

軽度発達障害者の就労支援に関する諸問題 —新規事業「自閉症・発達障害支援センター」と「ジョブコーチ事業」を中心に—

水 間 宗 幸*

要 旨

本研究では軽度発達障害者の雇用に何が必要かを考察したものである。2002年に画期的な新しい福祉サービスが日本で始まった。1つは「自閉症・発達障害支援センター」であり、もう1つは、ジョブコーチ事業である。この2つの事業は度発達障害者に対し、全く福祉サービスがなかったために、日本では画期的なサービスである。しかし、両事業とももっと多くのマンパワーと専門家が必要となるだろう。またこれらの問題をさらに解決するために、さらに福祉サービスの変換が求められる。このような福祉サービスの転換は、軽度発達障害者を納税者へ移行することになる。またインフォーマルサポートおよび余暇スキル支援は彼らの安定雇用につながるものと考えられる。

キーワード：自閉症・発達障害支援センター、ジョブコーチ事業、軽度発達障害、余暇スキル支援、

1. はじめに

近年、障害児教育の分野において、学習障害、注意欠陥／多動性障害（ADHD）、高機能自閉症及びアスペルガー障害を総称する用語として「軽度発達障害」もしくは「軽度障害」という用語が多くみられる。きっかけは1992年に当時の文部省の調査研究協力者会議の報告書においてはじめて「学習障害（LD）」が示されたことから始まる。これは1999年7月に最終報告書がまとめられ、日本における公的な「学習障害」の定義を示したことにより、日本の教育における学習障害の枠組みが固まり、教育現場への「特別な教育的ニーズのある子ども」として浸透する大きなきっかけとなった。

さらに2001年1月の「21世紀の特殊教育の在り方について——一人一人のニーズに応じ

た特別な支援の在り方について——」¹⁾では、学習障害、注意欠陥／多動性障害（ADHD）児、高機能自閉症児等への対応が取り上げられ、これまでの知的障害児を対象とした「特殊教育」から、通常学級に在籍する「特別な教育的ニーズのある子ども」へ変化し、同年の省庁再編の中で文部科学省における「特殊教育課」が「特別支援教育課」へと移行したことなどからも、日本における教育のあり方が大きくシフトしていることが分かる。

この軽度発達障害もしくは軽度障害という用語の「軽度」の持つ意味であるが、教育用語として事実上「知的障害を伴わない発達障害」という意味で用いられている。ICD-10においては、主な発達障害として知的障害、自閉症、学習障害、ADHD等が挙げられており、これまでの日本の教育および福祉におけるサー

* 九州看護福祉大学 看護福祉学部 看護学科

ビスはこのうちの、知的障害のみであった。つまり、「軽度発達障害」もしくは「軽度障害」において「軽度」の示す意味とは、「知的障害を伴わない」ことを意味している現状である。

アメリカにおいて近年、“Mild Disabilities”もしくは、“Mild Handicaps”という用語が用いられており、この範疇は学習障害、軽度知的障害、ADHDが示すような行動障害の総称として用いられている。またそれ以外の国でもあえて「障害」を表記せず、Mild Special Needs（軽度の特別なニーズ）として表現されている（柘植；2002）²⁾。

一方、厚生労働省における軽度発達障害に対する動きはこれまで全く取り上げられなかった。これはいわゆる知的障害、身体障害、精神障害という「三種の障害」に当てはまらないために、扱われてこなかったためである。

しかし、「障害者プラン～ノーマライゼーション7カ年計画」の最終年度になり、2002年4月よりスタートした「自閉症・発達障害支援センター」運営事業開始注1)、同じく2002年5月より「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正によりスタートしたジョブコーチ（職場適応援助者）事業^{注2)}が、事実上、三種の障害を超えたサービスの確立によって、軽度発達障害児・者への福祉サービスを大きく変革することとなった。

本研究では、軽度発達障害に対する福祉サービスを検証するとともに、軽度発達障害児・者の就労に向けた課題を考察し、今後の障害者福祉のあり方について検討するものである。

