

[平成24年度セーフティネット支援対策等事業（社会福祉推進事業分）]

社会的就労支援事業のあり方 に関する調査・研究

平成25年3月

社会福祉法人北摂杉の子会

目次

1.	はじめに	3
2.	サマリー	4
2.1.	フリーター・ニート・引きこもり（予備軍含む）の実態調査	4
2.2.	大学・短大生の支援付き就労体験モデル事業の実施	6
3.	事業概要	9
3.1.	フリーター・ニート・引きこもり（予備軍含む）の実態調査	9
3.2.	大学・短大生の支援付き就労体験モデル事業の実施	12
3.3.	事業実施スケジュール	14
4.	事業成果	15
4.1.	フリーター・ニート・引きこもり（予備軍含む）の実態調査	15
4.1.1.	大学・短期大学へのアンケート調査	15
4.1.2.	大学・短期大学へのインタビュー調査	24
4.1.3.	地域若者サポートステーション等へのインタビュー調査	26
4.1.4.	就労移行支援事業所へのインタビュー調査	27
4.1.5.	企業における発達障害のある人の雇用事例調査	27
4.2.	大学・短大生の支援付き就労体験モデル事業の実施	29
4.2.1.	実施プロセス	29
4.2.2.	活用帳票一覧	29
4.2.3.	2012年夏インターン実施結果	37
4.2.4.	2013年春インターン実施結果	39
4.2.5.	インターンの個別事例	41
4.2.6.	インターンプログラムの成果	50
4.2.7.	課題	53
4.3.	検討委員会	55
4.4.	報告会	59
5.	大学・短大インタビュー結果	61
5.1.	龍谷大学	61
5.2.	大阪大学	62
5.3.	富山大学	63
5.4.	鹿児島大学	64
5.5.	広島大学	65
5.6.	立命館大学	66

6.	地域若者サポートステーション等へのインタビュー結果	69
6.1.	よこはま若者サポートステーション	69
6.2.	大阪府若者サポートステーション	70
6.3.	特定非営利活動法人 FDA	71
6.4.	いたばし若者サポートステーション	72
7.	就労移行支援事業所インタビュー結果	74
7.1.	特定非営利活動法人クロスジョブ神戸	74
7.2.	社会福祉法人加島友愛会 link	75
7.3.	Free Design株式会社	76
7.4.	株式会社アイエスエフネットライフ	77
8.	企業インタビュー結果	80
8.1.	株式会社コスモネット	80
8.2.	富士ソフト企画株式会社	81
8.3.	シャープ特選工業株式会社	82
8.4.	株式会社ボロニアジャパン	83
8.5.	東京海上ビジネスサポート株式会社	85
8.6.	株式会社スミセイハーモニー	87
9.	アンケート調査票	89

1. はじめに

昨今、生活困窮者が増加しています。平成 24 年 1 月の被保護人員は 209 万人以上に上っており、これは平成 7 年の約 88 万人から 121 万人も増えた計算になります。

この背景として、様々な要因が考えられますが、大きな要因の一つとして、ニート・フリーター・引きこもり問題が挙げられます。平成 23 年の労働力調査（総務省統計局）によると、フリーターは 176 万人、ニートは 60 万人いるとされています。また、引きこもり世帯は 26 万世帯にのびります。これらの方々は、将来的に生活に困窮したり、社会的に孤立したりしてしまう確率が通常より高いと考えられるため、適切な支援が重要になってきます。また、一度、ニート・フリーターになると、新卒が優遇されやすい日本の労働市場においては社会復帰が困難な状況に陥りやすく、早期対応、予防的対応が大変重要になってきます。そして、昨今、若者の雇用問題と発達障害の関連性が注目を浴びています。

2005～2006 年の厚生労働省の調査によると、発達障害のある当事者の高等教育機関進学率は 36%となっています。仮に、発達障害のある当事者が全人口の 3%と仮定すると、18 歳人口が約 120 万人ですから、 $120 \text{ 万人} \times 3\% \times 36\% = \text{約 } 12,000 \text{ 人}$ の発達障害のある学生が毎年、社会に出る計算になります。

若者の大学進学率は年々増加しており、平成 23 年の大学進学率は 54.4%となっています。景況によって差はあるものの、この中で未就職卒業者数は毎年 10 万人前後にのびります。このうち、発達障害に起因する未就職卒業者が一定割合を占めるのではないかと想定されており、その実情をつかむことは、ニート・フリーター・引きこもり問題にとって非常に重要であると考えられます。

したがって、本調査研究では、フリーター・ニート・引きこもりの中で、特に高等教育機関における発達障害のある学生に焦点を当て、その実態について調査を行いました。

また、発達障害のある学生のように、面接や通常の就労体験（インターン）では、企業側からも理解されず、就職できないケースをどう予防するかが重要になってきます。したがって、支援が必要な当事者に対して、専門的な支援付き就労体験の機会を提供すると共に、就労支援事例の整理や支援のポイントの整理を行いました。

本調査研究内容が、全国の大学・短大における発達障害のある学生の現状を明らかにするとともに、フリーター・ニート・引きこもりの予防的対応に活用されることを願っております。

平成 25 年 3 月

社会福祉法人 北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか

2. サマリー

2.1. フリーター・ニート・引きこもり（予備軍含む）の実態調査

<高等教育機関の現状>

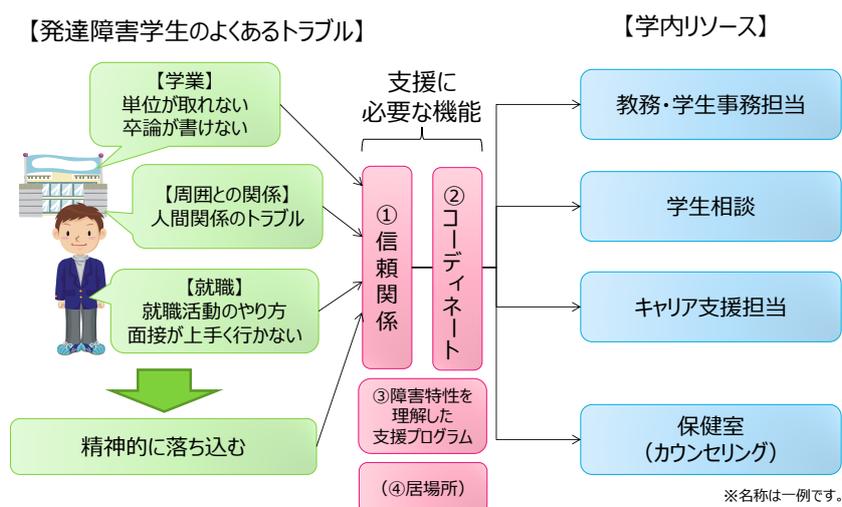
発達障害のある学生数（診断有・無を含む）が全学生の0.1%を超える大学・短大は全体の22%である（117校中、26校）。また、200名近くの発達障害のある学生を抱える大学もあり、発達障害のある学生支援が大きな問題になっている。全人口に占める一般的な発達障害者の割合から勘案すると、多くの大学・短大において、発達障害のある学生の割合は少ない。これは、発達障害のある学生を把握する体制を整えられていないため、全体像をとらえきれていない、と考える方が自然と思われる。

発達障害のある学生は休学・退学しているケースが多く、在学中何らかの困難を抱えているケースが多いと考えられる。また、発達障害のある学生の就職率は発達障害（診断有）が29%、発達障害（診断無）が45%であり、障害学生の中でも低水準である。

以上の状況にも関わらず、発達障害を支援する専門部署がある大学・短大はほとんどなく、全く発達障害のある学生の支援を行っていないケースも30%を超える。また職員や教員向けのガイドラインもほとんど作成されておらず、発達障害のある学生の支援環境は整っていないと言える。一方で、発達障害のある学生のキャリア支援への問題意識がある大学・短大も一定数存在するため、問題意識はあるものの、大学組織として支援体制を作り切れていない、と思われる。

大学内には、学生相談の部署、キャリア支援部署など、学生のニーズに応えられる学内リソースが存在しているが、発達障害のある学生は、「関係性を作るのが苦手」、「受け入れられるか不安」といった理由を背景に、学内リソースを活用できていない。

この状況に対し、発達障害のある学生支援が上手く進んでいる大学・短大は、以下の①～④のような特徴を持ちながら、支援を行っている。

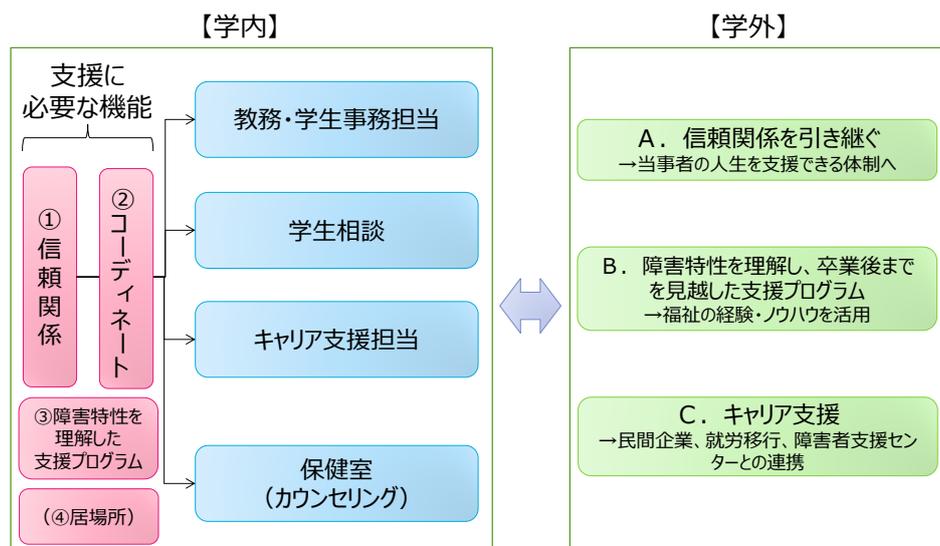


また、上記①～④を満たす体制として、

- ・発達障害のある学生を支援する学内横断組織を保有しているケース
- ・保健室などの担当が個人的に学内のリソースに学生をつないでいるケース

とがあり、それぞれの学内組織に合わせた支援を行っている。これらのモデルケースを参考に、学内での発達障害のある学生支援のモデルケースを作る事が重要である。

一方で、学内だけでは、解決でき切れない問題も多い。それが、「培った信頼関係を卒業後にどうつなぐか」、「卒業後も活かせる支援プログラム」、「キャリア支援」である。



したがって、学内での支援体制とともに、学内で解決できない問題に対しては、学外と連携した支援モデルを構築することが重要である。

<若者サポートステーション等の現状>

フリーター・ニート支援の専門機関である、若者サポートステーション等の現状をみると、若者サポートステーション等へ来る相談のうち、発達障害の診断がある当事者からのものは最大1~2割であるが、発達障害の疑いまで入れると、対象者はさらに増えると考えられている。一方で、発達障害のある当事者を明確に切り分けた就労支援が行われているとは言い難く、支援ニーズに応じた支援体制を構築する必要がある。

<就労移行支援事業所の現状>

昨今は、発達障害のある人を対象にした就労移行支援事業所も出てきている。これらの事業所には、発達障害のある人からの利用希望が増えており、発達障害のある人の支援ニーズが高まっていると言える。

一方で、発達障害に特化した就労支援ノウハウ、就職先開拓、職域開発を行えている就労移行支援事業所の数はまだ少ない。また、企業の発達障害に対する理解が進んでいないため、発達障害について理解を深めながら就職先開拓、職務開発を行う必要がある。

＜発達障害のある当事者を雇用する企業の現状＞

雇用事例調査を通して、発達障害のある人の雇用を円滑に進めるために、各企業とも工夫をこらしている。各社の事例を元に、雇用を上手く進めるためのポイントをまとめると、以下ようになる。発達障害者の雇用を進めるために、参考にして頂きたい。

ポイント	内容
①経営的な付加価値を作れること	1. 社内で困っている業務があること 2. 経営戦略・方針と合致していること
②現場マネジメント	1. 適切な業務の切り出しと指示 2. 日々の心身の体調管理（日常の関係性、日報） 3. 周囲との関係をつないでいくこと
③雇用までのプロセス	1. 実習から雇用につながるステップ作り 2. 働きやすい環境の構築

2.2. 大学・短大生の支援付き就労体験モデル事業の実施

本事業において、

- ・2012年夏のインターンプログラムに学生 16名（関西14名、関東2名）、企業 10社
- ・2013年春のインターンプログラムに学生 37名（関西27名、関東10名）、企業 23社が参加した。

以下に本インターンプログラムの成果をまとめる。

■成果①：学生、企業のリピー参加率は共に100%

2012年夏に関西でインターンプログラムに参加した14名中12名は2013年春のインターンプログラムにも参加しており、本事業ニーズの高さがうかがえるものとなった（参加しなかった残り2名も1名は就職、もう1名は就労移行支援事業所へ入所しているため、実質的なリピー率は100%）。

学生にとって、今回のインターンプログラムにおいて、会社または組織の一員として業務に携わることで「認められた」「役立った」という実感を持てたことが非常に大きいものであったと思われる。この成功体験が、次もやってみたいという意欲と自信につながり、また、インターンプログラム自体がリアルに将来へ向けて自分を成長させる機会と重なっていることも継続ニーズにつながっているのではないかと考えられる。

また、2012年夏のインターンシップ受入企業の全てが2013年春も受入して頂いた。

■成果②：8名中7名の学生の進路が決定（就職3件、就労移行支援事業所4件）

また、4年生、大学院2年生をはじめ、卒業を間近に控えた学生8名のうち、卒業後、就職に至ったケースが3件（就労継続A型への就職を含む）、就労移行支援事業所の活用につながったケースが4件存在した。したがって、本インターンを通して、社会とつながり続

ける役割を果たしたと考えられる。

■成果③：企業内の理解が深まり、発達障害のある学生の雇用に向けたステップが構築

2013年春のインターンでは23社の企業が発達障害のある学生の受入を実施。企業への実質的な営業活動はあまり行えていなかったにも関わらず、多くの企業にご参加頂いた。これは企業の関心の高さを表していると言える。企業側からのご意見として、「発達障害のある学生への理解が深まった」、「社会問題として広く世の中に発信すべき」、「今後も受け入れたい」との声が多く聞かれ、発達障害者のある学生への理解、及び、雇用に向けて、有意義であったと言える。また、インターンを受け入れた企業のうち、2社は受け入れた学生の雇用にまでつながっており、発達障害の雇用に向けたステップが構築できた。

■成果④大学側は「学生の自己理解に役立つ」、「キャリア支援に効果的」との意見

社会の中でどう生きて行けばよいか分からなくなっている学生に対し自尊心を保ちながら、本人へのフィードバックを行う事が出来たのは大変有意義であった。

比較的、支援が行いやすい層の学生であっても就職先の探索は困難。大学として出来る事は限りがあるが、本インターンを通して、本人、家族、大学で今後どうするか一緒に考える事が出来たのは大きな成果。

■成果⑤：インターンプログラムの狙いと成果が整理

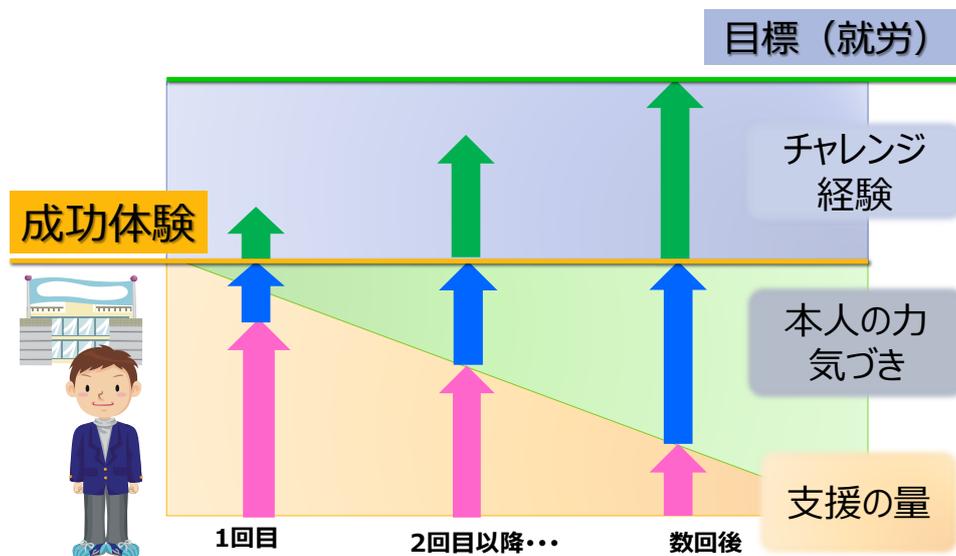
<ねらい>

- ・本人への個別の支援を行いながら「成功体験」を積むこと
- ・学生本人が職業体験して得た気づき（自己理解）に対して、学生本人が意識し、成長する力を身につける事
- ・社会（企業）での就労体験の経験を重ねることで、就労への課題が整理され、雇用に向けてのチャレンジのベクトルが伸びる事

<目指すべき成果>

- ・「成功体験」を積むための支援は多めであっても、企業の中での所属感や自分に与えられた業務に対して役割期待・評価を感じ、次への意欲につながる
- ・「成功体験」での気づきが、就労や社会生活に向けての意識の高まりとなり、自分自身の課題に対しての対処や予防法を実践できる
- ・インターンプログラムを数回経験することで、支援が減少、本人の気づき部分が増加し、目標である就労生活へのイメージや課題がより具体的になる。

【インターンプログラムのねらいと経験によるゴールの変化（イメージ図）】



<今後に向けた課題>

上述したように、多くの成果があったインターンプログラムであったが、一方で、課題もある。今後の個別のキャリア支援の深ぼり、受益者の拡大を考えた時に、特に以下の点が重要になると思われる。

- ①本人のスキルや経験が企業に伝わるような仕組みの構築（スキルシートやカルテなど。そのために、企業、大学の評価基準の共通化が必要。）
- ②高度なスキルを持った学生に対するインターンプログラムに加え、就職が難しい層へのプログラムや、余暇活動やアルバイトなど、インターンにとどまらないプログラム開発。
- ③企業と学生のマッチングの強化（属人的にならない仕組みの構築。マッチングフェアのように、多対多の関係を作るなど）
- ④大学側として、アセスメントや就労支援が出来る人材の育成
- ⑤自立訓練や就労移行支援など、制度を組み合わせた大学生支援のあり方検討

3. 事業概要

本事業は、以下2つの要素により構成される。

- ・フリーター・ニート・引きこもり（予備軍含む）の実態調査
（※特に、高等教育機関の発達障害のある学生を中心に調査）
- ・大学・短大生の支援付き就労体験モデル事業の実施

3.1. フリーター・ニート・引きこもり（予備軍含む）の実態調査

近年、若者の雇用問題（フリーター・ニート・引きこもり）が社会問題として大きく取り上げられている。そして、若者の雇用問題と発達障害との関連性が注目を浴びている。2008年に障害者職業総合センターが行った、「就職困難な若年者の就業支援の課題に関する研究」では、ニート支援施設の利用者のうち、約23.2%が発達障害と推定されている。

また、厚生労働省のニート調査（2006年）の結果では、調査対象者の50%以上が引きこもりや不登校を経験しており、「人と話すのが苦手（60%強）」、「面接・電話・対人関係が苦手（60%強）」、「周囲のやり方をみて仕事を覚える事が苦手（50～60%）」という回答が得られている。この内容は、コミュニケーションや対人関係を苦手とする発達障害の特性と類似していることから、ニート/フリーターの中に大人の発達障害の方が多く存在している可能性が高いと考えられる。

一方で、2005年～2006年の厚生労働省の調査では、発達障害のある当事者の高等教育機関進学率は36%となっており、高等教育機関における発達障害のある当事者の現状を把握し、在学中及び卒業後の支援を行う事は、フリーター・ニート・引きこもりに関する問題への解決策の1つになり得る。

以上を踏まえ、「①大学・短期大学における、発達障害のある学生の実態調査」、「②フリーター・ニート・引きこもりの専門支援機関調査」、「③発達障害のある人の就労支援機関調査」、を行う事で、フリーター・ニート・引きこもりの大きな要因の一つである、発達障害について、高等教育機関の現状を明らかにする。加えて、「④発達障害のある人を雇用する企業調査」を行う事で、発達障害のある方の就職の成功事例や課題について整理する。

※調査内容※

- ①大学・短期大学における、発達障害のある学生（診断無の学生を含む）の実態調査
ー大学・短期大学へのアンケート調査:1,310件

調査タイトル	発達障害のある学生のキャリア支援に関する調査研究アンケート
調査対象	1,310件 ・大学：1,084件 ・短期大学：226件

	※キャンパスが複数に分かれる大学・短大に関しては別途アンケート送付をしたケースもあり、実 大学数よりもアンケート送付数の方が多くなっ ている。
回収	259 件（回収率：19.8%）
調査日	2012 年 11 月 30 日～2012 年 12 月 21 日

ー大学へのインタビュー調査

<調査対象>

1. 龍谷大学
2. 大阪大学
3. 富山大学
4. 鹿児島大学
5. 広島大学
6. 立命館大学

<主な調査内容>

発達障害のある学生の把握
発達障害のある学生の支援の実施状況
発達障害のある学生の「キャリア支援」の実施状況
発達障害のある学生の支援に関する成果・課題
発達障害のある学生のキャリア支援で重要な事

②フリーター・ニート・引きこもりの専門支援機関調査

ー地域若者サポートステーションへのインタビュー調査

<調査対象>

1. よこはま若者サポートステーション
2. 大阪府若者サポートステーション
3. 特定非営利活動法人 FDA
4. いたばし若者サポートステーション

<主な調査内容>

フリーター・ニート・引きこもり（支援対象者）の実態とその 背景
特別な支援ニーズ（特に発達障害のある方）とその課題

支援対象者への具体的な支援内容
支援対象者の就職における成果と課題

③発達障害のある人の就労支援機関調査

－発達障害のある人を訓練する就労移行支援事業所へのインタビュー調査

<調査対象>

1. 特定非営利活動法人クロスジョブ神戸
2. 社会福祉法人加島友愛会 link
3. Free Design株式会社
4. 株式会社アイエスエフネットライフ

<主な調査内容>

就労移行支援事業所立ち上げの経緯
発達障害のある方の就職の成功事例と課題
発達障害のある方の入所から就職までのプロセスと特徴
事業所内での訓練内容・配慮・環境構築と発達障害のある当事者の変化
募集企業の開拓から雇用までのプロセス
他組織との連携

④企業における発達障害のある人の雇用事例調査

<調査対象>

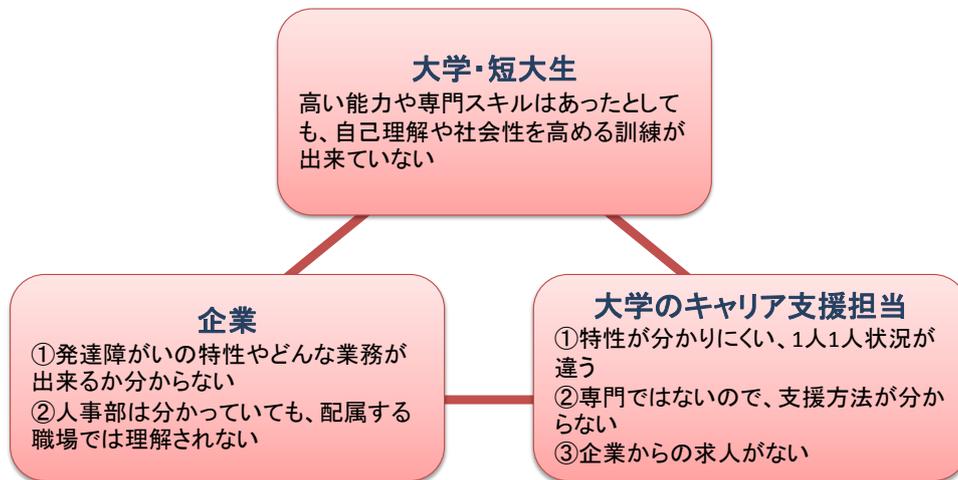
1. 株式会社コスモネット
2. 富士ソフト企画株式会社
3. シャープ特選工業株式会社
4. 株式会社ポロニアジャパン
5. 東京海上ビジネスサポート株式会社
6. 株式会社スミセイハーモニー

<主な調査内容>

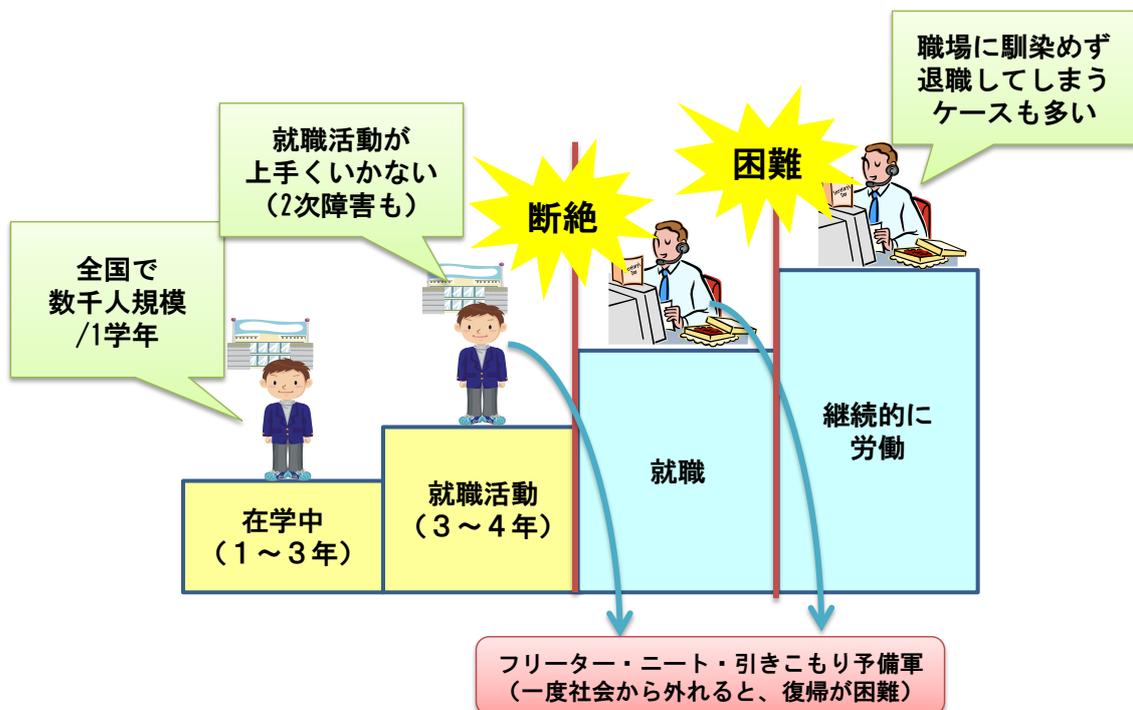
発達障害のある方を雇用するまでの経緯
発達障害のある方の雇用状況及び業務内容
受入の際困ったこと、及び、受入に当たっての工夫
雇用を継続するための工夫
発達障害のある方を雇用するにあたってのポイント

