

第29回職業リハビリテーション研究・実践発表会
基礎講座Ⅱ

発達障害の基礎と 職業問題

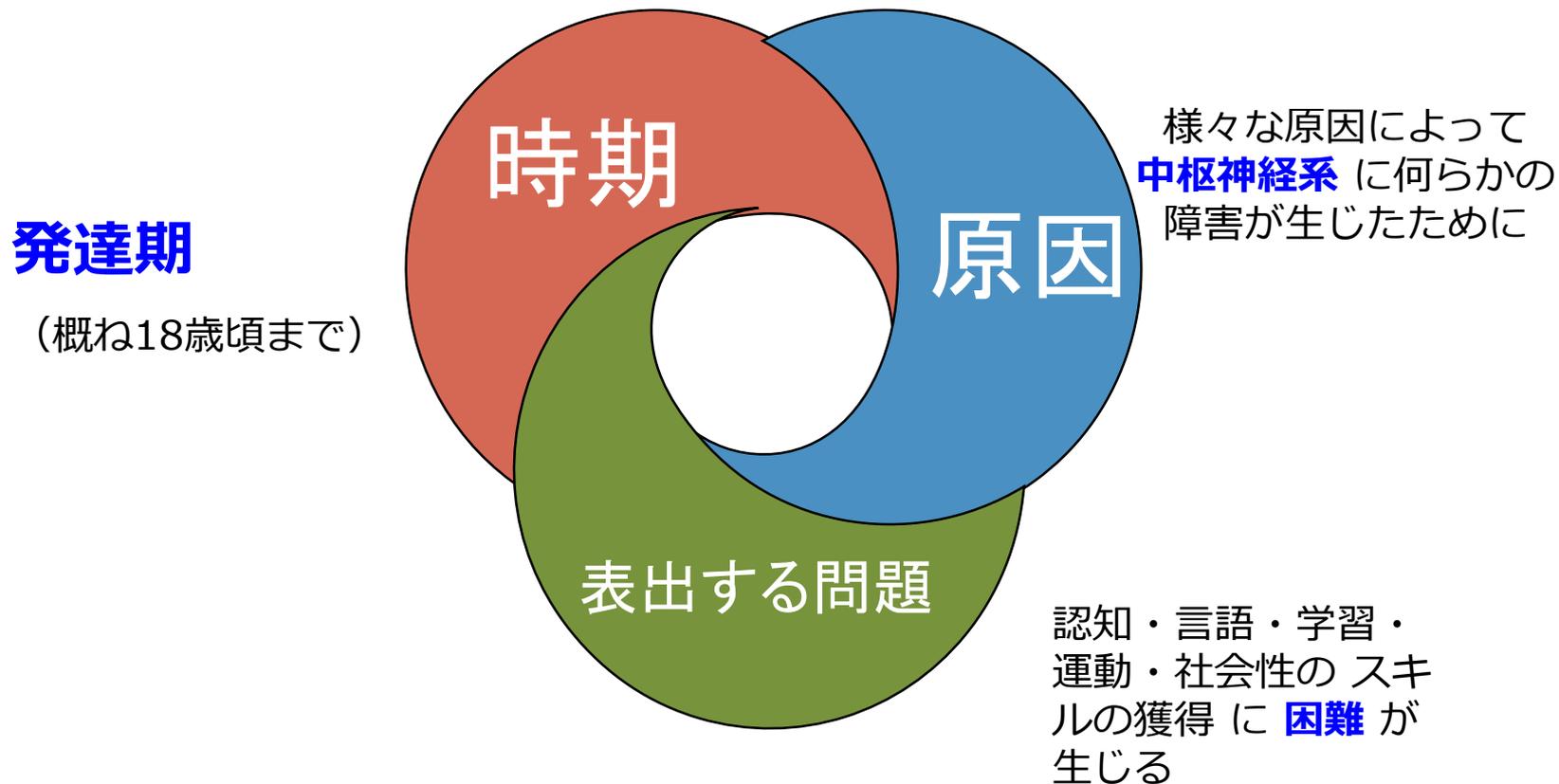
知名青子 障害者職業総合センター

議題

- 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 職場に入って初めて気づく（気づかれる）背景とは
- 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



「発達障害」に含まれる診断名

発達障害者支援法の範囲

十数年前までの認識

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

知的障害
脳性まひ

等々

DSM-5 ICD-10 (近くICD-11へ) による定義

医学的診断による
発達障害の範囲

「発達障害」の行政的定義

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

発達障害の診断と「行政的定義」

これまでの法律によって支援が制度化されている「身体障害」「知的障害」「精神障害」以外の障害について、“**谷間の障害**”として支援の充実を検討することが必要だった

知的障害、脳性まひなどは発達障害であるが、
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

成人期における発達障害者支援の考え方

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 ……



広汎性発達障害／自閉症スペクトラム障害とは…

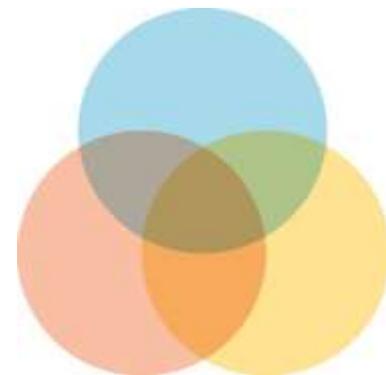
1940年代に L. カナー や H. アスペルガー
によって症例が報告された障害

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。
発症のメカニズムはまだ解明されていない。

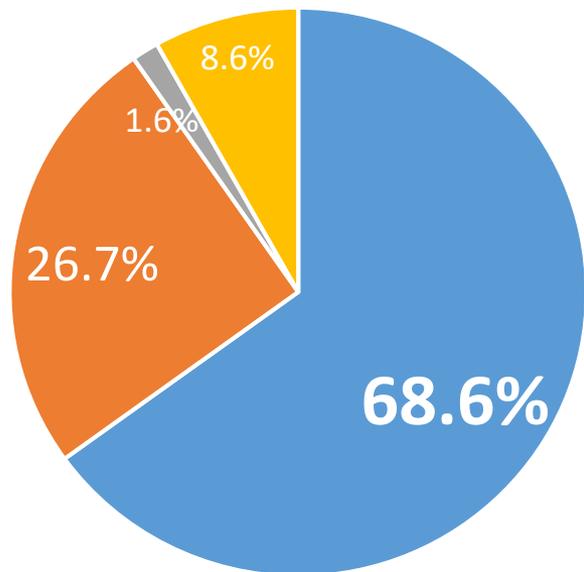
行動面の特徴が顕著であり、
その **現れ方** は **多様** である。

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。



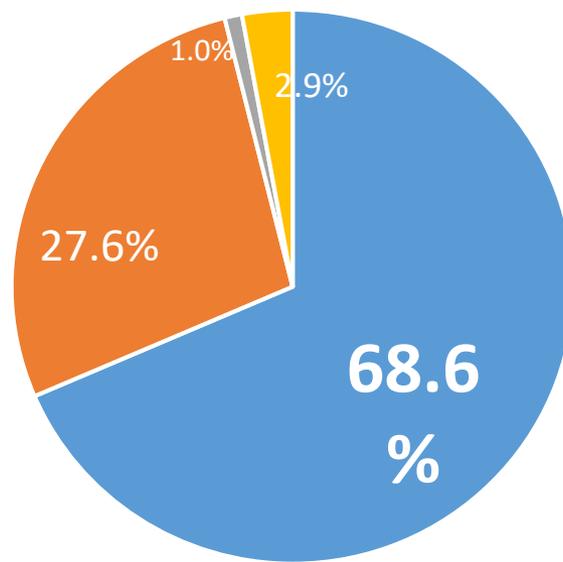
- 最近の職業リハビリテーションサービスを利用する発達障害者においては、「自閉症スペクトラム障害」が高比率で確認されている。

■ ASD ■ ADHD ■ SLD ■ other/blank



ハローワーク障害者窓口を利用した
発達障害者 (n=641)

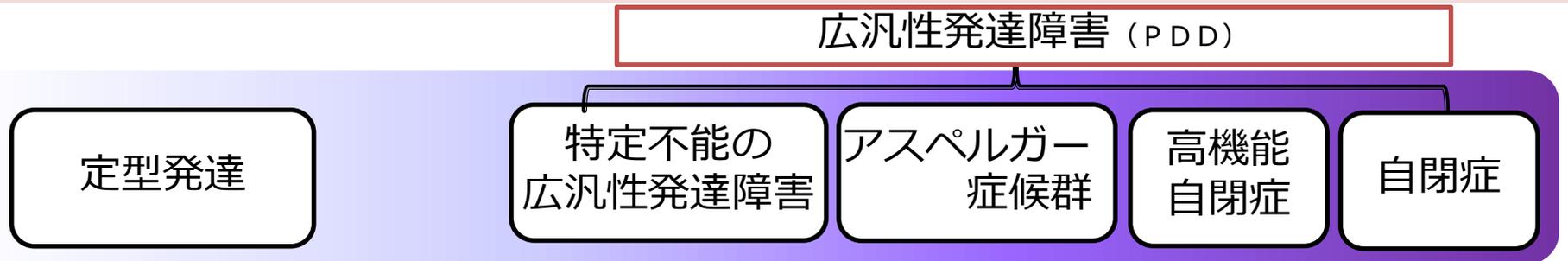
■ ASD ■ ADHD ■ SLD ■ other/blank



地域障害者職業センターを利用した
発達障害者 (n=105)

ASD=自閉症スペクトラム障害、 ADHD= 注意欠如・多動性障害 SLD(LD)=限局性学習症 other/blank=その他・無回答

広汎性発達障害／自閉症スペクトラム障害 (Autism Spectrum Disorder)



井上 (2011) より再構成

自閉症スペクトラム障害 (ASD) = 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とみなす

社会性の特性

- ・マイペースに自分の思いを貫く
- ・相手の気持ちを察することが苦手
- ・「暗黙のルール」が分からない
- ・その場の雰囲気を読むことが苦手
- ・関わり方が一方的
- ・他者との接し方が疎遠または密
- ・周りの人が笑っていても、何が楽しいのか分からない

など

コミュニケーションの特性

- ・熟語や専門用語を沢山知っている
- ・話が長い、分かりにくい、一方的と言われてしまう
- ・視線、表情、ジェスチャー、声の抑揚をうまく使えない
- ・ことばを字義どおりに解釈 (慣用句、冗談の理解が難しい)
- ・曖昧な表現がよく分からない (あれ、それ、だいたい) など

こだわりの特性

- ・見通しが立っていると安心して実力を出しやすい
- ・いつも同じだと安心
- ・臨機応変な対応が難しい
- ・譲れない「こだわり」のために苦労することがある
- ・仮定や未来に関することを思い浮かべることが苦手
- ・興味のあることには没頭するが、興味のないことには無関心
- ・物事を結び付けて全体としての意味をとらえることが苦手
- ・複数の情報の中から重要な部分を理解することが苦手

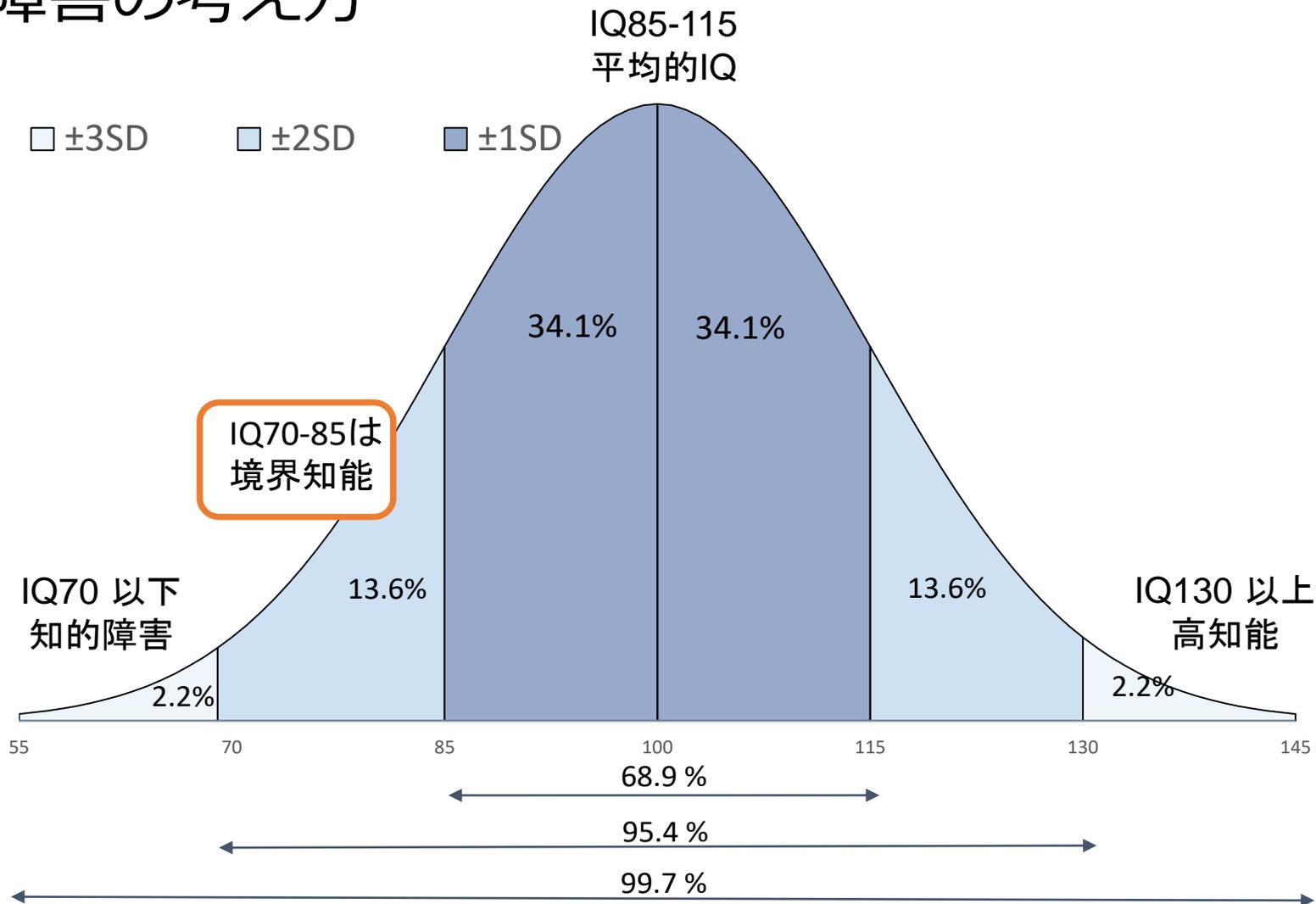
など

○**知的発達の遅れや偏り** (知的障害を伴う場合、伴わない場合、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)

