

## 1. 事業実施の背景

高機能自閉症スペクトラム等の発達障害のある人たちの中には、社会参加や就労などに対し、その障害特性に応じた何らかの支援を適切に行えば地域の中で普通に暮らせる人たちが多くいると思われる。しかしながら、これらの人たちに特化した障害福祉サービスの整備が十分になされていない現状がある。全国的にみると、各地で高機能の発達障害のある人たちに対するサービス提供事業所が立ち上がってきているものの、その支援のあり方についてはどこの事業所も手探りの状況ではないかと思われる。その理由としては、支援者側に発達障害の知識や経験が乏しいということがあげられる。発達障害者が施設利用を始めても、支援者側がどう対応してよいかわからず、適切な支援が行き届かないため、結果施設利用が長続きしないということが多々ある。そもそも、自分に発達障害があるという自覚なく成人になられた人にとっては、福祉サービスを受けること自体に抵抗感がある場合があり、また、施設利用に至っても、他の障害がある人たちと一緒に活動することに多大な抵抗感を抱き、本人にとっても他の施設利用者にとってもよくない結果になることがある。

社会福祉法人グローでは、滋賀県の委託を受けて、平成17年度からグループホームのフレームを使った高機能自閉症地域生活ステップアップ事業を実施してきた。その実践から、日中の場の確保の必要性や、日中の場と生活の場での統一した対応による支援の必要性等の課題がみえてきた。そこで、平成24年度から平成26年度までは、発達障害者自立生活支援システム構築事業を受託し、自立訓練（生活訓練）と宿泊型自立訓練のフレームを使い、就労準備訓練と生活支援を一体的に行なうと共に、有効なアセスメントや支援プログラム、人材養成モデルの開発、障害福祉サービス事業所の検討等を行なってきた。そして、平成27年度は、発達障害者自立支援プログラム普及事業を受託し、3カ年で積み上げた成果（支援プログラムやアセスメントツール等）を、県内の障害福祉サービス事業所に広く普及していくべく、まず各事業所の発達障害者の受け入れに関する実態調査を実施し、できるだけ有効な研修や、プログラムの普及のあり方について検討を行なった。平成27年度は、就労移行支援事業所に高機能発達障害者が多数在籍しているのではないかとの推測のもと、就労移行支援事業所にのみ調査を行なった。しかし、調査の中で、就労継続支援B型等他の事業所にも在籍している高機能発達障害者は少ないことがわかってきた。そのため、就労継続支援B型事業所を含めもう少し範囲を広げて調査を行なうことが必要ではないかと考えた。

## 2. 事業目的

県内のより多くの事業所における発達障害者の受け入れ状況の把握に努めるとともに、これまでのジョブカレでの取り組みで得られた成果と知見をより多くの事業所と共有し、また地域における自立した生活に必要な支援ネットワークを構築していくことを目的とする。

## 3. 事業内容と今年度の実施状況

今年度の事業内容と実施状況は、以下の通りである。

### (1) 就労支援プログラム巡回普及等事業

《概要》

就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、相談支援事業所（サロン活動を実施している事業所）、精神科デイケアを巡回し、高機能の発達障害者の受け入れ実態調査を行なうとともに、ジョブカレでの取り組みを共有し、意見交換等を行なう。

《実施状況》

①前半（大津圏域、湖南圏域、甲賀圏域）と後半（東近江圏域、湖東圏域、湖北圏域、湖西圏域）に分け、それぞれ 89 か所、70 か所の事業所等にアンケート調査票（資料 1 参照）を送付した。②その後、アンケート調査の回答内容に鑑み、高機能発達障害者が在籍している事業所に訪問し、インタビュー調査（資料 2 参照）を行なった。インタビューに出向いた際には、事業所の状況や個別事例についてより詳しく聞き取ると同時に、各種資料（資料 3～14）や平成 24 年度から平成 26 年度までの 3 年間の成果をまとめた事業報告書を携行、配布し、ジョブカレでの取り組み例も紹介した。③更に、インタビュー調査を行なった事業所については、インタビュー調査時に聞き取った事例（検討を行なった事例）のその後の様子を把握するため、事後調査（資料 15）も行なった。④事後調査において、個別に事例検討等を行ないたいとケースフォロー希望の回答があった事業所へは再訪問し、検討、意見交換を行なうとともに、今後の相談窓口として、各圏域の認証発達障害者支援ケアマネージャー、あるいは圏域に同ケアマネージャーが不在の場合は県発達障害者支援センターを紹介した。

①アンケート調査実施状況

	送付	返信	返信／送付	発達障害の診断・疑い	高機能発達障害者
前半	89 件	48 件	54%	379 名	144 名
後半	70 件	22 件	31%	206 名	33 名
合計	159 件	70 件	44%	585 名	177 名

（参考：圏域別アンケート調査票返信率）

圏域	送付	返信	返信／送付
大津圏域	26 件	13 件	50%
湖南圏域	44 件	22 件	50%
甲賀圏域	19 件	13 件	68%
東近江圏域	24 件	5 件	21%
湖東圏域	19 件	8 件	42%
湖北圏域	20 件	7 件	35%
湖西圏域	7 件	2 件	29%
合計	159 件	70 件	44%

②インタビュー調査実施状況

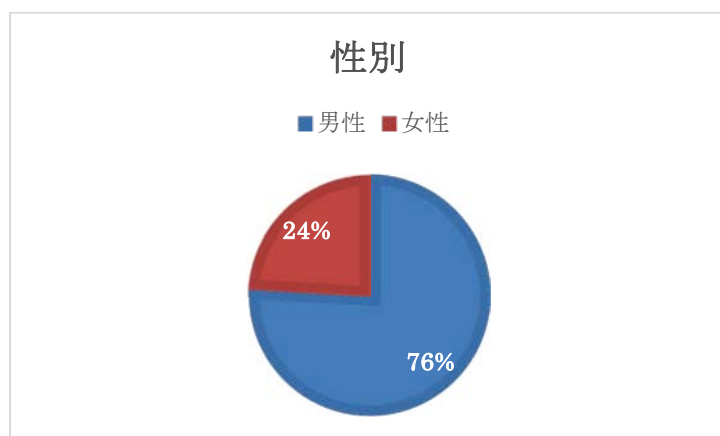
	アンケート返信	高機能発達障害者在籍	訪問（インタビュー調査）
前半	48 件	27 件	23 件
後半	22 件	12 件	11 件

合計	70 件	39 件	34 件
----	------	------	------

インタビュー調査では、アンケート調査票に回答のあった高機能発達障害者の中から1～2名を挙げてもらい、性別、年齢、診断の有無、二次障害の有無、利用開始前の福祉サービスとのつながりの有無、手帳の有無、就労経験の有無、相談の経緯、本人の課題、事業所の課題、今後の支援方針、展望等について尋ねた。訪問（インタビュー調査実施）件数34件における聞き取り人数は54名であった。聞き取りの結果は、下の表にある通りである。

