

気象庁 令和6年度
障害に関する理解の促進・啓発のための研修会
(令和7年2月17日)

発達障害について学ぼう

公務部門における障害者雇用情報サイト 運営代表
(元内閣府障害者施策担当参事官)
依田晶男

国機関の障害者雇用の現状

公務部門は率先して障害者雇用を進める責務

国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者雇用を進める責務がある
(障害者雇用促進法第6条)

【「率先」の意味をマニュアルで解説】

○法定雇用率が民間企業よりも高い水準で設定されるとともに、雇用の質の確保について積極的な取り組みが求められる。

雇用必要数＝常用労働者数×法定雇用率(小数点以下切り捨て)

民間企業	2.5%	国	2.8%
------	------	---	------

(注)令和8年7月に
0.2ポイント引き上げ

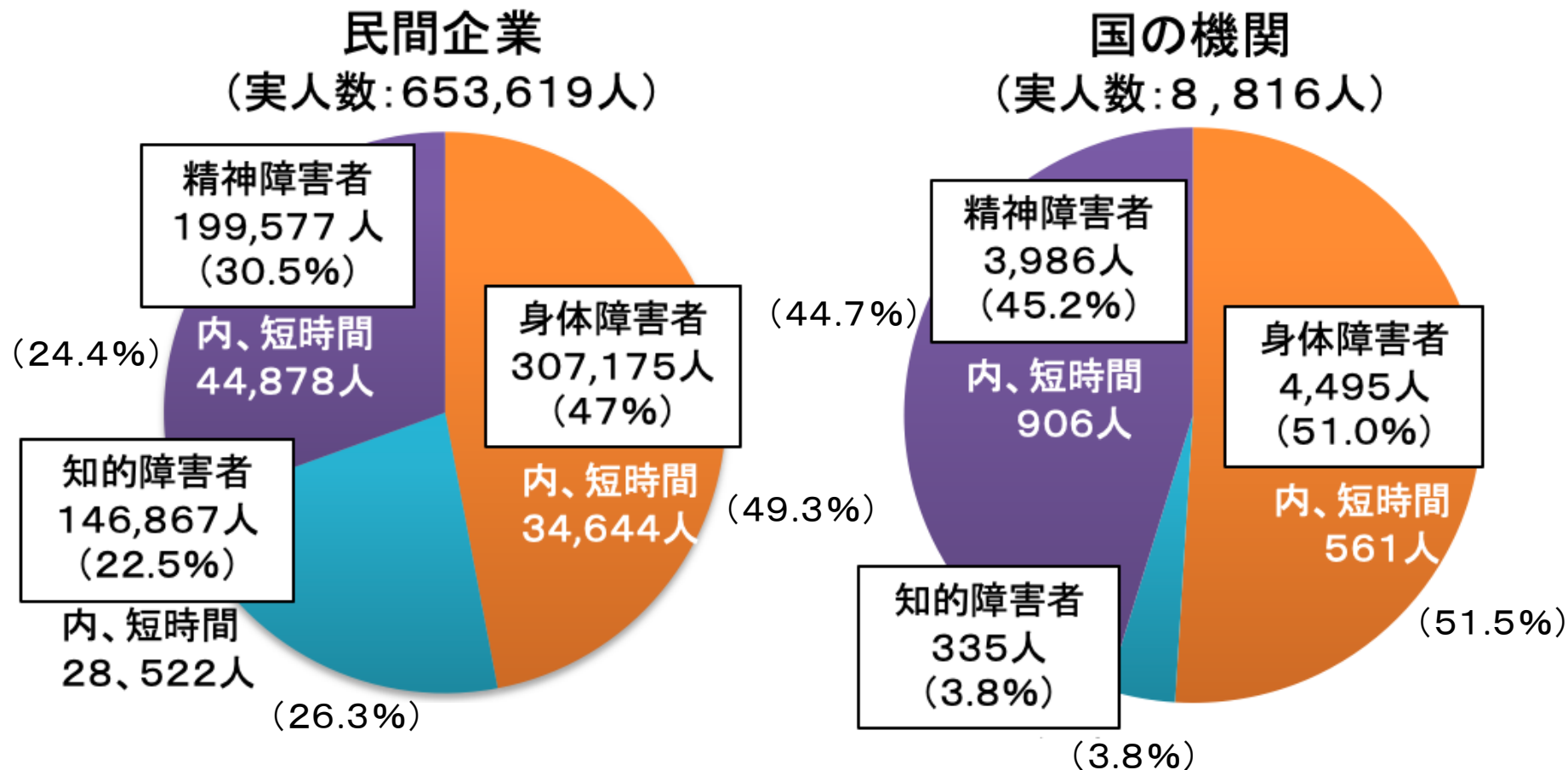
○民間企業では雇用が進みにくかった重度障害者や精神障害者の雇用を進めることへの期待も含まれている。

	民間企業	国
重度障害者	35.4%	43.1%
精神障害者	30.5%	45.2%
知的障害者	22.5%	3.8%

(注)「令和6年障害者雇用状況の集計結果」から実人数を集計。精神障害には重度区分がないため、重度障害者の割合は身体障害者と知的障害者を対象とした割合を記載。

国機関における障害種別の雇用状況

身体障害者の割合が最も多いが、近年は精神障害者の割合が増加してきており、その分だけ身体障害者の割合は減少してきている。一方で、民間企業で4分の1を占めている知的障害者は、国機関では4%弱と極めて少ない。

