



# 発達障害者を中心とした 職場における配慮と支援に関する資料

2015年4月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



## ま え が き

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでおります。

この報告書は、当センターが実施した「発達障害者を中心とした職場における配慮と支援に関する資料」の結果を取りまとめたものです。

この調査を進めるに際して、ご協力くださった企業の方に深く感謝申し上げます。また、この報告書が、発達障害者の雇用と雇用の安定に活用され、我が国における職業リハビリテーションの前進と障害者雇用のための一助となれば幸いです。

2015年4月

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

研究主幹 落合 淳一

## 執筆担当

内木場 雅子 障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究員

第1章

第2章

第3章

なお、本研究報告書（資料シリーズ）の作成にあたり、次のものから協力を得た。

大石（西原）和世（研究協力員）

## 謝辞

多くの方々のご協力をいただき、ヒアリング調査を実施することができました。

皆様に心からの御礼を申し上げます。

# 目 次

概 要.....	1
第1章 研究の背景.....	3
1 発達障害者の就職.....	3
2 発達障害者の多様な特性の理解.....	4
3 問題と目的.....	5
第2章 ヒアリング調査.....	7
1 調査の目的.....	7
2 調査の方法.....	7
3 結 果.....	7
事例A.....	8
事例B.....	12
事例E.....	16
事例H.....	19
事例I.....	23
4 事例のまとめ.....	27
第3章 研究のまとめ.....	35
1 結果のまとめ.....	35
2 考察.....	37



## 概 要

本資料シリーズは「発達障害者を中心とした職場における配慮と支援に関する資料」の研究成果を取りまとめたもので、3章から構成されている。

第1章では、研究の背景、問題と目的について記述した。発達障害者の就職の現状を述べた上で、発達障害の特性を総合的に捉える必要性と今後の課題を述べた。

第2章では、発達障害者を雇用している企業からヒアリング調査を実施した。ここでは、企業の状況、企業から見た発達障害者（従業員）の状況、企業が発達障害者の仕事や働く場等において行っている工夫と配慮等について聴き取りをした結果を記述した。

第3章では、ヒアリング調査の結果をまとめるとともに、企業が発達障害者の雇用と雇用継続をしている事例にみられる取組みの成果等を記述し今後、必要な取組みについて考察した。





# 第 1 章

## 研究の背景



# 第1章 研究の背景

## 1 発達障害者の就職

発達障害者の就職とその支援は、平成17年4月に発達障害者支援法が施行されて以降、本格的に開始されているものと考えられる。全国のアロワークにおける精神障害者の新規求職申込件数と就職件数の過去5年間の推移をみると両者とも増加傾向にある<sup>1</sup>。なかでも平成23年に改正された障害者基本法において雇対策上、発達障害者が精神障害者に含まれたことで、精神障害者保健福祉手帳（以下、「保健福祉手帳」という）を取得した発達障害者が、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「促進法」という）による「障害者雇用率」（以下、「雇用率」という）の対象になっている。

実際にアロワークにおける精神障害者の新規求職申込件数に占める就職件数の割合をみると、平成22年度は36.7%（14,555人）であったものが、同法改正以降の平成24年度は41.6%（23,861人）、平成25年度には45.3%（29,404人）となっており、発達障害者の就職率が急速に伸びている一つの根拠と考えられる（図1）。

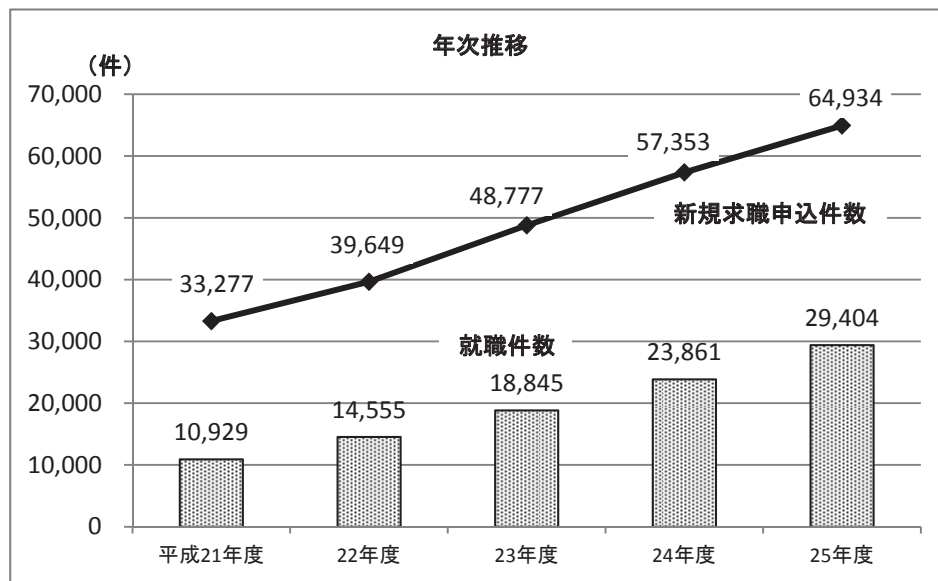


図1 精神障害者の新規求職申込件数と就職件数

発達障害者の就職が急速に進んでいると推察されることは、雇用障害者数と雇用企業数全体を底上げする

<sup>1</sup>厚生労働省「平成25年度・障害者の職業紹介状況等」(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000>)

-Shokugyouanteikyokukoureishougaikoyoutaisakubu-shougaiishakoyoutaisakuka/0000045833.pdf、2015年2月10日）参照。

ものであり、積極的に推進することは言うまでもない。また、平成 30 年の精神障害者の雇用義務化に向け、今後、発達障害者の雇用をより一層進めていかななくてはならない。しかしながら、発達障害者の就職と就労支援はまだ開始されたばかりである。

## 2 発達障害者の多様な特性の理解

発達障害者の就職が急速に進んでいると推察される一方で、発達障害者の就職率が必ずしも高いとはいえない理由の一つに、発達障害の多様な特性の理解がまだ十分進んでいないことが考えられる。

発達障害の障害特性について、例えば、PARS 委員会の「広汎性発達障害日本自閉症協会評定尺度（パース）」の概要には、広汎性発達障害の支援ニーズを評価するための評定尺度として①対人、②コミュニケーション、③こだわり、④常同行動、⑤困難性（広汎性発達障害に特有の適応困難特性で、不器用さや併発症などを含んでいる）、⑥過敏性の 6 領域 57 項目を用いている<sup>2</sup>。

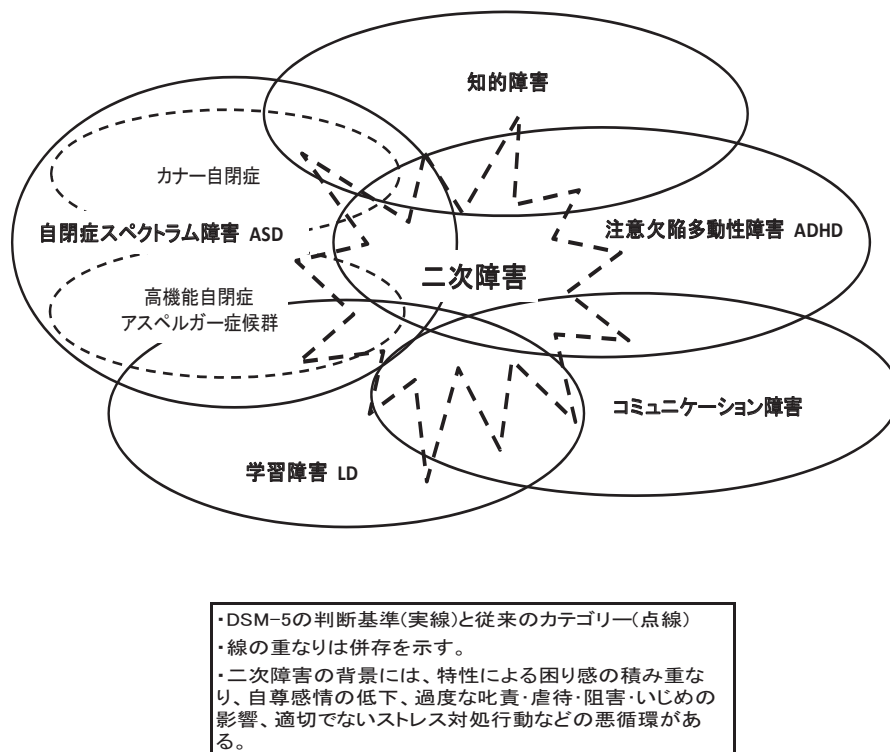


図 2 主な発達障害の併存と二次障害理解のためのイメージ図<sup>3</sup>

<sup>2</sup><<http://www.spectpub.com/PARS/PARSabout.pdf>>, (2015 年 2 月 10 日)。

<sup>3</sup>青山謙二郎他編 2014 『心理学概論』ナカニシヤ出版、p295。「精神疾患の診断・統計マニュアル第 5 版」(DSM-5) では、注意欠陥多動性障害 (ADHD) が「注意欠如・多動症/注意欠如・多動性障害」に、学習障害 (LD) が「局限性学習症/局限性学習障害」(SLD) に変更されているが、そのまま記載している。

何れの領域も多くの発達障害者が日常生活上、直面する困難（支援ニーズ）を反映させている項目だと考えられる。発達障害はこれらの困難（支援ニーズ）等が、様々な程度で現れる障害特性だと捉える必要がある。

また、発達障害には、これらの困難（支援ニーズ）の他、しばしば併存しやすい二次障害として、「内在化（不安、抑うつ、社会的ひきこもり、強迫、心身症状など）と外在化（攻撃性、反社会的行動など）のどちらの方向にも生じます。」<sup>4</sup>とある（図2）。このように発達障害の理解には、障害特性の他にそこから生じる二次障害も含めた捉え方をする必要がありと考えられる。

障害者職業総合センター（以下、「総合センター」という）におけるこれまでの研究においては、発達障害者の障害特性がその就職や職場定着を決める要因になっていることや、企業がその障害特性に配慮することで、発達障害者の職場定着を実現させているということはすでに明らかになっている。しかしながら、発達障害の障害特性に応じて企業が行う職場、仕事（職務）、働き方等に対する具体的な工夫や配慮、また、それによって発達障害者が職場定着し、職場適応<sup>5</sup>している実態は、あまり把握されていない。

特に、発達障害者は、その特性から就職や職場定着で職場の対人面やコミュニケーション等に困難を抱える場合が多く、上司や周囲の従業員との齟齬が生じやすいと考えられる。また、仕事面では発達障害の特性であるこだわりや過敏性等が職務遂行を難しくしやすいことや、発達障害の特性が理解されないことから働きやすい職場環境そのものが得られないこと等、発達障害者が就職し働き続けるには、周囲の従業員の理解はもとより、個々の障害特性に合わせた工夫と配慮による仕事（職務）と働き方を整えることが重要と考えられる。

