

団体名：一般社団法人 日本発達障害ネットワーク

ヒアリング報告者：副理事長 大塚 晃

<団体概要>

1. 設立年月日：2005年12月3日

2. 活動目的及び主な活動内容：

(活動目的) 発達障害者およびそのご家族の権利と利益の擁護を行うこと

(主な活動) 発達障害に関する理解啓発・人材育成・政策提言等

3. 加盟団体数：61団体（親や本人の会、研究会や学会、職能団体、賛同する企業など）

4. 会員数：約16万人（加盟団体の会員の総数）

5. 法人代表：市川宏伸（理事長）

ヒアリング項目(1)

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

<現状認識、課題等>

障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められている。発達障害者にとっての障害者雇用の質の向上について意見を述べる。

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の「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」(2015年4月)は、発達障害者の就業の現状では、賃金、賞与、就業形態(非正規割合)及び労働時間並びに勤続年数等の雇用形態・待遇等労働条件において、一般労働者と比較すると、厳しい状況に置かれており、離職率も高いことから雇用の安定という観点から様々な問題が生じていると報告している。雇用の質の指標である職業への満足度は必ずしも高くはない。職場への要望では、「分かりやすい指示をしてほしい」36.8%、「仕事に変更になる時は、前もって伝えてほしい」35.8%、「仕事の優先順位を示してほしい」32.8%などとなっている。このような記述は、改善策への要望とも捉えられ、発達障害の特性を理解し合理定配慮が適切に提供されていない現状を示唆しているとも言える。

職業生活の満足度を構成する主要な要素として①「周囲の人たちの理解」、②「仕事のやりがい」、③「否定的な対応が少ない」の3因子が抽出されており、これらの要素を個々の発達障害者の支援において、適切に配慮できるかが課題となっている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

上記の調査結果から今後の対応の方向性は、以下の事柄が考えられる。

1. より満足度を高める雇用の質を向上させていくために、発達障害の特性や配慮の内容を職場の人に適切に伝えていくことが重要である。事業所のどのような立場の人に伝えるか、伝える者の専門性などにより、受入れる職場の対応や配慮に異が生じている状況がある。そのため支援機関は、発達障害者の特性として課題を整理して捉えることが苦手と言葉で表現しづらい当事者に替わって、困っていることや自身の特性や配慮してほしいことを事業所の雇用管理責任者に適確に伝える役割がある。職場適応援助者(「ジョブコー

チ)の活用を促進していくことが考えられる。その際、発達障害という障害種別に対応できるジョブコーチの育成が急務であると考ええる。

2. 事業主及び支援者は個々の発達障害者の特性について事前に把握し、職務遂行の指示や職場環境に関し、当該特性に応じた配慮を行うことが望まれる。アセスメントの機能強化が指摘されているが、発達障害に関しては、本人の就労能力や適性の客観的な評価のみならず、人間関係も含めた環境のアセスメントが重要である。本人と共同して就労に関するニーズ、強みを中心としたストレングスの観点からのアセスメントが必要である。その際、本人の就労に関する意思決定支援は、その後の定着の観点からも重要なものとなっている。

3. 上記の調査研究によれば、「職場定着の促進のためには、職場内での配慮等受入体制整備に向け、発達障害の特性に関する正しい知識習得や理解の促進等啓発、職場における相談・援助者の配置や当該者の専門知識・支援技術の付与、向上が必要であり、専門支援機関の支援を得ながら、個々の発達障害者の特性に合わせて配慮することが望まれる。」とされている。専門支援機関のそれぞれの発達障害者に適切に配慮できる体制整備は喫緊の課題である。

また、「これら配慮等は、多様性かつ個別性が高いものであることから、発達障害者の個々の事情と事業主との相互理解の中で提供されることが重要で、事業主は発達障害者等との相談・話し合いを踏まえ、発達障害者の特性、ニーズや意向を十分に尊重しつつ具体的な措置を検討し、講ずることが望まれる。」とも報告されている。多様で、かつ個別性が高い合理的配慮を適切に提供できる人材の育成が急務である。

4. 発達障害者本人を中心とした多職種連携の支援体制の構築が重要である。行政機関、専門支援機関、教育機関、医療機関等の関係機関、雇用主等が、発達障害者本人及びその家庭に対し一層きめ細く、本人を真ん中に置き適時適確な支援により対応できる体制を構築していく重要である。

ヒアリング項目(2)

障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて

<現状認識、課題等>

知的障害のある発達障害者であれば、療育手帳の取得ができる。現在、「療育手帳の全国的統一」にむけた動きは、療育手帳の範囲(特に知能指数70以上の取り扱い)の変更による影響を危惧するものである。障害者基本法の精神障害(発達障害を含む)にあるように、発達障害者も精神障害者保健福祉手帳の取得を促し、雇用に結びつく人も増えている。

一方、障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象が、身体障害、知的障害又は精神障害(発達障害を含む)があるため、長期にわたり、職業生活に相当な制限を受け、又は所職業生活を営むことが著しく困難なものとされ、実雇用率算定の対象が手帳所持者となっている。発達障害者の場合、療育手帳か精神障害者保健福祉手帳となるが、必ずしも手帳と結びつかない場合も多い。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の「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」2015年4月は、正社員の22.2%は障害者手帳等を所持していない者であり、手帳の取得や就職先への提示にためらいがあり、その背景には一般社会での理解度・認識度が十分でないことが指摘されている。それまでに診断等に繋がらず、障害者本人の障害認識が無いまま就職後に職場での具体的な状況から困難が生じ、障害を理解・認知する必要性のある事例も報告されている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

発達障害については、精神障害が発達障害を含むという規定から、発達障害者にも精神障害者保健福祉手帳を積極的に取得していくことを促進していく必要がある。そのためには精神障害者保健福祉手帳への認知を高めていることが想定されるが、それと同時

に、その他の雇用への道を確保していく必要がある。その一つは、医師による診断（書）の取得である。医師の判断には、診断できる医師の数、その信頼性等さまざまな課題が指摘されてきたが、発達障害者支援法が施行されて20年が経過し、地域の医師が、発達障がいの診療や治療や適切な対応などの専門的な研修である「発達障害かかりつけ医研修」が全国で行われている。このような成果から、発達障害の診断の信頼度は高まってきている。手帳を所持していない発達障害者に関して、医師による診断（書）の取得により、雇用制度に結びつく方策を検討すべきである。

また、早期から障害を理解・認知し、発達障害者本人の特性を本人や支援者が理解するための契機とするためにも、就職に当たっても可能な限り手帳の取得を促す支援が重要であると考えます。

ヒアリング項目(3)

その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

<現状認識、課題等>

近年、高学歴発達障害の就労先が増えてきているのは喜ばしい。しかし、その多くは事務職です。理系の高学歴の人の専門職の障害者雇用はほとんどない。経済産業省はニューロダイバーシティの活用を企業に呼びかけている。高学歴で発達障害のある方の専門職の雇用が増えて欲しいと思う。手帳をもっている方で専門的な知識や技術を持っていても、障害者雇用でその知識等を生かせる職種がない、あるいは非常に少ないということである。職種の幅がもっと広がるとよいと思う。

<とるべき対応、対応の方向性等>

発達障害者それぞれには、専門知識・技能等を持ちそれを活かせる、専門知識等なくても特定の分野であれば力を発揮できるなど、働くことにおいてはさまざまな可能性がある。本人の努力や企業等からの配慮・サポートによってさらに技能が向上したり、従事できる職務内容の幅が広がる可能性もある。職務内容は、障害の種類や程度を限定することを前提に考えるのではなく、専門知障害者の持っているストレングス（強み）を活かせる職務、企業にも貢献できる職務を新たに創出して選定するなど、柔軟に考えていただきたい。また、発達障害者の障害特性を考慮するとともに、職場環境の改善や就労支援機器の導入、適切な教育訓練により、発達障害者も、職域を広げていくことができるのではないかと。