

IV 資料編

IV 資料編

1 発達障害の概要

(1) 発達障害とは

発達障害とは、発達障害者支援法の定義では、「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現するものとして政令で定めるもの」とされています。

発達障害は、医学の診断では、知的障害や脳性まひ等も含め、発達期におこる様々な障害を包括する概念です。しかし、発達障害者支援法では、知的障害者福祉法や身体障害者福祉法では対応できない発達障害を対象としています。したがって、発達障害者支援法が定義する発達障害であって知的障害を伴う場合は、両法の対象となります。

発達障害の医学的診断基準としては、世界保健機構（WHO）の国際疾病分類第10版（ICD-10）やアメリカ精神医学会の診断と統計の手引（DSM-IV-TR、平成25年5月からDSM-5）があり、診断名ごとに症状や特性が示されています。ただし、医学用語や教育用語における名称や定義に違いがあったり、専門医の診断体制が整備途上であるほか、成長とともに症状や特性が変化することもあり、診断した専門機関や診断時期によって、異なった障害名（診断名）がつけられる場合もあります。図6は、それぞれの障害の関係を示したものです。

支援においては、障害の種類や診断名にではなく、本人の行動の特性に目を向ける必要があります。

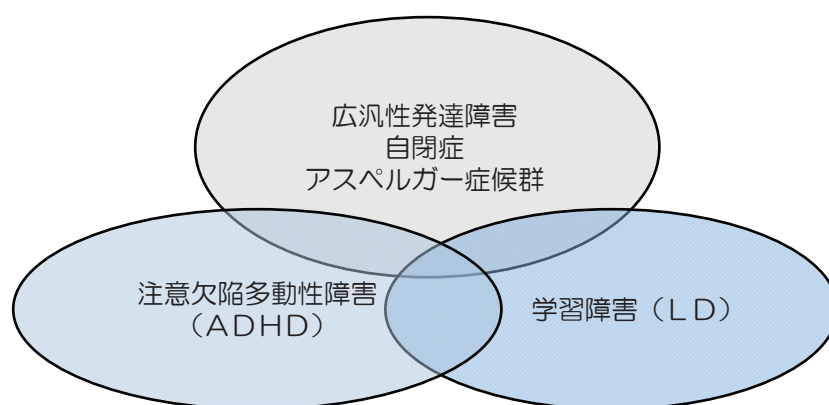


図6 発達障害の主な種類

なお、改訂されたDSM-5では従来の「広汎性発達障害」という分類が使われなくなり、代わって「自閉スペクトラム症/自閉症スペクトラム障害」が新しい基準で診断されるなど、大きな変化がありました。このため、従来の基準で診断された人と新しい基準で診断されることになる人がいることになり、当面は診断名が混在することになります。

(2) 自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害の特性

自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害には、「社会性」、「コミュニケーション」、「想像力」の3つの領域に特性があり、これを「3つ組の特性」といいます。また、3つ組の特性のほか、感覚過敏や運動の苦手さがみられる場合もあります。ただし、これらの特性の現れ方や程度は人それぞれ異なります。