2. 発達障害を支える自閉症・発達障害支援センターの有効性と問題点

自閉症・発達障害支援センターの意義として大きく取り上げなければならないことは、

知的障害のない発達障害をもつ人々が利用できるという点である。2002年4月より全国8ヶ所において始まる事業であったが、同年10月、全国10ヶ所の事業委託が明らかになった。事業の対象となっているのは、在宅の自閉症等の特有な発達障害を有する障害児（者）となっており、具体的には、自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、レット症候群などの自閉症及びその周辺領域にある発達障害があげられている。しかし、ここにあげられた具体的な障害名は広汎性発達障害のカテゴリーの中に属するものであり、もともと知的障害を伴う自閉症、およびレット症候群（ほとんどが知的障害をとまなう）は、現福祉施策の下で福祉サービスを受けられるものである。また、高機能自閉症とアスペルガー障害は臨床的には区別する必要はなく、重度の知的障害を伴う自閉症からアスペルガー障害までを連続体と考え、自閉症にもアスペルガー障害にも厳密には当てはまらないものの、「自閉症スペクトラム」として考えた場合、自閉症・発達障害支援センターの対象は主に、「自閉症スペクトラムを含む、広汎性発達障害」と考えることができる。

この点に関して、評価すべき点は知的障害を伴わない広汎性発達障害（高機能自閉症、アスペルガー障害）が厚生労働省の福祉サービスの利用を可能にした、という点に集約される。また、対象が「児（者）」となっており、これは生涯発達の観点から考えた場合、これまでの行政による縦割りの福祉施策から、自閉症児・者の縦断的な支援を可能にしたことがあげられる。これは、これまでの日本の障害児・者福祉施策を鑑みると、非常に大きな前進と評価することができる。

一方、問題となるであろう点は以下になる。

第1に、厚生労働省が平成14年及び15年の

自閉症・発達障害支援センター事業の概要にあげた自閉症の有病率である。これは「一般的に千人に1人」が有病率とし、「70～80%に知的障害がみられる」としている点である。吉田（2002）はこの数年間の日本国内や世界の疫学調査をもとに100人に1人の割合で自閉症スペクトラムの子ども達は存在し、そのうち7割の子どもには知的障害は伴わない、としている²⁹⁾。つまり単純に計算しただけでも、厚生労働省が考える利用者数と、実際に必要とするであろう利用者数は10倍もの開きがある、ということである。

第2の問題は、この厚生労働省が予測した利用者数よりも10倍の利用者数が考えられる問題と結びつくものである。それは、自閉症・発達障害支援センターの職員配置が、(1) 心理療法等を担当する職員2名、(2) 相談支援を担当する職員1名、(3) 就労支援を担当する職員1名の計4名となっていることである。事業は、既存の自閉症児施設、知的障害児（者）施設にセンターを敷設する形態を取ること、また平成15年度からの支援費支給制度によって施設自体の今後の経営が不透明な現状からすると、母体施設を巻き込んだ圧倒的なマンパワーの不足が容易に予想されることである。また、このようにマンパワー不足の職員の手で、(1) 自閉症児（者）およびその家族、並びに関係機関等からの相談への対応および助言指導、並びに情報提供、(2) 自閉症児（者）に対する適切な療育及び就労支援、(3) 自閉症児（者）の関係施設・関係機関の職員に対する情報提供及び研修、(4) 自閉症児（者）関係施設・機関との連絡調整が事業内容として課せられている。理念と意義は非常に評価できるものの、それを成り立たせるだけの試算が現実的ではないことが非常に大きな問題である。

第3の問題は、自閉症・発達障害支援セン

ターが、どの範囲まで対象を広げるかという問題である。発達障害のひとつである自閉症スペクトラム児・者が、先述の通り知的障害の有無にかかわらず、利用できることにある。一方で、事業目的の「自閉症及びその周辺領域にある発達障害に対する支援」がどの範囲で行われるか、つまり、「周辺領域にある発達障害」が、何をさすのかという問題である。事業内容では、「近年、知的障害を伴わない自閉症（いわゆる高機能自閉症）やアスペルガー症候群などの自閉症の周辺領域にある発達障害が、社会的事件を通じてクローズアップされてきており、こうした自閉症の周辺領域にある発達障害に対しても、対応を図る必要がある」と記述されている。この記述は、いわゆる古典的自閉症（知的障害のある自閉症）を中心として考えられたものであり、その周辺として高機能自閉症等が位置付けられている。しかし、発達障害は先述のように、学習障害、ADHDなどがあり、これらは教育の世界においては「軽度発達障害」もしくは「軽度障害」として、受け止められている。

