

発達障害者の就労支援における専門性の検討

ー就労アセスメントを中心に

○梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授）

1 発達障害者の就労における課題

(1) 発達障害者側の課題

発達障害とは、文部科学省¹⁾によれば「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの」と定義されている（文部科学省、2004）。

しかしながら、広汎性発達障害（以下「ASD」という。）、学習障害（以下「SLD」という。）、注意欠陥多動性障害（以下「ADHD」という。）の特性はそれぞれ異なるため、その障害特性に応じた就労支援が必要である。

ア ハードスキルの側面

ハードスキルとは、梅永²⁾によると仕事そのものの能力のことで、教育や訓練を受けて得た知識を使いこなせる能力であり、技術的な能力によく使われている。具体的には、コンピュータのプログラミングや営業におけるマーケティング、デザインや設計、英語が喋れる語学力などが該当する（梅永、2025）。

(7) ASD者の課題

ASD者はコミュニケーションや対人行動に困難を示し、独特のこだわりがあるため職場の同僚上司との人間関係が課題となる。

(イ) SLD者の課題

発達障害者支援法では学習障害と明記されているSLD（限局性学習症）者は、読むこと、書くこと、計算すること等主に学習面が課題となる。

(ウ) ADHD者の課題

ADHD者は、不注意・多動・衝動性で定義されており、仕事の面では注意力不足から生じる物忘れやうっかりミスが課題となる。

イ ソフトスキルの課題

ソフトスキルとは、コミュニケーションや時間管理、余暇の過ごし方、対人関係などの能力が含まれており、仕事そのものの能力ではないものの、仕事に間接的に影響を与える職業生活を遂行していくための能力である。ソフトスキルは測定することが難しく英語では「People Skills」といわれることがある。

発達障害者は、このソフトスキルに課題をかかえていることが多い。

(2) 企業側の課題

企業側の課題として最も大きいのは、発達障害の特性に

関する認識が十分ではないことである。そのため、発達障害者を雇用した企業からは、表1に示すような問題が報告されている。

表1からは、ソフトスキルの課題が多いことがわかる。

表1 企業側から見た発達障害者の就労上の課題

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 職場に合った服装をしてこない・ 髪の毛が伸びすぎている・ 体臭がする・ 髭剃りや爪切りができていない・ 遅刻をする・ 昼休みに1時までに戻ってこない・ 昼食時に変な行動をする・ 挨拶ができない・ お礼が言いえない・ ミスをして報告ができない |
|---|

(3) 就労支援者側の課題

発達障害者の就労支援においては、従来型の伝統的職業リハビリテーションといわれる支援では対処できない課題が数多く存在している。にもかかわらず発達障害者に特化した就労支援がなされているとはいえない。具体的には、時間管理や身だしなみ、昼休みの過ごし方などソフトスキルへの問題は企業が対処に困難を示しているにもかかわらず、就労支援者側の支援が十分に機能しているとはいえない。

2 発達障害者に対する具体的支援

(1) 発達障害者の特性理解

企業においては、まず発達障害の特性理解が必要であるが、その役割を果たすのが就労支援者であると考えられる。しかしながら、発達障害の特性は説明できても、発達障害者に特化した専門的合理的配慮の提言ができていないといえない。

(2) 発達障害者に特化した就労支援アセスメント

企業に対して発達障害者が抱える問題に対する効果的な支援を行うためには、発達障害者に特化した職業リハビリテーションサービスを行う必要がある。

とりわけ、具体的支援内容を把握するためには、発達障害者の就労上の課題を把握するためのアセスメントを実施することが重要である。

米国ノースカロライナ大学医学部精神科で実施されてい

るASD児者の包括的支援プログラムであるTEACCH Autism Programでは、学校から就労への移行アセスメントとしてTTAPが使用されている。また、知的障害のないASD者の大学から就労や職業トレーニング機関への移行ではBWAP2というアセスメントが使用されている。

さらに、Bissonnette³⁾によると、高機能ASDに特化した就労支援プログラムで使用されている職場実習チェックシートにもソフトスキルの項目が多数導入されている。

3 TTAP、ESPIDD、BWAP2

(1) TTAP

TTAPは、TEACCH Transition Assessment Profileというもので、検査道具を使って直接ASD生徒に行うアセスメント以外に、家庭や学校/事業所等での状況をヒアリングしながら実施する「家庭尺度」、「学校/事業所尺度」がある。TTAPでは、表2に示すようにハードスキルである「職業スキル」以外に「職業行動」「自立機能」「余暇」「機能的コミュニケーション」「対人行動」「移動」「環境要因」などのソフトスキルの項目が多数含まれている。

表2 TTAPにおけるソフトスキルのアセスメント

	P	E	F	支援方法
職業行動	✓			
コミュニケーション		✓		言葉による理解は困難
対人行動	✓			
移動			✓	送り迎えが必要
環境要因		✓		食器洗い機の音が苦手

(2) ESPIDD

ESPIDD (Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference) では、表3に示すように働いている様子を行動観察しながら行うアセスメントで、ソフトスキルの項目が多数盛り込まれている。

表3 ESPIDDで使用する職場実習シート

	就労支援者	企業	自己評価
健康管理への対処ができる	×	△	○
上司に援助要求できる	×	×	△
作業の変化に対応できる	△	△	◎
自分から意思を伝える	×	×	○
気分の切り替えができる	×	×	○

(3) BWAP2

BWAP2は、高機能ASD者の就労移行プログラムT-STEP (TEACCH School Transition to Employment and Postsecondary-education) で使用されているアセスメントで、主に大学から就労への移行プログラムで実施されている。

このアセスメントの特徴も表4に示されるように多数のソフトスキルの項目が導入されていることがわかる。

表4 BWAP2で使用する対人関係アセスメントシート

	点数
同僚や上司へ礼儀正しく接する	2点
同僚と仲良くやっていける	1点
ミスを指摘されても素直に受け入れる	0点
大声をあげたり、周りに迷惑になることはしない	3点

(注) 3点:合格、2点:芽生え高、1点:芽生え低、0点:不合格

4 発達障害者の就労支援者に対する専門性の研修

発達障害者の就労上の課題にハードスキルよりもソフトスキルが多いことが分かったが、わが国ではソフトスキルに絞った就労アセスメントが少ないため、TTAPやESPIDD、BWAP2といったアセスメントの研修を実施すべきであると考ええる。

研修を受講すべき機関としては、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センターおよび地域障害者職業センター等のスタッフといった就労支援機関が考えられるが、企業においても「企業に在籍型職場適応援助者」や発達障害者と共に働く同僚上司等にも研修を行うことによって、発達障害者に特化した合理的配慮を実施することができるようになる。

また、ソフトスキルのベースとなるスキルとしては、「コミュニケーション」や「時間管理」、「余暇の過ごし方」など小さい時から身につけておくべきライフスキルと重なるものも多い。そのため、小さい時からライフスキルアセスメントを行うことにより、「現段階で獲得しているスキル」、「まだ未獲得のスキル」などを把握することができ、就労へのスムーズな移行がなされるものと考ええる。

【参考文献】

- 1) 文部科学省『特別支援教育について』,発達障害者支援法(2004)
- 2) 梅永雄二『成人期の自立に必要な発達障害の子のライフスキル支援』,金子書房(2025)
- 3) Bissonnette,B.『Helping Adults with Asperger's Syndrome Get & Stay Hired: Career Coaching Strategies for Professionals and Parents of Adults on the Autism』,JKP(2014)

【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