

厚生労働省 平成25年度 障害者総合福祉推進事業

事業報告書

就労移行支援事業所における発達障害者・精神障害者の
就労支援プログラム実施時における課題検討について

社会福祉法人 横浜やまびこの里

平成26年3月

厚生労働省 平成25年度 障害者総合福祉推進事業

事業報告書

就労移行支援事業所における発達障害者・精神障害者の
就労支援プログラム実施時における課題検討について

社会福祉法人 横浜やまびこの里

平成26年3月

目次

I. 事業要旨	1
II. 事業の目的	3
III. 事業の実施内容	5
IV. 啓発研修事業	10
1. 研修プログラムのねらいと基本コンセプト	10
2. 研修プログラムの構成	10
3. セミナー実施要領	13
V. コンサルテーション事業	15
1. 目的	15
2. 方法	15
(1) 対象事業所の選定	15
(2) コンサルテーション事業参加者	15
(3) コンサルテーション事業の流れ	15
(4) 成果分析の方法	17
VI. 調査研究事業	28
1. 啓発研修事業の成果分析	28
(1) セミナー参加者アンケート結果	28
(2) 講師・ファシリテーターアンケート結果	38
(3) まとめと考察	49
2. コンサルテーション事業の成果分析	50
(1) 東北ブロック・A事業所	50
(2) 東北ブロック・B事業所	56
(3) 関東ブロック・C事業所	61
(4) 関東ブロック・D事業所	66
(5) 北陸ブロック・E事業所	71
(6) 北陸ブロック・F事業所	75
(7) 中四国ブロック・G事業所	80
(8) 中四国ブロック・H事業所	85
(9) まとめと考察	89
VII. 成果の公表実績と計画	90

I. 事業要旨

指定課題番号	地方公共団体名又は法人名
指定課題 1 1	社会福祉法人横浜やまびこの里

①事業名	就労移行支援事業所における発達障害者・精神障害者の就労支援プログラム実施時における課題検討について
②国庫補助所要額	7, 7 8 1 千円
③事業実施期間	平成 2 5 年 8 月 9 日から平成 2 6 年 3 月 3 1 日まで
④事業の具体的実施内容	<p>(1) 検討委員会の設置</p> <p>全国の就労移行支援事業所の職員を中心に、発達障害者や精神障害者の就労支援についての見識が深い支援者を委員とした検討委員会を設置した。</p> <p>(2) 実行委員会の開催</p> <p>検討委員会による事業企画を受け、全国 4 エリアにおいて、①同一セミナーを開催すること、②同一基準でコンサルテーションを行うことを目的に実行委員会を 1 回開催した</p> <p>(3) 啓発研修事業</p> <p>全国 4 エリア（「北海道・東北ブロック」「関東ブロック」「中部・北陸ブロック」「中国・四国ブロック」において、就労移行支援事業所の職員を対象とした「発達障害者・精神障害者のための就労支援セミナー（2 日間、各エリア・定員 40 名）を開催した。</p> <p>(4) コンサルテーション事業</p> <p>上記（3）の各エリアからコンサルテーションを希望する就労移行支援事業所（以下、「コンサル対象事業所」という）を 2 事業所ずつ選定し、コンサル開始前に、先駆的な実践を行う就労移行支援事業所において、見学・実習（実地研修）を設定した。また、コンサル対象事業所には、上記（3）の「発達障害者・精神障害者のための就労支援セミナー」を受講してもらい、既作マニュアル（※1、※2、※3）の導入が促進されるようにした。既作マニュアル導入後、コンサル対象事業所に対し、コンサルテーションを行う専門家（以下、「コンサルタント」という）を派遣し、スタッフ会議等を通じた技術支援を行った。</p>

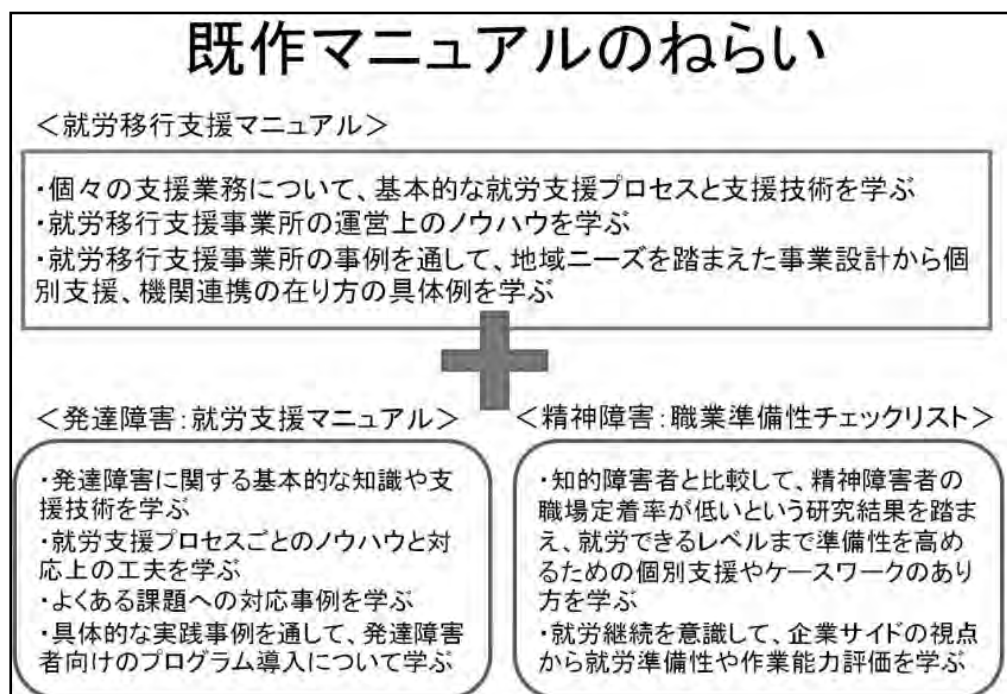
	<p>(5) 調査研究事業 検討委員会において、上記(3)啓発研修事業におけるグループ討議、 上記(4)コンサルテーション事業における技術支援の実施によって抽出された課題や解決方法について分析・整理を行った。</p> <p>(6) 事業報告 上記について、報告書の作成を行った。</p>
<p>⑤事業の効果</p>	<p>(1) 対応マニュアルの活用により、発達障害者や精神障害者の受け入れを検討する就労移行支援事業所に対し、発達障害者や精神障害者に効果的な取り組み事例を複数提案することができた。</p> <p>(2) 各エリアにおいて、啓発研修事業やコンサルテーション事業を実施したことにより、地域ニーズを踏まえた事業展開のあり方検討や地域資源ネットワークづくりに寄与した。</p>

II. 事業の目的

近年、精神障害者保健福祉手帳所持者の雇用件数は急増しており、それと同時にハローワークでの新規求職者数も急増している。精神障害者の雇用義務化が検討される中、精神障害者保健福祉手帳を所持する発達障害者・精神障害者の就労支援ニーズがこれまで以上に高まることが予想される。また、地域障害者職業センターの準備支援事業においても、精神障害者や発達障害者の利用が順調に増えていることを考えると、地域の就労移行支援事業所が「就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な支援を受ける」「実際の就労場面を想定した訓練や実習を行う」「求人情報との丁寧なマッチングを図り、就職後の定着支援やフォローアップを提供する」社会資源として、より有効に機能する必要がある。

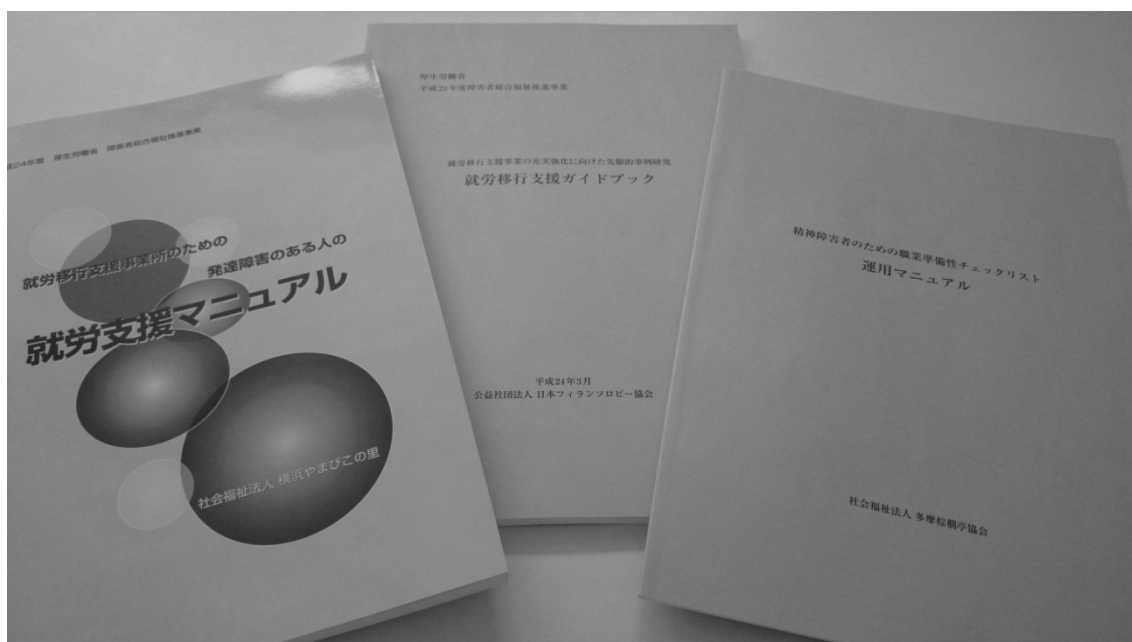
一方で先行研究（※1、※2、※3）によると、就労移行支援事業所のプログラムと対象者ニーズのミスマッチが指摘されている。主な理由として、「障害に気づいて間もない発達障害者が違和感なく利用できる事業所が少ない」「支援者に雇用サイドの視点が少なく、対象者の準備性が高められない」「従来、知的障害者を支援対象としてきた事業所だと、発達障害者や精神障害者の特性を踏まえたプログラムをイメージできない」などが挙げられている。

本研究では、先行研究（※1）に依るところの「やる気はあるものの経験やノウハウが少ない就労移行支援事業所」に対し、必要なノウハウや支援技術の付与を目指した。



<図1 既存マニュアルのねらい>

まず、図1、図2のとおり、既作マニュアル（「就労移行支援マニュアル」「発達障害のある人のための就労支援マニュアル」「精神障害者のための職業準備性チェックリスト」）のねらいを踏まえた広域啓発研修を全国4エリアで実施した。また、新たにプログラム導入を希望する就労移行支援事業所に対し、既作マニュアル執筆者をコンサルタントとして派遣することで、発達障害者や精神障害者の受け入れ拡大を目指した。広域啓発研修やコンサルテーションでは、既作マニュアルの活用方法について、地域や事業所の実情に応じたより具体的な情報提供を行い、運営上のノウハウや障害特性を踏まえた支援技術の付与を目指した。さらに、エリアごとの研修やコンサルテーションにおける情報交換を通して、有機的な就労支援ネットワークや機関連携のあり方などを含む、地域に根差した課題抽出とその解決方法について検討と整理を行った。



<図2 既作マニュアル>

- ※1 「就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究」平成23年度障害者総合福祉推進事業
- ※2 「就労移行支援事業所における発達障害者の効果的な支援プログラム構築のための調査」平成24年度障害者総合福祉推進事業
- ※3 「一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査」平成24年度障害者総合福祉推進事業

Ⅲ. 事業の実施内容

1. 検討委員会の設置

外部委員8名と内部委員1名の合計9名から成る検討委員会を設置した。外部委員として、就労移行支援事業に携わる支援者に加え、発達障害者や精神障害者の就労支援についての見識が深い学識経験者、既作マニュアルの執筆者、さらに全国規模の就労支援ネットワークに属する支援者を招へいた。

検討委員会は、年2回開催し、「啓発研修事業」「コンサルテーション事業」における事業企画や進捗管理、「調査研究事業」における課題の抽出と整理・検討を行った。また、コンサル対象事業所のうち、委員長が必要と判断する事業所を検討委員会に招集し、ヒアリングを行った。

検討委員会での承認を得て、「啓発研修事業」における研修講師や「コンサルテーション事業」におけるコンサルタントは、既作マニュアルの執筆者から成る実行委員とした。また、「コンサルテーション事業」における見学・実習協力事業所については、先行研究における先駆的事例を中心に選定し、検討委員会での承認を得た。

(1) 検討委員会 委員一覧

所属	氏名
大妻女子大学	小川 浩
独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	志賀 利一
社会福祉法人電機神奈川福祉センター	三田地 昭典
社会福祉法人福音会	橋本 芳武
NPO 法人東松山障害者就労支援センター	若尾 勝己
社会福祉法人多摩棕櫚亭協会	天野 聖子
社会福祉法人澄心	井原 佳代
社会福祉法人めひの野園	東 真盛
社会福祉法人横浜やまびこの里	柴田 珠里

(2) 第1回検討委員会

日時： 平成25年9月10日（火） 13時30分～16時30分

場所： メルパルク横浜 3F 小会議室

出席委員： 小川 浩、志賀 利一、三田地 昭典、橋本 芳武、若尾 勝己
天野 聖子、井原 佳代、東 真盛、柴田 珠里

事務局： 桜井 美佳、柴田 翠、関 まさみ

議題： ア. 事業の進め方について
・事業概要

- ・事業実施計画
- ・事業スケジュール
- イ. コンサルテーション事業について
 - ・コンサルテーション事業案内
 - ・コンサルテーションまでの流れ
- ウ. セミナープログラムについて
 - ・セミナー案内・申込書
 - ・プログラム（案）
 - ・セミナーテキスト執筆分担
- エ. その他（情報交換）

（3）第2回検討委員会

日 時： 平成26年2月12日（水） 13時30分～16時30分

場 所： メルパルク横浜 2F 小会議室

出席委員： 小川 浩、志賀 利一、三田地 昭典、橋本 芳武、若尾 勝己
井原 佳代、東 真盛、柴田 珠里

事務局： 小林 信篤

議 題： ア. 啓発研修事業（セミナー）実施報告について

- ・セミナープログラム
- ・セミナーテキスト
- ・トレーナーマニュアル

イ. 啓発研修（セミナー）参加者アンケート報告について

- ・アンケート調査結果
- ・コンサル対象事業所からのヒアリング

ウ. コンサルテーション事業実施報告について

- ・コンサルテーション事業案内
- ・コンサルテーション事業マニュアル
- ・コンサルテーション事業 様式1・様式2・様式3

エ. コンサルテーション事業参加者アンケート報告について

- ・アンケート調査結果
- ・コンサル対象事業所（事前アンケート・見学时・事後アンケート）
- ・コンサルタント事業報告書

オ. 事業の効果及び活用方法

カ. その他（情報交換）

(4) 実行委員会 委員一覧

所属	氏名
社会福祉法人はるにれの里	大澤 隆則
社会福祉法人ほっと福祉記念会	鈴木 康弘
医療法人社団ながやまメンタルクリニック	千田 若菜
社会福祉法人多摩棕櫚亭協会	高橋 しのぶ
NPO 法人クロスジョブ KOBE	東 良太郎
社会福祉法人つつじ	西村 浩二
社会福祉法人横浜やまびこの里	柴田 珠里

2. 啓発研修事業

(1) セミナー開催エリアの選定

全国 4 エリア（「東北ブロック」「関東ブロック」「北陸ブロック」「中四国ブロック」）において、就労移行支援事業所の職員を対象とした「発達障害者のための就労支援セミナー」を開催した。これらのエリアは、基盤整備やサービス供給に関する情報を鑑み、大都市部を除いたエリアの中から選定された。また、エリア選定の際には、NPO 法人ジョブコーチネットワークや全国就労移行支援事業所連絡協議会、職業リハビリテーション学会、NPO 法人全国就業支援ネットワークなど、全国規模のネットワークが保有する研修受講状況や支援実態に関するエリア情報を参考とした。

先行研究（※1、※2、※3）において、「震災により調査対象外」「発達障害者や精神障害者の受け入れが少ない」「運営が上手く行っていない」などを理由に、支援実態に関する情報が得られなかった市町村を含むエリアをできる限り含むものとした。また、各エリアにおいて、発達障害者や精神障害者の就労支援に携わる実務経験者を 1 名ずつ実行委員として選定し、検討委員会の協力を得ながら、啓発研修（セミナー）事業とコンサルテーション事業を実施した。

(2) セミナープログラムの設計

プログラム内容については、検討委員会において既作マニュアル（「就労移行支援事業所のための～発達障害のある人の就労支援マニュアル」以下、「就労支援マニュアル」という）を基に企画し、同一のプログラムを各エリアで実施した。セミナーのプログラムには、グループワーク形式での課題検討を含み、先行研究で抽出された「アセスメントから定着支援までの課題」「地域における相談支援事業所や他の就労支援機関との連携体制構築に向けた課題」について検討を行った。また都市部以外でも成立うる就労移行支援事業を目指し、運営ノウハウや障害特性を踏まえた新規プログラムの導入、既作マニュアルの活用方法について、意見集約を行った。

(3) セミナー対象者

セミナーの対象者は、先行研究の結果に基づき、「取り組む意欲はあるものの、運営や支援に関する知識、ノウハウがない」就労移行支援事業所職員とした。

3. コンサルテーション事業

(1) コンサル対象事業所

検討委員の協力を得て、各エリアの就労移行支援事業所に対し、本事業の周知を行い、コンサルテーションを希望する就労移行支援事業所を募集した。そのうち、各エリアの支援実態を踏まえ、検討委員会では各エリア2事業所ずつ、合計8事業所選定した。

(2) コンサルタント

コンサルテーションを行う専門家（以下、「コンサルタント」という）は、既作マニュアル執筆者の中から招へいした。

(3) 見学・実習（実施研修）

コンサル対象事業所は、コンサル開始前に、先駆的な実践を行う就労移行支援事業所に職員を派遣し、先駆的なプログラムや既作マニュアルの活用について、見学・実習（実地研修）を経験するものとした。見学・実習協力事業所については、先行研究における先駆的な事例を基に、発達障害者や精神障害者の就労支援に特化した事業所を各エリア1ヵ所ずつ、合計4事業所選定し、検討委員会の承認を得た。

また見学・実習（実地研修）の際には、コンサル対象事業所は、コンサルタントとともに、コンサル開始前の課題整理や希望する技術支援の内容について整理を行った。

(4) コンサルテーション訪問

既作マニュアルの導入後、コンサルタントが実際にコンサル対象事業所を訪問し、スタッフ会議等を通じた技術支援を適宜受けられるようにした。これらの技術支援やその後の成果について、コンサルタント、コンサル対象事業所の双方が記録し、検討委員会に報告した。

4. 調査研究事業

(1) 啓発研修事業の成果分析

セミナー参加者に対し、セミナー受講前と受講後に「申込書アンケート（発達障害者・精神障害者の就労支援で課題に感じていること）」「研修アンケート」を実施し、その結果を検討委員会に報告した。また、講師やグループワークのファシリテーターを担った検討委員や実行委員に対し、「講師・ファシリテーターアンケート」を実施し、その結果を検討委員会に報告した。