### 3 問題と目的

これまでの背景をまとめると、発達障害者が雇用対策上で精神障害者に含まれたことで、発達障害者の就職が進みつつあると考えられる。また、将来的な精神障害者の雇用義務化を踏まえ、発達障害者の雇用を一層、進める必要があると考えられる。しかしながら、現状において発達障害者の就職が進んでいるとは必ずしも言えない状況があると考えられる。その理由としては、発達障害のある方の多様な障害特性とそこから派生している二次障害も含めた特性の理解、また、その状況変化を捉えた上で、適切な支援や対応が必要だと考えられるためである。

総合センターの研究では、発達障害者の就職には障害特性に配慮する必要性がすでに明らかになっている

---

<sup>4</sup> 青山謙二郎他編 2014『心理学概論』ナカニシヤ出版、p294。

<sup>5</sup> 職場適応とは、ここでは、企業等の組織で働く上で職務遂行力、対人・コミュニケーション、職業能力開発や技術等のスキルの獲得の各側面において、企業等が期待するものと、本人の能力と成果等が一致していることをいう。

が、企業が発達障害者の職場や仕事・職務内容に対して具体的にどのような工夫や配慮を行い、発達障害者の就職を実現しているのかはまだ明らかになっていない。特に、職場でのコミュニケーションと対人関係への配慮や、職務遂行上のこだわりや過敏性等への工夫は、発達障害者が働く上で重要なことであると考えられる。

本研究では、企業が発達障害者を受け入れるために、地域の障害者職業センター（以下、「地域センター」という）の障害者職業カウンセラー（以下、「カウンセラー」という）やジョブコーチ（以下、「JC」という）支援<sup>6</sup>を受け、また、企業がその多様な障害特性の理解を深めながら発達障害者に合わせた仕事や職務内容、働き方等をどのように提供しているかを把握しそれを明らかにすることで、これからの発達障害者の雇用促進とその定着を目指すことを目的とする。

---

<sup>6</sup> JC支援とは、職場適応援助者（ジョブコーチ）が障害者、事業主及び当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細やかな支援を実施することにより、障害者の職場適応を図り、もって障害者の雇用の促進及び職業の安定に資することを目的とする。実施期間は、原則として1ヶ月以上7ヶ月以内の範囲で、最大8ヶ月までの範囲内で延長が可能。

## 第2章

# ヒアリング調査





## 第2章 ヒアリング調査

### 1 調査の目的

発達障害者を雇用している企業から聞き取り調査を実施した。これは、発達障害者の就職や職場定着に企業がどのような工夫や配慮をしているかを具体的に把握し明らかにすることによって、発達障害者の雇用とその促進を目指すことを目的とする。なお、2013年5月に改定された、「精神疾患の診断・統計マニュアル第5版」(DSM-5)に伴い、発達障害の診断名が変更されているが、ここでは、企業からヒアリング調査をした時の診断名を掲載している。

### 2 調査の方法

ヒアリング調査の方法は、次のとおりである。発達障害者を雇用している企業で、協力を得られたところを対象にしており、総務担当者や現場責任者等から直接、聞き取りをしている。聞き取りした内容は、企業の情報、本人の概要、支援の状況(JC支援とその経過、仕事、働き方、職場におけるコミュニケーション、性格・行動特性、障害理解、キャリアアップ、今後の展望と課題)である。

### 3 結果

ヒアリング調査を実施した企業、企業の業種、ヒアリングをした相手、実施時期は、次のとおりである(表1)。

表1 ヒアリング先の企業と業種一覧等

	企業名	業種	ヒアリング相手(担当)	ヒアリング日時
1 事例A	株式会社せいわ介護	社会保険・社会福祉・介護事業	代表者	2014年5月27日
2 事例B	株式会社イワタダイナース	持ち帰り・配達飲食サービス業	総務担当者	2014年5月9日
3 事例E		化学工業	総務担当者	2014年9月26日
4 事例H	株式会社竹之下	飲食料品卸売業	総務担当者	2014年6月25日
5 事例I		その他の事業サービス業	現場責任者	2014年9月25日

## 事例A 【株式会社せいわ介護】

### <企業の情報>

株式会社せいわ介護は、デイサービス（通所介護）とヘルパーステーション（訪問介護）を併設したサービス付き高齢者向け住宅（終身賃貸借型）の事業を運営する企業で、2008年に立ち上げている。

株式会社せいわ介護の利用者は、介護認定を受けデイサービスを利用しながら生活しており、自立から要介護5（介護度平均は2.8）までの方が主で、寝たきりの方はほとんど利用していない。また、同社では、特別養護老人ホームへの入所待ちの方を相談後、積極的に受け入れているが、最近では、生活保護受給者や虐待等の処遇困難な方等、介護圏域でサポートに時間を要する人の利用が多くなっている。

株式会社せいわ介護では、障害者雇用は始めてである。ハローワークに介護福祉士の有資格者の一般求人を出したところ、一般で紹介されたのが本人であった。本人を採用後、約3ヶ月間、働いてもらったが、仕事が出来ず、本人のために支援が必要となったことが今回の始まりである。従業員は約40名<sup>7</sup>。

### 【本人の概要】

#### <本人の情報>

- ・発達障害（学習障害）、療育手帳（就職後に申請）
- ・大卒。介護福祉士の資格あり。20代の男性。
- ・職歴あり（グループホームやデイサービス、また、病院の介護職等）
- ・通院・服薬（障害開示後は薬が替わる時に本人が申し出る（詳細不明））。

#### <本人の採用と待遇等>

- ・資格職の不足で一般求人をハローワークに出し本人の紹介を受ける。
- ・2009年9月～の3ヶ月間は、几帳面さを評価しフルタイムで雇用。その後、JC支援を受ける。
- ・勤務時間は現在、9時半～16時（1日5.5時間）（当初3ヶ月は9時～18時、月～金・土日休みの常勤フルタイム勤務）。
- ・現在の時給は、約850円。時給額は780円から開始し毎年時給額を10円上げている。また、ボーナスも支給している。
- ・パートの常勤職員。短時間勤務のため健康保険には加入していない。

### 【支援の状況】

#### ① JC支援とその経過等

#### <本人の状況>

- ・本人をデイサービスの介護職として採用し3ヶ月経ったところ、現場スタッフから担当者に、「本人には集中力がない、本人に他のスタッフが付いていないと利用者の支援ができない。」と話があった。担当者は、

<sup>7</sup> 株式会社 せいわ介護 (<http://www.seiwa-kaigo.com/>) 参照。

紹介されたハローワークに本人の情報開示を求めたが、ハローワークからは、「個人情報」を理由に教えてもらうことができなかった。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・企業としては、本人を雇用し職場定着させたい、中途半端な個人情報では本人を活かせないと考え、ハローワークに対処方法を相談したところ、「本人の同意があれば、本人の情報を開示できる。」と言われ、担当者は本人との面談を開始した。担当者は、本人との面談を重ねていくうちに、本人から同意を得、ハローワークから本人が発達障害であることを聞いた。
- ・担当者は、本人は支援を必要する方であるが、若く真面目に勤務しており常勤職員からパート職員で受け入れたいと考え、ハローワークで相談したところ、障害者介助等助成金<sup>8</sup>やJ C支援を知り申請した。
- ・担当者は、本人の同意を得た上で、本人の障害特性を全スタッフに伝え、また、本人がJ C支援を受けることを了解したことからJ C支援を機に全スタッフが発達障害の理解を深めるために勉強を開始した。
- ・J Cは、当初、週1度、企業を訪問し本人を支援した。その方法は、J Cが本人の働く現場、働き方を見ながら直接、本人と関わるものである。最初、J Cは、しばしば企業訪問し本人を支援後、本人と面談し、担当者にその内容を伝えてきたため、本人の状況等を直ちに把握することができた。ただ、その後J Cによる企業訪問の機会は減り、時々J Cから企業に本人の状況確認の電話が入る程度になった。

## ②仕事

#### <本人の状況>

- ・デイサービスの仕事の中で本人が行う仕事は、例えば、車椅子の送迎（利用者を車椅子に乗せる）、風呂介助（風呂清掃を含む）、食事配膳、利用者のシーツの取替え、利用者の着替えの他、週に数回、施設にやってくるボランティアの受け入れ（音楽鑑賞、歌を歌う、ダンス等）とその準備・対応等、年間行事の準備・対応等である。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・本人の仕事は、その日のチームリーダー（責任者）による業務分担（一日ごとの業務担当制）後、その中の1つを本人が担っている。本人は、周囲のスタッフのサポートを受けながら真面目に一生懸命、仕事に取り組み、自信がない時は、「これでいいですか？」と周囲のスタッフに確認を怠らない。

## ③働き方

#### <本人の状況>

- ・本人は、当初3ヶ月間はフルタイム勤務（9時～18時）であったが、その後、9時半～16時（1日5.5時間）勤務に変更した。本人には介護の仕事をしたという意欲を感じるが、高齢者の介護は、集中力が持

<sup>8</sup> 「障害者介助等助成金」とは、身体障害者、知的障害者、精神障害者を労働者として雇用する事業主が、その雇用を継続するために、障害の種類または程度に応じた助成対象となる措置（障害者が主体的に業務を実施するために必要な介助または適切な雇用管理等を行います。）を実施する場合に、その費用の一部について期間を定め助成するものです。

続しないと危険が伴うため、担当者が本人と勤務時間について相談の上、本人が集中して職務遂行が出来る範囲の時間とした。

- ・本人はデイサービスの部門に属している。デイサービスの仕事は、業務の流れが決まっており、本人はその一通りの流れを理解しているが、大きな責任を要する業務は外し、本人が出来る仕事だけをさせている。
- ・本人は、1つのことに集中するともう1つのことが疎かになる等、同時に複数の仕事に取り組むことが難しく、1つずつ順番に仕事の指示を出している。また、本人は、自ら仕事を探して取り組むことはないが、決まった範囲の仕事であれば、指示通りの仕事をこなすことができる。
- ・本人の勤務態度は良好。また、無遅刻無欠勤である。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・担当者は直接、本人に、「何かあったら相談に来てね。」「最近、どうしたの?」と声をかけており、年数回、本人から「相談があります。」と申し出がある等、担当者は、本人との関係作りを大切にしている。また、例えば、本人が新しい利用者に食事介助をした際、担当者が本人に、「何かない?」と声をかけると本人は、「利用者から言われたことが理解できなかった。」と答えてくる。そこで、担当者が利用者との接し方について助言をすると本人は、「そうですね。」と素直に受け入れる。
- ・デイサービスの仕事は、周囲のスタッフがサポートしやすいと担当者は考えている。それは、本人に任せられた仕事は、リーダーや周囲のスタッフの目が届く範囲の仕事の1つであり、周囲のスタッフが本人とその利用者に十分、フォローすることができるためだと担当者は考えている。それに対して例えば、ヘルパーの仕事は、利用者とマンツーマンで利用者の生命に関わる他者から見えない仕事であると担当者は考えており本人にはさせていない。

