

アスペルガー症候群の人を雇用するために ～英国自閉症協会による実践ガイド～

「本書に含まれるプロスペクツの経験は企業の管理者にとって貴重なツールとなります。

プロスペクツからの紹介でガーディアン・ニューズペーパーに入社したアスペルガー症候群の学生全てが、それぞれの職務に早期に定着しました。これはひとえにプロスペクツのチームから提供された方策と支援と助言のたまものです。

ツールとしてこのような支援が幅広い読者に利用可能になるということは非常に素晴らしいことです。」

アデ・アデニジ、
ガーディアン・ニューズペーパー
人事部長



英国自閉症協会, 393 City Road, London EC1V 1NG
Tel: 020 7833 2299 自閉症ヘルプライン: 0845 070 4004
Minicom: 0845 070 4003 Fax: 020 7833 9666
Email: nas@nas.org.uk Website: www.autism.org.uk

プロスペクツ, Studio 8, The Ivories, 6-8 Northampton Street,
London N1 2HY
Tel: 020 7704 7450
www.autism.org.uk/prospects

© The National Autistic Society 2005

The National Autistic Society is a Company limited by guarantee.
Registered in England No 1205298. Registered as Charity No 269425.

ISSN 1881-0993

THE
undiscovered
WORKFORCE

アスペルガー症候群の人を 雇用するために

～英国自閉症協会による実践ガイド～

アスペルガー症候群の人を雇用するために
英国自閉症協会による実践ガイド



アスペルガー症候群の人を 雇用するために

～英国自閉症協会による実践ガイド～



はじめに

発達障害者に対する支援策は、平成 17 年 4 月に施行された発達障害者支援法によって、医療、教育、福祉、労働の各分野が横断的に一体となって急速に展開しています。

障害者職業総合センター職業センターでは、平成 17 年度から、知的障害を伴わない発達障害（自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害）の者を対象とした「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の開発を進めています。

障害者の雇用を促進するためには、職業リハビリテーション技法の向上だけでなく、職場における事業主からの支援も不可欠です。

本書は、英国自閉症協会が作成した、アスペルガー症候群の者に関する事業主向けのガイドブックである、

「The undiscovered workforce : employing people with Asperger syndrome
: a practical guide」

The National Autistic Society 2005

を、許可をいただき当センターが翻訳したものです。

英国では、障害者差別禁止法により、事業主が障害者に対して合理的配慮を提供することが義務づけられています。原著は、英国自閉症協会の就労支援機関である「プロスペクツ」が自ら行った就労支援・事業主支援のノウハウをとりまとめて事業主向けに提供しているものであり、アスペルガー症候群の障害特性、雇用管理をはじめとする合理的配慮の提供ノウハウ、雇用事例が非常にわかりやすく解説されています。

本書が、関係者に活用され、アスペルガー症候群を有する方がよりよく働くための一助となれば幸いです。

平成 20 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター職業センター長

佐藤 修一

謝辞

プロスペクツ(Prospects)と英国自閉症協会 (The National Autistic Society) は、ギル・スペンス、ジャスティン・ペニイ、カティ・ウッド、キャサリン・バーキンら各氏のこの書籍執筆にかかる献身的なご苦勞と、プロスペクツの利用者の皆様、及びその雇用者の皆様に、心から感謝いたします。

Designed by Column Communications

Illustrations by Steve Lockett

Printed by Crowes Complete Print

© The National Autistic Society 2005

ISBN:1 899280 72 3

目次

序文	1
第1章 導入	3
本書の目的	4
アスペルガー症候群と雇用	4
多様性	5
障害と法律	6
プロスペクツ	8
第2章 アスペルガー症候群とは何か	9
アスペルガー症候群	10
社会性の問題とコミュニケーション	11
思考の特異性	15
感覚刺激と就業環境	17
自信の向上	18
第3章 募集と選考	21
その職務に最適な人	22
採用手続きの見直し	25
障害の開示の問題	31
職務の見直し	31
第4章 雇用のスタート	33
支援が必要な領域	34
支援の最適なレベル	34
初日の計画立案	37
ワーキングファイルの作成	38
入社時研修	38
研修方針	40
スタートにあたってのチェックリスト	41

第5章 成功する管理 43

成功に向けた戦略	44
コミュニケーションを成功させるためのヒント	44
境界線の設定	47
職場の組織化	50
変更についての管理	52
フィードバックと評価	53
プライバシーと情報開示	54
同僚への情報提供	54
問題が生じた場合は	56
管理者のためのチェックリスト	57

第6章 支援と補足情報 59

事業主が利用できる援護制度	60
アスペルガー症候群に関する情報	65
障害者雇用に関する情報	65
利用できる雇用支援機関	65

序文

私が「アスペルガー症候群」という言葉を最初に耳にしたのは、友人のティム・オルソンからで、彼の家族にはアスペルガー症候群の方がいました。私はティムから、この障害を抱える人々に働く経験をさせることを引き受ける気持ちはないかと問われ、「プロスペクツ (Prospects)」と共にそのような場を提供するための活動をする事になりました。この経験は私にとって大きな学びの機会となり、アスペルガー症候群の人々がいかに職場に様々な貢献ができるかを知ることができました。

我々ゴールドマン・サックスが、アスペルガー症候群の人々を雇用するに至ったのは、我々が真空の中で企業活動を行っているのではないということに気付いたからです。我々の職場を構成している従業員の労働力構成は、当社がサービスを提供しているコミュニティを反映するべきです。我々は、アスペルガー症候群の人が抱えているコミュニケーションの困難さが仕事を探す際のバリアには決してなるべきではないと信じています。我々の企業は多様性を持つ組織であり、これは我々の労働倫理を反映しているものなのです。

しかしながら、アスペルガー症候群の人の中には職場でのサポートを必要としている人もいます。私の経験では、彼らが最も必要とするのは、自らの価値を証明する機会です。これまでプロスペクツが推薦する就職希望者は何度となく、仕事に関して十分な能力を発揮しました。また短期間の雇用を引き受けた数多くの人々も、我々と共に過ごす時間を延長しています。

この本が、他の事業主の皆様がアスペルガー症候群の人々にその価値を証明する機会を与えるよう勇気づけるものとなることを私は願っております。その決断は事業主の方々を決して後悔させるものではないと私は確信しています。

リチャード・ブレマー、ゴールドマン・サックス・インターナショナル

第1章 導入



この章の概要

本書の目的

アスペルガー症候群と雇用

多様性

障害と法律

誰が法律の対象者か

差別と合理的調整

法律の施行

新たな進展

プロスペクツ

本書の目的

本書は、事業主、人事担当者及び管理者に対して、アスペルガー症候群の人を採用してから職務の確立に至るまでの間の支援を行うためのツールを提供することを目的としています。またこの本は、既に雇用している従業員がこの障害と診断されることになった事業主にとっても有益です。本書は、英国自閉症協会（The National Autistic Society）の雇用支援機関であるプロスペクツ (Prospects) のコンサルタント達の長年の経験に基づいて作成されたものです。プロスペクツの雇用コンサルタントは、雇用分野から教育分野に至る幅広い領域で、アスペルガー症候群の人に対して定期的な支援を行っています。

英国には、25 万人以上のアスペルガー症候群の人が生活しています。しかし、プロスペクツのような専門的な雇用コンサルタントによる支援は、求職活動や職場定着に関してごく少数の人に対してしか行われていません。本書は、コンサルタントを利用できないというギャップを埋め、アスペルガー症候群の人の募集や管理に従事する全ての人にガイダンスを提供することを目的としています。

アスペルガー症候群の人は、企業が求める従業員となり得る数多くの価値あるスキルや資質を有しています。一方、事業主によっては、障害者を雇用する目的は、労働力の多様化 (diversify) であったり、あるいは 1995 年障害者差別禁止法 (DDA、Disability Discrimination Act 1995) による法的義務の履行であったりするでしょう。その採用動機は何であれ、本書のガイダンスに従えば、事業主はアスペルガー症候群の従業員を最大限に活用することができ、彼らを採用するという決断が後悔の対象とはならないことが確実にあります。

本書はまとめて読むことも、また特定の問題についてヒントを得るために拾い読みすることもできます。この本は、管理者や同僚がアスペルガー症候群の従業員といかに実りある関係を構築してきたかという事例を満載した実践的な情報源なのです。

アスペルガー症候群と雇用

2001 年の英国自閉症協会の調査では、英国に在住する 25 万人のアスペルガー症候群の人のうち、フルタイムで雇用されている人はそのうちの 12%に過ぎません。これは、一般の障害者の 49%と比較すると、かなり低い割合です。

アスペルガー症候群の人の多くは、求職活動と職業生活の維持に困難を抱えています。問題は、彼らにスキルや就労意欲が不足していることではなく、彼らの特徴的なニーズに対応する知識やアドバイスや実践的支援が不足していることなのです。事業主が彼らのニーズに一度気付けば、利用できる簡単な調整は数多くあります。アスペルガー症候群の人にとっては、このような調整を得ることができるかどうかは職場での成功と失敗を分けるのです。

多くの困難があるにもかかわらず、アスペルガー症候群の人の就労人口は次第に増加しています。プロスペクツはこれまで数多くの就職希望者に訓練の場と支援を提供し、就労の世界に足を踏み入れる自信を与えてきました。しかし、就職を希望しているにもかかわらず、チャンスを与えられていないアスペルガー症候群の人はまだ数多く存在しています。高齢化による技術者不足が我が国で進行していく中で、この未発見の労働力を無視することはできません。事実、例えば情報技術の分野では、多くのアスペルガー症候群の人が企業が求める技術を所有しています。

多様性

幅広い経験や経歴を持った人を雇用することにより、組織がより創造的になり、収益性も高まるという事実について、証拠が重ねられつつあります。また、企業においては、顧客ニーズに対応するために従業員が顧客と同様の多様性をもつことが必要であるという認識も拡大しています。この二つの誘因により、多くの企業が、障害者、女性及び少数民族出身者の雇用と昇進を増やすための方針を採用しています。また、英国政府は行政サービス事務において目標設定を行い多様化を進めています。

さらに多様性に拍車をかけているのは、企業の社会的責任(CSR : Corporate Social Responsibility)の概念です。数多くの企業がCSRの理念を支持しており、他の社会的・環境的要素と同じように多様性を奨励しています。倫理的な高潔さを提示する事業主に魅力を感じる大衆や新規従業員に自企業を勧めるという企業ブランド戦略にとって、CSRの強化は非常に大きな要素となってきました。したがって、労働力を多様化する方針を採用することは、全ての新規従業員を惹きつけるための重要なステップであるという認識が現在持たれています。多様性に関して言えば、CSRは企業を空想的な社会改革家にするのではなく、事業主に新しく価値のある労働力を見つける機会を提供するものなのです。

アスペルガー症候群の人の多くは、企業が熱心に求めているような、職場に必要なスキルを有しており、彼らが職務を円滑に遂行するために必要となる調整を行うことは簡単です。また、この挑戦に取り組んだ事業主からは、アスペルガー症候群の人を雇用する際に明確なコミュニケーションが必要になることから、組織全体のコミュニケーションの向上や目標の明確化などの利益がもたらされたという報告が行われています。

障害と法律

誰が法律の対象者か

障害者差別禁止法（DDA: The Disability Discrimination Act 1995 以下「DDA」という。）は、障害者の雇用における利益を守る最新の法律です。アスペルガー症候群の人の権利と利益もこの法律の対象となります。

DDA は次の事項について障害者を差別から保護します。

- 選考方法（応募者となることに対する意図的な拒否を含む）
- 事業主から提示される条件
- 昇進、訓練、異動、その他の利益

この章では、これらの三つの領域について、アスペルガー症候群の人に関連して DDA の要求に事業主が従っていることを保証するような、実行可能な合理的調整を示します。

DDA は、職場において障害を有することになった全ての従業員にも公平に適用されます。アスペルガー症候群の場合、生涯にわたる症状(condition)であることから、症状の認識が深まるにつれて長年雇用されている従業員が診断を受ける場合があります。一度診断が行われると、事業主は以下を含む多数の「合理的調整」を検討することが必要となります。

- 職務の構造を変更すること
- 役割の中の特定の義務を変更すること
- 再訓練や他の職位への配置転換を行うこと

障害者雇用のための実施要領(The Code of Practice)（労働裁判所で証拠として用いることができる。）では、代わりに人を採用するのに必要なコストと同額の負担を、事業主は新たに障害を有することになった従業員の再訓練で負担するべきであると記述しています。

差別と合理的調整

障害者に対する差別を行わないよう、事業主は、

- 法律で許される場合を除き、障害に関する理由により障害者を不利 (less favourably) に取り扱ってはならない。
- 労働条件や職場環境において、個々の障害者が適応することを助けるような合理的調整を行わなければならない。
- 障害を理由として障害のある従業員に被害を与えて (victimise) はならない。

「合理的調整 (reasonable adjustment)」とは、障害のある従業員や応募者に対して雇用上の条件がもたらしている実質的 (substantial) な不利益を、修正し取り除くための合理的な手続きのことです。

法律の施行

不法な差別を防止するための実際的な措置、例えば、障害を含めた機会均等の方針を明確に周知していることなど、を講じたことを労働裁判所に対して証明しない限り、差別を行ったという違法行為の責任は事業主にあります。もし事業主がそのような手続きを行ったことを示すことができれば、差別行為に責任のある従業員が個人的に賠償責任を負うこととなります。この差別に関して賠償額に上限はありません。したがって、障害を認識するという訓練を管理者が受けることを保証することは、事業主にとって極めて重要となります。

新たな進展

2004年10月から、雇用者数にかかわらず、軍を除く全ての事業主に DDA は適用されています。また有給・無給にかかわらず雇用前の就業体験や、職業紹介機関やキャリアガイダンスサービスなどの雇用サービスを行う組織も対象となります。

同日から、公衆 (public) にサービスを提供する全ての組織は、そのサービスを障害者にアクセス可能とすることが求められています。この要求は、例えば車いす用のスロープ設置のような物理的アクセスに限定されないことを政府は強調しています。広範で多様な障害を有する人に対して飲食サービスを提供する際には、例えば目の見えない人に点字メニューを提供するなど、これまでとは全く違った観点で考えることが必要です。例えばアスペルガー症候群などのような「隠れた障害 (hidden disabilities)」についての情報を知らされているかどうかは、調整を計画していく上で特に重要なことです。

