

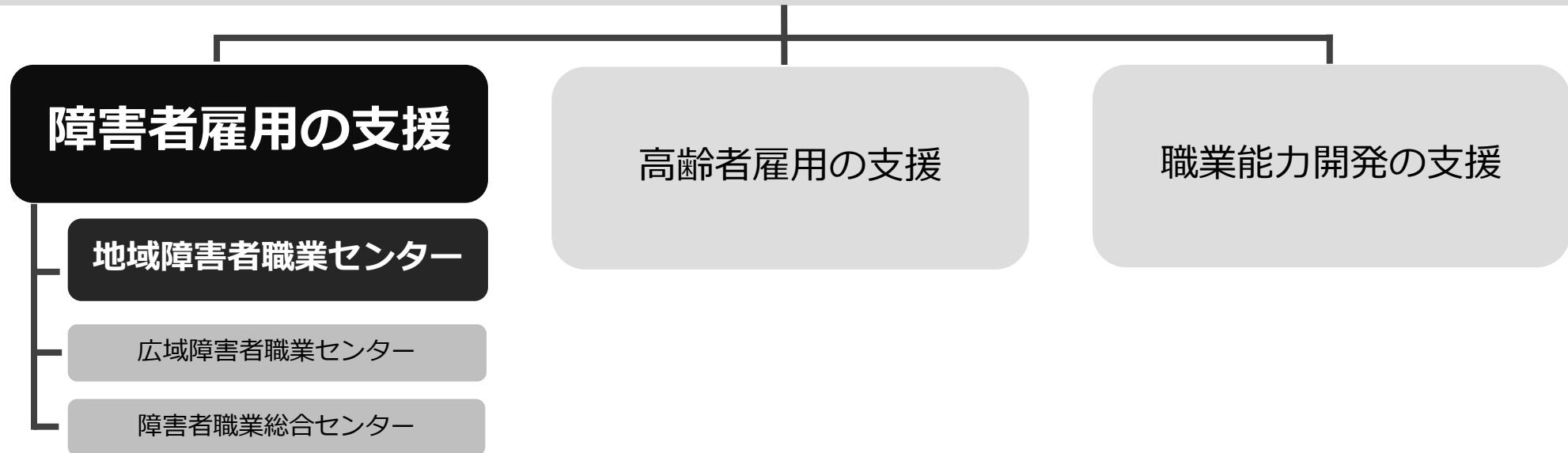
令和2年度 発達障害者地域支援者研修会
発達障害のある方の就労支援

秋田障害者職業センター

はじめに

秋田障害者職業センターの自己紹介

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構



就労支援をしている立場から...

