

na ru ho do

GUIDE BOOK

発達障害者と共に働く

なるほどガイドブック



花園大学 社会福祉学部教授

小谷裕実 監修



「できない」には原因があった。
その原因を取り除いたら、
おどろくほど「できる」ことがわかった。



はじめは意外なところでミスもあったけれど、
曖昧だった指示の出し方や
仕事の流れを変えると

見違えるように作業が進められた。

「働きやすい」環境さえあれば、
すばらしい能力を発揮する人たちがいる。





このガイドブックでは、発達障害のある方と
ともに働くためのヒントをご紹介します。





目次

発達障害ってどんな障害？

発達障害って？	6
もう少し教えて！ Q&A	8
自閉症スペクトラム障害（ASD）	9
注意欠如多動性障害（ADHD）	10
学習障害（LD）	11

事例

商社の総務課で働く Aさん	12
製造業の現場で働く Bさん	14
スーパーの商品管理部門で働く Cさん	16
出版社の資料室で働く Dさん	18

特性にあわせた職場の工夫 20

- 仕事はひとつずつ
- 具体的に話して、ミスを回避
- 質問しやすい工夫を
- 目標を明確にし、作業効率アップ
- 手順書（マニュアル）があれば安心
- 一目瞭然で効率化
- 集中できる場所で、効率アップ
- 報告とチェックの工夫でミスは^{ゼロ}0

働く職場レポ

グリービジネスオペレーションズ株式会社 24

日本写真印刷株式会社 26

読めばわかる!? 発達障害がわかる本 28

支援機関に聞きました

京都障害者職業センター 30

京都府発達障害者支援センター「はばたき」 32



▶ 障害者を雇用する企業のための相談窓口 34

このガイドブックでは、発達障害の基本的な情報や、発達障害のある方と一緒に働くための工夫やコツを紹介します。

「障害のある方と働くのはむずかしい」「特別なことをしなくてはならない」と思っている方もいるかもしれません。でも、障害の有無にかかわらず、だれにでも弱みや強みがあります。それをどうカバーするのか、または伸ばすのか……会社ではだれもが考えていることではないでしょうか。障害のある方と一緒に働くために必要なのは、まさにその考え方だと思います。

このガイドブックが、障害のある方の雇用の後押しになれば幸いです。

発達障害って どんな障害？

発達障害って、そもそもどんなもの？ アスペルガー症候群や自閉症など、よく聞く用語と合わせて特性を解説。コミュニケーションのコツをマンガで紹介します。



発達障害って？

発達障害は、生まれつき脳の一部の機能になんらかの不具合があり、成長や発育にアンバランスが生じたため、行動や情緒に偏りがみられるものです。

発達障害には、自閉症、アスペルガー症候群、注意欠如多動性障害（ADHD）、学習障害（LD）などいくつかのタイプがあります。これらの障害によって、生活のしづらさを感じている人たちがいます。年齢を重ねるにつれ、症状が目立たなくなる人もいれば、おとなになってから診断を受ける人もいます。

それぞれの障害の特性

- 言葉の発達の遅れ
- コミュニケーションの障害
- 対人関係・社会性の障害
- パターン化した行動、こだわり

- 基本的に、言葉の発達の遅れはない
- コミュニケーションの障害
- 対人関係・社会性の障害
- パターン化した行動、興味・関心のかたより
- 手先が不器用

知的な遅れを伴うこともあります

自閉症

※広汎性発達障害

アスペルガー症候群

※最近「広汎性発達障害」にかわり「**自閉症スペクトラム障害（ASD）**」という診断名が使われています。



特性は人によってさまざまです。

いくつかのタイプの特性が少しずつ重なりあっている場合も多く、「診断名どおり」という人はほとんどいません。障害の程度や環境などによっても症状はさまざまであることから、私たち誰もがもっている個性の延長線上にあると考えるのが自然でしょう。

注意欠如多動性障害 (ADHD)

- 不注意
- 多動・多弁
- 衝動的に行動する

学習障害 (LD)