実施要領では、これらの新しい条文に従う方法に関して事業主用のガイダンスを提供しています。この要領はこの法律に基づく手続きにおいて証拠として用いることができます。要領は障害者権利委員会（Disability Rights Commission）のウェブサイト（www.drc.org.uk）から入手できます。

また、障害者差別禁止法改正法案（Disability Discrimination Bill）が、現在国会で審議されており、成立すれば現行法が改正されます。新法では、障害者の機会均等を実現するための積極的な義務を公的機関に課しており、2006年には施行される見込みです。

プロスペクツ

プロスペクツ（Prospects）は、アスペルガー症候群の人に対する専門的な雇用支援機関です。英国自閉症協会（NAS）の一部として1994年に設立され、現在は、ロンドン、グラスゴー、シェフィールド、マンチェスターの4カ所に支部があります。

プロスペクツのコンサルタントは、アスペルガー症候群の成人に、職業準備訓練（work preparation training）、求職活動の支援、職場での定着支援を提供します。コンサルタントは職務が彼らの技能（skill）と経験にふさわしいものとなることを確実にします。また、プロスペクツは、企業の管理者や従業員に研修やコンサルテーションのサービスを実施することもできます。

プロスペクツは、多様な業種の民間企業と公共機関の双方にアスペルガー症候群の人を就職させてきました。主要な信託銀行、大手スーパーマーケット、市民サービス等の多くの事業主がプロスペクツの提供するサービスで利益を得ています。

これまでの10年間の支援実績により、プロスペクツはアスペルガー症候群の人の雇用に関して英国で有数の専門機関となりました。最近では事業主からアスペルガー症候群についての問い合わせも増加しています。本書の出版はこのニーズに応えるとともに、アスペルガー症候群の人の雇用において最適な実践を行いたいという願いに端を発しています。

プロスペクツに関する詳細な情報は第6章に記載されています。

第2章 アスペルガー症候群とは何か



この章の概要

アスペルガー症候群

社会性の問題とコミュニケーション

電子メールでのコミュニケーション

字義どおりの受け取り

明文化されていないルール

思考の特異性

他者の思考と感情の理解

細部の重要性

執着と儀式的行動

感覚刺激と就業環境

自信の向上

アスペルガー症候群

アスペルガー症候群は自閉症スペクトラム障害 (autistic spectrum disorder。以下「ASD」という。) の一つで、「高機能自閉症」としても知られています。ASD は周囲の人とのコミュニケーションや関係の構築に影響する、生涯にわたる発達上の障害 (life-long developmental disability) です。

アスペルガー症候群は、他の人の非言語的な行動、動機、期待を理解し解釈する能力に影響を及ぼします。その結果、社会的な相互関係に混乱をきたす可能性があります。にもかかわらず、この障害の人は一般的に人付き合いが良く外交的で、他の人との交際や友情関係を求めます。

男性は女性よりアスペルガー症候群を有する率が高い傾向にあり、調査によっては、男性の発生比率が女性の 10 倍になると示すものもあります。

ASD を有する人には知的障害を伴う人もいます。それに反して、アスペルガー症候群の人は平均または平均以上の知能を持っている傾向があり、職場で有用な技能を持つ人も数多くいます。

ASD を有する人は、しばしば次のことに困難を感じます。

- コミュニケーション
- 社会性の理解
- 抽象的思考と感情移入

アスペルガー症候群の人はこれらの機能障害を有していますが、その現れ方や、その程度は様々です。コミュニケーション、社会性の理解、抽象的思考と感情移入が他より容易な人もいます。事業主は、職場内で適切な調整を行うことができるよう、各個人の特定のニーズを考慮することが重要です。

1944 年にハンス・アスペルガーにより初めてこの障害が記述されたにもかかわらず、アスペルガー症候群が生涯にわたる障害として広く認知されたのは近年です。その結果、なお多くの人が未診断であり、新たな診断がひっきりなしに行われています。この障害が広く認知される以前には、しばしば誤った診断がアスペルガー症候群の人になされることもありました。

アスペルガー症候群の人を雇用する際に起こる問題への最も有益な対処法は、まずこの障害を知ることです。この障害はしばしば隠れた障害となっています。アスペルガー症候群の人は自分が何を必要としているかを伝えることに自信がないことが多く、また、自分が何を必要としているかに気付いていないこともあります。したがって、事業主が問題点に気づき前もって対策を立てておくことが極めて重要になります。適切で十分な支援があれば、アスペルガー症候群の人が職場で成功するための限りないチャンスがあるのです。

社会性の問題とコミュニケーション

多くのアスペルガー症候群の人は、他の人との交際を楽しみたいと思っています。しかし、彼らはしばしば顔の表情などの非言語的なサインの理解が難しいと感じています。また、慣例にとらわれない方法でコミュニケーションと自己表現を行うこともあります。このことは、彼らが直面している困難を理解していない他の人々と対人関係を築き維持することをより一層困難にします。アスペルガー症候群の人にとっては、他の人が未知の外国語を習得するのと同じように、社会的スキルを学習する必要があるのです。

アスペルガー症候群の人は、状況に合わせて、いつどのように自分の声量を調整するかを知ることが困難です。彼らは常に大声もしくは小声で話すか一本調子で話すかもしれません。また相手の反応や関心を気にせず、聞き手の興味には関係なくしつこく話し続けるかもしれません。これらの行動は無神経に見えますが、わざとそうしているのではないのです。

また、アスペルガー症候群の人の中には人から触られるのを嫌う人がいますが、一方、身体的な境界が理解できずに「他者の領域に侵入」したり、不適切に抱きついたりしてしまう人もいます。

アスペルガー症候群の人に、友好的かつ率直にそのコミュニケーションスタイルを変更する方法について教えることにより、誰もが利益を受けるでしょう。

ケーススタディ：会話は義務ですか？

ピーターは地方議会の事務所で働き始めたとき、同僚と話をすることの理由が全く分かりませんでした。社交的な会話という記載は職務契約書にはなく、自分には関係ないことだと思えたのです。

彼の管理者は、仕事では彼はチームの一員であることを説明しました。彼の職務は組織内の機能の一つを担っており、同僚とのコミュニケーションなしには成立しません。

彼はこのことを了解すると、同僚と雑談を試みるようになりました。そして、自分の作業状況を知らせフィードバックを得るために、同僚とのコミュニケーションが重要であることを理解しました。

電子メールでのコミュニケーション

アスペルガー症候群の人は、ボディランゲージや言葉のニュアンスの解釈が必要になる口頭でのコミュニケーションよりも、文章でのコミュニケーションの方が容易なことがしばしばあります。また、書くことは自分の考えをまとめる機会でもあります。多くのアスペルガー症候群の人がコンピュータ操作を楽しんでおり、電子メールは彼らにとってコミュニケーションの理想形と言えるでしょう。

ケーススタディ：電子メールのみでお願いします。

事務職としてのサイモンの職務は国内の顧客とのコミュニケーションを含んでいましたが、彼は電話でのやりとりに自信がありませんでした。

電話は即答や瞬時の判断が必要であり、アスペルガー症候群の人には難しい場合が多いためです。

サイモンの管理者は、電話の代わりに電子メールの使用に同意しました。この簡単な調整 (adaptation) により、サイモンは、発言内容の準備や自分の考えを的確に表現するための時間を確保できるようになりました。

字義どおりの受け取り

アスペルガー症候群の人は、しばしば他者の発言を字義どおりに受け取ります。一般的な言い回しや比喩、例えば「彼女は私の頭を食いちぎった (she bit my head off)。」(訳注：「人をしかりとばす」のくだけた表現) などの言い回しは、混乱させ驚かせる場合があります。したがって、彼らに話しかけるときは、修辭的な表現や比喩的な言い回しは避けることが最善です。

「私たちと出発した直後、ポールは手にビートの根の箱を持ち、どう処理したらいいかと私に聞いてきました。私はなかば皮肉まじりに、「あそこに放り投げておいたら。」と言ったのですが、彼は文字どおり箱を放り投げてしまいました。その行動は私がまさに頼んだことだったからです。ポールに話すときに本当にしなければならないのは、①発言が彼にどのような影響を与えるか考え、②その上で発言する)で考えるということです。」



ゴードン・サッターズ、セインズベリーズ 商品管理マネージャー

ケーススタディ：危険なゴミ箱に注意

ルイスは労働安全衛生の啓発ビデオを観た後、オフィスのゴミ箱は彼の所属部署の安全にとって危険であると確信しました。ビデオは、床に放置されたいかなる物体もオフィス内の動きを妨害し、つまづいてけがをする原因となる可能性があることを警告していたのです。

オフィスを見渡したルイスは、危険なゴミ箱をあらゆる机の脇に見つけました。予防措置として彼はゴミ箱を片付けることに決めました。ルイスの同僚が昼食後に戻ってくると、ゴミ箱が部屋の隅にきちんと積み重ねられていました。

アスペルガー症候群のため、ルイスはビデオの推奨を字義どおりに受け取ったのです。彼の行動は論理的でビデオの目的に合うものでしたが、彼はオフィスのレイアウトの中でゴミ箱を使用するという慣習に注意を払いませんでした。

ルイスのラインの管理者は、ゴミ箱はそれぞれ皆が必要であり、他の人がつまづく可能性のある場所のない限り、元の場所に戻すべきであることを彼に説明しました。

明文化されていないルール

全ての職務には明文化されていない「ルール」があり、社会性に関連するものや職務に関連するものがあります。例えば、自分の紅茶かコーヒーを入れるときにはチームの他の人の分を用意しますし、普通はロックをせずに他人の事務室に入ることはないでしょう。

アスペルガー症候群の人はこれらの社会的な「ルール」を直感的に理解することができない場合があります。このため、説明が必要となります。また社会的な階層を認識しないことも多く、清掃担当者と社長に全く同じ態度で話しかけたりします。彼らは、自分の職務が職務契約書や日勤計画に記載された内容に限定されていると考えて、社会的な行動の重要性を理解していない場合があるのです。

しかし、多くのアスペルガー症候群の人は、社会的な手がかり (cues) の読み取りが難しいということが誤解の原因となっていることに気付いていますし、自らの行動が周囲にとって受け入れられるものかどうかの確認を求めます。明文化されていない職場のルールを説明することにより、誤解を避けることを助け、アスペルガー症候群の人が同僚と円滑な人間関係を築くよう励ますことができます。

ケーススタディ：時間厳守

メリッサは時間には非常に正確でした。彼女は毎朝9時きっかりに出勤し、午後5時に退社しました。

ある日、外部での職員研修が午後4時に終了しました。メリッサは、これからオフィスに戻ると午後5時直前になるにもかかわらず、職場に戻り、就業時間の7時間はきちんと働くべきだと考えました。

丸一日かかる外部での職員研修に参加した場合は、研修が早めに終わってもオフィスには戻らないという暗黙のルールを、メリッサは分かっていませんでした。

そのため、同僚たちが帰宅する中、メリッサは仕事に戻りました。彼女は数分間デスクに律儀に座り、時計が5時になるまで忙しく働きました。

翌日、その職員研修に出席していた同僚たちは、オフィスの他の職員から冷やかしを受けました。「早退して、昨晚はどこかにいたのかい？」と彼らはたずねられたのです。

思考の特異性

心理学者は、アスペルガー症候群の三番目の「障害(impairment)」を「想像力の欠如」と定義しています。

アスペルガー症候群の人の全員がこのような思考の特徴を障害と考えているわけではないので、「障害」という言葉は括弧書きする必要があるでしょう。この障害のある人の中には、自らの思考方法が「ノーマル」な人の思考方法より劣っているのではなく、単に異なるだけであると考えている人もいます。アスペルガー症候群の人は時々、精神が「ノーマル」に働く人のことを「neurotypicals*1」と記述することがあります。また、あるアスペルガー症候群の人は「neurodiversity*2」という語を奨励するウェブサイトを立ち上げています。

「想像力の欠如」という言葉もここでは、括弧書きで示します。それは、この定義が狭すぎて多くのアスペルガー症候群の人が誤解を受けるからです。「障害」は次に示す事項に関する困難さを含んだ広範囲の特徴を含んでいるため、この表現では狭義すぎるのです。

- 抽象的に思考すること
- 新しいアイデアを取り入れること
- 他の人の思考と感情を理解すること
- 自らを未来へと投影すること
- イニシアティブをとること

心理学者の定義とは異なり、多くのアスペルガー症候群の人は活発な想像力をもっています。ですから「想像力の欠如」という言葉は誤解を招きます。ただし、狭く強迫的な興味を抱く傾向が見られることがあります。

(訳注)

*1 neurotypical

[形] 神経が標準的な、神経学的機能が正常な◆神経学的機能が「異常」とされることが多い自閉症などの障害者に対し、正常に機能する中枢神経系を持つ健常者を形容するのに用いられる。

*2 neurodiversity

[名] 神経(の)多様性◆人の脳の違いを指し、それに起因する行動や考え方の違いを語る場合に用いられることが多い。

他者の思考と感情の理解

アスペルガー症候群の人は、他者の考え、視点、信念、感情を理解することに苦労します。したがって、彼らは他者と共感することを難しいと感じています。理解が困難であるということにより、彼らは傲慢で自己中心的または無頓着であるように見えますが、それは障害の特徴そのものによるものです。

アスペルガー症候群の人自身が記した、他者を理解する際の困難性について読むことが役に立ちます。

「感情や表情の微妙な違いを理解することは私たちにはとても困難です。満面に笑みを浮かべていれば明らかに分かりますが、それほど明確でない感情はその分難しくなります。」

「私たちは他者がどんなことを知っているのかを見つけるのに苦労します。他者が何を考えているのか推測することは、さらに困難です。」

「我々の多くが抱える困難は、他人の感情を想像することにあります。」

細部の重要性

アスペルガー症候群の人にとっては、細部(detail)がしばしば極めて重要となります。彼らは正確なプロセスに厳密に従い、言われたことをきっちりと守るでしょう。通常彼らは手続きを同じ方法、同じ基準で繰り返し行います。

細部への注目は職場で多くの作業を行う上で好ましい特徴と言えるでしょう。彼らは、同僚たちや管理者よりも知識が豊富で、様々な職務の領域で知識においては専門家になれる資質があるかもしれません。一部のアスペルガー症候群の人にとっての難問は、所定の時間枠内で作業を完成させつつ、彼らにとって重要な細部の水準を維持することでしょう。

