

発達障がいのある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題

向後 礼子
(近畿大学准教授)

発達障がいのある人の就労支援の課題について就労準備性の観点から整理した。具体的には、就労及び就労の継続のために予め検討が必要な課題を①「働く意思と働くことの理解」、②「自己理解」、③「生活リズムの管理」、④「日常生活スキルの獲得」、⑤「基本的な対人スキルの獲得」、⑥「基本的な労働習慣の獲得」、⑦「作業遂行を支える力の獲得」、⑧「作業遂行スキルの獲得」の8つに分類し、それぞれについて先行研究等に基づき課題を整理した。その結果、これらの課題の獲得のためには、以下の3点を意識した支援計画が早期から準備されていることが重要といえる。まず、キャリア教育や就業体験などを通して、就労意欲の向上と自己理解の深化を支援するための仕組みの充実が求められる。特に職業リハビリテーション・サービスの利用を検討するにあたっては、企業の求める基準に関する情報提供が必要である。次に、課題の多くが学校時代から続く課題であることから、それぞれの課題が就労場面とどのように関連しているかを意識した支援が必要である。また、「適職とは何か」を考える上で、作業遂行のスキルのみを検討するのではなく、併せて作業遂行を支える力である速度・精度・持続力についても評価できる仕組みが求められる。なお、これらの課題は就労時に獲得されていることが望まれる一方で就労後も支援を得て挑戦する課題でもある。

目次

- I はじめに
- II 就労準備性の課題
- III 就労後の支援

I はじめに

就労の場面で、「発達障がいがある」というとき、現状では、①発達障害の診断が有る者、だけでなく、②発達障がいの判断がある者（学校時代に教育相談などの場面で医師以外から指摘を受けた者）、③発達障がいを主訴とする者（書籍やインターネットなどの情報をもとに自身の困難を発達障がいと関連づけて理解している者。ただし、未診断）、④発達障がい（疑）の者（本人の困り感は少ないが、周囲は対応等に苦慮し、その困難の背景に発達障がい

疑う者。ただし未診断）の4つに分けることができる。

なお、①の発達障害の診断が有る者に関しては、現在、知的障害の有無と関連して療育手帳（基本的に知的障害を伴う）もしくは、精神障害者保健福祉手帳（平成23年4月から診断様式に発達障害関連の項目が明記）の対象となりうる。しかし、②～④の未診断の者に関しては、困難があったとしても支援の範囲は限られることになる。一方、採用側の企業では、発達障がいを開示されたとしても「発達障がいについての知識や理解が十分ではない」などの理由で適切な支援の体制が整わない現状もある。

また、就職した経験があっても作業遂行上の、あるいは、対人関係上の失敗経験が繰り返されることで、二次的症狀として「自信や意欲の低下」

「情緒不安定」「対人・集団不適応」に加え、「うつ」などの精神的な疾患（二次障害）が生じることもある。

こうした現状において、発達障がいのある人が就労し、職場に定着するために必要となる支援の課題とは何か、そのすべてについて議論することは困難であるが、本稿では、「就労準備性」と「職場適応のための特性理解」の2つのキーワードを軸に課題を整理する。なお、特性理解は本来、就労準備性に含まれるものである。

II 就労準備性の課題

学校から職業への移行を考える際には、「どのような仕事に向いているのか」という職業適性の問題や「どのような仕事に就きたいのか」という本人の思いに意識が向きがちだが、働くためには、生活のリズムが整っていることや基本的な対人スキルが獲得されていることなど、職種を問わず必要とされるスキルがある。また、自らの障がい特性についての理解も欠かすことはできない。