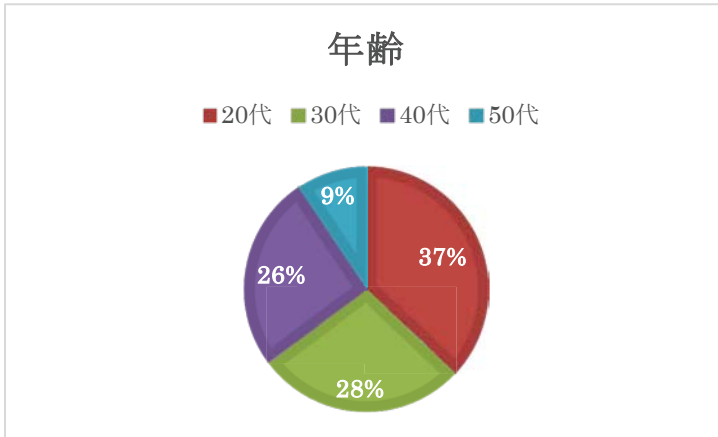
○性別

男性	41 名
女性	13 名
合計	54 名



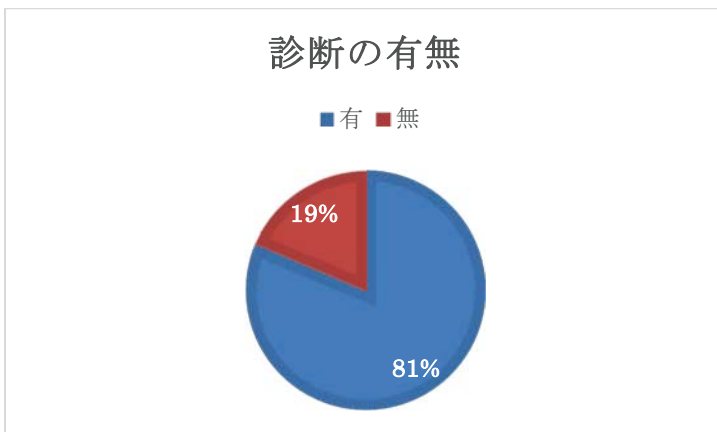
○年齢

20 代	20 名
30 代	15 名
40 代	14 名
50 代	5 名
合計	54 名



○診断の有無

有	44名
無	10名
合計	54名

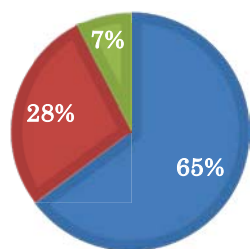


○二次障害の有無

有	35名
無	15名
不明	4名
合計	54名

## 二次障害の有無

■有 ■無 ■不明

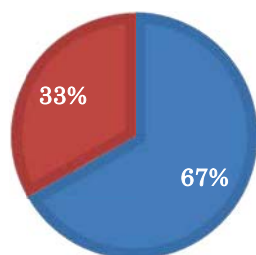


## ○福祉サービスとのつながりの有無

有	36名
無	18名
合計	54名

## 福祉サービスとのつながりの有無

■有 ■無

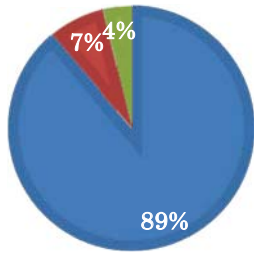


## ○手帳の有無

有	48名
無	4名
不明	2名
合計	54名

### 手帳の有無

■有 ■無 ■不明

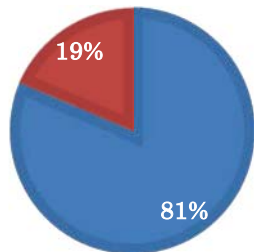


### ○就労経験の有無

有	44名
無	10名
合計	54名

### 就労経験の有無

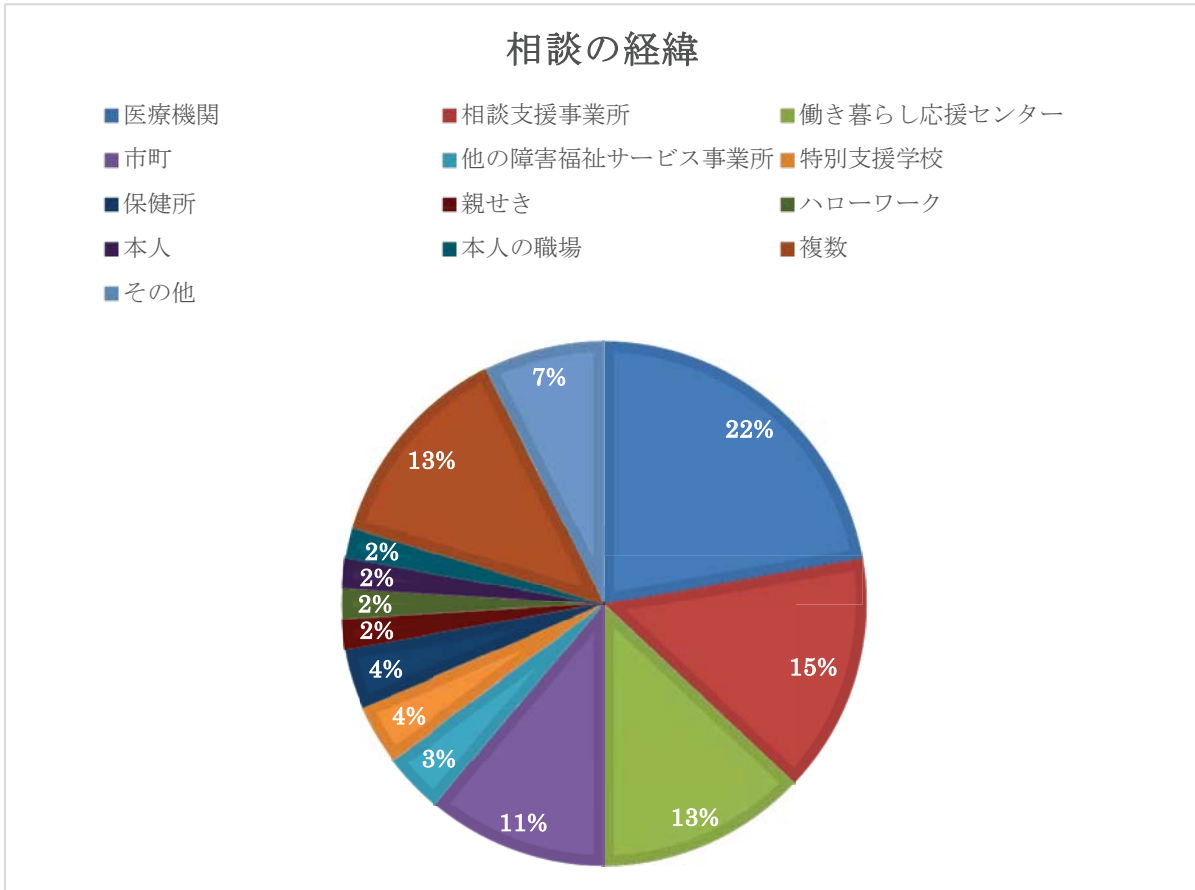
■有 ■無



### ○相談の経緯

医療機関	12名
相談支援事業所	8名
働き暮らし応援センター	7名
市町	6名
他の障害福祉サービス事業所	2名
特別支援学校	2名
保健所	2名
親せき	1名
ハローワーク	1名
本人	1名

本人の職場	1名
複数	7名
その他	4名
合計	54名



○本人の課題

出勤、通所に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・遅刻が多い</li> <li>・ほとんど通所できていない</li> <li>・出勤が安定しない</li> </ul>
作業に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体状況の把握が難しい</li> <li>・確認等に時間がかかる</li> <li>・同時並行で作業ができない</li> <li>・わからない時に確認できない</li> <li>・自己流になる</li> <li>・人と協力して何かをすることが難しい</li> <li>・作業速度がゆっくり</li> <li>・注意力の欠如</li> <li>・報告がない</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業の意味を見出せないと混乱する</li> <li>・責任感がない</li> <li>・作業が雑</li> <li>・通所はできているが作業ができず終始スマホをいじっている</li> <li>・集中しすぎてしまい後々調子を崩してしまう</li> <li>・1つのことにこだわって先に進めないことがある</li> </ul>
対人関係に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他者との信頼関係の構築の困難</li> <li>・他の利用者との交流がない</li> <li>・苦手と思う人とは一切関わらない</li> <li>・周囲の言動をネガティブに捉え通所できなくなる</li> <li>・職責や性別で差をつけた対応をする</li> <li>・周囲のせいにする</li> <li>・他者を批判する</li> <li>・他者の表情に敏感</li> <li>・常に受け身であること</li> <li>・他の利用者をばかにするような発言がある</li> <li>・他者に依存的になる</li> <li>・屁理屈が多い</li> <li>・過去の経験から人目が気になりひきこもりがち</li> <li>・他者からの影響を受けすぎてしまう</li> <li>・断ることが難しい</li> <li>・相手を傷つけるような言動</li> <li>・ルールを守ることができない</li> <li>・場の雰囲気乱す</li> <li>・理にかなわないことが許せない</li> <li>・自分に都合のよい正義感やルールがある</li> </ul>
コミュニケーションに関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雑談が苦手</li> <li>・人の話をおかしな方向に解釈する</li> <li>・怒られたと捉える</li> <li>・自分の中でだけ思っていることを当たり前のように話す</li> <li>・納得がいかないと質問を繰り返す</li> <li>・物事の捉え方が独特(字義通りの理解)</li> <li>・相談するスキルがない</li> <li>・自分で判断することが難しく確認が多い</li> <li>・発信がない</li> </ul>
情緒に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情緒不安定</li> <li>・自分の思いに折り合いがつかずクレームを言う</li> </ul>
暴言・暴力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大声を上げる</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物を壊す</li> </ul>
