

産業保健スタッフのための 発達障害の基礎知識

発達障害は従来、子どもの問題とされてきたが、近年では発達障害を抱える労働者・求職者が増加していることから、職域での保健活動や発達障害者への就労支援等に関心が高まっている。

また、ダイバーシティ経営や、障害者雇用推進の観点からも今後はさらに多様な人材が活躍できる職場が必要とされ、同時に障害者への対応も課題となってくる。

こうした現状を踏まえ、本特集では発達障害者の就労について、産業保健スタッフが知っておきたい基礎的な知識として、働く発達障害者の現状と課題の解説をはじめ、専門家による職域での保健活動、雇用管理の要点等について紹介する。

1・特集

発達障害を抱える労働者の 就労の現状と課題

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門 知名青子

ちな あおこ ● 障害者職業総合センター研究部門 研究員。専門は職業評価・職業相談。発達障害者の職業上の課題と就労支援を中心的なテーマにし、職業評価・相談ツールの開発や、事業主・就労支援機関・医療機関・当事者等を対象とした調査研究に取り組んでいる。

1. はじめに

発達障害者のうち、知的発達に遅れがある場合は医療・福祉サービスによる早期療育の対象となり、障害福祉サービスを利用するため障害者手帳を早めに取得することが慣行となっている。また、就学相談・指導・判定によって早期に特別支援教育を選択した場合、教育課程において社会的自立を目指すための自立活動や訓練、進路に関する学習指導が重視される。

一方で、いわゆる「知的遅れが顕著でない（知的障害を伴わないか、伴ったとしても知的な障害の程度が軽度である）」発達障害のある者が注目されている。彼・彼女らの多くは特別支援教育ではなく「通常教育」の経歴を持つ者が多い。小・中学校の進学前就学

指導により特別な支援を利用する場合も最近では一部あるものの、多くは修学上の問題が顕在化せず、障害特性が本人や周囲に意識されないまま入学・進学することとなる。それ以降は、学業上の成績評価に依拠した進路・職業選択が行われる。

近年、高等学校を卒業後、大学へ進学する者は5割を超えているが^{*1}、通常教育に在籍した知的発達に顕著な遅れがない発達障害のある者もその例外ではなく、大学・大学院等の“学歴”を重ねる。高等教育に至った者において、就職時に障害枠を前提とすることは稀であり、まずは「一般扱いの就労」を希望する流れとなる。

以上のような経歴をたどってきた者の中で、一般枠での就職後に初めて職場不適應やメンタルヘルス不全の形で問題が顕在化し、“発達障害”を疑われるケー

スが注目されており、産業保健での対応を具体的に検討することが喫緊の課題となっている。

2. 発達障害者の就労の現状

「発達障害者支援法（平成17年4月1日施行、以下「支援法」という。）」において発達障害者とは「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者をいう」と定義されている(第2条第1項)。支援法の制定は、それまで障害者支援サービスの対象とならず障害者として曖昧な位置付けだった“知的に顕著な遅れの伴わない発達障害のある者”を対象としたことが大きな成果と言われる。支援法施行の同日に通知^{*2}が出され、発達障害の範囲とは「法の対象となる障害は、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うち、ICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類）における『心理的発達の障害(F80-F89)』及び『小児(児童)期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害(F90-F98)』に含まれる障害であること。」が明示された。平成23年度4月には精神障害者保健福祉手帳の診断様式が改訂され、従来含まれなかった“発達障害”の状態像を記述する項目が加わったことで、発達障害の診断により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けることが可能となった。

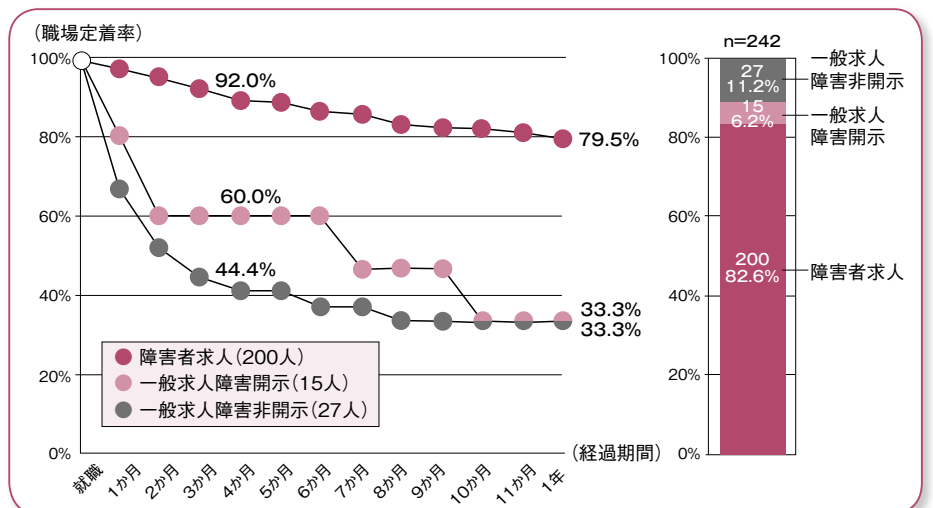
発達障害は人口の数%～10%程度に及ぶことが近年の調査からは推定されているが、その内訳には発達障害未診断の者や、診断が付かないグレーゾーンの者、診断があっても手帳を取得していない者、手帳を取得しているも公的サービスを利用していない者等も含まれるだろう。医療機関の受診や、障害者支援サービスの利用を選択しない潜在的な状態にあるケースについては把握が難しい。その状況を前提とした上で、以下に示す調査結果については、「発達障害人口のうち発達障害の診断を受け、公的サービ

