

はじめに

発達障害者支援法の施行（2005年）から13年、医療、教育、福祉の分野では発達障害についての理解が大きく広がり、大学でも発達障害のある学生への就学・就労支援が始まっています。2018年4月から、法定雇用率が引き上げられますが、障害者の就職件数は毎年右肩上がりの伸びが続き、障害者雇用枠で就職する発達障害者が増えています。障害を開示して就職することで、配慮や支援が得られやすく、定着率も高まっています。

一方で、本人も周囲も長年気付かず、働き始めてからさまざまな場面で障害特性からの苦手さを感じ、発達障害の傾向が判明する人もいます。仕事上でうまくいかないことや、何か不都合なことがあるとはわかっている、自分の何が至らないのか、自身で気付くことは非常に難しいことです。

本書では、企業の人事・採用担当者、そして発達障害のある方と一緒に働く方々に知っていただきたい、発達障害に関する知識、コミュニケーションと雇用管理のポイントを解説しています。発達障害の診断や労務管理に関しては、主治医・産業医、社会保険労務士の方々による専門家の視点で解説していただきました。職場での悩みや困り事の事例はQ&A形式で、発達障害のある方への適切な対応方法を紹介しています。

発達障害のある方の不安や行動の背景を知り、いち早く対応ができることで良好な職場環境を構築することができます。企業に求められる合理的配慮の提供と、発達障害のある方への適切な対応を考える際の教科書として活用していただければと思います。

発達障害のある方々と一緒に働くことで多様な価値観が生まれ、発達障害のある方々が働きやすい環境を整備することで、誰もが働きやすい職場環境の実現へとつながることを願っております。

本書の刊行にあたり、各解説をご執筆いただいた専門家の皆様に心より感謝を申し上げます。

石井 京子

第1章 発達障害とは

| | | |
|----------|-----------------------------------|----|
| 1 | 発達障害の捉え方 一定義をめぐる混乱 | 2 |
| ① | 発達障害者支援法による発達障害の定義 | 5 |
| ② | ICD-10による発達障害の定義 | 10 |
| ③ | 精神疾患の診断と統計のマニュアル (DSM) による発達障害の定義 | 14 |
| ④ | その他による発達障害の定義・説明 | 15 |
| ⑤ | 診断基準・定義の混乱＝発達障害の線引きの難しさ | 22 |
| 2 | 発達障害への対応法 | 26 |
| ① | 病識について | 26 |
| ② | 自己中心的な思考について | 28 |
| ③ | 想像力の問題について | 30 |
| ④ | 器用さの問題について | 31 |
| ⑤ | 注意力の問題について | 33 |
| ⑥ | 行動上の問題について | 34 |
| ⑦ | コミュニケーションの問題について | 35 |
| ⑧ | 社会性の問題について | 38 |
| 3 | 主治医の視点から 一特に治療上の問題について | 49 |
| ① | 発達障害者の症状 (特性) について | 39 |
| ② | 診断について | 39 |
| ③ | 薬物療法について | 39 |
| ④ | 精神療法 (心理療法) について | 40 |
| ⑤ | 心理教育について | 40 |
| ⑥ | 環境調整について | 41 |
| ⑦ | 特性への理解について | 41 |

| | | |
|----------|----------------------|----|
| 4 | 産業医の視点から 一労働安全衛生上の問題 | 42 |
| 5 | 医師の視点から 一就労上の留意点 | 45 |

第2章 障害者雇用における発達障害者雇用

| | | |
|----------|------------------------|----|
| 1 | 法令遵守から戦力化へ | 52 |
| 2 | 障害者雇用促進法の改正 | 54 |
| 3 | 障害者雇用納付金制度 | 60 |
| ① | 【納付】 障害者雇用納付金 | 60 |
| ② | 【支給】 障害者雇用調整金、障害者雇用報奨金 | 61 |
| ③ | 特定求職者雇用開発助成金 | 62 |
| 4 | 手帳の種類 | 63 |
| ① | 療育手帳 | 63 |
| ② | 精神障害者保健福祉手帳 | 63 |
| ③ | 支援の対象 | 64 |
| 5 | 障害者差別の禁止 | 65 |
| 6 | 合理的配慮の提供義務 | 66 |
| 7 | 合理的配慮の提供の流れ | 68 |
| ① | 配慮を必要としている障害者の把握・確認 | 68 |
| ② | 必要な配慮に関する話し合い | 68 |
| ③ | 合理的配慮の確定 | 68 |
| ④ | 職場内での意識啓発・説明 | 68 |
| ① | 合理的配慮の例 | 69 |
| ② | 募集・採用時の合理的配慮 | 70 |
| ③ | 採用後の合理的配慮の例 | 71 |

