

# 決まり文句でなく、 明確に話す

自閉症の人の職業参加をどう形成するか

→ [rehadat.de](https://rehadat.de)

このパンフレットは、「REHADAT知識シリーズ」として、障害者の職業参加に関する中央情報サービスであるREHADATが作成し公開しているものです。REHADATは、ケルンドイツ経済研究所のプロジェクトであり、ドイツ連邦労働社会省(BMAS)からの資金援助を受けています。

この日本語仮訳は、原典を示しウェブサイトへのリンクを明記することを条件に、REHADATの承認を得て、障害者職業総合センターで作成しました。この仮訳は2023年時点のものであり、最新情報や正確な情報については、REHADATのサイトでご確認下さい。

<https://www.rehadat-wissen.de/>



①

「私にとって、仕事は重要です」

前書き

→p.3

②

「視点を変えてみよう」

はじめに

→p.5

③

「女性より男性の方が多い」

病気と障害

→p.8

④

「世間話は苦手」

職業生活への影響

→p.18

⑤

「少ないほうが豊かである」

日常業務ための解決策

→p.30

⑥

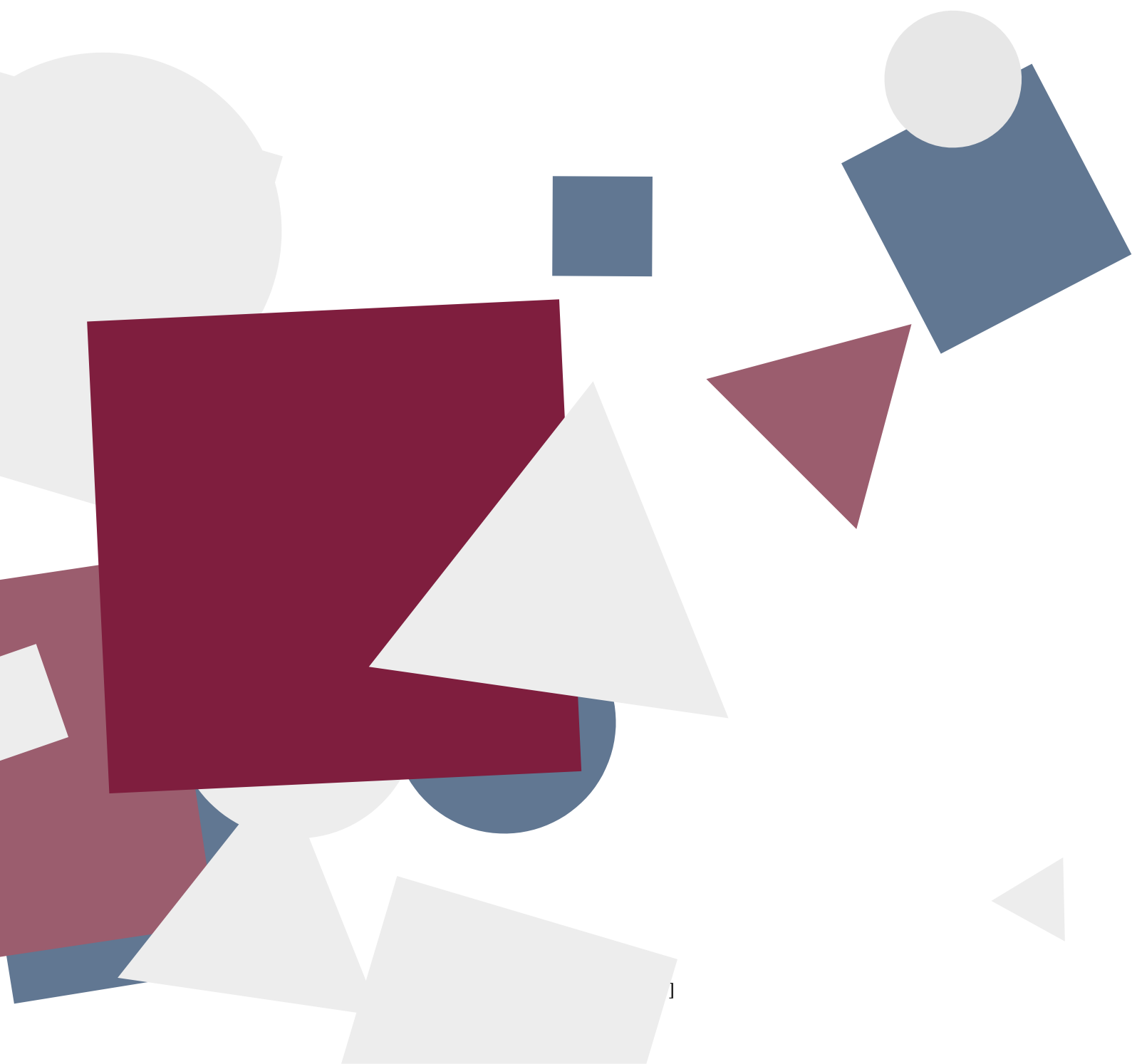
「まだ質問はありますか？」

追加情報

→p.55

# ① 「私にとって、仕事は重要です」

前書き



私たちは皆、自分の経験から、仕事が生活の質にどれほど重要であるかを知っています。仕事は自己決定、自信、収入そして社会的参加に影響します。

病気や事故で長期にわたる制限を受けると、職業生活への参加が危うくなります。しかし、そこで決定的な意味を持つのは身体的な障害だけではありません。雇用主や同僚は、病気についてほとんど知らないことが多いのです。多くの場合、労働条件は、患者にとって不利なものであり、仕事を調整する機会が利用されないままなのです。

REHADATはこの知識シリーズにより、障害や病気のある人の職業参加を具体的にどのようにして形成できるかを実践的な方法で示します。個々の職場環境・条件を整備するための基本的な知識と解決策を提示します。その際、REHADATは国際生活機能分類(ICF)に基づいています。この知識シリーズでは、参加に焦点を当てています。これは、特に企業の可能性を考慮の上、より多くの障害者を職業生活に統合することを意味します。

この知識シリーズの対象者は、雇用主、当事者である被用者、及び病気や障害のある人の職業参加に関係する全ての専門家です。

私たちの示唆が有益で、より多くの障害者を教育し、採用し、雇用を維持する際に支援になることを願っています。

ペトラ・ヴァインケルマン  
REHADATプロジェクトマネージャー

クリストフ・バイヤー  
連邦統合局・公的扶助連盟  
(BIH)会長

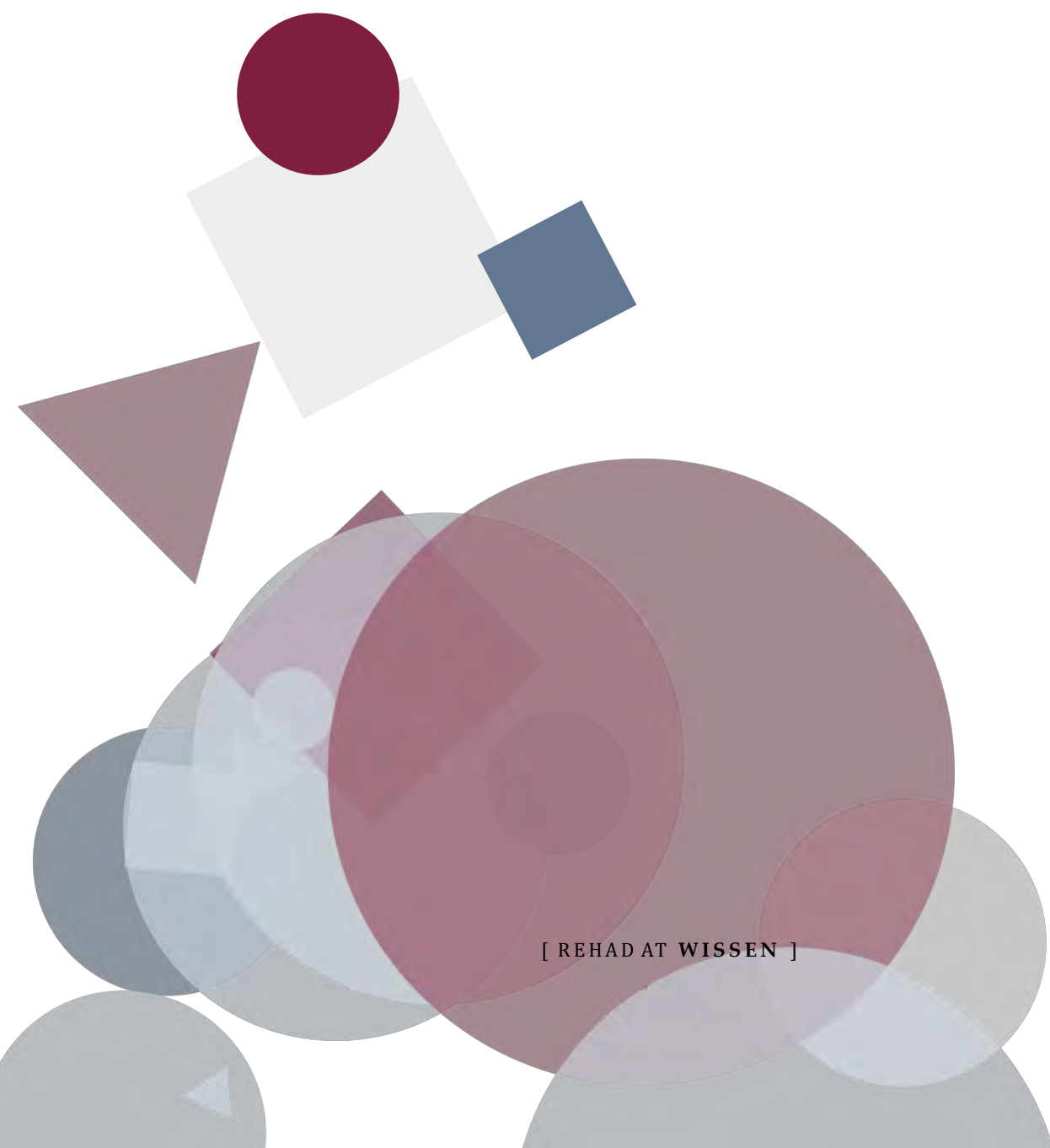


*Berufliche Teilhabe gestalten*

---

## ② 「視点を變えてみよう」

はじめに



[ REHAD AT WISSEN ]

近年、自閉症の人が活躍するメディア報道や映画制作、出版物などを追っていくと、自閉症というテーマに対する世間の関心は急激に高まり、今も衰えることはない。

その理由としては、診断基盤の拡充もさることながら、自閉症の診断件数が着実に増加し、臨床像がより鮮明になってきたことが挙げられる。

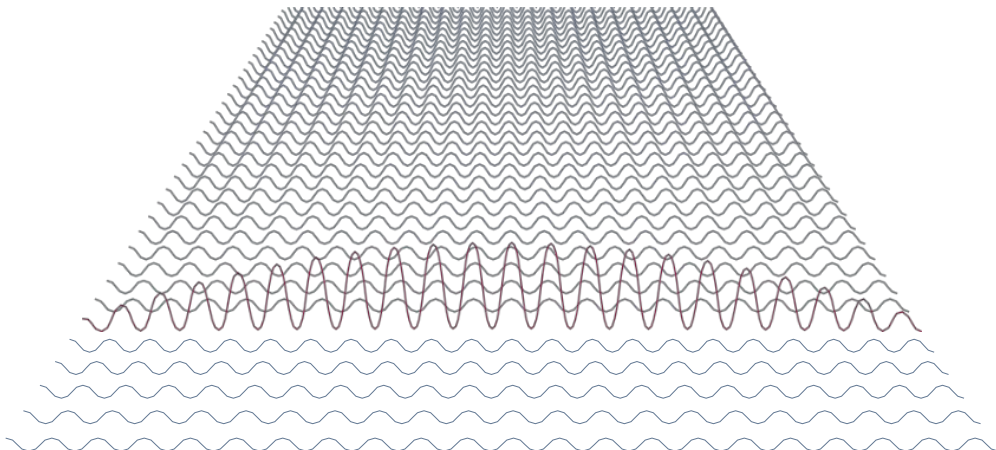
世界人口の約1%が自閉症に関連する症候群に罹患していると言われている（[1]を参照）<sup>1</sup>。

顕著に異なるさまざまな発達障害に対して、今日では「自閉症」の代わりに「自閉スペクトラム症」(ASD)という総称が主に使われる。ほとんどの場合、ASDの症状は幼児期にすでに発現する。人によっては、アスペルガー症候群のように、後になってから兆候が現れたり、気づいたりすることもある。

メディアで取り上げられているにもかかわらず、ASDと仕事に関して、特にコミュニケーションや社会的行動の特殊性に関して、情報が非常に不足しているのが現状である。その結果、当事者は、しばしば仕事の世界で理解されず、優れた専門的資格や高い認知能力をもっているにもかかわらず、しばしば失業の危機にさらされたり、自身の能力以下の雇用に甘んじたりしている。しかし経験上、彼らは、適切な条件下であれば、多くの職種で能力があることが実証されており、それぞれの強みをうまく発揮することができることが分かっている。特に、デジタル化の進展と仕事の世界の変化を背景に、そのための適切な枠組み条件を整備することが重要である。協働を成功させるためには、職場における自閉スペクトラム症に関する教育や、管理職と従業員の意識改革が重要な要素となる。

このパンフレットでは、日常業務の中でASDとどのように付き合っていけばいいのか、そのヒントや助けを提供したいと思う。ASDがどのように影響するかを学び、ASDの従業員のための作業組織や職場環境・条件に関する支援策や実践的な解決策の提案を受けることができる。

<sup>1</sup> パンフレットで使用したすべての文献の出典には、連続した番号を付けている。連続した文章を読みやすくするため、ここでは出典の番号のみを角括弧で囲んでいる（例えば[1]）。書誌には、書誌情報の昇順に番号付けされた出典が記載されている。グラフィカルにハイライトされたテキスト部分には、出典の番号に加えて、著者、編集者、出版物のタイトルも記載されている。



