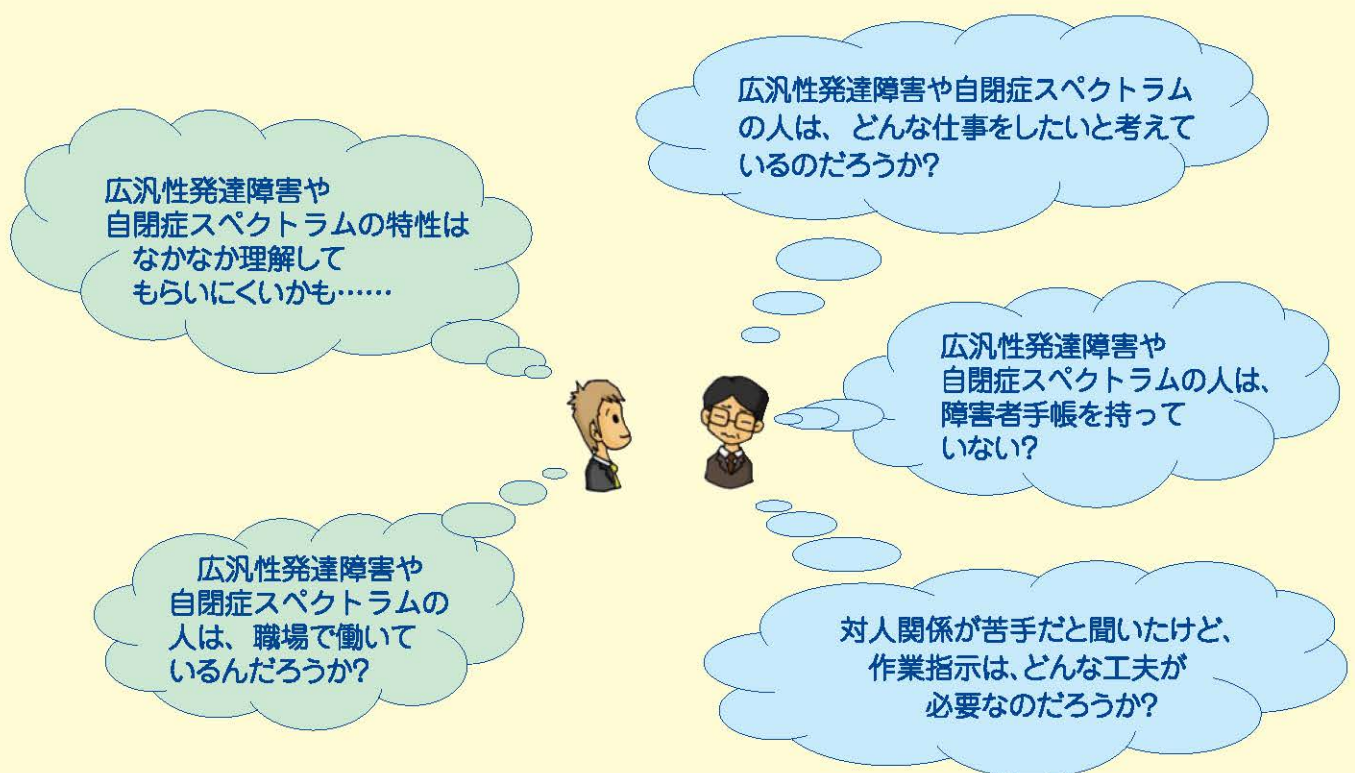


広汎性発達障害者・ 自閉症スペクトラム障害者の 雇用支援のために

…… 事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害や
自閉症スペクトラムのある者のための雇用支援ガイド ……



このリーフレットは、広汎性発達障害や自閉症スペクトラム障害のある方が就職し、職業生活を継続するために必要となる配慮や支援の考え方について、事業主と障害者の双方が理解を共有することを目的としています。

