

# 発達障害のある人の合理的配慮について

## —障害者就労支援機関での実践から—

NPO 法人日本就労支援センター 藤枝 洋介

### 1. はじめに

#### ・近年の障害者施策の状況について

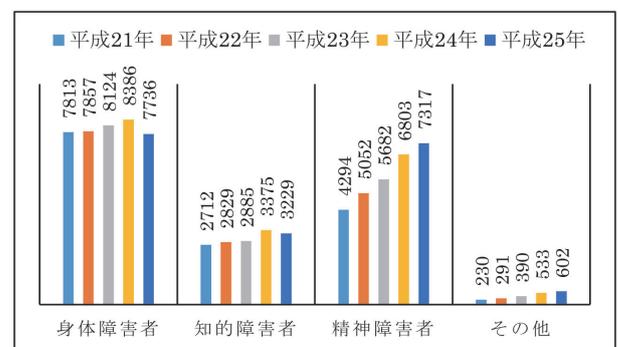
平成25年に民間企業での障害者の法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上がり、障害者雇用納付金の対象事業主も平成27年4月からは、常用雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象となった。企業で働く障害者も40万人以上に上る。

平成30年には精神障害者も雇用義務と明記されることになり、法定雇用率の算定基礎に精神障害のある人が加わることになる。ますます、障害者雇用の枠組みで就労を目指す人が増え、企業が支援機関に求めるサポートも大きくなっていくと予想される。さらに、近々では平成28年に障害者差別解消法が施行されるとともに、改正障害者雇用促進法も施行される。

障害者差別解消法では、不当な差別的取扱いを禁止し、国の行政機関や地方公共団体には障害者への合理的配慮の提供義務が課せられ、民間事業者には合理的配慮の提供の努力義務が課せられる。また、改正障害者雇用促進法で、就労する障害者に対し、民間事業者も合理的配慮の提供義務を負うこととなる。合理的配慮の具体的な内容は指針がでており、例えば視覚障害者であれば拡大文字、音声ソフトの活用、肢体不自由者であれば、スロープや手すりなどを設置することや、机の高さを調整し作業をしやすくするなど言われている。ただし、これらの指針はあくまで好事例としての例示であるとされる。

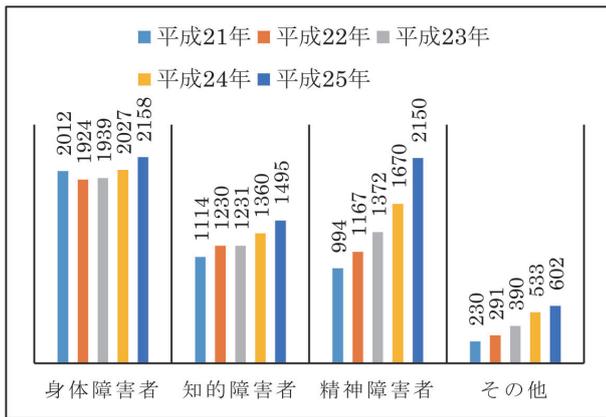
#### ・障害者雇用の状況について

最近の障害者雇用情勢は平成25年に障害者雇用率が引き上がってから、より一層売り手市場の傾向にある。東京都の障害者雇用情勢を見てみると、図1に示すように平成25年度の障害別新規求職者数では、身体障害者、知的障害者は減少しているのに対し、精神障害者は増加をしている。また、図2をみると、同年、障害別就職者数では3障害とも増加しているが、精神障害者は前年比20%以上の増加率となっている。就労支援の現場でも、東京都の障害者雇用情勢と変わらず、精神障害者あるいは発達障害者の方からの相談が年々増えている実感が大きい。最近では相談内容の傾向も変化してきており、これまでの職業経験の中で得たスキルを活かすことや自己実現を求める人が増えてきている。今後、更に法定雇用率が引き上がることが予想され、ますます企業の障害者雇用へのニーズは高まっていくと考えられる。精神障害者、発達障害者が障害者雇用の労働市場で主要な人材になっていくと、多種多様な働き方のニーズを持つ人材がますます増えていくだろう。



単位 (人)

図1 障害別新規求職者数 (東京都)



単位(人)

