

働く

発達障がい就労サポートブック

を考えよう



～働きたいのに、うまくいかないあなたへ
こんなことに困っていませんか?～

- ミスしないように気をつけているのに、やっぱりミスしてしまう
- 優先順位をつけられない、何が大切かの判断が人とズレている
- 空気が読めないと言われるなど、コミュニケーションをとるのが苦手

そんなあなたにお勧めのこの1冊。

この冊子には、"働く"ためのヒントがたくさん入っています。
ぜひ手にとってみてください。きっと何かの役に立つはずです。

はじめに

発達障がい者総合支援センターを利用される方には、本人や周囲の方々が発達障がいの特性に気づきながらも解決策を見つけることができず、就労や就労継続に困難を抱え、相談に来られる方が多く見受けられます。

また一方で、発達障がいの特性に気づかないまま、専門機関に相談することもなく、就労に関し強い不安や悩みを抱えている方も相当数いると考えられます。

こうした中、平成 28 年度からは改正障害者雇用促進法の施行により、事業主に合理的配慮の提供義務が課せられ、また平成 30 年度からは「障害者雇用率の算定」に発達障がいを含む精神障がい者を追加することとなり、民間企業での障害者雇用率が、現状 2.0% から 2.2% に引き上げられることとなりました。

こうした状況を捉え、発達障がいの方やその疑いのある方々の就労支援策の一つとして、このサポートブックを作成しました。サポートブックを活用することで、一人でも多くの方々が、本人の能力と希望に沿った就労ができれば幸いです。

平成 30 年 3 月

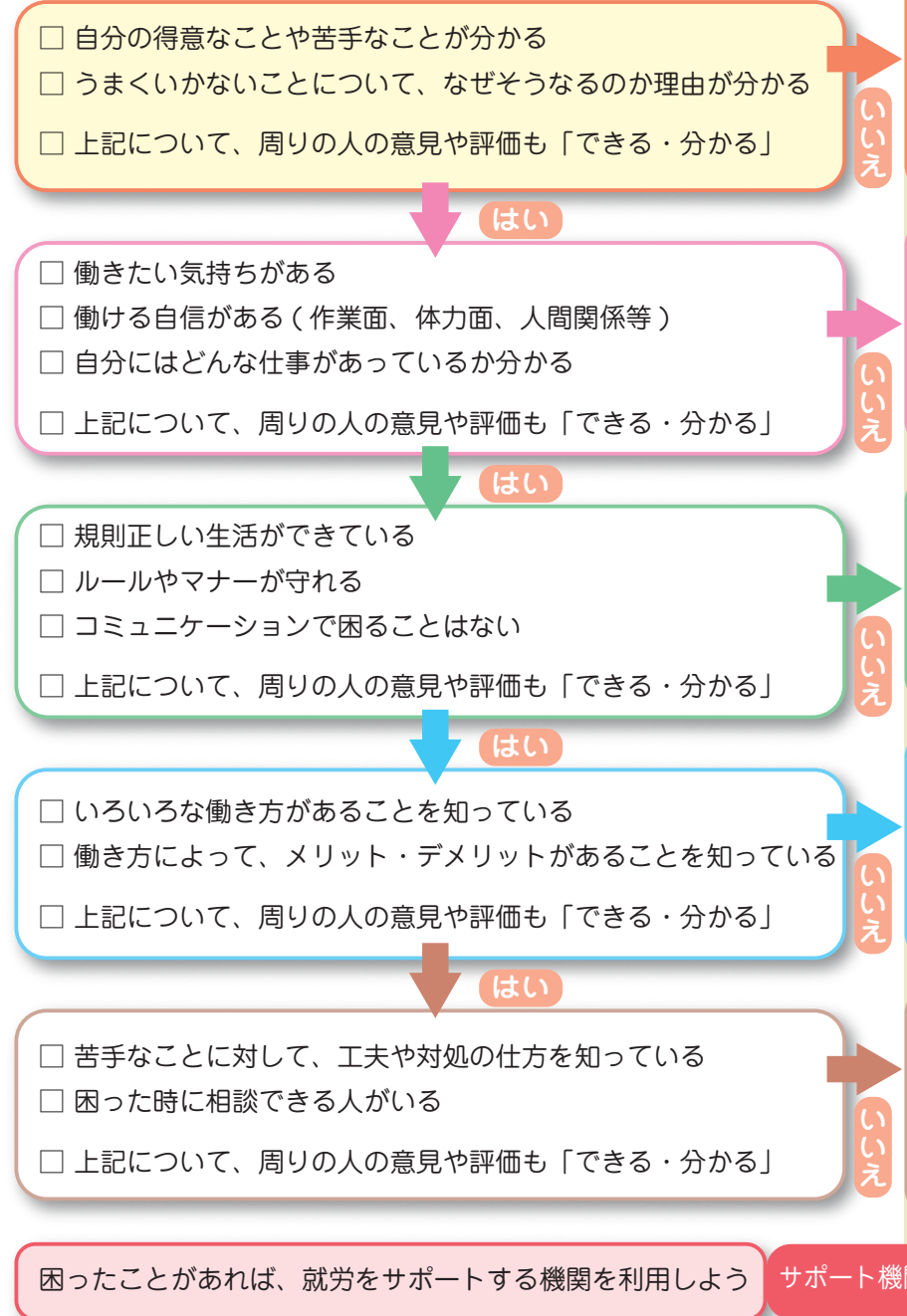
もくじ

- 1 "働く"を考えよう**
 - (1) 自分の特性を把握しよう 4
 - (2) 就労（継続）のための 4 つのプロセス 6
 - 第 1 段階：働く意欲や自信を持つ 8
 - 第 2 段階：働く準備を整えよう 10
 - 第 3 段階：働き方を考えよう 12
 - 第 4 段階：働き続けるために工夫しよう 14
- 2 就労をサポートする機関** 16
- 3 さまざまな福祉制度** 18
- 4 事業主に知っていただきたいこと** 22
- 5 巻末資料**
 - ・お誘いカード 26
 - ・ナビゲーションシート 27

徳島県では、平成 26 年 1 月から障害の「害」を、ひらがな表記の「がい」に変更しました。ただし、法令名や医学用語などは適用除外とし、引き続き「漢字表記」とします。

このサポートブックにおいて「発達障がい者」とは、発達障がいの診断がある人に限らず、発達障がいの特性のある人や、就労や生活する上で困り感を抱えている人も含みます。また「支援者」とは、あなたの特性を理解した上で、目標達成に向けてサポートする人のことです。就労をサポートする機関(p16)だけでなく、学校の先生や医療機関も含みます。

自分が今、どの段階にいるかチェックしてみましょう。
また、周りの人(家族・友人・先生・職場の上司や同僚など)も、同じ意見(評価)を確認してみましょう



1 "働く"を考えよう

(1) 自分の特性を把握しよう

■ 職種や働き方を選ぶ前に、自分の特性を把握しよう

特性とは、得意な面・苦手な面に個人差があること。誰もが持っています。

- 正確に仕事をこなすことができる
- 細かい部分を見落としてしまう
- 記憶力がよい
- 急な変更が苦手
- 最後まで集中できる
- 一度にあれこれ言われると混乱する
- 初対面の人とも気軽に話せる
- 人と話すのが苦手
- ポジティブに考えることができる
- 騒がしい場所が苦手



大切なポイント

- ◆ 得意なことや好きなことから、仕事に活かせる力(強み)を探そう
例) ゲームが得意 →好きなことには集中して取り組める
無遅刻・無欠席 →決められたことを諦めずに最後までやり遂げる力がある
- ◆ なぜ苦手なのか、どんなことができないのか具体的に考えてみよう
例) 実習がうまくできない → 臨機応変に対応することが苦手
人と話すのが苦手 → 雑談に入れない/相手を怒らせてしまうなど



