

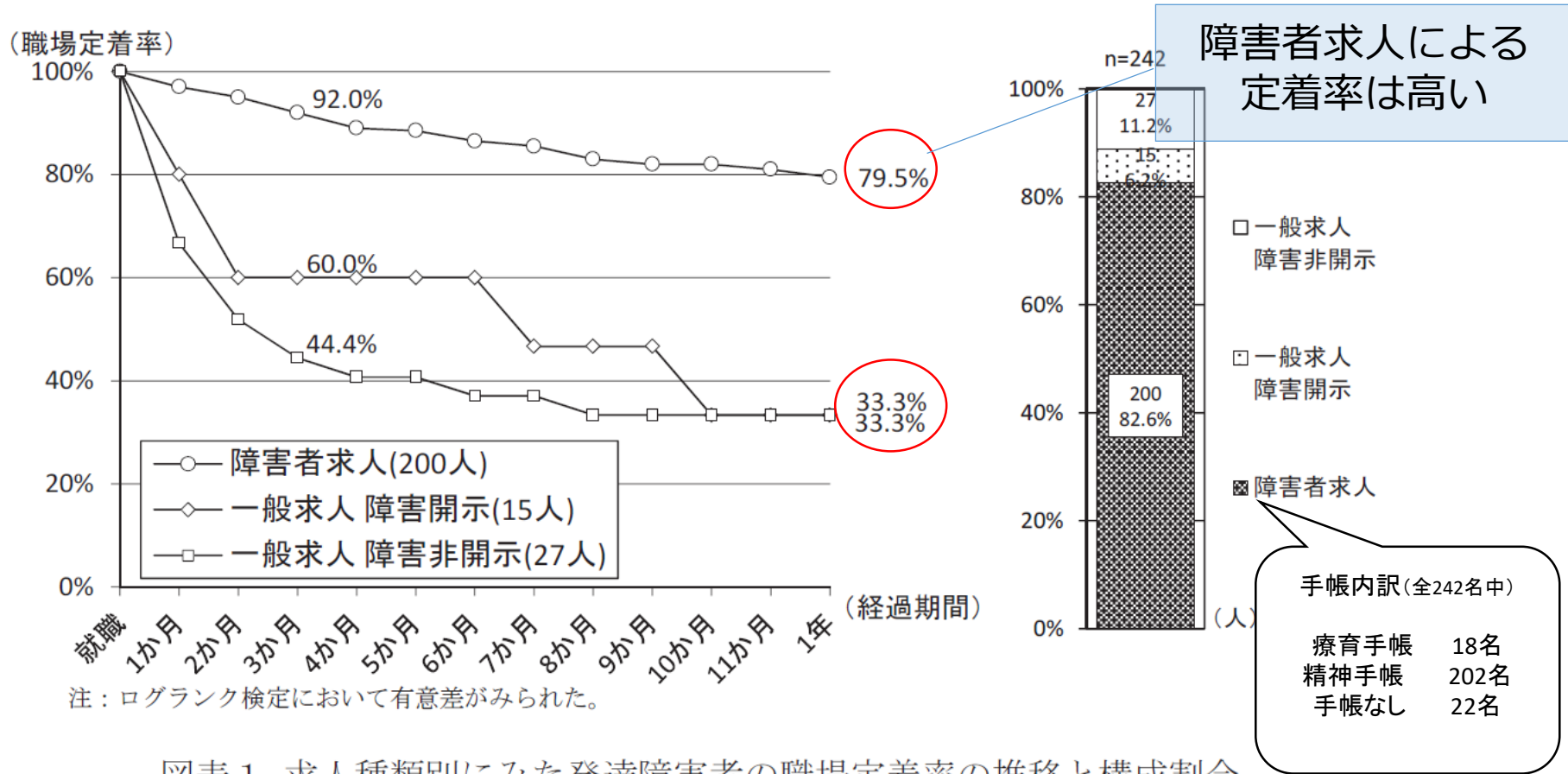
第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会

令和5年度基礎講座 I

発達障害の基礎と職業問題

知名青子 障害者職業総合センター

発達障害者の職場定着までにどのような経過があるのだろうか？



※2015.7.1~2015.8.31の2か月間で、全国134か所の公共職業安定所の専門援助部門（障害者窓口）の紹介により就職した者。
 ※年度当初の新規学卒者の就職状況は集計に反映されていない。

【引用文献】 障害者職業総合センター調査研究報告書No.137, 障害者の就業状況等に関する調査研究 p68

議題

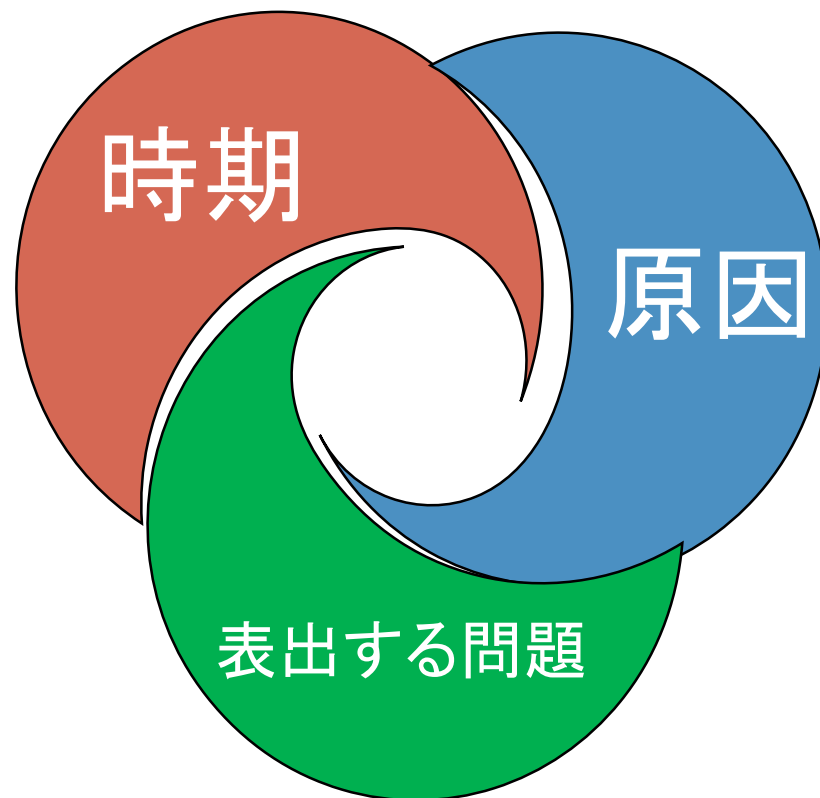
発達障害の基礎と職業問題

- 1 発達障害とはどのような障害か
- 2 企業就労を進める上での配慮事項
- 3 事例が示唆すること
- 4 職場に入ってから初めて気づく（気づかれる）背景
- 5 企業における適応・定着の現状と課題
- 6 おわりに（就職の適時とサービスの選択）

1 発達障害とはどのような障害か

発達障害は“様々な障害”を包括する概念

- 発達期（概ね18歳頃まで）
- 様々な原因によって **中枢神経系** に何らかの障害が生じたために
- 認知・言語・学習・運動・社会性のスキルの獲得に **困難** が生じる



「発達障害」の用語と範囲の変遷

知的障害

脳性まひ

発達障害者支援法の範囲

広汎性発達障害

(自閉症・アスペルガー症候群・
その他の特定不能の広汎性発達障害)

学習障害

注意欠陥多動性障害

発達性言語障害

発達性運動協調障害

等々

この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能の障害であって、その症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。

(発達障害者支援法（平成17年4月1日から施行）、第2条)

- ① 自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害
- ② 学習障害
- ③ 注意欠陥多動性障害
- ④ その他これに類する脳機能の障害であって、その症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの※

※ 言語の障害、協調運動の障害、その他厚生労働省令で定める障害※²とする(発達障害者支援法施行令(政令))

※² 心理的発達の障害、行動及び情緒の障害(上記①、②、③、言語の障害、協調運動の障害を除く)とする(発達障害者支援法施行規則(厚生労働省令))

- これまで法律で支援が制度化されていた「身体障害」「知的障害」「精神障害」以外の障害は、“谷間の障害”として支援を充実させるための検討が必要だった。
- 知的障害、脳性まひなどは従来、発達障害といわれてきたが、発達障害者支援法には明記されていない

知的障害を伴う自閉症の場合、知的障害者福祉法と発達障害者支援法の両法の対象となる

基本的な考え方

その1：療育手帳の対象となる ※知的障害がある場合

知的障害者福祉法

その2：精神障害者保健福祉手帳の対象となる

発達障害者支援法

発達障害は精神障害者保健福祉手帳の対象障害である（平成17年4月1日通知）

〈WHO（世界保健機構）の
ICD-10（国際疾病分類第10版）の F 80-90に対応〉

いずれかの手帳の対象となる

手帳認定対象外の者は、原則として存在しない

なお、障害名・診断基準等は改訂されている。

アメリカ精神医学会 (DSM-5, 2013) 世界保健機関 (ICD-11, 2018和訳作業中)

学校卒業までにどのような支援を受けたかによって、状態像が大きく変化する

就職に
「特別な支援」を
必要としない者

手帳は取得していないが就職にあたって
特別な支援が
必要となる者

手帳の対象となる者
(二次的な障害を含む)

療育手帳
精神障害者保健福祉手帳

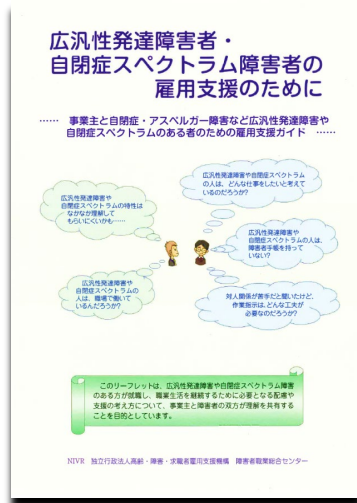
職リハサービスの対象者

障害者雇用率制度
の対象者

2 企業就労を進めるうえでの配慮事項

事業主と発達障害のある本人が 障害に対する理解と 企業での配慮事項を共有するために

参考資料



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 ……

- 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
- **自閉症**や**アスペルガー症候群**などを含む
- **脳の機能障害**であると考えられているが、発症のメカニズムはよくわかっていない
- 行動面の特徴が顕著であるが、その**現れ方は多様**
- 療育や教育その他の場で、課題改善のための支援が行われている

広汎性発達障害／自閉症スペクトラム障害の特徴

社会性やコミュニケーションの問題

人への反応性や関心が乏しすぎたり、逆に、大きすぎたりして、対人関係がうまく結べない

コミュニケーションをとる時に、言葉や表情・ジェスチャーなどの手段をうまく使えない

こだわりの問題

活動や興味の範囲が著しく制限されている

広汎性発達障害・自閉症スペクトラムの**特性**が組み合わさって多様な特徴を示す

感覚の特異性の問題

感覚が過敏であったり、逆に、反応が乏しかったりする

知的発達の遅れと偏り

知的障害を伴う場合が多いが、知的障害を伴わない場合もある。

知能検査の下位検査項目の成績に著しいばらつきがあることが多い。

広汎性発達障害(PDD)／自閉症スペクトラム障害(ASD)とは…

ICD-10

広汎性発達障害
(Pervasive Developmental Disorder)