---

#### ④職場におけるコミュニケーション

##### <本人の状況>

- ・昼休憩時、本人は休憩室で仮眠している。担当者は本人に、「何かあったらいつでも言ってね。」と声をかけている。また、現場のスタッフは、本人の様子を見、本人の状況に合わせてフォローしている。
- ・担当者は、本人が周囲のスタッフに溶け込んでいるとみている。

##### <企業の工夫・配慮等>

- ・担当者は、介護職のスタッフが忙しい仕事の中で優しいのは、利用者との関わりを通じてその雰囲気と場に馴染み、自分の居場所や拠り所を見つけるからであり、介護職のスタッフが辞めずに続けられる理由ではないかと考えている。同様に、担当者は本人にも優しい面があるからこそ、自分の居場所を見つけ、辞めずに続けられているのではないかと考えている。

---

#### ⑤性格・行動特性

##### <本人の状況>

- ・本人は真面目で、裏表のない穏やかな性格が、周囲のスタッフから信頼されていると担当者は見ている。

また、担当者は、本人の性格が仕事や職場で自らの身を助けていると考えている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・担当者は、本人の家族との係わりはない。J Cからは家族との面談があっても良いとの助言を受けたが、どのような形で相手にアプローチしたらよいか検討している。

---

**⑥障害特性**

<本人の状況>

- ・担当者は、本人から直接、主治医から学習障害であること、障害者手帳の申請を勧められたことを聞いている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・J Cやカウンセラーを講師に、当初から職場で全職員参加による勉強会、懇談会をしている。担当者は、全職員が発達障害の特性について学び、理解することで、本人の居心地がよくなっているのではないかと考えている。なお、全職員の参加による勉強会は、現在も月1回、時間外に他の研修と兼ねて実施している。

---

**⑦キャリアアップ**

<本人の状況>

- ・担当者が本人に将来のことについて考えているかを尋ねると、本人は、「考えているんですけど。」と答えてくるが、はっきりした内容は返ってこない。ただ、見通しを持つことは働く意欲に繋がるので、本人には何か目標を持ってもらいたいと担当者は考えている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・処遇改善で介護職員に対する処遇加算があり、本人の待遇は他のスタッフと同じである。

---

**⑧今後の課題と展望**

- ・担当者は、本人には勤務時間を短縮することで、決まったことをルーティンにやってもらい、雇用を維持していきたいと考えている。また、担当者は、本人から家族との面談について承諾があり、今後、仕事や働き方と併せ、本人が安定した職業生活を送れるようにしたいと考えている。

## 事例B 【株式会社イワタダイナース】

### <企業の情報>

株式会社イワタダイナースは、ピザ・お好み焼きの宅配チェーン店「ピザクック」の事業を運営する企業として1990年に設立（1号店は1988年に誕生）し、現在は100店舗の展開を目指している。従業員は約800名（このうち正社員が70名）である。

障害者雇用は、雇用率達成を目的としたものである。2008年7月からこれまでJC支援に「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」（以下、「ステップアップ雇用」という）<sup>9</sup>を併用し障害者5名（精神障害4名、発達障害1名）の受け入れにチャレンジした。現在、発達障害者1名を常用雇用している<sup>10</sup>。

### 【本人の概要】

#### <本人の情報>

- ・発達障害（アスペルガー症候群）、保健福祉手帳あり（等級不明）。
- ・大卒、現在30歳半ばの男性。過去に就労経験あり。

#### <本人の採用と待遇等>

- ・ハローワークの障害者担当官からステップアップ雇用の説明を受けた。この制度で約1年、人件費の補填が出来、障害者2名（統合失調症、発達障害）を受け入れた。
- ・仕事は、ポスティング業務（各家庭のポストに宣伝用チラシを配達）である。
- ・待遇は常用雇用、時給は740円（最初は700円）、雇用保険や社会保険は他の従業員と同様である。
- ・勤務は、週20時間勤務（週3～4日勤務）、1日5～6時間（10時～15時）である。
- ・2008年7月にステップアップ雇用（JC支援を併用）を開始（1年間）。2009年7月に常用雇用に切り替え現在に至る。

### 【支援の状況】

#### ① JC支援とその経過等

#### <本人の状況>

- ・本人へのJC支援は3ヶ月間であった。最初は集中的な支援であったが、その後支援は回数、頻度ともに少しずつ減っていった。

<sup>9</sup> 「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」とは、精神障害者及び発達障害者は就業が可能であっても、直ちには雇用保険の被保険者の適用となる週20時間以上働くことが困難なものも多く、また、事業主側にとっても一定程度の期間をかけて精神障害者の特性を理解する必要がある。このため、精神障害者の障害特性に応じた支援策として、1週間の就業時間10時間以上20時間未満の短時間就業から始め、1年間程度かけて20時間以上の就業を目指すことを目的に、週20時間未満の短時間就業を実施する事業主に対して、当該期間中、対象障害者1人当たり月2万5千円を支給するものである。平成24年度限りで廃止。

<sup>10</sup> 株式会社イワタダイナース（<http://www.pizzacooc.com/>）参照。

- ・総務担当者は、始めの約1週間は、本人への支援にJ Cとともに、地域センターのカウンセラーにも同行を依頼した。これは、総務担当者が、本人の様子をカウンセラーにも直接、見てもらった方が良いと考えたためである。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・総務担当者は、J C支援の他に、本人を受け入れた店舗の店長とエリア担当マネージャーにも本人のフォローを依頼した。総務担当者としては、あまり両者の負担にならないよう出来る限り任せたまにしないように心がけた。結果的には、エリア担当のマネージャーが時間を取って熱心に本人の対応をした。

---

## ②仕事

### <本人の状況>

- ・本人の仕事は、配達エリア内の100ヶ所の区域のうち、特定地区の10ヶ所程度を限定し自転車でポストイングをするものである。
- ・総務担当者は、本人のポストイング業務には当初、不安（自転車運転の勢いと周囲の状況を十分確認せず行動する）を感じた。また、本人はチラシの入れ方が下手で、粗雑な仕事ぶりがみられた。
- ・本人は、ポストイング先の覚えが良く、その店舗スタッフの中で一番詳しく把握している。現在の本人のポストイングは、当時と比べ格段にレベルアップしているが、本人はポストイング先を全て覚え仕事に慣れたためか、たまにボヤクことがある。

### <企業の工夫・配慮等>

- ・最初の段階では、本人の仕事ぶりを心配したエリア担当マネージャーが、本人のポストイングの後をバイクで付いて行き、本人の様子を確認しフォローした。また、配達できないポストについては、エリア担当マネージャーが現場で本人に繰り返し教えた。エリア担当マネージャーが本人の仕事で最も心配であった歩行者や自動車等の接触事故はなく、また、挨拶が出来ないことによるお客様からのクレームはなかった。
- ・現在の本人の仕事は、スピードのある正確な配達である等、すぐに丁寧でよい仕事になっていった。また、本人は夏場の暑い時期や時間帯でも一生懸命、仕事に取り組んでいる。

---

## ③働き方

### <本人の状況>

- ・本人の勤務時間は、週20時間以内で、1日5～6時間の週3～4日勤務である。
- ・本人は、事務所にある宣伝用チラシを自ら用意して決まったルートを1人でポストイングしている。

### <企業の工夫・配慮等>

- ・総務担当者は、本人が自転車で移動が可能と思われるエリアに限定してポストイング業務をさせることによって、本人にそのエリアのエキスパートになってもらいたいと考えている。
- ・本人には制服（宣伝用のTシャツ）を着用させず、ポストイング業務をさせている。これは、制服を着用することでお客様からの話しかけや質問が多くなり、また、挨拶や商品の説明を求められることや、場合

によっては、ライバル会社と接触する可能性があるため、本人の負担にならないよう総務担当者が配慮したものである。

#### ④職場におけるコミュニケーション

<本人の状況>

- ・本人は当初、あまり話さず相手からの話しかけに応ずる程度であったが、最近では、本人が話し始めると止まらないため周囲の者が、「仕事に入ろうか。」と声をかけ、仕事モードに気持ちを切り替えるよう促している。
- ・本人は、受け入れ当初から挨拶が出来ず、現在もそれは変わらないが、本人が出勤時、黙って事務所に来る際には、本人には挨拶して入ってくるよう周囲の者が声をかけている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・企業として本人の状況は、障害特性であることを理解し、本人とのより良い接し方を学んでいく必要があると考えているが、必要なことは厳しくきっちりと指導している。

#### ⑤性格・行動特性

<本人の状況>

- ・本人は、場面や状況を判断することが難しく、相手が忙しい状況でも本人のペースで言動することがある。

<企業の工夫・配慮等>

- ・エリア担当のマネージャーは、本人にストレスを感じさせないように、本人に聞こえるところで、大きな声を出さない（周りのスタッフを叱責する声を聞かせない、また、その場面を見せない）ように気をつけている。

#### ⑥障害特性

<本人の状況>

- ・エリア担当のマネージャーは、本人から離職経験のあること、職場定着ができなかったことを聞いており、本人が自身の障害特性を理解しているように感じている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・総務担当者は、本人を受け入れる前に、本人の障害特性や本人の仕事内容、利用する制度について、朝礼等にて従業員に説明する他、エリア担当のマネージャーは、本人の働く時間が主に午前中であることから特に、午前中の店舗スタッフに、本人の障害特性等について同様に説明した。また、併せて店舗スタッフに対しては、本人への挨拶や話かけ等をきちっとするように伝えている。

#### ⑦キャリアアップ

<本人の状況>



- ・総務担当者は、本人が周囲から信頼され、認められていることを理解して頑張っていると感じており、企業としては、時給額を上げる形でそれを評価している。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・企業としては、本人には、ポスティング業務で頑張してほしいと考えているが、この業務は、体力を使う仕事であり、本人が加齢に伴い今後、続けていけるか心配である。また、本人は、これまで担当エリアを広げ、現在では、自転車で回れる範囲の最大エリア（市の約半分、約1万5千世帯）を行っており、自転車によるポスティング範囲をこれ以上、増やすことは難しいと総務担当者は考えている。

---

#### ⑧今後の課題と展望

- ・ポスティング業務そのものは体力が必要であるが、単純な反復的業務であり、経験を積むことで出来るようになってくる。今回は、企業が本人の受け入れを歓迎し、また、本人が仕事で評価されていると感じたことが、本人の働く意欲とモチベーションを高め、職場定着に繋がったと考えている。
- ・障害者の受け入れ先は、店舗のポスティング業務となる。店舗では計画的に業務を遂行するため、受け入れた方に急な欠勤があると店長の管理業務の負担が増える。また、ポスティング業務は、単純な仕事であるが故に、管理者の目が届かないところでもきちっと業務を遂行できる方が必要となる。
- ・企業としては、ステップアップ雇用の利用も重要であった。それは、本人が一人前に業務を遂行出来るようになるまでの期間、企業の金銭的負担を考慮すると通常の受け入れでは厳しいためである。企業としては、今後も受け入れにあたり、人件費の補填として最低月4万円程度の補助が1~2年あれば、今回のような方であれば、受け入れが可能と考えている。