スの利用者として把握された発達障害者」の状況に限ることに注意されたい。

障害者職業総合センターでは、全国公共職業安定所135か所の専門援助（障害者）窓口を対象とした実態調査¹⁾を実施している。平成27年7月からの2か月間で就職した発達障害者242人のうち、82.6%が障害者求人²⁾に就職していた。就職1年後の職場定着状況について求人種類別に推移を見ると、障害者求人による就職者の定着率は79.5%であったのに対し、一般求人の障害非開示及び、一般求人の障害開示ではそれぞれ33.3%と低調であった（図1）。これらの結果からは一般求人³⁾に比して障害者求人による定着が良好であることがうかがえる。また、調査からは就職時の支援機関との連携や職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、就職後の定着支援などは定着を支える要因とされていた。

なお、発達障害者242人の手帳種別の取得状況をみると、療育手帳ありの者は7.4%（18名）、精神障害者保健福祉手帳ありの者は83.5%（202名）、障害者手帳なしは10.9%（22名）となっている。精神障害者保健福祉手帳交付申請のための診断様式が改訂される前に実施された公共職業安定所対象調査²⁾の結果と比較すると、精神障害者保健福祉手帳を取得済み（あり）の者の割合は、59.7%から83.5%へ増加し、手帳なしの比率は18%から10.9%に低下する等の変化がみられた。さらに、各所1か月あたりの紹介就職者数は0.25件から0.9件へと増加していた。以上からは、発達障害者において特に精神障害者保健福祉手帳を用いた就労機会の拡大がうかがえる。

図1. 求人種類別に見た発達障害者の職場定着率の推移と構成割合



出典：障害者職業総合センター調査研究報告書No.137,p68図1-9-1

3. 発達障害者の職場での課題と対応

雇い入れる企業において、週所定労働時間が20時間以上であれば障害者手帳を所持する者を法定雇用率の算定対象とすることが可能である。知的遅れの顕著でない発達障害者においても、発達障害の診断があり療育手帳を所持していれば知的障害者として、精神障害者保健福祉手帳を所持する場合は精神障害者として算定対象となる。

さて、法定雇用率制度や各種助成金制度等は、事業主が障害者雇用を行う上でのインセンティブとして機能する側面がある。また、最近では雇用分野での合理的配慮の義務の指針として、障害者に対し事業主が講ずべき措置に関する指針も示されている。このため、労働者に発達障害の診断があればそれ自体がオープンであること、加えて障害者手帳を取得していることが発達障害者にとって働きやすい労働環境を獲得する要因になるとみられる。

企業によっては特例子会社制度³⁾を利用して障害者の労働環境等に配慮を行い、集中的に雇用する場合がある。発達障害者においても、特例子会社で配慮を得ながら雇用継続している事例が増加している。障害者職業総合センターが実施した特例子会社対象調査³⁾からは、身体障害者では事務・OA業務、知的障害者においては清掃・メール集配等の軽作業、精神障害者においては事務・軽作業が中心的な従事業務であることがわかった。一方、発達障害が把握された従業員の配置については、発達障害に特化した業務の切り出しは行われておらず、すでに企業内にある業務の中で、適性に応じた配置がなされていた。

また、次の個別・具体的配慮が確認された(表1)。作

表1. 発達障害のある者への配慮

作業遂行面での配慮	業務工程の細分化 単独作業や繰り返し作業等へ適正配置 自分のペースで仕事が進められるように配慮 必ず点検が必要 マメな声かけと支援機関との連携 指導、伝達事項を統一 等
作業指示の工夫	口頭指示ではなく、視覚化し、分かりやすく指示をする 毎日のミーティングにより作業予定を確認し安心させる マンツーマンのきめ細かい指導と確認 指示は簡潔明確に、あいまいな表現は避ける 等
特性理解に基づく指導	突然の指示変更など行わない 環境の変化については事前に情報を与える 具体的な理由の説明と行動確認 等
精神的・身体的な安定への配慮	日々の健康状態の把握とカウンセリング 障害発生時の観察と休養等の対応 仕事に集中できる環境の整備 疲れた様子の時は臨時休憩を取らせる 等