つまり、自閉症・発達障害支援センターが、「自閉症児（者）等の福祉向上を図る」目的で設置されるのであれば、この「等」の範疇が問題となり、学習障害、ADHDを含むものか否かが明らかにされていない。これはそのセンターの方向性に委ねられるものと考えられるが、もし学習障害およびADHDをこのサービスの対象に含むとするならば、厚生労働省の想定していた利用者数の数十倍と考えられる。NPO法人アスペ・エルデの会によれば、学習障害は最大5%水準で、ADHDは3%水準で存在するという³⁰⁾。また、これらの軽度発達障害はそれぞれ重複することは珍しくはないが、いずれにしても厚生労働省の試算の数十倍が利用者として想定される。しかし、学習障害およびADHDを対象としないなら

ば、「自閉症・発達障害支援センター」の名称を「自閉症支援センター」と改めなければならないという矛盾が存在する。よって「等」をどの範囲でとらえるかは各センターに委ねられ、実施主体が都道府県・指定都市であるため、地域格差が大きな福祉サービスとなる危険性をはらんでいる。また第2の問題で述べたマンパワーの問題は、これらの問題とも直結したものであり、この地域格差はそのまま職員への負担とも直結する危険性をはらんでいる。

いずれにしても、これまで軽度発達障害が福祉サービスを受けられないといった問題を根底から変化させたこのシステムは高く評価できる。このような自閉症を中心とした発達障害を生涯にわたって支えることができるシステムの確立は、彼らの就労にとって非常に大きな力となる。

3. ジョブコーチ事業の有効性と問題

2002年5月に開始されたジョブコーチ（職場適応援助者）事業は、これまで長い間、日本における障害者福祉の世界で望まれた事業である。これまでパイロット事業として行われてきたが、平成12・13年度の試行では、9割弱の障害者が継続雇用され、支援を受けた事業主のほぼ全員（98%）がこのシステムを肯定的に評価しており^{注3)} 障害者の雇用促進に大きな期待が集まる制度となっている。これまでの障害者の職業リハビリは、「訓練のための訓練」であるニュアンスが高く、障害者職業センターでのリハビリ内容と実際の雇用された現場での内容の違いは、彼らにとっては全く別のものであり、訓練内容が意味を持たなくなる。

アメリカ連邦政府の報告では1年半の訓練にもかかわらず就労できなかった人が、ジョブコーチサービスを受けることによって20週

程度で就労が可能になった、という結果を出している。大きな違いは訓練して就労することは、内容が異なれば振り出しに戻っていたものが、就労して現場で支え、仕事をその場で教えていくことの有効性を示している（富安；1994）³⁾。

そして今回のこの日本におけるジョブコーチ事業の大きなポイントは、自閉症・発達障害支援センター同様、療育手帳がなくとも利用できるシステムとなっていることである。つまり、ジョブコーチを利用することによって安定した就労へつなぐと考えると考えられれば軽度発達障害者や高次脳機能障害でも利用できるものであり、非常に柔軟な運用が期待される。

しかし日本におけるジョブコーチ事業の問題点として考えられるのは、次の通りである。

まず、身体障害、精神障害、知的障害に加え、軽度発達障害が対象となり、その幅が非常に広いことである。幅広い障害者がこのシステムを利用することは画期的であり評価できるが、それらに対応できるジョブコーチの養成システムにはなりえていない点である。

平成14年度には約700名のジョブコーチの養成を目指しているが、この養成内容は、基礎研修と実務研修を障害者職業総合センターで4日間、地域障害者職業センターで5日間の計9日間で養成研修としている。また、この研修を受けることができるのは学校退職者や施設職員経験者で、このような様々な障害者が幅広く利用できるシステムになってはいるが、その最前線のジョブコーチの専門性が問われる。つまり、利用者に想定される障害の幅が大きく、またこれまで福祉及び教育の対象となっていなかった軽度発達障害及び高次脳機能障害は、ジョブコーチ対象者のそれまでの経験や理解を超える可能性がある。このことは、ジョブコーチを養成しても、現行のシステムのままていくと、特に協力機関型

