

第3章 企業の受け入れの現状からみた職業準備の課題

はじめに

障害者職業総合センターにおけるこれまでの発達障害関係の一連の研究では、発達障害者の障害特性（社会性・コミュニケーション・こだわりの問題）が就労の実現や定着を左右する要因となっていること、障害者雇用による就労継続事例においては企業が職場適応のための配慮を行い、このような障害特性に具体的に対応していること、を明らかにしてきた。

1. 就労の実現のための視点

発達障害者の就労支援にあたっては、特定の作業における作業遂行力の向上のための評価だけでなく、円滑な職務遂行や対人関係を維持するために職場のルールの学習を支援することが重要となる。また、就業規則等には明文化されていないが、多くの人があるルールに従って行動することを前提とする暗黙のルールに関して、具体的な指導の対象とすることが求められる。特に、「学校から職業へ」あるいは「福祉から雇用へ」と場面が変わることによって、新たに獲得することが必要とされるルールについて、これらのルールをどのように学習していくのか、という課題は就労支援において重要である。

特に、通常教育を卒業した発達障害者の場合、職場の規則や暗黙のルールに関して、学習した経験が少ない。加えて、なぜ、そのような規則やルールがあるのか、それらを破るとどのような事態が生じるのか、について、その理由を明確に理解していないことも少なくない。これらは、職場適応を困難とする背景要因の1つといえる。こうした発達障害者の職業上の課題への対応については、職場の基本的なルールに関する知識・理解の獲得並びに行動化（獲得された知識の適切な利用）が重要である（障害者職業総合センター調査研究報告書 №.83, 2008）。

「軽度発達障害者のための就労支援プログラムに関する研究 ……ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）の開発……」（調査研究報告書 №.83）^{*1} は、「職場における最も基本的なルールのうちのいく

*1 「軽度発達障害」という用語については、通常教育に在籍する特別な教育的支援を要する者並びに福祉施策の狭間に存在する者への支援を検討する中、発達障害者支援法の対象を想定して使われてきた。現実には、「小児保健の視点では注意欠陥多動性障害、学習障害、高機能広汎性発達障害、軽度精神遅滞の4つを軽度発達障害と定義することとした」（厚生労働省雇用均等・児童家庭局母子保健課、「軽度発達障害児に対する気づきと支援マニュアル」2007.1.）など、使用に際しては定義を必要とする一方で、「その意味と範囲が必ずしも明確でない等の理由から、今後当課（筆者注：文部科学省初等中等教育局特別支援教育課）においては原則として使用しない」（文部科学省、「発達障害の用語使用について」、2009.3.15.）との判断もあった。文科省の判断の背景には、学校教育法の一部を改正（文部科学省、2007.6.27）し、従来の特種教育を特別支援教育に改めることとし、特別支援教育の対象を通常教育のみならず特殊教育を含む範囲に拡大したことにより、知的障害等についても特別支援教育の対象と位置づけたことと関連している。

調査研究報告書 №.83 でいう「軽度発達障害」は「知的障害を伴わない発達障害並びに軽度知的障害を伴う発達障害」をさしており、「軽度」については支援の程度を示すものではない。

つかをとりあげ、明文化した上で、それらのルールを学習するための教材を用い、併せて、発達障害者が誤った理解をしている背景にはどのような考えがあるのかなどについての検討が可能なプログラム」として、ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）を提案した。プログラムでは、職場において必要とされる基本的なルールに関する評価を行った後、それぞれの場面についての学習を行った。プログラムで学習対象としたルールについては、すでに獲得された既知の知識を多く含むこと、しかし、場面に適切な行動を選択できるわけではないこと、すなわち、知識としてルールを「知っていること」と「できること（ルールに従って行動する）」が必ずしも一致しないことを明らかにした。加えて、一般的ではない独自のルールを持っていても顕在化していない場合もあり、ルールに関する知識と行動化のための学習場面が必要であること、そのためには、職場において適切とされる行動や考え方について企業を対象とした実態調査が急務であること、あわせて、企業内での研修等でどのような対応が成されているのかについての把握が必要であること、を明らかにした。

2. 就労の継続のための視点

発達障害のある者に限らず、安定した職業生活を継続するためには、担当する作業において求められる水準で遂行できることに加えて、企業文化に適応することが求められる。このため、発達障害に起因する行動上の問題が作業遂行面に現れる場合、そうした問題について解消の目処が立つのか、あるいは、障害特性に即して職場適応・定着までの配慮を確保できるのか、が重要となる。

発達障害の特性から、特に、職場での基本的な行動様式の理解や学習については、企業内で用意されている一般研修や OJT 等だけでは十分な習得が見込めない可能性があり、「職場のルールの理解と行動化」「コミュニケーションの課題改善」「対人態度の課題改善」等の対応が支援の課題として重視されていることが指摘されている（障害者職業総合センター調査研究報告書 №88, 2009）。

また、「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」（調査研究報告書 №88）の事例研究では、初職継続の事例に共通する点として、特性を勘案し、「できる仕事」を選択していることがあげられている。そのうえで、早期診断、障害者雇用に関する情報提供、職業準備教育、本人の意思決定支援、企業の的確な障害理解などの重要性が示された。一方、仕事を継続できなかった事例では、採用後の研修もしくは職場での経験を通して、職場における望ましい作業遂行並びに職場で求められる行動を身につけることに困難があった。そして、職場での失敗や挫折が大きな衝撃となり、場合によっては精神的不安定を引き起こすことにつながっていた。離職の理由には、「仕事が覚えられない」「職場の労働条件や役割に対応できない」「指示が入らない」「指示に違反した」「不適切な問題行動」等、いずれも作業遂行上の問題を指摘されていた。また、特性理解を踏まえた仕事の選択が行われていなかった点、並びに、職場不適応の衝撃が大きかった点で共通していた。

雇用の安定のためには、作業遂行上の問題が解消されること、障害特性に即して適職選択の基準を明らかにして方針転換をはかること、支援を利用して適応・定着までの配慮を確保することなどが求めら

れる。しかし、学校教育を卒業後、まずは障害を開示せずに一般扱いの求職活動を試みる場合、受け入れ側の企業における採用・研修・配置等での対応について、また、問題となる「職場のルールを理解と行動化」「コミュニケーションの課題改善」「対人態度の課題改善」等の問題への対応や考え方についての把握が必要となる。そのうえで、企業内の配慮の可能性や妥当性についての検討が必要となる。

3. 企業の受け入れ体制と職業準備の課題を検討する視点

障害特性に応じた「合理的」配慮を求めるうえでは、まず、障害の開示が前提となる。そのうえで、人間関係を含めた環境の調整をしていくことになる。障害者手帳を取得して雇用される場合、その障害者手帳に該当する困難に関しては、雇用管理のノウハウや配慮のための調整について、これまでに一定の経験の蓄積がある。したがって、この場合は、発達障害の理解や特性に応じた配慮の内容が調整の中心的な課題となる。一方、障害者手帳を取得していない場合、必ずしも障害者雇用における雇用管理や配慮の経験が活用されるとは限らない。こうした状況において発達障害を開示することについては、発達障害を理解することのみならず、配慮することそれ自体にも調整が必要となる場合、調整の成否は不確実性が高いといえる。言うまでもないが、障害に気づいていない場合だけでなく、気づいてはいても障害を受け容れていない等で障害開示をしない場合には、周囲の理解や配慮のための調整は成立し難いことになる。

どのような配慮が必要なのかを検討する際には、発達障害の現れ方が極めて多様であること、また、仕事の種類や職場の環境によって大きく異なること、障害者手帳取得の有無によっても異なること等を踏まえておく必要がある。加えて、合理的かつ妥当な配慮が成立する条件に関する検討が必要となる。しかし、雇用関係の中で配慮の範囲や内容、配慮が成立する条件について、検討の蓄積が十分であるとは言いがたい状況がある。一方で、障害を開示せずに一般扱いの雇用関係に入る場合や障害に気づかずに職場不適応を発生させる、もしくはメンタルヘルス不全により休職に至るなどの場合もある。こうした問題を検討する上では、まずは、企業が採用に際して求める要件の検討を欠くことができない。

第3章では障害者職業総合センターにおける発達障害研究の到達点を確認するうえで、第1節で特性への対応と支援の課題の考え方を、第2節で事例からみた支援の選択と就業継続の要因を、第3節で企業における配慮の現状と課題をまとめる。

第1節 特性への対応と支援の課題の考え方

離職した事例からは、その背景に作業遂行上の問題もしくは職場における行動上の問題、あるいはその両方を有していたことが明らかになっている（障害者職業総合センター，2000；2004；2009）。作業遂行面の問題は、「作業の遅さ」と「ミスの多さ」が中心であった。また、行動上の問題は、「対人スキル」と「職場のルールやマナーの行動化」が中心であった。

これらの問題が就職前支援の課題となった事例をみると、特性理解のための評価とは別に、なぜ、そのような困難が生じるのかについての評価もまた重要となっていた。こうした評価には、神経心理学的な検査による評価が不可欠（長畑，1994）であり、評価の結果はその後の支援においてどのような工夫をしたらよいかを明らかにするものである。

ただし、発達障害のある者の就業までの社会的な経験の少なさからは、問題となる作業面や対人面での行動について、経験の有無に関する検討を必要とする場合がある。「学習の機会がなかったためできない（知らなかった）」という事例では、学習することで問題を解消できる。一方、「学習してもなお、できない（知っているもできない）」という事例については、障害特性に対する配慮を求める必要がある。さらには、「知っているがやらない（できるのにもかかわらずやらない）」という事例については、行動様式への介入が必要となる。こうした経験に関連する特性評価なく、配慮が必要であるとする視点は、問題の所在に対する理解において適切さを欠くものと言わざるを得ない。

1. 職業準備のアプローチ

(1) 作業遂行について

【作業速度】

学校時代の評価では、ウェクスラー系の知能検査が利用されることが多いが、この検査では「速度」を必ずしも追求しない下位課題がある。また、時間的な要素が含まれる下位検査であっても、基本的に「作業速度」という視点からの評価ではない。そこで、結果を作業速度という視点からも検討可能な検査課題が必要となる。通常教育を卒業した発達障害者にとって、就労可能性並びに職業リハビリテーションの利用可能性を検討する際の選択肢の1つに、厚生労働省編一般職業適性検査^{*2}が用いられるのは、こうした背景による。

学校時代は「頑張っているのだから、時間がかかってもよい」あるいは「時間はかかったができた」という評価は「頑張る」という点で肯定的に評価される。しかし、「一般扱い」の就職では、このような作業態度は了解されにくい。多少の配慮はあっても、一定の期間内に必要かつ十分な速さで作業ができるようになることは基本的な要件だからである。就労支援において利用が検討されるべき検査は、一定時間内での出来高をもって評価されることが重要な意味を持つ。

また、作業速度に関する評価では、単位時間あたりの作業遂行力について検討できるだけでなく、作

*2 厚生労働省編一般職業適性検査では、9つの適性能（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）について検討できることから、課題による作業速度の違いについても評価することが可能である。

業に取り組む態度に関しても示唆を得ることができる点で内田クレペリン精神検査^{*3}も有効な検査の1つとしてあげておきたい。ただし、クレペリン検査で職業リハビリテーションの利用可能性の有無を検討することは難しい。

【作業の正確さ】

作業遂行においては速度とともに正確さが要求されるが、特に正確さに関する要求水準を高く設定する事業所は少なくない（障害者職業総合センター，2002）。事業所は、生産性を追求することに加えて、なによりも不良品の発生率を抑えたいと考えているからである。

では、作業の正確さは何によって予測すれば良いのだろうか。まず、第1に検討しておきたいのは、「ミスはミスと見分けられる（評価できる）基礎的な力」を有しているかどうかである。例えば、図形同士の異同の判断や特定の図形を他の多くの類似した図形の中から探し出すことに困難が認められる場合には、似たような部品を選別したり、上下がよく似た部品を正しい方向に取り付けるなどの作業に困難が生じる可能性が高いからである。

第2に「視覚－運動の協調」における困難の有無を検討する必要がある。つまり「見え」だけでなく、「目と手の協応」についても評価しておく必要がある。なぜなら「目と手の協応」に困難がある場合は、多くの作業においてミスやミスがなかったとしてもできあがりの正確さに問題を生じる可能性が高いからである。発達性協調運動障害を診断されていない場合でも、印象としての「不器用さ」の内容について適切に捉えておくことは重要であろう。

このように、評価では、個々人の特性を明らかにし、自己理解の深化を促すと共にどのような点についての支援が必要なのかを具体的に提案できるものであることが望ましい。こうした点からは、例えば、ベンダー・ゲシュタルト・テストやフロスティック視知覚発達検査などの実施が有効と考えられる。特にフロスティック視知覚発達検査は、もともと視知覚障害と学習困難との間には何らかの関連があるのではないかという推測に基づき開発された検査であり、“読み書き”や“数の学習”などに必要な視知覚能力の発達について検討するために、主に就学前の子どもたちに実施されている。ただし、視知覚の困難が疑われる場合には成人を対象に実施することも適当であることが示唆されており、再評価をめぐる検査の1つとして検討に値する。

【作業評価の考え方】

具体的な支援目標の検討のために、神経心理学的検査による評価とは別に、実際の職場や模擬的な職場の作業を用いて特性評価を行う方法もある。作業速度と作業の正確さをあわせて評価することを目的

*3 通常法では、1桁の数字同士を加算することが求められるため、計算が苦手な対象者の場合、検査そのものに抵抗感を持つことも少なくない。このような場合は、検査用紙の数字の上に○と×の印を重ねてつけさせる（各数字を○と×で消させる）マルバツ法を用いるなどの工夫で実施が可能となる。

とし、個人の特性把握や問題への対処方法を提案する等、職業リハビリテーションの場面で用いられるワークサンプル法*4 がそれにあたる。

職場適応の問題を検討するにあたり、レベルを固定した作業であったとしても、作業量や継続時間によって、負担の調整が必要となる場合がある。作業量や作業速度、正確さの安定について、支援が必要となる場合や作業耐性の向上を促すなど、神経心理学検査の結果を踏まえ、より職場に近い環境で評価を行うことは、学校以外の経験が少ない発達障害者にとって、支援目標の設定においても有効である。

(2) 対人スキルとマナー

【対人関係に関する評価の現状】

就職の可能性や職場適応・定着の可能性を予測する際には、作業遂行力だけでなく、適切な対人関係を結べるかどうかの問題となる。しかし、こうした側面に関して総合的に評価することが可能な市販された検査は今のところ存在しない。

対人関係に関する側面を測定する検査としては、性格検査などが考えられるが、これらの検査の多くは、個人の性格的な特性を明らかにする、あるいは、人とつきあう際のその人なりのスタイルを明らかにするものであって、対人関係を円滑に維持する力そのものを明らかにするわけではない。また、言語的な能力を測定する検査もあるが、言語的な能力の高さは必ずしも適切な会話のスキルを有していることを保証しない。そのため、対人関係に関するスキルの評価は、主として行動チェックリストなどを用い、日常生活場面での行動を評価することで行われることが多い。

【対人関係の問題の考え方】

対人関係の問題の背景に「期待される作業遂行の水準を満たしているかどうか」など、仕事の出来高をめぐる問題が存在している場合について指摘しておきたい。この作業遂行上の問題を受けとめる、あるいは理解することが困難である場合には、周囲の人々との間に摩擦が生じるからである。例えば、期待にこたえられていない作業水準であるにもかかわらず自分自身は「できている」と考え、指導や手助けを「うるさい」と感じて拒否的にふるまうなどの事例、あるいは、「自分は一生懸命やっている」と訴え、「うまくできないのは周囲の配慮がないからだ」として相手に問題があることを主張するなどの事例もある。そして、その結果として、同僚や上司との間にトラブルが生じ、それを対人関係の問題と捉える場合が少なくないが、このトラブルは対人スキルの問題で起こっているものではない。

一方、こうした作業遂行の問題に加えて、社会的なルールやそれぞれの職場毎に定められているルー

*4 MWS（ワークサンプル幕張版）は障害者職業総合センターが開発した「職場適応促進のためのトータルパッケージ」を構成するワークサンプルである。作業上必要なスキルや難易度に影響する要因を課題に取り込み、作業の階層化が設定されている。

OA 作業、事務作業、実務作業として、全 13 課題で構成される。選択した作業に設定された難易度別に、正答率とミスの特徴を把握することにより、特性を評価することを通して、職業リハビリテーション計画の立案にも活用されている。

障害者職業総合センターにおける一連の調査研究報告書（№.57, №.64, №.74, №.75, №.93-1, №.93-2）並びにマニュアル（トータルパッケージの活用のために、ワークサンプル幕張版（MWS）の活用のために等）を参照されたい。

ルを守ることができなければ、やはり円滑な対人関係は結べない。働く場において対人関係を円滑に維持するためには、さまざまな領域のさまざまな視点からの評価が必要になる。これらの課題を踏まえたうえで、以下のようなコミュニケーション上の問題が指摘されることになる。

- ① 相手が嫌がっているのに気づかず、相手に怒鳴られるまで同じことを言い続けてしまう
- ② 上司は怒っていないのに、怒られている（あるいは嫌われている）と勘違いして、必要以上に萎縮してしまう、あるいは、怒り出す
- ③ 嫌々ながら「いい」と言っているのに気づかず、「いい」と言ったのだから「いいのだ」と判断するなど、状況を適切に読めない
- ④ 言葉遣いが乱暴であったり、表現が不適切である

このうち、表出（他者に対する情報の発信）に関する問題は行動として目に見えるため、行動チェックリストなどを用いて捉えることができる。しかしながら、受信（他者からの情報を受け取る）の際の問題は見えにくい。一方、知的障害者を対象としたものではあるが、先行研究（McAlpine, C., Kendall, K. & Singh, N.N., 1992, 向後・望月・越川, 2003）は、表情や音声から他者の感情を識別する際に、快と不快の感情を誤って判断する確率が健常者と比較して高いことを指摘している。

この点について、障害者職業総合センターで開発されたF & T感情識別検査（巻末資料参照：障害者職業総合センター研究報告書 №39）は、怒りや嫌悪などの“不快な感情”を表現している表情を見て（あるいは声を聞いて）、幸福などの“快の感情”であると読み間違える対象者や幸福・悲しみ・怒り・嫌悪の4感情のほとんどを特定の1つの感情（例えば、幸福あるいは嫌悪）として判断する対象者の特徴を明らかにすることができる。基本的に相手から受け取る感情が間違っていれば、対応が適切なものとならないのは当然のことである。このように対人的な問題は「どのように振る舞うか（発信）」だけではなく、「どのように相手からの情報を受け取るか（受信）」についても評価しておくことが必要となる。

（3）自己理解と環境調整の課題理解の深化について

……ワーク・チャレンジ・プログラム^{*5}のねらい……

発達障害者の就労支援にあたっては、特定の作業における作業遂行力の向上だけでなく、円滑な職務遂行や対人関係を維持するために職場に存在するさまざまなルールに関しても、指導の対象とすることが求められている。「企業で働く・働き続ける」を実現するためには、企業の文化に適応することが必要となる。このため、職場のルールに関する知識を獲得し、行動化していくことが苦手であるなどの特

*5 ワーク・チャレンジ・プログラムは障害者職業総合センターにおいて開発・試行された。プログラムの詳細並びに試行結果は、調査研究報告書 №83 軽度発達障害者のための就労支援プログラムに関する研究 …… ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）の開発にとりまとめられた。また、ワークシートや教材、プログラムを実施するための資料は、「職業リハビリテーションのためのワーク・チャレンジ・プログラム（試案） …… 教材集 ……」に収められている。

性に配慮した学習や経験を計画的に準備することが必要である。

ワーク・チャレンジ・プログラムは、職場の基本的なルールを明示した「規則」、プログラム対象者の場面理解の背景にある考え方などについて検討するための「ワークシート」、学習された知識の行動化を確認するための「作業遂行場面」等によって構成されている（図 3-1-1）。このプログラムでは、多くの人が行動することを求められるルール（基礎編）を学び、学んだ知識を模擬的な職場で使いながら、職業に就くための課題を理解することを重視している。

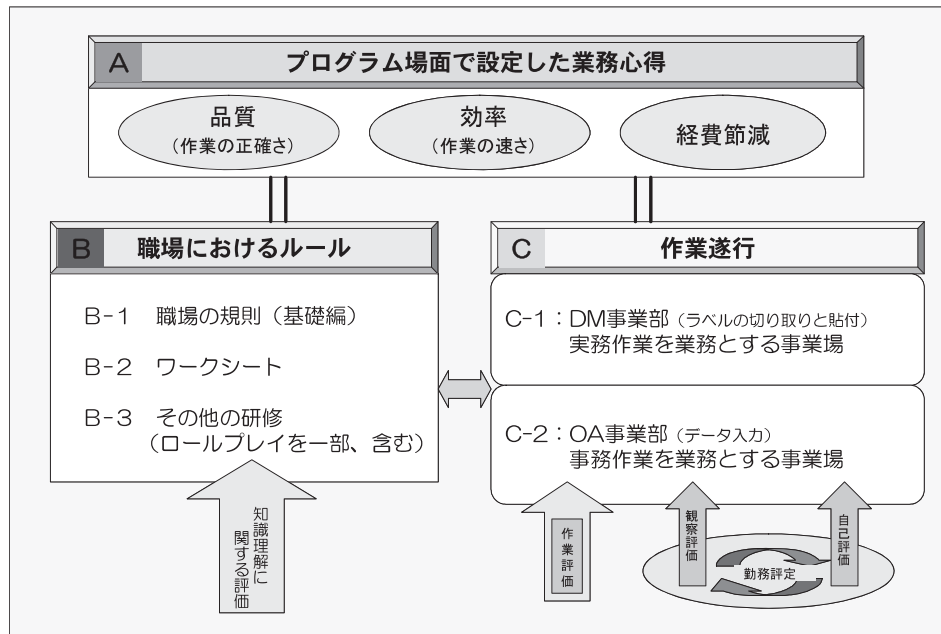


図 3-1-1 ワーク・チャレンジ・プログラムの概要

(障害者職業総合センター, 2008)

