

## 2 発達障がい者の就労支援の進め方

### (1) 現状

内閣府が実施した平成 26 年度世論調査（母子保健に関する世論調査）によると、発達障がいの認知は、87%まであがってきました（参考資料 I 世論調査）。支援についても、乳幼児期から学齢期における支援体制の整備が進み、今後は青年期以降における自立支援・就労支援の取り組みの充実が課題とされています。

一方で、障害者総合支援法に基づく就労移行支援、就労継続支援を行う事業所や、障害者就業・生活支援センターなど障がいの就労支援を行う機関は近年増加しています。発達障がいは、一見して障がいのあることがわかりにくく、従来からの身体障がい者や知的障がい者への支援の経験に基づいた方法ではうまくいかないなどの難しさがあります。一人ひとりの特性に沿った有効な支援を行うため、様々な支援機関がそれぞれの役割を果たしながらも連携して支援を行うことの必要性が高まっています。

さらに、平成 28 年 4 月 1 日に改正障害者雇用促進法が施行され、事業主に対して、障がいを理由とする差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供義務が規定されました。また、平成 30 年 4 月 1 日からは法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障がい者が追加されることから、今後障がい者雇用の機運が一層高まると考えられます。

### (2) 今後の方向性

#### ① 他の障がい種別と異なる発達障がいの特性に応じた就労支援への取組

「発達障がいの支援のあり方」においても、成人期における課題の一つとして就労支援の強化があげられていました。この「発達障がい者就労支援のあり方」では、これまでの発達障がい者支援の蓄積から、発達障がいがある人の就労支援の基本的なステップを、「不適応期」から「インテーク期」、自己理解を促進する「移行前期」、社会人として就職に必要な能力を身につけながら定着も念頭に就労への準備を行う「移行期」、就労後の事業主や各支援機関が連携をして定着支援・職業生活支援を行う「就労期」の 5 つのステップを（3）に示しました。

実際の支援はケースバイケースであり、必ずしもこのステップのとおり支援されるべきものではありませんが、発達障がいの特性に沿った支援について、関係機関が支援の開始から定着支援まで共通の見通しを持ちながら連携を図ることを期待しています。

#### ② 関係機関との連携による支援および事業主への支援の重要性

就労支援においても、一人ひとりのニーズに沿った有効な支援を行うため、様々な支援機関がそれぞれの役割を果たしながらも連携して支援を行うことが必要です。発達障がいに関する理解を深め、できるだけ早期から適切な関係機関との連携を図ることが求められます。

また、就労に向けたジョブマッチングや定着支援を有効なものにするために、事業主への支援が大変重要になります。事業所全体で、発達障がいや本人の特性への理解、合理的配慮の実施、適切な接し方などの配慮が図られるよう、就労前からの支援、また就労後も

