

障がい者とともに働く

こんなときどうする？

ハンドブック



発達障がい編

はじめに

発達障がいについては、平成17年に発達障害者支援法が施行され、その後、平成28年には同法が改正されるなど、近年、理解の促進や支援の強化などに向けた取組みが進んできており、発達障がいのある方の雇用者数も大きく増加を見せています。

しかし、発達障がいに対する理解や支援のためのノウハウは、まだまだ企業に十分に普及しているとは言いえず、関係機関が連携して支援をしていかなければならないのが実態です。

発達障がいのある方が安心して働き続けるためには、ほかの障がい種別と同様に、**職場で配慮や工夫を行いサポートしていくことが大切であり、まずは、その障がい特性の理解、支援ノウハウの普及をより一層図っていく必要があります。**

本ハンドブックは、企業の人事担当者や、職場の上司・同僚が発達障がいについて知りたいと思った時に、サッと手軽に参照いただけるものを目指して作成しました。

不安を軽減し、解消する第一歩は「知る」ことです。また、知ることで具体的なイメージができれば、その先の改善や工夫にもつながります。本ハンドブックが発達障がいのある方の受入れや、その後の職場定着の一助となれば幸いです。

※本ハンドブックでは、障がい特性や配慮例などを取り上げていますが、実際は、一人ひとり異なり、絶対のものではありません。本ハンドブックを参考にしていただき、それぞれの障がい特性などを理解した上で、適した配慮を考え、実施していただくことが大切です。



目次

① 発達障がいの基礎知識	05
(1) 自閉スペクトラム症 (ASD)	07
(2) 注意欠如・多動症 (ADHD)	08
(3) 限局性学習症 (SLD)	09
② 発達障がいのある方への適切な配慮	
(1) 採用面接・採用試験を行う際の配慮①	13
(2) 採用面接・採用試験を行う際の配慮②	15
(3) 配属先でスムーズに受け入れるための配慮	17
(4) 業務の説明や指示をする際の配慮	19
(5) 業務指導や相談に関する配慮	21
(6) 体調管理に関する配慮 (出退勤・休憩時刻、休暇など)	23
(7) 体調管理に関する配慮 (感覚過敏への対処)	24
③ 支援機関で実際に支援に当たっている方の声・アドバイス	
■ 特定非営利活動法人 クロスジョブ クロスジョブ米子	
所長 濱田 真澄氏	25
■ 障害者就業・生活支援センターしゅーと	
所長 尾田 雅之氏	27
④ 支援機関一覧 (名称、所在地、連絡先)	
雇用と福祉のネットワーク	29
(1) 障害者就業・生活支援センター (障がいのある方の就業・定着)	30
(2) 地域障害者職業センター (ジョブコーチ支援など)	30
(3) 県版ジョブコーチセンター	30
(4) ハローワーク (求人など)	31
(5) その他	33

コラム

障がいの捉え方「社会モデル」	03
遠慮と配慮は似て非なるもの	04
鳥取県内の障がいのある方の雇用の現状 (就職件数)	10
企業が障がいのある方を雇用する意義	11
鳥取県内の障がいのある方の雇用の現状 (雇用率)	12
採用面接時の着眼点	14
ジョブコーチ支援	15
ナビゲーションブック	16
障がい者職場実習	18
とっとり障がい者仕事サポーター養成講座	22
障がい者が働きやすい職場づくり	32

障がいの捉え方「社会モデル」

障がいの捉え方は1つではなく、「社会モデル」と「医学モデル」の2種類があります。

「社会モデル」は、障害者の権利に関する条約で採用されている捉え方で、日本は2014年にこの条約を批准し、現在、こちらの捉え方が基本となっています。

社会モデルとは、「障がいは、個人の心身機能の障がいと日常生活又は社会生活を営む上での障壁(バリア)の相互作用によって創り出されるものであり、その障壁(バリア)を取り除くのは『社会の責務』である」という捉え方です。

<参考>

医学モデルは、障がいを個人の心身機能によるものと捉える概念です。「個人モデル」とも言われ、医学的な治療やリハビリによって機能の向上や回復を目指します。

社会モデルにおいては、次の4つの社会的障壁(バリア)があるとされます。

(1)物理的なバリア

公共交通機関、道路、建物などにおいて、利用者に移動面で困難をもたらす物理的なバリアのこと



(2)制度的なバリア

社会のルール、制度によって、障がいのある方が能力以前の段階で機会の均等を奪われているバリアのこと



(3)文化・情報面でのバリア

情報の伝え方が不十分であるために、必要な情報が平等に得られないバリアのこと



(4)意識上のバリア

周囲からの心ない言葉、偏見や差別、無関心など、障がいのある方を受け入れないバリアのこと



<意識上のバリア例>

例えば、発達障がいのある方は「よくわからないから怖い」といった偏見や、「可哀想」と決めつけることは、意識上のバリアです。

遠慮と配慮は似て非なるもの

「遠慮」と「配慮」は似たような言葉ですが、遠慮は「言葉や行動を控え目にする」こと、配慮は「気遣うこと」で、意味合いは異なります。

障がいのある方は、障がいに起因する社会的障壁によりできないことや苦手なことなどがあり、それを取り除くため、事業主には合理的配慮を提供することが義務づけられていますが、ここで注意が必要なのが、提供が求められているのは「配慮」であって、「遠慮」ではないことです。

業務上指導が必要なことに遠慮は不要です。業務上必要な指導を障がいのある方だからということを理由に遠慮することは、指導責任の放棄であり、障がいのある方の気付く機会、成長する機会を摘み取ることにもつながります。