支援者のみなさんが 知っておくとよいと思われること

▶ 障害者雇用の概要

▶ 企業から見る障害者雇用
働くとはどういうことか？

▶ 働く発達障害がある人に対して、どのような支援があるか？

障害者雇用の概要

- 障害者の雇用の促進等に関する法律
- 障害者雇用率とは

民間企業 2.2% → **2.3%**

〔 国・公共団体 2.5%→2.6%
都道府県等の教育委員会 2.4%→2.5% 〕

対象となる事業主の範囲 45.5人 → **43.5**人

秋田県の障害者雇用率

民間企業の障害者雇用率 2.25% 過去最高！
前年度 2.14% 8年連続

雇用障害者数 10年連続過去最高を更新

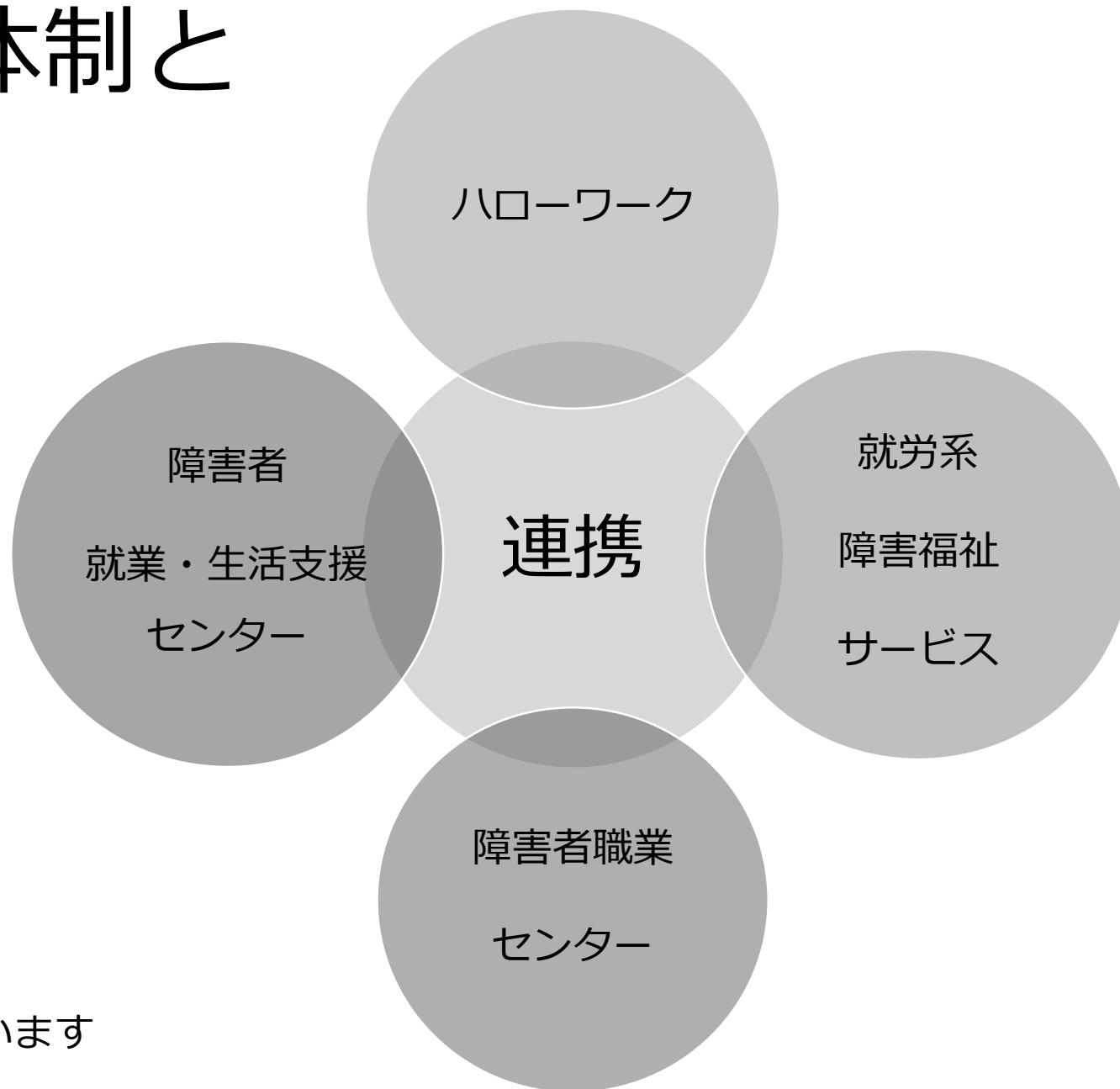
法定雇用率達成割合 63.8% 全国3位／東北1位

企業から見る障害者雇用

- 企業は利益を生むことが目標 → 経済発展、社会貢献
- 利益を生む労働力が必要
- 労働力の対価としての給料

働くことでお金がもらえる
= お金がもらえるくらいの働きをする

就労支援の体制と 支援内容



そのほか、
様々な機関とともに支援しています

障害者職業センターの支援内容

職業相談、職業評価

- ・ 支援のプランを立てる

職業準備支援

- ・ 就職準備の支援

