

## 発達障害と就労をめぐる現状と課題

早稲田大学 教育・総合科学学術院 教育心理学専修 教授 梅永 雄二

### はじめに

令和元年の障害者白書によると、2019年段階のわが国の障害者数は、身体障害者436万人、知的障害者108.2万人、精神障害者419.3万人の計963.5万人と報告されている(内閣府、2019)。

しかしながら、障害者白書には発達障害者としてのデータは記載されていない。近年発達障害者の中で精神障害者保健福祉手帳を取得し、精神障害者として就労支援を受けている者も増加している。

発達障害者支援法によると、『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(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(SLD: Specific Learning Disorder)、注意欠陥多動性障害も注意欠如多動症と、徐々に障害という用語が使用されなくなっている(我が国のDSM-5翻訳版では併記されている)。

発達障害に特化した調査としては、文部科学省が2012年に全国の小中学校1,164校(児童生徒数52,272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」がある。

この調査結果によると、通常の小中学校に在籍する児童生徒の約6.5%が発達障害に該当する可能性があると報告されている(文部科学省、2012年)。この6.5%を日本の全人口に換算すると約820万人が該当することになる。

この6.5%の内訳は、LD 4.5%、ADHD3.1%、ASD1.1%(重複あり)となっており、LDが最も多く、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LD194人、ADHD1,781人に対しASDが3,304人であり、重複も含めると7割近くを示しており(日本学生支援機構、2020)、やはりASDが中心となっている。さらに、ハローワークに求職登録をしている発達障害者は図1に示される通り、やはりASDが最も多い。

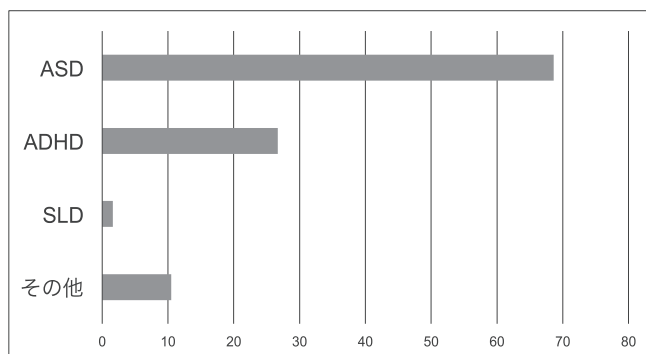


図1 ハローワークに登録している発達障害者の障害種類 (障害者職業総合センター、2020)

このことは、小中学校に在籍している発達障害児童生徒が抱えている課題は、学校の授業についていけない学習面の問題が中心となっているも

の、成人期になると、学習面よりも対人関係やコミュニケーションに困難を示すASD者の問題が就労に影響しているのではないかと考えられる。

## 1. 発達障害者の雇用の現状と課題

発達障害者、とりわけASD者の就労の課題は不適切なジョブマッチング、同僚・上司の理解不足、障害に特化した合理的配慮の欠如等があるといわれている(Keel・Mesibov・Woods,1997)。

とりわけ、就職後に共に働くことになる同僚・上司の障害理解は不可欠である。

以下に発達障害者の就労上の課題について述べる。

### (1) 同僚・上司の無理解

発達障害者はいったん就職しても離職・退職者が多い。その要因の一つは、発達障害という障害がどのようなものであるかを職場の上司や同僚が理解していないがゆえに生じるトラブルである。脊髄損傷等によって車椅子を利用する身体障害者の場合は、第三者からみても立って歩くことが困難であることがわかるため、スロープやエレベーターを利用したり、トイレを改造するといった合理的配慮

のイメージがわきやすい。

しかしながら、発達障害者の場合はアスペルガー症候群など知的に遅れがなく、ある面では定型発達者以上の能力を所持しているにもかかわらず、「目を合わせない」「コミュニケーションが一方的」「尊大な態度を取る」など、対人関係がうまくいかないために誤解を生むことが多い。離職経験のある発達障害者自身にその理由を聞いてみると、「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」、「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」、「リストラにあった」、「いじめにあったり、無視されたりした」など、仕事そのものができなくて離職したというよりは、ほぼ対人関係の問題が中心であることがわかる(梅永、2014)。

表1 ASD者の行動の一般的解釈

| 観察しうる行動                          | 一般的解釈               |
|----------------------------------|---------------------|
| 集団活動に参加することを好まない                 | 社会的に「集団の輪」から離れている   |
| 他者に悩まされていると言うことができない             | 社会的なキューがわからない       |
| 特別に興味があることを話し続ける                 | 興味関心の限局性            |
| 目を合わせることが困難、話題を変えることが難しい         | 興味がないように見える         |
| 通常以上に自分のニーズを主張する                 | 自己中心のようにみえる         |
| ちょっとしたスケジュールの変更で混乱する             | たやすく怒る、敏感すぎる、柔軟性がない |
| 窓の外を常に見ていたり、突然音がした方を向いて頭をがくがくさせる | たやすく気が散る、空想している     |
| 他者のミスを指摘する                       | 失礼、無礼、偉ぶっているようにみえる  |

(Sheiner・Bogden, 2017)

対人関係にトラブルを生じる理由として、Sheinerらは、ASD者の職場での行動について表1のような観察しうる行動から解釈される状況を報告している。

## (2) 不適切な職種選択

離職した発達障害者が対人関係以外の問題として挙げているのは、「仕事がつまらなかった」、「会社の業務、人間関係ができなかった」、「仕事をするのが遅いので向かなかった」、「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」、「自分に合わない仕事だった」、「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」、「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」などとなっている(梅永、2014)。これらの離職理由から、職場で期待される能力と発達障害者本人ができる仕事、あるいはやりたい仕事にずれがあったことも考えられる。彼らが就職先を選ぶ際に、自分の能力や特性をきちんと考え、自分に合った仕事を選択したという例は少ない。よって、企業側は定型発達者と同じようなことができると考えるが、実際には仕事を遂行できないという結果に陥ってしまう。

具体的には、メモが取れない、電話の対応ができないなど簡単な仕事ができない場合があるため、「こんなこともできないのか」などと上司や同僚から叱責されてしまうことも生じている。

## (3) ライフスキルとソフトスキル

職業リハビリテーションでは、仕事の能力を「ハードスキル」と「ソフトスキル」に二分している。「ハードスキル」とは、機械操作やタイピング、コンピュータープログラミング、外国語など実際の仕事で必要となる能力のことをいう。

一方で、仕事に直結しないが対人関係や日常生活能力など就労生活に間接的に影響するスキルのことは「ソフトスキル」と呼ばれている。

具体的には、表2に示すようなものがソフトスキルと考えられる。

表2 就労に関連するソフトスキルの例

### 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) 職場のニーズに応じた髪の長さ、髪の色にする
- (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、習い事をする、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、習い事をする、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) 一か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づける)
- (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) ミスをしたら素直に謝る
- (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

忍耐力、柔軟性、意欲、など

(梅永、2015)

表2のようなソフトスキルは、小さい時から家庭や学校等で身に付けておくべき日常生活(ライフスキル)と重なるところも多い。しかしながら、発達障害者の中にはこれらのライフスキルが身につけていないがゆえに、ハードスキルである仕事に影響を与えてしまい、結果として離職につながる人が多いのである。

# 2. 職場での対応策

## (1) 適切なジョブマッチング

高機能ASD当事者でコロラド大学教授でもあるGrandin(2004)は、ASD者にマッチする職種として、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く、一人で行う専門的な職務が適していると述べている。我が国においても、コンピュータサイエンスにおけるIT技術者として働いているアスペルガー症候群者も多く、彼らに合った仕事の選択、職場配置を検討する必要がある。

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、たとえあったとしても一般化、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。

現在職場実習などで行われるアセスメントとしてBWAP2という発達障害者に特化した就労アセスメントが開発されており、このアセスメントでは「仕事の遂行能力」といったハードスキルの側面だけでは

なく、「仕事の習慣/態度」「対人関係」などのソフトスキルの領域が盛り込まれているため、極めて有効なアセスメントと考えられる(梅永、2021)。

## (2) 発達障害者に対する合理的配慮

2014年に我が国も国連障害者権利条約を批准し、職場における「合理的配慮」を実施しなければならなくなった。しかしながら、発達障害者が目に見える障害ではないため、合理的配慮についてはまだ企業に十分に周知されているとはいえない。

表3に検討すべき発達障害者に特化した合理的配慮を示す。

表3 発達障害者に特化した合理的配慮の例  
- ASD者を中心に

### 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、騒音をさへぎ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

## 3. 発達障害者が働く上で周囲が配慮すべき点

### (1) 発達障害者の特性理解

発達障害と言っても、それまで一緒に働いたことがなかった同僚・上司にとっては、「わがまま」「変人」「尊大」などの性格の偏りと思われてしまう可能性があるため、まずは職場でともに働く発達障害者個人の特性を理解することが必要となる。

そのために、最初の面接相談時に、どのような特性を所持しているのか、どのようなニーズがあるのかを把握することが望まれる。

Bissonnette(2015)は表4のようなチェックリストを用いた面接相談を推奨している。

表4 面接相談におけるチェックリスト

#### 1. 仕事では、どの程度の合理的配慮が必要ですか？

- 多くの合理的配慮が必要である。  
何を、いつ、どのようにしたらよいかかわからないことがあるため
- 必要に応じて合理的配慮を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( )

面接相談において確認すべき内容としては、表5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5 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

表5の内容は自覚していない場合は、過去に同僚・上司・家族等に言われたことがある内容でもかまわない。

## (2) 発達障害者に対する仕事の指導

発達障害者に対する仕事の指導例を表6に示す。

表6 ASD者に対する仕事の指導

- ・コミュニケーションは言葉に頼らず、文字や図などの視覚的キューを使用する。
- ・会議出席が必要な場合は、前もって会議資料を渡しておき、同僚を補助につける。
- ・時間管理が難しい場合は、アラームが鳴るようにタイマーをセットする。
- ・行うべき作業課題のチェックリストを提供する
- ・奇妙な身体の動きを生じる場合は、適度に休憩を取らせる。
- ・他者の邪魔にならない場所で作業を行う。
- ・職場のマナーやルールが理解できない場合には、視覚的な図や写真で指示し、フィードバックを行う。
- ・ストレス管理が難しく、大声を出したりする場合には、スケジュールを変更する。
- ・音に対する感覚過敏の場合は、ノイズキャンセリングヘッドホンを利用する。
- ・視覚過敏の場合は、パーテーションで作業場を囲む、あるいはアレンサングラスを利用する。
- ・仕事の優先順位がわからない場合には、上司に指示を出してもらう。
- ・対人関係については、職場のマナーやルールとして、視覚的に指導する。
- ・同僚・上司との会話や社内行事への参加を強制しない
- ・在宅勤務を奨励する

## (3) 発達障害者への就労支援施策と就労支援機関

発達障害者の就労に関しては、我が国においても様々な支援策が実施されている。以下に発達障害者に特化した就労支援施策について述べる。

### 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

34歳以下のコミュニケーション能力に困難を抱えている若年求職者について、ハローワークで取り組まれているプログラムのひとつである。発達障害者の中で、療育手帳や精神障害者保健福祉手帳などの手帳を取得し、障害者としての就職を希望する場合は、就労支援の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を紹介し、専門的な支援を受けることができる。

しかしながら、手帳を取得しておらず、障害者向けの専門支援を希望しない発達障害者についても、個々の希望や特性に応じて、企業への付き添いや履歴書の書き方などきめの細かい支援が実施されている。

### ② 発達障害者雇用トータルサポーター

ハローワークに「発達障害者雇用トータルサポーター」を配置し、発達障害者の求職者に対してはカウンセリング等の就職に向けた準備プログラム支援を実施するだけではなく、事業主に対しても発達障害者等雇用における専門的な知見に基づき発達障害者の就労における課題解決のための相談援助等の支援を行っている。しかしながら、現段階ではすべてのハローワークで実施されているわけではない。

### ③ 地域障害者職業センターにおける職業リハビリテーション

ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施している。また、障害者職業総合センターにおける技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターで発達障害者に対する専門的支援を実施している。

なお、ジョブコーチ支援には、地域障害者職業センターに配置するジョブコーチによる支援が実

施されているが、それ以外にも就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援する場合もある。

#### ④ 障害者職業能力開発(旧障害者職業訓練)

発達障害者の職業能力開発においては、障害者職業能力開発校において、発達障害者を対象とした専門的な職業訓練を実施しているが、それ以外に居住する地域の企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等を活用した障害の態様に応じた多様な委託訓練を各都道府県において実施している。

#### ⑤ 発達障害者の就労支援者育成事業

発達障害者の就労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している。

#### ⑥ 特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

発達障害者等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が行われている。中小企業事業主に対しては2年間にわたり120万円、中小企業以外の事業主に対しては50万円(1年間)が支払われる。

上記以外に、発達障害者に特化したものではないが、発達障害者を含む障害者全般の就労支援施策として以下のような事業が存在する。なお、短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満)向けの助成金も存在する。

#### ⑦ 障害者トライアル雇用事業

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間(原則3か月)雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としている。トライアル雇用期間中は、企業に対して助成金が支払われる。助成金同様短時間労働者向けのトライアル雇用も存在する。

## おわりに

発達障害者の就労に必要な3要素として、適切なジョブマッチング、職場における構造化(合理的配慮)、そして共に働く同僚・上司の発達障害者への理解が必要であるが、Chen・Sung・Pi(2015)らも十分な職業リハビリテーションサービスが提供されるかどうかで就職率およびその後の定着率に大きな違いがあると述べているように、高校や大学(短大、高専も含む)在学中に、卒業後の就職をめざした早期からの個別就労支援プログラムを計画、実施を行い、フォローアップのための関係機関との具体的支援体制づくりが望まれる。

また、高校大学だけで対処するのではなく、発達障害者支援センター、地域障害者職業センター、ハローワーク等就労支援機関との連携を図り、彼ら

のニーズに合ったジョブマッチングおよび彼らの特性を適切に企業に伝えるジョブコーディネーティング(発達障害学生生徒と企業との調整)を行うべきであろう。

今後、企業は益々発達障害者の雇用を促進しなければならなくなるため、企業独自で対応するのではなく、就労支援機関とのさらなる連携を検討していく必要があるものと考ええる。

最後に、発達障害者にとって良い職場とは、すべての労働者にとってもよい職場となる。そのため、労働組合の役割は、健全な労使関係が築けるよう、発達障害者の理解啓発を進めることが期待される。

## 【参考文献】

- (1) Bissonnette, B.(2015):Helping Adults with Asperger's Syndrome get & stay Hired.JKP
- (2) Chen,J.L., Sung,C. & Pi,S.(2015):Vocational Rehabilitation Service Patterns and Outcomes for Individuals with Autism of Different Ages. Journal of Autism and Developmental Disorder,45,3015-3029
- (3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2011):発達障害者のための職場改善好事例集
- (4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2015):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
- (5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2020):障害のある求職者の実態等に関する調査研究
- (6) 独立行政法人日本学生支援機構(2020):令和2年度(2020年度)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
- (7) Grandin,T. & Duffy,K.(2004):Developing Talents. Autism Asperger Publishing Company.
- (8) Keel,J.H.,Mesibov,G.B. & Woods,A.V.(1997):TEACCH-Supported Employment Program. Journal of Autism and Developmental Disorders,27,1,3-9
- (9) 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
- (10) 内閣府(2019):令和元年度障害者白書
- (11) Sheiner, M., Bogden, J.(2017):An Employer's Guide to Managing Professionals on the Autism Spectrum. Jessica Kingsley Publishers
- (12) 梅永雄二(2014):発達障害者の就労支援. LD研究、23,4,385-391
- (13) 梅永雄二(2015):大人のアスペルガーがわかる.朝日新書
- (14) 梅永雄二(2021):発達障害者の就労アセスメントツール.合同出版