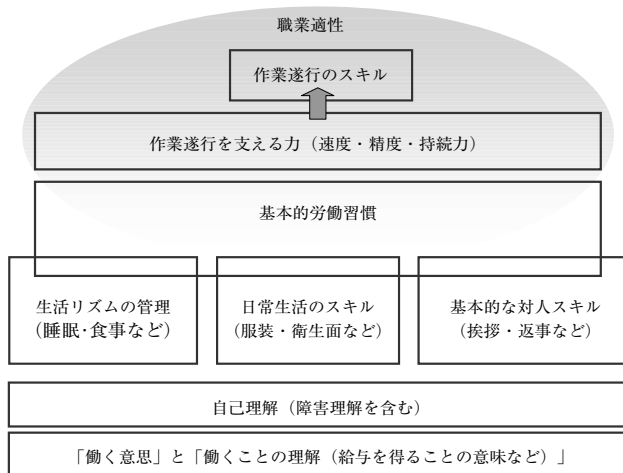
こうした就労準備性についての検討に際しては、例えば、「就労移行支援のためのチェックリスト（障害者職業総合センター 2006）」や「就労支

援のためのチェックリスト（障害者職業総合センター、2009）」などを利用することができる。また、支援者側からの評価だけでなく、自分自身で就労準備性を考えるという視点から作られた「就労準備に関するチェックリスト（大阪市こころの健康センター、2009）」なども自己理解の深化のためには有効といえよう。そこで、これらのチェックリストに含まれる要素を参考に学校時代から就労までの間に検討が必要な課題を整理したところ、図1に示す8課題となった。

なお、これらの課題は、下から順番に達成されるとは限らない点に注意が必要である。実際には、作業遂行のスキルは十分に達成されているが、基本的な対人スキル（挨拶や返事などを含む）が十分でなかったり、生活のリズムの乱れから遅刻や欠勤が多いなどの場合は、全体として就労準備性が整っていないことになり、就労したとしても働き続けることは困難となるからである。

一方で、これらの項目の獲得を本人の努力にだけ求めることも適切とはいえない。困難に関しては、職場の理解（適切な対応や環境調整）があれば軽減されることも少なくないからである。以上の2点に留意した上で、それぞれの項目の課題について整理する。

図1 就労準備性をめぐる課題の整理



1 働く意思と働くことへの理解：キャリア教育の重要性

近年、キャリア教育という視点から、さまざまな取り組みがなされている。例えば、文部科学省（平成18年11月）が示した「小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引——児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」では、学校から職業への移行を円滑に進めるために発達段階を考慮した取り組みが挙げられている。また、特別支援学校高等部新学習指導要領（平成21年3月）では、「学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする」と働くことに関する経験を地域や企業との連携の中で達成することが明記されている。これらの取り組みは、「働く意思」が、時期がくれば自然に個人の中に備わるものではなく、さまざまな経験や情報を得て、次第に育まれるものであることを示している。

なお、特別支援学校では、就労支援の課程が位置づけられており、在学中から特性理解を含めた自己理解に関する学習の機会や産業現場等での実習を含め、働くことに関する学習の機会がより計画的に用意されている。一方、公立高等学校（全日制・定時制）では、職場体験もしくはインターンシップを「在学中に1回でも体験した生徒の割合」は、過去最高となったものの、29.9%とほぼ3人に1人程度である。また、普通科に限っては、17.9%と5人に1人以下となっている（国立教育政策研究所 生徒指導・進路指導研究センター2013）。発達障がい者に関しては、このいずれにも在籍する可能性があるが、在籍校に関わらず、働く体験が用意されていることは重要である。

加えて、「働く意思がある（＝働きたい）」場合であっても、「働くことへの理解」が十分ではない場合、就労後に不適切な行動が選択されることがある点には注意が必要である。