- 「読む」、「書く」、「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手



出典：厚生労働省ホームページより引用、一部改変



もう少し 教えて! Q&A

Q 発達障害とは病気ですか？ 治るものですか？

A. 発達障害はいわゆる病気ではありません。脳の一部の機能に不具合があるために生じるさまざまな特性です。適切なサポートにより生活上の困難は改善され、注意欠如多動性障害（ADHD）にみられる多動や不注意などの症状は、服薬で改善することがあります。

Q 発達障害のある方はうつ病などにかかりやすいのですか？

A. 発達障害であることに気づかず、学校や社会で失敗体験を積み重ねてしまうことで、自己肯定感をなくしていくことがあります。その結果、うつ病や神経症など二次障害を起こすことがあります。

Q おとなの発達障害が増えているのですか？

A. おとなになって発達障害を発症するのではなく、おとなになって発達障害に気づく人も多いということです。学校生活にはそれなりに適応していたけれど、就職活動や職場で不適応が顕著となり、家族や上司などの勧めで相談機関を訪れる例などがあります。

※広汎性発達障害

自閉症スペクトラム障害

(ASD)



他者への関心に偏りがあり、 コミュニケーションが苦手

自閉症スペクトラム障害 (ASD) は、「コミュニケーションが苦手」「対人関係がうまく築けない」「興味・関心が限定している」などの症状があらわれる障害です。知的障害を伴うような重度の人から、年齢相応の社会生活を送り特性に気づきにくい軽度な人まで幅広く含みます。



Point アスペルガー症候群とは

「アスペルガー症候群」は、広汎性発達障害 (※) のひとつのタイプです。「表情や身振り、声の抑揚、姿勢などが独特」「冗談や比喩がわからない」といった特徴があり、手先が不器用な場合もあります。

※広汎性発達障害は、別の基準による診断名「自閉症スペクトラム障害」に相当します。

よく見られる特性

- 人への関心に偏りがあり、対人関係が築きづらい
- 場の空気を読んだり、暗黙のルールを理解するのが難しい
- 上司や同僚など、立場に応じた接し方が苦手
- 言葉や表情、ジェスチャーなどをうまく使えない
- 複数のことをするとき、どれを優先すべきかわからない
- 予定の変更に対応することが難しい
- 大きな音や光などの刺激が苦手

注意欠如 多動性障害 (ADHD)

✎ 思いつきの行動や、忘れっぽい行動がみられる

注意欠如多動性障害 (ADHD) とは、集中力が保てない「不注意」、落ち着きがない「多動」、思いついたら行動してしまう「衝動性」という症状があらわれる障害です。

✎ さまざまなタイプがある

ADHDといってもさまざまなタイプがあり、穏やかでなにごとものんびりしたタイプや、闊達で元気だけど忘れっぽいところがあるタイプなど、人によってその特性は多様です。



およそ7割の人は服薬で症状が改善するといわれています。

よく見られる特性

- 単純な不注意によるミスが多い
- 片付けが苦手だったり、なくし物をしてしまう
- 順序立ててものごとを行うことが難しい
- 考える前に行動してしまう
- 順番を待つことが難しい
- 過度にしゃべる



学習障害 (LD)

読んだり書いたり…特定のことが苦手

学習障害 (LD) は読む、書く、計算などの特定の事柄で特有のつまずきがあらわれる障害です。特定の事柄以外ではつまずきがないため、一見学習障害のあることがわかりません。そのため、障害について理解されにくく、「なまけている」「努力がたりない」というふうにみられがちです。



パソコンやICレコーダーなど、苦手なことを補うツール (道具) の活用が有効です。

よく見られる特性

- 話し方にまとまりがない
- 話の要点を理解しにくい
- 文章理解や文書作成が苦手
- 計算や図形の把握が苦手

商社の総務課で

人物紹介

Aさん (30歳)



総務課でデータ入力などの仕事をしています。仕事への集中力は人一倍！ただ、あいまいな指示の理解や、同時に複数のことをするのが苦手なところも…。診断名は自閉症スペクトラム障害 (P.9) です。