3.2. 大学・短大生の支援付き就労体験モデル事業の実施

発達障害のある大学・短大生の多くが就職できていない。その背景には、以下のように関係者の様々な問題が密接にかかわりあっている。

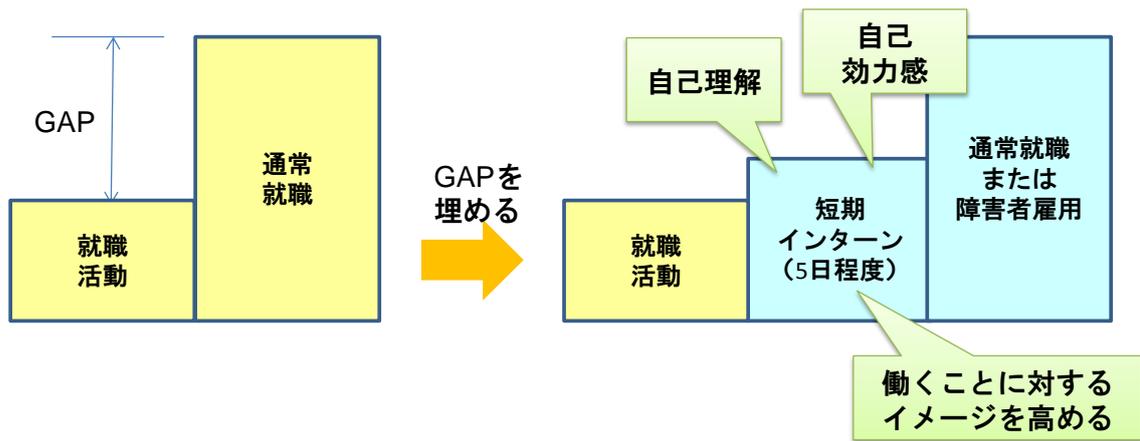


結果として、就職に大きな壁が出来てしまい、発達障害のある学生が、フリーター・ニート・引きこもり予備軍になってしまうのが現状である。また、仮に就職が上手く行っても、自己理解、周囲の理解がなく、職場に馴染めず退職してしまうケースも多くなると思われる。



これらの問題は、単に大学・短大生を対象としたトレーニング・支援だけで解決できるものではなく、企業と連携したトータルな支援が必要になってくる。

発達障害のある人は経験から学ぶという特徴がある。したがって、最初から通常の面接を中心とした就職活動ではなく、「自己理解」、「自己効力感」、「働くことに対するイメージ」を高める支援付き就労体験モデル（インターン）を通したトレーニングが必要になる。



一方で、企業側から見ると、ほとんどの企業は発達障害について良くわからない、というイメージがあると思われる。このインターンを通して、企業側から見ても発達障害のある人の「特性理解」、「得意な業務の理解」を進めていくことを目的とする。



3.3. 事業実施スケジュール

		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
①フリーター・ニート・引きこもり(予備群含む)の実態調査												
大学・短期大学キャリアセンターアンケート	約1000件				設計	設計	配布	配布	集計	分析		
大学キャリアセンターインタビュー	6件											
フリーター・ニート・引きこもりの専門支援機関調査 -パーソナル・サポートセンター -地域若者サポートステーション	4件											
②-Aニート・引きこもり(予備群含む)への支援方法に関する調査												
企業調査	6件											
就労移行支援所調査	4件											
②-B支援付き就労体験の先進モデル作り(夏)												
企業開拓(関西、関東)	11企業											
大学生参加者募集(関西、関東)	17名											
インターン実施(関西、関東)	11企業17名											
②-B支援付き就労体験の先進モデル作り(春)												
企業開拓(関西、関東)	30企業											
大学生参加者募集(関西、関東)	40名											
インターン実施(関西、関東)	30企業40名											
課題整理と効果的な支援プログラムの抽出												
課題の整理(モデル事業(夏))	-											
課題の整理(モデル事業(冬))												
効果的な支援プログラムの策定	-											
報告会開催								中間セミナー				最終セミナー
最終報告書取りまとめ	-											
検討委員会の開催	2回					①						②

4. 事業成果

4.1. フリーター・ニート・引きこもり（予備軍含む）の実態調査

4.1.1. 大学・短期大学へのアンケート調査

4.1.1.1. サマリー

・大学・短大における発達障害のある学生数は、「肢体不自由」、「聴覚・言語障害」に次いで多い。

・発達障害のある学生数（診断有・無を含む）が全学生の0.1%を超える大学・短大は全体の22%である（117校中、26校）。この中で、発達障害のある学生数が200名近く存在する大学もある。

・発達障害のある学生（診断有・無を含む）の割合が全学生の0.1%を超える大学・短大の問い合わせ窓口（学生・保護者・教職員向け）設置率は、同0.1%未満の大学・短大よりも20～25ポイントも高い。このことから、発達障害のある学生の割合が大きい大学・短大は、発達障害のある学生を把握できる体制を保持していることが分かる。

・全人口に占める一般的な発達障害者の割合から考えても、大学・短大における発達障害のある学生の割合は少ない。これは、発達障害のある学生を把握する体制を整えられていないため、全体像をとらえきれていない、と考える方が自然と思われる。

・発達障害のある学生は休学・退学しているケースが多く、在学中何らかの困難さを抱えているケースが多いと考えられる。

・発達障害のある学生の就職率は発達障害（診断有）が29%、発達障害（診断無）が45%であり、障害学生の中でも低水準である。

・また職員や教員向けのガイドラインも作成されておらず、大学・短大における発達障害のある学生の支援環境は整っていないと言える。

・以上の状況にも関わらず、発達障害を支援する専門部署がある大学・短大はほとんどなく、全く支援を行っていないケースも30%を超える。

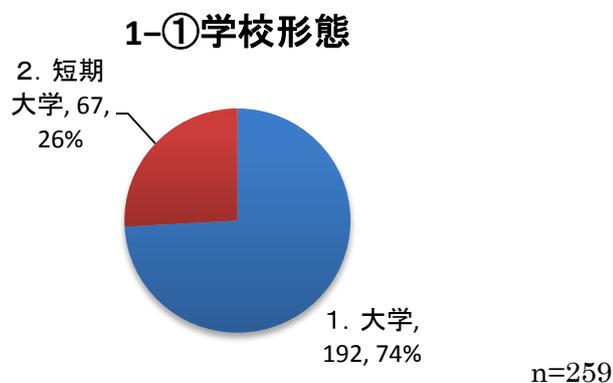
・前述したように、発達障害のある学生の就職状況は厳しいものがあるが、各大学・短大において、発達障害のある学生のキャリア支援は十分に行われているとは言えず、今後改良が必要である。

・一方で、発達障害のある学生のキャリア支援への問題意識がある大学・短大も一定数存在するため、問題意識はあるものの、大学組織として支援体制を作り切れていない、と思われる。

4.1.1.2. フェイスシート

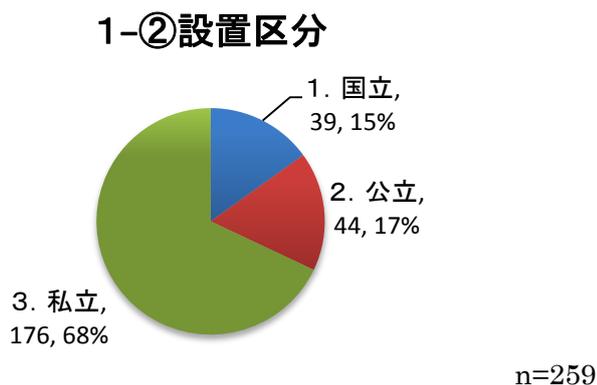
<学校形態>

- ・大学 192 (74%)、短期大学 67 (26%) の構成となっている。



<設置区分>

- ・国立 39 (15%)、公立 44 (17%)、私立 176 (68%) となっている。



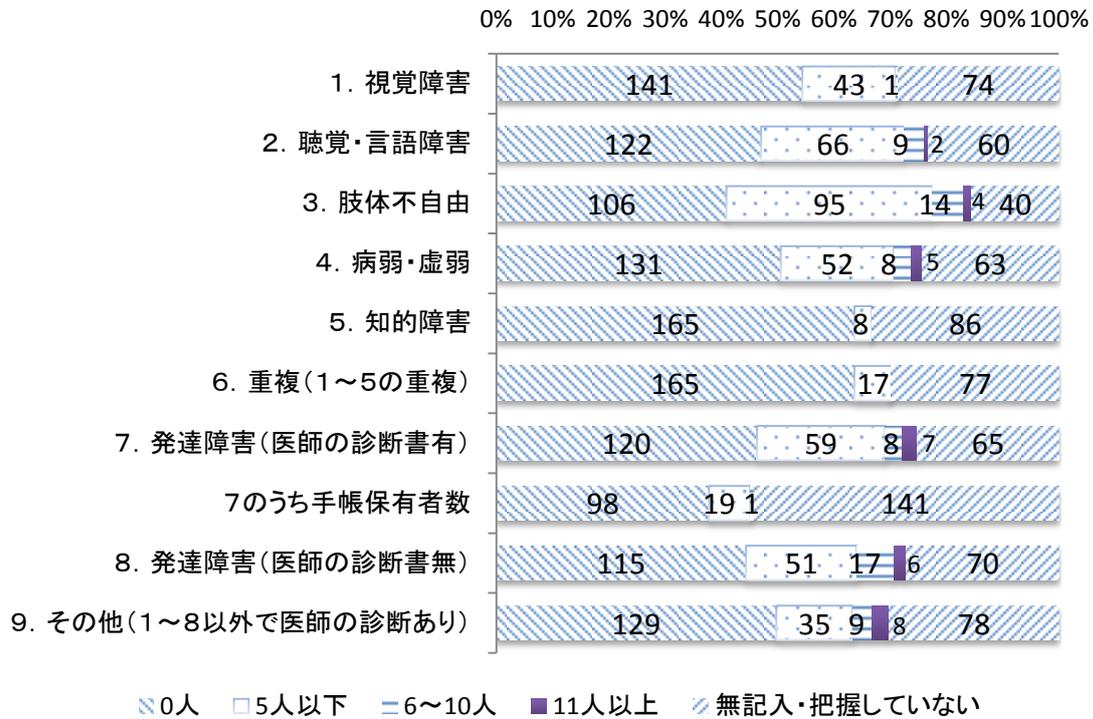
4.1.1.3. アンケート結果

<障害のある学生数>

・障害のある学生数は、特に、「3.肢体不自由」、「2.聴覚・言語障害」、「7,8 発達障害」、「4.病弱・虚弱」で、多くなっている。

- ・発達障害学生（医師の診断有） 1～5人：59校、6～10人：8校、11人以上：7校
- ・発達障害学生（医師の診断無） 1～5人：51校、6～10人：17校、11人以上：6校
- ・一方で、発達障害学生が1人もいない、という回答も4割以上、存在する。

1-④障害学生の在籍人数

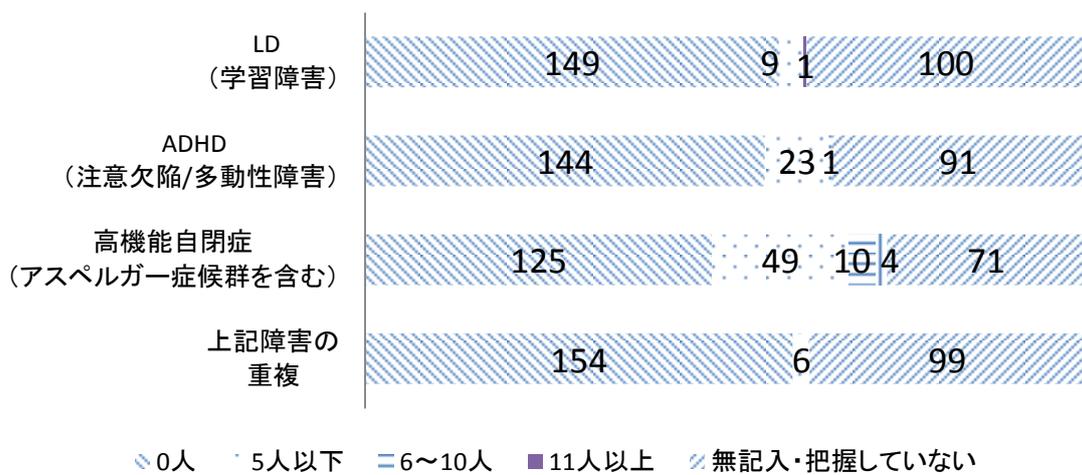


n=259

<発達障害のある学生の障害種別>

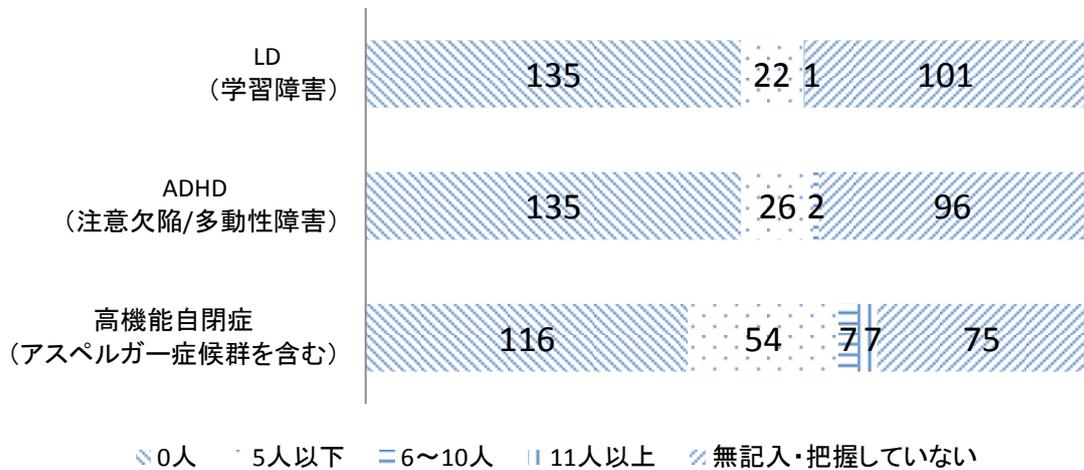
・発達障害の診断有無に関わらず、高機能自閉症の人数が多い。

2-①発達障害のある学生数(診断有)



n=259

2-①発達障害のある学生数(診断無)

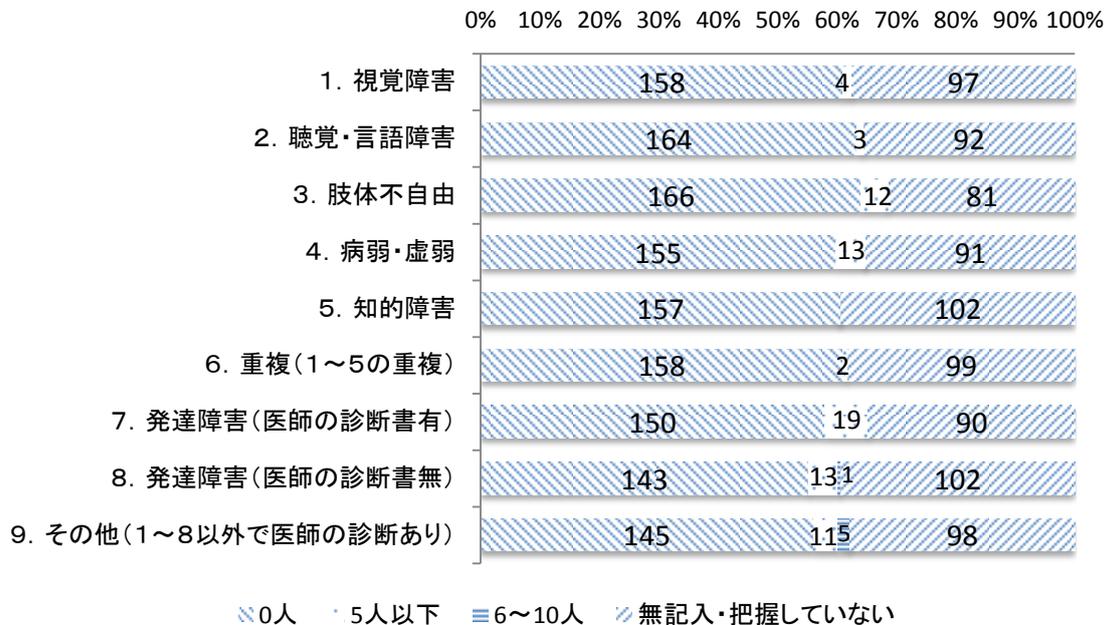


n=259

<休学した障害学生数 (2011年4月1日~2012年3月31日)>

・休学した学生数が比較的多いのは、「7,8 発達障害」、「4.病弱・虚弱」、「3.肢体不自由」である。

1-⑤休学人数



n=259

<退学した障害学生数（2011年4月1日～2012年3月31日）>

・退学した学生数が多いのは、「7,8 発達障害」、「4.病弱・虚弱」である。

1-⑥退学人数

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

1. 視覚障害	160	2	97
2. 聴覚・言語障害	160	5	94
3. 肢体不自由	168	4	87
4. 病弱・虚弱	153	9	97
5. 知的障害	156	1	102
6. 重複(1～5の重複)	159	1	99
7. 発達障害(医師の診断書有)	154	12	93
8. 発達障害(医師の診断書無)	142	17	100
9. その他(1～8以外で医師の診断あり)	148	15	96

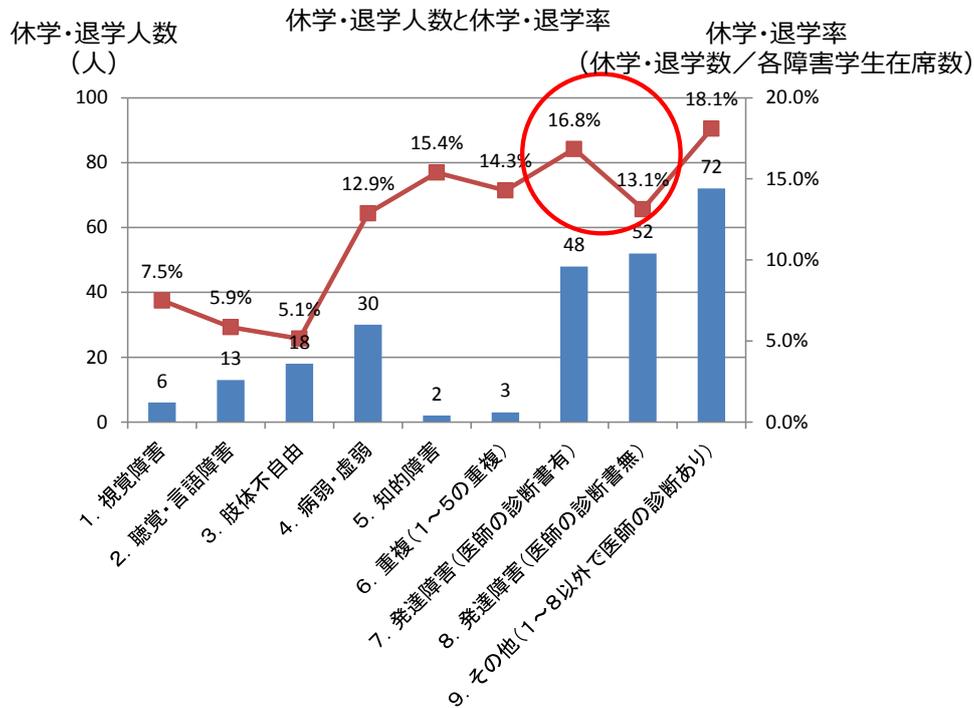
0人 5人以下 無記入・把握していない

n=259

<障害学生の休学・退学集計>

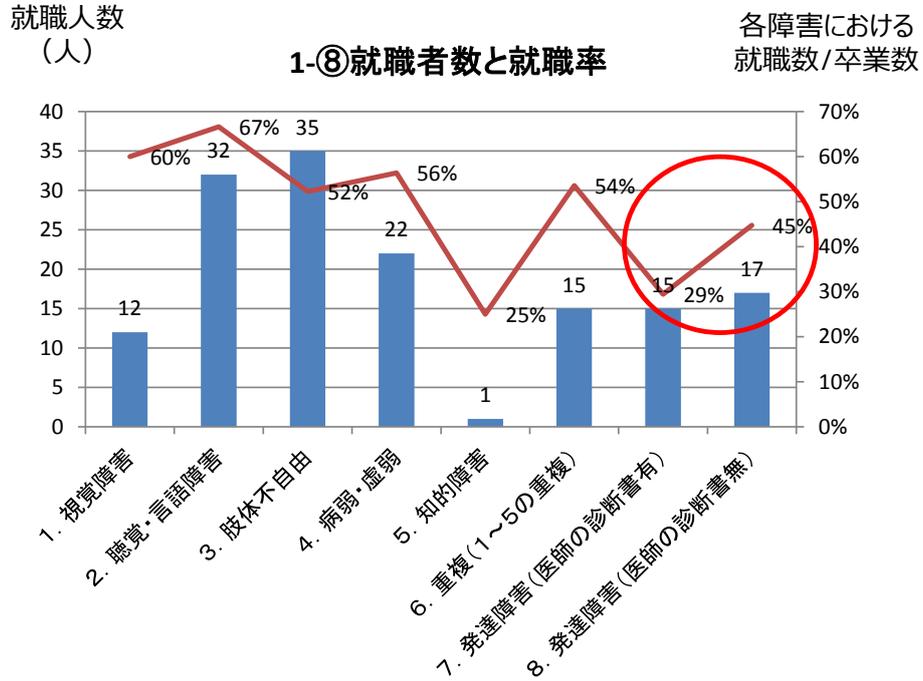
・発達障害学生は他障害学生と比較して、休学・退学率が大きくなっている。

→医師の診断有の休・退学状況 48人(16.8%)、医師の診断無の休・退学状況:52人(13.1%)



<障害学生数の就職者数と就職率（2011年4月1日～2012年3月31日）>

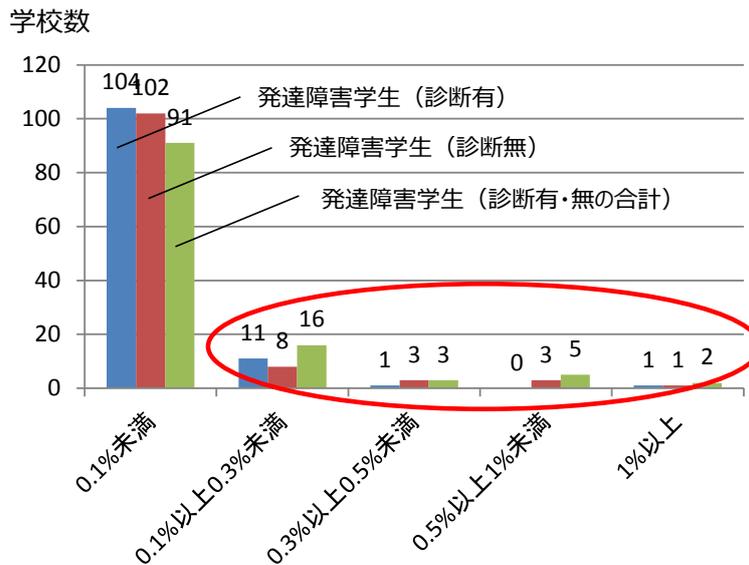
・発達障害（医師の診断有）の就職率は、29%と全障害種別の中で最も低い。



<全学生に占める発達障害学生の割合>

・全学生数に占める発達障害学生（診断有・無）の割合は、0.1%未満の学校が圧倒的に多いが、0.1%以上の大学も26校（22%）存在する。

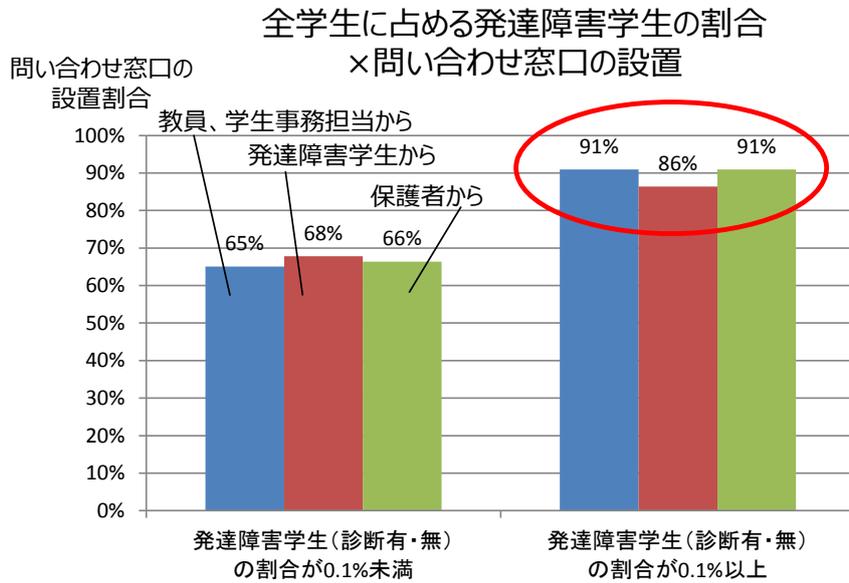
全学生に占める発達障害学生の割合



※全学生数及び発達障害学生数をご記入頂いた大学様のみを集計

<問い合わせ窓口の設置状況>

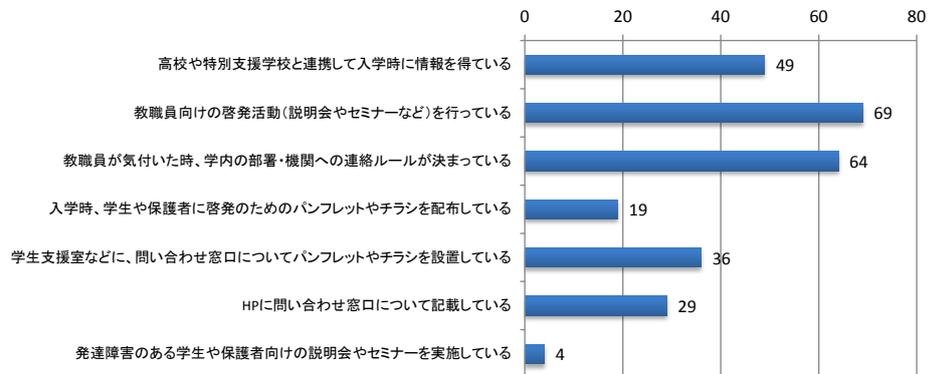
・発達障害学生（診断有・無）の割合が高い大学は、問い合わせ窓口を設置している率が高く、発達障害学生を把握できる体制を保持していることが分かる。