【職場におけるルールの学習】

このプログラムでは、「備品の私的利用の禁止」「始業時間を守る」「遅刻の連絡」「毎日の挨拶」「ミスの報告」「共用備品の管理」「作業終了の報告」「作業中の返事」「作業指示に従う」「指示以外の仕事をする」「わからないときの質問」の 11 場面のそれぞれに 4 つの行動（回答）を用意し、「適切な考えや行動」について、企業の意見を求めて指導上の「正解」を得ることをめざした。

「適切な考えや行動」が、概ね一つに定まる場面（備品の私的利用の禁止・始業時間を守る・遅刻の連絡・毎日の挨拶・ミスの報告・共用備品の管理）がある一方で、場面によっては、「適切」の回答率が最も高い選択肢であっても 5 割以下の場面（作業終了の報告）もあり、個別の場面によって、また、企業によってさまざまな場面で許容される行動の範囲が異なること、場面設定並びに選択肢に関する解釈と評価が一樣ではないことも明らかとなった（障害者職業総合センター, 2008: 11 場面と選択肢の原文は節末資料を参照されたい）。

職業準備の段階では、職場で求められる最も望ましい行動（企業の「適切」の回答率が最も高い選択

肢の行動)を学習することになるが、就職した職場によって異なる様々な行動規範(職場のルール)の基準が存在することは、発達障害者の理解を混乱させる可能性がある。しかし、経験したことがないことに取り組むことや、曖昧な基準に適切に対応することが苦手であったり、意味が理解できてはじめて行動できるなどの発達障害の特性に配慮したプログラムを考えると、基本的なルールの学習は、とても重要な意味を持っている。

ワークシートについては、規則についての理解を深めるだけでなく、誤った理解をしている場合の背景を把握できるように作成した。プログラム実施上のポイントは以下の通りである。

- ① 職場のルールや場면을適切に理解して行動できるように、通常は「暗黙の了解」とされている事柄に関しても細かく「理由」を記述した。
- ② 作業遂行に関して「速度」と「正確さ」に動機づける工夫をした。
- ③ 詳細な行動観察を対象者自身の自己評価とあわせて勤務評価とし、フィードバックを行った。
- ④ プログラムの前半と後半で、作業種を変え、必要な規則を追加した。

【プログラムの試行から得た知見】

初期評価・終期評価・再評価・最終評価を実施した結果、すべての対象者に適切な回答が選択された場面についても、理由は明確に説明できない事例があり、「ルールを知っていること」と「ルールが何故必要かという理由を理解していること」、さらに「ルールに従って行動できること」が必ずしも一致しない場合があることが示唆された。その他、独自の「理解」に基づいたルールがあること、一見できているように見えているが、理由を確認すると理解が適切ではないなど、選択肢や Yes-No 形式の質問では明確にならない個別の課題もあり、作業場面での観察評価が必要であることが明らかになった。

職場の暗黙のルールについて、企業の見解を詳細に検討し、明文化することが必要となる。とりあげたルールが基本的なものであったが、実際には、企業規模や職位・業種によっては許容される行動の範囲が異なる可能性もある。こうしたルールについて明らかにすることも検討課題となった。

学校教育の場での経験が主である発達障害者にとって、作業現場で学ぶという経験が少ない場合が多い。こうした場合、「作業を学ぶ」「ルールやマナーなどの職場の行動様式を学ぶ」「特性にあわせた対処行動を学ぶ」「作業現場で適切に行動できることを示す」「職場実習やインターンシップを経験する」「トライアル雇用やジョブコーチ支援を利用する」「採用後の初任者研修で企業文化を学ぶ」「OJTを通して企業人としての役割を示す」といった段階を順次達成していくわけであるが、ワーク・チャレンジ・プログラムはその入り口の段階を支援することになる。必要に応じて専門支援を選択することもまた、このプログラムが示唆を与えるものとなる。

したがって、作業種は「速度」と「正確さ」が検討できるものであれば、多様な作業場면을想定できる。ここでとりあげたルールは基本的なものであり、必要に応じて追加していくことができる。ただし、このプログラムでとりあげたルールについては、企業の見解を踏まえており、特例子会社と一般扱いの企業との判断の違いについて検討しており、判断の規準が企業の視点で示されている点特徴的である。

【職場で求められる行動様式の学習のために】

発達障害者の就労支援においては、ルールを行動化するための支援が重要であるが、学習課題として設定した11場面に関するその後の検討からは、企業と特例子会社のルールに関する期待（理解と対応）に違いがあることが明らかとなった（障害者職業総合センター，2010：第2部第2章第2節）。

① 一般企業の回答の一致率は、特例子会社の一致率よりも高い（図 3-1-2）。

企業であれ特例子会社であれ、高率で選択される（期待される）行動があることが示された。

ただし、特例子会社では障害者雇用を前提としており、「指示された以外の仕事をするのは良くない」や「名前を呼ばれたらすぐ返事をした方がいい」などでは、了解される行動の範囲が広い（企業側が配慮を行う）傾向が認められた。加えて自由記述では、状況毎に細かく指導しているという回答が例示とともに呈示された。

なお、ここでいう「一致率」とは、設定した場面に用意された回答の中で各企業が「適切な行動」として選択した回答について、分析対象企業において高率で集中した回答の比率をさしている。

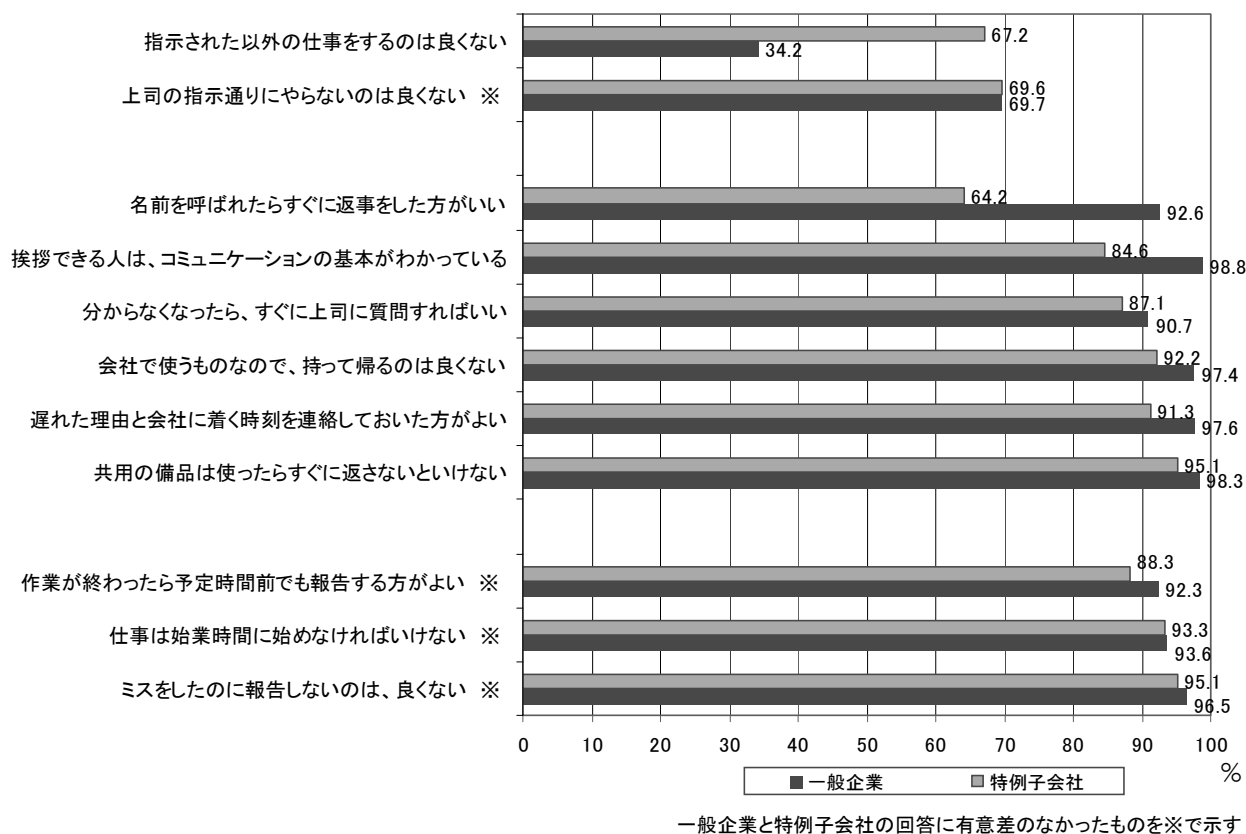


図 3-1-2 設定した 11 場面において一致率の高かった回答

(障害者職業総合センター，2011a より再構成)

② 問題が生じた際の行動の理解（対応）に差が認められた。

特例子会社においては、問題が発生するのは「上司の説明が適切ではない（具体性に欠ける、もしくは、相手の理解を確認していない）」ことを背景要因と考えて対応するという回答が、企業よりも多く認められた。

③ 期待される行動に差が認められた。

期待される行動について企業では、「上司に提案・相談・確認・了承をとる」ことを前提としつつも、業務改善や企業の利益につながる作業に関して積極的に評価する傾向にあった。同様の傾向は、特例子会社においても認められるが、一方で、特例子会社では「指示通りの作業」を行うことは、「上司の説明責任」によっているなど、期待される行動について差が認められた。

以上の結果から、特例子会社では障害に配慮した行動の理解と対応がなされていることが確認されたが、一般企業において障害が開示された場合に同様の対応を期待できるのか、また、そのためにはどのような人的・物理的環境が用意される必要があるのかなどについては、検討課題として残された。

また、障害を非開示とした場合には、企業が期待する行動に応えることを前提としている。したがって、それらの課題にどの程度応えられるのかが、職場適応を左右する要因となることが予想される。ルールを適切に行動化できていない従業員に対する対応の違いもまた、障害の開示・非開示によって得られる支援の範囲の違いとして捉えることが重要である。

高等学校の進路指導（キャリア・エンカレッジ）で学習場面の設定にあたり、作業種は MWS（ワークサンプル幕張版）から、ルール学習はワーク・チャレンジ・プログラムの教材集から、それぞれ選択して研究するという企画が進んでいる。経験の質を高める学習場面として、また、自己理解の深化をめざす学習教材として、さらには、特性にあわせた支援を選択するための学習課題として、活用されていくことが望まれる。

2. 評価と訓練の考え方

（1）診断と職業上の特性把握に利用する評価の違い

発達障害について専門外来を設置している機関は、医療機関調査^{*6}で分析対象となった機関の1/4にとどまっており、特に、成人を対象とした発達障害の診断並びに支援体制については整備が急務とされる現状があった。

「専門医がない」「診断が機関によって異なる」といった地域の現状があるが、「受診までの待機

*6 「高次脳機能障害・発達障害のある者の就労支援のための障害認定のあり方に関する調査－医療機関調査－」は、診断や障害者手帳の認定の状況を把握し、職業上の問題の把握や障害認定の現状を明らかにすることを目的として障害者職業総合センターにおいて企画され、調査研究報告書 №.99「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」第1章にとりまとめられた。調査期間は平成21年9月～11月。分析対象機関は150機関（回収率16%）

時間が長い」「幼少時の生育歴を確認できないために診断ができない」等、発達障害に固有の問題への対応も求められていた。「児童精神科と成人精神科がよりよく共同するための課題の検討が必要である」という指摘（障害者職業総合センター，2011b 第4章第2節）は現状への警鐘であろう。発達障害の診断体制整備については、児童精神科医の数が少ないことから、小児科医が成人を診るという方向よりは精神科医が発達障害を診ることができるようにする方向が現実的であるとされているが、まずは第一次診断機関を広げることに力を注いでいる段階であることが明らかとなった。

【職業上の困難度の把握について】

就労支援を円滑にすすめるうえでは、支援者と利用者が具体的な支援目標を共有することが求められる。そのために、診断に基づく障害像の説明により、職業上の困難が明確になることが望ましいといえるだろう。図 3-1-3 に、前出の医療機関対象調査と地域障害者職業センター調査^{*7}において、職業上の問題を把握する上で効果的な検査等について尋ねた結果を比較して示した。

地域障害者職業センターが職業上の問題を把握するために利用している効果的な検査については、「WAIS-III」「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」「模擬的な就労場面を活用した職業評価」「各種ワークサンプル（MWS：ワークサンプル幕張版、マイクロタワー日本版、その他）」などが多数上がっており、同時にこれらは自機関（地域障害者職業センター）で実施されていた。神経心理学的検査カテゴリにおいては「WAIS-III」が突出していた。一方、作業遂行等検査では「GATB」「模擬的な就労場面を活用した職業評価」「各種ワークサンプル」が必須であった。ただし、職業上の問題を把握するために必須の検査、自機関で実施する検査、他機関から情報を取得する検査は、極めて少なかった。この結果について、医療機関調査の結果と対応させると、診断の場面で職業上の困難度を把握する視点とは異なっていることが明らかとなる。

職業リハビリテーションの現場では、神経心理学検査とあわせてワークサンプル法や模擬的な就労場面を活用した職業評価が多用されており、具体的な作業と特性について検討することを通して、より詳細な支援の課題を把握する試みが行われていた。

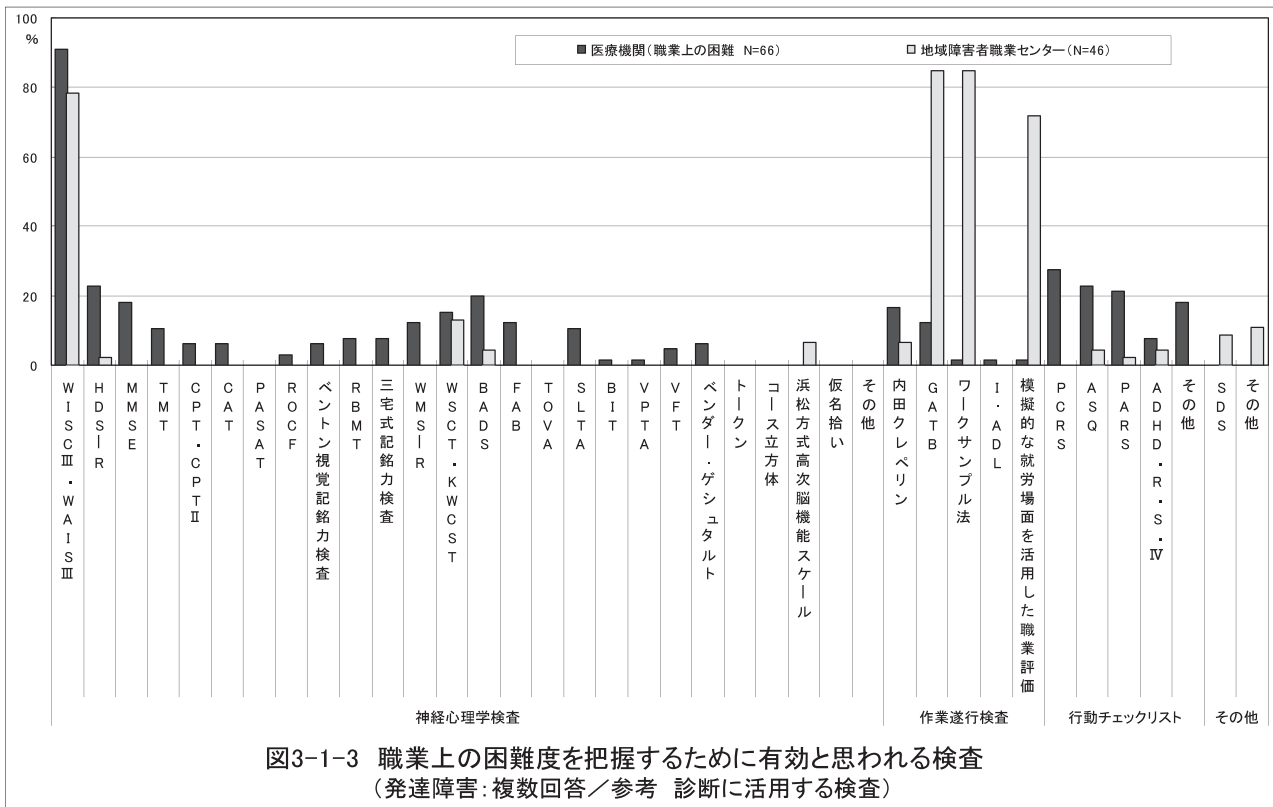
医療と職業リハビリテーションのそれぞれの領域で具体的な対応策が進められてきているが、「診

*7 「高次脳機能障害・発達障害のある者の就労支援のための障害認定のあり方に関する調査－職業リハビリテーション機関調査－」は、診断や障害者手帳の認定、支援の課題や対応の現状を明らかにすることを目的として障害者職業総合センターにおいて企画され、調査研究報告書 №99「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」第3章にとりまとめられた。調査期間は平成22年4月～6月。分析対象センターは46所（回収率89%）

神経心理学検査の略称 …… WISC-III・WAIS-III：ウェクスラー知能検査／HDS-R：長谷川式簡易知能評価スケール／MMSE：ミニメンタルテスト／TMT：トレイルメイキング検査／CPT・CPT II：持続性遂行テスト／CAT：標準注意検査法／PASAT：定速聴覚連続付加検査／ROCF：Rey-Osterriethの複雑図形／RBMT：リバーミード行動記憶検査／WMS-R：ウェクスラー記憶検査／WCST・KWCST：ウィスコンシンカード分類検査／BADs：遂行機能評価／FAB：前頭葉機能検査／TOVA：注意変動検査／SLTA：標準失語症検査／BIT：行動性無視検査／VPTA：標準高次視知覚検査／VFT・WFT：語の流暢性テスト

行動チェックリストの略称 …… PCRS：Patient Competency Rating Scale／ASQ：自閉症スクリーニング質問紙／PARS：思春期成人期尺度

断」と「就労支援」をつなぐために効果的な連携のあり方を模索していく試みは、今後の課題として残されている。



(障害者職業総合センター, 2011b)

(2) 評価と訓練の受けとめ方

公共職業安定所調査^{*8}からは、求職登録をしたものの紹介就職に至らないケースに関し、職業訓練を受講(含む、予定)や求職活動の中断(含む、来所なし)があげられていた。円滑な紹介就職に至るうえで、社会の障害理解や企業の障害理解が重要であることは言うまでもない。しかし、適切なタイミングで求職登録を行うことについて、利用者の障害理解や障害受容、家族の障害理解等の問題が指摘されていた。その他で特記すべき事項としては、発達障害で職業準備に支援が必要、社会性等の問題で紹介困難、自己理解の促進に支援が必要等、求職活動に関する準備や理解不足があげられていた。

さらには、職業リハビリテーション機関調査の結果から、手帳認定に至らない発達障害者の障害認定の在り方をまとめると、療育手帳または精神障害者保健福祉手帳のいずれかの取得を進めるため、診断

*8 「公共職業安定所における高次脳機能障害者・発達障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査」は、ハローワークの専門援助部門において、平成21年4月1日から平成22年1月31日の間に新規求職登録した全ての高次脳機能障害者・発達障害者についての実態把握、及び紹介就職した全ての高次脳機能障害者・発達障害者についての実態把握を目的として障害者職業総合センターにおいて企画され、調査研究報告書 №99「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」第2章にとりまとめられた。分析対象所は108所(回収率99%)

可能な医療機関の情報を提供すると同時に、障害受容や手帳取得の受け入れを支援することが要点となるだろう。また、手帳取得の意思はあるが、申請・交付に時間がかかっている者の場合には、待機時間における支援の方法について検討する必要性があるといえる。

(3) 障害認定から職業評価や職業準備のための支援へ

「発達障害者支援法に定義されている発達障害については、知的障害の有無によらず、精神保健福祉法に定義される精神障害者として、障害者自立支援法における障害者の定義に含まれており、各種サービスの対象となり得るため、再度管内の市区町村及び関係機関に周知するようとの厚労省からの話が、種々の講演会や研修の場等でもある」一方で、「医療を担当する医師の中には、精神障害者保健福祉手帳の判定の趣旨に則った適正な診断書記載を行っていない場合があり、医師に対する情報提供が課題である。」などの医療関係者の指摘があり、周知・徹底については都道府県・政令指定都市・市区町村内での情報共有の必要性があげられていた。

なお、調査時期は2009年9月～10月であり、手帳認定様式の変更の通知は2011年1月であるが、居住地によって制度の対応が異なっていた状況が改善されていることの確認が行われるまでの間については、指摘された内容からみて当時の回答を再掲することが必要であると考えた。

課題としてあげられていたことは以下の通り。

- ① 効果・効率的な就労支援の展開にとって、「障害の診断」及びまたは「障害者手帳の交付」による障害認定が必要となる。しかし、障害者手帳の取得が難しい背景として、診断の困難さや診断できる医療機関並びに専門医の不足、障害者手帳の理解の問題が課題となっている。
- ② 「障害者手帳の交付」においては地域差の問題が指摘されており、都道府県・政令指定都市・市区町村内での情報共有の必要性が課題となっている。機会不平等の解消が必要である。
- ③ 成人期の発達障害の診断における検討課題への対応が必要である。児童期においては発達障害の有無が診断の中核となる。しかし、青年期・成人期に初めて診断を行う場合、児童期にさかのぼって発達障害の状態像を確認をする必要があるにもかかわらず、記録が残っていないなどで診断ができないケースがある。さらには、精神疾患の中で、特に、気分障害や統合失調症への治療の中で発見されるケースがある。こうした診断は社会不適応を契機としているが、発達障害の有無は診断の中核とは成り得ていない現状がある。精神疾患との鑑別診断が重要となる所以であるが、発達障害の年齢段階に応じた状態像の変化と対応しており、児童精神科と成人精神科における診断に関する共通理解が求められている。
- ④ 当事者が診断や障害について理解を深め、受容できるようになった時期に、診断名を説明し、伝える等が必要になっているが、伝えられた本人を支援する体制整備もまた必要となる。
- ⑤ 障害者手帳の認定における検討課題としては、知的障害と精神障害の障害区分の明確化が必要で

ある。現時点では、「療育手帳の範囲が地域によって異なる」、「精神障害者保健福祉手帳の認定に対する考え方についても地域によって異なる」等の地域差に加え、特に、児童期と成人期における手帳の考え方に関する議論の経過を背景として、手帳制度にかかる申請・交付の問題点が明らかになったところであり、申請・交付の考え方や診断基準、申請様式の周知・徹底が必要である。

(節末資料)

表 3-1-1 設定した11場面と選択肢

<p style="text-align: center;">場面1：備品の利用について</p> <p>机の上には、Aさんの仕事に必要な「ボールペン、鉛筆、はさみ、ホチキス、セロハンテープ」が置かれていました。先輩職員のB係長は、「これらの文房具は、Aさんが使っても良いものです」と説明しました。</p> <p>Aさんは、自宅のセロハンテープが残り少なくなっていることを思い出しました。帰りに、「Aさんが使っても良い」と言われた文房具の中から、セロハンテープを持って帰りました。</p> <p>① 「Aさんが使っても良い」と言われたものだから、特に問題はない。 ② 会社で使うものなので、持って帰るのは良くない。 ③ セロハンテープは使えばなくなるものだから、また、新しいセロハンテープをもらえばいい。 ④ 持って帰るのは良くないかもしれないが「持って帰ってはいけない」と言われていないから、特に問題はない。 ⑤ その他 ()</p>
<p style="text-align: center;">場面2：始業時間について</p> <p>甲 株式会社の始業時間は10時00分です。Aさんは、毎日、だいたい10時頃に職場に着きます。どんなに遅くても10時10分までには会社に着きます。それから、作業着に着替えてトイレに行き、仕事を始めるのは10時30分頃になります。</p> <p>① 仕事は10時からだから、少し遅れた分は、残業すればいい ② だいたい10時くらいに会社に着いているのは良いけれど、仕事を始める時間が少し遅い。 ③ 仕事は10時からだから、10時に仕事を始めなければいけない。 ④ だいたい10時に着いているし、仕事の前にトイレに行っておくなど、準備を整えてから作業に取りかかるのは良い考えだ。 ⑤ その他 ()</p>
<p style="text-align: center;">場面3：遅刻の連絡について</p> <p>甲 株式会社の始業時間は10時00分です。 Aさんは自宅からの最寄り駅で電車を待っていますが、いつも乗る電車が遅れていて、まだ、来ません。そのため、10時00分には、どうしても間に合いそうにありません。でも、10時30分には着けそうです。 Aさんは、携帯電話を持っていますが、連絡をしているともっと遅れそうなので、とにかく急いで会社に行き、会社に着いてから「電車が遅れた」ことを説明しようと思いました。</p> <p>① 報告よりも、まず、会社に「急いで来た」というのは良い判断だ。 ② 先に連絡した方が良かったと思うけど、30分くらいの遅刻だし、遅れた原因はAさんではないから仕方ない。 ③ 遅れた原因はAさんではないのに、いろいろ説明しなくてはいけなくて大変だ。 ④ 会社に着くのはさらに遅れるかもしれないけど、とりあえず、遅れた理由と何時に会社に着くかを先に連絡しておいた方がよい。 ⑤ その他 ()</p>

場面4：毎日の挨拶について

Aさんは、朝、会社に出社すると、自分から誰にでも「おはようございます」と元気よくあいさつをします。時には、相手からあいさつが返ってこない場合もあります。でも、相手からあいさつが返っても、返ってこなくても、毎日、同じように挨拶をします。

- ① あいさつができるAさんはコミュニケーションの基本がわかっている。
- ② あいさつは必要だが、毎日誰にでもすることもない。
- ③ Aさんに、毎日、毎日、あいさつされている人は、うるさいだろう。
- ④ あいさつの返ってこない人にまで、あいさつするなどムダなことだ。
- ⑤ その他 ()

場面5：作業中の返事について

Aさんは今、データの入力中です。データを入力している途中で上司に名前を呼ばれました。Aさんはデータを入力している途中だったので、区切りの良いところまで入力してから、「はい」と返事をしました。

- ① Aさんは、仕事に集中しているのだから、やむを得ない。
- ② Aさんがデータを入力中なことは見ればわかるのだから、上司はAさんの様子を見て声をかければいい。
- ③ 名前を呼ばれたのには、何か理由があるのだから、Aさんはすぐに返事をした方がいい。
- ④ 名前を呼ばれたらすぐに返事をしないといけないが、Aさんはデータの入力中だったし、区切りの良いところで返事をしているのだから問題はない。
- ⑤ その他 ()

場面6：指示に従うことについて

Aさんは上司から、「DM（ダイレクト・メール）の宛名を貼る」仕事を命じられました。作業は指示書にしたがって行うように指示されました。しかし、Aさんは、指示書にしたがわず、自分がやりたいと思った方法で作業を進めました。いままでのところ、特に失敗はないのですが、上司はAさんのやり方をみて、「指示書通りにやるように」と再度、指示をしました。しかし、Aさんは今まで失敗はなかったため、自分なりのやり方でやり続けました。

- ① Aさんが自分なりに工夫しているのは、いいことだ。
- ② 今まで特に失敗がないのだから、指示書の通りにやれという上司の方がおかしい。
- ③ 上司の指示通りにやらないのは良くない。
- ④ 上司の指示通りにした方がいいが、失敗してないから、Aさんのやり方でもかまわない。
- ⑤ その他 ()

場面7：指示以外の仕事について

Aさんの会社には、DM（ダイレクト・メール）の宛先となる会社の住所をインターネットで検索するという仕事があります。Aさんは、100社分の会社の住所を検索するように指示されました。作業をしているうちに、Aさんは、自分が住所を調べている会社がどんな会社なのかに興味をもちました。そこで、住所を検索する以外に、どのような仕事をしているかについても検索して資料を作りました。

- ① 指示された以外の仕事をしているが、後で会社の役に立つこともある かもしれないので、いいことだ。
- ② 指示された以外の仕事をするのは良くない。
- ③ 指示された作業だけでなく、自分で新しい作業を見つけるのは、いいことだ。
- ④ 自分が仕事ができることをアピールしているのはいいことだ。
- ⑤ その他 ()

場面8：作業終了の報告について

Aさんは、会議に必要な資料を11時15分までに100枚コピーするように上司に命じられました。コピーは11時00分に終わりました。Aさんは、席に戻って休み、11時15分になってから上司にコピーができたことを報告し、100枚の資料を届けました。

- ① 本当なら仕事が終わったことをすぐに報告しなくてはいけないが、指示された時間は守っているのだから、問題ない。
- ② 時間通りに資料を届けるということは、まじめな態度だ。
- ③ 頼まれた時間よりも早く仕事を終えて休憩できるのはうらやましい。
- ④ 11時に終わったら、すぐに届ける方がよい。
- ⑤ その他 ()

場面9：ミスの報告

Aさんは作業に必要な分の材料（青色封筒100枚、宛名用ラベル100枚）を総務部に申請するように指示されていました。Aさんは、申請書に“100枚”と書くところ、誤って“1000枚”と書いてしまいました。

今朝、DM事業部には、青色封筒1000枚と宛先用のラベル1000枚が届きました。Aさんは、間違いに気づいたのですが、封筒もラベルも「いつかは使うだろう」と思い、丁寧に箱にしまって、自分の机の下に置きました。

- ① ミスをしたのに報告しないのは、良くない。
- ② 封筒やラベルを丁寧に箱にしまい、備品を大切に扱っているのは、いいことだ。
- ③ ミスはミスだが、足りないというわけではないので、特に報告する必要はない。
- ④ 箱にしまって机の下に置いたままにするのは、忘れてしまうことがあるので良くない。
- ⑤ その他 ()

場面10：質問について

上司が作業の手順について説明をしました。他の人は説明を聞き、すぐに作業に取りかかりました。Aさんも作業を始めたのですが、途中でどのようにやるのか、作業の手順がわからなくなってしまいました。とりあえず、他の人がやっているところを見てから、自分でもやってみようと思い、黙って他の人の作業を見ていました。少ししてAさんも作業を始めましたが、通りかかった上司から作業手順について注意を受けました。

- ① 質問した方がよかったとは思いますが、作業手順が分からなかったのは上司の説明のせいなのだから、注意されるのはかわいそうだ。
- ② 注意はされただけで人の力を借りないで自分で何とかしようとしたことは、よいことだ。
- ③ 分からなくなったら、すぐに上司に質問すればいい。
- ④ 難しい作業を頼まれたのだから、Aさんは大変だ。
- ⑤ その他 ()

場面11：共用備品の管理について

Aさんは、机の上の細かなゴミをとるために、卓上掃除機が必要になりました。卓上掃除機は、みんなで利用する共用の備品です。Aさんは、備品置き場から卓上掃除機を借りてきて掃除を終らせました。Aさんは忙しかったので、卓上掃除機をそのまま自分の机に置いておきました。終業時間になってから、卓上掃除機を備品置き場に戻して帰りました。

- ① Aさんの帰宅時間が遅くなってしまうので、終業時間の前に返しに行くべきである
- ② 共用ではなく、個人用の卓上掃除機があればいい。
- ③ 共用の備品だが、今日は仕事も忙しかったことだし、一日くらいなら、自分の机に置いて問題ない。
- ④ 共用の備品なのだから、すぐに返さないといけなない。
- ⑤ その他 ()

第2節 事例からみた支援の選択と就業継続の要因

障害者雇用支援を利用せずに一般扱いの雇用の対象として入職並びに職場適応を志向する発達障害者もある。この場合、企業は一般扱いの雇用管理を行うことになる。発達障害者の就労・定着支援における課題を明らかにするためには、職場における支援の基本的な考え方や職場適応のための支援を具体的に検討することが必要となる。一方で、障害者手帳を取得した発達障害者は、法定雇用率制度並びに職業リハビリテーションの対象となる。また、取得しない（あるいはできない）者は、法定雇用率制度の対象ではないが職業リハビリテーションの対象となる。

両者が利用できる支援の範囲は異なるものの、範囲に即した入職並びに職場適応の支援が展開されてきた。企業もまたこうした対象者が利用する支援の枠組にそって雇用管理を行うことになる。ここでは、就業している事例における継続の要因を企業の雇用環境別にまとめておくこととする（本書第2章第3節で取り上げた事例の一部を詳解（障害者職業総合センター，2009：第II部について再構成））。

1. 一般扱いの雇用における支援

（1）就職活動時に障害を開示した事例の継続要因

①プロフィール

40歳代女性。短大卒業時に自己開拓により縫製工場の正規職員として採用された。この会社は既に知的障害者を雇用している会社であり、自閉症を開示したうえでの採用であった。ただし、このとき、会社側は「自閉症」を「緘黙」「引っ込み思案」と理解し、適正配置のために1週間毎に6種の作業で実地研修をさせた結果、作業遂行に問題が大きいと判断し、採用後2ヶ月で解雇を通告した。会社としては、適応できる作業を見出すために、積極的に現場で作業評価を行う方針をもって採用後の研修を行った。しかし、Aさんにとっては、経験したことのない多様な作業に従事することも、短期間で作業が変更することも、それ自体が適応困難な環境であった。解雇通告の後、再度、親が会社側に障害特性の詳しい説明を行って理解を求めた結果、解雇は撤回となり、臨時雇用（単年度契約）としてあらためて雇用可能性が検討されることになった。

Aさんの就職直後のつまづきは、会社側の障害理解の不十分さに起因する。しかし、離職に至らなかったのは、Aさんの親も、また、会社側も、障害者雇用については実務経験を有していたことによる。Aさんの親は、当時、障害児学級の担任教師をしており、知的障害のある生徒の就職指導の経験があった。また、この会社は既に知的障害者を雇用しており、障害者の採用・指導に経験があった。このため、解雇撤回の後、会社は医学書を入手し、学習会などに参加して自閉症の理解を深めることとなった。しかし、「指示を守って丁寧に作業をすれば、遅くなる」「挨拶が定型に過ぎる」等々の問題に対して、知的障害とは異なる自閉症の特性に即した方法で作業指導をしていたわけではない。また、指導方法が明確であったわけでもない。会社で指摘されたことについて、親は家庭でもAさんに練習を繰り返さ

せる一方で、ねばり強く“会社と家庭の連携”を探り続けた。しかし、会社側は「従業員教育は会社の責任である」と言明しており、“家庭における支援”を会社が期待したわけではない。会社が障害理解を深めていくために、親の役割は確かに重要であった。しかし、ここでは、「家庭と会社」のみならず「学校と会社」との関係、すなわち、単なる“親”としてだけでなく“教員”としての適応上の働きかけが解雇の撤回に結びついたと解すべきであろう。このとき、障害児学級の生徒を社員として受け入れた会社に対し、就職担当の教師が行う“定着支援”が重要な意味を持っていたことになる。

表 3-2-1 Aさん(40歳代女性)のプロフィール

医療機関の診断歴	小児分裂病→小児自閉症(5歳)
相談歴	児童相談所/自閉症専門医(アスペルガータイプについて説明を受ける)
障害者手帳の取得	なし
障害基礎年金	なし
障害の説明	自閉症親の会の活動を家族全員で担っていたため、本人にも担当があり、あらためて告知の必要はなかった。 本人は、自閉症・アスペルガーについて、新聞やテレビ、書物で調べていた。
教育歴	私立高校卒業(中学校は普通学級)/短期大学(食物調理)卒業 ただし、親は「学歴で職業能力がついたわけではない」と受けとめ、高卒求人への応募を選択し、Aさんに勧めた
学校卒業後の状況	① 採用当初、会社は特性把握のために1週間単位で6カ所の業務を次々と担当させた。経験のない作業に慣れることにも、めまぐるしい変化に対応することにも、困難が大きく、本人が混乱した。また、言われたことを守って作業をすれば、丁寧すぎで作業が遅いと言われるなど、会社の指示をどのように受けとめればよいのかについて、家庭でも練習をさせるとともに、特性理解を会社に求めた。 ② 会社は、いったん解雇し、嘱託として試し雇用で切り替えて雇用可能性を検討することとした。6年間の間に作業遂行に習熟し、再雇用となった。 ただし、職場の変更はなく、本人に解雇や従業上の地位の変更の認識はない。
現職	縫製工場のアイロンかけ 9:00～17:00 月額15万円(20日勤務/週休2日)/繁忙期は残業・休日出勤あり 定年まで勤続希望
就職のタイミングと支援	親は、知的障害のある中学生の進路(就職)指導を担当した経験から、わが子の進路をIQ×0.8で考えた → 学歴は邪魔になると考え、学歴を伏せて就職させた。(当時、技能職は中卒・高卒のみであり、短大卒が就く仕事ではなかった) 人間関係の少ない、機械相手の仕事が良いと考えた。
現職継続の要件	① こだわりは強いが、勤務に前向きなこだわりもある。 例：仕事には行くものである(風邪を引いたら迷惑になる→すぐに医者に行く) ② 作業には習熟し、ラインを任されている。 ③ 苦手な音や言い方、こだわりについては、コントロールや相談の方法が明確になっている。 ④ 職場には、学歴を話題にしてはいけないというルールがあり、学歴を伏せた職場定着に好都合となった。
その他	両親が共に教員であり、しかも、ともに障害児学級の担任として知的障害のある生徒の就職指導の経験があった。このため、職場に対する障害特性の理解支援並びに職場における調整に関して、専門職の視点と親の視点の双方が機能していた。 また、Aさん自身、敬虔なキリスト教徒であり、生き方・考え方は教会活動によるところが大きい。

その後、Aさんは単年度契約の臨時雇用を6回更新して正社員に登用された。現在は、入職当初から担当していた仕上げの工程でアイロンかけを任されている。作業に習熟したAさんの現在の作業遂行には、当初指摘された問題はなく、同僚に受け入れられている（表3-2-1）。

②障害特性と受容

Aさんが受診した1960年代の3歳児検診では、自閉症に関する診断基準が確立されていなかった。当時、親は「他人の家に勝手に入る」「自他の区別がない」「音がすると耳を押さえる」「足首をくねくねまげる」「透かして向こうを見ているようなまなざしをする」「泣き叫ぶけれど涙は出ない」等々の行動上の特徴に問題を感じていたが、医師からは発達面で特段の問題を指摘されることはなかった。親が自閉症を疑うことになったのは、保育園での集団行動に適応できなかったことによる。地域に自閉症の専門医がいないため、児童相談所から県外の小児神経科をすすめられて受診し、アスペルガータイプの自閉症と診断されたのは、結局、Aさんが5歳の時であった。

親として、また、教師として、わが子の教育の場を通常学級に求めたのは、知的発達に遅れがないことに加えて、担任として指導している知的障害のある生徒との発達上の違いによる。また、自ら担任する障害児学級にわが子を在籍させることや、寄宿制の養護学校を選択することの適否も判断したという。家族全員で自閉症親の会の活動等に取り組んでいたため、告知する前に本人は障害についての知識をもっており、高校卒業前後には新聞記事やテレビ番組、書籍を通して自発的に知識・理解を深めていた。現在でも、必要に応じて医師や専門家に問い合わせるなどをしている。

Aさん自身、「ことばの“内容”よりも、ことばの“形式”にこだわる」のが“くせ”だと考えており、こうしたこだわりが人間関係におけるこだわりや迷い、不全感をもたらしている。しかし、気になることは自分で調べたり、通勤途上に利用可能な心療内科医院について関心を持つなど、情報収集に積極的である。また、Aさんが教会活動に参加する中で形成された「神様の前では障害があっても平等」という人間観に支えられており、40歳代の現在、女性の生き方のモデルとして、信仰する教会の修道女（シスター）を意識している。

③現職入職の経緯

親は、中学校の障害児教育で、知的障害のある生徒を担当していた。また、中卒就職をめざす進路指導を実践していた経験から、わが子の発達と自立の方針を、早い時期に確立していたという。親の言葉をそのまま引用すれば、「IQがどうかの問題ではないと思っていましたので、 $IQ \times 0.8$ という水準で就職を考えようと思っていました。だから、知的障害のある70レベルぐらいの子が適応できるような、そういう仕事でなら、やっていけるのではないかという見通しを持って、仕事を探しました」となる。短大卒の能力を期待した求人への応募は困難であると考え、学校紹介を断り、自閉症を開示して親自らが子の就職を開拓するという選択をしたのである。

④現職継続の要件

「できる仕事」を選び、時間をかけて作業に習熟したとしても、毎日の出勤は楽しいことばかりではない。例えば、当時、教師であった両親と学生であったきょうだいは、夏休みになれば家に居ることが多くなる。就職したばかりの20代のAさんは、家族の中で、自分一人だけ割に合わない生活をしているように思えたという。Aさんに対して、「日本人の3大義務は、教育の義務と勤労の義務と納税の義務である。給料の明細書で納税の義務を、毎日無遅刻無欠勤で勤労の義務を果たしている。教育の義務は既にクリアしている。それができていれば、縦から見ても横から見ても、立派な社会人に間違いない。」という親の説得で納得させることが必要であった。しかし、現在は働くことを当たり前のことと受けとめており、出勤に差し支えるような休日の過ごし方やつきあいなど、健康上の無理が生ずると思うことについては、自らが制限するまでになっている。

苦手な音や言い方、言葉へのこだわり、フラッシュバックについては、自己コントロールや相談など 対応可能となっており、定年まで継続して勤務することに意欲が高い。

⑤就労支援の課題

こうした発達障害のある者の入職にあたっては、会社が障害特性を十分に理解して受け入れることが重要である。そのためには、Aさんの親が担ったような障害児の就職指導担当教師と同様の役割を果たせる専門家が必要である。就職にあたってのAさんの課題は、「作業速度の向上」と「職場における行動様式の獲得」であった。作業遂行能力の向上については、6年の臨時雇用の間、習熟を見守り、待ち続けた会社の理解によるところが大きい。行動様式についても、挨拶の仕方、指示の確認の仕方、報告の仕方、仕事の終わり方など、家庭と職場での繰り返しの練習によっている。「臨時雇用」という不安定な場面においては、教師として障害児の就職指導に経験の深い“親”なくして、こうした状況は設定できなかったであろう。

特筆すべき点は、トライアル雇用やジョブコーチなど、会社と本人を支援する役割が制度化されていなかった当時、ジョブコーチが関与する時間よりもはるかに長い時間の猶予を経て、教師と親の二役をもって、現行制度と類似の状況と役割が成立していたことにある。Aさんを受け入れた会社側の“懐の深さ”によるところも極めて大きい。その結果、Aさんの雇用の実現があったといえるだろう。さらに特筆すべきは、“親”の果たした二役が学校と会社をつなぐモデルとなったことにある。教師（＝親）と会社の採用担当との連携により、Aさん自身には、解雇や臨時雇用による従業上の地位の変化の実質的な痛みは自覚されていない。これは、担当する作業がアイロンかけに固定されて変わらなかったことによっている。習熟の結果、作業速度が上がり、アイロンかけの工程を複数担当することになったが、これはAさんの努力の成果として評価された。こうして学校卒業後に移行し、様々な課題がありつつも本人の努力と親と会社の支援により、離転職による挫折を経験することなく雇用が継続された。

(2) 開示せずに就職し、メンタルヘルス不全による休職後、復帰した事例の継続要因

①プロフィール

40 歳代男性。高等学校卒業時に学校紹介によりプラスチックの射出成形工場の正規職員として採用された。在学当時、障害の診断はなく、会話が苦手であっても対応可能な作業であるとして、就職指導担当教師から現職を紹介された。学校推薦は、成績に問題がないこと、態度が真面目であること、によっている。

表 3-2-2 B さん（40 歳代男性）のプロフィール

医療機関の診断歴	広汎性発達障害（40 歳）
相談歴	親は保育園の時から行動を気にしていたが、障害保健センター、児童福祉センターにおける相談では、問題を指摘されなかった。 診断後の利用機関：精神科専門医／発達障害者支援センター、生活支援センター
障害者手帳の取得	なし
障害基礎年金	なし
障害の説明	40 歳まで発達障害だとわからなかったが、診断時に医師が本人に説明した
教育歴	高等学校 農業科卒業（中学校は普通学級）
学校卒業後の状況	① 学校紹介就職／勤続して現在に至る 学校推薦の理由：作業自体には、会話を必要としない ／成績に問題がない／態度が真面目である 勤務時間：(1) 8：00～17：00 (2) 16：30～0：30 (3) 0：00～8：00 の3交替制（週単位） ② 入職 10 年目にうつ病を発病／精神科を受診（7 ヶ月休職） ・復帰後、16：30～0：30 の勤務に固定 休日出勤もある（12 時間勤務）が、前日を休むことで対応 ・服薬により復帰後 10 年以上継続
現職	プラスチック射出成形のバリ取り 16：30～0：30 月額 22 万円（20 日勤務）残業なし
就職のタイミングと支援	学校紹介（18 歳） 口数が少ないことから、高校在学中に学校の勤めで精神科を受診したが、後に診断されるような特性理解にはつながる所見は得られなかった 学校は学業成績と日常生活面の態度に即して推薦し、採用となった
現職継続の要件	復帰後は、ストレスへの気づき並びに対処ができるようになった ① 勤務時間が固定されて、生活時間が安定した。 （早起きが苦手であり、8:00 の出勤は生活リズムにあわない 3 交替制でさらに生活リズムが崩れた） ② 気分が低迷して、継続不安があると、支援センターに相談し、メンタルヘルスの問題に限定して会社に伝えてもらっている。 ③ 会社には発達障害を開示していない（本人の意思）が、診断後も継続して医療機関を利用している。 ④ 気晴らしの活動（山歩き）がある。
その他	現職でも不安がないわけではないが、転職した結果、対人関係のストレスで、うつ病を引き起こすのは避けたい。 ・不安要因：仕事を休むことには抵抗が強いため、疲労がでたときに、自分では伝えることができない／二回目の休職に対して、漠然とした不安がある。 ・継続要因：正社員である／今の職場は慣れた環境である

3 交代勤務での作業は、労働条件が厳しく、辞める人が多い。若いときにはそれなりに適応していたが、会社側が派遣による外国人労働者を多用することとしたため、身体面でも対人面でも疲労が増大したことを契機に、入社 10 年目で、うつ病を診断されて 7 ヶ月休職することになった。服薬と勤務時間を固定することで復職したが、それからさらに 13 年が経過した時点で、対人面でのストレスによる疲労を親が心配したことから、相談機関を経て専門医に紹介された。その結果、広汎性発達障害を診断されたのは 40 歳であった。現在も、勤務時間を固定した条件で、入職当初から担当していたプラスチックの射出成形の工程に従事している（表 3-2-2）。

②障害特性と受容

Bさんは、言葉を選び、考えながらゆっくり応答する。このため、会話の相手が言葉を「引き取る」「先回りする」「主語を聞いて語尾を補う」などがあると、会話は先に進んでいくことになる。こうした応答形式であっても、慣れた作業で成果を上げることは困難はない。しかし、考えながらの発話を待てない場合には、困難が大きい。したがって、課題によっては問題がないと判断されることもあるが、逆に問題が大きいと判断されることもある。在学中の学業達成の評価に対して教師が問題視することはなかったが、コミュニケーションの問題では教師の不安が大きかったのである。このため、教師のすすめで精神科を受診したが、教師の不安は解消されないまま、学校紹介が行われた。

復職後の生活で親が疲労の増加による再度の休職への不安を認識した際に、マスコミ等で発達障害に関する情報（障害特性に関する知識並びに地域にある障害者生活支援の機能）を得たことで、専門医の診断を求めることになった。親は障害を開示して会社に配慮を求めたいと考えるが、Bさん自身は、障害を開示することはもとより、親が職場に出向くことについても、避けてほしいと希望した。したがって、障害の開示について、親子で見解の相違が大きい。診断後に障害の説明を聞いた時点でも、その後も、Bさん自身にうつ病の認識はあるが、発達障害が理解されているわけでも受容されているわけでもない。ただし、支援者が障害を開示せずに会社と調整することについては、拒否しているわけではない。

③現職入職の経緯

Bさんの入職にあたり、高校の進路指導において学校紹介を行ううえで、会話の困難さに関し、障害もしくは疾病を疑って精神科の受診をすすめたことは、20年前の当時でなくとも特筆に値する。しかし、当時の精神科に発達障害を診断する体制が未整備であり、学校側の不安に対応するような所見が得られなかったことから、診断が20年先送りされた。なお、これ以前にも、親は保育園でのBさんの行動を気にして、脳波やその他の検査を受けさせている。しかし、この時も問題は指摘されなかった。Bさんにとって、2回、診断の先送りがあったことになる。

学校紹介に際しては、作業として遂行可能な仕事を選択したことにより、入職時点のBさんは、職場にそれなりに適応することができた。

④現職継続の要件

Bさんの特性で支援が必要となるのは、「言語によるコミュニケーション」の質と量の両方であり、配慮があれば負担は軽減された可能性が高い。したがって、対人関係の少ない作業を紹介したことは、当時、最善の選択であったといえる。うつ病を発症して休職することで問題が顕在化し、精神科を受診することになったが、医師の診断書による調整は勤務時間の固定と休日出勤の際の休暇取得にとどまった。ただし、障害の診断以前のことであったために、本人や親にとって、会社にとっても、最善の調整が行われたといえる。なお、気分が低迷して、不安が高じた場合、支援センターに相談し、メンタルヘルスの問題に限定して会社に伝えることが可能になっている。

しかし、これは、障害特性への対応ではなく、うつ病の者に対する職場復帰対策であり、発達障害に起因するBさんのコミュニケーション等の問題への支援になったわけではない。このため、再度不安が大きくなった時期に、ようやく診断されることになる。社会の認識と診断体制の整備の動きが、遅ればせながら、メンタルヘルス不全をひきおこした当事者を支援に結びつける可能性を拓いたわけである。それまでは、親の不安に応じて支える診断体制も相談体制も、未整備であった。ただし、Bさん自身の認識やニーズが明確ではないことから、「問題を問題として受けとめて解決するための支援」が必要である点に注意が必要である。支援体制の整備や会社の障害理解の促進のみならず、当事者の障害理解や支援ニーズの確認など、取り組むべき課題は今後に残されている現状がある。したがって、Bさんの現職継続は、十分な見通しをもって支援されているわけではない。

ここで重視すべきは、疲労と職場不適応により休職し、復職後の対人ストレスに対する不安を親が気づいてはじめて診断に結びつく事例があること、しかし、本人も家族も、休職時点では障害起因でメンタルヘルス不全となっていたことに気づかなかったこと、である。会社がメンタルヘルス不全に対する効果的な支援を行ううえで、実際には障害に起因する問題への対応が必要であった。ただし、こうした対応を会社が行うためには、会社に対する障害特性理解の支援を欠くことができない。そのため、本人並びに家族が障害に対する理解を深めること、さらには問題解決のために会社内外の関係者が連携すること、が必要である。開示により効果的な支援体制が整備されると、雇用継続の見通しが明確になる。

⑤就労支援の課題

親子ともに、現状には不安がある。親の不安は、Bさんが仕事を休むことに抵抗感をもっており、疲労がでたときでも自分からは伝えようとしないことにある。したがって、疲労の蓄積によって二回目の休職がおこるのではないかという漠然としたものである。親としては、正社員で慣れた職場の方が無理が少ないのではないかと考える一方で、転職も一応の考慮に入れる。ただし、転職した後の職場でも、対人関係のストレスでうつを引き起こすことになるのではないかという不安があり、転職にはためらいがある。これに対し、Bさん自身は、仕事が忙しくなると不良品を出してしまう、正規職員には幼稚な人や突っ張った人がいる、などに不安を感じているが、疲労や対人ストレスとの関係で不安を感じているわけではなく、現職継続か転職かといった選択についての意思は明確ではない。

(3) 一般扱いの雇用における支援の選択

企業に対して障害を開示して雇用されるか、開示せずに雇用されるかによって、企業の配慮の範囲や外部の社会資源の利用範囲が大きく異なる。加えて、外部の支援者の関わり方についても、質・量ともに異なる。支援の選択は、当事者がどのような特性を有しているか、また、その特性にどのような支援が必要であるのか、によって異なっており、そのうえで、企業の対応の範囲が議論されることになる。

いずれの事例においても継続の要件となったこととして、作業遂行上の問題が改善された、もしくは、もともと困難が少なかったことがあげられる。障害を開示した A さんについては、臨時雇用（6年間）において期待される作業水準に達したことで雇用に至っていた。また、B さんについては、労働条件は厳しいが遂行可能な作業を選択したことで、開示することなく雇用に至った。

また、いずれもが、コミュニケーションや対人態度の問題を有していた。A さんは自己コントロールの見通しがもてるようになっており、A さんと親の勤務に対する姿勢について、自宅での対人スキルや挨拶等の練習を含め、企業も理解を示していた。一方、B さんは復職後、疲労やストレスに自らが気づいた時には支援者に相談できるようになっており、必要に応じて支援者が企業と調整することについては、企業も理解を示していた。

なお、二次障害であるメンタルヘルス不全が先行したことで、背景にある発達障害を開示しないという選択により、企業に対する正確な情報提供と的確な支援を実施できないことになった。しかし、メンタルヘルス不全に関する支援の中で支援者が関わりを継続できたことは、確かに継続の要件となった。

2. 障害者雇用における支援

(1) 精神障害者保健福祉手帳を取得して就職した事例（その1）の継続要因

……度重なる離転職経験の経過において診断された事例……

①プロフィール

40 歳代男性。大学卒業時には、就職活動により営業職として正規採用された。しかし、担当業務に不適合であったために配置転換が行われ、配置先でも再度の不適合により初職を離職した。その後、適職探索をしながら 20 数社で入職・離職を繰り返した。3 年以上継続して雇用された経験がなく、離転職の間に受講した職業訓練校（通算 2 回）の課程も、安定的な転職に結びつかなかった。精神的不安定から医療機関を受診して高機能自閉症と診断されることになったのは、38 歳の時であった。

診断後、継続受診していた医療機関の精神科デイケアが用意した就労支援トライアルを経て、契約社員として現職に採用されて現在に至る。この仕事は、F さんにとって、初めての「できる仕事」＝「長く続く仕事」となった。作業に習熟した F さんの現在の作業遂行は安定しており、一般扱いの時給額に昇給し、同僚に受け入れられている。

離転職の繰り返しは、挫折や職業上の地位の喪失の積み重ねであった。しかし、あきらめることなく自立を志向し続けた結果、最終的に特性に即した支援を選択し、現職を得るに至った（表 3-2-3）。

表 3-2-3 F さん（40 歳代男性）のプロフィール

医療機関の診断歴	高機能自閉症（38 歳）
相談歴	親は自閉症を疑っていたが、就学時相談では、普通学級を指示された／中学進学にあたり、障害児学級を希望したが、普通学級を指示された。 診断後の本人の利用機関：精神科専門医／デイケア／発達障害者支援センター
障害者手帳の取得	精神障害者保健福祉手帳（38 歳）
障害基礎年金	あり（38 歳）
障害の説明	離転職の繰り返しに対し、親が、障害者雇用を勧める 「失業するとパニックがよくおきた」
教育歴	4 年制大学卒業（高等学校 普通科卒業）
学校卒業後の状況	① 一般扱いの正社員として働いていたが、適応できずに 20 社以上離転職 退職の理由：強く「こう」といわれると、100%敵意に取ってしまう 仕事が覚えられないまま、入社拒否 「でかい声を張り上げて、暴れて、それで辞めたんです …… 暴れてものを投げたり ……」 「今の会社以外に、3 年以上勤めたことはない」 会社でうまくいかなくなったとき、親が会社に本人の理解を求めて説明に行ったこともある。本人は、親の配慮に対しては「やむなし」と思う一方で、そういう状態からの脱却を目標にしたいと希望している ② 離転職の間に雇用保険で 2 回職業訓練校に在籍
現職	配送事務（仕分け等）／ 8：00～16：00 月額 13 万円（20 日勤務）／残業 月 10 時間／半年更新の契約社員を 4 年以上継続シフトが自由であり、通院日（平日）にシフトをはずすことができる
就職のタイミングと支援	精神科デイケアの支援により、就労トライアルを経験（38 歳） 採用後 8 ヶ月で、一般従業員と同等の時給額になる 離転職の際には、親が会社に配慮を求めて説明をしていた。一方で、現職ではデイケアがその役割を肩代わりしたと考えている。このため、こうした配慮のない一般扱いの雇用を目標にしたいと考えている
現職継続の要件	本人が問題視する行動のコントロールに自信が持てるようになった ……「脳トレ」をやり通して見えてきたこと…… ① 考え事をしなくなる→マイナスに考えなくなる 暴れなくなった／会社に行きたくないと言わなくなった／長続きした ② 作業が速くなる／人の視線が気にならなくなる ③ 指示を聞くときには、ワンフレーズずつ聞いて自分でつなげる ④ 視線をあわせることができる → 一方的に物事をしゃべらなくなる／相手の反応が見える
その他	学校卒業後は、働くことが当たり前のこととして育った。このため、離職することになっても、すぐに再就職先を探してきた。 自信がついたところで、転職の可能性も考えている。 ・推進要因：苦手なことの一部は克服した／自信もついた 職業訓練校に行けば、一般扱いで就職できる可能性がある ・躊躇要因：まだ、人の言ったことを敵意ととらえる傾向がある／人間関係でハードな職場だと後悔する／失業状態は、経済的に困る

②障害特性と受容

様々な職種における離転職の経験を振り返るとき、当時の問題として F さん自身があげるのは、共通して「対人関係」と「作業遂行」である。対人関係の問題としては、「視線が合わない」「他人の助言を悪意に取って誤解する」「強く言われると、100%の敵意を感じる」「1 対多数の会話は難し

い」などである。また、作業遂行の問題としては、「仕事が覚えられない」「指示がわからなくなる」「遅い」などである。そして、離転職を繰り返す中で、精神的不安定が増大していく。不安が増大すれば、混乱して「出社できない」「辞めたい」などがおこる。しかし、辞めれば辞めたことで、さらに不安が増大することになった。「仕事をしていない自分を認めたくない」といった思いが強くなるからである。それでも、「皆がやることは自分もやらなければならない」と自らを叱咤激励し続けることになった。Fさんの“こだわり”のひとつに「働くこと」があり、それが何度でも繰り返して就職に再挑戦させることになった。こうした離転職の繰り返しの中で、自分自身の障害特性に向きあうことになった。

幼児期から、行動様式について問題があると指摘されることはあっても、自閉症の診断があったわけではない。親は自閉症の特徴を気にしつつも、Fさんに通常教育で大学まで進学させるのだが、本人に障害の理解や受容があったわけではない。したがって、離転職の繰り返しの中で、親が障害者雇用の情報提供をしたことが、本人の自己理解のタイミングと適合したことになる。

数々の離転職経験は、自らの特性を理解し、受け容れて現職に到達するための過程であった。しかし、度重なる厳しい挫折や喪失を繰り返すことなく社会自立を支援するための方策が入職前に用意されなければならない。あわせて、理解・啓発や情報提供等、支援が選択されるための体制整備が急務であることを指摘しておきたい。

③現職入職の経緯

複数の医師との出会いの後、現在の主治医に巡り会い、精神科デイケアに参加することで、現職での実習の機会を得ている。しかし、このときの実習でも、正式に現職入職が決まった時点でも、Fさん自身が問題としてあげていた行動が解消していたわけではない。このため、デイケアの支援担当者がジョブコーチの役割を担って適応支援をすることになった。離転職の渦中では、辞職の前に親が会社に向向いて理解と配慮を求めるということが繰り返された。しかし、現職については入職と職場適応に支援者が介入している。その結果、指示の出し方に職場の配慮を得て仕事をするという初めての経験することになった。Fさんは、就労支援トライアルにおいてこの職場で担当する作業が「できる仕事」であることを確かめることができたのである。ただし、対人関係の問題で生ずる混乱をコントロールするという課題については、就労トライアルの時点では成果をあげるまでに至っていなかった。

④現職継続の要件

Fさんの職場適応には、対人関係の問題をコントロールすることが不可欠であった。こうした課題で職場に適応する見通しがもてるようになるために、Fさん自身が有効だったと考えているのは、デイケアの“脳を鍛える”講座の課題である。それは、前頭葉を刺激する目的で構成されたドリル学習課題であるが、Fさんに「人生に対する見方を変えた」と言わせるほど、確かな実感をもたらした。不安を感じた時に、ひたすら課題を続けることで得られる達成感と集中感が、あれこれ考えたり、気を散らせることなく、Fさんを落ち着かせるという効果を生んだ。やると決めると自らの選択にこだわり続けると

いう F さんの特性は、この課題を 1 日も休まずに続けさせ、その効果を一層確かなものにしていった。

重要なことは、この学習課題が、F さん自身「おもしろい」と感じて取り組めたことである。F さんは「作業が速くなった」「視線を合わせられるようになった」「マイナスにモノを見なくなった」「家で暴れなくなった」「会社に行きたくないと言わなくなった」「攻撃されたとか、被害妄想を持ってしまふことがなくなった」などをこの訓練の効果としてあげている。全ての課題が解消したわけではないが、変化の自覚は、問題の改善への自信につながっている。

この自信は、「配慮がなくても一般扱いの雇用でやっていけるのではないか」「一般扱いの雇用でやってみたい」などの期待を喚起した。しかし一方で、現職については、作業遂行並びに対人関係の安定と経済的安定の点で重視しており、転職については慎重に見極めたいとしている。

⑤就労支援の課題

短期間に離転職を繰り返してきた F さんの経歴からは、「就職への限らない挑戦」と「一般扱いの雇用の困難さ」の両方を読みとらなければならない。長期にわたり職場定着をしている現職への入職に際して注目しておきたいのは、デイケアと障害者雇用実績のある企業との連携で、配慮を得て就職が実現できた点である。F さんが一般扱いの雇用での挫折を経験した後、障害者手帳を取得し、医療における就労支援を利用したのは、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正前のことであった（精神障害者保健福祉手帳を所持していれば障害者雇用率制度で実雇用率に算定されるのは平成 18 年 4 月以降であり、F さんの就労トライアル実施は法改正の前）。離転職の繰り返しによって成立した障害理解と意思決定は、医師やデイケア担当者の支援を得て、「4 年以上続いたはじめての仕事」という現職の実現に結びついた。

問題は、16 年もの長きにわたって離転職を繰り返さなければならなかった背景である。なぜなら、教育機関における就労支援の在り方によっては、この期間は長くも、また、短くもなるからである。制度的な支援が十分整備されていなかった時代の F さんの求職活動の過程は、失業中の職業能力開発を含めて、現在、通常教育に在籍している障害のある生徒への教育支援・就労支援の重要性のみならず、卒業後の若年雇用支援機関や医療機関と障害者就労支援機関との連携の必要性を示唆している。

F さんの学校教育に対する意見と要望は、その体験に根ざしている。例えば、「学校には、“世間で渡っていける精神状態を作って出してくれ”と言います」「特別支援とかは、一步間違えれば、冷たい風に当たらなくて、個性伸ばせ、個性伸ばせというスタイルが多いと思うんです。それは、一步間違えば、“嫌なことはしなくていいよ”の方式になる……」などがその一端である。これは、発達障害のある者が障害特性を自らがコントロールできるような対処方法を体得していない場合、メンタルヘルス不全に至る可能性が大きく、こうした対処方法を身につけることなく社会生活を営むには困難が大きすぎること、並びに就職に際しては「できる仕事」を見出すことの重要性を指摘するものである。

(2) 精神障害者保健福祉手帳を取得して就職した事例（その2）の継続要因

……発達障害者支援法施行後の支援を早期に選択できた事例……

①プロフィール

20歳代女性。大学卒業後の進路として大学院進学を希望していたために、在学中に就職活動の経験はない。しかし、大学院受験の結果が不合格であったため、パソコン検定講習を受講して派遣会社に登録することで、仕事に就くという進路を選ぶ。

表 3-2-4 Eさん（20歳代女性）のプロフィール

医療機関の診断歴	高機能広汎性発達障害（25歳）
相談歴	親は、小学校での集団適応の問題で教育相談をしたことはあるが、親の育て方の問題であると指摘された。児童相談所等の判断は、境界線児。 診断後の利用機関：精神科専門医→発達障害者支援センター→障害者職業センター
障害者手帳の取得	精神障害者保健福祉手帳（25歳）
障害基礎年金	なし
障害の説明	心理相談で発達障害の可能性を指摘されたとき、親は出産のトラブルによる障害であり、本人に責任はないことであると説明した（16歳）
教育歴	4年制大学卒業（高等学校 普通科卒業）
学校卒業後の状況	① 講習受講（在学中から卒業後までにかけて12ヶ月） パソコン検定のための講習 → 合格 社会保険労務士資格取得のための講習 → 不合格 ② 派遣会社に登録したが、希望があわず、派遣なし。 アルバイトの面接を数社受けるが、不調に終わる。 ③ 発達障害者支援センターから障害者職業センターを紹介され、訓練プログラムに参加するために、診断をうける。 ④ 一般扱いの求職活動をするが、不調が続く。 ハローワークで障害者求人のある事業所の紹介をうける。
現職	総務課（事務補助）10：00～15：00 月額10万円（22日勤務）残業／月10時間
就職のタイミングと支援	一般扱いの求職活動の不調が続いていたが、就職希望が強く、希望している仕事で障害者雇用での求人があることを知り、応募を決断した。精神障害者保健福祉手帳を取得し、障害者職業センターの就労支援により、就職した（障害者雇用：25歳）。 職場の理解・啓発に関し、障害者職業センターカウンセラーによる事業所支援・本人支援をはじめとして、精神科専門医による支援が必要であったが、本人の作業遂行には特段の調整は必要なく、適応・定着している。 短時間の就労は、大学院進学を視野に入れた進路変更のための準備には最適であると受けとめており、現職における安定した就業継続は、本人の希望と合致している。
現職継続の要件	① 職場の特性理解が進んだ（理解のある職員配置により、精神的安定がはかられた）。 ② 担当する職務に不安がなくなって、安定就業が可能となっている。 ③ これまでは、配慮を求めて担当していなかった職務に対しても、担当できるかもしれないという期待を持つようになった。
その他	学校卒業後は、働くことが当たり前のこととして就職を選択した。「ニート」のような状況から早く脱したいという強い意思があった。 現職継続に不安はないが、発達障害に関する研究に関心があり、現職との両立か、進路変更かなどが、今後の検討事項となる可能性がある。

ただし、派遣先の条件が希望の仕事とあわず、在宅が続くと「家にいるのはニートみたいで嫌だ」という思いを強くしていった。高校時代に心理相談で発達障害の可能性を指摘されたことがあるため、まずは発達障害者支援センターにおいて相談を開始することになった。しかし、Eさんの主訴が就職相談であったため、発達障害者支援センターから就労支援機関として障害者職業センターを紹介され、職業リハビリテーション機関の利用に結びついた。障害者職業総合センター職業センターのプログラム(発達障害者のワークシステム・サポートプログラム)に参加するうえで障害特性の確認を必要としたことから、受診して広汎性発達障害と診断された(25歳)。

プログラムに参加した後、一般扱いでの就職活動を試みるが不調が続いた。Eさんの就職志向が強く、障害者雇用の求人(事務補助：精神障害対象)を紹介されたことを機に障害者雇用に応募することとし、精神障害者保健福祉手帳を申請するに至る。その後、トライアル雇用を経由して事務補助の契約社員(短時間)として採用された。会社は、精神障害者として障害者雇用率に算定するとともに、広汎性発達障害の開示により、自社内の障害者雇用担当職員を介して理解を深め、支援体制を整備している。会社側が発達障害の特性を理解していくために、採用後においても障害者職業センターをはじめ、主治医の専門的支援を要した。現在、Eさんに作業遂行上の問題はなく、同僚に受け入れられている(表 3-2-4)。

②障害特性と受容

親は、「外では人を受け入れない」「自傷行為がある」「困ると笑ったような表情をする」等々で学校集団への適応に不安があり、児童相談所で心理相談をしていた。しかし、指摘されたことは、「境界線児である」「親の育て方の問題である」などであり、障害を疑われることはなかった。したがって、Eさんが16歳になるまで、自閉症かもしれないという指摘に接する機会はなかった。その時、親は「出産時の事故によるものであり、本人の責任ではない」ことを強調してEさんに説明している。

卒業後の雇用への移行では、当初は一般扱いの就職にこだわっていた。しかし、就職することを重視した結果、障害者のための雇用支援を利用する選択をする。これは、職場での行動様式を「模擬的な職場」(上記、発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける施設内訓練)で学ぶことを通して、自らの特性理解を深めたことと関連が深い。人間関係にはこだわりも迷いも不全感も大きい、対処方法には自信を深めてきており、「発達障害」を今後の研究テーマとして学びたいという意欲を持っている。

③現職入職の経緯……職業リハビリテーションの選択……

発達障害者支援センターから障害者職業センターを紹介されたことで、就職に際しても発達障害に対する支援があることを知り、職業リハビリテーション機関を利用することになった。その後の一般扱いの就職活動の不調を通して、あらためて障害を自覚することになっていく。当初、障害者手帳をとらずに就職をするという希望が強かったのだが、就職して自立することを優先し、「すぐに就職できるのであれば、障害者のための雇用支援制度を利用する」というEさん自身の判断であった。この時期に、

精神障害者対象のトライアル雇用を希望する会社と出会ったことで、採用に至る。

大学を卒業後、資格取得や派遣登録の後に職業リハビリテーション機関を利用することになったために、卒業から2年遅れた移行となった。一般扱いの就職活動の不調経験が方針転換の決断を促したとみることができるが、障害者雇用率制度の対象として「できる仕事」を選択し、適応・定着していくことになった。

④現職継続の要件

Eさんは、経験したことのないことについては緊張と不安が極めて高く、「混乱」が起こることが多い。しかし、練習をして自信を持つという確認のステップがあると不安は解消できると考えている。これは、トライアル雇用に続く雇用の場面でも、「模擬的な職場」における行動様式の獲得のトレーニングが役だっていることをEさん自身が実感したことと関連する。練習の経験にてらして職場での行動を見直す習慣ができており、作業遂行でも対人関係でも問題を指摘されることはない。職場の対人関係の場面では、誤解されないために「しゃべりすぎない」ことを心がけていることが本人の対処方法であることも理解されている。したがって、職場において特段の配慮はなく、現時点ではEさんに継続の希望がある。

⑤就労支援の課題

Eさんの入職に際して特筆すべきは、職業リハビリテーション機関と発達障害者支援センターとの連携により障害者雇用への方針転換を早期に実現した点である。ただし、一般扱いの雇用で複数社の面接の不調を経験した後、障害者手帳を取得して支援を利用するという意思決定は、障害者雇用率制度の改正やトライアル雇用の整備といった制度上の利用可能性が確立されていたことによる。

しかし、問題がないわけではない。Eさんの事例では、会社が初めて発達障害者を受け入れるに際し、障害者雇用担当職員を配置して社内の受け入れ体制整備並びに障害理解に努めた。ただし、障害特性の理解が限定的であり、Eさんの特性には適合しない支援体制を提案することになった。広汎性発達障害の特性に対し、書籍や情報による知識と限られた経験に即して対応マニュアルを作成した結果、むしろ、Eさんをメンタルヘルス不全に追い込むことになったのである。しかし、Eさんと会社の双方に対し、障害者職業センターのカウンセラーが対応マニュアルの修正・変更を提案した結果、以後は安定的な就業を実現している。ここでは、会社が障害理解を深めていくための支援として、社外の専門家の役割が大きいことを指摘しておきたい。

(3) 障害者雇用における支援の選択

Fさんは、学校卒業時に一般扱いでの雇用で職業生活を開始し、雇用が継続できなかった事例である。初職離職までの期間は2年であり、その後も離職を繰り返すことになった。仕事を継続できなかった理由として作業遂行上の問題を指摘されており、適職探索をしながらの離職であったとしても、特性

理解を踏まえた仕事の選択を行っていなかったことになる。「就職したら、何とかかなと思っていて」という見解は、不安があったとしても「学校では何とかやってきた」という事実を延長することで成立していた。

しかし、問題が生じたからといって、また、離職したとしても、直ちに障害者のための雇用支援が選択されたわけではない。本人の障害受容の問題もあるが、発達障害者支援法や雇用支援制度の整備状況との関係も見逃せない。障害者のための雇用支援を選択しない場合でも、「特性に即した作業指示」や「職場で求められる行動様式」を時間をかけて少しずつ「体験的に学ぶ」ことが重要であることは明らかであるが、そうした支援が選択可能なものとなっていたわけではない。度重なる離転職によって引き起こされたメンタルヘルス不全への対応のために、精神科を受診するまで、Fさんが障害特性に即した支援を選択する機会はなかったのである。

一方、発達障害者支援法の施行や精神障害者を障害者実雇用率に算定する法改正等によって、支援の利用可能性が拡大した時期に学校を卒業したEさんは、職業選択のために特性に即した支援を利用することができたという点で、Fさんとは異なっていた。

障害者雇用に際し、企業は障害への配慮を行い、必要に応じて外部の社会資源を利用できる。広汎性発達障害の特性理解について、企業に向けた理解・啓発が十分ではない現状にあって、トライアル雇用などの事業が有効であった点でも共通していた。

いずれの事例においても継続の要件となったこととして、作業遂行上の問題が改善された、もしくは、採用後の研修で段階的に習熟できたことがあげられる。また、いずれもが、コミュニケーションや対人態度の問題を有していた。FさんもEさんも自己コントロールの見通しがもてるようになっており、企業も理解を示していた。Eさんは特性理解と配慮事項について支援者に相談しつつ、必要に応じて支援者が企業と調整することについて、企業も理解を示していた。

3. 支援に時間を要する事例の背景

(1) 行動上の問題改善のために時間を要した事例

①プロフィール

40歳代男性。高校卒業後、作業所で就職準備（8年）の後、障害を開示して一般扱いの雇用で食品製造の小規模事業所に就職した。知的障害者を雇用している事業所であったことから、6.5年の在職期間中、作業遂行上の支援を得ることができた。したがって、食品製造における衛生概念の理解が十分でなかったこと以外には、作業遂行上の問題は指摘されていない。しかし、通勤時の対人トラブルによって退職を余儀なくされるに至る。通勤時の対人トラブルは、「立ち話をしている人を自分の通行の妨げと感じ、声を荒げたものの、道をあけてくれなかったために、さらに相手を鞆で叩いた」ことで発生した。加えて、その場から逃げたために会社に通報されることになり、さらに問題が大きくなった。このことで、Kさんは自分の考えとは別に、社会には受け入れなくてはならないことがあると気づくことになっ

た。しかし、社外からのクレームは会社に対するものであり、解雇は撤回されなかった。

その後、3カ所の作業所を経験（通算10年）することになるが、入退所の理由としては、通所時にも退職理由となったと同様の対人トラブルが発生したことの他に、作業所内作業において知的障害者のペースがゆっくりすぎてKさんに適しなかったこと、期間限定での就業（10ヶ月）が終了したための退所、などがあった。現在、4所目の作業所において、パソコンデータ入力の作業に従事している。また、問題とされた行動への対処方法が習得されてきており、就職のための準備が具体化している。

表 3-2-5 Kさん（40歳代男性）のプロフィール

医療機関の診断歴	小児分裂病（12歳）→小児自閉症（18歳）
相談歴	児童相談所 / 自閉症専門医 / 発達障害者支援センター / 就労支援センター
障害者手帳の取得	療育手帳（35歳）
障害基礎年金	あり（35歳）
障害の説明	自分の行動が自分で理解できず、パニック状態になる事があるために、障害を受容させることが必要であると考えて親が伝えた（23歳）：「訓練すれば少しずつでも変わると医師も言っているので頑張りましょう」。
教育歴	高校（定時制）卒業（中学校は普通学級） 親は、将来、自立して生活できるようになってほしいと考えたが、就労への心構えができていないこと、対人関係に不安があったことから、就職を選択させなかった
学校卒業後の状況	① 作業所（8年）高校在学中から通所 就労支援センター紹介で就職 ↓ ② 一般雇用で常勤（障害開示）（6年6ヶ月） 食品製造補助 離職理由：通勤時のトラブル ↓ ③ 作業所（4年7ヶ月） 就労支援センター紹介で期間就職 ↓ ④ 障害者雇用体験実習（10ヶ月） 企業調査補助 離職理由：期間満了 ↓ ⑤ 作業所（3年）→ 作業所（現在に至る）
現在の状況	パソコンによるテープ起こし 10：00～16：00 月額1万円（20日勤務） 継続希望（週休2日）
就職のタイミングと支援	自立に際しては、本人に就職することの意味がわかっていたわけではなく、就職の意志も明確でなかったために、20年以上に及ぶ就職までの助走期間（作業所での経験や就職経験）を通して自立に対する意識を深めてきた。現在は、グループホームの生活を通して、生活をパターン化することができており、就職のタイミングを計るところまで来ている。 ↓ グループホーム利用料や障害基礎年金は両親が管理してくれていると了解しており、会社と作業所との違いについては、「会社は、辞めたくない …… 辞めたら終わりだ、みたいな感じで思ってますが、作業所は辞めても他に行くところあるかなと …… 一般の会社に就職するのは難しいですけど、作業所は先生の紹介とかで簡単に入れるかなと」などに現れている。
就職までに解決すべき課題	① こだわり（時間や自分だけのルール） → 「標語（本人の課題にあわせて支援者が提案したコントロールのキーワード）」を使ってコントロールできる経験が増えている。 ② イライラしたときに落ち着く場所があれば、自分でコントロールできる経験が増えている。 ③ 経験のないことについては、不安が高い
その他	親の方針のもとに経験を積んで育ったが、本人は障害を拒否しつつも理解しており、就職意思も明確になっている。

ここでは、行動上の問題が雇用継続の阻害要因になること、したがって、問題となる行動がコントロールされることで就職の可能性が拓かれること、ただし、問題への対処方法が明確化して問題行動が軽減もしくは解消されるまでには時間を要すること、を指摘しておかなければならない。また、会社が採用を検討するうえでは、本人の行動上の問題への対処方法が明確になっていることが必要であり、職場における特性理解への支援を欠くことができない。そのためにも、本人並びに家族の障害理解を深めること、さらには問題解決のために、本人の努力もさることながら会社内外の関係者が連携することが必要である（表 3-2-5）。

②障害特性と受容

在学中には自分の考えにあわないことが起こると、例えば、教室の窓から飛び出すなどの行動が問題となっていた。成人した後も、「行く手を阻む者が居る場合、男性だと怯むが女性と子どもには怒鳴る、叩く」「予定時間の急な変更があると、家庭では暴れる、作業所であればイライラしながら作業をする」「冗談が通じない」などがあって、感情と行動のコントロールが課題であった。また、Kさんがこだわる公衆道徳については、守る（守らせる）ことにも極めてこだわりが強く、例えば、電車の中で「化粧する」「携帯電話をかける」「食べ物を食べる」などは、Kさんには許容しがたいという。ただし、車中で注意喚起の行動を起こすには至らず、ストレスを感じても、家族を相手に不満を言うことにとどまっている。その一方で自らの服装や清潔には頓着がなく、初職の食品製造では、衛生上の問題を指摘されることになった。

自閉症の診断に際しては、まずは、親が障害を受容し、そのうえで本人に受診の必要性を説明をする決断をするという過程が必要であったという。受診後に医師から障害の説明を聞いた Kさんは、「絶対に違うって反抗して、イライラして（診療室から）外に飛び出した（18歳）」という。しかし、今では、「飛び出したっていう行動自体が障害の証なんです」と、時間をかけて受けとめたという。療育手帳の申請を了解することになったのは35歳になってからである。

③失業並びにその後の状況

さまざまな福祉施設や相談機関を利用して多くの支援者に出会ってきた Kさんであるが、人生を転換させる就労支援の担当者に巡り会ったのは40歳を過ぎてからである。対人関係の問題がひきおこす混乱をコントロールするための提案は、これまでも多くの支援者によって行われていたに違いない。しかし、Kさんにそれを受け入れることができる準備が整ったタイミングで、問題解決のキーとなる対処方法が提案され、それを体得することになったのである。

提案された方法は、シンプルである。しかし、問題の軽減に効果的に機能した。イライラが昂じたときに、自分を抑える標語を思い出すことで、感情と行動をコントロールする方法である。例えば、道をふさぐ相手に対しては、「触らぬ神にたたりなし」「イライラは、場面のポイント切り替えて」などにより、さりげなく見えないところに自分が移動する、あるいは、「すり抜けは、すみませんの一言添え

て」「悪いもあるが、言わぬが上位」などで相手をかかわす、「手洗いきれいに、心もきれいに」で清潔を確認するなどである。こうした標語は、Kさんの行動に即して支援者から提案され、日めくりカレンダーに書き込まれて、日々確認されることになった。イライラしたときに落ち着く場所があれば、自分でコントロールできるなどの成功体験が増えている。

④今後の求職活動の見通し

Kさんは、「会社は辞めたら終わりだ」と考えており、勤務には緊張感が必要であるが、それはそれなりに好ましい環境であると受けとめている。これに対して、「作業所は和気藹々の雰囲気であり、辞めても他（の作業所）に行く所がある」と考えている。それはそれで好ましい場所であるという。Kさん自身は、就職を急いでいるわけではないが、問題行動の軽減、解消が確実性を増せば、求職活動の開始に向けた支援が計画されることになる。

⑤就労支援の課題

Kさんのこれまでの経歴からは、感情と行動のコントロールの方法を習得することについて、提案を受け入れるタイミングや受け入れて活用する過程が必要であったことがわかる。そして、その過程には長い時間を要したことに注意が必要である。問題は、10年に及ぶ作業所の経験が現実的であったとしても、必然で妥当なものであったかどうかであろう。教育支援の在り方によっては、この期間は長くも、また、短くもなるからである。制度的な支援が十分整備されていなかった時代のKさんの職業準備の過程は、失業中の行動上の問題への対処を含めて、現在、通常教育に在籍している障害のある生徒への教育支援の重要性のみならず、福祉から雇用への移行を支援することの重要性を示唆するものである。そして、障害特性を自らがコントロールできるような対処方法を体得していない場合には失業に結びつく可能性が高いこと、そして、対処方法なく社会生活を営むことには困難が大きすぎることを指摘しておきたい。

(2) メンタルヘルス不全への対応のために時間を要した事例

①プロフィール

20歳代女性。高校卒業後、専修学校専門課程（介護福祉科）卒業後、介護職として正規採用された。しかし、職場の人間関係やコミュニケーションの問題から安定的な業務遂行に困難が生じた結果、メンタルヘルス不全により精神科を受診し、初回休職（1ヶ月）をすることになった。ここで、メンタルヘルス不全の原因としてJさんがあげたのは、「夜勤・休日出勤・早出・残業が不規則にある」「配置転換が多い」「定期的な休日が取りにくい」「職員が定着しにくい」「正社員が減ってパートが増加した」など、主として労働条件の問題によるものであった。その後、残業や休日出勤のない勤務形態で指導的役割を免除されて復職するが、問題が改善せずに2回目の休職（3ヶ月）に至る。この時点では、障害者職業センターの職場復帰（リワーク）支援を利用することを考えて2回目の復職に臨んだのだが、

職場復帰支援を利用することなく休職を延長し、入院することになった。結果的には、休職規定期間を越えることになって退職に至る。その後、作業所を利用して再就職をめざしている。

表 3-2-6 Jさん（20歳代女性）のプロフィール

医療機関の診断歴	広汎性発達障害疑／解離性障害（27歳）
相談歴	25歳くらいから職場の人間関係・コミュニケーションの問題が大きくなり、精神的不安定により休職・離職。診断後の利用機関：精神科専門医
障害者手帳の取得	精神障害者保健福祉手帳（28歳）
障害基礎年金	あり（28歳）
障害の説明	発達障害については、医師が説明しているが、本人は納得しかねている。
教育歴	専修学校専門課程卒業（高等学校普通科卒業）
学校卒業後の状況	<p>① 自己開拓就職：一般雇用（常勤）8年 介護職として複数施設に勤務 夜勤・休日出勤・早出・残業が不規則にある／配置転換が多い／ 定期的な休日が取りにくい／職員が定着しにくい／ 正社員が減り、パートが増加した</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>安定した業務遂行が難しい</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>精神科受診 → 休職</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>初回休職後復帰（精神障害者保健福祉手帳取得／開示） 職務上の配慮を得るが、再度休職して入院</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>就業規定（休職1年間）により退職</p> <p>② 職業訓練課程修了（IT基礎 → 技能検定）</p>
現在の状況	本人に再就職の意欲が強く、方針転換のために、職業訓練校を終了、障害者職業センターと作業所の支援を利用して、就職準備をしている
就職のタイミングと支援	<p>自立の意思が固く、無理をする可能性があることから、医師が就職活動を開始する判断を留保していた。</p> <p>本人に、介護職への復帰の希望が強かったが、適職を見極めて就職活動を行うという条件付きで、医師が就職準備を認めて経過を観察している。</p> <p>本人には、在宅を続けることで居場所がなくなることに対する不安が高い。家族も支援者も、在宅には反対する意見であり、本人の希望と一致している。</p>
就職までに解決すべき課題	<p>① 急な予定変更には怒りや不安が喚起される</p> <p>② 曖昧な言葉遣いには不安が高く、説明を理解できているかどうかに対する不安も高いことから、理解できていても、自信をもてないことがある</p> <p>③ 利用する場所になれるまでに時間がかかる</p> <p>④ 混乱が起こったときの対処方法を確立するとともに、周囲の理解を得る</p>
その他	<p>理想とする将来像を実現するために教育を受けて経験を積んだが、初職として選択した職務もしくは職場への適応にこだわり続けた結果、無理を重ねることになった。診断後は支援を利用して再就職することに意欲が高く、適職探索にも、自己理解にも、無理を避けて現実的な選択をめざしている。</p> <p>課題に対する自己理解は的確であるが、再就職への一歩を踏み出す自信を持つうえで、さらに準備と支援が必要であると考えている。</p>

ここでは、職場不適応により休職し、復職を検討する中で診断に結びつく事例があること、しかし、休職時点ではメンタルヘルス不全が障害を背景としていることがわからなかったこと、を指摘しておかなければならない。メンタルヘルス不全に対する効果的な支援を行ううえで、会社側も障害に起因する

問題に的確に対応することが必要であり、職場に対して特性理解の支援を行うことも不可欠である。そのためにも、本人並びに家族の障害理解を深めること、さらには問題解決のために会社内外の関係者が連携すること、が必要である（表 3-2-6）。

②障害特性と受容

Jさん自身が自覚している“改善すべき問題”としては、「予定の変更に対する不安が高く、急な変更には怒りが喚起されることがある」「曖昧な言葉遣いには不安が高く、説明を理解できているかどうかに対する不安も高いために、理解できているにもかかわらず自信をもてないことがある」「利用する場所が移転したり、ふだん使っている機器を他の人が使うことになると、状況を受け入れて新しい場所や機器に慣れるまでにかかなりの時間がかかる」「混乱が起こったときの対処方法がわからないことがある」などがあげられている。医師は広汎性発達障害に関する診断と情報提供をしたが、自らの特性を広汎性発達障害ととらえることには懐疑的であり、もっとも的確な障害名は解離性障害ではないかと考えている。これは、主として、二重人格ではないかという疑問に明確な答が示されていないことによる。

③失業並びにその後の状況

就業規則で規定された休職期間を過ぎて退職となった後、Jさんには初職と同じ介護職への再就職希望が強かった。しかし、主治医は、就職活動を開始すること、並びに介護職として再就職することに、問題が大きいと判断している。Jさんもこれを受け入れ、他職種での適職探索を条件として就労移行支援型作業所での作業訓練を始めている。しかし、作業所の訓練場面において、上述したJさん自身の問題認識がある。このため、主治医と相談のうえで慎重に求職活動の開始時期を探っている。ただし、就職していない現在の状況が続くと、自分自身の居場所がなくなるといった不安も高く、在宅・無業の状態を続けることそれ自体がストレスになっている。

④今後の求職活動の見通し

Jさんは、介護職という対人業務に就くことについては、ストレスが高く困難が大きいと受けとめて断念している。このため、探索先をパソコンを使った事務系の仕事に変更するために、講習を受講して技能検定に合格した。Jさん自身が精神的な安定を日常的に継続できる見通しが持てるようになった時点で、主治医の判断により求職活動が再開されることになっている。

⑤就労支援の課題

Jさんの経歴からは、「自立と自己実現への限りない挑戦」によるストレスを読みとらなければならない。入職に際し、あるべき姿と高く掲げた理想に対して、不安とストレスを自覚しつつも目標達成に邁進した結果、精神的な不安定をさらに増大させることになった。精神的な不安定の背景に、障害による行動上の特徴があることは、Jさん自身にわかっていなかった。しかし、利用できる支援を最大限に

利用して、目標を達成することを志向した。したがって、休職から入院に至る過程では、精神障害であると受けとめて職場復帰支援を利用することを希望していた。退職したことで支援の利用はなかったものの、主治医や就労移行支援型作業所の支援を得て求職活動を再開する時には、障害者雇用率制度を利用した採用をめざすことになる。

問題となるのは、入職に際しての障害特性の理解とそれに基づく適性評価である。教育支援の在り方によっては、あるべき姿や生活設計の目標は、現実妥当な検討が可能であったし、障害特性に即した対処方法の確立を学習することは可能であったと考えられる。ただし、このような教育支援があったとして、それを受け入れて当初の方向を転換するに至る意思決定を支援することも、また必要となる。いずれにしても、障害特性を自らがコントロールできるような対処方法を体得していない場合にはメンタルヘルス不全に結びつく可能性があること、そして、対処方法なく社会生活を営むことには困難が大きすぎることで、が示唆される。そのうえで就職に際しては「できる仕事」を見出すことの重要性を考慮するならば、通常教育に在籍する障害生徒への対応の重要性のみならず、医療機関、福祉機関と障害者就労支援との連携の必要性が検討されなければならないといえる。

(3) 問題への対応について

雇用の安定のためには、作業遂行上の問題が解消されること、障害特性に即して適職選択の基準を明らかにして方針転換をはかること、支援を利用して適応・定着までの配慮を確保すること、などが求められる。

ここでとりあげた事例は、いずれも障害者手帳を取得して支援を利用する選択をしているが、雇用に至るまでに、まだ時間を要すると考えられており、職業準備の達成状況からみたタイミングのはかり方が検討課題となっている。

①行動上の問題への対処に時間を要する事例について

行動上の問題としては、「不適切なこだわりが問題行動となって発現する」「怒りをコントロールできない」「指示が理解できない」などであり、問題とされる行動や指示への対処について、特性理解を踏まえた行動コントロールや指導に長い時間が必要であった点で共通している。

このように職業準備に支援が必要となる事例では、特性に即した作業指示による作業体験、職場で求められる行動様式の学習などが計画されなければならないが、長い時間をかけて支援を行う支援者と支援場面が必要である。

②職場不適応によりメンタルヘルス不全で離職した事例について

メンタルヘルス不全の背景としては、「仕事が覚えられない」「職場の労働条件や役割に対応できない」など、作業遂行上の問題が指摘されて離職することになった。ここでも、特性理解を踏まえた仕事の選択が行われていなかった点、並びに、職場不適応の衝撃が大きかった点をあげておく。

職場不適応という挫折体験が精神的不安定を引き起こしたことからは、初職選択に際して、特性を勘案し、「できる仕事」を選択すること、そのために障害理解を深めること、したがって、入職前（卒業直後の入職を考えるのであれば、在学中）の職業準備が必要であること、などに留意が必要である。

③問題への対応の考え方

入職までに22年を準備にあてた事例、16年に及ぶ離転職の繰り返しが行われた事例のみならず、40歳の今もなお準備のための活動をしている事例などは、広汎性発達障害の特性による行動変容の難しさを示唆する。しかし、同時に、専門的な支援の整備を充実させることにより、また、問題を受け容れて支援を利用する選択により、課題解決の方法を習得して生活設計を具体化する方向が提案されることも重要さが示されている。教育支援の在り方によっては、この期間が長くも、また、短くもなるからである。制度的な支援が十分整備されていなかった時代の親子の試行の成果についても、今後、在学中の支援の課題や卒業後の支援の課題を検討する際の知見となるだろう。これは、通常教育に在籍している障害のある生徒への対応のみならず、学校と学校外の障害者就労支援との連携の必要性を示唆するものである。

しかし一方で、支援に時間を要する背景として、行動様式の変更には介入を伴うものであるが、変化それ自体に順応しがたいという障害特性がある場合、介入困難となって現在に至っている事例もあった（障害者職業総合センター、2009）。こうした事態を回避するうえで、在学中の教育課程に、例えば社会活動の経験として、模擬的場面であれ現実場面であれ、就業体験的学習を位置づけるなどを検討する必要があるといえるだろう。トライアル雇用やジョブコーチなど、企業と本人を支援する制度が親の意思決定を促し、雇用の実現を促す可能性はある。精神障害者保健福祉手帳によって実雇用率の算定対象とみなされるなど、社会的な基盤整備は進んできている。企業の理解の深化と障害者雇用における支援整備が進み、親の意思決定を支えるようになったときには、本人が就労支援を選択する可能性が高まるといえる。

問題への対応の可能性は、支援の選択と密接に関連する。障害者手帳を取得して障害を開示するのか、障害者手帳を取得せずに障害を開示するのか、障害を開示しないのか、といった選択肢のどれを選択するのかについては、意志や希望、ニーズを重視することは多いものの、現実的には問題の困難さで判断することになる。支援の選択は、企業の配慮の範囲や外部の社会資源の利用範囲を左右するものであり、外部の支援者の関わり方にも関連する。したがって、当事者がどのような特性を有しているか、また、その特性にどのような支援が必要であるのか、について検討が必要である。

ここでとりあげた事例でも、それぞれの特徴に対して、複数の対応が検討されていた。以下に示す課題例と複数の対応のそれぞれに、どのような支援並びに支援体制が必要であるのか、また、企業内外における支援の内容としてどのように連携するのかについて、具体的に検討することが必要である。

(例1) 相手の立場にたって人の行動を理解することが苦手であるという特徴がある場合

……言われたことはその通りに実行できる／実行しようとする……

- ・ 職場の役割や職場のルールについては、具体的に説明する・文章化する
- ・ 前後の流れから当然わかっているだろうと思うことでも、まずは確認をする
- ・ 杓子定規な言い方や行動がある場合については、無理に直すのではなく個性と受けとめて担当する仕事を選ぶ

(例2) 情報をまとめて状況に応じた判断をすることが苦手であるという特徴がある場合

……「経験」にてらして実行することが多く、「判断」でつまずく……

- ・ 経験のないことについて不安が大きい場合、指示や確認について時間をかける
- ・ 自己判断を求める場合には、指示と違ってないかどうかを確認する
- ・ 判断が必要な場合の報告・連絡・相談の仕方を示す
- ・ 優先順位をつけることが必要である場合には、具体的に作業手順を指示する／作業途中の変更や追加については、指示し直す
- ・ 職場で新規に獲得した知識・技能とこれまでの経験で獲得した知識・技能との関連を説明する

(例3) 作業遂行のために、指示等に工夫が必要であるという特徴がある場合

……工程が明確でないと（説明に省略があると）、習熟に時間がかかる……

- ・ 指示や目標は明確かつ丁寧に、そして具体的に伝える
- ・ 課題の開始や終了を明確に示す
- ・ 曖昧な表現を避け、文章で示すなど、視覚的の手がかりを活用して指示を伝える

その他に、感覚が過敏なことで、配慮が必要になる場合がある。苦手な音や光があると集中できないことがおこる事例の場合には、「音」では大きさや高低、種類など、「光」では強さや点滅、種類など、苦手なことは人によって異なるために、状況と対処法に確認が必要である。

また、発達障害の特性に加えて、統合失調症や気分障害の特性を併せ持っている場合がある。精神疾患やメンタルヘルス不全の背景に発達障害がある場合、統合失調症の人や気分障害の人に対する配慮と同様の健康管理面やストレスへの配慮が必要になる。

こうした特徴への支援と体制整備の可能性については、第3節の企業対象調査の結果が参考になる。

第3節 企業における配慮の現状と課題

一般企業においては、「発達障害について知識や理解がない」、あるいは「発達障害を開示せずに就労している者について、企業は把握できない」等々で、雇用されている発達障害者に関する実態把握は困難な状況がある。現実には、本研究で実施した一般企業対象調査^{*9}（サンプリング調査／分析対象企業：602社）では、「発達障害者」を把握していた企業は、障害者雇用で5社（0.8%）、一般扱いの雇用（障害者手帳を所持していない）では4社（0.7%）であった。

企業における「合理的配慮」を考える前に、発達障害者が職場でどのような問題行動を起こしているのか、また、それに対して企業はどのように対応しているのか、を的確に把握することが重要である。しかし、就労並びに定着のための指導課題については、発達障害のみならず障害者雇用全般に共通した課題でもある。そこで、身体障害、知的障害、精神障害等の多様な障害者への支援の実績の豊富な特例子会社において蓄積されたノウハウに基づき、就職並びに職場適応を目指す発達障害のある若者の就労支援の課題を整理することを目的として「特例子会社における就労・定着支援の実態に関する調査」^{*10}を企画・実施した。

次いで、新入社員に焦点をあて、発達障害のある者が職場で支援を要すると考えられる項目について、企業の採用・研修・配置の現状から見て、職場適応上の問題の検討を行うというアプローチをとることで研究課題の達成をめざすこととして「新入社員の職場適応・定着に関する調査」を企画・実施した。

ここでは、2つの調査結果が示唆することをまとめることとする。

1. 特例子会社における支援体制

発達障害の特性から、企業内で用意されている一般研修やOJTだけでは円滑な適応・定着に至らない事例への対応が求められている（例えば 障害者職業総合センター，2009；大杉，2009；米田，2009）。職場における支援の基本的な考え方や指導等、職場適応のための支援に焦点をあて、指導課題を明確にすることは喫緊の課題である。一方で、企業に雇用されている発達障害者の全体像を開示・非開示を含めて把握することは極めて困難な状況にあり、発達障害を開示した事例に基づく検討が中心となる。

*9 「新入社員の職場適応・定着に関する調査」は、企業における配慮の現状や限界、障害者雇用における合理的な配慮の範囲についての課題を整理することを目的とし、企業データベースに基づき業種・規模を勘案して抽出した4500社を対象として実施（回収率13%/分析対象は602社）。調査時期は、平成22年5月～6月。障害者職業総合センター調査研究報告書№101 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究 第2部にとりまとめられた。

*10 「特例子会社における就労・定着支援の実態に関する調査」は、採用・研修で指導上留意する事項、職場適応・職場定着のための指導課題並びに指導事項・対応の困難等の実態把握を行うことを目的として、特例子会社（第三セクターを含む）250社（調査実施時点において設立から6ヶ月以上経過した全企業）を対象として実施（回収率42%/分析対象は105社）。調査時期は平成21年7月～8月。障害者職業総合センター調査研究報告書№101 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究 第1部にとりまとめられた。

これに対し、就労並びに定着のための指導課題については、発達障害の有無にかかわらず、障害者雇用に共通した課題でもある。そこで、多様な障害者への支援実績が豊富な特例子会社において、蓄積されてきた支援ノウハウに基づき、就職並びに職場適応をめざす発達障害のある若者の就労支援の課題を整理することとした。

なお、調査票では、障害者雇用率制度の対象（身体障害・知的障害・精神障害）となっている従業員に関し、特例子会社における雇用管理全般（採用方法、採用・配置・研修の考え方、指導上の考え方等）について現状を把握すること、並びに、発達障害を開示して雇用されている従業員の現状を把握することとした。

（１）障害者雇用率制度の対象障害（身体障害・知的障害・精神障害）への対応の現状

身体障害者への対応では、「施設のバリアフリー化」が最も多く、次いで、「確実な伝達（手話や指示の出し方）」、「健康管理」であった。「確実な伝達」については、伝達手段の工夫があげられていた。また、数は少ないが、スキルアップやリーダーへの登用、互いの障害を補完するような配置（身体障害者と知的障害者によるチーム編成など）、勤務時間の弾力的な運用、等もあった。

一方、知的障害者への対応では、「確実な伝達（曖昧な指示を出さない等）」が最も多く、次いで「指導員の配置」、「作業種や作業速度の限定」であった。「確実な伝達」については、伝達手段ではなく、指示内容の明確化の必要性の問題があること、「チームの編成」については、人間関係で衝突の多い従業員を別のチームに配置するなど、障害特性に即した対応となっていた。また、身体障害者への対応では「通院等への配慮」が必要となっていたが、知的障害者への対応では「家族や支援機関との連携」、「指導員の配置」等、継続的に支援する体制整備が必要な配慮事項であった。

精神障害者への対応では、「作業種・作業速度の限定」が最も多く、次いで「健康管理」であった。さらに、「確実な伝達（曖昧な指示を出さない等）」と「周囲の配慮・指導員の配置」では、知的障害者への対応と共通した問題が指摘されていた。

障害種別によって多少の相違点はあるものの、雇用ノウハウは基本的な考え方において共通している。具体的には、障害者を安定的に雇用するための方策（職務選択・設計、採用、グループ編成、トラブル防止、研修・指導体制等）の確立のもと、就労可能な業務が安定して確保され、外部支援機関との連携や経営者はもとより職場の十分な理解と支援体制が構築されていた。

（２）特例子会社における発達障害者雇用の現状

105 社の内、障害のある従業員について、手帳の種別とは別に発達障害があることを把握している企業は 39 社(37%)であった。表 3-3-1 ～ 3-3-2 に発達障害と把握されている者を示す。障害種別にみると、圧倒的に自閉症圏の障害（広汎性発達障害・自閉症・高機能自閉症・アスペルガー症候群）が多い。学習障害や注意欠陥多動性障害は少なかった。

表 3-3-1 療育手帳を所持している発達障害者数

	事業所数	障害者数	最大値	最小値
広汎性発達障害	8	35	16	1
自閉症	26	102	12	1
高機能自閉症	2	4	3	1
アスペルガー症候群	8	13	6	1
学習障害	7	17	9	1
注意欠陥多動性障害	6	10	5	1
その他の発達障害	—	—	—	—

表 3-3-2 精神障害者保健福祉手帳を所持している発達障害者数

	事業所数	障害者数	最大値	最小値
広汎性発達障害	4	5	2	1
自閉症	1	1	1	1
高機能自閉症	3	3	1	1
アスペルガー症候群	11	12	2	1
学習障害	—	—	—	—
注意欠陥多動性障害	—	—	—	—
その他の発達障害	1	1	1	1

(障害者職業総合センター, 2011a)

また、療育手帳による雇用が 181 人であるのに対し、精神障害者保健福祉手帳による雇用は 22 人であり、知的障害枠での雇用が多い現状がある。

ただし、特例子会社では手帳の確認をすることで障害者雇用の対象者を確認していることから、診断名をあえて聞き取る必要はない。そこで、発達障害の確認方法について聞いたところ、「支援機関からの情報による」が 24 社 (62%) で最も多く、「家族から」が 8 社 (21%)、「学校から」が 7 社 (18%)、「本人から」が 6 社 (15%)、「医師の診断書による」が 3 社 (8%) であり、重複もあった。本人からの開示は少なく、採用に際して職場実習やトライアル雇用等、支援機関を利用する、もしくは学校経由で紹介される際に、緊密な連携関係のもと、雇用への移行が進められたとみることができる。

(3) 特例子会社における発達障害への対応

雇用されている障害者が従事する業務については、企業内に用意された作業の中から「できる仕事」を特定して配置している現状が確認された。例えば、身体障害者では、障害程度に関わりなく「経理事務・一般事務」が最も多く、次いで、「データ入力・PC作業」、「専門的スキルを活用した製造工程や CAD 解析等」となっていた。また、知的障害者の労務管理や指導を任されているなど、特例子会社ならではの配置もあった。一方、知的障害者では、障害程度に関わりなく「軽作業」と「施設管理・清

掃」に集中しており、その他にメールの集配等があげられていた。また、精神障害者では、30 時間以上の勤務では「軽作業」が最も多く、次いで「経理事務・一般事務」となっていた。

こうした配置は、障害者雇用のために設立された企業ならではの配慮であるといえる。発達障害を特定した業務の切り出しは見出されなかった。

これに対し、発達障害があることを把握した従業員に対しては、以下のような個別・具体的な対応が成されていた。

表 3-3-3 発達障害のある者への配慮

作業遂行面での配慮	業務工程の細分化 単独作業や繰り返し作業等へ適正配置 自分のペースで仕事が進められるように配慮 必ず点検が必要 マメな声かけと支援機関との連携 指導、伝達事項を統一 等
作業指示の工夫	口頭指示ではなく、視覚化し、分りやすく指示をする 毎日のミーティングにより、作業予定を確認し安心させる マンツーマンのきめ細かい指導 指示は簡潔明確に、あいまいな表現は避ける 等
特性理解にもとづく指導	突然の指示変更など行わない 環境の変化については事前に情報を与える 等
精神的・身体的な安定への配慮	日々の健康状態 障害発生時の観察と休養等の対応 疲れた様子の時は随時休憩を取らせる 等

(障害者職業総合センター, 2011a)

その他に、「支援機関との連携」「教育機関との連携」「家族との連携」「本人との面談」など、作業遂行を支える側面的支援もあげられていたが、「就労当初はジョブコーチの助言で指導員がはりつく時間も多かったが、ルーチン化した作業をマスターしてからは、ほぼ完全に仕事を遂行できる」など、順調に定着していく経過もあげられていた。

こうしたことから、特性が理解されれば、知的障害者や精神障害者への雇用経験の中で、職場適応支援が行われていく可能性が示唆されている。

(4) 雇用ノウハウを共有する可能性について

特例子会社では、独自の工夫（ノウハウ）や体制整備によって、多数の障害者の継続雇用が行われていた。ただし、特例子会社の場合、会社設立の目的や存在意義が「障害者の雇用促進」にあるために、障害者を安定的に雇用するための方策（職務選択・設計、採用、グループ編成、トラブル防止、研修・指導体制等）が経営方針に掲げられている点で、一般企業と異なっている。しかしながら、企業が障害者雇用に重点を置いて雇用促進を図る場合には、特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備、障害者の能力開発や定着のための支援体制整備、障害者の受け入れのための設備投資の集中化、労働条件や雇

用管理の弾力化、専任の指導員の配置等々が検討すべき課題となることは共通している。

特例子会社と親会社並びに親会社の従業員の関わり方に焦点をあて、特例子会社の役割や現状に基づいて分析した結果（障害者職業総合センター，2011a 第1部第2章）からは、雇用ノウハウもさることながら、日常的な対応や適時に行われるカウンセリングと、それに従事する従業員の資質を確保する支援体制が重要であることが示された。したがって、一般企業における支援や指導体制の可能性と限界を検討するうえでは、社内の支援体制の整備に加え、必要に応じて外部支援機関と連携する体制の整備の具体化が求められる。

指導が困難な発達障害者が一般企業で適応・定着するための要件は、① 企業において「できる仕事」に配置され、担当業務や作業工程が本人の特性を考慮されていること、② 個別・具体的な支援が行われること、③ 支援機関や特例子会社等から支援と助言を得ること、の3点に集約される。ただし、障害者手帳を取得していない者については、必ずしも障害者雇用における雇用管理や配慮の経験が活用されるとは限らない。当事者が障害に気づいていない場合だけでなく、気づいてはいても障害を受け入れていない等で障害開示をしない場合には、周囲の理解や配慮のための調整は成立し難い可能性が高い。

2. 一般企業が求める要件に応えるための職業準備の課題

職場における「コミュニケーション」と「ビジネスマナー」を構成する内容について、標準化された妥当な領域や項目が設定されているわけではない。このため、若年者の就職に際して必要となる「若年者就職基礎能力」の習得により採用可能性を高めるための事業（Youth Employability Support Program：YESプログラム）において定義された内容のうち、「コミュニケーション能力」「職業人意識」「ビジネスマナー」の評価項目を具体的な行動レベルで再構成し、本研究において調査する領域と項目を選定した（コミュニケーションについては7領域31項目、ビジネスマナー等については5領域28項目）。

コミュニケーションやビジネスマナー等の領域・項目に関し、企業が若者の新規採用に際して重視する水準や達成を期待する時期についての回答を求めたものであるが、「重視しない」とされた領域・項目は見出されなかった。発達障害があっても開示せずに“一般扱い”で採用され、初任者研修やOJT・Off-JTの期間を経て適応・定着の見通しを持つことができるかどうかについては、重視する水準と期待される達成時期によって「職業準備の視点から優先性が高い」とされた項目のそれぞれについて、障害特性にてらした検討が必要である。

また、就業前の支援を実施する際には、「雇用後の一般研修やOJT、自己研修等を活用するなど、一般研修期間等での達成が見込めるのか」、「専門的支援のもとに代償手段や補完行動を獲得して問題を解消もしくは軽減できるのか」、「企業に障害を開示して理解と配慮を求める必要があるのか」等についての検討を行う必要がある。さらに、支援の課題によって支援目標を具体化していくわけであるが、その際には、企業が重視する水準と期待される達成時期を目安として検討することになる。

就業前の支援において、コミュニケーションやビジネスマナー等の行動様式に関する知識・理解の学習に加えて、体験的な学習が必要である場合、さらには、代償手段や補完行動を獲得して問題を解消もしくは軽減するための学習が必要となる場合には、就業後の研修や OJT につながる段階的な場面設定が必要になる。

(1) 分析対象企業の概要

表 3-3-4 に、分析対象企業の規模と業種の概要を示す。なお、業種については 4 群（製造業／サービス業／卸売・小売業／非製造・非サービス業）に再構成した。

表 3-3-4 分析対象企業の概要 (上段:数/下段:%)

	業種再構成				合計
	製造業	サービス業	卸売・小売業	非製造・非サービス	
55人以下	14	20	28	51	113
	12.4	17.7	24.8	45.1	100.0
56人～299人	30	45	31	40	146
	20.5	30.8	21.2	27.4	100.0
300人～999人	41	67	23	21	152
	27.0	44.1	15.1	13.8	100.0
1000人以上	58	58	31	20	167
	34.7	34.7	18.6	12.0	100.0
合計	143	190	113	132	578
	24.7	32.9	19.6	22.8	100.0

(障害者職業総合センター, 2011a)

(2) コミュニケーションとビジネスマナーに対する期待する基準と優先順位

採用時の期待（新規採用に際し、採用時にどの程度重視するか）について、「とても重視している」「重視している」「あまり重視していない」「全く重視していない」の 4 段階で評価を求めた。

分析に際しては、「とても重視している (3 点)」から「全く重視していない (0 点)」までを得点化し、重視されている程度を得点で示した。

また、達成を期待する時期（就職をめざす者はいつまでに課題を達成していくことが望ましいか）について、「就職時」「就職後 3 ヶ月」「就職後 6 ヶ月」「就職後 1 年」「就職後 3 年以上」の 5 段階で評価を求めた。

コミュニケーションの 7 領域 31 項目とビジネスマナー等の 5 領域 28 項目について、就業前に支援を実施する際の段階的な目標設定は、個人の特性並びに各領域における各項目の行動化の達成状況によって異なっている。ここでは、企業が求める水準と期待する達成時期によって、項目の優先性を検討しておく（表 3-3-5 ～ 3-3-6：項目の原文は節末資料を参照されたい）。

表 3-3-5 コミュニケーションの課題の支援

	期待水準が2点以下	期待水準が2点以上	
	12ヶ月以上	6～12ヶ月未満	6ヶ月未満
情報の理解		正しい理解のために質問できる 言外の意味を理解できる*	相手の主張を理解できる**
情報の伝達	相手の理解にあわせて説明できる レジメを活用して意見を伝えられる レジメを活用して説明できる 説明に必要なレジメを作成できる	伝達内容をまとめて説明できる* 与えられた時間内に説明できる**	正しく情報を伝えられる**
報告・連絡 ・ 相談		適切な時期に報告・連絡・相談できる 必要な情報を簡潔に伝えられる 適切に伝達手段の使い分けができる△	困ったときに相談ができる△
意思の表明		5W1Hを明確にして説明できる わかりやすく意見を主張できる TPOに応じて意見を主張できる	
相手の意見 の尊重		相手の意見を受け入れられる 自分と異なる考え方を否定しない** 苦しい相手ともつきあえる 立場の違いを理解できる 立場の違いなどを理解して対応できる	
意見集約・ 交換	異なる意見を整理して要約できる△ 複数の他者と意見交換が行える	相手の意見の整理・要約ができる	
組織内外の 行動		相手の言動を意識した行動ができる 仕事で接する者の名前や顔などを 覚える△△	組織の規則に従った行動ができる グループや集団で行動ができる* 感情のコントロールができる 職場の慣例・慣行に対応できる

(規模間差 **:1%水準, *:5%水準 / 業種間差 △:1%水準, △:5%水準)

表 3-3-6 ビジネスマナー等の課題の支援

	達成時期は 概ね 12ヶ月未満	達成時期は 6ヶ月未満	
	期待水準が2点以上	期待水準が2点以下	期待水準が2点以上
挨拶等の 基本			挨拶・お詫びやお礼が適切にできる 好感を持たれる応答ができる 敬語の種類や表現を使い分ける
電話の 使い方の 基本	好感を持たれる応答ができる	電話が適切に受けられる* 電話の取り次ぎが適切にできる* 電話のメモを作ることができる 電話で適切な言い方ができる 取り次げない電話の対応ができる	マナーに則して携帯電話を使える*
訪問・来客 対応の基本		訪問時のマナーをわかまえている* 来客対応のマナーをわかまえている アポイントを的確に取れる 来客の取り次ぎができる 取り次げないときの対応ができる 名刺の受け渡しが適切にできる	適切に自己紹介ができる
社会人 としての 役割や責任			時間・期限を守ることができる 他者に迷惑をかけずに行動できる* 指示内容を正確に伝えられる 指示内容の要点を整理できる 組織における立場を理解している
職業観	業務指示を最後までやり遂げる 知識・技能を進んで習得する 組織目標の達成のために目標を立てる ミスなどの状況を適切に説明できる 指示されたことだけでなく、次なる課 題の発見を考えている		服務規律を守る 指示系統に沿って業務を遂行できる

(規模間差 *:5%水準)
(障害者職業総合センター, 2011a)

【コミュニケーションについて】

求める得点が高く（2点以上）、期待する達成時期が就職後6ヶ月未満という項目については、「職業準備の観点からは極めて優先性が高い」とした（表3-3-5における濃い網掛け部分）。現在の行動特徴にてらして支援が必要であると考えられる場合、開示して理解と配慮を求める必要があるかどうか、代償手段や補完行動を獲得して問題を解消もしくは軽減できるのか、についての検討が必要になる。企業調査の結果については、発達障害があっても開示をせずに“一般扱い”で採用され、初任者研修やOJT・Off-JTの期間を経て適応・定着の見通しを持つ場合を前提として活用することになる。こうした意味において、「6ヶ月」という期間を考えるべきであろう。

一方、求める得点は高い（2点以上）が、期待する達成時期が就職後12ヶ月未満という項目については、「職業準備の観点からは比較的優先性が高い」とした（表3-3-5における薄い網掛け部分）。現在の行動特徴にてらして支援が必要であると考えられる場合、雇用後の一般研修期間等で達成が見込めるのか、代償手段や補完行動を獲得して問題を解消もしくは軽減できるのか、もしくは開示して理解と配慮を求める必要があるのか、といった検討が必要になる。「12ヶ月」という期間は、次年度の採用者が職場に配置されるまでの間という意味を持つ。習得すべき課題への対処は、この期間に求められていると考えるべき項目といえる。

さらに、求める得点が高くなく（2点未満）、期待する達成時期が就職後12ヶ月以上という項目については、「職業準備の観点からは比較的時間的な猶予がある」とした。現在の行動特徴にてらして支援が必要であると考えられる場合、雇用後の一般研修やOJTのみならず、自己研修等を活用して達成が見込めるのか代償手段や補完行動を獲得して問題を解消もしくは軽減できるのか、もしくは開示して理解と配慮を求める必要があるのか、といった検討が必要になる。「12ヶ月以上」という期間は、職場配置後に必要に応じて習得すべき課題と位置づけられていると考えるべき項目といえる。

なお、表3-3-5の項目に付した「**」「*」は、企業規模が大きいほどに重視する程度が大きい項目であることを示す。また、「△△」「△」は、卸・小売業で重視する程度が大きく、製造業で小さい項目であることを示す。希望する就業先に即して支援の課題を検討する際には、留意すべき事項となろう。

【ビジネスマナー等について】

ビジネスマナー等の項目については、コミュニケーションの項目とは異なる見解が示された。すなわち、達成時期はきわめて早期に期待されていた。このため、項目の特徴については、達成時期を主軸として記述することとした。表3-3-5と表頭区分が異なるのはこのためである（網掛けの区分は表3-3-5と同じ）。

なお、表3-3-6の項目に付した「*」は、企業規模が小さいほどに重視する程度が大きい項目であることを示す。また、業種別の違いは見出されなかった。希望する就業先に即して支援の課題を検討する際には、留意すべき事項となろう。

表 3-3-7 に、雇用に際して企業が期待する基準と優先順位、並びに達成時期の概要を、コミュニケーションとビジネスマナー等について示した。

表 3-3-7 コミュニケーションとビジネスマナー等の課題

		コミュニケーション 31 項目	ビジネスマナー 28 項目
企 業 の 期 待 度	重視する項目 (平均 2 点以上)	22 項目	17 項目
	規模別	規模が大きいほど重視する傾向	規模が小さいほど重視する傾向
	業種別	重視する傾向は 「卸売・小売業」で大きい 「製造業」で小さい	業種別の違いなし
期 待 す る 達 成 時 期	達成時期別	半年程度：6 項目 半年から 1 年：17 項目 1 年以上：6 項目	半年程度：21 項目 半年から 1 年：6 項目 1 年以上：1 項目
	規模別	規模が大きいほど早い時期の達成 を期待する傾向	規模が大きいほど早い時期の達成 を期待する傾向
	業種別	業種別の違いなし	業種別の違いなし

(障害者職業総合センター, 2011a)

発達障害があっても開示せずに“一般扱い”での就職を考える者について検討すべきは、「職業準備の視点から優先性が高い」とされた項目のそれぞれについて、現在の行動特徴にてらして支援が必要であるかどうか、であろう。支援の課題によって支援目標とタイミングをはかっていくわけであるが、その際に、企業が重視する水準と達成を期待する時期を目安として検討することが求められる。

(3) コミュニケーション研修の現状と課題

採用時に重視する要件としても、学生に求める点としても、企業がコミュニケーションに対して求める期待はきわめて高い（例えば、厚生労働省能力開発局能力評価課，2009；矢野経済研究所，2009；日本経済団体連合会，2010）。これはとりもなおさず、コミュニケーションの基本的なルールやマナー、スキルが体得されないままに入社する者が増える一方で、入社時研修やその後の OJT で学ぶ機会が不足する傾向があることを意味している。

鍋田（2010）は、OJT での対面コミュニケーション・スキル育成の機会が減った理由として、次のような背景を挙げる。

- ① 企業内でも IT を活用したコミュニケーションが増え、対面で非言語の情報を含めた発信・応答の機会が減った
- ② バブル崩壊後のいわゆる「失われた 10 年」では、各社とも新規採用を抑制したため、それ以前に入社した中堅社員や初級管理職が、対面で後輩・部下を育成・指導した経験が少ない

- ③ 「失われた 10 年」の後に入社してきた若い世代は、この間の急速な IT 環境の発達の下で、それ以前とは明らかに異なるコミュニケーション文化を持っており（例えば、過度のメール依存）、伝統的な対面コミュニケーションの作法やスキルが十分に訓練されていない
- ④ 社員の業務量が増え、しかも個人完結型でチームワークを意識する機会の少ない業務が増えたため、OJT でコミュニケーション・スキルを後輩に指導する余裕または機会が減った
- ⑤ 職場内で増加する非正規社員は、正社員とは異なる就労意識を持っており、正社員間での暗黙知の共有を前提としたコミュニケーションが成立しにくい
- ⑥ テレワークやシフト勤務、育児・介護短時間勤務者が増加し、社員同士が職務上で時間と空間を共有する場面が減った

こうした事情を背景として、コミュニケーション・スキルの習得や向上を現場の OJT にゆだねるだけでなく、Off-JT で補強する試みがとり上げられている（鍋田，2010）。

現実に、一般企業対象調査でもコミュニケーションに支援が必要になった事例に対し、企業が実施した対応として、表 3-3-8 のようなコミュニケーションにおける問題への対応例が回答された（障害者職業総合センター，2011a 第 2 部第 1 章第 2 節）。

表 3-3-8 コミュニケーションにおける問題対応の例

会話を増やすために 業務内の様々な機会を利用する (25 件 47%)	報告・連絡・相談の徹底 日報作成の習慣化 グループミーティングの実施 会議における発言や提案の促進 メールや電話を会話に変更 本音ミーティングの励行 等
研修以外の指導を実施する (20 件 38%)	メンター制度の導入 個別相談指導の継続 マンツーマンのきめ細かい指導 指示の確認を行い、自ら考える習慣の重視 等
指導側と問題の当事者に研修を行う (11 件 21%)	指導する社員にコーチング研修の導入 教わり方の指導 等
問題を指摘して自己修正を促らせる (8 件 15%)	自己中心的な価値観の是正 自己の客観視と周囲への影響を理解する行動の指示 等
業務外でも人間関係を作る (4 件 8%)	仕事を離れた場で本音で会話する機会の設定 歓迎会や懇親会などの場の活用 等
代替手段の活用により理解を深める (2 件 4%)	文書による報告を提案 日報による報告に対するコメント記入 等

(障害者職業総合センター，2011a)

コミュニケーションに関しては、問題への対応が図られて改善につながった事例として 53 件の回答があった（対人対応のない部署への異動による問題対応 1 例を含む）。代替手段の活用でコミュニケーションの問題を補完するという対応は少なく、実際に機会を捉えて会話を重ねる方法により問題解決に

至っていることがわかる。そのために、個別面談ばかりでなく、メンター制度やグループによる指導が行われていたが、基本的には個人の気づきと自覚を促すことによる自己修正が期待されたとみることができる。中には、周囲の社員教育により指導効果を高めることを期待するなど、問題解決が容易ではない実態も推察される。なお、53件の回答の他に「コミュニケーションに問題のある社員は採用していない」という記述が3件あったことを付記しておく。

表 3-3-9 にビジネスマナー等における問題への対応例としてあげられた内容を示す。

ビジネスマナー等に関しては、問題への対応が図られて改善につながった事例として 43 件の回答があった。問題対応のために、モデルを示すなど、コミュニケーションよりもさらに個別具体的な指導が実施されていた。そのために、社内のみならず外部講師の導入も行われていた。さらには、個別面談ばかりでなく、メンター制度やグループによる指導が行われていたが、特徴的であったのは、独自のルール集・マナー集や市販の書籍、ビデオ等を活用するなどがあげられている点である。なお、43 件の回答の他に、ここでも「ビジネスマナーに問題のある社員は採用していない」という記述が2件あったことを付記しておく。

表 3-3-9 ビジネスマナー等における問題対応の例

個別に具体的に対応する (26件 60%)	徹底のために、少人数毎のチェック体制を導入 メンター制度の導入 社会人としての心構えを面談によって確認 等
マナー教育を徹底する (10件 23%)	職員をインストラクターとして教育 外部講師によるロールプレイの導入 等
教材を活用する (8件 19%)	独自のルール集・マナー集を作成 ビデオ教材やクイズ形式の教材の活用 等

(障害者職業総合センター, 2011a)

一方、コミュニケーションの問題で雇用継続が困難となった例を表 3-3-10 に示す。

表 3-3-10 コミュニケーションの問題による雇用継続困難の例

行動上の問題 (規律違反)	備品の私的流用をくり返した (注意を促しても) 虚偽の欠勤報告 / 虚偽の報告 (業務) 組織の規則・慣行に従った行動ができない 等
対人態度の問題	自己主張のみ一方的に伝達しようとする (自分の考えが唯一と信じている) 自分の立場の説明に終始し、自分の置かれている位置を客観視できない 自身が不快に思うことに過剰にこだわり、原因となる人物に対して暴力をふるう素振りや暴言を吐く 身近な先輩との相性があわない 自分から周囲に関わろうとする姿勢が全くない 自話しかけるのが苦手な表現ができない
役割理解の問題	自分の役割を果たすために、休日も業務するなど、精神的にも、肉体的にも疲弊した 新入社員研修で「やる気のない人は、会社にとって本人にとっても不幸だ」と先輩が話したら、次の日に会社を辞めてしまった

(障害者職業総合センター, 2011a)

行動上の問題、対人態度の問題に加えて、本人の役割理解の問題が指摘されていた。行動上の問題は、主として職場で求められる行動様式や規律に違反する等、社会的・組織的な行動をとることができなかったことを背景としており、上司の指導等で改善されなかった点でコミュニケーションの問題として認識されていた。また、対人態度の問題としては、他者への情報発信や働きかけ、自らの立場の理解等、いわゆる本人のコミュニケーション・スキルの問題があげられていた。さらには、役割理解の問題としては、字義通りに指示や説明を受けとめた結果、適切でない行動に結びついた例としてあげられていた。

こうした問題に対し、企業は「本人より話があった時は、既に遅い。説得しても無理と判断している」など、早めの対応を検討している一方で、コミュニケーションの問題だけではなく、期待される水準で作業遂行できないなどの問題で雇用継続不可能になった例があるという回答もあった。

ビジネスマナー等については、雇用継続困難の事例は少なかった。行動上の問題としては、「公私混同による顧客とのつきあい。情報（社内機密）漏洩」があげられていた。また、対人態度の問題としては、「自身が不快に思うことに過剰にこだわり、原因となる人物に対して暴力をふるう素振りや暴言を吐く」について、コミュニケーション・スキルの問題だけでなくビジネスマナーの問題としてもあげられていた。ここでも、ビジネスマナーの問題だけではなく、作業遂行などの問題で雇用継続不可能になった例があるという回答があった。

（４）就業前支援の検討について

障害を開示しない者については、企業が期待する行動に対して応えられるのかどうか職場適応を左右する要因となる。ルールを適切に行動化できていない従業員に対する対応の違いもまた、障害の開示・非開示によって得られる支援の範囲の違いとして捉えることが重要である。

そうした場合、ルールを適切に行動化できるために就業前支援が用意できるか、どのような支援体制が可能か、また、どのように効果を上げられるか、についての検討が必要となる。

３．一般企業における人材育成の現状

２つの調査を通して、雇用ノウハウの伝達の重要性や可能性もさることながら、障害特性に即した支援を実施する「人的体制」と能力向上のための「研修」のそれぞれについて、質的並びに量的な面での対応が必要となることが明らかとなった。

特例子会社が適応・定着支援のために実施する人的体制（研修体制を含む）について、一般企業においても同様に整備できるのであれば、複数の多様な人材を継続的に雇用することが可能になることは言うまでもない。特例子会社が企業における障害者雇用促進のための試行的な場であるとするならば、こうした議論が成立するかもしれない。事実、分析対象となった特例子会社の中には、親会社のみならず地域的一般企業における障害者雇用促進のために、企業に対する支援を行っている会社が存在していた

(障害者職業総合センター, 2011a 第1部第2章)。確かに、親会社や一般企業に対する「支援組織としての特例子会社の役割」については特筆すべき事例であるに違いない。しかし、もともと、親会社もしくはグループ企業における雇用率算定のために特例子会社が設立されていることから、こうした役割を前提とした議論は成立しがたいと言うべきであろう。

段階的・個別的な研修過程を長期に渡って実施することで特例子会社における雇用継続が実現していること、ただし、雇用継続に至らない事例も現実存在すること、などを念頭において検討することが必要である。一般に、障害者雇用では、企業における雇用支援体制等がとられている。これに対し、障害を開示せずに“一般扱いの雇用”を希望する場合、適応・定着の見通しを持つことができるのは、企業が“一般扱いの雇用”において期待する達成水準を、企業が期待する達成時期に、もしくは、企業が用意する研修内容や研修時期に、獲得できる人材に限られる。

ここでは、“一般扱いの雇用”における若年就業の現状並びに人材育成の現状からみたととき、発達障害者に対する就業前後の支援の課題をまとめておくことにする。

(1) 人材育成としての OJT の現状と課題

長期不況の中で正社員になれない若年（非正社員）が増加したことで、職業能力の形成における機会不均等の問題が発生していることが指摘されている。これは、企業における訓練の基軸が、正規雇用における仕事をしながらの訓練（OJT）にあることを前提にした指摘であり、労働市場の情勢で就職が決まらないという問題と、就職しても短期間に会社を辞めるという問題のいずれか、もしくは両方によって、職業能力形成の機会が失われていくことを指している（太田, 2010）。すなわち、こうした問題の背景としては、学卒後、就業前に想定される「適職探し」の期間があり、その時期に若年失業が発生していること、それは外的な環境要因と内的な自己選択の要因とによっているという指摘である。

太田（2010）は、学校を出たばかりの新卒者について、「会社で直ちに役立つスキルはほとんど持っていない」「そうしたスキルは会社に入った後に学んでいかなければならない」という側面から、企業における教育と訓練の役割を次のように指摘する。

..... 企業が OJT を基軸とした従業員の育成を最も効率的に達成しようと考えているならば、それは採用候補者を訓練コストの低い順に並べて、先頭から、一定人数採用するかたちになる。したがって、労働者は自らの訓練コストが低い、あるいは、訓練受容性が高いことをアピールする必要が生じる。.....

太田（2010）は、また、企業が若年正社員の離職によって、投下した訓練費用の損失や、欠員補充のための費用などのコストに対し、できるだけ早期の離職を防ぎたいと考えているとして、採用後の支援を重視している点を次のように指摘する。

.....若年者が就職する前にイメージしている仕事内容や職場の雰囲気と、就職してから直面する現実とのギャップを縮小させるような取り組みは、入社前情報不足によるミスマッチを抑制する方向に作用するであろう。採用前に職種や仕事内容を明示することや、綿密な企業見学や体験入社の実施などを具体例として挙げることができる。

また、若年者が悩みなどを相談しやすいように、メンター制度を導入したり、上司によるフォローアップを実施したりすることも、重要な離職防止対策となる。……

しかし、こうした職場の人材育成が揺らいでいる現状があること、職場におけるメンタルヘルス不全の状況に現れること、したがって、職場における教育のあり方が問われる時代であることから、荒井（2008）はOJTの利点と欠点を次のように指摘する。

【OJTの利点】

- ・ 目的が明確であるため、モチベーションのアップにつながる
- ・ 指導者自身のレベルアップにつながる
- ・ 仕事を習うことと慣れることが必要。個人の成長と業務のスピードアップにつながる
- ・ トレーニングを通して上司と部下のコミュニケーションの円滑化が期待される

【OJTの欠点】

- ・ 教える側のレベルにばらつきがあると、教わる側にもばらつきが生ずる
- ・ ひとつの仕事を完璧に教える方法では、変化の多い仕事やスピードアップが求められる職場であればあるほど対応できない
- ・ 指導者も仕事を抱えているので教えるだけの時間がなく、ひいては精神的な負担増につながる
- ・ 若い人たちは、人間関係を築くことを苦手としている例が少なくない。新入社員が精神的に参ってしまう可能性がある

これは、「個人の資質が高くても、当人の所属する組織的風土にそれが適合しなければ、現場における学習が駆動するとは限らない」、したがって「業務能力向上にとって少なくない影響を与えているものは、職場の社会関係資本、換言するならば、他者との関係、他者とのつながりである」（中原，2010）という指摘とも対応するものである。

（2）企業の対応の可能性と範囲について

発達障害の特性からは、作業遂行やコミュニケーション、対人態度等への対応が就労支援や雇用管理の課題として重視されてきた。そして、雇用に至る過程や雇用後の適応・定着において、支援の困難さが指摘されてきた。しかし、コミュニケーションやビジネスマナー等を重視する企業にとって、コミュニケーションやビジネスマナー等に支援が必要であったとしても、発達障害を開示しない場合について、合理的な配慮の範囲を問うことは無理が大きいと言わざるを得ない。

確かに、特例子会社では、障害に配慮した行動の理解と対応がなされていることが確認された。しかし、こうした対応に関して、障害が開示された場合に、一般企業において同様の対応を期待できるのか、また、可能であるのか、さらには、どのような人的・物理的環境の整備が期待できるのか、また、可能であるのか、などは今後の課題として残された。

(節末資料)

表 3-3-5-2 設定した項目と表記（省略形）の対応（コミュニケーション）

	コミュニケーションについて設定した項目	表記（省略形）
情報の理解	(1) 相手の主張（言葉）を正しく理解できる	(1) 相手の主張を理解できる
	(2) 言葉の意味だけでなく言外にこめた意味を理解し、相手の意図を正しく理解できる	(2) 言外の意味を理解できる
	(3) 正しい理解のために的確な質問ができる	(3) 正しい理解のために質問できる
情報の伝達	(4) 正しく情報を伝えられる	(4) 正しく情報を伝えられる
	(5) 伝える内容をまとめて説明できる	(5) 伝達内容をまとめて説明できる
	(6) 与えられた時間内に主張をまとめて説明できる	(6) 与えられた時間内に説明できる
	(7) 相手の理解の度合いを考慮しながら 説明に工夫を加えることができる	(7) 相手の理解にあわせて説明できる
	(8) 説明に必要なレジメなどを作成できる	(8) 説明に必要なレジメを作成できる
	(9) レジメなどを活用して要点を押さえた説明ができる	(9) レジメを活用して説明できる
	(10) レジメなどを活用し、相手に自分の意見を適切に伝えられる。	(10) レジメを活用して意見を伝えられる
報告・連絡・相談	(11) タイミングを外さず報告・連絡・相談ができる	(11) 適切な時期に報告・連絡・相談できる
	(12) 必要な情報を報告・連絡・相談の場面で、簡潔に伝えられる	(12) 必要な情報を簡潔に伝えられる
	(13) 場面に応じて、適切に口頭・電話・メールなどの手段の使い分けができる	(13) 適切に伝達手段の使い分けができる
	(14) 困ったときに相談ができる	(14) 困ったときに相談ができる
意思の表明	(15) 「いつ」「どこで」「だれが」「なぜ」「どのように」(5W1H) を明確にして説明できる	(15) 5W1H を明確にして説明できる
	(16) 場面（TPO）に応じて、振る舞い方を適切に変えて意見を主張できる。	(16) TPO に応じて、意見を主張できる
	(17) 他者にわかりやすい表現で意見を主張できる	(17) わかりやすく意見を主張できる
相手の意見の尊重	(18) 相手の意見を受け入れられる	(18) 相手の意見を受け入れられる
	(19) 自分の価値観と異なる意見・考え方を否定しない	(19) 自分と異なる考え方を否定しない
	(20) 苦手な相手に対しても不必要な衝突や排他的な行動をせずにつきあえる	(20) 苦手な相手とでもつきあえる
	(21) 相手と自分の立場の違いなどをすばやく理解することができる	(21) 立場の違いをすばやく理解できる
	(22) 相手と自分の立場の違いなどを理解し、その場の状況にあった適切な対応ができる	(22) 立場の違いを理解して対応できる
意見集約・交換	(23) 相手の意見の整理、要約ができる	(23) 相手の意見の整理、要約ができる
	(24) 複数の他者の異なる意見を分類・整理したうえで要約できる	(24) 異なる意見を整理して要約できる
	(25) 複数の他者との意見交換が円滑に行える	(25) 複数の他者と意見交換が行える
組織内外の行動	(26) 仕事で接する他者の名前や顔などを覚える	(26) 仕事で接する者の名前や顔を覚える
	(27) 相手の言動を意識した行動ができる	(27) 相手の言動を意識して行動できる
	(28) グループや集団での作業・行動ができる	(28) グループや集団で行動できる
	(29) 組織の規則に従った行動ができる	(29) 組織の規則に従った行動ができる
	(30) 職場の慣例・慣行に対応できる	(30) 職場の慣例・慣行に対応できる
	(31) 感情のコントロールができる (怒りや嫌悪などを不必要に表現しない)	(31) 感情のコントロールができる

(障害者職業総合センター, 2011a)

表 3-3-6-2 設定した項目と表記（省略形）の対応（ビジネスマナー）

	ビジネスマナー等について設定した項目	表記（省略形）
挨拶等の基本	(1) 勤務中の挨拶、お詫びやお礼が適切にできる	(1) 挨拶・お詫びやお礼が適切にできる
	(2) 敬語の種類や表現を使い分ける	(2) 敬語の種類や表現を使い分ける
	(3) 相手から好感の持たれる話し方・聴き方ができる	(3) 好感を持たれる応答ができる
電話の使い方の基本	(4) 電話が適切に受けられる	(4) 電話が適切に受けられる
	(5) 電話の取り次ぎが適切にできる	(5) 電話の取り次ぎが適切にできる
	(6) 電話を取り次げないときの対応ができる	(6) 取り次げない電話の対応ができる
	(7) 電話の内容について適切なメモを作ることができる	(7) 電話のメモを作ることができる
	(8) 電話をかける時に適切な言い方ができる	(8) 電話で適切な言い方ができる
	(9) マナーをわきまえて、携帯電話を使うことができる	(9) マナーに則して携帯電話を使える
訪問・来客対応の基本	(10) アポイントを的確に取ることができる	(10) アポイントを的確に取れる
	(11) 訪問時のマナーをわきまえている	(11) 訪問時のマナーをわきまえている
	(12) 名刺の受け方・渡し方が適切にできる	(12) 名刺の受け渡しが適切にできる
	(13) 適切に自己紹介ができる	(13) 適切に自己紹介ができる
	(14) 来客対応のマナーをわきまえている	(14) 来客対応のマナーをわきまえている
	(15) 来客の取り次ぎができる	(15) 来客の取り次ぎができる
	(16) 来客を取り次げない時の対応ができる	(16) 取り次げない来客の対応ができる
社会人としての役割や責任	(17) 指示内容の要点を整理できる	(17) 指示内容の要点を整理できる
	(18) 指示内容について、相手に正確に伝えることができる	(18) 指示内容を正確に伝えられる
	(19) 時間、期限を守ることができる	(19) 時間、期限を守ることができる
	(20) 他者・同僚に迷惑をかけないように行動できる	(20) 他者に迷惑をかけずに行動できる
	(21) 組織における自らの職務や立場を理解している	(21) 組織における立場を理解している
職業観	(22) 服務規律を守る	(22) 服務規律を守る
	(23) 決められた指示系統に沿って業務を遂行できる	(23) 指示系統に沿って業務を遂行できる
	(24) 自分に与えられた業務指示を最後までやり抜くことができる	(24) 業務指示を最後までやり抜ける
	(25) 組織目標を意識し、目標達成に向けて自らも目標を立てて職務に臨んでいる	(25) 組織目標達成のために目標を立てる
	(26) 指示通りの成果があげられなかった場合、あるいはミスなどをした場合、上司や同僚に対して適切に状況説明ができる	(26) ミスなどの状況を適切に説明できる
	(27) 担当職務に求められる知識・技能の習得のため、自ら進んで勉強する意欲がある	(27) 知識・技能を進んで習得する
	(28) 指示された事柄だけでなく、次なる課題の発見を考えて職務に臨んでいる	(28) 次なる課題の発見を考えている

（障害者職業総合センター，2011a）

…………… 第3章のポイント ……………

どのような配慮が必要なのかを検討する際には、発達障害の現れ方が極めて多様であること、また、仕事の種類や職場の環境によって大きく異なること、障害者手帳取得の有無によっても異なること等を踏まえておく必要がある。加えて、合理的かつ妥当な配慮が成立する条件に関する検討が必要となる。しかし、雇用関係の中で配慮の範囲や内容、配慮が成立する条件について、検討の蓄積が十分であるとは言い難い状況がある。

一方で、障害を開示せずに一般扱いの雇用関係に入る場合や障害に気づかずに職場不適応を発生させる、もしくはメンタルヘルス不全により休職に至るなどの場合もある。こうした問題を検討する上では、まずは、企業が採用に際して求める要件の検討を欠くことができない。

【特性への対応と支援の課題の考え方】

発達障害者の就労支援にあたっては、特定の作業における作業遂行力の向上だけでなく、円滑な職務遂行や対人関係を維持するために職場に存在するさまざまなルールに関しても、指導の対象とすることが求められている。「企業で働く・働き続ける」を実現するためには、企業の文化に適応することが必要となる。このため、職場のルールに関する知識を獲得し、行動化していくことが苦手であるなどの特性に配慮した学習や経験を計画的に準備することが急務である。

職場適応の問題を検討するにあたり、レベルを固定した作業であったとしても、作業量や継続時間によって負担の調整が必要となる場合がある。作業量や作業速度、正確さの安定について、支援が必要となる場合や作業耐性の向上を促すなど、神経心理学検査の結果を踏まえ、より職場に近い環境で評価を行うことは、学校以外の経験が少ない発達障害者にとって、支援目標の設定においても有効である。

就労支援を円滑にすすめるうえでは、支援者と利用者が具体的な支援目標を共有することが求められる。そのために、診断に基づく障害像の説明により、職業上の困難が明確になることが望ましい。また、適切なタイミングで求職登録を行うためには、利用者の障害理解や障害受容、家族の障害理解等の問題がある。

【事例研究からの知見】

入職までに22年を準備にあてた事例、16年に及ぶ離転職の繰り返しが行われた事例のみならず、40歳代の今もなお準備のための活動をしている事例などは、広汎性発達障害の特性による行動変容の難しさを示唆する。しかし、同時に、専門的な支援の整備を充実させることにより、また、問題を受け容れて支援を利用する選択により、課題解決の方法を習得して生活設計を具体化する方向が提案されることも重要さが示されている。教育支援における進路支援の在り方によっては、この期間が長くも、また、短くもなるからである。制度的な支援が十分整備されていなかった時代の親子の試行の成果についても、今後、在学中の支援の課題や卒業後の支援の課題を検討する際の知見となるだろう。これは、通常教育

に在籍している障害のある生徒への対応のみならず、学校と学校外の障害者就労支援との連携の必要性を示唆するものである。

しかし一方で、支援に時間を要する背景として、行動様式の変更には介入を伴うものであるが、障害特性からみて、変化それ自体に順応しがたいという側面がある。こうした事態を回避するうえで、在学中の教育課程に、例えば社会活動の経験として、模擬的場面であれ現実場面であれ、就業体験的学習を位置づけるなどを検討する必要があるといえる。トライアル雇用やジョブコーチなど、企業と本人を支援する制度が親の意思決定を促し、雇用の実現を促す可能性はある。精神障害者保健福祉手帳によって実雇用率の算定対象とみなされるなど、社会的な基盤整備は進んできている。企業の理解の深化と障害者雇用における支援整備が進み、親の意思決定を支えるようになったときには、本人が就労支援を選択する可能性が高まる。

問題への対応の可能性は、支援の選択と密接に関連する。就職面に関しては、障害者手帳を取得して障害を開示するのか、障害者手帳を取得せずに障害を開示するのか、障害を開示しないのか、といった選択肢のどれを選択するのかについては、意志や希望、ニーズもさることながら、何よりも問題の困難さで判断することが重要になる。支援の選択は、企業の配慮の範囲や外部の社会資源の利用範囲を左右するものであり、外部の支援者の関わり方にも関連する。したがって、当事者がどのような特性を有しているか、また、その特性にどのような支援が必要であるのか、について検討が必要である。

【企業の受け入れ体制の現状と課題】

発達障害の特性からは、作業遂行やコミュニケーション、対人態度等への対応が就労支援や雇用管理の課題として重視されてきた。そして、雇用に至る過程や雇用後の適応・定着において、支援の困難さが指摘されてきた。しかし、コミュニケーションやビジネスマナー等を重視する企業にとって、コミュニケーションやビジネスマナー等に支援が必要であったとしても、発達障害を開示しない若者の特性について、合理的な配慮の範囲を問うことは無理が大きいと言わざるを得ない。

確かに、特例子会社では、障害に配慮した行動の理解と対応がなされていることが確認された。しかし、こうした対応に関して、障害が開示された場合に、一般企業において同様の対応を期待できるのか、また、可能であるのか、さらには、どのような人的・物理的環境の整備が期待できるのか、また、可能であるのか、などは今後の課題として残された。

発達障害者が一般企業で適応・定着するための要件は、① 企業において「できる仕事」に配置され、担当業務や作業工程が本人の特性を考慮されていること、② 個別・具体的な支援が行われること、③ 支援機関や特例子会社等から支援と助言を得ること、の3点に集約される。ただし、障害者手帳を取得していない者については、必ずしも障害者雇用における雇用管理や配慮の経験が活用されるとは限らない。当事者が障害に気づいていない場合だけでなく、気づいてはいても障害を受け入れていない等で障害開示をしない場合には、周囲の理解や配慮のための調整は成立し難い可能性が高い。

【文献】

- 荒井千暁 2008 人を育てる時代は終わったか PHP 研究所
- 向後礼子・望月葉子・越川房子 2003 知的障害者における表情ならびに音声からの他者感情の識別について 特殊教育学研究, 40 (5), 443-450.
- 厚生労働省職業能力開発局能力評価課 2009 若年者の就職能力支援事業について
- McAlpine, C., Kendall, K. & Singh, N.N. 1991 Recognition of facial expressions of emotion by persons with mental retardation. American Journal of Mental Retardation, 96, 29-36,.
- 鍋田周一 2010 コミュニケーション能力向上研修の実際 労政時報 第 3774 号 6-58
- 中原淳 2010 職場学習論 東京大学出版会
- 長畑正道 小児の診断における精神医学的・心理学的・神経学的検査の意義, 小児内科, 787-788, 1994
- 日本経済団体連合会 2010 新卒採用 (2010 年 3 月卒業者) に関するアンケート調査結果の概要
- 大杉健 2009 特集 自閉症スペクトラムの人々の就労問題 「一般企業職場での雇用」 精神療法 第 35 巻
- 太田聰一 2010 若年者就業の経済学 日本経済新聞出版社
- 障害者職業総合センター 2000 調査研究報告書 №.38 「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究 (その 1) — 職業リハビリテーションの支援を利用した事例に基づく検討 — .
- 障害者職業総合センター 2000 調査研究報告書 №.39 知的障害者の非言語的コミュニケーションスキルに関する研究F&T 感情識別検査の開発
- 障害者職業総合センター 2002 調査研究報告書 №.50 知的障害者の就労の実現のための指導課題に関する研究 第 4 章・第 5 章
- 障害者職業総合センター 2004 調査研究報告書 №.56 「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究 (その 2) — 青年期における状態像の詳細区分に基づく検討 — .
- 障害者職業総合センター 2008 調査研究報告書 №.83 軽度発達障害者のための就労支援プログラムに関する研究 ワーク・チャレンジ・プログラム (試案) の開発
- 障害者職業総合センター 2009 調査研究報告書 №.88 発達障害者の就労支援の課題に関する研究
- 障害者職業総合センター 2011a 調査研究報告書 №.101 発達障害者の企業における就労・定着支援の課題に関する基礎的研究
- 障害者職業総合センター 2011b 調査研究報告書 №.99 高次脳機能障害・のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究
- 矢野経済研究所 2009 企業における 09 年度新人採用に関する意識調査 ～アンケート調査報告書～
- 米田衆介 2009 特集 自閉症スペクトラムの人々の就労問題 「自閉症スペクトラムの人の就労に向けた SST」 精神療法 第 35 巻第 3 号 318-324