**「英国における「地域生活移行」支援の例  
英国自閉症協会の場合**

**分担研究者：氏名　内山登紀夫　（大妻女子大学人間関係学部教授）**

**＜研究協力者＞**

氏名小川浩　（大妻女子大学人間関係学部教授）

**研究要旨**

本研究では英国における自閉症スペクトラム者の地域移行支援について調査した。方法としては、専門家への面接とNASのウエッブサイトを利用したアンケート調査を計画した。特に英国における成人のアスペルガー症候群の人を対象にした就労支援の方法について現地を訪問し調査した。

その結果、英国において就労支援を実施する際に差別禁止法（DDA）が大きな役割を果たしていることがわかった。とりわけDDAが定める障害者に対する「合理的調整義務」の概念がASD支援に有効であると考えられた。ASDの就労支援はASDのある人本人のみでなく、企業や社会にとっても有用である。

自閉症スペクトラム（ASD）の人の地域移行に必要なサービスは多様であるが、まずASDに関する正しい知識や支援の方法を啓発することが必要であり、啓発に長年力を入れてきた英国自閉症協会（NAS)の果たした役割は大きいと考えられた。

# Ａ．研究目的

発達障害者の地域移行を推進するためには、さまざまな支援が必要である。本研究では、発達障害、特に自閉症スペクトラム（Autism Spectrum Disorders, 以下ASD）の支援において先進国である英国の支援の在り方を検討し、さらに日英の比較を行うことを目指した。英国自閉症協会（National Autistic Society以下NAS)では、自閉症スペクトラムの人々の「ソーシャルインクルージョン」という用語をしばしば用いる。ソーシャルインクルージョンの定義はさまざまであるが、ここでは「すべての人々が苦痛の少ない有意義な生活が実現できるように、社会の構成員として支え合う」ことと定義する。NASではASDのソーシャルインクルージョンのための、さまざまな支援を行っている。本研究の目的はNASのASD支援から学び、日本の実情にあった地域移行を推進するための参考となる情報を得ることにある。

# Ｂ．研究方法

本研究では、英国自閉症協会のスタッフの協力を得て、現地の視察、専門スタッフへのインタビュー、親に対するアンケート調査を試みた。

　まず、成人アスペルガー症候群の人を対象の就労をNASがどのように支援しているかを調査した。方法はNASの就労支援機関であるProspects（以下、プロスペクト）を訪問し、所長と複数のスタッフにインタビューを行った。さらにProspects発行のパンフレットや関連文献も参考にした。

　さらに、NASのリサーチディレクターのリチャード・ミルズ氏にもインタビューを行い、ASDのソーシャルインクルージョンのために何が必要かについて意見を求めた。

最後にNASの協力を得て、日本で本研究班が行ったアンケート調査の一部を英訳して行い、日英のASDに対する支援の在り方を比較検討することを試みた。

# C.　研究結果

## １．アスペルガー症候群の就労支援について

### 英国におけるASDの人の就労状況

　イギリスでは、就労年齢のASDの人が33万2600人いると推定されている。そのうち、約26万人が知的には平均あるいは平均以上の水準の人々である。Barnard J. et al １）が行った英国自閉症協会の調査では、英国に在住するASDの人のわずか6％が常勤の仕事をしており、アスペルガー 症候群および高機能自閉症（以下、アスペルガー症候群）の人のうち、フルタイムで雇用されている人は 12％に過ぎなかった。これは、一般の障害者の49％と比較して、非常に低い数値である。

一方、一人のアスペルガー症候群の人の生涯にかかる国家負担は75万ポンド程度であると推定されている。NASはこのように低い就労率はASDの人の能力や就労意欲の乏しさが一義的な問題ではなくASDのニーズの理解不足や支援能力の不足によると考える。雇用主が彼らのニーズを理解すれば、より多くの人が職を得て自己実現が可能になり、国家が負担する費用も軽減される。最近になって英国ではアスペルガー症候群の人の就労人口は次第に増加していると思われるが、就職を希望しているにもかかわらず、チャンスを与えられていないアスペルガー症候群の人はまだ数多く存在している。高齢化による技術者不足が進行する英国でアスペルガー症候群の人の労働力は貴重である。

