

発達障害のある人の 就労にかかわる現状と課題 ～ TOSCAの取り組みから～

東京都発達障害者支援センター（TOSCA） 神保 育子

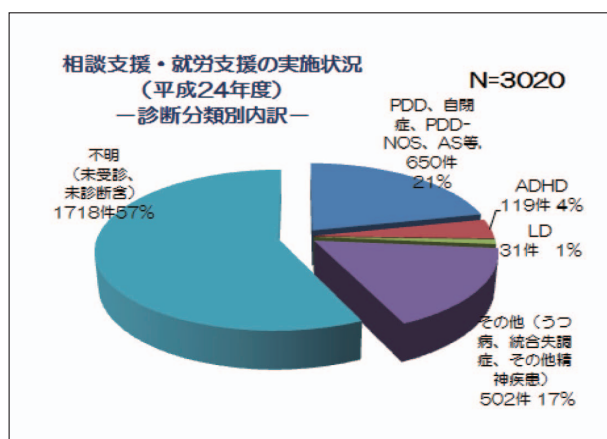
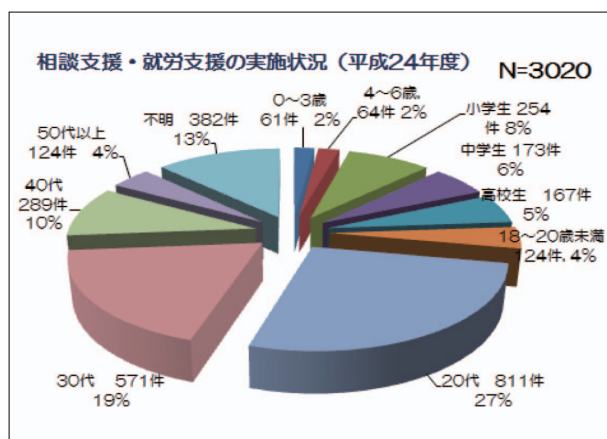
1. はじめに

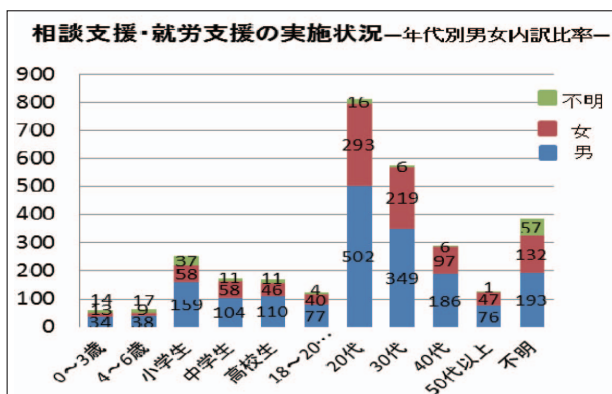
発達障害者支援センターは、自閉症などの発達障害のある人とその家族が、安心した暮らしを営むことができるよう、その総合的支援を行う地域の拠点として、平成14年度より国の施策として発足した。平成25年2月現在、全国都道府県ならびに政令指定都市、ランチを含め85ヵ所設置されている（発達障害者支援・情報センター HP記載による）。発達障害者支援センターの主たる業務は、①発達障害にかかわる相談や問い合わせへの対応、②関係機関・団体との連絡・連携、③啓発セミナーや育成研修の実施、機関コンサルテーションなどの依頼への対応とし、支援対象は居住地域におけるすべてのライフステージにある本人や、家族、本人にかかわる関係者である。

東京都発達障害者支援センター（TOSCA）（以下、トスカとする）は、平成15年1月東京都より社会福祉法人嬉泉が事業（当初は東京都自閉症・発達障害支援センター）を受託し、今年で10年を経過した。これまでに、平成17年4月発達障害者支援法が施行され、徐々に発達障害について普及・啓発もすすむなか、発達障害にかかわる支援のための制度・施策も整備されつつあるが、トスカへ寄せられる困難な状況にある相談は、増加する一方である。本稿では、相談支援等から得た本人や家族の社会における生活・就労の現況や実態を示し、支援のあり方について課題提起する。

