

# 発達障害と就労

一口に発達障害者の就労といっても、一般就労の人もいれば障害者雇用枠で就労している人もいる。彼ら彼女たち本人は、また職場の上司や同僚たちは、職場でどのようなことに困り、どのような対応をしているのだろうか。(株)A・ヒューマンで発達障害者のキャリア相談に対応し、数多くの就業サポート経験をもつ(一社)日本雇用環境整備機構理事長の石井京子さんに現状と課題をうかがった。

## 就労件数は増加傾向にある

特性により、さまざまなタイプがある発達障害。職種による向き不向きはあるのだろうか。

「一概には言えませんが、ひとつの傾向として、たとえばADHDの場合、好きなことには没頭するので長時間過集中した結果、疲れてミスが多くなるため正確性の必要な金融機関の事務には向かないでしょう。またASDの場合は、会話のキャッチボールや相手の意を汲むのが苦手で、臨機応変に対応できないので、営業職などには向きにくい傾向があります。本人がこうした自分の特性を理解して

いないと、向かない仕事に就き、本人も周りも疲弊してしまいます」と、発達障害者の就労相談等に数多く応じている(一社)日本雇用環境整備機構理事長の石井京子さんは言う。

発達障害の人はIQが高い人も多く、なかには発達障害と気づかないまま仕事で成功を収めている人もいます。もともとまじめで手を抜くことをしない働き者なので、適性に合った仕事を任せられることができれば、優秀な戦力になり得る可能性を秘めているようだ。発達障害のタイプごとに適切な対応が職場に求められると同時に、発達障害者本人も自身の特性を理解しておくことが重要だ。

しかし、一般就労の人の場合

は、本人が発達障害と気づかず、さまざまな失敗体験から二次障害としてうつ病を発症しているケースも多いという。その一方で、発達障害の診断を受けて精神障害者保健福祉手帳を取得し、障害者雇用枠で大手企業に就職している人が増えているようだ。石井さんによると、「近ごろは障害者雇用枠のなかでも発達障害の人を中心に雇用する企業が増えていて、総合職の新卒採用も含め、発達障害者の就労件数が増えている実感があります」という。

## 職業訓練と外部支援員で就労をサポート

こうした発達障害者の就労を後

### 発達障害者の就労支援の流れ



### 就労移行支援事業所「さら就労塾」の主な特徴

企業の求める職業能力と障害者の職業能力のギャップを埋めることを目的に行われる職業訓練。実践に即した職場さながらのロールプレイングが特徴である。

コース	期間	通所日	内容
基礎	4カ月	3カ月間は週4日、4カ月目から週5日	パソコンのスキル向上と、実際の職場を想定したロールプレイング(挨拶・社内伝達の仕方・訪問対応・電話対応・職場のマナー)など。
就職準備	最大1年8カ月	週5日	基礎コース終了後、インターン感覚で職場での一般業務(タイムカード管理・仕出し弁当の注文と代金管理・業務マニュアル作成・消耗品在庫確認と注文・OA機器全般の操作など)を身につける。
プレ基礎	1カ月~	週2日~5日	体力に自信がない、週4日はハードルが高いという人のための、基礎コースを始める前の訓練。初歩的なパソコン操作とファイリング等の事務補助・軽作業。

押しする存在として注目されているのが、就労移行支援事業所だ。NPO法人さらプロジェクトが運営する「さら就労塾」もそのひとつで、発達障害に限らず障害のある人が社会に出るために利用する職業訓練所のような存在。利用者のほとんどが精神障害者と発達障害者で、発達障害者が占める割合は約8割に上るといふ。新卒をはじめとする就労未経験者のための就労塾としてだけでなく、一般就労をしてきた人のリワークのための塾としても活用されている。7~8割を占める一般就労経験者のなかには、就業経験の長い人も多い。職場環境の大きな変化や人間関係により、メンタルヘルスの問題を抱えた休職中の人も利用している。休職中の人は職場復帰のため、離職中の人は再就職をめざし、職場でうまくやっていける力をつけるために受講している。

の就職が可能となり、その後の定着率も8割以上と高い。また、同塾では、安定的に就労を継続するための定着支援も行っており、定期的に職場を訪問し、本人や上司を交えた面談等を実施している。「実は、発達障害者を多く雇用している企業では、障害者職業センターのカウンセラーや地元就労支援センターの支援員など、発達障害者の外部支援員を決めているところが多く、なかには外部支援員のいることが採用条件になっている企業もあります。これは、会社では話しにくいことを相談したり、プライベートで悩む発達障害の人も多いため、仕事とプライベートの線引きをするためでもあります。支援員は、月に1回程度職場を訪れ、就労している発達障害者の困りごとの相談に応じています」(石井さん)

## 上司と人事の定期面談が成功のキーになる

石井さんによると、企業の採用担当者は、自社の障害者雇用を推進したいものの、受け入れ部署に経験がないので尻込みしてしまうケースが多いのだという。一般的に発達障害の人に業務内容を説明

する際に重要なのは、「構造化されていること」「見える化されていること」「丁寧な教えること」だが、丁寧でも説明が長いと短期記憶のキャパシティが少ない人も多いため覚え切れないこともある。このようなギャップの解消法として、マニュアルを作成して対応している企業は多く、場合によっては本人自身がよりわかりやすいようにマニュアルを作成し直すことも大切だ。「個別の対応として重要なことのひとつに面談があります。月に1回設けているところが多いのですが、うまくいっている会社は職場の上司以外に人事との面談も行っています。ただ、面談の際に気を付けたいのは、『〇月〇日の〇時から〇時まで』と事前に告知することです。そうでないと、話好きの人は自分の気持ちをすべて伝えたい気がすまないのでは何時間でも話し続けることになり、予告があると、話が苦手な人は伝えたい内容を文字情報にして準備することができず、発達障害の人は、自分がどれくらい仕事ができるのか心配で仕方ない人も多い

**NGな伝え方**  
「君が思うよりできているよ」

**正しい伝え方**  
「あなたはわが社が求める業務の6割ができています。これを半年後に8割にするために、○○と○○ができるようになります」

ので、聞かれたら〇割できていると具体的に示すことと、次の目標を提示することが重要です」(石井さん)

また、職場環境の整備として必要なのが、視覚過敏や聴覚過敏といった感覚過敏への対応。専用のメガネの着用許可、プリンターやコピー機、空調機のそばや、人の出入りの激しい席は避けるなどだ。これらは、聴覚障害で補聴器をつけている人への対応と同じであり、要はそれぞれの特性を踏まえた臨機応変な対応が必要だということだ。発達障害者を多数雇用している企業では、発達障害者5~7人に対して1人の指導員をつけてきめ細かな対応を行っている企業も多いという。