

「発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方」に
関する調査研究

発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する研究会

委員（敬称略・五十音順）

市村たづ子	東京都立南大沢学園養護学校進路指導主幹
小川 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授 (横浜やまびこの里仲町台センター次長)
栗田 廣	全国心身障害児福祉財団全国療育相談センター長
向後 礼子	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター上席研究員
高山 純次	独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター開発研究部 部長
槌西 敏之	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター主任職業訓練指導員
土岐 淑子	おかやま発達障害者支援センター副所長
中邑 賢龍	東京大学先端科学技術研究センター特任教授
松矢 勝宏	目白大学人間学部教授

専門調査委員（敬称略・五十音順）

近藤 武夫	東京大学先端科学技術研究センター特任助教
柴田 珠里	社会福祉法人横浜やまびこの里 よこはま自閉症支援室就労支援担当
松橋 静香	LD発達相談センターかながわ臨床心理士

研究担当室

平山 隆次	職業能力開発総合大学校能力開発研究センター高度訓練研究室長
坂本 卓也	同室 研究員
小堀 勝幸	同室 研究員

発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する調査研究 —要約版—

調査研究の目的

発達障害者については、平成17年4月から発達障害者支援法が施行され、就労に関する支援が行われるよう必要な措置を講じることが国及び地方公共団体の責務とされる（第3条第2項）とともに、国は発達支援の方法等に関する必要な調査研究を行う（第24条）とされた。

このため本調査研究では、発達障害のある人について、発達障害者支援センター等の関係機関と連携した職業訓練受講ルートの確立及び障害に対応した職業訓練指導の在り方に関して調査研究を行い、今後、発達障害のある人の就職促進に効果的な職業訓練が実施できるように訓練施設へ情報媒体としての「発達障害のある人の職業訓練ハンドブック」（以下「ハンドブック」という。）を提供することを目的とする。

研究結果の概要

1 「発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集」の作成

社会的な理解の低い発達障害のある人への支援を考えるには、以下について明確にする必要がある。

- ・医学的見地からの発達障害の理解
- ・就労支援において配慮すべきこと
- ・現状で行われている発達障害のある人への職業訓練
- ・必要な関係機関との連携

調査研究の初年度の平成18年度は、これらについて次に示す段階を踏み「発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集」（以下「事例集」という。）の作成を実施した。

（1）発達障害に係る専門家等で構成する研究会を開催

12名の構成メンバーからなる「発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催し、各専門分野における情報の提供を受け、具体的に調査すべき情報の洗い出しを行い、調査先の選定、調査の実施を経て、これらの情報を基に執筆を分担した。

平成18年度は、4回の研究会を実施し、主に次の内容について検討を行った。

第1回目：発達障害者に対する就労支援と職業訓練について

第2回目：ヒアリング調査の実施について

第3回目：ヒアリング結果と事例集の執筆分担について

第4回目：事例集の原稿決定について

(2) 発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関するヒアリング調査

研究会の決定を受け、障害者職業能力開発校で訓練を受けた人や発達障害を持ち就労している人等（61名）を対象にヒアリングを実施し、具体的な事例を収集した。

ヒアリングを実施した対象を次に示す。

a 施設種別

- ① 障害者職業能力開発校及び一般校6カ所（事例25人）
- ② 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の委託先機関7カ所（事例7人）
- ③ 知的障害高等養護学校及び養護学校高等部3カ所（事例3人）
- ④ 高等学校2カ所（事例2人）
- ⑤ 発達障害者を雇用している企業等3カ所（事例4人）
- ⑥ 発達障害者支援センター等の支援機関7カ所（10人）
- ⑦ 大学研究補助2カ所（7人）
- ⑧ 個人3人

b 診断名別

- ① 自閉症18人（療育手帳17人）
- ② アスペルガー症候群19人（精神障害者保健福祉手帳7人、療育手帳3人）
- ③ 高機能自閉症12人（精神障害者保健福祉手帳2人、療育手帳3人）
- ④ 分類不可能な広汎性発達障害5人（精神障害者保健福祉手帳1人）
- ⑤ 注意欠陥／多動性障害2人（精神障害者保健福祉手帳1人）
- ⑥ 学習障害5人（療育手帳1人）