ジョブコーチ支援

- ・ 職場定着の支援

リワーク支援

- ・ 職場復帰の支援

事業主支援

- ・ 障害者雇用促進、定着等の支援

関係機関への助言・援助

- ・ 支援スキルの向上支援

ジョブコーチ支援

目的

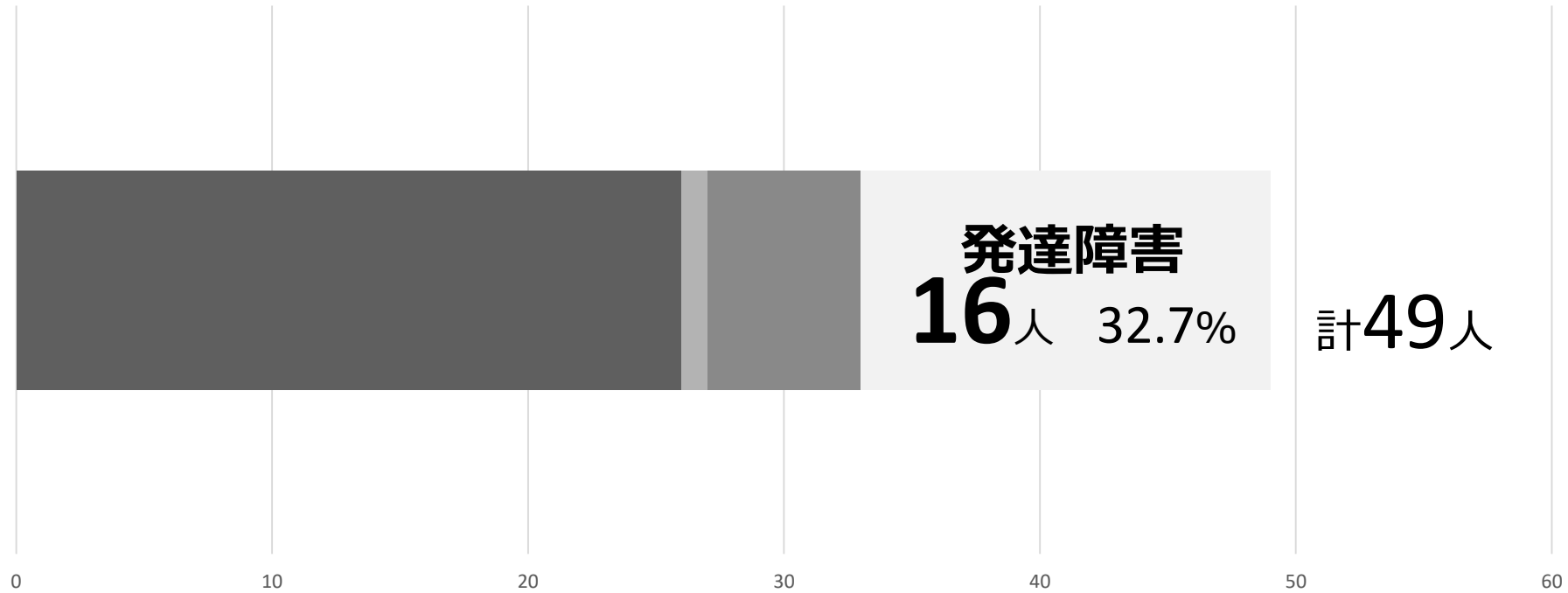
- ▶ 職場に定着すること

その職場で戦力となり、ご本人もやりがいをもって働き続けられること

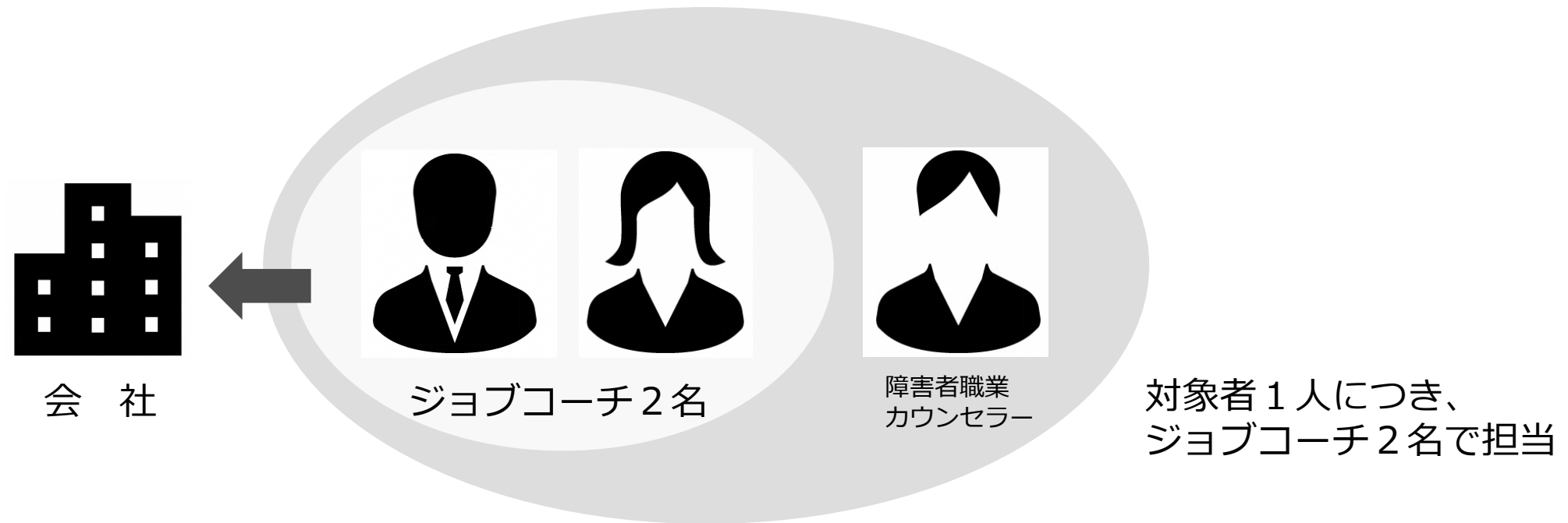
- ▶ そのためには、職場の理解・適切な配慮が必要
= **ナチュラルサポート**の形成