定期的な継続した支援が求められます。

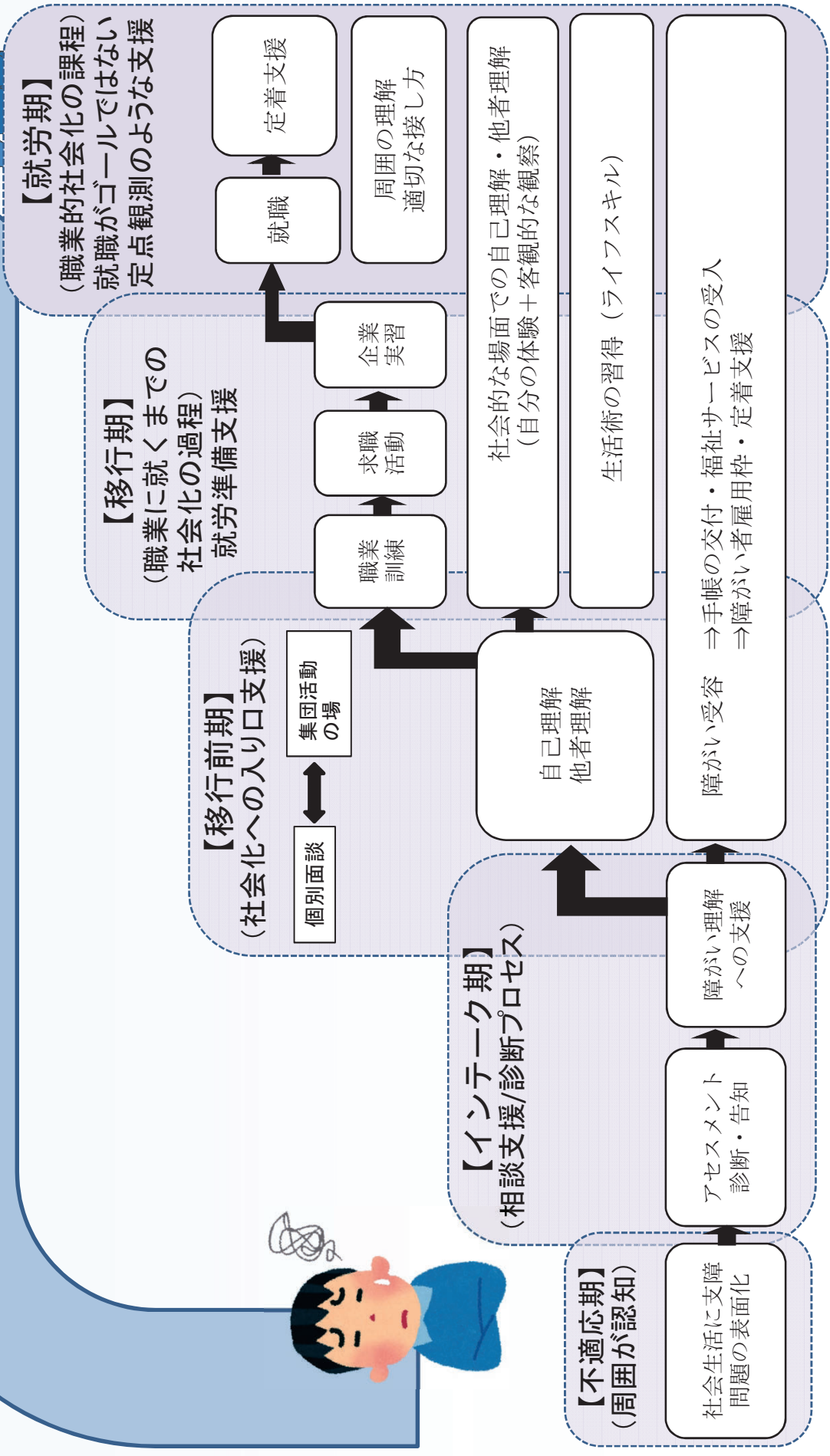
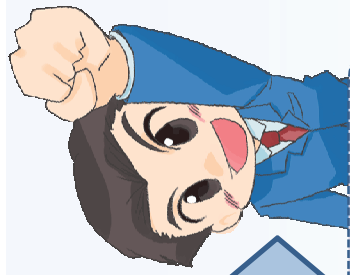
### ③ 発達障がいに関する理解の普及・啓発

発達障がいのある人は社会に一定の割合を占めていることから、支援者や関係者に限らず、すべての人が発達障がいについて正しく理解し、必要な配慮をすることは、誰もが互いに人格と個性を尊重し支え合う共生社会の形成に不可欠です。

そのうえで、より身近な地域や職場などのなかで、発達障がいのある人の就労について、特性に応じた配慮や支援を必要としていることの理解が広がるよう、普及啓発や情報提供を行う必要があります。

(3) 発達障がい者の就労への基本的なステップ

# 発達障がい者の就労への基本的なステップ



## 「発達障がい者の就労への基本的なステップ」の解説

- ① 就労への道のりを大きく【不応期】、【インテーク期】、【移行前期】、【移行期】、【就労期】というステップに分け、それぞれの過程で必要な支援を整理しました。
- ② 「障がい理解」と「障がい受容（障がいを受け入れる）」の意味を分け、診断後の「障がい理解への支援」は、支援者の役割としました。また、その支援者も置かれているステップにより異なることが想定されます。
- ③ 「障がい受容」については、本人の内面的な問題ですが、結果的には、手帳の交付や福祉サービスの受け入れにつながり、本人自身の障害に対する理解と周囲に配慮を求められるという点で不可欠な要素となるため、支援者間の共通理解として、意識していくことが必要となります。
- ④ 現在一般的になっている「移行」という概念（就職にいたるまでの期間）を就職準備の重要な過程として位置付け、【移行前期】と【移行期】に分けました。
- ⑤ 【移行前期】の「社会化への入口支援」とは、社会の一員として育てていく過程を意味するもので、具体的には、最初の段階は個別面談から、その後、集団活動の場などで社会的学習の機会を提供しながら、他者との相互作用のプロセスを学習し、自己理解・他者理解にアプローチするものとなります。
- ⑥ 【移行期】の「職業に就くまでの社会化の課程」とは、社会人として就職するために必要な準備支援で、ここでは就労移行支援事業所をイメージしています。職業基礎訓練、求職活動（職業適性・評価）、企業実習（施設外就労、職場実習）のプロセスと並行して、他者との社会的な関係を構築するための自己理解の支援、ライフスキルなどの支援が機能として不可欠となります。
- ⑦ 【就労期】は、特に定着支援が重要となり、本人に限らず周囲に対する支援が定着のキーワードとなります。また「定点観測」とは、客観的な視点でフォローを継続していくという意味で、自己理解・他者理解の支援、ライフスキルの支援など、職業的社会化の過程のなかで継続的なサポートが必要となります。

#### (4) 不適應期

発達障がいがあることに気づかれない状況で、あるいは適切な支援が受けられない状況におかれることで、社会生活の様々な場面で問題が表面化し、本人や周囲の人々に困難や困り感が生じている状態です。

