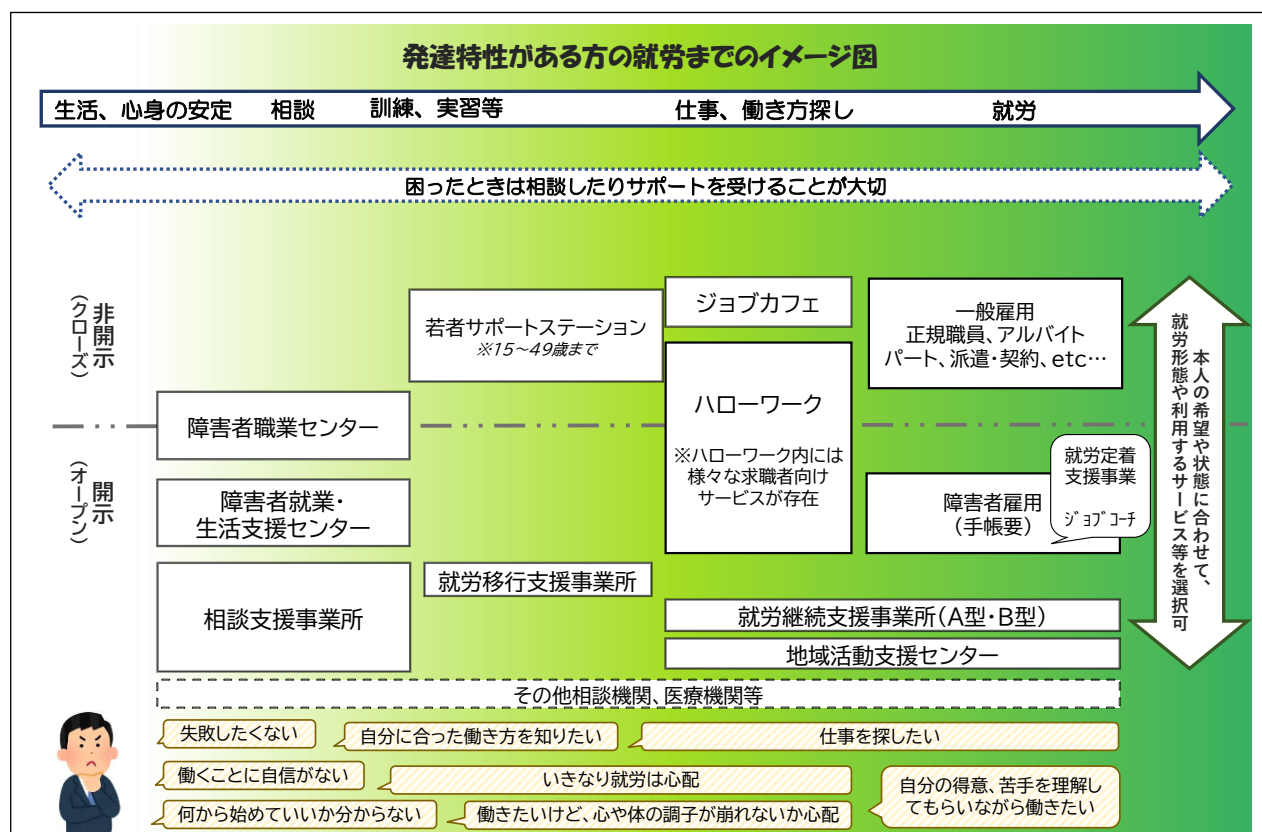


## 4 発達特性がある方の「就労」までの支援

働きたいけど「失敗したくない」「自分に合った働き方を知りたい、仕事を探したい」、でも「働く自信がない」「いきなり就労は心配」「何から始めたらいいかわからない」「心や体の調子が崩れないか」といった心配や不安を抱えている場合があります。

ここでは、心配・不安の解消、働くための準備、働き方の選択といった本人の希望や状態に合わせて、就労形態や利用するサービスについて紹介します。



### (1) 就職を考えている、就職先を見つけない

#### ① ハローワーク

自分に合った働き方や就職先を相談したい場合にはハローワークをご利用ください。ハローワークでは、就職を考えている、または、就職を希望する障害をお持ちの方（手帳の有無は問いません）に対して専門的な支援を行っています。事業所に関する情報を提供したり、支援機関と連携を図ったチーム支援を実施するなど、就職前から就職後の定着支援まできめ細かい支援体制を整えていますので、安心してご相談ください。