※**感覚特異性がある場合も**

特性が組み合わさって多様な特徴を示す

知的障害の考え方



想定されている同一年齢群における偏差知能指数の分布

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



社会性の問題

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
など

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

コミュニケーションの問題

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

こだわりの問題

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

感覚特異性の問題

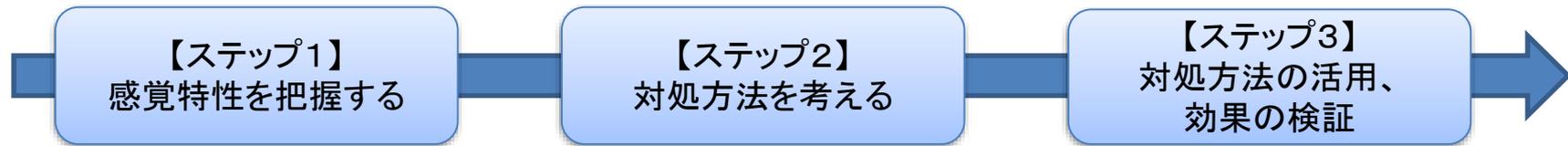
身体感覚に過敏や、鈍麻さ等があることで、配慮が必要になる場合がある。

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 ・ 不快な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である

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です。

感覚特異性のチェックと対処法の検討

- 感覚プログラム(障害者職業総合センター職業センター(2021))



「感覚特性チェックシート」で、
触覚・前庭覚・固有覚・嗅覚・
味覚・聴覚別に確認

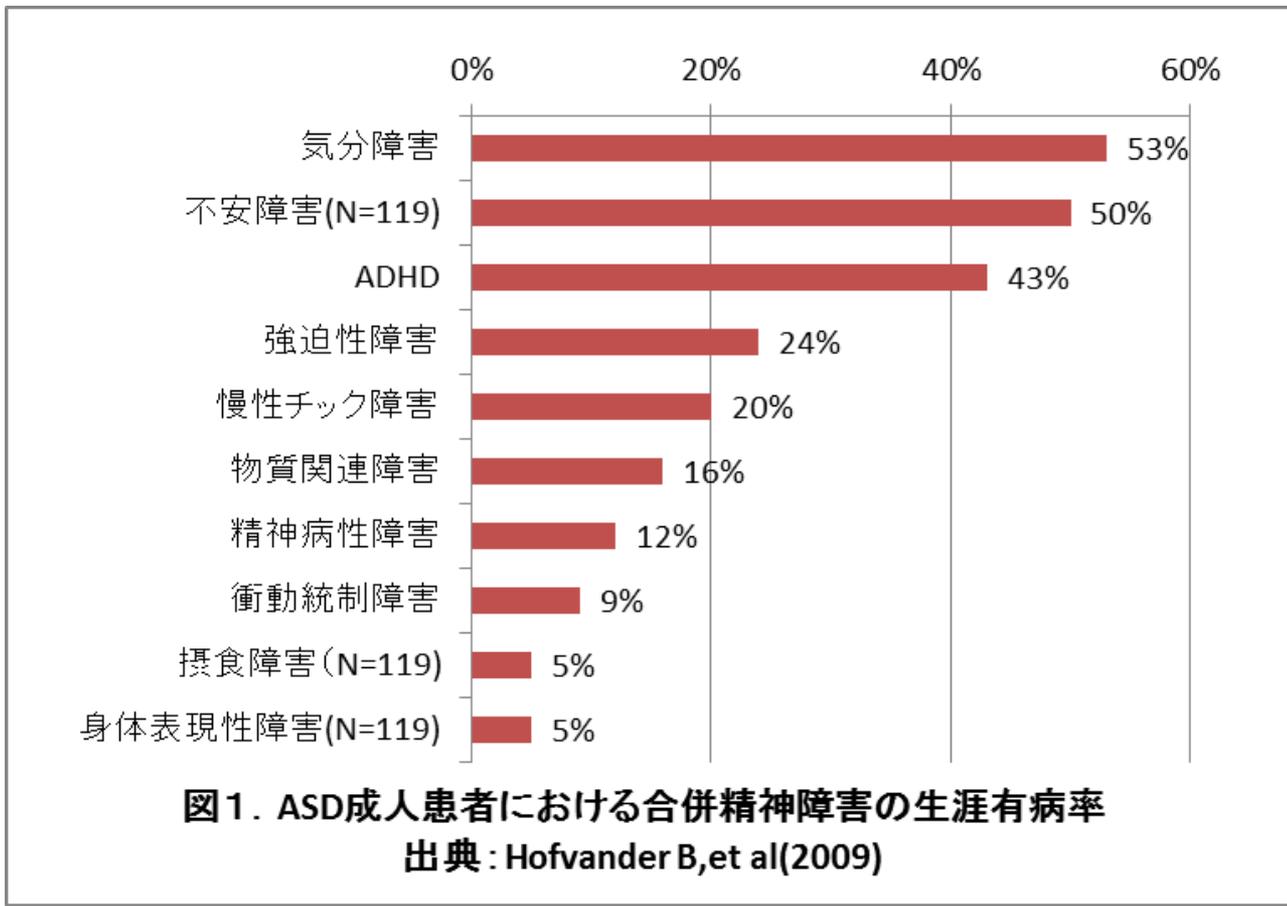
経験頻度を4段階で尋ねている

経験したことはない- まれに経験している しばしば経験している いつも経験している

【1】触覚

- 1 人に触られたり近寄られると、とても驚いたり、イライラしたり、緊張が強くなったりする
- 2 不意に背後から近寄られたり触られるとゾットする
- 3 触られると過剰にくすぐったい、または不快に感じる身体のある場所がある
- 4 触ると苦痛を感じる、触りたくない物がある
- 5 洋服や下着のタグ、縫い目がとても気になる(チクチクして痛い。強いかゆみを感じる等)
- 6 ちょっとしたことでも、とても痛いと感じる
- 7 暑さ、寒さの変化によって、体調や疲れ、気分に影響を受けやすい
- 8 触っただけでは物を識別することができない(見ないと、触っている物が何かわからない)
- 9 ケガやヤケドをしても気づくのが遅い(痛みの感覚を感じにくい)
- 10 触るととても安心できるものがある
- 11 手持ちぶさたな時等に、物を噛んだりいじったりする(爪かみ、服のそで口、鉛筆等)

発達障害と合併精神疾患

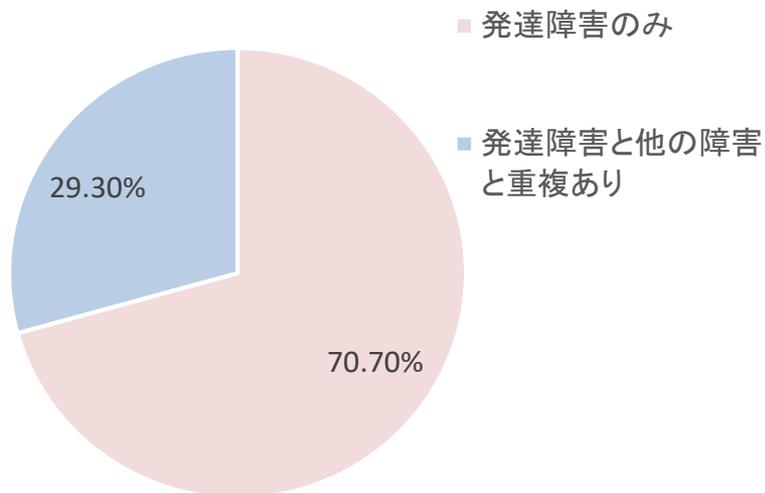


他にも、Lai MCら（2014）は、ASDを有する児童および成人では約70%の症例で1つ以上の精神的または身体的併存症が認められることを指摘している。

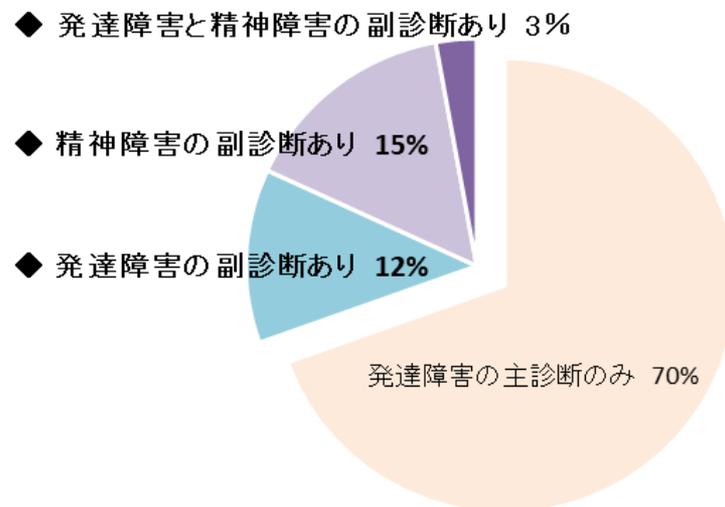
板垣俊太郎(2016)「成人期の自閉症スペクトラム診療実践マニュアル第6章成人期におけるASDの鑑別診断」

Lai MC, Lombardo MV, Baron-Cohen. 2014 Autism. Lancet 383 896-910.

- 職業リハビリテーション機関を利用する発達障害者において、障害を重複するケース。

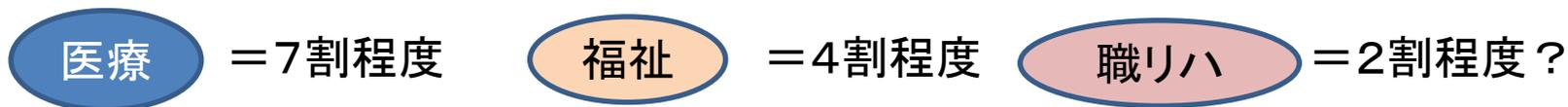


ハローワーク障害者窓口を利用した発達障害者 (n=641)



地域障害者職業センターを利用した発達障害者 (n=105)

例: ASDに精神障害を併存する者の割合



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（自閉症・アスペルガー症候群・その他特定不能の広汎性発達障害など）や学習障害、注意欠陥多動性障害などがあり、一括りにはできない
- ・ 二次的障害（精神障害）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！