- ①業務指導や相談 71
- ②業務指示やスケジュール 71
- ③マニュアル 72
- ④出退勤時刻・休憩・休息 73
- ⑤通院・休暇 74
- ⑥感覚過敏への対応 75
- ⑦感覚過敏等に配慮した配置 75

4 プライバシーへの配慮76

8 社内での障害者雇用の取組みにあたって78

9 現場での受け入れ79

1 障害の把握と共有79

2 担当者の選定とサポートの留意点80

3 業務指示の留意点81

4 作業の見通し81

5 優先順位の指示82

6 進捗状況を確認する機会の設定83

7 事前予告の必要性83

8 個別面談とその効果84

9 就業定着85

10 外部支援機関の活用88

第3章 コミュニケーションと雇用管理のポイント

1 コミュニケーションにおける留意点92

1 あいまいな指示92

| | |
|----------------------|-----|
| ② 明確で具体的な指示 | 96 |
| ③ 口頭だけではない適切な方法で | 97 |
| ④ 社内のルール、暗黙のルール | 98 |
| ⑤ 注意するときの留意点 | 98 |
| ⑥ 対人関係 | 99 |
| 2 その他の発達障害の特徴 | 101 |
| ① 相貌失認 | 101 |
| ② 空気を読めない | 101 |
| ③ 建前と本音に苦しむ | 102 |
| ④ 正直であること | 103 |
| ⑤ 体力への影響 | 104 |
| ⑥ ストレスに弱い | 104 |
| ⑦ 自分と他人の区別 | 105 |
| ⑧ 人事情報の取扱い | 106 |
| ⑨ 仕事以外のコミュニケーション | 107 |
| 3 管理者としての対応 | 108 |
| ① 管理者の役割 | 108 |
| ② 障害の把握と共有 | 108 |
| ③ 担当者の選定とサポートの留意点 | 110 |
| ④ 発達障害のある部下の育成・指導 | 111 |
| ⑤ 面談の重要性 | 112 |
| ⑥ 面談で留意すべきこと | 112 |
| ⑦ 上司との関係 | 113 |
| ⑧ 疎外感を感じさせない職場づくり | 114 |
| ⑨ 障害のある社員の職場定着による効果 | 115 |

コラム

雇用分野における障害者差別と障害者虐待 116

第4章 発達障害者雇用のQ&A

1 日常業務での対応 126

- Q 1** 126 毎日の作業で平均的な一人分の量を用意していますが、他の社員の作業の半分の時間で終えてしまいます。先に作業を終えてしまうので、手すきの時間をうまく過ごせないようですが、どのように対応したらよいのでしょうか？
- Q 2** 127 仕事上のミスや忘れてしまうことが非常に多い社員がいます。発達障害と思われるのですが、診断を受けてもらうには、どのようにすればよいのでしょうか？
- Q 3** 131 いくら注意しても机の上が片付けられません。
- Q 4** 134 就業時間中にインターネットばかり見えています。どのように注意すればよいのでしょうか？
- Q 5** 135 仕事中の携帯電話（個人所有物）の使用が目立つようになりました。就業中には使用しないというルールが必要だと思えます。
- Q 6** 138 発達障害のある社員の話が長く、個人面談が予定していた時間で終わりません。プライベートなことについても延々と話し続けるので困っています。
- Q 7** 139 雑用をやりたがらないことがあります。どのように対応すればよいのでしょうか？
- Q 8** 140 発達障害のある社員が指示命令と異なる勝手な解釈で仕事を進め、ルールも守らず周囲に迷惑をかけ、秩序を乱しています。何度注意しても改善する様子がありません。どうすればよいのでしょうか？