「配慮はするが遠慮はしない」職場が、望ましい職場と言えます。

なお、合理的配慮は、事業主が押しつけるものではありません。事業主と障がいのある方の対話に基づき、過重な負担にならない範囲で障がいのある方の意向を尊重して提供することが重要です。

【例えば】遅刻への対応の例

障がい特性のため時間管理が苦手で遅刻が頻発する場合、指導を控えることは、配慮でしょうか？それとも遠慮でしょうか？

⇒答えは、P6に掲載しています。



1 発達障がいの基礎知識

本ハンドブックでは、障がい特性や配慮例などを取り上げていますが、実際は、一人ひとり異なっており、絶対のものではありません。本ハンドブックを参考にいただき、それぞれの障がい特性などを理解した上で、適した配慮を考え、実施していただくことが大切です。

発達障がいは、生まれつき脳機能の発達に偏りがあることが原因となって、社会生活や日常生活がしづらくなる障がいです。

この偏りは生まれつき持っている脳の特性であり、得意、不得意の差が大きく現れますが、障がいの有無に関係なく、誰にも大なり小なり得意、不得意はあり、その人の個性と言えます。感じ方などに違いがありますが、明確な段差のようなものがある訳ではなくグラデーションのように連続したものです。誰もがそのグラデーション上のどこかにいると認識しましょう。

発達障がいには、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、限局性学習症などがありますが、障がいの種類を明確に分けて診断することは大変難しいとされており、障がいごとの特徴が少しずつ重なりあっている場合も多く、知的障がいも併存することもあります。診断名にこだわらず、その人を理解した上で必要な配慮や支援が求められます。

得意なことや強みを活かし、職場で大きな力を発揮する人も多く、職場の同僚、上司などは、本人や、本人をよく知る専門家、家族と相談しながら、苦手なことへの配慮、サポートを行うことが大切です。

自閉
スペクトラム症
(ASD)
…… P7

注意欠如・
多動症
(ADHD)
…… P8

限局性学習症
(SLD)
…… P9

※本ハンドブックでは、医療機関で用いられる診断名を使用しています。なお、発達障害者支援法においては、「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言するもの」と定義されています。

遠慮と配慮は似て非なるもの (P4) の答え

「遠慮」の可能性が高いです。

障がい特性に起因しているとは言え、雇用されて働く社会人として、障がいのある方も自らの障がい特性をよく理解し、目覚まし時計のアラームを使ったり、家族など周囲の理解者にモーニングコールをお願いしたりするなどの苦手に対処する手立てを考えることが求められます。職場はそのことを本人に指導し、気付きや成長を促すことが求められます。

なお、その際に、本人の客観的アセスメント（客観的な情報による評価）に基づき、適切な時間管理の方法などについて本人と話し合い、対策を一緒に考えるといった配慮、支援を合わせて行うことがとても大切です。

また、指導の前提として、日頃からコミュニケーションをしっかりととり、信頼関係を構築しておくことが必要です。

一方で、例えば、障がい特性として人混みが苦手という場合は、本人の努力で解消できるものではないことから、事業主は、本人と話し合い、始業時間を遅くするなど、適切な合理的配慮を行う必要があります。

一見同じように思える状況でも、人によって状況が異なっているという場合もあります。遠慮と配慮の線引きは非常に難しいので、悩んだときは、安易に決めつけずに支援機関に助言を求めることも大切です。

※主な支援機関は、P29～33を参照ください。



1 自閉スペクトラム症 (ASD)

「コミュニケーションや言葉・会話の理解が苦手」、「特定のものごとへのこだわり」、「独特の考え方や行動のパターン」などが特徴です。年齢や知的障がいの有無、症状の程度などにより、様々な特徴や症状が現れますが、特徴が強みになることも多く、仕事で活躍している方が多くいます。

【主な症状】

- 言葉や視線、表情、身振りなどで他人とコミュニケーションをとるのが苦手
- 他人に対する興味が薄く、相手の気持ちや状況を理解することが苦手
- 特定のことに強い関心を持っていたり、こだわりが強かったりする。
- 音やにおいなど感覚の過敏さを持ち合わせている場合がある。

【得意なこと】

- 興味関心があることに対して集中力を発揮し、暗記が得意。
- 常識にとらわれないようなユニークな発想力がある。
- 誠実で、決まったルールや手順を守る。

【接し方のヒント】

- 指示を急に変更しない。
- 指示を曖昧に伝えず、肯定的、具体的、視覚的な伝え方をする。
- 複数段階のある業務は、業務達成目標の段階を細かく分けて少しずつ達成を目指す「スモールステップ」とする。
- 感覚過敏がある場合は、それぞれに対応した配慮を行う。



2 注意欠如・多動症 (ADHD)

不注意（集中が続かない・忘れっぽい）、多動性（じっとしてられない・落ち着きがない）、衝動性（考える前に行動してしまう）が特徴です。予定を忘れてしまったり、ケアレスミスが多かったりする一方で、独創的なアイデアを出すことが得意であったり、専門性が求められる業務で活躍する人も多くいます。
※ASDとの区別が難しいことがあります。ASDとの併存が診断されることもあります。

【主な症状】

- 注意し続けることができず作業にミスを生じやすい。忘れ物が多い。（注意欠如）
- 気が散りやすく、集中が持続しない。思い付きで行動してしまう。（多動性・衝動性）

【得意なこと】

- 発想力や独創性に富んでいる。
- 好奇心が強い。
- 行動力や決断力がある。
- 興味のあることは抜群の集中力を発揮する。

【接し方のヒント】

- 短く、はっきりとした言い方で伝える。
- 指示は文書にして伝える。
- 気が散らないようにデスクに余計な物を置かない。座席の位置を工夫する。
- ルールを分かりやすく提示する。
- 締切や約束は、余裕を持って伝えた上で、チェックポイントを設けて確認する。
- できたことを褒める。できないことを叱らない。



3 限局性学習症 (SLD)

理解力などの全体的な知能には問題はないが、「読む」、「書く」、「計算する」といった特定の領域の学習や作業に大きな困難が生じるのが特徴です。特定の苦手分野を捉えて「怠けている」、「やる気がない」と誤解され、精神的不調を抱えることがあり、二次障がいにつながることもあります。その人が生まれつき持っている脳の特性であることを理解する必要があります。

【主な症状】

- マニュアルが読めない(文字が読めない、とばし読みをする)。
- メモをとれない(文字が書けない、書き写しに時間がかかる)。
- 計算が苦手、数量の概念がわからない。時計が読めない。

【接し方のヒント】

- 本人に、支援ツールを活用してもらい、苦手、困難さを補う。

〈支援ツール例〉

- 計算が苦手な場合: 電卓
- 文字を書くのが苦手な場合: パソコンのワープロソフト、ボイスレコーダー
- 書き写すことが苦手な場合: カメラ
- 読むことが苦手な場合: 読み上げソフト

- 得意な部分を積極的に使って情報を理解し、表現できるようにする。

〈「読む」が困難な場合の配慮例〉

- 文字を大きく表示する、重要な部分にマーカーを引く、行間をあけるなどして、字を読みやすくする。

- 苦手な部分について、課題の量・質を適切に加減し、苦手克服を求めず、柔軟な評価をするよう努める。



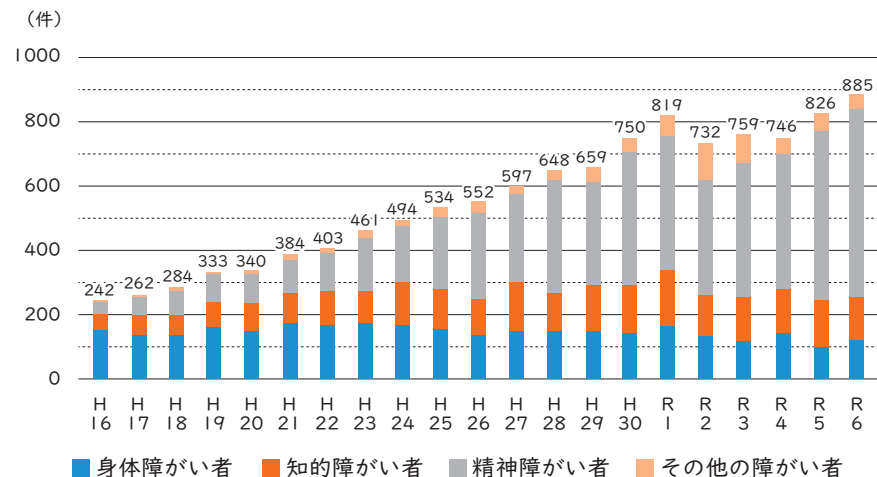
鳥取県内の障がいのある方の雇用の現状 (就職件数)

鳥取県では、近年、精神障がいのある方(発達障がいのある方を含む。)のハローワークを通じた就職件数が急激に増えています。

これだけ見ると、一見とても良い状況のようにも思えますが、就職後やむを得ず離職する方も多くいらっしゃるのが現状です。

職場定着という観点も合わせて重要であり、一緒に働く上司や同僚の方々の理解、配慮や支えが重要となります。

鳥取県内の障がい者就職件数の推移



(データ出典)鳥取県における令和6年度障害者職業紹介状況(鳥取労働局)

2 発達障がいのある方への適切な配慮

企業が障がいのある方を雇用する意義

企業は利益を追求するだけでなく、その社会的責任（CSR）として、投資家、労働者、地域社会などのステークホルダー（利害関係者）に対して責任ある行動をとることが求められます。

全ての事業主に法定雇用率以上の割合で、障がいのある方を雇用することが法律で義務づけられていますが、これは、障がいの有無に関係なく誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」を実現するための社会的責任に基づくものです。

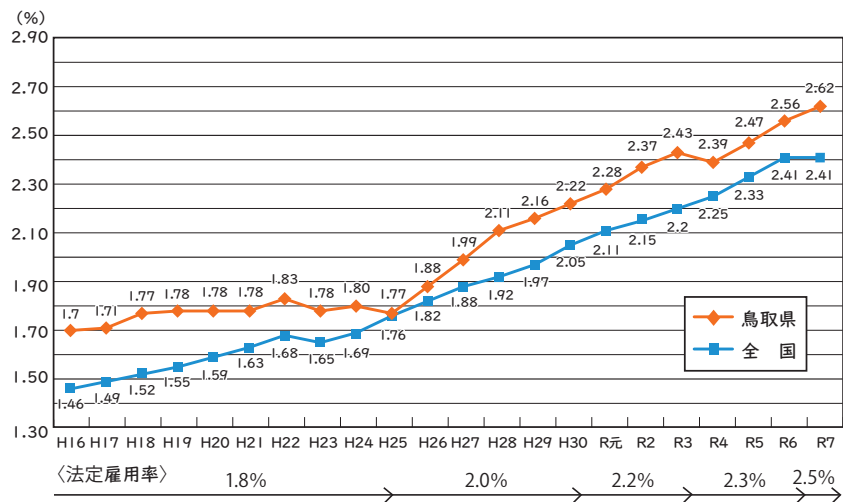
積極的に障がいのある方を雇用し社会貢献している企業は、社会的な信頼を得られ、企業価値を高めることができることも認識しましょう。



