

発達障害者の就労支援の現状と今後の課題

小西 翔太

社会福祉学部社会福祉学科4年 11FF1980

はじめに

発達障害者の就労の現状は健常者と同じぐらいの時間働いていても、生活できるほどの賃金は貰えておらず、障害者の自立を掲げて福祉の現場は支援を行っているがほど遠い事となっている。日本の人口に対する障害者の割合は5%で、その5%の障害者の人々が生きにくい社会環境で生きている。ノーマライゼーションと日本は程遠い社会が現実である。「ノーマライゼーションというのは、障害がある人もない人も同じように生活できる、権利も義務も同じように持って生活できるということです」(小倉 2003: 44)。障害の有無に関係なくみな働いて生きていく権利はある。しかし、日本の現状では制度に乗っかって障害者を働かせている、言い方を変えると障害者を預かっているというように私は感じる。低賃金が問題であっても障害者には様々な手当が存在するので、生きていけると思われがちなどあり、低賃金問題を中心的に以上の問題について考察していきたい。

本論文の第1章では日本の障害問題の現状を理解し、第2章では発達障害の障害特性を述べていく。第3章は診断と評価について、第4章では発達障害者の支援方法について第5章では就労支援について、第6章ではジョブコーチについて、第7章では発達障害者の就労支援の現状と課題について、本論文で考察していきたい。

第1章 日本の障害者問題

日本は障害者にとってとても住みにくい環境である。なぜかという、日本の行政官は障害者に対しての、目的と手段を取り間違えていることが多くある。例を上げると、たくさんの予算を取って設備が充実した施設を作るということを熱心に行うが、その施設をどのように活かして障害者の居心地の良い環境を作り、何をするのかという視点が忘れ去られている。元をたどると、行政の仕事のために福祉事業があるのであって、肝心の障害者の幸せが忘れられている。それが現在の日本の現状であり、障害者自身に目を向けるという事がなくなりがちである。

第2章 発達障害について

まず発達障害とは、先天的な様々な要因によって生まれてから何か月間の間で現れ始める発達遅延であり、自閉症スペクトラムや学習障害、注意欠陥、多動性障害などの中の一つである。また、発達障害ともうひとつ経度発達障害という表現方法もあり、経度発達障害とは、寝たきりで喋ることもできない超重度の子どもたちに比べて歩くこともできるし、喋ることもできるので使われるようになったのがきっかけである。しかし、軽度という表現が使われているため軽いし、すぐ治るのではないかという間違った印象を与えている。また、世間から見ると「発達障害は一生治らないし、治療方法はない」(杉山 2007: 6)などの発達障害者に対する様々な誤解が広まっているのである。治療方法などに至っては、成人になってからの本人の社会的生きにくさ、育った環境などを調べ、その本人の個性をどのようにに社会で活かすか社会的考えを柔軟的に考え少しずつ治療していくので

ある。

発達障害者は生まれる前の母親の胎内の期間が一番重要で、妊娠中の母親の心身のコンディションであつたり、酒やタバコなどで胎内バランスが崩れ、何かしらの障害を抱えて生まれてくる割合が高い。

発達障害を抱えて生まれてきた時点で社会に対する偏見や誤解でその本人の生きにくさや社会との大きな壁ができています。妊婦のメンタルケアであつたり、社会が今以上に発達障害者に目を向けて理解することが発達障害者の生きにくさを少しでも減らす一歩になるだろう。

以上でも説明したように発達障害という中に様々な種類が存在していて、代表的なものをあげると自閉症があり、更に細かなことを言うと自閉症の中にも様々な種類があり、アスペルガー症候群、アスペルガー障害がある。これは自閉症の中でも知的障害が少ないもので、高機能自閉症と最近では呼ばれている。自閉症の人は、人と人との基本的な繋がりが生まれつき苦手であつたり、コミュニケーションの障害の特徴として、言葉の遅れであり、始語の開始が遅れオウム返しが続くということ。また、何もないない場所で自分の中での想像力で空想の物を想像しながら遊ぶことがある。そのかわり、特定のマークや記号に対するこだわりが強く行動に表れてくる。

