

大人の発達障害と向き合う 働きやすい職場づくり

障害者と共に働ける社会へ

働き方改革実行計画

(平成29年3月29日 働き方改革実現会議で決定)

- ・ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ・ 病気の治療・子育て・介護などの仕事との両立
- ・ **障害就労の推進**
- ・ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援・人材育成
- ・ 格差を固定化させない教育の充実



障害者雇用促進法 (平成25年改正)

- ・ 雇用義務制度
- ・ 納付金制度
- ・ 障害者本人への公的措置
- ・ 障害者であることを理由とした差別的取扱いを禁止
- ・ 合理的配慮の提供義務

事業主が障害者に対し、働く際の支障を改善するための措置を行う義務

- ・ 苦情処理・紛争解決援助

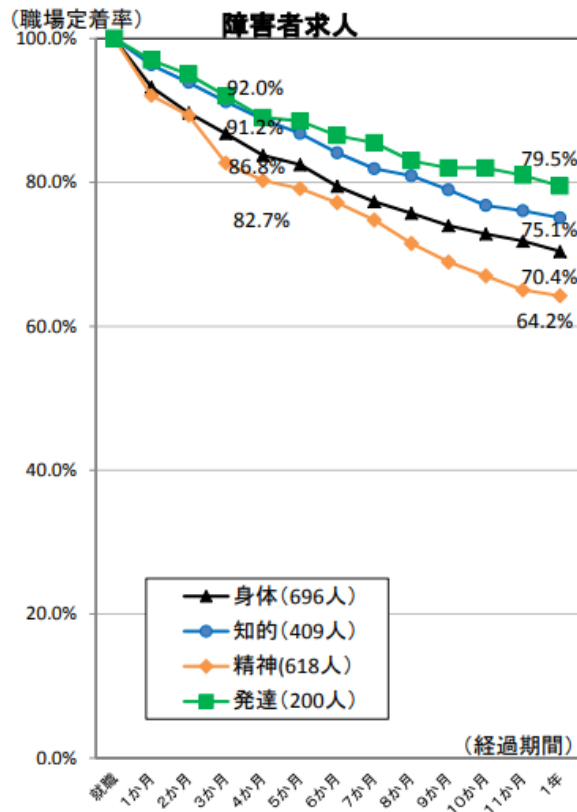
事業主に対し、雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務

障害者の雇用状況

民間企業の障害者雇用状況
(身体障害者、知的障害者、精神障害者)

47.7万人
13年連続で過去最高を記録

発達障害者の雇用について



発達障害者の1年後の職場定着率

79.5%

他の障害に比べて比較的安定

障害者と共に働き続けられるよう、
職場づくりが必要。

参考：厚生労働省職業安定局「平成29年障害者雇用の現状等」
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000178930.pdf>

発達障害とは

発達障害とは

発達障害の原因は、先天的な脳の機能障害で、精神的な病気ではない。コミュニケーション能力や社会性の障害、感情のコントロールが効きにくい特徴があり、知的障害を伴わないことが多く、ある職種・方面において特殊な才能を持つことが多い。

主な発達障害の種類と特徴

注意欠如・多動性障害（ADHD）

注意力に欠け、落ち着きがなく、時には衝動的な行動をとる

- ・おっちょこちょいのあわてん坊、ミスが多い
- ・怒りやすい



自閉症スペクトラム障害（ASD） 自閉症やアスペルガーを含む発達障害

対人スキルや社会性に問題がある発達障害

- ・自閉症…知的障害がある。言葉以外の身振りや表情のコミュニケーションも困難。変化に対する不安や抵抗が強い
- ・アスペルガー症候群…知的レベル・言語の発達は正常。社会的ルール・暗黙の了解がわからない。こだわりが強い

学習障害（LD）

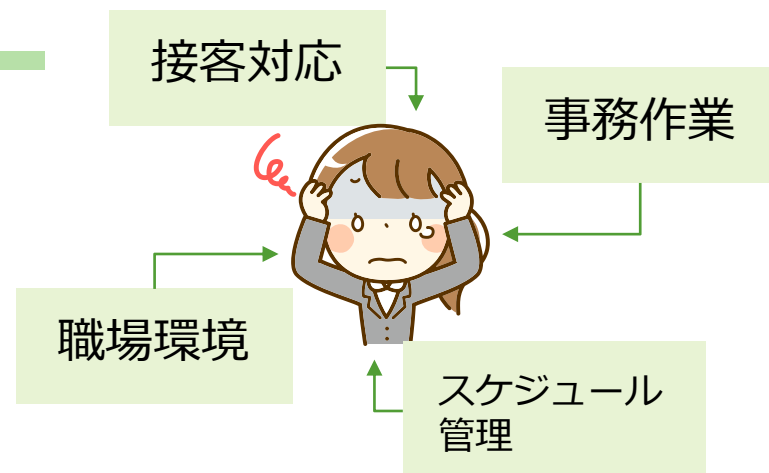
読む・書く・計算するなどの特定の能力の習得が困難

職場における発達障害

なぜ、大人になって発達障害の症状が？

社会に出ると人間関係や職場の仕事の範囲が広がり、なおかつ複雑になることで、就労や社会適応が困難になり、発達障害に気づくことがある。

健常者と発達障害の線引きは難しい！



グレーゾーン
判断が難しいライン

健常者

- ・ 極端な知覚
- ・ 対人関係トラブル

- ・ 社会的ルール（暗黙の了解）が読み取れない

- ・ ケアレスミスが多い
- ・ 強いこだわり
- ・ 指示が通りにくい

発達障害

- ・ ADHD
- ・ アスペルガー
- ・ 自閉症・LD

発達障害は、医師がエピソードや心理テストなど通して診断するもの

素人の判断で決めつけることは危険

一人ひとりの個性、特性として対応する柔軟性が大切

発達障害の症状の現れ方

発達障害は多くの場合、**単独の障害でなく、症状が重なる**
家庭環境や個性が加わることで、多様な症状を示す

学習障害

読字・書字・算数障害など

知的障害

ADHD

不注意・多動、多弁
衝動的など

自閉症スペクトラムASD

アスペルガー、自閉症など



ex:アスペルガー、ADHDの混合事例

学校の成績がよく、人間関係も大学までは大きく問題にならなかった。
しかし、社会に出て1人で暮らすようになり、日常のことがよくできない（注意散漫）、
人間関係が不器用で、感情コントロールなどができなくなった。
仕事や家事がうまくいなくなると、職場で孤立。仕事を続けられなくなり、引きこもってしまった。

発達障害は合併症・二次障害も

発達障害はなぜ合併症がおこるのか？

脳の発達に未熟な部分があるため、脳や神経系に関するその他の症状が出現しやすい。

※ 発達障害が特に軽度の場合は、合併症・二次障害の症状が目立ちやすい。そのため、発達障害と気づかれず、合併症である症状において診断されることがある。

【ADHD、アスペルガー症候群の主な合併症】

- ・気分障害 うつ・抑うつ（約90%）
- ・依存症
- ・不安障害、強迫性障害、パニック障害
- ・その他
パーソナリティ障害



参考：岩橋和彦 著、星野仁彦 監修『大人の“かくれ発達障害”が増えている』（法研）

発達障害者についての偏った捉え方

発達障害者は能力が欠如しているから、成長しない

対応が難しいから、注意・指導を控える

会社に対する責任に問われないよう特別扱い

障害があるから、仕事を任せられない



発達障害をもつ方は、社会的コミュニケーションが取りづらく、思考や行動においても特性がある場合もある。

職場においては「障害」についての理解も必要であるが、本人の性格やできる・できないを把握し、同じ従業員として教育や普段の関わりは必要。

職場の援助

職場では、どのような支援が求められるのか

業務上の配慮	業務上の指示
▪ 得意不得意を考慮して、配置転換や役割分担をできる範囲で行う	▪ あいまいな表現は避け、具体的に伝える
▪ 気が散りやすく、感覚が敏感な場合があるため、オフィスではなるべく静かで、視覚的刺激のないところに机を置く（ついたてや囲いなど設置するなど）	▪ 仕事の段取りや、見通しをつける Ex：仕事の流れをパターン化する 仕事が終わった際の報告等の流れを決めておく
▪ パニックを起こした場合、個室を用意し、クールダウンさせる。	▪ スケジュールは目のつきやすいところに置く
▪ 発達障害を理解してくれる人とのホットラインを用意する	▪ 指示は事前に頻繁に、なるべく図示して伝える（視覚的構造化が得意で理解しやすい）
	▪ 片付ける場所を決め、物をなくすことを防ぐ
	▪ 叱責、大声での非難は避け、なるべく褒めて伸ばす（教育的指導が大切）

参考：岩橋和彦著、星野仁彦監修『大人の“かくれ発達障害”が増えている』（法研）

職場の援助

特性を理解し対応しよう

アスペルガー症候群の傾向がある方

- ・ 業務内容を明確に具体的に伝える
- ・ 予定や業務内容を可視化する
- ・ どのような支援が必要か本人に聞く

ADHD傾向がある方

- ・ 依頼はひとつずつ
- ・ 本人が仕事に集中できる環境を作る
- ・ マニュアルを作成する

マニュアルの工夫例

マニュアルは作業別に色わけ
→ マニュアルを探さずに済み、
作業過程のミスを減らせる



本人が特性を理解し、周囲と共有することで
働きやすくなり、本来の力が発揮できる

活用できる社会資源

発達障害者、その家族、雇用している事業場の方への支援事業

- ・ **発達障害者支援センター**

相談支援・情報提供・研修等

- ・ **発達障害者就労支援センター**

相談支援、就労支援、普及啓発・研修

- ・ **職場適応援助者（ジョブコーチ支援）**

就職先の職場において、具体的場面を通じて対処スキルの活用を支援（就職後、働き続けるために）



- ・ **特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）**

▶ 障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を雇入れる事業主に対して助成を行っている。

- ・ **専門家への相談（産業医・精神科へ相談）**

症状を緩和する薬がある。商品名：コンサータ、ストラテラ（ADHDの症状緩和）

今、求められている働く環境

自身の“ものさし”で周囲を評価をしていないか？

自分の“ものさし”のみの判断では、職場の活性化を阻害し、障害にかかわらず従業員の本来の力は発揮させられないことがある。

社員の多様性に対応できる職場＝いきいきと働ける職場

- ・ 業務を教える従業員の対応スキルの向上
- ・ 多様化が求められる職場には、必ず業務の工夫が生まれる
- ・ 職場のチームワークが生まれ、一人ひとりの力を発揮させることができ、業務の効率化が図れる。
- ・ 社員の人間性も高まる。思いやり精神。
- ・ 離職率の低下、人材確保



生産性の向上



担当保健師のひとこと

今回は発達障害をテーマに、発達障害の特徴や対応等についてご紹介いたしました。
発達障害についての知識は普及していますが、周囲の人を発達障害と判断するために情報を活用するのではなく、発達障害の特性を理解し、個人の特徴として捉え、対応していただきたいと思います。
その対応力を高めるためのヒントとして今回の内容をご活用ください。

保健師によるセミナー、ご好評いただいております！

- ・健康診断の事後措置について
- ・アンガーマネジメント
- ・睡眠から考える長時間労働
- ・VDT症候群予防について...など

健康経営に最適なセミナーを
保健師がリーズナブルに実施いたします！

無料セミナー毎月開催中！

詳しくは特設サイトへ！

<http://seminar.doctor-trust.co.jp/>

保健師 健康経営セミナー

検索