ケーススタディ：正確なペンの数は？

ラジンダーは全ての作業を極端な正確さで成し遂げます。管理スタッフとして、彼女は備品管理を徹底するよう頼まれ、青、赤、黒のカラーペンの色ごとに欄を設定したエクセル集計表を手渡されました。彼女は文房具棚にある全ての項目について、詳細に調査するよう各部署に電子メールで連絡しました。

回答の一部は曖昧であり、色の種類はもちろん何本ストックがあるかも記載されていませんでした。詳しい情報のない状況は、ラジンダーに多大なストレスを与えました。アスペルガー症候群の障害特性により、彼女は概数で提出することができなかつたのです。また、同僚がなぜ詳細な情報を提供することに興味がないのか理解し難く感じました。

ラジンダーは管理者と話し合い、この作業に必要な細部の水準について情報提供を受けました。管理者は、ペンの正確な本数ではなく各部署が保有しているペンの箱数を記録することが必要なことを彼女に説明しました。また管理者は彼女がその作業にかかる適切な時間も説明したので、彼女は職務の優先順位をつけることが可能になりました。この追加説明を受けて、ラジンダーはその作業をうまく仕上げることができました。

執着と儀式的行動

多くのアスペルガー症候群の人は、執着や儀式的行動が日常生活の一部として定着しています。執着や儀式的行動が仕事に影響を与えたり、同僚たちを狼狽させたり、イライラさせたりする場合があります。もしこのような問題が発生した場合は、問題进行处理するための対策を工夫する必要があります。

例

オフィス内を徘徊する傾向のあるアスペルガー症候群の人は、「プリンターから何かを取りに行くふりをする」行動や「トイレに行って戻ってくる」行動にそれを組み込むように助言されました。

執着的な興味によって生じた問題への対策についてのケーススタディについては、第5章の「ケーススタディ：ドッグレースの話は控えめに」をご覧ください。

感覚刺激と就業環境

アスペルガー症候群の人は、しばしば、音、味、臭い、視覚において感覚過敏があります。ほとんどの人が通常は取り除かれるような感覚刺激でも、この障害のある人にとっては耐え難いものとなり、その集中力に影響を及ぼす場合があります。

背後から人が近寄ることに不安を感じるため、室内の空白スペースに背を向けて座ることを好まない人もいます。そこで、現時点の環境で、集中し快適に働けるかどうかを、この障害のある本人から聞き取ることが有益でしょう。必要ならば、適応策を講じるかオフィス内の別の場所への移動を検討しなければなりません。

ケーススタディ：点滅電話

ガイは広いオープンなオフィスで、電話が鳴り響いている就業環境で働いていました。彼は自分の電話の着信音と他の電話との区別が困難なことに気付きました。彼には電話が全て同じ音に聞こえたのです。そこでガイの管理者は、鳴ったことが確実に分かるように、彼の電話に点滅ライトを付けました。

自分の電話を他と区別する最も簡単な調整は、着信音を変えることでしょうか。今は多くの電話で、着信音を変更できます。

感覚過敏のある人は電話の着信音の音量が大きすぎるのが気になる場合もあります。この問題は、本人と近くと同僚の電話の音量を下げることによって簡単に対処することができます。

このような簡単な調整で、アスペルガー症候群の人の集中力を維持できるのです。

自信の向上

アスペルガー症候群の人の多くは、長期間失業していたり、全く仕事に就いたことがありません。彼らは障害のために、特に幼少期に診断を受けていない場合は、学校、大学、職場でのいじめに苦しんできたことがしばしばです。他とは異なる行動の原因が説明されないと、彼らは仲間や同僚から単に風変わりとかぎこちないとか見なされて、いじめられます。こうした否定的な経験の結果、彼らの自信が低下することが問題となります。

自信を向上させることは、アスペルガー症候群の人が職場で成功するよう助ける上で重要な部分を占めています。どのような従業員でも、その自信は、本人が達成可能な作業を与えられ、チームの一員としての仕事と価値について一貫した肯定的なフィードバックを与えることによって向上させることができます。

アスペルガー症候群についての職員研修は、障害についての理解を深め、同僚による嫌がらせ (harassment) からアスペルガー症候群の人を守るのに役立つでしょう。研修では、いじめや脅迫が職場では許されないことも明確にすべきです。

ケーススタディ：自信を育てる

スティーブは児童期に児童養護施設を転々としました。彼を理解したり、そのアスペルガー症候群による困難さに対処できる人がいなかったため、障害があると認められないままでした。彼は公的な資格を得るほど十分には学校に通えず、プロスペクツに来所したときはいくつかの基本的スキルを持っているだけでした。しかし、経歴は限られていましたがスティーブは仕事を探す決心をしました。

スティーブは自信を喪失しており、面接で自分を売り込むことができませんでした。プロスペクツは彼の自信を高めることに努め、生産ライン労働の臨時雇用求人を見つけ出しました。彼が働いた会社は非常に協力的で、彼の職場での労働が可能な限りうまくいくようにプロスペクツと共に取り組んでくれました。

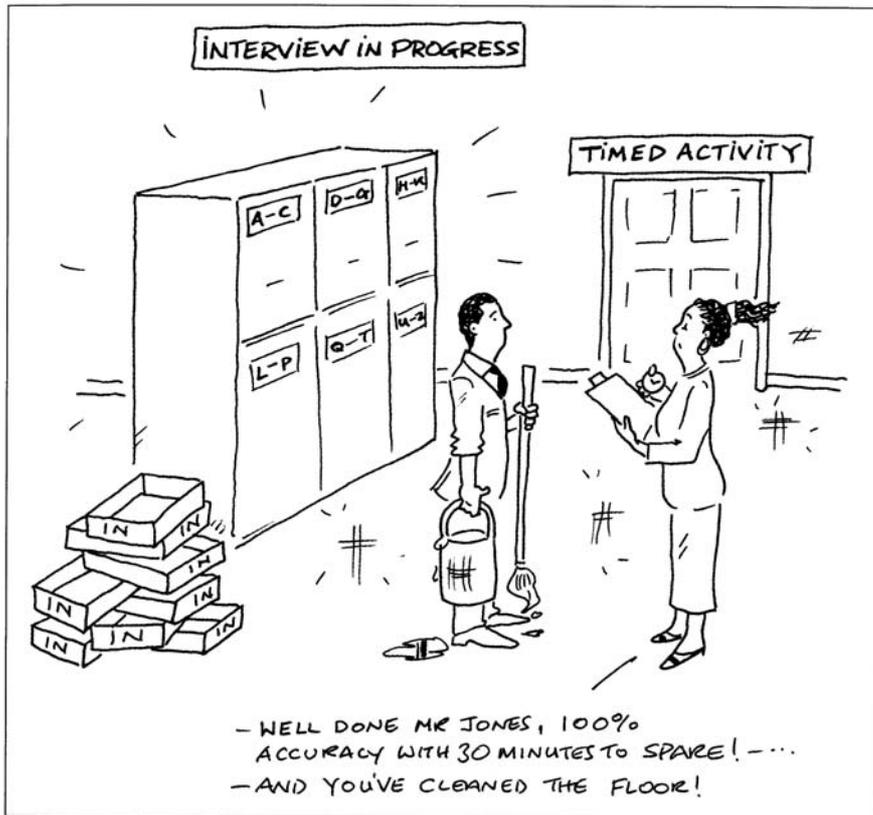
働き始めてわずか数日で、スティーブの自信が深まっていくのわかりました。彼は素晴らしい仕事をし、友人を作っていました。工場はスティーブに好意的な評価を与えるとともに、その熱意と努力に好印象を持ちました。

わずか 3 週間後、スティーブは「今週の従業員賞」を受賞しました。この異例とも言える賞が「自分は成功できる！」という確信を彼に与え、スティーブにとって真の励ましとなりました。

契約は終了しましたが、雇用の中で成功し「今週の従業員賞」を受けたという体験により、スティーブは将来の求職活動に自信を持ちました。

Notes

第3章 募集と選考



この章の概要

その職務に最適な人

スキルと能力

適職のタイプ

採用手続きの見直し

求人広告

応募書類

面接

テストと試用雇用

障害の開示の問題

職務の見直し

その職務に最適な人

採用手続きのポイントは、その職務に関して最も優れたスキルと能力を持った人を見つけることにあります。アスペルガー症候群の人には企業に提供しうる多くの能力、スキルと資格がありますが、彼らが活躍しその能力を最大限生かせるような職務を探し出すことが極めて重要です。

スキルと能力

アスペルガー症候群の人は、一般的に非常に誠実で信頼でき正直です。彼らはまた、平均または平均以上の知性を持っています。しばしば彼らは特定の事項に強い興味を抱き、それを徹底的に学習します。

自閉症の人に稀に出現するサバン症候群として知られている障害があります。この障害は米国映画の「*レインマン (Rain man)*」で、広く注目を集めるようになりました。野球の統計と電話帳にずば抜けた記憶力を有する、サバン症のレイモンド・バビットを、ダスティン・ホフマンが演じました。バビットはラスベガスのカジノで素早く切ったカードをその場で数えることもできました。このような能力はアスペルガー症候群の人の中では稀なことですが、彼らはしばしば事実に関して素晴らしい記憶力を示すことがあります。

ある対象に強い興味を持っているアスペルガー症候群の人にとっては、こうした興味を活用できる仕事に就くことが最も幸福で生産的でしょう。ひょっとしてその興味が他の作業や活動と関連していることを発見できないこともあるかもしれません。しかしながら、この障害をもつ多くの人は様々な作業を楽しく行います。型にはまったやり方を好む傾向は、他の人にとっては反復的で退屈な仕事を喜んで行う人が多いということを意味しています。

「マークは2002年3月に図面のファイル係として、マックス・フォーダムに採用され、複雑な手順を素早く把握しました。常に効率性を高めるための創造力を発揮し、細部に注意を払うことができました。定期的に進捗会議に出席し、会議での彼の貢献は非常に有益で、彼のグループ内の暫定的な指揮監督も行います。」

マーガレット・ジョーンズ、マックス・フォーダム・LLP 管理部門最高責任者

ケーススタディ：何でもジムに聞いて

アスペルガー症候群がジムの職務遂行に及ぼす影響が不明だったため、行政機関の管理者であるデイビッドは彼の採用について心配していました。しかし、ジムはすぐに、細部の記憶と職務遂行時の正確さの双方において卓越した才能を示しました。

ジムは出納担当の経理事務員でしたが、すぐに省全体が、書式に関する彼の百科事典的な知識を信頼するようになりました。

デイビッドは、最初はジムの仕事ぶりを注意深くチェックしましたが、次第にそれは全く必要ないことに気がつきました。—それは常に100%正確でした。またジムは別な意味で同僚を驚かせました。それは、彼の場合、アスペルガー症候群は皮肉を理解する能力や社会的スキルを損なってはいませんでした。彼の職場には笑い声が絶えませんでした。

アスペルガー症候群の人は、しばしば次のようなスキルや能力を示します。

- 高い信頼性
- 強い就業意欲
- 高レベルの技術力
- 正確さと細部への注意力
- 「型にはまったやり方」または「手続き」に対する並々ならぬ集中力
- 事実及び数字に関する記憶力
- 作業に対する論理的なアプローチ
- 手先の器用さ

「私はいつもレジの熱意、意気込み、製品知識に感動します — 特に製品知識は私よりずっと優れています。」

ニック・ジョンストン、タワー・レコード 集配部門

アスペルガー症候群の人を雇用することは、従業員が職場内のコミュニケーションについて検討し、改善するという効果があります。アスペルガー症候群の人とのコミュニケーションは、非常に明確であることが求められるからです。

適職のタイプ

個々の人に応じて、様々な職務をアスペルガー症候群の人のために検討することが可能です。一般的に、定型的な要素のある職務、物事を行うのに正しいやり方と誤ったやり方がはっきりしている職務がより適していることが分かっています。素早い意思決定、複数並行処理、強い対人交渉能力を必要とする職務にはあまり適してはいないようです。

アスペルガー症候群の人は、彼らの強みに頼る職務に優れています。彼らはしばしば強い分析能力と問題解決への論理的アプローチを有しています。会計、簿記、工学技術、統計、研究の分野で彼らのスキルを提供できるでしょう。この障害のある人はコンピュータプログラマー、ソフトウェアデザイナーとしてもうまくやることができます。また、クリエイティブな才能に恵まれた人は、グラフィックデザイナー、音楽家、アーティストとして働いている人もいます。このように彼らに適切な職務は、本人のスキルのレベル、教育、興味によって異なっています。

アスペルガー症候群の人に適すると思われる作業：

- 細部への注意と正確さが要求される作業 例 データ入力、文章の入力、調査
- 定型的で反復性のある作業 例 ファイリング、コピー、精密検査、仕分け、情報発信
- 数字/統計/事実を扱う作業 例 財務/会計
- 明確な手順のある作業 例 郵便物の受取り/送付、データ保管/図書館司書
- 正誤の判断を伴う高度に構造化された作業 例 ITサポート/プログラミング

プロスペクツはクライアントの多くを、事務職に就職させてきました。また、在庫管理、倉庫業務へも多くの人を就けました。コミュニケーションに困難を抱えているにもかかわらず、顧客受付業務やショップでのアシスタント等の接客業務にアスペルガー症候群の人が就いてうまくいっていることに、雇用支援機関は驚いています。このほか、作家、郵便局員、校正係、縫製工、図書館員、統計の専門家になった人もいます。

プロスペクツが見出したアスペルガー症候群の人の主な職業領域

- 事務職
- データ入力
- ITサポート
- 統計を扱う職務
- 小切手清算
- コンピュータプログラミング
- 倉庫管理
- 顧客サービス

ケーススタディ：最適な路線

パディントン駅での顧客受付アシスタントは、アスペルガー症候群の人にとって当然であるといえるような選択ではありませんでした。この仕事には、顧客の問い合わせへの対応や、時には怒った顧客への対応も求められるからです。しかし、様々な種類の質問への対応方法についての念入りの訓練、継続的なフィードバックと支援のおかげで、デイビッドはその役割を一貫して高い水準で行うことができました。

