



はじめに



本書は、平成27年に刊行された「大人の発達障害と就労支援・雇用の実務」の改訂版です。平成16年に制定された「発達障害者支援法」により、発達障害が法的に定義づけられたことで、障害者関連法の対象となり、発達障害者の就労は大きく前進しました。しかしながら、就職後、早期に退職してしまう者が少なくありません。

このような実態を踏まえ、平成28年に改正された「発達障害者支援法」は、発達障害者の雇用の安定を図るために、事業主に「発達障害者の特性」に応じた「雇用管理」を努力義務として定めました。

また、長年の懸案であった精神障害者（発達障害者を含む）の雇用義務化が実施されます。障害者雇用促進法改正（平成25年）により、さらに、平成33年4月1日からは、2.3%に引き上げられることが決定しています（ただし、経過措置として、平成30年4月から2.2%に引上げ）。

このような発達障害者雇用をめぐる動向に対応するために、日本法令三木氏より、本改訂版の要請があり、山下医師と加藤が渋谷、高橋の協力を得て、1章から4章までを編集し、これを受けて、田中が永井、高橋、佐々木（裁判例）の協力を得て、5章以下の編集を担当しました。

本改訂の最大の特色は、山下医師の医学的研究データに基づいた「大人の発達障害（成人期 ADHD）の診断と治療」を第2章として設けたことです。これにより、本書の基本理念である医療・福祉・法学の連携を一層、鮮明にすることができたと思われまます。

また、本書の特徴の一つはコラムの充実にあります。発達障害者に関係するさまざまな領域の専門家の方々、発達障害の当事者や支援者の方々、福祉施設運営管理者の方々にコラム執筆をお願い申し上げ、すべての方からご快諾を賜ることができました。この場をお借りして、心より御礼申し上げます。また、本文やコラムにおけるデザインを菅原先生にご担当いただき、文字に宿るイメージを発信することができました。本当にありがとうございました。

引き続き、発達障害者へ切れ目のない連続的な支援のための一助として、本書をご活用いただければ幸いです。

平成 30 年 2 月

編著者 田中 建一・加藤 千恵子

CONTENTS



第1章 発達障害の医学・心理的問題

I	発達障害の診断の基準	12
1	発達障害とは何ですか	12
2	精神障害とは何ですか	14
3	自閉症とは何ですか	16
4	広汎性発達障害とは何ですか	19
5	アスペルガー症候群とは何ですか	21
6	ADHDとは何ですか	24
7	学習障害とは何ですか	26
8	発達障害の診断の基準となるICD-10とDSM-5とは何ですか。また、発達障害のとらえ方に違いはありますか	28
II	発達障害者の特徴	31
1	発達障害者の特徴とは何ですか	31
2	発達障害者の子どもの頃の特徴について教えてください	33
3	発達障害者の成長と症状の変化の関係について教えてください	36
4	発達障害者の診断検査について教えてください	39
5	ストレス脆弱性理論、レジリエンスとは何ですか	40

第2章 大人の発達障害(成人期ADHD)の診断と治療

1	はじめに 成人期 ADHD は働く人の課題モデルとなる	44
2	成人臨床における発達障害	46
3	成人期 ADHD の診断法について教えてください	47
4	成人期 ADHD から発達障害を見る	51



5	成人期 ADHD の治療薬について教えてください	54
6	成人期発達障害治療のこれから	58
7	まとめ	59

第3章 発達障害の治療

1	発達障害はどのように治療するのでしょうか	64
2	発達障害者における二次障害とは何ですか	66
3	発達障害者に対するヨガ療法の適応方法について教えてください	68
4	発達障害者に対する認知行動療法の適応方法について教えてください	72
5	発達障害者に対する自律訓練法の適応方法について教えてください	76
6	発達障害者が日常生活で気をつけることは何ですか	79
7	発達障害者の家族はどのように本人に対応したらよいですか	81

第4章 発達障害者への就労支援

1	発達障害者におけるハローワークでの就職実績を教えてください	86
2	発達障害者にとって農業は適職でしょうか	88
3	オープン就労とクローズ就労について教えてください	92
4	発達障害者の疾病別に業務指示の留意点を教えてください	94

- 5 業務を通じ、精神的に不安定になった際の対応のコツを教えてください…………… 96
- 6 不注意、ミスの多い場合にはどのように対応したらよいですか…………… 98
- 7 感覚異常がある場合にはどのように対応したらよいですか…………… 100

第5章 発達障害者の雇用

- I 発達障害の法的定義と就労支援…………… 118
 - 1 発達障害は、障害者関連各法の中で精神障害として認められていますか…………… 118
 - 2 発達障害者支援法の成立は、発達障害者支援にどのような影響を与えましたか…………… 121
 - 3 発達障害者への就労支援活動を行う機関とその活動内容を教えてください…………… 123
- II 障害者雇用率制度…………… 127
 - 1 事業主の障害者雇用率制度について教えてください…………… 127
 - 2 障害種別の雇用義務と民間企業の法定雇用率の変遷について教えてください…………… 130
 - 3 障害者雇用制度の3つの算定特例について教えてください…………… 132
 - 4 発達障害者は、障害者雇用率算定・法定雇用率達成・納付金の対象者としてカウントされますか…………… 139



Ⅲ 発達障害者の福祉的就労	143
1 発達障害者が利用できる福祉的事業所の種類と内容を教えてください.....	143
2 就労移行支援施設や就労継続支援 B 型事業所の訓練生が労働法規の適用を受けられないデメリットについて教えてください.....	146
3 発達障害者が福祉的就労を行った場合に労働者と判断されることはありませんか.....	147
4 就労支援サービスを利用するにはどのような流れがありますか.....	149
5 就労支援事業所（就労移行支援・就労継続支援 A 型・就労継続支援 B 型）の立上げの手続きについて教えてください.....	153
6 就労継続支援 A 型事業所と就労継続支援 B 型事業所の賃金（作業料）の実態について教えてください.....	158
7 最低賃金の減額特例とは、具体的にどのようなことをいうのか教えてください.....	159
8 福祉的作業所の経営主体として NPO 法人と社会福祉法人があるようですが、その違いを教えてください.....	161
9 協働事業所と社会的事業所にはどのような違いがあるのですか.....	163
Ⅳ 発達障害者の在宅労働	169
1 発達障害者が自宅で働く方法はありますか.....	169
2 在宅就業障害者支援制度について教えてください.....	171

第6章 発達障害者をめぐる法的制度

I 精神障害者保健福祉手帳制度	180
1 発達障害者が取得できる障害者手帳を教えてください	180
2 障害基礎年金等の受給者は、年金証書等の写しを提出するだけで精神障害者保健福祉手帳の等級認定が可能ですか	183
II 障害年金制度	186
1 障害年金はどのようなときに請求できるのでしょうか	186
2 仕事をしている場合は、障害年金を請求しても障害等級に該当しないと判断されるのでしょうか	192
3 発達障害者の初診日はいつになるのでしょうか。また、年金受給はいつからになるのでしょうか	192
4 障害年金請求の結果、受給できることになりました。いつまで受給できるのでしょうか	194
5 障害年金を受給するようになると国民年金保険料はどうなるのでしょうか	196
6 初診日から長時間経過しているために初診日の証明が取れません。どうしたらよいのでしょうか	198
III 労災保険制度	200
1 一般労働者が職場ストレスでうつ病を発症した場合の労災認定について教えてください	200
2 障害者雇用枠で採用された発達障害者が、パワーハラコメント等によりうつ病を発症した場合の労災認定について教えてください	204
3 福祉的就労者と労災保険	206



IV 助成金制度	211
1 労働局・ハローワークが窓口となる助成金を利用するときの条件などを教えてください	211
2 障害者であることはどのように確認するのですか	212
3 助成金について知りたいのですが、問い合わせ先はどこになりますか	212
4 発達障害者を雇用した場合に利用できる助成金を教えてください	213
5 障害者が働き続けられるように支援する場合に利用できる助成金を教えてください	217
6 発達障害者雇用に関する助成金をもらうために必要な用語等を教えてください	224
V その他の法的制度	226
1 障害者優先調達推進法による優先調達	226
2 精神障害者保健福祉手帳を所有する発達障害の子どものために、自分の財産（金銭や有価証券）を定期的に給付する方法はありますか	227
3 発達障害者の解雇は、一般労働者を解雇する場合と違う手続きが必要となりますか	230

第7章 発達障害者への配慮と法的救済

I 事業主の「合理的配慮」の提供と「障害者差別禁止」	234
1 「合理的配慮」という概念はどのような経緯で、障害者雇用促進法や障害者差別解消法の中に取り入れられたのですか	234

2 「合理的配慮指針」が策定されましたが、基本的な考え方と「合理的配慮」を提供する際のポイントを教えてください	236
3 「合理的配慮指針」が示す「合理的配慮」の提供が確定するまでを手順フローで教えてください	238
4 発達障害者への「合理的配慮」は、「合理的配慮指針」においてどのように示されていますか	240
5 発達障害者であることの申出がない場合の「合理的配慮」の提供	241
6 事業主の「合理的配慮」の提供は、「過重な負担」がない場合に発生するとのことですが、具体的にはどのような場合をいうのですか	242
7 「障害者差別指針」の基本的な考え方とポイントを教えてください	243
8 事業主が雇用する障害者からの相談に応じるための措置について教えてください	245
II 発達障害者と安全配慮義務	246
1 発達障害者への「安全配慮義務」について教えてください	246
2 使用者の「安全配慮義務」と事業主の「合理的配慮」の違いについて教えてください	247

障害者雇用において参考となる 裁判例解説

1 アイフル（旧ライフ）事件	254
2 小西縫製工業事件	256

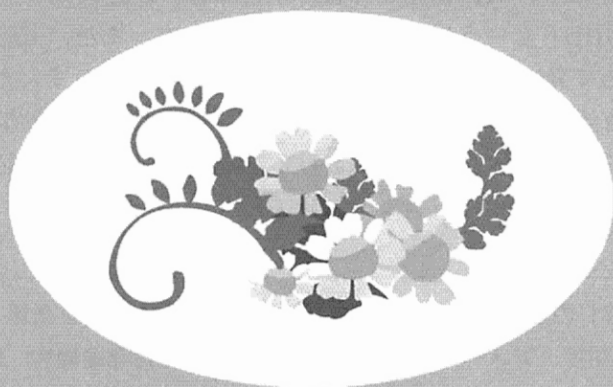
3	日本航空株主代表訴訟事件	257
4	独立行政法人N事件	258
5	藍澤証券事件	260
6	東芝（うつ病・解雇）事件	262
7	オリエンタルモーター事件	265
8	阪神バス（勤務配慮・本訴）事件	267
9	○公立大学法人（○大学・准教授）事件	269
10	学校法人原田学園事件	272
11	国・厚木労基署長（ソニー）事件	274

コ ラ ム

発達障害と薬物療法（山下喜弘）	60
発達障害と芸術療法（松井紀和）	83
発達障害者とNPO法人（橋本光生）	103
発達障害者の就労支援（橋本光生）	105
発達障害を乗り越えて（冠地情）	107
発達障害者の支援方法の実際（冠地情）	109
アメリカでの経験と発達障害（後藤芙末子）	113
発達障害と刑事手続（高田昌利）	115
経営の考え方と障害者雇用（発達障害）（藤木清次）	140
労働施策と福祉施策、連携を生かす（久保寺一男）	167
期待される「みなし雇用」制度 ～雇用と福祉の連携～ （出縄貴史）	174
心理的負荷強度判定システム（吉住寿洋）	208
生活困窮者自立支援法と発達障害（鎌田洋子）	231
発達障害者の採用・選考面接の留意点（宮武ゆかり）	250

.....
第 1 章
.....

発達障害の
医学・心理的問題



I

発達障害の診断の基準



1 発達障害とは何ですか



発達障害は、いわゆる「片付けられない人」「場の空気を読めない人」と言われることがあります。「変わった行動を取る」「こだわりが強い」「コミュニケーションがうまく取れない」「衝動的になる」などの行動が多いからだと言われます。周りから個性的にとらえられたりすることもあります。ときには嫌われたり、いじめの対象になることもあります。

しかし、この行動は本人の故意ではなく、脳の機能的な障害に起因しています。本人にはわざとに周りの人に迷惑をかけたり、不愉快な思いをさせる意図はないということを理解してあげることが大切です。

(1) 日本における発達障害の定義

発達障害者支援法が平成17年に施行され、発達障害は何種類かの障害が集まったものであると定義されています。その中には、自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害（以下、「ADHD」という）などが含まれています。また、上記の法律によって初めて発達障害は精神障害に含まれることになりました。

なお、「発達障害者支援法の施行について」（厚生労働省発障第0401008号平成17年4月1日）における発達障害の定義は下記のとおりです。

「発達障害」の定義については、法（発達障害支援法）第2条第1項において「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」とされていること。また、法第2条第1項の政令で定める障害は、令第1条において「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のうち、言語の障害、協調運動の障害その他厚生労働省令で定める障害」とされていること。さらに、令第1条の規則で定める障害は「心理的発達の障害並びに行動及び情緒の障害（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、言語の障害及び協調運動の障害を除く。）」とされていること。

これらの規定により想定される、法の対象となる障害は、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のうち、ICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類）における「心理的発達の障害（F80-F89）」及び「小児＜児童＞期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害（F90-F98）」に含まれる障害であること。

なお、てんかんなどの中枢神経系の疾患、脳外傷や脳血管障害の後遺症が、上記の障害を伴うものである場合においても、法の対象とするものである。（法第2条関係）

(2) アメリカにおける DSM-5 の定義

先の平成17（2005）年における日本の施行令での発達障害の定義に対し、2013年のアメリカのDSM-5（精神障害の診断と統計マニュアル（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders））では、発達障害は神経発達症群／神経発達障害群（Neurodevelopmental disorders）となり大幅に改訂されています。その中で自閉症スペクトラムとは、社会性（対人関係）障害、コミュニケーション障害、想像力障害から成る自閉症の概念です。自閉症スペクトラム障害には、自閉症やそのほかの広汎性発達障害が含まれます。これらは従来別々のものでしたが、DSM-5では同じ1つの障害単位であると考えられるようになり、症状の強さによっていくつかの診断名に分類されます。また、知的能力が高いか低いか、コミュニケーション能力が高いか低いかの2点でまとめら

れており、知能指数がIQで70以上ある場合は「高機能自閉症・アスペルガー症候群」、IQ70未満の場合は「自閉症」に分類されています。アスペルガー症候群は、この概念の中に取り込まれ、DSM-5においては独立した診断名としてはなくなっています（DSMではIVまでは注意欠陥多動性症候群と学習障害は発達障害とは別の診断名で分けられていましたが、DSM-5より神経発達症群／発達障害群補記にまとめられています）。

※ 日本では世界保健機構（WHO）の国際疾病分類（ICD）をもとに発達障害の定義や診断名をまとめているますが、アメリカのDSM-5を参考に今後改編される可能性があります。

2 精神障害とは何ですか



(1) 障害の一つとしての精神障害

障害は主に身体障害、精神障害、知的障害の三分類に分けられます。

身体障害は、文字通り身体の機能低下や困難を伴う障害です。これには先天的、または事故などの後遺症によるものがあります。また、知的障害は、知能の低下（IQ70以下が基本的な境界）が主たる障害で、読み書き計算などの知的処理を行う上での問題が伴います。知的障害は先天的なものが多くを占めます。

精神障害は、知的処理に問題がなくとも、感情のとらえ方や処理、行動が一般的な他者と異なっていたり（過度に気分が沈むうつ病や、止めようと思っても飲酒が続くアルコール依存症など）、幻聴や幻覚が生じることにより一般的な認識では理解できない状態（聞こえるはずのない声が聞こえたりする統合失調症など）のことを指します。また、精神障害は後天的に課題を抱えることも少なくなく、先天的な要素のウェイトが高い知的障害とはその点において異なります。

大枠のとらえ方としては、下記のとおりです。

身体障害・・・身体機能に不全がある状態

知的障害・・・知的処理に問題がある状態

精神障害・・・感情や認識に問題がある状態

発達障害の区分けの難しさ

(事例)

A君は、文章や言葉の使い方へのこだわりが強く、自分の書いた作文を何度も書き直したり、他人の言い方に対して厳しく批判をします。特に大学生になり、その言動や行動が激しく、周囲との関係も悪化し、自宅に引きこもりがちになりました。時折、納得のいかなさを嘆き、意味不明な独り言も言っているようです。

(各障害の可能性)

- ・文章の書き直しを強迫的に繰り返すことから、精神疾患である<強迫性障害>
- ・引きこもりがちなから、精神疾患である<人格障害>
- ・意味不明な独り言から、精神疾患である<統合失調症>
- ・こだわりの強さから、発達障害である<自閉症スペクトラム>

などの可能性が考えられます。一概にこだわりが強いからといって発達障害とは断定できません。

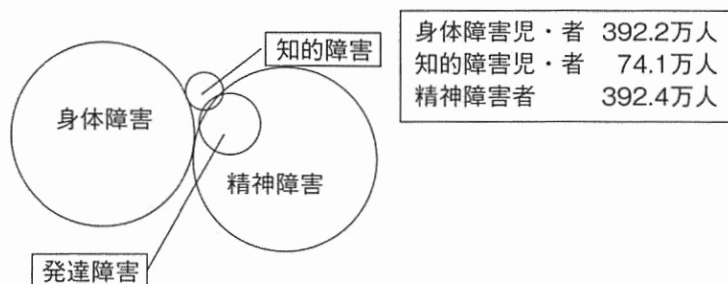
なお、診断は、医師による判断が必要です（診断を下すのは医師のみです）。診断を下す医師においても、成育歴の確認、各種検査、そして十二分な経過観察を経て慎重に判断しているのが実情です。

なお、発達障害は基本的には、精神障害の中に含まれます。しかし、発達障害以外の精神障害との明確な区分けは、専門家の間でも意見が分かれるところです。双方ともに、外見からはわかりづらく、また対人関係上の問題や、行動上の問題の現れ方が似ている場合もあるからです。さらには、発達障害を持つ方が、生活の困難さや人間関係のストレス、また周囲の不理解によるストレスにより精神障害（うつ病など）が併発（二次障害と呼びます）している場合もあります。

(2) 日本の障害者数

わが国における各障害者数を図表 1-1 で示します。内閣府の統計によると、身体障害が最も多く、ついで精神障害、そして知的障害はそれらより少ない数となっています。なお、次の各障害者数は重複してカウントされている人も含んでいます。

図表 1-1 わが国における各障害の人数



※ 円の大きさは、人数を示します。

参考：内閣府発行 「平成 29 年版障害者白書」

(注)

- ・発達障害が精神障害の診断マニュアルから判断されるので円が重複する。発達障害がうつ病を含むメンタル不調になることを示すものではない。
- ・各障害は重複されカウントされているが、重複カウントについての正確なデータはない。
- ・発達障害者数の正式なデータはなく、一般社団法人日本自閉症協会の推定では 120 万人とされている。

3 自閉症とは何ですか



自閉症とは、先天的な脳の機能障害により、「社会性の障害」、「言語コミュニケーションの障害」「想像力の障害」などを持つ発達障害のこ

■著者略歴

【編著者】

山下 喜弘（やました よしひろ）……………第2章担当

医療法人社団 飛白会 理事長、山下医院（東村山・虎ノ門）院長、精神科医
N T T東京、J R東日本における医務室精神科、国立精神・神経センター武蔵病
院、虎の門病院精神科などに勤務。2001年東村山市に山下医院を開院。

主な論文「企業社員における精神疾患の年間新規受診率—東京のある大企業の保健
センターでの研究」（共同執筆・産業精神保健）、「職場における新しい精神医療の
考え方—生存者あるいは被害救済医療の概念としてPTSDと適応障害」、「企業に
おける経営上の大変革と勤務者の健康障害—痛と自殺、各疾患別死亡率からの検
討」、「病を持って勤務する時代」（以上、健康医学）など

田中 建一（たなか けんいち）……………第5～7章担当

特定社会保険労務士

大東文化大学法学部・東洋大学ライフデザイン学部非常勤講師

千葉公共職業安定所福祉分野人材管理アドバイザー、千葉労働局雇用均等室均衡待
遇コンサルタントを経て現職に至る。主な著書『労働法』（分担執筆・弘文堂）、
「裁判例・通達から読み解く 労災保険特別加入の実務Q & A」（共著・日本法
令）、「委託型就業者の災害補償」日本労働法学会誌130号（2017年）、「『成人の発
達障害』の『雇用継続支援』—就労支援に続く『雇用継続支援』のための法的制度
の検討」淑徳大学総合福祉研究第21号（2016年）「ストレス関連疾患の労災認定-
厚生労働省労働基準局『精神障害の認定基準』を踏まえて」日本労働法学会誌
120号（2012年）など

加藤 千恵子（かとう ちえこ）……………第1、3、4章担当

東洋大学総合情報学部教授

臨床心理士、芸術療法士、産業カウンセラー、専門社会調査士、ヨーガ療法士

産業カウンセリング、アートセラピー、心理統計を専門分野とし、山下医院にてカ
ウンセリングも行っている。主な著書「心理と情報」、「失敗しない社会調査法のす
べて」（以上、共著・インデックス出版）、「SPSSによるカテゴリーカルデータ分析
の手順」（共著・東京図書）など

【共著者】

渋谷 英雄（しぶたに ひでお） ……第1、3、4章担当

ピースマインド・イーブ株式会社 国際EAP研究センター 参与
東洋大学総合情報学部非常勤講師、臨床心理士、カウンセラー
産業臨床を専門とする。主な著書「心理と情報」、「失敗しない社会調査法のすべて」（共著・インデックス出版）、「働く女性のための「こころのサプリメント」」（共著・マガジンハウス）など

高橋 正己（たかはし まさき） ……第4、5章担当

NPO法人ジョブファーム 代表
社会福祉法人勤務を経てNPO法人ジョブファームを設立。2015年4月1日より、「就労継続支援B型」を併設した「多機能型施設」に移行し、現在に至る。障害者の雇用促進と地域の活性化を目指し、知的障害者を中心に農業と福祉を融合し新しい取組みに挑戦している。

永井 由美（ながい ゆみ） ……第6章担当

特定社会保険労務士
永井社会保険労務士事務所（千葉市）、街角の年金相談センター千葉相談員
千葉労働基準監督署通勤災害調査員、千葉労働局セクシュアル・ハラスメント相談員を経て開業。著書「社労士業務必携マニュアル」（共著・日本法令）

【裁判例解説執筆】

佐々木 達也（ささき たつや）

城西大学現代政策学部・高崎経済大学経済学部・平成国際大学法学部・都留文科大学文学部非常勤講師
主な論文「ドイツにおける企業倒産時の解雇法理—日本法への示唆をもとめて—」法学研究論集46号（2017年）、「ドイツにおける経営上の理由に基づく解雇の際の解雇回避義務の国外関連性」法学研究論集42号（2015年）、「日本における解雇救済に関する一考察」法学研究論集40号（2014年）、「定年退職後の継続雇用と労働条件・職務内容」城西現代政策研究第11巻1号（2018年3月刊行予定）など

【コラム執筆者】

松井 紀和 (まつい としかず)

日本臨床心理研究所 所長

元山梨日下部病院 院長、精神科医

1977年日本臨床心理研究所を開設。精神医学、芸術療法、作業療法、音楽療法を専門とし、音楽療法セミナー、グループダイナミクスセミナー、看護と活動療法のための力動精神医学セミナー等を毎年主催。その他、山梨県内精神保健関係の地域活動、全国各地での幅広い講演活動をしている。主な著書『音楽療法の手引』共著、『精神医療における芸術療法』共著、『音楽療法の実際』編著、『精神科作業療法の手引き』編著、『精神科看護を考えるQ & A』共著（以下、牧野出版）、『ライフサイクルと看護介入』（共著・メヂカルフレンド社）、『標準 音楽療法入門〈上〉理論編』（共著・春秋社）、『ソーシャルワーカーのための精神医学』（共著・相川書房）、『障害児の音楽療法』安田生命事業団、『新しい音楽療法』（共著・音楽之友社）など

橋本 光生 (はしもと こうせい)

NPO 法人学生キャリア支援ネットワーク理事長

国家資格キャリアコンサルタント、2級キャリア・コンサルティング技能士

1980年から若者のキャリア支援を進め、若者専門キャリアコンサルタントとして、コミュニケーションが苦手な若者へのキャリア支援、就労体験支援を行っている。DVD『ニート働くことが困難な若者を社会的に支援するためには』（監修・中島映像教材出版）

冠地 情 (かんち じょう)

東京都成人発達障害当事者会「イトコサガシ」代表

ワークショップ・ファシリテーター、ワークショップ・デザイナー、研修講師、講演講師、コラムニスト

2009年にイトコサガシを設立し、発達障害、いじめ、不登校・引きこもりなどの生き辛さを抱えている人たちのためのワークショップを全国各地で1,000回以上開催している。DVD『もっと知ろう発達障害シリーズ 発達障害が生み出す二次障害 保護者・教員向け』（田口教育研究所）、『発達障害の人の可能性を広げよう！～人間関係を変えるコミュニケーション～』（コンボ（NPO法人地域精神保健福祉機構））、『DVDで学ぶビジネススキル・マナースキル 発達障害者の就労支援』、『発達障害者のライフスキル支援 [事例編] 就労の継続に見るライフスキルとは』（以上、中島映像教育出版）

後藤 芙未子（ごとう ふみこ）

産業カウンセラー、東洋大学工業技術研究所客員研究員

株式会社 TTC（リラクゼーション・セラピー）代表取締役を経て、株式会社らいふ（高齢者ケア）に勤務。東洋大学工業技術研究所客員研究員として、社会調査、メンタルヘルス、ターミナルケアに従事。介護職員初任者研修、サービス管理責任者研修（就労、知的・精神）取得。著書『はじめてでもわかる質的調査法—基礎理論から Excel を使った統計まで—』（共著・インデックス出版）

高田 昌利（たかた まさとし）

司法書士、行政書士、産業カウンセラー

2013 年高田昌利事務所開業。会社法務、登記（不動産、商業）、成年後見、各種補助金申請を専門分野とする。

鎌田 洋子（かまた ようこ）

NPO 法人流山ユー・アイネット 副代表

社会福祉士、介護支援専門員

世田谷区役所に 11 年勤務、生活保護ケースワーカー、高齢者福祉などに従事。医療法人豊慈会の相談員を経て現在に至る。

久保寺 一男（くぼてら かずお）

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会（全 A ネット）理事長、社会福祉法人進和学園 統括施設長、社会福祉士、精神保健福祉士

大学卒業後に建設会社に勤務。青年海外協力隊に参加後、1984 年に福祉職（進和学園）に転職。主な執筆『発達障害白書 2015 年版』（寄稿、明石書店）、『JL NEWS（日本発達障害連盟ニュース）108 号』、『精神保健医療福祉白書 2018』（寄稿、中央法規出版）。NHK『視点・論点』2015 年 2 月 17 日出演

吉住 寿洋（よしずみ としひろ）

東洋大学大学院工学研究科情報システム専攻博士後期課程

元日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社（現：株式会社日立ソリューションズ）勤務を経て現在に至る。専門分野：アルゴリズム論、グラフ文法、ファジイ理論

藤木 清次（ふじき きよつぐ）

経営コンサルタント、経営士学学会 副会長

1983（昭和53）年開業。以後、経営コンサルティング技法を通して、経営上の諸問題に携わる。研究分野は、経営コンサルタントの経営学。経営哲学学会、日本マネジメント学会、日本社会保障法学会にも所属。主な著書は『経営士学－経営コンサルタント経営学－』（合同会社経営士東京）、「バーンアウトと業務上外認定の法理』『労働保護法の再生』（信山社）など

出縄 貴史（いでなわ たかし）

株式会社研進 代表取締役

三井住友海上火災保険株式会社勤務を経て現職に至る。リスクマネジメント、障害者福祉（就労支援）などに従事。著書『障害者の福祉的就労の現状と展望』（共同執筆・中央法規出版）

宮武 ゆかり（みやたけ ゆかり）

臨床心理士、産業カウンセラー

金融会社での営業職などを経て心理系大学へ進学。臨床心理士資格取得後、行政での自殺対策や精神科病院にてリワークなどに従事し、大手IT企業では復職支援に取り組む。現在、外部メンタル支援会社であるEAPにてハラスメントやメンタル相談を行っている。社会保険労務士（合格者）