の場合、ジョブコーチが自分の得意とする障害領域に特化する可能性がある。そのため、地域障害者職業センターにおいては、その地域の協力機関型ジョブコーチの特質を把握し、どのジョブコーチがどの領域で特化しているかを考慮した、それぞれの個性も配慮した上での派遣が望ましいと思われる。

例えばこれまで重度身体障害者を対象としていた施設職員がジョブコーチとなり精神障害者の就労援護を行うことが、軽度発達障害に対し全く理解を示してこなかった教員がアスペルガー障害の就労援護を行うことがはたして9日間の研修で十分となりえるのか、非常に大きな疑問と危険性が残る。そのため中心となる各都道府県の地域障害者職業センターでの多様な障害とニーズに応じることのできる専門性の高いジョブコーチの確保が最重要課題となる。

しかし、専門職であるにもかかわらず、ジョブコーチは支援実施の日数に応じた謝金が支払われる非常勤の形態であるため、専門性の問題は、このような不安定な雇用形態の中ではたして確立されるのか、大きな不安が残る。ジョブコーチは永続的な支援事業ではないものの、先にも示したように、厚生労働省における発達障害者の疫学的数字は非常に大きく、厚生労働省の試算の数十倍にもなる可能性があり、ジョブコーチにとっては、常にニーズは絶えることなく永続的な雇用と成りえることが考えられる。厚生労働省のニーズの試算と現実的な発達障害児・者の数の隔たりからくるこの制度は、ジョブコーチの専門性を抑制する可能性をはらんでいる。

そして、日本におけるジョブコーチ事業のもっとも大きな問題点として考えねばならないのは、ジョブコーチサービスを受けている間の障害者の賃金の問題である。サービスを受けている間の障害者の賃金はなく、文字通

り「ただ働き」の状態であるということである。「発達障害の豊かな世界」(杉山;2000)⁵⁾の中では自閉症を中心に障害者を雇用する企業の社長の談話が載っている。その内容は、給料日には彼らを思いっきりお金を使わせ、楽しい思いをさせることにより、その1ヶ月後の給料日までまたがんばれば、また楽しいことが待っている、ということの意味あわせることが重要である、というものである。

つまり、「働く」ということは代償として「賃金」が存在しており、それを自分の楽しみに使うことが次の労働意欲を誘発させ、また「働く」というサイクルを作る。このような「賃金」とそれに伴う「楽しみ」が、「働く」という結果なのである。「ただ働き」である場合、このような「賃金」と「楽しみ」が付随せず、労働意欲へとつながらない。本当に労働を定着させることが目的であれば、このようなサイクルを重要視する必要がある。

4. 軽度発達障害児・者の余暇支援と就労の関係

4. 1. 発達障害児への余暇活動支援の関心の高まりと取り組み

近年の障害児・者への余暇支援研究の関心の高まりは非常に大きく、「発達の遅れと教育」2002年10月号では「学校ができる・学校もできる余暇支援、余暇活動を支える学校の在り方」が特集として組まれている。この特集の目的は、余暇時間の充実が質の高い豊かな生活を作り出し、主体的に余暇の時間を過ごすことが社会自立の一步へとつながるためとしてあり、余暇活動の重要性を示している。また、このなかで植松(2002)は「充実した職業生活につながる余暇活動を目指して」と題し、養護学校高等部における実践報告を行っている。植松は「特に高等部では、目前に控えた社会生活をより豊かにするために、在学中にできる余暇活動への支援の在り方を検

討してきた。適切な余暇は仕事の疲れを癒し、さらなる労働への意欲付けになると考えたからである」とその目的を延べ、重要性を指摘している。この実践は余暇を支える3つの基礎的な力として、①選択する力（余暇を選ぶ力など）、②企画・運営する力（主体的に余暇活動を実現していく力）③自己管理する力（金銭・時間・健康など抑制する力）をあげ、これに基づいて様々な活動を行っている⁶⁾。

