

2 発達障害のある人の就労について

2 発達障害のある人の就労について

(1) 就労支援が必要な発達障害のある人とは

①発達障害の定義をめぐって — 支援が混乱する背景 —

これまで、診断に携わる医学はもとより、療育や教育、福祉をはじめとして職業リハビリテーションの関係者において、“知的障害は、発達障害に含まれる”と受けとめられてきました（第1章参照）。しかし、平成17年4月に施行された発達障害者支援法では、“「発達障害」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、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”とされています。この法では、発達障害を「広汎性発達障害」、「学習障害」、「注意欠陥多動性障害」の3障害に限定しているわけではありませんが、これらの障害と知的障害の有無との関連について明記されてもいません。

また、最近では、「軽度」発達障害という言い方もありますが、この場合の「軽度」についても、広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害などの発達障害はあるが、①“知的障害はない”という意味で使われる場合と、②“知的障害はあったとしても軽度である”の意味で使われる場合があります。いずれの場合も、支援が不要なわけでも、問題の改善が容易なわけでもないのですが、だからといって「軽度」の意味が定義されているわけではありません。

このため、本人並びに保護者をはじめとして、教育や福祉、職業リハビリテーションの関係者もまた、発達障害のある人に関して、必ずしも同じ範囲の対象者像をイメージしているとは限らず、どのように支援するのかについて、必ずしも共通した認識を有していないという現状があります。ですから、本報告書で対象とする“就労支援が必要な発達障害のある人”に関しては、その範囲を限定してあります。まずは、この範囲に留意してください。ここでいう“就労支援が必要な発達障害のある人”とは、“知的障害を伴わないか、伴ったとしても知的な障害の程度が軽度である、広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害のある人”が中心となります。この場合、発達障害者支援法の範囲よりも対象者の範囲としては少し狭くなりますから、そのことに誤解のないよう「 」をつけて「発達障害」のある人と記述してあります。

②発達による状態像の変化と支援の必要性

「発達障害」のある若者の中には、確かに「一般扱い」の入職支援システムを利用して適応し、職業リハビリテーションを必要としない者も少なからず存在すると推察されます（第1章参照）。その一方で、現行の職業リハビリテーションの対象となる若者も存在します。ただし、この両者は明確に2群に分けられるわけではなく、状態像と利用する支援に

よって対象者のタイプわけができます（表1）。特に、発達障害はいずれも、成長と共に状態像が変化していきますから、幼児期から思春期までに診断もしくは判断された広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害の特徴が、青年期に至っても同様であるとはかぎりません。そして、発達と共に問題が解消される場合もありますが、問題が深刻になる場合もあります。知的な面での遅れによって、青年期には軽度の知的障害を併せ持つことになる場合もあります。加えて、社会適応に関して困難が大きい場合は、二次障害が生じる可能性も指摘されています。

図表1 就労支援が必要な「発達障害」のある人のタイプ

① 療育手帳の対象者：知的障害を診断される者

学校教育期間中には、知的障害のない広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害が診断もしくは判断されたものの、発達と共に状態像が変化し、青年期に至って再度の評価の結果、軽度の知的障害を併せ持つこととなった者などが対象となります。

② 精神障害者保健福祉手帳の対象者

成長の過程で適切な支援が得られず、周囲から拒否的な態度をとられ続けたり、深刻ないじめにあうなどの体験を繰り返すことを通して、否定的な自己像が作られ、社会適応が困難になる、あるいは、鬱的な症状を示すといった二次的な情緒的障害が生じ、その結果として精神障害者保健福祉手帳の対象となった者が対象となります。なお、統合失調症を診断されたり、①と重複する場合もあります。

③ 障害者手帳（①②）の対象外の者

広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害をそれぞれ（あるいは重複して）診断もしくは判断されている者のうち、療育手帳並びに精神障害者保健福祉手帳の対象とはならないが、就労に際して何らかの支援を必要とする者が対象となります。

この対象者は、職業リハビリテーションにおいては、「その他」の障害（「身体障害・知的障害・精神障害」以外）に分類されます。雇用率制度等の対象にはなりません。必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）やトライアル雇用、委託訓練などの支援が受けられます。

④ 現時点では明確な診断もしくは判断を持たないが、就労に際して困難を感じている者

学校時代には学業遂行上の困難（職場では作業遂行上の困難）あるいは対人関係面での困難を有していたと考えられる者が対象となります。

この中には、医療機関の診断や教育機関の判断ではなく、新聞やインターネット上でみつけたチェックリストなどを基に、自分を高機能広汎性発達障害、学習障害、あるいは注意欠陥多動性障害であると位置づけている者を含みます。したがって、この対象者が必ずしも「発達障害」を診断されるとは限りません。一方で、職業リハビリテーションの対象者（①・②の対象者＋③の対象者）も含みます。

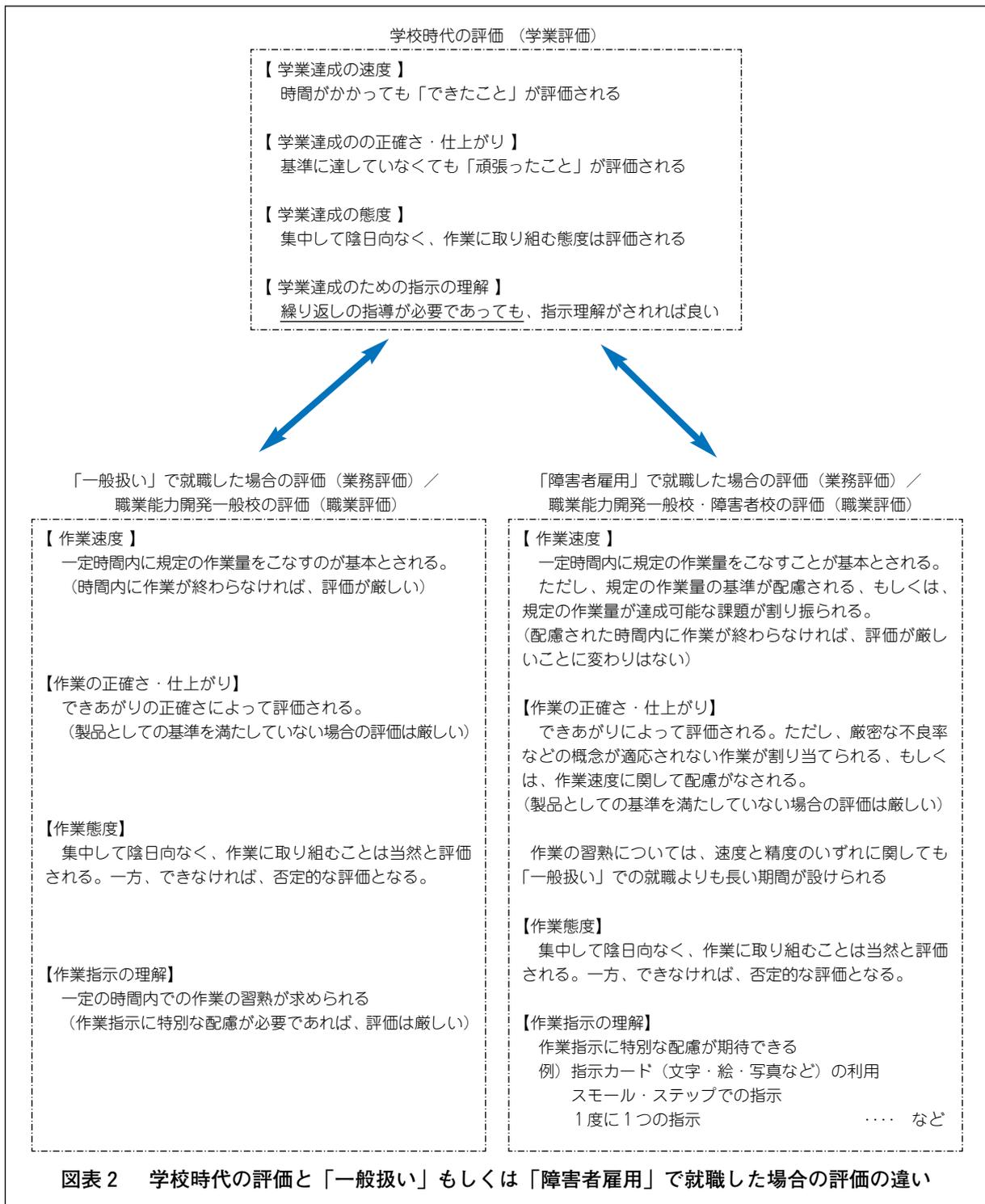
以上の4つのタイプは、一般の職業能力開発校（以下、「一般校」という。）にも障害者職業能力開発校（以下、「障害者校」という。）にも在籍する可能性があります。一般校であれ障害者校であれ、利用者の適性理解は重要ですが、障害を的確に受けとめていないケースへの対応が必要になる場合があります。加えて、一般校では障害を開示していない（したくない）ケースへの対応が必要となる場合があります。

（2）青年期における適性理解とは

①在学中の評価と青年期の職業適性評価の違い

「発達障害」のある若者の就労支援のためには、“職に就く”という視点からの適性理解を欠くことはできません。「発達障害」のある若者の場合は、「一般扱い」での就職と「障害者雇用」での就職のいずれの可能性もありますが、どちらの場合であっても、企業

が採用に際して求める基準に達していることが求められます。しかし、両者では求められる基準が異なります。問題となるのは、在学中にこのような基準を理解して進路選択をした若者が少ない点です。図1に、「一般扱い」就職と「障害者雇用」就職の場合の評価（業務評価／職業評価）の異同についてまとめました。あわせて、彼らが在学中に経験した評価＝努力目標（学業評価）との対応について示しました。適性理解のために、まずは、これらの評価の違いを踏まえることが必要です。



したがって、青年期の適性理解は、企業が求める評価との関連の中で行われることが必要です。また、この点に関しては、できれば在学中に、もしくは、職業能力開発校等の就労支援機関において具体化することが必要となります。この場合、個人の中での得手不得手について知るだけでは十分ではありません。もちろん、苦手な領域を避け、得意な領域を活かした仕事を選択することは大切なことです。しかし、それに加えて、個人内の得意な領域を活かした仕事が企業が求める作業速度、作業精度において“どの程度の水準に達しているか”を客観的に評価する視点が重要です。また、意欲や仕事に取り組む態度の評価に加えて、社会的なルールの遵守や作業指示に関して配慮を必要とするかどうかも問われます。

②就労支援機関の職業指導に求められること

場面が変われば（例えば、学校と職場では）求められる行動も、評価の基準も異なります。しかし、「発達障害」のある若者の場合、これらの点に関して柔軟にかつ適切に対応することが難しい場合も少なくありません。

例えば、障害者雇用の場合、手帳があることで、「配慮されて当然である」として、「うまくできないのは事業所の配慮がないせいである」と考えるケースや、ミスに関して「だめだったとしても気にしないでいいよ」と言って欲しいなど、企業が期待する作業水準を達成するという点において適正でない理解をしているケースがあります。また、自分自身の作業遂行に関する評価が適正でないために、自分では「できている」と考え、必要な指導や手助けであっても、「うるさい」と感じて拒否的に振る舞い、結果として、作業遂行力の問題に加えて、対人関係面の問題を引き起こしてしまうケースもあります。ここでは、特性評価に加え、評価のフィードバックを欠くことができないという問題を指摘できます。

（3）職業リハビリテーションを選択するための支援とは

就労支援が必要な「発達障害」のある人に関して、4つのタイプ（第1節参照）に分類しましたが、いずれのタイプであっても、必ずしも職業リハビリテーションの利用を選択するとは限りません。例えば、診断を受けることで療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の取得が可能であると推察される対象者であっても、あえて職業リハビリテーションの利用を選択しないという場合もあります。こうした対象者に関しては、まず、職業リハビリテーションの情報提供も含めて、サービスを利用するための支援が必要になります。この際、重要なことは、作業遂行に関する主観的評価（本人自身による作業評価）と客観的評価（支援機関による職業評価）を近づけるための支援であり、自らの障害に関する理解を深化させるための支援です。

①作業遂行の評価の適正化を支援する — 主観的評価と客観的評価のギャップ —

職業評価によって職業リハビリテーションの利用が望ましいと考えられるケースであっても、本人は一般扱いでの就労が可能である（職業リハビリテーションの利用は必要ない）と考えている場合、つまり、本人の評価と周囲の評価の間にギャップがある場合について、その主な理由を図表3に示しました。

図表3 主観的評価と客観的評価のギャップ

① 自己理解・職業情報理解ともに適切でない

職場で求められる作業遂行力並びに対人スキル等に関する知識が適切ではない（在学中並びに卒業後に“働くこと”に関する情報が、本人の特性との関連で適切に提供されていない）。あわせて、自分の作業遂行上の課題についても明確ではない（作業遂行上の困難があることは予想しているが、その程度に関しての見積もりが正確ではない）。

「支援があればできます」というケースもあるが、どの程度の支援が必要かについて、自分自身でも的確に把握していない。あるいは、本人が求める支援と企業が考える支援に乖離が大きい場合も少なくない。

「実習はうまく行ったので、一般扱いの雇用を希望します」というケースもあるが、雇用を前提としてない実習先では、作業遂行が可能なように一般扱いの雇用対象者には行わないような作業指示に関する工夫をしたり、作業速度等について厳しく関わらなかったケースもある。

② 職業情報理解は適切であるが、自己理解が適切でない

職場で求められる基準に関しては一定程度、適切な理解がある。ただし、自分自身に関する評価が適切ではない（在学中並びに卒業後に“働くこと”に関する情報は提供されたが、本人の特性との関連で適切に伝えられていない）。

自分自身の作業に関して、「作業速度（あるいは精度）は、若干劣るとは思うが、許容範囲内だと思う」という理解をしているケースの中には、職場の評価と乖離が大きい場合も少なくない。

こうしたギャップに関しては、必要な情報を提供すると共に、可能な限り具体的な実習や体験を基に本人の理解を促すことが重要です。しかし、一般扱いでの就労が実現したものの、短期間で離転職をせざるを得ない状況になったケースでは、職業リハビリテーションの利用を選択することにためらいがある場合も少なくありません。職場が異なれば就労が継続するのではないかと、あるいは、もう少し支援があればと考えることは無理のないことかも知れません。また、現在、障害者手帳の対象外とされている「発達障害」のある若者にとっては、職業リハビリテーションを利用することで、企業が自分を“障害者”であると考え、給与や昇進の面で不利益を被るのではないかと危惧し、そのため、サービスの利用をためらうこともあります。この場合も、特性と仕事とのマッチングがうまくいけば、あるいは、周囲の理解が得られればサービスの利用は必要ないとも考えることもあるでしょう。しかしながら、必要な作業遂行上の支援が得られないことで、離転職を繰り返すこととなり、精神的に不安定な状態となって精神障害者保健福祉手帳の対象者となるケースもあることには留意する必要があります。

通常教育歴があり、その課程で取得した資格が職務遂行を保障しなかったケースもありますが、このようなケースでは、学校時代に“就業体験”が用意されていたにもかかわらず、本人の進路希望を重視した指導によって、頑張り続ける状況が変わらなかった事実が目撃しておかなければなりません。雇用社会への適応力を高める方策として“インターンシップ”に対する期待は高まっていますし、デュアルシステムや若年雇用対策もまた関心を集めています。しかし、的確な特性評価を踏まえた就業体験でない場合、“「一般扱い」の就職希望か

ら職業リハビリテーションを利用した就職へ”という方針転換のための有効な体験になりえないことを強調しておきます。

就労支援の関係者はこうした「発達障害」のある若者の主観的評価に基づくニーズを受けとめた上で、彼らの作業遂行に関わる特性の評価を的確に行い、企業で働くことに関する情報を適切に提供し、必要であれば、職業リハビリテーションの利用を提案していくことが求められます。

②障害理解の深化を支援する

「発達障害」は成長と共に状態像が変化する障害であるため、多動などの行動上の問題が改善された結果、学習や日常生活における適応上の困難が改善される事例がある一方で、学習の問題が顕在化して発達の遅れにより療育手帳の対象となる事例もあります。こうした状態像の変化の可能性については、学齢期の診断（あるいは判断）時であっても、提供されるべき情報です。しかしながら、現実には、体制未整備のために発達障害や知的障害に関する十分な知識がなく、障害者手帳の取得をためらう若者も少なくありません。

また、学校時代を含め、医療機関等で明確に診断を受けていないケースの中には、進路先未決定のまま学校を卒業し、フリーターや在宅の若者の中に紛れ込んでしまっている者もいます。

こうした若者に関しては、支援機関において職業リハビリテーションの利用を提案することが望ましい方針となります。しかしながら、障害に向き合うことは簡単ではなく、「発達障害」を受けとめ、さらに職業リハビリテーションを利用して働くことを選択するためには、長期にわたるカウンセリングが必要なケースもあります。いずれにせよ、在学中の医学的な診断（もしくは教育的な判断）の有無とは別に、「職に就く」という視点からの再評価は、職業リハビリテーションの利用可能性を精査し、就労支援の課題を明確化するために、言い換えると「職リハサービスを選択していない若者」に対して職業リハビリテーションを選択肢の1つとして提案するために重要です。

ただし、相談やカウンセリング等を経て障害者職業能力開発校などの支援機関を選択することになったとしても、必ずしも“障害者”であることを受けとめているケースばかりではないことに注意が必要です。障害理解を深めるための支援は、職業リハビリテーションを選択するまでも、また、職業リハビリテーション支援を利用する際にも、さらには、就職後においても、必要となる支援であるといえます。