

# 雇用者向け ハンドブック

## 発達障害のある人と 共に働くために

第2版

受入体制の準備

想定される課題と対応や工夫  
(就職初期～定着期)

振り返りミーティング用ワークシート

コラム 受入部署担当者・本人・就労支援機関の声  
本人と支援者が共に取り組む合理的配慮に向けた準備【更新】

定着にむけて本人と受入側が双方向で  
コミュニケーションできる職場づくり

岡山県発達障害のある人のトータルライフ支援プロジェクト  
発達障害のある人の職場研修事業

# はじめに

## ●岡山県の取組としてー

岡山県は、「岡山県発達障害者支援地域協議会」を設置し、発達障害のある人の幼児期から成人期に渡るライフステージにおいて、切れ目のない支援の体制づくりを目指した「発達障害のある人のトータルライフ支援プロジェクト」に取り組んできました。

そのプロジェクトの柱の一つに、「成人期の支援体制整備」を掲げ、発達障害のある人が個々の能力を活かして就職し、働き続けることができるための環境整備について、以下のように取組を進めてきました。

## 発達障害のある人の 雇用促進と職場定着の推進

●発達障害のある人を  
継続雇用する企業と  
就労支援機関への調査  
(平成27-28年度)

●県庁に発達障害のある人を  
研修生として3カ月間  
受け入れる事業をスタート

『岡山県発達障害のある人の  
職場研修事業(平成28年度-)』

●調査や職場研修事業で  
得られた受入側の経験や  
気づきをまとめた雇用者向け  
ハンドブックの作成(令和元年度)



## ●このハンドブックはー

これまでの調査や、職場研修事業の経験や気づきについて整理したものです。職場研修事業は5週間という限られた経験ですが、研修生から教えてもらったエピソードを盛り込んであることも特徴のひとつです！

※ 研修生には本事業を今後の発達障害のある人の就労環境の整備に活かしていくために、個人が特定される情報を省き、その成果をまとめ報告することに了解を頂いています。

### 本ハンドブックの目的

本人と受入側が双方向でコミュニケーションできる職場づくりの例を示し、さらに発達障害のある人の職場定着支援を一步進めることを目指しています。

※ 発達障害のある人は、「苦手な部分は配慮してほしい」、「それ以外は一人前に頑張りたい」と考えている方も多いです。そのため、紹介している配慮やツールの全てが必要という訳ではありません。一人ひとりの特性や、職場環境と照らし合わせながら参考にしていただけたらと思います。

## ●ハンドブックの構成

- |                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| 1) 発達障害のある人の特性 (P2-5)     | 4) 振り返りミーティング (P20-23)           |
| 2) 受入体制の準備 (P6-12)        | 5) コラム 受入側・本人・就労支援機関の声 (P24-32)  |
| 3) 想定される課題と対応や工夫 (P13-19) | 6) 資料編 支援機関のパンフレット/各種書式 (P33-45) |

# 1 発達障害のある人の特性

## ●発達障害のある人は一

その特性は一人ひとり違います。  
また、知的障害を伴う人、伴わない人、  
診断を受けた時期等も様々です。

ここでは、「発達障害のある人のジョブマッチング  
を検討する際に考慮していただきたいこと」と、  
「発達障害のある人を雇用した企業にとっての  
メリット」という切り口から、その特性を知って  
いただければと思います。

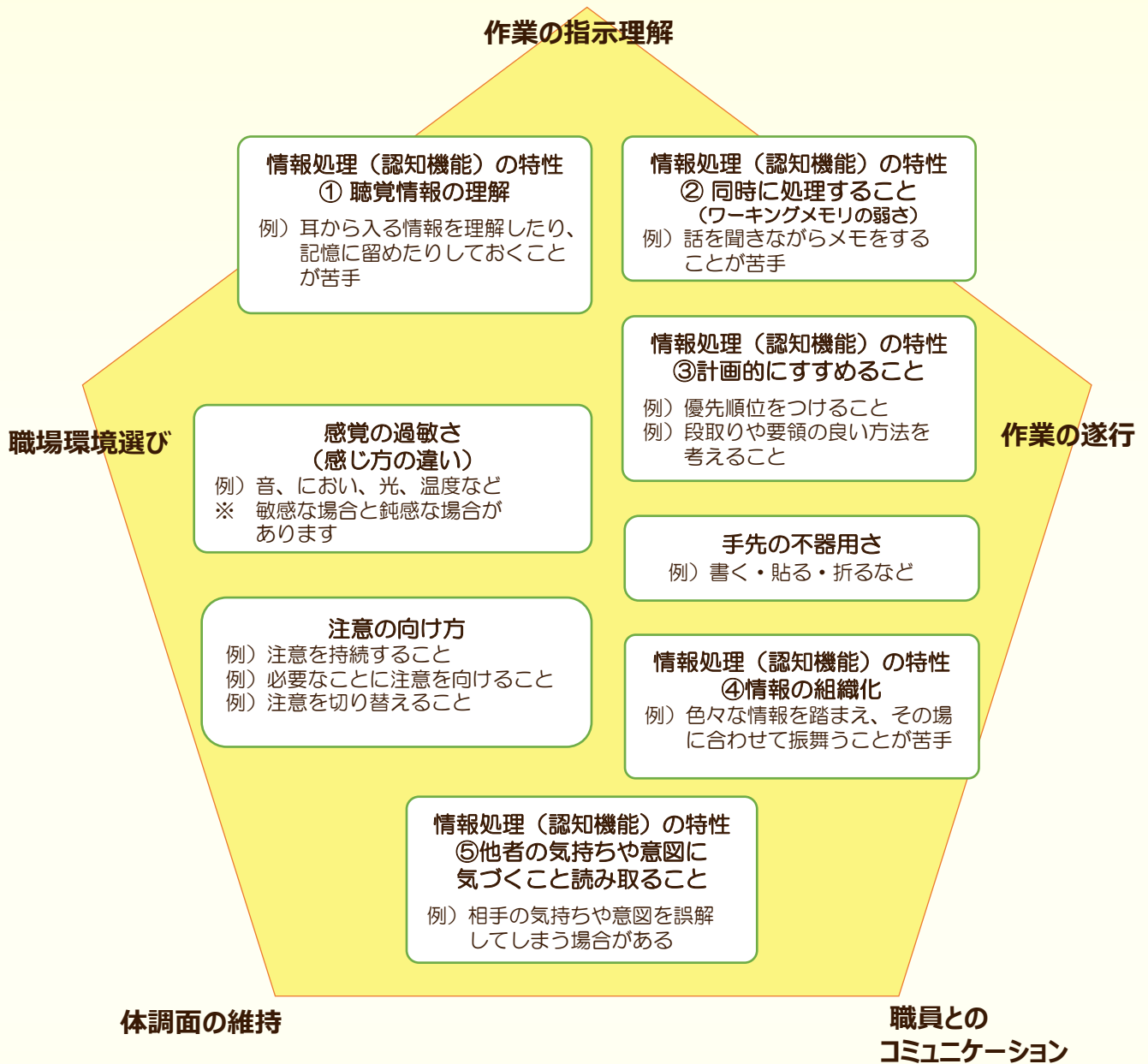
## (1) 発達障害とは

発達障害者支援法において、「発達障害」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」と定義されています。



出典：国立障害者リハビリテーションセンター 企画・情報部 発達障害情報・支援センター  
2021年 啓発用パンフレット「発達障害の理解のために」

## (2) ジョブマッチングを検討する際に考慮していただきたい 発達障害のある人の特性



※どの程度苦手であるかは個人差があります。  
本人や就労支援機関からの情報も参考にしてください。

# 発達障害のある人を雇用した 企業の担当者の声

[平成27～28年度調査 就労状況にある発達障害者の状況把握（岡山県）] より

## ★本人が力を発揮できていること

繰り返しの作業については、集中して取り組むことができる。  
単純・単調な業務でも、根気良く着実に、また正確に取り組んでいる。

## ★業務上の改善・改良につながっていること

見える化・工程改革が進み、誰もができる（分かりやすい）環境整備につながった。

ホワイトボードを使用しての作業報告などにより、本人はもとより  
同じ部署の職員にも分かり易い指示ができています。

製品の分析や測定など補助的な業務を移管したことで、  
開発者がより専門性の高い業務に集中できるようになり、  
全体的に業務効率化につながった。

## ★社員に影響を与えていること

相手に配慮した業務指示を心掛けるようになるなど、  
コミュニケーションスキルが向上した。

自分たち自身も雇用を体験することは、障害のある人すべてが多種多様であるという  
経験が積み、今後の障害のある人への理解を進めていく上で、非常に良い経験になる。

## ★企業の社会性向上・社会貢献の観点から

支援者や他社の人と障害者雇用の共通の悩みを話すことで交流が進んだ。

発達障害のある人を雇用したことで、適材適所で各人の潜在能力を活用できることが分かった。  
今後も本人たちが十分に活躍できる職場を提供できるよう  
職域開発に取り組んでいきたい。