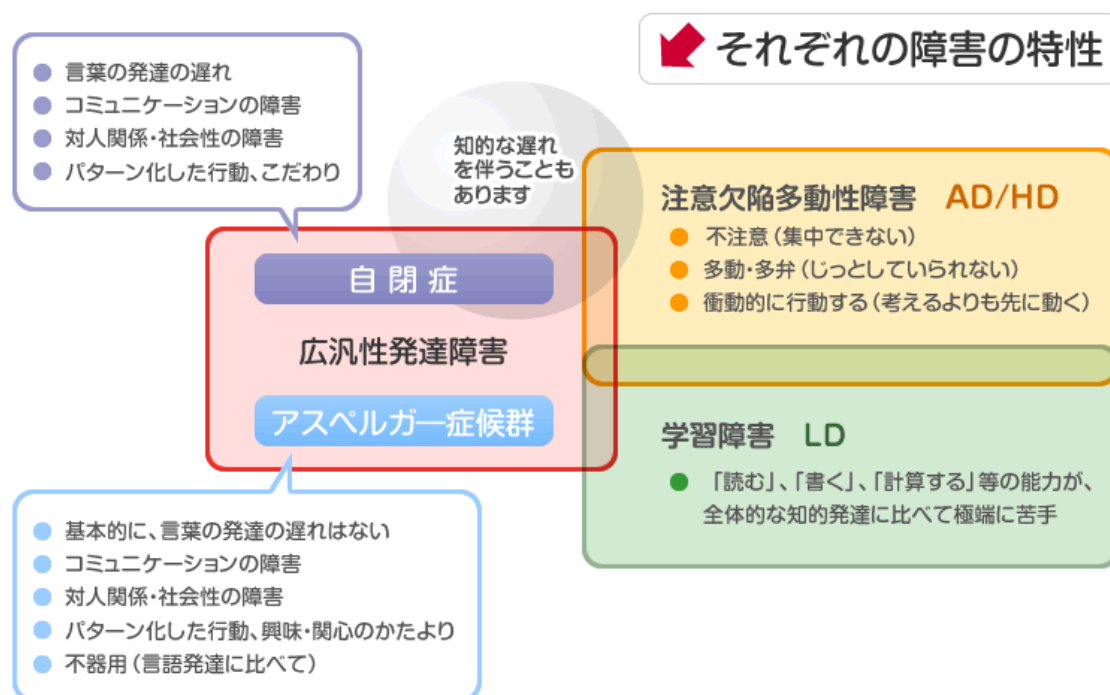
自閉症の世界観として、多くの情報の中から目の前の人間が出す情報に自動的に注意が絞られる機能が上手く動かないということと、一度に処理できる情報が健常者よりも限られているという2点で、私達には感じにくい世界観を感じながら生活を送っている。少しペースが遅くなっても、一つ一つの行動をゆっくり積み上げていくことが適応を向上させる。それによって本人も生きやすい生活環境に近づいていくだろう。

アスペルガー障害の中の人では記憶力がずば抜けて優れていたりする人がいるが、コミュニケーションで上手く表現できることが出来ない人が中には存在していて、コミュニケーション能力や外見で判断されてしまい、自分に能力を社会で発揮できていない人が中には多く存在するという差別的な問題も中にある。

次に、AD/HDがあり、『Attention Deficit/Hyperactivity Disorder(注意欠陥多動性障害)』の頭文字を取ったもので、〈不注意〉〈多動性〉〈衝動性〉の3つを基本症状とする発達障害です。」(藤岡 2007 : 54) これは注意力が健常者と比べて維持しにくかったり、時間間隔にずれが生じていて様々な情報をまとめることが苦手という特徴がある。また「発達の問題があるという診断を受けなければ、それを、しついで何とかしようとしたときに、やはり虐待が生じやすい。」(杉山 2011 : 98) しかし、普段の生活に支障が出るが、適切な治療と環境を整えることによって、私生活を緩和することは可能である。高機能自閉症とADHDの間には色々な繋がりがあり、両方を合併している方、片方だけの方高機能自閉症が中心な方など様々な連動をもつ人が存在している。

以上のことも踏まえて発達障害という。

図表 1 発達障害の障害特性 ¹



以上の図表 1 を説明すると、発達障害を細かく分類すると自閉症のコミュニケーションの障害であったり、注意欠陥多動性障害の不注意さ、学習障害の学習に対する苦手さなどが存在する。

第 3 章 診断と評価

教育の場であったり、就労の現場で発達障害者に働いてもらうには障害特徴も前提で、「自閉症の人たち一人ひとりに対して意味があるように個別化して行わなければ有効ではないのです。」（田中・福田 2001：19）従って、本人の好き嫌いやこだわりなどを十分に理解した上で支援に繋がる。その支援の前に必要となってくるのが本人に対する診断と評価である。

診断するのは長い時間をかけて多くの情報を本人から得ることが必要で、診断側が直接観察したり、親などからの情報収集を行う。そのためにも出来るだけ多くの刺激を与えて、本人の反応を見たりする。診断は診断で終わるのではなく、その診断結果をもとに、必要な支援プログラムが立てられ、教育や就労の基礎となる大事なものである。

以上のことを踏まえて、個人個人の障害特性を理解し、評価を行っていく。評価のやるべき内容として、『「この子は一体どういう子なんだろう？」「何に興味があるんだろう？」「どんなことができるんだろう？」「どう手助けしてやったらピンとくるんだろうか？」というような疑問について、一つひとつ明らかにしていく作業がまさに評価の仕事なのです。』（藤村・服巻・諏訪・内山・安倍・鈴木 1999：14）