定型発達

特定不能の
広汎性発達障害

アスペルガー
症候群

高機能
自閉症

自閉症

DSM-5

自閉症スペクトラム障害 (Autism Spectrum Disorder)

定型発達から典型的な自閉症までを自閉症の強弱で
一続きであるとみなす

井上 (2011) より再構成

感覚特異性の問題

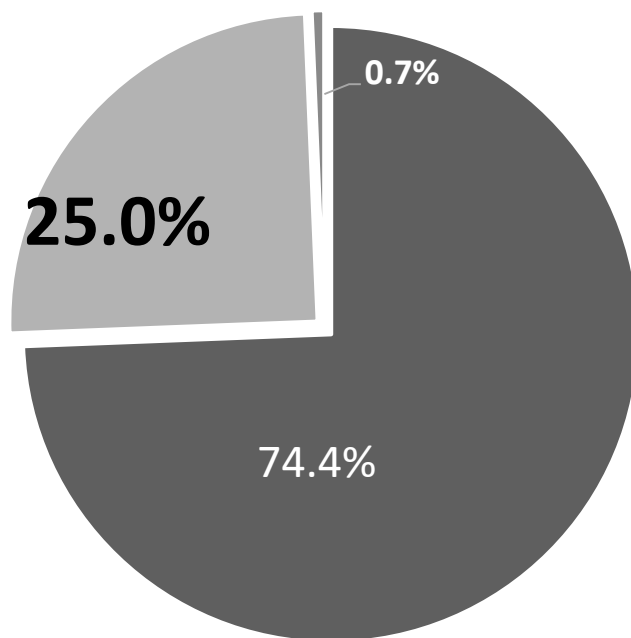
身体感覚に過敏や、鈍麻さ等があることで、配慮が必要になる場合がある。

身体感覚	配慮が必要な例
視覚 光への過敏	<ul style="list-style-type: none"> ・ 蛍光灯は光の点滅が気になり疲れやすくなる ・ P C モニターの反射が気になって集中できない
温度の感覚	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夏に厚着をしている ↔ 冬に極端な薄着である → 体調を崩しやすい
聴覚	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人の話し声が気になる ・ 作業の音で頭が真っ白になる ・ 集団の中にいることが辛い、会話が聞き取れない
触覚	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人に触られるのが苦痛 ・ 衣服の一部が肌に触れると極端に不快（制服等）

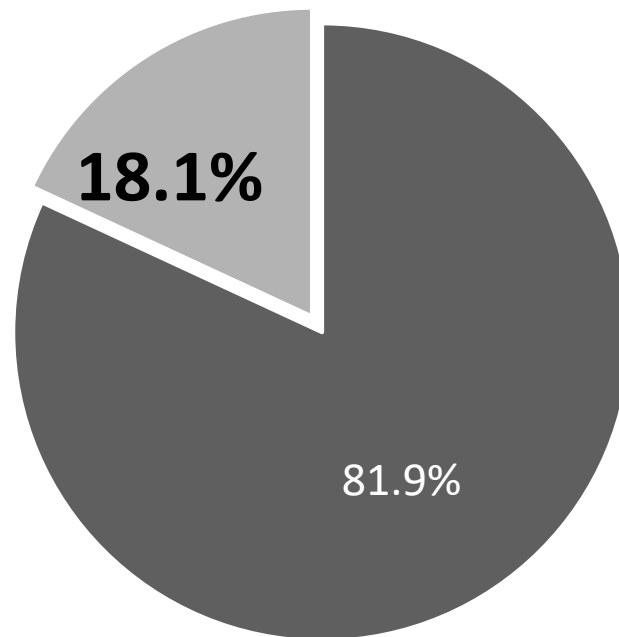
**苦手なことは人によって異なるため、
状況と対処法に確認が必要**

発達障害と精神障害併存の比率

- 発達のみ
- 発達 + 精神
- 発達 + その他



ハローワーク障害者窓口 (n=609)



障害者職業センター (n=105)

- 最近の職業リハビリテーションサービスを利用する発達障害者においては、精神障害を併存する者が一定の比率、確認されている。

※ 元データをそれぞれ再構成した。

※ 発達のみ：ASD,ADHD,LD,その他の発達障害の他、発達障害の重複診断も含む。

誤った理解を招かないために

「社会性の問題」は、非社交的とか、引っ込み思案とか、恥ずかしがりとは異なる。程度の差はあるが、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る。

自ら意志をもって閉ざしているわけではない。

「コミュニケーションの問題」は、やる気の有無とは異なる。程度の差はあるが、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る。

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

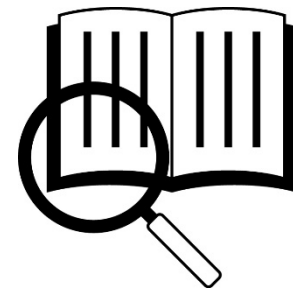
10人には10通りの対応策



発達障害の特性のポイント

- 発達障害の特性は多様
- 広汎性発達障害や学習障害、注意欠陥多動性障害など一括りにはできない
- 発達障害の重複や併存精神疾患がある場合も…

個々人の状況（特性を含む多様な症状・状況）を
的確に把握することが必要！



就労支援の課題

- 指示されているルールは守れるが、職場の暗黙のルールに混乱してしまう
- 場の雰囲気を読むことが苦手で、つい、適切でない返事をする
- 注意されると、相手が自分を敵視しているように感じてしまう
- つい、自己流で行動してしまう
- 苦手な音や文字などの情報があると必要なことをうまく選択できない

対応例

- 確実に守るべき指示は、文章やメモにして具体的に示す（図示などは、効果的である）
定期的に連絡・報告を求める
- 比喻や視線ではなく、直接的・具体的に説明したり、質問する
- 落ち着いて集中できる環境を整える（苦手な音や文字などを把握して気が散らないようにする）

具体的提示
状況の言語化
視覚化
環境設定

就労支援の課題

- 上司や同僚に対する接し方がうまくできない
(誰にどう接して良いのかわからない)
- 電話の応対がうまくできない
- 指示がわからないときに、
タイミング良く質問できない
- 突然興奮したり、怒り出す
(緊張すると、大声を出したりする)

対応例

- それぞれの役割を明示し、接し方のモデルを示す
- あえて電話の応対は求めない
- サインに気づいたら、声かけをする
(指示には、図や写真などを用いる)
- 落ち着ける環境を整え、平静を待つ
(環境になれてくれば、頻度が減り、早く平静に戻ることができる)

具体的提示
声掛け・確認
環境設定

就労支援の課題

- 複数のことを担当することになると、どれを優先するのか、わからなくなる
- 経験したことがないことを初めてやるときは、とても不安になる（後込みしてできないこともある）
- 時間や場所などの予定が変更になると、不安になる

対応例

- メモ帳や手帳などを利用して、担当作業をリストアップさせる（わからないときは、優先順位の指示を上司に求める）
- 指示・例示・研修・確認等により、経験を積ませる
- 作業時間・工程を予め確定する（残業や納期の変更は早めに指示するメモを取って復唱させる）

