

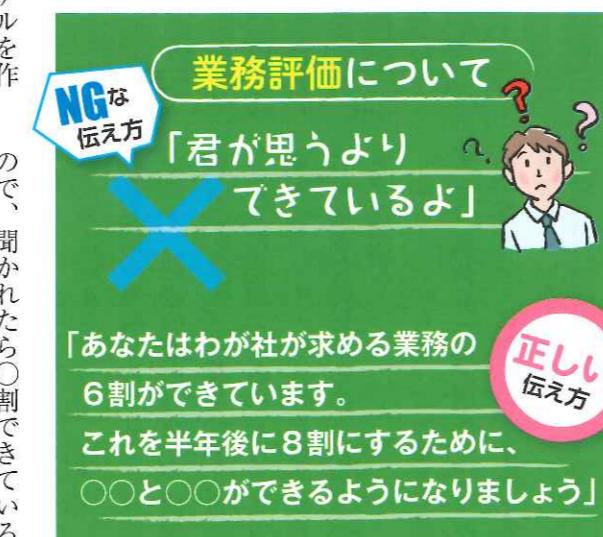
押しする存在として注目されているのが、就労移行支援事業所だ。NPO法人さらプロジェクトが運営する「さら就労塾」もそのひとつで、発達障害に限らず障害のある人が社会に出るために利用する職業訓練所のような存在。利用者のほとんどが精神障害者と発達障害者で、発達障害者が占める割合は約8割に上るという。新卒をはじめとする就労未経験者のための就活塾としても活用されている。7割を占める一般就労経験者のなかには、就業経験の長い人も多い。職場環境の大きな変化や人間関係により、メンタルヘルスの問題を抱えた休職中の人も利用している。休職中の人は職場復帰のため、離職中の人は再就職をめざし、職場でうまくやつていける力をつけるために受講している。

特徴的なのは、一般的なオフィスと同じような環境のなかでパソコンや一般業務を実際に体験しながら学ぶことができる点だ。会社へ行くのと同じようにスケジュールでコミュニケーションを磨き、グループワークを身につけるとともに、ビジネスマナーなども学ぶことができる。これにより、高い確率で通う。

上司と人事の定期面談が成功のキーになる

石井さんによると、企業の採用担当者は、自社の障害者雇用を推進したいものの、受け入れ部署に経験がないので尻込みしてしまうケースが多いのだという。一般的に発達障害の人に業務内容を説明

の就職が可能となり、その後の定着率も8割以上と高い。また、同塾では、安定的に就労を継続するための定着支援も行っており、定期的に職場を訪問し、本人や上司を交えた面談等を実施している。「実は、発達障害者を多く雇用している企業では、障害者職業センターのカウンセラーや地元の就労支援センターの支援員など、発達障害者の外部支援員を決めているところが多く、なかには外部支援員のいることが採用条件になっている企業もあります。これは、会社では話しにくいことを相談したり、プライベートで悩む発達障害者の困りごとの相談に応じています。支援員は、月に1回程度職場を訪れ、就労している発達障害者の状況を把握して、会社の困りごとの相談に応じています」(石井さん)



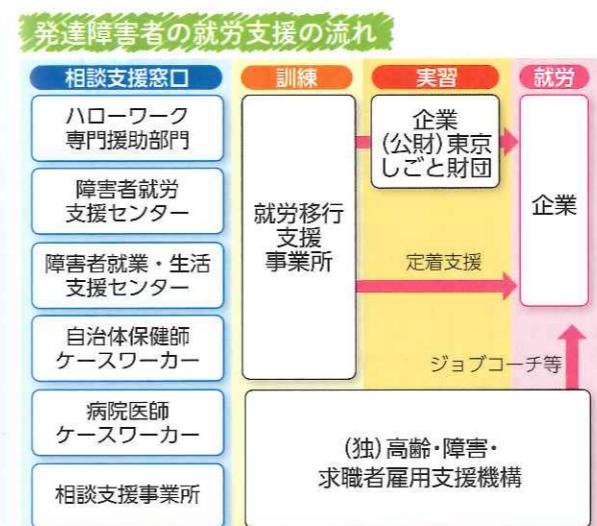
発達障害と就労

一口に発達障害者の就労といつても、一般就労の人もいれば障害者雇用枠で就労している人もいる。彼ら彼女たちは、また職場の上司や同僚たちは、職場でどのように困り、どのような対応をしているのだろうか。株A・ヒューマンで発達障害者のキャリア相談に対応し、数多くの就業サポート経験をもつ(一社)日本雇用環境整備機構理事長の石井京子さんに現状と課題をうかがった。

