



早稲田大学 教育学部  
教授

## 梅永雄二

# 発達障害者の就労支援 —自閉スペクトラム症を中心に—

### 発達障害者の就労における現状と課題

発達障害者支援法によると、「発達障害とは、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の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して政令で定めるもの」とされている。

学習障害（LD）は、主に読み、書き、計算に困難を示し、注意欠陥多動性障害（ADHD）は不注意、多動、衝動性で定義されている。2013年に米国で改訂された精神障害診断統計マニュアル、いわゆるDSM-5では自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害が一つにまとめられ、ASD（自閉スペクトラム症、自閉症スペクトラム障害）となったが、就労という側面から考えると、このASDの特性から生じている問題が多い。その理由として、読み書きに課題があっても、そのようなスキルが必要とされていない職務での就労は可能となるが、我が国では仕事を行う上で対人関係やコミュニケーションの能力を要求されることが多い。そのような能力に困難性を示すのがASDである。

ASDの一種であるアスペルガー症候群の中には、IT技術や芸術などに特異な才能を示す者も多く、適切な

ジョブマッチングがなされれば、素晴らしい業績を残すことも報告されている（梅永、2015）。そのような能力を所持しているのに、就労で困難を示しているのはいくつかの理由がある。

一つには、就労支援者のASDに対する専門性の乏しさである。発達障害者に限らず、就労においては職業的能力だけではなく、仕事に対する興味関心や意欲、日常生活能力の確立なども検討しなければならない。就労支援者の中にはASD者の特性をよく把握せずに、彼らの職業的な能力のみで仕事のマッチングを行おうとしているため、ミスジョブマッチングとなっていることが多い。二つ目は企業における同僚・上司のASDに対する理解不足である。とりわけ、学歴の高いアスペルガー症候群に対して、「人付き合いが悪い、ちょっと変わった人」のような捉え方をしており、彼らの特性を理解しているとは言いがたい。三つ目は家庭の子育ておよび学校教育の問題である。知的に高く進学校に進学すること多いアスペルガー症候群の人たちは、学校での勉強などの受身の学習は容易であっても、自ら判断し行動しなければならぬ働く現場では、何をどのようにしたらよいのかわからず、混乱してしまうことが多い。

### 発達障害者の就労に必要な支援

高齢・障害・求職者雇用支援機構が平成23年に実施した「発達障害者のための職場改善好事例集」によると、75社が応募し、優秀賞、奨励賞にそれぞれ6社、最優秀賞に1社が選ばれた。これらの企業は発達障害者に特化した様々な合理的配慮を行い、就職後の職場定着においても素晴らしい実績を残している（高齢・障害・求職者雇用支援機構、2013）。

それはまず、適切なジョブマッチングを行うこと、そして発達障害とはどのような障害かを、ともに働く上司や同僚が理解しているということである。この適切なジョブマッチングと職場の理解を促進するためには、雇用契約を行う前に実際に企業で働いてみる企業実習が有効である。実習中に本人の適性を考えた職場配置を検討し、本人のニーズに合った合理的配慮を行うことができる。また、支援者は実習中に生じた問題や具体的な支援方法について、企業の同僚・上司にどのような支援が必要かを伝えることもできる。最も必要な支援は、発達障害者を定型発達者に変えようとするのではなく、発達障害者が働きやすいように環境にアプローチすることである。