企業の構成員が多様であること、企業にも社会的責任(CSR：Corporate Social Responsibility)があるということがアスペルガー症候群の人を雇用する一つの根拠になりうる。CSRを支持する企業は一般の消費者と就職希望者にとって魅力になり、企業価値を高めることにつながるために、企業にとっても一定のメリットがある。

## 障害者差別禁止法（DDA）と「合理的調整」について

英国においてASDの就労支援を実施するうえで、障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act：以下「DDA」とする。）（1995年制定、200年改定）２，４，５）の果たす役割は大きい。 DDA は雇用やサービスの提供などで障害者を差別することを違法とした。その結果、雇用主と、一般の人々に商品・サービスを提供する者は、障害者が差別されないような合理的な手段を講じる義務が生じた。同法は教育施設に関しては、学習を希望する障害者のニーズを尊重し、障害をもつ生徒のためにとられる対策について報告する義務について規定している。

DDA 第１条において、障害は「通常の日常生活を遂行するために必要な能力に対し、重大かつ長期にわたる悪影響をもたらす身体的又は精神的な機能障害」と定義されており、アスペルガー症候群を含むASDや知的障害は当然、対象になる。

さらに、障害者に対して「合理的調整（reasonable adjustments)」を行う義務を定めた。合理的調整義務とは職務上の取り決めや職場の設備の物理的特徴が、障害者に不利益を及ぼしているときに、雇用主は不利益を解消するために手立てをとる義務のことである。合理的調整義務は採用、雇用のあらゆる段階、そして解雇のときまでも適用される。また雇用が終了した後も適用される。

ある特定の調整をすることが合理的かどうかは、有効性、実現可能性、コストなどを検討して決定することになる。「合理的調整」は障害者に対してなされるものであり、障害者ではない者にそのような措置を行うことを要求していない。

## 障害者に対する就労支援システム

ジョブセンター・プラス（Job centre Plus）は労働年齢にある人々が仕事に移行できるように支援する事業体である。障害者の雇用支援サービスもジョブセンター・プラスを軸に提供されている。障害者はすべての人が利用できる通常のサービスを利用できる。しかし、障害者ゆえに専門的な援助が必要なときは、専門的なサービスも用意されている。 障害雇用アドバイザー 障害者の雇用に関して専門的なアドバイスや助けが必要だとジョブセンター・プラスのアドバイザーが判断すると、障害者雇用アドバイザー（Disability Employment Adviser、DEA）を紹介する。DEAは障害者と雇用主の両者を支援する。

雇用主が負担する費用を援助する制度として職務導入スキーム（Job Introduction Scheme）、職業アクセス（Access to Work）などがあり、ASDのジョブコーチなどの費用にあてられる。

また一般雇用に就くことが困難な重度の障害者のために、実際の職場と類似した形態をもつ保護雇用の職場（sheltered workshop）が用意されている。保護雇用の実施主体には、地方自治体や民間団体、そして政府の全額出資による非政府公組織体（Non-Department Public Body）であるレンプロイなどがある。

### アスペルガー症候群とDDA

　DDA は、 職場において障害を有する全ての職員に適用される。就労後に診断を受ける場合も同様である。一度アスペルガー症候群の診断が下されると、雇用主は、アスペルガー症候群の人をアスペルガー症候群の特性があるために不利に扱ってはならないし、アスペルガー症候群の人が職場に適応することを助けるような合理的調整を実行しなければならない。DDAでは住民にサービスを提供する全ての組織がそのサービスを障害者にもアクセス可能とするように求められる。イギリス政府は、その配慮が車いす用のスロープ設置のような物理的アクセスに限定されないことを強調している。当然ながらアスペルガー症候群のような、一見わかりにくい障害についても、サービスへのアクセスが保障されることになる。

### プロスペクツの活動

　英国内には、アスペルガー症候群の人を含めた障害者の雇用を専門とする様々な雇用支援機関があるが、アスペルガー症候群の人のための代表的な雇用支援機関はプロスペクツである。プロスペクツはアスペルガー症候群の人に特化した専門的な雇用支援機関であり、英国自閉症協会(NAS)の一部として1994年に設立された。