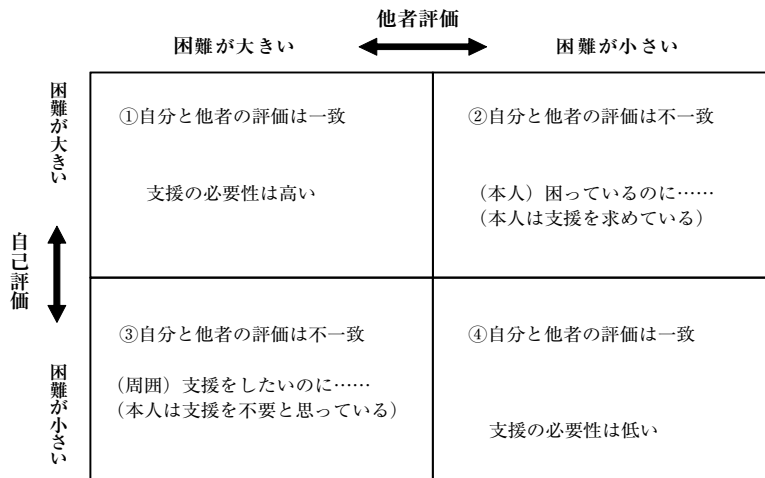
例えば、離職した事例の中には、周囲は忙しく仕事をしているのに自分に割り当てられた仕事は終わったので、趣味の活動をしていた、あるいは、ミスや居眠りなどをしてきたとき（叱責ではなく）『優しく励ましてほしい』などを周囲に期待した事例がある（障害者職業総合センター2004）。こうした事例では、「給与を得る」ことの意味が適切に理解されていない可能性がある。したがって、キャリア教育では、働く意思を育てると共に企業で給与を得て働くことの意味についても可能な限り体験を通して理解を促進する仕組みが必要といえる。

2 自己理解（障害理解を含む）

自己理解は障害の有無にかかわらず、単独では難しく、経験を通して、また、他者との比較や客観的な評価の基準、他者の視点を知ることで深まっていく。しかし、発達障がいがある場合、この「客観的な評価の基準を意識すること」「他者の視点を取得すること」が困難な場合も少なくない。その場合、図2の②③のように本人と周囲の思いはすれ違うことになる。②の場合、本人の努力によって困難は一見小さく見えるが、非常に高いストレス状態で仕事を続けることになり、そのことをきっかけとして離職につながる事例がある。また、③の場合、本人は与えられた仕事を「できている」とし、周囲の声かけや配慮に「不愉快な気持ちになった」ことから、軋轢が生じ、結果として仕事が円滑に遂行できなくなった事例が報告されている（障害者職業総合センター2004）。

なお、障がい特性との関係についても明確に意識できていない場合もある。例えば、注意集中に困難があり、ケアレスミスや忘れ物が極端に多いなどの行動があっても「そっかしいから」「だらしなから」という言葉で理解し、支援が必要とは考えていないなどの場合である。また、発達障がいの特性を背景とした対人関係の困難などについても、どのような言葉や態度がつまずきの原因になっているのかまでは理解しておらず、「対人関係がうまくいかない」という言葉で大きく括られてしまい、どのような対応があれば良いのかといった具体的な支援が用意されていない場合が

図2 自己評価と他者評価の違い



ある。こうした場合は、次の職場でも同様の失敗を繰り返す可能性が高い。加えて、企業においても発達障がいの特性を十分に理解していないこともあることから、可能性を疑ったとしても適切な対応ができない状況もある。従って、これらの困難に関して、就労以前に整理されていることは重要である。

また、自己理解（障がい理解）に関しては、職業リハビリテーション・サービスを利用するかどうか、あるいは、障がいを職場に開示するかどうかという判断とも関連する。図3は、ビジネスマナー等に関して入社時にどの程度重視するか、また、就職後のいつまでに課題を達成することを期待するかに関して一般企業602社から得られた回答である。（障害者職業総合センター 2011）。

就職に際しては、①職業リハビリテーション・サービスを利用して就職する、②障がいを開示して、一般扱いで就職する、③障がいを開示せず、一般扱いで就職するの3通りが考えられるが、このうち、いずれを選択するかは、個人の経験や考え、能力等と関連する。しかし、適切な選択を考えると、支援者も含めて企業の期待を理解しておくことは重要である。なお、ビジネスマナー等に関しては、28項目中21項目において就職後、6カ月以内での達成が期待されている。したがって、これらの項目に関して、単独で達成が見込め