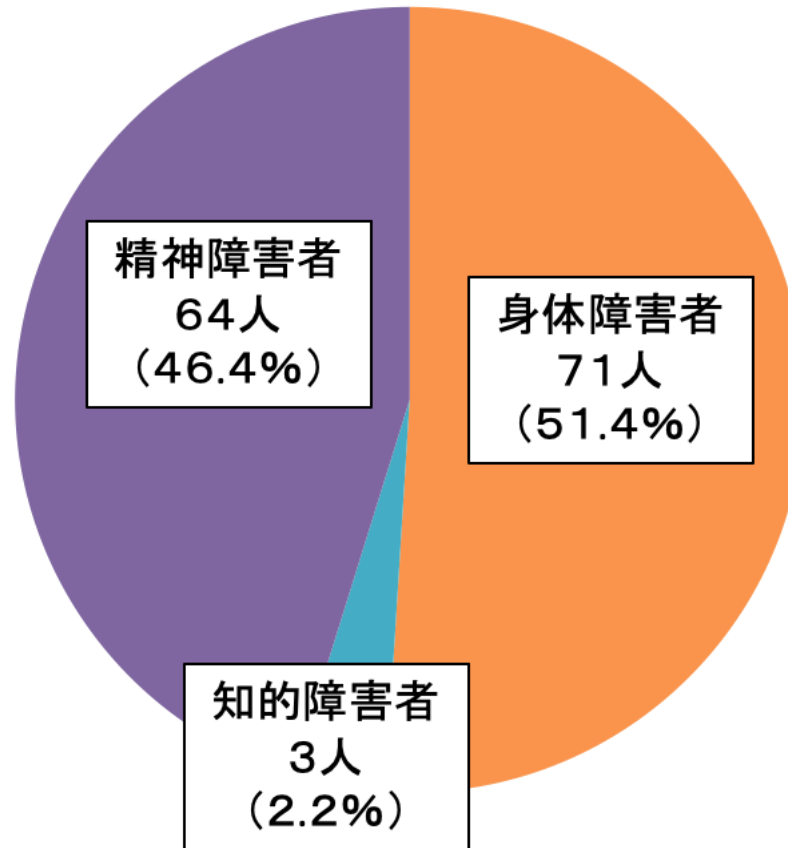


(注)円外の数字は前年の割合

(出典)「令和6年障害者雇用状況の集計結果」から実人数を集計

気象庁における障害種別の雇用状況

気象庁
(実人数: 138人)

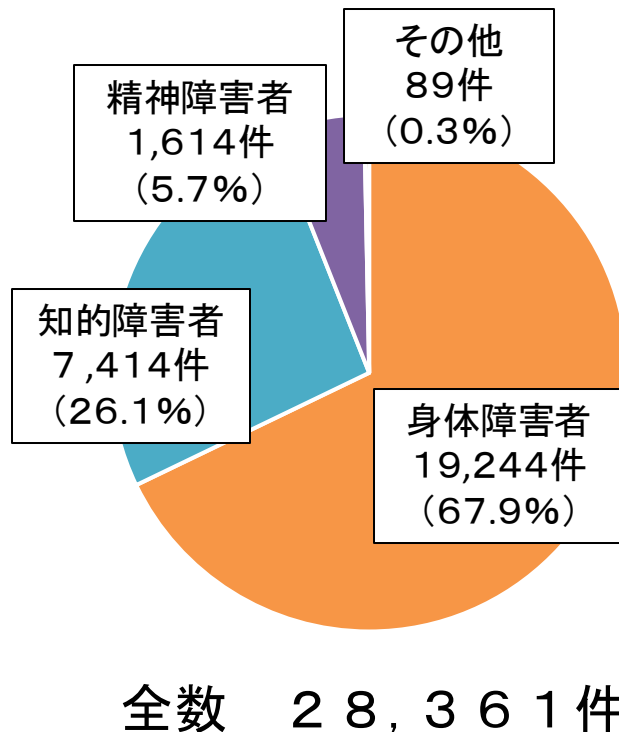


(出典)「令和6年障害者雇用状況の集計結果」から実人数を集計

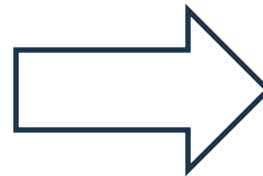
なぜ精神障害者の雇用が増えているのか

ハローワークを通じて就職する者の障害種別は、2000年当時は身体障害が7割近くを占めていたが、最近では精神障害が半分以上を占めており、身体障害は2割程度になっている。こうした労働市場を背景として、国機関でも新規採用者の大半を精神障害者が占めている。

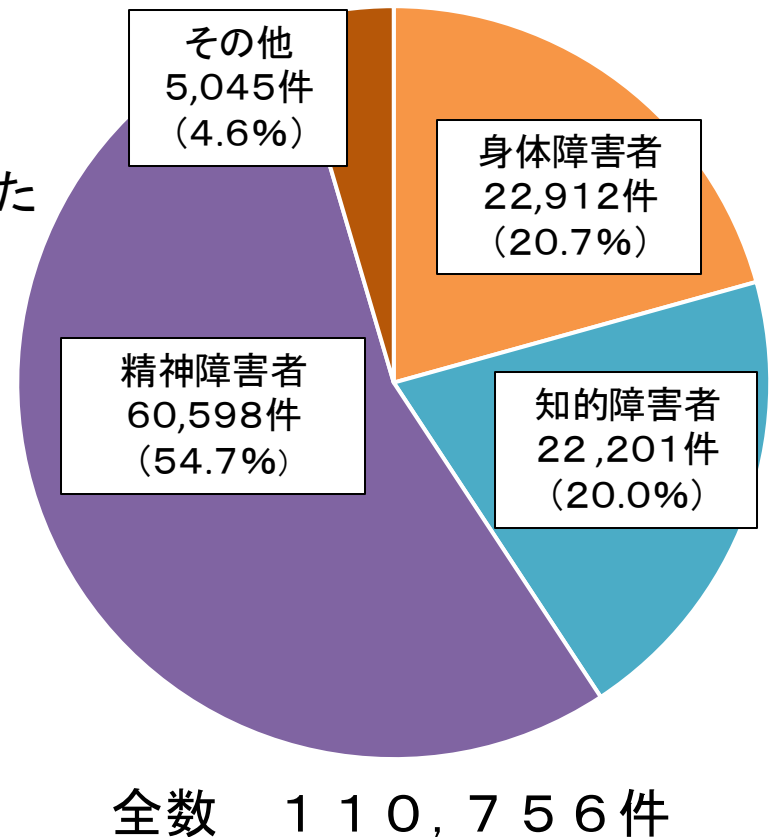
平成12年度(2000年度)



