

精神・発達障がいのある方が
長く働き続けるために
企業・支援者ができること

★ 職場内の障害理解の実践

- ➡ 共に働く上司や同僚からのナチュラルサポート
職務の遂行、休憩時間や対人関係など様々な場面において
誤解を防ぎ、自然な、自発的なサポートにつながる

★ 定期的なコミュニケーションの機会

- ➡ コミュニケーションの苦手さをカバーした予防的・早期の対応
本人がタイムリーに本音を話やすく、
周囲も本人の捉え方を把握しやすくなることにつながる

1

精神・発達障がいのある方が
長く働き続けるために
企業・支援者ができること

★ 『本人が分かる』指示や伝え方のアセスメント

- ➡ その人、その人の個別の特性と合理的配慮の整理

★ 『やることが分かる』『できたことを褒められる』経験を積む

- ➡ 成功体験をもとにした自己理解の機会

★ 福祉就労から一般就労への移行期のサポート(伴走者)

- ➡ 本人の不安をキャッチし、次の支援者(職場)に伝える
➡ その人に合った・その職場で出来そうなコミュニケーション
(挨拶・相談)を形成する

2

合理的配慮とは ㊦

- 何らかの不調や苦手さを持つ人が、
より良いパフォーマンスをあげるための工夫が
「合理的配慮」
- 特別扱いではなく
「ユニバーサルデザイン」と考えること
つまり、障害の有無に関わらず
「どんな人でも公平に使えること」
- 周りの環境を整えたり、サポートをしたりするなど、
お互いが平等・公正に支えあい、
共に活躍するための調整をするという考え方

3

多様な人と働く上で
大人の発達障害を踏まえていただくことでー

- 発達障害のある人(疑いのある人)を雇用することで、
お互いの得手不得手を認め合う雰囲気づくりにつながり、
誰もが分かりやすい・安心して働き続ける職場環境にもつながります
- 職場環境の方を改善してみる視点は、上司や同僚が異動しても
継続しやすいサポート体制であり、誰もが分かりやすい職場づくり
につながります
- 多様な人と働く上で、『大人の発達障害』を踏まえた職場づくりを
意識することは、職場固有の暗黙の了解をなくし、風通しのよい職場
につながるとともに、部下・同僚・上司にとって、メンタルヘルスの
不調を未然に防止するための体制につながります

4