

# 発達障害者の就労上の困難性と 具体的対策

## —ASD 者を中心に

梅永 雄二

(早稲田大学教授)

本研究は、アスペルガー症候群を中心とする ASD 者の就労上の困難性と具体的対策についてまとめた。発達障害者の中には、読み・書き・計算が不得手な LD、不注意・多動・衝動性で定義される ADHD、対人関係およびコミュニケーションが苦手な独特のこだわりを持つ ASD が挙げられるが、どの障害もいまだ十分に認知されていないとはいえない。そのため、就労の側面でも障害者としての十分な就労支援がなされていない現状である。中でも ASD 者は、高学歴で知的にも高く、仕事そのものの能力であるハードスキルは十分に所有していても、職業生活遂行能力と呼ばれるソフトスキルに困難性を抱えている者が多い。彼らの就労上の課題は、適切なジョブマッチングがなされていないこと、職場の同僚上司が ASD に対する理解が進んでいないこと、彼らの特性に合った職場の合理的配慮がなされていないこと、そして就職後のフォローアップが十分でないことなどが報告されている。よって、ASD 者の就労支援者は、従来の伝統的な職業リハビリテーションサービスでは限界があるため、ASD 者に特化した職業リハビリテーションサービスが必要である。具体的には、職業カウンセリングの段階では自己理解を促すためのチェックシートによるカウンセリング。職業アセスメントでは、実際の企業現場における実習でのソフトスキルのアセスメントとそれに伴う合理的配慮と適職マッチング。就職する企業におけるオンザジョブトレーニングと同僚上司に対する ASD の理解啓発。最後に、就職後の職場定着を図るための ASD チェックリストによるフォローアップ支援などが必要であるとまとめられた。

### 目次

- I はじめに
- II 発達障害者の就労上の課題
- III アスペルガー症候群等の ASD 者に対する具体的就労支援対策
- IV 考察

### I はじめに

#### 1 発達障害者の就労の現状

内閣府によると、2016 年現在のわが国の障害者は、身体障害者 393.7 万人、知的障害者 74.1 万

人、精神障害者 320.1 万人の計 787.9 万人が報告されている（内閣府 2016）。

一方、文部科学省が 2012 年に全国の小中学校 1164 校（児童生徒数 52272 人）に調査した「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果」によると、6.5% が該当すると報告されている（文部科学省 2012）。この 6.5% を日本の人口に換算すると約 800 万人が該当することになる。

発達障害者とは「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害（ASD）、学習障害（LD）、注意欠陥多動性障害（ADHD）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

において発現するものとして政令で定めるもの」と定義されているが、アメリカの精神障害診断統計マニュアル第5版DSM-5では、自閉症やアスペルガー症候群という用語が消滅し、すべてASD (Autism Spectrum Disorder) に統一されることとなり、学習障害も限局性学習症、注意欠陥多動性障害も注意欠如多動症と、障害という用語が使用されなくなってきた（我が国のDSM-5翻訳版では併記されている）。よって、本報告では、紛らわしさを避けるためLD, ADHD, ASDで統一する。

さて、先ほどの6.5%の内わけは、LD 4.5%, ADHD3.1%, ASD1.1% (重複あり) となっており、ASDが最も少ない数値を示している。

しかしながら、障害者職業総合センターが行った「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」では、LD, ADHDに比べ圧倒的にASD者の占める割合が86%と高くなっている（高齢・障害・求職者雇用支援機構 2015）。これは、日本学生支援機構による大学に在学する発達障害学生もLD152人、ADHD457人に対しASDが2019人と80%近くを示しており（日本学生支援機構 2016）、成人期の発達障害者の中心はASDであるといっていであろう。

このことは、小中学校に在籍している発達障害児童生徒と成人になった発達障害者の抱える問題の違いを示しているものと考えられる。

## II 発達障害者の就労上の課題

### 1 発達障害の特性と就労課題

発達障害の特性はLD, ADHD, ASDによって異なる。読み・書き・計算が困難なLD（限局性学習症・学習障害）、不注意・多動・衝動性の強いADHD（注意欠如多動症・注意欠陥多動性障害）、対人関係・コミュニケーションがうまくできず、こだわりの強いASD（自閉スペクトラム症・自閉症スペクトラム障害）などが存在する。

就労の課題に絞って考えると、読み・書き・計算の苦手なLD者の場合は、知的障害者とは異なり、特別支援学校に進学せずに通常の小・中・高

校を卒業しているため、就職した企業の同僚上司からは、一般的に常識と言われる読み・書き・計算はできると思われる。しかしながら、アルファベットの小文字の「b」と「d」のような鏡文字が混乱し、文章が読めない、簡単な足し算ができないなど状況から、職場の中で仕事ができないといわれ、居づらくなって離職というパターンが考えられる。

とりわけ、少子化の影響で多くのLD者は高校、場合によっては大学にも進学する者もいるため、より高度な仕事を求められることも存在する。ADHD者に関して就労上もっとも大きな問題は多動や衝動性よりも不注意な側面である。ワーキングメモリの弱さから、やらなければならないことを忘れてしまう、不注意からミスを生じてしまうなどが就労上の大きな問題となっている。