梅永は余暇スキルについて、「作業を行っているときにはそれほど問題はなくても、昼休みなどにパニックを生じた入りすることが報告されています。ですから余暇についての対処の仕方については、仕事と同様、あるいはそれ以上に身に付けることが必要となります」と重要性を指摘する。また同様に「働いたお金で好きなものが買えることを覚えたら、仕事に対する意欲にもつながってくるものです」「自分の働いたお金で初めて欲しいものが買えるという基本の理解が大切です」と、余暇、給与との関連を述べる梅永（梅永；1998）⁷⁾。

軽度発達障害児・者の場合、このような余暇活動に関する援助が必要となる。その場合、植松のように養護学校における余暇指導は必要であるが、軽度発達障害児の場合、基本的に知的障害を持たないため、養護学校高等部等への入学すらできない場合がある。

また通常学級の場合、彼らの「幅広い独特の個性」のため、いじめの対象となったり仲間はずれにあったりするなど、余暇を共に過ごす「仲間」の存在に欠けたり、なかま関係の中で育つ社会性に欠けたり、また自閉症児の場合、高機能であってもコミュニケーションの障害は大きく、社会性に大きな問題を持つ。これは余暇スキルに大きな影響を与える。つまり、本来、友人関係の中で余暇の過ごし方やバリエーションを増やすことが可能であ

るが、発達障害児の場合、このような友人にめぐりあえないことは少なくない。特に思春期・青年期以降になるとさらにその傾向が強くなる。小学校低学年の段階であれば、クラスメイトとして仲良くなれていても、それ以降は相手にされないことも多い。つまり、本来余暇スキルを獲得する発達の機会が奪われることになる。

このような場合、学校外の社会的資源を活用しての「なかま作り」や「余暇スキル支援」が必要となってくる。以下は2002年9月に行われた「日本LD学会第11回大会」における発表から、主に余暇スキルや社会的スキルを中心に学校以外の場で行われているものである。「福井はぐくみ療育教室」では、高機能広汎性発達障害児どうしの均一な集団を作ることでも気ままにおしゃべりをしたり、ありのままの自分を認められたりすることによって、このような集団の中で社会的スキルを身につけることも可能だとし、月1回の自主的なイベントや、社会性を身につけさせるための教室を開催している（大兼政ら；2002）⁸⁾。また、東京YMCA・ASCAでは、青年期段階LDへの援助の柱としては「余暇活動支援」「社会自立支援」「就労支援」等の援助が必要であるとし、「ライフスキル援助プログラム」として「社会自立スキル」援助を行っている（松本ら；2002）⁹⁾。LD発達相談センターかながわでは、軽度発達障害を持つ中学生に対し、映画やボウリング、カラオケ、スケートなどの余暇活動を中心として、社会性の支援（お金の管理や買い物、切符を買うなど）を行っている（芳賀・安住；2002）¹⁰⁾。このように、余暇に関する関心の高まりの行く末には、就労もしくは自立というものを想定したものが多。

このような余暇スキルの支援は、就労段階で非常に重要である。杉山（2000）によれば、

自閉症者の就労挫折のパターンは大きく分けて3つあるという。第1に、社会性の問題のために人間関係で就労を挫折するパターンで主にウイングの3類型の「孤立型」に多く見られるもの、第2に「No」と言えないために過重な労働を課せられ、それによってオーバーワークしてしまい、2次障害（神経症等）で挫折するパターンで同じく受動型に多くみられるもの、最後に「なぜ働くかが分からない」ために就労挫折へとつながるパターンで積極奇異型に多く見られるという。最後の就労挫折のパターンの「なぜ働くかが分からない」ということは、賃金という概念、それにとまなう自発的な経済活動が理解されていないためと考える。つまり、「働く」ということが「お金を使って好きなものが買える」ということとつながっていないのである⁵⁾。

つまり、余暇スキルが低いままだと文字通りの「ただ働き」で終わる可能性が強く、余暇スキルの充実が安定した就労に結びつく1つの重要な要素でとなりうると考えられる。

4. 2. 本県におけるLD児自助グループ形成の試みと意義

熊本県LD児・者親の会で2000年から始まった自助グループ形成のための活動では、これまで「街で遊ぶ」ことを中心に自助グループ形成を目指し活動を続けてきた（水間；2001a), 2001b), 2002)^{11) 12) 13)}。この活動をこれまでの余暇活動と就労ということを前提に活動の分析を行いたい。この活動は当初より、「遊びを通して、将来支えあえる仲間を作る」ことを目標として掲げてきた。