<発達障害のある学生を把握するための対策>

・「教職員向けの説明会やセミナーの開催」、「教職員からの連絡ルールが決まっている」といった教職員向けの施策が取り組まれている。一方で発達障害のある学生向けの説明会やセミナーはほとんど行われていない。

2-③発達障害のある学生の把握

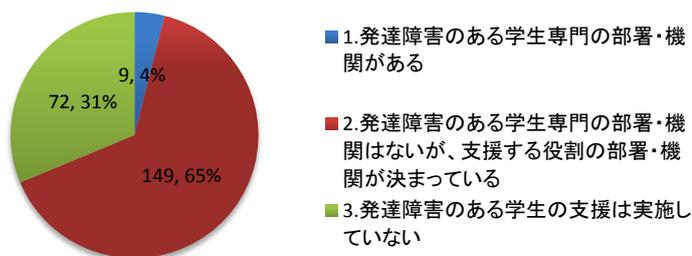


n=259

＜発達障害のある学生の支援体制＞

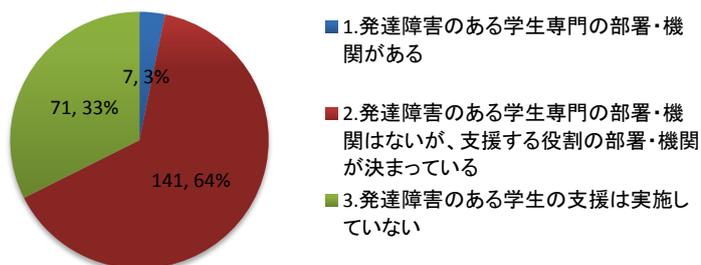
発達障害のある学生専門の部署・機関があるケースはほとんどない。多くのケースは、従来からある部署で発達障害の学生を支援している。また発達障害のある学生の支援は実施していない、との回答は30%を超える。

2-④支援体制(修学支援)



n=230

2-④支援体制(キャリア支援)

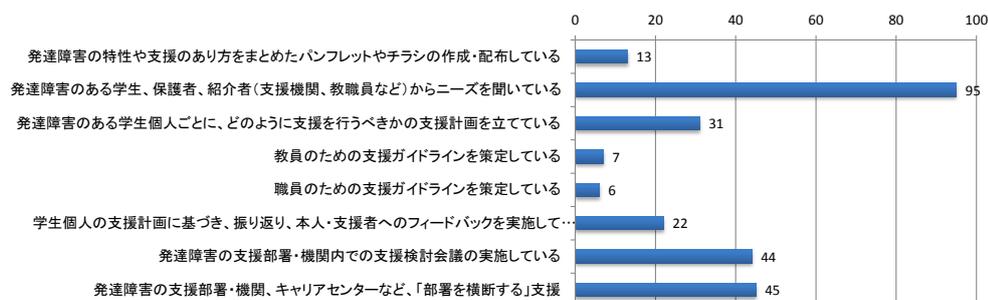


n=219

＜発達障害のある学生への支援内容＞

発達障害のある学生に対しては、発達障害のある学生、保護者、紹介者のニーズは聞かれている。教員や職員のためのガイドラインが作成されている大学・短大は、ほんの一部にとどまる。

2-⑤発達障害のある学生支援

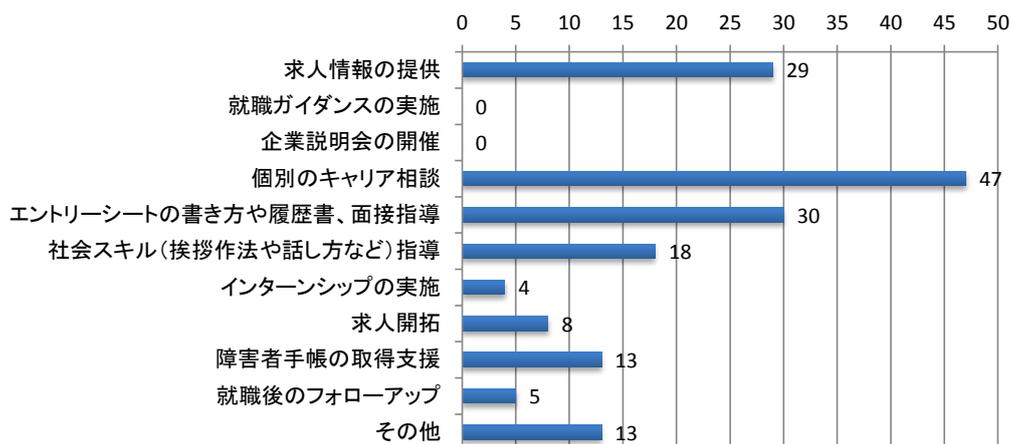


n=219

<発達障害のある学生へのキャリア支援>

・「個別のキャリア相談」、「エントリーシートの書き方や履歴書、面接指導」、「求人情報の提供」などが中心。ただし、これらの取り組みも、全体のうち、わずかにとどまる。

3-⑤発達障害のある学生へのキャリア支援

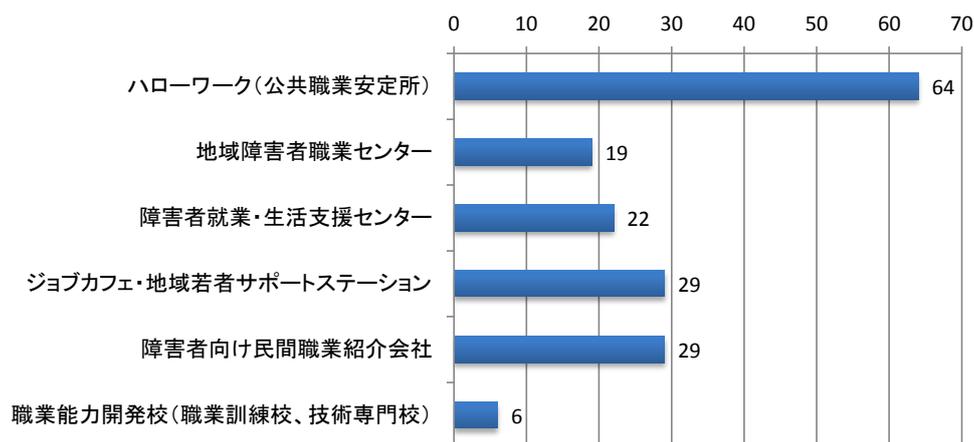


n=259

<発達障害のある学生のキャリア支援のための外部機関との連携>

・外部機関との連携はハローワークが多く 1/4 程度。その他の機関とも一定数の連携はある。

3-⑥キャリア支援における外部機関との連携



n=259

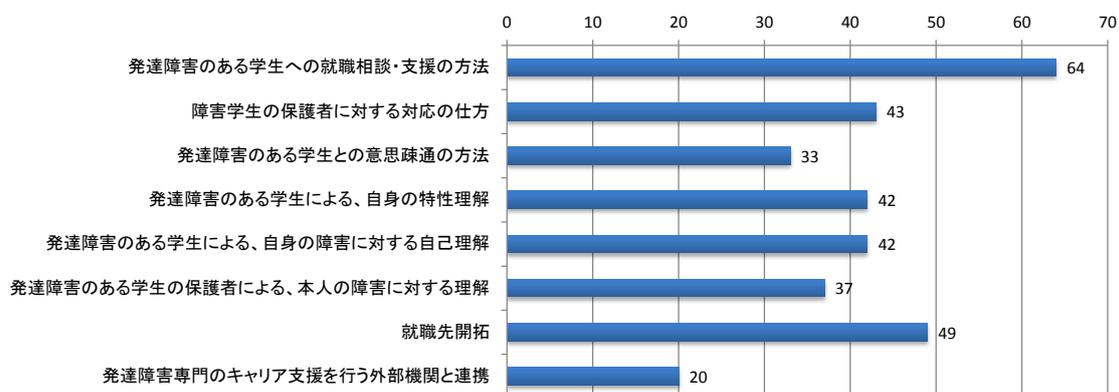
<発達障害のある学生のキャリア支援の困りごと>

・個別に見れば、「就職相談・支援」、「就職先開拓」への課題を挙げる大学が多いが、その

他の選択肢も課題に感じている回答が多く、キャリア支援全般に課題を感じている大学が多いと思われる。

・ 選択肢以外の自由記述として、「学内外も含めた支援体制の構築」といった体制面を課題に挙げる回答も一定数見られた。

3-⑦キャリア支援の課題



n=259

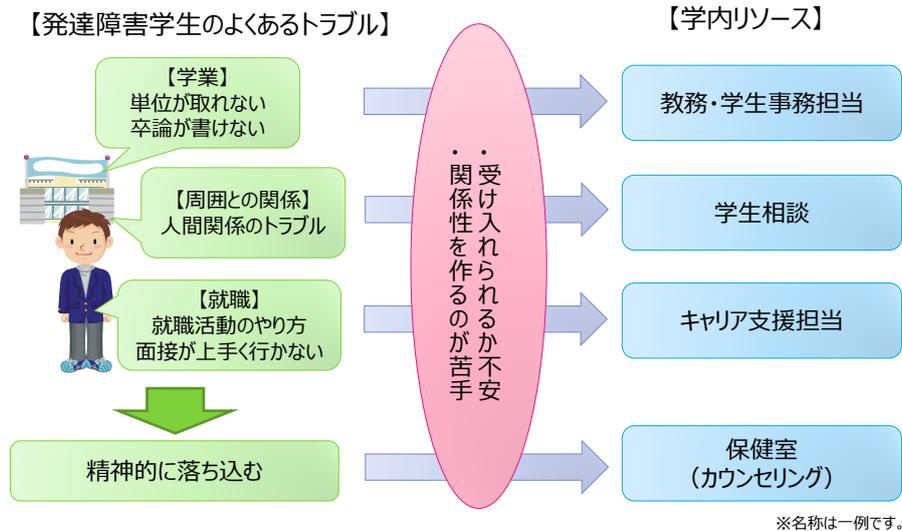
4.1.2. 大学・短期大学へのインタビュー調査

発達障害のある学生は学内において【学業】、【周囲との関係】、【就職活動】等で様々なトラブルが発生する。

大学・短大内においては、例えば以下の例のように、学生のニーズに応えられる学内リソースが存在しているが、発達障害のある学生は、「関係性を作るのが苦手」、「受け入れられるか不安」といった理由を背景に、学内リソースを活用できていない。

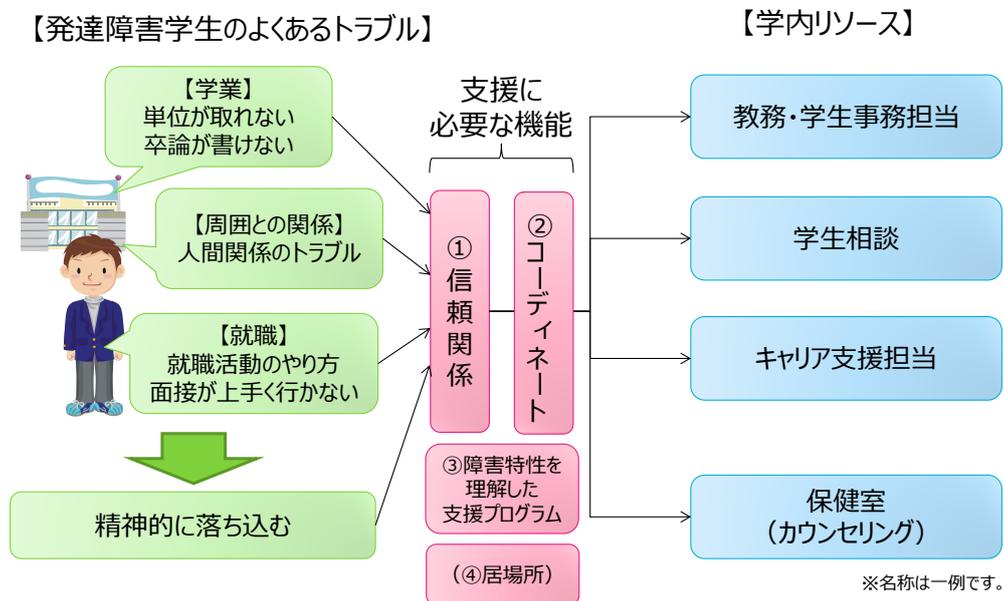
※学内リソース（例）

- ・ 教務・学生事務担当：勉学の支援
- ・ キャリア支援担当：就職支援
- ・ 学生相談：学生生活のサポート
- ・ 保健センター：心のケア



この状況に対し、発達障害のある学生支援が上手く進んでいる大学・短大は、以下のよう
な特徴を持ちながら、支援を行っている。

- ①学生との信頼関係を構築する「人」が存在する
- ②学生の要望に応じ、教務、キャリア相談等をコーディネートする機能がある
- ③障害特性を理解した支援プログラムがある
- ④学内に居場所がある



また、上記①～④を満たす体制として、

- ・横断組織型：発達障害のある学生を支援する学内横断組織を保有しているケース
 - ・学内展開型：保健室等の担当が個人的に学内のリソースに学生をつないでいるケース
- とがあり、それぞれの学内組織に合わせた支援を行っている。

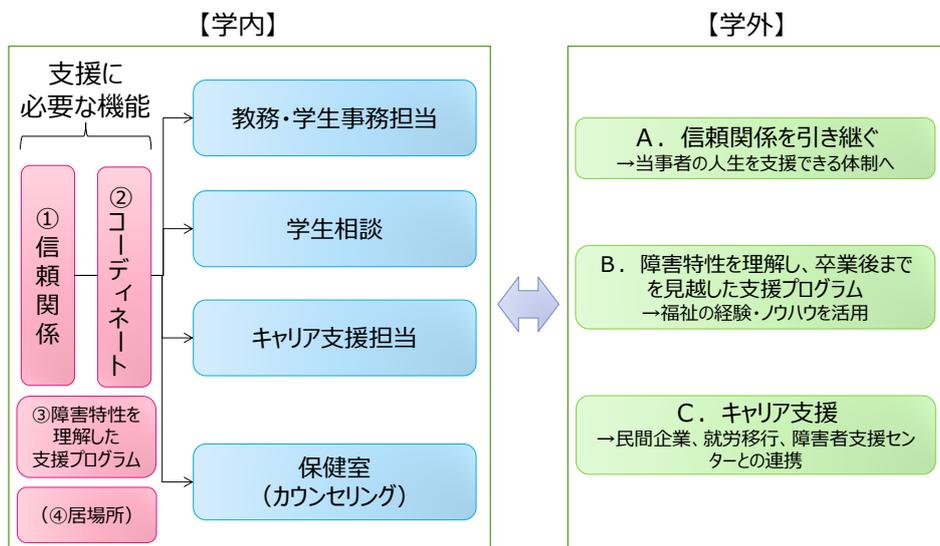


※名称は一例です。

これらのモデルケースを参考に、学内での発達障害のある学生支援のモデルケースを作る事が重要である。

一方で、学内だけでは、解決でき切れない問題も多い。それが、「信頼関係を引き継ぐ (人生の支援にどうつなげるか)」、「障害特性を理解し、卒業後までを見越した支援プログラム」「キャリア支援」である。

したがって、学内での支援体制とともに、学内で解決できない問題に対しては、学外と連携した支援モデルを構築することが重要である。



4.1.3. 地域若者サポートステーション等へのインタビュー調査

・サポートステーション等への相談に対して、発達障害か否かに分けて支援は行われていない。

- ・また、全相談のうち、発達障害の診断があるケースは最大で1～2割程度であるが、発達障害の疑いまで入れると、対象者はさらに増えると想定されている。
- ・発達障害の診断がなされているケースは自己理解が進んでいるので、むしろ支援は進みやすい。
- ・一方で、発達障害の診断がない人、疑いありの人は、自己受容に時間がかかったりして、結果、就労まで時間がかかるケースも多い。
- ・発達障害について専門的な観点から支援できる人材を置いているケースもあるが、明確に発達障害者に対して、必要な支援（特にキャリア支援）を実施している状況にはない。

※地域若者サポートステーション（愛称：「サポステ」）は、働くことについてさまざまな悩みを抱えている15歳～39歳くらいまでの若者の皆さんが就労に向かえるよう、多様な支援サービスでサポートする機関。平成24年度は全国116か所に設置されている。

4.1.4. 就労移行支援事業所へのインタビュー調査

- ・従来にはなかった、発達障害者を主な対象とした就労支援機関が増えつつある。
- ・発達障害者に特化して就労支援を行っている事業所、精神障害や知的障害と区別せずに発達障害者の就労支援を行っている事業所とがある。
- ・発達障害者からの就労支援に対するニーズは大きく、利用希望者は多い。
- ・一方で、発達障害者向けの就労支援は立ち上がって日が浅い所が多く、発達障害に特化して、就労先の開拓や職域開発が実施されているケースはまだまだ少ない。現状、就労移行支援事業所のつながりの中で就職しているケースが多い。
- ・発達障害のある当事者への支援として、具体的な業務スキル支援だけでなく、グループワークやビジネスマナー研修、自己分析などで自己理解やビジネス基礎スキル、生活スキルを高める訓練が効果的との事例あり。

4.1.5. 企業における発達障害のある人の雇用事例調査

雇用事例調査を通して、発達障害のある人の雇用を円滑に進めるために、各企業とも工夫をこらしている。雇用を上手く進めるためのポイントをまとめると、以下のようになる。

ポイント	内容
①経営的な付加価値を作れること	1. 社内で困っている業務があること 2. 経営戦略・方針と合致していること
②現場マネジメント	1. 適切な業務の切り出しと指示 2. 日々の心身の体調管理（日常の関係性、日報） 3. 周囲との関係をつないでいくこと
③雇用までのプロセス	1. 実習から雇用につながるステップ作り 2. 働きやすい環境の構築

それぞれの企業がどのような取り組みを行っているか整理する。

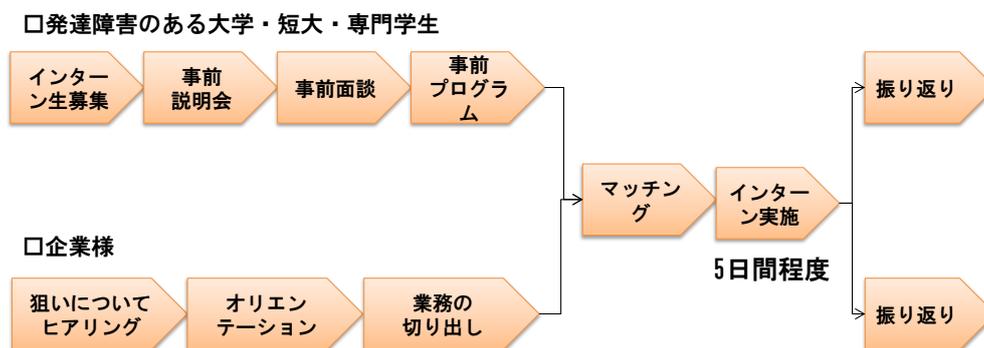
	①経営的な付加価値を作れること	②現場マネジメント	③雇用までのプロセス
コスモネット	<ul style="list-style-type: none"> ・全国への店舗拡大に伴う、店舗の営業事務サポート業務を実施 ・各店舗の役にたつ関係性作り 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務支援チームの現場リーダーが店舗と当事者との関係を作る ・業務日誌、面談を通して、課題・問題の早期発見、早期解決を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・事前に店舗の環境構築。 ・管理職向けに発達障害の特性を共有 ・実習の活用
富士ソフト企画	<ul style="list-style-type: none"> ・本社の事務的な業務のサポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害の従業員の苦手なコミュニケーションは他の障害の職員がサポート ・具体的で視覚的なメール・紙での指示 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時に業務内容を絞って募集し、ミスマッチングが発生しないようにしている ・小さなノルマ、目標、納期の重視
シャープ特選工業	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者/健常者に関わらず、社内に必要な仕事を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・自身との関わりについて障害者本人の意見を尊重。 ・帳票や日報を使ったり、研修を実施したりすることにより、コミュニケーションの円滑化を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実習に来てもらい、適性を判断。
ボロニアジャパン	<p>工場拡張に伴い、人材が必要であったため、障害者を募集。</p> <p>業務内容は、デニッシュパンの焼成、計量/分割、編み込み作業など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容については我慢強く何度も教える ・固定概念を持たずに何でもチャレンジしてもらう ・動画により、作業工程を理解できる状態を作る。 	<p>2週間の研修期間により向き・不向きを見極め、適正な配置を心がけている。</p>
東京海上ビジネスサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・本社の支援業務（シュレッダー、自賠責保険のシュレッダー管理など）を実施 ・業務が社内で評価され、仕事が増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務的な作業に特化 ・業務ローテーションの実施 ・発達障害向けマニュアルを作成して、指導に当たる 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の個性があるので、個別に配慮し、ステップを作りながら進めている
スミセイハーモニー	<ul style="list-style-type: none"> ・本社の仕事を行っている（付加価値として、正確性とスピードが求められる。） 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者同士、お互い何が出来るか、出来ないかを受け入れあい、仲間意識を醸成 ・日報を活用して業務状況や体調を常に上司が把握 	<p>実習を通して、職場の雰囲気や共同作業に慣れてもらう所からスタートしている。</p>

4.2. 大学・短大生の支援付き就労体験モデル事業の実施

4.2.1. 実施プロセス

インターンプログラムは、長期休みの期間（春2月～3月、夏7月～9月）に実施した。インターンプログラムに参加する学生一人ひとりの現状の理解と、本人の特性に適したインターン先をマッチングするために、事前面談（ヒアリング）を行った。

一方で、企業側とも、インターンプログラムに参加するための狙いについて合意を取り、社内業務の切り出しを行った。その結果を踏まえて、企業と学生のマッチングを行った。



4.2.2. 活用帳票一覧

プロセスごとに以下の資料や帳票を活用し、関係者のスムーズな理解とサポートを実施。

<学生支援資料>

<企業向け資料>

識別番号	プロセス	文書名
A-1	当事者への決定通知	決定通知書&ガイダンスの案内
A-2	"	学生インターン個別情報シート(3枚1セット)
A-3	"	日程調整シート
A-4	"	写真等掲載について(お願い)
A-5	"	私の特性について(プロフィール)
A-6	当事者向けガイダンス	(資料)JJおおさかパンフレット
A-7	"	傷害保険の加入について
A-8	"	(資料)インターンプログラムについて
A-9	"	事前プログラム日程連絡票
A-10	事前プログラム	学生インターン ヒアリングシート(3枚1セット)
A-11	"	事前プログラム日誌
A-12	"	事前プログラムアセスメント用紙(両面)
A-13	"	(資料)ビジネスマナー講座
A-14	インターンプログラム	インターンプログラム連絡票
A-15	"	インターンプログラム日誌
A-16	"	スケジュール用紙
A-17	"	インターンプログラムの振り返りシート(本人用)
A-18	ふりかえり面談	インターンプログラムまとめシート(支援者用)
A-19	"	本人および保護者向けアンケート

識別番号	プロセス	文書名
B-1	ガイダンス	企業向け趣旨説明企画書
B-2	"	学生の受け入れにあたってのお願い
	"	受け入れ準備と実施計画
B-3	"	業務の切り出しリスト
B-4	"	実習前打合せ確認リスト
B-5	"	インターン参加者一覧(学生)
B-6	"	ええやん ちがっても青年・成人版
B-7	"	インターン日誌
B-8	"	インターンプログラム評価票
B-9	インターン中	支援者評価票
B-10	インターン終了後	企業向けアンケート

<学生向けのプロセス>

参加が決まった学生に対しては、事前に「学生インターン個別情報シート」と「私の特性について」の2つのシートを記入してもらい、その資料を元にヒアリングを実施。

「学生インターン個別情報シート」は、本人の概況、生育歴、本人の現状評価（基本的な生活習慣）、コミュニケーション（理解面・表現面）、活動や行動面、インターンプログラムでの希望について記入する内容になっている。

また、「私の特性について」は、学生本人が自分自身の特性をどのように把握しているか、インターン先の企業担当者に対して学生自身の特性と関わり方について明示する、また、インターンでの目標を示しインターンに参加する動機が本人・企業側に明確になることを目的としたシートである。本来であれば、自分自身の障害特性の理解については、具体的な活動を通して、それを支援者とともに振り返りながら長期的に行っていくものではあるが、現時点でのものとして作成し、今後インターン毎に更新していくことができると考える。