(2) コンサルテーションの成果分析

コンサルテーション事業において、コンサル対象事業所に対し、コンサルテーション実施前に「コンサルテーション評価シート（事前情報）」、見学・実習時に「見学ワークシート」、そしてコンサルテーション実施後に「コンサルテーション評価シート（事後評価用）」といった3種類のアンケートを実施し、その結果について、担当コンサルタントと検討委員会に報告した。またコンサルタントに対しては、コンサルテーション実施後に「コンサル実施報告書」を記載してもらい、その結果を検討委員会に報告した。

5. セミナーテキストの作成

啓発研修事業の内容について、就労移行支援事業所職員に対する研修プログラム例として紹介し、今後の既作マニュアルの普及啓発や人材育成の一助としてもらうために、配布用セミナーテキストを作成した。これらの成果について、全国の発達障害者支援センターや就労移行支援事業所、就業・生活支援センターなどに情報発信することとした。

IV. 啓発研修事業

1. 研修プログラムのねらいと基本コンセプト

先行研究（※1）において、「障害特性をどのように理解し、対応したらよいか分からない」「いろいろな対象者との集団構成が難しい」「発達障害といってもさまざまである」など、「発達障害に関する知識」を求める支援者が多いことが挙げられている。また、先行研究（※1、※2）においては、「就労支援事業を実施する上での工夫やノウハウ」や「就労支援プロセスごとの工夫やノウハウ」を求める支援者も多いことが挙げられている。さらに、先行研究（※1、※3）においては、アセスメントの方法や集団構成、プログラム設定など、「よくある課題への対応事例」を求める支援者が多いことも挙げられている。そこで検討委員会では、表1のとおり、研修プログラムの基本コンセプトを設定した。

表1. 研修プログラムの基本コンセプト

<p>① 就労支援に関する基礎知識の伝達と動機づけを行う</p> <ul style="list-style-type: none">・ 就労支援のプロセスや具体的な支援技術を紹介し、自らの職務に対する意識づけを行う・ 実践報告やグループワークなどを通し、現状の課題を認識し、新たな支援のあり方や方法論につながる「発想の転換」の機会を提供する <p>② 対象者の障害特性が具体的にイメージできるようにする</p> <ul style="list-style-type: none">・ 映像視聴やケース検討などを通し、想定される対象者の課題をイメージできるようにする <p>③ 都市部以外でも成立する就労移行支援事業を目指す</p> <ul style="list-style-type: none">・ 新たに設立する就労移行支援事業を想定しない。今ある事業所が、既存の資源を活かしながら発達障害者を受け入れる際の創意工夫について考える・ 地域のニーズを踏まえた事業展開を考える。 <p>④ 受講者同士の意見交換を促進し、地域の就労支援ネットワークづくりに役立てる</p> <ul style="list-style-type: none">・ 中央での研修では得にくい情報交換の場を設定する。対象者に応じた「アセスメント」「プログラム」「個別支援やケースワーク」「定着支援」「機関連携」などについて、地域の実情に応じた課題の共有や解決方法について検討を行う
--

2. 研修プログラムの構成

表2に、全国4カ所（東北ブロック〈福島県郡山市〉、関東ブロック〈埼玉県鴻巣市〉、北陸ブロック〈石川県金沢市〉、中四国ブロック〈愛媛県松山市〉）で開催された研修プログラムを示す。

表2. 研修プログラム

	時間 (分)	単元	形態
第 1 日	10:00-10:10 (10)	開会・オリエンテーション	講義
	10:10-11:00 (50)	就労移行支援事業所に期待される役割・機能	講義
	11:10-12:00 (50)	想定される対象者のタイプ	講義
	13:00-13:50 (50)	初期段階のアセスメントとプランニング	講義
	14:00-15:10 (70)	面談によるアセスメント	グループワーク
	15:20-15:50 (30)	地域に根差した実践	講義
	15:50-16:00 (10)	1日のまとめ	講義
第 2 日	10:00-10:50 (50)	自己理解の支援と課題整理	講義
	10:50-12:00 (70)	よくある課題と対応上の工夫	グループワーク
	13:00-13:50 (50)	働き続けるためのジョブマッチング	講義
	14:00-15:10 (70)	地域課題の抽出と検討	講義
	15:20-15:50 (50)	他地域の実践事例	講義
	15:50-16:00 (10)	2日間のまとめ	講義

表3に、研修1日目の各単元のねらいと内容、「就労支援マニュアル」の該当箇所について示す。

表3. 研修プログラムのねらいと内容、既作マニュアル該当箇所（研修1日目）

単元	ねらいと内容	「就労支援マニュアル」該当箇所
開会・オリエンテーション (10分)	研修のねらい、既作マニュアル3冊のねらいの確認	既作マニュアル3冊の紹介
【講義】就労移行支援事業所に期待される役割・機能 (50分)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域課題や地域ニーズを把握する ・地域における雇用情勢や障害者雇用の動向 ・発達障害者を対象者とした場合の事業の可能性 ・就労移行支援事業の運営上のノウハウ ・就労移行支援事業利用の流れと主な課題（集客、プログラム、ジョブマッチング、フォローアップ） 	第2章全体 第1章1.(6)「経験の機会を提供する就労移行支援事業」

【講義】想定される対象者のタイプ (50分)	<ul style="list-style-type: none"> ・想定される対象者のタイプ ・職場で見られる支援課題（職業能力・配慮が必要な障害特性） ・発達障害のある人を取り巻く支援課題 	第2章（表2-1-1） 第1章全体
【講義】初期段階のアセスメントとプランニング (50分)	初期段階のアセスメントとプランニング <ul style="list-style-type: none"> ・利用相談 ・基礎情報の収集 ・個別支援計画 	第3章 第1節.第2節.第3節.
【演習・グループワーク】面談によるアセスメント (70分)	利用契約後、個別支援計画を作成するために本人とやりとりをする場面を想定し、面談を通して、本人の職業能力や障害特性、支援ニーズについて情報収集し、初期段階の支援計画を考えることを経験する	第3章 第1節.第2節.第3節.
【講義】地域に根差した実践 (30分)	開催地域において、発達障害者や精神障害者の受け入れを実施している事業所による実践報告	第5章
1日のまとめ (10分)	就労支援プロセスの整理	該当マニュアルの参照

表4に、研修2日目の各単元のねらいと内容、既作マニュアル該当箇所について示す。

表4. 研修プログラムのねらいと内容、既作マニュアル該当箇所（研修2日目）

単元	ねらいと内容	既作マニュアル該当箇所
【講義】自己理解の支援と課題整理 (50分)	具体的な経験と相談・フィードバックを組み合わせる支援事例 <ul style="list-style-type: none"> ・活動内容の設定 ・面談の設定 ・目指す就労のイメージづくり ・就職までのイメージづくり ・職場実習の設定 	第3章 第4節.第5節.第6節.第7節.第8節
【演習・グループワーク】よくある	就労移行支援事業所のスタッフが、よく出会う課題や問題について2つ	第4章

課題と対応上の工夫 (70分)	の事例を取り上げ、背景とその対応方法を検討する。なぜその問題が起きているのか、その背景にはどのような障害特性があるのか考える	
【講義】働き続けるためのジョブマッチング (50分)	<ul style="list-style-type: none"> ・就職活動 ・ジョブマッチング ・定着支援とフォローアップ ・ケアマネジメント 	第3章 第10節.第11節. 第12節.
【演習・グループワーク】地域課題の抽出と検討 (70分)	地域課題の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・地域ニーズのアセスメント ・就労支援プロセスごとの機関連携のポイント、地域にある支援機関との連携状況を図式化する 	第3章 第10節.第11節. 第12節.
他地域の実践事例 (30分)	・他地域の実践事例や先進的な取り組みを学ぶ	第5章
2日間のまとめ (10分)	全体のまとめ	マニュアル該当部分の参照

3. セミナー実施要領

各エリアにおいて、上記の研修プログラムを「発達障害のある人のための就労支援セミナー」として、4回開催した。表5に、セミナー実施要領を示す。

表5. セミナー実施要領

対象	各エリアの就労移行支援事業所に所属する職員、管理責任者など
目的	発達障害者の受け入れに関して、「すでに受け入れているものの、支援に悩んでいる」「今後、受け入れを考えているが、特性を踏まえたプログラムをイメージできない」などと考えている人に対し、具体的な支援方法や工夫、実践例を提供する
参加者数	30名程度（会場規模やファシリテーターの人数によって対応する）
研修形態	<ul style="list-style-type: none"> ・レクチャーについては、パワーポイントやビデオなど視聴覚聞きを活用して行う ・「利用者のアセスメント」をテーマに、グループでの演習・ディスカッションを2コマ行う ・「地域ニーズのアセスメントや機関連携」をテーマに、グループでの演習・ディスカッションを1コマ行う

講義時間数 (分)	講義部分 (340 分)、演習・ディスカッション部分 (210 分)
スタッフ数	<ul style="list-style-type: none"> ・講師・ファシリテーター6 名 ・運営スタッフ 3 名程度 (事務局・受付、視聴覚・機材、タイムキープ)
講師・ファシリテーター	<ul style="list-style-type: none"> ・「就労支援マニュアル」執筆者 ・各エリアにおいて、「発達障害」「相談支援」「就労支援」の分野において、実務経験のある人に依頼する ・講師・ファシリテーターには、「発達障害のある人の就労支援セミナーテキスト」「セミナー運営マニュアル」を事前に配布する。また前日には、事前打ち合わせを行う
会場のセッティング	<ul style="list-style-type: none"> ・下記例のように講義エリアと演習エリアを分けておく。 <div data-bbox="497 779 1321 1220" data-label="Diagram"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ・演習エリアは、受講者30人の場合、6 人のグループ× 5 カ所分を準備する。 ・他のグループの声が気にならない程度、離してのセッティングが望ましい。 ・講義エリアと演習エリアが別の部屋であることが望ましいが、会場の都合で難しい場合は、同じ部屋にしても構わない (移動は容易な方がよい) ・講義用のプロジェクターを準備する。
グループ分け	<ul style="list-style-type: none"> ・人数に応じてグループ数は変動して良いが、1 グループの人数は 6 人を基本とする。 ・グループ分けに際しては、性別、経験年数、所属機関、専門とする障害領域などの要素から、バランスが取れるように配慮する。

V. コンサルテーション事業

1. 目的

「発達障害のある人のための就労支援セミナー」受講後の就労移行支援事業所を対象において、プログラムの改良と発達障害者受け入れ促進を目的とし、「就労支援マニュアル」の執筆者によるコンサルテーションを実施した。

2. 方法

(1) 対象事業所の選定

啓発研修事業と同様に、各エリアからコンサル対象事業所を2事業所ずつ選定した。

(2) コンサルテーション事業参加者

コンサルテーション事業は、以下の参加者で実施した。

参加者（役割）
A：コンサルテーション対象事業所（サービス管理責任者）
B：コンサルテーション対象事業所（サービス管理責任者）
C：コンサルタント（「就労支援マニュアル」執筆者）
D：見学受入事業所（各エリアの先進事業所）
E：社会福祉法人横浜やまびこの里（事務局・司会・記録担当）

(3) コンサルテーション事業の流れ

表6に、コンサルテーション事業全体の流れを示す。

表6. コンサルテーション事業の流れ

日時	内容	場所	参加者
12/11	見学・実習	D事業所	A、B、C、D、E
1/23	コンサル訪問1	A事業所	A、C、E
1/24	コンサル訪問2	B事業所	B、C、E

ア. コンサルテーション事業開始までの流れ

＜コンサルテーション対象事業所の事前準備＞

- ・事前に送付されたマニュアルに目を通し、また見学日当日、コンサルテーション当日ともに持参するように依頼した

- ・「コンサルテーション評価シート（事前情報、事業所記入用）（様式 1-1）」を記入し、見学・実習前までに事務局に提出するように依頼した。なお、記入後の「コンサルテーション評価シート」は見学・実習時までの間に、事前情報として見学受入事業所とコンサルタントに確認してもらった。
- ・「見学ワークシート（様式 2）」の最左列、「発達障害者を受け入れる上での課題（見学実施前に記入する）」をあらかじめ記入し、見学日当日に持参するように依頼した。

<見学受入事業所の事前準備>

- ・事業説明（30 分程度）の準備を依頼した。発達障害のある人を受け入れる上で工夫している点、課題に感じている点を挙げてもらった。
- ・コンサル対象事業所が記入した「コンサルテーション評価シート（事前情報、事業所記入用）」を見学・実習前までに確認してもらった。

<コンサルタントの事前準備>

- ・コンサル対象事業所が記入した「コンサルテーション評価シート（事前情報、事業所記入用）」を見学・実習前までに確認してもらった。
- ・「マニュアル」の熟読と当日の持参を依頼した。

イ. 見学・実習の流れ

表 7 に、見学・実習の大まかな流れを示す。

表 7. 見学・実習の流れ

13:30-13:40（10 分）	全員：自己紹介と見学の流れを確認
13:40-14:10（30 分）	見学受入事業所による事業説明
14:10-14:30（20 分）	コンサルタントによる事業内容の解説 ・「マニュアル」を読み合わせながら、見学受入事業所の取り組みについて考える。
14:30-14:50（20 分）	全員：質疑応答・意見交換
14:50-15:10（20 分）	コンサル対象事業所による「見学ワークシート」の記入
15:10-15:30（20 分）	コンサル対象事業所による課題の発表 ・見学を終えて見えてきた課題とコンサルを受けたい課題について、

	<p>それぞれ発表する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・互いの発表を聞いて気づいたことなども、ワークシートに自由に書き加える。
15:30-15:50 (20分)	<p>コンサルタントからのコメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルまでに取り組むべき課題を伝える。 ・「マニュアル」を読み合わせながら、コンサルを受けたい課題について整理する。 ・コンサル対象事業所：コンサルタントのコメントを聞いて気づいたことなども、「見学ワークシート」に自由に書きくわえる
15:50-16:30 (50分)	<p>全員：意見交換</p>

ウ. コンサルテーション訪問の流れ

コンサルテーション訪問は、「見学ワークシート」で挙げられた課題、コンサルタントが着目した課題を軸に進め方を決定した。概ね、表8のような流れで実施された。

表8. コンサルテーション訪問の流れ

事業所見学	課題に感じている点について、観察できる時間帯や場面を選ぶ
事業所説明	コンサル対象事業所による補足説明
検討会議	<p>コンサルタントによる解説</p> <p>それぞれの課題とその対応について、「マニュアル」記載部分のどこに該当するのか、あるいは該当しないのかについても確認する</p>

(4) 成果分析の方法

それぞれの段階において、コンサル対象事業所やコンサルタントによる現状分析や課題整理、学びや気づきのポイントをまとめるために、以下の様式を作成し、コンサル対象事業所とコンサルタントに記入を依頼した。表9に、コンサルテーション事業の様式一覧を示す。

表9. コンサルテーション事業 様式一覧

段階	
コンサルテーション実施前	「コンサルテーション評価シート（事前情報）」（資料1）
見学・実習時	「見学ワークシート」（資料2）
コンサルテーション実施後	「コンサルテーション評価シート（事後評価用）」（資料3） 「コンサル実施報告書」（資料4）

資料1 コンサルテーション評価シート(事前情報)

様式11

コンサルテーション評価シート(事前情報、事業所記入用)

記入日：_____年_____月_____日

事業所名：_____

記入者氏名：_____

1. 事業所の概要

事業所の開所年月日	年 月 日 (就労移行支援事業所になった日)
現在の利用定員(現在の利用者数)	名
現在の職員数	常勤： 名 非常勤： 名
開所から現在までの一般就労者数	名
主たる対象者(障害者手帳)	3 障害・身体障害・知的障害・精神障害

2. 現在実施している就労支援プログラムの概要(あてはまるものすべてに丸を付けてください)

フェーズ	工夫している点・心がけている点	課題に感じている点
就労相談	ア) 紹介元から連絡があれば即受け入れ イ) 事業所説明(見学)を実施 ウ) 体験利用(暫定支給決定)を実施 エ) その他 ()	
基礎情報収集 ニーズの把握	ア) 紹介元からの情報 イ) 体験利用(暫定支給決定)での評価 ウ) ワークサンプルなどの活用 エ) その他 ()	
評価シートや記録票 の作成・活用	ア) 作成していない イ) 作成しているが、活用していない ウ) 活用している エ) その他 ()	
アセスメントの視点	以下について、就労に向けた得意・不得意の把握をしている。 ア) 過去の支援経験からの抽出 イ) 通所状況	

資料1 コンサルテーション評価シート(事前情報)つづき

	ウ) 基本的コミュニケーション（報連相など） エ) 身なり・服装 オ) 生活状況・健康状況 カ) 外部機関（医療や相談支援）からの情報 キ) 学歴・職歴 ク) 本人の希望 ケ) 作業やワークサンプルなどの遂行状況 コ) その他 （ ）	
利用者との面談頻度	ア) あまり行っていない イ) 不定期実施（本人の状況に応じて） ウ) 1か月～3か月に1度、定期的に実施 エ) 週単位で頻繁に実施 オ) その他 （ ）	
就労準備プログラム	ア) 受注作業 （具体的に： ） イ) パソコン入力を含む事務作業 ウ) 施設外就労 （具体的に： ） エ) ワークサンプル等の模擬的な作業 オ) その他 （具体的に： ）	
就労に向けたイメージづくり・就職活動	ア) 職業評価（地域障害者職業センターなど） イ) 職場見学 ウ) 職場実習・施設外支援 エ) 職業講座やグループワーク オ) ハローワークでの求人検索 カ) 合同面接会への参加 キ) その他 （具体的に： ）	

資料1 コンサルテーション評価シート(事前情報)つづき

3. 現在、発達障害者の受け入れをしていますか？

受け入れている ・ 受け入れていない

・ 受け入れている場合

発達障害の判断	医師の意見書・紹介元からの情報・職員の知識や感覚
これまでの発達障害者の就労実績	名
発達障害者向けの対応	ア) 他の利用者とは異なるプログラムを設定している (具体的に：) イ) 特別な対応はしていない

・ 受け入れていない場合 (あてはまるものすべてに丸を付けてください)

現在、受け入れていない理由	ア) 発達障害とは何かわからない イ) 過去に受け入れたがうまく行かなかった ウ) 様々な情報から事業所では難しいと考えている エ) 対応方法が分からない オ) 発達障害者よりも、他の障害者への対応を優先している カ) その他 ()
---------------	--