出典：障害者職業総合センター調査研究報告書No.101,p177

業遂行面での配慮や、作業指示の工夫、特性理解に基づく指導は、知的障害者を指導する上で培われたノウハウが用いられていた。また、精神的・身体的な安定への配慮については、身体障害者や精神障害者に対する労務管理の観点が応用されていた。これらの対応の背景には、障害者職業生活相談員等の資格を持つ社員や、社内ジョブコーチ等、障害者の雇用・労務管理について経験のある専任指導員の配置があったことを付記したい。

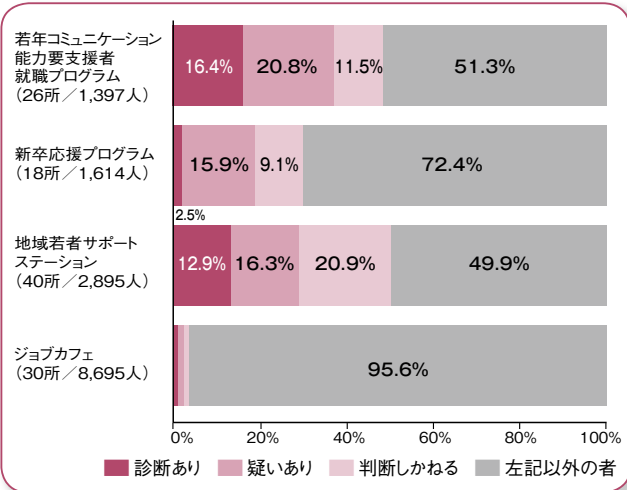
なお、同時期に実施した一般企業対象調査からは、一般扱いで雇用される発達障害者は602社中4社での把握にとどまり、その具体的な配慮状況についても明らかにならなかった。

4. 専門的な支援を選択して就労定着を目指すために

当初は一般枠での就労を希望しても、必要に応じて就労のための専門支援(職業リハビリテーション)を選ぶことは重要である。しかし、そのためには「選ぶ」ことを支える仕組みの検討が必要である⁴⁾。若年層を対象とした雇用施策の中で、障害特性に相応して専門支援に繋ぐための議論がなされている。障害者職業総合センターでは、必要に応じて職業リハビリテーションの利用を提案する役割がどのように構想できるか検討した⁵⁾。調査結果からは若年支援機関の利用者において発達障害の診断を有する者や、障害が疑われる利用者も一定程度把握された(図2)。一方、「診断あり」の者であっても半数程度が手帳未取得であった(表2)。加えて、「発達障害疑い」の3/4程度が「主訴なし」の状況であること等からは、手帳取得や障害の理解・自覚について、支援が必要となる可能性が示唆された。

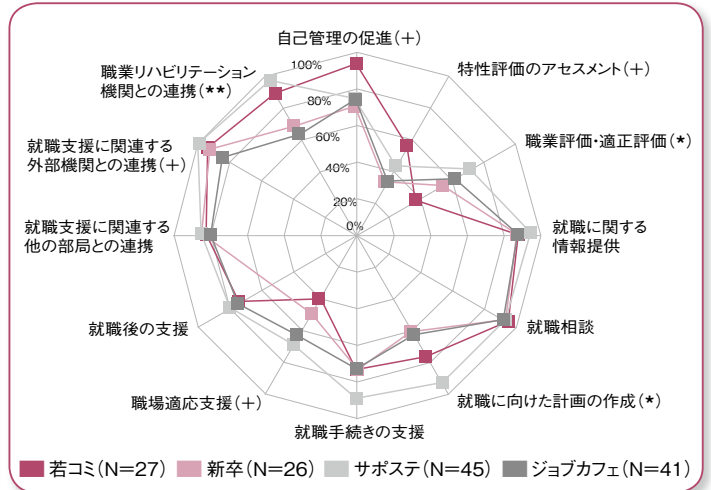
各機関の就労支援関連事業については、全体傾向として「就職相談」、「情報提供」の2機能が支援事業の中心であり、職業リハビリテーション支援の機能に位置付く「職場適応支援」、「職業評価・適性評価」、「特性評価のアセスメント」については必ずしも一般的事業でないが、必要に応じた実施がなされていた(図3)。相対的に「外部機関」、「他の部局」、「職業リハビリテーション機関」との連携が高まることで、利用者の支援目標達成に向けた方策が取られていた。機関連携を構想する上では、各機関のメニューやアクセシビリティを検討す

