

発達障害の特性理解とキャリア コンサルティング実践トレーニング (事前学習編) 1

キャリアコンシューナー
株式会社リバーズ

事前学習編1:構成

イントロダクション

「障害」全般に関する基礎知識

障害に関わる信念・価値観の点検

「発達障害」の基礎知識

関係する法律・制度

社会的障壁と合理的配慮

支援の基本

イントロダクション

このような人に出会ったことはありませんか(1/2)

- 口頭で仕事を指示すると覚えてもらえない。
- 会話の際、必要以上に声が大きいことがある。
- 人の話をぜんぜん聞かないことがある。
- 一方的に話し続ける。
- 全部細かく説明しないと通じない。
- 同じミスを繰り返す。
- 時間を守れない。
- 何かに夢中になると、それ以外のことができなくなる。
- 急な予定変更があるとパニック(混乱)状態になる。

このような人に出会ったことはありませんか(2/2)

- 周囲の空気が読めない※。
- 一人だけ別の恰好をしたり、別行動することが多い。
- 仕事中、居眠りする。
- 本人にとって嫌な事を言われると、それが気になり、ずっとこだわり続ける。
- 提出書類に誤字脱字が多い。
- 他者の誤字脱字を見つけることは得意で、それを大問題かのように指摘する。
- 突然不機嫌になり扉を大きな音で閉めたりする。
- 会話の際、相手の目を凝視し、睨むことがある。

では、このような人に出会った時、どう思いますか

- 「そんなに気にならない。どこにでもいるでしょ」
- 「まあ、少し個性が強いだけでは？」
- 「普通とは違うよね」
- 「話しかけずらい」
- 「なんか面倒くさい」
- 「厄介だ」
- 「関わりたくない」
- 「こんな人が職場にいると迷惑だ」
- 「周囲から無視されるのも無理はない」

「〇〇できない」

- 発達障害を持つ人は、「集団行動できない」「人の話を聞けない」「空気を読めない」など、「〇〇できない」と言われることが多い。
- こうした見方は、面倒くさい、厄介だ、怖い、関わりたくない、迷惑だなど、その人をネガティブに見がち。
- その人の得意な事、良さを見なくなってしまう。
- また、発達障害を持つ人を支援する場合、「可哀そうだから助けてあげる」とか「法律で決まっているから支援する」という態度になることがある。

検討課題1

- 同じミスを繰り返すとか、何かに夢中になると、それ以外のことができなくなるなど、「このような人に出会ったことはありませんか」のスライドで示された特徴のうち、自分でも当てはまりそうなものはありましたか。
- それは常にですか、それとも体調がすぐれないなど、余裕がない時のことですか。
- これらの特徴を全く持たない人を知っていますか。

本講習で習得する技能

- ア. 発達障害の特性を理解した面談対応ができる
- イ. 発達障害の特性を理解したキャリア上のアドバイスができる
- ウ. 組織に適切な介入（働きかけ）ができる

技能習得のために必要なこと

面談対応スキル習得に必要な事

- 無意識の偏見の点検。
- 発達障害の特性を踏まえたコミュニケーション
(常識にとらわれない多様な特徴の受け入れ)

キャリア上のアドバイススキル習得に必要な事

- 仕事を探すための支援
- 仕事を継続させるための支援

組織への介入スキル習得に必要な事

- 予防研修の実施
- 制度改善の働きかけ
- 職場の環境調整の働きかけ

講習の目標(視点の点検)

- ① 発達障害の支援は決してその人だけの特別な対応ではない。
- ② 適切な対応は発達障害の有無にかかわらず、全ての人に適用される標準的な対応としても有効。
- ③ 「誰かのためだけ」から「みんなにとって」に。
- ④ 「困っているから支援する」から「より良い働き方を考える」へ。

講習の目標(考え方の点検)

- ⑤ 「困りごとを支援する」+「より良い働き方を考える」
- ⑥ 「何ができない人か」+「何ができる人か」
- ⑦ 「その人が、どうしたら仕事がうまくいく、効率を上げる、能力を活かせるのだろうか」
- ⑧ 「誰かのためだけ」➡「みんなにとって」
- ⑨ 「できない事の指摘」➡「できない事を予防・軽減させる仕組みを共に考える」

「障害」全般に関する基礎知識

「障害」の種類

種類・名称	説明
身体障害	生まれつきや病気などにより体の機能に制限がある状態を指す。身体障害者福祉法を始めとする法律で定められている。
知的障害	知的機能と適応機能の両方に制約のある障害である。※
精神障害	複数の立場・視点がある。 医学の立場では統合失調症や躁うつ病などの精神疾患と同じものとして捉える。 障害者基本法の視点では福祉およびリハビリテーションの対象として捉える。

発達障害の扱い

種類・名称	説明
発達障害	以前、制度上は精神障害に含まれていたことがあったが、支援政策では独立した領域として扱われるようになった。主に発達障害者支援法を基本とする。

障害者のための制度・支援

■ 障害者雇用率制度

身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者が実雇用率の算定対象

■ 障害者雇用に関する助成金

上記に加え、手帳を持たない統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む）、てんかんの人も対象

■ ハローワークや地域障害者職業センター等の支援

「心身の障害があるために長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な方」が対象

障害者手帳

- 障害者手帳は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の3種の手帳を総称した一般的な呼称※1。
- 制度の根拠となる法律等はそれぞれ異なるが、いずれの手帳を持っている場合でも、障害者総合支援法の対象となり、様々な支援策を利用できる。
- また、自治体や事業者が独自に提供するサービスを受けられることもある。
- 発達障害者は、精神障害者保健福祉手帳の交付の対象となっている※2。

※1 厚生労働省 障害者手帳

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/techou.html)

※2 厚生労働省 精神障害者保健福祉手帳制度実施要領の一部改正について

(https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb7248&dataType=1&pageNo=1)

障害に関わる信念・価値観の点検

よくありがちな(でも避けてほしい)考え方・言い方

- 『本人に発達障害を自覚してもらいたい。自分で病院に行って診断を受け、発達障害だとわかるといいのではないか』➡一方的な期待のことも多い
- 『発達障害という事が分かったとしても、周囲の人が迷惑を受けることには変わりないのでは』➡「迷惑」という考え方はアンコンシャスバイアスかもしれない
- 『業務内容を変えたり、別の部署に異動させればいいのでは』➡一時しのぎになることも多い
- 好ましくない言動の例
 - 障害者を病人扱いしたり、毛嫌いする発言
 - 発達障害だと決めつける言い方

絶対化から相対化へ

- 「そうに決まっている」「絶対にそうだ」というような、ただ一つの考え方をすることを「絶対化」という。
- 別の考え方・言い方はないのか？
- 二つ以上の考え方を持つことを「相対化」という。
- 「どうしたら仕事がうまくいく、効率を上げる、能力を活かせるのか」という見方もできるはず。

本講習で用いる表現

①「発達特性による影響のある人」

- 定義:「発達に起因する特性が日常生活や仕事に影響を与える可能性がある人」
- 特性の全てが日常生活や仕事に大きな影響があるとは限らない。
- 個々の具体的な場面において、無視できない事柄に焦点をあてて支援しようとする姿勢。
- 医療的な診断の有無にかかわらず使える表現。

②「発達障害を有する人」

- 医療機関において発達障害だと診断された場合に用いる表現。

発達障害の特性についてどのように話し合うか

■ 話のポイント

「仕事のしやすさ」と「仕事のしにくさ」
(キャリア上の話題)

力を最も発揮してもらうために、どのような仕事を、どのように進めれば仕事がしやすいか、しにくいのか

■ 注意事項

- 「発達障害かどうか」に焦点をあてすぎない事
- 得意なこと／不得意なことを明確にすることは大切だが、このことと仕事の「しやすさ・しにくさ」は別。

「できる／できない」の視点

- 「何ができない人か」だけではなく「何ができる人か」も。

- 予防・軽減のスタンス

「できない事の指摘」 ➡ 「できない事を予防・軽減させる仕組みを共に考える」

例：予定を忘れることは誰でもある。これを強く非難するのではなく、どうしたら忘れにくくなるかを考える。
これは発達障害に限らず誰にでも役立つ取り組み。

検討課題2

- 発達障害を有する人に仕事を依頼する時、次のそれぞれについてメリット／デメリットを考えてください。
 - 責任の軽い業務や簡単な作業の依頼
 - 得意な業務の依頼
 - 不得意な業務の依頼

それぞれの業務の特徴

■ 責任の軽い業務や簡単な作業の依頼

- 仕事に慣れていない段階では有効。
- このような仕事だけだとやりがいや自己肯定感を奪い、孤立感を深めてしまう恐れがある※。

■ 得意な業務の依頼

- 非常に高度なスキルを要する業務であっても取り組めることがある。

■ 不得意な業務の依頼

- 大変だが、大きな成長の実感を得やすい。
- 無理をさせると不調をきたしかねない。

「発達障害」の基礎知識

発達障害とは※1, 2

- 生後から幼少期にかけての成長過程（発達期）において、脳の発達の違いにより、社会的相互作用、コミュニケーション、行動面などに困難が現れる障害。
- 言語や感情など、脳の特定の領域や神経伝達の仕組みが異なり、通常の活動と異なる処理をすることに傾向があるため起こる。
- 他者との関係構築や言葉の使い方、非言語的な表現（表情やジェスチャーなど）に困難を感じる場合がある。
- 日常生活においては、限定された反復的な行動様式（こだわり）、感覚過敏や特定感覚の欠如などが見られることがある。

※1 発達障害者支援法 第二条.

※2 辻井正次(2024)『発達障害支援者のための標準テキスト』 金剛出版, p.4, 23.

発達障害／発達障害者の法律上の定義※1

「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。

「発達障害者」とは、発達障害がある者であって発達障害及び社会的障壁※2により日常生活又は社会生活に制限を受けるものをいう。

※1 発達障害者支援法 第二条.

※2 社会的障壁については「関係する法律・制度」で扱う。

※3 参考：発達障害情報・支援センター 諸外国の「発達障害」の用語の使用と支援の概要
(<https://www.rehab.go.jp/ddis/world/foreign/definition/>) .

国際的な診断分類※

■ 自閉スペクトラム症 (ASD)

日常的にはASDを「発達障害」と呼ぶこともある。かつては「アスペルガー症候群」や「広汎性発達障害」という診断名があったが、現在はどちらもASDに統合されており、より包括的な概念となっている。

■ 注意欠如・多動症 (ADHD)

注意の持続が難しい、集中しづらい、衝動的に行動してしまうといった特性を持つ。気が散りやすい、落ち着きがない、順番を待てずに話を遮ってしまうこともある。

■ 限局性学習症 (SLD)

知能に問題がないものの、読み書きや計算などの特定の学習に困難がある障害。学習障害 (LD) ともいう。

本講習で扱う分類

- 自閉スペクトラム症(ASD)を中心に扱う。
- ただし、注意欠如・多動症(ADHD)と重複する特性も多数あるため、一部、ADHDについても言及する。
- 限局性学習症(SLD)については扱わない。
- なお、診断分類としてはASD、ADHD、SLDという3つがあるが、必ずしも明確に特徴が分けられるものではないことに留意しなければならない。
- また、支援においては診断は絶対的なものではない。重要だが一つの手がかりとして考えるべきであろう。

「障害」について

- 支援の場面の「障害」は次の2つの側面がある。
 - ① 失明や手足を失った場合や発達障害など、一時的な「病気」ではない人の支援。病院での治療よりも日常的な支援が重視される。
 - ② 気分障害や適応障害など、「病気」として治療の対象となる人の支援。
- この2側面は必ずしも明確に区別されずに扱われることもある。そのため、どちらの側面の話なのかを自分で整理しながら扱うことが望まれる。

精神疾患と障害

精神疾患： 主なスタンス：治療するもの

- うつ病： 従来型のうつ／強い抑うつ感を伴う
- 躁うつ病： 気分の高揚と落込みが交互に出る
- 統合失調症： 妄想や幻聴の発生／ひきこもり

適応障害： 主なスタンス：環境調整するもの※

- 職場の環境調整が重要。
- 病院では診断と経過観察的な関わり。

発達障害： 主なスタンス：付き合っていくもの

- 病気と言う概念で片付けてはいけない。
- 強みや個性とみなせる側面もありうる。

発達障害ナビポータル

- 発達障害に関する国民の理解促進を図ることを目的として2021年に開設されたポータルサイト※。
- ご本人・ご家族向け情報、支援者向け情報、特集記事などを掲載。
- 「支援機関の方」→「労働分野」に次のメニューがある。
 - 就労支援の技法
 - 就労支援の基礎知識
 - 就労支援のプロセス
 - その他の支援
 - 就労支援に関する施策・制度

関係する法律・制度

障害者の就労支援に関わる法令

障害者の就労支援を行う際、労働基準法や雇用保険法のように、全ての労働者に適用される基礎的な法制度に加えて、以下の法律も理解しておく必要がある。

- 障害者基本法
 - 障害者総合支援法
 - 障害者差別解消法
 - 身体障害者福祉法
 - 障害者雇用促進法
 - 発達障害者支援法
- 主要な法律
- 就労に関わる法律

障害者に関わる主要な法律

■ 障害者基本法	}	主要な法律
■ 障害者総合支援法		
■ 障害者差別解消法		
■ 身体障害者福祉法	}	就労に関わる法律
■ 障害者雇用促進法		
■ 発達障害者支援法		

■ 障害者基本法

障害者全体の権利や社会参加を促進するための理念と方向性を示す法律。

■ 障害者総合支援法

これまでの制度では支援が受けられなかった発達障害など、全ての障害を持つ方を対象に、本人が選べる支援（選択・個別支援計画）と基本的な生活保障を導入した法律。

■ 障害者差別解消法

あらゆる場面における障害者に対する差別の禁止と、平等な機会の実現を目指して具体的な対策を規定する法律。

障害者基本法

- 第一条に規定する社会の実現は、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提としつつ、次に掲げる事項を旨として図られなければならない。
(以下略)

尊厳を守るために厚い記述を意識する

『厚い記述をすることを目標にしたアセスメントでは、カテゴリーに分けることよりも、エプストンの言う内部の知を引き出すことに焦点が当たる。これはA.ウェイドが言うように、人々の尊厳を守ることにほかならない。』※

薄い記述：「障害者」や「会社員」など、何らかのカテゴリーによる形式的・表面的な記述。

厚い記述：その人の性格や興味関心、信念、価値観、モチベーションなど、「その人らしさ」の記述。

障害者総合支援法

- 障害者総合支援法は、「障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害保健福祉施策を講ずる」ことを趣旨として創設された。
- 障害者自立支援法を改正する形で創設され、名称は障害者総合支援法に変更されたが、法律の基本的な構造は障害者自立支援法と同じ。

障害者差別解消法

- 「障害者差別解消法」では、行政機関等や事業者に対して、障害者への「障害を理由とする不当な差別的取扱い」を禁止するとともに「合理的配慮の提供」を求め、これらの措置等を通じて、障害者が社会で提供されている様々なサービスや機会にアクセスし、社会に参加できるようにすることで、共生社会の実現を目指すこととしている。

障害を理由とした不当な差別的取り扱いの禁止

合理的配慮の提供の義務化

障害者差別解消法に関するQ&A

[Q] 企業などが障害者差別解消法に違反した場合、罰則が課せられるのでしょうか。

[A] この法律では、民間事業者などによる違反があった場合に、直ちに罰則を課すこととはしていません。ただし、同一の民間事業者によって繰り返し障害のある方の権利利益の侵害に当たるような差別が行われ、自主的な改善が期待できない場合などには、その民間事業者が行う事業を担当している大臣が、民間事業者に対して報告を求めることができます。この求めに対して、虚偽の報告をしたり、報告を怠ったりしたような場合、罰則(20万円以下の過料)の対象になります。※

障害者の就労に関わる法律

■ 障害者基本法	}	主要な法律
■ 障害者総合支援法		
■ 障害者差別解消法		
■ 身体障害者福祉法	}	就労に関わる法律
■ 障害者雇用促進法		
■ 発達障害者支援法		

■ 身体障害者福祉法

身体機能の障害を持つ人が日常生活を送るために必要な医療、福祉、就労支援などの制度を整備する法律。

■ 障害者雇用促進法

組織に対して障害者の雇用を推進するために、一定以上の従業員数を抱える企業に、障害者雇用の義務付けや補助金等の制度を提供する法律。

■ 発達障害者支援法

発達障害を持つ人が社会で自立し、いきいきと暮らせるよう、教育、就労、医療など様々な分野が連携して支援を行う体制を整備することを目的とする法律。

障害者雇用促進法

- この法律は、障害者の職業の安定を図ることが目的。
- この実現のために次の措置を総合的に講じる。
 - 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置
 - 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置
 - 職業リハビリテーションの措置
 - 障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置

障害者雇用率制度

- 従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務がある（障害者雇用促進法43条第1項）。
- 民間企業の法定雇用率は2.5%である。したがって、従業員を40人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければならない。

発達障害者支援法

- 発達障害者支援法は、従来の障害者基本法だけでは十分に対応されてこなかった発達障害に対し、分野横断的な支援を整備するもの。

障害者向けの主な支援機関と政策

■ 主な支援機関

- ハローワーク(障害者専門窓口)
- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター

■ 政策

- 発達障害者の就労支援※

(A)『すぐにでも就職したい』『具体的な就職先を紹介して欲しい』人への対応

(B)『じっくり相談にのってほしい』『少しずつ就職に向けた準備を進めていきたい』人への対応

※ 厚生労働省 発達障害者の就労支援

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/06d.html

障害者向けの主なサービス・制度・ツール

■ サービス

- 就労系障害福祉サービス※1
- ハロートレーニング(障害者訓練)※2
- 職務適応援助者(ジョブコーチ)支援

■ 制度(雇用者側)

- 障害福祉サービス等情報公表制度
- 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)

■ ツール

- 就労パスポート

※1 発達障害ナビポータル(https://hattatsu.go.jp/supporter/labour/measures_systems/welfare-5/employment-support-system/).

※2 厚生労働省 ハロートレーニング

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/shougaisha.html).

社会的障壁と合理的配慮

社会的障壁※

- 「社会的障壁」とは、障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう※¹
- 社会的障壁には、施設、設備のような物理的なものだけでなく、制度、慣行や偏見などの観念も含まれる※²
- 「社会的なバリア」と呼ばれることもある。

※¹ 障害者基本法 第二条第二号.

※² 内閣府(2025)「令和7年版 障害者白書」.

合理的配慮

「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

合理的配慮の提供とは

障害のある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」という意思が示された場合には、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、バリアを取り除くために必要かつ合理的な対応をすること。※1

注：障害者手帳を持っている人だけでなく、社会的なバリアにより日常生活や社会生活に制限を受けているすべての人が対象※2

※1 政府広報オンライン (<https://www.gov-online.go.jp/article/202402/entry-5611.html#secondSection>) .

※2 佐藤恵美(2025)『部下の発達特性を活かすマネジメント』 Discover 21, Inc., p.261.

合理的配慮を義務付ける法律

障害者差別解消法 第四条※

国民は、第一条に規定する社会を実現する上で障害を理由とする差別の解消が重要であることに鑑み、障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めなければならない。

（社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備）

合理的配慮の実現※

- 「合理的配慮」は個々の場面の状況ごとに判断されるもの。
- 何が社会的障壁なのか、合理的配慮と言えるのかの判断は、本人や家族、組織側の担当者など、関係者全員で判断していく必要がある。
- つまり、関係者間の合意形成が必須になる。
「本人のためにこうした方が良いと判断した」など、組織側が本人に確認せずに決定するのは合意形成と言えない。

合理的配慮の例(1)※

■ 物理的環境への合理的配慮

飲食店で「車椅子のまま着席したい」との申出があったため、車椅子のまま着席できるスペースを確保する。

■ 意思疎通への合理的配慮

難聴と弱視を併せ持つ方が筆談を求めたので、太いペンで大きな文字を書いて筆談を行う。

■ ルールや慣行の柔軟な変更

「文字の読み書きに時間がかかるため、ホワイトボードを最後まで書き写すことができない」との申出に対し、デジタルカメラやスマートフォン、タブレット端末などでホワイトボードを撮影できることとする。

合理的配慮の例(2)※

- 疲労や緊張などに配慮し別室や休憩スペースを設ける。
- 吃音など話し言葉に苦手さがある場合は、急がせずに丁寧な話しを聞く。
- 感覚過敏がある場合は、たとえば机・いすの脚に緩衝材をつけて部屋の雑音を軽減するなど、音や肌触り、室温など感覚面の調整を行う。

合理的配慮の範囲※

- 合理的配慮は事業者等の事務や事業の目的・内容・機能に照らし、次の三つを満たすものでなくてはならない。
 1. 必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること。
 2. 障害のない人との比較において、同等の機会の提供を受けるためのものであること。
 3. 事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと。
- また、配慮の提供については、その提供に伴う負担が過重でないことも要件となる。

検討課題3

- 何を、どこまで対応したら合理的配慮をしたことになるのか判断に悩むことも多いと思います。次の場合はどうでしょうか？
 - 車いすの人のために、全ての階段にスロープを併設する。
 - 発達特性による影響のある人に対し、仕事の指示は口頭だけでなく文字（文書、メール等）でも伝える。

支援の基本

「発達支援」とは

■ 発達障害者支援法における定義※1, 2

『発達障害者に対し、その心理機能の適正な発達を支援し、及び円滑な社会生活を促進するため行う個々の発達障害者の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助をいう』

※1 発達障害者支援法 第二条4.

※2 辻井正次(2024)『発達障害支援者のための標準テキスト』 金剛出版, p.4.

発達支援はオーダーメイドの支援

- 「この場合はこういう支援をすればいい」という常套手段は存在しないと考えた方がよい。
- 一人ひとり特性の現れ方が異なるのでオーダーメイドの服を作るように、一人ひとりにあった支援の仕方を作って対応した方がよい。
- 既製品で済まそうとするとうまくいかないことが多い。
 - 既製品が使えないから面倒だという考えになりがち。
 - 既製品の支援を押し付け、「これでうまくいかないのだから、この人がおかしい」と偏った判断をする人も出てくる。

発達障害を有する人が利用できるサービス

- 一般に、障害認定されるためには、診断（障害者手帳もしくは医師の意見書等）が必要になる。
- しかし、発達障害に関しては、発達障害が疑われる段階であっても、ハローワーク（障害者専門窓口）※、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターに相談できる。また、就労パスポートも利用できる。
- 一方、就労系障害福祉サービス、ハロートレーニング（障害者訓練）、職務適応援助者（ジョブコーチ）支援は、原則として診断が必要になる。この場合でもハロートレーニング（一般）は利用可能。

※ 発達障害ナビポータル (https://hattatsu.go.jp/supporter/labour/measures_systems/cooperation-measures/cooperation-notification/) .

「働きづらさ」を感じる人の場合

- 仕事がうまくいかないとか、人との関わりが負担になるなど、何らかの「働きづらさ」を感じる人がいる。
- その背景に発達障害があるのではないかと、本人や周囲が感じることもあるが、診断を受けることに心理的な抵抗を持つことも少なくない。
- このような場合、診断の有無に関わらず利用できる「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」の活用が一つの選択肢になる※。

※ 発達障害ナビポータル

(https://hattatsu.go.jp/supporter/labour/support_process/vocational_evaluation_guidance/job-guidance/)。

複数段階の支援

発達障害の場合、障害の程度を明確化することは通常、難しい。そこで、複数段階の支援を用意する立場がある。

環境調整的な支援	自己管理・社会適応に支障なく、日常のほとんどの活動を自立して行える。
部分的な支援	一定の支援(時間的・場所的・行動的)が必要。例：通学・通院・就労の支援。
継続的な 伴走支援	持続的な支援(日常生活・行動・コミュニケーション)が必要。例：日常生活の支援。
全般的な支援	ほぼ全ての活動において支援が必要。自立が極めて困難。例：食事・排泄・移動の支援。

内在化問題と外在化問題※

- 発達障害を有する人は不適応行動との関連が示唆されている。
- 不適応行動(内在化問題)
 - 自傷、引きこもりなど。
 - 自分を否定し、自己肯定感を低くしがち。
- 不適応行動(外在化問題)
 - 攻撃、非行、犯罪など。
 - 他者に対し攻撃的な言動・態度を示しがち。
 - 被害者意識を持つことも多い。
- 内在化、外在化、いずれにおいても、本人は見た目以上に疲れ果てていることがある。

医学モデルと社会モデル※

■ 医学モデル

障害という現象を、疾病、外傷、その他の健康状態により直接生じた「個人的な」問題として捉える立場。

■ 社会モデル

障害は人間の個性の一つであると捉え、社会的不利・軽減の手段を、原因となった疾患や傷害ではなく、社会の側の環境の改善に求める立場。

■ 両モデルは一方を選ぶのではなく、統合を目指すもの。

職業相談等

- 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない※。
- 発達障害を有する人の支援に際しては、個々のニーズに応じた支援と尊厳への配慮が重要。

支持者

- ここでいう「支持者」とは、自分を支持してくれる人。
- その人の存在を積極的に認めた生き方の目撃者。
- これまでの生き方や人となりを代弁できる程度には知っている立場。
- 「厚い記述」ができる人。
例：他己紹介で「この方は〇〇という人です」と言える。
- 支援において誰と誰が支持者なのかの確認は大事。
- 発達特性による影響のある人の中には、自分が自分の支持者になっていない人もいる。
- キャリアコンサルタントが支持者の一人になることが望ましい。

検討課題4

- 発達特性による影響のある人に何らかの支援をする場合について検討します。自分は相手に対してどのようなスタンス(人間観)を持っているのかを点検するために例を示します。同意できるものはありますか。
 - 可哀そうだから助けてあげる。
 - 法律で決まっているから支援する。
 - 支援職に就いた以上、仕事として支援する。
 - 人はみな同じく働く権利を有するのだから、それを阻害しないために支援する。

発達障害の特性理解とキャリア コンサルティング実践トレーニング (事前学習編) 1

キャリアコンシューナー
株式会社リバーズ