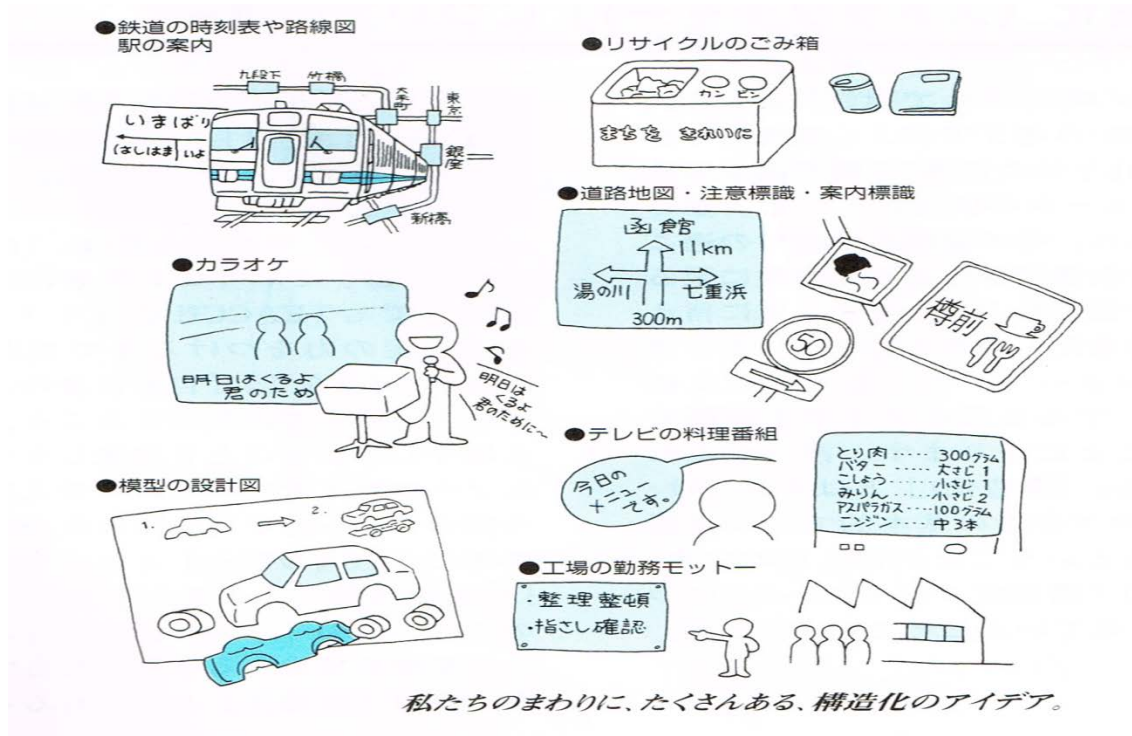
¹ (<http://www.gov-online.go.jp/featured/201104/contents/rikai.html>) 参照

診断と評価の手順が抜けてしまうと、本人の個性を理解していない状態で就労したり、社会に出て行ったり、本人の最大限の能力を発揮できずに生きがいに繋がらないことになる。

第4章 発達障害者の支援方法

発達障害の中の自閉症を例に考えていくと、自閉症の人々は以上でも述べたように社会の多くの情報を上手く理解することが出来なかったり、一度に吸収できる情報の量が健常者と比べて限られているということを考えて、物事を構造化してわかりやすく彼らの日々の生活スタイルを表していくということが大切である。私たち身の回りの生活にも構造化されたものが数多く存在し、以下の図2を例にあげると、リサイクルのごみ箱が缶や雑誌が別々で捨てる所が分かれていることや、カラオケに出てくる画面の歌詞など構造化するという一つである。

図2



出典：藤村・服巻・諏訪・内山・安倍・鈴木（1999：22）

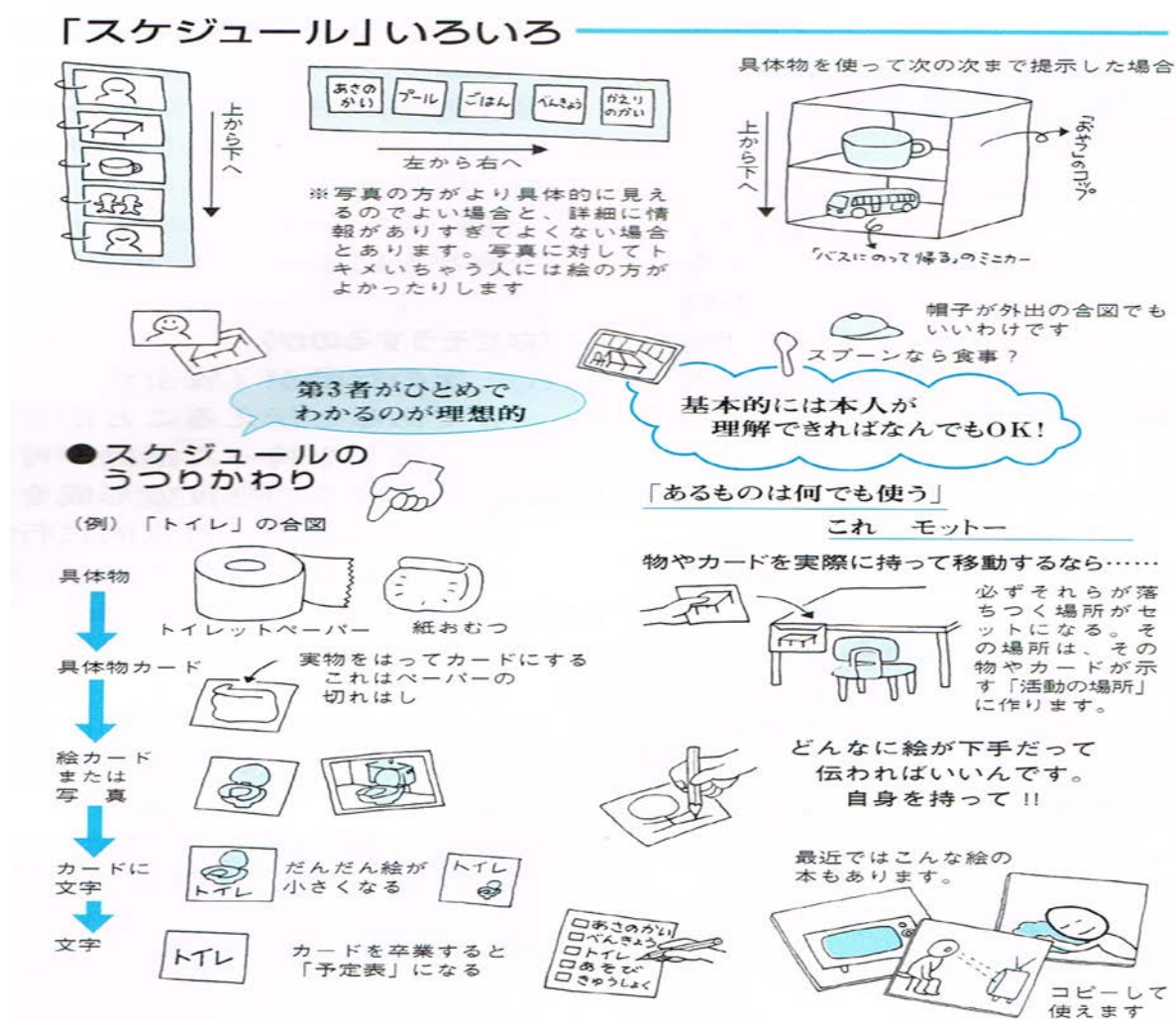
その構造化がなぜ自閉症の人に必要かという点、まず一つ単純に自閉症の人が理解しやすいということで、構造化することによって周囲の様々な事柄を自閉症が理解しやすい環境を作り混乱を避けるということ。二つに安心して自信を持って生活できる環境作りをサポートする。三つに効率よく学習するために、必要な情報に注意を集中しやすくする。最後に、自閉症の方々も最終的には地域に出て自立した生活を送ってほしいという気持ちがあるので構造化をしていくことによって地域で自立して暮らす練習を少しずつ行っていくということ。ここでいう自立とは『「自立」は、ある一定の力をつけるまで達成できない

「自立」ではなく、「自分自身の力ですること」＝「一人で活動できること」をたくさん増やしていくことを意味します。』(藤村・服巻・諏訪・内山・安倍・鈴木 1999 : 21)

次に構造化がはっきりしたら、スケジュールを立てることが必要で、必要とする1番の理由として、「彼らの生活に秩序と予測可能性とまとまりを与えることができる。」(G・メジボフ+M・ハウリー 2006 : 15) ことが可能になるからである。スケジュールとは私たちが使うような手帳と同じで、一日一日の仕事内容などを写真や具体的な物などでわかりやすく表現することで徐々にその本人に合った能力に合わせて就労の内容に近づけていく。

スケジュールで注意する点があり、本人にわかりにくく作ったり、スケジュールの置く場所や図3にも出ているように流れる時間の方向は上から下か、左から右かはっきり分かりやすく実行する前に決めておいた法がよい。

図3



出典：藤村・服巻・諏訪・内山・安倍・鈴木 (1999 : 28)

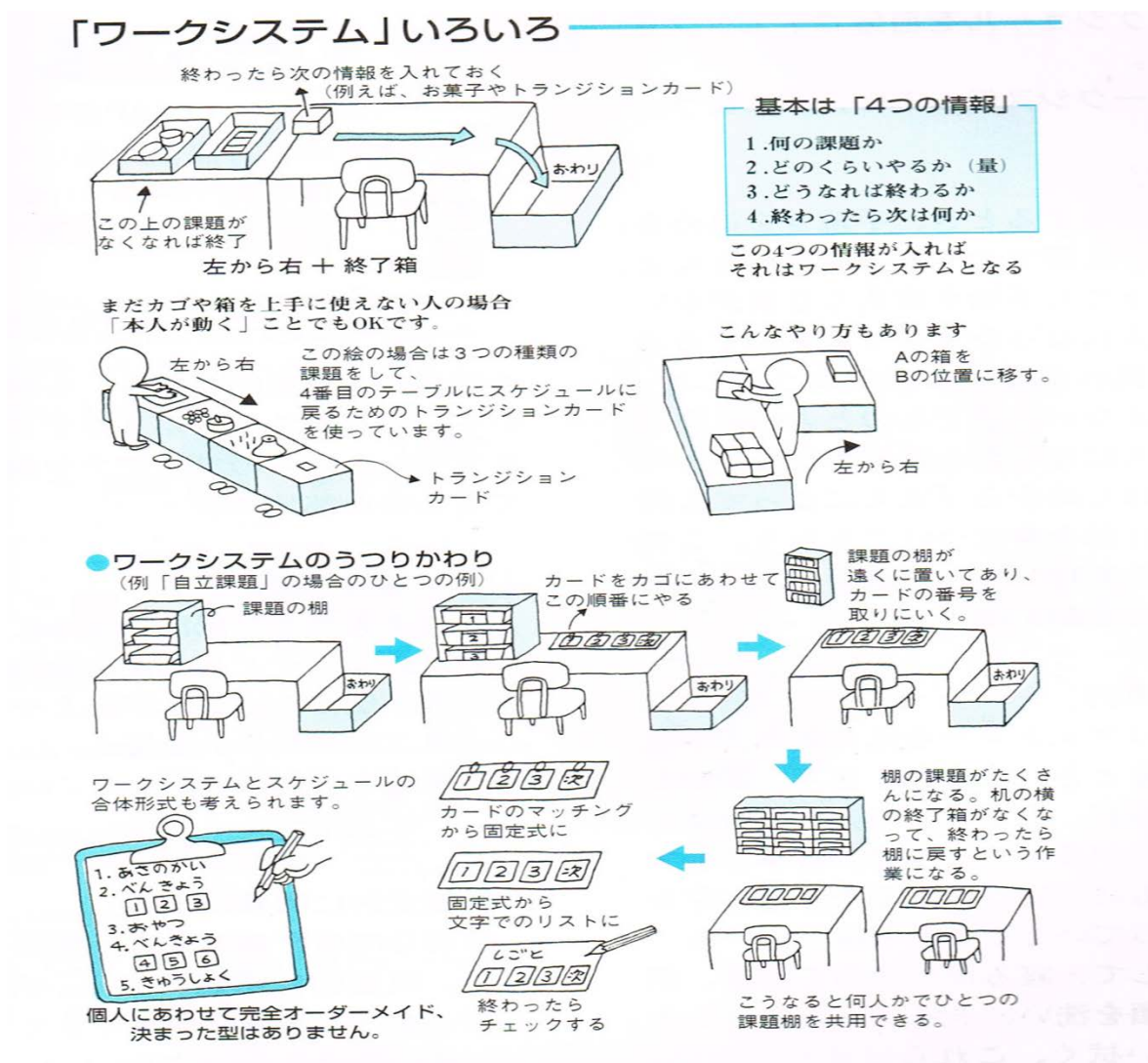
最後に構造化とスケジュールが決まったところで、スケジュールで決まった場所へ行っ

て「何をするのか」というワークシステムをはっきりさせることが必要である。ワークシステムもスケジュールと一緒に、4つの必要な情報をきちんと本人に伝える必要があり、4つの必要な情報とは、以下の図4にも書いてあるように、

- 「1 どれだけの量（課題）をするか
- 2 何をやるか
- 3 いつ終わるのか（終わりの概念）
- 4 終わったら次に何をするのか」

（藤村・服巻・諏訪・内山・安倍・鈴木 1999：28）である。

図 4



出典：藤村・服巻・諏訪・内山・安倍・鈴木（1999：29）

発達障害の中の自閉症の方を例にした支援方法では、構造化があり、日々のスケジュールやワークシステムを細かく本人の能力に合わせて組み上げていくことで、今後の就労の

場で最大限の能力を発揮することができ、個人個人の地域に対する社会参加や生きがいに繋がっていくだろう。

自閉症の方々の支援を行い、今後就労の場で最大限の能力を発揮していこうという時に次に就労の現場の問題が生じる。能力を発揮することができても、現場の低賃金の問題であったり、障害者ほとんどの生活の現状を言うと、障害者年金をベースに生活するという現状で、地域で働いたお金が少ないこともあり、実際の自立した生活を送るといったことからノーマライゼーションからほど遠い物となっている。

以降の章では、就労支援と障害者年金についての説明と現場の問題について話していきたいと思う。

第5章 就労支援について

障害者が地域で働いて暮らして生活していくためにはお金が必要になってくる。また就労することによって社会参加ができた、地域に人々との繋がりが増えるということもある。そのためにも就労はものすごく大事な活動で、これを支援する就労支援サービスとして、「就労移行支援」と「就労継続支援」のサービスが存在するので説明していきたい。

・就労移行支援

65歳未満の障害者が対象で利用でき、一般就労が十分に見込まれる方が対象であり、どのような支援を行うかという点、「事業所内および企業における作業や実習などの生産活動やその他の活動を通じて、適性に合った職場探しや就労後の職場安定のための支援を行うことです。」(阪田 2012 : 37) 以上の支援を中心に行っており、現状をいうと、まだ対象の施設が利用者の数に伴ってなく少ないというのが現状である。

・就労継続支援

まず、以上でも説明した就労移行支援との違いとして、就労継続支援は一般就労が困難な人々や不可能な人々が対象である。もう一つには就労継続支援にはa型とb型が存在するという点。

就労継続支援a型（雇用型）の説明からすると、これは普通の雇用契約で結んだ事業所で行われ、その場所で働いている社員のことを言う。又、福祉工場と呼ばれることもあり、ごく普通の社員とあまり変わることはない。金銭面でも各都道府県で決められている最低賃金を上回る賃金を働くことによって貰えることができる。利用者の対象として「就労移行支援を利用したが企業などの雇用に結びつかなかった者や、企業などを離職した者など就労経験のある者で現在雇用関係がない者、施設を退所して就労を希望するが一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している者とされています」(阪田 2012 : 37)

次に就労継続支援b型を説明すると、これは就労継続支援a型のように働くというよりも、機能訓練やリハビリテーションが主な目的で行われ、「通所授産施設」が移行したものといわれている。金銭的なことを言うと、a型とは異なり、各都道府県の最低賃金の対象外となっている。

表1 就労継続支援 A 型 B 型を比較した表 ²

	就労継続支援A型	就労継続支援B型
雇用形態	雇用契約を結び 給料をもらい利用	雇用契約を結ばず 工賃をもらい利用
賃金	時給（当社）750円 ※1	就労継続支援 B 型事業所のみ ※2 （月平均工賃 18,958円）
雇用保険	適用対象 ※3	適用外

※1 北海道企業延働金 740円（平成26年10月18日）

表1のようにa型とb型を比べて見ても、障害の重度や軽度の状態に応じて賃金の差が生じることは一つ一つの命に対して不平等だと感じるし、b型の月額約1万9000円の賃金で生活することは不可能に近いことである。低賃金でも障害者年金や様々な手当があることで就労の現場で低賃金でも生活していけることはできるが、労働時間に対する賃金が低いということはその人の生きがいにも繋がらないし、障害者年金や手当に金銭面を頼りすぎているのではないかと私は感じる。

次に就労移行支援と就労継続支援 a 型を比較していきたい。

表2 就労継続支援 A 型と就労移行支援を比較した表 ³

	就労継続支援 A 型	就労移行支援
雇用形態	雇用契約を結び 給料をもらい利用	雇用契約を結ばず 工賃をもらい利用
利用期限	利用の期限なし	標準期間 24 か月以内 ※例外あり
賃金	時給 734 円 （最低賃金、社会保障あり）	ひとり当たり原則 月換算 13,586 円（賃金は B 型に準ずる）

表2を見ても分かるように、就労継続支援 a 型は雇用契約を結んだうえでの利用なので、働き手からして少し気持ちの余裕ができる。しかし、就労移行支援では雇用契約を結ばずに利用するので長くその場を利用した労働を行うことができない。賃金の方で比べてみても、就労継続支援 a 型には時給が発生していて労働時間に応じた賃金が貰える。しかし、就労移行支援では月給で賃金が決まっていて就労継続支援 a 型と比べてみても労働時間の差があまりなくても賃金差がかなり生まれてしまい、生活が困難な状況に繋がること

² (<http://www.weave-obihiro.com/job/difference.html>) 参照

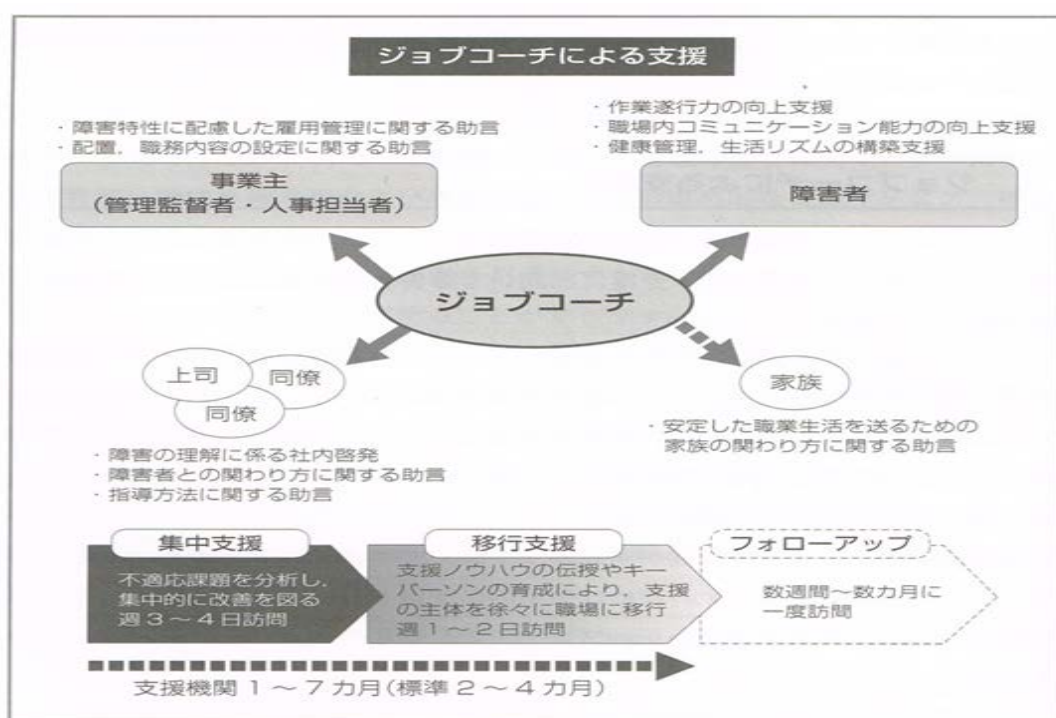
³ (<http://www.weave-obihiro.com/job/difference.html>) 参照