しかし、LD, ADHDに比べ、最も課題が多い発達障害者はASDである。ASD者の中には高学歴でパソコンや機械類の操作などに長けている者も多いが、コミュニケーションがうまくとれないため、就職面接で面接官の意図と異なる答をしてしまうことがある。また、就職したとしても同僚・上司との対人関係でつまずき、定着できずに離職を繰り返す者も多い。先に述べた障害者職業総合センター研究および日本学生支援機構が行った調査にも見られるように、発達障害といってもアスペルガー症候群を中心とするASDが、就労支援で最も大きな課題を所有している（高齢・障害・求職者雇用支援機構 2015；日本学生支援機構 2016）。

ASD者の就労上の最も大きな課題は、コミュニケーションを含む対人関係である。地域障害者職業センターを中心とする障害者の就労支援機関では、最初にインテーク面接を行い、クライアントの主訴を把握しなければならない。ところが、傾聴的カウンセリングでは、一方的にしゃべり続けてしまう高機能ASD者がいる。また、自己理解ができていないため、仕事に対する客観的な選択が困難な事例も多い。さらに、就労アセスメントにおいても従来の職業適性を把握するだけでは、適切なジョブマッチングが行えない。

就職だけではなく、就職後離職する発達障害者

も多いため、職場定着支援においても検討する必要がある。

## 2 ASDに特化した就労上の課題

高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している障害者を雇用した際にどのように職場を改善したかの「職場改善好事例集（発達障害者版）」によると、発達障害者を雇用してから生じた課題に表1のような課題が提起された（高齢・障害・求職者雇用支援機構 2013）。

表1から、文字の「読み書きができない」や「多動である」といった問題はなく、すべてがASDによく見られる特性から生じた問題が多いことがわかる。

従来の就労支援においては、職業適性の中心に

職業能力が置かれていたが、仕事に就く上で必要な要素はその仕事ができるかどうかの能力だけではなく、その仕事に興味関心があるか、そしてその仕事にあった性格傾向や行動傾向、それに何より、その仕事に対する価値観なども検討されなければならない。そういったことがなされないと、たとえ就職したとしても離職者が多くなってしまふのである。

表2は発達障害者の離職理由である。

表2の離職理由の中で、「簡単な作業ができなかった」「仕事の技術面で追いつかなかった」「仕事をするのが遅いので向かなかった」など仕事そのものができないことであった。この仕事そのものの能力のことを、職業リハビリテーションでは「ハードスキル」と呼んでいる。ハードスキルと

表1 発達障害者を雇用して生じた問題

上司や同僚が言ったことが理解できない
相手にうまく伝えることができない
好ましくない言語表現を表し、相手を不快な思いにさせてしまう
曖昧な言動は理解できない
相手の気持ちを無視して自分の好きなことだけをしゃべり続ける
自分勝手な行動をしてしまって、周りから嫌がられる
感情的になりやすく、かんしゃくを起こす
場の空気が読めない人たちが多いため、人間関係に支障を来してしまう

表2 発達障害者の離職理由

仕事がつまらなかった
人間関係で問題を抱えた
雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった
普通の人の感覚を身につけさせようとされ精神的なダメージを受けた
「障害など関係ない、努力してなおせ」と言われ重圧になった
会社でいじめを受けた
会社の業務、人間関係が出来なかった
仕事をするのが遅いので向かなかった
自分に合わない仕事だった
仕事の技術面で追いつかなかった
人より時間がかかった
簡単な作業が出来なかった
期待に応えようと頑張ったが疲れた
人間関係のややこしさ、指示の多さにパニックを引き起こした
自分の能力では手に負えなかった
自分のペースで働けなかった
リストラにあった
ストレスと体力的に続かなかった
仕事のレベルアップができなかった
いじめにあたり、無視されたりした

出所：梅永（2004）

は、機械操作やタイピング、コンピュータプログラミング、外国語の習得など仕事そのものの能力のことを言う。

一方、離職理由の「人間関係で問題を抱えた」「雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった」「普通の人の感覚を身につけさせようとされ精神的なダメージを受けた」「人間関係のややこしさにパニックを引き起こした」などは、仕事ができないから離職したのではなく、対人関係がうまくいかなかったのである。また、「仕事がつまらなかった」や「ストレスと体力的に続かなかった」

「自分に合わない仕事だった」などは、適切なジョブマッチングがなされていなかったことが、モチベーションが续かず離職につながったのである。この対人関係スキルや仕事に対するモチベーションなど仕事に直結しないが日常生活能力や対人関係など就労生活に間接的に関連するスキルのことをハードスキルに対して「ソフトスキル」と呼んでいる。

具体的には、表3に示すようなものがソフトスキルと考えられる。

表3 就労に関連するソフトスキルとは

- 
1. 身だしなみ
    - (1) 職場にマッチした適切な服装をする（季節感も意識する）
    - (2) 従事する職種に合った適切な長さの髪の毛、髪の毛の色にする
    - (3) 髭をそっている
    - (4) 毎日入浴している（体臭予防のため）
    - (5) 歯を磨いている（口臭予防のため）
    - (6) 爪を切っている
  2. 時間の管理
    - (1) 遅刻をせずに出勤する
    - (2) 昼休みの時間を守り時間前に持ち場に戻る
  3. 余暇の使い方
    - (1) お昼休みに適切な余暇を取る  
（新聞や雑誌を読む、音楽を聴く、短時間のゲームなどの趣味、コーヒーを飲む、仮眠する、同僚と会話をする、体操や散歩などの運動をする、その他）
    - (2) 一日の仕事が終わったあとの余暇を楽しむ  
（自宅でテレビやDVD・ビデオを見る、本を読む、ゲームをする、音楽を聴く。自宅外でスポーツクラブに行く、習いものをする、友人と会う、カラオケに行く、食事をしたりお酒を飲みに行く、その他）
    - (3) 一週間のうち、週末の余暇を楽しむ  
（自宅でテレビやDVDを見る、ゲームをする、音楽を聴く。自宅外でスポーツクラブに行く、習いものをする、友人と会う、カラオケに行く、映画やコンサートに行く、スポーツをする、食事をしたりお酒を飲みに行く、その他）
    - (4) 一カ月およびそれ以上の期間における余暇を楽しむ  
（旅行に行くなど）
  4. 日常的な家事労働を行う
    - (1) 買い物  
（食品および日常生活に必要な買い物をする）
    - (2) 炊事  
（調理をする、食器を洗う、片づける）
    - (3) 洗濯  
（洗濯機を使う、洗濯物を干す、洗濯物を取り入れ片付ける）
    - (4) 掃除をする  
（部屋の片づけを行う）  
（掃除機をかける、テーブルや棚、窓などを拭く）
  5. 対人関係（チームワーク）、コミュニケーション
    - (1) 職場に来た時の「おはようございます」、職場を出る際の「失礼します」の挨拶を行う
    - (2) 職場内で上司・同僚とすれ違った際にお辞儀をする、あるいは「お疲れ様」などの挨拶をする
    - (3) 職場で一緒に働く同僚・上司に不快感を与えないような言葉遣いを行う（敬語なども含む）
    - (4) 行わなければならない仕事を確認する
    - (5) ミスしたら素直に謝る
    - (6) わからないことは質問する
    - (7) お礼を言う

- (8) トイレなどに行かなければならない場合は許可を得る
- (9) やむをえず遅刻や欠勤をする場合には連絡を入れる
- (10) 職場のマナーやルールに従う

6. 金銭管理

- (1) 無駄遣いをしない
- (2) 貯金をする
- (3) 高額なものは計画的に購入する

7. その他

忍耐性, 柔軟性, 意欲, など

出所: 梅永 (2015)

過去 40 年間 ASD 者の就労支援を行ってきた米国ノースカロライナ州 TEACCH プログラムの援助つき就労 (Supported Employment) 部門では, ASD 者の離職理由の 8 割以上がハードスキルではなく, ソフトスキルの問題だったと報告されている。

また, Hendricks (2009) によると, 50~75% の ASD 者は失業中であり, ASD 者の就労における障害は, 二次障害としてうつや不安, そううつなどの精神疾患があり, てんかんを持っている者も 3 分の 1 存在し, 精神的身体的問題が就労を阻害している要因であると述べている。Schaller and Yang (2015) も, 2001 年の RSA における 815 人の ASD 調査では二次障害のない人が就労に成功していると述べているように二次障害も就労を阻害する大きな要因となっている。

そして, 実際に ASD に特化した有効な職業リハビリテーションサービスが実施されていないことも大きな課題であろう (Müller et al. 2003)。

### Ⅲ アスペルガー症候群等の ASD 者に対する具体的就労支援対策

#### 1 我が国における発達障害者の就労支援制度

平成 17 年 4 月に施行された発達障害者支援法により, 発達障害者に対してもさまざまな就労支援制度が発足した。以下に発達障害者に特化した就労支援制度を示す。

(1) 障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度  
障害者の就労において, 企業主はある一定以上の障害者を雇用しなければならないという「障害

者雇用率制度」がある。その対象者は身体障害者, 知的障害者, 精神障害者の 3 障害であり, 基本的に発達障害者は含まれていない。それは, 発達障害者が発達障害者支援法で障害者として認められたとしても, 他の 3 障害のように発達障害者手帳という証明書がないからである。そのため, LD 者の場合は知的なレベルによっては療育手帳や地域障害者職業センターの「労働上の知的障害者の判定書」を取得し, 知的障害者として就職する者も多い。しかし, 知的に高いアスペルガー症候群などの ASD 者は療育手帳の取得が困難なため, 「精神障害者保健福祉手帳」を取得し, 雇用率の対象者としてカウントされる。

法定雇用率は年々見直しがされており, 2018 年には 2.3% に改定される予定であるが, 2017 年 4 月 1 日段階では, 2.0% となっている。すなわち, 1000 人の従業員が働いている企業では, 基本的に 20 人以上の障害者を雇用しなければならないことになる。この雇用率を達成するために親会社が特例子会社という子会社を設立し, その特例子会社で働いている労働者を親会社に雇用されているものとみなして, 実雇用率を算定できることとしている。この特例子会社制度は, 障害者の雇用機会が拡大されるだけでなく, 障害者に配慮された職場環境の中で, 障害者個々人の能力を発揮できるというメリットがあるため, 今後発達障害者のための特例子会社が設立されることを期待したい。

上記の障害者雇用率を達成していない企業, いわゆる未達成企業に対し, 障害者雇用率に相当する数に達するまで障害者を雇用していない企業に対して国は納付金を徴収することになっている。これは, 障害者を雇用する場合には, 作業設備や職

場環境を改善し、特別な雇用管理や能力開発等に経済的負担がかかることが多く、すべての企業に平等に経済的負担のバランスを取るために設定された制度である。

障害者雇用納付金は1人当たり月額5万円となっているが、常用労働者数101人以上の企業が対象となっている。

逆に障害者を雇用率以上に雇用している企業に対しては、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者雇用率(2.0%)を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額2万7000円の障害者雇用調整金が支給され、常時雇用している労働者数が100人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数(各月の常時雇用している労働者数の4%の年度間合計数又は72人のいずれか多い数)を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に2万1000円を乗じて得た額の報奨金が支給される。

## (2) 職業リハビリテーションサービス

### 1) 職業準備支援

高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国47都道府県に設置している地域障害者職業センターでは、障害者個々のニーズに応じて、模擬的就労場面を利用した作業、職業や就職に関する知識についての講習などを活用し、基本的な労働習慣の体得や社会的な生活技能の向上など、就職、復職、職場適応に向けた支援を実施している。

### 2) 就労移行支援事業

就労移行支援事業は、企業就労を希望する65歳未満の障害者や技術を習得し在宅で就労・起業を希望する障害者を対象に、一定期間にわたる計画的なプログラムに基づき、事業所内や企業における作業を実施している事業である。移行支援事業所のスタッフは、障害者の適性に合った職場探しや就労後の職場定着のための支援を行い、就労に必要な知識及び能力の向上、企業等とのマッチング等を図り、企業等への雇用や在宅就労等に結びつけることを目的としており、標準的な支援期間は24カ月で、障害者と事業者は雇用契約を結

ばない。

### 3) 職場適応訓練

実際の企業で行う実地訓練であり、期間は6カ月間(中小企業の場合は1年間)となっている。訓練終了後は引き続きその職場で雇用してもらうことを目的としている訓練である。訓練期間中には訓練生に対して訓練手当てが支給される。

### 4) 公共職業訓練

障害の特性に応じた訓練が障害者職業能力開発校というところで実施されている。国立、公立の開発校は全国に19校しか設置されていない。このほかに民間の職業能力開発施設が22箇所設置されており、これらを含めると合計41箇所となる。

## (3) 発達障害者に特化した就労支援

### 1) 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

発達障害者の中には、いまだ発達障害であることをカミングアウトせずに定型発達者として就労したいという者も多い。しかしながら、何らかの支援が必要なため一般相談窓口で相談・支援を行う際に就職支援ナビゲーターという職種を配置しているハローワークがある。この就職支援ナビゲーターはマンツーマンで個別支援を行うため、障害を隠して就労したい人たちにも対応可能である。具体的にはカウンセリング、求人開拓、面接・同行、事業所見学、対人技能トレーニングなどが行われる。

一方、障害をオープンにして就職したいという発達障害者のためには、ハローワークの障害者専門窓口での相談・支援を受けることができ、その後地域障害者職業センター等の就労支援機関等との連携による支援がなされる。

いずれにおいてもハローワークの発達障害者専門指導官による指導・助言を受けることができる。

### 2) 発達障害者雇用開発助成金

いわゆる「発開金」といわれるもので、自閉症、アスペルガー症候群等のASD、LD、ADHD等の発達障害者を雇い入れた事業主に対し、賃金の一部を助成する制度である。雇い入れから約6カ

月後にハローワーク職員等が職場訪問を行う。大企業の場合は1年間50万円(短時間就労30万円)、中小企業の場合は2年間にわたって120万円(短時間就労80万円)が支給される。

### 3) 発達障害者を対象とした職業訓練

この職業訓練には2コースが設置されている。「知識・技能習得訓練コース」は3カ月以内で、専門学校・各種学校等の民間教育機関、障害者に対する支援実績のある社会福祉法人、障害者を支援する目的で設立されたNPO法人等を委託先として基礎的な知識・技能を習得するものである。

もう一つの「実践能力習得訓練コース」は期間が1カ月～3カ月であり、企業を委託先とし、事業所を活用した実践的職業訓練であり、訓練終了後はそのままその企業で就職をめざすものである。委託料は受講生1名につき月6万円が支払われる。

### 4) 発達障害者の就労支援者育成事業

この事業では、発達障害者に対する就労支援の知識の付与を行うための「就労支援関係者講習」や在職中の発達障害者と就労支援者が求職中の発達障害者にアドバイスを行う「体験交流会」、実際に事業所において行われる短期の職場実習である「体験型啓発周知事業」などが実施される。とりわけ、体験型啓発周知事業は10日間程度の実習を通して発達障害者の雇用経験がない事業主に対して、理解・啓発・雇用促進を目的として行われるものであり、今後期待できる事業の一つである。