できないことや苦手なことが、悪いことではありません。苦手な原因を考え、どうすればよりよく対処できるか、どんな支援や配慮があればうまくいけるかを考えてみましょう。

「ナビゲーションシート」を作ろう



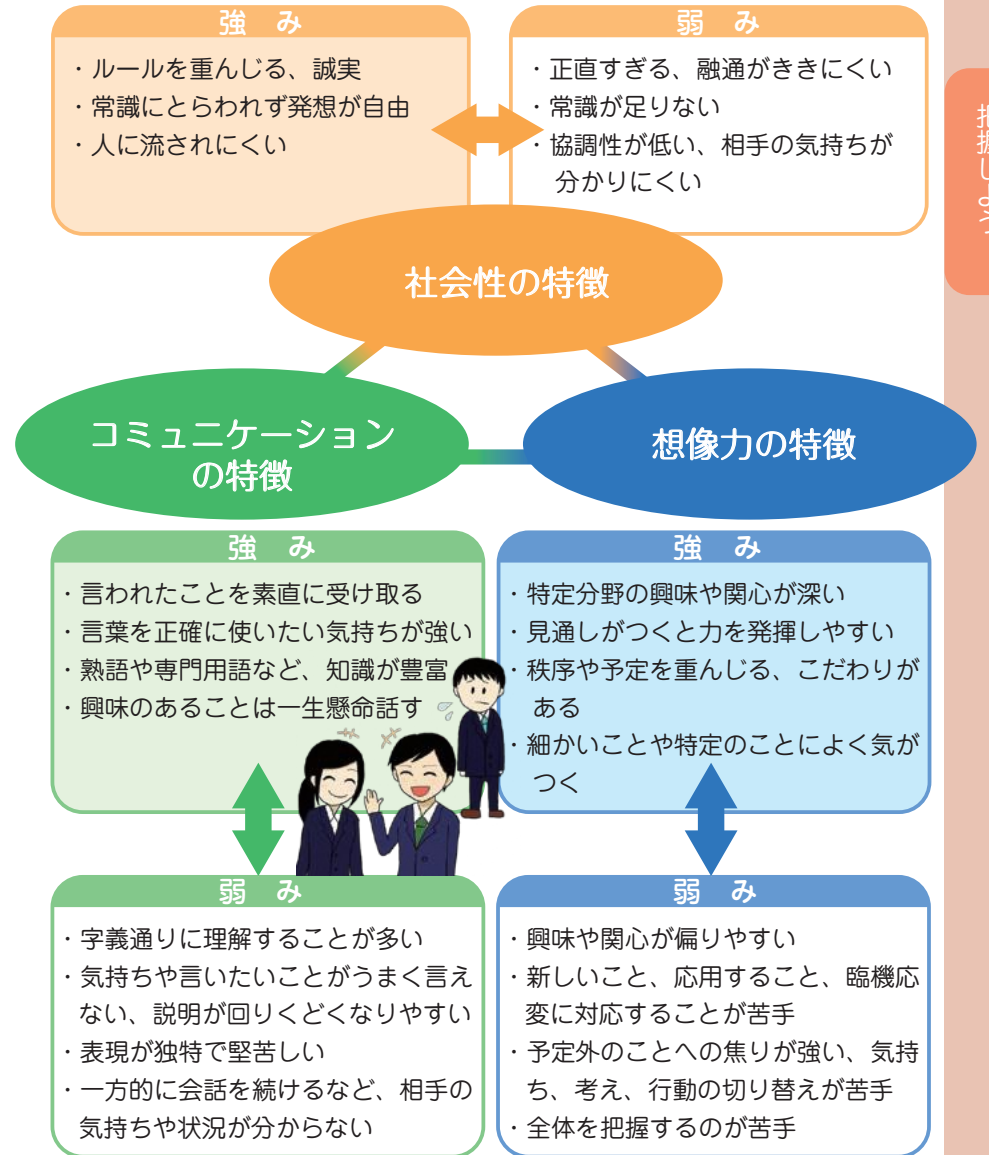
■ ナビゲーションシートとは

「自分のことを理解したい」「自分のことを相手に伝えられるようになりたい」時に、活用できる『自分の取扱説明書(ナビゲーションシート)』です。特性や行動の特徴、課題や自分なりの対処法、周囲に配慮してほしいこと、セールスポイントなどをまとめます。相手に分かってもらうことはもちろん、自分の特性理解を深めるきっかけにもなります。(自己理解) →ナビゲーションシート(p27)参照

大切なポイント

- ◆ 「どういう手助けがほしいのか」具体的にまとめよう
一般的な特性だけを並べただけでは、相手はどうしたらよいか分かりません。「何に困っているのか」「どうしてほしいのか」を具体的にまとめましょう。

■ よく見られる特性(例)