図2. 新規利用者における発達障害の把握について



出典：障害者職業総合センター調査研究報告書No.112,p29図1-1-1

図3. 就労支援の概要



出典：障害者職業総合センター調査研究報告書No.112,p34図1-2-1

表2. 手帳取得状況

	半年間の新規利用者合計人数	発達障害の診断あり					発達障害の疑いあり			判断しかなる	発達障害の有無は不明	左記以外の者
		合計	保健福祉手帳	療育手帳	手帳なし	手帳不明	合計	主訴あり	主訴なし			
全体 (n=130)	14,928	5.5%	1.7%	0.5%	2.8%	0.5%	8.5%	2.5%	6.1%	8.1%	77.9%	
若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム (n=26)	1,397	16.4%	5.7%	1.0%	9.5%	0.1%	20.8%	7.6%	13.3%	11.5%	51.3%	
新卒応援プログラム (n=18)	1,614	2.5%	0.6%	0.3%	1.4%	0.4%	15.9%	2.7%	13.2%	9.1%	72.4%	
地域若者サポートステーション (n=40)	2,895	12.9%	3.3%	1.1%	6.8%	1.6%	16.3%	4.9%	11.5%	20.9%	49.9%	
ジョブカフェ (n=30)	8,695	1.1%	0.3%	0.1%	0.5%	0.1%	1.4%	0.3%	1.0%	1.8%	95.8%	

出典：障害者職業総合センター調査研究報告書No.112,p29表1-1-3

ることは必要だが、本人の障害理解が進んでいない場合に「障害者」を対象とした支援機関に「つなぐ」ことが容易でない現実を踏まえ、職業リハビリテーション機関が実施する職業評価等について、「障害者」対象でない機関においても実施する体制の整備が望まれる。

さらに、自己理解、障害理解や障害受容の支援は重要であり、若年支援機関やその他関係機関において、これら支援の提供が望まれる。

5. さいごに

●発達障害者の雇用・就労支援を理解検討する上で役立つツール

当機構では、障害者の就業支援の理解を進めるためのツールを提供している。障害者就労支援の入門書である“就業支援ハンドブック”⁶⁾において就業支援の基

礎的な知識、支援の流れ、具体的な支援技法、支援のポイント等がわかり易くまとめられている。発達障害者の雇用や就労を支援する具体的方法については、発達障害者を実際に雇用し工夫を重ねている企業の事例を“リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>”にて紹介している。また、就労支援の場面で現れる発達障害者のさまざまな職業生活上の課題に注目し、支援者が取ることのできる複数の対応策を示した“発達障害者就労支援リファレンスブック(課題と対応例)”⁷⁾もダウンロード可能なのでご活用いただきたい。

脚注

- *1 文部科学省による平成30年度学校基本調査速報値によれば、高等学校卒業者の大学進学率は54.7%である。
- *2 文部科学事務次官・厚生労働事務次官通達「発達障害者支援法の施行について」(平成17年4月1日, 17文科初第16号 厚生労働省発障第0401008号)
- *3 「特例子会社」制度：障害者雇用率による義務は、個々の事業主ごとに課せられるが、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣(公共職業安定所長)の認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を計算できることとされている。

文献

- 1) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.137 障害者の就業状況等に関する調査研究
- 2) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.99 高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究
- 3) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.101 発達障害者の企業における就労・定着の現状と課題に関する基礎的研究
- 4) 望月葉子 2012 発達障害者の就労支援の現状と課題 アスベハート12月号 p12-p17
- 5) 障害者職業総合センター調査研究報告書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
- 6) 就業支援ハンドブック <http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/handbook.html>
- 7) 発達障害者就労支援リファレンスブック(課題と対応例) <http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/kyouzai48.html>

発達障害を抱える労働者に対して 産業保健スタッフに求められる 保健活動

メディカルケア大手町 院長、虎ノ門リワーク研究所 所長 五十嵐良雄

いがらし よしお ● 1976年に北海道大学医学部卒業。2003年にメディカルケア虎ノ門を開設。医療法人社団雄仁会理事長。2008年うつ病リワーク研究会代表世話人、2018年日本うつ病リワーク協会理事長。2017年3月にヘルシー・ソサエティ賞を受賞。2018年8月に虎ノ門リワーク研究所を開設しリワークの啓発に乗り出す。

1. 発達障害との出会い

2003年7月、筆者は虎ノ門でメンタルクリニックを開設し、1年半後の2005年1月にリワークプログラム（以下「プログラム」という。）をはじめた。そこで企業に勤務する抑うつ状態の患者にたくさん出会うこととなった。彼らの多くは出社が出来なくなり、休職となった。家庭での療養を経て症状がなくなり寛解状態となったので復職させたが、復職に失敗して再休職する例がとて多かった。結局は、症状が回復している程度では、仕事が出来なかったのである。プログラムを始めた第一の理由は、働いても大丈夫なタイミングを見つけるためであった。