学生インターン個別情報シート

(※この事前情報シートで記入いただいた個人情報については、目的以外に使用いたしません)

利用者名： ふりがな	記入者名：	本人との関係	記入日 20 年 月 日
------------	-------	--------	-----------------

A : ご本人の概況

生年月日： (西暦で記入) 年 月 日生〔 歳〕(男・女)	障害名(診断名)：
住所 〒 -	知能検査の結果(IQ)：
連絡先： <<ご自宅 TEL>> <<ご自宅 FAX>> <<ご本人携帯>> <<ご本人メール>> <<緊急時ご家族の方の連絡先>> (続柄： 携帯)	障害者手帳： <input type="checkbox"/> 療育手帳 (A・B1・B2) 判定 <input type="checkbox"/> 精神保健福祉手帳(1・2・3) 級 <input type="checkbox"/> なし 服薬の有無 <input type="checkbox"/> あり ⇒ 服用の仕方 (例、眠前1錠 ()) <input type="checkbox"/> なし

B : 大学名

名称	学部	専攻や研究テーマなど

C : 生育歴

	○年/○月~	名称	具体的なエピソード等
小学校	/		
中学校			
高校			
高校卒業以降 (予定含む)			

D：本人の現状評価

■基本的な生活習慣について

①睡眠に関して	
睡眠のリズム	安定している / 不安定 / 把握していない
通常の入眠時間と起床時間	(: ~ :)
睡眠に関して気になること	(昼夜逆転、不眠、何度も目が覚める、悪夢、その他 ())
②排泄について気になること	
	ない / ある (便秘、下痢、生理不順、尿意便意がわかりにくい その他 ())
③食事について気になること	
	ない / ある (過食、拒食、食欲不振、 その他 ())
④入浴で気になること	
	ない / ある (シャワーが浴びられない、長湯 その他 ())
⑤頻度について	
入浴	毎日 / 週に1~3回くらい / ほとんど入らない
歯磨き	毎日 / 週に1~3回くらい / ほとんど磨かない
洗面	毎日 / 週に1~3回くらい / ほとんど洗わない
髭剃り	毎日 / 週に1~3回くらい / ほとんど剃らない
散髪	定期的に / 年に数回くらい / ほとんど行かない
洗髪	毎日 / 外出する時のみ洗う / ほとんど洗わない
爪きり	定期的に / たまに / 切らない [爪を切ると痛い、その他 ()]
季節に応じた服装	着用する / あまり気にならない / 服装には関心がない
⑥感覚面について	
・日常生活上、耐えられないような感覚刺激がありますか? ない / ある	
「ある」と〇をした方にお尋ねします。	
聴覚:	ない / ある (具体的に:)
視覚:	ない / ある (具体的に:)
触覚:	ない / ある (具体的に:)
味覚:	ない / ある (具体的に:)
嗅覚:	ない / ある (具体的に:)

■コミュニケーション

【表出】	
①あなたが人に自分の意思や気持ちを伝えるときに、あなたが伝えやすい方法は何ですか? <input type="checkbox"/> 口頭で伝える <input type="checkbox"/> 文字で伝える <input type="checkbox"/> その他 ()	
②あなたがよく話をする内容や興味のある話題は何ですか? <hr/>	
③人に何かを伝えるときや会話をする時に、困っていることがあれば教えてください。 <hr/>	
④携帯電話やメールを使うことができますか? はい / ある程度できる / いいえ	
⑤自発的に適切なあいさつや報告ができますか? はい / ある程度できる / いいえ	

私の特性について

名前 ふりがな (歳) 大学 年生	大学名
■私の得意なこと、長所、特技など	
<input type="checkbox"/>	
■私の苦手なこと、難しいこと	
<input type="checkbox"/>	
■このように接してくださると助かります	
<input type="checkbox"/>	
■これまでのアルバイト歴や職場体験の経験など	
■インターンでの目標	
■その他、お伝えしておきたいこと	

<企業向けのプロセス>

インターン受け入れが決まった段階で、企業様に以下の内容を依頼。コーディネータが中心となってサポート。

【受け入れにあたってのお願い事項】

◆受け入れ準備に関して

- ①本インターンプログラムの窓口となるご担当者様をお決めください。
- ②業務内容は、可能であれば、複数の異なる業務を（3種類程度）ご準備ください。
（内容は、「業務切り出しリスト」にご記入下さい。）
- ③インターン初日に、御社の理念・方針や業務（学生を受け入れていただく部署と学生が携わる業務）の意義と目的について、ガイダンスのお時間を設けてください。

◆インターン期間に関して

- ①御社での業務内容によって、ご担当者様や業務を教える方が変更になる場合は、必ず引き継ぎをお願い致します。
- ②業務内容を指示頂く際、学生がメモをとっているかどうか確認して頂き、メモをとっていない場合はご指摘をお願いします。
- ③業務が完了しましたら、学生から報告に来るようにご指示をお願いします。
- ④学生が実施した業務に関しての完成度（ミスがないか等）をご確認頂き、良かった点や改善した方が良い点についてフィードバックくださいますようお願い致します。

◆インターン学生の評価に関して

- ①「インターンプログラム評価表（企業側評価）」に沿って、学生の評価をお願い致します。
- ②同表の総合所感は、最終日にご記入ください。
- ③インターン中、学生は「インターンプログラム日誌」を記入します。業務時間の終了1時間前に、記入を促してください。（学生にも終了1時間前に記入するよう指示しています）
- ④学生は、「インターンプログラム日誌」を書き終えたら、ご担当者様に提出します。
「インターンプログラム日誌」の下段企業担当者からの欄に、その日のコメントをご記入ください。ご記入後、学生に日誌をご返却ください。
- ⑤翌日、ご家族からコメントもある場合は、お目通しいただけると幸いです。

業務切り出しリスト	識別番号	B-3
	制定・改訂日	2012.7.1

■ 毎日業務

業務名	内容	所要時間・業務量

■ 1日目()

業務名	内容	所要時間・業務量

■ 2日目()

業務名	内容	所要時間・業務量

■ 3日目()

業務名	内容	所要時間・業務量

■ 4日目()

業務名	内容	所要時間・業務量

■ 5日目()

業務名	内容	所要時間・業務量

4.2.3. 2012 年夏インターン実施結果

<インターン概要>

参加者	<p>関西：14名</p> <p>(内訳：大学院生1名、大学4年生4名、3年生5名、2年生2名、1年生1名、専門学校3年生1名)</p> <p>10大学、1専門学校</p> <p>※関東においても、3名の学生、3社で試行実施</p>
参加企業	<p>関西：8社</p> <p>(積水ハウス、にっこう社、WOWGROUP、アイエスエフネット、パソナハートフル、朝日新聞厚生文化事業団、インサイト、北摂杉の子会)</p>
実施期間	<p>2012年8月27日～9月21日の間で5日間</p> <p>(※学生・企業の都合で3日間または4日間の場合あり)</p>

<インターンシップでの業務概要>

企業名	作業内容
積水ハウス	<p>CSR室でのファイリング・入力等</p> <p>人事部での翻訳・伝票整理等</p>
にっこう社	箱の組み立て、梱包作業
WOW GROUP	データ検索・入力
アイエスエフネット	名刺仕分け・入力、ビジネスマナー講習
パソナハートフル	書類枚数チェック、発送準備作業
朝日新聞 厚生文化事業団	データ入力、社内メールの回収・受け取り、講演会受付
インサイト	店舗での商品袋詰め、値付け等
北摂杉の子会	総務部でのハンコ押し、データ入力

春のインターンプログラム

発達障害のある人の就労支援をしているジョブジョイントおおさかと、企業に対し障害者雇用についてのコンサルティングを行っている株式会社インサイトは、将来一般就労を目指す発達障害のある大学生を対象に、企業での職場体験を行う“インターンプログラム”を実施します。今回は、2012年夏に実施し、高い評価をいただいた“インターンサマープログラム”に続く第2弾として、受入れ先企業数、募集人数を増やして実施します。

- ◆ 就労体験を積むことで、就労へのイメージをつかむこと
- ◆ 自分自身の特性を理解し、自分の強みが発揮できる環境と職種を知ること

それぞれの目標に向かって、自分に合った仕事探しの一歩をはじめましょう！

■ 実施内容と流れ

①ガイダンス（説明会） 【1月26日（土）15時～】
実施場所／ジョブサイトよど

②事前プログラム 【1月27日（日）／2月2日（土）／
2月3日（日）のうち1日は必須】
実施場所／ジョブジョイントおおさか

- ・個別面談 【ご本人・ご家族】
- ・業務体験 【PC入力、オフィス周辺業務、清掃等】
- ・ビジネスマナー基礎講座

③インターンプログラム 【3月中に実施】
実施場所／企業

- ・5日間のインターン 【ジョブコーチがサポートします】

④ ふりかえり面談 【3月下旬】

■ 概要

申し込み方法	裏面の申込書に必要事項をご記入の上、ジョブジョイントおおさかまでfaxで送信して下さい。 ※2013年1月18日（金） 〆 切 選考の結果をお電話で担当者からご連絡させていただきます。
--------	---

自分の得意なこと、不得意なことが確認できた

「働く」ことのイメージがもてた

ビジネスマナーの知識が得られてよかった

ホームページできました！
<http://www.univ-intern.jp/>

お問い合わせ・ご連絡は・・・（窓口）

社会福祉法人北摂杉の子会

■発達障害のある人と職場をつなぐ■

ジョブジョイントおおさか

〒532-0023 大阪市淀川区十三東1-1-6

TEL 06-6100-0150

FAX 06-6309-3007

E-mail jj@suginokokai.com

担当 高橋

4.2.4. 2013 年春インターン実施結果

<インターン概要>

	関西	関東
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ・27 名 (大学院生 3 名、大学 5 年生以上 2 名、大学 4 年生 3 名、3 年生 8 名、2 年生 7 名、1 年生 3 名、専門学校 3 年生 1 名) ・18 大学、1 専門学校 	<ul style="list-style-type: none"> ・10 名 (大学 5 年生 1 名、大学 4 年生 1 名、大学 3 年生 2 名、大学 2 年生 6 名) ・9 大学
参加企業	<ul style="list-style-type: none"> ・14 社 (積 水 ハ ウ ス、 に っ こ う 社、WOWGROUP、アイエスエフネット、パソナハートフル、朝日新聞厚生文化事業団、山口学園、ミライロ、丸善運輸、アイエスコンサルティング、コスモネット、シャープ特選工業、インサイト、北摂杉の子会) 	<ul style="list-style-type: none"> ・9 社 (アオキオフィスサービス、ベーリンガーインゲルハイム、NTTデータだいち、大東コーポレートサービス、富士ソフト企画、日本化薬、サッポロビール、黒澤楽器店、テンプスタッフフロンティア)
実施期間	<ul style="list-style-type: none"> ・3/4～3/29 の期間で 5 日間 ※学生・企業の都合で 4 日間の場合もあり ※1 名が就労継続 A 型事業所に内定 ※終了後、4 名がジョブジョイントおおさかの利用につながる 	<ul style="list-style-type: none"> ・2/25～3/29 の期間で 5 日間 ※4 日間の企業 1 社、3 日間の企業 1 社 ※1 名がインターン 1 日目終了後でインターン打ち切り ※1 名採用決定
運営体制	<ul style="list-style-type: none"> ・北摂杉の子会:高橋、松岡、宮川、吉田 ・インサイト:窪、小林 	<ul style="list-style-type: none"> ・テンプスタッフフロンティア 3 名体制で運営

<インターンシップでの業務概要>

企業名	作業内容
積水ハウス	社会貢献プログラムのリーフレット作成、名刺の整理、

	メールマガジンの項目抽出とエクセル入力
にっこう社	データ入力、原稿校正作業、伝票仕訳、 電話応対（練習）
WOW GROUP	データ入力、パンフレット折り・封入作業
アイエスエフネット	名刺仕分け・入力、ビジネスマナー講習
パソナハートフル	社内便・社外便荷物の仕分け・集配サポート業務、 書類チェック、発送準備作業、飲食スペースの清掃業務
朝日新聞厚生文化事業団	データ入力、スキャナー文書取込み作業、封入作業
インサイト	店舗での箱折り、パッキング、検品作業
北摂杉の子会	総務部でのハンコ押し、伝票分類、ファイリング
山口学園	データ入力、名刺仕分け・入力、ファイリング
ミライロ	発達障害に関する情報収集、情報整理・資料作成
丸善運輸	物流配送前ピッキング後の検品作業、荷下ろし作業 清掃作業（階段、廊下、トイレ）、梱包箱組立
IS コンサルティング	データ入力、各種書類の整理、発達障害をもつ方向けの商品開発企画
コスモネット	領収証添付作業、受領証分類作業、販売促進ツール作成補助業務
シャープ特選工業	伝票仕分け、電子保存データのPC入力作業、 印刷・製本・発送・その他印刷物などの補助業務、 家電製品サービスパーツの個装作業
アオキオフィスサービス	名刺データのPC入力、名刺の検品、箱入れ、梱包
ベーリンガーインゲルハイム	会議室の設営・整頓、社内便の宛名書き/封入、ファイリング、伝票の仕分け
NTTデータだいち	伝票整理、ファイリング、入力チェック、資料のPDF化
大東コーポレートサービス	名刺作成一連業務（検品、カウント、照合、箱入れ）、アンケート入力、スキャニング、シュレッダー
富士ソフト企画	データ入力、メール便の発送/集荷、会議室の巡回
日本化薬	PCによる情報検索、グラフ作成、書籍整理、総務事務、社内便の 発送・回収
サッポロビール	データ入力、グラフ作成、会議録作成、報告書作成、宛名書き、 ファイリング
黒澤楽器店	データ入力、入力チェック、清掃
テンプフロンティア	データ入力、入力チェック、シュレッダー、ファイリング

4.2.5. インターンの個別事例

【事例1】

□学生：1年（21歳）女性

□診断名：高機能自閉症 / 障害者手帳 なし

※理解力、集中力は高いが、不安が強く、時にパニックになることもある。

曖昧な表現は理解しづらく、口頭より文字の方が理解しやすい。

□企業：株式会社 I.S.コンサルティング

（事業内容）運転免許取得希望者に対する全国の教習所紹介

□実習内容：

- ・データ入力、書類整理、
- ・「発達障害と運転免許取得」に関する企画およびプレゼンテーション

□インターンでの目標

働くということのイメージ、基本的なビジネスマナーの知識を持つこと

□実習のようす

・基本的な挨拶や言葉遣い、業務態度は問題なく、常に礼儀正しく、企業の方からも好感をもたれていた。
・はじめは、仕事中に相手の手を止めて質問や報告をするタイミングを掴むことが難しかったが、徐々に、相手の状況を見て、質問や報告ができるようになっていった。

・パソコンでのデータ入力作業は、日々、スムーズになり、スピードも速くなった。

・「発達障害と運転免許取得」の企画では、発達障害をもつ人が、合宿で運転免許を取得するメリット、デメリット、問題点を中心に自身の考えを簡潔にまとめていた。事前に十分な準備をし、プレゼンテーションは、単に原稿を読むだけでなく、自身の考えを盛りこんだ、すばらしい内容の発表であった。企業の方からも高い評価を得た。

□課題

・企業の方からは、「明るく、元気に、笑顔で」ふるまうことが挙げられた。

緊張のあまり、挨拶や声掛けの声が小さくなってしまったことがあった。周囲の方への気配りは大切であるが、気を遣いすぎて疲れてしまわないように、適度に気を抜くことも今後の課題と思われる。

・作業に過度に集中しすぎてしまう傾向が見られた。例えば、1時間作業したら5分休憩を取るといったようにペースメイクとエネルギーの調整を練習していくこと。

□企業側評価

・「学びたい、成長したい」という意欲が強く感じられた。

・日々、成長が見られ、最終日の「発達障害と運転免許取得」のプレゼンテーションは、非常にすばらしく感動した。

【事例2】

□学生：3年（20歳）男性

□診断名：高機能自閉症 / 障害者手帳 なし

※手先が器用で、手順を覚えるとできるようになる。体力に不安を覚え、初めて行く場所や初めて何かをするときは緊張が高まる。

□企業：学校法人 山口学園ECC社会貢献センター

(事業内容) 学生を中心とした社会貢献活動を推進する

□実習内容

PCデータ入力、ファイリング、資料の折り作業

□インターンでの目標

業務を手際よくこなす、元気よく挨拶する、自分の長所を生かす

□実習のようす

・資料のファイリング、パソコン入力(ワードで文章入力)を中心に5日間業務を行い、いずれの作業も丁寧に適度な速度でおこなえていた。指示された業務を自分で考え、確認しながら行っていたと担当者から評価を受けた。例えば資料のファイリング作業では、種類の違う資料が混じっていれば担当者に報告して指示を仰ぐことができていた。

・コミュニケーション面では、アドバイスを受けて徐々にうまく伝えることができるようになっていった。初日は担当者へ唐突に話しかけることがあり、「〇〇さん、今いいですか」と話しかけることを提案すると、メモを手がかりに伝えていた。さらに、自分の机に座ったままで伝えることがあったので、担当者のそばまで自分から行って伝えることをアドバイスすると、4日目最終日は自ら移動して伝えていた。

・休憩時間は、個室にてひとりで過ごしていた。少しずつ慣れてくると近くのコンビニに買い物に行くなど休憩時間も少し余裕を持って過ごせた。

・前回のインターンを踏まえ、今回はコミュニケーション(挨拶すること)を大きな目標にしていた。自分で目標を意識して日々取り組むことができていた。インターンを重ねる中で、自分で気をつけることを見つけ、自分にとって安心して業務ができる環境、時間帯(長さ)、できることや得意なことなどが少しずつ整理されてきた。

□課題

・パソコン入力作業でも非常に肩に力が入り、原稿用紙1枚ほど入力が終わると、大きなため息をついていた。初日のような環境面での緊張も含め、作業でも力が入ったり、疲れやすい。継続して仕事をしていく上ではうまく緊張を調整することも重要になってくるので、リラックスできるグッズやツールをみつけ過ごし方を調整すること。

□企業側評価

・毎日できることが増え、一つ一つの仕事を丁寧に誠実にしてくれていたことが印象的だった。改善点を一度伝えると、次回からは意識して行動できていた。

・最終日近くなると挨拶も自然とできるようになっていた。

【事例3】

□学生：3年 (21歳) 男性

□診断名 知的障害 / 障害者手帳 療育手帳B2

※まじめで一つのことに集中しやすい。体力もある。

言葉の意味理解が弱く、文脈がずれることがある。

□企業： 株式会社 インサイト

(事業内容) 小売、店舗運営

□実習内容： 検品、仕分け、商品の袋詰め、梱包作業、名刺情報のデータ入力

□インターンでの目標

働くということのイメージを持つ、コミュニケーション能力を養う

□実習のようす

・ ミンナ De カオウヤの店舗バックヤードで箱折り、検品（伝票と現品照合）、キャンドルの紐結び作業を実施した。

・ さほど緊張も見られず作業を開始したが、集中力が続かず、同作業をしている他のインターン生の作業が気になり、手が止まるがあった。

・ 作業機の物の置き方が少々乱雑な為、作業進行に支障をきたす事を指導した。指導後は、維持しながら効率よく作業が出来るようになった。

・ 報告・質問は拙さや馴れ馴れしさはあるが出来ていた。

・ 初日にメモを取るが出来ていなかったが、指導後はと取ることを意識していた。

・ 手先が器用で、商品の取り扱い方が丁寧であった。

□課題

・ 具体的に「どう伝えればよいか」を支援者とともに確認し、それを練習していくことで自信を持って伝えられるようにする。

・ ビジネスマナーの学習をし、日常からマナーを意識すること。

・ 作業に取り組む際の集中力の維持。

□企業側評価

・ 積極的に自分から行動や質問をすることを心掛けられていた。

・ 理解度を高めるに、相手の話を最後まで聞くように意識するとよい。

【事例4】

□学生：2年 (19歳) 男性

□診断名 自閉症 / 障害者手帳 療育手帳B2

※自分から助けを求めるのが苦手。抽象表現が理解しづらい。

□企業： 株式会社 にっこう社

(事業内容) 印刷物・物販のECショップ運営

□実習内容： アンケート入力&データ化、年賀状整理業務

□インターンでの目標

自分の得手・不得手を知る、コミュニケーション能力を上げる

□実習のようす

- ・待ち合わせの時間や、出勤時間を意識し、早めに到着して時間を守ることができていた。
- ・わからないことや報告については、相手の状況にかかわらず、できていた。(担当者が他者と話していても、割り込んで報告していた) おそらく、「伝えなければならない」という意識が先行した結果だと思われるが、今後「どのように伝えると適切か」を、手順にして練習していくとよいと思われる。
- ・ファイリング、テスト注文、メールの送り方、電話の受け取り方が主な業務であった。
- ・全体を通して、積極性・前向きな姿勢と、指摘や間違いの修正について受け入れられるところを評価してもらった。一度ミスをしたり、指摘をされた箇所については、見直しをすることができていた。
- ・作業に集中できていたが、集中すると声をかけられても気づきにくいようであった。

課題

・職場の方に声をかけられた際に「返事をする」ことに対して、ムラがあった。返事をしたりしなかったり、また、よくわからない状況でも「はい」と返事をしてしまっているように見受けられた。わからないことに対しては「すみません、もう一度お願いします」あるいは「書いてもらえませんか」等、自分がわかる方法をお願いすること。

・業務の指示を聞く際、音声言語(ことば)のみの説明だと、内容をうまく理解できていないようだった。(視覚的なものがあると理解が高まる) また、メモをとることはできていたが、重要なこととそうでないことのポイントがズレることがあった。メモの内容を職場の方に見ていただき、確認をしてもらうようお願いをする。

・「腕組み」については、無意識だったかもしれないが、「相手がどう思うか」という視点を確認し、話を聞くときの姿勢を決めておくことよい。

・段取りを組んで行ったり、基準が複数あったり少し複雑になると混乱し、うまく処理できにくいようだった。

企業側評価

- ・一度失敗したことは成功できるようにしたいと前向きな姿勢が素晴らしかった。

【事例5】

学生：2年 (19歳) 男性

診断名 自閉症 / 障害者手帳 精神保健福祉手帳2級

※消極的な考えが浮かびやすい。チェックや計算など経理系に強い。

企業： シャープ特選工業(株)

(事業内容) 製造

実習内容： 家電製品サービスパーツの個装作業

インターンでの目標

人・環境・仕事に慣れる

団体行動でもコミュニケーションをきちんととり、空間になじむ、素早い行動ができる

実習のようす

- ・家電製品交換用パーツの個装業務(ラベル貼り、個装箱組立、テープ貼り、伝票照合と複合機メンテナン

ス用ユニット部品の清掃)の作業を実施した。

- ・指導を受けた手順通りに作業し、部品の取り扱いも丁寧であった。集中力も高く、また維持出来ていた。
- ・自分で作業の間違いに気づき修正する事も出来ていた。聴覚障害のある社員の方に、最初はどうか対処したらいいのか戸惑ったが、筆談での対応していただき安心できた。
- ・初日に言葉使い方を指摘されたが、それ以降は意識し使うことができていた。出退社時の挨拶に元気がない(声が小さい)とも指摘を受けたが、元気よく大きい声で挨拶が出来ていた。

□課題

- ・終始メモをとることが出来ていなかった。本人に聞くとメモ取はさほど重要と思っていないようで、その為か面倒くさい、どのようにメモしたらいいのかわからないということであったため、メモの活用の仕方まずは学習し、実践していく。

□企業側評価

- ・パーツ作業以外の作業(ペーパー磨き)は、逆に意欲が見られなかったが、汚れを落とすコツは理解できていた。今後は、どんな作業でも真剣に取り組む気持ちを忘れず頑張ってもらいたい。

【事例6】

□学生： プール学院大学 国際文化学部 1年 (19歳) 男性

□診断名 広汎性発達障害 / 障害者手帳 療育手帳B2

※キツイ口調で言われると、カッとかなり大きな声を出してしまうことがある。

□企業： 丸善運輸倉庫(株)

(事業内容) 運輸・倉庫業

□実習内容： 構内清掃、検品、箱作り作業

□インターンでの目標

- ・どんな仕事でもあきらめず、最後までやりきる
- ・挨拶、返事をしっかりする

□実習のようす

- ・構内ではトラック、フォークリフト等の頻繁な往来があるため、初日に安全面での注意を受けた。インターン終了まで、守ることができていた。
- ・荷下ろし補助(ラップ巻き、商品のバンド止め)、倉庫保管物の検品、構内清掃、化粧箱組立作業を実施した。
- ・初日は緊張はあったものの、挨拶等元気よくできていた。作業は実演と口頭指示で行うことができた。
- ・作業内容の見通しが不透明な事が多く、不安な様子で「次はどんな作業をするのか？」の質問をする場面もあった。
- ・箱組立作業では、指示を聞かず作業を始めてしまい、注意を受け「この作業はできない…」と発言したことで、社員の方から「仕事で簡単にできないというべきではない。まずは指示をよく聞いてから、ゆっくり丁寧に作業をしましょう」とアドバイスを受けた。
- ・丁寧にモノを取り扱うこと、作業スピードも慣れれば自然に早くなること、責任を持つ大切さを感じた

ようだった。

課題

- ・メモ取りができていなかったなので、今後はメモを取り、後で見直す習慣付けが必要である。
- ・挨拶、お礼を言う事こと。

企業側評価

- ・大きな声でしっかり挨拶できていた。
- ・覚えきれないことも多くあったと思うが、焦ることなく頑張ってくれていた。

【事例7】

学生： 2年 (20歳) 男性

診断名 広汎性発達障害・ADHD / 障害者手帳 精神保健福祉手帳3級

※会話の最中で、音や映像などに気をとられてしまう事がある。

企業： 株式会社NTT だいち

(事業内容) 障害者雇用を促進させる為に設立された特例子会社

“株式会社NTTデータ”グループ内の軽事務の請負事業

実習内容： 社内便の集配、名刺の印刷、社内資料のPDF化作業

インターンでの目標

「報告・連絡・相談ができるようになる事」

実習のようす

- ・遅刻や欠席はなく、服装もビジネスマンとして適切な格好で勤務していたが、一点、寝ぐせがついている時があった。
- ・上司や社員に対して、TPOを踏まえた言葉遣いできていた。
- ・業務上の指示に対する理解力に関して、特別な工夫（紙におとして説明する等）をしなくても指示を理解できていた。
- ・注意や指示を聞く姿勢について、一度注意された事はきちんと守ろうとする意識が周囲にも感じられ、好印象だった。
- ・作業のスピードも早く、作業指示者が想定していた作業量を超える処理ができていた。