具体的提示
具体的経験
連絡・確認

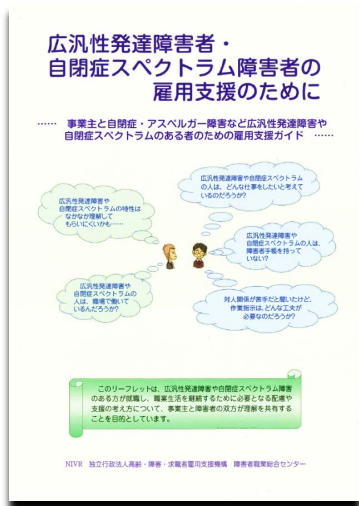
3 事例が示唆すること

広汎性発達障害のある青年の 就労継続を支えるための課題



支援の選択と環境整備の課題をめぐって

参考資料



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 ……

① 一般扱いの就職

障害を開示して就職

② 一般扱いの就職

障害を開示せずに就職

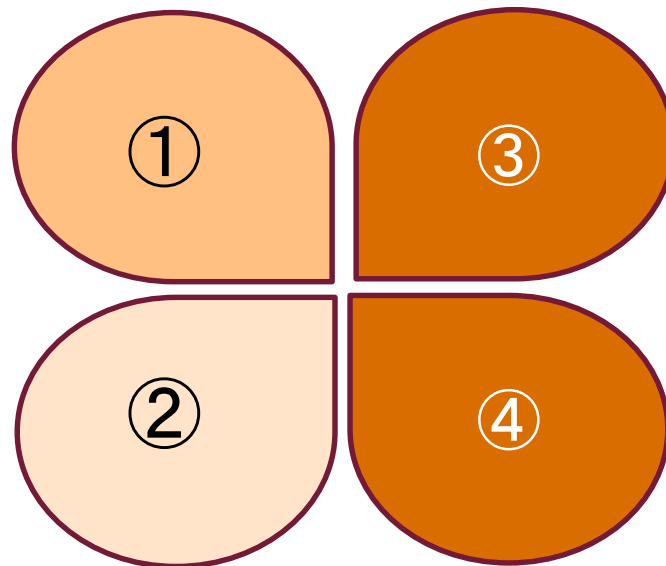
③ 障害者雇用で就職

精神障害者保健福祉手帳

④ 障害者雇用で就職

療育手帳

現職継続の事例からみた支援の考え方



職業に就くために様々な支援が選択されている

事例① 障害開示・「一般扱い」で就職／初職継続

短大卒 40代後半のAさん

診断：自閉症（アスペルガータイプ）（5歳）

現職：縫製工場（初職継続）
ライン作業で業務の繁閑に対応するベテラン

就職の考え方：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

採用時の事業所の理解：自閉症＝緘黙
1週間毎にいろいろな作業に
就かせて適職を探ろう

事業所への支援

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**

外部の専門家の役割が大きい

事業所による 支援

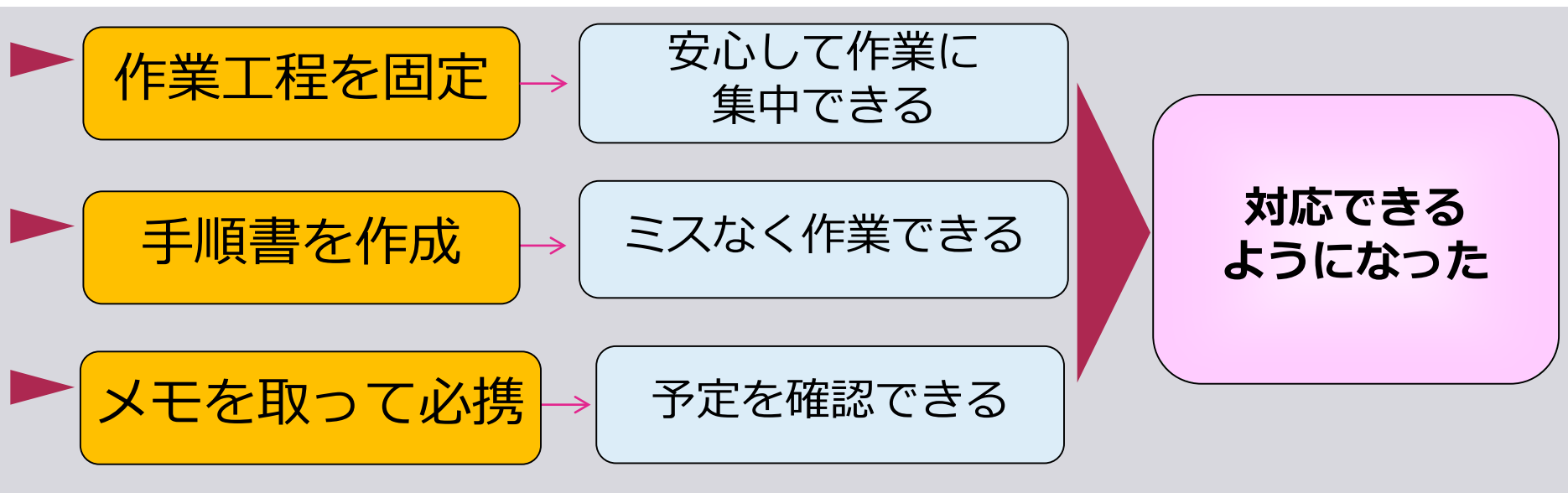
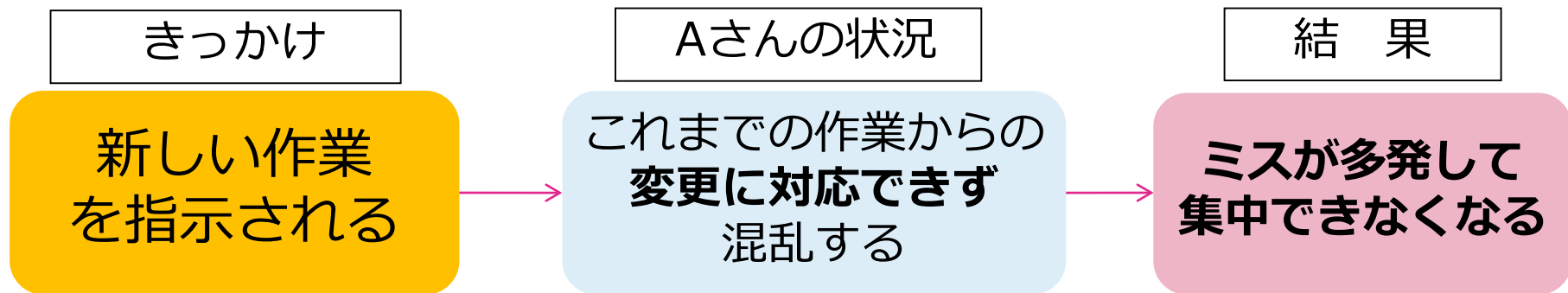
学習会に参加したり、両親に聞きながら
の手探りの指導を6年間（臨時雇用）
→正規雇用

継続的・組織的な支援が継続事例を生む

現場での安定

作業に習熟した現在、作業上の特別な配慮
はない。
周りも接し方のコツがわかり、勤続30年を
めざしている。

Aさんの課題と支援



事例② 障害非開示「一般扱い」で就職／第2職継続

高卒 30代後半のBさん

診断： 高機能自閉症（5歳）

現職： 食品製造工場（第二職で継続）
在庫管理で周囲にも受け入れられている

就職の考え方： 初職で**対人関係の少ない工場での仕事**を選んだが、工場閉鎖で離職。
親の勧めで**障害者職業センターの準備訓練**を受けているが、本人はあくまで「一般扱い」の就職にこだわった。

障害者職業センターの準備訓練（現、準備支援）に参加したときは、障害者のための訓練であることに驚いたが、最後まで受講をしている。



作業遂行には支援が必要ではなかったが、**職場のルールやマナー**は、その後の生活に役立った。

本人の強い希望で「一般扱い」で再就職の活動をし、**自己開拓**で就職。

障害を開示をしていないので職場の配慮はないが、準備訓練で学んだことは、**対人関係のトラブルを回避する力**となっている。

事例③ 精神障害者保健福祉手帳で就職/転職経験多数

大卒 40代前半のCさん

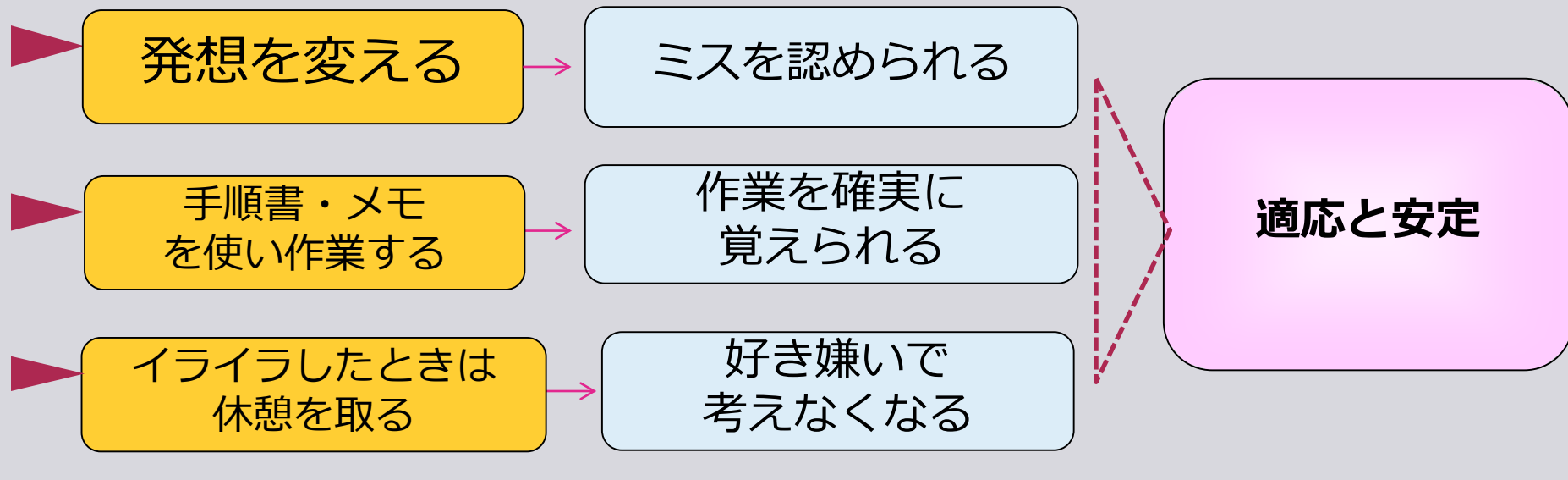
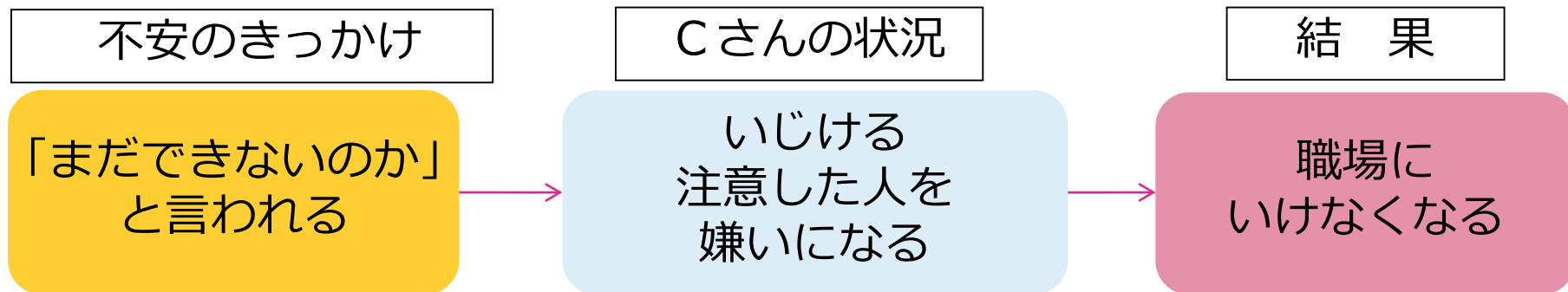
診断： 広汎性発達障害（38歳）

現職： 運輸・通信業
配送実務・事務補助（20数社目で継続）

就職の考え方： 適職探索を繰り返しながら就職活動を繰り返し、職業訓練を受けたりしたが、3年以上継続した仕事はなかった。

離職理由： 仕事が覚えられない。
人の視線が気になって不安定になる。

Cさんの課題と支援



事業所への支援

精神科デイケアを利用しながら、**デイケアの紹介でトライアル雇用**を経て就職

事業所による支援

丁寧な説明／一度に一つの指示

外部の専門家の役割が大きい

Cさんは、はじめて3年以上続く仕事と巡り会った

現場での安定

- ① 対人業務ではないためにストレスが少ない
- ② シフトが自由
 - ・ 通院日にシフトをはずせる
 - ・ 障害者手帳や自立支援のために役所に行く土・日曜に出勤して平日休みしたい
- ③ 問題行動をコントロールできているので、特段の配慮はない

事例④ 療育手帳で就職/転職経験あり

高卒 40代前半のDさん

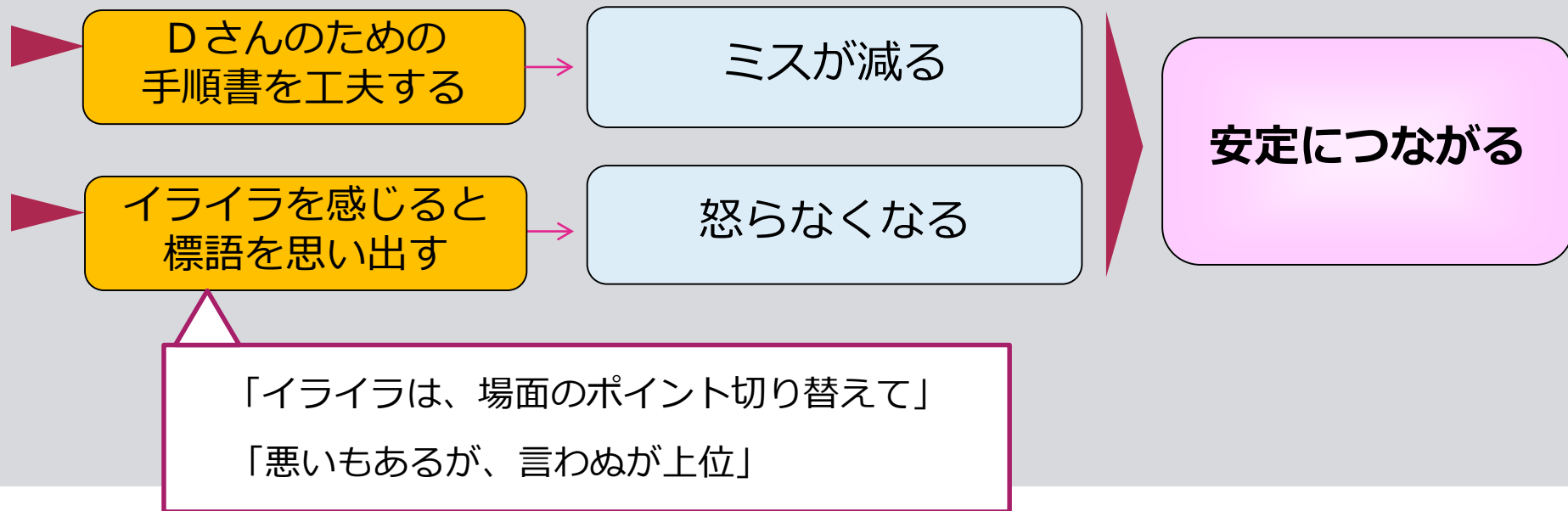
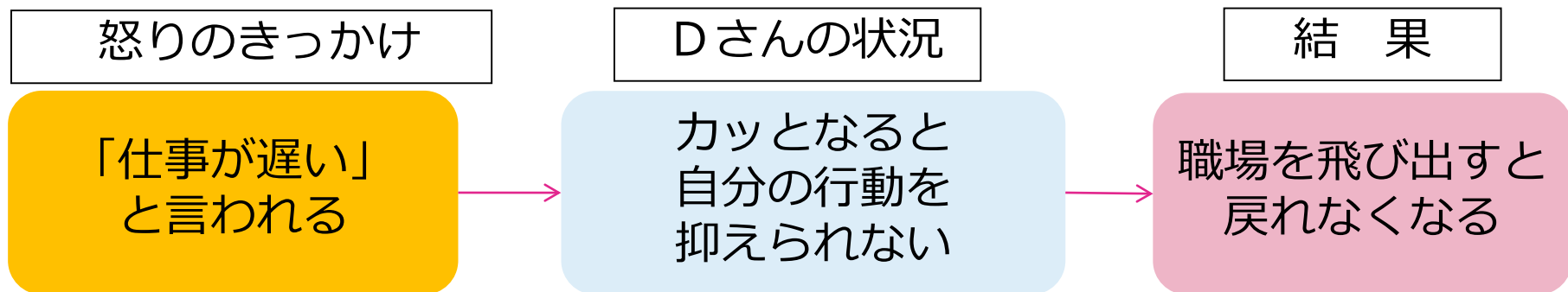
診断：自閉症（35歳）

