

## ニューロダイバーシティの観点から見た発達障害学生の就労支援

山下 京子\*

(2019年11月29日 受理)

### Consideration on Job Hunting Support for College Students with Developmental Disabilities from a Neurodiversity Perspective

Kyoko YAMASHITA\*

This paper aims to discuss about job hunting support for college students with developmental disabilities from a neurodiversity perspective. Is autism a disorder? The neurodiversity approach focuses on autism as an important component of a person's personality. The concept of neurodiversity considers autism not as a disorder but a neurological form within a diversity of human minds. In job hunting support for college students with developmental disabilities, we should find their occupational strengths with themselves. On the other hand, 'self-support study' tells us very important to have a communication between students with developmental disabilities and 'neurotypical' us. In the future, I expect that college students with developmental disabilities narrate their experiences by their own 'words'. So in job hunting, they can make the best use of their own 'strength'.

**Keywords:** neurodiversity ニューロダイバーシティ, developmental disabilities 発達障害, ASD: Autism Spectrum Disorder 自閉症スペクトラム障害, self support study 当事者研究, job hunting support 就労支援

#### 1. はじめに

ニューロダイバーシティ neurodiversity(脳多様性)とは、美馬(2017)<sup>1)</sup>によると、1990年代、「高機能」自閉症スペクトラム障害の成人のコミュニティの中から出てきた考え方であり、発達障害の症状とされてきた特性を、脳の機能・構造の差異に由来することを認めた上で、病理的な状態ではなく、人間の生物学的な多様性の1つと見なす思想であるという。続けて、美馬は、発達障害を社会的な不利益や活動制約としての disability(障害)と考えて合理的な配慮を求めるに留まらず、発達障害の特性に自分自身がプライドを持ち、そうした特性を肯定的に受け取る社会を求める活動にもつながっていると説明している。美馬は、ニューロダイバーシティの視点から見ると発達障害者支援に特別なやり方はないことになると述べ、個人の欠点を直すのではなく個人の長所を生かすことが基本になると付け加えている。

2016(平成28)年4月1日に「障害を理由とする差別の

解消の推進に関する法律」(障害者差別解消法)が施行され、高等教育機関における障害学生支援体制の整備が進んでいる。日本学生支援機構 JASSO<sup>2)</sup>が毎年実施している「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」において、障害学生数と障害学生在籍率が漸増している。障害種別にみると、発達障害に関しては、医師の診断書の有る学生に加えて「診断書はないが配慮有」の学生が存在する点で特異的である。「診断書はないが配慮有」の学生の存在が、大学における学生の多様化を表していると考えられ、また大学がこうした学生への対応をしていることは、多様性に配慮しているとも言えよう。JASSO<sup>2)</sup>によると支援内容は、「配慮依頼文書の配布」「学習指導」「履修支援」「出席に関する配慮」などの授業支援や、「専門家によるカウンセリング」「対人関係配慮」「自己管理指導」「居場所の確保」「就職支援情報の提供、支援機関の紹介」などの授業以外の支援があった。卒業後の進路支援については、文部科学省(2017)<sup>3)</sup>の「障害のある学生の修学支援に関する検討会報告(第二次まとめ)」の「各大学が取り

\* 広島女学院大学人間生活学部児童教育学科教授

組むべき主要課題とその内容」に「(3)大学等から就労への移行(就職)」として取り上げられている。発達障害学生支援においても、出口をどのように支援するかに関心が高まっている。

ニューロダイバーシティの概念に、発達障害学生の就労支援はどのように位置付けられるのであろうか。これまでの大学における発達障害学生の就労支援は、学生の職業適性を考慮しつつ、就労継続が可能となるように社会的枠組みに学生自身を適応させるといった方向で進むことが多かったように思われる。本稿は、ニューロダイバーシティの観点を取り入れた、大学における発達障害学生の特性を強みとする就労支援の在り方を検討することを目的とする。

## 2. ニューロダイバーシティの考え方

Baron-Cohen(2017)<sup>4)</sup>は、自閉症は disorder かと問いかけ、自閉症に関する遺伝子レベル、神経レベル、行動・認知レベルなど、様々なレベルでの発見について、違いであり、disability となることはあっても disorder ではないと述べる。Baron-Cohen によると、disability は社会的支援、違いや多様性の受容、社会的「合理的配慮」を要求するのに対し、disorder は、治療や手当を必要とする時に用いられる言葉であるという。Baron-Cohen は、自閉症に関する様々な発見を解決するのに、ニューロダイバーシティの概念を取り入れることが役立つと主張する。Baron-Cohen によるニューロダイバーシティの概念の主旨は、脳の正常な発達の道筋は一つではないこと、違いがあつたり disability を持ったりする人について