一般就労での働き方には障害の非開示と開示があります。

障害を開示することで労働条件や労働環境等で配慮を受けて就労することができ、また、支援を受けながら働くことができます。

障害者トライアル雇用では企業で一定期間働いた後、働きやすい環境

であるか、就労等への不安を解消していけるかについて相互に理解を深めてから労働契約を締結します。継続して働けるように自分に合った働き方の選択をしましょう。

就職活動の進め方は「ハローワークインターネットサービス」でご覧いただけます。

[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/member/mem\\_advance.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/member/mem_advance.html)



#### 一般就労での働き方

就業形態	障害の開示	雇用形態	働き方	備考
一般就労	非開示 (クローズ)	一般雇用	雇用条件に合意し労働契約を結んで働く。特性への配慮や支援機関の介入を求めない。生活の自己管理が前提	ハローワーク (障害者雇用相談窓口で相談)
		一般雇用	雇用条件を前提に障害を知ってもらった上で働く。障害への配慮が受けやすい(例、業務時間や内容の調整、通院や体調などの相談)	
	障害者雇用	障害がある方の雇用を前提に企業が勤務内容や諸条件などを作成した求人に応募する。		

## ② ぐんま若者サポートステーション

働きたいけど不安がある、就労に向けて何を準備したらよいかわからない方は、ぐんま若者サポートステーション（サポステ）を利用してください。

サポステでは、15歳～49歳までの働くことに悩みを抱えている方に対して職業的自立ができるよう、就労支援を実施しています。（利用無料）

就職活動へ一歩を踏み出したい方の「働くための準備」もサポートする場所です。ぐんまサポステ（前橋市大渡町群馬県公社総合ビル）、東毛常設サテライト（太田市）の他に県内11カ所出張相談も行っています。（前橋、安中、高崎2カ所、藤岡、富岡、渋川、館林、桐生、伊勢崎2カ所）

<https://www.gunma-sapo.info/>



## (2) 働くことに悩みや不安がある

働くことに対する不安があったり、発達特性や病気のことが心配であったりする場合があります。まずは、抱えている不安を解消することから始めていきましょう。

### ① 悩みや不安を相談したい

こころの健康・病気・発達障害のことは、**医療機関**や**こころの健康センター**、**保健所**・**保健センター**などに相談してください。

- 発達障害に関する医療機関情報（再掲） <https://www.pref.gunma.jp/page/2776.html>
- 保健所・保健センターの連絡先一覧は巻末 P23

不安や悩みを抱えて生きづらさを感じている方は、**相談支援事業所**に相談してください。本人や御家族の相談に応じながら「暮らし」のことを一緒に考えて、必要な支援情報や助言を行ったり、障害福祉サービスを上手く利用するお手伝いをしたり、関係機関との連絡調整を行ったりします。利用するには、市町村の障害福祉サービスの窓口にご相談ください。

- 市町村の障害者福祉サービスの連絡先一覧は巻末 P24
- 群馬県内の相談支援事業所（県 HP）

<https://www.pref.gunma.jp/uploaded/attachment/9190.pdf>



### ② 発達特性の診断を受けているので専門的な就労支援を受けたい

障害者手帳をお持ちの方、医療で診断を受けている方は福祉サービスを利用することができます。

#### A) 障害者就業・生活支援センター

身近な地域で障害のある方と事業主の相談を受けながら、障害者の就業面と生活面で相談・支援を行っています。

＜就業面の支援＞

- ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- ・ 障害者の特性、能力に合った職務の選定
- ・ 就職活動の支援 ・ 職場定着に向けた支援

\* 事業所に対する助言なども行っています

＜生活面の支援＞

- ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

■ 国や県の委託を受けた社会福祉法人がセンターを運営しています。

<https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/content/contents/000775156.pdf>



## イ) 群馬障害者職業センター（前橋市天川大島町 130-1）

「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」が設置・運営する施設です。（利用無料）  
障害者職業カウンセラーやジョブコーチ※（職場適応援助者）等を配置し、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等との密接な連携のもと、障害者雇用を検討しているあるいは雇用している事業所の支援はもとより、障害のある方、またはその支援機関に対しても支援を行っています。

＜障害のある方へのサービス＞

- ・就職に向けての相談、職業能力等の評価
- ・就職前の支援から就職後の職場適応のための援助
- ・職場復帰の支援等、個々の障害状況に応じた継続的な支援

支援内容や利用方法、働く準備などを知りたい方は説明会に参加してください。

<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/gunma/>

※障害がある方が職場に適應できるよう、

職場に出向いて障害のある方及び事業主に対して支援や助言を行う



## ウ) 就労移行支援事業所【福祉就労支援機関】

職業訓練から就職活動支援、就職後の職場定着サポートまで行っていて、就職に対する一貫した支援を行っています。利用対象者は、①～③の条件を満たす方です。

- ① 原則 18 歳以上 65 歳未満の方
- ② 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害や難病の方
- ③ 一般企業への就労を希望し、就労が可能と見込まれる方です。

発達障害は、ASD（自閉症スペクトラム障害）、ADHD（注意欠陥・多動性障害）や LD（学習障害）などが該当します。（医療受診中であれば利用可）

就職までのステップは、①生活リズムを整える ②就職に必要なスキルを身につける ③自分に合った仕事探して、就職後の④職場定着の支援まで行います。

学校と同じように事業所に通いながら支援を受けることができます。

## エ) 就労支援 A 型・B 型事業所【福祉就労支援機関】

一般企業・事業所で雇用されることは難しいが、雇用契約に基づく就労が可能な方は A 型就労、契約が難しい方は B 型就労を目指します。

A 型には、発達障害の診断を受けている方だけでなく、診断がなくてもその傾向が見られる方もいます。B 型は、雇用契約を結ばないで軽作業などの就労訓練を行うことが可能な福祉サービスです。

### 福祉的就労での働き方

	福祉サービス	雇用契約	対象者	備考
福祉的就労 (福祉サービスの利用が必要)	就労継続支援 A型	有	企業への就労が困難な方で、雇用契約に基づいた継続的な就労が可能な65歳未満。	賃金が支払われる
	就労継続支援 B型	なし	就労移行支援事業などを利用したが就労に結びつかない方で、就労の機会を通じ、生産活動に関する知識や能力の維持が期待される。	工賃が支払われる



厚生労働省と文部科学省の協力の下、国立障害者リハビリテーションセンター（発達障害情報・支援センター）と国立特別支援教育総合研究所（発達障害教育推進センター）の両センターが共同で運用する発達障害に関する情報に特化したポータルサイトです。

発達障害のある方の働くための支援はこちらをご覧ください。

出典：発達障害ナビポータル ご本人・ご家族の方向けの「働く」のページ

[https://hattatsu.go.jp/ddnp/person\\_family/social\\_participation/](https://hattatsu.go.jp/ddnp/person_family/social_participation/)



## 【事例①】訪問支援員（NPO法人CCM委託）報告「高校中退のW君が働き始めるまで」



群馬県では、中学卒業後や高校中退後の進路に迷っている方を支援しています。

必要に応じて本人等に寄り添う「訪問支援員」を派遣しています。<https://www.pref.gunma.jp/page/3778.html>

### ■支援の始まり（16歳）＜過去の自分を振り返る W君を共感的に理解し受容する＞

高校1年で中退、学校は行きたくない。就職を考えているが何をしたいかわからない。ゲームをしている時が落ち着くと家にいることを望んでいた。定期的に面談をして信頼関係の構築に努めた。



### ■1年3ヶ月後（17歳）＜発達障害者支援センターでの検査を提案する＞

これまでの言動やこだわりの強さ、他の仕事を探すときに役に立てば・・・と検査を提案する。中学生の時に医師に検査を提案されたが断ったと話していたが、「得意なこと、苦手な事がわかれば職探しに役に立つかも」と提案すると同意した。「群馬県発達障害者支援センター」に同行、検査の日程が決まる。

