

氏名（本籍）	四元 真弓（鹿児島県）		
学位の種類	博士（社会福祉学）		
学位記番号	甲 福第 23 号		
学位授与年月日	令和 2 年 3 月 19 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項		
論文題目	発達障害者の就労支援に関する研究 —障害者就業・生活支援センターの支援員の意識を中心として—		
論文審査委員	主査 蓑毛 良助 教授	教育学修士(東京学芸大学)	
	副査 中山 慎吾 教授	社会学博士(筑波大学)	
	副査 田畑 洋一 客員教授	博士(文学) 東北大学	
	副査 肥後 祥治 教授 (鹿児島大学)	博士(教育学) 筑波大学	

論文内容の要旨

1. 問題の所在

2014 年度の世論調査では 9 割の国民が「発達障害」を何らかの形で知っている(内閣府 2014)と回答している。しかしながら、発達障害の捉え方は身体障害などとは違い、時代につれて変化したり(湯浅 2016)、成長とともに状態像が変化したりする障害(望月 2008)であるため、発達障害の特徴や状態像など、その実態を把握することは難しい。

高等学校や大学等の卒業選択の時点で、障害特性に即した支援を選択することなど考えなかった、雇用支援があることも知らなかった、なかには、雇用支援を知ってはいたが選択しなかった等が起りやすい(望月 2009)。就労をしていないために、社会的関係が限定され、孤立しやすい環境にあることも念頭に置き、生活支援を含めて援助していく必要性がある(早野 2005)。

中上(2008)は障害者雇用を促進するためにも、専門的な視点での事例情報の提供が必要だと述べ、現在就労していない障害者の中には、福祉あるいは支援がきちんとしていれば働ける人になっていたかもしれない(中島 2012)と、専門的支援の重要性を指摘している。また、特性理解なく、教育歴に依拠して初職入職に挑む進路選択を見直すための支援(望月 2011)や援助技術と制度の双方からの取り組みが重要であり(倉知 2013)、適切な就労支援機関の利用の選択が課題である。

このような発達障害者の就労を取り巻く背景を踏まえて、「就労支援」と「生活支援」

の両輪で障害者就労を担っている機関である障害者就業・生活支援センターの支援員の支援の現状を明らかにすることは、発達障害者の就労支援・定着支援に繋がる要因を検討するうえで必要であると考えた。

2. 研究の視点と目的

本研究では、障害者就業・生活支援センターの支援員に、4つの視点を中心として、インタビュー調査をおこない、支援員の意識調査から支援の現状を明らかにし、発達障害者の就労支援・定着支援につながる要因について検討することを目的とした。

先行研究や予備調査から導き出された4つの視点は、(1)障害理解・障害受容、(2)企業の障害理解、(3)職場定着のための有効支援、(4)就労支援のための課題である。

研究方法は、障害者就業・生活支援センターで働いている支援員を対象とした調査から得られたデータを質的分析し、調査結果と先行研究から総合的に分析した。

3. 本論文の構成と特徴

本論文は次のような構成からなっている。序論では問題意識および研究の背景、研究の視点と視点、倫理的配慮、用語の作成、論文の構成を明示した。第1章「障害者の就労の現状」では、企業で働く障害者数や障害者手帳の保有率など、政府が実施した統計調査の結果を用いて、発達障害者の雇用現況について検討した。第2章の「発達障害者の就労にかかる法整備の流れ」では、発達障害者支援法が制定された背景や経緯を振り返り、障害者就労支援機関の現状と就労支援の法整備について整理した。第3章の「発達障害者の就労にみる連携・協働」では、発達障害者の就労支援について厚生労働白書や障害者職業総合センターの資料を中心に概観したのち、連携・協働のありようや支援者の視座について、文献や資料をもとに検討し、第4章の「障害者雇用の制度と取り組み」では、障害者雇用の主体である企業に視点をあて、障害者雇用の取り組みやあり方についてまとめた。

