

発達障害の特性を社会に活かすための  
取組み可能性に関する調査

報 告 書

令和4年9月15日

エス・ティー・アート

## <目 次>

|  |    |
|--|----|
| 第1章 発達障害の概要  | 1  |
| 1-1 発達障害とは   | 1  |
| 1. 発達障害とは  | 1  |
| 2. 発達障害のサイン・症状                                     | 2  |
| 3. 治療や支援について                                       | 3  |
| 1-2 発達障害者の現状                                       | 5  |
| 1. 通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果 | 5  |
| 2. 通級による指導実施状況調査結果（令和元年度）                          | 7  |
| 3. 自閉症・情緒障害特別支援学級に在籍する児童生徒数                        | 9  |
| 第2章 発達障害者の生きづらさ                                    | 10 |
| 2-1 社会環境（社会の対応）に係る生きづらさ                            | 10 |
| 1. 発達障害者の二次障害から“生きづらさ”を考える                         | 10 |
| 2. 障害者支援センターの相談内容から“生きづらさ”を考える                     | 11 |
| 3. 社会環境に係る課題                                       | 12 |
| 2-2 教育環境に係る生きづらさ                                   | 14 |
| 1. 発達障害の児童生徒が困ること                                  | 14 |
| 2. 教育環境に係る生きづらさを生む原因                               | 17 |
| 第3章 発達障害者の就労について                                   | 22 |
| 3-1 発達障害者の雇用状況                                     | 22 |
| 1. 平成30年度障害者雇用実態調査結果の概要                            | 22 |
| 2. 就労に関する問題点                                       | 32 |
| 3-2 発達障害者に係る就労支援制度                                 | 35 |
| 1. 発達障害者に対する支援                                     | 35 |
| 2. 事業主に対する支援                                       | 44 |
| 3-3 ニューロダイバーシティについて                                | 49 |
| 1. ニューロダイバーシティとは                                   | 49 |
| 2. 海外大手IT企業を中心とした「ニューロダイバーシティ」の広がり                 | 53 |
| 3. 日本における発達障害人材の先進的な活躍事例                           | 58 |
| 4. ニューロダイバーシティに取り組むべき理由                            | 75 |
| 第4章 発達障害者の特性を伸ばす人づくりのための支援方策の検討                    | 80 |
| 4-1 これまでの小・中・高時代の教育環境等の整備について                      | 80 |
| 1. 合理的配慮と基礎的環境整備                                   | 80 |
| 2. 個別の教育支援計画と個別の指導計画                               | 89 |

|     |                                |     |
|-----|--------------------------------|-----|
| 4-2 | 中央教育審議会答申（令和3年1月26日）           | 105 |
| 1.  | 答申の概要                          | 105 |
| 2.  | 発達障害者に係る内容                     | 111 |
| 4-3 | 個別最適な学び・協働的な学び                 | 121 |
| 1.  | 個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実          | 121 |
| 2.  | カリキュラム・マネジメントの充実               | 122 |
| 3.  | 障害のある児童生徒への指導                  | 122 |
| 4.  | 特定分野に特異な才能のある児童生徒に対する指導        | 123 |
| 4-4 | 大学における発達障害学生支援                 | 127 |
| 1.  | 筑波大学                           | 127 |
| 2.  | 東京大学                           | 132 |
| 4-5 | 新しい多様な学びを提供する各種プログラム事例         | 135 |
| 1.  | DO-IT Japan（ドゥーイット・ジャパン）       | 135 |
| 2.  | 異彩発掘プロジェクト ROCKET              | 146 |
| 3.  | それぞれの個性を發揮できる学びの場 LEARN        | 153 |
| 4-6 | 特定分野に特異な才能のある児童生徒に対する指導・支援の在り方 | 156 |
| 1.  | 今後の取組の基本的な考え方                  | 156 |
| 2.  | 今後取り組むべき施策                     | 160 |
| 3.  | 学校関係者等の意見（問題点や課題）              | 162 |
| 4-7 | 支援方策について                       | 177 |

# 第1章 発達障害の概要

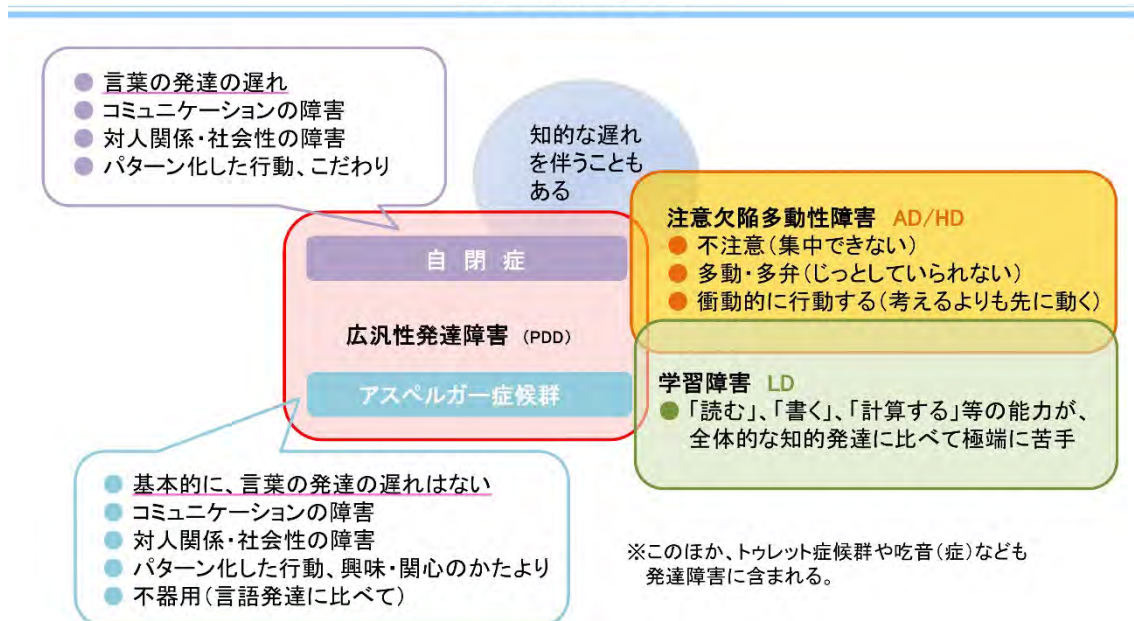
## 1—1 発達障害とは

資料：厚生労働省HP

発達障害は、生まれつきみられる脳の働き方の違いにより、幼児のうちから行動面や情緒面に特徴がある状態である。そのため、養育者が育児の悩みを抱えたり、子どもが生きづらさを感じたりすることもある。

発達障害があっても、本人や家族・周囲の人が特性に応じた日常生活や学校・職場での過ごし方を工夫することで、持っている力を活かしやすくなったり、日常生活の困難を軽減させたりすることができる。

### 代表的な発達障害



(参考) 発達障害に関連して使われることのある用語  
・強度行動障害: 激しい自傷や他害などがあり、特別な支援が必要な状態。  
・高機能: 知的な遅れを伴わないこと。  
・自閉症スペクトラム障害(ASD): 広汎性発達障害(PDD)とほぼ同義。  
・発達凸凹(でこぼこ): 発達の状態や能力に差異はあるが社会的不適応を示していないケースについて、「障害」や「発達障害」という言葉を使わず、表現するもの。

(出典)「社会保障審議会障害者部会」第80回資料(平成28年6月30日)

### 1. 発達障害とは

生まれつきの特性で、発達障害には、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症(AD/HD)、学習障害(LD)、チック症、吃音などが含まれる。

これらは、生まれつき脳の働き方に違いがあるという点が共通している。同じ障害名でも特性の現れ方が違ったり、いくつかの発達障害を併せ持ったりすることもある。

### (1) 自閉スペクトラム症とは

コミュニケーションの場面で、言葉や視線、表情、身振りなどを用いて相互的にやりとりをしたり、自分の気持ちを伝えたり、相手の気持ちを読み取ったりすることが苦手である。また、特定のことに強い関心をもっていたり、こだわりが強かったりする。また、感覚の過敏さを持ち合わせている場合もある。

### (2) 注意欠如・多動症(AD/HD)とは

発達年齢に比べて、落ち着きがない、待てない(多動性・衝動性)、注意が持続しにくい、作業にミスが多い(不注意)といった特性がある。多動性・衝動性と不注意の両方が認められる場合も、いずれか一方が認められる場合もある。

### (3) 学習障害(LD)とは

全般的な知的発達には問題がないのに、読む、書く、計算するなど特定の学習のみに困難が認められる状態をいう。

## 2. 発達障害のサイン・症状

### (1) 自閉スペクトラム症

目を合わせない、指さしをしない、微笑みかえさない、あとおいがみられない、ほかの子どもに関心を示めさない、言葉の発達が遅い、こだわりが強いといった様子がみられる。保育所や幼稚園に入り、一人遊びが多く集団活動が苦手なことや、かんしゃくを起こすことが多いことで気づかれることもある。

言葉を話し始めた時期は遅くなくても、自分の興味のあることばかりを話し、相互的に言葉をやりとりすることが難しい場合もある。また、電車、ミニカーやビデオなど、自分の興味のあることには、毎日何時間でも熱中することがある。初めてのことや決まっていたことが変更されることは苦手で、環境になじむのに時間がかかったり、偏食が強かったりすることもある。

思春期や青年期になると、微妙な対人スキルを求められることも増えるし、学習課題においても多様な能力を総合的に求められる機会が増える。就職してから仕事が臨機応変にこなせないことや対人関係などに悩み、家庭生活や子育ての悩みを抱え、病院を訪れる人もいる。不安やうつなどの精神的不調を伴うこともある。また、成人期になってから日常生活、家庭、職場などで困難を抱え、精神的な不調を伴い支援を必要とすることもある。

### (2) 注意欠如・多動性障害(AD/HD)

子どもの多動性・衝動性は、落ち着きがない、座っていても手足をもじもじする、席を離れる、おとなしく遊ぶことが難しい、しゃべりすぎる、順番を待つのが難しい、他人の会話やゲームに割り込む、などで認められる。不注意の症状は、学校の勉強でミスが多い、課題や遊びなどに集中し続けることができない、話しかけられていても聞いていないように見える、やるべきことを最後までやりとげない、課題や作業の段取りが苦手、整理整頓が苦手、宿題のように集中力が必要

なことを避ける、忘れ物や紛失が多い、気が散りやすい、などがある。

大人になると、計画的に物事を進められない、そわそわとして落ち着かない、他のことを考えてしまう、感情のコントロールが難しいなど、症状の現れ方が偏するが、一般に、落ち着きのなさなどの多動性・衝動性は軽減することが多いとされている。また、不安や気分の落ち込みや気分の波などの精神的な不調を伴うこともある。

### (3) 学習障害(LD)

全般的な知的発達には問題がないのに、読む、書く、計算するなど特定の事柄のみが難しい状態を指し、それぞれ学業成績や日常生活に困難が生じる。

## 3. 治療や支援について

### (1) 自閉スペクトラム症

幼児期には、個別や小さな集団での療育を受けることによって、対人スキルの発達を促し、適応力を伸ばすことが期待される。視覚的な手がかりを使ったり、先の見通しを持ちやすく提示したりすることで、子どもは安心して過ごしやすくなり、情緒的にも安定してくる。そのなかで基本的な日常生活のスキルや言葉や言葉以外の手段を通じたコミュニケーションのスキルを獲得していく。

自閉スペクトラム症の子育てには様々な工夫が必要であるが、支援者や医療関係者などの専門家とともに、子どもの歩みを養育者とともに見守り、考えていく。自閉スペクトラム症を治癒する薬はない。睡眠や行動の問題が著しい場合や、てんかんや精神的な不調に対して、薬物療法を併用する場合もある。精神的な不調が現れるまえにストレス要因や生活上の変化がなかったかなどを確認し、環境調整を試みることも大切となる。

幼児期から成人期を通して、身近にいる親や配偶者が本人の特性を理解していることがとても重要である。また、学校の先生や職場の同僚などの理解も大切である。自閉スペクトラム症の当事者にとっても支えの輪があることが大切である。

成人を対象とした対人技能訓練やデイケアなどのリハビリテーションを行っている施設もある。また、都道府県や政令指定都市ごとに発達障害者支援センターが設置されており、自閉スペクトラム症の当事者を対象にしたグループ活動を提供したり、生活自立・就労等の相談に応じたりしている。

### (2) 注意欠如・多動症(AD/HD)

幼児期・学童期には環境を整えて集中して課題に集中しやすいようにする、褒め方を工夫するなどの方法で、増やしたい行動を増やすのが基本となる。勉強などに集中しないといけないうときは、本人の好きな遊び道具を片づけ、テレビを消す。集中しないといけないう時間は短めに、一度にこなさなければいけない量は少なめに設定し、休憩をとるタイミングをあらかじめ決めておく、やらないといけないうことはToDoリストに書いたり、簡潔にわかりやすい言葉で伝えたりするこ

とも大切である。しかし、AD/HD の子どもたちは、行動を切り替えるのが苦手であったり、意に反すことにかんしゃくを起こしたりすることも多いので、養育者も、「ダメでしょ」「どうして・・・なの」などと否定的な言葉で感情的に反応してしまいがちである。AD/HD について知り、増やしたい行動や減らしたい行動を整理し、うまく褒めながらよりよい行動を導いていくためには、養育者のスキルを伸ばすことや同じように頑張っている親同士のつながりや心の支えが大切である。養育者が小集団で AD/HD への理解を深め、対応するスキルを身につけるためのペアレント・トレーニングも実施されている。環境調整や行動からの取り組みを行っても日常生活における困難が持続する場合には薬物療法を併用する。薬物療法は症状を緩和するもので根治的な手段ではないので、効果と副作用のバランスに注意しながら選択する。成人になってからも、作業にミスが多かったり、行動を計画的に順序だてて行うことが苦手、いつも心が落ち着かない、感情のコントロールが苦手などの症状があることもある。子どもと同様に、環境調整、行動療法や薬物療法が実施される。精神的不調を伴っている場合には、その治療も併せて実施される。

### (3) 学習症 (学習障害) (LD)

学習症の子どもに対しては、教育的な支援が重要になる。読むことが困難な場合は大きな文字で書かれた文章を指でなぞりながら読んだり、文章を分ち書きにしたり文節に分けることも有用である。音声教材 (電子教科書) を利用することも可能である。書くことが困難な場合は大きなマス目のノートを使ったり、ICT 機器を活用したりすることも可能である。計算が困難な場合は絵を使って視覚化するなどのそれぞれに応じた工夫が必要である。学習症は、気づかれにくい障害でもあるため、子どもにある困難さを正確に把握し、決して子どもの怠慢さのせいにはしないで、適切な支援の方法について情報を共有することが大切である。

#### 発達障害は先天的特性

LD (学習障害)、ADHD (注意欠陥・多動性障害)、自閉症スペクトラム (高機能自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害) などの発達障害は先天的な特性であって、決して「親の育て方が悪い」「家庭環境が悪い」といった教育や家庭環境が原因となる後天的なものではない。

発達障害はあくまで特性であって、病気ではない。病気であれば治療をすれば、多くの場合は解決します。しかし、発達障害は病気ではないため、根本的な治療法は確立されていない。

また、発達障害は本人自身の問題だけではなく、その特性によって引き起こされる社会での不適合状態による障害のことです。本人を治療するという考え方よりも、周りが特性を理解し、対応策を考えていくことが重要である。

## 1-2 発達障害者の現状

---

### 1. 通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果

#### (1) 調査の概要

##### ア. 実施主体

文部科学省が協力者会議を設け実施方法等について検討し、実施。

##### イ. 質問項目

##### I. 児童生徒の困難の状況

##### ①学習面（「聞く」「話す」「読む」「書く」「計算する」「推論する」）

「LDI-R -LD診断のための調査票-」（日本文化科学社）を参考にして作成。

##### ②行動面（「不注意」「多動性-衝動性」）

「ADHD評価スケール」（株式会社明石書店）を使用。

##### ③行動面（「対人関係やこだわり等」）

スウェーデンの研究者によって作成された、高機能自閉症に関するスクリーニング質問紙（ASSQ）を参考にして作成。

##### II. 児童生徒の受けている支援の状況

協力者会議における議論を踏まえ作成。

##### ウ. 調査時期

平成24年2月から3月にかけて実施。

##### エ. 調査対象

全国（岩手、宮城、福島を除く）の公立の小・中学校の通常の学級に在籍する児童生徒を母集団とする。

##### オ. 標本抽出方法及び標本児童生徒数

##### ①標本抽出方法

層化三段確率比例抽出法とする。

- ・学校を市郡規模と学校規模で層化する。
- ・標本学校数は、小・中学校のそれぞれ600校とし、各層への標本学校数の割り当ては、児童生徒数に比例割当とする。
- ・各層における標本学校の抽出は、児童生徒数による確率比例抽出とする。（第一段抽出）
- ・抽出された学校の各学年において、1学級を単純無作為抽出し標本とする。（第二段抽出）
- ・抽出された学級において、原則、男女それぞれ5名の児童生徒を単純無作為抽出し標本児童生徒とする。（第三段抽出）

##### ②標本児童生徒数



53,882人（小学校：35,892人、中学校：17,990人）

#### カ. 回収数及び回収率

標本児童生徒数のうち、52,272人について回答が得られ、回収率は97.0%。標本学校数のうち、1,164校について回答が得られ、回収率は97.0%。

### (2) 調査結果

担任教員が回答した内容から、知的発達に遅れはないものの、「学習面又は行動面で著しい困難を示す」という発達障害の可能性のある児童生徒の割合は、6.5%と推定された。

令和3年度の全国の小中学校児童生徒数は約945万人であり、その6.5%、つまり約61万人が、発達障害の可能性のある児童生徒と推計される。

表1 質問項目に対して担任教員が回答した内容から、知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示すとされた児童生徒の割合

|                    | 推定値（95%信頼区間）    |
|--------------------|-----------------|
| 学習面又は行動面で著しい困難を示す  | 6.5%（6.2%～6.8%） |
| 学習面で著しい困難を示す       | 4.5%（4.2%～4.7%） |
| 行動面で著しい困難を示す       | 3.6%（3.4%～3.9%） |
| 学習面と行動面ともに著しい困難を示す | 1.6%（1.5%～1.7%） |

※「学習面で著しい困難を示す」とは、「聞く」「話す」「読む」「書く」「計算する」「推論する」の一つあるいは複数で著しい困難を示す場合を指し、一方、「行動面で著しい困難を示す」とは、「不注意」、「多動性—衝動性」、あるいは「対人関係やこだわり等」について一つか複数で問題を著しく示す場合を指す。

（出典）「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果」（平成24年12月5日、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課）

（参考）

全国小中学校児童生徒数約945万人×発達障害可能性児童生徒割合6.5%

＝約61万人

※全国小中学校児童生徒数は、令和3年度学校基本調査による

## 2. 通級による指導実施状況調査結果（令和元年度）

### （1）調査の概要

#### ア. 調査時点

令和元年5月1日現在

#### イ. 調査対象

国公立小学校、中学校及び高等学校

※小学校には義務教育学校前期課程、中学校には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程、高等学校には中等教育学校後期課程を含める。

※高等学校に通信制課程を含める。

#### ウ. 調査項目

通級による指導を受けている児童生徒数

※通級：通常の教育課程に加え、又はその一部に替えて個別的な特別支援教育を受けることの出来る制度

### （2）調査結果

国公立の小・中・高等学校において、通級による指導を受けている児童生徒数は134,185名（前年度123,095）であり、11,090名増加している。障害種別では、言語障害で937名、自閉症で1,460名、情緒障害で3,083名、学習障害で2,096名、注意欠陥多動性障害（ADHD）で3,409名の増となっている。

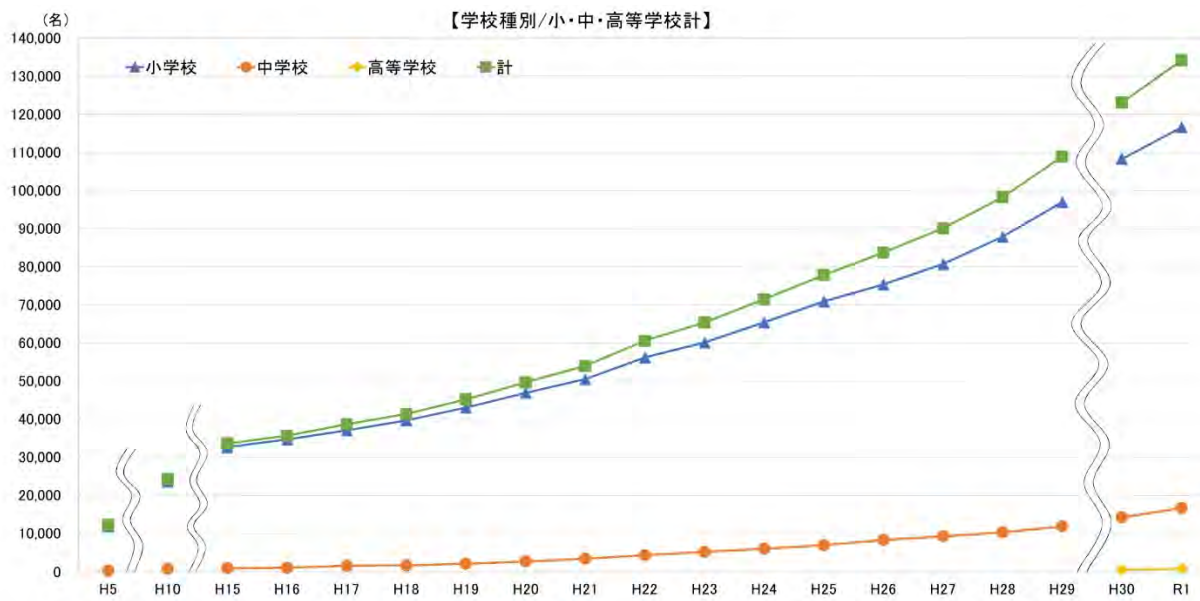
#### ア. 通級による指導を受けている児童生徒数

（単位：名）

|      |    | 計       | 言語障害   | 自閉症    | 情緒障害   | 弱視  | 難聴    | 学習障害   | 注意欠陥多動性障害 | 肢体不自由 | 病弱・身体虚弱 |
|------|----|---------|--------|--------|--------|-----|-------|--------|-----------|-------|---------|
| 小学校  | 国立 | 82      | 36     | 10     | 8      | -   | 2     | 22     | 4         | -     | -       |
|      | 公立 | 116,518 | 39,062 | 21,216 | 15,950 | 191 | 1,770 | 17,607 | 20,616    | 82    | 24      |
|      | 私立 | 33      | 8      | 11     | 2      | -   | 3     | 3      | 6         | -     | -       |
|      | 計  | 116,633 | 39,106 | 21,237 | 15,960 | 191 | 1,775 | 17,632 | 20,626    | 82    | 24      |
| 中学校  | 国立 | 10      | -      | 3      | 2      | 1   | 2     | -      | 2         | -     | -       |
|      | 公立 | 16,711  | 555    | 4,035  | 3,082  | 24  | 414   | 4,623  | 3,929     | 35    | 14      |
|      | 私立 | 44      | 1      | 13     | 7      | 2   | 7     | 8      | 2         | 3     | 1       |
|      | 計  | 16,765  | 556    | 4,051  | 3,091  | 27  | 423   | 4,631  | 3,933     | 38    | 15      |
| 高等学校 | 国立 | -       | -      | -      | -      | -   | -     | -      | -         | -     | -       |
|      | 公立 | 732     | 29     | 337    | 103    | -   | 2     | 115    | 143       | 1     | 2       |
|      | 私立 | 55      | -      | 10     | 1      | 4   | 7     | 11     | 7         | 3     | 12      |
|      | 計  | 787     | 29     | 347    | 104    | 4   | 9     | 126    | 150       | 4     | 14      |
| 計    | 国立 | 92      | 36     | 13     | 10     | 1   | 4     | 22     | 6         | -     | -       |
|      | 公立 | 133,961 | 39,646 | 25,588 | 19,135 | 215 | 2,186 | 22,345 | 24,688    | 118   | 40      |
|      | 私立 | 132     | 9      | 34     | 10     | 6   | 17    | 22     | 15        | 6     | 13      |
|      | 計  | 134,185 | 39,691 | 25,635 | 19,155 | 222 | 2,207 | 22,389 | 24,709    | 124   | 53      |

※障害種を分けずに通級による指導を実施している場合は、学校が主障害と判断した障害種に計上。

## イ. 通級による指導を受けている児童生徒数の推移



|      | H5     | H10    | H15    | H16    | H17    | H18    | H19    | H20    | H21    | H22    | H23    | H24    | H25    | H26    | H27    | H28    | H29     | H30     | R1      |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 小学校  | 11,963 | 23,629 | 32,722 | 34,717 | 37,134 | 39,764 | 43,078 | 46,956 | 50,569 | 56,254 | 60,164 | 65,456 | 70,924 | 75,364 | 80,768 | 87,928 | 96,996  | 108,306 | 116,633 |
| 中学校  | 296    | 713    | 930    | 1,040  | 1,604  | 1,684  | 2,162  | 2,729  | 3,452  | 4,383  | 5,196  | 6,063  | 6,958  | 8,386  | 9,337  | 10,383 | 11,950  | 14,281  | 16,765  |
| 高等学校 | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -      | -       | 508     | 787     |
| 計    | 12,259 | 24,342 | 33,652 | 35,757 | 38,738 | 41,448 | 45,240 | 49,685 | 54,021 | 60,637 | 65,360 | 71,519 | 77,882 | 83,750 | 90,105 | 98,311 | 108,946 | 123,095 | 134,185 |

※各年度5月1日現在。  
 ※平成30年度から、国立・私立学校を含めて調査。  
 ※高等学校における通級による指導は平成30年度開始であることから、高等学校については平成30年度から計上。  
 ※小学校には義務教育学校前期課程、中学校には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程、高等学校には中等教育学校後期課程を含める。



※各年度5月1日現在。  
 ※「注意欠陥多動性障害」及び「学習障害」は、平成18年度から通級による指導の対象として学校教育法施行規則に規定し、併せて「自閉症」も平成18年度から対象として明示(平成17年度以前は主に「情緒障害」の通級による指導の対象として対応)。  
 ※平成30年度から、国立・私立学校を含めて調査。  
 ※高等学校における通級による指導は平成30年度開始であることから、高等学校については平成30年度から計上。  
 ※小学校には義務教育学校前期課程、中学校には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程、高等学校には中等教育学校後期課程を含める。

### 3. 自閉症・情緒障害特別支援学級に在籍する児童生徒数

資料：「特別支援教育資料（令和2年度）」独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所

独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所の「特別支援教育資料（令和2年度）」によると、特別支援学級の児童数は、小学校 110,409 人、中学校 39,822 人などとなっている。

特別支援学級数、特別支援学級在籍者数、担当教員数及び特別支援学級設置学校数（国・公・私立計）

| 障害種別         | 小学校               |                    | 中学校              |                   | 義務教育学校         |                | 計                 |                    |
|--------------|-------------------|--------------------|------------------|-------------------|----------------|----------------|-------------------|--------------------|
|              | 学級数               | 児童数                | 学級数              | 生徒数               | 学級数            | 生徒数            | 学級数               | 児童生徒数              |
| 知的障害         | 20,694<br>(42.4%) | 96,639<br>(44.6%)  | 9,305<br>(45.1%) | 40,648<br>(48.5%) | 213<br>(45.4%) | 945<br>(48.9%) | 30,212<br>(43.2%) | 138,232<br>(45.7%) |
| 肢体不自由        | 2,339<br>(4.8%)   | 3,505<br>(1.6%)    | 836<br>(4.1%)    | 1,150<br>(1.4%)   | 17<br>(3.6%)   | 30<br>(1.6%)   | 3,192<br>(4.6%)   | 4,685<br>(1.5%)    |
| 病弱・<br>身体虚弱  | 1,893<br>(3.9%)   | 3,050<br>(1.4%)    | 804<br>(3.9%)    | 1,246<br>(1.5%)   | 11<br>(2.3%)   | 16<br>(0.8%)   | 2,708<br>(3.9%)   | 4,312<br>(1.4%)    |
| 弱視           | 402<br>(0.8%)     | 456<br>(0.2%)      | 157<br>(0.8%)    | 185<br>(0.2%)     | 2<br>(0.4%)    | 2<br>(0.1%)    | 561<br>(0.8%)     | 643<br>(0.2%)      |
| 難聴           | 939<br>(1.9%)     | 1,400<br>(0.6%)    | 383<br>(1.9%)    | 553<br>(0.7%)     | 10<br>(2.1%)   | 12<br>(0.6%)   | 1,332<br>(1.9%)   | 1,965<br>(0.6%)    |
| 言語障害         | 568<br>(1.2%)     | 1,279<br>(0.6%)    | 142<br>(0.7%)    | 198<br>(0.2%)     | 5<br>(1.1%)    | 18<br>(0.9%)   | 715<br>(1.0%)     | 1,495<br>(0.5%)    |
| 自閉症・<br>情緒障害 | 22,013<br>(45.1%) | 110,409<br>(50.9%) | 9,003<br>(43.6%) | 39,822<br>(47.5%) | 211<br>(45.0%) | 910<br>(47.1%) | 31,227<br>(44.6%) | 151,141<br>(50.0%) |
| 総計           | 48,848            | 216,738            | 20,630           | 83,802            | 469            | 1,933          | 69,947            | 302,473            |
| 担当教員数        | 52,310 人          |                    | 22,655 人         |                   | 507 人          |                | 75,472 人          |                    |
| 設置学校数        | 16,484 校          |                    | 7,950 校          |                   | 107 校          |                | 24,541 校          |                    |

出典：「学校基本調査」（文部科学省）

※中等教育学校の特別支援学級はなし。

## 第2章 発達障害者の生きづらさ

### 2-1 社会環境（社会の対応）に係る生きづらさ

資料：「発達障害者の社会参加—自立のための教育と就労の在り方—」（森岡奈美、2020年度、早稲田大学文化構想学部現代人間論系）

資料：「BRAIN CLINIC」ホームページ

#### 1. 発達障害者の二次障害から“生きづらさ”を考える

発達障害者はそれぞれの障害による行動や認知における特性を持つが、その障害を一次障害とすると、発達障害者が環境（養育環境、社会環境等）から受けるストレス等を原因として新たに発症した精神症状を「二次障害」と呼ばれる。すべての発達障害者が一様に「二次障害」を発症するわけではなく、環境の在り方に起因するとされている。

発達障害者の“生きづらさ”を考えるとき、これはあくまで主観的なものであり、かつ個人差があることから、客観的に定義付けすることは困難であるが、「二次障害」を発生させた問題（以下、二次的な問題と呼ぶ。）が、発達障害者にとっての社会環境の問題点ととらえることができる。

##### （1）二次障害の症状

二次障害と呼ばれる症状は、大きく分けて「内在化障害」と「外在化障害」に分けられる。症状を1つだけ発症することもあれば、複数発症するケースもある。発達障害の特性の重さによっても異なり、周囲の環境によっても発症するかどうかは変わってくる。

内在化障害には、うつ病、適応障害、不安障害、強迫性障害、依存症、心身症、不登校・引きこもりなどがあり、外在化障害には、反抗挑戦性障害、行為障害、暴力、家出、非行などの反社会的な行動などが挙げられる。

##### （2）二次障害がおこる理由

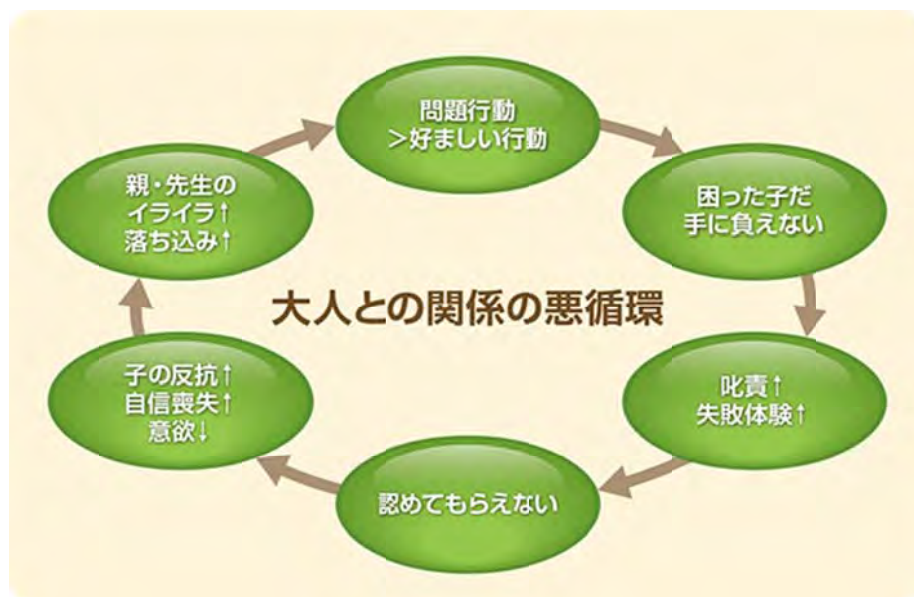
発達障害の二次障害は、周囲の理解がないことで起こることが多いとされる。

発達障害は、外見ではほとんどわからず、そのため、「怠けている」「ちゃんとやれ」などと叱責を受けてしまったりする。また、周囲と同じようにできることもあれば、極端に苦手なこともあるため、それが原因で友だちにもからかわれたりして傷ついてしまうことがある。

##### （3）二次障害が起こる悪循環（学童期の場合）

注意欠陥多動性障害（ADHD）では不注意や多動性の特性によって親や先生から叱責を受けることが多い。自分では改善しようとしているのに上手くいかないこ

とを悩み、苦しんでいる中、叱られたり失敗が続いたりして自信がなくなり、何事にもやる気が出なくなってしまう。そういった様子を見て親や先生はさらにイライラしてしまい、些細なミスや問題行動でも強く叱責するようになる。こうした悪循環が続き、うつ病や不安障害といった二次障害を併発してしまう。



出典：岩坂英巳編. 子どものこころの発達を知るシリーズ4「ADHDの子どもたち」(合同出版)

自閉症スペクトラム (ASD) では、コミュニケーションが上手く取れないことによる失敗を親や先生から叱責されたり、同級生からからかわれたりすることで自信を失い、コミュニケーションを取ることに不安や恐怖を感じるようになってしまう。ますますコミュニケーションが上手く取れなくなり、そのことをまたからかわれて、という状況が続くことで、不安障害やパニック障害などを併発してしまう。また、不登校や引きこもりの原因となることもある。

学習障害 (LD) では、学習障害によって字が書けなかったり文章が読めなかったりすることで、親や先生から「真面目にやれ」と注意されたり、同級生にからかわれてしまう。本人は真面目にやっているため、こうした周囲の反応によって自信を失い、文字を書くことを避けるようになっていたり、音読ができなくなったりする。また、そういった状況に直面したときに発作や動悸が起こるようになり、パニック障害や適応障害を併発することがある。

## 2. 障害者支援センターの相談内容から“生きづらさ”を考える

資料：「発達障害がある人の社会における生きにくさから支援を考える～東京都発達障害者支援センターにおける相談支援の実際から～」(平成 24 年 1 月 31 日、東京都発達障害者支援センター(TOSCA)、石橋悦子)

「発達障害」が知られるようになり、東京都発達障害者支援センター(TOSCA)に

は、問い合わせや相談の申し込みが増加する一方である。特に、発達障害の診断を希望する本人、或いは診断を受けさせようとする周囲の関係者が急増している。

相談内容から、生活困難、あるいは就労を含めた社会参加困難の実態は多様であることが伺える。

相談内容の概要とそこから見える問題点は次の通りである。

### 東京都発達障害者支援センター(TOSCA)における相談内容等

|            | 相談内容  | 問題点   |
|------------|---|---|
| 幼児期        | <ul style="list-style-type: none"> <li>●親側の不安が強く、家庭生活が不安定。</li> <li>●わが子の幼稚園や保育所などの集団生活における我が子の参加困難に直面し、どう理解し対応していいのかわからない。</li> </ul>  | <p>※専門の医療機関や相談・療育機関にかかわっていても、親側の気持ちが安定出来ず、不安を強めている人が少なくない。</p>  |
| 学童期        | <ul style="list-style-type: none"> <li>●学校生活において諸種の困難が生じ、どう対応してよいかかわからない。</li> <li>●家庭内において、子どもへの対応の仕方がわからない。</li> <li>●発達障害の子どもへの対応がよい地域や学校などについての情報を知りたい。</li> </ul>  | <p>※とくに、「高機能」であるほど、本人の困難性が外側からみてわかりにくいいため、本人にとって必要な理解・配慮が得られず、周囲の対応が的はずれなものになりやすい。</p> <p>※いじめやからかい、周囲からの孤立。自己評価の低下。</p>                          |
| 青年期<br>成人期 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■診断を受けたい。</li> <li>■就労を含めた生活上の相談にのってほしい。</li> <li>■就労困難、就労の継続困難。</li> <li>●仕事をしない、社会的引きこもり、孤立。</li> <li>●家族間の関係調整困難、家庭内暴力、借金の繰り返し。</li> <li>◆支援者との関係が安定しない。支援がすすまない。</li> <li>◆本人が利用できる支援資源がない。</li> <li>◆職場において諸種の困難が起きる。周囲も疲弊している。</li> <li>◆本人の気持ちがわからず、どう対応してよいかかわからない。</li> </ul> | <p>※就労をはじめとする社会生活困難に関する相談が多い。</p> <p>※支援を進めていく上での支援関係者づくりが重要である。</p> <p>※20～30歳代の人に関する相談が全体の約5割を占めており、若年層の困難が顕著。</p> <p>※成人後に発達障害の診断を受けた人も多い。</p> |

■本人からの相談、●親や家族からの相談、◆支援者など関係者からの相談

### 3. 社会環境に係る課題

資料：「発達障害がある人の社会における生きにくさから支援を考える～東京都発達障害者支援センターにおける相談支援の実際から～」(平成24年1月31日、東京都発達障害者支援センター(TOSCA)、石橋悦子)

社会環境に係る課題をまとめると、次の通りとなる。

### **【社会環境に係る課題】**

- 幼児期など早い段階で本人や家族が発達障害を認識することが必要。
- 周囲の理解の醸成が必要。本人や家族へのつきあい方、かかわり方を関係者が学び、関係者間で共通認識をもつ必要がある。
- 生活場面における諸種の困難について本人側からとらえ、その対策について個々に現実的に検討していくことが必要。
- 親が安定した気持ちで主体的に生活を構築できる（本人にとって家庭が安心できる場となる）よう、親や家族への支援が必要。
- 本人が一般社会の常識や価値基準に一方的に合わせるのではなく、本人の意欲や主体性など心理的健康性を活かすための場をつくることが必要。
- 幼児期～成人期まで、息の長い支援が必要。



## 2—2 教育環境に係る生きづらさ

---

### 1. 発達障害の児童生徒が困ること

資料：「発達障害のある子どもたちの学びに関わる問題」フォーラム お茶の水女子大学 榊原洋一教授編（ベネッセ教育総合研究所「CO-BO」ホームページ）

#### (1) 学習障害（LD）の児童生徒

知的障害がないのに言葉の読み書きや計算、図形理解など、特定の領域において不得手な状態を指す。

本人も頑張って取り組んでいるのに思うようにできないため、自信をなくしたり、努力が足りないと誤解されてしまうケースがある。学習障害（LD）のうち8割が該当すると言われるのは、生まれつきの読み書きに困難を持つ「ディスレクシア（読み書き障害）」という障害である。ディスレクシアのなかでも、音読が不得意、文字を正しく書けない、読み書きはできるが計算問題が極端に苦手、計算は得意で文章題を解くのが苦手など特性はさまざまである。

#### 【学習障害（LD）の児童生徒が学校で困ること】

##### ①文字の認識や、文章の読み取りが困難

例) 文字が反転した「鏡文字」で見えることや「歪む」「重なる」「揺らぐ」、または「一部分だけ」しか見えない等

##### ②文字情報から意味を見出すことが困難

例) 「イヌ」という音声を聞くと犬をイメージできるが、「イヌ」という文字を読んでもイメージできない

##### ③聞き取り（聞き分け）が困難

例) 授業中、周囲の音がうるさくて先生の話していることが聞き取れない（交差点の人混みの中のなかで授業を受けているかのよう）

##### ④音声情報から意味を見出すことが困難

例) 「イヌ」という文字を読むと犬をイメージできるが、「イヌ」という音声を聞いてもイメージできない

##### ⑤数字や時間の概念理解や計算が困難

例) 簡単な計算にも多くの時間がかかったり間違える、5分間がどれくらいの長さかイメージできない

##### ⑥視覚、聴覚、嗅覚、味覚、触覚が過敏で日常生活が困難

例) プロジェクタの光が眩しくて投影した文字が読めない、理科室のにおいて吐き気がする等

#### (2) 注意欠陥多動性障害（ADHD）の児童生徒

注意力の不足や、多動性、衝動性をコントロールできないといった特性を持ち、計画や目的を意識して遂行する脳の実行機能がうまく働かないことによって生じる。「注意欠陥優位型」と「多動・衝動優位型」、それら両方の特性がある「混合

型」の3つのタイプに分かれる。

「注意欠陥優位型」は気が散りやすく、ワーキングメモリーという短期記憶の容量が小さいことがわかっている。「多動・衝動優位型」は行動制御が困難で落ち着きがない、片付けられない、忘れ物が多い、集中できないなどが主な特徴である。

#### 【注意欠陥多動性障害 (ADHD) の児童生徒が学校で困ること】

- ①自分の行動を制御することが困難 (多動性)  
例) つい身体のどこかを動かしてしまう、授業中に立って歩き回る
- ②集中することや記憶することが困難 (不注意)  
例) 忘れ物が多い、気が散りやすい、片付けられない
- ③思いついた行動を抑制することが困難 (衝動性)  
例) 順番が守れない、会話の流れを無視して話す

### (3) 自閉症スペクトラム (ASD) の児童生徒

1943年にアメリカの精神科医レオ・カナーから、言葉の発達の遅れ、人とのコミュニケーションの困難、強いこだわりの3つの典型的特徴をもつ「自閉症」が報告された。この報告によると、約8割がIQ70以下で知的障害を伴っており、4対1の割合で男児が多かった。知的障害を伴わない残りの2割の子どもについては、その後、「高機能自閉症」とすることで説明のつくケースが増えた。知的レベルで境界線を引かず、発語も早くIQが高いケースもある「アスペルガー症候群」を含め、多様な自閉症のタイプを包括して連続帯 (=スペクトラム) と捉える考えから、「自閉症スペクトラム」と呼ばれている。

#### 【自閉症スペクトラム (ASD) の児童生徒が学校で困ること】

- ①状況をふまえた思考や行動が困難  
例) 新しい遊びや模様替えした環境になじめない、他の子どもが遊んでいるおもちゃを取る、決まった場所に物がないとストレス
- ②相手との意思疎通することが困難  
例) 自分の気持ちを言葉にするのに時間がかかる、声の抑揚やジェスチャーが不自然
- ③他者との関係づくりが困難  
例) 1人で遊ぶのが好き、相手の視点をふまえた言動ができない、

#### 「発達障害のある子供たちの学びに関わる問題」きっかけシート

##### 発達障害とは何なのか？

小児科医であり、お茶の水女子大学副学長でもある榊原洋一先生は、発達障害を「生まれつきの認知や行動の特徴によって、対人関係やコミュニケーション、行動や感情のコントロール、学業などに大きな困難を伴う状態」としています。発達障害の原因は親の育て方や環境ではなく、先天的な脳の機能障害であること、通常学級にも一定数の発達障害の児童生徒

が在籍していること、その子どもや保護者たちの適切なケアがなされず困難な状況にあることなどがわかってきました。現状を知るために、まず定義や特性など「発達障害とは何なのか？」をみていきます。

### 発達障害支援法の定義

2005年に施行された発達障害者支援法では以下のように定義されています。

発達障害は、「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症するもの」（発達障害者支援法第二条より）と定義されています。

### 発達障害の診断基準

#### DSM-5（精神障害の診断と統計マニュアル）

最新版は2013年公開（DSM-IVから約20年ぶりの改正）

米国精神医学会（APA）の精神疾患の診断分類。明確な診断基準を設け、精神障害の診断が異なるという診断の信頼性の問題に対応することを目的とする

#### ICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類）

最新版はICD-10（2013年版）

世界保健機関（WHO）が作成した分類。異なる国や地域で集計された死亡や疾病やデータの体系的な記録、分析、解釈および比較を行うことを目的とする

### 発達障害の分類とその認知・行動の特徴

厚生労働省による発達障害の分類 ※併発しているケースもみられる。（2013年5月に公開されたDSM-5を併記しています）

#### ■学習障害（LD=Learning Disabilities）

DSM-5では、SLD（Specific Learning Disorder：限局学習症／限局性学習障害）

全般的な知的発達に遅れはないが、「読む・書く・計算する」など生まれつき読み書きなどに困難を伴う障害。脳の機能障害が原因といわれる。「読字障害（ディスレクシア）」、「書字障害（ディスグラフィア）」、視覚過敏など、言葉の読み書きや計算、図形理解など、特定の領域において不得意がある。

##### ◆特徴

##### 文字の認識や、文章の読み取りが困難

例）文字が反転した「鏡文字」で見えることや「歪む」「重なる」「揺らぐ」または「一部分だけ」しか見えない等

##### 聞き取り（聞き分け）が困難

例）授業中、周囲の音がうるさくて先生の話していることが聞き取れない（交差点の人ごみの中で授業を受けているかのよう）

##### 数字や時間の概念理解や計算が困難

例）簡単な計算にも多くの時間がかかったり間違える、5分間がどれくらいの長さかイメージできない

##### 文字情報から意味を見出すことが困難

例）「イヌ」という音声を聞くと犬をイメージできるが、「イヌ」という文字を読んでもイメージできない

##### 音声情報から意味を見出すことが困難

例）「イヌ」という文字を読むと犬をイメージできるが、「イヌ」という音声を聞いてもイメージできない

##### 視覚、聴覚、嗅覚、味覚、触覚が過敏で日常生活に困難

例）プロジェクタの光が眩しくて投影した文字が読めない、理科室のにおいて吐き気がする等

■注意欠陥・多動性障害 ADHD=Attention-Deficit Hyperactivity Disorder

DSM-5 では、ADHD (Attention-Deficit Hyperactivity Disorder : 注意欠如・多動症 / 注意欠如・多動性障害)

注意力の不足や、多動性、衝動性をコントロールできないといった特性を持ち、計画や目的を意識して遂行する脳の実効機能がうまく働かないことによって生じる。「注意欠陥優位型」と「多動・衝動優位型」、それら両方の特性がある「混合型」の3つのタイプに分かれる。

◆特徴

自分の行動を制御することが困難 (多動性)

例) つい身体のどこかを動かしてしまう、授業中に立って歩き回る

集中することや記憶することが困難 (不注意)

例) 忘れ物が多い、気が散りやすい、片付けられない

思いついた行動を抑制することが困難 (衝動性)

例) 順番が守れない、会話の流れを無視して話す

■自閉症スペクトラム障害 ASD=Autistic Spectrum Disorder

DSM-5 では、ASD (Autistic Spectrum Disorder : 自閉スペクトラム症 / 自閉症スペクトラム障害)

言葉の発達の遅れ、人とのコミュニケーションの困難、強いこだわりの3つの典型的特徴をもつ。

IQ70以下で知的障害を伴えばカナータイプ、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場合はアスペルガータイプとすることが多い。「自閉症」「アスペルガー症候群」などを総称して「自閉症スペクトラム (連続体)」と呼ぶ。

◆特徴

状況をふまえた思考や行動が困難

例) 新しい遊びや模様替えした環境になじめない、他の子供が遊んでいるおもちゃを取る、決まった場所に物がないとストレス

相手との意思疎通することが困難

例) 自分の気持ちを言葉にするのに時間がかかる、声の抑揚やジェスチャーが不自然

他者との関係づくりが困難

例) 1人で遊ぶのが好き、相手の視点をふまえた言葉ができない

出典：ベネッセ教育総合研究所「CO-BO」ホームページ

## 2. 教育環境に係る生きづらさを生む原因

資料：「発達障害のある子どもたちの学びに関わる問題」(ベネッセ教育総合研究所「CO-BO」ホームページ)

学校等において発達障害の児童生徒に生きづらさを生む原因は、次のようなものが考えられる。

### なぜそれが起きているのか

#### 直接的な原因

発達障害の特性が知られていない

・努力しても改善が難しい等、発達障害への理解が乏しい

親は発達障害だと認めたくない

・「まさかうちの子が…」と現実と向き合わない

### そもそも発達障害の診断そのものが難しい

- ・同じ障害がある人同士でも個人差がとても大きく分かりづらい
- ・家庭生活と学校生活の状況で判断する必要があるが、それらを医師が問診で判断するのは難しい

### 発達障害をふまえた教育がなされていない

- ・教員個人や学校の判断に委ねられている
- ・苦手部分ばかり注目される
- ・努力しても改善が難しい障害に対し、努力による克服を強いられる

### 知見の共有やツールの活用がなされていない

- ・特別支援学級/学校での知見やサポートツールが通常学級に共有されていない

## 原因を生む背景

### 学校

#### 選択肢が極端で不可逆

- ・小学1年になる際の診断により通常学級化特別支援学校/学級化が決定し、そのあとに変更することが難しい
- ・特別支援学校/学級に進むと中学卒業後の選択肢が限られている

#### 公立学校でも対応はさまざま

- ・インクルーシブ教育や合理的配慮といった対応が学校長によって差が出やすく、学校長が変わると対応も変わる
- ・多忙で、目の前の子どもを無事卒業させることで手一杯の教師もいる

### 家庭

#### 親にかかる過度な負担

- ・生まれつきのものであるため育て方で変えられるものではない
- ・本人や周囲が気付きにくく、気付いたとしても相談先がわからず支援要請の声をあげられない。親が孤立することが子供の孤立を招く

#### 親が発達障害であるケースもある

- ・家族内集積性により、親子ともに発達障害の場合がある
- ・親自身も発達障害で、親で異なる特性だと互いに理解できない

### 社会

#### 発達障害に関する社会的な認知が低い

- ・「できるところ」よりも「できないところ」を注目されがち
- ・同調圧力が強く、他の子どもと同じことを期待する

出典：ベネッセ教育総合研究所「CO-BO」ホームページ

## 【参考資料】

### 2E教育について

#### 2Eとは

発達障害と優れた才能を併せもち、学校で二重に特別な教育ニーズのある子どもを、「2E（トゥーイー）」（twice-exceptional：二重に特別な／二重の特別支援を要する）の子どもと呼びます。

そして、発達障害のある子どもの才能を識別し、伸ばして活かそうとする教育を「2E（二重の特別支援）教育」と言います。

発達障害のある子どもは、特定の能力・技能について苦手がある一方、何か他の得

意な能力をもつことがあります。例えば、文字の読み書きは困難でも、とても優れた視覚認知力をもつなどです。私たちには誰でも得意や苦手があり、その程度が大きくなると、才能または障がいとして表れます。発達の凸凹（得意と苦手のギャップ）は誰にもありますが（つまり発達の凸凹＝発達障害ではない）、凸凹の両方が大きく、発達障害と優れた才能を併せもつ子どもが、2Eとみなされます。2E児には（大人の2E者も）、障がいと才能両方の問題への対処が必要になります。

### 「ギフテッド」との違い

最近、発達障害児・者には優れた才能が伴うことが少なからずあるという事実が、わが国でも認識され始めました。巷でASD等、発達障害の人たちが「ギフテッド」や「ギフティッド」と呼ばれる場合さえあります。しかし、その元の英語は、「才能のある（者）」という意味で障がいの意味は含まれず、2E児・者の才能面しか表しません。才能教育（日本では公式に存在しない）で「才能のある生徒」とは、特別プログラムの対象者を指します（生徒全体の1、2割のこともあり、決してわずかな少数者、ましてや天才ではありません）。「うちの子はギフテッドのようだけど..」という表現は、2Eの意味で誤用しているのか、障がい面はさておき才能面だけに言及しているのか曖昧です。混乱が生じる恐れのある文脈では、ギフテッドという表現は避けるほうがいいでしょう。

ギフテッドとは

- ・ギフテッド(Gifted)は先天的に平均よりも顕著に高い能力 (+2SD : >130) 以上を持っている人、またその能力を指す。
- ・内的な学び方の認知能力、学習能力が飛び抜けていることを指す。
- ・ギフテッドは、英才児などと誤されるが、日本ではそのような子供を「飛び級できるような賢い子」という一面でしか捉えられていない。
- ・ギフテッドは常に多様な知的刺激を切望して満たし、興味ある分野を自分の好む学習方法で極めて深く掘り下げ探求する傾向がある。結果的に学んだ分野に関しては、高いレベルに到達することが多い。以前は、IQを基準としてきたが、現在では徐々にIQだけでは知ることができないと考えられるようになってきている。

出典：経済産業省、「未来の教室」とEdTech研究会・第9回(2019年5月15日)開催資料、「2Eの児童・生徒への支援について—社会からの支援が得られていない子供達—」（どんぐり発達クリニック、ギフテッド研究所 宮尾益知）の資料より抜粋

### 2E教育の理念

2E教育は、アメリカの学校で1980年代に始まり、全米各地で実践が広がってきた。2E教育が実施される背景には、アメリカの学校教育では障がい児教育としての「特別教育」と並んで「才能教育」(gifted education)が制度化されている状況がある。才能のある生徒も、通常のカリキュラムでは十分に対応できず、特別な教育ニーズをもつからである。才能教育では、国や州の教育法に基づいて、生徒の多彩な才能を識別して伸ばすために、多様な指導・学習方法が用いられ、教育措置が講じられる。才能教育の理念および方法は、二つに大きく分けられる。(以下の分類は松村による。)

- ①狭義の才能教育：多様な領域の優れた才能を伸ばすために、才能を特定の基準で識別して、特別プログラムで一部の生徒を対象者として選抜する。飛び級・飛び入学等の措置も行われる。
- ②広義の才能教育：プログラムの対象者を才能の基準では選抜しないで、通常学級をベースに、すべての生徒の学習ニーズに応じて、得意・興味を伸ばして活かすように、指導を個別化、学習を個性化する。

生徒が社会（人種・民族・文化・経済）的に不利な学習環境にあっても、障がいがあっても、才能教育プログラムにできる限り公正に参加できるよう配慮するのが、才能教育の理念である。ここから、地域の教育制度が十分に整備されているなら、2E教育が実施される（アメリカでさえ2E教育は才能教育と同様、広く普及しているわけではない）。2E教育においても、才能教育と同様に、大きく二つの理念および方法に分けられる。両者の区別は、日本の特別支援教育で必要・可能な2E教育を検討する際に有用である。

- ①狭義の2E教育：診断のある一部の発達障害生徒について、才能教育で用いられる特定の基準で才能を識別した上で、障がいと才能両方に対応する特別プログラムを提供する。
- ②広義の2E教育：すべての発達障害（傾向・未診断も含む）生徒について、才能を識別しない場合も含めて、得意・興味（才能）を伸ばし、活かして苦手（障がい）を補う理念の下に、学習内容・方法・発表方法を個別化しながら、学習・社会情緒的支援を行う。

#### 発達障害のある子どもの才能の識別方法

アメリカ等では2E児の才能の識別方法として、狭義の2E教育プログラムでは、発達障害児の中から、検査や教師のふだんの観察などで、多様な観点から才能を示す生徒を識別する。広義の2E教育でも、才能（得意・興味）の識別方法は同様である。発達障害の同じ診断名でも、学習上の障がいや才能の表れ方は個人によって異なるので、個人の学習ニーズに細やかに対処するためには、得意や興味、苦手など多様な特性を異なる観点から包括的に評価する必要がある。

#### 才能を活かす学習方法

2E教育（狭義、広義共に）の指導・学習方法として、個人ごとの才能と障がいの特性に応じて、指導・学習の内容・方法を個別化・個性化するという、通常カリキュラムの代替の工夫がなされる。

わが国でも、2E教育を標榜しなくても、すでに特別支援教育で行われている実践のいくつかは、広義の2E教育の方法と重なる。通級指導教室等で個別指導を行うとき、また通常学級のユニバーサルデザインの授業等ですべての生徒への指導・学習方法を工夫するとき、発達障害生徒の得意（良いところ）・興味を活かそうとしているからである。一方、狭義の2E生徒への対応は現状では不十分なため、狭義の2E教育についても今後、特別支援の場を創設していく必要がある。

また、大学で発達障害（傾向含める）学生を狭義・広義の2E者と捉え直し、2E教育の理念に基づく修学支援を提供することも有意義である。小学校から大学まで継続的に、障がいに対する「合理的配慮」の支援だけでなく、さらに積極的な学習・社会情緒的支援を提供することによって、2E児・者の自己肯定感や、社会で生きる力を養えると期待される。

アメリカ等では、発達障害生徒に特化した小規模の私立学校で、大学進学を支援し

たりして才能を活かす取り組みが増えてきた。日本でも私立学校や学習塾等で類似の工夫はある程度可能だろう。しかし私立の少人数教育では学費が高額になり、社会経済的に公正にアクセスできない等の問題がある。学校内外の多様な学び場で、2E生徒への公正で適切な学習・社会情緒的支援が行われるような体制整備が望まれる。

## 2E教育への理解

一人の子どもに才能と発達障害が同居することは、以前は常識ではなく、今でも学校での特別支援教育での実践は、事実上才能は無視して障がいへの対応で精一杯になっている。2E児をもつ親が子どもの才能に気づき、例えば「もっと難しい内容を学習できたら子どもは学校が好きになるのに」と思っても、学校では十分に対応できないことも多い。教師も、2E児に適切に応じる「2E教育」とはどのようなものか、どうすればいいのかがよく分からない。

そのため、2Eや2E教育という言葉はようやく注目され始めたものの、その理念・方法について共通認識がなく、認識がずれてしまう。

日本では2E教育の基盤となる「才能教育」が存在しないため、実際の才能教育の様子はよく知られず、才能や才能児に関する共通理解がないことも混乱に輪をかけている。

2Eの子どもは、とくに親たちの間で最近しばしば「ギフテッド」と呼ばれることがある。そのために、障害面への適切な対応の機会を逃してしまっただけは残念である。逆に、発達障害と診断されたり「発達障害っぽい」と片づけられるが、本当は才能に伴って発達障害とは別の問題が表われているという場合も少数だがあり得る。いずれの場合も、障害を診断する者は2E児や才能児の特性について理解しておくべきである。

しかし、日本ではほとんどなく、2E教育の先進国アメリカでさえ多くの場合、それらは考慮されない。2E児や才能児の障害や困難の面だけが注目され、才能を正當に評価して伸ばしてくれる教育制度が存在しないのは、そういう子どもたちにとって不幸である。

出典：2E教育フォーラムH. P<https://2e-education.org> (©松村暢隆, 2015, 2021)



# 第3章 発達障害者の就労について

## 3-1 発達障害者の雇用状況

### 1. 平成30年度障害者雇用実態調査結果の概要

資料：「平成30年度障害者雇用実態調査」（厚生労働省）

#### (1) 雇用者数

平成30年6月時点で回答事業所（6,181社）において雇用されている発達障害者は616人であり、復元すると推計3万9千人であった。

第1章で示した発達障害可能性児童生徒が約61万人であることを鑑みると、明らかに雇用者数は少ない。

#### (2) 産業別・事業所別・職業別割合

産業別にみると、卸売業、小売業で53.8%と最も多く雇用されている。次いでサービス業15.3%、医療、福祉11.6%となっている。

事業所規模別にみると、5～29人規模で58.5%と最も多く、次いで30～99人規模28.3%、100～499人規模9.9%、1,000人以上規模、500～999人規模の順になっている。

図4-1 産業別

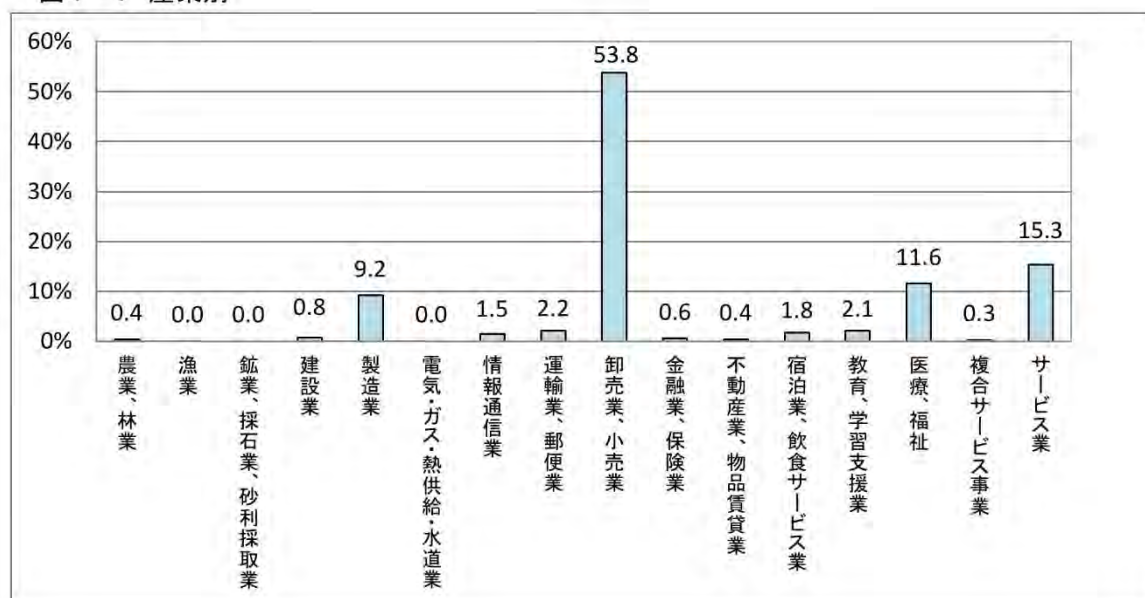
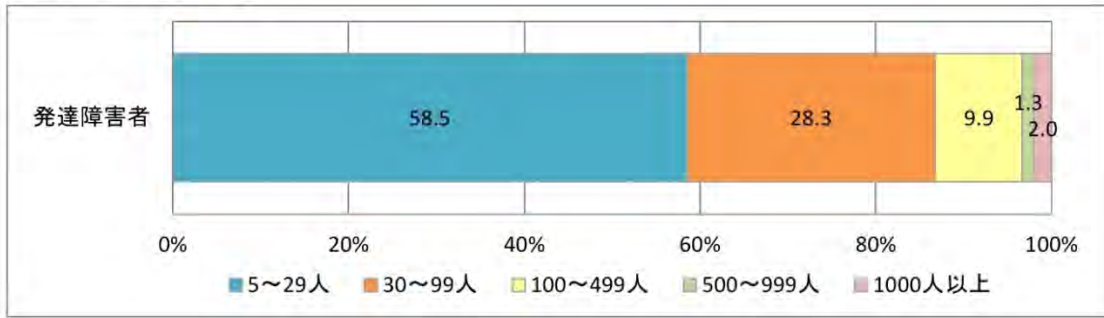
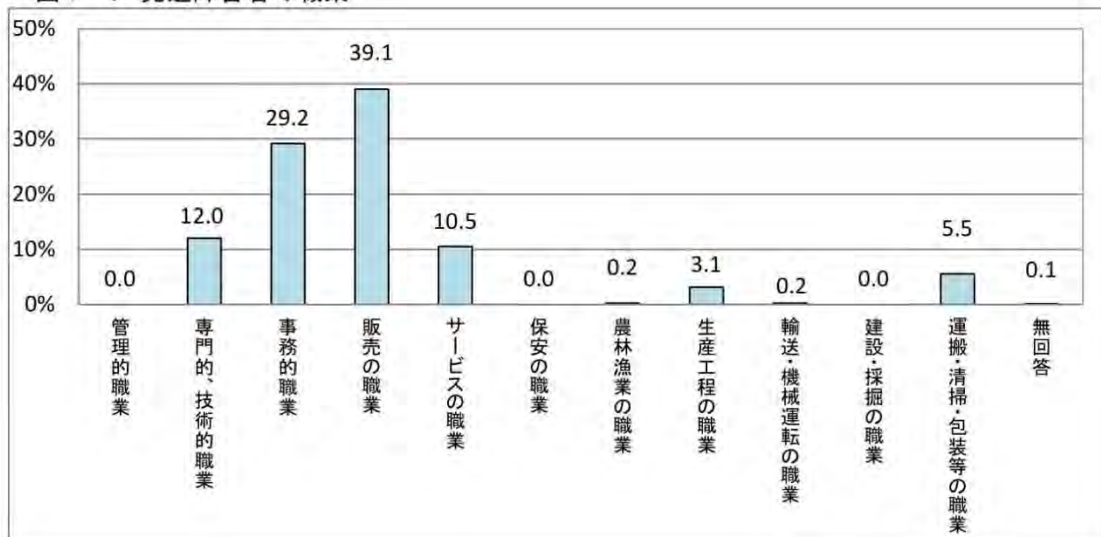


図4-2 事業所規模別



職業別にみると、販売の職業が39.1%と最も多く、次いで事務的職業29.2%、専門的、技術的職業12.0%の順に多くなっている。

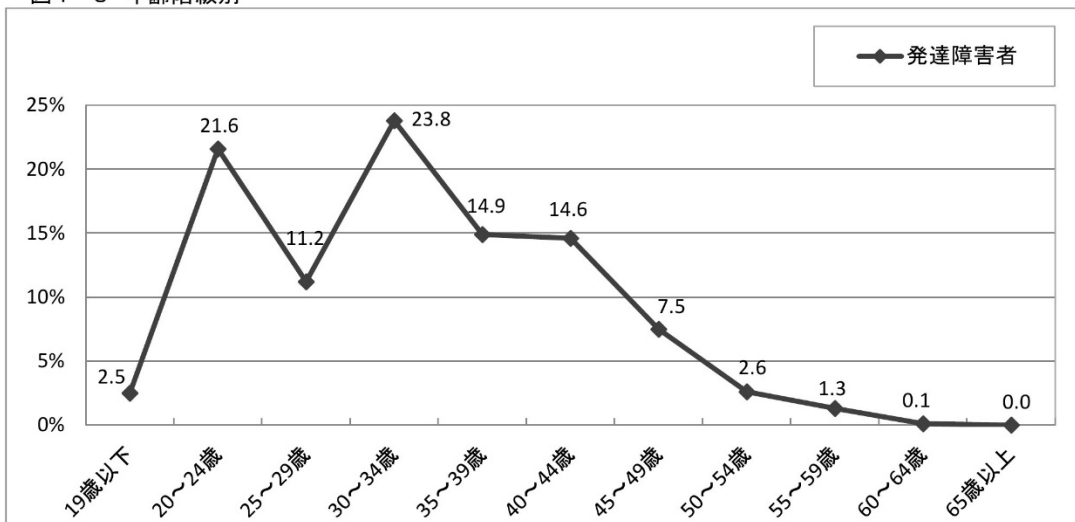
図4-6 発達障害者の職業



### (3) 年齢・性別

年齢階級別にみると、30~34歳層が23.8%と最も割合が高くなっている。性別にみると、男性79.9%、女性20.1%となっている。

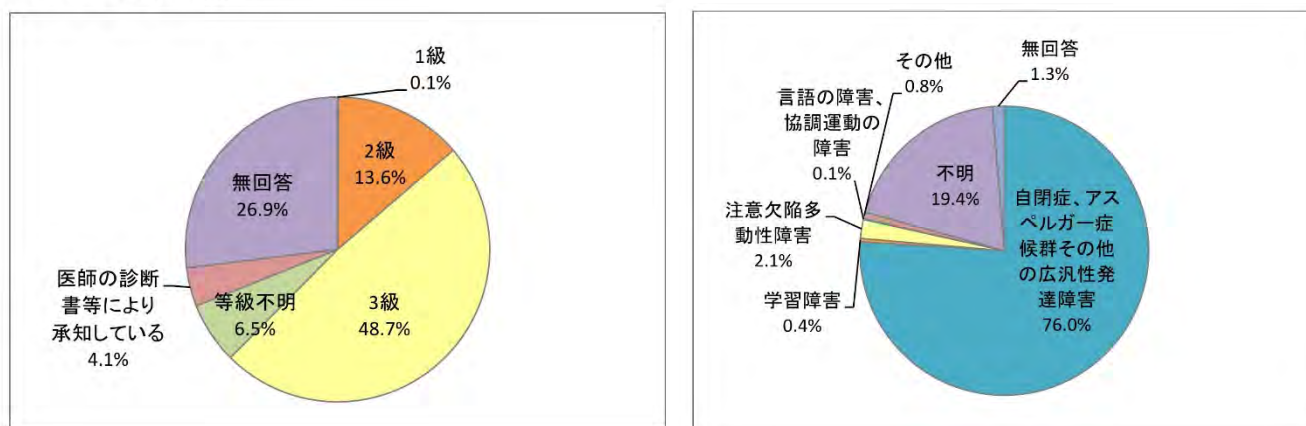
図4-3 年齢階級別



#### (4) 障害の程度・疾病別

発達障害者であることの確認方法としては、精神障害者保健福祉手帳により確認する場合と、精神科医の診断により確認する場合があるが、事業所が精神障害者保健福祉手帳により確認している者は68.9%となっている。また、精神科医の診断により確認している者は4.1%となっている。精神障害者保健福祉手帳の等級で最も多いのは「3級」で48.7%、最も多い疾病は「自閉症、アスペルガー症候群その他広汎性発達障害」で76.0%となっている。

図4-4 程度・疾病別

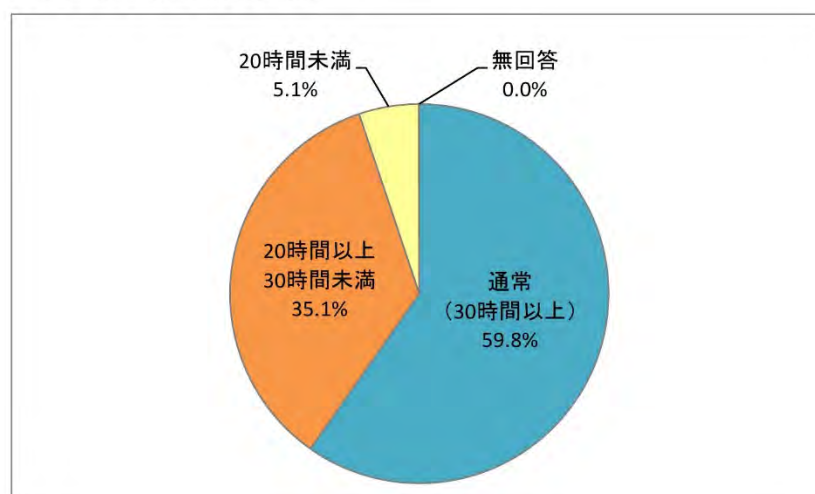


#### (5) 雇用形態・労働時間

雇用形態別にみると、無期契約の正社員が21.7%、有期契約の正社員が1.0%、無期契約の正社員以外が31.3%、有期契約の正社員以外が45.9%、無回答が0.0%となっている。また、概ね1ヵ月以上にわたり休職している発達障害者の割合は、0.6%となっている。

週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）が59.8%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が35.1%となっている。週所定労働時間別の月間総実労働時間の平均は、通常（30時間以上）の者が146.6時間、20時間以上30時間未満の者が88.5時間、20時間未満の者が49.3時間となっている。

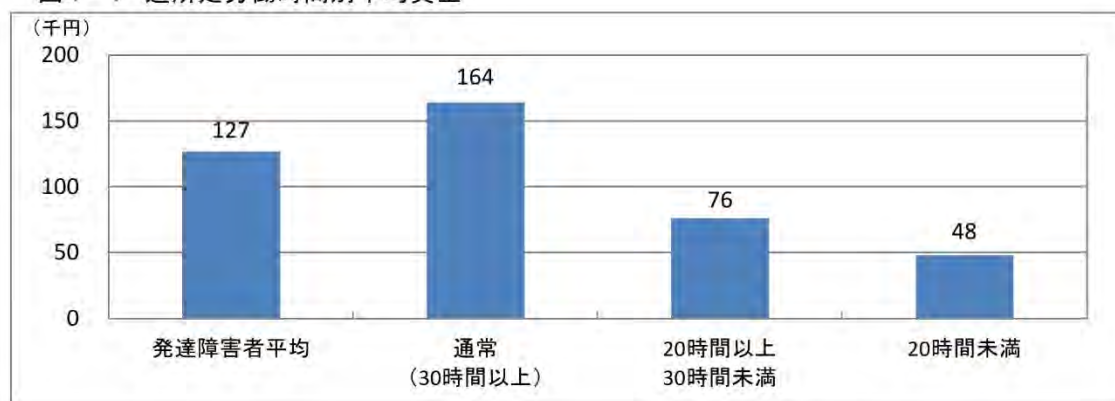
図4-5 週所定労働時間別



## (6) 賃金の状況

発達障害者の1ヵ月の平均賃金は、12万7千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は12万3千円）となっている。週所定労働時間別にみると、通常（30時間以上）の者が16万4千円、20時間以上30時間未満の者が7万6千円、20時間未満の者が4万8千円となっている。なお、賃金の支払形態は、月給制が27.2%、日給制が1.0%、時給制が71.8%となっている。

図4-7 週所定労働時間別平均賃金



## (7) 雇用するに当たっての課題

発達障害者の雇用上の課題について、69.5%が「ある」としている。課題として回答されたものなかでは、「会社内に適当な仕事があるか」が75.3%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が52.9%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が39.6%と多くなっている。

これは、身体障害者、知的障害者、精神障害者と同様の傾向となっている。

## (8) 雇用している障害者への配慮事項

発達障害者の雇用上の配慮について、40.3%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものなかでは、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が76.8%、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が53.2%、「配置転換等人事管理面についての配慮」が52.5%、「休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮」が48.3%、「工程の単純化等職務内容の配慮」46.0%となっている。

図5-1 雇用するに当たっての課題(複数回答:4つまで)

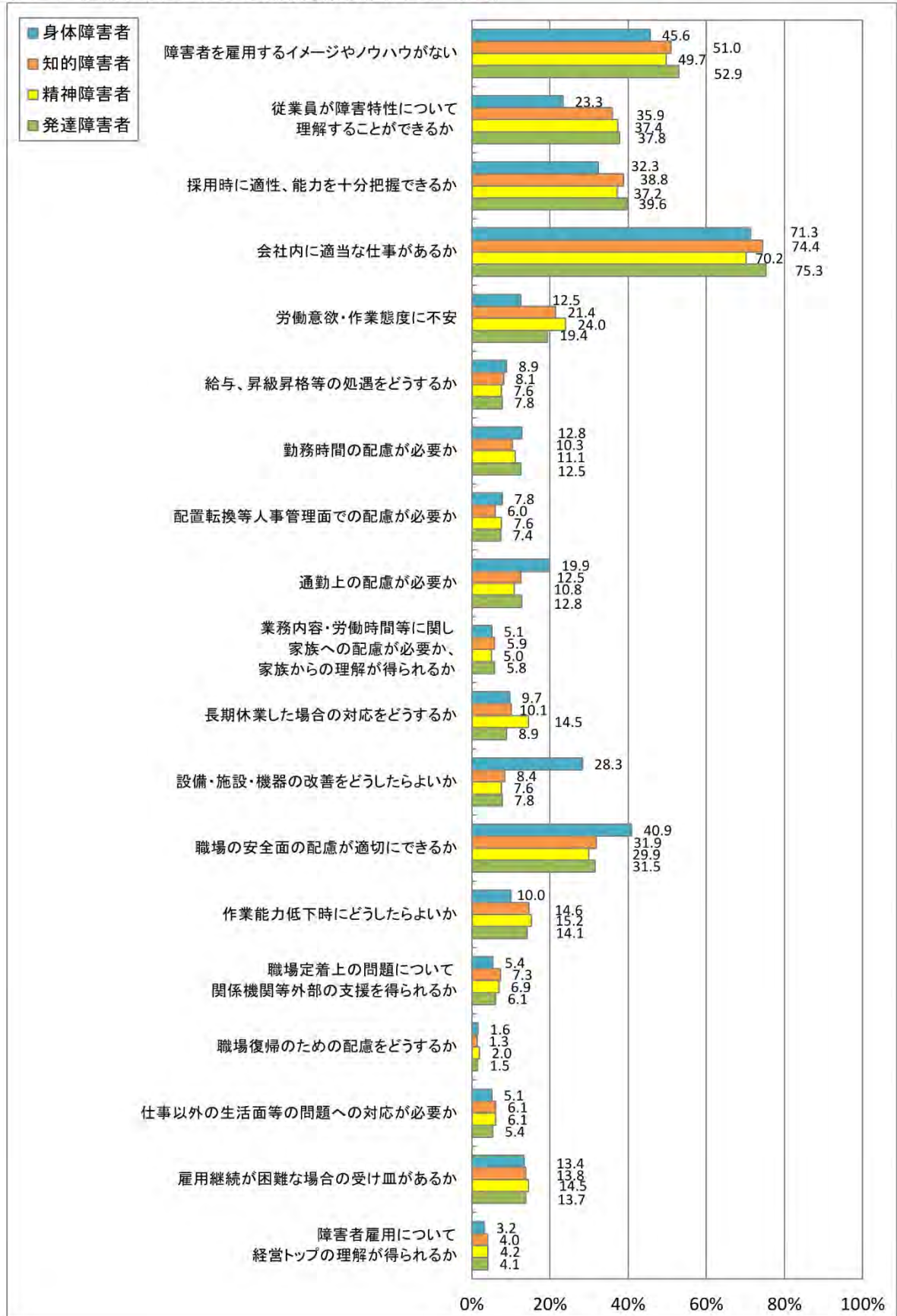
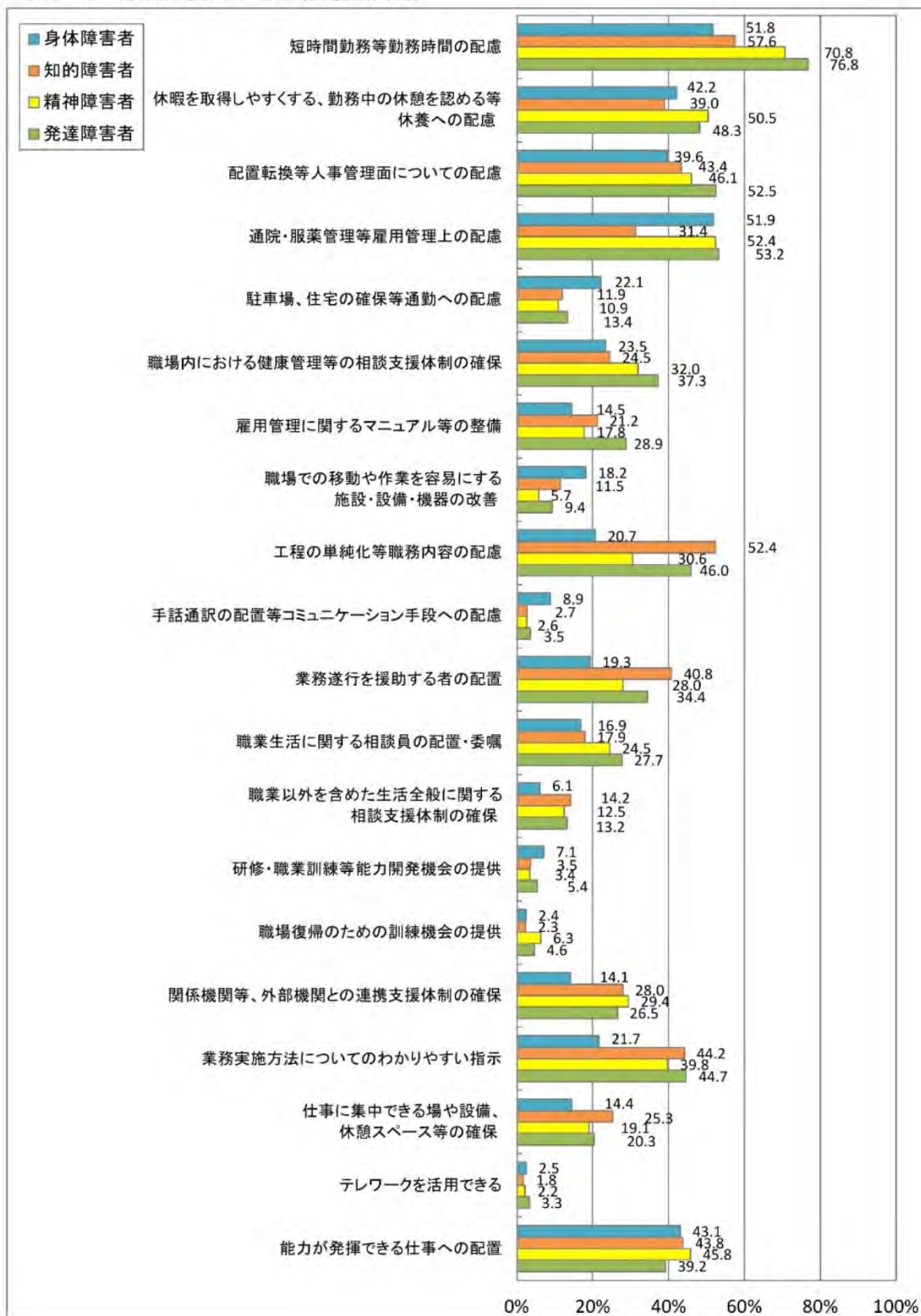


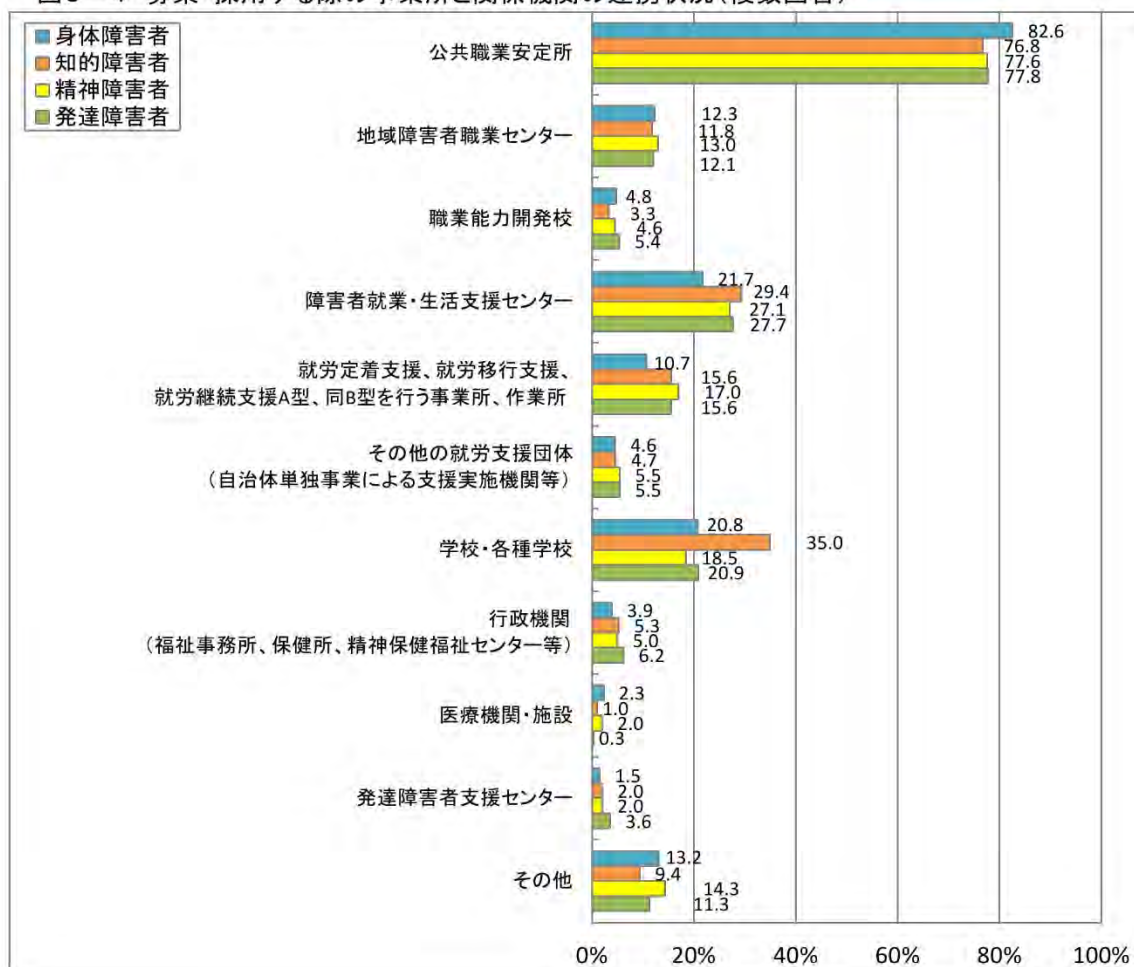
図5-2 現在配慮している事項(複数回答)



### (9) 募集・採用する際の関係機関との連携状況

発達障害者を募集・採用する際に、関係機関を利用し、又は協力を求めたことのある事業所は、全体の11.8%であり、利用している事業所の連携先をみると、公共職業安定所が77.8%、次いで障害者就業・生活支援センターが27.7%となっている。

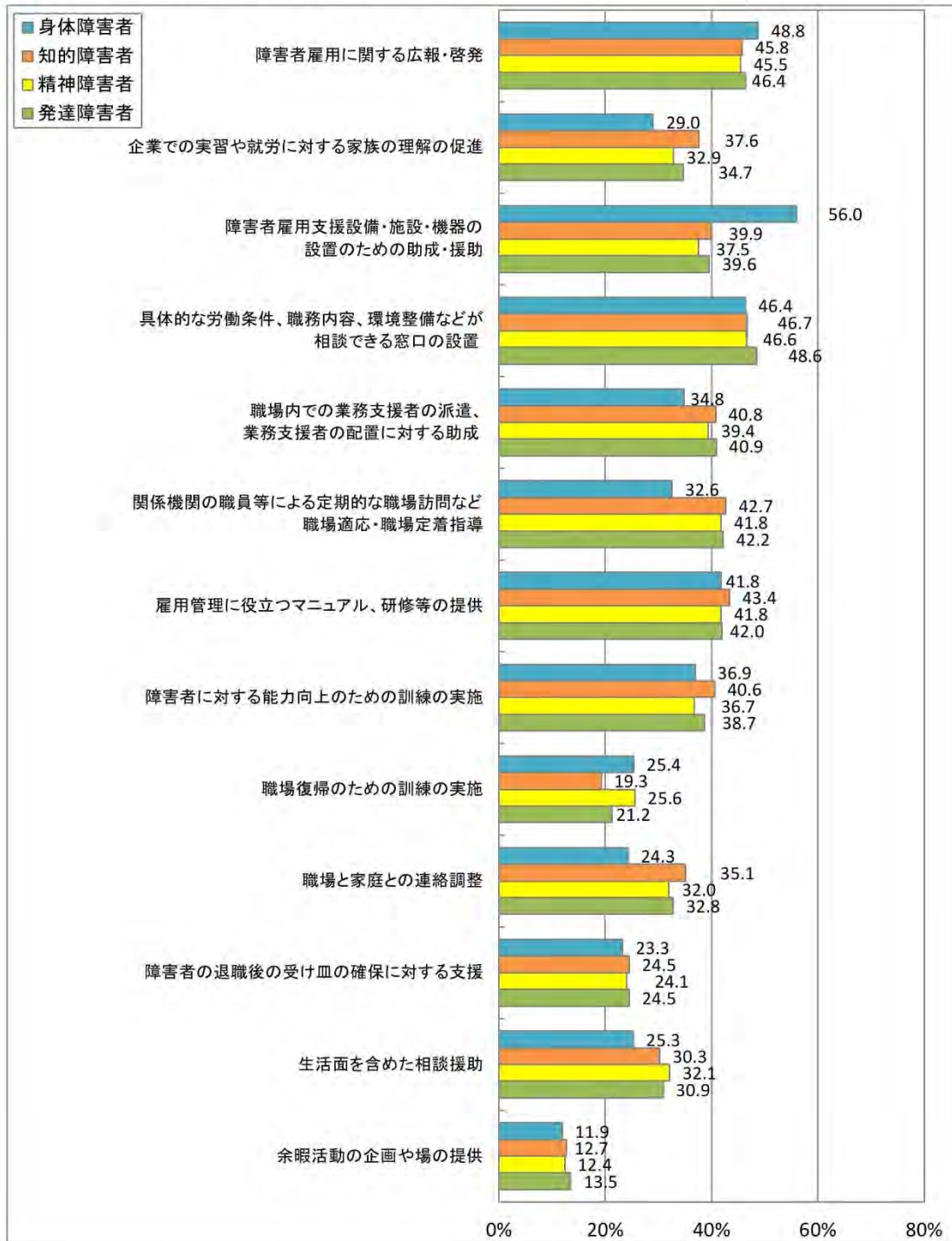
図5-4 募集・採用する際の事業所と関係機関の連携状況(複数回答)



### (10) 関係機関に期待する取組み

発達障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、「具体的な労働条件、職務内容、環境整備などが相談できる窓口の設置」が48.6%、次いで「障害者雇用に関する広報・啓発」が46.4%、「関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導」が42.2%となっている。

図5-7 関係機関に期待する取組み(複数回答)



(11) 今後の障害者雇用の方針について

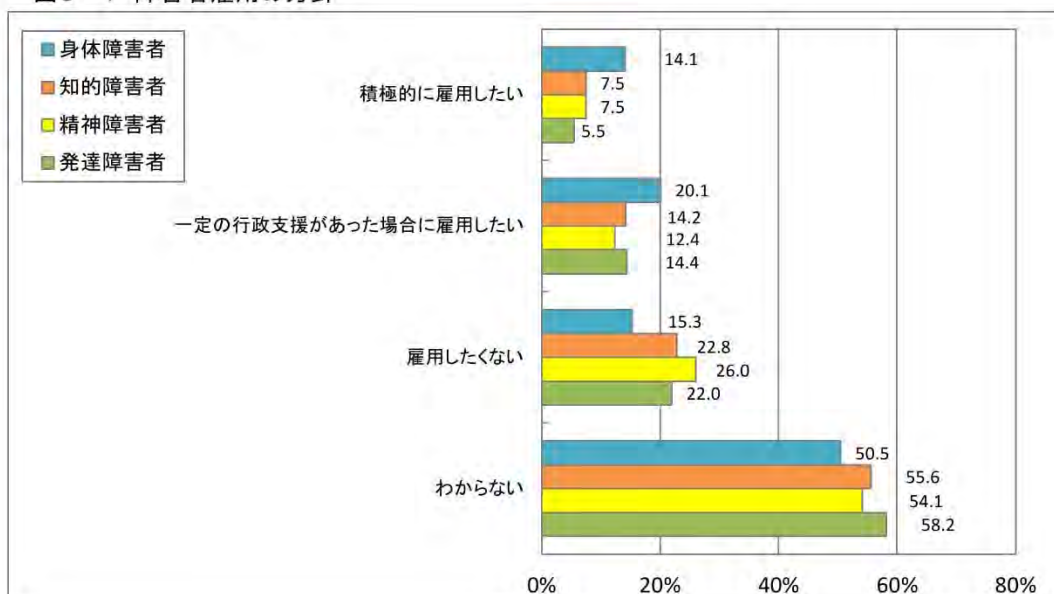
ア. 今後の障害者雇用の方針

発達障害者の今後の雇用方針について、「積極的に雇用したい」が5.5%、「一定の行政支援があった場合雇用したい」が14.4%、「雇用したくない」が22.0%、「わから



ない」が58.2%であった。

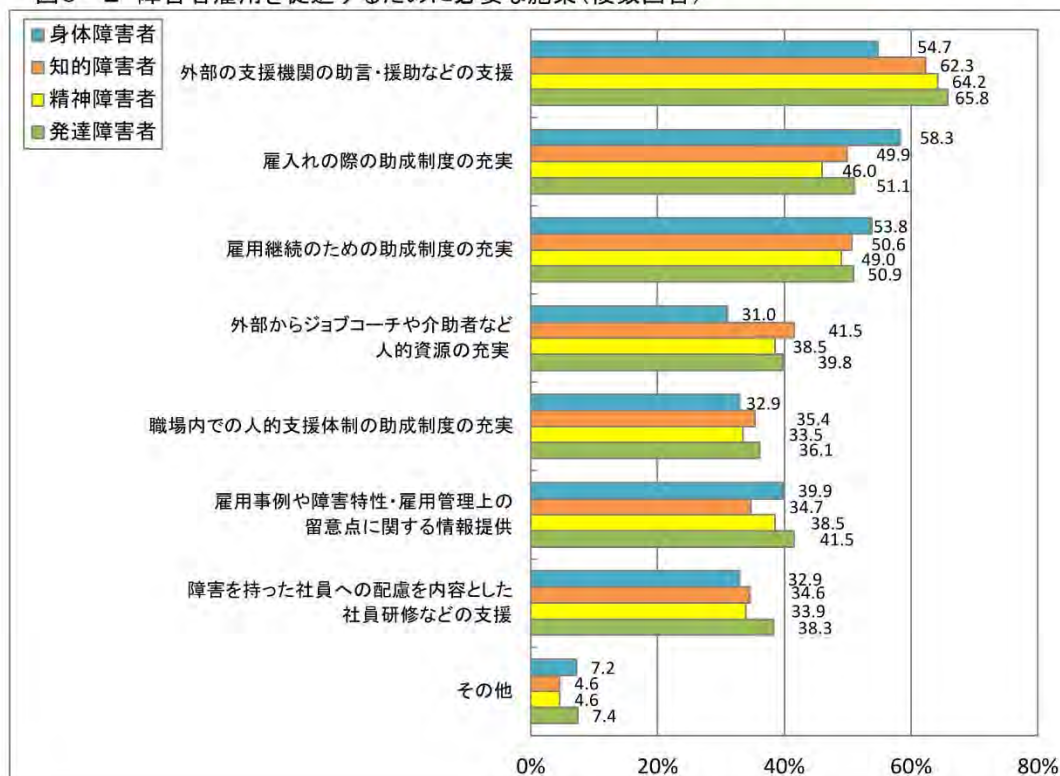
図6-1 障害者雇用の方針



## イ. 障害者雇用を促進するために必要な施策

一定の行政支援のうち、発達障害者の雇用を促進するために必要な施策は、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が65.8%、次いで「雇入れの際の助成制度の充実」が51.1%、「雇用継続のための助成制度の充実」が50.9%となっている。

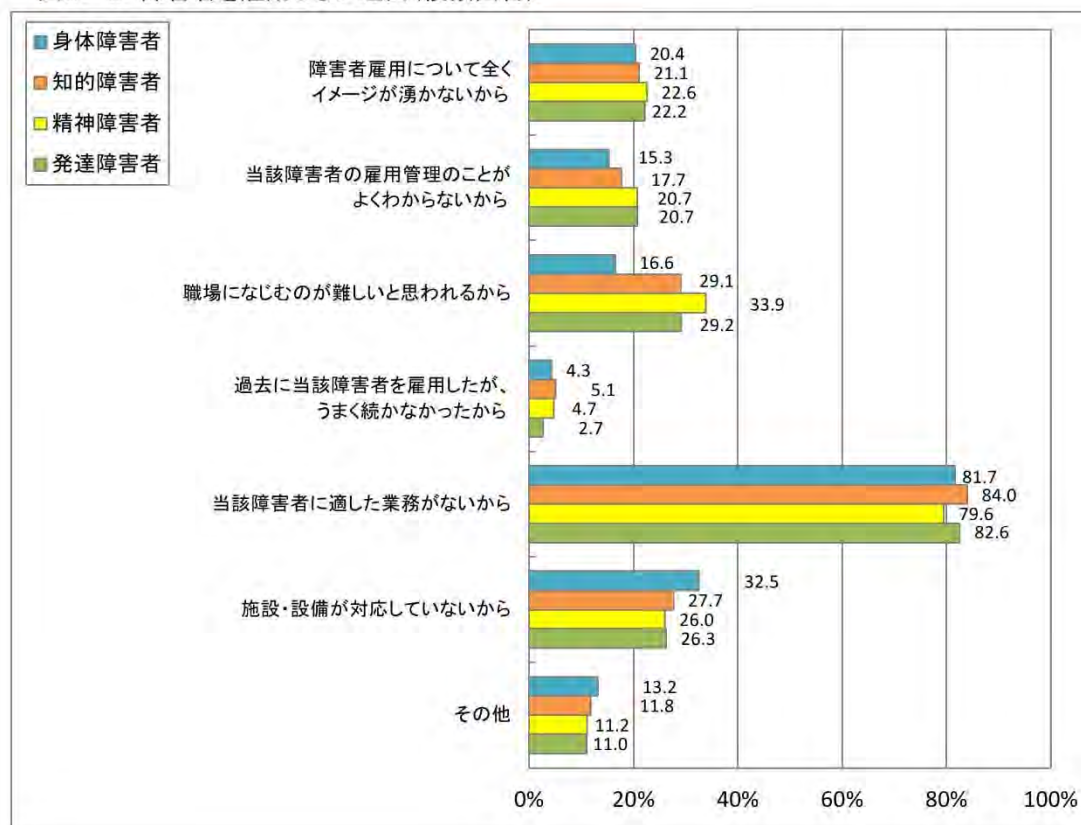
図6-2 障害者雇用を促進するために必要な施策(複数回答)



## ウ. 障害者を雇用しない理由

発達障害者を雇用しない理由は、「当該障害者に適した業務がないから」が 82.6%、次いで「職場になじむのが難しいと思われるから」が 29.2%、「施設・設備が対応していないから」が 26.3%となっている。

図6-3 障害者を雇用しない理由(複数回答)



## 2. 就労に関する問題点

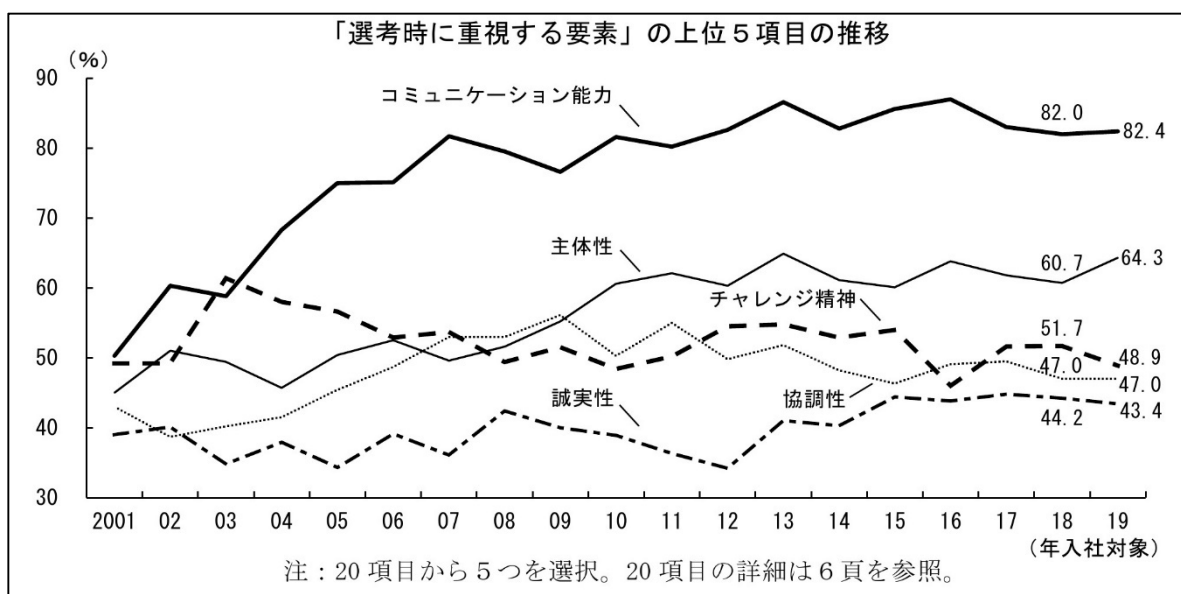
資料：「発達障害のある人たちの就労に関わる問題」東京大学先端科学技術研究センター 近藤武夫准教授編【後編】(ベネッセ教育総合研究所「CO-BO」ホームページ)

東京大学先端科学技術研究センター 近藤武夫准教授は、発達障害のある人たちの就労に関わる問題点として、次の通り指摘されている。

### (1) 「コミュニケーション能力」重視の日本型新卒採用

就職活動は、発達障害のある子たちにとっては、障害ゆえの悩みが発生する。その背景にあるのが、知識やスキルよりも「コミュニケーション能力」を重視する企業の選考姿勢である。

多くの日本企業の選考では、他者とのコミュニケーションをうまくとれる人が有利であり、それゆえに発達障害のある人の一部は非常に不利な状況に立たされる。日本型の新卒採用では、職務を明確に定めない雇用契約が一般的である。そうすると、採用の段階でもとにかく学生本人の側に『自分を売り込む』ことが求められ、そのためのコミュニケーション能力レベルが合否に大きく影響する。



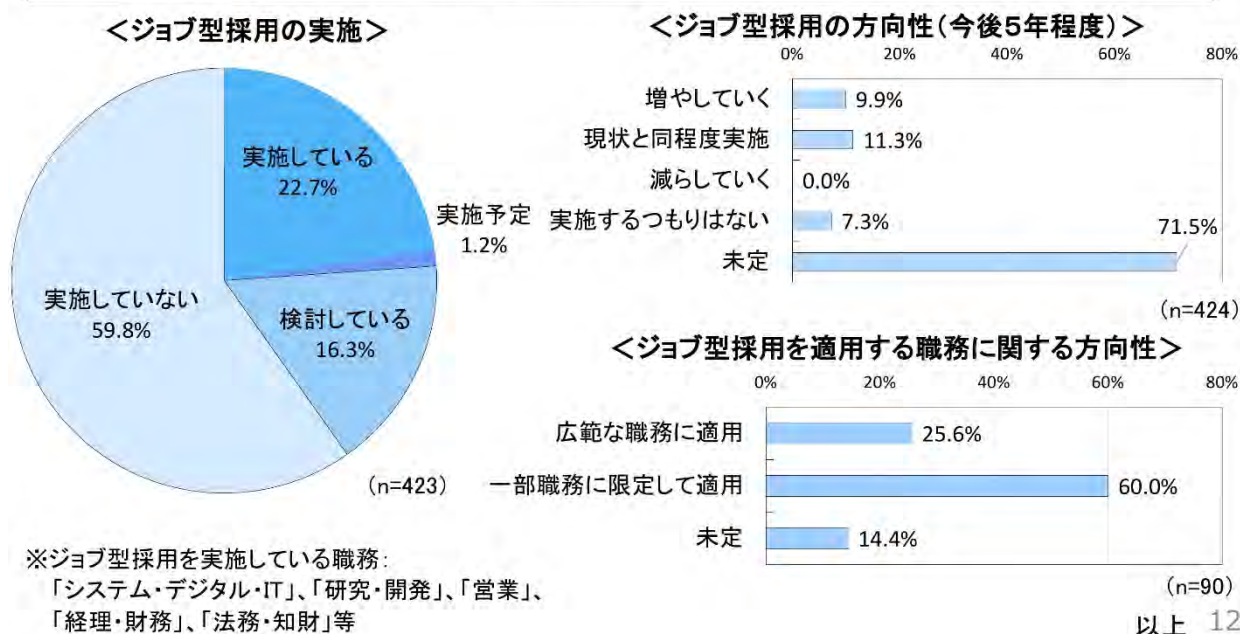
(出典)「2018年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」一般社団法人 日本経済団体連合

しかし、世界に目を向ければ、こうした日本の選考姿勢は決して一般的とはいえない。欧米型の組織では、採用の段階で組織の求めるスキルを明確に示したジョブディスクリプション(職務定義書)が提示され、応募/採用はこのディスクリプションをもとに行われるのが一般的である。働き始めてからの評価や人事管理もジョブディスクリプションに基づいて行われ、職務内容も明確である。こうした組織では、コミュニケーション能力が求められるのはあくまでもジョブディスクリプションにそうしたスキルが明示された職種のみであり、すべての人材に対して高いコミュニケーション能力が求められるということはない。言い換えれば、コミュニケーション能力に自信の

ない人は、そのほかのスキルや経験を磨くことで、自分に合った仕事を見つけていくことができるといえる。

## 新卒採用における「ジョブ型採用」の実施状況

- ジョブ型採用を実施している企業は2割強、検討中を合わせると約4割。
  - 今後5年間程度の方向性としては、約7割の企業が未定としたが、「増やしていく」「現状と同程度」がそれぞれ1割程度。適用する職務については、「一部職務に限定して適用」と回答した企業が6割強。
- ※「ジョブ型採用」は業務の遂行に必要な知識や能力を有し、特定の職務において、活躍してもらい、専門業務型・プロフェッショナル型に近い採用区分をイメージ。「欧米型」のように、特定の仕事やポストが不要になった場合に雇用自体が無くなることは想定していない。



以上 12

(出典)「2021 年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」一般社団法人 日本経済団体連合

もうひとつの日本型採用の特徴が、特に新卒での入社時にはなんでもできるジェネラリストが求められるという点である。多くの日本企業にはジョブローテーションがあるので、いろんな業務をまんべんなくできる人が期待される。新卒採用時には「この仕事ができますか」という具体的な質問ではなく、「あなたは何かができますか」という漠然とした質問をされる。こうした質問に答えるのは、障害のあるなしにかかわらず難しい。ましてや、コミュニケーションに困難を感じる発達障害のある人にとって、このような採用試験を経て内定を得るのは至難の業である。

### (2) 日本型の仕事の進め方の特徴

採用試験に合格し就職した後も、日本型の仕事の進め方が発達障害のある人を悩ませる。日本型の仕事の進め方の特徴のひとつが、指示があまり明確ではないということであり、日本の職場での指示形式では、上司が部下に対して果たすべき役割や任務

を指示として与えていく。指示を受けた側は、上司の意図や具体的なタスクを、上司に確認しながら業務を進めていく（ミッション型指示）。

具体的な業務内容が指示されるタスク型の指示がもらえない職場では、他者とコミュニケーションをとることの難しい発達障害のある人たちは非常に仕事がしづらいが、こうした職場は日本では珍しくない。そのため、日本では職種や職歴、雇用形態に関係なく高いコミュニケーションスキルと実行力が求められる。

● ミッション型指示例

「お客様の満足度を最大限に高めることができるよう、丁寧かつ迅速な対応をするように」

● タスク型指示例

「お客様からの3つの要望を反映した提案書の修正案を、今日の16時までに完成させて、上司に提出するように」

また、日本の職場では、適切なあいさつやコミュニケーションがとれる、正しい姿勢で座ってられる、机が整理されているといった、本来のタスクの範囲外に思えることへの対応も、仕事の成果と結びついて求められ、評価にも影響を与える。しかし発達障害のある人のなかには、こうした要求に応じていくことが難しい人もいる。発達障害のある人にありがちなのが、職業訓練や就労移行支援で行われるビジネスマナーのクラスに不応を起こして帰ってくるというケースである。彼らは「あいさつの仕方がおかしいと言われました」と落ち込んで帰ってくるが、仕事をするうえで本当にそのビジネスマナーが必須なのかを、まずは考えるべきなのではないか。

### (3) 長時間労働の壁

現在日本では、障害者雇用率制度のもと、従業員50人以上の民間企業は2%以上の雇用率で障害者を雇用する義務が法律により定められている。1976年の制度導入時には1.5%だった法定雇用率はだんだんと引き上げられ、2030年にはさらに引き上げられることが決まっている。ただしこの2%に該当する障害者は、障害者手帳を持ち週あたり30時間以上働くことのできる人で、20時間以上30時間未満の人は0.5人分しか法定雇用率にカウントされない。こうした現状から、企業においては30時間以上働ける障害者の雇用がスタンダードだという。

しかし、長期で週30時間働くことのできる障害者は、非常に限られている。たとえば精神障害のある人が先週は快調に働けたけれど、今週は身体がまったく動かないとか、週5時間なら働けるんだけど、30時間なんてとてもじゃないけど働けないという人はたくさんいる。発達障害のある人のなかにも、易疲労性といって疲れやすさを感じやすい症状を持つ人もいます。そういう人にとって、週30時間以上継続して働かなければならないというのは大きな負担になる。

## 3-2 発達障害者に係る就労支援制度

### 1. 発達障害者に対する支援

発達障害者に対する就労支援は、次の通りである。

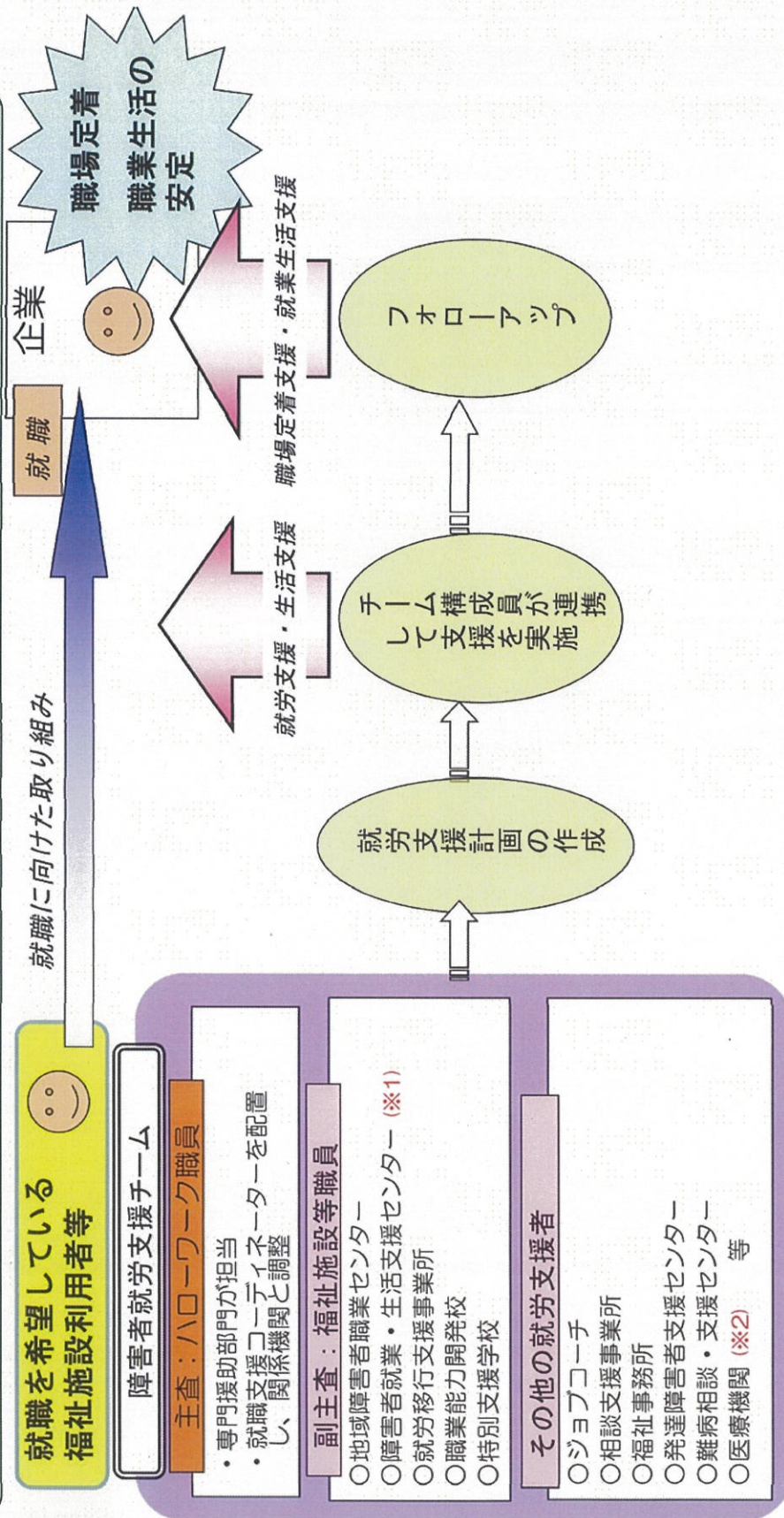
#### 【発達障害者に対する就労支援】

| 項目                         | 概要   |
|----------------------------|--|
| ハローワークにおける職業相談・職業紹介        | 個々の障害特性に応じたきめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。  |
| 障害者トライアル雇用事業               | 障害者を一定期間（原則3か月）試行雇用することにより、適正や能力を見極め、求職者と事業主の相互理解を深めることで、継続雇用への移行のきっかけとすることを目的とする。   |
| 発達障害者雇用トータルサポーター           | ハローワークに「発達障害者雇用トータルサポーター」を配置し、発達障害者の求職者に対してはカウンセリング等の就職に向けた支援、事業主に対しては専門的な知見に基づき発達障害者の就労における課題解決のための相談援助等の支援を実施している。   |
| 雇用トータルサポーター（大学等支援分）        | ハローワークに「雇用トータルサポーター（大学等支援分）」を配置し、発達障害等があり（疑い含む）障害特性に応じた専門的な就職準備支援を必要とする学生等や、障害があることを開示しての就職を希望している学生等について、就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施している。また、大学等に対して発達障害等のある学生等への相談対応に係る助言を行うほか、企業等に対して、雇用管理に関する助言や定着支援等を実施している。   |
| 地域障害者職業センターにおける職業リハビリテーション | ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施している。また、障害者職業総合センターにおける技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターで発達障害者に対する専門的支援を実施している。   |
| 職業能力開発関係                   | <p>(1) 一般の職業能力開発校における発達障害者を対象とした職業訓練</p> <p>一般の公共職業能力開発校において、発達障害者を対象とした訓練コースを設置し、その障害に配慮した職業訓練を実施。</p> <p>(2) 障害者職業能力開発校における発達障害者対象訓練の実施</p> <p>障害者職業能力開発校において、発達障害者を対象とした専門的な職業訓練を実施。</p> <p>(3) 障害の態様に応じた多様な委託訓練</p> <p>身近な地域で職業訓練が受講できるよう、居住する地域の企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等を活用した障害の態様に応じた多様な委託訓練を各都道府県において実施。</p> |

| 項 目            | 概 要   |
|----------------|---|
| ジョブコーチ支援       | <p>障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を行っている。ジョブコーチ支援には、地域障害者職業センターに配置するジョブコーチによる支援のほか、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援する場合があります。</p> |
| 障害者就業・生活支援センター | <p>雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関ネットワークを形成し、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行っている。</p>   |

## 障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員(主査)と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)



(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。  
 (※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。



(求職者の方へ)

継続して働くことを希望する、障害のある方へ

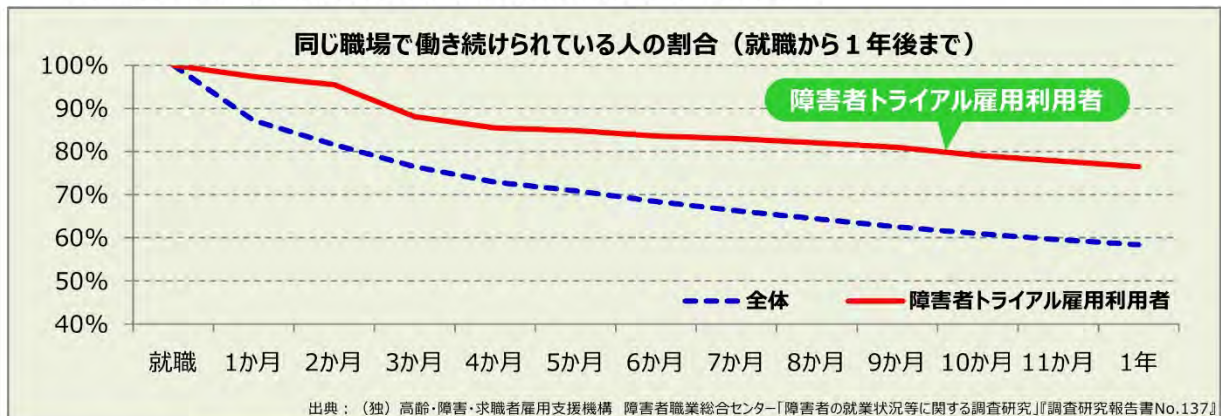
# 「障害者トライアル雇用」のご案内

## まずは一定期間、働いてみませんか？

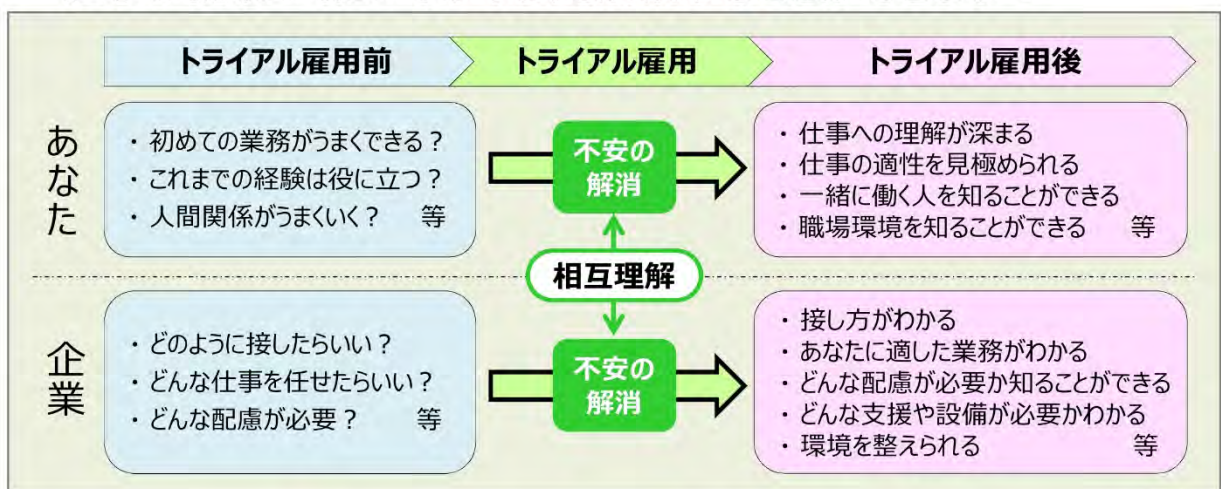
「障害者トライアル雇用」とは、約3～6か月間の試行雇用を通じて、企業との間で相互理解を深め、お互いの不安を解消することで、障害のある方の継続雇用をめざす制度です。

### 「障害者トライアル雇用」のメリットは？

- ◆ 自分に合った仕事内容か、働き続けやすい職場か、などを見極めてから就職できるため、**安定して、長く働き続けられる傾向があります！**



- ◆ 就職前に、企業との間でお互いの理解を深めることができるため、**仕事に就くに当たっての不安を解消することができます！**



(裏面へ)

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL300402雇障02

(出典) 厚生労働省HP

## 「障害者トライアル雇用」の流れは？

「障害者トライアル雇用求人」に応募し、採用が決まったら、約3～6か月間の有期雇用契約を締結します。トライアル雇用期間終了後、改めて継続雇用契約を締結します。

有期雇用契約の締結

継続雇用契約の締結



## 「障害者トライアル雇用」の対象者は？

障害があり※、以下の①から④のいずれかに当てはまる方が対象になります。

※ 障害者手帳を所持していない場合でも、障害がある方であれば対象に含まれることがあります。ご自身が対象者に当てはまるかどうかは、ハローワークの窓口でお尋ねください。

- ① これまでに働いたことのない職業に挑戦してみたい方  
紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望していること
- ② 離転職を繰り返し、長く働き続けられる職場を探している方  
紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返していること
- ③ 働いていない期間がしばらくあったが、再び就職しようと考えている方  
紹介日の前日時点で離職期間が6か月を超えていること
- ④ 重度身体障害、重度知的障害、精神障害のうちいずれかのある方  
(④の方は、①～③の要件に関わらず、障害者トライアル雇用の対象になります。)

## 「障害者トライアル雇用」に関する Q & A

Q. 「障害者トライアル雇用」に挑戦してみたいです。

A. ハローワークで、「障害者トライアル雇用求人」に応募してください。  
選考にあたっては、書類選考ではなく、**必ず面接を受けることができます。**

Q. 「障害者トライアル雇用」の後に、継続雇用してくれるか不安です。

A. 継続雇用に移行しない場合もありますが、  
全国で**86.1%の利用者が継続雇用**につながっています（平成28年度）。

Q. 数か月間では、働き続けられるかどうかを見極めることができるか不安です。

A. **精神障害のある方**については、**原則6か月、最大12か月間**まで「障害者トライアル雇用」の期間を設けることができます。  
企業と相談の上、期間を決めてください。精神障害以外の方は原則3か月間です。

Q. 週20時間以上働くことは難しいですが、短い時間なら働けそうです。

A. 精神障害や発達障害のある方で、週20時間以上の勤務が難しい場合は、週10～20時間から始め、体調や職場への慣れに合わせて徐々に調整し、最大12か月間かけて、トライアル雇用期間中に20時間以上の就業を目指す**「障害者短時間トライアル雇用」**制度もあります。

(出典) 厚生労働省HP

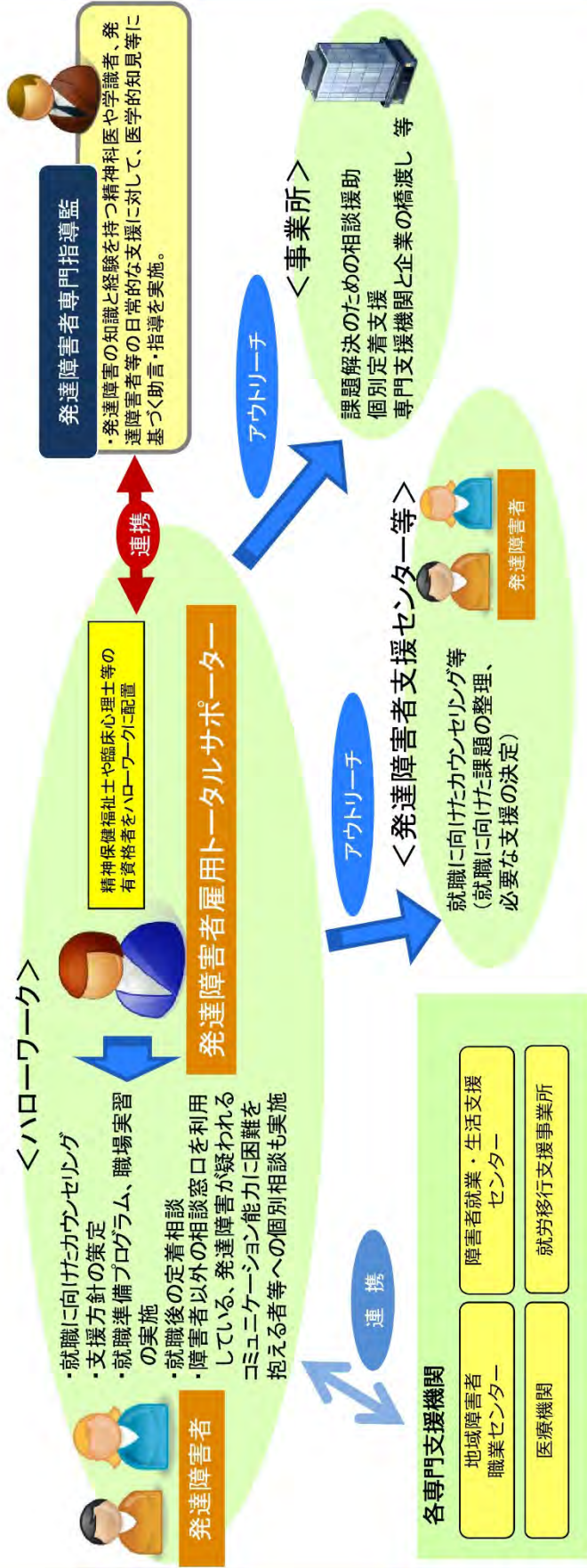
## 発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

### 背景・課題

- 発達障害者については、ハローワークの新規求職者数や発達障害者支援センターの相談人数が大幅に増加しており、就労支援のニーズが増大している。
- 発達障害者は、対人関係の構築等に困難を抱えていることから、障害特性や作業能力等を把握してマッチングを行うとともに、継続した支援により定着を図ることが必要である。

### 事業内容

ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。

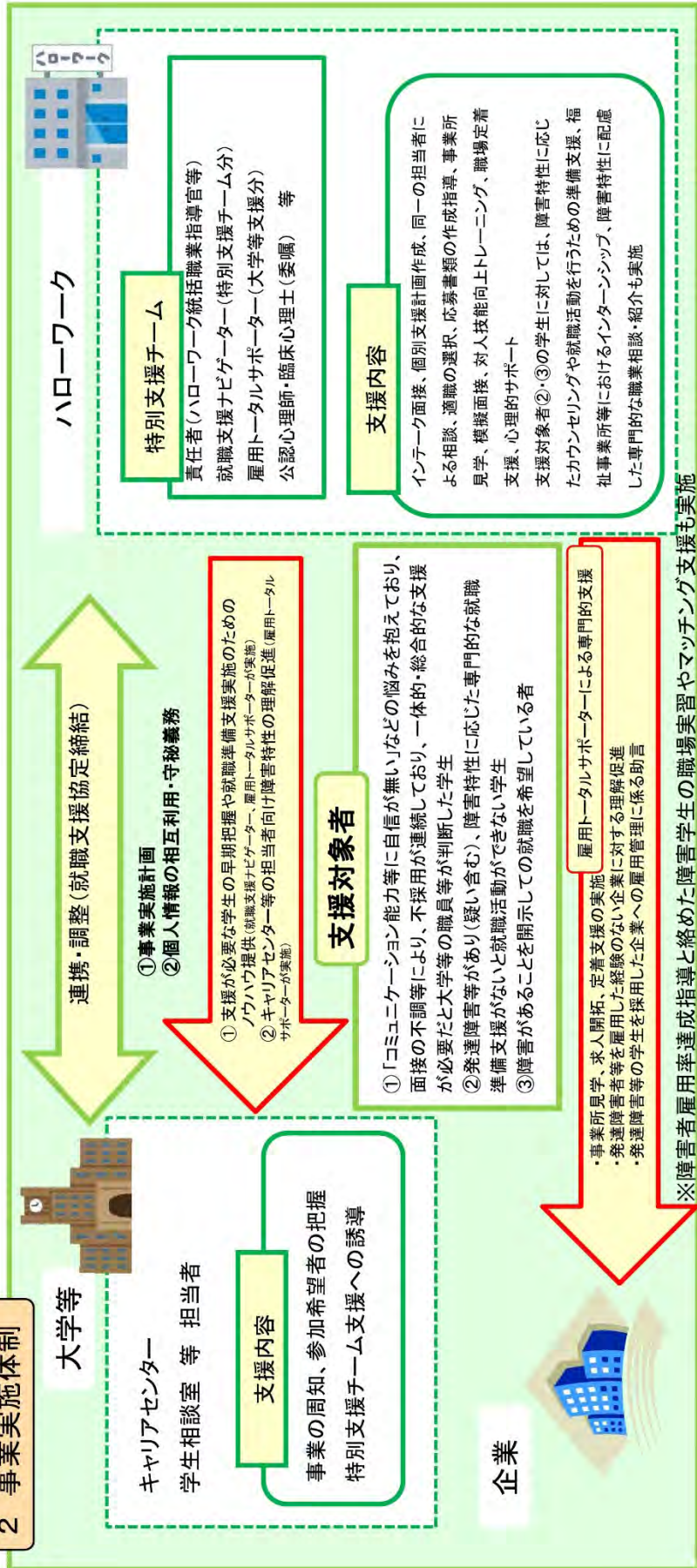


# 特別支援チームによる就職活動に困難な課題を抱える学生等への就職支援

## 1 目的

コミュニケーション能力の不足や対人関係の構築等に課題があり、面接不調により不採用が続いており卒業までに内定を得ることが困難な学生や、発達障害等のために専門的な支援がない就職活動自体が困難な学生等に対して、特別支援チームを設置し、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

## 2 事業実施体制

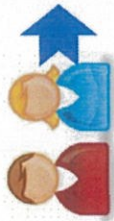
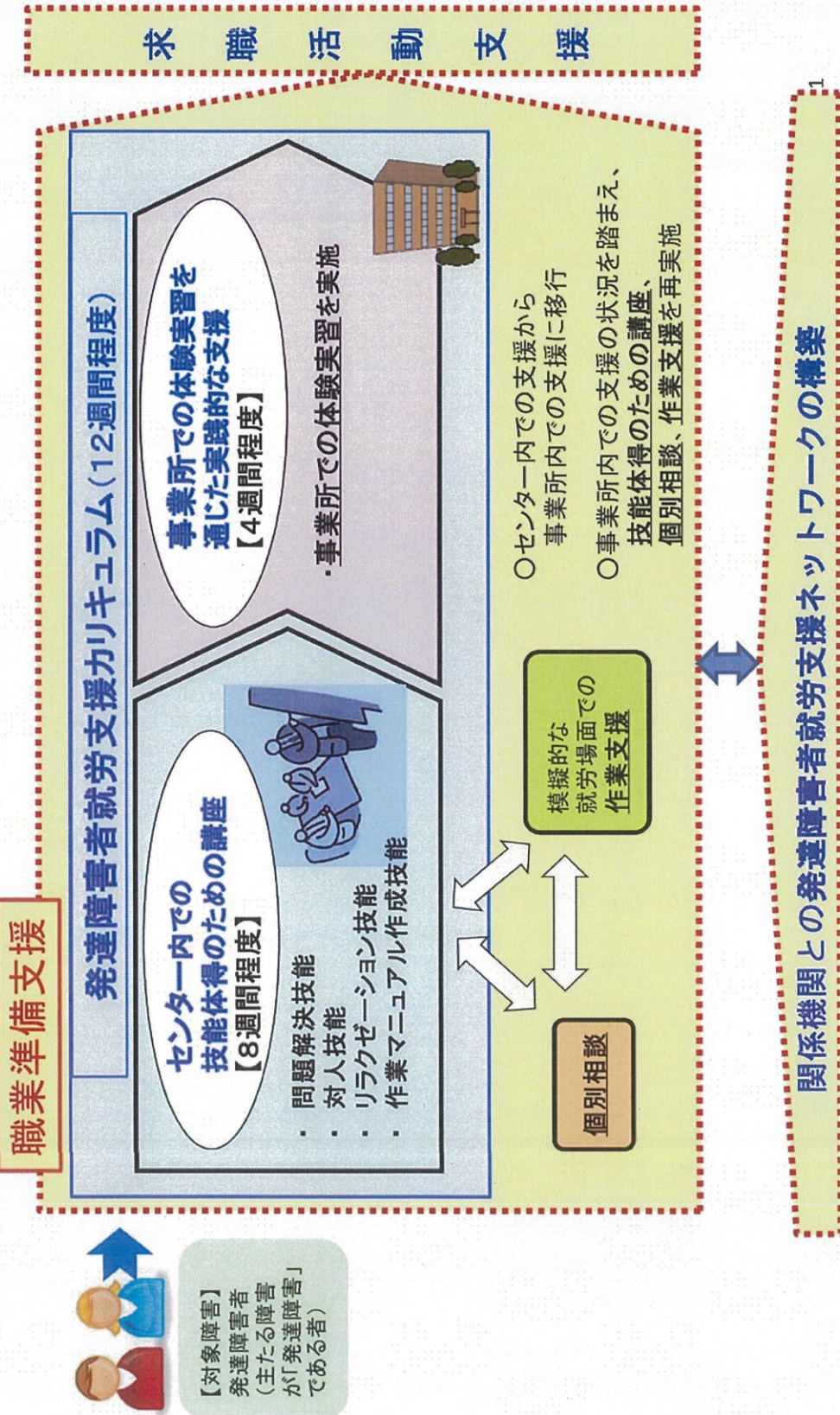


## 3 事業の特徴等

- 「特別支援チーム」を設置し、支援対象者一人ひとりに対して「個別支援計画」を作成し、就職支援ナビゲーターが中心となって関係者がチームで支援を実施。
- 発達障害等がある、障害特性に応じた専門的支援が必要な学生には雇用トータルサポーターによる個別支援を実施
- 就職準備から就職支援、職場定着支援等のフォローアップまでのトータル支援を実施

# 発達障害者に対する体系的支援プログラム

発達障害者の社会生活技能、作業遂行能力等の向上を目的とした「発達障害者就労支援カリキュラム」を含む職業準備支援（就職又は職場適応に必要な就業上の課題の把握とその改善を図るための支援）と「求職活動支援」、そして「関係機関との就労支援ネットワークの構築に向けた取り組み」を体系的に実施しています。（47センター及び多摩支所）



【対象障害】  
発達障害者  
(主たる障害が「発達障害」である者)

## 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業について

### ■目的

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業は、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ることを目的としています。

### ■ジョブコーチの種類

#### ○配置型ジョブコーチ

地域障害者職業センターに配置するジョブコーチです。就職等の困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、訪問型ジョブコーチ及び企業在籍型ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行います。

#### ○訪問型ジョブコーチ

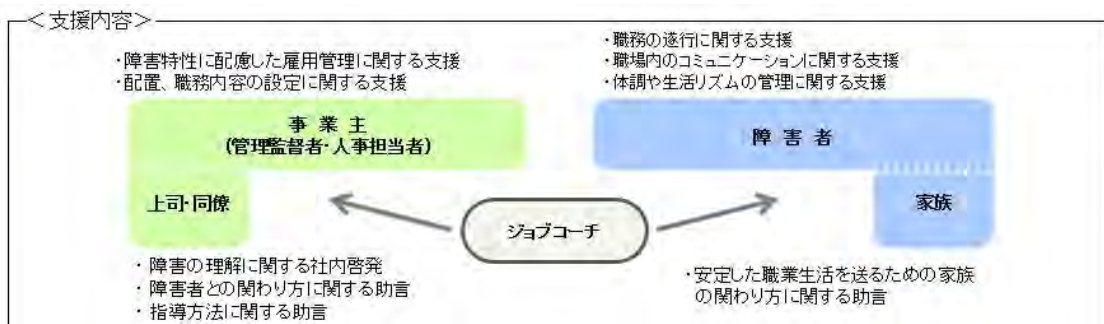
障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチです。高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訪問型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める訪問型職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有する者が担当します。

#### ○企業在籍型ジョブコーチ

障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチです。機構が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者が担当します。

### ■ジョブコーチ支援の内容

- ・ジョブコーチ支援は、対象障害者がその仕事を遂行し、職場に対応するため、具体的な目標を定め、支援計画に基づいて実施されるものです。
- ・障害者本人に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーション等に関する支援だけでなく、事業主に対しても障害特性に配慮した雇用管理等に関する支援を行います。
- ・ジョブコーチが行う障害者に対する支援は、事業所の上司や同僚による支援（ナチュラルサポート）にスムーズに移行していくことを目指しています。



(出典) 厚生労働省HP

## 2. 事業主に対する支援

雇用主に対する就労支援は、次の通りである。

### 【発達障害者に対する就労支援】

| 項目                                 | 概要   |
|------------------------------------|--|
| 障害者トライアル雇用事業<br>(再掲)               | 障害者を一定期間（原則3か月）試行雇用することにより、適正や能力を見極め、求職者と事業主の相互理解を深めることで、継続雇用への移行のきっかけとすることを目的とする。   |
| 職場適応援助者<br>(ジョブコーチ)<br>(再掲)        | 障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を行っている。ジョブコーチ支援には、地域障害者職業センターに配置するジョブコーチによる支援のほか、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援する場合がある。 |
| 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース） | 発達障害者や難治性疾患患者を、ハローワーク等の職業紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して助成を行っている。  |
| 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座               | 各労働局において、広く一般労働者を対象とし、職場で精神・発達障害者を支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成するための講座を実施。   |

(事業主の方へ)

障害者の雇用を希望する事業主の皆さまへ

## 「障害者トライアル雇用」のご案内

「障害者トライアル雇用」は、障害者を原則3か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

また、この制度の利用に当たっては助成金を受けることができます。事業主の皆さまには、「障害者トライアル雇用」を積極的に活用していただくようお願いします。

### 助成金の支給額

#### ■ 対象者1人当たり、月額最大4万円（最長3か月間）

障害者トライアル雇用求人事前にハローワーク等に提出し、これらの紹介によって、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合、助成金を受けることができます。

#### ■ 精神障害者を雇用する場合、月額最大8万円（最大 8万円×3か月、その後4万円×3か月）

精神障害者を雇用する場合は、月額最大8万円の助成金を受けることができます。また、精神障害者は原則6～12か月間トライアル雇用期間を設けることができます。ただし、助成金の支給対象期間は6か月間に限ります。

### 「障害者トライアル雇用」の対象者

「障害者の雇用の促進等に関する法律 第2条第1号」に定める障害者に該当する方が対象で、障害の原因や障害の種類は問いません。

次のいずれかの要件を満たし、障害者トライアル雇用を希望した方が対象となります。

- ① 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望している
- ② 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ③ 紹介日の前日時点で、離職している期間が6か月を超えている

※重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方は上記①～③の要件を満たさなくても対象となります。

#### Q 短時間で働ける障害者を試行的に雇用する場合には？

A 精神障害者又は発達障害者で、週20時間以上の就業時間での勤務が難しい人を雇用する場合、週10以上20時間未満の短時間の試行雇用から開始し、職場への適応状況や体調などに応じて、トライアル雇用期間中に20時間以上の就労を目指す「障害者短時間トライアル雇用」制度もあります。

- ◆ 助成金の支給額は、対象者1人当たり、**月額最大4万円（最長12か月間）**
- ◆ 障害者短時間トライアル雇用求人提出が必要です。

#### <ご注意>

- ◆ 求人数を超えた障害者トライアル雇用は、実施できません。
- ◆ 障害者トライアル雇用対象者の選考は、書類ではなく面接で行うようお願いいたします。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

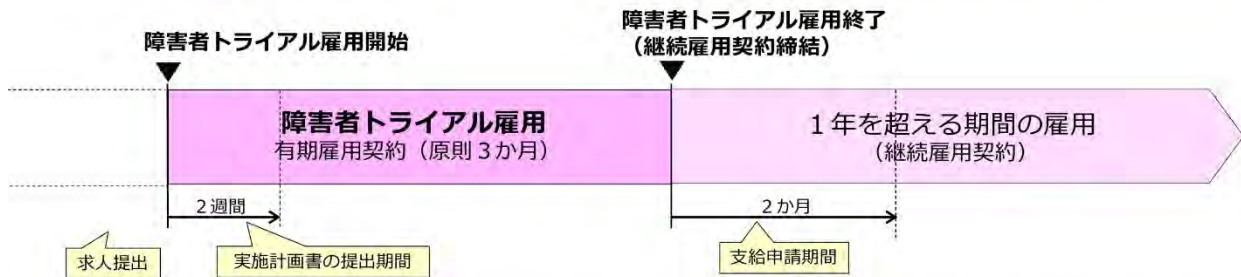
LL300604雇障01

(出典) 厚生労働省HP



## 「障害者トライアル雇用」の流れ

ハローワークから紹介を受け、継続雇用契約を締結した場合



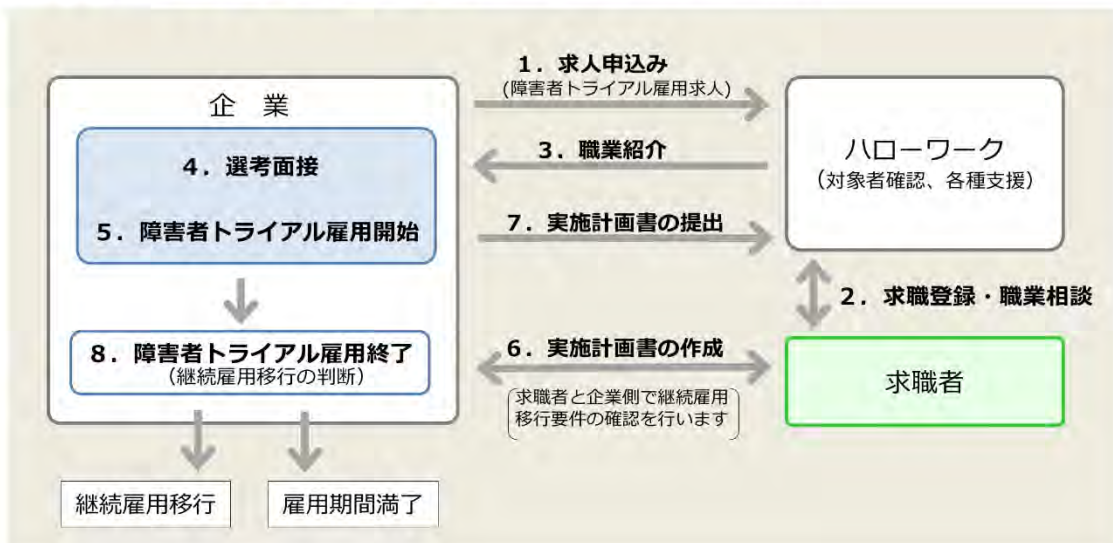
**実施計画書**：障害者トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。

**支給申請書**：助成金を受給するためには、障害者トライアル雇用終了日の翌日から2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。

※ 障害者トライアル雇用の途中で継続雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合、支給申請期間が変わります。速やかに対象者を紹介したハローワークへ連絡してください。

## 「障害者トライアル雇用」の仕組み

ハローワークから紹介を受けた場合



※次に該当する事業所等、支給対象にならない場合もありますので、ご注意ください。

|   |  |
|---|--|
| 1 | 基準期間（障害者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から障害者トライアル雇用期間を終了する日までの期間をいう）に、障害者トライアル雇用を行う事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある場合  |
| 2 | 基準期間に障害者トライアル雇用を行う事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち、「雇用保険被保険者離職票」の離職区分コードの1 Aまたは3 Aの理由によって離職した人の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で割った割合が、6%を超えていた場合（この離職者数が3人以下の場合を除く）   |
| 3 | 高齢者雇用確保措置をとっていないために、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項」に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合   |
| 4 | 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）を行う事業所である場合（対象労働者を職員などの施設利用者以外の人として雇い入れる場合を除く）   |
| 5 | 障害者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、障害者トライアル雇用を行った事業所において、障害者トライアル雇用を実施した後に継続雇用する労働者として雇用されなかった障害者（障害者本人の都合による離職や本人の責めに帰すべき解雇等は除く）の数に障害者トライアル雇用結果報告書兼障害者トライアル雇用助成金支給申請書が提出されていない人の数を加えた数が3人を超え、継続雇用する労働者として雇用された数を上回っている場合 |

この他にも支給要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

（出典）厚生労働省HP



## 「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」のご案内

「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」は、障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を雇い入れる事業主に対して助成し、発達障害や難病のある方の雇用と職場定着を促進するためのものです。

### 発達障害や難病のある方を新たに雇い入れた事業主に助成金を支給します

以下の①、②のすべてに当てはまる対象者をハローワーク、地方運輸局、特定地方公共団体※<sup>1</sup>、職業紹介事業者※<sup>1</sup>の紹介により、**一般被保険者かつ継続して雇用する労働者※<sup>2</sup>**として**新たに雇用し、対象労働者の雇用管理に関する事項※<sup>3</sup>**を報告する事業主に助成金を支給します。

#### 「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」の対象者

- ① **障害者手帳を所持していない方であって、発達障害または難病のある方※<sup>4</sup>**
  - ▶ 発達障害の場合：発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者（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など）
  - ▶ 難病の場合：別紙の難病がある方
- ② **雇入れ日時点で満年齢が65歳未満である方**

- ※<sup>1</sup> 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースの取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いについて同意書を労働局に提出している特定地方公共団体・職業紹介事業者をいいます。  
 ※<sup>2</sup> 継続して雇用する労働者とは、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上あることをいいます。  
 ※<sup>3</sup> 雇い入れた労働者に対する配慮事項などを支給申請にあわせて報告していただきます。  
 ※<sup>4</sup> 「障害者の雇用の促進等に関する法律」第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者、同条第6号に規定する精神障害者に該当する方は除きます。

### 助成額

| 対象労働者                       | 企業規模   | 助成対象期間※ <sup>5</sup> | 支給総額※ <sup>6</sup> |      |      |      |      |
|-----------------------------|--------|----------------------|--------------------|------|------|------|------|
|                             |        |                      | 第1期                | 第2期  | 第3期  | 第4期  |      |
| 短時間労働者※ <sup>7</sup> 以外の労働者 | 中小企業以外 | 1年                   | 50万円               | 25万円 | 25万円 |      |      |
|                             | 中小企業   | 2年                   | 120万円              | 30万円 | 30万円 | 30万円 | 30万円 |
| 短時間労働者                      | 中小企業以外 | 1年                   | 30万円               | 15万円 | 15万円 |      |      |
|                             | 中小企業   | 2年                   | 80万円               | 20万円 | 20万円 | 20万円 | 20万円 |

※<sup>5,6</sup> 助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期・第2期・第3期・第4期）といい、支給総額を支給対象期に分けて支給します。

※<sup>7</sup> 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

#### <注意>

所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が【最低賃金×30時間】を下回っている場合には、支給額が減額される場合や支給されないことがあります。

なお、デジタル・グリーン分野及びこれに関連する分野（成長分野等）の業務に従事させる事業主が、就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れ、人材育成や職場定着に取り組む場合には、特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）として、より高額な助成金が受給できます。詳細は、別リーフレット（特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）のご案内）をご確認ください。



## 対象となる事業主の要件

◆雇用保険の適用事業主であること

◆対象労働者の出勤状況や賃金の支払状況などを明らかにする書類<sup>※8</sup>を整備・保管していること

※8 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など

＜ご注意＞

### 1. 以下に該当する場合は助成金が支給されません

|    |  |
|----|--|
| 1  | 基準期間（対象労働者の雇入れ日の前後6か月間）に、対象労働者を雇い入れた事業所において、雇用保険被保険者を解雇（勤奨退職を含む）など事業主都合で離職させたことがある場合   |
| 2  | 基準期間に、対象労働者を雇い入れた事業所において、雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勤奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下などによる正当理由自己都合離職など）の理由によって、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ、4人以上離職させていた場合                  |
| 3  | ハローワークなどの紹介以前に、雇用の内定（予約）があった対象労働者を雇い入れる場合  |
| 4  | ハローワークなどの紹介時点で雇用保険被保険者など失業と同様の状態にあると認められない対象労働者を雇い入れる場合  |
| 5  | 雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合   |
| 6  | 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった者、または出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合   |
| 7  | 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある者を雇い入れる場合   |
| 8  | 雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講などしたことがある訓練・実習などを行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性などからみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合 |
| 9  | 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族と姻族）である場合   |
| 10 | 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えてまだ支払っていない場合   |
| 11 | ハローワークなどの紹介時点で異なる条件で雇い入れた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合   |
| 12 | 高齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合または高齢者就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けた場合   |
| 13 | 障害者総合支援法に基づく勧告等を受けた場合（対象労働者がA型事業所の利用者として雇い入れられた場合のみ）   |
| 14 | 支給申請日の前日から過去3年間に、当該助成金の支給決定がなされた者 <sup>※9</sup> を助成対象期間中に解雇等事業主都合で離職させた場合  |

※9 対象労働者種別が同一の特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）の支給決定がなされた者を含みます。

### 2. 支給対象期の途中で対象労働者が離職した場合は、当該支給対象期について原則不支給となります<sup>※10</sup>。

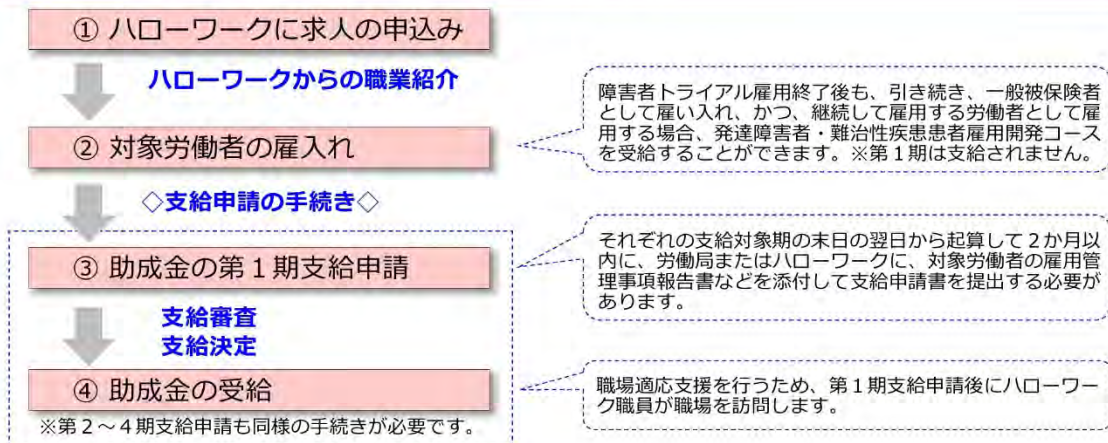
※10 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡、天災その他やむを得ない理由による解雇の場合は支給される可能性があります。

【ご注意】

- ・他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- ・国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- ・この助成金を受給した事業主は国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。また、関係書類については、支給決定がされたときから5年間整理保存してください。

このほかにも支給要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問合せください。

## 受給までの流れ ハローワークから紹介を受けた場合



（出典）厚生労働省HP

### 3-3 ニューロダイバーシティについて

#### 1. ニューロダイバーシティとは

資料：経済産業省HP

ニューロダイバーシティ（Neurodiversity、神経多様性）とは、Neuro（脳・神経）とDiversity（多様性）という2つの言葉が組み合わされて生まれた、「脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で活かしていこう」という考え方であり、特に、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害といった発達障害において生じる現象を、能力の欠如や優劣ではなく、『人間のゲノムの自然で正常な変異』として捉える概念でもある。

イノベーション創出や生産性向上を促すダイバーシティ経営は、少子高齢化が進む我が国における就労人口の維持のみならず、企業の競争力強化の観点からも不可欠であり、さらなる推進が求められている。この観点から、一定の配慮や支援を提供することで「発達障害のある方に、その特性を活かして自社の戦力となっていたただく」ことを目的としたニューロダイバーシティへの取組みは、大いに注目すべき成長戦略として近年関心が高まっている。

#### 【参考資料】

##### NIHONBASHI NEURODIVERSITY —日本橋から「標準」を変えていく日本橋ニューロダイバーシティ宣言—

「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト」リーフレットの抜粋

「ニューロダイバーシティ」とは、発達障害を含む全ての脳や神経には違いがあり、その違いを優劣ではなく多様性として尊重し合う考え方のことを指します。

職場で例えると、発想力が豊かなあの人はユニークなアイデアが生かせる部署に。集中力と分析的思考力がある人には、注意力が必要なタスクを時間単位で依頼。そうすることで生産性・品質・イノベーションへの貢献につながります。

何よりも大切なのは、個人の尺度で物事を測らず、相手も自分も同じように多様な存在だと理解し、お互いが生きやすい着地点を一緒に探ること。

それぞれが得意・苦手な領域を認め合い関係構築をすることが、ニューロダイバーシティの本質です。

働く場所がニューロダイバーシティにあふれたらもっと強くて優しい社会になっていく。日本橋から私たちは新しいダイバーシティのあり方を実践していきます。

ニューロダイバーシティ（Neurodiversity）とは、「神経多様性」を意味しています。「人それぞれ異なる特性を尊重して、多様性の違いを社会で生かそう」という考え方を広げるための取り組みです。「人間の一つの特性」として捉える概念でもあります。

### 「特性」は誰もが持っている

障害のある人に見られる「特性」は、強弱こそあるものの、障害の有無に関わらずこの世界の全ての人に備わっているものです。例えば、「他人の気持ちをくみ取る力」は、誰しも発揮しようとする場面があります。しかしその強弱や傾向は人それぞれに異なっており、これこそが「脳の多様性・ニューロダイバーシティ」です。そしてこの多様性は、それぞれの人にある「特性」の一つ、と捉えることができます。

本来、発達障害のある人とない人を分ける明確な境界線はありません。それぞれの特性が平面上に点在しており、そのバリエーションが無数にあります。

全ての人々が持っている特性の一端を「発達障害」と表現してしまうと、マイナスなイメージにつながりやすくなります。この問題を解決するために、発達障害ではなく「神経発達症群」という呼び方を採用する動きもみられています。

### 変えるのは「人」ではなく「環境」

発達障害のある人は、その特性ゆえに生きづらさを感じる場面も多い傾向にあります。しかし特性が「困りごと」になるかどうかは、当事者が置かれている環境によって大きく異なります。

例えば、車椅子利用者にとって、段差や階段の多い施設で働くことは非常に困難です。しかしスロープやエレベーターを設置することで移動の困難はなくなり、障害は解消します。

このように障害のある人にも同じことがいえます。一人ひとりの特性を理解し、環境を柔軟に変えることができれば、多くの「困りごと」は解消します。それどころか工夫次第では、特性を「強み」に転換して仕事で生かすこともできます。

ニューロダイバーシティの視点を持つためには、当事者が社会に合わせるのではなく、社会の考え方を変えることが大切です。そのためには、発達障害の有無に関わらず、全員が地続きでつながっているものだと再確認する必要があります。

### 特性の違いが原因で約60%の人が、職場でのトラブルを経験

企業などで人材やメンタルヘルスを担当している人へのアンケート結果によると、「働くうえで困る可能性がある特性の違いが原因で、職場トラブルを経験した」と答えた人は約60%でした。トラブルが起きたときは、ほとんど上司や同僚だけで対処していることもわかっています。しかし、その対処について「難しい」「あまりうまくいっていない」と答える人は60%以上という結果でした。このように、多くの会社で、少なからず共通の問題が起きていることがわかります。周囲の人だけでなく、当事者も困っていることを理解したうえで、お互いが生きやすい着地点を一緒に探っていくことが大切です。ニューロダイバーシティの考え方を取り入れることで、互いの理解や、解決方法の探索が進みやすくなる可能性があります。

### 組織全体のイノベーション創出、生産性向上につながる可能性

ニューロダイバーシティという考え方は「できないこと」よりも「できること」の評価を大事にします。「できること」をきちんと評価して「できないこと」は協力しながら解決に導く…そんな考え方を、日々の業務に取り入れることは、発達障害のある人のみならず、周囲の社員たちの心理的安全性も高め、チーム、ひいては企業全体の生産性向上と、イノベーション創出をもたらします。

人々の多様な特性を受け入れ尊重し合う「ニューロダイバーシティ」の実践は、具体的には、それぞれの特性に合う環境やコミュニケーションを構築していく活動

です。ニューロダイバーシティは、誰もが働きやすく、イノベティブになれる社会を実現するための考え方でもあるのです。

### ニューロダイバーシティで、誰しもういきいきと働きやすくなる職場を

例えばちょっとした段差や階段でも、車椅子の人にとって大きな障壁（バリア）になり、生きにくさを感じてしまいます。エレベーターがあると、車椅子の人だけでなく、妊婦さん、重い荷物を持った人など、さまざまな理由から階段に苦労していた人々も活動しやすくなります。

ニューロダイバーシティでも同じ考え方があてはまります。脳の多様性から生じるさまざまな特性を、互いに受け入れ尊重する活動は、発達障害の有無に関わらず、さまざまな特性の人がそれぞれに働きやすい社会を実現できます。

### ニューロダイバーシティ実践のための TIPS

さまざまな特性を持つ多様な人々を理解し、互いを尊重し合うためのニューロダイバーシティ実践のヒントを示します。

#### (1) コミュニケーション面で苦労があるが深い集中力を発揮するのが得意なタイプ

独特のこだわりがあり、暗黙のルールに従うことや、口頭での曖昧なやりとりを苦手とする側面を持ちますが、明文化されたルールやマニュアルなどを尊重して仕事をすることが得意です。また同じ仕事を継続したり、見逃しやすい細かい部分にも気づいたりする能力にも長けています。

|              |  |
|--------------|--|
| 職場環境の整備      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●電話応対は苦手な場合が多いようです。業務上の支障が少ないのであれば電話機自体をデスクから外してしまっても良いかもしれません。その分、目の前の仕事により集中することができます。</li> <li>●出入りが激しい入口付近の席は、作業効率が落ちることが多いようです。オフィスの端側の席に配置することで、より集中して作業することができます。</li> </ul> |
| コミュニケーションの工夫 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●業務の指示はできる限り一本化すると良いでしょう。</li> <li>●業務を指導する際には「あれ」「それ」などの指示語や、「急いでやって」という抽象的な表現は避けましょう。</li> </ul>  |
| ツールの活用       | <p>ルール遵守の意識が高いため、周囲の同僚の仕事の様子が気になって集中できない場合があります。パーテーションなどを活用し、物理的に視界を遮ることで自分の作業に集中しやすい環境を作ると良いでしょう。</p>  |

(例)

#### IT エンジニア

見逃しやすい細かい部分に気づく能力に長けていることから、ソフトウェアテスト専門企業に就職。システムの不具合を発見する業務で力を発揮し活躍。

#### 法務部

法令などの公的なルールに強い「こだわり」を持つ特性を生かし、法務部門に就職。他人や主観的な意見に左右されない正確な仕事で活躍。

#### (2) 注意がそれやすいが、好きなことにはアグレッシブに取り組めるタイプ

頭に思い浮かんだことや、目に入ることに注意がそれる傾向があるため、ミスや漏れが多かったり、一つの作業に集中力を維持することが苦手な側面があります。

その一方で好奇心が旺盛で、興味関心があることには人一倍努力します。斬新な視点や豊かな発想力を持つアイデアパーソンも少なくありません。

|              |   |
|--------------|---|
| 職場環境の整備      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●状況に応じて作業場所を変えることができるフリーアドレス制を導入したり、立って作業できるデスクを設置したりすると、作業効率が上がります。</li> <li>●パーテーションなどに囲まれ、目と耳からの刺激が少ない「集中作業スペース」を設置すると、ミスを減らすことができるでしょう。</li> </ul> |
| コミュニケーションの工夫 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●口頭でのみの業務指示の場合、大事なポイントが抜けてしまうことがあるため、作業プロセスをチェックリスト化して、常に目に見える場所に設置すると良いでしょう。</li> <li>●単一の業務を長時間行うのではなく、複数の業務を組み合わせると良いでしょう。</li> </ul>               |
| ツールの活用       | タイマーを活用し、30分の作業、5分間の小休憩というサイクルを繰り返します。計画的に小休憩をいれることで作業への集中力が増すので、休憩を取った場合の方が時間トータルの生産性は向上することが多いようです。   |

(例)

#### 研究開発職

興味があることには集中して取り組める特性を生かし、専門分野に特化できる研究開発職に就職。医薬品の安定性に関する試験や品質に関わる試験業務で活躍  
メディア編集

言葉や文字に対してのこだわりと、視覚情報の権の力を生かして文章の校閲の仕事を担当する。確認漏れがないため、社内でも信頼されている。

#### (3) 読み・書きなど特定の部分以外のことについては、際立った不得意は見られないタイプ

生まれつきの脳の特性により、特定の処理が不得意です。例えば人一倍努力しても字をきれいに書くことが難しかったり、簡単な計算ができないことがあります。それ以外であれば特段の困難はなく、こなすことができます。担当業務を工夫したり、ツールを活用して苦手なことを回避すれば、支障なく活躍することができます。

|              |   |
|--------------|---|
| 職場環境の整備      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●やみくもに型にはめようとせず、業務の手順や仕事内容の柔軟な調整を申し出しやすい雰囲気をつくることで働きやすくなります。</li> <li>●職場の慣習や前例により、書字や苦手な人に手書きの書類作成を強要したり、計算が苦手な人に電卓の使用を認めない、などがないように注意しましょう。</li> </ul> |
| コミュニケーションの工夫 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●マニュアルが良いのかOJTが良いのか、口頭での説明を多くしたほうが良いのかはタイプによって異なるため、教え方のスタイルを柔軟に変えましょう。</li> <li>●文字や口頭説明だけではなく、図表、グラフ、イラストなどを交えて説明すると、より早く正確に理解しやすくなります。</li> </ul>     |
| ツールの活用       | スマートフォンのカメラ・メモ用のアプリケーションなどを活用すれば書字に頼らず記録ができます。また、文章を読むことが苦手な人の場合は、議事録よりもICレコーダーの方が負担が少ないでしょう。   |

### 国内外で、ニューロダイバーシティに取り組み、成果を挙げている企業

特性の違いは能力の欠如・優劣ではなく、その人に備わっている一つの要素です。特性に差があると、周囲との感じ方や行動に違いが出て、環境とのミスマッチが生じることもあります。結果的に仕事で悩みを抱えたり、離職・休職せざるを得なくなったりする人もいます。就職活動の場面では、面接で自分のことをうまくアピールできずに苦勞する人もいるでしょう。ニューロダイバーシティの考えを実践し、採用方法を工夫することで、企業が期待する能力を持っているのに企業側が良さに気づきにくかったこのような人材を、新たに採用できる可能性が高まります。このような成果には経済産業省も工夫しており、実際に国内外で差異化を挙げている企業もあります。

|      |                             |  |
|------|-----------------------------|--|
| 海外事例 | Microsoft Corporation       | 特性に配慮しながらオンラインやチャットで面接を実施。チームワーク力の有無を絶対条件に入れずに選考した。結果、5年間で、大学でデジタル分野の専門課程を修めた優秀な170名の発達障害のある人材を雇用した。                         |
| 国内事例 | (株)デジタルハーツ<br>(株)デジタルハーツプラス | 学歴やコミュニケーション力は評価対象にせず、自分の特性を受け入れているかを尊重して選考。発達障害のある人が馴染みやすい文化を醸成し、高い定着率を維持できた。Microsoft社のエンジニアとのソフトウェアの不具合発見対応で同社が圧勝している。    |
|      | 株式会社サザビーリーグ HR              | 発達障害を「障害というより、凸凹がある状態に近い」という理解の元、特性を生かせる選考を実施。入社後は業務を意欲的に学習した結果、高い専門性を獲得・発揮し、本社に外向する人材もおり、単なる職場提供ではなくステップアップを期待した雇用体系になっている。 |

企業の生産性・イノベーションを向上させ、日本の経済を活性化させる「強い社会」。さまざまな特性を持った人々がお互いを尊重し、特異な部分を生かして働くことができる「優しい社会」。これらを強く推し進めることができるのは、職場という社会そのものである企業です。

実現のための第一歩は、まずは「ニューロダイバーシティ」を考えること。その一歩を踏み出すために、この新しいダイバーシティのあり方を日本橋の職場から実践していきます。

## 2. 海外大手 IT 企業を中心とした「ニューロダイバーシティ」の広がり

資料：知的資産創造 66 号／2021 年 3 月、知的資産創造 67 号／2021 年 4 月

資料：第 308 回 NRI メディアフォーラム「デジタル社会における発達障害人材の更なる活躍機会とその経済的インパクト～ニューロダイバーシティマネジメントの広がり」と企業価値の向上～」（2021 年 3 月 30 日、株式会社野村総合研究所（NRI））（以下、「第 308 回 NRI メディアフォーラム」という。）

資料：令和 3 年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート（令和 4 年 3 月）



近年、国際社会において障害者雇用の重要性が注目され、ニューロダイバーシティが企業活動として具現化されつつある。すなわち、発達障害者に相当する人材を、福祉を活かしつつも、一般雇用の枠組みの中で企業の競争力につながる戦略人材として雇用する取り組みが広がっており、複数のグローバルトップ企業が発達障害者の雇用を積極的に推進していることが注目を集めている。

ニューロダイバーシティに取り組む企業は、IT企業に限らず、金融、製造など幅広い業種で展開されつつある。これらの企業では、彼らの個性を発揮するための環境を整備することで、高い集中力、生産性、高い知性などの卓越した能力の発揮が期待できると考えられている。特にIT企業では多くの優秀なプログラムエンジニア、テストエンジニアの採用を進めているが、発達障害者の特性がこれらの業務スキルと相性が良いことが見いだされている。

次に、ニューロダイバーシティに関する取り組み事例について紹介する。

#### 海外におけるニューロダイバーシティ先進取組企業の例

| 業界 | 企業名                                | 取り組みの概要  |
|----|------------------------------------|--|
| IT | スペシャリスト<br>ネ                       | 2004年、自閉症のある人材をソフトウェアテスターとして雇用し、ソフトウェアテストコンサルティング業を創業。独自に開発した自閉症者雇用プログラムを他社に展開。                                |
|    | SAP                                | 2011年より、世界に先駆け自閉症者雇用プログラムであるSAP Autism at Workを開始。インターンシップ型の採用プログラムにより、ソフトウェア開発者を含め幅広い職域にて雇用を推進。               |
|    | ヒューレット・パ<br>ッカードエンター<br>プライズ (HPE) | 2014年頃より、自閉症雇用プログラムであるThe dandelion Programを開始。16週間に及ぶ面接やトレーニングを含む採用プロセスにより、ソフトウェアテストエンジニアとして雇用。               |
|    | マイクロソフト                            | 2015年より、米国において自閉症雇用プログラムであるMicrosoft Autism Hiring Programを開始。従来の採用とは異なり、作業性、チームプロジェクト、スキル等多面的な評価を行う採用プロセスを設計。 |
|    | IBM                                | 2017年より、自閉症者雇用プログラムであるIGNITE Autism Spectrum Disorder (ASD)を開始。ソフトウェア開発、品質保証、設計者などの職域を中心に雇用。                   |
|    | グーグル                               | 2021年、自閉症者キャリアプログラムGoogle Cloud's Autism Career Programを開始。スン多フォード大学との採用プロジェクトにより、採用プロセスの再設計や管理職などのトレーニングを実施。  |
| 金融 | JP モルガン・チェ<br>ース・アンド・カ<br>ンパニー     | 2015年から自閉症者雇用プログラムをスタート。ソフトウェアエンジニアリング、アプリ開発、品質保証、技術運用、ビジネス分析に加え、パーソナルバンカーとしての雇用も実施。                           |

| 業界 | 企業名                    | 取り組みの概要   |
|----|------------------------|---|
|    | ザ・ゴールドデン・サックス・グループ・インク | 2019年より、自閉症、ADHD等の発達障害者雇用プログラムを強化。メンタリングや専門能力開発トレーニングを含むインターンシッププログラムの提供を開始。                                      |
| 製造 | フォード・モーター・カンパニー        | 2016年より、自閉症者雇用プログラム Ford Inclusive Pilot Program を実施。同プログラムでは、製品開発部門で自閉症のある方をパイロット的に雇用し、業務適合性がある場合は本採用に進むスキームを構築。 |
|    | キャタピラー                 | 2016年より、自閉症研究基金（NFAR）と共に自閉症者に向けたソフトウェアアテスター職のインターンシッププログラムを開発。Autism Learning Center を設立し、プログラミング教育の場を提供。         |
|    | デル                     | 2018年より、自閉症リソースセンターと連携し自閉症雇用プログラムを開始。2週間のスキル評価と12週間のインターンを経て、適合性のある参加者はフルタイムの従業員として雇用機会が得られる。                     |
|    | プロクター・アンド・ギャンブル（P&G）   | 2019年より、自閉症のある方を対象として採用活動を強化。ソフトウェアソリューションに関わる業務に加え、フルタイム雇用でのマネージャー職での雇用も行っている。                                   |
| 製薬 | ロシュ・ファーマシューティカルズ       | 臨床開発部門への雇用プログラム Neurodiversity@Work を開始。スペシャリストルネと共に、発達障害者向けの採用プロセスを設計し、同プログラムへの採用。                               |
|    | アステラスファーマUS            | 非営利企業 Aspiritech と協働。Aspiritech へ発達障害人材によるソフトウェアテスト、品質保証サービスを依頼。2020年に Aspiritech による Neurodiversity Award を受賞。   |

（出典）令和3年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート（令和4年3月）

## （1）事例①「SAP」

### －世界のニューロダイバーシティの口火を切った先進企業、自閉症のトップエンジニアを育成－

SAPでは、「Autism at Work」と名付けられた自閉症雇用プログラムにおいて、自閉症に相当する人材の雇用を進めている。SAPの取り組みで最も学ぶべき点の一つは、発達障害を持つ従業員がわが国の障害者雇用でよく見られる定型的な業務だけでなく、イノベーションにも大きく貢献している点である。

2019年、ある自閉症従業員は、会計プロセスを効率化する革新的なアプリケーションを開発した。彼のアプリケーションは、それまで作業に2,3日を要していたクレジットカード明細書の処理作業を自動化し、作業時間を僅か20分に短縮した。

SAPの事例から学ぶべき重要な点の一つは、発達障害者の職域がエンジニアなどのIT関連職種にとどまらないことである。SAPは、自閉症雇用プログラムの中で、独自の採用プログラムを設計し、多様な個性を持つ発達障害者に対して個人ごとに適した職種を見いだしながら、その職域を広く開拓している。その職域は、エンジニアから始まり、ファイナンス、セールス、カスタマーサポート、プロジェクトマネジメントなど多岐にわたる。このことは、企業によるニューロダイバーシティの取り組みがIT企業に限定したものでなく、今後、幅広い業界の企業に展開し得る可能性を示している。発達障害者だからと、はじめから担当業務を定型的なものに限定せず、トライアル的に幅広い職種での活躍可能性を模索することで彼らの職域が広がる可能性がある。

海外大手企業における発達障害人材の活躍機会の広がり | SAP

**発達障害人材が新たな雇用機会により飛躍を遂げたストーリー。**

**受賞と同様に、SAP Autism at Workを通じて、活躍機会を創出した点にも価値がある**

About SAP SE / SAP News Center / Corporate

## With Posting Automation, Nicolas Neumann Wins 2019 Hasso Plattner Founders' Award



### Nico's Autism at Work Story

2016年、自閉症の高校生であったNicolas Neumann氏は、SAPの自閉症雇用プログラム（SAP Autism at work）によりSAPへ就職。

2019年、21歳のNeumann氏は会計プロセスを効率化する革新的なアプリケーションを開発。

彼のアプリケーションは、それまで作業に2,3日を要していたクレジットカード明細書の処理作業を自動化し、作業時間を僅か20分に短縮。

**採用から僅か4年で、SAPの創業者賞を受賞。**

出所) SAPホームページ: <https://news.sap.com/2020/02/nicolas-neumann-posting-automation-hasso-plattner-founders-award-winner/>

及び、SAP Australia へのヒアリングによりNRI作成

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. **NRI** 14

## (2) 事例②「ヒューレット・パッカードエンタープライズ (HPE)」

**一発達障害者の雇用を推進し、当事者、企業、社会、経済に対する総合的な価値を提供一**

(出典) 第308回 NRI メディアフォーラム

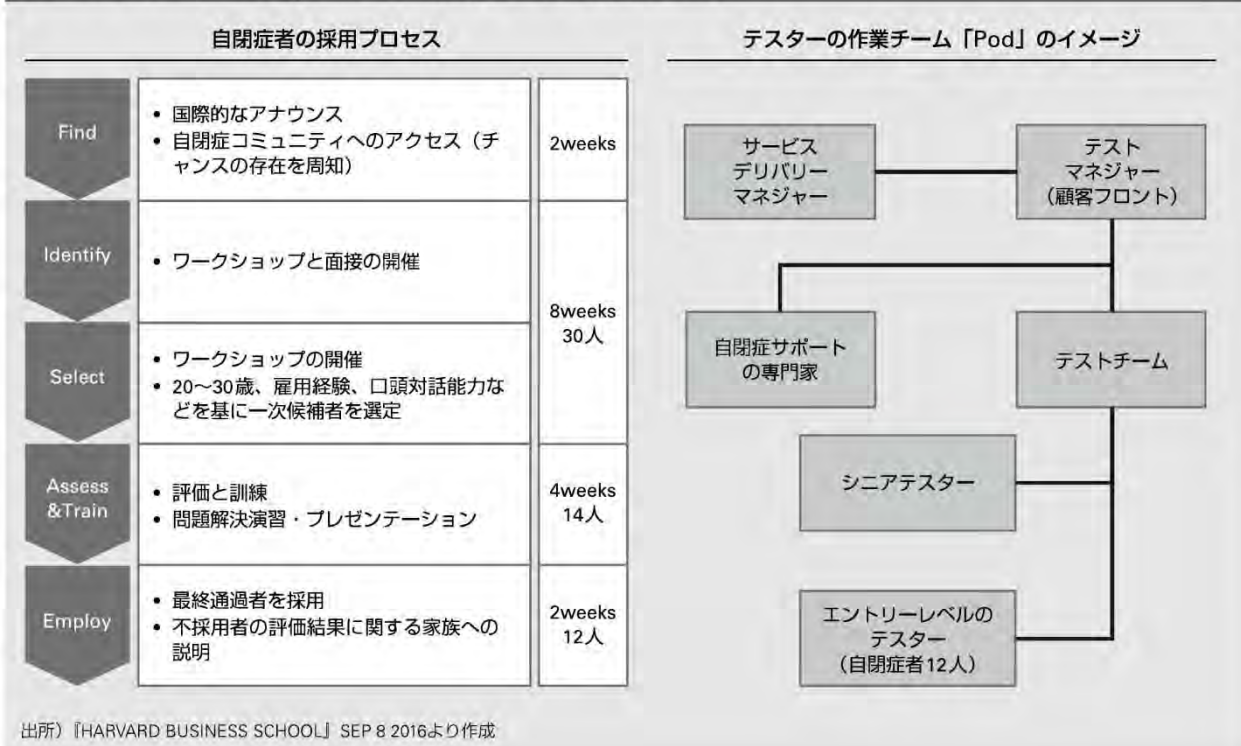
ヒューレット・パッカードエンタープライズ (HPE) では2014年頃より、プログラムの品質保証やテストサービスを提供する HPE Australia の付加価値向上を図るため、発達障害者雇用の支援機関と協力関係を構築し、発達障害者雇用プロ

グラムである「Dan-delion Program」をスタートした。

同プログラムでは、ワークショップや問題解決、プレゼンテーションなどの演習を含む約16週間もの採用プロセスを設計した。こういった採用プロセスをとることで、自閉症者の訓練と評価を並行しながら、個人の適正を理解した上で採用することができる。

採用後は「Pod」と呼ばれるチームで働く。Podでは、自閉症者のサポートコンサルタントや業務経験が豊富なテストエンジニアが配置され、自閉症者が才能を発揮するために必要なサポート体制が整えられている。HPEのPodのチームはオーストラリア福祉省に派遣され、ほかのテストエンジニアのチームよりも30%高い生産性を発揮したといわれている。またこれらの成果が評価され、HPEとオーストラリア防衛省は発達障害を持つ人材がサイバーセキュリティ分野で活躍できるための施策を進めている。

図7 HPEのDandelion Programにおける採用プロセスとPodのイメージ



### (3) 事例③「スペシャリステルネ」

#### —独自の採用・訓練プログラムを開発し、ニューロダイバーシティに取り組む多くの企業を支援—

デンマークに本社を置くスペシャリステルネは、自らも自閉症の家族を持つ起業家である Thorkil Sonne 氏により、自閉症者が活躍できる企業として2004年に

創業した。同社の主力事業は、ソフトウェアテストの受託であり、自閉症者を積極的に雇用することで彼らの特性を活かした高い品質のサービスを競争力につなげようとしている。自閉症者に、福祉に限らず、あくまでビジネスでの活躍を強く求めており、営利企業として運営し、既に黒字化に成功している。同社は、発達障害者が不得意といわれる面接に頼った従来の採用プロセスではなく、インターンを主体とした独自の採用プロセスを設計し、改良を続けてきた。

2008年より、彼らのノウハウを他社と共有し、世界的に発達障害者雇用を促進するためのスペシャリスト財団が設立され、SAP や HPE などニューロダイバーシティに取り組む多くの企業が支援を受けている。

スペシャリスト財団の雇用にかかわる概念は Dandelion Principale と呼ばれており、前述の HPE の採用プロセスに反映されている。会社が個人の傾向や能力に合わせたコンテキストを設計すれば、標準的な職種に適合しなかった人々が多くの価値を発揮することができるといった思想に基づいている。現在、スペシャリスト財団は、世界で発達障害者 100 万人の雇用を生み出すことを目指し、10 カ国以上で事業を展開している。

### 3. 日本における発達障害人材の先進的な活躍事例

資料：第 308 回 NRI メディアフォーラム「デジタル社会における発達障害人材の更なる活躍機会とその経済的インパクト～ニューロダイバーシティマネジメントの広がり」と企業価値の向上～」（2021 年 3 月 30 日、株式会社野村総合研究所（NRI））（以下、「第 308 回 NRI メディアフォーラム」という。）

日本においても、一部であるが、これまでの障害者雇用の枠組みに捕らわれず、発達障害人材の活躍機会を開拓している企業が存在する。以下に、その概要を紹介する。

日本における発達障害人材の先進的な活躍事例

| 業界   | 企業名  | 取り組みの概要          |  |
|------|------|------------------|--|
| 先進企業 | IT   | グリーンビジネスオペレーションズ | 定型業務からクリエイティブな業務まで、発達障害人材の活躍の幅を拡大  |
|      |      | デジタルハーツ          | 発達障害のある方を含むゲーマー・引きこもり人材からゲームデバッガ（ゲームソフトをプレーすることによりバグを発見する職種）やエシカルハッカー（高い倫理観・道徳観を持ち、悪意を持つハッカーからの攻撃を防ぐ技術者）へと育成 |
|      |      | ヤフー              | 合理的な配慮はしつつも特別扱いほしないという方針のもと支援体制を構築し、活躍を促進  |
|      | 非 IT | アデコビジネスサポート      | 高い業務品質を維持し、分析業務や顧客フロント業務等の新しい職域の開拓を推進  |

| 業界   | 企業名      | 取り組みの概要       |  |
|------|----------|---------------|--|
|      |          | サントリーホールディングス | やってみなはれの社風を活かし、一人一人の可能性を上げ、150 を超える職域を開拓。社員との接点も大切にしながら業務の幅を拡大 |
|      |          | ソフトバンク        | ショートタイムワーク制度を導入し、多様な職場で柔軟に特性を活かして働くことのできる機会を創出                 |
| 支援企業 | 発達障害特化型  | Kaien         | 受入企業へのサポートスタッフの派遣を通じたメンタルケア・業務設計支援を提供。長期的な活躍の場を創出              |
|      | 発達障害非特化型 | パーソナルチャレンジ    | 先端 IT 領域のスキル習得支援により、戦力として活躍する人材輩出の仕組みを構築・運営                    |

(出典) 第308回 NRI メディアフォーラム

### (1) 株式会社デジタルハーツ

デジタルハーツは、2001年に主にコンシューマーゲームを対象としたデバッグサービスの提供を開始した企業で、現在はゲームのみならず企業向けの情報システム領域におけるテストやセキュリティ事業も展開している。

同社の最も特徴的な部分は、IT領域における引きこもり人材の発掘と、その人材が活躍できるような業務設計部分にある。引きこもり層と呼ばれる人材の中には、ゲームのデバッグやセキュリティの分野で定型発達の人材に比べて高い業務適性を持った人材が多く存在する。ただし、一般的な雇用環境の中では、得意不得意の凹凸がはっきりしているために能力を発揮できず、職場になじめないまま引きこもりとなり、ゲーマーとして過ごす層も多い。同社は、その「ゲーマー集団」を積極的に雇用し、適切な業務体制を整えることで、事業としての競争性を実現し、売上高規模を2倍に拡大している。

同社のユニークなビジネスモデルが強みを発揮した特徴的な事例として、マイクロソフトからの大型案件の受注がある。「ゲーマーのデバッグ集団」という特殊性がマイクロソフトの目に止まり、Xboxのデバッグ業務を受注。その業務を遂行する中で、マイクロソフトのエンジニアが特定できなかった多数のバグを特定し、デジタルハーツの業務品質、そして発達障害者を含む個々人の業務適性の高さを証明した。

また、昨今ではDX推進の流れを受け、企業向けの情報システム領域におけるIoT機器のテストやセキュリティの監視などでも受注を拡大している。発達障害の特徴を持つ人材がデバッグの領域で高い業務適性を持つことは前述の通りであるが、IoT機器やセキュリティの分野でも同様の資質を発揮する人材が多い。その中でも、各人の特性や個人差により適性のある業務が異なるため、同社はタレントマネジメントやコーチングを通して、各人が能力を最大限発揮できるように環境を整備している。

たとえば、セキュリティホールを発見することが得意な人が ADHD の特性が強い人だったり、セキュリティの監視に強みを持つ人が実は自閉症の特性を持つ人だったりする。また、忖度せずセキュリティの脆弱性について言及するセキュリティコンサルタントとしての適性を持つ人にはアスペルガーの特性を持つ人が多い傾向がある。このような、各人の個性をチームングによる業務遂行の中で見極め、中長期的に育成し、より尖った戦略人材として活躍してもらう仕組みを構築している。

## 日本における発達障害人材の先進的な活躍事例 | 株式会社デジタルハーツ

### ビル・ゲイツも驚いた発達障害のある方を含む引きこもり人材を採用したハイパフォーマンス集団

#### デジタルハーツの人材活用

従業員の約半数が引きこもりやフリーターの経験者



引きこもりゲーマー  
(発達障害のある方含む)

倒れるまでゲームにのめり込む  
「並外れた集中力」、「目標達成への執念」、「強い正義感」を持つ人材

適切な訓練と支援による育成

ゲームデバッガー  
エシカル・ハッカー  
等 (※)

常人では発見が困難なバグの発見や  
セキュリティホール発見が可能な特異  
能力をもったスペシャリスト

(※) ゲームデバッガー：ゲームソフトをプレイすることによりバグを発見する職種。  
エシカル・ハッカー：高い倫理観・道徳観を持ち、悪意を持つハッカーからの攻撃を防ぐ技術者

圧倒的パフォーマンスにビル・ゲイツも  
驚愕し、Microsoft本社での面談が実現

- Microsoft社より「Xbox 360®」のデバッグを受注
- 引きこもりゲーマーとMicrosoft社のエンジニアの間でバグの発見対決を行ったところ同社が圧勝
- ビル・ゲイツも驚き直接本社で対面を求めた程



“何よりも人が当社の強みです。さまざまな人材がチャレンジし、技術を身に付け、日本のデジタル化に貢献できる「人材輩出プラットフォーム」を目指します” (※)

～デジタルハーツホールディングス 代表取締役社長 CEO 玉塚元一氏～



“個々の能力を引き出すために、障害者を含めた多様な人材で合理的な配慮を行うことは、企業のマネジメントスキルとして特別な事ではなく、当然に求められるもの”

～デジタルハーツプラス 代表取締役 畑田康二郎氏～

(※) 週刊エコノミストOnline掲載インタビュー記事「日本のIT化を背負う人材育成目指す 玉塚元一＝デジタルハーツホールディングス社長 編集長インタビュー/939」より引用  
Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. **NRI** 34

(出典) 第308回 NRI メディアフォーラム

取組  
内容

デバック、サイバーセキュリティスペシャリスト、エンジニアなど高度IT業務も含め、発達障害のある方を雇用、育成を創業から実施

雇用  
タイプ集合  
型

成果

発達障害のある方が馴染みやすい文化を醸成し、高い定着率を維持。獲得した人材による高品質なサービスが企業の競争力に直結している

採用  
方法異なる  
枠

## 株式会社デジタルハーツ/株式会社デジタルハーツプラス

1

取組開始の  
社内合意

## 雇用開始の背景・目的・見込んだ効果

- 2001年の創業時から、ゲームデバック専門の企業であり、ゲームが好きな人材だからこそその適性を期待し、彼らをターゲットに採用
- 自然と一定数の発達障害のある方が勤務していたが、企業規模の拡大に応じて、特例子会社デジタルハーツプラスを設置
- 特例子会社単体を事業として、売上計画を立て、予実管理を徹底的に実施することで、社内で戦力として認識されている

2

体制・計画  
づくり

## 実施体制

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| デジタルハーツ                  |              |
| 元々ゲームが好きな人材を積極採用         | デジタルハーツHD    |
| 元フリーター・元ひきこもりなどを一般雇用枠で採用 | サステナビリティ推進室長 |
|                          |              |
| デジタルハーツプラス               | デジタルハーツ      |
| 特例子会社として設立               | プラス          |
| 仙台・立川などに拠点               | 代表取締役        |
| 精神・発達障害 20数名             |              |

## 採用計画の立て方

- 

## 対象職種・設置方法

既存

新規創設

- ゲームデバック
- サイバーセキュリティ
- エンジニア、プログラミング



- 一般雇用の中でも障害者雇用が出来ていたが、企業規模の拡大に応じてより障害者雇用を強化する必要性が生じ、リソース効率の面から特例子会社を設立
- 戦力としての活躍に拘り、目標売上、人員・経費を算定し、事業計画を立て、予実管理を行い、本社のCFOに報告している

## 雇用形式

正社員

契約社員

パート・アルバイト

- 基本的には、契約社員。実績に応じて正社員登用
- 特例子会社であるデジタルハーツプラスでは、アルバイト雇用はなし。

3

採用

募集

## 応募受付人数：採用人数（比率）

- インターン10名の内、5名採用（直近の例）

## 掲示する人材要件

- デジタルハーツプラス
- 売上に貢献できる戦力になるか
  - 自身の好不調の波への対応力
  - スキル面はそこまでシビアに評価しない。体調マネジメント能力を最も重視

## 情報発信、応募を集める方法

デジタルハーツ

- 一般公募
  - 障害者手帳等を有する方は一部
- デジタルハーツプラス
- 支援機関からの採用がほぼ100%
  - 高学歴だが就活に失敗した就労未経験層やブラック企業でドロップアウトした中年人材などもターゲットに採用

（出典）令和3年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート（令和4年3月）



| 3 | 採用<br>選考 | ステップ  | 選考方法                             | 評価方法、評価基準                                  |
|---|----------|---|----------------------------------|--|
|   |          | 1.支援機関での選定  | 支援機関へ募集案内発信<br>支援機関側で、選定実施       | 支援機関の視点で、デジタルハーツプラスへの適正を評価                 |
|   |          | 2.面接  | 書類・面接による選考                       | チームワークに貢献できるか<br>障害への自己理解と受容の状況<br>体調管理や体力 |
|   |          | 3.インターン   | 1か月程度のインターン<br>(グループワーク、デバッグ実業務) | 支援者との信頼関係<br>インターンのチームメンバーの評価              |
|   |          | <b>Point</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 学歴、就労歴の空白、コミュニケーション力などは、評価対象としていない。過去には、面接にてチャットのみで会話した例もあるが、採用後は活躍し、社内にも馴染めている</li> <li>• 最も重要視するのは、自身の障害の受容やリカバリ・相談できるかなどの自己管理。数日程度だけであれば無理もできるので、長期間にわたるインターンの中で、好不調の波を自覚し、マネジメントできるかどうかを評価</li> <li>• 上記の見定めを誤ると、現場マネジメントの負担が過大になる</li> </ul> |                                  |  |

| 4 | 環境構築<br>受入れ | サポート体制  | コミュニケーション頻度・内容   |
|---|-------------|---|--|
|   |             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5人に1人が管理者がつく</li> <li>• 仙台の例では、管理者3名、16名が就労</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 毎月1回以上、支援機関による定着面談</li> <li>• 毎日の体調報告／相談</li> <li>• 四半期に1回、特例子会社の代表と面談</li> </ul> |
|   |             | ツール活用、環境整備  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 防音壁の設置、ヘッドセット、スポットライト型の証明（光度調整が可能）</li> </ul>                                     |
|   |             | <b>Point</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5人に1名が管理者配置の目安</li> <li>• 管理者の役目は、支援だけでなく業務上の上司であり、メンバーへの采配、研修の提供、親会社とのコミュニケーションなどの活動を並行で担う</li> <li>• 特性や特徴がバラバラのメンバーをマネジメントするため、必要に応じて、随時面談に応じ、コミュニケーションとメンバー本人の理解を重視</li> <li>• メンバーには最低限、相談の必要性などを上司へ発信できることを求める</li> </ul> |  |

| 教育・訓練 | 当事者の訓練  | マネジメントの教育・訓練  |
|-------|---|---|
|       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• e-learningによる研修（サイバーセキュリティ等）</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 今後、検討予定</li> </ul> |
|       |   | 社内他部門への普及・啓発  |
|       |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• -</li> </ul>       |
|       | <b>Point</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• マネジメント（管理者）の教育は今後、重要視している</li> <li>• これまでの経験では、定着できなかったケースでは管理者と合わなかったケースも。</li> <li>• 管理者の指示の内容や優先順位が曖昧であったりすると当事者が混乱することも多い</li> <li>• メンタルヘルスの知識、障害ごとの特徴（指示を言葉通り受け取る傾向等）などの基礎知識などの教育を予定</li> </ul> |   |

(出典) 令和3年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート（令和4年3月）

5

定着・  
キャリア開発

### キャリア開発の方針

- 売上に繋がる戦略の雇用・育成
- インターンから契約社員で入社
- 時間をかけて育成した後に、正社員として管理業務人員までのキャリアアップを想定

### キャリア開発の方法

- 必要な支援の要否次第で親会社への転籍は可能
- ただし、特例子会社においても、ステップアップできる制度あり、売上目標に応じて、昇給昇格していくことが可能
- 難度の高い仕事やリーダーとしての貢献による正社員登用
- デジタルハーツからのメンタル不調者への対応

(出典) 令和3年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート(令和4年3月)

## (2) ヤフー株式会社

ヤフーでは、障害者雇用を始める際に多様な障害者の雇用を目指すとともに、ヤフーらしい障害者採用はどうあるべきかを真剣に検討し、発達障害者はエンジニア（特にアプリテスト）職に親和性が高く、入社後のフィット感もあるだろうと考え、発達障害者の雇用を推進してきた。

当初からアプリテストでの活躍を期待して業務設計していたこともあり、発達障害者の9割がアプリテスター、1割は事務職に携わっている。事務職といっても事務業務を自動化するRPAを組むなどの高度なIT関連業務やデータ分析業務を担っており、全体を通じて発達障害者がIT人材として活躍している。

同社の特徴として、特例子会社を持たず、健常者と同じ空間で発達障害者も働いていること、パフォーマンス評価の基準は障害の有無にかかわらず共通であることが挙げられる。この根源には、経営層のダイバーシティ&インクルージョンへのマインド、「障害があろうがなかろうが一緒にやろう」という企業文化がある。発達障害者も含め、同社で生き生きと働き、事業に貢献するチームでありたい、そのためには合理的配慮はしても遠慮はしない、という攻めの姿勢を取っている。

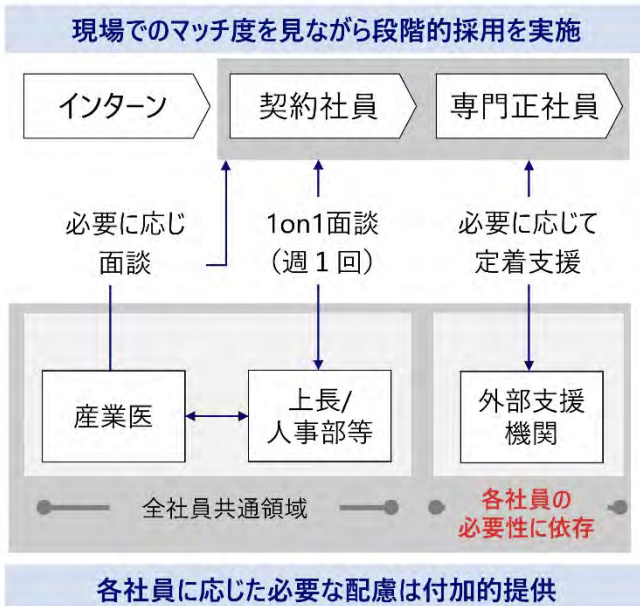
このような攻めの姿勢を取ることができるのは、同社に充実した支援体制があるためである。まずは採用に先立って2週間のインターンシップを行い、本人の特性や社内環境・企業文化に適應できるかを確認する。また採用後もすぐに正社員として働くのではなく、契約社員としてスタートし、一定条件を達成した場合に正社員（専門正社員）として再雇用することで、就労開始に伴うストレスを軽減している。また同社には、障害の有無にかかわらずすべての従業員が毎週30分、上司と1対1(1on1)で面談する体制が根付いている。これにより、上司は部下のちょっとした変化に気づくことができ、必要に応じて産業医との面談を設けたりすることで、従業員を組織全体で支える体制ができている。産業医や保健師の組織はさまざまな相談が集まってくる人事部の隣にあるため、連携が取りやすくなっており、匿名での相談も可能となっている。特に発達障害者に関しては勤務時間を厳格に決め、勤怠管理を徹底している。

発達障害のあるテスターは実直に成果を出し続け、時折、誰も想定・発見できなかったようなバグを発見するため、その評判が口コミで全社に広がり、現在は社内の依頼をすべては受け切れないほどの人気となっている。

同社の取り組みを後押ししたのは、マネジメントの推進力であった。当時のある事業部門のエンジニア部門トップがインクルージョンを強く志向しており、発達障害者によるアプリテスターとしての雇用に理解を示し、推進を後押ししたことで、現在の攻めの姿勢に至っている。今後は、エンジニアの下請け的なアプリテスターから、上流工程への挑戦機会の創出を推進しようとしている。

充実した支援体制により全社レベルで発達障害のある方がアプリテスター・IT人材として活躍。  
合理的配慮はしつつも、特別扱いはしないという方針のもと、支援体制を構築

ヤフーにおける発達障害人材への関わり方



出所) ヤフーへのインタビューよりNRI作成

“発達障害のあるテスターは、実直に成果を出しつつも、時折、誰も想定・発見できなかったようなバグを発見するため、その評判が社内に広がっている”

～ヤフー 人事担当者～



- 発達障害のある社員の9割がアプリテスター、1割が事務職として従事  
(事務職でもRPA化等を担うIT人材として従事)
- 支援体制は非定型発達、定型発達に関係なく、評価体系も同一
- 合理的配慮は提供しつつ、特別扱いはしない方針

No.4

取組開始の社内合意

体制・計画づくり

採用

受入れ

定着・キャリア開発

IT系

その他

取組内容

IT企業らしい障害者雇用を検討し、発達障害の特性をエンジニア力として活かすことに。就労支援機関と連携した効率的な採用、リモートワークの活用に加え、ノウハウ集作成など継続性も重視

雇用タイプ

集合型

成果

専門業者が見つけれなかった不具合を発見するなど、開発部門から厚い信頼を獲得。長時間集中し続ける力、手を抜かない真面目さ、探究力の強さが、製品の品質向上に貢献。

採用方法

異なる枠

ヤフー株式会社

1

取組開始の社内合意

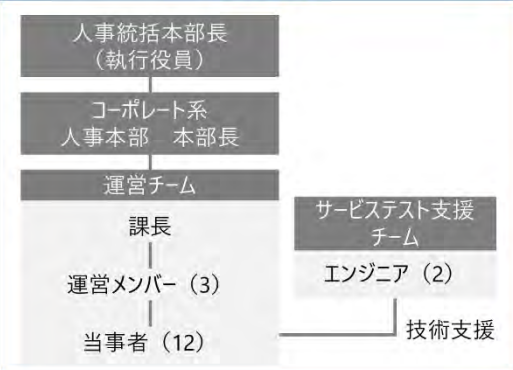
雇用開始の背景・目的・見込んだ効果

- 法定雇用率だけでなく、IT企業であるヤフーらしい障害者雇用を検討するよう、前任の人事本部長から要請されたことがきっかけのひとつであった。
- 単に社会的責任を果たすだけでなく、障害のある方にその特性や能力をエンジニア力として発揮してもらうことを目的に据えた。
- 発達障害のある方はIT人材としてマッチする方が多い、という情報を、大学教授に話を聞く中で知り、支援機関に相談した。

2

体制・計画づくり

実施体制



採用計画の立て方

- 運営メンバーが十分なサポート体制を構築できる範囲内で設定 (若干名/年)
- 人事本部長の承認により決定

対象職種・設置方法

既存 新規創設

- アプリテスト業務 (外部業者に委託していたものを内製化)
- 事務業務

雇用形式

正社員 契約社員 パート・アルバイト

- 入社3年目まで：契約社員
- 4年目以降：専門正社員 (無期雇用)  
※専門正社員転換基準は一般雇用と同一。パフォーマンスの高さと勤怠の安定 (2年半以上の継続) により判断。
- 現状、4年を迎えた全員が専門正社員に転換している。

3

採用

選考

応募受付人数：採用人数 (比率)

- 1次面接通過後は90%

掲示する人材要件

- 当該企業からの提示は特になし

**3** 募集

**情報発信、応募を集める方法**

支援機関に、支援機関に所属する人材の中から、当該企業の望む人物像に該当する人材を紹介してもらう（勤怠の安定やソーシャルスキルのレベルも、支援機関が事前に評価）

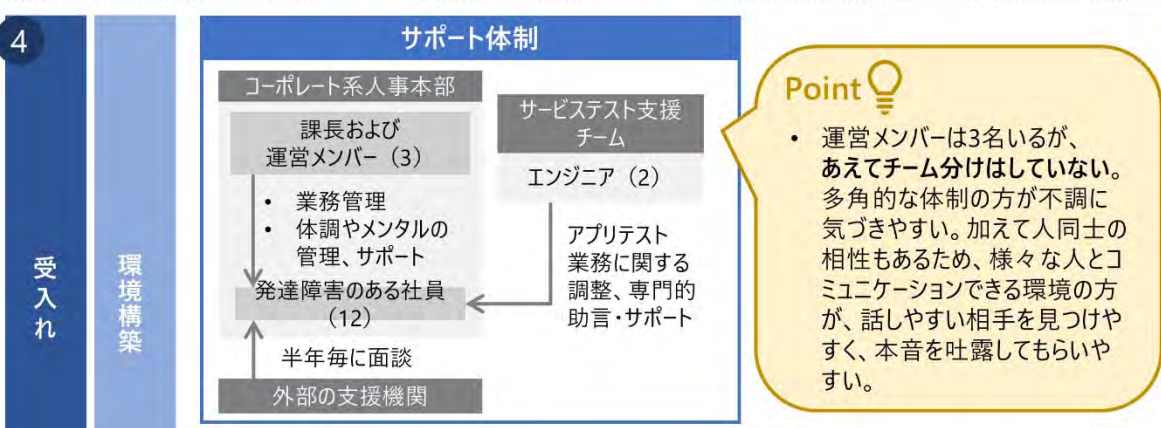
**Point**

- 最初の2年間は支援機関に所属する訓練生に、当該企業が開発したアプテテストの模擬試験を受けてもらい、一定レベルをクリアした人材を紹介してもらっていた。これにより当該企業の望む人物像を支援機関にも把握してもらっている
- 障害の受容やソーシャルスキルトレーニングは、専門機関である支援機関に任せている

**採用**

| ステップ         | 選考方法                      | 評価方法、評価基準   |
|--------------|---------------------------|---|
| 1.1次面接       | 運営メンバーによる面接               | <ul style="list-style-type: none"> <li>障害を受容しているか</li> <li>自らの得意・苦手を他者に説明できるか</li> <li>適切に支援を求められるか</li> <li>周囲と馴染めそうか</li> </ul>   |
| <b>Point</b> |                           | PCスキルや業務能力よりも上記を重視  |
| 2.就業トライアル実習  | 実際の職場で2週間のインターンシップを実施     | <ul style="list-style-type: none"> <li>業務・職務環境とのマッチング（会社に馴染めそうか、パフォーマンスを発揮できそうか）<br/>例：勤怠の安定、報連相の実施、スマホ操作やデータ入力等の基本動作の可否</li> </ul> |
| 3.最終面接       | コーポレート系人事本部の課長以上の役職者による面接 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1次面接と同様の評価基準で、就業トライアル実習の評価も踏まえてフラットに総合評価</li> </ul>  |

**Point** 1次面接の前に支援機関内で十分なフィルタリングが行われるため、取組み当初は当該企業での選考は、選ぶというより確認する意味合いが強かった



**Point**

- 発達障害のある社員1人ずつにカルテを作成し、運営担当者が変わっても継続性を担保して、特性に合わせてアサインできるようにしている（内容：実績、体調）
- サポートする側が人事異動するリスクを考え、支援のノウハウ集『秘伝のタレ』を作成（専門書などを読んでも、実際の支援は難しい。マニュアル通りにいかない日々のサポートの実経験を記録し、蓄積、可視化、ノウハウ化）
- コンディション管理表を適宜更新し、発達障害のある社員の日々のサポートに活用
- ストレンクスファインダーを実施し、結果に表れる各個人の特性を業務アサインや支援、コミュニケーションに活用（試行段階）

（出典）令和3年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート（令和4年3月）



### (3) ソフトバンク株式会社

ソフトバンクは、従来の勤務・採用形態にとらわれず、精神障害者や発達障害者に合う短時間勤務・ジョブ型採用によって、その活躍促進を図っている。

同社は、これまで正社員を中心とした障害者雇用を実施し、障害について配慮を行う以外はほかの社員と全く同じ制度・条件で雇用してきた。戦力として能力・スキルを活かしてほしいという意図だが、精神・発達障害者の体調の不安定さやマルチタスクへの対応の難しさといったハードルに、現場では暗中模索が続いているのが実情であった。

一方、同社では、ショートタイムワーク制度という超短時間勤務を特徴としたアルバイト雇用を行っている。対象者は就労支援機関への登録と週 20 時間未満の勤務を希望している精神・発達障害者であり、応募にあたって障害者手帳は必要ない。特徴として、短時間勤務とジョブ型採用を掲げ、上記のハードルを生じにくくすることで、障害のある人が活躍しやすい働き方を提案している。

通常、勤務時間が週 20 時間未満の従業員は法定雇用率の算定に含まれない。しかし週 20 時間以上の勤務が困難である障害者は国内に約 300 万人存在すると推定され、同社は「多様な社会の実現と次世代育成」という CSR 的側面から、短時間であれば働ける可能性のある人に短時間就労の機会を提供し、成功事例を通じて社会啓発することを目指している。このショートタイムワーク制度は、東京大学の近藤武夫准教授が提唱している IDEA モデルを採用している。

ショートタイムワーク制度の特徴には、前述の通り、短時間勤務に加え、ジョブ型採用がある。マルチタスクとせず、職務定義を明確に行った上で募集をかけることで、障害のある人がそれぞれの得意分野を活かした柔軟な働き方が可能となる。

このような雇用形態により、障害者本人には収入面に加え、精神面のメリットが生まれる。週に 20 時間以上働くことを諦めていた人が働くことへの自信を取り戻し、働ける時間や日数が増える事例が生まれている。同時に、企業には三つのメリットが生じる。一つ目は人手不足解消、二つ目はジョブ型採用をすることで必要な特定スキルをスポットで獲得できる点、三つ目は特例子会社ではなく通常の部署に配属されるので、社員への啓蒙・業務改善にもつながる点である。受け入れ部署では、生産性の向上とともに業務仕分け能力も向上したという。また、実際に障害者と接することで障害者への理解が深まった点は、ダイバーシティとしても大変意義深い。

同社には障害者を集めた部署はなく、ショートタイムワークでの雇用も一般部署に配属を行っている。さまざまな一般部署で障害者が受け入れられている理由は、同社の支援体制や、自社を「多様な人材の集合体」とし、障害者も多様性の一つと捉える社内風土に加え、徹底した社内啓発が挙げられる。ショートタイムワーク制度に関する社内掲示、メールやイントラネットでの掲載を行い、社員の



7～8割に認知されるまでとなった。

社内啓発で特徴的な点は、障害者の人件費をほかの従業員と同様に受け入れ部署が負担する点である。CSR部ではなく受け入れ部署が人件費を持つことで、障害があるから受け入れて「あげる」のではなく、あくまで業務上のニーズありきでその貢献に対価を払うという認識を広めている。同社内のアンケートによれば、ショートタイムワーク制度で対応した業務に対する受け入れ部署の満足度は高く、一人受け入れてうまくいったため、複数人の障害者が活躍しているケースもあるという。

ソフトバンクの障害者雇用制度とショートタイムワーク制度の比較

| 雇用制度            | 障害者雇用制度                                     | ショートタイムワーク制度                               |
|-----------------|---|--|
| 担当部署            | 人事  | CSR  |
| ポリシー            | 全社員が同一の人事制度                                 | 働く機会の創出                                    |
| 就業時間            | フルタイム                                       | 週 20 時間未満<br>(週 1～4 日、4～6 時間/日)            |
| 障害者雇用率<br>制度換算  | 対象  | 対象外  |
| 雇用形態            | 正社員   | アルバイト                                      |
| 求められる業<br>務対応能力 | どんな業務でも対応する（得意な<br>スキル以外にもあらゆる対応が求<br>められる） | 得意なスキルに合致する業務のみ<br>にあたる（シングルスキルで活躍<br>できる） |
| 雇用方法            | メンバーシップ型雇用（人を雇用<br>してから業務を決める）              | ジョブ型雇用（業務を決めてか<br>ら、その業務に合う人を雇用す<br>る）     |
|                 | 働き方やスキル面で、障害に起<br>因する不得意に苦しみやすい             | 働き方やスキル面を柔軟に調節<br>でき、得意もいかしやすい             |

(出典) 知的資産創造 67 号/2021 年 4 月

#### (4) アデコビジネスサポート株式会社

アデコビジネスサポートは「特例子会社の収益への貢献、戦力化」を実現するべく、徹底した業務品質の向上、並びに就労者のスキルアップ・キャリア形成の実現を進めている。同社は人材サービス企業アデコグループの特例子会社として、主にグループ内の業務を請け負っている。その中で、生産性の可視化、ISO 認証取得経験（2011～15年）を活かして品質管理を徹底し、グループ内で戦力としての信頼獲得に成功した。

同社がアデコグループの特例子会社として設立される以前にも同様の組織が存在していたが、業務品質に対する信頼を得られず業務依頼も少ない状況であった。そのような中で高品質のサービスを通じた顧客満足度の追求を方針に ISO9001 を取得、同社設立後もこれを継承し、整備されたワークフローでの業務の遂行と得られたアウトプットの定量化により、生産性を厳格に管理。収益に貢献する体制へと徐々に変革を進めた。

現在では、独自の QMS 体制を構築し、体制を一層強化。グループ内から依頼された業務に対し、決められた納期、品質以上のものを成果として出し続けることによって、依頼される業務の幅を拡大している。

業務幅を拡大した事例の一つ目はアンケートの分析作業である。アンケート結果の入力作業の依頼を受けた場合、入力作業を早く正確に行うだけでなく、その後工程の集計や分析まで実施することで、期待以上の満足度を得ている。これにより、業務を依頼する側が次回から集計や分析も含めて依頼するなど、従業員の職域の拡大につながっている。二つ目は顧客のフロントに立った面談業務で、単純作業が主なバックオフィス業務中心と思われがちな業務範囲を拡大している。

アデコビジネスサポートでは、アデコグループの転職サービスのヒアリング・ジョブマッチング業務を受注しており、専門のマッチングチームが組成されている。このチームでは、障害を持つマッチングチームの従業員が、障害を持たない人に対して就業希望や状況の確認のためのヒアリングおよび、ジョブマッチングを行っている。同社のマッチングチームでは精神障害を有する人も業務にあたっており、身体障害者と違い、その日のコンディションによって就業可能か否かの判断が必要な側面もある。

一方で、精神障害を有するマッチングチームの従業員は、これまでの自身の経験から求職者の悩みを人一倍理解しているため、より親身になって話を聞くことができる。その結果、同社のマッチングチームの NPS (Net Promoter Score : 顧客推奨度と呼ばれる指標) は非常に高く、業界平均を大きく上回っている。同社によると、先入観から忌避されがちなフロント業務への登用は顧客満足度のみならず、人材の組織定着率向上にも寄与するという。

このように、発達障害を含む精神障害の人材の職域を拡大していくことは、業務品質および長期の組織維持という観点からもメリットとなる可能性が示唆され

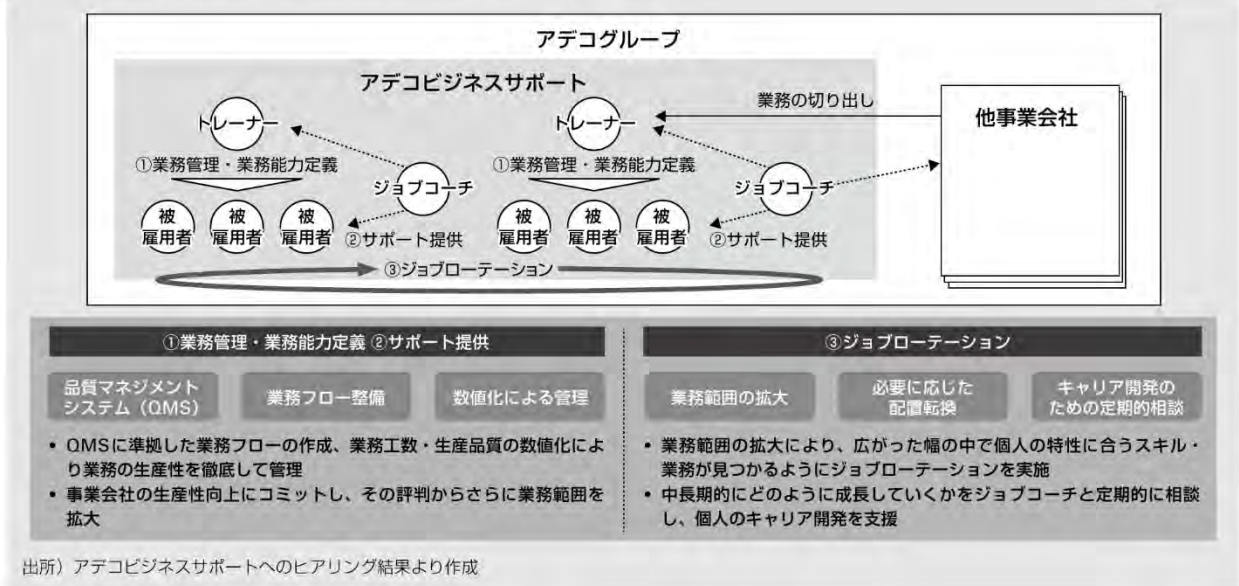
ている。そして、この取り組みを支えているものは、ジョブコーチをはじめとした各種サポート・管理体制の徹底にあることは前述のとおりである。

もう一つの重要な要因は、本人の適性が見いだせる職種を発見するためのジョブローテーションや個人のスキルアップにフォーカスしたカウンセリングを取り入れていることである。

同社では各業務に求められるスキルを言語化・可視化しており、各人材に対して給与水準と求められる職能を明確に提示している。ジョブコーチやカウンセラーと被雇用者は、相談の中で個人の特性・意思に沿ってスキルアップを図る。必要に応じて、グループ内での配置転換も実施し、本人の特性に合う職を見いだせるように最大限配慮している。

こうした取り組みは、特例子会社を設立する多くの企業が、参考とするために査察に訪れており、日本型ニューロダイバーシティを実現する上で、現実的なステップと捉えることができる。

図4 アデコビジネスサポートの業務管理体制とジョブローテーション



(出典) 知的資産創造 67号 / 2021年4月

## (5) 株式会社Kaie n

Kaie n は学生、社会人に至るまでライフタイムに一貫した教育・就労支援サービスを提供している企業である。さまざまな企業とタイアップし、発達障害の子供への教育事業や教育ツールの開発、社会人のためのメンタルケアや就労サポートなど多岐にわたる事業を展開している。

近年では顧客企業とのサテライトオフィス共同設立が特徴的である。同社は従来から、就労移行支援サービスなどを通してサービス利用者のメンタルケアや受け入れ企業への風土醸成、職場でのサポートを提供してきた。今回のサテライトオフィス設立の取り組みは、その取り組みを一步大きく進めたものとなっている。

具体的な内容としては、顧客企業とサテライトオフィスを設置して同社の支援担当者であるブリッジコンサルタントを配置し、顧客業務のマネジメント、メンタルケアのサポートなどを含めてトータルで提供するものである。この取り組みは、単に同社社員が就労のサポートを引き受けるのではなく、顧客企業の業務を理解しつつ、発達障害を持つ人々へ業務の切り出し・支援を行うというものである。切り出される業務の中には、定形業務、非定形業務、そして技術的専門性が求められる業務と、大まかに二種が存在し、被雇用者の経験や特性によって差配している。

特筆すべき事例として、デジタルハーツプラスとの協業がある。同社のシステムなどの開発業務に関して、立川オフィスを設立、同スキームでの体制を構築し、事業を推進している。そこで行われているのは障害者雇用のために生み出した業務というよりは、本業の収益化へと直接的につながる業務となっており、職域拡大を徐々に進めている。

ここで特に言及しておきたいメッセージは、「人ありきではなく業務ありきの雇用」の考え方をいかに取り入れることができるかということである。福祉的な意味合いだけでなく、ビジネスとしてのメリットを意識することが極めて重要である。そういった意味で、求められる業務・スキルを明確化することで、ジョブ型の考え方を日本従来の職能等級制度と併存させる制度・文化醸成が第一歩の取り組みとなると考える。

日本における発達障害人材の先進的な活躍事例 | 株式会社Kaizen

**Kaizenはスペシャリストルネに触発され設立された支援企業。**  
福祉的な視点に加えて、営利企業の利益に貢献する働き方を考え方の根底としている

Kaizenの3つの特徴

### 障害・特性を強みに

障害の弱みを強みに変えることを目指し、強みを際立たせ、弱みを目立たなくすることで発達障害人材を戦力化

### ユニバーサルな管理法

医療的・福祉的に特別な技術ではなく、**発達障害人材の脳の特性に**応じた**管理・コミュニケーション手法**を企業にインストール。定着率9割以上を実現

### 資本主義に逆らわない

発達障害人材にも資本主義の論理を受け入れていただき、“お情けではない”就労環境の考え方への理解を促している

出所) Kaizen HPよりNRI作成

“どうしたら資本主義の波にあらがわずに発達障害の人を活用できるかと考えていく。そこがKaizenの昔も今も変わらないユニークな部分。”

“働くためには資本主義を受け入れることが必要だということをご真ん中にストレートに投げ込むようにお伝えすることが、「普通に対等に接してもらえる」、「本音で付き合ってくれる」、「上から目線で接されたり、かわいそうな存在と思われたりしていない」と当事者に感じてもらっているのだと思います”



株式会社Kaizen  
共同創業者・代表取締役  
鈴木慶太氏

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. **NRI** 36

(出典) 第308回 NRI メディアフォーラム

#### 4. ニューロダイバーシティに取り組むべき理由

資料： 令和3年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート（令和4年3月）

ニューロダイバーシティに取り組むことが成長戦略であると言える理由は、主に3つある。この3つは、「人材獲得競争の優位性」「生産性の向上・イノベーションへの貢献」「社会的責任」で、海外で先行して取り組む企業が増える中で、いずれも成果と共に明らかになってきているものである。

企業が発達障害のある人材を積極的に雇用する理由

|   |                   |   |
|---|-------------------|---|
| 1 | 人材獲得競争の優位性        | ●IT人材を始めとした、未開拓の才能ある人材の獲得<br>例)「マイクロソフトの自閉用雇用プログラムで獲得した人材の約50%は、過去に同社に応募し不採用になっていた。」 —Autism at Work Playbook より— |
| 2 | 生産性向上・イノベーションへの貢献 | ●雇用した発達障害人材のグループによる、品質・生産性の向上<br>●他の社員のエンゲージメントの向上や退職率の低減<br>●多様性によるイノベーションへの貢献                                   |
| 3 | 社会的責任             | ●SDGsへの貢献<br>●引きこもりからの社会参加や所得増による、GDPや税収への社会経済インパクトの大きさ   |

(出典) 令和3年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート（令和4年3月）

##### (1) 人材獲得競争の優位性

多くの取組み企業は発達障害のある人のデジタル分野との親和性に着目している。そして、発達障害のある人材に注目が集まるもうひとつの理由は、彼らがこれまで企業が十分には採用できていなかった「未開拓」の人材である点である。

発達障害のある人の中には、相手の目を見て話すことや他人との会話を積極的に進めることが不得手な方も多くいる。このようにコミュニケーションに苦手を抱えている場合、従来の面接を中心とする採用方法では、彼らの強みや能力は企業に伝わりにくくなり、結果として、企業は面接で彼らのポテンシャルを測ることができず、発達障害のある人材は採用から漏れやすくなる、という状況にあると考えられている。

ロイター社の記事では「世界全体で推定7,000万人とも言われる自閉症のある人々のうち、約8割が無職もしくは著しく能力以下の仕事に従事している」とされ、日本においても発達障害のある方の就職率は、障害者全体に比べても低い状況である。

今日では発達障害のある人材をIT人材として積極的に雇用できているマイクロソフトにおいても、自閉症者雇用プログラムを開始したことで「マイクロソフト

トの自閉症者雇用プログラムで獲得した人材の約 50%は、過去に同社に応募し不採用になっていた」ことが明らかとなっている。

現在では、マイクロソフトやSAPなどのIT企業、さらにはアーンスト・アンド・ヤングやJPモルガン・チェース・アンド・カンパニーといった幅広い企業が、自社の雇用需要を満たす未開拓人材の獲得を期待してニューロダイバーシティへの取組みを開始し、実際にこれまで見出せなかった、採用から漏れてしまっていた、能力ある人材の獲得に成功している。例えば、マイクロソフトでは、ニューロダイバーシティに特化した雇用プログラムを開始してから5年間で、大学でデジタル分野の専門課程を修めた170名の発達障害のある人材を雇用し、その中からはOfficeやXboxといった主力製品を扱うエンジニアも生まれている。

日本においても、配慮や支援を提供することで、発達障害のある方の能力を引き出し、高いパフォーマンスを発揮する人材を獲得することに成功している企業がある。

このように、採用から漏れていた、デジタル分野に親和性の高い「未開拓」の人材が、昨今の急速なデジタル化を受けて、IT人材のブルーオーシャンとして注目を集めることは、必然とも言える。

IT人材の不足は、国内外問わず、喫緊の課題となっており、ロイター社は「2024年までに110万件のコンピューター関連の求人が出ると見込まれているが、米国の卒業生はそのニーズに追いつかない」と述べているが、同様の状況が日本でも見込まれている。

日本では、2060年までに生産年齢人口が約35%減少し、成長市場であるIT業界では2030年時点でIT人材が需要に対して約79万人不足するとの試算もある。一方で、日本において、発達障害があると診断される方の人数は、社会啓発が進んできた結果として、近年増加傾向にある。すなわち、企業が今後着目すべき「未開拓」の人材は日本にも豊富に存在しており、IT人材の不足を解消し、デジタル化が急速に進む世界において持続的に成長するための戦略として、発達障害のある方をIT人材として新たに雇用することは有効である可能性が大いにあると言える。

図2-2：障害のある方全体および発達障害のある方の就職率

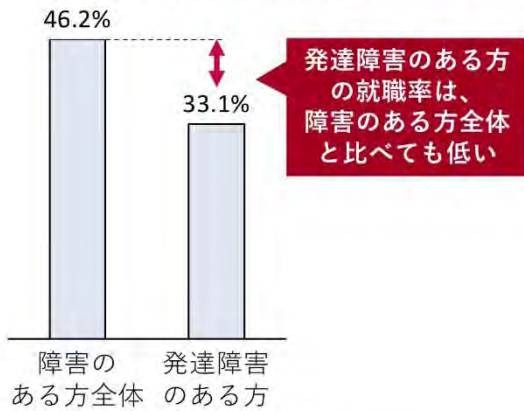


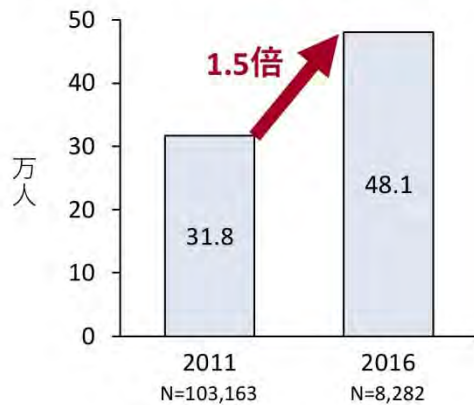
図2-3：国内生産年齢人口の変動予測



図2-4：2030年時点の国内IT人材の需給数の推計



図2-5：発達障害の診断のある方の推計人数



(出典) 令和3年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート(令和4年3月)

## (2) 生産性の向上・イノベーションへの貢献

人材獲得の優位性と並んで着目すべきなのは、「生産性の向上、イノベーションへの貢献」である。ダイバーシティはよく、生産性やイノベーションと共に語られるが、ニューロダイバーシティの場合は、既に取り組んでいる企業において実際の成果として現れてきている。

ニューロダイバーシティの発端であるスペシャリストルネでも、発達障害のある方が行う業務の品質の高さが高く評価されたことが、話題を呼ぶきっかけになった。このような生産性の向上やエラーの減少といった成果は、後続の企業でも確認されている。



海外先進企業におけるニューロダイバーシティに活動への期待と成果

| 企業 | マイクロソフト  | SAP  | アーンスト・アンド・ヤング   | JP モルガン・チェース・アンド・カンパニー  |
|----|--|--|---|---|
| 期待 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の雇用需要を満たす未開拓の人材の獲得</li> <li>・社会的影響</li> <li>・インクルーシブな文化形成</li> <li>・プロダクトアクセシビリティ向上</li> <li>・他社の成功事例</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の雇用需要を満たす未開拓の人材の獲得</li> <li>・社会的影響</li> <li>・ビジネストランスフォーメーション</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の雇用需要を満たす未開拓の人材の獲得</li> <li>・社会的影響</li> <li>・インクルーシブな文化形成</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の雇用需要を満たす未開拓の人材の獲得</li> <li>・社会的影響</li> <li>・インクルーシブな文化形成</li> <li>・生産性向上</li> <li>・無形なソフトスキル面での便益</li> </ul>                 |
| 成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジャー層へのポジティブな影響</li> <li>・これまで見出せなかった人材の獲得</li> <li>・従来の採用プロセスでは不採用にしていた人材の獲得（自閉症者雇用プログラムでの採用者の約 50% が該当）</li> <li>・既存社員の自己開示の促進</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存社員のエンゲージメントや利テンションへのポジティブな影響（同社によれば、エンゲージメントが 1% 改善すると、年間約 50 億円のインパクトがある）</li> <li>・社会的責任の達成</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・イノベーションや業務改革</li> <li>・生産性の向上</li> <li>・コスト削減</li> <li>・業務時間の効率化</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性の改善</li> <li>・1 次雇用者らの生産性は、雇用半年後に、48% 増</li> <li>・2 次雇用者らの生産性は、雇用半年後、90-140% 増、さらにゼロエラーも達成</li> <li>・コミュニケーションの改善</li> </ul> |

(出典) 令和 3 年度産業経済研究委託費「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」調査結果レポート（令和 4 年 3 月）

Harvard Business Review でも、「ニューロダイバーシティなチームは、そうでないチームに比べ、約 30% 効率性が高い」「障害を持つ同僚の「仲間」またはメンターとして行動する「バディシステム」を実装している組織では、収益性は 16%、生産性は 18%、顧客ロイヤリティは 12% 上昇している」といった報告が出されている。

加えて、ニューロダイバーシティに取り組むことにより、発達障害のある方のみならず、以前から雇用されている社員においても、社員のエンゲージメント（従業員の企業への信頼や企業に対する貢献意欲・姿勢を指す。エンゲージメントを高めると、従業員の主体性の向上、企業業績の向上、顧客満足度の向上、退職率の低下などの効果が生じるとされている。）の向上や退職率低減にポジティブ

な影響が生じている、といった報告もある。

SAPでは、エンゲージメントが1%改善すると、年間約50億円のインパクトがあるとも試算されており、企業経営に大きな影響力を持つ取組みと言える。

日本国内でも、発達障害のある人材のパフォーマンスが品質向上や生産性向上に繋がったという成果や、発達障害を含む障害のある人材がいるからこそイノベーションが創出された事例などが生まれている。

### **(3) 社会的責任**

#### **ア. SDGs および障害者雇用率の達成**

2015年9月に国連で決定されたSDGsは、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っており、社会全体が高い包摂性を実現することを求めている。実際、SDGsで決定された2030年までの17のゴールと169のターゲットにおいて、障害者雇用の推進に関連性の高いものが多数盛り込まれている。

加えて、わが国での障害者雇用施策も、法定雇用率を引き上げるなど、企業の障害者雇用を一層促す取り組みを進めている。障害者の法定雇用率の達成率は、いまだ48%程度にとどまっており、行政指導など障害者雇用を強化する流れは今後も継続すると想定される。国内企業は身体障害者雇用の歴史が長い傾向があるが、近年、採用する障害者が多様化しつつあり、特に精神・知的・発達障害を持つ人材の採用を強化する企業が増えつつある。

今後、障害者雇用率を順守するには、発達障害者を含む多様な人材を雇用し、活躍の場を提供していかなければならない。そういった環境下において、ニューロダイバーシティの取り組みは発達障害者の職域を広げ、企業がSDGsや障害者雇用といった社会的責任を果たすことにも貢献できる。

#### **イ. 多様な人材が活躍できる社会の実現と成長への貢献**

障害の有無にかかわらず、すべての人々に社会的活躍の機会があることは、人々の幸せや社会の発展に寄与するとともに、国としての経済成長にも貢献し得る。

発達障害者が引きこもりや生活保護状態になっている場合、彼らが自立し、健常者と同様の活躍の機会を得ることは国としての税収や経済成長にもポジティブな結果をもたらすこととなる。このような社会の実現のために社会的コストを負い、積極的に貢献していくことは、社会の一員としての企業本来の存在意義の一つである。