## 事例E

### <企業の概要>

フッ素樹脂及びプラスチックの金型成形・精密切削、フッ素樹脂と金属の複合製品の製造・販売をする企業である。事業の中心は半導体を作る機械の中に組み込む部品の製造である。また、最近は、その素材（フッ素樹脂）を利用し医療材料（例えば点滴用チューブ等）の製造・販売に注力しているところである。従業員は約 100 名。

今回は、初めての障害者雇用である。また、今回の受け入れをきっかけに、今春、特別支援学校高等部の生徒を職場実習で受け入れた。今秋、再び職場実習を受け入れ、色々な職場を経験後、生徒の希望があれば、来年 4 月を目処に採用したいと考えている。

### 【本人の概要】

#### <本人の情報>

- ・発達障害（アスペルガー症候群）、障害者手帳あり（種類・等級不明）。30 歳代後半の男性。
- ・職歴あり。約 10 年間の引きこもりの経験（詳細なことは把握していない）。
- ・月 2 回通院のため早退させている（詳細なことは把握していない）。
- ・車で約 30 分通勤。

#### <本人の採用と待遇等>

- ・ハローワークに出した障害者求人から紹介を受け、2014 年 3 月～採用。
- ・地域センターから J C 支援を受ける。
- ・障害者雇用は、企業の社会的責任として以前から受け入れの検討をしてきた。
- ・勤務は 8 時 20 分～12 時 20 分から現在、8 時 20 分～14 時 50 分にしている（企業の就業時間は 8 時 20 分～17 時 20 分）。
- ・時給額 810 円のフルタイムパート（契約社員のこと）。最初は最低賃金より少し上から開始。
- ・仕事は、機械加工（機械を使ったプラスチックの成形作業）。

### 【支援の状況】

#### ① J C 支援とその経過等

##### <本人の状況>

- ・本人を採用後 3 ヶ月間は、J C には集中的に企業を訪問し本人の働く様子を見てもらった。J C は、現在も月 1 回程度、企業を訪問し本人の状況を把握している。

##### <企業の工夫・配慮等>

- ・企業としては、最初、本人が働くことに少し不安があった（約 10 年のブランクがあるため）。
- ・本人は当初、相当緊張して働いていたが、集中力がとても高く黙々と仕事をしていた。

## ②仕事

### <本人の状況>

- ・本人の仕事は、機械加工であり基本的には1人でやる仕事で、具体的には、機械を使用したプラスチックの成形作業である。その方法は、本人が機械につき、材料を取り付け、加工が出来上がったならそれを外して、その大きさを測り、出来たものをきちっと並べてケースに入れる、というある程度、手順が決まった仕事であり、本人は初めからこの仕事である。
- ・最近、本人は2台の機械を掛け持ちし、1台をセットし加工中に、次の1台をセットし、加工中に、最初の1台の出来上がった加工品を取り外し、きちっと並べてケースに入れるという作業を繰り返している。

### <企業の工夫・配慮等>

- ・総務担当者は、本人は集中力が高く、仕事を始めて間もない割に仕事量が多いとみているが、最近、本人は慣れて少し緊張感が緩んできたのか、例えば、機械加工時は、扉をきちっと閉めて開始していた仕事を、扉の隙間が少し開いたまま仕事を開始するようになったと感じている。

## ③働き方

### <本人の状況>

- ・総務担当者としては、本人が前職を離職後10年近く働いていないため、まずは、働くことや職場に慣れることが大切だと考え、本人の勤務時間を最初の2、3日は8時20分～12時20分、その後は8時20分～14時50分にしていった。
- ・本人は、「アルバイトをしてよいか？」とチームリーダーに尋ねるほど、元気が有り余っているようであるが、勿論、企業としてアルバイトは禁止している。

### <企業の工夫・配慮等>

- ・総務担当者としては、本人より5、6歳年上のリーダーがいるチームに本人を配置することで、本人の職務遂行と職場の対人面でフォローを得、職場定着が上手くのではないかと考えた。
- ・他の従業員は残業しているが、本人には残業はさせていない。これは、地域センターから本人に残業させるのはまだ早いといわれているためである。

## ④職場におけるコミュニケーション

### <本人の状況>

- ・総務担当者は、当初、本人にコミュニケーション上の問題があるかも知れないので、昼食は1人になることを心配し、昼休みは暫く本人と一緒に食堂で弁当を食べていたが、2週間も経ず、本人は周りに慣れてしゃべるようになった。

### <企業の工夫・配慮等>

- ・住まいが本人と近いチームリーダーが本人の自宅に出向き、本人の家族と交流をしている。また、チームリーダーは、本人を花火大会やお祭りに連れていく他、従業員のチーム旅行に参加する等、チームリーダ

一とその仲間が本人と積極的にコミュニケーションを図っており、総務担当者は、本人の対人面や職場定着に問題はないと考えている。

#### ⑤性格・行動特性

<本人の状況>

- ・本人は真面目で、理解力が高く指示されたことは、きっちり正確にできると総務担当者はみている。
- ・総務担当者は、本人は採用当初の頃より見た感じがおしゃれになってきたような印象をもっている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・特にない。

#### ⑥障害特性

<本人の状況>

- ・総務担当者は、本人の10年間のブランクに少しばかり不安を感じているが、本人の主治医とJ Cが連携し、本人について必要な情報があれば、J Cから聞くことができるので、現在は特に心配はしていない。

<企業の工夫・配慮等>

- ・企業として、初めての障害者雇用であったため、本人の障害特性や配慮すべきこと等について、本人の同意の元、地域センターが作成したパンフレットを社内に掲示し全従業員が見ることができるようにした。
- ・企業として特別な研修はしていない。総務担当者は、障害者だから特別扱いをするのはかえって本人に良くないのではないかと考え、できるだけ自然に本人と接することになっている。

#### ⑦キャリアアップ

<本人の状況>

- ・本人は、元気が有り余っているようなので、そのエネルギーを仕事に向けてくれると有難いと総務担当者は考えている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・現段階では、本人がフルタイムで勤務が出来るようになることが目標であると総務担当者は考えている。

#### ⑧今後の課題と展望

- ・特にない。

## 事例H【株式会社竹之下】

### <企業の情報>

株式会社竹之下は、1956年に創業した総合食料品の企業で、鹿児島県（離島を含む）、宮崎県、沖縄県の卸店・有力スーパーマーケット、コンビニエンスストア、小売店や外食産業に一般加工食品、チルド、冷凍食品、生鮮品、デイリー食品、菓子、業務用食品等をフルラインで流通する企業である。

障害者雇用について株式会社竹之下では、すでに精神障害者と身体障害者を各2名雇用しており、雇用率は達成していたが、ハローワークに物流（ピッキング作業）の仕事で一般求人を出したところ、発達障害者を紹介された。また、同社は、以前、トライアル雇用で精神障害者を採用後、約1年の休職期間を経て職場復帰させた経緯があり、障害者が働きやすい業務があると感じたことや、障害者の働く場を提供するのが企業の社会的責任だと考えていた。

株式会社竹之下では、卸業は、今後、少子化で若年者の求人難が予想されると考えてきたことや、ピッキング作業は、専門性が高く経験の長いベテランしか出来ない仕事からICTの導入で、誰もが出来る程度、出来るよう仕事を作り変えようとしていた時期にあり、また、以前、経営陣が知らない職場のいじめがあり、その撲滅と働きやすい職場環境作りに全社一丸となり取り組んで、約1年を経、職場環境の改善が図られた頃に、発達障害者を紹介されたことから受け入れるタイミングが合致したものと考えている。現在、身体障害者が2名、精神障害者と発達障害者が各1名働いている。従業員約220名（うち正社員100名）<sup>11</sup>。

### 【本人の概要】

#### <本人の情報>

- ・発達障害（アスペルガー症候群）、保健福祉手帳（等級不明）。
- ・30歳代。
- ・約半年前からアパートにて1人暮らしを開始。

#### <本人の採用と待遇等>

- ・2010年9月から12月まで、トライアル雇用にJC支援を併用して受け入れた。
- ・時給665円（賞与を時給に含めると時給は+50円～60円。開始は630円から）。年2回賞与を支給。毎年4月に昇給（時給は全て採用当時のもの）。
- ・パート社員（毎年9月更新）。健康保険・厚生年金・雇用保険は加入（他のパート社員と同じ）。
- ・勤務は12時～16時、10時から16時（完全週休2日）を経て現在は、9時～16時（土曜日出勤の当番がある）。
- ・仕事はピッキング作業（お客様からの注文品（食品）を倉庫から取り出し注文先別にまとめ、注文商品に間違いがないかチェックする）である。

<sup>11</sup> 株式会社竹之下 (<http://www.takenosita.co.jp/a/a-1.html>) 参照。

## 【支援の状況】

### ① J C 支援とその経過等

#### <本人の状況>

- ・ J C 支援の期間は、2～3 ヶ月程度で、当初の 1 週間～2 週間は、本人に J C が付きっきりで支援をした。その後、半年から 1 年は J C が定期的に企業訪問し本人の状況を把握した。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・ 企業としては、独自に社内・社外の相談窓口を設けおり、従業員は相談したい時に相談出来るようにしている。本人の場合は、J C に相談しているようであり、企業としては、必要に応じて J C から状況を把握することになっている。

---

### ② 仕事

#### <本人の状況>

- ・ 業務には、物流、事務、小売、営業の部門があり、本人は、卸売業務の中の物流部に所属し注文商品の品揃えと物流部分の中の出荷する商品の検品を担当している。
- ・ 物流部門の仕事は、携帯電話のような端末「ハンディ」（約 4 万アイテムの情報が入っており現在、約 6,500 アイテムが稼動し、全ての情報、例えば、商品情報、注文品や数量等が入っている。）を使うことで、商品を知らなくても「ハンディ」に外側からバーコードを通すと商品を確認出来るようになっている。また、商品の場所は全て覚えていなくても、次の商品は何番の倉庫にあるという目安が「ハンディ」に表示されるので、それを見ながら台車で倉庫内を回りながら商品をピッキングするものである。
- ・ 本人の仕事は、「ハンディ」を使い、毎月 5～6,000 アイテムの一般加工食品（例えば、ジュース、ラーメン、味噌、醤油等）から注文商品をピッキングし、間違いがないかチェックをするものである。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・ 企業がピッキングの仕事に「ハンディ」を導入し誰でも出来る仕事にしたことで、従来、出荷・検品作業に 2 名を要したが、本人 1 人で担当できるようにした。また、総務担当者は、将来、本人が一般の従業員と同じ仕事量と同じ勤務時間で働けるようにしたいと考えている。
- ・ 本人は、商品の場所を覚えることが早く、ほぼ正確に作業をする等、ピッキングの仕事は本人の障害特性が最も活かせる仕事だと総務担当者は考えている。また、総務担当者は、本人は当初から職務遂行が出来ており、戦力になっていると考えている。