就労件数は増加傾向にある

特性により、さまざまなタイプがある発達障害。職種による向き不向きはあるのだろうか。

「一概には言えませんが、ひとつの傾向として、たとえばADHDの場合、好きなことには没頭するので長時間集中した結果、疲れでミスが多くなるため正確性の必要な金融機関の事務には向かないでしょう。またASDの場合は、会話のキヤッヂボールや相手の意を汲むのが苦手で、臨機応変に対応できないので、営業職などには向きにくい傾向があります。本人がこうした自分の特性を理解して



就労移行支援事業所「さら就労塾」の主な特徴
企業の求める職業能力と障害者の職業能力のギャップを埋めることを目的に行われる職業訓練。実践に即した職場さながらのロールプレイングが特徴である。

コース	期間	通所日	内容
基礎	4ヶ月	3ヶ月間は週4日、4ヶ月目から週5日	パソコンのスキル向上と、実際の職場を想定したロールプレイング(挨拶・社内伝達の仕方・訪問対応・電話対応・職場のマナー)など。
就職準備	最大1年8ヶ月	週5日	基礎コース終了後、インターン感覚で職場での一般業務(タイムカード管理・仕出しあ弁当の注文と代金管理・業務マニュアル作成・消耗品在庫確認と注文・OA機器全般の操作など)を身につける。
プレ基礎	1ヶ月~	週2日~5日	体力に自信がない、週4日はハードルが高いという人のため、基礎コースを始める前の訓練。初步的なパソコン操作とファイリング等の事務補助・軽作業。

職業訓練と外部支援員で就労をサポート

こうした発達障害者の就労を後

いないと、向かない仕事に就き、本人も周りも疲弊してしまいます」と、発達障害者の就労相談等に数多く応じている(一社)日本雇用環境整備機構理事長の石井京子さんは言う。

発達障害の人はIQが高い人も多く、なかには発達障害と気づかれないまま仕事で成功を収めている人もいる。もともとまじめで手を抜くことをしない働き者なので、適性に合った仕事を任せることができれば、優秀な戦力になり得る可能性を秘めているそうだ。発達障害のタイプごとに適切な対応が職場に求められると同時に、発達障害者本人も自身の特性を理解しておることが重要だ。

しかし、一般就労の人の場合障害のタイプごとに適切な対応ができるようになると同時に、発達障害者本人も自身の特性を理解しておることが重要だ。

発達障害の診断を受けて精神障害者用枠で大手企業に就職している人が増えているそうだ。石井さんは、「近ごろは障害者雇用枠のなかでも発達障害の人を中心とした企業が増えていて、総合職の新卒採用も含め、発達障害者の就労件数が増えている実感があります」という。

は、本人が発達障害と気づかず、さまざまな失敗体験から二次障害としてうつ病を発症しているケースも多いという。その一方で、発達障害の診断を受けて精神障害者用枠で大手企業に就職している人が増えているそうだ。石井さんは、「近ごろは障害者雇用枠のなかでも発達障害の人を中心とした企業が増えていて、総合職の新卒採用も含め、発達障害者の就労件数が増えている実感があります」という。

は、本人が発達障害と気づかず、さまざまな失敗体験から二次障害としてうつ病を発症しているケースも多いという。その一方で、発達障害の診断を受けて精神障害者用枠で大手企業に就職している人が増えているそうだ。石井さんは、「近ごろは障害者雇用枠のなかでも発達障害の人を中心とした企業が増えていて、総合職の新卒採用も含め、発達障害者の就労件数が増えている実感があります」という。