# 権利と義務

健康障害が仕事に影響を与える程度は、特に職場環境に左右される。しばしば、活動、職場又は職場環境は障害に合わせて、調整され得るからである。必要な調整がわずかな場合もある。それは組織的な対策、職場に障害者に適した補助具や作業補助機器を備えること、あるいは職場環境のバリアフリー設計などである。企業は自ら多くのことを行うことができ、組織的・財政的支援を受け取ることができる。社会法典第9編では、様々な支援給付が規定され、資金提供機関の個々の給付法で具体的に示されている

雇用者と被雇用者は、リハビリテーション担当機関を通じて予防や障害に即した適応化を図るため、職業生活への参加のための給付(LTA)を受け取ることができる。重度障害又は同等認定の場合、統合局は「職業生活での同伴支援」の枠組みで追加支援を行う。自営業者も支援給付を受け取ることができる。この給付にはさらに、統合局の技術アドバイザーや統合専門サービス機関のような外部の専門家による助言も含まれる。

職業生活への参加のための給付(社会法典第9編第49条、第50条)を得るために、立法者は特に事業者に適用される一定の条件と義務を規定している。

雇用主は、職場を重度障害者で欠員を埋めることができるかを確認しなければならない(社会法典第9編第164条第1項)。さらに、障害者に適した方法で事業所や職場を設置する義務がある(社会法典第9編第164条第4項)。雇用主は事業所内統合マネジメント(BEM)等の予防措置に対しても責任がある(社会法典第9編第167条第2項)。

すでにBEMの枠組みにおいて、職業生活への参加のための給付が必要とされているかどうかを確認する必要がある。労働災害や健康被害を防止・軽減するために、職場の設置と運営に関して企業の法的規制もある。また、これらの規制は障害特有の観点も部分的に考慮している。

## REHADATで詳しく

→このテーマについては、[talentplus.de](https://talentplus.de)に詳しく書かれています。

雇用主と被用者への支援給付

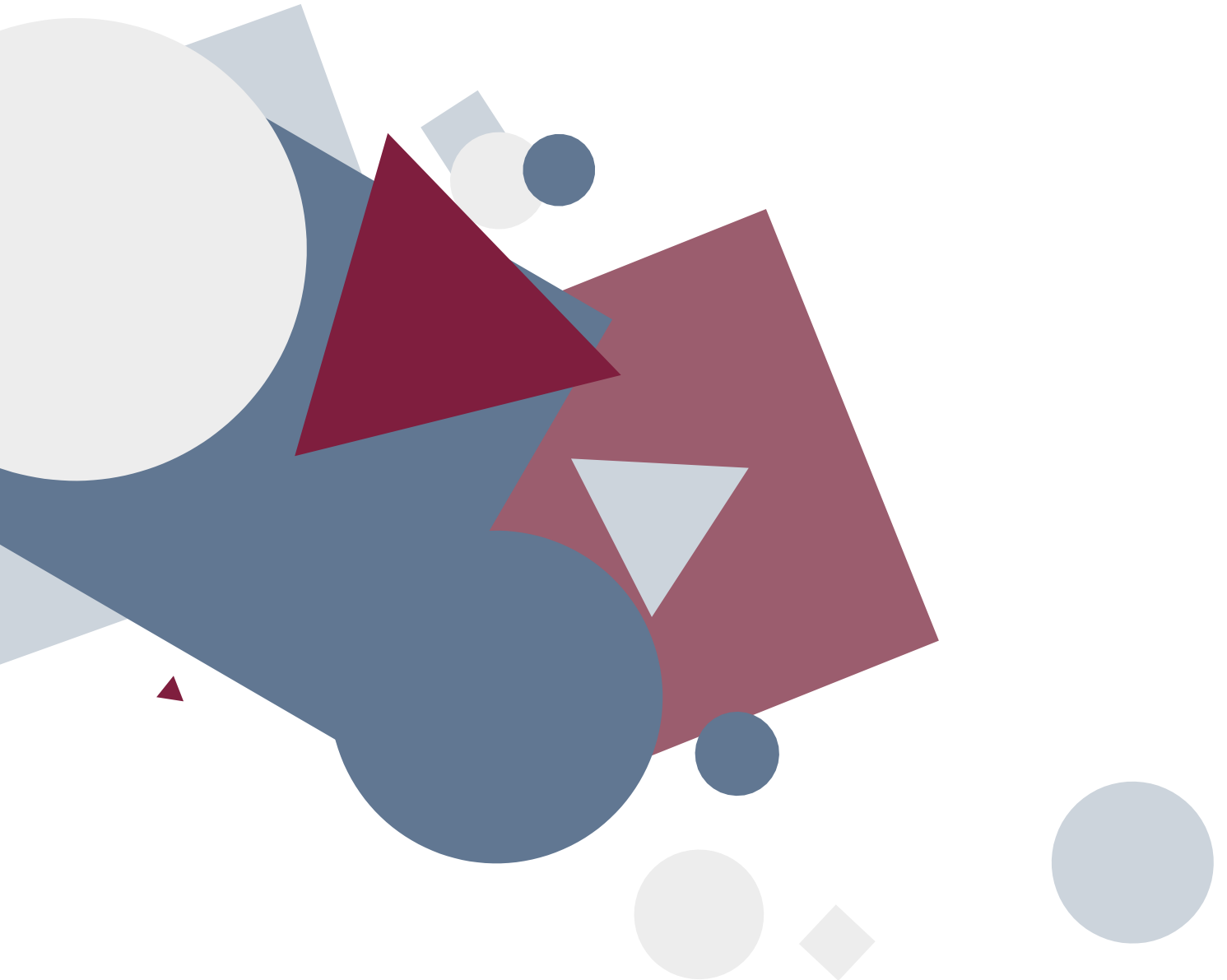
→ [rehadat.link/foerder](https://rehadat.link/foerder)





# ③ 「女性より男性の方が多い」

病気と障害





自閉スペクトラム症(ASD)は、脳の発達障害群の総称である。これには、神経細胞や精神発達の変化が含まれる([2]を参照)。

文化に関係なく、人口の約1%が罹患する。ASDは小児期や思春期に発現することが多く、女性よりも男子や男性の方が多([3]、[4]p.27を参照)。

ドイツで適用されているWHO(世界保健機関)の診断基準では、ASDはICD-10(疾病、傷害及び死因の統計分類)の「広汎性発達障害(tiefgreifende Entwicklungsstörungen)」の総称で医療診断(F84)と定義されている([5]を参照)。

## 用語が変化している

### 自閉症か自閉スペクトラム症か？

現在では、「自閉症」の代わりに、**自閉スペクトラム症(ASD)**という総称が、自閉性障害全般を指す言葉として主流となっている。

*「『スペクトラム』とは、ASDの人が呈し得る症状や能力、制約や障害のレベルについて、幅広い範囲を指す言葉である。個々の症状による制限が軽い人もいれば、個々の症状によって、重度障害、重複障害を負う人もいる。」*

*出典 ([1]を参照) ドイツ自閉症協会: 自閉スペクトラム症の保護者向けガイド、2018、(2019.02.19時点のウェブサイト)*

## アイデンティティ優先

### 私たちはお互いをどのように言うか

専門書や法律、障害者団体が「人優先言語」、つまり障害や病気の前に「人」という言葉を使うことが多いのに対し(「Person with autism(自閉症の人)」)、自閉症コミュニティの一部は「アイデンティティ優先言語」を好み、自分自身を自閉症者と呼び、他人からもそう呼ばれることを望んでいる。非自閉ではない人を表現するために、自閉症の人はしばしば「神経が標準的な／神経学的機能が正常な」という形容詞を使う。

*(出典: REHADAT アンケート「自閉症を抱えて働く」2018)*

# 症状・形態・考えられる原因

自閉スペクトラム症の障害は、多くの場合、既に幼少期に現れる。しかし、症状の発現、構成、程度は人によって全く異なり、また、年齢が上がるにつれて変化することもある。また、一見すると制限が軽かったり、制限が単独の症状によるものであったりすると、後になって初めて病気に気づくということも少なくない。

ASDが顕著な場合は、仲間の会話、アイコンタクト、顔の表情、ジェスチャーを処理し、解釈することが困難である。ボディランゲージを使ったコミュニケーション能力が低く、話し方や声のトーンも単調に聞こえることが多い。ASDの人は、他人に共感することが難しいだけでなく、自分自身の感情の状態を適切に伝えることも難しい。そのため、他人と接する場合や、社会的な関係に支障をきたすことになる。

行動パターン、興味、活動が繰り返されることが顕著である。例えば、あるテーマへの強いこだわり、特別な興味、物や材料の部分的・二次的側面への執拗なこだわり、固定した日課や儀式へのこだわり(例えば同じルートを歩く、同じものを食べる)、反復的な言語、定型的動作に見られる。

ASDに関連して、運動能力の問題、知的障害、言語発達の遅れが生じることがある。

感覚的な刺激(音、匂い、構造物)は、しばしば異なる形で知覚され、処理される。その結果、過剰に刺激を受け、過剰に反応するようになる。また、痛みや寒さなどの刺激にほとんど反応しないまたは全く反応しないこともある。中核症状には、うつ病、不安神経症、AD(H)Sなど、他の病気や障害を伴うことが多い。

ASDは、潜在的な強みや能力によっても特徴づけられる(詳細は以下の章を参照)。

ICD-10では、「小児自閉症」(F 84.0)、「アスペルガー症候群」(F 84.5)、「非定型自閉症」(F 84.1)を区別する。臨床の現場では、「高機能自閉症(HFA)」という診断も下される。

## 難しい区分け

### ASDの形態と症状

#### 小児自閉症

- 3歳以前の発症
- 社会的相互作用やコミュニケーションの制限／障害
- 常同反復的な行動パターン、興味、活動
- 言語発達の遅れ
- 知能の低下 (IQ<70)

#### 高機能自閉症(HFA)

- 「高機能レベル」の小児自閉症
- 知能の低下なし

#### 自閉スペクトラム症(ASD)

は、次のような中核的な特徴を持つ広汎性発達障害である。

- コミュニケーションや対人相互作用の障害
- 常同反復的な行動パターン、興味、活動

自閉症の障害にはさまざまな形態と特徴がある。それぞれの形態は、必ずしも明確に区別できるものではない。現在では、「自閉症」ではなく、むしろさまざまな機能レベルに基づく「自閉スペクトラム症」という。

#### 非定型自閉症

- 3歳以降に小児自閉症の症状が発現、または
- 小児自閉症の症状がすべて現れているわけではない場合

#### アスペルガー症候群(AS)

- 知能の低下なし
- 言語発達の遅れはない
- 社会的相互作用やコミュニケーションの制限／障害
- 常同反復的な行動パターン、興味、活動

#### ASDによくみられる併存障害

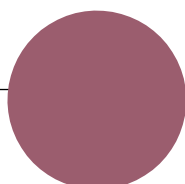
- うつ病
- 不安障害
- AD(H)D



## 主に遺伝子？

### ASDの原因として考えられること

ASDの発症原因については、決定的なことは分かっていない。現在、ASDは遺伝的に引き起こされることが研究で示唆されているが、どれだけの遺伝子がどのような形で相互作用すればASDを引き起こすのかについては不明である。また、出生前の危険因子、脳の構造的変化や機能的変化、脳代謝の変化との関連も議論されている。



# 診断

ASDの早期発見は、効果的な支援を迅速に行うために非常に重要である。しかし、自閉症的行動様式は、期待される遊び、会話、接触行動が子どもに現れない場合にはじめて認識され得る。知的レベルの高い子どもたちでは、しばしばASDの発見が遅れたり、最初は症状が正しく解釈されなかったりする。

「15歳か16歳のとき、両親が別居し、家を引っ越した後に診断されました。その時、すでに持っていた異常から、ADHD以上の病気だと気づかされました。」

事務職(27歳、アスペルガー症候群)のインタビュー抜粋

近年、大人になって初めて診断がつくケースが非常に増えている([6]を参照)。

## なぜこんなに遅いのか？

大人になってから初めて診断される理由としては、それまでASDに関連する特徴が比較的軽かったこと、幼少期に適切な診断の機会がなかったが、現在ではその機会があること、学校の成績がよくて親が検査を受けさせようと思わなかったこと、または制限を表面的に埋め合わせることができていたことなどがあげられる。このように、自閉スペクトラムの人は、自分の診断を知らずに、大きな心理的努力で社会的ルールや環境からの期待に適応することを時として学び、外見上は高いレベルの心理社会的機能を獲得することがある。親元を離れたり、職業訓練を開始したり、職業に就いたり、転職したり、といった人生が大きく変化する際に、学習した埋め合わせ戦略がうまくいかず、症状が突然顕著になることがある。

ASDの社会人200人を対象にした調査では、50%以上が職業生活の中で初めて自分の診断を知ったという結果が出ている(REHADATアンケート「自閉症を抱えて働く」、2018年)。

成人期の診断方法は多面的で、精神科や心理学的な検査も含まれる。一方では、現在の症状が他の精神科の基礎疾患(例えば、人格障害、強迫性障害)によるものであることを除外しなければならず、他方では、ASDに加えてどのような病気を併発しているかを確認する([7]を参照)。

自閉症と診断されることで、長年苦しんだり、孤立や排除を経験した後に、自分は人と違っているという感覚が説明され、自分自身をよりよく理解できるようになるため、当事者が安心することもある([8]を参照)。

## 自己診断テスト

自己診断テストは、ASDの兆候があるかどうかの最初のガイダンスとなる。自己診断テストは診断に代わるものではない。

Autismus-Kulturのウェブサイトでは、ケンブリッジにある自閉症リサーチセンターが開発し、有効性が認められたテストが提供されている。

→ [rehadat.link/autselbsttest](https://rehadat.link/autselbsttest)

## 大人になってからのASDの診断を詳しく知る

ドイツ児童青年精神医学・精神身体医学・精神療学会：小児期、青少年期、成人期におけるASDの診断のためのガイドライン。

→ [rehadat.link/leitlinass](https://rehadat.link/leitlinass)

Verein achtsam e. V.:

成人期の自閉スペクトラム症の診断

→ [rehadat.link/auterwdiagn](https://rehadat.link/auterwdiagn)

Autismus-Kulturのウェブサイト:

成人期のアスペルガー診断

→ [rehadat.link/aspdiagn](https://rehadat.link/aspdiagn)

ärzteblatt.de:

成人期におけるアスペルガー症候群の診断と鑑別診断

→ [rehadat.link/diagnasp](https://rehadat.link/diagnasp)

# 治療とセラピー

幼少期や青少年期に具体的な支援を早く始めれば、ASDに伴う障害を軽減できるチャンスが高まる。中核となる症状を治すことはできないが、社会性、コミュニケーション能力、認知能力、言語能力、運動能力は適切な処置によって高めることができる。

通常、個々の症状に応じて異なる介入策を適用する必要がある。例えば、行動療法、教育プログラム、薬物療法、作業療法などの身体に関する処置、親を中心としたカウンセリングやトレーニングなどである([9]を参照)。

大人になって初めて処置を開始する場合、最初は診断にどう向き合うかと診断が人生設計にどう影響するかに重点が置かれる。さらに、行動レパートリーや社会的スキルの拡大、ストレスへの対処、併発する病気への対処なども治療の目標になる。グループトレーニング、行動療法、心理療法などが考えられる。また大人の場合、家族を巻き込み、学校や職場の人々、友人・知人など当事者の周囲の人々に助言することも重要である([6]を参照)。

## ASDの治療とセラピーを詳しく知る:

LVR統合局のパンフレット「自閉症と仕事」:

ASDの症状や治療法、職業生活への影響

→ [rehadat.link/lvroutberuf](https://rehadat.link/lvroutberuf) (PDF)

ドイツ連邦自閉症協会:

全国の治療センター、カウンセリングセンター一覧

→ [rehadat.link/therapiezentrenaut](https://rehadat.link/therapiezentrenaut)



# 障害度 (GdB)

身体的、精神的、知的、感覚的な障害があり、環境に基づく障壁との相互作用により、他の者との平等を基礎として社会に参加することを6カ月以上妨げるものを有する場合、社会法上の意味にいう障害者とする(社会法典第9編第2条第1項)。環境に基づく外的な障害要因とは、例えば、仲間の偏見や建築物の障壁などである。

障害度(GdB)は、参加制限の深刻さと、それによる日常生活や仕事への影響の度合いを示す指標である。

障害度の認定は管轄の援護局が行う。多くの法的請求や不利益補償を行うために、この認定は重要である。

障害度が50以上の者は重度障害者となり、重度障害者証明書を受け取る。障害度が30~40の者は管轄の雇用エージェンシーで重度障害者同等認定を申請することができる。

自閉性障害、特に社会的相互作用における持続的な制限は、社会法上の意味での障害を構成するが、障害度の申請が常になされているわけではない。その理由としては、差別への恐れ、認定される障害度が低すぎて重度障害者として認められず何のメリットもないと思われること、さらには自閉スペクトラムの人たちが自分を障害者とは思っていないことなどが考えられる。

## 要診断

### 援護医学の基本原則による障害度認定

障害度の評価基準は援護医学の基本原則(VmG)である。これは、ASDを「広汎性発達障害」の項目に挙げ、障害度を「社会的適応の困難さ」の程度で測定する。ASDが障害として判定されるためには、ICD-10による自閉症の診断基準を満たす必要がある。

出典 ([10]を参照) 連邦労働・社会省(発行): 援護医学法令 (VersMedV) – 援護医学の基本原則、2015, インターネット 2019.01.23 時点

## 支援がなければできない

### 援護医学の基本原則の意味する「社会的適応の困難さ」とは何か？

「社会的適応の難しさは、特に、特別な援助や支援(統合扶助など)なしには生活領域(通常の幼稚園、学校、一般労働市場、公的生活、家庭生活など)に統合することができない場合や、当事者がそれぞれの年齢に見合う程度を超えた見守りを必要とする場合をさす。特に、包括的な支援(統合扶助としての統合扶助者など)なしに生活領域への統合が不可能な場合、中程度の社会適応の困難さが存在し、特に、包括的な支援を受けても生活領域に統合できない場合は、深刻な社会的適応の困難が存在する。」

出典 ([10]を参照)

## 10から100

### 「社会的適応の困難さ」と障害度(GdB)/損傷等級(GdS)の等級付け

援護医学の基本原則は損傷等級(GdS)という言葉を用いているが、これは障害度(GdB)に相当する。

ASDを含む広汎性発達障害の場合、以下のとおりである。

- 社会的適応に問題がない場合、損傷等級は10-20。
- 軽度の社会的適応障害を伴う場合、損傷等級は30-40。
- 社会的適応に中程度の困難がある場合、損傷等級は50-70。
- 社会的適応に深刻な困難がある場合、損傷等級は80-100。

出典 ([10]を参照)

障害度の遡及認定は、十分な根拠があれば、援護局に申請した方が良い。しかし、出生時から一律に遡及して認定することはできない。

## REHADATで詳しく知る

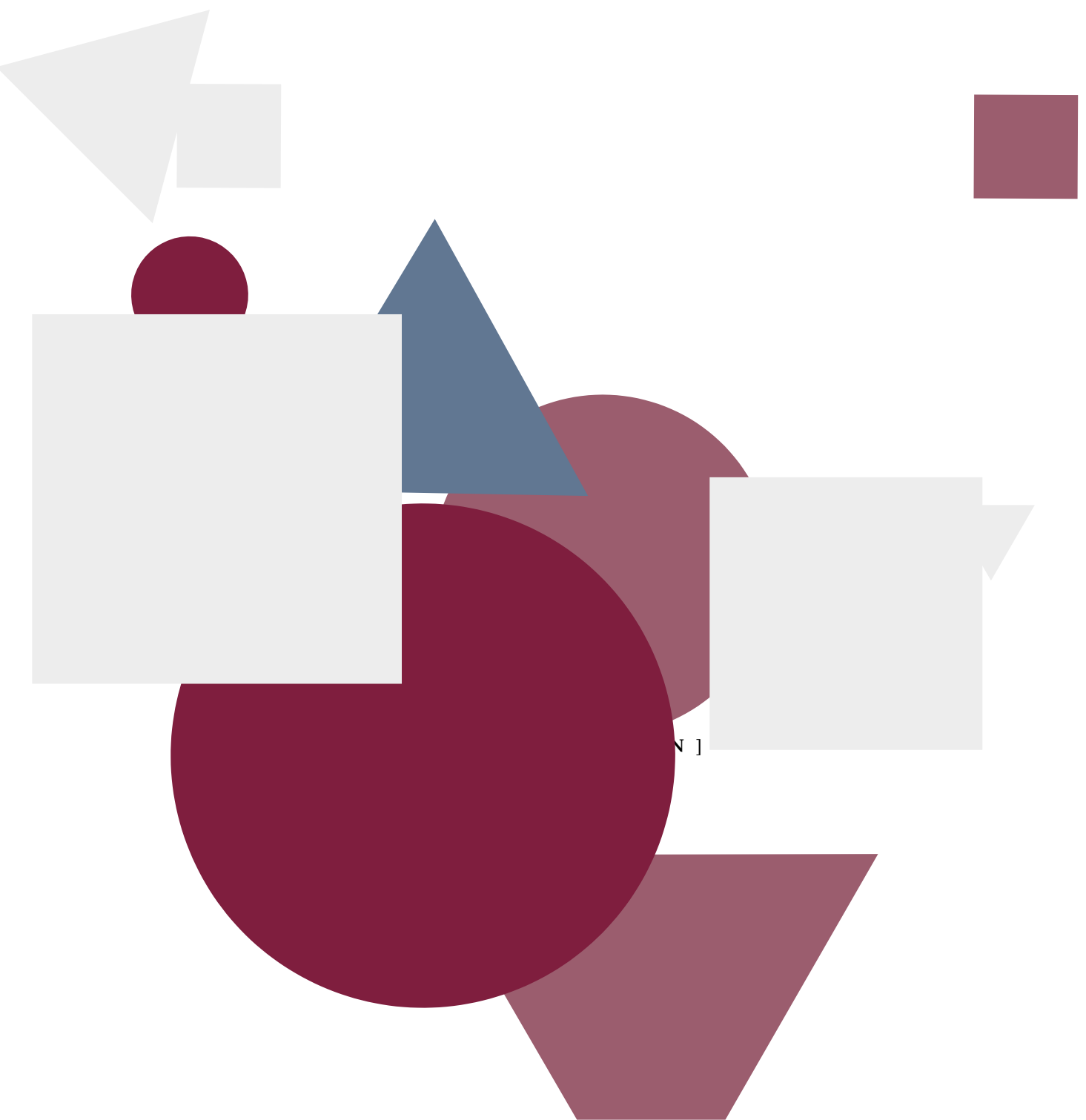
REHADAT-talentplus:

障害認定申請:

→ [rehadat.link/festbescheid](https://rehadat.link/festbescheid)

# ④ 「世間話は苦手」

職業生活への影響



自閉スペクトラムの人たちの現在の雇用状況について、信頼できる数字はない。しかしながら調査によると、ドイツでは自閉スペクトラムの人のうち、第一次労働市場で十分な機会を得ている人はごく一部にすぎない。

## ドイツにおける自閉スペクトラムの人々の雇用状況

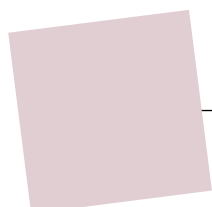
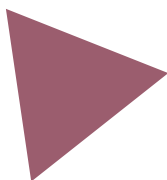
推計によると、一般労働市場で社会保険加入義務のある常用雇用に就いているのは、15歳から64歳までの雇用可能な自閉スペクトラムの人のわずか5～12%である。

主に、アスペルガー症候群や高機能自閉症、非定型自閉症の人たちである。

また、稼得能力のある自閉症者の少なくとも45%は、障害者のための作業所(WfbM)で雇用されていると見積もられている。

高機能自閉症者の割合のさまざまな推定値を考慮すると、43～50%の人々が仕事も雇用もない状態にあると考えられる。

出典 ([11]を参照) ダルファース, M.:ドイツおよび西欧社会における自閉スペクトラムの人々の雇用状況について, 2017



アスペルガー症候群や高機能自閉症、非定型自閉症の場合によく見られるように、非常に高度の能力開発を行った人であっても、第一次労働市場で足場を固め、適切にその能力を発揮することは困難である。特に、仕事だけでなく職場環境も、特別な強みやニーズに合わせて調整されていない場合である。当事者は、専門的な要求が十分になされないこともある一方で、社会的な事情から過剰な要求をされることもある。長期的には、このような負荷は大きなストレスとなり、うつ病、孤立、不安、そして結果として失業につながる可能性がある（[12]p.23を参照）。

ASDを持つ人の強みを支援し、チーム内の潜在的な対立を阻止するためには、雇用関係が始まってすぐに、会社における適切な枠組み条件を整えることが重要である。しかし、多くの企業では、ASDに関する情報がまだ十分に行き渡っていないのが現状である。知識が完全に欠落していたり、非定型的な症状または個別の症状が一般化されていたり、過大評価されていることもある。

本章では、管理職がスタッフを採用する際の判断材料として、また同僚が協力するための準備として、更には誤解を一掃するために、日常業務における自閉スペクトラムの人々の行動パターンについて、情報を提供する。重要なのは、自閉スペクトラムの人は、一人ひとりが非常に個性的な能力と特性を持っており、その個性的な側面で企業を豊かにすることができるということである。これにより、雇用主と全従業員にとっては、インクルーシブな仕事と多様性の観点から、新しい経験と機会が開かれることになる。

「私にとって包摂は、お人好しであることとは全く関係なく、合うものは合うと信じています。」（[13]を参照）

Emptmeyer GmbH経営者、ベルント・クールゲマイヤー氏の言葉

# パターンに合わない

メディアで報道されたり、映画やエンターテインメント産業で自閉症が話題として掘り出されたりすることによって、ASDのイメージが定着したが、このイメージは、しばしば特徴的な症状や行動を一般化したり歪曲したりし、自閉スペクトラムの人々の強みや特質がいかに個々に異なるかを覆い隠すものである。

自閉スペクトラムの人は、しばしば直感的というより認知的に感じる人が目につくが、彼らの全てが知的な人ではないし、IT系の職業にしか就けないというわけでもない。

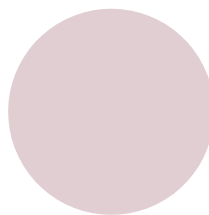
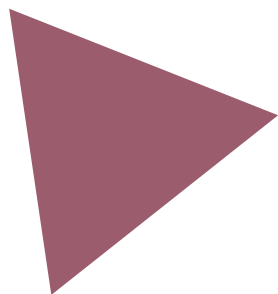
「ITの分野では、少なくとも自閉症でない人から見れば、自閉症が一種の資格になっているようです。これは一見素晴らしいことのように聞こえますが、しばしば能力と制限の非現実的な評価につながります。」

REHADATアンケート「自閉症を抱えて働く」2018年から自閉症者の言葉を引用

また、自閉スペクトラムの人が皆、優れた特別な才能を持っているという考え方も支持できない。自閉スペクトラムの人たちの発言によると、彼らの中でいわゆる「才能の小島」を持つ人[サヴァン症候群]の割合は、一般に言われているよりもはるかに低い。

しかし、職業生活にとって重要で、適切な枠組み条件を整えるべき能力や特性はますます増えてきている。自閉スペクトラムの人たちが困難を感じ、チーム内や上司との誤解を招くのは、専門的な要件よりも、日常的な職業生活における社会的相互作用である。このような問題は、関係者全員が明確かつ誠実にコミュニケーションを取れば、たいてい克服することができる。