この状態が長期化すると、問題がより複雑、深刻になるため、できるだけ早く適切な支援につながるような体制整備が必要です。

現状と課題	取り組みの方向性
<p>●困難や困り感が表面化</p> <p>○学校や事業主など周囲の人々が、本人に発達障がいがあるのではないかと考えているが、本人や家族にその認識がなく、相談支援機関につながらない。</p> <p>○本人、家族に障がいの気づきや正しい理解がなく、本人の能力や特性と合わない進路や就職先を選択し、不適應を起こしている人が多く見られる。</p> <p>○学校卒業までは大きな不適應はなかったが、就職後に仕事や対人関係で躓き、離職、転職を繰り返している人に、発達障がいがある場合がある。</p> <p>○発達障がいの診断があり、本人に障がい認知があっても、就労後に職場での不適應が生じたり、生活支援が必要になり、二次障がいによる治療が必要になることも多い。</p> <p>○成人期以降に医療機関を受診した時、発達期の状況が十分確認できないことがあり、発達障がいの診断に繋がらない場合がある。</p> <p>○不眠、うつなどの精神的不調により通院している人の中に、ベースに発達障がいと推測される人が少なくない。</p>	<p>●わかりやすい普及啓発と情報提供の強化</p> <p>○事例の蓄積と紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障がいの疑いが表面化した事例を発達障害者支援センターで蓄積し、ホームページで事例紹介する。</li> <li>・障がい福祉課、発達障害支援センターのホームページで相談先を紹介する。</li> </ul> <p>●途切れない連携と確実な引き継ぎ</p> <p>○地域の関係機関の連携による支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保健、医療、教育、福祉の連携を進め、身近な地域で一貫した支援が受けられる体制を整備する。</li> <li>・自立支援協議会、特別支援教育連携協議会等の地域のネットワークを活用し、情報の共有や支援計画の作成等、様々な機関の連携による支援体制を構築する。</li> </ul> <p>●精神科等の医療機関との連携を強化</p> <p>○医療機関との情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機関との信頼関係を構築し、本人の了解のもと情報を共有する。</li> <li>・医療機関へ福祉側の生活支援や就労支援の仕組み、学校との連携を説明する。</li> <li>・発達障害者支援センターの地域支援マネージャーによる地域支援体制整備の支援を強化する。</li> </ul>

<p>○普通高校で、特別な支援を必要とする生徒が増加傾向にあり、関係機関との連携が必要である。</p>	<p>●高等学校と就労支援機関との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○早期からの連携</li><li>・圏域の障害者就業・生活支援センターや発達障害者支援センターと早期に連携する。</li></ul>
---	--



## (5) インテーク期

インテーク期とは、相談の申し込みからアセスメント、支援ニーズの検討を行う期間になります。適切なアセスメントを行い、本人の特性（強み、弱み）や自己理解、障がい受容の状況、周囲の理解や生活状況などを総合的に評価し、支援の目標や方法について、本人と共に検討します。必要に応じて、診断のために医療機関を受診することも考えられます。

今後の支援や各ステップへの移行には、本人の自己理解の状況が大きく影響することから、インテーク期から本人の自己理解の促進を念頭に置いて支援していくことが重要です。

現状と課題	取り組みの方向性
<p>●早期の気づきと支援</p> <p>○支援の遅れにより二次障がい等の問題が大きくなると、進学、就労や自立の困難さも増すため、できるだけ早期に相談支援につながる必要がある。</p> <p>●適切な相談・診断の参考になる情報が不足</p> <p>○相談・診断に必要なこれまでの生育歴・生活状況・支援記録や職場での状況等の情報が少なく適切な相談・診断につながらない。</p> <p>●相談支援の窓口</p> <p>○相談機関が増え、発達障がいの理解も進んでいるが、さらに支援者の面接・アセスメント・支援技術のスキルアップを図り、各機関の連携を強化していくことが必要である。</p> <p>[就労に関する相談支援機関]</p> <p>各市町村相談支援事業所 ハローワーク 障害者就業・生活支援センター ジョブカフェしまね しまね若者サポートステーション ひきこもり地域支援センター（県立心と体の相談センター、保健所）</p> <p>●より専門性の高い機関との連携</p> <p>○相談を受理し、アセスメントや支援ニーズを把握した結果、より専門性の高い機関への紹介や他機関との連携が必要な場合、必ずしも適切に紹介や連携につな</p>	<p>●早期に相談窓口と連携</p> <p>○関係機関と早期の連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・不適応期の兆しが見られたら早期に相談支援機関につなげる。</li> </ul> <p>●相談支援機関のスキルアップ</p> <p>○発達障がいに特化した支援能力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援員は、必要な情報を収集し、適切なアセスメントを行う。</li> <li>・支援員のアセスメント能力を向上させる研修を行う。</li> </ul> <p>●医療機関との連携強化</p> <p>○医療機関と連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機関へ福祉側の生活支援や就労支援の仕組み、学校との連携を説明する。</li> </ul>