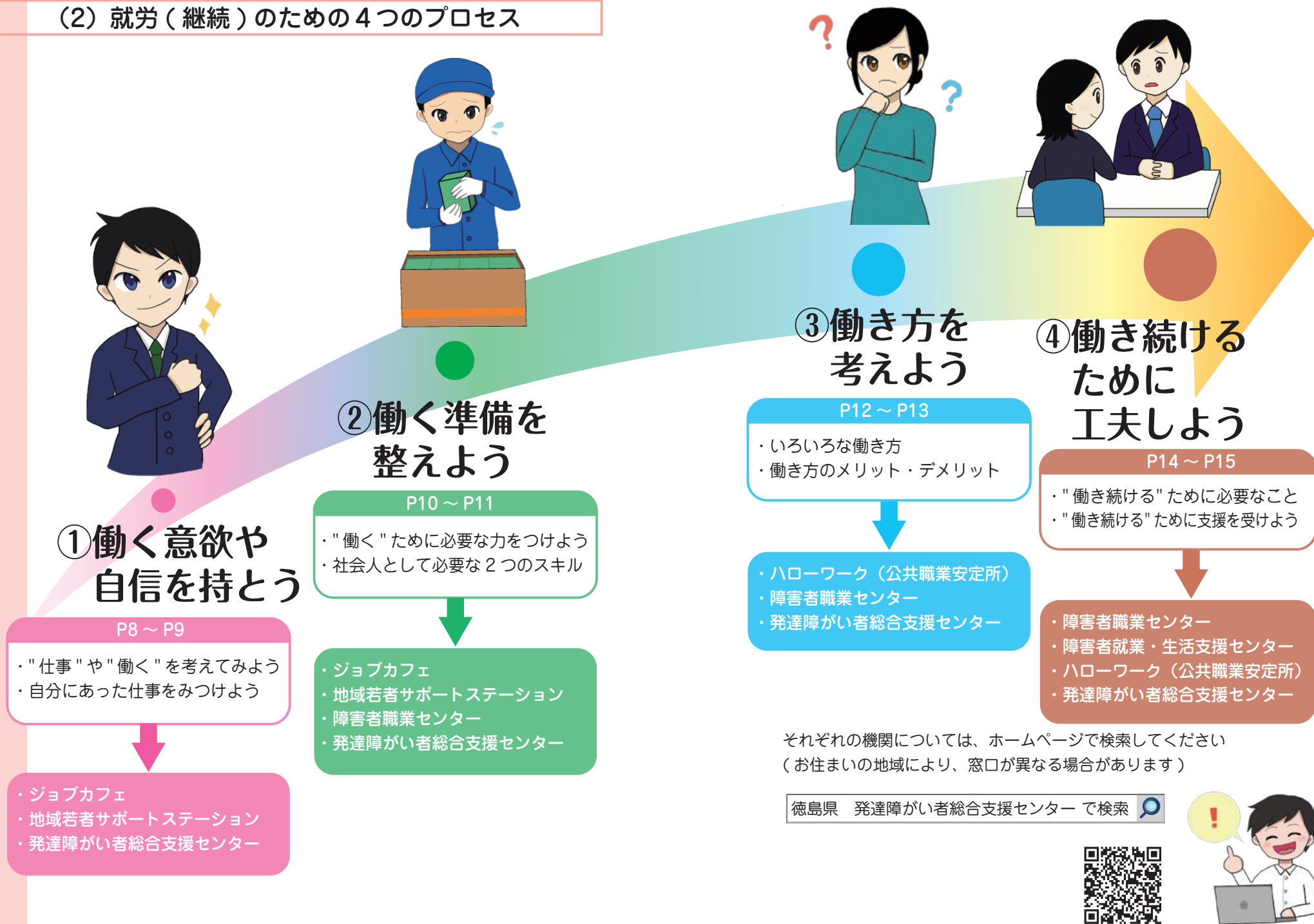


その他

- 【不注意】・注意し続けることが難しい、または集中し過ぎる
- ・忘れ物が多い
- 【衝動性】・考える前に動いてしまう
- ・思ったことをすぐ言う、失言しやすい
- 【多動性】・多方面に目が向く
- ・極度に活動的でじっとしてられない
- ・多弁
- 【感覚過敏】・特定の感覚(聴覚、触覚、味覚等)が過敏、または鈍感
- 【運動の苦手さ】・動作がぎこちない
- ・運動が苦手
- ・不器用

自分の特性を把握しよう

(2) 就労(継続)のための4つのプロセス



第1段階 働く意欲や自信を持とう

"仕事"や"働く"を考えてみよう

■ あなたにとって、"働く"目的は何ですか？どんなイメージですか？

- 働いたお金で旅行や買い物がしたい!!
- 大変そう
- 人の役に立てる!!
- 自信がない
- 親をラクにさせたい!!
- 分からない
- 理由なんてない!! 大人になったら働くのが当然!!



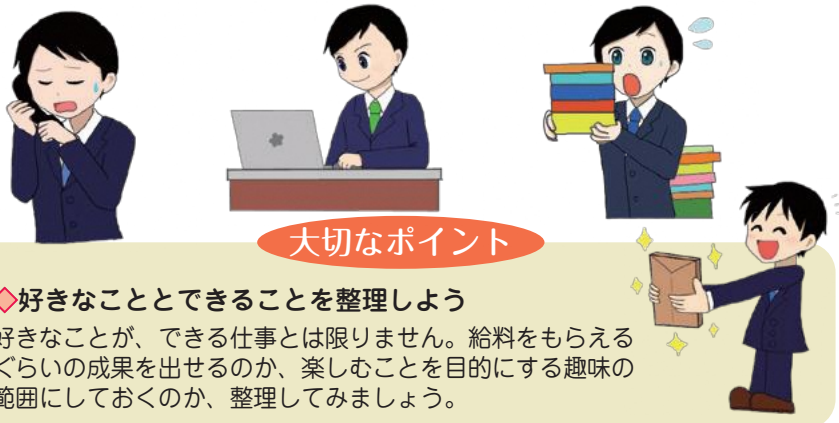
あなたにとっての"働くことの意味"を考えましょう。趣味との違いは、「責任がある」ということ。「やるべきことをして、成果を出して、給料を得る」ということを意識しましょう。

■ あなたの好きなことは何ですか？

- ゲームをするのが好き 将来は… → ゲームクリエイター？
- 乗り物（鉄道や飛行機）が好き → 運転手？パイロット？
- 子どもが好き → 保育士？



あなたの「好きなこと」と「できること」は同じですか？
例えば、「パソコンが得意」でも、「事務の仕事ができる」とは限りません。事務仕事はパソコン入力以外にも、企画する力や段取りをする力、電話や来客対応、備品の管理や片づけなど、いろいろな力が求められます。



◆好きなこととできることを整理しよう

好きなことが、できる仕事とは限りません。給料をもらえるぐらいの成果を出せるのか、楽しむことを目的にする趣味の範囲にしておくのか、整理してみましょう。

自分にあった仕事をみつけよう

■ "発達障がい者に向いている仕事"の答えはありません

発達障がいがあると言っても、その特性は千差万別。例えば、同じ作業を1日中飽きずにできる人もいれば、いろいろなことを少しずつする方が得意な人もいます。"発達障がい者に向いている仕事"がどのようなものかは、一概には言えません。

■ 周りの人の意見を聞いてみよう

自分のことを客観的に見ることが苦手と言われる発達障がい者の中には、自分では「できている」と思っていることが「できていない」と見られていたり、反対に「できていない」と思っていることが「できている」と評価されていることもあります。仕事選びを考える時は、ぜひ周りの人の意見も聞いてみましょう。

■ 実際に体験してみよう

これまでに経験したことがないことを想像するのは、誰でも難しいもの。特に働いたことがない場合、"働く"イメージができなかったり、考えるべきポイントがズレていることもあります。百聞は一見にしかず。実際に体験して、「自分にできる」仕事をみつけましょう。



大切なポイント

やりたいこと

できること
(適性)

仕事として
期待されて
いること

◆客観的に見てみよう

自分に適した仕事をみつけるためには、「やりたいこと」「できること(適正)」「仕事として期待されていること」を考えていく必要があります。3つの要素が重なり合っているところが、継続して仕事ができる場所と言えます。

◆"働く"ために一番大事なことは、"働きたい"という気持ちです。働くために必要なスキルは、学んだり訓練したりして身につけることもできますが、"働きたい"という気持ちは、あなた自身が育てていかなければなりません。「なぜ私は働くのか」「働いてどうしたいのか」を考え、夢や理想を実現するために必要な力をつけましょう。

第2段階 働く準備を整えよう

"働く"ために必要な力をつけよう

■ 職業準備性を知ろう

職業準備性とは、「個人の側に職業生活を始めるために、必要な条件が用意されている状態」のこと。どの部分ができている、どの部分が不十分なのかを"知る"ことから始めましょう。

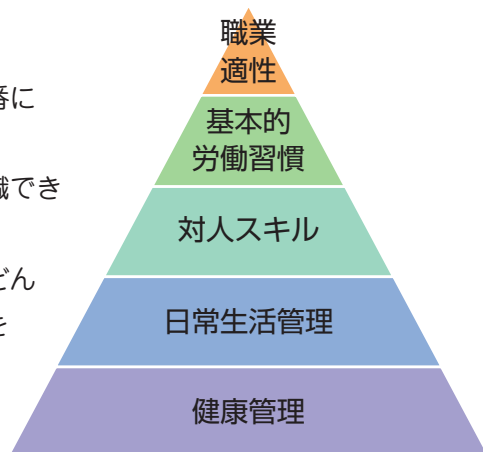
職業準備性を高めていくためには、技術的な面よりも、基本的な労働習慣を身につけることが必要です。

■ 職業準備性のピラミッド

職業準備性の課題は、下から順番に達成されるとは限りません。

また、全て身につかないと、就職できないというわけではありません。

できないことや苦手なことも、どんな支援・配慮があればできるかを知ることが大切です。



■ 職業準備性とは

職業適性	業務処理能力、正確性、作業スピード、持続力など
基本的労働習慣	ビジネスマナー、身だしなみ、報告・連絡・相談、規則の遵守など
対人スキル	コミュニケーション、協調性、感情コントロールなど
日常生活管理	規則正しい生活、金銭管理、余暇の過ごし方、移動手段など
健康管理	特性についての正しい理解、健康保持、通院や服薬管理、ストレス対処法など