第5章の「半構造化インタビューによる質的研究」では、予備調査1「発達障害者の母親に対する調査」、予備調査2「発達障害者と働く上司に対する調査」、予備調査3「就労支援員に対する調査」および本調査「障害者就業・生活支援センターの支援員に対する調査」として半構造化のインタビュー調査の質的分析をおこなった。特に、本調査では4つの視点から発達障害者の就労支援・定着支援につながる要因について述べた。第6章の「総合考察—検証と課題」では、本調査による4つの視点の検証と総合考察、研究の意義と課題

についてまとめた。

4. 結果

調査の結果、「障害理解・障害受容」は各人によって、受容のまでの期間の差が大きく、障害受容をできていない人の方が多い傾向にあることが示された。障害受容のきっかけは、安心して話せる人の存在や医師の診断が確定したこと、挫折を経験しながら、自分の力だけではどうにもならないと納得して障害受容する人もいることがわかった。また療育の経験のある人は、成長過程において支援を受けることに慣れている側面から、障害受容をしやすい傾向が示された。障害受容を阻害する要因の一つに、本人と家族の障害観があることが確認された。支援員は、本人の気持や思いを受け止め、支援員が先回りしすぎないように心がけ、信頼関係を構築したうえで、本人の自己選択を積極的に待ち、それを尊重していた。

「企業における障害理解」は、企業によって、障害理解の低い企業もあれば、障害理解の高い企業も存在することが示された。障害理解が高い企業は、支援員より細かく障害者雇用について学び、障害者を積極的に採用したいと考えている企業もあることが確認された。企業では、障害者雇用のために、現場でのキーパーソンの存在、仕事の切り出しや配置転換など環境整備の重要性、また障害者雇用を専門に担当する人の存在があれば、障害者雇用がうまく回っていくことが示された。

「職場定着のための有効支援」として、生活支援と就労支援の両方を支援する必要性が確認された。支援者としての視座として、まずは、本人・家族・企業からの信頼を得る関係性づくりの大切さが示された。信頼関係を基盤として、本人の自己選択、自己決定を尊重し、本人が失敗したら、そこをうまくフォローしながら、職場定着に寄与し、本人の自立を促すことが確認された。

「就労支援のための課題」では、障害者就業・生活支援センターの支援員は、発達障害者の就労において、困りごとがあれば、本人自身がそれを発信することが重要だと考えていることが確認された。センターの役割としては、発達障害者に即したトレーニング方法で支援をしたいと感じ、発達障害者への理解を求めるために、社会に周知していくことも役割の一つだと考えていた。支援員が24時間体制で、障害者を支援することはできないため、家族や本人のことを知ってもらえたり、困ったと時にSOSを出したりできる場の必要性を感じており、支援員が求める就労支援人材は、トータルサポーターやアセスメン

ト、情報をつなげることができるコーディネーターの存在であることが確認された。

5. 考察

「障害理解・障害受容」に関して、障害者就業・生活支援センターの支援員は、本人の自己選択を尊重する支援を行っていたが、その支援は決して消極的支援ではなく、本人のエンパワーを引き出すことも念頭に置きながら、本人の自己選択を「積極的に待つ」という支援を行っていると考えられた。

「企業の障害理解」として、発達障害者の就労継続のために、もっとも重要な観点は、キーパーソンの存在と柔軟な環境整備である。企業側が、障害特性を十分理解したうえで、本人の力が発揮できる職種やポジションにつける工夫を実施することが重要である。これまで、健常者が行っていた仕事のなかに、障害者が得意とする分野が隠れていることもある。これまでの仕事を見直し、障害者が自分の能力や技能を発揮しやすい環境を設定することが、発達障害者だけではなく、企業全体の力を上げていく事にもつながると考える。発達障害者のもつ特性を社会全体がポジティブな側面からとらえ直し、発達障害者が有用な人材として力を発揮できる職場や職種が広がることで、新しい雇用の創出につながり、発達障害者にとっても障害のない人にとっても、働きやすく、暮らしやすい共生社会が実現できるといえる。

「職場定着のための有効支援」として、支援者にとって最も重要な側面は、本人、企業、関連機関との信頼関係づくりであると考えられた。本人、企業、関連機関からの信頼が得られなければ、橋渡しやつなげる役割をこなすことは困難である。また、関係機関の共通認識、共通理解を得ることも、信頼関係が構築できてこそ可能な側面である。支援者の常日頃からの不断の努力が、他機関との信頼関係作りに必須であると考えた。

