

2018.2.16

公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 中国・四国ブロック会議

# 発達障害者の 職業上の課題

知名 青子 障害者職業総合センター

## 本研修の流れ

はじめに 発達障害とは何なのか？

1. 発達障害者が事例化する背景

2. 職場で起きやすい問題

3. 就労継続事例にみる適応のポイント

4. 職場における具体的対応例

おわりに

職業準備性未達成による  
課題の支援のために

# はじめに

## 発達障害とは何なのか？

発達障害者支援法による発達障害とは？

発達障害は様々な障害を包括する **概念** である

**時期**                      **発達期**                      (概ね18歳頃まで)

**原因**

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

**表出する  
問題**

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

# 発達障害の行政的定義

発達障害者支援法（平成17年4月1日から施行）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。

- 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

4

# 発達障害に含まれる診断名

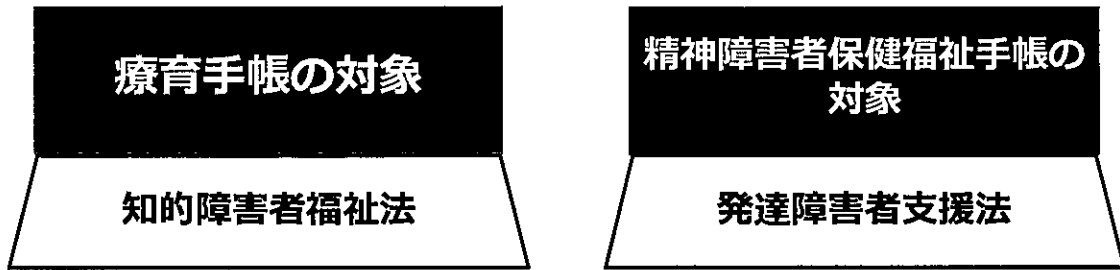
## 医学的診断による発達障害の範囲

・ DSM-5 ICD-10による定義

知的障害  
脳性まひ

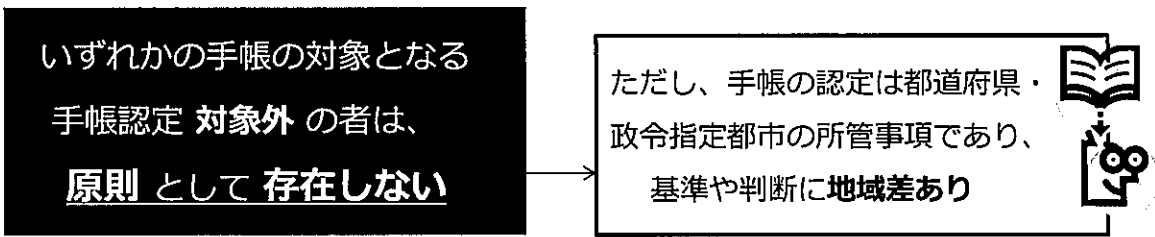
5

# 発達障害と手帳 ～基本的な考え方～



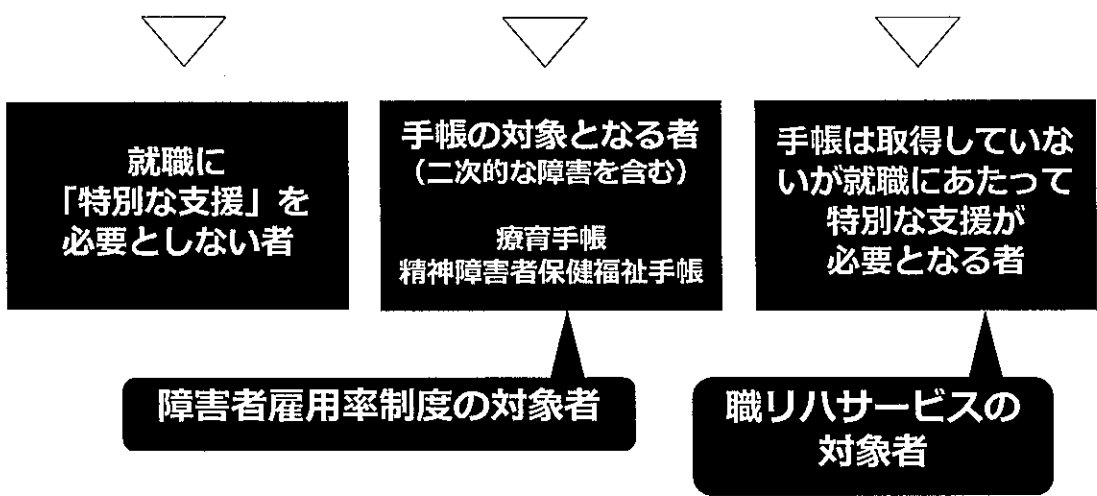
発達障害は精神障害者保健福祉手帳の対象障害である

WHO（世界保健機関）の ICD-10（国際疾病分類第10版）の Fコードに対応



# 成人期発達障害者の就労支援の視点

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



# 1. 発達障害者が事例化する背景

## 障害と生活設計

### タイプⅠ

- ・ 先天的な障害として理解
- ・ 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  
(特別支援学校の進路指導)