ハローワークを通じた
就職件数 3.6倍



平成5年度(2023年度)



障害種別と特性

1. 身体障害

- ・身体障害も多様であり、障害の特性等に応じて一定の配慮（移動への配慮、治療との両立支援など）が必要な場合もある
- ・公的機関で長年働いてきた身体障害者も多い
- ・求職者には年齢が比較的高い者が多い

2. 知的障害

- ・判断を要する仕事やマルチタスクの仕事は難しいが、定型的な仕事だと生産性も高く、安定的に働ける者も多い
- ・労務系の業務に従事することが多いが、データ入力が得意な者もいる
- ・生活面の支援が必要な者の場合は、家族やグループホーム等との連携が不可欠

3. 精神障害

- ・一見すると特段の課題は見当たらず採用しやすいものの、コミュニケーションや体調管理等に課題を抱えている者も少なくないため、職場の理解や対応に工夫を要する場合がある
- ・求職障害者に占める割合が高いため、時季を問わずに採用が可能

いずれの障害であっても、障害特性を踏まえた適切な配慮を行えば、公的機関でも戦力とすることが可能

障害特性の理解

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している障害別の雇用マニュアル(コミック版)は、障害特性に対する理解や雇用事例を分かりやすく紹介しており、人事部門の担当者や職場の上司も活用できる。



あなたの特性を確認してみよう

「発達障害」の理解は不可欠

「発達障害」があるために精神障害者保健福祉手帳を交付されるのは、「発達障害の特性」のある人のうち、「発達障害の特性」が強いために日常生活や社会生活に「大きな支障」があり、かつ、医師に発達障害と「診断」された者。

「身体障害」や「知的障害」で障害者手帳を取得している人の中にも、「発達障害」の特性を合わせ持つ人が増えていると、現場では感じている。

「発達障害の特性」による生きづらさがある場合、その二次障害としてうつ病（「精神障害」の一種）が現れることも多い。

その意味では、障害者についての理解を深める意味では、「発達障害の特性」について知っておくことが大切。

「発達障害」の可能性のある児童生徒

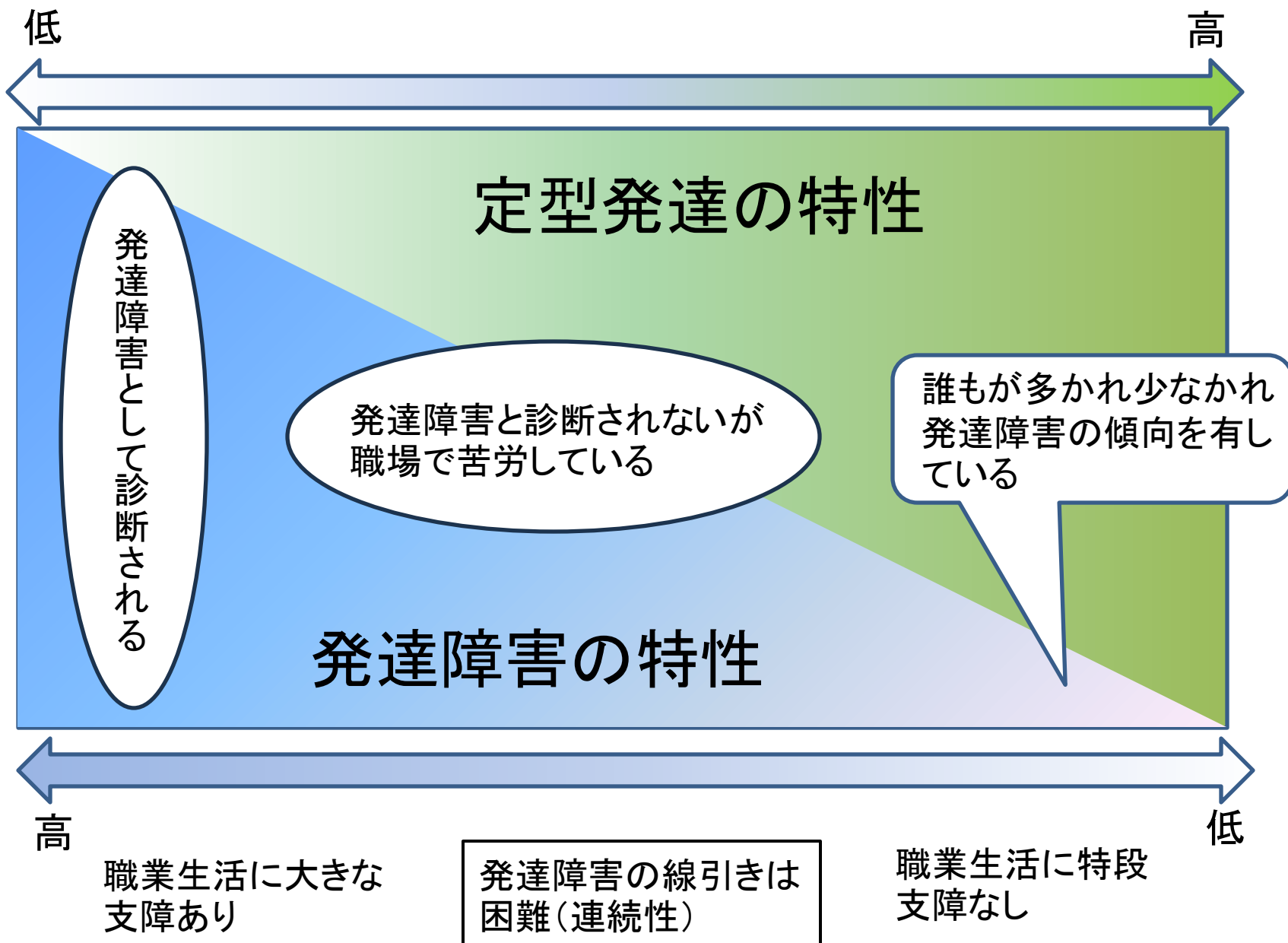
通常学級に在籍する児童生徒のうち、「知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示すため特別な教育的支援を必要とする児童生徒」の推定割合