・ 発達障害に関して現在感じている難しさについて、ご自由にお書きください。

ありがとうございました。

資料2 コンサルテーション評価シート(事後評価)つづき

様式 1-2

コンサルテーション評価シート（事後評価用）

記入日： _____ 年 _____ 月 _____ 日

事業所名： _____

記入者氏名： _____

見学実施日： _____ 年 _____ 月 _____ 日

コンサルテーション実施日： _____ 年 _____ 月 _____ 日

1. 見学・コンサルテーションを踏まえて、就労支援プログラムの変更を考えている部分についてお答えください（あてはまるものすべてに丸を付けてください）

フェーズ	事業所記入	コンサルタント記入欄
就労相談	ア) 事業所説明（見学）実施予定 イ) 体験利用（暫定支給決定）実施予定 ウ) その他 ()	
基礎情報収集と ニーズ把握	ア) 紹介元からの情報を確実に入手することにした イ) 体験利用（暫定支給決定）での評価を予定 ウ) ワークサンプル等アセスメントツールの活用を予定 エ) その他 ()	
利用者との 面談頻度	ア) 定期的に実施する予定 イ) 週単位で頻繁に行う予定 ウ) その他 ()	
評価シートや 記録票の作成・活用	ア) 新たに作成することを検討している イ) 現在のシートや記録票を改善することにした ウ) その他 ()	

資料2 コンサルテーション評価シート(事後評価)つづき

3. コンサルテーションを受けた感想をお聞かせください。

<事業所見学> (見学先事業所名: _____)

・事業所見学について、どのように感じられましたか？ (あてはまるもの一つに丸を付けてください)

1. 非常に参考になった	2. 一部参考になった	3. あまり参考にならなかった	4. 自分の事業所では難しいと思った
--------------	-------------	-----------------	--------------------

・事業所見学の感想をご自由にお書きください。

資料2 コンサルテーション評価シート(事後評価)つづき

<コンサルテーション>

コンサルテーションについて、どのようにお感じになりましたか？

1. 非常に参考になった	2. 一部参考になった	3. あまり参考にならなかった	4. 自分の事業所では難しいと思った
--------------	-------------	-----------------	--------------------

コンサルテーションの感想をご自由にお書きください。

ありがとうございました。

様式 2

見学ワークシート

事業所名 () 記入者 (役職:) 氏名: ()

発達障害者を受け入れる上での課題 (見学実施前に記入する)	見学により明らかになったこと (見学時に記入する)	コンサルテーションを希望する内容 (見学時に記入する)
① サービス利用計画 (利用相談・利用開始)		
② 移行支援プログラム (アセスメント・個別支援計画)		
③ 就労支援 (就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング)		
④ 支援の引継ぎ (定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント)		

コンサルタント氏名 ())

コンサル対象事業所名： 対応者：(役職) (氏名) コンサルテーション実施日： 年 月 日 ()	
<実 施 内 容>	
<事業所の課題としてみられたこと>	<助言・提案したこと>
①サービス利用計画 (利用相談・利用開始)	
②移行支援プログラム (アセスメント・個別支援計画)	

コンサルテーション実施報告書

様式3

	<p>③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）</p>
	<p>④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）</p>

VI. 調査研究事業

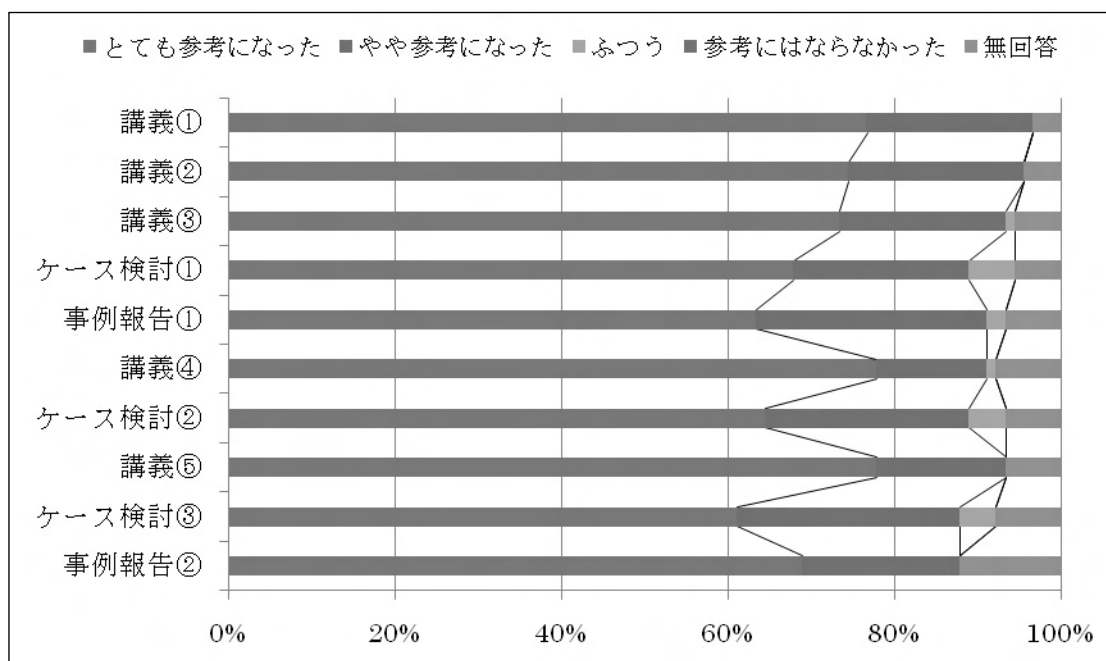
1. 啓発研修事業の成果分析

(1) セミナー参加者アンケート結果

ここでは、啓発研修事業（セミナー）の参加者に対して実施したアンケート結果より、参加者によるセミナーの評価はどのようなものであったかを振り返る。表 10 に参加者アンケート結果の概要を示す。参加者総数は 97 名であり、うちアンケート回答者数は 90 名、回答率は 92.8%であった。資料 5 に、参加者アンケートを示す。参加者アンケートでは、單元ごとの満足度を調査し、自由記載により、講義で使用したテキストや「就労支援マニュアル」に対する評価を調査した。

表 10. 参加者アンケート結果の概要

実施地域	総数 97 名（福島 20 名、埼玉 12 名、石川 29 名、愛媛 36 名）
アンケート回答数	総数 90 名（福島 17 名、埼玉 12 名、石川 26 名、愛媛 35 名）
アンケート回答率	回答率 92.8%（福島 85%、埼玉 100%、石川 89.7%、愛媛 97.2%）
アンケート内容	單元ごとの満足度を調査した。 【講義①】 就労移行支援事業所に期待される役割・機能 【講義②】 想定される対象者のタイプ 【講義③】 初期段階のアセスメントとプランニング 【ケース検討①】 面談によるアセスメント 【事例報告①】 地域に根差した実践 【講義④】 自己理解の支援と課題整理 【ケース検討②】 よくある課題と対応上の工夫 【講義⑤】 働き続けるためのジョブマッチング 【ケース検討③】 地域課題の抽出と検討 【事例報告②】 他地域の実践



<図3. セミナー参加者に対するアンケート結果>

平成 25 年度障害者総合福祉推進事業《中四国セミナー》

この度は《中四国セミナー》へのご参加ありがとうございました。今後の事業の参考としますので、下記アンケートのご記入をお願いいたします。

【ご所属】 *当てはまるものに○をつけてください。

(A) 就労移行支援事業所(多機能も含む) (B) 就業・生活支援センター (C) 相談支援事業所 (D) その他

【今回の研修について】

1. 【講義①】 就労移行支援事業所に期待される役割・機能
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
2. 【講義②】 想定される対象者のタイプ
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
3. 【講義③】 初期段階のアセスメントとプランニング
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
4. 【ケース検討①】 面談によるアセスメント
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
5. 【事例報告①】 地域に根差した実践
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
6. 【講義④】 自己理解の支援と課題整理～具体的な経験と相談・フィードバックを組み合わせる～
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
7. 【ケース検討②】 よくある課題と対応上の工夫
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
8. 【講義⑤】 働き続けるためのジョブマッチング
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
9. 【ケース検討③】 地域課題の抽出と検討
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった
10. 【事例報告②】 他地域の実践
(A) とても参考になった (B) やや参考になった (C) ふつう (D) 参考にならなかった

【配布資料について】

11. 講義テキストやワークシートについて参考になったこと (自由記載)

()

12. 就労支援マニュアルについて参考になったこと (自由記載)

()

(氏名) _____ (所属) _____

ご協力ありがとうございました。

ア. 講義テキストやワークシートについて参考になったこと（自由記載、回答数 70）

記述された内容について、内容ごとに分類したところ、「全般的な感想」「障害特性の理解」「就労移行支援事業所の位置づけ」「具体的な内容・事例・演習」「今後の課題」「セミナーの改善点」といった6の要素が抽出された。表 11 にそれぞれの要素と記述内容、回答数を示す。

表 11-1. 全般的な感想（20 件）

マニュアルと連動の説明をいただき、後から振り返りをしようと思わせるお話も参考になりました。
非常に分かりやすかった。
とてもわかりやすかった。
とてもわかりやすく役立つ資料だったと思います。
大変使い易かったので今後の研修にも同様に使用いただければ。
新しい情報等があり、大変参考になります。
わかりやすい内容でした。
とてもわかりやすかったです。
まだすべてに目を通していませんが、じっくりと読みたい内容が詰まっています。テキストはきれいにファイルされており見易かったです。
手元に資料があったので、パワーポイントが見えにくくても内容がよくわかった。講演の内容に集中することができたと思います。
マニュアルに沿ってあり、研修もわかりやすかった。
分かっていたかと思っていたがわかっていない事、できていなかった事について認識することができた。
現在取り組んでいる内容をより具体的に記載されていますし、再確認できた面もあり、勉強になりました。アセスメントの重要性。
分かりやすくまとめてあり読みやすかったです。今後、参考にしていきたいと思います。
基礎的な部分から実践的な部分まで、ステップごとに簡潔に要点がまとまっており、今後の現場で大いに参考になる内容でした。
貴重な資料をありがとうございました。
非常にわかりやすく今後も活用していきたい。
マニュアルの要点がまとめられていてわかりやすかったです。
とても見易く流れも見易かった。
全てが参考になりました。とても分かりやすく、ありがたいです。

表 11-2. 障害特性の理解 (6 件)

発達障害の方の対応等について経験等も取り入れてあり非常にわかりやすかったです。
発達障害について再確認ができました。実際の面接の時のアンケートなど参考になりました。
発達障害について深く理解する事ができた
改めて障がい特性によって配慮や支援が大切なことだと思いました。
発達障害者の支援に役立つ色々な事柄が書かれていてとても参考になった。特に脳の情報処理プロセスの図は勉強になった。
「想定される対象者のタイプ」について。支援をする際の声掛けや対応等については日頃の支援においても大切だと痛感しました。

表 11-3. 就労移行支援事業所の位置づけ (8 件)

就労移行支援事業所の基本的な支援から、発達障害をお持ちの方への支援までポイントを押さえており、良かったと思います。
フィールド・ラベンダーではこれから就労移行に力を入れていく段階であるため、すべてにおいて参考になりました。プログラム作成に役立てたいです。
就労移行支援事業所として色々な可能性を持って、支援の内容を検討していくことが必要だと思いました。出来れば法人の方にも前向きな検討課題として提案していければと思います。大変勉強になりました。
利用者との相談の時間が取れていないことを痛感しました。就労移行支援事業所の役割を振り返る事ができました。ありがとうございました。
[講義①]を通じて、あらためて自分の事業所について考える機会となりました。まだまだ出来ていない点が多くあると感じました。
就労支援のポイントやプロセスが整理されており分かりやすかった。
就労支援を具体的に、どう進めていくのか、詳細に多角的に取り上げられていてとても参考になりました。
就労移行支援事業を今年の 4 月からすることになり、この 2 日間でできるだけ多くのことを勉強して帰りたいと思います。

表 11-4. 具体的な内容・事例・演習 (22 件)

特色であるプログラム内容などをおしみなく教えていただきありがとうございました。当方の支援の中でも活かせる部分は活かしていきたいと思います。発達障害の方の実際の事例ということで少しイメージもつきました。
ポイントが絞られており、具体的な内容が記載されていたので大変わかりやすかったです。

具体的な事例などを取り入れながらの講義、大変勉強になり日頃の不勉強が身にしみました。
ケース検討①、②いずれも事業所内でも活用ができそうです。
特に施設外就労（実習）の事が詳しくわかり参考になりました。
これまで実践されたこと等具体的に記載してあり理解しやすかったです。
事例があったのでわかりやすくとても参考になった
演習では具体的な事例について自分の意見を深く掘り下げながら、他のメンバーの方と話し合い考え方の幅を広げる事ができとても参考になった。
体験利用の際、どれくらいの期間でどのような事を他の事業所はやっているのかがわかり、とても参考になりました。マナーを担当していることもあり、ビジネスマナーブックを作っ てらっしゃる事や人材チェックツールがある事がわかり、本人や私たちがどこに着目して支 援すればいいのか視覚情報で共有できるのは素晴らしいと思いました。是非利用させていた だきます。
ケース検討からは大切なこと、自分が足りない事について知る事ができました。③において は他の事業所さんのリアルな話も聞く事ができ、一緒に頑張っていることが実感でき、明日 からまた利用者さんとともに頑張ろうという気持ちになりました。
定着支援について
アセスメントのテキストは特に参考になりました。今後に役立てたいと思います。
自己アセスメント表→現実的ですぐに取り組みめる内容だと思った。他、これまで感じていた ことなどを頭の中で整理する機会になったと思います。
色んな機関の方とのディスカッションだったので、目線もいろいろあって、とても参考にな りました。
環境設定・自己認知・自己理解の支援の工夫
ケース検討では他の事業所などの状況が聞けて参考になった。
利用者にわかりやすく伝えるためのプロセスシートなど現場で使いたいものがあったの で早速シートを作ってみたいと思います。
実践例と本人特性があつてのケース事例がふんだんにあつた点
自分の事業所の利用者の参考となるような演題があり参考になった。
相談～定着までの流れが良くわかった。グループワークを通して、他機関の働きや、こうし てほしいという意見が聞けて良かった。
演習が順序良くすすめられ良かった。
各事業所さんの取り組みが写真等を用いて具体的に示して下さっていたので、明日からで きそうなことがたくさんありました。

表 11-5. 今後の課題（2件）

<p>今後発達障害の方を受け入れるにあたり、ポイントなどとてもわかりやすくテキストも作成されており、また講義も良かった。後は実際に受け入れた時にどのように対応できるかが課題になると思う。</p>
<p>わかりやすくまとめられて理解しやすい内容でした。特に実践に役立つ内容なので、非常に参考になります。トレーニングや実習といった面では、現状難しいところもあり、大きな課題と再確認させられました。</p>

表 11-6. セミナーの改善点（12件）

<p>テキストはわかりやすかった。ワークシートの記入の仕方がややわかりにくかった。</p>
<p>テキスト、ワークシートともとてもわかりやすかったです。特にテキストはカラーで見やすかったと感じました。ケース検討の時間はボリュームに対し、ややタイトだったように感じました。</p>
<p>演習・講義の2種類に分かれていたので使用しやすかったです。テキストは見やすく、メモの加筆もできました。「ケース検討③」は完成イメージがつかみにくい部分もありましたが、全員で課題を視覚化するという手法が大変勉強になりました。</p>
<p>演習で何をやるのか明示されていて良かったが、するべき事を読み解くのに時間がかかってしまいました。（読む資料、使う資料、書く資料の整理が大変だった。）</p>
<p>テキストはとてもわかりやすかったです。ワークシートは少し記載方法がわかりにくいところがありました。</p>
<p>2日目レジュメになっていない資料が逆に勉強になる事が書いてあったりしたので配布されず残念だった。ケース②の記入シートが少し使いづらかった。（項目がわかりにくい）</p>
<p>他事業所の現状を聞けなかったです。←グループワーク</p>
<p>制度の内容については理解している点が多かった。様々な事業所の方が集まったため、困っていること等の支援で成功した事、失敗した事のシェアができたらなお良かったです。</p>
<p>講義テキストの内容と就労支援マニュアルとがリンクしており、講義内容でも参照ページを伝えてくれたりしたため、後で振り返るときにわかりやすいと思いました。一つだけ、スライドの写真が見にくくなっていたのが残念でした。</p>
<p>井原さんの講義の中で職場環境のアセスメントシートがあったと思うのですが、詳しく知りたかったです。</p>
<p>ケース検討①は時間が短かった。ケース検討②は自分の司会が不甲斐なかった。</p>
<p>職場アセスメント表があったら良かったです。</p>

イ. 就労支援マニュアルについて参考になったこと（自由記載、回答数 76）

「就労支援マニュアルについて、参考になったこと」については、「全般的な感想」「具体的なプログラム・事例の掲載」「再読したい、今後活用したい」といった3の要素が抽出された。表 12 に、それぞれの要素と記述内容、回答数を示す。

表 12-1. 全般的な感想（18 件）

ポイントをしばった内容、解説と思います。今後の支援に活用していきたいと思います。
漠然と感じていたことを体系的によく整理してあると思います。
発達障害のある方の支援方法を勉強させていただきます。
事業所利用から就職の流れがわかりやすく、利用者支援のポイントもおさえられているので、実際の支援で有効活用できると思いました。
発達障害の方の対応等に知識が少なくてもわかりやすく説明等が記載されておりよかったです。
自身の事業所で行われていない内容が多く参考となった。精神障害の方にも応用できる。
わかりやすい内容でした。
とてもわかりやすくまとめられており、参考にさせていただきます。
ポイントがわかりやすくとても読みやすい。
今の支援にも即実践で使える内容が多々ありました。
大変使い易かったので今後の研修にも同様に使用いただければ
項目ごとにととても詳しい説明があり、とても分かりやすかった。
開設前にマニュアルをもらえることができ良かったです。
大変参考になり事業所のプログラムに生かしております。
今後も役に立つ資料を頂けたらと思います。
Q&A で詳しく背景が書いてあり、理解しやすかった。
貴重な資料をありがとうございました。
産業界（企業サイド）の障害者雇用上のニーズ（スキルなど）・諸問題等が取り上げてあるとなお助かったかなと思っています。

表 12-2. 具体的プログラム・事例の掲載（31 件）

各章何かが書かれているのか明確で講義とのつながりもしめされ参照しやすかったです。後半には様々な施設や法人の事例も掲載されており、大変参考になります。
--

事業所のプログラム、事例が参考になりました。
講師の方々の実例を用いて説明してくれたのは分かりやすかった。
具体的な事例や対応についての説明がわかりやすく、実際のケースにあてはめて考える事ができたので良かった
事例を元に取り上げられているので参考になります。Qが非常に役立ちます。「感覚」におけるの支援事例も取り上げていただきたいと思います。
各地の事業所の紹介や実践は大変参考になりました。
発達障害の方の就労を支援していく上で、このマニュアルはとても役立つと思いますのでしっかり読みます。特に事例は参考になると思っております。
発達障害の方の就労に向けた各事業所の取り組みを知る事ができ参考になりました。就労移行支援事業所（施設）になじみにくい方への色んな配慮やサポートについてもどんなことが必要か改めて大切だと振り返る事ができました。
クロスジョブさんの取り組み、実践報告が勉強になりました。講義④の面談方法や環境設定の工夫を参考にしたいと思います。
実際に利用されているものが写真や表で掲載されていてとてもわかりやすく参考になりました。事業所の紹介も取り組まれている内容がよくわかり参考になりました。
事業所紹介-なかなか他事業所を見る機会がないので。支援の一連の流れを改めて見直すこともでき全体的に今後も活用していきたいと思います。2日間ありがとうございました。
大変わかりやすい記載で、参考になる資料だと感じます。実際、事例などやそれをどう支援していくかのプロセスなどものっており、大変助かる資料です。今後の支援に役立てて行きたいと思います。ためになる研修に参加でき、ありがたかったです。
よくある課題とその対応、事業所紹介、参考にさせていただきます。これが聞きたかったという内容が書かれていて、実践に活かさせていただきたいと思います。
就労支援について、わかりやすく示されていたので今後の事業運営に活かしていきたいと思います。特に、例として提示されていた内容は、自分たちのところでも多かれ少なかれ当てはまる部分もあったので参考にしていきたいと思いました。
具体的な対応策が書かれていたこと。写真やツールも示されていてよかった。
振り返りのための様式。講義、ケース検討すべてとても勉強になりました。
特に自己理解については参考になりました。
実際の支援プログラムが参考になった
特にフォローアップについて、現在自身の業務で難しいと感じている点もあったので今後参考にしたいと思いました。
定着支援について