その中で、どのような配慮が必要かを検討する際の特徴的なポイントをあげてみます。

あてはまるポイントを組み合わせると配慮事項を考えやすくなります。



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 ……



多様なニーズと支援の選択

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

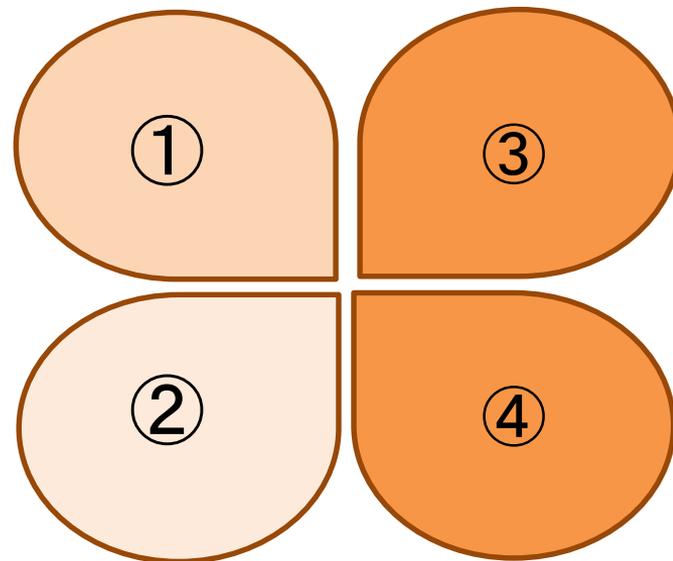
③ 障害者雇用で就職

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

①



短大卒 40代後半のAさん



障害を開示して「一般扱い」で就職／初職継続

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

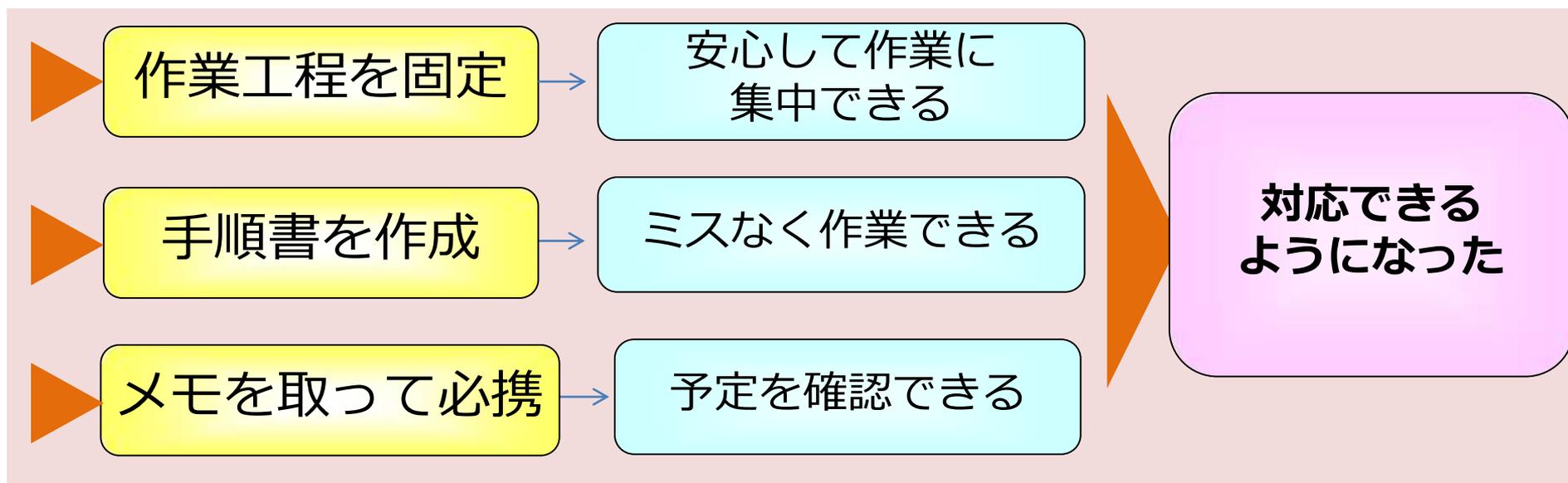
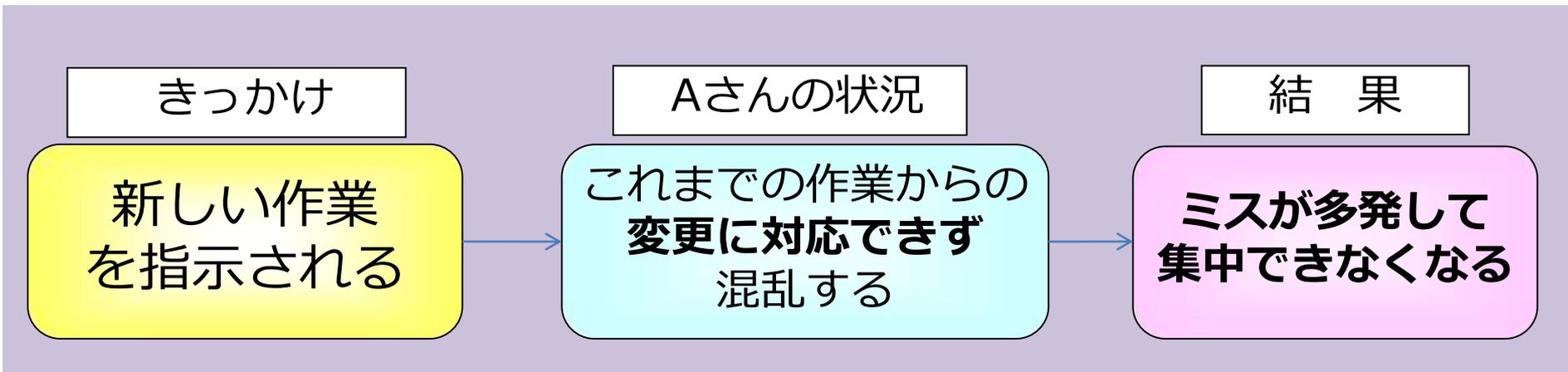
学習会に参加したり、両親に聞きながら
の手探りの指導を6年間（臨時雇用）
→正規雇用

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



②



高卒 30代後半のBさん



障害非開示 「一般扱い」で就職／第2職継続

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。

③



大卒 40代前半のCさん



精神障害者保健福祉手帳で就職／転職経験多数

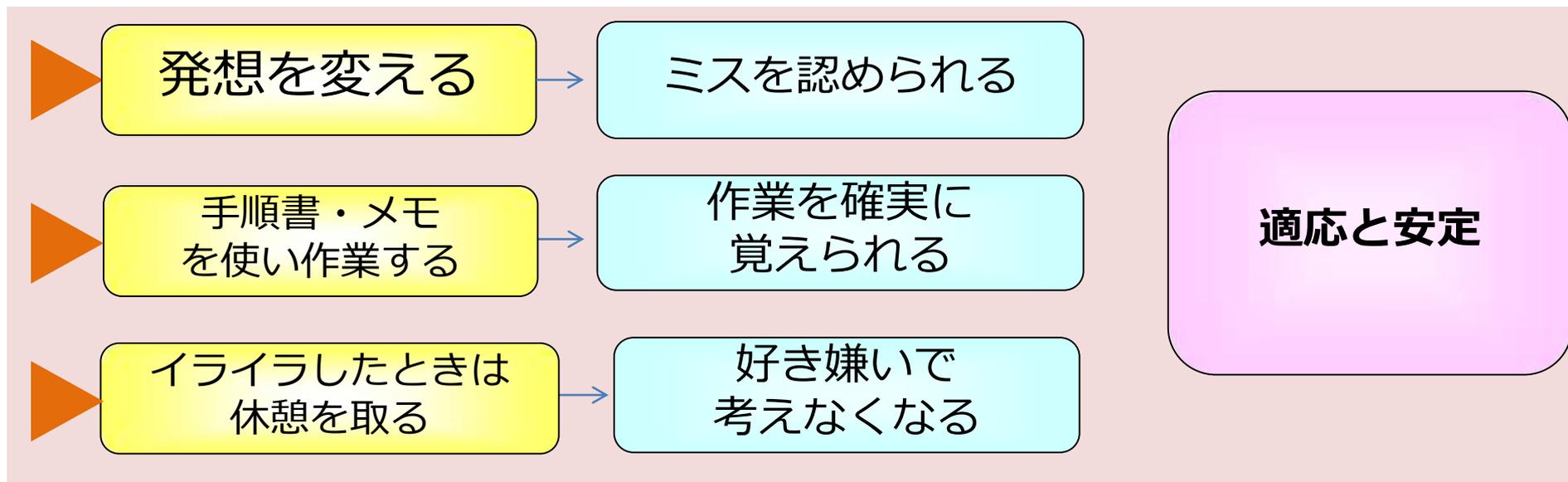
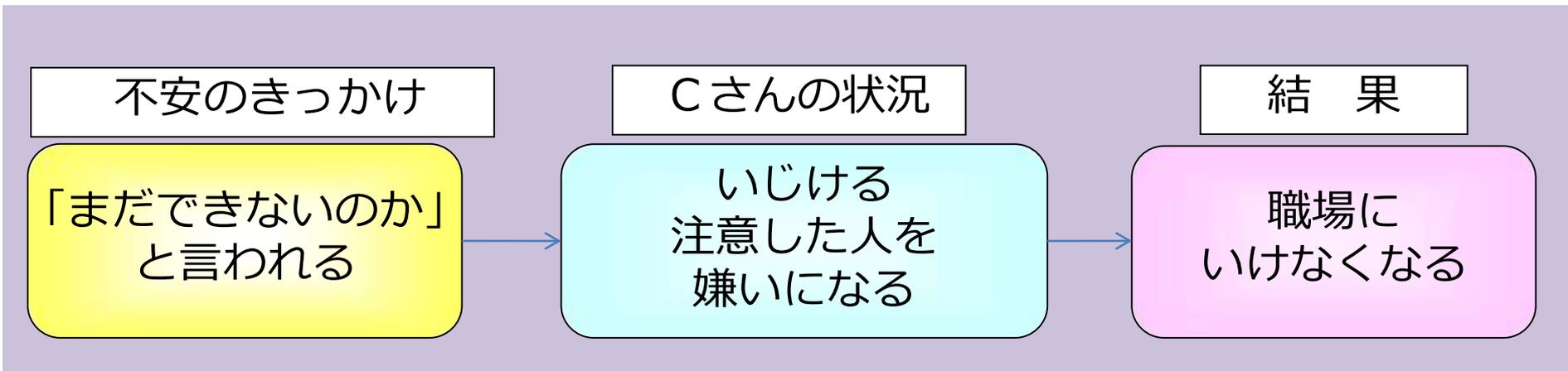
診断： 広汎性発達障害（38歳）

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

④



高卒 40代前半のDさん



療育手帳で就職／転職経験あり

診断： 自閉症（35歳）

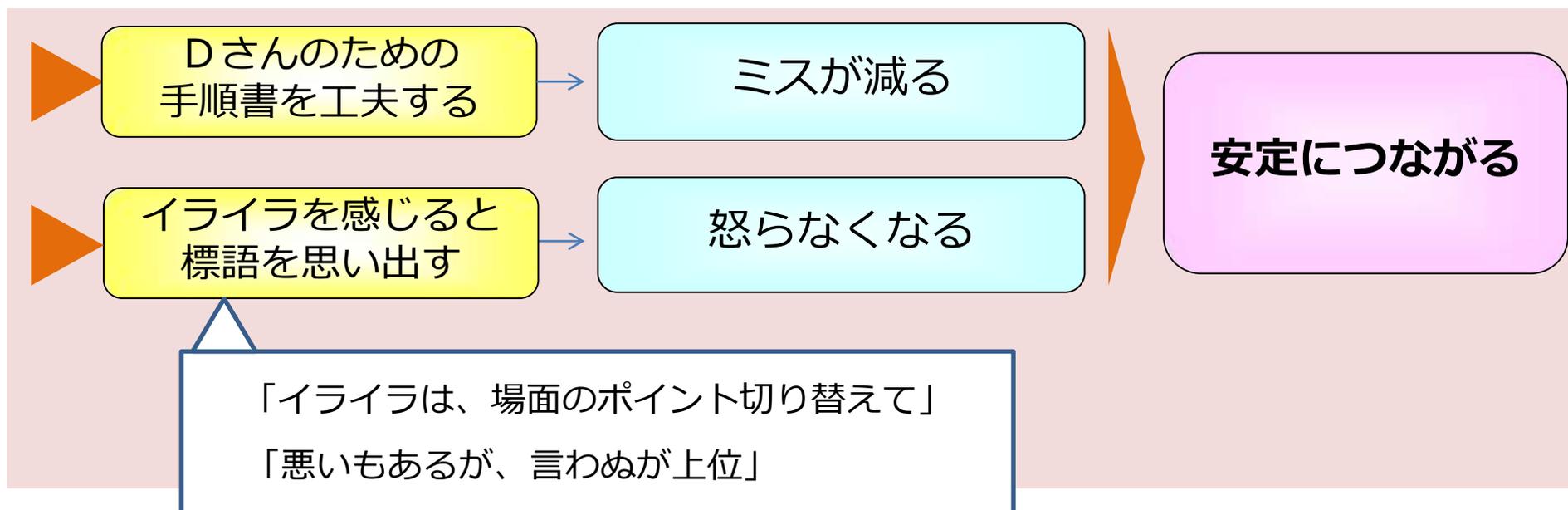
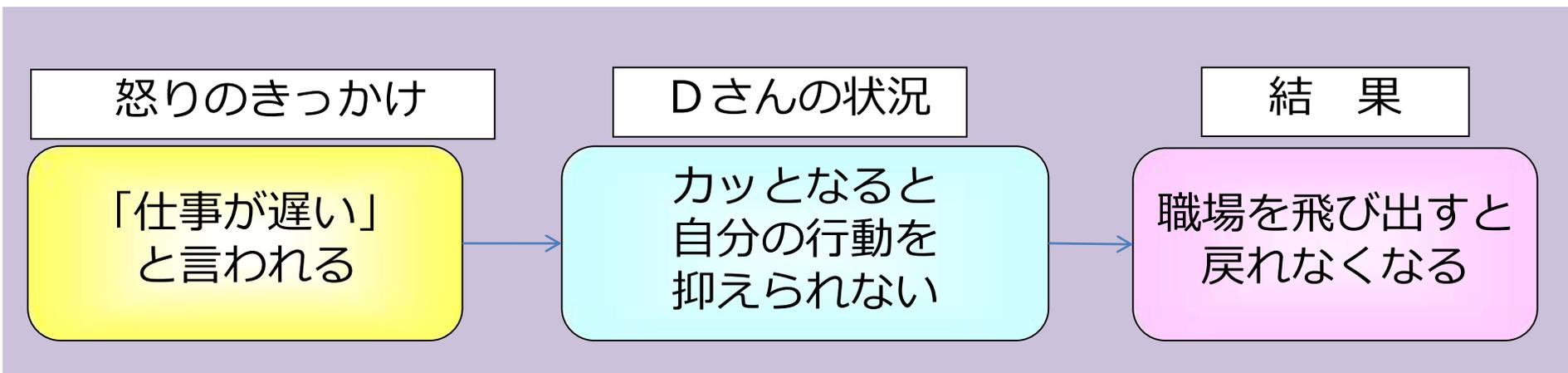
現職： 卸売業

