わせた場合は、当該法人等に対して助成金を支給するものです。障害者雇用納付金に基づく各種助成金については、基本的には障害者雇用率制度の適用対象とされている身体、知的、精神の3障害に該当する障害者が対象ですが、ジョブコーチ助成金に関しては3障害に該当しない発達障害者も対象となっています。



2. 障害者試行雇用事業（トライアル雇用事業）

障害者試行雇用事業（トライアル雇用事業）は、特に障害者雇用経験に乏しい事業主が、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがないために、障害者の雇入れをためらう場合が多いことを踏まえ、試し雇用を通じ、障害者雇用のきっかけづくりを与え、試行就業期間終了後に常用雇用への移行を図るための事業です。試行雇用期間は3カ月間で、事業主と対象障

害者との間で有期雇用契約を締結していただきます。ハローワークの紹介を介して試行雇用を実施する事業主に対して、一人当たり月5万円の奨励金が支給されます。

この制度は、知的障害者や精神障害者に該当しない発達障害者（ハローワークで障害者求職登録を行っている人）についても活用することができます。

3. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練（障害者委託訓練）

障害者委託訓練とは、障害者が居住する地域で多様な委託先を活用し、就職に必要な知識・技能を習得するための職業訓練です（訓練期間は標準3カ月、1月当たり100時間で、2倍まで延長可能）。民間教育訓

練機関、社会福祉法人、NPO法人等を委託先として実施する知識・技能習得訓練コースと、企業等を委託先として事業所現場を活用する実践能力習得訓練コースがあります。

4. 発達障害者と手帳

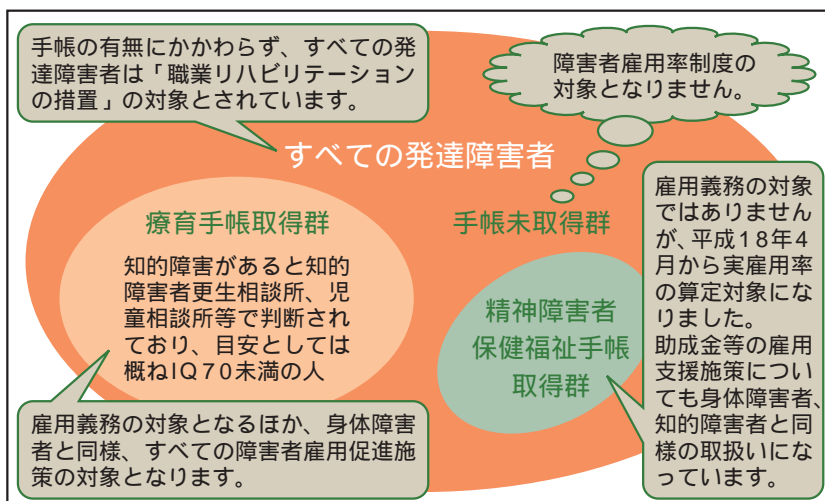
同じ発達障害者でも、障害者手帳の有無により障害者雇用促進法に基づく制度上の取扱いが異なることを簡単に示したものが下の図です。

療育手帳取得群（知的障害者）とは、すでに雇用義務のある障害者です。発達障害の診断名を受けている人の中には、この群の人がかなり大勢います。また、

少ないながら、精神障害者保健福祉手帳取得群（精神障害者）の人もいます。雇用義務はないですが、平成18年度より障害者雇用率の対象として、つまり身体障害者や知的障害者と同等にみなすことができます。3つめの、手帳未取得群は複雑です。療育手帳や精神障害者保健福祉手帳を取得したいと考えているが取得

できない人、手帳取得は可能だがこれらの障害者手帳を取得したくないと考えている人、職業生活を続けることに困っている人・困っていない人、そもそも発達障害の診断を受けている人・受けていない人など、まさにさまざまです（詳細はマニュアルの各章に記されています）。

手帳未取得群は、就労支援サービス（職業リハビリテーションの措置）や一部の助成金制度等については対象となっていますが（別項参照）、現時点では障害者雇用率制度の対象にはなりません。



養護学校での取組

近年、養護学校においても発達障害のある人
たちへの支援が工夫されてきています。教室
内を区画で仕切り、活動場所と活動内容を色
や形、または具体的な物品でわかりやすく
区別できるよう配慮をしたり、1日のスケ
ジュールを絵や写真等の視覚的な情報によ
り、一人ひとりに合わせてわかりやすく示
したりしています。また、個別の課題や作
業等に取り組む場合などは、一人ひとりに
仕切りをつける工夫などをするるととも
に、上から下へ、左から右へなどの活動
手順（作業手順）を一定に保つようにし、
始めと終