ヒアリング結果から、障害の特性に配慮した対応の事例を次に示す。

発達障害のある人の特性に配慮した対応事例	
発達障害のある人の特性	本人に対する指導方法・訓練環境等の整備方法等の事例
(1) 障害についての受容ができていない場合	
① 働くことのイメージづくり	就職について、まず本人の希望をしっかりと受け止め、信頼関係を築いた上で現実をフィードバックした。また、求職活動計画の確認と職種の決定などを、本人の希望やニーズのみに巻き込まれることなく、障害者職業センターの職業評価を基に行い、関係機関で情報共有することでマッチングを図った。 週一回、障害者手帳の理解、履歴書作成、HWの使い方等就職活動支援を実施する就労ゼミを行い、本人の障害受容を促しながら、障害のクローズ／オープンメリット・デメリットを伝え、障害者雇用枠での就職に納得するよう働きかけた。
② 障害についての自己認知・自己認識 (得意、不得意の理解)	毎週、一週間の評価点(良かった点)、反省点(改善点)及びその原因を自ら考え反省し、職員、訓練生の前で発表させるとともに、グループ討議にてその原因と対策を検討させ、障害の理解と今後の対策の立て方を身に付けさせた。 言語のみの介入では自己理解ができなかったため、具体的な作業、トラブルシュミレーションを通じて自己理解を促進した。訓練場面では、自分の得意なこと、苦手なことを理解するため、得意な科目と苦手な訓練科目を交互に行うよう時間割を組んで実施した。また、実習を通じて本人ができることとできないことの自己理解を促し、本人ができると思っていたことが実習でできないことが理解でき、その後の訓練に効果があった。

③ 感情コントロール、ストレスコントロールができていない場合	母親に対して発達障害の行動特性等について時間をかけて説明し、本人に対する理解を促すことにより、本人のストレスを軽減した。また、不定期に家族からの相談があるので、毎月1回家族会を実施するとともに、電話等を用いて、受講者の状況を家族へ報告したり、家族の考えを聞いたりした。
(2) 訓練の目的動機が保てない場合	
① 就労することに対する知識・経験が乏しく、職業イメージが持てないことなどから、就労意欲が不足している	<p>日々の訓練を通じて、高校卒業後は働くものだという認識を教えた。また、自己表現の機会を多くし、自立する機会を多く経験させて、親に頼らないことを指導し、親との連携により、本人が進んでいく道を間接的にフォローした。</p> <p>訓練の教科が始まる時に目標を示すとともに、教科の単元を細かく区切って、区切りごとに作業を振り返らせるようにした。また、その時点で本人が行っていることを明確にし、目標との関係が分かるように役割表を表示し、目標を共有するようにした。</p> <p>就労に耐えられる体力と集団での適応力、就労態度を養うため、時間に追われ、忙しい厨房作業の実習を行った。実習では、集団のルールや時間管理等の枠の設定を明確化し、聴覚的・視覚的にわかりやすく伝えると同時に、自己評価を適切にするための振り返りを定期的に行った。</p> <p>共同作業で、はがきの作成を行い、仕事を終えた後の達成感を習得させるようにした。</p> <p>作業日誌を導入し、本人が継続していることや、自分の習得状況をフィードバックして、モチベーションの維持・向上を図った。</p>
② 休み、遅刻、さぼりが多い	<p>本人と信頼関係を築いている指導員の下で訓練し、怒るところは強く怒るようにした。また、反復訓練、声かけにより、生活訓練での忘れ物が低減した。</p> <p>休憩時間が終わる時間をメモにして本人に渡したり、保護者に家を出発する時間を管理してもらったりした。</p>
③ 自信が乏しく、常に不安を感じてしまう。前向きに取り組めない	<p>作業中は個人スペースになるよう、座ると隠れる程度の高さのパーテーションで区切り、他者との作業ペースの比較や他者の評価をさせないようにした。また、授業中に指名して回答を求めるなど、緊張させるような場面を作らないようにした。</p> <p>訓練実施上の担当者と、生活指導の担当者を決め、本人の味方であることを示して信頼関係を築き、質問や相談がしやすいように配慮した。</p> <p>職業カウンセラーによる相談を週1回実施し、生活相談も含め広く訓練中には言えないことを相談できるようにした。委託訓練においては、2週間に1回程度、委託元の能力開発校の担当者によるカウンセリングを実施した。</p>
③ 自信が乏しく、常に不安を感じてしまう。前向きに取り組めない	<p>何事もやらせてみて、話を聞いてあげて、小さな成功体験や達成感を積み重ねることで、自信の回復を促した。また、失敗のない作業を一定時間行うことを定期的に評価することで、前向きな就労イメージを作った。</p> <p>怒ったり、力で押さえつけるような教育はせず、焦らずにゆっくりしたペースで作業ができるように配慮し、本人の気持ちに共感しながら、サポートするように見本を見せながら部品の組立を行い、持続力、集中力、やり遂げる力の習得を図った。</p> <p>作業の進捗が順調かどうか、必要以上に確認を求めてくる場合は、自信がつくまで指導するようにした。</p> <p>対人関係に不安を感じている場合、他人からの評価について、「他の人があなたのことをこんな風に褒めていたよ」と説明することにより、安心して人間関係を作れるよう促した。</p> <p>極度に緊張しやすいため、訓練日課終了時の発表の順番を後回しにして欲しいと希望したが、実際の職場ではそのようなことはできない旨を理解させ、自分の順番が来たら発表するように訓練した。</p> <p>メールによる日常生活に関する相談に対して、リアルタイムでの返信に配慮し、日々のストレスの回避を心がけた。</p>
(3) ルール・マナーが理解され難い場合	
① 自分の行動が相手にどのような印象を与えているのかを感じたり、行動を修正することが苦手である(独り言、ニヤつき、体ゆすりなど、特異な行動をしてしまう)	表情、態度、言い方などを含めて「どのようにすべきか」具体的に教え、うまくできたら誉めるようにした。社会的な場面と適切な行動とをセットで文章等で伝えるようにした。