製造業の現場で

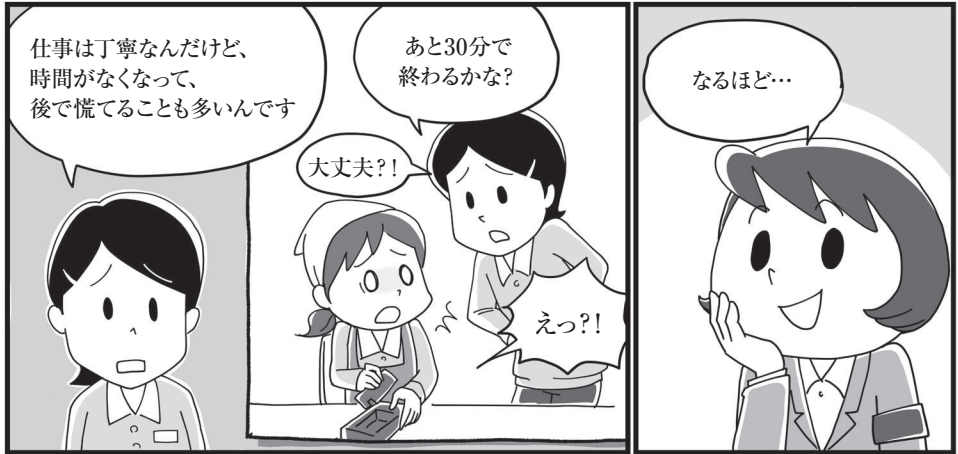
人物紹介

Bさん (24歳)



部品の組み立てをしている。まじめで誠実、仕事熱心。コミュニケーションやスケジュール管理が苦手なところも。診断名は自閉症スペクトラム障害 (P.9) です。





スーパーの商品管理部門で

人物紹介

Cさん (26歳)



商品の棚出しや在庫管理の仕事をしている。物忘れがあり、整理整頓が苦手だけれど、それを克服するため、試行錯誤中。診断名は注意欠如多動性障害 (P.10) です。





出版社の資料室で

人物紹介

Dさん (30歳)



出版社で資料作成をしている。まわりの様子が気になって、集中力が続かないことも。ミスが減らすことが課題。診断名は注意欠如多動性障害 (P.10) です。







特性にあわせた 職場の工夫



!解決1 ポイント

仕事はひとつずつ

複数の仕事を一度に伝えず、ひとつずつ依頼すれば、集中して取り組みます。



!解決2 ポイント

具体的に話して、ミスを回避

「あれ」「これ」など抽象的なことばでは伝わらないことも。なるべく具体的な指示の心がけを。



!解決3 ポイント

質問しやすい工夫を

その場の雰囲気や察して行動するのが苦手な人も、質問できる人や時間帯を決めておくのも良いでしょう。



!解決4 ポイント

目標を明確にし、作業効率アップ

1日のタイムスケジュールを示したり、短いスパンで作業目標を設けたりして、見通しをもちやすいように。



!解決5 ポイント

手順書(マニュアル)があれば安心

おおまかなものではなく、細かい指示まで書いたほうがベター。ご本人に自分なりのマニュアルを作成してもらうのも良いでしょう。



!解決6 ポイント

一目瞭然で効率化

見える情報がわかりやすいので、ラベルや色分けで「見える化」を。



!解決7 ポイント

集中できる場所で、 効率アップ

周りの音や気になる物があると集中できないことも。安全を確保のうえ、耳栓やパーティションも有効。



!解決8 ポイント

報告とチェックの工夫で ミスは^{ゼロ}0

うっかりミスも、チェック体制の明確化（いつ、誰に、何を）でクリア!

働く 職場レポ

発達障害のある方が働く職場をレポート。リアルな声から、職場で活躍する姿が見えます。

グリーンビジネスオペレーションズ株式会社

(神奈川県横浜市) 従業員数：36名

スマートフォンなどのモバイルゲームで有名なグリーン株式会社の特例子会社として2012年に設立されたグリーンビジネスオペレーションズ株式会社。約8割の社員に発達障害の特性があります。どんな業務をされているのでしょうか。

⇒ 高い仕事のクオリティ

発達障害のある方は、パソコンやインターネット、スマートフォンなどのITとの親和性の高い方が多く、データ処理や特定の分野での高い能力を発揮し、業務でのパフォーマンスは良好です。

業務内容を大きく分けると

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| ▶ 人事、経理などの管理部門から請け負うデータ入力及び管理関連業務 | ▶ ゲームや子会社新規事業などに関する事業サポート関連業務 |
| ▶ 資料の封入や発送代行、ノベルティ | ▶ 制作などを行う資材制作関連業務 |

業務でのパフォーマンスを高めるためにコミュニケーションを十分に取って一人ひとりの状態、能力、志向、特性を把握し、適材適所に配置するようにしています。

⇒ 社員の能力を最大限発揮できるよう

グリーングループの利益に貢献するため社員の能力を最大限に発揮できるよう、また成長し続けられるよう、障害特性への配慮と環境整備に取り組んでいます。

集中スペース

自席から離れたところに設置された業務用共有スペースで、その日の体調や特性により自席で業務が困難な場合に落ち着いて仕事ができるように用意されています。



壁面ホワイトボード

障害特性的に視覚優位といわれる社員に配慮し、壁一面をすべて特殊塗料でホワイトボード化しています。全社員に各業務や連絡事項などが「見える化」され、情報が把握しやすくなっています。

充実した相談体制

上司や就労支援機関との定期面談、心理学を学ぶ学生によるカウンセリングなども行われています。学生を活用することで社外のことにも話題が広がり、ストレスの軽減にも効果が出ています。

表彰制度 (MVP 及び皆勤賞)

年に一度の MVP 表彰や四半期に1度の皆勤賞の表彰制度は、社員の自信と仕事への意欲につながっています。

各種研修

セキュリティやコンプライアンスなどの基礎研修や親会社の現場社員による実務研修を受けられることで、会社貢献へのモチベーションにつながっています。

発達障害のある社員の業務紹介

Tさん (ゲームスタジオサポートチーム・チームリーダー)

開発中のゲームの品質管理

グリーの品質管理に関わるチームから依頼された開発中のゲームに関して、仕様書通りに正常に機能するかなどのテストをし、報告する業務をしています。テストは同じ

作業を何度も繰り返すこともあるので、忍耐力が必要な作業です。チームには、異常やまちがいに気づきやすい特性を活かし、高い精度で細かなエラーを発見するメンバーが多くいます。

Oさん (ビジネスサポートチーム)

データ収集・入力

グループ企業が新規事業を展開するための情報を、PCとインターネットを活用して収集します。業務によっては関数を組

んだり、リストをもとに発送代行作業まで請け負ったりしています。成果が新規事業の成長に直接影響を及ぼしてきますので、とてもやりがいを感じています。

日本写真印刷株式会社

(京都市中京区) 従業員数：787名

1929年に「美術印刷」を目指し、京都で創業した日本写真印刷株式会社。現在では、印刷技術を応用した樹脂の表面加飾や、タッチパネルの開発などへ事業展開をしています。障害者の雇用にも取り組み、2013年からは発達障害のある方も雇用。今後も積極的な障害者雇用を目指しています。

⇒ 働きやすくするために

現在、日本写真印刷株式会社では、3名の精神障害のある方が働いています。そのうちの一人、発達障害の診断を受けているAさんは、現在入社3年目。誠実な働き方で、他の社員にも一目置かれています。職場の細やかな配慮と、ご自身の工夫についてお聞きしました。

徹底した マニュアルの整備

経理補助として、複雑な経理システムを操作するAさん。何通りもの経理処理にあわせたマニュアルを自身で作成しています。その数なんと36種類。複雑な業務をこなすAさんに「きみにしかできない仕事だ」とは上司の弁。

見えるところに置く

総勢57人の部署の経理は多忙で、業務に優先順位をつけてこなさなければなりません。後回しにした仕事をうっかり忘れてしまわないように、仕事の依頼メールなどはパソコンのデスクトップに置きます。「自分には忘れっぽいという弱点があるので、『見せる』ことで忘れるのを予防しています」とAさん。

ささいなことでも 具体的な指示

発注の取りまとめなどの業務では「納期はいつまで、何個をどこに発注する」という具体的な指示が、文章やメール、口頭で必ず伝えられます。「会話のなかから察しをつけることが難しいので助かります」とAさん。

予定変更は 事前にアピール

過去に教えてもらったやり方に変更が生じる場合、「以前はこう教えたけれど…」という前置きをしてから説明があるなど、混乱のないよう、会話のなかに小さな気配りがあるそうです。「細やかな心遣いに、いつも感謝でいっぱいです」とAさん。



人事の方に聞きました

Aさんは優秀で、とても重要な戦力です。その能力が発揮できるようマネジメントをするのが、人事の仕事です。そのために、所属部署にはあまり介入しないことを心がけつつ、「知ってさえいれば円滑に業務できる」という障害特性は伝えたり提案するようにしています。

雇用してみて実感するのは、障害のある方への配慮は、社員全員への配慮に

もつながり、良い職場作りの契機になるということ。また、これまでは問題解決能力を重視した正社員登用の基準しかありませんでしたが、障害のある方を対象に業務の範囲を限定した正社員「パートナー社員制度」を新たに設け、パートナー社員第1号のAさんの採用により会社に多様性がもたらされました。

これからの活躍に期待しています。



読めばわかる!? 発達障害を扱った本をご紹介します。

発達障害がわかる本



ちゃんと知りたい 大人の発達障害がわかる本 【増補改訂版】

備瀬哲弘 著 (日本放送出版協会)

「ちょっと変な人」「空気が読めない」などの症状は、周囲の人たちからは誤解されがち。発達障害とうまくつきあうための正しい知識とサポート実例などを紹介。



ニトロちゃん みんなと違う、発達障害の私

沖田×華 著
(知恵の森文庫)

発達障害の存在がまだあまり知られていない時代、問題児のレッテルを貼られるニトロちゃん。先生からのイジメなど、過酷な学校生活を涙と笑いで描くコミックエッセイ。



カンタ 石田衣良 著 (文春文庫)

発達障害のカンタと秀才・耀司が始めた携帯ゲーム会社は当たり前。さらなる事業拡大をめざし、企業買収にのりだすが…。

支援機関に 聞きました

企業と発達障害のある方を支援する機関はたくさんあります。どんな思いで支援をされているか、聞いてみました。

京都障害者 職業センター



障害のある方の就職の準備から職場定着までの支援や、障害のある方の雇用を検討している、あるいは実際に雇用している事業主の相談に応じている京都障害者職業センター。障害者職業カウンセラーの川越さんにお聞きしました。

Q.発達障害のある方はどんな作業が適しますか？

A. 複数のことではなく、ひとつずつする作業や、手順が明確な作業が得意な方が多いです。当センターではどんな作業が得意か、職業相談や職業評価を行う中で、適性などをご本人と一緒に整理し、就職活動の進め方の参考にさせていただいています。

Q.苦手なことには、どんなものがありますか？

A. 時間、空間、段取りなどで困っているケースが多いです。

「時間」というのは、スケジュールの管理や時間配分のことです。たとえば、出かける準備にこだわりがあり、順番どおりでないとかかけられない。時間の配分ができず、結果遅刻してしまうという方もいます。「空間」は、どこになにが置いてあるのかが覚えづらいなど。「段取り」は、何をすればよいかはわかっている、その手順に迷ってしまう、優先順位がつけられないなどがあります。

Q.逆に、そういった苦手な要素をなくせばよいということですか？

A. そうです。判断することが苦手な特性の方がいました。コンビニでおにぎりとパンのどちらを買おうか、延々悩み続けるような方です。不動産会社に就職されたのですが、やることははっきり決まっている仕事に就いて、うまく仕事に定着されました。

不得意だった「判断」をする場面を減らしてもらったことが良かったんですね。

Q.発達障害のある方にふさわしい業務はどうすれば見つかりますか？

A.その人の**特性にあった業務や環境**を見つけることが大切です。そういう意味で、ある程度会社との環境調整が必要な場合が多いです。真面目で誠実、仕事もつきつめてできる人が多い。ご本人の特性を知れば、**適材適所**を見つけられると思います。

そのために、ご本人も自己理解を深めて、**自分の得意、不得意をわかってもらうことが大切です**。そこから、「こう工夫すればできる」という改善がうまれてきます。

Q.現場では、実際、どんな支援が多いですか？

A.大きく二つあります。ひとつは、**仕事の内容についての支援**です。作業でつまずくところについて、ご本人が工夫することと、職場の環境調整が必要なことにわけて支援します。たとえば、一か月前のカレンダーがかかっているだけでも気になって、仕事ができない方もいます。そういった自分のこだわりや自分のルールとのギャップを埋めるために、支援者が調整することが多いです。

もうひとつは、心理的な支援です。疲労やストレスに感じやすい場面等があれば、話をお聞きし、それに対処するための方法を一緒に考えます。たとえば、休憩時間や終業後に相談する時間を設けて聞きとりを行うことも多いです。

Q.発達障害のある方を雇うときの心構えはありますか？

A.発達障害のある方がひっかかるところは、もともと働いている人にも働きづらさの原因になっていることも少なくないはず。そういうところを改善すれば、**みんなが働きやすい職場環境**ができていくと思います。構えて「よし、雇用するぞ!」ではなく、だれもが働きやすい環境をつくるということと考えるのであればよいと思います。

京都障害者職業センター

〒 600-8235 京都市下京区西洞院通塩小路下る東油小路町 803
TEL:075-341-2666 FAX:075-341-2678

京都府 発達障害者支援センター 「はばたき」



京都府発達障害者支援センター「はばたき」は、発達障害のある方の相談や助言、情報提供などを行っています。センター長の竹村さんにお話をうかがいました。

Q. 「はばたき」にはどんな人が相談に？

A. 主に18歳以上のおとなの方です。多いのは、高校までは勉強もでき、学校で与えられた課題は問題なくできたけれど、**大学で単位の取り方や授業の教室がわからなくなり、自分の発達障害に気づくケース**ですね。

就職活動で気づく人も多いです。多い人だと200社受けてもだめだと。筆記で受かって、面接で落ちてしまうんです。明らかにコミュニケーションがうまくとれないというのが自分でもわかるんですね。

Q. 社会人の相談はありますか？

A. **社会人になって障害に気づく人も**多いですよ。

うまく就職しても、はじめは新人なので失敗も大目にみてもらえるんですが、そのうちミスが改善しないと、なんども注意をうけるようになります。その注意の仕方が、具体性に欠けるんですね。たとえば、「何回言ったらわかるねん」とか「どういづつもりなんだ!」とか。本人はいったい何を叱られているのか、わからないんです。

結局、そうして離職と転職を繰り返すと、自己肯定感がなくなります。うつや適応障害をおこし、病院に受診して、ようやく発達障害があるんだって気づくわけです。これまでの失敗は障害のせいなんだとわかるだけで、救われることもあるようです。職場の人に勧められて相談に来られることもありますよ。

Q. 発達障害と、その人をとりまく環境は重要ですか？

A. 障害があることは、必ずしもハンディキャップではないんです。たとえば、とても個性的で優秀な医者や研究者に発達障害の特性があっても、それは障害と認知されないことも多いです。逆に、発達障害の特性があり、なかなか仕事に定着できない人は「障害がある」とされます。その人に「障害」があるかないかは、置かれている環境が決めるところが大きいんです。だから、私たちの仕事は「環境調整」だと思っています。

Q. 環境調整に必要なこととは？

A. 環境調整は、その人のことを理解することから始まります。

たとえば、ある工場に勤める自閉症の人の場合、会社の配慮で一人だけの作業場でした。自閉症の人はコミュニケーションが苦手だという勉強をされたんでしょう。でも、じつは本人はそれがさみしかったそうです。たしかにコミュニケーションが不得意で、普通のたあいのない会話は苦手なところがあります。けれども、仕事上のコミュニケーションなら可能で、そういったことも一切ない職場は、自閉症の人でもさみしいんですね。

ひとくりに発達障害といっても、人によって個性が高く、それによってどんな環境が必要なのか、千差万別です。その人がどのような人かを知ることが大切です。

Q. 発達障害のある方を雇うことで会社にどんな変化がありますか？

A. 発達障害のある方を雇うということは、「適材適所」で働くことを考えるきっかけになります。また、いままで抽象的だった指示を具体的な指示に変えることで、会社の基軸が整えられることもあります。

たとえば、スーパーのバックヤードで、発達障害のある方がわかりやすいよう、棚の商品名を大きくしたんです。それに一番喜んだのは、パートの人たちでした。発達障害のある方への支援は、つまるところ会社の業務の効率化になり、働きやすい会社になるでしょう。

京都府発達障害者支援センター「はばたき」

〒 612-8416 京都市伏見区竹田流池町 120 京都府精神保健福祉総合センター内
TEL:075-644-6565 FAX:075-644-6567



障害者を雇用する企業のための相談窓口

障害者雇用を支援する窓口を紹介します。

京都ジョブパーク

京都障害者雇用企業サポートセンター TEL.075-682-8928

企業の障害者雇用や職場定着に関する支援を実施しています。障害者雇用の理解のための企業内研修、業務の切り出し、障害のある方の就労を支援する「はあとふるコーナー」と連携した就職マッチング、職場実習のコーディネート、就職後の職場定着まで企業視点での支援を行っています。

また、採用面接のポイントなど様々なセミナーや見学会、精神科医等専門家による個別相談会を開催するほか、相談内容に応じて適切な専門機関をご紹介しますなど、企業の障害者雇用の促進をサポートします。

障害者雇用促進セミナー開催

専門家による個別相談会開催

企業見学会開催

在職者向けスキルアップ研修開催

実践アドバイザーによる取組事例紹介

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部 京都障害者職業センター

TEL.075-341-2666

新規雇入れや復職、職場への適応に関して、事業主のみなさまの相談にのり、アドバイスを行っています。例えば、新規雇入れの際、障害者雇用の進め方、職務の設定、障害特性や対応方法に係るアドバイスを行います。また、障害者雇用の雇用管理に課題がある場合は、適宜ご相談ください。必要に応じて、ジョブコーチ支援（職場にジョブコーチを派遣し、事業主のみなさまと障害のある方の橋渡しをする）のご提案や、リワーク支援（職場復帰のためのプログラム）のご案内をさせていただきます。

障害者雇用の具体的な進め方の相談

障害者の雇用管理についての相談

ジョブコーチ支援

職場復帰支援（リワーク支援）

職業評価※障害のある方向け

ハローワーク、京都障害者職業相談室

求人申込みを受理し、ハローワークに求職登録している障害のある方の紹介を行います。その他、トライアル雇用などの各種助成金の案内、雇用管理上の配慮等についての助言、紹介した障害者の雇入れ後の職場定着の支援等を行います。

求人申し込み 人材紹介 雇用管理の助言

職場定着支援 助成金の案内

独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部

高齢・障害者業務課

TEL.075-951-7481

障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、助成金の申請受付、障害のある方の雇入れに当たっての工夫・改善策等の実践的なマニュアル、雇用事例集の提供や生活相談員認定講習の開催等を行っています。

障害者雇用納付金等の申告・申請受付 雇用事例及び各種資料の提供

障害者雇用納付金制度に基づく助成金の申請受付

障害者職業生活相談員資格認定講習の開催

市町村、保健所

就労移行支援、就労継続支援事業など、障害福祉サービスの手続き、利用の相談などを行っています。

障害福祉サービスの手続き

障害者就業・生活支援センター

職業生活における自立を図るために、就業、日常生活や社会生活上の支援が必要な障害のある方への生活習慣形成のサポート、健康管理、金銭管理等の助言から、住居、余暇活動等に至るまで就業に関わる生活全般の相談に応じています。ハローワーク、障害者職業センター、福祉施設等の関係機関と連携し、ネットワークを活かしながら必要な支援を考えます。職場からの相談にも応じています。

障害者就業・ 生活支援センター こまち	所在地 京丹後市大宮町周枳 1-1 電話番号 0772-68-0005
障害者就業・ 生活支援センター わかば	所在地 舞鶴市字上安久 140 番地 3 電話番号 0773-75-2130
なんたん障害者就業・ 生活支援センター	所在地 亀岡市千代川町高野林西ノ畑 16-19 総合生活支援センターしょうかえん内 電話番号 0771-24-2181
京都障害者就業・生活支援センター	所在地 京都市左京区下鴨北野々神町 26 北山ふれあいセンター 4 階 電話番号 075-702-3725
しょうがい者就業・生活支援センター はあとふるアイリス	所在地 京都市南区東九条下殿田町 70 番地 京都テルサ西館 3 階 電話番号 075-682-8911
しょうがい者就業・ 生活支援センター アイリス	所在地 長岡京市神足 2 丁目 3 番 1 号 バンビオ 1 番館 7 階 電話番号 075-952-5180 又は 075-952-5190
障害者就業・ 生活支援センター はぴねす	所在地 宇治市大久保町北ノ山 101-10 電話番号 0774-41-2661
しょうがい者就業・ 生活支援センター「あん」	所在地 木津川市木津駅前 1-10 電話番号 0774-71-0701

発達障害者支援センター

発達障害のある方やご家族に対し、発達や生活、就労に関する相談、助言、情報提供を行います。また、関係機関と連携し、特性理解や支援方法についての助言・支援や、研修等の講師派遣を行います。

	京都府発達障害者支援センター 「はばたき」	所在地 京都市伏見区竹田流池町120 京都府精神保健福祉総合センター内 電話番号 075-644-6565
	京都市発達障害者支援センター 「かがやき」	所在地 京都市上京区丸太町通 黒門東入藁屋町536-1 電話番号 075-841-0375
圏域支援センター		
丹 後	障害者生活支援センター 「結」	所在地 宮津市宇惣399 電話番号 0772-22-3915
中 丹	福知山市障害者 生活支援センター「青空」	所在地 福知山市内記100番地 ハピネスふくちやま2階 電話番号 0773-24-4439
南 丹	花ノ木医療福祉センター	所在地 亀岡市大井町小金岐北浦37-1 電話番号 0771-23-0701
乙 訓	乙訓ひまわり園	所在地 向日市上植野町五ノ坪11-1 電話番号 075-935-0101
山城北	障害児(者) 地域療育支援センター ういる	所在地 城陽市枇杷庄中奥田49-1 電話番号 0774-54-3109
山城南	しょうがい者 生活支援センター「あん」	所在地 木津川市木津駅前1-10 電話番号 0774-71-0706

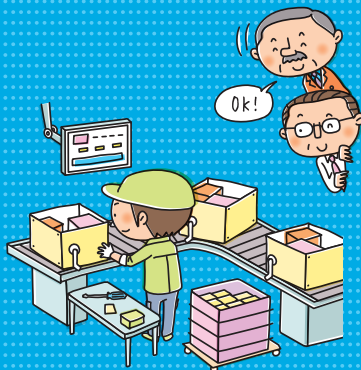
お問い合わせ先 京都府商工労働観光部総合就業支援室

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ内
TEL 075-682-8918 FAX 075-682-8924



メモ

障害のある方の雇用相談窓口などのメモにもお使いください。



na ru ho do

GUIDEBOOK

<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/h-guide3.html>

監修：花園大学 社会福祉学部教授 小谷裕実