

令和2年度
職業リハビリテーション研究発表会（福岡開催）

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

発達障害者就労支援レファレンスブックの活用

—障害者職業総合センターの研究結果から—

2021年2月19日（金）



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部門
主任研究員 高瀬健一

満足度と職場の実態について

雇用の質

参考 ワーク・エンゲイジメント

4

ワーク・エンゲイジメント Work Engagement

活力 Vigor

「仕事から活力を得て
いきいきとしている」

- ・仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
- ・職場では、元気が出て精力的になるように感じる
- ・職場では気持ちがあつらつとしている

...等

熱意 Dedication

「仕事に熱心に取り
組んでいる」

- ・自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる
- ・仕事に熱心である
- ・自分の仕事に誇りを感じる
- ・私にとって仕事は、意欲をかきたてるものである

...等

没頭 Absorption

「仕事に誇りややり
がいを感じている」

- ・仕事をしていると、時間がたつのが速い
- ・仕事をしてると、他のことはすべて忘れてしまう
- ・仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる

...等

ソーシャル・キャピタルは社会関係資本とも呼ばれ、1980年代に学術的に扱われてきた概念であり、その定義は、信頼・互酬性の規範・ネットワーク等広範に及び、現在においても現場で現実の問題処理を扱う分野においては、まだ活発に議論されている概念である¹⁾。国内においてソーシャル・キャピタルの概念を用いた研究等の成果から、地域や職場における健康の保持増進等にとって重要であることが明らかになっている。

職場のソーシャル・キャピタル尺度（日本語版）

1. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある。
2. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている。
3. 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています。
4. 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある。
5. 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている。
6. 笑いや笑顔がある職場だ。

Eguchi, Hisashi, Tsutsumi, Akizumi, Inoue, Akiomi & Odagiri, Yuko. (2017).
Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE, 12

働く障害者の主観的な満足度

研究の背景と目的

○ 背景

- ・ 2009年 全国LD親の会調査
「今の仕事を続けたい」とする者 **52.8%**
- ・ 2008年 障害者雇用実態調査
「今の仕事を続けたい」とする知的障害者 **56.7%**
※2013年の調査では、52.3%と同様の傾向
- ・ 2010年 就業形態の多様化に関する総合実態調査
「現在の会社で働きたい」とする正社員以外の労働者 **73.9%**

発達障害者の場合、現状の仕事に満足していない者が多く、一方で「今の仕事を続けたい」とする者も約半数あるため、この両者の違いを把握することは、発達障害者の就職及び定着を促進していく上でのポイントを示唆するものになると考えられる。

○ 目的

発達障害者を対象に実態調査を実施

- ・ 職業生活に対する満足度と職業生活に関する属性を把握する
- ・ 満足度に影響を与えている要因を把握する

今後の就労支援機関における効果的支援や配慮のための基礎資料

実態調査の方法

7

アンケート調査の実施

実施期間 2014年（平成26年）5月～7月

対象者 **18歳以上の就業中の発達障害者**

調査方法 調査票は以下に依頼し当事者に配付・回収

※読字障害への配慮としてパソコンで読み書きできる電子媒体版をダウンロードできるようにした。

- ・日本自閉症協会(222通配付)
- ・日本発達障害ネットワーク(215)
- ・全国LD親の会(150)
- ・発達障害者支援センター(880)
- ・地域障害者職業センター(150) 計1,617通

回収数 **659通（回収率：40.8%）**

プレ調査を実施し、質問の表現を修正
→感じたまま答えれば良い質問と事実を問う質問を区分けして配置する等

検索

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)

研究方法（調査項目）

8

（1）回答者の属性（全員）

性別、年齢、教育歴、居住地区分、障害名、診断、手帳、現在の状況等

（2）仕事について、人間関係、職場の対応【感じていること】（就業者）

人間関係、仕事内容、職場環境で困っていること、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか、伝えて良かったか、伝えた結果、伝えていない理由、上司や同僚からの対応、収入をどのように感じているか、職場への要望、仕事をする理由、利用した支援機関、相談相手、休日の過ごし方等

（3）離職経験、就業状況、障害状況、教育歴、暮らしの状況【事実関係】

（就業中及び就業した経験はある現在就業していない者）

手帳等の開示、離職経験、離職理由、雇用形態、勤続期間、労働時間、事業所規模、賃金、社保等、自由記述として、職場や上司から言われてうれしかったこと、いやなこと、困ること、わかってもらいたいこと等

（4）満足度の測定

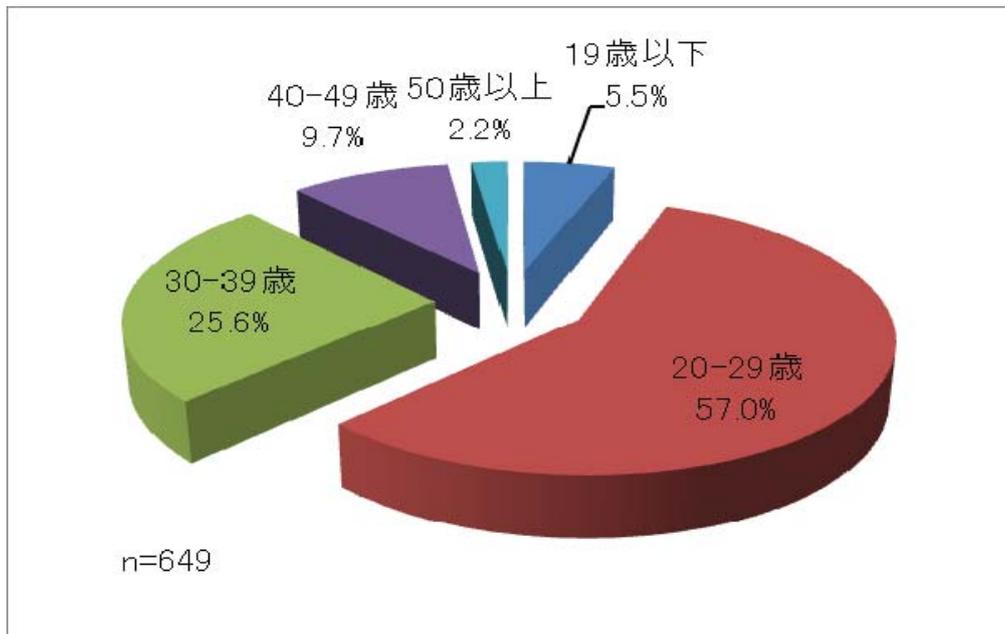
満足度は本人の意識を問う抽象的な概念で、コミュニケーションに課題を有する発達障害者を対象に「満足」を問うことは工夫が必要であることから、満足度を測る質問は、仕事に満足している状態を具体的に表す質問文に置き換えた。研究委員会にて検討し、仕事を満足している状態を具体的に表す5問を設定。

- ①「仕事をしているとうれしいと思うことがある」
- ②「仕事に行くのが楽しみだ」
- ③「自分の仕事は会社や社会に役立っている」
- ④「この仕事は自分がやりたいと思っている仕事だ」
- ⑤「今の仕事を続けたい」

検索

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)

年齢構成

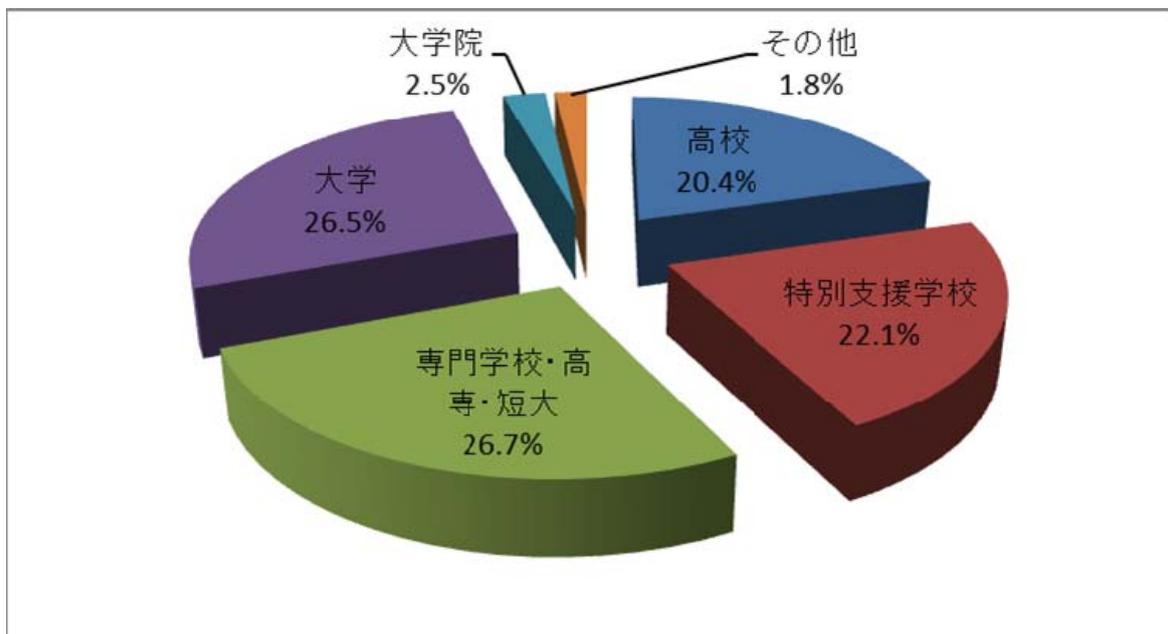


（平均年齢28.9歳。性別比：男性79.8%、女性20.2%）

検索

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)

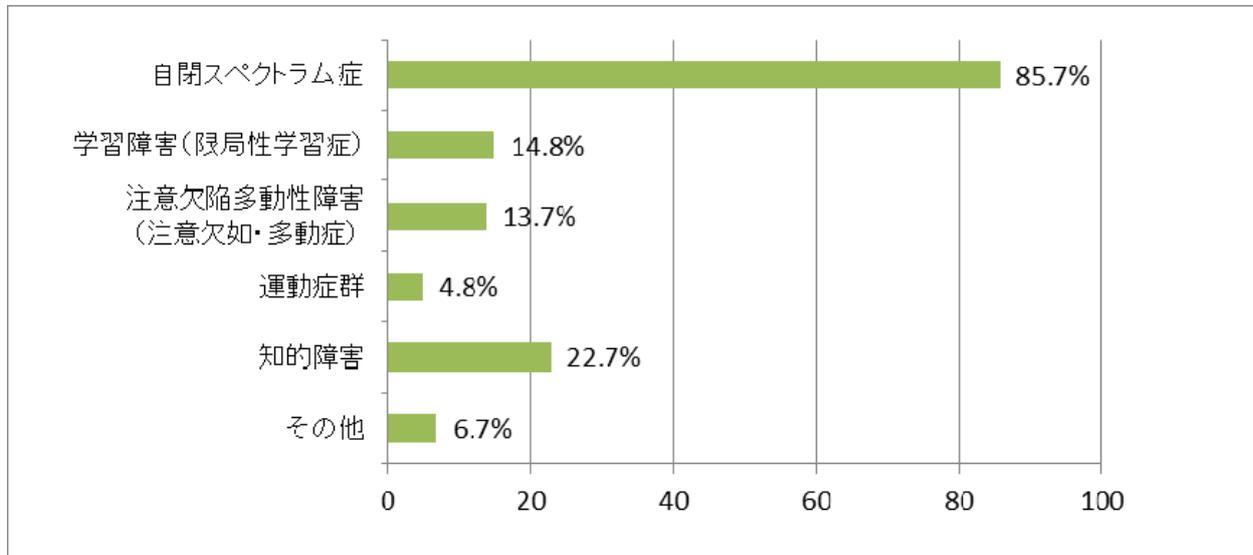
最終学歴



検索

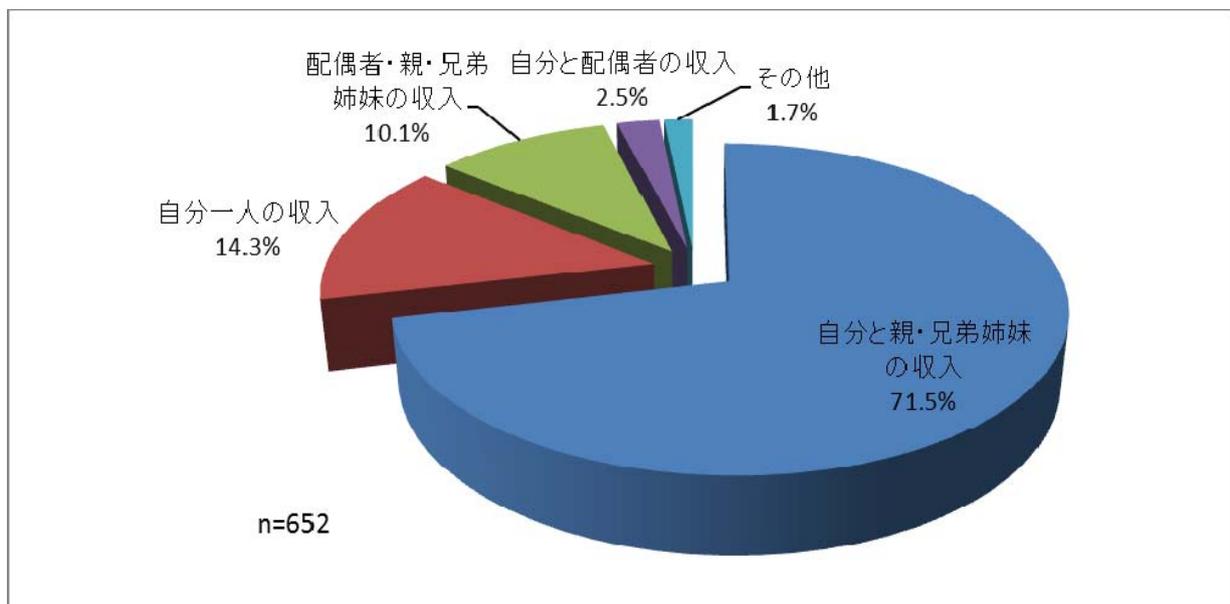
障害者職業総合センター, 調査研究報告書No.125 「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」(2015)

障害名（複数回答）●



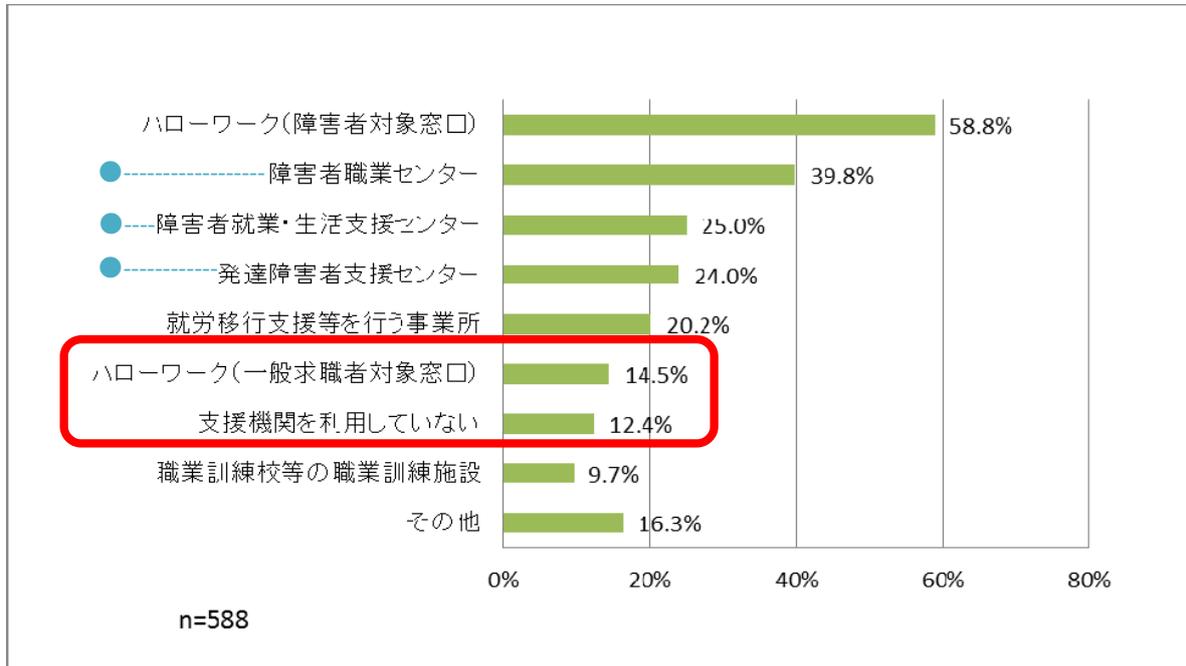
検索

生計維持者



検索

就職する際に利用した支援機関 ● (複数回答)

