

○司会 時間になりましたので、第8回「世界の職業リハビリテーション研究会」を開催いたします。よろしくお願いいたします。今回は「才能マネジメントと職業リハビリテーション」をテーマに開催いたします。今回の研究会を企画した大石研究員より、全体の趣旨と概要について説明していただきます。大石さん、よろしくお願いいたします。

(以下、司会による紹介・意見交換での質問者による敬称以外は、敬称略)

企画の趣旨と概要

(1) 紹介就職した障害者の職種

○大石 (スライド1, 2) 研究部門社会的支援部門の大石です。今回の世界の職業リハビリテーション研究会では、「才能マネジメントと職業リハビリテーション」というテーマで、障害のある方の才能や能力という面に焦点を当てて考えていきたいと思います。こちらはハローワークから紹介就職した障害者の職種についてまとめたものです。「障害者の就業状況等に関する調査研究」の結果になります。ハローワークから一般企業へ就職した障害者の就業状況・職場定着状況を集計した調査研究の中から、高い頻度で就職していた職種と、それ以外で専門技術の職種の割合について抜き出したものです。なおこの一般企業とは、就労継続支援A型事業所を除いた企業になっています。身体障害・知的障害・精神障害・発達障害毎に最も多い職種と2番目に多い職種、専門技術の職種の割合を抜き出しています。身体障害ですと1番多いのは事務職、2番目は運搬・清掃・包装等。知的障害では1番多いのは運搬・清掃・包装等で、2番目は生産工程の職種。精神障害では1番多いのは運搬・清掃・包装等で、2番目が事務職。発達障害では1番多いのは事務職で、2番目が運搬・清掃・包装等でした。このように障害のある人の職種は、事務職だったり運搬・清掃・包装等だったり偏った面がありそうです。それに対して、専門・技術というある程度高度な能力を求められる仕事ですと、身体障害の方では13.2%の方が就職されていたのですが、知的障害の方では0.6%でこれは致しかたない面はあるのかなと思います。精神障害の方では9.5%、発達障害の方では3.3%と、結構、障害の種類によって開きがあるようです。

(2) 企業は障害者の能力発揮を望んでいる

(スライド3) それに対して、企業が障害者の能力というものをどんなふうに考えているのか。こちらは、「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」という研究の中で、専門家・企業・障害当事者の立場から見た障害者雇用の質を分析したものの中から、企業が障害者の能力発揮・戦力化についてどのようなことを考えていたのか、抜き出したものです。企業が考える障害者の能力発揮・戦力化の視点としては、実習における適性の見極めという視点があったり、生産性が向上するという視点があったり、配属先の業務を習熟させる事であったり、自己理解促進のためのコミュニケーションであったり、上位職を目指すために職位制度を導入するというものであったり、目標管理制度の導入であったり、人事評価システムの導入であったり、このような観点が挙がってきています。どちらかという、いわゆる障害者

求人と呼ばれるものの中での能力発揮という側面が強いのかなと感じられるものです。

(3) オーストラリアの障害者雇用

(スライド4) それに対して海外はどうか。例えばオーストラリアでは、2006年に職場の文化と政策の改善に焦点を当て、障害者雇用を促進するための8つの目標を設定しています。内容の読み上げは省略させていただきますが、オーストラリアでは障害を持つ人々は高い可能性と多様なスキルと能力を市場にもたらし幅広い職種と産業で働いている、と報告されています。障害を持つ従業員の32%は専門家または管理者として働いているそうです。また一般的な誤解に反して、多くの障害者は高等教育を修了しているか、職業またはその他の専門的資格を取得しているとのこと。なかなか高い能力を発揮しているということが読み取れました。

(4) アメリカの障害者雇用のキャンペーン

(スライド5) また、アメリカですね。アメリカでは障害者雇用のキャンペーンとして、何ができるかということに焦点を当てた全国キャンペーンを展開しています。これは、障害者の雇用に関する一般的な誤解に挑戦するキャンペーンです。障害者がアメリカの職場や経済にもたらす価値と才能を認識するように促します。ここに才能という言葉が入っていますね。機会が与えられたときに、障害を持つ人々は何ができるかということを強調しているキャンペーンです。このキャンペーンでは同僚、若者、医療専門家、その他の聴衆向けに作成されたポスターやディスカッションガイドなどの資料を開発していました。このように、才能という面は海外では焦点を当てて考えられているようです。その才能というものには二つの側面があると感じ、私の方でまとめてみました。

(5) 障害特性を才能として活用

(スライド6) 一つ目は障害特性を才能として活用する側面です。これはニューロダイバーシティに代表される、障害に由来する他人よりも飛び抜けた能力のことです。ニューロダイバーシティというのは主に発達障害の方の文脈で語られるものですが、脳の機能や発達の差異を神経疾患や障害と見るのではなく、集団の中に存在するばらつき的一种として扱う考え方です。神経認知の違いがある人は、多くの職場環境で明らかに有益な才能とスキルを持っていて、他の人にはできない、定型発達の人にはない能力を持っているということです。多くの雇用主がこれらの二点を理解し、主に大企業を中心として神経多様性のあるニューロダイバーシティの労働者の採用活動を開始しています。ニューロダイバーシティの従業員を採用することで、企業は経済的にも職場文化の上でも競争力を得ます。他の定型発達の方にはない才能を活かすことで、企業の経済活動や職場文化の面での利点があるということです。

(6) 個人の中での才能を活用

(スライド7) それに対して、飛び抜けた才能がないと働けないのかというと、そうではありませんが、個人の中での才能という考え方は大事になると思います。もちろん、誰もが得意分野と不得意分野を持っています。また、才能や関心は個人間でばらばらです。例えば、一般職業適性検査や VPI 職業興味検査などを受けてみたことがあります。自分の才能は高い面もあれば低い面もあると実感しています。また、そういったように能力や才能にばらつきがあるとしても、一つの仕事ができればその人は働くことができます。オールマイティにあらゆる仕事で働ける必要はありません。私は研究職ですが、研究ができる能力があれば研究職として働けます。そのように考えてみると、個人の中での才能が重要になることが分かります。また、そういった個人の中での才能については、個人だけではなく企業との相互作用で引き出すこともでき、主に産業精神保健の分野で研究されています。例えば、ワーク・エンゲイジメントです。仕事に関連するポジティブで充実した心理状態のことで、活力、熱意、没頭によって特徴付けられます。他にもジョブ・クラフティングという、従業員の主体性を重視することで、仕事が生き生きとしたやりがいのあるものに変化します。そういった形で能力を発揮し、能力を引き出すこともできます。また、ソーシャル・キャピタル。これは人々が活発に協調行動することによって、社会の効率性を高めることができる理論です。こういった個人の中での才能という側面を踏まえて、本日は4名の方に話題提供をしていただき、その後フロアと Web 参加の方を交えてディスカッションを行おうと思います。

(7) 本日の話題提供

(スライド8) まず本日の話題提供として、「障害者の才能を活かす海外の取り組み」を社会的支援部門の春名副統括研究員に発表していただきます。続いて、筑波大学の准教授でいらっしゃる佐々木銀河先生に、「ニューロダイバーシティと発達障害のある学生の支援について」を発表していただきます。三番目に「個人と企業の相互作用で才能を活かす」というテーマで、社会的支援部門の永野研究員に発表していただきます。最後に、「障害者の雇用における職務創出支援モデル」というテーマで、事業主支援部門の岩佐研究員に発表していただきます。本日はこのような形で進行していきます。皆さま、よろしくお願い致します。

○司会 では、春名副統括研究員から話題提供 1、「障害者の才能を活かす海外の取組」を発表していただきます。春名副統括、よろしくお願い致します。

話題提供 1、「障害者の才能を活かす海外の取組」

○春名 (スライド1, 2) まず、そもそもの話で、一般に障害者の支援というと、いわゆる医学モデルで、障害、問題点、できないことに注目して様々な評価や支援を行うことが多かった。そうすると、支援者の目からは、どのような人でも「問題のある人」と見なされてしまい、「こんな人がそもそも働けるのだろうか」と思いながら、企業に対しても「働けな

いし問題があるのですが理解して雇用してください。」とお願いするスタンスとなってしまいます。そもそも支援者側が障害者の才能の側面にもっと注意して目を向けていかないと、効果的な就労支援はできないということが、第一のポイントです。

(スライド3) もう一つ、19~20世紀は富国強兵で戦争や大量生産に向けて国民を動員し、「障害のある人は無理に働かなくてもいい」というスタンスがあったかと思うが、21世紀の仕事というのは、ロボットやAIによって生産性が向上する中、人間が行う仕事や職業能力というものを再定義していく必要が出てきています。人間の仕事はより個人の能力や興味、創造性に直結した、もっと遊びに近いものになるとも言われています。従来の仕事や職業能力のイメージでの職業リハビリテーションでは急速に陳腐化してしまい、ロボットやAIが従来型の仕事を奪っていく大きな波にさらわれてしまいかねません。

そういうことで、私からは、3つほど話題提供したいと思います。

(1) 「問題」や「できないこと」だけの評価や強調の問題点

ア、プラスの個人プロフィール

(スライド4、5、6) まずは「問題やできないことだけを評価・強調することが問題だ」ということで、「プラスの個人プロフィール」というアメリカの方法です。

2005年にアメリカのカスタマイズ就業の3週間の訪問調査をした時期、同時に、難病の就業支援モデル事業を行っていて、全身麻痺で寝たきりで「難病中の難病」とも言われるALS患者で、現在は参議院議員になられている船後氏が参加して下さいました。しかし、そのような状態で誰も働けるとは思わないし、よくある「在宅でデータ入力」というのもナンセンスに思えました。そういったときに、ジョージア州やテネシー州などで行われていた「プラスの個人プロフィール」を思い出しました。ご本人や周囲の人から、ご本人の経歴、夢、想い等を伺って、その人のポジティブなプロフィールを、ホームページ形式でまとめていきました。そうすると「寝たきりの難病患者」という一見しただけのイメージとは全く異なる多様な可能性のある人物像が浮かび上がってくるわけです。もちろん、主治医やソーシャルワーカーの方も加わって、講演活動等の際の、リスク管理の検討も行いました。