### タイプⅡ

- ・ 障害を想定せず学校卒業
- ・ 入職もしくは職場適応において障害と向きあう生活設計を余儀なくされる

## タイプⅠ

- ・ 先天的な障害として理解
- ・ 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  
(特別支援学校の進路指導)

“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。

10

## タイプⅡ

- ・ 障害を想定せず学校卒業
- ・ 入職もしくは職場適応において障害と向き合う生活設計を余儀なくされる  
(特別支援学校の進路指導)

“障害”は前提でない

### 通常教育 (高校・大学・大学院)

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ための経験は教育課程の中に用意されていない

不適応

- ・ 一般扱いで就職を目指すがあまく行かない
- ・ 就職はできたが適応に失敗してしまった

11

# 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	
経過	事故・入院・リハビリ・ 社会復帰・後遺障害	

## 中途障害

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

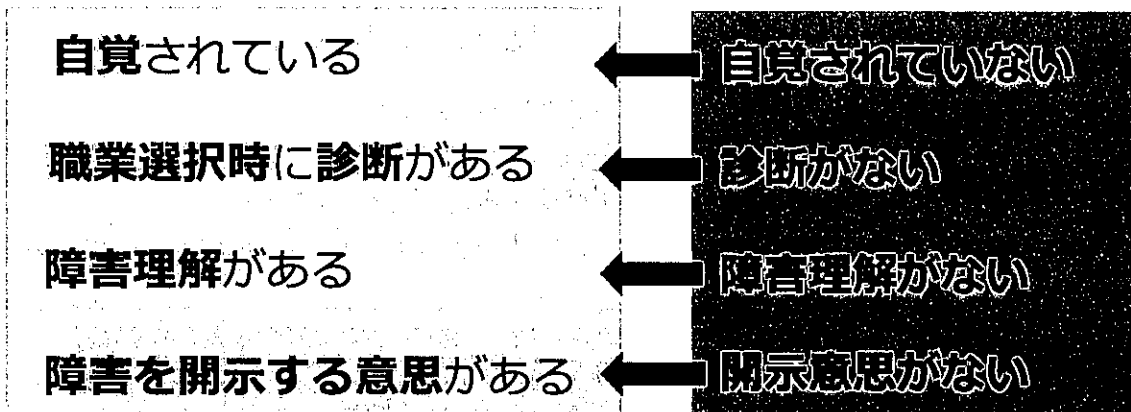
## 発達障害

発達とともに課題が現れ変化する“受障”という契機はない

気づきにくさの背景

# 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

└─→ 学校をやめる 事態はおこらない

通常学級における特別な支援があっても  
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 という現実直面→離職

学校時代の障害理解と別に  
新たな障害理解が始まる（修正される）

14

## 問題の表面化と気づき

職業リハビリテーション・  
サービスの対象であるにも  
かわらず、様々な事情から  
サービスを選択しなかった

### 背景

高校や大学等を卒業したために  
職業リハビリテーションについて

- 選択肢がなかった
- 知らなかった
- 選択肢があったとしても  
(知っていたとしても) を選択しなかった

職場適応困難  
(配置転換や異動/解雇)

メンタルヘルス不全  
(休職 → 復職)

厳しい状況への直面・気づき

本人が相談できる環境は  
整っているか ?