ジョブコーチがいなくても、ご本人も職場も働きやすい状態

令和2年度の利用者内訳（令和2年2月末時点）

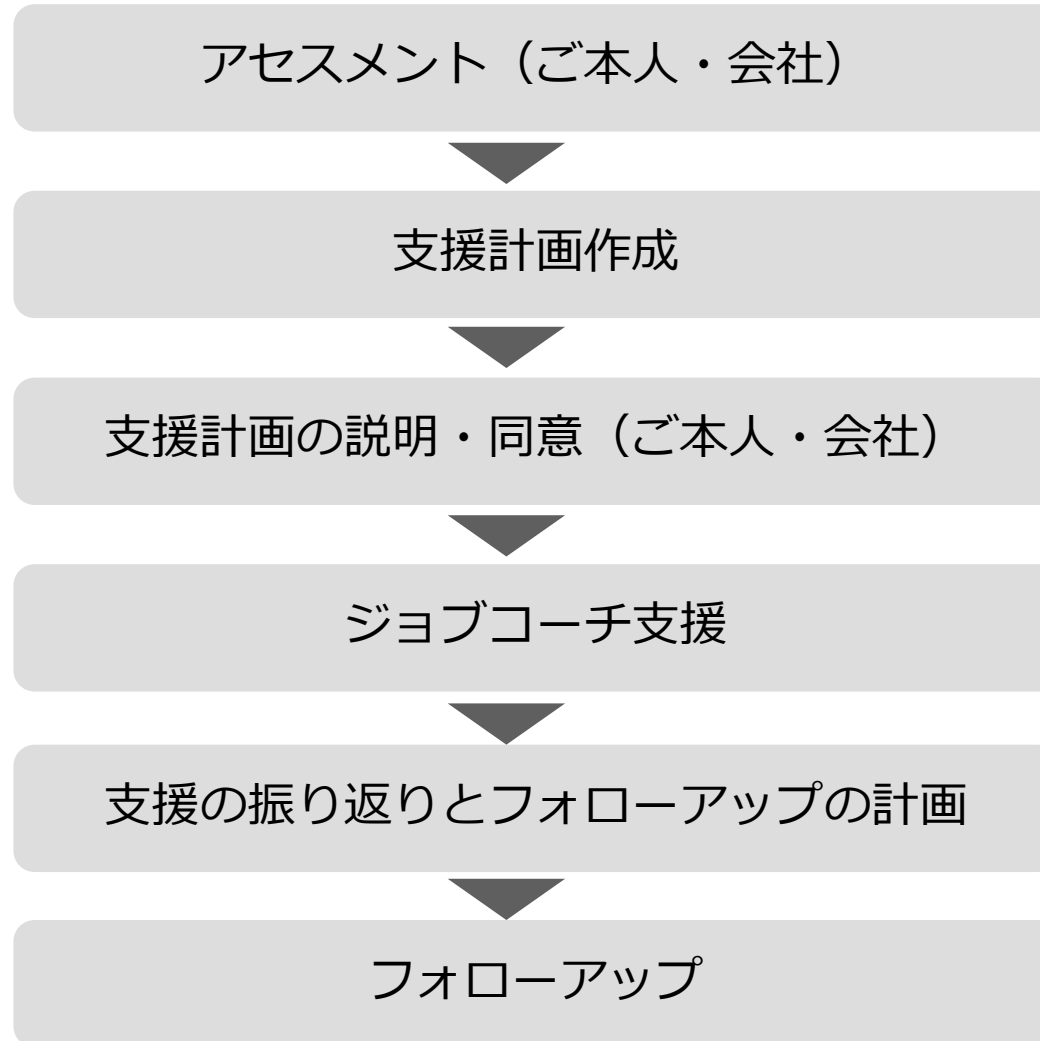


支援体制



※ジョブコーチは、秋田障害者職業センターに 4 人、2 つの社会福祉法人に各 1 人

ジョブコーチ支援の流れ



支援期間は
標準
2～3 か月

訪問時間は
ケースによる
1日中ずっとではない

訪問頻度は
ケースによる
標準週1～2回
から徐々に減

費用は
無料

支援期間後は
フォローアップ
月1回～

フォローアップ
終了後は
地域の支援機関
へ引き継ぐ

ナチュラルサポートの形成

環境を整える

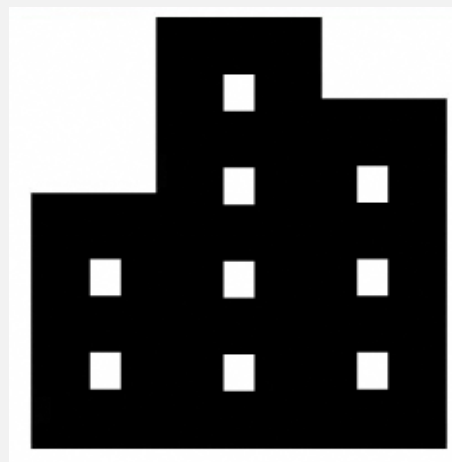
特 性 × 環 境

❖ 問 題 ❖

環境



人的環境



物理的環境

支援

配慮の基本的なポイント

※支援者はこの配慮が
職場でうまくなされるように支援する

▶物事を見える形で
分かりやすくする

▶見通しが
もてるようにする

時間
いつ

場所
どこで

活動内容
何を

方法
どのように
に

どうなっ
たら終わ
りか

終わった
ら何をす
るか



「いつ、何をするか」示す

時間	やること
9 : 0 0	玄関の掃き掃除 玄関のモップがけ
1 0 : 0 0	玄関 1 階～事務室前の手すり 消毒
1 1 : 0 0	事務所と会議室のごみを集める
1 2 : 0 0	休憩（食堂で昼食を食べる）
1 3 : 0 0	廊下の掃き掃除、モップがけ
1 4 : 0 0	階段の掃き掃除、モップがけ
1 5 : 0 0	トイレ掃除