2. トスカにおける相談支援からみる現状

トスカにおける昨年度の相談・就労支援の実施状況をグラフに示すと以下のとおりである。





上記のグラフに示されるように、対象者の年齢は0歳から80歳代と幅広く、相談内容は多様で複合した問題を抱える事例も多い。特に、そのなかでも青年・成人期における相談は、20～30歳代と半数近くを占め、その多くが小・中学校、高等学校、専門学校や大学・大学院等と通常の学校教育を経てきた人たちで未受診・未診断の人とし、これまで実生活上の困難を抱えながらも、だれからも支援（理解や援助）を受けることなく、地域社会の中で孤立無援の状態におかれてきたケースも少なくない。

トスカにおける相談支援からみる現状について、以下にまとめた。

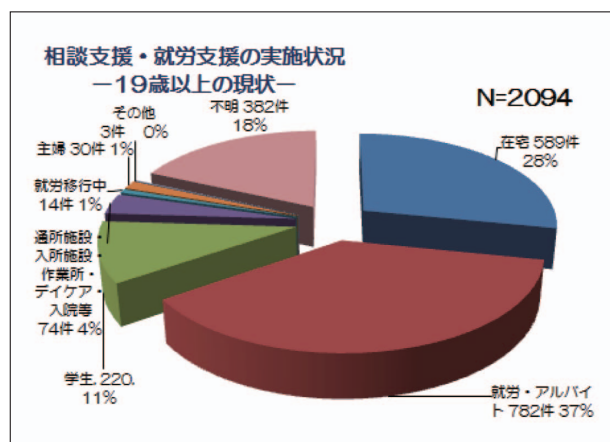
- 「発達障害」が知られるようになり、問い合わせや相談の申し込みが増加する一方である。特に、発達障害の診断を希望する本人、あるいは診断を受けさせようとする周囲の関係者が増えている。
- 家庭や地域生活が危機的状況にある事例が多いが、支援のための制度・施策、支援理念や支援法が未整備であるため、相談しても、本人や家族の困難な生活状況がいっこうに改善されず放置されてしまうことになりやすい。
- 都内における発達障害者支援の取り組みは、区市町村で支援体制整備をすすめているところだが、区市町村ごとの取り組みは、現時点においては幼児期を中心とした早期発見・早期支援に関する内容が主であり、青年期・成人期支援は未着手のところが多い。各分野における現場担当者間においてはすでに支援経験を重ねているところもあるが、関係部局間において実態把握や支援の方向性

についての共通認識が得られていない。

- 生活困難、あるいは就労を含めた社会参加困難の実態は多様である。障害名から想定される困難性ではとらえられない。本人の生活経験や自己認識、周囲の人との関係性、あるいは家庭や学校、職場の状況により、個別的に多様な困難性が生じている。
- 障害者支援、障害者就労の対象とされても、支援機関や雇用現場側がその人への対応に戸惑うことが多い。従来の障害者支援・雇用のノウハウや既存の支援マニュアルでは対応しきれず、支援現場や雇用の現場において双方が戸惑うことになりやすい。
- 障害者支援の領域に限らず、一般の学校や職場において、発達障害について認識せざるを得なくなっている人が多い。本人側にその認識はなくても周囲が気づき、「障害ではないか」と疑われる人が多い。「要配慮」として周囲が新たな受け入れ態勢構築の方向に進むか、あるいは、排除の方向に進めたくなるかのどちらかになりやすい。

3. 就労にかかわる相談

2. にあげた相談の中で、対象者の年齢が19歳以上の青年・成人期にある人の割合が多いことから、就労にかかわる相談も多く占められている。



上記グラフから対象者が19歳以上の現況を見ると、どこにも所属されていない人（在宅）が28%あ

り、「就職ができない」「行き場がない」状況にある。また、就職・アルバイトをされている人が37%と一番多く占めているのは、一般で就労されている人が、職場において困難な状況にあり、「その原因として、自分に発達障害があるかもしれない」という本人からの相談や、「(同僚や部下に)発達障害があるかもしれない」とその対応に悩む職場の人からの相談が大半を占めている。職場における具体的な相談内容は、以下である。

【本人から】

- ・仕事が覚えられない
- ・何度も同じ失敗をする
- ・時間がかかる
- ・複数のことがあると優先順位がつけられない
- ・伝票や報告書がうまく書けない
- ・同僚や上司とのコミュニケーションが取れない
- ・挙動不審にみられるようだ
- ・指示に応じているのになぜ怒られるのかわからない …など