### ■発達障害者支援センター＜W君の特性受容に寄り添う＞

検査日、本人と母親に同行。面談時に「就労は福祉の力を借りるか、借りずに自力で探すか？と聞かれた時に自力で探す」と言っていたが、検査の結果次第では福祉の力を借りて探したいと気持ちが変わってきた。

3ヶ月後、検査結果を聞くため同行、本人は前夜眠れなかった様子。センターでは結果を今後どう生活に活かしていくか説明してくれていた。本人は「見透かされているようだった。でも納得した気分だ」と話していた。

その後、今後どうしたら良いかを話し合い、本人の不安と気持ちを受け止めた。母親にも検査結果をどう生かしていくかを伝えた。本人が「福祉の支援を受けたい」と言ったため、手帳取得の手続きが始まった。

### ■相談支援事業所（18歳）＜各支援機関への同行を続ける＞

手帳取得まで半年以上かかる事がわかり、この間に出来ることはないかを一緒に考えた。

本人は自分で出来ることを探すと言い、量販店でバイトの面接を受けたが不採用だった。ジーパンとトレーナー姿で面接を受けたとのこと。落ちた理由は服装だけではないが、面接時の服装や態度について話した。

その後、就労支援の施設に通ってみたいと言うので、市役所の福祉課で地元の「相談支援センター〇〇」を紹介された。相談支援センターの担当者が就労支援の施設探して一緒に見学に行くことが出来ると話してくれた。母親はそろそろ動き出して欲しいと言っていた。本人は前向きには見えなかったが、後日、母親に促されて相談支援センター〇〇と正式に契約をした。

相談支援センターの職員と「就労移行支援事業所△△」を見学した。そこで「自分には合わない。ここに通って自分が成長できると思えない」と言い、登録は申し込まなかった。その後紹介された複数の施設でも合わないと思っていた。せっかく通い始めることができた「就労移行支援事業所□□」でも結局退所してしまった。

### ■障害者就業・生活支援センター（19歳）＜W君の本音を共感し行動へのモチベーションを支える＞

できれば障害者枠で探したいと希望があったのでハローワークで登録の流れを聞いた。「障害者就業・生活支援センター〇〇」で就労、就労後のサポートがあると教えてもらい、本人が「あまり働きたくないです」と言っていた本音を受け止めながら、訪ねた〇〇の支援員に「ゆっくり働く目的が見つかるといいね」と言っていた。本人は「働きたくないという気持ちは変わらないが、働かなければいけないという気持ちになってきている」と気持ちの変化を言葉にするようになった。

その後、近所のショッピングモールで「品だし 若い男性」の求人があると連絡があり、本人も興味を示した。〇〇の支援員から、△△店に見学に行き「やれる！」と思ったら体験に進んでも良いか確認され「はい」と答えていた。そして当日の服装や持ち物の確認など自分から進んで聞いてきた。

その後、近所のショッピングモールで「品だし 若い男性」の求人があると連絡があり、本人も興味を示した。〇〇の支援員から、△△店に見学に行き「やれる！」と思ったら体験に進んでも良いか確認され「はい」と答えていた。そして当日の服装や持ち物の確認など自分から進んで聞いてきた。

### ■働き始める（20歳）＜W君には自身のストレンクス(強みなど)を伝え関係機関には情報の橋渡しを続ける＞

△△店での4日間の体験、面接を経て、W君の仕事ぶり、高評価の連絡を貰った。続けて雇用契約の話が先方から出て、本人は「お願いします」と返事ができて話が進んでいった。働き始める前日でも「不安はある、気分が良いと思う気持ちと、後ろ向きの気持ちが半々。でも辞めたい・・・という感じはない」と話していた。

障害者・生活支援センターの支援員が職場に訪れて様子を見てくれて面談も定期的にしてくれた。本人からはパートさんたちと話す機会も増え、自分が大事にしてもらっていることを実感できていると話す言動が増えた。働き始めて5ヶ月、社会保険、厚生年金に入るため、週の労働時間が1時間伸びたと連絡があった。頑なに「週4日、1日4時間」と言っていたが、週20時間労働に変わった。はじめのうちは疲れが取れないと言っていたが、すぐに慣れてきたと言っていたので、「頼もしくなったね。」と声をかけてあげた。