プログラムではいろいろな方に出会った。まず目についたのは双極Ⅱ型障害であった。診察室内で軽躁状態を見破ることはとても難しいが、プログラム中に診察室ではみられない言動があれば、軽躁状態は容易にわかる。今では当院のリワークプログラム利用者の8割を双極Ⅱ型障害が占めている。8割というと驚かれるかもしれないが、診断はプログラム中の言動を観察することによって軽躁状態を疑い、補助診断である光トポグラフィ検査の結果に加え、プログラム中に行う自己分析を最終的な根拠として診断する。

そして、発達障害とも出会うようになった。うつ

病や適応障害と診断されていても、プログラム中の様子を観察していると、「場の空気が読めない」、「ミスが多い」、などの発達障害を思わせる言動が目につく。不安抑うつ状態を呈する適応障害というあいまいな概念の背景には、発達障害もしばしば存在することを経験として知った。すなわち、プログラムは「抑うつ状態」の鑑別診断の場でもあることがわかった。

リワークプログラムの利用者を観察して得られた臨床的な気付きに端を発し、その積み重ねが現在のプログラムを形作っている。現在、当院のプログラム利用者の4割が発達障害とその傾向を持つ。

2. 発達障害を抱える労働者

プログラムで出会った発達障害を抱える労働者は、ごく普通の会社員で、もちろん発達障害と診断を受けていた人ではなく、障害者雇用でも無論ない。筆者はかつて養護学校の嘱託医も経験したが、そこで診ていた自閉症をはじめとする発達障害の生徒を典型とすると、まったくあてはまらない。外見のごく普通で知的にはむしろ高機能であり、発達障害の要素はごくわずかである。

プログラムで発達障害がどのように診断できているのかというと、先に触れた休職の理由や原因をレポートにする自己分析で、幼い頃までの自分に遡る

と発達障害の要素が語られることになるからである。WAIS (ウェクスラー成人知能検査) や様々なチェックリストでも確認するが、決定的な診断根拠はこのレポートである。「友人が少なかった」、「いじめがあった」、「チームプレイが苦手であった」などのエピソードが語られると、主治医は発達障害を疑い、心理検査や知能検査などを実施する。

そこで筆者が気付いたことは、当たり前のことなのだが、本人が苦手とすることは、本人としてはこれまでの自分の人生の中で出来た経験がないことである、という点だ。「普通にやれ」といわれても、何が「普通」かわからない。「空気を読めない」人は「空気を読む」ということを経験したことがない。認知症は昔出来たことが出来なくなるので、「忘れっぽくなった」と現在の自分の状態を昔の自分と比較して認識でき、これが発達障害との違いである。これらを特に意識しないで普通に日常生活を送っている周囲の人にとっては、発達障害の人には幼い頃から苦手なことがあり、普通はどのようにしているかを経験していないと考えて、不得意な点を理解することがポイントである。

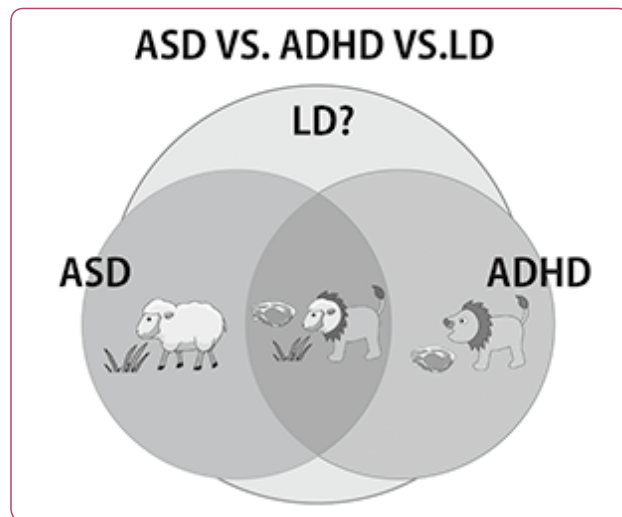
周囲の人たちが障害を理解することは極めて重要なことで、支援の第一歩であり、障害の内容の理解なしに支援はできない。相互の理解を促進することは、産業保健関係者の大きな使命であろう。

3. 大人の発達障害とその対処法

発達障害の診断で大事なことは幼い頃からその特徴が存在することであるのに、「大人の発達障害」とは変なネーミングである。職場で出会う発達障害の労働者は典型的な発達障害ではないということだ。大人になってはじめてわかる程度の発達障害である。いわば軽度で、傾向は薄く、閾値下とも表現され、診断基準に当てはまらないことも多い。

昭和大学発達障害医療研究所所長の加藤進昌先生からいただいた図に示すように、発達障害はコミュニケーションをとることが苦手なタイプか、不注意や落ち着きのなさが目立つタイプに大別される。前者は草食系でASD (自閉スペクトラム症)、後者は肉食系でADHD (注意欠陥多動障害) ということになる。