ASDの特徴はその人個人によるものであるため、以下に挙げるスキルや特性は、もちろんすべての当事者に同じように当てはまるわけではない。

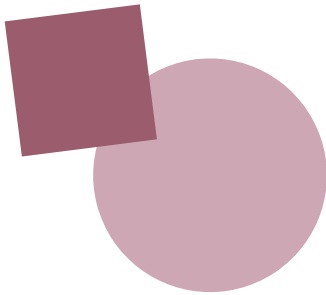


## 知覚

自閉スペクトラムの人は、たいてい非常に細かいことに焦点を当てる。通常、人はモノやコトをそれぞれの文脈の中で全体として見た後で細部に気づく。情報は、上位から下に向かって「トップダウン」で処理される。自閉スペクトラムの人は、まず孤立した細部を認識し、そこから物事や状況の全体的な意味を推し量るという、逆転した「ボトムアップ」的な視点を持つことが多い。しかし、「隠し絵の世界」であるかのような断片的な知覚は、刺激過多を招き、重要な情報と重要でない情報の選り分けを妨げる。特殊な知覚に関連して、構造やデータのパターンを迅速かつ正確に認識する能力がある。これにより、例えば、大量のデータの中にある誤りを迅速かつ確実に発見、分析することが可能になる。品質に対する高い意識、高い集中力、反復的な活動に対する忍耐力が関連する。

## 環境刺激

自閉スペクトラムの人は、感覚的な印象（音、におい、像など）をフィルターにかけ、処理する能力が低い。そのため、感覚上の刺激（さまざまな声、明るい光、強いにおい、ほこり、交通での騒音、変化する視覚的印象など）が氾濫し、疲労や圧倒される状態になることがある。同時に、自閉スペクトラムの人は、刺激に対して極端に鈍感である可能性もある。例えば、静かな音はものすごく気になるが、体の痛みはほとんど気にならないということもある。





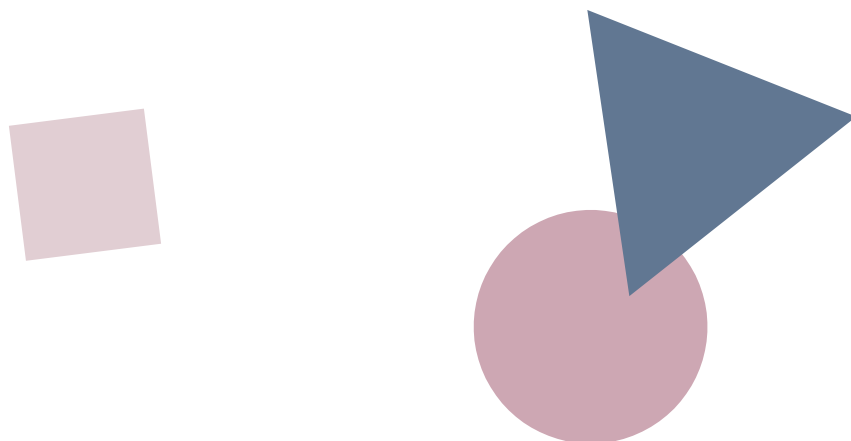
## 特殊な興味関心

特殊な興味関心とは、いわゆる「才能の小島」と混同してはならない。自閉スペクトラムの人のうち、特別な才能を持っている人はごく一部であるが、特殊な興味関心を持つ人はずっと多くいる。特殊な興味関心とは、ある決まったテーマ又は複数のテーマに対して極めて強い興味関心を持ち、執拗にこだわり続けることと理解されている。関心分野は多岐にわたる。REHADATのアンケート「自閉症を抱えて働く」(2018年)では例えば、音楽、宗教、写真、統計、哲学、医学、園芸、心理学、天文学、正書法、ローマ帝国、外国語、環境保護、株価チャート、歴史鉄道交通、ファンタジーなどが挙げられている。

その強烈なこだわりは、しばしば話題の細部や部分的な側面に焦点を当て、その魅力にとりこになることは数週間から数年にわたり続くことがある。

自閉スペクトラムの人たちは、それぞれの特殊な分野に絶えず繰り返しとことん没頭することでリラックスし、休養になると感じ、この毎日の儀式が安心と力を与えてくれると報告している。彼ら自身の発言によれば、「定型発達」の人々[訳注:自閉スペクトラム症ではない人々の意味]のほとんどがそうするように、多くの変化するテーマを同時に、しかも表面的にしか扱わないことは、自閉スペクトラムの人たちには、非常に退屈で疲れ、論理的に納得できないことなのだそうだ。

職業によっては、自閉スペクトラムの人が、特定の分野の「歩く百科事典」であることが役に立つこともある。しかし、熱中しすぎるあまり、日常の仕事や人付き合いがおろそかになり、専門知識を他人に無理強いするようなことがあれば、それも障害になる。



## コミュニケーションと社会的行動

自閉スペクトラムの人は、社会的な相互作用の中で直感的に反応し行動することができないことが多く、このことが時には日常業務の中で他人をいら立たせてしまうこともある。自分では意識しないうちに、変な人、愛想のない人、横柄な人に見えてしまうことも少なくない。社会的、感情的な信号の知覚と処理に変化があるため、ジェスチャーや顔の表情を読み取ることができず、相手の心理状態を解釈できないため、非言語コミュニケーションに大きな支障をきたす。

ASDの人が廊下で挨拶をしないのは、礼を失っているわけではなく、人の顔をよく覚えられず、その代わり靴などの無生物の外見を記憶する傾向が強いためかもしれない。

言語コミュニケーションにおいて、自閉スペクトラムの人は「行間を読む」ことや暗示を理解することが難しい。皮肉や冗談、「これは昨日までに完成しているはず」といったフレーズは、論理性がないため、彼らには理解できず、文字通りに受け取り、状況によっては真剣に受け取られないこともあるだろう。例えば、「コーヒーでもいかがですか？」というような、社交辞令、口説き文句、取引先の開拓と解釈される一般的な質問の裏側にある意味を、彼らはすぐに感情的に分類することはできない。auticon社の自閉症の従業員の言葉を引用すれば、「経験値による認知的模倣」によってこれを学習する必要があるのである。

このような特性から、自閉スペクトラムの人たちは、他人の立場に立って物事を考えることが難しい。彼らの正直さや率直さは、彼らにとっては論理的に正当なものであるが、周囲の人々の気持ちを傷付け、世間話の場面では不愉快にさせるかもしれない。また、アイコンタクトを取ったり、適切な物理的距離を保ったり、自分の専門分野に関する独り語りやいつ相手を退屈させるかを認識したりすることが難しい人も多い。特に、診断名が他の従業員や上司に知られていない場合、これらの行動はチーム内や仕事上の指示が出された場合に怪訝な感じを抱かせ、日常業務での衝突につながる可能性がある([12]を参照)。

## 働き方

自閉スペクトラムの人は、先を見通しながら、ルールに基づいて仕事をするを好み、几帳面で細部にこだわるが多く、論理的思考ができ、長時間集中することができる。

しかし、こうした特殊な能力が原因で、仕事上のトラブルが発生するケースもある。例えば、自閉スペクトラムの人は、細部の捉え方が特殊なため、仕事の細部にとらわれたり、優先順位を決めて行動計画を立てたりすることが難しいということがある。したがって、計画的なプロセス、作業タスクと作業組織に関する構造化と一貫性を可能にするフレームワーク条件が必要とされる。

「私の強みは、始めたことを最後までやり遂げることです。私は粘り強く、物事を成し遂げるまで途中で止めることはありません。しかし、流れから外れると、またその仕事に戻るのが大変です。もうひとつの強みは、正直であることだと思います。しかし、それが問題になることもあります。」

事務職(27歳、アスペルガー症候群)のインタビューの抜粋

自閉スペクトラムの人は、知識を身につけようとする意欲が強く、型破りな問題解決策をとることが多い。その他、仕事における強みとしては、信頼性、忠誠心、責任感などが挙げられる。ルールを絶対視しているため、「見て見ぬふり」「小事にこだわらないこと」ができない。しかし、その顕著なきちょうめんさと完璧主義の素質は、診断名が周囲に知られていない場合、職場の人々に混乱を引き起こす場合がある。

自閉スペクトラムの人は、孤軍奮闘しなければならないわけではない。きちんとした仕組みのあるチームでは、断然居心地がよく、一体感が生まれ、自分の潜在能力を伸ばすことができる。

# 自閉症と運転適性

自閉症と診断されたからといって、道路交通に参加できなくなるわけではない。ただし、制約の可能性はある。自動車による道路交通で視覚や聴覚の刺激が過負荷になったり、その他の精神的な能力の欠如により事故の危険性があつたりする場合は、自動車の運転ができないことがある。

安全性に懸念がある場合、運転免許当局は[運転免許にかかる]交通医学上の診断書、または現行の「運転適性評価ガイドライン」に基づく「医療心理検査センター」(MPU)の報告書を要求することができる。これらの評価ガイドラインは、運転免許規則(FeV)の附表4で定められている。また、「交通心理テスト」(反応速度、複雑な状況の把握など)を追加で要求することもできる。

診断書については、自閉スペクトラム症の分野での経験を持つ「交通医学」の専門資格を持つ医師に相談することが望ましい。

運転免許当局が運転免許の申請を却下した場合、行政裁判所に異議を申し立てたり、取消しの訴えを起こしたりすることができる。

## 運転適性の詳細

連邦司法・消費者保護省: 運転免許規則の附表4

→ [rehadat.link/fevan14](https://rehadat.link/fevan14)

連邦道路研究所(BAST): 運転適性に関する評価ガイドライン

→ [rehadat.link/kfzeichnung](https://rehadat.link/kfzeichnung)

# ASDの職業生活への影響： 要約

## 課題

- ・ 環境刺激（騒音、光、落ち着かない環境）
- ・ 優先順位付け、時間管理、柔軟性
- ・ 相手の立場になって考える、ボディランゲージの解釈
- ・ 行間にあるもの（隠喩、皮肉、ジョーク）を理解する
- ・ グループ内での世間話やコミュニケーション、チームワーク

出典（[14]を参照）オベリンハウス職業訓練施設（発行）：ABC—ASDの人のための仕事、2013年。（[12]を参照）Proft, J. / Schoofs, T. / Krämer, K.ら：自閉症を抱えて働く—コーチングマニュアル、2017年、p.83以下。

## ポテンシャル

- ・ 論理的思考力、分析力、体系化する能力
- ・ 集中力・忍耐力・記憶力
- ・ 忠誠心、信頼性、誠実さ
- ・ 仕事への意欲、規準・ルールへの志向性
- ・ 細部へのこだわり、品質への意識、きちょうめん
- ・ 偏見を持たずに考え、判断する
- ・ 専門的な知識、事実関係への志向性

出典（[14]を参照）オベリンハウス職業訓練施設（発行）：ABC—ASDの人のための仕事、2013年。

自閉スペクトラムの人は、自閉症の症候やその能力の多様性から、原則的にすべての分野で働くことができる。これは、医師、教師、エンジニア、IT専門家、法律家、職人、公文書保管員などが参加したREHADATのアンケート「自閉症を抱えて働く」（2018年）でも示されている。計画的で構造化された作業工程をその内容とする活動分野が支持されるのは明らかである。どの職業が本当に適しているかは、最終的にはそれぞれの自閉スペクトラム症の特性や、個人の希望や目標によって異なる。一般的な条件さえ整えば、ほとんどすべての職業を検討することができる。

# 全体的にうまくいった

カイ・ベッカー氏へのインタビュー

カイ・ベッカー氏はITビジネスエンジニアで、本業と並行して2015年にケルンで「Bierlager」という会社を設立した。この事業は、2つの支店を持つ小売店を運営し、オンライン取引を行い、また、飲食店や食品小売業者にビール特産品やクラフトビールを供給している。16～17名のローテーションスタッフは、正社員2名、自閉スペクトラムの社員1名を含むハーフタイム社員2名、そして学生や平均月収450ユーロの僅少労働者で構成されている。

**REHADAT:** その従業員を雇ったのはいつですか、また、その従業員の業務範囲は何ですか？

カイ・ベッカー: その従業員は、大学では人文科学分野を専攻していましたが、1年余りに当社に採用されました。主に経理を担当していますが、管理業務も担当します。

**REHADAT:** 障害者雇用の経験はありましたか？

カイ・ベッカー: 私は統合型総合制学校の生徒でしたので、障害者と接した経験は確かにありますが、雇用主という点では経験がありません。

**REHADAT:** 自閉スペクトラムの従業員を採用しようと思ったきっかけは何ですか？

カイ・ベッカー: 信頼できて、定期的に来てくれる従業員を探していました。偶然にも、障害者を雇用し、場合によってはそのための支援も受けることができる可能性があることを知りました。

**REHADAT:** 採用活動にはどのような機関が関わっていたのでしょうか？

カイ・ベッカー: 経済向上教育アカデミー (FAW) に勤める知人が、ボンにある連邦雇用エージェンシーの中央外国・専門職業仲介局 (ZAV) に連絡を取ってくれました。また、この職業仲介局は、重度障害のアカデミー生の斡旋もしています。なので、ZAVが私に応募者を提案してきました。

**REHADAT:** 新しい仲間を迎えるにあたって、スタッフに心構えをさせたり、アドバイスをしたりしましたか？

カイ・ベッカー: はい、チームには伝えました。しかし、明確なアドバイスはしませんでした。他の従業員からの反応は、「新しい同僚に目につくことは何もない」というものでした。確かに彼には苦手な活動の一つや二つはありますが、それ以外はそれほど障害が目立つわけではありませんでした。

**REHADAT:職場で、障害に関連した問題はありますか？**

カイ・ベッカー:はい、もちろん、障害に起因する問題は、働いていると繰り返し出てきます。例えば、細かいことにこだわる傾向があり、ある業務が何を意味しているのかを正確に説明するために、少しばかり多く労力が必要になることがあります。

**REHADAT:職場でうまくいっていることは何ですか？**

カイ・ベッカー:他の従業員ではこうはいかない、この障害に典型的ではないかと思う精度の高さがあります。細部へのこだわりと業務をこなす信頼性は非常に高く、表面的すぎるよりも深掘りしすぎてしまうところがあります。タスクを完了させたり、問い合わせをしたりと、頼りになる存在です。それはとてもうまくいっています。もう少し正確に業務を指定し、一般的に明確に定義された反復性のある仕事を与えれば、非常にうまくいきます。そのため、より標準化された、没頭しないような仕事を割り当てれば、確かにうまくいきます。