＜2024年1月時点で働き始めて1年8ヶ月になりました＞

NPO法人CCM <https://www.npo-ccm.org/>



## 【事例②】 NPO 法人HOME

### 「皆が主役になれる、その人の良さを発揮できる居場所を作りたい」



障害のある方が自立した日常生活を送れることを目指して、社会の中で働いていくために必要な知識を学ぶ機会を提供する「就労移行支援事業」、一般就労も含めた実際の「就労機会の提供」、本人の知識や能力の向上の支援を行う「就労継続支援 B 型事業」の施設運営に取り組んでいる NPO 法人 HOME（邑楽町）では、令和 4 年 1 2 月に JA 邑楽館林の農産物直売所でんえんマルシェに「街のパン屋」をオープンしました。

理事長の高橋さんに障害者の就業支援への思いを聞きしました。

#### ■ 一般店と同等の待遇で障害者も雇用する「街のパン屋」はどんな職場ですか。

パン屋さんは皆が憧れる仕事、居場所です。店の中では「人を幸せにする匂い」がしていると思います。皆で一生懸命やれば美味しいパンが作れる、やれば出来ると考えて、一人ひとりの良さが見せられる職場にしたいと思いました。

開業前に一人ひとりの特性、得意、向き不向きを聞き取りました。具体的にどうということが苦手なのか、音や匂いを避けるなど、アセスメントをしっかりとって、その人にあった仕事を見つけていきました。

自分のペースで作業が出来るけど匂いが苦手な人は洗い場、レシピ通りに出来る人には自慢のクリーム作り、接客が苦手な人はパンの袋詰めや商品表示のシール貼りなど、勤務時間は朝早い人もいれば、朝が苦手なので午後から働く人もいます。時間は本人の希望に添って設定します。

就労移行支援を利用する障害者と一般公募の職員とで運営する「街のパン屋」は、一流パン職人プロデューサーによるこだわりの商品開発で、テナント募集の企画コンペで出店を勝ち取りました。令和 5 年 1 1 月には、パン店とカフェ、農福連携の野菜の水耕栽培を併設した新たな店をオープンしました。

#### ■ 障害者就労支援は、社会に出て働くための準備のステップと考えています。

「施設は常にいる場所ではない、施設が抱え込むのではない」との考えから、就労移行支援を通して本人を地域社会に出したいと思っています。

例えば、朝が苦手な人は午後から、集中力が持続できない人は 45 分働いたら 15 分休憩するなどの勤務にして、本人の特性に配慮した働き方を受け入れていただけるように会社に掛け合います。現場の人の理解と協力を得やすくして、本人が継続して働けるようにするための“特性のトリセツ”への配慮も行います。

生活支援が必要な方には、金銭管理や生活環境を整えるなどの生活支援センターの役割も担っていきます。相談支援事業所は支援計画を立てるだけでなく、本人が福祉サービスを活用できるように正しい情報を提供することも必要だと考えています。

活動を開始して 9 年目、地元の会社とのつながりや地域の人脈を大切にしてきました。最近では不動産会社の理解と協力を得て、障害者年金を利用してアパートで生活しながら B 型就労に通う方も出るようになりました。

#### ■ 地域とのつながりを活かして、ひきこもる若者の支援にも取り組んでいます。

近年は、障害者就労支援の経験を生かしてひきこもる若者への支援にも携わっています。地元の高校や特別支援学校、民生委員などを通じてひきこもりの情報が寄せられます。

支援のアプローチでは、本人との対話で関心のあるものを聞き出しながら徐々に信頼関係を築いていき、施設の体験事業への参加を働きかけながら人とのつながりを作っていきます。

支援者が「信頼できる大人」として受け入れられていくことで、本人がひきこもり状態から動き出し「不安の解消」へ、何に興味関心があるのかに気づきながら「働く準備」、リアルな社会（職場）で自分にできることを見つけていくための「就労体験」、そして本人の特性に合った「多様な働き方」へつなげていくためのスモールステップが進んでいきます。

