

<資料>

アメリカにおける障害者への雇用支援について

Supported Employment for disabled in US

中島 孝子*

Takako Nakashima

自閉症スペクトラム障害 (ASD) における成人後の自立を考える場合、就労は重要な問題である。本論では複数の文献をもとにアメリカにおける障害者への雇用支援について調べ、ASD の人々への雇用支援に注目する。アメリカでは 1980 年代後半にジョブ・コーチなどによる雇用支援が開始された。また、アメリカでは従来社会保障の対象となってきた障害者が支援により納税者となりうる点に雇用支援の意義を与えている。

キーワード：自閉症スペクトラム障害、雇用支援、アメリカ、

I. はじめに

自閉症スペクトラム障害 (Autism Spectrum Disorder、以下では ASD と表記する) とは、広く自閉症を表す概念である。自閉症は、「単独の疾患ではなく、広い裾野を持つ発達障害の中の最も一般的な表現形の一つ」¹⁾ であり、ASD に含まれる人々はいくつかの共通した特徴を持つ一方で、その現れ方は多様である。自閉症者は「社会性、コミュニケーション、限定的な行動パターンで特徴づけられる一連の障害」²⁾ を持つが、アスペルガー障害の者や高機能の自閉症者は言語によるコミュニケーションが比較的スムーズであるとされている。

社会性などに障害を持つ ASD の人々は、子供の時だけでなく、成人後もなんらかの支援を必要とする。成長しても自閉症に伴う障害はなくなるからである。逆に成人後も適切な支援を受けることができれば、就労し経済的に自立することが可能であると考えられる。知的に高い ASD の成人が仕事についたものの、障害のために人間関係や仕事そのものがうまくいかずに離職することがある。これらの人々は就職時や就職後に仕事環境や仕事内容の調整をすれぼうまくいった可能性がある。また、従来福祉的に処遇されてきた重度の自閉症者についても、ジョブ・コーチなどの支援を受けることによって就労が可能であることが明らかとなっている³⁾。ASD における成人後の自立を考える場合、就労は重要な問題である。雇用支援を受けることによって経済的自立が可能となり、さらには社会保障に頼る ASD の人々を減らすことが可能となるかもし

れない。

本論では、ASD に対する成人後の支援がどのように行われているかを知るために、特に雇用支援に注目する。雇用支援そのものは障害者全体を対象として行われ、その一部が ASD の人々であるという位置づけになる。近年、障害者への雇用支援の方法としてジョブ・コーチが注目されているが、ジョブ・コーチは 1980 年代のアメリカにおいて始まったものである。これに伴いアメリカでは、障害者を社会保障の対象としてみるのではなく、一般就労し納税者となりうる存在としてみなす、というように障害者への雇用支援の考え方を変化させたと考えられる。本論では複数の文献をもとにアメリカにおける障害者への雇用支援について調査することを目的とする。その中で特に自閉症者への雇用支援にも注目した。その結果、以下のようなことが明らかとなった。

第一に、アメリカの障害者に対する学校教育、福祉行政および雇用支援について概観した。アメリカでは、1975 年の障害者教育法が、障害をもつ学生に「最も制限されていない状況で」教育を受ける権利を保障している⁴⁾。また近年では、高等教育機関でも障害をもつ学生への支援が行われている。

アメリカの福祉行政においては、多くの連邦法や施策があるが、「障害者福祉政策を総合的に提供する組織は存在しない」⁵⁾。ただし、アメリカの行政政府において障害者福祉の中心となるのは教育省のリハビリテーション・サービス庁である。アメリカの障害者に対する雇用支援は、予算の大部分を連邦予算とし、各州にある VR 機関 (Vocational Rehabilitation agency) が中心となって実施されている。

ジョブ・コーチに代表される障害者への個別の雇用支援の手法は、1986 年のリハビリテーション法の改正以降、アメリカで始まった。原則として重度の障害者を対象としている⁶⁾。文献によれば、1986 年から 1993 年にかけて、新たな雇用支援プログラムへの参加者は増加している⁷⁾。また、雇用主に対するアンケート調査によれば、プログラムにはいくつかの問題点はあるものの、ポジティブな評価を受けている⁸⁾。

第二に、ASD の概念および、知的に高い (高機能の) ASD の人々の予後と診断の問題についてまとめた。ASD の人々は、メジボフとハウリー⁹⁾ が指摘したような共通した特徴を持つが、そのあらわれかたや障害はきわめて多様であるといえる。また、調査時点においては、高機能の ASD の人々の予後は「不良」であり、なんらかの対応が必要であると考えられる¹⁰⁾。さらに、重度の自閉症者に比較して、高機能の自閉症者は発見が遅れやすいことが指摘されている¹¹⁾。

アメリカにおける ASD を対象とする雇用支援に関する文献からは、競争的雇用において、二次的な障害がないことが正の影響を与える点が注目される¹²⁾。また、別の文献によると、援助付き雇用プログラムを自閉症者に実施したところ、プログラム期間の最初と最後までで、自閉症者の認知パフォーマンスが向上した¹³⁾。このことは、適切な支援のもとで仕事につくことが、本人にとって望ましい結果をもたらすことを示したと考えられる。