るのか、支援があれば達成が見込めるのか、などについて具体的に検討することが必要である。

3 就労の継続を支える日常生活の課題

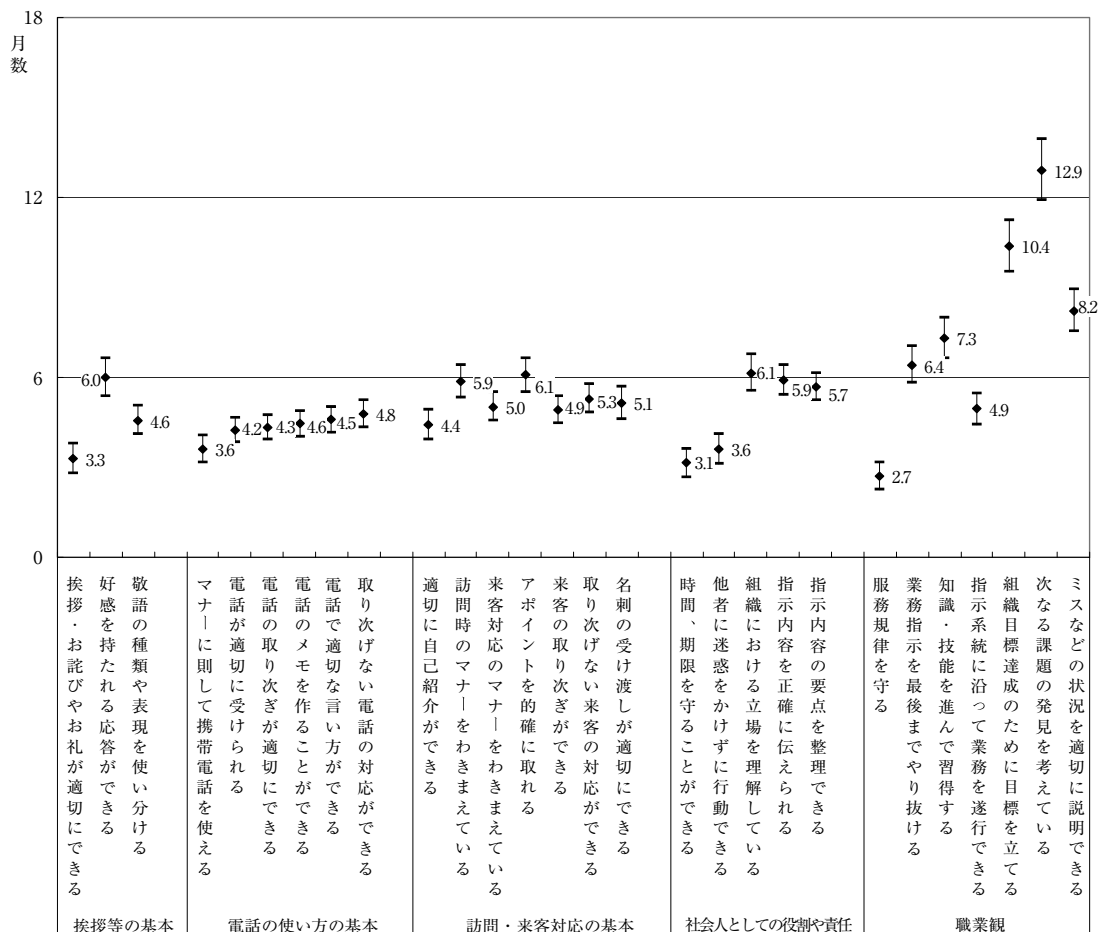
(1) 生活リズムの管理（睡眠・食事など）

働き続けるためには、遅刻や欠勤をしないことは重要である。例えば、夜、遅くまでTVを見ていたり、あるいはゲームをしていたりなどの理由で睡眠のリズムが整わず、朝起きられないことなどから頻繁に遅刻や欠勤が続く場合は、作業遂行のスキルがどれほど十分でも働き続けることは難しい。また、食事をしっかりとることも、健康の管理という面だけでなく、作業への集中という点から重要なため、休日の過ごし方も含めて規則正しい生活習慣についての準備と支援が必要となる。

(2) 日常生活スキルの獲得（身だしなみや食事のマナーなど）

身だしなみや食事のマナーなどは、就労と直接的には関連がないように思われがちである。しかし、例えば、身だしなみを整えるという課題については、機械などの操作に関わる職場では、安全面（機械に巻き込まれないよう袖のボタンを留める、シャツや上着の裾をズボンの中に入れておくこと、など）から、また、食品に関わる職場では衛生面（髪の毛や爪を清潔に保つ、など）から重要な課題となる。

図3 ビジネスマナー等の各項目に期待される平均的な達成時期



出所：障害者職業総合センター（2011：105）

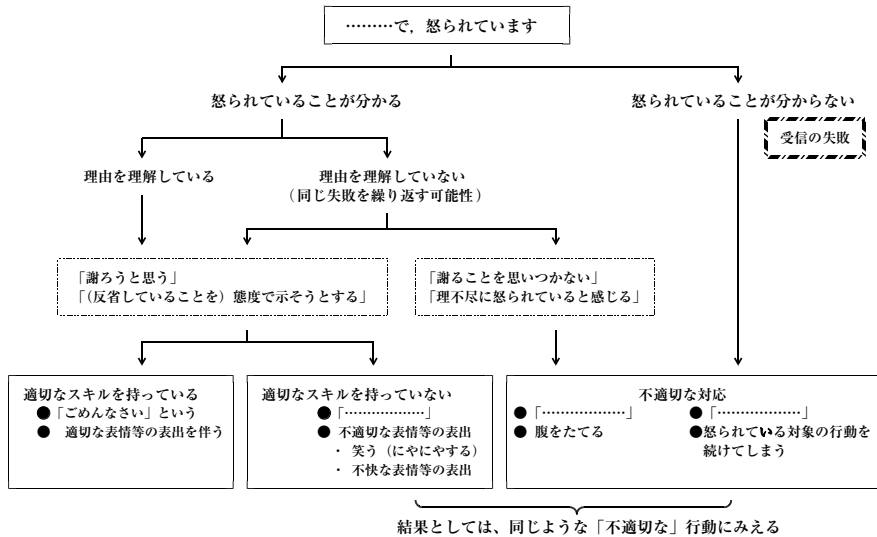
なお、知的障害者を雇用した経験のある企業が採用にあたって必ずできなくてはならないとした課題として挙げられた中に「食事のマナーが守れる」「身なりを整えられる」「身辺を清潔にできる」の3課題が含まれていた（障害者職業総合センター1999）。いずれも基本的な課題だが、就労の継続においても重要な課題といえる。

4 基本的な対人スキル：日常生活と就労の双方に関連する課題

図1における基本的な対人スキルが意味するところは、作業遂行上のスキル（接客業や営業等で求められるスキル）ではなく、挨拶や返事、謝罪や感謝の言葉など、どの職場でも共通して期待さ

れるスキルである。なお、これらのスキルは障がい特性を考慮したとしても一定程度の獲得が望まれる課題である。しかし、実際には、「挨拶」に限っても、特例子会社を対象とした調査（105社）において約6割の企業（60社：58.1%）が「指導の必要な社員がいる」と回答している（障害者職業総合センター2011）。なお、挨拶をしない理由としては、タイミングがわからない、あるいは、相手から声をかけてもらえれば応えられるが、自分から挨拶をするのは難しいなど、状況理解や臨機応変な対応が難しいといった障がい特性を背景とした困難がある場合も少なくない。したがって、これらの課題については、本人の努力だけでなく職場の理解と対応が求められる課題でもある。

図4 謝罪に関する指導のためのフローチャート



ちなみに図4は謝罪に関して学校並びに企業で具体的に指導しようとする際に、その背景について理解するためのフローチャートである。適切に指導するには、目に見える行動(謝罪をしたか、しなかったか)だけでなく、その背景を理解することが求められる。

5 基本的労働習慣

基本的労働習慣の課題には「ビジネスマナーや職場のルールを理解」「報告・連絡・相談のスキル」「指示の遵守」「作業態度」など、さまざまな課題が含まれる。これらの課題は、就職する際に初めて取り組む課題ではなく、学校時代から続く課題である。例えば、ビジネスマナーや職場のルールを日常生活のマナーや学校生活のルールと読み換えたとき、両者の類似性は少なくない。また、報告・相談・連絡のスキル、指示の遵守、さらには、課題に取り組む態度もやはり学校時代から連続する課題といえる。ただし、これらの課題に関して、学校時代に得られた支援が就労後も得られるかどうかは、障がいの開示と関連が深い。また、これらの基本的労働習慣は、職場適応を左右する課題でもあることから、学校時代の課題を職場での課題との連続性の中で検討する視点が重要である。

6 作業遂行のスキルを支える課題(速度と精度・持続力)

「作業遂行のスキルがある」といった場合、「与えられた作業が、企業が期待する水準で遂行できる」ということを意味する。この場合、企業が求める一定の精度と速度を保ち、かつ、その精度と速度を一定時間、持続することが含まれる。例えば、「データ入力の仕事ができる」という場合、①入力にミスがないこと(精度)、②作業速度が基準に達していること(速度)、そして、③基準を満たした精度と速度を必要な作業時間中保てること(持続力)の3つが揃っていることが必要である。もし、「入力ミスはないが、作業に2倍時間がかかる」「入力スピードは速いが、ミスが多い」「1時間程度なら入力ミスも少なく速度も速いが、1時間を超えるとミスが多くなる(精度・速度のいずれかが落ちる)」などの場合、「データ入力の仕事ができる」とは言い難い。したがって、作業遂行に関しては、①精度、②速度、③持続力の3点に関して、企業毎の求める水準を理解し、必要に応じて配慮を求めることになる。

7 作業遂行のスキル: 適職とはなにか

作業遂行のスキルは、実際に職場において特定の作業を遂行できるかどうか、という課題であり、

適職を検討する際に評価が必要な課題である。この点に関して、例えば、厚生労働省編一般職業適性検査（以下、適性検査）などを用いた検討も1つの選択肢である。適性検査は、紙筆検査と器具検査とから構成されており、表1に示した9種の適性を測定できる。また、得られた結果から、個人が有している適性能力が発揮しやすい職業分野とそうでない分野についての手がかりを得るこ

とができる。なお、評価に関して重要な点は、単独の能力のみが基準を満たすことで可能な職業分野は少なく、多くの職業分野に関しては、複数の能力を必要とするという点である。

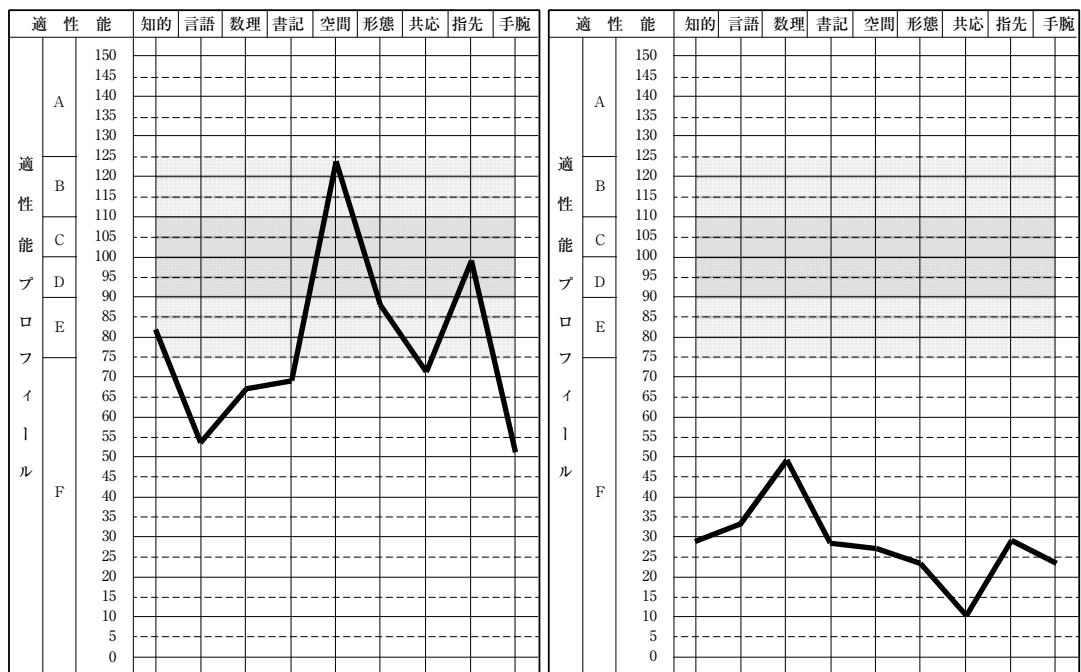
職業適性に関しては、知能検査などの結果からもある程度、検討することは可能であるが、例えば、図5に示した2つのケース（FIQ:ウェクスラー式知能検査における全検査IQは共に80前後）では、