この目標を掲げた理由は、第1に、なかま作りによって帰ってくることができる精神的なよりどころとすることであった。3年目の活動でこの傾向は強くなり、メンバーが集うことを楽しみにしていると分かる場面が多く

なってきた。

第2の理由は、「街の中で生活するのだから、街で遊ぶ」ということである。これが余暇スキル支援となっている。また現在、学生スタッフが運営企画することから、メンバーが話し合いを通して、何をするか、どこでするか、いつするか、などの現在、自主的な運営へと移行している。これは、彼らが今後自助グループとしてかつどうを続ける際に必要な力であり、また余暇をどのように使うか計画、実行を話し合う中で身につけていくものとなっている。

これらの活動は、将来の就労の際に受け取った給料で「だれと、いつ、何に使うか」という余暇の使い方につながるものと考えている。実際、保護者からは「これまでは友達と遊びに行っても、まったくお金を使って帰ってこなかった。スターチルドレンでは、逆に、何に使ったか教えてくれないくらいに、お金を使っている。これまでは何に使っていいか、分かっていなかったようだ」という子どもの変化の報告もある。

最近では自分達で連絡を取り合ってカラオケに行ったり、進路相談をしたりする場面も見られ始め、「街の中で遊ぶ」ことへの自信と仲間意識の強まりが多く見られ始め、就労を見据えた「支えあえる仲間」が作られつつある。

中島・安達（2002）も岡山県高機能広汎性発達障害児・者親の会の活動の中で熊本と同様に当事者どうしの「仲間作りの会」の取り組みのなかで、本人同士の「横のつながり」を作り出すなかで、親たちが子どもの将来への心がまえや準備の見通しとなり「生涯支援の認識」を強めていることを報告している¹⁴⁾。現在このような取り組みは、全国各地で広がりにつつある。

5. 考察

5. 1. 新しい障害者福祉システムへの視点の転換

軽度発達障害をめぐる大きな変化の中で2002年に誕生した、自閉症・発達障害支援センターとジョブコーチ事業は、軽度発達障害児・者にとって非常に重要な転換期であると考えることができる。しかしその詳細を見ていくと内容に疑問が生じる。これは自閉症・発達障害支援センターで言えば、楽観的な利用者数の試算とそれから生じるであろう圧倒的なマンパワーの不足があげられる。また、ジョブコーチ事業では、ジョブコーチ事態の専門性とその向上のシステムに大きな疑問が残る。これらの問題点は、依然として彼らを「障害者」として位置付ける制度に共通点を見出すことができ、これを解消するには障害者福祉システムの大きな発想の転換が必要である。

その発想の転換とは「障害者を納税者にする」という発想である。自閉症・発達障害支援センターは、彼らの発達支援を生涯に渡って、知的障害のない発達障害をカバーする評価すべきシステムであるが、ここにおけるマンパワーの不足は、発達障害児・者への福祉サービスを低下させる。十分なマンパワーの補償が彼らの社会生活能力の向上に、確実に寄与するものであると考えられる。そしてジョブコーチによる援護就労は彼らに「生産性」を獲得させるシステムである。これらの事柄が十分に機能すれば、これまで「税金を消費する障害者」から、福祉サービスを受けながら就労する、場合によっては一般就労をも可能にするシステムとなりえ、その結果として彼らは「税金を支払う側」へと移行するのである。ここに重要なポイントが置かれなければ、新しいシステムが障害者福祉サービスに加わっただけの変革で終始することが容易に想像される。

これらの事業は国及び地方公共団体における税金によってまかなわれていることは事実である。しかし、これらのサービスを十分に機能させる、マンパワーと専門性を充実させることは、「納税者を増やす」ことにつながることになり、結果として初期に投入された税金は、彼らの手によってペイバックされる視点に立たない限り、「納税者への移行」はなしえないだろう。つまり、「税金を消費する」ままで終わってしまう危険性があるのである。言い換えれば税金を消費するのは制度であり、「障害者」の責任ではないということである。「障害者」と呼ばれる人たちの安定雇用に向けたシステムに十分な税金の投入＝マンパワーと専門性の確保は、その後彼らが納税者となったときの先行投資なのである。そのための新しい障害者福祉システムとして十分に機能させるためには、このような発想の転換が必要だろう。アメリカ障害者法(ADA)が障害者雇用に寄与したのは、福祉システムとしてではなく、障害者各自が十分に持ちえる能力を発揮できる機会を作ったところにある。自閉症・発達障害支援センターなどで彼らの能力のボトムアップを図りながら、一方で新しい「生産者＝納税者」を育てるジョブコーチのシステムは、本来このような意味を持つ必要があり、このような視点に立つにはもっと大胆な障害者福祉システムの発想の転換が求められる。軽度発達障害者は、隠れた納税者であり、これを掘り起こすのが新しいシステムの役割であると考えられる。