デイビッドは列車の発着時刻を暗記しているため、顧客の質問に即座に答えることができます。にもかかわらず、疑り深い顧客はしばしば彼に「念のため」調べるよう求めることがあります。

怒った顧客への対応では、デイビッドの抱えるアスペルガー症候群は彼にとって有利でした。彼は他者の感情には無関心で、顧客の怒りに動揺せず、落ち着いた賢明な方法で困難を処理することができました。

デイビッドはパディントン駅チームの貴重なメンバーとなりました。

採用手続きの見直し

事業主に提供できるたくさんものがありながら、アスペルガー症候群の人の多くは、仕事を行うことや続けることより、仕事に就くことのほうが格段に難しいと感じています。その結果、事業主は才能を有する人材を見逃しています。アスペルガー症候群の人が応募でき、その可能性を見過ごされずにすむように採用手続きを調整することは、比較的容易です。

求人広告

求人広告はしばしば、分かりにくい業界用語や不必要な資格や例外的なコミュニケーションスキルを記述していることがあります。交渉やプレゼンテーションを伴う仕事には優れたコミュニケーションスキルは必要ですが、定型的な作業が大部分の職務には必要ありません。例えば、「優秀な対人スキルとコミュニケーションスキル」や「優れたチームワーク能力」は恐らくファイリング事務には不可欠(essential)ではないにもかかわらず、職務記述にこれらの要件を見つけることは珍しくありません。事業主は職務に不可欠なスキルを確定し、これらを求人広告ではっきりと示すことが必要です。

応募書類

応募書類は、アスペルガー症候群の人がその障害を開示することを勇気づけるものであり、同時に、面接の時点でどのような合理的調整が必要であるかのガイダンスを事業主に与えるものであるべきです。「アスペルガー症候群」のような明確に定義された区分に含まれるべきで、身体、精神または学習障害といった他の区分に「おさめる」べきではありません。

面接

一般的に、アスペルガー症候群の人は、面接で質問に答えることが困難です。抽象的で言葉足らずな質問は、彼らにとっては意味を持たないことがあります。また、自己を将来に投影することが困難であるため、「～のような状況では、あなたはどうしますか。」といった仮定の質問にうまく答えられないことがしばしばあります。しかし、ルールには常に例外があるので、アスペルガー症候群の応募者でも面接を非常にうまくこなす人が例外的にいます。

「自分を売り込む (selling themselves)」という概念そのものがほとんどのアスペルガー症候群の人には理解できません。大抵の人がするような自分の良い点を説明することはせずに、むしろ彼らは単に真実を話す傾向があります。また、彼らが回答に窮するのが自由回答形式の質問です。これまでの経験について話すように求められると、「はい」や「いいえ」のみで返答することが多くあります。



アスペルガー症候群の応募者にその能力を示すための最善のチャンスを与えるには、面接での対応と、テストか試用雇用のいずれかを組み合わせることが重要です。これにより、応募者の職務遂行能力がより正確に把握できるでしょう。へたな面接それだけを、応募者を拒否する理由とするべきではありません。

電話面接

電話での面接は、障害のある人にとって良い手段としてよく奨励されます。応募者を見ることができないため、面接者が差別する可能性が低くなるからです。

しかしながら、電話面接は一般的にアスペルガー症候群の人には適していません。アイコンタクトに不安を覚えたり、ボディランゲージの理解が難しい応募者にとっては電話面接は適していきそうですが、彼らの多くは電話を使用することに不快感を感じます。本人がその方法で面接されることを好むかどうかを個別にたずねるべきです。電話面接の場合、複数選択の質問を避け、短い質問と回答の形式を利用すべきです。

面接を改善する

事業主または管理者が応募者に会う機会を作るためには、通常はいくつかの面接形式が必要になります。以下に示したヒントは、応募者が面接場面で最善を尽くすことを助け、彼らとその職務に適しているかどうかを事業主が判断することを助けるものです。

面接でのヒント

- 一般的な質問より具体的な質問をしてください。例えば、「あなた自身のことについて話してください。」という質問は、非常に曖昧なため、アスペルガー症候群の応募者は面接者が何を知りたいのか判断できないかもしれません。「前の仕事か働いた経験について教えてください。その内容は何でしたか。」のような質問の方が望ましいでしょう。
- 応募者の実際の職務経験や、彼らが応募しているその職務の遂行に必要なスキルに関連した質問をしてください。例えば「前の仕事ではファイリングをしていましたか？これを効率的に行うためにどんな手順を使いますか？」等。
- 仮定や抽象的な質問は避けてください。例えば、「邪魔がたくさんある中で、どのようにして締切に間に合わせますか。」ではなく、「前職を思い出してください。周囲の人が仕事の邪魔をしたときに、どうやってあなたは仕事をうまく処理しましたか？」と質問してください。
- 応募者に答える時間を余分に与えてください。また、必要な情報を引き出すために、応募者に促す準備をしておいてください。
- 応募者が話し過ぎ、どの程度の情報が求められているか分かっていないような時には、単純に次のように応募者に知らせてください。「そのことについてはもう十分お聞きしました。別の質問をさせてください。」
- 言葉を字義どおり受け取る可能性があることに気をつけてください。例えば、「前の仕事はどうでしたか (How did you find your last job)」という質問には、「地図で調べました。」あるいは「新聞で見つけて応募書類を送りました。」との返答があるでしょう。
- アイコンタクトは難しいかもしれないことに気をつけてください。極端に短かったり長かったりすることがあります。

他の応募者に対して不公平であり機会均等方針に反するという理由で、面接時の質問内容を変更することに反対する事業主もいます。実際には、面接の質問内容を変更して、アスペルガー症候群を有する応募者に理解し回答しやすくすることは、DDA にそった合理的調整であり、応募者に均等な機会をもたらす好例なのです。

また、面接は、アスペルガー症候群の応募者とその職務で成功するために必要な調整を見極める機会でもあります。しかし、多くのケースでは、彼らが職務の要件や就業環境をまだ知らないため、どのような調整が必要か知らない場合が多いでしょう。知覚や身体での障害に必要な調整、例えば目の見えない人のための点字や車いすのための傾斜路など、とは異なり、アスペルガー症候群の人に対する調整はより変化に富み、個々人のニーズに応じて異なります。ニーズが生じた時点で、それらのニーズを聴取し、創造性を持って問題に対応して、調整を行うことが必要です。

ケーススタディ：面接とテストの組み合わせ

クロエは自分が記録事務の経験をもっており応募資格があることを知っていましたが、面接には不安がありました。彼女は優れた管理能力をもち前職でも評価されていましたが、その強みを事業主に述べることを苦手感じていました。

記録事務の空席を募集している会社側は、標準的な面接方法を変更することに同意し、クロエは修正された面接とともに実際的な実務課題を受けることができました。

面接では、面接者はクロエに自由回答形式ではなく、過去の職務経験に関連する具体的な質問を行い、クロエは前職での成果を説明できました。

実務テスト (practical test) では、クロエは在職中の従業員の誰よりも早く仕事を成し遂げ、職務に必要なスキルを実証しました。

クロエは、面接とテストの当日に記録事務員に採用されました。

支援者

アスペルガー症候群の人の多くは、質問内容を理解しやすいように言い換え、面接者の要求内容を正確に伝達する支援者が同席すると、面接をはるかにうまくこなすことができます。支援者には友人、家族または雇用コンサルタントがなればいいでしょう。

支援者はアスペルガー症候群の人に代わって回答するのではなく、質問の言い換えや、面接者達とのコミュニケーションを助けるために同席します。多くの事業主は、アスペルガー症候群の人の言いたいことを理解する上で、支援者が非常に重要であることを分かっています。また、支援者の同伴を認めることは、DDAに基づく合理的調整に該当すると言えます。

政府の「アクセス・トゥ・ワーク」プログラムは、面接時におけるコミュニケーションバリアを取り除くために、通訳者を雇う費用を全額助成する、面接コミュニケーション支援制度（CSI）を実施しています。詳細情報については、第6章をご覧ください。

テストと試用雇用

面接のみの場合と比較して、テストはアスペルガー症候群のある応募者がその能力を示す良い機会を与えます。例えば、ワークサンプルテストや文書処理テスト（in-tray tests）は、事務の面接場面でよく用いられます。

アスペルガー症候群の人にとっては、筆記テストで割増しの時間（extra time）を与えられることが利益となります。彼らは一定の思考を繰り返すことに時間がかかることがあり、また、思考過程の切り替えに余分の時間を要するからです。25%の時間増加は許容範囲ですが、50%の増加時間は多すぎます。時間延長が必要かは応募者にたずねるのが最も良い方法です。テストを行っている人が、例えば、「アスペルガー症候群の人の中には時間の増加を必要とする人がいることを理解していますので、時間延長を行うことができます。」のように説明することができるでしょう。

1 から 10 までのスケールの範囲内で回答する問いや多重回答は、アスペルガー症候群の人にはその障害特性から困難な思考形式を必要とするものであるため、避けることが望ましいでしょう。短い設問と回答による形式が彼らに適しています。

アスペルガー症候群の志願者の職務遂行能力を評価するもう一つの方法は、彼らに試用期間を与えることです。これは1日、1週間または1ヵ月などの期間設定が考えられます。プロスペクツでは、試用雇用を経験したクライアントの多くが、試用雇用終了後に就職しました。

ケーススタディ：実際の職場でスキルを試す

ディールは面接で良い印象を与えることができませんでした。彼は質問に不適切に回答したり、自分の経験を詳しく説明せずに「はい」や「いいえ」のみで答える傾向があったのです。

しかし、会社側はディールがファイリングテストで100%を記録したことに大変感銘を受けました。その得点は他の志願者より著しく高かったからです。

会社側はディールの能力は、面接のみの評価では難しいことに気づき、ディールの適性を評価する手段として試行雇用を試みました。ディールの管理者は、彼の試行雇用期間中の正確で信頼をもてる作業ぶりに満足しました。

ディールは今もファイリングの事務員として同じ会社で働いており、多くの従業員が退屈に感じる有益な職務に、一貫した正確さで、上機嫌に取り組んでいます。

心理テスト

心理テストは、現在様々な職務の採用手続きに取り入れられています。サービス業が主要な産業となりつつある経済の動向を踏まえ、実務スキルよりもむしろ「ソフト」なスキル—目に見えない「洞察力」、「説得力」、「指導力」など、に重点がしばしば置かれています。応募者がこれらの資質を備えているか否かを確定するために、事業主は心理テストをよく用います。

実務テストは、アスペルガー症候群を有する応募者が備えているスキルを実証する機会を提供してくれますが、心理テストは有益であることはありそうもなく、質問が抽象的でありかつ正しいか誤っているかの明確な正解がないために、彼らを混乱させるだけです。心理テストでプロファイリングする世界はアスペルガー症候群の人が関係している世界と同一であるとは言えず、社会的スキルが彼らにとって困難な領域であることから、そのような基準で彼ら进行评估することは不公平だと言えるでしょう。

障害の開示の問題

全ての応募者に同様な質問を行う条件のもとで、事業主は障害の有無を応募者に問う権利があります。しかし、応募者はこの情報を開示しないという選択もできます。応募書類は、望めば開示することができるような機会を応募者に与えるものでなければなりません。プロスペクツは、彼らに必要な支援を提示する機会を事業主に与えるために、障害の開示を推奨しています。応募者は自身の障害を、アスペルガー症候群、自閉症、高機能自閉症、あるいは ASD と呼称するでしょう。

アスペルガー症候群の人が事業主に障害を開示しない場合は、明らかに彼らは追加の支援を事業主から得ることができません。しかし彼らは後日告知することが可能であり、既に雇用している従業員が障害と診断されたという事実を事業主が知ることもあるでしょう。障害を事業主が把握した時点で、その対象者のニーズを満たすために必要な調整を検討することが求められます。

職務の見直し

障害者の職務 (duty) の一部を別の従業員に割り当てることは、DDA に基づいた合理的調整だと考えられています。アスペルガー症候群の人の場合、再配分される職務のタイプとして、社会的スキルまたは戦略的プランニングを伴うものが挙げられるでしょう。この決定は個々の能力や限界により異なります。また、追加の職務を引き受けたり交換したりする組織内の他の従業員のモチベーションと能力にも左右されるでしょう。事業主は可能な限り柔軟にアプローチし、応募者に職務記述書に完全に一致することを求めないことが重要です。

ケーススタディ：職務の分担

ユーセフは弁護士事務所に管理スタッフとして仕事を得たことを非常に喜んでいましたが、アスペルガー症候群を有していたために、電話での質問対応が困難でした。

ユーセフの事業主は彼の同僚3名に対し、彼らのファイリングの一部をユーセフが行う代わりに、ユーセフの電話対応を引き受ける意思があるかどうか、たずねました。

3名の同僚らは、ファイリングを退屈だと思っていたので、気持ちよく仕事を交換しました。こうして、全員に適するような調整が行われました。

Notes

第4章 雇用のスタート



この章の概要

支援が必要な領域

支援の最適なレベル

ジョブ・コーチングと指導

初日の計画立案

ワーキングファイルの作成

入社時研修

研修方針

スタートにあたってのチェックリスト

支援が必要な領域

DDAは、障害者を支援するために事業主が行う必要な調整を例示しています。アスペルガー症候群の人のための合理的調整は、通常は実行が容易で費用もほとんどかかりません。次に掲げたリストは、アスペルガー症候群の従業員に特に役立つと思われる調整のタイプです。

- 障害者の職務の一部を別の従業員に割り当てること
- 勤務時間中にリハビリテーション、アセスメント、治療のための休み時間を許可すること
- 訓練を行うかそのための機会を設定すること
- 指示やマニュアルを修正すること（例 口頭指示と併せて書面での指示を行うこと）
- テストでのアセスメント手続きを変更すること
- 指揮監督を得ること（例 ジョブコーチ、支援者）
- 労働時間の変更（例 ラッシュアワー通勤が困難な場合、出勤時間を調整する）
- 現在欠員であるポストに異動させること
- 別な就業場所を割り当てること（例 公共交通機関での長距離移動が困難な場合）

支援の最適なレベル

アスペルガー症候群の人には、障害の程度やそれが職業生活に与えている影響に応じてそれぞれ異なったレベルの支援が必要です。全く支援を必要としない人もいますが、多くは開始時の綿密な支援期間の後には自立して働くことができるようになります。一方、何らかの形での継続支援が必要となる人もいます。