本人主体の個別支援計画
講義で気になった点を後でじっくり見直すことができ良かった。他の事業所さんのノウハウを知ることができ、新規である自分たちにはとても参考になると思う。
マニュアル化してあることでとても分かりやすかったと思います。事例が多いのがとてもよかったです。
事例と目的が明確に示されていたところ
参考資料として具体的に書かれて、また、実際の施設での取り組み（事業紹介）もあり、今後、自施設でも活かせるものは利用していきたい。
事業所で参考にしながら取り組みたい。実際の取り組みの事例が参考になった。
様々な事業所での事例等を読み、今後の支援に活かせたらと思います。
アセスメントや働きかけについて学ぶことができた。自己理解の働きかけでつまづいていたので参考にしたい。
自分たちで疑問に思っていたことや今まで行っていなかったプロセス、サービス利用の進め方等が分かりました。
図で表記されたマニュアル等は分かりやすかった。
支援の一連の流れや手法が網羅されており、非常に参考になる。

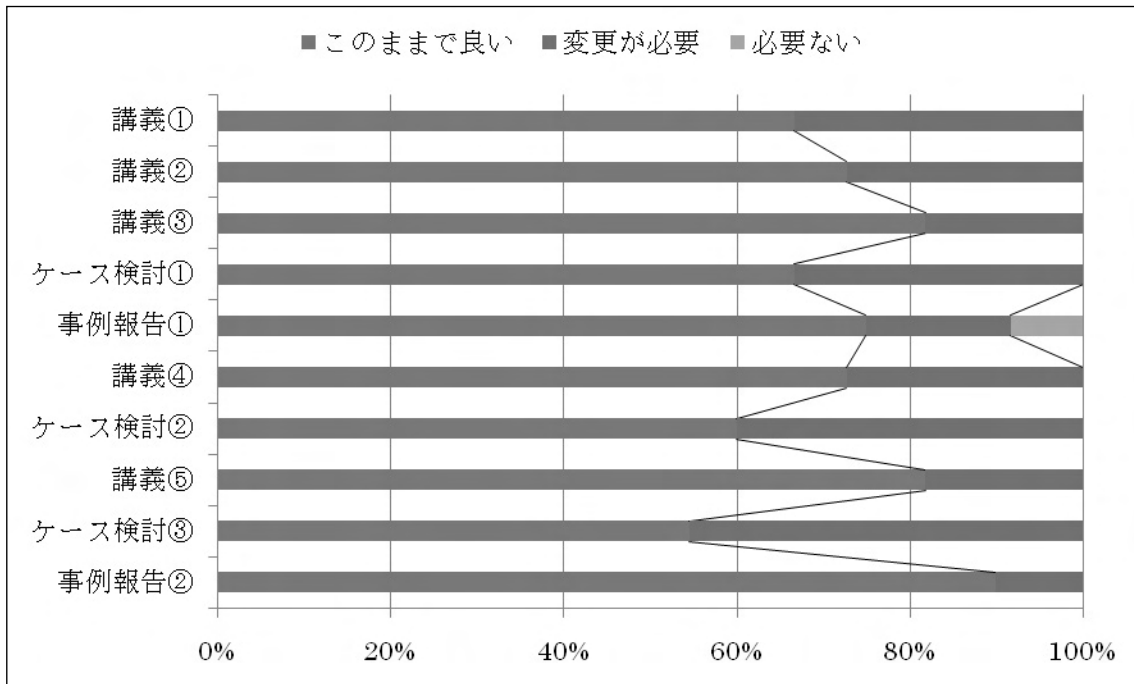
表 12-3. 再読したい、今後活用したい（27 件）

講義がマニュアルに準じた内容となっていて良かったです。後でじっくり目を通したいと思います。
今後とても役に立ちそうなマニュアルです。じっくり読みたいと思います。ありがとうございました。
わからない事が詳しく書いてあるのでとても参考になりました。振り返りのツールとして使っていきたいと思います。
詳細に書かれているマニュアル。すべて抜け落ちることなくアセスメントが可能になるツールかと思います。再度戻ってから見ようと思います。
基本的なことから、わからない、知りたいと思う事が書かれていて、もう一度読み直し実践に活かしたいと思いました。
職場に持ち帰り、読み込んで、皆で共有したいと思います。
さらっとしか見ていないがじっくり読みたい。
帰って詳しく拝見させていただきます。
一部しか読んでいないが、とても参考になる内容だと思う。是非スタッフで回覧して勉強したい。

詳しく読んでこれからの支援の参考にしたいと思いました。
よく読んでいないので、これから読みたいと思います。講義の中で読んだところは具体的でわかりやすかった。
中身をまだ熟読していませんが、振り返り、日頃の業務の参考にさせていただきます。
まだすべてには目を通していませんが、一見した様子で今後の私の就労支援に役立つマニュアルであろうと感じています。近日中に熟読したいと考えています。
一般に向けていかに支援プログラムを持つ事ができるのか、課題も含めまだまだの現状を感じています。
もっともっと参考にしながら使っていきたいと思いました。
うちの事業所ではまだまだ就労の部分が弱いので参考にさせていただきます。
一度読んでいたのですが、今回講義を受けながら再度じっくり読み、前回よりも理解が深まったと思います。とても深いなと改めて感じました。このマニュアルを明日からの支援に生かしていきたいです。
発達障害に特化したものではあるが他の障害を持つ方にも参考になることが多く詰まっていると思う。今後の支援で活用していきたい。
実践しながら読み直していきたいと思います。
全てが理解できていませんが、自己研鑽していきます。
今後、就労支援事業に携わる中で、ことあるごとに活用していける内容だと思いました。参考にさせていただきます。
今までの支援で分からなかったことを明確に示してくださっていました。事業所内共通のマニュアルとして、今後も使わせていただこうと思いました。
今後の支援等に活かせるところがあったので、活用していきたいです。
このマニュアルを通じてもっと勉強していきます。
事例報告は参考になる部分も多く、今後活かしていきたいと思う。
帰ってじっくり読んでみようと思います。
4月からの開設に向けて救いの1冊になります。ありがとうございます。

(2) 講師・ファシリテーターアンケート結果

ここでは、講師・ファシリテーターを対象として「講師・ファシリテーターアンケート」を実施し、セミナープログラムの振り返りを行った。資料6に、「講師・ファシリテーターアンケート」を示す。図4で回答の傾向を示し、表13に「プログラムの内容、構成について」の質問項目と回答を示す。



<図 4. 講師・ファシリテーターアンケートの結果>

この度は《発達障害のある人の就労支援セミナー》へのご協力ありがとうございました。今後の事業の参考としますので、お気づきの点についてご記入をお願いいたします。

1. プログラムの内容、構成について

(1) 【講義①】 就労移行支援事業所に期待される役割・機能

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(2) 【講義②】 想定される対象者のタイプ

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(3) 【講義③】 初期段階のアセスメントとプランニング

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(4) 【ケース検討①】 面談によるアセスメント

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(5) 【事例報告①】 地域に根差した実践

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(6)【講義④】自己理解の支援と課題整理～具体的な経験と相談・フィードバックを組み合わせる～

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(7)【ケース検討②】よくある課題と対応上の工夫

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(8)【講義⑤】働き続けるためのジョブマッチング

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(9)【ケース検討③】地域課題の抽出と検討

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(10)【事例報告②】他地域の実践

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

(11) その他 (自由記載)

()

2. トレーナーマニュアルについて

(1) 参考になりましたか。

- (a)ほとんど使わなかった (b)分からない時だけ参考にした
(c)頻繁に確認した

(2) 内容について

- (a)このままでよい (b)内容の変更が必要である (c)必要ない

具体的に:

3. 事前の打ち合わせは必要でしたか

- (a)トレーナーマニュアルの予習、半日程度のトレーナー研修、当日の打ち合わせが必要である
(b)半日程度のトレーナー研修、当日の打ち合わせが必要である
(c)当日の打ち合わせだけで対応可能である

その他(具体的に):

3. ファシリテーター役の想定について。どのような人材だったらファシリテーターをお願いできそうですか。(複数選択可、または自由記載)

- (a)職場適応援助者養成研修受講者 (b)サービス管理責任者(就労支援分野)
(c)ナカポツスタッフ (d)就労移行支援事業所スタッフ
(e)相談支援事業所スタッフ

具体的に:

(氏名) _____ (所属) _____

ご協力ありがとうございました。

表 13. プログラムの内容、構成について（回答数）

<p>Q1. 【講義①】 就労移行支援事業所に期待される役割・機能</p> <p>(a) このままでよい (8)</p> <p>(b) 内容の変更が必要である (4)</p> <p>(c) 必要ない (0)</p> <p><u>自由記載</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労移行支援事業所を対象にすれば現状で良いが、対象を広げるのであれば、障害者雇用制度を含めた、職業リハビリテーションの概論が必要だと思います ・ 参加者にもよりますが、就労移行のプロセス等支援の流れを説明してもよいかと ・ 地域のデータ、最新のデータの変更が必要 ・ 就労支援のプロセスを概観するものがあると、後のケース検討がイメージしやすいかもしれないです ・ 参加者に就労移行の人が少なかったため、よくわかりませんが、その地域の事情と就労支援全体の中で就労移行の果たす役割の、両方を押さえる内容が求められると考えます ・ 一部埼玉県のデータ内容は地域ごとにアレンジすることで対応可 ・ 就労継続型の事業所との連携についてとそれに関わるアセスメントについての内容の追加
<p>Q2. 【講義②】 想定される対象者のタイプ</p> <p>(a) このままでよい (8)</p> <p>(b) 内容の変更が必要である (3)</p> <p>(c) 必要ない (0)</p> <p><u>自由記載</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 講義にも映像を取り入れるなど、このセミナーで支援の対象として考えている発達障害のある人のイメージを参加者と少しずつ共有していきたいと思いました ・ 参加者の理解度によっては、基本的な概要を重視した方がよいかもしれません ・ スピーカーは就労支援に携わっている人の方が、具体的な支援場面で表れる障害特性の話がふくらみそうでした ・ 構成はこのままで良いと思いますが、「誰が話すか」によって差が出やすいコマだと思いました（自分で話してみても） ・ 知的障害が絡むかどうか明確にした方がいいかも ・ 大筋が網羅されており、補足説明も可能にしてくれている程よいスライド量 ・ 事例（直接支援しているスタッフに分かるもの）の追加。講義①で取り上げられた「利用スキーム」段階ごとの課題（どの段階にどんなあられ方をするか）とそれに対応する役割の説明の追加

Q3.【講義③】 初期段階のアセスメントとプランニング

- (a) このままでよい (9)
- (b) 内容の変更が必要である (2)
- (c) 必要ない (0)

自由記載

- ・ 個別支援計画の視点は、サビ菅の立てる個別支援計画と混乱するおそれがあるので、面談のポイントや留意点、アセスメントの視点にポイントを絞ってもいいと思います
- ・ 内容に加えて、事例を入れた方がイメージが付きやすいかもしれません
- ・ 図解の説明など伝えやすい工夫、ポイントがおさえられている
- ・ 各段階での取組に対する発達障害への効果について

Q4.【ケース検討①】 面談によるアセスメント

- (a) このままでよい (8)
- (b) 内容の変更が必要である (4)
- (c) 必要ない (0)

自由記載

- ・ ビデオを見る回数、グループディスカッション、ワークシートに修正があると思いた
- ・ 事例内容によって、演習の進め方が変わってくると思われます
- ・ 利用者基礎情報とワークシートは別々にして、基礎情報を読み込むだけの時間があった方がいいかもしれません
- ・ 面談①と面談②の違いを振り返るステップがあった方がいいかもしれません
- ・ 2回にわけていることでアセスメントを深める視点を伝えやすい
- ・ 講義との対応が初見者には分かりづらいか

Q5.【事例報告①】 地域に根差した実践

- (a) このままでよい (9)
- (b) 内容の変更が必要である (2)
- (c) 必要ない (1)

自由記載

- ・ より地域の臨場感があると、他人事ではないのかもしれない
- ・ それまでのコマとの関係性をつけにくかったような気がします。発達障害者支援において、どのような話題が「地域に根差した実践」なのかという検討が必要なのか、それともそれまでのコマとの関係性抜きに「就労支援は地域に根ざして展開されるべき」というメッセージが伝わればいいのか、目的によって判断が異なると思いました
- ・ 先進地の話ばかりでなく同じ地域特性の話はリアルで実践のイメージがわかりやすい
- ・ 各講義で取り扱った流れ（段階）と対応させることが必要（ややあいまい）

Q6.【講義④】 自己理解の支援と課題整理～具体的な経験と相談・フィードバックを組み合わせる～

- (a) このままでよい (8)
- (b) 内容の変更が必要である (3)
- (c) 必要ない (0)

自由記載

- ・ 対応事例を入れておく方が参加者にはイメージが付きやすいかもしれません
- ・ ここは事例を含めたより実践的な話題の方が、イメージが付きやすいと思います（実際に、かなり内容を変えて話しました）。スピーカーごとに実践事例を含めるようにするか、あるいは事例報告①との関連性を検討しても良いと思います
- ・ 就労支援の全体像を明確に伝え、共通理解できることが必要
- ・ 活動内容の設定は具体的な例を追加して説明してもらえるとよい

Q7.【ケース検討②】 よくある課題と対応上の工夫

- (a) このままでよい (6)
- (b) 内容の変更が必要である (4)
- (c) 必要ない (0)

自由記載

- ・ グループディスカッションの論点について、問題と思われる点から対応方法まで 15 分は短いと思います。なので、論点を前半に「問題と思われる点とその背景」後半に「対応法とそのポイント」のように 10 分ずつに分ける方が議論しやすいのでは
- ・ 経験によっては、例になっているケースが想定しにくい場面があるかも
- ・ 演習の構成は面白いのですが、落としどころについて、もっとマニュアルに注意を向けられるようなアプローチが必要だと思います。最後に種明かし程度にさらったのではなく、マニュアルの中身の読み合せや、1 事例目と 2 事例目の間にマニュアルを紹介して、2 事例目はマニュアルも参照しながらディスカッションを行う、などの工夫が考えられるでしょうか
- ・ これも DVD をつくってはどうか？
- ・ 事例の選定はよいかディスカッションの過程でイメージ作りに時間がかかる。ロールプレイが組み込めないか
- ・ 本人役、支援者役、オブザーバーの役割でロールプレイをやっても良いのでは

Q8. 【講義⑤】 働き続けるためのジョブマッチング

- (a) このままでよい (9)
- (b) 内容の変更が必要である (2)
- (c) 必要ない (0)

自由記載

- ・もう少し起業サポートやナチュラルサポートの視点を入れてもいいと思います。
- ・次のケース検討③で少し内容が変わるので、ワークに切り替わりやすいつながりがあってもいいかもしれません。
- ・これも、実際に自分が話してみて感じたことです。方法や考えのポイントだけでなく、「ミスマッチが引き起こす弊害」なども伝えられると、よりマッチングの必要性の認識につながりやすいと思いました。発達障害のある人が、変化や変更を嫌うために、ミスマッチでもしがみついてしまいやすく、それを「本人の希望」と放置すると、本人と環境の崩壊につながる可能性なども、共有しておいて良いことかもしれません
- ・現場の実態と伝えるべきポイントがとても整理されている。理解しやすかった
- ・職場開拓における好事例・難事例・「こんなつながり方もある」の例（各事業所に事前アンケートをしても良い）

Q9. 【ケース検討③】 地域課題の抽出と検討

- (a) このままでよい (6)
- (b) 内容の変更が必要である (5)
- (c) 必要ない (0)

自由記載

- ・進め方がわかりにくかったです。メリット・デメリットで分けていくよりも、講義の中に意見交換の時間を入れるなど、その関係機関の仕事内容や守備範囲などを知ることのできる意見交換の方がいいと思います
- ・受講者の立場によって、イメージがしづらい場面があったように思います
- ・演習の目的理解が難しかったです。同一県内でも地域事情にばらつきがある地域だからこそ、すすめるに良かったのかもしれませんが
- ・就労支援の全体像の確認が必要かも
- ・他機関の状況の共有や意識づけする機会としても必要と思われる
- ・発達障害ということ以外の課題も多かったので、地域を知るファシリテーターの方が良かった？
- ・異なるやり方でまとめて良いなら、共有化のポイントについての説明と時間の延長が要る。もしくはもっと同じ形式になるように設定する

Q10.【事例報告②】他地域の実践

- (a) このままでよい (9)
- (b) 内容の変更が必要である (1)
- (c) 必要ない (0)

自由記載

- ・工夫と独自性があるって、良いと思うので、
- ・担当したセミナーにはない？（地域の実践はあったような...）コマだったのでわかりませんが、ここも、他のコマや演習とのリンクを強調できると良いかもしれません
- ・具体的な先進地事例はやはりイメージの助けになる
- ・各講義で取り扱った流れ（段階）と対応させることが必要（ややあいまい）

Q11.その他（自由記載）

- ・とても勉強になるプログラムでしたが、もう少し講義が演習につながりやすいつくり方、また單元ごとの違いがはっきりしている方が、参加する方はわかりやすいかもしれないと思いました
- ・全体としては、よく整理されたカリキュラムであると思いますが、受講者をどの範囲にするかによって、微調整が必要になると感じました
- ・よくまとめられていると思いました
- ・構成・テーマを固定し、担当する講師が話しやすいように変更してもいいとするなど、地域でこれをモデルにしてやってみようと思うような仕掛けが必要だと思いました
- ・ケース検討については、ファシリテーターの事前学習の場を儲けることでもっと中身の濃いものにしていけると感じました
- ・就労移行支援事業所が中心でしたが、もっとナカポツや相談支援事業所、場合によっては、B型事業所などの方にも、受けていただきたい
- ・講義が続くので、ワーク的な時間があってもいいかも
- ・ファシリテーター的には、メンバーの様子（経験・力量など）がわかる活動があると、ケース検討に入るときにイメージしやすいという意見もありました
- ・就労支援でも地域差ってあるものですね。このまま「コンサルタントなし」の座学になった場合には地域性とネットワークをどのように作っていくかが大きな課題だと思います
- ・就労移行支援事業は、ある程度支援の段階が定まっているため、各段階における課題と対応について例を交えて整理できた方が良いのではと思います。各講義で、「この段階を扱っていますよ」と共通の流れに沿えた方が良いのではないのでしょうか。本来は、今回のセミナーがどう支援に活かされたか、3ヵ年、半年、1年等の後追いができた方が良いのではと思います