自己理解に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己評価シートの記入がづらい</li> <li>・障害のことを認めたくない</li> <li>・障害のことを人に知られたくない</li> <li>・自分が指摘を受けている理由を理解するのに時間がかかる</li> <li>・自己評価と他者評価にずれがある</li> <li>・本人に自覚がない</li> <li>・本人に困り感がない</li> <li>・自己評価が低い</li> </ul>
日常生活に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活リズムが整わない</li> <li>・身だしなみが整えられない</li> <li>・頻繁に着替える(体臭が気になるため)</li> <li>・トイレに間に合わないことがある</li> <li>・公共交通機関が使えない</li> <li>・仕事と余暇のバランスが取れない</li> <li>・入浴に時間がかかる</li> </ul>
食事摂取に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食生活が不安定</li> </ul>
体力に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体力がない</li> </ul>
受診に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療的支援が必要だが通院できていない</li> <li>・自ら予約をすることができない(タイミングがつかめない)</li> </ul>
金銭管理に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の利用者にお金を貸してほしいと頼む</li> <li>・お金がなくなっても家族のせいにする</li> <li>・金銭感覚がない</li> <li>・他者から求められると断れず渡してしまう</li> </ul>

○事業所の課題

本人への支援の仕方に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標設定の仕方</li> <li>・ステップの組み方</li> <li>・他者とトラブルになった時の対応</li> <li>・いかに本人のプライドを傷つけないように関わるか</li> <li>・対人関係や社会のルールに関する問題にどう切り込むか</li> <li>・どのように自己理解を促すか</li> <li>・どのようにグループ活動を取り入れるか</li> <li>・どのように本人にとっての落としどころを見つけるか</li> <li>・どのように作業の応用力を身につけてもらうか</li> </ul>
支援体制に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害の専門機関ではない</li> <li>・人材不足</li> <li>・スタッフのスキル不足</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員不足</li> <li>・時間不足</li> <li>・納期があるので、どうしても作業優先になってしまう</li> <li>・情報共有の仕方</li> <li>・支援方針の統一</li> </ul>
事業所の環境に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物理的な環境に限界がある</li> <li>・作業内容が限られている</li> </ul>
事業所外での支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活面での支援が行き届かない</li> <li>・家族への支援も必要だが踏み込めない</li> <li>・家族の協力も得たいが難しい</li> </ul>
支援者のメンタルヘルスに関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人からのクレームへの対応(スタッフの疲弊)</li> </ul>
特に感じていない	

○今後の支援方針、展望

日中活動について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般就労(オープン)</li> <li>・アルバイト</li> <li>・就労移行支援事業所の利用</li> <li>・事業所内でのステップアップ</li> <li>・当事業所利用継続(安定して通う)</li> </ul>
生活の場について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ひとり暮らし</li> <li>・GH 利用</li> <li>・今のところは家族と同居を継続</li> </ul>
本人の希望と周囲の見立てとのずれ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・俳優になりたい、上京したい</li> </ul>
模索中	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業能力はあるが、対人面等の関係で就労は難しいと思われる。</li> <li>・ヘルパー利用までいかずとも、生活全体について、ちょっとした助言をしてくれる存在があれば、ひとり暮らし可能ではないかと思われる。</li> </ul>

