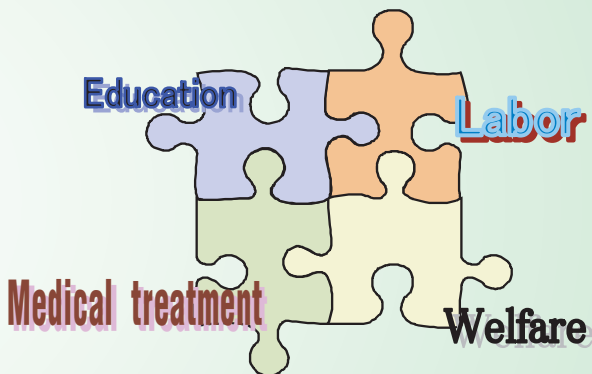


発達障害を理解するために

～支援者のためのQ & A～



独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター職業センター

はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、平成16年度より発達障害のある方々に対する職業リハビリテーション支援技法の開発に着手しました。

そうした中、発達障害のある方々の自立及び社会参加に資するよう、生活全般にわたる支援を図り、福祉の増進に寄与することを目的とする「発達障害者支援法」が、平成16年12月、第161回臨時国会において、成立いたしました。

今後は、発達障害のある方々の支援について、職業リハビリテーションのみならず、医療、教育、福祉の各領域においても、具体的な支援が進められることになっています。

このガイドブックは、職業リハビリテーションにかかる支援技法開発の一環として、発達障害のある方々の医療、教育、福祉、職業の各領域における支援者の方々の参考となるように、巻末に掲載しております有識者の協力を得て、有識者検討会議及びワーキング・グループにおいて、まとめたものです。

なお、記載している発達障害については、自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害のある方々が中心であることにご留意下さい。

本ガイドブックが、発達障害のある方々の支援に従事している皆様にとって、日々の業務の参考となり、地域における効果的な支援が実施される一助となることを期待しております。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター職業センター長
佐藤 珠己

目 次

I 発達障害のある方への支援を進めるために	
1 地域に理解の輪を広げよう	3
2 企業や社会の理解を	5
3 発達障害者支援センターの活動について	7
4 医療機関との円滑な連携を	9
II 職リハ支援者のためのQ&A	
Q1 「発達障害」とは、どのような障害ですか？	13
Q2 それぞれの障害の原因、特徴などについて教えてください。	15
Q3 発達障害のある方は、就労に当たってどんなことに困っているのですか？	19
Q3-1 コミュニケーションの課題について	19
Q3-2 就業を継続するための課題について	22
Q4 発達障害のある方を雇用する上で、大切なことは何ですか？	24
Q4-1 職務の検討と職務配置の観点から	24
Q4-2 対人関係の観点から	27
Q4-3 構造化の観点から	29
Q5 発達障害のある方を雇用している事業所では、どのような配慮等が行われていますか？	32
Q6 就職について困ったときは、どこに相談すればいいのでしょうか？	34
Q6-1 ハローワーク	34
Q6-2 地域障害者職業センター	35
Q6-3 発達障害者支援センター	38
Q6-4 支援機関のサービスの連携	40
Q7 雇用にあたっての援助制度はあるのでしょうか？	41
Q7-1 ジョブコーチ支援事業	41
Q7-2 トライアル雇用事業	42
Q7-3 雇用率制度、各種助成金制度	43
III 参考資料	
1 発達障害者支援法	47
2 発達障害に関するDSM-IV-TRの記述	54
3 全国の地域障害者職業センター所在地一覧	59
4 全国の自閉症・発達障害支援センター所在地一覧	64
5 参考文献	67

I 発達障害のある方への支援を進めるために

1 地域に理解の輪を広げよう

白梅学園短期大学名誉学長

石井 哲夫

「発達障害者支援法」が成立し、発達障害のある方々を支援していく実践的な活動が各所において展開されることになりました。ここであらためて、地域の人々や企業の人々が、発達障害を正しく理解し、共に生活していく環境作りに取り組んでいくことが求められているというべきでしょう。

発達障害というのは、現在の学問的な見解としては、早期に発症し、周囲の環境などの刺激の取り入れにおいて、その整理統合が困難もしくは不十分であることから、認知がすずまなかつたり、偏りがみられる障害といわれています。その結果、周囲の人から本人の言動や生活の状況を異質なものとして捉えられてしまいがちです。また、このように異質なものと捉えてしまったり、周囲から抑圧・矯正的な関わりをしてしまうと、本人にとっては心理的トラウマとなったり、さらには二次的障害の発生を招来してしまうこともあります。

高機能の発達障害の方の場合、言語の発達については遅れが認められないものの、人間関係の発達や社会的スキルの学習という点での困難さを持っています。このため、周りの人に本人が抱えている障害がなかなかわかってもらえず、自信をなくして劣等感を重ねたり、周囲の人からのいじめやからかいを受けることになりやすく、本人の内的ストレスも一段と高まってしまいます。学業成績は良く、大学あるいは大学院の学歴をもつ人であっても、「就職」という事態になると、面接試験にうまく対応できず、不採用になってしまう人が少なくありません。あるいは、いったん就職できても、上司の指示に従って速やかに仕事を進めていくことができなかつたり、職場の上司や同僚との折り合いがつかず、退職に追い込まれている事例も多くみられます。

このような発達障害の人たちの内面的な苦悩は、外側にあらわれてこないため、周囲の人たちには理解されにくく、身近にいる家族でさえも本人への対応がわからず、双方共に、精神的にも追いつめられていくことになりやすいのです。

平成14年度には、「自閉症・発達障害支援センター」が発足し、私も平成15年1月より東京都自閉症・発達障害支援センター長として、発達障害のある方々への支援に取り組んでいます。これまでの経過の中で言えることは、本人や家族の抱える実生活上の困難さが周囲に理解されず、地域の中で暮らしているながら、実態としては全く孤立した生活を長年続けている事例が大変多いということです。特に、学校卒業後の人の場合、家族以外の人との接触や関わりが殆どないという人が多くみられます。また、本人や家族が就労や日常生活上の困難さなどについて相談をもちかけたいという希望をもっていても、その受け皿となる場や人が得られないというのが現状です。

今後は、これらの高機能の発達障害の方たちに対してきちんと目を向け、新たな支援を検討し、取り組んで行くことが求められます。そこにはまず、行政をはじめ、教育・医療・福祉の関係者に広く理解を求めることが重要です。そして、地域において、発達障害の人やその家族が安心して生活できるよう、支援ネットワークが構築されることが望まれます。

地域の人たちにこの障害への理解と支援の輪が広がっていくことを願ってやみません。

2 企業や社会の理解を

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部
障害者雇用対策課調査官

今 井 明

発達障害者のうち知的障害を伴う自閉症の方々については、従来より、地域障害者職業センター、ハローワーク等の機関において、職業リハビリテーションの各種サービスをはじめとする雇用支援策の対象として相談の援助を行ってきています。しかし、知的障害を伴わない広汎性発達障害や学習障害、注意欠陥多動性障害のあるの方々については、こうしたサービスの対象ではあるものの、これらの障害に対する社会全体の理解が不十分なこと等もあって、実際のところ、必ずしも支援が行き届いていたとはいえない状況でした。

昨年12月に成立した発達障害者支援法は、発達障害者の抱える諸問題に対応するため、総合的な支援を進めていくこととしており、職業生活上の問題についても、就労支援に必要な体制整備や、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関等の連携による障害特性に応じた就労の機会の確保について規定しています（法第10条第1項）。また、これに関連して、現在、国会に提出されている障害者の雇用の促進等に関する法律の改正案や障害者自立支援法案においても、雇用施策と福祉施策の有機的な連携や、市町村等と職業リハビリテーション機関との連携に関する規定が設けられているところです。

発達障害者の職業生活を支えていくに当たっては、関係機関が密接に連携し、ライフステージに応じた支援と地域における関係者のネットワークによる支援を進めていくことが重要です。就労の場面では、例えば学校教育段階における個別の教育支援計画による支援の実績や本人のプロフィールが途切れることなく就労支援関係機関に受け継がれていくことが重要でしょう。また、発達障害者の職業生活を支えていくためには、職場における支援だけでなく、就職の準備段階から就職後のフォローまで、生活面も含めて本人が地域で自立していけるための各種ニーズに応えることが必要です。雇用の現場においてハローワークや地域障害者職

業センターが支援の実施主体として中心的役割を担うことはもちろんですが、同時にこれら機関をはじめとする就労支援関係機関が、本人、職場、家庭、福祉や教育等の関係機関による支援ネットワークのコーディネーターとしての役割を果たすことが重要でしょう。なお、これらの支援の前提として、発達障害の専門機関である発達障害者支援センターの知見、情報提供が求められることはいうまでもありません。

発達障害と一言でいっても、その特徴は必ずしも一様ではなく、個別的に障害特性や支援方法を理解していく必要があるといわれていますが、総じて、コミュニケーションや社会性に課題があり、職場においては、個々の対象者の状況を踏まえながら、対人関係や情報のやりとり等のいわばソフト面における条件整備、配慮が適切に講じられていくことが求められます。発達障害は、それが「障害」であるということの認識自体、あまり浸透しているとはいえないのが現状ですが、本人はもとより、企業に対しても、職業リハビリテーションの専門的な支援が必要なケースも多いと思われます。そうした場合には、地域障害者職業センター等の専門的な相談やジョブコーチによる環境調整などの支援も有効でしょう。

以上のように、発達障害者の職業生活における自立を支援するためには、これまで知的障害者の支援等で培われた職業リハビリテーションのノウハウも活かしながら、地域における雇用、福祉、医療、教育等の関係機関が支援のネットワークを形成し、発達障害者の特性を踏まえた職業リハビリテーションの各種サービスをはじめとする雇用支援策をきめ細やかに実施することが重要であると考えられます。

今後、ハローワークや地域障害者職業センター等においては、発達障害者の支援施策全般の動向も踏まえて発達障害者の就労支援にさらに力を入れ、発達障害者の雇用に伴う企業の負担感、不安感を軽減、解消し、多くの雇用事例を地道に積み重ねていくこと等を通じて、発達障害者の雇用に関する企業や社会の理解の浸透を図っていくこととしています。

3 発達障害者支援センターの活動について

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
企画課障害福祉専門官

大塚 晃

●発達障害の相談・支援の強化の取組み

自閉症などの発達障害に対する専門的な相談にお応えするため、各都道府県の保健所、市町村保健センター、児童相談所及び知的障害者更生相談所で受けつけており、また、身近な地域で在宅の障害児や家族の相談・療育支援等を行う障害児（者）地域療育等支援事業も実施されています。このように、地域の相談のための機関や事業はたくさん整備されてきましたが、さらに自閉症などの発達障害への適切な診断やその後のフォローアップを含めた支援体制など解決されるべき課題は多くあります。

社会福祉基礎構造改革の一連の流れの中で、平成12年6月7日、「社会福祉事業法等の一部改正法案」が国会を通過し、法律の名称を「社会福祉法」と変え、公布、施行されました。障害者福祉においては、ノーマライゼーションと自己決定の実現を目指し、障害者が地域でその人らしく安心して普通の生活を行うことが求められています。このような新たな社会福祉制度の構築の中で、自閉症及び発達障害のある方々が、地域でその人らしく安心して生活できるような相談・支援の体制の整備が強く求められていることから、平成14年度より「自閉症・発達障害支援センター運営事業」が各地で実施されてまいりました。

●発達障害者支援法の成立

このような情勢のなか、昨年12月に発達障害者支援法が成立し、本年4月から施行されることになりましたが、これに伴い自閉症・発達障害支援センターは発達障害者支援センターとなる予定です。法第14条第1項において発達障害者支援センターは、

- ①発達障害の早期発見、早期の発達の支援等に資するよう、発達障害者及びその家族に対し、専門的に、その相談に応じ、又は助言を行うこと、

- ②発達障害者に対し、専門的な発達支援及び就労の支援を行うこと、
- ③医療、保健、福祉、教育等に関する業務を行う関係機関及び民間団体並びにこれに従事する者に対し発達障害についての情報提供及び研修を行うこと、
- ④発達障害に関して、医療等の業務を行う関係機関及び民間団体との連絡調整を行うこと、
- ⑤前各号に掲げる業務に附帯する業務の業務を行うこと、となっています。

発達障害者支援センターの機能は、基本的には相談支援、発達支援、就労支援という従来の自閉症・発達障害支援センターと同様です。

しかし、発達障害者支援センターの位置付けについては、都道府県知事がこれらの業務を、「社会福祉法人その他の政令で定める法人であって当該業務を適正かつ確実に行うことができる」と認めて指定した者（以下「発達障害者支援センター」という。）に行わせ、又は自ら行うことができる。」（法第14条第1項）として、法律に基づく、指定法人制度が適用されたところであり、従来の「自閉症・発達障害支援センター」が予算事業であったのに比べより強固なものとなり、そしてそれに応じて発達障害者支援センターには公共性が求められることとなりました（例えば、職員の秘守義務、業務報告、指定の取消等が規定されています）。

また、学習障害や注意欠陥多動性障害などを含めて、対象とする範囲が広がり、法律が規定する発達障害全般に対して、ふさわしい知識と技術をもって対応していくこととなりました。

今後「発達障害者支援センター」は文字通り、発達障害に関する県内の中心となる総合センターとして、ワンストップで受けとめられるような総合相談窓口となるよう機能を強化して利用者のニーズに応じていくことが重要と考えております。