<p>がらないことがある。</p> <p>[より専門性の高い相談機関]  発達障害者支援センター  島根障害者職業センター  医療機関</p> <p>●教育機関の移行、教育から福祉への移行時における引継が不十分</p> <p>○相談支援ファイルや個別の支援計画等の取組みはあるが、教育機関の移行や福祉との連携、引継に十分に活かされていない。</p> <p>●支援内容のPR不足</p> <p>○各支援機関が所有する支援策が家族・本人に浸透していないので、PRが必要である。</p> <p>●家族への支援</p> <p>○本人だけでなく家族も悩みや将来への不安を抱えているので、ペアレントメンターによる助言や支援機関の継続的な支援が必要である。</p>	<p>●教育と福祉の連携強化</p> <p>○教育と福祉の情報の共有</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日頃から、個別支援計画や自立支援計画の作成等を通して、保護者との連携を密にとり、教育と福祉の間でも情報の共有を図る。</li> <li>・相談支援ファイルの作成や活用について保護者を支援し、情報の蓄積や活用を促進する。</li> </ul> <p>●地域の関係機関の連携による支援</p> <p>○関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援機関が連携し、一人ひとりに合った支援を検討する。</li> <li>・相談支援ファイル等に記録された情報を本人の了解のもと連携する機関で共有する。</li> </ul> <p>●各支援機関の情報発信力強化</p> <p>○各支援機関の情報発信力の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障がい者への対応を行った（行っている）支援機関であることや、その支援内容、就労した人数の実績等を各支援機関はホームページを使ってPRする。</li> </ul> <p>●家族への支援強化</p> <p>○就労への流れを家族と共有</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援機関が、就労への流れを家族に説明する。</li> <li>・就労に向けて利用できる社会資源（福祉サービス事業所、支援機関等）のサービス内容を紹介する。</li> <li>・「発達障がいと就労」をテーマにしたD</li> </ul>
---	---



	<p>VD教材を発達障害者支援センターが貸し出す。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・発達障害支援センターのホームページに発達障がい者の就労事例を掲載する。</li><li>・ペアレントメンターの活動を支援する。</li></ul>
--	--

## (6) 移行前期

移行前期は、個別面談や集団活動の場など他者との相互作用を通して、自己理解を促進し、社会化の入口支援を行います。発達障がい者特有のステップであり、かつ、一番時間がかかるステップです。あわてず落ち着いてじっくり進める必要があります。

現状と課題	取り組みの方向性
<ul style="list-style-type: none"> <li>●無理のない対人交流、集団活動の場が必要</li> <li>○家族以外の人との交流や集団活動を無理なく進め、自己理解や他者理解の促進、対人スキルの学習などができる場（居場所）が必要である。</li> <li>○支援者との面談や集団活動の交流を繰り返すことで、自分の障がい特性や強み・弱みについて、客観的な自己評価が可能になる。</li> <li>○過去の失敗経験による自信喪失や、いじめなどの被害経験などにより、人と接することへの不安や恐怖心が大きい場合もあることから、支援者は本人の心情を理解した上で、本人のペースに合わせて支援する必要がある。</li> <li>○自己理解を深めつつ集団活動の場への移行には時間がかかるので、じっくり長期的な見通しをもって取り組む必要がある。</li> <li>○「ゆるやかなステップによる支援事業（自己理解を深め、無理のない対人交流、集団活動を積み重ね、就労につなげる）」を実施し、ノウハウが蓄積でき、マニュアルを作成している。</li> <li>○「ゆるやかなステップによる支援事業」の未実施圏域への普及拡大が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●無理のない対人交流、集団活動の場の創出</li> <li>○「ゆるやかなステップによる支援事業」の継続実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施方法、マニュアル、資材及び運営ノウハウを一元化する。</li> <li>・地域の社会資源を利用した体験活動を通じて、地域での発達障がい理解の取組につなげる。</li> </ul> </li> <li>○「ゆるやかなステップによる支援事業」の普及拡大 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ゆるやかなステップによる支援事業」の成果を情報発信し、各圏域に拡大する。</li> <li>・取組に意欲のある市町村、就労移行支援事業所、地域活動支援センター、精神科デイケア、就労継続支援事業所等にノウハウを伝授するための講習会を開催する。</li> </ul> </li> </ul>

●家族の理解不足

- 本人の強み・弱みを知り、適性にあった仕事を見つけるために、家族の理解が必要である。

●ペアレントメンターとの協働による家族支援

○ペアレントメンターの養成

- ・養成研修を継続的に開催し、身近な地域でペアレントメンターによる援助が受けられる体制を整備する。

○ペアレントメンターの活動支援と専門機関の協働促進

- ・発達障害者支援センター及びペアレントメンターコーディネーターが、ペアレントメンターの活動を支援する。
- ・専門機関とペアレントメンターとの協働を促進する。