## 2 ASD者に特化した就労支援の必要性

### (1) 支援者の専門性

アスペルガー症候群者のようなASD者はコミュニケーション、対人関係に困難を抱えているため、職場の同僚・上司から誤解されることも多く、障害特性の理解を得ることが難しい。

よって、彼らの就労および職場定着を図るためには、当事者と企業との橋渡しとなる就労支援者の役割が大きく影響する。障害者の就労支援はここ10年で大きく変化を示し、先に述べたように発達障害者の就労支援においても様々な支援制度が制定されている。

ただ、現在における障害者の就労支援担当者は主に知的障害者の就労支援を担当しているものが多い。知的障害者の就労支援には、彼らが遂行可能な職種、職務を選定し、実際に行う作業指導については、作業内容を理解しやすいように視覚化するなどの直接的な支援が功を奏している(梅永2009, 2010)。しかしながら、発達障害者の中にはレベルの高い職務に就く(あるいはすでに就いている)者も多い。高機能自閉症当事者でコロラド大学教授でもあるGrandin(2004)は、高機能自閉症・アスペルガー症候群者の職種として、芸術家、コンピューター・プログラマー、翻訳者、研究者、グラフィックアートのデザイナーなど人との接触は少ないものの、一人で行う専門的な職務が適していると述べている。そのため、従来の知的障害者に対する就労支援のように作業指導のみでの支援とは異なる支援が必要とされる。

### (2) ASD者の職場定着において必要なこと

梅永(2015)によると、発達障害者の就労上の課題は、発達障害者の特性に合った適切なジョブマッチングがなされていないこと、職場での合理的配慮がなされていないこと、発達障害者が働く職場での同僚や上司に発達障害の特性が理解されていないということである(梅永2015)。

#### 1) 適切なジョブマッチング

適切なジョブマッチングを行うためには、アセスメントが必要である。しかしながら、発達障害者に特化した就労アセスメントは少なく、従来の職業アセスメントでは般化、応用が困難といわれるASD者には検査結果が必ずしも実際の職場で適切に反映されるとは限らない。また、単にハードスキルのみでは測りきれないソフトスキルのアセスメントが必要である。このような問題を解決するためには、実際の現場で行われるアセスメントが有効となる。

なぜ実際の現場でのアセスメントが重要なのであろうか。従来の就労アセスメントの中でワークサンプルを行ったとしても、作業種目と実際の職種が異なるため、より複雑な職務や作業スピードを把握することができない。また、作業種だけではなく、目に入る物、聞こえる音、匂い、室温など

職場環境そのものが異なる。それに何より、実際の企業には発達障害を知っているスタッフはほぼ皆無と考えられる。

よって、実際の現場でのアセスメントを行うことによって、様々な職種の体験が可能であり、そこで生じた課題と支援が具体的に示される。また、構造化のアイデアを提供でき、ソフトスキルの課題が明確になる。それらをまとめてサポートノートを作成し、職場の同僚・上司にどのように接することが効果的かを説明することができる。

## 2) 仕事を行う上での合理的配慮

あるアスペルガー症候群の診断を受けた発達障害者が、定型発達の人が液体とすると自閉症スペクトラムの人は固形であると述べている。液体は容器によって形を変えることができるけれども、固形はできない。丸い固形を四角い容器に無理に入れようとするとう壊れてしまう。よって、器を変える、なければその丸い固形に合うような容器を作り出せばいいということである。これは、国連障害者権利条約における「合理的配慮」にほかならない。

合理的配慮も ASD 者に特化したものとなる。フォローアップシートを作成し、ハードスキル、ソフトスキルの両側面において表4のような配慮が有効である。

## 3) 職場の同僚・上司に対する理解啓発支援

### a) 就労支援機関の利用

就労支援機関には、ハローワークや地域障害者

職業センターだけでなく、障害者雇用支援センター、就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、就労支援センターなど様々な機関で支援されるようになってきている。よって、発達障害者と企業をつなぐ就労支援機関の利用は今後の就労に有効な手段となろう。そこでの専門家は、ジョブコーチならぬジョブコーディネーターとして企業に出向き、発達障害の特性を説明することが可能である。その後、発達障害者個人の特性と職場での合理的配慮の内容などを説明し、何か課題があった際の相談等を含め、発達障害者の就労支援におけるコンサルテーションを行うことによって、企業の負担が軽減できる。

### b) 企業の人事担当者の研修

毎年9月に障害者雇用促進月間として、企業に対する障害者の雇用促進に対する様々な試みが行われている。その際に、ハローワークや地域障害者職業センターなどで障害者雇用未達成の企業に対する雇用促進活動が行われている。その際、人事担当者に発達障害者の理解・啓発のための研修を開き、できれば実習を受け入れるシステムを構築することが望まれる。

### c) 職場実習の導入

発達障害者の就労支援制度の一つに、先に述べた「発達障害者の就労支援者育成事業」というものがある。この中の「体験型啓発周知事業」とは、実際に事業所において行われる短期の職場実習のことであり、これは発達障害者の職場体験といっ

表4 ASD者に特化した合理的配慮の例

#### 1. ハードスキルの側面

- ・会議中ノートパソコンの使用、会議資料の事前確認
- ・優先順位を確認するための同僚上司との相談
- ・職務や手順に関する（口頭ではない）書面での指示
- ・ストレスを感じたとき、休憩をとるという許可
- ・場合によっては、管理職から技術職への転換
- ・静かな仕事場への移動、騒音をささげるためのヘッドフォンの使用

#### 2. ソフトスキルの側面

- ・仕事以外の付き合い（飲み会など）の参加困難性の理解
- ・相談時間を設ける（予防就労支援）
- ・口頭でのコミュニケーションにこだわらない
- ・職場の対人関係については、マナーやルールのようなかたちで指導する
- ・家族の協力を得る
- ・柔軟な勤務形態から始める
- ・支援機関を利用する
- ・職員全体に発達障害の研修を実施する

た意味だけではなく、発達障害者の雇用経験がない事業主に対して、理解・啓発・雇用促進を目的として行われるものである。期間はわずか10日間程度の実習であるが、企業に発達障害者の特性を理解させるためには非常に有効な事業の一つである。

以上のように、発達障害者の就労を成功に導くためには、職業体験における発達障害児のライフスキル（就労におけるソフトスキルを含む）の指導と企業や支援者側の発達障害者に対する理解という双方向の支援体制を構築することが望まれる。

以上のような高機能ASD者に対する就労支援対策において、最初に支援者がかかわる職業リハビリテーションサービスの段階は、クライアントに対するカウンセリングである。

#### 4) ASD者に対する有効な職業カウンセリングによるアセスメント

ASD者に職業カウンセリングを行う際に、実際の仕事をよく知らない割には理想が高い場合があり、また傾聴的カウンセリングでは一方的にしゃべり続けるといった状況となることがある。さらに、従来の職業アセスメントでは、知能検査を行ってもIQは高い数値を示し、厚生労働省編の一般職業適性検査であるGATBではすべてに

適職であると示されるケースも多い。

よって、Bissonnette (2015) は表5のようなチェックリストを用いた職業カウンセリングを推奨している。

表5のようなチェックリストを使用することで自己理解が進み、スムーズな就労支援が進んだ報告もある(井口・梅永・遠藤 2016)。

このようなカウンセリングにおいて確認すべき内容としては、表6のように自覚している就労上の課題(過去に指摘された問題も含む)の整理を行うことができる。

表6の内容は自覚していない場合は、同僚・上司・家族等に言われたことがある内容でもかまわない。

#### 5) ワークシートによる職業ガイダンス

仕事を探すための職業ガイダンスもASD者に特化した方法が必要となる。

表7は、そのガイダンスの一部である。仕事の内容を一人で読ませるのではなく、一緒に読みながら、確認することによって職務内容の理解を促すことができる。

#### 6) フォローアップ

職業カウンセリング、職業ガイダンス、現場実習による職業アセスメント、適職マッチングを経

表5 ASDのための職業カウンセリングチェックリスト

1. 仕事では、どの程度の構造化が必要ですか？
・多くの構造化が必要である
・何を、いつ、どのようにしたらよいか分からないことがあるため必要に応じて構造化してもらえると助かる
・自分で予定を立てることが困難なため、職務の優先順位については指示をしてほしい
2. 人とのかかわりはどのレベルであれば大丈夫ですか？
・人とのかかわりが全くなく、1人で働く職場がいい
・できるだけ、人とのかかわりは最小限にしてほしい
・人とのかかわりがあっても大丈夫だが、大勢の人の中で働くのは疲れる
3. 働く場所はどのようなところがいいですか？
・屋内で働きたい
・屋外で働きたい
・どちらでも構わない
4. どのような仕事が好きですか？
・パソコンを使った仕事
・動物と関わる仕事
・数字などを扱う仕事
・機械操作の仕事
・その他
5. あなたにとって仕事を選ぶ際に、ほかに重要な基準は何ですか？

出所：Bissonnette, B. (2015)

表6 自覚できている就労上の課題

---

1. 会話について
・考えていることを思わず口にしてしまう
・意図はしていないが相手を怒らせてしまう
・ほかの人の話に割って入る
・単調な口調で話す傾向がある
・声が大きすぎる、顔が近すぎる
・集団での会話はついていけない
・言葉を文字通りに受け取り、指示／期待を誤解する
・言語による情報の処理が遅い
・適切なアイコンタクトをとるのが難しい
・何を言うべきか／どう行動するべきかがわからない
2. 仕事について
・すぐに気が散ってしまう
・取りかかり方／手順がよくわからない
・仕事が遅い
・優先順位をつけるのが難しい
・選択肢を考えるのが難しい
・同時処理ができない（聞きながら書く、相手を見ながら話を聞く）
・作業中に中断されると、再び集中するのが難しい
・少ない情報に基づき、衝動的に行動してしまう
3. 時間の管理
・作業の予定を立てることができない
・作業にどのくらいの時間をかけるべきかがわからない
・作業にどれくらいの時間がかかるかがわからない
・時間を守ること、期限を守ることが困難である