4 医療機関との円滑な連携を

あいち小児保健医療総合センター
心療科部長兼保健センター長（児童精神科医）
杉山 登志郎

私は1995年に、企業就労を果たした自閉症青年43名の就労状況に関する調査を行いました。企業就労をした青年の調査だけでなく、自閉症青年の雇用主である愛知県の小企業を訪問し、自閉症者が企業で働くための条件について分析を行ったのです。その結果を集計してみても私は激しい衝撃を受けました。調査を行った青年の中で知能指数70以上、つまり知的障害を伴わない、いわゆる高機能群の中で、安定就労を果たしたものが1人もいなかったのです。限られた対象ではありましたが、知的な能力としては中等度の者の方がむしろ良く働いていました。この結果は、その後、私がアスペルガー症候群や高機能自閉症また学習障害などの児童・青年のグループである「アスペ・エルデの会」の活動に積極的に関わっていく上の大きな動機となりました。

さて、それから10年が経ち、長年にわたり相談を継続してきた「アスペ・エルデの会」の青年達は、きちんと就労できた者が大半となっています。中学生年齢から将来の自立をきちんと目指して、対人関係の持ち方と、仕事の準備をしてきた青年達は、それなりに就労をこなすことができるようになっていきます。しかし、それでもなお、就労に際しては様々な問題が起きてきます。それぞれの発達障害において独特の問題があり、一般的な知的障害のある青年への職業指導の経験だけでは歯が立たないことがあるからです。特に、アスペルガー症候群や高機能自閉症の場合には、われわれとは体験世界が異なっているところがあり、それぞれの特性に合わせた仕事の工夫を行わないと、高い知的な能力に見合った作業能力を発揮できないことが少なくありません。しかし、同時に、特性に合った仕事に巡り会った場合には、健常者を越える高い仕事能力を発揮することも、これまた稀ではありません。

このように、彼らの能力の活かし方によって、著しいプラスにもマイナスにもなる存在が、軽度発達障害を持つ青年達なのです。このような障害につきまとう個々の特性をよく知っているのが、青年達との交流経

験が多い児童精神科医や発達小児科医です。よく分からない行動について、これらの医療サイドの意見を聞くと、疑問が氷解することも稀ではないと思います。しかし、大きな問題は、この様な発達障害に十全に対応できる専門家がわが国においては著しく限られていることです。

私は発達障害の就労に際しては、こうした個々の特性のために、小企業よりも、比較的大きな企業の方が、働く場としては良い場合が多いことを痛感してきました。大企業の方が、様々な特性に合わせる事が可能な多彩な仕事があるからです。またジョブコーチの援助が得られればとても大きな力となります。例え大学を出ていても、このグループは就労に関しては安心とは言えません。練習していないことは出来ないのです。何と云っても、社会的自立への近道は、そのハンディキャップを良くわきまえた上で、サポート就労の練習を行うことなのです。

このたび「発達障害者支援法」の施行に伴い、障害者職業総合センター職業センターによって、発達障害の就労支援ガイドブックが作られることになったことは、障害者の就労に関わってきた者として感慨深いものがあります。ライフタイムを見渡した医療と福祉との連携によって、これまで就労の厚い壁に阻まれてきた数多くの青年に自立の道が与えられ、それによって社会的な予算の発動が減り、ご本人にとっても、家族にとっても、社会にとっても、良い変化をもたらされればこれほど嬉しいことはありません。

Ⅱ 職リハ支援者のためのQ&A

Q1 「発達障害」とは、どのような障害ですか？

「発達障害」は、発達期（乳児期から青年期の総称で18歳未満をいいます。）に現れる様々な障害を包括する概念ですが、どのような障害を包括するのかについては、これまで必ずしも明確な分類基準はありませんでした。

こうした中「発達障害者支援法」が平成16年12月に制定され、同法において、

「発達障害」とは、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。
(第2条第1項)

とされ、特に「自閉症（このうち、知的障害を伴わないものは、「高機能自閉症」といふことがあります。）」「アスペルガー症候群」「学習障害」「注意欠陥多動性障害」の障害が例示されているとともに、これら以外のものは、政令でその範囲を示すこととされています（参考資料1参照）。

図1 発達障害者支援法における定義

発 達 障 害

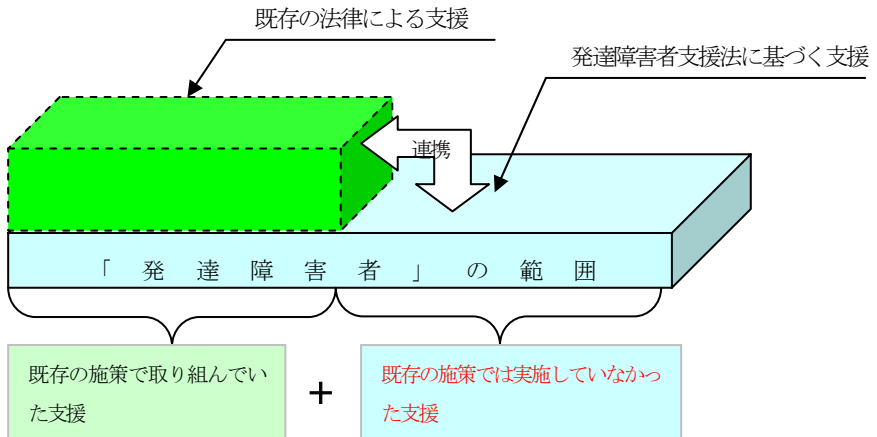
- ◇ 自閉症・アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害
- ◇ 学習障害
- ◇ 注意欠陥多動性障害
- ◇ その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの

これらの障害の医学的診断基準としては、アメリカ精神医学会のDSM-IV-TR (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision 「精神疾患の診断・統計マニュアル 第4版改訂版」(参考資料2参照) や世界保健機関 (WHO) のICD-10などがあります。また、これらの診断基準では、「発達障害」は「精神遅滞」とは別の分類とされており、知的障害とは異なる障害とされています。

知的障害がないといっても、発達障害のある方々の日常生活における困難さや周囲の誤解には想像以上のものがあります。また、発達障害のある方々の中には身体障害、知的障害、精神障害を有する方としての認定を受けて、障害者支援施策を利用される方もおられます。しかしその一方で、認定を受けていない、あるいは認定されなかった等の事情により、従来の施策の対象となっていない方も存在するのが実情といえます。こうした方々に対する支援はようやく緒についたばかりであり、今後においては、発達障害のある方々に対する教育、福祉及び雇用の分野で、その障害の特性に応じた適切な支援の取り組みが必要となってくるでしょう。

今回成立した発達障害者支援法では、身体障害、知的障害、精神障害の有無にかかわらず、発達障害のある方々には、それに相応しい支援が行われる必要があるとしています。そうすると、ここで「発達障害者支援法」に基づく支援と、その他の「既存の法律による支援」（例えば知的障害者福祉法に基づく支援）との関係がどうなるかということが問題となりますが、図2に示すように発達障害者支援法の支援を確保しつつ、既存の法律による支援（例えば知的障害者福祉法に基づく支援）も利用できると考えることができます。

図2 既存の支援施策との関係



Q2 それぞれの障害の原因、特徴などについて教えてください。

発達障害とは、ほとんどの場合が生まれつきの障害であること、症状が発達期に現れること、基本的に生涯にわたる障害であることを特徴とするもので、

- ・ 自閉症
- ・ アスペルガー症候群
- ・ 学習障害 (LD: Learning Disorders)
- ・ 注意欠陥多動性障害 (AD/HD: Attention Deficit / Hyperactivity Disorder)

などがあります。ここでは、この4つの障害についてみていくこととします。

なおこれらの原因は、中枢神経系(脳機能)の成熟障害または機能障害を基盤とし、そのために生ずるアンバランスさの問題と考えられており、怠慢やしつけ、環境が原因でおこる問題ではないといえます。

● 自閉症

一般に、①**社会性の問題**、②**コミュニケーションの問題**、③**イマジネーション(想像力)の問題**、これら3つの領域に発達の偏りがある場合、自閉症と診断されます。それぞれの問題に関してみてみましょう。

① 社会性の問題

これは、人への関心やかかわり方の問題として現れてきます。一人遊びを好む場合も多く見受けられます。しかし反対に、他者へ興味関心がありながら、一方で、過度に対人的な距離を近づけてしまう場合もあります。自閉症でない方々は概ね、自分と他者との立場などを意識せず考え、適切な距離(家族など親しい方とは近く、反対に上司や初対面の方とは距離をおくなど)を保つことができますが、自閉症の方は、その適切な距離を読み取ることが苦手です。自分の興味関心のあるものを第三者と共有し、そこに喜びを見出すといった行動も遅れがちです。

また、社会生活においては、例えば仕事を終えて帰宅する場合には、“上司などに急ぎの仕事がないか確認して帰宅する”等の「暗黙のルール」が存在しますが、それを汲み取ることを苦手とし、仕事が残っているのに帰ってしまうなどの行動として現れることもあります。

② コミュニケーションの問題

よくみられるのが、言葉の遅れの問題です。言葉をしゃべるようになって、相手の言ったことをそのまま繰り返す（オウム返し）、駅のアナウンスやCMの台詞をひとりて繰り返す（独語）、また既に知っていることを何度も聞くなど、言葉の発達の遅れや偏りがみられます。

理解に関しても同様に、複雑になると理解しにくかったり、字義通りに解釈したりするなどの遅れ、偏りがみられます。言葉のみならず、ジェスチャーや表情などのボディランゲージによるコミュニケーションも乏しかったり、遅れたり、また読み取れないなどといったこともみられます。

③ イマジネーションの問題

ここで、「イマジネーションの問題」という表現を使いましたが、別の表現を使うと、臨機応変に対応する力の問題ということもできます。この力が弱いと常に同じことを好む傾向にあります。つまり、こだわりの問題が現れます。

空いた時間がある場合などには「何をしよう。どう過ごそう。」とイマジネーションを働かせ、計画し、そして遂行します。しかし、そのことが苦手な自閉症を持つ方の場合には、「いつもと同じ」を好み、反対にいつもと異なっていると不安になってしまいます。急な予定の変更も自閉症を持つ方々にとっては想像以上に苦痛なことです。興味関心が偏っていることなども特徴です。

● アスペルガー症候群

診断基準などでは概念の違いなどから、捉え方に差異はありますが、ここでは英国の児童精神科医 L. Wing（ローナ・ウイング[®]）の提唱した考えに基づいてみていきましょう。

前述の項の自閉症の3つの特徴が顕著である場合を（狭い意味での）自閉症と呼びます。

アスペルガー症候群は、自閉症とは対照的に言葉の発達に著しい遅れはみられません。このため、特徴の現れ方が一見問題ない、あるいは他の問題に見えてしまうような場合があります。例えば、「見ず知らずであるのに、あたかも親しい仲のように話し掛けてしまう」、「会話はスムーズであるが、辞書のような硬い言回しや、慣用句などのフレーズを使う」、「表面的な言葉の意味はわかるが、裏の背景や意義を理解できない」、等々です。

自閉症もアスペルガー症候群も、程度、現れ方の差はありますが、同じ3つの特徴を有する連続体として捉え、あわせて自閉症スペクトラム障害といえます。

● 学習障害

LD (学習障害) という用語は、①医学用語として、②教育用語として、そして③英国などで用いられる学習困難 (知的障害、もしくは特別な配慮が必要である) という意味として、3つの異なった意味で用いられることがあります。ここでは医学用語として用いられる場合を説明します。

LD (学習障害) は、読字障害、算数障害、書字表出障害の3領域の問題と区分されます。つまり、他の全般的な能力に対し、「読む」、「計算する」、「書く」ことが単独、もしくは複数で苦手とする特徴があります。

● 注意欠陥多動性障害

不注意、多動性、衝動性を特徴としています。これらが年齢また全体的な能力と比べ、不相応に著しく認められる場合に注意欠陥多動性障害と診断されるようになります。こうした障害が現れるのは、刺激に対して瞬時に全方位的に忙しく反応してしまう特徴があるためと考えられています。現れ方としては不注意が前景に目立つ場合もあれば、多動性・衝動性が前景に立っている場合もあり、またそれぞれが共に目立つ場合もあります。

以上みてきたように、これらの発達障害は認知機能に係る問題です。したがって、その認知特性を補うよう支援、環境調整を行うことで、本来持っている能力や長所を發揮することが期待できます。

(補足1) 発達障害に関する基本的な事項は上記のとおりですが、細部については様々な学説や診断基準があるので、注意が必要です。

本書では、巻末参考資料にDSM-IV-TRの基準も参考として附しておきます。

(補足2) 文部科学省では、学習障害 (LD)、注意欠陥多動性障害 (ADHD)、高機能自閉症等を下記のとおり定義しています。

● 学習障害 (LD)

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、計算する又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。

● 注意欠陥多動性障害（ADHD）

ADHDとは、年齢あるいは発達に不釣り合いな注意力、及び／又は衝動性、多動性を特徴とする行動の障害で、社会的な活動や学業の機能に支障をきたすものである。

また、7歳以前に現れ、その状態が継続し、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定される。

● 高機能自閉症

高機能自閉症とは、3歳位までに現れ、①他人との社会的関係の形成の困難さ、②言葉の発達の遅れ、③興味や関心が狭く特定のものにこだわることを特徴とする行動の障害である自閉症のうち、知的発達の遅れを伴わないものをいう。また、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定される。

※ アスペルガー症候群とは、知的発達の遅れを伴わず、かつ、自閉症の特徴のうち言葉の発達の遅れを伴わないものである。なお、高機能自閉症やアスペルガー症候群は、広汎性発達障害に分類されるものである。

Q3 発達障害のある方は、就労に当たってどんなことに困っているのですか？

発達障害のある方が、その能力にあった職業につくこと、そして雇用後は、職場でのトラブルを最小限に少なくして円滑に適応していくことが望まれます。

確かに、発達障害のある方々には、これまでみてきたような認知面や行動上の特徴がありますが、周囲の人々の障害の理解を通じて対処していくことも可能なのです。

発達障害のある方が最も困っていることは、「対人関係」や「同僚とのトラブル」だと言われていますが、これらのことも障害の特性や本人の気持ちを十分に周囲が理解できないところから派生することが大きいと考えられます。