※時間と場所は変更になることがあります

※示し方や示す量は人によって異なる

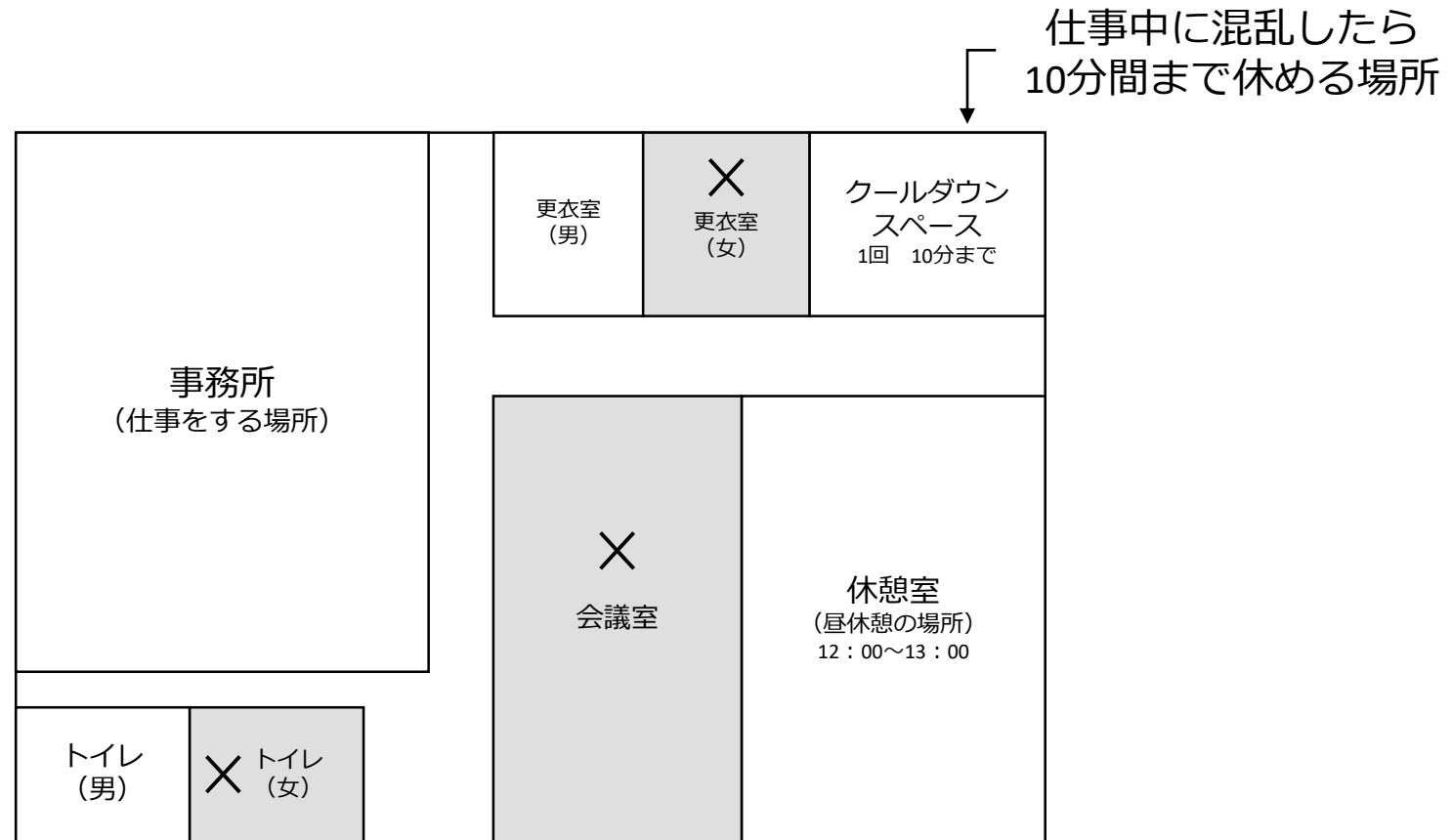
示し方…単語、文章、図、写真、チェックリスト形式、マグネット形式 など
示す量…次の活動だけ示すか、半日で示すか、1日で示すか など

時間	やってよいこと
仕事の時間 ● : ● ~ ● : ●	☒ 仕事に関する質問や相談 仕事についてやり方が分からない ことや、うまくやる方法を聞く
休憩の時間 ● : ● ~ ● : ●	☒ 一人で静かに過ごす 誰かに話しかけられたら 話してもよい
面談の時間 月 1 回 30分	相手に聞かれたことに 答える