社会人として必要な2つのスキル

■ とても重要な『自己理解スキル』と『ソーシャルスキル』

働くために、職業準備性を高めることは当然必要なことですが、それ以外にも身につけておきたいスキルがあります。就職活動をする時にはもちろん、長く継続して"働き続ける"ために、とても重要なものとなるスキルです。

● 自己理解スキル…「自分でできること、できないことを判断する力」

自分のことを適切に理解することは、苦手なことの工夫や対処方法を考えるのに役立つだけでなく、"できる"ことの評価や自信にもつながります。自己評価と他者評価のズレが小さいほど、安定した社会生活が送れます。客観的に自分を見る力をつけましょう。

● ソーシャルスキル…「相談する力、助言や指摘を聞き入れる力」

自己理解が不十分だと、困っている状況に気づけなかったり、現実的な選択ができない場合があります。「一人で努力してできるようになる」には限界があるため、周りの人に相談したり、十分に納得できなくてもすぐに反論せずに、助言を受け入れてやってみる力をつけましょう。



◆ 職業適性も大切ですが、まずは働く力をつけましょう

さまざまな資格を持っていても、社会人としてのマナーが身につけていなければ、採用されません。また、「遅刻や欠勤が多い」「報告ができない」「相手を怒らせてしまう」など、仕事以外の面でうまくいかないことが多いのも、発達障がい者によく見られる課題です。それぞれの項目がどれくらいできているか、自己評価に加え、周りの人の意見や評価も参考にしながら、苦手なところを工夫したり、対処方法を考えていきましょう。

第3段階 働き方を考えよう

いろいろな働き方

■ 発達障がい者が就職活動を行う場合

事業主に自分の障がいを伝え、理解してもらった上で仕事をする方法をオープン就労（障がい開示就労）、事業主に障がいを伝えずに仕事することを、クローズ就労（障がい非開示就労）といいます。

■ 障がいのある人の働き方とその選択肢

一般就労（企業に就職）	一般雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場に障がいを開示せずに働く働き方 ・ 診断や障がい者手帳は不要（持っていないでも開示しない） ・ ハローワークの一般求人等から応募する ・ 合理的配慮（P24 参照）を求めることができる 	クローズ就労	
	障がい者雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の中で配慮を受けながら働く働き方 ・ 法定雇用率（※）の対象とするため、障がい者手帳が必要 ・ ハローワークの障がい者専用求人から応募する ・ ジョブコーチ支援が受けられる（P15 参照） 		
福祉就労（福祉サービスを利用）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般就労が難しい方には、就労の機会が提供される ・ 就労に必要な知識や能力向上を目的とした訓練を受ける ・ 市町村が発行する『障がい福祉サービス受給者証』が必要（自治体の判断によるが、必ずしも障がい者手帳は必要なし） ・ 利用者負担金が必要（上限額設定や減免措置あり） 		オープン就労	
	就労移行支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般就労を目指し、雇用されることが見込まれる場合に利用できる ・ 数ヶ月～最長2年で就職を目指す ・ 訓練という位置づけのため、原則として賃金なし 		
	就労継続支援	雇用型（A型）		<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用契約に基づく就労が可能な場合に利用できる ・ 事業所と雇用契約を結んで働く ・ 原則として最低賃金が保障される ・ ハローワークへの申し込みが必要
		非雇用型（B型）		<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用契約に基づく就労が困難な場合に利用できる ・ 事業所と雇用契約を結ばないため、比較的自由に働ける ・ 工賃はあるが少額

働き方のメリット・デメリット

■ 一般雇用と障がい者雇用のメリット&デメリット

	メリット	デメリット
一般雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求人がたくさんあり仕事を見つけやすい ・ 頑張り次第で職種や職域に制限がない ・ 対等に扱ってもらえる（特別と感ぜない） ・ 給料は他の人と同じ基準 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 失敗は能力の無さ＝注意・叱責される ・ 慣れると仕事の量や役割が増えていく ・ 就労支援や福祉制度が利用できない ・ 職場内に相談できる支援者を得にくい ・ 職場で支援機関による支援は受けられない
障がい者雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 失敗は障がい特性によるため、責められにくい ・ 仕事をする上で配慮がある ・ 就労支援や福祉制度を利用できる ・ 職場内に相談できる支援者がいる ・ 職場で支援機関の支援を受けられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい者雇用は求人が少ない ・ 就職活動に時間がかかることがある ・ 職種や職域が限定されている ・ 特別な扱いと感ぜることがある ・ 有期の契約が多く給料が安いことが多い

※ 法定雇用率とは

企業等は、『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づいて、一定割合以上の障がい者を雇用する義務があります。この一定の割合が『法定雇用率』であり、障がい者の雇用を促進するための制度です。この算定の対象とするためには、障がい者手帳を所持していることが条件になります。



大切なポイント

◆ 就職できるだけでなく、仕事を継続できるか

"働き方"を考える時、「給料」や「雇用条件」も大切ですが、"働き続ける"ことができるかが一番重要です。発達障がい者に理解と配慮のない職場で働き続けるということは、簡単なことではありません。そのためには、「客観的に自分のことを知る（自己理解）」「工夫や対処方法を探す」「周囲の人に理解を求める」ことが大切です。

◆ 合理的配慮について（P24 参照）

人にはそれぞれ、得意と不得意、できることとできないことがあります。これらは周りの環境を整えたり、サポートすることでできるようになることがあります。合理的配慮は、お互いが平等・公平に支えあい、ともに活躍するために"調整する"という考え方です。どんな配慮が必要になるかは、一人一人異なります。困った時は支援機関に相談しましょう。

第4段階 働き続けるために工夫しよう

"働き続ける"ために必要なこと

■ 相談できる人(キーパーソン)を作ろう

就職することはゴールではありません。発達障がい者の場合、離職率が非常に高いのも現実です。"働き続ける"ためには、仕事のことや生活のことなど、定期的に相談できる人がいると心強いでしょう。

家族や友人はもちろん、あなたのことを理解している職場の人や支援者を作りましょう。

■ ストレスと上手に付き合おう

ストレス反応は、心や身体、行動に出ます。自分自身で心身の緊張などのストレス反応に気づき、客観的に現在の状態やストレスの原因について考えましょう。一方で、適度なストレスは脳の動きを活性化するとも言われています。

事前に、ストレス発散できる方法をたくさん探しておき、上手に使いましょう。



"働き続ける"ために支援を受けよう

■ 就労支援を受けよう

どのような働き方を選択しても、何らかの就労支援を受けた人は支援を受けなかった人に比べて定着率が高く、安定した就労につながっています。ただしクローズ就労の場合は、支援機関での相談など、受けられる支援が限られます。

