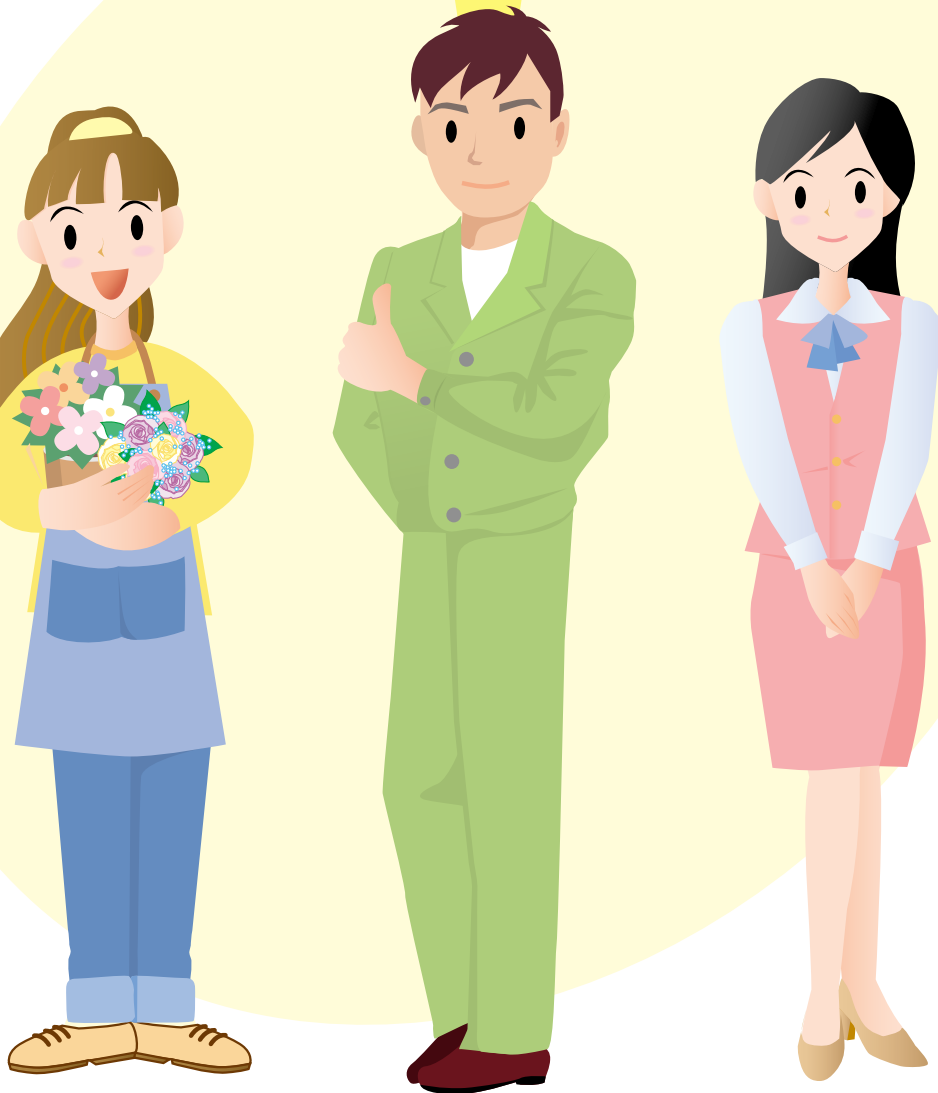


働きたい！

【 自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群
LD、AD/HDの障害を持つ人たちの雇用に向けて 】



発行：ひょうご発達障害者支援センター クローバー

がんばっています！

(雇用例から見る)

【Aさん】 20代 男性
学習障害

■プロフィール

地元の短大で情報処理を学んだ後、現在の企業にこの春就職した。

得意なことは、一度理解したこと（決まったこと）は継続して取り組むことで、苦手なことは、自分の考えの要点をまとめて相手に伝えること。

将来は、簿記の資格やコンピューター関係の資格を取り、仕事に活かしたいと考えている。

■事業所概要

B農業協同組合

■雇用のきっかけ

合同就職面接会

■雇用形態

パート雇用

（社会保険加入、昇級有）

■職務内容

総務部所属

データ入力、
書類作成、
書類整理、
メール便の仕分け



上司にインタビュー

仕事の内容で配慮していることはありますか？

できるだけ業務内容の変更の少ない仕事に就いてもらっています。作業も丁寧で、ほとんど間違えることがありません。今の仕事安定した後に、電話や来客への応対等、新しい仕事を行ってもらう予定にしています。



