

発達障害者の就労支援のために —職業リハビリテーションの専門支援へのアクセスの課題—

近畿大学 教職教育部 准教授

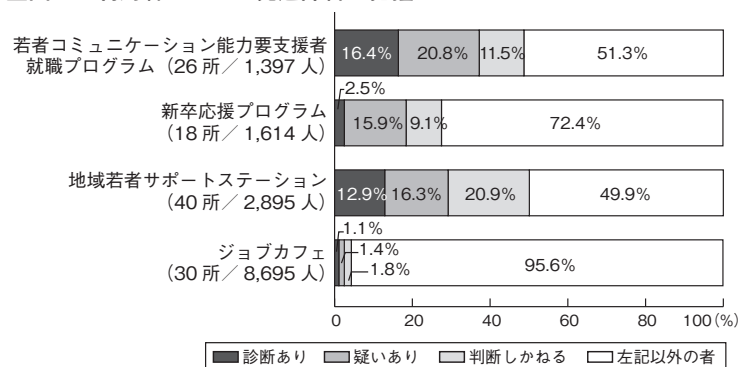
向後礼子

1 「一般雇用」と「障害者支援」の間で起きていること

発達障害者が障害者手帳（療育手帳・精神障害者保健福祉手帳）を取得した場合には、法定雇用率制度や職業リハビリテーション・サービスの対象者となる。また、障害者手帳を取得していないが一定の特性理解（診断）がある場合には、法定雇用率制度の対象外だが職業リハビリテーション・サービスの対象者となる。

一方で、気づかない、気づいていても障害として受けとめることに困難がある等で専門支援の選択に至らないケースも少なくない。その背景要因の一つとして、学校から職業への移行に際して、職場で求められるスキルや行動様式に照らして自己理解（障害理解）を深化させる機会が十分に用意されていないことが挙げられる。特に、高等教育機関を卒業した若者にとって、就職に際しての困難を検討する機会（場面）がないという場合も少なくない。加えて、在学中の就職活動に際し、発達障害による困難の可能性を考慮したとしても、「一般雇用」と「障害者雇用」では、就労までの支援や就労後に企業に求められる「合理的配慮」の範囲に違いがあることなどについて、具体的な情報提供がなされる機会は多いとはいえない。

■図1 利用者における発達障害の把握について



出所：障害者職業総合センター（2013a）

こうした状況の中、自らの困難を障害として理解（受容）して適職を探索する支援は、「いつ」「どこで」「だれが」「どのように」行うのかという道筋が示されないまま、一般雇用をめざすことになる。この点が、発達障害を背景とする困難のある若者たちの就労支援にとって大きな課題である。

なお、障害者職業総合センター（2013a）における調査（図1）では、一般の若年就労支援機関（若者コミュニケーション能力要支援者就職プログラム・実施ハローワーク、新

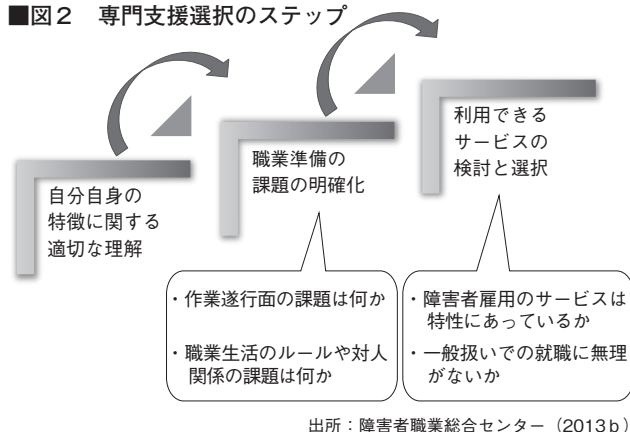
卒応援プログラム・実施ハローワーク、地域若者サポートステーション、ジョブカフェ）のいずれにおいても発達障害の診断がある利用者だけでなく、発達障害の可能性を疑う利用者の存在が明らかとなっている。

なお、こうした一般の若年就労支援機関においては、特性理解を深め、どのようにして障害者対象の専門支援につなげていくのか、が大きな問題として認識されていた。

2 自己理解の深化を支援する—よりよい評価のために—

発達障害者ならびに発達障害が疑われる若者の就労支援に際しては、個人の特性を把握するための活動は適職探索の観点からも欠かすことはできない。この点に関して、知能検査や一般職業適性検査など、いくつかの標準化された検査を用いることは有効な手段といえる。しかし、いずれの検査においても、作業遂行に求められる「速度・精度」を「どの程度持続できるか」に関して、明らかにできるわけではない（向後、2012、2013）。こうした作業特性は、実際の就労場面を用意して（模して）評価する以外に、適切に把握することは難しい。また、生活のリズムが整っていることや基本的な労働習慣が獲得されているかどうか、そして、対人スキルに関する課題について

■図2 専門支援選択のステップ



も、模範的な就労場面を含めた観察を欠かすことはできない。職業リハビリテーションの専門支援においては、こうした作業遂行にかかる特性評価が、基本的な評価として位置づけられている。しかし、一般的な若年支援機関（就労支援機関・教育機関）ではこうした対応が難しい状況が指摘されている（障害者職業総合センター、2013a）。したがって、一般的な若年支援機関と職業リハビリテーション機関の連携関係が模索されることになるが、現時点ではこの点に関する今後の課題は、大きいといわざるをえない。

なお、図2に示したように自己理解を支援することで、職業準備の課題が

明確化し、その結果として自分に合った支援の検討と選択が可能になる。この過程は、また、専門支援を選択するために必要なステップといえる。

また、発達障害者のよりよい職場適応にとって、場面理解や状況理解に関する特性評価も重要である。他者感情の読み取りについては、基本感情であっても正しく読み取ることが困難な者がいること、しかし、こうした困難に気づかず成人し、職場で困難を抱えたり、不適応を起こす場合もあること等がわかっていく。加えて、対人ストレスにも配慮が必要であるなど、多面的な評価の必要性が明らかとなっている（障害者職業総合センター、2014）。

なお、こうした特性評価の機会を保障することに加え、既存の評価ツールを含め、新しい評価方法の検討なども併せて求められている。

3 おわりに

本稿では、発達障害者の就職支援の課題を三つ挙げた。まず、第一に、診断ならびに障害者手帳の取得を含めて、就職支援の必要性の程度を検討できる機会が、在学中を含めて用意されていること、そして、必要に応じて支援機関にアクセスする道筋が用意されていること、第二に、適職探索のための評価の機会が準備されていること、

この点に関しては、特に支援機関間の連携が重要であること、第三に、特性把握のための適切な評価ツールの検討が必要であること、である。いずれの課題も少しずつ、取り組みは進められているものの十分とはいえず、今後、より一層の取り組みが求められる。

引用文献

- ・ 向後礼子（2012）「特集 社会で働き、生きていくために」『発達障害のある人の就労をめぐる課題への取り組み』『発達129』26-32頁、ミネルヴァ書房
- ・ 障害者職業総合センター（2013a）調査研究報告書 No.112「若年者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」
- ・ 障害者職業総合センター（2013b）「若年支援機関を利用する発達障害のある人の雇用支援のために：若年支援機関と職業リハビリテーション機関をつなぐ雇用支援ガイド」
- ・ 障害者職業総合センター（2014）調査研究報告書 No.119「発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究」F&T感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討」

こう、これいこ ●早稲田大学大学院文学研究科にて心理学を専攻（博士（学術）筑波大学）。早稲田大学情報科学研究センター助手、障害者職業総合センター上席研究員（主な研究テーマは、発達障害者の就労支援に関する研究ならびに非言語的コミュニケーション・スキルに関する研究）等を経て、現職。精神保健福祉士。

近著は「ロールプレイで学ぶ教育相談ワークブック子どもの育ちを支える」（ミネルヴァ書房、2014）

入門者から専門家まで

キャリア支援を学ぶなら日精研!!

キャリア支援に役立つアプローチ

7/24・31

「システムズ・アプローチの理論と実践」

講師：平木 典子（統合的心理療法研究所）

8/14・21

「コミュニティ・アプローチの理論と実践」

講師：高島 克子（元東京女子大学教授）

連絡先

（株）日本・精神技術研究所
東京都千代田区九段南2-3-27 あや九段ビル2階 TEL 03(3234)2965

カウンセリングスキル向上のために

「キャリア・カウンセリング グループスーパービジョン」

9/12,10/17,11/14,12/12（土）

より深いクライアント理解や新たな視点が得られます。実践力の向上や自己研鑽に効果大。

スーパーバイザー：平木 典子（統合的心理療法研究所）ほか

「職業研究」を見たという方は1000円割引

人気のアサーションも毎月開催!

詳細は

日精研 キャリア

検索