表1 一般職業適性検査職業適性検査における適性能

知的能力	説明・教示や諸原理・諸概念を理解したり推理し、判断したりする能力
言語能力	言語の意味およびそれに関連した概念を理解し、それを有効に使いこなす能力、言語相互の関係および文章や句の意味を理解する能力
数理能力	計算を正確に速く行うとともに、応用問題を解き、推論する能力
書記的知覚	文字や数字を直感的に比較弁別し、違いを見つけ、あるいは構成する能力 文字や数字に限らず、対象をすばやく知覚する能力
空間判断力	立体形を理解したり、平面図から立体形を想像したり、考えたりする能力 物体間の位置関係とその変化を正しく理解する能力 設計図を読んだり、幾何学の問題を解いたりする能力
形態知覚	物体あるいは図解されたものを細部まで知覚する能力 図形を見比べて、その形や陰影、線の太さや長さなど細かい差異を弁別する能力
運動共応	眼と手または指を共応させて、迅速かつ正確に作業を遂行する能力 眼でみながら、手で迅速な運動を正しくコントロールする能力
指先の器用さ	速く、しかも正確に指を動かし、小さいものを巧みに取り扱う能力
手腕の器用さ	手腕を思うままに巧みに動かす能力 物を取り上げたり、定められた位置関係で正確にすばやく持ち替えたりするなど、 手腕や手首を巧みに動かす能力

出所：厚生労働省編一般職業適性検査事業所用（手引）より

図5 一般職業適性検査の結果の例



両者の適性検査の結果は大きく異なる点には留意する必要がある。

なお、適性検査では、職業に必要とされる対人スキルなどに関しては評価できないため、これらの側面に関しては、日常生活場面や職場実習などでの観察が重要となる。また、作業遂行のスキルは、学校卒業時まで獲得したスキルだけではなく、働きながら獲得されていくスキルでもある。

Ⅲ 就労後の支援

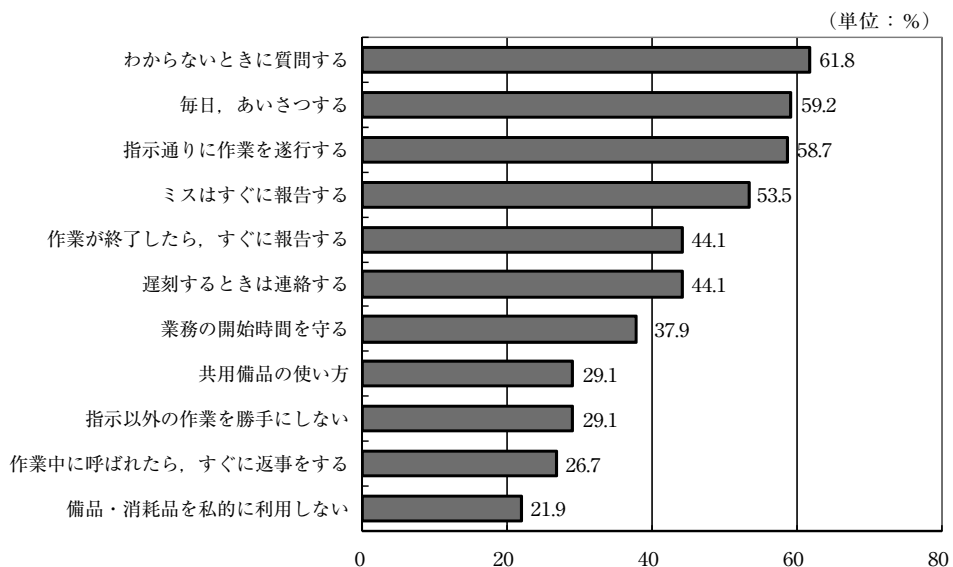
就労移行支援の課題について検討してきたが、本稿で採りあげた課題以外にも多くの課題がある。そうした課題のすべてが達成されなければ、就労準備性が整わないというのであれば、就労移行へのハードルは極めて高いといえる。しかし、実際には、就労しながら課題に取り組むという事例は少なくない。例えば、設立後六ヶ月以上を経過した特例子会社¹⁾ 105社を対象に指導の必要な従業員の有無を尋ねたところ、基本的な課題であっても就職後に指導が必要であることがわかる(図6)。

例えば、生活のリズムに関連する課題である「業務の開始時間を守る」に関しては、37.9%で就労後も支援の必要があり、かつ、その支援は、社内

の役員だけでは対応が難しく、支援を必要とした特例子会社のうち、4社に1社は外部の支援者と連携して指導にあたっていると回答された。なお、外部の支援者としては、「就労支援センター」「障害者就業・生活支援センター」「ジョブコーチ」「教育機関(卒業校の教員)」などが挙げられた(障害者職業総合センター 2011)。「業務の開始時間を守る=遅刻をしない」ためには、家を出る時間や通勤時の行動など、出勤する前(職場以外)の指導が必要となることから、外部との連携が必要であったためと考えられる。また、基本的な対人スキルに関しては、挨拶で59.2%、作業中の返事でも26.7%の特例子会社で就労後の支援が必要と回答された。こうした課題に関しても企業単独の支援ではなく、困難の背景と具体的な支援方法の検討のために外部の支援機関と積極的に連携していくことが望まれる。

いずれにせよ、“支援を得て”職業人として成長していくためには、診断及び障がいの開示が前提となる。なお、現状では、発達障害の診断があったとしても、障害者手帳の対象とならないケースもある。このようなケースでは、障害者雇用率制度の対象外となるが職業相談や職業評価などの職業リハビリテーション・サービスの利用は可能である。また、就職に際して職場適応援助者(ジョ

図6 就労後の指導が必要な社員(特例子会社105社の回答から)



ブコーチ)を利用する,あるいは,発達障害者雇用開発助成金²⁾などを利用することも可能である。一方で,就労そのものに,あるいは就労後の昇給,昇格などの障壁となるのではないかと考え,障害を開示しないケースもある。この場合,環境や人間関係を含めた調整を企業に期待することは難しい。その結果として,職場不適応から二次的な障害に結びつくケースもある。また,障害を開示したものの支援が得られなかったケースもある。この点に関しては,2013年に参議院本会議で障害者権利条約の批准が承認されたことから,徐々に解消の方向に向かうことが期待される。しかし,現時点では,合理的な配慮の範囲が明確ではなく,また,企業の対応も十分ではないことから,今後,取り組むべき課題といえるだろう。

- 1) 障害者の雇用の促進及び安定を図るため,事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し,一定の要件を満たす場合には,特例としてその子会社に雇用され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。
- 2) 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等の発達障害がある方が対象。対象事業所への紹介前にハローワークに医師の診断書を提示

した人(障害者手帳を所持している場合は,特定求職者雇用開発助成金の対象になるため,発達障害者雇用開発助成金の対象にはならない)。

参考文献

- 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター(2013)『職場体験・インターンシップ実施状況等調査』。
- 大阪市こころの健康センター(2009)『就労準備性チェックシート』。
- 障害者職業総合センター(1999)『知的障害者の就労の実現と継続に関する指導の課題-事業所・学校・保護者の意見の比較から-』pp.64-160。
- (2004)『「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究(その2)』(調査研究報告書№56)pp.84-125, pp.61-69。
- (2006)『就労移行支援のためのチェックリスト』。
- (2009)『就労支援のためのチェックリスト』。
- (2011)『発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究』(調査研究報告書№101)pp.37-52。
- 文部科学省『学校基本調査——平成22年度(確定値)結果の概要』(http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1300352.htm)。

こうご・れいこ 近畿大学教職教育部准教授。最近の主な著作に『ヒューマンサービスに関わる人のための心の健康学』(共著,文化書房博文社,2011年)。職業リハビリテーション・特別支援教育専攻。