図2 障害別就職者数（東京都）

出典：東京都福祉保健局『障害者雇用・就労推進連携プログラム2014』

## 2. 合理的配慮と職業訓練

### ・支援者に求められること

前述した通り、平成28年の改正障害者雇用促進法にて障害者に対する合理的配慮の提供が民間事業者に求められてくる。現在、一定の指針は示されているが、具体的にどこまでが合理的配慮となるのかは今後の事例の積み上げで作っていくことが求められている。また同法では、合理的配慮が民間事業者にとって過重な負担である場合は、理由などを説明し、過重な負担でない範囲での合理的配慮を提供することを求めている。また、合理的配慮に関する措置については、事業主と本人で話し合い、決めていくこととされている。場合によっては支援者などに聞くことも可能とされる。

現在、障害者を対象とした就労支援では、職業能力の評価を受け、働くために必要な訓練を行って就労をするという過程だけでなく、働く中で職業能力の開発をしたり、実際の職場でインターンシップ等を行うなどをし、就職をする人も増えてきた。

就労支援員やジョブコーチが就職活動や職場定着のコーディネートをしたり、職場の従業員が障害者をサポートすることも多くなってきている。職場に障害特性を説明するなど、職場で相談したい配慮について就労支援員やジョブコーチが伝える場合もあ

る。今後、「合理的な配慮」が求められると、そういった機会もますます多くなっていくだろう。

働いていく際、主体的に選択をした、自分で決めていく、決めていったという実感がある人の方が、課題に面した際の粘り強さや乗り越えていく力強さが大きい印象がある。支援者側が過度な介入をしてしまうと、そういった実感が持ちにくくなってしまふ。「合理的な配慮」を考えていく際にも同じようなことが言える。

合理的配慮を障害特性から考えていくのではなく、本人が自分自身のこれからの職業生活において、どのような配慮があれば働きやすくなるのか、自分自身のスキルを職場で活かしていくためにどうすればいいかという視点で考えていくことで、本人や企業の力を伸ばしていきやすいのではないかと感じている。

### ・発達障害と生活のしづらさ、働きづらさ

最近では発達障害のある人からの相談が増えてきている印象がある。

発達障害について障害特性と言われている特徴をいくつかあげてみたい。発達障害者支援法では、“自閉症”、“アスペルガー症候群”と“その他の広汎性発達障害”、“学習障害”、“注意欠陥多動性障害（以下ADHD）”、“その他の類する脳機能の障害であつてその症状が通常低年齢において発現する障害”と定義している。

“自閉症”、“アスペルガー症候群”では、社会性（指示されたルールを大切にすが、職場での暗黙のルールに混乱をする、協調性に乏しいあるいは過剰に相手の顔色を気にしてしまうなど）、コミュニケーション（言葉を正確に使おうとする気持ちが強い、会話が一方的になる、タイミングよく質問をしにくい、言葉の理解が率直ではっきり言われないと気づきにくいなど）、こだわりの強さや興味や行動が極めて限られていること（興味や関心が深く、集中して取り組む、見通しのついたことだと進めやすくなる、複数のことを担当すると、優先順位がわかりにくくなる、時間や場所の変更に不安を感じやすいなど）の3つの特徴がある。

“学習障害”では、読み書き(文字の区別がしにくい、鏡文字になってしまうなど)や計算(数字や図形を正確に写すのが苦手など)に関して特徴がある。

ADHDでは、不注意(注意が散漫で気が散りやすいなど)、多動(じっとしているのが苦手など)、衝動性(質問が終わる前に答えてしまう、思いつくと行動をしてしまいやすいなど)の特徴があるとされる。

また、発達障害のある人の中には感覚過敏や鈍麻(視覚、聴覚、嗅覚、触覚)などがある場合もあり、例えば、蛍光灯の光が苦手である、電話などが頻繁に鳴るような環境だと集中ができにくいなどがある。

ここに書かれているようなものがある程度あてはまる人もいれば、ほとんどあてはまらない人もおり、その人その人で生活のしづらさや働きづらさは変わる。環境によっても生活に影響がでなかったり、生活のしづらさにつながることもある。他の障害のある人に比べて、個別性も非常に高いように感じる。

#### ・発達障害のある人に対してコミュニケーションについてのアンケートを実施

平成26年、一般社団法人発達・精神サポートネットワークの協力を得て、発達障害のある人にコミュニケーション面での生活のしづらさや働きづらさに関するアンケートを実施したことがある。アンケートは、同団体が運営をしている喫茶店を利用した当事者に依頼をした。結果は43名からアンケートを回収できた。質問内容は、①職場や生活の場面でコミュニケーションから生じる生活のしづらさや働きづらさについて(自由記述)②上記のしづらさに対して、工夫していること、あるいは希望するコミュニケーションについて(自由記述)③働きやすさについてチェックリストを用いて聞いた。③では、「幕張ストレス・疲労アセスメントシート」のMSFAS (I) D 経歴、具体的な仕事の内容にある項目を参考にし、選択式の設問として利用した。

