

発達障害者の社会的自立を目指して 就労支援の取り組み

松尾 秀樹

(佐世保工業高等専門学校)

一 はじめに

佐世保工業高等専門学校では、釧路工業高等専門学校と共同で、文部科学省が公募した「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」(学生支援GP)に、「高専での特別支援教育推進事業」を申請し、採択され、平成十九年度の十一月から平成二十年度末にかけて、「修学支援」「生活支援」「就労支援」の三つの柱を中心に事業を展開した。事業終了後も特別支援教育の実践は継続しているが、本稿では、「就労支援」に焦点を絞り、取り組みの事例を三つ

紹介し、その成果や問題点、今後の課題など検討してみたい。

二 発達障害の学生の社会的自立のために

「コミュニケーションが苦手な人は……」「働ける職種がうちの会社の中には……」「高価な機器があるので指示が通らずに操作を誤ると会社として大変な損害を被ることになるので……」。これらは、発達障害の(またはその疑いがある)学生を就労に結びつけようとする場面で、会社側にやんわりと断られた時に用いられた言葉である。

最近では、「この学生は発達障害ではなかるうか」と意識することが多くなったが、今になって振り返ってみると、佐世保高専を途中で辞めていった学生、就職面接がうまくいかず就職先が見つからなかった学生、就職しても早期離職してしまった学生、大学院まで進学しても就職先が見つからなかった学生、などの中には、発達障害が疑われる学生が、かなりの確率で存在していたのではないかと思う。適切な支援を行っていれば、「進級」や「卒業」、「就労」や「就労継続」といったハードルをクリアさせることができたかもしれないと思うことがある。

本校でも、GP事業のおかげで、教職員の間には、特別支援教育の理念が少しずつ浸透し、成績不振の背景にあるものを、「もしかして発達障害があるのでは」「何とか指導や支援をしてやらないと」という姿勢で対応してくれる教職員が増えてきている。

しかし、将来の社会的自立を考えた場合、教育機関として「修学支援」以外の支援も、必要性が増しているのではないかと考えられる。多くの職業で重要なのは実は人間関係で、持っている技能や知識は二の次ことが多いと言われている(注1)。従って、発達障害のある学生の場合、就労できて、コミュニケーション上のトラブルのため、

離職するケースが潜在的に多いと考えられている。

発達障害の学生には、早い段階から、年齢や立場に応じたコミュニケーションの仕方を学ばせたり、自分の苦手なことに対する対処スキルを学ばせたりすることを通して、自身の障害について理解を深めさせる支援が必要だと考えられる。会社を訪問すると、「本人は自分の特性をどのくらいわかっていますか」「保護者はどのくらい理解していますか」など聞かれたり、「就労後の支援までしてもらえないなら採用を考えたってない」と言われることがある。従って、教育機関では「コミュニケーションスキルを伸ばす」ことや「本人の自己理解を進める」などの支援も行うべき課題だと考えられる。

三事例

(一) 事例 A

Aは、本校出身で、現在、X大学の二年生に在学している。本校三年の頃、「自分は他の人と違うのではないかと非常に勤カウンセラーのカウンセリングを受けはじめると緊張するとチックが出たり、相手の顔をじっと見たり、相手の言葉をオウム返ししたり、声の調子が単調であったり、

言葉が少し不明瞭であったり、などの特徴がある。学業成績はとても優秀で、わからないことがあると納得の行くまで必ず授業・講義後質問をする。試験問題の解答には時間がかかるが、ほとんど完璧に解ける。ただ、必ず最初の問題から順番に解答していくというこだわりがあるようである。周りの学生からのいじめなどは、本校在学時も含めて、小さい時から受けていないようである。確定診断はついていないが、母親は、本人が発達障害であることは認識している。ただ、父親は、親としては認めがたい、という気持ちのようである。

印象的な出来事としては、英検の二次試験のことがあった。英検二級の一次の筆記試験には合格するのだが、面接で二度不合格になった。三度目の不合格は許されないのですが、本校にきている非常勤の外国人講師に頼んで面接の練習をしてもらった。英検の試験官の経験があったその非常勤講師によると、第一印象が変わっている、それだけでマイナスのイメージがつかってしまうことと、質問から回答までの反応時間が遅いのでマイナス点がつくということで、私とその外国人講師とで何度も面接試験の模擬練習を行った。その結果、何とか三回目で面接試験に合格することができた。

GP採択後は、作業療法士にも支援に来てもらい、人と話すときの話し方や聞き方の改善や、一人暮らしをした時に困らないようなスキルアップなどの支援を受けた。本校の専攻科二年の時にX大学院の推薦入試を受けたが、面接で不合格になった。質問にちゃんと答えていない、と判断されたようである。その後、X大学院の一般入試で再チャレンジし、見事合格した。X大学院入学前に、筆者が引率して、三度、研究室の教授や保健管理センターのカウンセラーの先生などに会いに行つて、本人の特性を説明し、入学後の支援の継続をお願いした。大学院進学後も、大学院側と連携を取り、大学生活での情報を教えてもらっている。大学院二年生を迎え、就職活動の方向性を決める際に、研究室の教授とカウンセラーの先生が、本人を連れてはるばる佐世保まで来られ、ご両親と会われ、就職活動の方向性を話し合った。

大学院では、研究室の教授、カウンセラー、大学のキャリア支援センターの担当者等で、スキルトレーニングをかなり行つてもらっている。地元の企業で、本高専が人事関係に強いルートがある企業にも応募しているが、現在、書類選考の段階で一社、面接の段階で三社不合格で、大変厳しい状況である。

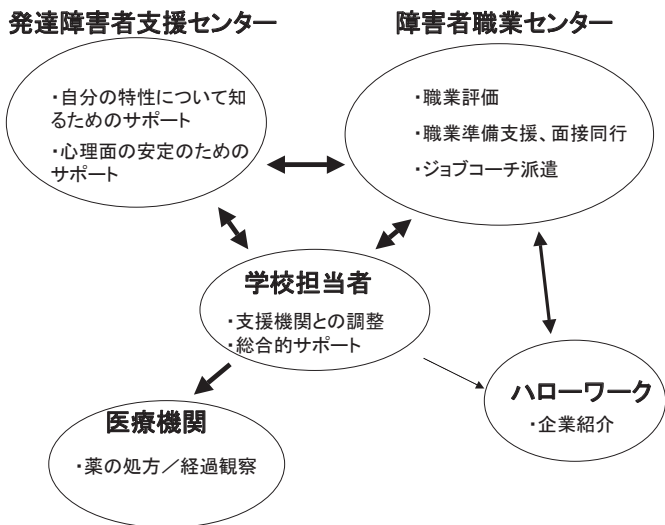
本人は学力が高く、研究職に近い職種に就ければ本人の特性に合っているのではないかと、思い支援を行って来たが、企業側が有名大学の大学院卒に求める人材は、近い将来、セクシヨンのメンバーをまとめる役目ができる人材を求めるようで、やはりコミュニケーション能力が要求されるようである。一見するだけで、変わっている、という印象を与えるAの場合、就職試験の面接のハードルはとて高いものがある。

(二) 事例B

本校卒業時に就職先がなく、研究生として一年間学校に残し、就労支援を行ったケースである。研究生の一年間、支援の主体を、学校から障害者職業センターや発達障害者支援センターなどに移行した。B自身が、適切に社会資源を活用できるよう橋渡しを行うとともに、活用のスキルを得させること等をポイントとして外部との連携を行った。Bは、本校入学後、三年次にアスペルガー症候群の診断がついている。本校一年次にいじめの問題が発生し、それ以来ずっと関わってきていた。三年次学業成績不振のため、留年している。多動傾向もあり、イライラや癩癩を起すことが多かったが、連携が取れている病院で処方された薬

で自分の感情のコントロールもできるようになってきている。携帯やパソコンでのゲームに没頭する傾向があり、クイズ形式の問題は得意だが、実験のレポート作成や記述式の問題などは苦手であった。第三種電気主任技術者試験という難しい資格試験にパスしたが、実際に、その資格を使った職業に就かせるのは安全上問題があると判断される。

GP事業のおかげで、図1のように、障害者職業センターや発達障害者支援センター、ハローワークなどとネットワークを構築でき、Bの社会的、職業的自立を促進するために有効であった。感情面の安定の支援として医療機関、発達障害についての受容・自己理解に関しては発達障害者支援センター、職業自立に関しては「職業センター」、全体的なコーディネートは学校、という役割分担でチーム支援を展開した。職業自立を実現化させるために、ハローワークや障害者就業・生活支援センターとの連携も段階的に行い、精神障害者保健福祉手帳も取得でき、現在は、農園を持つある企業に、職場実習を経てトライアル雇用してもらい、缶詰やゼリーなどに加工する前に果物を処理する作業を行っている。障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターのジョブコーチもついて、手厚く支援を実施して貰っている。社長面接の際、「自分はここで働きたい



〔図1〕 外部専門機関との連携

です」とはっきりと意思表示できたことが採用に繋がったようで、七年間支援を行ってきて、随分成長したことを実感させられた。

(3) 事例C

Cは、本校を四年次で辞め、本校を退学してから半年後に本人の地元のハローワークの求人情報を元に、一般の求人でY社に応募し、採用試験を経て、雇用に至った。会社は、船舶の配電盤やブレーカーのメーカーで、その会社で、パソコンを使った設計の仕事をしている。就労後、本格的に就労継続支援を行っている事例である。