現職：卸売業
商品管理補助（20年の作業所経験を経て現職）

初職離職理由：仕事が覚えられない
カッとなると抑えられない

就職の考え方：カッとなりそうな時に自分を抑える
「標語」を作って、コントロールする方法
を教わった。→ 再就職の自信をつけた

Dさんの課題と支援



事例④ 療育手帳で就職/転職経験あり

事業所への支援

障害者職業センターで準備訓練（現準備支援）をした後、ジョブコーチ支援を利用して就職

事業所による支援

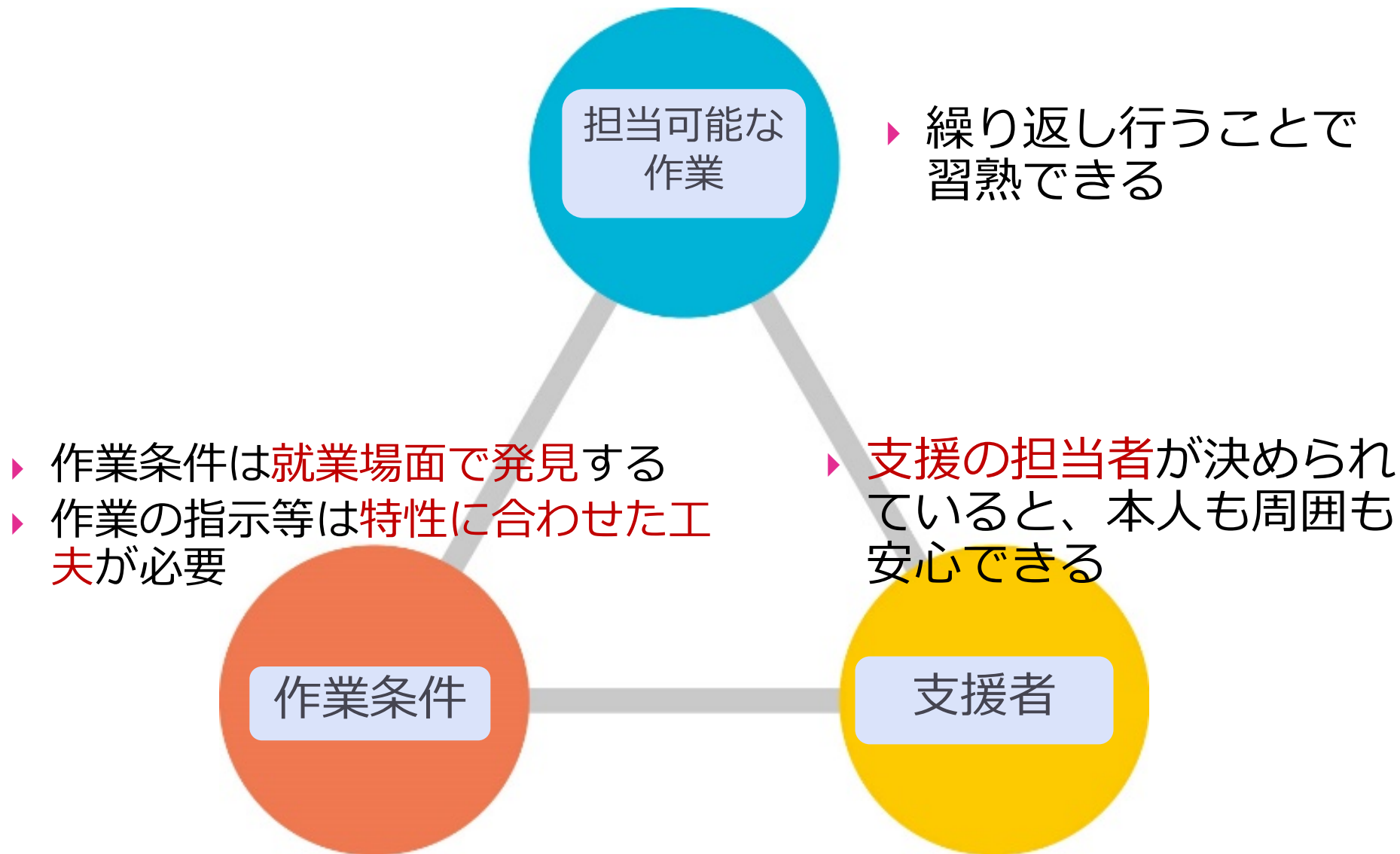
Dさん用のマニュアルを作成して作業指導／担当者を決めて、相談できる体制をとる

職場で「標語」とマニュアルを使う練習ができ、Dさんの特徴を理解してくれている上司に相談できることで、Dさんの不安は軽減している

現場での安定

- ① 対人業務ではないためにストレスが少ない
- ② 作業所の経験が生活リズムを安定させた
- ③ 問題行動をコントロールできているので、職場で怒りをあらわにしない



職場定着につながる環境設定とは



在宅・無業の事例や失業に至った事例が
教えてくれること



自己理解 (障害理解) とサービスの選択

	タイプⅠ	タイプⅡ
障害理解	先天的な障害として理解 障害は前提である	障害を想定せず学校卒業 障害は前提ではない
障害に向き合う時期	人生の極めて早い時期から障 害とともに生活設計を描く	入職もしくは職場適応におい て障害と向き合う生活を余儀 なくされる
教育課程	特別支援教育	通常教育
職業準備に関する 取り組み	作業実習・職場実習・職場体 験・進路相談・・・	
	 <p>必要な経験をしていない？</p>	

タイプⅠ

“障害”を前提としている

特別支援教育



作業実習・職場実習・職場体験・進路相談・就職先の決定

障害に対しての受け止め方・理解、特性を活かしていく等、様々な経験が教育課程の中に用意されている。

タイプⅡ

“障害”は前提でない (定型発達前提)

通常教育
(高校・大学・大学院)

一般就労

作業実習・職場実習・職場体験
進路相談・就職先の決定

- ・就職を目指すもうまく行かない
- ・就職後の適応に失敗してしまった

障害に対しての受け止め方・理解、
特性を活かしていくための経験は
教育課程の中に用意されていない

不適応

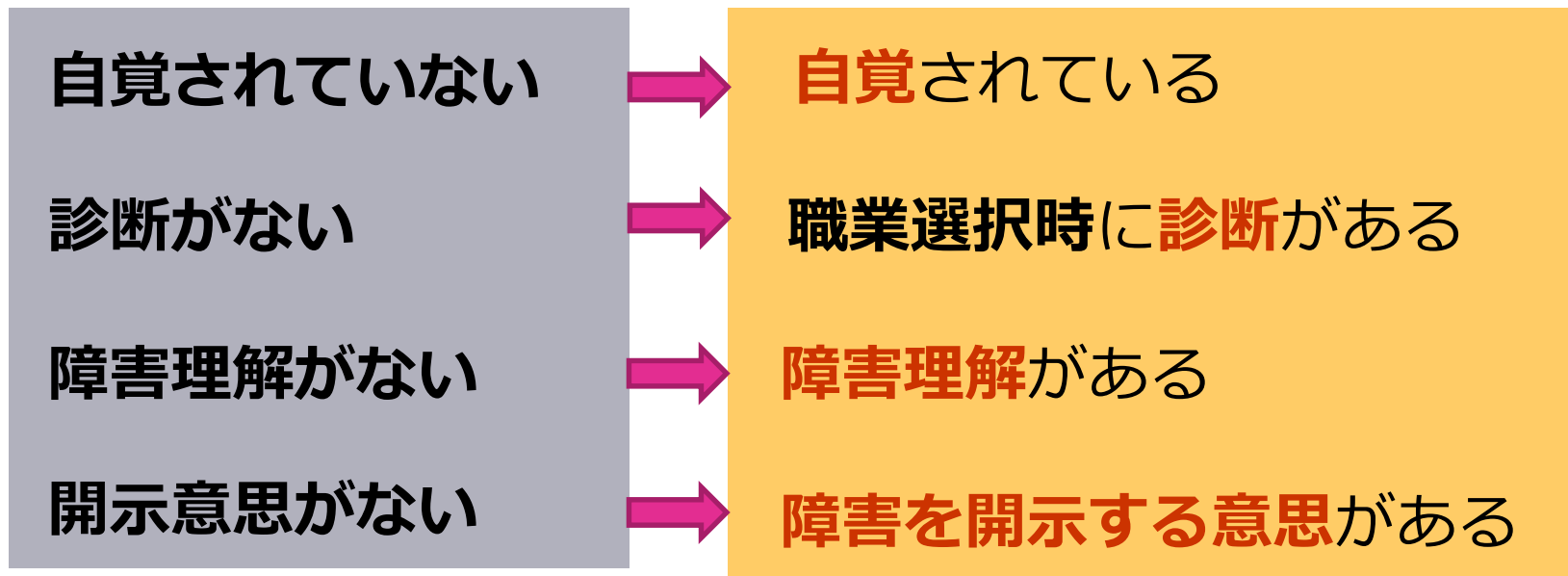


	高次脳機能障害	発達障害
原因	脳機能の障害	脳機能の障害
背景・きっかけ	事故・病気 (中途障害)	受障の契機なし
経過	事故・入院・リハビリ・社会復帰・後遺障害 事故や病気などによる身体的・精神的な障害で受障前の生活設計の変更を余儀なくされる	発達の原理・原則に従う 発達とともに課題が現れ変化する。

気づきにくさ
の背景

本人の自己理解と進路選択

学校生活や職業生活の困難が自覚されないこともある



周囲が職業リハビリテーションの支援の利用を勧めたとしても、当事者に自覚がなく、障害に関する理解がない（十分でない）と、まずは「一般扱い」の就職を希望することが多く、**職業リハビリテーションからは遠くなる。**

