



一般社団法人 日本LD学会

会 報 第 70 号

Japan Academy of Learning Disabilities

[事務局]

〒320-0043

宇都宮市桜 3-1-6 吉田ビル 2F

TEL.028-666-0533

<http://www.soc.nii.ac.jp/jald/>



労働分野にも発達障害の専門家を

宇都宮大学

梅 永 雄 二

発達障害者支援法の施行により、LD等の発達障害者の就労支援も変化を見せ始めてきています。

医療機関における診断だけではなく、過去に児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関で「発達障害が認められる」との指摘を受けたことがある場合でも、様々な職業リハビリテーションサービスの対象となったのです。

その結果、3ヶ月間だけの期間が限定された「トライアル雇用」、それに伴うジョブコーチによる援助なども受けることができるようになりました。

しかしながら、身体障害者、知的障害者、精神障害者とは異なり、発達障害者には障害者手帳がないために、障害者雇用率には該当しません。そのため、企業は障害者雇用の対象として発達障害者をイメージしにくく、雇用が進んでいるとはいえない現状です。

雇用率制度の対象となるためには、療育手帳、もしくは精神障害者保健福祉手帳を取得することが必要となります。

また、就労支援を担当する専門家に発達障害に詳しい人が少ないため、LDの人の能力と企業が求める能力をうまくマッチングできず、せっかく就職しても定着できない状況が生じています。

以上の問題を解決していくためには、本人の仕事に関する興味・関心を確認し（ニーズアセスメント）、企業が必要としている能力はどのようなものを調査し（職務分析）、適切なジョブマッチングを行うことが必要となります。学校教育においても、企業の望む職業能力とは何かを知り、そのための能力を高める教育をしておくことも重要です。

そして、さらに大切なのは、その企業とともに働く上司や同僚にLDの人の能力や特性をきちんと説明し、問題が生じたときにはすぐにサポートできる体制を構築しておくことも必要となるでしょう。

よって、医療・教育・福祉の分野だけではなく、労働分野の人たちにもLD等の発達障害の専門家となっていただくことを期待したいものです。