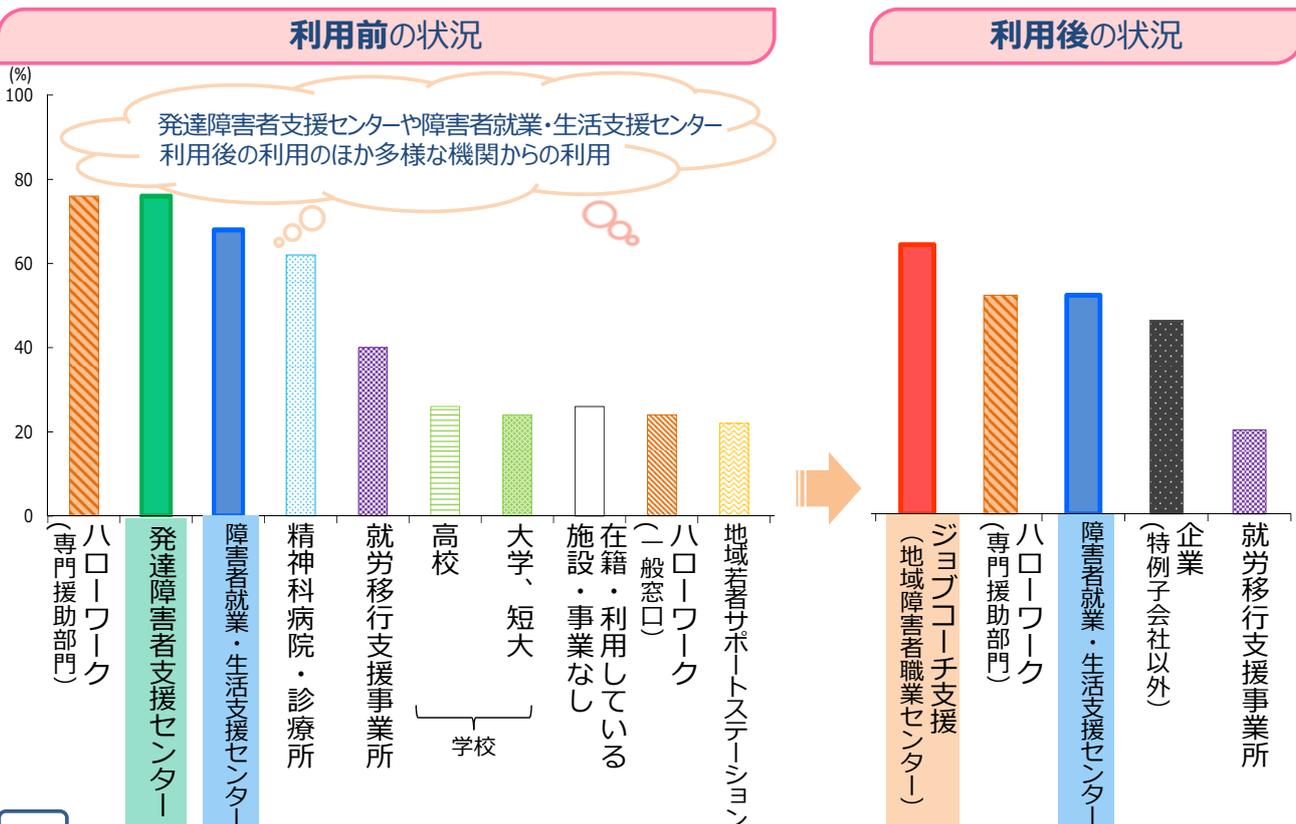


検索

13

参考

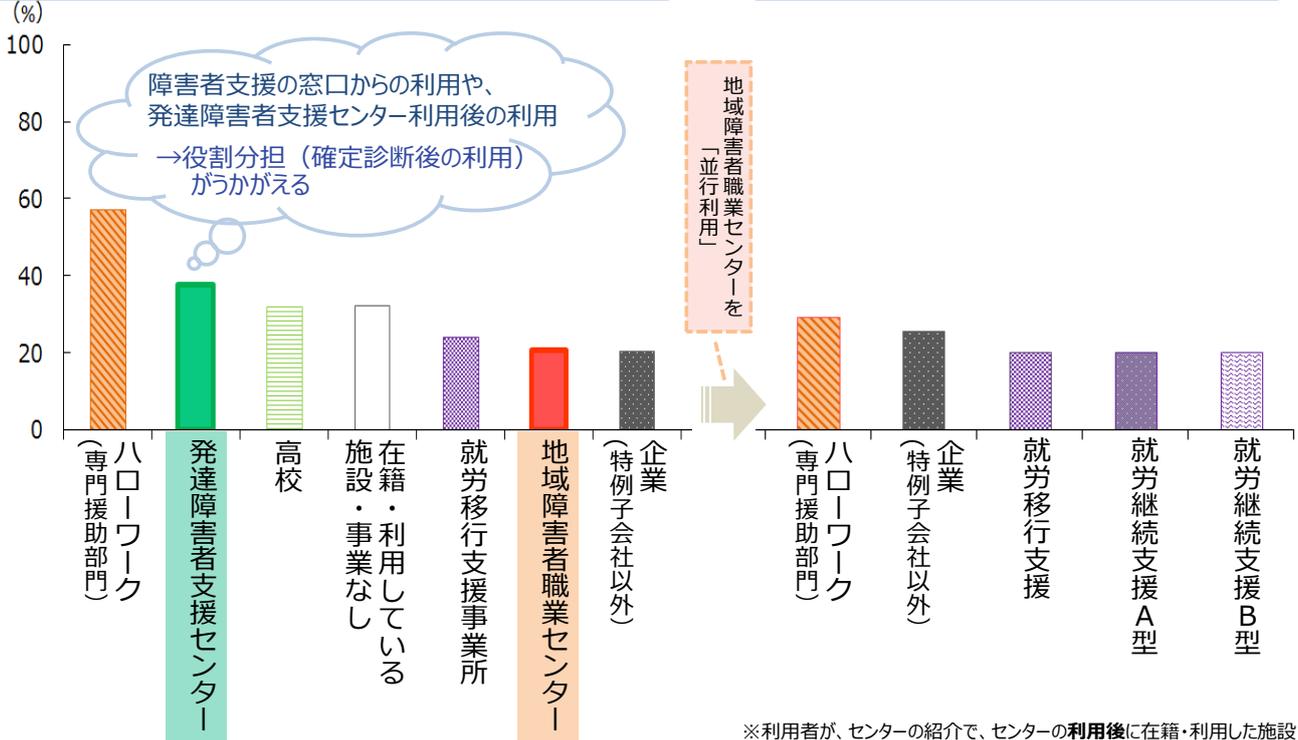
実態調査 地域障害者職業センターの利用前後の流れ (18才以上)



検索

利用前の状況

利用後の状況

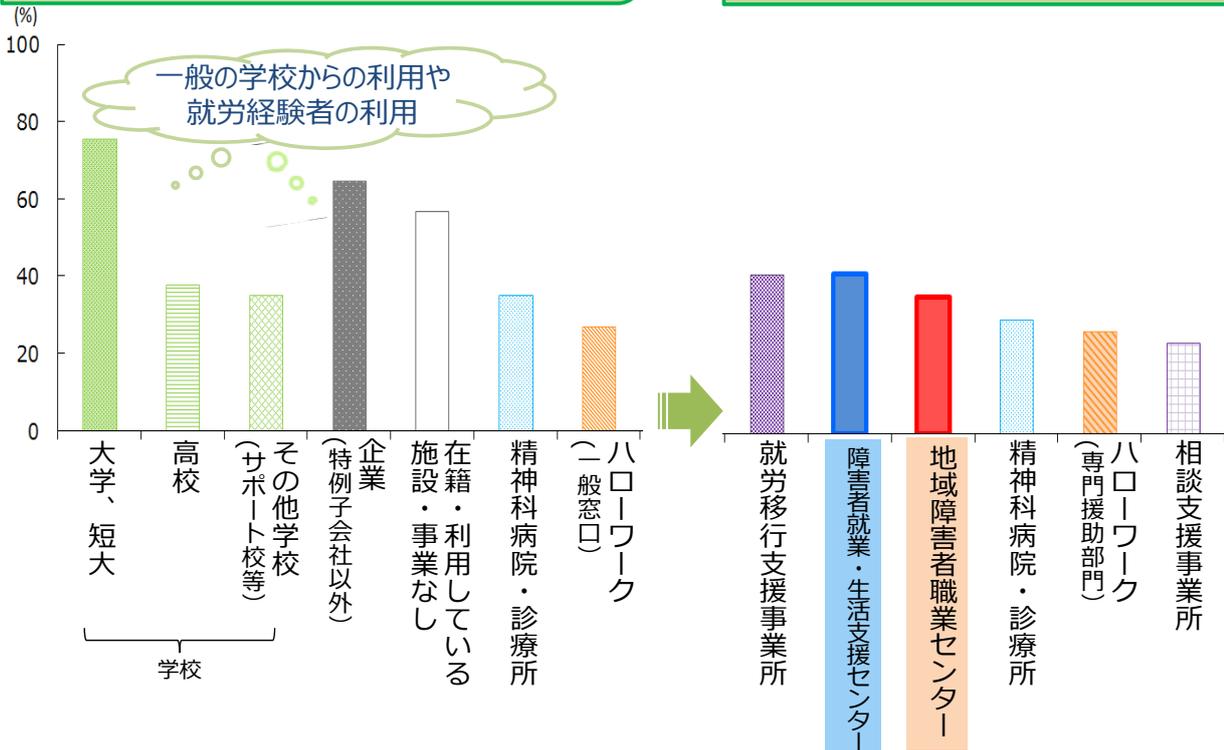


※利用者が、センターの利用開始前に在籍・利用していた施設・事業のうち、多いものをそれぞれ5つ回答。分析の上、20%以上の選択率が得られたものを掲載

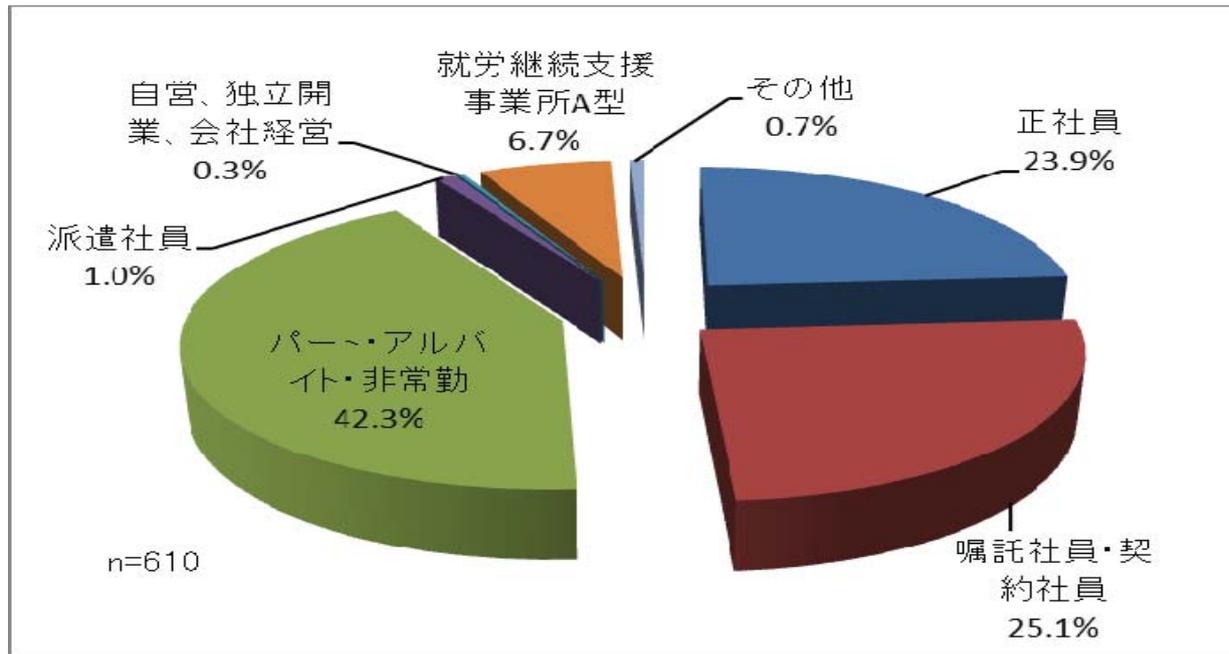
※利用者が、センターの紹介で、センターの利用後に在籍・利用した施設・事業のうち、多いものをそれぞれ5つ回答。分析の上、20%以上の選択率が得られたものを掲載

利用前の状況

利用後の状況



雇用の形態



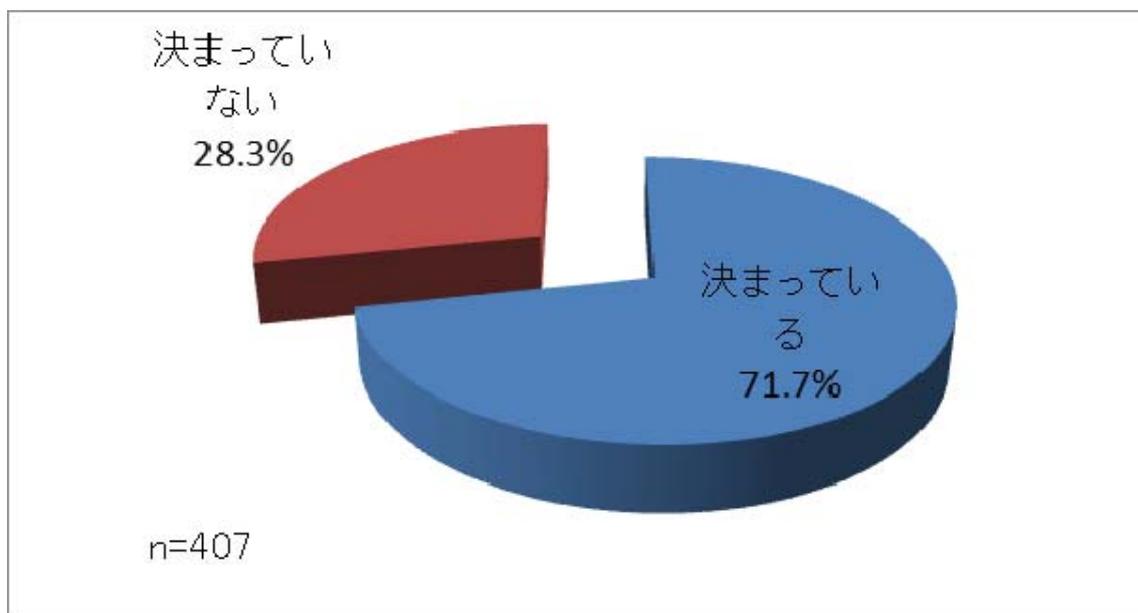
【参考】就業者全体：正社員61.3%、正社員以外38.7%

(厚生労働省：平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査)

検索

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)

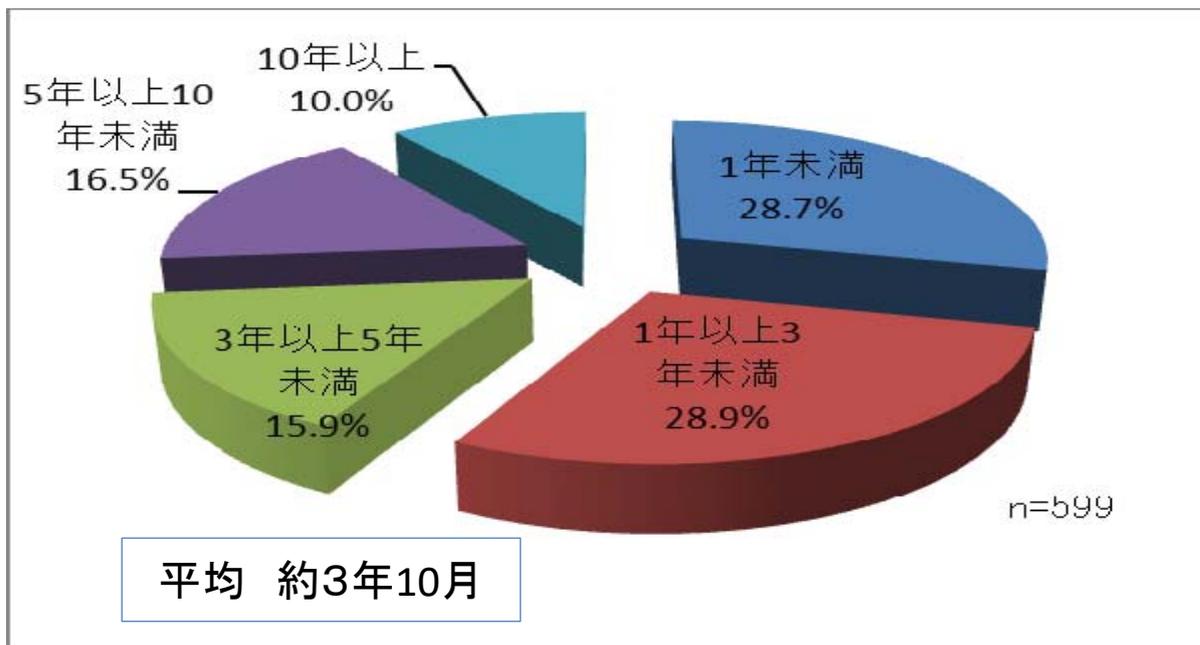
契約期間



検索

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)