5. 2. 余暇支援と就労問題

余暇支援は、安定雇用をより確固たるものとするために必要なことである。障害児教育における関心の高さは、余暇スキルが就労を支える大きな要因として位置付けられているためである。しかし、これらは学校教育ばかり

りのできるものではなく、社会資源を活用する必要も出てくるのは、先述の通りである。余暇支援は福祉サービスで十分に行えるところではないが、軽度発達障害児・者の就労にとって非常に大きなウェイトを占める。これらのことから、より多くの社会資源（学校教育を含む）の活用で余暇支援を行っていく必要がある。このようなインフォーマルなサポートは、福祉制度のみでは不可能である。しかしこれらの問題は福祉的課題であり、今後、フォーマルサポートがインフォーマルサポートを円滑に支援できるシステムが必要である。なぜなら、児童福祉において軽度発達障害児をサポートするシステムはない。これを整備するとともに、今後、軽度発達障害者を安定した雇用へつなげるためには福祉制度（ハード）だけではなく、インフォーマルサポート（地域のソフト）の両輪があって、初めて安定雇用へとつながる。また、職場の理解は、いかにジョブコーチが介入しても、その職場自体が障害者を受け入れる体質になり、サポートを積極的に行う必要がある。また、時には彼らに余暇活動を提供することも必要であり、インフォーマルサポートとの積極的な関係作りが望まれる。図1は、軽度発達障害者の安定雇用に必要なシステムモデルである。これらのことが十分に機能されてはじめて、安定雇用へと結びつく。そしてこれは「納税者」を育てていく必要不可欠な要素である。

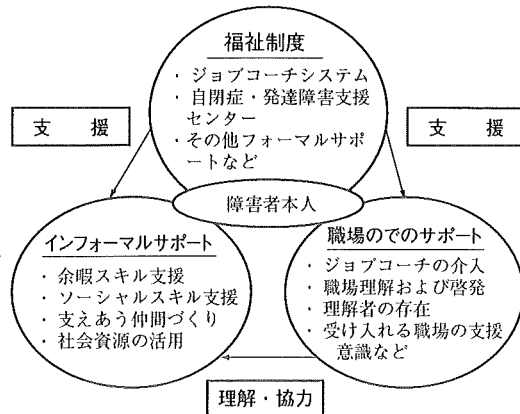


図1. 障害者の安定雇用を支える支援モデル

ボトムアップとして、軽度発達障害者の余暇スキル支援やソーシャルスキル支援、自閉症・発達障害支援センターのサービス、トップダウンとして援護就労であるジョブコーチ事業の両輪によって、フォーマルサポートとインフォーマルサポートの両輪によって軽度発達障害者の雇用は支えられる。そして彼らは納税者として、「親亡き後」にも対処できる「自立した生活」へとつながる。

6. おわりに

本研究では、新しい障害者福祉サービスを中心に今後の軽度発達障害者の雇用問題を取り上げた。「三種の障害」を乗り越えた新しいサービスには大きな期待と同様の大きな不安が残るものであるが、新しい障害者福祉のサービスとして評価に値する。しかし、これらが十分機能するには、「障害者福祉の事業」ではなく、「新しい納税者を育成する事業」であるという発想の転換が必要である。「障害者福祉は税金を消費する」のではなく、「障害者を納税者に移行させるための障害者福祉」へと転換していく必要がある。21世紀型の福祉として今回の新規事業は非常に大きな課題を担っており、これからの新しい福祉への初めの一步となるためには、十分なマンパワーと専門性が必要となってくる。これらの課題を十分に考慮した今後の福祉の考え方が、これまで積み残してきた障害者福祉の問題を解消するものになり得ると考える。