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、職場でカッとなったことがない

雇用されている発達障害者の 作業と環境整備に関する特徴

個人の特性理解

- ▶ 担当可能な作業をくりかえし行うことで習熟できる

作業条件における
環境整備

- ▶ 作業条件は就業場面で発見する
- ▶ 作業の指示等は特性に合わせた工夫が必要

人的支援における
環境整備

- ▶ 支援の担当者が決められていると、本人も周囲も安心できる

4 職場に入って初めて気づく（気づかれる）背景とは

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

障害と生活設計

	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・・・	

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。

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

必要な経験をしていない

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



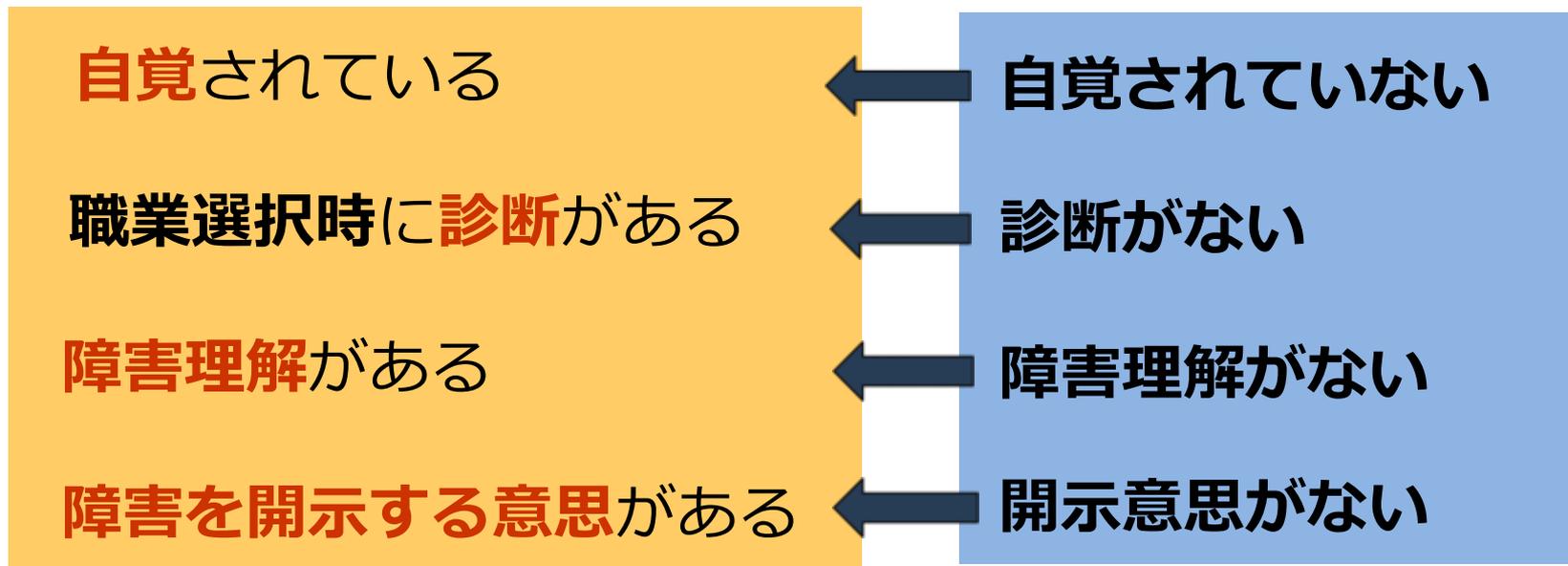
障害と本人の気づき

	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	<p>事故・入院・リハビリ・社会復帰・後遺障害</p> <p>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</p>	<p>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。</p>

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において困難があることが
自覚されていないこともある



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）事例では
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)

自分の「障害」にむきあうタイミングとは？

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



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



- ・ 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？

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

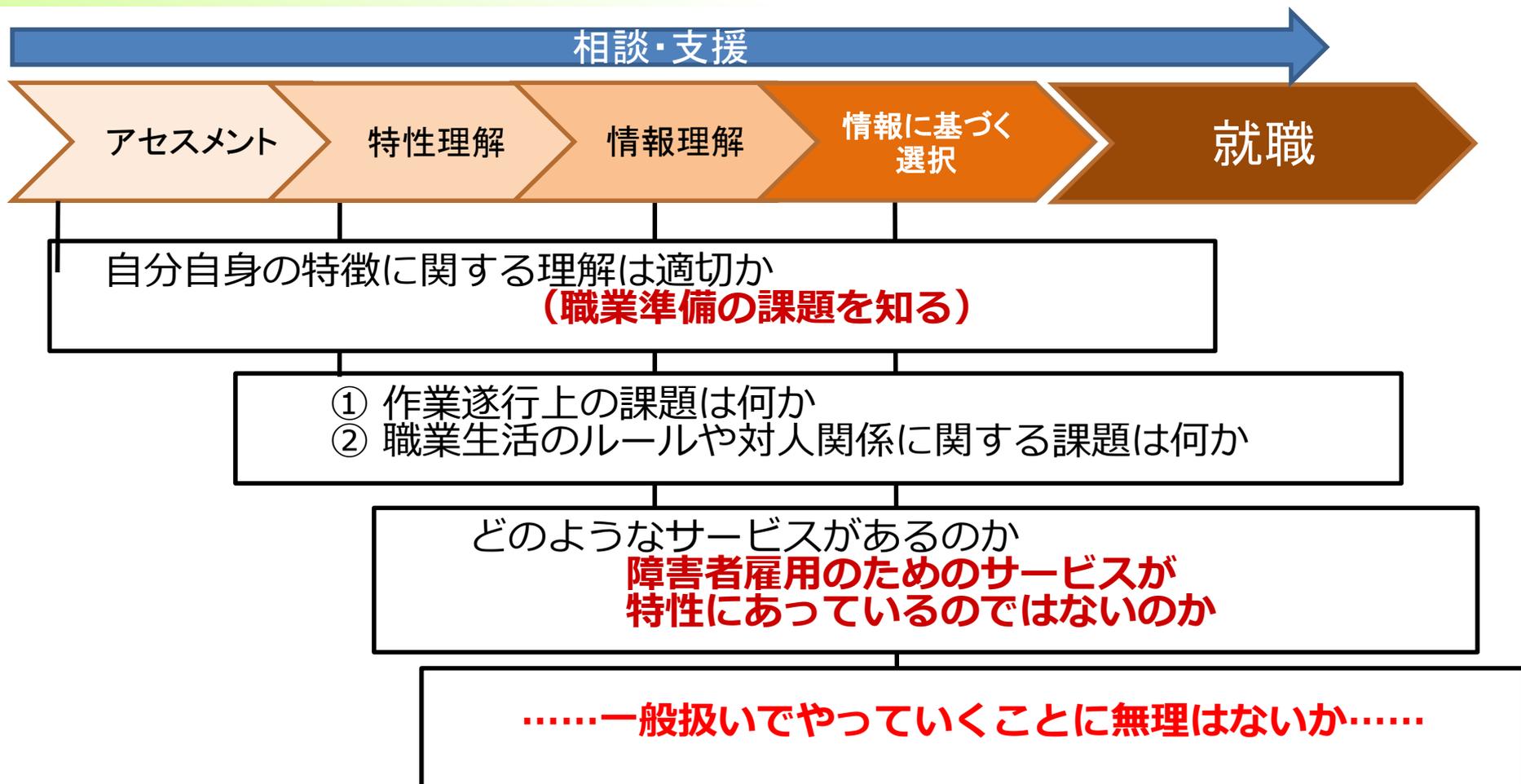
メンタルヘルス不全への対応には、

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



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

どのような特性理解が必要か

作業遂行特性を理解する

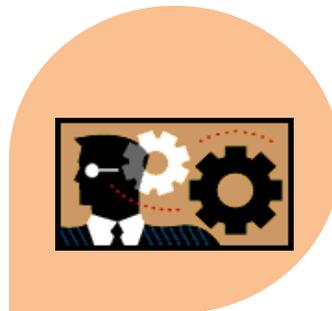
苦手な作業・ストレスの
高い作業・ミスが出
やすい作業・安定しな
い作業……



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」を選択する場合と
「一般扱いの雇用」を選択する場合とでは、
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

企業を対象とした発達障害者支援の現状把握

特例子会社 対象調査

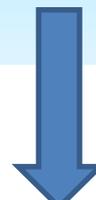
発達障害者を把握している企業は、
39社（105社の37.1%）。

対象250社 調査時期：2009年 回答数105社（回収率42.0%）

一般企業 対象調査

社員（障害者雇用）の発達障害を把握している企業は、
5社（全体の0.8%）。一般扱いの雇用（障害者手帳を所持
していない）社員の発達障害を把握している一般企業
は、4社（全体の0.7%）。

対象4500社、調査時期：2010年、回収数602社（回収率13.4%）



「企業が新卒採用で若者に期待すること」を通して
“一般扱い”の現状と課題を把握することが可能ではないか

特例子会社における発達障害者支援の現状

調査内容（障害者雇用の概要と発達障害の把握の状況／障害者の採用方法／採用・研修・配置で重視すること／障害者を指導する職員の研修の概要／職場のルールの指導）

障害者雇用の現場における発達障害者への対応
……特例子会社ならではの配慮……

- 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

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
疲れた様子の方は、随時休憩を取らせる
仕事に集中できる環境の整備

等

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、複数の対応させることにしたが、指示が曖昧であったり具体的でなかったため、ミスが発生した。

基本的に言語指示のみだが、業務がうまく進められない場合、答えを始めから出すのではなく、一緒に考えることとしている。

初めての業務は、工程ごとに確認し、正しくできるまでフォローする。不明時は指導員に確認するよう指導している。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・確認するよう指示している。

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）

後輩従業員を過剰に意識するCさん（広汎性発達障害）

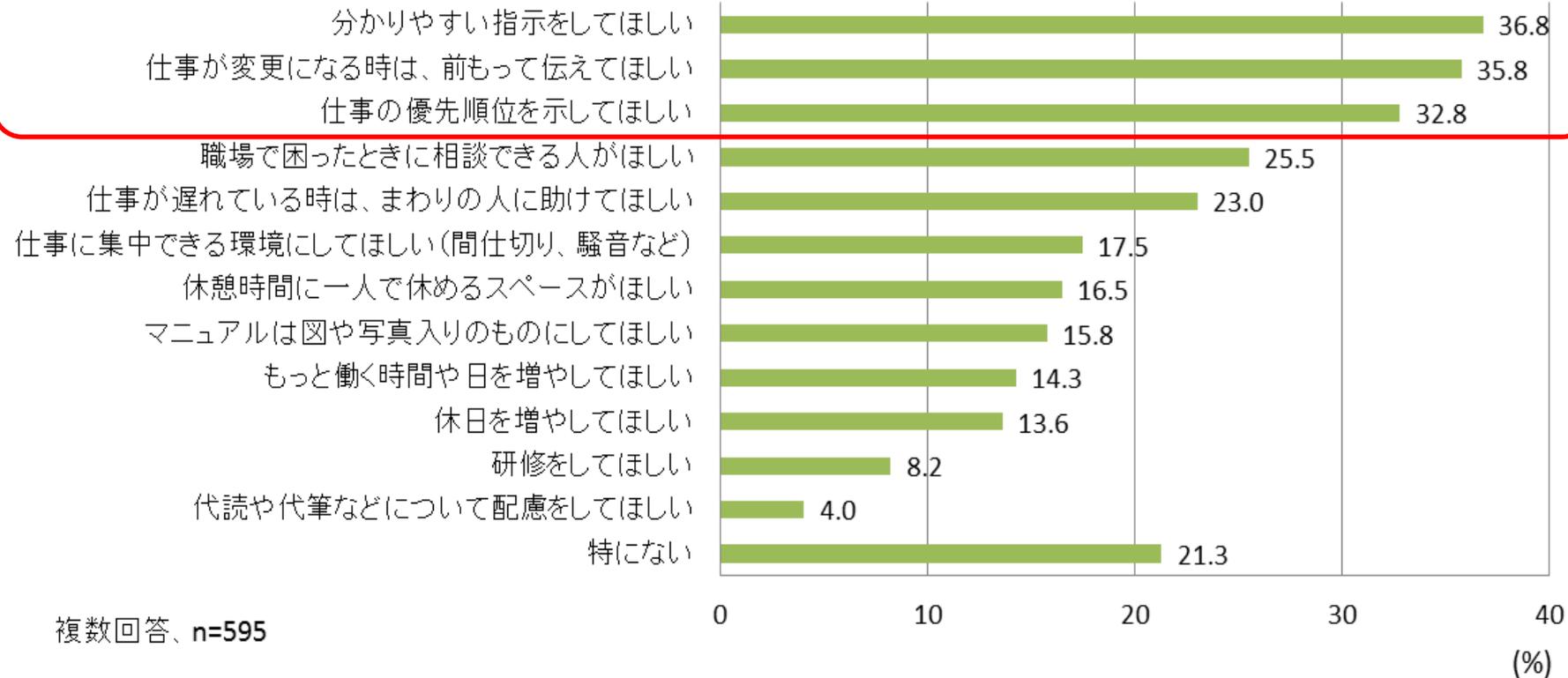
Cさんは後輩を持つことになり、「指導しなければならない」という意識から業務マニュアルを作成中にパニックを起こすことが続いた。後輩に同じ障害があるということで、さらに緊張が増していった。