**REHADAT:財政的な支援は受けられましたか？**

カイ・ベッカー:はい、雇用エージェンシーから一定期間、統合助成金が支給され、給料の一定割合を受け取っています。

**REHADAT:あなたやあなたの従業員は、現在も専門家のサポートを受けていますか？**

カイ・ベッカー:はい。ケルン統合専門サービス機関の支援を受けており、現在、ジョブコーチングを設定して、仕事設計や作業プロセスをもう少しルーティン化し、全体がもう少しスムーズに動くようにしている最中です。ジョブコーチングは、デュッセルドルフの外部の提供者が担当しています。

**REHADAT:従業員の採用に関して特に有益だと思ったことはありますか？**

カイ・ベッカー:はい、同僚がとても協力的だと思ったことです。彼らは、ごく普通にその同僚を迎えてくれました。それは素晴らしいことであり、期待されているどおりのことです。障害を問題にすることもありませんでした。とてもうまくいきました。公的な支援で非常に有効なのは、統合専門サービスとのコンタクトです。尽力してくれる人が本当にいます。すでに最初のジョブコーチングの予約はとりました。これによって、効率化というか、従業員の仕事の分担や調整ということに関して、更に進歩すると思います。

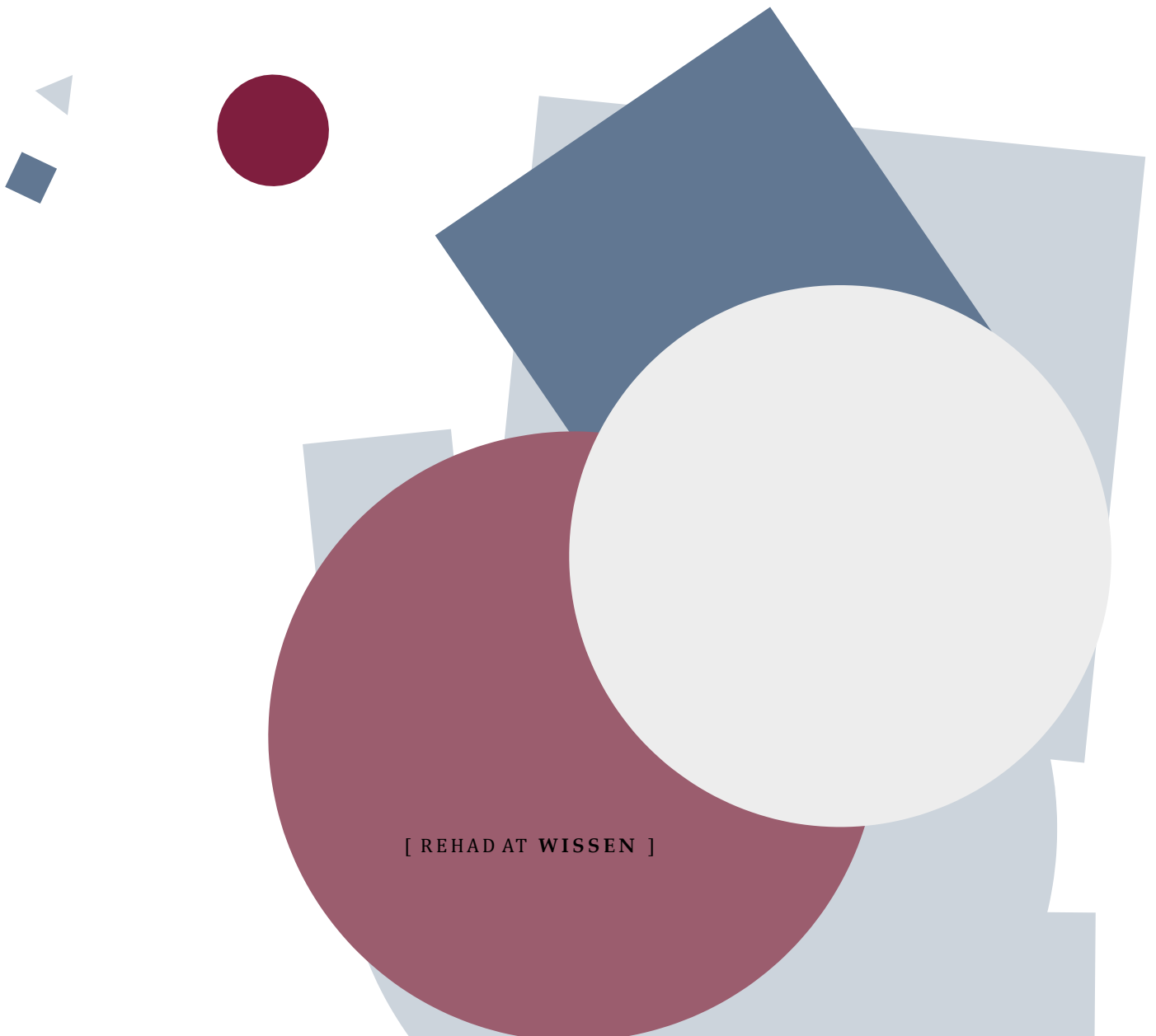
**REHADAT:雇用主として、仕事に取り組む際の特別なモットーはありますか？**

カイ・ベッカー:特別なモットーはありません。仕事を楽しみ、楽しいと思えることをし、職場の人間関係を良好に保つことが望ましいと思います。



# ⑤ 「少ないほうが豊かである」

日常業務のための解決策



[ REHAD AT WISSEN ]

自閉スペクトラムの従業員にとって、能力を十分に発揮し、生産的に働くためには、日常業務の安定と継続が特に重要である。

ASDの人たちにとって好ましい職場環境を作るためには、個別に、あるいは組み合わせで実施することが可能で、通常、多くの時間や費用を必要としない策が数多くある。その基本は、仕事に関わるすべての人がオープンで相互理解に基づく職場環境である。

以下では、これらの組織的、人的、技術的な解決策の中から、企業実務に役立つアイデアをいくつか紹介する。

「私が多くのことを説明しなくても、ありのままの私を理解して接してくれる、見てくれる人がいる、ということが、やはり一番の支えです。とにかく普通です。」

REHADATアンケート「自閉症を抱えて働く」2018年から自閉症者の言葉を引用

## わかりやすさの追求と意識改革

オープンで客観的な相互関係は、自閉症の同僚が普通に扱われ、自分が「他の人と違ってること」を受け入れられていると感じるために重要である。

誠実な相互作用には、会社の人たちが診断について意識を高めることも含まれる。その際、管理職はお手本となり、かつ重要な相談者である。ASDの特性や影響について知られていれば、実践的な調整をよりよく実施することができ、チームで分かち合うことできる。

一方、身近な同僚に診断名が知らされていなかったり、自閉スペクトラム症に対するぼんやりしたイメージが広まったりすると、ASDの人たちの特殊な行動によりチーム内で問題が何度も起こる可能性がある。自閉スペクトラムの従業員が、いじめのターゲットになることは珍しくない。

管理職が明確な言葉がけや情報提供、感謝する姿勢を通じて、多様性を尊重する職場環境に配慮すれば、こうした問題は発生しないか、あるいは早期に気づいて解決することができる。

「優先されている定型発達の特徴を適用し、定型発達の人々の観点から自閉症の生活の実態を評価しようという試みがあまりにも多すぎます。これでは、多様性が真に可視化され、認識され、当たり前のように尊重されるようにはなりません。その結果、自宅の自分の部屋にしがみこまない限り、常に補い、適合させた役割を担い、永久に過負荷の中で生きていくように差し向けられることになります。」

REHADATアンケート「自閉症を抱えて働く」2018年から自閉症者の言葉を引用



## 課題

自閉スペクトラムの従業員が独り言を言ったり、奇声を発したり、身振り手振りをしながら部屋の中を行ったり来たりしたらどうしたらいいのか？ASDの従業員の行動を解釈できないとき、他の従業員の苛立ちにどう対処するか？多様性への理解を深めるには？

企業内の関係者を自閉スペクトラム症という話題に呼び寄せるための行動には、さまざまな選択肢がある。

- 上司、身近な同僚、業務指導者(メンター)に対して、自閉スペクトラム症の早期教育を実施する。
- 専門的な支援として、外部のジョブコーチや自閉症に関する訓練を受けた専門家(または専門サービス機関)を関与させ、同時に助言、情報提供、問題発生時の調停を行う。
- 自閉スペクトラム症団体の代弁者を含むさまざまな講師を招き、定期的にイベントを開催する。
- 典型的な仕事の状況を想定したロールプレイを行う。
- 自閉スペクトラム障害に関する基本的な情報と職場で起こりうる困難について記載した資料を作成する。
- 「私たちは何を望み、そのために何をすべきか」を定期的に振り返る。

出典 ([12]を参照) Proft, J. / Schoofs, T. / Krämer, K.ら: 自閉症を抱えて働くーコーチングマニュアル、2017年。([15]を参照) Gertz, W.: 一緒に成長する、2018年。

# ストレスの認識と予防 – 労働保護

原則として、企業規模にかかわらず、すべての企業は使用者の配慮義務の一環として、従業員の業務上のストレスや負担をチェックし、健康を守るための対策を実施することが義務付けられている。

自閉スペクトラムの従業員の多くは、特にストレスに弱く、心理的ストレスのかかる状況に頻繁にさらされる可能性がある。ここでは、メンタルヘルスのリスクを早めに認識すること、適切な対策でこれを予防することが重要である（「仕事を形成する」の章を参照）。

**「職場で自閉症を隠さなければならないと、すぐに燃え尽き症候群になります。」**

REHADATアンケート「自閉症を抱えて働く」2018年から自閉症者の言葉を引用

2013年から、企業は職場における精神的ストレスを評価することが義務づけられた。これらのリスクは、他のリスクと同様に、リスクアセスメントに記録・文書化される（労働保護法（ArbSchG）、作業場規則（ArbStättV））。

## メンタルリスクの評価

メンタルリスクアセスメントのプロセスには、直属の管理職、障害者代表、労働安全専門家、産業医など、さまざまな企業関係者が関わっている。その他、人事部、労働衛生管理部、品質管理部などの専門部署が関わることもある。実施方法は各社に任されているため、各社に大きな裁量の余地を与えている。リスクアセスメントの実施や方法について、さらに専門的なアドバイスが必要な場合には、企業は労災保険担当機関などに問い合わせることができる。

## メンタルリスクアセスメントについて詳しくは

全国労働保護会議事務局（GDA）：

メンタルリスクアセスメント

→ [rehadat.link/psychgefneur](https://rehadat.link/psychgefneur)



# 職場環境・条件の整備

職業を問わず、明確で安定した雇用関係は、ASDを抱えて働く人々の安心感、親しみやすさ、予測可能性への欲求を満たす。そのため、組織的支援と従業員支援が特に有効である。建築物上の調整や技術的調整はあまり問題にならない。

「私にとって最も役に立った対策は、勤務時間を変えることができること、活動が予測可能であること、カームダウン・クールダウンスペースが予め分かること、頭がいっぱいになったときに落ち着ける会話をすることです。」

REHADATアンケート「自閉症を抱えて働く」2018年から自閉症者の言葉を引用

## 業務内容の伝達

自閉スペクトラムの人は、明確な作業指示と作業内容の説明が特に必要である。まずは、理解力のある上司と身近な同僚がその伝達を支援する。作業に関する情報を書面で提供し、明確な指示を行い、慣用句や曖昧な表現、皮肉な表現を避けることは賢明である（[16]と[14]を参照）。実務上、業務指導の際には、会社内に設置された固定の相談窓口の名前を告げること、外部のジョブコーチ（「従業員支援」の章を参照）による支援を受けることが特に有効であることが分かっている。

## 作業工程の構造化

構造化の目的は、ASDの人々を「ストレスの罠」や社会的過負荷の状況から守るための安定した枠組み条件を作り出すことである。例えば、時間に追われることなく自分のペースで仕事ができること、タスクや作業スケジュールを文書で記録すること、仕事を完了するための優先順位を決めること、マルチタスクや（特に電話による）中断があまりない業務プロセスを設定することなどが重要で有益な条件となる。グループや世間話などの社会的交流／コミュニケーションは、ASDの従業員にとってすぐにストレスになるので、社員旅行やお祝い事、社員食堂での食事への参加は免除されるべきである。休憩やリラクゼーションのためのカームダウン・クールダウンスペースを提供することも、ストレス回避に有効である（[16]と[14]を参照）。

## 環境刺激の低減

自閉スペクトラムの人は、特定の音、匂い、色、動き、温度などに敏感に反応し、個々のケースでは刺激の少ない職場に配属されている。そのため、人の出入りが多く、又は来客を伴う大きな空間の落ち着かないオフィスや職場は避けた方が良い。聴覚や視覚の刺激を最小限に抑えるため、ドアや窓を閉めることができる1人または2人用のワークスペースが適している。ASDの人たちは、必要に応じて在宅勤務が許可されたり、文字によるコミュニケーションを優先して電話によるコミュニケーションを制限することが許可されたりすると、非常に安心する([16]、[14]を参照)。

### ASDの人のための職場環境に関する詳細

オベリンハウス職業訓練施設:

ABC – ASDの人のための仕事、行動指針

→ [rehadat.link/abcaut](https://rehadat.link/abcaut) (PDF)

雑誌 自閉症:

記事「自閉症の人の日常生活におけるバリアフリー」

→ [rehadat.link/barraut](https://rehadat.link/barraut) (PDF)



# 職場の技術的作業補助

必要に応じて、職場や作業環境をさらに適合させるために技術的な補助を行うことができる。通常、費用はあまりかからない。以下の製品や対策は、日常業務や障害者作業所での保護雇用で可能な解決策となる。REHADAT 補助具ポータルから製品分野へリンクされている。

## 刺激低減のための補助具

騒音は、ヘッドホン(ノイズキャンセリングヘッドホン)、耳栓、吸音性の高いフロアマットやカーペットなどで低減することができる。また、モニターにスクリーンを設置し、ブラインドで視覚刺激を軽減することができる。フレキシブルなモバイルパーティションは、単独ワークスペースを作るのに適している。



写真: パーティション

床、壁用装置

→ [rehadat.link/bodenwand](https://rehadat.link/bodenwand)

個人用保護具

→ [rehadat.link/persschutz](https://rehadat.link/persschutz)

ノイズ対策用装置

→ [rehadat.link/laermvibr](https://rehadat.link/laermvibr)

## 時間的、空間的見当識のための補助具

時間軸で仕事を構造化することが難しい従業員には、リマインダー機能や図表・グラフ付きの電子手帳、短時間用タイマー(タイムタイマーなど)が有効である。音響[聴覚]的・視覚的表示器や、部屋や物のマーキング(ラベル、部屋の機能に関する記号、床の表示、建物の図面など)は、空間認識や方向性を向上させるのに役立つ。



写真: 短時間用タイマー

注意喚起、マーキング、信号のための補助具

→ [rehadat.link/alarmsignalmark](https://rehadat.link/alarmsignalmark)



## 身体感覚の保護と集中力を高める補助具

ストレス過敏や集中力に問題がある場合、身体を中心に意識を向けるのを手助けする補助具が役立つ。これらは、不快な感覚を和らげ、自分で調節できる補助具である。例えば、加重ベスト、着圧ベスト、フットクッションやストレス状態などの身体的事象を計測して可視化するバイオフィードバック機器などが有効である。

知覚トレーニングのための補助具

→ [rehadat.link/wahrnehmung](https://rehadat.link/wahrnehmung)

ストレス防止のための補助具

→ [rehadat.link/stresspraev](https://rehadat.link/stresspraev)

ASDの人は、わかりやすく表現することが難しかったり、何かを言うことに抑制があったりするケースがある。また、手先の運動能力が限られている場合もある。言葉発する代わりとなるコミュニケーション補助具や、コンピュータの特殊な入力装置などがサポートになる。例えば、絵カード、筆談ボード、電子コミュニケーション機器やソフトウェア(アプリなど)などが挙げられる。入力支援機器としては、キーが大きいキーボード、キー間隔が広いキーボード、穴が開いているキーボードカバーや、トラックボールが付いているマウスなどがあり、操作がしやすい。

コミュニケーションと情報のための補助具

→ [rehadat.link/komm](https://rehadat.link/komm)



写真: 着圧ベスト



写真: トラックボール

## 自閉スペクトラム症用のアプリ

REHADAT補助具ポータルでは、IOSとAndroid用のアプリ検索ができる。例えば、「自閉症」という検索語を入力し、対応するOSを選択すると、ストアにあるすべてのアプリが表示される。

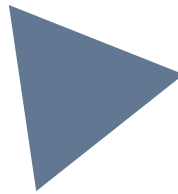
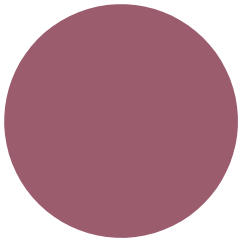
アプリの検索:

→ [rehadat.link/apps](https://rehadat.link/apps)

## メンタルリスクの評価

リハビリテーション担当機関(年金保険、雇用エージェンシー、労災保険など)は、特定の職業活動を行うことを目的とし、障害に適した職場環境・条件を整備するために必要な技術的補助に対して、職業生活への参加のための給付(社会法典第9編第49条)を支払う。統合局は、職業生活における同伴支援の枠組みで支援を行う(社会法典第9編第185条)。従業員や企業は、どの給付担当者にも支援を申し込むことができる。リハビリテーション担当機関は、一定の期間内に管轄を明確にし、給付を決定する義務がある(社会法典第9編第14条)。

各リハビリテーション担当機関のリハビリテーション・カウンセリング・チーム、雇用エージェンシーの雇用主サービス、雇用エージェンシーと統合局の技術相談窓口では、障害者に適した職場環境・条件の整備のための支援について無料でカウンセリングを実施している。



### REHADATで詳しく知る

REHADAT補助具:

メーカーや代理店の住所を記載した補助具リスト

→ [rehadat.link/produkte](https://rehadat.link/produkte)

REHADAT優れた実践:

自閉スペクトラムの人のための職場環境・条件整備の実践例

→ [rehadat.link/praxisaut](https://rehadat.link/praxisaut)



# 従業員支援 誰がアドバイスするの？

雇用関係が始まった当初は、自閉スペクトラムの従業員が日常業務の要求に対応するための個人的なサポートが必要となることがよくある。固定のサポート担当者は、安心感や方向性を提供し、必要な持続性を確保する。

「最初に、付き添って私が仕事を覚えるのを助けてくれる人がいればよかったです。」

REHADATアンケート「自閉症を抱えて働く」2018年から自閉症者の言葉を引用

## メンター制度

メンター制度とは、支援を必要とする従業員に対する一種のスポンサーシップ[保証人]のことである。メンターの任務は、例えば、同僚の中で経験豊かな理解者が引き受けることができ、仕事上や個人的な疑問、葛藤が発生した場合に手助けをする。理想は、このメンターと自閉スペクトラムの労働者がお互いに近いところで働くか、2人でオフィスを共有することである。通常、メンターは初めから診断に関する特別な知識を持っているわけではないが、ジョブコーチやその他専門家によるトレーニングを受け、自らが伝達者として再び社内に持ち帰ることができるようにした方が良い。

### 特別負担を誰が支払うのか？

企業は、重度障害者や同等認定者の雇用について、経済的負担や人的負担が非常に大きい場合、統合局から補償を受けることができる。経済的支援は2つの形態に分けられる。

#### 従業員支援

業務活動に必要な従業員支援が通常のレベルを超える場合（同僚による常時指導など）、または追加の人件費が発生する場合（支援を行う人の仕事に穴が開く、外部の専門家に支援を依頼するなど）に助成金を申請することができる。

#### 雇用保障手当(減少能力調整金)

重度障害や同等認定を受けた従業員の成果が、障害に関連する理由で、支援があるにもかかわらず、必要な労務給付を著しく下回っている場合に、企業に対して定期的に行う賃金費用の援助である。



## ジョブコーチング(企業内ジョブトレーニング)

ジョブコーチングとは、(外部の)専門家によって行われる企業統合型の期限付きジョブトレーニングであり、その人とそれぞれの仕事、訓練、インターンシップの場所に合わせて特別に調整されるものである。この措置は、新しい雇用関係に入る際であれ、既存の雇用関係を改善、確保するためであれ、企業に溶け込むための特別な支援やサポートを必要とする障害者を対象としている。

ジョブコーチングは、障害のために特別な枠組みを必要とし、職を失うリスクが平均以上に高い自閉スペクトラムの人たちにも有効であることが証明されている。2018年にASDの社会人を対象に実施したREHADATのアンケート「自閉症を抱えて働く」では、職業的統合を支援するための最も役立つ措置の一つとしてジョブコーチングが挙げられている。

### ジョブコーチは何をする？

ジョブコーチは、障害者指導の専門知識を持ち、さまざまな業務分野での業務手順を経験している。

ジョブコーチングの期間は、個人の必要性によって異なる。実際のトレーニングが始まる前に、現実的な目標を自閉症者と会社で合意し、具体的な職場で必要とされることと能力を確認し、サポートの必要性を正確に突き止める。これに基づいて、能力開発の構想や計画を作成する。

ジョブトレーニングは数ヶ月に渡り、週に数回行われる。その際、作業工程が実践され、構造化される。ジョブコーチは従業員に付き添い、チームや管理職とのコミュニケーションを指導、支援する。

ジョブコーチは会社が営業している最中に活動するため、直接、影響を与え、作業工程に関わる人すべてに実践的なサポートを提供することができる。たいてい、トレーニングの強度は、工程が進むにつれて下がるが、危機的状況が差し迫っている場合には、支援を再び強化することができる。

## ジョブコーチの任務と提供内容：

- 企業によるASDの人の採用活動を支援する。
- ASDの人の職探しやインターンシップ、応募をサポートする。
- 潜在的な分析を行う。キャリアオリエンテーション、キャリアプランニングを支援する。
- ASDの人が社会的、日常的に求められることに対応できるよう準備する。
- 適切な労働条件の設計と実行を支援する（作業任務とプロセスの紹介、目標の伝達、作業任務の見通し可能なステップへの構造化、チームへの統合の支援）。
- ASDの人が社会的訓練を計画し、実施する際の支援を行い、コミュニケーション能力を促進する。
- ASDの従業員の社内担当者（メンターまたはスポンサー[保証人]）を指導する。
- 自閉スペクトラム症の特性について、全従業員や管理職を教育する。
- 企業側と自閉スペクトラムの人と共に意見交換会を実施する。
- 危機的状況に介入する。

## ジョブコーチの費用は誰が負担するか？

ジョブコーチングは通常、障害者本人が申し込む。給付は、連邦政府の州によって規定が異なる。そのため、支援の枠組みによって、管轄する給付担当者が異なる。重度障害者または同等認定者については通常、職業生活における同伴支援の枠組みでは統合局（現在ベルリン、ハンブルク、ヘッセン、ニーダーザクセン、ノルトライン＝ヴェストファーレンの各州）、援助付き就業の枠組みでは雇用エージェンシー（例えばバーデン＝ヴュルテンベルク州）が管轄している。

これについては、統合専門サービス機関(IFD)がアドバイスすることができる。

# 互いに学び合うことが 最も大切なことである。



写真: アンネ・ボーアさん(左)、ビルギット・フレンツ(右)

アンネ・ボーアさんとビルギット・フレンツさんへのインタビュー

アンネ・ボーアさんとビルギット・フレンツさんは、アーヘンの自閉症と仕事のための専門サービス(FAA)に勤務している。FAAでは、2017年よりプロジェクトの一環として、自閉スペクトラム症の人を対象とした労働市場関連のコーチングを実施している。

FAAに勤務する前、心理学者でかけ出しの心理療法士であったアンネ・ボーアさんは、心身に障害を持つ人々が社会生活に復帰するまでの道のりを伴走していた。

ビルギット・フレンツさんは統合的な治療教育を学び、約10年間、援助付き就業の能力開発トレーナーとして働いていた。この施策では、学習障害や知的障害、自閉スペクトラム症のある若者が、企業で能力開発を行い、支援を受け、一般労働市場に斡旋される。

**REHADAT:** 自閉症と仕事のための専門サービス(FAA)では、どのようなターゲットグループを対象としているのですか？

アンネ・ボーア/ビルギット・フレンツ: このプロジェクトは、アーヘン地域の自閉スペクトラム症(アスペルガー症候群または高機能自閉症)の成人のうち、

- 職を失った。
- 就職が決まらない(職業訓練後又は大学卒業後など)。
- どのような仕事ができるか分からない。

といった方を対象としています。

**REHADAT:** これまで主に利用されてきた専門サービスのサービスや申し出は何ですか？

アンネ・ボーア/ビルギット・フレンツ: 一般的かつ包括的な職業カウンセリングが挙げられます。また、

- グループコーチング、潜在能力分析、職業オリエンテーション
- 応募書類の作成、面接の同行
- 就職支援、インターンシップの仲介と同行
- OJT (On-the-Job トレーニング)
- 雇用主へのアドバイス

といったサービスも利用されています。

**REHADAT:ジョブコーチングの重点はどこにありますか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:私たちは主に、自閉スペクトラムの人が自分で実施することが難しい職業上の移行を担当しています。私たちのクライアントは通常、職がないか、失業の恐れがあります。そのため、まずはクライアントと一緒に職業に関するオリエンテーションを行います。コーチングは、インターンシップやワークトライアルの中で行われ、この間、私たちはクライアントと企業と共に行動します。

**REHADAT:クライアントの職務に関する能力や可能性をどのように判断していますか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:包括的なプロセスを通じて、私たちはクライアントを全体的に把握します。これにはグループ内での行動も含まれます。個々の能力を把握するためには、現実的な全体印象が前提です。

最初のカウンセリングで(場合によってはクライアントの関係者も交えて)、専門サービス機関とクライアントがお互いに自己紹介し、双方の協力が可能かどうかを明らかにします。

その後、潜在能力分析、あるいは個別のキャリアプランニングを行います。インタビュー形式でその人の強みと弱みを結論づけることができる手法としてコンピテンシーカードを用います。そうすることで、サポートの必要性を判断し、目標についての合意を得ることができます。

続いて、一般労働市場での定着と実務への準備(診断への対応、社会的コミュニケーション訓練、求職活動訓練など)のために個人およびグループ指導が行われます。インターンシップや作業実習は、雇用エージェンシーやジョブセンターと連携し、キャリアパスプランを考慮した上で計画されます。私たちは、企業との幅広いネットワークや協力機関、新規企業の獲得を通じて、適切な仕事を見つけます。

**REHADAT:雇用主はどのような典型的な質問をしますか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:どんなことに気をつけなければいけないのか、どんな問題が起こりうるのか?といった質問です。他にも、

- 自閉症はどのような症状で現れるか？
- どんな活動ができないか？
- 能力開発を行っているにもかかわらず、これまでなぜ定着しなかったのか？

といった質問が出されます。



**REHADAT:インターンシップやOJTの際、企業やクライアントへのサポートはどのように行っているのですか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:インターンシップの際は事前に十分な準備を行います。重要なのは、事前に企業とクライアントが集中的に知り合うことです。

企業は、クライアントの個々の自閉症特性に関する詳細な情報を得ます。自閉症のために考慮しなければならない枠組み条件を取り決めます。さらなる支援対策は、

- 企業内でメンター(自閉症についての教育もできる人)を任命する。
  - インターンシップ開始時に同行する。
  - クライアントとメンターが社内で定期的(通常は週1回)に反省会を行う。
  - 困難な状況が発生した際の解決策を模索する – 衝突を「翻訳」し、解決への原動力を提供する。
  - 問題や困難が発生した場合の柔軟な危機介入。
  - 必要に応じて、自閉症の特性について従業員への教育を行う。
  - 雇用エージェンシーやジョブセンターとの手続きや連絡を引き受ける。
  - 作業計画の策定(個々の作業ステップ、または必要に応じて全体計画)。
- 等です。

**REHADAT:OJTに付随するコーチングサービスはありますか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:総合的な分野をカバーするグループコーチングがあります。必要に応じて、電話応対や世間話の練習などの追加の個別指導を行います。

**REHADAT:企業にクライアントを斡旋できた場合:長期的に包摂を成功させるために、どのような対策をとっていますか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:クライアントの更なるサポートを確保し、職業的サポートを提供する他の機関(統合専門サービス機関など)との連携するよう手配します。

さらに、補助金の可能性について企業にアドバイスし、担当当局とコンタクトを取り、補助金申請します。

また、仲介以外にも私たちはクライアントや企業へのアドバイスをしています。



**REHADAT:自閉症のある専門職を募集、採用したいと考えている企業に対して、どのようなアドバイスがありますか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:自閉症の人と接するときは、失敗を恐れず、オープンであることが最も重要なことです。

- ステレオタイプを想像せず、「レインマン」を期待しないでください。
- お互いに学び合うことが一番大事です。
- 誤解を避けるために十分に準備をして、集中的に相互理解をしてください。
- 場合によっては、現場での職場設備を明確にしてください。
- 支援と助成の機会を活用してください。
- 誤解を避けるために明確なコミュニケーションをとってください。
- 担当者を任命してください。
- 明確な作業指示を出してください。
- 場合によっては、正直で非常に率直な言葉を心がけてください。

**REHADAT:ASDの人たちは、どのような潜在能力、どのような能力により企業を豊かにすることができますか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:私たちのクライアントは皆ユニークで、企業を豊かにする非常に個性的な可能性と能力を持っています。もっとも、より頻繁に見られる能力があることは確かです。例えば、

- 正確さときちょうめんさ
- トラブルシューティング作業が上手
- 合理性
- 誠実さ

です。

**REHADAT:ASDの人々の職業的インクルージョンにおける成功要因とは何ですか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ:クライアントを集中的に知ることが非常に重要です。また、

- 私たちの仕事の基本である信頼。
- クライアント自身の自発性を促すこと。
- 詳細なポテンシャル分析。
- 企業に対する十分な準備。
- インターンシップを集中的にサポートすること。
- 詳細な職業オリエンテーション。
- 当人に合った企業を探すこと。
- あらゆる方面(クライアント、企業、支援者など)に対してオープンであること。
- ライアントと企業への長期的なサポートと助成の機会。

も重要です。

**REHADAT:あなたの仕事についてあなたを驚かせたことは何ですか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ: 自閉症の人は、自分自身や自閉症診断に正面から徹底的に取り組む意欲がとても高いことです。また、社会的な交流や関係を強く望んでいることです。

印象的なのは、ちょっとしたことがきっかけで、個々のクライアントがプロセスを進めることができるようになることもあるということです。これまでそのようなちょっとしたことができなかったために、プロセスがまさにその箇所で行き詰っていたことが本当に不思議なほどです。

全体として目を引くことは、最初の面談の後、自分の話や自分の問題を伝えることができたからだと思いますが、満足される方が多いということです。

**REHADAT:任務に関するモットーはありますか？**

アンネ・ボーア／ビルギット・フレンツ: 継続的な「学び合い」こそが、プロセスを開始し、視点を生み出す最も成功する方法です！

自閉症者は一人一人違い、自閉症の人は皆、自分自身の専門家です。私たちは彼らの「翻訳者」です！

# ソーシャルスキルトレーニング

自閉スペクトラムの人は、周囲の人々よりも客観的な関係に注意を払う傾向があるため、まずはコンタクトを取ったり維持したり、複雑な社会状況に対応するスキルを個々のケースで学ぶ必要がある。

ソーシャルスキルトレーニングは、社内外で専門家が実施する。企業に関する対策は、すべて管理職と調整することが望ましい。

## ソフトスキルのトレーニング – 7つの封印を持つ本？

- グループおよび個人指導の形でソーシャルスキルを学ぶ(特にいじめ防止にもつながる)。
- 慣用表現やその「ネットワーク」をうまく使いこなすためにレトリック講座に参加する。

### このテーマをもっと詳しく:

TEACCH: ノースカロライナ大学(米国)のTEACCH部門の支援型雇用プログラムは、実績のある支援コンセプトである。

→ [rehadat.link/teacch](https://rehadat.link/teacch)

社会療法: ドイツ連邦自閉症協会は、ドイツ国内の治療センターやカウンセリングセンターのリストを提供しており、その中には社会療法を実施しているところもある。

→ [rehadat.link/therapiezentrenaut](https://rehadat.link/therapiezentrenaut)

## ■ REHADATで詳しく知る

REHADAT文献:

専門的な文脈で自閉症をテーマにした出版物

→ [rehadat.link/litautberuf](https://rehadat.link/litautberuf)



# 明確な言葉がチーム全体を助ける。



マルコ・フィーン氏へのインタビュー

マルコ・フィーン氏はSAPの人事プロジェクトコンサルタントで、ドイツにおけるAutism at Workプロジェクトのプログラムマネージャーを務めている。

ビジネスアプリケーションの分野におけるソフトウェアとソフトウェアサービスの市場リーダーとして、SAPは130カ国以上で94,900人以上の従業員を雇用している。

**REHADAT:**なぜ、SAPでは「Autism at Work」という包摂プログラムを導入したのですか？

マルコ・フィーン:インドで行ったパイロットプロジェクトでは、自閉スペクトラムの人に的を絞って採用しましたが、彼らの分析能力や高い集中力が多くの専門分野で非常にうまく投入できることにすぐに気づきました。Autism at Workは、強みに基づいたプログラムです。このプログラムを通じて、当社にとって価値あるスキルを持った優秀な従業員を当社に獲得したいのです。

**REHADAT:**現在ドイツでは、自閉スペクトラムの従業員を何人雇っていますか？全員、IT職でしょうか？

マルコ・フィーン:現在、自閉症と診断された従業員40名とそのチームを様々な場所でサポートしています。彼らは、古典的なソフトウェア開発から、サービス&サポート、ITセキュリティまで、さまざまな分野で働いています。このプログラムは13カ国で展開されています。SAPは、24の異なる職種において、全世界で140人以上の従業員を採用しました。

**REHADAT:**人材はどのように募集しますか？

マルコ・フィーン:不安やプレッシャーを軽減するため、応募者に事前に詳細な面接の手順を送付します。とりわけ、応募者の意向と動機は重要です。というのも、候補者にとって、自分の興味や情熱と仕事の結びつきが不可欠だからです。例えば、余暇に動物界や植物の研究にだけ時間を割く人は、そのような環境で仕事を探すべきです。そうすることでしか、持続可能な採用はうまくいきません。一次面接の後、その人を応募者プールに入れます。

**REHADAT:**新しい仕事にどのように統合しますか？例えば、他の従業員はどのように準備しますか？

マルコ・フィーン:それぞれのチームの仲間、ハイデルベルク・モスバッハ統合専門サービス機関(IFD)、重度障害者代表、SAPヘルスケアとともに、自閉症のある同僚に適した枠組み条件を設定します。チームはAutism at Workの「サポートサークル」によってサポートされ、最初にチームトレーニングを受けますが、このトレーニングでは、外部からの刺激、オフィス内の騒音や光の影響などのトピックスについて話し合うことができるようになっています。SAP Autism at Work (AaW)は、私たちのサポートコンセプトに加え、AaW 朝食セッション、AaWランチミーティング、シュタムティッシュ[交流会]など、コミュニティ向けのサービスも定期的に行っています。

**REHADAT:**お互いにどのような関わり方をしていますか？

マルコ・フィーン:SAPにはオープンドアの文化がありますが、自閉症の従業員に差し支えるのであれば、ドアは閉じたままで問題は解決されます。また、このような「ちょっとしたこと」から、騒音に敏感な他の同僚も恩恵を受けることができます。



写真:SAPでの仕事状況

私たちは、お互いにオープンで正直な交流に重点を置いています。プログラム導入以前からすでに働いていた自閉症の診断を受けている従業員が、私たちに打ち明けることが多くなったのは注目すべきことです。

一人ひとりが心地よく過ごせるように、また同調圧力が軽減されるように配慮しています。つまり、誰もがありのままの自分でいられるような、インクルーシブな職場環境をつくります。

**REHADAT:**外部の専門家の支援はどのようになっていますか？

マルコ・フィーン:青少年・社会市町村連合(KVJS)統合局や現地のハイデルベルク・モスバッハIFDと連携し、サポートコンセプトを確立してきました。私はSAPのコーディネーション部門を担当しています。このように地域のIFDとSAPが密接に連携することで、障害度にかかわらず、対象者全体が恩恵を受けるというユニークなタンデムコンセプトが生まれました。IFDは、職場における心理社会的問題、職務遂行能力、職場環境・条件の整備について現場で助言したり、重度障害認定手続きにおいて重度障害者代表を支援したり、職業リハビリテーションの機会や助成金に関する助言を行ったり、管轄の費用担当機関とこれを明確化したりしています。

**REHADAT:**これまでにどのようなポジティブな体験をされましたか？

マルコ・フィーン:職業訓練コースやデュアルスタディコースに、自閉症の若者を初めて採用したことは特に喜ばしいことです。学校から仕事への移行については、まだまだ遅れを取り戻す必要がたくさんあります。それによって、我々はまったく新しい「人材プール」を開拓することができるのです。もっとも、確立されたプログラム構造は、誰にとってもメリットをもたらします。チームは意識的に、よりダイレクトにお互いにコミュニケーションをとります。彼らはより配慮し、曖昧さや比喩を避けようとしています。明確な言葉によって会議がより構造化され、チームの結束力が高まり、新しい創造的なアイデアが生まれます。SAPは当然、日常の業務にできるだけ多くの異なる視点や考え方を取り入れたいと考えています。

**REHADAT:どのような困難が頻繁に起こりますか？**

マルコ・フィーン:典型的な課題は特に企業内の変化であり、その変化に対しては、Autism at Workチームの影響力が制限されます。これは例えば、組織の再編、経営陣の交代、または部門全体の移転などです。私たちはIFDと共に当事者である従業員やチームに対して個別の支援を行います。また、今や世界的に確立されたプログラムで得られた経験を通して、互いに学び合い、「ベストプラクティス」を地域にも採用するために各国間で活発な交流も行われています。

**REHADAT:自閉症の人を雇いたいと考えている他の企業へのアドバイスはありますか？**

マルコ・フィーン:一般的な固定観念とは異なり、自閉症の人が皆、生まれつきITの天才というわけではありません。そして、それは全く問題ありません。人はそれぞれ異なり、異なる強みを持っています。他の分野の企業にも、同様のプログラムを始めるよう働きかけていきたいと思っています。労働市場におけるニーズはまだまだ大きいので、その価値はあると思います。しかし、特に最初のうちは外部の専門家を利用し、さまざまなネットワークや自閉症の人たち自身からフィードバックを得ることが重要です。

**REHADAT:仕事に対するモットーはありますか？**

マルコ・フィーン:一人ひとりが自分の行動によって変化をもたらすことができ、どの程度まで障害がその人にとって実際の障害となるかを、互いに協力し合って判断することができるということです。アルベルト・アインシュタインはこう言っています。

「誰もが天才だ！しかし、木に登れるかどうかで魚を判断すると、魚は一生、自分はバカだと思いながら生きていくことになる。」。

# 募集・採用のロードマップ

## ステップ ① ● ● ● ● ●

### 熟練労働者を見つける

企業はしばしば、自閉スペクトラムの職業訓練生や熟練労働者をどこで探せばよいか分からない。

次の機関は、職業開発を行った自閉スペクトラムの人に限定して採用したい企業を支援している。

- 雇用エージェンシー、その他リハビリテーション担当機関
- 連邦雇用エージェンシーの中央外国・専門職業仲介局 (ZAV) (重度障害のアカデミー生の仲介)
- 統合局
- 諸団体 (ドイツ連邦自閉症協会など)
- 特別なサービス提供機関 (特に auticon GmbH、LEWAC gGmbH、自閉症の人のための統合センター)
- 職業訓練施設
- 雇用促進施設

## ステップ ② ● ● ● ● ●

### 選考プロセスと面接

以下のステップで、適切なプロフェッショナルを選考するための提案をしている。

- 自閉スペクトラムの人はデジタルメディアと親和性が高いことが経験的に分かっているので、最初のコンタクトはインターネットや電子メールで行う。
- その後、能力や趣味に関するアンケートを送付し、希望する職種に合致しているかどうかを確認する。
- 細かい作業など、作業方法を評価できるようなテスト (部品の組立てなど、LEGO マインドストーム (Mindstorms) のテストを参照) に招待する。

### 面接では何に注意すればいいか？

自閉症の人への面接は、どこか普通ではないかもしれない。無表情、アイコンタクトがない、質問に対しての間が長い、多弁は意見の一致が見られる特徴である。自閉スペクトラムの人は、誤解が生じたり、うまく自分を表現できないことが多かったりするため、採用面接ですでに失敗することが少なくない。



## 重度障害に関する質問は許されるか？

- ・雇用主は、採用面接において、原則、障害が就業能力や業務遂行に影響を及ぼす可能性がある場合に限り、重度障害について質問することができる。そして、申請者は、問われるまでもなく、それについて伝えなければならない。
- ・既存の雇用関係では、6ヶ月(試用期間)経過後、重度障害に関する質問をすることができる。
- ・これとは別に、重度障害のある労働者は、いつ、誰に障害を開示するか、いつでも自分で決めることができる。

## ステップ ③ ●●●●○

### インターンシップ、トライアル雇用、または就労開始職業開発

- ・雇用エージェンシーが資金提供するインターンシップ(例えば6週間)または最長3ヶ月のトライアル雇用により、まだ懐疑的な企業もリスクや経済的負担なしに、日常業務の中で応募者を知ることができる。そうすることで、その人が快適に過ごすために個別に何が必要かも知ることができる。
- ・就労開始職業開発は、社会保険加入義務のある6ヶ月から最長12ヶ月の長期研修で、通常25歳未満でまだ職業訓練先が決まっておらず、かつ支援を必要とする若者を対象とする。

## ステップ ④ ●●●●●

### 外部のサポートや支援サービスを申請する

- ・ジョブコーチやその他の統合専門サービス機関(IFD)をサポートのために利用する。
- ・場合によっては、障害に適した職場環境・条件の調整について、技術的な相談窓口(雇用エージェンシー、統合局など)に相談する。