イギリスにおける知的に高い自閉症の成人に対する雇用支援に関する研究も、これらの人々が就労するという点に関して、雇用支援が正の効果を持つことを示している¹⁴⁾。

以下では、複数の文献をもとに、2 節においては、アメリカの障害者教育や福祉行政の仕組みについて概観するとともに、障害者に対する雇用支援とその評価について調べた結果を述べる。3 節では、ASD について概観し、高機能の ASD の予後や診断について述べ、ASD に注目した雇用支援について述べる。その際、アメリカだけでなくイギリスにおける研究も紹介する。最後に 4 節でまとめをおこなう。

II. アメリカの福祉行政・障害者への雇用サービス

1. アメリカの学校教育

雇用支援について述べる前に、障害児・学生に対するアメリカの学校教育について概観する。

「アメリカの学校教育」¹⁵⁾によれば、アメリカ合衆国では、1975 年の障害者教育法によって、「障害を持つ生徒に「最も制限されていない状況で」教育を受ける権利を保障」している。

障害を持つ生徒はどのように教育を受けるのだろうか。上述の資料（「アメリカの学校教育」）には

「教師は、社会的か学問的に通常の授業に参加することが困難になっている生徒に対して、一般に、保護者が連絡し、教師、保護者、特殊教育専門教師等からなる生徒学習チーム（SST）を形成する。生徒が特別教育を受ける必要があるかもしれないと判断されると、生徒の技能や学習態度などの正式の評価を行う。それにより、特別教育が必要だと推薦されたら、個別教育計画を作る。特殊教育に子供を配置するとき、又、特殊教育から移動させるときは、保護者の承諾が必要である。」¹⁶⁾

と述べられている。

就労にあたっては、アメリカ障害者法により差別が禁止され、教育期間中は障害者教育法により、障害児・生徒の教育を受ける権利が保障されることになる（障害者教育法の対象は 21 歳まで）。近年では、大学などの高等教育機関でも障害学生への対応が行われている。例えば、カルフォルニア大学バークリー校¹⁷⁾、マサチューセッツ工科大学¹⁸⁾では、障害学生への支援という包括的な形式をとっている。また、アリゾナ大学では、障害学生への包括的な支援とは別に、ASD をもつ学生に対して特別なプログラムの提供を始めた^{19) 20)}。

表 1. アメリカの障害者福祉政策

省庁名	業務など
教育省のリハビリテーション・サービス庁	アメリカにおける対障害者サービスの最も中心的な行政機関。リハビリテーション法にもとづくサービス全般を所管。主な事業は、職業リハビリテーション、援助付き雇用、自立生活センターへの助成など。
教育省の特殊教育課	全米の特殊教育全般を所管し、障害者教育法を所管。
国立障害・リハビリテーション研究所	主に大学の諸機関などが行う研究や実践に対して助成金を交付している。
保健・福祉省の児童および家庭庁のもとにある発達障害庁	発達障害全般にかかわるサービスを所管して、発達障害援助法に規定されたサービスの実施にあたっている。
社会保障庁と財務省	社会保障年金（老齢・遺族・障害年金）の所掌機関。社会保障庁は行政府内の独立行政機関で制度の運営を行う。
連邦	補足的所得保障（低所得者に対する公的扶助制度で、障害者、視覚障害者、65歳以上の高齢者のうち、資産所得調査による資格要件を満たす者を対象とする）。
多くの州	補足的所得保障の追加的な給付。

（橋都（2006）より著者作成）

2. アメリカの福祉行政について

橋都によると、アメリカの政府は、連邦政府、州政府、および州の下部単位である地方政府からなっており、地方政府の仕組みや分類は州によって異なる：

「障害者に対する福祉サービスは、障害年金の給付や補足的所得保障による現金給付、メディケアおよびメディケイドによる医療保障が中心である。直接あるいは間接に障害者政策に関わる連邦法は多いが、障害者福祉政策を総合的に提供する組織は存在しない。」²¹⁾

そこで、橋都の記述から障害者福祉に関連する部分を抜き出してまとめたものが表 1 である。アメリカ合衆国の雇用支援に注目する場合、教育省のリハビリテーション庁が政策の中心となる。

3. アメリカの障害者に対する雇用支援

指田²²⁾によると、2005年、アメリカでは障害者への職業リハビリテーション・サービスの仕組みが改編されることになった。上記の資料（指田, 2005）からは、改革後の障害者へのリハビリテーション行政のありかただけでなく、改革前の仕組みも知ることができる。改革前におけるアメリカの障害者職業リハビリテーション・サービスの仕組みは、