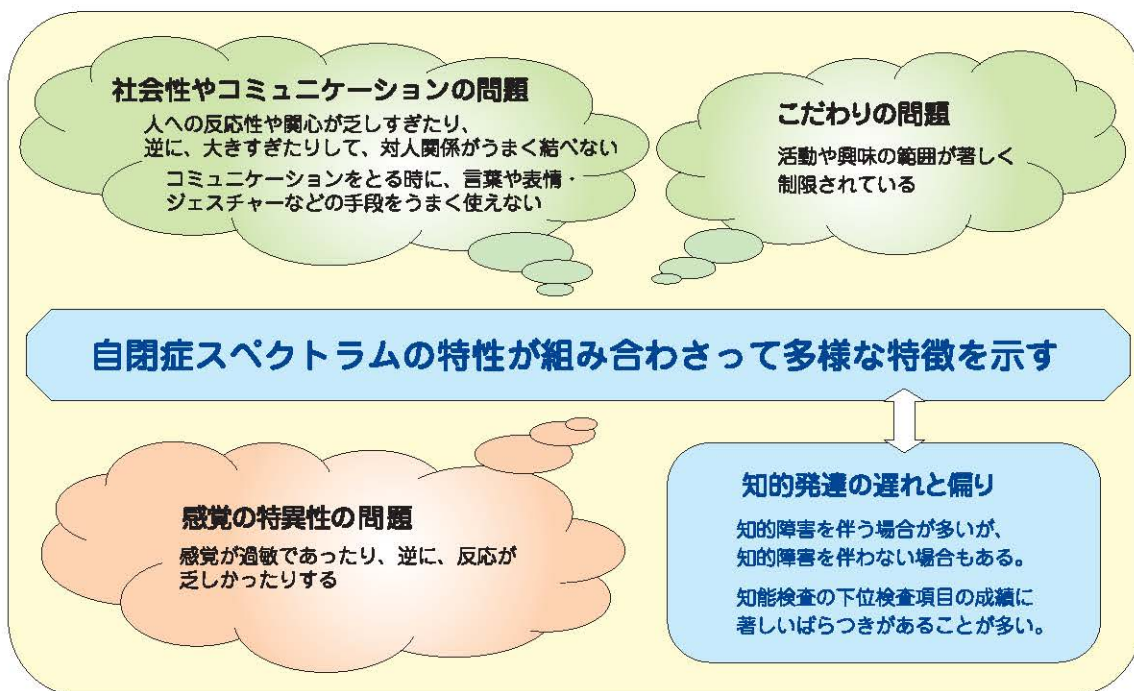
広汎性発達障害・自閉症スペクトラム障害は……

- ・1940年代にL.カナーやH.アスペルガーによって症例が報告された障害です。
- ・脳の機能障害であると考えられていますが、発症のメカニズムはよくわかっていません。
- ・広汎性発達障害（自閉症・アスペルガー障害など）という診断名がよく知られていますが、新しい診断分類では「自閉症スペクトラム障害」が使われることになります。

従来の基準で診断された人と新しい基準で診断される人がいるため、当面は、どちらの診断名も使われることになります。

- ・行動面での特徴が目立つ障害ですが、その現れ方は多様です。
- ・療育や教育その他の場で、問題改善のための支援が行われています。

自閉症スペクトラム障害は2つの特徴（社会性やコミュニケーションの障害とこだわりが強く、興味や行動が極めて限られている障害）の組み合わせとして診断されます。感覚に対する反応の乏しさや過度の反応も注目されます。



知的障害を伴う事例、知的障害が軽度の事例、知的障害を伴わない事例など、さまざまです。知的障害を伴わない場合に「高機能」自閉症などということもあります。

知的障害を伴うか、伴わないかによって、また、自閉症スペクトラムの特徴の現れ方や組み合わせが多様であることによって、一見、全然違う障害のように見えますが、こうした特徴が組み合わさっていることは、共通しています。

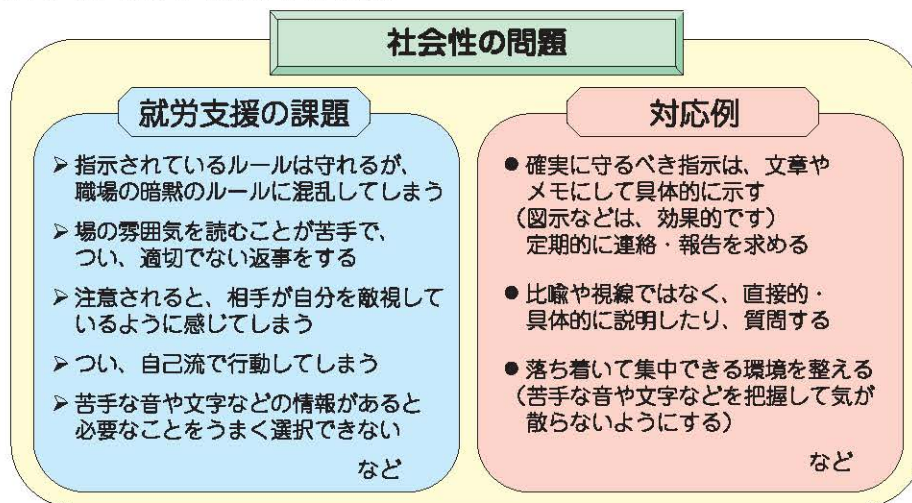
自閉症というと、病気を治してから来てもらえばいい……と考える方もいますが、病気ではなく障害なのです。