仕事で困っていることや、
プライベートのことについては、
支援者に話す



「ここは何をする場所か」示す



〇〇さんが入ることができる部屋は、白い部分です

注目しなくてはいいけな
い部分を

本人にわかる形で
具体的指示する

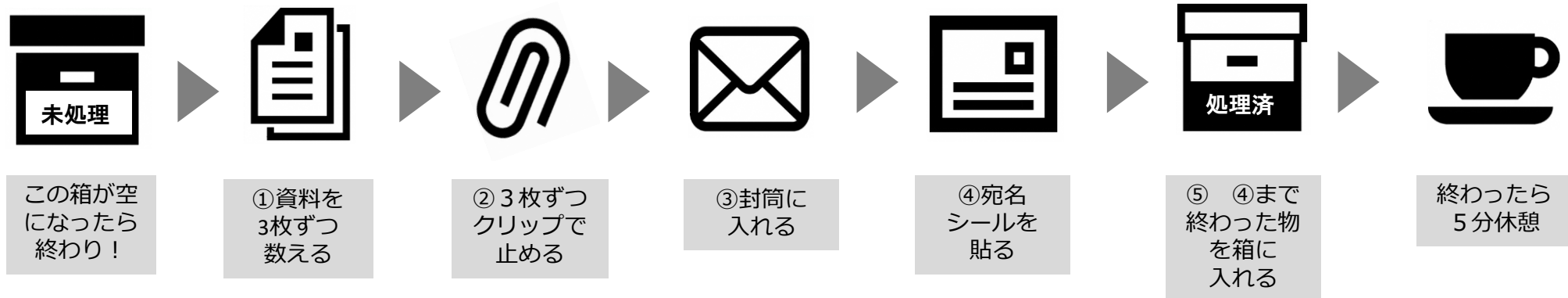


無視すべき部分(必要
なところ以外)を
無視できるように
刺激・情報を統制する





ひとつの作業の流れを示す
「終わり」が**見て分かる**ように工夫する



支援事例

※架空事例です

- 発達障害がある人たちが働く上でつまづきやすいこと
- ハードスキル と ソフトスキル (2017,梅永)
- ソフトスキルの観点から
 - ①社会性が未熟なケース
 - ②人間関係に敏感すぎるケース

社会性が未熟なケース

概要

- 新卒で一般企業（障害者雇用ではない）に就職
- 就職後に会社から受診をすすめられた
 - 発達障害の診断
- 障害者手帳を取得

社会性が未熟なケース

課題

- 職場のルール
- 対人的なマナー（基本的なコミュニケーション）
- 身だしなみ
- 生活リズム

社会性が未熟なケース

ご本人への支援

- 暗黙のルール → 明文化する。理由もあわせて
- 対人マナー → 場面に応じた適切な行動を伝える
実際に練習する（ロールプレイ）
- 身だしなみ → 適切な状態を伝える
チェックのタイミングを設定する
- 生活リズム → 家庭の協力
生活リズム表の活用

社会性が未熟なケース 事業所の配慮

- 職場のルール
 - 明文化し、社内で周知
 - 対人的なマナー、身だしなみ
 - 職場で必要とされる行動・状態を明確化
 - ルールプレイの協力
- ▶できたときの承認

人間関係に敏感すぎるケース

概要

- 障害がわかる前に複数の職歴があるが、いずれも短期間で離職
- 精神的に不調になり、自ら精神科を受診 →発達障害の診断
- 障害者手帳を取得し、障害をオープンにした就職を希望

人間関係に敏感すぎるケース 課題

- 相手の行動を、自分と結びつけやすい
→ネガティブな反応
- 自分の行動の「正誤」を気にしすぎる
→疲弊、身体的不調

人間関係に敏感すぎるケース ご本人への支援

- 相手の行動を、自分と結びつけやすい
 - 相手には相手の事情があることの理解
 - 自分の行動の「正誤」を気にしすぎる
 - 相手がどう捉えたかをフィードバックする
 - 成功体験を増やす
- + ストレス対処方法を試し、効果を確認する

人間関係に敏感すぎるケース 事業所の配慮

- 望ましい表現
話の意図を併せて伝える
- 「それでよい」ことをフィードバック

まとめ 障害に対する4つの「理解」

【障害に関する知識】

- ・発達障害とは…
- ・主な特性には○○がある
- ・正しい知識を持っている

【困難さへの共感】

- ・もしかして○○かも
- ・本人なりの理由は？
- ・発達障害者の視点と特性に立って

理 解

【特性を掴む技術】

- ・特性を掴む方法を知っている
- ・原因を考えてから試す
- ・誰に聞けばいいのか知っている

【適切な関わりの実行】

- ・特性に応じた関わり方の実践
- ・客観的な結果を踏まえて、支援の方法を考えることができる