

就労継続支援事業所における精神障害や発達障害がある 人の就労支援上の困難や工夫について

飛田 義幸

Difficulties and Innovations in Employment Support for People with Mental Disabilities and Developmental Disabilities at Support Facilities for Continuous Employment

Yoshiyuki TOBITA

はじめに

令和4年文部科学省初等中等教育特別支援教育課調査「通常の学級に在席す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」によれば、教育的支援が必要な生徒の割合は小中学校で6.5%、高等学校で1.3%、これに対し、行動面での支援が必要な生徒の割合は小中学校で4.7%、高等学校で1.4%となっている。成長に伴う支援の必要性の低下幅は学習面で5.2ポイントであるのに対し、行動面は3.3ポイントとなっており、低下割合は学習面80%に対し、行動面70.2%となり、行動面の支援の必要性は成長に応じて相対的に高くなっている。また、高等学校における支援が必要な問題項目として、不注意の問題が最多となっている。成人後の就労場面においても、行動面、認知（注意）面での支援の必要性が高いことが推察される。

就労における発達障害者への合理的配慮として、「合理的配慮指針」では、「募集及び採用時」において「面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること」「面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと」、「採用後」では「業務指導や相談に関し、担当者を定めること」「業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと」「出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること」「感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと」「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明するこ

と」を示している。

平成28（2016）年5月の発達障害者支援法改正では、発達障害者支援地域協議会の新設の他、国や都道府県による就労の定着のための支援や事業主による雇用安定が努力義務として明記された。これにより、就労支援事業所等における就労支援も定着を視野に入れる必要性が高まったと考えられる。尚、この定着や雇用安定のための支援を、田中¹⁾は、「雇用継続支援」と呼び、「発達障害者雇用に関する法制度を活用した支援であり、福祉的支援に連続、又は同時に行う支援と位置づけ、発達障害者の雇用継続を図りその自立と社会参加を促進させることを目的とする支援」と定義している。本稿における就労支援には、雇用継続支援の意味を含むものとして考えていくこととする。

発達障害者の雇用継続に関して、障害者職業総合センターによる2017年度「障害者の就業状況等に関する調査研究」では、長期的な定着促進要因として、「障害の確認前の職歴、失業期間、求人種類、週労働時間、求人開拓」が挙げられ、当事者の特性と職場や作業内容とのマッチングや失敗体験の回数や期間を減らすことが重要であることが示唆されている。

発達障害者への就労支援の状況や実際の支援については、中村ら²⁾により、支援機関の種類別にみた発達障害者への支援の特色が調べられている。同調査によると、発達障害者支援センターや東京都区市町村障害者就労支援事業所支援拠点では面談が基本であり、障害者就労移行支援事業所ではアセスメントやグループワークが行われていることがわかっている。尚、これらの特色は、支援機関そのものにより現れたものとして考えることが適切であると同調査で述べられている。

研究の目的

発達障害がある人の就労支援上の課題や対応については、福祉、労働分野の他にも、教育、精神保健医療等の分野から様々な提言がなされている。障害者職業総合センター³⁾は2015年に、就労支援の場面における発達障害者の職業生活上の課題の事例や実践に関する記述を多数の文献から抽出・分類し、課題項目を大きく5つ(「業務遂行」「対人関係・コミュニケーション」「ルール・マナー」「行動面の課題」「自己理解や精神面の課題」)に分類している。同センターは、それら職業生活上の課題に対する対応について質問紙調査を実施し、結果をレファレンスブックとしてまとめている。2017年に中村ら⁴⁾は、「知的障害者や精神障害者と違った特性に対する独自の支援方法を導入しているのか」「従来みられた単一の障害者を対象者としてきた(たとえば、知的障害者のみを支援する等)機関における発達障害者へのアプローチはどのようにおこなわれているのか」を調べるため、発達障害者支援センター、障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センター、障害者就労移行支援事業所、東京都区市町村障害者就労支援事業所支援拠点を対象に調査を行っている。さらに2019年、河村⁵⁾はその後に出された事例や実践報告も参考に、福祉的就労ではなく、通常雇用または障害者雇用を対象に、発達障害者の就労支援において生じる様々な問題を、「企業と発達障害者をつなぐ仲介役の役割」から探索的に調査している。しかしながら、福祉的就労の場である就労継続支援事業所を対象としたものは見当たらない。本研究は、福祉的就労の場に焦点化し、わが国では障害者自立支援法による障害福祉サービスが提供される以前から所謂「作業所」として広く普及している就労継続支援事業所における発達障害のある人の就労支援上の困難や工夫について明らかにし、日々の実践への示唆を得ることを目的とした。

