

発達障害のある人の就労の現状と課題

障害者権利条約への対応に向けて

山岡 修

日本発達障害ネットワーク・副代表
全国LD親の会・副会長

日本発達障害ネットワークとは

【正会員】(16団体)

*NPO法人 アスペ・エルデの会	*NPO法人 えじそんくらぶ	当事者団体
*NPO法人 エッジ	*全国LD親の会	
*社団法人日本自閉症協会	*日本トゥレット協会	
*NPO全国ことばを育む親の会	*NPO法人 つみきの会	
*日本感覚統合学会	*日本自閉症スペクトラム学会	学会
*日本LD学会		
*日本臨床心理士会	*社団法人日本作業療法士協会	職能団体
*日本臨床発達心理士会	*日本言語聴覚士協会	
*特別支援教育士資格認定協会		

【エリア会員】(46団体)



日本発達障害ネットワーク

日本発達障害ネットワークが目指すもの

発達障害を代表する全国組織として、ユーザー側からの根拠や要望をきちんと提示し、行政と協働しながら、支援体制の整備に取り組んでいく。

保護者・当事者、学会、専門家などが、障害の種別や程度、学派や職種の壁を超えて、発達障害のある子ども達を中心に据えて、交流、意見交換、連携が図れるような、幅広いネットワークの構築を目指す。

発達障害のある当事者と家族が充実し夢を持ち、自立した社会生活を送れるようになることを、そしてそれに関わる全ての関係者の発展につながることを目指す。

- ◆ 1990年2月11日、9団体を発起人として設立
- ◆ 全国35都道府県、45団体、総会員数約3,000名

〔主な活動〕

- 文部科学省・厚生労働省等中央省庁への要請活動
- 日本LD学会等の学術団体との交流・情報交換
- JDDネット等の外部団体との交流・連携
- 社会的理解啓発活動