アドバイスしていることはありますか？

指示された作業を聞きなおすことが続くことがありました。そのため、ジョブコーチと相談して、一日の仕事内容を書きこむ「作業ノート」を作りました。その後は、作業の優先順位を自分で確認でき、作業内容を聞きなおすことが少なくなりました。



また、勤務時間内に書類整理の仕事が残った場合、本人に分るように決まった箱に入れ、翌日必ず残った仕事から行うことを伝えています。

他の社員とのコミュニケーションについて配慮されていることはありますか？

入社当初は、他の職員とはなかなか上手く関係がとりにくい状況もみられましたが、ジョブコーチが入ることにより徐々に関係が持てるようになりました。

また配属されている部署の職員だけでなく、他の部署の職員にも、本人の了承のもと障害について説明し理解してもらっています。そういったこともあり他の部署の職員とも大変良い関係が築けています。

時折、他の社員が少し厳しい口調で注意されている様子を気にすることがあります。その時は、気にしなくても良いことを伝え、仕事に集中できるよう配慮しています。



【本人の声】

職場について

とても良い雰囲気です。仕事で分からないことがあっても、分かりやすく丁寧に教えてもらえます。毎日とても充実しています。

仕事内容について

どの仕事もとても分かりやすいです。その中でも、データ入力の仕事は自信があります。学生のときにコンピュータ関係の勉強をしていたので、そこで身につけたことが活かしています。また、これからは少しずつですが、電話対応などもしていきたいと思っています。

困ることは？

仕事が空いたときに、何をしてもよく分からないときがあり少し困ります。また、職場の人との会話の中で、他の部署や支店の話になることがあります。まだ、会社のことで分からないこともあり、話の内容が分かりにくいことがあります。少しずつ教えて

いただきながら、職場の人と色々なお話が出来るようになりたいと思っています。

心がけていることは？

与えられた仕事は、できる限りその日に終わらせるようにしています。人より不器用なので、仕事の進み具合によっては、昼休みも昼食だけ摂ってすぐに仕事に取りかかることもあります。

【インタビューを終えて】

最初、顔があった瞬間に「こんにちは」と挨拶してくれたAさん。自分の考えを相手に伝えることが少し苦手なところがあるAさんですが、こちらが何度か聞き直すことに対して、丁寧に答えてくれました。



こうした何でも真面目に取り組む姿勢が、職場でもとても高い評価を受けている部分だと感じました。

●まずは実習の機会を！

発達障害を持つ人たちは、周囲の理解と本人の能力に応じた適切な職務内容等の配慮があれば、力を発揮し、職場の大きな力になることも多く見られます。しかし、自分の適性を知るための実習の機会が多くはありません。

また、事業所としても、すぐに雇用という形で進めていくことも難しいと思います。

まずは、以下の制度等を利用して実習として受け入れて下さい。尚、制度の利用については、実施機関にお問い合わせ下さい。

＜実習等の援護制度＞

障害者手帳の有無によって、使える援護制度が変わってきます。

	職務試行法	職場適応援助者 (ジョブコーチ) による支援事業	短期職場適応訓練 (職場実習)	障害者試行雇用事業 (トライアル雇用事業)	職場適応訓練
目的	地域障害者職業センターの職業評価の一つで、事業所において障害者が実際の作業を行うことによりその適正・能力の把握を行うことを目的とする。	知的障害者や精神障害者など就職が困難な障害者に対して職場にジョブコーチを派遣してきめ細かな人的支援を行なう。	知的、身体、精神障害者に対し、実際に従事することになる仕事を経験させることにより就業の自信を与え、事業主に大しては障害者の技能の程度や職場への適応性の有無を把握させることを目的とした職場実習を行なう。	ハローワークが紹介する対象労働者を事業主が短期間雇用し、その間、事業主と対象労働者との間で、業務遂行に当たっての適正や能力を見極め、相互理解を深めていき雇用のきっかけ作りを図ることを目的とする。	知的、身体、精神障害者の能力に適した作業についての実施訓練を行い、職場環境への適応することを容易にし、訓練終了後は事業所に引き続き雇用をしてもらうことを目的とする。
期間	最長3週間	標準2ヶ月～4ヶ月 (最長8ヶ月)	2週間 (中小企業における訓練 及び 重度障害者 4週間)	原則3ヶ月	6ヶ月 (中小企業における訓練 及び 重度障害者 1年)
対象	療育手帳有	○	○	○	○
	精神手帳有	○	○	○	○
	手帳無	○	×	○	×
実施機関	兵庫障害者職業センター	兵庫障害者職業センター	ハローワーク (公共職業安定所)	ハローワーク (公共職業安定所)	ハローワーク (公共職業安定所)

