

企業主のための高機能ASD者雇用マニュアルの作成

○梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教育心理学専修 教授）

1 目的

アスペルガー症候群や高機能自閉症と呼ばれていた知的障害を伴わない高機能自閉スペクトラム症者（以下「高機能ASD者」という。）は、社会的コミュニケーションの困難さや実行機能の弱さ、感覚の過敏性などから就労および職場定着が困難だと言われている。

しかしながら、Keel²⁾らによれば適切な職種のマッチングにより優れた能力を発揮する高機能ASD者も数多く報告されている。

ASD者の就労支援について、もっとも早くからアプローチしてきたのは米国ノースカロライナ州で実施されているTEACCH Autism Programにおける援助付き就労であろう（Keel・Mesibov・Wood, 1997）。

このプログラムでは、ASDと診断された幼児期から将来の自立・就労へ向けて適切なアセスメントに基づいた構造化による支援を行っている。とりわけ就労における課題は見通しを持つことができない実行機能の弱さ、同僚上司のASD者に対する理解不足、そして職業スキルを獲得させる際の指導の仕方に問題があることが指摘されている。

また、Hendricks¹⁾は、自閉症の子供が未知のものに対する恐怖や対人関係への不安から、中等教育後の成功に大きな障害となることを訴えている。通常の高校を卒業した者の中で、50%~75%のASD者は失業中であり、ASD者の就労における障害は、二次障害としての「うつ」や「不安」などの精神疾患が原因となっており、そのような精神的問題が就労を阻害していると述べている。

そして、ASD者独特のコミュニケーションの障害には、指示を理解すること、行間を読むこと、人の表情や声の調子を読み取ること、質問が多すぎること、不適切な方法でコミュニケーションをとることなどである。社会的障害には、対人関係を成功させることの困難性だけでなく、衛生管理や不適切な身だしなみ、社会的規則に従うことの困難さ、集団に参加できない、異性に対して不適切な行動することがあるなどが示されている。とりわけ、人とのかわりの難しさは、就労といった段階以前からしばしば問題となり、求職票と面接のプロセスをマスターすることから始まると述べている（Hendricks, 2010）。

さらにMuller³⁾らは、18人の高機能ASD者に半構造化による面接を行い、就労上の問題は何かについて問うたところ、「適切なジョブマッチングがなされなかった。」「高機能であるにもかかわらず、簡単な仕事をさせられた。」「新しいスキルを学習するのに時間が足りなかつ

た。」「職場での変化に慣れるまでに同僚上司に寛容さがなかった。」「同僚上司がASDの特性を理解してくれなかった。」「度重なる失敗によって、うつ感情、低い自尊感情、フラストレーションを生じた。」などを報告している。

よって、本研究では高機能ASD者を雇用する上での企業主が対応すべき合理的配慮についてのマニュアル作成において、海外の文献をベースにASD者雇用のために必要な合理的配慮について報告することを目的とする。

2 方法

海外における高機能ASD者の雇用に関する文献を精査し、企業主にとって有効な内容と考えられる内容をピックアップし、就労上の課題と支援についてまとめた。

3 結果

調査した海外の文献に基づいた高機能ASD者の就労上の課題と合理的配慮について表1~表3に示した。

表1 KeelらのTEACCH Autism Programにおける合理的配慮

1. Predictable(仕事の見通しを持たせること) TEACCH Autism Programが始まったころは、反復的な仕事が高機能ASD者に合っているものと考えられていた。しかし、予想に反して、仕事の見通しを持たせることが最も重要な要素であるということがわかった。
2. Receptivity of the employers and coworkers (雇用主および同僚上司の理解) ASD者の特性を理解し、彼らが働きやすいような環境を構築しようとする雇用主および同僚上司の必要性が重要である。
3. Clearly defined work tasks(仕事内容の構造化) ASD者は環境刺激に気を散らされ、すべき仕事に対する見当識を失う可能性がある。よって、環境および仕事そのものを視覚的にわかりやすく設定する。 そして最も大切な要因は、「ロングタームサポート」である。

表2 Hendricksの論文による合理的配慮

1. 職場配置には、仕事の内容や職場環境に関する配慮が必要である。
2. 適切な仕事とは、予測可能であり、ASD者のスケジュールに合わせることができるものである。
3. 仕事内容は明確にわかりやすいものであり、気が散ることが少ない場所である。
4. 仕事を完了させるためには、一貫したスケジュールを提供することで職務の予測可能性を高めることができる。
5. 仕事は最小限の対人関係で済むようにし、仕事を覚えるための十分な時間を確保し、過度の感覚的刺激がないことが望ましい。

表3 Mullerらの論文における合理的配慮

1. 適切なジョブマッチング(サバ的な技術スキルの構築、最小限の人とのかかわり、明確で具体的なルーチン、新しいスキルを学ぶための時間の猶予、フレキシブルなスケジュール)
2. 個別化されたASD者への就労援助(仕事を探す援助をすること、現場でジョブコーチをすること、同僚上司の関わり方について援助、助言をすること)
3. コミュニケーションのサポート
4. ASDに関する理解研修、同僚上司の受け入れ態勢の構築

4 考察

表1～表3で明らかになったことは、仕事内容を整理するために、明確でわかりやすい仕事の指示、いわゆる構造化されたワークシステム（視覚的にわかりやすい仕事のやり方の説明）が必要であるということである。

ジョブマッチングにおいても、人と関わる業務は減らし、一人でできる技術職の仕事の構築が有効である。このことは、SSTなどによって対人関係を指導することとはやや考え方が異なる要素も含まれる。つまり、職場の同僚上司との関わり方を学習することは必要だが、それは最低限でよく、できれば人とかかわりが少ない職場を構築することが高機能ASD者にとっての合理的配慮といえる。

また、彼らは新しい仕事を覚えることができても、定型発達者と同じスピードで学習することは困難なため、十分な時間が必要であることも示唆されている。

さらに、感覚刺激の少ない職場環境を設定することが推奨されている。なぜなら、ASD者は感覚入力の調節が難しく、音や光、匂いなどの感覚刺激は、気が散り、何をしたいかがわからなくなることがある。そのため、ASD者と環境との相互関係に関するアセスメントを行い、気が散るものがある場合、刺激を遮断できる持ち場を特定し、関連する各作業領域でそれらの影響を軽減する方法を決定

する。TEACCH Autism Programでは、高機能ASD者に対し、実際の仕事ぶりを行動観察して行われるBWAP2といったアセスメントが行われている。

アセスメントでは、騒音レベル、上司からの中断、混雑した職場、照明、刺激の多い持ち場の状況などを評価し、ASD者の特性を把握できるような独特なニーズを念頭に置いて実施する必要がある。

その際に、ハードスキル（仕事の能力）のみではなく、ソフトスキル（業務以外の時間）のアセスメントも重要である。昼休みの休憩時間などの空き時間は、何をしたいのかわからない場合があり、問題が生じる可能性があるため、昼休みの過ごし方なども支援が必要とされる。

そして、最も大切な合理的配慮は、コミュニケーションサポートである。同僚上司や、ASD者にわかりやすいような明確で簡明なコミュニケーションが必要である。具体的には、「行間を読ませるコミュニケーションは禁止」「曖昧で不明確な指示は禁止」「言語指示だけではなく、視覚的で体験的指示を行う」などの配慮を企業主および社員全員が心がける必要があろう。

そのためには、ASD理解研修が不可欠である。企業の一般の社員に対してASD理解研修を行うことにより、ASD者の特性の理解を促進し、脳の多様性のあるASD社員の職場内の行動の違いに対する寛容さが身に着くものと考えられる。

米国の著名な企業であるGoogle社は、スタンフォード大学と連携し、“Google Cloud”というASD者キャリアプログラムを立ち上げ、最大500人の管理職や採用担当者を対象としたトレーニングを実施している。

忍耐強く、思いやりのある上司または同僚になってもらうことがもっとも優れた合理的配慮の一つである。

【参考文献】

- 1)Hendricks,D.” Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success”. Journal of Vocational Rehabilitation 32 (2010) .p.125–134
- 2)Keel,J.K., Mesibov, G.B. Woods,A.V. “TEACCH-Supported Employment Program”. Journal of Autism and Developmental Disorders, Vol. 27, No. 1 (1997).p.3-9
- 3)Muller,E. Barbara,A.S, Burtona,A. Yates,G.B. “Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities”Journal of Vocational Rehabilitation 18 (2003).p. 163–175
- 4)Wehman, P., Schall,C. Carr, S. Targett, P. West, M. and Cifu, G. “Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorder: What We Know and What We Need to Know”. Journal of Disability Policy Studies (2014).p.1–11

【連絡先】

梅永 雄二 早稲田大学 教育・総合科学学術院
e-mail : umenaga@waseda.jp