→注意や叱責を受け続ける。

努力してもよくならない。そういえば、小さい頃から同じようなことが「発達障害かも…」

【職場の人から】

■職場における不適応

- ・指示をしてもできない(やり方を変えない)
- ・繰り返し教えてもできない
- ・怒る、パニックになる、言い訳をする、ぼ〜っとしている …など

■本人への理解と対応がわからない

- ・本人が困っているが…
- ・本人は認識がないが…
- ・周囲が疲弊してしまう …など

→注意や指導をするが変わらない。

インターネットで調べると「発達障害かも…」

インターネットをはじめとするメディアの普及啓発も相まって、「発達障害」の言葉が広く知れ渡ってきている近年、トスカへの相談も増加する一方で

ある。そのなかで一般の職場においても、「社会性」や「コミュニケーション」に困難がある人=(イコール)「発達障害がある人」といった認識に繋がることが多く、「『アスペルガーじゃないか? 医者に行ってみて来い』と上司に言われた」と本人が医療機関の情報を求めてくるケースも増え、安易に障害名が使われている現状を知る。本人にかかわる周囲の人が、本人に“できなさ”を認識させる→(その原因に障害があるはずと)受診をすすめる→障害者へ、といった一方向の流れを生みやすく、結果的に本人を障害者として追い詰めてしまうケースもあり、発達障害が周知されてきた一方で、名前だけが勝手に一人歩きし、本人への理解や支援に繋がらない、排除へと追いやられていく現実も危惧される場所である。

「わかりにくい障害」と言われるように、診断名がつけられても対応につながらず、依然として「どうしてできないのか」「できるはず」と理解されないことから誤解を受け続け、適切な支援に繋がらないケースもある。それは障害者雇用の状況においても少なくない。トスカにおける就労にかかわる相談の実態から、障害者支援に繋がっていても同様な状況にあることもわかってきた。つまり、「障害特性のみ」に支援者自身が囚われたり、支援者の“見ただて”や“見とり”違いから、本人が求める支援とのミスマッチを起こすケースと、かかわりの部分で躓き、支援がスムーズにすすまない支援者自身が苦慮されるケースも少なくない。

支援については、発達障害に特化したスキルが確立されているわけではなく、個別に実態をとらえ、対応を工夫していくが必要になる。面談や活動を通して、本人の物事や状況、人への認識のあり方や感じ方を知り、そのつど本人と一緒に確認しながらすすめていくことができるか、かかわり続けることができるか、支援は支援者との関係性がネックになると感じている。

就労にかかわる多様な相談を受けるなかで感じることは、本人と本人にかかわる周囲の人との関係性がどうあるか、そのありようが本人と本人にかかわる人の生きにくさ、疲弊の増減に大きく関係してい

ることである。前述したように、職場からトスカに相談されるきっかけは、一般的な対応ではうまくいかない、互いに追い詰まってしまう、その現実に対してどう理解したらいいのか、また具体的な対応を求めるところから、本人に「発達障害があるのではないか」と行き着き、うまくいかない原因は“障害”があるからと仮説をたてると納得がいく、腑に落ちるというもので、「発達障害」と名のあるセンター、トスカ相談につながるきっかけになっている。

トスカは医療機関ではないため、検査や医学的な診断をすることはできないが、来談者の相談主訴をもとに、まず事態のとらえ直しを行っている。職場における本人の具体的な様子（実態）をきき、本人に関係する周囲の人の認識と併せて本人の立場に立った状況の見方や感じ方、言動の有り様に対して仮説をたて、対応のあり様について来談者とともに考えていくものである。

そこで来談者自身が、どうとらえるか、何をとらえるのか、相談のあり様はさまざまである。「こちらから求めることが、やはり本人にとって難しいことなのか、だからできないのか」「(本人の言動・対応が通常と違うことが)あり得ないことと思っただが、あり得るのだ」と納得される人、原因に囚われない人などその後自分の対応を変えられる人もいれば、「(本人の変わった言動・対応が) どうしてなのかが理解ができない」、対応の工夫をする(自分の対応を変える)余裕はなく「本人を変えさせたいという気持ちが変わらない」「なんとか本人を受診させる方法はないか」と“違い”の原因をはっきりさせたい人、自分の囚われでとどまってしまう人もいる。後者のケースでは、来談者が自分自身に気づくことができるかといった相談となる。

本人(来談者にとっての他者)に気づき、また自分自身に気づけるかで、煮詰まった関係性が変わり得る。どの相談も困難さを抱えたものだが、本人を変えさせることが難しいと気づき、自分の認識や対応を変えようと柔軟性をもった人とは、その後、本人との間で信頼関係を築き相互の負担を減らす経過をみることができる。「困った人」ではなく「困った事実」に対して整理し、対応を考える手立てに繋

がるか、客観的な視点とゆとりを取り直す機会に繋がるかどうか、そこに岐路があるように思う。

ある相談ケースで、「本人にかかわる側は、本人のできないことに着目しがちだが、本人ができることに焦点を当て『その人を生かす』視点が重要だ」と、私たちが主張することが確認されることがあった。それは、来談者としての雇用主が、「部下に発達障害があるかもしれない」ということをきっかけにトスカ相談に来所されたケースで、その相談主訴は、本人への対応についてであった。相談の中で来談者は、「困っていることが周囲の人に言えない」本人の側から事態をとらえ直し、その後本人と話をする機会をもち、上司と部署を変更することになった。それまで休職されていた本人は出社できるようになり、体育会系の上司から替わった穏やかな年配の上司との間で安定し、新しい業務に取り組み事態は好転したと、わざわざ本人と一緒に報告のため来所された。そのときの面談の会話には、「発達障害」にかかわる言葉は発することなく、「困ったことを相談できる人がいる」ということを確認、共感する機会となった。この好事例は、本人の健康性に着目し事態を整理し柔軟に対応ができたケースとして、本人との関係性のあり方や支援の方向性を示されたものであった。

一見して社会のフレームに馴染まない人に対しては、否定をしたり、嫌って排除したくなる、また社会のフレームに一方的に合わせようとしがちになる。特に社会性を求められる職場の人間関係においては、本人のできなさのみにとらわれ、本人のみを対象にとらえて考えやすい。「共に働く」ためには、支援者として「本人側にたって事態をとらえ直す」という発想の転換が求められるのである。

4. 「発達障害」があるとは

「発達障害のある人」の状態像はさまざま、発達障害者支援と一口に言っても、その対象や内容については、診断名やライフステージで区切られることではない。生来的に、障害があることによっておこる「生きにくさ」は、乳幼児期における母子の愛

着（相互）関係の特性にも関与し、そこから二次的に形成された社会化困難という観点から、本人の「生きにくさ」の内容を各ライフステージを通して、個別的にとらえていく必要がある。青年・成人期における就労支援においても、家庭や地域生活で安心・安定して生活できるよう生活支援を切ることはいできない。本人や家族が自らの生活を主体的・自発的に営むためにも、「困っていること」や「生きにくさ」を共有できること、人とかかわり合う支援が必要である。そのためには、支援の基盤となる「その人にかかわることができる」「話ができる」人との相談関係、信頼関係の構築は欠かすことはできない。

発達障害がある人は、「コミュニケーションが苦手」という障害特性があるととらえられているが、トスカ相談から本人たちの話をきいていると、その障害特性だけでとらえてよいものかと思うことがある。幼少期から「何を言っているのかわからない」「言っていることが変だ」と人から言われ、誤解されたり、注意や叱責を受け続けてきたことから、さらに話ができなくなる、どうして良いのかわからないまま、なるべく人と話をしないようにしてきた、できないことやわからないことを人に伝えられずに困惑し不安を強め、孤立した生活を送ってきた人たちが多くことに気づく。今青年・成人期にある人が、これまでどんな体験をしてきたのかを、知ることや想像することもまた大事なことだと感じている。

また多くの人たちが「言わなくてもわかるであろう」とされること、障害のない人たちが作ってきた社会において“自然に育っていくもの”とされることが、「発達障害がある人」にとっては「わからない」「できないこと」が、その人の「生きにくさ」に関係している。それは、この発達障害（特に自閉症スペクトラム障害）が、「想像の障害」と言われることから、これまで成育歴の体験の中で、必要な経験の積み重ねが少なかった人が多いことがわかってきた。なるべく早期から、丁寧に人間関係のやりとりを重ねていくこと、そこで安心・安定できる人との関係を構築していくことが望まれる。愛着・信頼関係を基盤として、自己認知や環境認知、自己統制

へと発達していくものと、私たちは改めて認識しなければならない。年齢的なこと、就労を見据えた社会参加を促すために、すぐに自己統制をすすめたいことが往々にしてあるからである。支援のミスマッチはそこで起こっていることが多い。

私たちが発達障害のある人とのかかわりから、この人たちの特性を述べると、

- 人に気を遣い、緊張することが多い。そのため心身ともに疲れやすい。
- 不安が強い。他人は想像もしないところに不安や脅威を感じやすく、容易に解消できない（これまでの経験から、失敗すること、できないことへの過度の不安がある。安心していられるまでに時間がかかる）。
- わかることや納得できることには、誠実に真摯に取り組むことができる。
- 本人が安心、安定できると、振る舞いや人へのかかわり方が変わってくる（認識の中に人や周囲の状況が入ってくる、見えてくる。本来もっている能力が発揮できる、できることが増える）。

人にかかわることから、互いを知ることが増え、共有することで支援のあり方、方向性が見えてくる。

5. 発達障害者支援について

～本人の立場から支援を考える～

今まで述べてきたことをまとめると、まず支援者の立ち位置をどこにおくかが大切なことだと気づく。障害があることから生じる「生きにくさ」を抱えながら、生活するなかで社会が「障壁」になっている。本人の側に立って社会を見たときに、「何が障壁になっているのかを知る」こと、「その障壁を減らすことが『生きにくさ』の軽減につながる」こと、それが「支援」になると考える。

生活・就労における支援について、感じたこと、わかってほしいことについて、トスカ相談から当事者の声を以下にあげる。

- 「～ができないから就労支援はできない」と支援

を切り離された。「～ができない」と指摘されることが、特に対人態度や社会性のなさに焦点を当てられることが多く、それは自分でもわかっていること、“できないこと”を指摘されて辛かった。自分にとっては、「就労すること、働くこと」＝「生きること、人に認められること」だから、生きること否定されたようだった。

- 「障害特性」ばかり指摘する人には、話ができない。できないことが、「障害特性」からくるものと自分でもわかっている。求められることが「わからないしできないことなので、どうしたらいいのかわからない」。「わからない、困っている」自分の気持ちをわかってもらえない。
- 「障害」について、理解してもらえないことから「同じ地球人としてではなく、宇宙人としてみてほしい」という当事者もいるが、自分は「同じ人間」として対応してほしい。
- 履歴書の書き方を教えてもらって助かった。今更聞くこともできないこと、わかって当たり前だろうということを、改めて教えてもらえることができて良かった。
- 頑張っていることをわかってもらう人がいない。自分が頑張っていること、できていることに対して声をかけてくれると安心する。自分でも、頑張っているのか、できているのかがよくわからない、実感ができない。いつもできないことばかりを指摘され続けてきたので、何ができているのかが自分でもよくわからない。
- 「～しなければならないこと」が多い。日常生活においても気になることや不安なことが多いので、常に気を張っている。プログラムについていくことで精いっぱい。相談できる人、安心できる時間や環境があるといいが、自分から言うことができない。実際の仕事（職場）はもっときついだらうから、ここで頑張らないといけないと思っている。
- 自分の振る舞いがおかしいと支援者に指摘された。自分でも直そうと思って練習をしているが、うまくできない。そのことが気になって、他の仕事を忘れてしまう。一事が万事でうまくいかない

ことばかりになる。

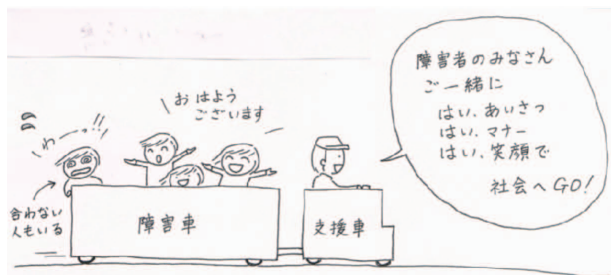
就労を見据えた支援には、社会の基準に合わせようとする一方向的な支援、社会化・社会性に焦点を当て「本人を変えさせる」方向に偏りがちになる。支援を進めていくうえで、「本人が求める支援」と大きくズレていくことを危惧した相談内容も少なくない。そのズレに早く気づくことができるか、支援者側が客観的に事実をとらえ、柔軟に対応を考え工夫していくことが求められる。ジョブマッチングだけではなく、まず基本は、本人にとって適切な理解と対応ができる“人”とのマッチングが必要になる。適切な理解は、支援者が一方的に決められるものではなく、本人と確認をしながら課題の整理を行う、そのためにはかかわるなかで互いを見知っていくことが必要になるため、相談関係なくしては、支援は成立しにくい。また、健全に働いている本人の心理機能にまず着目すべきこと、より具体的な状況で、本人にフィードバックをすること、本人が自己認知できる体験を強化することが重要になる。本人が自ら考え実行し自身に気がつき、人がかかわるなかで安心して“できる体験”を重ねることから、自発的・意欲的に生きること、心理的健康性の活性化に繋がっていくと考える。就労支援は、『社会参加』への支援ととらえ、本人の認識や状況に合わせた、個別的な、また多様な支援のあり方が必要だと感じている。

「支援者にわかってもらいたいこと」について、当事者Sさんがイラストで示したものを以下、本人の了解を得て紹介する。

■就労支援について（文字と絵：Sさん）

これまでの就労支援は…

基本的にビジネスマナーやコミュニケーションスキルを身につけることが目的。仕事能力が低いところを支援。単純作業、共同作業が多い。



みんなと同じ乗り物に乗車し、同じ速度で走り、同じレールで、それが合わない障害者にとってはキツイ！

発達障害は真逆！

仕事能力が高くてもコミュニケーション障害や感覚過敏など困り感を持つ人の支援がない。障害者支援と大きくくりで幅広く受け入れているため、個別対応（ひとりひとりに合った支援）まではいきとどかない。

6. 課題

「発達障害者支援センター」が果たすべき役割は、来談者が主体となる相談機能の強化であり、ライフステージを見通した視点をもつこと、「発達障害がある」ことで苦勞している本人および家族の生活の実態について知り、社会との仲介役になることと考える。トスカにおける相談等事例から、就労を含めた社会生活支援のあり方について考えると、以下のことが課題としてあげられる。

- 「障害のない人が作ってきた」社会の価値観や枠組みに適應させることが、本人にとってどう影響するのか、「社会性」に障害があるとされる自閉症スペクトラム障害のある人にとっては、支援されることが排除に繋がってしまう危険性を認識しなければならない。
- 「働く」場の確保、多様な内容と個別的な配慮、ゆるやかで現実的な社会参加できる体験の場を確保すること。
- ライフステージを見通した支援

発達の進み方には個人差があることを認識する。対人態度や社会性については長いスタンスで支援に取り組むことが必要。

- 本人を取り巻く人（家族・支援者・職場でかかわる人など）への支援（対処法と心のケア）の必要性とその内容については、関係者間で共通認識をもつこと。
- 支援者自身が『自己認知』をすすめていくことが必要不可欠である。
- 実質的な機関（人）の構築と連携
本人や家族を主体に考える支援のあり方を共有・分担・協力する仕組みを確立する。

今後、実働的な支援体制整備を行うとともに、支援を求める人のニーズを個別的にとらえ、柔軟に対応していく支援の実績を、確実に重ねていくことが求められる。

<引用・参考文献>

- ・「平成17年度研究報告書（主任研究者：石井哲夫）」厚生労働科学研究費補助金こころの健康科学研究事業 59-64：青年期・成人期における高機能広汎性発達障害にみられる反社会的行動に対する社会的支援システムの構築に関する研究（石井哲夫、副島洋明他）2006
- ・「精神療法」第35巻第3号特集 自閉症スペクトラムの人々の就労問題 座談会「自閉症スペクトラムの人々の就労支援」：山崎晃資・石井哲夫・今井 忠・日詰正文 自閉症スペクトラムの人々の就労問題：山崎晃資・石井哲夫・神保育子 出版：金剛出版
- ・「シリーズ3 発達障害・療育関係発達障害者支援センターから—東京都発達障害者支援センターにおける支援の現況と展望—TOSCA主任支援員 石橋悦子」明治安田こころの健康財団 実践情報通信MINDIX 2006年9月号
- ・自閉症・発達障害がある人たちへの療育—受容的交流理論による実践—著：石井哲夫 出版：福村出版
- ・精神保健福祉白書2012年版 第三章地域生活支援 3-1-13発達障害者と地域生活支援（石橋悦子）編集：精神保健福祉白書編集委員会
- ・精神保健福祉白書2013年版 第三章地域生活支援 3-1-13発達障害者と地域生活支援（石橋悦子）編集：精神保健福祉白書編集委員会
- ・「発達障害のある人」への理解と対応～職場の相談事例から言えること～ 公益財団法人三菱財団社会福祉事業・研究助成「成人期におけるアスペルガー障害者の支援及び療育方法に関する支援調査研究」編集・発行：社会福祉法人嬉泉