この間、参議院で久々に船後議員にお会いしたら、そのことを覚えてくださっていて、「あれがあったおかげで自分はやれるという確信を持たせた」とおっしゃって下さいました。

最近では、最重度の障害があっても活躍している方は他にもメディア等でよく取り上げられますが、現在もまだ、専門的な就労支援のあり方は明確になっておらず、家族や仲間による支援に依存していることが多いです。

(スライド7、8) この「本人中心のプラスの個人プロフィール」というのは、夢や目標、興味、才能、スキルといったものをまとめ、「生きた書類」として継続的に更新していきます。直接本人や一番よく知る人から情報を得ます。仕事の目標や支援計画、職業の選択肢の明確化のために活用するのですが、一番重要なのは「本人の可能性を想像できるようにすることとされています。「これは、すべての求職者をエンパワーメントする、強力なプロセス」

と書かれていますが、船後さんの例から、私もそう実感しています。

(スライド9) 実際のプロセスとしては、就労する前に体験実習などを行い、それで興味やモチベーションを高め、仕事につなげていったなど、いろいろなプロセスがあります。

イ、「才能パイプライン」の構築

(スライド10、11) 次は、「才能パイプライン」というアメリカでよく聞く言葉についてご紹介します。前回もご紹介した、アメリカの職業リハビリテーション管理者協会 (CSAVR) が事業主支援として行っている「Talent Acquisition Portal」—才能獲得のためのポータルサイトがあります。アメリカでは、障害者雇用義務はありませんので、そういった企業に障害者雇用を進めていく場合は、「この人は企業に有益な才能のある人であるから、雇用してください」といったことを強調していく必要があるわけです。そのために、障害者支援の場面から企業の採用に向けて、人材をつなげていく仕組みということなのです。

(スライド12) そういう「パイプライン」を構築する際に重要なのは、企業側の意識啓発で、やはり日本と同じく、多くの企業は「障害者は働けない」「企業では使えない」と思っているのです。そうではなくて、この「Right Talent, Right Now」のキャンペーンのように、「障害のある方は才能があり働ける」ことを啓発することが重視されています。

(スライド13) アメリカでは、様々な機関が連携・協力して、「障害者は仕事ができる」「ビジネスに貢献している」ことを繰り返し強調するようになってきました。障害者雇用率制度のない国では、企業側に対して障害者本人の能力を啓発することが、非常に重要になっているということなのです。

(スライド14) オーストラリアでは「Focus on Ability」といって、障害のある人がいかに仕事で活躍できるかを強調するキャンペーンなどを行っています。

ウ、「才能」や「強み」は誰にでもあること

(スライド15、16) こういう才能や強みの話をすると、よく「もちろん、才能や強みのある人はいいですが、そういったものはない」という反応が出てきます。ただ、アメリカなどでは、強みや才能は誰にでもある個性のようなものだと言われています。例えばこの方は自閉症ですが、特に整理整頓や数学的な能力があるわけではなく、スーパーの整理整頓の仕事も続きませんでした。でも、この方は動物と触れ合うことが好きということで、動物関係の仕事に就くことで、すぐに仕事を覚えて、朝から夕方まで、非常に熱心に仕事ができるようになりました。

(スライド17) こういったことは、別に障害者に限らないことで、最近では普通の人事管理でも強みや才能が重視されるようになってきているようです。各人の「強み」を見つけるためには、得意なこと、習得が早いこと、放っておいてもやっていることや、幸福を感じて長期間没頭できること、達成感、自分らしく感じる、そういったサインに着目すればよいとされています。こういったことは、人によって違っていて、ある人にとっては当たり前のことで

も、他の人には非常に努力がいるといったことがあります。

(スライド 18) ギャロップ社が出しているストレングスファインダーには、34 種類の才能の項目が挙げられています。また、アメリカの元米国心理学会会長の M. セリグマンは、24 種類の強みがあるということを言っています。

(2) 生産性向上の追求が失業者を生んでしまう問題点～多様な能力の人が一緒に働く「インクルーシブな職務再設計」

(スライド 19、20) 次に、企業が生産性を追求すると、求められる才能のレベルが上がって、多くの人が失業してしまうという、ことについてオランダの取組をご紹介します。日本ではそれほど深刻ではありませんが、オランダなどでは切実な問題になっています。

20 世紀の大量生産のためにフレデリック・テイラーが開発した科学的管理法 (テイラー主義) によって、分業化やマニュアル化により生産性の大幅な向上が可能になりました。しかし、その一方で、タスクを細分化するというのは、労働者にとっては仕事の全体性が見えにくいか、成長の余地がないとか、マイナスの効果を生むことも明確になってきました。そういった中で、「もっと健康的な働き方というのを考えていきましょう」ということで、仕事の質に注目した、テイラー主義の批判が行われるようになりました。

(スライド 21) 仕事を細分化するのではなく、一つにまとめたものにすることや、短い繰り返し作業ではないこと、ある程度の難易度があること、自律的でなくてはいけないなどの要件が、仕事の質として重要だということが明確になってきました。

(スライド 22) オランダでは、そのような方向で従業員の仕事の質の向上に取り組んだわけですが、それはそれで別の大きな問題を生んでしまいました。つまり、平均的な従業員の仕事内容のレベルが上がり、多くの方は条件を満たせなくなり、仕事が少数の人に集中して、条件を満たせない人を排除することになりました。オランダでは、ワーク・エンゲイジメントや生産性が高いということは、その一面で条件を満たせない人が多く生じてしまうという問題があるわけです。一時期は、オランダの労働者の 6 分の 1 が障害者だとされていた時期もありました。

(スライド 23、24) このような背景があって、オランダでは「インクルーシブな職務再設計」という取組があり、これが社会変革として位置付けられています。つまり、今までは、少ない人数で業務量を多くしようとしていましたが、そうではなく、少ない予算で、同じ業務量に多くの人に関わって達成するということを目指して、これを社会変革として取り組んでいます。

こういう話を聞くと、日本とはずいぶん違うと思います。日本では、もともと失業率は低く抑えられていて、その意味でインクルーシブなのですが、現在は、諸外国と比べて低い生産性の向上が課題になっています。これが、オランダでは逆で、生産性の向上をまず目指して、現在はインクルーシブな仕事ということが課題になっています。

(スライド 25) これは、前から言っている、国際的な「収斂進化」、つまり、出発点は異な

っても、最終的には似たようなものになる、ということの一つの例ではないかと思えます。オランダで先進的と考えられている「インクルーシブな職務再設計」の実例を、日本の視点からみると、そんなに先進的には思えません。熟練の機械工が全ての仕事をしていて、仕事が溜まって作業が遅れていましたが、それを切り出して検討すると、熟練した人がやる必要のない仕事が多くありました。それを他の人に割り当てることで仕事の遅れがなくなり、ビジネスとしてメリットがあり、障害者も仕事に就けたという事例です。

むしろ、オランダで着目すべきは、これにより、全社的な生産性の向上、障害のある人、障害のない人にかかわらず、それぞれの仕事の質や生産性を向上する取組みを基調として、そのような取組みを発展させていることだと思えます。

(3) IT人材不足と発達障害者支援の関連～ITの優秀人材の採用と才能マネジメント エ、EUでの仕事の変革

(スライド 26、27、28) 次は、IT人材不足と発達障害者支援の関連についての話題提供です。EUの議論を見ると、21世紀の仕事は「ワーク 4.0」というように、デジタル化や自動化などで仕事が急速に変わっていくと言われていています。21世紀の職業能力の定義も変わっていくため「就労支援や教育訓練の在り方も変わらなくてはいけない、そこに障害者が取り残されないようにしなくてはいけない」と言っています。

オ、ニューロダイバーサな才能

(スライド 29) アメリカでは、先ほど紹介があったニューロダイバーシティがあります。私は2017年にハーバードビジネスレビューで知りましたが、掲載されている例として、ジョンさんはデータ分析の魔術師で、数学的能力とソフトウェア開発のスキルを併せ持つ人材で、修士号を二つ持っていると書かれています。一方で、多くの企業はIT人材が不足して苦勞しているため、容易に採用されるのではないかと考えられますが、ジョンさんは2年間就職活動に失敗しています。理由としては、常にヘッドホンしていること、話しかけても相手の顔を見ないこと、10分ごとに靴ひもを結びなおすこと。つまり、自閉症スペクトラム障害だからです。こういった人たちの失業率は80パーセントあり、未開拓の人材プールになっており、この人たちの才能に対して新しいアプローチをすることで、先ほどの人は、就職後は部門トップの生産性を発揮していると書かれています。

(スライド 30) ニューロダイバーサな才能への配慮は多くの事例では簡単であり、それに対して利益は莫大とされています。具体的な配慮としては、先ほどの常にヘッドホンをしていることに対する配慮や、照明を変えるなどの例がありますが、重要なこととしては、人事制度において、採用の定義を広く考えて調整していく必要があることです。この分野ではSAPやマイクロソフト、フォード、デルなどの企業が人事改革を行っていますが、SAPの担当者は「これほど成果の上がる改革はない」と言っています。また、こういった取組みをすることで「管理職が才能が発揮できるようなマネジメントを考慮するようになる」というこ

とが言われています。

(スライド 31) 一方で、全社一律の採用基準を設けることが難しくなります。一般的に良い社員とされるのは、コミュニケーションスキルや、チームプレイヤー、感情的知性などを持つ人とされますが、自閉症はこれに真っ向から対立しています。また、面接が非常に苦手であり、目を合わせない、弱点を自分から認めてしまう、といった傾向があるため、こういった人たちを雇うためには採用方針を決める必要があります。