なお、発達障害は2011年以降、障害者基本法において精神障害に含まれることになり、精神障害者として障害福祉サービスを利用できる制度となっていることから、実際の障害福祉サービス事業所の利用者には発達障害とその他の精神障害を併せ持つ人や発達障害としては所謂「グレーゾーン」の人もいること、そうした人を対象から除外することに実践上の意味が乏し

いことから、研究主題を表題のとおりとし、精神障害や発達障害のある人の就労支援上の困難や工夫について探ることとした。探索の重心は発達障害のある人である旨をここに付記しておく。

倫理的配慮

本研究は、静岡福祉大学研究計画倫理審査の承認を得た上で行った(承認番号:SUW22-15)。調査協力者に対し、研究の目的、調査内容と方法、調査への協力や各質問毎の回答の有無の任意性と撤回の自由、不参加による不利益は一切生じないこと、個人情報や調査情報の保護管理と一定期間経過後の破棄について書面および口頭にて説明し、同意を得た上で研究を行った。

方法

就労継続支援B型事業所で働く職員(精神保健福祉士)で本研究への同意が得られた調査協力者18名に対して、リモート手段を併用した選択式質問を含む半構造化面接による調査を行った。質問は、最近の精神障害のある人を取り巻く就労の状況や新型コロナウイルス感染症の影響、他の精神障害と比べた発達障害のある人の就労状況についての選択式質問の他、発達障害のある人が就労やその継続のための要素や支援上の工夫、作業特性や望ましい環境、休憩における望ましい環境、働く場での困難や工夫、同僚や支援者の困難や工夫、支援者として身につけた方がよいスキルや外部に望む支援などについて質問し、思うところを自由に答えてもらう形とした。

回答については、選択式質問については、1)近年の就労状況として量的に集計を行い、それ以外の内容については、Myringの質的内容分析の手法を参考に、調査の中で要点と思えるところについて要約的内容分析を行ったものを、2)発達障害がある人の就労における困難と3)発達障害のある人の就労のための工夫についての2)つをテーマとし、それぞれ概念化するための説明的内容分析を行い、得られたコードをカテゴリ毎に階層化していく構造的な内容分析を行った。