② 自己中心的で攻撃的になってしまふ	<p>本人が起こしたトラブルについて、原因、背景、対処方法について、きめ細かく、分かりやすくその度ごとに指導し、妥協することや強調することを学ばせた。</p> <p>技能的に本人よりも優れている年配の訓練生からの指摘により、トラブルを起こしてしまったことを気付かせる工夫をした。</p> <p>訓練カリキュラムにスポーツを取り入れて、協調性を学ばせた。</p>
③ 集団に入ることができない	<p>通勤時のラッシュを避けるため、遠回りして座って通校できるように配慮している。</p> <p>1クラス5人の少人数のコースとして、個々の進捗状況に合わせたペースで訓練をした。</p> <p>職場に安心して入っていけるような場と人との関係を作ることを学ばせた。</p> <p>集団での授業に対応できない時は、耳栓をしたり教室から出るようにするなど、適応する方法を学ばせた。</p> <p>知的障害対象の集団指導にはなじめなかったため、途中から個人指導に変え、その後、比較的個人作業の多いOAパソコンコース（身体障害者対象）での訓練に切り替えた。</p>
④ ソーシャルスキルが苦手である	<p>対人関係スキル向上のため、グループ支援を通じて、同じ発達障害の人同士で対人関係を学ぶ場を定期的実施した。</p> <p>職場を想定して、多くの人とコミュニケーションがとれるよう、訓練カリキュラムごとに別の指導員が担当した。</p> <p>担当との交換日記やメールのやり取りを通じて、自分の気持ちの表現方法を身に付けさせた。</p>
(4) 職業訓練中の指示が理解され難い場合や意思疎通が図りにくい場合	
① コミュニケーション（抽象的な言葉の理解）が苦手である	<p>作業指示は、決められた担当者が対応し、新しい仕事のやり始めは付きっきりで見ているなど、レベルをゆっくり上げてゆき、声かけを頻繁にしてきめ細かい支援をした。あやふやな指示では作業ができないため、常に具体的な指示を心がけた。</p> <p>視覚化すると理解しやすいので、絵や写真を活用した手順書を作成し、良い例と悪い例を対比して一つ一つの作業を確認した。知的障害者用のテキストを使用した。</p>
① コミュニケーション（話し言葉での理解や表現）が苦手である	<p>担当との交換日記やメールのやり取りを通じて、自分の気持ちの表現方法を身に付けさせた</p> <p>PDAの会話補助ソフトや携帯電話をコミュニケーションの代替手段として活用した。</p>
① コミュニケーション（同時に複数の情報処理、早い情報処理）が苦手である	<p>仕切りなどの物理的な環境の整備により、一人で作業できる空間を用意し、作業指示は各自の能力に合わせてパソコンからメールで行い、サーバー上に各自のフォルダを設けて作業をした。作業指示は、文章をできるだけ短く、具体的に示すよう心がけた。</p>
② 状況判断が苦手な適切な行動がとれない	<p>連絡、相談、報告の場面を多く設定し、反復訓練し、不適切な行動をした場合にはその場で注意し、適切な職業行動を促した。</p>
③ 作業手順を勝手に決めて進めてしまう	<p>集中すると自分の世界に閉じこもり、頑張り過ぎてしまうので、目で見て分かる作業の進行表を作成し、本人にチェックさせながら進めた。</p> <p>つまずいた時に、すぐにつまずいていることを遠慮せずに伝えることを徹底し、進捗状況の把握を細かく行った。</p> <p>どの仕事を優先するのか、優先順位の考え方を学ばせた。</p> <p>工程ごとに視覚的に分かりやすくした手順書を見せたり、訓練開始前に作業手順を覚えていないか確認した。また、作業手順については、一見非効率に見えても、安全の確保や仕事の遂行の上で必要なことを説明した。</p> <p>作業内容を分解して、一つずつその工程がやれるように指導し、作業する時の本人の理解度や作業後の出来上がりの確認に配慮した。</p>