---

### ③ 働き方

#### <本人の状況>

- ・ 本人の勤務は、当初が 12 時～16 時まで、その後 10 時～16 時になり、現在では 9 時～16 時（土曜日出勤の当番がある）である。
- ・ 特に休み明けの月曜日、火曜日は注文が多い。そのような日は、周囲の従業員が忙しく動き回るが、本人

はマイペースな動きが見られる。ただ、本人の作業は丁寧であり、また、他のパート従業員と比し仕事が忙しくない時も本人は一定のペースできちっと働くため、本人の仕事を全体でならして考えるとそれほど他の従業員と差がないと総務担当者は考えている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・本人の勤務時間や出退勤の時間には配慮している。
- ・本人が働く物流部では、J Cが月 1、2 回企業を訪問時に、本人の性格行動や障害特性について従業員に話をしてもらう。特に、本人のマイペースな動きについては、障害特性の一つであることを従業員に徹底して理解させている。
- ・総務担当者が、本人と同じ部署にいる指導力のあるベテランのパート従業員に、OJT の一つとして本人の教育指導係を依頼し、本人は数ヶ月間、マンツーマンで指導を受けることができた。これは、企業として障害のある方が職場や仕事で孤立しないようにしたものであるが、その具体的な方法はまだ試行中である。

---

#### ④職場におけるコミュニケーション

<本人の状況>

- ・お昼休みは、11 時半からパート従業員が交代で取っており、本人は主に事務所で皆と一緒に昼休憩を取っている。

<企業の工夫・配慮等>

- ・総務担当者は、以前、職場でいじめがあったことから人と人とのつながりを大切にしたいと考えており、そのために事前に本人の障害特性を従業員に理解してもらうことが必要だと考えている。また、総務担当者は、障害のある方のために他の従業員は何が出来るかを常に考えている。

---

#### ⑤性格・行動特性

<本人の状況>

- ・本人は、あまり自分から話をする方ではないが、声をかければ返してくれる。また、最近は、同じ部署のパート従業員と話しをするようである。

<企業の工夫・配慮等>

- ・特にない。

---

#### ⑥障害特性

<本人の状況>

- ・本人は、1つのことに集中しのみり込みやすい面やマイペースな動きがある。

<企業の工夫・配慮等>

- ・総務担当者は、本人の受け入れにあたり、まずは、経営陣、管理職、人事担当者、部門長や本人が働く物流部門の正社員とパート従業員（22 名）、また、本人と一緒に現場で働くパート従業員等に状況をみなが

ら必要に応じて本人の障害特性について伝えていった。

#### ⑦キャリアアップ

<本人の状況>

- ・特にない。

<企業の工夫・配慮等>

- ・総務担当者は、社外の相談先に本人から相談があれば、総務担当者に連絡が来るようになっているが、半年以上、社外の相談先から連絡はないので、本人は現在の働き方と仕事に不満はないと考えている。
- ・企業として毎月1回、従業員にデータ（自分が1ヶ月分の働いた仕事の成果が分かるように）を公開している。これを行うことにより現在自分が企業にどのくらい貢献しているか、又は、能力がアップしたかが分かるようにし従業員のモチベーションアップを図っている。

#### ⑧今後の展望と課題

- ・株式会社竹之下では、正社員の仕事とパート・アルバイト社員の仕事の領域を責任範囲で、採用の段階から分けている。これは、同一労働同一賃金のためではなく、仕事の効率を追求した結果であり、正社員は将来、リーダーやサブリーダーになるのを条件に採用している。特に、卸業界では、相手との1対1の信頼関係が重要であり、仕事を任せられる正社員に担当させている。ただ、正社員の仕事をパート社員に任せようという考え方が少し出ており、将来的な求人難を踏まえ、仕事の出来る人（パート社員等）が正社員になることで、少しずつ仕事のレベルやボリュームをアップさせていこうというものである。また、総務担当者は、併せて障害の有無や年齢に関係なく、全ての社員が働きやすい職場環境をこれからも作っていきたいと考えている。



## 事例 I

### <企業の情報>

I 社は、物流管理業務を請け負う企業で、主に医療施設においてマネジメントサービスを提供している。この事業所では、物品管理（医療施設における医療材料の管理）とサービス業務（医療施設における再生できる医療器材の滅菌業務）を行っている。ここでは、2 部門に分かれ、サービス業務として、医療施設の中央材料室における医療器材の滅菌業務（診療や手術等に用いられる再生できる医療器材（例えばハサミ・ピンセット等）の洗浄、器材を医療現場で使用できる状態に組立・セッティングし、滅菌処理後、器材を所定の期日と場所に供給等を主たる業務としている。今回は、雇用率を達成するための障害者雇用である。

### 【本人の概要】

#### <本人の障害と特性>

- ・発達障害（アスペルガー症候群）。保健福祉手帳（等級不明）。20 歳代の女性。
- ・大卒、過去に職歴あり。
- ・通院・服薬中（病名不明）。

#### <本人の採用と待遇>

- ・本社の依頼でハローワークに障害者求人を出し紹介を受けた。
- ・2013 年 6 月から採用と同時に J C 支援を受けた。
- ・フルタイムの契約社員（1 年更新）。時給 750 円（他の従業員と同じ）。社会保険加入。
- ・勤務時間は 8 時半から 17 時半（土・日・祝は休み）。残業はなし。
- ・両親と同居、市内から通勤。
- ・仕事内容は、医療機材の洗浄・滅菌、器材の組立・設定、機械の準備である。

### 【支援の状況】

#### ① J C 支援とその経過

#### <本人の状況>

- ・開始当初は週 1 日、昼休み等に J C が企業訪問し本人の状況を把握する他、J C は、本人の主治医とも連携し必要に応じ本人の状況を現場責任者に伝えてきている。また、集中支援終了後、J C による企業訪問は、約 3 ヶ月に 1 回に減ったが、J C は、本人とメールを交わし状況確認をし必要に応じ現場責任者に連絡を入れてくる。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・現場責任者と J C の関わりは、本人の採用面接時から始まっている。J C は、信頼できる第三者として企業側と相手（障害者側）との調整役を果たすことで、相手（障害者側）が企業側の話を冷静に聞く態勢に繋がっている。今回は、J C の調整で企業が本人の状況を的確に把握でき、無理のない働き方を本人に提

供する参考になっている。

## ②仕事

<本人の状況>

- ・業務は、医療器材がきちんと部署から返却できているかをチェックしながら医療器材を洗浄にかける準備をする工程が複雑なものである。また、仕事は、見慣れない器材と聞きなれない名称を覚える他、メニュー表と物品（医療器材）を照らし合わせ、きちんと滅菌され供給されているかを確認しなくてはならない仕事である。
- ・本人の仕事は、主として医療器材の洗浄と、洗浄した医療器材をセッティングし、滅菌器に入れ運転終了後に払い出すことである。ただ、本人には対応が難しい作業（ポジション）もある。
- ・本人の作業スピードは、周囲のスタッフと比較し遅い（例えば、他のスタッフが5件できるところを本人は3件くらいである）。

<企業の工夫・配慮等>

- ・仕事は、医療器材の洗浄・滅菌、器材の組立、器材の準備、払い出し（払い出しは本人に担当させていない）である。本人も他の従業員と同様に週替わりでポジションをシフトしている。
- ・依頼は毎日20件（セット）近くあり、医療器材を急いで洗浄しなくてはならないことが多い。

## ③働き方

<本人の状況>

- ・約1年間の本人の様子から頑張り過ぎによる著しい疲労で動けなくなることが多い。現在では本人が出勤時に顔色が悪い場合、その様子を周囲のスタッフが現場責任者に知らせてくる。このような場合、現場責任者は本人の状況を確認し早退させている。これは、周りのスタッフの一致した考えでもある。

<企業の工夫・配慮等>

- ・本人の勤務は平日8時半～17時半、土、日、祝が休みである。ただ、依頼元（病院）から医療器材（洗浄等）を受付けるのが20時までであるため、残り番のスタッフが交代で仕事を遂行している。スタッフは月平均14、15時間残業をするが、本人は体力的に無理だと判断し残り番（残業）のシフトには入れていない。
- ・本人は体調不良による早退が多く、本人の体力面を配慮し短時間勤務にすることを検討している。企業の人員体制が整えばできるだけ早く実現したいと考えており、本人、両親、主治医ともに了解しそのような方向で話が進んでいる。ただ、本人が社会保険に加入し続けられるように週30時間（10時～、10時半～17時半）は働けるようにさせたいと考えているが、詳細な打ち合わせはこれからである。

## ④職場でのコミュニケーション

<本人の状況>

- ・本人は、何かを思い出すとそれに入り込むような面があるものの、わりと筋道を通して話ができ、また、周囲のスタッフとよく会話をする。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・新しいことをする時は、スタッフ全員に話した後、本人には個別にもう一度、理解の有無を確認する。また、現場責任者が直接、関わらない部分においてもスタッフ全員が同様のやり方で本人を支援している。
- ・現場責任者は、仕事は忙しく緊張感のある職場であるが、本人は仕事も職場も嫌ではない様子と見ている。また、スタッフに囲まれフォローを受けられる環境は本人に合っていると現場責任者は考えている。

### ⑤性格・行動特性

#### <本人の状況>

- ・現場責任者は、本人は与えられた仕事を覚えきちつと取り組むが、本人のペースであり、臨機応変に対応することは難しいと判断している。
- ・本人が洗浄作業の担当になると、時間内に作業が終わらない。そのため現場責任者が作業遂行を急ぐよう本人に指示すると、本人は「わからなくなって・・・」と混乱することがある。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・本人の作業ポジションが急変する際は、変更する場所や理由を本人に伝えているが、本人は自身が納得するまで色々考えるようで、切り替えに時間がかかり、取りかかりが遅くなる。

### ⑥障害理解

#### <本人の状況>

- ・本人は薬の副作用で、朝、体温が上がらない（34～35度）ため身体が十分動かないようであり、また、本人には季節の変わり目に精神的な不安定さがみられると現場責任者は考えている。現場責任者は、本人の疾病について詳しいことは聞かされていないが、必要があればJ Cが主治医と連携し現場責任者が知ることができるようになっている。
- ・本人が自らの障害特性、例えば、不得意なことやパニックを起こす場合等について、細かい内容を自ら作成しスタッフ全員に配っている。これにより、周囲のスタッフが本人の特性を理解し、割とおおらかに本人を受け入れ色々な面でフォローしている。

#### <企業の工夫・配慮等>

- ・現場責任者は、企業には障害者雇用や雇用率を達成する必要性があることと、企業には障害者に働く機会を提供する社会的責任があること等について、周囲のスタッフに伝えている。
- ・J Cから本人の障害特性がわかる資料の提供を受け、その内容をスタッフ全員に周知している。これにより本人との関わり方がわかるようになり、障害者への理解がスムーズになったと現場責任者は考えている。