◆ オープン就労で就労支援を受けるメリット

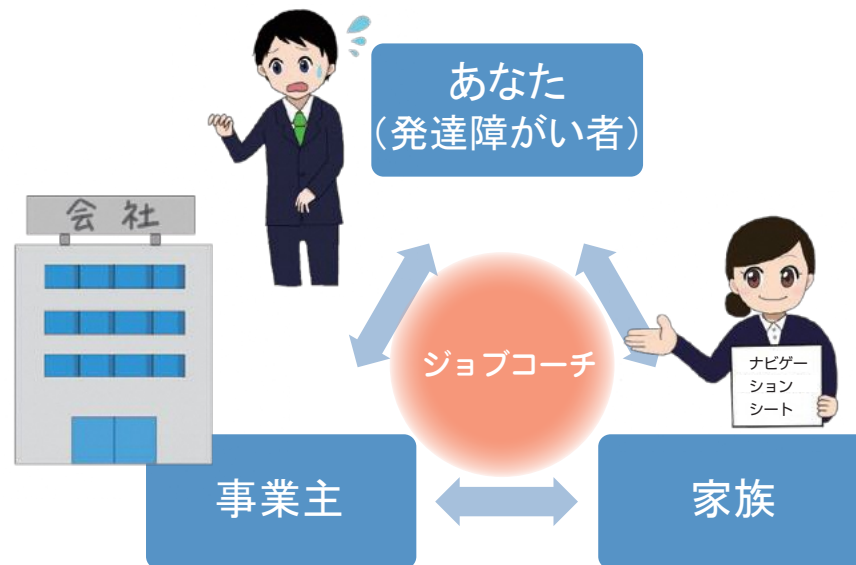
- ・あなたの特性や希望に応じた職場を、支援者が一緒に探します
- ・面接の際に支援者が同行して、障がい特性等を企業に伝えることで、理解が得られやすくなります
- ・職務内容や環境面において障がいへの配慮を得られやすくなります
- ・支援者(ジョブコーチ等)が職場を訪問し、課題の調整をすることができます
- ・支援者に対人関係の悩みなどを相談したり、解決策を一緒に考えることができます
- ・一般的に、障がいを職場に伝えない場合より長く継続して働くことができます

■ ジョブコーチ支援を利用しよう

ジョブコーチ支援は、あなた(発達障がい者)、事業主、障がい者の家族に対して、職場適応に関するきめ細やかな支援をする公的なサポート制度。障がい者の職場適応を図り、障がい者雇用の促進や職業の安定を図ることを目的としています。

障がい者、事業主双方の同意を得た上で、個々の状況に応じた支援を行います。

- 作業遂行力の向上支援
- 職場内コミュニケーション能力の向上支援
- 健康管理、生活リズムの構築支援



- 障がい特性に配慮した雇用管理についての助言
- 配置、職務内容の設定についての助言
- 障がいの理解に関する啓発
- 安定した職業生活を送るための家族の関わり方についての助言

■ 産業医や医療機関に相談しよう

仕事が原因で心身に不調をきたしたとき、頼りになるのがかかりつけ医や産業医です。不調になった原因を一緒に探し、解決できそうなことを提案したり、必要に応じて医療機関の受診を勧めます。

(産業医は、従業員50名以上の事業所に置かれています)

就労をサポートする機関

支援機関（働き方別）

要…支援を受ける時に必要
不要…支援を受ける時に必要なし

■ 一般雇用（クローズ就労）を目指す場合

支援機関	医療機関の診断	障がい者手帳	備考
ハローワーク（公共職業安定所）	不要	不要	
ジョブカフェ	不要	不要	対象：45歳まで
地域若者サポートステーション	不要	不要	対象：概ね39歳まで

■ 障がい者雇用（オープン就労）を目指す場合

支援機関	医療機関の診断	障がい者手帳	備考
ハローワーク（専門援助部門窓口）	要	要	
障害者職業センター	要	要	
障害者就業・生活支援センター	要	要	

■ 一般雇用と障がい者雇用で迷っている場合

支援機関	医療機関の診断	障がい者手帳	備考
ハローワーク（就労サポーター窓口）	不要	不要	
障害者職業センター	要	不要	
発達障がい者総合支援センター	不要	不要	

それぞれの機関については、インターネットで検索してください
（お住まいの地域により、窓口が異なる場合があります）
利用にあたっては、事前に問い合わせをしてください
予約が必要な場合があります

例) 徳島 障害者職業センター で検索



支援機関（支援内容別）

■ どれくらい働けるか評価してほしい

支援機関	医療機関の診断	障がい者手帳	備考
地域若者サポートステーション	不要	不要	対象：概ね39歳まで
障害者職業センター	要	不要	
発達障がい者総合支援センター	不要	不要	

■ 就職のための講座を受けたい

支援機関	医療機関の診断	障がい者手帳	備考
ハローワーク（公共職業安定所）	不要	不要	
ジョブカフェ	不要	不要	対象：45歳まで
地域若者サポートステーション	不要	不要	対象：概ね39歳まで
障害者職業センター	要	不要	

■ 働くためのトレーニングをしたい

支援機関	医療機関の診断	障がい者手帳	備考
地域若者サポートステーション	不要	不要	対象：概ね39歳まで
障害者職業センター	要	不要	
障害者就業・生活支援センター	要	要	
発達障がい者総合支援センター	不要	不要	

■ 職場実習をしたい

支援機関	医療機関の診断	障がい者手帳	備考
ジョブカフェ	不要	不要	対象：45歳まで
地域若者サポートステーション	不要	不要	対象：概ね39歳まで

■ 就職後も支援を受けたい（ジョブコーチ支援）

支援機関	医療機関の診断	障がい者手帳	備考
障害者職業センター	要	不要	

診断について

■ 診断を受ける目的

発達障がいの診断を受けるということは、単に、診断名を精神科医から伝え聞くことではありません。診断名そのものに加え、診断に至るまでの情報収集の過程が重要です。この過程で得られたさまざまな情報を、あなたらしく生き生きと暮らすために活用します。

◆ 診断を受けるメリット

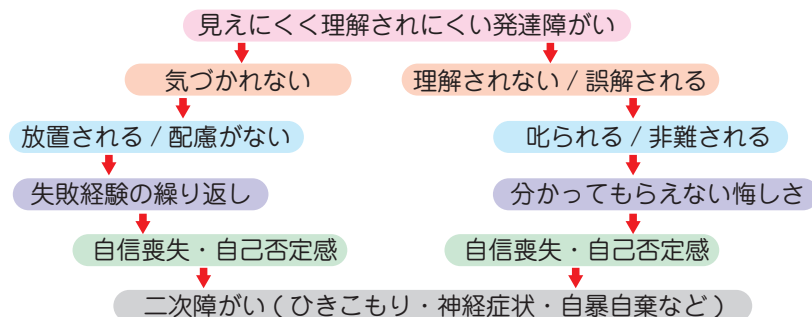
- ・自分や周りの支援者が、自分をよりよく理解する助けとなる
- ・障がいが理由でできないことを明らかにし、つまずきや失敗を予防し、精神的苦痛や不適応状態を軽減する
- ・障がいに配慮した支援を受けるべきかの情報を得る

■ 心の健康のためにも有効です

失敗や努力が報われないことの多い生活を続けると、心の健康のバランスを崩しやすいと言われてしています。発達障がいかどうかに加え、心の健康状態を把握することで、うつなどの二次的な症状（二次障がい）を予防したり、軽減することができます。

■ 二次障がいとは

障がいが原因で失敗や挫折を繰り返し、感情や行動にゆがみが生じること。二次障がいの症状が現れたときは、自己理解・障がい理解の機会ととらえ、より深刻な問題が発生しないように対応を考えましょう。



医療機関について

■ 「大人の発達障がい」を見てもらえる医療機関を受診しましょう
 発達障がいを診断するのは、「医療機関（精神科・心療内科）」です。ただし、全ての精神科や心療内科で発達障がいを診断できるわけではありません。専門的に診てもらえる医療機関をまとめていますので、インターネットで検索してください。

徳島県 発達障がい者総合支援センター で検索



■ 必ず小さい頃からの様子（生育歴）を聞かれます

発達障がいを診断するのに重要な情報として、生育歴や生活歴、病歴や通院歴などが必要となります。小さい時の気になる行動や、現在困っていることなどを整理しておくとういでしょう。幼少期の様子が分からないと、診断に至らないこともあります。

