

東京の精神保健福祉

テーマ

コロナ禍における成人の発達障害の課題と対応

1 成人期の発達障害 ①

太田 晴久 昭和大学発達障害医療研究所 准教授

2 発達障害の就労支援 最近の変化 ③

鈴木 慶太 株式会社Kaizen 代表取締役

1

成人期の発達障害

昭和大学発達障害医療研究所 准教授

太田 晴久

1. 成人期の発達障害について

知的障害を伴わない自閉スペクトラム症（以下、ASD）や注意欠如多動症（以下、ADHD）などの発達障害では、大学入学あるいは社会人となってから、障害特性に伴う問題が表面化する傾向があります。日常および社会生活において、周囲から求められる水準が高くなること、自由度が増し自律的な対応を求められることなどがその要因として挙げられます。これまでは、彼、彼女らのような人たちは、適切な診断や支援が得られぬままに、教



育や性格的な問題として解釈されてきました。このような成人期の発達障害が「発見」され、本格的に取り組みが始まったのは、ほんの十数年前のことです。

私たちは2008年から昭和大学附属烏山病院にて成人発達障害専門外来を開設しています。当初は、対人コミュニケーションや常同性を主な障害特性とするASDが中心でした。近年では、不注意や衝動性・多動性を特性とする、ADHDと診断される人たちが増えています。未診断ながら発達障害特性を持つ人が、付随する抑うつや不安などの精神症状の解決を求め、医療機関を受診することも少なくありません。発達障害への理解は、精神医療に関係する支援者にとって、不可欠となったといえるでしょう。

2. 成人期における診断について

成人期の発達障害への取り組みは始まったばかりであり、過小診断だけでなく、過剰診断も含め、診断の妥当性が問われています。発達障害の診断をするためには、幼少期

の状況を確認しなくてはなりません。当事者や養育者の記憶の問題等によりしばしば困難です。なかには、自身の苦悩が強すぎるあまり、それを発達障害として理解したい思いが先行してしまう受診者もいます。発達障害と診断するためには、幼少期から特性が存在していること、障害特性に伴う困難が存在していること、他の精神疾患では説明できないこと、といった基本に立ち返り判断していくことが求められます。

一方で、受診に至りにくい方も多く存在します。特にASDでは自己認知能力の乏しさが、経験の乏しい若い年代では更にそれが困難です。若く典型的なASDでは自らの特性を認識できず、養育者に促されて初めて受診することが多いように思われます。このことは、自らの特性を客観視できず、受診に至らない発達障害の当事者の方が潜在的に多く存在している可能性を示しています。

3. 成人期における支援について

適切な診断をもとにして、自己理解を深め、環境を調整し、周囲の人たちも合理的に可能な範囲で配慮していくことが望まれます。ただ、発達障害の当事者は、配慮を望む気持ちに加え、自ら変化、成長していきたいとも考えています。しかしながら、発達障害の特性を消失させることは、現在ある治療技法では困難と言わざるを得ません。ADHDに対しては、いくつかの有用な薬物治療が存在しますが、いずれも対症療法にとどまります。

私たちは、成人発達障害を対象として、デイケア・ショートケアプログラムを実施しています。誤解されがちですが、プログラムに期待される効果として、対人スキル獲得などの技術的な側面だけではありません。むしろ、発達障害を持つ人たちが共にプログラム

に参加することで、自分と似た仲間と出会い助け合えるというピアサポート効果（同じような立場の人による相互サポート）が大きいと考えています。発達障害のなかでも、特にASDは集団への適応が苦手です。しかし、プログラムへの参加により他者を信頼できる感覚が醸成され、同質な他者の具体的な姿を通して自分のことを客観的にみる意識が芽生えることもあります。

発達障害の特性がある人は、他者の存在が意識しづらいこと、完璧主義となりやすいこと、これまでの対人接触におけるネガティブな経験などから、人に相談したり頼ったりするという発想をしない傾向があります。支援者との繋がりを中心として、このような当事者同士の支えのなかで、成長を促進させていく「治し支える医療」。長期的な経過をたどる発達障害には適しているように思います。

4. コロナ禍における成人の発達障害

新型コロナウイルスの感染状況を反映し、受診控えがマスコミ等で喧伝されています。確かに発達障害においても、一部、過度な感染への不安から通院を中断したり、引越しをしたりするケースもあります。こだわりが強いケースや、養育者の不安が強い場合に多いようです。しかし、多くは間隔を空けながら通院を継続できており、全体として受診控えの影響は他科ほどではないかもしれません。一方で、電話再診をおこなう機会は増えてきています。発達障害では、電話での対応は不得手な人が多く、診察時間の中で必要な情報を収集することに難渋することもあります。

デイケアなどのグループワークは大きな影響を受けています。対人接触が必然的に密となりやすく、就労支援事業所なども、多くは在宅もしくはリモートでの対応となって

います。工夫次第でさらなる効率化を図れるので、現状では制限された支援にならざるを得ません。大学での支援センターも本来の機能を果たせずにいます。

感覚過敏からマスク着用による苦痛を訴える患者さんも少なからず存在しています。成人の発達障害の方の多くは、なんとか着用できていますが、我慢を伴っていることへの理解が必要です。また、声が聞き取りづらい、表情変化が眼周囲の情報しか拾えないなど、対人コミュニケーションにも影響を与えています。

仕事では在宅勤務が取り入れられており、大学でもオンラインでの講義が中心となっています。成人の発達障害に関しては、メリットとデメリットが混在しています。対人接触を避けたいASD、遅刻をしやすいADHDにとっては良い部分もあるでしょう。また、障害者枠での就労の場合には、在宅での研修という名目で、事実上の自宅待機となっていることも多く、仕事の負担軽減につながっています。一方で、他者とのコミュニケーションに能動性が求められること、自発的なスケジュール管理の重要性が高くなること、大学においては出席のかわりに提出すべき課題が増えたこと、生活リズムが乱れやすいこと、などにより負担を感じている人も少なくありません。

生活様式も変化し、不要不急の外出を控える状況が続いています。感染の拡大を防ぐために必要な措置ではありますが、ひきこもり状態を誘発しているのは明らかです。コロナ禍ではひきこもりが社会的に容認されている珍しい事態です。皮肉なことではありますが、本人の葛藤を和らげることにはつながっており、問題は表面化してはいません。しかし、発達障害の当事者らは変化に弱く、コロナ禍後にも同様な生活から抜け出せないこ

とが危惧されます。オンラインを用いた支援やリモートワークなど、コロナ禍にて発展した技法も最大限に活用しながら、平常の社会生活に軟着陸できるように支援していくことが求められます。



2

発達障害の就労支援 最近の変化

株式会社Kaizen 代表取締役

鈴木 慶太



あらゆる人の生活に影響を与え続ける新型コロナウイルス。発達障害の境界でも例外ではありません。求人の確保や雇用の維持が問題になっています。実際、厚生労働省やマスコミから発表される数字だけを見ると悲観的になる人も多いでしょう。

しかし丁寧に現場のデータを見ると、新しい可能性を強く感じます。当社の就労移行では例年並みや例年以上の就職が出ているほどです。本稿では、発達障害の大人を取り囲む雇用情勢や就職活動の状況における最近の変化に着目し、次の一手を考えます。

■ 増える障害者雇用での解雇

厚生労働省が昨年発表したデータによると、企業の業績悪化などを理由に解雇された

障害者が増えています。2020年4月から9月までの半年間で全国で1213人。これは前年同期比で342人、率にしておよそ40%増えています¹。特に知的障害者は80%増加、精神障害者は約30%増と、身体障害に比べて影響を強く受けています。

そもそも「解雇」は正社員の雇用終了を意味します。障害者雇用はハローワークのデータベースを調べると9割前後が契約社員の求人ですので、契約社員の雇止めはこの数倍にも及ぶことが容易に予想されることです。

■ なぜ知的・精神障害に影響大？

障害者雇用は近年、賃金も上昇し、働き方も時間や仕事内容など非常に多様になってきました。それでも一般雇用に比べて職種が限定的であることは否めません。例えばオフィス内で行う事務補助や軽作業が障害者雇用の拡大を受け止めてきました。資料のファイリング、紙情報のPDF化、名刺などのデータ入力、会議室の設営、備品の発注や補充、メール便のビル内への配達などです。そしてその多くを知的・精神障害の人が行ってきました。

発達障害の人も例外ではありません。当社の場合もおおよそ6割の就職がこういった事務補助やオフィス内軽作業です。このため昨年4・5月の緊急事態宣言時には、当社の就労移行の修了生で、解雇や雇止めは免れたものの、自宅待機で業務が無い人が大量発生していました。

その後も大企業を中心にオフィスで働く人は減少したままです。このため、オフィスが混雑しているからこそ需要のある多くの障害者雇用は、業務が大きく減った状態が続いています。

■ Kaienは就職増、定着率も例年並

こんな逆風が吹く中、2020年4月から2021年3月までの1年間、Kaienの就労移行支援（8拠点）は例年並み、あるいは例年以上の就職者数が出ています。さすがに緊急事態宣言とその後の数か月は、面接や実習といった採用選考が一気に収縮したため、就職ペースが大きく鈍化しましたが、年度後半の半年に急回復しました。

定着率は執筆時点で3月の雇止めの影響がまだ十分に見えていないものの例年と大きな変化はなく、1年間の定着率が9割から9割5分を維持できていそうです。

当社が今回のコロナ禍をどのように乗り切ったかもふまえながら、発達障害の方々の就職活動、そしてその支援についての課題と対策を3つ挙げたいと思います。

■ 解決策1 職種を拡大する

一つは今後も縮小が予想されるオフィス内軽作業・事務補助からの脱却です。脱却は言い過ぎかもしれませんが、障害者雇用の増加をこの職種に頼るのは早晚行き詰まりを見せるでしょう。知的障害や精神障害、そして発達障害の方々が安心して、しかし戦力になる業務を上手に生み出さないといけません。

当社ではまず業務の高度化に力を入れています。これからのAI・ロボット時代でも活躍できるコーディングの仕事などの職業訓練を強化。実際、当社の2割の人がこういった専門職で就職を果たすまでになっています。

また今後も国家資格で行う業務は残るでしょう。例えば自動車の整備もそうかもしれませんが、医薬品を扱うような業務、あるい

は介護などの福祉の業務も資格者が中心です。こうした法律によって保護された業務のそばに障害者雇用の業務を作り出すことを当社は行っています。具体的には資格者が専門業務に集中できるように周辺業務を仕組化して障害のある方に担ってもらうことも重要でしょう。

■ 解決策2 テレワークに備える

障害のある方でもテレワークが出来るようにする事は重要です。発達障害や知的障害には無理だという人もいるかもしれませんが、実はコロナ禍の前から、先進的な特別支援学校ではテレワークの練習を取り入れています²ので、無理と決めつける必要はありません。

当社でも昨年4・5月はすべての従業員と利用者をオンラインに移行。実は子ども向けのサービスも全オンラインでしたので障害のある小学生もオンラインで支援を受けていました。始めの数日は混乱もありましたが、特に問題なくやり取り、職業訓練ができています。

ちなみに就労移行支援はこれまで発達障害の方の在宅利用が実質不可でしたが、昨年は在宅利用が柔軟に解釈され、その解釈は今後も恒久的なものとして残ります。福祉の支援者側が考えを大きく変え、日頃からテレワークに親しむ環境を提供することが必要です。

■ 解決策3 定着支援を柔軟に

最後に定着支援も重要になるでしょう。業務の変化が大きくなり、また働く場所も固定しない障害者雇用がどんどん増えてくると思います。上司や支援者とも対面でやり取り

が少なくなり、顔色を見れば不調がわかったものが目に見えないがゆえに、困り感がいつの間に拡大する可能性もあります。

再び卑近な例を出すと、当社ではこうした動きに合わせて、体調を日々モニタリングでき、情報を上司や支援者と共有できるシステムを開発中です。併せてZoomなどのウェブ会議での定着支援も非常に増えました。たしかに対面よりも得られる情報は少なくなりますが、手軽でこれまでよりも頻繁にできるというメリットもあります。

こうした変化を積極的に取り入れ、従来の支援に補完していく姿勢が求められるでしょう。

■ 一般雇用への影響も

今回は紙面の都合で障害者雇用について取り上げました。しかし新卒の発達障害の学生を中心に一般雇用の状況も大きく変化しています。障害者雇用と同じく、ポジティブな要素とネガティブな要素があり、やはり時代に合わせて支援のツールや方法を変えていくことが必要です。

一般雇用については働く職種や形態が多様ですし、より景気の影響も受けやすいため、これからも注意が必要です。引き続きデータを集め分析し、今後当社ウェブサイトなどで発信を行いたいと思っていますので、ぜひご確認ください。

1 NHKニュース「障害者の解雇40%増加 企業の業績悪化など理由」2020年11月14日 <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20201114/k10012711801000.html>

2 OKIワークウェル 東京都立城南特別支援学校での在宅就労（テレワーク）体験会の様子 https://www.okiworkwel.co.jp/lectures/career_ex190220.html

2019年12月、中華人民共和国湖北省武漢市で肺炎患者の集団発生が報告されて以来、新型コロナウイルスの感染は世界に拡大し、東京都でも2021年3月には11万人を超える患者が報告されています。感染拡大が長期化し、人々の生活やメンタルヘルスに大きな影響を与えています。今回は、成人期の発達障害と発達障害の就労支援への影響と対応について、具体的なご寄稿をいただきました。今後の支援に生かしていただければ幸いです。(K. F)

お知らせ



東京都精神保健福祉協議会のホームページがスタート!

最新の情報や当協議会の活動内容など充実した内容をお届けできればと思っております。

公開日 2021年3月31日(水) **URL** <https://www.tokyo-mhw.jp/>

法人会員情報

ご入会ありがとうございます

2021年3月末日現在

施設名

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1 (一社) 東京精神神経科診療所協会 (中野区) | 6 (福) 鶴風会西多摩療育支援センター (武蔵村山市) |
| 2 (医) 光生会平川病院 (八王子市) | 7 (医) じうんどう慈雲堂病院 (練馬区) |
| 3 (医) 成仁 成仁病院 (足立区) | 8 (医) 樹会武蔵小金井南口心療クリニック (小金井市) |
| 4 (医) 鳶の木会 南晴病院 (大田区) | 9 (医) ソラにしむらクリニック (国分寺市) |
| 5 (医) 敬聴会祐天寺松本クリニック (目黒区) | |

引き続き法人会員の募集をしています。詳しくは下記入会案内をご覧ください。

**東京都精神保健福祉協議会
入会のご案内**

精神保健福祉向上に協力の意思のある方は、どなたでも入会できます。
入会された場合、年2回のニュースレターや精神保健福祉に関する講演会
のお知らせなどをお送りします。

会費 (入会金は不要です)
 個人 1,000円 法人 10,000円

多くの精神保健福祉に関心ある方や
施設・法人の入会をお待ちしています。

入会の方法 事務局にお問い合わせください。

お問い合わせ 東京都精神保健福祉協議会事務局 **担当** 南雲 真実
 〒143-8541 東京都大田区大森西6-11-1
 東邦大学医学部精神神経医学講座内
TEL ▶03-3762-4151 (6770) **FAX** ▶03-5471-5774
Mail ▶tokyoshfk@gmail.com

登録番号 (2) 446
(通巻No.77) ISSN 1343-3830

●発行

令和3年3月発行
 東京都福祉保健局障害者施策推進部
 精神保健医療課
 〒163-8001
 新宿区西新宿二丁目8番1号
 TEL 03-5321-1111 (内) 33-171
 FAX 03-5388-1417

●編集

東京都精神保健福祉協議会事務局
 担当 南雲真実
 〒143-8541 大田区大森西6-11-1
 東邦大学医学部精神神経医学講座内
 TEL 03-3762-4151 (内) 6770
 FAX 03-5471-5774

●印刷

株式会社トリョウビジネスサービス