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さんが同僚を意識しないよう、単独で完結できる業務へ変更し、自分自身でチェックするよう指導。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。

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。

本人から職場への要望



(複数回答)

雇用形態別の障害者手帳の状況

		療育手帳	精神障害者保健福祉手帳	身体障害者手帳	障害者職業センターの判定	認定や判定を受けていない
正社員 n=144	人数	61	50	2	9	32
	構成比	42.4%	34.7%	1.4%	6.3%	22.2%
非正社員 n=412	人数	161	217	13	30	30
	構成比	39.1%	52.7%	3.2%	7.3%	7.3%
自営、独立開業、会社経営 n=2	人数	0	0	0	0	2
	構成比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
就労継続支援事業所A型 n=41	人数	21	20	1	1	1
	構成比	51.2%	48.8%	2.4%	2.4%	2.4%
その他 n=4	人数	1	3	0	0	1
	構成比	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%
合計 n=603	人数	244	290	16	40	66
	構成比	40.5%	48.1%	2.7%	6.6%	10.9%

(注1)網掛けは、 $p<0.05$ で有意に多いことを示す。

(注2)障害者手帳等の回答は複数回答である。

一般企業における新入社員の職場適応・定着

調査内容（企業の概要と障害者支援に関する意識、新卒採用の概要と障害者雇用の状況等、採用に際して重視する項目・課題と採用後の達成、職場のルールへの指導）

1. 雇用にあたって、**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**



企業における新入社員の職場適応・定着に関する調査

職場における「コミュニケーション」と「ビジネスマナー」を構成する内容について、標準化された妥当な領域や項目が設定されているわけではない。



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した。

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

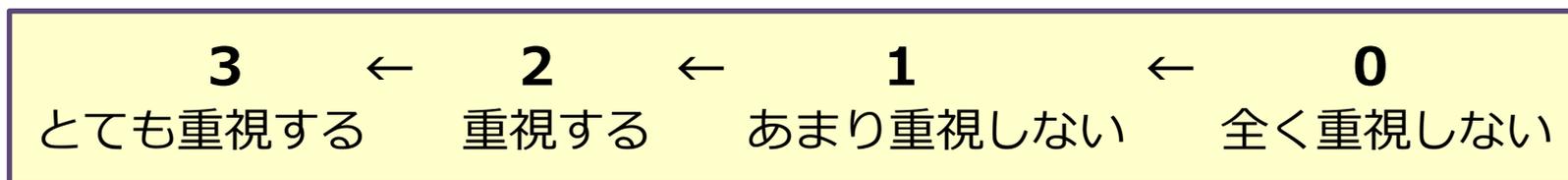
領域	項目数
情報の理解	3
情報の伝達	7
報告・連絡・相談	4
意思の表明	3
相手の意見の尊重	5
意見集約・交換	3
組織内外の行動	6

ビジネスマナー等

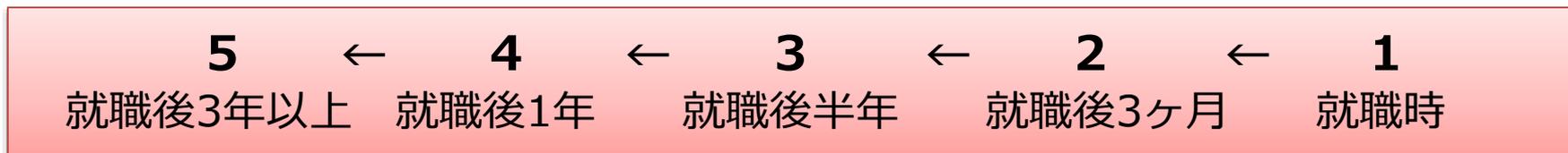
領域	項目数
挨拶等の基本	3
電話の使い方の基本	6
訪問・来客対応の基本	7
社会人としての役割や責任	5
職業観	7

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について

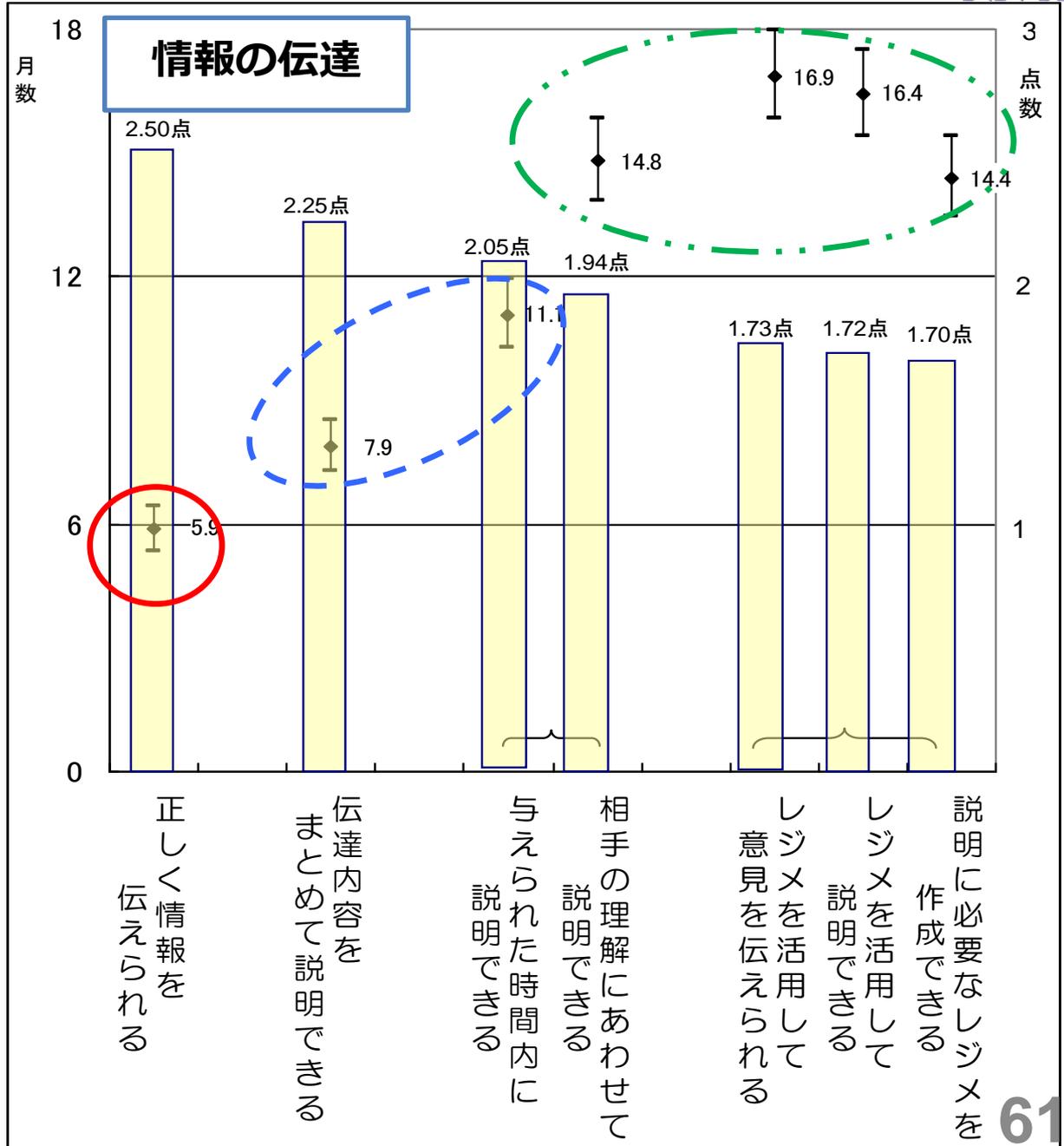
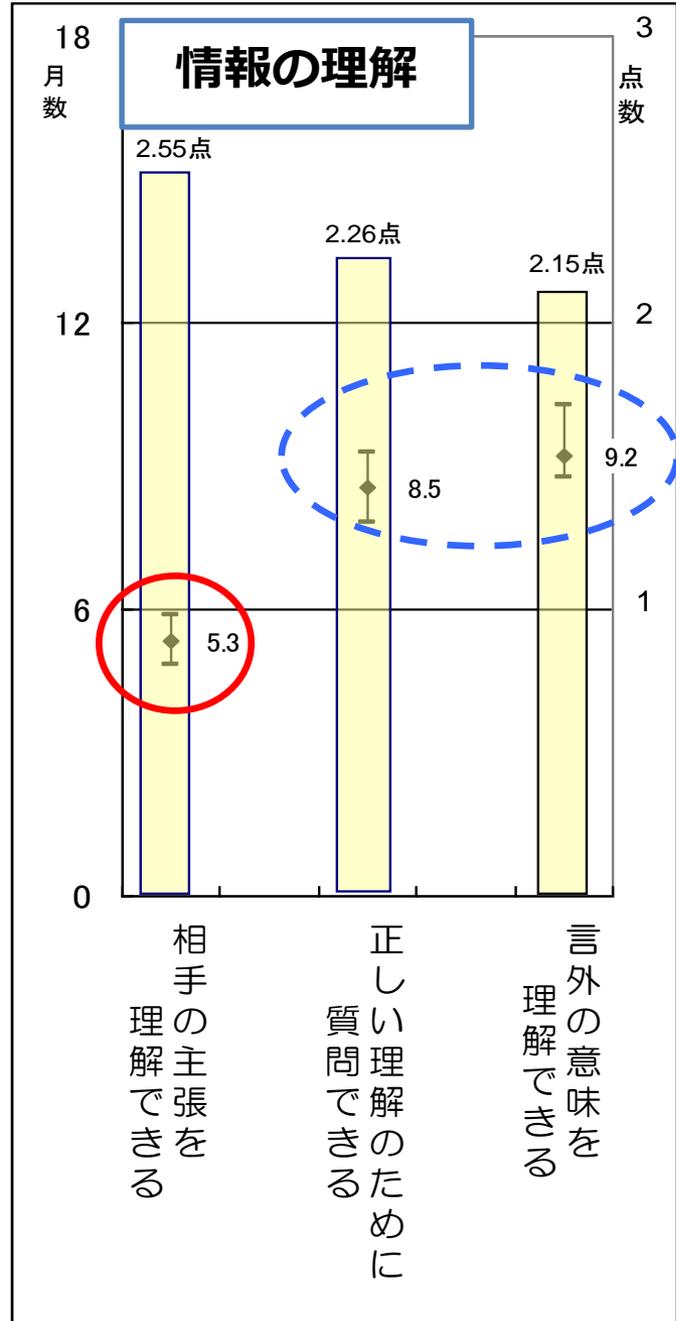
採用時の期待：御社が**新規採用に際して採用時に重視する内容**について、重視する程度を4段階で評価し、回答欄のあてはまる数字に○をつけてください。



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。



コミュニケーションの項目



情報の理解（障害特性との対応）

<p>(1) 相手の主張（言葉）を正しく理解できる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・他の人の考え（意図など）を理解することは苦手だ。 ・相手の言いたいことを読み違える。 ・意外なまでに話し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。
<p>(2) 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人の気持ちや意図がわからない。 ・言葉を字句どおりに解釈する。行間やニュアンスを読めていない。 ・誰かと話をしているときに、相手の話の‘言外の意味’を容易に理解することができる。 ・発言者の意図や会議の主旨をしばしば読み間違える。
<p>(3)正しい理解のための的確な質問ができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ質問をしつこくする。 ・ほかの人は気がつかないような細部に注意を向けることが多い。 ・会話をどのように続けたらいいのか、わからなくなってしまうことがよくある。 ・議論が堂々めぐりになり、相手は何を議論していたのか分らなくなる。 ・会話が弾むことがなく、聞くか話すか一方的になりやすい。