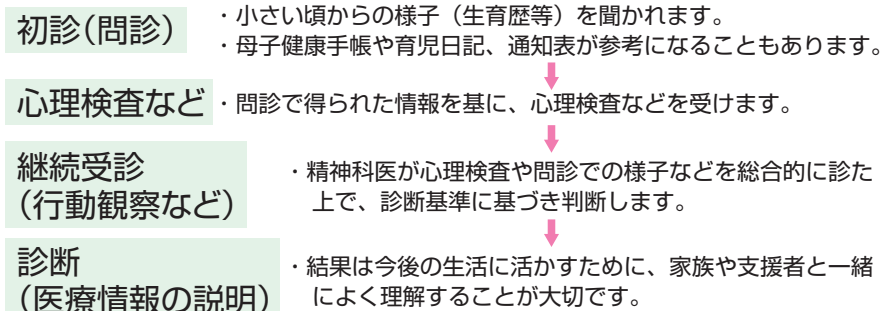
知能検査の結果や通知表なども参考になります。

■ 薬は選択肢のひとつです

発達障がいは脳の機能障がいであるため、薬を服用して「治る」わけではありません。しかし、多動性や衝動性、不注意の症状を一時的でも改善するのに有効な薬もあります。症状を改善することで、自分の持っている力を最大限に活かすことができるかもしれません。主治医とよく相談してみましょう。

診断のプロセス

発達障がいの診断は、継続した精神科受診後に結論が出ることが多いようです。受診する医療機関によりますが、診断までの一般的な流れは次のとおりです。



障がい者手帳の取得について

■ 障がい者手帳を取得すること

障がいの診断があっても、障がい者手帳を取得するかしないかはあなたの判断です。周りの人に障がいのことを理解してもらいたい／配慮してもらいたい／サービスを受けたいと思った時に取得を検討するとよいでしょう。ただし、障がい者雇用を考える場合は障がい者手帳を持っていることが条件になります。

■ 障がい者手帳の取得にデメリットはありません

障がい者手帳を取得したり、福祉サービスを利用することで、就職や生活が不利になることはありません。個人情報知らない間に第三者に渡ることではなく、必要がないと思えば手帳を持っていることを伝える必要もありません。返却することもできます。生活や就労、社会参加の幅を広げるカギとなるのが手帳です。ただし、医師の診断書等をもとに判定が行われるため、申請すれば必ず交付されるというものではありません。

精神障害者
保健福祉手帳

障がい者手帳の種類について

■ 障がい者手帳には3種類あります

障がい者手帳には、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の3種類があります。現在の法律において、発達障がい者のみを対象とした手帳はありません。

● 療育手帳とは（徳島県の場合は、青色の手帳）

徳島県子ども女性相談センター（18歳未満）または徳島県障がい者相談支援センター（18歳以上）において、知的障がい者（児）と判定された者に対して交付される手帳。知的発達に遅れのある発達障がいの方は療育手帳を申請できます。

● 精神障害者保健福祉手帳とは（徳島県の場合は、緑色の手帳）

発達障がいの特性のため、社会生活を営むにあたって「支援が必要」な状態にある方に交付される手帳です。発達障がいがあっても、日常生活や社会生活に問題があるとは限りません。日常生活に一定の制限を受けていることが要件になります。申請にあたっては、「初診日」の6か月後から可能となります。また有効期限は2年であり、更新手続きが必要です。

障がい年金について

■ 障がい者手帳とは別の基準に基づいています

発達障がいによって日常生活に困難があり、就労に支障がある場合に支給されます。しかし、障がい者手帳とは別の基準に基づいているため、障がい者手帳を持っていれば障がい年金を受給できるというわけではありません。手帳を持っていなくても申請できますが、障がい年金の申請には障がい者手帳より高いハードルがあります。

■ 主治医とよく相談して申請しましょう

障がい年金の申請には、主治医が作成する診断書や、申請者が作成する病歴・就労状況などの申立書が必要になります。主治医とよく相談しながら進める必要があります。

■ 保険料納付要件を確認しましょう

障害基礎年金を受けるためには、初診日の前日において、保険料納付要件を満たしていることが必要です（ただし、20歳前の年金制度に加入していない期間に初診日がある場合は納付要件はありません）。詳しくは、市町村窓口にご相談してください。



自立支援医療について

■ 医療の保険診療分が原則1割負担（月額の上限設定あり）になります
精神科への通院や薬の処方、デイケアなどを利用する場合、通院医療費の負担軽減を図るための制度です。ただし、身体疾患やケガなどの通院には利用できません。また入院医療費も対象になりません。

■ 指定自立支援医療機関で使えます

対象となる医療機関は、徳島県が指定した『指定自立支援医療機関』に限ります。詳しくは、ホームページで確認してください。

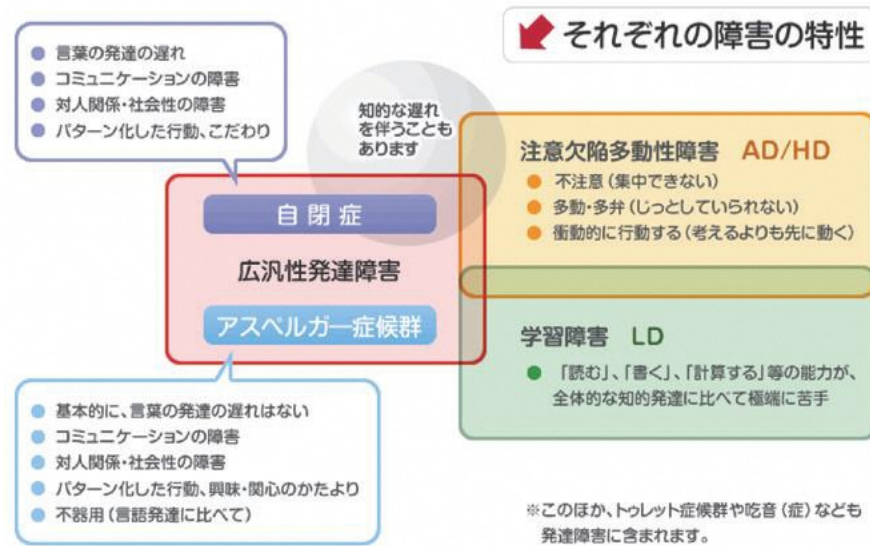
徳島 指定自立支援医療機関（精神通院医療）で検索



4 事業主に知っていただきたいこと

発達障がいとは

発達障がいの代表的なものとして、主に次のようなものがあります
(厚生労働省のHPより抜粋)



■ 障がいの原因は？

障がいの原因は「脳機能のアンバランスさの問題」と考えられています。発言や行動について、周囲からは「行動や考え方が独特」「能力の偏りがある」ように映ることがありますが、性格や怠慢によるものではありません。また、しつけ、環境、経験不足などの問題でもありません。

■ 発達障がいの特性

社会性、想像力、コミュニケーションの三つの側面に独特な特徴を持っている方が多いほか、不注意、衝動性、多動性、感覚過敏、運動や読み、書き、計算の苦手さといった特徴を有している方もいます。