発達障害の可能性のある児童生徒	
小学生	10.4%
中学生	5.6%
高校生	2.2%

(出所) 2022年の文部科学省調査

小学校の35人学級なら1クラスに3人の割合

「発達障害の特性」はグラデーション



「発達障害の特性」は誰にも多かれ少なかれ存在

「発達障害の特性」は、脳の機能の個人差によって、強く現れたり、ほとんど見られなかったりするものであり、特別な人にだけあるのではなく、誰にも多かれ少なかれある「個性」の一部として考えられる。

脳の機能の個人差から生じるため、成長してもその特性は消えるものではないが、社会経験によって自らの特性への対処方法を習得し、社会生活を問題なく送れている人もたくさんいる。

自分自身にある「発達障害の特性」に対する理解を深め、強みを仕事や研究面で活かし、大きな成果を上げている人もいる。

「発達障害の特性」に対する理解を深めると、職場はもとより家族や友人との人間関係にも、大変役立つ面がある。

職場の管理職に対して、「発達障害の特性」について理解するための研修を行なっている会社もある。

発達障害の特性チェックシート

1. 社会性の特徴

強み(長所)		弱み(短所)	
相手の年齢や立場にとらわれず公平に考える		立場を気にせずトラブルになることがある	
ルールを重んじる		融通が利きにくい	
誠実(ごまかせない)		正直すぎる	
常識にとらわれず、発想が自由		常識不足と言われることがある	
人に流されにくく。マイペース		協調性が少ない、相手の気持ちが分からないことがある	
細かいことによく気を配る		相手の顔色を気にし、不安になる、疲れる	

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センター支援マニュアルNo13】

発達障害の特性チェックシート

2.コミュニケーションの特徴

強み(長所)		弱み(短所)	
言葉の理解が素直		言葉どりに理解する(比喻や言葉の裏の意味が分かりづらい)	
		はっきりと言われないと気づきにくい	
言葉を正確に使おうという気持ちが強い		説明が周りくどくなりやすい	
熟語や専門用語に関心が高く、知識が豊富		表現が独特、堅苦しい	
興味のあることは一生懸命話す		相手の表情や状況が理解しづらく、会話が一方的になることがある	
文の組立や言葉づかいを一つ一つ考える		気持ちや言いたいことが上手く言えない	

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センター支援マニュアルNo13】

発達障害の特性チェックシート

3.想像力の特徴

強み(長所)		弱み(短所)	
一つのことへの興味や関心が深い		興味が偏りやすい	
		みんなの好きなことに合わせるのが苦手	
興味があるとこつこつ取り組むことができる		興味が持てない、意義がわからないことには取りかかりづらい	
見通しのついたことだと力を発揮しやすい		予定外のことへの焦りが強い、見通しがないと心配になる	
いつも通りの秩序や予定を重んじる、決まっている方が安心できる		いつもと違うと焦る。臨機応変が苦手	
細かいところや特定のことによく気がつく		全体を把握するのが苦手	

発達障害の特性チェックシート

4.注意・集中と活動性の特徴

強み(長所)		弱み(短所)	
いろいろな事によく気がつく		うっかりミスや忘れ物が多い	
		多くの情報から必要な情報を取り出すのが苦手	
いろいろな事に関心がある		注意の持続時間が短い、気が散りやすい、飽きっぽい	
興味があることへの集中力が高い		衝動的に思ったことを言ってしまうたり不用意な行動をしてしまう	
活発		活動的でじっとしてられない	
話が好き、フレンドリー		しゃべりすぎてしまう(多弁)	

発達障害の特性チェックシート

5. 感覚の特徴

強み(長所)		弱み(短所)	
リラックスできる感覚がある (視覚・聴覚・触覚・味覚・臭覚)		苦痛に感じる感覚がある (視覚・聴覚・触覚・味覚・臭覚)	