考える時に倫理的でスティグマとならない述語や概念を必要とすること、その人ができないことだけではなくできることにも均等に注意を向け、バランスの取れた見方をする、遺伝的または他の種類の生物学的多様性は、ひとのアイデンティティや自己感覚、人間性に本来備わっているものであり、尊重されるべきものであることが挙げられている。鷺見(2018)<sup>5)</sup>は、わが国でニューロダイバーシティの概念があまり注目されていなかったが、今後の神経発達症(発達障害)の考え方にも影響を与える可能性があるとして述べ、Baron-Cohen(2017)<sup>4)</sup>を紹介している。鷺見は、ニューロダイバーシティに対する批判的意見として、多様性と解釈されることで、発達障害児(者)として受けてきた支援が打ち切られるのではという危惧があるが、Baron-Cohen は多様性の尊重と支援が両立できることを訴えていると解説する。さらに、鷺見は、わが国において「病気・障害以外は特別扱いできない」という伝統的平等感が強かったためか「障害(病気)だから発達障害児を支援しよう」という考え方の関係者が少なくないと指摘した上で、今後多様性の尊重と支援の充実を両立させるために、わが国でもニューロダイバーシティに関する議論を深める必要があると結論している。

ニューロダイバーシティの考え方を取り入れた特別支援教育は、従来の特別支援教育とどのような点で異なるのであろうか。Armstrong(2017)<sup>6)</sup>は、両者の違いについて要約したものを表にまとめている。表1に Armstrong による「二つの特別支援教育パラダイム」を示した。Armstrong によると、両者の最大の実践的な違いは、教

表1 ニューロダイバーシティに基づいた特別支援教育と現行の特別支援教育のパラダイム (Armstrong, 2017)<sup>6)</sup>

	障害 deficit に基づいた特別支援教育の要素	強みに基づいた特別支援教育の要素 (ニューロダイバーシティに根拠のある)
焦点	障害 disability	ダイバーシティ
アセスメント方法	障害 deficits, disorders, 機能不全 dysfunctions を 見つけるための検査	強みとチャレンジを評価
教育アプローチ	弱さを矯正	強みに基づきチャレンジに勝つ
理論的基礎	遺伝学, 神経生物学	進化精神生物学, 社会生態学理論
特別なニーズを持つ 生徒の脳の所見	多くのケースで、脳に損傷か機能障害か機能不全が 見られる	ヒトの脳の自然な変異の一部
プログラム目標	教育目的を満たす	人の潜在可能性を発展させること
生徒の目標	障害 disability を持って生きることを学ぶ	自分の強みを最大限に、弱みを最小限に することを学ぶ
生徒の自己認識	機械に基づくメタファを用いて障害 disability を説明	成長する考え方, 神経可塑性, 「脳の森」 を用いて多様な脳に価値を置くよう支援

育者が障害 deficits または強みのどちらを強調するかの方法の違いであり、ニューロダイバーシティに基づくアプローチでは、強みや才能、能力や興味をまず評価することに焦点化するという。例えば、評価方法として、Armstrong(2012)<sup>7)</sup>の165項目からなる『Neurodiversity Strengths Checklist』がある。このリストは、次の17の強み(項目数)から構成されている。「個人的」(18)「コミュニケーション」(10)「情緒的」(6)「社会的」(22)「認知的」(8)「文化的」(6)「リテラシー」(7)「論理的」(8)「視覚・空間的」(7)「身体的」(12)「器用さ」(9)「自然」(9)「音楽的」(9)「ハイテク」(9)「創造的」(9)「スピリチュアル」(6)「種々雑多な」(10)。

確かにこの Armstrong のチェックリストは、広範囲にわたって項目数も多く、強みとなる特性を見出しやすいように思われる。ただ、このチェックリストに限らずどのようなチェックリストを使用しても、評価者の評価基準と評価される者の自己評価基準とが必ずしも一致するわけではないだろう。評価者の評価する強みと当事者の自己評価する強みの間に存在するズレについて、認識しておく必要がある。評価者と評価される者とが共有できるような客観的基準、例えば数量化など可能であれば両者のズレは最小限になるであろうが、強みや才能、能力や興味の評価には適さないように思われる。同一の次元でおそらく多数派である評価者と、少数派である評価される者との対話が必要であると考えられる。当事者の視点を取り入れない、対話のないままの強みの強調は、強みと支援者が考えているだけで、当事者にとってはむしろ苦痛なことと感じているという事もあるかもしれない。

### 3. 当事者の視点

熊谷・綾屋(2014)<sup>8)</sup>は、自閉症スペクトラム障害(ASD)の診断率の増加の背景に、ASD 概念や診断基準の特有さが存在しているとして、DSM-5の診断基準 1)「社会的コミュニケーションと社会的相互作用における持続的な欠損」があり、2)「行動、興味、活動の限局的かつ反復的なパターン」が認められるという特徴記述に障害学的に大きな問題があると指摘する。熊谷・綾屋によると、障害学における社会モデルにおいては、「個体側に帰属しうる比較的永続的な特徴である impairment と、多数派の個体特徴に合わせてデザインされた人為的環境と impairment との間に生じる齟齬である disability を区別する。」(p. 4)熊谷・綾屋は、社会的コミュニケーション・社会的相互作用は複数の人と人との間に生じる interpersonal な現象であり、その持続的な欠損は、impairment レベルではなく disability レベルでの記述概念であるにもか