どんな能力に障がいがあるか、どの程度かは一人一人異なります。また、環境要因によって強みになることも、弱みになることもあります。

■ 発達障がいの診断がある人でも、障がい開示をしていない場合があります

障がい受容ができていない、障がい者手帳を取得したくないなどの理由で、障がい開示をせず一般就労している方はたくさんいます。また、本人自身が障がいや特性に気づいていない場合もあります。本人や周囲の同僚が無理なく働けるようにすることが大切ですが、本人に開示を求めたり、相談を勧めることが、必ずしもよい結果を生むとは限りません。障がい開示をしても、安心して仕事ができると思えるような支援体制を作ることが重要です。

支援機関の活用

■ 発達障がいのある人の就職や定着をサポートする支援機関があります
→ジョブコーチ支援を利用しよう(P15)、就労をサポートする機関(P16)参照。

お誘いカード

■ あなたの職場に、“気になる人”はいませんか？

- ・仕事の優先順位がつけられなかったり、複数の指示をされると混乱してしまう
- ・大事なことでも忘れてしまったり、ささいなミスを繰り返してしまう
- ・空気を読むのが苦手で、場の空気をこわしてしまう など

発達障がい者総合支援センターでは、このような方の相談をお受けしています。ご本人からの「私ってそうかもしれない？」といったものや、職場の管理職などからの「うちの職場にそういうタイプの人がいるんだけど…」という相談でも構いません。

もしも、“気になる人”に相談を勧めたい場合、『お誘いカード(P26)』をご利用ください。



発達障がい者の特徴とその配慮例

■ 発達障がい者の強み

発達障がい者には、職場環境の配慮が必要な半面、仕事上の強みを持つ方が多くいます。これらの強みが活かせる職場に配置したり、環境への配慮をすることで、持てる力を発揮できるようになります。

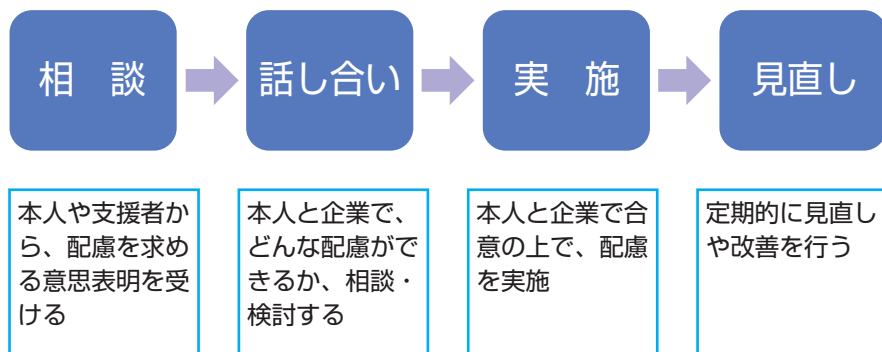
- 豊富な専門知識、ある分野で優れた能力を発揮
- ルーティーンワークへの高い集中力・持続力
- 独特な発想・感性
- 作業の正確さ・厳密さ、細部への注意力
- 遅刻・欠勤の少なさ



■ 合理的配慮について

障がい者が職場で働くにあたり何らかの支障がある場合、本人や家族、支援者などから、必要な配慮に関する意思表示があった時に、企業は負担が重すぎない範囲で対応すること。この場合の障がい者とは、障がい者手帳所持者に限りません。

障がいがあることにより、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な方が対象となります。



合理的配慮 提供等事例集 で検索



■ 発達障がい者の特徴とその配慮例

◆ 仕事でのミスが多い

→やるべき仕事、理由、手順を再確認する
(注意や指摘だけでなく、マニュアルを作成するなど、どうすればよいかを一緒に考える)

◆ 複数の仕事を同時並行で行うことが苦手

→優先順位を示す、スケジュールを明確にする
(メモやスケジュールボードなど、見て分かるように提示する、指示は1つずつ出す)

◆ 周りが気になり、集中力が続かない

→刺激を少なく、集中できる環境を整える
(音や光に対する配慮、必要な物以外は片付ける、効果的な休憩時間の設定など)

◆ 急な予定変更には慌てる／パニックになり対応できない

→できるだけ定型業務に従事、変更は事前に伝える
(臨機応変な対応は苦手な人が多い、逆にルーティーンワークには強い)

◆ コミュニケーションが取りづらく、職場内で浮いている

→キーパーソンの設定、定期的に面接や振り返りを実施する
(相手がどう思っているか、どのように振る舞えばよいかを具体的に伝える)

◆ 暗黙のルールに気づきにくい

→具体的に指示をする、ルールを明文化する
(自分で考えて判断することは難しい、あえて伝えることが優しさ)

◆ 自信が持てず、ネガティブ思考／マイナス思考になる

→できたことをほめる、うまくいっていることを評価する
(ポジティブなフィードバック)
(職場の中で必要とされていると感じることが、モチベーションをあげることにつながる、ねぎらいや承認の言葉が励みになる)



事業主に知って
いただきたいこと

■ お誘いカード

◆ お誘いカードの使い方

このカードを手にとられたあなたは、カードを届けたい " 気になる人 " が周りにいることと思います。カードを届けるその前に、次のことをチェックしてください。

- あなたとその " 気になる人 " は、良い関係が作れていますか？
- その " 気になる人 " 自身が「困っている」と感じていることについて、話題に出たことがありますか？
- もしなければ、" 気になる人 " に次のように尋ねてみてください。
「もしかしたら何もないかもしれないけど、自分で『これがうまくいかない』って思うようなことってあったりする？」

〈お誘いカード〉 ＊切り取ってお使いいただくか、コピーしてお使いください。

相談へのお誘い

こんなことってありませんか

- 段取りや優先順位が決められない
- 人に話しかけるタイミングがわからない
- 大切な書類をなくしたり、予定を忘れてしまう
- とっさの場面に慌ててパニックになる
- 自分の一言で周囲がウツと黙ってしまったことがある

もしかしたら…

あなたは「得意と苦手の差が大きい」という特性があるのかもしれませんが、これは生まれつきのものであり、決してあなたのせいではありません。

もし良ければ、お電話ください。ご相談に応じます。自分の特性を知り、それに合った工夫と一緒に探します。仕事も生活も人付き合いも、今よりずっと楽になる可能性があります。

徳島県発達障がい者総合支援センター
ハナミズキ TEL : 0885-34-9001
アイリス TEL : 0883-63-5211
E-mail:hattatsu@mail.tokushima.jp

- * お電話で「お誘いカードをもらった」と言ってください。
- * このカードを届けてくれた方は、あなたのことを心配しています。
- * 秘密は堅く守られます。

■ ナビゲーションシート

ナビゲーションシートは、あなたと周りの人が安心して働くために使用するものです。自分の考え方や行動の特徴や課題、対処法や配慮してほしいことをまとめましょう。あなたのことをよく理解してくれている支援者と一緒に作りましょう。最初から完成版を目指さなくてもかまいません。その都度見直していきましょう。

