

発達障害者の就労における障害の公表をめぐる検討

— 障害者就労支援機関の調査による事例収集を通して —

中村 奈々 東京学芸大学大学院教育学研究科
 橋本 創一 東京学芸大学教育実践研究支援センター
 横田 圭司 ながやまメンタルクリニック
 尾高 邦生 東京学芸大学附属特別支援学校
 三浦 巧也 大正大学人間学部

要 旨：本研究では、発達障害者の就労支援を行っている支援機関への質問紙調査を通して、発達障害やその特性について公表した通常雇用の事例収集を試みた。その結果、多くはなかったが該当事例が存在した。更に通常雇用事例と障害者雇用事例の間で、その障害特性に大きな違いがないことが明らかになった。また、クローズ就労の途中で障害や自身の特性を職場で公表した事例では、本人の問題意識や困り感、支援機関に相談できるかといったことが公表後の状況に影響することが明らかになった。今後、障害や自身の特性を公表した通常雇用が増えていくためには、本人、支援機関、職場、社会という4つの立場から課題を検討する必要があることが示された。

Key Words： 発達障害、成人期、就労、障害の公表、通常雇用

● I. はじめに

近年、社会的認知の広まっている発達障害だが、その実態は障害特性の濃淡から知的障害・精神障害の有無まで個々によって様々である。2011年に改正された障害者基本法により発達障害は精神障害の一部として位置づけられ、発達障害そのものに対応した手帳はない。よって発達障害の特性はあるが療育手帳を所持して

いる者、精神障害者保健福祉手帳を所持している者、手帳を所持していない者、と状況は人により異なる。そうした中、発達障害者の就労における現状は Fig.1 のようであると考えられる。

Fig. 1 は上に行くほど配慮が得られず、下に行くほど配慮が手厚くなっている。一番上はクローズ就労とも呼ばれる、障害について公表しない健常者としての働き方である。二段目は一段目と雇用の形態は同じだが、障害や特性について職場に公表し、多少の配慮を得られる働き

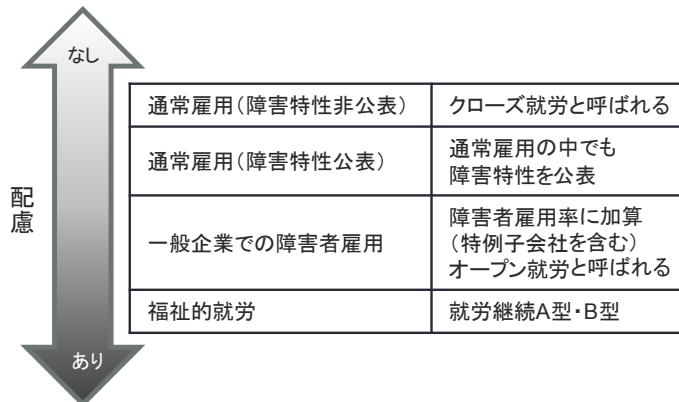


Fig.1 障害者雇用の形態

方である。三段目は一般企業などでの障害者雇用であり、何らかの障害者手帳を取得することで障害者雇用率に加算される。これは一般にオープン就労と呼ばれるものである。一番下は福祉的就労と呼ばれる、一般企業などでの就労が難しい者の就労継続支援事業所 A 型・B 型における雇用である。

近年、発達障害の早期発見・早期支援の取り組みも進んでいるが、知的に遅れない発達障害者は幼少期に障害が見過ごされやすい。そのため一般の高校や大学を卒業した後、通常の雇用で働く中で職場になじめない、人と同じように仕事が出来ないといったことから本人や周囲が障害を疑うケースが多いとされている¹⁾。就労支援機関の利用者は、通常雇用で経験した生きづらさや失敗、支援の中でのアセスメントなどをもとに自己理解を深め自分に合った職場を探していくこととなる。こうした中、障害者職業総合センター(2013)が行った手帳を所持しない発達障害者の就労についての検討では、障害について公表した上で通常雇用の求職活動を行うと、極端に採用が少なくなることが指摘されている²⁾。

本研究では、通常の職場においてもインクルーシブな雇用が進むことを願って、通常雇用の中で障害特性に対し少しの配慮を得ながら働く手立てを検討するため、障害や特性を公表した通常雇用の事例について収集することを試みた。