学校時代の自己理解

「何ができて、何ができなくても」
あるがままでよかった

通常学級における特別な支援は、障害によるものであったとしても障害と結びついて理解されるとは限らない



給料分の仕事ができない という現実
に直面して、離職し、
新たな障害理解が始まる

職業不適合

(資格が職業能力を保証しない)

障害に向き合うタイミング

入職 をめぐって

- ◆ 入職に立ち向かえなかった
(入職を先送りした)
- ◆ 入職に挑戦したが
うまくいかなかった



- ・ 職業評価は適切に行われたか？
- ・ 無理のない職業選択が支援されたか？
- ・ 適性に即した適応支援が行われたか？

適応 をめぐって

- ◆ 入職に成功したが、
適応に失敗した
- ◆ 入職に成功したが、
解雇された



障害受容 と 職業準備 への対応

在宅・無業の事例からみた支援の考え方

共通点

- ・ 学校生活への適応、学業の継続や進学が実現できなかった等 **挫折体験** が **精神的不安定** を引き起こしていた
- ・ 特性理解を踏まえた教育支援 並びに **進路支援** が行われていなかった
- ・ 特性に即した**作業指示による作業体験**、**職場で求められる行動様式の学習**などが必要となった

学校 と 職場 とでは 評価が異なること、したがって、**特性に関する自己理解**（障害理解）支援が不可欠であること、就職と職場適応のために **職業評価** が必要であること、
に注意が必要である

メンタルヘルス不全 と 行動上の問題への対応

休職・失業している事例からみた支援の考え方

共通点

- ・契機となった 作業遂行上の問題 が解消されること
- ・障害特性に即して **適職選択の基準** を明らかにして
方針転換 をはかること
- ・支援を利用して 適応・定着 までの **配慮を確保** すること

メンタルヘルス不全への対応には、**特性理解を踏まえた 仕事の選択**が重要である。

しかし、行動上の問題によっては**課題解決に時間がかかる場合もある**ことに注意が必要である

支援の選択のために

相談・支援

自分自身の特徴に関する理解は適切か
(職業準備の課題を知る)

- ① 作業遂行上の課題は何か
- ② 職業生活のルールや対人関係に関する課題は何か

どのようなサービスがあるのか
**障害者雇用のためのサービスが
 特性にあっているのではないのか**

……一般扱いでやっていくことに無理はないか……

アセスメント

特性理解

情報理解

情報に基づく
 選択

就職

本人の選択を支援するために

アセスメント

特性理解

「できない」ことを「できない」とうけとめる

作業場面で評価する

企業の期待水準にてらして評価・判断する

「できる仕事」で自立をめざす

工夫により作業遂行が可能になるか

配慮があれば作業遂行が可能か

避けた方がよい作業があるか

特性理解とは何か

作業遂行特性 を理解する

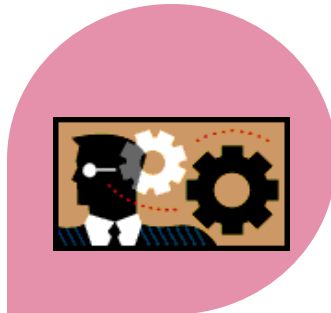
苦手な作業・ストレスの
高い作業・ミスの出
やすい作業・安定しな
い作業……



職場のルール や マナー

を理解する

明示した方がよいルー
ル・苦手な暗黙のルール
は何か……



できること・得意

・可能な対処方法

を理解する

できる作業・無理の
少ない作業を選ぶこ
とが適応・定着のポ
イントであることに
気づく



ストレスや疲労の現れ方

を理解し、

対処する方法を理解する



5 企業における適応・定着の現状と課題

情報理解

情報に基づく選択

障害者のための雇用支援を利用する者がいる一方で、
一般扱いの雇用による就職・職場適応を志向する者もいる



「障害者雇用」と「一般扱いの雇用」とでは、
企業の対応や配慮は異なる



障害の開示・非開示によって得られる支援の範囲は
どのように異なるかを含めた相談・支援の展開が必要

発達障害者本人から職場への要望



1位 分かりやすい指示をしてほしい

2位 仕事に変更になる時は、前もって伝えてほしい

3位 仕事の優先順位を示してほしい

4位 職場で困ったときに相談できる人がほしい

5位 仕事が遅れている時は、周りの人に助けてほしい

(複数回答)

障害者職業総合センター,調査研究報告書No.125「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」(2015)

特例子会社ならではの配慮とは？

障害者雇用の現場における発達障害者への対応

- 作業遂行面での配慮
- 作業指示の工夫
- 特性理解にもとづく指導
- 精神的・身体的な安定への配慮



一般扱いの企業においても必要な配慮

特例子会社ならではの配慮

作業遂行面での配慮

業務工程の細分化

単独作業や繰り返し作業等へ適正配置

自分のペースで仕事が進められるように配慮

必ず点検が必要

マメな声かけと支援機関との連携

指導、伝達事項を統一

等

作業指示の工夫

口頭指示ではなく、視覚化し、わかりやすく指示する

毎日のミーティングにより、作業予定を確認し安心させる

マンツーマンのきめ細かい指導と確認

指示は簡潔明確に、あいまいな表現は避ける

等

特例子会社ならではの配慮

特性理解に基づく指導

突然の変更指示など行わない
環境の変化については事前に情報を与える
具体的な理由の説明と行動確認

等

精神的・身体的な安定への配慮

日々の健康状態の把握とカウンセリング
障害発生時の観察と休養等の対応
疲れた様子の際は、随時休憩を取らせる
仕事に集中できる環境の整備

等

事例 作業遂行面での配慮

曖昧な指示に対応できないBさん（広汎性発達障害・精神手帳）

入職当初、様々なスキルと応用力を身につけるために業務を固定せず複数対応させるも指示が曖昧のためミスが発生。

- ・ 基本は言語指示のみ。業務がうまく進められない場合、一緒に考える。
- ・ 初めての業務は工程ごとに確認。正しくできるまでフォロー。不明時は指導員に確認するよう指導。業務の区切りやミスが発生時には、その事実について必ず報告・確認するよう指示。
- ・ Bさんが覚えた仕事のノウハウについて図解マニュアルを作成させ、他の従業員と共有している（研修・OJTとして）

事例 人間関係と作業工程への配慮

後輩従業員を過剰に意識するCさん（広汎性発達障害）

Cさんは後輩を持つことになり、「指導しなければならない」との意識で業務マニュアルを作成中にパニックを起こすことが続いた。後輩に同じ障害があることを知り、さらに緊張が増していった。

- ・ 後輩と同じ業務を避け、デスクを引き離すなど配置を工夫。
- ・ Cさんが同僚を必要以上に意識しないよう、単独で完結する業務へ変更。簡単な業務マニュアルを指導員が作成し、業者対応などは指導員が同席してフォロー。
- ・ パニックが生じても状況を説明すれば落ち着くことができるまでになった。

一般企業での配慮とは？

1. 雇用にあたっては、**企業の合理的な配慮**を前提とする場合、支援者は、当事者側の問題の把握と企業における環境整備の課題を明らかにすることが求められる。
2. 当事者が**支援の選択**をためらう、**回避**する、**先送り**するなど混乱する原因として**障害観**や**障害者観**の問題がある。当事者の障害理解を支援することが重要となる。



特性に即した雇用支援の**選択を支援することが必要**

職場における「コミュニケーション」と「ビジネスマナー」について、新入社員に期待する達成水準、達成時期を尋ねた。

厚生労働省による「若年者の就職に際して必要となる**「若年者就職基礎能力」**の習得により採用可能性を高めるための事業（**YESプログラム : Youth Employability Support-Program**）」で定義された内容のうち、下記の評価項目を具体的行動レベルに再構成。