支援には、管理者や同僚による会社内部の支援や、専門のコンサルタントまたはジョブコーチによる外部からの支援のいずれかがあります。

管理者は、数日間アスペルガー症候群の人を観察することと併せて直接話し合うことにより、支援の必要性を評価する必要があります。そこでは、時間管理などの職業スキルの獲得と、社会的スキルの獲得の双方について支援ニーズを検討すべきです。従業員は自分自身に必要な支援を正確に把握していないことが多いため、適切な支援レベルを見つけるには、話し合いによるプロセスが必要となります。障害の程度が極めて軽度であれば、単に管理者からの何らかの追加援助のみを必要とするだけかもしれません。例えば、指示を書面で与えることが有効な場合があります。また、特に最初の数週間に外部からの支援を受けることが非常に有益な助けとなることもあります。

事業主は「障害者雇用に伴う追加的な費用の助成」を目的とした、政府の「アクセス・トゥ・ワーク」プログラムの支援を申請することができます。

適切な支援レベルの設定は、職場での配置を成功するために極めて重要です。アスペルガー症候群の人の個々のニーズに応じた支援を行わなければ、その仕事での失敗を導くだけでなく、本人の自信や将来への希望にもダメージを与えることとなります。また、雇用や研修の費用も高価となるでしょう。

「私がヴィクトリアの管理者になるよう指示されたとき、私は研修や説明に膨大な時間とエネルギーを費やさなければならぬだろうと思いましたが、実際はそうではないことが分かりました。国税庁への新規採用者とほとんど変わりありませんでした。唯一の違いは、彼女のために時々書いて示さなければならなかったことです。」

ダイアン・ミッチェル、国税庁 研修担当者

ジョブ・コーチングと指導

コーチングと社内指導教育(mentoring)は、全ての従業員にとって身近な研修スタイルとして認知されつつあります。コーチングは従業員の職務に関連したスキルの開発を助け、社内指導教育は新入従業員を組織に慣れさせるために行われます。これら是一对一のスタイルで行われるため、特にアスペルガー症候群の従業員に有益です。

「コーチングは最も急速に成長している訓練方法です。」

公認人材開発協会 (Chartered Institute of Personnel Development)

専門的なコンサルタントやジョブコーチは、アスペルガー症候群の人の職場適応を助ける上で極めて重要な役割を果たします。専門の雇用支援機関を介して採用された従業員の場合、雇用コンサルタントはコーチとして活動し、就職後初期の数日間は毎日、それ以後はニーズに応じて定期的にその従業員を訪問します。コンサルタントは、従業員の職場への適応状況と直面している問題点についてその人と話し合います。また、その従業員が望めば、コンサルタントは電話でも相談を行います。コンサルタントは、従業員のみならず事業主も支援し、例えば障害の特性についてラインの管理者や同僚を教育することや、起こった問題の解決を助けます。

管理者は、アスペルガー症候群の従業員とジョブコーチの双方と共に会う場合には、ジョブコーチはその従業員にサービスを行っているということを思い出すべきです。ジョブコーチに「彼女は砂糖を入れますか。」といった類の質問をすることは不適切といえます。アスペルガー症候群の人に話しかけるべきであり、ジョブコーチは必要な場合にのみ補助を行います。

支援を段階的に縮小する前に、ジョブコーチは、アスペルガー症候群の従業員が独力で職務を確実にやり、組織内の支援ネットワークが形成されることを確実にします。従業員が職場に定着した後も、事業主とアスペルガー症候群の従業員の双方がジョブコーチに電話や電子メールで連絡できる体制を作ることも有益です。

政府の「アクセス・トゥ・ワーク」プログラムは、障害者に専門のコーチングを行うための支援者を提供し、その費用を最大で100%助成します。プログラムの詳細は第6章に掲載されています。

「ヴィクトリアに支援者をつけることは非常に有効だったと思います。ヴィクトリアだけでなく、我々も手助けしてくれます。」

ダイアン・ミッチェル、国税庁 研修担当者

仲間 (buddy)

社内指導教育の最も一般的な形の一つは、新入従業員が質問できる「仲間(buddy)」を指名することです。仲間とは、新入従業員が不明点を質問する人で、新たな職場環境への適応を支援する重要な役割を担います。仲間はまた、就業環境に適応したり社会的な状況に合わせる事が困難な傾向があるアスペルガー症候群の人にとっても、重要な役割を果たします。

ジョブコーチが雇用された場合、仲間はアスペルガー症候群の従業員の質問を受ける者として、その役割を引き継ぐことができます。アスペルガー症候群の人は人間関係を発展させていくことが難しいことが多いために、誰かアドバイスし支援する人がいることが重要なのです。

仲間は慎重に選抜され、個人の障害の特徴について十分に説明を受けるべきです。仲間はその経験が自分自身のスキルを、特に管理と支援のスキルを伸ばす貴重な手段であることに気付くでしょう。また、職場において障害がどのように個人に影響するかを理解するのにも役立つでしょう。

「重要な存在になり得るアスペルガー症候群の人たちは、チャンスを与えられたことがありません。私たち同様、彼らは社会に出るための支援を切望しているのです。」

リチャード・ブレマー、ゴールドマン・サックス・インターナショナル Knowledge Manager

初日の計画立案

管理者は、アスペルガー症候群の新入従業員が、素早く、熱心に仕事に取り組む様子を見て驚くかもしれません。管理者は通常、最初の数日間は新入従業員が落ち着いて新しいシステムに慣れるように時間を与えることが多いのですが、アスペルガー症候群の人は、これが管理者の意図であることに恐らく気付きません。彼らは仕事に集中するあまり、いきなり作業をどんどん進めようとし、完全に終了するまで専念して、その後に次にすべきことをたずねます。彼らは構造化*3されていない時間（unstructured time）を過ごすことが耐えられないことがあります。このため、管理者は彼らが行うべき数多くの作業か、かなりの作業量を有する一つの作業を準備しておくといいいでしょう。

また、これらの作業がどう実行されるか、正確に知っておくことが重要です。従業員に大まかなアウトラインを伝えて、意図していることが分かるだろうと仮定することは、失敗へのレシピと言えます。まず第一段階は、管理者が作業方法を正確に把握することです。各作業をブレイクダウンし、書面によるチェックリストや従うべき手順を提供することが役立ちます。アスペルガー症候群の人とのコミュニケーションの詳細については、第5章をご覧ください。



「自分は何を求められているか、何が可能か、何が問題かをデイビッドが理解できるように、私は職務記述書を一語一句読み上げました。」

マイケル・デイモンド、ジョン・ジョーンズ・アートソース 店長

(訳注)

*3 構造化

環境を視覚的に分かりやすく整理、再構成すること。

ワーキングファイルの作成

新入従業員にワーキングファイル（研修のメモを作成し、チェックリストやマニュアルを保管することのできるファイル）を供与することは良い慣行です。本書に掲載されている他の多くの戦略と同様に、多くの従業員に有益なものは、アスペルガー症候群の従業員にとっても欠くことのできないツールとなります。

ワーキングファイルは、言葉によるコミュニケーションが苦手なものの常に正確な作業遂行を切望しているアスペルガー症候群の従業員に頻繁に利用されています。仕事を的確に行うための彼らの対応法は、おびただしい数の質問をすることです。既に説明を受けた作業について再質問することは同僚や管理者を当惑させ、時間の浪費になりかねません。同じ質問が繰り返される場合は、ファイルに答えを書き留めるように求めましょう。もしその質問が繰り返されたら、その時はファイルに目を向けさせましょう。

時間が経つにつれ、彼はファイルにある情報に精通するようになり、質問する前にまずファイルを参照するようになるでしょう。質問による中断を減らすだけでなく、この方法はアスペルガー症候群の従業員が自信を得るきっかけにもなります。

事務職の標準的なワーキングファイルには、社内の内線番号表及び文書ファイリングの手順が含まれます。また、重要な部分を強調してあるオフィスの図面が含まれることもあります。ファイルの情報は、労働者が仕事を覚え、新しい作業を担当する際に、更新することができます。

入社時研修

大企業の入社時研修(induction)はあまりに多くの情報が含まれ過ぎており、アスペルガー症候群の新入従業員には手に負えないかもしれません。一対一対応や小グループの方が、彼らにとっては対処しやすいでしょう。また彼らは、会社の到達目標や企業理念よりも細部の方に関心を抱くでしょう。

もし事前に注意されていなければ、彼らは講師全員の話した内容を全て覚えなければならないと感じるかもしれません。また、彼らは恐らく最初の時に配布資料すべてを完全に読んで学習しようとするでしょう。このこと自体は良いことのように思われますが、特に着目すべき別の作業がある場合は、彼らには配布資料にどの程度注意を払うべきかについて指針が必要かもしれません。例えば、安全衛生に関する規則には十分な注意が必要ですが、その一方で販売部長の講話の細部を全て覚える必要はないでしょう。

ケーススタディ：多すぎる名前

初めての人を紹介されても、私たちのほとんどはその名前を忘れます。しかし、あるアスペルガー症候群の人にとっては、「大勢の人に初めて会う」という経験は耐え難い事態になりかねません。

「やめてください。これ以上もうできません。」。オリエンテーションの日に10人目の人に紹介された後、ジョンはこう言いました。彼は全員の名前を必死に覚えようとしていたのです。

入社時研修で提供される情報のレベルは、アスペルガー症候群などの障害のある人には量が多すぎます。もっと個人的な形式での研修の方がより簡単かもしれません。

ジョンの場合、オフィスの配置を示した簡単な配置図が作成され、それぞれ同僚の名前と肩書が書き込まれました。そして、全員の名前をすぐに覚える必要がないこと、名前を思い出すために慣れるまで配置図を参照してよいことを彼に示しました。

幸いに、大抵の組織では入社時研修を単なるイベントではなくプロセスであると捉えています。あまりに大量の情報を1日または研修期間内に習得させることは、誰にとっても難しいと考えられます。そのため、1週間から数週間にわたって独立した研修を設定するほうが好ましい場合が多いようです。どんな人でも新しい仕事に慣れるには時間がかかり、アスペルガー症候群の新入従業員はより長くかかるかもしれません。入社時研修がいくつかのセッションに分割して行われれば、アスペルガー症候群の人の理解がより容易になります。また、各セッションが1つの作業の最初から最後までを扱うことになれば、それも彼らの学習の手助けになります。

新入従業員が最初に覚える事の一つは、ビル内の職場までの行き方ですが、このことはアスペルガー症候群の人には難しいことです。職場内を案内すると同時に、彼らにとって必要な場所の見取図を提供することが大いに役立つでしょう。



「初日が終わったとき、私は失敗するだろうと確信しました。長期間失業している人や意味のある仕事に就いたことがない人達と同様に、私も就職できず、何もできないのではと悩みました。研修を受け始めて、理解すべき情報量に圧倒されました。仕事を始めて早々（2日目）に公衆電話でジュディス[雇用コンサルタント]に電話して、うまくいきそうにないことを伝えました。しかし、誰もが新しい仕事を覚えるのに、時間（多分数ヵ月）がかかっているという事実を私は理解していませんでした。最初の2日間で完璧でないからといって誰も解雇されていないという事実を単に認識していなかったのです。幸いなことに、私はあきらめなかったので、今自分の仕事を大変楽しんでます。」

ベン・グッド メッセンジャー

研修方針

アスペルガー症候群の人には、一対一での研修が有効である場合が多いようです。特定の形式のグループ研修は彼らには難しいことがあります。また、場合によっては、グループ研修に彼らが出席することは、トレーナーにとって問題となる場合があります。アスペルガー症候群の人で非常に多くの質問をする傾向がある人がいるからです。このことは彼らの理解の不足を意味しているわけではありません。問題を完全に把握しているという事実について、単に確認を求めているのです。この障害のある人は、集団という状況で学ぼうと奮闘しているものの、自分が感じる困難さについては話さない人もいます。それでもなおグループ研修で努力し、建設的に議論に貢献する人もいます。それぞれを個人として扱うことが重要です。

できれば最良のアプローチとしては、事業主は研修や指示の形式を個々の従業員が選択できるようにすることです。書面と口頭による指示のいずれを好むか、記載されたメモが欲しいか、自分でメモ書きできるかなどを、従業員がたずねられるのです。アスペルガー症候群の人は自分から特別な支援を求めないことが多いため、利用できる選択肢を明確にすることが重要です。例えば、「一対一の訓練、Eラーニング、グループ研修のいずれに参加しますか。」のように。Eラーニング形式での研修が可能であれば、アスペルガー症候群の従業員には恐らく最も適しているでしょう。例えば、会社の方針や社内手続きについての上社時研修はイントラネットで行うことができます。

研修でのヒント：

- 作業を分かりやすい(easy-to-follow)段階に分ける。
- 演習は抽象的でなく具体的に。仮定的な問題は困難を引き起こす可能性が高い。
- 実際的で個別的に。

スタートにあたってのチェックリスト

アスペルガー症候群の新人従業員は、次のような領域で特別な支援を必要とする可能性があります。

- **オリエンテーション** — 物/人がどこにある・いるのかを知る
- **職務の分析** — 職務を構成する作業についての指針/内訳
- **構造 (structure)** — 1日のスケジュールの内訳と編成 (時間表/計画など)
- **社会的訓練/気付き** — 職場での明文化されていないルール、チームワークの力学、支援を得る適切な方法などの理解(第5章)

障害の認識に関する研修は、従業員が同僚に対して自分の障害を知ってほしいと希望した場合に、同僚に対して行います。研修はその個人のもつ強さ、ニーズ、限界に特化して行うべきです。

事業主は、アスペルガー症候群の新人従業員を次の方法で支援できます。

- 最初の数週間、指導役として活動する「仲間」を提供する
- 書面化したステップやチェックリストによる追加指示により、明確な指示を与える
- 順調に進んでいる点や、変更が必要な仕事の領域や社会的行動について、正直で建設的なフィードバックを行う
- 辛抱強く支持的であること
- 新人従業員を社内行事に加える
- 雇用コンサルタントまたはジョブコーチと連携する
- 必要な研修内容を特定し、必要に応じて提供する