● ————— II. 方法

1. 調査方法と調査期間

成人期発達障害者の就労支援を行っていると考えられる以下の機関(5 種類 781 か所)に質問紙調査を実施し、代表者 1 名に回答を求めた。調査期間は 2016 年 1 月～3 月である。

- ・発達障害者支援センター(全国)：88 か所
- ・障害者職業支援センター(全国)：52 か所
- ・障害者就業・生活支援センター(全国)：327 か所(以下、就業・生活支援センター)
- ・障害者就労移行支援事業所(東京都)：258 か所(以下、就労移行支援事業所)
- ・東京都区市町村障害者就労支援事業所支援拠点(東京都)：56 か所(以下、就労支援拠点)

2. 調査内容

- (1) 障害や自身の特性を公表し就職した通常雇用事例

該当する 1 事例について、「本人の特性」「本人が障害診断を受けた又は自身の特性について自覚した時期」「支援機関を利用するまでの経緯」「利用当初の本人の就職における希望」「利用から就職までに要した期間」「通常雇用で就職できた要因」「支援機関で行った支援」「支援機関の定着支援や企業との関わり」の各質問項目について、選択肢や自由記述で回答を求めた。

なお、通常雇用で就職できた要因の選択肢は国立障害者リハビリテーションセンター(2015)の作成資料「就労に向けて求められるもの」³⁾に用いられている職業準備性ピラミッドを参考に作成した。

- (2) クローズ就労の途中で障害や自身の特性を公表した事例

該当する 1 事例について、「公表に至った経緯」「公表するにあたっての困難」「公表するにあたり行った支援」「公表することで生じたメリット(本人/職場)」の各質問項目について自由記述で回答を求めた。

- (3) 障害や自身の特性について公表する通常雇用が増えるために必要なこと、それを妨げているもの(自由記述)

3. 分析方法

選択式質問項目の回答については、量的に集計を行った。また、調査内容(1)及び(2)の自由記述式質問項目の回答については、KJ法を用いて質的に検討した(臨床心理学系の大学教員 1 名と臨床心理学を専攻する大学院生 2 名が KJ 法のデータ解析を行った)。(3)の回答については KH Coder を使用し、共起ネットワークから記述内容の概観を試みた。

4. 倫理的配慮について

調査の依頼文において、研究の趣旨や回答は自由意思であること、得られた情報は研究の目的以外で使用しないこと、個人や機関が特定されないよう配慮することを明記し、調査用紙の回収をもって同意が得られたものとした。

● ————— III. 結果

1. 回答状況

回収数は全体で 211 か所(回収率 27.0%)であった。回答機関の内訳は発達障害者支援センター 37 か所(17.5%)、障害者職業センター 15 か所

(7.1%)、就業・生活支援センター83 か所(39.3%)、就労移行支援事業所62 か所(29.4%)、就労支援拠点14 か所(6.6%)であった。

2. 障害や自身の特性について公表し就職した 通常雇用事例について

本調査では「通常雇用」という用語の回答者による解釈の違いから、一般企業での通常雇用の事例が34件(回答全体の16.1%)、一般企業での障害者雇用の事例が51件(24.2%)得られた。

この二種類の事例の間で当事者の障害特性(選択肢11択)の数を比較したところ、通常雇用事例4.0個、障害者雇用事例4.3個であり差は見られなかった。選択された特性として「コミュニケーションの困難」「他者の気持ちの理解困難」が多く、違いはなかった。来所経緯は通常雇用事例のうち3割が自主来所で、紹介を受けてきた者は一般の高校や大学などからが多かった。一方、障害者雇用事例は自主来所が15%と少なく、紹介機関も他の支援機関や病院が多かった。就職までに要した期間を比較したところ、通常雇用の事例は6か月以内が4割、1年以上2年未満が3割と短期と長期に二極化していた。障害者雇用の事例では6か月以内が3割、6か月以上1年未満が3割であり、長期化する者は少なかった。就職できた要因としてはどちらも「働く意欲が高い」「職場の理解」「適切なジョブマッチング」等が挙げられた。