コミュニケーション能力

職業人意識

ビジネスマナー

設定領域と項目数

コミュニケーション

領域	項目数
情報の理解	3
情報の伝達	7
報告・連絡・相談	4
意思の表明	3
相手の意見の尊重	5
意見集約・交換	3
組織内外の行動	6

ビジネスマナー等

領域	項目数
挨拶等の基本	3
電話の使い方の基本	6
訪問・来客対応の基本	7
社会人としての役割や責任	5
職業観	7

新入社員に求めるコミュニケーションやビジネスマナー等の能力

資料1 期待水準と達成時期からみた支援の優先性

採用時の期待

御社が新規採用に際して採用時に重視する内容について、重視する程度を4段階で評価し、回答欄のあてはまる数字に○をつけてください。

3 ← **2** ← **1** ← **0**
 とても重視する 重視する あまり重視しない 全く重視しない

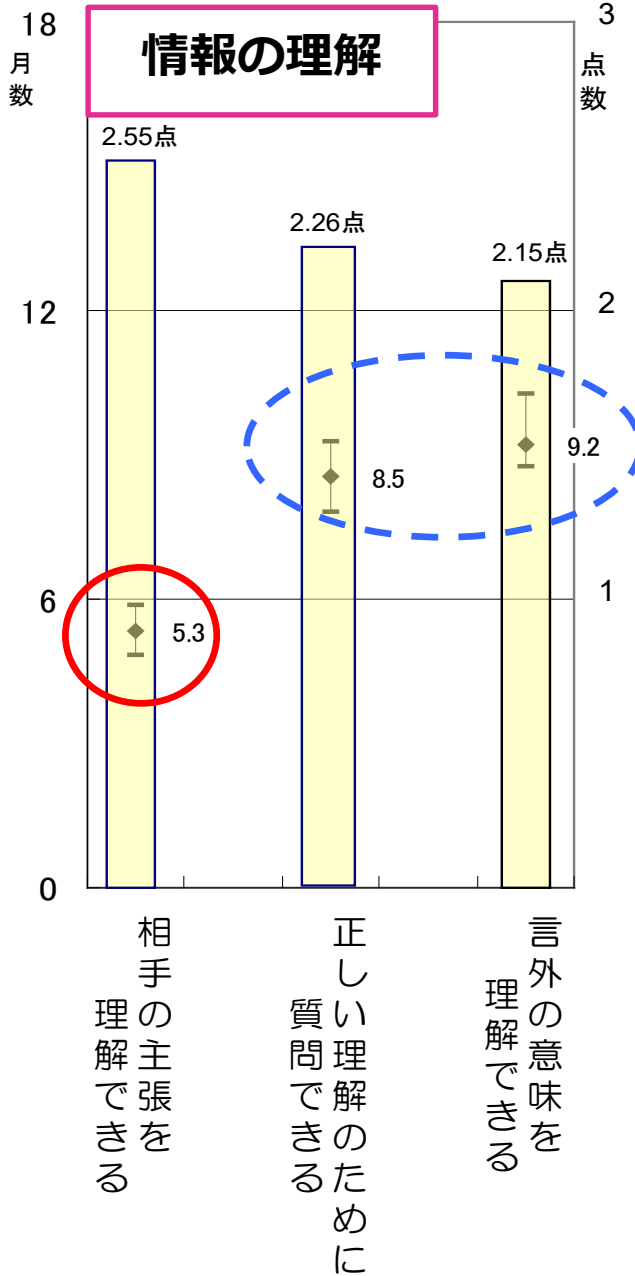
達成の時期

御社に就職をめざす者は、これらの課題をいつまでに達成していくことが望ましいとお考えですか。回答欄のあてはまるところに○をつけてください。

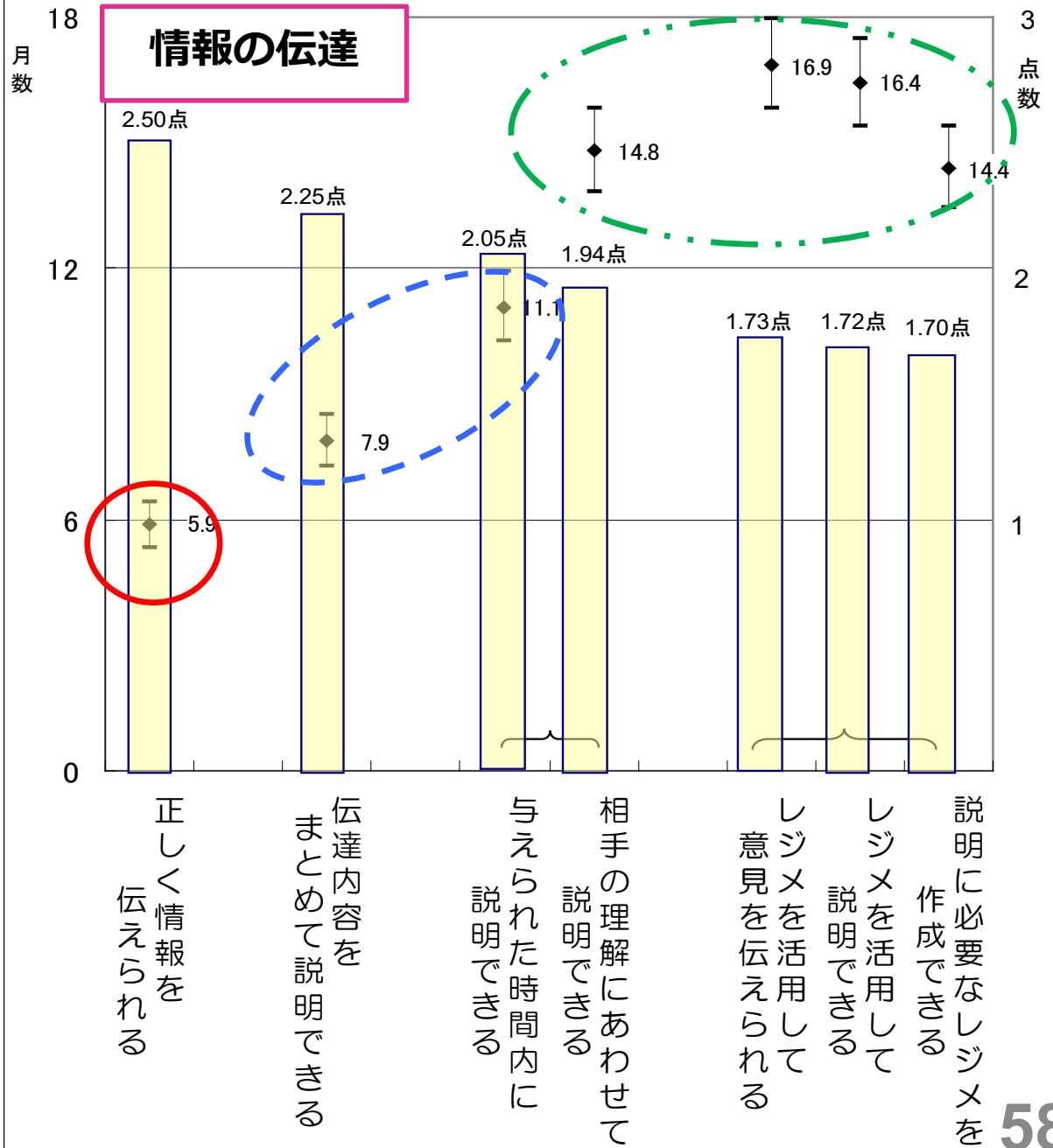
5 ← **4** ← **3** ← **2** ← **1**
 就職後3年以上 就職後1年 就職後半年 就職後3ヶ月 就職時

コミュニケーションの項目

情報の理解



情報の伝達



本人の状態と期待水準を比較してみると…

【期待する水準が2点以上・期待する達成時期が6ヶ月未満】

開示して 理解と配慮を求める必要があるのか

【期待する水準が2点以上・期待する達成時期が12ヶ月未満】

雇用後の一般研修 期間等で達成が見込めるのか、
開示して 理解と配慮を求める必要があるのか

【期待する水準が2点以下・期待する達成時期が12ヶ月以上】

雇用後の一般研修 や **OJT** のみならず、
自己研修等 を活用して達成が見込めるのか、
開示して 理解と配慮を求める必要があるのか

コミュニケーション項目と想定される具体的課題

【コミュニケーションの項目】

【実際に想定される障害特性】

相手の主張
(言葉)を正
しく理解で
きる



- ・ 他人の考えや意図の理解が苦手
- ・ 相手の言いたいことを読み違える
- ・ 意外なまでに話言葉を理解していないことがある
- ・ ちょっとした本人の行動への批判を人格全部の否定と感じてしまう

言葉の意味だけ
でなく言外にこ
めた意味を理解
し、相手の意図
を正しく理解で
きる



- ・ 人の気持ちや意図がわからない
- ・ 言葉を字句通りに解釈する。行間やニュアンスを読めない
- ・ 相手の話の‘言外’を容易に理解することが難しい
- ・ 発言者の意図や会議の主旨をしばしば読み間違う

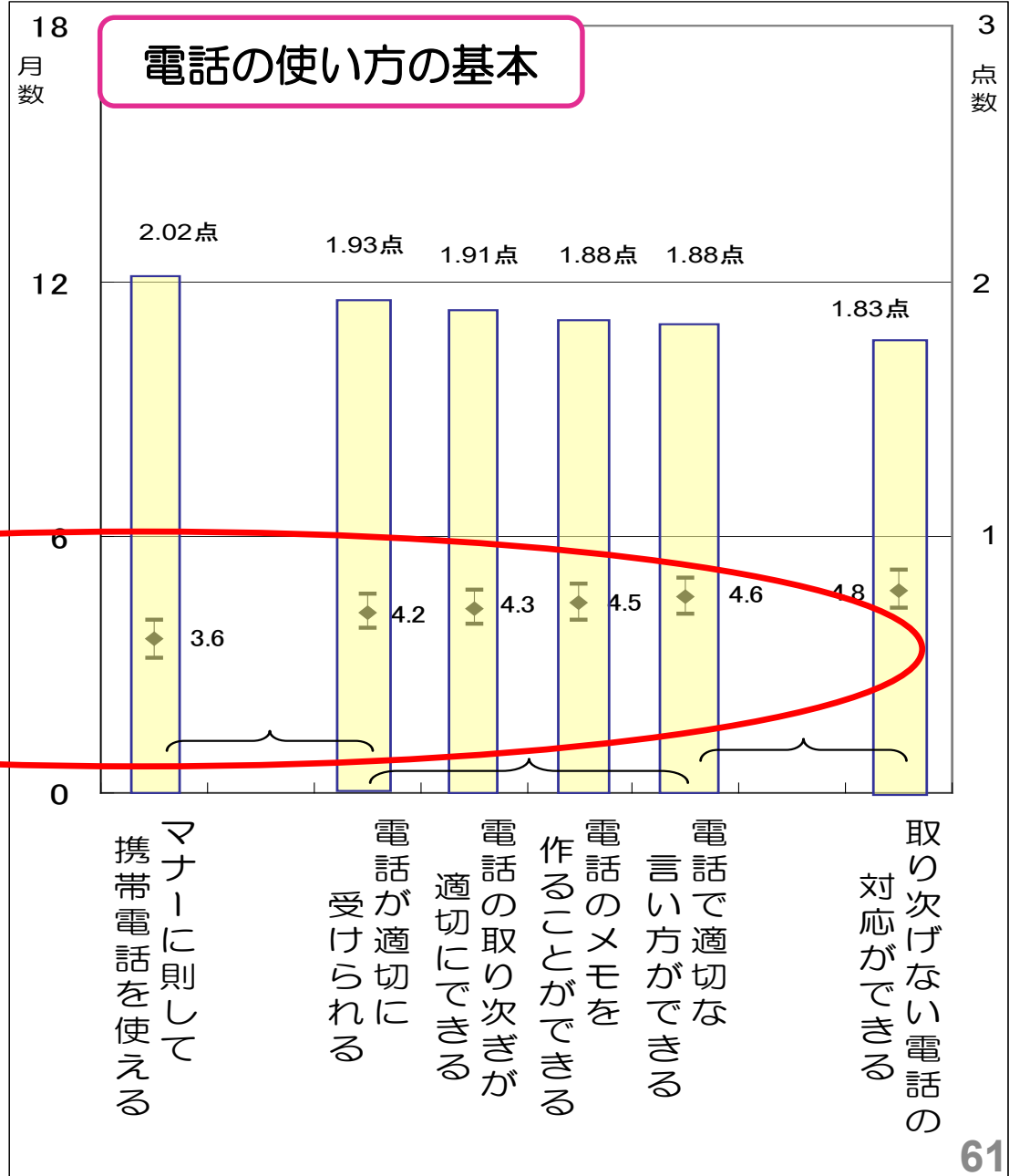
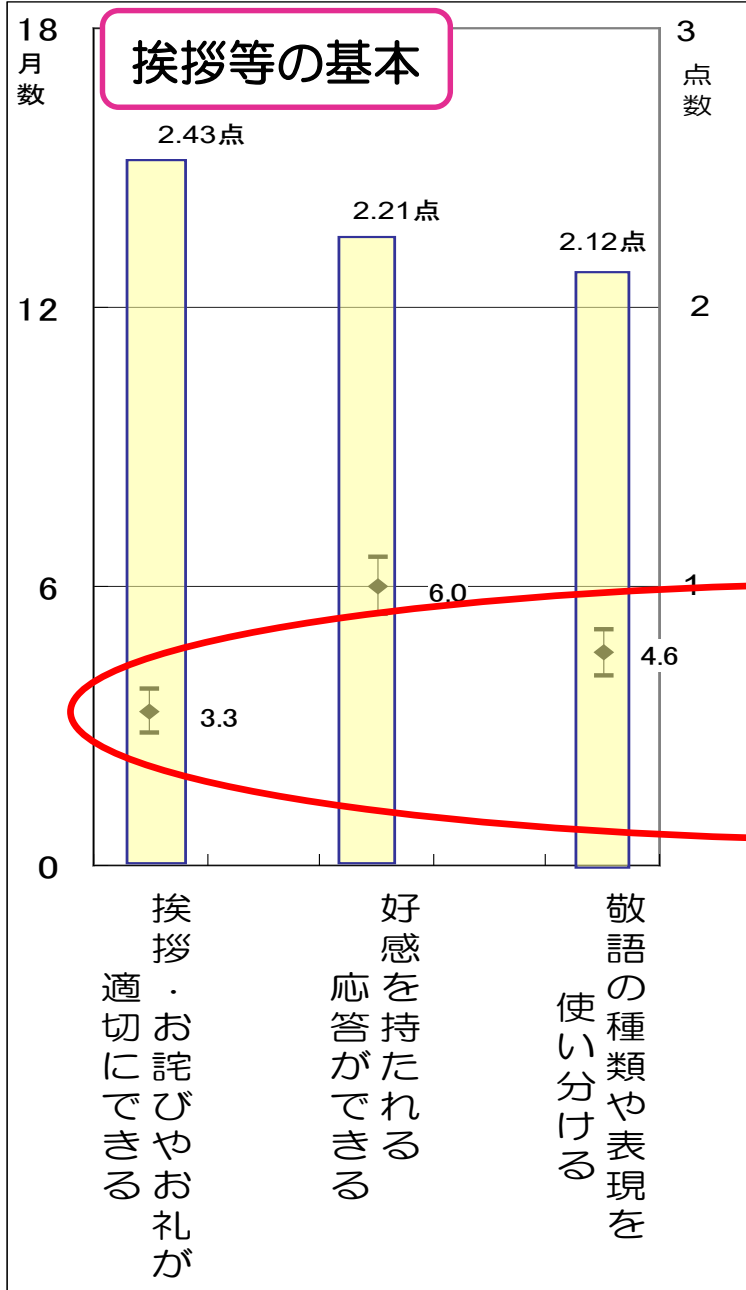
正しい理解
のために
的確な質問
ができる