15



## 職業選択の場面で自分の「障害」にむきあう場合…

### 入職 をめぐって

- ◆ 入職に立ち向かうことが  
できなかった  
(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？

16

## 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**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

17

# 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

18

## 職場における配慮の視点 ~障害特性への理解~

学習障害、注意欠陥多動性障害、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) などがあり、一括りにはできない

発達障害の**特性は** とても**多様**

その人にあった**配慮**が必要



**個々人の 特性 と 状況 を**  
**的確に把握** することが**基本**

学習障害とは、基本的には**全般的な知的発達に遅れはないが**、聞く、話す、読む、書く、計算する又は推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示す様々な状態を指すものである。

学習障害は、その原因として、**中枢神経系に何らかの機能障害がある**と推定されるが、視覚障害、聴覚障害、知的障害、情緒障害などの障害や、環境的な要因が直接の原因となるものではない。

**注意欠陥・多動性障害の診断項目**

(注意欠如・多動症)

不注意	多動性／衝動性
a) 綿密に注意することができない、または不注意な過ちをおかす	a) 手足をそわそわと動かし、またはいすの上でもじもじする
b) 注意を持続することが困難である	b) 座っていることを要求される状況でじっとしてられない
c) 直接話しかけられたときに聞いていないように見える	c) 不適切な状況で、走り回ったり高い所へ上ったり、過度に動き回ったりする
d) 指示に従ってやり遂げることができない	d) 過度に大声で騒々しい
e) 課題や活動を整理することが困難である	e) “じっとしていない”または、まるで“エンジンで動かされるように”行動する。ほかの人からは落ち着きがなく、じっと続けるのが困難なように見える
f) 精神的努力を継続する課題を避ける、嫌う、またはいやいや行う	f) しゃべりすぎる
g) 課題に必要なものをなくす	g) 質問が終わる前に出し抜けに答え始めてしまう
h) 外からの刺激によって注意をそらされる	h) 順番を待つことや並んで待つことが困難である
i) 日課を忘れる	i) 他人の邪魔をしたり干渉する

## 注意欠陥・多動性障害

(注意欠如・多動症)

- ◆ **不注意、多動性** および **衝動性** について**青年、成人 (17歳以上)** では少なくとも**5つ以上**存在し、社会生活や学校生活を営む上で支障がある
- ◆ **著しい不適応** が学校や家庭などの 複数の場面 で認められる。
- ◆ **成人期**には多動性の問題が 改善されている事例 (ADD) が多い。

22

## 広汎性発達障害

→資料1  
p.174

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

**行動面での特徴** が目立つ障害であるが、  
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

23

## 広汎性発達障害 (PDD)

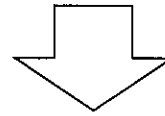
定型発達

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



## 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  
一続きであるとみなす

井上勝夫 (2011 精神経誌 113巻11号) 「大人のPDD診断はどうあるべきか」 より再構成

24

### 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 ⇔ 反応が乏しい

### 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。

25

## 特性の組み合わせ という視点

- ・ 知的障害の有無や、3つの特徴の現れ方や組み合わせが多様
- ・ 一見、全く異なる障害のように見える
- ・ **3つの特徴が組み合わさっている**ことは共通。
- ・ 「自閉症の特徴のさまざまな現れ方」を表す「**自閉症スペクトラム**」を用語として使うこともある。

### 広汎性発達障害の場合

知的障害を伴う  
知的障害が軽度  
知的障害を伴わない

高機能自閉症ということもある等

診断名で判断するのではなく、  
**苦手** や **得意** といった具体的な問題の表れ方や  
解消方法を把握することが重要

26

**感覚が過敏なこと**で配慮が必要になる場合があります。

**苦手な音や光があると集中できないことがおこる場合です。**

**音：大きさや高低、種類など**

**光：強さや点滅、種類など**

**苦手なことは人によって異なりますので、**

**状況と対処法に 確認が必要です。**

27

## 2. 職場で起きやすい問題

### 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)

など

## 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)

など

### 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)

など

30

## 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

など

### 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)

など

31



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、場を理解するとか、などが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。