⑦キャリアアップ

<本人の状況>

- ・特にない。

<企業の工夫・配慮等>

- ・特にない。

⑧今後の課題と展望

- ・本人が出来ない部分は、他のスタッフが補うことが多い。今後、スタッフにも配慮しながら職場にどのような支援体制を築いていけるかが課題と現場責任者は考えている。

## 4 事例のまとめ

企業の概要について、項目別になると次のようになる。

障害者雇用の経験がある企業は2社であるが、全ての企業で発達障害者の受け入れが初めてである。受け入れた経緯は、ハローワークの一般求人から一般採用した企業が1社、一般求人から発達障害者を採用した企業が1社である。障害者求人により採用した企業3社は、何れも雇用率達成を目的としたものである。

支援制度は、全ての企業がJC支援を利用しており、なかには、障害者介助等助成金、ステップアップ雇用、トライアル雇用を併用した企業もある（表2）。

表2 企業の概要

<雇用する障害者>	事例A	事例B	事例E
1) 雇用障害者	1名	1名	1名
2) うち発達障害者	1名	1名	1名
3) 発達障害者雇用	初めて。	初めて。	初めて。
4) 雇用枠	・一般雇用(雇用率と無関係)。	・障害者雇用(雇用率達成のため)。	・障害者雇用(雇用率達成のため)。
5) 支援制度(利用)	・JC支援 ・障害者介助等助成金	・JC支援 ・ステップアップ雇用	・JC支援
6) 経緯	・ハローワークの一般求人 ・介護福祉士の有資格者を一般雇用。	・ハローワークの障害者求人。	・ハローワークの障害者求人。

<雇用する障害者>	事例H	事例I
1) 雇用障害者	4名	1名
2) うち発達障害者	1名	1名
3) 発達障害者雇用	初めて。	初めて。
4) 雇用枠	・障害者雇用(雇用率と無関係)。	・障害者雇用(雇用率達成のため)。
5) 支援制度(利用)	・JC支援 ・トライアル雇用	・JC支援
6) 経緯	・ハローワークの一般求人から障害者雇用。	・ハローワークの障害者求人。

本人の概要について、項目別になると次のようになる。

診断名と障害者手帳の種類については、学習障害の方1名が療育手帳（等級不明）、それ以外の方がアスペルガー症候群であり、保健福祉手帳（等級不明）を持っている。本人の年齢は、20歳代が2名、30歳代が3名である。

待遇は、パート社員又はアルバイト社員が2名、契約社員が2名、それ以外の1名は常用雇用である。なお、同一の名称が必ずしも同一の内容（待遇）を表しているわけではない。

時給は700円ぐらいから開始しているが、その地域の最低賃金額による幅がみられることや、時給がアップする周期や時期による違いも見られる。

社会保険等については、雇用保険はすべての企業が加入している。健康保険や厚生年金保険等の社会保険

は加入していない方がみられる。これは、本人の労働時間が週 20 時間未満等、一定の要件を満たしていないため企業が外しているものと考えられる（表 3）。

表 3 本人の概要

<本人の情報>	事例A	事例B	事例E
1)障害名	学習障害	アスペルガー症候群	アスペルガー症候群
2)障害の種類と等級	療育手帳(等級不明)	保健福祉手帳(等級不明)	障害者手帳(種類・等級不明)
3)本人の年齢	20歳代	30歳代中盤	32歳
4)待遇(現在)	・パートの常勤職員。 ・現在時給850円。 ・雇用保険加入。社会保険無し。 ・(採用時)時給780円	・常用雇用。 ・時給740円。 ・雇用保険、社会保険加入。 ・(採用時)時給700円。	・契約社員。 ・雇用保険加入。 ・(採用時)時給810円。
5)勤務 ・スタート時 ・現在	・月～金(土日祝休)。 ・9時～18時。 ・9時半～16時(1日5.5時間)。	・週20時間以内。 ・10時～15時。 ・同上。	・月～金(土日祝休)。 ・8時20分～12時20分。 ・8時20分～14時50分。

<本人の情報>	事例H	事例I
1)障害名	アスペルガー症候群	アスペルガー症候群
2)障害の種類と等級	保健福祉手帳(等級不明)	保健福祉手帳(等級不明)
3)本人の年齢	30歳代	20歳代
4)待遇(現在)	・パート。 ・社会保険・厚生年金・雇用保険加入。 ・(採用時)時給665円(賞与を含めると、時給+50～60円)。	・契約社員。 ・時給750円。 ・雇用保険、社会保険加入。
5)勤務 ・スタート時 ・現在	・週休2日。土曜も出勤有り。 ・12時～16時。 ・9時～16時。	・月～金(土日祝休)。 ・8時半～17時半。 ・同上

勤務時間は、週 20 時間の方や当初から 8 時間勤務の方、また、1 日 4 時間程度の短時間勤務から 1 日 6 時間に延長した方や、逆に 1 日 8 時間から 5.5 時間勤務になった方等、本人の状況によって様々である。休日は、土曜日、日曜日、祝日が休みの方、当番制などによる土曜日勤務の方や、勤務する曜日が固定されていない方等である。

本人の仕事・働き方については、次のとおりである。

事例Aのデイサービスで介護を行っている方の状況は、①性格が真面目で熱心、②仕事内容の確認を怠らない、③同時に複数の仕事に取り組むことが難しい、④集中力が持続せず、利用者に危険が及ぶ不安があった、⑤休憩時はベットで仮眠をする、である。企業が行っている工夫や配慮は、①周囲のスタッフが本人をサポートする、②本人は決まった職務範囲をルーティンにする、③担当者が1つずつ順番に本人に指示を出さず、④本人を短時間勤務にし集中して職務遂行が出来るようにする、である。

事例Bの宣伝用チラシの配達を行っている方の状況は、①決まったルートを一人で配達する、②指導後は、丁寧で早く正確に仕事ができるようになる、である。企業が行っている工夫や配慮は、①本人が自転車で移

動が可能な地域とエリアに範囲を限定する、②当初は担当者等が本人の後について様子を把握する、③必要なことは繰り返し本人に指導する、④本人に仕事を任せる、である。

事例Eのプラスチックの成形作業を行っている方の状況は、①2台の機械を掛持ちして作業する、②集中力があり、仕事量が多い、である。企業が行っている工夫や配慮は、①本人と年の近いリーダーがいるチームに本人を配置し仕事と対人面をフォローする、②本人の仕事の慣れ具合を見ながら勤務時間を延長する、③本人に残業をさせない、である（表4）。

表4 本人の仕事・働き方①

<仕事・働き方>	事例A	事例B	事例E
1)仕事の内容	・デイサービスで介護の仕事。	・宣伝チラシの配達業務。	・機械加工(プラスチックの成形作業)。
2)本人の状況	・真面目で熱心。 ・確認を怠らない。 ・同時に複数の仕事に取り組むことが難しい。 ・集中力が持続せず、利用者に危険が及ぶ不安。 ・休憩時はベットで仮眠。	・決まったルートを一人で配達。 ・指導後、丁寧に早く正確な仕事。	・2台の機械をかけもちして作業。 ・集中力があり、仕事量が多い。
3)企業の工夫・配慮等	・周囲のスタッフがサポート。 ・決まった職務範囲をルーティンにする。 ・担当者が1つずつ順番に指示を出す。 ・短時間勤務にし、集中して職務遂行できるようにする。	・自転車で移動が可能な範囲に地域とエリアを限定。 ・当初は担当者等が本人の後について様子を把握。 ・仕事を任せる。	・年長のリーダーがいるチームに本人を配置し、仕事と対人面をフォロー。 ・仕事の慣れを見ながら勤務時間を延長。 ・残業をさせない。

<仕事・働き方>	事例H	事例I
1)仕事の内容	・携帯端末を用いたピッキング。	・医療器材の洗浄・滅菌、組立・設定、準備。
2)本人の状況	・商品の場所を覚えるのが早く、正確。 ・忙しい時も動きがマイペース。	・仕事にはきちんと取り組む。 ・難しいポジションは外す。 ・作業量は少ない。 ・体調不良が多い。
3)企業の工夫・配慮等	・ピッキングをだれでも出来る仕事にした。 ・指導力のある社員が本人をマンツーマンで指導。 ・勤務時間や出退勤時間に配慮。	・新しい作業は理解の有無を再確認。 ・本人の体調に応じて、早退させる。 ・残業をさせない。

事例Hのピッキングの仕事を行っている方の状況は、①商品の場所を覚えるのが早く、正確な仕事をする、②周囲が忙しく働いていても動きはマイペース、である。企業が行っている工夫や配慮は、①企業がピッキングの仕事を誰でも出来るような仕事に作り変えていた、②指導力のある従業員が本人をマンツーマンで指導する、③本人の勤務時間や出退勤の時間に配慮する、である。

事例Iの医療材料の洗浄や組立等を行っている方の状況は、①仕事はきちんと取り組む、②難しいポジ

ンは外す、③作業量は少ない、④体調不良が多い、である。企業が行っている工夫や配慮は、①新しい作業は本人に理解の有無を再確認する、②本人の体調に応じて早退させる、③本人に残業をさせない、である（表 4）。

本人の職場におけるコミュニケーションについては、次のとおりである。

事例 A の方は、①無遅刻・無欠勤、②優しい性格、である。企業が行っている工夫や配慮は、本人は場に馴染んでいる様子で居場所を得ている、である。

事例 B の方は、①話を始めると止まらない、②挨拶が出来ない、③本人のペースで言動する、である。企業が行っている工夫や配慮は、必要なことはきちんと本人を指導、である。

事例 E の方は、昼休み等は周りと話をする、である。企業が行っている工夫や配慮は、本人が所属するチームのリーダーが本人やその家族との交流を図る、である。

事例 H の方は、特に問題はない。企業が行っている工夫や配慮は、社員間のつながりを大切にする、である。

事例 I の方は、周囲のスタッフとよく会話をする、である。企業が行っている工夫や配慮は、周囲のスタッフが本人をフォローする、である（表 5）。

表 5 本人の職場におけるコミュニケーション

＜職場におけるコミュニケーション＞	事例A	事例B	事例E
1)本人の状況	・無遅刻・無欠席。優しい性格。	・話し始めると止まらない。 ・挨拶が出来ない。 ・本人のペースで言動する。	・昼休み等は周りと話す。
2)企業の工夫・配慮等	・場に馴染んで、居場所を得ている。	・必要なことはきちんと指導。	・チームリーダーが本人やその家族と交流をはかる。

＜職場におけるコミュニケーション＞	事例H	事例I
1)本人の状況	・特に問題ない。	・周囲のスタッフとよく会話する。
2)企業の工夫・配慮等	・社員間のつながりを大切にする。	・周囲のスタッフが本人をフォローする。

