

## はじめに

自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害等の発達障害に関する研究が進展するにつれて、これらの障害のある人に対する理解が深まり、必要な支援の開発に力が注がれるようになりました。

特に2004年の発達障害者支援法の制定により、保健医療、福祉、教育、職業等に関係する施策、関係行政部局、支援機関・施設等が有機的な連携を図り、発達障害のある子どもや人びとへの支援を推進することになりました。

従来、これら子どもや人びとの中で知的障害を伴わない場合には軽度発達障害といわれ、施策や支援の対象から外されてきました。そのために保育所や幼稚園のような幼児期における活動の場で、また小学校や中学校、さらには高等学校等における教育の場で適切な支援が受けられなかったために、いじめや二次的な障害によって活動が制限され、職業生活等の社会参加が制約される事例が少なくないことが明らかにされてきました。保育・療育・教育・保健医療の領域における熱心な支援者、研究者、また保護者等の関係団体による昨今の活発な啓発活動によって、ようやく国や地方公共団体が動き出したといえます。

発達障害者支援法は、2002年12月に策定された現行の障害者基本計画、2004年に改正された障害者基本法に基づいて制定され、これらの施策の動向を背景に2005年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法という）が改正されました。この法律が適用される知的障害のある人の療育手帳や、精神障害のある人の精神保健手帳の交付を受けている発達障害のある人は少なくありませんが、そのどちらの手帳を持たない方々についても、「長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難」であると認められた場合には、障害者雇用促進法における職業リハビリテーションの雇用支援施策の対象とされています。

このマニュアルの発刊は、発達障害者支援法制定後の改正障害者雇用促進法に基づき、発達障害のある人びとの雇用促進を目指し、厚生労働省がはじめて予算化した施策の一つ（「発達障害者雇用促進マニュアル開発事業」）として位置づけることができます。障害のある人の採用から職場定着、そして継続的で安定した職業生活を実現する支援の体系を「雇用管理」という言葉で表しますが、障害者雇用促進法のもとで障害種別の雇用管理マニュアルがたくさん発行され使用されてきました。このようなマニュアル作成の歴史で言えば、今回の発刊は発達障害のある人を支援するマニュアルの最初の一步ということになります。

しかし、まだ企業における雇用経験の歴史が浅く、また発達障害のある人が自発的に障害を明らかにできる環境がまだ十分に整っていない条件のなかで、雇用の先進的な成功事例を多数収集することの困難さがありました。このような制約にもかかわらず、課題に意欲的に挑戦する企業関係者と働く本人の方々の協力によってこのマニュアルの刊行が実現できたことを記し、心から感謝を申し上げます。企業、官公庁、在宅就業等のさまざまな職域において今後さらに多様な経験が蓄積され、発達障害のある人のよりよい雇用管理マニュアルが引き続き開発されることを祈念したいと存じます。最後に、本事業の委託を受け、マニュアル刊行の事務局を担っていただいた社団法人雇用問題研究会の皆さまに感謝を申し上げます。

2006年3月

発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会 座長 目白大学教授 松矢勝宏

## 第1章 発達障害とはどんな障害ですか？ 4

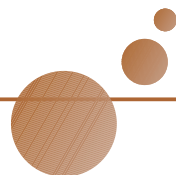
- 1. 発達障害とは？ ..... 4
- 2. 発達障害の主な特徴 ..... 6
- 3. 発達障害のある人が直面する社会生活上の困難 ..... 8
  - 自閉症 ..... 8
  - アスペルガー症候群 ..... 9
  - 学習障害（LD） ..... 10
  - 注意欠陥多動性障害（ADHD） ..... 11
  - <コラム> 社会の中で～発達障害のある人を取りまく状況 ..... 13
- 4. 障害の自己認識、二次障害等について ..... 14