「アメリカにおける職業リハビリテーション・サービスは、各州の機関によって実施されているが、連邦政府がその予算の約 80%を負担している。連邦政府でこの分野を所管するのは、労働省ではなく教育省であって、同省の特殊教育及びリハビリテーション・サービス局の下にリハビリテーション部 (RSA: Rehabilitation Service Administration) が置かれ、大統領が任命するコミッショナー (Commissioner) がこれを統括している。RSA の年間予算は約 27 億ドル (約 3 千億円) で、連邦政府の各種の職業リハビリテーション・プログラムの対象者は約 100 万人と言われている。コミッショナーの監督下には、首都ワシントンの本部のほか、各州のプログラム運営に関して技術支援と評価を行う 10 箇所の地方事務所があり、約 200 人の職員が働いている。」²³⁾

というものであった。改革では、地方事務所機能の縮小や、障害者対象のサービスを一般支援に統合することなどが掲げられている。

アメリカ合衆国の雇用支援は、いくつかの機関の間での協力のもと、実施されている。Foley, Butterworth and Heller²⁴⁾ は、各州の VR 機関 (Vocational Rehabilitation agency) のマネージャーに対する質問に基づいて、機関間の協調行動を調べた。アメリカにおいて、職業リハビリテーションを行う州の VR 機関は、他の機関との協調行動をとっているが、相手先となる機関には、緊密な協調行動をとっている機関とそれほどでない機関とがある。例えば、VR 機関と The MH and MR/DD (Mental Health and Mental Retardation and Developmental Disabilities) agency との合意は最も高いインパクトを持つが、the One-Stop Career Centers²⁵⁾ と VR 機関との間の合意はポジティブにもネガティブにもインパクトがない。

また協調のありかたも公的な合意文書に基づく場合と非公式な連携によるものがある。さらに、州の機関にはワーキンググループがあることがあり、各機関の活動の監視を行うと同時に政策にも影響を与えている。

4. アメリカにおける援助付き雇用とその評価

以下では、アメリカにおける障害者への雇用支援について文献をもとに述べる。

梅永²⁶⁾ は、1986 年にアメリカではリハビリテーション法が改正され、Supported Employment (援助付き雇用) が施行されるようになったこと、その代表的な個別処遇モデルがジョブ・コーチモデルといわれるものであると述べ、個別処遇モデルでは、障害者一人につき専任のジョブ・コーチが付き、就職・訓練・定着・雇用的支援を一貫して行う、と説明している。近年日本でも行われ始めたジョブ・コーチによる雇用支援は、アメリカでは 1980 年代後半に開始された。

ワーマン²⁷⁾ はジョブ・コーチによる支援および援助付き雇用に関して、以下のように述べている。

「ジョブコーチ支援／援助付き雇用の全体を貫く我々の基本的価値とは何だろうか？それは、一般就業への統合、消費者選択、本人の主体的関与、キャリア発達、差別のない賃金や時間手当、仕事の仕方についての差別のない選択肢と選択、そして、可能な限り素早く最も効率的なやり方で雇用機会を提供することである。それは、長期の通所プログラムや施設その他の入所プログラムなどの活動とははっきりと対立する。」²⁸⁾

また、ワーマンは、援助付き雇用の目的は、「障害のある人を社会から隔離するような事業を取りやめ」、一般就業の機会を拡大することであり、「自己決定と自由選択の理念と結びあわされたとき」に援助付き雇用の潜在的力が発揮されると述べている²⁹⁾。

たしかに、障害者は障害のために平均的な者に比較すると、著しく能力が損なわれた部分を持っているかもしれない。しかし、支援などによって、損なわれた部分を補う工夫をすることで、他の優れた部分を生かすことが可能になると考えられる。損なわれた部分があったとしても、支援等により、就業も含めて障害者自身が自分の人生にかかわる重要な問題を決定し、選択することが可能になるのではないか。ワーマンの援助付き雇用に関する議論はそうした点を指摘していると考えられる。

Wehman and Revell³⁰⁾ は統計データをもとに援助付き雇用の評価を行った。評価は、観察期間（1986～1993 会計年度）において、主に、プログラム参加者数、消費者の特徴、社会保障の所得保障プログラムへの依存を減らすプログラムの能力、参加者の所得、プログラムの支出についてなされた。結果を要約すると以下のとおりである：

「観察期間において、参加者数は増加した。サービスを受ける障害者の中心は知的障害の人々であり、観察期間においてこれらの人々の全体に占める割合も増加している。平均の時間給は上昇したが、週給には増減があった。プログラムへの支出は大幅に増加し、同時にプログラムの供給者も増加した。」³¹⁾（訳は中島による）

Wehman and Revell では、従来、政府からの所得保障を受けるのみであった重度の障害者が仕事につくことで所得を得るようになり、所得保障プログラムへの依存が減り、逆に納税者となった点が強調されている。しかし一方で、サービスを必要とする重度の障害者全員が雇用支援のサービスを受けているわけではなく、また、従来のコストのかかる障害者サービスも増加していると Wehman and Revell は指摘している。

アメリカで始まった援助付き雇用は通常一般就労が最も困難と考えられる、重度の障害者を主な対象としている。その際、アメリカにおいては、プログラムを評価する際にポイントとなる視点の一つが納税者への説明義務にあるといえる。Wehman and Revell の文献においても、政府から

の所得保障を受けるだけであった重度障害者が納税者にもなりうる点が強調されるなど、財政上の効果について言及されている。

一方、Petty and Fussell³²⁾ は、重度の障害を持つ労働者および援助付き雇用プログラムに対する雇用主の態度を、テネシー州の雇用主への構造化されたインタビューを通じて研究した。彼らは雇用主に対して面接調査を行い、彼らの援助付き雇用プログラム、援助を受ける被雇用者、および雇用の専門家に対する態度を研究している。雇用主たちは、援助付き雇用プログラムや労働者、雇用の専門家に対してポジティブな評価を与えている。ただし、被雇用者の昇進や昇給の機会については消極的である。これらの雇用主たちは主に小規模の事業所に属するが、一方で、経済環境が悪いときにはプログラムに参加したくないと述べている。これについて、Petty and Fussell は、経済環境にあまり影響を受けない仕事先（大企業など）の開拓が必要ではないかと述べている。

Petty and Fussell がインタビューした雇用主らは援助付き雇用に対して概ね好意的であった。Petty and Fussell が指摘しているように、雇用主に対して援助付き雇用に関する周知活動をしていくことで、障害者の一般就労先が増える可能性がある。しかし、経済の状態によっては解雇もしくは就労先の減少の可能性があること、援助付き雇用によって就労した障害者については、昇給や昇進の可能性が低いなど就職後の障害者の処遇が他の労働者とは区別されていることが問題点として指摘できる。前者の解雇などの問題については、一般的な就労でも同じ現象が起こるが、後者の処遇の問題については、援助付き雇用に特有の問題であると考えられる。

III. ASD に対する雇用支援

本節では、障害者への雇用支援のうち、特に ASD を対象とするものに注目する。

1. 自閉症スペクトラム障害（Autistic Spectrum Disorder、ASD）とは

メジボフ・ハウリーは ASD を以下のように要約している：

「自閉症スペクトラム障害（ASD）とは、社会性、コミュニケーション、限定的な行動パターンで特徴づけられる一連の障害を含んでいる。自閉症はその中でも最も一般的でよく知られている障害である。非定型広汎性発達障害（PDD. NOS）は、ASD のより軽度な一形態であり、これら 3 領域の全てか大半において障害が認められるが、その形態や程度がより軽度な場合である。アスペルガー症候群（AS）はコミュニケーションスキルの障害がより軽度であるという点で、自閉症の全ての診断基準は満たさず、さらに知的機能は平均かそれ以上の人たちのことをさす。レット障害および小児期崩壊性障害は、一定期間の正常発達の後に発現し、認知、コミュニケーション、運動機能に重篤な障害が引き起こされる。」³³⁾

ASD に含まれる人々は、障害および知的レベルのバリエーションにより、きわめて多様であるということになる。見かけ上わかりにくい障害であるが、身体障害など他の障害を持つ人々と同様、ASD の人々は成人後も含めてなんらかの支援を必要としていると考えられる。

次に、杉山³⁴⁾によれば、1943年にレオ・カナーが初めて自閉症を報告し、ローナ・ウイングによる「アスペルガー症候群」の再発見を経て、1980年代以降、自閉症概念は広がった³⁵⁾。

「自閉症は非常にまれな単独の疾患ではなく、広い裾野を持つ発達障害の中の最も一般的な表現形の一つであることが明らかとなり、自閉症類似の様々な症候群の存在が示されるようになった。」³⁶⁾

のである。なお、自閉症スペクトラム障害（ASD）は、正式には広汎性発達障害と呼ばれる³⁷⁾。

栗田は、アスペルガー症候群を含む高機能の広汎性発達障害の疫学、予後、併発症、支援を複数の文献により概観している。それによると、

「AS を含む高機能 PDD 患者の長期経過・予後は、（中略）知的能力の高さとは不釣り合いに彼らの社会的・職業的予後は、（中略）概して不良である。」³⁸⁾

なお、AS とはアスペルガー症候群（Asperger Syndrome）、PDD とは、広汎性発達障害（Pervasive Developmental Disorders）の略である。栗田は AS や高機能 PDD といった「自閉症の全ての診断基準は満たさず、知的機能は平均かそれ以上」の自閉症者に注目している。

さらに栗田は、

「高機能 PDD 患者の長期予後の困難性の根幹は、対人関係・社会性の障害であり、ソーシャルスキルの向上を図る予後的対応など、それに向けた試みはなされているが、方法論や長期的効果は確立しておらず、さらなる研究が必要である。また、対人関係・社会性の一定の向上は実現されても、高機能 PDD 患者は健常青年と競争して雇用されることには困難が残ると予想され、就労サポート体制の整備が必要である。とくに我が国の制度でいえば、障害者年金の受給を可能にすることを含めた福祉的施策の充実も必要である。」³⁹⁾

と述べている。

ASD の人々は、社会性や対人関係に困難を持っている。高機能に分類される ASD の人々は、調査時点において、栗田が指摘しているように長期的には「予後不良」である。高機能の自閉症

者は重度の自閉症者とは異なり、日本では社会福祉サービスの対象とはされてこなかった。また、高機能に分類される ASD に対する理解が進み始めたのはごく最近のことである。これらの人々が社会的な不適応を示したり、就労せず生活保護などを含む社会保障の対象となっていたりすることは、本来ならば支払わなくてもすんだ社会保障費用であろう。また、不適応は本人にも家族にもマイナスの影響を及ぼすだろう。しかし、適切な対応がとられれば、現在だけでなく将来にわたって社会に適応できる可能性がある。それは本人やその家族にとってだけでなく社会にとっても望ましいと考えられる。適応がスムーズならば、就労などを通じて社会に貢献できるだろう。栗田は高機能の PDD 患者への福祉的対応も示唆しているが、経済的に自立すれば福祉的施策の対象者も減ることになる。その意味で、高機能の自閉症の子供たちには、その時点での発達や適応の状態にあわせて、また将来の社会への適応や就労、つまりは「予後良好」を目指した、注意深い対応が必要とされている。さらに、成人した後も対人関係や社会性の問題は残るので、成人向けのサポート体制も必要であると考えられる。

さらに、ASD の子供たちを早期に発見することも必要である。早くから療育を行うことで社会への適応が良くなり、本人の持つ能力を伸ばせる可能性が高くなると考えられるからである。比較的重度の自閉症の子供は発見されやすいが、ASD に含まれるアスペルガー症候群（以下 AS）や高機能の自閉症の子供は、言葉によるコミュニケーションに遅れが見られないために幼児期に見逃されやすい。このことについて、Tsatsanis は、関連するいくつかの文献をもとに自閉症の青年期および成人期における outcome をまとめた中で、AS と他の自閉症との関係について以下のことを指摘している：

「幼児期から発話があり、会話によるコミュニケーションが可能のため、AS は他の自閉症に比較して発見が遅れやすい⁴⁰⁾」。しかしながら、「AS であっても他の自閉症の人々と同様、社会性の障害があり、それは成人になっても残る⁴¹⁾」。(訳は中島による)

さらに、Tsatsanis は精神障害などの二次障害をくい止めること、長期的な展望にもとづいた社会性やセルフケアの訓練などが行われる必要があると述べている⁴²⁾。

高機能かどうかにかかわらず、ASD の早期発見を確立すること、早期発見した後は適切な療育が行われること、および成人後にも人生のそれぞれのステージに応じた支援体制が利用可能であることなどが、多様な ASD の人々が自立して生活していくために必要であると考えられる。

2. アメリカにおける ASD 成人に対する雇用支援

梅永⁴³⁾によれば、アメリカでは、「リハビリテーション法」という法律にもとづいて、障害者への雇用支援がおこなわれているが、ノースカロライナ州では、TEACCH プログラムも援用し、

自閉症者の自立した就労に向けた支援が行われている。ノースカロライナ州のプログラムでは、高機能自閉症者やアスペルガー症候群の自閉症者も含んでいる。

Schaller and Yang⁴⁴⁾ は、自閉症者のうち、雇用支援を受けた者を対象に、何が職業支援を成功させる要因かについて、統計分析を行った。ここで雇用支援は2種類あり、競争的雇用と援助付き雇用である⁴⁵⁾。分析の結果は以下のとおりである：

「競争的雇用では、人口統計学的な変数のうち、年齢、教育を受けた年数、および二次的な障害の有無が有意にプラスの影響を与え、ケースサービス変数のうちでは、job finding service、job placement および maintenance が有意にプラスの影響を与えた。」「援助付き雇用では、人口統計学的な変数のうち、アフリカンアメリカンであることがマイナスの影響を与え、ケースサービス変数では、job placement がプラスの影響を与えた。」⁴⁶⁾ (訳は中島による)

Schaller and Yang では、2種類の雇用支援について、それらの雇用支援に影響を与える変数を明らかにしている。競争的雇用において、二次的な障害がないことや、支援のやり方の変数(ケースサービス変数)が正の影響を与えることは注目される。成人になってスムーズに自立していくために二次障害を防ぐ、ということはアスペルガー障害や高機能の自閉症の子供に対する教育においてよく言われることであるが、それが統計分析という形で明らかにされたといえる。また、同様に、支援の行われ方も意味があることになる。しかしながら、援助付き雇用において、人種に関する変数が有意である点は、日米の社会構造の相違のために、あまり参考とならないと考えられる。

Garcia-Villamizar and Hughes⁴⁷⁾ は援助付き雇用プログラムが、44人の自閉症者の実行機能の測度に与える影響を調べている。実行機能はプログラム期間の最初と最後に評価された。コミュニティーにおける平均雇用期間は30ヶ月であった。研究結果は職業リハビリテーションが自閉症者の認知のパフォーマンスに正のインパクトを与えることを示唆した。

Garcia-Villamizar and Hughes の研究は、職業リハビリテーションによって自閉症者が一種の「発達」をみせるということの意味していると考えられる。適切な支援のもとで「仕事に就く」ことは本人にとって望ましい効果をもたらすことが示されたと考えられる。

3. イギリスにおける ASD 成人に対する雇用支援

本論は主としてアメリカに注目しているが、イギリスにおいても知的に高い(高機能の)自閉症者を対象とする雇用支援の研究がなされている。Howlin, Alcock and Burkin⁴⁸⁾ によると、イギリスでは、自閉症を持つ人々、特により能力を持つ人々のために特別にデザインされた援助付き雇用プログラムは少ないとのことである。

Mawhood and Howlin⁴⁹⁾ は政府から 2 年間の資金援助を得て、知的に高い自閉症およびアスペルガー症候群の成人を対象とした雇用支援プロジェクトを実施した。その結果、仕事探し、仕事のマッチングに重点を置いた雇用支援は効果が高く、当事者の満足度も高かった。Mawhood and Howlin によれば、こうした雇用支援は初期には時間と費用がともにかかるが、時間がたつにつれてコストは低減していく。仕事を得た人々は障害者給付を受けなくなるなど、費用面での効果もある。この点は、アメリカの研究⁵⁰⁾ でも指摘されている。

Howlin, Alcock and Burkin⁵¹⁾ の研究は、8 年以上にわたる、自閉症またはアスペルガー症候群を持つ成人 (IQ60+) のための援助付き雇用サービス (NAS Prospects) を調べたものである。結果を要約すると以下のとおりである：

「クライアントのおよそ 68% が仕事を見つけた。192 の仕事のうち、大多数は終身契約であり、ほとんどが管理的、技術的またはコンピュータの仕事を含む。現在のクライアントの評価 (IQ、言語能力、最終学歴) は高い。しかしながら、仕事はまた、低い能力の人々に対しても見いだされた。Prospects によってサポートされた個人は、給与の上昇、納税額の増加、およびより少ない給付の要求を示した。クライアント、雇用者およびサポートするワーカーの間で、スキーマに対する満足度は高い。プログラムは財政的な赤字に悩み続けているけれども、これは減少しつつある。さらに、数量化が困難な、多くの非金銭的なベネフィットがある。」⁵²⁾ (要約および訳は中島による)

イギリスの研究でも、アメリカと同様、コミュニケーションに障害を持つ自閉症者への雇用支援は効果があるということが示されたと考えられる。

日本では、梅永⁵³⁾ が指摘しているように、アスペルガー症候群を含む高機能自閉症者は、行政の枠組み上障害者とはみなされず障害者福祉の対象外となっている。しかし、知的に高いとしても、コミュニケーションの能力は必ずしも高くなく、アスペルガー症候群を含む高機能自閉症者に対する雇用支援は日本においても効果的ではないかと考えられる⁵⁴⁾。

IV. まとめ

ASD における成人後の自立を考える場合、雇用支援は重要な問題である。そこで、本論では主にアメリカにおける雇用支援を、複数の文献をもとに調査を行った。

第一に、アメリカの障害者に対する学校教育、福祉行政および雇用支援について概観した。アメリカでは、障害者教育法が、障害をもつ学生に「最も制限されていない状況で」教育を受ける権利を保障している。対応は各学校で行われる。近年では、アメリカ障害者差別法の成立を受け、高等教育機関でも障害をもつ学生への支援が行われている。

アメリカの福祉行政においては、多くの連邦法や施策があるが、「障害者福祉政策を総合的に提供する組織は存在しない」⁵⁵⁾。ただし、そのうち中心となるのは教育省のリハビリテーション・サービス庁である。

アメリカの障害者に対する雇用支援については、おおむね連邦予算のもとで、各州にある VR 機関が中心となって実施されている。VR 機関は州の他の機関と協調行動をとりながら雇用支援を行っている。ただし、2005 年にこの仕組みの改革が提案された。

アメリカの障害者への雇用支援は、1986 年のリハビリテーション法の改正以降、主に重度の障害者を対象とし、新たな雇用支援が行われるようになった。その代表的な個別処遇モデルがジョブ・コーチによる雇用支援である。1988 年以降、新たな雇用支援プログラムへの参加者は増加している。また、雇用主による評価はいくつかの問題点はあるものの、ポジティブなものである。

第二に、ASD について概観し、この障害に含まれる人々、とくに高機能の人々の予後や診断について文献に基づき調査した。その結果、ASD の人々は、社会性やコミュニケーションの障害や限定的な行動パターンという共通した特徴を持つが、その現れ方は極めて多様であるといえる。また、調査時点においては、高機能の ASD の人々の予後は不良であり、なんらかの対応が必要であると考えられる。さらに、ASD において幼い時期における早期発見は重要であるが、重度の自閉症者に比較して、高機能の自閉症者は発見が遅れやすいことが指摘されている。

また、ASD を対象とする雇用支援についての文献からは、競争的雇用において、二次的な障害がないことが正の影響を与える点が注目される。成人になってスムーズに自立していくために二次障害を防ぐ、ということは AS や高機能の自閉症の子供に対する教育においてよく言われることであるが、それが統計分析という形で明らかにされたといえる。また、別の文献によると、援助付き雇用プログラムを自閉症者に実施したところ、プログラム期間の最初と最後とで、自閉症者の認知パフォーマンスが向上した。このことは、適切な支援のもとで仕事につくことが、本人にとって望ましい結果をもたらすことを示したと考えられる。

さらに、イギリスにおける知的に高い自閉症の成人に対する雇用支援に関する研究も、これらの人々が就労するということが、正の効果を持つことを示している。また、プログラムには費用がかかるが、多くの人が仕事をみつけ納税者となる効果を考えれば、相殺されうること、また、これらの人々が仕事につくことは「数量化が困難な、多くの非金銭的なベネフィットがある」⁵⁶⁾ことが指摘されている。

なお、アメリカにおける障害者への雇用支援は連邦の法律と予算（大部分）のもとで行われているが、現実の遂行においてはある程度、州により差があることが想像される。基本的な仕組みは同じでも、細かい点で異なるだろうという意味である。例えば、ノースカロライナ州では知的に高い自閉症者への雇用支援が行われているが、別の州ではさほどでもないかもしれない、といった点である。また、アメリカにおける雇用支援のうち、援助付き雇用においては、重度の障害者

にターゲットを絞ることが基本方針となっている。本論で挙げた文献からは、比較的軽度の障害者については雇用支援が別の仕組みのもとで行われているのかどうか、あるいは、障害者本人による努力によって就労しているのかどうかについては明らかではない。

日本では、重度の自閉症者は障害者として主として福祉的な対応がなされているのに対し、知的に高い自閉症者は障害者として扱われず、療育や就労支援などの対応がほとんどなされてこなかった。ただし、近年、これらの知的に高い自閉症者に対しても支援が始まりつつある。

アメリカでの研究から雇用者は就労支援を受ける障害者と他の労働者とを分けて扱っていることも明らかとなった。アメリカ障害者法があるにもかかわらず、他の労働者と同じに扱えない理由は何かという点を明らかにすることは、将来の課題となりうる。

謝辞

本論は 2007 年度流通科学大学在外研究助成を受けました。記して感謝いたします。また、匿名の確認者のコメントに感謝いたします。もちろん、残る誤りは著者のものです。

引用文献、注

- 1) 杉山登志郎「アスペルガー症候群と高機能自閉症」, 杉山登志郎 (編著) 『アスペルガー症候群と高機能自閉症の理解とサポート』 学習研究社 2002, pp. 9-10.
- 2) メジボフ, G.・M. ハウリー (佐々木正美監訳) : 『自閉症とインクルージョン教育の実践—学校現場の TEACCH プログラム』 岩崎学術出版社 2006, p. 3.
- 3) 明庭和行・大場公孝・寺尾孝士「自閉症者に対する学習支援プログラムへの取り組み—星が丘寮の実践を通して—」 『情緒障害教育研究紀要』 第 20 号 2001, pp. 139-144.
- 4) 日米社会比較センター「アメリカの学校教育」「障害者教育」(執筆年不明)
(URL : http://www.usjp.org/used_jp/usedContents_jp.html, 2008 年 3 月 26 日取得).
- 5) 橋都由加子「第 2 章 アメリカにおける連邦・州・地方の役割分担」, 財務総合政策研究所『主要諸外国における国と地方の財政役割の状況』, 2006, pp. 65-131.
(URL: <http://www.mof.go.jp/jouhou/soken/kenkyu/zk079.htm>, 2008 年 3 月 27 日取得).
- 6) 梅永雄二「<展望>自閉症者の就労の現状と課題」 『自閉症教育研究』 第 18 巻 (1995)
(URL: <http://www001.upp.so-net.ne.jp/aeac/akabon/ume95.html>, 2008 年 5 月 2 日取得).
- 7) Wehman, P. and W.G. Revell, "Supported employment from 1986 to 1993: A national program that works," *Focus on Autism & other Developmental Disabilities*, Vol. 11 Issue 4, 1996, pp. 235-243.
- 8) Petty, D.M. and E.M. Fussell, "Employer attitudes and satisfaction with supported employment," *Focus on Autism & other Developmental Disabilities*, vol. 12, Issue 1, 1997, pp. 15-22.
- 9) メジボフ・ハウリー (2006) pp.1-7.
- 10) 栗田広「アスペルガー症候群の予後と支援」 『精神保健研究』 50, 2004, pp. 37-44.
- 11) Tsatsanis, K.D., "Outcome research in Asperger syndrome and autism," *Child and Adolescent Psychiatric Clinics* 12, 2003, pp. 47-63.

- 12) Schaller, J. and N.K. Yang, "Competitive Employment for People With Autism: Correlates of Successful Closure in Competitive and Supported Employment," *Rehabilitation Counseling Bulletin*, vol. 49, No. 1, 2005, pp. 4-16.
- 13) Garcia-Villamizar, D. and C. Hughes, "Supported employment improves cognitive performance in adults with Autism," *Journal of Intellectual Disability Research*, vol. 51, part 2, 2007, pp. 142-150.
- 14) Howlin, P., J. Alcock and C. Burkin, "An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome," *Autism* Vol. 9 (5), 2005, pp. 533-549.
- 15) 日米社会比較センター「アメリカの学校教育」「障害者教育」(執筆年不明)
(URL: http://www.usjp.org/used_jp/usedContents_jp.html, 2008年3月26日取得).
- 16) 日米社会比較センター「アメリカの学校教育」「障害者教育」(執筆年不明)
(URL: http://www.usjp.org/used_jp/usedContents_jp.html, 2008年3月26日取得).
- 17) University of California, Berkley, "Disabled Students' Program" (URL: <http://dsp.berkeley.edu/>, 2008年7月28日取得).
- 18) Massachusetts Institute of Technology, "Disabilities Services Office"
(URL: <http://web.mit.edu/dso/www/general.html>, 2008年7月28日取得).
- 19) The Arizona Republic News, "UA adds program for autistic students"
(URL: <http://www.azcentral.com/arizonarepublic/local/articles/2008/07/14/20080714autism0714.html>, 2008年7月28日取得).
- 20) ただし、アメリカで教育を受けたとしても、ASDの子供たちが不適応を起こす場合があることを指摘しておきたい。
- 21) 都橋 (2006) p. 107.
- 22) 指田忠司「アメリカにおけるリハビリテーション行政改革と障害者団体の動き」『職リハネットワーク』No. 57, 2005, pp. 30-33.
- 23) 指田 (2005) p. 30.
- 24) Foley, S.M., J. Butterworth, and A. Heller, "Vocational Rehabilitation Interagency Activity Improving Supported Employment for People with Severe Disabilities," *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, vol. 15, No. 1, 2000, pp. 37-42.
- 25) 一般的な人口に対して雇用サービスを供給する機関。
- 26) 梅永 (1995) 3章 (4) 節.
- 27) ワーマン、ポール「ジョブコーチ支援/援助付き雇用の進化: 障害のある人を隔離しようとする圧力に対抗して」『職リハネットワーク』2006, No. 59, pp. 3-4.
- 28) ワーマン (2006) p. 4.
- 29) ワーマン (2006) p. 3-4.
- 30) Wehman and Revell (1996) pp. 236-237.
- 31) Wehman and Revell (1996) pp.237-240.
- 32) Petty and Fussell (1997).
- 33) メジボフ・ハウリー (2006) pp.3-4.
- 34) 杉山 (2002) p. 9.
- 35) 杉山 (2002) によると、アスペルガーによる「子供の自閉性精神病質」の報告は1944年であった (p. 8).
- 36) 杉山 (2002) pp. 9-10.

- 37) 複数の文献から、ASD と広汎性発達障害はほぼ同義であり、その部分集合として、非定型広汎性発達障害、アスペルガー障害（または症候群）、高機能自閉症などがあると考えられる。また、「高機能」と言う言葉は、「知的に高い」ことを意味しており、自閉症としての障害があまりない、ということには必ずしもならない。これらの用語の多さは自閉症スペクトラム障害の多様さを示しているといえるかもしれない。
- 38) 栗田（2004） p. 41.
- 39) 栗田（2004） p. 37.
- 40) Tsatsanis（2003） p. 56.
- 41) Tsatsanis（2003） pp.53-58.
- 42) Tsatsanis（2003） pp.60-61.
- 43) 梅永雄二「今後に望まれる就労後の支援」杉山登志郎（編）『アスペルガー症候群と高機能自閉症の理解とサポート』学研 2002, pp. 50-56.
- 44) Schaller and Yang（2005） p. 11.
- 45) なお、Schaller and Yang（2005）において2種類の雇用支援は、明確には定義されていないが、競争的雇用とは職業配置などの雇用支援サービスを受けているが、いわゆる援助付き雇用でないもの、一方、援助付き雇用は就職後も職場に支援者がはいるといった支援サービスを受けている雇用を意味すると推測される。
- 46) Schaller and Yang（2005） p. 11.
- 47) Garcia-Villamizar and Hughes（2007）.
- 48) Howlin, Alcock and Burkin（2005） p.534.
- 49) Mawhood, L. and P. Howlin, “The outcome of a supported employment scheme for high functioning adults with autism or Asperger syndrome”, *Autism* 3（3） 1999, pp. 229-254.
- 50) II章4節で述べた Wehman and Revell（1996）の研究をさす。
- 51) Howlin, Alcock and Burkin（2005）.
- 52) Howlin, Alcock and Burkin（2005） pp. 537-546.
- 53) 梅永雄二「高機能自閉症者の就労問題とその対策」『自閉児教育研究』第22巻（2000）
（URL：<http://www001.upp.so-net.ne.jp/aeac/aakabon20/umenaga2000.html>、2008年5月5日）.
- 54) ただし、近年、日本における障害者の自立支援においては、障害者手帳がない場合でも自閉症者を対象として雇用支援がなされる場合がある。また、2005年の発達障害者支援法の施行により、従来の障害児童・生徒に加えて、アスペルガー症候群などを含む軽度発達障害児童・生徒を含む特別支援教育が開始された。
- 55) 橋都（2006） p. 107.
- 56) Howlin, Alcock and Burkin（2005） p.547.