

発達障害に対する職場における合理的配慮についての一考察 ——就労移行支援事業所での実践を通して——

栗田 明子

帝京短期大学 生活科学科

【要旨】

本論文は、発達障害のある成人に対して、特に就労場面においてどのような支援が合理的配慮として考えられるかを論じている。発達障害は就職活動や実際の就労場面であらわれやすいが、この理由として、臨機応変な対応、スピードや正確性、マルチタスクが求められることなど発達障害の人に苦手さがでやすいためと考えられる。障害者差別解消法が施行されたことで、就労における合理的配慮にどのようなものがあるか考察する。

【キーワード】 発達障害 合理的配慮 就労支援

I. はじめに

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）が2016年4月に施行された¹⁾。この法律では、障害者差別として「合理的配慮の不提供の禁止」が定められた。障害者差別解消法第7条の2によると、「行政機関等は、その事務または事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。」としている。

合理的配慮を求め実現していく過程として古井（2017）²⁾は、まず自分に障害があるという認識を持ち、自分のニーズを把握し、障害のために疎外されていること、すなわち社会的障壁について理解することとしている。自己理解があってはじめて、社会的障壁に対して必要な配慮は何かを具体的に把握し申し出ることが求められるのである。これを職場での配慮に当てはめて考えると、まず自分に発達障害があると気づき、診断を受ける。次に自分の障害特徴を把握し、何が改善できる点で、何は努力しても困難である点かを見極める。そして、会社に自分の障害を開示し、困難な点については必要な配慮を申し出て、障害者枠で就職するというプロセスになると考えられる。

本邦では、2018年より法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられ、更に引き上げられることが予定されている³⁾。一方で、2018年度に雇用された障害者のうち精神障害は12%で、前年比の伸び率が34.7%では

あるがまだ少ない⁴⁾。現段階で障害者の雇用率の達成が難しいにもかかわらず、今後も雇用率が段階的に引き上げられることを考えれば、発達障害を含む精神障害の雇用が更に進むことが期待されている。発達障害のある人の適職は何か、仕事に就く上での合理的配慮は何か、様々な実践を集約し、ノウハウを蓄積していくことが求められている。

II. 発達障害の仕事選びと合理的配慮

発達障害のある人が就職する場合、自分の特性に合った仕事選びをすること、いざ就職した後も仕事における合理的配慮を要することが重要である。

特性に合った仕事選びや合理的配慮としては、自閉症スペクトラム障害（以下ASDとする）の傾向がある場合はマルチタスクではなく、ある程度決まった作業を繰り返すほうが向いていると言える。向けられる注意が狭くて強いという特性があるため、同時処理より継時処理をする傾向があるのが理由である。こういった作業の場合、臨機応変な対応が求められにくいということも、彼らにとって取り組みやすいポイントと言える。特性に合った作業に対し高い集中力を発揮し、ムラのないパフォーマンスを出せる人も少なくない。また決まった手順を好み、変更があると混乱することから、作業の量や時間に対して見通しがあることも取り組みやすさにつながる。そして、こだわりがあるため、ちょっとしたことでつまづいて思考がストップしてしまったり、質問を繰り返してしまうことも多い。新しい作業の際には質問が多くなることを予め伝えておくことも重要だろう。自己の取り組みについてメタ認知が出来なかったり、独特なルールの理解をす

る場合は、どうしてもマイペースな部分が目立つ場合もある。ゴール状態に達したら、過程は細かく問わない寛容さも職場に求められるが、指導者が異動した時に引き継がれず、指導方法が変わり、ついていけず離職になることもある。

注意欠陥多動性障害（以下ADHDとする）の傾向がある場合は、短期記憶の弱さがあるため、指示は短めにする、ホワイトボードなどに視覚的に示す、確認できる環境を作るなどの工夫が必要である。ASDと比較して対人関係は良好で、チームでの作業も可能である。一方で、話が脱線しやすいため、話すべき内容を視覚化して示すことが有効である。多動・衝動性がある場合は、一つの作業への飽きにつながりやすく、人の2倍ものペースで取り組んだかと思うと、全く取り組めなくなるようなムラとなってあられやすい。眠気となってあられる場合は問題化しやすくなる。ASDと異なり、いくつかの作業種を組み合わせると良いが、これといった理由もなく、いつの間にか離職してしまうケースも多い。

学習障害（以下LDとする）の傾向がある場合は、数字やアルファベットなど文字の認識に負担感を示すことが多い。たとえば3ケタの数字の入力であっても、桁を間違えたり、3と8など似た数字を取り違えてしまう。そのため、ASDの人に有効とされる文字によるマニュアルは「どこを読んでいるかわからない」とかえって難しさが増してしまうことになる。この場合、マニュアルよりも目の前でお手本を示す「モデリング」が有効である。ITの活用により、手計算をする必要や、手書きの書類を作成する必要が学齢期より減ることから、LDの人にとって成人期になってからのほうが負担感は確実に減る。しかし、学齢期に学習が取り組みづらかったことで、苦手感が積み重ねられており、何とか工夫して取り組むというより、避けて仕事選びをする人が多い印象がある。

このように、発達障害と一口で言っても、ASD、ADHD、LDのどの傾向が強いのか、また二次障害があるのかどうかで、向き不向きや配慮事項が大きく異なる。多くの場合、一人の人がいくつかの障害を合併して持っていることから、自分はどんな特性があり、どんな配慮が必要か自分で見極め、会社に伝えていくことが必要である。また雇い入れる側も、その人に合わせた柔軟な配慮が必要だという認識を持つと良いだろう。この自己理解が不十分なまま就職すると、つまづいた時に、「自分が悪いのではなく、相手が悪い」という他責に陥りがちになり、会社としては対応に苦慮する事態となる。配慮を求めるだけでなく、本人も自己の障害について理解を深める必要がある。

Ⅲ. 合理的配慮の具体的事例

筆者は、発達障害を支援の対象としている就労移行支援事業所に心理士として勤務している。就労移行支援事業所は、障害者総合支援法に基づいて就労支援を行う機関であり、基本的には障害者枠で一般企業に就職する人を支援の対象としている。支援期間は2年という定めがあり、その間に就職に必要な具体的なスキルを学び、自己理解を深められるような様々なプログラムや実習の機会を提供する。そして就職後も職場定着のための支援を継続する。これまでに支援を行ってきた中で、発達障害の人がどういった仕事選びをし、合理的配慮を求めて就職したか事例を示すこととする。なおこれらの事例は、発達障害の代表的な特徴を含む複数の事例の組み合わせで、架空のものであるため、倫理上の配慮は特に必要ないと判断した。

1. ASD傾向が強いAさんの事例

(1) Aさんの経歴

Aさんは20代男性である。有名私立大学在学中に就職活動をしたが、何社受けても内定がもらえなかった。仕方なくアルバイトをしたが、あまりうまくいかず、何回もアルバイト先を変えている。前職のスーパーのレジと品出しの際は、「なぜ仕事を覚えられないのか」「仕事が遅い」などと言われてしまい辛かった。精神的に不調になり病院にいったところ、ASDの診断を受けた。診断を受けた時には驚いたが、どこかで納得している面もあった。まだ具体的にどんな仕事に向いているか、どんな配慮が必要かはっきりとわかっていない。

(2) Aさんの仕事選びと配慮事項

Aさんは大学を卒業していることから、基本的な学力や礼儀作法はある。一度やり方がわかれば集中力があり正確な作業をするが、新しい作業をする際は、用語の使い方一つに戸惑い何度も質問をしてしまったり、自己流の解釈で進めてしまうことがあった。Aさんに向いているのは、外部との電話対応など臨機応変さが求められない事務職であり、入力やファイリング、書類のPDF化、DMの配送など比較的ルーティンな業務を担当することとし、常に確認や相談ができる上司を配置してもらうことを配慮事項とした。

(3) Aさんの就職活動と就職後の評価

Aさんは就職活動では、相手とうまく目を合わせられないといったこともあり何か月も苦戦した。しかし、実習に行った先の会社がAさんの仕事ぶりを気に入り就職することができた。入社後、3か月は2週に一度定着面談を行ったが、落ち着いた仕事ぶりに定期的な面談の必要性はなしと判断した。本人は「自分に

も居場所があるんだという気持ち。今の仕事は物足りない時もあるけど、無理なくできる」と話した。職場は、発達障害の受け入れは初めてであったが、Aさんの仕事の質、勤怠の安定ぶりを中心に満足している。

2. ADHD傾向が強いBさんの事例

(1) Bさんの経歴

Bさんは30代の女性である。短大卒業後、様々な仕事をしてきたが、数か月で辞めることが続いている。Bさんは、実は仕事以外の趣味の活動が充実しており、そちらに気力、体力、お金をとられて仕事に影響を及ぼすことも多々あった。仕事そのものは、最初のうちは良いのだが、だんだん要領がわかってくると眠くなってきて飽きてしまう。眠気が強く、起きていられないので困って病院に行くと、ADHDからくる眠気であると診断。本人は「自分がだらしないだけと思っていた。理由があって良かった」と喜ぶ。

(2) Bさんの仕事選びと配慮事項

Bさんは初めて障害者雇用で働くことから、改めて支援者と仕事選びについて話をした。しかし、苦手なところを配慮してもらって働くのか、趣味を生かした仕事をするのか、事務職なのか、軽作業なのか、家から近いが好きではない仕事内容なのか、家から遠いがよさそうな仕事内容なのか、あちこちに気持ちが動いてしまい定まらなかった。まずは眠気に配慮して、座って行う封入などの事務作業と、社内郵便物の配達など立って行う軽作業の、いくつかの作業を組み合わせた内容にしようとした。

(3) Bさんの就職活動と就職後の評価

もともと感じの良いコミュニケーションをとれるため、1社目でスムーズに内定。就職後に、本人及び会社と密にやり取りすることとした。すると、入社後すぐに「うまく仕事が覚えられない」と支援機関に電話が入る。本人は作動記憶が苦手なので、一度にいくつかの指示を出されると混乱してしまうのだが、「一見出来そうな雰囲気」のため、想定以上に仕事を任されてしまったのだ。会社と相談の上、業務量を調整することとした。本人は「色々配慮してもらえてありがたい。しかしいつかは転職してキャリアアップしたい」と話す。

3. LD傾向が強いCさんの事例

(1) Cさんの経歴

Cさんは20代の男性である。学校時代を通じてうまく学習ができず、親や教師から叱責されて育った。頑張っ取組もうという気持ちはあるのだが、負荷が高かったり、精神的にも不安になりやすく、頭痛や腹痛など身体化してしまう。高校卒業後は、いくつか

仕事をし、なかには数年続いたところもあったが、体に無理が来て辞めてからは仕事をしていない。今回、障害者雇用を選んだのは、不安症状でかかった病院でLDを指摘されたため。「自分は頭が悪いんだと思ってきたが、LDと考えると色々つじつまが合うと思った」。

(2) Cさんの仕事選びと配慮事項

Cさんの仕事選びの第一の基準は、自分のLDの症状を避けることであった。そのため、事務作業はNGになり、軽作業を中心に探すこととなった。しかし軽作業といえど、「日誌を書く必要がある」「アルファベット順に商品进行分类する作業がある」などの業務があり、これらもNGとなった。またCさんの場合、LDに起因する体調の不安も避けたいこととしてあがった。実際に作業をさせると、それほど苦には見えないのだが、本人は「酔ってしまう」「頭が重い」と苦痛を訴え、配慮を要請するのを感じた。

(3) Cさんの就職活動と就職後の評価

Cさんは元来、苦手なことでも頑張っ取組む傾向があり、実習に進むと内定が出るのが何度かあった。しかし、「やはり自分には負荷が高い」としてCさんから辞退することが少なからずあり、結果として就職活動は苦戦した。2年の利用期限ぎりぎりまで模索し、Cさん自ら見つけてきた会社を受け、納得したのか無事就職した。就職後は、基本的には苦手さに配慮してもらいながら、難しいところは工夫をしてはいるが、入社前の不安を感じさせないほど順応して仕事ができている。

4. 離職してしまったDさんの事例

(1) Dさんの経歴

Dさんは20代の男性である。大学卒業後、いくつかの仕事をしてきたが、そのどれも「上司や周りとうまくいかなかった」という。相手も悪いのに、自分だけ一方的に責められたので、それがどれほど納得できないか自分の言い分を強く伝えたところクビになることが多かったという。そのような経験を繰り返す、本人もやがて心身に不調をきたし受診。心身症状が主たる病名で、副次的にASDの診断がつくが、本人は納得できない。

(2) Dさんの仕事選びと配慮事項

Dさんは入所した、ほぼその日から「他の利用者の言動が気に入らない」とトラブルが絶えなかった。思ったことを衝動的に発言してしまう傾向や、相手の意図を察せず自分の考えだけを押し通そうとする傾向から他責が強いと考えられた。コミュニケーションがある場面が多くなるほど、そういったトラブルが増加すると考えられるため、一人で完結する事務職を提案

した。本人は困っていることは心身症状のみなので、そこに配慮してもらえれば良いと、自己の特性についての理解はなかなか深まらなかった。

(3) Dさんの就職活動と就職後の評価

本人の自己評価は高く、ルーティンな事務作業より、チームリーダーのようなやりがいのある仕事を希望したが、そのような仕事は受からなかった。就職後はすぐに、Dさんの件で支援者が呼び出され、「仕事そのものは出来るが、他の社員にからんだり、自分より下だと認識した社員を見下すような発言をする、どうにかならないのか」と苦情が入る。本人にも面談で伝えられたところ、「自分だけ責められた。上司がおかしい。体調がとても悪い。仕事にはもういけない」と無断で休むようになり、結局1か月で離職となった。

IV. 考察

1. 事例について

本研究は、就労移行支援事業所を利用して就職したいくつかの事例の要素を抽出し、4つのタイプに分類して示した。架空の事例であり、少々の違いはあるとはいえ、ASD、ADHD、LDの人に比較的起きやすい特徴と、配慮、選びやすい職種を示すことが出来たと思われる。

ASDの人は事例にもあるように、大学までは過ごしてきたが、就職活動で失敗する場合と、学齢期のどこかでつまづいて不登校を経験している場合に分かれるように思われる。後者のほうが二次障害を抱えやすく、就職活動に向かうためにより多くのステップを必要とする。例えば、通所して日々の生活リズムを整え、施設内のプログラムでSSTや認知行動療法を体験し、施設外で実習に取り組むなどした後、本番の就職活動に向かうことが多い⁵⁾。

ADHDは忘れ物が多い、LDは学習が難しい、と意識化されやすいのに対して、ASDは他2つの障害と比較して、困り感を感じにくいことがある。その場合、「何を配慮してほしいか」が具体的にわからないということにつながるため、何か仕事を模した経験を通して、支援者と共有していくことが必要になる。

ADHDの人は事例にもあるように、眠気や作業のムラ、飽きといった特徴が問題となり離職につながりやすい。こういった場合、仕事以外の余暇活動が充実しているとモチベーションが保てることがある。仕事そのものの以外の、彼らが興味や関心を注いでいる部分を十分に理解し共有することが有効だろう。

LDの人は、学習に関する困り感を自覚しやすい一方で、合併しやすいADHDやASDは自覚が乏しいこと

もある。合併しているのであれば自覚を促したい。また、症状が出るのが不安で仕事が決まりにくい場合は、あれこれと提案するよりも本人に任せたいほうが納得感を引き出しやすいように思われる。

離職やそもそも移行支援事業所で不応を起こしてしまう場合は、事例にもあるように、衝動性が高く、他責傾向があり、障害の自己理解がされていない時にみられる、いわゆる困難事例である。自己理解をさせようと支援者が心を砕いても、本人には理解できないどころか怒り出してしまうこともある。こういった場合、本人の思うように就職活動や実際の就労を進めさせて、失敗してからがはじめて自己の傾向について考える機会となるようである。

2. 仕事での合理的配慮と自己理解のバランス

発達障害を含む精神障害は、2017年度まで法定雇用率の算定対象ではなく、企業は採用に積極的ではなかったといえる。しかし、2018年度の法改正による雇用率の引き上げで、精神障害は前年比34%超の採用増であったという。このうち発達障害がどの程度含まれるかは不明である。発達障害は、アメリカCDCの資料によると6人に1人⁶⁾、本邦の文部科学省の調査⁷⁾によると12人に1人と、統計によって差はあるが、我々の想定以上に多いというのが現状である。統計の精神障害のうち発達障害を自認している者、あるいは「隠れ発達障害」が相当数いると考えるのが現実的であろう。実際、精神障害者手帳で就職した人に対し、「どうも今までのノウハウではうまくいかない」と職場が困り果て、改めて病院に行き発達障害と追加で診断を受けるケースも珍しくない。発達障害とはどのようなものなのか、どう対応していったらいいのか、より多くの人が必要ならなければならない時代がくると思われる。

発達障害の対応の難しさとして、一人ひとりで出る症状が異なる点にある。ASD、ADHD、LDのどの要素を、どの程度強く持っているか、あるいは合併しているかが一人ひとり異なるのである。2019年現在、発達障害は、脳機能や遺伝子検査等で客観的に判別できず、知能検査やこれまでの経歴を鑑みて総合的に診断するという方法が主流である。そのため、適応して生きていくためには本人の自己理解が不可欠になるが、これまでの体験から心身症状などの二次障害が強く意識され、現状よりも過小評価してしまう人がいる一方で、他責傾向から自己理解に至らず、自己を過大評価している人まで幅広く存在している。支援機関は、本人の自己理解に伴走しながら、配慮事項を整理し、時には失敗体験を紐解く根拠強さが求められる。

幸い、この分野の実践や研究は急激に進んでおり、

仕事における配慮事項は整理されつつある。メディアの報道も確実に増えている。そして実際、筆者の所属する就労移行支援事業所から就職した者は今年度約70%以上であり、「本人が諦めさえしなければ就職できる」という実績がある。そういった実績が積み重なり、発達障害は決して珍しくない障害であり、必要な配慮を受けられれば、その特徴を生かした生き方もできるとの理解が広まることは歓迎すべきことである。問題は、「視覚的情報処理が得意なのだから、マニュアルを作ればいいでしょ」など、対応が画一化されて広まった時に、そこに当てはまる人もいれば、全く当てはまらない人もいることから、現場に混乱が生じることが予想されることである。更なるノウハウの蓄積を期待すると同時に、やはり本人の自己理解を進めるための支援者の力量を高めていくことが必要であろう。

【付記】

著者は、開示すべき利益相反状態はない。

【謝辞】

本論文は、千葉県市川市にあるNPO法人NECSTユースキャリアセンターフラッグでの実践をとりまとめた。研究の許可を頂いた施設長の大島みどり氏に感謝申し上げたい。

【文献】（2019年12月3日）

- 1) 内閣府 2013 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案 http://www8.cao.go.jp/shougai/kaisyohouan-anbun_h.html (2019年12月3日)
- 2) 古井克憲 2017特別支援教育や障害者福祉における知的障害及び発達障害のある人のニーズに基づいた配慮 和歌山大学教職大学院紀要：学校教育実践研究1, 55 - 62.
- 3) 厚生労働省 障害者の法定雇用率の引き上げについて https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisha/04.html (2019年12月3日)
- 4) 厚生労働省 2019 平成30年障害者雇用状況の集計結果 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html (2019年12月3日)
- 5) 池田浩之 2011 P1-80 発達障害者の就労支援におけるCBTの活用についての検討：就労移行支援における2事例から（一般演題（ポスター）, 現在から未来へ 我が国における認知行動療法の

展開） 日本行動療法学会大会発表論文集37, 320-321.

- 6) アメリカ疾病予防管理センター 2019 Facts About Developmental Disabilities <https://www.cdc.gov/ncbddd/developmentaldisabilities/facts.html> (2019年12月3日)
- 7) 通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1328729.htm (2019年12月3日)

A study of Reasonable Accommodation in Office with Developmental Disorders

Akiko KURITA

Department of Living Science, Teikyo Junior College

【Abstract】

This paper discusses the types of assistance for adults with developmental disorders, which can be considered “reasonable accommodation,” especially in office settings. Developmental impairments often become apparent in job hunting settings or working scene. This could be due to several reasons: In office, they are required flexible response, speed, accuracy, multitasking, and it is easy to appear their weakness. The paper also discusses what constitutes reasonable accommodation in office following the enactment of the Law to Eliminate Discrimination against People with Disabilities.

【Key words】 Developmental disorders, Reasonable Accommodation, Employment support