四年次頃から、ネット上でゲームソフトを作ることに没頭しはじめ、留年、二度目の四年次も留年し、本校を辞めざるを得なくなつた。この時点では、学生支援GPの事業は採択されていなかった。

本校を去ることが決まり、筆者が、母親と電話でやり取りをした際、母親から病院受診の希望が出され、病院を紹介した。母親は、実は、このCの特性には気がついていて、発達障害のことについても詳しくかった。

Cが所属していた本校の学科長は社長と面識があったため、就労後、学科長が社長にCの事情を電話で説明し、学科長と筆者がY社を尋ねた。筆者が、Y社社長に、高機能自閉症スペクトラム等、発達障害者の一般的な特性や本人の特性などを説明し、「大事な指示は紙に書いて指示をしてほしい」「三つの用事を同時にこなすことはできないと

思うので配慮して欲しい」「顧客の接客は避けさせていた
 だければ有難い」などのお願いをした。

社長によると、「大人しくしてコミュニケーションが苦手
 そうだということは面接や検査でわかったが、そういう事
 情だとは知らなかった」「会社として知っておくのがいい
 のか知らないのがいいのか判断に迷うが、状況からして人
 間関係のトラブルが生じる関係があるので知っておく必要
 があると思う」「今度は直属の上司がいる時にもう一度説
 明に来て欲しい」とのことであった。採用のポイントは「と
 にかく電気の試験がダントツにできたことと、パソコンが
 得意そうであったこと」と「配属部署が、設計をパソコン
 でやるところで人と接することがあまりないので、コミュニ
 ケーションが苦手でもやれるのではないか」とのことであ
 った。

Cに関しては、現在まで六回会社を訪問し、状況の確認
 と、問題点の改善の努力を会社と連携して行っている。直
 属の上司、課長、部長に、本人の特性を何度も説明し、会
 社での様子も伺ったりしている。会社としても、ジョブコ
 ーチ的に人を一人つけてもらい、顧客との直接のやり取り
 はまださせない、等の理解ある対応を取ってもらっている。
 Cの就業上の大きな問題点は、就業中の居眠りである。

就労して二年半が経つが、本人は、「自分はそんなに居眠
 りはしていない」と言うが、会社の話ではほとんど改善で
 きていないようである。会社としても、いろんな対応策を
 検討され、筆者を通じて、家庭での時間の過ごし方など家
 庭の協力を求められたりしているが、会社で周囲の社員に
 かなりのストレスを与えているようである。筆者は、病院
 受診の橋渡しをしたり、本校に來させて、特別支援教育の
 専門家のカウンセリングを受けさせたりしている。居眠り
 の改善はできていないが、何とか就労は継続できている。
 現在、障害者手帳（精神障害者保健福祉手帳）を取得する
 ことで、Y社の障害者雇用率に算入してもらおうと考え、
 保護者に働きかけをし、保護者もその方向で動き始めてい
 る。

四 まとめ

ある大企業のカウンセラーから、「就職試験の際に、発
 達障害があることは言ったら駄目だ、企業は採らないよ」
 「何とか二〇分の面接をクリアできるスキルを身につけさ
 せてすり抜けさせてきて」「会社に通れば勝ちよ。あとは、
 自分たちカウンセラーなどが面倒を見るから」と言われた

ことがある。

発達障害者に対する雇用に関しては、いろんな施策が取られているものの、この話にあるように、依然、企業には理解してもらえないのが現実で、就職活動で躓くケースが多い。企業側に事前に事情を説明する・しない、という問題に関しては、意見が分かれるところであるが、現実的な対応としては、一般就労に耐えようと判断される場合は、面接の練習を充分に行って面接試験をクリアさせるのが打開策かと考えられる。これは、長い一生を見通した「キャリア教育」の理念からすると、目先のみにとらわれた対応だと批判を受けるかもしれないが、社会の認知が進まない状況における対応策だと考えて頂ければ幸いである。

事例Bのように、一般就労が厳しいと判断される場合は、早期から、ハローワーク、障害者職業センター、発達障害者支援センターなどの専門の機関と連携をとっておく必要があると思われる。場合によっては、障害学生が高専に在学中に、障害者職業センターの職業評価などを受けておくのが良いのかもしれない。

Cを採用してもらっている会社には、Cと同じようなタイプの社員の方があと二人おられるそうで、社長さんにその件を尋ねたことがある。「親は先に死ぬ訳なので、何と

かこの子を自立させないと、というのは親としての願いでしょう。仕事さえできれば、会社としてはそれでいいんです」との答えであった。このような社長さんが多くいて下さればいいが、大変なケースであろう。しかし、こんな理解のある会社が増えていくことを願って、本稿のまとめとしたい。

参考文献

(注1) 福田真也：『大学教職員のための大学生のこころのケア・ガイドブック』、pp.三五―三六、金剛出版、二〇〇七