Notes

第5章 成功する管理

この章の概要

成功に向けた戦略

コミュニケーションを成功させるためのヒント

- 仮定は避けて
- 直接的に
- 正確に
- 比喩は避けて
- 詳細情報を豊富に
- 敬意を表して
- 書き出すこと
- 理解度のチェック

コミュニケーションのチェックリスト

境界線の設定

- 期待の明確化
- 求められている質を説明する
- 会話にふさわしい話題
- 仕事への集中の維持

職場の組織化

- 時間管理
- 休憩と昼食時間の管理

変更についての管理

フィードバックと評価

人事考課

プライバシーと情報開示

同僚への情報提供

問題が生じた場合は

管理者のためのチェックリスト



成功に向けた戦略

ラインの管理者からの支援の有無が、アスペルガー症候群の従業員の仕事を作ることも壊すこともできます。明確にコミュニケーションを行う支持的な管理者であれば、彼らを確実に所属部署の価値あるメンバーにし、その状態を継続できるでしょう。

アスペルガー症候群の人と共に働くことは彼らの管理者にもメリットがあります。アスペルガー症候群の人とのコミュニケーションの困難性を理解した管理者は、チーム全員に対して以前より効果的なコミュニケーションを行うことが可能になったと発言しています。

本章で概説する戦略は、アスペルガー症候群の人をその仕事に関して支援するために、多くのラインの管理者に利用されています。しかしながら、各人は別々の個人であり、ある人には効果がある支援が別の人には効果がない可能性があることも念頭に置く必要があります。

コミュニケーションを成功させるためのヒント

次の助言は、管理者がアスペルガー症候群の従業員にメッセージを行き渡らせ、各人から最高のパフォーマンスを引き出すことに役立ちます。ミーティングや会議の前に、これらのポイントを確認しましょう。

仮定は避けて

私たちは、他者がある程度の「こと」は知っているとは仮定する傾向があります。これらの「こと」のいくつかは「常識」と呼ばれるものです。例えば、大抵の人はコピー機をスタートさせる前に機械に紙が入っているかどうかチェックします。アスペルガー症候群の従業員がこのような「常識」を把握していると仮定しない方がよいでしょう。本人に知識があるものと仮定せずに管理者は段階ごとに作業のプロセスを伝達することが重要です。もし疑問があるときには、本人に問うことが最も良い方法です。

事例

弁護士事務所の事務補助者は会議後にカップを洗うように頼まれました。シンクには皿が山のように溜まっていた。アスペルガー症候群があるため彼は指示を字義どおりに理解し、カップだけを洗いました。所長がとても驚いたことに、シンクの中の皿はそのまま放置されていました。

直接的に

相手に丁寧な印象を与えるために、ほとんどの人は間接的に物事を依頼します。「私に書類を送ってほしい。」と言う代わりに、「書類を送ってくださると有難いのですが。」と言います。このような仮定法による表現は、相手が自動的にこちらの要請に従うということを我々は仮定していないことを示すものです。しかし、このような間接的な表現はアスペルガー症候群の従業員を助けるものではありません。直接的な指示の方が彼らには理解が容易です。

事例

「あなたは残ってそのプロジェクトを終えてほしい。」と言う方が、「そのプロジェクトを今日中に終わることができればいいね。」より適切です。後者の表現では、アスペルガー症候群の従業員は彼らが何かをするように頼まれたことを認識しないために、何の行動も起こさないかもしれません。

正確に

指示や説明を行う場合は、明確かつ具体的に、何が要求されているかを正確に言うことが大切です。

事例

「これを3部コピーして、そのコピーを、メアリー、サム、アーメドに渡すことができますか。」と言う方が、「このコピーが全員に渡るようにしてください。」と言うよりいいでしょう。



比喩は避けて

アスペルガー症候群の人は、発言を字義どおりに解釈する傾向があります。したがって、管理者が「僕は彼女を殺していたかもしれない(I could have killed her)」と言うと、アスペルガー症候群の人は不安を感じるかもしれません。彼らが管理者の比喩的な話しぶりを認識しないからです。管理者が「すぐ戻ります (I'll be back in a minute)」と言うと、その人は時計を見て管理者が正確に1分で戻ってくると考えます。一般的に1分とは単に短時間を表す意味として使われますが、彼らが必ずしもそのように理解するとは限りません。

言われたことを字義どおりに理解する特徴は、アスペルガー症候群の人は冗談や皮肉の理解が難しいことを意味します。しかしながら、彼らにユーモアのセンスがないわけではありません。

詳細情報を豊富に

アスペルガー症候群の人は、ある事項を一般化するまでに大量の情報を得る必要があります。作業や状況についての詳細を書き出すことは、何が要求されているのかを彼らが理解するのに役立ちます。管理者が詳細な情報をより多く提供できればできるほど、彼らはより理解を深め作業を実行できます。ただし、作業に直接関連する情報のみを提供することが重要です。

敬意を表して

アスペルガー症候群の人は平均または平均以上の知能があることがほとんどです。彼らは一人の個人、大人として常に尊敬されるべき存在です。例えば、横柄な態度で大声でゆっくりと話しかけることは失礼です。

書き出すこと

口頭指示は書面で補足したほうが良いでしょう。また当人の能力に応じて、絵や記号も有用です。文書はワーキングファイルに追加しておくこともできます（第4章を参照）。

理解度のチェック

管理者は指示の理解度を確認するために、アスペルガー症候群の従業員に指示内容を復唱するように求めることが有益なことに気付くかもしれません。また、管理者は、彼らが指示を完全に理解するまで一定期間、指示を補強する必要があるかもしれません。他の人には簡単なことが非常に難しかったり、反対に、複雑な作業をいとも簡単に習得することもあります。いったん作業が習得されると、アスペルガー症候群の従業員は堅実に遂行すると思われま

コミュニケーションのチェックリスト

要約すると、コミュニケーションは次のようであるべきです。

- 仮定を避けて
- 直接的に
- 正確に
- 比喩的な言葉は避け、簡単な単語で
- 詳細に
- 尊重しつつ
- 文書で補強し
- 理解されるように

「我々はしばしば人の発言を誤解し、あたかも自分が批判されていると思い込みます。私が実際に学ばなければならないこと—それは他の人は単に私を手助けしようとしているだけなのだということです。」

デイビッド・ダウンス、ジョン・ジョーンズ・アートソース レジ係

境界線の設定

アスペルガー症候群の従業員には、仕事への期待と会社での社会的行動に関する期待の双方について、明確な境界線を設定する必要があります。境界線を設定するには、最初から期待を明確にしておくことが重要です。その人が許容できない行動を取っている場合、管理者は本人にその行動をやめるよう指示するだけでなく、なぜその行動が好ましくないのかを説明し、それに代わる行動を提案すべきです。

期待の明確化

アスペルガー症候群の従業員を職場に適応させるためには、特別な忍耐と理解力を必要とするかもしれませんが、管理者は彼らの職務遂行にかかる期待を下げないことが重要です。アスペルガー症候群はその人ができることに何らかの制限を設けるかもしれませんが、多くの明らかな障壁は明瞭なコミュニケーションを通じて克服することができます。アスペルガー症候群の従業員は、障害に関する特定の理由で職務遂行が妨げられない限りは、その職務を果たすよう期待されるべきです。彼らの職務遂行が期待された基準まで達しない場合、まず、彼らとその期待を完全に理解しているか否かを調べるのが、最初のステップです。

ケーススタディ：バスに乗り遅れるな

アスペルガー症候群の人は、ある特定の物事に執着的に熱中することがあります。ダグラスの場合、それはバスでした。彼はバスが大好きだったので、職場までの最短ルートは2種類しかないのに、実際の通勤では5種類のバスを乗り継いでいました。オフィス到着2時間前に出発しても、バスの接続の悪さが災いしてダグラスは遅刻を続けていました。

ダグラスの管理者、ドリーンは遅刻の原因である一連の出来事を把握していましたが、彼の障害特性を受け入れなければならないと考えたので、遅刻について彼に話をしませんでした。

ドリーンの意図は良かったものの、ダグラスは職場での時間厳守の重要性を分かっていないわけですから、実際のところダグラスに親切にはしていなかったこととなります。

プロスペクツと話し合った結果、ドリーンはきっぱりとそして友好的に、遅刻は許されないことをダグラスに対して明確に話し、問題を解決しました。ダグラスは最短ルートを使って通勤し、その代わり個人的興味は帰宅時のバスで楽しむよう勧められました。

ダグラスはドリーンの話に素直に応じ、今では時間どおりに出勤しています。

「私たちは私たちの思考方法を適応させる必要があります。そして人々がどう理解するか仮定するべきではありません。いったん物事が明確化され境界線が引かれれば、事態は実によくいきます。」

ジャスティン・ペニー、プロスペクツ 雇用コンサルタント

求められている質を説明する

アスペルガー症候群の従業員はしばしば細部に非常なこだわりを見せ、物事を完璧にこなしていないのではないかと不安になる傾向があります。例えば、出勤時間が午前9時のところで働いていて列車やバスの遅れで遅刻すると、同僚よりもはるかに強いストレスを感じます。もし従業員が自分の成果を気にしている場合は、あらゆる時点であらゆる作業について常に完璧であることは不可能であることを説明することが有効でしょう。例えば、遅刻した場合には、残業したり、翌日普段より早く出勤してその時間の埋め合わせができれば、たまの遅刻は許容範囲であることを管理者は説明できます。

作業設定のためのチェックリスト

作業設定の際には、管理者は次のことを心がけるべきです。

- 作業の目的を説明する
- 作業工程の各ステップを説明する
- 求められている成果または最終製品を示す
- 求められている結果の質を伝達する
- 完了までの時間枠を設定する
- 指示が理解されたかどうかを確認する

会話にふさわしい話題

アスペルガー症候群の従業員は、時々非常に個人的で、奇妙または異様と感じるような不適切なことを口にしたりたずねたりします。これは同僚をわざと困らせたり怒らせるためではなく、単に一般的に許される「会話のルール」に対する理解の不足が原因であることを理解することが重要です。

職場にふさわしい話題のリストと、ふさわしくない話題のリストを渡すことが有効です。

例

職場にふさわしくない話題：

- 年齢 — 人に年齢を聞くこと
- 金銭 — 人にいくら稼いでいるか、家や車がいくらかを聞くこと
- 容姿 — 人の容姿についてコメントすること
- 個人の生活 — 人の結婚または関係について聞くこと
- 個人の健康問題

職場にふさわしい話題

- 週末や休日をどう過ごしたかたずねること
- 音楽、映画、演劇、本、テレビ番組
- 共通の興味や趣味
- 組織での役割、どんな仕事をしているのか、どのくらい働いているのか
- 天気

ケーススタディ：顧客サービスの成功者

サムは販売員として、顧客とのおしゃべりを楽しんでいましたが、適切な会話の内容と会話を交わす時間について指針を必要としていました。顧客がサムに遠慮して立ち去れない場合でも、サムは気が付かずに顧客と話し続けることがよくありました。

サムの管理者は職場にふさわしい話題を提案し、彼を助めました。個人的な話題ではなく、天気や店の製品について話をするよう勧めました。サムはその指導に応え、実際に彼の対応は非常に良くなり、顧客サービス賞を受賞できました。

サムは今でもその店で働いています。

仕事への集中の維持

アスペルガー症候群の人はある対象に強い興味をもつ傾向があり、それにより、眼前の仕事に集中できないことがあります。興味の範囲は、テレビ番組からバス、さらにはドッグレースにまで及びます。職場では、絶え間なく自分の興味について話したり、インターネットでの検索に時間を費やすことがあります。私的な興味で仕事がおろそかにならないように明確な境界線を引くことが重要です。

ケーススタディ：ドッグレースの話は控えめに

ジェレイントはドッグレースに夢中でそれについて話すことが大好きでしたが、アスペルガー症候群のためにいつ話をやめるべきか判断できませんでした。

ジェレイントが働いていた銀行の同僚たちはその話題に退屈してきましたが、何か別のことを話すよう勧めると彼が気分を害するのではないかと恐れていました。

プロスペクツの雇用コンサルタントの助言を受け、ジェレイントの管理者は、1日に2回－入社直後の15分間と、昼食時の15分間－だけ、ドッグレースの話をするをジェレイントと約束しました。

ジェレイントの同僚たちは、約束を彼に思い出させるために、時間を守れない際にはすぐに指摘するようになりました。このようにして、ジェレイントも同僚たちも満足のいく取り決めができました。

職場の組織化

アスペルガー症候群の人の中には、組織化（organisation）が得意な人がいて、職場内の組織化が彼らにとっての強みになります。しかしながら、この分野に不得意な人もいますので、ガイドラインが役に立ちます。事務職では、氏名と座席が示されている見取図が役立ちます。また、引き出しの中に入れておくべき事務用品リストを作ることは、彼らの収集物を減らすことに役立つでしょう。未決書類入れ・既決書類入れも仕事の整理に効果的です。倉庫業務では在庫の保管場所を示した配置図が整理整頓を保つのに役立ちます。また作業スペースの整理整頓がアスペルガー症候群の人のストレス軽減に役立ち、効率的な作業や、専門的な職業イメージを彼らに付与することにもなります。

時間管理

私たちの多くはより柔軟な勤務形態を希望しますが、アスペルガー症候群の従業員にとっては9時から5時までの勤務時間の過ごし方を予測できることが有益になります。実際、構造化されていない休憩や昼食の時間は、その時間をどう過ごしていいのかわからないために問題を生じさせることがあります。アスペルガー症候群の人はしばしば、決まった日課をもち、決まった順番で作業工程を実行することを好みます。これを支援するために、作業の時間割を用意したり、毎日の始業時の短い時間を使って仕事の計画立案を支援することが有益です。

アスペルガー症候群の人は通常は時間を守ることに優れています。彼らは約束どおりの正確な時刻に現れ、面会相手が数分遅れると不安になります。この正確な時間管理は、特に指示がある場合を除いて、午前9時きっかりに到着すると同時に午後5時きっかりに退社することを意味します。逆に、時間厳守を維持し締切を守ることに特別な支援を必要とする人もいます。

アスペルガー症候群の従業員には、仕事を完了させるまでの時間枠を示すことが役立ちます。具体的な時間枠がないと一つのことに長い時間を使ってしまうことがあります。その一方、彼らはどんな締切も深刻に受け止め、所定の時間内に作業を完成できないと不安になることがあります。したがって、管理者は、何らかの理由で指示された時間内に仕事を終わられない場合は、締切の延長を申し出て新たな締切を決めることができるように、本人に促すとよいでしょう。長期間を要する仕事は進捗状況を確認し、締切が適切かチェックするために、定期的に話し合うことが役に立ちます。