ここでは、「コミュニケーションの問題」、「就業を継続するための課題」についてみていくことにしましょう。

Q3 - 1 コミュニケーションの課題について

コミュニケーションについては、社会生活場面、とりわけ職場においては大変重要な課題であります。

しかし、発達障害のある方は、人への関心や関わり方、適切な距離を保つこと、相手の心の状態を推し量ることが苦手ですから、そうした特徴について周囲がよく理解して対処することが必要です。このほかに、「語用論の障害」（以下、語用障害^(註)）があって、これが周囲に理解されないとコミュニケーションに困難をきたすということになりかねない場合もあります。

語用障害とは、簡単に言えば「コミュニケーションが度を超えて不適切（ことばが正確だとしても）な状態にあること」（大井 2004）であり、この障害は、高機能広汎性発達障害を含む自閉症において典型的であり、学習障害や特異的言語障害はもちろん、重い知的障害などを含む発達障害のある方のコミュニケーションにも多少なりともみられるといわれています。代表的なものとしては、表1のようなものがありますが、これは典型的な例であって、語用障害があるとは周囲がほとんど気付かないような微妙な形での問題発生が圧倒的であり、すぐに判別がつく割合はそれほど大きくないといわれています。

表1 高機能広汎性発達障害にともなう代表的な語用障害

- ・ 過去の類似場面のことばを芝居のセリフのように言う等
(言語行為が不適切)
- ・ 聞き手の注意なしに話す、勝手に話題を変える等
(会話の協力に問題)
- ・ 聞き手に無意味なことを言う、字義的な理解等
(文脈との関連付けに失敗)

*大井 (2004) より

このようなコミュニケーションの問題は、家庭や学校でも生じていたかもしれませんが、社会や職場での生活においては大きな問題となる場合があります。表2に、発達障害のある方のコミュニケーションの問題について、いくつか例を掲げてみました(あくまでも代表的な例として示されているものであることに留意して下さい)。

表2 発達障害のある方のコミュニケーションの問題に係る具体例

- ・ 些細なことでも柔軟に交渉できない
- ・ 率直にものを言いすぎる
- ・ 自分だけが長々と話し続ける
- ・ 断りなしに話題を変える
- ・ 相手を不愉快にさせる言葉遣いをする
- ・ 視線、表情、対人距離などの問題がある
- ・ 相手の言葉の意味を推論できない
- ・ 冗談や比喩・反語の理解が困難である

では、発達障害のある方のコミュニケーションの課題にどのように対処したらいいのでしょうか？

まず、支援者からの基本的な接し方ですが、

- ① 簡単な言葉で具体的に指示する

- ② 指示したことが適切に行われたか、行動の後に確認する
- ③ 3つ以上の伝言はしない（復唱により確認する）
- ④ 質問をするときには抽象的な質問を避けて、できる限り本人が「はい」、「いいえ」などで簡単に答えることができるようにする

などの工夫が有効です。

また、以上に加え、コミュニケーションの課題を補うアプローチの例としては、下の表3のようなものがあります。対面によるコミュニケーションで生じる言葉の意味の取り違えやニュアンスの理解不足を避けるための方法として、電子メールや紙に書いた資料を活用して明確に伝えることなども一つの方法と考えられます。

表3 高機能広汎性発達障害における語用障害に対するアプローチの例

<ul style="list-style-type: none"> ・ 当事者による自己補償 （対面コミュニケーションの不全をメールやチャットで補うなど） ・ 他者による補償 （推論の活用、暗黙事項をも示す詳細な言語表現、はい・いいえ質問の活用、彼らの真意の明確化要請など） ・ 彼らどうしの仲間コミュニケーションの学習機会の提供

*大井（2004）より

（注） 語用障害は、高機能広汎性発達障害に限らず、知的障害、学習障害、特異的言語障害等の発達障害以外にも失語、痴呆、外傷性脳損傷、聴覚障害などの広い範囲の障害に伴って発生（Perkins, 2003）し、それぞれの障害に必須の語用障害のタイプというのは存在せず、多彩な障害が異なる診断カテゴリーにまたがって見られる。（大井2004）

Q3-2 就業を継続するための課題について

自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害のある方々は、周囲の理解が得られない中で、実は様々な苦悩を抱えているのです。

これらの発達障害のある方で、就職したが仕事が続かなかったという人の状況についての調査（梅永・石神（2003））の結果をみてみましょう。

これによると、「離職した理由」は表4のとおりで、仕事や作業の困難さも挙げられています。それ以上に、障害を理解してもらえないこと等のために生じた対人関係の問題も挙げられています。

また、学習障害や注意欠陥多動性障害、アスペルガー症候群のある方について、それぞれにどのような就労上の課題があるかは、表5のとおりとなっています。

さらに、これらの方々が就職や仕事に当たって必要だと考えているサポートについては表6のとおりであり、仕事や作業の面と併せて、障害特性の理解と対人関係の両面の配慮が必要とされていることがわかります。

表4 離職した理由

<p>【具体的な作業において】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 同時にいくつかの仕事ができなかった・ 日によって仕事が変わることに対処できなかった・ 注文を正しく書くことができなかった・ レジスターや他の機械を速く使いこなせなかった・ 上司の要求についていくことができなかった <p>【作業以外の全体を通して】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 興味や能力に差があるため、欲求不満が生じた・ 「能力があるのに、努力が足りない」と言われた・ 明確な指導、リハーサル、フィードバックがなかった・ プレッシャーに適応できなかった・ 何がうまくいかなかったのかわからなかった

*梅永（2004）より

表5 就労上の課題

<p>【読みと書きに問題がある場合】(学習障害のある多くの方)</p> <ul style="list-style-type: none">・マニュアルが読めない・メモがとれない・報告書が書けない・情報を正確にとらえられない <p>【注意に問題がある場合】(注意欠陥多動性障害のある多くの方)</p> <ul style="list-style-type: none">・指示が頭に入らない・やることを忘れてしまう・「能力があるのに、努力が足りない」と言われた・仕事に手をつけないままにしてしまう・問題を要約できない <p>【コミュニケーションに問題がある場合】(アスペルガー症候群のある多くの方)</p> <ul style="list-style-type: none">・相手にどう伝えたらいいかわからない・不必要なことをしゃべってしまう・失敗してもその理由を説明できない・特定のことに對するこだわりが強い・社会性(対人関係)がない

*梅永(2004)より

表6 就職や仕事で必要だと思われるサポート

<ul style="list-style-type: none">・ 職場で障害のことを理解してくれる相談相手が欲しい・ 自分に合ったやり方で仕事をさせて欲しい・ ジョブコーチをつけて欲しい・ 読み書きでのサポートをして欲しい・ 自助グループが欲しい・ 対人関係がややこしくない職場にして欲しい・ 指示を具体的にわかりやすくして欲しい・ 特性(個性)を理解して欲しい・ 仕事を丁寧に教えて欲しい・ 職場の環境調整をして欲しい 等

*梅永(2004)より

Q4 発達障害のある方を雇用する上で、大切なことは何ですか？

発達障害のある方の雇用管理については、それぞれの障害特性により異なるところはあるとしても、基本的には他の障害者雇用と共通することが多いと考えられます。発達障害のある方の採用や職場配置に当たっても、本人の理解や行動上の課題を把握した上で、具体的な仕事を検討し、職場に配置していくことがまず重要です。

また、企業においては、本人との面接や医療、福祉その他専門機関の意見を通して、職業上の課題を把握していくことが多いと思いますが、その過程では、①情緒（気持ちの安定、自信や意欲）、②対人関係、③仕事や学習への対応ぶり、④生活・健康等の事項を含めて、本人理解を進めることが必要です。

しかし、発達障害のある方の雇用管理ノウハウが社会全体としてまだ蓄積の途上であること、個々の企業においても雇用経験がない企業が多いこと等から、雇用するに当たっては一つひとつ工夫しながら進めていくことが必要でしょう。また、特に発達障害のある方々の人権への配慮、権利擁護については十分な配慮が必要です。

Q4 - 1 職務の検討と職場配置の観点から

発達障害のある方の職務の検討に当たっては、認知や行動の特性を理解した上で検討する必要があります。杉山（2004）は、発達障害のある方のうちでも、特に自閉症の方について、その認知の特徴を、次の3つの見方で判りやすく説明しています。（表7参照）

表7 発達障害者（自閉症者の場合）の認知の特徴

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">イ 情報の雑音の除去が困難で、同時に一つのこと（情報や課題）にしか対処できない。ロ 認知したり、経験したりしたことの般化ができず、変化に対しては強い抵抗がある。ハ 認知したものと心理的距離が取れず、適切な距離感をもちつつ見通しを持つことができない（いわゆる「視点の変換」が困難である）。 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

*杉山（2004）より

さて、このようなことを踏まえ、職務の検討と職場配置ですが、発達障害のある方の円滑な就業を進めるために、次の3つが重要であると考えられています（近藤（1997））。すなわち、

- (1) 適正な作業配置
- (2) 指導者（キーパーソン）をつけるなどの受入の環境整備
- (3) フォローアップ指導

が、それです。

「(1) 適正な作業配置」については、上記の表7のイ～ハに示された発達障害のある方の認知の特徴が参考になると思います。例えば、イの<同時に一つのこと（情報の課題）にしか対処できない>という点については、そういうことをしなくてもいいように作業課題を「構造化」（Q4-3参照）し、作業指示を「わかりやすく」「単純に」することが有効となります。また、ロの<変化に対しては強い抵抗がある>という点については、作業や予定の変更を少なくすることが有効です。もちろん、突然の予定変更の場合にもなるべく早急に伝えるようにするなどの配慮をします。ハの<適切な距離感をもちつつ見通しを持つことができない>という点への対処についても、課題の構造化が有効です。例えば、スケジュールについても、スケジュールカード等によって、行うべきことや作業手順を示すことなどです。対象となる作業課題は、企業によって様々です。構造化の詳細な点まで画一的には言うことはできませんが、このような発達障害のある方の認知の特徴や本人の状況を踏まえると、いろいろな工夫ができると考えられます。こうしたことを作業配置の計画段階から配慮していくことが望まれます。



「(2) 指導者（キーパーソン）を配置するなどの受入の環境整備」については、まず実際の職務遂行に当たって困難を克服していけるように指導者（キーパーソン）の配置が重要です（Q4-2参照）。また、職場の従業員全体に対して理解を促すような措置を講ずることも必要です。

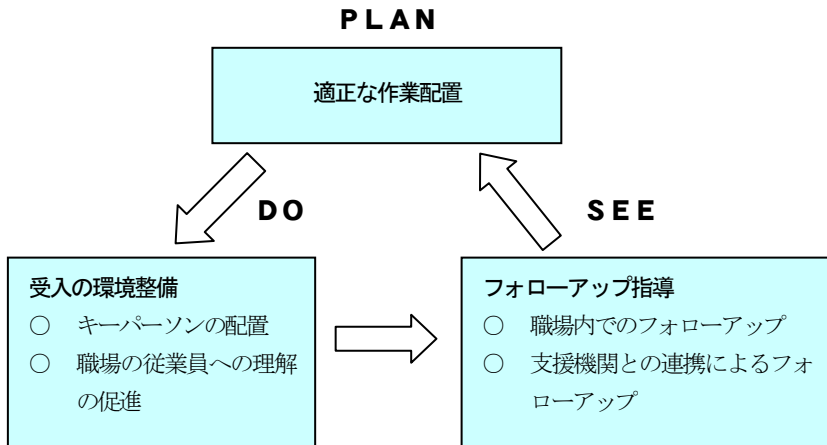
「(3) フォローアップ指導」については、職務遂行の状況を見ながら、本人とともに（また必要に応じて家族とともに）、振り返りを行い、それを生かした今後の対応を考えていくことです。この場合、作業の進行状況の観点からの振り返りも必要です。

が、対人間も含め、本人がどのように職場に適応できているかの観点でのフォローをしていくことも必要です。そして、この場合に本人への支援を行ってきた学校、ハローワーク、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター等の支援機関との連携を取りながら行うと一層効果的なものとなるでしょう。

そして、これらの「適正な作業配置」「受入の環境整備」「フォローアップ指導」については、図3に示すように“計画（PLAN）－実施（DO）－評価（SEE）のサイクル”により、その進行状況を把握・改善していくことが望ましいでしょう。この場合、企業のみで一方向的に判断をすることなく、ご本人の仕事についての興味や関心について話を聞いたり、専門の支援機関の助言を得たりすることも必要と考えられます。

そして、最初に設定した仕事が難しかった場合には、工夫・改善に努め、いくつかの仕事にチャレンジする機会を設定していただくことも課題の解決に繋がることもあります。

図3 発達障害のある方を職場に円滑に受け入れるために



Q4 - 2 対人関係の観点から

発達障害のある方の職場適応をすすめるために、対人関係の面での配慮は重要なことです。「職場において発達障害に対して理解ある対応がなされること」「職場に本人が頼りにできる従業員(キーパーソン)がいること」は、本人にとって従事する仕事そのものだけでなく、職場における生活全体の安定化につながります。

特に、知的能力や言語能力が高い等により、その人の抱える障害の困難性が外側からみてわかりにくい場合には、本人と周囲の同僚や上司などとの間で、日常的にさまざまな「行き違い」が起きやすく、トラブルに発展することも少なくありません。例えば、自分の得意分野のことや日常決まりきった内容については、一見、流暢に話をしているように見える人でも、「同僚や上司からの指示を聞き違えることが多かったり、手際よい対応ができない」「気になることがあると、その場の雰囲気や人の都合に構わず話しかけてしまう」「人から注意されることに過敏に反応し、パニックを起こしたり攻撃的言動に発展していく」といったことが起こる場合があります。また、「自分にとって不本意なことや困ることがあっても、人にうまく伝えることができず、結果的にストレスがたまりやすい」などということもあります。

