



発達障害特性と精神障害が併存する人の 就労支援のポイント

このリーフレットは、障害者職業総合センターが平成30年度から令和元年度にかけて実施した調査研究「発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究—精神疾患を併存する者を中心として」の研究成果に基づいたものです。

地域障害者職業センターにおける支援事例を紹介し、発達障害特性と精神障害が併存する方が就職し、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まとめています。

就労支援機関の支援担当者や、企業の方が発達障害特性のある従業員の方の適応や定着支援をすすめる上で、参考としていただければ幸いです。

発達障害に精神障害(気分障害・適応障害等)が併存する人の課題と対応のポイント

発達障害特性がある人については、これまでの研究から、ストレスに対する脆弱性がある場合があり、また、ストレスに適切に対応できないと、これに起因する不安症状が出ることもあると言われています。職業生活を送る上で、ストレスと不安症状にどう対処していくかを支援する視点が必要です。

- 本研究結果では、発達障害特性がある人の職場でのストレス（ストレスの原因）は、対人対応の不得手さや対人関係性の不和を背景とする「対人面」、日常的な職場環境の在り方と個人との相互作用の中で生じる「職場環境」、個人特性や環境要因とは別に、偶発的・定期的に生じる生活上のイベントに分類される「生活面」に分けることができました。
- ヒアリングした事例では、元来の発達障害特性によるストレス脆弱性が背景となって、上記3分類がストレスとなり、不安症状を招いていることが共通していました。地域センターでは、これらのストレスと不安症状に対して、「思い込みや不安感が生じないようにすること」、「自分について否定的に考えないようにすること」、「適切なストレス対処法の獲得」などの支援目標を設定していました。
- 支援目標を達成するための対応方法としては、職業準備支援やリワーク支援における講座の受講、ジョブコーチによる支援を通じた環境調整や理解啓発がみられました。
- 具体的にどの機関がどのタイミングで対応するかが課題となる場合もありましたが、その際には、地域の医療機関や他の支援機関等と状況を共有して、今後の対応に備えていました。

精神障害に発達障害特性が併存する人の課題と対応のポイント

(本人に発達障害特性に関する主訴がある場合)

精神障害に加えて、発達障害の特性もあることがわかったら、本人の発達障害特性にも留意した支援を行いましょう。

- 受診した医療機関において発達障害の傾向を指摘された事例の多くにおいては、支援を進める上で、本人に発達障害の特性があることを前提とした支援計画が立てられていました。

(本人に発達障害特性に関する主訴がない場合)

発達障害特性がうかがえた場合、ケースバイケースではありますが、必ずしも「発達障害」という言葉を用いることなく、特徴や特性として本人の気づきを促すことが可能な場合があります。

- ヒアリングした中には、当初、就業上の課題について、発達障害特性との関連を理解してもらったのが難しかったものの、担当者が、発達障害特性を一つの特徴や性格と説明したことにより本人の理解が得られた事例や、自らの発達障害の傾向に気づいてその特徴を理解し、復職後の職場で、安定して就労できた事例もありました。
- 一方、自らの特性等を理解することや、自らの考えを変更することが困難だった事例においては、本人の理解形成それ自体のハードルが高く、障害特性の理解にすぐには結び付かない場合もありました。

その他の課題と対応のポイント(精神症状への対応や服薬管理)

気分の落ち込みなどの精神症状があったり、服薬管理が苦手な発達障害特性のある人に対しては、地域センターや障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関として対応できることと、医療機関等と連携して対応が必要となることを、それぞれ明確に区別した上で、問題を共有しておくことが重要です。

- 服薬が必要な事例においては、薬の副作用が気になったり、情報を自己探索し、主治医に相談なく服薬を中断したり、自己判断で服薬量を調整するなど、服薬管理が課題となる場合があります。