図.発達障害での併存



出典は加藤進昌先生の好意による

いわゆる「大人の発達障害」で重要なポイントとなるのは、複数の発達障害が重なっている場合が多いことである。

つまりASDとADHDに加え、LD (学習障害) や軽度な知的障害が様々な割合と程度で併存している。どの要素が強いかは千差万別で一人ひとり違うといっても過言ではない。教科書的なASDとADHDの症状の枠に当てはめようとしてもなかなかスッキリと当てはまらない場合も多い。

しかし、典型的ではなく診断基準にも当てはまらなくとも、本人と周囲の人々が困っているのも事実である。つまり大事なことは診断名を付けることではなく、本人と周囲の困りごとを明らかにすることであるが、双方の困りごとが実は一致していないことがとても多い。本人が気づいていない特性を周囲は感じ取り、困っていることが多く、本人はそういった自分の特性を理解できていない。それを一致させるためには本人が自分の得手不得手を知り、周囲の人々から理解を得ることである。そうなるように支援するのが産業保健の専門家の役割である。

ADHDの要素、特に不注意、に関しては効果があるといわれる薬剤があるので、試してみる価値はある。特にASDにADHDを合併していると、薬剤で改善してくる症状もあり、改善する部分はADHD由来であったとも理解できる。ADHDに関してはASDと比較して双極性障害、うつ病、強迫性障害などの

不安障害の併存の多いことが知られており、これらの併存疾患に対しては薬物療法をはじめとする治療も必須である。

4. リワークプログラムは治療の場

とはいえ、発達障害そのものを治す薬物は今のところない。プログラムで発達障害の利用者が4割を占めるため、我々は発達障害の専門プログラムを4年前から始めた。SSR (Social Skill Renovation) というプログラム名だが、週2日午前中に実施している。参加者全員が先程のプロセスを踏んで、発達障害あるいはその傾向があり、と診断されている。

はじめに行うのが、発達障害に関する書物や文献を渡し「自分に当てはまるところをまとめる」という課題である。自分に当てはまる特徴をグループで発表すると、自分と同じような人、あるいは別の悩みを持つ人がいることがわかる。そこから自分の不得意さが高じて生きづらさとなっていたことがストンと腑に落ちる。その実感が出発点となる。

次の段階は、発達障害に関連するテーマを設定し、ワークを行う。そのテーマに関する知識やセッション内で行う10種ほどのワークとの関係をスタッフが講義の形式で説明する。ここで、個人活動や集団活動の中で現れた自分の特性・特徴について振り返りを行い、グループで共有する。その上で特性・特徴が就業場面でどのように現れるのか、どのように対処すればよいか、をディスカッションする。

次いで、実際に自身の「日常生活／就業場面」で過去体験した具体的な状況、できごとを事例として提供してもらう。そして、「本人役チーム」、「相手役チーム」の2グループに分かれ、ロールプレイを行う。「本人役チーム」、「相手役チーム」それぞれで振り返りを行い、感じたこと、考えたこと、気づいたことを意見交換する。その後、「本人役チーム」、「相手役チーム」を入れ替えて(=ロールチェンジ)2回目の検討を行い、ロールプレイをして振り返りを実施する。

最後に、各自で「得手／不得手」の分析を行い、その結果を「いつ、誰に、どこで、何を、どのように会社、職場に伝えるか(伝えないか)」を検討する。

このようにプログラムでは発達障害のグループで2～4か月の時間をかけて、自己学習や自己理解のレベルから始め、ワークを通じての体験とその振り返り、そしてロールプレイを通じての行動変容へとつなげて、適切な対処行動が取れるようにする。

5. 産業保健関係者に求められること

産業現場で求められることは、本人と上司などの関係者からの相談に乗ることであろう。多くの場合は本人が登場しないことが多い。この場合は本人抜きの話となり、本人の特性を想像しながら話を聞くことになる。実は、本人も発達障害に由来する困りごとを抱えていることも多い。先に触れたように周囲の困りごとと、本人の悩みは一致しないことが多いが、そもそも本人と周囲のコミュニケーションが取れていないことに端を発している場合もあり、そのずれ違いを調整する役割は産業保健スタッフにある。本人の特性や悩みが周囲の人へ正確に伝わるためにその後の行動をとることになる。これは、発達障害は治るというものではなく、あり続けるので、周囲が正確に特徴を理解して的確な配慮をしていくことが必要なためである。

そのために発達障害支援センター、障害者職業センターでの相談、診断や治療のための医療機関への受診などを取り持つことになる。発達障害により休職している従業員がいる場合には是非日本うつ病リワーク協会の全国の会員施設(2018年11月現在215施設)に紹介していただきたい。協会の調査によると発達障害の利用者は全国的に見ても各施設平均3割との結果がでており、発達障害を念頭に入れたプログラムを行っている施設も多い。また、医療リワーク施設では会社との連携が積極的に行える点でも産業保健スタッフには心強いだろう。