課題

- ・業務に対する理解や覚えは早いようで、職場担当者からも評価をされていたが、慣れてくると、ケアレスミスが出る傾向があった。また、紙をさばく動作など、手先の不器用さが少し気になったが、この点に関しては、意識してトレーニングする事で改善されると思われる。

企業側評価

- ・本人の能力や特性を、障害者枠で採用している社員と比較すると、一般採用枠で就職する事を前向きに検討してもよいのではないかと考える。
- ・自分の障害特性をきちんと受容できている。今後も、そうした意識を普段から持つことで、一般企業での勤務も可能なのではないかと考える。

【事例 8】

□学生：2年（20歳）男性

□診断名 広汎性発達障害/ 障害者手帳 精神保健福祉手帳 3級

※三つ以上の予定や、三つ以上の同時変更をこなす事が難しい。

□企業：富士ソフト企画株式会社

（事業内容）障害者雇用を促進させる為に設立された特例子会社

“富士ソフト株式会社”グループ内の軽事務作業の請負

□実習内容：社内メール便の仕分け・集配・配達、給茶機のメンテナンス、給水所利用者リストのメンテナンス・部署内備品の箱詰め

□インターンでの目標

「挨拶をする」

□実習のようす

・初日はかなり緊張して入社、初めのガイダンスでの実習担当者からの説明もうわのそらの様子だったが、職場の方々からの細やかな声がけもあり、徐々に慣れていった。

・社内便の仕分けでは、様々な部署宛メールが混在して届く郵送物の中から部署毎に仕分ける作業で難易度も高かったが、教わって早々に要領を理解することができ、正確な仕分け作業を行い実習担当者も驚いていた。本人も、大きな自信を持てたと思われる。

・実習日程の後半では、手の空いた時間に自ら進んで、仕掛り中であった入力作業に取り組み作業を完了させた出来事があったが、本人の自主性の芽生えが垣間見れた瞬間であった。

・部署内の備品を段ボールに詰める作業では、実習生自身が元々箱詰め作業に習熟していた（数多くの転居で箱詰め経験が豊富であった）事から、現場社員に率先して箱詰めの仕方を指導する等、積極的な一面を出す時もあり、本人も声には出さずとも大きな自信になったようだった。

□課題

・声が小さく人と会話をする事が不得手である事は、本人が以前から自覚しているところで、今回実習においてもこの点は、本人の再認識する所となったが、実習担当者からの繰り返しの「挨拶の励行」の指導のおかげで、実習後半には、部署内外ですれ違う様々な人に自ら挨拶ができるようになった。今後も、どこの職場で働くにせよ仕事をする上での基本として、「挨拶の励行」を意識して行って欲しい。

□企業側評価

・素直で真面目な人柄が滲み出ていた。

・人と挨拶をする事も慣れの部分があると思うので、自分でも意識して行って欲しい。

【事例 9】

□学生：3年（21歳）男性

□診断名 アスペルガー症候群/ 障害者手帳 なし（申請予定）

※人と会話をする事が苦手で、自分の思いを言葉で伝える事も困難

□企業：ペーリカール・インゲルハイムジャパン株式会社

(事業内容) 医療用医薬品、ヘルスケア薬品等の開発・製造・販売事業

□実習内容： 名刺作成 (箱詰め・梱包)、ドキュメントのPDF化作業、データ入力等

□インターンでの目標

「挨拶や返事をできるようにする」

「仕事を間違いなく行う」

□実習のようす

・口から発する言葉の少なさ、声の小ささが特徴的で、実習初日、朝の出勤時から実習担当者へはかなり心配をかけて始まった実習だった。しかし、口数が少ないながらも、仕事に対する真面目な取り組み姿勢のおかげで、現場社員からは最終的にとても高い評価をいただき、実習生本人も大きな自信を得たのではないかと思う。

・業務の理解力、PCの能力が非常に高く、実習現場の社員の方々からも大変驚かれていた。入力に関してはブラインドタッチで、打ち間違いも自分で気付き修正するスキルは、職場にいる他の雇用障害者(8名)と比較しても、かなり高いレベルであった。業務(作業)の説明も、基本的に、一度の説明で理解をすることができ、別段、紙に書いて説明する等の配慮も必要なかった。作業のスピードも早く、予定していた作業は早々処理を終えていた。

・声の小ささは、実習最後まで変わらずであった。

□課題

・社会人として働く際、いまの本人の挨拶やコミュニケーション力は、かなり心もとない。コミュニケーションを重視する企業での就労を希望するのであれば、本人の更なる努力が必要と感じる。

・PC入力のスキルはとても高く、この能力を活かせば就職にも有利に働くと思う。

□企業側評価

・入力作業は正確で早く、非常に優秀である。今後更にこのスキルは延ばしていけば、大きなウリになると思う。

・真面目に仕事に取り組む姿勢には非常に好感を持った。

【事例 10】

□学生：4年 (24歳) 男性

□診断名 広汎性発達障害・ADHD / 障害者手帳 精神保健福祉手帳3級

※笑顔で会話ができる。手先を使った複雑な作業が苦手で、話しかけるタイミングに悩むところがある。

□企業： 株式会社黒澤楽器店

(事業内容) 楽器の卸売・小売

□実習内容： 汎用システムへの顧客データの入力

□インターンでの目標

「ミスのないよう正確に入力できるようにする」

「社員の方の会話に入る」

□実習のようす

・PC 操作については、使い慣れた PC ではブラインドタッチで操作できるとのことであったが、使用した PC がいつもと勝手が違っていたこと、実習先独自の汎用システム画面への入力であったこと、及び入力マニュアルが備えられていなかったこと等から、同じ部分を何度も指導者に確認する等、入力スピードは思うように進まなかった。また指導者から確認したことをメモに書き留めてはいたが、メモの順番が整理されていなかったため、確認したことがどの部分に書き留めたのかも戸惑うほどであった。しかし、初日に書き留めたメモを手順に従い自分で整理し直したことから、指導者への確認の頻度が減っていった。

・元々慎重に事を進める性格でもあり、2 歩進んでは立ち止まって確認し、安心を得られてから先に進むという手順で仕事を進めているため、業務スピードは求められないが正確性には安心感がある。

・明るい表情ができ、性格が穏やかであり、かつ礼儀正しいという人柄を高く評価いただき、職場でも指導者に限らず周囲の社員からも好評であった。

課題

・業務レベルのスピード感を身に付けられるとベストである。指導者が話す間もないほど忙しい時でも、時間を見つけて報連相ができるかどうかを検討材料である

企業側評価

・朝、帰りの挨拶もでき、報連相ができていたため、指導者の積極的な声掛けをしなくても業務が進むので受入安かった。(4 月より採用決定)

【事例 11】

学生：4 年 (22 歳) 女性

診断名 アスペルガー症候群/ 障害者手帳 精神保健福祉手帳 3 級

※騒音や多勢が話している中で声を聞き取ることや、男性の大声が苦手

企業： サッポロビール株式会社

(事業内容) ビール・発泡酒・その他の酒類の製造・販売、ワイン・洋酒の販売

実習内容： 名議事録作成、データ入力、グラフ作成、宛名書き、ファイリング

インターンでの目標

「会社での仕事の空気に慣れる」

「与えられた仕事を確実にこなしていく」

実習のようす

・元々穏やかに話ができるタイプではあるが、初日はかなり緊張していたため、表情は硬く、一種の癖である眉間にしわを寄せる頻度が多かった。しかしそれは、指導者の配慮などもあり、見る見るうちに緩和された結果、本来の持てる能力を十分に発揮できたと思われる。緊張が取れてからは、指導者の指示への理解力は高く、またアルバイトの経験も豊富であったため仕事への飲み込みも早く、柔軟にこなせていた。

・PC スキルの高さもさることながら、実習業務としてはかなり高度である、PC への直接入力による議事録作成も、発言者を間違えることなく正確に入力できた。

・インターンに参加する前から、希望職種として事務職を希望していたが、インターンに参加した結果、適職であることが改めて深まったと思われる。

・インターン受入部署は、間接部門でありながら電話が頻繁に鳴ったり、隣の部署とパーテーションで区切られているわけでもなく遠くまで見渡せるオフィスで人の声がよく聞こえる環境であったが、集中力を切らさず実習に取り組めた。

□課題

・改善必須の課題は全く見当たらないが、敢えて言うなら、業務の最中に社員から声をかけられた際に、気づかず没頭していたことがあった。周囲を見ながら仕事を進めることができるとベスト。息抜きのタイミングを考慮した休憩が取れると尚可。

□企業側評価

・PCスキルは一定程度あり、指示もしっかり理解できている。発達障害への理解の一つのステップを踏むことができ、これからさらにノウハウを吸収していきたい。

4.2.6. インターンプログラムの成果

本事業において、

- ・2012年夏のインターンプログラムは16名（関西14名、関東2名）、
- ・2013年春のインターンプログラムは37名（関西27名、関東10名）の学生が参加した。

2012年夏に関西でインターンプログラムに参加した14名中12名は2013年春のインターンプログラムにも参加しており、本事業ニーズの高さがうかがえるものとなった（参加しなかった残り2名も1名は就職、もう1名は就労移行支援事業所へ入所しているため、実質的なリピート率は100%）。

学生にとって、今回のインターンプログラムにおいて、会社または組織の一員として業務に携わることで「認められた」「役立った」という実感を持たせたことが非常に大きいものであったと思われる。この成功体験が、次もやってみたいという意欲と自信につながり、また、インターンプログラム自体がリアルに将来へ向けて自分を成長させる機会と重なっていることも継続ニーズにつながっているのではないかと考えられる。また、2012年夏のインターンシップ受入企業の全てが2013年春も受入して頂いた。

さらにインターン事例を元に、インターンプログラムのねらいと目指すべき成果についても整理を行った。

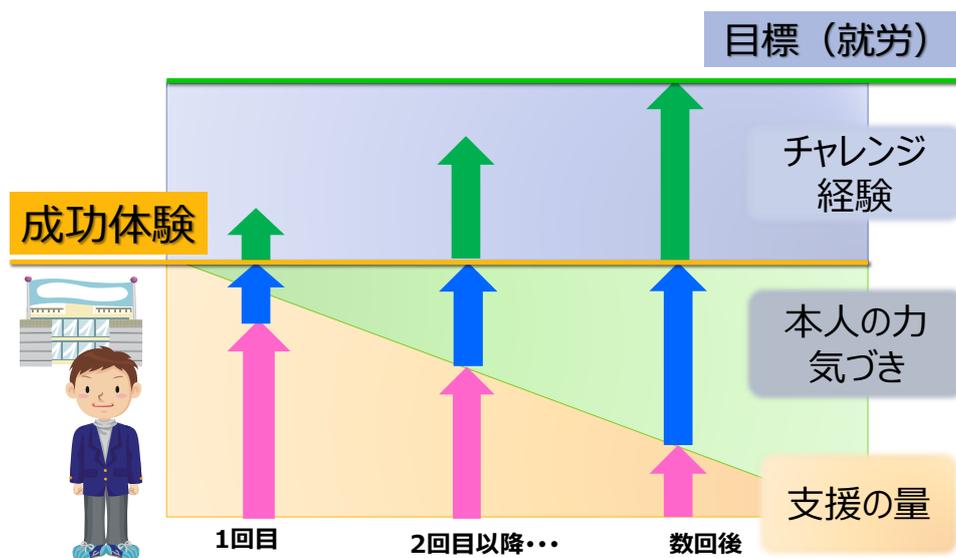
<インターンプログラムのねらい>

- ①本人への個別の支援を行いながら「成功体験」を積むこと
- ②学生本人が職業体験して得た気づき（自己理解）に対して、学生本人が意識し、成長する力を身につける事
- ③社会（企業）での就労体験の経験を重ねることで、就労への課題が整理され、雇用に向けてのチャレンジのベクトルが伸びる事

<インターンプログラムの目指すべき成果>

- ・「成功体験」を積むための支援は多めであっても、企業の中での所属感や自分に与えられた業務に対して役割期待・評価を感じ、次への意欲につながる
- ・「成功体験」での気づきが、就労や社会生活に向けての意識の高まりとなり、自分自身の課題に対しての対処や予防法を实践できる
- ・インターンプログラムを数回経験することで、支援が減少、本人の気づき部分が増加し、目標である就労生活へのイメージや課題がより具体的になる。

【インターンプログラムのねらいと経験によるゴールの変化（イメージ図）】



□（参考）2012年夏のインターンのアンケート結果より抜粋

<本人・大学・短大>

- ✓ 本人にとっての成功体験が積み、「働きたい」というプラスの意欲が持てる体験になった
- ✓ アルバイトすらしたことがなかったが、初めて企業の中で働く体験ができ、社会の中で働くことのイメージが持てた
- ✓ 特に、3・4年生は、インターン後の進路について明確になった人も多かった（一般就労に向けたイメージ、障害者雇用での就職、就労移行支援事業所の利用等）
- ✓ 就職に関する相談先がみつかった
- ✓ ビジネスマナー講座が役立ったとの意見多数

<企業の声>

- ✓ 実際に学生を受け入れたことで発達障害への理解が深まったという意見多数
- ✓ 一定規模以上の企業の障害者雇用において、精神障害者の雇用が必須になることが予定されているので、発達障害のある人の雇用への関心は高い

- ✓ しかしながら、業務面への役立ち（貢献度）でいうとやや不十分
- ✓ インターン期間、切り出した業務内容の問題等で
- ✓ 発達障害のある学生の雇用に対する障壁はやや低くなった
- ✓ 職場の雰囲気への良い影響については、企業によってそれぞれ
- ✓ ほぼ全社が、発達障害のある学生インターンプログラムは障害者雇用に促進に効果的
と回答

<運営サイド>

- ✓ 3万円を払ってもやりたいという学生が14名集まった。（※結果的には厚生労働省の研究事業により無料で実施）
- ✓ 10名が、終了後、金額に対して妥当との回答。
- ✓ 背景として、大学・短大において発達障害のある学生の就職に対する支援がほとんど行われていない現状があると思われる。
- ✓ 大学生に対して、自己効力感の向上、ビジネスマナー講座で成果あり。仕事の意義を伝える事で、モチベーションが上がったケースもあった。家族及び本人からの評価も良好。
- ✓ インターンを実施するだけで、すぐに就職できるわけではなく、就職まで見越した支援が必要。
- ✓ すぐに就職できる可能性がある人、時間がかかる人が混在していて、進路（企業（一般就職、障害者雇用）、福祉（就労移行、自立訓練））や本人の特性に合わせた支援が必要。
- ✓ 大学・短大と発達障害のある学生・保護者との連携が出来ておらず、インターンの結果が大学・短大生活や就職活動にフィードバックできないケースもある
- ✓ インターン後、次の行動に結びついたケースや、自分の課題認識につながったケースが複数あり（資格の取得、インターンをした企業への応募、就労移行への進路選択他）
- ✓ インターン終了後、インターン希望の問い合わせが複数あり。

□（参考）2013年春のインターンのアンケート結果より抜粋

<本人（親の意見も含む）の声>

- ✓ ガイダンス、作業体験の内容がわかりやすかったとの意見が多数（36名中21名が非常に当てはまる）
- ✓ ビジネスマナー講座が役立ったという意見多数（36名中23名が非常に当てはまる）。さらに、ビジネスマナーで学んだことがインターンプログラムに役立ったという感想あり
- ✓ 作業指示がわかりやすかったという回答多数（36名中22名が非常に当てはまる）
- ✓ インターン期間中ジョブコーチが同行したことでの「安心感」と「企業の方とのコミ

コミュニケーションの仲介」が助かったと感想あり（36名中20名は非常に当てはまる）

- ✓ 次回インターンも参加したいとの要望多数あり（36名中28名が希望）
- ✓ 4年生またはM2の方でインターン終了後、就労移行支援事業所の利用につながった方が4名と、企業への内定者2名、就労継続A型の利用内定1名

<企業の声>

- ✓ 発達障害のある学生の雇用に対する障壁は低くなったかについては、企業によりさまざま。個別の特性の違いを再認識したという意見あり。
- ✓ 職場の環境づくりや社員への協力の要請については、全社が実施（22社中18社が非常に当てはまる）
- ✓ 受け入れのために、学生の情報を聞いたことで、工夫につながり（ホワイトボードや作業指示書の作成、休憩時間の場所や過ごし方の設定等）専任の担当者を配置する体制がとれたとの感想あり
- ✓ 発達障害学生インターンプログラムは障害者雇用への促進につながるかの回答については、22社中12社が非常に当てはまる、9社がやや当てはまると回答。
- ✓ 今後も継続的に学生を受け入れてよい、と回答（22社中18社が非常に当てはまる）

<運営サイド>

- ✓ インターン開始前に、本人と企業との顔合わせや個別情報の提供の場を持つことが課題。適切なマッチングや職場での適切な対応に影響していることがわかった。

4.2.7. 課題

企業が依頼したい業務、学生が実施したい業務のマッチングが上手くいかないケースがあり、マッチングの適正化が必要。

現在の仕組みでは最終的な就職までの支援が出来ない。「継続して働けること」を視野に入れた支援内容の拡大・連携が必要である。

一つ一つの案件にコーディネーターがかなりの時間を投入しており、かつ学生と企業のマッチングが属人的に行われているため、受益者となる学生数の拡大が見込めない。したがって、今後の受益者の広がりを見越した、インターンの仕組み化が必要である。

□（参考）2012年夏のインターンのアンケート結果等より抜粋

<大学・短大生及び大学>

- ✓ 本人の課題が明確になりやすいインターンプログラム（報連相、異なる3つ程度の業務を入れる等）
- ✓ 学年（1年～4年）や本人の状況（すぐに就職できる可能性がある人、少し時間がかかる人）等に合わせた支援プログラムや進路選択→企業、福祉

- ✓ 大学と発達障害のある学生・保護者との連携が出来ておらず、インターンの結果が大
学生生活や就職活動にフィードバックできないケースもあり、関係者の連携が必要。
- ✓ アセスメントの標準化及びアセスメントできる人材の育成
- ✓ インターンプログラムの実施により、一定の成果があるものの、就職まで見越したト
ータルのキャリア支援が必要。

<企業>

- ✓ 発達障害のある学生の得意な仕事について事例の蓄積・提供（業務の切り出しに悩ま
れるケースが多い。受入担当と現場担当が異なることがある）。
- ✓ 発達障害のある学生の評価ポイントの整理、及び、関わり方・指導方法の標準化。
- ✓ 採用まで見越してのインターン実施・業務開発に取り組んで頂ける企業の開拓・啓発。
並行して就職までのプロセスを明確化。

<運営>

- ✓ 現在の仕組み及びプロジェクトメンバーだけでは最終的な就職までの支援が出来ない。
「継続して働けること」を視野に入れた支援内容の拡大・連携が必要→サービスの広
がり
- ✓ 1案件ごとに手間がかかっているため、多くの発達障害のある学生のニーズに応じて行
こうと思うと、現在のスタッフだけでは対応が困難。人数の増員、又はスタッフが少
なくて対応できるような仕組みが必要→対象の広がり

□（参考）2013年春のインターンのアンケート結果等より抜粋

<大学・短大生及び大学>

- ✓ 作業体験の少数意見としては、作業体験の内容とインターンの実際の業務があまりに
も違っていた、作業体験の業務内容についての偏差値を教えて欲しかった、との意見
あり

<企業>

- ✓ 業務の切り出しについて、どの程度の業務がよいか想定が難しかった、どんな仕事が
やりたいのかがわかりにくかったという課題あり（22社中11社がやや当てはまる）

<運営サイド>

- ✓ 27名の学生との日程や連絡調整についての事務的業務の比重が大きかった
- ✓ インターンと振り返りについて担当者を決め実施したが、学生が増えた分当然ではあ
るが対応量が増え、煩雑さ・やりこなしたような気持ちが残った

4.3. 検討委員会

<第1回検討委員会>

日時	平成 24 年 10 月 26 日 15 : 00~17 : 00	
場所	大阪研修センター	
内容	主要論点	概要
	インターンの成果について	<p><学生></p> <ul style="list-style-type: none"> ・成功体験（働く楽しさ、次の行動のモチベーションへ）が得られた ・3、4年生は進路選択のイメージが出来た、（一般就労、障害者雇用、ジョブトレーニングなど福祉支援サービスを受ける）など <p><企業></p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害への理解が高まった ・インターンで行った業務が、実際の業務でどのくらい役立つか疑問 <p><運営></p> <ul style="list-style-type: none"> ・3万円を払っても受講したいというニーズあり ・受講生14名中、10名が妥当と回答 <p>（意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターンの業務内容を実際の業務に近づけることが課題 ・障害特性に限らず、社会人としてのマナー実習がより必要
	インターンの進め方について（企業から）	<p><u>□受入プロセスを丁寧に組めたことが良かった</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害の受け入れが初めてで、障害の事が全く分からずに不安だった。事前に本人、保護者も含めた3者面談を実施（積水ハウス） ・今後の採用検討を見越して、人事とCSRでの理解を進めて行く必要がある（積水ハウス）。 ・学生がどのような特性か分からないので、インターン前に事前面談を行って理解。段階的に進められたのが良かった（にっこう社）。 <p><u>□本人のスキル・経験を企業が共有できる仕組みがあると良い。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・スキルのレベル感が分からない。それが分かるものがあると良い。どんなレベルの仕事を頼んで良いか分からない。 ・スキル・特性・経験のデータベースがあると良い。
インターンの進め方について（大学から）	<p><u>□学生の自己理解に役立つ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生が社会の中でどう生きて行けば良いか分からなくなっていた。学業面で成績が良いことが逆に足かせになっていたが、インターンに参加したことで、出来ない事を素直に認める事が出来た。 ・自尊心を保ちながら出来るプログラムで、かつ事後のフィードバックを丁寧に実施してもらおうのが良いと思う。 <p><u>□大学だけでは出口支援が十分に出来ないのでは、外部とのつながりの中</u></p>	

		<p><u>で出口支援が出来るのは効果的。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・立命館大学では、2011 年度より特別ニーズ学生支援室を設置し、発達障害やその可能性の学生への支援に当たっているが、支援学生数は増加傾向にある。支援学生の実態から、①「障害認識がなく、自ら支援を要請できない層」②「なんらかの課題を認識し、受動的に支援を受けられる層」③「能動的に支援を活用できる層」に分けられる。③の層でなければ、学外の就労支援につなげるのが困難である。 <p><u>□職務開発に課題あり</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高度な職域開発が出来ていない。 ・知的レベルが高い人向けのインターンシップなどがあると、より広がる。初級、中級、上級インターン等段階的な仕組みがあると良い。 ・軽作業を入り口としてステップアップしていく形が望ましいのではないか。
<p>今後のプロジェクトの進め方</p>		<p><u>□社会的なつながりが出来る場が欲しい</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ボランティア、地域の活動など <p><u>□大学と企業の価値観のすり合わせを進める</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業は「出来る事リスト」、大学は「困っている事リスト」のように価値観のすり合わせが必要。 <p><u>□大学側の人材育成</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学生にアセスメントを行ったり、就労支援を行う事が出来る人材の育成が急務 <p><u>□タイプに応じたプログラム開発</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害の診断がない学生も多くいる。彼らの支援をどのように行っていくかも考える必要がある。 ・色々なタイプの学生がいて、実際に就職が難しい人もいる。就職が無理な人に対してどう支援していくのか考える必要あり。 <p><u>□社会問題として広く告知</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率の増加に伴い、関心は高まっているが、今回のプログラムで実情を初めて知った。こういった実情をもっと広めていきたいと考えている。

(参考) 第1回検討委員リスト

検討委員

(敬称略)

	所属	役職	お名前
1	滋慶医療科学大学院大学	助教	岡 耕平
2	ラ・バルカグループ	代表理事	夏目 浩次
3	特定非営利活動法人 自閉症eサービス	代表理事	中山 清司
4	株式会社WOW GROUP	障がい者支援人材事業部 法人営業課課長	上前 忠司
5	テンブスタッフフロンティア株式会社	代表取締役社長	中村 淳
6	PandAJ / 白梅学園大学	教授	堀江 まゆみ
7	株式会社インサイト	代表取締役	関原 深
8	株式会社インサイト	主席研究員	窪 貴志
9	社会福祉法人北摂杉の子会	常務理事	松上 利男
10	社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか	副施設長	高橋 亜希子

ゲスト（講師）

1	積水ハウス株式会社	コーポレートコミュニケーション部 CSR室	広瀬 雄樹
2	株式会社につこう社	代表取締役社長	徳丸 博之
3	株式会社につこう社	経営推進室	千田 治彦
4	立命館大学（BKC）学生オフィス・特別ニーズ学生支援室	コーディネーター・臨床心理士	ヒューバード真由美
5	大阪大学 学生支援ステーション障害学生支援ユニット	助教	松原 崇

< 第 2 回検討委員会 >

日時	平成 25 年 4 月 25 日 11 : 00 ~ 13 : 00	
場所	大阪市立生涯学習センター	
内容	議題	主な議論とご意見
	インターンプログラムの結果と概要説明	<input type="checkbox"/> <u>インターンプログラムのニーズは高い</u> ・ 2012年夏のインターン参加者の全てが今回もリピート参加 <input type="checkbox"/> <u>評価基準の作成</u> ・ 客観的な自分の立ち位置をはかるために、スキルレベルの評価基準が必要。 <input type="checkbox"/> <u>マッチングの強化</u> ・ マッチングフェアを行うと、当事者の満足度が上がる。 ・ ただし、本人と支援者の評価が違うケースもあり、注意が必要。 ・ マッチングが属人的だと広がりには欠ける ・ 就職まで責任を持って面倒をみる、というコンテンツになるとニーズはとて高くなる。エージェントサービスを検討出来ないか。 ・ 紹介予定派遣の仕組みを参考に仕組みをくみ上げるなども考えられる。 <input type="checkbox"/> <u>本人の希望、業務遂行能力や評価が甘い</u>