6. 運動の特徴

強み(長所)		弱み(短所)	
手先が器用		手先が不器用	
体を動かすことが好き		運動が苦手	

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センター支援マニュアルNo13】

私にもある「発達障害の特性」と工夫

- ① 慌てると忘れ物やミスが多くなる
- ② 話を最後まで聞かない
- ③ 多弁で話が長くなりがち
- ④ 過度に集中しがち
- ⑤ 細かな計算が苦手
- ⑥ 大胆な発想と行動をとりがち



ADHDの特性を自覚



【仕事をする上での工夫】

- ① スケジュールを早めに立てて余裕を持たせる
- ② 相手の話を要約して確認する
- ③ ミーティングの時間を設定（原則30分、60分以内に収める）
- ④ アラームの活用
- ⑤ 細かな計算は周囲に確認してもらう
- ⑥ 思いついたことを誰かに話して意見をもらう

動画視聴

発達障害の当事者のメッセージ

資料：「自閉症の人が見ている世界～13人のエピソード」
(朝日新聞厚生文化事業団)

発達障害の特性から生じる苦勞

発達障害の種類

自閉症スペクトラム症 (ASD)

コミュニケーションの障害
対人関係、社会性の障害
パターン化した行動、興味関心の偏り
言語発達に比べて不器用

注意欠陥・多動性障害 (ADHD)

不注意(集中できない)
多動・多弁(じっとしてられない)
衝動的に行動する(考えるよりも先に動く)

限局性学習障害 (LD)

「読む」「書く」「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手

(注)2つ又は3つの種類が重なる場合も多い

自閉症スペクトラム(ASD)の特性

「対人関係・社会性の障害」「コミュニケーションの障害」「パターン化した行動・興味関心の偏り(こだわり)」の3つの特徴の組み合わせが特徴。

視覚・聴覚・味覚・臭覚・触覚の過敏・鈍麻や不器用さなどがある場合もある。

【対人関係・社会性の障害】

- 相手の立場や気持ちがわかりにくい。
- 場の空気や暗黙のルールが理解しにくい。
- 人への反応や関心が乏し過ぎたり、逆に大き過ぎたりしてしまう。
- 注意されると、相手が自分を敵視しているように感じてしまう。

自閉症スペクトラム(ASD)の特性

【コミュニケーションの障害】

- 曖昧な表現の理解が苦手(「適切」「十分」等の判断が難しい)。
- 言葉を字義どおりに解釈しがち(例え話や冗談が通じない)。
- 話を要約したり、相手の話の要点を掴むのが難しい。
- 特異な言い回しや不必要に大きな声で会話することがある。
- 言葉や症状・ジェスチャーなどの手段をうまく使えないことがある。
- 上司など相手との関係を踏まえた対応ができない(誰にどう接して良いのか分からない)。
- わからない時にタイミングよく質問できない。

自閉症スペクトラム(ASD)の特性

【パターン化した行動・興味関心の偏り(こだわり)】

- 生活や仕事のやり方に自分なりのルールがある場合がある。
- ルールを杓子定規に考えてしまい、柔軟な対応がしづらい。
- 急な予定変更や臨機応変な対応が苦手。
- 見通しが見つからないと不安になる。
- 優先順位が分かりにくい。
- どこまでやれば終わりなのかがわからない。

自閉症スペクトラム(ASD)の特性が生かされたケース

特定の興味に対して非常に強い集中力を発揮できる強みを活かし、その分野で深い知識や技術を習得して活躍している人も多い。

ダーウィン

アインシュタイン

スティーブ・ジョブズ

注意欠陥・多動性障害(ADHD)の特性

注意が散漫で気が散りやすい「不注意」や、じっとしてられないといった「多動」、何か思いつくとすぐさま行動してしまう「衝動性」などが特徴。

【不注意】

- 注意・集中して続けることが難しく、ケアレスミスが多い。
- 忘れ物をしたり、書類をなくしたりする。
- 机の上や身の回りの片付けが苦手。
- 課題などを順序立てることが難しい。
- 複数の作業を同時並行するのが苦手。
- 時間や期限を厳守するのが苦手。

注意欠陥・多動性障害(ADHD)の特性

【多動】

- 極度に活動的。
- じっとしていることが難しく、せわしない。
- 多弁で、要約して話をするのが難しい。

【衝動性】

- 思いつきですぐ行動したり、思ったことをそのまま話してしまう。
- 自分の意見を押し通してしまう。
- 大事な決定を衝動的にしてしまうことがある。
- 作業を仕上げずに次の作業に移ろうとする。
- 相手の話を最後まで聞かずに途中で話してしまう。

エネルギーッシュで独創的なアイデアを次々と生み出し、才能のある人材として社会的に評価される活躍している人もいる。

モーツァルト

トーマス・エジソン

野口英世

全般的な知的発達が遅れないにも関わらず、文字や文章を読むこと、書くこと、計算することなどに困難を示す。

【読字の障害(ディスレクシア)の例】

- 文字をすらすら読むことが難しい。
- 文字の区別ができない(とりわけ似ている文字)。
- 単語をひとまとまりの言葉として捉えることが難しい。
- 文章をどこで区切って読めば良いかわからない。
- 文字がダブったり、歪んだり、反転して見えたりすることがある。

【書字の障害(ディスグラフィア)の例】

- 文字を正しく書けない(とりわけ似ている文字)。
- 漢字の間違が多い。
- 拗音(「っ」や句読点(「。」「、」)を書き忘れたり、位置を間違える。
- 助詞の付け方がわからない。
- 独特の書き順で書く。
- 左右反転した文字になってしまう(「b」→「d」など)。