事例からみた就労支援の課題

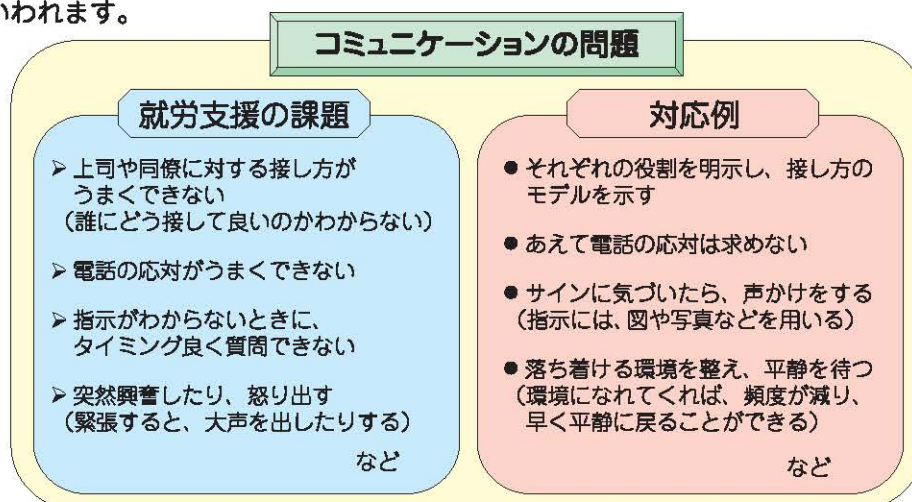
……対応例は参考例です／

10人には10通りの対応策があります……

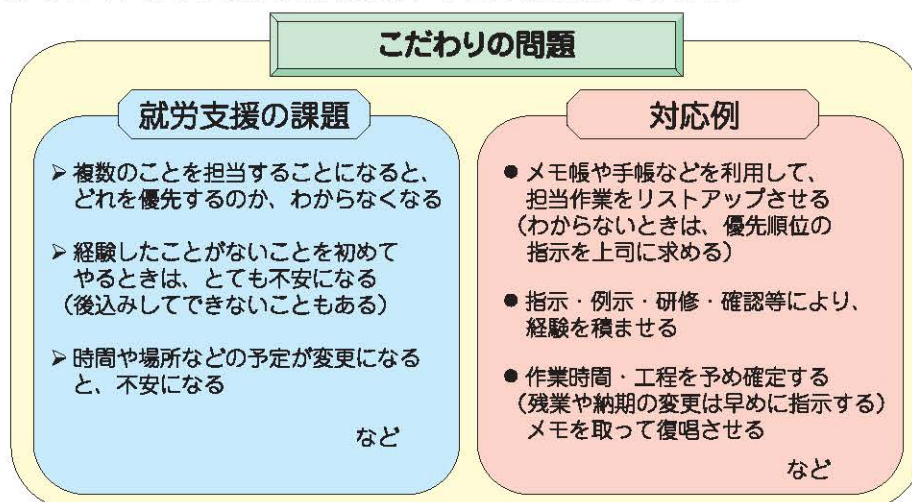
「社会性の問題」は、非社交的とか、引っ込み思案とか、恥ずかしがりとは違います。程度の差はありますが、他者を意識するという基本的な所に問題があるといわれます。自ら意志をもって閉ざしているわけではありません。



「コミュニケーションの問題」は、やる気の有無とは違います。程度の差はありますが、他者にメッセージを伝え、あるいは他者からのメッセージを読みとるという基本的な所に問題があるといわれます。