鳥取県内の障がいのある方の雇用の現状（雇用率）

鳥取県の障がい者実雇用率は、令和7年6月1日現在で2.62%（全国平均2.41%）、法定雇用率達成企業は57.6%（全国平均46.0%）でいずれも全国値を大きく上回っていますが、まだまだ4割を超える事業所が未達成であり、誰もが職業を通して社会参加できる共生社会の実現に向けて、今後も引き続き障がいのある方の雇用の推進に取り組んでいくことが求められます。

鳥取県の障がい者実雇用率の推移



（出典）鳥取県における令和7年「障害者の雇用状況」集計結果（鳥取労働局）

採用面接・採用試験を行う際の配慮①

①本人がありのままの自分を表現でき、②企業が障がい特性を正しく踏まえた上で自社の業務にふさわしい人なのかを判断できるような面接を行うことが大切です。

面接では、本人としっかり意思疎通を図れるよう、本人をよく知る支援機関の職員や関係者に同席してもらい、障がい特性、配慮事項、支援内容などの説明や受け答えの補足などをしてもらいと安心です。

【配慮例】

本人をよく知る支援機関の職員などに同席してもらう。

【同席者の例】

- 支援機関（障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、障害者職業センターなど）の職員
※各支援機関の連絡先などは、P29～33を参照。
- 本人の出身学校の職員
- 本人の家族
- 発達障がい者支援センターの職員
- 地方自治体の障がい者支援機関の職員 など



【その他の配慮例】

- 本人が緊張している様子の時は面接を中断し、落ち着いてから再開する。
- 決まった時間やリズム（就労支援機関に通っている時間など）を考慮し、面接時間を設定する。
- 面接時の負担軽減のため、本人の障がい特性などを事前に支援機関の職員などに確認しておく。
- （吃音がある場合）身振り手振りでも構わないことを伝え、本人が発話できるまで待つ話を聞く。

採用面接時の着眼点

安定した就労継続、職場定着のためには、ある程度自分や自分の障がい特性について理解し、自己管理ができていることが重要です。また、職場外に理解者や支援者がいることも重要です。

- 自分の障がいをどう理解しているか。
- 自己管理（生活リズム、疲れたときの自覚、決められた服薬など）ができて
いるか。
- いまの自分を客観視できているか。
- 職場外の理解者・支援者の有無
- どんな仕事が適正か。（得意・不得意、興味、働けそうな時間数など）
- 本人が希望する配慮



2 採用面接・採用試験を行う際の配慮②

発達障がいのある方は、コミュニケーションに困難を抱えていたり、集中力が途切れがちであったり、文章の読み書き・計算など特定の事柄に困難を示したりする場合があります。

【配慮例】

- 面接での質問には、わかりやすい、平易な表現を使用し、図や文字（紙媒体など）も用いる。
- 筆記試験、適性検査について、制限時間を設けずに実施したり、免除したりする。
- 適性検査の際に、同行する支援スタッフが試験監督者に質問するなどの支援を行うことを認める。

ジョブコーチ支援

ジョブコーチとは国指定の研修を修了した職場適応援助者のことをいい、職場を訪問し、障がいのある方の職場定着に向けて、ご本人と企業側（事業主や職場の同僚・上司など）の双方に対してサポートしてくれる、とても頼りになる存在です。また、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき国が主導して実施しているため、無料で利用できるというメリットもあります。

鳥取県では、県版ジョブコーチセンターの設置、訪問型ジョブコーチによる支援に取り組む社会福祉法人などへの支援、ジョブコーチ養成研修の県内開催など、ジョブコーチ支援の充実に力を入れて取り組んでいます。

※ジョブコーチに係る支援機関の連絡先などは、P30を参照。

ナビゲーションブック

ナビゲーションブックとは、発達障がいなどのある方が、ご自身の特徴やセールスポイント、障がい特性、職業上の課題、事業所に配慮してほしいことなどをまとめたものです。

求人応募の際に、障がいのある方から事業所にナビゲーションブックの提示があった場合、その内容を確認することで、本人に対するより多くの理解につながります。また、採用後も都度更新を行うことで、事業所の適切な雇用管理に役立てることができます。また、障がいのある方本人の自己理解にも役立てることができます。

ナビゲーションブックは、鳥取障害者職業センターが作成を支援しています。
※鳥取障害者職業センターの連絡先は、P30を参照。

ナビゲーションブック

このナビゲーションブックは、私が発揮する力を発揮するためにまとめたものです。参考にしていただければ幸いです。
私は「〇〇〇〇」という診断を受けています。……が得意で、……が不得意です。具体的な状況は以下のとおりです。

① セールスポイント

- ①職務遂行について
○集中力が高く、コツコツと取り組むことが得意です。
- ②……

② 苦手なこと

- ①職務遂行について
○口頭だけの指示では、情報が抜けたり、勘違いしたりすることがあります。
<対策>手順書を作成したり、メモをとったりしています。
- ②考え方・行動について
○臨機応変な対応が苦手です（優先順位、段取り、要領が予め決まっていれば対応できます）。
<対策>困ったときにすぐ相談できる方がいると安心して行動できます。
- ③……

③ 健康面

- ……

④ 配慮をお願いしたいこと

- 作業に慣れるまでは作業結果をチェックしていただけると安心できます。
- ……

※採用後に作成することもできます。
※一度作成して終わりではなく、更新していくとより効果的です。



3 配属先でスムーズに受け入れるための配慮

障がいのある方がその能力を発揮し円滑に仕事をするためには、周囲の従業員の理解、協力、配慮を得られることが大切です。

【配慮例】

障がい特性、業務上支障を感じる事、必要な配慮などについて、配属先の従業員に説明しましょう。

※ただし、周囲の従業員に伝えることに抵抗や不安を感じる方もいますので、①予め本人に十分に説明し納得をしてもらうこと、②本人の希望を踏まえて説明する相手、内容、方法などを設定することが重要です。なお、診断名だけを伝えることは避けましょう。