		<ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望、業務遂行能力や評価が甘くなっている。 ・成功体験を重視するあまり、企業が適正な評価が出来なくなっているケースも目立つ。 <p><u>□適切な運営体制が必要</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業と学生の事前顔合わせ、個別情報の提供が必要 ・学生数が多く、運営側として、丁寧な対応が仕切れなかった面もあり
	今後のプロジェクトの進め方	<p><u>□カルテやフォーマットの標準化</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害学生のスキルや経験を把握できるカルテやフォーマットを全国に展開すると、全てが同じ軸で評価できる。 <p><u>□余暇活動・アルバイトの強化</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・月1回季節行事を行ったり、アルバイトの実施など、インターンイガにも社会とつながる経験が出来ると良い。 <p><u>□受益者負担</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後は、当事者からお金をもらうモデルの構築 ・一方で、運営コストを下げる努力も必要。

(参考) 第2回検討委員会リスト

検討委員

(敬称略)

	所属	役職	お名前
1	滋慶医療科学大学院大学	助教	岡 耕平
2	ラ・バルカグループ	代表理事	夏目 浩次
5	テンスタッフフロンティア株式会社	障がい者雇用支援事業部部長	原田 大
7	株式会社インサイト	代表取締役	関原 深
8	株式会社インサイト	主席研究員	窪 貴志
9	社会福祉法人北摂杉の子会	常務理事	松上 利男
10	社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか	副施設長	高橋 亜希子

4.4. 報告会

<第1回：平成24年12月12日開催>

場所：大阪研修センター

参加人数：58名

※敬称略

プログラム		
14:00～	ご挨拶	北摂杉の子会 理事長 中村節史
14:05～	インターンサマープログラム概要説明	ジョブジョイントおおさか 副施設長 高橋亜希子
14:30～	実践報告～それぞれの立場から	
	ケースA	
	(企業) 株式会社アイエスエフネット	大阪支店 支店長 平岩和麻
	(大学) 立命館大学	学生オフィス (BKC) 特別ニーズ支援室 コーディネーター ヒューバート眞由美
	ケースB	
	(企業) 株式会社につこう社	経営推進室 リーダー 千田治彦
	(家族) 当事者のお母様	—
15:45～	<p>パネルディスカッション (コーディネーター) 株式会社インサイト 代表取締役 関原深</p> <p>(パネリスト)</p> <ul style="list-style-type: none"> 株式会社アイエスエフネット 大阪支店 支店長 平岩和麻 立命館大学 学生オフィス (BKC) 特別ニーズ支援室コーディネーター ヒューバート眞由美 株式会社につこう社 経営推進室 リーダー 千田治彦 当事者のお母様 ジョブジョイントおおさか 副施設長 高橋亜希子 	
16:30～	インターンプログラムの今後の展望	株式会社インサイト 主席研究員 窪貴志
16:45～	質疑応答	
17:00	終了	

<第2回：平成24年4月25日開催>

場所：大阪市立生涯学習センター

参加人数：54名

※敬称略

プログラム		
14:00～	ご挨拶	
14:05～	事業報告 ①アンケートのまとめ ②インターンプログラム概要説明	ジョブジョイントおおさか 副施設長 高橋亜希子
14:30～	実践報告～それぞれの立場から	
	(大学) 大阪大学	障害学生支援ユニット 松原崇
	(企業) 株式会社 I.S.コンサルティング	代表取締役 今井真路
	(当事者) ご本人の立場から	—
	(企業) 株式会社コスモネット	業務管理統括本部 業務支援チーム 前田 祐一郎
15:45～	パネルディスカッション (コーディネーター) 株式会社インサイト 代表取締役 関原深 (パネリスト) ・大阪大学 障害学生支援ユニット 松原崇 ・株式会社 I.S.コンサルティング 代表取締役 今井真路 ・株式会社 コスモネット 業務管理統括本部 業務支援チーム 前田 祐一郎 ・ジョブジョイントおおさか 副施設長 高橋亜希子	
16:30～	発達障害学生のキャリア支援について	株式会社インサイト 主席研究員 窪貴志
17:00	ご挨拶	

5. 大学・短大インタビュー結果

5.1. 龍谷大学

<p>発達障害のある学生の把握</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・こころの相談室（保健管理センター傘下）および教学部で発達障害学生を把握。 ・相談者の内訳 <ul style="list-style-type: none"> －保護者の方からの相談もある －就職の相談は、キャリアセンター、こころの相談室のスタッフ、本人の三者で面談を行う事もある。
<p>発達障害のある学生の支援の実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・対象となる学生は主に、ADHD とアスペルガー症候群。 ・学修支援については、教員、学部教務課、こころの相談室（臨床心理士）が適宜連携しながら行っている。
<p>発達障害のある学生の「キャリア支援」の実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアセンターでは、障がいのある学生についても一般就労を希望するケースが多く、まずは一般的な就職活動の流れにのっとり、支援を行う。その後、障がい受容がすすんだ段階で障害者雇用枠を活用した就労の可能性を伝える。 ・就職活動をすすめる中で、精神的に負担が大きくなると心の相談室と連携をとる。 ・特別な配慮を行う事がある。 <ul style="list-style-type: none"> －雑音が気になる学生は別室で相談を行う －学内合同企業説明会等で障害者雇用に関心がある企業をリスト化し配布している ・障がい受容を元にした職業選択を行う事が出来ないケースが多いので、4年間（ストレート）での就職は厳しいケースもある ・就職を行うには、職業選択を行うに当たって、障がい受容がどの程度できているかが重要
<p>発達障害のある学生の支援に関する成果・課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学業面で単位取得が難しい（特に1年目。環境に慣れにくいため）。 ・就活と単位取得の同時並行が難しい。単位が取れてない学生に就職活動を積極的にするように支援できないのが現状。 ・学習と就活のギャップが大きく戸惑うケースが多く、就職活動が本格化するタイミングで問題が表面化し、支援が必要になる。 ・発達障がい学生の就労支援にあたっては、大学単体では限界があるため、小・中・高を含めて段階的に本人の障がい受容を支援する体制の構築と、雇用する企業側の発達障がいに対する理解の促進等、日本社会が一体となって環境を整備する必要がある。
<p>発達障害のある</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・4年間で就職するケースだけではなく、卒業後、適切な外部機関に繋

学生のキャリア支援で重要な事	<p>ぐように大学が支援先と繋がるのが重要だと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部機関をつなぎ、必要な情報をタイミング良く届けられることが重要である。 ・必要に応じて外部機関で訓練を行う事が出来ると良いと考えている。
----------------	---

5.2. 大阪大学

発達障害のある学生の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害のある学生本人や保護者からの相談から、就労やその他要望を把握する ・対象者はほぼ広汎性発達障害（高機能自閉症やアスペルガー症候群を含む）の方々。LDの特性を併せもつ場合もある。 ・保護者の方と入学時に相談にくる場合も少なくない。 ・発達障害の傾向のある学生を含めると、対象者はかなり多く、保健センターでも対応している。 ・コミュニケーションの場ですぐに発達障害と分かる学生ばかりではない。
発達障害のある学生の支援の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・原則的には本人や保護者からの相談や依頼に基づいて支援する。
発達障害のある学生の「キャリア支援」の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害学生に特化せず、障害学生全般を対象に以下の取組を実施。 <ul style="list-style-type: none"> －障害者採用に関する情報や求人を公開 －障害者対象の学外企業説明会などの情報を障害学生に配布 －障害者を積極採用している企業の学内説明会を開催 －それ以上の個別の相談は相談室に来てもらう。 ・障害学生対象の学内説明会を実施しても参加は少なかった。
発達障害のある学生の支援に関する成果・課題	<p>発達障害のある学生に見られる3つのパターン</p> <ol style="list-style-type: none"> ①二次障害が発生しているケース 不適応を起こしている。診断がなかったり、遅れたりしている場合も多く、対応が難しい。 ②表にでてこない、相談に繋がらないケース おとなしい学生に見られる。周りからは一見普通に見られてしまう。本人も強く思いを言えない。 ③家族共に障害に理解があるケース 保護者も本人も大学にしてもらいたいことも明確。比較的安定している。自覚もある。 <ul style="list-style-type: none"> ・①、②はもちろんだが、③のケースでも就職は不安。 ・大学としては、学業優先のため、キャリア支援の取り組みの早期化

	<p>を学内で受入れてくれる素地があるかが問題。発達障害のある学生は同時並行の作業が苦手な場合も多く、学業と並行して就職活動を実施できる余裕がない場合が多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次進行にあわせたプログラムがあると良い
発達障害のある学生のキャリア支援で重要な事	<ul style="list-style-type: none"> ・早い段階（1～2年生）からのキャリア支援プログラムは必要だと考えている。自己理解を深め、働くための基本的スキルを早めに身につけられる機会があればいい。 ・思い通りにはいかない場合も多く、キャリア支援を行う際は、進路に悩み試行錯誤する過程に必要な時間的余裕がとれることが必要。 ・定期的に支援担当者と学生で面談をし、一緒に経験を振り返ったり、社会移行に向けた見通しを立てたりする事が必要。 ・学外関係機関とも連携し、色んな経験を積める機会を提供する仕組みが必要。

5.3. 富山大学

発達障害のある学生の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・障害学生を支援するセンターを中心に発達障害のある学生の把握を行っている。 －他の部署から紹介頂けるようなネットワークを築いている（間接的な相談ルートを作ることを重視している）。 －学生だけがサポートの対象ではなく、サポートする教職員の方もサポート対象（メタサポート）。 －本人から相談があるケースは非常に少ない。一番多いのは教職員から。どの学部にも、発達障害傾向のある学生は在籍している。
発達障害のある学生の支援の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・活動のうち、修学サポートが7割、キャリアサポートが2割、その他が1割ぐらいである。 ・在学中の支援だけではなく、卒業後も一定期間の支援を行っている（移行支援をキーワード）。 ・発達障害のある学生の支援に至るケースとして、以下が挙げられる。 <ul style="list-style-type: none"> ①成績に関する困り事（単位が取れない、研究室に出てこられなくなった）⇒教職員から相談 ②対人トラブル⇒色んな人から相談（サークル、研究室におけるコミュニケーション支援） ③就職⇒保健管理センターや教職員の方で支援してきたが、就職だけではどうにもならない、ということで相談に来るケースがある。
発達障害のある	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年度に、ハローワークによる支援（障害者雇用枠、一般雇用枠）

<p>学生の「キャリア支援」の実施状況</p>	<p>と、学内による支援（一般雇用枠）で就職した事例がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職先は、水質の調査関係、作業系、営業系、経営分析・企画的な仕事。 ・メンタル上の安定感がある学生の就職が決まりやすい。 ・就職した学生は、大学で勉強したことを活かして就職している。自分がやってきたことはやれるという自信があるのかも知れない。 ・全体の就職活動の方針を立てて、上手くいかなかったときにどう修正するか、支援することが重要だと考えている。活動計画はかなり具体的に設定している。
<p>発達障害のある学生の支援に関する成果・課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実習先がないのが一番課題だと思っている。実習によって実際に働けるという事を本人が実感し、企業にも理解してもらうことが重要だと思っている。 ・地方は地方のノウハウを作っていないといけない。地方では、障害者雇用の場合、就職先が非常に少ないため、職業適性を考慮した企業選びが難しい。大学（障がい支援部門）が企業とダイレクトに関係を築く必要がある。 ・行政が行う就労訓練に、大卒者等の知的に高い発達障害の方に合ったプログラムが少ない。仕事内容に対して自身の向き不向きを実感でき、職場での典型的なコミュニケーションモデルを理解・習得できる就労訓練が必要。
<p>発達障害のある学生のキャリア支援で重要な事</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・普段から、生活の話や小集団活動としてつながる事が大切。そうしてつながっていると最終的に必ず、キャリアの話になる。ずっと関係を切らずに横にいる事が必要。 ・支援者の所に、また来たいという関係性が築かれているかがポイント。 ・支援者は先を見通せる分、本人には実感のない問題を指摘しがちだが、敢えてそうせず、本人の「いま」のニーズに応えることが必要。支援者が感じている問題には、十分に意味付けを行い、共通認識が育ってから取り組むことが重要。 ・早期の支援が必要と考えるため、発達障害のある高校生の大学体験プログラムを実施している。

5.4. 鹿児島大学

<p>発達障害のある学生の把握</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保健管理センターが中心となって学生の把握を実施している。 ・単位は取れるが、卒論が書けない学生がいる事が分かってきた。詳しく見ると、発達障害的要素を持っていることに気付いた（社会性の障害、こだわり・創造性の障害、コミュニケーションの障害など）。
---------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・不登校、引きこもり、進級できない、卒論が書けない人に発達障害の特性がみられる。
発達障害のある学生の支援の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・担任の先生が学生を連れてくることで支援がスタートするケースが多い。 ・保健管理センターの役割は学生を無事卒業させること。家にソーシャルワーカーが迎えに行ったり、最初の講義に連れて行ったりしている。 ・先生に発達障害の特性リストを伝えたと、支援の必要性について納得して頂けるケースが多く、支援はうまくいっている。 ・大学内に発達障害のある学生の居場所づくりを行っている。その中でつまずく要素をサポートする。
発達障害のある学生の「キャリア支援」の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・面接支援とエントリーシート作成支援が中心。 ・保健管理センターの中で完結するケースも多いが、就職支援センターと連携するケースもある。 ・支援していくうちに、本人から色んなチャレンジが生まれ、人が変わったようになり、就職活動が上手く行くケースもある。
発達障害のある学生の支援に関する成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害のある方の居場所づくりとして保健管理センターが機能している。 ・また教室に行かなくても授業が受けられるように、ビデオカメラを活用して、遠隔でリアルタイムで授業を受けられる仕組みも構築している。 ・居場所づくりとつまずきを取り除く仕掛けを作れたことが成果。 ・ただし、つまずきは就職しても都度発生すると思う。その時に都度支援を実施していく必要がある。
発達障害のある学生のキャリア支援で重要な事	<p>卒論や就職活動に限らないが、何かしらつまずいている自分に、ふがいなさを感じているケースが多いと思う。自分では努力してもどうにもできない。それを取ってあげると、見違えるようになるケースが多い。自分では解決できない躓きをどうやって取り除くかが重要。</p>

5.5. 広島大学

発達障害のある学生の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・学生支援室、キャリアセンター、保健管理センター、アクセシビリティセンターと、支援窓口が複数ある。 ・入学時点で学内の相談窓口を紹介する冊子を配布している。 ・発達障害のある学生は保健管理センターに繋げ、個人情報の集約と管理が行われている。
発達障害のある学生の支援の実	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や本人からの要望に応じて支援を行う。保護者からの相談件数が増えている。

施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・単位の相談はチューターがサポート。就学面に関しては教員を中心に情報共有が行われている。
発達障害のある学生の「キャリア支援」の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアセンターによる支援は、発達障害学生に特化しているわけではなく、一般の学生と同様にキャリア相談や情報提供を行っている。 ・支援内容としては情報提供中心である（外部の支援機関や支援サイトの紹介、学内独自の求人検索システムに障害者応募可（身体障害との区別なし）の検索項目表示など）。 ・地元に戻って就職活動を行うケースも多いため、独自に就職活動を行っている学生が多い。 ・個人情報の管理は保健管理センターが実施しているが、守秘義務の関係で保健管理センターとキャリアセンターとは、情報の共有は行っていない。 ・学生に自覚がない場合、キャリアセンターから保健センターに繋ぐケースもある（面接の時に緊張してしまって声がでない、眠れないなど、学生本人も認識できる顕在化した症状を理由に挙げて「メンタル的な問題があるのでは？」という流れで保健管理センターを勧めたりする）。 ・キャリアセンターから、保健管理センターを紹介しても生徒が訪問せず、支援が分断されるケースもある。 ・保護者、学生支援室、教員からの相談も多い。
発達障害のある学生の支援に関する成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員が、面談時やゼミ等の集団行動時に異変に気付いて支援窓口を紹介することもあるが、基本的に、学生本人や保護者からの申し出がなければ把握できない。 ・学生本人に自覚がない場合、学生と接する教職員にとっても、発達障害であるかどうか認識が難しい。 ・適切な支援を実施するためには、学内の情報連携・支援連携が重要になる。

5.6. 立命館大学

発達障害のある学生の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・学部への相談や単位僅少面談などから、支援室に繋がられるケースが多い。 大学 HP、キャンパスダイアリー、生活ガイド等を見て自主来談、保証人来談もある ・附属高校とは支援引き継ぎの連携がある。 ・初年次、少人数クラス教員の「気付き」が学部と特別ニーズ学生支援室の連携体制に繋がるように、研修や支援ガイドラインを活用して取り組んでいる
--------------	---

<p>発達障害のある学生の支援の実施状況</p>	<p>特別ニーズ学生支援室を窓口として設置し、診断の有無に関わらず、大学での学びにつまずきを抱える学生への修学上の支援を学部主体に位置づけながら、学内連携支援のコーディネートを実施している。</p> <p>支援の基本的な考え方は下記の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 学生の困り感に立って、支援を行なう ② 学生の大学での学びと体験を通じた成長を重視する支援を行なう ③ 学生の自己理解、支援活用力、自己運用力などを育てるセルフアドボカシー教育を重視する。 <p>支援は、学生との関わり方によって、直接支援と見守り支援に大別される：</p> <p><直接支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が障害の自覚あり、支援者と相談ができる状態。 ・ 本人が学内にある支援資源を活用する上で、上手くコミュニケーションが取れない場合にサポート ・ 本人の同意を得て学内での支援に必要な情報の共有を行なっている ・ 自己理解があり、自分の弱みを自覚、適切な支援要請ができ、周囲のアドバイスや支援を活用できる学生はまだ少数。 <p><見守り支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害の自覚がない学生で、トラブルや学修等のつまずきで周囲が心配をしている場合 ・ 限定した関係者の中で支援情報を共有
<p>発達障害のある学生の「キャリア支援」の実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学内で発達障害専門のキャリア支援スタッフはいない。通常のキャリア支援を活用するか、特別ニーズ学生支援室が移行支援として学外の専門支援機関と連携をしている。 ・ 自己認識（障害認識）があり、学内の多様な学びの機会や支援資源を自ら活用できる障害学生に関しては、発達障害者支援センターやその他、学外の専門就労支援機関と連携し、障害卒や支援付き雇用に繋がるケースがある。 ・ しかし、自己（課題、障害）認識、セルフアドボカシー力、支援要請力などに困難を抱えている学生が多数存在し、そうした学生への就労支援が難しい状況にある。
<p>発達障害のある学生の支援に関する成果・課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個々の学生をベースにした他部署、多職種が関わる支援ネットワークの構築と、多数の事例から、包括的学生支援における課題が抽出され、全学に還元できるように会議体で検討する仕組みを構築しつつある。 ・ 教育機関として学生を支援する際の限界やリスクマネジメントの議論

	が今後の課題となっている。
発達障害のある 学生のキャリア 支援で重要な事	<ul style="list-style-type: none"> ・大学という学びのコミュニティーには、多様な機会、支援資源がある。 ・その中で、多様な体験、挑戦、安全な失敗ができる機会、自己理解が深まる質の高いフィードバックが受けられる機会が必要だと考えている。

6. 地域若者サポートステーション等へのインタビュー結果

6.1. よこはま若者サポートステーション

<p>フリーター・ニート・引きこもり (支援対象者)の 実態とその背景</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・相談、プログラム等の利用者は、のべ人で数1万人/年（相談は30～50件/日）。 ・利用者の中から、発達障害を区別する事はしていない。 ・アルバイト等の不安定な雇用から正社員になりたい人：約1割弱 ・働く意志があるが今は働いていない人が、利用者のほとんど。 ・20代後半～30代前半が1番多い（大卒、大学中退も多い）。 ・引きこもり期間(数年～10年)を経て相談に来るケースが多い。 ・フリーター・ニート・引きこもりの主な背景。 <ul style="list-style-type: none"> －不況で仕事の数自体が少ない －どんな仕事もコミュニケーション能力が重要視されつつあるがコミュニケーションが上手く取れない。 －家族との関係性（核家族（特に都会）の中で孤立）、等さまさま。 ・発達障害の診断されて来る方：数%のみ ・障害の疑いまで入れたら、割合はもっと増えると思われる。 ・支援中に発達障害の疑いが分かった場合に医療機関に繋げる場合あり
<p>特別な支援ニーズ(特に発達障害のある方)とその課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害の診断ある場合⇒自己理解が進んでいるので、得手不得手が理解出来ており、支援は進みやすい。 ・発達障害の診断ない人、疑いありの人⇒障害受容に時間がかかったりするケースも多く、就労まで時間がかかる。 ・親御さんの反応も子供の障害受容を拒否するケースと、障害を認めて安心されるケースとに二分される。親の考え方と支援の方向性がマッチすると支援は行いやすい。 ・手帳を持っていて、障害者採用の意向が決まっている方は他の障害専門機関を紹介する。 ・一般/障害者採用で迷っている場合は当機関で相談に応じる。 ・企業は、平均を求めており、強みや出来ることよりも、出来ないことに着目される傾向にある。 ・ブランクが短い、若いほうが就職には有利ではある。いち早く支援を提供できる仕組みが必要。
<p>支援対象者への具体的な支援内容</p>	<p>□通常の支援の流れ</p> <p>①インテーク面談</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子供の頃のこと、症状、職業履歴、家族のこと、今後の就労希望などインテークの内容次第で、サポステまたは他の機関の紹介かを判断

	<p>②継続（個別）面談 担当者決定し、2～3週間に1回、継続的に面談</p> <p>③当機関のプログラムの参加 （ストレッチ体操、学び直し（学習サポート）、SST、バイト用の履歴書、面接練習、認知行動療法等）</p> <p>④職業訓練、就労支援の紹介</p> <p>⑤他機関の紹介（ハローワークなど）</p> <p>⑥医療機関の紹介</p> <p>③～⑥については必要に応じて支援内容が異なる。</p> <p>□発達障害向けのプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別なプログラムや担当を設けていない。 ・臨床心理士の1人が相談員のコンサルテーションを行っている。 ・相談員から利用者に発達障害の疑いがある場合など、専門的な観点からコンサルティングを行う。
支援対象者の就職における成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援の成果基準は、進路決定（厚労省の基準）/就労移行/進学/就職など ・仕事が継続出来ない人の支援が課題（発達障害の人が多い） ・一般採用だと続かない人が多い。障害者枠などの方が続きやすい印象を持っている。 ・利用者の自信・意欲回復も人によっては時間がかかる。 ・失敗を機に次のステップに進むこともあるのでチャレンジしてみる事も必要だと考えている。
他組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク、ジョブカフェ、新卒応援ハローワーク以外にも、 ・発達障害者支援センターや民間の就労移行とも接点がある。

6.2. 大阪府若者サポートステーション

フリーター・ニート・引きこもり（支援対象者）の実態とその背景	<p>①支援対象者の割合/数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年 300名前後の新規来所者数 ・昨年 3395件の相談（*延べ件数）。相談人数の1/3が登録へ ・登録者の4割が次の進路を決めて卒業 <p>②支援対象者発生の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事が継続出来ない人が多い ・高校卒業後すぐに利用する人はいない。ブランクがあって来るケースがほとんど。 ・本人もブランクを不安に思っているケースが多い。
特別な支援ニー	<ul style="list-style-type: none"> ・サポステでは、障害者雇用枠の企業オファーはほとんどなく、正社員

ズ(特に発達障害のある方)とその課題	も非正規社員も、一般の雇用として就職していく ・障害のある方の雇用開拓はあまり実施していない。
支援対象者への具体的な支援内容	・カウンセリングを始めとする相談機能を持つ。 ・発達障害の疑いがある方は「職業カウンセリングセンター」において、適正検査でアセスメントする。 ・さらに、希望者は、ピアワークサポートへつなぐ ※ピアワークサポート：ピアワークサポーター（発達障がい当事者）による相談を中心に、必要に応じて個別の支援プログラムを実施するなど、発達障がい者の特性に配慮しながら職業的自立に向けた支援を実施 ・ピアサポートは、現在、約 40 名（実数）の方が利用している。登録者数全体(4～500 名)の約 1 割程度。 ・発達障害のある利用者の就労支援について、一般就労を見据えてサポートステーション内で支援する場合に加え、障害者手帳を持っている場合は、就労移行支援事業所などの専門機関へつなぐこともある。
支援対象者の就職における成果と課題	□課題 ・経営難による多様な業種での企業の受け皿・協力企業の不足 ・インターンシップ事業が採用と直結していない ・企業開拓は内部で実施することもあれば、外部機関との連携を行っている場合もある。 ・利用者の中には、仕事が継続せず、出戻りが発生するケースもある □成果 ・レイブル「超就活」プロジェクトにおいて、バイトとして就労に結びついたケース 8/10 人、現在、他 2 人は介護実習期間中
他組織との連携	・就職口斡旋はサポステ自体では禁止されており、ハローワーク、ジョブカフェ、レイブル「超就活」、障害者職業センター、エルムおおさか、アクトおおさか等と連携している

6.3. 特定非営利活動法人 FDA

フリーター・ニート・引きこもり（支援対象者）の実態とその背景	・フリーター・ニートの中に、発達障害のある学生が相当数存在するという話は感覚的に納得できる。 ・FDAとしても、大学・短大や通信制学校、専門学校に対してアプローチしたいと考えているが、実際はマンパワーも足りず、着手できていない。 ・今後は、各種学校にパイプがあれば、アプローチしていきたい。
特別な支援ニ	・現在の利用者は 15 名。

