

個々のケースに合った きめ細かな支援を

当センターの利用者の中で発達障害者の割合は、平成26年度で15・4%、実数は209名。ハローワークや発達障害者支援センター（県と市）から紹介された人のほか、ウェブの情報や関連の本を見て知った人、病院で医師から情報提供を受けたという人などさまざま。企業の担当者から「職場で課題を抱えているが、雇用継続するために何らかの支援を受けることはできないか」と相談されることもある。

当センターでは、発達障害の方のみを対象とした枠組みを特に設けているわけではなく、全体の支援の中で発達障害の方もご利用いただいています。

利用者は、これから就職したい方、今働いていて悩みやトラブルを抱えている方、休職して元職場に復帰したいと望んでいる方等、いろいろなニーズが違いますので、それぞれの状況に応じて支援をさせていただきます。まず個別の状況をお聞かせいただき、それに合わせてどのように支援するかを決めていきます。これから就職を目指す方であれば、どのようなお仕事でどのような働き方、職場環境の中でどのような配慮を求めながら仕

障害者職業センターは、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス（就職に向けた相談・支援から就職後のフォローアップまで）、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を行っている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置・運営しており、各種サービスは無料で利用できる。発達障害者の利用者数が年々増えているという千葉障害者職業センターで、その支援内容について聞いた。

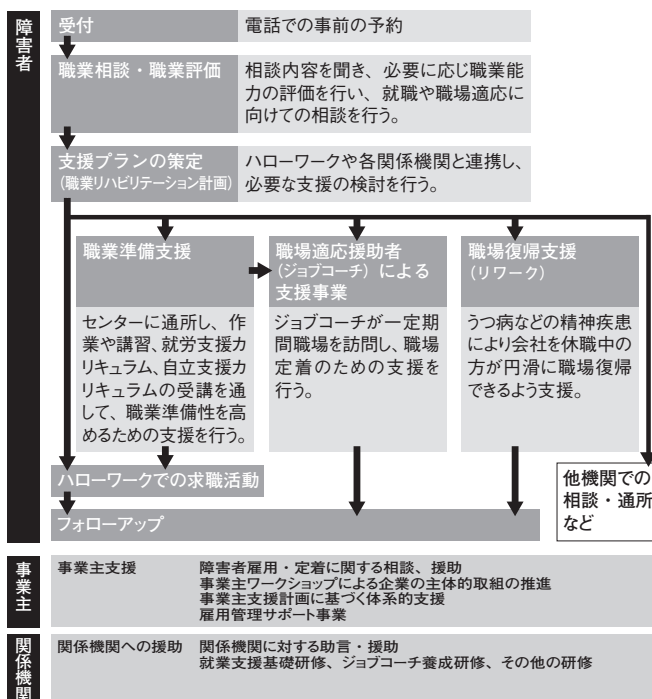
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部

千葉障害者職業センター

主任障害者職業カウンセラー 田川恭子氏
障害者職業カウンセラー 伊藤智子氏
障害者職業カウンセラー 青木雅代氏



●障害者職業センターの支援の流れ



事をしていくといいかといったことを職業相談や職業評価などで整理し、職業リハビリテーション計画を立て、それに基づいて支援していきます。職業準備支援をせずに就職活動の支援という場合もありますし、その内容は人それぞれで、結果として他の機関をご利用になる方もいらっしゃると思います。また、医療機関ではないので診断はしていません。

■職業相談・職業評価

職業相談・職業評価は、その方に関する情報収集です。相談の中で聞き取り、適性検査やワークサンプルを使って実際の職業上の特性を把握します。発達障害の場合だと、面談だけでは

その方の職業上の特性がわかりにくいところが多いので、実際に作業をしていただきながら、指示理解や注意力の特徴、周りの環境への過敏性などを併せて見ていきます。実施後、職業評価で把握した職業上の特徴などを、ご本人に説明します。ご自身の特徴を一緒に整理していくわけですが、自覚していること、していないことが明らかにってきます。

■職業準備支援

職業準備支援は、職業評価の中で整理した課題を改善することなどを目的としたプログラムです。模擬的就労場面を活用した作業課題と講習、担当スタッフとの振り返り等の相談をリンク



職業準備支援作業

させながら就職・復職に向けた準備を進めていただきます。

作業課題は事務系カリキュラムと実務系カリキュラムがあり、講習では、職場対人技能訓練、問題解決技能トレーニングなどがあり、ご本人の状況や希望に応じてこれらを組み合わせ、個別のカリキュラムを作って行います。平成26年度は79人の方が利用され、発達障害者はそのうちの36・7%（29人）、精神障害者が34・2%（27人）、知的障害者が8・9%（7人）です。

■ジョブコーチの役割

ジョブコーチは職場に出向き、ご本人と事業主の双方を支援します。状況に応じた支援により、障害のある方が

職場に適応・定着できるようにすることが目的です。

最終的には事業主が障害のある方の仕事の指導、雇用管理ができるようになっていただくため、そのノウハウを移転していきます。就職と同時の支援では、仕事を身につけるための支援や職場の方にご本人の特徴についての理解を促し、必要な配慮を得られるようにするための支援などを行います。ご本人と事業主の受け止め方のズレから人間関係がうまくいかなくなることも多いので、できるだけ早い段階で気づき、必要に応じてジョブコーチが間に入り、橋渡しをします。

このような環境にすればご本人が落ち着いて働けるということがわかっていても、職場の事情——例えばお客様対応に関してはやはり「お客様第一」で考えなければいけない場面もあるので、うまく折り合いをつけて落としどころを探していくわけです。

発達障害の場合、就職して最初につまずいてしまう人が少なくないという。場の空気が読めずに、周りの人に「どうして……？」と疑問に思われる。また、「大卒だからこれくらいはできるだろう」という相手方の予測水準と本人の苦手な部分との間でギャップがある、などがその背景にある。

■発達障害のケースの特徴

ご本人が育ってきた環境やこれまでの経験の積み重ねで培われた考え方のパターンや物事の受け止め方の特徴と

いうのは、その会社での対応だけでは改善されない部分があります。職場だけではなく医療機関や地域の中のさまざまな相談・支援機関とも連携しながら、その方の生活全体を支援していかねばなりません。

大人になってからの診断だと、ご本人自身は生きづらさの自覚から発達障害と診断されたことに納得されている一方、ご家族がなかなか受け止めきれない場合もあります（逆に本人が受け止めきれないこともあります）。

小さい頃に診断を受けて成長過程の中で自己受容されている方と、これまでになく経験できない経験を積み重ねてから診断を受けた方とではタイプが違うので、一括りにはできず、個々の状況に応じたかわりが必要となります。

ご本人の中で葛藤や家族に言えない部分があったり、頭ではわかっているけど気持ち追いつかないこともある。悩みの質が年齢やこれまでの経験、診断を受けたタイミングなどで違うので、一人ひとりの背景を踏まえる必要があります。

■就労の実際

障害者雇用が一般での雇用かと思いがちですが、多いんです。例えば障害者雇用で入っても、先のキャリアの具体的目標が見えてこないということもある。事業主も発達障害の特性に応じてケース・バイ・ケースでやっていこ

うと思うと、具体的なキャリアの提示ができなかったり、提示してもご本人が納得して受け止められないこともあり、双方が悩みを抱えてしまうことも多い。

また、職業経験があっても、「一般での雇用でこれだけ辛い思いをしてきたから、今度は障害者雇用でやってみよう」と、障害者雇用であればうまくいくと期待をもっている方もいらっしゃると思いますが、そのとおりにいかないこともあります。

企業によって働く環境が違うので、障害者雇用はこう、一般雇用はこう、と一概には言えません。

当センターでは、ジョブコーチが職場を訪問し、実際に働く環境に即してご本人・事業主の双方を支援しています。発達障害のある方への支援では、例えば、音や刺激に過敏な特性をもつ方に対して、座席の位置、簡易なパーテーションをつけるなどの工夫をしてみたい、作業に集中しやすくなり、ご本人にとって「わかりやすい指示の出し方」について、実際にジョブコーチの様子を見てもらい、事業主にノウハウを理解していただくといった支援をしています。このように実際の場面で生じる課題に、ご本人や事業主の個々の状況に応じてきめ細かく対処方法を支援していくことが、効果的だと考えています。