(スライド 32) 感情的知性に問題があるので、「感情的知性の輪」というツールで、感情が高まって制御ができなくなる前に、自分の感情を表現するように励ましていく、という支援も始められています。

(4) まとめ

(スライド 33) まとめとして、問題やできないことだけを評価して強調するのではなく、障害のある人が仕事で発揮できる能力や、適性を把握して、能力に焦点を当てた企業向けの啓発や、採用支援への取り組みが、アメリカ、ドイツ、オーストラリアなどで行われています。生産性の追及が失業者を生んでしまう問題については、生産性の高い人と生産性の低い人が一緒に働くことによって、全ての人の生産性と仕事の質を上げていく。それで生産性の向上ができる職務再設計が、オランダなどで行われている。IT 人材不足と発達障害者支援の関連では、一般的な人事にとらわれない IT 人材の採用と才能マネジメントによって、ハイテク産業の競争力向上や、発達障害者の社会的参加支援を両立する取り組みが行われているということです。以上です。

話題提供 2、ニューロダイバーシティと発達障害学生支援

○佐々木 (スライド 1) よろしく願いいたします。私は筑波大学所属の研究者をしていますが、実際に発達障害のある大学生の学業での支援や、キャリア支援などに関わっています。今回は一つの話題提供として、知的障害のない発達障害のある学生というのは、どのような環境で生活していて、どのような困難があるのか。その中でニューロダイバーシティという話をどう考えていくのかということ、筑波大学の事例として話題提供したいと思っています。

(スライド 2) 私自身の紹介をさせていただくと、心理学や、特別支援教育をバックグラウンドにしています。最近では大学に障害学生支援室や、合理的配慮の提供、調整を所管する部署がありますが、この部署を 5 年間担当しています。学業、就職、キャリアというのは、密接に関連する連続的なものですから、実際に学生の事例を挙げながら、筑波大学での取り組みを紹介したいと思います。

(1) 全国の障害学生の在籍状況

(スライド 3) ここでは、特に発達障害の学生の話が中心になると思います。毎年、日本学

生支援機構が障害のある学生の高等教育における在籍率の調査を行っていますが、この灰色で示した部分が発達障害、オレンジ色が精神障害、青色が病弱・虚弱というカテゴリーで、疾患があったり、内部障害がある方です。このように見えにくい障害学生が増加していて、障害者差別解消法の適用によって、大学においては修学上の合理的配慮を中心に支援を組み立てていくという流れが進んでいます。この 1.17 パーセントが障害のある学生の全学生に帰する割合です。

カ、大学における発達障害学生の支援

(スライド4) その中で実際に発達障害のある学生がどういった支援を受けているかというと、現状では授業での支援が多くを占めています。「授業でこういった配慮を受けたい」という合理的配慮の調整、依頼文書を配布して、講義や出席などの配慮をするということを主にしています。授業外ではカウンセリングを受けたり、課題管理やスケジュール管理に関する指導、対人関係の配慮などを行っています。一方で、発達障害学生に対する就職支援情報の提供や、キャリア教育、障害者向けの求人情報の提供は、授業支援と比べると実施率が低いということが分かっています。その理由として、授業支援は障害者差別解消法という法的裏付けがありますが、もともと大学での就職キャリア支援は、障害の有無を問わず学生全体に対して行われていますが、障害のある学生に対してどのように就職・キャリアを支援するかという専門知や、体系が不足しているということが背景にあると言われてしています。

キ、発達障害学生の卒業後進路状況

(スライド5) 発達障害の学生の卒業後の進路状況を詳細に示すと——学校基本調査が基になりますが、障害のない学生では就職率が 78 パーセント。身体障害のある方は、視覚、聴覚、肢体不自由が 64 パーセント。それに比べて発達障害は就職率が減ることや、進学に比べてその他の進路未決定等の割合が多いというのが特徴だと思えます。

ク、発達障害学生のニーズと支援の関連

(スライド6) これは、私たちの研究グループが発達障害の学生の相談記録等を分析して調査したのですが「どういう主訴・困難を抱えている学生がどのような支援を受けているか」ということを表で示しています。有意水準を示しているものは青と赤で表示した 2 項目あり、キャリア教育で障害理解や職業適性の把握をしている学生の中には「就活を始めることができない」という主訴・相談内容でキャリア教育をスタートしている学生が多い傾向が分かります。一方、これは負の関係ですが「課題を忘れてしまう」など学業上の課題が非常に大きい場合は、就職活動の支援を受けるところまでいかないため、実施件数が少ないことが示されています。

ケ、障害学生を取り巻く雇用と進路

(スライド7) 学業、就職、キャリアが連続すると言いましたが、学業の課題が解決されないために就職活動等の支援が遅くなり、一般的なタイミングで就活をすることができないということがあります。実際に学生に関わっていると、知的障害のない学生の多くは一般雇用と障害者雇用枠の選択で揺れることがよくあります。筑波大学の場合は一般雇用枠を選択して就職する学生が多いと思いますが、就職後の転職や退職の割合は一定を占めているため、必ずしも安定して就業しているわけではないということが分かります。多くの学生は障害を開示して雇用することへの不安や、給与を主な判断の基準にして、一般雇用を選択しています。それに対して障害者雇用では配慮は受けられますが、給与面では「学力を考えると見合った金額ではない」と感じる学生が多く、選択しづらいのではないかと考えられます。

コ、海外の発達障害学生支援の現状

(スライド8) これは私たちのグループが海外の大学の障害学生支援室を視察したときの表です。先ほどの1.17パーセントというのが全国の障害学生の比率ですが、筑波大学では精神障害学生を除いても0.8パーセントで、海外の大学では8~10パーセントという非常に高い割合占めています。その主な理由としては、発達障害の種別の違いがあると思います。欧米では学習障害が大学の在籍率としては非常に高く、それに比べて自閉症圏は少ないと言われています。ただ、欧米の大学での障害のある学生に対しての支援体制というのは、日本と比較してもかなり充実していることが窺えました。シラキュース大学に視察に行ったときに聞いたのですが、シラキュース大学では卒業生が大学で働く割合がかなり高いそうです。大学をひとつの雇用のリソースとしてとらえて、障害のある学生が卒業後に大学で働いて、そこから社会に出るという取り組みをしているところもあると聞いています。

(2) 筑波大学 DAC センター

(スライド9) 筑波大学の話に移りますが、私の担当するDACセンターというのが、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターで、就職課、障害学生支援室、男女雇用均等やLGBTなどの性に関する所管を行う、三つの部署が合わさった機関になります。全国的にも組み合わせとしては珍しいほうで、就職課やキャリア支援課と障害学生の所管が組織上、分離されているところも少なくありません。ただ一緒になっていると、学業から就職へのシームレスな移行がしやすいということで、筑波大学ではこういった体制になっています。

(スライド10、11) その中でも発達障害の学生の支援というのは約5、6年ほど前から重点的にプロジェクトという形で進めています。今日はそのプロジェクトの一端を紹介しつつ、なんらかの話題提供ができればいいかと思いますが、詳しくはここに取り組みが載っていますので、お手隙のときに、あるいは後ほどご質問いただければと思います。

(スライド12) この中で、本日のテーマであるニューロダイバーシティを筑波大学でどう考えているか、ということを少し前置きをしておきたいと思います。筑波大学は試験をパス

してこれられるということが前提にあるので、知的障害のない学生が圧倒的に占めています。中には推薦やA0入試の場合には知的・発達水準がボーダーの方もまれにいるのですけれども、多くの場合には知的・発達水準が平均、あるいは高いレベルある方がいらっしやいます。そういった方は診断の抵抗をかなり示すことがあるので、診断があるかないか、それによって支援をする、しない、というように分けられると、なかなか支援に繋がらないということがよく言われています。その中でも本人の特性がグラデーションであるという考え方を大学の支援の考え方として、これをニューロダイバーシティで採用しているのですが、すべての学生の支援の中に濃淡に応じて教育的なサポート、スキルの向上であったり、環境調整が双方向的に含まれるのだ、ということを示しているものになります。これが、いわゆる社会モデルに基づく大学の考え方という事です。モデルではありますけれども、実践をしながら振り返り検証するということを進めています。

サ、ニューロダイバーシティ

(スライド 13) ここで言うニューロダイバーシティですけれども、イギリスでよく用いられているのですけれども、自閉スペクトラム症から ADHD、あとは学習障害——限局性学習症も細かく分ければディスレクシア、協調性運動障害、ディスカリキュリアと呼ばれる算数計算障害。あとはトゥレット障害です。これらの障害のいろいろなカテゴリーがオーバーラップしたり、グラデーションである。また、各カテゴリーにもスペクトラムという言葉に代表されるように濃淡がある。なので、これを疾患とみなすのは適当ではないだろうと。それを医学モデルとしたときに障害の有無を問わず、「全ての人が多様な特性を持つのだ」という考え方です。

(スライド 14) この辺りはすでに先ほど触れたところもありますので、簡単にお話をさせていただきますが、このニューロダイバーシティ。そもそもの発起は当事者からの提唱というのが実は主だったところになるのかな、というように思っています。Harvard Business Review が 2010 年の後半だったかと思えますけれども、当初の提起は 1990 年代後半に当事者が中心、特に社会学の考え方をうけて・・・当事者が中心になって、特にそのときは自閉症当事者や家族によって始まった社会運動という形でニューロダイバーシティ運動というものが位置付けられている。これは自閉症の権利——自閉症らしく生きるということも含まれています。例えば、反治療と呼ばれているのですけれども、自閉症を治すといったアプローチは適当ではないという主張をされることもありました。後に、自閉症当事者だけでなく ADHD やディスレクシア、統合失調症にも運動が派生していますが、まだ論争が尽きない概念かな、と思います。例えば治療介入の必要・不要というところでは、非常に反治療的という立場を取られる方もいるし、一定のそのスキルを身につける必要がある、という意味でそういった介入が必要だ、ということでおっしゃる方もいると思います。また、ニューロダイバーシティ——多様性ということによって障害が不明瞭になるのではないかと、言う方もいるので、これは非常にさまざまな立場があるというように捉えて私も考えていま

す。

(スライド 15) 私はどちらかというと、大学のことが専門にはなるのですが、雇用に関してもニューロダイバーシティ雇用ということで、ニューロダイバーシティ雇用の特集が組まれて、先ほど紹介があったドイツの企業——人事、あるいはシステム、あるいは会計などといった企業等が多いかと思います。神経発達症者の特徴と能力に関心を持つようになったというのが経緯かと思います。この辺りは先ほど触れていただいたので、簡単に収めさせていただきます。

(スライド 16) 私の分野である教育という部分でもニューロダイバーシティの言葉が使われています。トーマス・アームストロングという教育研究家が——日本語の訳書もありますが、大きく8つの原則として、「脳の多様性」と言っています。簡単に言えば5番と6番が代表されることですが、「人生で成功する鍵は、周りの世界のニーズに脳を適応させる」。これは本人を環境に適応させるというのがポイントで、ただこれらのアプローチだけではうまくいかない。個性的な脳のニーズに合わせて、そもそも環境を調整・修正する。ここでは「ニッチづくり」と呼んでいますが、本人を周囲に合わせるというだけではなく周囲の環境を本人に合わせるということが強く協調されている部分になるのかな、と思います。これは社会モデルで言うニューロダイバーシティということで、この中には、実は才能というものを強く言っているものといないものと分かれるので、その辺りは雇用の文脈と教育の文脈で多少色合いが違うかな、と思っています。

シ、多様な発達特性を有する学生支援

(スライド 17) こちらは筑波大学の支援のモデル図に戻りますが、発達障害の学生を考えたときに、いわゆるグレーゾーンに代表されるように、診断はないけれども傾向を有する。けれども困っている、というような形のタイプの学生がいます。診断を受ける・受けなくて判断すると非常に支援のやりづらさ、繋がりにくさがあるので、すべての学生に対する支援の足場掛け、その中にアセスメント、大学の中で組み立てて教育や合理的配慮に繋げていくという体制を取っています。

(スライド 18) 一つ一つはかなり細かくなってしまうので、そのうちいくつか代表的な部分を今日ご紹介させていただこうかと思います。

(スライド 19) これはすべての学生に・・・ということで障害のある当事者だけではなく、そもそも本人一人にアプローチするというよりも、環境を調整することが重要というように認識しています。何か仕事をするときに、皆それぞれ凸凹があるとして、強みと弱みをうまく組み合わせる。強みを発見してそれを活かして一人で行くというよりかは、それぞれの強み・弱みを補い合う良いチームというものをどうすれば作れるか。これは2年ほど前から始めている授業になりますけれども、実際に発達障害の当事者の学生。特にエンジニア系の情報系に属する方も多くいますが、なかなかコミュニケーションがうまく取れないけれども、例えば、チームでコミュニケーションが円滑にすることができる対人援助職系の学生と

うまく組んで、自分の苦手な部分を補いながら得意分野を発揮させる。どういうチームの形成が有効かということも関心を持って取り組んでいるところになります。「才能の活用というのは才能を発揮できる環境があつてこそだな」ということを、この2年間の授業でいつも思うところです。

(スライド 20) こちら、私のスライドにたびたび入っているキャラクターは、実は発達障害を模したキャラクターになっています。この猫はASDで、鳥はADHDで、黄色はLD。ミックスの場合は犬のダックスになるのですが、実は当事者の職員を雇用して描いている漫画になります。詳しくは見ていただければと思いますが、今回のポイントは漫画が重要というよりも、その過程だと思ふのです。実際にこの学生はシラキューズの例を挙げたように、筑波大学の学生であつて、漫画が描けるけれども、就職がなかなか難しいということもありました。なので、その長所を活かした仕事を作れないか、という考え方に至つて、大学の中でそういった仕事を新たに作つて広報啓発ということに専従して、環境を整えて従事するというような取り組みの一環の中で行われている活動でもあります。比較的的反響もありますので、やはりある仕事に人を合わせるといふよりも、その人に合つた仕事を作れないかということも、もしかすると大事な考え方かなと思つた事例でもあります。

ス、個別の心理・教育的アセスメント

(スライド 21) こちら、大学の中でアセスメントを行っています。先ほど職業や職業関心のことなどもご紹介いただき例えば大学の中で心理検査、知能検査を行う仕組みを、全学生向けに整えています。その理由は、相談に行く、支援につながるといったようなキーワードですと、なかなかつながらない学生が多いです。どちらかと相談に行くというよりも、自分のことを理解したいという人が多いので、まず、自分のことを理解してから考えます。合理的配慮からスタートでなく、自己理解からスタートするといった取り組みになっています。

(スライド 22) これは、2018年度から始まつた取り組みで、2020年度9月まで載っていますが、安定して月によってまちまちですが、利用数が維持している形になります。

(スライド 23) これの利点は、発達障害の学生といふのは、圧倒的に高学年時の利用開始の学生が多数なのですが、自分を知るといふきっかけで行きますと、比較的の低年時の方もつながりやすいです。早いうちから自分を知る仕掛けを、大学のなかで4年間で整えて、自分のことを知りながら仕事のことを考えておく、となつています。

(スライド 24) その他の就職に関することは、卒の選択もありますし、学生同士で他の発達障害の事例などを聞きながら、障害者雇用とは何か、就職のメリットデメリット、といったようなことを体系的に聞くことはまだ少ないので、そういった環境を大学側に整えることを行つています。

セ、障害のある学生のキャリア支援

(スライド 25) ここからは、障害を持つ学生の、キャリア支援の話が中心となりますが、

先ほど言った、茶話会のようなグループで基本的な知識を得て、実際に発達障害で働いている人はどういったことをしているのかと、困った事や対処法を共有しています。また、最近多いのは、就労支援機関は大学生向けにアプローチすることが増えてきていると思います。就労移行支援機関の方をお招きして実際に大学で職業体験を行ったり、あるいは障害学生と企業が直接交流をする場面や、あるいはOB、OG、ロールモデルとのつながりをもつなど、幾つかの取り組みをさせていただいています。

(スライド 26) これは実際に、当事者の働いている人に話をさせていただき、学生に聞いていただきます。障害学生、これは発達障害に限らず、身体障害のある学生も含まれますが、企業と直接交流をしたり、自分のことをプレゼンしてみるといった機会を設けています。

ソ、自己理解サポートアプリ「マイメモ」

(スライド 27、28) これは、私の研究のほうで行っているのですが、なかなか自分のことを理解して人に伝えることが難しい学生もいますので、そういったことを記録・共有するアプリケーションを開発して、実際に学生に使ってもらい、支援者同士を繋ぐということをしています。学生で多いのは、得意が浮かばないということです。得意ということに対して、自己評価が非常に厳しい評価をする方もいるので。実はできていることがあるにも関わらず「得意」と言われると当てはめ難い。そういった、言葉のこだわりのある方においては、「得意」を「まあまあできる」ということにします。おそらく、そういった言葉のかたまりを解きほぐす方法も、支援の一環としては必要です。アプリの話ですが、自己理解の共有では留意しているポイントになると思います。これは、実際に学生にトライアルをしてもらったのですが、自分の苦手を気づいて、それを知っていく、貯めていく。

(スライド 29) よくサポートブックに代表されますが、本人が貯めていくことが重要です。実際に学生と話をしていると、共有する相手を自分で決められるのですが、まず先に保護者がブロックされてしまうことが多いのですが、自分が誰に伝えたらいいのか、伝えることを決める、配慮事項を決めるということは、非常に重要であることです。

(スライド 30) セルフアドボカシーという言葉がありますが、そういったことを、できれば大学の4年間では短いので、高校や小学・中学校から使って就職活動——もちろん大学の途中から使ってもいいと思います。それをうまくマッチングにも生かせないか考えています。大変雑駁な話になりましたが、ニューロダイバーシティと発達障害学生支援ということで、筑波大学の取り組みをお話をさせていただきました。

○司会 佐々木先生、発表ありがとうございました。続きまして、社会的支援部門・永野研究員から話題提供 3、「個人と企業の相互作用で才能を活かす」を発表いただきます。永野研究員よろしくお祈いします。

話題提供 3、「個人と企業の相互作用で才能を活かす」

(1) 才能の捉え方

○永野 (スライド1, 2) 障害者職業総合センター社会的支援部門の永野です。私のほうからは、個人と企業の相互作用で才能を活かすということで、情報提供させていただきます。はじめに、今回の話題提供にあたって、前提となる才能の捉え方について話したいと思います。才能ということを考えた場合に、障害の有無に関わらず、人として、誰もが渴望し、導きだせるのではないかと、といった視点で捉えています。モチベーションの研究で有名な、デシの自己決定理論においては、有能さ、自律性、関係性といったことが、人の社会的欲求といえる内発的な動機づけとして存在すると言われていています。そのなかでも、有能さに関しては、才能を認識して、それを発揮する時に感じられるものと思います。これは、自分自身の考えで活動して、挑戦的になる時や、達成に向けて努力する時に感じられるということです。また、精神障害者のストレングスモデルにおいても、ストレングスの種類の一つとして、才能・技能といったことが言われています。自身の性格に関しては、例えば、正直であること、勤勉であること、我慢強いなど、そういった性質に関しては、ストレングスを認識しやすいということです。しかし才能・技能に関しては、例えば、計算に強い、コンピューターに強いなど、そういったことについて明らかにすることは困難であると言われていていますので、才能を把握することには工夫が必要になると思います。障害者における才能を考えた場合に、客観的に認められる特別な才能ということではなくても、まだ開拓されていないような才能を自身の有能さとして捉えることはできないか、という視点を今回の話題提供の前提にしています。

(2) 企業における能力・資質の捉え方

(スライド3) こういった、個人の能力の発揮について企業ではどのように考えられているかについて、(独)労働政策研究機構の調査結果を抜粋しました。このグラフについては、グレーで示されている棒グラフが、競争力を更に高めるため、強化するものを表わしています。これに注目すると、「人材の能力・資質を高める育成体系を強化すること」が、5割以上の企業で最も多く回答されています。また、平成30年度の障害者雇用実態調査におきましても、雇用する障害者の配慮事項として、「能力を発揮する仕事の配慮」が上位にきていることから、企業においては従業員の個人的な能力・資質を発揮できることを重視している状況が窺えます。

(3) 本話題提供の趣旨

(スライド4) このような前提を踏まえて、今回の趣旨としましては、障害者の才能を活かすための考え方として、近年産業精神保健の分野で話題となっているものから、オランダやアメリカにおいて発展していった3つの概念について取りあげてみました。才能を活かすための仕事の工夫として、ジョブ・クラフティング。才能を活かすための人とのつながりとして、ソーシャル・キャピタル。才能を活かせる働き方の効果として、ワーク・エンゲイジ

メントになります。これらの概念について、すでにご存じの方もいらっしゃるかと思います。理論的な話しが多くあります。まだ、職リハの研究においては、大きく取りあげられているような概念ではないと思いますので、持っている才能を引き出していくための、新たな考え・可能性として、情報提供をさせていただければと思っています。

(4) ワーク・エンゲイジメント

(スライド5) まずは能力が生かせるようになると、どのような状態になるかということで、そのひとつの想定として、ワーク・エンゲイジメントについてです。最近の産業精神保健の領域では人間の心理的な強さなど、ポジティブな側面に注目する研究が多くなってきています。オランダから研究が進んだワーク・エンゲイジメントは、代表的な概念となっています。その定義としては、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力・熱心・没頭などによって特徴づけられています。また、特定の対象や出来事などに向けた一時的な状態ではなく、持続的かつ全般的な感情と認知ということで表現されています。ワーク・エンゲイジメントと他の概念の関係について見ると、仕事に対する快・不快の横軸と、活動の水準の活性・不活性という縦軸で表された図がよく用いられます。仕事を快く思っていて、活動水準が高い状態をワーク・エンゲイジメントとすると、逆に仕事が不快で活動水準が低い状態は、バーンアウト、燃え尽き症候群のような状態として位置付けられています。

タ、ワーク・エンゲイジメントの内容

(スライド6) このワーク・エンゲイジメントの定義にあるように、ワーク・エンゲイジメントは、活力、熱心、没頭という三つの因子で構成されています。ここでは各因子をイメージしやすいように、代表的なワーク・エンゲイジメントの尺度の項目をいくつか抜粋してスライドにしています。まず活力についてですが、仕事から活力を得ていきいきとしている状態が表されています。次に熱意に関しては、仕事に熱心に取り組んでいる状態。仕事に意味を見出して熱中して誇りを持ち、挑戦しようとする意欲を表している状態と言えます。最後に没頭ですが、仕事に誇りややりがいを感じている状態で、時が経つことも忘れてしまうほど仕事に没頭している状態ということを表しています。

チ、職業生活の満足度との比較

(スライド7) 障害者の仕事への態度や認知を測るものとして、仕事の満足度があると思います。例えば障害者職業総合センターで行われた、発達障害者を対象としたアンケート調査では、職業生活の満足度について、周囲の人たちの理解、仕事のやりがい、否定的な対応が少ない、といったカテゴリーに分類されています。その中で仕事のやりがいについては、ワーク・エンゲイジメントに類似した内容になっていますが、満足度との違いについては、ワーク・エンゲイジメントが仕事をしているときの感情、認知を表す一方で、満足度は仕事そのものに対する感情、認知を表すという点で差異があると言われています。したがって、自

身の持つ才能や能力を発揮しているときの状態を示すには、人と仕事の結びつきに特化した内容を持つワーク・エンゲイジメントも効果の指標として活用できるのではないかと考えられます。

ツ、障害者雇用におけるワーク・エンゲイジメント

(スライド8) ワーク・エンゲイジメントの障害者雇用に関連する適用については、障害者活躍推進計画の手引きに書かれています。ご存知のこととは思われますが、障害者活躍推進計画では、障害者雇用促進法に基づいて、国や地方公共団体の機関で作成され公表されています。手引きの中では、職業生活における活躍の推進の目標に対する定量的な指標として、障害者である職員の定着率や仕事の満足度とともに、ワーク・エンゲイジメントも取り扱われています。ネットを検索すると、実際にワーク・エンゲイジメントに関するデータの収集、整理・分析を実施している自治体が非常に多く見られることから、認知度は高まっている状況です。

一方で、研究においては精神障害者を対象としたものが見られます。精神障害者と健常者で、ワーク・エンゲイジメントに有意な差が見られなかったということや、仕事の習熟、スキルの向上がワーク・エンゲイジメントを高めるという結果が示されています。しかし、このような障害者を含めた調査を対象とした研究は、非常に少ない状況です。

テ、ワーク・エンゲイジメントの国際比較より

(スライド9) また、ワーク・エンゲイジメントについて国際比較を行った研究もあります。16ヶ国の比較になりますが、ワーク・エンゲイジメントスコアは他国と比較して相対的に低いという結果が示されています。この研究の考察では、日本人がポジティブな感情や態度の表出を抑制してしまうこと、それが社会的に望ましいと言われる風潮があることや、日本社会では、仮に活力、熱心、没頭が内在している労働者であっても、ポジティブな感情として表出させることを控える可能性があることが示唆されています。このような国民性の影響を受ける可能性があるということを踏まえて、一定の幅を持って解釈することが重要とされています。

ト、job Demand-Resource モデル

(スライド10) ワーク・エンゲイジメントの概要に触れてきましたが、その要因や効果については、「仕事の要求度-資源モデル」というものがよく使われています。このモデルではワーク・エンゲイジメントを向上させる要因として、個人の資源と仕事の資源の相互作用があります。個人資源に関しては、楽観主義や自己効力感が高いなど、仕事に対する前向きな姿勢などで個人差の要因が示されています。仕事の資源に関しては、同僚からの社会的支援や職場の良い雰囲気、キャリア開発の機会などが示されています。次に採り上げるジョブ・クラフティング、ソーシャル・キャピタルはこれらの資源に対応していて、個人の能力を引

き出したり、発見するプロセスとして想定しています。

(5) 才能を活かす方法①「ジョブ・クラフティング」

(スライド 11) このワーク・エンゲイジメントを高める方法の一つとして、ジョブ・クラフティングの話をしていきます。学術的な定義としては「個人が自らの仕事のタスク境界もしくは関係的境界においてなす物理的・認知的変化」とありますが、簡単な表現としては、仕事を工夫するという意味合いから、働く人が自らの働き方に工夫を加えることによって、自分自身にとっての仕事の意義を見出していくということです。実際の仕事の現場においては、チャレンジングな仕事に取り組んだり、自分の持つスキルをもっと使えるような仕事を求めていくというような自律的、積極的な態度によって変化が促されるということから、こういった取り組みから才能の発見につながるのではないかと想定されます。

ナ、ジョブ・クラフティングの内容

(スライド 12) ジョブ・クラフティングは三つの次元によって成り立っていると整理されています。一つめの次元は、「作業クラフティング」です。仕事のやり方を工夫することで、仕事の中身がより充実したものになるように工夫をすることが挙げられています。身近な例として挙げられているのは、To Do リストを作成することや、コミュニケーションの方法としてソーシャル・メディアを使用することによって、仕事で得られる経験を変えていくというものです。二つめの次元は、「人間関係のクラフティング」で周りの人への工夫を行うというものです。事例としては、病院の清掃スタッフが、これまでは話をしなかった患者や家族とコミュニケーションを増やしていくことなどで、仕事の意義の見直しになったということが示されています。三つめの次元は、「認知のクラフティング」で仕事の考え方の工夫を行うというものです。この次元の例としてよく挙げられるのはディズニーランドの清掃スタッフで、単なる清掃員ではなく、箒で路上に絵を描くなど、ゲストをもてなすキャストの一員であると位置付けて、従業員としてのアイデンティティを変えるという方法が挙げられています。

ニ、ジョブ・クラフティングの効果

(スライド 13) このジョブ・クラフティングを行うことの効果としては、オランダや国内での研究において職務満足感やワーク・エンゲイジメントの向上、心理的ストレスを低下させるといった効果が明らかになっています。その中では介入のプログラムというものが見られ、これは2回の集合研修と各研修後のメールのフォローによって構成されるものです。始めにジョブ・クラフティングの基礎知識や、具体的な事例の紹介を行って、自身の仕事で行き詰まった事例を用いてジョブ・クラフティングを考え、計画して、カード化するという流れです。その後には計画を実行して、メールでフォローアップして改善版の計画を立てるといった、PDCA のサイクルによって回していくというようなプログラムも見られます。この介

入のプログラムでは、若年層でワーク・エンゲイジメントの向上や効果が見られたということです。以上、ジョブ・クラフティングについては、これまでの仕事を振り返って、未来に向けて工夫を実行していくプロセスとして、実践にも適用しやすく、新たな才能や能力の発見につながる可能性は高いのではないかと思います。

(6) 才能を活かす方法②「ソーシャル・キャピタル」

(スライド 14) 次にソーシャル・キャピタルについてですが、これは人々の協調行動を促すことによって、社会の効率性を高めるという「信頼」「互酬性の規範」「ネットワーク」といった社会組織の特徴とされているものです。現在においても対人援助職の現場などで、現実の問題を扱う分野においては、活発に議論されている概念です。ソーシャル・キャピタルの本質である、人と人との絆や支え合いというのは、日本社会を古くから支える重要な基礎だと言われています。この定義のように、ソーシャル・キャピタルの説明では「お互いの信頼」「互酬性の規範」「社会のネットワーク」という三つの要素が相互に関連しています。

ヌ、ソーシャル・キャピタルの種類

(スライド 15) また、ソーシャル・キャピタルの概念におけるネットワークに関しては分類があります。一つは結束型と呼ばれるもので「限定された等質的なメンバーと共有する厚い信頼と特定の互酬性に基づき、規模の小さい内向きのつながり、すなわち「紐帯」を構成するものである」というものです。結束型は、最近では職場のソーシャル・キャピタルとして、職場を相互利益のために協力し合う特定の社会集団であるととらえて、健康の増進との関連が検討されています。もう一つは橋渡し型と呼ばれるもので「異質な人々に対する一般的互酬性と広く薄い信頼によって成立するもので、外向きで広範な紐帯を生じさせるものである」ということを表しています。これに関して 70 年代の研究ですが、橋渡し型には「弱い紐帯の強み」という理論があります。これは「転職者においては、つながりが強い人々から情報を得るより、弱いつながりによって多くの就職情報を得るだろう」という仮説を立て、それを実証した有名な研究です。自分が毎日会うような関係性においては、会う頻度の高い人からは得られない情報というのは、生活圏の異なるような——学生時代の昔の友人や前職の雇用主など、まれにしか会わないような人から得られる可能性があるというものです。また、この二つのネットワークは相反するものではなく、同時に構築されていることの重要性が議論されています。働く障害者ということ言うと、障害者本人にとって家族や職場の雇用管理担当者は、毎日会うような強い紐帯であり、たまに会うような縁遠い友人や、外部の支援者などは弱い紐帯ということになるかもしれません。

ネ、「結束型」のソーシャル・キャピタルの効果

(スライド 16) この結束型と橋渡し型の区分において研究を概観していくと、結束型においては、ソーシャル・キャピタルが高いほどストレスが軽減されたり、離職意を抑えたと

いう知見が見られます。スウェーデンの研究では、職場のソーシャル・キャピタルの増加が、仕事の満足感やワーク・エンゲイジメントの向上につながることを明らかにしています。職場のソーシャル・キャピタル研究については、まだ職リハの分野ではみられることが少ないのですが、この度、社会的支援部門において、2019年度から2020年度にかけて行われた「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等にかかる支援に関する調査研究」のアンケート調査において、職場のソーシャル・キャピタルについて尋ねています。この調査でソーシャル・キャピタルが高いと認知される職場のほうが、目標管理などの配慮が生じやすく、雇用する障害者の課題については、労働意欲の低下などが起きにくいという結果が見られました。この背景には、相談などを行いやすい職場の中で、目標管理として障害者の能力を十分に引き出すための対話が行われていて、労働意欲が維持されているという可能性も考えられます。

ノ、「橋渡し型」のソーシャル・キャピタルの効果

(スライド 17) 一方で、橋渡し型については、これは私が行った研究ですが、現職の従業員を対象とした、弱い紐帯との交流効果を検討した研究があります。現在ではめったに連絡を取ることもない知人——例えば前の職場の同僚や、上司との交流におけるワーク・エンゲイジメントの効果を検討したものです。そういった相手とのコミュニケーションでは、久しぶりに話す間柄のため、仕事の話をするというよりは、現在までの職務経緯を詳細に説明することが多かったり、自分の取り組む仕事に対する新たな意味づけや、再評価がされるというようなことが示唆されました。また、弱い紐帯の相手とは利害関係が少ないため、未来への期待について目標や希望を持つこと、その根拠を確認する機会になることも示唆されました。この自分の仕事の振り返りのプロセスにおいては、自身の才能や能力について肯定的に捉え直す機会になることが考えられます。

(7) まとめ

(スライド 18) まとめとして、ジョブ・クラフティングやソーシャル・キャピタルの考え方では、才能や能力への気づきを得るための実践や、職場の環境づくりにつながる可能性があるということ。これらは、自身の仕事に関連する人とのネットワークや、対話によってフィードバックなどを受けたりして、自身を振り返ることによって成り立っていること。ワーク・エンゲイジメントを向上させるプロセスとして、職リハの分野に適用できるように、働く障害者を対象とした研究の蓄積が必要であるということです。以上、駆け足となりましたが、私の情報提供といたします。本日はありがとうございました。

○司会 永野研究員、発表ありがとうございました。続きまして、事業主支援部門・岩佐研究員から話題提供 4、「障害者の雇用における職務創出支援モデル」を発表していただきます。岩佐研究員、よろしくお願いします。

話題提供 4、「障害者の雇用における職務創出支援モデル」

(1) 背景

○岩佐 (スライド1, 2) 事業主支援部門の岩佐と申します。私からは平成27年から28年にかけて実施した「精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究」をもとに、職務創出支援モデルについて紹介させていただきたいと思います。障害者雇用において、障害者の担当職務の創出は大きな課題になっています。担当職務に関する課題を改善するための方策の一つに職務再設計があります。これは既に存在している職務を、個人が抱える問題や適性に合わせて改善を図る試みのことです。

(2) 職務再設計の考え方

(スライド3) 障害者雇用における職務創出支援の考え方として広く知られているものとしては、当機構が発行している「就業支援ハンドブック」の以前のものに掲載されていた、スライドに示すようなモデルがあります。2019年度版ではこのモデルに加えて、当研究で提案した二つのモデルが掲載されています。

(スライド4) このモデルは知的障害者の雇用を契機に考えられたもので、その職場にある判断要素の少ない定型反復作業を探し出し、これを切り出して再構成するものです。本研究で「切り出し・再構成モデル」としたこのモデルは、知的障害者以外の障害者にも幅広く有効なものですが、このモデルのみで障害者の職務の創出を考えることは、障害者雇用の可能性を狭めてしまう危険があります。また、精神障害者及び発達障害者については、障害の多様性を考慮した職務の創出が必要であることが指摘されています。さらに障害者のキャリア形成を考えるうえでも、職務の創出を考えていくことは欠かせないものとなります。

(スライド5) そこで本研究は「精神障害者及び発達障害者を対象とした職務創出支援モデル」を提案することを目的に実施しました。本日は、発達障害者の強みを生かした職務創出に着目して提案した「特化モデル」について紹介したいと思います。

(スライド6) ところで、職務創出の支援については、就労支援の現場において実践され理論的な整理も行われていますが、その定義は一様ではありません。そこで本研究における職務創出支援を明確に定義するため、関連用語を整理した結果がこのスライドの図となります。

(スライド7) この整理に従うと、障害者の就労支援における「職務再設計」とは、「障害者が従事できる、あるいは従事できるように調整した作業及び、責任を割り当てて当該障害者のための職位を設けること」となります。職場における職務創出支援の中心は、こうした職務再設計による支援となっています。

(スライド8) 一方、障害者の職務創出のためには、例えば精神障害者であれば通勤時間や勤務時間、休憩時間への配慮といった手段が、発達障害者においては、静かな休憩場所の確保やノイズキャンセラーの使用などの手段があります。職務創出支援においては、このような「環境調整」も重要となります。

(スライド9)そこで、本研究では職務再設計と環境調整を含め、障害者が担当する職務を創出することを目的とする全ての支援を総称して「職務創出支援」と定義しました。

(3) 事業所ヒアリング調査 調査対象・調査結果

(スライド 10) 研究活動におきましては、新たな職務創出支援モデルを検討するため、27事例に対するヒアリング調査を実施しました。事例調査においては、職務創出支援の取り組み、雇用後のキャリア形成支援、障害者を雇用する上での配慮・工夫・取り組み。これらの効果等について、事業主や障害のある従業員及び支援機関などに対してヒアリング調査を実施しました。27事例中8事例は主として企業、事業所単位での取り組み、19事例については、個々の障害者雇用の取り組みについての事例となっています。

(スライド 11) 職務再設計と環境調整については、いずれの事例においてもさまざまな工夫のもとで行われ、その詳細を分析するために各事例の職務創出支援の特徴を職務再設計・環境調整等の観点から整理しました。ここでは具体的な内容までは紹介できませんので、もし興味があれば報告書を見ていただければ幸いです。職務再設計に関連する特徴を見ていくと、いずれの事例においても切り出し・再構成モデルによる職務再設計をベースとして、そのみに留まらない更なる視点を持ってさまざまな工夫がされていました。本研究では、事例の中から2つの特徴的な職務再設計方法のタイプに注目しました。本日はこのうちのひとつのタイプについて、2つの事例を基に紹介したいと思います。

(4) 事例 ータイプⅡー

ハ、ドライブレコーダーの解析作業における雇用事例

(スライド 12、13) ここからは事例を紹介しながら、このタイプの事例における職務創出支援について皆さまと確認していきたいと思います。最初に紹介する事例は、特例子会社でドライブレコーダーの解析作業に従事している言語性学習障害のある発達障害者の事例です。

(スライド 14) ドライブレコーダーの解析作業というのは、ドライブレコーダーに保存された映像を基に安全教育用の視聴覚教材を作成するというものです。作業工程は、ドライブレコーダーに保存されている映像のうち危険性の高い場面のみを選択・分類し、テロップを付けて映像を加工し、視聴覚教材とレポートを作成するという流れになります。この業務を行うためには画像加工のためのパソコンスキルのみならず、自動車運転等に関する知識も必要となりますが、この方は自動車整備工場に勤務した経験と高いパソコンスキルがあり、またドライブが趣味という方で、まさに適職ということで、指導スタッフと2人で作業を行うことになりました。最初は「全行程を1人でできるように」と取り組んだそうですが、文章を書くことを苦手とする本人にとっては、テロップとレポート作成が高いハードルとなりました。いろいろ工夫をしてみたものの、このテロップ・レポート作成作業がある以上本人のパフォーマンスが十分に発揮できないと考えました。そこで、これらの作業については

指導スタッフが行うようにしたところ、その他の作業の質・量ともに向上し、それに伴い受注量が増え、現在は本人を含めて3名の障害者を含めた7名のチームでこの作業を行っています。一部の苦手な作業を差し引くことで、本人だけでなく、事業所全体に大きな利益をもたらした事例と言えます。この方は、最初は総務の補助的作業や名刺の印刷作業を担当していましたが、作業中、集中力が途切れることがあり、なかなかパフォーマンス向上しませんでした。だからといって「ダメな人」、ということではなく、「本人の能力、特性が活かせる仕事は何なのか」という、上司による本人と職務に対するアセスメントや、マッチング能力がこの職務創出支援の方法を生み出していました。

ヒ、データ入力作業における雇用事例

(スライド 15) 二つめの事例は、総合アウトソーシング企業で働く、アスペルガー症候群の方の事例です。この事業所では、業務の細分化が会社の方針だったため、求人内容が「データ入力」や「梱包作業」など細切れになっていて、障害者からの求人の問い合わせが以前からあったそうです。

(スライド 16) この事例の方は中学校時代に引きこもりになって、ほとんど学校に行っていなかった方です。ただ、パソコン教室などに通って、入力作業のコンテストでは入賞するような方でした。この方は就職前に2週間の実習を行って、様々な作業を担当したところ、データ入力が最適だと判断され、その後トライアル雇用に移行し、現在は正式雇用となっています。この事業所では他のデータ入力担当者は請負という形で働いています。そのため、納期に向けて作業計画を立て、進捗状況を管理する必要がありますが、遂行機能障害があるために進捗の管理が難しく、他の人と同じやり方で作業を提供したところ、パニックを起こしてしまいました。そこで、スケジューリングや進捗管理を上司の方が支援することで、入力業務において最大限のパフォーマンスを発揮できるようにしています。この事業所においては、こういった取り組みを糧に、自社で障害者を雇用するだけでなく、就労支援にも取り組んでいます。ヒアリングをした時点では、スケジューリングや進捗管理は上司の方がされていましたが、時給で働くよりも請負で働く方が多くの収入を得られることや、障害年金を受給していないこともあり、本人としては将来的には請負業務にしたいという希望を持っているため、少しずつパターン化しながら、スケジューリングの支援もしているということでした。

フ、特化モデル

(スライド 17) この二つの事例と同じく、タイプⅡと分類された事例には、障害者が得意とする分野に専念、特化できるように、個人の障害の特性、能力や経験の強みを積極的に活かせる職務を選定し、その職務に含まれる業務の一定部分について、作業内容・分担等の見直しの支援を行うことで、目標とする職務を担当できるようにしているという特徴がありました。そこで本研究ではこのモデルを「特化モデル」と名付けました。特化モデルでは個々

の障害者によって異なる得意分野に着目し、それに特化した目標の職務を担当できるようにすることを目指し、最大限その能力を発揮することができるようにすることを重視していました。障害者の強みを生かす職務を選び出し、その職務における一部の不得手な作業等を担当の見直しや支援の対象とすることで、障害者が得意とする分野に専念・特化できるようにする職務創出支援の方法となります。これは、我々健常者にも使われている方法です。例えば私の職種は、現在は研究員ですが、研究員がみんな同じ仕事をしているというわけではありません。私の強みは就労支援の現場で働いてきた経験であり、そこで培われたネットワークです。そこで私が得意とするのは、実践的研究という分野になります。逆に苦手なものは、アンケート調査などのパソコンソフトを使った統計処理です。そのため、私に任せられる仕事というのは、強みを生かせる分野の仕事になっています。逆に私が得意とする実践的研究を苦手とする研究員もいるため、分担して助け合って仕事をしています。皆様の職場でも、こういったことは日常的に行われているのではないかと思います。

(スライド 18、19) 以上のことから「障害者に適した仕事は何ですか」という質問は「健常者に適した仕事は何ですか」と同様ナンセンスであることがわかると思います。一人の人間としてとらえる前に「障害」を見てしまうから、こうした質問が生じてしまう。まずはAさんという個人の特性・思考を見ていくことが大切ではないかと思います。

(スライド 20) つまり、「障害のある方に適した仕事」ではなく「障害のあるAさんに適した仕事は何ですか」「仕事を行っていただくうえで必要な配慮は何ですか」ということを、特に考えていく視点が必要なのではないかと思います。個人の特性等により職務が決まっていくことはあっても、障害によって職務が限定されることはない。このことを皆様と確認して、私からの報告を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

○司会 岩佐研究員、発表ありがとうございました。残りの時間で意見交換に入りたいと思います。まずは春名副統括研究員、佐々木先生、永野研究員、岩佐研究員の各々の話題提供に関するご質問、ご確認があれば挙手をお願いします。

☆佐々木先生に2点質問をさせていただきたい。1点目は、佐々木先生の前半のお話の中で、発達障害の学生が一般就労か障害者就労で悩むことがある。一般就労と障害者就労では収入差などの違いがある。しかし、障害者就労では配慮が受けやすいというお話があったが、学生が一般就労を希望してトライしていく際に、自身の障害についてどの程度開示しているのか。一般就労を希望している以上はあまり開示していないのかということについて、ご存じのことがあれば教えていただければと思う。2点目は、DACセンターで、インターンシップを支援するような活動があったと思うが、その現状について教えていただければと思う。

○佐々木 まず1点目だが、一般雇用と障害者雇用と言ったときに、一般雇用でどのような

プロセスがあるのか、ということだと理解した。そして、その障害開示だと思うが、割合として示すことが難しいということをも前提としたうえで、非開示の方が多いのではないかと思う。非開示というのは、面接時「選考のタイミングで言うと、選考に不利益を及ぼすのではないか」ということを懸念されて、事実として正しいかどうかは分からないが、開示して就職しているという例が本学の場合はそこまで多くないので、企業側もセンシティブに取り扱っているのかなと思う。非開示についてだが、そのプロセスの中で、特に一般就労の場合だが、最近では職業適性検査の結果等で質問されるということが学生レベルではあると聞いている。どのような水準を用いているのか分からないが「面接や適性検査の中で気になる」ということが話題になっていることは、間接的に聞いている。それでも能力があれば実際に雇用してくれるところはあるので、就職率はそこまで低くはない。ただ、就職継続ということを見ると、開示をしていないために職場の中で自分の適性に合わせて働く、働く環境を作ることが大変困難なので、3年離職率、半年離職率が非常に高かったと記憶している。そのうえで、二つめのインターンシップの話だが、働き方が分からないということも多く多くの学生が言っている。発達障害の学生の中には、アルバイトをしている人としていない人がいるが、アルバイトに対する適応が良くないこともあり、比較的安全で守られた環境、例えば大学の図書館のバイトなどを行っている。筑波大学で言うと、学生人材バンクという形で学生バイトの紹介を行っているところもある。他の大学では、大学の人事課と連携して、障害のある学生向けのインターンシップができる場所や、空間を確保するといったことをしている。あくまでも体験的なインターンシップなので、仕事をして給与を得るといったような——、一般就労のようにインターンシップをして、実際に雇用されることを目的としたものではなく、体験という意味で行われることは少しずつ増えていると思う。

☆皆さんに質問だが、今回のテーマであるストレングスについて、どのようなアセスメントが必要かということについて質問したいと思う。「どうすれば、本人が自分の強みに対する理解を深めていけるのか、そのためにどのような支援ができるのか」ということが1点。

「自身による自己評価だけでは限界があるのか、ないのか」ということ。「もし、客観的評価が必要だとすれば、そのためにどのような評価基準を設けるのか」。この3点について、見解をお聞かせいただければと思う。

○春名　そういう評価法が必要だと思うが、例えばアメリカなどでは、ディスカバリーというプロセスが一般的になっていて、その中では、本人や身近な人からリラックスした雰囲気でも話を聞いたり、仕事の体験などのいろいろな経験をして、興味関心の分野を見つけていくことが大事だと言われている。先ほどの「強み」を見つけるサインで、いろいろな経験をしながら自己理解をしていく、ということがあるのではないかと思う。他には、ギャラップ社のストレングスファインダーを見ると、かなり詳しいチェックリストがあって、テストをすることによって、代表的な強みが5つあがってくる。こういったものをうまく活用しながら、何かできないかと思っている。

○佐々木 私自身はそこまで職業のアセスメントに詳しくないのだが、強みということだけを言わせてもらおうと、強みの中にも次元があって、ストレングスファインダーは性格や知識、行動レベルと書かれていて、情報系の学生など、所属専攻がスキルとして評価されるころでは、スキルを強みとして記述することができるが、スキルとして記述することが難しい学生の場合は、行動的な部分や性格的な部分を——恐らく職業リハビリテーション領域でも行われると思うのだが、リフレーミングするような形で、本人の認知や考え方というもの「得意」だとか「まあまあできる」といった・・・そういう意味ですけれども、置き換えていくような方法は持てないかとは思っている。実際に大学で仕事体験プログラムを行ったときに、自己評価と他者評価を同じ水準でつけて比べたことがある。ここ数年やっているが、やはり自己評価と他者評価のズレというのが発達障害の学生の場合には多いということが、毎年出ている部分になるかと思う。その大きなズレというのは、やはり2パターンくらいあって、自己評価が過剰に低く、成功体験をあまり積んでいない。外から見ると良い所がたくさんある、使える部分がたくさんあるのにも関わらず、本人は自己評価が低い。ということは、やはり自己評価と他者評価の水準を合わせるということが1つの項目になるのかなと思っている。その項目は仕事の内容や、やる内容に応じて可変性があるかもしれないと思うが、同じ水準で自己—他者評価をつけて、それを見比べて一致・不一致探していくというのは、私個人は大事なところと考えている。

○永野 今回取り上げた話題の中での私の考えは、強み自体をアセスメントするような考えではないので、それ自体の尺度というものはないのだが、ジョブ・クラフティングにしても、ソーシャル・キャピタルにしても、やはり対話ということを中心にしており、対話によってネットワークが広がったり、ジョブ・クラフティングにおいて、いわゆる仕事の振り返りなどが促進されるので、そういった質的な部分での評価となり、自己評価という面ではセルフでやるものもあるが、対話を行うことによって機能する部分というのは大きいのかなと思うし、アセスメントもそこで進むということもあるかなと考えている。

○岩佐 私達はいろいろな経験を通して自己理解を深めていると思うが、障害を持っている方については、やはり経験不足が圧倒的に多いと思っている。守られた環境の中でいろいろな経験を積ませてあげることからすると、やはりインターンシップや職場実習というのは、とても重要な要素ではないかなと思う。また、その具体的な経験から得られた事実を基に——彼らは自己理解、他者理解が非常に苦手なので、そういった部分の支援を受けながら自己理解を深めていくということがとても重要なのではないかなと思う。

☆永野さんに質問がある。少し細かい部分だが、永野さんのところに出てくる図表と、オランダなどの図で似ているようなところがあって、その関連を知りたいと思った。永野さんの出している、活性—不活性、快—不快の二次元の中で、ワーク・エンゲイジメント、ワーカホリズムがあり、活性-快が合わさるワーク・エンゲイジメントがよいとされているが、春名さんが紹介した「感情的知性の輪」の説明の部分でも同じような図だが、ただ意味合いが

違っていて、仕事をする中でのいろいろな感情が生じてくる中で、バランスが重要で、行き過ぎない早い段階で対処することが重要だというような意味合いで使われている。ワーク・エンゲイジメントに活力、熱意、没頭というのが指標になっている。これは、「強み」を見つける 4 つのサインとして紹介した内容とほとんど同じ意味合いだと思った。人によって「強み」を感じられること、つまり、活力や熱意や没頭といったワーク・エンゲイジメントを感じられることは違うということ。そうすると、一人ひとりの「強み」を明確にする、ということは、各人のワーク・エンゲイジメントが高まる仕事内容等を明確にしていくということに他ならないということかなと思うのだが。いろいろ似ている概念があって紛らわしいので、専門の世界ではどう整理されているのかと思っている。

○永野 恐らく感情的知性の輪を用いて、ワーク・エンゲイジメント、ワーカホリズム、そして、バーンアウト、リラックスというような区分けというのが援用されているのかな・・・と思う。私もその辺りは詳しく検討していないのだが、恐らくこれを援用した上でワーク・エンゲイジメントを配置しているのだと思う。活力、熱心、没頭に関しては、個人差があると思うし、疾病がないことを前提にこのワーク・エンゲイジメントが獲得されているところもあるので、障害者雇用に適用する際には、障害特性に応じた尺度の開発なども必要であり、得意・不得意というような部分を加味した内容で検討することも必要と考えている。

☆私が外国の事例を調べていて、外国は才能や能力に着目しているのだな、という印象があったのだが、日本の実践を紐解いていくと、才能や能力に着目して障害者雇用をされている面もあるし、そうではなくて従来の職務の切り出しという形で、結果として事務職であったり、運搬、清掃、包装であったり、というように障害者の仕事の中で従事している方もいらっしゃる。日本の中でも濃淡がとてもあるのだな、と思った。それをどうすれば——ストレングスモデルもそうであるし、能力というところにさらに着目して企業の中で働けるようになる、仕事を創出できる。そこが課題なのだと思うのだが、そこは外国と比べて日本はなぜそうなるのかなという、その理由が知りたいと思う。春名さん、そのような日本の特性のような感じのものはあるのか。

○春名 日本の特性というより、一般的に障害者雇用率制度を持っている国と持っていない国で障害者雇用率制度や納付金制度は、障害者の能力を過小評価する危険性があるということが、ILO のレポートでも言われていて、そこをきちんとしなくてはいけない。雇用率制度のないアメリカや、オーストラリア、オランダなどは、能力を強調しないと障害者雇用が進まないということはあると思う。

☆そうすると、同じような雇用率制度のある、ドイツ、フランスなどは過小評価されてしまうような傾向があるのか。

○春名 そこは過小評価されてしまうという傾向があるので、ドイツでは、最近では重度障害者の支援のときでも「障害者は、ほとんど配慮無しに能力を発揮して活躍している人が多い」ということをきちんと書いて、強調するというのもしている。

☆日本はコミュニケーション能力を求める社会だと思うので、コミュニケーションに苦手さのある発達障害の方にとっては、職業生活に参入しにくい土壌があるのではないかと考えたときに、コミュニケーションの苦手さというものに対して、どのように対処していくか、ということが、ひとつのポイントになるのではないかと考えている。海外の才能マネジメントと言う点で、強みを輝かせるために組織として必要とされるコミュニケーションに関して、どういった対処がなされているのか、事例があれば教えていただきたいというのが春名さんへの質問である。佐々木先生に関しては、学生支援を行うときにコミュニケーションの苦手さなど、そういった特性に対する対処というのは、どのように教えていращやるのか。特性に対する理解を深めて、社会に出たときにどう対処するのかということ、学生にどのように考えさせているのか、ということを知りたい。永野さんに関しては、発達障害のある方はコミュニケーションの苦手さから、ソーシャル・キャピタルのようなものに預かれない可能性があるのではないかと、ということがあり、そういったことに関連した知見があれば紹介していただきたい。岩佐さんに関しては、今回紹介していただいたケースなどで、コミュニケーションに関する課題に対して、企業はどのように対処していたのか、ということを知っていただければと思う。

○春名 日本でも、理工学的な能力が非常に優れている人なのに、企業採用でコミュニケーションが重視されることで、本当は優秀な人材が採用されにくくなっている、ということが問題になるようになっているのではないのか。同じようなことがアメリカやオランダなどで言われていて、面接のプロセスや、評価のプロセスを変えなくてはいけないと言われている。社内のコミュニケーションについても、仕事についてのコミュニケーションはきちんとできるなど、いろいろな例があるようなので、そういったことも踏まえながら、それがまさに才能マネジメントになっているのかと思う。

○佐々木 コミュニケーションの苦手さに対して、大学の中でも例えば SST をやる・やらないという議論が起きることがあるが、いわゆる SST の効果の範囲が、実践的に見れば限定的かなというのが、関わっている身としての印象である。今回はどちらかというと、環境の話をしたのだが、例を挙げると、理系学部は非常にコミュニケーションの困難な発達障害学生が多いのだが、それほど適応が悪いわけではない。理由としては、大学だからということもあって、先生もそれほどコミュニケーションが得意ではないので、コミュニケーションが得意ではない人たちが共感しているのかもしれないが、コミュニケーションが得意ではない学生に対して、比較的理解を示していただけるので、例えば「口頭で言わなくても、メールなどで言ってくれればいいし」というような形で、コミュニケーションのモードを多様に持つということに関しては、非常に柔軟かと思う。どちらかというと、対人援助や、医療、福祉などの領域は、フェイストゥフェイスなど対面的なコミュニケーションを重視する環境なので、そういった場ではむしろ適応しにくい。端的に言えば、環境がコミュニケーションの困難さについて、どれだけ理解があるかということだと思う。その例をもう一つ挙げると、

最近ではコロナの関係で大学もオンライン授業になっているが、意外に「オンライン授業のほうが教員とのコミュニケーションがしやすくなった」という声を発達障害学生からもらうことがある。やはりコミュニケーションのモードというのがフェイストゥフェイスに限られていると比較的それを強いるような環境にあるということは「今後、こちらも柔軟さを持った方がいいかな」と思わせる例でもあった。

○永野 ソーシャル・キャピタルの観点から見ると、個人のコミュニケーションスキルに焦点を当てたものではないので、そのネットワークの状態を示すものになると思う。ただ、その面で言うと、特例子会社ではソーシャル・キャピタルが高かったり、単独で障害者雇用を行っている部署ではソーシャル・キャピタルが低いなど、そういった違いがもしかしたら出てくるかもしれない。ソーシャル・キャピタルは「お互いが助け合おう」とか「お互いが信頼しあう」というような側面があるので、組織対応を持ってソーシャル・キャピタルを高めていくことなど、組織的な対応が必要になってくると思う。

○岩佐 今日報告した事例には無いのだが、介護職員として働いているアスペルガー症候群の方のインタビューをしたときの事例がある。これが象徴していると思うのだが、「介護職というのはコミュニケーションが非常に重要な仕事だが、一般的にコミュニケーションが苦手だとされるアスペルガー症候群のあなたが、どうしてこの仕事をこなすことができるのか」と聞くと、「周囲があきらめることなく、試行錯誤しながら、自分に最適なパターンの指導方法を見つけられ指導してくれたことで、今の仕事がこなせるようになった」「介護という仕事を通して、互いの信頼関係が生まれ、また、職員のみならず、利用者が暗黙のルールが理解できないといった自分の特性を理解してくれたことで、介護を行う上で必要とされるコミュニケーションをとれるようになった」ということだった。周りの方が配慮をして接したこともあるが、本人もコミュニケーションはパターンとして学んだのではないかと思う。SSTにより、本人のコミュニケーションのバリエーションを増やすことは、パターン学習によって可能だと思うので、そういった取り組みは無駄ではないと思っている。