本人の性格・行動特性については、次のとおりである。

事例 A の方は、①真面目で裏表のない穏やかな性格、②周囲のスタッフから信頼されている、である。企業が行っている工夫や配慮は、本人の家族との面談を検討している、である。

事例 B の方は、状況や場面を判断することが難しい、である。企業が行っている工夫や配慮は、本人に聞こえるところで大声を出さないことや、他の社員を注意する場面を本人にみせない、である。

事例 E の方は、①真面目である、②理解力が高く正確に仕事出来る、である。企業が行っている工夫や



配慮は、特にない。

事例Hの方は、①周囲が声をかければ返答する、②最近と同じ部署のパート社員と話しをする、である。企業が行っている工夫や配慮は、特にない。

事例Iの方は、①仕事を急かすと混乱する、②指示を納得したり、気持ちを繰り返し替えるのに時間がかかる、③本人ペースであり、臨機応変な対応が難しい、である。企業が行っている工夫や配慮は、ポジションの変更時等は本人に理由を伝える、である（表6）。

表6 本人の性格・行動特性

<性格・行動特性>	事例A	事例B	事例E
1)本人の状況	・真面目で、裏表のない穏やかな性格。 ・周囲のスタッフから信頼を得ている。	・状況や場面を判断することが難しい。	・真面目。 ・理解力が高く、正確に仕事が出来る。
2)企業の工夫・配慮等	・家族との面談を検討中。	・大声を出さない。 ・他の従業員を注意する場面を見せない。	・特にない。

<性格・行動特性>	事例H	事例I
1)本人の状況	・声をかければ返答する。 ・最近と同じ部署のパート社員と話す。	・仕事を急かすと混乱する。 ・納得や気持ちの切り替えに時間がかかる。 ・本人のペースで、臨機応変な対応は難しい。
2)企業の工夫・配慮等	・特にない。	・変更時は理由を伝える。

本人の障害理解については、次のとおりである。

事例Aの方は、学習障害の診断を受け、療育手帳を申請している、である。企業が行っている工夫や配慮は、定期的に職場で時間外に全職員が参加した勉強会を開催し本人の障害特性の理解に努める、である。

事例Bの方は、本人は自身の障害特性を把握している、である。企業が行っている工夫や配慮は、①総務担当者、現場担当者が社員に本人の障害特性を説明している、②周囲の社員が意識的に本人に声をかけたり、話しかけをする、である。

事例Eの方は、本人には10年間、働いていないブランクがある、である。企業が行っている工夫や配慮は、①特別な社内研修はしない、②パンフレットを社内に掲示し本人の障害特性を社員に伝える、③主治医とJ Cが連携し本人についての必要な情報はJ Cから総務担当者に入る、である。

事例Hの方は、①ひとつのことに集中してのめり込みやすい、②マイペースな面がある、である。企業が行っている工夫や配慮は、①周囲の従業員から本人の特性やマイペースな面の理解を得る、②障害のある方に他の従業員は何かができるかを考える、である。

事例Iの方は、本人が自らの障害を周囲の従業員に伝える、である。企業が行っている工夫や配慮は、現場担当者が周囲のスタッフに本人の障害特性を伝える、である（表7）。

表7 本人の障害理解

<障害理解>	事例A	事例B	事例E
1)本人の状況	・学習障害の診断。療育手帳の申請。	・本人は自身の障害特性を把握。	・10年のブランク。
2)企業の工夫・配慮等	・全職員参加の勉強会。	・総務担当者、現場担当者が従業員に本人の障害特性について説明。 ・周囲の社員が、意識的に本人に声をかけたり話しかけをする。	・特別な研修は無い。 ・パンフレットを社内に掲示し、障害特性を社員に伝える。 ・主治医とJCが連携。必要な情報は、JCから総務担当者に入る。

<障害理解>	事例H	事例I
1)本人の状況	・ひとつのことに集中してのめりこみやすい。 ・マイペースな面がある。	・本人自ら周囲に障害特性を伝える。
2)企業の工夫・配慮等	・周囲の従業員に本人の特性やマイペースな面の理解を得る。 ・障害のある方に他の社員が出来ることを考える。	・現場責任者が、周囲のスタッフに本人の障害特性を伝える。

本人のキャリアアップについては、次のとおりである。

事例Aの方は、本人は将来設計がまだはっきりしていない、である。企業が行っている工夫や配慮は、処遇改善加算により本人は他の職員と同様の待遇を維持している、である。

事例Bの方は、本人は周囲の期待を理解し仕事に頑張っている、である。企業が行っている工夫や配慮は、①本人の頑張りを時給額で評価している、②本人の上限にある配達範囲と仕事量等を課題と考えている、である（表8）。

表8 本人のキャリアアップ

<キャリアアップ>	事例A	事例B	事例E
1)本人の状況	・将来設計ははっきりしない。	・周囲の期待を理解し、仕事に頑張っている。	・本人は仕事や勤務時間を増やしたがる。
2)企業の工夫・配慮等	・処遇改善加算により、他の職員と同様の待遇を維持。	・時給額で評価。 ・上限にある配達範囲と仕事量が課題。	・フルタイム勤務を目標に、現在は本人の様子をみている。

<キャリアアップ>	事例H	事例I
1)本人の状況	・特にない。	・特にない。
2)企業の工夫・配慮等	・一か月分の仕事の成果を公開し従業員のモチベーションをアップ。	・特にない。

事例Eの方は、本人はもっと働きたいと勤務時間を増やしたがっている、である。企業が行っている工夫や配慮は、フルタイム勤務を目標に現在は本人の様子を見ている、である。

事例Hの方は、特はない。企業が行っている工夫や配慮は、仕事の成果（一ヶ月分）を公開し従業員のモチベーションアップを図っている、である。

事例Iの方は、特はない。企業が行っている工夫や配慮は、特はない（表8）。

このように各事例を横断的にみると、本人の状況や状態像を企業がどのように捉え、また、企業がそれに合わせどのような工夫や配慮を行っているかが理解できる。企業によってその内容は異なるが、何れも企業が本人の状況に合わせ、本人に安定した仕事や働き方を提供しようとしているのがわかる。



## 第3章

### 研究のまとめ



## 第3章 研究のまとめ

### 1 結果のまとめ

発達障害者が就労している企業に行ったヒアリング調査の結果について、それぞれの事例をまとめる（概要）と次のとおりである。

事例Aは、企業がハローワークの一般求人で資格職を募集したところ本人を紹介されて採用した。試用期間中から仕事が出来ない本人の状況を心配した企業がハローワークに相談するも個人情報等を理由に情報を得ることができなかった。そこで、企業は本人の状況把握のために本人との面談とコミュニケーションを重視していく中で、本人から障害開示があり、また、本人の同意でハローワークから情報提供を得ることができた。それ以後、企業は本人から受診状況等の報告を受け、また、J C支援を受けている。

企業は本人との面談を継続すると共に、周囲のスタッフから本人の働きぶりを聴取した上で、本人の職務を周囲のスタッフの目が届く範囲に限定し、また、仕事をルーティンにする他、短時間勤務にすることで本人に無理のない働き方を提供している。企業は本人の同意の元、その障害特性について従業員から適切な理解を得るため、定期的に社内勉強会を開催している。今後、企業は本人の家族ともコミュニケーションを図り、双方で本人の職業生活を支えたいと考えているようである。

事例Bは、企業が雇用率達成を目的に、ハローワークの担当官の熱心な勧めもあり、ステップアップ雇用の活用にJ C支援を併用し精神障害者と発達障害者の受け入れに何回かチャレンジしている。今回は、常用雇用に移行した発達障害者の受け入れ事例である。企業は店舗のポスティング業務で発達障害者を受け入れ、今回、企業は本人の障害特性を業務に活かせたと考えている。企業は本人を受け入れる前にその障害特性について従業員や店舗スタッフに周知する他、コミュニケーションが苦手な本人が孤立しないよう従業員や店舗スタッフから本人に声をかけるよう促している。企業は本人が自転車の利用を前提に、1日5、6時間で配達可能な地域と範囲を定める他、本人がお客様等とのトラブルを防ぐよう工夫して仕事をさせている。本人の働きは、企業の心配を払拭する素晴らしいものであるが、仕事量が上限に達していることや、本人が職場に慣れたことで仕事モードへの切り替えに声かけを要すること等が窺える。企業は本人の加齢に伴う体力面の低下とすでに上限にある仕事量（配達先）の確保を今後の課題と捉えているようである。

事例Eでは、企業が社会貢献の一環として長らく障害者の受け入れを検討し様々な機関に働きかけながら障害者雇用の準備をしていた。そんな折、ハローワークに登録した障害者求人から本人を紹介され採用に至っている。企業は本人の個人情報（過去の状況や通院内容等）を把握していないが、本人の同意の元、本人の主治医とJ Cが連携し必要に応じてJ Cから総務担当者に連絡が入るようにしている。企業は本人の状況

把握のために短時間勤務から開始しており、本人の様子により将来的には企業の就業時間に近づけたいと考えている。本人の職務遂行には特に問題はみられず、また、本人が働く現場では、チームリーダー等が本人とのコミュニケーションを取る他、本人の家族と関わる等、本人に対する理解を深め職場定着を図ろうとしている。

事例Hでは、企業がすでに障害者雇用をしており雇用率と関係はないが、仕事（ピッキング作業）に ICT を導入し誰でもある程度、仕事ができるように仕事の仕組みを作り変えた時期と、働きやすい職場環境作りに成果が出てきたところに、ハローワークに登録していた一般求人から発達障害者の紹介があり、採用に至っている。企業は本人を採用と同時に、トライアル雇用と J C 支援を活用する他、本人のスムーズな職務遂行と職場定着のために指導力のあるベテラン従業員によるマンツーマンの教育・指導を行った。本人の職務遂行はマイペースであるが、一定のペースで丁寧に取り組むことから企業は本人を戦力と捉え、本人の障害特性について従業員からの理解を徹底している。企業は今後もこれまで以上に全ての従業員が働きやすい環境と将来的な人材難を踏まえた人員の確保に努めようと考えている。

事例 I では、企業が本社の指示で雇用率達成を目的に障害者雇用をしている。現場責任者は、本人の面接時から J C を同席させることで、本人との関係作りに活かしている。現場責任者は、本人の同意の元、本人の障害特性の周知や、障害者雇用が企業の社会的責任であること等を全スタッフに伝える他、本人自らも障害特性を書面にして全スタッフに配ることでスタッフから理解を得ている。現場責任者は直接、関わらない部分にも周囲のスタッフが本人をフォローする環境があり、本人に合う職場だと現場責任者は感じている。本人の職務は、難しいポジションを外し基本的には他の従業員と同じである。本人は、与えられた仕事を覚えきちつと取り組むが、作業ペースが遅いことや、本人には精神面に弱さ等があると現場責任者は考えており、今後、話し合いの上で、本人を短時間勤務にすることを検討している。