とはいえ、容易に医療機関への受診ができず、時間がかかるケースも多く、本人や家族への時間をかけて説明や説得が必要となる場合も多い。これらの機関と連携するなどして、支援をしていくことが有用であろう。

発達障害のある労働者に 求められる雇用管理

法政大学 現代福祉学部 教授 眞保智子

しんぼ さとこ ● 高崎健康福祉大学准教授を経て2014年から法政大学現代福祉学部教授。博士（経済学）、精神保健福祉士。近著に『障害者雇用の実務と就労支援～「合理的配慮」のアプローチ』（株式会社日本法令 2017年）がある。

1. はじめに

障害者基本法が2011年に改正され、発達障害者等が障害者基本法で障害者の定義に明記された。障害者雇用促進法で発達障害等は旧法の障害者雇用促進法上の障害に含まれており、障害の範囲は変わらないが、対象者を明確にするため障害者基本法の改正を受け、障害者雇用促進法2013年改正法第2条第1号に発達障害の文言が記され、発達障害のある労働者の雇用について関心を寄せる企業も増えてきている。

改正障害者雇用促進法では、採用後の合理的配慮について、「事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。（第36条の3）」と定められている。

採用前の合理的配慮を定めている第36条の2では「障害者からの申出により」障害の特性に配慮することが記されているが、採用後は「申出」がなくても必要と考えられる配慮が求められる点に留意する。法律を踏まえ、雇用管理で重要な要素は以下の4点である。①均等な待遇の確保又は能力の有効な発揮、②職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、③援助を行う者の配置、④その他の必要な措置、である。

本稿ではこの4つの視点から雇用管理について述べることにしたい。ただし、発達障害のある労働者の働く現場で生じる働きづらは様々である。本稿で全ての労働者に合致する雇用管理の具体的事例をあげることはできないことをあらかじめお断りしておく。

2. 均等な待遇の確保又は能力の有効な発揮のために

仕事を任せる際に基本となるのは、発達障害のある労働者の得意なこと、苦手なこと、障害の特性など、本人の個性を把握することである。そのためには職場でのインターンシップが効果的である。ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などに相談すると、自社の仕事に興味のある人を紹介しインターンシップに必要な手続きも相談しながら共に進めてくれる。実際に仕事をしてみることで、担当する業務を遂行するための支援や、仕事の出来栄などについての情報を、障害のある労働者、企業、支援者が共有することにより、納得性の高い、合理的配慮のための調整が可能となるからである。

例えば、注意欠陥多動性障害（ADHD）のある労働者のミスが目立つ場合、「ダブルチェック体制」を構築する、「業務のマニュアル」を作成する（研修などの期間に労働者自身が作成してみると固有の抜け、ミスのポイントなども把握できる利点もある）、業務上の状況別に「ルール」を決めておく、ミスが起りにくい業務フローを準備することなどで、仕事能力を発揮することができる体制を構築する。また、業務遂行にあたり「グループ体制」を取り入れ、グループ内

で仕事の内容や進捗状況を共有化することにより、労働者自身の勤怠への不安を取り除きながら、急な欠勤にも対応できる体制を構築し、結果として安定定着につなげることができるケースも多い。

3. 職務の円滑な遂行に必要な施設の整備

発達障害のある労働者の中には、音、光、におい、色、触覚など感覚が過敏であったり、逆に鈍麻であったりする場合があると指摘されている。個々の職場環境によって出現の仕方や程度が異なるので、職場環境についてもインターンシップや職場見学時を通じて確認をする必要がある。音については、周囲の環境音のみを減らす働きがある「ノイズキャンセリングヘッドホン」を使用することで本来の集中力を発揮できる場合もある。光については、照明を落とした部屋やエリアを用意すること、サングラスをかけることで負担を軽減することができる場合もある。なおについては常時マスクを着用することへの理解を求めたり、周囲の同僚などに協力を依頼することなども方法の1つである。机が体に触れる感覚が気になるというケースでは、机のへりにクッションパーツを取り付けたケースもある。感覚については、本人しかわからない部分であるため、受容できる程度や支援が必要な内容について十分に話し合い調整していくことが大切である。

4. 援助を行う者の配置

業務を遂行するための仕事能力形成は、職場で実際に仕事に就き、そこで上司や先輩の指導を受ける方法であるOJT (On-the-Job Training) が障害のある人の働く現場でも広く行われている。日々の仕事の中での質問や職場環境についての相談などを気軽にできることをはじめ、仕事を教える先輩社員と信頼関係を構築することは、不安を軽減し安定して継続的に働き続けるための重要な要素である。そこで、できれば最初に担当者を決める際、仕事の指示や報告・連絡・相談などもこのOJT指導者にできるように人員配置を調整することが望ましい。これは人の顔を見分けることが苦手な場合や、教える人が変わると混乱するケースがあるからである。仕事の優先順