結果

1) 近年の就労状況

就労継続支援 B 型事業所職員の視点からみた、発達障害のある人の近年の就労状況について、得られた結果を集計したものを図 1～3 に示す。

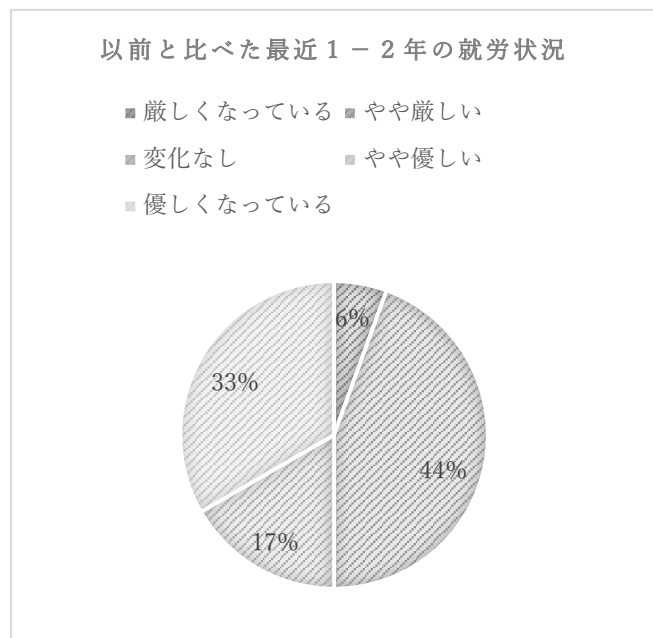


図 1

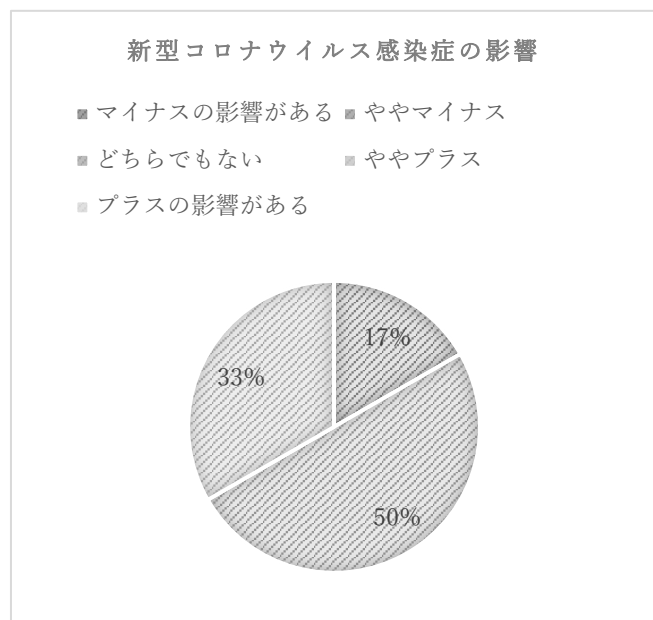


図 2

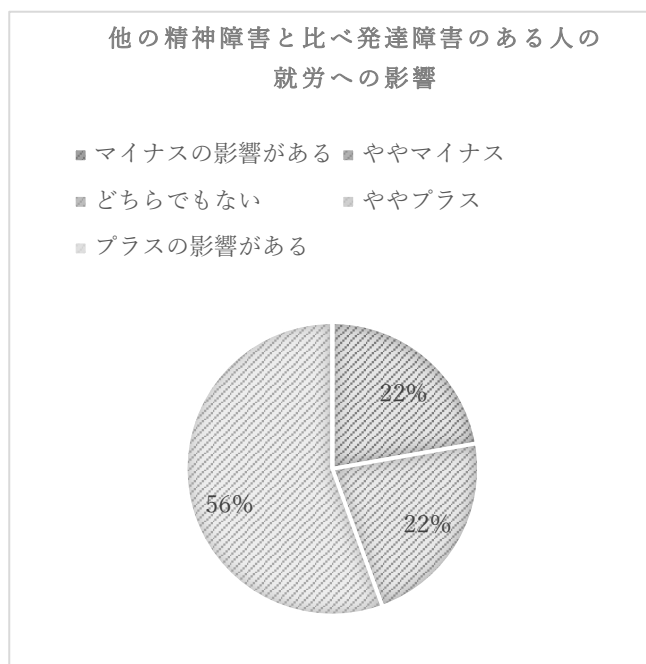


図 3

図 1～3 より、本調査における就労継続支援 B 型事業所職員の印象として、新型コロナウイルス感染症の影響もあり近年の就労状況はやや厳しく感じられる一方で、他の精神障害と比べて特に発達障害のある人の就労への影響が大きくなっているとまではいえない印象であることが読み取れる。

2) 就労における困難

就労継続支援 B 型事業所職員の視点からみた、発達障害のある人の就労における困難について、5 つの大カテゴリと 10 の中カテゴリ、23 の小カテゴリが抽出された。抽出された結果を表 1 に示す。

表 1 就労における困難

大カテゴリ	中カテゴリ	小カテゴリ	コード数
作業や人間関係が上手いかなかった際に持ち直すことの困難	失敗や体調不良からのリカバリーの困難	通い続けることの困難さ	2
		失敗体験による躓き	2
		ミスの頻度の高さ	2
		数的正確性の不足	1

	誤解や不信感により生じる軋轢と孤立	周囲との摩擦と関係の不安定化	2
		意図誤解による不信感	2
		協働作業の困難さ	1
場のフレームに合わせたコミュニケーションをとることの困難	棚上げして折り合うことの難しさ	仕事の仕方や価値観の相違	3
		社会儀礼的行動の不足	2
	意思伝達における不安と不安全感	コミュニケーション齟齬による傷つきやすさ	3
		仕事の指示、伝達の困難さ	2
		伝達と確認の不足	2
	周囲と呼吸を合わせることの難しさ	作業ペースを合わせることの困難さ	3
		言動のタイミングを計ることの困難さ	2
作業内容やその内容変更が限定されることで配置場所の選択肢が狭まってしまう	本人に合う仕事限定される	得手不得手の差の大きさ	3
		複雑な作業の困難さ	2
	作業変更が難しく時間がかかる	作業変化への弱さ	2
		適した作業設定の難しさ	3
障害特性の定式化や言語化が難しいことで生じる理解され難さ	自身の特性理解の困難さ	自身の特性理解の困難さ	2
	個人差が大きく困難がわかりにくいことによる理解され難さ	障害と個性を理解する困難さ	2
		困難のわかり難さ	4