図7に示すように、3つ組の特性は置かれている環境や状況によって強みとも弱みともなります。

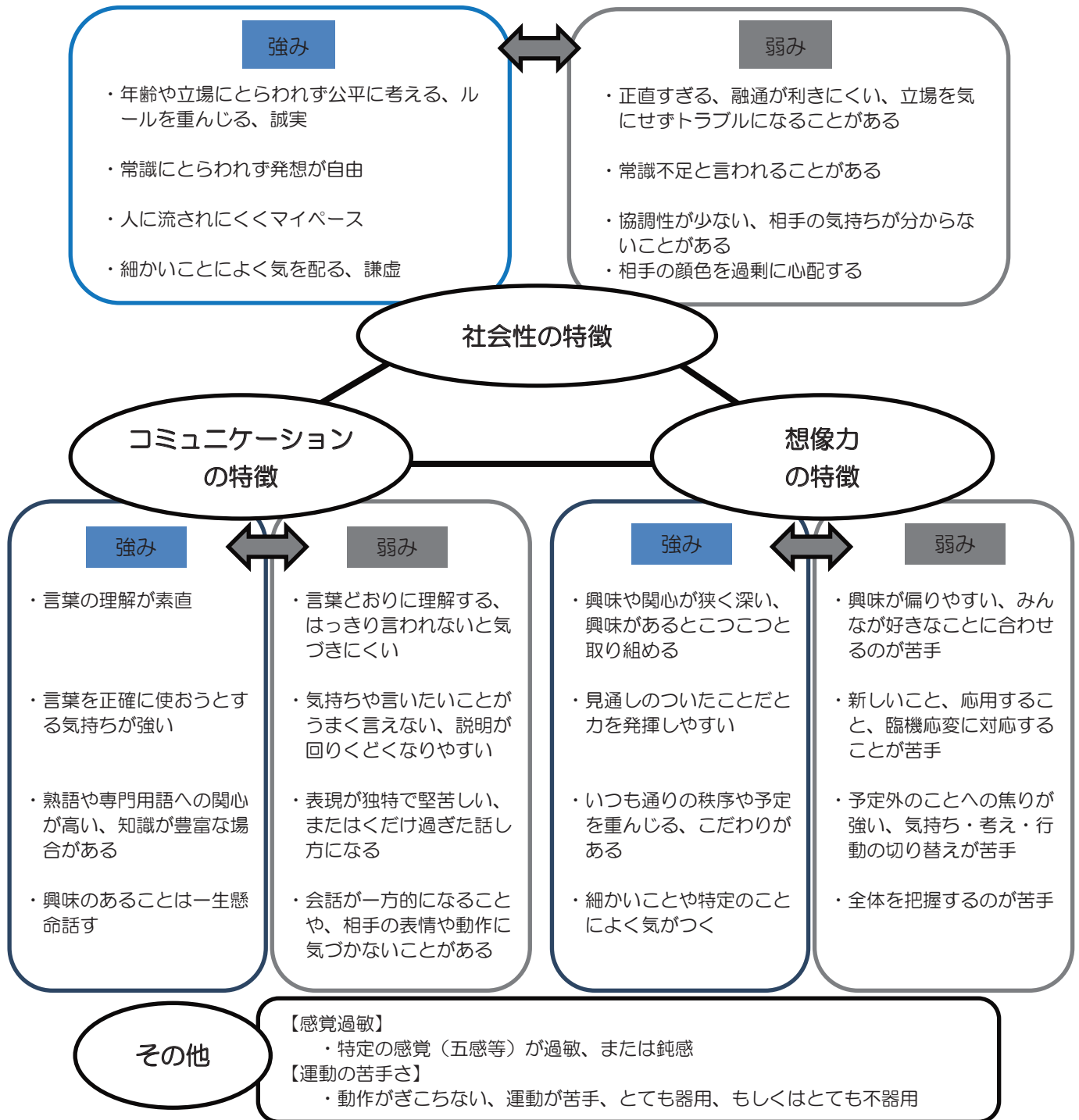


図7 3つ組の特性 イメージ

出典) 障害者職業総合センター職業センター、2012、支援マニュアル No.7 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～

（３）自閉症スペクトラム障害（Autism Spectrum Disorder）

「自閉症スペクトラム」という概念は、自閉症の３つの特徴のある人々を、自閉症やアスペルガー症候群などと分類するのではなく、特徴の現れ方や程度により濃淡のある連続体として捉えたもので、障害分類や健常との境目が明確にないという考え方を指しています。DSM－５では、自閉性障害、アスペルガー障害、その他の特定不能の広汎性発達障害などの広汎性発達障害の概念を、「自閉スペクトラム症/自閉症スペクトラム障害」として統合しています。

DSM－５における「自閉スペクトラム症/自閉症スペクトラム障害」は、①社会的コミュニケーションおよび対人的相互反応における持続的な欠陥、②行動、興味、または活動の限定された反復的な様式の２基準で定義されており、従来の対人関係障害として「社会性」とされていた特徴と「コミュニケーション」とされていた特徴が１つにまとめられています。また、感覚刺激に対する過敏さまたは鈍感さ、または環境の感覚的側面に対する並外れた興味については、②の行動、興味、または活動の限定された反復的な様式の下位分類に加えられています。

（４）学習障害／限局性学習障害・限局性学習症（Learning Disability：LD/Specific learning Disorder：SLD）

学習障害は、一般的には、全般的な知的発達の遅れがないにも関わらず、読み書き能力や計算能力などの学習面の能力に限定的な障害やアンバランスさがみられることを指します。しかし、学習障害という用語は、医学用語（Learning Disorders）や教育用語（Learning Disabilities）として、あるいは日常場面で用いられる際には異なった意味で用いられることがあります。医学においては、医学的な診断基準による障害に限定しており、学校においては、勉強においてつまずきや遅れのある場合を広く含むことがあります。