**事例からみた就労支援の課題**

……10人には10通りの対応策……

32

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

33

### 3. 就労継続事例にみる適応のポイント

資料2：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  
・自閉症スペクトラムのある者のための雇用支援ガイド ……

#### 就労継続の事例からみた支援の考え方

一般扱いの就職 （障害を開示して就職）  
一般扱いの就職 （障害を開示せずに就職）  
障害者雇用で就職 （精神障害者保健福祉手帳）  
障害者雇用で就職 （療育手帳）

◆ 職業に就くために  
様々な支援が選択されている ◆

◇◆◇ **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

36

**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**

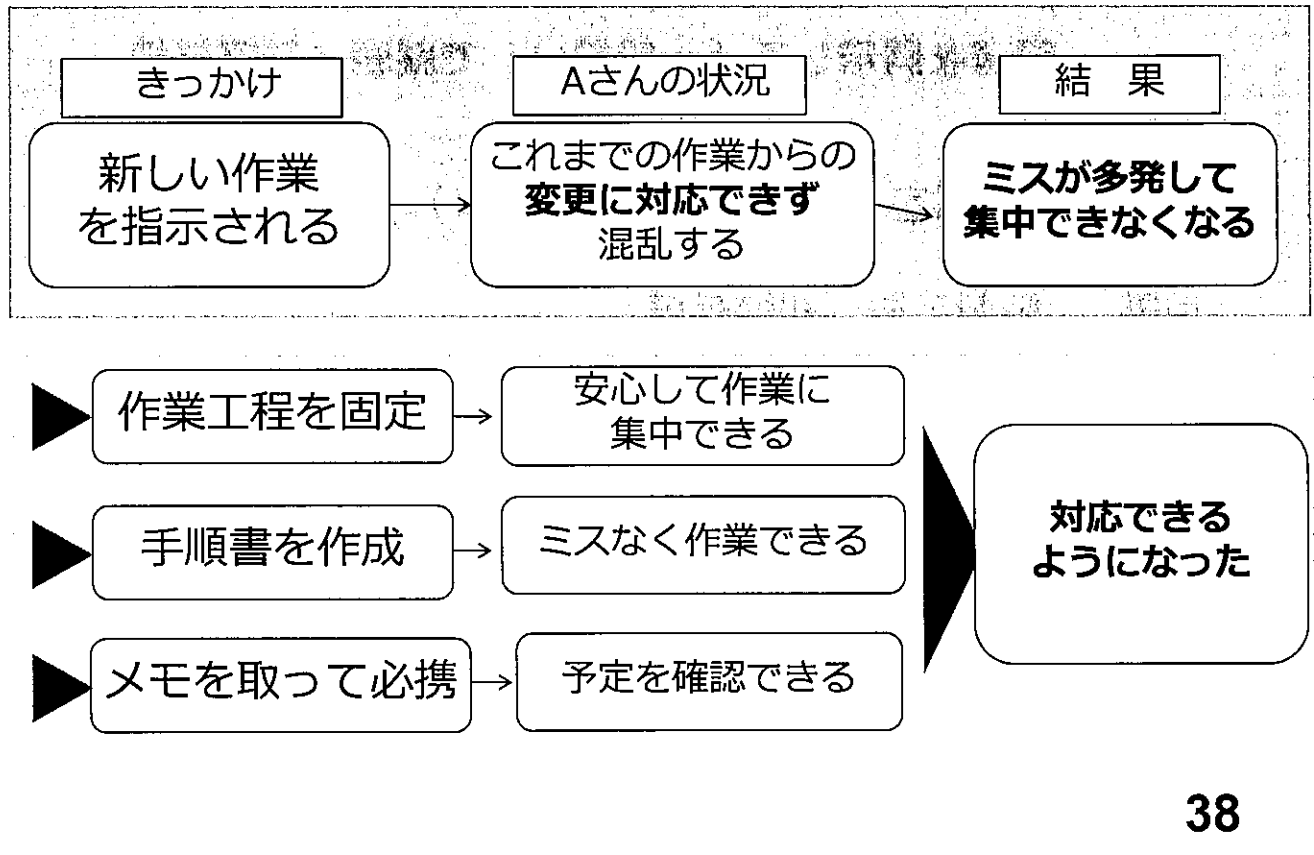
**現場での安定**

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

37

## Aさんの課題と支援



## ◆◆◆ 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：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。

40

◇◆◇ **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）

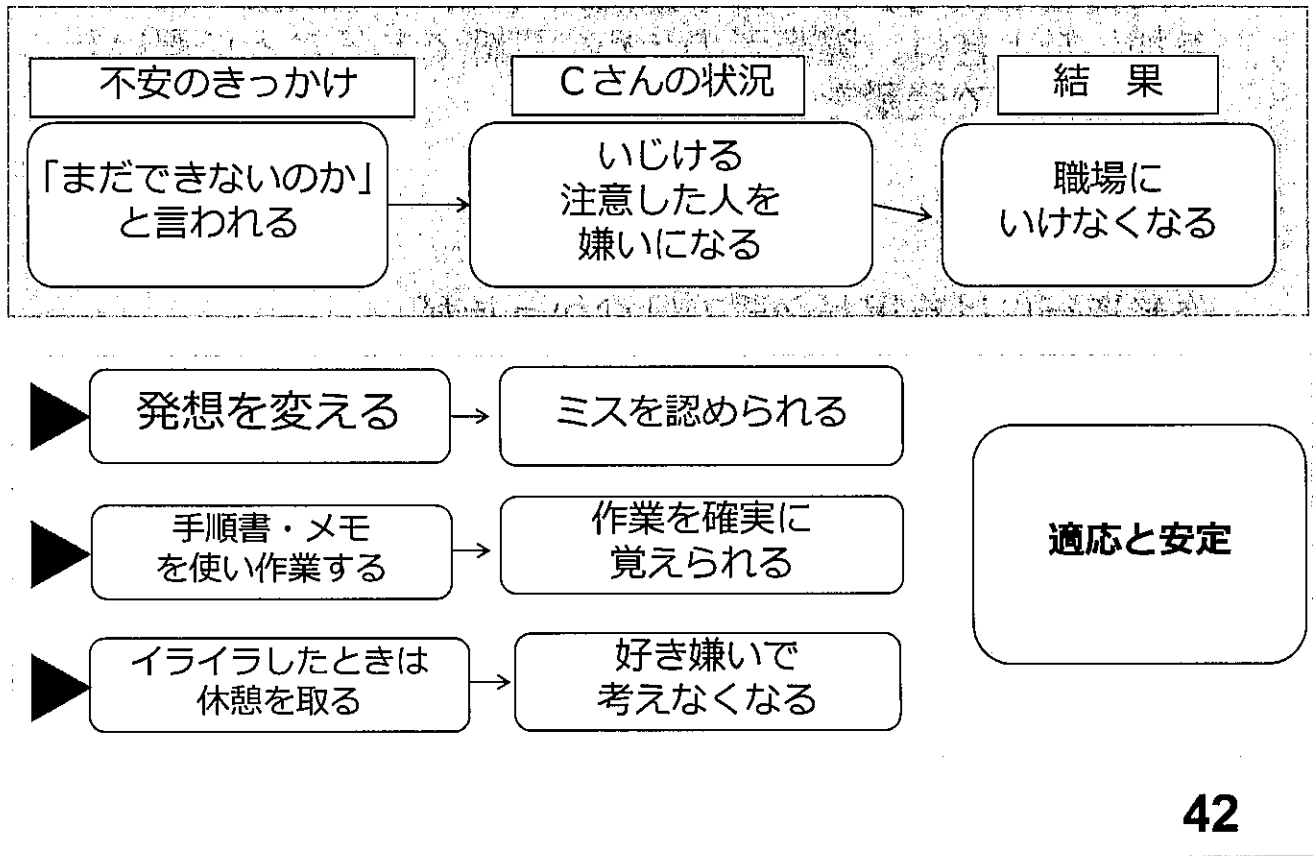
現職： 運輸・通信業  
配送実務・事務補助（20数社目で継続）

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

41