3. クローズ就労の途中で障害や自身の特性を 公表した事例について

調査の結果、クローズ就労の途中で障害や自身の特性について公表した事例は40件あった(回答全体の19.0%)。更にこれらの事例は①通常雇用の形態のまま雇用継続した(9事例)、②障害者雇用に切り替え雇用継続した(26事例)、③公表したがうまくいかず退職した(5事例)、という3パターンに分かれた。

はじめに発達障害の可能性を疑ったのが誰であったか、という点では通常雇用では「本人」が61.5%と多かったが、障害者雇用では「職場」が77.8%と多かった。この違いから公表に際して本人に必要なことは、通常雇用では「公表の準備(情報整理、伝え方の検討など)」が46.2%、「障害特性の理解」が42.3%であったが、障害者雇用では「障害受容」が55.6%、「障害特性の理解」が44.4%であった。退職したケースはどれも支援機関には事後報告(自ら障害や特性について公表し、退職することが決まっ

てから報告)であったため、本人に必要なことは「公表の準備」が80.0%となった。支援機関が公表に際して行った支援は通常雇用、障害者雇用のどちらも「職場の理解促進」が7割前後と最も多く、次いで通常雇用では「公表の準備」、障害者雇用では「障害受容の促し」となった。

公表したことによる本人のメリットでは通常雇用、障害者雇用のどちらも「特性に合った業務内容になった」「不安やストレスが軽減した」であったが、職場のメリットは通常雇用では「対応方法が分かった」「できないことへの苛立ちが軽減した」が多く上がったのに対し、障害者雇用では「雇用率の加算」が66.7%と大半を占めていた。

4. 障害や自身の特性について公表する通常 雇用が増えるために

自由記述で得られた回答を障害や自身の特性について公表する通常雇用について「増えるために必要なこと」「妨げているもの」の2種類に分け、KH Coderを用いた共起ネットワークにより作図を行った。どちらの回答も「本人の課題」「支援機関の課題」「職場(会社)の課題」「社会の課題」の4つの軸によって整理することができると恣意的に判断した(Fig.2, Fig.3).

V. 考察

本調査では通常雇用と障害者雇用の各々の事例において、当事者の障害特性の数や選択された項目に大きな差は見られなかった。就職できた要因として通常雇用、障害者雇用に関わらず本人の就労意欲の高さや職場の理解、ジョブマッチングといったことが挙げられていたことから、雇用形態が通常と障害者雇用の違いは本人にみられる特性より職場(会社)に受け入れる余裕があるか、体制が整えられるかという違いであることが推測された。

また、就職までにかかる期間では通常雇用、障害者雇用ともに平均13.0か月であった。健常者の転職期間は3か月以内がマイナビ[®]では5割、転職活動の歩きかた⁴⁾では7割とされており、健常者と比べるとどちらの事例も長期化していることが窺える。就職できた要因として「ジョブマッチング」が多く挙げられていたが、本人の作業スキルや通勤の条件など様々なことを加味すると健常者よりマッチする職場を

見つけることは難しくなるだろう。

また、クローズ就労の途中で障害を公表する場合、Fig.4 のような流れになっていることが考えられた。

障害者雇用で切り替わる場合、障害特性について職場の周囲の人たちが先に気づくことが多い。よって本人に困り感や問題意識が明確になることは少なく、本人が障害特性について受け入れることが大きな課題となる。周囲の困りが大きい場合通常雇用のままでは雇用継続が困難という判断になり、障害者雇用へ切り替わる。一方、通常雇用のまま継続する事例は本人が障害を疑うことが多い。この時点で支援機関に相談することができたケースは公表に向けて情報の整理や伝え方の検討など準備することができ、その後も雇用が継続される。しかし支援機関に相談できず本人だけで公表を進めようと、うまくいかず退職することが少なくなかった。

職場に生じたメリットにも違いがあり、障害者雇用で切り替えた場合は雇用率の加算という“会社”のメリットのみになってしまいがちである。一方、通常雇用で継続した場合は、障害を疑い公表に向けたアクションを起こしたのは本人であったが、職場の側も「人並みにできない」「教え方がよくないのか？」と困っていた。そのような状況で障害や自身の特性を公表することにより「できない原因がわかった」「対応の仕方が分かった」と周囲の苛立ちや疑問を解消する“職場”のメリットにつながっていた。

障害や特性について公表する通常雇用が増えるために、Fig.2 の共起ネットワークから当事者に必要なこととして、「自己理解」「特性理解」「援助要請や自己表現」「コミュニケーションスキルを身につけること」が読み取れた。支援機関には本人が身につけるべきスキルをトレーニングすることや本人の特性、強みを適切に評価し職場(会社)に伝えるスキル、また職場

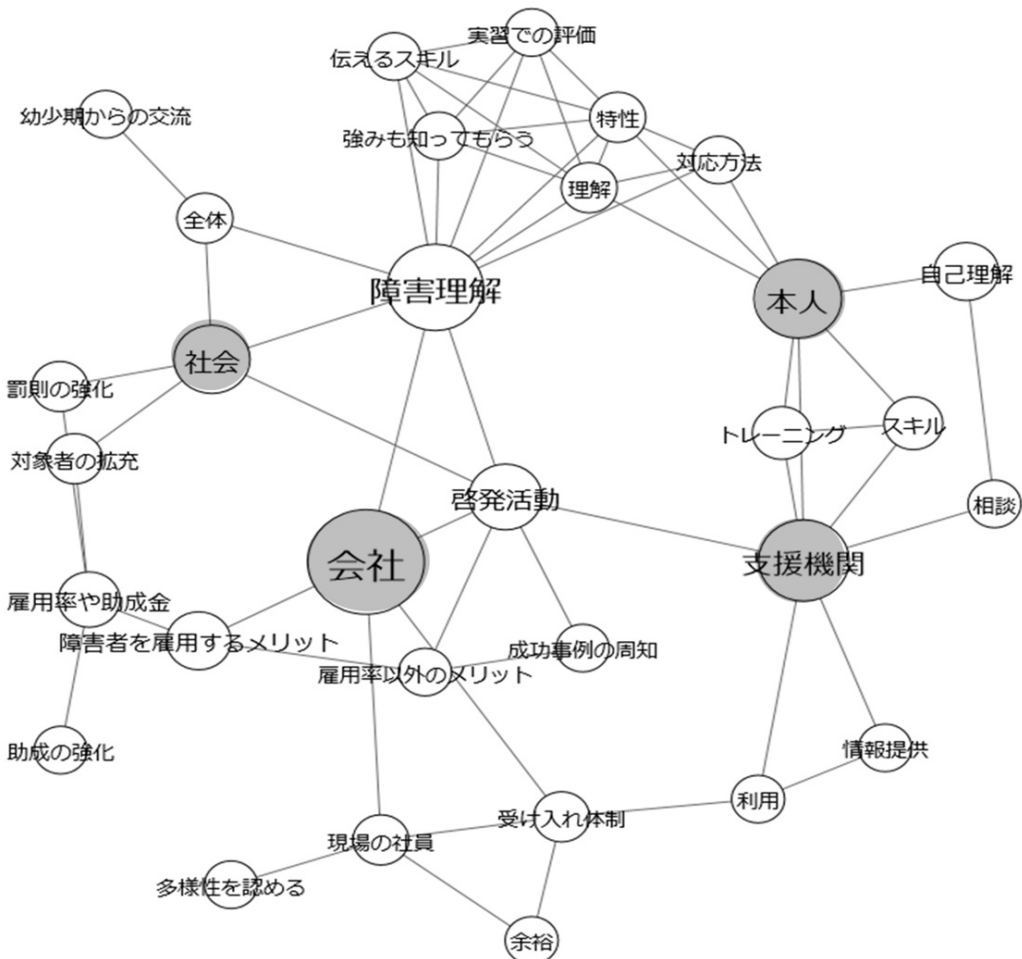


Fig.2 障害や特性を公表する通常雇用の増加に必要なこと（共起ネットワーク）

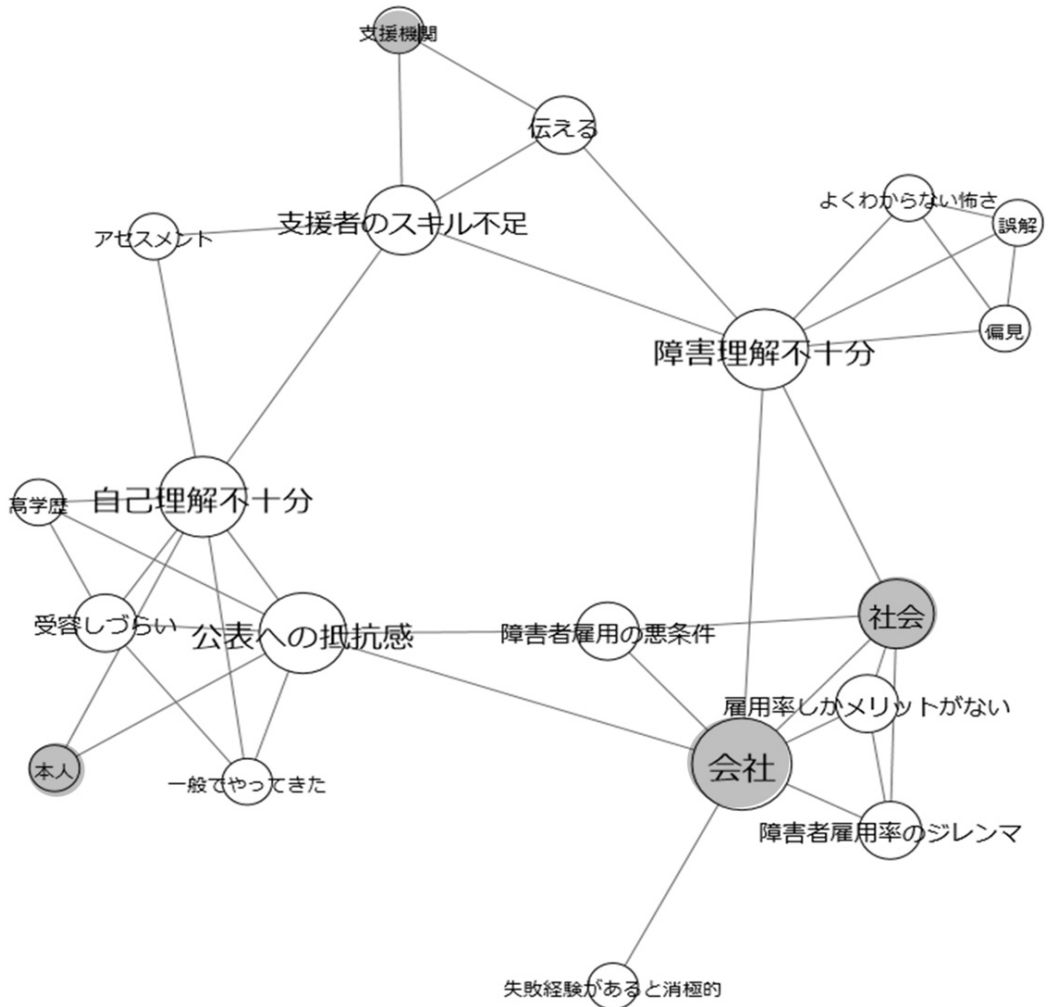


Fig. 3 障害や特性を公表する通常雇用の増加の妨げ（共起ネットワーク）

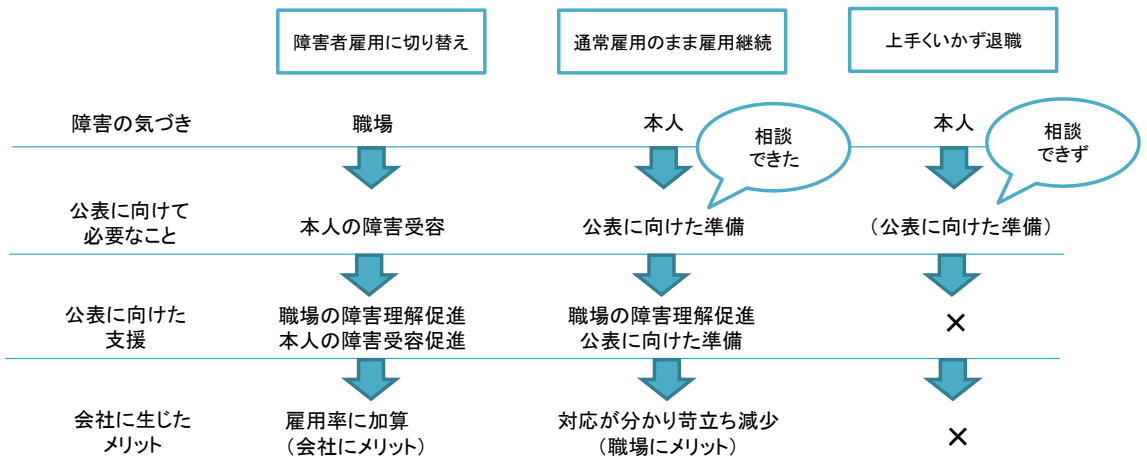


Fig. 4 途中で障害・特性を公表した事例の主な流れ

(会社)への支援情報の提供や社会に向けた啓発活動など様々なことが求められた。職場(会社)は「障害理解」と最も太く結びついており、その重要性が認められた。多様性を受け入れられるような職場の余裕も必要であることが挙げられている。社会全体において、インクルーシブ教育などの教育の在り方や雇用率・罰則の強化など制度の拡充と共に、雇用率以外の“障害者を雇用する本質的なメリット”を考えていくことも必要であることが示された。これらは職場(会社)や支援機関も一体となって考えるべき点であろう。

また、Fig.3 の共起ネットワークから、本人の課題として能力が高く学校では通常通りにやってきたという状況(認識)で自己理解が不十分であったり、障害特性は理解していても公表することに抵抗感が強いことが窺えた。公表することへの抵抗の要因となっている一つに、障害者雇用になると賃金や雇用形態の面で通常雇用に劣る側面があることも示された。また、社会全体としては「発達障害」という言葉や概念は広まりつつあるものの適切な理解には及ばず、よくわからない怖さや誤解・偏見がまだ残っている。更に障害者雇用のジレンマについて近藤(2016)³⁾は「長時間の労働が難しい障害者が通常の職場に参入することを困難にしている」と述べており、職業能力が高い者においても“障害や自身の特性を公表した通常雇用”という選択肢を検討しづらいものになっているのではないかと考える。

● VI. まとめ

支援機関への調査を通じた事例収集から、障害や自身の特性について公表した通常雇用は、今回対象とした支援機関のうち該当事例のある機関が1割程であったが、少ないながら存在することが明らかになった。そのような通常雇用の可能性は当事者の特性や課題によって影響されるのではなく、職場(会社)側の障害理解や受け入れ体制によって決まってくることが示唆された。また、クローズ就労の途中で障害や自身の特性について公表する場合は、本人が仕事上の困りや問題意識を感じており障害特性の受け入れが可能であることや、相談できる支援機関につながっていること、自分一人で公表に向けて動いてしまわないよう支援機関と共に進める意識を持てることが、職場もメリッ

トを感じられる雇用の在り方につながっていくと考えられた。更に、このようなインクルーシブな雇用が拡充していくためには、本人、支援機関、職場(会社)、社会のそれぞれに必要なことや課題が残されていることが明らかになった。

文 献

- 1)上野一彦・市川宏伸(2010)：大人になってから“障害”に気づく人が少なくない、凶解よくわかる大人のアスペルガー症候群。ナツメ社，pp. 16-17, 92-93.
- 2)国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局別府重度障害者センター(2015)：就労に向けて求められるもの。支援マニュアル作成委員会編，在宅生活ハンドブック No. 21, pp. 1-5.
- 3)近藤武夫(2016)：障害のある人々を包摂する新しいワークスタイル—IDEA の実践から—。LD 研究, 25(3), 318-320.
- 4)転職活動の歩きかた(2015)：News. 転職にかかるとの期間。転職ニュース。 https://tenshokuwalk.com/news/news201501_1.html.
- 5)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター(2013)：手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する調査—支援機関調査，手帳を所持しない障害者の雇用支援に関する研究。pp. 57-67
- 6)マイナビ転職(2016年8月17日閲覧)：転職活動期間はどれくらいかかる？転職成功マルわかりガイド。 <http://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/manual/step1/01>

(受稿 H28. 9. 1, 受理 H28. 11. 21)