が表を見て読み取ることができる。賃金だけ着目して見ても、就労継続支援 a 型に対して就労継続支援 b 型、就労移行支援の低賃金問題が明らかに見てわかる。

第 6 章 ジョブコーチの存在

第 5 章で説明してきた就労移行支援のように一般就労が十分に見込まれる方々が、次のステップとして一般企業などの職につき、更に地域との繋がりが生まれた時、人間関係の問題であったり、コミュニケーションが上手く計れなく、自分の最大限の能力を発揮することができず退職してしまうケースが多くある。また、「職場というものは人の集まりであるから、そこには調和＝バランスというものが必要である。」（手塚 1979：120）という言葉があり、本人と職場との関係性やバランスを保っていく必要がある。

図 5 ジョブコーチの支援内容と支援機関



出典：梅永（2012：100）

退職やバランス問題などの企業側と本人のトラブルをなくすためにジョブコーチが存在する。ジョブコーチとは別名職場適応援助者という場合があり、「障害者が円滑に職場に適応することができるよう、企業に出向いて障害者と企業の双方に支援を行う支援者を指します」（梅永 2012：99）。本人の仕事のミスが減らすサポートを行ったり、職場でのコミュニケーションの改善をサポートする支援を中心的に行う。また図 5 のように本人と企業側の中間に立つので、企業側の要望であったり、本人から企業に対する要望をお互いに伝える役目も果たしている。もう一つに企業側と本人だけではなく、本人側のご家族に職場での本人の状態であったり、職場の状況を家族にも伝えるということも行っている。

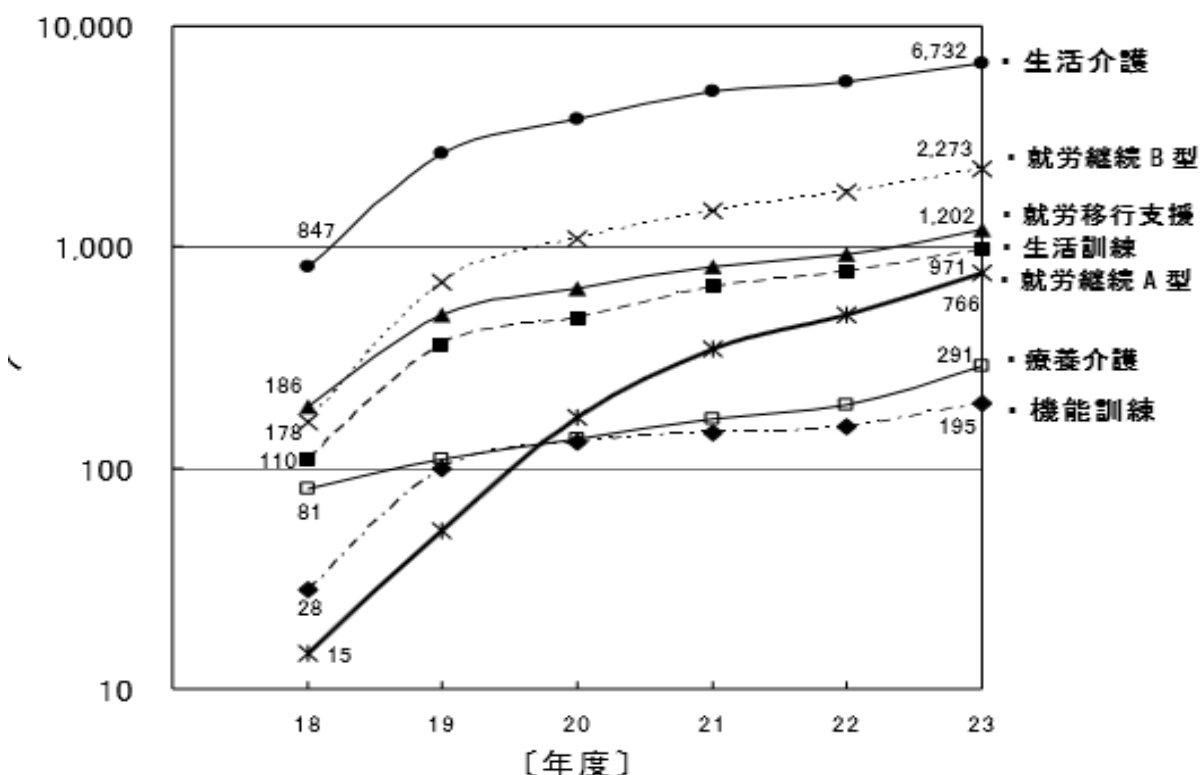
ジョブコーチの支援期間は本人の必要に応じてだが、一か月から約半年の間に期間を設定する。最終的には本人が一人で会社で働いていけるように支援を行っていくので、最初の方はほぼ毎日つきっきりの状態での支援が中心である。期間が立つにつれて支援の頻度を減らしていき、ジョブコーチが支えてきた部分を職場の人に移していく。