**重要:**すべての支援サービス(職業生活への参加のための給付または職業生活における同伴支援)は、必ず対策を始める前に申請し、承認を待つこと([14]p.23を参照)。

## ■ REHADATで詳しく知る

REHADAT-talentplus:

人材獲得と採用プロセス

→ [rehadat.link/personalgew](https://rehadat.link/personalgew)

REHADATアドレス:

ASDの人のための労働市場サービス提供機関

→ [rehadat.link/adrdienstleisteraut](https://rehadat.link/adrdienstleisteraut)

教育機関/ASDの卒業生の仲介

→ [rehadat.link/adrbildungsanbieteraut](https://rehadat.link/adrbildungsanbieteraut)



# 一覧

## ASDと仕事

### 課題

- 他者への共感
- コミュニケーション
- 刺激負荷
- 時間管理、柔軟性

### 強み

- 論理的思考能力
- 細部へのこだわり、きちょうめんさ
- 集中力、忍耐力、記憶力
- 仕事への意欲、忠誠心、信頼性、誠実さ

### 理想的な職場

- 明確でオープンなコミュニケーション
- 明確な外部構造
- 外部からの刺激が少ない
- 時間的なプレッシャーやストレスが少ない
- 相談者(窓口)が決まっている

# さあ、話そう！ アンケート「自閉症を抱えて働く」

ドイツ連邦自閉症協会の協力のもと、2018年9月から11月にかけてREHADATアンケート「自閉症を抱えて働く」が実施された。このオンラインアンケートは、職業教育中または就業中の自閉スペクトラムの人々を対象としたものである。

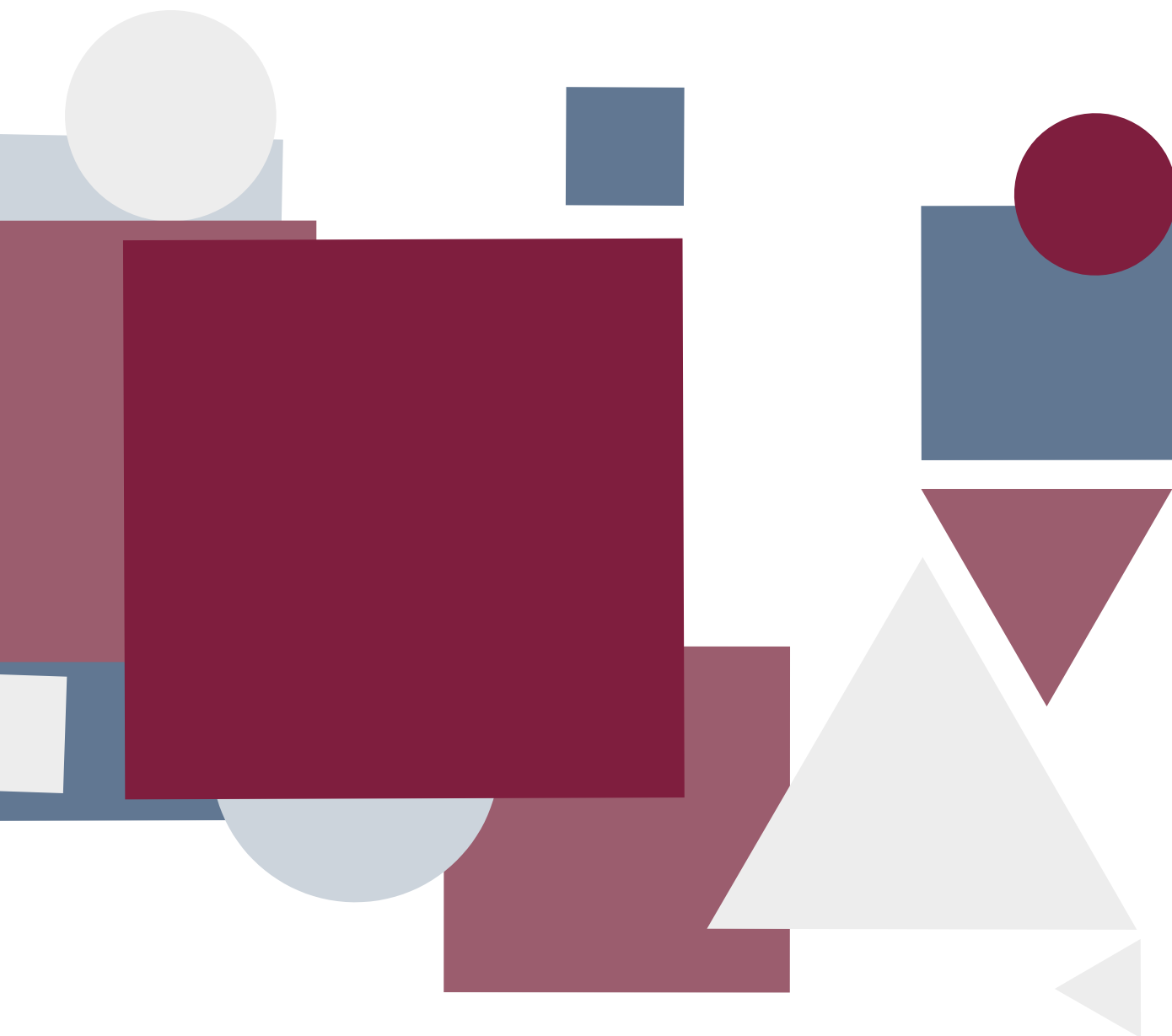
205名の参加者が合計34問の質問全部に回答した。このうち、アスペルガー症候群と診断された人が大半を占めた。

診断名、合併症、障害度に関する情報に加え、学校や職業に関する資格、現在の職業教育や仕事の状況、取られた支援策、職場での問題点や変化に対する希望、特別な興味などの情報が収集された。

アンケートの結果はこちら [→ PDF](#)

# ⑥ 「まだ質問はありますか？」

追加情報



## REHADATで詳しく知る

### REHADAT-TALENTPLUS

職業生活と障害に関するポータルサイト

→ [talentplus.de](https://talentplus.de)

### REHADAT-優れた実践

職場環境の調整と包摂協定に関する例

→ [rehadat-gutepraxis.de](https://rehadat-gutepraxis.de)

### REHADAT-教育

若者の職業参加への道

→ [rehadat-bildung.de](https://rehadat-bildung.de)

### REHADAT-サービスとアドレス

職業参加に関する相談窓口、サービス機関、団体等

→ [rehadat-adressen.de](https://rehadat-adressen.de)

### REHADAT-補助具

補助具給付に関する製品一覧等

→ [rehadat-hilfsmittel.de](https://rehadat-hilfsmittel.de)

### REHADAT-法

職業参加に関する判例と法律

→ [rehadat-recht.de](https://rehadat-recht.de)

### REHADAT-文献

職業参加に関する記事、書籍、入門書等

→ [rehadat-literatur.de](https://rehadat-literatur.de)

### REHADAT-研究

研究計画・モデル事業、リハビリテーション・参加研究者

→ [rehadat-forschung.de](https://rehadat-forschung.de)

### REHADAT-ICF

ICFを用いた活動ベースの調査

→ [rehadat-icf.de](https://rehadat-icf.de)

## 団体 & ネットワーク

BAG 自助組織

→ [bag-selbsthilfe.de](http://bag-selbsthilfe.de)

連邦統合局・公的扶助連盟 (BIH)

→ [integrationsaemter.de](http://integrationsaemter.de)

連邦自閉症ドイツ連盟

→ [autismus.de](http://autismus.de)

## 専門サービス提供者

auticon GmbH

→ [auticon.de](http://auticon.de)

Diversicon HR GmbH

→ [diversicon.de](http://diversicon.de)

LEWAC GmbH

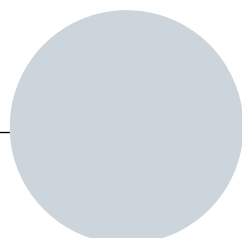
→ [lewac-autismus-und-arbeit.de](http://lewac-autismus-und-arbeit.de)

Ikarus Rhein-Neckar GbR - Institut für Kulturtechniken, Arbeit, Rehabilitation und Soziales

→ [ikarus-rhein-neckar.de](http://ikarus-rhein-neckar.de)

自閉症者のための統合センター

→ [m-aut.de](http://m-aut.de)



## 文献情報

- [1] autismus Deutschland e. V. (Hrsg.):  
**Elternratgeber Autismus-Spektrum-Störungen**  
 Erstellt am 18.12.2018  
 Stand Internet 09.07.2019  
 → [rehadat.link/elternrat](https://rehadat.link/elternrat) (PDF)
- [2] Falkai, P. / Wittchen, H.-U. (Hrsg):  
**Diagnostisches Manual Psychischer Störungen – DSM-5**  
 Göttingen: Hogrefe, 1. Auflage, 2015
- [3] autismus Deutschland e. V.:  
**Was ist Autismus?**  
 Stand Internet 09.07.2019  
 → [rehadat.link/wasistaut](https://rehadat.link/wasistaut)
- [4] Kamp-Becker, I. / Bölte, S.:  
**Autismus**  
 München/Basel: Ernst Reinhardt, 2. Auflage, 2014
- [5] Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI):  
**ICD-10-GM Version 2018. Kapitel V Psychische und Verhaltensstörungen (F00-F99).  
 F 84 Tiefgreifende Entwicklungsstörungen**  
 Stand Internet 09.07.2019  
 → [rehadat.link/dimdientwstoer](https://rehadat.link/dimdientwstoer)
- [6] Krämer, K. / Gawronski, A. / Vogeley, K.:  
**Zur Diagnostik und Behandlung von Autismus-Spektrum-Störungen im Erwachsenenalter**  
 In: Fortschritte der Neurologie Psychiatrie, 2016, Jahrgang 84 (Heft 09), S. 578-588, Stuttgart:  
 Thieme Verlag  
 → [rehadat.link/behandauterw](https://rehadat.link/behandauterw)
- [7] achtsam e. V.:  
**Was ist Autismus?**  
 Stand Internet 09.07.2019  
 → [rehadat.link/auterwdiagn](https://rehadat.link/auterwdiagn)
- [8] Lehnhardt, F.-G. / Gawronski, A. / Pfeiffer, K. u.a.:  
**Diagnostik und Differenzialdiagnose des Asperger-Syndroms im Erwachsenenalter**  
 In: Deutsches Ärzteblatt, 2013, Jahrgang 110 (Heft 45), S. 755-63, Berlin: Deutscher  
 Ärzteverlag GmbH  
 → [rehadat.link/diagnasp](https://rehadat.link/diagnasp)
- [9] Ullrich, K.:  
**Autismus-Spektrum-Störung - Basisartikel**  
 In: Die Berufliche Rehabilitation, 2017, Jahrgang 31, (Heft 4), S. 238-249, Freiburg: Lambertus
- [10] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Referat Information, Publikation,  
 Redaktion (Hrsg.):  
**Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) – Versorgungsmedizinische Grundsätze**  
 Bonn: BMAS, 09.2015  
 Stand Internet 09.07.2019  
 → [rehadat.link/versmedv](https://rehadat.link/versmedv) (PDF)

[11] Dalferth, M.:

**Zur Beschäftigungssituation von Menschen aus dem autistischen Spektrum in Deutschland und in westlichen Gesellschaften**

In: autismus, Nr. 83, 2017, S. 35-38, Hamburg: Bundesverband autismus Deutschland (Hrsg.)

[12] Proft, J. / Schoofs, T. / Krämer, K. u. a. (Hrsg.):

**Autismus im Beruf - Coaching Manual**

Weinheim: BELTZ Juventa, 1. Auflage, 2017

[13] Interview mit Bernd Kulgemeyer:

**Wir sind neugierig und interessiert**

In: Wirtschaft und Inklusion, 2018, (Heft 4), S. 7-8, Plauen:

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (Hrsg.)

[14] Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH (Hrsg.):

**ABC – Mehr Jobs für Menschen mit ASS. Ein Handlungsleitfaden**

Erstellt am 26.04.2013

Stand Internet 09.07.2019

→ [rehadat.link/abcaut](https://rehadat.link/abcaut)

[15] Gertz, W.:

**Diversity Management - Gemeinsam wachsen**

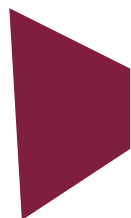
In: Personalmagazin, 2018, 20. Jahrgang (Heft 7), Seite 98-101, Freiburg im Breisgau: Haufe

[16] Preißmann, C.:

**Barrierefreiheit im Alltag für Menschen mit Autismus**

In: autismus, Nr. 84, 2017, S. 6-14, Hamburg: Bundesverband autismus Deutschland (Hrsg.)

→ [rehadat.link/barraut](https://rehadat.link/barraut) (PDF)



## 奥付

### 決まり文句でなく、明確に話す

自閉症の人の職業参加をどう形成するか

REHADAT知識シリーズ8

### 発行者

© 2019 ケルンドイツ経済研究所 REHADAT

Postfach 10 19 42, 50459 Köln Konrad-Adenauer-

Ufer 21, 50668 Köln Tel: 0221 4981-812

→ [rehadat.de](http://rehadat.de)

→ [iwkoeln.de](http://iwkoeln.de)

### 執筆者

ハイケ・クナーク／パトリシア・トラウブ

### 監修

ドイツ連邦自閉症協会

### デザイン・レイアウト

Büro Bloock Design GmbH → [buerobloock.de](http://buerobloock.de)

### 印刷

Frankfurter Werkgemeinschaft e.V. → [fwg-net.de](http://fwg-net.de)

### 画像

画像の使用について、著作権を付与している以下の会社の著作権に配慮しています。

Trennwand CUBBI (WINI Büromöbel), Time Timer (Sport Thieme GmbH), Druckweste (Somna AB),  
Trackman Trackball M570 (LOGITECH GmbH)

### REHADAT 知識シリーズ

この知識シリーズは、障害者の職業参加について独立した中央情報サービスを提供する REHADATが制作しています。REHADATは、連邦労働社会省の助成を受け、ケルンドイツ経済研究所が実施するプロジェクトです。

この知識シリーズの刊行を実現して下さった連邦統合局・公的扶助連盟(BIH)に感謝申し上げます。



 REHADAT