かわらず、診断基準として採用されることで impairment を記述したものとなっていると問題視する。すなわち ASD の場合、「社会性の障害」という言葉で個人的な特性が記述されることで、社会と個人の間で生じるミスマッチの原因を個人の側へ過剰に帰責されてしまう現状があると指摘する。さらに熊谷・綾屋は、disability の発生過程を社会的要因と個人的要因に切り分けるために、社会的要因の分析と当事者研究の両方が必要であると述べる。個人と社会双方の「変えられる部分・変えられない部分(impairment)」に関する認識を変化させることで、個人と社会の歩み寄りが可能になると熊谷・綾屋は考えている。

熊谷・綾屋の述べるように、ASD 当事者の「変えられる部分・変えられない部分(impairment)」のうちの impairment を特定することができるならば、disability を縮小するための具体的な方策を明確にすることができ、結果的に ASD 当事者の「生きづらさ」の低減につながると考えられる。おそらく、これも熊谷・綾屋が述べていることであるが、ASD 当事者により impairment は異なると仮定されることから当事者研究が必要であると考えられる。熊谷・綾屋の当事者研究は、disability を impairment とする ASD の「社会的コミュニケーションの障害」という概念にとらわれず、対人関係の次元で生じる困難以前の状態を探求している。

このように、ASD 当事者が自分の impairment を明確にするためにも自分の経験を言葉で語ることは、とても大切なことである。Tomlinson & Newman(2017)<sup>9)</sup>は ASD 者がどのようにライティング課題にアプローチするかを調べている。調査対象は、高機能自閉症者と自己同定している、18歳以上の29人で、指導者、学生、プロの作家やライティングの仕事に従事している者などであった。Tomlinson & Newman は、オンラインのアンケートツールを用いて調査を実施し、グラウンデッド・セオリーによるコード化を行い、分析した。Tomlinson & Newman の調査項目は、調査に対する同意に関する1項目を含む15項目から構成されており、例えば「2. 文を書くことのどの部分が最も簡単か?」「6. 最近、コンピューター上や紙面に重要な文を書かなくてはならなかった時を思い出して、その文を書くことについて最も重要だったことは何か?」などの自由記述を求める質問が大部分を占め、「4. 文を書く時、あなたにとって読み手はどのくらい重要か?」(リッカート尺度5件法で、「全く重要でない」から「とても重要である」のうちの選択)「5. 文を書く時、絵または単語で考えるのが有効か?」(絵、単語、両方、その他の中から選択)などの選択肢か



ら回答を求める質問もあった。Tomlinson & Newman は、分析結果から autistic な人が心の理論を持っていることや、ニューロダイバーシティの理論を支持すること、また彼らが工夫している適応的なテクニックを含めることで作文教授法の改善につながることを示している。さらに、全ての生徒のニーズに対応する「学びのユニバーサルデザイン」(UDL)と、生徒の声を聴くアプローチを重視する古典的な障害学の考え方を合わせた作文教授法を主張している。

Tomlinson & Newman の論文では、ニューロダイバーシティの観点から ASD を考えることと当事者の声を聴くことの重要性が繰り返し強調されている。当事者の声を聴くには、熊谷・綾屋<sup>8)</sup>も指摘したように、当事者が自分の経験を言葉で語ることが必要であり、例えば当事者研究のように書かれた物を通して、neurotypical と呼ばれる多数派は当事者の声を聴くことが可能となる。ASD 当事者は、自分の経験を語ったり書いたりすることを、もっと励まされるべきであろう。ASD の「社会的コミュニケーション・社会的相互作用の障害」を disability としてとらえるならば、当事者が自分の経験を語れるような支援が必要となる。語る当事者とその語りの受け手となる者との対話を通して、支援方法を具体化できると考えられる。ここで、当事者の声を聴くために、当事者と聞き手との間に対話が必要になるという、目的と目的を達成するための手段が重なり合うという事態に陥る。おそらく相互に関わりあいながら進行していくと推測され、まずは聞き手(ここでは多数派または社会)からの積極的な歩み寄りから始めるのが容易ではないだろうか。

今日、大学に在籍する発達障害学生の内訳で、わが国では ASD が最も多いと言われているが、障害学生を支援する学内体制が整う以前は、発達障害学生の対応は、学生相談で対応する大学が多かったように思われる。学生相談において、発達障害学生に対して従来のカウンセリングの基本である傾聴を主とする来談者中心療法ののような対応が、当該学生の支援ニーズに合わないという事が出てきた。高石(2012)<sup>10)</sup>は、発達障害という視点が学生相談にもたらした変化として、次の3点を挙げている。①「二者関係重視から複眼的な事例理解へ」という変化、②「親子関係への注目から、本人の発達の理解へ」という変化、③「『治る』支援から、『個性を生きる』支援へ」という変化。学生相談においては、相談にあたるカウンセラーの専門性により、そもそも当事者の視点を尊重するという立場にあり、聞き手からの積極的な歩み寄りが可能となっていると思われる。

これまでの発達障害学生の就労支援において、当事者

である学生自身の語りは十分行われて来たのだろうか。発達障害学生が自分について語るという事にこそ、支援が必要であったのではないかと考えられる。

#### 4. 青年期の ASD 者

ASD について、ニューロダイバーシティの概念からアプローチした研究として、例えば Lorenz & Heinitz(2014)<sup>11)</sup>がある。Lorenz & Heinitz は、アスペルガー症候群のある人の仕事、強み、職業興味のプロフィールを概観することを目的として、アスペルガー症候群の136人と定型発達の155人を対象に、職業や教育歴、職業上の強み、一般的自己効力感、職業的自己効力感、職業興味をインタビュー面接し、両群を比較している。仮説として、アスペルガー症候群は定型発達群よりも、①低い一般的自己効力感、②低い職業的自己効力感を持っており、③職業興味タイプでは、カテゴリー R, I, C の可能な組み合わせのいずれかをより多く選択するとした。この職業興味タイプは、Holland(1997)<sup>12)</sup>の RIASEC モデルに基づいており、現実的(Realistic)、研究的(Investigative)、芸術的(Artistic)、社会的(Social)、企業的(Enterprising)、慣習的(Conventional)の6タイプから構成される。アスペルガー症候群の職業や教育歴は多様であったが、大学卒業の割合が定型発達群71%に比べ、36.8%と低く、就業率も定型発達群71.6%に対し、44.9%と低いことがわかった。職業分類では、「加工生産」、「自然科学、地理、コンピューター科学」のカテゴリーで多かった。職業上の強み26個のうち16個で両群に差があり、3つの最強効果量が、アスペルガー症候群で「詳細への注意」、定型発達群では「共感」「社会的スキル」に見られた。両群の比較で、アスペルガー症候群で10個の強み、定型発達群で6個の強みが見出された。一般的自己効力感と職業的自己効力感は、アスペルガー症候群が定型発達群よりも低いことが示され、仮説①と②は支持された。職業興味タイプは、アスペルガー症候群で、I, C が高く、S, E で低くなっており、定型発達群と比べ、R, I, C でより高く、仮説③は支持された。定型発達群では S, E でより高く、A では有意な差はなかった。これらの結果から、Lorenz & Heinitz は、定型発達群に比べて弱かった「共感」「融通性」など、DSM-IV のアスペルガー症候群の基準や DSM-5 の ASD の基準に該当する領域に目を向けるのではなく、詳細への注意、焦点付けなど示された強みを組み合わせることで作られる明確な個別の強みのプロフィールに合わせた職業選択をすることと、アスペルガー症候群の自己効力感を増すアプローチが必要であると考察している。

青年期のASDと他の障害種との比較に関するアプローチもある。Wei, Yu, Shattuck, McCracken & Blackorby (2013)<sup>13)</sup>は、大規模で縦断的な研究(NLTS2: The National Longitudinal Transition Study-2)のデータで、660人のASD青年(平均年齢23.18歳)を対象として、次の3点を明らかにすることを研究目的とした。①ASD青年の中等教育後の進学は、他の10の障害種と比べて差があるか。②ASD青年のSTEM(science, technology, engineering, mathematics)参加は、他の10の障害種に比べて差があるか。③ASD青年の中等教育後の進学とSTEM参加との関連要因は何か。ASD以外の10の障害種は、学習障害、言語障害、知的障害、情緒障害、聴覚障害、視覚障害、肢体不自由、他の健康障害、外傷性脳障害、重複障害であった。ASD青年の2年制または4年制大学進学率(31.95%)は、知的障害(19.63%)や重複障害(20.75%)の青年より有意に高く、学習障害(53.09%)、言語障害(57.97%)、聴覚障害(64.13%)、視覚障害(63.81%)、肢体不自由(53.34%)、他の健康障害(55.88%)、外傷性脳障害(47.25%)の青年より有意に低かった。ASD青年の大学での専攻は、STEMに関連するメジャーを34.31%が選択しており、情緒障害と外傷性脳障害を除く他の障害学生に比べ、有意に多かった。また、STEMのうち、特に科学(12.12%)とコンピューター科学(16.22%)が多かった。ASD青年の大学進学とSTEMメジャー専攻についてロジスティック回帰モデルによる分析の結果、ASD青年のうち年長者は年少者に比べ有意にSTEM分野を専攻していた。また、年収のより低い家庭の3群は、最も高い年収の家庭群よりも2年制または4年制大学への進学で有意に低いオッズであった。精神的機能のスキルの高いASD青年は、スキルの低いASD青年よりも大学入学で高いオッズで、STEMメジャー専攻は女性(3%)よりも男性(39%)で高く、大きな性差が見られた。ただし、もともとのASD調査対象者に性差(男性が84.2%)があったことや、他の障害群に比べ会話の困難性(53.27%)も高かった。

Wei, Yu, Wagner, Hudson, Roux, Shattuck & Blackorby (2018)<sup>14)</sup>は、Weiら<sup>13)</sup>と同様にNLTS2のデータを用いて、660人のASD青年を対象に、次の3点を明らかにすることを目的とした。①ASD青年の求職活動、就職期間、失職体験はどのようなものか。②その体験は、特別支援教育を受けた知的障害、学習障害、情緒障害、言語障害の青年と比べてどうであるか。③どのような人口統計や機能的要因、青年の経験が、ASD青年の雇用経験と関連するか。比較群の人数は学習障害群(430人)、言語障害群(460人)、知的障害群(480人)、情緒障害群(400人)

であった。ASD群の28.97%がインタビューの時点で求職活動をしており、知的障害群を除く他の群よりも有意に低かった。求職活動期間は14.12か月で、他の群よりも長く費やしていた。求職活動を支援してくれた人については、知的障害群とはほぼ同じ傾向であったが、他の群とは違いが見られ、就職斡旋機関や、教員や学校をより多く利用し、自力で探すことはより少なくなっていた。就職期間は23.54か月で、言語障害群、情緒障害群よりも長く、知的障害群よりも短かった。失業の理由は、雇用期間終了の割合が50.19%で他の群よりも有意に多く、自己都合退職は20.48%で他の群より有意に少なかった。ASD青年の求職活動、就職期間、失業体験に関する回帰分析の結果、ASD群で年齢がより高い青年は、より若い青年と比べ、求職率は低く、求職活動にかかる時間も少なく、より長期間仕事についていた。男性ASDと女性ASDを比べると、男性がより少ない時間で求職活動をし、就職期間も短く、解雇に遭いやすかった。より高い機能の認知スキルを持っているASD青年は、自分で仕事を見つけやすいが、就職期間はより短くなっていた。中等教育後に学校や教育プログラムを受けていないASD青年は、自力で仕事を見つけにくい、より長期間働いていた。Weiら<sup>14)</sup>は、大学教育がASD青年にとってキャリアの機会を生じさせていると指摘するとともに、ASD青年の雇用状況を改善させるための方略を決定するための研究が必要であると結論している。

## 5. 発達障害学生の就労支援

ASDをはじめとする発達障害のある学生の強みに着目した就労支援とはどのようなものであろうか。従来の研究では、むしろ定型発達の学生に比べ不足している点や違いに着目し、自覚を促したりトレーニングを実施したりするアプローチが多かったように思われる。榎本・清野・木口(2018)<sup>15)</sup>は、全国の4年制大学のキャリアセンター751カ所を対象とし、「発達障害学生やその疑いのある学生の就労支援に当たっての困り感」を調査している。257カ所のキャリアセンターから回答を得、そのうち直近2年以内に発達障害学生の支援経験があったのは168カ所(65.4%)で、うち62カ所から得た支援上の困り感について分析を行った。その結果、「発達障害学生に就労準備に向けた支援を実施する上で困っていること」として、「専門的知識やスキルの不足(障害特性の自覚が乏しい学生への支援や受診に向けた支援等)」(43.5%)が最も多く、次に「学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ」(35.5%)「保護者の理解不足と連携の難しさ」(32.3%)となっていた。榎本らの調査結果で、支援上の困難さと

して、まず支援者側の要因が挙げられていたことは注目される。支援者のための発達障害者に関する理解を深める知識や支援技能などを習得する教育プログラムの開発が必要であると考えられる。中でも、発達障害学生が自分の経験を語ることができるような、支援者の対話技法の開発が求められる。

発達障害者の就労支援に携わっている黒田(2016)<sup>16)</sup>は、発達障害の特性から、作業遂行やコミュニケーション、対人適応などが就労支援課題とされてきたが、実際には、障害の自己理解の不十分さや、職業意識が未熟であることなど就労準備性の不足といった課題も大きかったと述べている。発達障害者の支援において、障害者自身の自己理解の困難さはよく取り上げられるテーマである。榎本<sup>15)</sup>においても、「学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ」が支援者の困っていることとして挙げられていた。

一般的に、自己理解は他者との関係を通して深められると考えられるが、発達障害者、中でもASD者は熊谷・綾屋<sup>8)</sup>により問題とされたように、まずは対人関係以前の次元で生じる困難について探求する当事者研究が必要であろう。熊谷・綾屋は「自分の経験を言葉で語り、仲間の言葉を互いに聞くことで経験を共有し、新たな表現方法を発見する」(p. 12)目的で、当事者研究会を実践している。熊谷・綾屋はASD当事者研究の実践を通して、自分の経験を具体的に語ること(具体性)、トラブルを責任の問題で解決するのではなく構造的枠組みでとらえること(構造問題)、部分的に経験を重ね合わせられる多くの様々な聞き手が必要であること(共有性)の重要性を示唆した。中でも、共有性について、改めて考えれば当然のことであるはずのことが、これまでの支援の中でさほど重視されていなかったように感じられる。発達障害学生の学内における就労支援の一つの在り方として、障害学生の自助グループの実践を提案できるかもしれない。

末富・五味・佐々木・中島・末吉・杉江・名川・竹田(2019)<sup>17)</sup>は、発達障害学生の就労準備性を高める支援について検討している。末富らの開発したプログラムは、学外の発達障害専門支援機関と連携した模擬職場体験を中核としており、体験を通じた学習となっていることや、グループでの実施による仲間との出会いがあること、自己評価と他者評価を取り入れていることで認識のずれを学生も支援者も確認できることなど、自己の特性を整理し、自己理解を進める上で有効であると考えられる。しかしながら、Lorenz & Heinitz<sup>11)</sup>で自己効力感の低さが指摘されたように、末富らの結果でも、発達障害学生の自己評価は他者評価に比べて低いことが多かった

という。発達障害学生は、定型発達者を準拠集団にして自己理解や自己評価をしているのではないだろうか。発達障害学生の就労支援において、発達障害学生が自身の特性を定型発達者の価値基準から離れて客観視すること、すなわち自分のことを自分の言葉で語ることができるような支援が必要であり、そうすることで初めて自身の特性を強みや長所として理解することが可能となり、適性に合わせた職業選択につながると考えられる。

大学の発達障害学生支援の中で、卒業後の進路に関わってくる就労支援について、様々な支援の在り方が試みられている。本学の「障がい学生高等教育支援室」で関わった発達障害学生の卒業後の進路状況は、「手帳有」5名、「手帳無・診断有」1名、「手帳無・診断無」2名のうち、卒業の時点で進路が決まっていなかった者はいなかった。大学としては、卒業後の進路先が決まったことで大学の支援は一旦終了ということになるのだが、就労以外の進学や外部の支援機関に進路決定した者のその後について追跡調査を行ったところ、必ずしも就労に結び付いていないケースもあった。中には、支援機関とつながりのないケースもあり、発達障害学生が卒業後も相談できる場所や情報を提供することも、出身大学の支援機能の一つであることが望まれる。本学の発達障害学生の就労支援は、支援室とキャリアセンターとで情報共有し、学外の支援機関とも連携して行われている。発達障害学生の強みに着目した就労支援であったかと問われると、むしろ学生の苦手なことを避けることをより重視してきたように思われる。また、学生の声を十分に聴いていたかという事に関しても、定期的に面談を行っていたにもかかわらず、果たして対話が成立していたかどうか不安になる。支援者側の感じ方や価値観の枠組みで、会話を成立させていたのではないかと振り返っている。

## 6. 発達障害者との対話

渕田・春原・今富・後藤(2019)<sup>18)</sup>は、言語聴覚療法学を専攻する学生30名を対象とし、高齢者との5分間の会話演習3回を設定し、「聞き手としての会話への積極的な関与」と「一つの話題の持続性」という特徴がどのような言語形式として会話に現れているかについて、「あいづち」に注目して検討している。渕田らは、「会話能力評価表」(後藤・立石・春原・高崎・齋藤・都築・内山・今富・小林・宮本・富澤・貞刈, 2014)<sup>19)</sup>を用いて評価を行い、成績上位群5名、下位群5名の会話分析を行った。その結果、あいづちに加えて話し手に対する更なる情報要求を行っている発話パターンの出現数が、成績上位群において有意に多く、会話の展開の契機となっているこ



とがわかった。成績下位群においては、同じ発話パターンを使用している、文脈上不適切で会話展開の契機とならないことも明らかとなった。

発達障害のある学生に対して、学生自身が「語ること」の支援が必要であるように、対峙する支援者も聞き手として適切に関与することが求められる。さらには、お互いに「語り合う」対話が生じることが理想であろう。発達障害学生支援において、傾聴を主な支援技能として用い、本人の気づきや洞察を深めるような臨床心理学的アプローチの有効性について疑問視されることが多いが、「語ること」の支援が不十分であったことは否めないように思われる。

発達障害の当事者研究を行っている綾屋(2015)<sup>20)</sup>は、発達障害の中でも ASD 診断基準がもたらしている弊害として、「コミュニケーション／社会性の障害」により社会が責任を負うべき問題を個人の問題にすり替えることが可能となる点と、社会やコミュニケーションの多様性を無視して「コミュニケーション／社会性の障害」という言葉が活用されていることの2点を挙げる。綾屋は、少数派が自己を研究する「当事者研究」と多数派の社会を探究する「ソーシャル・マジョリティ研究」を両輪として、社会と個人それぞれの「変えられる部分／変えられない部分」についての認識を踏まえることで、社会と個人の歩み寄りができると主張している。綾屋は、感情のコントロールのむずかしさ、音声の聞きづらさ、物理的に適切な人との距離感のわからなさなど、多数派と異なる身体感覚を抱えている者が少なくないことに注目し、人とかわる仕組みをコミュニケーションの手前にある「身体」を中心とした同心円状の広がりで考えるモデルを描いた。

田沢・綾屋・熊谷・森田・田中(2014)<sup>21)</sup>は、発達障害当事者が抱える感覚過敏と言う問題を工学的手法により支援することを目的として、感覚過敏の要因に関するデータを収集するために用いるスマートフォンアプリケーションのプロトタイプを開発した。田沢らも述べるように、感覚過敏は人により様々な特性や症状があることから、今後複数の発達障害当事者からのデータ収集が必要であり、収集したデータの分析により感覚過敏の傾向や有効な工学的手法による支援方法提案が期待できる。

発達障害者の身体的特性に注目した研究としては、中川・小山・飯田(2019)<sup>22)</sup>の発達障害者のバランス能力に関するものがある。中川らは、発達障害者における対人的コミュニケーションと社会的相互作用の障害の基盤を検討するため、成人の ASD 男性17名(ASD 群)、ADHD 男性5名(ADHD 群)、年齢と性別を一致させた定型発達

の男性14名(TD 群)を対象に、Functional Balance Scale と三次元加速度センサを用いて動作姿勢を計測した。ASD 群と ADHD 群に片足立ち課題でバランスを崩し転倒する者がいた。また歩行姿勢において、TD 群に比べ、ASD 群は左右方向のずれがあまり大きくなく、ADHD 群は上下方向に大きく振動して歩行していることが示された。中川らは、発達障害者のバランス能力と脳機能の関連性について検討する必要があると述べる。綾屋<sup>20)</sup>の主張するように、発達障害者の「身体」に関する特異性を追求する必要があるだろう。発達障害者の生きづらさが、綾屋の身体を中心とするモデルで考えることにより、理解可能な範囲となり、支援の在り方のヒントも生じてくると考えられる。

「身体の声聴く」ことも、発達障害へのアプローチの一つなのかもしれない。発達障害傾向とストレス反応の関連について、野口(2019)<sup>23)</sup>は、労働態度尺度(ScWAT)を作成し、ストレス反応尺度(島津・布施・種市・大橋・小杉, 1997<sup>24)</sup>)との相関を検討している。野口による ScWAT は、労働に従事する態度に影響するパーソナリティ傾向と、発達障害傾向、ストレスがかかった状態から回復するための力(回復力)から構成される。発達障害傾向を測定する項目群は、「コミュニケーションの不器用さ」(8項目)「臨機応変さの不足」(4項目)の下位得点を合計した「自閉症的傾向(合計)」と、「注意集中の不器用さ」(7項目)であった。ストレス反応尺度は、「憂うつ感」「イライラ感」「身体不調感」「緊張感」「疲労感」の項目から構成され、5つの項目の得点を合計したものを「ストレス反応(合計)」とした。野口は首都圏の一企業の従業員20代から50代の男女1510名に ScWAT とストレス反応尺度を冊子にしたものを配布し、調査を実施した。野口によると、「自閉的傾向(合計)」は、「緊張感」と高い有意な相関、「憂うつ感」「疲労感」「ストレス反応(合計)」と中等度の有意な相関がみられ、自閉的傾向を持つ者がストレスの影響を受けやすいことが示された。また、「注意集中の不器用さ」は「ストレス反応(合計)」と中等度の有意な相関がみられた。

発達障害者の体験していることを具体的に言葉で語られることによって、多数派である「私たち」は、発達障害者の体験を「生きづらさ」として初めて理解できると考えられる。就労支援の場で、利用者の声に耳を傾けるのもアプローチの一つであろう。例えば、沼崎(2017)<sup>25)</sup>は、ASD と診断された成人44名(平均年齢32.5歳、男性26名、女性18名)を対象に、就労・就労支援についての意識調査を行っている。沼崎によると、就労支援サービス・職業訓練等の利用状況は、「障害者手帳取得」が最も

多く、次いで「障害者支援機関」「ハローワークで相談」の順であり、今後受けたい支援で年代差が見られ、20代で適性検査やSSTなど就労前段階の支援を、30代は職業訓練やインターンシップなど実践的支援を求めているという違いが示された。また、職場で何らかの支援を受けている者は61.1%で、支援内容で最も多かったのは「同僚がASDや特性を理解し、サポートする」であった。沼崎は、当事者のニーズを支援に反映させるために、当事者のニーズと実際の支援のズレが可視化されるような評価指標を用いることを提案している。

## 7. おわりに

ニューロダイバーシティの観点を導入した発達障害学生のための特性を強みとする就労支援とは、どのようなものであろうか。当事者の学生が自分の言葉で自分について語ることを通して、自分の特性を強みとして理解し、自身の特性に合わせた社会場面の選択をするというプロセスを支援することではないかと想定される。支援者は、ニューロダイバーシティの観点から、発達障害の特性を強みとして就労に活かすことができるという積極的な立場に立ち、発達障害学生が自分について語り、自分の特性を肯定的に受容できるようにすることが求められると考えられる。今後の研究課題として、次のことを提案する。

1) 国内外のニューロダイバーシティに関する文献資料を収集し、ニューロダイバーシティを明確に定義し、ニューロダイバーシティの概念に発達障害学生の就労支援を位置付けることで、共生社会における少数派の人々の社会参画の在り方についてモデルを作成すること。

2) 発達障害学生が自分の体験について自分の言葉で語ることができるための、支援者の支援技法や面接方略を検討すること。学生自身が自分について「変えられる部分・変えられない部分」を明確にできるように、自分で語ることを励まし、支持する環境としての支援者の支援技法や面接方略を考案すること。

3) 自己評価と他者評価を通して、自分について「変えられる部分・変えられない部分」を明確にすることを目的とした、タブレット端末を用いた個別面談の可視化による支援者の支援技法について検討すること。

4) 実際に学外の専門支援機関と連携し、一人ひとりの発達障害学生の特性に合わせた就労体験場所を選択し、就労体験を実施すること。

5) 発達障害学生の強みを活かした就労支援プログラムを作成すること。

## 引用文献

- 1) 美馬達哉 2017 脳多様性論(neurodiversity)と発達障害支援. 精神科治療学, 32, 12, 1643-1648.
- 2) 日本学生支援機構 JASSO 障害のある学生の修学支援に関する実態調査. (www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu-shien/chosa\_kenkyu/chosa/index.html 2019.11.27)
- 3) 文部科学省 2017 障害のある学生の修学支援に関する検討会報告(第二次まとめ)について. (www.mext.go.jp/b\_menu/shingi/chousa/koutou/074/gaiyou/1384405.htm 2019.11.27)
- 4) Baron-Cohen, S. 2017 Editorial Perspective: Neurodiversity—a revolutionary concept for autism and psychiatry. Journal of Child Psychology and Psychiatry, 58, 6, 744-747.
- 5) 鷺見聡 2018 ニューロダイバーシティ—自閉症と精神医学の革命的概念. 精神科治療学, 33, 6, 769-771.
- 6) Armstrong, T. 2017 Neurodiversity: the future of special education? Educational Leadership, 74, 7, 10-16.
- 7) Armstrong, T. 2012 Neurodiversity Strengths Checklist. (Neurodiversity in the classroom: Strength-based strategies to help students with special needs succeed in school and life. Alexandria, VA: ASCD.)
- 8) 熊谷晋一郎・綾屋紗月 2014 共同報告・生きのびるための研究. 三田社会学, 19, 3-19.
- 9) Tomlinson, E. and Newman, S. 2017 Valuing writers from a neurodiversity perspective: integrating new research on autism spectrum disorder into composition pedagogy. Composition Studies, 45, 2, 91-112.
- 10) 高石恭子 2012 第1章発達障害という視点が学生相談にもたらしたもの.(高石恭子・岩田淳子編著 2012 学生相談と発達障害. 学苑社. 9-28.)
- 11) Lorenz, T. and Heinitz, K. 2014 Aspergers-different, not less: occupational strengths and job interests of individuals with Asperger's Syndrome. PLoS ONE, 9, 6, 1-8.
- 12) Holland, J. L. 1997 Making vocational choices:A theory of vocational personalities and work environments. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- 13) Wei, X., Yu, J. W., Shattuck, P., McCracken, M. and Blackorby, J. 2013 Science, technology, engineering, and mathematics(STEM) participation among college students with an autism spectrum disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders, 43, 1539-1546.
- 14) Wei, X., Yu, J. W., Wagner, M., Hudson, L., Roux, A. M., Shattuck, P. and Blackorby, J. 2018 Job searching, job duration, and job loss among young adults with Autism Spectrum Disorder. Journal of Vocational Rehabilitation, 48, 1-10.
- 15) 榎本容子・清野絵・木口恵美子 2018 大学キャリアセンターの発達障害学生に対する就労支援上の困り感とは？—質問紙調査の自由記述及びインタビュー調査結果の分析から. 福祉社会開発研究, 10, 33-46.



- 16) 黒田小夜子 2016 就労支援の立場から:発達障害者の早期の就労実現に向けて. コミュニケーション障害学, 33, 1, 54-59.
- 17) 末富真弓・五味洋一・佐々木銀河・中島範子・末吉彩香・杉江征・名川勝・竹田一則 2019 発達障害学生における就労準備性を高める支援についての検討:「就職活動準備講座」の分析を通して. 障害科学研究, 43, 163-172.
- 18) 淵田隆史・春原則子・今富摂子・後藤多可志 2019 言語聴覚療法学を専攻する学生の会話技法上の課題—会話への積極的な参加と話題の持続性を示す「あいづち+情報要求」. 目白大学高等教育研究, 25, 117-125.
- 19) 後藤多可志・立石雅子・春原則子・高崎純子・齋藤佐和・都築澄夫・内山千鶴子・今富摂子・小林智子・宮本昌子・富澤晃文・貞刈純子 2014 言語聴覚療法学専攻学生の臨床場面における会話能力評定尺度作成の試み. 目白大学健康科学研究, 7, 33-37.
- 20) 綾屋紗月 2015 発達障害当事者研究—当事者研究とソーシャル・マジョリティ研究の循環. 情報処理, 56, 6, 555-557.
- 21) 田沢奈緒・綾屋紗月・熊谷晋一郎・森田昌彦・田中文英 2014 発達障害者の感覚過敏要因収集のためのスマートフォンアプリケーションの開発. 人工知能学会全国大会論文集, 2E12-2E12.
- 22) 中川佳子・小山高正・飯田亮太 2019 発達障害者におけるバランス能力の検討—Functional Balance Scale と三次元加速度センサによって. 都留文科大学研究紀要, 89, 101-107.
- 23) 野口寿一 2019 パーソナリティ, 発達障害傾向および回復力(レジリエンス)とストレス反応との関連—労働態度尺度 ScWAT を用いて. 人間科学部紀要, 2, 11-17.
- 24) 島津明人・布施美和子・種市康太郎・大橋靖史・小杉正太郎 1997 従業員を対象としたストレス調査票作成の試み(1) ストレッサー尺度・ストレス反応尺度の作成. 産業ストレス研究, 4, 1, 41-52.
- 25) 沼崎麻子 2017 成人 ASD 当事者の支援ニーズをいかに就労支援に反映させるか—成人 ASD 当事者を対象としたアンケート調査の結果から. 自閉症スペクトラム研究, 15, 1, 5-16.