2006/6 「LD、ADHD、高機能自閉症とは？（増補版）」発行

- 調査活動

2008/6 「<ビジュアル版>LD、ADHD、高機能自閉症等の発達障害向けの教材教具研究報告書」

- 2007/11 第38回博報賞、文部科学大臣奨励賞を受賞



発売中

1. 発達障害とは — 発達障害者支援法

- 2004年12月3日 参議院本会議で可決・成立
- 2005年 4月1日 施行

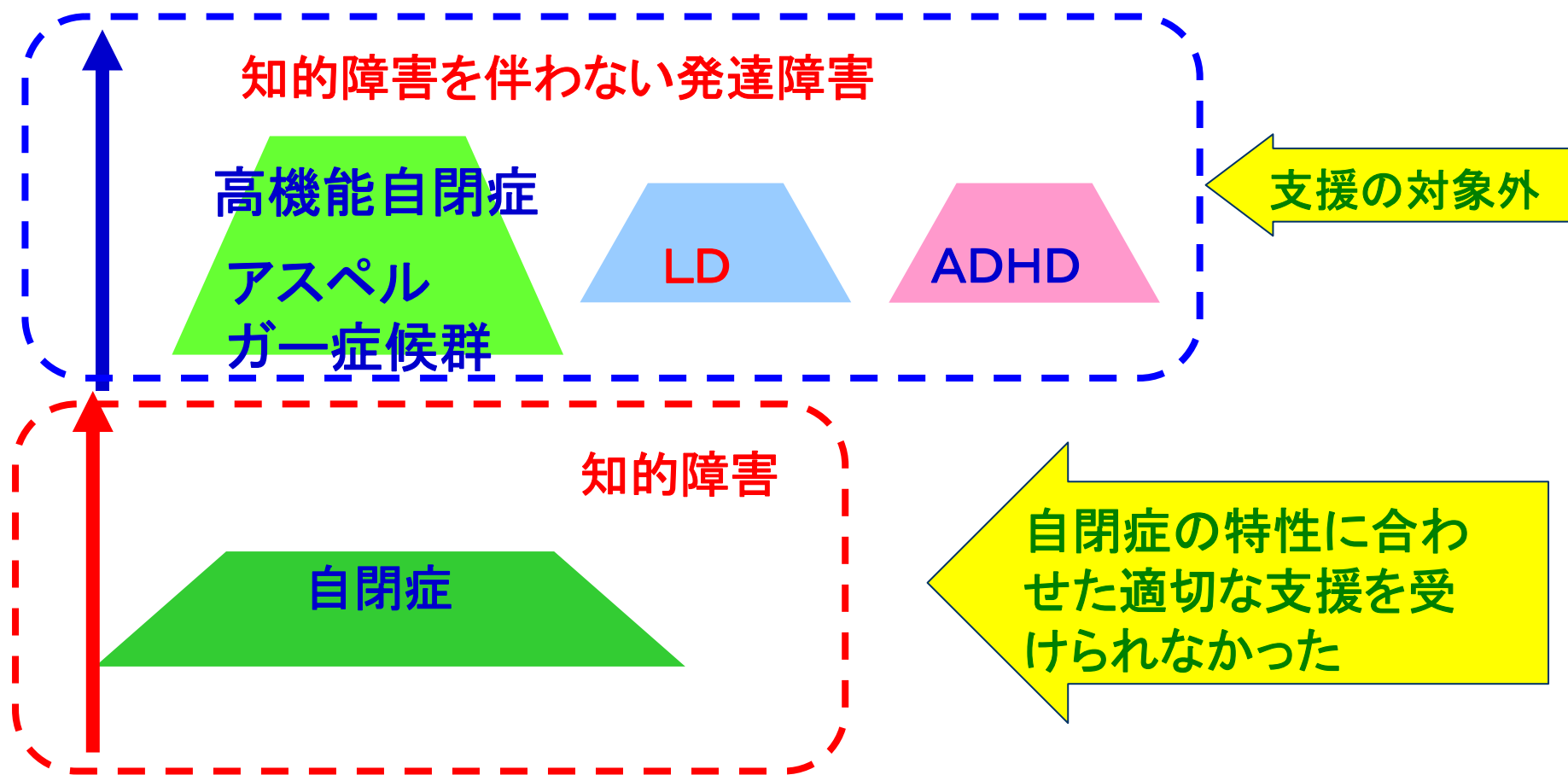
- 発達障害の支援を考える議員連盟、発達障害関係当事者団体の働きかけにより、議員立法で成立
- 従来、支援の対象になっていなかった発達障害に対するライフステージに応じた支援を、国・地方公共団体・国民の責務として定めた画期的な法律
- 具体的な事業を定めたものではなく、「理念法」

この法律の施行により、発達障害への取り組みが一気に進んだ

- 発達障害は「障害」であることが、法律上に明記されている。
- 発達障害に対する支援は、「国の責務」である。

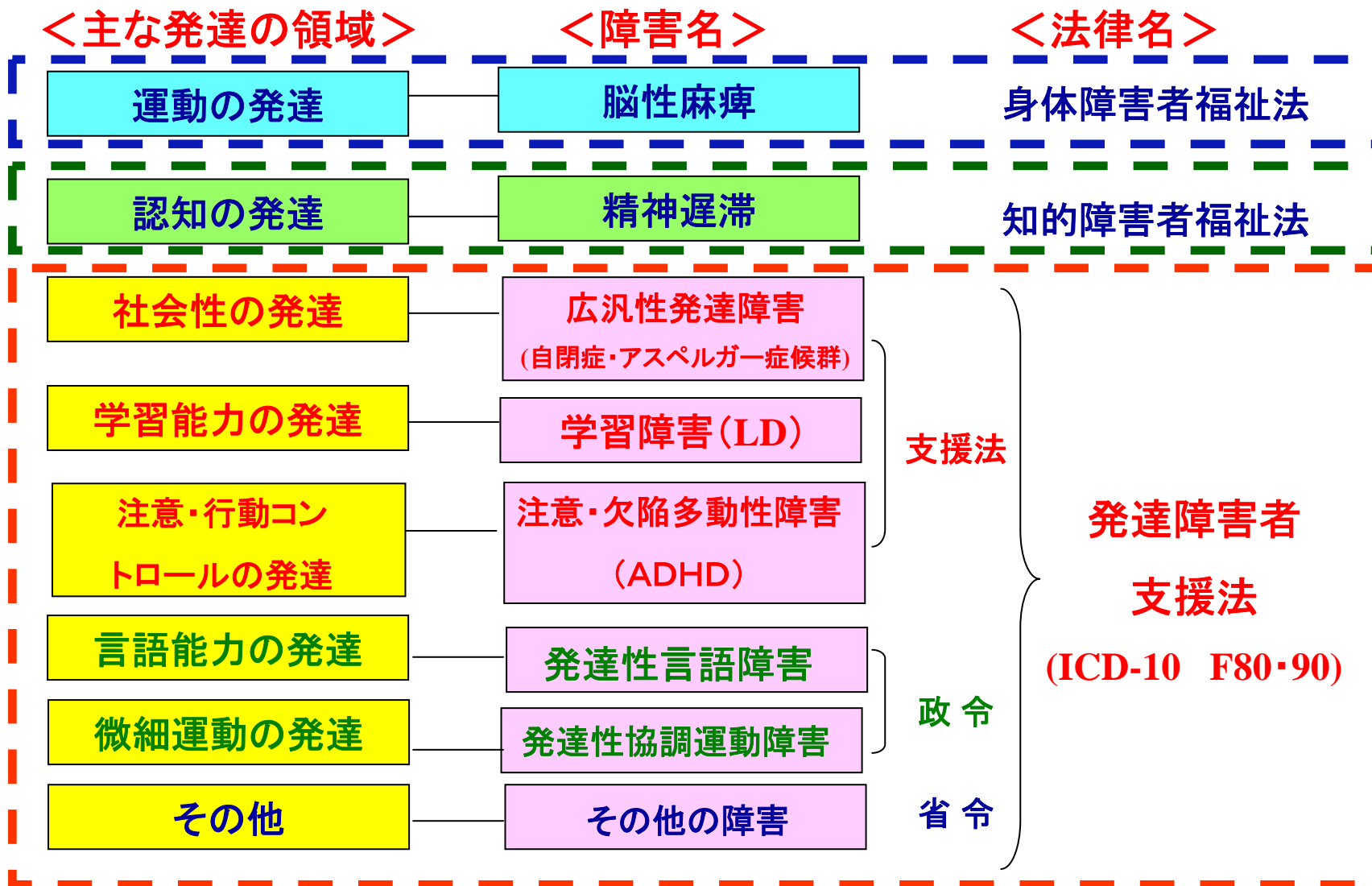
1. 発達障害とは

発達障害者支援法上の発達障害



1. 発達障害とは

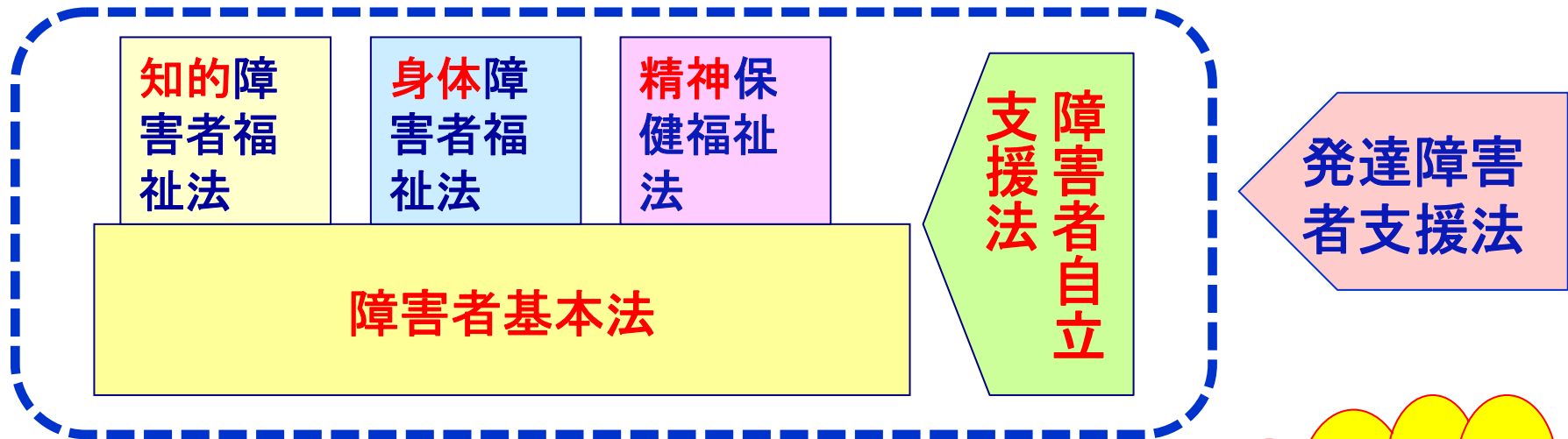
発達障害者支援法の定義



1. 発達障害とは

障害者基本法と発達障害

〈目指すべき方向性〉



発達障害、難病、高次脳機能障害等を加えた、ノンカテゴリーの一元的な福祉法へ

2. 発達障害のある人の就労における問題点

知的障害を伴わない発達障害を中心に

「教育から就業への移行実態調査報告書」 (全国LD親の会・会員調査)

A4版 81ページ 2005年1月発行 (完売)

◎「保護者向けアンケート」

対象者: 18歳以上の子どもをもつ会員

回答数: 252 (有効回答 234)

回答率: 51.2%

◎「本人向けアンケート」

対象者: 18歳以上(高卒相当)の本人

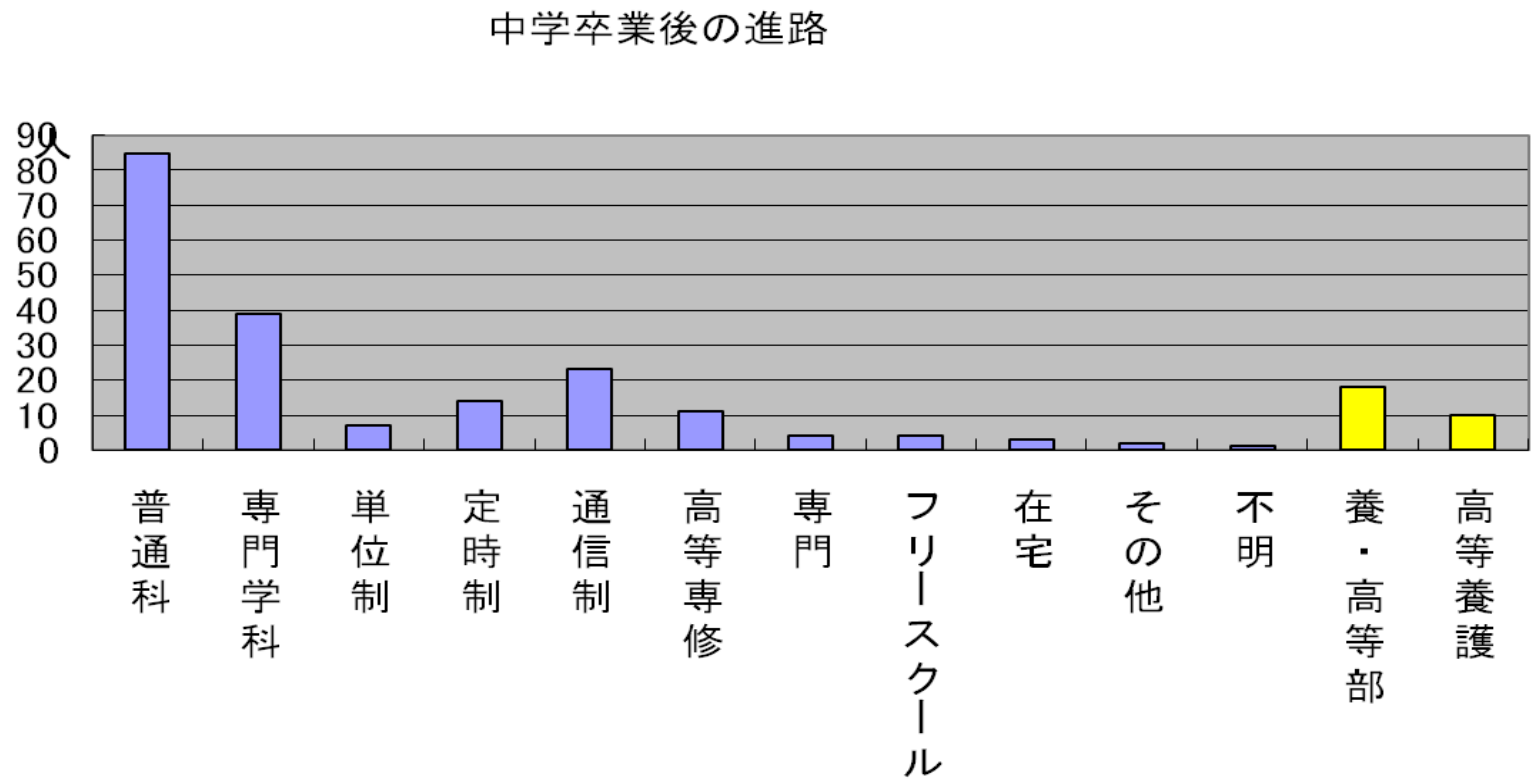
回答数: 215 (男性181、女性34)

回答率: 43.7%

対象はLDを中心に、ADHD、高機能自閉症等の知的障害を伴わない発達障害、軽度の知的障害等が中心

2. 発達障害のある人の就労における問題点

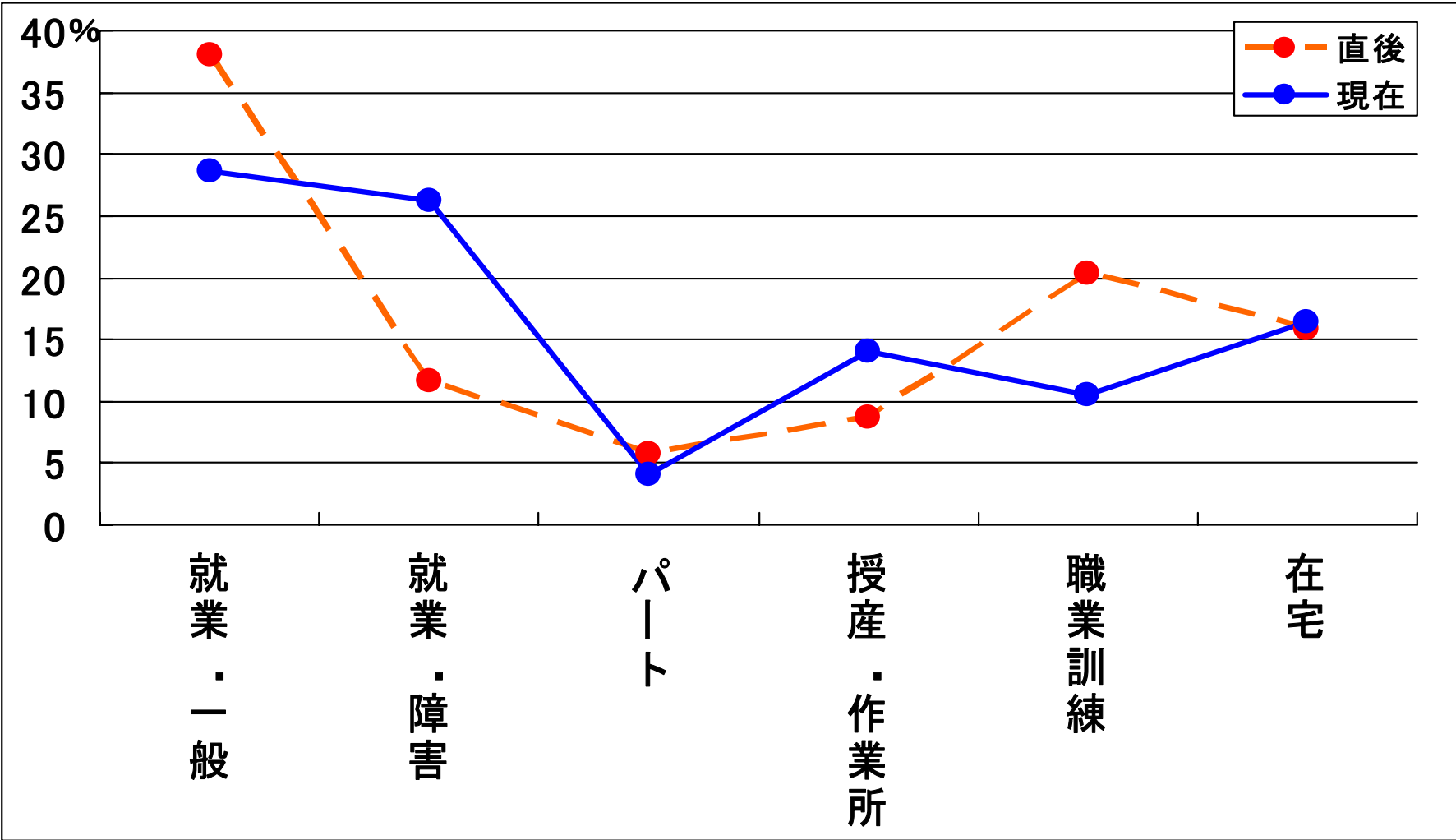
＜中学卒業後の進路＞ 高等学校等への進学率95.7%



通常教育=84.5% 特殊教育諸学校=11.1%
地域格差があるが、LD等に適した高校が少ない

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◇学校教育終了直後の状況と現在の状況



2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就業・一般の就業状況

勤続期間	継続	離職	計
～6ヶ月未満	1.6%	17.2%	18.8%
6ヶ月以上～1年未満	10.9%	20.3%	31.2%
1年以上～2年未満	4.7%	7.8%	12.5%
2年以上～3年未満	1.6%	4.7%	6.3%
3年以上～5年未満	12.5%	6.3%	18.8%
5年以上～	3.1%	7.8%	10.9%
無記入	—	1.6%	1.6%
計	34.4%	65.6%	100.0%

1年以内の 離職率=37.5%

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就業・一般の就業状況

離職の理由

- 会社の業況が悪くなり、真っ先にリストラされた。
- 対人関係で落ち込み、ストレスがたまる一方で退職を決めた。
- 職務能力が不足していたこともあり、ちょっとした事を危険行為をしたという理由で、退職させられた。
- 人事担当者は、本人の特性を知って採用したが、現場には伝わっていなかった。指示通りに動かない、人の話を聞かないなど欠点だけ伝わり、あっちこっちの現場をたらいまわしにされた。親が呼び出しをうけ、自主退職をするようすすめられた。

2. 発達障害のある人の就労における問題点

➤ 1年未満の離職者は、5.0%

◆ 就業・障害の就業状況

勤続年数	継続	離職	計
～1年未満	15.0%	5.0%	20.0%
1年以上～2年未満	20.0%	10.0%	30.0%
2年以上～5年未満	10.0%	5.0%	15.0%
5年以上～	30.0%	0.0%	30.0%
無記入	—	5.0%	5.0%
計	75.0%	25.0%	100.0%

- 学校紹介の場合の離職率は8.3%
- 在学中の現場実習，本人の適性に合う進路指導が効果的

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就業・障害の就業状況（手帳による企業就労）

離職の理由

- いじめがきつく退職せざるを得なかった。
- 勤務先の要求に応えられず、6ヶ月たったころより、再三注意された。無遅刻、無欠勤のためやめさせる理由がなく、ある事をきっかけに部屋に監禁され、何時間も責められた。
- 本人は、頑張っていたが、対人関係で落ち込み、うつ状態になった。
- 作業能率が悪いので、他の人と同じ仕事（電子部品製造）ができなかった。最終的に梱包をやっていたが、ミスが重なり、解雇になった。

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆職場の環境に関する保護者のコメント（就業・一般）

- 契約社員のため、毎年更新できるかどうか不安。
- 長時間労働（週70時間以上）で、給料を維持している。体力があるほうなので、続いているが、加齢とともに不安がでてくると思う。
- 社会保険の不備、低賃金、長時間労働、企業の将来性。通勤距離がやや遠い。社交性がないので、社内の人間関係に不安あり。
- 書字障害なので、パン製造はできるが、日報と材料注文にとっても時間がかかっている。能力以上のことを求められ、失敗するとペナルティ。
- 収入が少ない。16万で自立。アパートをかりて生活しているが、生活が一杯な事と、人にだまされやすく、80万の指輪を買わされた。

2. 発達障害のある人の就労における問題点

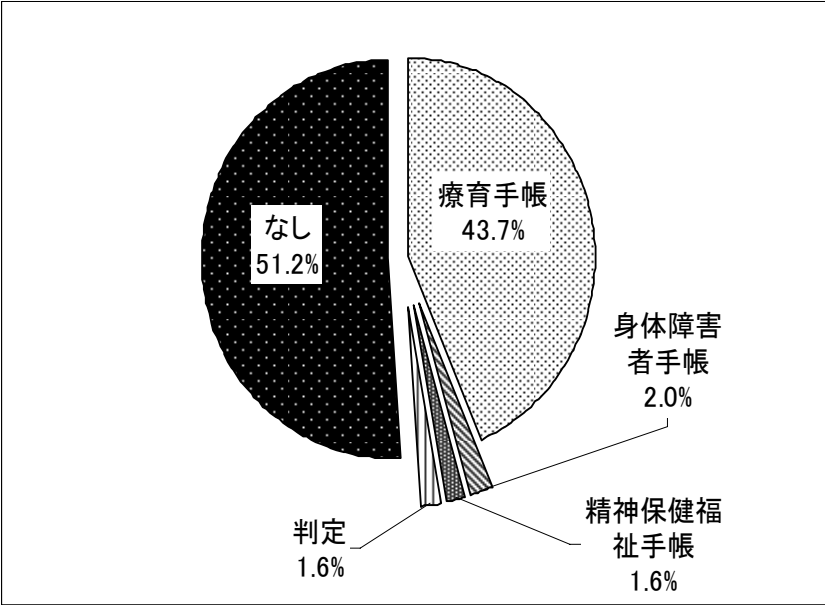
◆職場の環境に関する保護者のコメント（就業・障害）

- 労働時間が不安定（暇な時は、早く帰ってきたり、休みがふえる）。賃金がふえる見込みがない。
- 賃金が一人で生活できるレベルではない。
- コミュニケーションがうまくいかないので、職場での人間関係がうまくいかない。仕事もうまくいかずストレスがたまっている。
- 人付き合いが苦手なタイプであるが、職種がサービス業で客に質問される事が多く、対応が良くないので、職場の人によく注意をうけているよう。
- 上司が交替し対応が変わり、厳しく、冷たく、言葉の暴力が、家族にまで向けられるようになり、現在やめようかどうか…困っている。

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆障害者手帳等の取得状況

種別	人数	比率
療育手帳	112	44.4%
身体障害者手帳	3	1.2%
精神福祉手帳	4	1.6%
判定〔知的障害〕	4	1.6%
手帳+判定計	123	48.8%
取得していない	129	51.2%
計	252	100.0%



- 療育手帳の取得時期は、18歳以上が50%
- 一般就労に失敗して、躓いてから、取得するケースが多い
- 就業・自立、社会生活に困難があっても取得できない場合も多い

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆職場でよく注意される事

項目	人数	比率
仕事のミス	54	47.0%
仕事が遅い	35	30.4%
段取りがわるい	21	18.3%
いちいち指示されないとできない	16	13.9%
不器用	15	13.4%
言葉づかいの悪さ	9	7.8%
遅刻	7	6.1%

2. 発達障害のある人の就労における問題点

職場(仕事)に対する希望・要望

【LD親の会の会員】

項目	人数	比率
今の仕事を続けたい	54	47.0%
他の仕事がしてみたい	37	32.2%
仕事ができるように教えて欲しい	32	27.8%
職場で相談できる人がほしい	27	23.5%
一緒に働く仲間がほしい	24	20.9%
休みを増やしてほしい	22	19.1%
周りの人に仕事を助けてもらいたい	8	7.0%

【知的障害者の意識】

厚生労働省、平成15年障害者雇用実態調査

項目	比率
今の仕事を続けたい	61.0%
他の仕事もしてみたい	15.2%
仕事ができるように教えてほしい	8.4%
職場で相談できる人がほしい	14.6%
いっしょに働く仲間がほしい	12.9%
休みを増やしてほしい	9.3%
周りの人に仕事を助けてほしい	4.0%

+17.0%

+19.4%

+8.0%

➤ LD等の発達障害のある人の場合、現状の仕事に満足せず、挑戦意欲が強い。

自己認知が足りないという面もある

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就職に際して相談した相手

【LD親の会の会員】 (複数回答)

項目	人数	比率
家族	72	62.6%
学校の先生	38	33.0%
ハローワークの相談員	35	30.4%
自分で探した	32	27.8%
障害者職業センターの職員	27	23.4%
友達(知りあひ)	10	8.7%
就業・生活支援センターの職員	6	5.2%

【知的障害者の調査】

厚生労働省、平成15年
障害者雇用実態調査

項目	比率
家族	27.5%
学校の先生	30.0%
ハローワークの職員	14.7%
自分で探した	2.9%
障害者職業センターの職員	9.0%
知り合い・友達	1.8%
授産施設・作業所の職員	8.4%
通勤寮・グループホームの職員	3.4%

+35.1%

+24.9%

➤ LD等の発達障害のある人の場合、家族や当事者が、自分で職場を探す場合が多い。

就労・福祉のルールに乗っていないため家族への依存度大

2. 発達障害のある人の就労における問題点

- 通常教育の修了者が多い。
高学歴ほど、高機能ほど、就労に困難を伴うことが多い
- 本人が、障害を自覚していない(自己認知不足)場合も多い。
- 支援を受けることへの抵抗感が強い場合がある。
- 何度か挫折を味わって、初めて障害に気づく場合も多い。
二次的障害 (ひきこもり、うつ、家庭内暴力など)を起している場合がある

2. 発達障害のある人の就労における問題点

- 発達障害というだけでは、支援制度を使えない場合がある。
 - ①自覚していない ②診断がない ③診断あり ④手帳あり
- 手帳や判定が取れない場合も多い。
- 発達障害に適した職業リハビリテーションの仕組みが未整備
- 発達障害に対応できる相談・支援機関が少ない。

発達障害のある人と障害者権利条約

発達障害を、労働・雇用分野で「障害者」として位置づけ、「合理的配慮」「適切な支援」の対象に加えることが必要

➤ 障害者の権利条約上、発達障害は障害であることは明白

第一条 この条約は、すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする。

障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な障害を有する者であって、様々な障壁との相互作用により他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げられることのあるものを含む。

➤ 「発達障害者支援法」により、発達障害は「障害」であることが、我が国の法律上に明記されている。

➤ 発達障害に対する支援は、「国の責務」である。