位も1人からの指示である方が迷わずに済む。改正障害者雇用促進法で採用後の合理的配慮について定めた第36条の3の趣旨を実現するために厚生労働省はいわゆる「合理的配慮指針」を示している。その中の第6で相談体制の整備について指針が示されている。仕事に関する質問などは先に述べたOJT指導者のような担当者に聞くことになろうが、職場における人間関係や賃金などの処遇に関する相談は、相談を受けた後に具体的な解決方法を提示できる立場の管理職などが相談を受けられるようにして、職場全体として雇用に取り組む体制を整えることが大切である。

職場の管理職は、発達障害のある労働者と身近に接して働くOJT指導者などが孤立することや、OJT指導者や周囲の人たちの相談に乗ること、必要なサポートを行うことで良好な職場環境をつくることが望まれる。

5. その他の必要な措置

「その他」とあると脇役の印象があるかもしれない。だが「その他の必要な措置」は障害者雇用において筆者が最も重要と考える「個別雇用管理」を行う法的根拠の1つである。発達障害のある労働者がスムーズに職場に定着するために、短時間勤務から徐々に労働時間を増やせる制度を導入する、集中力を持続させるための柔軟な休憩時間の設定、出勤時間の配慮、通院のために必要な配慮などがあげられる。労働時間や休憩時間、通院休暇などについては、就業規則に明記できれば企業としての雇用への考え方を示すことができ、優秀な人材を引き付けることにつながる。

6. 個別的な配慮をタイムリーに行うために

これまで述べたように採用後は、障害のある労働者からの申し出がなくても業務遂行にあたり必要な合理的配慮を講ずることが求められている。タイムリーな合理的配慮提供のために、障害のある労働者自身が日々の業務を振り返る「reflection paper」(図表)の活用が有効である。「reflection paper」は、企業の人事担当者、支援機関の就業支援担当者、研究者、弁護士、医師が議論に参加する「地域にお

図表.reflection paper



ける差別禁止・合理的配慮提供プロセスに関する研究会」を通じての実践から作成した。①業務達成度、②コミュニケーション、③環境、④マネジメント、⑤体調、の5つの視点の評価項目をそれぞれ5点法で評価し、平均点をグラフ化し日々の変化を見える化するものである。各項目の平均点をグラフ化しているが、「いいところ探し」、「人間関係」、「睡眠時間」、「気分」などの項目は変化の予兆を表すため、個別の数値の変化も重視する。

①業務達成度は、具体的に行っている仕事に対して振り返ることにより仕事の出来栄をどのように認識しているのか把握することでフィードバック面談の際の手がかりとする。②コミュニケーションは、困難を抱えることが多く不安の原因となるため重要な項目である。特に「いいところ探し」は周囲を見る余裕の有無や関係性を見える化する手がかりとなる。③環境は、物理的な環境と人的な要素を見える化する。人的な要素が悪化すると物理的な環境についても感覚が変化する場合もあり、両要素を見る必要がある。④マネジメントは、職場の上司が提供している配慮についてどのように捉えているのか見える化するものである。現場の指導者だけではなく、組織として合理的配慮提供の方法を検討していくためにも重要な項目である。⑤体調は、「睡眠時間」、「気分」の項目を中心に心身の不調に自ら気付き、まずは自己コントロールに努めること

を重視する。一方で企業としても管理職が安全配慮の観点から注視しなければならない項目である。

日々の仕事を報告することは、知的障害のある労働者の雇用を進めている企業において「日誌」や「振り返りシート」として行われてきたが、発達障害のある労働者の場合は、業務の振り返りを重視し、能力開発につなげることや、困難を抱えることが多いコミュニケーションや人間関係、それを目配りするマネジメントにも視点を広げ、関係性を丁寧に見ていこうとすることを重視している点に特徴がある。

7. まとめ

障害のある、ないに限らず労使間で個別の対話を通じた調整は、これまでの雇用管理において必ずしも主流をなしてこなかった。採用方法だけを見ても、新規学卒一括採用のもとで、卒年や学歴別に入社後も集団管理がされてきた。現在、企業でワーク・ライフ・バランスに関わる諸制度が普及するにつれ、少なからぬ組織において、個別に必要な調整が行われてきている。日本企業の雇用管理は、家庭責任を考慮しなくてよい男性の正規従業員を中心に制度が構築されてきたと指摘されているが、障害者雇用を通じて、社員の個別の事情を考慮することが人材の定着につながり、企業にとっても有益であるという認識が広がることを期待したい。