④ 注意されたことなどを、すぐに忘れてしまう	スケジュールを視覚化して提供するとともに、ビッグマック（音声再生型の会話補助装置）などを活用した。
	仕事を教わることを、やってみることを、確認を求めることを、覚えることを、飽きずに正確に行うことを様々な作業を通し反復して身に付けるようにした。
	手順書をすぐ見れるように手元に配置し、自由に繰り返し学習ができるようにした。また、自分で手順書を修正させた。口頭の指示を少しずつ増やした。
	作業指示を細分化して、具体的な例を挙げて指示した。作業訓練の繰り返しを徹底した。
⑤ スケジュール管理が苦手（締切りに間に合わない）	タイムタイマー、タイムログを活用した。
	作業が遅れているようなら、本人に話を聞いたり作業内容や機材にトラブルがないかを調べるようにした。
(5) 注意力・集中力が保てない場合	
① 長時間の作業に従事できない（持続力が乏しい、見通しが持てず不安）	飽きないように単純作業の反復を減らし、極力、応用的な課題を中心に設定するなど、個別に目新しいことをさせるようにした。また、余計なことを考える時間を与えないように、達成目標を与えて実施した。
	課題は本人自身ができているかどうかをすぐに分かる明快なものを心がけた。
	作業手順書により、注意が途切れてもやり残しを防げるように訓練した。
② 人とおしゃべりが止まらない	集中しやすいように座席を前や端にしたり、隣を空席にしたりした。
	注意が散らないように単独作業になるよう配慮し、話しかけないようにしている。また、作業用具を作業場近くに配置し、移動を少なくしている。
	おしゃべりが一方的で止まらないので、休憩を取る時間と場所が他のスタッフと重ならないように工夫した。訓練をしないで話をしたがるので、個別カウンセリングに多めの時間を要した。
	暇な時間を作らないように、常に作業を与えるようにし、人にちょっかいを出さないように指導した。
③ 特定の刺激に過敏に反応してしまう	初めは集中できなくても、あえてブラインドを全開にするなど、実際の職場環境に慣れるよう訓練した。
	本人の集中を妨げないように、ノイズキャンセリングヘッドフォンやパーテーションで環境整備をするとともに、周囲の展示物なども最小限にした。
(6) 環境の変化に対応できない場合	
① 習得した技術を実践場面で活用できない	環境の変化をなるべく少なくするため、パソコンの変更や席替えを極力避けた。
	訓練場面を職場、指導員を課長、同じ受講生を同僚として、実際の職場を想定した訓練を実施した。また、時間に追われる感覚を身に付けるためにベルトコンベアを使った作業や、タイムカード、個人ロッカーの管理など会社を模した環境で訓練を実施し、訓練中に失敗経験を積む中で対応策が見出せるように訓練した。
	実際の企業就労場面で活用できないような訓練環境の物理的構造化はあえて行わず、今できる作業を少しずつ複雑にしていくことで、できることを増やしていった。
	職場環境を模しての訓練は、実際の職場での作業方法等が訓練環境と異なっていた場合、かえって混乱を招くことがあるので、作業内容に配慮した。
② パニックをおこす	注意をするとパニックを起こしてしまうので、落ち着かせるよう個別に注意をした。目に余るほど反抗的な時は、家族に連絡し、訓練の継続可能性などについて相談するとともに、家庭での注意をお願いした。
	図書室の一部に落ち着ける空間を設けた。
(7) 読み、書き、計算が部分的に困難な場合	書字の問題があるため、喫茶接客業務を通じた訓練において、書字の負担を少なくするため、文字（数字）を記入する部分を省き、該当する物に○をし、注文の個数も○の数で表現する注文票を採用し、時間縮減と注文ミスの削減を図った。
	漢字が苦手なので、集配業務において、PCの漢字ソフトを利用させるとともに、マニュアル、座席票、掲示物などはひらがなにした。また、それでも分からない時のために、「分からないものボックス」を作り、わからないものはそこに入れることにより指導員が個別に対応できるようにした。