●職場で工夫できること！

【職務上の配慮】

◆こういった仕事に配置するのがよいのか？

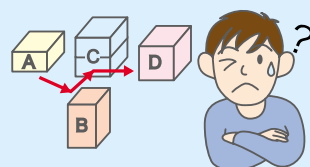
発達障害のある人は、得意なところと苦手なところがはっきりしている人が多いです。本人の得意なところを活かした仕事に就くことで、他の社員より優れた力を発揮することもあります。例えば、物事の細部に強い関心を持つという特性を活かし、技術職や研究分野で高いレベルまで習熟する人もいます。

また苦手なことについても、環境等の配慮で職場に適應できることが多いです。例えば自閉症の方の場合、同時に二つのこと（課題や情報）を対処することが苦手とされています。そういった点を考慮して、複数の仕事を任されていてミスが目立っていたが、仕事内容を一つに固定した結果、ミスが軽減した例もあります。

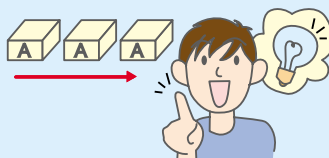
その他に配置転換は注意が必要です。急な変更が苦手な人が多く、配置転換を行った結果、出来ていた仕事も出来なくなり、本人が自信を失ってしまうこともあります。

このような配慮点については、ジョブコーチが会社と本人の間に入り支援することができます。

いろいろあったら難しい・・・

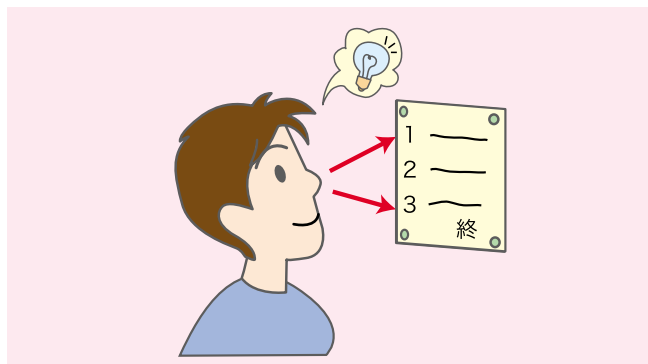


ひとつのことをくりかえし



◆指示がなかなか理解できない場合は？

全体への指示や、口頭だけで伝えるだけでは分かりにくい場合もあります。個別に指示をし、作業手順を書き込める「作業ノート」など視覚的な手がかりを利用したり、やって見せるなど、見て分かる指示が有効です。また口頭で指示するときも、抽象的な指示は誤解してしまうことがあります。出来るだけ、「具体的に」「短く」指示することで伝わりやすくなります。



◆その他の留意点は？

周囲の人に比べ、上手く仕事ができないことで自信を失い、精神的に不安定な状態になる人もいます。「〇〇さんは～が上手だから、ここは～してください」など、できるだけ肯定的な声かけをすることで、安心して仕事に取り組めることがあります。また、注意をする場合は、たくさんの人前ではなく、個別で行なうことも大切です。

【対人関係における配慮】

◆他の社員とあまり仲良くできないようです。

どうすればよいのでしょうか？

発達障害のある方の離職理由の中で多く挙げられるのが、「対人関係」のトラブルです。職場の同僚、上司との関係の中で様々な「行き違い」を生じてしまうことがあります。例えば、「上司の指示を聞き間違えてしまう」「指示が分かっていないのに聞きなおさず、自分の判断で仕事をして間違える」「悪気がないのに、他の人を傷つけてしまうことを言う」ということがあげられます。こうした「行き違い」が積み重なって、「能力不足」や「努力不足」と誤解され、職場内での孤立につながることもあります。そうした場合、本人は「どこを改善しなければいけないのか」、「がんばっているのにどうして評価されないのか」という不安が高まり、同僚や上司への不信につながることもあります。



◆対人関係に対しての以下のような工夫が有効です。

- (1) 仕事内外のことで相談できる人を決める
- (2) 障害特性について、職場内の理解を進める
- (3) 社会人としてのルール
職場内のルールを分かりやすく伝える

● 発達障害とは？

自閉症、アスペルガー症候群、LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥多動性障害）等の先天的な脳の発達障害であり、脳の一部に障害があると考えられています。親の育て方や愛情不足、本人の努力不足、精神的なショックなどが原因ではありません。

