

資料 「テクノロジーを活用した発達障害のある人の就労マニュアル」



# テクノロジーを活用した 発達障害のある人の就労マニュアル

「テクノロジーを活用した 発達障害のある人の就労マニュアル」

テクノロジー（支援技術）を活用した発達障害者の就労促進・就労継続に向けた支援等に関する研究会  
独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

2010年3月 初版発行

テクノロジー（支援技術）を活用した発達障害者の就労促進・就労継続に向けた支援等に関する研究会  
独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

## はじめに

高い能力をもっているにもかかわらず、学業や就労において十分に実力を発揮できない人びとがいます。アスペルガー症候群に代表される高機能自閉症、学習障害、注意欠陥/多動性障害など、発達障害のある方々にそのようなことが見られます。

知的障害を伴わない発達障害についての研究に関して、日本は欧米諸国と比べかなり遅れてしまいました。障害児教育においても先進国であったこれらの国々では、開発途上国から多くの労働者を受け入れ国際化が進みましたが、知的な発達が遅れている子どもたちが就学する学校や学級にマイノリティの子弟が多く措置されているという実態が指摘され、早くから差別に関わる教育問題になりました。その結果、言語、文化、貧困等の家庭環境の要因に影響されない科学的な発達診断法が開発されると同時に、知的障害を伴わないが学業等に遅れのある発達障害児・者の特性や支援の方法についても研究が進みました。

このマニュアルは、企業に雇用されている発達障害のある方々の事例を収集しながら、わが国で工夫されてきた発達障害のある人の支援の方法と国際的な知見を活用して作成されました。企業における雇用管理者の皆さまのみならず、学校や職業能力開発機関・施設の支援者の皆さまにとって有用な参考になれば幸甚と存じます。

平成22年3月

テクノロジー（支援技術）を活用した発達障害者の就労促進・就労継続に向けた支援等に関する研究会

座長 松矢勝宏

# 目次

3 テクノロジーおよび用語解説 (岡耕平) ..... 60

- ・イヤーマフ：聴覚の過敏性への対処
- ・ノイズキャンセリングヘッドフォン：聴覚の過敏性への対処
- ・タイマー：時間感覚をつかむことの困難・注意の維持困難への対処
- ・リマインダー：予定忘れや物忘れへの対処
- ・構造化：周囲の世界を理解することのサポート
- ・Web カレンダー：見直しや予定変更への対応の困難への対処
- ・マッピングソフト：思考を整理することの困難への対処
- ・デジタルメモ：書くことの困難への対処
- ・ケータインナビゲーション：移動の困難への対処

4 参考文献 ..... 62

5 ニーズ別索引 ..... 64

(イラスト制作：岡耕平)

(括弧内は執筆者)

0 はじめに (松矢勝宏) ..... 1

1 発達障害のある人の就労における配慮 (中邑賢龍) ..... 4

2 就労事例にみる技術の導入とその配慮のポイント (岡耕平・近藤武夫・中邑賢龍) ..... 8

(0) 就労での困難場面の事例一覧 ..... 8

(1) 出社前・通勤 ..... 10

- ・服をどう選んでいいかわからない
- ・いくら気をつけても忘れ物をしてしまう
- ・満員電車が辛い

(2) 事務・作業 ..... 18

- ・感覚過敏があり作業が辛い
- ・すぐに気が散って手が止まる
- ・すべきことを忘れてしまう
- ・いくら注意してもミスを繰り返してしまう
- ・メモがとれず同じ質問をしてしまう
- ・優先順位を決めたり段取りすることがうまくできない
- ・見通しが立たないことや突然の予定変更があると辛い

(3) 休憩 ..... 34

- ・過集中で休憩のタイミングを逃してしまう
- ・休憩時間をどう過ごしていいのかわからない

(4) 接客・電話 ..... 40

- ・話している相手を怒らせてしまう

(5) 会議 ..... 44

- ・多くの人が同時に話すとうまく聞き取れない
- ・話の内容がよくわからない
- ・何を話せばいいのかわからない
- ・目的地にたどり着けない
- ・うっかり居眠りしてしまう

(6) 帰宅後 ..... 56

- ・夜になかなか眠れない

## コラム一覧

- 「発達障害の人と就労環境調整の重要性」(愛媛大学 苅田知則) ..... 16
- 「発達障害の就労とジョブコーチの役割」(大妻女子大学 小川浩) ..... 32
- 「発達障害のある学生と就労支援」(日本福祉大学 藤井克美) ..... 38
- 「発達障害のある人にみられるコミュニケーションの領域の困難について」  
(香川大学 坂井聡) ..... 42
- 「能力開発と支援機器について」(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 市川浩樹) ..... 54
- 「発達障害と葉の処方」(よこはま発達クリニック 宇野洋太) ..... 58

## 発達障害のある人の就労における今すぐできる配慮 — このマニュアルの使い方 —

発達障害のある人の就労に対し様々な支援が行われています。職業訓練は最も基本となる部分ですが、すでに技能を習得している、あるいは就労来ている発達障害のある人にとっては、作業への集中や職場でのコミュニケーションなど個人の苦手とする部分をどう補うかが課題となります。

このマニュアルは障害のために生じる苦手となる部分を克服するためのものではありません。障害があってもすぐに出来る配慮を紹介するものです。発達障害のある人の中には自分が努力していないのが原因だと自分を追い詰める人がいます。上司や同僚の人たちが発達障害を理解していないければ当事者の努力不足に帰して責め立てるだけになってしまいます。その結果、休職や辞職に至ったり、鬱や神経症など二次的な障害を合併する人もいます。

個人の努力には限界があります。今すぐ出来る少しの配慮を得られるだけで追い込まれず働ける人もたくさんいます。このマニュアルが発達障害のある人が無理せず長く働けるうえで助けとなれば幸いです。

### (1) 就労困難な場面における異なる視点

発達障害のある人の就労上のトラブルの場面では、周囲の人から「なぜ仕事にミスが多いのか?」、「なぜそんなコミュニケーションの仕方をするのか?」といった声をよく聞きます。一方、当事者からは「自分でもわからない」、「一生懸命やっているが…」、「なぜ理解してもらえないんだろう」といった全く相反する声が返ってきます。この視点のズレを修正することは容易なことではなさそうです。

トラブルに直面した発達障害の人たちの困難をできるだけ早く解消するうえで大切なことは、その行き違いの原因を探して障害に対峙する事よりも、それが障害に起因する特徴だと認め、周囲が配慮することによって困難さを低減することをまず試みるべきです。

### (2) 3つの配慮

発達障害のある人に対する配慮については以下の3つの方向性が考えられます。1つは「テクノロジーなどを用いた個人のエンパワメントに対する配慮」、2番目は「個人の就労環境の整備や調整への配慮」、3番目は「個人の障害特性に応じたコミュニケーションへの配慮」になります。

ただし、こういった配慮には時には行き過ぎを心配する声もあります。その配慮導入の合理性の検討は個々の事例に委ねられます。

### ・個人の障害機能を補償し増強するテクノロジー利用に対する配慮：

支援技術を導入することで個人の障害機能を補償し増強することが出来ます。例えば、コミュニケーションが苦手な人にとって電子メールは気軽なコミュニケーションツールになりますし、書字障害の人にとっては、ワープロは不可欠な道具になります。こういったツールの使用を認める配慮があるだけで就労負担を低減出来ると考えられます。

### ・個人の就労環境の整備や調整への配慮：

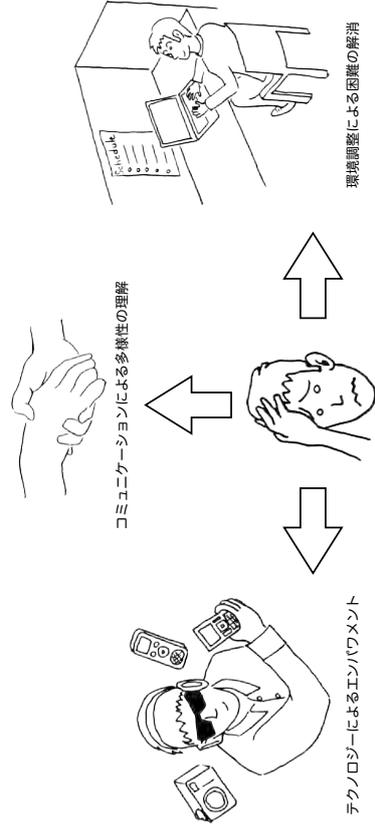
多くの人が許容できる就労環境が発達障害の人にとっても好ましいとは限りません。過敏性のある人などにとっては多くの人が耐えられるその環境刺激が強すぎることもあります。カーテンで採光を調節出来るようにする、衝立を設置して注意が逸れないようにするなどの配慮により落ち着いた就労が可能になる人がいます。

### ・個人の障害特性に応じたコミュニケーションへの配慮

発達障害のある人の中にはコミュニケーションでつまづく人も多くいます。例えば、相手の言っていることが理解できず誤解を招く人もいます。しかし、周囲の人が、会話をゆっくりする、あるいは、筆談するだけで理解ができ、コミュニケーションが円滑になる場合もあります。職場の上司や同僚がコミュニケーションの特性を理解し、配慮していくことが重要です。

### (3) このマニュアルの使い方

一日の就労シーンを「出社前→通勤」「事務・作業」「休憩」「接客・電話」「会議」「帰宅後」の6つのシーンに分類し、そこで起こりうる困難を「本人の視点」、「上司や同僚の視点」から説明すると同時に、考えられる配慮を「テクノロジー」、「環境調整」、「コミュニケーション」の観点から提案しています。巻末には「テクノロジーおよび用語の解説」と「ニーズ索引」もありますのでご活用下さい。



発達障害のある人の就労を支援する3つの合理的配慮