(3) 「発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集」の作成

研究会での検討を踏まえ実施したヒアリング調査内容を基に下記について整理した。

- ① 発達障害のある人に対する職業訓練事例の収集・整理及びそれに基づく職業訓練指導内容・方法に係る課題の抽出
- ② 障害者職業能力開発校等における職業訓練実施事例の収集・整理、職業訓練指導内容・方法に係る課題の抽出
- ③ 障害者委託訓練における職業訓練実施事例の収集・整理、職業訓練指導内容・方法に係る課題の抽出
- ④ 発達障害のある人に対する就業支援事例〔広汎性発達障害（自閉症、アスペルガー症候群）、注意欠陥／多動性障害、学習障害〕から職業訓練に係る留意事項や職業訓練ノウハウを抽出

これらを基に研究会委員にそれぞれの専門を生かした項目を執筆いただき、事例集を作成した。

2 「発達障害のある人の職業訓練ハンドブック」の作成

平成19年度は、事例集の内容を基に、下記の骨子についてまとめるにあたり不足している情報を追加収集し、研究会委員の知識・経験を加え、発達障害のある人の職業訓練を一般的な職業能力開発施設において新たに実施していく上で、何らかの手がかりとなるハンドブックの作成を実施した。

- ① 「発達障害」とは
- ② 発達障害のある人の就労について
- ③ 発達障害のある人に対する職業訓練について
- ④ 「発達障害」をより良く理解するために

(1) 発達障害に係る専門家等で構成する研究会を開催

前年度に引き続き研究会を開催し、ハンドブック内容を充実するための情報提供を受け、さらに不足している情報の洗い出しを行い、調査先の選定・調査実施後これらの情報を基に執筆を分担した。

平成19年度は、4回の研究会を実施し、主に次の内容について検討を行った。

第1回目：発達障害のある人の職業訓練ハンドブック項目について

第2回目：ヒアリング調査の実施について

第3回目：ヒアリング結果とハンドブック原稿について

第4回目：ハンドブック原稿の承認

(2) ハンドブック内容の充実のためのヒアリング調査

平成19年度は、「発達障害のある人の職業訓練ハンドブック」作成のための情報収集を目的として11件のヒアリングを行った。

ヒアリングを実施した対象を次に示す。

- ① 職業能力開発施設2カ所（愛知県、新潟県）
（平成19年10月から先行して発達障害のある人の職業訓練を開始した職業能力開発施設）
- ② 障害者職業能力開発校2カ所（広島県、岡山県）
（既に発達障害のある人の職業訓練を行っている職業能力開発施設）
- ③ 文部科学省大学1カ所（長野県）
- ④ 東京都立養護学校2カ所
- ⑤ 発達障害のある人を雇用している企業2カ所
- ⑥ 発達障害のある人ご本人2件

(3) ハンドブックの作成

収集した情報、各専門家の知識を基に先に述べた骨子について執筆いただき、ハンドブックを作成した。

まとめ

ハンドブック完成に至るまで様々な施設、企業、障害者本人へのヒアリングを実施し、発達障害について次のような課題が見えてきた。

- ① 障害の特性が幅広く、特定の診断名での断定が専門家（精神科医）でも難しい。
- ② 診断名からの障害特性が人によって違いすぎるためマニュアル化が困難である。
- ③ 障害の特性に対しての対応は、それぞれの障害者で個別に決めていかなければならないため、全て個別指導となる。
- ④ 一見しただけでは障害を持っていることが分からないため、初期段階での対応が非常に重要となる。
- ⑤ 繰り返しの対応が必要なため、忍耐と根気が要求される。

以上は、ほんの一部を述べただけで、実際に発達障害のある人への支援の際には、それを担当する者の人間性、指導の姿勢が全てを決定してしまうため、物理的な支援体制よりも、人的な体制の整備が他の障害のある人への支援よりも重要であると同時に難しい。

よって、これらを十分に理解した上で、取り組む必要があり、発達障害のある人への単なる職業訓練機会の提供だけではなく、社会への参加、復帰を支援することを念頭に取り組むことが大切である。