発達障害の人の割合ですが、高機能自閉症、LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥多動性障害）などを有する児童は人口の5%程度ないしはそれ以上と考えられています。この結果は、全国で75万人のこどもが該当する計算になります。

実際、働きたくても働くことが難しい発達障害を持つ人が多くいる現状があります。

● それぞれの障害の特徴は？

【 自閉症・アスペルガー症候群 】

知的な発達の遅れがある場合とない場合があります。

（1）社会的な文脈を読みとることが苦手

他人の立場や感情を推測して気を回すことが苦手なことが多く、そうしたことから、自分勝手と勘違いされてしまうことがあります。

（2）人とかかわり（コミュニケーション）が苦手

人と関わりたいという気持ちはあっても、どのように振舞ってよいかわからず会話に入りにくかったり、何かに集中していると返事をするのが難しかったり、冗談や抽象的な言い回しの理解が苦手な人もいます。

（3）変化や変更が苦手（こだわり）

毎日の仕事内容が急に変わると混乱してしまったり、変化に十分に対応できないことが見られます。一方で本人の得意な仕事を見つけることができると、人一倍集中し、優れた能力を発揮できる場合もあります。



【 LD（学習障害） 】

知的な発達の遅れはなく、読み、書き、計算、話す、聞く能力の中で、特定の事柄に学びにくさやつまずきがあるとされています。「とばし読みをする」「読みにくい字を書く」などの特徴を持つ人がいます。

【 AD/HD（注意欠陥多動性障害） 】

注意が集中しにくい、多動性、衝動性などが主な特徴です。「注意が散漫」「整理整頓が出来ない」などの特徴を持つ人がいます。仕事の内容を手順書で示したり、複数の仕事を同時に指示しない等の配慮が有効です。



※「発達障害」の人たちの中にも、療育手帳を取得している人もいます。

【雇用率・助成金について】

現状では、雇用率、助成金ともに対象になりません。ただし、発達障害を持つ人で、「療育手帳」「身体障害者手帳」又は「精神障害者保健福祉手帳」（雇用率については、平成18年4月より対象）がある場合は対象になります。

【発達障害者支援法とは？】

平成17年4月に「発達障害者支援法」が施行されました。この法は、今まで福祉等の制度の谷間にあった、発達障害を持つ人たちの支援の国又は地方公共団体の責務を明確にし、早期発見の推進、教育、就労、発達障害者支援センターの設置等、支援体制の整備の必要性等が定められています。

発達障害者支援法 第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、発達障害者の心理機能の適正な発達及び円滑な社会生活の促進のために発達障害の症状の発現後できるだけ早期に発達支援を行うことが特に重要であることにかんがみ、発達障害を早期に発見し、発達支援を行うことに関する国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、学校教育における発達障害者への支援、発達障害者の就労の支援、発達障害者支援センターの指定等について定めることにより、発達障害者の自立及び社会参加に資するようその生活全般にわたる支援を図り、もってその福祉の増進に寄与することを目的とする。

■参考文献

『発達障害を理解するために～支援者のためのQ&A～』

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター編

『LD(学習障害)の人の就労ハンドブック』

梅永雄二著 エンパワメント研究所

『自閉症らいふNote』

ひょうご発達障害者支援センター編

●このリーフレットは、
以下の方々のご協力のもと作成いたしました

（順不同 敬称略）

岡本 輝充（兵庫労働局）

市川 浩樹（兵庫障害者職業センター）

古川 直樹（兵庫県総合リハビリテーションセンター）

岡崎 美穂（加古川障害者就業・生活支援センター）

武内 秀宏（加古川公共職業安定所）

濱口 進一（兵庫県経営者協会）

江口 敬一（YKK六甲株式会社）

河岸 秀機（グローリーフレンドリー株式会社）

監修：井上 雅彦〔兵庫教育大学 助教授〕



■ご相談・お問い合わせは

ひょうご発達障害者支援センター クローバー

〒671-0122 兵庫県高砂市北浜町北脇519

TEL 0792-54-3601 FAX 0792-54-3403

E-mail : auc.clover@nifty.com http : //homepage3.nifty.com/auc-clover/

芦屋ランチ

〒659-0015 芦屋市楠町16-5

TEL 0797-22-5025

FAX 0797-22-7885

E-mail : cloverashiya@dream.com

加西ランチ

〒675-2202 加西市野条町86-93

TEL・FAX 0790-48-4561

E-mail : auc.clover@yutaka-wel.com