

ワークショップ

発達障害者の就労支援の現況と今後の展望

司 会 者：與那嶺 泰雄

(千葉県発達障害者支援センター センター長)

コメンテーター：宇野 洋太

(よこはま発達クリニック 医師)

向後 礼子

(障害者職業総合センター 研究員)

稲田 憲弘

(障害者職業総合センター職業センター企画課 企画係長)

新堀 和子

(全国 LD 親の会 理事)

発達障害者の就労支援の現況と今後の展開

よこはま発達クリニック 医師 宇野 洋太

第15回職業リハビリテーション研究発表会
ワークショップ
「発達障害者の就労支援の現状と今後の展開」
2007/12/6

よこはま発達クリニック
児童精神科 医師
宇野洋太

医療と就労

ふたつの立場からの取り組み

- 病院、診療所の医師(主治医)として
- 就労支援機関の嘱託医、講師として

発達障害とは

- 発達障害とは
生まれながらの脳の認知機能(情報処理システム)の質的な偏り。

性格、怠慢、臆などの問題ではない。

学校から就労へ

学校から就労に移行するとき

- 突如出会う問題、求められること
様々なスキル
社会人としての態度・心構えや自己管理能力
など色々あるが

障害者として就労支援機関を利用したり、障害者手帳を取得あるいは利用し、障害者として就労するという現実を突きつけられる。

病院・診療所の医師として

- 一般就労できず、障害者として就労させたいから、あるいは就労支援機関を利用させたいからなど周囲の都合から「本人に告知をして、障害者としての就労を説得してください」などと唐突に求められることがある。

⇒もちろんそのような依頼に応えることができない旨を説明している。

就労支援機関の嘱託医として

就労支援機関の現状

- 自身の診断名を知っているものは多くない。
- 知っていても診断名のみのものが大半である。診断理由や特性に関してはほとんど知らない。
- 診断名・特性をポジティブに理解しているものは稀である。

診断について

- 診断は、レッテルを貼ったり、欠陥を伝えたり、限界を示すためのものではない。
- その方の特性を知るためのキーワード。
- その方の特性を知って、その方にあった環境を整えることができる。
- そのことで自分の持っている力を発揮することができる。それこそが自分らしさなのではと思う。

自己認知について

- ただ理想や理屈だけで、失敗体験の多い中、突如診断名を受け入れろといってもそれは無理。欠陥モデルとして認識してしまう。診断名あるいは診断した周囲の人々への拒否、自己への否定感が生まれるだけ。
- こうすればいいんだ、こうすれば上手くいくんだという手ごたえと自信があって初めて納得できる。

診断名が意味するところ

- 情報処理の仕方が“悪い”ということではない。
- “多数派と異なる”ということ。
- 多数派と同じ環境・状況では力を発揮しにくいことがある。
- “治す(多数派と同じにする)”ということではなく、どう活かすか、どう補うか 等々
損をしないため、困らないため
認知特性の理解とそれに応じた配慮・支援
(環境の設定)が大切

支援することの目的

- 支援することで、自分でわかる、自分でできるという体験を重ねることが大切である。
- このことで自尊心や自己肯定感を育てていくことができる。

医療との連携の中で(1)

- 就労は、人生の中のひとつの通過点。特殊なことではない。人生設計の中で計画的に通過していくべきである。
- ただし大切な通過点であることは確か。自己の現実的な問題に直面化する時期でもある。
- 本人に向けた診断や特性の理解といった医学心理学的教育は前々から計画的・継続的に行われていることが大切である。

医療との連携の中で(2)

- ただし就労を考えたとき、改めて障害特性や支援ということの意味を主治医、嘱託医などと連携する中で見つめなおし、整理していくことが必要なのではと思う。
- 発達特性から支援し、就労を通じ自尊心・自己肯定感・自己効力感を高め、豊かな生活をおくることができることを望んでいる。

発達障害者の就労支援の現況と今後の展開

障害者職業総合センター 研究員 向後 礼子

1. 研究の視点（障害者職業総合センター 調査研究報告書No.71を中心に）

障害者職業総合センターにおける発達障害に関する研究の主たる対象者

- ① 障害者職業総合センターの研究部門における協力事例
- ② 後期中等教育段階で、高等学校（軽度発達障害のコース）に在籍した事例

1) 発達障害（主訴を含む）の若者の特性を「職に就く」という視点から検討する

具体的には、「職業評価の実施」と「進路並びにその後の移行に関する検討」を行い、特性と進路選択の関係について検討する

2) 現在の若者に起こっている「学校から職業への移行」をめぐる状況を整理し、それが発達障害のある若者の「移行」にどのような影響を及ぼしているか、「移行」の課題として検討すべきことは何か、について検討する

2. 特性評価と進路

- 1) 知能検査の結果、IQ85以上の者は一般職業適性検査で適職判定が認められるケースが多いものの、必ずしも「一般扱いの就職」には結びついていないこと。一方、知能検査の結果が、IQ74以下でも、一般職業適性検査で適職が判定された場合には、「一般扱いの就職」を継続している者がいること
- 2) 一般職業適性検査による適職判定の有無、IQの高低を問わず、職業リハビリテーションを利用した就労（障害者雇用）は継続の可能性が高いこと
- 3) 行動上の問題が大きい場合は、一般職業適性検査における適職判定の有無、IQの高低にかかわらず、進路先として福祉施設が選択される場合があること
- 4) 知能検査の結果だけから「一般扱い」の雇用可能性を予測できないこと
- 5) 卒業時に進学、又は「障害者職業能力開発施設」等を選択し、職業選択を先送りする者が少なくないこと

3. 「職リハサービスを選択していない若者」の円滑な移行のためのモデルに求められること 通常教育における円滑な移行支援のために

- 1) 生徒の特性を的確に理解した指導体制があること
- 2) 職業適応・職場適応の視点から生徒の特性を評価し、指導目標を持つ体制があること
- 3) 本人並びに保護者がそれを受けとめられるような系統的・継続的・組織的な指導並びに相談体制があること
- 4) 在学中から卒業後への移行支援計画を提案できる指導体制があること

4. 発達障害のある若者の移行をめぐる問題

- 1) 本人の障害に対する構えの問題と特性理解の問題が大きい
- 2) 高等学校卒業後の進路選択（①～⑤）のいずれの進路先にも問題が生じていた
 - ① 進路先未決定（高校卒業時）で、そのまま継続（長期化）する
 - ② 一般扱いで採用されたとしても、不適応などの問題から、継続困難となる
 - ③ 進学先（専門学校・大学等）において、問題がより明確となる
 - ④ 進学先卒業時の進路先未決定は、そのまま継続（長期化）する
 - ⑤ 障害者職業能力開発校等において、不適応が起こる

5. 職業リハビリテーション・サービスの利用可能性を高める要件と現状

- 1) 診断体制の整備が重要である。
- 2) 本人への教育的支援のみならず、早期からの保護者への支援体制の整備が急務である。
- 3) 職業リハビリテーションの利用可能性を高める施策が必要であるが、その施策は、移行前(学校在学中)に用意されることが必要である。
- 4) 現時点では、職業リハビリテーションの利用可能性を高めるための支援体制もまた未整備である。
- 5) このため、本人の障害理解並びに周囲の障害理解の深化が課題となっている。

6. 残された主な課題

- 1) 「職リハサービスを選択していない若者」の青年期から成人期に至る過程で現れる職業上の問題を明らかにすること。
- 2) 診断体制の整備並びに教育的支援の充実が推進されている状況にあって、必要に応じて、職業リハビリテーションの選択可能性を高める視点とは何かを明らかにすること。

「発達障害者の就労支援の課題に関する研究（H 18-20）」
職業リハビリテーションの利用可能性に関する検討並びに就労支援の課題を検討する
→ 「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」の実施

- 3) 中・長期的な課題としては、移行支援の課題とは別に、職場で適応するために必要な支援の課題について具体的に検討すること。併せて支援の方法（ワークブックやプログラム）等に関して提案を行うこと

「軽度発達障害者の作業遂行を支援するプログラムの開発に関する研究」（H18-19）
職場での適応を支援するために、職場実習前、あるいは就労準備段階での利用を目的とした短期間で実施可能なプログラムの試案を作成する。
→ ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）

【 現在までの研究報告書 2000年～ 】

- 1) 障害者職業総合センター調査研究報告書No. 38（2000）
「学習障害」を主訴とする者の障害特性と就労支援に関する研究(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－
- 2) 障害者職業総合センター調査研究報告書No. 56（2004）
「学習障害」を主訴とする者の障害特性と就労支援に関する研究(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 就労支援ハンドブック 『「学習障害」を主訴とする青年のために』
- 3) 障害者職業総合センター調査研究報告書No. 71（2006）
軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究

発達障害者の就労支援の現況と今後の展開

障害者職業総合センター職業センター企画課

企画係長 稲田 憲弘

1 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の概要

(1) 開発の経緯

(2) 概要

(3) 支援目標

- ・作業面、対人面、ストレス対処等に関する知識・技能の習得
- ・職業イメージの形成
- ・自信や自己効力感の回復
- ・特性・課題の自己理解の促進

(4) 開発成果の普及

2 発達障害者の就労支援の現状～プログラム受講者の状況から～

(1) 開始時の受講者の状況

(2) 修了後の受講者の状況

- ・就職者／離職者／未就職者の状況
- ・職業リハビリテーションサービスの利用状況、関係機関の連携状況
- ・受講者の課題（作業面、対人面、ストレス対処、二次障害、就職希望条件の検討等）
- ・事業主支援の必要性等

3 発達障害者の就労支援の今後の展開～プログラムの課題の考察を通して～

(1) プログラム開発・普及の課題

- ・発達障害の多様性に対応した事例の蓄積、就業事例の分析等による技法の有効性検証と深化
- ・実践報告書や職業リハビリテーション研究発表会等による開発成果の継続的な普及
- ・障害者支援マニュアルの開発による技術移転等

(2) 就労支援の課題

- ・関係機関と連携した継続的な支援
- ・発達障害者の雇用管理に関する事業主ニーズの把握と的確な支援
- ・地域職業リハビリテーションネットワークの基盤整備等

発達障害者の就労支援の現況と今後の展開

—発達障害者の支援団体としての取り組みと課題—

全国LD親の会 理事 新堀 和子

1 はじめに

2005年4月発達障害者支援法が施行され、発達障害者のライフステージに応じた支援が重要と言われるようになりました。コミュニケーションや社会性に困難さを持つと言われる人々が、しっかりと自立や社会参加ができますよう、企業や社会の理解が求められています。

2 現状

全国LD親の会では、厚生労働省や各機関に要望書を提出するなど現状を報告する一方で、国や関係機関の動きを各地の親の会へ伝える役割も担っております。その一環として、不定期に全国会員に対する実態把握のための各種アンケート調査も実施しております。

○親の会の試み

2007年6月に発表された「LD等発達障害のある高校生の実態調査報告書」によると310人中、特別支援学校以外の高校に在籍する人は239人。これら普通校は、特別支援校のような丁寧な職業教育が行なわれていません。そのため、職業教育を中心とした進路指導と家庭での日常的な指導について、学校とは異なる場で補わざるを得ません。学齢期の全体を通してこうした活動を併行して進めていかなければ、発達障害の人は学校から社会への円滑な移行とその後の就労を継続することが難しいと感じています。東京「けやき」、大阪「おたふく会」では、親や本人に対して就労に関する「自分を知る」ということを中心とした活動に取り組んでまいりました。

東京「けやき」では、就労支援関係団体、特例子会社などのご協力のもと、講義・見学・合宿・適性検査などプログラム(年間計画)に従い3年間で本人23人、親28人が体験をして全28回の講座を終了しました。その結果、受講者は「自分に合った仕事をする」という事から「仕事にあわせて自分の適性を高める」ということと、障害＝生活のしづらさという考えに方向を修正することが出来るようになりました。

3 就労に関する課題

○学齢期における職業教育

LD等発達障害のある高校生の実態調査報告書より高校時代は比較的穏やかに楽しんでいる様子が窺えます。しかし、職場体験不足は明らかであり、そのまま社会に出ていく人も非常に多いと見られます。この穏やかな時期に職業教育や体験を教育に入れることが出来ると思われれます。

○親の支援や研修の必要性

就職の相談や、職場でのトラブルは本人から家族に相談されることが多く、加えて早期からの家庭教育は就労・自立に対して、重要な役割を持っています。

家族に必要な情報を伝えることによって、本人のその後の人生に大きな影響があることでしょう。

○親と本人の障害理解

発達障害の診断を受けても、目に見えない障害に親も本人も戸惑います。

トラブルが起きたとき＝障害者支援の必要性 トラブルのないとき＝健常者

出来る部分だけにとらわれると、障害が見えなくなり、学齢期を終える段階になり気づくことが多く、本人は健常者として育てられたゆえに障害を認められません。しかし、本人の力は健常者としては力不足ではないかと思われます。

○就労の現状

現在、発達障害を持つ人は療育手帳または、精神保健福祉手帳で就職する方もおりますが、本人の力が生かされないまま、働き続けることも多々あります。

発達障害者の理解が進むことによって、企業貢献できる人も増えてくると思いますが、とりあえずの職場～力に見合った職場で、しっかり働くことを目指すと共に、地域にあった職場開拓への理解も必要です。

○手帳制度

手帳制度の対象にならない人への支援が急がれます。

本来は理解されて就職するということが、なされなければなりません。企業は雇用率を満たすか満たさないか、というところでラインを引くこともあります。手帳のあるなしではなく、必要な人に、必要なときに、必要なだけの支援を望みます。

○生活支援の必要性

就労しているひとのほとんどが、親元で生活しております。親亡き後のことも考え、自立した生活をおくるためにも支援者の研修等が必要です

○医療関係の不足

精神保健福祉手帳を取得する場合や障害者基礎年金の申請する場合に医師の診断書が必要になります。予約待ちが多く時には1年待ちのケースもあります。

○その他

身近な支援、自立に関する不安、親亡き後の支援、精神的なサポート、加齢問題等。

おわりに

私たち親は、わが子が発達障害と診断されたときから教育の先に就労や自立という重い課題を背負って毎日の生活を送っています。また、本人は障害を持ちながらも、誰もが考える希望に満ちた生活を目指して生きていきたいと思っています。

発達障害者の課題は障害者全体の問題におよび、社会全体が動いていかなければなりません。親を含めた関係機関の連携がもっとも大切な時代が来ています。