- ・ 同じ質問をしつこくする
- ・ 他の人は気が付かないような細部に注意を向けることが多い
- ・ 会話をどう続けるのか、わからなくなってしまうことがある
- ・ 話が堂々巡りとなり、何を議論していたのかわからなくなる
- ・ 会話が弾むことなく、聞くか話すか一方的になりやすい



ビジネスマナー等の項目



本人の状態と期待水準を比較してみると…

【期待する水準が2点以上・期待する達成時期が6ヶ月未満】

開示して 理解と配慮を求める必要があるのか

ビジネスマナー項目（挨拶の基本）と想定される具体的課題

【ビジネスマナーの項目】

【実際に想定される障害特性】

勤務中の挨拶、お詫びやお礼が適切にできる

- ・長く職場にいても人の名前を覚えていない、エレベーターで会っても会釈がない
- ・知らない人になれなれしくしすぎたり、不適切な行動をして迷惑をかけることがある。

敬語の種類や表現を使い分ける

- ・本人がていねいに話したつもりでも、話し方が失礼だと周囲からいわれることがある
- ・伝言や取次時に、相手が言った言い方を言い換えずそのまま上司にしてしまう

相手から好感の持てる話し方・聴き方ができる

- ・冗談や皮肉がわからず、文字通り受け取る。
- ・同じことを何度も繰り返していると、周囲の人によく言われる
- ・「どうした?」「最近どう?」などの問いかけにこたえられない
- ・自分が話をしているときには、なかなか他の人に横から口をはさませない



新入社員への問題対応例

コミュニケーションの問題対応

ビジネスマナー等の問題対応

固定的

研修以外の指導

指導側と当事者に研修

教材を活用

代替手段の活用

マナー教育を徹底

カジュアル

フォーマル

業務外でも人間関係を作る

問題を指摘して
自己修正を図らせる

会話を増やす

個別具体的に対応する

流動的

問題解決が難しく雇用継続が困難となった事例

コミュニケーションの問題

行動上の問題（規律違反）

備品の私的利用、虚偽の報告、
規則・慣行に従わない等

対人態度の問題

責任感が強すぎて疲弊
突然辞める

役割理解の問題

ビジネスマナーにおける問題

行動上の問題（規律違反）

対人態度の問題

暴力のそぶり・暴言、一方的な
自己主張、過剰なこだわり

その他

作業遂行の問題

就職後の課題（企業内研修やOJT）

- 職業文化の学習
- キャリアの形成

採用後の一般研修やOJTだけでは
適切に行動することが難しい



支援の課題

通常教育に在籍・卒業した人が職業リハビリテーションを利用する可能性を高めるためには…

参考資料



若年支援機関を利用する発達障害のある人の雇用支援のために

…… 若年支援機関と職業リハビリテーション機関をつなぐ雇用支援ガイド ……

発達障害のある学生の就労支援に向けて
— 大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集 — ……

若年就労支援機関の支援と利用者を紹介する機関との連携

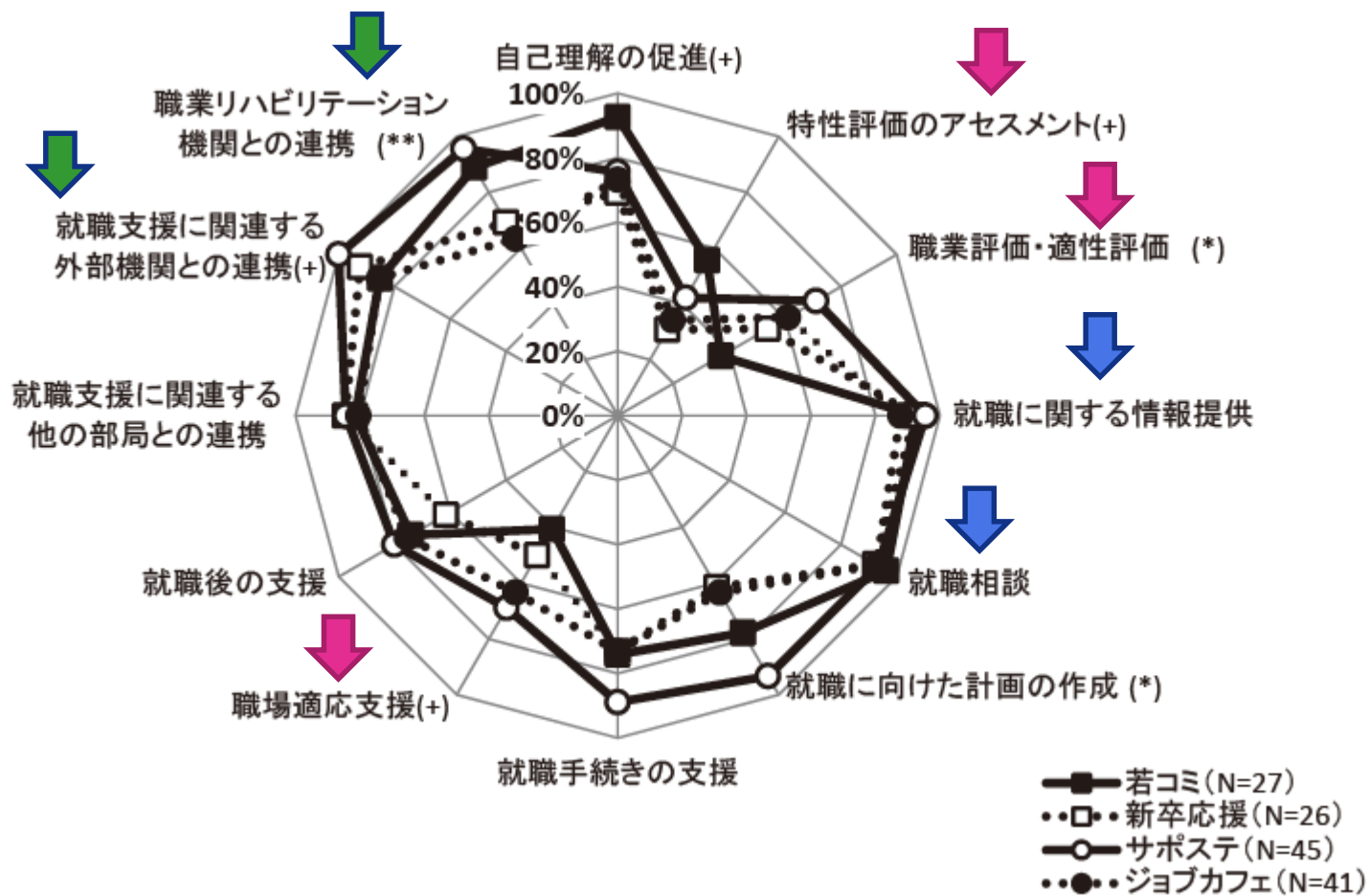


図 各機関で実施している就労支援の内容

(機関別、**>*>+:実施の違いが明確な項目) (障害者職業総合センター調査研究報告書No.112,2013)

◆◆◆ サポステの体験で自己分析を深めたケース ◆◆◆

「仕事に就かなくてはいけない」とは思うけれど、いざとなると、どうしてよいかわからなかった。どういつタイミングで、何を話したらいいのか、言葉が出てこない。

「経験」を補う

若者サポートステーションで**ボランティアの清掃作業**に参加し、街の人から「ありがとう、ご苦労さま」と言われ、何かとてもうれしかった。

職業適性検査を受けてみて、「苦手なことで無理をすると辛くなるのではないか」と言われて、「そうだったのか」と思った。

ビジネスマナーのセミナーを受けて、職場には職場のルールやマナーがあることを初めて知った。

手助けや配慮をしてもらって、少しずつ仕事を覚えていく方がいいと思うけれど、そういう方法はないのだろうか。

新卒応援ハローワークにおける来所経路・並行利用・リファー先

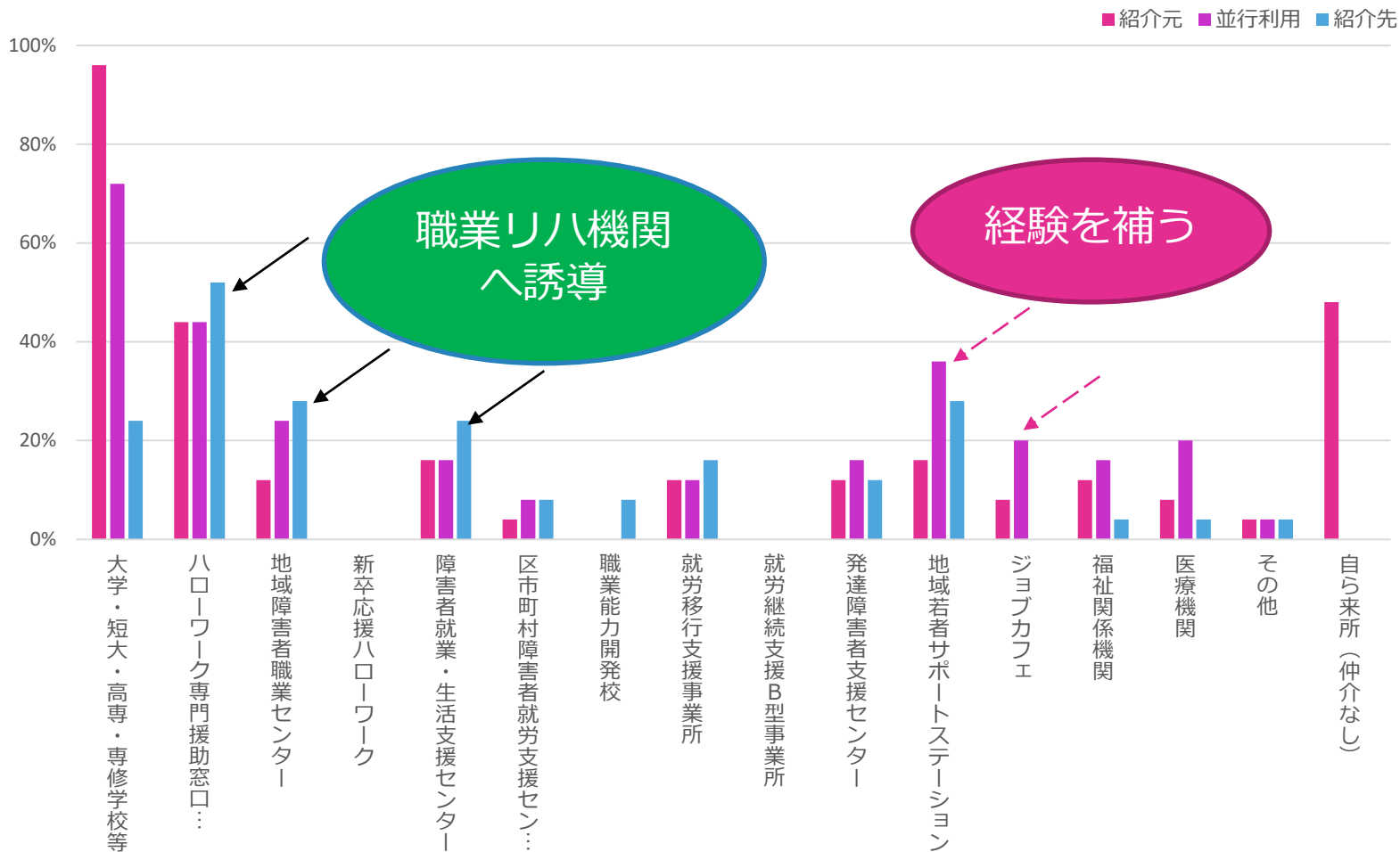
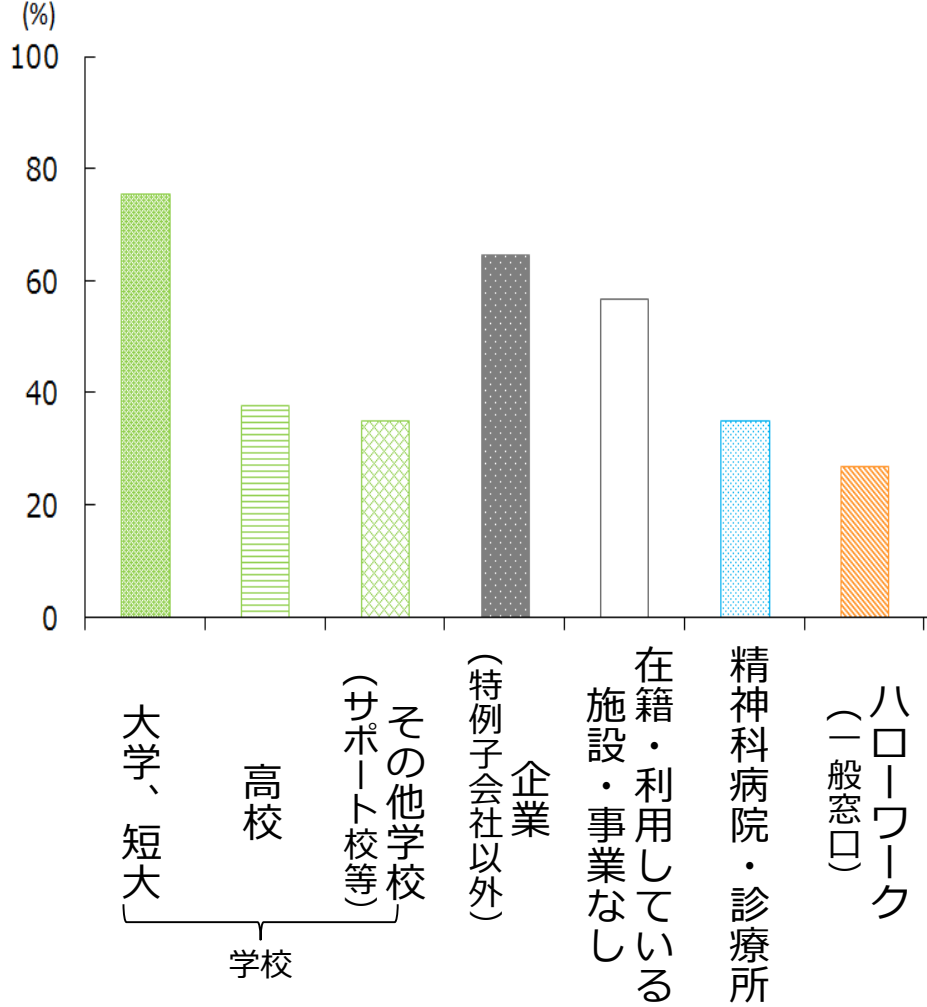


図 新卒応援ハローワークにおける発達障害学生の利用経路

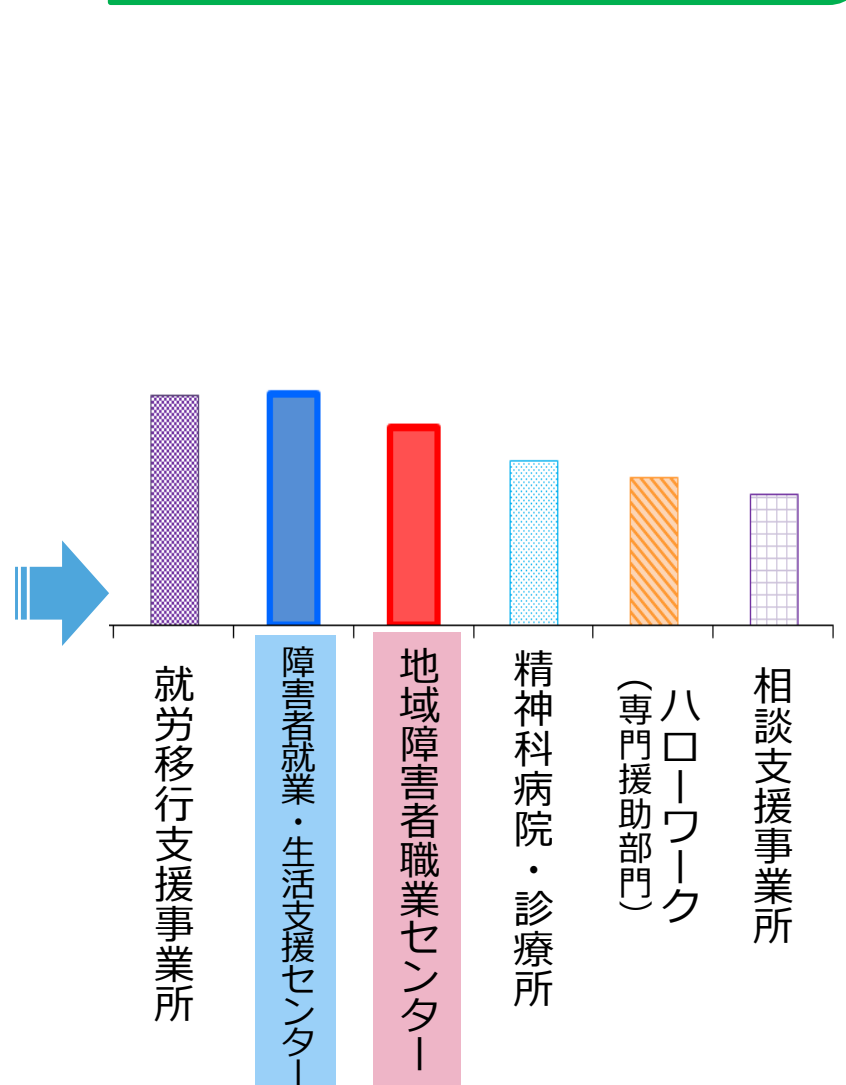
(障害者職業総合センター調査研究報告書No.166,2023)

発達障害者支援センターにおける来所経路・並行利用・リファー先

利用前の状況



利用後の状況





専門支援につなぐポイント



発達障害があっても開示せずに“一般扱い”での就職を考える場合、

高等教育機関では

「外部の就労支援機関の支援を勧めるかどうか」

若年就労支援機関では

「職業リハビリテーション機関の支援を勧めるかどうか」

が支援者に委ねられる。

利用者に対し、特性にあった支援として専門的支援を提案するために、支援を利用する必要性を説明するうえで、

利用者の経験に関する **丁寧な傾聴** に基づく相談のみならず、**特性評価や職業評価** が必要になる。

加えて、利用者の**自己理解や職業準備のための経験を補完するための活動**が必要となる場合もある。

このように、「**障害者**」のために用意された**支援の選択**には、時間をかけた相談が必要となる。

職業リハビリテーションの利用に至る過程

……職業評価や職業適性検査等に基づく相談の重要性……

自分自身の特徴
に関する適切な
理解

職業準備の課題
の明確化

利用できる
サービスの把
握と選択

- ・ 作業遂行上の課題は何か
- ・ 職業生活のルールや対人関係に関する課題は何か

- ・ 障害者雇用のためのサービスが特性に合うのか
- ・ 一般扱いでの就職に無理がないか

若年就労支援と職リハのよりよい連携のために

発達障害者や発達障害が疑われる者のための就労支援体制整備における留意事項

専門支援利用の壁

- 「専門支援に適応できない」「専門支援を継続利用するための相談支援が紹介元機関において必要となる」という事態
- 利用可能性の限界（支援機関の物理的距離）

リファーマン前段階

- 若年就労支援機関で重視すべき職業適性、職業生活設計の見直しの促し

支援者の意識

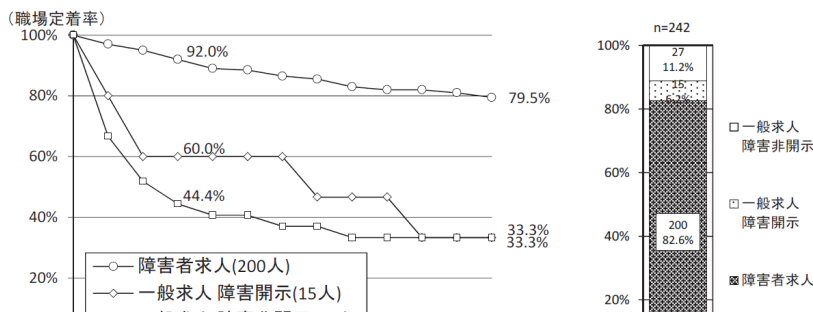
- 最初の職業選択でつまづかない支援
- 送り出す・任せるではなく、つなぐ（障害理解の深化とセット）

経営者・管理者の意識

- 専門性の確保（人材育成）が必要

おわりに

- 複数の視点の必要性
- 職業生活が本人・関係者のウェルビーイングにつながるように



個々人の背景は？ (希望、特性、家族、家庭生活...)
長い職業生活を支えるためには？
どんな相談・支援を展開すればよいか？
雇用側の環境整備は？
地域の関係機関の連携は？

【関連資料】 <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/index.html>

障害者職業総合センター 調査研究報告書

- No.83 2008 軽度発達障害者のための就労支援プログラムに関する研究 ……ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）の開発……
- No.88 2009 発達障害者の就労支援の課題に関する研究
- No.99 2011 高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究
- No.101 2011 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究
- No.112 2013 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究
- No.125 2015 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究
- No.135 2017 発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究
- No.137 2017 障害者の就業状況等に関する調査研究
- No.150 2020 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
- No.153 2020 障害のある求職者の実態等に関する調査研究
- No.166 2023 発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究

障害者職業総合センター

資料シリーズNo.100 就業経験のある発達障害者の職業上のストレスに関する研究—職場不適應の発生過程と背景要因の検討—

障害者職業総合センター リーディングス職業リハビリテーション発達障害のある人がよりよい就労を実現するために

障害者職業総合センター 発達障害者就労支援レファレンスブック

障害者職業総合センター 発達障害のある学生の就労支援に向けて—大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集—……