【主な特徴】

- 文字が読めない
- とばし読みをする（単語、行）
- 文字が書けない
- 英語のbとd、mとnなどを間違えて書く
- 書き写しに時間がかかる（書き間違いが多い）

- 「きて」と「きって」などの促音や「や、ゆ、よ」などの拗音の区別が困難
- 形が似た字を間違える
- 算数が苦手
- 数量の概念が分からない

など

出典）障害者職業総合センター職業センター、2012、支援マニュアル No.7 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～

【文部科学省の定義】

学習障害とは、基本的には全般的な知的発達に遅れはないが、聞く、話す、読む、書く、計算するまたは推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示す様々な状態を指すものである。

学習障害は、その原因として、中枢神経系に何らかの機能障害があると推定されるが、視覚障害、聴覚障害、知的障害、情緒障害などの障害や、環境的な要因が直接の原因となるものではない。

(5) 注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動症 / 注意欠如・多動性障害）（Attention Deficit/Hyperactivity Disorder : ADHD）

注意欠陥多動性障害（ADHD）は、ケアレスミスが多い、注意散漫といった「不注意」、落ち着きがなくて動き回る、じっとしてられないといった「多動性」、せっかち、後先を考えずに突然飛び出してしてしまうといった「衝動性」を主な特徴としています。

ADHD には、不注意の特性が強い「不注意優勢型」、多動や衝動性の特性が強い「多動性—衝動性優勢型」、両方の特性が混合した「混合型」の3つのタイプがあります。ただし、成長すると見かけ上の多動性は減少することが多いなど、年齢や発達、環境により特性は変化します。

ADHD の主な特徴は以下のとおりですが、これらの特徴は周囲からのサポートを得ることで、「行動力がある」、「こなせる仕事量が多い」といった側面から能力を発揮できる場合もあります。

【主な特徴】	
不注意 ○ケアレスミスが多い ○過度に慎重、丁寧 ○注意集中し続けることが難しい ○忘れやすい、物をよくなくす ○整理整頓が苦手 ○上の空のように見える時がある ○課題を順序立てることが難しい など	衝動性 ○思ったことをすぐに発言しやすい ○話題が飛びやすい ○突発的な行動がある ○他人の話に割って入る ○順番を待てない など
	多動性 ○極度に活動的 ○落ち着きに欠ける ○多弁 ○気が散りやすい など

出典）障害者職業総合センター職業センター、2012、支援マニュアル No. 7 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～

(6) 雇用対策上の位置付け

発達障害者は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」において職業リハビリテーションの対象とされています。同法第2条第1号「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第6号において同じ）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」。

また、職業リハビリテーションは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」（第2条第7号）とされています。この定義では、職業リハビリテーションの措置として、職業指導、職業訓練、職業紹介が例示されていますが、これらに限られるものではなく、障害のある求職者の希望や特性把握等の情報収集から始まり、就職後の職場適応、職場定着に係る支援に至るまでが広くこれに該当するものです。

具体的には、ハローワークによるトライアル雇用や、職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助などが含まれます。また、発達障害者は障害者の雇入れ等に係る各種助成金の対象となることがあります。これらのハローワークや地域障害者職業センターなど各支援機関が提供する支援の概要は、392ページの「2 支援機関の概要」を参照してください。

発達障害者が療育手帳や精神障害者保健福祉手帳を取得した場合、あるいは、地域障害者職業センターにおける知的障害者判定を受けた場合は、法定雇用率の対象となります。障害者雇用促進法において、事業主は、雇用している労働者に占める身体障害者、知的障害者、精神障害者（発達障害者を含む）の割合を「法定雇用率」以上としなければならないものとされています。法定雇用率は、一定期間ごとに見直されますが、現行は一般の民間企業で2.3%となっています。現行では、精神障害者について週所定労働時間が30時間以上の常用雇用労働者であれば1名として、20時間以上30時間未満の短時間労働者であれば0.5人の障害者の数として算入できます。加えて、令和5年3月31日までの特例措置として、短時間労働者である場合、「新規雇入れから3年以内または精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること」かつ、「令和5年3月31日までに雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した者」であれば、1名としてみなすことができます。ほかにも、重度身体障害者又は重度知的障害者は1名の雇用をもって2名の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとみなす（ダブルカウント）措置が設けられています。