仕事は真面目に頑張るだけでなく、余暇活用力を育てていくことも大事。躓きそうになった時に力を抜く、ストレスを処理する力を体得していくことが欠かせない。パターン化した働き方だけでなく、ストレスを発散できる場所、仲間を見つけて自分たちで遊べるようになっていって欲しいと思っています。

本人がさまざまな支援事業を活用しながら外部とのつながりが出来る頃には、私たちの役割は終わり、若者たちは自分から自然と支援から離れていってくれます。

<https://www.cc9.ne.jp/~st-magunamu/index.html>



### 【事例③】 有限会社 瀧村造園

#### 「それぞれの特性を受け入れながら『やる気』を伸ばします」

瀧村造園は社員9名の小さな会社。ここ10年ほど若手人材確保のため、サポステやジョブカフェ、就労移行支援事業所を通じて、メンタル維持の難しさやコミュニケーションの苦手さなどの不安を抱えていても、造園業に関心があり、やる気があると見込んだ複数の方を社員として採用し、造園家として活躍できるように育成に取り組んでいます。どのような配慮をしているのか社長の江原さんに聞きしました。

#### ■ 造園業は「チームとして一つのものを作り出す作業」、だからコミュニケーションが不可欠。

私たちの使命は「お客様の快適で美しい庭・景観を提供すること」なので、作業前の準備や社員の心構えなどをチーム全体で共有することを何よりも重視しています。

そのチームワークを良くするには、一人ひとりがより活躍できることを手段とする考えなので、自分が「やれる・やれない」の判断を必ず現場管理マネージャーに伝えるように指導しています。

また、社長自らが本人と一緒に作業をやって、どんなことが得意なのか、コミュニケーションが取れるのか、どんなことをやりたいと思っているのかを見極めながら、適材適所の仕事を任せるようにしています。

だから、指示・命令を正しく受けるため、「いつ」「どこで」「誰が」「何を」「何のために」「どのように」を、わからないままにしないように必ず聞き返すように指示しています。



#### ■ どういう手段でコミュニケーションを取ればよいかを常に考えています。

社員の出勤時刻や勤務日数は、それぞれの希望に添って設定しているのでまちまちです。そのため月間予定や作業の段取りをLINEで共有し、指示内容を可視化して必ず返信するように指示しています。質問に対しては「つながり」を重視する考えから丁寧に分かるように説明しています。

口頭だけでなく、「どうしてそれをやってもらいたいのか」をメッセージカードで伝えることもあります。お客様の依頼内容を受けて周りに確認しないで勝手に作業をした時には、必ず現場に戻り、依頼内容を文章で確認してもらい、もう一度確認してから再度取りかかるように指導しています。

造園業で使う機材は操作も簡単で3年も経験すれば基本的な技術を習得することができますが、常に労働安全への心構えを徹底しています。依頼内容の確認を取らないで作業をした社員には、その後もステップアップを図って欲しいので、求めるスキルでレベルアップの応援をしました。

また、一人ひとりに個別の「振り返りシート」を用意し、仕事終わりに自己評価とストレスにならないよう配慮して簡単なコメントを記入してもらっています。社長は必ずコメントを書いています。

発達障害を持つ我が子の子育てを経験しているので、可視化したコミュニケーション手段は「当然なこと」と思っています。真面目に仕事に取り組む社員たちに、各種助成金を活用してスキルアップに向けてさまざまな資格を取らせているのも、人材育成の一環だと考えています。

社員がお客様に褒められたり感謝されたりした時に、どのように対応していくのかのコミュニケーションマニュアルづくり、努力の成果を見えるようにすることも社長の仕事だと思っています。



### 子ども・若者の自立支援ガイド【就労・社会参加編】

私たちは子どもの頃から、周りの大人に「学校を卒業したら、社会に出て働く」と言われ続けて来ました。社会全体でも、このような直線的な移行が社会的自立に向けたステップであると考えられていました。

でも、そのステップは一様ではなく、一人ひとりに異なるスタートラインがあります。このガイドでは、さまざまな人とのつながりや支援を受けながら一歩を踏み出した当事者の体験談を紹介しています。

<https://www.pref.gunma.jp/page/3719.html>