優先順位

アスペルガー症候群の人の中には、仕事の優先順位を考えることが苦手な人がいます。管理者は、最初に行う必要がある仕事を説明することで助けることができます。例えば、公園の管理人として雇用されたアスペルガー症候群の人は、維持管理について優先順位の低いエリアと高いエリアを表示した公園の地図を手渡されました。市民が最も頻繁に利用するエリアは優先順位が高く、他のエリアは優先順位が低いと説明されました。また、年間を通じて季節ごとに優先されるべき作業の一覧表も手渡されました。

休憩と昼食時間の管理

アスペルガー症候群の従業員はしばしば、実際の仕事をこなすよりも、休憩や昼食時間を過ごすことの方を難しく感じます。こうした時間は一般的に構造化されていない社会的な時間であり、同僚たちはコーヒーや昼食をとりながら雑談したり笑ったりくつろいでいるからです。アスペルガー症候群の従業員はこの種の社会的相互作用が要求されるスキルが不足していたり、何が期待されているかわからないことが多くあります。

何らかのガイドライン、例えば「会話の切り出し方」などを提供することは、彼らが会話に参加するための自信を持つのを助けるかもしれません（「職場にふさわしい話題」を参照）。彼らが一人で何かするのを好む場合は、管理者は、クロスワード、雑誌を読む、イヤホンで音楽を聞く、短い散歩に出かけるなど、代替りの活動を提案するとよいでしょう。

休暇

アスペルガー症候群の従業員は余暇時間や休日を重視していないため、年次休暇をきちんと取るよう指導する必要があります。この誠実性は、アスペルガー症候群の従業員は一般的に非常に優れた出勤成績をとることに現れています。

「ズーは病気で休んだことがほとんどありません。ズーが欠勤したときは、彼女が本当に病気だと分かります。彼女の勤務態度は本当に信頼できるものです。彼女はエヴァンスに明らかな傾倒を示しています。」

ヴァレリー・トッピング、エヴァンス 商品管理監督者

変更についての管理

アスペルガー症候群の人はこの障害を持っていない人と比べて、変化への対応を困難に感じる傾向があります。同僚の異動、事務所の移転などの変更や、解雇の恐れは、彼らに大きな不安を引き起こすことがあります。大きな組織ではこれらの変更についての噂が広まることが多く、アスペルガー症候群の従業員はそのような噂を非常に深刻に受け止めてしまいます。したがって、何か変更がある前には彼らに通知し、根拠のない不安を払拭することが重要です。

彼らに変更を通知する際には、なぜ変更が必要かその理由を説明し、起こる変化に対して予定表で事前に注意すべきです。さらに進展があったときは、これらについての情報を新たに提供する必要があります。なぜなら、彼らは心構えのできていない何らかの変更に不安を感じるだけでなく、コミュニケーション上の困難があるため、同僚から聞かされたことや小耳に挟んだことを誤解する可能性があるからです。

フィードバックと評価

アスペルガー症候群を有する従業員のラインの管理者と同僚は、誠実で建設的で継続したフィードバックを準備する必要があります。アスペルガー症候群の従業員は、社会的な手がかりの認知が苦手であるため、はっきりと言われたい限り自分の態度が受け入れられていると思いつている可能性があります。その一方で自己評価の低い従業員は期待に込んでいるかどうか不安になることがあります。いずれのケースでも、ポジティブなフィードバックが極めて重要です。

彼らが不適切な行動をとったり仕事を誤って行った場合には、何が悪かったか、その代わりに何をしなければならなかったかを、そつなくしかも明確に本人に伝えることが不可欠です。問題にはその時点か、後でも可能な限り早急に取りかからなければなりません。これは対応が難しい部分ですが、うまくいけば支援となり、アスペルガー症候群の人が仕事と社会的スキルの双方を開発する助けになります。同様に、何かを成し遂げたときは、ポジティブなフィードバックが有効です。

「ポジティブなフィードバックは実に役立ちます。単に『頑張っていますね。』でいいのです。事態が悪くなったことを知らせるだけでなく、ポジティブなフィードバックもまた重要なのです。それに、何が起きているかを直接知ることにも役立ちますし。」

アレックス・コッケル、アプリケーション・サポート・アナリスト

人事考課

人事考課は、全ての従業員にとって進捗状況を見直し現実的な目標を設定する好機です。アスペルガー症候群の人の考課をスケジューリングする場合、彼らが何を期待されているかが分かるように、本人に事前に議題を告げておくことが役立ちます。また、面接は、例えば15分のように、時間を設定しておくのも良い考えです。

アスペルガー症候群の人はしばしば自己評価が苦手であると感じていることが多いため、準備ができるように面接の前に質問文を手渡しておくとも良いでしょう。

アスペルガー症候群の人を事前に設定された一連の資格（competency）に従って評価することはあまり役立たないでしょう。いかなる資格や基準も個人の障害を受け入れることができるように変更する必要があります。例えば、チームの中でうまく働けないという理由でアスペルガー症候群の人の評価を下げることは、チームで働くということが障害の影響を受けるものであることから、不公平であると言えるでしょう。個人はその能力のレベルに応じて支援され、その強みと才能を発達させるよう励まされるべきです。

プライバシーと情報開示

アスペルガー症候群の従業員には、職場の誰にも自分の障害について話す義務はありません。もし本人がラインの管理者に話した場合は、職場の他の人に喜んでそれを知らせるという表明を明確に行わない限りは、この情報は厳密に秘密を保たなければなりません。

同僚が、その従業員がアスペルガー症候群を有することを知ることには、利点と欠点があります。利点としては、障害が引き起こす結果を理解した同僚が、障害者の示す変わった行動を理解して支援を提供することができることです。欠点としては、同僚がその人個人を見ずに障害に注目してしまうリスクがあることです。ただし、これは障害についての研修をうまく設定すれば防止できるはずで

情報開示するかどうかの選択は、しばしば、障害の程度やそれがどう「見える(visible)」かによります。どう「見える」かは、障害の特徴と同様に職場によっても異なります。各スタッフが独立して働く場所、例えば大学では、スタッフがチームで働き社会的であることが期待される例えば倉庫のような職場より、障害は目立たないでしょう。

アスペルガー症候群の従業員の中には、過去の苦い経験のために、障害について同僚と話すことに気が進まない人もいます。過去に貼りつけられたラベルに悩んだり困ったりした場合は、その障害について他人に話すことをより好まなくなる傾向があります。管理者が従業員のアスペルガー症候群について同僚に知らせる方が良いと考えているが、本人が同意しない場合は、本人に対して情報開示の利点を説明することを試みる価値はあるでしょう。例えば、「あなたのコミュニケーション能力を向上させるにあたって、同僚があなたをサポートできるので、情報開示はプラスになりますよ。」と管理者が説明することができます。管理者が、職場ではいじめは許されていないことを強調することも重要です。アスペルガー症候群の人に、障害に関連していじめや脅迫を受けた場合は報告するよう求め、そのような行為は迅速かつ公平に処理されることを伝えるべきです。

同僚への情報提供

アスペルガー症候群の従業員が、自分に障害があることを同僚に知ってほしい場合は、管理者は誰に知らせるかについて本人と合意する必要があります。これには本人のすぐそばで共に働く人だけの場合もあれば、コミュニケーションが必要な他部署のスタッフが含まれることもあります。重要なことは、誰が知らされたのかを本人が知ることです。

アスペルガー症候群の従業員は、口頭か書面、例えば電子メール、のいずれかで、同僚に自分自身で知らせることを希望することもあります。あるいは、同僚に話してほしいと管理者に頼むかもしれません。知らせるべき同僚が大勢いる場合は、障害に関する公式な研修を行うために外部のコンサルタントの導入を検討することも価値があります。しかしながら、研修は、アスペルガー症候群が従業員個人に及ぼす影響が人により大きく異なることを伝える必要があります。

次の一般的な方策や助言を、同僚に説明したり資料として配布することが適切です。

- 明確であること — 本人に話すだけでなく、書き出すことが役立つこともあります。
- アスペルガー症候群の同僚は、あなたが冗談を言っているときと、まじめなときをいつも区別できるとは限らないことを知っておいてください（このことは、ユーモアのセンスがないという意味ではありません）。
- 正確であること — 例えば、同僚に作業を完了させることや情報収集を頼む場合は、あなたが要求することを正確に伝えることを忘れないでください。
- あなたの発言が字義どおり受け取られるかもしれないこと、曖昧な情報は混乱や誤解を招くかもしれないということを認識してください。
- ジェスチャーや顔の表情など、非言語的なコミュニケーションは見過ごされるか、明確には理解されないことがあることを覚えておいてください。
- 明確なフィードバックを与えてください。 — 例えば、一つの仕事のチェックに時間をかけ過ぎておりそれが必要でない場合は、正直に本人に伝えてください。
- 物事がうまく行われた場合、ポジティブなフィードバックを与えることを忘れないでください。アスペルガー症候群の人にはいつもそれが分かっているというわけではないからです。
- アスペルガー症候群の人はチーム内の人間関係や職場の「明文化されていない」ルールを理解するのが難しいかもしれないことを知っておいてください。例えば、休憩や昼食時間に同僚と雑談するときに、あなたの同僚は他の人より少し頑張らなければなりません。それにもかかわらず、多くのアスペルガー症候群の人は、社交的で他の人と交際を持ちたいと考えていることを理解してください。

問題が生じた場合は

このガイドラインに従っているにもかかわらず、仕事や同僚との人間関係で問題が生じる場合があります。これらの問題のほとんどは、迅速かつ適切に処理することができます。例えば、アスペルガー症候群の従業員が同僚との話に打ち解けなかったり無関心である場合や、不適切なことを口にする場合があります。同僚達は、これらが意図的ではなく、単に本人が抱えるコミュニケーションの困難性が出現しただけであることを思い起こすと良いでしょう。

同様に、彼らはあまりに一生懸命に溶け込もうとしたり、会話に「力づくで割り込もう」として同僚をイラつかせることがあります。そのような状況は、しばしば忍耐や理解と、境界線を明確に説明することにより、打開することができます。他のスタッフに、自分たちの反応が本人の行動や成果に強い影響力を及ぼし得ることを、認識してもらうことが必要です。

アスペルガー症候群の労働者が不安になったり、オフィスを歩き回るなどの行動が増えた場合は、その問題を引き起こしている原因を見つけ出す努力をしてください。これには、一対一の話し合いが最適でしょう。管理者は別な角度からこれらの問題を考える必要があるかもしれません。例えば、ストレスが仕事の困難さによって生じているのではなく、同僚の不明瞭な指示や機能しない機器（例えば、IT機器の故障）、仕事に取りかかる際の困難さが原因かもしれません。「独創的に」(outside the box) 考えるようにしてください。ただし、不必要に個人の生活や労働について詮索し立ち入ることは避けるべきです。

ケーススタディ：ラインの管理を成功に導く5つのステップ

ジェラルドは地方自治体で働いたこの2年間、管理者のピーターと素晴らしい親密な関係を築いています。

「ジェラルドと働いた際に、最も成功したと思われる方法を話してください。」とピーターにお願いしました。彼は成功の秘策を5つ強調しました。

- 1 定期的なミーティング — これによりピーターはジェラルドに定期的にポジティブなフィードバックを与え、それぞれの仕事の異なったやり方について話し合うことができるようになりました。定期的なミーティングは、ジェラルドが自分の成果をモニタリングし、必要ならば変更を行うのに役立ちました。

- 2 書面での指示 — ピーターは、新しい作業や仕事のやり方の変更が生じた場合、ジェラルドが書面で指示を受けられるようにしました。
- 3 チームへの参加 — ピーターは、ジェラルドをチーム活動に必ず参加させるようにしました。ジェラルドがグループでのコミュニケーションを困難であると感じていることをピーターは知っていたので、彼を参加させる様々な方法を慎重に考えました。
- 4 一對一の訓練 — ジェラルドに訓練が必要な場合、ピーターは、新しい情報を処理する時間が持てるように、一對一で訓練が行われるようにしました。
- 5 スタッフの認識 — 新しいスタッフがチームに加わる時は、障害についての認識を高め誤解される可能性を防ぐことを目的に、ピーターはジェラルドの同意を得た上で、新人にアスペルガー症候群について必ず簡単な説明をするようにしました。

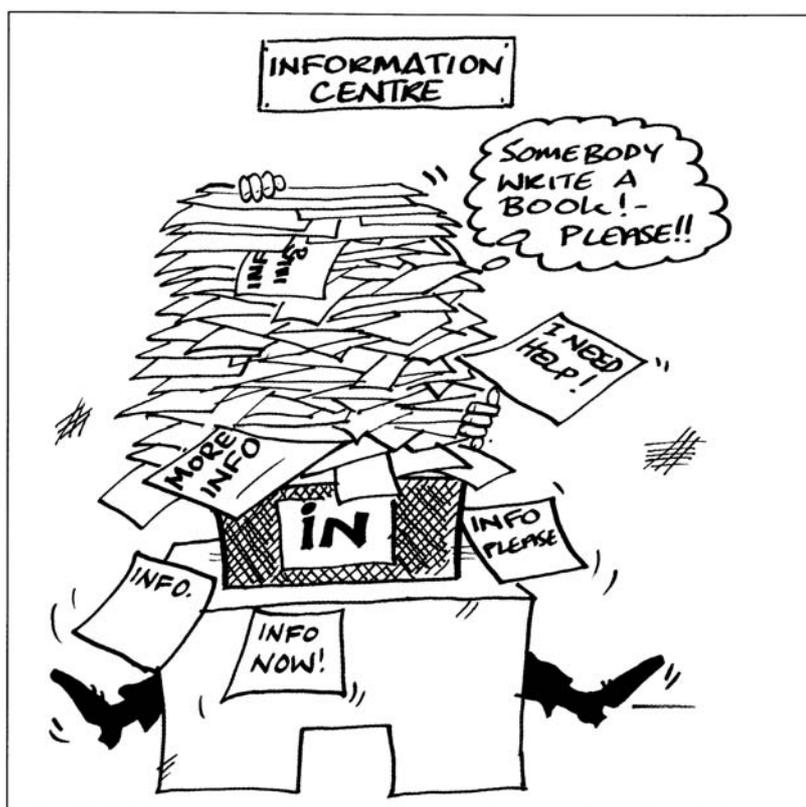
管理者のためのチェックリスト

アスペルガー症候群の従業員に、仕事で良い実績を上げる最高のチャンスを与えるためには

- 行動のルールを明確にすること
- 構造化された方法で新たな作業を導入すること
- 書面による指示や視覚化された指示を使うこと
- チェックリストと、1日か1週間の予定表を提供すること
- 職場で変更が行われた場合は、説明を準備すること
- 最初は密接に指示すること
- 頻繁かつ即座にフィードバックを与えること
- 本人とのやり取りにおいて一貫性のある関わりを維持すること