## 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

◇◆◇ 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）

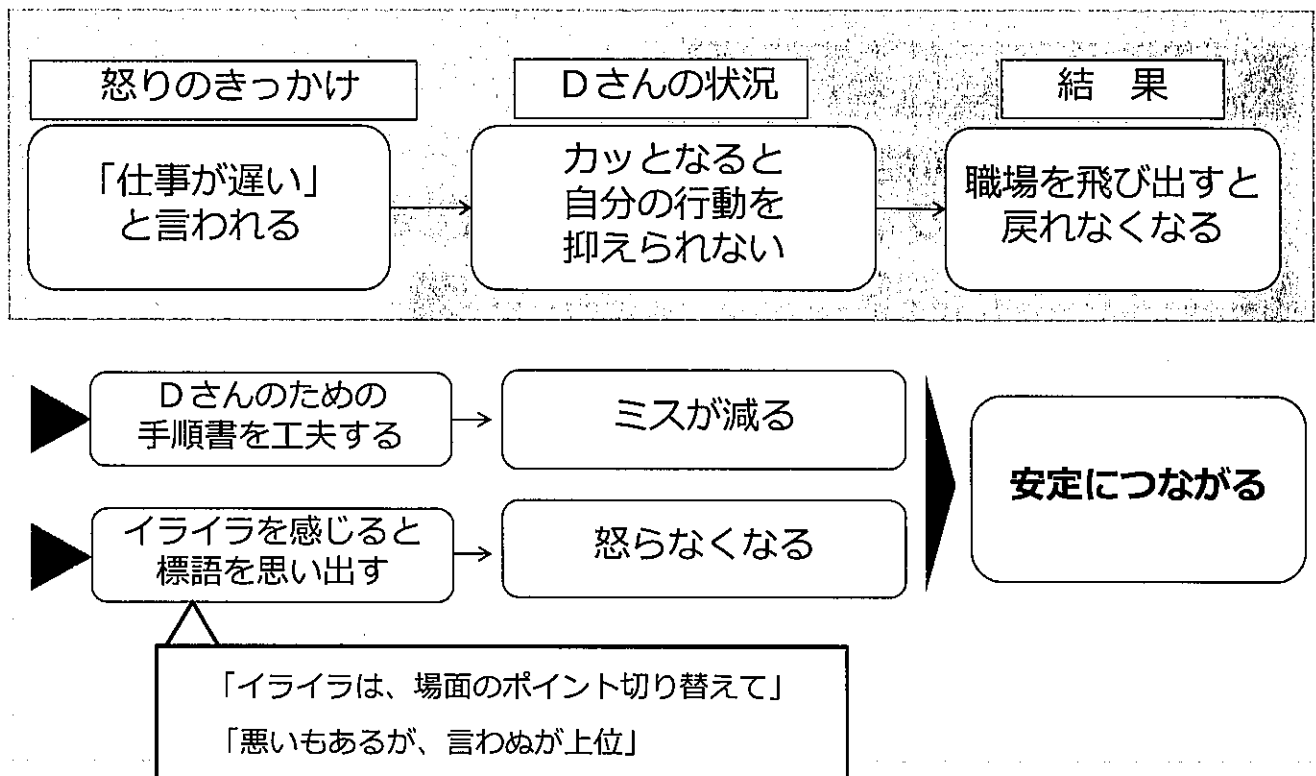
現職： 卸売業  
商品管理補助（20年の作業所経験を経て現職）

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

44

### Dさんの課題と支援



45

## 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

46

## 雇用継続の発達障害者における 作業と環境整備に関する特徴

### 個人の特性理解の課題

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の課題

作業条件は 就業場面で発見 する  
作業の指示等は \_\_\_\_\_ に合わせた工夫 が必要

### 人的支援における環境整備の課題

\_\_\_\_\_の担当者が決められていると  
本人も周囲も安心できる

47



## 4. 職場における具体的対応

調査研究報告書  
№101

### 特例子会社における就労・定着支援の 実態に関する調査 並びに 発達障害者支援に関するヒアリング

調査対象： 250社

回収数： 105社 （回収率42.0%）

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  
職場のルールのご指導

特例子会社における発達障害者支援の現状

特例子会社105社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



場を問わず、発達障害のある方に必要な配慮

50

**作業遂行面での配慮**

調査研究報告書  
№101

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

指示は完結明確に、あいまいな表現は避ける

等

51

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 等  
具体的な理由の説明と行動確認

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

52

作業遂行面での配慮

工程変更により自ら対応できないAさん（自閉症）

Aさんは作業変更への抵抗が強い。バックヤードで洗い物中に業務の繁閑でホール作業を担当する必要がある。

指導スタッフは特性を理解した対応を日ごろから重視。

ホール作業への切り替えが必要なとき、状況に気づかないAさんに指導スタッフが声かけをする。拒否する場合には「給料をもらうためには指示に従わなければならない」ことを説明。それでも拒否する時は帰宅させることもあった。

Aさんは働くことへの意志が強く、継続的な働きかけにより、現在は声かけのみで切り替えが可能となっている。

53

### 曖昧な指示に対応できないBさん（広汎性発達障害）

Bさんの入職当初、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、答えを始めから出さずに、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、デスクの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。

### 職場のマナーの行動化や理解に課題のあるDさん (アスペルガー症候群)

会社Dで400通のメール誤配が生じた。原因はDさんがいい加減に仕分けたことであった。同僚が仕分に関して褒められていたことが羨ましく、自らも褒められたい一心で、正確さを無視し素早く仕分けていた。また、他の同僚へ意図的に誤配したこともあった。

職業センターと指導員、親も含めた三者会議を開き、行動が改善されない場合には雇用は継続できないことを伝えた。

親の理解と協力を得て、職業センターで1週間の訓練と指導を実施。本人は反省し、現在は仕事に復帰している。

他者が迷惑だと思ったらDさんにサインを出すというルールを決めた。Dさんはサインを見て自らの行動をコントロールするよう努めている。

## 特例子会社等における発達障害者支援体制の特徴

### 個人の特性理解

詳細なアセスメントに基づく  
適正配置（できる仕事への配置）