また表 14 に、「トレーナーマニュアル、事前の打ち合わせ、ファシリテーター役の想定」についてのそれぞれの回答と自由記載、回答数を示す。

表14. トレーナーマニュアル、事前の打ち合わせ、ファシリテーター役の想定について（回答数）

<p><u>Q1.参考になったかどうか</u></p> <p>(a) ほとんど使わなかった (0)</p> <p>(b) 分からない時だけ参考にした (6)</p> <p>(c) 頻繁に確認した (5)</p>
<p><u>Q2.内容について</u></p> <p>(a) このままでよい (9)</p> <p>(b) 内容の変更が必要である (2)</p> <p>(c) 必要ない (0)</p> <p><u>自由記載</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ロールプレイ用の具体的なポイント、演技方の範囲、ゴール設定など（内容の変更が必要である） ・ どのページが参加者と共有できるものなのかわかりづらかったです
<p><u>Q3.事前の打ち合わせは必要だったか</u></p> <p>(a) トレーナーマニュアルの予習、半日程度のトレーナー研修、当日の打ち合わせが必要である (6)</p> <p>(b) 半日程度のトレーナー研修、当日の打ち合わせが必要である (5)</p> <p>(c) 当日の打ち合わせだけで対応可能である (0)</p> <p><u>自由記載</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 継続するのであれば反省会も必要なのでは ・ 理解した上での、伝達なので、とても大事です ・ ロールプレイをするとなるとポイントやゴール設定の共有が必要 ・ 人によると思います
<p><u>Q4.ファシリテーター役の想定について。どのような人材だったらファシリテーターをお願いできそうか（複数選択可）</u></p> <p>(a) 職場適応援助者養成研修受講者 (7)</p> <p>(b) サービス管理責任者 (4)</p> <p>(c) ナカボツスタッフ (5)</p> <p>(d) 就労移行支援事業所スタッフ (3)</p> <p>(e) 相談支援事業所スタッフ (3)</p> <p><u>自由記載</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ このスタイルの研修に慣れている人 ・ ファシリテーターを養成するための研修や機会が必要だと思います

- ・職業センター、発達障害者支援センター職員（所属よりも人か）
- ・ある程度発達障害の支援の理解がある人が望ましいですが、少ないです
- ・上記、(a)(c)(d)(e)と発達障害者支援センタースタッフ。この中で発達障害への対応と就労支援の経験の両方がある人という感じ
- ・上記のどの立場でも、個人的にピックアップするのが確実かと思います
- ・発達障害者支援センター相談員（就労支援担当）。発達障害＋就労支援＋相談支援がわかっている人ならよい
- ・(c)(d)の主任、サビ管クラスまたは広義のジョブコーチのプロセス、理念を理解している人
- ・お願いできるかどうかは別にしてやっていただくことで分かる視点もあると良いのではないのでしょうか

（３）まとめと考察

就労支援に関わる研修は各地で催されているものの、体系的な研修方法が確立されているとは言えず、特に、発達障害者の就労支援のノウハウを伝達できる研修はほとんどない。今回の推進事業において「就労移行支援事業所のための発達障害者の就労支援マニュアル」に基づき、全国４エリアで２日間にわたるモデル研修を実施した。研修の構成として、講義だけでなく、事例報告とケース検討を盛り込み、就労移行支援事業所における就労支援の基礎を伝達するとともに、発達障害者の就労支援を実施するためのモチベーションを向上させ、実施にあたっての留意点等を理解してもらうことにした。

アンケートの結果から、研修参加者、講師とファシリテーターともに、研修内容を概ね高く評価していた。研修参加者の平均 91%が（無回答を除けば平均 98%が）全ての項目に対して「とても参考になった」もしくは「やや参考になった」と回答している。また、自由筆記部分においても、参考になった部分を具体的に示されている記述が多く見られており、参加者が自分の事業所のプログラムに反映させることが今後期待できるのではないかと考えられる。

一方、研修におけるプログラムシミュレーションの方法が課題として示されている。参加者の満足度評価における「ふつう」の項目と、講師やファシリテーターの評価における「変更が必要」の項目に着目すると、ケース検討①～③に多いことが分かる。ケース検討は、実際の支援プログラムのシミュレーションを参加者のグループで行うものだが、想定されるケースやファシリテートの難しさなど、今後の研修を組み立てる上では、工夫が必要となってくると思われる。

また、今回の研修は、就労移行支援事業所の就労支援プログラム構築と発達障害者に対する就労支援プログラム構築の双方を狙ったものだが、参加した事業所の現状によっては、発達障害者へのアプローチよりも、就労移行支援事業所の運営・支援プログラムを学ぶことが主眼になっていた可能性もある。

2. コンサルテーション事業の成果分析

(1) 東北ブロック・事業所 A

現在の利用者のうち、半数以上が発達障害者。医師の意見書や紹介元からの情報で受け入れをしている。これまで 15 名の発達障害者が一般就労を果たしている。支援プログラムは発達障害向けのプログラムを用意しており、事業所の「出張所」での活動やグループでの活動が主体。

開所(事業移行) 年月日	利用定員 現在利用者数	職員数		就労者数	主たる対象者
		常勤	非常勤		
H19. 4. 1	24 名 (16 名)	10 名		48 名	三障害

ア. コンサルテーション事業実施前

コンサルテーション事業を実施する前段階において、A 事業所が捉えていた現状と課題は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施前の事業所アンケートより（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

現状：事業所の説明や見学を実施し、1 週間から 2 週間の体験利用（暫定支給決定）での評価に基づき、受け入れをしているが、紹介後に即受け入れを行うこともある。ニーズの把握に際しては、紹介元からの情報と体験利用の評価を組み合わせている。

課題：発達障害支援センターの連携。一般校への PR。利用者の確保。サービス利用計画後に受給者証が発行されるため、待機時間が長くなってしまう。受け入れ前の情報が少ない。本人の状況に合った計画書が作成できていない。

②移行支援プログラム

現状：ボールペン組み立てや部品梱包といった作業（模擬的なものも含む）を実施するとともに、必要に応じて事務作業・パソコン入力・名刺整理を行っている。さらに、焼き鳥の下ごしらえ・清掃・ピッキング作業・接客等、多様な施設外就労を実施している。プログラムの中に SST・グループワーク・ビジネスマナー・余暇活動・体力作りも取り入れている。評価シートを活用し、多角的な観点からアセスメントを実施。日々の振り返りや定期的な面談、本人からの申し出に基づく面談も随時行っている。

課題：評価シートやアセスメントについて何を使うのかきちんと整理できていない。支援者のコミュニケーション能力が求められる。集団が苦手な方への対応。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

現状：就労支援としては、資源として利用できるものはすべて活用している。また、外部講師を招いて講座を開催し、イメージ作りを図っている。

課題：希望と適性の摺合せが難しい。様々なパターンの働くイメージ作りをどうすると作りやすいか。就職活動においてどこまで支援者がサポートすべきか。環境面で、本人の適性や希望に合った企業がなかなか見つからない。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

課題：定着支援の役割分担。就労支援員とジョブコーチとの連携。会社側の理解。会社でのコミュニケーションについて。

⑤その他の課題

- ・ 就労移行として受け入れる利用者の範囲、基準とは？
 - 本人が希望したら福祉サービスとしては受け入れなければならない。体験や暫定支給などをおこなったとしても事業所としては断ることはできず、就労が不可と判断した際には生活訓練への利用を進めている状況。しかし現状は生活訓練の利用定員も満杯の状態。
- ・ 特性の多能化により職員のスキルが追いついていない状況。
 - 発達障害の知識不足、知識を得てもどうかかわってよいかわからないと見受けられるスタッフもいる。

イ. 見学・実習後

先進事業所の見学実習後に、A事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

先進事業所（ワークセンター表）見学による気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 待機期間がない。
- ・ 発達障害者支援センターからつながる人もいるが、少数。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 初期のアセスメントとして、厚労省のチェックリストを利用している。その他の資料の豊富さ。
- ・ 1日の終わりに、ワークシートを使いながら面談を設けている。面談の時間が毎日あり、本人と支援者の情報共有が図れている。
- ・ 集団が苦手な方にはパーティションで区切られた場所を利用してもらい、指示の伝え方など個々人に配慮している。
- ・ ソーシャルストーリーを用いて、分かり易くまとめてあった。
- ・ 受託作業を行うことで、報告・連絡・相談が利用者にも徹底されていた。
- ・ 工賃が高く、利用者もやりがいを持って作業が出来ているよううかがえた。

- ・ 当日の目標を日誌と一緒に本人に渡し、いつでも確認できるようにしている。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ ハローワークの見学会や求人票の見方に関する勉強会の企画。
- ・ 見学先での開拓や、ナカポツの紹介などにより、実習できる企業が多い。
- ・ 実習では養護学校で使用している評価票を企業に記入してもらう。その内容を本人にフィードバックする。
- ・ 企業のアセスメントの重要性。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ ワークセンター麦にジョブコーチが配置されているため、連携が取りやすい。
- ・ 就労した当事者同士の集まりがあり、当事者同士での情報交換が有効な場合もある。

ウ. コンサルテーション希望内容

見学・実習を経過後、A 事業所がコンサルテーションに期待する内容として挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション希望内容（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- 利用者の確保が難しい。
- 受け入れ前の情報が少ない。
- 障害特性についての事業所側の理解
- 本人の状況にあった計画書が作成できない。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- 既存のプログラム内容、スケジュール帳やワークシートを見てもらい、本人へのフィードバックの仕方を検討したい。
- アセスメントツールの整理をしたい。
- セミナーのつながりで、面談場面も見てほしい。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- 実習以外での就労のイメージの持ち方が何かないか。
- 実習後の振り返りの仕方の工夫。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- 定着支援の役割分担。
- 就労支援員とジョブコーチとの連携。
- 会社側の理解。
- 会社でのコミュニケーションについて。

エ. コンサルタントによる助言

コンサルテーション時に、A 事業所に対してコンサルタントが助言した内容は以下のとおりであった。

コンサルタントによる助言内容（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- a. 頑張っている証拠。逆にここを売りにできないか。どのようにプレゼンするかだと思う。
- b. アセスメントシートで本人の状況を整理し、就労以前の段階であることを本人保護者や現状を伝えること。その上で生活介護等、他の支援につなげていくとよいだろう。
- c. ASD の障害特性の多様化により職員のスキルが追いついていないということについては、高機能 ASD の方たちとの接点を持つことで彼らから教えてもらえることが多い。
- d. アセスメントによって明確になった評価をもとに、自分は就労ステップのどの位置にいるのかを定期的に面談等で確認を行えると本人のモチベーションアップにもつながることができる。一方で作業の場のアセスメントも必要できた・できない・もう少しと言った評価→できるための工夫→さらに評価。得意・苦手に加えどうしたらできるのか、工夫についても整理をしておく。また、環境面での評価（温度、人、音等）も加えることにより、求職活動や就労後にも役に立つ情報となる。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- a. 各実習先で異なる評価表を使用しているが、実習先が違っても同じ項目で評価することで自分就労に向けてどの位置にいるのかがわかるので共通で活用できる評価表を作成できるとよい。自閉傾向が強い人は、般化しづらいので SST を実施するのであれば工夫が必要。
- b. 実習、作業を通して何をみるのか？アセスメントの視点を共通にした方がよい。共通の評価表（TTAP）を活用する等工夫をすると良い。支援者が「できていない」「達成していない」という評価を伝える際は、必ずできるようになるためにはどうしたらよいかを具体的に示すようにする。ポイントは、課題分析することで見えてくる。
- c. 個別対応の際、対面で行うのか、横についたほうがよいのかを職員間で確認できるとよい。個別化はしっかりできている。*環境、少人数、個別対応というのは非常によいため、活用の仕方を広げるべき。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- a. 短時間ですぐ実施できる SST とか就労者の話、企業見学などがある。グループワークの活用も大切。
- b. すぐに現場で個別できるとよい。そして「何ができなかったか」「どうしたらできたか」「いつできたか」を集積し自分で扱えることが大事。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- a. 「出張所」の活用方法としてリラクゼーションを兼ねた働いた帰りに寄れる地域活動センターのようなものができれば定着具合を把握できたらよいのでは。保護者など地域資源を利用した定着支援の働きかけも大切。
- b. 話していない
- c. 会社のアセスメントを活用し、流れをつかむことで理解につながることもある。
- d. 話していない

⑤その他

- ・ 法人内にいろいろなハードを持っているので効果的な利用ができるのではないか。発達障害に関する理解度が高いので、アセスメント内容の精査できるのではないか。この場所、この場面において、この人の何を見るのか。その評価はどのように就労につながっていくか。同じ評価をつかって異なる場所で実習した場合の違いに着目していくことも大切な評価となる。法人内での各事業所（4ヵ所）でのアセスメントも大切。
- ・ TTAPのインフォーマル用紙を本事業所のアセスメントの参考に置いてきた。

オ. コンサルテーション実施後の事業所の気づき

コンサルテーション実施後、A事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施後の事業所の気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 暫定支給前の体験も適宜行っていく

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ ワークサンプルを導入する予定。
- ・ 評価シートを見直すことにした。
- ・ アセスメントにおいて、施設外就労でのポイントや視点の理解が深まった。
- ・ 利用者との面談を週単位で頻繁に実施することにした。
- ・ プログラムの一部改定を検討。「出張所」の有効活用を検討するとともに、実習の工賃集計を見直すことにした。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 施設外支援（単独での職場体験実習）の頻度を増やす。就職に向けて自分がどのステップにいるのか明確に伝えることで、本人は見通しを持てる。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 立地条件を生かし、就労している人が集まれる場所を検討することにした。

また、コンサルテーション事業実施後の振り返りアンケートにおいて、A事業所は以下のように記載している。

- ・ 発達障害のある方の就労支援は地域のニーズとして高まっているため、積極的に受け入れたいと考えている。受け入れをすることで、職員のスキルアップや事業所の安定した運営にもなる。
- ・ これまで、アセスメントの視点として、できないにチェックを入れていたが、補足として何があると出来たか、などを追加することにした。職場実習の職種一つ一つで何を見るのかを確認して行く事にした。
- ・ 施設外就労の数が多く、職員や利用者の配置が整理されない状況があったため、数や人数を整理することにした。また、職員間で施設外就労の位置づけ（適性把握やアセスメントをする場）を再確認している。
- ・ 就労前実習が多かったことから、利用者が単独で体験実習を行う機会を増やしたい。支援者はジョブコーチのスタンスで関わり、利用者の適性やアセスメントを取れるようにしていく。
- ・ 「出張所」は、まだ有効活用できていないため、障害のある方が気兼ねなく集まれる場所など使い方を検討していきたい。

(2) 東北ブロック・B事業所

生活介護・就労継続B型・就労移行の3事業が一緒に作業を行っている。発達障害者の受け入れは行っており、発達障害の判断は職員の見立てに基づいている。発達障害者の中で一般就労を果たした人はまだいない。

開所(事業移行)年月日	利用定員 現在利用者数	職員数		就労者数	主たる対象者
		常勤	非常勤		
H18.10.1	10名	4名		7名	三障害

ア. コンサルテーション事業実施前

コンサルテーション事業を実施する前段階において、B事業所が捉えていた現状と課題は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施前の事業所アンケートより（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

現状：事業所の説明や見学を実施して受入。ニーズの把握は、紹介元からの情報が主体。

課題：発達障害に関する基礎知識が乏しい。発達障害を有しているだろうと思われる利用者であっても、医療の診断書の内容が反映されていない書類もあり、基礎的情報が不足している。適正な計画が作成されているかが不安。

②移行支援プログラム

現状：受注作業（農耕・園芸、再生和紙製作、季節工芸品の製作）と施設外就労（農業や除草作業など）を主体としたプログラム。評価シート等は作成しているものの、全ての利用者に対して活用はしていない。アセスメントは多角的に実施している。面談は、本人の状況に応じて行っている。

課題：事業所内作業的なプログラムが多く、実際の職業をイメージできない内容で、発達障害の方からは敬遠されている。複数の評価シートがあるものすべての利用者に対して活用していない。アセスメントの視点はある程度は把握しているが、職場見学や実習、ハローワークでの相談等へ関連付ける情報として整理されていない。面談については、就労へ向けた活動の進捗状況や本人の思い、希望等についての確認が不十分。SSTを活用しているが、個々人の理解度にばらつきがあり、効果が薄いのではないかと。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

現状：就労支援としては、職業評価・職場見学・実習や施設外支援・合同面接会への参加を実施している。

課題：事業所内の判断により、就労が可能と思われる利用者にも職業評価や体験実習が行われている。客観的な評価を受けることや、他機関との連携において不十分である。具体的な就労イメージをつかむ事が出来るプログラムが少ない。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

課題：発達障害者の就労実績がなく、定着支援実務が乏しいが、過去の実績においては利用休止後の地域生活支援への引継ぎがマネジメントできなかった経緯がある。

⑤その他の課題

- ・ 将来に対する希望や将来像と、現状での自身の状況にギャップが大きい。この事についての面談をおこなっても、本人に理解してもらうまでの話し合いを行う技術が乏しい。
- ・ 面談ごとに確認した内容についても、次の面談時に全く違った理解内容を示す場合に、その対応方法について困惑する事があった。

イ. 見学・実習後

先進事業所の見学実習後に、B事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

先進事業所（ワークセンター麦）見学による気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 医師からの診断書を始め、他機関からの情報を積極的に収集する。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ コミュニケーションスキル訓練のみならず、労働意識、自己理解等の就労へ向けた基礎知識を培うプログラムが準備されていない。
- ・ 面談の回数が極端に少ないことから、定期的面談の実施が必要である。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 現状での作業活動中心の支援では具体的な就労イメージを持つことが困難であり、実際の就業現場、またはそれに近い環境設定を行うことにより、利用者本人がイメージ作りを行うことが可能になると感じた。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 就労後は就業現場におけるフォローだけでなく、生活面・余暇面という側面からの支援が就労後の本人の様子を知る重要な機会になる事が分かった。職場の中での直接支援では、本人が打ち明けられない「つまづき」に気づく機会にもなり得ると感じた。

ウ. コンサルテーション希望内容

見学・実習を経過後、B事業所がコンサルテーションに期待する内容として挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション希望内容（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 面談での確認内容がその都度覆されることもある。そこで文章や図を用いて確認を行うように工夫をしていきたい。とくに注意する点があれば教えていただきたい。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 事業所内作業的なプログラムが中心で実際の職場をイメージできない内容であることから、現に発達障害の方からは敬遠された経緯もある。発達障害がある方々が理解しやすい就労移行プログラムにはどんなものがあるか情報を頂きたい。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 本人が希望する職種、業務内容、就業時間のイメージと支援者がわが客観的に考えるイメージに大きく差があり為のすり合わせかた苦労している。何か良い情報があれば頂きたい。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