「就労支援のための課題」として、障害者就業・生活支援センターの存在を社会に周知するためには、発達障害者に他の機関ではなしえない、丁寧な支援と細やかな配慮が必要になると考えられる。また、企業や関連機関からの厚い信頼を得ることとセンターが自分たちのなしえる仕事、なしえた仕事を積極的に社会に発信していく必要性もあると考えた。センターで出会った支援員は、責任と情熱をもって自分たちの職務に取り組んでいた。その情熱や障害者就業・生活支援センターだからこそ成しえる仕事を、本人や家族だけではなく、社会全体に発信し、センターの存在価値を知らしめることが重要な課題であると考えられた。

審査結果の要旨

1. 研究の継続性

申請者は平成 29 年度 4 月鹿児島国際大学院福祉社会学研究科博士後期課程(社会福祉学専攻)に入学して、一貫して「発達障害者の就労支援」の研究を続けてきた。所属している学会は、日本社会福祉学会、日本福祉心理学会、日本保健福祉学会などで、学会における研究活動も精力的に行っている。査読論文を 5 本発表し、自立して研究をおこなう能力があると評価できる。

2. 論文の完成度

本研究は、障害者就業・生活支援センターの支援員の意識を中心として、発達障害者の就労継続・就労定着支援につながる要因を検討することを目的とする。先行研究から「働くことの意味」「精神障害者の就労状況」「発達障害者の就労状況」を把握した。次に、発達障害者の就労支援の各機関の支援員に面接調査した。その中でも「障害者就業・生活支援センターの支援員の意識を中心として」に力点を置き、半構造化質的研究として分析し、次の4つの視点から考察を加えた。

視点1は、「障害理解・障害受容」として、家族の障害理解・障害受容が本人の障害受容に高い関連を示す傾向にあり、就労継続・就労定着の促進要因になる。

視点2は、「企業の障害理解」として、職場内におけるキーパーソンの存在が就労継続・就労定着の促進要因になる。

視点3は、「職場定着のための有効支援」として、就労支援だけではなく日常における生活支援が就労継続・就労定着の促進要因になる。

視点4は、「就労支援のための課題」として、周囲からの働きかけを待つだけではなく、発達障害者自身が不得手な部分を克服することが就労継続・就労定着の促進要因になる。

これらの4つの研究の視点を文献研究、事例検討、面接の結果で検討し確認した。これら4つの研究の視点を確認し、研究の目的に対応した結果を出せたことは評価できる。特に、発達障害者の就労支援に関して、「障害者就業・生活支援センター」の支援員の役割に注目し、その貢献を確認できたことは評価できる。現在、十分注目されているとは言えない「障害者就業・生活支援センター」の活用が、発達障害者の就労支援に貢献できることを示唆している。よって、本論文の完成度は決して低くない。

3. 本論文の特徴(独創性, 将来性等)についての評価

本論文では、①先行研究より、発達障害者の就労状況を把握した。②先行研究・面接調査により、発達障害者の就労を考える視点として4つの鍵概念を提示した。それは、「障害理解・障害受容」「企業の障害理解」「職場定着のための有効支援」「就労支援のための課題」である。特に、障害者就業・生活支援センターの支援員が関係者・関係機関との信頼関係の基で、連携・コーディネーター的役割があり、それが発達障害者の就労を推進する要因の一つになっていることを指摘している。ここに本論文の特徴と独創性がある。

従って、本論文は、発達障害者の就労に関して、障害者就業・生活支援センターの活用など開拓的研究に挑み、4つの研究視点を確認したことは、障害者福祉の発展に寄与し得る学術的意義を有し評価できる。

以上の理由により本研究科が博士の学位の条件としている「研究者としての自立性」と「専門研究の独創性」等の条件を満たしていると判断し、審査委員会は、本論文が博士学位論文としての水準を十分満たしており、博士(社会福祉学)の学位を授与することが適当であると全会一致で判断した。