●家族向け普及啓発資材の充実

○家族へパンフレットや普及啓発資材の作成・提供

- ・発達障害者支援センターが、家族向けのわかりやすい啓発資材を作成する。
- ・発達障害者支援センターのホームページを拡充する。

## (7) 移行期

社会人として就職し、生活していくために必要な能力を身につける期間です。適性を見据えた職業訓練のプロセスと同時に、他者との社会的関係を構築するための自己理解と他者理解に向けた支援、ライフスキルの習得への支援が必要です。

現状と課題	取り組みの方向性
<p>●発達障がい者に特化した訓練・支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○発達障がい者のニーズと福祉サービス事業所の訓練内容が対応していないので、福祉サービス事業所の専門性の向上が必要である。</li> </ul> <p>●安定的に働くためのライフスキルの定着が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○生活リズムが崩れやすく、対人関係に課題がある者が多いので、ライフスキルや対人スキルを学ぶことが必要である。</li> <li>○安定して働き続けるための生活リズムの確立、服装やお金の管理等の指導・訓練が就労移行支援事業所で行われているが、発達障がいの特性に応じた支援プログラムを実施している事業所は限られている。</li> </ul> <p>●働く意味やイメージが不足</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○働く意味の理解を深めるため、卒業間近ではなく、なるべく早い時期から複数回の職業訓練や企業実習を体験し本人にあった業務等を見つける必要がある。</li> <li>○就労し、社会人として生活を維持していくことの具体的なイメージを持つことができない場合があるため職業訓練・企業実習を通じて、社会人としてのイメージ作りを支援する必要がある。</li> </ul> <p>●段階的、長期的な支援が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○様々な障がい特性から、ストレスや不安を感じやすく、疲れやすいことから、実習等可能な時間を徐々に延長していくことが必要である。</li> </ul>	<p>●発達障がい者に特化した支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○先進的な取組を学ぶ研修会を実施</li> <li>・発達障がい者に特化した訓練を行う就労移行支援事業所の取組を学ぶ研修会を実施する。</li> <li>○身体・知的障がい者とは異なる訓練内容を開発</li> <li>・訓練内容を開発する福祉サービス事業所等の取組を支援する。</li> </ul> <p>●体験を通して就労の意識・イメージを理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○早期からの職業体験・企業実習を実施</li> <li>・学校と福祉が連携して、早期から職業訓練を実施する。</li> <li>・就労移行支援事業所の就労支援員、発達障害者支援センターの就労支援員、障害者就業・生活支援センターの障がい者雇用促進支援員等は、本人のニーズに合った地元企業の実習先を開拓する。</li> <li>○実習先の理解の促進</li> <li>・実習先に、発達障がいや本人の特性を十分に説明する。</li> </ul> <p>[職業訓練（基礎訓練）の例] 障害者職業能力開発校（国）</p>

<p>●本人の特性と業務のミスマッチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○発達障がいは一人心の特性が異なっていることから、個人の特性に応じた職業訓練が必要である。</li> <li>○就労にあたっての事前見学や事前実習を行い、本人の障がい特性に応じた構造化などの職場環境、勤務条件の調整を行う必要がある。</li> <li>○実習先では、本人の特性に応じた業務の設定や再構成・創出が必要になる。</li> </ul> <p>●就労支援制度の周知が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○発達障がい者が対象になる制度があるので、就労支援制度の周知が必要である。</li> </ul>	<p>高等技術校委託訓練（県） 職業準備支援（島根障害者職業センター） 就労移行支援事業所の施設内訓練</p> <p>[企業実習の例] チャレンジ事業（障害者就業・生活支援センター） 施設外支援・施設外就労（各福祉サービス事業所）</p> <p>●本人をよく知る支援員が特性に応じたジョブマッチング</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○発達障がい者の特性を理解した職業訓練・企業実習を実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメントを実施して、発達障がい者の強みを活かせる業種の事業主開拓を行う。</li> </ul> </li> <li>○事業主に働く姿を見てもらい特性の理解を促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・実習先で、本人の働く姿を見てもらい障がい特性を十分に説明する。</li> </ul> </li> <li>○実習先へ業務内容を提案 <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務が発達障がいの特性に合ったものになるよう事業主と相談する。</li> <li>・特性の強みの部分が事業主のメリットにつながる業務内容を提案する。</li> </ul> </li> <li>○支援員と事業主が連携して雇用条件を調整 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の仕事ぶり、特性に応じた職場環境や勤務条件を現場で調整する。</li> </ul> </li> </ul> <p>●発達障がい者が就労するにあたって利用できる制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○圏域のハローワーク等で、国の支援制度を周知する。</li> </ul> <p>[事業主向け（発達障がい対象）] 短時間トライアル雇用奨励金（ハローワーク） 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助</p>
---	--