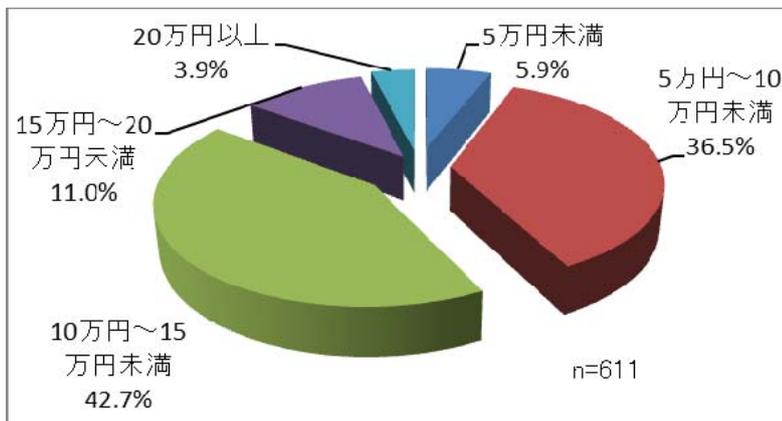
勤続期間 ●



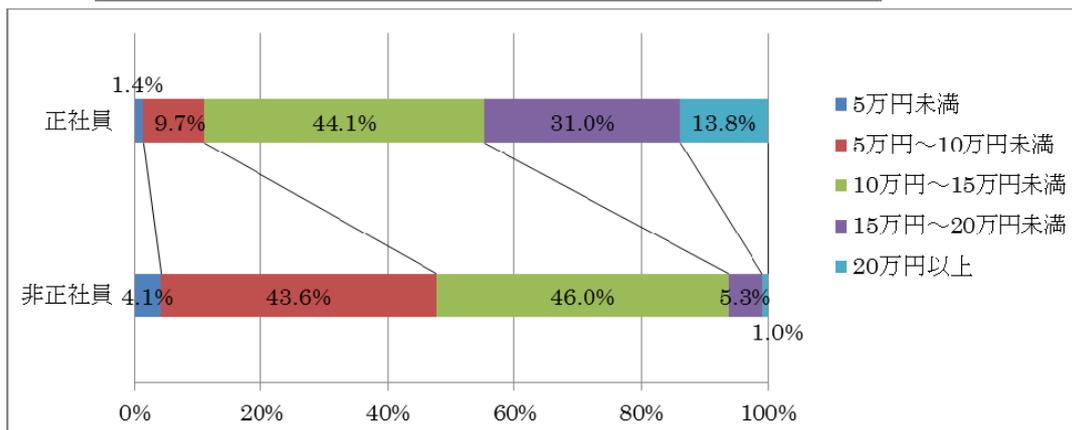
【参考】就業者全体12.4年 (JILPT:平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査)
 身体10年、知的7年9月、精神4年3月 (厚生労働省:平成25年障害者雇用実態調査)

検索

賃金

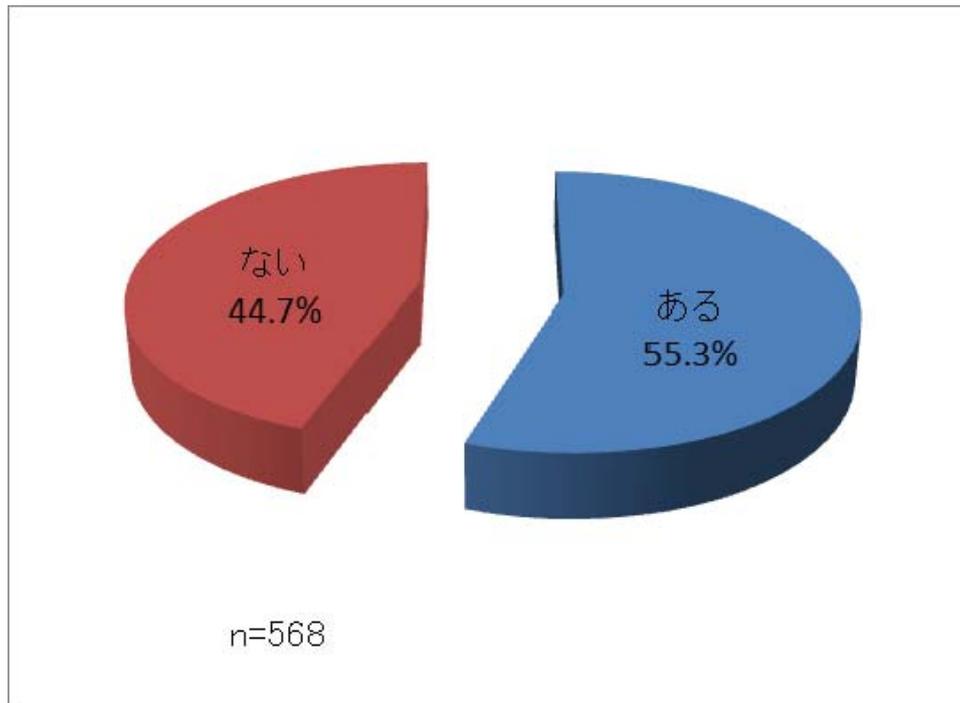


【参考】
 ・一般労働者 295,700円 (厚生労働省:平成25年賃金構造基本統計調査)
 ・身体障害者 223,000円
 ・精神障害者 159,000円
 ・知的障害者 108,000円 (厚生労働省:平成25年障害者雇用実態調査)



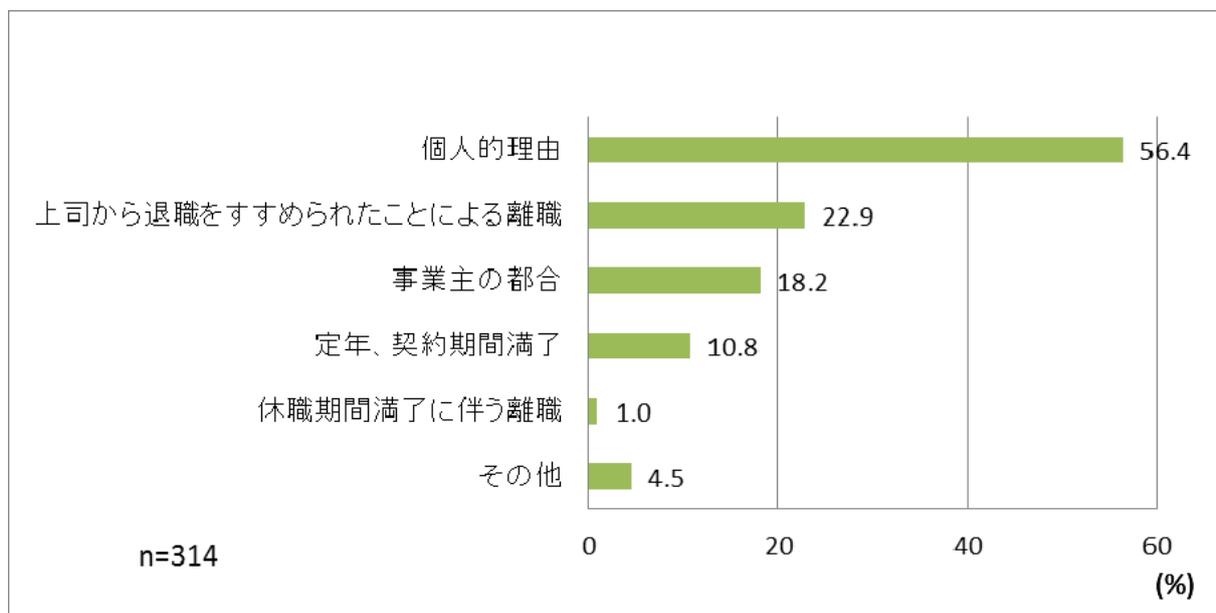
検索

離職経験の有無



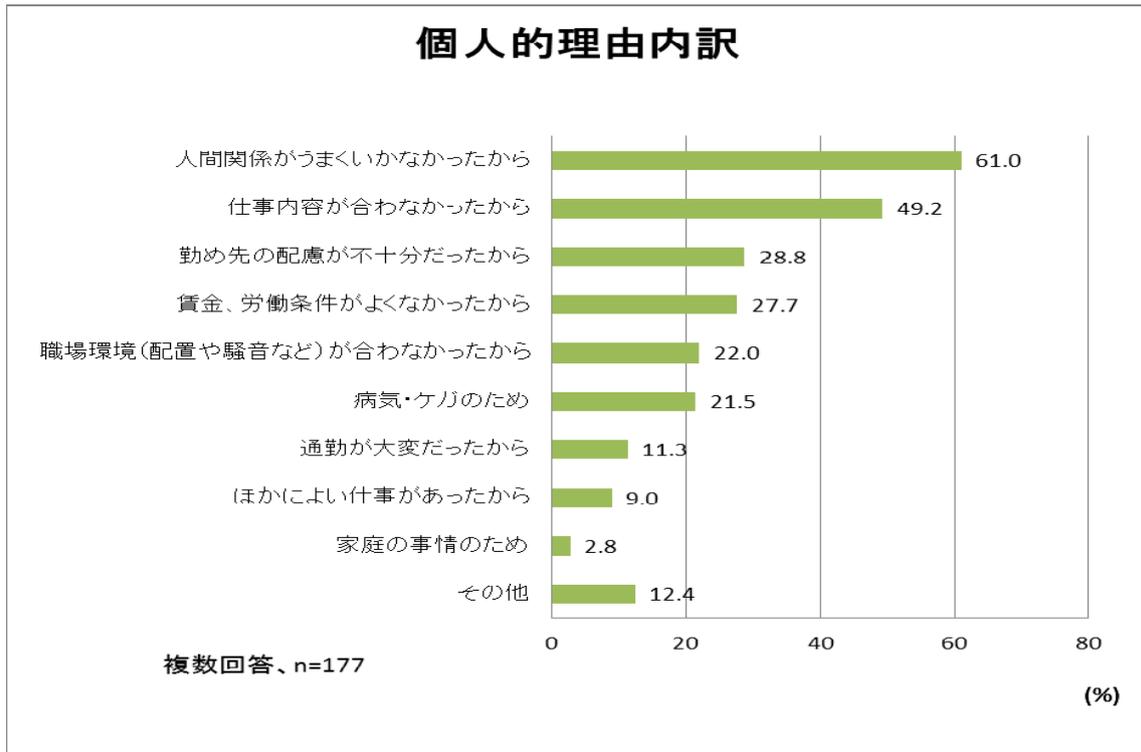
検索

離職した理由



検索

離職の個人的理由の内訳



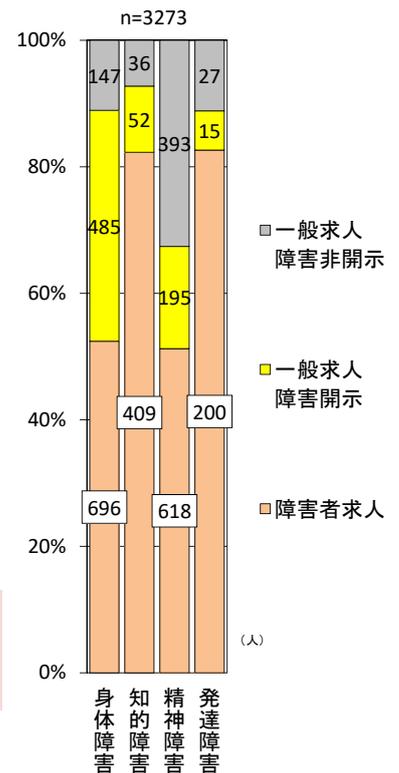
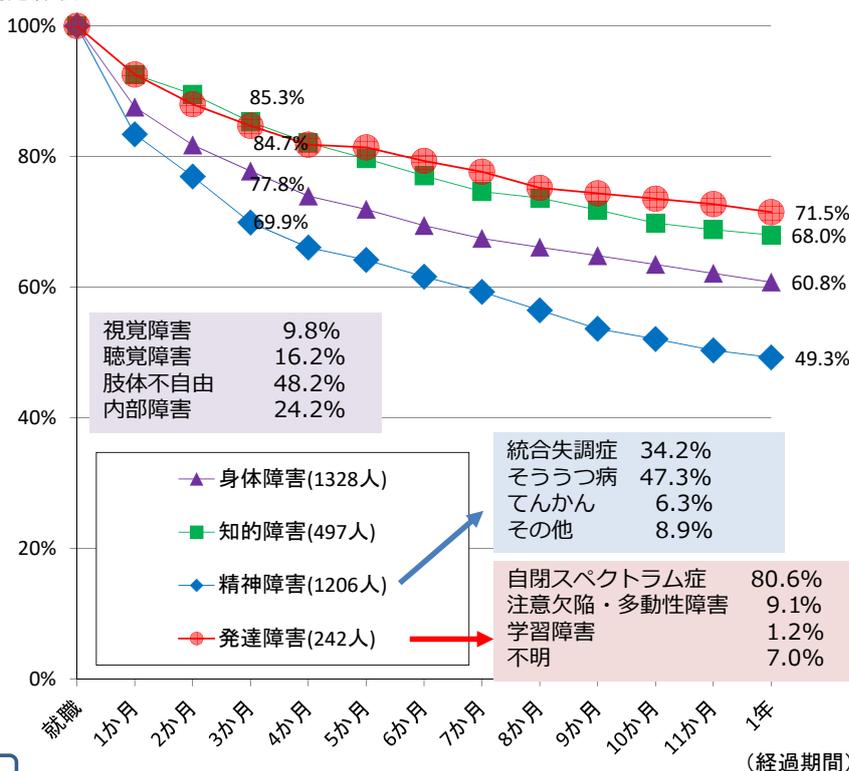
検索

参考

実態調査 一般企業における障害別の職場定着状況 (A型除く) 24

- 平成27(2015)年7月及び8月に全国134所のハローワーク専門援助部門の紹介により就職した障害者5,015人を1年間追跡。
- 調査は、調査項目についてハローワークが調査票に入力することで回答を得た。

(職場定着率)



検索

実態調査 障害別の具体的な離職理由

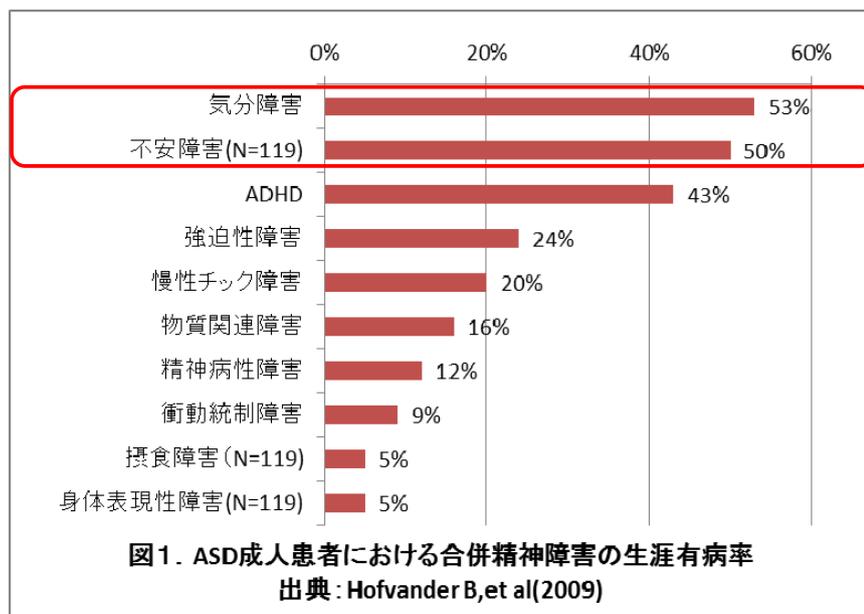
		障害・病気のため	労働条件が あわない	業務遂行上 の課題あり	人間関係の 悪化	職場以外の 要因	労働意欲に 課題あり	キャリアアッ プのため	基本的労働習 慣に課題あり
視覚障害	早期(n=20)	②20.0%	②20.0%		①25.0%				
	準早期(n=25)	②12.0%	①16.0%			②12.0%			
聴覚障害	早期(n=33)		①30.3%	②21.2%					
	準早期(n=38)	②13.2%	①18.4%						
肢体不自由	早期(n=169)		①29.6%	②14.8%					
	準早期(n=108)		①14.8%	①14.8%	②13.9%				
内部障害	早期(n=70)	①14.3%	②12.9%	②12.9%					
	準早期(n=51)	①15.7%	②11.8%						
知的障害	早期(n=73)		②15.1%	①21.9%					
	準早期(n=86)	②12.8%			①16.3%				
精神障害	早期(n=363)	②16.0%		①20.1%					
	準早期(n=269)	①23.3%			②10.8%				
発達障害	早期(n=37)	②16.2%		①18.9%					
	準早期(n=32)	①18.8%		②15.6%					

※「その他の理由」及び「不明」を除いた項目のうち、選択率の高かった項目の順位1位①、2位②を掲載

早期 → 3か月未満で離職
準早期 → 3か月から1年未満で離職

検索

文献調査 発達障害における合併精神疾患



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。

引用: ①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」
②Lai MC, Lombardo MV, Baron-Cohen. 2014 Autism. Lancet 383 896-910.