対応が異なることで生じる混乱	対応が異なることで生じる混乱	周囲の対応のばらつき	2
		かかわり方の個人差の大きさ	2

以下にカテゴリを【 】、サブカテゴリを〔 〕、代表的な語りを「」で示す。なお、語りに対する補足がある場合は語りの中に（ ）で記述している。

【作業や人間関係が上手くいかなかった際に持ち直すことの困難】

このカテゴリは、仕事における作業や人間関係上の失敗として本人が捉えた（失敗体験による躓き）に対して、その場やその後の適応的把握や対応、自身で飲み下して次に進むことが難しいことで生じる（通い続けることの困難さ）を意味している。

「本人にとって難しい作業を担当することで、上手くいかなかったという失敗体験として本人の自己肯定感が下がってしまう」

「新しい環境に慣れるまで時間がかかり、その間に失敗等のつまずきが生じる」

「本人に働く意欲や仕事に行きたいという気持ちや言葉はあるのにもかかわらず、行動が伴わない（動きたいのに動けない、働きたいのに働けない状態になる）」

【場のフレームに合わせたコミュニケーションをとることの困難】

このカテゴリは、仕事関係で求められる社会的儀礼や暗黙知の不足や独自のこだわりから生じる（棚上げして折り合うことの難しさ）や、周囲とのペースのずれから生じる（周囲と呼吸を合わせることの難しさ）による、仕事での（意思伝達における不安と不安全感）を意味している。

「利用者なりの考え方、理論、判断、価値観、正義感、正しさに基づいて行動しているところもあるので、憶測で（サボっている等と）判断したり、こちら側の判

断だけで働きかけてしまうと誤解や齟齬が生じて関係が悪くなる場合がある」

「タイミングや相手の様子がわからない、声掛けの方法がわからない等により、困っていても相談できない場合や、（作業の終了や部材の不足等）伝えるべきことが伝えられない場合、抱え込んでしまい困難やトラブルが生じる」

「作業の進み具合に合わせて、各自の作業手順や作業時間、作業速度の調整を行うことが求められる場合、そしてそれがうまくできなかった場合に、周囲との軋轢が生じてしまう可能性があります」

【作業内容やその内容変更が限定されることで配置場所の選択肢が狭まってしまう】

このカテゴリは、本人の（得手不得手の差の大きさ）や（複雑な作業の困難さ）により（本人に合う仕事限定される）ことや、（作業変化への弱さ）から（適した作業設定の難しさ）が生じ、作業全体での配置において本人が参加しうる場が時間的・空間的に限られてしまうことを意味している。

「作業に好き嫌い（で表現されるこだわりや得手不得手）があるので、作業内容を考慮する必要がある」

「その人なりのこだわりがある方に対しては、そのこだわり合った作業を提供することや、その方のこだわりと整合性が取れて矛盾が発生しにくい形での働き方を考えていくことが必要」

「毎日、違う仕事になるような環境は向いていないと感じます」

【障害特性の定式化や言語化が難しいことで生じる理解され難さ】

このカテゴリは、発達障害の特性として（個人差が大きく困難がわかりにくいことによる理解され難さ）があることに加えて、本人自身にも自身の心身の状態や感情に対するメタ認知が弱いという（自身の特性理解の困難さ）があることから、自分の特性をパターン

として概念化したり言語化して表出することで周囲の理解を得ることが難しいことを意味している。

「自身の障害特性を自覚していない場合も多い」

「対人関係やコミュニケーション場面で困難がある様子だが、それが（何故そうなるのか、それが障害によるものか）わかりづらい場合がある」

「その方の障害特性について理解することとその方自身（個性や性格、価値観等）について理解することとの区別に悩み、対応に困難や葛藤を感じる場合がある」

【対応が異なることで生じる混乱】

このカテゴリは、仕事の場において、本人に対する（周囲の対応のばらつき）があることと、周囲が求められる本人への（かかわり方の個人差の大きさ）により、診断等の情報が同じだとしてもその特性や求められる対応の個人差が大きいことに加え、実際の周囲の対応もばらつきが出てしまうことで相互に混乱が生じてしまうことを意味している。

「同じ診断がついていても、表面的な行動が同じでも、（求められる）関わり方が異なる場合がある」

「支援者によって、本人に対する支援の温度差、支援のばらつきがあるように感じる。状況によっては、それが問題や困難の発生につながるケースがある」

3) 発達障害のある人の就労のための工夫

就労継続支援 B 型事業所職員の視点にからみた、発達障害のある人の就労のための工夫について、8 つの大カテゴリと 13 の中カテゴリ、23 の小カテゴリが抽出された。抽出された結果を表 2 に示す。

表 2 就労のための工夫

大カテゴリ	中カテゴリ	小カテゴリ	コード数
人の配置や流れの構造化、指	人の配置や流れの構造化、指示の	作業内容や方法手順の個別化・最適化	5

示の視覚化や具体的表現による仕事全体像の可視化	視覚化や具体的表現による仕事全体像の可視化	職場の月間・週間スケジュールや日々の仕事の流れの構造化	4
過度な刺激のない職場環境づくり	光や音や距離や視界など、物理的作業環境を整える	光や音や距離や視界など、物理的作業環境を整える	5
	定式化された適度な距離を保つ	お互いの適度な距離を保つ	1
		儀礼的コミュニケーションの定式化・習慣化	1
本人の認知特性に合わせた伝達、記録手段・方法の工夫による失敗や誤解の軽減	視覚化、具体的表現など、作業における本人の認知特性に合わせた伝達方法や表現の工夫	指示内容や注意事項、作業過程や目標、完成モデルの視覚化	6
		曖昧さやハイコンテクストを避けた具体的で直截的な指示と表現	5
	メモや繰り返しによる記憶保持とミス防止	記録によるワーキングメモリーの補完やミス防止	1
		指示伝達と本人の理解内容の確認を適宜反復する	1
行動観察で汲み取った本人の意図や職場の暗黙知を言語や図等で明示す	行動観察で汲み取った本人の意図や職場の暗黙知を言語や図等で明示することで相互理解	暗黙知の言語化、視覚化による相互理解の促進	3
		行動観察による意図の汲み取り	1

ることで相互理解を図る	を図る		
周囲のかかわり方や評価基準に統一性を持たせる	周囲のかかわり方や評価基準に統一性を持たせる	職員間で指示内容を統一し評価基準や注意事項を均一化する	2
		かかわる職員や施設間で対応・支援の方向性や目的、課題や対応に統一性を持たせる	2
日々の観察と情報共有による本人の変化への気づきと柔軟な対応	日々の観察により得られた本人情報の共有	本人の状態や最近の様子と変化、成長について関係職員間での情報共有	2
	日々の観察による本人の変化に合わせた柔軟な対応	本人の状態や興味関心、注意意識の方向性に合わせた柔軟な対応	1
		日々本人の様子を観察し変化を感じたときに声かけと確認を行う	3
本人のタイミングで相談しやすくなるための相談方法や相談相手等の構造化	本人のタイミングで相談できる環境づくり	本人のタイミングで相談できる環境づくり	3
	相談しやすい構造化された枠組みづくり	職場以外、職員以外への相談の場の確保	1
		定期的に個別面談を行い、困りごとや職場への要望、作業とのマッチン	1

		グを確認する	
成功体験等による強化とストレス場面への対処	成功体験や周囲からの強化を重ね自信や意欲を高める	成功体験の機会確保と積み重ね	1
		適宜の強化や前向きな言葉かけによるポジティブなマインドセットの醸成	2
	長いスパンでの仕事上のスキルやストレス場面へのコーピングスキルの獲得	他者からの指摘等ストレス場面へのコーピングの工夫	1
		長期的に仕事を続けられるような自分のペースを把握し、それを保てるようになる	1

以下に 2) と同様の形式にてカテゴリ等を示す。

【人の配置や流れの構造化、指示の視覚化や具体的表現による仕事全体像の可視化】

このカテゴリは、(職場の月間・週間スケジュールや日々の仕事の流れの構造化) や、(作業内容や方法手順の個別化・最適化) により、本人の特性に合わせて作業配置や情報提示を行うことを意味している。

「作業の段取りをリスト化し、チェックを付けながら作業を進める」

「本人に合った仕事や作業を割り振ることで、本人の感情的な安定にもつながると考えます」

【過度な刺激のない職場環境づくり】

このカテゴリは、(光や音や距離や視界など、物理的作業環境を整える) ことと、(定式化された適度な距離を保つ) ことで、物的・人的環境を整えることを意味している。

「照明が明るすぎない、あまり静か過ぎず適度な雑音がある（音を出しても大丈夫な）環境、なんであれ過度な刺激がない環境が望ましい」

「周囲が適度な距離を保つことが大切だと思います」

【本人の認知特性に合わせた伝達、記録手段・方法の工夫による失敗や誤解の軽減】

このカテゴリは、(指示内容や注意事項、作業過程や目標、完成モデルの視覚化) や (曖昧さやハイコンテキストを避けた具体的で直截的な指示と表現) を心掛け、(メモや繰り返しによる記憶保持とミス防止) を目指していくことを意味している。

「言葉だけでなく視覚的に提示するようにしています。表や図、絵やモノ、実際の動作等を見てもらうなどです」

「指示内容をその場でメモする（確認してもらう）」

【行動観察で汲み取った本人の意図や職場の暗黙知を言語や図等で明示することで相互理解を図る】

このカテゴリは、本人に対し（行動観察による意図の汲み取り）を行い、(暗黙知の言語化、視覚化による相互理解の促進) を目指すことを意味している。

「言葉のやりとりだけでなく、行動観察や作業での協働を通して時間をかけて相手を理解していくこと」

「ルールや注意点を明記した文書を印刷するなどして本人と共有し、ミスの再発を防ぐ」

【周囲のかかわり方や評価基準に統一性を持たせる】

このカテゴリは、(職員間で指示内容を統一し評価基準や注意事項を均一化する) ことで本人が混乱せず安

定して参加できるように支援することを意味している。

「人によって、あるいは日によって判断や評価が異なるなど、基準がばらついてしまうと混乱を生む場合があるので、判断基準を揃えるようにする」

【日々の観察と情報共有による本人の変化への気づきと柔軟な対応】

このカテゴリは、(日々本人の様子を観察し変化を感じたときに声かけと確認を行う)と共に、(本人の状態や最近の様子と変化、成長について関係職員間での情報共有)することを意味している。

「気になる言動や行動がみられた場合には、憶測で疑心暗鬼を生まないように、本人にその言動や行動の意図や理由、事情などを聞いて、なぜそうしたかを理解していく」

「利用者の方への声掛けの仕方や本人の希望に沿って支援出来ているかを考えるため支援者同士で相談や振り返りを行っている」

【本人のタイミングで相談しやすくするための相談方法や相談相手等の構造化】

このカテゴリは、(定期的に個別面談を行い、困りごとや職場への要望、作業とのマッチングを確認する)など、(本人のタイミングで相談できる環境づくり)を意味している。

「本人と相互理解をしたり、疑問や困りごと、作業とのマッチングを確認するため、定期的な面談の機会があると良いと思う」

「困った事があればすぐに職員に相談することを、予め密に職員と確認すること」

【成功体験等による強化とストレス場面への対処】

このカテゴリは、(成功体験や周囲からの強化を重ね自信や意欲を高める)ことと、(他者からの指摘等ストレス場面へのコーピングの工夫)を意味している。

「できることを実践して積み重ねること、小さな成功を積み上げていくことが仕事上の成功や本人の意欲や満足、安心につながると思います」

「注意されたことを「注意された」「怒られた」と認識するのではなく、達成課題(クエスト)として捉え、それをクリアしていく」

考察

1) 就労における困難について

5カテゴリのうち、【場のフレームに合わせたコミュニケーションをとることの困難】【作業内容やその内容変更が限定されることで配置場所の選択肢が狭まってしまう】の2カテゴリが、就労継続を阻害するものと考えられた。

ASDのコミュニケーション困難については広く知られているが、その機序として、松本⁵⁾は「相手のことば遣いから相手の考える自分との社会的および心理的関係性を推論」することの困難を挙げている。具体には、ASDの人は同僚など社会的立場に近い人とのコミュニケーションにおいて「語用論的障害」を有しており、相手との心理的距離・関係や場面に応じてことば遣いを変えることが苦手であり、TDの人が自動的にに行っている場面やその時の相手との関係性による距離感や言葉遣いの変化や調整も非常な負担となっていると考えられる。この負担により同僚とのコミュニケーションの段階で認知的リソースを使い疲弊してしまうことで、注意が求められる作業や、相手の視線や動作の観察に基づいた意図理解や立ち位置の調整(同僚が部材を取りに行こうと席を立った際に自分の椅子を引いて通りやすくする等)が求められる共同作業が上手くいかなくなっていると推察される。作業内容や配置が限定される原因として、こうした意図理解不全による共同作業の困難が考えられる。障害者総合センター⁶⁾の研究報告では、仕事におけるストレス対処法として「気が散る時、疲れた時に、作業を切り替えて」いくことが紹介されている。作業内容や配置が限定されてしまことは、ストレス対処の機会を減らし就労継続に負の影響があると考えられる。岩本⁷⁾は、就労継続には、「発達障害者の認知特性と周囲の理解

不足による」「抑うつや行動障害など」の「2次障害を予防すること」が重要であり、そのためには周囲の理解はもとより、当事者の「自己理解」とその基盤となる「注意制御機能の向上」が有効であるとしている。職場での挨拶や雑談などに割かれる認知的リソースを節約することは、単に作業上のミス軽減にとどまらず、当事者の自己形成や心理的安定、就労継続にも効果があると考えられる。

2) 就労のための工夫について

8カテゴリーのうち、【行動観察で汲み取った本人の意図や職場の暗黙知を言語や図等で明示することで相互理解を図る】【本人のタイミングで相談しやすくするための相談方法や相談相手等の構造化】の2カテゴリーが、本人の就労継続を支えるものと考えられた。

観念運動モデルでは、人は目標とそれへの方略からなる意図に基づき行動しているとみなされる。松本¹⁴⁾は、「協同作業が円滑にできるためには意図（目標とプラン）が共有されていなければなりませんし、調整が行われなければなりません」としている。一方で、「ASDの人には、意図の理解に困難がある」ため「心理的関係性にもとづく暗黙のルール」の理解・獲得が困難であり、その分を「個人的経験などにもとづいて独自に身につけた振る舞い」である「オリジナルルール」に基づいて判断・行動しているとしている。行動観察により本人の意図やオリジナルルールを明らかにすると共に、周囲の意図や暗黙のルールを本人の認知特性に合わせた形で示すことで相互理解を図ることや、そもそもコミュニケーションは相手の行為に働きかけるものではなく、互いの意図に働きかけるものであることを示していくことは、意図理解・調整による共同作業を目指す上で有効であると考えられる。また、松本¹⁴⁾は、「意図レパトリーを共有」することで（夏の作業後ミーティングで職員から「今日は暑い中お疲れ様でした」と発言があると、その後志願者がアイスを買いに行き皆でアイスを食べるなど）「その組織のメンバーがする行動からの目標を推論したり、目標からどのような行為がなされるかも推測でき」、「共有意図を多くもつことは、認知的負荷を減らすことにつながる」と述べている。各場面のルールややり方、周囲の行動の意味などの意図レパトリーを暗黙知でなく明示知

として共有することは、前述の課題に関しても、認知的負荷を下げることでその軽減につながると期待できる。

松本¹⁴⁾は、特別支援学校では「ASDに対しては『です・ます』が多く使われている」とし、その理由として「ASDとかかわる人びとは意図に働きかけるのではなく、すべき行動を提示するということで、こちらがやってほしいことを判断させおこなわせているのではないかと述べている。こうした対応は、ASDのある人に問題なく目的の行為を行ってもらう為には有効だと思われるが、意図理解や意図の共有・調整のスキルを身につける上でも、相手の意図に働きかけるコミュニケーションが大事であることを理解する上でも負の側面が生じ得ると考える。社会的訓練の場でもある就労継続支援事業所においては、単に問題なく動いてもらうための指示や教示ではなく、人は意図を持っており、相手の意図を推察・確認しつつ、その意図に働きかけ、自分の意図を調整することで共同作業を行っていることを学習してもらうことを目的として、本人や周囲の意図や暗黙知を可視化しつつ相互の意図理解や調整をしながら作業をすすめていくことが望ましいと考える。

なお、職場の暗黙知を明示する意味は、単にオリジナルルールよりも職場の社会的ルールを優先してもらうためではない。松本¹⁴⁾は「オリジナルルールと社会的ルールがぶつかったときに、あえて自らの価値観に従ってオリジナルルールを優先することが意味がある場合もある」としており、社会生活を快適に送るためには、「相手の意図に働きかけて社会的ルールよりもオリジナルルールを優先した行動をするという意味を相手に納得させ」ることも必要な場合があるとしている。これは、自分の意図に基づいた行動ができないために起こる行動化やこだわりが強くなることを防ぐ上でも意味があると考えられる。

相談に関して、児玉ら¹⁵⁾は、ASDの特性を持つ人の困難さと支援の事例について各文献に当たり、「経緯や状況は様々であるが、どの事例も、特性や対人方略、自己認知の弱さや、周囲に援助要請を適切なタイミングで出せないこと、もしくは会社組織の文化への無理解などが原因となり、周囲の理解と当事者の理解が分断され、問題が起こっている」と述べている。障害者総合センター¹⁶⁾の研究報告では、仕事におけるストレ