<p>ズ(特に発達障害のある方)とその課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ニートやフリーターを中心に、ホームレスやパニック障害、重度うつなど、母体である ISFnet が掲げる 20 大雇用のうち、新しく雇用し始めた属性の方々。現役の大学・短大生は存在せず、大卒者が 1 名在籍している（精神障害の手帳あり）。 ・明確に発達障害のある方が多いということはない。 ・今後の支援実施の形として、児童相談所との連携など、入り口を押さえたアプローチも考えられるが、差別に繋がりにかねず、本人の選択権を確保する必要があるだろう。
<p>支援対象者への具体的な支援内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害のある方への支援は、特別なことを実施していないが、まずは学校にいる間にサポートする体制があることが望ましい。 ・通信制学校、専門学校の先生からは、ボーダーの学生がすぐに就職できるわけではなく、ワンクッション支援機関をはさむ方が良いのではないか、との話をよく耳にする。 ・FDA は、発達障害のある学生の卒業後の受け皿という形でサポートする位置づけを取れるかもしれない。
<p>支援対象者の就職における成果と課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本来は、面談を通して利用者個々の課題やニーズを吸い上げた上で、個別対応を行うべきであるが、現状、全体で統一した支援しか行えていない。 ・他方、利用者の「本気で働きたい」という意思も大切。利用を開始しても、意思が長続きせず、フェイドアウトしていく利用者も少なくない。 ・こうした利用者に対しては発破をかけすぎても逆によくない場合があり、対応に苦慮している。

6.4. いたばし若者サポートステーション

<p>フリーター・ニート・引きこもり（支援対象者）の実態とその背景</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男：女=6:4、新規 130 名（平成 24 年度 4~2 月時点の利用者） ・進路決定 178 名（正規社員 45 名、非正規社員：110 名、職業訓練校 13 名、その他学校 8 名） ・ハローワークとの併用は可、他の組織をあまり多く利用する事は勧めていない。 ・発達障害の疑い割合（感覚値）は 2 割程度。 ・基本は一人で来る（就労意欲がある）ケースが多く、就労意欲があるかをスクリーニングしてサポートしている ・親御さんだけが相談に来る場合（本人が引きこもりのケースなど）、最終的には引きこもり専門・訪問支援機関に繋げる場合が多い ・利用者が増えて来ている背景、課題やニーズ <ul style="list-style-type: none"> －就職難、不器用な人達を吸収できる企業が減って来た（製造業な
---------------------------------------	--

	ど)、サービス業の増加、業種の多様化、海外への工場委託
特別な支援ニーズ(特に発達障害のある方)とその課題	<ul style="list-style-type: none"> ・そもそも面接を受けていない、ハローワークに行けない。一步が踏み出せない層もいる。一緒に動いてあげるとプロセスが進みやすい。 ・情報がない。自分の勝手な想像の段階でつまづいている。情報提供する事、体験・見学(職場実習、ハローワーク申請など)をすることで視野が広がっている。 ・課題ニーズごとに、支援方法が変わる(対人関係、職歴のレベル、ブランクの長さなど) <p>例) キャリア・カウンセラーと直接繋げる、一対一の面談から慣らす、課題に見合ったセミナーを開催し受講させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害のある人の支援 ーサポステとしては特別な支援は行っていない。発達障害の疑いがある利用者は心理士などと協力し、親御さんも含め、やんわり誘導する程度
支援対象者への具体的な支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・予約制の臨床心理士、キャリア・カウンセラーとの面談 ・ファーマーズハウス(有機農作物の袋詰め作業)4名+引率1名 ・おもちゃ美術館 NPO 法人グッドトイでの公園の清掃活動 ・フリーアナウンサーを呼んで、マナー・コミュニケーションセミナー ・児童養護施設の勤務者に仕事に関するセミナーをしてもらっている ・身だしなみ、化粧の仕方のセミナー ・職業人の講話:実際に働いている人を呼んで、仕事内容を知る ・PC講習:定年退職された人からPCを教えてもらえる、履歴書作成など(入門編) ・保護者相談(随時)、保護者セミナー(訪問支援/就労支援の概要説明など) ・キャリア相談:キャリア・カウンセラーによるキャリアの相談 ・スタッフ相談:キャリア相談の前段階でのスタッフ相談
支援対象者の就職における成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・8割程度が進路決定(訓練校、専門学校も含む)。割合としては高い ・出戻りが発生する原因としては人間関係が1番多い。他には「想像と違った」「離職癖がついている」などの原因がある。
他組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・板橋区の保健所(引きこもり親の会)との繋がりが強い ・社会教育センター(PC講習) ・ハローワーク ・実習先は随時開拓 ・福祉事業所(ニート、生活保護家庭などからの紹介) ・学校へのセミナーも実施している。

7. 就労移行支援事業所インタビュー結果

7.1. 特定非営利活動法人クロスジョブ神戸

<p>就労移行支援事業所立ち上げの経緯</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・兵庫県の中で相談施設はあるが、訓練施設がない。 ・従来の施設（知的障害向け）だと発達障害の人には馴染みにくい。 ・発達障害に特化した施設が必要だと感じ、平成24年の5月に当事業所を開所 ・障害受容が遅い方も多く、従来の施設（知的障害向け）だと馴染みにくいので通いやすい雰囲気の施設を目指している。
<p>発達障害のある方の就職の成功事例と課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職事例の共通点 <ul style="list-style-type: none"> －事業所OBや既に付き合いがあった企業へ就職している －クロスジョブに就労先の企業が事前に見学をしていた。 －最初の部分で企業と利用者のミスマッチがない。 －企業と施設がしっかりチームを組んでいた
<p>発達障害のある方の入所から就職までのプロセスと特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者向けの募集、告知は特にしてない。最初の広報のおかげで、比較的神戸市内で周知されているので開所当時から継続的に利用者あり。 ・就職したい人の最初の相談窓口として機能している（発達障害支援センター→クロスジョブ）。 ・就労までのプロセス <ul style="list-style-type: none"> －インテーク面接は2人/日まで 平均15人/月 －体験が2人/週、1週間のうち2日間のプログラム。7～8人/月（1日とおしての訓練やグループワーク等） ・フォローアップまで自前で実施 ・遠方の就職の場合は就職先の地域の支援機関と連携し、近隣の場合は、クロスジョブが支援を行う。
<p>事業所内での訓練内容・配慮・環境構築と発達障害のある当事者の変化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・環境 <ul style="list-style-type: none"> －雰囲気がオフィスっぽくしている －来る人も仕事用の服装で来てもらう ・訓練内容 <ul style="list-style-type: none"> －作業メニューは複数用意している －3つの作業内容エリアがあり、個別学習、立位で軽作業、データ入力等PCの基本操作、がある －作業内容エリアを見ながら見学者の得意/やりたい作業の希望が聞ける。 ・変化 <ul style="list-style-type: none"> －利用前は在宅でほとんど過ごしていた人が利用者の半分。

	<ul style="list-style-type: none"> - 毎日通える事が成功体験になっている。 - 今まで行き場所がなかった利用者が多いが、発達障害ばかりで利用者になると仲間が出来、生活リズムができる。 ・ グループワーク（SST, 障害特性など）、ビジネスマナー研修、自己分析を週1回以上行っている。就職者（卒業生）からのアンケート結果から、上記3つのプログラムが効果的との回答。
募集企業の開拓から雇用までのプロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員が主体的に動く企業開拓は行っていない。 ・ 関係する他機関からの企業紹介が多い ・ 前の利用機関などからの移行の引き継ぎを丁寧に行っている。

7.2. 社会福祉法人加島友愛会 link

就労移行支援事業所立ち上げの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大阪には就労に特化した施設がなかったため 2006 年 2 月に知的授産施設をオープン。 ・ 準備段階から就労移行事業に変更することを計画していた。知的障害者支援のノウハウを1年間で蓄積し、2007 年 4 月就労移行事業開始。最初は知的障害の就労移行支援を目指していた。 ・ ほとんどの利用者が、就労経験がないので本物の仕事を通して職業準備性を進めるスタンスを大切にしている。
発達障害のある方の就職の成功事例と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象企業は今まで付き合いがある企業が多い。新規開拓はほぼ無し。 ・ 業務内容は知的障害のある発達障害者が多いので、単純な繰り返し作業や判断がいらぬ作業が多い。 ・ ポイントは面談する機会を定期的に設定し、事前の情報提供を行い、理解がある状態で受入をしてもらうこと。 ・ 利用者からはプライベートと仕事の相談があるが、窓口を統一し、相談内容ごとに相談先を振り分けていたので、利用者が混乱しない。 ・ 実際に就職してから必要なスキルと link 内での必要な訓練が異なるため、就職後、対人マナー、職場でのルールなど、施設内での作業では分からない部分の訓練が必要。
発達障害のある方の入所から就職までのプロセスと特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハローワークの普通の窓口からの問い合わせ（専門援助ではない） ・ 紹介先は、障害者就業センターが一番多い ・ その後、見学（3～5 日）を実施しているが、知的障害を伴わない発達障害の人は見学だけで終わるパターンがほとんど。 ・ 利用者の生活もルール化する（個別面談を週1～2回もうけ、面談時に相談を全部聞く）。 ・ 企業の方との面談など本人以外の周りの人と相談する機会が多い。 ・ 離職者はまだいない。

事業所内での訓練内容・配慮・環境構築と発達障害のある当事者の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・状況に応じて定期面談をし家庭にも連絡 ・支援計画を一緒に考え、話し合う機会をなるべく持つように設定。 ・自己理解がある人が多く、本人が決めていくように仕向けている。 ・失敗体験が残っている人が多いため、自分に居場所がある感覚が重要。 ・作業面での必要性、自分の存在価値から成功体験を利用者に提供している。成功体験を得られるように、小さなステップをふめるようにしている。 ・グループワークや対人関係でトラブルが起きることが多い。 ・トラブル時の状況を職員がロールプレイングを行ったり、当事者に立場を変えて体験してもらい、客観認識を高める。
募集企業の開拓から雇用までのプロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者のための開拓は特に行っていない。 ・今まで付き合いがある企業の中から職務編成できるようにしている。 ・最近ハローワークが積極的になって求人話の話を来る。
他組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・フォーマルな形で連携をすることはまだない。 ・事業所内で支援が完結するため、こちらの方から他機関に繋がるメリットがあまりない

7.3. Free Design株式会社

就労移行支援事業所立ち上げの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・会社自体の立上げは2002年。就労移行支援事業所は2010年設立 ・生きづらさを抱えた人の“働く”を新しいビジネスモデルで作りたいと考え、その為の一步が精神疾患であった。路上生活者、難病の方などドメインを広めていきたい。 ・今後は移行支援事業がなくなっても、同じクオリティ、同じ経営状態でやっていきたい（法律で守られている分、制限も多いため） ・事業所では画一的な訓練は行っていない。 ・デザイン系に興味がある人が多い。 ・理念にマッチした人で当事業所に通いたい人が通うような自主性を尊重して運営している。結果的に精神障害の人が増えている。
発達障害のある方の就職の成功事例と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・精神疾患（統合失調症）を長く煩っており、最近発達障害だと分かった利用者がいた。 ・飲料水の自動販売機への補充の仕分け作業（工場内）の大きな会社に昨年就職。障害者のための環境が整っている訳ではなく、健常者に混じって働いている。 ・就職までの1年弱、自分で考えさせるよう本人の自主性に任せる取組を行っていた。結果、本人が分からないことを相手に聞くようになった。 ・その人の強みとしては、ルーティン化された指示書があれば完璧にこ

	<p>なせること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援者と縦の関係ではなく横の関係の繋がりを意識し、自己受容（自分の強み・弱み）を進めた。 ・本人の特性が業務マッチングするかどうか成功するか大きな違い。その人にあった特性の企業（業務内容）を探してることが重要。
発達障害のある方の入所から就職までのプロセスと特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・あえて精神・発達障害の区分けをせずに支援し一緒に考えていくスタイルにしている。 ・社会に出た時に、色々な人達の中で生活していかないといけないので、そのことも含めて区別していない ・人を敬遠する、人を巻き込む利用者などは支援者が介入する。 ・発達障害や、メンタル系の生きづらさを抱えた人を拒まず、当事業所が出来ることがあれば、対象者は区分けせず受入れる ・集客に対しては特別なアプローチはしていない ・発達障害者、企業の方の間で出来るだけ問題を解決してもらおう。支援側が入る事で、結果、本人が孤立してしまうのはなくしたい。
事業所内での訓練内容・配慮・環境構築と発達障害のある当事者の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事をこなすために必要な配慮とは？という視点から本人・企業・支援機関と連携して支援方法を考えている。 ・事業所の中にいるときから、上記のことを意識して本人・企業へ支援。 ・事業所内では横の関係を作り、場の中で本人の気づきを得るスタイル。 ・画一的な研修は実施していない。
募集企業の開拓から雇用までのプロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・本人達のニーズを聞き、支援者がサポートを行う（ハローワークを通ずこともある）。 ・本人とシナリオ作成をし、本人から企業にアプローチさせる（募集有無に関わらず面接のお願い等）→個別支援計画にそって行う。 ・今後、障害者採用を考えている企業との関係を0ベースで構築。 ・新たなビジネスモデルを提案。企業開拓と中身作りを同時に行う。
他組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・民間、支援機関などとの連携は、本人に任せている、個人のニーズに合わせて連携を図る（特に生活面等）。 ・本人希望があれば、相談を経て紹介程度（公共の支援センターなど） ・就労支援に限定すれば、民間の障害者人材紹介会社（経験値やスキルの面で）などと繋がることは重要だと思っている。

7.4. 株式会社アイエスエフネットライフ

就労移行支援事業所立ち上げの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・IT 業界ではメンタルヘルス不調が多く発生するもの。ISFnet 本体でも 800~1,000 名規模になったタイミングで、メンタルヘルスを理由とした休職者が 10 名以上となった。
------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・同じタイミングで、ハローワークからも障害者雇用の3カ年計画の提出を求められていたこともあり、06年に復職者を集めた「チャレンジンググループ」を設置した。 ・このグループは、復職者やボーダーの社員を集めたもので、後に知的障害者も受け入れることになった。 ・当初、復職者やボーダーの社員は出社率が高くなかったが、知的障害者のピュアさ（職場での出迎えや挨拶など）に触れ、徐々に出社率は改善されてきた。 ・業務については、初期は、廃棄文書のシュレッターやファイリングなど、重要度が低く、納期がなく、PCスキルも要さない社内業務を切り出して、担当していた。 ・そうした中、経理部門の交通費精算を担当することとなった（経路・金額・エビデンスの照合など）。社員個々との折衝や納期もある高度な業務であるが、これを正確に実施することで社内での評価を得られ、配属社員のモチベーションも高まってきた。 ・その中で、特例子会社 ISFnet ハーモニーを立ち上げ、「多様性を認める」という理念のもと、積極的に障害者を採用してきた。ISFNet ライフでは、A型社員150名を抱えており、うち9割が精神障害者である。精神障害者のうち、50名程度が発達障害と重複している。 ・ただまだ安定して働くには時間がかかる人もいる。そういった人を就労移行支援事業所で訓練している。 ・担当している業務は、ISFnet 本体の業務や本体やライフが受注した業務を担当しており、PCを用いる軽作業が多い。
<p>発達障害のある方の就職の成功事例と課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・内部にA型事業所を持っているので、就労移行で一定の労働時間を超えて働けるようになった人はA型事業所で働いてもらうことになっている。
<p>発達障害のある方の入所から就職までのプロセスと特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークや地域の社会福祉法人、自治体の障害福祉課、障害者就業・生活支援センターを経由して、採用している。具体的に、発達障害者の雇用を目的としているわけではなく、マッチングの結果として、発達障害者が入所する。 ・本人とご家族、両方の納得が絶対要件である。本人とご家族両方が納得して入社していないと、出社率が低くなっていき、退職してしまう。 ・職場見学会やご家族と語る会や社長の講演会など、できるだけ多く当事者やご家族と接触できる機会を設けており、口コミも含め、こうした活動から応募してくるケースが多い。 ・こうした活動では、社会福祉法人や特別支援学校など、福祉関係者を

	<p>巻き込むことで応募者の増加を図っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・応募があった場合、通常2～3日の実習を通して本人の意志を確認するほか適性を見極める（長い場合は2～3週間）。 ・入所が見込める応募者に対し、両親に対する説明、確認を行っている。
事業所内での訓練内容・配慮・環境構築と発達障害のある当事者の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・特例、A型、就労移行共通であるが、①当事者の視界を広げ続ける。 ②当事者の能力を売上に変える、ということ意識している。 ・①については、当事者に多様な経験を積ませることで、出来ることを少しでも増やすように工夫している。優先順位決めや納期遵守が不得意な当事者であっても、「顧客要望優先」を徹底し、繰り返し、繰り返し仕事を体験させている。 ・こうした経験を通して、職域が広がっていくほか、働いている社員同士で仕事のスタイルが最適化され、本人たちの納得感が高まっていく。 ・②については、軸として「お客さま有りき」「感謝の気持ちを持つ」という価値観を持たせるよう、業務の中で説いている。 ・こうした活動の結果として、社員個々の仕事ぶり（例えば、生産数量や能率性）を評価している。 ・本人達への育成という意味では、集合研修やOJTを通して、ビジネスマナー、メールスキル、PCスキル等の向上を計画的に実施している。 ・また、社員・利用者個々に対しては定期的に面談を行い、本人が将来的に目指している姿を話し合うほか、多動等の問題行動があれば、何故それがよくないのかを、繰り返し伝達している。 ・仕事を習得してもらうには、たくさんの工夫がある。マニュアルや手順書を細かく分解して作成するなどツールを設置するほか、伝え方についても、個々にとって理解しやすいメディア（動画、メール、口頭など）を選択して利用している。 ・ハードの側面としては、作業に集中してもらうためにパーティションの設置、社員同士を背中合わせにしてする、壁際に配置するなど、本人にとって仕事のしやすい物理的環境を工夫している。 ・A型、移行支援事業所では、当事者が就職後、毎日および週一回のペースで本人や支援員に就業状況をヒアリングしている。体調や修業状況でネガティブな回答があれば、本人に事実確認を行って対策を立てる。
他組織との連携	<p>受入時、ハローワークや地域の社会福祉法人、自治体の障害福祉課、障害者就業・生活支援センターと連携している。</p>

8. 企業インタビュー結果

8.1. 株式会社コスモネット

発達障害のある方を雇用するまでの経緯	<ul style="list-style-type: none">・2011年に、障害者雇用拡大PJを立ち上げ。・上記PJが派生して、店舗業務や本部業務の支援を行う、業務支援チームを立ち上げて、障害のある方を雇用している。
発達障害のある方の雇用状況及び業務内容	<ul style="list-style-type: none">・2012年12月末時点で、全社で31名の障害者を雇用している。そのうち、発達障害の社員は8名。・業務支援チームにおける発達障害の方は6名（一般事務系2名、営業事務系4名。）・一般事務系：定形業務はジャーナルチェック、書類のPDF化、POP作成、経理系業務の補助（仕分、添付作業）・店舗の営業事務系：全国で460店舗の運営を行っているが、そこで店舗の営業事務を支援する役割として障害のある方に活躍してもらうことになった。・当初は、本当に大丈夫なのか？実績がないゆえの不安が社内にあったと思う。不安があるが無理にそれを解消しようせず、不安があるという事を皆で共有し、安心感を高めながら進めた。
受入の際困ったこと、及び、受入に当たっての工夫	<ul style="list-style-type: none">・発達障害のある方は、環境構築が重要。本人の特性を店舗の店長、指導担当者が共有・理解できるようにしている。・知りたいと思う傾向が強いので、管理者が適切に情報伝達をできるかがポイント。・強い刺激を感じるメンバーは、蛍光灯を外したり、視覚刺激を遮断するメガネを使用している。・店長に対しては受け入れに際して研修を行っている。内容は、本人の（障害）特性、指導方法のポイント等の説明。・本人に安心感を与えるという意味でジョブコーチに来てもらっているケースもある。
雇用を継続するための工夫	<ul style="list-style-type: none">・業務日誌を確認し、課題・問題の早期発見、早期解決、大きなトラブルの事前防止を行っている。・定期・不定期問わず面談を重視している。・気をつけているのは不平や不満をためないこと（業務日誌と面談（表情の硬さ等）で判断している。）・障害者雇用は全社での取り組みであることのアナウンスの徹底。・社内の役に立つ状態を続け、社内的に評価されることが重要。最近は社内的にも評価が上がっている。

<p>発達障害の方を雇用するにあたってのポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・集中力、理解力、話をしている論理的に考える基礎があるかを見ている。メモも適切にとれるし、取りまとめることもできる。それが自分用のマニュアルになり、それが他の人のマニュアルにつながっていく。適性があれば新卒でも大丈夫。 ・成長したい、という意欲を大切にしている。 ・組織の満足（戦力としての活用）。 ・無理に創り出した業務ではなく、今困っていることにきちんと応えられるチームであることが必要。
------------------------------	---

8.2. 富士ソフト企画株式会社

<p>発達障害のある方を雇用するまでの経緯</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・富士ソフトの社員が事故にあい、車いすで PC 業務をしているのを社長が見て、障害者の職域を狭めていることに気づいた。それを契機に身体障害メインの受入を開始。その後、特別支援学校の支援を借りながら、知的・発達障害生徒の受入開始。 ・基本理念として、障害者の自立を目指している。 ・業務をあえて切り出している訳ではなく、外から仕事を従業員自ら獲得してくる。社員は能力・技術だけで勝負したい意思が強い。 ・発達障害のある従業員は、得意分野や集中力の高さを戦力として評価している。発達障害が苦手なコミュニケーション能力は他の障害（発達障害以外）の職員がサポートし、その関係性の中で学び合っている。
<p>発達障害のある方の雇用状況及び業務内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者の雇用は 13 名。長い人だと勤続年数 13 年を超えている。 ・データ入力、Web デザイン、親会社の一般事務、給与計算など PC を使った一般事務がメイン ・得意業務に分けて多様な障害者でチームを組ませ共生を図っている。 ・トラブルやリスクを恐れずにチームを組ませる。 ・勤続年数によって給与体系が決まる。（勤続年数の長さが評価される風土）。
<p>受入の際困ったこと、及び、受入に当たっての工夫</p>	<p><input type="checkbox"/> 困ったこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害の方と、聴覚障害 3 名とのチームを組んだときのこと、お互いにコミュニケーションが苦手な理解出来なかった。 ・カウンセリングを行い、業務時間中でもカウンセリングが受けれる体制にし、具体的に話を聞き、本人の気づきを促した。 ・その結果、発達障害の人が問題点に気づき、チームの問題が改善。 ・本人が自主的に気づく事を待つことが大事。 <p><input type="checkbox"/> 工夫</p> <p>①フレックス制度の導入</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・9～17:30 がフルタイム。3ヶ月で10-16時(時短)からフルタイムへ移行する。発達の方は始めからフルタイムでも問題ない。 ②チーム・ペアで仕事させる <ul style="list-style-type: none"> ・孤立を防ぐため、思いやりのある関係を作るなど ③具体的で視覚的なメール・紙での指示 <ul style="list-style-type: none"> ・慣れすぎると咄嗟の仕事が出来なくなるため、徐々に咄嗟の仕事もできるようにしている。後は指示を感情的にならないようにする。 ④小さいノルマ・目標・納期を重要視している <ul style="list-style-type: none"> ・潜在能力を最大限に発揮させる、隠れた能力を適正な業務につかせることで自己肯定感を導き出す ⑤障害の内容をオープンにしている ⑥承認・承諾は慎重に。
雇用を継続するための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・業務ローテーション、昇格・昇給制度、訓練 等 <ul style="list-style-type: none"> －採用の時点で専門（業務内容）を絞って募集をしている。 －面接のときにミスマッチングを防ぐため、募集を細かく分類。
発達障害のある方を雇用しての社内の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・他の障害を持った方に対して思いやる力が身に付くことで自立に繋がっている。 ・親会社でうつ病を抱えた社員に来てもらい、障害者社員に業務を教えてもらおう。リワーク部署として障害者の方達が健常者の方達のリワークを担っている。元気になって部署に戻って行かれる。
発達障害の方を雇用するにあたってのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・開発系、外国語系の専門職で発達障害の方を採用すると力を発揮してもらいやすい。 ・発達障害者を好きになる事が重要。 ・コミュニケーションは現場の中で試行錯誤やっていく事が必要 ・支援者ではなく同僚として扱うこと。

8.3. シャープ特選工業株式会社

発達障害のある方を雇用するまでの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・元々は、身体障害、知的障害を中心に雇用を実施していた。 ・発達障害者を雇用することになったのは、意図的ではなかった（最初は健常者か障害者かは関係なく、人材が必要ということで募集を行っていた。） ・作業内容は、パソコンを数台使った電気回路系の作業。 ・たまたま応募してきたのが発達障害の方で、作業を実施してもらう中で、戦力になることに気付いた。 ・当時、面接をした採用担当が、発達障害に対する理解があったので、面接がスムーズに進んだ。
--------------------	---

<p>発達障害のある方の雇用状況及び業務内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年1月現在、59名の障害者の方々が勤務している、そのうち3名が発達障害の方である。 ・業務内容は事務系から作業系まで多岐にわたる。 ・採用は、就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センター等を経由して実施している。
<p>受入の際困ったこと、及び、受入に当たっての工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・採用に際しては、実習に来てもらい、適性を見極めるようにしている。 ・最初は別の仕事を希望していても、実際には別の仕事の方が得意、というような事がある。 ・また、個人ごとに「自分の取り扱いシート（ナビゲーションブック）」のようなものを作ってもらい、周りにどうかかわって欲しいか、自分で示してもらおう。 ・周りから見た支援の必要性だけではなく、障害者本人が自分をどのように扱って欲しいかを伝える事が必要。
<p>雇用を継続するための工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションマニュアルをテキストとして用いたり、発達障害についての研修会を開催したりしている。 ・できないときに本人が悪いとすぐに結論付けるのではなく、どうやったらお互い良い仕事ができるのかを考える事が必要。 ・帳票や日報などを使って上手くコミュニケーションを取るか、考える事が必要。問題があれば、介入するためのきっかけにもなる。 ・スケジュール管理や仕事のやり方についても障害者と支援者で相談しながら共通認識を持って進めるようにしている。 ・基本的に障害者の社員自らに、仕事の手順書やマニュアルを作ってもらい、その結果を上司に確認してもらう事で内容の合意や最終確認をしている。
<p>発達障害の方を雇用するにあたってのポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・まず発達障害に関する採用する側の理解がなければ、雇用は進まない ・障害者が困らない状況を作ることが大切であるため、安心できる職場環境を作ることが必要（手順書、環境、周囲の理解）。 ・同時に、周囲も困らない状況を作ることが非常に大切。 ・仕事に困ったときは、会社以外にも相談できる先を持つことが役に立つ。 ・まずは本人からの発信。周囲からのサポートは本人からの発信を元に組み立てる順番が良いと思われる。出来るだけ小さい事から積み重ねるとよい。