情報の伝達（障害特性との対応）

(4) 正しく情報を伝えられる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 注意メモを自ら作っていても必要な場面でメモがあることに気付かない。 ・ 難しい言葉を使うが、その意味をよくわかっていない。 ・ 不鮮明な記憶を想像で補う癖がある場合があり、それが嘘つきに見える。
(5) 伝える内容をまとめて説明できる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会議の要約ができない。 ・ 報告内容がビデオの再生的でこと細かくなり、要旨が見えない。 ・ 自分がどうにもならないと、突然、断定的に言うので周囲が驚く。
(6) 与えられた時間内に主張をまとめて説明できる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 周囲に遠慮せずに自分中心の行動をする。 ・ 具体的なルールはきちんと守るが、暗黙の自明なルールを理解できていない。
(7) 相手の理解の度合いを考慮しながら説明に工夫を加えることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 親しい人が何人もいる場面などで、いろいろな（複数の）人との会話を簡単に続けることができる。 ・ 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。 ・ 相手を怒らせるので営業や相談窓口をさせられない。 ・ 自分がどうにもならないと突然、断定的に言うので周囲が驚く。
(8) 説明に必要なレジメなどを作成できる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 整理やファイリングの分類が独特。 ・ 段取りや準備が不得手。
(9) レジメなどを活用して要点を押さえた説明ができる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分が体験したことは、その場にいない人も知っていると感じる。 ・ 注意メモを自ら作っていても必要な場面でメモがあることに気付かない。
(10) レジメなどを活用し、相手に自分の意見を適切に伝えられる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 周囲に遠慮せずに自分中心の行動をする。 ・ 細かい決まりやルールにこだわる。その割には自分勝手に見える。 ・ 注意メモを自ら作っていても必要な場面でメモがあることに気付かない。 ・ 段取りや準備が不得手。

【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

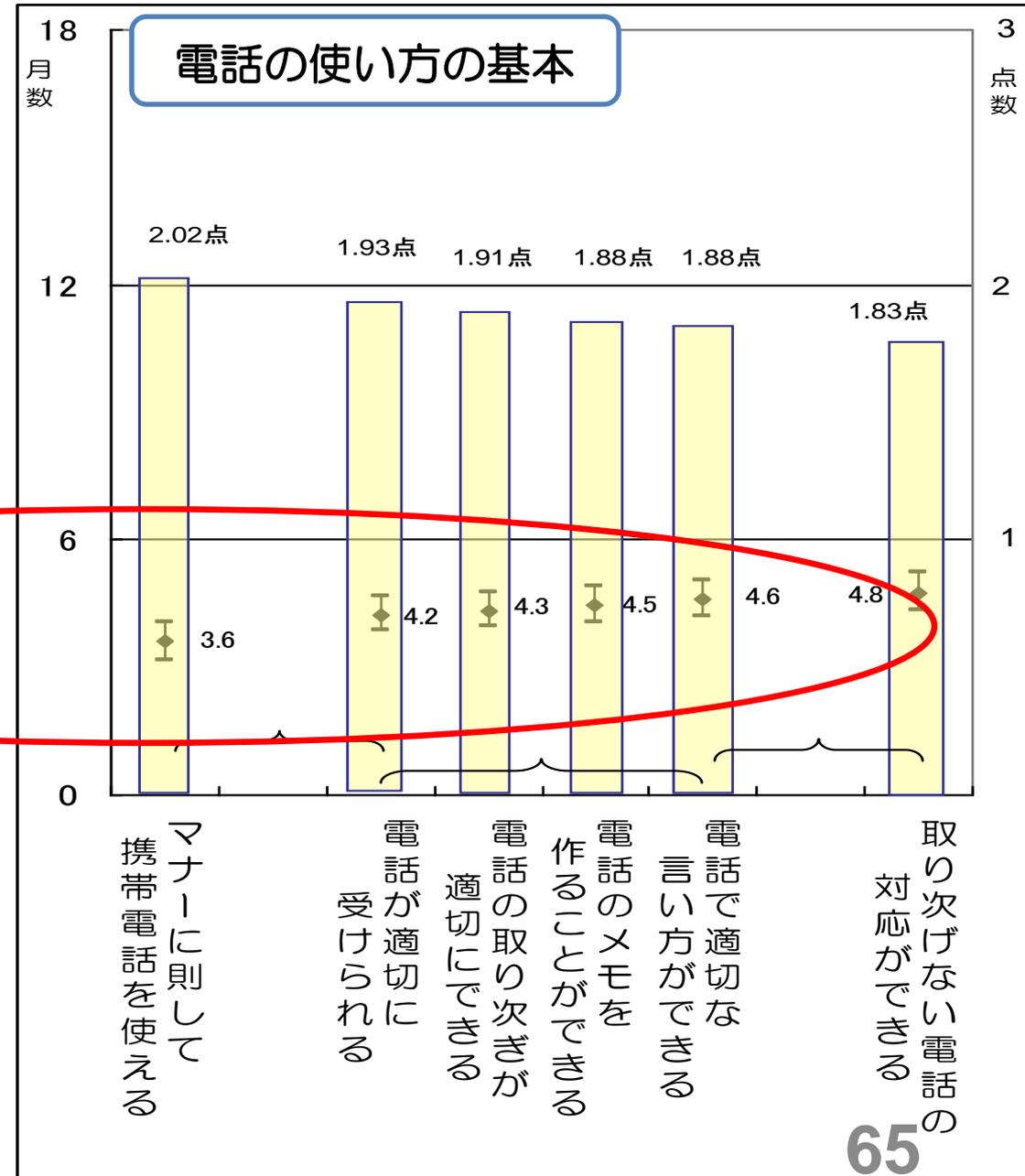
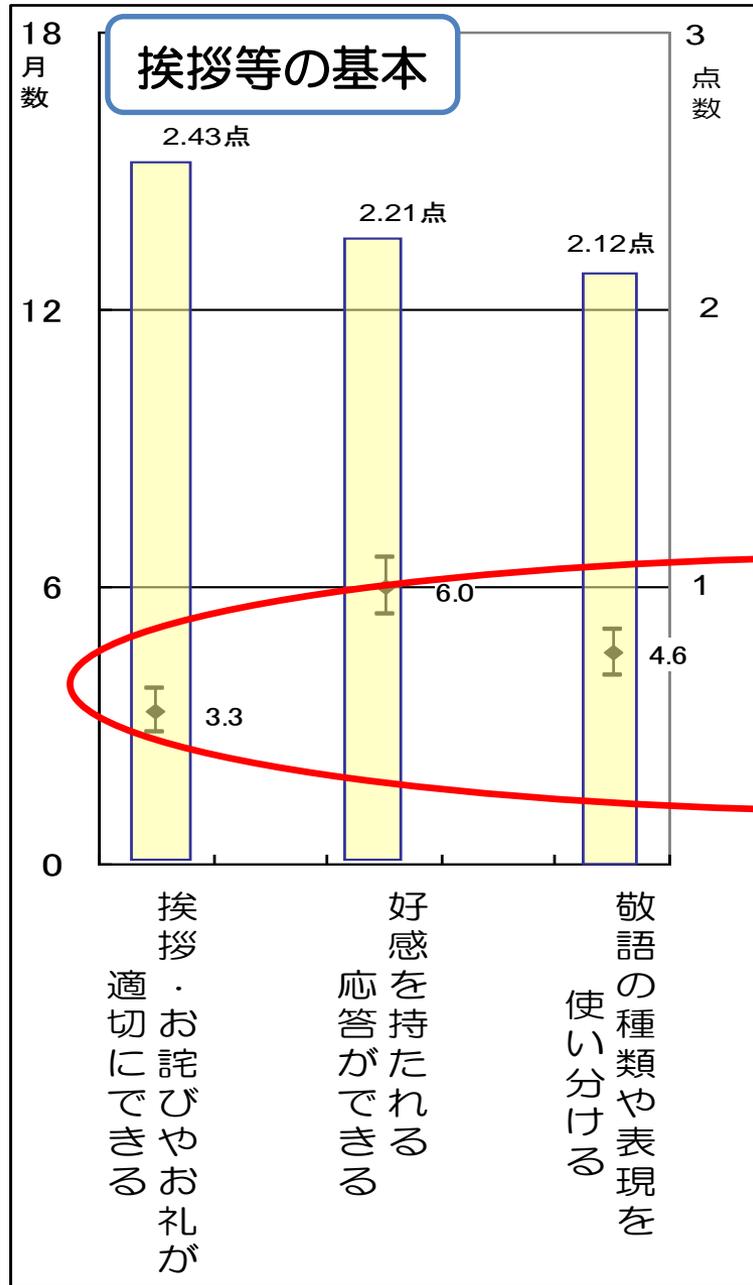
【期待する水準が2点以上・期待する達成時期が12ヶ月未満】

**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**

ビジネスマナー等の項目



挨拶等の基本（障害特性との対応）

(1) 勤務中の挨拶、お詫びやお礼が適切にできる	<ul style="list-style-type: none"> ・長く職場にいても、人の名前を覚えていない。エレベータで会っても会釈がない。 ・来客や街で出会った人など、見知らぬ人に対して、適切な方法で好ましい対人行動をとれる。 ・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たたりすることが時々ある。または、時々しかあいさつしない。
(2) 敬語の種類や表現を使い分ける	<ul style="list-style-type: none"> ・本人がていねいに話したつもりでも、話し方などが失礼だと周囲の人から言われることがよくある。 ・伝言や取次ぎ時に、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。
(3) 相手から好感の持たれる話し方・聴き方ができる	<ul style="list-style-type: none"> ・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?」などの曖昧な問いかけに答えられない。 ・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。

電話の使い方の基本（障害特性との対応）

(4) 電話が適切に受けられる	<ul style="list-style-type: none"> ・電話で相手の怒りを買うことが多い。 ・相手の地位に応じた対応が不得手。
(5) 電話の取り次ぎが適切にできる	<ul style="list-style-type: none"> ・伝言や取次ぎ時に、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。
(6) 電話を取り次げないときの対応ができる	<ul style="list-style-type: none"> ・電話で相手の怒りを買うことが多い。 ・相手の地位に応じた対応が不得手。 ・注意メモを自ら作っていても必要な場面でメモがあることに気付かない。
(7) 電話の内容について適切なメモを作ることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・相手の言いたいことを読み違える。 ・意外なまでに話し言葉を理解していないことがある。
(8) 電話をかける時に適切な言い方ができる	<ul style="list-style-type: none"> ・臨機応変を要求される業務が不得手。 ・折衝や駆け引きが不得手。 ・電話で話をしているとき、自分が話をするタイミングがわからないことがある。
(9) マナーをわきまえて、携帯電話を使うことができる	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的なルールはきちんと守るが、暗黙の自明なルールを理解できていない。

【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

新入社員への問題対応例

コミュニケーションにおける問題対応

会話を増やすために業務内の様々な機会を利用

研修以外の指導を実施

指導側と問題の当事者に研修

問題を指摘して自己修正を図らせる

業務外でも人間関係を作る

代替手段の活用により理解を深める

ビジネスマナー等における問題対応

個別具体的に対応する

マナー教育を徹底する

教材を活用する

問題解決が困難となり雇用継続が困難となった事例

コミュニケーションにおける問題

行動上の問題(規律違反)

対人態度の問題

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

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

6 おわりに 就職の適時とサービスの選択

通常教育を卒業した人が 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 ……

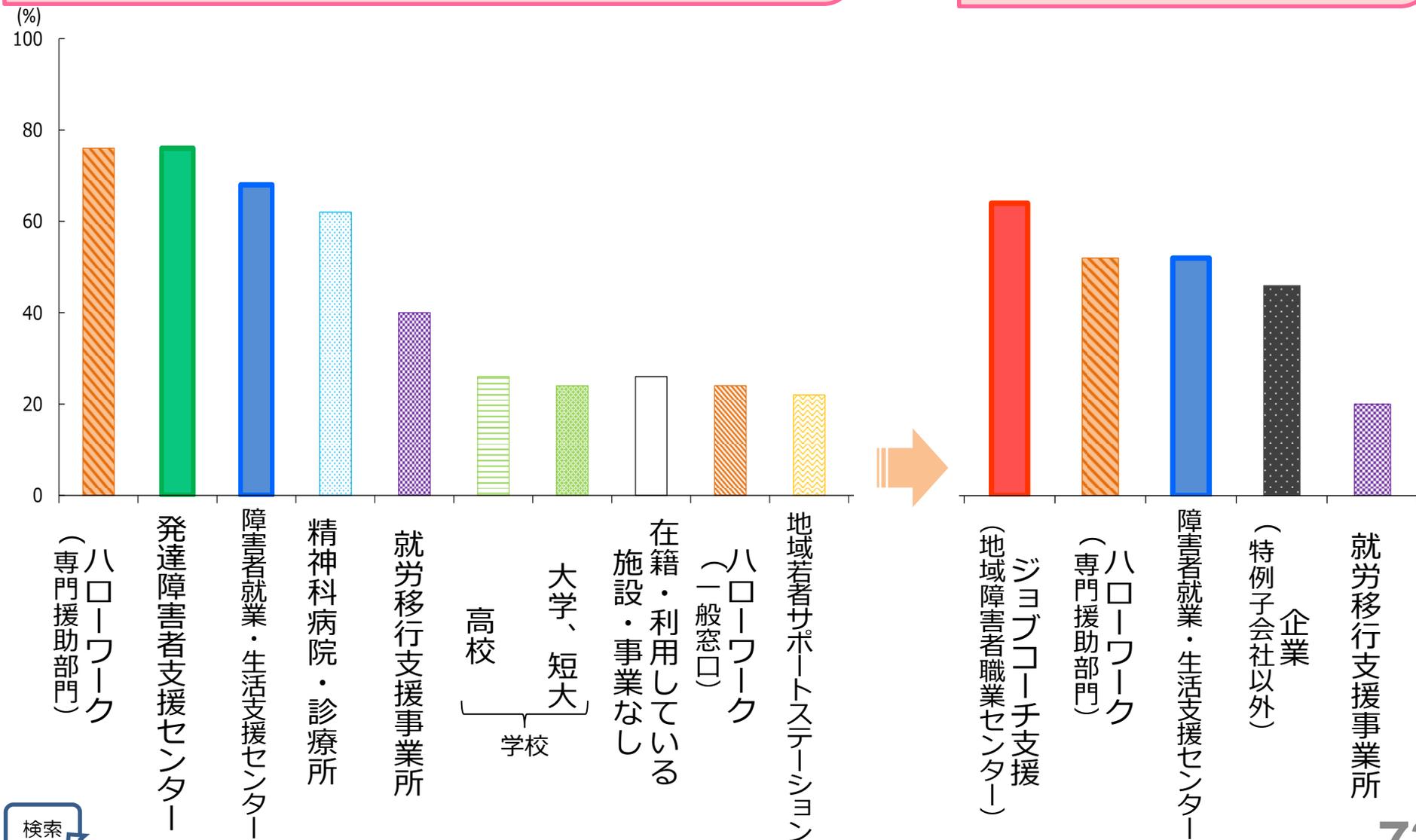


実態調査

地域障害者職業センターの利用前後の流れ (18才以上)