● 記載する項目の例

● 作業面の特徴

指示理解、作業の計画や段取り、準備や片付け、正確性、作業速度、集中力、持続力や作業ペースの安定性、作業上の報告・質問・確認など

● 対人面の特徴

挨拶、返事、言葉遣い、話の聞き取り、相手の気持ちや考えの理解、雑談、友人関係など

● 思考・行動面の特徴

ストレス場面（突然の予定変更など）の対処、特徴的な考え方、趣味・嗜好など

● 体調面

身体的・精神的疲れやすさ、感覚の特性（過敏さ・鈍感さ）、二次障がい、通院の頻度、服薬状況など

● 書き方の例

事項	自分の特徴	自分の対処法	配慮をお願いしたい事項
作業面	口頭だけの指示では聞き逃したり、勘違いがある	メモを取るノートと、置き場所を決めておく	マニュアルなどで確認できると、安心して作業ができます
	同時に複数の作業は苦手	メモを取るノートと、置き場所を決めておく	作業を分割して取り組む方が、ミスなくできます
	抽象的な表現をされると分からない	具体的に言葉で確認する	遠回して曖昧な表現を避け、具体的に指示を出してください
対人面	困っていることを相手に伝えにくい	具体的に言葉で確認する	困っている様子があれば、声をかけてください
	さまざまな人と臨機応変に関わるのが難しい	自分なりにパターンを準備しておく	人との関わりが少ない方が、混乱なく仕事ができます
	言われたことをそのまま受け取る	自分なりにパターンを準備しておく	冗談や皮肉は避けてください
思考・行動面	「暗黙の了解」は、気づくのが遅い	具体的に言葉で確認する	当たり前と思わずに、具体的にどうすればよいか、教えてください
	急な予定変更が苦手	年間月間のスケジュールを知る	先の見通しが持てると、安心します。早めの指示をお願いします
体調面	大きな音や雑音が苦手	許可があれば、耳栓を使う	できれば、静かな場所の配置を望みます。大きな声も避けてください
	月 1 回通院のため休みたい	通院予定を早めに申し出る	周囲に理解してもらえると、休みやすくなります

作業面	<セールスポイント>		
	自分の特徴	自分の対処法	配慮をお願いしたい事項
対人面	<セールスポイント>		
	自分の特徴	自分の対処法	配慮をお願いしたい事項

思考・行動面	<セールスポイント>		
	自分の特徴	自分の対処法	配慮をお願いしたい事項
体調面	<セールスポイント>		
	自分の特徴	自分の対処法	配慮をお願いしたい事項
その他			

平成 29 年度 発達障がいのある方の就労支援に向けたアンケート調査結果について (H29.8.1 ~ H29.10.30 実施)

徳島県発達障がい者支援体制整備検討委員会において、近年特に課題となっている「発達障がい者の就労」について検討するため、就労支援ワーキンググループを設置し、アンケート調査を実施しました。

アンケート対象●高等学校・大学等

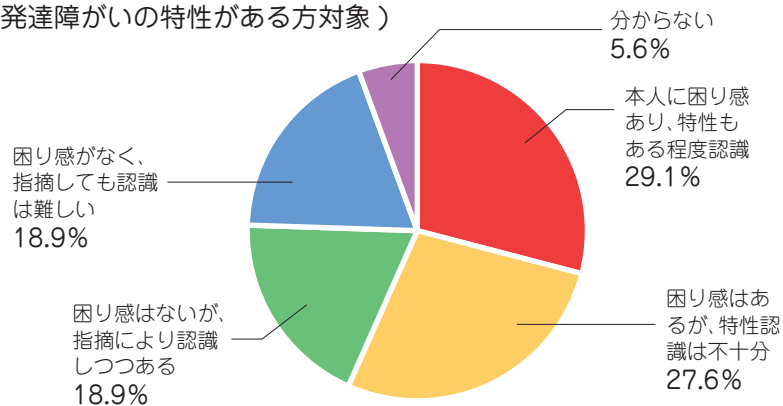
【調査概要】 調査校：44 校（回収率 100%）

●発達障がいについて、学校内の理解促進

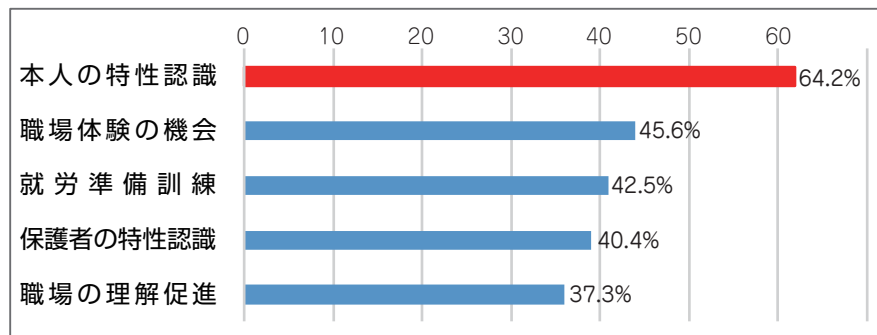
全教職員を対象に、進めている 83.7%
 まだまだ進んでいない / よく分からない 14.0%

●生徒・学生自身の、困り感及び特性についての認識度

(発達障がいの特性がある方対象)



●就労（継続）のために、どのような支援が必要か



アンケート対象●事業所

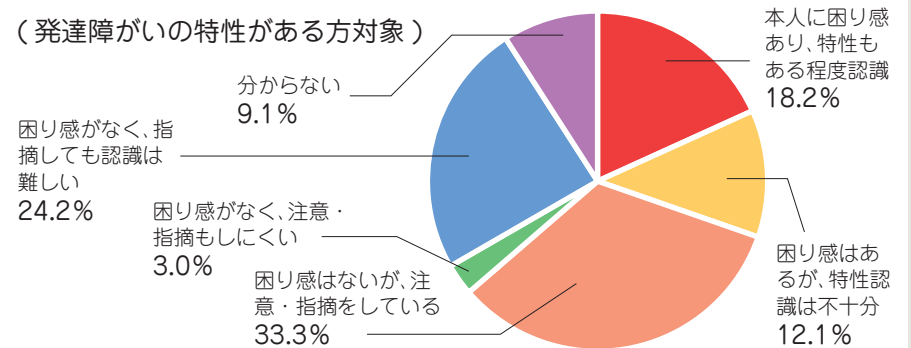
【調査概要】 調査事業所：138 社（回収数 87 社 回収率約 63%）

●発達障がいについて、事業所内の理解促進

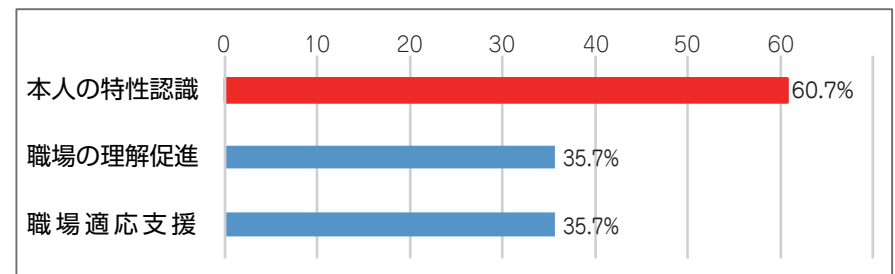
全従業員を対象に、進めている 14.9%
 まだまだ進んでいない / よく分からない 66.6%

●従業員自身の、困り感及び特性についての認識度

(発達障がいの特性がある方対象)



●就労（継続）のために、どのような支援が必要か



【まとめ】

就労（継続）に一番必要な支援は、学校・事業所とも『本人の特性認識』という回答が6割以上ありました。自分自身の得意・不得意を知ることが、ミスマッチを防ぐだけでなく、周囲に適切な配慮を求めることにもつながり、安定した職業生活を送ることができると考えられます。

一方事業所においては、職場内の理解促進がまだまだ進んでいないとの回答が多く、今後の課題となっています。法律上で義務化された合理的配慮の提供について、ハード面だけでなく、ソフト面（職場の理解）も大切な支援として求められています。



徳島県発達障がい者総合支援センター
ハナミズキ アイリス

〒773-0015 小松島市中田町新開 2-2

TEL. 0885-34-9001

FAX. 0885-34-9002

〒771-2106 美馬市美馬町字大宮西 100-4

TEL. 0883-63-5211

FAX. 0883-55-2206

徳島県 発達障がい者総合支援センター で検索 

右の QR コードでホームページにアクセスできます。

