

発達障害者に対する就労支援の現状とこれから

梅 永 雄 二

1. 発達障害者の就労における現状

平成17年に施行された発達障害者支援法により、発達障害の理解が進み、教育や労働の分野においても様々な支援対策が実施されるようになってきた。教育分野では、発達障害者支援法施行2年後の平成19年から特別支援教育が始まり、盲・聾・養護学校における特殊教育から、通常の小中学校に在籍するLD、ADHD、ASD等の教育に広がった。

労働の分野では以下に述べるような発達障害者に特化した就労支援事業が実施されるようになった。

(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

発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者についてもきめ細かな個別相談、支援を実施する。

(2) 発達障害者の就労支援者育成事業

発達障害者支援関係者等に対して就労支援ノウハウの付与のための講習会及び体験交流会を実施するほか、事業所において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発周知事業を実施する。

(3) 発達障害者雇用開発助成金

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を

把握するため、ハローワークの職業紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う（平成25年度より難治性疾患患者雇用開発助成金と統合）。

2. 発達障害者の就労上の課題

就労という側面から考えると、LD、ADHDに比べASDの特性から生じている問題が多い。その理由として、我が国では仕事を行う上で対人関係やコミュニケーションの能力を要求されるからである。また、そのような能力に困難性を示すのがASDだからである。

表1は高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施した発達障害者を雇用した企業におけるアンケート調査結果であり、発達障害といってもASDの特性から生じる問題が多いことがわかる。

表1 発達障害者を雇用してから生じた課題

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

ASDの一種であるアスペルガー症候群の中には、IT技術や芸術などに特異な才能を示す者も

多く、適切なジョブマッチングがなされれば素晴らしい業績を残すことも報告されている(梅永, 2015)。そのような能力を所持しているのに、就労で困難を示しているにはいくつかの理由がある。一つには、就労支援者の ASD に対する専門性の乏しさである。発達障害者に限らず、就労においては職業的能力だけではなく、仕事に対する興味関心や意欲、日常生活能力の確立なども検討しなければならない。就労支援者の中には ASD 者の特性をよく把握せずに、彼らの職業的な能力のみで仕事のマッチングを行おうとしているため、ミスジョブマッチングとなっていることが多い。二つ目は企業における同僚・上司の ASD に対する理解不足である。とりわけ、学歴の高いアスペルガー症候群に対して、「人づき合いが悪い、ちょっと変わった人」のような捉え方をしており、彼らの特性を理解しているとは言いがたい。三つ目は家庭の子育ておよび学校教育の問題である。知的に高く進学校に進学することも多いアスペルガー症候群の人たちは、学校での勉強などの受身の学習は容易であっても、自ら判断し行動しなければならない働く現場では、何をどのようにしたらよいのかがわからず、混乱してしまうことが多い。

3. 発達障害者の就労に必要な支援

高齢・障害・求職者雇用支援機構が平成23年に実施した「発達障害者のための職場改善好事例集」によると、75社が応募し、優秀賞、奨励賞にそれぞれ6社、最優秀賞に1社が選ばれた。これらの企業は発達障害者に特化した様々な合理的配慮を行い、就職後の職場定着においても素晴らしい実績を残している(高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2012)。

それはまず、適切なジョブマッチングを行うこと、そして発達障害とはどのような障害かを同僚や上司が理解しているということである。この適切なジョブマッチングと職場の理解を促進するためには、雇用契約を行う前に実際に企業で働いて

みる企業実習が有効である。実習中に本人の適性を考えた職場配置を検討し、本人のニーズに合った合理的配慮を行うことができる。また、支援者は実習中に生じた問題や具体的な支援方法について、企業の同僚上司にどのような支援が必要かを伝えることもできる。最も必要な支援は、発達障害者を定型発達者に変えようとするのではなく、発達障害者が働きやすいように環境にアプローチすることである。

4. 発達障害者就労支援のこれから

平成28年4月から「障害者に対する差別の禁止」によって、募集／採用、賃金、昇進／配置等での差別禁止、「合理的配慮の提供義務」により、働くにあたっての支障を改善するための措置の義務付け、そして平成30年4月から「精神障害者の雇用義務化」が始まる。

今後、発達障害者に対する就労支援の専門家は、発達障害の理解だけではなく、企業に対する実践的アプローチが必要となってくるであろう。

【文献】

- (1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2012): 発達障害者のための職場改善好事例集
- (2) 梅永雄二 (2015): 大人のアスペルガーがわかる。朝日新書

梅永雄二 (うめなが ゆうじ)
早稲田大学教育・総合科学学術院教授