利用前の状況

利用後の状況

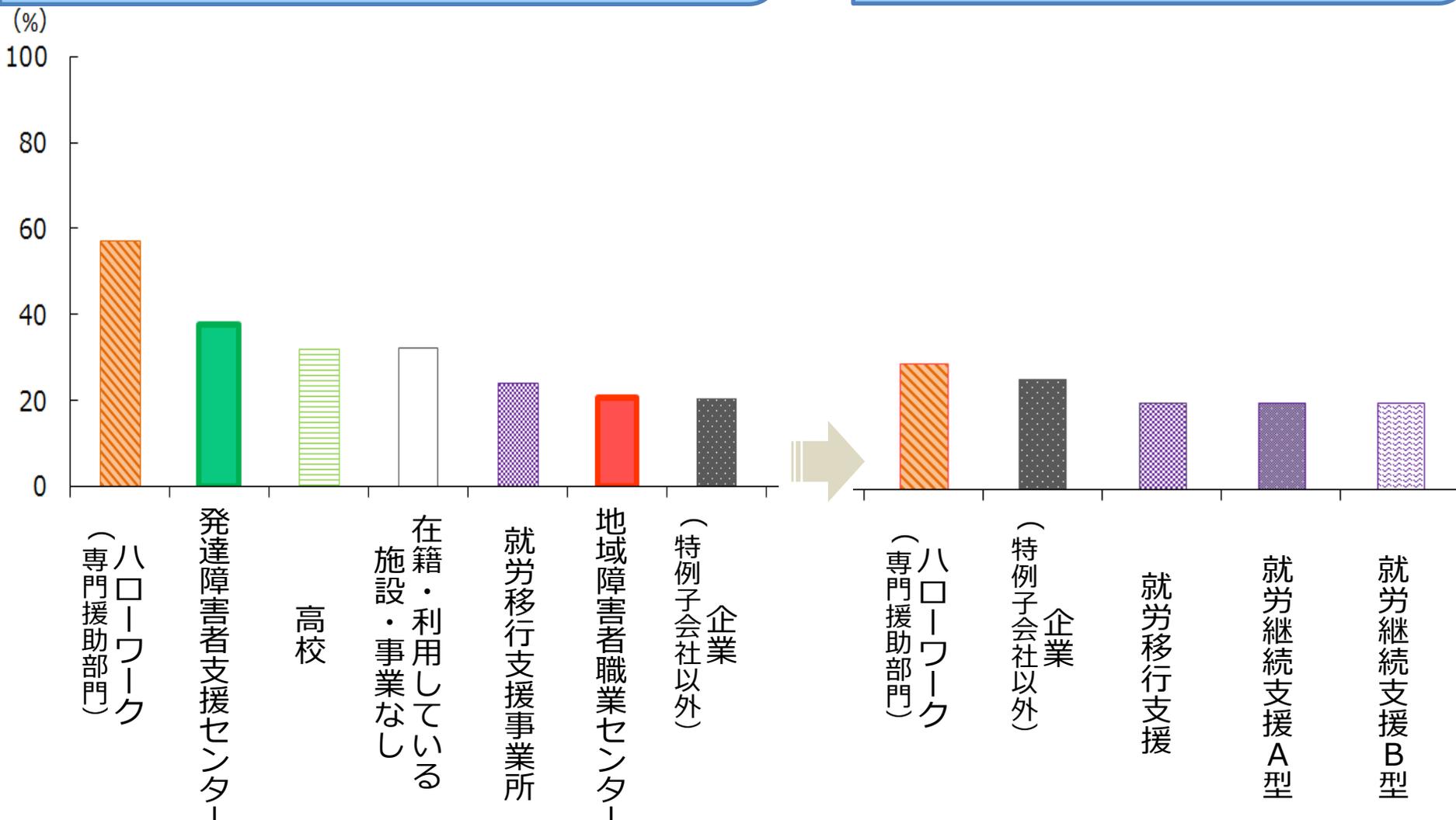


検索

実態調査 障害者就業・生活支援センターの利用前後の流れ (18才以上)

利用前の状況

利用後の状況



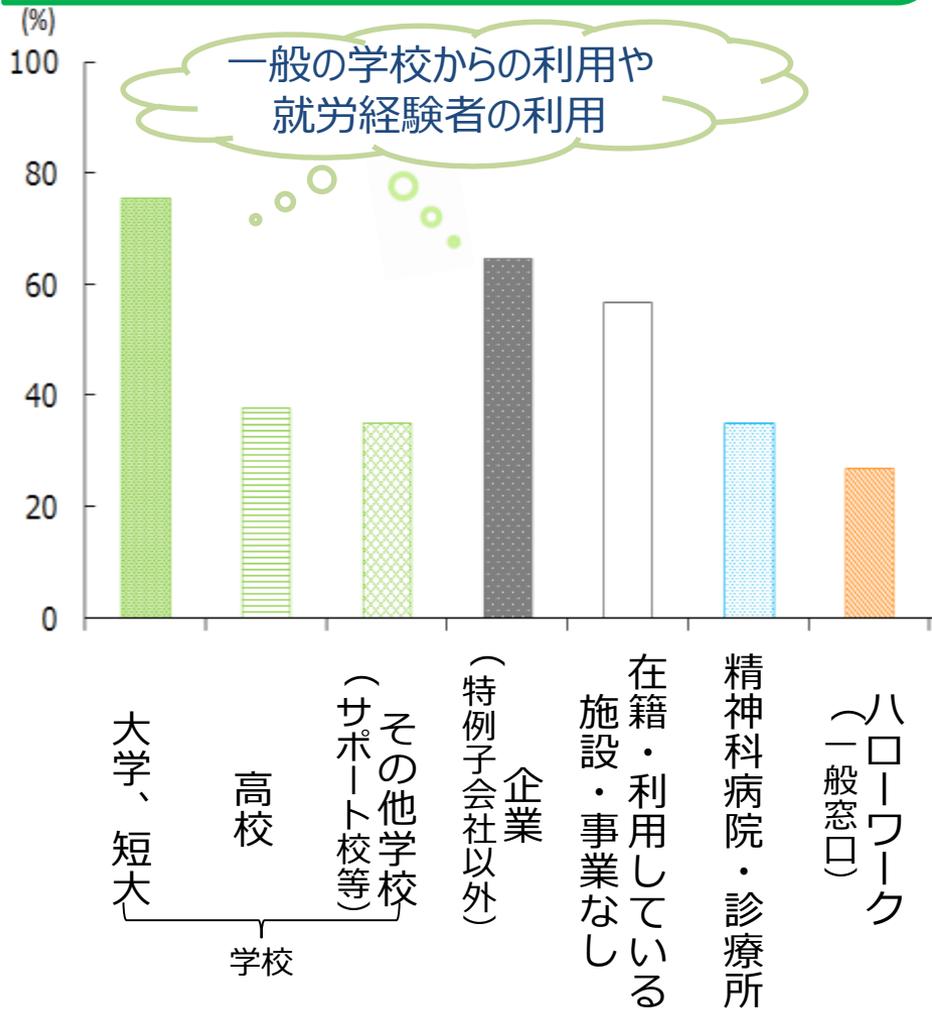
※利用者が、センターの**利用開始前**に在籍・利用していた施設・事業のうち、多いものをそれぞれ5つ回答。分析の上、20%以上の選択率が得られたものを掲載

※利用者が、センターの紹介で、センターの**利用後**に在籍・利用した施設・事業のうち、多いものをそれぞれ5つ回答。

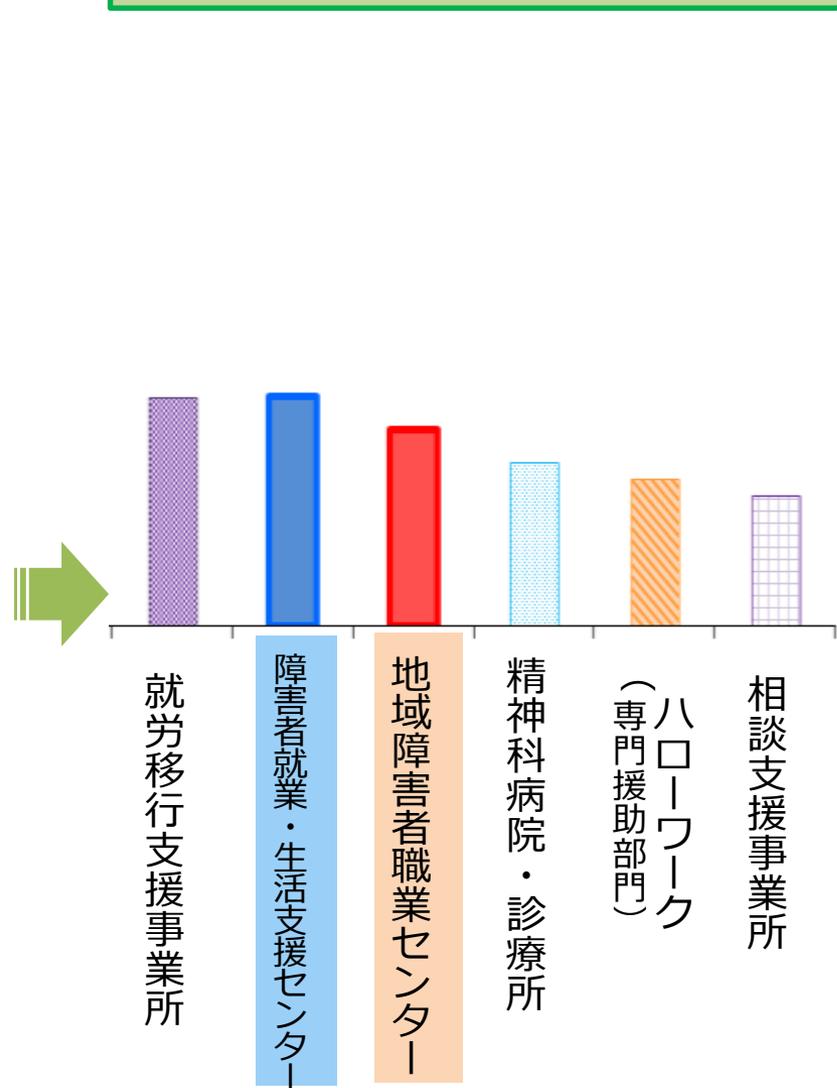
分析の上、20%以上の選択率が得られたものを掲載

実態調査 発達障害者支援センターの利用前後の流れ (18才以上)