検索

著者	知見
渡辺	発達障害の社員がメンタル不調を招くきっかけは、 <u>環境の変化</u> や <u>よき理解者の消失</u> である
林、江川、染谷	発達障害の人々は、その特性ゆえストレスと直面する機会が多く、またストレスの受け止め方や <u>対処の仕方が適切でない</u> ため、 <u>環境への不適応を</u> 起こしやすい
清水	ASD者は過去に体験した日常的な深刻とは言い難い不幸な出来事についての想起に伴う <u>情動反応が、年余にわたってもなお減衰しない</u>
浜田、村山、明翫、辻井	ASD者においては胎生期以降に始まる脳機能の非定型発達によって一般的なストレス対処を行う上での、 <u>生物学的脆弱性を有する</u> と考えられる。
廣口、永田	発達障害者の職場適応は、 <u>本人の職種、職位、職務内容、就業する職場の業種、規模、その他の就労環境によって良否が大きく異なる。</u>

引用：ストレス科学研究誌（2015）における「発達障害とストレス」特集

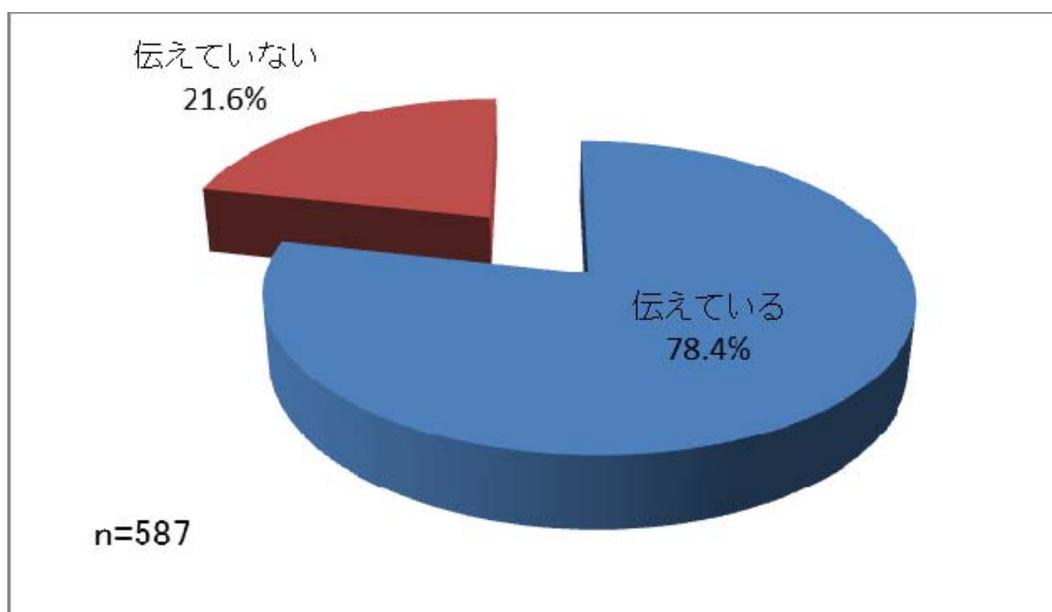
検索

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」(2018)

1 集計結果（3）職場との関係性

28

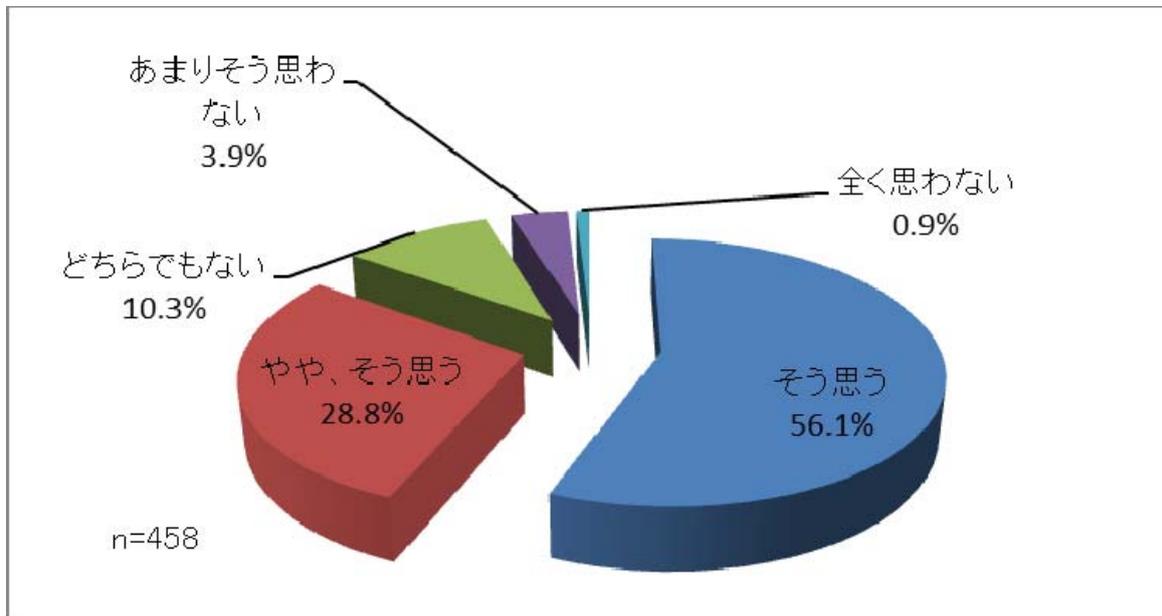
特徴や配慮してほしいことを 職場の人に伝えているか



検索

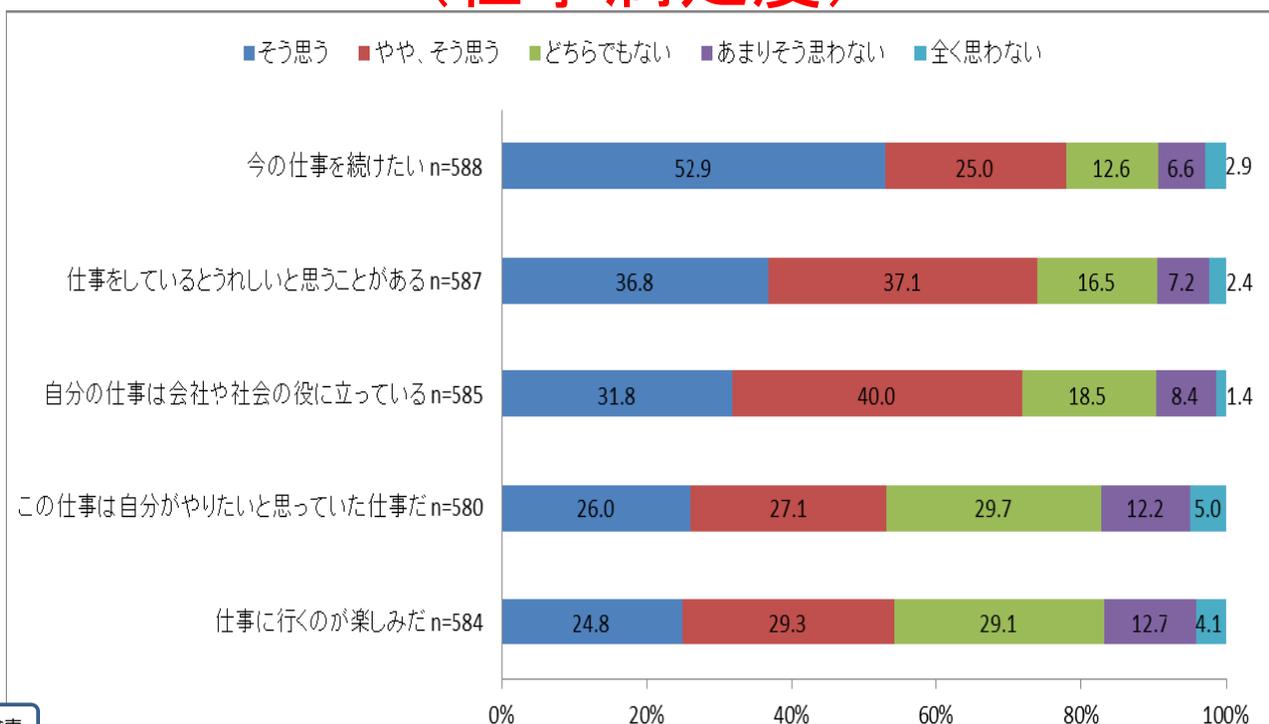
障害者職業総合センター,調査研究報告書No.125「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」(2015)

特徴や配慮してほしいことを伝えてよかったか



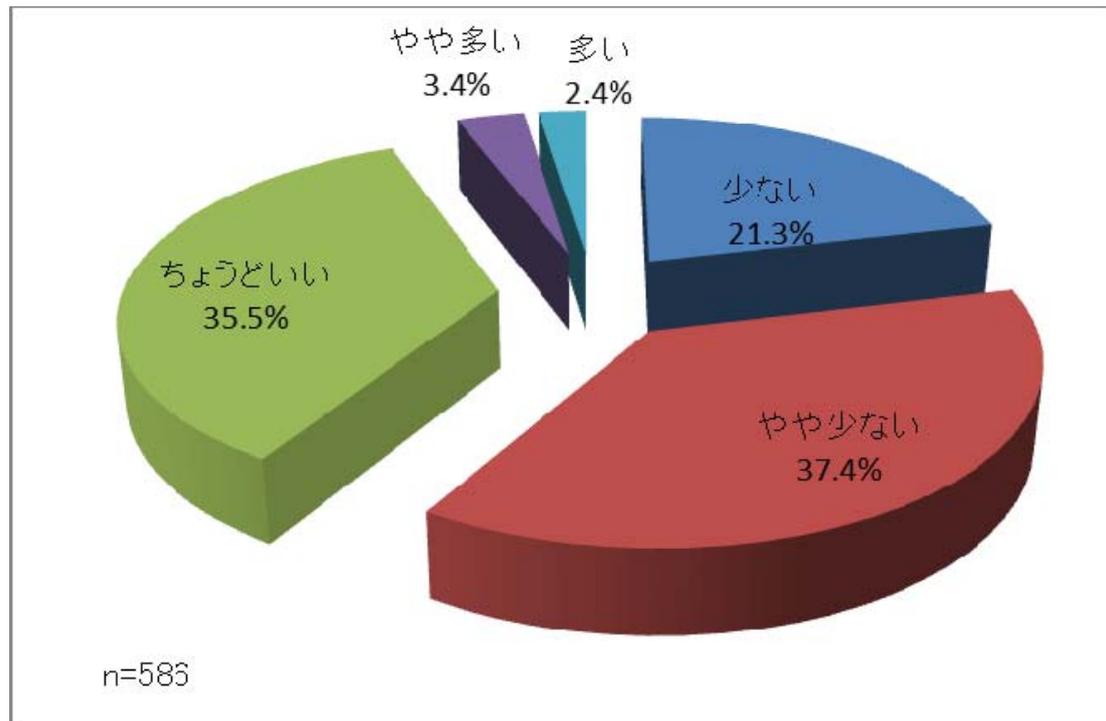
検索

今の仕事について感じていること (仕事満足度)



検索

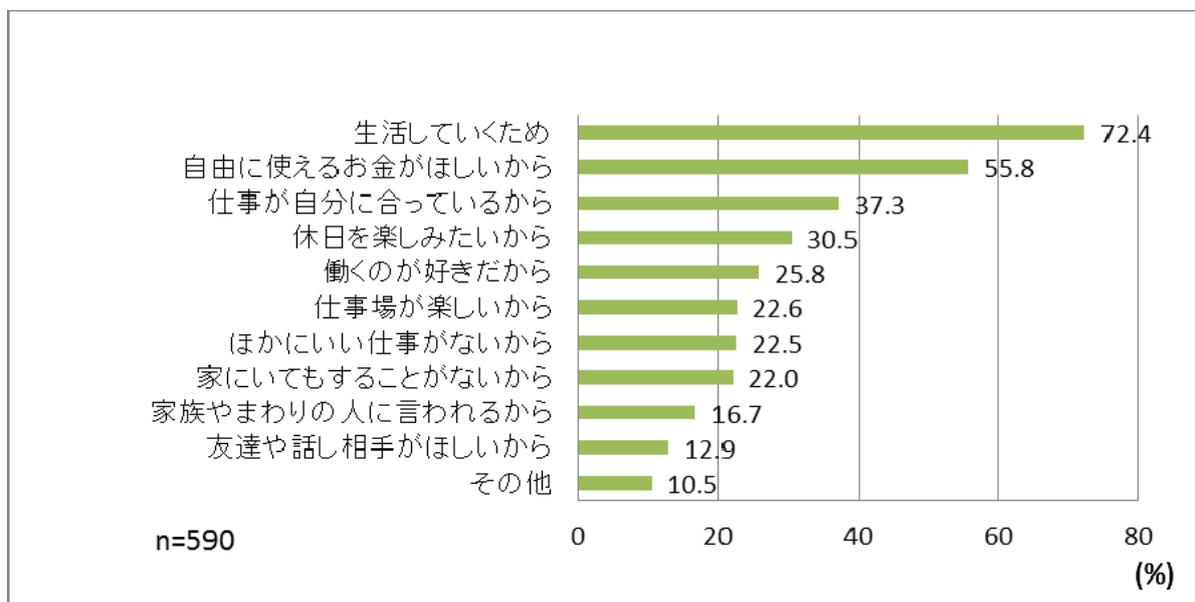
収入の満足度



検索

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)

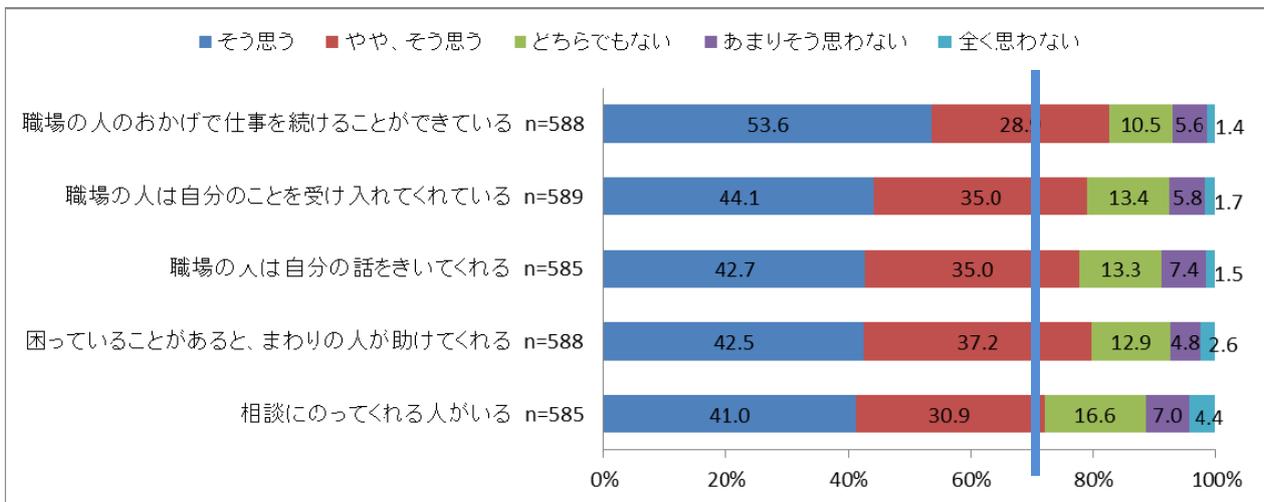
仕事をする理由（複数回答）



検索

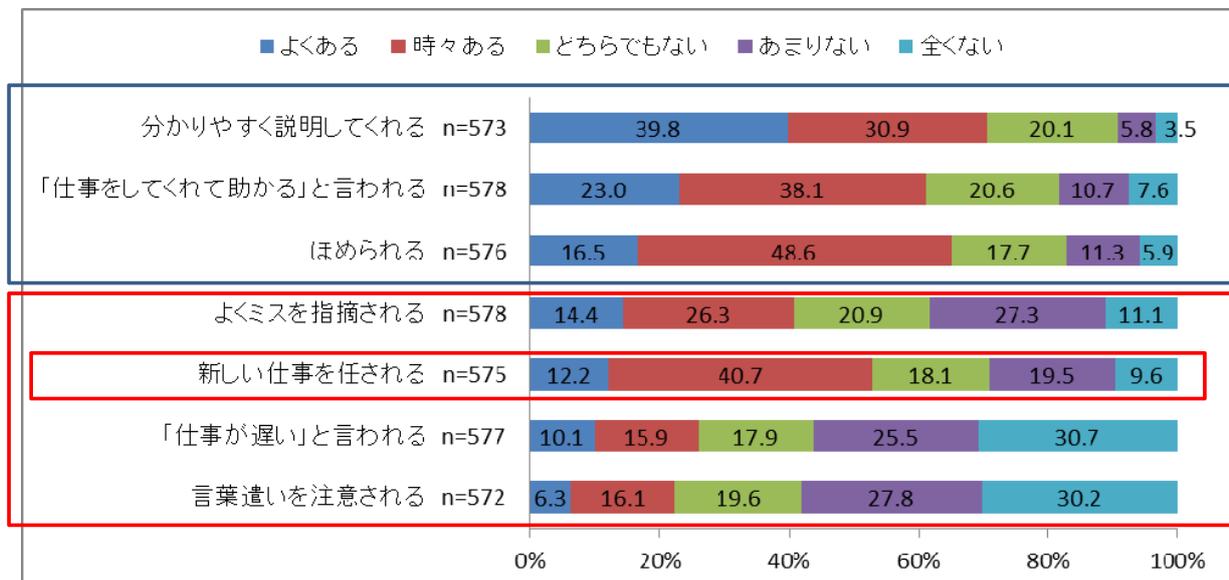
障害者職業総合センター,調査研究報告書No.125「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」(2015)

職場の人間関係



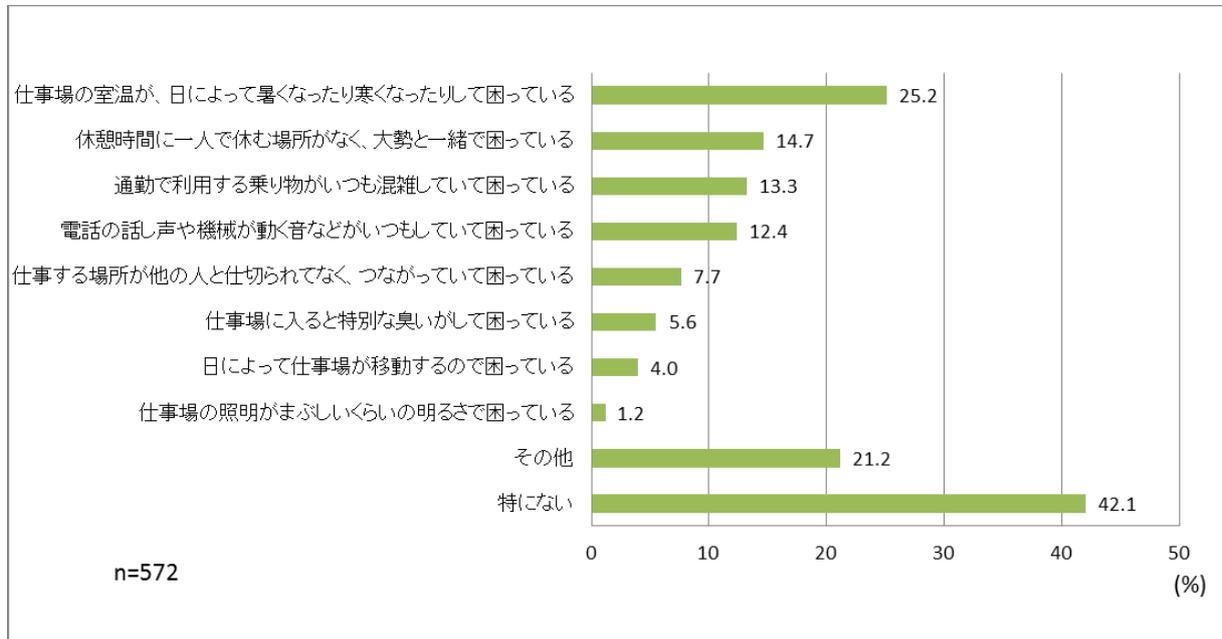
検索

上司や同僚の対応



検索

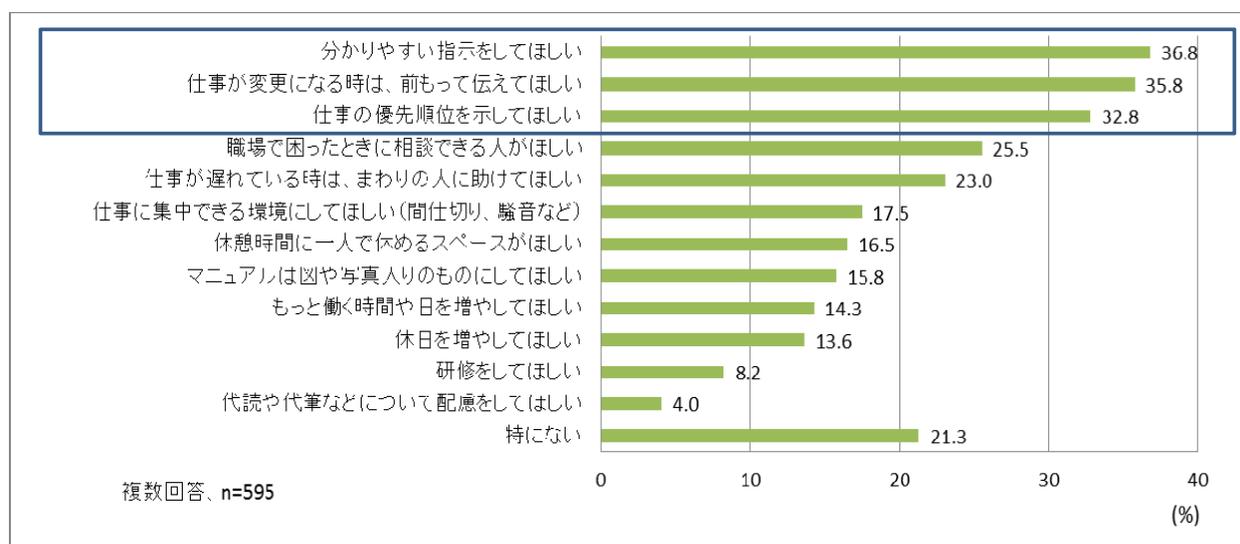
職場環境で困っていること (複数回答)



検索

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)

職場への要望(複数回答)



検索

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)

最終学歴と障害者手帳等の状況

卒業・中退・在学中		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
特別支援学校 n=143	人数	133	10	2	16	1
	構成比	93.0%	7.0%	1.4%	11.2%	0.7%
高校 n=131	人数	45	72	1	8	15
	構成比	34.4%	55.0%	0.8%	6.1%	11.5%
専門学校・高専・短大 n=171	人数	51	90	9	9	26
	構成比	29.8%	52.6%	5.3%	5.3%	15.2%
大学 n=171	人数	27	119	5	6	24
	構成比	15.8%	69.6%	2.9%	3.5%	14.0%
大学院 n=16	人数	0	12	0	0	4
	構成比	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%
その他 n=12	人数	9	4	1	2	0
	構成比	75.0%	33.3%	8.3%	16.7%	0.0%
合計 n=644	人数	265	307	18	41	70
	構成比	41.1%	47.7%	2.8%	6.4%	10.9%

(注1)カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。

(注2)障害者手帳等の回答は複数回答である。

検索

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)

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。

検索

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)

障害者手帳等と離職経験の有無

		離職経験の有無	
		ある	ない
療育手帳 n=219	人数	80	139
	構成比	36.5%	63.5%
精神障害者保健福祉手帳 n=273	人数	194	79
	構成比	71.1%	28.9%
身体障害者手帳 n=15	人数	10	5
	構成比	66.7%	33.3%
障害者職業センターの判定 n=38	人数	15	23
	構成比	39.5%	60.5%
認定や判定を受けていない n=66	人数	37	29
	構成比	56.1%	43.9%
全体 n=563	人数	312	251
	構成比	55.4%	44.6%

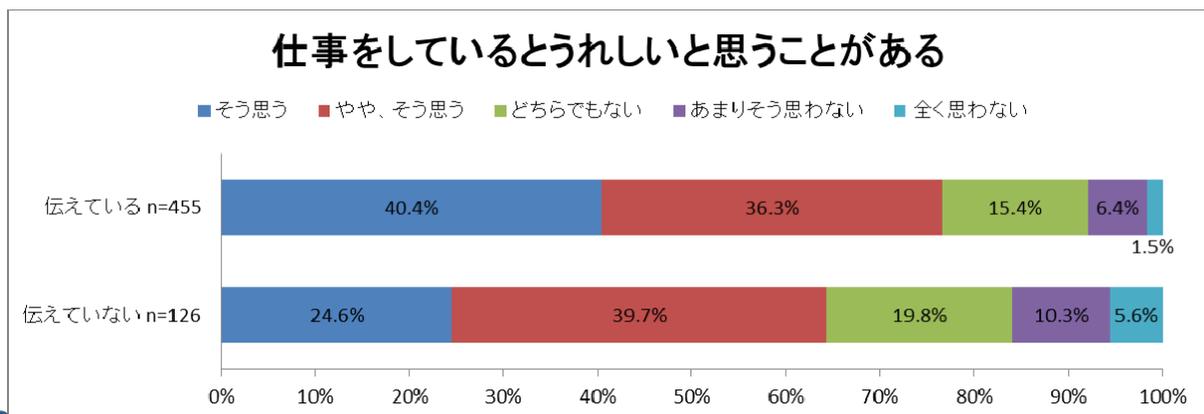
(注)カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。

検索

設問「仕事をしているとうれしいと思うことがある」との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	184	165	70	29	7	455
	構成比	40.4%	36.3%	15.4%	6.4%	1.5%	100.0%
伝えていない	人数	31	50	25	13	7	126
	構成比	24.6%	39.7%	19.8%	10.3%	5.6%	100.0%
合計	人数	215	215	95	42	14	581
	構成比	37.0%	37.0%	16.4%	7.2%	2.4%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。

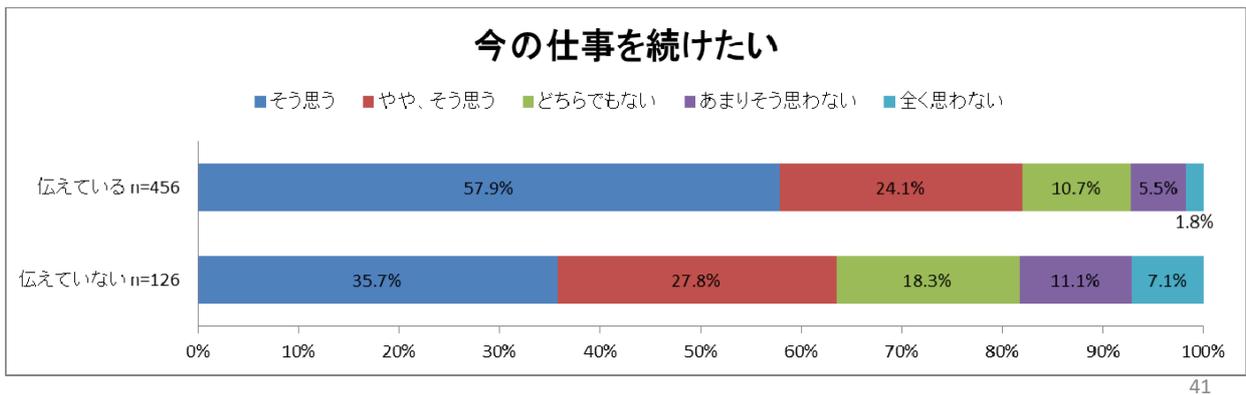


検索

設問「今の仕事を続けたい」との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	264	110	49	25	8	458
	構成比	57.9%	24.1%	10.7%	5.5%	1.8%	100.0%
伝えていない	人数	45	35	23	14	9	126
	構成比	35.7%	27.8%	18.3%	11.1%	7.1%	100.0%
合計	人数	309	145	72	39	17	582
	構成比	53.1%	24.8%	12.4%	6.7%	2.9%	100.0%

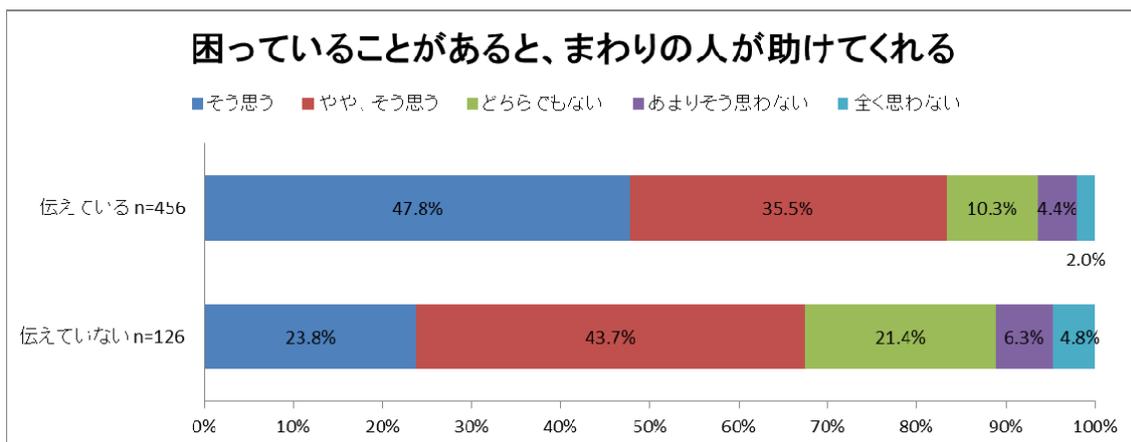
※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けを表示している。



設問「困っていることがあると、まわりの方が助けてくれる」との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	218	162	47	20	9	456
	構成比	47.8%	35.5%	10.3%	4.4%	2.0%	100.0%
伝えていない	人数	30	55	27	8	6	126
	構成比	23.8%	43.7%	21.4%	6.3%	4.8%	100.0%
合計	人数	248	217	74	28	15	582
	構成比	42.6%	37.3%	12.7%	4.8%	2.6%	100.0%

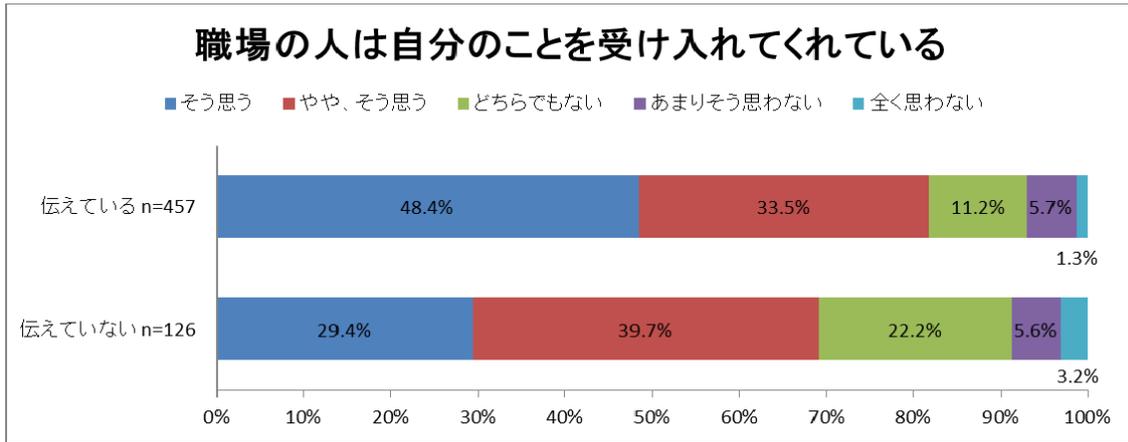
※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けを表示している。



設問「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	221	153	51	26	6	457
	構成比	48.4%	33.5%	11.2%	5.7%	1.3%	100.0%
伝えていない	人数	37	50	28	7	4	126
	構成比	29.4%	39.7%	22.2%	5.6%	3.2%	100.0%
合計	人数	258	203	79	33	10	583
	構成比	44.3%	34.8%	13.6%	5.7%	1.7%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けを表示している。



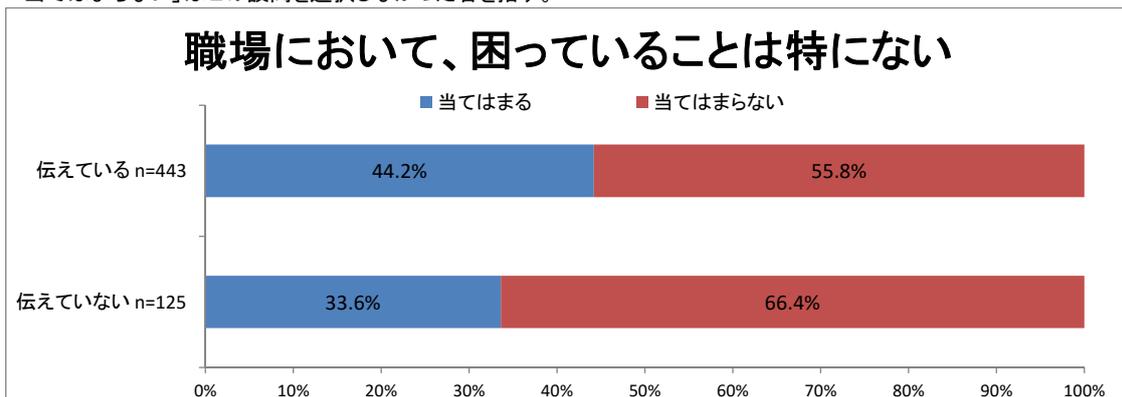
検索

設問「職場において、困っていることは特にない」との関係

		当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数	196	247	443
	構成比	44.2%	55.8%	100.0%
伝えていない	人数	42	83	125
	構成比	33.6%	66.4%	100.0%
合計	人数	238	330	568
	構成比	41.9%	58.1%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けを表示している。

※「当てはまる」は「職場環境において、困っていることは特にない」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。



検索

満足度に関する質問項目の因子分析結果

質問項目	因子の名前		
	周囲の人たちの理解	仕事のやりがい	否定的な対応が少ない
困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる	.897	-.121	.021
職場の人は自分の話をきいてくれる	.785	.007	.020
相談にのってくれる人がいる	.742	.000	-.026
職場の人のおかげで仕事を続けることができている	.725	.083	-.067
分かりやすく説明してくれる	.700	-.021	-.019
職場の人は自分のことを受け入れてくれている	.689	.150	.029
ほめられる	.536	.178	.039
「仕事をしてくれて助かる」と言われる	.520	.117	.066
新しい仕事を任せられる	.454	.033	-.058
仕事に行くのが楽しみだ	-.058	.904	-.008
この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ	-.070	.783	.008
仕事をしているとうれしいと思うことがある	.121	.662	-.014
今の仕事を続けたい	.157	.600	-.033
自分の仕事は会社や社会の役に立っている	.156	.567	-.005
収入についてどのように感じているか	.031	.188	-.054
よくミスを指摘される	-.112	.090	.811
「仕事が遅い」と言われる	.129	-.016	.725
言葉遣いを注意される	-.027	-.155	.572

検索

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)

満足度に関する質問項目の因子分析結果

- 障害者および一般労働者を対象とした調査結果(先行研究)より、職業生活の満足度に関係が深い項目は「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係・コミュニケーション」、「雇用の安定性(賃金・待遇)」、「職場の環境」だとされている。
- これらの項目を「今の仕事について感じていること(仕事満足度)」、「職場の人間関係」、「上司や同僚の対応」、「収入の満足度」に関する計18問でたずね、回答結果を用いて因子分析を行い、満足度に影響する3つの因子を求めた。
- 分析方法は主因子法・プロマックス回転による。
- 分析結果は前のスライド、因子相関行列は以下の通り。