<p>●障がいの開示・非開示の検討</p> <p>○障がいの受容、自己理解が進んだ後に、障がいを開示して就労するか、非開示で就労するか、本人や家族と支援機関の合意形成に時間がかかる。</p> <p>●職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用の検討</p> <p>○職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用する場合、事業主が正しい理解をする必要がある。</p>	<p>成金（ハローワーク）</p> <p>[本人向け（発達障がい対象）]</p> <p>若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム（ハローワーク）</p> <p>発達障害者就労支援カリキュラム（島根障害者職業センター）</p> <p>出張による職業準備支援プログラム（島根障害者職業センター）</p> <p>[相談先]</p> <p>各圏域のハローワーク</p> <p>島根障害者職業センター</p> <p>○圏域の障害者就業・生活支援センターで、県の支援制度を周知する。</p> <p>[相談先]</p> <p>圏域の障害者就業・生活支援センター</p> <p>※発達障がいに限らず全障がい者が利用できる制度もあるので、個別具体的に支援機関に相談する必要がある。</p> <p>●障がい開示のメリット・デメリットの整理</p> <p>○支援者は、本人の希望を踏まえながら、障がいを開示することで得られる支援や条件（メリット・デメリット）を丁寧に説明する。</p> <p>[相談先]</p> <p>各圏域のハローワーク</p> <p>島根障害者職業センター</p> <p>障害者就業・生活支援センター</p> <p>発達障害者支援センター</p> <p>●職場適応援助者（ジョブコーチ）制度を周知</p> <p>・職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用制度及び就労前の活用事例を普及啓発媒体でPRする。</p>
---	---



## (8) 就労期

就労することがゴールではなく、仕事を継続していけるよう定着支援を行うことが重要です。就労後も定期的にフォローし、自己理解・他者理解の支援、ライフスキル習得への支援などを継続する必要があります。

発達障がい者本人はもとより、就労した事業主への支援、周りの同僚等事業所内での理解の促進、家族への支援も重要になります。

現状と課題	取り組みの方向性
<p>●事業主の発達障がいへの理解促進</p> <p>○発達障がいに対する理解の不足や誤った認識があるので、事業主が発達障がいを正しく理解することが必要である。</p> <p>○発達障がい者の就労事例を通じて、発達障がい者の雇用の普及啓発を行う必要がある。</p> <p>○改正障害者雇用促進法の施行を踏まえ発達障がい者への合理的配慮を踏まえた就労・定着支援を行う。</p> <p>平成28年4月1日施行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がいを理由とする差別的取扱いの禁止</li> <li>・合理的配慮の提供義務</li> </ul> <p>いずれも事業主の法定義務</p>	<p>●事業主への発達障がいの普及啓発</p> <p>○発達障がいの正しい知識や情報等のセミナー開催、情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セミナー <ul style="list-style-type: none"> <li>県の意識啓発セミナー</li> <li>各圏域の障害者就業・生活支援センター等の事業主向けセミナー</li> </ul> </li> <li>・情報提供の媒体 <ul style="list-style-type: none"> <li>業界紙、商工団体等広報誌 等</li> </ul> </li> </ul> <p>●改正障害者雇用促進法の差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供義務を事業主に周知</p> <p>○発達障がい者への合理的配慮提供事例の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・島根労働局、島根県、発達障害者支援センターのホームページに国が示す合理的配慮事例を掲載する。</li> <li>・普及啓発媒体に県内事例を掲載する。</li> </ul> <p>●合理的配慮提供時の支援</p> <p>○発達障がい者と企業側双方の立場を理解して助言・提案</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の特性を理解した支援機関が事業主の相談にのり、本人の特性にあった合理的配慮事例を提案する。</li> </ul>
<p>●一般県民への発達障がいの普及啓発</p> <p>○発達障がいを正しく理解してもらう必要がある。</p>	<p>●一般県民の理解促進</p> <p>○発達障がいを理解できるわかりやすい情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報提供の媒体 <ul style="list-style-type: none"> <li>パブリシティ、新聞広報、広聴広報番組、フォトしまね、「レインボー」、市町村広報誌 等</li> </ul> </li> </ul>

●定着支援の継続が必要

- 直属の上司、同僚の発達障がいや本人の特性への理解が十分ではないために、業務や対人関係がうまくいかないことがある。
- 人事異動による上司や同僚の交代などの変化により本人の障がい特性の理解や必要な配慮が失われ、不適應が生じることがある。
- 職務が本人に適切か等、継続的にモニタリングをして本人と振り返る場（職場に限らず、本人が安心して話ができる場）をつくる必要がある。

●支援員のスキルアップが必要

- 企業の視点に立った働き方の支援ができるように就労支援・定着支援に携わる支援員などのスキル向上が必要である。

●就労に伴う生活の変化への対応

- 職場での人間関係や就労に伴う生活の変化に対応できないために離職につながることも多いので、就労後もライフスキルの習得が必要である。

[例]