自由記述欄では、コミュニケーションから生じる生活のしづらさや働きづらさが率直な意見として書かれていた。コミュニケーションに関して日頃から

困っていることを客観的に分析し自己理解をしているような印象を受けた。印象深かったのは、働きづらさや生活のしづらさの項目だけでなく、工夫している点についても非常に多くのことが書かれていたことだ。同団体では、日ごろから当事者研究会や当事者サロンなどを開催し、同じような悩みを持つ仲間と困りごとについて話し合うなどを行っている。普段から困りごとや悩みについて考えている人が少なくなかったことを考慮に入れたいといけませんが、回答者の9割以上が何かしら工夫している点を書いていた。回答の内容を大きく分けると、コミュニケーションをよりよくなるためのコツ、状況ごとに自分なりの対応マニュアルを作っている、なるべくコミュニケーションをとらないようにしている、聞き手に回るようにしている、の4点であった。中でも聞き手に回るようにしているという回答が一番多かった。

チェックリスト方式で「働きやすさ」について聞いた結果を図3にまとめた。その結果、①自分のペースで行う、②1人で行う、③指示されたことを行うに続き、④変化が多い、⑤変化が少ない、⑥物を相手にするが同順位で続いている。変化が多い、変化が少ないという正反対の項目が同じ順位に並んでいたり、少人数ではあるが、体全体を使う、いくつかの作業を並行して行うなどを選択していた人もいた。

アンケート結果は発達障害のある人の特性の多様性と個別性を改めて感じさせられるものであった。合理的な配慮が求められてくると、こうした特性の何を、どう伝えるかも決めていく必要がでてくる。ただでさえ、自分自身の特徴や得意不得意などを考えていくというのは時間のかかる作業である。障害特性を整理し、合理的な配慮として相手に説明できるようにするには大変な作業になるだろう。そうした作業をより効果的、効率的に整理していく手段として、職業訓練を活用できるのではないかと考えている。

単位(人)

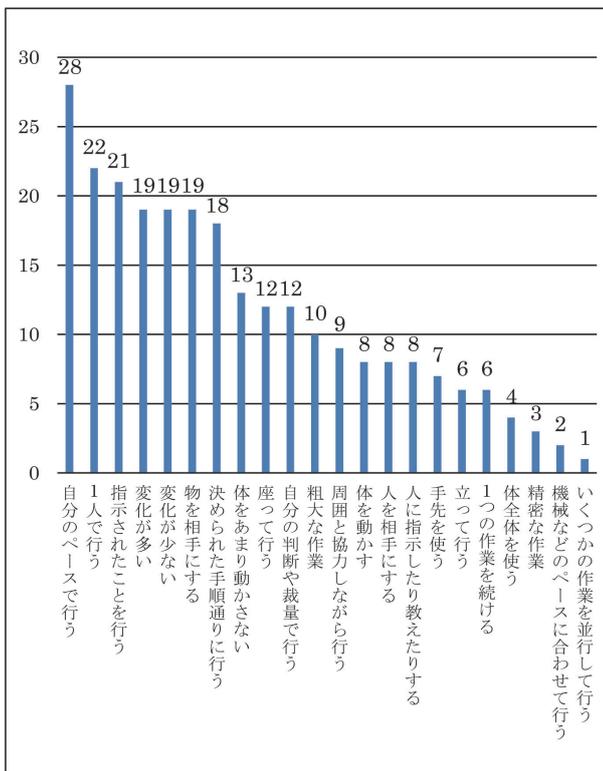


図3 「働きやすさ」のアンケート結果

・職業訓練に際するキャリアカウンセリングの重要性  
発達障害のある人の職業訓練について考えてみたい。

就労をするため、職場が求める技術を身につけることを目的にして職業訓練を利用する人が多いと思うが、発達障害のある人への職業訓練では、キャリアカウンセリングがあるとより効果的であるように思う。

つまり、「技術」を身につけるだけでなく、指示の受け方や質問の仕方、仕事をする際にどんな工夫があった方が働いていきやすいのかなどを試しながら確認をし、キャリアカウンセリングの中で自己理解を進めていくことである。例えば、職業訓練の間では自分のもののように習得をしていた技術だったとしても、いざ職場に入ってみると、やり方が少し違っていたり、職場ごとのマニュアルがあったりして、思うように力を発揮できない場合などがある。発達障害のある人の就労では、技術だけでなく、技術をどう活かしていくかという視点も欠かせないだろう。

また、今後、発達障害であることを職場に伝える場合、合理的配慮について聞かれることが多くなるだろう。そうした時に、職業訓練とセットで障害特性について考える機会があれば、業務をするにあたって、どんな配慮が必要なのか、どう職場に伝えるとわかりやすいのかが整理されやすくなる。こうした障害特性について考えることは、その人のライフキャリアを考えていくことにもつながっていく。

これまでの経験から発達障害のある人と自己理解について考えていく際に重視しているポイントについて整理をしたい。①本人主体で進めること、②取り組む際に目的をはっきりとすり合わせること、③他者と比べて考えるのではなく、本人が感じることを元にして考えていくこと、④どんなコミュニケーション手段でも大丈夫だという安心感が抱けるような環境であること、の4点である。

まず、本人主体で進めることについては、ここでは選択と決定を本人で行うことと言い換えられる。企業に配慮事項を伝える際、現状だと支援者がアセスメントした結果を元にして伝えることが多い。合理的な配慮について考えていく際に、本人が企業にどんな配慮事項を伝え、どこまでの範囲で障害特性を伝えるのかを、本人が主体的に決めて選択していけると、その後の就業生活で様々な困難を乗り越える力強さ、柔軟性にもつながっていきやすい。

取り組む際に目的をはっきりとすり合わせることについては、本人が主体的に進めていくうえでも欠かせないように思う。発達障害のある人の支援に限ったことではないが、本人が取り組んでいきたいと感じていなければ、自己理解の作業はうまくいかないことが多い。目的をすり合わせていく際には、本人が職業訓練を受け、何をしたいのかを確認していく。可能であれば、本人のこれまでの職業生活も振り返り、キャリアカウンセリングを行うことが求められる。

次に、本人が感じることを基準に話をするということについては、前述したアンケートの結果でもそうだったが、どんなところに働きにくさを感じているかは一人ひとり、内容も程度も異なる。本人が感じることを聞いていき、その中でどんなところが大変だった

たか、あるいはどんなやり方がやりやすかったかなどを確認していく。何か工夫をすることで、やりにくかったことがやりやすくなるのであれば、その方法も相談していく。可能ならば、実際に働く職場を想定して、現実的に職場で取り入れることができる工夫なのかも考えていく。こうしたプロセスを考えると、働きづらいことが、「働きづらさ」で終わらず、自分に合った働き方を考えていくことにもつながっていくだろう。

最後に、安心をして話ができる環境については、対人援助支援では基本的な相談の技術である。前述にあったアンケートにもあったように、特に発達障害のある人はコミュニケーションに対して苦手意識を持っている方が多い傾向にある。表現の言い回しやどこまで話をしていいのかを気にしながら話をしていると、なかなか自己理解まで進んでいかない。どんなことを言っても大丈夫だと安心ができれば、自己理解へその分の力を回すことができ、効果も高くなるだろう。

以上が、支援で重視しているポイントである。

### 3. 多様な側面をもった人として関わること

発達障害のある人の支援をしていて感じることは、社会の仕組みが変わるだけで、障害になることもあれば、障害にならないこともあるということである。

「障害者」として相談に来られると障害からその人を考えてしまいがちであるが、環境が柔軟に対応できれば、障害特性の影響で困ることが少なくなる。また、「障害者」であっても、子を持つ親であったり、労働者であったり、学校に通う学生であったり、誰もが多様な側面を持っている。

その人がその人らしく豊かな人生を送っていくためには、障害特性から働き方を考えていくのではなく、その人が職業生活設計を作成する中で、障害特性をどう扱っていくかを考えていくことが重要である。そうしていくことで、「障害者」としてではなく、一人ひとりが多様な側面を持った人として、自分の人生を歩んでいるという実感が持ちやすくなるよう

に感じている。

#### <参考文献>

- ・厚生労働省 報道発表資料（平成27年3月）  
『改正障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」を策定しました』
- ・独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（平成24年3月発行）  
『障害者雇用マニュアル 発達障害者と働く』
- ・東京都福祉保健局（平成26年9月発行）  
『障害者雇用・就労推進連携プログラム2014』