第7章 発達障害者の就労支援の現状と課題

今までは利用者の立場で就労支援について述べてきたが、企業側の立場から見てみると障害者を雇用しても、企業内での人手不足などといった、一般就労の方に目を向けることで精一杯だったり、健常者と比べて労働力のメリットがない。といったような意見が上がり、発達障害の人々が先ほども賃金が少ないなか、働ける場所も少なく限られているとなると、社会参加や、不平等に繋がると私は感じる。企業側が更に障害者一人ひとりの能力と体力を理解し、利用者本人のこだわり（個人能力）を健常者よりも活かせる今以上に考えて行かなければならない。

平成18年から23年のとある県の発達障害の就労支援をグラフで見ると以下の結果になることがわかる。

図6 平成18年から平成23年のサービス量⁴



⁴ (www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/.../706serviceryo.pdf) 参照

図 6 のグラフ結果から読み取れることは平成 18 年から平成 23 年まで、どのサービスの量が増えており、特に就労継続支援 A 型の伸び幅がかなり大きい事が見てわかる。従って、雇用を結んで、就労している障害者の人々が現状多いことがわかる。

また、支援機関のサービスそのものが合わなかったり、企業側と本人とのコミュニケーションが上手く図れなかったり、本人の希望が現実的でなかったりと様々な理由が考えられ、複雑で多様な本人のニーズに的確に応えられる就労支援機関が限られているのが日本の現状だ。

今後の課題を言うと、私は賃金的な問題や発達障害の人にあった職場環境を充実させることも重要だが、1 番大切なことは発達障害の人を素直に受け入れる心で人と人の信頼関係を、現状少ない就職現場でどのように広げていけるかどうか、その部分を注目してくことによって周囲の環境、低賃金の問題が良い方向に少しずつ傾いていくのではないかと感じる。

終わりに

まず第 1 章では、現状日本はとても障害者が住みにくい環境であり、国が障害者に目を向ける理由として、障害者本人の生活スタイルに注目するのではなく、施設や周囲の環境に目を向けがちという、障害者側と行政側とでの食い違いがあるということ。第 2 章では、世間では発達障害に対する偏見や誤解が広まっており、発達障害の人々の生きにくさに繋がっているということと、発達障害を細かく分類に分けると、自閉症、注意欠陥多動性障害、学習障害があるということ。第 3 章では本人を今後、就労の現場で働いていくという事を前提においた支援を行っていく中で本人の障害の特徴や特性の情報収集を行うという診断と評価を行うということ。第 4 章では、障害者本人が生活していく中で、本人が上手く理解できないことなどを構造化し、診断結果と評価を元に、スケジュールとワークシステムを使い、より自立に向けた支援を行っていくということ。

第 5 章では、就労することで、障害者が社会参加できたり、地域交流の場が増え、その就労も大きく分類して二種類存在し、「就労移行支援」「就労継続支援」があり、就労継続支援にも a 型と b 型があり、全体的に低賃金のなか、就労移行支援と就労継続支援を比べてもかなりの賃金差があるということ。第 6 章では、一般企業の職に就いた時、コミュニケーションの壁であったり、急になれない環境に障害者が出た時に企業と本人の中間役のフォローとしてジョブコーチという本人と企業の関係性を支える支援者が存在するという事。最終章の第 7 章では、就労支援の現状と課題として、労働力や時間の問題で企業側が障害者雇用を積極的に行っている所が少なく、働ける場が限られている。また、近年では就労継続支援 b 型の現場が急激に増えている反面、就労移行支援と就労継続支援 a 型が平行線を辿っており、雇用を結んで働くということが少なく、雇用契約を結ばない就労継続支援 b 型が増えているという職の安定感がないということ。

以上の各章を見てわかるように、世間が発達障害者に対する偏見や誤解をしがちで、その誤解が本人の生きにくさに繋がっており、その誤解が就労の現場を制限したり、地域交流を減らしているという現状である。その問題を減らしていく中でも、健常者が当たり前のように生活して働くということをもう一度見つめ直し、障害者目線で労働内容を考え直す必要がある。考え直していくためにも企業や教育の場で、より多く障害者を理解する場を設け

ていくことによって、健常者と発達障害者のより充実した生活と生きがいに繋がっていくと私は考える。

<参考文献>

藤村出・服巻智子・諏訪利明・内山登紀夫・安倍陽子・鈴木伸五 1999『自閉症のひとたちへの援助システム-TEACCHを日本でいかすには-』美巧社

梅永雄二 2012『発達障害者の雇用支援ノート』金剛出版

阪田憲二郎 2012『精神障がい者のための就労支援』へるす出版

手塚直樹 1979『知恵おくれを伴う障害者の雇用と職場適応』明光社

田中奈緒子・福田年之 2001『自閉症の人たちを支援するということ-TEACCHプログラム新世界へ-』朝日新聞厚生文化事業団

藤岡宏 2007『自閉症の特性理解と支援-TEACCHに学びながら-』ぶどう社

G・メジボフ+M・ハウリー 2006『自閉症とインクルージョン教育の実践』岩崎学術出版社

小倉晶男 2003『福祉を変える経営・障害者の月給1万円からの脱出-』日経BP出版

杉山登志郎 2007『発達障害の子どもたち』講談社

杉山登志郎 2011『発達障害のいま』講談社