## 第2章 雇用管理で配慮すべきポイント 16

- 1. 発達障害のある人に対する雇用管理の視点 ..... 16
- 2. 社員としての受け入れ ..... 17
- 3. 障害の認知と公表の方法・範囲 ..... 17
- 4. 発達障害と思われる社員への対応 ..... 18
- 5. 職務配置に関する基本的な考え方 ..... 19
- 6. 専門家や就労支援機関等の活用 ..... 20

## 第3章 Q & A こんなことに戸惑いを感じていたら 22

- 1. 作業について ..... 23
  - Q 01 作業の手順や段取り、量や時間などを、自分でうまく管理できるようにするには、どうすればよいですか？ ..... 23
  - Q 02 指示された作業手順や製品の良し悪しの基準等を守り、安定して作業を行えるようにするには、どうすればよいですか？ ..... 24
  - Q 03 状況に応じて、適切なスピードや丁寧さで作業を行うことができるようにするためには、どうすればよいですか？ ..... 25
  - Q 04 複数の作業からなる職務をうまく行うことができるようにするには、どうすればよいですか？ ..... 26
  - Q 05 道具の使用や力の配分など、作業時の動作をうまく教えるには、どうすればよいですか？ ..... 27
- 2. 対人関係・コミュニケーションについて ..... 28
  - Q 06 社会人としてのマナーや場面に応じた適切な言動を指導するには、どうすればよいですか？ ..... 28
  - Q 07 言葉でのやりとりの際に、注意したほうがよいことはありますか？ ..... 29
  - Q 08 職場内の慣習をうまく教えるにはどうすればよいですか？ ..... 30
  - Q 09 指導や注意を行う際に、配慮したほうがよいことはありますか？ ..... 31
  - Q 10 パニックになっているとき、どのように支援したらよいですか？ ..... 32
- 3. その他 ..... 33
  - Q 11 日常生活面での支援が必要な場合は、どのように行えばよいですか？ ..... 33



Q 12 社内のイベント等に参加できるよう支援するには、どうすればよいですか？	34
Q 13 「うつ病」のため休職していた社員から提出された診断書に、これまでの「うつ病」以外に「アスペルガー症候群」と記載されていました。このような診断書を手にしたのは初めてですが、今後どのような配慮が必要になりますか？	35
<コラム> 社会の中で	
～障害者職業総合センター職業センターにおける発達障害者への取組	36

## 第4章 さまざまな職場で働く発達障害のある人(雇用事例) 37

1. 株式会社アドバンテストグリーン(埼玉県行田市) 広汎性発達障害(アスペルガー症候群)のある人の事例	38
2. 株式会社かんでんエルハート(大阪市住之江区) 学習障害のある人の事例	40
3. 社会福祉法人省我会 せいがの森保育園(東京都) 学習障害のある人の事例	42
4. 株式会社ヒガ・インダストリーズ 広汎性発達障害(自閉症)のある人の事例	44
5. 共栄繊維株式会社(埼玉県さいたま市) 広汎性発達障害(自閉症、アスペルガー症候群)のある人の事例	46
6. 株式会社高島屋 大阪店 学習障害のある人の事例	48
7. 株式会社田谷 美容室TAYA あざみ野店 広汎性発達障害(自閉症)のある人の事例	50
8. 東亜石油株式会社 京浜製油所 扇町工場 広汎性発達障害(アスペルガー症候群)のある人の事例	52
9. 注意欠陥多動性障害のある人の就業事例～当事者へのインタビューから～	54

## 第5章 発達障害者に対する就労支援サービス 56

1. ジョブコーチによる支援	57
2. 障害者試行雇用事業(トライアル雇用事業)	58
3. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練(障害者委託訓練)	58
4. 発達障害者と手帳	58
<コラム> 社会の中で～養護学校での取組	59

## 付録 支援機関一覧 61

全国の地域障害者職業センター所在地一覧	62
全国の発達障害者支援センター所在地一覧	65
発達障害関係の主な当事者団体	69