Notes

第6章 支援と補足情報



この章の概要

事業主が利用できる援護制度

専門の雇用支援機関

政府の支援

アスペルガー症候群に関する情報

障害者雇用に関する情報

利用できる雇用支援機関

事業主が利用できる援護制度

適切なレベルの支援を得ることは、アスペルガー症候群の人の雇用を成功させるには不可欠です。専門の雇用コンサルタントのアドバイスは、生じた問題を克服するにあたって従業員と事業主の双方を助けます。事業主は、従業員に支援を提供する際に伴う追加費用を軽減する政府の助成制度も利用すべきです。

事業主に支援を行う主な資源として二つ挙げられます。専門の雇用支援機関と政府の雇用計画です。専門の雇用支援機関は一般的に政府の資金によるもので、事業主に対する支援の主な資源です。もう一つは、英国政府の雇用計画に基づき運営されているジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）から職業紹介を受けたり支援を得ることです。

専門の雇用支援機関

英国内には、アスペルガー症候群の人を含めた障害者の雇用を専門とする様々な雇用支援機関があります。アスペルガー症候群の人のための代表的な雇用支援機関はプロスペクツ(Prospects)です。プロスペクツはロンドン、マンチェスター、グラスゴー、シェフィールドに支部をもっています。近くにプロスペクツの支部がない場合や、プロスペクツが事業主のニーズに応えられない場合は、アスペルガー症候群を含む広範な障害者支援を提供することのできる機関が他にもあります。

プロスペクツ

プロスペクツの雇用コンサルタント業務は、英国自閉症協会によって運営されています。プロスペクツはアスペルガー症候群の人と協力し、求職活動や職場定着を支援し、事業主と職場の同僚の双方に支援を提供しています。また、プロスペクツは、職場の管理者や障害者が所属するチームに専門的な助言、支援、研修を提供するとともに、アスペルガー症候群の人に訓練やオンザジョブでの支援を提供することによって事業主を助けます。

プロスペクツは、求職活動や職業生活の維持を行うための意欲とスキルがあるアスペルガー症候群の人と共に就職に向けた活動を行う、専門の雇用コンサルタントのチームを雇用しています。このチームは就職希望者のスキルや能力を把握した上で、適切な仕事をマッチングする前に、個別のテイラーメイドの訓練を実施します。プロスペクツはこれまで、行政職やIT関連からジャーナリズムまで、数百人のアスペルガー症候群の人を就職に結びつけました。

プロスペクツは、職場環境のアセスメントや職場適応に関する助言や募集手続きのアドバイスを事業主に行って、アスペルガー症候群の従業員のスキルを最大限引き出すことを支援します。また、事業主が以下を行うことを助けます。

- 就業体験
- 短期雇用契約
- 正規雇用契約

また、プロスペクツの雇用コンサルタントは以下のサービスを提供します。

- 自閉症スペクトラムについての研修
- ラインの管理者や同僚への支援と訓練
- チームへの簡単な説明
- 職場におけるアスペルガー症候群の人へのマンツーマンの支援
- ラインの管理者、同僚、アスペルガー症候群の従業員の三者のための雇用後のフォローアップと電話でのサービス
- キャリア開発

プロスペクツの雇用コンサルタントが職場で支援する際の費用は、「アクセス・トゥ・ワーク」などの政府資金によって賄われます。

プロスペクツに連絡するには「利用できる雇用支援機関」の項を参照してください。

その他の雇用支援機関

メンキャップ・パスウェイ (Mencap Pathway) は英国各地で、障害者を雇用する事業主に対して支援を提供しています。事業主で最寄りの事務所の所在地を探す場合には、01709 830 956 までお電話ください。

ショー・トラスト (Shaw Trust) は、障害者や不利を抱える人の採用、訓練及び雇用継続を行う事業主を支援する目的で、広範なサービスを提供しています。連絡は、電話が 01225 716 350、ウェブサイトは www.shaw-trust.org.uk を検索してください。

レンプロイ (Remploy) は雇用支援ネットワークを提供しています。電話は 0845 845 2211、電子メールが interwork.osc@remploy.co.uk、ウェブサイトは www.remploy.co.uk です。

政府の支援

ジョブセンターとジョブセンター・プラスには、障害者が仕事に就くことや、障害のある求職者と事業主の双方に助言を行うことを専門とする障害者雇用アドバイザー（Disability Employment Adviser。以下「DEA」という。）が配属されています。DEA は地域で利用可能な様々な支援に関して情報提供を行います。また、英国政府の雇用計画に基づき、事業主に対する活動による支援と助成金に関するアドバイスも行います。

ジョブセンター・プラスは障害者のニーズに応じて、現在次の5つの雇用支援サービスを行っています。

- 職業準備（Work Preparation）
- ワーク・ステップ（WORKSTEP）
- ジョブ・イントロダクション・スキーム（Job Introduction Scheme）
- アクセス・トゥ・ワーク（Access to Work）
- 障害者のためのニューディール（New Deal for Disabled People）

政府は頻繁に雇用計画を更新し改善を図っているため、上記は本書が読まれる頃にはもう実施されていないかもしれません。最新のサービスについては、関連する政府のウェブサイト、www.jobcentreplus.gov.uk を検索してください。

職業準備（Work Preparation）

職業準備は、個人のニーズに応じた個別プログラムで、病気を持つ人や障害のある人で、長期間の治療や失業を経て仕事に戻る人を助けるものです。またこのプログラムは、障害が仕事に及ぼす困難を克服することで、障害により失業する可能性のある人を助けることにも使われています。職業準備は、障害者が適切に求職活動を行えるように、以下の方法により支援することを目的としています。

- 最適な職業を見つけることを助ける
- 実際の職場環境での就業体験の提供
- 新たな職業スキルの獲得と古くなったスキルの更新
- 自信の付与

プログラム自体は、ジョブセンター・プラスから委託で「プロバイダー（Provider）」ー就職に向けた準備を支援するスキルと経験を有する組織により行われています。

ワークステップ (WORKSTEP)

ワークステップは、障害者が就職し継続して働くことができるよう支援します。事業主と従業員の双方が合意した計画に基づき、その双方に支援を（時には財政面での支援も）行います。この計画は、障害者が一般の職場で働けるよう、援助付き雇用（supported work placement）から通常雇用（open employment）への移行を目指します。このサービスを利用する上で、職業の種類に関する制限は一切ありません。

ワークステップでは、事業主、ワークステップのプロバイダー（事業主及び従業員双方に支援を提供する機関）、障害者の三者が連携します。ジョブセンター・プラスはプロバイダーとなる地方自治体、ボランティア団体、民間の職業紹介機関と契約を結びます。この計画では、事業主、プロバイダー、ジョブセンター・プラスにそれぞれ明確な役割が設定されています。

事業主

事業主は、同等または同一の職務を担当する従業員と同額の給与・労働条件で、障害者を雇用します。また事業主は、職場での機器、訓練、ラインの管理と監督、そして仕事を障害者に提供し、その従業員の支援計画をワークステップのプロバイダーが導入し実施することを支援します。

ワークステップのプロバイダー

プロバイダーは事業主と緊密に協力して求職者を適切な空席の職務にマッチさせ、障害者と事業主双方を支援するテイラーメイドの支援パッケージを開発します。また、問題に応じて事業主、管理者及び従業員に助言を行うとともに、時には財政支援（監督及び入社時研修時の費用）を行うこともできます。

ジョブセンター・プラス

ジョブセンター・プラスは事業主やワークステップのプロバイダーと協力の上、適切な求職者を探し、開発計画を作成し、例えばアクセス・トゥ・ワークのような利用可能な支援が必要かどうかを確認します。また、プロバイダーと連携してワークステップの実施状況をモニターします。地域のジョブセンターの DEA やジョブセンター・プラスの職員は、ワークステップを事業主に説明し、事業主に地元のプロバイダーとの連絡を取らせます。

ジョブ・イントロダクション・スキーム (Job Introduction Scheme, JIS)

ジョブ・イントロダクション・スキーム(JIS)により、事業主は障害者の試行雇用が可能です。これは障害者が職務を遂行するスキルを持ってはいるが潜在的な問題や実施上の困難があるのではないかと心配している事業主のケースに役立ちます。JISは、事業主と障害のある従業員の双方に、その職務がその人に適合しているか否かを見極める機会を提供します。

従業員には通常どおりの賃金が支払われ、事業主には訓練費用を援助する目的で、始めの6週間に週あたり75ポンドの補助金が支給されます(状況に応じて13週間までの延長が可能です)。職務はフルタイムでもパートでも構いませんが、6ヵ月以上の継続雇用が見込まれる必要があります。DEAがこのサービスについてさらに詳細な情報を提供します。

アクセス・トゥ・ワーク (Access to Work)

アクセス・トゥ・ワークは、障害者を募集し雇用する際の実行上の諸問題に対する支援を目的としています。これは障害者とその事業主に情報を提供し、障害が原因として生じる雇用での追加コストに対する助成金を支給する制度です。

アクセス・トゥ・ワークの助成金は、追加の雇用コストを100%支払うことができます。アスペルガー症候群の人の場合、補助金には専門家による訓練やコーチング費用、障害者の通勤に要する追加的な費用を含めることができます。

DEAはアクセス・トゥ・ワークに関する詳細情報と事業主の申請方法に関する情報提供を行っています。

障害者のためのニューディール (New Deal for Disabled People)

障害または病気による保険給付の受給者は、ニューディールの支援により、就職を目指すことができます。このプログラムを受けるかどうかは任意です。

職業紹介機関の専門の職業紹介担当者が、障害者と求人のマッチングを行い、最初の6ヵ月間、事業主と障害者の双方を支援します。また、障害者の採用や雇用継続のための職場適応の方法について、事業主は助言を受けることができます。

上記の様々な政府のサービスに関して現段階での正確な情報を提供してきましたが、事業主と障害者それぞれは独自のニーズと関心と経験を持っていますので、英国自閉症協会及びプロスペクツは、特定のサービスをお勧めすることはできません。どうかご理解ください。最新のサービスについては、ジョブセンター・プラスのウェブサイト：www.jobcentreplus.gov.uk をご覧ください。

アスペルガー症候群に関する情報

英国自閉症協会のウェブサイトには、アスペルガー症候群についての情報や、この障害を有する人が英国内で利用できる支援とサービスに関する情報を掲載しています。

: www.autism.org.uk

AS-IF は、アスペルガー症候群を有する当事者によって執筆・編集されたウェブサイトで、「neurotypicals」（この障害を持っていない人。P.15 の訳注参照。）が、それがどのようなものかを知ることに役立ちます。: www.neurodiversitynow.net

アスペルガー症候群の情報と支援（Online Asperger Syndrome Information and Support, OASIS）は、米国のウェブサイトで、有益な情報と定義が含まれています。

: www.udel.edu/bkirby/asperger/aswhatisit.html

障害者雇用に関する情報

行政機関は、障害のある人の雇用に役立つオンラインの「ツールキット」を開設しています。 www.diversity-whatworks.gov.uk/toolkit/foreword.asp

新しい法令とその事業主に該当する部分の情報提供については、 www.disability.gov.uk か、障害者権利委員会のウェブサイト www.drc.org.uk をご覧ください。

事業主は障害に関する事業主フォーラム（Employers' Forum on Disability）に参加し、他の企業の経験から学び、障害者問題に関する最新の情報を得ることができます。
www.employers-forum.co.uk

利用できる雇用支援機関

ジョブセンター・プラスのサービス

ニューディールの相談窓口：0845 606 2626（午前7時～午後11時、週7日）

ジョブセンター・プラス・エンプロイヤー・ダイレクトの相談窓口：0845 601 2001

（午前8時から午後8時、月曜日から金曜日）

ウェブサイト：www.jobcentreplus.gov.uk（ワークステップ、JIS、アクセス・トゥ・ワークに関する情報を掲示）、www.newdeal.gov.uk

英国自閉症協会 (The National Autistic Society)

393 City Road, London EC1V 1NG

Tel: 020 7833 2299, Fax: 020 7833 9666

Email: nas@nas.org.uk

Website: www.autism.org.uk

プロスペクツ ロンドン

Studio 8, The Ivories, 6-8 Northampton Street, London N1 2HY

Tel: 020 7704 7450, Fax: 020 7359 9440

Email: Prospects-London@nas.org.uk

Website: www.autism.org.uk/prospects/london

プロスペクツ グラスゴー

1st Floor, Central Chambers, 109 Hope Street, Glasgow G2 6LL

Tel: 0141 248 1725, Fax: 0141 221 8118

Email: Prospects-Glasgow@nas.org.uk

Website: www.autism.org.uk/prospects/glasgow

プロスペクツ マンチェスター

Anglo House, Chapel Road, Manchester M22 4JN

Tel: 0161 998 0577, Fax: 0161 945 3038

Email: Prospects-Manchester@nas.org.uk

Website: www.autism.org.uk/prospects/manchester

プロスペクツ シェフィールド

Sheffield Hallam University, School of Education, 35 Broomgrove Road, Sheffield S10
2NA

Tel: 0114 225 5695, Fax: 0114 225 5696

Email: Prospects-Sheffield@nas.org.uk

Website: www.autism.org.uk/prospects/sheffield

障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアルNo.3

「アスペルガー症候群の人を雇用するために～英国自閉症協会による実践ガイド～」

発行日 平成20年3月

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター職業センター

所在地：〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3

電話: 043-297-9042

URL : <http://www.nivr.jeed.go.jp>

印刷・製本 (株) 弘報社印刷