プロスペクツは、雇用主とアスペルガー症候群の人の両方を支援する。

雇用主に対しては職場環境のアセスメントや職場適応に関する助言や募集手続きのアドバイスを行って、アスペルガー症候群の職員のスキルを最大限引き出すことを支援する。また、雇用主が雇用契約をする場合にもアドバイスをする。さらに企業の管理者や職員を対象にアスペルガー症候群に関する研修や特定の個人に対するサルテーションも行う。これまでの10年間の支援実績により、プロスペクツはアスペルガー症候群の人の雇用に関して英国で指導的な専門機関として認知されており、雇用主からアスペルガー症候群の支援について教えてほしいという問い合わせも増加している。

アスペルガー症候群の人に対してプロスペクツの専門スタッフは就職希望者のスキルや能力を把握した上で個別の研修を実施し、適切な仕事をマッチングする。さらに、 職業準備研修、 就職活動の支援、 職場に定着できるための支援を行う。仕事の内容が、その人の技能や経験からみて適切かどうかの判断も行う。

　プロスペクツはこれまで、行政職やIT関連からジャーナリズムまで、数百人のアスペルガー症候群の人を就職に結びつけた

### 雇用主の研修

　LDA（London developmental agency、ロンドン開発公社）３）が資金を2005年から提供することになった。対象はロンドンの事業主であり、多様な人々に多様な職場を準備することが目的の一つである。この資金は広範囲の障害を対象にしているが、当然アスペルガー症候群の人も対象になるため、プロスペクツではこの資金を活用し雇用主の研修をしている。通常2時間のセッションを雇用主のために準備し、雇用主からの質問を受け、アドバイスをしている。さらに必要に応じて仕事をしている人の上司（ラインマネージャ）や同僚にASDの特性や雇用されているASDの人個人の特性を伝えることもある。ほとんどの場合、クライアント（アスペルガー症候群の人）は自分の障害を会社に伝えることに同意する。

DDAが2005年に完全な形で適用されるようになり、すべての障害者に「合理的調整」をすることが義務づけられた。その結果、雇用主は障害について理解する必要が生じ、プロスペクツへの依頼も増加した。

　雇用主から職場に直接出向いて支援をすることも求められるようになった。そのような場合、スタッフが半日、職場に出向いて状況を把握し、必要なアドバイスをするようにしている。実際に職場で雇用主やASDの従業員にあって就労環境やASDの人の長所や弱点のアセスメントを行うことも増えた。

## アスペルガー症候群の人に対する合理的調整の例

アスペルガー症候群の人のための合理的調整は、通常は実行が容易で費用もほとんどかからない。職場における「合理的調整」の例には以下のようなものである。

職務の一部を別の職員に割り当てること

勤務時間中にリハビリテーション、アセスメント、治療のためのみ時間を許可すること

研修

マニュアルを分かりやすく修正すること

採用試験や昇進試験の方法を工夫すること

ジョブコーチなどの支援者を得ること

勤務時間の変更（例：ラッシュアワー通勤が困難な場合、出勤時間を調整する）

より適切な地域や部門に配置転換すること

電話の代わりに電子メールの使用を雇用主が認めること。

明文化されていないルールを明文化すること

構造化された環境を設定すること

書面による指示や視覚化された指示を使うこと

チェックリストと、１日単位あるいは１週間単位のスケジュールの作成

職務内容の変更については事前に通知すること

実際にプロスペクトのスタッフが行った有効なアドバイスの例をあげる。オフィスで電話がなると、どの電話がわからないアスペルガー症候群の人に、その人が出るべき電話は点滅電話にしたことがあった。このように、ほんの少しの工夫の有無がアスペルガー症候群の人の就労可能性を大きく左右することもあるという。

### 就職試験

　プロスペクツのスタッフは就職試験の面接に同席することもある。これはアスペルガー症候群の人に代わって回答することが目的ではなく、質問の言い換えや、面接者達とのコミュニケーションを助けるためである。多くの雇用主は、アスペルガー症候群の人の言いたいことを理解する上で、支援者の存在を歓迎している。支援者の同席を認めることもDDAに基づく合理的調整の一つである。筆記試験に関してもアスペルガー症候群の人に、回答時間を割り増すことが認められることがある。トライアル雇用の期間を保証することもしばしば行われている。

## 「アクセス・トゥ・ワーク」プログラム

プロスペクツのスタッフが行う活動の費用の一部は政府の「アクセス・トゥ・ワーク」プログラムによってまかなわれる。雇用主は「障害者雇用に伴う追加的な費用の助成」を目的とした、政府の「アクセス・トゥ・ワーク」プログラムの支援を申請することができる。

コーチングは一般の職員の研修手段として定着しているが、通常一対一のスタイルで行われるためアスペルガー症候群の職員にも非常に効果的である。「アクセス・トゥ・ワーク」プログラムを申請するとアスペルガー症候群の人に専門のコーチングを行うための支援者の費用を最大で100％助成される。

## 障害に関する情報を雇用主に伝えること

　全ての応募者に同様な質問を行う条件のもとで、雇用主は障害の有無を応募者に問う権利がある。しかし、応募者はこの情報を開示しないという選択も可能である。プロスペクツは、彼らが必要な支援を受けられるように障害の開示を推奨している。アスペルガー症候群の人が雇用主に障害を開示しない場合は、当然ながら特別の支援を雇用主から得ることができないからである。

### さまざまな研修プログラム

　プロスペクツでは大学生や就職を求める成人向けのさまざまな研修コースを提供している。

一例をあげると「就労へのアクセスコース」ではASDの成人を対象とした10週間のコースであり、プロスペクトのオフィスで実施される。6人以下の少人数グループで行われ、さまざまな仕事の内容についての紹介、自立のスキル、ソーシャルスキルやコミュニケーションスキルの練習、感情をコントロールするトレーニング、観光地へのデイトリップなどがなされる。アスペルガー症候群の人は仕事とは何か、職場で他の人とどのようなコミュニケーションが必要なのか分かっていない人も多いため、そのような基礎的な知識や経験を学ぶためのコースである。

### 大学への支援

　プロスペクツには大学の支援を専門に行うスタッフがいる。大学生と大学スタッフの両方を支援する。成人と同様に支援の方法は個々の学生の特性に合わせて個別化され、状況に合わせて柔軟に改変する。先ず、学生にとっての困難な点を把握する。大学生で多いのは組織化（Organization）の能力不足である。つまり自分自身の学校生活や寮などの生活のプランをどう立てるかが問題になりやすい。さらに、時間のマネージメント、コミュニケーション、ソーシャルスキルなどの支援が必要な学生が多い。大学生の多くは、このようなスキルに困難があり、その結果、自信喪失状態になっているという。

さらに大学教職員、学生に関係の深い人々への支援も行う。具体的には教授などの教員、大学の一般事務員、障害学生サポーター、障害学生支援室（Disability Office）のスタッフ、バディ（大学が指名する障害学生を支援する役割を持った学生）、メンター（大学が指名する相談担当者）などとも個別に相談することが多い。

### ASDを理解するための支援（Awareness training for staff）

このようにASD学生に直接関与する特定のスタッフに個別に相談することも多いが、大学全体の認知度をあげるための支援にも力を入れている。これは教職員と学生全体を対象にしたもので、ASDの特性や長所、苦手な点など一般的な知識を啓発するものである。このような全般的な啓発と、個別の学生への支援があいまって効果をあげている。

さらに大学生を雇用しようとする雇用主への啓発も積極的に行っている。雇用主の間で認知度が高まり、ASD学生を雇用することに積極的な関心を示す雇用主が多くなった。ASDを知らない雇用主は、ASD学生が応募してきたときに不安を感じ、雇用することに躊躇を覚えることが多かったが、認知度が高まるにつれてASDの人の労働力の価値を評価する雇用主が増えた。また家族や知人にASDの子どもや成人がいる雇用主や管理者は積極的にASDを雇用することが多く、このような理解者が確実に増えつつある。

プロスペクツでは雇用主と良好な関係を保つことに力をいれている。

### 社会への移行(transition)とジョブマッチング

ASDの学生にとって大学から社会への移行は容易ではなく、多くの支援が必要である。

例えば、履歴書などの応募書類、就職面接の受け方などの指導を一対一で行う必要がある。指導内容は個々の学生の特性に合わせて個別的かつ柔軟に行う必要があり、専門知識と一定の経験が必要になる。

プロスペクツでは学生時代から職場体験をすることを勧めることが多い。ボランティア、インターンシップなどで職場経験をすることが、イマジネーションの障害のあるASDの学生には有効である。職場経験の結果、他の職種を選択する場合もあるし、職場が合っていると感じ自信をもって就職する場合もある。

学生が求める職種と雇用主が希望する職種はしばしば異なる。仕事内容のマッチングはプロスペクツスタッフの重要な役割であり、ASD特性と個人の性格を把握し、長所を生かせる仕事を探し、学生と雇用主の希望する職種の妥協点を探るようにしている。

### 他の学生・教員への開示（Disclosure）

大学生の場合は、ASDであることを他の学生に伝えるかどうかは、ASD当事者の判断によることが多い。低学年のうちは他の生徒に伝えることに不安を感じ、躊躇する学生が多いが高学年になるにしたがって、伝えることを求める学生が増えてくる。大学生のための不安や怒りのコントロールを目的としたコースなどもある。さらに、希望する人には、個別のカウンセリングも行う。

### 最近の傾向

　最近は大学からの講師派遣の要望が多い。アスペルガー症候群の大学生の対応についてプロスペクツのスタッフが大学に出向き教授や事務職員を対象に研修を行うことが増えた。大学間の口コミでプロスペクツの支援が非常に役に立つという評判が広まったことも一因であるという。

### プロスペクツのスタッフのバックグランド

　多様性は強みであるという原則はプロスペクツの支援スタッフの採用にも適合するという。現在のディレクターは知的障害の子どもの支援を長年やっており、成人のアスペルガー症候群の人を支援した経験は乏しい。最近、雇用した52歳のシニアスタッフは一般の人の就労支援をしていて、自閉症のことは全く知らなかった。プロスペクツでは意図的に多様なバックグラウンドの人材を雇用している。そのことがアスペルガー症候群の人の就労支援にも役立つという。現在のスタッフは20代、30代の若手も多い。アスペルガー症候群の人は、支援スタッフの年齢にはこだわらないことが多いし、雇用主も実際に役立つ情報を提供してくれるスタッフの年齢にはこだわらないという。若手のスタッフが支援するのを拒否する年配のアスペルガー症候群の当事者もいるが、ごくまれであるという。

新人を採用するには、資格よりも熱意を重視する。熱意があれば、プロスペクトに入ったあとで教育することが可能であるという。

## 2．リチャードミルズ氏に対するインタビュー結果

リチャードミルズ氏は英国自閉症協会のリサーチディレクターであり、NASのBristolOfficeの所長もされている。以下、質問とその答えの要点をまとめる。

１）ASDのソーシャルインクルージョンについて、重要なことは何か？

ASDについての啓発が大切である。ASDは誤解されやすい障害であり、正確な知識を一般の人々、行政職、政治家、教育者、医療関係者、福祉関係者などに知ってもらう必要がある。

特に、ASDの認知特性、感覚の問題、環境設定の重要性、個別的配慮の必要性などを教育者を含めた一般の人たちに知ってもらうことが非常に重要である。

教育者、医療関係者、福祉関係者のトレーニングにはASDの上記の特性に関する講義を必ず含めるべきである。

２）NASのサービスは他国からみて非常に充実しており、多くの国のモデルになっているが、NASが成功している要因は何か？

NASが成功している要因の一つは、ASDにフォーカスを当て続けていることである。そして、ASDを治癒するための努力よりも、ASDの子どもや成人のQOLの向上を最大の目標にしていることも成功している要因だろう。またNASは親だけの会ではなく、当初から多くの専門家が参加している。親がリードするというわけではなく、親と専門家が強力していることが大きい。NASのスタッフは有給のスタッフと無給のボランタリーのスタッフがいる。どちらが優位に立つということではなく、それぞれが自分の立場を踏まえて協力して運営にあたっていることも組織として効率的に機能している要因であろう。　NASは1962年に少数の親のグループによって発足したが、現在では18000人のメンバーと80の支部がある。NASのPatronは王族のウェセックス伯爵夫人であり、NASの学校などを訪問し、ASDの啓発に努めている。Presidentは有名な女優であり、ベストセラー作家であり、さらに事業家であるJaneAsherである。学校やデイセンターを訪問し、NAS主催のクリスマスコンサートなどを組織し、Autism Dayなどに出席し、ASDを一般の人に知ってもらうために活発に活動している。ウェセックス伯爵夫人やAsher女史の高い知名度は、啓発のためだけでなく、企業からの献金を集めたり、政治家や行政の意識を高めるためにも有効である。NASの運営方針は会員の選挙によって選ばれたBoard of Trustees とCouncilによって決められる。任期は3年であるが、選挙で信任されれば再任も可能である。実際に運営するのは Strategic Management Groupである。現在NASは2,900人の職員を雇用し年間予算が約7800万ポンドの大規模な団体に成長している。啓発や資金獲得に役立つためにはASDに理解のある王族や有名人の協力を得るようにし、実際の運営は民主的な手続きによって選挙によって選ばれた人々が行うという体制は成功しているように思われた。

## ３．その他のインタビュー

　　他にも、NASの運営するデイセンターのスタッフなど数人の専門家にインタビューを行ったが、紙数の都合で割愛する。

## ４．NAS会員へのアンケート調査

　　NASの同意を得て、NASウエッブサイトを利用したアンケート調査を計画した。英文のアンケートは完成しているが、ウエッブサイトの構築や謝礼の方法などに予想以上の時間がかかり、現時点ではまだ行えていない。今後、NASと協議し早急にアンケートを実施する予定である。

# Ｄ．考察

英国における成人の就労支援から日本が学べることを検討した。英国のASDの就労支援においては差別禁止法（DDA）が大きな役割を果たしていることがわかった。特に障害者に対して「合理的調整（reasonable adjustments)」を行う義務が雇用主に課されたことが、雇用主がASDを理解しようとする動機を高めていることが実感された。ASDに対する合理的調整は多くの場合、スケジュールの使用、視覚指示、物理的構造化などの手法であり、特別の機材や予算措置を必要としない。まさにASDを知ることが支援に直結するということを感じた。また、多様性が力である”Diversity is strength”ということもしばしば話題になった。企業にとって多様な能力や人材が存在することは重荷ではなく、強みであるということが、お題目ではなく、ビジネスの世界の人々の間でもしだいに共通の理解になりつつあるようだ。この多様性は力であるという理解は、たとえばプロスペクツのスタッフの採用方針にもなっていて、多様なバックグランドの人材を雇用していた。実際にASD、特にアスペルガー症候群の人は優れた能力を持っていることが多く、少しの理解と支援で本来持っている能力を発揮することができるという。英国のように高齢化が進む社会では、何らかの領域で優れた能力がある人を、周囲がASDの特性を理解しないために活用できないことは社会的損失であるという見方が強くなっているそうだ。

診断の意味についても日本とはかなり違っていた。DDAを適用するためには障害者であることが条件であるために、職を求めるASDの人は自身がアスペルガー症候群やASDであることを積極的に開示していた。英国のような合理的調整義務を就労支援の根拠とする方法は、日本のように障害者雇用率の数値目標を定める方法とは異なっている。ヨーロッパでもオランダなど障害者雇用率を設定する国もあるようだが、このような国では一定の基準を満たすだけ障害者を雇用すると、実際の職場での支援はおざなりになることもありうるという。また、ASDの人より周囲が理解しやすい障害である身体障害の人を優先的に採用することにもなりやすいようである。

リチャードミルズ氏のインタビューにおいても感じたことであるが、ASDのソーシャルインクルージョン、つまり地域移行のためにもっとも必要なことはASDが正しく理解されるように社会を啓発することである。ASDを支援するためには高価な機材や精密な機械は必要ではない。ASDの長所と弱点を周囲が理解し、認知特性に応じた教育や支援を行うこと、ASDの人の弱点が社会適応のハンディキャップにならないように周囲の教育者や事業主、同僚が協力し妥協点を探っていくことであると感じた。

＜参考文献＞

1. Barnard J. et al (2001). Ignored or ineligible?: the reality for adults with autism spectrum disorders. London: The National Autistic Society.
2. Disability　Discrimination　Act　2005：<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2005/ukpga_20050013_en_1>
3. London Developmental Agency <http://www.lda.gov.uk/>
4. 日本障害者雇用促進協会(1999)．諸外国における職業上の障害に関する情報,障害者職業総合センター
5. 日本障害者雇用促進協会(1999)．欧米諸国における障害者の雇用政策の動向,障害者職業総合センター