利用前の状況



利用後の状況



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

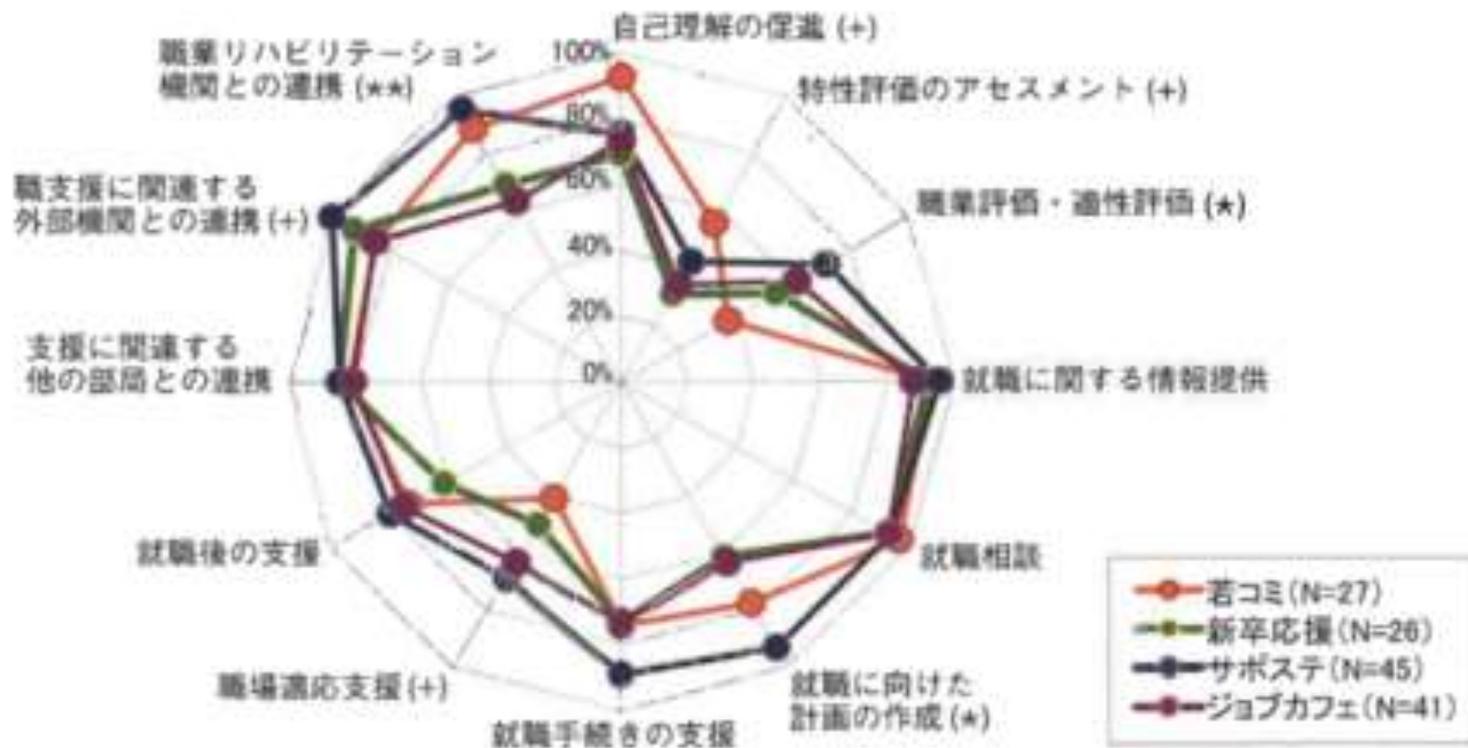


図2 各機関で実施している就労支援の内容：機関別 (**>*>+：実施の違いが明確な項目)
(障害者職業総合センター調査研究報告書 No.112, 2013)

◇◆◇ 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの窓口を紹介されて自己理解を深めたケース ◇◆◇

「気づく」を支える

ハローワークの一般窓口で求職登録をした。
度重なる離職経験があったので、うまくいかない
原因を相談しながら、再就職先を探したいと思っていた。

「言いたいことがうまく伝わっていないのではないか」といわれて、
専門のナビゲータを紹介してくれた。

いつも決まった人と相談できるので、余計な緊張をしなくなった。

**コミュニケーションが苦手だと気づき、セミナーを受けたり職場体験
をしてみてもどうか**と勧められて、この際、やってみようかと考えるよ
うになった。

「話を聞いてないじゃないか！！」と言われたことがあるが、
それは、**やる気や態度の問題ではなかった可能性がある**だなんて、
いままで考えたことがなかった。

◇◆◇ 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。どういふタイミングで、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。

◇◆◇ ジョブカフェの紹介で診断につながったケース ◇◆◇

「何をやってもうまくいかない」

「自分はダメな人間なんじゃないか」

という気持ちになって、落ち込んでいたら、「**どんな力があつたかを調べてみたらどうか**」と言われ、検査を受けることを勧められた。

「診断」を支える

怖いとは思ったけど「**このままではまずい**」と思い検査を受けてみた。

決心した自分に我ながら驚いたが、いつもよく話を聞いてくれる人の勧めだったからではないか……今、**思い返すとそれが転機**になった。

検査結果から、これまでを振り返って「指示が覚えられない」「予定の優先順位がつけられない」「真面目にやっているのに、なぜか“違う”と怒られる」というようなことがあったのではないかと聞かれて、びっくりした。その通りだったからだ。

検査から、その辛さが読めるのだと聞いて、また、びっくりした。検査を受けた精神科の待合室で、障害者手帳の記事を読んだ。

ジョブカフェでの相談で「手帳がとれますか」と聞いてみたら、小さい頃のことを聞かれ、検査の結果をあわせると、次は、**発達障害の診断で精神科を受診する**ことを勧められた。

◆◆◆ 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、

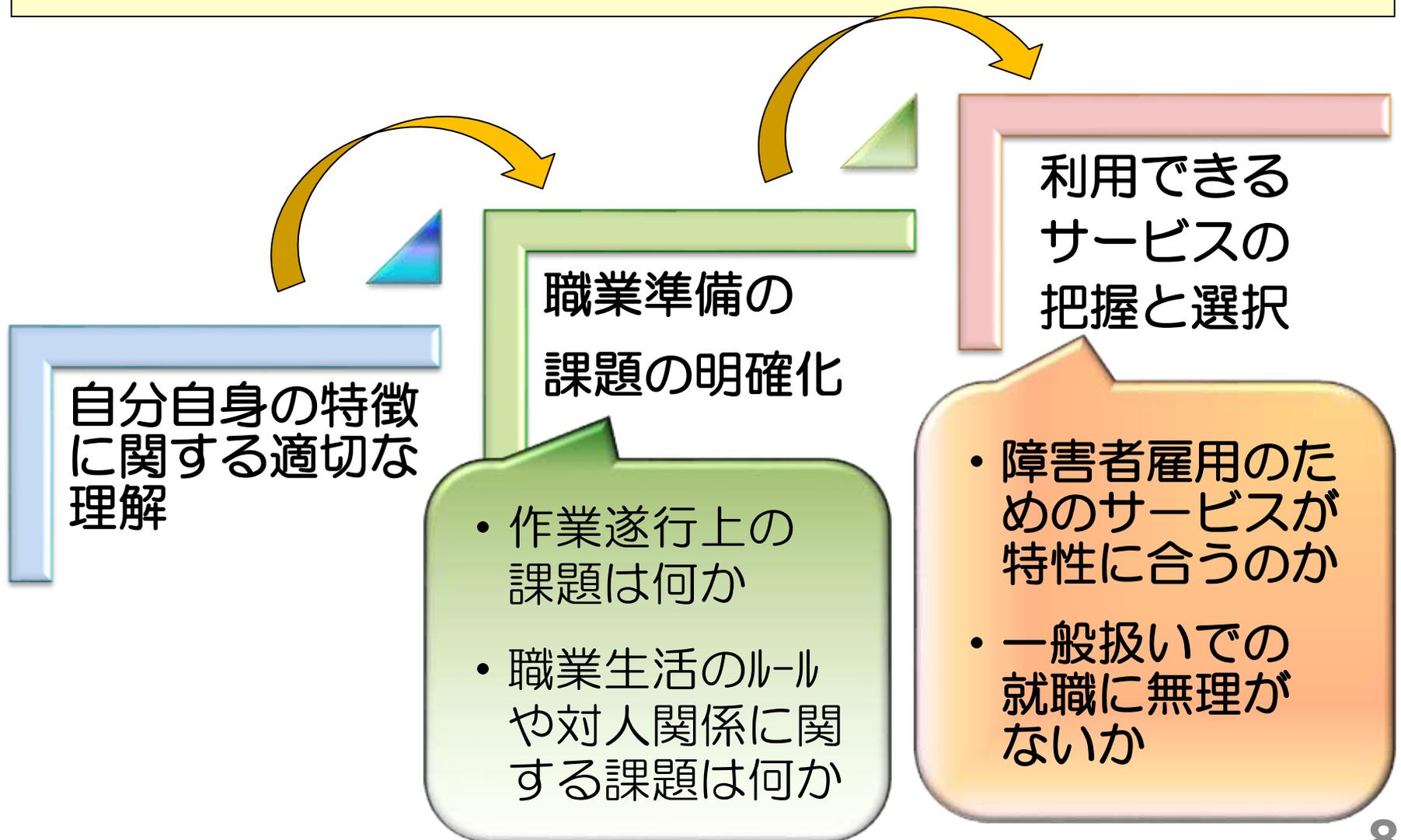
利用者の経験に関する **丁寧な傾聴** に基づく相談のみならず、
特性評価や職業評価 が必要になる。

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。

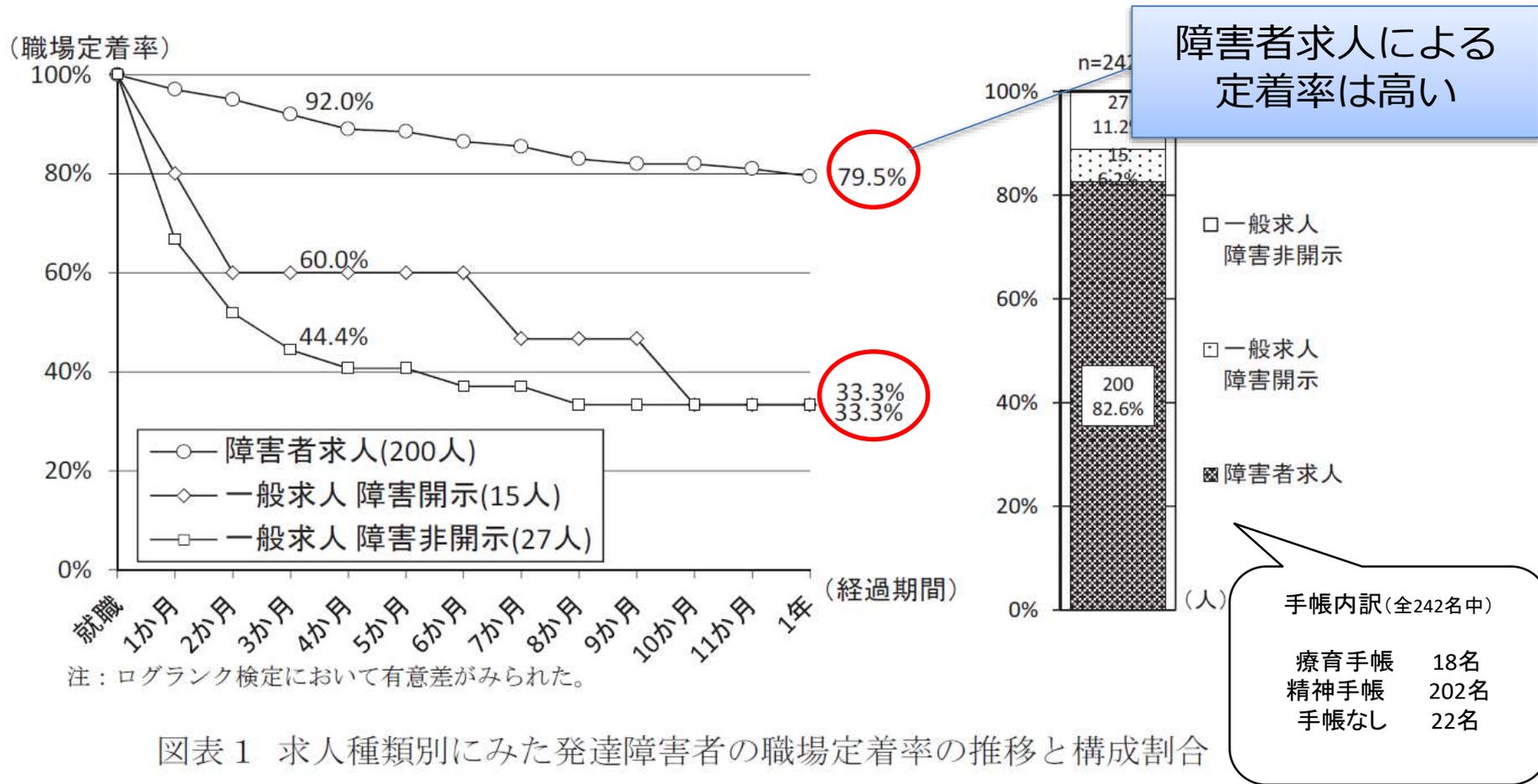
このように、「**障害者**」のために用意された支援の選択には、
時間をかけた相談が必要となる。

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……



ハローワーク障害者窓口で紹介就職した発達障害者の職場定着率推移



※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

若年就労支援と職リハ支援と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

- ① 本人に**自己理解の深化**や**障害受容**の課題があれば「紹介先での専門支援に適應できない」「専門支援を継続して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」という事態が想定される。
- ② 利用者からの物理的距離の大きさが支援機関の利用可能性を左右しており、これに心理的距離の大きさが加わると、**利用可能性**がきわめて限定される。

③ 若年就労支援機関で重視すべき活動として、**職業適性**

検査等の結果を解説する中で職業生活設計の見直し(専門支援の選択)を促すことが必要であり、そのために職業適性相談に基づく支援体制の整備が必要である。

④ 若年者に対しては、学校卒業時点の**最初の職業選択でつまずかない支援**が重要であり、教育機関においては**特性理解を踏まえた職業指導の実施などの支援体制の整備**が必要である。

⑤ 支援のための機関連携において、「つなぐ」は「送り出す」「任せる」ではなく、「**共有して連携支援を継続する(支援経過・結果のフィードバックや共有も含む)**」という認識が必要である。また、「つなぐ」**タイミングは障害理解の深化**が「鍵」となる。

⑥ 発達障害者支援のための**支援者の専門性の確保(人材育成)**が必要である。

【関連資料】

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.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

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—職場不適応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 2021 実践報告書No.36 発達障害者のワークシステム・サポートプログラム
リラクゼーション技能トレーニングの改良

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/index.html#report>