わりがわかりやすいよう工夫をしています。


発達障害のある児童生徒は、このような配
慮や支援を受けることで、学校生活や学
習への見通しがたち、学習内容が本人に
とってわかりやすい状況が生まれます。
このことは、やがて児童生徒本人の意
欲を引き出し、学習への主体性を育み、
自信と自己肯定感を高めることへとつ
ながります。また、こうした配慮や支
援により、児童生徒と支援者である教
師との間に良好なコミュニケーションが
生まれ、対人関係における支援者への
信頼感も培われます。


高等部段階においては、卒業後の社会
参加に向け、作業学習等による職業教
育に重点がおかれます。作業工程を分
析し、わかりやすい作業手順を工夫す
るとともに、作業手順や作業指示書に
は、視覚情報等を取り入れたり、回数
等による数値化で動作の加減を表すな
ど、個々に合わせた支援方法を工夫し
ています。

ピザ作りにおける「混合」の工程指示書




- 1 必要な物
冷蔵保存したボール⑥の生地、さいばし、オリーブ油、
大さじ、ボール①




 - 2 計量
ボール①に、オリーブ油を大さじ2杯入れる。
「オリーブ油を計量します」
ぬるま湯を200cc(1cup)用意する。
「ぬるま湯を計量します」

 - 3 さいばしで、くぼみを作る。 

 - 4 さいばしでかき混ぜながら、
オリーブ油、ぬるま湯を入れる。 

 - 5 さいばしでかき混ぜる。


 - 6 まとまってきたら、「手ごねします」
  
手で押すように20回。たたいて、100回

 - 7 たたきながら、丸める。
  
- ▶ 報告 「できました」

一 次 発 酵

- 1 必要な物 「～を準備します」
ボール⑥、シャンプーキャップ、タイマー、
練った生地の入ったボール⑥

- 2 発酵
ボール⑥に ぬるま湯を、
半分くらい入れる。 

- ボールを重ね合わせ、シャンプーキャップをする。
 

- タイマーを30分セットする。 

- ▶ 報告 「できました」



	つきたい力	個別の課題をピックアップ	支援項目・方法
認 知	工程理解	<ul style="list-style-type: none"> 作業工程全体の見通しを持つ。 手順どおりに仕事をする。 	<ul style="list-style-type: none"> 作業の流れを写真と矢印を活用し、図に表す。自分の工程と前後の関係を製品のやりとりで意識する。 理解に応じた簡潔なレシピを作る（写真活用・1枚に1つの手順・色文字など）。 指示書に、取り組んだ部分にチェックを入れる。 口頭で伝えられたことを理解し取り組む。
	指示理解	<ul style="list-style-type: none"> 口頭で伝えられたことを理解し取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> 伝えた後に、何をするか、だれとするのか、できたらどうするのか、再度質問し確認する。
	報告・質問・確認	<ul style="list-style-type: none"> 工程が終了したとき報告する。 丁寧な言葉で質問や確認、報告ができる。 相手に聞こえる大きな声で報告する。 持ち場を離れるときに連絡する。 わからない時は質問する。 	<ul style="list-style-type: none"> 指示書に、報告する場面に報告のセリフを個別に書き込み、読むようにする。 相手の返事が返ってくるまで報告する。 黙って工程以外のことをしたら「何ですか」と問う。 「わからないときは教えてください」のカードを持たせ、スキルとして覚えるようにする。教えてくださいと言えたらほめる。皆にも知らせる。
	きまり・約束	<ul style="list-style-type: none"> 決まりを意識する。 	<ul style="list-style-type: none"> 標語にして掲示する。みんなで読み上げる。
	見通し	<ul style="list-style-type: none"> 最後まで仕事をする。 	<ul style="list-style-type: none"> 加減の判断や終わりの判断が難しい場合、タイマーを活用し時間で終わりにし、確認を求める。 終わりがわかるように、仕事量を調整し、できた 報告 さらに取り組むようにする。 掃除する範囲をテープで枠にして示す。

今、養護学校は、大きな転換期を迎えています。「特別な場による教育」(特殊教育)から「ニーズに応じた教育」(特別支援教育)へと変わりつつあります。養護学校に在籍する児童・生徒への支援を充実するとともに、地域にある小中学校に在籍する発達障害のある児童生徒への取組を始めました。具体的には、各学校からの相談を受け、巡回訪問をしたり、授業方法や

教材開発等をいっしょに考えていきます。また、これからは一人ひとりに応じた「個別の支援計画」(「個別の指導計画」と「個別の教育支援計画」)を立て、学齢期における成長・発達を支援します。こうした地域における特別支援教育のセンター的機能を発揮し、養護学校も地域の社会資源の1つとして、その役割を担うこととなります。