因子相関行列

因子の名前	周囲の人たちの理解	仕事のやりがい	否定的な対応が少ない
周囲の人たちの理解	1.000	.700	.269
仕事のやりがい	.700	1.000	.256
否定的な対応が少ない	.269	.256	1.000

検索

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)

設問「仕事をしているとうれしいと思うことがある」 についてグループ間の比較結果

	そう思う	やや、そう 思う	どちらでも ない	あまりそう 思わない	全く思わ ない	合計
満足度が高い グループ	人数 174	59	15	0	0	248
	構成比 70.2%	23.8%	6.0%	0.0%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ	人数 31	142	75	40	14	302
	構成比 10.3%	47.0%	24.8%	13.2%	4.6%	100.0%
合計	人数 205	201	90	40	14	550
	構成比 37.3%	36.5%	16.4%	7.3%	2.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。

検索

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)

設問「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」について グループ間の比較結果

	そう思う	やや、そう 思う	どちらでも ない	あまりそう 思わない	全く思わ ない	合計
満足度が高い グループ	人数 189	58	1	0	0	248
	構成比 76.2%	23.4%	0.4%	0.0%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ	人数 54	135	71	34	8	302
	構成比 17.9%	44.7%	23.5%	11.3%	2.6%	100.0%
合計	人数 243	193	72	34	8	550
	構成比 44.2%	35.1%	13.1%	6.2%	1.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。

検索

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)

設問「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」 についてグループ間の比較結果

		満足度が高い グループ	満足度が低い グループ	合計
伝えている	人数	215	214	429
	構成比	50.1%	49.9%	100.0%
伝えていない	人数	32	85	117
	構成比	27.4%	72.6%	100.0%
合計	人数	247	299	546
	構成比	45.2%	54.8%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。

伝えている者の約5割が満足度が高いグループ。
伝えていない者の7割以上が満足度が低いグループ。

検索

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)

設問「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」 についてグループ間の比較結果

		伝えている	伝えていない	合計
満足度が高い グループ	人数	215	32	247
	構成比	87.0%	13.0%	100.0%
満足度が低い グループ	人数	214	85	299
	構成比	71.6%	28.4%	100.0%
合計	人数	429	117	546
	構成比	78.6%	21.4%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。

満足度が高いグループの9割が配慮事項等を伝えている者。

検索

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)

考察とまとめ

満足度に影響を与えている要因

- ① 「周囲の人たちの理解」
- ② 「仕事のやりがい」
- ③ 「否定的な対応が少ない」

3 因子を満足度の主要素として抽出した。

- より高い満足度を得るためには、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えることは必要条件だが十分条件ではない。伝える者、伝えられる対象者が適切で、適確に伝わり、望ましい対応、配慮が整備される必要がある、支援機関の果たす役割が重要。

検索

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)

補足

障害者への長期パネル調査

キャリアの質的な変化に着目して障害のある労働者個人の職業生活等の変化を16年間に渡って追跡

- ① 開始時点で40才未満の対象者のパネル「職業生活前期調査」
- ② 開始時点で40才以上の対象者のパネル「職業生活後期調査」

調査期	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
職業生活 前期調査	第1回調査 平成20年度	第2回調査 平成22年度	第3回調査 平成24年度	第4回調査 平成26年度	第5回調査 平成28年度	第6回調査 平成30年度	第7回調査 令和2年度	第8回調査 令和4年度
職業生活 後期調査	第1回調査 平成21年度	第2回調査 平成23年度	第3回調査 平成25年度	第4回調査 平成27年度	第5回調査 平成29年度	第6回調査 令和元年度	第7回調査 令和3年度	第8回調査 令和5年度
	実施済					実施予定		

障害別	調査対象者
視覚障害	113人
聴覚障害	228人
肢体不自由	234人
内部障害	119人
知的障害	282人
精神障害	115人
計	1091人

第5期調査では、
660人から回答
(回収率60.5%)

平均年齢
前期36.4歳
後期55.1歳

検索

障害者職業総合センター, No.148「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」(2019)

「仕事満足度」を決定する要因を分析

あわせて「就労継続意図」「離職」を決定する要因も分析して報告書に記載

目的変数 「仕事満足度」

- 1 仕事満足度総合点：「仕事の内容」「給料・待遇(労働条件)」「職場の人間関係」「職場の環境(施設整備等)」の4つの仕事の満足度の項目を得点化して足し合わせ標準化したもの。
- 2 仕事満足度尺度：各調査期の中で各項目を変数として用いた主成分分析による主成分得点

説明変数

「障害についての説明」「(新たに)配慮を希望する項目数」「最近2年間の出来事」「現職期間」「就労形態」「職種」「企業規模」「給与」の8項目

統制変数

「障害の種類」「性別」「前期後期どちらの対象者か」の3項目

分析方法

ランダム効果モデルによる回帰分析
IBM SPSS Statistics version 22.0を使用

仕事満足度の決定要因分析結果

	モデル1： 仕事満足度総合点		モデル2： 仕事満足度尺度			
	回帰係数	標準誤差	回帰係数	標準誤差		
障害ほとんどの人に説明 (基準=ほとんどの人に説明していない)	0.157	0.048	***	0.161	0.048	***
配慮を要する項目数 (基準=該当する項目なし)						
要配慮数=1	-0.052	0.077		-0.059	0.077	
要配慮数=2	-0.142	0.082	*	-0.145	0.082	*
要配慮数=3	-0.170	0.086	**	-0.177	0.087	**
要配慮数>=4	-0.186	0.087	**	-0.182	0.087	**
最近2年間の出来事 (基準=それぞれに該当しない場合)						
配置転換	-0.027	0.059		-0.034	0.059	
上司移動	0.000	0.048		0.009	0.048	
援助者去る	-0.374	0.085	***	-0.388	0.086	***
昇進	0.011	0.125		0.029	0.125	
昇給	0.111	0.047	**	0.109	0.047	**
減給	-0.225	0.068	***	-0.211	0.069	***
退職	-0.223	0.099	**	-0.229	0.099	**
出向	-0.250	0.250		-0.244	0.251	
離職	-0.074	0.086		-0.078	0.086	
現職期間	-0.032	0.012	***	-0.029	0.012	**
現職期間二重	0.001	0.0003	***	0.001	0.0003	***
正社員(基準=正社員以外)	-0.034	0.078		-0.060	0.078	
職種(基準=製造)						
販売	0.068	0.121		0.069	0.121	
事務	0.188	0.090	**	0.182	0.090	**
教育	0.024	0.238		0.032	0.237	
医療福祉	0.058	0.139		0.073	0.139	
対人サービス	0.212	0.123	*	0.198	0.123	
清掃	0.156	0.105		0.145	0.105	
職種その他	-0.076	0.098		-0.096	0.098	
企業規模(基準=1-9人)						
10-49人	-0.222	0.095	**	-0.214	0.095	**
50-300人	-0.115	0.098		-0.121	0.099	
300-999人	-0.041	0.113		-0.037	0.113	
1000人以上	-0.137	0.113		-0.136	0.113	
分からない	-0.078	0.125		-0.081	0.125	
給与(基準=7万円未満)						
7-13万円	0.146	0.084	*	0.145	0.084	*
13-25万円	0.232	0.103	**	0.219	0.103	**
25万円以上	0.367	0.134	***	0.347	0.134	***
障害の種類(基準=視覚障害)						
聴覚障害	-0.467	0.181	**	-0.476	0.180	***
肢体不自由	-0.055	0.186		-0.060	0.185	
内部障害	-0.263	0.195		-0.255	0.194	
知的障害	0.351	0.193	*	0.324	0.192	*
精神障害	-0.204	0.204		-0.206	0.203	
男性(基準=女性)	-0.019	0.085		-0.007	0.084	
後期調査対象 (基準=前期調査対象)	-0.100	0.090		-0.119	0.089	
切片	0.135	0.248		0.167	0.247	
サンプルサイズ	1274		1274			

■「仕事満足度」が「就業継続意図」や「離職」という行動と密接に関係していることを分かり、それを踏まえて、「仕事満足度」が何によって決定されるかについて分析を行った。

■会社や職場の関係者への自身の障害の説明：仕事満足度と正の関係があった。

●障害を説明している者の割合は約60パーセントであり、周囲に対して自身の障害について説明することへの支援の重要性が示唆される。

■新たに配慮を必要としている項目の数：項目の数が多い者ほど仕事満足度が低かった。

●配慮が行き届いていない職場では仕事満足度が下がり、ひいては離職につながることを示しているため、職場定着のためには障害者が求める配慮に応える必要があると考えられる。

■援助者が去ってしまった経験：仕事満足度との負の関係については、全体のわずかからパーセントしか経験していないことはいえ他の説明変数よりも値の絶対値が大きいため影響が大きかった。

●障害者の職場定着を図るためには常に適切な援助者を配置することの重要性が示唆される。

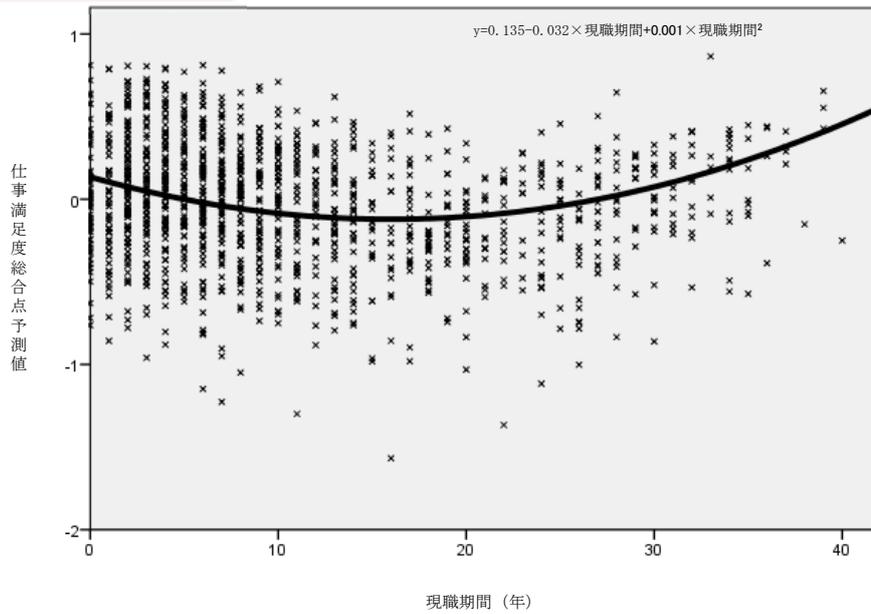
■昇給や減給の出来事：有意に仕事満足度と関係していることが分かった。

●金銭的な報酬の重要性を再確認するとともに、データの信頼性を担保する点において意義があると考えられる。

注：*、**、***は係数がそれぞれ10%、5%、1%水準で統計学的に有意であることを意味する。

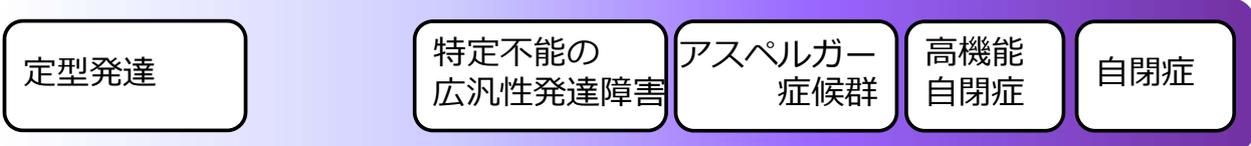
結果

仕事満足度と現職期間の関係



- 現職の就労を継続している期間と仕事満足度との関係について、就労当初は時間が経つにつれて仕事満足度は下がるが、その後上昇に転じる、U字の関係があることが示された。
- ▲ 留意事項：ある程度の現職期間を経た労働者は高い仕事満足度を持っているように観察されるが、それはもともと仕事満足度が高かった者が就業を継続したからであり、いわゆる生存者バイアスのような事象が起きているのではないかと推察される。

リファレンスブックについて



知的障害を伴う場合、伴わない場合がある。
 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。(井上, 2011)

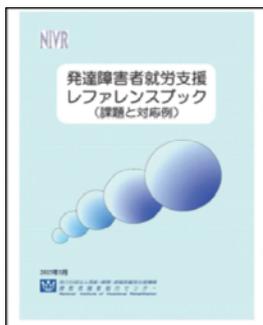
社会性の特性	コミュニケーションの特性	こだわりの特性
<ul style="list-style-type: none"> ・マイペースに自分の思いを貫く ・相手の気持ちを察することが苦手 ・「暗黙のルール」が分からない ・その場の雰囲気を読むことが苦手 ・関わり方が一方的 ・他者との接し方が疎遠または密 ・周りの人が笑っていても、何が楽しいのか分からない <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・熟語や専門用語を沢山知っている ・話が長い、分かりにくい、一方的と言われてしまう ・視線、表情、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) <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p style="text-align: right;">など</p>

※ 近年重視されている運動機能や感覚特異性の特性

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

はじめに

- 発達障害者就労支援レファレンスブック** (以下、本書という) では、就労支援の場面で現れる発達障害者の職業生活上の課題に注目し、**それぞれの課題に対して支援者が取ることのできる複数の支援策**を示すことで、支援の**初心者**であっても支援の参考として活用できるようまとめている。



本書をどうやって使えばいいだろう・・・?



Indexからの課題検索

1 Index 1: 職業生活上の課題一覧

1 業務遂行

- (1) 指し通りに作業を行うことができない
 - ① 指示が理解できない (p.51)
 - ② 作業が実行できない (p.55)
- (2) 手順が理解できない
 - ① 手順が読めない (p.57)
 - ② 手順が読んでも長くてもできたと持論する (p.61)
- (3) 手順通りに作業を進めることや作業結果の見直しを行うことが難しい
 - ① 勝手な作業をする (p.63)
 - ② こだわりを優先する (p.67)
 - ③ 都合が合えば実行する (p.69)
 - ④ 過去の経験に当てはめて行動して失敗する (p.71)
 - ⑤ 立場をわきまえず指示を出す (p.73)
 - ⑥ 作業進捗にこだわる (p.75)
 - ⑦ 一人で抱え込んでしまう (p.77)
 - ⑧ **作業手順が定着しない (p.79)**
 - ⑨ 見直しを嫌う (p.81)
- (4) 時間を守って作業を進めることが難しい
 - ① 作業が遅い (p.83)
 - ② スケジュールの管理ができない (p.85)
- (5) 定型的な指示方法や作業マニュアルでは理解が難しい
 - ① マニュアルを活用できない (p.87)
 - ② 対象者の特性に合わせて指示の工夫が必要 (p.89)
 - ③ 詳細の指示者により混乱してしまう (p.91)
 - ④ 口頭指示の理解が苦手 (p.93)
 - ⑤ 暗黙とした表現では理解できない (p.97)
 - ⑥ 具体的な指示でないと理解できない (p.99)
 - ⑦ マニュアルの工夫が必要 (p.101)
 - ⑧ モデリングで理解できない (p.103)
- (6) マニュアルやメモを活用するなどして、習得した作業を行うことが難しい
 - ① マニュアルを参照しない・参照できない (p.105)
 - ② メモを参照できない・参照しない (p.107)
 - ③ 納得しない・とやらない (p.109)
 - ④ 習得したスキルを用いることができない (p.111)
- (7) 疲労により作業を長く続けることが難しい
 - ① 疲労しやすい (p.113)
 - ② 疲労が蓄積してしまう (p.115)
 - ③ 持続の困難 (p.117)

1 業務遂行 (続き)

- (8) チーム作業または一人での作業ができない
 - ① チーム作業が苦手 (p.119)
 - ② 一人で作業できない (p.121)
- (9) 複数作業、指示されていない作業、多くの作業などを行うことが難しい
 - ① 複数作業を遂行して行うことができない (p.123)
 - ② 優先順位がつけられない (p.127)
 - ③ 指示が受け付けられない (p.129)
 - ④ 担当可能な仕事量に限定されている (p.131)
 - ⑤ 作業中に生じる (p.133)
 - ⑥ 集中困難 (p.135)
 - ⑦ 中断後の再開が困難 (p.137)
 - ⑧ 注意の転換が生じる (p.139)
 - ⑨ 飽和行動が発生する (p.141)
- (10) 集中することが難しい
 - ① 興味のあることで作業が止まる (p.143)
 - ② 自分がやりたい仕事をやってしまう (p.145)
 - ③ フラッシュバックで作業が止まる (p.147)
- (11) 作業が止まった時、自分がやりたいうことをやったりしてしまう
 - ① 興味のあることで作業が止まる (p.143)
 - ② 自分がやりたい仕事をやってしまう (p.145)
 - ③ フラッシュバックで作業が止まる (p.147)
- (12) 苦手な作業がある
 - ① 記憶・記憶の困難 (p.149)
 - ② 判断が苦手 (p.151)
 - ③ 未結核作業の困難 (p.153)
 - ④ 不慣れ (p.155)
 - ⑤ 空間認知 (位置・方向・大きさ・形など)が苦手 (p.157)
 - ⑥ 対人関係が苦手 (p.159)
 - ⑦ 身体操作の困難 (p.161)
 - ⑧ 読み・書き・計算の困難 (p.163)
 - ⑨ 入力のミスが生じる (p.165)
 - ⑩ 操作ができない (p.169)
 - ⑪ メモが読めない (p.171)
 - ⑫ 入力や記述が難しい・遅くなる (p.173)
 - ⑬ マニュアルが読めない (p.175)
 - ⑭ 適切なコンピュータの有用な文書作成ができない (p.177)
- (13) 文章の入力・記述・作成・修正・修正がうまくできない
 - ① 文章の入力・記述・作成・修正がうまくできない (p.177)

一課題への対応方法の確認

1 業務遂行

(3) 手順通りに作業を進めることや作業結果の見直しを行うことが難しい
 ⑧ 作業手順が定着しない

【具体的な課題例】
 > 作業手順が定着しにくい
 > 同一手順の反復作業に従事する際、注意が行き届かないため、周辺事項の書き漏らし等のケアレスミスが生じる。また、そのミスの内容については多岐にわたる、毎回異なるポイントでのミスが生じる

①

課題の要因の把握と目指すべき行動の確認

- ▶ 課題の背景の把握
 - 手順遵守の必要性についての理解の状況を確認する
 - 手順が定着しない原因を把握する
- ▶ 求められる行動、優先されるべき事項について整理して伝達
 - 手順遵守の必要性や重要性を説明する
 - 手順定着に向けた適切な行動を伝える
- ▶ 目標の設定
 - 作業手順が定着することを目標とする

②

目指すべき行動につながる支援

【対応の確認】
 自分で動作や文字を利用して確認するよう助言する

<例>
 ・指差し確認をする
 ・手順が多量な場合は、前日自分で確認作業を追加する
 ・手順にチェック欄を設け、各工程を終わらせるごとにチェックをする
 ・作業終了後に見直しを取り入れる

【指示の工夫】
 支援者から確認を行う

<例>
 ・正しい作業手順を再度教える

【ツール等】
 マニュアル（作業手順書）や工程表の作成と活用

<例>
 ・作業手順の理解を助けるマニュアルや工程表を作成する
 ・作業マニュアルを見ながら作業を行う
 ・作業手順書に未習得など、強調する箇所を示す
 ・対象者の理解状況を見ながら手順書を工夫し活用する

p.79

【体験の理解】
 業務の進捗を確認してフィードバックを行い、個別に支援する

<例>
 ・成功体験を重ね、自信や自己効力感を向上させるよう、課題者に向けたいわゆる具体的な改善行動に対して肯定的なフィードバックを行うこととし、ミスした際には、一方の指示、作業は進め、ミスの原因として考えられる課題特性と対応方法を指示し、苦手と感じるスキルの補完手段を獲得するようモチベーションの維持を図る

練習を行う

<例>
 ・対象者の特性に応じて指示やフィードバックの方法を工夫しながら、くり返し行うことで体得してもらう
 ・手順を覚悟せずに習熟化するまで練習をくり返す

【振り返り】
 作業手順の定着を確認するための振り返りを行う

【周囲の理解促進と環境調整】

個別支援の仕組みを整える

<例>
 ・単独作業をなくし、他の従業員に指示を依頼される体制にすることで、業務負担を軽減する

必要に応じて休憩を取れるよう配慮する

<例>
 ・注意が持続できなかったり作業手順が定着しない場合、定期的な休憩をほかにすることで改善につながる

対象者に合わせて作業手順を調整する

<例>
 ・手順を分けて実行するように工程を調整する

③

・検討が必要な事項に見落としはないか
 （現時点での対応の適不適チェック）

・どのような手立てが他に考えられるか
 （対応の可能性のチェック）

一支援のキーワード

- 課題の状況を客観的に理解するための補助的情報

セルフチェック

【セルフチェック、直前の促し】

自らの意志で問題箇所を点検し、自己の進捗状況の改善や作業内容・作業結果の適正化を図る行動のこと。しかし、必ずしも理解が容易でないため、行動指導のためには体系的な指導方法を用いた練習や訓練が必要となる。具体的には、対象者の状況に応じて、口頭指示、ジェスチャー、モデリング等の指示方法を工夫するとともに、視覚的から情報が入りやすい者については、ツール、補助具の利用による“直前の促し”を図るとよい。例えば「作業が中断し作業内容を忘れて長時間が掛かる」、「作業に抜けが発生する」、「間違いに気がつかない」といった場面では直前の促しが必要となる。一方で、「ミスに気づいても対応しない」、「自己前にこだわる」等、直前だけで行動が修正されない場合、指示内容に従う理由を説明し、対象者の納得を促す必要がある。直前の必要性について正しい理解と納得を得れば、その後は、セルフチェックによる行動修正を最終目標として、より介入度の低い支援を選択しながら援助を継続する必要がある。

文字化

【視覚的提示（文字化、図表・写真の利用、映像で提示）】

文字や図、写真などの視覚情報を用いて行動を指示すること。口頭での指示では適切に行動できない場合、作業の前後を文字や図、写真などを用いて、何をどうすればよいか、全体の流れが目でわかるようにすることが効果的である。書かれた情報はくり返し見て、理解することができるとは、ただ読むだけでなく、理解が深まりやすい。作業手順書やテキストを利用する場合にも、図や写真を利用して、指示内容を認識するとよい。一度の前後のある動きを教える場合は、映像が有効であることもある。

61

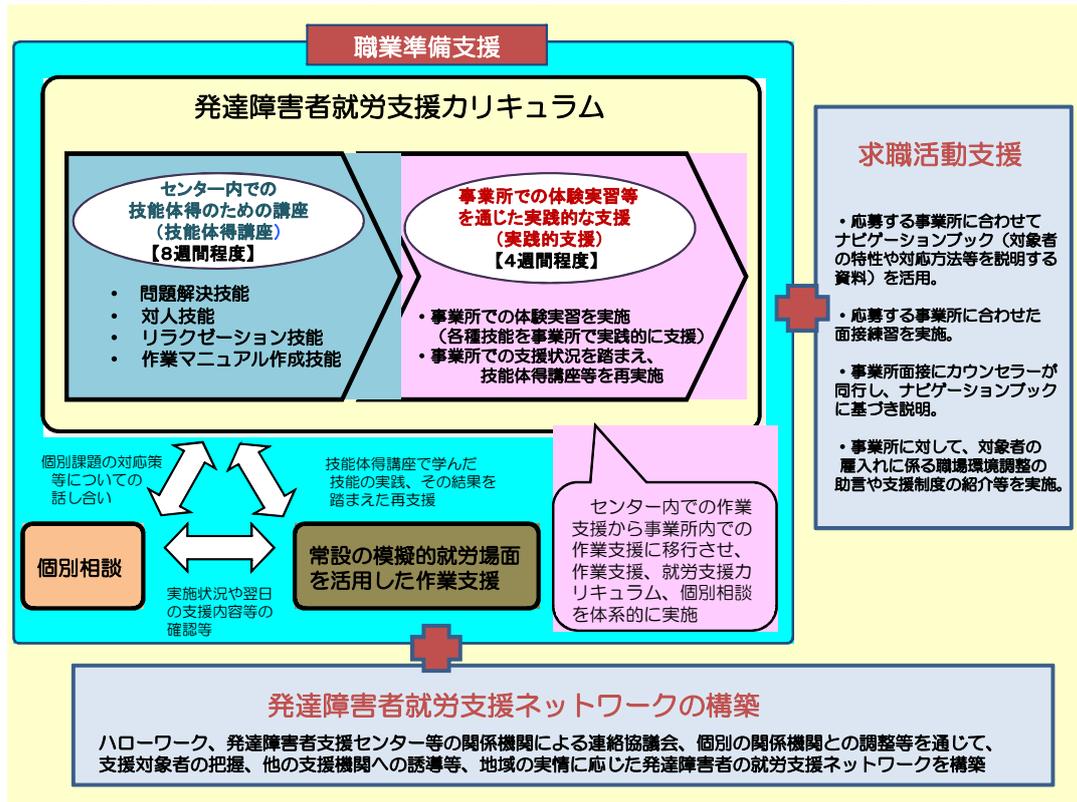
一支援ツールと補完手段の提案

対象者の行動を助ける工夫を取り入れることで
障害を補完すること等が想定される。

- 「作業のポイントを読み上げる」「作業手順を読み上げる」といった“読み上げ”行動や“目視”による確認
- “ポインティング”“レ点チェック”“復唱”といった見直しの行動
その他、付箋やメモリーノート等を活用して“ポイントの明確化”
- “作業工程のマニュアル化・ビジュアル化等の視覚化”や“指示や情報等の音声化”の工夫
- 定規やポインティングデバイス、チェックシート等の身近な物品を活用して“作業や工程の位置確認”を容易にする、携帯電話やパソコンの機能等を活用して“スケジュールや情報確認”を容易にするなど、

62

—体験場面の設定と体験的な理解の促進—



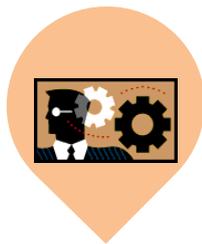
63

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

64

―振り返り:アセスメントのフィードバックや支援経過の確認―

- 「振り返り」は一連の支援を通して獲得されたスキルや行動の範囲を再度確認することである。
- 対象者のセールスポイントや障害特性・事業所に配慮を依頼すること等をまとめ、例えば「ナビゲーションブック」の作成などを通じて、目指すべき行動の達成状況を確認することになる。

① 特徴（セールスポイント、障害特性、職業的課題とその対処方法等）は個々に異なる。したがって、固定された「記入様式」にとらわれることなく、その時々環境や状況に応じて、活用しやすいよう適宜更新・編集していくこと。

② 対象者が気づいたこと、理解できたこと等を自身の方法で取りまとめていくことを重視すること

③ 作成過程では、支援者がアセスメントを通じて把握したことについて対象者にフィードバックし、気づきと理解を深めることができるよう支援することになる。ただし、記載にあたっては対象者の理解が得られたものに限定すること。

④ 作成にストレスが伴う場合もあり、対象者が安定した職業生活を送ることができるよう、ナビゲーションブックという形態にとらわれず、必要な支援を適宜行うことが必要になること。

65

活用にあたっての留意点

- レファレンスブックでは、支援場面で現実には起こっている課題に着目し、必要な選択肢を提案することで事典から情報を探索できるよう、可能な限り現実的な対応を掲載することをめざしている。ただし、“小分類”の143項目に対応する支援経過については、職業リハビリテーション機関対象調査の結果を再構成し、就労支援の課題への対応に焦点をあてており、**就職後の生活支援の課題への対応は限定される**こととなった。
- 想定される課題に対応する支援策を全て網羅しているわけではない。さらに、障害特性は多様かつ個別性が高いことから、どの対象者にも同様に有効であるわけではないことに注意が必要である。したがって、実際に直面している課題について、掲載されている項目や複数の支援策を試してみてもうまくいかない場合、“中分類”に属する課題が一群の関連した課題であることを利用して支援策を検討することを提案することとしたい。
- なお、就労支援の場面では、複数の課題が同時に現れることもあると考えられることから、複数の課題に対する支援策を組み合わせて実施することが有効である場合もある。

66

本書の活用方法

67

事典としての活用

- 利用者(障害当事者)の課題に対する基本的な目標の確認
- 対応策のバリエーションの確認 

68

事例A



- ASD・ADHD、20代女性、精神障害者保健福祉手帳 申請中、求職中
- 大学在学中に診断を受け、卒業後はチャレンジ雇用により事務補助として就職したが、障害特性に基づく配慮事項が整理されておらず、職場でコミュニケーション上の問題が生じ離職に至った。前職の経験から自信を失っていたが、支援を通じて自らの特性を知り、特性に合った職場で就職を検討する予定であった。

幕張版ワークサンプル(新規課題)

- 3つの課題のうち「社内郵便物仕分」課題を取り上げる。
- 「社内郵便物仕分」は、架空の会社に届いた郵便物を、サブブック内の“仕分のルール”に基づき、組織図、社員名簿、あいうえお索引を活用しながら仕分ボックス・フォルダーに仕分ける課題である。難易度のレベルは5段階とし、レベルが上がるにつれ適用されるルールや参照箇所が増えていくように設計されている。



表1 レベルと課題内容

レベル	郵便物の宛名面に記載される情報				適用ルールの範囲 (仕分のルールに基づいた仕分先)						
	担当者	部署名	部署番号+個人名	個人名のみ	延滞・転属	各種代表フォルダー	部署フォルダー	要請対応ボックス	延滞・相談ボックス	延滞ボックス(要請対応) ※本部署以外の生活課	本部署内郵便物(要請対応)
1	○					○					
2	○	○				○	○				
3	○	○	○	○		○	○	○			
4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
5	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

MWS(社内郵便物仕分)を用いた評価・訓練場面

作業スピードがあがらない →index1(4)①?
→新たな工夫(目標の設定)を追加



ミスが増える →index1(10)①?
→確実にできた場合に褒める(プラスのフィードバック)



ミスが減り、安定するが作業スピードの向上はゆるやか
→話合いの場を設定

71

課題の特定

「作業時に不安が生じる」

...index 課題一覧

→5自己理解や精神面の課題

→(2)自己評価の低さや不安がある、

他者の指摘に適切に対応できない

④作業面での強い不安がある

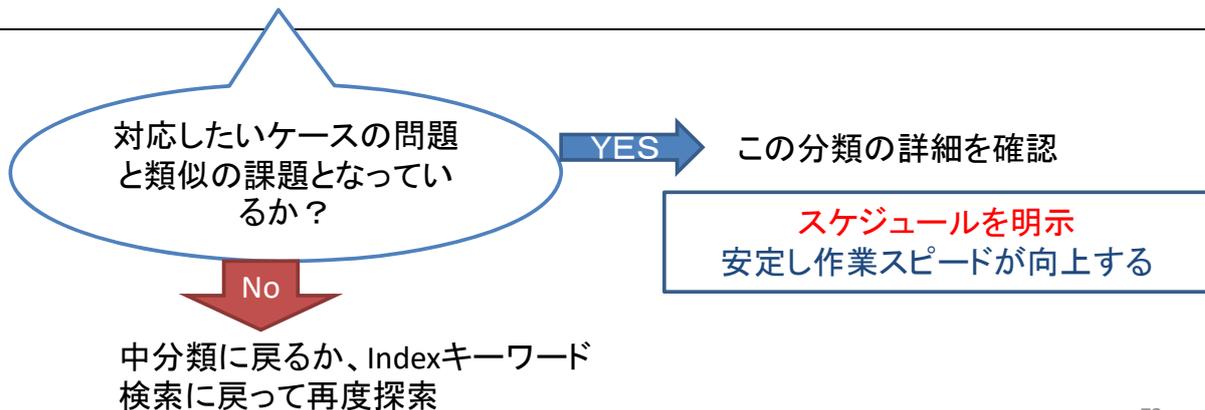


72

具体的な課題例との対応

【具体的な課題例】

- 細かい作業は苦手意識が強く、不安・緊張が高まり、作業が進まない
- スケジュールを常に確認できないと不安でどうしようもなくなる
- 新しい作業を行うときは、不安・緊張が強く見られる ←
- 作業量を他者と比較し、必要以上に緊張・不安を感じて作業を進められない



73

活用可能性について

- チェックリストとしての活用
- アセスメントとしての活用 etc....