性別は、7割以上を男性が占めており、年齢は、20代が最も多くなっているが、30代、40代もそれぞれ全体の3割程度を占めている。診断の有無は、「有」が約8割を占めているが、乳幼児期には診されず、学齢期、あるいは成人になってから初めて診断されたというケースも含まれている。二次障害の有無は、「有」が6割以上を占めている。二次障害として具体的に挙げられたのは、気分障害、強迫性障害、統合失調症等であった。はじめはこういった精神症状を入り口として利用を開始され、後々ベースに発達障害があることがわかってきた(疑われた)ケースも含まれている。福祉サービスとのつながりの有無は、「有」が約7割、「無」が約3割だが、「無」の場合、特別支援学校から直接事業所利用につながったために「無」となっている場合、長年福祉サービスとのつながりがなく、何らかの事情によっ

てようやくサービスにつながる流れとなったために「無」となっている場合など、同じ「無」であっても、意味合いが異なっているケースが含まれている。手帳の有無は、「有」が約9割を占めており、手帳の種類としては、精神障害者保健福祉手帳、あるいは療育手帳であった。就労経験の有無は、「有」が8割以上を占めている。離職理由としては、コミュニケーション・対人関係の問題、うつ等精神症状、作業速度の遅さ、任期満了、勤務態度（遅刻等）等が挙げられた。一方、「無」のには、特別支援学校から直接つながったケースや、学校卒業後しばらく進路が決まらなかったケースが含まれている。

また、個別事例だけではなく、事業所全体の利用相談の傾向や、発達障害のある方を受け入れる際に留意している点等についても尋ねた。まず、利用相談の傾向に関しては、半数ほどの事業所から、発達障害のある人の利用相談は増加傾向にある、との回答があった。中でも、二次障害としての精神障害を入り口として利用を開始し、後々ベースに発達障害があることがわかるというケースが多い、との声が多く聞かれた。また、就職してダメージを受けた人の相談が増えている、との声も聞かれた。受け入れ時の留意点として挙げられた点は、以下の通りである。

#### ○受け入れ時の留意点

- ・視覚的な支援（重要な事柄は紙面におとすなど）
- ・順序立てて説明する
- ・別の事業所等からの移行の場合、なるべく前の事業所等と流れを変えず同じスケジュールにする
- ・予定や、予定変更の意味を伝える
- ・注意するのではなく、適切なやり方を提案するという形で伝える
- ・個室対応にする
- ・関わりすぎないようにする
- ・少なくとも利用開始から1年間は全受容に努める
- ・認証ケアマネージャーから助言をもらう

など

個別事例を聞き取る中で、相談に応じた例もあった。相談対応例は、下の表にある通りである。

- ・家庭環境に何か課題がありそうに感じられる場合もあるが、その場合どうしたらよいのか？  
→まずは、市町の障害福祉担当課や相談支援事業所と状況を共有することが必要ではないか。
- ・以前は集団に入れていたが、他利用者の声やラジオの音が気になり、しんどさを訴えるようになったので、個室で作業できるようにした。しかし、個室で自由に休憩を取ったりする行為があり、集団に戻そうと思うがどうしたらいいか。  
→①しんどさを訴えているなら無理に集団に戻さなくてもよいのではないかと。障害特性であるので、しんどさが増していくと二次障害を引き起こす可能性もある。  
②朝礼、終礼など集団に参加する時間も作る。何時にどこで何をやる（この時間は集団、この時間は個別）ということが本人に明確にわかるように視覚的に提示する。明確にルールを提示する。
- ・障害受容については、どうやって対応しているか。  
→SSTや勉強会を行なっている。個別に対応が必要な人は定期面談を行っている。
- ・本人、細かな指示がなければ、次の行動に移ることができない。例えば、指示がなければ、いつまで

でも拭き作業を続けている。

→タイマーで細かく作業時間を区切ってはどうか。

- ・本人、何をしたらよいのかわからず、作業場内をうろうろしていることが多い。

→本人の1日のスケジュールを細かく立て、本人用に個別のスケジュールボードを用意してはどうか。

- ・本人、出勤が安定しないが、一方では一足飛びに就職したいと話す。

→就労に向けての今後の見通しがわからず、不安な気持ちがあるのかもしれないので、視覚的に今後の見通しを伝えてはどうか。

- ・言葉にならないしんどさをどう受けとめていくか。面談の実施の仕方。

→ジョブカレで活用している“面談の留意点”をお伝えする。

- ・本人へ、ミシンの縫い目が曲がる前に言ってほしいと伝えてあるのに、全部縫いあがってから伝えてくることにどう対応すればよいか。

→よい例、悪い例を写真にとって視覚化。悪い例のようになり始めたら「職員に言う」と書いて本人の作業している前に貼り出してはどうか。

- ・昔のクレームを何度も延々と訴えてくることにどう対応すればよいか。

→面談記録は双方で持ち合い、またその話をしてきたら以前の面談記録を見て、「この時は納得しましたよね？」と提示してみる。面談は何分と決めて、時間が来たら話の途中でも終了する。

- ・他の職員のスキルが不足しているため、管理者が面談などすべて担当することになり、一方的な繰り返し面談に相当疲弊した。しかし、他の職員は「自分は担当外なので」という姿勢であったので、誰にも助けを求められなかった。

→そういった状態はよくわかるので、ジョブカレでは日中と生活の担当が情報共有、協力して、一人が抱え込まなくてもよいようにしている。また、ケースについてしんどいこと、気になることは愚痴を交えてみんなできよく話をするようにしている。

など

その他の感想、意見として以下のようなものがあった。

#### ○支援者のスキルアップ等について

- ・現場での支援についての学習会が必要だと感じている。
- ・スタッフが慢性的に不足しているので、現場での支援が追い付いていない。
- ・トレセミをまた実施してほしい。
- ・発達障害者の支援に携わっている人どうしで意見交換ができる場があれば。
- ・支援者のスキル不足は、日々の振り返りや定例会議における支援計画の検討時等でフォローしている。外部研修へも派遣したいが、慢性的に人員不足でそれも難しい。また、意欲的に参加してもらえる支援者が育っていない。
- ・人材育成、障害特性に合わせた支援等課題が山積している。今後とも、ぜひとも相談にのってほしい。

#### ○必要な支援、取り組みについて

- ・ひきこもり系の方の受け入れのニーズが多く、生活訓練事業所を開設した。
- ・ジョブカレのドリームハイツを見学してから、当法人においてもアパート型のGHを開始した。(アパ

- ート型の GH を利用し始めてから落ち着いた利用者もいる)
- ・通所可能な範囲で、ひとり暮らしの練習ができる場があれば。
  - ・発達障害者の支援は、家族を含め周囲の支援までやらなくてはと思う。
  - ・本人の就労先を含め、地域に対して啓発活動を行なっていき、発達障害のある人を知ってもらう必要性を感じている。
  - ・本人にキーパーソン（本人のしんどさを話せる人）を見つけてもらい、その人を中心に支援者がチームを組むことが重要だと考えている。家族も、支援の輪の中に入れてほしい。
  - ・滋賀県は真ん中にびわ湖があるので、1 か所だけではなくて就労支援機関を点在させてほしい。（交通が不便）
  - ・ひとり暮らしを希望されても、うまくいかなかった時の戻り先がない状況なので、安心してひとり暮らしにチャレンジできるような仕組みが必要ではないか。
  - ・B 型につなげるまでの中間的な日中活動の場がない（資源がない）。
  - ・知的障害者対象ではなく、就労場面を想定しての練習ができるような、就労前のワンステップをふめる事業所があれば。

○本人の課題（どのように対応すればよいか）

- ・高機能者の出勤率は低い。出勤時間すら守れないこともあるが、ここに通ってこられないとなると行き場がなくなってしまうため、対応に困っている。
- ・現在の利用傾向として、作業スキルの的には就職が可能だが、生活面で課題が多い方が多く、就職に結びついていない。
- ・当法人が運営している生活訓練事業所にも発達障害のある人は在籍しているが、2 年間でケアをするのは難しい。幼い頃は支援があっても、その後支援が途切れてしまい空白の期間があるため、生活訓練事業所につながって 1 から育て直すという感じ。

③事後調査実施状況

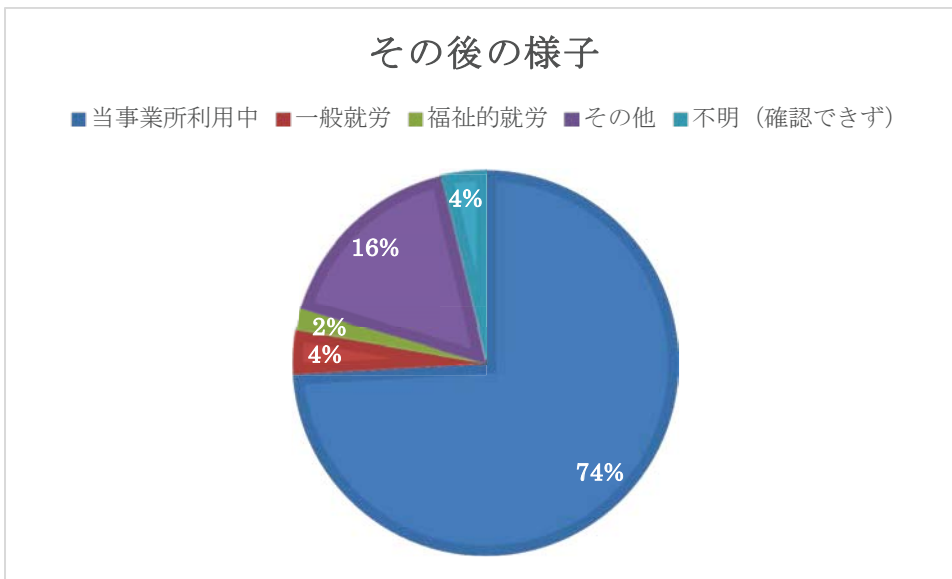
	訪問（インタビュー調査）	事後アンケート返信	事後アンケート返信/訪問（インタビュー調査）	再訪問
前半	23 件	14 件	57%	4 件
後半	11 件	4 件	36%	0 件
合計	34 件	18 件	53%	4 件

事後調査では、まずアンケート調査票により、インタビュー調査時に聞き取った 54 事例について、その後の様子を尋ねた（アンケート調査票の返信がなかった事業所へは、電話にて尋ねた）。結果は、下の表にある通りである。

○その後の様子

当事業所利用中	40 名
一般就労	2 名
福祉的就労	1 名

その他	9名
不明(確認できず)	2名



その後の様子としては、引き続き当事業所を利用中であるとの回答が7割を超えている。しかし、通所の頻度としては、週1回から毎日まで様々である。「その他」の中には、日中活動に参加するのが難しくなった事例、複数の事業所（サロン+就労継続支援 B 型事業所等）を組み合わせ通所している事例等が含まれている。

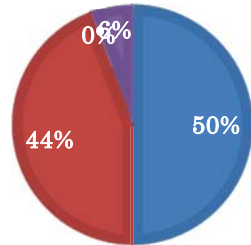
また、アンケート調査票では、インタビュー調査時に紹介したジョブカレでの取り組みや、配布した資料等についての参考度についても尋ねた。結果は、下の表にある通りである。

○参考度

参考になった	9件
どちらとも言えない	8件
あまり参考にならなかった	0件
未回答	1件
合計	18件

## 参考度

■ 参考になった                      ■ どちらとも言えない  
■ あまり参考にならなかった   ■ 未回答



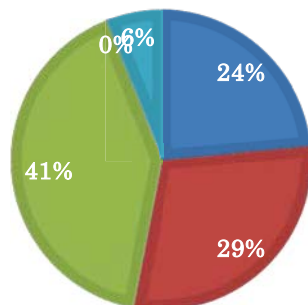
更に、今後も個別の事例検討や意見交換等の機会があれば利用したいかどうかについても尋ねた。結果は、下の表にある通りである。ケースフォロー希望の回答があった 4 件については再度訪問し、助言等を行なった。

○フォロー等希望

ケースフォロー希望	4 件
情報・意見交換等希望	6 件
どちらとも言えない	7 件
あまり活用したいとは思わない	0 件
未回答	1 件
合計	18 件

## フォロー等希望

■ ケースフォロー希望                      ■ 情報・意見交換等希望  
■ どちらとも言えない                      ■ あまり活用したいとは思わない  
■ 未回答



その他の感想、意見として以下のような声があった。

- ・ジョブカレから当事業所まで距離が遠いが、どこまで関わってもらえるのか。
- ・アスペルガー、高機能自閉症の方への支援の相談ができる機関が少なく、話（困りごと）を聞いても



らえて嬉しかった。今後も、支援をサポートしてほしい。

- ・自身の法人のやり方に偏りがちになってしまうため、情報共有も含め様々なアドバイスがほしい。
- ・年に数回訪問してほしい。
- ・発達障害のある方の利用が増えてきており、対応が難しい。研修会や取組実践報告会等があれば教えてほしい。
- ・今後も連携していきたい。

#### ④ケースフォロー等

上記のように、事後調査において、個別に事例検討等を行ないたいとケースフォロー希望の回答があった4つの事業所（③のフォロー等希望を参照）へは再訪問し、検討、意見交換を行なった。主な内容としては、以下のようなものがあった。当方も、唯一絶対の正しい答えを持っているわけではなく、日々試行錯誤しながら支援を進める中で実感していることに基づいて行なっている対応や取り組みを紹介したり、提案という形で伝えたりした。

- ・就労したいとの発言はあるが、行動が伴わない（自分で出勤を調整し、月の後半は欠勤が続く等）。どのように対応すればよいか。
  - ・面談や1日の振り返り等でこまめに目標を確認することで、目標を見失わないように促すことが必要では？確認したことは、記録として紙面に残し、本人と事業所で1部ずつ保管し、いつでも取り出せるようにしておくとういかもしれない。
  - ・企業見学や、就労した先輩の体験談を聞く等し、就労に対するモチベーションを上げることも必要かもしれない。
  - ・やらされていることではなく、自分で決めたこととして取り組んでもらえるような形を取ることが重要ではないか。自分で決めたということがその都度確認できるように、記録として紙面に残し、本人と事業所で1部ずつ保管し、いつでも取り出せるようにしておくとういかもしれない。
- ・お金がなくなったら通所できるが、お金に余裕があると休みが続いてしまう。どうすればよいか。
  - ・お金を得ること以外に、事業所に来ることの本人にとってのメリットを、本人にわかりやすいように伝えていくことが必要では。
  - ・支援プログラム等を立て、見通し（支援のステップ）を示すことも必要かもしれない。
- ・医師からも食事を制限されても、指示通りにされない。このままでは、身体の一部を切断せざるをえなくなるのに、本人は自分が好きなように食事をとっている。どうすればよいか。
  - 医師の指示通りにしなければどうなるかのイメージが持ちにくいのもかもしれない。指示通りにしなかった場合どうなるかということや、指示通りにしなかった場合のデメリットを、必要に応じて絵や写真を使用して伝えることが必要では？本人にそれらのことが伝わった上で、本人が選択するということが重要ではないか。
- ・強迫性障害の症状により、本人の生活に支障が出ている。本人、通院はしているが服薬は拒否している。どうすればよいか。



→本人は、向精神薬に対してどのようなイメージを持っているのか、もしかすると誤解している可能性もあるので、まずはその点の確認が必要ではないか。もし誤解があるようであれば、向精神薬とはどのようなものか、服用することでどのような効果（副作用）があるか等、医師から説明していただいているかどうか。

また、今後の相談窓口として、各圏域の認証発達障害者支援ケアマネージャー、あるいは圏域に同ケアマネージャーが不在の場合は県発達障害者支援センターを紹介した。中には、ジョブカレの利用相談につながったケースもある。

## （２）生活支援体制ネットワーク構築事業

### 《概要》

各圏域の自立支援協議会（発達障害者支援部会）や事例検討会等に参加し、ジョブカレの取り組みを共有し、意見交換等を行なう。

### 《実施状況》

今年度の参加状況は下の表にある通りである。各会の初回参加時には、資料16に基づいて、ジョブカレの事業説明を行なった。

	圏域	部会	参加日	内容等
1	県	自立支援協議会行動障害ネットワーク部会	7/27	
2			11/30	
3	大津	自立支援協議会発達障害者支援部会	9/2	各事業所の課題について意見交換会。
4			11/4	
5			1/6	
6			3/3	
7	甲賀	自立支援協議会相談支援部会	8/30	
8			(10/14)	事例検討（勉強会）：（高機能）感覚過敏。慣れない人への攻撃性。
9	東近江	サービス調整会議発達障害者支援体制整備部会	7/19	
10	湖北	自立支援協議会発達しょうがい者支援部会	10/13	
11			1/27	
12	高島	自立支援協議会発達障害部会	10/17	事例検討：（高機能）午前から通所できない。感情コントロール。
13			12/19	事例検討：（子ども療育）親の障害受容。
14			2/20	今年度の振り返り

※湖南圏域は、事例検討がなされていたが、個人情報関係でジョブカレから出席することは難しかった。また、湖東圏域は、発達障害者支援関係の部会が設置されていなかった。これら2つの圏域については、ジョブカレの事業の概要の説明のみ行なった。

## （３）発達障害者支援向上研修

### 《概要》

障害福祉サービス事業所等の職員に対して、具体的な事例を通じて、アセスメントシートの活用法を

紹介する研修会を開催し県内の事業所等に普及を図る。

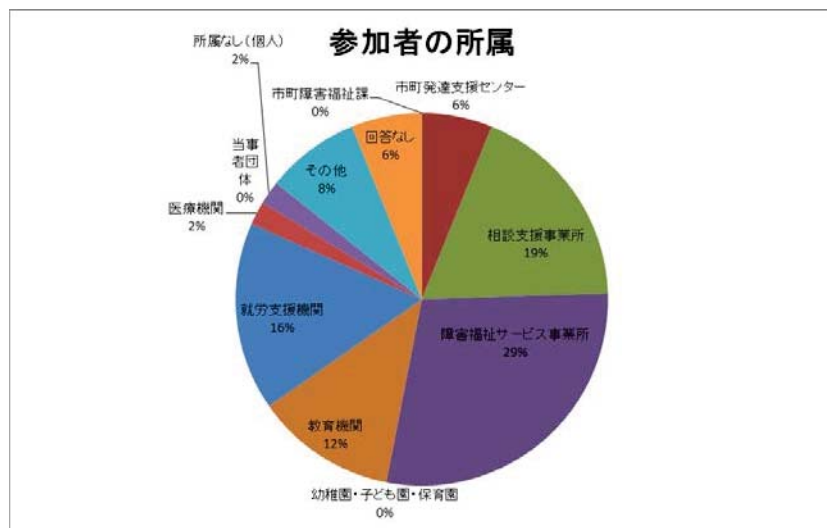
《実施状況》

ジョブカレの取り組みを通して、および普及事業での調査を通して、就労の一手手前ではなく、二歩三歩も前にいると思われる人たちにどのような支援を行なっていけばよいか、という課題が浮き彫りになった。そこで、テーマを「発達障害者の支援を考える～就労にたどりつくために～」と設定し、第1部では平成24年度の発達障害者自立生活支援システム構築事業を受託した当初から当該事業の事業推進委員会の構成委員でもあり、現在ジョブカレで実際に使用しているアセスメントシートの検討にも深く携わってくださった肥後祥治氏（鹿児島大学 教授）を講師に迎えた講演を、そして第2部ではそのアセスメントシートを活用しての事例検討をグループワークで行なう研修を企画し、市町障害福祉課、市町発達支援室、教育機関、就労支援機関、医療機関を中心に約350件案内を配布した（資料17）。

テーマ	発達障害者の支援を考える～就労にたどりつくために～
日時	平成28年10月24日13時30分～16時30分
講師	鹿児島大学 教授 肥後祥治氏
参加者数	第1部：58名 第2部：47名 ※第2部と重複
内容	第1部：肥後氏による講演 第2部：事例検討 ※参加者から検討したい事例を募集、その事例についてジョブカレで実際に使用しているアセスメントシートをもとに小グループで検討を深める。

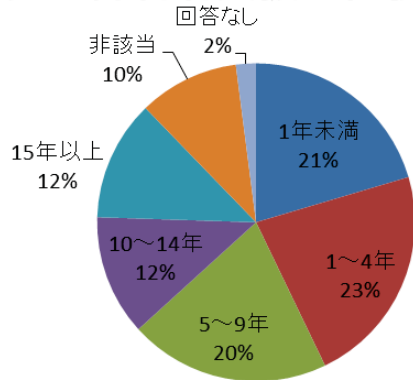
49名の参加者からアンケートの回答があった。回答の結果は以下の通りである。

①参加者の所属



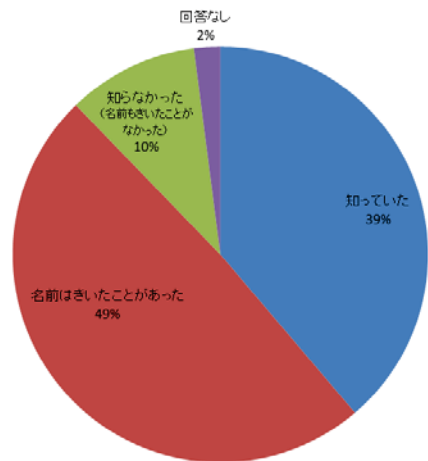
②発達障害者支援の経験年数

### 発達障害者支援の経験年数

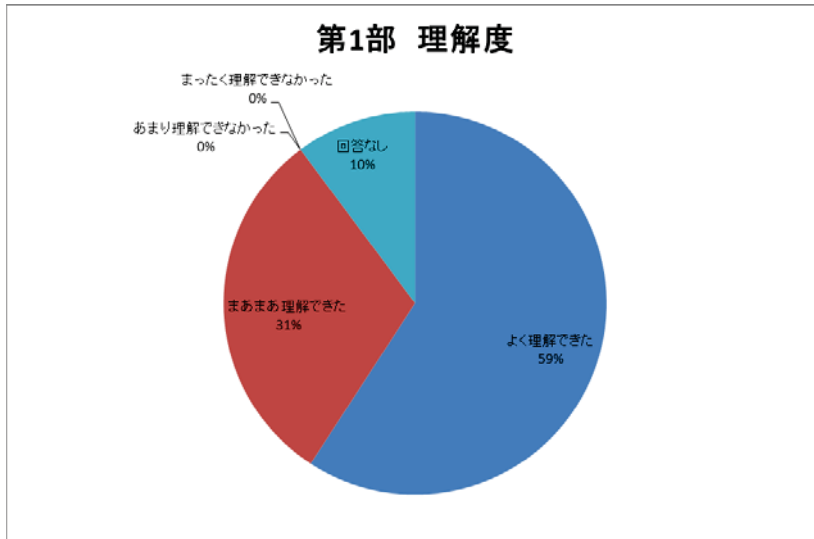


### ③ジョブカレのことを知っていたか

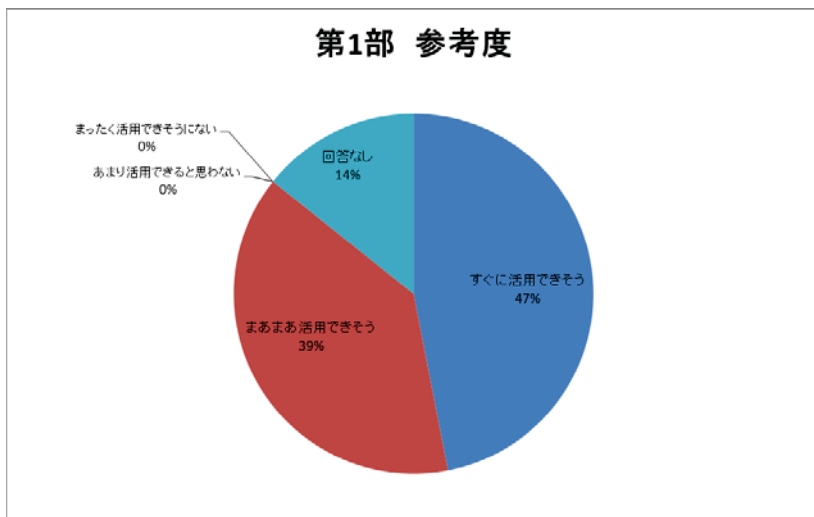
### ジョブカレのことを知っていたか



### ④講演内容について 理解度

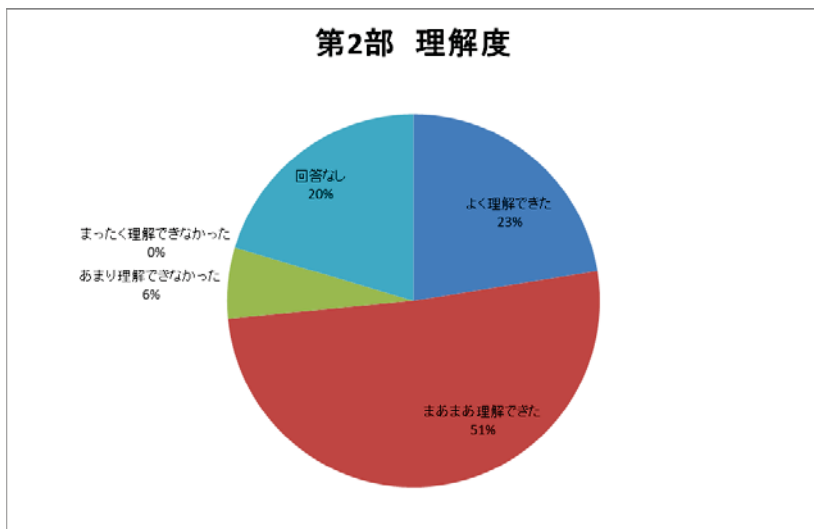


参考度



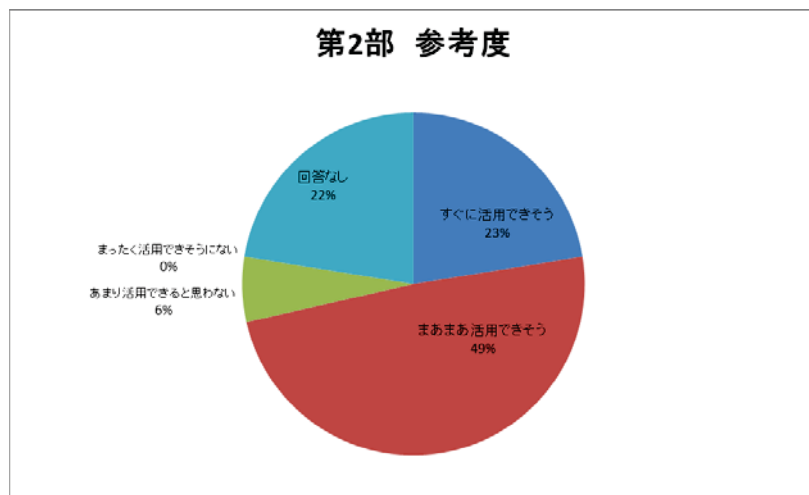
⑤事例検討について

理解度



参考度

## 第2部 参考度



### ⑥その他、意見・感想

(抜粋、要約)

#### ○第1部に関して

- ・第1部の講演を通して、日頃の自分を振り返ることができた。
- ・行動の根本にあるものを捉える大切さを感じた。
- ・特性という言葉がその人ができるようになる方法の模索を〇〇することにつながってはいけないということは、特に心に残った。
- ・講演は、例を出しながらのお話だったのでわかりやすかった。
- ・講演では、自分が支援している人たちのことを思い浮かべながらきくことで、支援のヒントをもらったように思う。
- ・行動分析の理解をさらに深めたいと思った。
- ・自閉症ということに限らず、いろいろな場面での対応に役立つお話だった。

#### ○第2部に関して

- ・スキル評価シート等とても参考になった。
- ・グループワークでは、就労支援関係者と直接やりとりができてよかった。
- ・グループワークでいろんな意見がきけてよかった。
- ・事例検討や、公開SVの機会があればまた参加したい。
- ・事例検討の事例の提示の仕方が漠然としていたため、議論に支障を感じた。

#### ○全体を通して

- ・支援機関の関係者の方や、特別支援学校の関係者の方が多かったので、高校（定時制）の中で特別支援への対応を迫られている自分には、いろいろと勉強になった。
- ・長いスパンで相手の人に接することの大切さを感じた。
- ・とても貴重な機会だった。
- ・現在の仕事に役立つ知識が身についた。答えは1つではなく、いろんな支援方法があるとわかった。
- ・同じく就労支援に携わる者として大変勉強になった。支援者自身が自分のことをよく知ることを忘れ

てはいけないと思った。

- ・時間が足りなかった。(第1部、第2部)
- ・たくさんのヒントをもらった。
- ・相談の仕事なので直接支援することはないが、問題行動があるとケース会議等と呼ばれるので、考え方を学べてよかった。

#### 4. 考察 (今後の課題と展望)

今回の調査でも、障害福祉サービスの利用傾向として、精神障害者の利用が増加していることが明らかになった。そして、精神障害の原因が発達障害に帰するのではないかという人が、その中に多数含まれている可能性も見えている。それは、精神科のデイケアや精神障害者対象の生活支援センター等に発達障害者または発達障害が疑われる人が多数在籍していることからもうかがえる。また、明確に発達障害の診断がある対象者の利用、あるいは利用相談が増加している事業所が多くあることも、今回の調査で明らかになった。その傾向は、今後も続くのではないかと予想される。明確な診断はないものの支援者側の見立てとして発達障害の存在が疑われるというケースも含めると、その傾向はより強まるだろう。そういった場合に適切な支援を提供していくためにも、支援者側が発達障害の視点と、その特性に応じた対応のバリエーションを幅広く持つておくことは重要である。適切な支援が提供されないと、状態はより悪化してしまうだろう。二次障害の悪化をできるだけ早く食い止めるために、アセスメント力と対応力が求められる。

今回調査した事業所の中には、スタッフ不足や作業空間の問題で発達障害者の受け入れを断ったという事業所が複数あった。また、元々発達障害を受け入れていた事業所ではなかったが、受け入れ先がなく関係機関から頼まれて受け入れているのでどう対応していいかわからないという声もよく聞かれた。中には高機能自閉症の人は対応が難しいのでできれば受け入れたくないという声もあった。支援者が障害特性は理解しておりどのような配慮や対応が必要であるかはわかっているものの、ハード面や人員配置的に実行が難しい場合もあり、また、障害特性への配慮と本人に適応を求めるとのバランスの見極めが難しい場合があることもある。さらには、支援の仕方がわからず適切な支援が提供できずに退所となったケースもある。度重なるクレームや他利用者との関係調整などでスタッフが疲弊しているという相談も多々あった。このように、各事業所で支援の仕方を模索したり、支援の方向を定めかねている状態があり、これは、県内のどの事業所にも言えることではないだろうか。こういった人員配置も含めた環境整備、支援者のスキル(特性理解、特性に応じた配慮・対応力、アセスメント力)は急務の課題である。しかし、そこには予算の問題や、予算がクリアできてもどのように環境整備(構造化など)をしたらよいかかわからない、また、どのように支援者のスキルアップを図ったらよいかかわからないなど、課題は把握できていても、その課題を解決するための手段・方法で行き詰まりを抱えている事業所も多いのではないかと考えられた。

支援者の課題として多く挙げられたのは、コミュニケーションや対人関係に関するスキル不足、他機関連携、家族支援などであった。そのためには、今後は、職員研修の充実(発達障害者理解、知識の習得など)や、困難ケースの相談窓口の周知が重要になってくると思われる。また、切れ目のない支援を提供するためにも、教育分野や医療分野など他分野との連携を強固にしていく必要がある。そして、支

援者が踏み込みにくい家族支援であるが、家族は本人の一番身近な存在であるからこそ、逆に入り込んでいかねばならない部分である。家族支援だけでなく、様々な課題の各事業所の成功事例などを集め、全県レベルで共有できる仕組みが作れるとよい。

#### 【添付資料】

- \*資料1 アンケート調査票
- \*資料2 インタビュー調査票
- \*資料3 スキル評価シート（日中）
- \*資料4 スキル評価シート（日中）記入例
- \*資料5 スキル評価シート（生活）
- \*資料6 スキル評価シート（生活）記入例
- \*資料7 個別支援計画 記入例
- \*資料8 状態評価シート
- \*資料9 自己評価表
- \*資料10 自己評価表 記入例
- \*資料11 総合支援プログラム（日中）
- \*資料12 総合支援プログラム（生活）
- \*資料13 プログラム予定表
- \*資料14 面談における留意点
- \*資料15 事後アンケート調査票
- \*資料16 発達障害者自立生活支援事業 事業概要
- \*資料17 びわ湖ワークス・ジョブカレ研修会ちらし