### 作業条件における環境整備

作業工程の工夫、育成プログラムの実施

### 人的支援における環境整備

個別・具体的に配慮を行う指導担当者の配置

# おわりに

職業準備性未達成への課題を  
支援するために

## 離転職の背景にある「対人関係」の課題 「作業遂行の水準」と「対人スキル」

### …エピソード1…

作業遂行力の問題を自分自身が受けとめる、あるいは理解することが困難である場合、周囲の人々との間に摩擦が生じる。

例えば、期待に応えられていない作業水準であるにも関わらず、自分自身は「できている」と考え、指導や手助けを「うるさい」と感じて拒否的にふるまうなど

### …エピソード2…

作業遂行力とは別に、社会生活のルールを守ることが困難である場合、周囲の人々との間に摩擦が生じる。

例えば、  
「ルールがあることを知らない」  
「ルールがあることは、  
わかっていても、できない」  
「ルールはわかかっていても、  
やらない」など

## 本人の選択を支援するために

「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

60

## 職業生活で問題となることを考える

作業を遂行する上で

- ◆作業が雑／ミスが多い
- ◆作業に時間がかかる
- ◆指示を忘れる
- ◆複数の工程は  
任せられない

対人関係を維持する上で

- あいさつが適切でない
- 感謝や謝罪が適切でない
- 言い訳が多い
- 相手を不愉快にさせる  
言葉遣いをする
- 職場のルールを守れない

質問できない  
上司への接し方  
が適切でない

など

など

など

61

## 事例 Mさんの場合

- 高校卒業後、調理師養成のための専修学校に入学し、調理師免許を取得する。一般扱いの就職活動をするが 希望がかなわず、障害者職業センターにおける相談を経て、知的障害判定により採用される。
- 本人並びに家族には療育手帳取得に対する拒否感が強く、障害特性の受け容れに課題が残された。
- 採用後、
  - ①商品管理（仕分け・運搬）においてミスが多い
  - ②遅刻が多い
  - ③上司や同僚に対する態度に問題が多い などの理由により解雇され、再度の相談を開始することになった。