余暇の過ごし方、休息の取り方、同僚・上司とのつきあい方、仕事とプライベートの切り分け等

●職業生活の遂行に健康管理は不可欠

- 安定した職業生活を継続する上で健康管理は重要なので、医療機関、福祉サービスとの連携が必要である。

●継続的な定着支援

- 同僚の発達障がいへの理解促進が必要
  - ・発達障がい者受入前に、発達障害者支援センターが社内研修へ講師を派遣、研修資料等を提供し、同僚が発達障がいや本人の特性をあらかじめ知っておく。
- 計画的な定着支援の普及
  - ・職場内に指導担当者を設け、移行支援事業所等の支援員による定期的な支援を継続する。
  - ・支援員が計画的に定着支援につなげた事例を事業所・同僚に情報提供する。

●支援員のスキルアップ

- 労働界の視座を持つ支援員の育成
  - ・就労系福祉サービス事業所の支援員を対象に発達障がい者の就労支援・定着支援のスキル向上のため研修会を実施する。

●就労継続に必要なライフスキルの習得

- ライフスキル習得や生活相談の継続
  - ・仕事を始めたために生じるストレスの対処方法等処世術を身近な支援員が相談を受ける等して支援する。
  - ・支援員は、本人の就労後のオン・オフの切り替えに注目する。
  - ・圏域の障害者就業・生活支援センターの在職者交流会等を利用して仲間づくり余暇活動を支援する。

●医療機関との連携

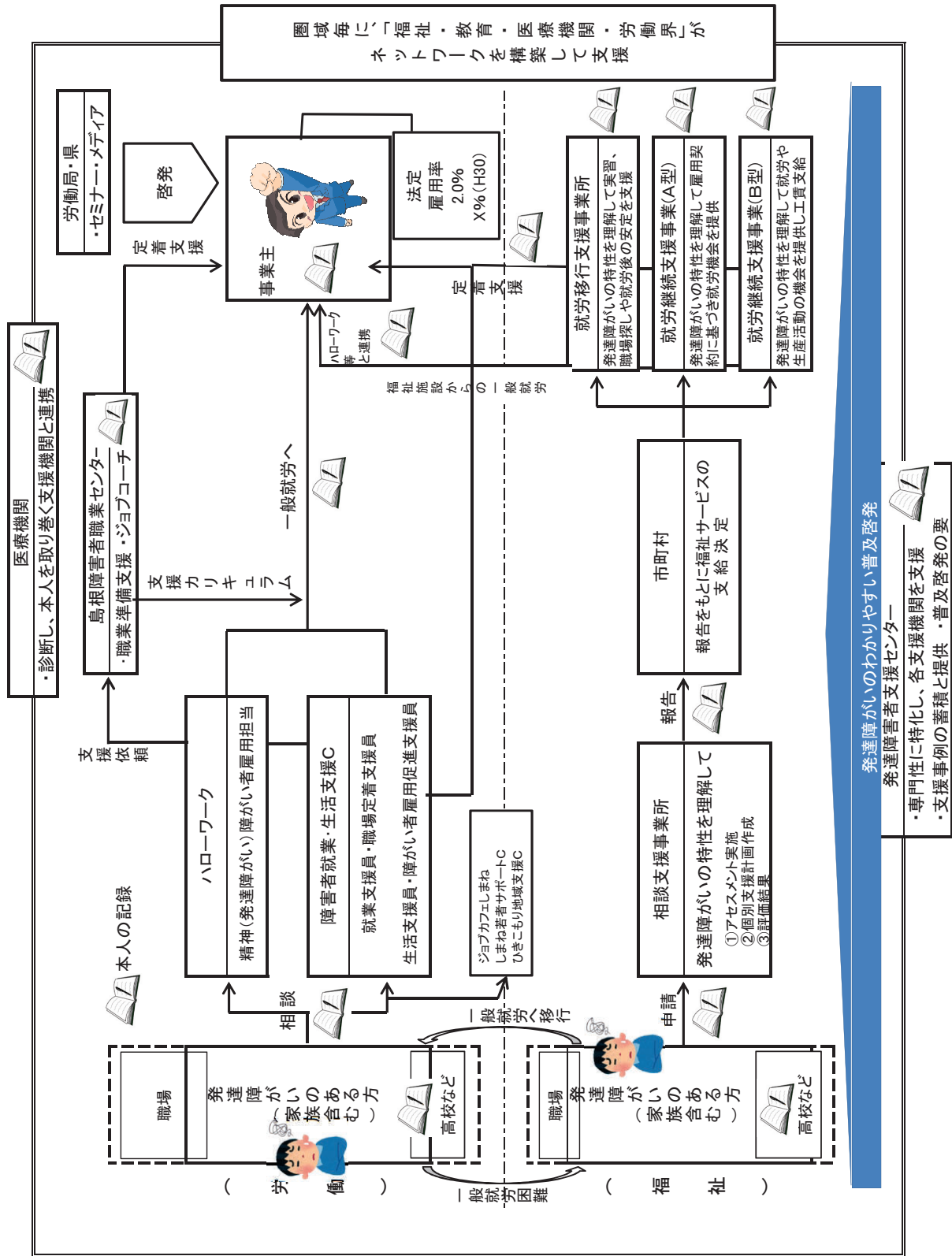
- 本人自ら健康管理ができることが必要
  - ・食事・栄養管理、体調管理、服薬管理を医療機関や福祉サービス（ホー