今後の支援の在り方

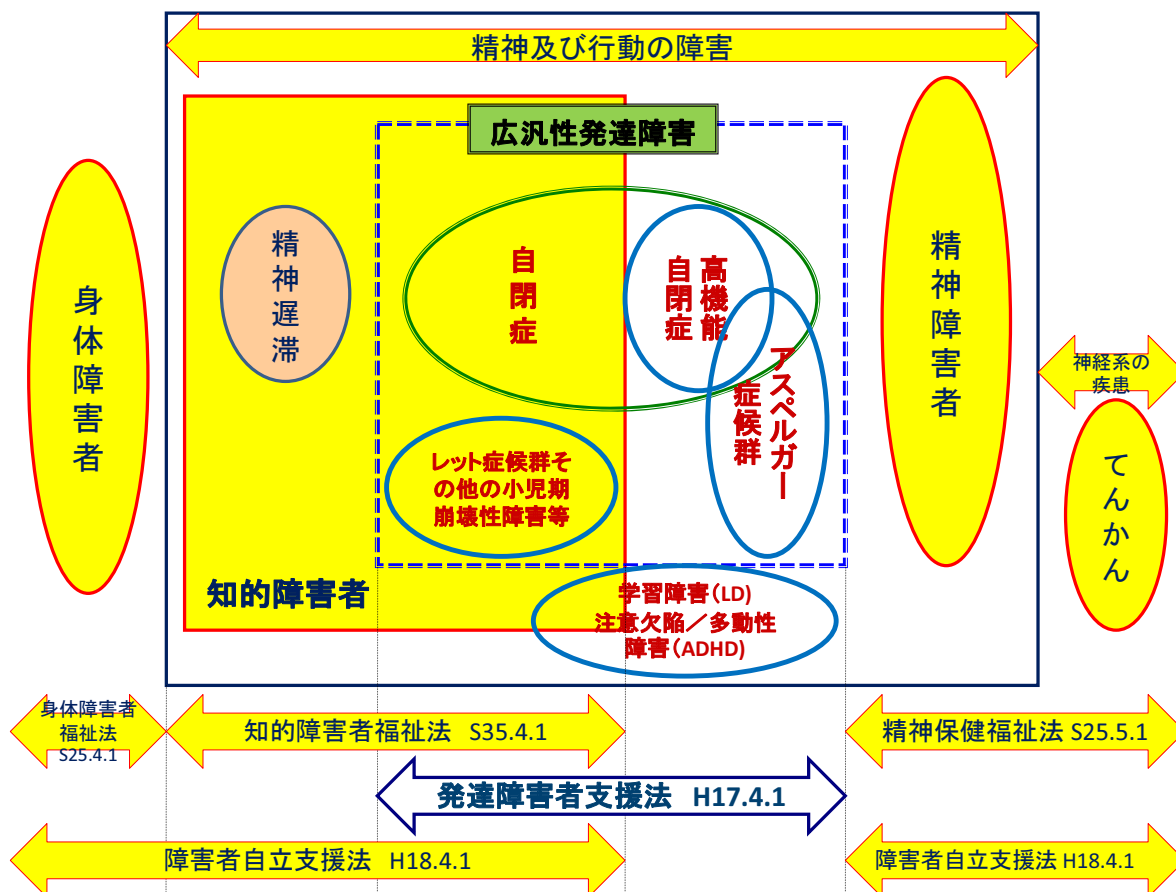
現在実施している離職者訓練の中にも発達障害のある人が受講している可能性は十分にある状況で、職業訓練指導員は発達障害についての知識を持ち、適切な対応を行うことが必要・不可欠である。

また、社会的に十分な認知がなされていないため、発達障害のある人に対する偏見、特別視、親への責任の転嫁など、さまざまな問題を抱えている。これら外的要因としての問題の解決も発達障害のある人の社会的な自立を支援することと思われる。

本研究は、平成18、19年度の2ヶ年で終わるが、実際の支援体制はこれから築かれるものであり、職業訓練施設全体で職業訓練のみに限定せず、発達障害のある人にできる支援をしっかりと考えていくことが重要である。