これらの事例は、企業が把握する発達障害者の職場における対人関係や職務遂行の状況と、企業による発達障害者が働くための工夫と配慮等の概要をまとめたものである。何れの事例も企業が外部の支援を受け、また、本人とコミュニケーションを取り、試行錯誤を行いながら発達障害者の職場定着を図っていることが窺われる。



## 2 考察

今回のヒアリング調査では、初めての障害者雇用が発達障害者である事例や、雇用率とは無関係に発達障害者を受け入れている事例、また、一般採用後、本人に発達障害があるとわかった上で本人の職場定着を実現している事例がある。雇用率達成のために発達障害者を受け入れたのは3事例であった。

企業が発達障害者を雇用するために支援制度の利用に、本人の職務遂行や対人・コミュニケーション面等に独自の工夫と配慮を行い本人の安定的な就労につながっていると考えられる事例がある。

事例Bでは、企業がハローワークの担当官が提案する支援制度の活用を受け入れたことや、企業が求める職務遂行等の要件と本人の障害特性がマッチしたこと、また、企業が挨拶やコミュニケーションが苦手な本人が働きやすいよう工夫や配慮を行ったこと等があげられる。

事例Eでは、企業が本人に求める仕事・職務範囲は、変化のないある程度決まった内容の繰り返しである。企業はJ C支援とは別に本人の適切な職務遂行と職場における対人面等のフォローをチームリーダーに任せている。

事例Hでは、企業が本人に求めたピッキングの仕事は、すでに誰もがある程度、出来る仕事に企業が作り変えており、本人の障害特性を上手く活かしている他、企業がJ C支援とは別に指導力のある従業員を本人の教育指導役にし本人の職務遂行と職場における対人面等をフォローしている。また、企業が本人の障害特性であるマイペースな動き等について徹底して従業員に理解させていることも見逃せない。

これらを見ると事例Hでは、企業が全従業員の働きやすい仕事や職場環境を作ることで、発達障害者が働き手として活かされている。事例Bでは、本人一人でスムーズな職務遂行ができるように、挨拶やコミュニケーション面で配慮をしている。事例Eでは、本人のフォローを任されたチームリーダーが本人の家族と関わることで、本人に対する理解と関係性を深めている。このように、企業が行う工夫や配慮の仕方は様々であるが、本人の状況やペースに合わせて職務内容や働き方、働く環境等を整えている。

これらの事例に共通していることは、企業が職場に本人の仕事や職務遂行、職場の対人・コミュニケーション面等をフォロー・指導する担当者をつけていることである。本人の状況に変化がある場合、現場担当者が本人に早い段階で一次的なフォローやケアをすることが可能となる。また、総務担当者が本人の状況変化をすぐに把握し、状況に合わせた対応が可能になると考えているものと推察される。つまり、これらの企業にとって発達障害者の雇用管理には、本人のフォローや指導を行う現場担当者の存在を必要だと考え、また、実際に本人の職場定着を実現しているということになる。一方、事例Bは、その逆で、企業は本人自身のペース配分で職務を遂行できるように配慮することが、本人の仕事を認めることに繋がると考えているものと推察される。これらの事例では、企業が既存の仕事・職務内容等による職務遂行を本人に求めており、発達障害者の受け入れによってそれらを特別に作り変えているわけではない。その上で、職場における対人・コミュニケーション面や職務遂行上（働き方を含め）のフォローに、担当者や指導役等を配置することで対応

していると考えられる。

このように既存の仕事・職務内容等を中心に、障害者の受け入れを検討している企業には、ハローワークが積極的に職業紹介を行い、また、支援制度と合わせた本人の職務や働き方の調整、職場環境の整備等により障害者の就職と職場定着を実現する必要があると考えられる。

しかしその一方で、企業がハローワークの職業紹介後、支援制度を利用し、本人の職務遂行や対人・コミュニケーション面等に対する工夫や配慮を行っているものの、マッチングの成果がまだ十分現れていないと思われる事例がある。

事例Ⅰでは、ハローワークの職業紹介で、本人を採用と同時に支援制度を活用している。企業は本人の職務に難しいポジションを外す配慮をしているが、本人にはスムーズに気持ちの切り替えができない障害特性が窺える中で、本人にポジション移動が行われている。また、働く現場で本人が暗に作業速度の向上を求められているようにみえることや、常に忙しい職場環境の中で、企業が本人の体調不良の原因を把握しきれていない様子が窺える。この事例では、企業の現場担当者はスタッフからフォローを得られる職場環境を本人に合うと考え、本人の就労を継続するために健康や体力面の配慮から短時間勤務を検討している。ただ、職務で行うポジション移動が本人の習熟やモチベーションを低下させているように見えることや、企業が求める作業速度や作業量が本人の障害特性と比して高い可能性がある他、常に忙しい職場の中で理由がはっきりしない本人の体調不良の原因について過去の離職等も踏まえ、例えば、対人緊張や精神的プレッシャー、或いは、精神疾患等の可能性を視野に入れる必要があると考えられる。この事例は、現段階では企業と本人との関係性が必ずしも十分とは見えないが、企業は、本人により合った職務内容と働き方を模索しながら本人の職場定着を目指していると考えられる。何れにしても発達障害のある本人の障害特性や二次障害の可能性も含め、本人の状況を十分把握した上で、企業は就労支援機関やJC支援等を活用し本人の職務内容や働き方、職場環境との調整が必要なようである。

これまでの事例に対して、企業の本人の受け入れ方や職場定着の経緯が少しだけ他と異なっている事例がある。事例Aでは、企業が本人を一般（クローズド）の資格職で採用後、本人について支援を要する方だと感じたが、企業はハローワークから個人情報得られなかったことで、本人とのコミュニケーションを通じて本人の状況や課題を把握しようとしている。その結果、本人が自らの障害状況について企業の担当者へ開示し、JC支援の利用に繋がっていくが、企業はJC支援だけに依存せず、本人とのコミュニケーションを深めながら本人の職務内容と働き方に工夫と配慮をする他、社内で定期的に勉強会を開催し本人の障害特性について職場の理解を得ている。

この事例では、企業が本人に支援が必要だと認識した時点で、企業が本人の適切な配置と職務遂行に必要な情報や支援を求め行動に移している。また、本人には、企業の担当者が積極的なコミュニケーションを図る中で、企業が本人に無理のない職務内容（スタッフの目の届く範囲である程度決まった範囲の職務をルーティンに行う等）と働き方（集中できる勤務時間にする）を提供したことで、本人は自身の障害や通院状況

等の情報を企業の担当者に伝えることができるようになったのではないかと推察される。クローズドで働く障害者にとって自身の情報を直接、企業に開示することは、齟齬や誤解に繋がる可能性があり、大変、勇気や決断が要ることであっただろうと思われる。この事例では、熱心な企業の担当者が本人に歩み寄ったことで、安心して働ける職場環境であると本人が認識した結果であろうと推察される。つまり、本人の、この仕事、この企業で働きたいという気持ちに応えた企業の努力（本人とのコミュニケーションと本人に無理のない職務内容と働き方の提供等）が両者の相互理解を深め、前向きな関係性に变化させた可能性があると考えられる。

企業がこのように取り組んだ要因として考えられることは、本人に障害があってもなくても働き手として活かしたいという企業の想いだと考えられる。企業は本人について、「本人にも優しい面があるからこそ、自分の居場所を見つけ、辞めずに続けられているのではないか。」「本人の性格が仕事や職場で本人の身を助けている。」等と答えている。企業が本人を周囲から受け入れられる存在と評しそれが職場定着を可能にする要因の一つとみており、企業が必ずしも本人の職務遂行力だけに価値を置いているのではない様子が窺える。また、事例Aに近いものとして事例Hでは、誰もが働きやすい職場と仕事を作ることで、発達障害者を働き手として活かしている。このように事例を見ていくと、発達障害者を採用する企業の考え方は、様々な企業文化や価値観等によっても違っていることが理解できる。

最後に、これまでに挙げた事例で、現在、本人が安定的に働いているものの少し気になる事例がある。例えば、事例Bでは、本人は企業の心配を払拭する素晴らしい働きであるが、本人が職場に慣れたことで仕事モードへの切り替えに声かけを要することや、本人が仕事に慣れたためかたまにボヤクことがあるという記載である。現在、本人は遂行可能な仕事量が上限に達しており、次の新しい仕事の目標が必要になっていることが主たる要因と思われるが、その一方で、仕事と働くことや、職場のコミュニケーションが本人の生活の中心に置かれているようにも受け取れる。私的な仲間との語りや趣味等の余暇を充実することが働くための新たな力を引き出す可能性があるのではないかと考えられる。

また、例えば事例Eでは、本人が「アルバイトをしたい」というほど元気が有り余る状態だという記載である。この事例では、企業が職場環境を調整し、本人は特に問題なく働いている。また、企業は本人の様子を見ながら勤務時間を少しずつ延長しており、将来的には他の従業員と同じ勤務時間になるのではないかと考えられる。ただ、元気が有り余る本人がそれ以前、長期間の引きこもりであったこと等を勘案すると、本人に二次障害が生じていた可能性が考えられ、今後は余暇の充実をも併せた働き方が望まれる。

国は、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を推奨しており、この中では、「一人ひとりが生き生きと働き、家庭や地域生活でも充実した時間がもてる。充実感が仕事に活かされる。一人ひとりの幸せが増えていく。」とある<sup>12</sup>。誰もが仕事と生活を調和させることが大切であり、それは、障害のある者にも同様だと考えられる。

以上、事例をみてきたが、企業は受け入れた発達障害者と向き合いながら本人が働くために様々な工夫や配慮をしていた。今回の事例では、企業が採用要件である既存の仕事・職務内容等と、本人の障害特性が合

---

<sup>12</sup>厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/>) 参照。

ったことで受け入れ、また、職場定着が実現しているが、全ての発達障害者が企業の既存の仕事とマッチするわけではないと考えられる。

実際に、まだマッチングの成果が十分現れていないと思われる事例があることを考えると、今後の課題は、企業が仕事・職務内容と働き方を本人に合わせ、また、企業の職場環境を本人の状況に配慮したものとして整備することだと考えられる。そのためには、就労支援機関が企業との連携を強化する他、J C支援を行う人材の育成、また、研究成果に基づく高い支援技術が求められてくると考えられる。

なお、これまで発達障害者を雇用している事例をみてきたが、これらは企業が把握した本人像である。また、記載された事例の内容は、ヒアリング調査の時点から長時間経過しており、課題等と考えられていることは、現在、すでに改善されている可能性があることを念のため付け加えておく。

#### ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

#### 【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

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

#### 著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.88

「発達障害者を中心とした職場における配慮と支援に関する資料」

---

編集・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  
千葉県美浜区若葉 3-1-3  
電話 043-297-9067  
FAX 043-297-9057

発行日 2015年4月  
印刷・製本 情報印刷株式会社

---

©2015 障害者職業総合センター