ス対処法として「悩み事は電話で(支援者に)相談に乗ってもらおう」ことが紹介されている。発達障害のある人が働く場において、聞きたいことや悩み事が出来た際、支援者等に相談できることは、仕事を続ける上で必要なことであるが、その質問をいつどのようにしたら良いのかがわからないという構図がみえてくる。松本¹⁰⁾は、「対人的なやり取りのなかで、暗黙のルールを獲得していくためには、他の人の表情・身振り・声の調子・視線などに着目して相手の気持ちや考えを読むことが必要」だが、「そもそも ASD の人はこのような社会的手がかりにあまり注意を向けてくれません」としている。相手の様子を見て相談の機会を計ることが難しいとすると、周囲の方から声をかけるか、相談の機会や方法を予め決めておくが必要になると考えられる。具体的には、特定の面談者との定期的面談を構造化する、相談方法に時間に縛られないメール等の手段を用いることなどが考えられる。さらに、行動観察により本人が困難を抱えていると推察される際には、周囲からの声かけなどの対応が望まれる。ASD のある人の自己形成(自身の感情や情動に関する自己理解)は「人の内的な情動や心に関する記憶の積み重ねが圧倒的に少ないままに形成され、自己概念化している」¹⁰⁾とも考えられ、そうした経験の基盤となる「心の理論」に関しても、定型発達とは異なり、非直感的な「言語的理由付けによる『心の理論』を形成する」¹⁰⁾ことが指摘されている。このことから、一般的に発達障害がある人が「空気を読む」と表現される対人的な場の状況理解が苦手であることは、そうした心的経験が質・量共に不足しがちなことが一因であると考えられる。就労場面で求められる「自己理解」は、その場面における自分を客観視するメタ認知や、自分の体調や疲労等を把握するセルフモニタリング、セルフケアの能力としても捉えられる。発達障害のある人には、自身の疲労や痛みに対して感覚鈍麻があることが知られており、雇用継続の課題のひとつとなっている。周囲の行動観察により、本人の状態を把握しつつ適切な環境調整や作業量・休憩時間の調節を適宜行っていくことが対策として有効であると考えられる。その際、複数の人間で行うことでより観察の妥当性や対応の一貫性を高めることが可能となると考えられる。

おわりに

今回、就労継続支援 B 型事業所支援者の視点から、発達障害のある人が働き続けるための示唆や、周囲との相互理解のための方略のヒントを得ることができた。一方で、障害のある人を単に被支援者として対象化してしまうことは本意でないため、TD を含め一般的に人がより快適に働くうえでの障壁やその対処の工夫について、今後さらに研究していきたいと考える。

引用文献

1. 田中健一:「成人の発達障害」の「雇用継続支援」—就労支援に続く「雇用継続支援」のための法制度の検討—。総合福祉研究, 21: 247-257, 2016.
2. 中村奈々, 橋本創一: 成人期発達障害者の就労支援に関する調査研究 —さまざまな障害者支援機関の利用の現況について—。東京学芸大学紀要 総合教育科学系 II, 68: 399-403, 2017.
3. 障害者職業総合センター: 発達障害者の就労生活上の課題とその対応に関する研究—「発達障害者就労支援レファレンスブック」活用のために—: 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2015.
4. 河村佐和子: 発達障害者と企業をつなぐ就労支援の課題と実践への示唆。広島大学大学院教育学研究科紀要, 68: 73-82, 2019.
5. 松本敏治: 自閉症は津軽弁を話さないリターンズ。角川ソフィア文庫, 2023.
6. 障害者職業総合センター: 調査研究報告書 No.150 発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2020.
7. 岩本友規: 発達障害のある人の就労に必要な自己理解とは—高機能自閉症スペクトラムにおける社会的自己の形成を中心に—。明星大学発達支援研究センター紀要, 4: 113-122, 2019.
8. 松本敏治: 自閉症は津軽弁を話さない。角川ソフィア文庫, 2020.
9. 児玉美希, 篁倫子: 発達障害者の就労支援の現状と課題。お茶の水女子大学心理臨床相談センター紀要, 22: 63-74, 2020.
10. 別府哲, 野村香代: 高機能自閉症児は健常児と異なる「心の理論」を持つのか 「誤った信念」課題との言語的理由付けにおける健常児との比較。発達心理研究, 16: 257-264, 2005.