「こだわりの問題」とは、立場を変えるとか、場を理解する、などがうまくできない所に問題があるといわれています。変化を怖れるということも関係があります。



◆◆◆ 雇用管理のポイント その1 ◆◆◆

知的障害者を雇用した経験はあるが、広汎性発達障害や自閉症スペクトラムとはどう違うのか？

その1：発達障害のある人の雇用管理といっても、障害のない人や他の障害のある人の雇用管理と特別な違いがあるわけではありません。

その2：その人が力を発揮できるように、障害特性を理解し、職場の受け入れ体制を整えることも、共通しています。

その3：特徴は一人ひとり多様ですから、支援制度を活用したり、支援機関と連携をとることで、事業主だけでなく障害者本人にとっても、円滑な適応が期待できます。特に、ジョブコーチやトライアル雇用（p.6）など、「やってみて確かめる」仕組みの利用が効果的です。

◆◆◆ 雇用管理のポイント その2 ◆◆◆

発達障害の人は、障害者手帳の対象ではない？

その1：知的障害のある人もいます。

この場合には、療育手帳をもって障害者枠で雇用されています。

その2：メンタルヘルスなどで支援の必要な人もいます。

精神障害者保健福祉手帳をもって障害者枠（実雇用率に算定）で雇用されている人もいます。

その3：療育手帳も精神障害者保健福祉手帳も、もっていない人もいます。

この場合は、障害者雇用率の対象になりませんが、障害者のための雇用支援（職業リハビリテーションサービス：裏表紙参照）を利用して雇用されている場合があります。

◆◆◆ 雇用管理のポイント その3 ◆◆◆

発達障害の診断がある人でも、障害を開示していない場合がある？

その1：雇用率の対象にならないことなどで、障害を開示していない場合があります。職場で配慮の体制をとるためには、周囲の同僚や上司が適切に障害を理解していることが重要ですが、本人の意思を十分に尊重することが何より大切です。

その2：本人が開示していない場合だけではなく、気づいていない場合もあります。本人や周囲の同僚が無理なく働けるようにすることが大切ですが、本人に開示を求めたり、相談を勧めたりすることは避けなければなりません。「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」は、厚生労働省のホームページに掲載されています（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/78.pdf>）。

その3：周囲が障害に関する情報を共有する場合には、本人が了解する範囲を確認することも大事なことです。無理に開示を求めることがよい結果を生むとは限りません。障害を開示しても、安心して仕事ができると思えるような支援体制を作ることが重要です。

◆◆◆ 短大卒 40代のAさん ◆◆◆

5歳の時に「自閉症（アスペルガータイプ）」と診断されました。

短大を卒業して、制服を縫製する工場に就職しました。
ライン作業について、業務の繁忙にも対応するベテランです。
大きな音が苦手で、作業になれるまでに時間がかかりましたが、
今はアイロンかけの工程を任されて仕事をしています。
職場のルールは、一つずつ確認してクリアしました。

両親が学歴にこだわらず、**対人関係の少ない「モノ相手の仕事」**を探したことも成功の要因でしたが、**会社の障害理解**を支えたのは、障害児学級（現、特別支援学級）の教師だった親の熱心な情報提供でした。

この事例の場合、親が専門家の役割も担う「一人二役」で成功したのですが、会社にとって、こうした**外部の専門家**の役割が大きかったといえます。

採用当初、会社は自閉症への対応がわからず、接し方に悩みました。
学習会に参加したり、両親に聞きながらの手探りの指導をしました。
作業に習熟した現在、作業上の特別な配慮はありません。
周りも接し方のコツがわかり、勤続30年をめざしています。

一般扱い
開示した例

◆◆◆ 高卒 30代のBさん ◆◆◆

5歳の時に「高機能自閉症」と診断されました。

学校からは大学進学をすすめられましたが、就職することを選んだのは親の強いすすめがあったからでした。

本人も経済的な自立に関心が高く、就職には前向きでした。

診断されたのは子どもの時でしたが、本人は障害を受け容れず、あくまで一般扱いで就職することを目指しました。

対人関係の少ない工場での仕事を選んだのですが、工場閉鎖で離職しました。
離職後は、親の勧めで**障害者職業センターの職業準備支援**を受けました。
参加したときは「障害者」のための支援であることに驚いたといいます。確かに、作業には支援が必要ではなかったのですが、**職場のルールやマナー**は役に立ったようです。

その後、本人の強い希望で「一般扱い」で再就職の活動をしました。
自己開拓で食品工場の在庫管理の仕事に応募し、就職しています。

障害を開示をしていないので職場の配慮はありませんが、職業準備支援で学んだことは、対人関係のトラブルを回避する基礎になりました。

一般扱い
開示しない例

◆◆◆ 大卒 40代のCさん ◆◆◆

38歳の時に「高機能広汎性発達障害」と診断されました。

大学卒業後、就職活動で最初の仕事を決めましたが、人の視線が気になり、仕事を覚えられないまま不安が昂じて離職しました。

正社員の仕事に就職するのですが、どの仕事もうまくいかず、結局、20社以上を転々とすることになりました。適職探しをしたのですが、3年以上続いた仕事はなかったのです。

仕事に就くために、適応するために、努力をすればするほどに追い詰められていく毎日でした。注意されると、相手が敵意をもっているのではないかと感じてしまう自分を、どうすることもできなかったのです。

精神的に不安定になって精神科を受診することになりましたが、そこで、高機能広汎性発達障害と診断されたのです。

精神科デイケアを利用しながら、トライアル雇用を経て就職しました。

仕事を覚えながら、**気持ちのコントロール**にも自信を持つことができるようになり、はじめて3年以上続く仕事（できる仕事）と巡り会ったのです。

今は、配送と事務の仕事を担当しています。

定期的にクリニックに通院するため、平日を休業日にシフトできる今の勤務態勢は、ニーズに合っています。

周囲の理解を得た現在、特別な配慮がなく仕事をしています。

障害者雇用

精神障害者
保健福祉手帳

◆◆◆ 高卒 40代のDさん ◆◆◆

35歳の時に「自閉症」と診断されました。

高校を卒業後、就職したものの、カッとなると自分を抑えることができず、離職することになりました。

その後は福祉作業所に通う毎日でした。作業所の他に、就労支援機関も利用していたのですが、そこで、「カッとなりそうな時に自分を抑える標語」を思い出すと、**気持ちのコントロール**ができることを学びました。

標語をたくさん作ったことが、就職への再挑戦の自信につながりました。

診断時に療育手帳を取得して就職をめざすことにしました。

ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの支援を得て、商品管理の仕事をしています。20年の作業所経験が今を支えています。

◆◆◆ 養護学校（現、特別支援学校）卒 30代のEさん ◆◆◆

2歳の時に「自閉症（カナータイプ）」と診断されました。

養護学校（現、特別支援学校）を卒業するとき、学校の紹介で物流倉庫の管理の仕事につきました。経験のないことに混乱が大きかったのですが、「職場での動線」を床に貼ったテープで確認しながら、なれていきました。

工程を明確化、単純化することで、担当する作業がわかるようになりました。

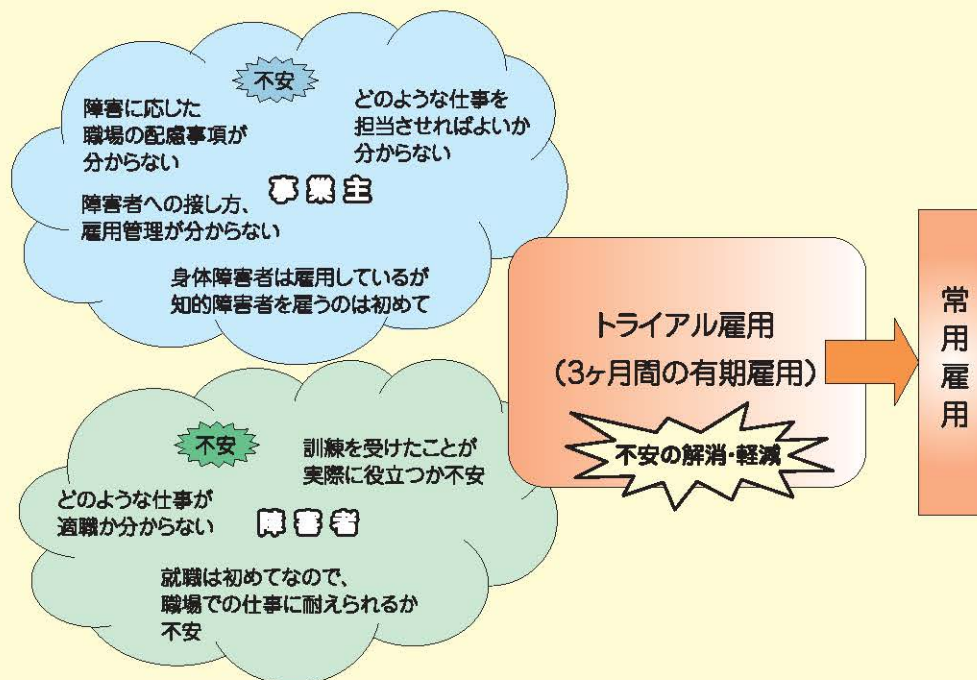
今は、なれた仕事を自信を持ってやっています。

障害者雇用

療育手帳

トライアル雇用の概要

事業主が障害者を短期の試用雇用（トライアル雇用：3ヶ月を限度）の形で受け入れることにより、障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行の促進を目指しています。



ジョブコーチ支援の概要

支援の契機

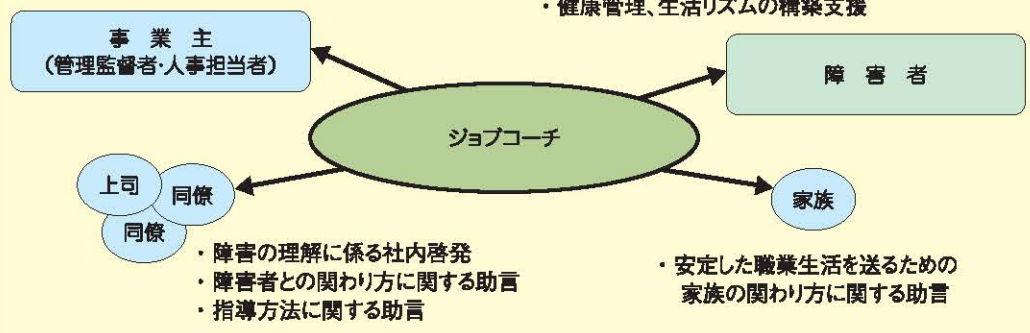
- ・就職時（雇用前又は雇入れと同時に支援を開始）
- ・職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じたとき

ジョブコーチが行う障害者に対する支援は、事業所の上司や同僚による支援（ナチュラルサポート）にスムーズに移行していくことを目指しています。

支援内容

- ・障害特性に配慮した雇用管理に関する助言
- ・配置、職務内容の設定に関する助言

- ・作業遂行力の向上支援
- ・職場内コミュニケーション能力の向上支援
- ・健康管理、生活リズムの構築支援



集中支援

不適応課題を分析し、集中的に改善を図る
週3～4日訪問

移行支援

支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行
週1～2日訪問

フォローアップ

数週間～数ヶ月に一度訪問

標準的な支援の流れ 支援期間1～7ヵ月（標準2～4ヵ月）（地域センターの場合）

特性を理解して雇用を進めるために

障害者職業センターでは、障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備支援及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理上の課題を分析し、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施しています。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定します。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に著実に移行することを目標に、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援します。

発達障害者に対する支援として、「地域障害者職業センターにおける発達障害者に対する体系的支援プログラム」が実施されています。

○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施します。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施します。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施します。

○ 地域における職業リハビリテーションのネットワークの醸成

福祉、医療、保健、教育等の関係機関に対し、就業支援に関するノウハウの提供等、技術的、専門的な援助を実施します。また、職業リハビリテーション推進フォーラム等を通じて、職業リハビリテーションに関する共通認識を醸成し、地域における就労支援のネットワークを形成します。

近くの相談窓口

ハローワーク

高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業センター

障害者職業総合センターホームページ

発達障害者支援センター

発達障害者情報センター

障害者就業・生活支援センター

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#03>

<http://www.nivr.jeed.or.jp/>

<http://ww3.tiki.ne.jp/~tappey/adbook/center.html>

http://www.rehab.go.jp/ddis/index.php?action=pages_view_main

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/10.pdf>

編著・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3

電話 043-297-9067

発行日 2009年3月 第1刷
2012年5月 第3刷
2013年8月 改訂第1刷

印刷・製本 (株)マルニ