	ムヘルプサービス) と連携して支援する。
--	----------------------

## (9) 発達障がい者の就労を支援する連携のイメージ

各圏域の主な支援機関のイメージは図2-9-1のとおりですが、関係する支援機関が異なる場合があります。

図2-9-1 発達障がい者の就労を支援する連携のイメージ



(10) 各ステップにおいて連携が想定される関係機関一覧

各ステップにおける取組を推進するためには、特定の機関のみではなく、様々な機関が発達障がいの特徴を踏まえた支援を、連携して行う必要があります。各ステップの取組毎に想定される主な支援機関と、連携することが想定される機関の一覧表を下に示します。

この一覧表は、今後の支援の方向性や地域における支援体制について検討する際の参考として利用していただくことを想定しており、実際の支援にあたって連携する関係機関の範囲を限定するものではありません。連携が必要となる関係機関は、個々のケースや地域の状況によって異なります。

- ：主体的な働きかけ
- ：●と一緒に本人や家族を支援

	高等学校等	発達障害者支援センター	障害者職業・生活支援センター	障害者職業センター	就労移行支援事業所	就労継続支援事業所	相談支援事業所	地域活動支援センター	ジョブカフェしまね	しまね若者サポートセンター	心と体の相談センター	医療機関	島根県	市町村	各教育委員会	事業主	ハローワーク	労働局		
不適応期	わかりやすい普及啓発と情報提供の強化	●											●	●	○					
	途切れない連携と確実な引き継ぎ	●	○	○								○	○	●	○	●				
	精神科等の医療機関との連携を強化	●	●	○								○			○	●				
	高等学校と就労支援機関との連携強化	●	○	○											○					
	早期に相談窓口と連携	●	○	○						○	○	○			○		●	○		
インテーク期	相談支援機関のスキルアップ		○	○					○	○	○	○	○	○	○					
	医療機関との連携強化	●	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○		●				
	教育と福祉の連携強化	●	○	○	○	○	○							○						
	地域の関係機関の連携による支援	●	○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○	○			
	各支援機関の情報発信力強化		●	●	●	●	●						●	●	●	●	●	●	○	
家族への支援強化		●	●		●	●	○						○	○						

●:主体的な働きかけ  
○:●と一緒に本人や家族  
を支援

	移行前期	移行期	就労期
無理のない対人交流、集団活動の場の創出	○	○	○
ペアレントメンターとの協働による家族支援	○	○	○
家族向け普及啓発資料の充実	○	○	○
発達障がい者に特化した支援	○	○	○
体験を通して就労の意識・イメージを理解	○	○	○
本人をよく知る支援員が特性に応じたジョブマッチング	○	○	○
発達障がい者が就労するにあたって利用できる制度の周知	○	○	○
障がい開示のメリット・デメリットの整理	○	○	○
訪問型職場適応援助者(ジョブコ一チ)制度を周知	○	○	○
事業主への発達障がいの普及啓発	○	○	○
改正障害者雇用促進法の差別的な取扱の禁止、合理的配慮の提供義務を事業主に周知	○	○	○
高等学校等	○	○	○
発達障害者支援センター	●	●	●
障害者職業・生活支援センター	○	○	○
障害者職業センター		○	○
就労移行支援事業所	○	○	○
就労継続支援事業所	○	○	○
相談支援事業所	○	○	○
地域活動支援センター	○		
ジョブカフェしまね	○		
しまね若者サポートセンター	○		
心と体の相談センター			
保健所			
医療機関	○	○	○
島根県	○	○	○
市町村	○	○	○
各教育委員会	○	○	○
事業主		○	○
ハローワーク		○	○
労働局			○



●:主体的な働きかけ  
○:●と一緒に本人や家族  
を支援

	高等学校等	発達障害者支援センター	障害者職業・生活支援センター	障害者職業センター	就労移行支援事業所	就労継続支援事業所	相談支援事業所	地域活動支援センター	ジョブカフェしまね	しまね若者サポートセンター	心と体の相談センター	保健所	医療機関	島根県	市町村	各教育委員会	事業主	ハローワーク	労働局
就労期	合理的配慮提供時の支援	●	●	○	●	●	○							●			●	●	●
	一般県民の理解促進	●												●	●	○			
	継続的な定着支援	●	●	○	●	●	○										●		
	支援員のスキルアップ	○	○		○	○	○							●					
	就労継続に必要なライフスキルの習得	●	●		●	●	○										○		
医療機関との連携	●	●		●	●	●	○						●		○		●		