---

出所：Bissonette. B. (2015)

表7 ワークシートによるガイダンス

---

仕事／職業の理解
1. 「何をするのか」の解説を読みましょう。
おもな職務は何ですか？
この仕事では、どのような種類の機器や技術が必要ですか？
どのようなタイプの企業が、この分野で人を雇っていますか？
2. 「職場環境」の解説を読みましょう。
職場環境はどのように説明されていますか？
残業や休日出勤は見込まれていますか？
この環境の下で、うまく働けると感じますか？

---

出所：Bissonette. B. (2015)

てめでたく就労に結びついたらそれで終わりではない。多くの発達障害者が離職・転職を繰り返していることを考えると、職場定着のためのフォローアップが大切となる。フォローアップは予防就労支援といえよう。ASD者の中には、年度が変わった際の人事異動や同僚上司の退職、机の配置の変化などで混乱を示し、それが仕事に影響を与えてしまうこともある。よって、前もって先の見通しをもてるような支援を行うことにより、安心して仕事に取り組むことができるようになる。

## IV 考 察

発達障害者が成人期に適切な仕事に就くことができるためには、成人の段階からではなく、学校教育の段階から将来の自立を考えた教育が必要である。また、企業にはそれぞれの文化がある。とりわけ般化・応用が困難といわれる発達障害者にとっては、企業における職務とのジョブマッチングが大きなポイントとなるため、小さい時から様々な企業において職場体験を行うことで仕事に

対する興味もわいてくる。さらに、仕事をしていく上でのハードスキルやソフトスキルの課題が明確になり、その課題を修正すべく学校で教育目標を設定することができる。その結果、将来適切なジョブマッチングにつなげていくことができる。

現在中学校の段階で職場体験学習、高校や大学で職場研修学習（インターンシップ）のような実際の仕事を体験することがあるが、発達障害児童生徒にとっては、実際の現場で直面する課題が明確になるから、この職業体験は極めて有益である。その明確な課題をどのように獲得していくかについて指導目標を設定し、将来の社会参加に必要なスキルを学校で指導することができる。

近年、発達障害児者と関わる専門家として臨床心理士や臨床発達心理士などの資格制度を耳にするようになってきている。臨床家（clinician）とは、床に臨むという字からも推測できるようにもともと医学の分野で使われていた用語であろうか、ネットの辞書では「患者のケアを行う医療従事者のこと」とされている。しかしながら、先に述べた資格から心理臨床家のイメージが強い。これら以外にも S.E.N.S（特別支援教育士）、自閉症スペクトラム支援士、行動療法士、感覚統合訓練士、学校心理士など発達障害のある子どもや大人と関わる専門家の資格が目白押しになってきている。

このような資格を持った専門家は実際に発達障害児者と関わり、彼らが抱える問題を改善しようとしている。

そういった意味では医療や心理の領域だけではなく、教育の分野における教師や福祉分野の支援員、就労支援の分野でのジョブコーチなどの専門

家も臨床家とっていいであろう。

しかしながら、このような臨床家と呼ばれる人たちは、発達障害児者を教育しよう、訓練しよう、定型発達の人に近づけよう、つまり変えようとしすぎなのではなかろうか。彼らは教育や訓練、あるいは治療によって定型発達の人になれることはない。

本当の臨床家は発達障害児者が「幸せな生活を送れるように支援すること」なのだと考える。

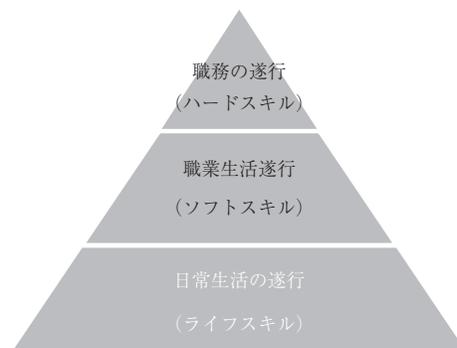
つまり、大人になって職業的自立を果たし、余暇を楽しみ、トラブルのない日常生活を過ごすこともその一つである。

発達障害者の就労の問題が仕事そのものの能力であるハードスキルよりは日常生活や余暇などのソフトスキルの問題がはるかに大きいということは、ソフトスキルのベースとなっている日常生活で必要とされるスキル、いわゆるライフスキルの支援が必要なのだと考える。図1にハードスキル、ソフトスキル、ライフスキルの関係性を示す。

知的障害者の就労については、一人で職探しや適切なジョブマッチング、職業能力などが把握できないため、障害者職業カウンセラーやジョブコーチなどの支援を受けることによって、職業自立を果たしている人たちが数多く存在する。

しかしながら、発達障害者の場合、ソフトスキルの問題が主要な離職理由となっているように、仕事そのものよりも職業生活を営む前段階でのライフスキルが十分に獲得できていないことが課題となっている。よって、仕事に就く上での就労支援者と同様に、生活していく上での生活支援者も必要である。そこで、発達障害者が、日々生活し

図1 ハードスキル、ソフトスキルとライフスキルの関連



ていく上でどのような課題に直面し、どのような支援が必要ななどのアセスメントを行い、支援プログラムを検討する専門家が必要になる。このような専門家は発達障害に対する知識はもちろんのこと、彼らの居住する地域を十分に理解し対応していかなければならない。よって、高度な専門的知識を必要とするライフスキルカウンセラー（仮称）のような専門家が必要となる。さらに、就労支援において、障害者職業カウンセラーの指導のもとに実践的支援を行うジョブコーチがいるように、ライフスキルカウンセラーの指導のもと、生活支援において実際に関わるライフスキルサポーター（仮称）が存在することにより、身だしなみ、睡眠、起床、余暇活動、対人関係などの支援を受けることができるような支援体制が構築されるようになれば発達障害者の社会参加が促進されるのではなかろうか。

発達障害者に対する支援はある時期だけ集中的に行えばいいのではなく、ある意味一生必要である。

ライフスキルカウンセラーやライフスキルサポーターといった専門職が存在することにより、就労や成人生活を維持していくうえで必要なソフトスキルの面での支援を受けることができるようになり、援助つき自立（Supported Independence）が図れるものと考えられる。

就労支援の専門家もライフスキルの支援者も、発達障害者を変えようとするのではなく、彼らの周りの環境を彼らに合った、生きやすいように構築する、いわゆる「合理的な配慮」を行うようなサポートこそ真の臨床家と言えるものと考えられる（梅永 2017）。

#### 参考文献

Bissonnette, B. (2015) *Helping Adults with Asperger's Syndrome Get & Stay Hired: Career Coaching Strategies for Professionals and Parents of Adults on the Autism Spectrum*. Jessica Kingsley Publishers.

Grandin, T. & Duffy, K. (2004) *Developing Talents: Careers for Individuals with Asperger Syndrome and High-functioning Autism*. Autism Asperger Publishing Company.

Granidin, T. (2008) *The Way I See It: A Personal Look at Autism & Asperger's*. Future Horizons Inc. 中尾ゆかり訳 (2010) *自閉症感覚——かくれた能力を引き出す方法*. NHK 出版

Hendricks, D. (2009) *Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success*.

Journal of Vocational Rehabilitation 32 (2010) 125-134.

Jackson, M. & Eeimann, A. (2014) *Social Supports for Students with Asperger Syndrome in Postsecondary Education*. 30th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity.

Maureen, F. M. & Palmer, A. (2006): *Parenting Across the Autism: Unexpected Lessons We Have Learned*. Jessica Kingsley Publishers.

Mesibov, G., Thomas, J. B., Chapman, S.M. and Schopler, E. (2007) *TEACCH Transition Assessment Profile*. PRO-ED Inc.

Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A. and Yates, G. B. (2003) *Meeting the Vocational Support Needs of Individuals with Asperger Syndrome and Other Autism Spectrum Disabilities*. Journal of Vocational Rehabilitation, 18, 163-175.

Rusch, F. R. & Chadsey, J. G. (1998) *Beyond High School Transition from School to Work*. Wadsworth Publishing.

Schaller, J., Yang, N.K. (2005) *Competitive Employment for People with Autism Correlates of Successful Closure in Competitive and Supported Employment*.

井口修一・梅永雄二・遠藤径至・木田有子・猪瀬瑠子・竹場悠・工藤英美里 (2016) *発達障害 (ASD) のある求職者を対象とした基本的な就労支援ニーズを把握するための職業相談シートの作成*. 第 24 回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集, 30-31.

梅永雄二 (2004) *こんなサポートがあれば！エンパワメント研究所*.

梅永雄二 (2007) *こんなサポートがあれば！2エンパワメント研究所*.

梅永雄二 (2009) *自閉症スペクトラムの人々の具体的就労支援について*. 精神療法, 35 (3), 344-349.

梅永雄二 (2010) *TEACCH プログラムに学ぶ自閉症の人の支援——ノースカロライナでの取り組み*. 梅永雄二編著: TEACCH プログラムに学ぶ自閉症の人の社会参加, 10-52. 学研.

梅永雄二 (2012) *こんなサポートがあれば！3エンパワメント研究所*.

梅永雄二監修 (2012) *青年期・成人期の発達障害を理解し支援を広げるサポートブック——学生生活から就職・自立まで青年期・成人期の発達障害を理解するために*. 埼玉県福祉部福祉政策課.

梅永雄二 (2015) *自閉症スペクトラム障害者の就労支援*. 精神療法, Vol. 41, No. 4, 531-533.

梅永雄二 (2017) *発達障害者の就労上の課題と支援——ASD を中心に 小児の精神と神経* 57 (1): 19-27

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研究部門 (2015) *調査研究報告書, No.125 発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究*. 内閣府 (2016) *平成 28 年度版障害者白書*.

独立行政法人日本学生支援機構 (2016) *大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書*.

文部科学省 (2012) *通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果*.

うめなが・ゆうじ 早稲田大学教育・総合科学学術院教授。主な著書に「よくわかる大人のアスペルガー」、主婦の友社、2017年、「発達障害のための子どもたちのお仕事図鑑」梅永雄二監修、唯学書房、2017年。教育心理学専攻。