発達障害者であることの確認は、都道府県障害者福祉主管課、精神保健福祉センター又は発達障害者支援センターが紹介する「発達障害に関する専門医」による診断書によることとされています。なお、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年4月1日）以前に当該機関ないしは当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告があった場合についても、上記診断書による場合に準じて取り扱うこととされています。

2 支援機関の概要

(1) ハローワーク（公共職業安定所）

厚生労働省が設置し、就職を希望する障害者に対する職業相談・職業紹介や就職後の職場定着・継続雇用等の支援、企業に対する障害者雇用の指導・支援、障害者の雇入れに係る助成金の案内、支給等の業務を行っています。

職業相談においては、専門の職員を配置するなどきめ細かな相談を行っています。また、支援に当たっては、公共職業訓練のあっせん、トライアル雇用等の支援策を活用しています。

(2) 地域障害者職業センター

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置し、専門の研修を受けた障害者職業カウンセラーを配置して、障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備支援及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理上の課題を分析し、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施しています。

○職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定します。

○職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行することを目標に、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援します。

○職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施します。

○精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施します。

○事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施します。

○地域における職業リハビリテーションのネットワークの醸成

福祉、医療、保健、教育等の関係機関に対し、就業支援に関するノウハウの提供等、技術的、専門的な援助を実施します。また、職業リハビリテーション推進フォーラム等を通じて、職業リハビリテーションに関する共通認識を醸成し、地域における就労支援のネットワークを形成します。

（３）障害者就業・生活支援センター

都道府県知事が指定する特例民法法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人（NPO）等が運営し、身近な地域で、障害者の就業とこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に実施しています。

関係機関と連絡調整しながら、窓口での相談や職場・家庭訪問により、就職に向けた準備支援、職場定着に向けた支援などの就業面での支援や生活習慣の形成、健康管理・金銭管理等の日常生活の管理や住居年金などの生活設計に関する助言等を行っています。

（４）発達障害者支援センター

発達障害者支援法に基づき、発達障害児（者）とその家族が豊かな地域生活を送れるように、保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、地域における総合的な支援ネットワークを構築しながら、発達障害児（者）とその家族からの様々な相談に応じ、指導と助言を行っています。

（５）障害者職業能力開発校

一般の公共職業能力開発施設での職業訓練が困難な障害者に対して、ハローワークや地域障害者職業センター等の関係機関と連携しながら、訓練科目、訓練方法等に配慮し、障害の態様等に応じた職業訓練を行っています。

全国 20 か所（国立 13 校、都道府県立 7 校）に設置され、国立 13 校のうち 2 校は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に、11 校は都道府県に運営が委託されています。

（６）就労移行支援事業所

就労を希望する 65 歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、就労に必要な知識等の向上のために必要な訓練等および就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行います。

研究担当者

本書は、平成 25～26 年度に実施した「発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究」の成果を基に作成したものです。

研究担当者・研究担当時の職名、担当した年次は下記のとおりです。

白兼 俊貴	障害者支援部門	統括研究員	(平成 25 年度)
松本 安彦	〃	統括研究員	(平成 26 年度)
※ 根本 友之	〃	主任研究員	(平成 25～26 年度)
望月 葉子	〃	特別研究員	(平成 25～26 年度)
知名 青子	〃	研究員	(平成 25～26 年度)
武澤 友広	〃	研究員	(平成 25～26 年度)
榎本 容子	〃	研究員	(平成 26 年度)
※：主担当			

「発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究」研究委員会委員名簿

外部委員 (50 音順・敬称略)

近藤 麻生子	厚生労働省 職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室 室長補佐
内藤 哲	東京海上ビジネスサポート株式会社 大阪支社 推進役
松為 信雄 (座長)	文京学院大学 人間学部人間福祉学科 教授
山岡 修	一般社団法人 日本発達障害ネットワーク 専門委員
若尾 勝己	障害者就業・生活支援センター Z A C センター長

内部委員

今若 修	障害者職業総合センター 職業センター 企画課長
竹下 純	宮城障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー

本書に対する皆様のご意見や活用事例 (成功経験) をお寄せいただければ幸いです

〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター 障害者支援部門

e-mail : referencebook@jeed.or.jp

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに、下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときもご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

「発達障害者就労支援レファレンスブック」

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2015年3月（第1刷） 2022年6月（第5刷）
印刷・製本	株式会社丸井工文社

©2015 障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION