

## 総 括

一連の研究を通して、「雇用の場に入り、継続することを通して職場で自立していく」障害者を支援するために、何が問題であるかを考察してきた。特に事例研究では、発達障害者が雇用に入ること、そして、適応・定着をはかり雇用を継続していくうえで、「障害者雇用」または「職業リハビリテーション」を選択することの重要性を明らかにしてきた。発達障害に対する社会的基盤の整備が進み、理解・啓発が推進される中、当事者や家族にとっては、「障害として受け入れるか」「発達障害と知的障害・精神障害との関係をどう理解するか」等の問題が現在もなお残されている。

「障害」として受け入れるかについては、“障害ではない”“支援や配慮があれば、いつか障害ではなく個性になる”“配慮があれば（一般扱いで）できる”等々があげられていたが、当事者（家族にとっては子）の成長とともに問題が軽減する場合もあれば深刻化する場合もあり、職業自立をめざす年齢段階においては、特性に応じた支援を選択するための判断が求められることになる。若年の発達障害者は、今後、否応なく中高年になっていく。発達障害者支援法の前に学校から職業への移行を経験した数多くの事例は、どのような成人期を構想するのか、そして、どのような支援を利用することが職業自立につながっていったのか、について貴重な示唆を残している。

ただし、成人期の支援の考え方をわかりにくくしている背景には、発達障害に固有の問題がある。それは、発達とともに良くも悪くも特性の状態像が変化していくという点であり、これが予後の事態を好転させる可能性に対する期待を喚起することに結びつく点である。現実には、就業前支援（在学中を含む）で獲得したスキルや障害を補完する行動・方法を駆使し、一般扱いで障害を開示せずに職業生活に適応している事例がある。一方で、障害者雇用において特別な配慮や支援を得て職業生活に適応している事例もある。したがって、「障害」がありつつも障害特性（状態像や支援の課題）が固定されないという点では、当事者や家族の希望やニーズとは別に、職業選択に臨む際に改めて特性評価が必要となる。

こうした成人期における発達障害支援の考え方について、今後の検討課題とともにまとめることで本書の総括とする。

### 【職業選択のための診断・評価】

就業支援を効果的に行うために、まずは、職業選択時点における職業適性・職業興味等を主観的な自己評価ではなく客観的に基準に照らして評価することが必要である。さらには、職業リハビリテーションの支援の利用可能性についても的確に評価することも重要となる。職業リハビリテーションの利用に際し、障害者雇用率制度の対象であるかどうか（対象障害：身体障害・知的障害・精神障害）について検討することになるが、雇用率制度を利用しない場合でも、多様な障害に対応する支援（相談・評価・訓練・職場適応支援等）を利用できる。障害者雇用の対象であるのかどうか、それは療育手帳が定める支援を利用することなのか、精神障害者保健福祉手帳が定める支援を利用することなのか等を決定する場合には「診断」（医師による障害認定）が重要な情報となる。なお、早期発見・早期対応を急務とし

つつも成人期においてはじめて診断を行う事態が避けられないケースがあるとすれば、障害受容に関する本人支援を併せて計画する必要があると指摘されている点を付記しておきたい。

こうした支援の選択のために、診断に前後して職業評価が行われる必要がある。主観的評価（どのように思いたいのか、どのように思われたいのか）と客観的評価（どのような特性か、どのような支援が必要か）とには乖離があることが一般的であるが、乖離があることを理解することにも、また乖離を解消することの必要性の認識や解消する手続きについても支援が必要となることが多い。的確な評価なくニーズに沿うことは、職業自立に至る支援の選択を誤らせるばかりか、特性に比して厳しすぎる挫折経験等を通してメンタルヘルス不全の状況を招くといった事態を引きおこす可能性もある。

なお、障害者の雇用に際しては、企業の配慮も必要である。したがって、支援者は、当事者側の問題の把握と企業における環境整備の課題を明らかにすることになる。ただし、個人の特性と企業の受け入れ体制の相互の関係性の中で適応の要件が異なるために、検査等で単純に評価できるものではない。トライアル雇用や職場適応（ジョブコーチ）支援を活用する中で見極めていくことが効果的であるとされる所以である。

#### 【職業準備の課題の考え方】

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。問題は、企業文化に適応できるスキルを有しているかどうかであり、スキルを有していない場合、学習機会がなくてスキルが獲得されていないのか、その場合には、獲得する場をどこに想定するのか、が検討されることになる。また、学習機会を設定してもなおスキルの獲得が困難な場合には、企業に配慮を求める要件を特定することになる。

職業準備の課題達成支援は、作業の習得と対人行動スキルの習得から構成されるものであり、模擬的な職場や現実の職場を活用した段階的な支援を必要とすることが多い。就業前支援、就業支援、適応支援といった一連の経過の中で段階的支援を構想する場合には、支援機関と企業との連携が必要となる。

作業遂行については、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、神経心理学検査を踏まえ、より職場に近い環境で評価を行うことは、学校生活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。なお、知的障害の有無やメンタルヘルス等精神面の支援の必要性の有無は、就業可能な作業の範囲と関連する。

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、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有効である。

さらに、職業自立を支援するうえでは「障害受容」が重要であり、当事者の障害に対するバリアをフ

リーにしていくための支援が必要となる。これは、障害特性に応じた「合理的」配慮を求めらるうえでも重要となる。発達障害の特性理解は適切な支援に際して必須であり、療育手帳所持者であっても精神障害者保健福祉手帳所持者であっても、特性への個別の対応が必要であることは言うまでもないことである。したがって、適切に診断され、適切な教育的支援が行われ、職業への移行が円滑に行われること、また、必要な職場適応支援や生活支援が行われること、が計画されなければならない。

なお、職業準備の課題未達成の状況で職業リハビリテーション機関を利用した場合、準備のための課題を検討するところから始めることになるために、直ちに就労に結びつかないこともある点に注意が必要である。

### 【特別支援教育への期待】

特別支援教育という新たなシステムによる支援を利用して学齢期を過ぎた発達障害のある若者が職業の世界に移行する時期は、遠くない将来に予定される。しかし、未だ、幼児期や学齢期の課題への対応に焦点があり、後期中等教育ないし高等教育終了後の移行のための教育支援は緒についたばかりの段階である。したがって、「特別支援教育が成果を上げていけば、障害者手帳を必要としない就職ができる」等、教育にかける保護者の期待は大きい。一方で、特別支援学校への進学希望の増加が話題になっているが、これは、特性に即した教育的対応が卒業後の就職と深く関連するといった問題関心を反映しているとみることができる。学校教育卒業後の職業自立の視点からは、特別支援教育の目標をどのあたりにおくのか、どのような教育課程を策定するのか等々が注目されることになる。

一方、職業リハビリテーションからの期待もある。発達障害者支援法が強調する「早期発見・早期対応」の考え方に立てば、支援が必要であるにも拘わらず「職リハサービスを選択していない若者(MEET'H : Marginal in Employment, Education or Training with handicap)」の社会的・制度的側面の問題解決は学校教育の課題そのものである。発達障害者への就業支援は、「学校」を仲介にする仕組みの構築こそが要となる。加えて、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についても検討課題である。

さらには、当事者の期待もある。ここでは、第3章で記述した事例の発言を再掲しておく。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、一歩間違えれば、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、一歩間違えれば、“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で、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している。

学校教育の目標をどのあたりにおくのかについては、さまざまな議論があろう。しかし、職業自立を支援するうえでは、企業就労が求める要件を支援目標においた職業準備の過程が必要となることは間違いない。そして、発達障害のある者にとってきわめて重要な学習経験の場面が、学校在学中にはその機

会さえなく、その結果、学校紹介の就職でつまづくことになる場合、その機会をどこに求めるのかについて、学校内外の議論が必要となろう。

### 【若年支援機関への期待】

職業準備の支援ならびに障害受容の支援に時間を有する事例について、就業のタイミングは支援体制によって変わりうるものの、短期間で解決可能ではない課題があることに注意が必要である。多様な特性への対応には、多様な準備支援の場と多様な方法、支援機関が設定されることが必要であり、その範囲は教育の支援、福祉の支援、職業リハビリテーションの支援、企業の支援等で多様に計画されることが必要である。

学校卒業後いわゆる「職リハサービスを選択していない」発達障害のある若者のために、職業リハビリテーションを選択肢として提案する役割を担う仕組みは、以下のような条件整備が必要である。

- 1) 一般扱いの求職活動に問題を抱える若者たちが、通常、利用するシステムであること  
(障害者を専門的に対象としたシステムは、この場合適切ではない)
- 2) 客観的な職業適性評価ができるシステムであること  
(自己評価のみの評価システムは、状況理解を混乱させるだけである)
- 3) 体験的に評価をフィードバックできるシステムであること  
(模擬的活動場面で観察評価をすることが必要である)
- 4) 必要に応じ、長期にわたる相談活動が継続できるシステムであること  
(この場合の目標は、自己理解の深化と職業生活設計の見直しにある。ただし、否定的な経験の積み重ねにより、臨床的なカウンセリングが必要になる場合がある)
- 5) 1)～4)により、適宜、職業リハビリテーションとの連携ができるシステムであること

客観的な特性評価と模擬的な就業活動場面での観察評価を提供できる若年就労支援機関がどのくらいあるのか、自機関で提供できない場合、外部機関と連携して実施している機関はどのくらいあるのか、職業リハビリテーションへの移行の現状と課題は何か、等々については、平成23年度～24年度で実施している障害者職業総合センターの研究（「若年就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究」）がその示唆を与えるものとなろう。

### 【企業における適応・定着の可能性】

発達障害のある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。

どのような配慮が必要なのかを検討するには、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り、今後の課題となろう。