みなさんなら
どう使いますか？



74

発達障害者支援におけるツール

参考

76

感情労働理論 (ホックシールド1982)

多くのビジネス現場では、意図的な感情表現が求められている

J Cも同様

サーフェイス・アクティング

自分の本心にギャップを持ったまま、感情表現すること

↓
心理負担が増大

ディープ・アクティング

まず自分の意識・注意・視点の方向を変化させて、感情そのものを自分が表現したい方向に変化させてから、自然に感情表現すること

↓
心理負担が軽い
自然な感情表現は周囲が影響を受けやすい

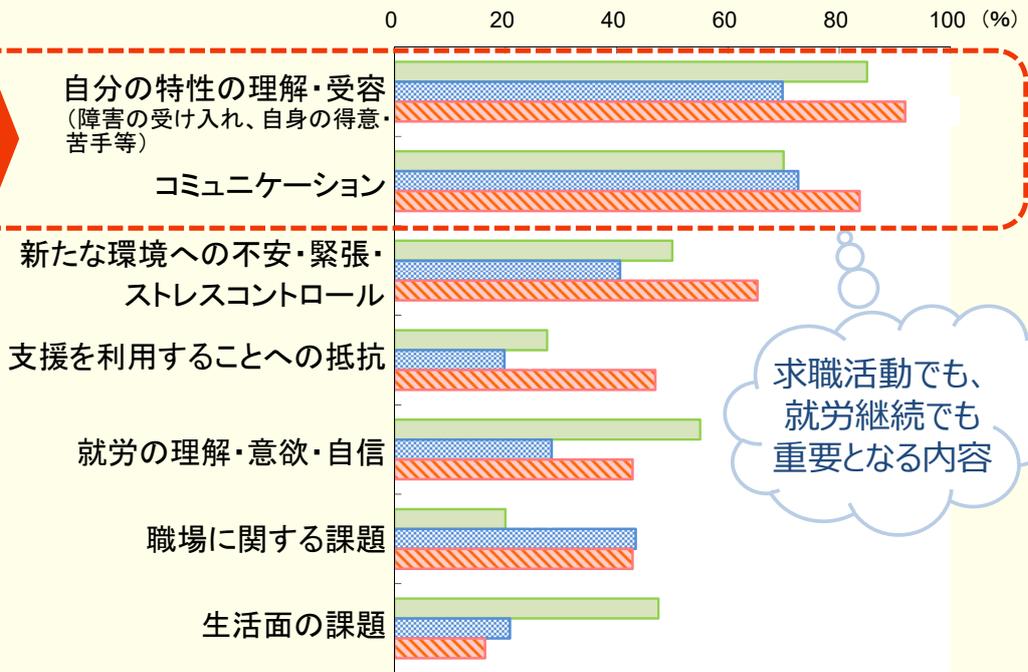
「何故だろう」と方向変化するには、
J C支援の場合、
障害特性を踏まえることも重要

入山章栄「世界標準の経営理論」ダイヤモンド社(2019)より引用

キャリア理論やカウンセリング理論を学ぶための参考資料

労働政策研究・研修機構,資料シリーズNo.165
「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」(2017)

3機関が
共通して
1,2番目に
指摘した課題



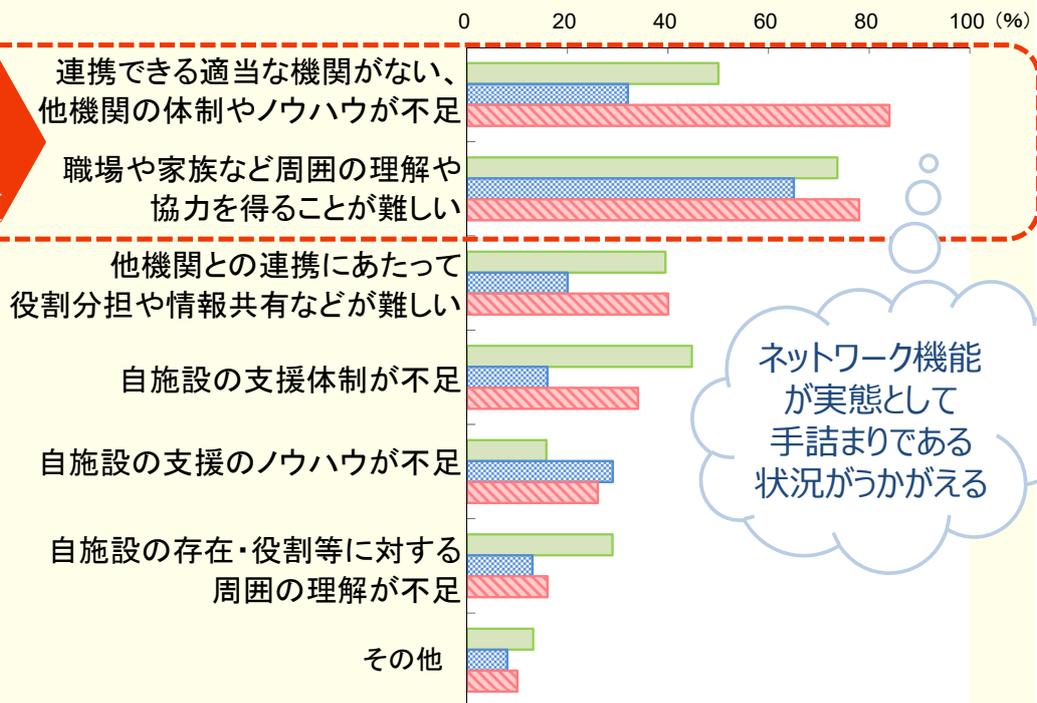
求職活動でも、
就労継続でも
重要となる内容

発達障害者支援センター (n=40) 障害者就業・生活支援センター (n=106) 地域障害者職業センター (n=49)

13選択肢中多いものを5つ回答。そのうち、3機関のいずれかで40%以上の選択率が得られたものを掲載。

検索

3機関が
共通して
1,2番目に
指摘した課題



ネットワーク機能が
実態として
手詰まりである
状況がうかがえる

発達障害者支援センター (n=37) 障害者就業・生活支援センター (n=93) 地域障害者職業センター (n=50)

7選択肢中あてはまるものをすべて回答。

検索

発達障害の特性チェックシート

1. 社会性の特徴

強み(長所)	対し	苦手(短所)	対し
・相手の年齢や立場にとらわれず公平に考える		・立場を気にせずトラブルになることがある	
・ルールを重んじる		・融通が利きにくい	
・誠実(ごまかせない)		・正直すぎる	
・常識にとらわれず、発想が自由		・常識不足と言われることがある	
・人に悪かれにくく、マイペース		・強弱性が少ない、相手の気持ちから分からないことがある	
・細かいことによく気を配る		・相手の声色を気にし、不安になる、疲れる	
・その他()		・その他()	
<補足>			

2. コミュニケーションの特徴

強み(長所)	対し	苦手(短所)	対し
・言葉の理解が素直		・言葉どおりに理解する(比喩や、言葉の裏の意味が分かりづらい)	
		・はっきりと言わないと気がつきにくい	
・言葉を正確に使おうという気持ち強い		・説明が回りくどくなりやすい	
・熟語や専門用語に関心が高く、知識が豊富		・表現が独特、堅苦しい	
・興味のあることは一生懸命話す		・相手の表情や状況が理解しづらく、会話が一方向的になることがある	
・文の組立や言葉づかいを一つ一つ考える		・気持ちや言いたいことが上手く書えない	
・その他()		・その他()	
<補足>			

3. 想像力の特徴

強み(長所)	対し	苦手(短所)	対し
・一つのことへの興味や関心が深い		・興味が廣りやすい	
		・みんなの好きなことに合わせるのが苦手	
・興味があるとこつこつ取り組むことができる		・興味が持てない、意義が分からないことには取りかかりづらい	
・見過ごしのついたことなどを発露しやすい		・予定外のことへの焦りが強い、見過しがないと心配になる	
・いつも通りの秩序や予定を重んじる、決まっている方が安心できる		・いつもと違うと焦る、臨機応変が苦手	
・細かいところや特定のことによく気がつく		・全体を把握するのが苦手	
・その他()		・その他()	
<補足>			

4. 注意・集中と活動性の特徴

強み(長所)	対し	苦手(短所)	対し
・いろいろな事によく気がつく		・うっかりミスや忘れ物が多い	
		・多くの情報から必要な情報を取り出すのが苦手	
・いろいろな事に関心がある		・注意の持続時間が短い、気が散りやすい、飽きっぽい	
・興味があることへの集中力が高い		・衝動的に思ったことを言ってしまう、不用意な行動をしてしまう	
・活発		・活動的でじっとしてられない	
・話が好き、フレンドリー		・しゃべりすぎてしまう(多弁)	
・その他()		・その他()	
<補足>			

5. 感覚の特徴

強み(長所)	対し	苦手(短所)	対し
・リラックスできる感覚がある(視覚・聴覚・触覚・嗅覚・味覚・嗅覚)		・苦痛に感じる感覚がある(視覚・聴覚・触覚・嗅覚・味覚・嗅覚)	
・その他()			
<補足>			

6. 運動の特徴

強み(長所)	対し	苦手(短所)	対し
・手先が器用		・手先が不器用	
・体を動かすことが好き		・運動が苦手	
・その他()		・その他()	
<補足>			

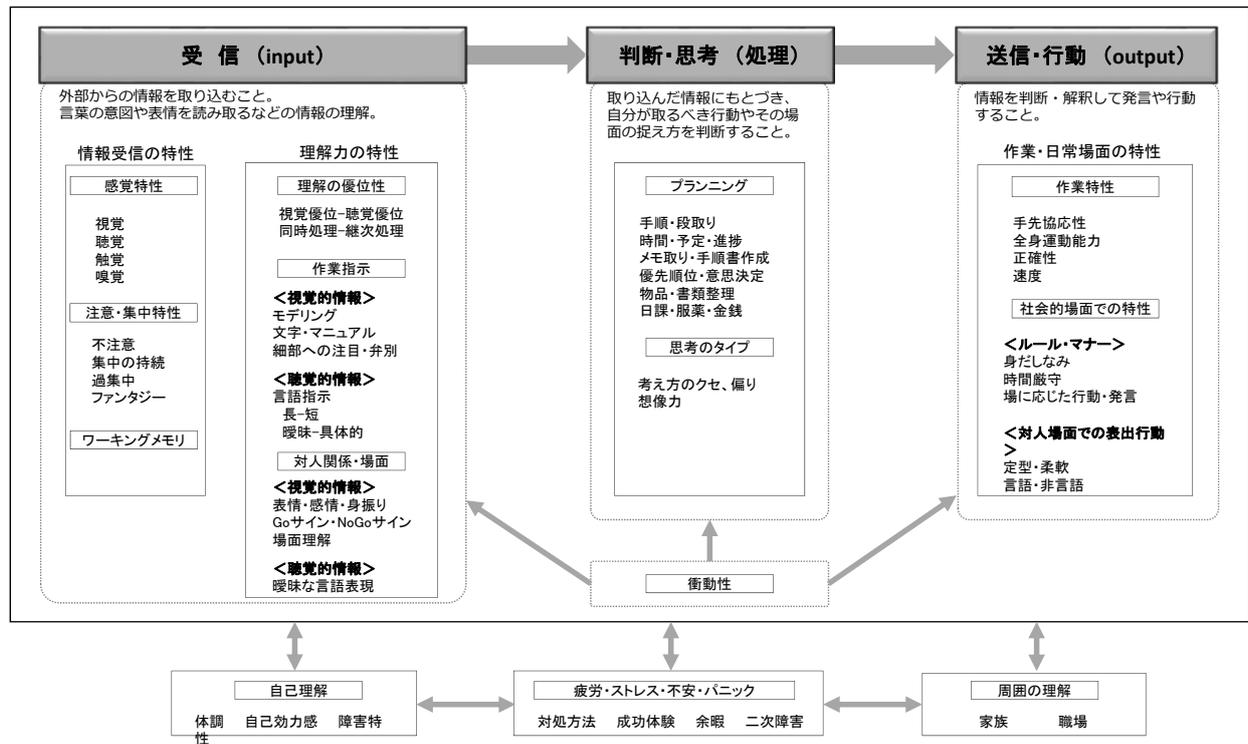
7. その他の特徴

【記入日】 年 月 日 【氏名】

発達障害の特性についてセルフチェックしてもらうためのツール

検索

障害者職業総合センター職業センター、支援マニュアルNo.13「ナビゲーションブックの作成と活用」(2016)



情報処理 (認知) の過程に沿って、その特性を支援者とともに整理するためのツール

検索

障害者職業総合センター職業センター、支援マニュアルNo.13「ナビゲーションブックの作成と活用」(2016)

本人がコミュニケーションに
困り感がある、...

相手の4感情（喜び、悲しみ、怒り、嫌悪）について、
どの程度正しく読みとれるか確認する検査として開発。
F（フェイス＝表情）とT（トーン＝音声）がキーワード。

↓
2012年にDVD+ソフトウェアを開発



図1 刺激の呈示条件

プラスして、2017年から新たに開発した「快-不快版」を提供中。
これは、あいまいな感情表現をどの程度偏ってとらえるか確認する検査。
評価の結果を踏まえて、表情識別訓練、補助手段や環境調整の提案に繋げる。

「他者感情の読みとり」に関する「感情の理解の偏り」という特性を明らかにして
具体的な支援を検討するための検査

検索

障害者職業総合センター, 調査研究報告書No.39 「知的障害者の非言語的コミュニケーションスキルに関する研究」(2000)



- OA作業、事務作業、実務作業に大別された13種類のワークサンプルによって構成されています。
- 簡易版と訓練版があり、作業の体験や職業上の課題を把握する評価ツールとしてだけでなく、作業遂行力の向上や障害の補完方法の活用に向けた支援ツールとして目的にあわせて使うことができます。
- 各ワークサンプルとも、十分な課題分析に基づき、難易度を設定しているため、簡単なレベルから難しいレベルへ進めることができます。



検索

発達障害者就労支援
リファレンスブック
(2015)

地域障害者職業センターのみならず就労移行支援事業所等でも活用が広がっているツール

検索

障害者職業総合センター, マニュアルNo.32 「MWSの活用のために」(2010)

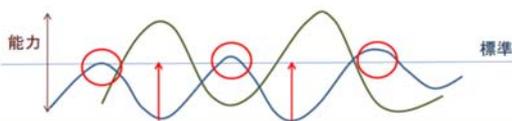
ナビゲーションブックとは、自分の特徴、セールスポイント、職業上の課題、自己対処していること、企業に依頼する配慮等について、体験と振り返りを通して、本人が主体的にまとめたもの。



書き方のポイント1

セールスポイントの見つけ方

- 周囲からのフィードバックを取り入れる
自分の良いところは、自分自身で気づきにくく、周りの人がよく分かることがある
- 苦手なことには、セールスポイントが隠されていることがある
融通がきかない ↔ 真面目
作業の取りかかりが遅い ↔ 慎重でミスを予防できる
- 探し方
・秀でていることを探すのではなく、確実にできていることを探す
・苦手なことでも、工夫できることを探す



リフレーミング

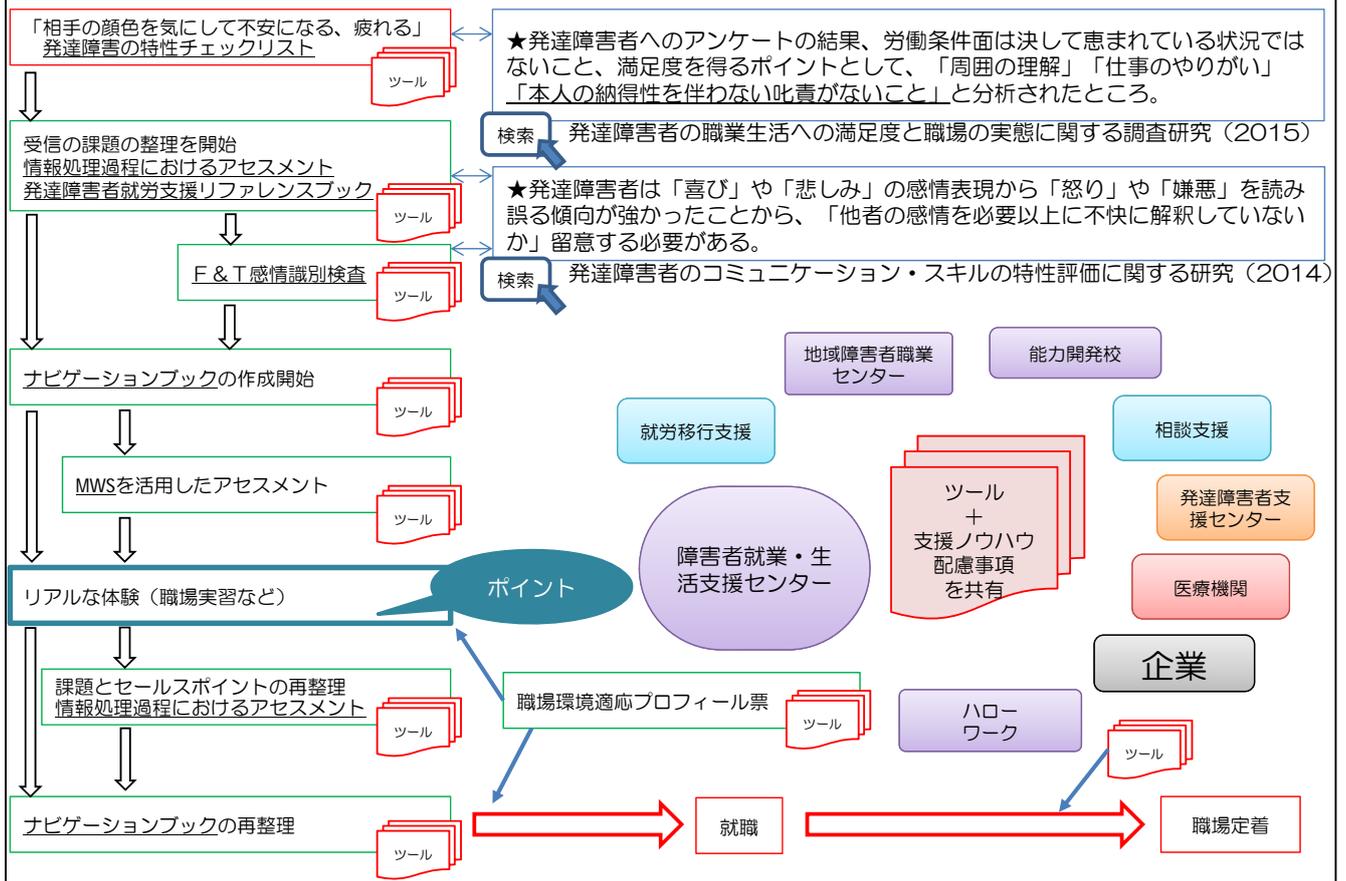


[自分のことを理解したい][自分のことを他者に伝えられるようになりたい]と考えた時に活用できるツール

検索

障害者職業総合センター職業センター、支援マニュアルNo.13「ナビゲーションブックの作成と活用」(2016)

ツールや研究成果の活用例について



支援困難性の内容

精神障害者

【心身機能】

- ・新たな環境への不安感、緊張感の強さ
- ・人間関係への不安感、緊張感の強さ
- ・対人面でのストレスの感じやすさ
- ・自信のなさ（自己肯定感の低さ）

発達障害者

【心身機能】

- ・自分の特性や病状についての理解の乏しさ
- ・自信のなさ（自己肯定感の低さ）
- ・感情抑制の難しさ

【活動・参加】

- ・指摘や注意の受け入れの難しさ
- ・口頭指示を理解することの難しさ
- ・複数作業を同時並行することの難しさ
- ・臨機応変な対応の難しさ
- ・生活リズムの乱れ

検索

85

障害者職業総合センター、No.144 「支援困難と判断された精神障害者及び発達障害者に対する支援の実態に関する調査」(2019)

補足

課題が複雑化した事例への支援

86

例

ICF(国際生活機能分類)の活用