注1) 障害保健福祉部障害福祉課。2002年度全国厚生労働関係部局長会議資料。「5. 自閉症・発達障害支援センター（仮称）の創設について」では、平成15年では平成14年度に全国8カ所で実施できるよう予算の確保について述べられている。また、事業内容等につい

ては同省社会・援護局障害保健福祉部生涯福祉課の「自閉症・発達障害支援センター（仮称）運営事業費事業評価書（事前）」で詳細が述べられている。

注2) 平成14年の「障害者の雇用等に関する法律」第9条改正において「職場適応援助者（ジョブコーチ）」が正式に事業として位置付けられた。また詳細は障害者職業センターホームページ (<http://www.jaed.or.jp/jc/index.html>) 参照。

注3) アスペ・エルデの会ホームページ参照 (<http://www.as-japan.co.jp>)

引用および参考文献

- 1) 21世紀の特殊教育の在り方に関する調査研究協力者会議：21世紀の特殊教育の在り方について(報告)、文部科学省、2001.1
- 2) 柘植雅義：『学習障害（LD）理解とサポートのために』、中公新書、2002、pp14-19
- 3) 吉田友子：「自閉症の疫学」、内山登紀夫ら編、『高機能自閉症 アスペルガー症候群入門 正しい理解と対応のために』、中央法規、2002、pp30-35
- 4) 富安芳和：「援護就労を理解するために」、ヒューマンサービス研究会編、『援護就労の挑戦』、学苑社、1994、pp1-58
- 5) 杉山登志郎：『発達障害の豊かな世界』、日本評論社、2000；pp59-88
- 6) 植松克友：「充実した職業生活につながる余暇活動を目指して」、発達の遅れと教育、2002年10月号 No.542、日本文化科学社；pp20-22
- 7) 梅永雄二：『親、教師、施設職員のための自閉症の就労支援』、筒井書房、1998；p44
- 8) 大兼政由梨他：「福井はぐくみ療育教室における高機能広汎性発達障害（HFPDD）の療育」、日本LD学会第11回大会発表論文集、2002、pp56-59
- 9) 松本美江子他：「社会自立準備プログラム開発3年間の試み」、日本LD学会第11回大会発表論文集、2002、pp52-55
- 10) 芳賀亮一・安住ゆう子：「軽度発達障害を持つ中学生に対する余暇活動を中心とした社会性の指導」、日本LD学会第11回大会発表論文集、2002、pp274-275
- 11) 水間宗幸・柴崎建：「学習障害児・者の地域支援ネットワーク作りへの取り組み（その1）—青年期学習障害児の自助グループ形成活動を通して—」、九州看護福祉大学紀要Vol. 3 No. 1、2001；pp175-183
- 12) 水間宗幸：「学習障害児への地域支援ネットワーク形成（1）—熊本における学習障害児自助グループ形成のための活動」、日本特殊教育学会第39回大会発表論文集、2001；CD-ROM所蔵：整理番号2025
- 13) 水間宗幸：「学習障害児への地域支援ネットワーク形成（2）—Y児の青年期発達を中心に—」、日本特殊教育学会第40回大会発表論文集、2002、p.361
- 14) 中島洋子・安達潤：「『岡山県高機能広汎性発達障害児・者の親の会』の活動仲間作り社会への働きかけ生涯支援を目標に」実践障害児研究2000年1月号 Vol.343；学習研究社；2000；pp47-49

Some problems of supported employment for mild disabilities

Mizuma Muneyuki

Abstract

This study examines the employment needs of people with Mild Disabilities. In 2002 new, epoch-making social services commenced in Japan, including the "Support Center For Autistic Disorder and Developmental Disorder", and the "Supported Employment System". Both are epoch-making in Japan because prior to their creation no services for those with 'Mild Disabilities' existed. Both will require the provision of manpower and specialists, as well as Recreational Skill supports to secure stable employment for people with Mild Disabilities. However, such services will transform people with Mild Disabilities into independent taxpayers.

Key words : Support Center for Autistic Disorder and Developmental Disorder、 Job Coach undertaking、 Mild Disabilities、 Supports for Recreation Skill