発達障害に精神障害(気分障害・適応障害)が併存する人の例

ここでは地域障害者職業センターを利用した発達障害者で、精神障害を併存する人の支援の事例を紹介しています。

正社員として働くことを目指すAさん



男性、20代
自閉症スペクトラム障害・
全般性不安障害

手帳：精神障害者保健福祉
手帳3級

- **支援の目標**：就職の可能性を高めるために、自分のストレス状態についての気づきを深め、ストレス対処方法の幅を広げること

利用した支援と本人の変化

- **アンガーマネジメント講座**
怒りの表出の背景となっていた過去の経験や、人間関係の苦手さなどの自分の特徴に気づいた。
- **ストレス対処講座**
リラクゼーションの方法や他の人のストレスへの対処法を知ったことで、「自分にとってもそれは役に立ちそうだな」「自分の考えやこだわりが強い」という感想を持ち、ストレス対処について理解することができた。

➡ ハローワークで就職活動し、事務補助として短時間勤務での障害者専用求人に応募し就職できた。勤務時間の延長が今後の目標である。

周りの人が気になり、疲れやすいBさん

- **支援の目標**：過剰適応（周囲を気にしすぎて疲れてしまう、他者から嫌われたくない）の傾向や、コミュニケーションが苦手なことなどの、自分の特性を理解すること

利用した支援と本人の変化

- **職場対人技能トレーニング**
具体的な場面でのやり取りのロールプレイを行った。「そこまで深く考えなかった」「配慮の大切さ」ということに初めての気づきを得た。コミュニケーションの際に、ネガティブに捉えてしまう傾向を見直すことにも繋がっている。

自分が譲歩することで対人関係が回っていくことも多かったけど、もっと自分の気持ちを出してもよいことに気づいた

他の人の意見を聞いて、対処方法を考えることが大事と気づいた



女性、30代
ADHD・双極性障害

手帳：精神障害者保健福祉手帳3級

➡ 障害を開示して、就職を果たした。上司から時々声をかけてもらい、負荷を調整しており、状態は良好である。

感覚過敏があることに加え、あいまいな物事に不安を感じるCさん

「反復作業がいつまで続くのか」「女性社員が悪口を言っている」という不安が続き、不調となり休職



男性、20代
アスペルガー症候群・
うつ病

手帳：精神障害者保健福祉手帳2級

- **支援の目標**：環境への過敏性から来る不安症状への対応を検討し、復職を目指すこと

利用した支援と本人の変化

- **作業支援**
作業プログラムで『環境への過敏性』が観察された。本人もそれを自らの特性として理解した上で、職場に伝え、部署の異動を提案することとなった。
- **ジョブコーチ支援**
不安症状が生じた際にはジョブコーチが丁寧に聞き取りを行い、休憩の取り方、日常的な身体の休ませ方を伝えた。本人も効果的な休息を積極的に取るようになった。

➡ 復職後は、単独で一つの工程を任されることとなった。休憩を必要に応じて取ることができ、本人の体力に合わせた労働時間が設定されたことで落ち着きを見せている。

精神障害に発達障害特性が併存する人の例

ここでは地域障害者職業センターを利用した精神障害者で、発達障害の特性が併存する人の支援の事例を紹介しています。

コミュニケーション（特に発信面）が苦手なDさん

- **支援の目標**：復職後の職場で、上司や同僚等への報告、連絡、相談等を上手くできるようになること

利用した支援と本人の変化

● ジョブコーチ支援

復職後、コミュニケーションの方法について、職場で実際に起こったことを題材として、ロールプレイによる練習を重ねた。コミュニケーションの発信面が改善し、周囲に困ったことなどを相談できるようになった。

業務遂行面では目立った課題がなく、安定した時期が続いている。
➡ 今後は、職場以外の生活面での困ったことなどについて、障害者就業・生活支援センターに相談できるよう、相談支援の主体を移行する予定である。



女性、20代
うつ病

手帳：精神障害者保健
福祉手帳3級

適応障害による2回目の休職中。主治医からADHDの可能性を指摘されているEさん

- **支援の目標**：復職に向けて、自らのADHDの傾向について具体的に整理すること

利用した支援と本人の変化

● キャリア講習

本人のADHDの特性を整理した上で、これまでのキャリアを棚おろして見直し、強みとなる部分を確認することとした。

● 作業支援

本人がグループ作業に参加し、作業している様子を観察し、気づいた点をフィードバックした。

自らの特性を整理し、復職後の働き方が明確になるにつれ、本人の働くことへのモチベーションが向上し、精神的にも安定の方向に向かっていった。

➡ 自身の特性や必要な工夫・配慮を把握することにより、精神的な落ち着きが得られた。
復職後は希望する部署で勤務継続する予定である。

現在の仕事に興味があり、働き続けることを希望



男性、30代
うつ病

手帳：なし

仕事の忙しさから生活習慣が乱れ、身体的負担が増加して休職に至ったFさん

- **支援の目標**：コンスタントに出勤すること、キャリアを再構築すること、ストレスマネジメントができるようになることを目指すこと

利用した支援と本人の変化

● 作業支援、個別相談等

『生活面について』

- ・生活面改善のため、1日のタイムスケジュールを組み立てて、ToDoリストに基づいて行動した。
- ・疲れを自覚することが苦手なため、ストレスチェックシートを活用して、主治医に報告することを続けた。
- ・主治医とのコミュニケーションの取り方について練習した。

『職場適応のために』

- ・勤務中に小休憩を適宜入れられるよう職場と調整を図った。
- ・グループ作業では、報告・連絡・相談の重要性を理解することができた。
- ・事業所に特性を開示することを前提として、作業レベルとストレスとの関係図を作成するなど事業所との情報共有化に取り組んだ。
- ・業務上の得手不得手と対処方法を取組の最終報告として取りまとめ、復職の際に、事業所へ伝えた。

➡ 復職後は、安定的に就労を継続している。

現主治医からは、注意欠陥障害の特性はあるが、キャラクター性といえる程度との指摘



女性、20代
うつ病

手帳：精神障害者保健
福祉手帳3級

地域障害者職業センターを利用する発達障害特性と精神障害が併存する人の実態

地域センターを利用する、「主たる障害が発達障害であり、気分障害等の精神疾患が併存する人」及び「主たる障害が精神障害であり、“発達障害特性”が併存する人」の実態は、次のとおりでした。

● 発達障害に精神障害が併存する人（以下、「発達障害者」という。）

主たる障害が発達障害である利用者全体の2割程度に精神障害の併存がありました（図1）。

精神障害の併存がある人の副診断は、表1のとおりでした。

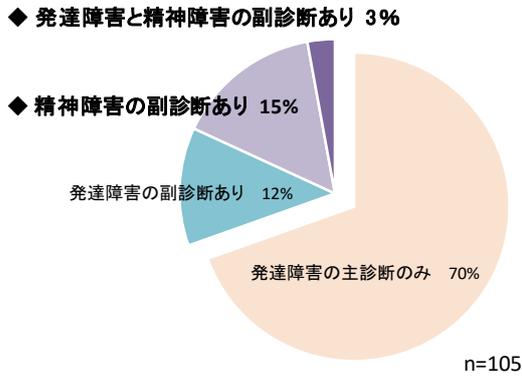


図1 発達障害者における障害の重複状況
(障害者職業総合センター「調査研究報告書No.150, 2020」)

表1 発達障害者における精神障害の副診断名別内訳

診断名	人数
うつ状態・社会不安障害	1
うつ病	8
双極性障害	1
抑うつ状態	2
自律神経失調症	1
社会不安障害	1
社交不安障害	1
全般性不安障害	1
適応障害	1
無回答	2
計	19

● 精神障害に発達障害特性が併存する人（以下、「精神障害者」という。）

主たる障害が精神障害であり「発達障害の特性がうかがえる」人について、発達障害の特性に関して認知があり、何らかの訴えや発言があるかどうかを尋ねた結果、半数以上は「主訴なし」であり、本人は自覚していないか、自覚していてもそれについての相談が本人からない状況でした（図2）。

主訴がない43名（54%）については主訴がある者と同様に、リワーク支援や職業準備支援等を通じて、ジョブコーチ支援、職場対人技能トレーニング、ストレス対処講習およびアンガーマネジメント講習等といった多様なプログラムが実施されていました。

その結果、自己理解や職場適応のための知識・スキルが獲得され、復職・定着できた例がありました。

一方で、「支援プログラムを勧めたが利用を断った」、「独自に求職活動を進めることを選択した」、「自己理解の促進や整理はできたが、障害者手帳の取得に踏み切れなかった」といった例も見られました。

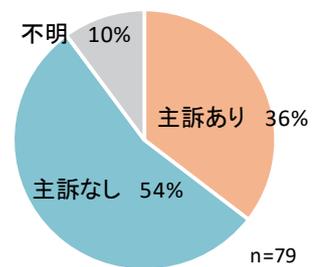


図2 精神障害者における発達障害特性の主訴有無
(障害者職業総合センター「調査研究報告書No.150, 2020」)

● 両者における社会性・コミュニケーションの障害に関連する行動特徴

自閉症スペクトラム障害の主な行動特徴の一つとして、「社会性・コミュニケーションの障害」があります。両者におけるこの行動特徴を調べたところ、「社会性・コミュニケーションの障害」を構成する「対人的交流の相互作用の障害」、「非言語的コミュニケーションの障害」、「他者との関係づくり」のいずれの観点についても、精神障害者の方よりも、発達障害者の方で、よりこの行動特徴が現れていることがわかりました。

しかし、精神障害者においても、これらの行動特性の発現が発達障害者に比して顕著ではないものの、担当者の判断では、その行動特性が職業適応上の課題と捉えられることが多く、各々の対象者の行動特性に応じた支援が実践現場での課題となる可能性が示唆されました（図3）。

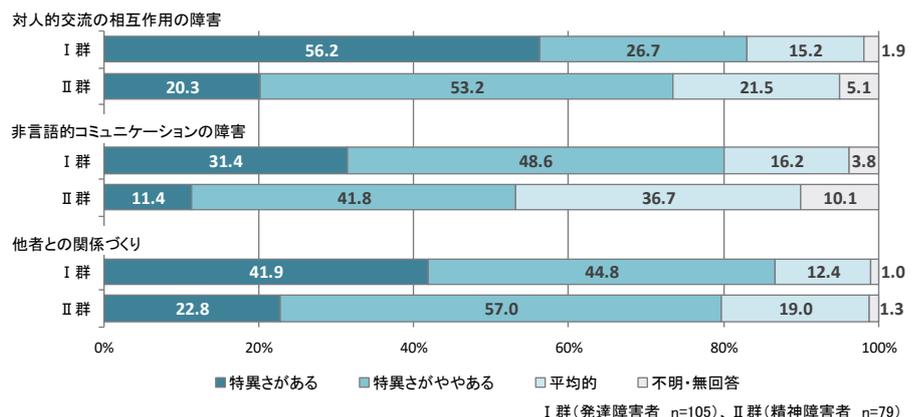


図3 発達障害者と精神障害者における発達障害関連特性（社会性・コミュニケーション）に関する担当者の所見
(障害者職業総合センター「調査研究報告書No.150, 2020」)

発達障害や精神障害の特性を理解して雇用を進めるために

地域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などを評価し、それらを基にひとり一人の状況に応じた支援計画（職業リハビリテーション計画）を策定します。その計画には、就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法などが含まれます。

職業指導

就職活動を円滑に実施できるように、適切な職業選択が行えるように、また職場で安定して働き続けられるように、相談や助言を行います。

職業準備支援

就職または職場適応に必要な職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識の習得のための支援、社会生活技能等の向上を図るための支援をひとり一人の状況に応じて行います。

ジョブコーチ支援

障害のある方が職場に適応できるよう、障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づき、ジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。新規雇用時のみでなく、雇用後にも実施されます。障害のある方に対する支援に加え、事業主の方や職場の従業員の方に対しても必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案します。

リワーク支援

職場復帰支援の一つであり、リワークとは「復職」の Return to Work を意味します。基礎評価、職場復帰支援計画（リワーク支援計画）の策定、地域障害者職業センター内におけるウォーミングアップ、リハビリ出勤支援を実施します。

精神障害者総合雇用支援

精神障害のある方、また精神障害のある方を雇用しようとする、もしくは雇用している事業主の方に、主治医との連携の下、雇用促進、職場復帰、雇用継続のための専門的支援を行います。

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 地域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（一覧）
発達障害者情報・支援センター
障害者就業・生活支援センター

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>
<http://www.jeed.go.jp/location/chiiki/>
<http://www.nivr.jeed.go.jp/>
<http://www.rehab.go.jp/ddis/相談窓口の情報/>
<http://www.rehab.go.jp/ddis/>
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000146183.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 2020年3月
印刷・製本 前田印刷株式会社