エ. コンサルタントによる助言

コンサルテーション時に、B 事業所に対してコンサルタントが助言した内容は以下のとおりであった。

コンサルタントによる助言（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 書面で確認書をしっかり作る。「サイン」「押印」も必要かもしれない。本人が覆すというより障害特性として「受け取り方」「短期記憶」に課題がある可能性が高いのでこのような「確認書」「契約書」を作る方法をとる。あと、本人が決定したということを実感していただくためにも必要である。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ この作業が自分の就職にどのようにかかわるのか、この作業をやっていつ頃自分は就職できるのかが見えていないところに課題がある。見学させていただいたいろいろな作業という方法を使って本人の何をアセスメントするのかを明確にして発達障害の人と共有することが必要。再度各作業の職務分析をかけ今ある手当て用のアセスメントをより生きたものにして言うてはどうか。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ まず、「就業規則」のようなものを作ってはどうか。まず基本の就業スタイルを本人と共有。そして大切な点として「安心して失敗できる人間関係」をつくること。たいていの発達障害の方は「失敗＝世界の終り」と感じている方が多いのでまた何度もできることをしっかり教えてから修正をかけるべきだと思う。ここでも自己評価が高すぎる場合と低すぎる場合とでは対応が異なります。しかし、貴事業所が思ったよりいろいろな職種に就労利用者を就職させていることから、これらの資源を使い実習や施設外就労を進めてはどうか。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

⑤その他

- ・ 法人の方針で「診断」はとらないとし基礎情報が少ない。→「診断」は、初めにどのように支援するかのあたりをつけるものである。すべてに一から評価していたら時間がかかりすぎる。
- ・ 複数の評価シートがあるものすべての利用者に対して活用していない。→個別支援計画の根源に当たるものなので統一するか必要性を明確にするべき。
- ・ 職場見学や実習、ハローワークでの相談等へ関連付ける情報として整理されていない→整理し企業が何をほしがっているか把握すべき。
- ・ 面談で進捗状況や本人の思い、希望等についての確認が不十分→ここを整理しないと発達しようがの人はイメージができない。まずは、すべてを聞き取ること。
- ・ 就労に向けたイメージ作り→本人のアセスメントと会社のアセスメントをしっかりと行わないとジョブマッチングでうまくいかず継続しない。働く場のアセスメントも大切。
- ・ TTAP のインフォーマル用紙を本事業所のアセスメントの参考に置いてきた。

オ. コンサルテーション実施後の事業所の気づき

コンサルテーション実施後、B 事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施後の事業所の気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 暫定支給前の体験利用を実施することにした

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ ワークサンプルを導入する予定。
- ・ 評価シートを見直すことにした。
- ・ アセスメントにおいて、日頃の作業支援の中にも OJT 的な支援を行っているが、より利用者に有効な意識付けを行うためには活動後の「面談」が重要であることを学んだ。
- ・ 利用者との面談を週単位で頻繁に実施することにした。
- ・ プログラムの一部改定を検討。活動後の面談を定期的に行う。多様な職場体験実習先の確保。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 区切られた空間を会社形式に環境整備。他の利用者の就職を大々的に披露する。面談による対象者のイメージの確認。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

また、コンサルテーション実施後の振り返りアンケートにおいて、B 事業所は以下のように記載している。

- ・ 支援プログラムも支援者の力量も不足しているが、対象となる方の中に「是非、利用したい」という方がいれば積極的に受け入れを行っていきたい。
- ・ 医療機関からの対象者情報は、より正確な対象者像を把握するために大変重要なものであることが分かった。
- ・ 支援の根幹には「Just Timing Advice」。日々の面談を導入し、効果的に活用して、目標と本人評価の確認を行い、他者評価も合わせて伝えることで、常識の枠を意識できるようにしたい。
- ・ 自分の周りの困ったことが「相談」により解決していくという経験の積み重ねは安心感にもつながり、対象者と支援者の信頼関係の構築に欠かせない。
- ・ 上記のような「分かっているようでも出来ていないこと」が事業所見学とコンサルテーションで改めて浮き彫りになり、大変役にたった。

用語の解説

- ・ TTAP（自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール）
自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール—TTAP の実際
メジボブ・ゲーリー（著）

(3) 関東ブロック・C事業所

地元地域の中で知的障害者を対象としている法人として知名度がある。発達障害者の受け入れは行っていない。

開所(事業移行)年月日	利用定員 現在利用者数	職員数		就労者数	主たる対象者
		常勤	非常勤		
H19.4.1	10名 3名	1名	1名	13名	知的障害

ア. コンサルテーション事業実施前

コンサルテーション事業を実施する前段階において、C事業所が捉えていた現状と課題は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施前の事業所アンケートより（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

現状：事業所の説明や見学を実施し、体験利用（暫定支給決定）を踏まえて受入。ニーズの把握は、紹介元からの情報と体験利用での評価が主体。

課題：専門スタッフが不在で、すべて兼務で事業をおこなっているためによる人材不足。発達障害のある本人が利用を望むかどうか、また、法人が理解してくれるかどうか。

②移行支援プログラム

現状：就労継続B型で行っている受注作業と施設外就労（清掃・荷物梱包・発送作業・木材加工補助等）を主体としたプログラム。評価シート等は作成しているものの、活用しているとは言い難い。アセスメントは多角的に実施しているが、ワークサンプル等は行っていない。面談は、本人の状況に応じて行っている。

課題：評価シートは、スタッフ個人の意見としての記入となっており、様々な視点からのものがない。今後はワークサンプルを活用したアセスメントを行う予定で、現在研修中だが、人材の確保ができるかが課題。面談については、施設外就労を中心としておこなっているため、本人と会ったときにその場で話をするが、ゆっくりとした時間が取れない（兼務によることも多い）。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

現状：就労支援としては、職場見学・実習や施設外支援を実施している。

課題：地域の状態を考えると、他の地域で就職活動をすることは充分にあると思うが、人材・人的余裕という点で、そこまで支援ができるか。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

課題：就労支援を行う人材の育成・確保。

⑤その他の課題

- ・ 発達障害の方を受け入れるとしても、本人が見学や他の利用者と接した時に利用する気持ちになるのか心配な点はある。
- ・ 支援スタッフ側も新たなジャンルの方の受け入れに対応できるか、不安がある。

イ. 見学・実習後

先進事業所の見学実習後に、C事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

先進事業所（就労移行支援事業所ピアス）見学による気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 施設の雰囲気、仕事を行う場所と認識できるような環境だった。雰囲気作りは重要。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ アセスメント方法の手段を豊富に用意する。
- ・ 事業所の雰囲気作り（発達障害の方が見学に来て、仕事の訓練を行う場所、と認識できるような環境整備）

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 具体的な就労場所の職種（事務職・清掃・裏方の仕事等）がうかがえ、実習場所等のイメージが持てた。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 法人全体として就労支援を行う意欲の高さがうかがえた。
- ・ 近隣地域の就労移行支援事業所との連携を図っていた。

ウ. コンサルテーション希望内容

見学・実習を経過後、C事業所がコンサルテーションに期待する内容として挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション希望内容（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 法人内の就業・生活支援センターには、発達障害の方の利用ニーズはあるが、現在のところ、C事業所に紹介されることはない。知的障害者支援のイメージが強いことが理由か。C事業所としても、建物の外観も含めて発達障害のある人が利用を望むかどうか不安がある。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ MWSフルキットがあるが、活用できていない。
- ・ 施設外就労先が数か所あり、施設内にいる職員が少ない。スペースも広く部屋が多いため、目が届きにくい。アセスメントにあたる人員確保が課題。
- ・ 施設内の作業が少ない。味噌・漬物製造、野菜の袋詰め、販売など。発達障害のある人にマッチするの不安。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 現在の施設外就労先の活用が可能なのか（発達障害のある人でもマッチするか）不安がある。
- ・ 働く場の確保が課題。以前は製造業が中心だったが、衰退してきている。遠くまで通勤することを考えると、通勤手段の確保も課題。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 就労後の相談・支援体制作り。

エ. コンサルタントによる助言

コンサルテーション時に、C 事業所に対してコンサルタントが助言した内容は以下のとおりであった。

コンサルタントによる助言（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 中ポツ側の不安（発達障害のある人にはマッチしない）については、実際に受け入れて対応して初めてイメージができると思われる。地域の相談支援の体制作りは課題だが、就労移行としてはまず1名受け入れてみることから始めてはどうか。
- ・ 建物の外観・内装やスペースについては、まったく問題がない。むしろスペースが広く静かで、障害のある人の人口密度が少ないのは利点。環境の工夫がしやすい。
- ・ 完全に放っておかれず、タイムリーに個別的な対応をしてもらえれば、かえって環境的には良好と考えられる。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 人員体制については、イメージ作りも併せて、中ポツの協力をあおげないか。作業支援ではなく、アセスメント要員として週半日～1日でも良いからC事業所に常駐してもらう仕組みを作る。
- ・ その上で、最初は週3日程度の通所から始めてもらうことで、作業課題の準備と人員体制の確保を緩やかに進められるのではないか。
- ・ 事務補助作業の用意に加え、施設内作業、MWSも作業課題として活用すれば、1週間のプログラムを組むことは可能だろう。
- ・ 環境と作業の工夫のアイデア（事務室内にPC1台置いて利用者の作業スペースとする、作業室内では作業台を別にする or 集団作業ではなく個別作業にする、本人がメールで報告する仕組み作りなど）を助言。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ アセスメント目的を明確にし、本人としっかりと共有しておくことで、現在の施設外就労先でも十分活用可能。
- ・ 職場体験実習先として、レジャーシーズンにスポット的な仕事があるところの開拓を考えるのも一案。

- ・ 中ポツとアセスメント情報を早期に共有できることで、職場開拓は中ポツの協力を仰ぐことが可能になる。
- ・ 近隣だけではなく、沿線地域の職場開拓にも目を向けてみるのはどうか。たとえば飯能・所沢方面には私立学校が多いが、学校法人の職場開拓もひとつ。スクールバスの用意があれば、最寄駅までアクセスできれば、自動車が運転できなくても通勤できる可能性がある。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 就労移行としては、まず対象層を拡大して中ポツとアセスメント情報から早期に共有し、マッチングにつなげる仕組みを作れることが大切と考える。アセスメント&ジョブマッチング情報が共有されている人のフォローアップはそんなに難しくないので、中ポツとしてもメリットになるだろう。

⑤その他

- ・ 地域文化的にも、法人内方針としても、「働く場を作る」優先順位が高く、「働きに出す」就労支援の優先順位が高くない中で、就労支援を進めることの難しさが最大のネックのようだった。そのような中で、新たな対象層（発達障害のある人、精神障害者保健福祉手帳の活用者）の受け入れが、地域課題の解決の一助になる可能性（中ポツと協働した支援体制の仕組み作りなど）をイメージしていただくことを最優先としてコンサルを進めた。
- ・ 来年度中に、中ポツと調整してアセスメント体制を準備し、モデル的にまずは1名受け入れることを目標値として共有した。→半年～1年後に再訪問して経過を共有する機会を持てれば、という提案をいただいた。

オ. コンサルテーション実施後の事業所の気づき

コンサルテーション実施後、C事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施後の事業所の気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 変更なし

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 評価シートを見直すことにした。
- ・ 利用者との面談を定期的を実施することにした。
- ・ 発達障害者に対して特別なことをしなくてはいけない、と思っていたが、目的をはっきりしておけば現在のプログラムでも対応できると思えた。あとは実行するのみ。
- ・ プログラムの一部改定を検討。現在行っているプログラムの種類を増やす。事務職についてはプログラムがないので、作成していく。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ なし

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

また、コンサルテーション事業実施後の振り返りアンケートにおいて、C 事業所は以下のよう
に記載している。

- ・ 従来の知的障害者だけを受け入れて就労移行支援事業を継続していくのは、経営の観点から
見ても難しい。また、地域においても発達障害者の社会資源がないため、受け入れを行
っていく必要はあると思う。
- ・ 地域の特徴として、通勤のために車の免許を必要とする場合が多いが、知的障害の方とは
異なり、発達障害の方の場合は、車通勤面も難しくないと予想され、就労先の範囲も広げ
ることが出来ると思う。
- ・ 研修だけではイメージはできていても実行できなかつたり、実行後に上手くいかなかった時
の相談が出来なかつたりするが、コンサルテーション事業を行ってもらうことで、具体的
な理解が促され、自信が持てた。コンサルテーションを行ってもらった事業所と知り合う
事が出来、何かあった時に相談できるという安心感が得られた。
- ・ 先ずは一人を受け入れ、試行錯誤しながら取り組んでいきたい。

用語の解説

・ ワークサンプル幕張版 (MWS)

(http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/21_2_MWS.html)

(4) 関東ブロック・D事業所

知的障害者を主たる対象としている事業所。現在、発達障害者の利用はない。ただ、利用が難しいと判断しているわけではなく、単に、利用紹介がない状況。

開所(事業移行)年月日	利用定員 現在利用者数	職員数		就労者数	主たる対象者
		常勤	非常勤		
H25. 11. 25	10名 5名	2名	1名	3名	知的障害

ア. コンサルテーション事業実施前

コンサルテーション事業を実施する前段階において、D事業所が捉えていた現状と課題は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施前の事業所アンケートより (原文のまま)
<p>①サービス利用計画 (利用相談・利用開始)</p> <p>現状：体験利用 (暫定支給決定) を実施して受入。ニーズの把握は、体験利用での評価と紹介元からの情報が主体。</p> <p>課題：きちんと見学・相談への対応を決めきれていない。ワークサンプルを導入したが活用しきれていない。今まで、主に知的障害の方を対象に事業をしていたため、どのような点を考慮・配慮したらよいのかが分からない。</p>
<p>②移行支援プログラム</p> <p>現状：受注作業 (内職的軽作業) と施設外就労 (化粧品等の梱包補助)、模擬的作業、ウォーキング等の運動でプログラムを構築している。評価シート等は作成しているものの、活用しているとは言い難い。アセスメントは多角的に実施している。面談は定期的には行っておらず、本人の状況に応じて行っている。</p> <p>課題：評価シートはあるものの、評価や記録をその後の支援に上手く使いきれていない。職員間でアセスメントの考え方を共有できていない。本人の希望をどのように達成できるかのノウハウが欠けている。面談を定期的に行えていない。個別に応じたプログラム作成のノウハウがない。</p>
<p>③就労支援 (就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング)</p> <p>現状：就労支援としては、職業評価・職場見学・求人検索・合同面接会への参加を実施している。</p> <p>課題：有効な段階的プログラムがうまく作成できていない。</p>
<p>④支援の引継ぎ (定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント)</p> <p>課題：発達障害者に対する具体的対応方法が分からない。</p>
<p>⑤その他の課題</p>

- ・職員全員の発達障害についての勉強不足もあるが、施設として受け入れ・支援する対応方法が現在固まっていない。

イ. 見学・実習後

先進事業所の見学実習後に、D事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

先進事業所（就労移行支援事業所ピアス）見学による気づき（原文のまま）

- ①サービス利用計画（利用相談・利用開始）
 - ・ アセスメント担当スタッフの配置は有効
- ②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）
 - ・ ワークサンプルを活用すると、アセスメントとトレーニング両方の面で活用できる。
 - ・ 2週間ごとのシフトを作ることも有効。
 - ・ 施設感がせず、一般のオフィスのような感じがした。
 - ・ 「試行錯誤しながら今のプログラムを作り上げていった」とのお話を聞いて、最初は自分達と同じように0からのスタートだったのかなと思えた。自分達も少しずつ発展していきたいとあらためて思えた。
 - ・ 各利用者の週間予定（プログラム）等を提示していた。「見える化」が大切だと思った。
 - ・ 実際の事業所の仕事（事務作業等）を、プログラムの一つとして提供をしていた。
 - ・ 定期的面談の実施が必要である。
- ③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）
 - ・ コミュニケーションスキル訓練のみならず、労働意識、自己理解等の就労へ向けた基礎知識を培うプログラムが準備されていた。
 - ・ 身体を使った作業と頭を使った作業、両方をそろえる事の必要性。
- ④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）
 - ・ ナカボツとの連携。

ウ. コンサルテーション希望内容

見学・実習を経過後、D事業所がコンサルテーションに期待する内容として挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション希望内容（原文のまま）

- ①サービス利用計画（利用相談・利用開始）
 - ・ 知的障害の方を対象に事業運営してきた関係上、新たな対象層のニーズに応えられるかどうか不安がある。建物の外観やB型利用者の雰囲気等で、拒否されてしまうのではないか。
 - ・ どのようなニーズがあるのか、どのような点に配慮したら良いのかのイメージが漠然としていて、具体的な対策が取れない。

- ・ 圏域の就労支援センター（埼玉県事業）を併設している（人員配置1名）が、精神の方のニーズに対応しきれていない（すぐに働きたいという方が多い）。実際は、受け入れ経験がないために生じている課題であり、まずは経験を作る必要を感じている。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ MWSはフルキット用意されているが、活用しきれていない。
- ・ 現在の移行利用者と同一プログラムは好ましくないという認識があるが、どのようなプログラムを用意したら良いかわからない。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 人員体制が十分ではなく、外に出る活動が行ないにくい。
- ・ 地域に企業が少なく、近隣企業も経営や忙しさの課題を抱えている。体験実習先の確保が難しい。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ まだそこまでイメージがつかない。

エ. コンサルタントによる助言

コンサルテーション時に、D事業所に対してコンサルタントが助言した内容は以下のとおりであった。

コンサルタントによる助言（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 建物の外観や既利用者の雰囲気については、それほど心配することはないだろう。スペースにゆとりがあるため、プログラムの工夫や個別面談の実施により、十把一絡げの印象を持たせないような工夫は可能と考える。
- ・ 就労支援センターに、発達障害のある・あると思われる方の相談は舞い込んできているということなので、まずは一人、受け入れてみることから始めてはどうか。
- ・ 事前に就労支援プロセスの説明による「見通し作り」をすること、個別面談を定期的に行い、既存の活動の「目的」を説明する工夫を行なうことで対応の幅が広がるだろう。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ MWSは可能であれば活用してみると良いが、しっかり行おうとするよりも、日々の作業活動として取り入れても良い。
- ・ 現在のプログラムも十分活用可能。ただし個別面談の実施により、その作業やプログラムを実施する「意味」や「目的」の説明と、日誌等の活用も併せて活動のフィードバックは丁寧に行なうことが大切。
- ・ それらの情報をもとに、最終的には個別のプログラムを用意する見通しをご本人と話し合っていく。
- ・ 作業室に、PCが1台用意できると望ましい。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 既就労者の職場に、職場見学に行くことは可能とのこと。就労移行の卒業生や就労支援センターで支援している方のフォローアップ訪問の際に、利用者の職場見学も兼ねてはどうか。
- ・ 体験実習先の開拓を頑張る。企業が少ない場合は、役所、社協、病院、高齢者施設などの開拓を考えたらどうか。母体の社協でシュレッダーなどの事務補助的な仕事を切り出すのも良いだろう。最初は抵抗が強いだろうが、就労支援員による職場実習は有効。地域貢献活動としての売り出しようまみになる。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 就労支援センターとの連携・協働が可能。

⑤その他

- ・ 今年度始めの建物の火災による影響で、人員体制の確保、物理的な環境準備が整わないといった事情を抱えながら、コンサルテーションを受け入れてくださった。加えて、地域事情（特別支援教育、社会資源、家族会等）、作業所設立の背景、法人内の位置づけ（就労支援の優先順位の低さ）など、運営面の悩みが数多くある中で、新たな対象層（発達障害のある人、精神障害者保健福祉手帳の活用者）の受け入れが負担にはならず、むしろプラスになる可能性について意見交換を行なうことができた。
- ・ 来年度中に、モデル的にまずは1名受け入れること、職場体験実習先を（数日間でも良いので）1か所以上開拓することを目標値として共有した。→半年～1年後に再訪問して経過を共有する機会を持てれば、という提案をいただいた。

オ. コンサルテーション実施後の事業所の気づき

コンサルテーション実施後、D事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施後の事業所の気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 事業所の見学や説明を実施することにした。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ ワークサンプルを導入する予定。
- ・ 評価シートや記録票を新たに作成することにした。
- ・ 利用者との面談を定期的実施することにした。
- ・ プログラムの一部改定を検討。作業活動を中心におかず、PC を使える環境を整えらるとともに、短期実習先を確保する。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ プログラムを「見える化」する（移行で行っているプログラムをファイル等して本人にも

分かりやすく、選択出来るようにする)

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

また、コンサルテーション事業実施後の振り返りアンケートにおいて、D事業所は以下のよう
に記載している。

- ・ 今までより、発達障害の方を積極的に受け入れたいと思えるようになった。しかし、まだ受け入れるにあたっての環境・プログラム等が整っていない。
- ・ 既存の利用者は、就労移行・継続B型ともに知的障害の方がほとんど。よって、現時点では発達障害の方に「通って来たい」と思っていただけの内容を構築していく必要がある。ただし、既存の利用者にとって、マイナスな影響が出ないようにしなければならない。
- ・ あらためて、「見える化」が大事なことだと教えていただいた。
- ・ 発達障害の方を受け入れる際には、既存の利用者（主に知的障害の方）と休憩スペースを分けることを検討する必要がある。
- ・ 現在は、事業所の事情により、パソコンを使ったプログラムを提供出来ていないので、多様なプログラムを提供出来るようにしたい。

(5) 北陸ブロック・E事業所

元々、重度の障害がある人の受け入れ先として地域に認知されている事業所であり、就労を目指す人達の利用場所として選ばれることは少ない。現在は、就労継続B型の利用者から就労できそうな人を就労移行支援の利用者として受け入れ、支援しているが、家族の了解を得ることが難しい場合が多々ある。

発達障害者を受け入れているものの、一般就労者はまだいない。発達障害の判断は紹介元の情報から。支援プログラムとして特別対応は行っていない。

開所(事業移行)年月日	利用定員 現在利用者数	職員数		就労者数	主たる対象者
		常勤	非常勤		
H21.4.1	6名 (2名)	2名	2名	3名	知的障害者 精神障害者

ア. コンサルテーション事業実施前

コンサルテーション事業を実施する前段階において、E事業所が捉えていた現状と課題は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施前の事業所アンケートより (原文のまま)
<p>①サービス利用計画 (利用相談・利用開始)</p> <p>現状：利用相談に際しては、事業所説明や見学、体験利用を実施しているが、紹介後すぐ利用開始となる場合もある。紹介元からの情報と体験利用時の評価を踏まえて利用開始。</p> <p>課題：家族の理解の有無。本人が把握しにくい (と感じている) 環境の整備。集中できる環境をどう作るか。</p>
<p>②移行支援プログラム</p> <p>現状：受注作業・施設外就労・自主製品・配食サービス・野菜作りを事業所で実施。アセスメントの視点として、過去の情報よりも事業所内での状況を把握している。利用者との面談は定期的を実施。</p> <p>課題：行動特徴に対する適切な作業環境</p>
<p>③就労支援 (就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング)</p> <p>現状：主として、求人検索や合同面接会への参加。</p> <p>課題：就労先での本人の特徴の理解</p>
<p>④支援の引継ぎ (定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント)</p> <p>課題：職場の人間関係・体調管理における連携の取り方が課題</p>
<p>⑤その他の課題</p> <p>記述なし</p>

イ. 見学・実習後

先進事業所の見学実習後に、E事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

先進事業所（クロスジョブ金沢リエゾン）見学による気づき（原文のまま）
①サービス利用計画（利用相談・利用開始） <ul style="list-style-type: none">・ 作業を具体的に体験してもらい、対策・評価をとる。
②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画） <ul style="list-style-type: none">・ MWS や T シャツ仕分けなど作業を具体的に体験してもらい、グラフ等で本人に評価を伝え、対策を取る。
③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング） <ul style="list-style-type: none">・ こまめに動く・ 密接に関係性を築く
④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント） <ul style="list-style-type: none">・ しっかり話を聞き、情報共有・伝達をしていく。

ウ. コンサルテーション希望内容

見学・実習を経過後、E事業所がコンサルテーションに期待する内容として挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション希望内容（原文のまま）
①サービス利用計画（利用相談・利用開始） <ul style="list-style-type: none">・ 体験利用の基準が定まっていないため、利用相談時の対応が異なる可能性がある。・ 事業所で実施している作業が、宅配弁当や調理に関するものが中心であり、利用者のニーズを受け入れる余裕がない
②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画） <ul style="list-style-type: none">・ 宅配弁当や調理など明確な作業がある一方で就職に向けたイメージを育てるプログラムは不足している
③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング） <ul style="list-style-type: none">・ ②と同様、日々の仕事に追われて就労支援に十分な時間が用意されていない
④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント） <ul style="list-style-type: none">・ 定着支援はこれからの課題・ 地域の社会資源との結びつきが少ない

エ. コンサルタントによる助言

コンサルテーション時に、E事業所に対してコンサルタントが助言した内容は以下のとおりであった。

コンサルタントによる助言（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 施設で実施している作業でのアセスメント以外に、アセスメントのできる作業を増やすことができれば望ましい。具体的には現在十分に活用しきれていない水耕栽培での利用体験、就労体験を提案

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 現在は、注文のある仕事に追われてしまうため、就労移行に取り組むのであれば、今ある移行支援のプログラムとは違う場所、方法で実施するほうがよいのではないかと助言

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ ワークサンプルなどの模擬的作業よりも、施設の雰囲気や資源を有効に活用し、引きこもりの状態や、働く体験をしたいという発達障害のある人に、水耕栽培などを就労体験の場としてリニューアルし、実際の仕事を提供する中で、就職に向けたイメージづくりができないかどうかの提案をする

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 発達障害者支援センターのほか、若者サポートステーションなどの情報提供をし、利用者の確保のほか、生活支援の連携の在り方について助言

⑤その他

- ・ 大規模の障害者支援施設において、就労移行支援事業の位置づけはそれほど高くないこと、また就労支援以外の仕事が忙しく、発達障害のある人の就労支援のニーズは後回しになってしまう実態は否定できない。しかし、担当者は、就労移行支援事業の利用定員を充足させ、一人でも多くの就職を実現したいと考えているため、このようなコンサルタント事業を通じて、法人内の理解が進むことを期待したい。

オ. コンサルテーション実施後の事業所の気づき

コンサルテーション実施後、E 事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施後の事業所の気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 利用相談においては、説明・見学・体験利用を実施する。
- ・ 紹介元からの情報を確実に入手する予定。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 面談は定期的実施する予定。
- ・ 発達障害に合わせたプログラム改定を実施する予定だが、具体策は記載されていない。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 記載なし

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 記載なし

また、コンサルティング事業実施後の振り返りアンケートにおいて、D事業所は以下のよう
に記載している。

- ・ 定員確保が課題となっているため、可能であれば発達障害者を受け入れていきたい。
- ・ 利用者確保の点で有意義な情報やアドバイスを頂いた。出来るところから始めていく。

(6) 北陸ブロック・F事業所

精神障害者に対するサービスを行ってきた多機能型事業所であり、コンサルテーション実施に際して、プログラム変更を検討している最中だった。発達障害者を受け入れており、医師の意見書や紹介元からの情報に基づき、発達障害の判断をしている。発達障害者の一般就労者はまだいない。支援プログラムとして特別対応は行っていない。

開所(事業移行)年月日	利用定員 現在利用者数	職員数		就労者数	主たる対象者
		常勤	非常勤		
H19.4.1	15名 (8名)	3名	1名	16名	精神障害者

ア. コンサルテーション事業実施前

コンサルテーション事業を実施する前段階において、F事業所が捉えていた現状と課題は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施前の事業所アンケートより (原文のまま)

①サービス利用計画 (利用相談・利用開始)

現状：事業所の説明や見学を実施し、体験利用 (暫定支給決定) での評価に基づき、受け入れをしている。紹介後に即受け入れることはしていない。ニーズの把握に際しては、体験利用の評価の他に、紹介元からの情報や本人・家族からの聞き取りを主体としている。

課題：事業所を選ぶ際に体験利用日数が本人にとって妥当な日数なのか。事業所に来る事が本人の意思で決められたか。流動的に来ていないか。本人が、今の状況理解について出来ているのかがわかりにくく目標設定やニーズの把握がしにくい。

②移行支援プログラム

現状：喫茶作業・フリーマーケット作業・作業訓練・就労支援プログラム・施設外就労を組み合わせながら、プログラムを組み立てている。評価シート等を活用し、多角的な観点からアセスメントを実施。定期的な面談と毎日の作業の振り返りを行っている。

課題：支援者でなく本人が自身の事を把握することに時間がかかる。また自分自身の事について説明しにくい時、支援者側の聞き取り方法、伝え方。アセスメントの中で本人の「出来ている、出来ていない」をどこに設定するのか。支援者の采配で内容の変わる危険性を含んでいる。また「出来ている」と思っている本人にできていない事に対しての伝える方法。就労プログラムの講義では理解できるが、その事を行動に移せるようにならない事が多い。振り返りをして、実践場面でどのようにすれば効果的に活かさせていけるのか。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

現状：就労支援としては、資源として利用できるものはすべて活用している。

課題：気付き（就職イメージ等）が出来ない。支援者側の意見が強く出ないように注意している。自分に合っている作業を自分で選ぶことが本当にできているか。どのようにすれば自己選択・決定がスムーズに行えるか。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

課題：定着支援を半年として、雇用主・ジョブコーチ等と連携を取っているが、期間終了後の支援体制について、事業所としてどのようにフェードアウトしていけば良いか。

⑤その他の課題

- ・ 状況によって周囲を見て判断、行動することの必要性を伝える際の伝え方
- ・ 「だいたい」「適当に」等グレーな表現に対する対処法
- ・ 行動のパターン化はできるがパターンから外れた場合の対応力の付け方
- ・ 自己分析、自己把握の伝え方
- ・ 事業所レベルで出来ている事を、いかに社会（就労）モデルで出来る事に置き換えていけるか
- ・ 経験不足から体験を積むことで本人の自信に繋げたいが、支援者の意図する範囲より実際に得られるものが少ない
- ・ 本人の感情表出を支援者がうまく拾えない場合に支援が誘導的にならないために留意している。

イ. 見学・実習後

先進事業所の見学実習後に、F事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

先進事業所（クロスジョブ金沢リエゾン）見学による気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 体験利用日数は本人の希望により実施しており、期間を定めてはいない。
- ・ 本人の納得がいくまで待つ。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ アセスメントは複数人でとり、その内容の摺合せを行う。
- ・ 毎日の面談で作業の振り返りを行う。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ MWS等を通して本人の得意不得意を知り、実習先等を見学してイメージ作りをする。その後、本人の希望があれば、現場を体験し、本人の意向に沿って就労につなげる。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 連絡があれば対応する。期間を定めることは出来ないように感じる。

ウ. コンサルテーション希望内容

見学・実習を経過後、F 事業所がコンサルテーションに期待する内容として挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション希望内容（原文のまま）
①サービス利用計画（利用相談・利用開始） <ul style="list-style-type: none">・ 体験利用の設定（期間、内容）の考え方・ ニーズの聞き取りや関係機関との連携のあり方
②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画） <ul style="list-style-type: none">・ 清掃や喫茶など多機能型事業所の強みを活かした幅広いプログラムが用意されているが、従来の利用者を対象としたプログラム内容であり、発達障害のある人のニーズに即したプログラム、環境設定、アセスメントのあり方など。
③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング） <ul style="list-style-type: none">・ ②に加えて、発達障害のある人の就職に対する希望や理想と現実のギャップなどを埋めていく具体的な手段、方法。・ 障害受容、自己受容を促す手段、方法。
④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント） <ul style="list-style-type: none">・ 就職者がまだ少ないことからフォローアップに対する課題は多くは見当たらず、また法人内の各事業所と連携を取りながら生活支援ができています。

エ. コンサルタントによる助言

コンサルテーション時に、F 事業所に対してコンサルタントが助言した内容は以下のとおりであった。

コンサルタントによる助言（原文のまま）
①サービス利用計画（利用相談・利用開始） <ul style="list-style-type: none">・ ニーズの確認、アセスメントのひとつとして、ワークシートなどの活用を提案する。また、幅広い視点でアセスメントができるように、複数の作業、取り組みについて意見交換をする・ 幕張版ワークサンプルのほか、独自に作成しているワークサンプルがあるため、その活用方法（時期、内容）の助言
②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画） <ul style="list-style-type: none">・ グループワークは現在も実施されているが、本人の認知のズレや一般的な感覚とのギャップを埋めるための面談、振り返りの方法について助言・ 施設外支援や施設外就労における企業とのネットワークを増やすだけでなく、福祉施設同士の連携により、発達障害のある人の職業適性や障害受容を進めるプログラムについて意

見交換をする

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 仕事に関するイメージを広げるためのグループワークの方法について助言。また、就職の時期やタイミングなどを含めて、スタッフ間の情報交換、コミュニケーションの重要性について意見交換をする
- ・ 職場実習、就職のタイミングは、職場環境とのマッチングなど環境による点も大きいため、事業所でのアセスメントだけで判断するのではなく、実際の企業でのアセスメントが重要であること、また、企業からの振り返りが、就職に対するイメージづくりになることを助言

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 法人内の喫茶店に就職者が訪れることも少なくなく、今後就職者が増えた場合に交流できる場所として有効であることから、その活用について意見交換

⑤その他

- ・ 精神障害のある人を対象としてきた背景とその作業プログラムが中心であり、福祉サービスに馴染みにくい発達障害のある人にとっては心理的なバリアーが生じる可能性は否定できない。しかし、職業センターやハローワークなど、職業リハビリテーション機関との連携が図られており、また、自法人にない職業準備訓練は連携する他法人で実施できる可能性はないかなど、幅広いアセスメントの方法を検討されていることから、施設のプログラムに合う人ではなく、相談者、利用者のニーズから幅広い視点で発達障害のある人にとって魅力的な職業準備訓練の場が提供されていくことを期待したい。

オ. コンサルテーション実施後の事業所の気づき

コンサルテーション実施後、F 事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施後の事業所の気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 特に説明や暫定期間のどこに視点を当てていくかを再検討する予定

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ ワークサンプルを導入する予定。
- ・ 情報収集に時間をかけ、いかに本人の口から聞き出してフィードバックしていただけるかに要点を置きたい。
- ・ 評価シートを見直すとともに、本人のみでなく周りの環境（家族等）からの聞き取りを行い、時間をかけながら行う。アセスメントを通して本人に気づきを与えるような関わり。
- ・ プログラムの一部改定を検討。精神障害者と連動して行ける部分については既存のプログラムを活用していくが発達障害者が増加した場合、発達障害のみのグループを作成していきたい。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ スタッフの自己満足に陥ることなく、いかに本人にとって落とし込んでいけるかを常に意識したい。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 記載なし

また、コンサルテーション事業実施後の振り返りアンケートにおいて、F 事業所は以下のよう
に記載している。

- ・ 元々が精神障害者を対象とする事業所ということもあり、発達障害者中心の支援はしにくい部分もあるが、今後も受け皿の一つとして窓口を設けていき、支援の中で他の障害にも活用できる方法を取り入れていながら就労支援を展開していきたい。
- ・ 今回のコンサルテーションを通じて、現在行っている支援について改めて振り返る事が出来た。
- ・ 初期のアセスメントについては、目標設定に時間をかけて、実際の作業体験等を通じて対象者と現状について向き合い、複数で関わって行く事が大切だと学んだ。
- ・ 作業やプログラムにおいて、支援者目線になっており、本人主体になっていなかった部分にも気付く事が出来た。
- ・ 支援の疑問や不安に対して助言いただくことで、肯定できたこと・もっと探求すべきことを知る機会となった。今後の支援に生かしていきたい。

(7) 中四国ブロック・G事業所

多機能型事業所で、生活介護・就労継続B型を併設。放課後デイサービスも実施している。もともと、重度知的障害者・自閉症者を中心としたサービスを実施しており、構造化等の対応がしっかりできている。その反面、明確なスケジュール等に拒否感を持つ利用者もいる。

発達障害者の受け入れは実施しているが、医師の診断書のある人はおらず、紹介元や職員の見立てに基づいている。そのうち2名が一般就労を果たしている。他の利用者とは別個のプログラムを設定して支援しているが、全ての職員が対応できてはいない。

開所(事業移行)年月日	利用定員 現在利用者数	職員数		就労者数	主たる対象者
		常勤	非常勤		
H22.3.1	6名 (3名)	3名		3名	身体障害者 知的障害者

ア. コンサルテーション事業実施前

コンサルテーション事業を実施する前段階において、F事業所が捉えていた現状と課題は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施前の事業所としての課題（原文のまま）
<p>①サービス利用計画（利用相談・利用開始）</p> <p>現状：利用相談に際しては、事業所説明や見学、体験利用を実施している。紹介元（相談支援事業所）からの情報と体験利用時の評価を踏まえて利用開始となるが、紹介後すぐ利用開始となる場合もある。</p> <p>課題：ニートの方など、診断を受けておらず、受給者証も取得されていない方の対応。年度内の利用希望者数が少ない。</p>
<p>②移行支援プログラム</p> <p>現状：評価シートは作成しているものの、余り活用されていない。利用者との面談は不定期に実施。就労準備プログラムは受注作業・清掃作業・事務作業。</p> <p>課題：体系的な評価や活用ができていなかったため、現在見直しを行っている。相対的な評価基準が曖昧で整備が必要だと感じている。2年間で就労までのプログラムを組み立てることが難しいケースもある。</p>
<p>③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）</p> <p>現状：職場見学・企業実習・求人検索を活用。</p> <p>課題：事業所内では構造化や手順書を活用しているが、企業では難しい。企業での就労支援の実戦経験が不足している。</p>
<p>④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）</p> <p>課題：現在は定着支援の訪問ぐらいしかできていない。</p>

⑤その他の課題

- ・ 個々の障がい特性に応じて環境調整や支援方法を組み立てているが、企業で実際働く際に、企業のニーズにあった支援方法の組み立て方について
- ・ パート職員が多い職場でのナチュラルサポート形成の仕方

イ. 見学・実習後

先進事業所の見学実習後に、G事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

先進事業所（就労サポートセンターSOAR つつじ）見学による気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 発達障害者が潜在的に地域に多くいる事が分かった。
- ・ 相談があった段階で本人の状況把握をしっかり行い、無理のないサービス利用計画を立案することが必要。
- ・ 相談支援事業所は福祉サービスの調整が専門のため、就労支援の段階にない人が紹介されることもある。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 体験利用時からワークサンプルや面談を通じて一貫したアセスメントを行い、振り返りや面談を通じて自己理解を促すプログラムが出来ていた。
- ・ 職場で役立つスキルを身に付けられるよう実践的な訓練を効率よく行うスケジュールが組まれていた。
- ・ タイマーで時間を計測して、向上心を促し、主体的に取り組めるよう支援していた。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ スーツ姿での職業訓練等、オフィスをイメージしたハード面が整備され、スタッフが社会人のモデルとなっていた。
- ・ 職場見学や実習、ハローワークの説明会に積極的に参加していた。
- ・ イメージがハッキリとつかめた。

ウ. コンサルテーション希望内容

見学・実習を経過後、G事業所がコンサルテーションに期待する内容として挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション希望内容（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 従来から特別支援学校卒業者の受け入れが多く、新たな対象者の確保ルートが得られていない。
- ・ 地域ニーズの把握や情報収集についてどこにどのタイミングで相談、連携すればよいか不

明確である。

- ・ 相談支援から紹介されてくるケースについてほとんど情報がないまま託されることがある。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 東広島版アセスメントシートを参考にしている。
- ・ 家族の評価が客観的評価より高い場合に、指標として参考にしたい。
- ・ 家族ニーズ VS 本人ニーズに苦心する場合がある。
- ・ 本人評価が低い場合がある。
- ・ 幕張の職業センター開発のワークシステム・サポートプログラムを始めたが、まだ作業や実践の場へ活かしきれていない。
- ・ 作業内容が紙加工作業くらいで単一。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 利用から就労までの体系、プロセスの整理がまだできていない。
- ・ ハード面の整備が必要。現在B型や生活介護と壁1枚隔てた環境で作業をしており、福祉的就労の雰囲気にもまれている感がある。
- ・ 職場実習は病院内の清掃、農場、A型事業所があるが、さらに作業種を広げる必要を感じている。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 就職後、他の支援機関との効果的で継続的な連携は十分にとれていない。

エ. コンサルタントによる助言

コンサルテーション時に、G事業所に対してコンサルタントが助言した内容は以下のとおりであった。

コンサルタントによる助言（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 地域ニーズについて、若者サポートステーション、病院のデイケアなどに需要が多いと思われるので確認してみてください。
- ・ 相談支援、就業・生活支援センターには待つ姿勢だけではなく積極的にアプローチすることも有効。新たな利用者確保も期待でき、特化した資源が市内にまだないことから支援機関側のニーズにも応えているはずである。
- ・ 相談支援事業所によっては情報把握に差があり、丁寧な面談を経て情報をもらえるところと本人の簡単な主訴のみでサービスにつなげるところがある。発達障害についての知識に差があることも知った上で、ほしい情報を相談支援に伝えていくことも必要ではないか。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 就労セミナーで得た情報や知識を作業中に場面設定をした上で練習する機会を作る。

- ・ 家族や本人評価については、客観的な評価を伝え直す必要がある。日報や自己振り返りシートも取り組んでいるので、定期的な面談（週1回）を通して情報の整理や自己評価とのすり合わせを丁寧に行うことが効果的と思われる。
- ・ B型事業で豆腐の製造販売を行っており、その周辺業務も作業に組み込むことで体験できる作業種が広がりアセスメント情報も得られる可能性もある。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ ハード面の課題解決の可能性として、来年敷地内に作業棟を増設、移転の予定がある。しかし生活介護も作業スペースを拡大したいニーズがあり、共用になる可能性もあるとのこと。法人内の合意形成が必要であり、発達障害のある方の就労移行支援の在り方について十分説明と協力を得る必要があると思われる。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ サービス利用前からの関係機関とのつながりは効果的。
- ・ 今後増えてくる就職者の支援を関係機関と連携とるためにも早い段階から関わってもらうために移行支援側からアプローチしておくとうよい。
- ・ 実習先や職場開拓なども就業・生活支援センターと連携をとることで協力が得られる可能性もある。
- ・ 就職前から利用者の状況を正しく知ってもらっていることで、本人にとっても有効な定着支援が望める。

⑤その他

- ・ 相談支援や就業・生活支援センターや雇用労働機関、若者就労支援関係など地域の資源の把握やその役割、活用などの情報収集が今後の課題と思われる。利用者確保から定着支援までの効果的な運営を行うためにも地域の中での就労移行支援の位置づけや他の組織とどう連携を図るかが重要である。

オ. コンサルテーション実施後の事業所の気づき

コンサルテーション実施後、G事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施後の事業所の気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 地域の産業構造や仕事の特徴・求人の業種を把握する必要がある。
- ・ 発達障害者に対しては相談・職業体験・面接による振り返りを組み合わせることが有効だと分かった。
- ・ 相談時に就労準備性に関わる情報共有が重要だと分かり、ワークサンプルを導入する予定。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ プログラムの一部改定を考えており、評価シートは現行のものを改定する予定。

- ・ 職業訓練を受ける目的を利用者が理解できるよう、ワークシートなどを工夫して本人にフィードバックすることが大切だと感じた。
- ・ 発達障害者の興味関心を保ちやすい環境的配慮・トピックの選定等の工夫が必要だと感じた。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ スタッフが地域の産業や職種や内容を把握した上で、利用者に情報提供を行い、就職活動への意識付けすることが大切だと理解した。
- ・ 働くことをイメージできるよう物理環境を整備し、スーツでの出勤日などを設けて雰囲気作りをしていく予定。
- ・ 本人の希望と現状を擦り合わせながら達成可能な目標のイメージを作っていく必要があると感じた。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 事業所のスタッフがナカポツセンターの機能を理解することが重要だと分かった。

また、コンサルテーション事業実施後の振り返りアンケートにおいて、G事業所は以下のよう
に記載している。

- ・ 今後、発達障害者を積極的に受け入れたい。
- ・ 事業運営を模索していた最中だったこともあり、発達障害者に特化した物理的環境整備の大切さが理解できた。
- ・ 地域の産業構造や従業員 50 人以上の企業がどのくらいあるのか、地域にある仕事の特徴をスタッフが知って、どの業種に求人が多いのかを把握したうえで、就労支援プログラムに生かしていくことが大切だと分かった。
- ・ 地域のハローワークや職業訓練校等の労働サイドの機関と綿密に連携し、利用者の特徴にあった仕事を探してマッチングしていく等の道が開けてくることも教えてもらった。
- ・ 障害受容を促したり、自己理解と他者評価のギャップを埋めたりするために、相談と様々な職業体験、面接による振り返りを行いながら、就労支援を行うことが有効だと分かった。
- ・ 利用にあたり、基礎情報として就職の可能性や準備性がどの程度整っているのかをしっかりと評価できるよう、ワークサンプルなどを活用し、基準を明確にしたアセスメントを行っていきたいと思った。
- ・ スタッフが関係機関の役割や機能をよく理解した上で、情報がうまくかみ合うよう連携していききたい。

(8) 中四国ブロック・H事業所

定員 23 名の就労継続 B 型事業を併設。発達障害者の受け入れは行っており、医師の診断書や紹介元の見立てで発達障害の判断をしている。発達障害者のうち、これまで 1 名が一般就労を果たしている。支援において特別対応は行っていない。

開所(事業移行) 年月日	利用定員 現在利用者数	職員数		就労者数	主たる対象者
		常勤	非常勤		
H19. 4. 1	7 名	7 名	6 名 (B 型含む)	9 名	三障害

ア. コンサルテーション事業実施前

コンサルテーション事業を実施する前段階において、H 事業所が捉えていた現状と課題は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施前の事業所アンケートより (原文のまま)

①サービス利用計画 (利用相談・利用開始)

現状：利用相談に際しては、事業所説明や見学、体験利用を実施しているが、紹介後すぐ利用開始となる場合もある。紹介元からの情報と体験利用時の評価を踏まえて利用開始。

課題：知的障害を中心とした支援方法で、発達障害に特化していない。作業内容だけでなく、作業の流れについて説明する必要があると感じている。職員間での情報共有・意識統一が課題。

②移行支援プログラム

現状：受注作業と施設外就労を実施。評価シート等は作成しているものの、活用していない。アセスメントの視点として、過去の情報よりも事業所内での状況を把握している。利用者との面談は定期・不定期で実施

課題：アセスメント技法等が発達障害者に適しているのか不明確。

③就労支援 (就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング)

現状：職業評価・職場見学・職場実習・職業講座やグループワーク・合同面接会への参加を実施しているが、求人検索は行っていない。

課題：職場体験・実習は積極的に展開しているが、ステップアップとなるイメージ作り等が不明瞭。頻繁に行える実習が起こる得ると良いのではないかと。合同面接会への参加者は少なく、意義や流れの理解が乏しい。

④支援の引継ぎ (定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント)

現状：事業所にジョブコーチを配置し、定着支援等を行っている。

課題：相談支援事業所等との連携は不十分。

⑤その他の課題

記述なし

イ. 見学・実習後

先進事業所の見学実習後に、H事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

先進事業所（就労サポートセンターSOAR つつじ）見学による気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 利用者紹介先を中心となっている相談支援事業所との利用者情報共有が不足している。
- ・ 施設側からも相談支援事業所に対して積極的に働きかけることが必要。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ アセスメントシートやチェックシートの活用と自己目標の提示や自己評価票の活用によって、職員や本人の意識改革が必要。
- ・ 就労移行支援事業のあるべき姿を見ることができた。ワークサンプルや独自に作成したプログラムがあり、今後の取り組みのイメージができた。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 受託作業・施設外就労を通じた就労への意識付けが出来ていない。
- ・ 短期の職場体験ではイメージがつかめていない。
- ・ 長期の職場実習を行うことで就労に繋がっている。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 本人の特性や施設での状況を関係機関が把握することが重要

ウ. コンサルテーション希望内容

見学・実習を経過後、H事業所がコンサルテーションに期待する内容として挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション希望内容（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 相談支援の十分なアセスメントや見極めがあつての上でなく、本人が「就職したい」と言っているから、という理由でつなげられることが多い。
- ・ 先駆的に就労支援を行ってきた法人への期待もあり、就労ニーズがあれば受け入れてきた経緯がある。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 福祉用具の消毒、製品仕上げをB型事業と共同で行っている。
- ・ 職業スキル面のアセスメントが中心。移行支援利用者の作業はB型利用者より高い作業ス

キルを要するもの（車いすを1人で組み立てるなど）

- ・ ビジネスマナーなどを学ぶ講座などは行っていない。
- ・ 今後は作業環境もB型と切り離して移行支援専用のプログラムや支援を検討したい。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 施設外就労1～2か所行っているが、利用者が限定されている。
- ・ 職場での実習では社会性や対人スキルを学ぶ場として効果的であると実感している。
- ・ また単発の実習ではイメージがつかめていないので、継続していける実習があった方がよい。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ フォローアップは法人内J.C.
- ・ 圏域の就業・生活支援センターは隣市にあり、多忙のためかあまり連携がとれていない。
（当事業所が就労支援に強いとの認識で、当市についてはまかせっきりの様子）
- ・ 他機関の相談支援事業所との連携はあまりない。

エ. コンサルタントによる助言

コンサルテーション時に、H事業所に対してコンサルタントが助言した内容は以下のとおりであった。

コンサルタントによる助言（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 地域の相談支援や就労支援事業の状況にある程度把握している。今後、利用相談の段階で相談支援と視点を共有できるような働きかけが必要。
- ・ また本人ニーズと就労準備性に応じて段階ごとにマッチした就労支援が受けられるよう法人内で共有できる判断基準等が必要と思われる。
- ・ 今後どのような人に利用していただきたいかを具体的に伝える手段を講じていただくことで、関係機関にも周知しやすくなる。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 作業など職業スキル面ばかりではなく、発達障害特有のウィークポイントにも視点を置いたアセスメントが必要。評価基準が明確になることで、支援者の主観ではないことが伝えられやすくなる。
- ・ プログラムや課題の振り返りを丁寧に行うことで、目標が支援者と共有しやすくなる。自己評価と他者評価のすり合わせを行うことで、本人と支援者が具体的な目標を共有し、個別支援計画の実施がより効果的になっていく。
- ・ 作業環境をB型と切り離すことで、職員もターゲットが定まりやすくなり、プログラム構成や支援目標も明確になることが期待できる。作業プログラムだけでなくグループワークや個別の面談等のカリキュラムの充実により、評価の幅が広がっていく。

- ・ 就労移行支援事業所が求める情報を、相談支援事業所に対して具体的に伝えておくことで、就労移行で行うアセスメントの整理がしやすくなる。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 様々な仕事を体験するためにも職場実習先の開拓が望まれる。
- ・ また対象者の支援段階に沿った計画的な職場実習の導入も必要。
- ・ 企業が求める人材や必要なスキルのイメージが分かることで、支援者がプログラムを考える際の参考になる。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 法人内で一貫した支援を請け負っている印象が強い。実績、信用もある上かと思われる。

⑤その他

- ・ 職員の視点・動きをスキルアップさせることが重要と思われる。たとえば判断基準や根拠となるもの。何をスタンダードとするか？個々の判断が違くと本人に伝えた時に矛盾が生じ、一貫性が取れない。→「就労支援マニュアル」P.70のQ4を参照するよう伝える。職員間で要求水準や判断基準を共有しておくことは重要で、次に本人とも共有した上で達成度や評価に表しやすくなると思われる。
- ・ 地方の交通手段は電車より路線バスか自転車、車が主流であることから、事業所の立地条件が必ずしも駅前とは限らない場合もある。
- ・ 現在の場所は工業団地の中で少し山間になるためもう少し街中が望ましいが、路線バス沿いや駐車場の確保など、地域特性や対象者の交通手段を念頭に移転場所が検討されると思われる。

オ. コンサルテーション実施後の事業所の気づき

コンサルテーション実施後、H事業所が気づきとして挙げた点は以下のとおりであった。

コンサルテーション実施後の事業所の気づき（原文のまま）

①サービス利用計画（利用相談・利用開始）

- ・ 利用相談においては、説明・見学を実施する。
- ・ 紹介元からの情報を確実に入手するとともに、ワークサンプル等のツールを使用してアセスメントを行う予定。

②移行支援プログラム（アセスメント・個別支援計画）

- ・ 職員の評価だけでなく、自己評価や、企業側からの評価と活用も重要。
- ・ 評価シート等は新たに作成する予定。
- ・ 面談は定期的を実施する予定。
- ・ 月1回のJST学習会を開催する予定。ワークサンプルを購入・活用を検討中。

③就労支援（就労のイメージづくり・実習・就活・ジョブマッチング）

- ・ 実習後の評価だけでなく、事前に企業から求められるスキルを提示することで、目的意識

を持って取り組んでもらう事が重要だと感じた。

④支援の引継ぎ（定着支援・フォローアップ・ケアマネジメント）

- ・ 事業所のスタッフがナカポツセンターの機能を理解することが重要だと分かった。

また、コンサルテーション事業実施後の振り返りアンケートにおいて、H事業所は以下のよう

に記載している。

- ・ 実際に現場を見てもらうことで、共通のイメージの中で具体的支援について協議・助言をもらえて今後の支援につながる良い機会となったと感じる。
- ・ 利用者の紹介元である相談支援事業所に詳細な情報を求める大切さを理解する事が出来た。
- ・ 今後、利用ニーズが増加すると考えられるため、可能であれば発達障害者を受け入れたい。

（9）まとめと考察

従来の研修においては、研修終了後に自分の事業所のプログラムに研修内容をどのように反映させているのかが不明であった。今回のコンサルテーション事業においては、啓発研修事業によるセミナーを受講後、先進事業所において見学・実習を行い、コンサルタントと一緒に課題を整理した。その後、コンサルタントがコンサル対象事業所を訪問し、発達障害者受け入れに向けた工夫などをアドバイスすることで、事業所のプログラム内容の改善と発達障害者受け入れ促進を図った。

発達障害者受け入れについて、コンサルテーション事業実施後の振り返りアンケート結果によると、8事業所のうち、4事業所が「積極的に受け入れたい」、3事業所が「受け入れたい」、1事業所が「受け入れる必要がある」としており、それぞれの事業所において、コンサルテーション事業が効果的に作用したことが伺える。

また事業所のプログラム内容について、それぞれの事業所は「アセスメントの視点を得た」「職場実習や施設外就労の位置づけが整理された」「多様なプログラムを用意したい」「面談による本人との振り返りが大切である」などと回答しており、セミナーで学んだ視点について、コンサルテーション事業がより深い理解につながったことが伺える。さらに「可能であれば、今後も引き続きコンサルテーションを受けたい」とする事業所もあった。今後、それぞれの事業所において、今回の学びが具体的な行動へとつながることが期待されるため、次年度以降についても経過を追うことが求められるであろう。

用語の解説

・ 職場対人技能トレーニング（JST）

障害者職業総合センター職業センター支援マニュアル No. 6

(<http://www.njvr.jeed.or.jp/center/report/support06.html>)

Ⅶ. 成果の公表実績と計画

1. 調査分析結果の報告

本稿（事業報告書）をもって、調査分析結果の報告とする。本稿は、社会福祉法人横浜やまびこの里ホームページ（<http://www.yamabikonosato.jp/>）に掲載するものとする。

2. 成果物の公表

本事業の成果物は、本稿（事業報告書）、「発達障害のある人のための就労支援セミナーテキスト」及び「セミナー運営マニュアル」である。本稿（事業報告書）については、社会福祉法人横浜やまびこの里ホームページ（<http://www.yamabikonosato.jp/>）に掲載するものとする。

また、「発達障害のある人の就労支援セミナーテキスト」及び「セミナー運営マニュアル」については、全国の発達障害者支援センターや就労移行支援事業所、就業・生活支援センターなどに情報発信するものとする。

平成 25 年度 厚生労働省 障害者総合福祉推進事業

事業報告書

**「就労移行支援事業所における発達障害者・精神障害者の
就労支援プログラム実施時における課題検討について」**

平成 26 年 3 月

【発行】

社会福祉法人 横浜やまびこの里

〒224-0024 横浜市都筑区東山田町270番地

TEL : 045-591-2728

FAX : 045-591-2768

URL ・ <http://www.yamabikonosato.jp/>