【計算の障害(ディスカリキュリア)の例】

- 繰り上がりなどの暗算を覚えてもらえない。
- 九九が覚えられない。
- 数字や図形を正しく写せない。
- お釣りを計算できない。

限局性学習障害(LD)をカバーして活躍されたケース

苦手な部分を周囲のサポートによりカバーすることで、社会的に評価される作品を生み出して活躍している人もいる。

トム・クルーズ

スティーブン・スピルバーグ

発達障害に伴うことがある感覚過敏

発達障害の特性のある人の中には、音や光、色、触覚などに独自で過剰な敏感さを持っている人がいるが、個人差も大きい。

- 他の人が気にならない音、光、色、匂いなどが気になることがある。
- 騒がしい場所が苦手。
- 人の顔を識別するのが苦手。
- 一度に二人以上の人と会話するのが苦手。
- 気温や温度の変化によって、体調や疲れ、気分に影響を受けやすい。
- 距離感が分からず人や物にぶつかることがある。

動画視聴

自閉スペクトラム症知覚体験 シミュレーター

資料: 東京大学ニューロインテリジェンス国際研究機構 長井志江研究室ホームページから

自閉症スペクトラム(ASD)の見え方例

動画刺激



ASDの視覚



動画刺激



ASDの視覚



資料: 東京大学ニューロインテリジェンス国際研究機構 長井志江研究室ホームページから

発達障害の特性のある職員が 働きやすい職場づくり

発達障害の特性から生じる職場での苦勞

「発達障害の特性チェックシート」(障害者職業センター支援マニュアルNo18)から

【業務遂行】

- 目の前の仕事になかなか集中できない（周囲が気になったり、ぼーっとしてしまう等）。
- きちんと確認しているはずなのに、ミスが出てしまう。
- 一つの仕事に取り組むと、やることが他にあっても、完璧にできるまで終わらせたくない。
- 電話で相手の話を聞きながらメモを取ることが難しい。

【スケジュール管理】

- 気をつけていても、仕事の締切、納期がぎりぎりになって焦ったり、間に合わなかったりする。
- 会議やアポイントの日時を間違えたり、忘れたりする。
- 複数の仕事があると、何から手をつけて良いかわからなくなる。
- 突然の業務変更やアポイントの予定変更があると混乱する。
- 会社に遅刻してしまうことがある。

発達障害の特性から生じる職場での苦勞

「発達障害の特性チェックシート」(障害者職業センター支援マニュアルNo18)から

【物品管理】

- 職場の机が散らかっていて、片付けようと思っても片付けられない。
- 書類をなくしたり、見つけられないことがよくある。
- パソコン内のデータが整理できず、必要なデータが見つけられない。

【職場でのコミュニケーション・マナー】

- 職場の人（上司や同僚）に自分から挨拶するのが苦手。
- 上司から指示を受けたとき、返事や復唱がうまくできない。
- 報告のタイミングや言い方がわからない。
- 手短かに要約して報告することがうまくできない。
- わからないことがあっても、質問がうまくできない。
- 困ったことがあっても、どのように相談すれば良いか分からない。
- 自分のミスで周りに迷惑をかけたとき、自分から謝ることが苦手。
- 思ったことをそのまま言って、相手との関係が悪くなることがある。

動画視聴

発達障害者が働く上での工夫と配慮

資料：「ともに働く職場へ～事例から学ぶ 発達障害者雇用のポイント5」
（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

自閉症スペクトラム(ASD)が能力を発揮しやすい環境

【シングルタスク化する】

- ・1つの作業に分解する(定型作業を切り出す)
- ・必要なことだけを伝える

【言葉以外の方法を併用する】

- ・文字や図などで伝えると理解されやすい

【具体的に伝える】

- ・抽象的な表現は避け、5W1Hを具体的に指示する
- ・作業の手順や内容を具体的に示す(マニュアル等)
- ・ルールは最初に具体的に決めておく

【見通しが立てるようにする】

- ・事前に予定を伝えて見通しを持って作業できるようにする
- ・変更が生じた場合は、その後の予定や見通しを明確に伝える

【感覚過敏に対する配慮】

- ・感覚過敏がある場合には、感覚刺激を減らす工夫をする

自閉症スペクトラム(ASD)が能力を発揮しやすい業務

【能力を発揮しやすい業務を探す】

- 手順・見通し・成果が明確な業務
- 特定の分野を深掘りする業務
- 細かなことに気づくこと求められる業務
- データや数字の正確性を求められる業務
- 反復的な地道な業務

【逆に、能力を発揮しにくい業務は避ける】

- 円滑なコミュニケーションが必要な業務
- 同時並行して複数の作業が必要なマルチタスク業務
- 関係者との調整が必要な業務
- 変化が激しい業務
- 新たな発想を必要とする業務
- 締め切り厳守の業務

注意欠陥・多動性障害(ADHD)が能力を発揮しやすい環境

【外部刺激の影響を抑える】

- ・視覚: 衝立・ゴーグル・ブルーライトカットグラス等
- ・聴覚: 耳栓・イヤマフ・ノイズキャンセリングヘッドフォン等
- ・臭覚: マスク等

【マルチタスクを避ける】

- ・複数の作業を同時に指示しない(1つ1つ作業を進めるように)
- ・マルチタスクの業務はシングルタス化する

【口頭だけで指示しない】

- ・文書での伝達を含め具体的に指示する

【単調な業務を続けない】

- ・注意力が散漫にならないよう変化のある業務
- ・適宜休憩時間等を入れる

【過集中への対応】

- ・時間を決めて休憩させる
- ・アラームで時間に気付けるようにする

注意欠陥・多動性障害(ADHD)が能力を発揮しやすい業務

【能力を発揮しやすい業務】

- 本人が関心がある業務(没頭できる)
- 新しい発想が必要な業務
- 短期集中型の業務
- 見通しの立ちやすい業務

【能力を発揮しにくい業務】

- ケアレスミスが許されない業務
- 時間厳守、締切厳守の業務
- マルチタスクが要求される業務
- 機密情報を扱う業務
- 地道で反復的な単純な業務
- 集中力を持続しなければならない業務
- 危険を伴う業務