8.4. 株式会社ボロニアジャパン

<p>発達障害のある</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大きいことは出来なくても社会に貢献できることはないかと考えてた
----------------	--

方を雇用するまでの経緯	<p>どり着いたのが、障害者雇用であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最初は3人の障害者の雇用からスタート。 ・また、追加で障害者を雇用し、ある工場では、障害者7名＋健常者2名で製パン業務を実施している。 ・今後は、全国でフランチャイジーを募り、全国で障害者の雇用拡大を図り、かつ社会への後見を果たしたいと考えている。
発達障害のある方の雇用状況及び業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年以前に5名。その後平成24年に3名を雇用。 ・業務内容：デニッシュパンの焼成、計量/分割、編み込み作業 等
受入の際困ったこと、及び、受入に当たった工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・業務選定：2週間の研修期間を実施し、その間にその人の向き・不向きを見極め、適正処置を心がけている。 ・訓練 <ul style="list-style-type: none"> －2週間のスケジュールを作成し、研修前に挨拶・衛生教育を徹底。 －作業前に粘土を使用して包み込み、編み込みの練習。 －各部署に専属の担当者を配置し、マンツーマン指導。 ・環境構築 <ul style="list-style-type: none"> －作業しやすいように、担当者がコミュニケーションを心がけている －飽きが来ないように、午前・午後と別の作業をしてもらっている －礼に始まり、礼に終わることを徹底的に実践させている。 －識字能力が低い場合には、色で認識できるように工夫している ・行政の制度活用 <ul style="list-style-type: none"> －障害者雇用支援センターからのジョブコーチ依頼 ・改善 <ul style="list-style-type: none"> －障害者の方は、マニュアルの文字を読んで理解することが難しく、細かい作業や全体の流れを伝える事が困難なので、作業工程をみただけで理解できるように写真や動画のマニュアルを作成
雇用を継続するための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・業務ローテーション <ul style="list-style-type: none"> －その人にあった作業を見極めるため、全ての作業を実施。 －たとえ、作業が遅くても、正確に出来るまで何度も繰り返し指導。
発達障害のある方を雇用しての社内の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・風土面：相手に対する思いやりの気持ち、みんなで協力し合う、忍耐 ・業務面：最初は思い込みで作業適性を見て配置場所を決めていたが、全ての業務を試してみたことで、違った能力を見いだせたり、楽しんで仕事に取り組んでくれることになった。
発達障害の方を雇用するにあたってのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・我慢強く何度も繰り返し教える ・健常者が固定観念を持たずに何でもチャレンジさせる ・ダメな所を見たり探したりするのではなく、良い所を見つけてそこを

ト	<p>伸ばしてあげる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最大の成功要因は思いやりと優しさを持ち、我慢強く根気のある責任者がいてくれるからである。 ・気をつけるべき点として、 <ul style="list-style-type: none"> －怪我をさせないための設備と作業手順 －徹底した衛生教育 －作業が正確にできたとき、早くできたときはみんなの前で褒める －注意するときは怒るのではなく叱る。また理由も説明する。 －健常者と分け隔てなく接する －複雑な機械操作が必要な機械設備類は避けるべき。
---	--

8.5. 東京海上ビジネスサポート株式会社

<p>発達障害のある方を雇用するまでの経緯</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・前身の株式会社東京海上日動キャリアサービス（TCS）で事務支援チームの立上げ。 ・ハローワークに求人したが、精神障害（気分障害）や重度身体障害の方からの応募がほとんどで、採用が進まない。 ・身体障害の方は全くの売り手市場で、一方精神障害（気分障害）の方は、採用しても長続きしない。 ・東京障害者職業センターの勧めもあり、方向転換し、知的・発達障害者を対象に事業を検討。 ・職業センターの方が職務分析を行うと、当時 16 人分くらいの（障害者の）仕事があると判明。2007 年 3 月に 3 名採用。
<p>発達障害のある方の雇用状況及び業務内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在約 250 名採用（知的・精神 82 名、そのうち約 60 名が発達障害。高機能も多い） ・業務内容 <ul style="list-style-type: none"> －事務的な作業に特化した内容 －身体障害の方の中には、知的・発達障害社員の指導員をする方もいる －全盲の方は人事、点字名刺の作成、テープ起こしなど ・東京海上本体では従来からの身体障害の方を採用 ・特例子会社は知的・発達（精神）に特化して採用 ・発達障害社員の業務 <ul style="list-style-type: none"> －東京：アンケート等入力業務、シュレッダー業務、名刺・封筒印刷 －名古屋：郵便局（5000 局弱）の九州・中部地区の東京海上日動の自賠責保険のステッカー管理と、大阪メイン業務と同様の火災保険事故受付通知発送業務。

	<ul style="list-style-type: none"> ー大阪（メインの仕事）：個人物件で傷害保険・ゴルファー保険・超保険等の事故報告が、1000～1200 件/日ある。東京海上日動社内イントラネットに、翌日、社内に報告されたもの（＝蓄積されたもの）を3日以内に顧客に受領処理を手紙で発送する業務（事故受付通知発送業務）。 ・事故受付通知発送チームでは、発達障害のメンバーにマニュアルを作成し指導（大阪では10名） ・札幌、大阪、横浜で行っていた業務を発達障害者の業務に落とし込んだ。名古屋は火災保険を4名 通常500～600 件/日程度 ・台風損害時 2000～4000 件程度の処理を行ったことが成果として評価され沢山、仕事が来るようになった。基幹業務が拡大中。（入力業務、アンケート転記作業、封入・封カン業務など） ・文書管理室で損害関係の書類（A4 箱換算で約2万個の在庫）を新規に事故書類として入庫。 ・過去の事故原本をリクエストされた時に、アリバイカードの差入れを実施
<p>受入の際困ったこと、及び、受入に当たっての工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の個性があり個別の配慮が必要。 ・企業内で出来ることは限られているので職場外での生活支援を行う支援機関の方のサポートも欲しい。 ・発達障害社員はコミュニケーションの不得意さから同一の場所に業務集中配置をした方が良いのではないかと感じている。 ・人事異動があるので、変わっていく上司に理解してもらうのが難しい。 ・雇用管理 <ul style="list-style-type: none"> ー指導員を4、5名に1人配置。指導員選び、配置が重要ポイント ー大阪の場合は企業出身、福祉機関出身の人がバランス良く配置されている ー精神保健福祉士、社会保険福祉士1名ずつ配置 ・決まり事 <ul style="list-style-type: none"> ー視覚情報、聴覚情報で伝える ー業務日誌を書き、振り返り面談を行う →入社1年以上の人は2ヶ月に1回、1年以内は月1回
<p>雇用を継続するための工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務ローテーションも、一部有り <ul style="list-style-type: none"> ースポット業務など臨機応変な作業とルーティーン作業を組み合わせで行っている ・昇給昇格 <ul style="list-style-type: none"> ー毎年1回人事考課で昇級を決め（2ヶ月に1回の振り返り面談を基

	<p>に) 正社員登用も同時に行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2013.4月現在 大阪3名、東京3名、名古屋2名正社員登用。 - 正社員と正社員以外では仕事内容に違いを出そうとしている。
発達障害の方を雇用するにあたってのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害の人は間違いなく働ける。しかし、前提条件として、ある程度訓練されて働く意欲があること。サラリーマンが行っている事務作業はほぼできる。 ・保護者、支援機関の人に期待すること <ul style="list-style-type: none"> - 通勤するのに体力がいるため、規則正しい生活リズムを作ること - 最低限の報告/連絡/相談/チームワーク - 周囲との関係が穏やかに保てるか

8.6. 株式会社スミセイハーモニー

発達障害のある方を雇用するまでの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・住友生命全額出資の特例子会社として、平成13年2月に設立。 ・住友生命本体から3名を出向させ、30名程度の障害者を雇い入れるところからスタート。
発達障害のある方の雇用状況及び業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・社員125名のうち114名が障害者で構成される（肢体、聴覚で80%程度）。 ・これまでに精神障害者を平成20年に1名、21年に1名、23年に5名、24年に2名を採用してきたが、結果的に、ほとんどが発達障害に該当していると思われる。 ・指導員は住友生命本体からの出向者を含め社員が担い、事前知識なく一から支援活動を習得している。 ・会社業務自体は住友生命本体からの仕事を請け負っている（本体顧客の保全事務手続きなど：ワークフローシステムという顧客情報資料の画像処理作業を中心業務として業務範囲を拡大してきた）。
受入の際困ったこと、及び、受入に当たっての工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・会社として、障害区分を決めての採用を行っておらず、特別、意識して発達障害者を雇用しているわけではない。 ・ハローワークを通じて採用している。まずは実習を通して職場の雰囲気や共同作業に慣れてもらい、会社としても見極め、本人の希望があった段階で面接を行っている。 ・実習は、特別支援学校の先生等から本人の特性をヒアリングし、特性に合わせた職場環境や業務を整えた上で受け入れている。 ・採用にあたっては、あくまでも当社の雰囲気や仕事ができるかを基準としている。
雇用を継続するための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・5名の精神障害者、1名の知的障害者(のちに精神障害と認定)を検索チームとして組成した。当事者同士がお互いの特性を理解しながら、仲

	<p>間意識を醸成しながら、チームビルディングできた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当事者同士がお互い何ができるか、何ができないかを受け入れ合い、助け合うことで仲間意識が醸成されている。 ・個別には日報を書いてもらい、業務状況や体調を上司に報告している。日報で個々のステータスを確認して、必要に応じて面談を行っている。場合によっては、外部の支援機関等に連絡を取って、対応を相談している。 ・知的・精神障害者は有期雇用の契約社員として働いている。無期雇用(正社員)への転換制度の検討に着手している。 ・会社業務全般では、業務ごとにグループ制を敷いており、障害者自らをリーダーに任命し、周囲に指示を出しながら仕事を行っている。 ・また仕事はグループ単位で行っており、本人の特性に合わせて不定期にローテーションを行っている。 ・正社員については、昇格・昇給制度もある。特にリーダーについては、業務に精通しているものを候補者としてプールし、リーダーシップを半期に一回のペースで見極め、以降、リーダーもしくは現場の専門職者に分岐させている。昇給額は半期ごとの業務遂行状況に応じ決まるほか、役職手当も支払っている。
<p>発達障害の方を雇用するにあたってのポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の立場に立って仕事を考えている。楽しく仕事をしてもらい、ハーモニーを好きになってもらうことを大切にしている。 ・指導者も障害者支援について知識がなかったため、当事者に直接話を聞き、本人のニーズを拾い上げながら、皆で職場づくりを進めてきたのが良かったのではないかと。 ・会社としての離職率は低いが、何か特別な工夫があるわけではない。健常者が少ない分、当事者同士が自発的にアイデアを出し合い、働きやすい環境を作り上げてきたことが良かったのではないかと。 ・また、本体の仕事を請け負っている以上、スピードも正確性も求められる。結果として、当事者が自ら仕事を工夫する良い循環があると思う。

9. アンケート調査票

平成24年11月

発達障害学生のある学生のキャリア支援に係るご担当者様

社会福祉法人 北摂杉の子会

フリーター・ニート・引きこもり(予備群含む)の実態調査 ～発達障害のある学生のキャリア支援に関する調査研究アンケート～

大学名		部課室名	
ご担当者様氏名		ご担当者様 役職	
連絡先	〒	都道府県	市町村 市区
電話		FAX	
e-mail			

問1. 貴学についてお伺いします。

設問	回答欄	
①学校形態について回答欄の中から1つ選んで、○をつけて下さい。	1. 大学	2. 短期大学
②設置区分について回答欄の中から1つ選んで、○をつけて下さい。	1. 国立	2. 公立 3. 私立
③2011年度における、学校全体の学生数についてご記入ください。	学部	人
	大学院	人
④2011年度における、学校全体(大学、大学院含む)の「障害のある学生数」についてご記入下さい。	1. 視覚障害	人
	2. 聴覚・言語障害	人
	3. 肢体不自由	人
	4. 病弱・虚弱	人
	5. 知的障害	人
	6. 重複(1～5の重複)	人
	7. 発達障害 (医師の診断書有)	人(うち障害者手帳所有者 人)
	8. 発達障害 (医師の診断書無)	人
	9. その他(1～8に該当しないが、 医師の診断がある学生)	人
⑤2011年4月1日から2012年3月31日までの1年間に休学した「障害のある学生数(大学、大学院を含む)」をご記入ください。 (把握していない場合は「把握していない」に○をつけて下さい)	1. 視覚障害	人 把握していない
	2. 聴覚・言語障害	人 把握していない
	3. 肢体不自由	人 把握していない
	4. 病弱・虚弱	人 把握していない
	5. 知的障害	人 把握していない
	6. 重複(1～5の重複)	人 把握していない
	7. 発達障害 (医師の診断書有)	人 把握していない
	8. 発達障害 (医師の診断書無)	人 把握していない
	9. その他(1～8に該当しないが、 医師の診断がある学生)	人 把握していない
⑥2011年4月1日から2012年3月31日までの1年間に退学した「障害のある学生数(大学、大学院を含む)」をご記入ください。 (把握していない場合は「把握していない」に○をつけて下さい)	1. 視覚障害	人 把握していない
	2. 聴覚・言語障害	人 把握していない
	3. 肢体不自由	人 把握していない
	4. 病弱・虚弱	人 把握していない
	5. 知的障害	人 把握していない
	6. 重複(1～5の重複)	人 把握していない
	7. 発達障害 (医師の診断書有)	人 把握していない
	8. 発達障害 (医師の診断書無)	人 把握していない
	9. その他(1～8に該当しないが、 医師の診断がある学生)	人 把握していない

⑦2011年4月1日から2012年3月31日までの1年間の卒業学生数(大学、大学院を含む)について回答欄にご記入下さい。	学部	人	
	大学院	人	
⑧2011年4月1日から2012年3月31日までの1年間に卒業した、「障害のある学生」の卒業生数、就職者数についてご記入下さい。		卒業生数	就職者数
	1. 視覚障害	人	人
	2. 聴覚・言語障害	人	人
	3. 肢体不自由	人	人
	4. 病弱・虚弱	人	人
	5. 重複(1~4の重複)	人	人
	6. 発達障害(医師の診断書有)	人	人
	7. 発達障害(医師の診断書無)	人	人
	8. その他(1~7に該当しないが、医師の診断がある学生)	人	人

問2. 発達障害のある学生の支援体制についてお伺いします。

設問	回答欄		
①2011年度における、学校全体(大学、大学院含む)の「発達障害のある学生の人数」についてご記入下さい。	診断書有	LD(学習障害)	人
		ADHD(注意欠陥/多動性障害)	人
		高機能自閉症(アスペルガー症候群を含む)	人
		上記障害の重複	人
	診断書無・配慮有(診断書はないが、大学として支援対象としている)	LD(学習障害)	人
		ADHD(注意欠陥/多動性障害)	人
②「発達障害のある学生」に関する相談について、問い合わせ窓口を用意していますか？回答欄から1つ選び○を付け、問い合わせ窓口がある場合、具体的な部署・機関名をご記入下さい。	教員、学生事務担当から	1. 問い合わせ窓口がある 2. 問い合わせ窓口はない	
		窓口の部署・機関名(1の場合のみ)	
	発達障害のある学生本人から	1. 問い合わせ窓口がある 2. 問い合わせ窓口はない	
発達障害のある学生の保護者から	1. 問い合わせ窓口がある 2. 問い合わせ窓口はない		
	窓口の部署・機関名(1の場合のみ)		
③学内で「発達障害のある学生を把握」するためにどのような対策を実施していますか？回答欄から1つ選び○を付け、具体的な内容について分かる範囲でご記入下さい。	1. 実施している 2. 実施していない		
	高校や特別支援学校と連携して入学時に情報を得ている	具体記述(分かる範囲で)	
	1. 実施している 2. 実施していない		
	教職員向けの啓発活動(説明会やセミナーなど)を行っている	具体記述(分かる範囲で)	
教職員が発達障害のある(又は可能性のある)学生に気付いた時、学内の部署・機関への連絡ルールが決まっている	1. 実施している 2. 実施していない		
	具体記述(分かる範囲で)		

		1. 実施している 2. 実施していない
入学時、学生や保護者に啓発のためのパンフレットやチラシを配布している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
学生支援室などに、問い合わせ窓口についてパンフレットやチラシを設置している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
HPに問い合わせ窓口について記載している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
発達障害のある学生や保護者向けの説明会やセミナーを実施している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
上記以外に実施していることを自由記述でご記入下さい。		
④「発達障害のある学生」の支援体制はどのようになっていますか？回答欄から1つ選び○を付け、支援する部署がある場合、具体的な部署・機関名をご記入下さい。	<p>1. 発達障害のある学生専門の部署・機関がある</p> <p>2. 発達障害のある学生専門の部署・機関はないが、支援する役割の部署・機関が決まっている</p> <p>3. 発達障害のある学生の支援は実施していない</p>	
修学支援	支援する部署・機関名(1、2の場合のみ)	
	<p>1. 発達障害のある学生専門の部署・機関がある</p> <p>2. 発達障害のある学生専門の部署・機関はないが、支援する役割の部署・機関が決まっている</p> <p>3. 発達障害のある学生の支援は実施していない</p>	
キャリア支援	支援する部署・機関名(1、2の場合のみ)	
その他学内で特別な支援体制がある場合、内容について具体的に教えて下さい。		
⑤「発達障害のある学生」のために、どのような支援を実施していますか？回答欄から1つ選び○を付け、具体的な内容について分かる範囲でご記入下さい。	1. 実施している 2. 実施していない	
発達障害の特性や支援のあり方をまとめたパンフレットやチラシの作成・配布している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
発達障害のある学生、保護者、紹介者(支援機関、教職員など)からニーズを聞いている	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
発達障害のある学生個人ごとに、どのように支援を行うべきかの支援計画を立てている	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
教員のための支援ガイドラインを策定している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
職員のための支援ガイドラインを策定している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
学生個人の支援計画に基づき、振り返り、本人・支援者へのフィードバックを実施している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
発達障害の支援部署・機関内での支援検討会議の実施している	具体記述 (分かる範囲で)	
		1. 実施している 2. 実施していない
発達障害の支援部署・機関、キャリアセンター、学生支援室など、「部署を横断する」支援検討会議を実施している	具体記述 (分かる範囲で)	

問3. 発達障害のある学生へのキャリア支援についてお伺いします。

設問		回答欄											
①2011年4月1日から2012年3月31日までの1年間に卒業した「発達障害のある学生」の卒業後の進路について教えて下さい(障害種別に進路ごとの人数を記載してください。)		障害種別	卒業者	卒業後の進路					一時的な仕事に従事	不詳・死亡・その他			
				進学者	就職者	専修学校・教育訓練機関等入学者	社会福祉施設・医療機関入所者						
				LD (学習障害)	人	人	人	人			人	人	人
				ADHD (注意欠陥/多動性障害)	人	人	人	人			人	人	人
				高機能自閉症 (アスペルガー症候群を含む)	人	人	人	人			人	人	人
診断書有	上記障害の重複	人	人	人	人	人	人	人					
診断書無・配慮有 (診断書はないが、大学として支援対象としている)	LD (学習障害)	人	人	人	人	人	人	人					
	ADHD (注意欠陥/多動性障害)	人	人	人	人	人	人	人					
	高機能自閉症 (アスペルガー症候群を含む)	人	人	人	人	人	人	人					
②「発達障害のある学生」向けのキャリア支援はどなたが担当していますか？当てはまるものすべてに○をつけて下さい(複数回答可)。		発達障害のある学生のキャリア支援担当者		該当する項目に○									
		キャリアセンターの就職支援担当											
		キャリアセンターの障害学生支援担当											
		障害学生支援部署の担当											
		発達障害支援部署の担当											
		指導教員・学生事務											
		その他()											
③2011年4月1日から2012年3月31日までの1年間に、発達障害のある学生に関するキャリア相談は何件ありましたか？		相談件数						件					
④上記③の相談内容のうち、障害者雇用での応募を視野に入れた相談は何件ありましたか？		相談件数						件					
⑤発達障害のある学生向けにどのようなキャリア支援を実施していますか？該当するものすべてに○を付け、具体的にご記入下さい(複数回答可)。		キャリア支援	実施しているものに○	具体的な実施方法についてお書き下さい。									
		※記入例 発達障害のある学生を主たる対象とした求人情報の提供	※記入例 ○	※記入例 発達障害のある学生の採用を明確にうたった求人を探検・選定し、発達障害のある学生に情報提供を行っている									
		発達障害のある学生を主たる対象とした求人情報の提供											
		発達障害のある学生を主たる対象とした就職ガイダンスの実施											
		発達障害のある学生を主たる対象とした企業説明会の開催											
		発達障害のある学生を主たる対象とした個別のキャリア相談											
		発達障害のある学生を主たる対象としたエントリーシートの書き方や履歴書、面接指導											
		発達障害のある学生を主たる対象とした社会スキル(挨拶作法や話し方など)指導											

	発達障害のある学生を主たる対象としたインターンシップの実施		
	発達障害のある学生を主たる対象とした求人開拓		
	障害者手帳の取得支援		
	就職後のフォローアップ		
	その他 ()		
⑥発達障害のある学生向けのキャリア支援のためにどのような外部機関と連携していますか？連携している外部機関すべてに○を付け、具体的な連携内容や成果にご記入下さい(複数回答可)。	外部機関	連携しているものに○	具体的な連携内容や成果についてお書き下さい。
	※記入例 ハローワーク (公共職業安定所)	※記入例 ○	※記入例 ハローワークの障害専門の相談員に発達障害のある学生の就職先開拓を依頼し、就職に結びついた。
	ハローワーク (公共職業安定所)		
	地域障害者職業センター		
	障害者就業・生活支援センター		
	ジョブカフェ・地域若者サポートステーション		
	障害者向け民間職業紹介会社		
	職業能力開発校(職業訓練校、技術専門学校)		
	その他 ()		
	⑦発達障害のある学生へのキャリア支援に関して、課題、または過去に具体的に困ったことのある点について該当するものすべてに○を付け、具体的にご記入下さい(複数回答可)。	課題、または過去に具体的に困った点	該当項目に○
※記入例 発達障害のある学生への就職相談・支援の方法		※記入例 ○	※記入例 解決 ※記入例 外部の専門家へ、キャリアセンター職員向けに研修を実施してもらった。
発達障害のある学生への就職相談・支援の方法			
障害学生の保護者に対する対応の仕方			
発達障害のある学生との意思疎通の方法			
発達障害のある学生による、自身の特性理解			
発達障害のある学生による、自身の障害に対する自己理解			
発達障害のある学生の保護者による、本人の障害に対する理解			
就職先開拓			
発達障害専門のキャリア支援を行う外部機関と連携			
その他 ()			

問4. 発達障害のある学生のキャリア支援に対して、お気づきのことがあればどのようなことでもお教えてください。

回答欄

最後に、皆様の貴重な意見のとりまとめに必要となりますので、記入漏れ、記入間違い等がないか、再度ご確認いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。
ご協力ありがとうございました。

【第1回検討委員リスト】

検討委員		(敬称略)	
	所属	役職	お名前
1	滋慶医療科学大学院大学	助教	岡 耕平
2	ラ・バルカグループ	代表理事	夏目 浩次
3	特定非営利活動法人 自閉症eサービス	代表理事	中山 清司
4	株式会社WOW GROUP	障がい者支援人材事業部 法人営業課課長	上前 忠司
5	テンプスタッフフロンティア株式会社	代表取締役社長	中村 淳
6	PandAJ / 白梅学園大学	教授	堀江 まゆみ
7	株式会社インサイト	代表取締役	関原 深
8	株式会社インサイト	主席研究員	窪 貴志
9	社会福祉法人北摂杉の子会	常務理事	松上 利男
10	社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか	副施設長	高橋 亜希子

ゲスト (講師)			
1	積水ハウス株式会社	コーポレートコミュニケーション部 CSR室	広瀬 雄樹
2	株式会社にっこう社	代表取締役社長	徳丸 博之
3	株式会社にっこう社	経営推進室	千田 治彦
4	立命館大学 (BKC) 学生オフィス・特別ニーズ学生支援室	コーディネーター・臨床心理士	ヒューバード真由美
5	大阪大学 学生支援ステーション障害学生支援ユニット	助教	松原 崇

【第2回検討委員会リスト】

検討委員		(敬称略)	
	所属	役職	お名前
1	滋慶医療科学大学院大学	助教	岡 耕平
2	ラ・バルカグループ	代表理事	夏目 浩次
5	テンプスタッフフロンティア株式会社	障がい者雇用支援事業部部長	原田 大
7	株式会社インサイト	代表取締役	関原 深
8	株式会社インサイト	主席研究員	窪 貴志
9	社会福祉法人北摂杉の子会	常務理事	松上 利男
10	社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか	副施設長	高橋 亜希子

【実施協力】

株式会社インサイト

テンプスタッフフロンティア株式会社

特定非営利活動法人 PandA-J

関原深、窪貴志、小林由季

中村淳、原田大

堀江まゆみ、野沢和弘

※敬称略

【社会福祉法人北摂杉の子会】

松上 利男

高橋 亜希子

宮川 愛

吉田 裕子

松岡 恭之

社会的就労支援事業のあり方に関する調査・研究

平成 25 年 3 月 発行

発行者 社会福祉法人 北摂杉の子会

大阪府高槻市大字萩谷 14-1

(連絡先) 法人本部事務所

〒569-0071

大阪府高槻市城北町 1 丁目 6-8 奥野ビル 203

TEL 072 (662) 8133 FAX 072 (662) 8155

URL <http://suginokokai.com>

Mail info@suginokokai.com
