

1. 事業要旨

当事業は、発達障害専門プログラムを活用し、当事者が安心して暮らしていけるよう、地域の関係機関が医療機関と連携した発達障害者の社会的自立に向けた支援ネットワークモデルを構築し、都内各地域への普及を図ることを目的としている。専門プログラム活用事例紹介等を目的に外部関係機関を訪問するとともに、実際の様子を見学したいという機関には見学受入れ対応を行った。また、プログラム参加者を取巻く各支援者とも情報共有を行った。企業が当事者従業員を社員教育の一環でプログラムに参加させていたケースでは、定期的に企業と医療の担当者が情報共有し、各々では把握できない当事者の様子をもとに、当事者支援の在り方を検討するメリットが生じた。他には、就労移行支援事業所等においても、見学同行段階から情報共有を図った。また、当事者の身近な支援者である家族に対し、医療機関職員を媒介として家族同士が語り合うことで共有・共感しあい、勇気づけられ合う場も設けた。

当事者の就労支援に向けて、各ライフステージ支援者が顔の見える関係づくりのための交流機会を設けた。医療機関、教育機関、福祉機関、企業それぞれの立場から講演してもらい、各回とも参加機関でグループセッションを行い、当事者の就労に向けた支援機関の有機的な連携を図った。当事者支援として、専門プログラム修了者を主な対象とした就労準備講座を立ち上げた。当初は就労のイメージが困難な傾向にあったが、関係支援機関から外部講師を招いたり、実際に就労支援事業所の見学・プログラム体験等をしたりし、就労に対する意欲を高めた。

プログラムの導入・普及に当たり、医療機関が抱える課題が把握できていなかったため、他事業（障害者政策総合研究事業）において実施したアンケート調査結果をもとに、当事業において参考となる点について考察した。東京精神神経科診療所協会（N=242、回収率 37.6%）、東京精神科病院協会（N=66、回収率 39.4%）へのアンケート結果からは、専門プログラムを実施する予定のない機関が東精診 86.8%（n=91）、東精協 76.9%（n=26）であり、うち専門プログラムを知っている（「詳しくは知らない または 聞いたことがある」除く）と回答したのは東精診 4.1%（n=73）、東精協 10.0%（n=20）であった。また、知っている以外の回答をした機関では、診療報酬ショートケアプログラム加算に対する認知でもほぼ同様の回答をしており、専門プログラムの認知度があまり高くないことが判明した。

また、「①専門プログラム内容そのものの認知度」、「②全体的に「スタッフの確保」「スタッフの育成」」、「③実施予定」がそれぞれない機関では「発達障害の知識・理解の促進」や「実施スキルの獲得」が全体的な課題であった。導入支援には専門プログラムのワークショップ等の研修機会を設けることが適しており、より多くの医療機関の課題解決の一助となり、導入普及を加速させるものになることが期待されるため、次年度にそれを開催する。

〈キーワード〉 東京都成人発達障害、生活支援モデル、ASD 専門プログラム、連携

2. 事業目的

当事業の目的は、医療機関における発達障害専門プログラムを活用して、地域で安心して暮らしていただけるよう、地域の関係機関が医療機関と連携した発達障害者の社会的自立に向けた支援ネットワークモデルを構築し、都内各地域への普及を図ることにある。事業概要は以下のとおりである。

(1) 医療機関にマネージャーを配置し、近隣自治体、大学等に対し、専門プログラムの活用事例等の紹介をする。あわせて、ケース会議等に参画するなど、プログラム対象者を選定し、プログラムへの参画を呼びかける。

(2) プログラム利用者に関する情報を、行政や大学等と共有するなど一体となり、本人の自立に向けた取組をサポートする。

(3) ハローワークや就労支援機関等とも連携し、発達障害特性等の情報を共有し、本人の就職に向けた活動をサポートする。

事業目的達成に向け、地域と医療機関との連携による発達障害者の自立生活に向けた支援ネットワークを構築し、既存の都事業研修会やシンポジウム等において（と連携しながら）周知して取組事例を他の医療機関・自治体・大学・就労支援機関等へ普及啓発するとともに、専門プログラム導入を検討している他医療機関の支援者へプログラム導入・活用に向けた講習会や見学会などを開催することでネットワーク拡大をする予定とした。

3. 事業の実施内容

(1) 専門プログラム活用事例紹介等

①. 外部関係機関訪問

専門プログラムの活用事例紹介のため関係機関を訪問し、当事業と専門プログラム概要説明、他機関での利用方法の紹介・情報提供、意見交換を行った。

表 1. 平成 30 年度 外部関係機関 訪問機関数

機関種別	件数	訪問目的
大学病院	1	ASD 専門プログラム普及啓発／病病連携／症例検討会
精神科病院	1	ASD 専門プログラム実施機関見学・意見交換
精神科クリニック	1	ASD 専門プログラム実施機関見学・意見交換
企業／特例子会社	3	ASD 専門プログラム紹介／発達障害従業員対応等相談
就労支援機関	14	見学・体験利用同行／情報共有／打合せ等
教育機関	1	ASD 専門プログラム取組紹介／普及啓発
合 計	21	

②. 外部関係機関専門プログラム見学受入れ

専門プログラムによって開催曜日が異なるため、事前の見学申込み連絡を必要とするが、随時受入れている。ただし参加メンバーの集中力維持への配慮から、受入れ人数には制限を設けている。

見学当日は、外部見学者に対し、プログラム開始前に当日のプログラムの流れや準備するもの等の概要説明を行い、見学終了後にはプログラム運営やそれらに付随する事項への質疑応答や意見交換を行っている。質問内容や相談事項は関係機関の立場により異なるが、デイケアメンバーの参加目的やグループ構成方法、プログラム運営のための準備やスタッフ育成に関する質問をはじめ、プログラム導入に関する相談や当事者特性を踏まえた関係支援機関での支援の在り方に関する相談等の対応を行った。

表 2. 平成 30 年度 外部関係機関 専門プログラム見学受入れ実績

機関種別	機関	人数	受入れコース
医療機関	2	2	発達コース／ADHD コース／学生コース
福祉機関	5	8	発達コース／学生コース
企業／特例子会社	4	7	発達コース
教育機関	5	15	発達コース／ADHD コース／学生コース
行政機関	2	4	発達コース
合 計	18	36	

③. 他医療機関への専門プログラム導入

プログラム導入・普及にあたり、どの程度の医療機関が専門プログラム導入を希望・検討していて、導入にあたり何が課題となっているのか、また逆に導入を検討しない機関では何が課題となっているのか等を把握することが挙げられたため、他事業（障害者政策総合研究事業）において実施したアンケート調査の結果をもとに考察を行った。

④. アンケート調査結果（障害者施策総合研究事業より）

東京精神神経科診療所協会（以下、東精診という）、東京精神科病院協会（以下、東精協という）にご協力賜り、各々の会員機関にアンケート調査を実施した。本項では、その調査結果のうち、本事業において参考となる部分を示す。結果は表 3～表 6 の通りであった。なお、デイケアは「DC」、ショートケアは「SC」としている。

表.3 東精診・東精協アンケート調査結果

	東精診 (N=242)	東精協 (N=66)
アンケート回収率	37.6% (n=91)	39.4% (n=26)
外来診療発達障害受入れ	86.8% (n=91)	88.4% (n=26)
デイケア (以下、DC) 設置率	71.4% (n=91)	92.3% (n=26)
発達障害者への DC/SC 実施状況	17.6% (n=91)	57.7% (n=26)
プログラム実施形態		
他疾患と同じプログラム	80.0% (n=15)	80.0% (n=15)
ASD 専門プログラム	6.7% (n=15)	6.7% (n=15)
ASD+ADHD プログラム	26.7% (n=15)	0.0% (n=15)
発達障害専門プログラム内容		
知っている	7.6% (n=91)	15.3% (n=26)
詳しくは知らない または 聞いたことがある	41.7% (n=91)	46.1% (n=26)
発達障害専門 SC プログラム診療報酬化		
知っている	23.0% (n=91)	34.6% (n=26)
詳しくは知らない または 聞いたことがある	37.3% (n=91)	38.4% (n=26)
発達障害専門プログラムを行う予定	13.2% (n=91)	23.1% (n=26)

表 4. 今後の実施予定、SC プログラム診療報酬化、専門プログラム内容の関連

実施予定	SC 診療報酬化	プログラム内容	東精診	東精協	
あり	知っている	知っている	4 (4.4%)	2 (7.7%)	
		聞いたことがある*	2 (2.2%)	2 (7.7%)	
	聞いたことがある*	知っている	5 (5.5%)	1 (3.8%)	
		聞いたことがある*	1 (1.1%)	1 (3.8%)	
なし	知っている	知っている	3 (3.3%)	1 (3.8%)	
		聞いたことがある	9 (9.9%)	4 (15.4%)	
	聞いたことがある*	全く知らない	3 (3.3%)	0 (0.0%)	
		聞いたことがある*	20 (22.0%)	5 (19.2%)	
	全く知らない	聞いたことがある*	9 (9.9%)	4 (15.4%)	
		聞いたことがある*	0 (0.0%)	1 (3.8%)	
	未回答	全く知らない	聞いたことがある*	1 (1.1%)	0 (0.0%)
			全く知らない	27 (29.7%)	5 (19.2%)
未回答		聞いたことがある*	1 (1.1%)	0 (0.0%)	
		全く知らない	2 (2.2%)	0 (0.0%)	
	未回答	未回答	4 (4.4%)	0 (0.0%)	
合 計			91 (100%)	26 (100%)	

* 詳しくは知らない または 聞いたことがある

表.5 専門プログラム実施予定のある機関が抱える課題

順位	東精診 (n=12)	順位	東精協 (n=6)
1	スタッフの育成 100%	1	実施スキルの獲得 100%
2	参加者属性の均質性確保 75.0%	1	スタッフの育成 100%
3	発達障害知識・理解促進 66.7%	3	医師の確保 83.3%
3	スタッフの確保 66.7%	4	発達障害知識・理解促進 66.7%
3	施設・場所の確保 66.7%	4	支援ノウハウの確立 66.7%
6	プログラムの理解 58.3%	4	スタッフの確保 66.7%
7	支援ノウハウの確立 50.0%	4	プログラムの理解 66.7%
7	参加者の確保 50.0%	4	参加者の確保 66.7%
9	実施スキルの獲得 33.3%	9	トラブルへの対応 50.0%
9	トラブルへの対応 33.3%	9	施設・場所の確保 50.0%
11	医師の確保 25.0%	11	個別支援の負担 33.3%
11	個別支援の負担 25.0%	11	経済的な安定 33.3%
11	経済的な安定 25.0%	13	参加者属性の均質性確保 16.7%
14	その他 8.3%	14	その他 0.0%

表6. 実施予定のない機関では何が達成されると実現が可能か

順位	東精診 (n=70)	順位	東精協 (n=20)
1	スタッフの確保 62.9%	1	スタッフの育成 75.0%
1	施設・場所の確保 62.9%	2	スタッフの確保 65.0%
3	発達障害知識・理解促進 55.7%	3	医師の確保 60.0%
4	医師の確保 52.9%	4	支援ノウハウの確立 55.0%
4	スタッフの育成 52.9%	4	実施スキルの獲得 55.0%
6	実施スキルの獲得 50.0%	6	発達障害知識・理解促進 50.0%

7	支援ノウハウの確立	48.6%	6	参加者の確保	50.0%
8	プログラムの理解	40.0%	8	プログラムの理解	45.0%
9	経済的な安定	31.4%	9	施設・場所の確保	40.0%
9	研修等支援体制の充実	31.4%	9	研修支援等体制の充実	40.0%
11	トラブルへの対応	30.0%	11	トラブルへの対応	35.0%
12	参加者属性の均質性確保	21.4%	12	経済的な安定	30.0%
13	参加者の確保	18.6%	13	個別支援の負担	20.0%
14	個別支援の負担	15.7%	13	参加者属性の均質性確保	20.0%
15	その他	8.6%	13	その他	20.0%

(2) 情報共有と自立支援に向けた取組支援

①. プログラム利用者情報共有

プログラム利用者に関する情報共有においては、参加者の所属する企業や就労移行支援事業所との共有が主であった。社員研修の一環として ASD 専門プログラムに従業員を参加させている企業に対し、1~2回/2週の頻度でプログラム内での様子についてメール報告を行った。また企業側からは、プログラム後の振り返りについて情報提供を受け、企業と医療機関の双方で情報共有を図った。このように連携を図ったことで、企業側からは「本人の仕事での困り感について詳しく伺うことが出来たり、職場以外 (DC) での本人の様子を聞けたり知れたりすることで、本人にあったやり方を考えられたりするメリットがあった」との感想が挙げられた。

上記のような取組み、医療機関と直接つながる機会に関心を持つ企業は複数社あったが、社内規定等の関係から参加には至っておらず、前述した対象者も全 20 回のプログラムを終了し、次の対象社員が現在は居ないとこのことで、この企業とのやり取りは中断となっている。

就労移行支援事業所に対しては、事業所登録者はもちろんのこと、プログラム利用者／卒業者が事業所への見学同行や体験利用等の段階から訪問等も含め情報共有を図っている。

②. 本人の自立に向けた取組支援の一環としての家族会

本人の自立に向けて地域の関係機関が連携して支援することはもちろんのことながら、本人を取巻く環境要因としての家族への支援の必要性から、DC/SC プログラムに参加する発達障害当事者の家族の集い、いわゆる家族会を下記の通り実施した。なお、会場規模の関係上、参加者は原則 1 家族 1 名と制限した。

第 1 回は、平成 30 年 9 月 29 日 (土) に開催した。参加率は 35.3% (案内総数 68 件、参加者 24 名) であった。今回初めての試みであったため、当日は DC/SC 専門プログラム体験、その後、同じ悩みを持つ家族同士の交流の場を設けた。事前に配布・回収したアンケートから話合いたい希望テーマを便宜的に「本人理解／就職活動／生活支援／福

祉支援」と4分類した。参加者から回収した自由記述アンケートでは、以下のような類似した感想が挙げられた。下記に一部内容を抜粋する。

「周りに同じ境遇の方が居ないので、(中略)、共感できることが沢山あって嬉しかった」

「悩みを共有し、自分の困りごとを話せて、私自身の心も軽くなりました」

「普段聞くことのできない体験談を伺えて今後の生活につながる情報があった」

「みなさん、程度の違いはあるが、同じように悩んでいることがわかった」

同様回答は他にもあり、当事者同士で悩みや情報を共有し、相互に様々な影響を及ぼした場であったことが伺えた。

また第2回は、平成31年3月30日(土)に開催した。参加率30.1%(案内総数106件、参加者数32名)であった。

今回は、昭和大学附属烏山病院の家族会「烏山東風の会」世話人から家族会の目的や活動内容説明、会の設立に至るまでの変遷等の講演、その後は所属するDCコース毎での懇談会を実施した。参加者から回収した自由記述アンケートでは、以下のような感想が挙げられた。下記に一部内容を抜粋する。

「親としてまだできることがあると感じられた」

「話を聞いてもらえることはとてもありがたい。聞かせてもらえることもありがたい。気持ちが軽くなった」

「本などで知ることとは違い、実際に発達障害の子供で困っている方の話が聞けた子は良かった」

「子どもは決して不真面目というわけではなく、一生懸命やっているのに上手いかわらないのだということが改めてわかった」

上記に加え、今後も家族会を開催した場合の参加意向を確認した際、参加したいという意思表示をされた数は32名全員であった。そういったことから、親や家族だからこそ思い悩み、それを語らうことで共有・共感し合い、勇気づけられ合う場であったものと考えられる。

(3) 関連支援機関と連携し、就職に向けた活動支援

①. 就労支援ネットワーク

平成28年から開催している「就労支援ネットワーク」は、医療機関・福祉機関・教育機関・企業・行政機関がネットワークを作り、生活支援から就労定着支援まで一連の視点で支援者が交流できる機会を設け、相談支援機関や企業も継続参加することで現状に適応した就労支援につなげるために、共通理解可能な“言語”や“アセスメント力”などの開発を目的としており、今年度は「発達障害者の支援における各ライフステージで

の支援の連携」を年間テーマに掲げ、全4回/年活動を行った。

第1回は平成30年6月8日(金)、心療内科医から「発達障害の特性と特性を活かしたキャリア形成」という講演の後、グループディスカッションを実施した。キャリア形成の支援においては、成育歴や環境、生活習慣といった「二次的側面」に着目しながら、企業がどうしても解決したい当事者のあるべき姿と現実の狭間にある問題を知るとともに、その軽減方法を各ライフステージの支援者が情報を共有していく支援ネットワークの必要性を、支援関係参加者らとともに共有した。

第2回は同9月14日(金)、精神科医から「就労に関する発達障害からみた学生特有の現象」、臨床心理士から「大学機関における就労移行支援」という講演の後、グループディスカッションを実施した。当事者大学生の特徴には自己認知の乏しさ・中退やひきこもりの危険性・公的な支援の不足があるため、就労支援においては企業・支援機関見学や就労体験等の見える化を通し自己決定支援を行うことになるが、その支援には家族も含めた包括的な支援が必要であることを各支援機関支援者とともに再認識した。

第3回は同12月14日(金)、就労移行支援事業所から「分野を越えて地域連携を活かした就労支援の実際」と題し地域包括支援の実践報告を受けた後、複数の就労移行支援事業所から事例提供を受け、実現可能な支援モデルについてバズセッションを行った。その中で当事者に対する捉え方や支援のラインに関し、支援者側と企業側にギャップがあることが明らかとなった。

第4回は平成31年3月8日(金)、企業の立場から、障害者雇用は本質的に当事者の潜在能力を最大限に活かす職場環境づくりであり、「企業が潜在的に持っている障害者雇用感が成功を決める」こと、人のキャリア形成から仕事が生まれるとの考え方とその実践、雇用される能力を高めるためには本人を中心に支援者も有機的につながる必要があるといった内容の講演の後、グループディスカッションを行い、当事者を中心とした各ライフステージでの支援者同士の連携推進の必要性を確認するとともに、今回は教育機関からの参加はなかったが、今後の支援に活かしていくことを確認した。

表7. 平成30年度就労支援ネットワーク参加機関種別・参加者数内訳

機関種別	第1回	第2回	第3回	第4回
医療機関	8	6	4	3
教育機関	5	4	2	0
企業／特例子会社	6	9	4	6
福祉機関	18	25	22	21
行政機関	5	7	6	2
参加機関合計	42	51	38	32
参加者合計※事務局除く	55	59	41	40

②. 就労準備支援講座、「就活講座」開催

平成30年10月から、発達障害専門プログラム在籍もしくは卒業した方を主な対象とし、就労準備支援講座を「就活講座」と称し、3回/月、4カ月/期で開催し、同年8月から開始したプレ講座からの延べ参加者数は、平成31年1月末終了時点で延べ245名の参加となった。

この講座のプログラムの目的は、「働きたい」と思う自らの動機づけのための支援である。就業の現状や制度、支援体制等の実際を知り個人にあった就労準備手段を見つけることが出来るようになること、事例検討を通して問題解決方法を学び就労のイメージを肯定的に捉えることが出来るようになること、就労のために必要な生活スキルやビジネススキル等の自己管理方法について学び実践できるようになることの3点を目標としている。

実際に行ったプログラム内容（表8）では、院内スタッフによる身だしなみや挨拶、電話のかけ方、メモの取り方、休憩の取り方、報告・連絡・相談・質問の仕方等、社会人としての必要なマナーに関する講義をはじめ、外部の利用できる社会資源やサービスといった社会資源の情報提供も行った。

それらに加え、就労に向けて今後も関わりを持つ可能性の高いハローワークや複数の就労移行支援事業所といった関係支援機関に外部講師の協力を仰ぎ、セールスポイントの見つけ方、履歴書作成・添削、面接練習会、就労者の体験談等の講義からの講義も行った。また、就労移行支援事業所の見学ツアーも実施し、プログラムや作業体験を通じ、講義のみでは伝わりにくい支援機関の実際を知ってもらう機会を設けた。この期の最終時点での面談・アンケートにおいて、参加者から下記のような感想が聞かれた。

表8. 就活講座

回	プログラム内容（平成30.10～同31.1）
1	オリエンテーション「働くとは？」
2	「働きたいと思ったときに支援してくれる場所」
3	「身だしなみ・あいさつ」
4	「ハローワークについて」*
5	JST「電話のかけ方・受け方・メモを取る」
6	「休憩の取り方」
7	「就労移行支援事業所見学ツアー」*
8	「セールスポイントの見つけ方」*
9	「履歴書の書き方」*
10	JST「報・連・相談、質問」
11	「面接練習会」*
12	「就労者の体験談」*
13	振り返り

*は、外部関係機関講師による講義等

「就労移行センター〔ママ〕について そういう場所があるのは知っていても 具体的に何をやる所なのか、どんなことができるようになるのかなど知らないことが多かったの で そのことについて知れたのでよかったです」

「障害者雇用について、残念ながら情報不足」

「就労支援のことや障害者雇用のことについてわかりました」

「仕事についてまだあると言うことがわかった。仕事をするにあたって詳しく聞きたいです」

「他の人の就労に対する意欲が刺激になった」

1 期終了時点での面談・アンケート結果から、参加者の関心を高め理解を深めるために、外部講師による講義と体験型プログラム、「企業視点」の追加が必要と考え、プログラム内容を一部改良（表 9）し、継続して開催している。

今回の特徴としては、ビジネスウェア事業を展開する紳士服メーカーの出張「就活のためのスーツ着こなし講座」、就労移行支援事業所からは出張「作業体験プログラム」、企業からは CSR の一環として金融機関の人事担当者による「長く安定して働き続けるために」というプログラムが挙げられ、より就職活動や職場を意識した内容でのシリーズ展開が出来るようプログラム構成を変更した。

着こなし講座は、参加者にスーツ着用でプログラムに参加してもらい、着こなしに関する助言をはじめ、「就活マナー」に関する講義

を行うことで、いずれ訪れるであろう就職活動に向けて意識を高めることを目的とした。また、作業体験プログラムでは、就労移行支援事業所見学を躊躇する参加者のためにも、実際に事業所で行われているプログラムを DC 内で実施してもらい、就労移行支援事業所への関心を高めるきっかけとしており、継続的に当事者の就労への関心を高めていく予定としている。

なお、このプログラムは期を新たにする度に、その内容を適宜参加メンバーの実態に即したものに改善をして行っていく予定としている。

表 9. 就活講座

回	プログラム内容（平成 31.2～同 31.5）
1	オリエンテーション「働くとは？」
2	「就労移行支援事業所について」*
3	「身だしなみについて」*
4	JST「電話のかけ方・受け方・メモを取る」
5	「ハローワークについて」*
6	「就労移行支援事業所見学ツアー」*
7	「作業体験プログラム」*
8	「企業の立場から」*
9	「履歴書の書き方」*
10	JST「報・連・相談、質問」
11	「面接練習会」*
12	「就労者の体験談」*
13	振り返り

*は、外部関係機関講師による講義等

(4) 年度当初計画に対する評価

①. 年間専門プログラム参加者数

当初目標では、ASD、ADHD、学生それぞれのコース合わせて 50 名を対象としていた。今年度は、新規登録者が 63 名であり、数値目標達成した。

また、就労準備講座を立ち上げ年間目標 15 名については、他コースとの重複者を含むものの 24 名と目標を上回った。しかしながら、平均参加者数の点では目標値をやや下回った。

表 10. 専門コース年間登録・平均参加者数

コース種別	登録者	総実施数	延べ参加者	平均参加者
ASD 専門プログラム（火曜コース）	43*	46	330	7.1
ASD 専門プログラム（土曜コース）	30	20	335	16.7
学生コース	19	12	136	11.3
ADHD コース	30	12	208	17.3
「就活講座」（生活支援コース内講座）	24**	25	340	13.6

※重複者 9 名含む（全 20 回実施/期×年 2.3 期実施） ※※専門コース在籍者との併用重複あり

②. 就労および就労支援機関への紹介

デイケア「就活講座」24 名の対象者に対し、うち 2 名が就労（一般就労 1 名、障害者雇用 1 名）、他 5 名が就労移行支援事業所への登録となった。それ以外にも継続して就労移行支援事業所への見学・体験利用を進めている者もいるが、年度末時点では、このプログラムからは計 7 名の紹介であった。紹介率としては、29.1%であった。

専門 SC プログラムを見てみると、ASD 専門コース対象者 73 名のうち、もともとの就労者（パート・アルバイト含む）と学生を除くと、コース登録時点での未就労者は 30 名であった。うち、就労（パート・アルバイト含む）もしくは就労移行支援事業所につながった者は 13 名であり、未就労状態でなくなった者の割合は 46.1%であった。

他のコースに関しては、学生コースはその名の通り学生が主であり、ADHD コースはほぼ全員が就労者であるため、算出対象とはしない。

(5) その他の活動

平成 30 年 10 月 27 日（土）、28 日（日）、札幌市内で開催された成人発達支援学会に参加し、当事業の途中経過についてポスター発表を行った。都内・外の医療機関関係者らと ASD 専門プログラムの実施状況や運営、関係支援機関との連携等の現状をもとに意見交換を行った。特に関心を抱かれたのは、就活講座や当事者を取巻く関係支援機関間の連携であり、実施状況や連携の回り方等についての現状を伝えた。

4. 分析、考察

(1) 医療機関へのアンケート調査結果考察

他事業（障害者政策総合研究事業）において実施したアンケート調査結果をもとに、当事業において参考となる点について考察した。アンケート回収率は東精診・東精協ともに 40%未満ではあったが、発達障害専門プログラムを導入する予定のない機関割合は、東精診会員では 80.2%（n=91）、東精協会員では 76.9%（n=26）であった。こうした結果を考察すると、都内医療機関への専門プログラム導入・普及には、これら機関に対する支援開拓が重要となる。

発達障害専門プログラムを導入する予定のない機関において、プログラム内容を「知っている」と回答した割合は東精診会員で4.1%（n=73）、東精協会員で10%（n=20）であった。一方、プログラム内容を「聞いたことがある」あるいは「全く知らない」と回答した機関では、SC 診療報酬化の把握度合いも同様回答の傾向がみられた。いずれにせよ、アンケート結果を踏まえると、プログラム存在は把握されていても、内容そのものの認知度があまり高くないことが伺えた。

そして導入実現に向けた必要事項を尋ねてみると、東精診会員では人的・物理的な資源の確保が上位を占めたものの、それらを除くと「発達障害の知識・理解促進」、「スタッフの育成」、「実施スキルの獲得」を上位に挙げられた。他方の東精協会員では、人的資源の確保を除くと、「スタッフの育成」、「支援ノウハウの確立」、「実施スキルの獲得」を挙げた。

上記にも挙げた「スタッフの育成」に関しては、導入予定のある全ての機関も同様に課題としていた。また、人的資源の「スタッフの確保」に関しても導入意向の有無に関わらず東精診・東精協ともに大きな課題となっていることも見えてきた。「スタッフの確保」が困難だからこそ、「スタッフの育成」が課題として挙げられたものと推測される。しかし導入予定機関においても同様に抱えていることを鑑みると、支援開拓次第では意向変革の可能性は少なからずあると思われる。

これまでのことから、「①専門プログラム内容そのものの認知度」、「②全体的に「スタッフの確保」「スタッフの育成」、「③導入予定」がそれぞれない機関では「発達障害の知識・理解の促進」や「実施スキルの獲得」が課題として挙げられる。

導入予定のない機関の回答からも、「研修等支援体制の充実」の実現を望む声が東精診31.4%（n=70）、東精協40.0%（n=20）と一定程度あり、先に挙げた課題3点の支援には専門プログラムのワークショップ等の研修機会を設けることが適しており、より多くの医療機関の課題解決の一助となり、導入普及を加速させるものになることが期待される。

(2) 就労支援

DCでは、就労準備のための「就活講座」を開催した。目的の明確さ故か、当初目標値15名を上回る24名の未就労当事者の関心を引いた。この講座では、当事者が就労場面を想像しにくく、環境の影響を受けやすいことを考慮した。プログラムを通じて最低限の社会常識を備え、訓練を経てから就職活動につなげることを目的とした。また、この講座は発達障害専門プログラムを通し、集団活動やDCで過ごすことに慣れた者を主な対象とした。専門プログラムで学んだことの実践練習の場でもあった。

当初は、現実と「乖離した労働条件」の希望、自身の特性と希望職種の不マッチ、プログラム出席後のモチベーションの逡巡等がみられたが、外部関係機関や就労移行支援事業所を利用して実際に障害者雇用で就労をしている当事者の声、就労移行支援事業所見学体験ツアー等を通して、徐々にではあったが、就労に関する基本的な知識の獲得や就労イメージの獲得が図られた。

対象者24名中、直接就労につながった者は2名（うち1名障害者雇用）、継続して就職に必要なスキルを身につけるために就労移行支援事業所に5名が登録となり、29.1%が就

労もしくは就労に一步近づいた。また就労した者の存在や実績は、他者により良い刺激を与えていた。

専門プログラムをはじめ、就労準備講座を通して、本人の自己効力感を高めることに寄与したものと考えられる。

5. 企画・推進委員会の実施状況

本事業においては、東京都における既存の発達障害に関する委員会である「東京都発達障害者支援地域協議会」との綿密な連携を図るため、同協議会を企画・推進委員会に位置付けて、同協議会内において本事業の計画策定や本事業に対する指導・助言を行った。

平成30年7月31日（火）、平成30年度第1回東京都発達障害者支援地域協議会において、当事業計画について報告を行った。同協議会の委員の方々からは、当事者の自立に向けた各関係専門分野との連携を図り、支援体制の構築への期待の高さがうかがえた。

同協議会の第2回開催となった平成31年2月12日（火）、当事業の中間活動報告を行った。都内医療機関に専門プログラムを導入・普及啓発を行うにあたり実施した東精診・東精協のアンケート結果について、同協議会委員の方から「専門プログラムがまだまだ認知されていない可能性」、知られていても民間の医療機関では通常診療体制で精一杯のため研修に人を出せるところが多くない現状があるのではないかとの指摘を受けた。また別の委員からは就労支援機関の介入のタイミングを図るにあたり「就活講座」参加者の内容や様子についての質問を、他の委員からは当事者の意欲を高めるための取り組みに関する質問を賜り、各専門分野の委員と意見交換を行った。

6. 成果物の公表実績・計画（来年度の目標・事業構想）

医療機関への専門プログラム導入支援に向けたマニュアルを作成する。内容は、プログラム概要説明をはじめ、導入に向けての検討事項、プログラムの立上げ方、実施時の説明、参考資料とする。これを導入支援のきっかけとする。そして、都内医療機関を対象としたワークショップを計画し、開催する。実際のプログラムの様子を体験してもらい、導入への支援を図る。

また、当事者支援関係機関に対し、就労支援ネットワークを利用し、ASD専門プログラムを体験してもらう機会を設け、より多くの医療機関とその関連支援機関が今後有機的な連携と支援を図る。