限局性発達障害障害(LD)を補う工夫

【読むための工夫】

- ・一度に読む文章の量を減らす。
- ・定規などを使って1行ずつ読めるようにする。
- ・パソコン機能を活用し、文字の大きさやフォント、色や明るさ、背景などを見やすいように調節する。
- ・音声読み上げ機能を活用する(紙文書はスキャン)。

【書くための工夫】

- ・パソコンやスマホで入力する。
- ・音声入力機能を活用する。

【計算するための工夫】

- ・スマホの音声認識機能を活用する。

他責性・攻撃的な反応への対応

発達障害のある人の中には、業務に対する指導に対して強く反発し、指導をした側に対して攻撃的と思われる対応をする場合がある。

【発達障害の特性との関係】

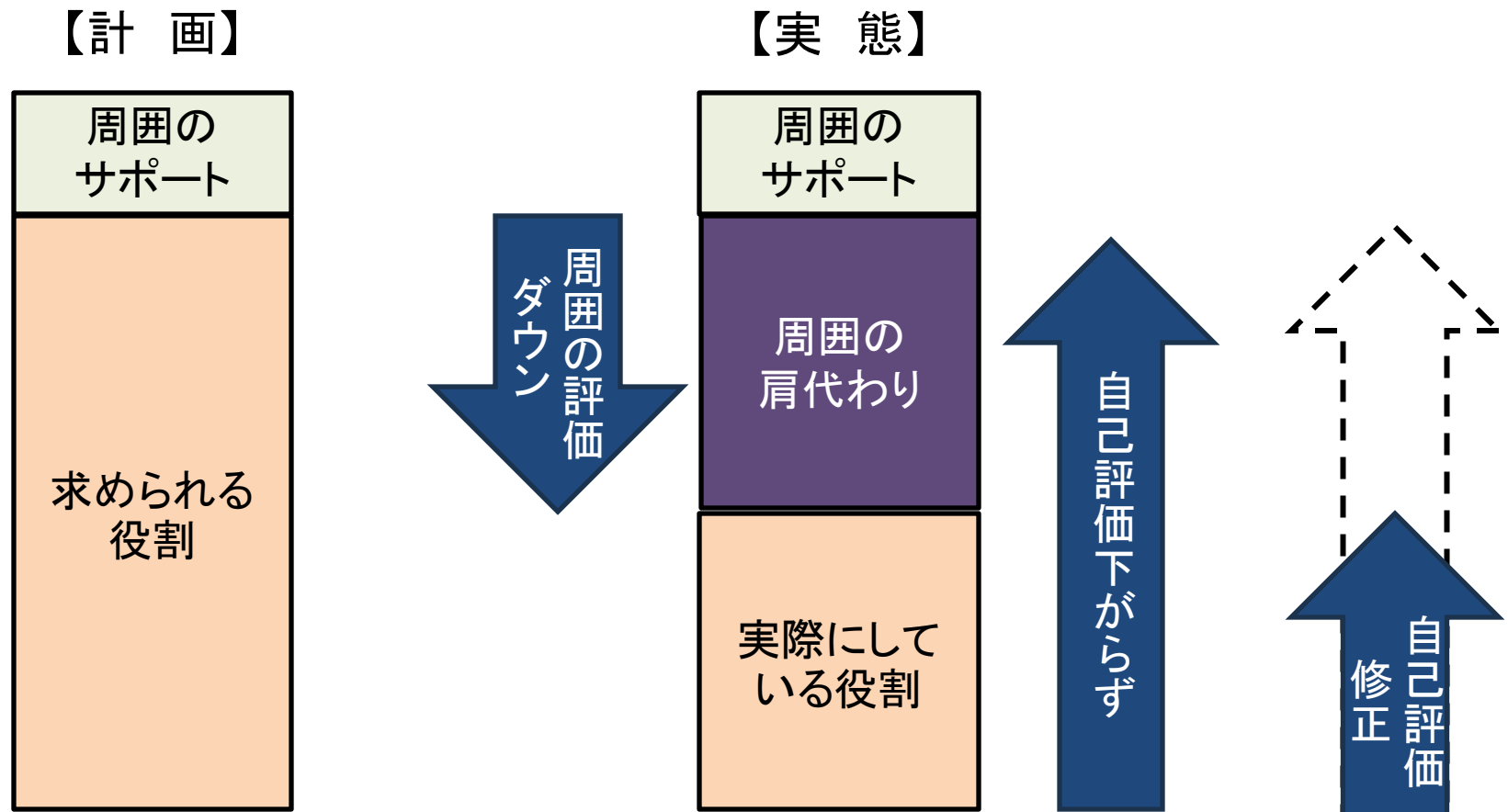
- (1) 自分が良いと考えるやり方(こだわり)で行っていたのに、突然「そうじゃない」と一方的に否定されても納得できない。
- (2) 指導内容が抽象的だったり、感情的だったりして、何が問題なのか具体的に分からず、言いがかりに感じる。
- (3) 相手がなぜそう言っているか意図がわからず、自分が攻撃されていると感じるため、攻撃に攻撃で対応してしまう。