【説明する相手の例】

- 本人の上司
- 本人の配属先の社員
- 業務上関係する部署の社員 など

【説明する内容の例】

- 障がい特性
例) 作業の習得にはそれほど時間はかからないが、コミュニケーション能力に困難を抱えている。 など
- 対応上の留意点
例) ■ 指示・注意をするときは穏やかに話すこと
 - 一つずつ指示を出すこと
 - 本人のできることでできないことの内容
 - 昼休憩時などの関わり方 など



障がい者職場実習

職場実習は、企業が障がいのある方を採用する前に「実習生」として3日～2週間実際の職場に受け入れ、実習を行う取り組みです。

障がいのある方は、実際の職場で業務を体験することで、職場環境や業務内容を知り、慣れることができます。一方で、企業は、障がいのある方の能力や障がい特性、採用後に必要となる配慮などを把握することができます。

職場実習を実施することは、障がいのある方と企業の相互理解を助け、それぞれの不安を低減、解消させるメリットがあります。また、このことにより、採用のミスマッチが減り、職場定着につながりやすくなります。

※障がい者職場実習は、障害者就業・生活支援センターであっせんを行っています。

連絡先などはP30を参照。



4 業務の説明や指示をする際の配慮

例えば自閉スペクトラム症(ASD)の方の中には、暗黙のルールを理解が苦手であったり、言葉を文字どおりに受け取る傾向があったりする方がいます。

【配慮例】

業務指示やスケジュールを明確にし、業務指示を具体的かつ簡潔に一つずつ出す、作業手順について図などを活用したマニュアルを作成するなどしましょう。

業務指示を明確にする

- 「あれ」や「それ」など、曖昧な指示ではなく、具体的な指示をする。

例1) 時間を区切って指示する。

- 「午前中はAをしてください。終わらなくても、午後はBをしてください。」

例2) 業務の完結をもって区切る。

- 「Aが終了したら、次はBをしてください。」
- 「10回洗ったら次のものを洗ってください。」

<参考>「きれいになったら次のものを洗ってください。」では「きれいになる」の基準がわからない。

- 仕事の内容を書いた紙(メモできるスペース付き)を本人に渡す。
- 指示内容を本人にノートに書かせ、内容を確認し、理解したか確認する。



スケジュールを明確にする

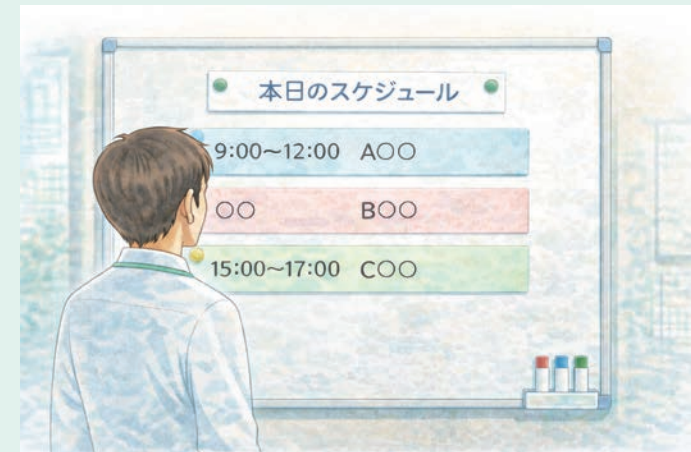
- ホワイトボードなどにその日のスケジュールを貼り出す。
- 朝礼で当日の作業内容を確認し、終礼で作業進捗と翌日の予定を確認する。
- 時計の図と作業の写真を組み合わせたカードホルダーを渡し、視覚的にわかりやすくする。

作業手順について図などを活用したマニュアルを作成する

- 全ての工程を写真に撮り、本人が自身の言葉で工程内容を書き込めるタイプのマニュアルを作成する。
- 携帯できるポケットサイズの写真つきの説明カードを作業マニュアルとして作成する。

業務を間違いなく行えるように配慮する

- 部品が入ったトレイとトレイを格納している棚の両方に部品番号を掲示する。
- 該当の資材のサイズ・形に合わせたチェック用型枠を用意する。



5 業務指導や相談に関する配慮

いろいろな人が指導し、相談に対応することで、①いろいろな人から指示を出されて戸惑う、②人によって指示の出し方、内容が異なり混乱する、③わからないことがあったときに誰に質問すればよいか迷うことがあります。

【配慮例】

特定の担当者・指導者を決めておきましょう。

※ただし、指導する立場にいる人は、多くの場合、自分の仕事も抱えており、自身が多くストレスを抱え込んでしまうこともあります。同時に、①指導する人の悩みをきちんと聞く体制を整えること、②障がいのある方を長い目で育てるという視点を明確に持つこと、③企業のトップが現場に対して障がい者雇用の大切さを常にメッセージとして発することなどが重要です。

【担当者の例】

- 本人の上司、就業場所の責任者
- 本人と同年代の方
- 社内のジョブコーチ、障害者職業生活相談員、衛生管理経験者 など

【役割分担の例】

- (いろいろな人から指示すると本人が混乱する場合) 予め決められた担当者のみが指示を行う。
- 日頃の業務指示とは別に指導をしなければならない場面では、決められた担当者のみが指導を行う。
- 業務対応を行う者(現場の上司)と相談対応を行う者(人事担当者)を分ける。

【指導・相談対応の例】

- 定期的(朝礼・終礼時など)に面談や声かけを実施する。作業日報や日誌を提出してもらうなどにより、担当者が本人の状況を確認する。
- 直接相談しにくい内容や、担当者が忙しそうなど相談してよいか迷う時も相談できるよう、相談用紙と投函する箱を設置する。
- 担当者の不在時に他の同僚からも同じような配慮が得られるように、作業の手順を示す資料を作成・共有する。
- ピアサポート体制をとり、障がいのある方同士が互いに協力し合う環境を作る。

とっとり障がい者仕事サポーター養成講座

障がいのある方の職場定着のためには、事業所で雇用管理を行う総務・人事担当者などの理解とともに、障がいのある方と現場で一緒になって働く上司や同僚の配慮や支えが必要です。

鳥取県と鳥取労働局は、障がいのある方と一緒に働く方々が障がいを正しく理解し、障がいのある方の就労を身近な現場で支援していくことを目的として「とっとり障がい者仕事サポーター養成講座」を毎年、開催しています。

※鳥取県(雇用・働き方政策課)と鳥取労働局の連絡先は、P33を参照。



6 体調管理に関する配慮（出退勤・休憩時刻、休暇など）

障がい特性によっては、通常の時間に出勤することが困難であったり、体調に波があることや通院・服薬を要することがあります。

【配慮例】

出退勤時刻関係

- （通勤ラッシュが苦手などの場合）通勤ラッシュを避けられるよう、出退勤時間をずらす。



休憩関係

- （本人ができるだけ静かな場所での休憩を希望する場合）一人で休めるスペースを設ける。
- （人混みが苦手な場合）食堂に早めに行けるよう休憩時間を早める。
- 休憩室にベッドを置き、横になって休めるようにする。
- （過集中により疲労しやすい場合）積極的な休憩の取得、時間をずらしての休憩、休憩時間の延長を認める。

休暇関係

- 通院日の休暇取得を認める。

勤務日・シフト関係

- シフトを組む際に、できるだけ連続勤務とならないようにする。
- （通院が必要な場合）通院日を予め勤務シフトから外す。



その他の配慮

- 本人の負担や希望を考慮し、まずは短時間勤務から始め、段階的に労働時間を延ばす。
- 残業が必要な場合、予め本人に伝える、体調により控えてもらうなどする。

7 体調管理に関する配慮（感覚過敏への対処）

発達障がいのある方の中には、音や光、においなどに独特で過剰な敏感さを持っている方もいます。

【配慮例】

障がい特性に応じて、感覚過敏の刺激を減らす工夫をしましょう。

【具体例】

音に過敏な場合

- 静かなところで作業をしてもらう。
- 耳栓を付与する。
- ヘッドフォンの着用を認める。
- 机の電話を外す。
- 吸音性に優れたキーボードマット、キーボードカバーを付与する。

光に過敏な場合

- 蛍光灯を一本少なくする。
- サングラスの着用を認める。

においに過敏な場合

- 芳香剤の使用を認める。

視覚情報、視線に過敏な場合

- 机の周りに衝立を設置する。
※事務用品を組み合わせる、棚を作るなどで代用することも可能。
- 休憩場所にカーテンで仕切りをする。



体温調整が苦手な場合

- 本人専用のスポットクーラーを設置する。

支援機関で実際に支援に当たっている方の声・アドバイス

発達障がいのある方に対する支援におけるポイントなどを、支援機関で実際に支援に当たっている皆さんに伺いました。

特定非営利活動法人 クロスジョブ クロスジョブ米子

所長 濱田 真澄氏



従業員のことをより深く理解し、働きやすい職場づくりに繋げていくために、クロスジョブ米子では、利用者支援の際「目の前に表れている行動だけを見るのではなく、その背景にある理由まで丁寧に理解する」ということをとても大切にしています。実はこの視点は、企業が従業員と関わる時にもとても有効です。

たとえば、従業員の行動には、その人の育ち方や特性、置かれている環境など、いろいろな背景が影響しています。表面に見える行動だけで判断するのではなく、「どうしてこういう行動が起きたんだろう?」「どんな要因が関係しているのかな?」と、一歩踏み込んで理解しようとすることで、より適切な関わり方やサポートにつながっていきます。

また、行動面だけを注意するのではなく、「どうしたの?」「何かあったのか

な?」といったように、本人の気持ちや状況に寄り添って率直に尋ねてみることも大切です。そうすることで、その行動の背景にある本当の理由が見えてくることがあります。最初は理解しにくかった行動も、背景がわかると「そういう理由があったんだ」と納得できますし、従業員も「ちゃんと分かろうとしてくれている」と感じることで安心し、信頼関係にも繋がります。

さらに、就労移行支援の現場では、訓練や企業実習を通じて、その人がどんな場面で力を発揮しやすいか、逆にどんな場面ですみずきやすいかを一緒に整理していきます。企業でも同じで、従業員の得意・不得意を理解したうえで業務を調整することで、生産性の向上や離職防止にも繋がります。

そしてもう一つ大切なのが、地域の支援機関を上手に活用していただく

ことです。企業就労では、企業が従業員の多様な特性を理解し育成し、従業員が企業の戦力として力を発揮していくことが求められます。そのためのサポート役として、支援機関が企業訪問などを通して、企業側・本人側の困りごとを整理し、客観的な視点から改善策を一緒に考えることができます。

従業員の行動の背景を理解し、その人の得意をうまく引き出しながら働きやすい環境を整えていくことは、企業にとっても大きなメリットがあります。地域の支援機関とうまく連携しながら、より良い職場づくりを進めていただければ嬉しいです。



特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ米子

平成29年に就労移行事業所を米子市に開設。障がいのある方をその障がい種別に関わらず受け入れている。多機能型ではなく就労移行にこだわり、「2年間で必ず就職させる」という強い覚悟で支援を実施している。

連絡先

〒683-0044 鳥取県米子市大工町97
米子ISビル3階302・303号室

電話:0859-31-2777

ホームページ:<https://www.crossjob.or.jp/company/index/5>



障害者就業・生活支援センターしゅーと

所長 尾田 雅之氏



発達障がいのある方には、自らの考え、思いを言葉にして伝えることに苦手を抱えている方が多くおられます。そのため、お互いの言葉だけでのやり取りでは、相手の意図や気持ちを正確にくみ取ることが難しく、誤解が生じてしまうことがあります。こうしたズレが人間関係の摩擦を生み、対人関係の構築が難しくなる場合もあります。ご本人もそれまでの失敗経験などからコミュニケーションをとること自体に不安を感じ、強い緊張状態になって疲弊してしまうことも少なくありません。そういった部分を職場が理解し、発達障がいのある方が対人関係に感じている不安を取り除いてあげることが大事と考えています。

定着に向けては、企業で障がいのある方とともに働く同僚、上司の方々には、障がいのある方に対して、必要な配慮を行うと同時に、障がいのある方も雇用されて働く以上、企業への貢献を意識していただかなくてはならないという視点を持っていただくことが必要です。障害者の雇用の促進等

に関する法律でも、企業に対して障がいのある方の能力を発揮できるように支援することを求めるだけでなく、障がいのある方本人も自ら努力することが求められています。「企業」と「働く本人」のどちらか一方だけではなく、双方がお互いに歩み寄ることが重要となります。

企業と障がいのある方が良好な関係を築くに当たって、対話が必要ですが、支援機関が間に入ることでお手伝いできていると感じています。特に、前述のとおり、発達障がいのある方は、障がい特性上、自分の思いを伝えることが苦手な方が多いので、それを一緒に働く同僚や上司がくみ取れず、気持ちのすれ違いが生じやすくなることもあります。支援機関は、企業と本人の間に立って双方の意図を整理して伝えたり、必要な配慮の提案を行ったりすることで、相互理解を促したり、また、定期的な面談を通じて状況を確認することで、問題の早期発見・解決にもつなげられると思います。



障害者就業・生活支援センターしゅーと (社会福祉法人あしーと)

鳥取県西部で、ハローワークや地域の就労支援機関などと連携し、障がいのある方の就業に関する相談支援や日常生活・地域生活に関する助言などを行っています。また、普通校などに在籍中の発達障がいのある方の就労支援や、就労アセスメントにも力を入れて取り組んでいます。

連絡先

〒683-0064 鳥取県米子市道笑町二丁目126-4
稲田地所第5ビル1階

電話:0859-37-2140

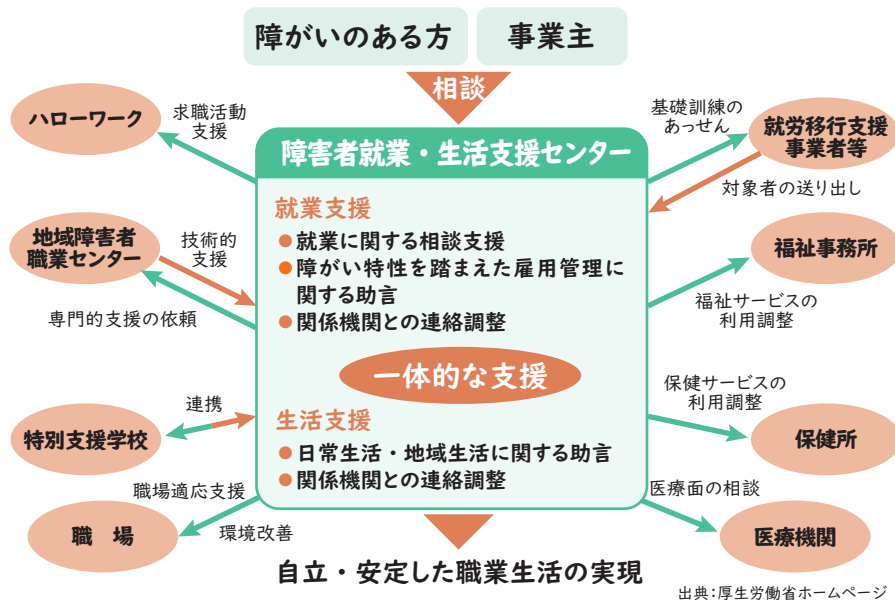
ホームページ:https://tottori-shugyo-shien.jp/shien_center/shoot/



4 支援機関一覧 (名称、所在地、連絡先)

障がいのある方の就業面、生活面での支援においては、その両方を一体的に支援する障害者就業・生活支援センターを中心に、雇用、保健、福祉、教育などの地域の様々な支援機関が連携して取り組んでいます。相談に当たっては、**自事業所**が求める支援内容を明確にしておくことが大切です。

雇用と福祉のネットワーク



障害者就業・生活支援センターの業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障がいのある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問などを実施します。

【就業面での支援】

- 就業に関する相談支援
 - ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・障がいのある方の特性、能力に合った職務の選定
 - ・就職活動の支援
 - ・職場定着に向けた支援
- 障がいのある方それぞれの障がい特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

【生活面での支援】

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

1 障害者就業・生活支援センター (障がいのある方の就業・定着)

障害者就業・生活支援センターしらはま

鳥取市伏野2259-17 (地域支援総合センター内)
 電話番号 0857-59-6060 FAX 0857-59-2022
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/shien_center/shirahama/



障害者就業・生活支援センターくらよし

倉吉市住吉町37-1
 電話番号 0858-23-8448 FAX 0858-23-8456
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/shien_center/kurayoshi_center/



障害者就業・生活支援センターしゅーと

米子市道笑町2-126-4 稲田地所第5ビル1F
 電話番号 0859-37-2140 FAX 0859-37-2140
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/shien_center/shoot/



2 地域障害者職業センター (ジョブコーチ支援など)

鳥取障害者職業センター

鳥取市吉方189
 電話番号 0857-22-0260 FAX 0857-26-1987
 ホームページアドレス
<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/tottori/index.html>



3 県版ジョブコーチセンター

障がい者職場定着推進センターくらよし

倉吉市住吉町37-1
 電話番号 0858-23-8448 FAX 0858-23-8456
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/job_coach/kurayoshi_job/



障がい者職場定着推進センターあしすと

米子市道笑町2-126桑本ビル1F
 電話番号 0859-34-6568 FAX 0859-34-6568
 ホームページアドレス
https://tottori-shugyo-shien.jp/job_coach/ashisuto/



4 ハローワーク(求人など)

ハローワーク鳥取

鳥取市富安2丁目89
電話番号 0857-23-2021 FAX 0857-22-6906
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-hellowork/list/tottori.html>



ハローワーク倉吉

倉吉市駄経寺町2-15 倉吉地方合同庁舎1階
電話番号 0858-23-8609 FAX 0858-22-6494
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-hellowork/list/kurayoshi.html>



ハローワーク米子

米子市末広町311 イオン米子駅前店4階
電話番号 0859-33-3911 FAX 0859-33-3959
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-hellowork/list/yonago.html>



ハローワーク根雨出張所

日野郡日野町根雨349-1
電話番号 0859-72-0065 FAX 0859-72-1371
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-hellowork/list/neu.html>



鳥取県ふるさとハローワーク八頭

八頭郡八頭町郡家100 鳥取県八頭庁舎別館1階
電話番号 0858-76-7076 FAX 0858-72-1099
ホームページアドレス
https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/var/rev0/0111/9777/yazu_pr.pdf



ふるさとハローワーク境港

境港市上道町3000 境港市役所別館1階
電話番号 0859-44-1733 FAX 0859-44-1736
ホームページアドレス
https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/hw/kankatsu_shozaichi/sakaiminato_soudan.html



県立鳥取ハローワーク

鳥取市東品治町111-1 (JR鳥取駅構内)
電話番号 0857-51-0501 FAX 0857-51-0502
ホームページアドレス
<https://www.tori-hello-w.jp/>

県立倉吉ハローワーク

倉吉市山根557番地1パープルタウン1階
電話番号 0858-24-6112 FAX 0858-24-6113
ホームページアドレス
<https://www.tori-hello-w.jp/>

県立米子ハローワーク

米子市末広町311 イオン米子駅前店4階
電話番号 0859-21-4585 FAX 0859-21-4586
ホームページアドレス
<https://www.tori-hello-w.jp/>

県立境港ハローワーク

境港市上道町3000境港市役所別館1階
電話番号 0859-44-3395 FAX 0859-36-8609
ホームページアドレス
<https://www.tori-hello-w.jp/>



障がい者が働きやすい職場づくり

鳥取県では、障がいの有無に関わらず働きやすい職場を目指す「障がい者が働きやすい職場づくり」を推進しています。障がい者雇用・定着の基礎知識や取組みのポイントなどを掲載するガイドブック「ともに働く職場づくり」や県内企業の取組み事例紹介動画を作成し、県雇用・働き方政策課のホームページで公開しています。

ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/308845.htm>



鳥取県 障がい者が働きやすい職場づくり 検索

5 その他

鳥取労働局職業安定部職業対策課

鳥取市富安2-89-2
電話番号 0857-29-1708 FAX 0857-22-7717
ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/home.html>



鳥取県商工労働部雇用人材局雇用・働き方政策課

鳥取市東町一丁目220番地
電話番号 0857-26-7693 FAX 0857-26-8169
ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/99667.htm>



鳥取県福祉保健部ささえあい福祉局障がい福祉課

鳥取市東町一丁目220番地
電話番号 0857-26-7889 FAX 0857-26-8136
ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/95367.htm>



鳥取県教育委員会事務局特別支援教育課

鳥取市東町一丁目271番地
電話番号 0857-26-7575 FAX 0857-26-8108
ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/tokubetushien/>



『エール』鳥取県発達障がい者支援センター

倉吉市みどり町3564-1 (鳥取県立皆成学園内)
電話番号 0858-22-7208 FAX 0858-22-7209
ホームページアドレス
<https://www.pref.tottori.lg.jp/yell/>



(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構鳥取支部 (各種助成金など)

鳥取市若葉台南7-1-11ポリテクセンター鳥取内
電話番号 0857-52-8803 FAX 0857-52-8785
ホームページアドレス
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tottori/>



※本冊子は、次の資料を参考に作成しています。

- 合理的配慮指針(平成27年厚生労働省告示第117号)
- 「改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関する合理的配慮指針事例集【第五版】」(厚生労働省)
- 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座e-ラーニング版(厚生労働省)
- 精神障害者雇用管理ガイドブック((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)
- 発達障害を理解するために2 ～就労支援者のためのハンドブック～
((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)
- 鳥取県発達障がい啓発ハンドブック「発達障がいハンドブック」(令和4年1月改定版・鳥取県)

本書に関するお問い合わせは、鳥取県雇用・働き方政策課にご連絡ください。

鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課

〒680-8570 鳥取県鳥取市東町一丁目220番地

電話0857-26-7693 ファクシミリ0857-26-8169

発行 令和8年3月