62

## 作業にミスが多い理由は？

やる気がない？

興味がない？

指示が正確に理解できていない？

手先が不器用？

視知覚の認知に困難がある？



手順通りに作業することで  
ミスを減らすことが可能か



指示の理解と確認が必要

- ①「作業指示書」を作成する
- ②「作業指示書」に従って作業する

作業工程は「詳細」に

習熟を確認して段階的に簡易に

## 指示理解に関する配慮



指示に際しては、

- スモールステップに分けて順に指示する
- 指示の単純・明快化（手順の構造を示す）
- 指示の強調化（色分けして指示を示す）

指示通りの作業ができることの確認

体験することを通して  
理解を深めることができる

体験は「職場を模した場」で、さらに、職場において具体的に

- ①働く目的を確認し
- ②働く態度に理解を深め
- ③自分自身の興味や関心、能力・適正等への  
理解を深める

相談を通して 理解が適正化する

66

**体験的に学習する場面** を段階的に設定する

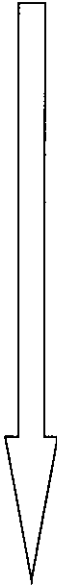
- ◆ さまざまな作業を経験することで、働くことに対する  
理解を深める
- ◆ 模擬的な職場等の場面で、  
作業特性や職場で求められる様々な行動規範を学習する
- ◆ 職場体験や実習などを通して  
働く目的／働く態度／興味・関心・能力・適性などへの  
理解を深める
- ◆ トライアル雇用やジョブコーチ支援などを通して  
適応可能性や環境調整についての理解を深める

採用後の研修を通して職場適応に対する自信を深める/  
合理的な配慮を明確化する

【円滑な適応のために省略できない経験や支援について検討】

67

## 「対人関係の問題」の背景を知る

- 
- ◆ コミュニケーション(言葉の理解)力は十分か  
コミュニケーションの31項目/ビジネスマナーの28項目  
……苦手な領域や課題があるか……
  - ◆ 適切な行動(態度)が理解できているか  
なぜ、そのような行動が必要なのか  
わかっていないためにできない  
わかっているが、できない  
わかっているが、やらない 等
  - ◆ ルールやマナーは守れているか
  - ◆ 作業遂行は、期待に応える水準か  
どのような配慮が必要か  
「配慮があればできます」でよいか

問題の背景の把握を通して対人関係の課題を知る/  
合理的な配慮を明確化する

【円満な対人関係のために必要となる支援について検討】

68

## 自己理解

障害に関する理解  
自分の特性に関する理解  
ストレス耐性に関する理解  
作業特性に関する理解

## 本人への支援の課題

## 開示の意思

特性に対する説明  
対処行動に関する説明  
求める配慮に関する説明

69

漠然とした不安

- 障害に関する不安
- 行動や特性に関する不安
- 労務管理に関する不安

対応がわからないことへの不安

- 作業指示と確認に関する不安
- 課題への対処に関する不安
- 配慮に関する不安

理解・啓発

情報提供と情報共有……………

利用者に対する効果的な支援モデルを示す

- コミュニケーションのとり方
- 指示の出し方
- 質問への答え方……………

ナチュラルサポートの効果を確認する

- 作業指示と確認
- 課題への対処
- 配慮……………

## 効果的な支援のために

## 支援と連携の 課題

- 1) 当事者・家族のニーズや主観的評価を把握していること  
客観的評価に基づいた特性を理解していること
- 2) 主観的評価と客観的評価のギャップを把握していること  
適正な特性理解を共有するための課題を明確にすること
- 3) 評価結果を体験的にフィードバックする機会や継続的に相談  
できる場面をもつこと
- 4) 連携にかかわる支援者間で利用者の適正な特性理解を  
共有し、目標にむかって役割を分担できること  
連携関係者の支援目標の認識にギャップがないこと

72

### 【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.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.119 2014 発達障害者のコミュニケーション・スキルの  
特性評価に関する研究  
～F&T感情識別検査拡大版に基づく検討～

No.136 2017 発達障害者のコミュニケーション・スキルの  
特性評価に関する研究（その2）  
～新版F&T感情識別検査の試行に基づく検討～

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

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

73

C

C