【こうした事態を防ぐには】

- (1) 最初に、職場のルールや仕事の目的・方法・期限等について、本人が理解できるよう具体的に分かりやすく説明しておく。
その際には、変更が生じることがある旨も説明し、想定内にしておく。
- (2) 変更が必要な場合は、変更が必要になった理由、変更後の仕事の目的・方法・期限等について、具体的に分かりやすく説明する。

自己理解が不適切な職員への対応

仕事が「できていない」時に、本人の認識がないまま周囲が肩代わりしてしまうと、「できる」仕事のみに従事することで、結果的に自己評価は下がらず、周囲の評価とミスマッチが生じてしまう。



自己評価を「修正」するには、頭ごなしに否定するのではなく、本人の言い分を聞いた上で、根拠となる客観的な事実・情報を明確に示した上で、どうすれば良いのかを一緒に考えることを地道に行うようにする。

「発達障害」と天気予報

「発達障害」のある人は、状況の変化に対応するのが難しく、想定外のことが起こると、どうしたら良いかわからずパニックになる場合もある。

天候は個人の体調や行動予定にも影響するため、天気予報で「昼から雨が降る」とか「夕方から北風が強くなり寒くなる」と教えてもらえると、天候の変化も想定内にできるため、混乱せずに安心して生活できる。

「日中は20度まで上がります」といった数字だけだと、どのような服装にすれば良いか想像できないため、「日中は上着は要らないでしょう」といったように、お勧めの服装を説明してもらえると分かりやすい。

最近のテレビの天気予報では、お勧めできる服装をイラストで示してくれるので、具体的なイメージでき、とても助かっている。

【LD親の会 新堀和子】

○国が提供する発達障害に特化したポータルサイト

「発達障害ナビポータル」 <https://hattatsu.go.jp>

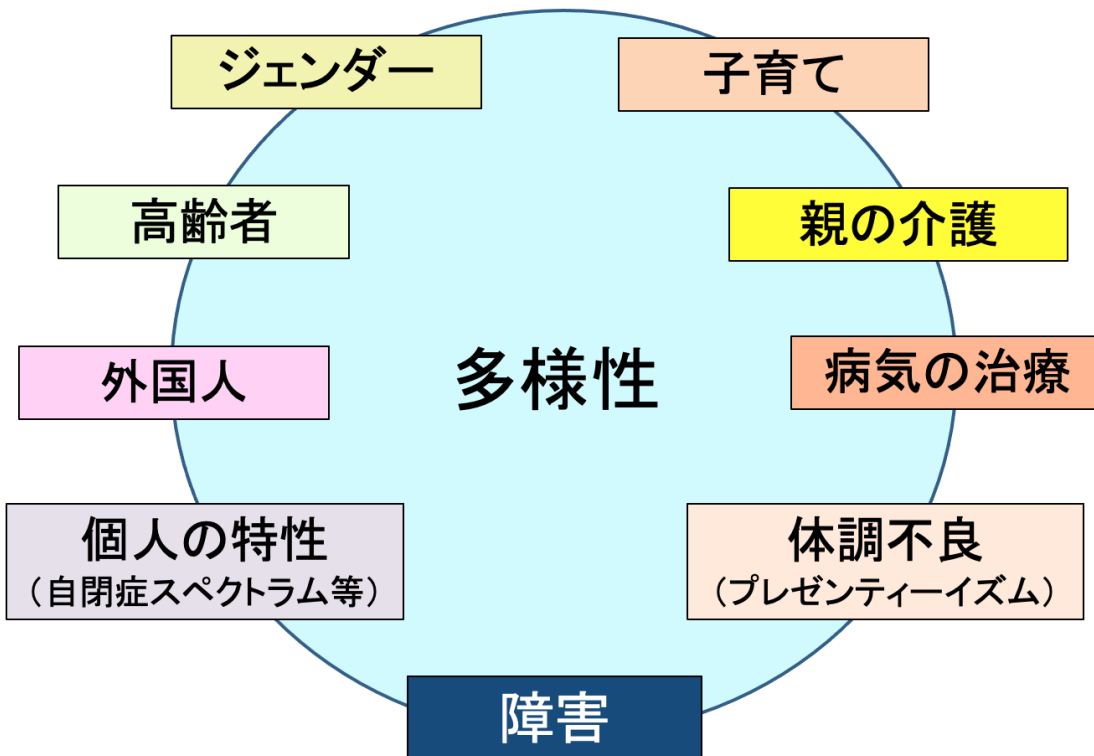
○国立精神神経医療研究センターが運営する

「こころの情報サイト」 <https://kokoro.ncnp.go.jp>

多様性のある職員が
働きやすい職場づくり

多様性に対応した健康的な職場づくり

課題を抱えながら働いているのは、障害のある職員以外にも様々なので、様々な課題を抱える職員にとって働きやすい健康的な職場づくりを進めることが大切。



- ・育休や病休から復帰して働く職員も増えている
- ・定年延長により高年齢職員も増えている
- ・がんなど病気を治療しながら働く職員も増えている
- ・障害者手帳のないASDやADHDの傾向のある職員への対応も課題となっている

終わりに

発達障害の特性は、誰にも多かれ少なかれあるもので、特別なものではありません。

誰もが様々な特性や課題を有していて、そうした多様性に溢れたメンバーが、それぞれの強みを活かし、不足している部分は補い合いうことで、職場全体のパフォーマンスは向上します。

そうすれば、メンバーそれぞれが自分の役割に自信を持ち、お互いを感謝し合う「健康的な職場」にしていくことができます。

是非、「健康的な職場づくり」を目指してください。