このような事態について、障害特性の配慮がなされず本人の能力不足や努力不足が指摘され、一方的に改善や一層の努力を迫るような働きかけを周囲から受け続けると、本人は自分のどこが問題なのかわからなかったり、努力しているつもりなのに認められないなどという不本意な気持ちが募ることがあります。その結果、人への不信や抵抗感を強めてしまうことになりやすく、職場での人間関係を維持していく上での大きな問題となります。

そこで、前述したように、「キーパーソン」の存在が重要となってくるのです。キーパーソンの役割としては、以下のことが考えられます。

- ① 本人の立場にたち、よき理解者であること…本人の障害特性を配慮し、長所も積極的にとらえ認める。
- ② 本人の話のよい聴き役であること。
- ③ 「本人」と「周囲の状況や人」の間にたち、双方に対する解説者であり、橋渡



し役を心がけること。

このようにキーパーソンが機能することで、発達障害のある方が職場において心身共に安定し、自らの自信を積み重ねていくこと、そして、さらに社会の側の論理をも自発的に気づき、自らの生活に取り入れることも可能になってくると考えます。

また、この際、職場において、ひとりのキーパーソンでこの発達障害の人たちへの支援の全てを支えきれものではありません。必ずそこには、キーパーソンを理解し支えるという職場全体の応援体制が不可欠となります。そのためにも、この発達障害のある方の受け入れについて、経営のトップからの呼びかけや働きかけが行われることが特に有効であると考えます。



Q4 - 3 構造化の観点から

以上、職務配置や人的サポートについて述べてきましたが、発達障害のある方を受け入れる職場においては、もう一つ環境や作業課題の手順等の「構造化」の視点が有効になります。

構造化というとなんか難しく聞こえるかも知れませんが、「構造化」とは、コミュニケーションや社会性が十分でない発達障害のある方のために、職場や職務の意味を理解し、「自分に何を求められているかをわかりやすく提示するための工夫」として、本人をどくまぐ職場環境をわかりやすく再構成することをいいます。

ここでは、内山（1991）のTEACCHプログラム^④について述べたものを引用して紹介します。

構造化には、例えば「(1) 物理的構造化」、「(2) スケジュールの提示法」、「(3) ワークシステム」、「(4) 視覚的構造化」があります。

- (1) 「物理的構造化」とは、視覚・聴覚から得る情報の取捨選択が苦手な発達障害のある方のためにわかりやすく構造化することです。

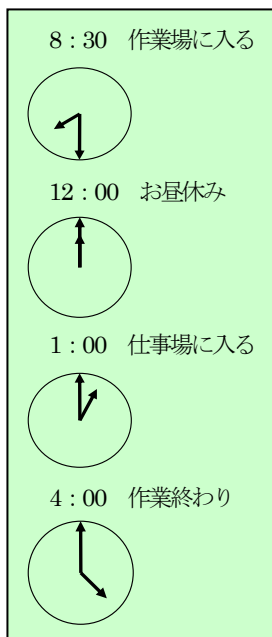
例えば、職場内を、間仕切りなどを用いて、各場所や場面の意味を視覚的に理解しやすくすることも一例として挙げられます。

図4 日課

- (2) 「スケジュールの提示法」とは、右図4のように、1日の学習やその他の活動プログラムを、絵や写真、文字を使って、視覚的にわかりやすく提示してあげることです。この場合、活動を並列的に並べたり複雑に組み合わせたりしないで、左から右あるいは上から下へ、スケジュールが進行する順序に並べて提示することが有効です。

- (3) 「ワークシステム」とは、対象者が、与えられた課題を独力で遂行することを助けるために、どのような内容、どれだけの量の課題を実施するのか、課題が終わったらどうするのかなどを対象者に知らせる方法をいいます。

どの仕事にも、決められた手順で確実に、材料や道具を丁寧に扱うなどの標準的な動作があります。このことを基本にして、無駄な動作を少なくするための道具や部品の配置や向き、照合や確認のポイント（不良品の見分け方など）等を本人のや



りやすさに合わせて修正します。

また、どこまで行えば完成品となるか、完成品が一定量になった時の処置（置き場や報告・記録）を明確にしておく、発達障害のある方も働きやすくなります。

① 左から右へのシステム

例えば、材料は前もって作業機の左に用意し、右側には完成品を入れるカゴを置き、その中間で対象者は課題を行うようにします。そうすれば、左を見れば、課題の内容と量が分かる環境の設定となります。

② 色合せのシステム

課題の種類と量を教えるのに色を用いるようなシステムを工夫します。例えば、上（あるいは左）にある色カードを取り、その色と同じ色の付いている箱やカゴから課題の材料を持ってきて課題をし、それが終わると次の色カードを取り、次の課題をするようにします。色の種類でなんの課題であるかが分かり、色カードの枚数でどのくらいの量をしなければならぬかが分かる環境を設定することになります。

③ シンボルによるシステム

上記②の色の代わりに、1、2、3とかA、B、Cなどの文字や数字を使う方法もあります。

④ 文字によるシステム

課題の内容と量を文字で書いて対象者に提示する方法もあります。

(4) 「視覚的構造化」とは、課題のやり方の教示方法の工夫を指します。自閉症の方の場合は、一般的に視覚認知が相対的にすぐれているので視覚の手がかりを与えていくことがポイントとなります。

① コンテキスト（文脈、場面）の提示

言葉による指示だけではよく分からない場合は、工程表などに写真を貼付し、場面を提示して何をすればよいのか教えます。

② 1対1の対応

テーブルにコップを用意する場合、1人の前に1つのコップを置いていくというように、1対1のマッチングの方法を教えると、「同じ」という概念や教概念を教えなくても円滑に課題をこなしていくことができます。

③ 左から右の系列

課題の手順をいつも左から右の方向に進めていくように配置すると、作業手順を記憶できなくても、自然に課題をこなしていくことができます。

④ ジグ (jig) の開発や利用

課題のやり方や作業手順を絵や文字などの視覚の手がかりで表した補助具（ジグ）を作成するようにします（例えば、ボルトとナットを組み合わせる課題であれば、左側にボルトの絵を書いた紙を置き、その上にボルトを置く。次にナットの絵を書いた紙の上にナットを置く。さらに

右側にはボルトとナットを組み合わせてある絵を置く、というようにします)。こうすることによって、絵が理解できれば、いちいち材料の名前を覚えたり、課題の手順が理解できなくても、実際にすべき内容が明らかになって、課題をこなしていくことができます。

計数しやすい箱、計量を確実にするための容器や測定器具の目盛表示などを開発することも確実な作業につながります。

⑤ 完成品の提示

どこまで出来たら完成なのか良品と不良品を見分けるためにも、完成品を提示することが重要です。

以上のように構造化といっても、具体的には様々な場面に応じて、いろいろなものが工夫・活用できるものですから、一人ひとりの特徴を捉えた上で、必要な構造化を行うことが大切になります。

構造化を行う場合には、以下のことを明確にすることから始まります。

- ※ 「どこで」 やるのか
- ※ 「いつ」 やるのか
- ※ 「何を」 やるのか
- ※ 「いつまで (どのくらいの量)」 やるのか
- ※ 「どのようなやり方で」 やるのか
- ※ 「どうなったら終わりなのか」
- ※ 「終わったら、次に何があるのか」

(注) TEACCH とは、Treatment and Education of Autistic and related Communication Handicapped Children (自閉症及び関連するコミュニケーション障害児の治療と教育)の頭文字を取った略語です。

このプログラムは、アメリカのノースカロライナ大学精神科のショブラー教授のグループが開発したものであり、1972年に全州規模で実施されることになりました。

また、このプログラムは、同州の自閉症児・者に対する療育・支援の公式プログラムとして指定され、自閉症の人を生涯にわたって支援する総合的・包括的なものとして発展してきたものです。

Q5 発達障害のある方を雇用している事業所では、どのような配慮等が行われていますか？

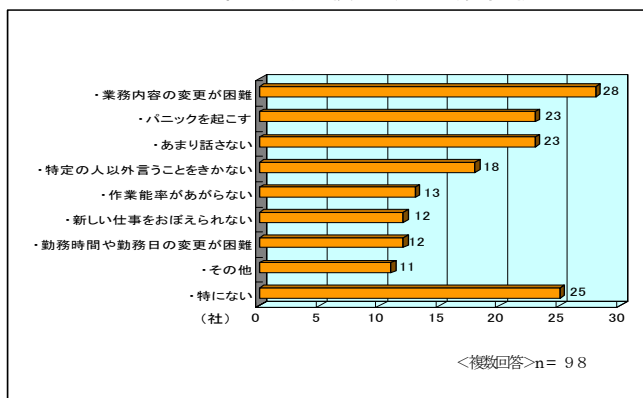
発達障害のある方々の就労援助の実態については、現在のところ十分な把握が出来ていない状況にあります。しかし自閉の生徒の就労研究会が行った「自閉の生徒の就労援助に関する調査研究Ⅱ」（1998）（全国の養護学校高等部を卒業した自閉症を伴う生徒（140名）を対象として、事業所（98社）に対し就労状況や就労援助の方法等を調査）の結果がありますのでみていきましょう。

この調査の中で、就職後の自閉症を伴う人たちの状態や事業所の考え、そして、対応状況をうかがい知ることができます。

下図5にあるのは、自閉症の方を雇用した事業所が就労後に問題点として挙げている項目です。

意見の多い順に挙げると、①作業面では「業務内容の変更」、②行動面では「パニックを起こす」、③対人面では「話さない」、が上位を占めています。

図5 就労後の問題点（事業所）



次に、自閉症の生徒に対して、環境面、作業面、問題行動面、対人面に関する配慮については、表8のとおり、最も多いものは「就業中の事故防止」で、そのほか、「本人の健康管理」、「生產品の良否」など、一般的な配慮点が挙げられています。特筆すべき点としては、「従業員との対人関係」、「特異な言動やパニック」について比較的多く挙げられていることで、対人関係がうまくとれない、ひとりごとが多い、環境の変化に適応しにくいなどの自閉症の特性を事業所では理解しており、それに応じた配慮を行っていることがうかがえます。

職場環境上の配慮として最も多かったものとしては、「仕事をきらさないようにし

た、「危険な物や場所をわかりやすくした」が挙げられます。このうち、「仕事をきらさないようにした」は、仕事がなくなっても報告がうまくできない、状況の変化に対応しにくい、同じ仕事を継続することを好むなど、自閉症の特性に対する配慮と考えられる結果がでています。

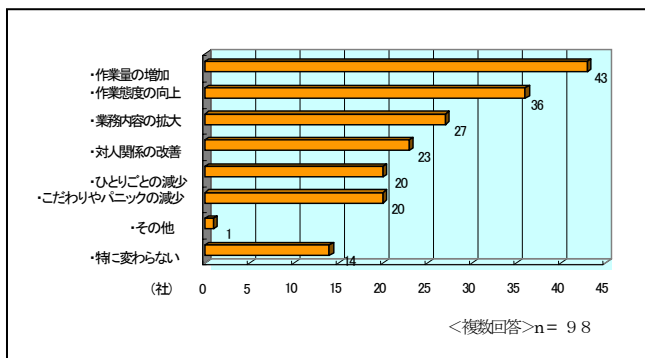
表8 本人への配慮点<複数回答 n=98>

就業中の事故防止	65社
従業員との対人関係	38
本人の健康管理	35
生製品の良否	33
特異な言動やパニック	24
通勤途上の迷子や事故防止	16
その他	4

次に、図6に示している就労後に本人が伸長した点についてみると、就労後は、作業面での向上がみられるとともに、自閉症の方々にとって苦手とされる対人面の改善もみられています。適切な環境を準備することによって、勤労青年として作業面や対人面等で望ましい成長を示すことも十分考えられる結果が示されています。

また、これらの事業所の多くは、作業面や対人面等の本人の微妙な変化について、よく把握しており、自閉症の行動特性の改善についても目を向けていることがわかります。

図6 就労後の伸長点（事業所）



Q6 就職について困ったときは、どこに相談すればいいのでしょうか？

発達障害のある方の就職を支援する機関としては、「ハローワーク」、「地域障害者職業センター」、「発達障害者支援センター」があります。

それぞれの機関により、提供するサービスは異なりますが、以下に示すとおり、発達障害のある方の就職に関する支援を実施しています。

Q6 - 1 ハローワーク

「ハローワーク（公共職業安定所）」は、国の雇用に関するサービス機関で、職業紹介をはじめ、事業主に対する援助・指導、雇用保険に関する事務等を行っており、全国に設置されています。

職業紹介業務については、若年者、高齢者、障害者等あらゆる対象者を対象としており、特に障害者については「専門援助部門」においてケースワーク方式による相談サービスを行っています。国の機関ですから、無料でサービスを受けることができます。

障害者の職業紹介に当たっては、「専門援助部門」が相談、紹介を行うほか、「求人・企画部門」及び「事業所部門」と連携して、求人の開拓や企業を集めた集団面接会の実施なども行います。

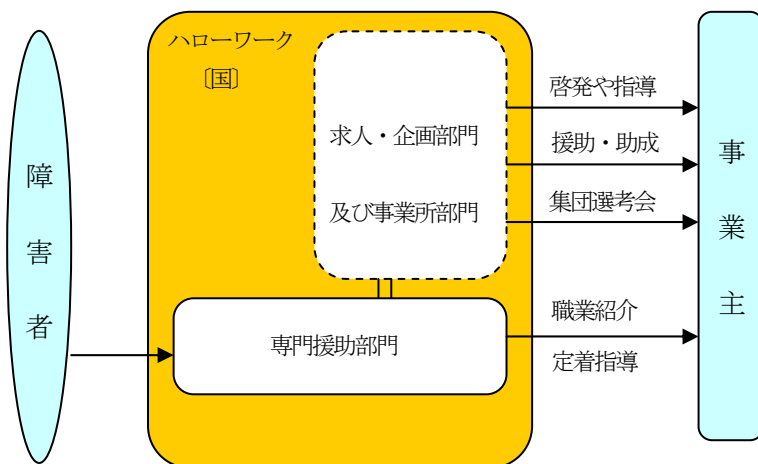
また、地域障害者職業センターと密接な連携を取り合っており、地域障害者職業センターの職業評価、職業準備支援、ジョブコーチによる支援などを受けることが必要な場合には、これらのサービス機関との連携もとってもらえます。

さらに、仕事を求める人（求職者）の相談だけでなく、すでに仕事についている人（在職者）がいろいろ相談したい場合にも利用できます。

「ハローワーク」は、障害のある方に対して身近で、プライバシーにも配慮した相談援助を行いながら、事業主やその団体、医療、教育、学校教育機関とも常に連携を取りながら仕事を探してくれますので、まさに地域の仕事に関するサービス機関として利用することができます。

図7 ハローワークの業務の概観

雇用に関するあらゆる相談ができます。求職申込をし、職業紹介を受けられます。在職者の相談もできます。



Q6 - 2 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターは、身体障害者、知的障害者、精神障害者をはじめとするすべての障害者を対象として、職業リハビリテーションサービスを実施する機関で、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が設置運営するものです。地域障害者職業センターは、全国の各都道府県に1ヶ所（原則として県庁所在地）の47ヶ所と、支所が東京都立川市、大阪府堺市、愛知県豊橋市、北海道旭川市、福岡県北九州市の5ヶ所に設置されており、合わせて52ヶ所にあります（所在地については、参考資料3を参照）。

主なサービス内容としては、次のことを行っています。

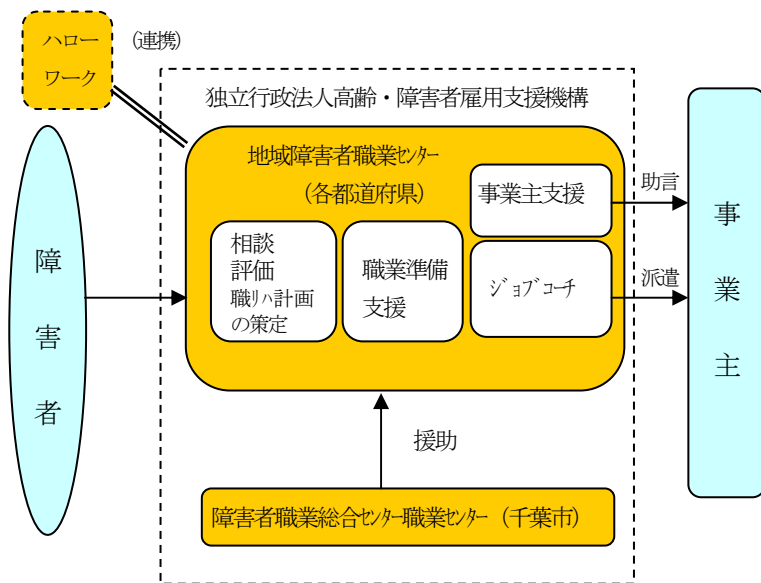
- ◆ 障害者に対して、職業相談、職業評価、職業準備支援、OA講習
- ◆ 事業主に対して、障害者雇用についての助言・援助
- ◆ 障害者・企業双方に対するものとして、ジョブコーチの派遣

地域障害者職業センターには、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく専門資格を有する障害者職業カウンセラー等の職員が配置され、障害者の職業的支援についての専門機関として、無料でサービスを提供しています。

また、国の機関であるハローワークとも密接な協力・連携体制をとっており、ハローワークに相談している方に対しても、地域障害者職業センターと一緒に専門的な援助を行うこともできますし、ハローワークの利用者でない方が、直接、地域障害者職業センターを利用することもできます。

なお、千葉市（幕張）には、障害者職業総合センター職業センターがあり、研究部門と一体化した先駆的なサービスの提供と地域障害者職業センターへの技術的援助を行っています。

図8 地域障害者職業センターの業務の概観



● 障害のある方に対する主な業務

【職業評価・職業指導】

就職や職場適応のための職業評価（職業能力等を評価し、必要な職業リハビリテーション計画を策定すること）を実施し、職業への適応性を高め適切な職業選択が行えるように相談等を実施しています。

【職業準備支援】

障害者が、就職等に必要な基本的労働習慣の体得や職業に関する知識を習得するための支援のほか、対人技能を習得するための支援を実施しています。

【OA講習】

視覚障害者等を対象にパソコンの基礎的な操作法など、職業に就くために必要な知識・技術等を習得するための講習を実施しています。

【ジョブコーチによる支援】

就職又は職場適応に課題を有する知的障害者、精神障害者等の雇用の促進及び職業の安定を図るため、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、専門的な援助を行っています（Q7-1「ジョブコーチ支援事業」を参照）。

● 事業主に対する主な業務

事業主が障害者を新たに雇用する際の作業施設の改善、障害者の能力に合わせた職務の開発、また、事業主が障害者を受け入れた後の様々な問題などについて、専門的な助言・指導を行っています。

【雇用管理サポート事業】

障害者の雇用管理に関し、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対して、医療、社会教育、社会福祉、心理、職業能力開発、工学、雇用管理等の専門家が地域障害者職業センターと連携して障害者の雇用管理を容易にするための援助を行っています。

● その他の業務

【地域職業リハビリテーション推進フォーラム】

福祉機関・医療機関などで就業支援に関わる方、企業の担当者の方に参加していただき、地域ごとのテーマにそって、就業支援に関する意見交換やシンポジウムなどを行っています。

【地域就業支援基礎講座】

就業支援に関わる福祉機関・医療機関などの担当者の方を対象に、就業支援に関する基礎的な知識を習得するための研修を行っています。

Q6-3 発達障害者支援センター

「発達障害者支援センター」は、平成14年度から自閉症・発達障害支援センターとして設置が始まったものですが、発達障害者支援法の制定により、その名称が変更になる予定です（設置個所及びその所在地については参考資料4を参照）。この事業は、国の事業として、都道府県・政令指定都市の支援も受けつつ、社会福祉法人等が委託を受けて実施しています。

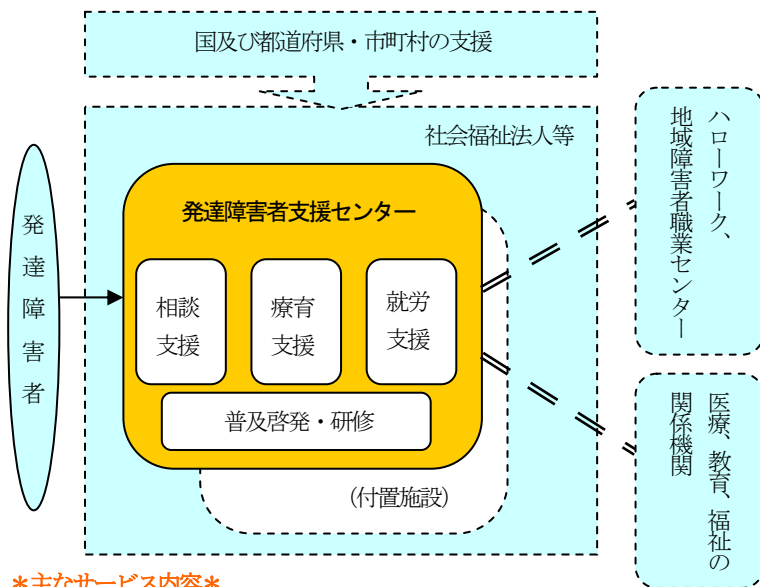
「発達障害者支援センター」は、発達障害のある方の特別なニーズに応えるよう総合的な支援を行う地域の拠点を目指すものです。

発達障害のある方は、幼児期から少年、青年、成人に至るまで、各ライフステージのいろいろな段階で課題を抱えています。が、「発達障害者支援センター」は様々な段階で一貫して対応することができます。また、地域における障害の理解を進め、関係機関の協力の下に、各種支援のコーディネートを行います。

「発達障害者支援センター」が提供する具体的なサービスは、「相談支援」、「療育支援」、「就労支援」、「普及・啓発と研修」となっており、利用料は原則として無料です。利用できる人は本人のほか、家族、これらの人たちを支援する人や関係機関も含まれません。相談は、外来のほか、電話などによっても可能です。

「発達障害者支援センター」が対応する相談にはいろいろな問題が含まれていると考えられます。中には不登校やいじめの問題、就職や離職の問題など深刻な問題もあるでしょう。また、医療や福祉、就労の制度がわからないとか、担当の機関といつてもどこへ行っていいのかわからないということもあると思います。「発達障害者支援センター」では、こうした教育、職業、医療、福祉等に関して幅広い相談に応じるとともに、併せて、障害の正しい理解や支援の方法を広めるために、啓発活動を行ったり、福祉・教育等の機関に所属してサービスを提供する方々への研修も行っています。

図9 発達障害者支援センターの業務の概観



主なサービス内容

【相談支援】

相談の内容に応じ、医療・保育・教育・就労・福祉など、関係する施設や機関の紹介はもちろん、問題解決に向けて電話相談、外来相談、訪問相談を実施します。

【療育支援】

相談後、療育支援を希望する場合は、ご本人の状態をみながら、ご家族および所属集団における養育・療育の方針や具体的な援助計画・方法などを助言します。

【就労支援】

就労を希望する場合は、ご本人との面接相談を通し、社会参加の意向やソーシャルスキルを確認した上で、ハローワークを始めとした就労支援機関などと共同で職場開拓・職場適応に向けての応援をします。

【普及啓発・研修】

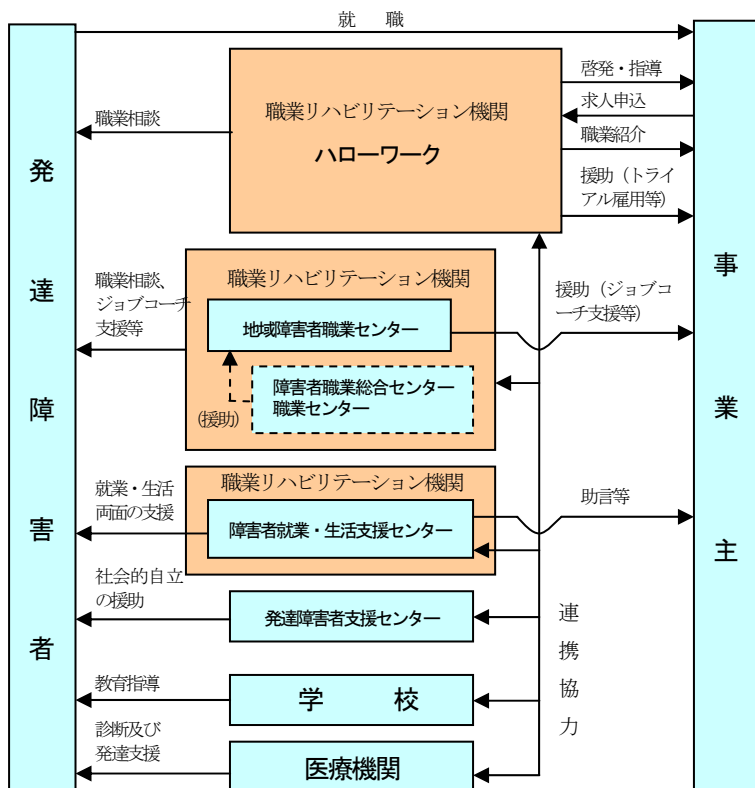
自閉症・発達障害のある人を支援する方々（保健師、保育士、教師、施設職員など）を対象に研修会を開催します。

Q6-4 支援機関のサービスの連携

これまでご紹介したハローワーク、地域障害者職業センター、発達障害者支援センターは、医療機関や学校及び障害者就業・生活支援センターなどと、下記のとおり、密接に連携を取りながら支援を行っています。障害者就業・生活支援センターは、障害者の身近な地域において、就業面と生活面との一体的な支援を行う機関として設置を進めてきているので、就業支援ニーズのある発達障害者を把握した場合の関係機関への連絡・調整、専門支援機関と連携した支援サービスの提供等、補完的な役割を担います。

なお、発達障害のある方々の就職等、職業の問題に関わる主な機関としては、以上のほか、職業訓練を実施している機関、都道府県や市町村が独自で実施している機関もあります。

図10 発達障害のある方の職業的課題を支える地域のネットワーク



Q7 雇用にあたっての援助制度はあるのでしょうか？

援助制度については、ハローワーク、地域障害者職業センター等において様々な支援メニューがありますが、そのなかで「ジョブコーチ支援事業」、「トライアル雇用」をご紹介します。

また、雇用率制度や各種助成金制度についてもご紹介します。

Q7-1 ジョブコーチ支援事業

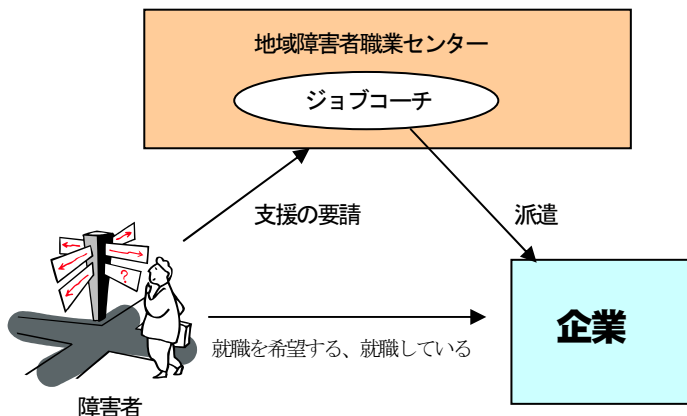
「職場適応援助者事業」ともいい、障害者が企業で円滑になじむことができるよう、ジョブコーチが企業に出向いて障害者と企業の双方に支援を行う制度です。

障害者への支援としては、仕事に適応する（作業能率を上げる、作業のミス減らす）ための支援、人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援などを行います。

事業主への支援としては、障害を適切に理解し配慮するための助言や仕事の内容及び指導方法を改善するための助言・提案などを行います。

家族への支援としては、対象障害者の職業生活を支えるための助言などを行います。

図11 ジョブコーチ支援事業の仕組み

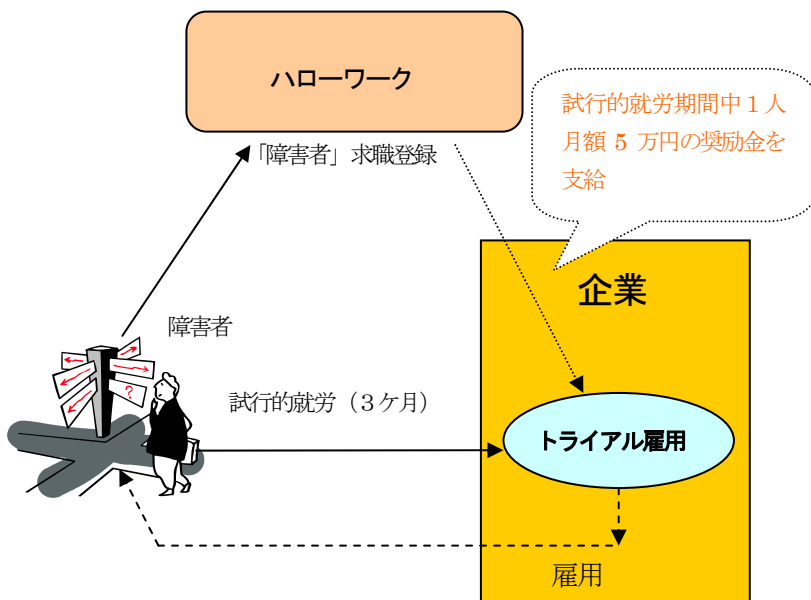


*平成14年度から、各都道府県の地域障害者職業センターで実施。障害者、事業主等の要請を受け、障害者職業カウンセラーが策定する支援計画に基づき、ジョブコーチが支援を実施します。

Q7 - 2 トライアル雇用事業

「障害者試行雇用事業」ともいい、障害者雇用に経験の少ない企業を支援するため、障害者を試行雇用の形で受け入れていただき、その後の常用雇用への移行やきっかけ作りを図る制度です。この制度はハローワークに求職登録をしている「障害者」が対象になりますので、発達障害のある方も対象となりますが、詳しいことはハローワークにお問い合わせください。

図12 トライアル雇用事業の仕組み



Q7 - 3 雇用率制度、各種助成金制度

(1) 雇用率制度との関係

「雇用率制度」というのは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、事業主は一定数（民間企業の場合、自社の従業員の数に1.8%以上に相当する数）の障害者を雇用することが義務付けられていることから、企業はその達成に努めるとともに、これに達しない場合には経済的負担の公平を図る見地から不足する障害者数に見合った納付金を国に納めることと定められています。

雇用率制度の対象となる障害者は、平成17年3月現在、身体障害のある方と知的障害のある方とされています。

このような状況の中で、発達障害のある方を雇用した場合、雇用率算定の対象になるかどうかですが、その方が「身体障害者手帳」や「療育手帳」を持っている場合には対象となりますが、それ以外の方は対象となりません。

(2) 助成金制度との関係

障害者を雇用する事業主に対する助成金制度には2種類があります。

まず、ひとつは、上記の納付金制度の財源を使って、障害者の雇用のための環境整備を行う「納付金制度に基づく助成金制度」です（都道府県障害者雇用促進協会が窓口になります）。もう一つの助成金は、「雇用保険制度に基づく助成金」で、“特定求職者雇用開発助成金”など、障害者を雇入れた場合に賃金助成を行う「国の助成金制度」です（ハローワークが窓口になります）。

いずれも、身体障害、知的障害、精神障害のある方及び、発達障害のある方で身体障害者手帳や療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を所持している方が対象であり、現段階では、それ以外の方は対象になっていません。

詳しい要件等については、ハローワークの窓口にお尋ねください。

Ⅲ 参 考 資 料

- 1 発達障害者支援法
- 2 発達障害に関するDSM-IV-TRの記述
- 3 全国の地域障害者職業センター所在地一覧
- 4 全国の自閉症・発達障害支援センター所在地一覧
(平成17年3月末現在)
- 5 参考文献

(参考資料 1)

発達障害者支援法

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、発達障害者の心理機能の適正な発達及び円滑な社会生活の促進のために発達障害の症状の発現後できるだけ早期に発達支援を行うことが特に重要であることにかんがみ、発達障害を早期に発見し、発達支援を行うことに関する国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、学校教育における発達障害者への支援、発達障害者の就労の支援、発達障害者支援センターの指定等について定めることにより、発達障害者の自立及び社会参加に資するようその生活全般にわたる支援を図り、もってその福祉の増進に寄与することを目的とする。

(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つ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、発達障害を有するために日常生活又は社会生活に制限を受ける者をいい「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「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発達障害の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助をいう。

(国及び地方公共団体の責務)

- 第3条** 国及び地方公共団体は、発達障害者の心理機能の適正な発達及び円滑な社会生活の促進のために発達障害の症状の発現後できるだけ早期に発達支援を行うことが特に重要であることにかんがみ、発達障害の早期発見のため必要な措置を講じるものとする。
- 2 国及び地方公共団体は、発達障害児に対し、発達障害の症状の発現後できるだけ早期に、その者の状況に応じて適切に、就学前の発達支援、学校における発達支援その他の発達支援が行われるとともに、発達障害者に対する就労、地域における生活等に関する支援及び発達障害者の家族に対する支援が行われるよう、必要な措置を

講じるものとする。

- 3 発達障害者の支援等の施策が講じられるに当たっては、発達障害者及び発達障害児の保護者（親権を行う者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護するものをいう。以下同じ）の意思ができる限り尊重されなければならないものとする。
- 4 国及び地方公共団体は、発達障害者の支援等の施策を講じるに当たっては、医療、保健、福祉、教育及び労働に関する業務を担当する部局の相互の緊密な連携を確保するとともに、犯罪等により発達障害者が被害を受けること等を防止するため、これらの部局と消費生活に関する業務を担当する部局その他の関係機関との必要な協力体制の整備を行うものとする。

（国民の責務）

第4条 国民は、発達障害者の福祉について理解を深めるとともに、社会連帯の理念に基づき、発達障害者が社会経済活動に参加しようとする努力に対し、協力するように努めなければならない。

第2章

児童の発達障害の早期発見及び発達障害者の支援のための施策

（児童の発達障害の早期発見等）

- 5 **第5条** 市町村は、母子保健法（昭和40年法律第141号）第12条及び第13条に規定する健康診査を行うに当たり、発達障害の早期発見に十分留意しなければならない。
- 2 市町村の教育委員会は、学校保健法（昭和33年法律第56号）第4条に規定する健康診断を行うに当たり、発達障害の早期発見に十分留意しなければならない。
- 3 市町村は、児童に発達障害の疑いがある場合には、適切に支援を行うため、当該児童についての継続的な相談を行うよう努めるとともに、必要に応じ、当該児童が早期に医学的又は心理学的判定を受けることができるよう、当該児童の保護者に対し、第14条第1項の発達障害者支援センター、第19条の規定により都道府県が確保した医療機関その他の機関（次条第1項において「センター等」という）を紹介し、又は助言を行うものとする。
- 4 市町村は、前3項の措置を講じるに当たっては、当該措置の対象となる児童及び保護者の意思を尊重するとともに、必要な配慮をしなければならない。
- 5 都道府県は、市町村の求めに応じ、児童の発達障害の早期発見に関する技術的事項についての指導、助言その他の市町村に対する必要な技術的援助を行うものとする。

(早期の発達支援)

第6条 市町村は、発達障害児が早期の発達支援を受けることができるよう、発達障害児の保護者に対し、その相談に応じ、センター等を紹介し、又は助言を行い、その他適切な措置を講じるものとする。

2 前条第4項の規定は、前項の措置を講じる場合について準用する。

3 都道府県は、発達障害児の早期の発達支援のために必要な体制の整備を行うとともに、発達障害児に対して行われる発達支援の専門性を確保するため必要な措置を講じるものとする。

(保育)

第7条 市町村は、保育の実施に当たっては、発達障害児の健全な発達が他の児童と共に生活することを通じて図られるよう適切な配慮をするものとする。

(教育)

第8条 国及び地方公共団体は、発達障害児（18歳以上の発達障害者であって高等学校、中等教育学校、盲学校、聾（ろう）学校及び養護学校に在学する者を含む。）がその障害の状態に応じ、十分な教育を受けられるようにするため、適切な教育的支援、支援体制の整備その他必要な措置を講じるものとする。

2 大学及び高等専門学校は、発達障害者の障害の状態に応じ、適切な教育上の配慮をするものとする。

(放課後児童健全育成事業の利用)

第9条 市町村は、放課後児童健全育成事業について、発達障害児の利用の機会の確保を図るため、適切な配慮をするものとする。

(就労の支援)

第10条 都道府県は、発達障害者の就労を支援するため必要な体制の整備に努めるとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第19条第1項第3号の地域障害者職業センターをいう。）、障害者就業・生活支援センター（同法第33条の指定を受けた者をいう。）、社会福祉協議会、教育委員会その他の関係機関及び民間団体相互の連携を確保しつつ、発達障害者の特性に応じた適切な就労の機会の確保に努めなければならない。

- 2 都道府県及び市町村は、必要に応じ、発達障害者が就労のための準備を適切に行えるようにするための支援が学校において行われるよう必要な措置を講じるものとする。

(地域での生活支援)

第11条 市町村は、発達障害者が、その希望に応じて、地域において自立した生活を営むことができるようにするため、発達障害者に対し、社会生活への適応のために必要な訓練を受ける機会の確保、共同生活を営むべき住居その他の地域において生活を営むべき住居の確保その他必要な支援に努めなければならない。

(権利擁護)

第12条 国及び地方公共団体は、発達障害者が、その発達障害のために差別されること等権利利益を害されることがないようにするため、権利擁護のために必要な支援を行うものとする。

(発達障害者の家族への支援)

第13条 都道府県及び市町村は、発達障害児の保護者が適切な監護をすることができるようにすること等を通じて発達障害者の福祉の増進に寄与するため、児童相談所等関係機関と連携を図りつつ、発達障害者の家族に対し、相談及び助言その他の支援を適切に行うよう努めなければならない。

第3章 発達障害者支援センター等

(発達障害者支援センター等)

第14条 都道府県知事は、次に掲げる業務を、社会福祉法人その他の政令で定める法人であって当該業務を適正かつ確実に行うことができると認めて指定した者（以下「発達障害者支援センター」という。）に行わせ、又は自ら行うことができる。

- 一 発達障害の早期発見、早期の発達支援等に資するよう、発達障害者及びその家族に対し、専門的に、その相談に応じ、又は助言を行うこと。
- 二 発達障害者に対し、専門的な発達支援及び就労の支援を行うこと。
- 三 医療、保健、福祉、教育等に関する業務（次号において「医療等の業務」という）を行う関係機関及び民間団体並びにこれに従事する者に対し発達障害についての情報提供及び研修を行うこと。
- 四 発達障害に関して、医療等の業務を行う関係機関及び民間団体との連絡調整

を行うこと。

五 前各号に掲げる業務に附帯する業務

- 2 前項の規定による指定は、当該指定を受けようとする者の申請により行う。

(秘密保持義務)

- 第15条** 発達障害者支援センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあつた者は、職務上知ることのできた個人の秘密を漏らしてはならない。

(報告の徴収等)

- 第16条** 都道府県知事は、発達障害者支援センターの第14条第1項に規定する業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、当該発達障害者支援センターに対し、その業務の状況に関し必要な報告を求め、又はその職員に、当該発達障害者支援センターの事業所若しくは事務所に立ち入り、その業務の状況に関し必要な調査若しくは質問をさせることができる。
- 2 前項の規定により立入調査又は質問をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。
 - 3 第1項の規定による立入調査及び質問の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(改善命令)

- 第17条** 都道府県知事は、発達障害者支援センターの第14条第1項に規定する業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、当該発達障害者支援センターに対し、その改善のために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

(指定の取消し)

- 第18条** 都道府県知事は、発達障害者支援センターが第16条第1項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、若しくは同項の規定による立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をした場合において、その業務の状況の把握に著しい支障が生じたとき、又は発達障害者支援センターが前条の規定による命令に違反したときは、その指定を取り消すことができる。

(専門的な医療機関の確保等)

第19条 都道府県は、専門的に発達障害の診断及び発達支援を行うことができると認める病院又は診療所を確保しなければならない。

2 国及び地方公共団体は、前項の医療機関の相互協力を推進するとともに、同項の医療機関に対し、発達障害者の発達支援等に関する情報の提供その他必要な援助を行うものとする。

第4章 補則

(民間団体への支援)

第20条 国及び地方公共団体は、発達障害者を支援するために行う民間団体の活動の活性化を図るよう配慮するものとする。

(国民に対する普及及び啓発)

第21条 国及び地方公共団体は、発達障害に関する国民の理解を深めるため、必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

(医療又は保健の業務に従事する者に対する知識の普及及び啓発)

第22条 国及び地方公共団体は、医療又は保健の業務に従事する者に対し、発達障害の発見のため必要な知識の普及及び啓発に努めなければならない。

(専門的知識を有する人材の確保等)

第23条 国及び地方公共団体は、発達障害者に対する支援を適切に行うことができるよう、医療、保健、福祉、教育等に関する業務に従事する職員について、発達障害に関する専門的知識を有する人材を確保するよう努めるとともに、発達障害に対する理解を深め、及び専門性を高めるため研修等必要な措置を講じるものとする。

(調査研究)

第24条 国は、発達障害者の実態の把握に努めるとともに、発達障害の原因の究明、発達障害の診断及び治療、発達支援の方法等に関する必要な調査研究を行うものとする。

(大都市等の特例)

第25条 この法律中都道府県が処理することとされている事務で政令で定めるものは、

地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の19第1項の指定都市（以下「指定都市」という。）においては、政令で定めるところにより、指定都市が処理するものとする。この場合においては、この法律中都道府県に関する規定は、指定都市に関する規定として指定都市に適用があるものとする。

附則

（施行期日）

1 この法律は、平成17年4月1日から施行する。

（見直し）

2 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な見直しを行うものとする。

(参考資料 2)

発達障害に関するDSM-IV-TRの記述

DSM-IV-TRは、2000年、アメリカ精神医学会（APA）より刊行された“Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision (DSM-IV-TR)”をさします。以下は、高橋三郎・大野裕・染矢俊幸訳『DSM-IV-TR精神疾患の分類と診断の手引』（2002）より、関連部分を抄出しています。

なお、以下に示したものは、診断基準について参考までに掲載しているものであり、各障害の診断については、専門医の判断が必要となりますので、ご留意下さい。

■299.00 自閉性障害(Autistic Disorder)の診断基準

A. (1)、(2)、(3) から合計6つ（またはそれ以上）、うち少なくとも(1) から2つ、(2) と(3) から1つずつの項目を含む。

(1) 対人的相互反応における質的な障害で以下の少なくとも2つによって明らかになる。

- (a) 目と目で見つめ合う、顔の表情、体の姿勢、身振りなど、対人的相互反応を調節する多彩な非言語的行動の使用の著明な障害
- (b) 発達の水準に相応した仲間関係を作ることの失敗
- (c) 楽しみ、興味、達成感を他人と分かち合うことを自発的に求めることの欠如（例：興味のある物を見せる、持って来る、指差すことの欠如）
- (d) 対人的または情緒的相互性の欠如

(2) 以下のうち少なくとも1つによって示されるコミュニケーションの質的な障害：

- (a) 話し言葉の発達の遅れまたは完全な欠如（身振りや物まねのような代わりのコミュニケーションの仕方により補おうという努力を伴わない）
- (b) 十分会話のある者では、他人と会話を開始し継続する能力の著明な障害
- (c) 常同的で反復的な言語の使用または独特な言語
- (d) 発達水準に相応した、変化に富んだ自発的なごっこ遊びや社会性を持った物まね遊びの欠如

(3) 行動、興味、および活動の限定された反復的で常同的な様式で、以下の少

なくとも1つによって明らかになる。

(a) 強度または対象において異常なほど、常同的で限定された型の1つまたはいくつかの興味だけに熱中すること

(b) 特定の機能的でない習慣や儀式にかたくなにこだわるのが明らかである。

(c) 常同的で反復的な衝動的運動（例：手や指をばたばたさせたりねじ曲げる、または複雑な全身の動き）

(d) 物体の一部に持続的に熱中する。

B. 3歳以前に始まる、以下の領域の少なくとも1つにおける機能の遅れまたは異常：(1) 対人的相互反応、(2) 対人的コミュニケーションに用いられる言語、または(3) 象徴的または想像的遊び

C. この障害は、レット障害または小児期崩壊性障害ではうまく説明されない。

■299. 80 アスペルガー障害(Asperger's Disorder)の診断基準

A. 以下のうち少なくとも2つにより示される対人的相互反応の質的な障害：

(1) 目と目で見つめ合う、顔の表情、体の姿勢、身振りなど、対人的相互反応を調節する多彩な非言語的行動の使用の著明な障害

(2) 発達水準に相応した仲間関係を作ることの失敗

(3) 楽しみ、興味、達成感を他人と分かち合うことを自発的に求めることの欠如（例：他の人達に興味のあるものを見せる、持って来る、指差すなどをしない）

(4) 対人的または情緒的相互性の欠如

B. 行動、興味および活動の、限定的、反復的、常同的な様式で、以下の少なくとも1つによって明らかになる。

(1) その強度または対象において異常なほど、常同的で限定された型の1つまたはそれ以上の興味だけに熱中すること

(2) 特定の、機能的でない習慣や儀式にかたくなにこだわるのが明らかである。

(3) 常同的で反復的な衝動的運動（例：手や指をばたばたさせたり、ねじ曲げる、または複雑な全身の動き）

(4) 物体の一部に持続的に熱中する。

C. その障害は社会的、職業的、または他の重要な領域における機能の臨床的に著しい障害を引き起こしている。

- D. 臨床的に著しい言語の遅れがない（例：2歳までに単語を用い、3歳までにコミュニケーション的な句を用いる）。
- E. 認知の発達、年齢に相応した自己管理能力、（対人関係以外の）適応行動、および小児期における環境への好奇心について臨床的に明らかな遅れがない。
- F. 他の特定の広汎性発達障害または精神分裂病（総合失調症）の基準を満たさない。

■学習障害（以前は学習能力障害）（Learning Disorders）

◆315. 00 読字障害（Reading Disorder）の診断基準

- A. 読みの正確さと理解力についての個別施行による標準化検査で測定された読みの到達度が、その人の生活年齢、測定された知能、年齢相応の教育の程度に応じて期待されるものより十分に低い。
- B. 基準Aの障害が読字能力を必要とする学業成績や日常の活動を著明に妨害している。
- C. 感覚器の欠陥が存在する場合、読みの困難は通常それに伴うものより過剰である。

◆315. 1 算数障害（Mathematics Disorder）の診断基準

- A. 個別施行による標準化検査で測定された算数の能力が、その人の生活年齢、測定された知能、年齢に相応の教育の程度に応じて期待されるものよりも十分に低い。
- B. 基準Aの障害が算数能力を必要とする学業成績や日常の活動を著明に妨害している。
- C. 感覚器の欠陥が存在する場合、算数能力の困難は通常それに伴うものより過剰である。

◆315. 2 書字表出障害（Disorder of Written Expression）の診断基準

- A. 個別施行による標準化検査（あるいは書字能力の機能的評価）で測定された書字能力が、その人の生活年齢、測定された知能、年齢相応の教育の程度に応じて期待されるものより十分に低い。
- B. 基準Aの障害が文章を書くことを必要とする学業成績や日常の活動（例：文法的に正しい文や構成された短い記事を書くこと）を著明に妨害している。
- C. 感覚器の欠陥が存在する場合、書字能力の困難が通常それに伴うものより

過剰である。

■注意欠陥／多動性障害 (Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder) の診断基準

A. (1) か (2) のどちらか：

- (1) 以下の**不注意**の症状のうち6つ（またはそれ以上）が少なくとも6ヶ月間持続したことがあり、その程度は不適応的で、発達の水準に相応しないもの：

<不注意>

- (a) 学業、仕事、またはその他の活動において、しばしば綿密に注意することができない、または不注意な過ちをおかす。
- (b) 課題または遊びの活動で注意を持続することがしばしば困難である。
- (c) 直接話しかけられたときにしばしば聞いていないように見える。
- (d) しばしば指示に従えず、学業、用事、または職場での義務をやり遂げることができない(反抗的な行動、または指示を理解できないためではなく)。
- (e) 課題や活動を順序立てることがしばしば困難である。
- (f) (学業や宿題のような) 精神的努力の持続を要する課題に従事することをしばしば避ける、嫌う、またはいやいや行う。
- (g) 課題や活動に必要なもの(例：おもちゃ、学校の宿題、鉛筆、本、または道具)をしばしばなくす。
- (h) しばしば外からの刺激によって容易に注意をそらされる。
- (i) しばしば毎日の活動を忘れてしまう。

- (2) 以下の**多動性—衝動性**の症状のうち6つ（またはそれ以上）が少なくとも6ヶ月間持続したことがあり、その程度は不適応的で、発達の水準に相応しない：

<多動性>

- (a) しばしば手足をそわそわと動かし、またいすの上でもじもじする。
- (b) しばしば教室や、その他、座っていることを要求される状況で席を離れる。
- (c) しばしば、不適切な状況で、余計に走り回ったり高い所へ上っ

たりする（青年または成人では落ち着かない感じの自覚のみに限られるかもしれない）。

- (d) しばしば静かに遊んだり余暇活動につくことができない。
- (e) しばしば“じっとしていない”、またはまるで“エンジンで動かされるように”行動する。
- (f) しばしばしゃべりすぎる。

<衝動性>

- (g) しばしば質問が終わる前に出し抜けに答え始めてしまう。
- (h) しばしば順番を待つことが困難である。
- (i) しばしば他人を妨害し、邪魔する（例：会話やゲームに干渉する）。

- B. 多動性—衝動性または不注意の症状のいくつかが7歳以前に存在し、障害を引き起こしている。
- C. これらの症状による障害が2つ以上の状況〔例：学校（または職場）と家庭〕において存在する。
- D. 社会的、学業的、または職業的機能において、臨床的に著しい障害が存在するという明確な証拠が存在しなければならない。
- E. その症状は広汎性発達障害、精神分裂病（総合失調症）、または他の精神病性障害の経過中にのみ起こるものではなく、他の精神疾患（例：気分障害、不安障害、解離性障害、または人格障害）でほうまく説明されない。



DSM-IV-TR 精神疾患の分類と診断の手引き

(参考資料 3)

全国の地域障害者職業センター所在地一覧

センター名	所在地	電話番号	FAX 番号
北海道障害者職業センター	〒001-0024 札幌市北区北二十四条西 5-1-1 札幌サンプラザ 5F	011 (747) 8231	011 (747) 8134
旭川支所	〒070-0034 旭川市四条通8丁目右1号ソジビ ル 5F	0166 (26) 8231	0166 (26) 8232
青森障害者職業センター	〒030-0845 青森市緑 2-17-2	017 (774) 7123	017 (776) 2610
岩手障害者職業センター	〒020-0133 盛岡市青山 4-12-30	019 (646) 4117	019 (646) 6860
宮城障害者職業センター	〒983-0836 仙台市宮城野区幸町 4-6-1	022 (257) 5601	022 (257) 5675
秋田障害者職業センター	〒010-0944 秋田市川尻若葉町 4-48	018 (864) 3608	018 (864) 3609
山形障害者職業センター	〒990-0021 山形市小白川町 2-3-68	023 (624) 2102	023 (624) 2179
福島障害者職業センター	〒960-8135 福島市腰浜町 23-28	024 (522) 2230	024 (522) 2261
茨城障害者職業センター	〒309-1703 茨城県西茨城郡友部町鯉淵 6528-66	0296 (77) 7373	0296 (77) 4752
栃木障害者職業センター	〒320-0865 宇都宮市睦町 3-8	028 (637) 3216	028 (637) 3190

センター名	所在地	電話番号	FAX 番号
群馬障害者職業センター	〒379-2154 前橋市天川大島町 130-1	027 (290) 2540	027 (290) 2541
埼玉障害者職業センター	〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 136-1	048 (854) 3222	048 (854) 3260
千葉障害者職業センター	〒261-0001 千葉市美浜区幸町 1-1-3	043 (204) 2080	043 (204) 2083
東京障害者職業センター	〒170-6008 豊島区東池袋 3-1-1 サンシャイン 60 (8F)	03 (3989) 9651	03 (3989) 9653
多摩支所	〒190-0012 立川市曙町 2-38-5 立川ビジネ スセンタービル 5F	042 (529) 3341	042 (529) 3356
神奈川障害者職業センター	〒228-0815 相模原市桜台 13-1	042 (745) 3131	042 (742) 5789
新潟障害者職業センター	〒950-0067 新潟市大山 2-13-1	025 (271) 0333	025 (271) 9522
富山障害者職業センター	〒931-8443 富山市下飯野新田 70-4	076 (438) 5285	076 (438) 5234
石川障害者職業センター	〒921-8836 石川県石川郡野々市町末松 2-244	076 (246) 2210	076 (246) 1425
福井障害者職業センター	〒910-0026 福井市光陽 2-3-32	0776 (25) 3685	0776 (25) 3694
山梨障害者職業センター	〒400-0864 甲府市湯田 2-17-14	055 (232) 7069	055 (232) 7077

センター名	所在地	電話番号	FAX 番号
長野障害者職業センター	〒380-0935 長野市中御所3-2-4	026(227)9774	026(224)7089
岐阜障害者職業センター	〒502-0933 岐阜市日光町6-30	058(231)1222	058(231)1049
静岡障害者職業センター	〒420-0851 静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7F	054(652)3322	054(652)3325
愛知障害者職業センター	〒453-0015 名古屋市中村区椿町1-16 井門名古屋ビル2F	052(452)3541	052(452)6218
豊橋支所	〒440-0888 豊橋市駅前大通り1-27 UJF つばさ証券豊橋ビル6F	0532(56)3861	0532(56)3860
三重障害者職業センター	〒514-0002 津市島崎町327-1	059(224)4726	059(224)4707
滋賀障害者職業センター	〒525-0027 草津市野村2-20-5	077(564)1641	077(564)1663
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	075(341)2666	075(341)2678
大阪障害者職業センター	〒541-0056 大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル4F	06(6261)7005	06(6261)7066
南大阪支所	〒591-8025 堺市長曾根町130-23 堺商工会 議所5F	072(258)7137	072(258)7139

センター名	所在地	電話番号	FAX 番号
兵庫障害者職業センター	〒657-0833 神戸市灘区大内通 5-2-2	078 (881) 6776	078 (881) 6596
奈良障害者職業センター	〒630-8014 奈良市四条大路 4-2-4	0742 (34) 5284	0742 (34) 1899
和歌山障害者職業センター	〒640-8323 和歌山市太田 130-3	073 (472) 3233	073 (474) 3069
鳥取障害者職業センター	〒680-0842 鳥取市吉方 189	0857 (22) 0260	0857 (26) 1987
島根障害者職業センター	〒690-0877 松江市春日町 532	0852 (21) 0900	0852 (21) 1909
岡山障害者職業センター	〒700-0952 岡山市平田 407	086 (243) 6955	086 (241) 3599
広島障害者職業センター	〒732-0052 広島市東区光町 2-15-55	082 (263) 7080	082 (263) 7319
山口障害者職業センター	〒747-0803 防府市岡村町 3-1	0835 (21) 0520	0835 (21) 0569
徳島障害者職業センター	〒770-0823 徳島市出来島本町 1-5	088 (611) 8111	088 (611) 8220
香川障害者職業センター	〒760-0055 高松市観光通 2-5-20	087 (861) 6868	087 (861) 6880
愛媛障害者職業センター	〒790-0808 松山市若草町 7-2	089 (921) 1213	089 (921) 1214
高知障害者職業センター	〒781-5102 高知市大津甲 770-3	088 (866) 2111	088 (866) 0676
福岡障害者職業センター	〒810-0042 福岡市中央区赤坂 1-6-19 ワークプラザ赤坂 5F	092 (752) 5801	092 (752) 5751

センター名	所在地	電話番号	FAX 番号
北九州支所	〒802-0066 北九州市小倉北区菟崎町 1-27	093(941)8521	093(941)8513
佐賀障害者職業センター	〒840-0851 佐賀市天祐 1-8-5	0952(24)8030	0952(24)8035
長崎障害者職業センター	〒852-8104 長崎市茂里町 3-26	095(844)3431	095(848)1886
熊本障害者職業センター	〒862-0971 熊本市大江 6-1-38-4F	096(371)8333	096(371)8806
大分障害者職業センター	〒874-0905 別府市上野口町 3088-170	0977(25)9035	0977(25)9042
宮崎障害者職業センター	〒880-0014 宮崎市鶴島 2-14-17	0985(26)5226	0985(25)6425
鹿児島障害者職業センター	〒890-0063 鹿児島市鴨池 2-30-10	099(257)9240	099(257)9281
沖縄障害者職業センター	〒900-0006 那覇市おもろまち 1-3-25 沖縄職業総合庁舎 5F	098(861)1254	098(861)1116



(参考資料 4)

全国の自閉症・発達障害支援センター所在地一覧
(平成17年3月末現在)

平成16年12月3日に発達障害者支援法が成立し、これまで設置されている自閉症・発達障害支援センターは、今後、発達障害者支援センターとして設置・運営されることとなります。しかしながら、このガイドブックを作成した時点では、各支援センターの名称が確定しておりませんでしたので、従来の名称で掲載していることにご留意ください。

なお、付置施設及び実施施設については、法律施行後においても変更はありません。

名 称	所在地・電話番号	付置施設	実施主体
北海道自閉症・発達障害支援センターあおいそら	〒041-0802 函館市石川町90-7 0138(46)0851	函館青年寮	社会福祉法人侑愛会
仙台市発達相談支援センター（アーチル）	〒981-3133 仙台市泉区泉中央2-24-1 022(375)0110	仙台市発達相談支援センター	仙台市
茨城県自閉症・発達支援センター	〒311-3157 東茨城郡茨城町小幡北山2766-36 029(219)1222	知的障害者更正施設「ゆい」	社会福祉法人梅の里
埼玉県自閉症・発達障害支援センター「まほろば」	〒350-0813 川越市大字平塚新田字東河原201-2 049(239)3553	初雁の家	社会福祉法人けやきの郷
千葉県自閉症・発達障害支援センターCAS	〒260-0018 千葉市中央区院内1-2-7 アマノビルディング5階 043(227)8557	しもふさ学園	社会福祉法人菜の花会
東京都自閉症・発達障害支援センター（トスカ）	〒156-0055 世田谷区船橋1-30-9 03(3426)2318	子どもの生活研究所 めばえ学園	社会福祉法人嬉泉

名 称	所在地・電話番号	付置施設	実施主体
よこはま・自閉症支援室	〒224-0041 横浜市都筑区仲町台 1-2-31 ヒル トップス 301 049(949)3744	東やまだレジデ ンス	社会福祉法人横 浜やまびこの里
富山県自閉症・発達障害支 援センター「あおぞら」	〒931-8443 富山市下飯野 36 076(438)5694	富山県高志通園 センター	社会福祉法人富 山県社会福祉総 合センター
富山県自閉症・発達障害支 援センター「ありそ」	〒930-0143 富山市西金屋 6682 076(436)7255	めひの野園 う さか寮	社会福祉法人め ひの野園
愛知県自閉症・発達障害支 援センター	〒480-0392 春日井市神屋町 713-8 0568(88)0811	愛知県心身障害 者コロニー	愛知県
三重県自閉症・発達障害支 援センター	〒514-0818 津市城山 1-12-3 059(234)6527	三重県立小児心 療（こども）セ ンター あすな ろ学園	三重県
滋賀県自閉症・発達障害支 援センターいぶき	〒526-0043 長浜市大茂亥町 415-1 0749(65)2191	第二湖北寮	社会福祉法人湖 北会
大阪府自閉症・発達障害支 援センターアクトおおさ か	〒569-1141 高槻市氷室町 1-14-27 072(697)4800	萩の杜	社会福祉法人北 摂杉の子会
ひょうご自閉症・発達障害 支援センタークローバー	〒671-0122 高砂市北浜町北脇 504-1 0792-54-3601	あかりの家	社会福祉法人あ かりの家
おかやま自閉症・発達障害 支援センター	〒703-8555 岡山市祇園地先 086(275)9277	旭川荘療育セン ター児童院	社会福祉法人旭 川荘

名 称	所在地・電話番号	付置施設	実施主体
山口県自閉症・発達障害支援センター	〒753-0302 山口市大字仁保中郷 50 083(929)5012	ひらきの里	社会福祉法人ひらきの里
福岡県自閉症・発達障害支援センター「ハレルヤ館」	〒820-1111 福岡県嘉穂郡潁田町 大字勢田字新立 119-14 09496-6-2100	カリタスの家	社会福祉法人かいたくす
北九州市自閉症・発達障害支援センターつばさ	〒802-0803 北九州市小倉南区春ヶ丘 10-2 093(922)5523	北九州市立総合療育センター	社会福祉法人北九州市福祉事業団
佐賀県自閉症・発達障害支援センター結	〒841-0073 鳥栖市江島町字西谷 3300-1 0942(81)5728	朝日山学園	社会福祉法人あさひ会
長崎県自閉症・発達障害支援センターしおさい（潮彩）	〒854-0071 諫早市永昌東町 24-3 0957(22)1802	県立こども医療福祉センター療育課相談支援班	県立こども医療福祉センター療育課相談支援班
熊本県自閉症・発達障害支援センター	〒869-1217 菊池郡大津町森 54-2 096(293)8189	三気の里	社会福祉法人三気の会
大分県自閉症・発達障害支援センターECOAL	〒879-7304 大野郡大師町大寒 2149-1 097(586)8080	めぶき園 なごみ園	社会福祉法人萌葱の里
宮崎県自閉症・発達支援センター	〒889-1601 宮崎郡清武町大字木原 4257-7 0985(85)7660	宮崎県立ひまわり学園	社会福祉法人宮崎県社会福祉事業団



参考文献

■ 本書を作成するに当たって参考とした文献

- ・市川宏伸, 内山登紀夫, 広沢郁子 (2004) : 子どものこころのケア. 永井書店.
- ・吉川徹, 本城秀次 (2004) : アスペルガー症候群: 思春期以降における症例と診断. 精神科治療学 19 (9) :1055-1062,
- ・杉山登志郎 (2002) : Asperger 症候群と高機能広汎性発達障害. 精神医学 44 : 368-379,
- ・Frith, U (2004) : Emanuel Miller lecture: confusions and controversies about Asperger syndrome. J. Child Psychol. Psychiatry 45 : 672-686,
- ・Howlin, P. (2003) : Outcome in high-functioning adults with autism with and without early language delays: implications for the differentiation between autism and Asperger syndrome. J. Autism Dev. Disorder 33: 3-13,
- ・山崎晃資, 他 (2003) : 自閉症はどこまでわかったか. 最新精神医学 8 (3) : 231-243,
- ・内山登紀夫, 水野薫 (2002) : 学習障害の診断と治療. 臨床精神医学 31 (9) : 1025-1033,
- ・障害者職業総合センター (1997) : 「学習障害」のある者の職業上の諸問題に関する研究
- ・田中康雄 (2002) : 注意欠陥/多動性障害の診断と治療. 臨床精神医学 31 (9) : 1057-1065,
- ・梅永雄二, 石神祐子 (2003) : 「ALAAHFA (LD, ADHD, アスペルガー、高機能自閉症の人) のサポートニーズに関する研究 (2)」、『日本特殊教育学会大会発表論文集』第41回、439頁
- ・ローナ・ウイング (1998) : 「自閉症スペクトル—親と専門家のためのガイドブック」
- ・障害者職業総合センター (1998) : 自閉症者の職業上の諸問題に関する研究
- ・杉山登志郎 (2004) : 「本人の側に立って自閉症文化に沿った自閉症スペクトラムへの教育」、『発達の遅れと教育』558巻、10-12頁

- ・ 障害者職業総合センター (2000) : 「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究 (その1) —職業リハビリテーションの支援を利用した事例に基づく検討—
- ・ 近藤裕彦 (1997) : 「自閉症児者と就労」、『自閉症と発達障害の進歩』2巻、433—441頁
- ・ 上岡一世 (2001) : 「自閉症者の就労に関する一考察」、『発達障害者研究』23 (2)巻、136—143頁
- ・ 障害者職業総合センター (2003) : 多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究
- ・ 梅永雄二 (1993) : 「自閉症者の職業指導」、『自閉児教育研究』16巻、40—48頁
- ・ 内山登紀夫 (1991) : 「TEACCHプログラムとはなにか」、『こころの科学37』64—71頁
- ・ 障害者職業総合センター (2004) : 「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究 (その2)
- ・ 梅永雄二 (2004) : 「こんなサポートがあれば！」LD、ADHD、アスペルガー、高機能自閉症の人たち自身の声 (筒井書房)
- ・ 大井 学 (2004) : 「高機能広汎性発達障害をもつ人のコミュニケーション支援」『障害者問題研究』Vol.32 110—118頁
- ・ 自閉の生徒の就労研究会 (1998) : 「自閉の生徒の就労援助に関する調査研究Ⅱ—企業就労を目指した支援の在り方を探って—」

■ 発達障害を理解するための一般的文献

- ・ 文部科学省 (2003) : 「今後の特別支援教育の在り方について」(特別支援教育の在り方に関する調査研究協力者会議最終報告書)
- ・ 障害者職業総合センター (2004) : 『就労支援ハンドブック「学習障害」を主訴とする青年のために』
- ・ 柘植雅義 (2002) : 「学習障害 (LD) 理解とサポートのために」(中公文庫)
- ・ 上野一彦 (2003) : 「LDとADHD」(講談社α文庫)
- ・ Gillberg, C. (2002) : 「A Guide to Asperger Syndrome」(Cambridge University Press, UK)

- ・内山登紀夫, 水野薫, 吉田友子 (2002) : 「高機能自閉症・アスペルガー症候群 入門—正しい理解と対応のために」(中央法規出版)
- ・吉田友子 (2003) : 『高機能自閉症・アスペルガー症候群「その子らしさ」を生かす子育て』(中央法規出版)
- ・梅永雄二 (2001) : 「自閉症の人のライフサポート—TEACCH プログラムに学ぶ—」(福村出版)
- ・トニー・アトウッド (1999) : 「ガイドブック アスペルガー症候群—親と専門家のために」(東京書籍)
- ・ウタ・フリス (1996) : 「自閉症とアスペルガー症候群」(東京書籍)

本書を作成するに当たって、次の方々から貴重なご助言、ご協力をいただきました。

記して謝意を表します。

発達障害者の職業リハビリテーション支援技法に係る有識者検討会議委員

<有識者検討会議の委員>		(敬称略、50音順)
座長	白梅学園短期大学名誉学長	石井 哲夫
	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課調査官	今井 明
	宇都宮大学教育学部教授	梅永 雄二
	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課障害福祉専門官	大塚 晃
	千葉障害者職業センター所長	黒畑 常一
	障害者職業総合センター職業センター長	佐藤 珠己
	障害者職業総合センター職業リハビリテーション部次長	白石 肇
	あいち小児保健医療総合センター心療科部長兼保健センター長	杉山 登志郎
	文部科学省初等中等教育局特別支援教育課特別支援教育調査官	柘植 雅義
	障害者職業総合センター障害者支援部門主任研究員	望月 葉子
	東京都立江戸川養護学校校長	吉田 昌義

<ワーキング・グループの委員>		(敬称略、50音順)
	東京都自閉症・発達障害支援センター主任指援員	石橋 悦子
	東京医科歯科大学医学部付属病院精神科医師	宇野 洋太
	宇都宮大学教育学部教授	梅永 雄二
主査	障害者職業総合センター職業センター長	佐藤 珠己
	障害者職業総合センター障害者支援部門研究員	勿田 文記
	東京都立あきる野学園養護学校主幹	原 智彦
	東京障害者職業センター障害者職業カウンセラー	藤本 真美
	千葉県自閉症・発達障害支援センター長	與那嶺 泰雄

<事務局> 障害者職業総合センター職業センター	
企画課長	有澤千枝
企画課長補佐	木野季朝
企画係長	岩佐美樹
企画係	中島純一

障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.14

～障害の知識と理解の促進シリーズ～

発達障害を理解するために ～支援者のためのQ&A～

発行日 平成17年3月

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター職業センター
〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9042
URL <http://www.jeed.or.jp>

NIVR