- Q 9** パニックになってしまったら、どのように対応すればよいですか？
142
- Q 10** 昼休みをいつも一人で過ごしています。ランチに誘わなくてよいでしょうか？
143
- Q 11** 飲み会に誘ってもよいでしょうか？
144

2 採用と配属での対応146

- Q 12** 障害者を募集する場合にはどのような方法がありますか？
146
- Q 13** 採用は支援機関からの推薦者のみを対象とするのでしょうか？
149 広く募集し数多くの候補者を募るべきでしょうか？
- Q 14** 採用の判断となる見極めとして、どのようなポイントがあるのでしょうか？
151
- Q 15** どんな業務に適性があるかわからないので、複数部署を巡るような配置転換をさせる予定ですが、問題ないでしょうか？
157
- Q 16** 採用した人の障害について、社内のどの範囲まで開示しておけばよいでしょうか？
159
- Q 17** 初めて発達障害のある社員を受け入れます。部署内の社員にどのように接するよう説明すればよいでしょうか？
161
- Q 18** 仕事以外での職場生活について、周囲から「どのように接すればよいかわからない」との声がありました。どのように伝えればよいでしょうか？
163
- Q 19** 配属先の上司には、どのような対応をするように伝えればよいでしょうか？ 上司が発達障害のある社員を管理指導するためには、何を意識しておくべきでしょうか？
164
- Q 20** 発達障害のある社員を管理する社員（管理職）から、「一人では面倒見ている余裕がない」と対応を求められました。どのような支援体制を作ればよいでしょうか？
166

- Q21** 採用時に本人から申出のあった配慮事項以外にも、配慮すべき
168 点がありそうですが、本人からの申告がない場合はどうすれば
よいでしょうか？
- Q22** 合理的配慮の「合理的」、過重な負担の「過重」がわかりにく
169 いです。
- Q23** 外部の公的支援機関にはどこまでサポートしてもらえるのでし
172 ょうか？ 企業から見た位置付けや関係の持ち方がわかりませ
ん。

3 安全衛生、その他.....174

- Q24** 発達障害のある社員の言動や振る舞いがストレスになり、指導
174 にあたっていた社員がメンタル疾患を患いました。このような
場合、企業の責任はどこまで問われるのでしょうか？
- Q25** 発達障害があり、メンタル疾患を発症して1年程休職している
175 社員から復職したいと申出がありました。復職のための条件を
どのように設定すればよいでしょうか？
- Q26** 発達障害のある社員が、職場で虐待行為を受けたと虐待・通報
177 窓口に通報しました。監督機関からの問合せや立入り検査など
が予想されるのですが、今後どのように対処すればよいのでし
ょうか？
- Q27** 以前から居住地の近隣とトラブルがあり、苦情が出ていたよう
180 で、とうとう職場にまでクレームの連絡が入るようになりました。
今後どのように対処すればよいでしょうか？
- Q28** 金銭管理ができないようで、多額の借金を抱えているようです。
181 今後、業務遂行や勤怠に影響が出るかもしれません。どのよう
に指導していけばよいでしょうか？
- Q29** 一般枠で採用した発達障害の傾向があると思われる社員が、上
183 司不在時に職場の中で愚痴や悪口を言い回るようになりました。
他の職員と同様の仕事に就いていますが、「指示がわかりにくい」
とか「マニュアルがない」など上司や仕事への不満を口にして
いるようです。どうすればよいでしょうか？

第5章 採用・労務管理における 悩ましいケースへの対応

- Q 1** 187 社員募集において、その言動から発達障害であると思われる人が応募してきました。採用面接時に、発達障害であるか尋ねることはできますか？
- Q 2** 190 社員募集において、発達障害者であると思われる人が応募してきました。採用面接そのものを拒否することができますか？
- Q 3** 191 社員募集において、障害者福祉手帳を所持している発達障害者からの応募がありました。発達障害者であることを理由に採用面接を拒否したり、採用そのものを拒否したりすることはできますか？
- Q 4** 194 発達障害と思いき特性を持っていそうな社員がおり、周囲とも軋轢があるようです。業務上の配慮を受けやすくするため、医師の診断を受けてもらい発達障害に該当するならばその申告をしてほしいのですが、どのようにアプローチすればよいでしょうか？
- Q 5** 202 社員が発達障害であるとの診断を受けた旨を申し出て、数多くの配慮事項を提示してきました。すべてに対応しないといけないでしょうか？
- Q 6** 205 発達障害者である社員についてできる限りの指導・教育も行ってきましたが就業上のトラブルは改善されず、当社ではこの社員の活用は難しいと考えています。また、最近周囲との軋轢もあり、本人から「配慮が足りない」と不満が出るようになりました。解雇も検討したほうがよいでしょうか？
- Q 7** 207 うつ病で休職中の社員から、「発達障害の診断を受け、精神保健福祉手帳の交付を受けた」と連絡がありました。業務内容から休職前の職場への復帰は難しいとして、簡単な事務業務への配置転換を求めています。会社としてその社員のすべての希望に応じなければならないでしょうか？

Q 8 勤続年数は長いのですが、何をやらせてもできない社員がいます。209 前回異動した職場になじめず落ち込んでいる様子であったため、産業医面談を行いました。その結果、発達障害の可能性もあるかもしれないということでしたので、専門医を受診させたところ、発達障害と診断されました。本人は、発達障害の診断結果を理由に定型業務を希望しています。

発達障害であることを職場で開示して障害に対する配慮を行うと告げたところ、障害の開示は絶対に嫌だと言っています。業務内容の変更やその他の特別な対応を行うためには、障害を開示しなければ周囲の理解を得ることはできません。障害を開示せずに配慮だけ提供しなければならないのでしょうか？

第6章 就業している人の相談窓口

| | |
|---------------------|-----|
| ◎ 就業している人の相談窓口 | 214 |
| ① 精神科デイケア | 215 |
| ② 復職支援 | 216 |
| ③ 就労移行支援事業所 | 217 |
| ④ 発達障害者支援センター | 217 |
| ⑤ 障害者職業センター | 218 |
| ⑥ 定着支援（採用後のフォローアップ） | 218 |
| ⑦ 外部支援の活用 | 219 |

第 1 章

発達障害とは

1

発達障害の捉え方 — 定義をめぐる混乱

「発達障害」という用語が広く一般の方に認識されるようになり10年以上が経過しました。1988年（昭和63年）以前には精神薄弱と呼ばれ、福祉の対象者として一括りにされていた人々が、長い紆余曲折を経て、社会の中で活躍できる人々だと認められたように筆者（林）には感じられます。

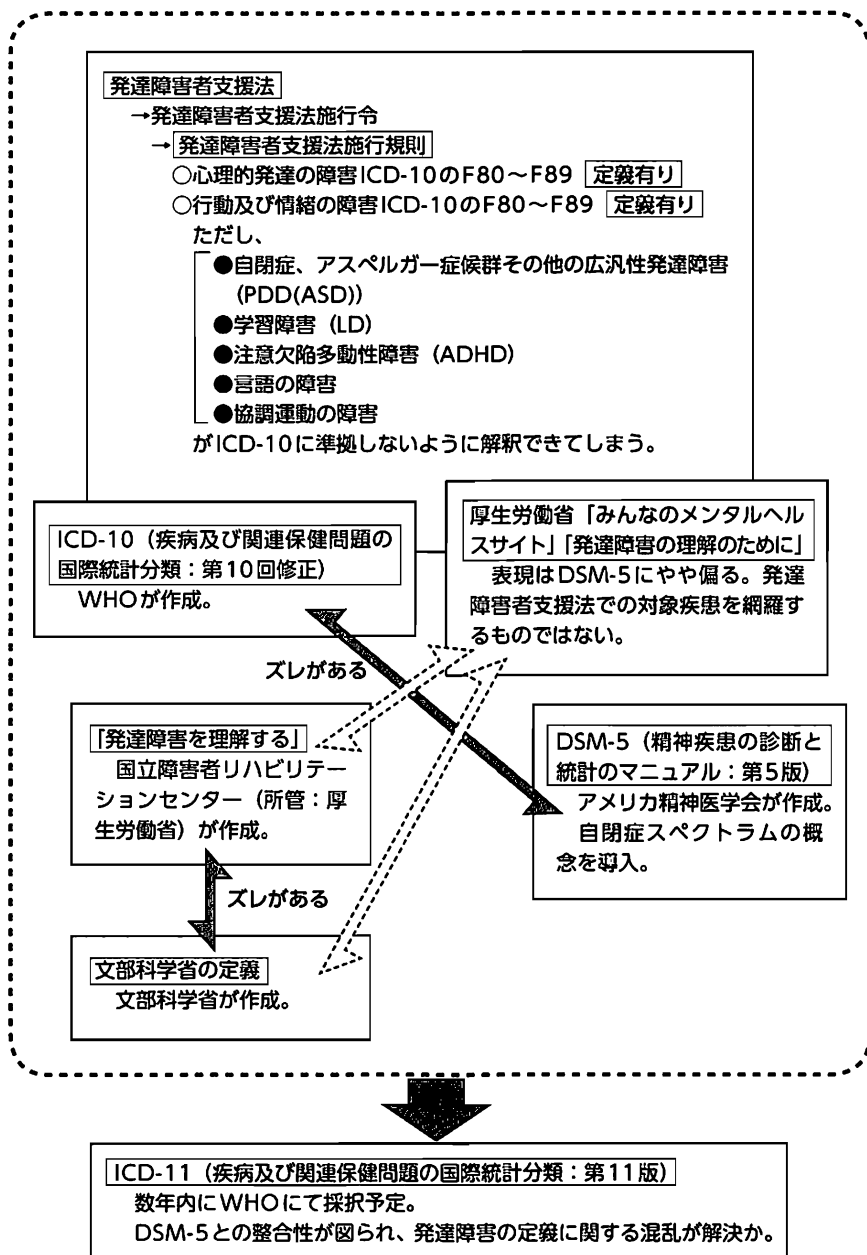
しかし、発達障害という専門用語が、どのような状態の人々を対象として定義されているかと問われても、後述する診断基準において「発達障害」という診断名はなく、定義や分類も複数存在しているため、一言で言い表して回答することはできません。また、発達障害の原因や病態に関する論争とその変遷が物語っているように、その状態像は個人により大きく異なり、定型発達との違いが簡単に判断できない場合も多く、正常と異常との境界線を引くことは非常に難しいといえます。

そのため、発達障害の定義や診断基準が一般の方に適確に周知されておらず、各人の思い描く状態像にはばらつきが大きいのが実情です。そこで本稿では、まずこの点について整理したいと思います。

まず、ご覧いただきたいのが図表1です。

我が国において法律上、発達障害を定義した発達障害者支援法（とその政省令）を基準にみると、いわゆる大人の発達障害として大学・専門学校や職域において問題が表面化し対処に苦慮している「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害」（PDD）（あるいは自閉症スペクトラム障害（ASD））、「学習障害」（LD）、「注意欠陥多動

■ 図表1 発達障害の定義をめぐる混乱



性障害」(ADHD)の定義が条文に明示されていません。

これらの定義が何に準拠しているかを知るには施行規則まで参照する必要があります。そこで初めてICD-10(後述)に準拠していることがわかります。

しかし、ICD-10において注意欠陥多動性障害(ADHD)は多動性障害としか定義されておらず、また後述するようにICD-10と現行のDSM-5では、発達障害の定義に違いが生じています。さらに、厚生労働省と文部科学省の定義も、その対象とする集団が異なるため、表現も含め異なっているのです。このような状況のために、インターネットで発達障害に関するサイトを検索しても、サイトにより発達障害についての定義や説明が異なる事態となっており、一般の方の理解を難しくしています。

本稿では、まずこの混乱について整理してみたいと思います。

1 発達障害者支援法による発達障害の定義

最初に、発達障害のみを対象とした我が国唯一の法律である「発達障害者支援法」における発達障害の定義を確認します。

(定義)

第2条 この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー一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の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して政令で定めるものをいう。

2 この法律において「発達障害者」とは、発達障害がある者であって発達障害及び社会的障壁により日常生活又は社会生活に制限を受けるものをいい、「発達障害児」とは、発達障害者のうち18歳未満のものをいう。

3 この法律において「社会的障壁」とは、発達障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

4 この法律において「発達支援」とは、発達障害者に対し、その心理機能の適正な発達を支援し、及び円滑な社会生活を促進するため行う個々の発達障害者の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助をいう。

この第2条第1項における政令とは、内閣府による「発達障害者支援法施行令」を指します。

●発達障害者支援法施行令

内閣は、発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第1項、第14条第1項及び第25条の規定に基づき、この政令を制定する。

（発達障害の定義）

第1条 発達障害者支援法（以下「法」という。）第2条第1項の政令で定める障害は、脳機能の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のうち、言語の障害、協調運動の障害その他厚生労働省令で定める障害とする。

（第2条以下省略）

この条文中の「その他厚生労働省令で定める」とされている省令は、次の「発達障害者支援法施行規則」を指します。

●発達障害者支援法施行規則

発達障害者支援法施行令（平成17年政令第150号）第1条の規定に基づき、発達障害者支援法施行規則を次のように定める。

発達障害者支援法施行令第1条の厚生労働省令で定める障害は、心理的発達の障害並びに行動及び情緒の障害（自閉症、アスペルガー一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、言語の障害及び協調運動の障害を除く。）とする。

また、文部科学省と厚生労働省が共同して発した政令「発達障害者支援法の施行について」（17文科初第16号 厚生労働省発障第0401008号 平成17年4月1日）には以下のように記載されてい

著者略歴

石井京子（第2章、第3章、第4章、第6章）

一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事長。上智大学外国語学部卒業。通信会社を経て、障害のある方の人材紹介事業に創設期より参加。障害者雇用に関するコンサルティングサービスを数多くの企業に提供。(株) A・ヒューマンで発達障害のある方のキャリア相談に対応。障害のある方の就労に関する講演や執筆にも積極的に取り組む。著書：「発達障害の人の就活ノート」、「発達障害の人の面接・採用マニュアル」(いずれも弘文堂) 等多数。

池嶋貫二（第4章、コラム）

セットパワード・アソシエイツ 代表、一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事。近畿大学理工学部数学物理学科卒業。Sier企業を経て、特例子会社・人材サービス企業にて障害者の人材紹介、人事採用、事業部マネジメントに従事。2009年より企業向け障害者採用支援サービスを開始（神戸市）。2012、2013年に兵庫県障害者雇用促進アドバイザー（障害者しごと体験事業）を務め、現在は雇用環境整備や障害・がん疾病啓発活動の講師を担う。

林哲也（第1章）

さいとうクリニック（精神科）医師、合同会社ライムライト 代表。信州大学医学部卒業。さいとうクリニックでの精神科外来診療のほか、自身が代表を務める合同会社ライムライトでは、ヒューマン・コンサルティングサービス（企業のメンタルヘルス相談、大人の発達障害相談、グリーフカウンセリング、医療通訳・翻訳等）を提供している。複数企業の産業医・顧問医、日本薬科大学客員教授も兼任。

大滝岳光（第5章）

大滝・馬場人事労務研究所 所長（特定社会保険労務士）。早稲田大学法学部卒業。社労士受験団体講師。大滝人事労務研究所開設（現大滝・馬場人事労務研究所）。神奈川県立産業技術短期大学校非常勤講師（現）。日本人材派遣協会労働者派遣事業アドバイザー（現）。各種団体による法定派遣元責任者講習講師（現）。派遣会社及び派遣受入会社顧問（現）。

馬場実智代（第5章）

大滝・馬場人事労務研究所 取締役（特定社会保険労務士）。大手電機メーカー研究所勤務後、ベンチャー企業勤務、社長秘書兼総務の業務を経て2005年社会保険労務士資格取得、大学人事部勤務中に、GCDFキャリアカウンセラー、メンタルヘルスマネジメント検定Ⅰ種合格、産業カウンセラー等の資格を取得。2012年現職に就任。企業の給与計算、社会保険の手続き等業務及び育児者雇用等研修講師を務める。