

団体名： 一般社団法人日本発達障害ネットワーク

### <団体概要>

1. 設立年月日:平成 17 年 12 月 3 日(一般社団法人設立:平成 22 年 12 月 24 日)

2. 活動目的及び主な活動内容

本発達障害ネットワーク(JDDnet)は、発達障害関係の全国および地方の障害者団体や親の会、学会・研究会、職能団体などを含めた幅広いネットワークです。我が国における発達障害を代表する全国組織として、従来制度の谷間に置かれ支援の対象となっていなかった、あるいは適切な支援を受けられなかった、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等の発達障害のある人およびそのご家族の権利と利益の擁護者として、理解啓発・調査研究・政策提言等を行い、発達障害のある人の自立と社会参加の推進に向けて活動を行っています。

#### 【主な活動内容】

- ・ 発達障害啓発週間イベントなど、発達障害の普及啓発活動
- ・ 人材育成研修会、都道府県ネットワークセミナー、年次大会等、  
発達障害に関わる研修会の開催
- ・ 各省庁への政策要望の提出、委員会審議会等への参画
- ・ 各党障害者関連委員会、議員連盟等への参画
- ・ 発達障害の支援を考える議員連盟との連携

3. 加盟団体数:正会員 20 団体、エリア会員 40 団体、都道府県ネットワーク 9 団体(平成 29 年 9 月時点)

4. 会員数:149,815 名(平成 29 年 5 月時点 ※正会員団体のみ)

5. 法人代表: 理事長 市川宏伸

## 日本発達障害ネットワーク 2017年度 役員名簿

### ●理事 (24名)

2017.6.25

役職	氏名	加盟団体
理事長	市川 宏伸	日本自閉症スペクトラム学会 会長
副理事長	内山 登紀夫	TEACCHプログラム研究会 会長
副理事長	大塚 晃	上智大学 総合人間科学部 社会福祉学科 教授
副理事長	小林 真理子	山梨英和大学 人間文化学部 人間文化学科 教授
副理事長	東條 裕志	NPO 法人 全国LD親の会 理事長
副理事長	松本 幸広	NPO 法人星槎教育研究所 理事長
副理事長	三澤 一登	一般社団法人日本作業療法士協会 常務理事 制度対策部副部長
理事	東江 浩美	一般社団法人日本言語聴覚士協会 理事
理事	安達 潤	北海道大学 教育学研究院 教育学部門 人間発達科学分野 教授
理事	有澤 直人	NPO 法人日本トゥレット協会 会長
理事	井上 雅彦	鳥取大学大学院 医学系研究科臨床心理学講座 教授
理事	大野 精一	一般社団法人学校心理士認定運営機構 日本学校心理士会 常任幹事
理事	今井 忠	一般社団法人日本自閉症協会 副会長
理事	荘厳 舜哉	一般社団法人 臨床発達心理士認定運営機構 日本臨床発達心理士会幹事長
理事	高山 恵子	NPO 法人えじそんくらぶ 代表
理事	竹田 契一	一般財団法人特別支援教育士資格認定協会 理事長
理事	田中 康雄	こころとそだちのクリニック むすびめ 院長
理事	柘植 雅義	一般社団法人日本LD学会 理事長
理事	辻井 正次	NPO 法人アスペ・エルデの会 理事長
理事	土田 玲子	日本感覚統合学会 会長
理事	藤坂 龍司	NPO法人つみきの会 代表
理事	星山 麻木	一般社団法人 こども家族早期発達支援学会 会長
理事	水谷 孝之	一般社団法人 日本臨床心理士会 支援事業部 部長
理事	渡辺 由美子	公益社団法人日本精神保健福祉士協会 常任理事

### ●監事

監事	宮崎 英憲	東洋大学 参与
監事	牟田 悦子	成蹊大学 文学部 教授

**論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・ 障害者雇用については、就労支援者の増加、それぞれの障害特性の多様化に配慮した支援、企業における障害理解や取組の進展、地域の就労支援機関の増加など充実等を評価。
- ・ 特に、発達障害者支援法施行以来、発達障害者を対象とするさまざまな雇用施策が拡充されてきたことを評価。
- ・ 上記の取り組みも10年余りということで、他の障害分野と比較して年月も浅く、雇用・就労施策がある程度整ったとは言い難い状況。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 発達障害とその多様性を理解した雇用・就労施策の再構築の必要性。
- ・ キャリア形成を考えると、ライフステージを通じた支援となり、小中高、大学における将来の働くことを目指した支援や、そのための関係諸機関の連携の再構築。
- ・ 働く場としての小中大を含めた企業における、発達障害者の雇用支援の普及のための戦略作りと雇用定着の工夫の必要性。
- ・ 発達障害者の雇用・就労支援のための相談機関の改善。
- ・ 職業訓練機関の発達障害者のための訓練のプログラムの改善など。

**論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・ 障害者雇用者数は着実に増加していると認識している。しかし、働くことを希望しながら、さまざまな理由で働くことができない障害者がまだ多数存在しているのではないかと？
- ・ その意味では、障害者雇用の量的拡大は今後も大きなテーマ。
- ・ 一方、発達障害者などきめ細かい支援が必要な障害者には、質の向上も同じように重要なテーマとなっている。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 発達障害者については、キャリア形成が重要であるが、多様であるために整理されたものとはなっていない。大学等高等機関で学ぶ者も多いので、就労支援機関も教育機関と連携する仕組みを作る必要がある。（教育機関サイドとしては早期の診断に基づいて小中高の時代からキャリア形成の筋道をつけておく必要がある）
- ・ 相談支援の機関が、発達障害についての理解をしてくれているのは大きな進歩であるが、多様な状態に対するきめ細かい支援とは必ずしもなっていない。地域及び相談者の力量の差異が大きなものとなっている。もう一度、訓練・研修のシステムを見直すことが必要。
- ・ 職業訓練についても、その道は広がっているが、まだ身体モデルが大きく精神モデルも取り組まれているが、発達モデルとは言い難い。
- ・ 平成30年4月からの精神障害者の雇用義務化に伴って、精神障害者（発達障害者を含む。）の発達障害者についての新たな段階の雇用施策・就労支援施策を構築することが重要である。

**論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・雇用・就労支援を含めてさまざまな支援における、テクノロジーの進歩についてはめざましいものがある。
- ・雇用・就労の場面において、本人のニーズに基づく支援がきめ細かく提供されているかが課題である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・雇用・就労の場面において、本人に必要なニーズのアセスメントと、それに基づく最新のテクノロジーによる支援をきちんと計画におとすこと。
- ・アセスメントできる人材の養成の必要性。
- ・そのような最新のテクノロジーが、どこに於いても活用出来る体制の整備が重要。

**論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・「大企業」のみならず「中小企業」においても、障害者雇用がすすんでいることを評価。
- ・発達障害者については、それぞれの事情は異なるが、「障害者枠」であるいは「一般枠」で就職するかの課題がある。
- ・「障害者枠」は、大企業というイメージが強いので、中小企業にも拡大していくことが重要。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・「中小企業」における、発達障害（者）理解の促進。
- ・ジョブコーチの派遣・利用は、必要であればどこの地域においても利用できる施策の実現。

**論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・ 発達障害者支援法施行以来、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場の連携が進んだと評価。連携会議や支援計画による協働などが着実に進んでいる。
- ・ 進んだ反面、その連携がアリバイ作りのようなところもあり、どこまでその成果が出ているのか曖昧である。特に、公的な就労支援機関のアウトカムが見えづらい。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場の連携などを評価して、それを地域で活かす仕組み作りが必要ではないか。それを互いが共有しあえて、実際に変化が生まれる状況を作り出すことが重要。

**論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・平成30年4月からの精神障害者の雇用義務化に伴って、精神障害者（発達障害者を含む。）の発達障害者についての雇用が進む可能性を評価している。
- ・精神障害者の雇用義務化の際には、この制度のそもそもの成り立ち、その範囲を含めて多くの課題が問われているのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・精神障害者の雇用義務化に伴って、精神障害者（発達障害者を含む。）の発達障害者についての新たな段階の雇用施策・就労支援施策を構築することが重要である。
- ・その際、確かに雇用・就労の困難者ということで、その範囲が定められるべきであるとは、考えられるが、それは従来の確定しうる障害（者）の範囲という観点のみならず、就労・雇用の困難な人という観点も重要になってくるのではないか。発達障害の場合、障害の厳格な規定より、むしろ個々の状態に着目した支援が必要な時代にきているのではないか。
- ・障害者雇用施策の「障害」そのものをどう規定するかの必要性がある。それは、「障害」でないが多くの雇用・就労に困難を抱えている人たちへの支援に道をひらくことになるのではないか。