<参考>障害に対する現在の法的な支援体制について下に示す。

平成17年4月から施行された「発達障害者支援法」により、今まで法的な支援において対象ではなかった人へ法律上の対応がなされるようになった。



※「精神遅滞」という言葉は、国際疾病分類上の医学用語として用いられている。

<参考>発達障害の特徴を下に示す。

種類	症状	診断	原因	治療的対応	予後
1 広汎性発達障害	自閉性障害	小児自閉症で広汎性発達障害の中心的障害。	<ul style="list-style-type: none"> ・レット障害の多くは、MECP2遺伝子の突然変異 ・他は、複数の遺伝子と他の要因が関与し生ずる脳機能障害が基盤 	<ul style="list-style-type: none"> ・薬物治療法無し ・保育・教育的方法、行動療法的方法が治療的対応の主体。早期発見が重要（1歳6ヶ月児健診）で、母親の関わりを励まし障害幼児集団に導入する。その後は、健常幼児集団と障害幼児集団を並行利用し、発達が良好なら健常幼児集団を主とする。 ・広汎性発達障害児の1、2割は思春期から成人するまでにてんかん発作を生じるため、脳波検査が必要。 ・攻撃的行動、自傷行為などの問題行動が生じることがあるので、原因特定困難な場合は、環境の調整や運動を多く取り入れるなどの試行が必要。 	発達の変化は生じるが生涯にわたり持続する
	レット障害	女の子のみ発症、正常に発達した乳児が、生後5～30ヶ月までの間に、物をつかむなどの手の運動を失い、もみ手や手洗い様の常同運動が出現し、対人関係の障害を呈す。言語失調、歩行不全、体幹の協調運動障害、小頭傾向、知的障害重度、てんかん併発。			
	小児期崩壊性障害	少なくとも2歳までの正常発達の後に、発達退行（①言葉②遊び③社会的技能・適応行動④排泄習慣⑤運動能力、の2領域以上の能力が失われる）が生じ、自閉の状態（①対人関係障害②コミュニケーション障害③制限された同じ動作の反復④物・周囲への関心喪失、の2領域以上の障害）となるが、他の広汎性発達障害の単位障害または統合失調症では特定できない。			
	アスペルガー症候群	高機能（IQ70以上）の広汎性発達障害。			
	特定不能広汎性発達障害	上記の診断基準を満たさない障害。			
2 知的障害（精神遅延）	軽度（IQ50-69）	<ul style="list-style-type: none"> ①知能指数IQ70未満 ②適応行動の水準が年齢の基準より明らかに低い ③発達期（18歳未満）に発生する上記3項を満たす障害。 	<ul style="list-style-type: none"> ・30%～40%は原因不明 ・遺伝的要因（先天代謝異常や単一遺伝子異常）5%、胎生早期異常（染色体異常・中毒等）30%、胎生期から周産期の問題10%、生後の感染・中毒5%、環境要因・広汎性発達障害15～20% 		
	中度（IQ35-49）				
	重度（IQ20-34）				
	最重度（IQ20未満）				
	特定不能（IQ測定不可）				
3 境界知能		知的障害ではなく、正常範囲（IQ85～115）よりは低いIQ71～84の知能水準。	原因不明（遺伝的要因の可能性あり）		
4 学習障害（LD）	①読字障害	<ul style="list-style-type: none"> A. 標準化された検査で測定された当該能力レベルが、その子供の年齢・IQ・教育水準から期待されるものより十分に低い。 B. 当該能力を必要とする学業や日常活動を著しく損ねている。 C. 感覚器（視聴覚）の障害がある場合は当該能力の問題は通常それらに伴うものより著しい。 以上に該当する。	読字障害を中心に責任遺伝子が関与している可能性あり 中枢神経系に何らかの機能障害があると推定される	各単位障害の診断と各種検査による評価に基づき治療プログラムを作成し、段階的に課題を達成する教育的対応が主体。障害が子供の学習意欲を失わせ、二次的に適応上の問題を生ずることがあり、心理的支援が必要。注意欠陥/多動性障害を併発する場合は、精神刺激薬による治療が学習能力の向上に有用な場合がある。成人期まで持続することもあるが、早期発見と持続的な教育的対応によって障害の克服・代償が可能となる。	
	②算数障害				
	③書字表出障害				
	④特定不能の学習障害				

5	注意欠陥／多動性障害(ADHD)	不注意優勢型(不注意のみが基準に該当)	発達水準不相応の不適應的な不注意(①ミスが多い②集中できない③話しかけられても反応がない④指示を遂行できない⑤まとめられない⑥根気のいることをしながらしない⑦物を無くす⑧気が散りやすい⑨忘れっぽい、の6項目以上が該当)。	ワーキングメモリの機能障害が原因	・子供への教育的・心理的側面からの支援 ・親への支援及び心理教育 ・薬物療法は精神刺激薬が中心	年齢とともに軽減する傾向あり(特に多動性・衝動性)成人しても10%は持続してしまい、60%に一部症状が残る
		多動性・衝動性優勢型(多動性・衝動性のみが基準に該当)	多動性・衝動性(①着席してももじもじする②離席が多い③じっとしているべき状況で動き回る④静かに遊べない⑤駆り立てられるように動き回る⑥しゃべりすぎる⑦質問が終わる前に答える⑧順番を待たない⑨他人の話や行動に介入する、の6項目以上が該当)。	ワーキングメモリ:思考や判断などの際に必要な情報を一時的に保持・処理する記憶機能。短期記憶の一種とされる。		
		混合型(両方が基準に該当)	上記の両方または一方が状況に関わらず存在し、7歳以前に発症し、他の障害によらない場合この障害と見なされる。			
6	コミュニケーション障害	表出性言語障害	①表出性言語能力(言葉を話す能力)が非言語性知能及び受容性言語能力(言葉を聞いて理解する能力)より十分に低い②そのため学業・職業・コミュニケーションに困難が生じる③受容・表出混合性言語障害や広汎性発達障害ではない④知的障害、言語・運動や感覚の障害または環境刺激の乏しさがある場合はそれらに通常伴うものよりも言語の困難が過度なことで診断。	不明(遺伝的要因、環境的要因が想定される)	表出・理解などに関する問題について行動療法で対応。 心理的問題、自尊心の低下も希でなく、子供や親への心理的サポートも重要。	表出語のみの障害は予後が良く、理解あるいは表出と理解の双方に障害のあるものは予後がより不良。 音韻障害と吃音症では軽度のもものは自然に改善する。
		受容・表出混合性言語障害	①受容性及び表出性言語能力が非言語性知能より十分に低い②そのため学業・職業・コミュニケーションが困難③広汎性発達障害ではない④知的障害、言語・運動や感覚の障害または環境刺激の乏しさがある場合はそれらに通常伴うものよりも言語の困難が過度なことで診断。			
		音韻障害(発音の障害で発達性構音障害ともいう)	①年齢や地域の言語にふさわしい発達相応の言語音を使用できない②そのため学業・職業・コミュニケーションが困難③知的障害、言語・運動や感覚の障害または環境刺激の乏しさがある場合はそれらに通常伴うものよりも言語の困難が過度なことで診断。			
		吃音症及び特定不能のコミュニケーション障害	①話し言葉の正常な流暢さと時間的な構成に障害がある②そのため学業・職業・コミュニケーションが困難③言語・運動や感覚の障害がある場合はそれらに通常伴うものよりも話し言葉の困難が過度なことで診断。			
7	発達性協調運動障害	明確な麻痺はなく、手指の微細運動や四肢と体幹の粗大運動に重い協調運動の障害あり	①協調運動を必要とする日常活動能力が年齢と知能を考慮しても十分に低い②そのため学業や日常生活で明確な困難がある③身体疾患や広汎性発達障害ではない④知的障害がある場合は運動の困難が通常それに伴うものよりも過度である。	不明(遺伝的要因と周産期障害が想定される)	・微細及び粗大運動能力を向上させる対応を行う。 ・運動能力の拙劣さは、子供の自尊心の低下につながるため心理的支持も必要。	・青年期・成人期まで持続するが、知的能力の良いものでは予後が良好。 ・コミュニケーション障害や併発する場合は、それらによって予後が影響を受ける。 ・この障害のみでは就労支援は必要ない。

参考文献

1. 『発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集』 調査研究資料 No. 119
職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（2007）
2. 『障害者職業能力開発指導者研修テキスト』
厚生労働省編（2006）

報告書の構成

序章 概要

第1節 調査研究の目的

第2節 研究結果の概要

2-1 発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集の作成

(1) 発達障害に係る専門家等で構成する研究会を開催

(2) 発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関するヒアリング調査

(3) 発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集の作成

2-2 発達障害のある人の職業訓練ハンドブックの作成

(1) 発達障害に係る専門家等で構成する研究会を開催

(2) 発達障害のある人の職業訓練ハンドブック内容の充実のためのヒアリング調査

(3) 発達障害のある人の職業訓練ハンドブックの作成

第3節 まとめ

第1章 発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集の作成

第1節 事例集作成までの流れ

第2節 発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する研究会の実施

第3節 発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関するヒアリング調査実施

3-1 ヒアリング調査対象

3-2 調査結果

第2章 発達障害のある人の職業訓練ハンドブックの作成

第1節 ハンドブック作成までの流れ

第2節 発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する研究会の実施

第3節 発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関するヒアリング調査実施

3-1 ヒアリング調査対象

3-2 調査結果

第3章 発達障害について

第1節 発達障害の症状

第2節 発達障害の特徴

第3節 障害に対する現在の法的な支援体制

第4節 今後の支援の在り方

資料

ヒアリング調査票

発達障害のある人の職業訓練ハンドブック

調査研究報告書 No. 142 要約版

発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する調査研究

発行	2008年3月
発行者	独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 所長 佐藤 伝一 〒229-1196 神奈川県相模原市橋本台4-1-1 TEL 042-763-9046 (普及促進室)
印刷	株式会社相模プリント 〒229-1104 相模原市東橋本1-14-17 TEL 042-772-1275

本書の著作権は独立行政法人雇用・能力開発機構が有しております。

調査研究報告書 No. 142
要約版 2008

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY