

博士学位論文

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—

鹿児島国際大学大学院  
福祉社会学研究科 社会福祉学専攻

四元 真弓

2020年3月

## 目 次

凡 例.....	ix
図一覧.....	ix
表一覧.....	x
序 論 .....	1
第1節 問題意識とおよび研究の背景.....	1
第2節 研究の目的と方法.....	2
1. 研究の視点と目的.....	2
(1) 障害理解・障害受容（当事者・家族） .....	2
(2) 企業（事業主・同僚等）の発達障害者への理解 .....	3
(3) 職場定着のための有効な支援.....	4
(4) 就労支援のための課題.....	4
2. 調査の方法.....	5
3. 倫理的配慮.....	5
4. 用語の整理.....	6
(1) 「しょうがい」の表記について.....	6
(2) 発達障害者の定義 .....	6
(3) 「就労」と「就業」について.....	6
(4) 「発達障害者」・「本人」・「当事者」について .....	7
(5) 障害者就業・生活支援センター.....	7
第3節 本論文の構成.....	7
第1章 障害者の就労の現況.....	9
第1節 研究の背景と目的.....	9
1. 研究の背景 .....	10

2. 研究の目的 .....	10
第2節 発達障害と診断された人 .....	10
1. 発達障害者数と障害者手帳の所持率 .....	10
2. 障害者手帳の所持率 .....	12
3. 障害者手帳の所持状況 .....	13
第3節 障害をもつ雇用者 .....	14
1. 障害者別雇用者数の推移 .....	15
2. 障害者別雇用者実数の推移 .....	15
3. 障害者別数と障害者別雇用者数 .....	17
第4節 法定障害者雇用率 .....	18
第5節 企業における障害者数 .....	20
1. 企業別規模における障害者 .....	20
2. 産業別における精神障害者 .....	21
第6節 考察 .....	24
第2章 発達障害者の就労支援にかかる法整備の流れ .....	<b>26</b>
第1節 障害の種類と根拠法 .....	26
1. 各障害者福祉法と発達障害者支援法との関係 .....	26
2. 発達障害者支援法制定の背景 .....	27
3. 発達障害者支援法制定までの経緯 .....	28
第2節 発達障害者の就労支援の課題 .....	29
1. 発達障害者支援法における就労支援 .....	29
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)における就労支援 .....	30
3. 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(総合支援法)に おける就労支援 .....	32
第3節 考察 .....	34

1. 障害の種類と根拠法 .....	34
2. 発達障害者の就労支援の課題.....	35
<b>第3章 発達障害者の就労支援に関する連携・協働 .....</b>	<b>36</b>
第1節 研究の背景と目的.....	36
1. 研究の背景 .....	36
2. 研究の目的 .....	37
第2節 就労支援.....	37
1. 就労支援策 .....	37
2. 就労支援の問題 .....	39
3. 就労支援の重要カテゴリー.....	40
第3節 大学と医療の連携・協働.....	41
1. 発達障害学生の増加 .....	41
2. 学生相談と医療の役割.....	42
第4節 連携・協働の視座.....	43
1. 長期的視点からの就労支援.....	43
2. 他職種連携・協働に必要な視点.....	44
第5節 考察.....	45
1. 就労支援 .....	45
2. 大学と医療の連携・協働.....	46
3. 連携・協働による視座.....	47
<b>第4章 障害者雇用の制度と取り組み.....</b>	<b>48</b>
第1節 障害者雇用制度の変遷.....	48
1. 障害者の「働く権利」 .....	48
2. 障害者雇用率制度の拡大.....	49
第2節 障害者雇用納付金と助成金等.....	50

1. 障害者雇用納付金 .....	50
2. 障害者雇用調整金と報奨金.....	51
第3節 障害者雇用の意識と取り組み.....	52
1. 障害者雇用に対する認識と評価.....	52
2. 企業が発達障害者に求めること.....	53
3. 企業と発達障害者就労支援機関の連携・協働.....	54
第4節 中小企業と大企業との差異.....	55
1. 障害者雇用の経緯 .....	55
2. 雇用した障害者への評価.....	56
3. 障害者雇用の評価への影響.....	57
第5節 考察.....	58
第5章 半構造化インタビューによる質的研究.....	<b>60</b>
第1節 発達障害者の母親に対する調査（予備調査1） .....	60
1. 研究の背景 .....	60
2. 研究の目的 .....	60
3. 方法.....	61
(1)インタビュー方法 .....	61
(2)分析方法 .....	62
(3)研究の信頼性・妥当性の確保.....	62
4. 結果.....	63
(1)母親へのインタビューのまとめ.....	63
(2)第1期(保育園から高校).....	65
(3)第2期(大学) .....	65
(4)第3期(社会人) .....	66
(5)母親が受けた支援の流れ.....	66

5. 考察	67
(1) 第1期(保育園から高校)	67
(2) 第2期(大学)	67
(3) 第3期(社会人)	68
(4) 母親が受けた支援の流れ	69
第2節 発達障害者と働く上司に対する調査(予備調査2)	70
1. 研究の背景	70
2. 研究の目的	71
3. 方法	71
(1) 質的研究	71
(2) インタビュー方法	72
(3) 分析方法	72
(4) 研究の信頼性・妥当性の確保	73
4. 結果	74
(1) ジョブマッチング	74
(2) 発達障害の特性への理解	75
(3) 得意・不得意な側面	76
(4) 総括	78
5. 考察	78
(1) ジョブマッチング	78
(2) 発達障害の特性への理解	79
(3) 得意・不得意な側面	79
(4) 総括	80
第3節 就労支援員に対する調査(予備調査3)	82
1. 研究の背景	82

2. 研究の目的 .....	83
3. 方法.....	83
(1)KJ 法.....	83
(2)インタビュー方法 .....	85
(3)分析方法 .....	86
(4)研究の信頼性・妥当性の確保.....	86
4. 結果.....	87
(1)表札の分類 .....	87
(2)就労支援員の取り組み.....	90
(3)当事者の生きづらさ.....	91
(4)自己実現 .....	91
(5)就労支援員のインタビュー関連図.....	93
5. 考察.....	94
(1)就労支援員の取り組み.....	94
(2)当事者の生きづらさ.....	95
(3)自己実現 .....	96
(4)就労支援員のインタビュー関連図.....	96
第4節 障害者就業・生活支援センターの支援員に対する調査(本調査) .....	97
1. 研究の背景 .....	97
2. 研究の目的 .....	97
3. 方法.....	98
(1)インタビュー調査の概要.....	98
(2)分析方法 .....	99
(3)研究の信頼性・妥当性の確保.....	99
4. 結果.....	99

(1) 障害理解・障害受容.....	99
① グループ分類.....	99
② ストーリーライン.....	105
(2) 企業の障害理解.....	106
① グループ分類.....	106
② ストーリーライン.....	111
(3) 職場定着のための有効支援.....	112
① グループ分類.....	112
② ストーリーライン.....	120
(4) 就労支援のための課題.....	121
① グループ分類.....	121
② ストーリーライン.....	124
5. 考察.....	124
(1) 障害理解・障害受容.....	124
(2) 企業の障害理解.....	125
(3) 職場定着のための有効支援.....	125
(4) 就労支援のための課題.....	126
<b>第6章 総合考察－検証と課題.....</b>	<b>128</b>
<b>第1節 検証－4つの視点.....</b>	<b>128</b>
1. 障害理解・障害受容.....	128
2. 企業の障害理解.....	130
3. 職場定着のための有効支援.....	131
4. 就労支援のための課題.....	133
<b>第2節 総合考察.....</b>	<b>134</b>
<b>第3節 研究の意義と課題.....</b>	<b>135</b>

謝 辞 .....	136
引用文献 .....	137
資料 1. 予備調査 1, 2, 3 依頼文 .....	151
資料 2. 予備調査 1, 2, 3 研究倫理遵守に関する誓約書並びに同意書.....	152
資料 3. 予備調査 1, 2, 3 インタビューガイド .....	153
資料 4. 本調査 依頼文.....	154
資料 5. 本調査 研究倫理遵守に関する誓約書並びに同意書 .....	155
資料 6. 本調査 インタビューガイド.....	156

## 凡 例

本論文における資料の引用は以下によるものとし、引用文献を巻末に示した。

1. 本論文の文献表示の形式は、原則として日本社会福祉学会機関誌『社会福祉学』の執筆要領に従っている。
2. 本論文においては、和書・洋書を問わず、単著者の場合、(著者名 2019:44)とし、単著論文の場合、(著者名 2019)とする。ただし、巻末の文献一覧に記載するときは、前者は著者(出版年)『書名』発行所とし、後者は著者(出版年)「タイトル」『掲載雑誌』巻(号)論文初頁-終頁とした。
3. インターネットの参考に関しては、URL、当該情報のタイトル、アクセス年月日を示した。
4. 引用文中の省略は・・・で示した。

## 図一覧

図	ハローワークにおける発達障害者の職業紹介状況	1
図 1-1	発達障害診断者数と障害者手帳所持者数及び所持率	12
図 1-2	発達障害者診断者の障害者手帳の所持状況	13
図 1-3	法定雇用率達成企業割合	18
図 1-4	企業規模別における法定雇用率達成割合	19
図 2-1	障害者の種類と関係法律の適用関係	26
図 2-2	発達障害者における就労支援機関	34
図 3-1	発達障害者の就労支援の連携・協働機関	40
図 4-1	障害者雇用の納付金制度	51
図 4-2	中小企業と大企業における障害者雇用の経緯	55
図 4-3	雇用した障害者への評価	56
図 5-1	母親が受けた支援の流れ	66
図 5-2	ジョブマッチング	74
図 5-3	発達障害の特性への理解	75
図 5-4	得意・不得意な側面	77

図 5-5	職場の上司のインタビュー総括	78
図 5-6	狭義の KJ 法	84
図 5-7	就労支援員のインタビュー関連図	93
図 5-8	障害理解・障害受容の見取図	104
図 5-9	企業の障害理解の見取図	110
図 5-10	職場定着のための有効支援の見取図	119
図 5-11	就労支援のための課題の見取図	123
図 6-1	障害理解・障害受容の関連図	128
図 6-2	企業の障害理解の関連図	130
図 6-3	職場定着のための有効支援の関連図	132
図 6-4	就労支援のための課題の関連図	134

### 表一覧

表	合理的配慮指針の要点	3
表 1-1	障害者手帳の所持者数と所持率	11
表 1-2	障害者別雇用者数	15
表 1-3	障害者別雇用者実数	16
表 1-4	2015 年における障害者別数と障害者別雇用者実数	17
表 1-5	企業別規模における障害者全体（身体障害者・知的障害者・精神障害者） と精神障害者の雇用者数および比率	20
表 1-6	産業別における精神障害者数	23
表 2-1	障害者雇用促進法における就労支援	31
表 3-1	厚生労働白書・資料編における発達障害者の就労支援策	38
表 3-2	就労支援の課題	39
表 3-3	発達障害者の就労までの連携・協働	41
表 3-4	大学における発達障害学生の推移	42

表 3-5	学生相談と医療(クリニック)の役割 .....	43
表 4-1	日本・フランス・ドイツ・オーストリアの法定雇用率制度 .....	49
表 4-2	企業規模別の障害者雇用に対する認識と評価 .....	52
表 4-3	就職後支援機関の定着支援別にみた職場定着率 .....	54
表 4-4	障害者雇用への評価への影響 .....	57
表 5-1	母親へのインタビューのまとめ .....	63
表 5-2	ジョブマッチング .....	74
表 5-3	発達障害の特性への理解 .....	75
表 5-4	得意・不得意な側面 .....	76
表 5-5	調査対象者の属性 .....	85
表 5-6-1	就労支援員のインタビューまとめ (就労支援員の取り組み) .....	88
表 5-6-2	就労支援員のインタビューまとめ (当事者の生きづらさ) .....	89
表 5-6-3	就労支援員のインタビューまとめ (自己実現) .....	90
表 5-7	インタビュー時間と逐語録の文字数 .....	98
表 5-8	障害理解・障害受容の分類表 .....	100
表 5-9	企業の障害理解の分類表 .....	106
表 5-10	職場定着のための有効支援の分類表 .....	112
表 5-11	就労支援のための課題の分類表 .....	121

# 序論

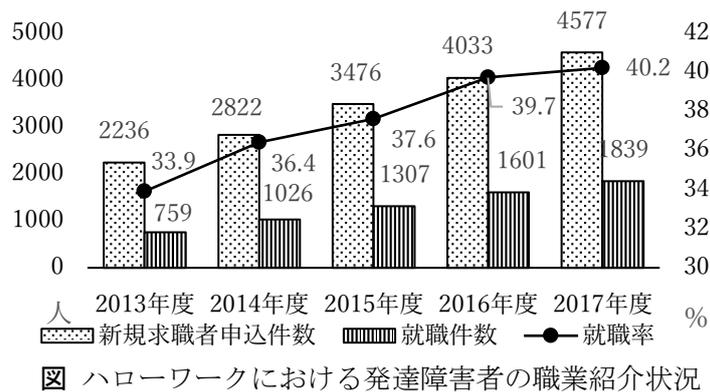
## 第1節 問題意識および研究の背景

「働くことは生きること」。この言葉は、これ自体がひとつの労働観の表明であり、「働くこと」の意味が「生きること」の意味と結びつけられている(杉村 2015)。黒井(1982:177)は、労働をより広く「働くこと」と受け止めた時、企業のなかでの労働とは、「我が日常生活そのものに他ならなかった、働くということは生きることだ」と述べている。

八木(1977)は職業生活こそが、家庭生活とならんで人生の核をなすと論じている。佐藤()は、仕事とは人が生きる社会を維持していくのに何らかの形で貢献する、「よい」「有用」な行為であり、他者が代替することが可能なものと定義している。

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)、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。

また、法定障害者雇用率や少子高齢化の社会現象を背景として、発達障害者の就職件数は年々微増している一方で、その件数は少数であると言わざるを得ない(図)。



高等学校や大学等の卒業選択の時点では、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、あるいは、雇用支援があることを知らなかった、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 2011a)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。

## 第2節 研究の目的と方法

### 1. 研究の視点と目的

働くことの意味は時代によって変化していく。社会のあり方や自分自身のありようを含めて、働くことの意味は、その人にとって義務にもなり、権利にもなりうるだろう。“働かない”と“働けない”の境界は、個人の属性で決まるわけではなく、むしろ社会のありようの問題である(佐藤 2016)。働きたいと思う人が働ける環境づくりを周囲の人々が無理のない範囲で手助けをすることが重要である。小さな配慮が大きな支援につながることも往々にしてある。そこで働きたいと思う人がどのような支援が必要か、何を手助けしてほしいのかが問われなければならない。そのため、先行研究と関係機関のインタビューから次の4つの視点を設定した。

(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。

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半構造化インタビュー調査をおこない支援の現状から、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ことを目的とする。

#### (1)障害理解・障害受容（当事者・家族）

発達障害者は他の障害と異なり、外見上(見た目)わかりにくいことから(市川 2012;湯澤 2016)、他者の理解を得ることが難しい側面がある。発達障害者の就労支援に際しては、障害者自身の障害特性に向き合う機会、自分に合った対応方法や環境特性について理解する機会を提供する必要がある(榎本・清野 2017)。

発達障害者が障害受容できない理由は、各人各様である。健常者ではなくなることへの不安や戸惑い、家族が障害を理解してくれない、更に社会の偏見や差別が、障害受容を躊躇させる。綾屋(2014)や藤堂(2014)も、発達障害の当事者として、障害理解・障害受容の困難さ

を述べ、当事者や家族の障害理解・障害受容の困難さは、就労支援においても避けては通れない課題といえる。

また、本人に対する支援だけではなく、母親が体験している葛藤や障害受容を含めた困難性を支えるために(柳澤・綿 2010 ; 松岡・玉木・初田ら 2013), 母親の安心感を得られるように家族支援を行うことも大切である(黒川 2011). 望月(2008)も障害に対するバリアフリーは政策課題となって久しいが、周囲の、家族のそして当事者の心の中にある障害に対する構え(バリア)をなくしていくことが喫緊の課題だと指摘している。つまり、当事者や家族にとって障害理解・障害受容は就労支援での重要な視点といえる。

## (2) 企業(事業主・同僚等)の発達障害者への理解(以下、: 企業の障害理解と略す)

発達障害に対する当事者や保護者の気づきは、幼児期から成人期以降とばらつきがあり(小笠原・村山 2017), 自覚を持ちにくい障害であり、社会人になって初めて障害に気づくことも多い。厚生労働省(2015)は平成 27 年告示第 117 号により、事業主が講ずべき措置に関する合理的配慮指針を示している(表)。

表 合理的配慮指針の要点

項目
①対象となる事業主の範囲はすべての事業主である。
②合理的配慮は障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものである。
③事業主は障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮の措置を講ずること。
④事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めること。

出典：厚生労働省(2015:1-2)

発達障害者はその特性上、苦痛を強く感じる職場環境下で業務を継続することにより、あるいは苦手とする職務を担当することにより、ストレスを高めて他のメンタルヘルス不調を併発する可能性がある(廣・永田 2015). そのなかで、上司や同僚との連携は、非専門家でありながら当事者に最も近く影響力の大きい資源であり(中島 2015), 企業(事業主・同僚等)の発達障害者への理解は、発達障害者の就労支援において重要な鍵概念であるといえる。

事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識や理解を深めることと合理的指針④に記載されているとおり、職場で共に働く上司や同僚が発達障害者の特性に関する知識や理解を深めることができれば、共生社会の理念にそった職場となりうるだろう。障

害者の労働権(米澤 2014)が守られつつ、障害者が本当に安心し、楽しく働ける職場とは、賃金や労働条件がよいということよりも、皆が同じように接してくれる場所である(村田)。合理的指針や合理的配慮による障害者への配慮は法制度として整備されている一方で、それが現場にどこまで浸透しているのか、現場の理解がどこまで進んでいるのかは究明すべき視点といえる。

### (3) 職場定着のための有効支援

市川(2016b)は発達障害者支援法の施行により、発達障害という言葉は社会的に知られるようになったが、発達障害の本質が十分に理解され、適切な支援が行われるようになったと言いはし難いと述べている。発達障害者が就職活動を進めていくうえで最も壁になることは、障害者雇用の場合、採用試験を受けるまでに、求職者登録(ハローワーク)、医学的診断(病院)、障害者福祉手帳の取得(自治体)、職業適性検査(障害者職業センター)などの動きが必要となるが、このような動きに根気よく取り組んでいくための意欲を維持することである(桶谷 2015)。

石井(2015)は、昨今、採用にあたり、支援機関等に登録し、支援者を決めておくことを奨励する企業が増えてきており、企業への代弁者あるいは障害者の聞き役としての支援機関の役割の重要性をあげている。そのため、発達障害者の就労支援のためには、多くの支援機関があるが、その支援機関がどのような形で、障害者の就労支援のための有効支援を行っているかは、現場で働く支援員にインタビューを行うことでしか得られない情報であり、重要な視点といえる。

### (4) 就労支援のための課題

2011年、厚生労働省が発達障害者も精神障害者保健福祉手帳を取得できる通達を出し、発達障害者も障害者雇用の対象となった(福田 2017)。発達障害者のもつ権利保障が明確化(高橋)される一方で、発達障害との診断は得ていても、障害者手帳を取得せず就労している人も多く、障害者手帳の取得の有無にかかわらず、グレーゾーンの人も含めてサポートできる体制が必要である(広野)。

発達障害者は「見えにくい」障害(高橋・高橋 2015)であり、グレーゾーンの人の幅もかなり広いと考えられている。どのような対応が差別につながるか、適切な合理的配慮に即する支援とはどのような対応であるか、障害のない人との平等性をどのように捉えるかなど、

一人ひとりの特性を尊重しながら、個別に対応する必要がある。また、知的な遅れのない発達障害者の場合、障害者枠採用であっても、企業はコミュニケーション能力を期待するため、障害者雇用が一般雇用に比べて有効な手段とならないこともある(桶谷 2015)。

障害者の雇用が障害のない者と同様に行われることは理想だが、そのためには、まず障害者の働く場を拡大することが必要である(小西 2017)。また、障害者雇用制度のなかで、障害者雇用を行っていかうとすると新規に採用できる障害者の多くは、知的障害者、精神障害者(発達障害を含む)ということになり、その仕事の創出や雇用管理が重要なテーマになってくる(眞保 2017)。これらは先行研究から得られた課題の一部である。発達障害者の就労支援のための課題を障害者就業・生活支援センターの支援員がどのように考えているのかを検討することは重要な視点といえる。

## 2. 調査の方法

調査の概要については後述するが、(1)発達障害者の母親に対する調査(予備調査1)の調査協力者は発達障害者の母親1名である。(2)発達障害者と働く上司に対する調査(予備調査2)の調査協力者は発達障害者の職場の上司、1名(男性)である。(3)就労支援員に対する調査(予備調査3)の調査対象者はA県の障害者職業センター、職業能力開発促進センター、ポリテクカレッジ、こども総合療育センター(発達障害者支援センター)、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターの就労支援員、11名(男性7名、女性4名)である。(4)障害者就業・生活支援センターの支援員に対する調査(本調査)の調査対象者はA県の障害者就業・生活支援センターの支援員、7名(男性5名、女性2名)である。

## 3. 倫理的配慮

インタビューに際して、インタビューの目的および個人情報保護法に基づき調査を行うことを誓約し、調査協力者から同意を得た。また、記述内容については個人が特定されないように加工をおこなった。なお予備調査1、予備調査2、予備調査3ならびに本調査を実施するに際し、鹿児島国際大学教育研究倫理審査委員会へ教育研究倫理審査を申請し、倫理的配慮、調査方法等について承認を得た。

#### 4. 用語の整理

##### (1) 「しょうがい」の表記について

「しょうがい」の表記については、「障害」や「障がい」あるいは「障碍」の記述もみられる。発達障害の基本法となる『発達障害者支援法』や日本発達障害連盟が毎年刊行する白書である『発達障害白書』のどちらも、発達「障害」と表現していることから、「障害」を統一して用いる。

##### (2) 発達障害者の定義

人は全てに、生物学的には何らかの特性(特異性あるいは個性)を有している。そうした特性の中で、生活していくうえでの困難さを有するものや支援が必要な内容について、生まれながら持ち合わせている場合を「発達障害」と呼ぶ(辻井 2005)。また、杉山(2005)は、人として生まれた子どもが、受精した瞬間から社会の中で生き、自立するまでの過程全体が「発達」であり、発達障害(developmental disorder)とは、児童の発達途上に生じた発達の道筋の乱れ(disorder)であると論じている。

自閉スペクトラム症はその存在が 1943 年に始めて報告された。当初は希少な障害と考えられ、自閉スペクトラム症の有病率は 1 万人当たり 4 人から、この 40 年間に 30 人から 60 人と増加した(Rutter=2006)。近年、自閉スペクトラム症にみられる知能や障害の程度は、従来考えられていたよりも幅が広いことが知られるようになり(Klin=2004)、最近では自閉症全体の有病率は 100 人当たり 1 人以上という報告もある(東条 2005)。高橋(2016)によると、発達障害のある人は全人口の 5%であり、市川(2016a:6)は、日本の人口が 1 億 2 千万人とすると約 1 千万人(全人口の 8.3%)が発達障害者ということになると述べているが、詳細なデータは不明である。

本研究では、一般就労を研究の一連のテーマとしており、自閉症スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習症などがあるが、今回は障害名を問わず、「一般就労している、あるいは一般就労を目指す発達障害者」を発達障害者と定義する。

##### (3) 「就労」と「就業」について

本研究の基本テーマは、発達障害者の就労支援である。研究の領域では、働くことを支援する場合、「就労支援」・「就業支援」・「職業支援」などのワードが見受けられるなかで、「就労支援」というワードを使用する論文や実践的な研究報告が多数みられる。

CiNii Articles 及び Google Scholar において「就労支援」をキーワードとして先行研究を検索した (2018. 9. 13 調べ) . 結果は CiNii Articles では 2,724 件, Google Scholar では 17,400 件の文献が検索された.

次に「就業支援」をキーワードとして先行研究を検索した. 結果は CiNii Articles については 348 件, Google Scholar については 16,600 件の文献が検索された. また, CiNii Articles において「就業支援」に続くワードとして「事業」あるいは「センター」と続くものが多くみられたため, 「就業支援事業」をキーワードとして検索した結果 89 件, 「就業支援センター」をキーワードとして検索した結果 32 件の文献が検索された. つまり, 「就業支援」は事業やセンターなど組織単位での働くことの支援に繋がるワードである傾向が示された. これらの文献は, 研究者によるものだけではなく実践者によるものも含まれ, 両者の間の認識として, すでに「就労」が働くことを示すワードとして成立していると考えられる.

そのため, 本研究では, 文献や資料を引用する場合や行政に携わるセンター名など, 文言の変更が許されない場合を除き, 「就労」を『働くこと』のワードとして用いる.

#### (4) 「発達障害者」・「本人」・「当事者」について

発達障害者自身のことを指し示すワードとして, 「発達障害者」や「発達障害者本人」, 「本人」あるいは「当事者」という表記が混在している. 本研究においては, その章の流れにそって, そのワードを使い分けている. すべて発達障害者自身を示す同義語として用いる.

#### (5) 障害者就業・生活支援センター

2018 年 4 月 2 日現在, 全国 334 センターが設置されている. 各都道府県に存在し, 「就労支援」と「生活支援」の両面を支援している. 利用の対象者は, 「身体障害, 知的障害, 精神障害 (発達障害者を含む), 難病などの障害があり, 仕事をしている人 (これから仕事をしたい人)」である. 障害者手帳の取得は必須ではなく, 診断書がある人, 診断がなくても困難な人も受け入れている.

### 第 3 節 本論文の構成

本論文は 7 章構成である. 序論では問題意識および研究の背景, 研究の目的と視点, 倫理的配慮, 用語の作成, 論文の構成を明示した. 第 1 章「障害者の就労の現況」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。

なお、本研究のベースになった論考を発表順に列挙すると次のようになる。

- ①「精神障害者における雇用の現況に関する一考察—発達障害者雇用の手掛かりとして—」『鹿児島国際大学大学院学術論集第9集』2017年11月。
- ②「発達障害者の就労支援の課題に関する一考察—就労支援機関の連携・協働を中心として—」『福祉開発研究創刊号』2018年2月。
- ③「働く意味の変遷と働くことに関する一考察—障害をもつ人も、もたない人も—」『九州社会福祉学年報第9号』2018年3月。
- ④「発達障害者の就労支援に関する一考察—大学と医療の連携・協働と支援者の視座に着目して—」『福祉を拓く2—連携と協働の創生—』南方新社，2019年1月。
- ⑤「発達障害者の就労支援における現状と取り組み—就労支援員へのインタビュー調査より—」『福祉開発研究第2号』2019年3月。
- ⑥「企業の障害者雇用の取り組みに関する一考察—発達障害者雇用を中心として—」『九州社会福祉学年報第10号』2019年3月。

上記の論考は本研究をまとめる段階でいずれも加筆修正されている。①②⑤⑥については「査読付論文」である。

## 第1章 障害者の就労の現況

### 第1節 研究の背景と目的

#### 1. 研究の背景

2016年5月25日、参議院本会議において発達障害者支援法の改正案が、全員一致で可決・成立した。2004年12月に成立し、2005年4月より施行した発達障害者支援法は、労働分野において、就労の支援を条文化していることや就労支援のために地域の公共職業安定所や地域職業センターなどの関係機関や民間団体との連携をあげていることが特徴的であり（大岡・菅野 2009）、発達障害者の自立や社会支援のための生活全般にわたる支援を図ることを目的として制定された。

2011年の障害者基本法改正により、障害の定義として「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害」と記され、法律上、発達障害者は精神障害者として明記された。このことにより、発達障害者の就労支援を取り巻く環境は大きく変化したと言える。志賀(2016)は、最も大きな変化は、たくさんの発達障害者が、企業等で雇用されるようになったことであると述べ、その推移を精神障害者の就職件数の伸び率から推定している。一方、倉知(2016)は、数字が「就職件数」であり、「就職者数」ではないため、一人の精神障害者が年度内に就職→離職→就職した場合は、就職者数だと1名であるが、就職件数だと2件として計上されることになると、統計上の落とし穴を指摘している。

2016年4月改正の障害者雇用促進法は、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止、事業主に合理的配慮の提供義務を定めている。さらに、2018年4月からは、いよいよ精神障害者が雇用率の基礎算定に加わることにより、精神障害者の雇用に拍車がかかるのは確実であろう（糊澤 2016）。最近の精神障害者の内数には、発達障害者の存在が大きいと志賀(2015)は推定しており、精神障害者の雇用が増加すれば、それに伴い、発達障害者の雇用の増大も見込まれると推察される。現在、発達障害者が障害者として就労する際には、知的障害がある場合は療育手帳、知的障害がない場合は精神障害者保健福祉手帳を取得して就労する人が増えている（市川 2016 a）。

高橋(2016)は、発達障害のある人は全人口の5%と論述し、市川(2016b)は、日本の人口が1億2千万人とすると約1千万人が発達障害者ということになると述べていることから、全人口の8.3%の人が発達障害ということになるが、詳細なデータは不明なままである。

厚生労働省社会・援護局(2013)は、「生活のしづらさなどに関する調査」を実施し、医師が発達障害者と診断した人の数を、はじめて、政府として発表した。

## 2. 研究の目的

本稿では、医師から発達障害者と診断された人が精神障害者の中でどのくらいの割合で存在しているか、発達障害と診断された人の障害者手帳の所持はどのような状況になっているかを検討したのち、発達障害者雇用の手がかりを得るために、精神障害者の雇用を中心として、政府が発表しているデータから雇用現況の検討することを目的とする。

### 第2節. 発達障害と診断者された人

#### 1. 発達障害者数と障害者手帳の所持率

厚生労働省社会・援護局(2013)は、2011(平成23)年12月1日を調査日とし、平成17年国勢調査で使用された調査区の中から約4,500地区を無作為抽出し、在宅の障害者を対象として「生活のしづらさなどに関する調査」の中で、発達障害と診断された人の調査を実施した。本調査により、就労年齢と考えられる18歳以上65歳未満の在宅の障害者のなかで、医師から発達障害と診断された人(以下、発達障害診断者と記す)の数は144,500人であり、そのうち125,300人(障害者手帳の複数種類の所持あり)が障害者手帳を所持していることがわかった(表1-1)。

表1-1によると、在宅の障害者1,849,900人のうち、発達障害診断者が144,500人含まれており、在宅の障害者のうち7.81%が発達障害診断者であることが明らかとなった。また、障害者手帳の所持率をみると、在宅の障害者1,752,500人のうち、発達障害診断者が125,300人含まれており、在宅の障害者のうち7.15%が発達障害診断者だった。発達障害診断者のなかで障害者手帳所持数が一番多かったのは療育手帳で96,300人が所持しており、次いで精神障害者保健福祉手帳(以下、福祉手帳と記す)が35,400人、身体障害者手帳(以下、身障者手帳と記す)が23,100人の順であることが示された。

2011年の障害者基本法改正により、障害の定義として「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)、その他の心身の機能の障害」と記され、法律上、発達障害者は精神障害者として明記されている。表1-1より、在宅の障害者の中で福祉手帳を所持している人は408,300人であり、そのうち35,400人が発達障害診断者だった。このことから、在宅の精神障害者の中に、8.67%の割合で発達障害診断者が含まれていることが推計された。

表 1-1 障害者手帳の所持者数と所持率

《手帳所持者数：人，（ ）：％》

総数	障害者手帳 所持者	障害者手帳の種類			障害者手帳 非所持者	障害者手帳 所持 不明
		身体障害者 手帳	療育 手帳	精神障害者 保健福祉 手帳		
在宅の障害者(a) 1,849,900 (100)	1,752,500 (94.73)	1,110,700	407,900	408,300	97,400 (5.27)	0 (0.00)
発達障害診断者(b) 144,500 (100)	125,300 (86.71)	23,100	96,300	35,400	18,200 (12.60)	1,000 (0.69)
在宅の障害者のうち、 発達障害と診断され た人の割合 (b/a) (7.81)	(7.15)	(2.08)	(23.61)	(8.67)	(18.58)	(0.00)

(厚生労働省「平成 23 年生活のしづらさなどに関する調査結果」から筆者作成)

注：障害者手帳は、1人で複数の手帳を所持することができる。そのため、身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者手帳の所持者合計と障害者手帳所持者の数は同数にはならない。

また、障害者手帳非所持者は在宅の障害者 97,400 人中、発達障害診断者が 18,200 人であり、在宅の障害者のうち 18.58%が発達障害診断者であることが反映された。また、発達障害と診断されても、障害者手帳を所持していない人が 12.60%いることが明らかとなった。発達障害者が障害者として就労するためには、3 障害いずれかの障害者手帳を所持していることが条件であるため、18,200 人の人は企業に雇用されていたとしても、障害者としては働いていないことが明らかとなった。

その背景には障害者手帳の必要性に対する各人の差異があると考えられるが、精神障害に対するスティグマや他の障害と比較して外見上認識されづらいことから、障害者手帳を所持していても、障害の開示を望まない傾向がみられる（青木 2011）。その理由として障害を開示しないまま継続して就労できる場合には、事前の開示するよりも開示しないまま就職し、事後的に開示したほうが戦略的に有利な可能性がある（吉田ほか 2007）と思われる。

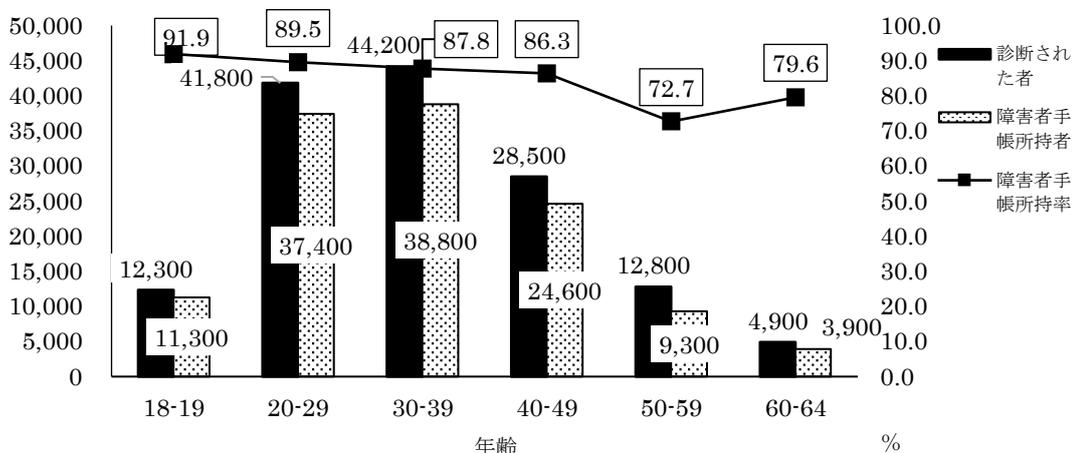
ていることがあげられる。

一方で、木下・正井(2013)は精神障害者の調査から、就労以外の生活として、「趣味」「横になっている」という回答が多く、仕事と自分の趣味のバランスが確立している場合に就労への継続が長期であることを見出し、就労継続の一助として、自己開示が障害者と事業主の双方の状況を認識する手立てにつながると論考している。一般的には障害を周囲が認知することによって、職場での適した業務内容や勤務形態が調整でき、支援者が公に入ることによって支援が可能になる(吉田ほか 2007)と言われているが、多くの障害者にとって障害を開示することは想像以上に困難であることが示唆された。

## 2. 障害者手帳の所持率

次に、年齢階層別にみた障害者手帳の所持率を図 1-1 に示す。

図 1-1 より、発達障害診断者の人数は 30～39 歳の 44,200 人を頂点とした山型であることが示された。一方で、障害者手帳の所持率は 10 代の 91.9% を頂点として、年齢が進むにつれ減少傾向にあり、50～59 歳で最も低い 72.7% となり、60～64 歳で 79.6% と、再度、上昇していた。発達障害診断者の障害者手帳の所持率は高く、どの年齢層でも 70% 以上の発達障害診断者が障害者手帳を持っていることが示された。



(厚生労働省「平成23年生活のしづらさなどに関する調査結果」から筆者作成)

図1-1 発達障害診断者数と障害者手帳所持者数及び所持率

障害者手帳とは本来「障害」を持っていることを証明するものであり、障害福祉の支援や制度、サービスを受けるために必要になる(山口 2016)。精神障害保健福祉手帳は、障害

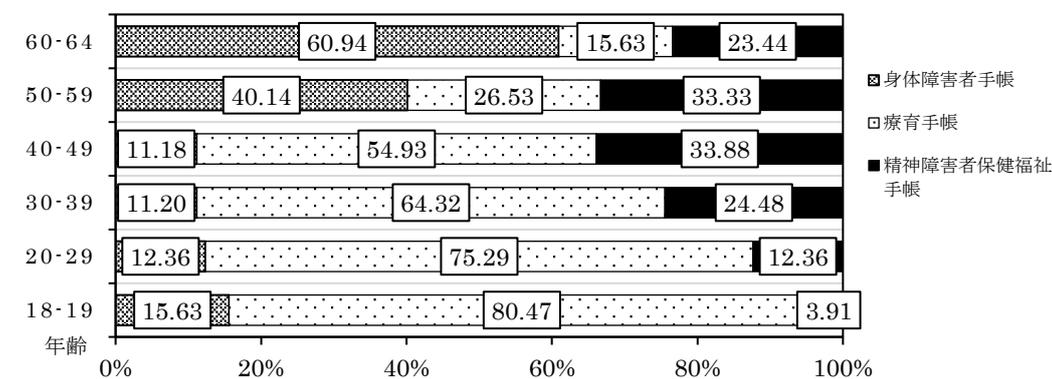
の軽減により手帳の返還や更新を行わないこともできるため、申請する意義は十分にあることから(四元・餅原 2016)、発達障害診断者の障害者手帳所持率が高くなっているのではないかと考えられる。

また、発達障害者はその特性からコミュニケーションや社会性、行動等に問題が生じることが多く、自分が発達障害であることを知らずに苦勞しながら成長し、成人後も引き続き発達障害ゆえの苦勞を抱え続けるケースが多くみられる(山本 2010)。そのため、ここ数年の動向としては、障害者手帳を取得して就勞するケースの増加、就勞移行支援事業の利用増加が目立っている(山岡 2016)。さらに、中野(2013)は、障害者の保護者からの聞き取りにおいて「今は親が元気だから本人を支援できるが、親がいなくなった後、誰が本人の生活を支えてくれるのか」といった不安の声を聞くことも少なくないと述べている。

発達障害者の就勞や職場定着の困難に伴う生活維持の危うさを当事者だけではなく、保護者も懸念するといった側面も発達障害診断者の障害者手帳所持率の高さにつながる一要因と考えられた。

### 3. 障害者手帳の所持状況

発達障害者診断者が、身障者手帳、療育手帳、福祉手帳の中で、どの手帳を所持しているかを図 1-2 に示す。



(厚生労働省「平成23年生活のしづらさなどに関する調査結果」から筆者作成)

図1-2 発達障害者診断者の障害者手帳の所持状況

図 1-2 によると、発達障害診断者の 18~49 歳までは療育手帳の所持率が高く、50~64 歳になると身障者手帳の所持率が高くなることが示された。福祉手帳の所持率は 18~19 歳で 3.91%であり、その後 40~49 歳で 33.88%と、年齢を重ねるにつれ所持率は高くなるも

の、50～59歳では33.33%、60～64歳では23.44%と低くなっていくことがわかった。18～49歳の身障者手帳の所持率は11.18～15.63%であり、その差は4.45%としか幅がない一方で、療育手帳は54.93～80.47%であり、その差は25.54%の幅があった。つまり療育手帳の所持率が減少した割合だけ、福祉手帳の所持率が上昇したと言える。

50代になると、40代まで10%台で推移していた身障者手帳の割合が急速に増加し、50～59歳で40.14%、60～64歳で60.94%の所持率が認められた。身障者手帳の急速な所持率の高さは、療育手帳や福祉手帳の所持率に影響を与えているが、50～59歳では、その影響の大半が療育手帳の所持率の減少と考えられるものだった。一方で、60～64歳では、身障者手帳の増加率20.80%に対して、療育手帳の保持率が10.90%、福祉手帳の所持率が9.89%減少しており、身障者手帳の増加率に対して、療育手帳と福祉手帳の減少率が同程度であった。以上から、福祉手帳の所持率は、他の2つの障害者手帳と比較すると大きな推移は認められず、特に30歳以降になると23.44～33.88%と一定の割合での所持が反映された。つまり、発達障害診断者は、50歳以降になると急速に身体的な疾患が増加することが明らかになったとともに、30～39歳と60～64歳では4人に1人、40～59歳では3人に1人が、精神的な側面での問題を抱えていると考えられる。

### 第3節 障害をもつ雇用者

#### 1. 障害者別雇用者数の推移

厚生労働省の発表によると、民間に雇用されている障害者数の推移は表2-2に示すとおりである。2011～2015年まで、精神障害者の雇用者数は、前年に比べて3,583人、5,611人、5,490人、6,929人と年々増加している。また精神障害者だけではなく、身体障害者および知的障害者においても同様に増加傾向が認められた。2011年に民間企業に雇用されていた3障害の割合は、身体障害者が障害者全体の77.67%、知的障害者18.77%、精神障害者3.56%だったが、2015年には身体障害者は障害者全体の70.79%、知的障害者21.57%、精神障害者7.64%であり、身体障害者の雇用割合は年々減少し、知的障害者と精神障害者の雇用割合が年々増加していることが示された。一方で、精神障害者の雇用割合は2011年の3.56%から2015年の7.64%と増えてはいるものの、3障害全体の1割にも満たないことが明らかとなった。

精神障害者の雇用が、身体障害者、知的障害者に比べ立ち遅れている理由は、社会の偏見も含め様々な要因によるが、制度面の経緯からみると、障害者雇用促進法により職業リ

ハビリテーションの対象とされながらも雇用支援にかかる個別の事業においては適用外とされる、あるいは適用対象となっていたとしても、その障害特性ゆえに事業の利用が雇用の促進等に効果的ではなかったという状態が続いてきた(倉本 2003)ためだと考えられる。

表 1-2 障害者別雇用者数

《雇用者数：人，（ ）：％》

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	全体数
2011 年	284,428.0(77.67)	68,747.0(18.77)	13,024.0(3.56)	366,199.0(100.00)
2012 年	291,013.5(76.11)	74,743.0(19.55)	16,607.0(4.34)	382,363.5(100.00)
2013 年	303,798.5(74.29)	82,930.5(20.28)	22,218.5(5.43)	408,947.5(100.00)
2014 年	313,314.5(72.66)	90,203.0(20.92)	27,708.0(6.43)	431,225.5(100.00)
2015 年	320,752.5(70.79)	97,744.0(21.57)	34,637.0(7.64)	453,133.5(100.00)

(厚生労働省「障害者雇用状況報告書」平成 23 年度版～平成 27 年度版から筆者作成)

注：雇用者数は、身体障害者および知的障害者では重度障害者のダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、1 人を 0.5 人に相当するものとして、算出したものである。

## 2. 障害者別雇用者実数の推移

表 1-2 の雇用者は、身体障害者および知的障害者では重度障害者のダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、1 人を 0.5 人に相当するものとして算出しているため、障害者雇用の実際の雇用者数とは異なる。そのため、障害の重症度を考慮に入れず、重度障害者であっても短時間労働者であっても、障害者を 1 人として、民間企業における障害者別雇用者実数を算出したものが表 1-3 である。

表 1-3 によると、2011～2015 年度まで、精神障害者の雇用者数は、前年に比べて 4,383 人、6,769 人、6,481 人、8,165 人と、年々増加している。また精神障害者だけでなく、身体障害者および知的障害者においても同様に増加傾向が認められた。2011 年に民間企業に雇用されていた 3 障害の割合は、身体障害者が障害者全体の 73.97%、知的障害者 20.72%、精神障害者 5.31%だったが、2015 年には身体障害者は障害者全体の 65.08%、知的障害者 23.79%、精神障害者 11.14%であり、身体障害者の雇用割合は年々 2.01～2.39%減少し、知的障害者雇用割合は 1.19～1.67%で増加し、精神障害者の雇用割合は 2.01～2.39%増

加していた。

表 1-3 障害者別雇用者実数

《雇用者数：人，（ ）：％》

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	全体数
2011 年	209,010(73.97)	58,547(20.72)	15,010(5.31)	282,567(100.00)
2012 年	214,367(71.83)	64,692(21.68)	19,393(6.50)	298,452(100.00)
2013 年	224,889(69.44)	72,788(22.48)	26,162(8.08)	323,839(100.00)
2014 年	232,544(67.43)	79,665(23.10)	32,643(9.47)	344,852(100.00)
2015 年	238,405(65.08)	87,140(23.79)	40,808(11.14)	366,353(100.00)

(厚生労働省「障害者雇用状況報告書」平成 23 年度版～平成 27 年度版から筆者作成)

注：雇用者数は、身体障害者および知的障害者では重度障害者のダブルカウントを行わず、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、1 人に相当するものとして、算出したものである。

一方で、精神障害者の雇用割合は、2011 年は 5.31%だったが、2015 年は 11.14%と増加しており、3 障害全体の中で最も低い割合ではあるが、1 割を越えている現状が明らかとなった。精神障害者の雇用率は他の 2 障害と比較すると、その増加率は高いものの、精神障害者の職場定着状況は、3 か月未満の離職者が 34.7%(障害者職業総合センター 2014)との報告があり、離職率の高さが雇用件数の増加につながっている可能性が考えられるため、一概に雇用件数の増加を評価するのは危険性を孕んでいると言えよう。

次に、表 1-2 と表 1-3 における 2015 年の結果を比較したい。政府は、表 1-2 のとおり 2015 年の民間企業における障害者雇用者数を 453,133.5 人と発表しているが、実際の障害者雇用者数は、表 1-3 のとおり 366,353 人であり、政府発表数より、86,780.5 人少ないことが判明した。つまり、政府発表数より身体障害者が 82,347.5 人、知的障害者が 10,604 人少なく、精神障害者は 6,171 人多いことが明らかとなった。これは身体障害者と知的障害者の重度障害者(ダブルカウント)が多いことと、精神障害者は短時間労働者(1 人を 0.5 人と換算する)が多いためである。精神障害者は長期にわたって継続的に働くことが難しく、適度に休養を入れながら働くような形が望ましい(早野 2005)ことから、短時間労働者として働くことが雇用定着の一要因につながると考えられる。

### 3. 障害者別数と障害者別雇用者数

障害者全体のなかで、どの程度の割合の障害者が、民間企業に雇用されているのだろうか。その点を明らかにするために、2015年の障害者数と民間企業の障害者別の数を検討したい。

表 1-4 2015 年における障害者別数と障害者別雇用者実数

《雇用者数：人，（ ）：％》

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	全体数
障害者別数	3,937,000(49.97)	741,000 (9.40)	3,201,000(40.63)	7,879,000(100.00)
障害者別雇用者数	238,405(65.08)	87,140(23.79)	40,808(11.14)	431,225.5(100.00)

(厚生労働省「障害者雇用状況報告書」平成 27 年度版から筆者作成)

注：雇用者数は、身体障害者および知的障害者では重度障害者のダブルカウントを行わず、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、1人に相当するものとして、算出したものである。

表 1-4 によると、身体障害、知的障害、精神障害の 3 障害で障害者数の概数をみると、身体障害者 3,937 千人、知的障害者 741 千人、精神障害者 3,201 千人となっており、身体障害者は障害者全体の 49.97%、知的障害者は 9.40%、精神障害者は 40.63%を占めていた。一方で、2015年に民間企業における雇用者実数は、身体障害者は 238,405 人(65.08%)、知的障害者は 87,140 人(23.79%)、精神障害者は 40,808 人(11.14%)だった。このことから、精神障害者は 3 障害全体の 40%以上を占めているにもかかわらず、民間企業に雇用されている割合は 11%強と身体障害者、知的障害者と比較しても、雇用率がかなり低いことが明らかとなった。また、精神障害者は 3,201 千人いるものの、民間企業で雇用されている人数は 40,808 人と、1.27%しか存在しないことが示され、精神障害者の雇用がいかに少ないかが浮き彫りにされた。

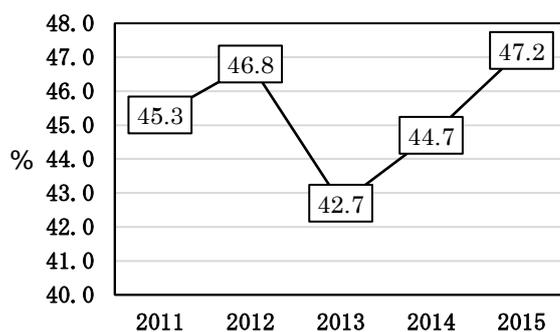
障害者の雇用は民間企業だけではなく、国や都道府県の機関など公的機関における雇用が存在することや、3 障害の障害者数には雇用年齢でない 18 歳未満も含まれるため、単純な見極めはできないものの、精神障害者の民間企業での雇用率の低さが反映された。

特に身体障害者、知的障害者と比較しても精神障害者の雇用が極端に低いのはなぜだろうか。精神障害者は社会関係のなかでスティグマに翻弄されながら、一喜一憂しており(青

木 2011), それにより障害の開示を望まない傾向が高いことが一要因にあげられる。また, 歴史的な背景として, 身体障害者は 1960 年に, 知的障害者は 1997 年に義務雇用制度が成立した(大岡・菅野 2009)にもかかわらず, 精神障害者は 2005 年に雇用率の算定対象となるなど, 支援整備の遅れも重要な問題点と考えられる。

#### 第 4 節 法定障害者雇用率

精神障害者の雇用数が 2011～2015 年まで数千人規模で増加している要因の一つに, 2012 年まで 1.8%だった法定障害者雇用率(以下, 雇用率)が, 2018 年から 2.2%に引き上げられた効果があげられる。雇用率制度は雇用される障害者の数をもっぱら問題にし, 雇用の質の改善, つまり障害労働者の地位の向上には必ずしも役立っていない点(松井 2005)や量としての雇用拡大を主目的とし, 採用後の「雇用の質」(雇用継続のための配慮・支援, 研修等の能力開発, キャリアアップ等)までは考慮に入れていない(山田 2015)など, 今後の課題は存在するものの, 障害者の雇用に一翼を担っているのは事実である。一方で, 松井(2005)や山村(2010a)が指摘するとおり, 障害者の数を問題とし, 雇用の質を考慮に入れていない制度の下で雇用された障害者の定着率は低く, 雇用率達成の企業割合も決して高いとは言えない現状である(図 1-3)。

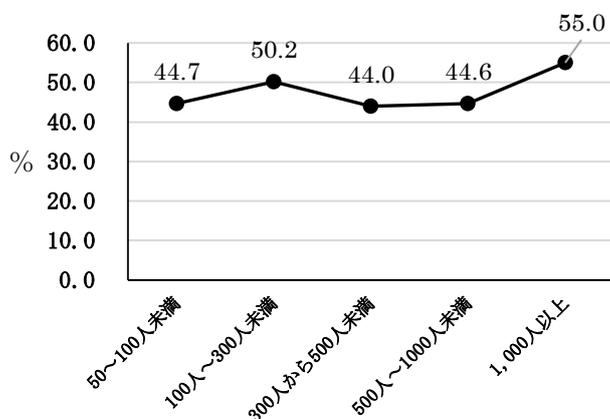


(厚生労働省「雇用状況報告書」平成23年度版～平成27年度版から著者作成)

図1-3 法定雇用率達成企業割合

2011 年と 2012 年の雇用状況報告書では, 1.8%の雇用率で資料が発表されており, 2013 年から 2.0%に引き上げられた雇用率が発表された。そのため 2012 年に 46.8%だった雇用率が 2013 年に 42.7%と落ち込んでいるのは, 企業側の障害者雇用が法律改正に追い付かなかったためだと考えられる。その後 2014 年には 44.7%, 2015 年には 47.2%と

企業側の努力姿勢が認められる一方で、50%を超えられないのが実情である。また、図1-4より民間企業規模別の雇用率をみると50%を超えている企業は、100～300人未満と1,000人以上の企業であり、50～100人未満、300～500人未満、500～1,000人未満の企業は40%前半の達成率だった。



(厚生労働省「障害者雇用状況報告書」平成27年度版から著者作成)

図1-4 企業規模別における法定雇用率達成割合

法定雇用率の引上げに対応するためには、障害者の自治体雇用に対するニーズ、提供される職種、採用基準などを精査して、法定雇用率をクリアできない要因、障害者雇用の不足分を埋め合わせできない要因を探る必要がある(今村 2015)。わが国の法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者の45%は1,000人以上の企業(厚生労働省職業安定局 2015)であり、1,000人以上の規模の企業の雇用率達成割合が高くなることから、障害者の雇用者数を増加させるために重要である。そのため、特に、1,000人以上の規模の大企業に社会的な企業責任として、雇用率達成に向けた真摯な努力が望まれる。

## 第5節 企業における障害者数

### 1. 企業別規模における障害者

企業別規模における障害者数の推移について表 1-5 に示す。

表 1-5 企業別規模における障害者全体（身体障害者・知的障害者・精神障害者）と精神障害者の雇用者数および比率

《雇用者数：人，比率：％》

企業別規模	障害者全体の雇用者数と比率					精神障害者の雇用者数と比率				
	2013年	2014年	2015年	前年 比	前々年 比	2013年	2014年	2015年	前年 比	前々年 比
50～100人 未満	37,410.0	39,445.0	41,249.5	4.57	10.26	1,925.0	2,486.5	3,189.5	28.27	65.69
100～300人 未満	78,157.5	82,368.0	88,406.5	7.33	13.11	4,178.0	5,192.0	6,732.5	29.67	61.14
300～500 人未満	38,773.5	40,379.0	41,550.5	2.90	7.16	2,193.5	2,681.0	3,417.5	27.47	55.80
500～1000 人未満	48,791.5	51,826.5	54,780.0	5.70	12.27	2,705.5	3,482.0	4,333.5	24.45	60.17
1,000人以上	205,815.0	217,207.0	227,147.0	4.58	10.36	11,216.5	13,866.5	16,964.0	22.34	51.24
合計	408,947.5	431,225.5	453,133.5	5.08	10.80	22,218.5	27,708.0	34,637.0	25.01	55.89

（厚生労働省「障害者雇用状況報告書」平成25年度版～平成27年度版から筆者作成）

注1：雇用者数は、身体障害者および知的障害者では重度障害者のダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である。短時間労働者については、1人を0.5人に相当するものとして、算出したものである。

注2：前年比とは、2015年を基準として、前年（2014年）を比較し、増減を％で算出したものである。

注3：前々比とは、2015年を基準として、前々年（2013年）を比較し、増減を％で算出したものである。

表 1-5 によると、民間企業における障害者雇用者数は障害者全体の雇用者数、精神障害者の雇用者数のどちらも 2013～2015 年まで、すべての企業別規模の民間企業で増加していた。3 障害者全体の雇用者数と精神障害者の企業別規模の雇用者数を 2014 年と 2015 年

で比較すると、3 障害全体の雇用者数は 4.57～7.33%の増加率であり、精神障害者の雇用者数は 22.34～29.67%の増加率だった。企業別に関係なく雇用者数の合計を比較すると、障害者全体の雇用者数の増加率が 5.08%であり、精神障害者は 25.01%となっており、精神障害者の雇用者数が確実に伸びていることが反映された。

障害者雇用者数の増加の理由は、2006 年より福祉手帳保持者が障害者雇用率のカウントに加えられるようになった改正障害者雇用促進法以降、少しずつ民間企業に定着してきた可能性が高い。また、志賀(2016)が述べるように、2011 年の障害者基本法改正により「精神障害(発達障害を含む)」と記されたことで、多くの発達障害者が企業等で雇用されるようになったためであろう。一方で、身体障害者や知的障害者の雇用者数に比較すると、「まだまだこれから」であり、地域関係機関の支援力や行政の支援が重点項目と捉えられている(佐藤ほか 2016)。

障害者全体の雇用者数において、特に増加率が高かったのは 100～300 人未満の企業であり、2014 年に対する 2015 年の増加率は 7.33%であり、2013 年と 2015 年を比較すると、13.11%増加していた。精神障害者において、特に増加率が高かったのは、2014 年に対する 2015 年の 100～300 人未満の企業であり、29.67%だった。2013 年と 2015 年を比較すると、50～100 人未満の企業の増加率が最も高く、65.69%だった。つまり、2013～2015 年においては、300 人未満の企業が前年度、前々年度と比較すると、障害者の受け入れを積極的に行っており、大企業だけではなく、300 人未満の中小企業であっても、雇用率を遵守するための経営努力が浸透してきたためと考えられる。

## 2. 産業別における精神障害者

民間企業において、精神障害者はどのような産業に勤務しているのだろうか。2011～2015 年の産業別における精神障害者の雇用者数を表 1-6 に示す。

表 1-6 によると、産業別における障害者の雇用者数合計は、2011 年は製造業の雇用者数が最も多く 1 位だった。一方で、2012～2015 年までは卸売業・小売業が 1 位となり、製造業は 2 位だった。製造業と卸売業・小売業の顕著な違いは短時間労働者数であり、卸売業・小売業が製造業より短時間労働者の数が 5 倍以上多かった。そのため、短時間労働者を 0.5 人ではなく 1 人として単純計を出すと、2011～2014 年までの雇用者数 1 位は卸売業・小売業であり、2015 年の 1 位は医療・福祉だった。医療・福祉は、2011 年は雇用者数が 3,123 人で 3 位だったが、2012～2014 年まで 2 位、そして 2015 年には雇用者数が

8,555人と増加し1位になった。つまり、精神障害者は短時間労働者が多く、短時間労働の雇用先として医療・福祉の割合の伸びが反映された。

この点について、倉知(2016)は、精神障害者の就職先の産業として一番多い医療・福祉で「真っ先に思い浮かぶのが、医療法人(医療)や非営利法人(福祉)が運営する障害者就労継続支援A型事業所なのでは」と指摘している。A型事業所は最低賃金の保証された雇用契約にもとづく事業形態であるため、雇用先として申請するのは当然であり、また福祉就労による雇用者に対する配慮から短時間勤務が多用されている可能性が高いことから、倉知(2016)の指摘は納得のいくものと考えられる。

A型事業所であっても、雇用契約を結ばず雇用された場合は、労働基準法における労働者としての権利のもとで就労できず、同じA型事業所に雇用されていても労働環境、特に賃金水準の違いは顕著となる(石川 2016)ため、雇用時の契約には十分な注意が必要である。

一方で、豊田市の豊田厚生病院では、障害者雇用率の上昇を目的として、臨床検査技術科に障害者を雇用したことで、検査科スタッフの障害者に対する理解が深まり、声掛けの重要性や説明力の大切さへの気づきを得たと報告している事例もあり(三澤ほか 2016)、A型事業所だけではなく、医療・福祉の現場に就職している事例も数多くあると考えられる。

職業選択とは長い年月をかけながら、個人の興味や能力、価値観と現実の折り合いをつけていくプロセスでもある(松田 2011)。特性理解や自己決定の機会を障害者に与えないままに、職業選択をすることがないよう、企業で求められる職務遂行水準や行動様式に照らして個々の特性を評価し(望月 2011a)、支援する体制が重要である。製造業は「a:精神障害者数」では、2011～2015年まですべての年度で1位であるが、「b:短時間労働者数」になると4位または5位の雇用者数であり、各年9.4～10.9%の割合で短時間労働者が雇用の割合を占めていた。一方で情報通信業は、各年6.2～7.4%の割合しか短時間労働者が雇用されておらず、情報通信業に雇用されている精神障害者の多くは、週30時間以上の労働者であることが明らかとなった。金(2012)は、現在の公共職業訓練機関の訓練内容はIT部門に重点が置かれており、障害者のホワイトカラー化はさらに展開されると論考しているが、今後情報通信業の分野が開拓されるにつれ、週30時間以上の労働者の増加が見込まれる可能性が高い。

表 1-6 産業別における精神障害者数

《精神障害者数：人》

年	産業 精神障害者	産業					
		製造業	卸売業・ 小売業	医療・福祉	サービス業	情報通信業	宿泊業・ 飲食サー ビス業
2011 年	a：精神障害者数	2,458	1,981	1,314	1,142	904	298
	b：精神障害者である短時間労働者	256	1,142	1,185	319	62	229
	合計 (a+b×0.5)	2,586.0	2,552.0	1,906.5	1,301.5	935.0	412.5
	単純計 (a+b)	2,714	3,123	2,499	1,461	966	527
2012 年	a：精神障害者数	3,038	2,505	1,660	2,377	1,027	395
	b：精神障害者である短時間労働者	319	1,620	1,699	623	68	395
	合計 (a+b×0.5)	3,197.5	3,315.0	2,509.5	2,688.5	1,061.0	592.5
	単純計 (a+b)	3,357	4,125	3,359	3,000	1,095	790
2013 年	a：精神障害者数	3,880	3,346	2,195	3,098	1,386	514
	b：精神障害者である短時間労働者	477	2,289	2,430	866	107	552
	合計 (a+b×0.5)	4,118.5	4,490.5	3,410.0	3,531.0	1,439.5	790.0
	単純計 (a+b)	4,357	5,635	4,625	3,964	1,493	1,066
2014 年	a：精神障害者数	4,903	4,189	2,805	3,627	1,749	584
	b：精神障害者である短時間労働者	588	2,662	3,389	972	139	606
	合計 (a+b×0.5)	5,197.0	5,520.0	4,499.5	4,113.0	1,818.5	887.0
	単純計 (a+b)	5,491	6,851	6,194	4,599	1,888	1,190
2015 年	a：精神障害者数	6,081	5,160	3,729	4,340	2,206	798
	b：精神障害者である短時間労働者	639	3,138	4,826	1,136	175	707
	合計 (a+b×0.5)	6,400.5	6,729.0	6,142.0	4,908.0	2,293.5	1,151.5
	単純計 (a+b)	6,720	8,298	8,555	5,476	2,381	1,505

(厚生労働省「雇用状況報告書」平成 23 年度版～平成 27 年度版から筆者作成)

「どうしても仕事が絡むと人間関係が悪化する」と、発達障害の当事者である山本(2014)は述べている。働くということは、経済的自立はもちろんながら、自己実現の重要な要素であり、生きがいにつながるものでもある。障害者の今までの就労経験や労働者としての生活経験に耳を傾けて情報を集め、ニーズをくみ取り、評価・アセスメントをし、支援プランを立て、個別状況に応じ、継続・安定した就労につなげる必要がある(豊田2012)。また、障害者が働くことを通して潜在的な能力を発揮し、自身の人生を自ら選び・決定していく「主体」「主人公」とする観点が重要であり(阿部2010)、障害者の特性にあった働きやすい職場、働きがいのある職種が増えるように、国や県をはじめとした行政や企業の理解と支援が求められる。

## 第6節 考察

本稿で在宅の精神障害者の中に8.67%の割合で発達障害診断者が含まれていると推計された。本推計値は、在宅の精神障害者の中で、医師から発達障害者と診断された人の割合であり、その数値をもって、精神障害者として雇用されている人のなかの8.67%が発達障害者診断者であると類推することはできない一方で、発達障害者雇用の目安となる指標は得られたのではないかと考える。

発達障害者の雇用の状況を把握しようとしても、そこには複数の課題があり、その現状を正しく把握することは非常に難しいと言わざるを得なかった。現状把握を困難にしている側面として、衣笠(2008)が名づけた「重ね着症候群」がある。精神科初診時の主訴は統合失調症やうつ病、パーソナリティ障害であっても、その背後に高機能発達障害の傾向をもつ症例があり、診断名も複合的となる事例が多数認められ、診断名を一つに決定することの難しさがうかがえる。

平野(2014)はサービスを提供する援助側の使い勝手ではなく、身分証明書として所持する当事者の目線に立ち、アイデンティティを保障するものとして発達障害者独自の手帳の必要性を指摘している。

現在、発達障害者に固有の手帳はなく、発達障害者手帳(仮称)が存在すれば、「重ね着症候群(衣笠2008)」の診断名がついている当事者やアイデンティティの保障(平野2014)として障害者手帳を所持したい当事者にとっても、障害者手帳選択の幅が広がるのではないかと考える。発達障害者が障害者手帳を取得しやすくなるよう、発達障害者手帳の具現化を検討課題としていく必要がある。

また、近藤・光真坊(2006)は企業におけるインターンシップ経験が障害者の働くことに対するモチベーションを向上させる要因と述べ、池淵(2015)は企業内にある仕事内容とのマッチングや障害者の達成できる役割を企業が具体的に提示することで、過重負荷や企業との考えの相違を防ぐことができると指摘している。民間企業における障害者雇用率の達成割合の低さを改善するために、障害者に対する適性や能力に応じた就労支援や雇用促進対策を含め、職場定着を支援するための行政施策や企業側の努力も重要な課題である。

望月(2008)は障害に対するバリアフリーは政策課題となって久しいが、周囲の、家族のそして当事者の心の中にある障害に対する構え(バリア)をなくしていくことが、喫緊の課題だと指摘している。職場でできる範囲で誠実に働くことで賃金をもらい、同僚にも認めてもらい充実感(天野 2016)や、山あり谷ありを乗り越えながら、職業生活を長続きさせることで得られる自己肯定感(窪田・松本 2016)、障害を隠さないでよい環境(村上 2006)、安定雇用をより確固たるものとする余暇支援(水間 2003)、個に応じた合理的なライフスキル支援の設計(石井・篠田 2014)など、周囲からの切れ目ない支援を受けながら、障害者自身の中から生まれる自信や意欲、誇りや満足感が障害に対するバリアを取り払うカギになると考える。

本稿においては政府が発表している量的なデータから、発達障害者の雇用現況の検討と考察を行った。今後は就労している発達障害者や就労を目指している発達障害者、そして企業の雇用主や福祉的就労事業所、障害者職業センターの関係者などにインタビュー調査を実施し、その声に耳を傾けることが重要だと考える。また、発達障害者の特性に配慮した就労のありかたや社会的な自立、発達障害者固有の障害者手帳の必要性について質的調査から検討することも大切な課題といえる。

## 第2章 発達障害者の就労支援にかかる法整備の流れ

### 第1節 障害の種類と根拠法

#### 1. 各障害者福祉法と発達障害者支援法との関係

わが国では、福祉対策の分野では、各法律（発達障害者ならば発達障害者法、知的障害者ならば知的障害者福祉法、精神障害者ならば精神保健福祉法）で、それぞれの障害の範囲が定められている。各障害者福祉法と発達障害者支援法との関係を図2-1に示す。

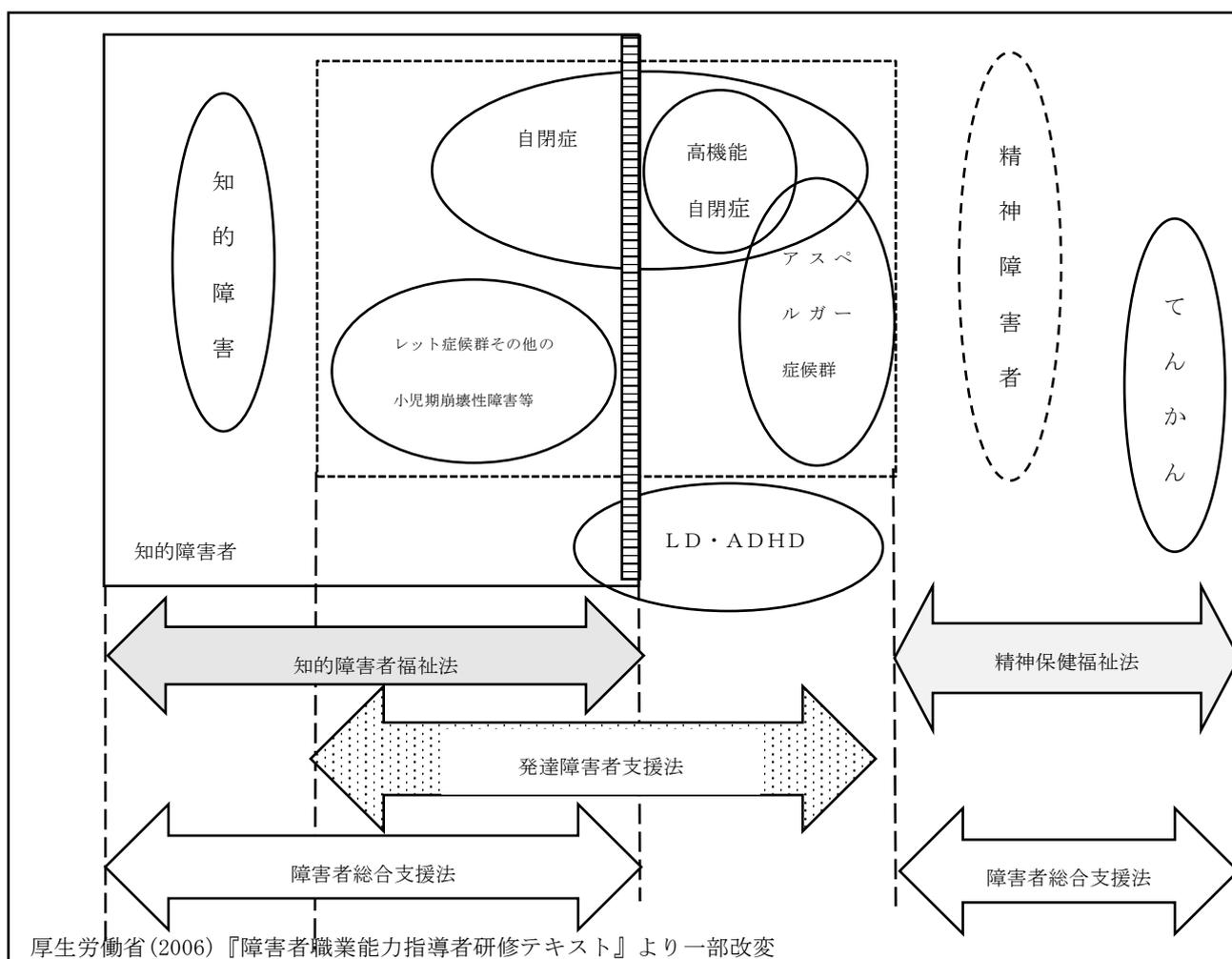


図2-1 障害の種類と関係法律の適用関係

近年、これら各障害者福祉法の対象となっていなかったり、既存の制度では十分な対応ができなかったりなど、困難な障害者などに対するニーズが高まってきた(布施 2017)。例えば、発達障害者支援法が施行されるまで、広汎性発達障害の医学的診断を受けていても、

知的障害を伴っていないと公的扶助の対象とならなかった(大歳 2016)。図 2-1 のとおり、それぞれの障害の種類により、関係法律が定められており、その範囲の中で、法による支援を受けることができる。発達障害者支援法の制定により、制度の谷間(中山 2006)にあった高機能自閉症やアスペルガー症候群などの障害者も支援の対象となった。

## 2. 発達障害者支援法制定の背景

発達障害者支援法は、2004年12月3日に参議院において全会一致で可決され成立した。本法律は2月から開始された厚生労働省、文部科学省共同での発達障害の支援に関する勉強会の成果を踏まえて起草され超党派の議員立法として提出され、2005年4月1日から施行された。

本法制定前は、発達障害は、①認知機能など脳機能の障害であるが、知的障害にも入らず、精神障害にも入らない「その他の障害者」と位置づけられてきた(倉知 2015)。つまり、既存の障害福祉施策に関する法制の対象に正面からなっておらず、制度の谷間(中山 2006)の障害だった。②発達障害は現在、その障害の理解が正しくなされておらず、発達障害者やその家族がさまざまな困難を抱えている状況が推察される。まずは障害を理解した上で、どのような支援や環境が一番本人にとって適切かということを考え、そのような支援や環境を設定することができるかを考えることが重要である(大塚 2005)。

発達障害者支援法は、2004年11月に制定されたが、その背景には戦後のわが国の障害者福祉・障害児教育をめぐる様々な編纂があったといえる。少なくとも歴史的には、「児童福祉法」制定までさかのぼることができる。もっとも、それは制度的な変遷にすぎなく、実質的には、1960年代の障害者運動の活発化に端を発している(滝村 2006)。

その後、1970年に障害者基本法が制定され、発達障害を含めた障害者対応の基本となっている。障害者基本法は、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関する基本理念や、地方公共団体等の責務を明らかにし、障害者の福祉を増進することを目的として定められたものである。2011年の障害者基本法改定は、多くの制約をもつものの、第1条(目的)「等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重される」と明記し、法理念を充実させた(峰島 2012)。

さらに、障害は社会参加を阻む社会的障壁によって生み出されるとの認識が示され、その障壁除去のためには「必要かつ合理的な配慮がされなければならない」と規定された。

また、「可能な限り」という条件つきながら、障害のない人との地域生活を妨げない、障害のない児童・生徒と共に学べる、医療・介護を身近な場所で受けられるという方向が目指されることになった（田中 2012）。障害者基本法の理念や定義をもとに、2004年に発達障害者支援法が、2005年に障害者自立支援法（現；障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律）が制定された。

障害者基本法第二条において『「障害者」とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する）がある者であって、障害及び社会的障壁により、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう』と定められている。「障害者」の枠に、精神障害（発達障害も含む）とされ、「発達障害」という障害名が障害者自立支援法に明文化されたのは2010年12月であり、障害者基本法に明文化されたのは2011年8月だった。

### 3. 発達障害者支援法制定までの経緯

1947年に「児童福祉法」が制定され、その中に「精神薄弱児施設（現行；「知的障害児施設」）」が位置付けられた。その後、1957年「知的障害児施設」、「国立秩父学園」をはじめ、1961年「情緒障害児短期治療施設」など障害児施設が制度化された。しかし、これらの施設では、自閉症等の発達障害については、十分な対応ができなかったため知的障害児施設を中心として対応が議論され、その結果として、1980年に児童福祉施設に「自閉症児施設」が位置づくことになるのである（滝村 2006）。

一方で、1967年に「自閉症児親の会」が発足、全国組織化が進み、1981年の全国大会においては、「自閉症児童福祉法の制定を」が大会スローガンとして掲げられた（中山 2006）。また、1982年には、「学習障害児・者親の会」が発足、各県へと広がりを見せ、その後1990年に「全国LD親の会」の発足へと連動していった（滝村 2006）。

大塚(2005)によると、わが国において、「発達障害」という用語が行政施策の中で使われたのは、2002年の「自閉症・発達障害者支援センター運営事業」からである。当該事業は、自閉症についてはその7割から8割に知的障害が見られることから、知的障害者福祉施策の中でサービスが提供され、さらに医療の必要に応じ精神保健福祉法で対応されてきたが、知的障害を伴わない自閉症(高機能自閉症)やアスペルガー症候群等も含めた広汎性発達障害についての課題がクローズアップされ、その対応が必要であった。

1993年12月に「心身障害者対策基本法」が一部改正され、「障害者基本法」と法律名が改称され、「障害者とは、身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者」とされた。その際の付帯決議により、「てんかん及び自閉症を有する者並びに難病に起因する身体又は精神上の障害を有する者であって長期にわたり生活上の支障があるものは、この法律の障害者の範囲に含まれるものであり、これらの者に対する施策をきめ細かく推進するよう努めること」と決議された。中山(2006)は、この付帯決議が付されるに至った結果は、発達障害者支援法制定の「開始点」ともいふべき出来事だったと論じている。

## 第2節 発達障害者の就労支援の課題

### 1. 発達障害者支援法における就労支援

発達障害者支援法は、労働分野において、就労の支援の条文化や就労支援のために地域の公共職業安定所や地域職業センターなどの関係機関や民間団体との連携を特徴とし（大岡・菅野 2009）、発達障害者の自立や社会支援のための生活全般にわたる支援を目的としている。

発達障害者支援法は、発達障害者の就労支援として、第十条において、「国及び都道府県は、発達障害者が就労することができるようにするため、発達障害者の就労を支援するため必要な体制の整備に努めるとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、社会福祉協議会、教育委員会その他の関係機関及び民間団体相互の連携を確保しつつ、個々の発達障害の特性に応じた適切な就労の機会の確保、就労の定着のための支援その他の必要な支援を努めなければならない。」と定めている。また、第十条2において、都道府県及び市町村に対して、発達障害者のための就労の準備としての学校における必要な措置を講じるように求めている。さらに、第十条3において、「事業主に発達障害者の雇用に関し、発達障害者の能力を正當に評価し、雇用の機会の確保と特性に応じた適正な雇用管理」を努力義務として課している。

発達障害を有していると就労に関して多くの困難事例が見られる。例えば、同時に複数の仕事を命じられると優先順位がつけられない、相手の言葉の裏を読めないなどがあげられる。そのため、発達障害者支援法に基づき、全国に設置された発達障害者支援センターにおいても、就労相談は重要な課題となっている（橋田 2010）。現在、発達障害者支援セン

ターは、全国に全国ブランチ含め 91 か所あり、都道府県指定の自治体、社会福祉法人などが運営にあっている(阪田 2017)。

発達障害者の就労支援に際しては、自分の障害特性に向き合う機会、自分にあった対処方略や環境について理解する機会を提供することが重要である(榎本・清野 2017)。また、発達障害者の就労相談の背景には、業務遂行上の問題だけでなく、コミュニケーションや就労活動に必要な能力不足、引きこもりなど、多様な支援ニーズが含まれるため、当事者と職場の協力体制にとどまらず、行政や福祉、教育、医療等の機関が連携して発達障害者の就労に向けて支援を行っていく必要と、個々の特性にあった適切な支援が求められる。

## 2. 障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)における就労支援

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」を障害者と規定している。また、2011年の障害者基本法改正により、障害の定義として「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)、その他の心身の機能の障害」と記され、発達障害はリハビリテーションの措置を中心とした雇用支援施策の対象と定められた。

障害者雇用促進法に基づく支援はさまざまであるが、基本的に雇用を促進することを目的とする法律であるため、雇用主を支援するための制度が中心となっている(山村 2011:86)。障害者雇用促進法第二章における職業リハビリテーションの推進に基づく就労支援を表 2-1 に示す。

表 2-1 障害者雇用促進法における就労支援

主体	内 容	備 考
公共職業安定所	求人の開拓・求人の条件・職業指導等	障害者の求職に関する情報を収集，事業主への情報提供と雇入れの勧奨等
	障害者職業センターとの連携	適性検査，職業指導についてのあっせん等
	事業主への助言・指導	障害者の雇用管理に関する事項についての助言・指導
都道府県	求職者への適応訓練等	作業環境への適応訓練およびあっせん等
厚生労働大臣	障害者職業センター設置等の業務	障害者職業総合センター 広域障害者職業センター 地域障害者職業センター
都道府県知事	障害者就業・生活支援センターの指定等	職業生活における自立を図るために日常生活又は社会生活上の支援等

『社会福祉六法平成 29 年版』より筆者作成

表 2-1 のとおり，公共職業安定所での障害者の雇入れをはじめ，職業生活を安定して送れるよう支援の幅は広く，多岐にわたって連携を結んでいることが特徴である。

公共職業安定所(ハローワーク)は全国 544 か所あり，職業相談・職業紹介などが行なわれ，本人の希望や状況に応じ，地域職業センターや発達障害者支援センターなどの専門機関を紹介しながら，きめ細かな就労支援を行うための就職プログラムが拡充されている。障害者職業総合センターは千葉県に 1 か所あり，職業リハビリテーションサービスの基盤整備と質的向上を図るために，雇用施策の充実や就業支援技術の向上に向けた研究や資質向上の研修が行われている。広域障害者職業センターは埼玉県と岡山県にあり，国立リハビリテーションと密接な連携を図りながら，職業リハビリテーションサービスを提供している。また，地域障害者職業センターは全国 47 か所 5 支所あり，公共職業安定所と連携し，障害者ならびに事業者への相談，職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施および職場復帰支援などの業務を行う。障害者就業・生活支援センターは個別の症状や障害特性に応じて，雇用と福祉のネットワークの中で就業面と生活面を一体的に支援している(阪田 2017)。

なお、障害者職業センターは、ジョブコーチの派遣も行っている。ジョブコーチには、①配置型ジョブコーチ(障害者職業センターに配置)、②第1号ジョブコーチ(障害者の就労支援を行う社会福祉法人などに雇用)、③第2号ジョブコーチ(障害者を雇用する企業に雇用)の3つのタイプ(名島 2013)があり、職場に直接関係した場面での支援であるため注目度が高い(倉本 2004)。また、職場内での当事者への支援だけではなく、上司と同僚への橋渡し役や雇用側への助言や指導など、重要な要素を含んだものとして位置づけられている(山村 2010)。

発達障害者が就職活動を進めていくうえで最も壁になることは、障害者雇用の場合、採用試験を受けるまでに、求職者登録(ハローワーク)、医学的診断(病院)、障害者手帳の取得(自治体)、職業適性検査(障害者職業センター)などの動きが必要となるが、このような動きに根気よく取り組んでいくための意欲を維持することであり、一連の動きをコーディネートする役割をする部署が不明確なことである(桶谷 2015)。

厚生労働省は、2018年度から就労の準備段階から職場定着まで、専門職(精神保健福祉士や臨床心理士ら)が一貫して相談に乗る「発達障害者雇用トータルサポーター」をハローワークに配置することを決定した(南日本新聞 2017:25)。この「発達障害者雇用トータルサポーター」が、コーディネートの役割を担う可能性のある人材だと考えられる。

### 3. 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(総合支援法)における就労支援

2016年に改正された総合支援法では、第五条に就労移行支援と就労継続支援についての定めがある。発達障害者も本法における障害者と認められており、一般雇用への移行を支援する「就労移行支援」と一般雇用が困難な発達障害者に働く場を提供する「就労継続支援A型」と「就労継続支援B型」のサービスを受けることが可能である。

就労移行支援事業所は3,146か所、就労継続支援A型事業所は3,018か所、就労継続支援B型事業所は9,431か所あり、事業者数も利用者数も年々増加している(厚生労働省, 2016:5-6)。一方で、志賀(2015)は、福祉的就労の問題点として、①平均工賃の安さ、②福祉から一般就労への移行率の低さ、③労働施策と福祉施設の分立をあげている。また、森川・黒岩・黒岩(2011)は、就労移行支援事業者の語りから、定着支援の組織化と新規利用者の確保の難しさを論じている。

福祉の概念は、「その人らしい生き方，生活を保障することであり，その人の主体性を尊重することである」。つまり，どのように困窮した状況でも，公的なサービスを利用することで，日本国憲法が保障する「国民の幸福追求の権利」を実現することが福祉の目的である(市川 2016b:129)。生産活動を通して社会とのつながりを持つ(志賀 2015)ことが，福祉的就労に求められていることであり，重要な課題であることを関係者は再認識し，その責任を果たす必要性がある。

しかし，実際は不適切な支援を行っている事業所もあり，是正のために，2017年2月に厚生労働省令が公布された。不適切な支援を行っている事例として，①収益の上がない仕事しか提供せず，就労継続支援 A 型事業の収益だけでは最低賃金を支払うことが困難。②利用者の移行や能力等を踏まえた個別支援計画が策定されていない。③利用者の意向等にかかわらず就労継続支援 B 型事業所に移行させるなど，不当に退所させているなどが挙げられている。改正の内容としては，①就労継続支援 A 型事業の運営にあたり，利用者の知識及び能力の向上に努め，利用者の希望を踏まえた事業内容とすること。②事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が，利用者に支払う賃金総額以上とすること。③事業者の運営規程に事業内容(生産活動に係るものに限る)，利用者の労働時間，賃金及び工賃を規定することなどが盛り込まれた(厚生労働省 2017)。

各法に則り，発達障害者の就労支援に関わる機関をあげると多数存在することが確認された(図 2-2)。就労支援に関する機関は図 2-2 に示したものだけではなく，他にも多数存在する。例えば，市町村障害者就労支援センターは全国に多数あり，市町村設置で自治体，社会福祉法人，NPO 法人などが運営し，障害者やその家族の職業相談，就職準備支援，職場開拓，職場定着支援などの業務を行っている。発達障害者やその家族は，各就労支援機関を利用するなかで障害特性を見極めながら，適切な対応と他機関との連携・協働により，的確な個別支援を得る必要性がある。

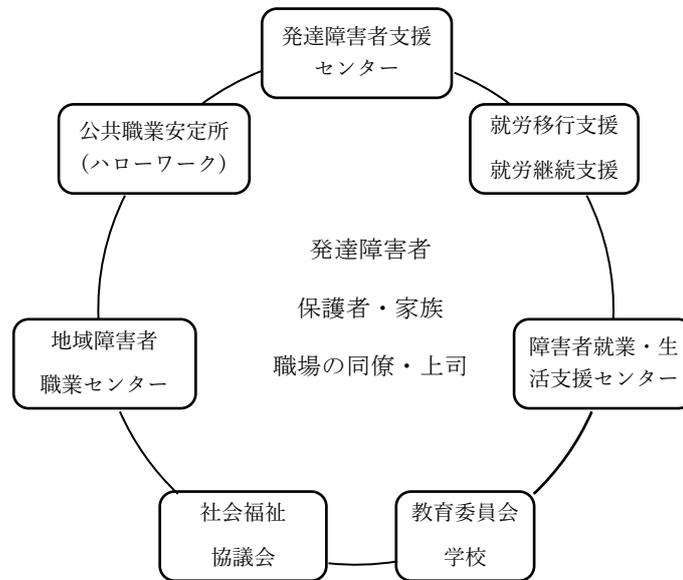


図 2-2 発達障害者における就労支援機関

### 第 3 節 考察

#### 1. 障害の種類と根拠法

発達障害者支援法の制定前は、発達障害は、既存の障害福祉施策に関する法制の対象に正面からなっておらず、「自閉症児親の会」や「学習障害児・者親の会」、「全国 LD 親の会」など、保護者達が親亡きあとも、法を基盤として、十分な支援が行き届くようにという願いを込めて、発達障害者支援法の制定のために奔走した。

発達障害者支援法の制定により、早期に発見して、早期に対応する、学校教育での発達支援、成人してからの「就労」支援と家族支援を含めたライフステージに対応した支援を明文化できたといえる(滝村 2006)。発達障害が正式に法律の中で認められたことで、障害者雇用の算定対象となり、一般企業への就労の機会が広がったと考えられる。障害者の生産性を向上させ、雇用の選択肢を広げるには、幼少期からの支援の充実が必要である(石川 2016)。働くことは、人生の喜びや充実感にもつながる一方で、生活の糧を得る目的も大きい。働きに見合った賃金が受け取れるような法整備と行政機関のシステム構築が必要だと考える。

## 2. 発達障害者の就労支援の課題

ハローワークや発達障害者支援センター等、就労の支援を手助けする機関は多く存在している。知的な遅れのない発達障害者の場合、障害者枠採用であっても、企業はコミュニケーション能力を期待するため、障害者雇用が一般雇用に比べて有効な手段とならないこともある(桶谷 2015)。そのため、当事者自身の障害特性の理解とともに、保護者や家族の当事者の障害に対する理解と障害受容も重要な鍵になる。子どもの発達や行動面の特徴に対する親や周囲の気づきと診断体制の整備が発達障害の早期発見に反映される。

障害者手帳を持っていない発達障害者の職業紹介状況から、職業を求める発達障害者数が年々増加していることが確認された。発達障害をもつ人の数が年々増加しているのか、発達障害という障害名が一般の人に普及したために、発達障害ではないかと疑う人の数が多くなったのか、はっきりと見極めることは困難である。また、ハローワークが2013年度から自閉症、ADHD、学習障害ほか障害名の細分化による発表を取り止め、「発達障害」と障害名をまとめたことは、障害の重複が多くみられたことが要因だと考えられる。

就労支援機関が、どの程度までの困りごとを解決していくのか、その役割や担当が明確に定められていない場合も多く見受けられる。できうる限り、当事者が最初に求めてきた機関が真摯な対応を心がけることが重要であろう。当事者との信頼関係が構築できれば、次の機関へと連携強化の可能性が広がる。

発達障害者の障害受容には、長期の支援体制が必要である。当事者の支援だけではなく、家族が安心して対応できる場や情報を共有しやすい場所としての支援機関となる必要もある。障害者として就労を希望する場合には、医療機関や発達障害者支援センターでの診断も必要となる。各機関の担当者が生活部門から医療部門まで、深い専門性と適切な支援方法を身につけることが求められている。

## 第3章 発達障害者の就労支援にみる連携・協働

### 第1節 研究の背景と目的

#### 1. 研究の背景

福祉分野において他職種や他機関との連携・協働の必要性が主張されて久しい。野中・野中ケアマネジメント研究会(2014:11)は、医療保健福祉領域で他職種のチームワークを意識的に取り上げたのは、歴史的にはリハビリテーションの世界から始まったと述べ、1975年にアメリカ合衆国リハビリテーション学会が「チーム医療」について「共通する価値観をもち、共通の目的に向けて働く2人もしくはそれ以上の職種を異にする保健の専門家による集団」と定義したと論考している(野中・野中ケアマネジメント研究会 2014:11)。

また、中村・岡田・藤田(2012)によると、1970年代から「連携」「協働」といった表現が用いられる論文が発表されるようになり、この背景には1993年の公衆衛生審議会意見の「医療・福祉・行政機関が連携体制を強化すること」の課題が明示されたことが大きかったと述べている。近年、医療現場においてはチーム医療や力動的チーム医療(堀川 2014)、教育現場においてはチーム学校(崎濱 2016;崎濱・武田・浦崎 2017;菊池 2018;小黒・原 2018)などチーム支援に着目が集まっており、チーム支援を含めた緊密な連携・協働の在り方が示されている。

発達障害者の就労においても、医療と学校の連携・協働の必要性は多くの文献や支援事例として散見される(市川 2011;福田 2014;都築 2014;福田 2017a)。特に、学生相談とクリニックの役割と連携、一般就労と障害者就労の比較は、福田(2014;2017a)に詳しい。障害者差別解消法が施行され、多くの大学では障害学生に対する専門部署・機関などの部署が設置された(小笠原・村山 2017)。一方で、成人期になって、はじめて発達障害の疑いや診断を受けるケースも増加し、医療機関との連携・協働の必要性は、ますます高まっている。

発達障害者の就労においては、医療と学校の連携だけではなく、ハローワーク(障害者対象窓口)、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の支援機関を利用して就職するケースが多く認められる(障害者職業総合センター2015:66)。発達障害者支援センターに来所する前の支援機関として、医療、ハローワーク、障害者職業センター等の利用がみられ、発達障害者支援センター利用後の支援機関として、障害者職業センター、就業・生活支援センター、ハローワーク等の利用が認められる(障害者職業総合センター 2009:159)。

発達障害は職業生活への適応に際し、本人と本人を受け入れる企業の双方を支援する専門家の具体的な情報提供と環境調整の役割が大きい障害である(望月 2008)。つまり、ひとつの機関だけで発達障害者の就労を支えることは困難であり、複数の支援機関が連携・協働して就労を支援していく必要性とともに、専門家が重要な役割を担っている。

一方、発達障害の就労支援機関にはハローワーク、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターなどが存在するものの、機関スタッフにおける発達障害者の就労支援の専門性が高いとはいえない(梅永 2014)。そのため、就労支援機関の専門家・専門員の専門性の質の向上と研鑽が必要となる。

障害者職業総合センター(2017:2-4)では、5,015人の障害者に対して(発達障害者を含む)ハローワークにおける障害者の紹介就職・職場定着の実態調査を実施している。その際に、「チーム支援」と「就労時の連携機関」との連関の高さから、チーム支援を分析から除外している。このことから、現時点では発達障害者の就労支援においてはチーム支援と連携をほぼ同義語として捉えてよいと考える。

## 2. 研究の目的

そこで本研究においては、連携・協働とチーム支援を、ともに連携・協働という枠組みとみなし、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、大学と医療の連携・協働のありようと支援者の視座について、文献や資料をもとに検討することを目的とする。

### 第2節 就労支援

#### 1. 就労支援策

厚生労働白書・資料編(2011:148, 2012:151, 2013:149, 2014:150, 2015:152, 2016:154, 2017:154)における障害者雇用対策概要のなかに発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化が盛り込まれたのは、2011年版からであった。表3-1に厚生労働白書・資料編の概要を示す。

表 3-1 厚生労働白書・資料編における発達障害者の就労支援策

厚生労働白書・資料編	概要(一部改変)
2011 年版～2013 年版 (平成 23 年版～平成 25 年版) 厚生労働白書・資料編 【発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化】	発達障害者の就労支援について近年ニーズが高まっている中、今後、発達障害者の求職者が増加し、就労支援について体系的な支援の実施が必要になることが見込まれる。 ①ハローワークにおける発達障害者の支援体制を拡充・強化する。 ②発達障害者を雇用した事業主に対する助成等を行う。
2014 年版, 2015 年版 (平成 26 年版, 平成 27 年版) 厚生労働白書・資料編 【発達障害者の特性に応じた支援策の着実な実施】	①ハローワークに配置している「就労支援ナビゲーター」を拡充し、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱えている者に対して、希望や特性に応じたきめ細かい支援を実施する。 ②大学の就職担当者等を対象として発達障害者の就労に関するセミナーを実施し、発達障害のある学生等の就職を促進する。 ③発達障害者を雇用した事業主に対する助成等を行う。
2016 年版, 2017 年版 (平成 28 年版, 平成 29 年版) 厚生労働白書・資料編 【発達障害者の総合的な雇用支援の実施】	新規求職件数及び就職件数ともに著しく増加している発達障害者について、総合的な雇用支援を実施する。 ①ハローワークにおいて、「就労支援ナビゲーター」を配置して発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱えている者に対して特性に配慮した支援を実施し、体制を強化する。 ②ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行う者に対して、小集団方式によるセミナーやグループワーク等の支援を通じて、職場において必要となるコミュニケーション能力等の効果的な習得を目指す事業を新たに実施する。

出典:厚生労働白書・資料編(2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017)より、一部改変作成

表 3-1 より、発達障害者の就労支援の中核は 2011 年から一貫してハローワークであり、ハローワークを中心とした他機関との連携・協働を図りながら、発達障害者を支えていくことが示された。また、発達障害者の雇用支援として中核に置かれている側面は、発達障害者のコミュニケーション能力の習得であることが示された。

2014 年版, 2015 年版では「就労支援ナビゲーター」を拡充し、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱えている者に対して、希望や特性に応じたきめ細か

い支援を実施する取り組みがみられる。また、大学の就職担当者への就労セミナーが設けられ、高機能の発達障害者に対する就労支援の必要性がうかがえた。

2016年版、2017年版では、2014年版から登場した「就労支援ナビゲーター」の取り組みを継続しつつ、さらに求職活動を行う発達障害者自身に対する職場において必要となるコミュニケーション能力等の効果的な習得を目指す事業の取り組みが設けられた点が特徴といえる。

## 2. 就労支援の問題

障害者職業総合センター(2011:180)において、全国の障害者職業センター47所並びに5支所の計52所を対象としたアンケート調査を実施した結果、46か所の回答を得ている。また障害者就業・生活支援センター246所を対象としたアンケート調査を実施した結果、112所の回答を得ている。アンケートのなかで発達障害者における就労支援の課題の調査を実施している。その結果を表3-2に示す。

表3-2 就労支援の課題

診断ならびに診断体制の問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 診断できる医師が少ない</li> <li>・ 受診のための待機時間が長い</li> <li>・ 診断が必ずしも手帳取得に結びつかない</li> </ul>
手帳取得の困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 手帳交付の申請・取得に時間・経費がかかる</li> </ul>
手帳なしの場合の支援困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 手帳がないため制度やサービスの利用に問題</li> <li>・ 専門機関の整備が不十分</li> </ul>
本人や家族の障害受容の問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人・家族の障害受容と理解</li> <li>・ 学卒で初めて支援を利用する人の問題</li> </ul>
企業・社会の問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害に対する事業主や社会の理解</li> </ul>
支援者の問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援者の障害についての知識・理解、情報の整理</li> <li>・ 関係機関との連携</li> <li>・ 支援拠点を作る</li> <li>・ 職業適性に応じた適切なマッチングの実施</li> </ul>

出典:障害者職業総合センター(2011:180)より、一部改変作成

表3-2より、就労支援の課題として医療機関の問題、障害者手帳取得に関する行政機関や制度の問題、本人・家族の問題、企業・社会の問題、就労支援機関の支援者の問題が示

された。

医療機関の問題として、発達障害の診療に関わる専門スタッフや医療機関の不足はまだまだ解消されておらず（小倉 2016）、多くの総合病院・大学病院精神科外来は「発達障害」ではないかとの診察依頼に応じるだけで、対応力の限界に陥っている（澤原・村上・青木 2017）という現場の困難さが認められる。

### 3. 就労支援の重要カテゴリー

望月（2015）は発達障害者の就労支援にかかる重要課題のカテゴリーを構成する課題の内容として「学校の支援体制の未整備」「障害受容を担う機関との連携等」「本人の障害受容の問題」「具体的な支援方法」「障害特性への対応や支援の長期化等」「家族の障害理解」「診断の困難」「企業や社会の理解の問題」「障害者手帳の問題」をあげている。

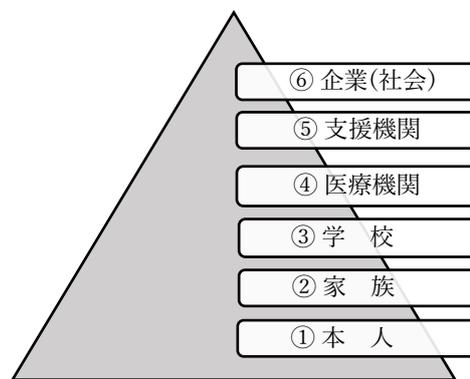


図 3-1 発達障害者の就労支援の連携・協働機関

望月（2015）の発達障害者の就労支援にかかる重要課題のカテゴリーを構成する課題をもとに、発達障害者の就労支援の連携・協働機関を図化したものが図 3-1 である。図 3-1 より、「①本人」、「②家族」、「③学校」、「④医療機関」、「⑤支援機関」、「⑥企業(社会)」の連携・協働が必要であることが示された。発達障害者が就労をする場合に一般就労するか、障害者雇用を選択するかは本人を主体とした身近な家族との相談で決定するため、医療機関や支援機関を利用せず、就労する場合も少なくない。

発達障害者の就労までの連携・協働の経緯をパターン 1 からパターン 4 として、表 3-3 に示す。

表 3-3 発達障害者の就労までの連携・協働

	①本人	②家族	③学校	④医療機関	⑤支援機関	⑥企業(社会)
パターン1	○	○	○	×	×	○
パターン2	○	○	○	○	×	○
パターン3	○	○	○	×	○	○
パターン4	○	○	○	○	○	○

パターン1から4によると、①本人、②家族、③学校はすべてのパターンに当てはまることが示された。パターン1は学校を卒業後、医療機関や支援機関を利用せずに、企業(社会)に就労する例である。パターン2は学校を卒業後、あるいは就学中を含めて、医療機関を利用し、企業(社会)に就労するという例である。パターン3は学校を卒業後、あるいは就学中を含めて支援機関を利用し、企業(社会)に就労する例である。パターン4は学校を卒業後、あるいは就学中を含めて、医療機関・支援機関を利用し、企業(社会)に就労する例である。

これらから、企業(社会)へ送り出す側である学校の存在意義は大きく、どのような形で次の場所へとつないでいくのが重要な課題である。昨今は大学生の発達障害への支援が多く進展しており(福田 2017a)、学生支援においても連携・協働の必要性は日頃から確認されている。そのため医療と学校を結ぶ連携・協働の必要性が高まっているといえる。

### 第3節 大学と医療の連携・協働

#### 1. 発達障害学生の増加

近年の発達障害学生数の増加に伴い、大学における発達障害者の学生数も増加している。独立行政法人日本学生支援機構(2014:56, 2017:68)による、2013年と2016年の大学における発達障害学生数を表3-4に示す。

表3-4より、発達障害(診断書あり)の障害学生数を2013年と2016年で比較すると、2016年では2013年の約1.5倍の増加が示され、支援障害学生は約2倍の増加が示された。

また2013年の支援障害学生について、診断書ありの学生と診断書なし・配慮ありの学生数を比較すると、診断書ありの学生数に対して、診断書なし・配慮ありの学生数は約2倍の割合であった。

表 3-4 大学における発達障害学生の推移

年 学生区分	2013 年		2016 年	
	障害学生	支援障害学生	障害学生	支援障害学生
発達障害 (診断書あり)	2,042 (1,573)	1,419 (1,096)	3,519 (2,961)	2,700 (2,278)
発達障害 (診断書なし・配慮あり)	—	2,806 (2,412)	—	2,726 (2,581)

出典：独立行政法人日本学生支援機構(2014:56, 2017:68)より，一部改変作成

一方で，2016 年においては，診断書ありの学生と診断書なし・配慮ありの支援障害学生がほぼ同数であった．さらに支援障害学生数は，2013 年は 4,225 人であったが，2016 年は 5,426 人であり，3 年間で 1,201 人の増加が示された．

## 2. 学生相談と医療の役割

最近の学生相談室の年間相談件数の上位ないし最上位に，発達障害に関連した相談が位置している(坂爪 2012)．大学における発達障害学生の増加とともに，大学における支援者が医療機関と連携を図りながら，発達障害者学生の特性を把握し，具体的な支援を行う機会が増加している．医師である田中(2016:98)は，大学生生活の支援として連携先は家族と大学関係先であるが，最大の課題は卒業後の就労であると述べている．今村(2014)は診断をつけることより，どのような支援が行えるかを検討することが主目的と述べ，成人期の発達障害の支援に関しては，医療スタッフだけではなく，家族や支援機関などでサポートチームを作る必要性を指摘している．発達障害者が大学生ならば，このサポートチームに，当然ながら大学の学生相談室も入ることは必至である．

医療機関しか行えない役割，大学の学生相談室しか行えない役割，また両者が連携・協働しながら互助的なサポートのもと，発達障害者の学生生活や就労支援を支えていく必要がある．表 3-5 に学生相談と医療(クリニック)の役割を示す．

表 3-5 より学生相談室の役割としてコーディネーター機能を担い，教職員間の連携とカンファレンスの支援体制の構築の必要性がある．学生支援においては，学生相談室が相談学生のコーディネーターとして支援体制を構築するという中心的役割を担っていることが示された．

表 3-5 学生相談と医療(クリニック)の役割

学生 相談	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学生相談室がコーディネーター機能を担い、教職員間の連携とカンファレンスなどの支援体制を構築する。学業の支援では、必要に応じて TA (ティーチング・アシスタント) をつける。</li> <li>2. 保護者・家族への説明や助言・支援。</li> <li>3. 就労支援では一般就労と障害者雇用を検討する機会を提供。</li> <li>4. 就職活動中の不安や戸惑い、トラブルに対する適切な対応。</li> <li>5. 医療と連携を取りながら、修学や就労に必要な情報の収集と提供。</li> </ol>
医療 (ク リ ニ ック)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 発達歴や心理検査などから、発達障害を診断し、的確に告知。</li> <li>2. 家族への説明や助言。家族の受容を促し支援への協力を求める。</li> <li>3. 問題点の把握と整理、現実生活への具体的な助言。</li> <li>4. 薬物療法。</li> <li>5. 学生相談室と連携を取りながら、意見書や診断書など修学や就労に必要な情報や書類の提供。</li> <li>6. 就労支援では障害者雇用や障害者手帳などの制度を説明し、必要に応じて診断書を記載。</li> <li>7. 卒後は長期間、診療を継続。</li> </ol>

出典:福田(2014:385)より、一部改変作成

また、医療(クリニック)の役割として、診断と告知、薬物療法、就労における障害者雇用や障害者手帳の説明や診断書の作成など大学生の進路や生涯設計にかかわる重要な側面を担っていることが示された。福田(2017a)は初診後 6 か月経たないと障害者手帳の申請ができない制約があるので注意したいと医師の視点から述べている。藤(2014)は活用できる制度や医療的見解を知ること、発達障害者に提供できることと、医療的支援が担う部分を分けることができると論考している。

医師不在の学生相談室の場合、障害者手帳取得までのプロセスや期間、申請すべき機関などの情報を知る機会が少ない。障害者雇用に関する制度や実際的な取り組みについて、学生相談室も積極的に知識を得て活用する必要がある。

#### 第 4 節 連携・協働の視座

##### 1. 長期的視点からの就労支援

働くことは、地域社会や家庭に対して生産的に貢献することであり、社会的役割を果た

すための重要な手段である(松為 1989)。また、就労支援では働くことと生活の一体的かつ継続的な支援が求められる。これは言い換えると「就労を含む社会生活の維持」を支える体制が必要であることを意味する(松為 2014)。

発達障害については、生涯にわたって専門機関との関係をもつことになる(田畑・吉村 1997)。つまり就労支援とは就労を含む生活面まで支援することであり、長期間に及ぶ支援体制が望まれる。望月(2008)は障害者雇用率制度で就職できるケースについては、制度を利用できるように意思決定を支援することも重要であると述べ、本人のニーズを傾聴する一方で、最終的には客観的な評価と体験を通して自己理解の深化と意思決定を支援することになる。そのため障害受容の過程を慎重に支援する専門性が必要となることはいままでもないと指摘している。

## 2. 他職種連携・協働に必要な視点

森田・野末・井村(2012)は、「顔の見える関係」の概念と地域連携への影響の探索を目的として多職種の医療福祉従事者を対象とした質問紙調査とインタビュー調査を実施している。その結果『顔の見える関係と連携の概念的枠組み』として、「顔が分かるから安心して連絡しやすい」、「役割を果たせるキーパーソンが分かる」、「相手に合わせて自分の対応を変えるようになる」、「同じことをくり返して信頼を得ることで効率が良くなる」、「親近感がわく」、「責任のある対応をする」といった要因により連携がしやすくなると述べている。

田口・篠田(2018)も、大学内の複数の学生相談機関との日頃からの検討や情報の共有化を行い、月1回は学内の全カウンセラーと精神科医でミーティング等を実施するなど、一堂に会して話し合う機会を持つことが密な連携・協働に必要なだと述べている。言い換えると、他職種の連携・協働を円滑にするためには、お互いに顔の見える関係になることが安心感や責任感を生み、仕事の効率がよくなることが示唆される

よりよい連携のためには、情報共有のガイドラインや関係者間のコミュニケーションを円滑にする連絡手段を整備する必要がある(山本・山本・佐野(藤田)2015)。援助場面においてはケースごとに対応を変え、人と向き合う実際の場面では専門家同士が相互に連携を強化し、チームワークを図りながら専門的援助関係を育て(佐藤 2017)、モチベーション維持のために長期的なビジョンを掲げて支援する(伊関 2013)ことも重要な視点である。

## 第5節 考察

### 1. 就労支援

発達障害者の就労支援の中核はハローワークであり、ハローワークを主軸として、医療や福祉、行政などの支援機関が必要な時に的確な支援を行える体制づくりが肝要である。

「就労支援ナビゲーター」として発達障害者の特性に配慮した支援を実施、体制を強化の方針から、発達障害者の就労における対人関係の困り感や仕事とのミスマッチングが減り、就労が円滑に行われていくよう就労支援ナビゲーターの今後の活躍が期待される。

厚生労働白書・資料編において、2016年版以降は大学の就職担当者への就労セミナーの取り組みが削除されていた。これは、大学の就職担当者の発達障害者に対するスキルが水準に達した可能性とともに、学内にハローワークの担当者が配置される大学が増加したことが要因のひとつと考えられる。今後はハローワークを中心とした障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、若者サポートステーションなど身近で活用しやすい就労支援体制の在り方や連携・協働の強化、発達障害者のニーズに寄り添った支援活動体制の整備が求められる。

就労支援の課題としては、診断体制の問題、障害者手帳取得の困難さ、障害受容の問題に加えて、企業・社会の発達障害に対する理解の問題や支援者の問題が示唆された。診断体制の問題や手帳取得の困難さには医療現場での医師の不足と行政手続きの煩雑さが考えられる。行政手続きに関しては、医療と行政が連携・協働することで、発達障害者の手続き上の手数が軽減されるよう工夫が必要である。また医師の負担を軽減するために簡便な書類の形式づくりや不要な項目の削除など、行政手続きに関する書式を再検討することが課題のひとつといえよう。

発達障害を診断できる専門医の育成は、喫緊の課題であり、医師への過重な負担と責任の重さが思料される。発達障害の専門医の早急な確保が望まれるが、発達障害の診断には本人や保護者による出産時や幼少期からの聞き取りや様々な種類の検査が必要であり、診断確定までに、かなりの期間を要する。その期間を短縮するため、また医師の負担軽減のために心理検査等は心理士に役割を任せ、幼少期からの聞き取りや障害者手帳に関する制度や説明等は精神保健福祉士をはじめとした福祉分野の専門家に役割分担するなど連携・協働したチーム運営の必要性が求められる。

また就労支援の重要カテゴリーから、本人や家族はもとより学校や医療機関、支援機関、企業(社会)の連携・協働の必要性が明らかとなった。本人や家族にとっては、障害受容の

問題を慎重に捉え、納得いくまで話し合い、決定していく必要がある。本人の自己決定権の尊重とともに家族の理解と援助が共存すると、就労支援に向けての連携・協働の体制が構築しやすくなると考えられる。

支援者には、本人や家族に障害の内容や法制度の説明、障害受容をした際のメリット・デメリットなどの情報を整理し伝達する力、本人や家族の決定を焦らせることなく待つ姿勢が求められる。そのためには、必要な情報の入手や整理のための研修の実施、スーパーバイズを受ける時間の確保など専門家としての質の向上を保つ体制づくりが今後の課題である。

## 2. 大学と医療の連携・協働

成人期に入り発達障害に気づくケースの増加に伴い、大学に進学してから発達障害の疑いや発達障害の診断を受ける学生への支援が高まってきた。大学就学中に就職活動をし、大学卒業後は就労となるため、必然的に大学関係者の発達障害に対する認識、学業への取り組みや学生生活、就労支援までの体制づくりが重視される。

学生相談室の役割としては、大学でのコーディネーター機能を担い、教職員への理解と対応や本人との面談や保護者への説明や助言などを担う。就労支援においては、障害者雇用を望む場合、診断のために医療との連携は欠かせない。本人の就職に対する意識の改善や不安の軽減、学業生活と就職活動のバランスなど、本人のニーズを尊重しつつ広い視野からの総合的な支援体制が必要である。

相談室は医療との連携が必要な場面では、速やかに医療に結びつけられるように医療機関との密なる関係性が望まれる。一方で、医療連携の必要性を感じつつも、本人の障害に対する意識の希薄さや保護者の理解が得られないなど、医療に結びつけることが困難な場面も見受けられる。学生相談室の専門家には、医療の必要性を本人や保護者が納得のいくまで丁寧に説明できるスキルと知識の向上が求められる。

医療の役割として、発達障害の診断・告知や薬物療法はもとより、家族への障害受容の促しや支援協力も視野に入れながら、長期支援の心構えでの診療体制が求められる。発達障害者の就労後は就労先での困りごとが浮上し、医療との関係性が途切れることは少ないと考えられる。支援機関ごとに、あるいは支援機関内で役割を分担しながら、発達障害者の就労支援を支えるためのネットワーク作りやネットワークを根幹から支えるコーディネーターの育成・人材確保が課題である。

### 3. 連携・協働による視座

発達障害者の就労支援には複数の支援機関が連携・協働し、その部門の専門家が支援スタッフとして重要な役割を担っている。望月(2008)は障害者雇用制度で就職できるケースでは、本人のニーズを傾聴しながらも最終的には客観的な評価や体験を通しての意思決定の支援が必要だと述べている。つまり、本人の客観的な評価や体験を通して、本人の理想としている自身のニーズから現実的な希望に路線を変更してもらう必要があるといえよう。

その際には各支援機関が共通の目標意識を持ち、支援に臨む態勢が必要である。各支援機関との連絡や調整を遺漏なく行い、本人に対応することで、本人の信頼と安心が得られる支援を継続できるのではないかと考える。

毎回の支援のなかで、本人とどのように向き合い支援を継続してきたか、他機関に支援をつなぐタイミングや本人への十分な説明責任が果たされていたか。支援者としての真摯で地道な支援対応が、支援者と本人、支援者同士の信頼関係を構築する要因である。

連携・協働のありかたとして、森田・野末・井村(2012)は、「顔の見える関係」をあげている。実際に顔を見る機会はなくとも、電話やメールでのやり取りで顔の見える関係になることも可能だと思われるが、一堂に会し、直接言葉を交わし、お互いの人間性に触れる機会があると安心感や責任感が得られ、連絡や情報交換がしやすくなると考えられる。お互いの役割をお互いに理解し合うことで、支援者同士の関係性が深まり、有効で的確な支援につながる。支援者間のよりよい関係性をどのように構築していくことが、発達障害者に求められる支援につながるのか、また支援者への負担が少ないのか、その方法論を導き出すことが喫緊の課題といえよう。

連携・協働の必要性は一義的には発達障害者本人のためである。一方で、発達障害者の保護者や家族のためであり、支援者のためであり、ひいては社会全体のためでもある。支援者が疲労困憊するような連携・協働のありようでは、本人や保護者、支援者を含め誰のためにもならない。

支援者が連携・協働することで多角的に物事を捉えられるようになり、他機関との連携に助けられたと感じる共通の価値観が、長い支援における目的を共有し続ける重要な一歩である。他者からの支援に安心と安堵を得た気持ちが、他者への支援につながっていくのだと考えられる。つながり、ともに働くということは、他者を助け、他者から助けられる関係性のなかで育てあっていくものである。

## 第4章 障害者雇用の制度と取り組み

### 第1節 障害者雇用制度の変遷

#### 1. 障害者の「働く権利」

日本では、少子高齢化が深刻な社会問題になっており、労働力不足の側面からも、障害者雇用には大きな期待が寄せられている。日本の雇用情勢は、かつてないほどの人手不足基調にあり(野田 2016)、人手不足を改善していくためには労働者の定着(山本 2016)が重要である。2008年のリーマンショック以前にも障害者人材が見つからないという状況はあったものの(石井・池嶋・林 2013)、2018年4月からの法定雇用率の引き上げも重なり、障害者は積極的に労働市場への参加を促す対象となっている(江本 2014)。

近年、多くの企業が障害者雇用に積極的に取り組むにつれ、戦力になる障害者を至急採用したいというニーズが生まれ、民間の障害者人材紹介会社も登場している(石井 2010:44)。障害者雇用率や障害者納付金制度は、社会的弱者である障害者を守ることは社会の義務であるという概念の下で生まれた制度であり(長江 2014)、障害者雇用率を未達成の場合は、最終的には企業名の公開といった社会的制裁を受ける制度となっている(若林 2009)。

一方、義務ではなく企業の社会的責任、つまりCSR(Corporate Social Responsibility)の観点から障害者雇用に取り組む企業も増加している(高草木 2010;山田 2011;今井 2012)。大林(2012)はCSRと障害者雇用の観点から、積極的に障害者雇用を進めることは企業の持続性を高める重要な要素であり、障害者が企業にとって有能な労働者となることが、社会全体の労働力不足の解決のために必要であると述べている。

障害者を見守り支えるという支援だけではなく、障害者の個性を活かし、活動能力を高めるための積極的な関りが求められており(木内 2016)、法的強制力で雇用を促しても、望ましい雇用環境の構築は難しく、企業の自発的かつ積極的な取り組みの重要性が高まっている(中野 2006)。

日本は1945年にポツダム宣言を受諾した。戦時体制では、傷痍軍人には手厚い保護の用意がある一方で、一般の障害者には救護法によるわずかな保護が与えられるのみで、障害原因によって国の姿勢が明確に分かれていた(藤井 2012)。第二次世界大戦直後の日本は、障害者に対しては入所させて保護する対策を中心に行っていた。しかし戦争により急増した身体障害者に対して、入所保護施策だけでは量的にも質的にも対応が困難であり(小澤 2010)、身体障害者福祉法が1949年に制定された。この法律は身体障害者に対する更生保護

を目的としたが、その多くが退役傷痍軍人であったため、非軍事化政策を推進していた GHQ の意向に合わず制定が遅れた経緯がある(大山 2016)。その後改正が繰り返され、施策や身体障害の定義が拡充され、現在は障害者総合支援法が制定され、身体障害者福祉法の目的は同法と相互に補完しあっている(田畑 2016)。

現在の障害者雇用施策の基本となる法律の制定は 1960 年の「身体障害者雇用促進法」であり、この法律の制定によって障害者雇用施策が具体的に進み始めた(手塚 2000:111)。この法律が障害者雇用施策の基本とされるのは、就労支援を法律の目的とした最初の法律であることも理由のひとつだが、その理念において「働く権利」という新たな視点(山村 2011:79)がみられたことも理由のひとつに挙げられる。

## 2. 障害者雇用率制度の拡大

身体障害者雇用促進法は身体障害者の雇用率制度を中心に据えて、障害者の雇用促進(量的改善)を図ってきた(永野 2014)。その後、1976 年改正で身体障害者雇用納付金制度が導入され、努力義務であった身体障害者の雇用制度が法的義務へ変更された。また、障害の対象が知的障害・精神障害にも広げられた(西口・齋藤・尾関 1993)。手塚(2000:117)は企業における障害者雇用の進展の少なさが、身体障害者の義務雇用制度と納付金制度の成立につながったと述べている。つまり、障害者の働く権利が国家の責任と明確化されても、それだけでは障害者雇用の急速な増加には繋がらず、身体障害者雇用の増加のためには、事業主に対する義務としての具体的な施策が必要であったといえる。

法定雇用率制度をとる国は、日本をはじめフランス、ドイツ、オーストリアがある。表 4-1 に各国の法定雇用率と対象企業規模人数、摘要法律名を示す。

表 4-1 日本・フランス・ドイツ・オーストリアの法定雇用率制度

国名	法定雇用率	対象企業規模	摘要法律名
日本	2.2%	45.5 人以上	障害者の雇用の促進等に関する法律
フランス	6.0%	20 人以上	労働法典, 社会福祉・家族法典
ドイツ	5.0%	20 人以上	社会法典第 9 編, 一般平等取締法
オーストリア	4.0%	25 人以上	身体障害者雇用法

出典: 丹下(2017:33)より一部抜粋改変

表 4-1 より、日本の法定雇用率は 2.2%であり、フランスやドイツ、オーストリアと比較すると、かなり低いことが示唆された。今後、障害者雇用率が上向きになるよう努力する必要性が求められる。

障害者雇用率制度は企業に対して雇用義務を課し、未達成の場合には「障害者雇用納付金」を徴収、それを原資として雇用率を達成した場合には「障害者雇用調整金」や「報奨金」を支給、職場環境改善を行う企業には「助成金」を支給するという、障害者雇用に伴う経済的負担を企業間で調整する仕組みを持っている(工藤 2008)。

2018 年 4 月から、精神障害者保健福祉手帳所持者の雇用が義務化された。身体障害者雇用率制度が創設されて 58 年、知的障害者の雇用義務化から 20 年が経過して、ようやく身体障害や知的障害と同等の制度適用が実現した(相澤 2016)。それに伴い、障害者の法定雇用率が引き上げられ、民間企業で 2.0%であった雇用率が 2.2%に引き上げられた。つまり、対象となる民間企業がこれまでは 50 人規模の企業であったが、2018 年 4 月からは従業員 45.5 人以上の企業が対象となった。

発達障害者も 2011 年の障害者基本法改正により、障害の定義として「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)」と記されている。最近の精神障害者の内数には、発達障害者の存在が大きいと志賀(2015)は推定しているため、精神障害者の雇用の増加に伴い、発達障害者の雇用の増加が期待される。

## 第 2 節 障害者雇用納付金と助成金等

### 1. 障害者雇用納付金(以下;納付金)

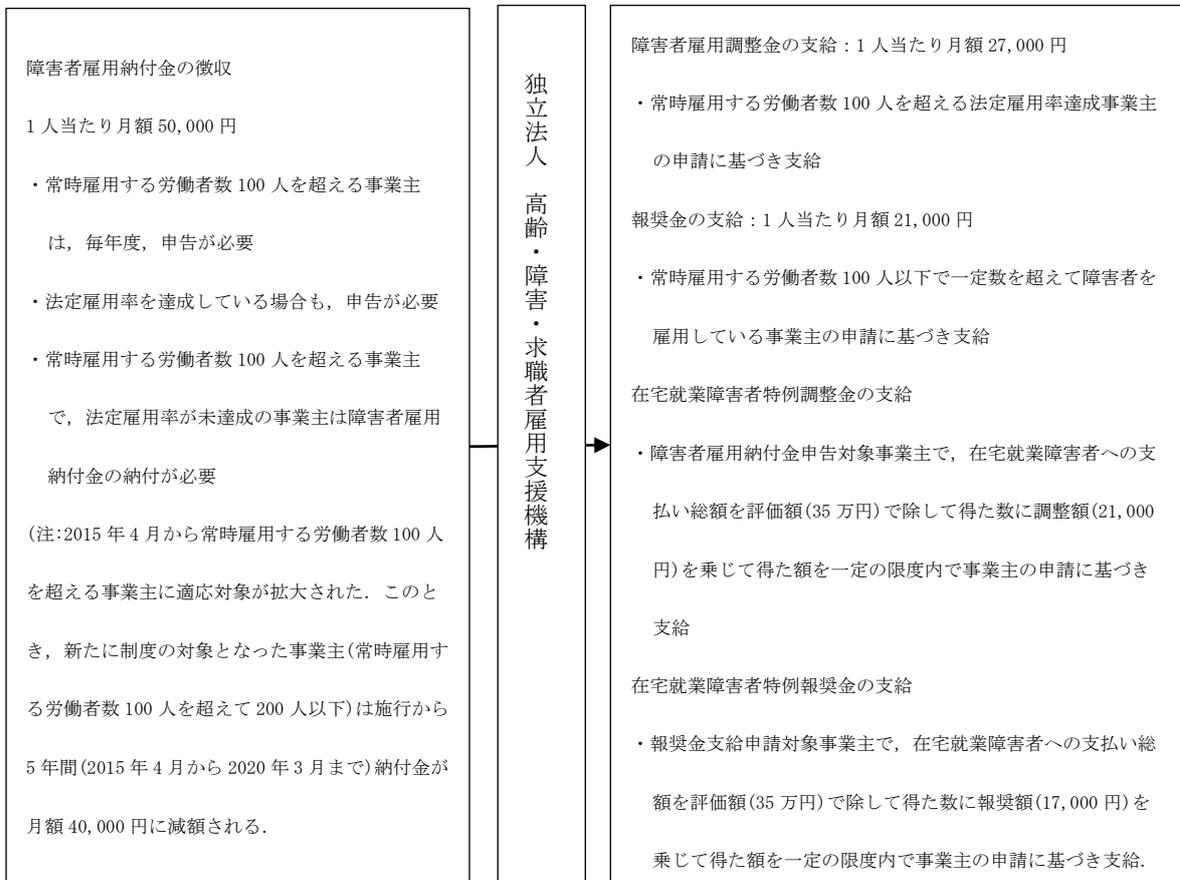
障害者雇用を義務とし、障害者の法定雇用率が未達成の場合には納付金を徴収するシステムであり、日本、ドイツ、フランスなどで導入されている(表 4-1)。これは、労働市場への直接的規制・介入方式で積極的差別撤廃措置である(工藤 2008)。

納付金の制度が開始されたのは 1976 年であった。その当時の企業の実雇用率は 300 人未満が総じて良好であり、規模が大きい企業ほど低迷していた(丹下 2017:194)。この状態を考慮して 30 年あまりの間、301 人規模以上のみが納付金の対象となっていたが、2010 年から 201 人以上、2015 年からは 101 人以上が対象となり、その枠が広がった。

納付金制度は、障害者雇用のために必要な経費を事業主の社会連帯責任として、経済的負担を調整することを目的として設けられている。

## 2. 障害者雇用調整金(以下:調整金)と報奨金

常時雇用している労働者が 100 人を超える事業主で、法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合に調整金が支給される(障害者雇用促進法第五十条)。常時雇用している労働者数が 100 人以下の事業主で一定数を超えて障害者を雇用している場合に報奨金が支給される(独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 2018)。図 4-1 に示す。



出典:布施(2017:23)より一部抜粋改変

図 4-1 障害者雇用の納付金制度

また、在宅就労者の就業の機会を支援するため、在宅就労であっても条件を満たせば、在宅就業障害者特例調整金(障害者雇用促進法第七十四条の 2)や在宅就業障害者特例報奨金の支給もある(独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 2018)。

障害者雇用に関する助成金は、図 4-1 に表記されているものだけではない。発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースによる助成金をはじめトライアル雇用奨励助成金や障害者雇用安定助成金など、企業を支援するための助成金制度が準備されている(丹下 2017:212-216)。

障害者雇用の拡大を考えている企業やこれから障害者雇用をはじめようと考えている企業の不安や戸惑いを軽減するためにも、最寄りのハローワークや独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構に気軽に相談に行くことが望まれる。

### 第3節 障害者雇用の意識と取り組み

#### 1. 障害者雇用に対する認識と評価

障害者職業総合センター(2010)は、障害者の雇用拡大に向けた支援方策を検討するために、企業の障害者雇用の実態や障害者雇用に対する意識、企業経営に与える影響の調査を行った。5,000社の企業にアンケート調査を郵送し、1,063社からの回答を得た結果を公表している。

その中で、障害者雇用に対する認識として、「障害者雇用を義務付ける法律は障害者雇用を促進するために必要である」「障害者雇用は企業の社会的責任として重要である」「自社はすでに障害者雇用に十分積極的である」という3つの質問を「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そうは思わない」の4件法で実施した。

質問に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した合計結果を表4-2に示す。

表4-2 企業規模別の障害者雇用に対する認識と評価

(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)

質問内容	企業規模			
	200人以下	201～300人	301～999人	1,000人以上
障害者雇用を義務付ける法律は障害者雇用を促進するために必要である	89.8%	87.6%	93.9%	94.7%
障害者雇用は企業の社会的責任として重要である	94.9%	91.9%	96.0%	96.8%
自社はすでに障害者雇用に十分積極的である	38.9%	44.3%	57.1%	81.0%

出典:障害者職業総合センター(2010:71,73)より作成

「障害者雇用を義務付ける法律は障害者雇用を促進するために必要である」に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた企業は87.6～94.7%であった。「障害者雇用は企業の社会的責任として重要である」に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思

う」と答えた企業の割合は91.9～96.8%であった。「自社はすでに障害者雇用に十分積極的である」に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた企業の割合は38.9～81.0%であった。

表4-2より、企業規模に関係なく、障害者雇用を義務付ける法律は障害者雇用を促進するために必要であり、障害者雇用は企業の社会的責任として重要であると考えている企業が、8割から9割と高い割合で存在していることが確認された。一方で、自社はすでに障害者雇用に十分積極的であると考えている企業は、企業規模が大きくなるほど、その割合が高くなることが確認された。

これらから、障害者雇用に対する法制度の必要性や企業としての社会的責任の重要性は理解しつつも、企業規模が小さくなるほど、複数の仕事をこなせる人材が必要となり、障害者雇用における障壁や困難さがあると考えられた。

## 2. 企業が発達障害者に求めること

企業が重視する採用要件であり、かつ発達障害者にとって支援の課題となる側面は「コミュニケーション」と「ビジネスマナー」とであると障害者職業総合センター(2011b:139)は述べている。また、石井・池嶋(2011)は『発達障害のある人のビジネススキル講座』において上司が評価するポイントとして、①報告・連絡・相談、②期限を守る、③指示に対する疑問や課題の解決、④話をきちんと聞く、⑤感情的な発言や行動をしない、⑥上下関係をわきまえる、⑦名前を呼ばれたらすぐに返事をする等の7項目を挙げている。

つまり、発達障害者に企業や上司が求める側面は、専門的なことではなく、常識や社会規範などの一般的な社会人に求められている要素であることが示された。しかしながら、この一般的な社会人の側面こそが、発達障害者にとって不得手な部分であり、企業にとっても指導や支援の難しい側面であるといえる。

市川(2005)は、常識や社会規範は周囲がわかりやすく説明をしてあげ、対処法まで伝えることが重要だと指摘している。また、伊地知・伊地知・伊地知ら(2015)も、周りが変わって互助的社会に近づくことを目指すことが大切だと論考している。わからなければわかるまで、何度でも繰り返し対話を続け、根気強い手助けが必要だと考える。

若林(2009)は、企業は障害者にある行動を「習得させなければならない」という狭い視点ではなく、「習得にどのくらい時間がかかりそうか」、「習得させようとしている行動は本人の特性に合致しているのか」、「職場内で他に本人に適した職務はないか」などの広い視点を

持つことも必要であると述べている。発達障害者の特性を長期的な視点から捉え、時間をかけて育てていくという意識を持つことが肝心である。

障害者雇用は初期には時間と費用がともにかかる。また、仕事の切り出しやプログラム作りに苦勞することもあるかもしれない。しかし、時間が経つにつれて手間やコストは軽減していくと考えられる。手間暇も多くみられるであろうが、発達障害者が仕事をみつけ納税者となる効果を考えれば、相殺されるうることである(中島 2013)。もちろん、そこには発達障害者自身の障害特性の自己理解と社会人としての努力が含まれることは言うまでもない。

### 3. 企業と発達障害者就労支援機関の連携・協働

障害者職業総合センター(2017)は障害者の職場定着に関する要因を探るために、障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等の実態調査を行った。表 4-3 に身体障害、知的障害、精神障害、発達障害別の企業への就職後の支援機関による定着支援の有無を記載した。その結果、就労支援機関との連携による定着支援が「ある」か「ない」かで、職場定着率に差異がみられることが確認された。

表 4-3 就職後支援機関の定着支援別にみた職場定着率

	定着支援の有無	人数	3 か月	6 か月	9 か月	1 年
身体障害	定着支援あり	87 人	92.0	86.2	82.8	79.3
	定着支援なし	1,151 人	75.7	67.0	62.3	58.3
知的障害	定着支援あり	256 人	91.4	83.6	79.3	75.0
	定着支援なし	194 人	74.2	64.9	58.8	55.7
精神障害	定着支援あり	262 人	87.8	82.8	74.0	66.4
	定着支援なし	841 人	63.1	53.4	46.3	42.8
発達障害	定着支援あり	115 人	92.2	87.0	82.6	80.0
	定着支援なし	112 人	76.8	71.4	65.2	61.6

出典:障害者職業総合センター(2017:127)より一部抜粋作成

(%)

表 4-3 によると障害の種類別にかかわらず、就労後定着支援ありのほうが、定着支援なしよりも、職場定着率が高いことが示された。また、発達障害者は身体障害、知的障害、精神障害者と比較すると、定着支援ありの場合も定着支援なしの場合でも、もっとも職場の定着率が高いことが確認された。発達障害者は、定着支援ありの場合で、1年後では80.0%の定

着率であり、定着支援なしの場合は 61.6%の定着率であった。これらから、障害者が企業に就労する場合には、職場になれるまでの間は、就労支援機関等との連携・協働を保ち、雇用を進めることが推奨されると考えられる。

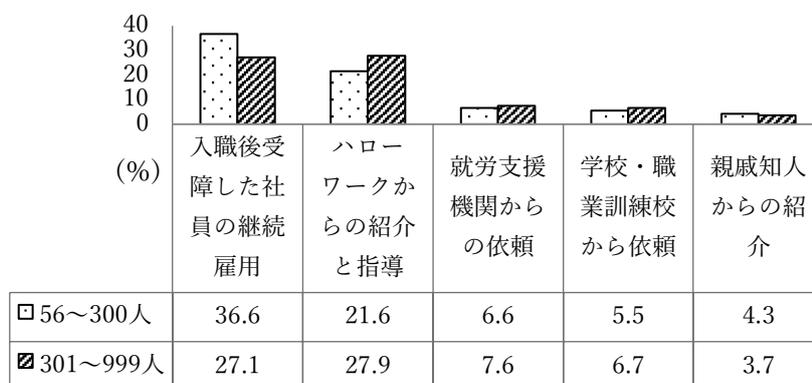
柴田(2005)は発達障害者の就労支援について、発達障害者とともにハローワークや障害者合同面接会に同行し、一緒に適職を探す。適職は、より安心できる「職場環境」についてのイメージを共有すると説明している。川田・佐々木(2012)は、労働者と企業間のミスマッチは現実の労働を考えるうえで極めて重要な問題だと述べ、障害特性を理解し、ジョブマッチングを丁寧に進めていくことが必要であるとしている(柴田2005;井口2015;梅永2015:2)。

企業のみで、発達障害者の障害特性を見極め、適職を探し出していくことは困難である。ハローワークや障害者職業センターなど就労支援機関との連携をおこない、発達障害者と企業との橋渡し役を担ってもらうことが必要である。また、発達障害者の入職前に、障害者職業センターや独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構などの就労に向けた職業準備支援を活用することが、企業・発達障害者双方にとって、初職のジョブマッチングに繋がりがやすくなると考える。

#### 第4節 中小企業と大企業との差異

##### 1. 障害者雇用の経緯

障害者職業総合センター(2013:22)は、中小企業における障害者雇用促進の方策における研究として、中小企業(56人以上 300人以下)と大企業(301人以上)で障害者雇用経路に差異があるかどうかを調査し、その結果を公表している。障害者職業総合センター(2013:22)の結果の中から、パーセンテージの高かった上位5項目を抽出して、図4-2に示す。



出典：障害者職業総合センター(2013:22)より一部抜粋改変

図4-2 中小企業と大企業における障害者雇用の経緯

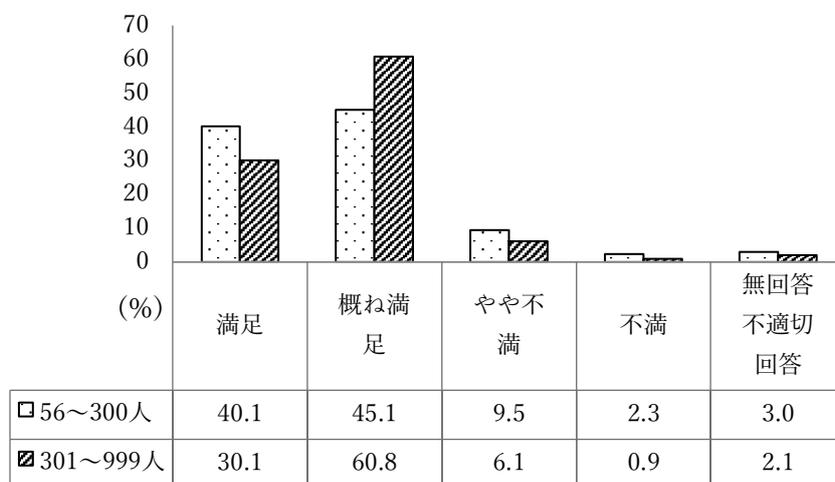
図 4-2 より、中小企業の障害者雇用の経緯として最も多かった理由は、健常者として就労していた社員が入職後、障害者となり、その人を継続雇用したことであった。大企業の障害者雇用の経緯として最も多かった理由は、ハローワークからの紹介と指導であった。入職後受障した社員の継続雇用と、ハローワークからの紹介と指導の2項目で、中小企業は58.2%、大企業は55.0%であり、両企業とも約6割を占めることが確認された。

入職後受障、ハローワークからの紹介と指導以外の経緯としては、就労支援機関、学校・職業訓練校からの依頼や指導であり、親戚知人からの紹介であった。

中小企業の経営者が障害者を雇うきっかけとして、竹内(2007)は3つのケースを述べている。第1に経営者の家族や従業員、友人など身近に障害者がいて、その就労の場を作る、第2に福祉関係の仕事に就いていた人が問題意識をもち、その問題を自ら解決するために障害者雇用を目的として起業する、第3に障害者の雇用を特別なことだとは考えずに雇用するケースである。第1と第2のケースでは、障害者が身近に存在するが、第3のケースでは、障害者と健常者という区分がなく、障害者の対する特別視の感覚が感じられない。障害者の存在が当たり前といったイメージがある。この当たり前という感覚がインクルーシブ社会に求められている視点であろう。

## 2. 雇用した障害者への評価

障害者職業総合センター(2013:23)は、中小企業における障害者雇用促進の方策における研究として、中小企業(56人以上300人以下)と大会社(301人以上)で雇用した障害者への評価に差異があるかどうかを調査し、その結果を公表している(図4-3)。



出典：障害者職業総合センター(2013:23)より改変

図4-3 雇用した障害者への評価

質問は雇用した障害者への評価として「満足している」「概ね満足している」「やや不満である」「不満である」の4件法であった。回答の中に一部、無回答・不適切回答もあった。図4-3のとおり、雇用した障害者への評価として、「満足している」「概ね満足している」と回答したのは、中小企業で95.2%、大企業で90.9%であり、満足度は4.3ポイント、大企業より中小企業が高かった。

中小企業、大企業ともに90%以上で雇用した障害者への評価を行っており、障害者雇用の満足度の高さが認められた。特に中小企業は「満足している」と回答した企業が40.1%であり、大企業の30.1%と比較すると、10ポイント高いことが明らかとなった。

一方、「やや不満である」「不満である」と回答したのは、中小企業で11.8%、大企業で7.0%であり、不満度も4.8ポイント、大企業より中小企業が高かった。

### 3. 障害者雇用の評価への影響

障害者職業総合センター(2013:23)は、中小企業における障害者雇用促進の方策における研究として、中小企業(56人以上300人以下)と大会社(301人以上)で雇用した障害者への評価への影響に差異があるかどうかを調査し、その結果を公表している。結果のなかから、評価への影響内容としてパーセンテージの高かった4つの内容を表4-4に示す。

表4-4より、中小企業、大企業ともに、障害者雇用への評価の影響として重視する内容は「仕事を遂行する能力」、「仕事に対する意欲」、「遅刻・欠勤などの勤務態度」、「他の従業員とのコミュニケーション」の順であった。これらから、企業が障害者雇用の評価として求めるものは「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」であることが確認された。

表4-4 障害者雇用への評価への影響

評価への影響内容	56～300人	301～999人
仕事を遂行する能力	53.0%	52.2%
仕事に対する意欲	26.2%	27.9%
遅刻・欠勤などの勤務態度	6.2%	7.4%
他の従業員とのコミュニケーション	5.9%	6.9%

出典：障害者職業総合センター(2013:23)より一部抜粋改変

「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」を合わせると、中小企業で79.2%であり、大企業で80.1%であり、中小企業より大企業のほうが0.9ポイント高かった。

この結果から、企業は障害者に対して、「遅刻・欠勤などの勤務態度」や「他の従業員とのコミュニケーション」よりも、「仕事の遂行能力」と「仕事に対する意欲」を重視していることが示唆された。つまり、「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」があれば、企業内で、ある程度の評価を得られると考える。つまり、コミュニケーションに苦手さや問題がみられやすい発達障害者でも、得意な仕事や前向きに取り組める職種を選択することで「仕事を遂行する能力」と「仕事に対する意欲」を示すことができれば、十分な評価が得られると考える。

## 第5節 考察

本研究より、障害者雇用に対する社会的責任を感じながらも、企業規模が小さくなるほど障害者雇用に積極的に取り組めない側面がうかがえた。発達障害者雇用に対する企業の消極的な姿勢は、発達障害の知識と理解が不十分なことによる不安感と対応への負担感がその根底にあると考えられる。ハローワークや障害者職業センターなどと十分に相談し、発達障害者に対するトライアル雇用や助成金を活用しながら雇用を開始することが大切な要素である。

一方で、障害者雇用を経験した中小企業と大企業においては、障害者を雇用するきっかけや雇用した障害者への評価、その評価に影響する内容についての差は認められなかった。障害者雇用のきっかけは、企業に入職後受障の従業員の雇用がもっとも多く、それ以外はすべて外部からの依頼や紹介であり、第三者から頼まれて障害者を雇用するケースであることが示唆された。企業規模にかかわらず、企業にとって初めての障害者雇用の場合、他者からの後押しと有効な支援が必要である。

障害者雇用を経験した企業の障害者への評価は約9割が満足・概ね満足であり、かなり高い評価が得られている。初めての障害者雇用で企業が不満・やや不満と感じると、企業規模が小さくなるほど、次の障害者雇用に積極的に取り組むことが難しくなる傾向が推察された。

株式会社 Kaien は2009年に設立した自閉症スペクトラム者にソフトウェアテスト分野で優れた技術者として活躍してもらおうという会社である。発達障害者の弱みを消すのではなく、強みを引き出すといった考えへの転換を行っている(鈴木2010:120)。また、福田

(2017b)も定型発達者が臨機応変で対人折衝の多い業務につき、発達障害者は独自の得意な能力を活かすなど、うまく職務を分担することで職場全体の効率達成を上げられ、企業としての利益につながる可能性があると述べている。

発達障害者雇用を企業の利益にするのか負担と考えるのかは、その企業次第であろう。企業内部の効率化のために、仕事を新しい視点から再点検してみることで、発達障害者の力を活かせる部門・部署を見出せるのではないだろうか。また障害者職業センターや発達障害者支援センターなどの専門機関との連携・協働、昨今では障害者専門の人材紹介会社の増加もみられるなど、発達障害者雇用に有益な知識と経験を積み重ねた外部機関がある。それらを有効に活用しながら、企業としての利益と社会的責任の両側面から発達障害者雇用に取り組むことが重要な観点である。

## 第5章 半構造化インタビューによる質的研究

### 第1節 発達障害者の母親に対する調査（予備調査1）

#### 1. 研究の背景

2005年4月より発達障害者支援法が施行され、乳幼児から成人期までの支援体制の整備や開発、情報提供や普及啓発活動を含めた施策が開始された。市川(2016b)は発達障害者支援法の施行により、発達障害という言葉は社会的に知られるようになったが、発達障害の本質が十分に理解され、適切な支援が行われるようになったとは言い難いと述べている。

中尾(2014)は発達障害研究が活発になるとともに、発達障害者への理解や支援だけではなく、家族への視点も変わり、「親が非難された時代」に始まり「共同治療者としてみなされた時代」を経て「親も支援の対象とみなす時代」に変遷し、今後は「親も資源とみなす時代」に変化していくと論述している。

発達障害者の親は健常児(者)の親よりも、怒りや不安、精神的負担感などストレスの度合いが高いことが報告されている(刀根 2002 ; 澤江 2003 ; 本橋・沢崎 2009:8 ; 本田・斉藤 2016 ; 堀越・柴田 2016 ; 内田・雲財 2017)。そのため、発達障害者に関する支援では、本人に対する支援だけではなく、家族に適切な情報を伝える、相談にのるなど家族支援(芳賀・久保 ; 野田・中坪・熊丸ほか 2010)や生涯発達の視点を含めたソーシャルサポートが必要となる(道原・岩元 2012)。

特に母親が体験している葛藤や障害受容を含めた困難性を支えるために(岩崎・海蔵寺 2007 ; 柳澤・綿 2010 ; 松岡・玉木・初田ら 2013), 先ず母親が安心感を得られるように家族支援を行うことが大切である(黒川 2011)。そのうえで、学校教育をはじめ、医療や行政・福祉、就労における支援機関等との長期的な連携が不可欠な課題である(岩崎 1985; 唐田・市江・濱松 2015)。

直接支援としては、発達障害児・者の診断と評価を進めると同時に家族への啓発と心理的支援を行う。障害支援としては、障害の程度や支援ニーズに対応しながら社会への適応を促していく目的で、保健、保育・教育、福祉、行政との連携が欠かせない(小倉 2016)。

また、職場と家族との連携強化は若年労働者のメンタルヘルス対策の一つとして重要であり(水内・成田 2015), 若年労働者のメンタルヘルス対策として家族との連携があげられ、家族支援の有用性が認められている(池上・江口・大崎ら 2014)。

発達障害者は職場での業務そのものの能力は持っているも、否定的に自分の特性を捉える傾向が強く (Begeer et al, 2008), 感覚過敏や体力面に問題を抱えていたり, 困りごとや不安を抱えていたりしても, それを相談できない場合が多い. 石井(2015)は, 昨今, 採用にあたり, 支援機関等に登録し, 支援者を決めておくことを奨励する企業が増えてきており, 企業への代弁者あるいは障害者の聞き役としての支援機関の役割をあげている.

発達障害者の就労として, 望月(2009)は離職・転職を繰り返すことでメンタル不全に陥ることを避けるために, 初職入職の継続性が大切であると述べ, 特性にあったジョブマッチング(梅永 2015)が必要であると指摘している.

## 2. 研究の目的

本研究では, 初職入職を継続している発達障害者の母親にインタビュー調査をおこなう, 保育園から現在(就労継続中)までの, 支援を受けた時期とその内容, 支援者についての経緯をまとめ, 初職継続につながる要因を探索するための分析をおこなうことを目的とする.

## 3. 方法

### (1)インタビュー方法

- ①対象者と人数: 調査協力者は発達障害者の母親 1 名である.
- ②期間: 2017 年 4 月と 2017 年 11 月に各 1 回ずつ実施した.
- ③時間: 両日とも, インタビューは 1 回であり, 60 分間(計 120 分間)であった.
- ④調査項目: 質問項目は「A さんの子育てについて, 印象に残ったエピソードをお聞かせください.」「A さんの現在の仕事について, どのような印象をお持ちですか. 仕事を始めてから, 何か A さんに変化がありましたか.」「今後の A さんの仕事や生活について, どのようなお考えをお持ちでしょうか.」の 3 項目であった. また, この 3 項目に関連した質問を調査協力者の話しの流れに合わせて行った. そのため, 質問の順番は, 順不同になる場合もあった.
- ⑤インタビュー方法: 調査協力者に個別に電話連絡をして, インタビュー日時を決定した. インタビュー場所は, 調査協力者が落ち着いて話しができる場所で実施した. インタビューの内容は調査協力者の了解を得たうえで, IC レコーダーを用いて録音し逐語記録を作成した.

## (2) 分析方法

本研究では、質的データ分析として、時系列に内容を並べ、分析することとした。

- ①インタビュー内容を逐語記録に起こし、言語データとし、印刷した。
- ②言語データ(以下:データ)を精読した後、質問に対する返答箇所にラインマーカを引いた。
- ③ラインマーカを引いた箇所を、ハサミで切りとった。
- ④ハサミで切りとった箇所を模造紙に並べ、保育園、小学校、中学校、高校、大学、社会人の6つの時期に分類した。
- ⑤保育園から高校まではインタビュー内容が、あまり多くは得られなかったため、保育園、小学校、中学校、高校を第1期、大学を第2期、社会人を第3期と定め、支援者や支援機関をピックアップし、時期ごとに受けた支援を、表にまとめた。
- ⑥表の中の用語を用いて、文章化をおこなった。

## (3) 研究の信頼性・妥当性の確保

データ分析については、著者が原案を作成し、その妥当性を検討するために、指導教員のスーパーバイズを受けた。また見落とした記述がないか、内容の簡略化が適切であるかなど、著者と指導教員のあいだで十分な検討を重ねた。

#### 4. 結果

##### (1) 母親へのインタビューのまとめ

インタビュー全体を通して、保育園から現在(就労継続中)までに、支援を受けた時期とその内容、支援者について表 5-1 にまとめた。

表 5-1 母親へのインタビューのまとめ

期	時期	インタビュー内容(守秘義務のため、内容は一部改変)	支援者	内容の簡略化	
第1期	保育園	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害について、先生や周囲に言われることはなかった。私を気遣い、言わなかったのかもしれない。</li> <li>・小学校選択を保育士に相談した。「私(母親)の考えた通りでいい」と言われ、安心した。</li> </ul>	保育士	安心感	
	小学校	進学理由	・支援してもらえそうな学校だったため、小さな公立小学校に入学できるように、引っ越しをした。	小学校教員	引っ越し
		支援	・小学校では、A の同級生のなかから、お世話係を付けてくれて助かった。見本になってくれた。	同級生	世話係
	中学高校	・いじめようと追いかけてくる同級生がいたが、うまくかわしていた。	なし	なし	
第2期	大学	進学理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高卒で働くのは無理だと思った。自信を失ってしまうと思った。</li> <li>・大学の4年間があれば、社会適応ができるのではないかと思った。</li> <li>・電車で通わせた。その中で、社会性が生まれる可能性があると思った。遅延許可証や電車が止まって、人の家に泊まるなどの経験ができた。</li> </ul>	(母親)	社会性
		支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サークル活動では、サークル活動時に、A のために、紙面に情報を書いて、貼ってくれた。</li> <li>・サークルでお金が必要なときは、私(母)に、直接サークル仲間が電話をかけてくれた。A は、お金の管理ができなかった。</li> </ul>	サークル仲間	サークルでの工夫
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学内にお世話係の方もいらした。その方々とのやり取りも勉強になった。</li> </ul>		同級生	世話係	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学教員のK先生に出会えたのが一番よかったことだ。電話や連絡帳で情報交換を行った。</li> </ul>		大学教員	情報交換	
	連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学教員からの勧めがあり、療育手帳を取得した。療育手帳を持っていなかったら、就職はできなかつたろう。療育手帳を取得してよかった。</li> </ul>	県立児童相談所	療育手帳の取得	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学教員からの情報で、障害者の就労支援サービスを知り、「障害者就業・生活支援センター(以下:就業・生活センター)」に繋がった。</li> </ul>	就業・生活センター	就業・生活センターへの連携	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業・生活センターは学生の身分だと登録ができず、障害者職業センターを勧められ、そこで職業準備訓練を受けた。</li> <li>・大学卒業と同時に、就業・生活センターに登録し、企業に就職できた。</li> </ul>	障害者職業センター 企業	障害者職業センターへの連携 企業への連携	

第 3 期	社 会 人	入職時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業・生活センターの人の紹介で、企業へ入社。</li> <li>・入社前の健康診断にも、就業・生活センターの支援員が付き添ってくれた。</li> <li>・支援員は、A の理解力のなさや不器用な部分をきちんと理解してくれている。</li> </ul>	就業・生活センター	継続的な支援体制
		就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1か月に1回ほど、支援員が様子を見に来てくれる。</li> </ul>	就業・生活センター	継続的な支援体制
		* 現 在 継 続 中	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場に、立ち位置の足型がついていたり、仕事の流れに沿ったテープが貼ってあったり、働きやすい環境がみられた。</li> </ul>	企業	環境調整
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・話しやすく、人間性のよい上司に恵まれた。数回、上司に会った。</li> </ul>	上司	よい上司との出会い
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間が決まっていることや仕事が詰まっていることを好む。今の仕事が楽しいと言っている。</li> <li>・就職するまでが私の仕事とってきた。このまま、この仕事を継続していけたらいい。本人もそう思っている</li> </ul>	企業、上司就業・生活センター	ジョブマッチング
			変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き出してから、雑談ができるようになった。少しずつ、コミュニケーション能力が上がってきているように思う。</li> </ul>	自己成長
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・お金の管理もできるようになった。</li> <li>・一人暮らしで、食事や洗濯などの生活面もこなしている。</li> </ul>	自己成長	生活面の管理	

## (2) 第1期(保育園から高校)

発達障害の知識が広く普及していない時代だったこともあり、Aの障害に保育園の先生や周囲の人から何か特別なことを言われることはなかった。保育士が相談相手だった。小学校進学に際し、「特別支援ではなくて、普通の公立小学校に行かせたい。ただ、小さな小学校に行けるように引っ越しをして、目の行き届く教育をしてもらいたいと思っている」と話した。その時に、保育士の先生から「あなたの思った通りでいい」と言われたときは、本当に安心感を覚えた。

小さな小学校に行くために、引っ越しをした。小学校教員の方々が、Aのことをよく理解してくれて、同級生のお世話係をつけてくれた。お世話係の同級生が見本として、やるべきことを教えてくれたため、ありがたかった。

中学・高校では、これといったエピソードは思い出せない。Aのあとを追いかけてくるいじめっ子がいたようだが、うまくかわしていたようだ。

## (3) 第2期(大学)

大学に進学したのは、高校を卒業して働くのはまだ無理だと思ったからだ。自信を失うと思った。それで、大学に進学をさせ4年間で社会適応できればいいと思った。わざと電車を通わせた。遅延許可証や人の家に泊まるなど、3、4年生の頃から少しずつ、柔軟な様子がみられるようになり、社会性が身につけていったように思う。

サークル仲間がさまざまな協力をしてくれた。サークル活動時に何をしていたかわからないAのために、紙面に情報を書いて、目につくところに貼ってくれたり、必要な部費や活動費があったら、直接、私(母親)に電話をくれたりした。そのころ、Aは金銭管理ができなかった。大学の同級生でお世話係になってくださった人がいた。毎日、電話をAにくれたが、Aはそれが負担で電話に出なくなった。後になって、電話が苦手なことを世話係の方に告げて、理解を得た。

相談相手になってくれる大学教員に出会えた。電話や情報交換の連絡帳のやりとりをおこない、支えてもらった。大学教員から勧めもあり、療育手帳につながった。大学教員からの勧めで、就業・生活センターの存在を知り、連携ができた。就業・生活センターは大学生のため登録できなかった。就業・生活センターの人が障害者職業センターを紹介してくれて、大学生の夏休み期間中に、職業準備訓練を受けることができた。大学卒業と同時に、就業・生活センターに登録し、企業に入職した。

#### (4) 第3期(社会人)

就業・生活センターの支援員が入職前の健康診断に付き添ってくれた。Aの理解力のなさや不器用な部分も理解してくれている。就労してからも、企業に1ヶ月に1回ほど支援員が様子を見に行くなど継続的な支援体制が整っている。

職場内に、立ち位置がつけてあったり、仕事の流れがわかるようにテープが貼ってあったりなど、働きやすい環境調整がなされていた。また、上司は話しやすく、人間性がよい。Aが入職した際に、何度かお会いした。

Aは、時間が決まっていて、仕事が詰まっているのを好むため、ジョブマッチングしていると思う。このまま、仕事を継続していけたらいいと、私もAも思っている。仕事を始めてから、周囲のことを少し気にするようになり、雑談ができるようになった。一人暮らしをはじめ、料理や洗濯など生活面も自分でこなしている。

#### (5) 母親が受けた支援の流れ

母親のインタビューから得た支援の流れを図5-1に示す。

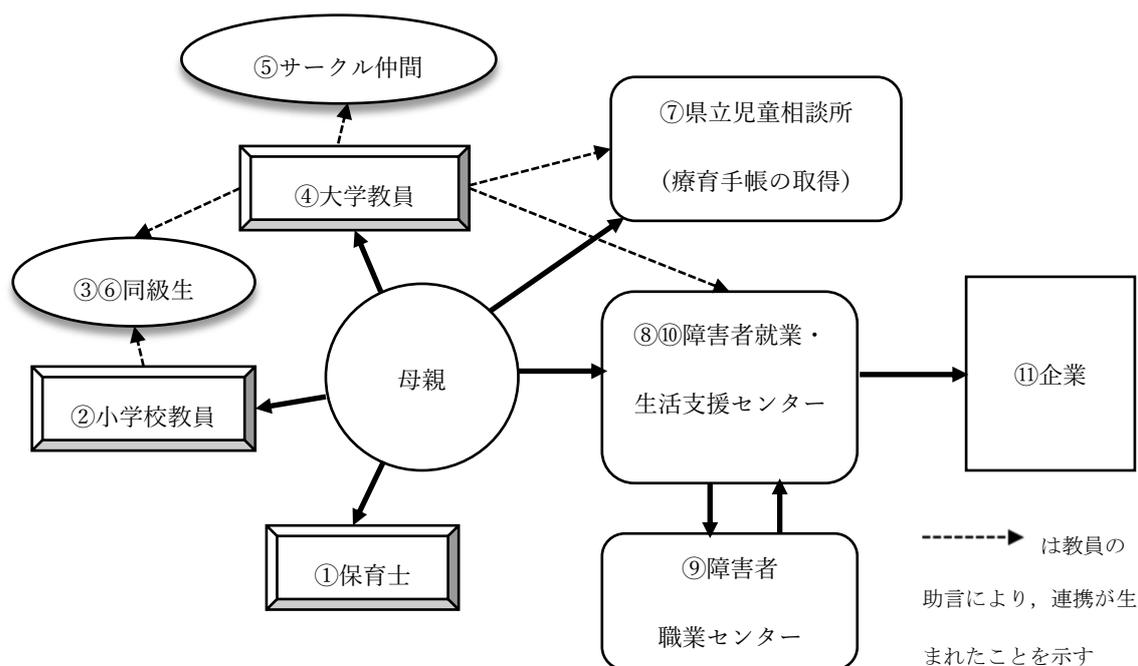


図5-1 母親が受けた支援の流れ

○のなかの数字は支援をうけた順番を示す

図 5-1 より、母親は保育士、小学校教員、大学教員と学校教育期間中は、教員の支援を受けていることが示された。また、小学校と大学では、教員の采配により、同級生からの支援も受けていたことが確認された。

大学を卒業する前に、就労を考えて、療育手帳を取得し、就業・生活支援センターに出向いていたことが示された。これらは、大学教員からの助言により生まれた連携であった。また、就業・生活支援センターは大学生では登録ができなかったことを契機として、障害者職業センターへの連携に繋がった。大学卒業と同時に、就業・生活支援センターに登録し、障害者雇用率未達成企業だった企業に就職が決まった。現在も、初職入職した企業で就労を継続しており、就業・生活支援センターと企業の連携も継続中である。

## 5. 考察

### (1) 第 1 期(保育園から高校)

母親は子どもが保育園の頃から、明確な自覚はない一方で、発達の過程が他の子どもと幾分異なるという気づきは得ていたと考えられる。そのために、引っ越しをしてまで、目配りの届く小学校への入学を選択したと思われる。家族支援は先ず母親の安心感を得ることが大切であり(黒川 2011)、保育士が信頼できる相談相手であったのだと考えられる。

小学校では、同級生の世話係をつけてくれるという配慮を教員が整えてくれた。同級生の行動が、A さんが次にすべき行動の見本となり、楽に学校生活を送る方法を得られたのではないかと考える。

また、発達障害者の親は健常児(者)の親よりも、怒りや不安、精神的負担感などストレスの度合いが高いことが報告されている(刀根 2002 ; 内田・雲財 2017)。一方で、研究協力者である母親には、子育ての不安や負担感は少なかった。信頼できる保育園教員や小学校教員の存在がストレスを低減させてくれた一要因であったと考えられる。

### (2) 第 2 期(大学)

高校卒業で就職してしまうと自信をなくす、社会人としての社会性が育っていないという母親の判断による大学進学だった。大学生活のなかで、同級生やサークル仲間、大学教員など多くの人の理解と支援を受けることができ、母親も大学 3・4 年くらいから、A さんのなかに柔軟性が出てきたと語っていた。

A さんに対して、各人が無理のない範囲で少しずつ、できる支援をしてくれた 4 年間だっ

たと思料される。自尊感情を傷つられることのない安心・安定した学生生活だったからこそ、Aさんは自分自身の障害を受け止める心の準備ができ、障害受容をでき、療育手帳の取得がスムーズにできたのではないだろうか。周囲の温かい人的環境により「Aさんは、Aさんのままでいい」という他者理解・他者受容が示され、Aさんの自己受容に繋がったといえる。Aさん自身が大学生活のなかで、発達障害者の特性について叙述したことも障害受容に繋がった大きな要因の一つだと考えられる。

また、大学では、人生の次のステップである就職に向けて、Aさんは着実に歩を進めている。母親が大学教員から就業・生活支援センターの情報を得てくると、素直にその場に足を運び、支援を求めている。大学生のため、登録はできなかったが、前向きな行動があったからこそ、就業・生活支援センターからの連携で障害者職業センターにつながった。さらに障害者職業センターで職業準備訓練を受けることができ、初職入職の準備が整えられたと考えられる。

### (3) 第3期(社会人)

企業には発達障害者として入社したため、障害開示の問題はなく、企業側も受け入れやすく、配慮も行ないやすかったと考えられる。Aさんの体力面や得意な面などを勘案して、Aさんに負担のかかりすぎない職種に配置してくれている。そのため、ミスマッチはみられず、時間の経過とともに、仕事が格段にできるようになっている。また、上司の采配で、勤務時間はAさんの都合で柔軟に変更可能であり、他の職員にも同様な対応がみられたことも職場適応に繋がった。

就業・生活支援センターの支援員は、現在も企業を訪問し、情報交換が行われ、石井(2015)のいう企業への代弁者であり、障害者の聞き役として支援機関のとしての橋渡しの役割は継続されているといえる。

このまま、この仕事を継続したいと母親もAさんも望んでいる。このまま初職入職が継続でき、企業に定着ができれば、望月(2009)が述べる離職・転職を繰り返すことでメンタル不全に陥ることを避けることができると考えられる。社会生活と並行して、一人暮らしをしているが、生活面での問題も見られない。自分自身への自信や自己肯定感を高めるためにも、職場定着が続くことが大切である。

#### (4) 母親が受けた支援の流れ

図に示したとおり、母親が受けてきた支援は、各学校の先生方に相談しながらも、母親自身が自己選択・自己決定し、求めてきた支援である。支援を待っていても、支援者がそこに現れるとは限らない。自ら積極的に支援を求めていくことこそが、適切な支援を受けるポイントとなる。身近な人に相談することで、次の支援に繋がっていくケースも多い。母親の場合、Aさんを育てるために、Aさんにどのような環境を与えたら一番よいのかを保育園時代から模索していた。戸惑い、苦しむだけではなく、保育士に相談しながら、最もよい選択肢を求めていた。これが、大学卒業後の初職入職に繋がったと考えられる。

中尾(2014)は、今後の家族への視点として「親も資源となる時代」と述べているが、研究協力者である母親は、まさしくAさんにとって、かけがえのない資源となる母親であったといえる。本研究において、母親が受けた支援という表現を使ってきたが、母親が主体となり「紡いでいった支援」と言ったほうが妥当かもしれない。

また、働き始めてからのAさんの変化として、雑談や一人暮らし・金銭管理など、これまで不得意であったコミュニケーション能力の上昇や生活面での安定など、できることが増えてきている。他者から認められことが自信につながり、自己成長できたのだと考える。

## 第2節 発達障害者と働く上司に対する調査（予備調査2）

### 1. 研究の背景

近年、職場でのメンタルヘルス不調者に発達障害を抱える人、あるいはその疑いのある人の事例が報告されている(永田・堤・中野ら 2012)。発達障害者のメンタルヘルス不調の契機は心理的・社会的な支援が失われる、仕事内容が複雑に変化し負荷が増加する、過剰な刺激や情報が与えられるなどの環境の変化であり、保護的環境が失われるとき、メンタルヘルス不調を発症することが多い(渡辺 2015;飯田 2017)。

発達障害者の職場ストレスには、①聴覚過敏や照明、温度などの感覚ストレスを含む職場環境(春名 2002 ; 川上 2002)、②明確な指示・社員教育・コンセプトの不在、③職場の人間関係がある(三木・大塚 2017)。作業スピードや作業理解などの職業能力は雇用可能なレベルでも、基本的な社会生活能力、すなわちコミュニケーション能力や人間関係等のサバイバルスキルが確立していない(梅永・井口 1992)ことも多い。

発達障害者は他の障害と異なり、外見上(見た目)わかりにくいことから(市川 2012;湯澤 2016)、他者の理解を得ることが難しい側面もある。障害の開示状況と障害の重篤度には関連がある可能性があり(Dalgin&Gulbride, 2003)、発達障害の医療では「発達障害を何とかなくそう」とは考えず、素晴らしい特性はなくすことなく、社会適応がうまくいくことを目指している(市川 2012)。

成人の発達障害者の支援には、これまでの障害者を見守り、支えるという支援だけでなく、障害者の個性を生かし、活動能力を高めるための積極的な関りが、支援を行う専門家と管理監督者などの非専門家の双方に求められるようになってきている(木内 2016:15-29)。特に上司や同僚との連携は、非専門家でありながら当事者に最も近く影響力の大きい資源である(中島 2015)。また、企業における障害者の専任の支援者として職場の上司が対応しているケースが7割を超えるという結果が報告されている(障害者職業総合センター2010)。

メンターや管理監督者に対する教育を実施することは、上司の支援の向上に繋がる可能性があることから、教育のプログラムに若手労働者のメンタルヘルスに関する内容を含めるのは有益である(池上・江口・大崎ら 2014)。

若年労働者のメンタルヘルス対策として家族との連携を挙げている事業場があり、その全てにおいて、家族の支援が向上したという回答を認められた(池上・江口・大崎ら 2014)。職場と家族との連携強化は若年労働者のメンタルヘルス対策の一つとして重要で

ある。家族を含めた身近な人との体験を通して、他者視点に立った思いやりの経験を積むこと(水内・成田 2015)が必要であろう。

望月(2009)は発達障害者の就労支援として、初職入職の継続の重視を指摘している。そのための検討課題として、障害特性を勘案し、「できる仕事」を選択すること、当事者が障害特性の理解を深めること、入職前の職業準備場面の設定の必要性などを挙げている。また、梅永(2015)は、就労上の課題は大きく2つに絞られ、1つは本人の特性やニーズに合った適切なジョブマッチングがなされていないこと、もう一つは職場の同僚・上司が発達障害の特性を理解しきれていないことだと述べている。

井口(2015)は、職場に適応するためには、仕事とのマッチングと職場の人間関係が重要であり、発達障害者の特性の得意なことを活かし、逆に苦手なことの負担を軽減させることがポイントだと指摘している。これらのことから、発達障害者の職場定着の鍵となる側面は、①ジョブマッチング、②発達障害の特性への理解、③発達障害者の得意・不得意を身近な上司がどのように受け止めているのかについて調査することが重要だと考えた。

## 2. 研究の目的

本研究では、発達障害者の職場定着の鍵となる側面について、発達障害者とともに働く上司にインタビュー調査をおこない、①ジョブマッチング、②発達障害の特性への理解、③得意・不得意について分析することを目的とする。

## 3. 方法

### (1) 質的研究

質的研究について、佐藤(2008:17)は文字テキストを代表とする質的データは、人々の行為や語りに含まれる意味を明らかにするうえで、きわめて重要な役割を果たす。一方で、データの処理は困難であり、その困難さの多くはさまざまな意味での「文脈」をどのような形でデータ分析の手順のなかで取り込んでいくかという問題に帰着されると述べている。

Flick(=2011:60)は、量的研究の場合、研究対象に関する先行研究を調べて、仮説を導き出し検証をするやり方を取る一方で、質的研究では、既存の文献から洞察や情報を引き出して、それを文脈的な知識として用いる。つまり、調査で得た具体的な発言や観察を捉えるための文脈として用いるのであると述べている。また戈木(2016:19)も、研究に着手

する前に先行研究を十分にクリティーク(明らかに)することが重要だと指摘している。

岩壁(2010:131)は、体験を捉えるために、必ずしも1つの文や一単語という細かな単位が必要なのではなく、1つの体験としてのまとまりを抜き出すことが重要であると述べ、質的分析については、コードの付け方は多数あるが、「この一文はリサーチクエスチョンに関してどのようなことを伝えているのだろうか」という観点から捉え直すことが大切であると指摘している(岩壁 2010:132)。

また Yin(2011)も問題が出されるのは研究者に対してであり協力者に対してではない。収集すべき情報と「なぜ」に関する問題は研究者に残されていると述べ、岩壁と同様にリサーチクエスチョンの重要性を説いている。これらのことから、質的研究においては先行研究の調査ならびにデータの分析方法、そしてリサーチクエスチョンが重要だといえる。

## (2) インタビュー方法

- ①対象者と人数：調査協力者は発達障害者の職場の上司、1名(男性)である。
- ②期間：2017年8月22日(火)に行い、インタビューは1回、50分であった。
- ③調査項目：質問項目は「Aさんの障害についてどのように受け止めていますか」、「Aさんの業務について教えてください。どうして、この業務の担当になったのでしょうか。」、「Aさんの仕事の得意・不得意はどのようなことですか」の3項目である。また、この3項目に関連した質問を調査協力者の話しの流れに合わせて行った。そのため、質問の順番は、順不同になる場合もあった。
- ④インタビュー方法：調査協力者に個別に電話連絡をして、インタビュー日時を決定した。インタビュー場所は、落ち着いて話しができる場所として、調査協力者の勤務先で実施した。インタビュアー(筆者:メインインタビュアー、指導教員:サブインタビュアー)で行った。インタビューの内容は調査協力者の了解を得たうえで、ICレコーダーを用いて録音し逐語記録を作成した。

## (3) 分析方法

本研究では、質的データ分析として、村社(2011:65-67)の分析手順に従った。村社の手順を選考した理由は、定性的コーディングの手順について、実践的に使いやすいように改良をおこなっており(村社 2011:65)、分析の研究結果においても、実践を通しての研究結果の応用を重視しているため(村社 2011:69)、本研究の分析方法として妥当であると判断

した。

- ①インタビュー内容を逐語記録に起こし、言語データとした。
- ②言語データ(以下:データ)を精読した後、雑談の箇所は削除した。内容の変更や沈黙等に合わせて改行をおこなった。
- ③データを印刷した。データを印刷する際は、用紙の左右の余白を増やした。
- ④必要個所にラインマーカーを引いた。
- ⑤用紙の左側にラインマーカーの内容を書き出した。内容の書き換えをおこない10字以内とした。\*実際は、10字以内の書き換え文が「現場の言葉(コード)」である。
- ⑥《コード》の命名を確認後、【カテゴリー】を作成した。カテゴリーの長さは10字以内とする。命名した【カテゴリー】について、その妥当性を確認するために、各コードとの比較をおこなった。
- ⑦コードとカテゴリーについて、その関係を図(関係図)にした。
- ⑧図(関係図)を参考にして《コード》と【カテゴリー】の用語を用いて文章化(ストーリーライン)をおこなった。ストーリーラインは、400字から600字程度であった。

#### (4) 研究の信頼性・妥当性の確保

データ分析については、著者が原案を作成し、その妥当性を検討するために、指導教員のスーパーバイズを受けた。また見落とした記述がないか、コードの命名やストーリーラインが適切であるかなど、著者と指導教員のあいだで十分な検討を重ねた。

#### 4. 結果

##### (1) ジョブマッチング

質問①ジョブマッチング:Aさんの業務について教えてください。どうして、この業務の担当になったのでしょうか。

表 5-2 ジョブマッチング

カテゴリー	コード	データ
環境調整	職務内容	飲料水の箱詰めを担当
		仕事の流れの締めを担当
	職場の配慮	体力を考慮して室内での作業
		気が散らない環境
尊重の視座	信頼感	責任のある仕事
		細かく、難しい仕事
	自己決定権	提案はしても、無理強いはしない
		判断は本人に任せている

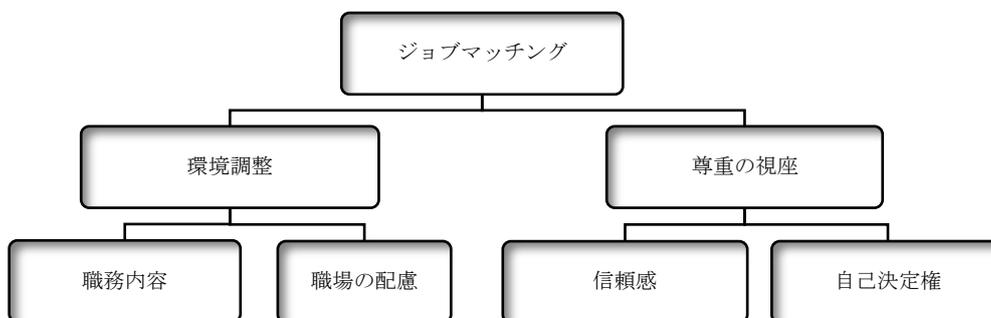


図 5-2 ジョブマッチングの関連図

##### ・ストーリーライン

《職務内容》として飲料水の箱詰めを担当してもらっている。飲料水をつくる→飲料水をビンに詰める→ビン詰めした飲料水を箱に詰めるという仕事の流れの最期の部署を担当してもらっている。《職場の配慮》としては、体力を考慮して室内での作業してもらうことと、仕事に集中できるように、目前に他者は存在せず、気が散らない環境で仕事ができるような【環境調整】をしている。

飲料水の箱詰めと言っても、単純ではなく、箱の中に入れるラベルをチェックしたり、案内状が異なったりして細かく、難しい仕事であり、責任のある仕事を《信頼感》を持って任せている。また繁忙期は残業もある。残業時間は1時間であり、早く来社してやって

もいいし、帰りを遅くしてもいい。残業時間や他の相談事についても提案はしても、無理強いはしないし、判断は本人に任せており《自己決定権》を大切にしたい。A 君に対する【尊重の視座】があるからこそ、自分で判断し、決定してほしいと思っているし、責任ある難しい仕事を担当してもらっている。

表 5-2 と図 5-2 より、ジョブマッチングは【環境調整】と【尊重の視座】に分類された。また、【環境調整】のコードとして《職務内容》《職場の配慮》、【尊重の視座】のコードとして、《信頼感》《自己決定権》が示された。

## (2) 発達障害の特性への理解

質問②発達障害の特性への理解:A さんの障害についてどのように受け止めていますか。

表 5-3 発達障害の特性への理解

カテゴリー	コード	データ
連携・協働	障害者雇用は未経験	はじめての障害者雇用 障害者と働いた経験はない
	力を借りる	他の機関との連携で入職 母親との面会
障害認識	職務内容の差	給料は他の職員と変わらない 障害の有無に関係なく、残業がある
	健常者との区別はない	発達障害は度合いの問題 障害者と思ったことはない
人間関係	上司との関係	素直な態度である 意見を聞き入れる
	同僚との関係	若い人は愛称で呼ぶ 同僚とのトラブルはない

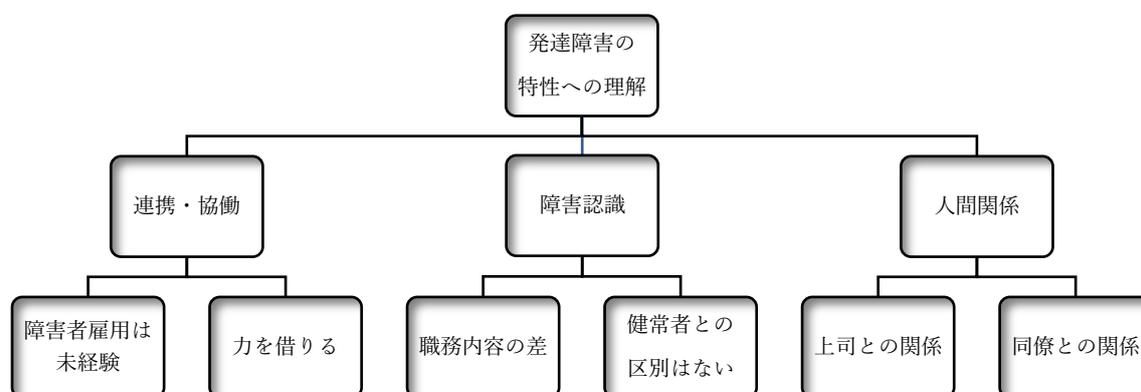


図 5-3 発達障害の特性への理解の関連図

・ストーリーライン

わが社ではじめての障害者雇用である。私自身も障害者と働いた経験はないため、《障害者雇用は未経験》なのは、私も会社も同様であった。ハローワークや障害者就業・生活支援センターなど他の機関との連携で入職をした。現在も障害者就業・生活支援センターの支援員が困ったことはないか様子を見にくる。入職時に数回、母親と面会をしたこともあり、家族や支援機関などの《力を借りる》ことが大切だと気づいた。他機関との【連携・協働】があったからこそ、A君につながった。

給料は他の職員と変わらないし、障害者手帳を持っているため、助成金の申請はあるだろうが、仕事を一緒にするうえで、障害者と思ったことはない。【障害認識】としては、発達障害は度合いの問題であり、私自身、発達障害の部分も持ち合わせていると思っている。《健常者との区別はない》ため、他の社員との《職務内容の差》はなく、残業もある。

私はA君と呼んでいるが、若い人は愛称で呼ぶこともある。そういう呼び方に、A君自身が親しみを感じている様子である。同僚とのトラブルは一度もないし、円滑な《同僚との関係》が図れていると思う。また素直に話しを聞き、意見を受け入れるため《上司との関係》における問題もなく、【人間関係】のトラブルは一度もない。

表5-3と図5-3より、発達障害への特性の理解は【連携・協働】と【障害認識】と【人間関係】に分類された。また、【連携・協働】のコードとして《障害者雇用は未経験》《力を借りる》、【障害認識】のコードとして、《職務内容の差》《健常者との区別はない》、【人間関係】のコードとして《上司との関係》《同僚との関係》が示された。

(3) 得意・不得意な側面

質問③得意・不得意な側面:Aさんの仕事の得意・不得意はどのようなことですか。

表5-4 得意・不得意な側面

カテゴリー	コード	データ
得意な側面	確実な仕事	仕事が丁寧で正確
		几帳面な仕事の仕方
	管理と確認	時間管理ができる
		許可や確認がとれる
不得意な側面	困難場面の適応	急な仕事への切り替えが難しい
		グレーゾーンの仕事に困難さがみられる
	要望	質問してほしい
		状況次第ではスピード感がほしい

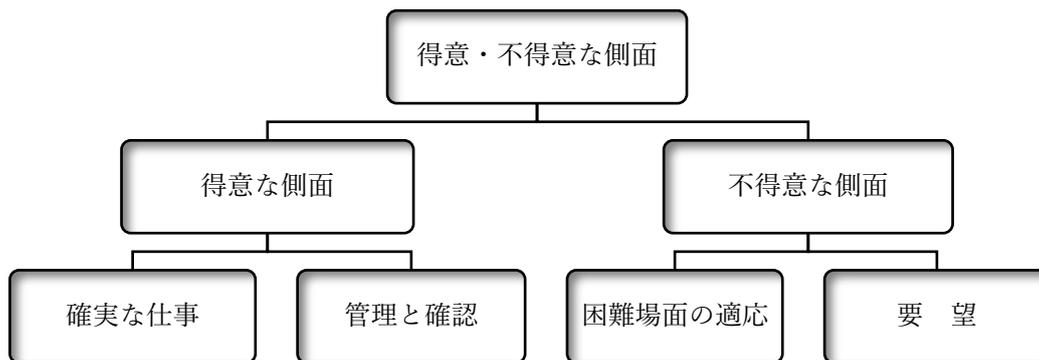


図 5-4 得意・不得意な側面の関連図

・ストーリーライン

仕事を開始した当初から、几帳面さを持ちあわせ、仕事が丁寧で正確であり、《確実な仕事》をしていく。時間管理や許可や確認をはっきりとした口調で伝えることができるなど《管理と確認》ができる。この2つの面は【得意な側面】である。

急な仕事への切り替えが難しいようで、戸惑う様子もみられたが、半年くらいで慣れたようだ。また、仕事には白や黒ではなくグレーゾーンがあるが、グレーゾーンの仕事に困難さがみられ、《困難な場面の適応》が難しい。《要望》としては、「質問してほしい」と思っている。自分の判断で仕事を遂行することがあるためである。また、「状況次第ではスピード感がほしい」こともある。これら《困難場面の適応》と《要望》に関する観点が【不得意な側面】である。

しかし、一番大切なことは丁寧で正確な仕事をする事だ。誰よりもそれができるのは A 君である。A 君から学んだことである。

表 5-4 と図 5-4 より、得意・不得意な側面は【得意な側面】と【不得意な側面】に分類された。また、【得意な側面】のコードとして《確実な仕事》《管理と確認》、【不得意な側面】のコードとして《困難場面の適応》《要望》が示された。

#### (4) 総括

発達障害者とともに働く上司のインタビュー結果をまとめた図を下に示す(図 5-5)。

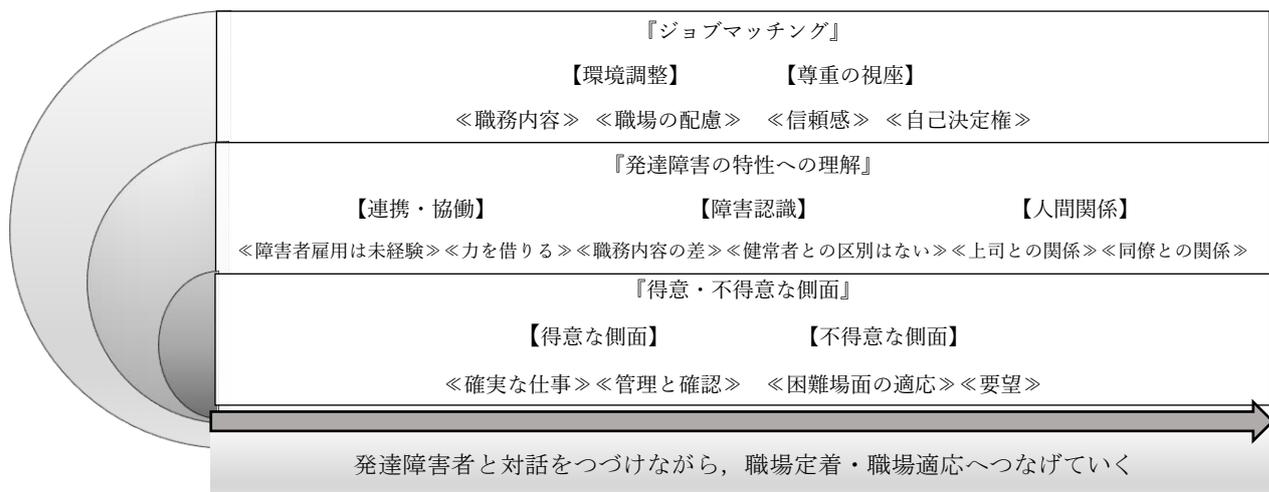


図 5-5 職場の上司のインタビュー総括

発達障害者とともに働く上司が，発達障害者に仕事が『ジョブマッチング』しているか，『発達障害の特性への理解』をもっているか，『得意・不得意な側面』を把握しているか，これらが発達障害者の就労定着・就労適応に不可欠な要因であることが確認された。

『ジョブマッチング』は【環境調整】【尊重の視座】に分類され，『発達障害の特性への理解』は【連携・協働】【障害認識】【人間関係】に分類され，『得意・不得意な側面』は【得意な側面】【不得意な側面】に分類された。

これらは就労前後だけでなく，就労後も発達障害者の就労年数，技量の程度，社会性の成長度などを鑑みながら，上司が発達障害者と折々に対話を続けていくことが，職場定着・職場適応につながるということが明らかとなった。

## 5. 考察

### (1) ジョブマッチング

対人コミュニケーションの必要性が少なく，気が散らない環境設定などの配慮がなされており，梅永(2015)や井口(2015)の述べる仕事とのミスマッチングは少ないと考えられた。望月(2009)は発達障害者(当事者)の初職として，障害特性を勘案し，「できる仕事」を選択することを重視している。当事者は高学歴・初職であり，高学歴者がおこなうには，単純化された仕事のようなだが，当事者にとって「できる仕事」として適していると考えられる。

また、職場の上司の配慮で、体力面や立ち位置に関しての工夫が行われ、働きやすいよう【環境調整】が行われていた。さらに当事者の困りごとには、上司が丁寧に耳を傾けながらも、最終判断は当事者に委ねられていた。これらは、当事者に対する信頼感があっただけの行動である。上司の対応のありように、当事者が安心・納得して仕事を継続していくことができ、職場定着・職場適応につながっていると考えられた。障害特性の理解をしながら「できる仕事」をおこない、当事者に対する尊重の視座を持つことが職場定着の要素であると考えられる。

## (2) 発達障害の特性への理解

発達障害者の雇用経験は未経験であっても、就労支援機関との連携を密に取ったり、保護者との面会をおこなったりなど、さまざまな形での連携・協働を強化することで問題なく乗り越えられていた。職場と家族との連携強化は若年労働者のメンタルヘルス対策であり(池上・江口・大崎ら 2014)、障害者雇用の課題でもある(水内・成田 2015)が、本職場では入職当時に数回、母親との面会をしており、若年労働者のメンタルヘルス対策や障害特性の理解などの課題もこなせていると考えられた。

また、発達障害者(以下：当事者)のことを、障害者として受けとめず、定型発達の人にも、どこかに発達障害の部分があると考え、差別や区別を一切しない対応をしていた。上司や同僚ともに、人間関係に問題はみられず、母親を含めた就労支援機関との丁寧で密な連携・協働が重要な側面といえる。

当事者が自分自身の障害理解・障害受容を学生時代に十分に理解したうえで、入職を試みたことが、他者からの障害認識を得やすい結果となったのではないかと考える。また、保護者も子(当事者)の障害を受容して、障害者就労を支援したことも円滑な就労形態につながったと考えられる。しかしながら、障害受容は、当事者や家族にとって重要な課題である。障害がある<sup>イコール</sup>＝障害者就労という発想をする必要はなく、当事者にとって、最もよいと思われる就労形態を家族やハローワーク、就労支援の専門家らと話し合い、納得のいく形での就労形態が望まれる。

## (3) 得意・不得手な側面

急な仕事への切り替えの難しさやグレーゾーンの仕事の困難さが認められた。仕事の切り替えが事前に把握できれば、上司が当事者に事前に告げるという工夫ができるが、職務

の内容上、急に仕事を差し入れる状態があるようであった。しかし、困惑していた仕事の切り替えやグレーゾーンの仕事への困難な場面も、半年くらいで慣れきたとのことであった。不得意な側面であっても、信頼できる上司が身近に存在し、当事者を支えながら一緒にその困難を乗り越えていこうとする姿勢があれば、当事者の就労定着に繋がると考えられた。

当時者は、定型発達の人に比較すると順応速度や仕事のスピード感は劣る可能性はあるが、その一方で「一番大切ことは、丁寧で正確な仕事をする。誰よりもそれができるのはA君である。A君から学んだことである。」と、上司は語った。市川(2012)は「発達障害を何とかなくそう」とは考えず、素晴らしい特性はなくすことなく、社会適応がうまくいくことを目指していると述べていた。上司も市川(2012)と同じ観点から、当事者を見守り育てていこうとする姿勢が見受けられた。

「質問をしてほしい」という上司の要望がみられたが、当事者は、質問ができないのではなく、質問自体が思いつかない、考えつかないという可能性がある。メンターや管理監督者に対する教育を実施することは、上司の支援の向上に繋がり有益である(池上・江口・大崎ら 2014)ことを鑑み、上司が発達障害に対する知識を学ぶための研修会や勉強会に参加したり、連携・協働している就労支援機関と意見交換をしたりするなどの場の設定の必要性が、今後の課題である。

#### (4) 総括

発達障害者の雇用について、共に働く上司にインタビューを実施した結果、『ジョブマッチング』、『発達障害の特性への理解』、『得意・不得意な側面』に対する理解は高いレベルでなされていると考えられた。これは上司(調査協力者)の人柄や障害理解によるところが大きいと推察される。つまり、発達障害者の特性を理解する身近な支援者の存在に委ねる場面が多いということであり、発達障害に対する理解の啓蒙活動の必要性が急務である。

本研究においては、上司が発達障害者を信頼し、最終判断は発達障害者の自己決定権に委ねるなど発達障害者に対する尊重の視座がみられた。そのため、発達障害者と上司との関係性も良好であり、職場で必要視されているという意識が仕事への満足感や充足感、やる気に結びついていると考えられた。できる仕事をして、それが他者から認められ、尊重され、必要視されるという要因が初職入職の継続のポイントとなる。

また、上司だけで発達障害者との対応を考えるのではなく、外部機関との連携・協働を継続していることも、困ったときの相談相手として発達障害者だけではなく、上司の安心感にも結びついていると考えられる。一人で抱え込むことはせず、頼れる機関は頼りつつ、発達障害者の就労定着や就労適応を目指すことが重要である。

### 第3節 就労支援員に対する調査（予備調査3）

#### 1. 研究の背景

日本において、発達障害についての詳細な情報は知らなくても、その言葉を聞いたことがない人は稀であろう。2005年に発達障害者支援法が施行され、公的扶助の対象として発達障害の範囲が明示されるなど、発達障害をめぐる社会情勢は大きく変化している（小倉 2016）。発達障害は、Kanner(1943)による自閉症の発見に端を発しており、これは児童精神医学史上、画期的な出来事であった（石坂 1996）。

その後、発達障害の研究は進歩をしつづけている。一方で、発達障害は定型発達との境界線がひきにくく、わかりにくい障害であるため、まわりの認識も自己認識も遅れがちで、二次障害のリスクが高い（市川 2011）。障害に対する適切な支援を受けられないまま育ち、自尊感情・自己肯定感が十分に育たなかったり、行動上の問題や精神疾患を示したりする場合もある（小林 2015）。

就労は教育を終えて初めて考えるべき問題ではなく、障害者も健常者も同様、成人前から考えていく必要がある（中島 2012）。また、就労することは生き続けるための手段ではなく、働くことそれ自体として対他存在であることの相互承認が生起し、途切れていないことを指す（阿部 2010）。他者から認められ、人とのつながりを持つ側面は就労の大切な特徴といえよう。

福光(2012)は、1歳6か月児健診と3歳児検診を受診したが発達障害の診断は受けなかった母親が、重ねて相談に行ったことを契機に支援につながることでできた事例をあげている。また、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、支援の重要性を指摘している。

良き助言者の周りに発生した互助的・支援的環境においては、当事者と就労支援員の両方に成長がみられる（伊地知・鮫島・川池ら 2016）。つまり、当事者と就労支援員の関係性は双方向性をもつ対等な関係性が構築されていると考えられる。

就労支援は職業リハビリテーション機関ばかりではなく医療機関、社会復帰施設などで行われてきたが、その形態は多様である（倉本 2004）。また、発達障害者の就労支援に際して、自分の障害特性に向き合う機会、自分に合った対処方略や環境について理解する機会を提供することが重要であり、そのためにも、支援の専門性が求められる（榎本・清野

2017).

現在、発達障害者の就労に関する研究として量的な研究は蓄積されつつある一方で、就労を支える支援員(以下;就労支援員)を対象とした質的な研究はほとんどみあたらない。そこで発達障害者の就労支援に携わる専門員から支援の知見をインタビューしたうえで集約し、「現場の言葉を理論の言葉へ移し替えていく(佐藤 2008:27)」取り組みは、不可欠なことだと考える。

## 2. 研究の目的

本研究は、発達障害者の就労支援員を対象とした質的研究をおこない、対人援助の実践場面で生じている現状と取り組みについて捉えることを目的とする。

## 3. 方法

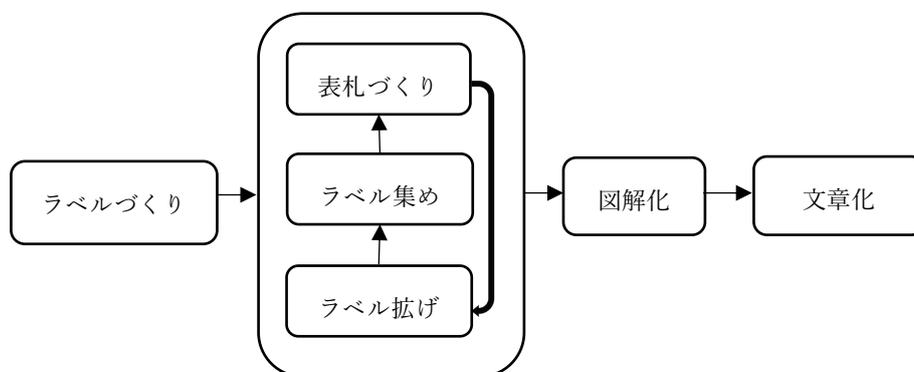
### (1)KJ 法

本研究は、実際に発達障害者の支援に業務として携わっている就労支援員を対象として、インタビュー調査によるデータの収集をおこなう方法を用いる。インタビュー調査によるデータ収集をおこなう理由は、発達障害者の就労支援を行っている専門員の生の声から対人援助の実践場面で生じている現象を捉えることにある。そのためには、臨床場面での多角的な情報を得る必要性があると考えたためである。

定性的データを扱う質的研究の分析方法には、川喜田二郎が開発した KJ 法(川喜田 1967)のほかにグラウンデッド・セオリー・アプローチ(Glaser&Strauss1996; 戈木 2006)及び修正版グラウンデッド・セオリー(木下 2003;木下 2007)などがある。さらに、内容分析、会話分析、エスノグラフィー(岩壁 2010)、構造構成主義(西條 2007)ほか多数の質的分析法がある。

そのなかで、川喜田(1967:61)は、データは枚挙するだけではなく組み立てられなければならない。その組み立てにあたって統合を見出してゆくのが KJ 法であると述べ、「事実をして語らしめよというデータのまとめかた(川喜田 1970:9)」であることを強調している。一方で、その後は、「自分(川喜多)は『事実をして語らしめよ』とは述べなかった。事実とデータは違うからである(川喜田 1986:70)」とその発言を翻している。本指摘に対して西條(2008:116)は、「発言を翻したのは、おそらくデータと事実の関係についての洞察が進化したためであろう」と推察している。

KJ法は、発想やひらめきという大胆で意外な展開に結果がつながるイメージが強い。一方で、川喜田(1986:122)は、夥しい定性データであっても、小さいまとめをまず行い、それを何段階も無理なく蓄積していくことで、データをして語らせて統合できると述べており、データの構造づくり(川喜田 1967:61)としてKJ法を開発したといえる(図 5-6)。



出典:川喜田(1986:123)より一部抜粋作成

図 5-6 狭義の KJ 法

KJ法の分析プロセスは現実のデータを抽象化したラベルをつくり、そのグループ化と関係性の図解化を行っていくものである(吉田 2015)。川喜田(1986:74)は、すべてのデータは(1)いつ、(2)どこで、(3)どんな出所から、(4)誰がデータの記録として作成したのかの4点を最低限明示できるようになっていないといけない。この中の1項目が欠けていても、それは科学的に信頼してよいデータとして扱うには不適格であると述べ、データを扱ううえでの厳密さと積み重ねの重要性を説いている。

KJ法はデータの統合法、データの構造づくりとしての的確であることから、本研究の分析方法として妥当であると判断し、KJ法を参考にデータ分析をおこなった。

## (2) インタビュー方法

- ①対象者：調査対象者はA県の障害者職業センター，職業能力開発促進センター，ポリテクカレッジ，こども総合療育センター(発達障害者支援センター)，ハローワーク，障害者就業・生活支援センターの就労支援員である。調査対象者の属性は表 5-5 のとおりである。
- ②人数：調査対象者は 11 名(男性 7 名，女性 4 名)であった。
- ③期間：2017 年 4 月から 2017 年 12 月に実施した。
- ④時間：インタビューは一回，約 60 分を目処に行った。インタビューの平均時間は 72 分であった(50 分～90 分)。

表 5-5 調査対象者の属性

性別内訳(人)	男性	7
	女性	4
所属機関	障害者職業センター	2
	職業能力開発促進センター	2
	ポリテクカレッジ	2
	こども総合療育センター(発達障害者支援センター)	2
	ハローワーク	1
	障害者就業・生活支援センター	2

- ⑤調査項目：質問項目は「発達障害者の支援のなかで，印象に残ったエピソードを教えてください。」「発達障害者の就労に対して，どのような支援が有効だと思いますか。」「他の機関との連携について教えてください。」の 3 項目である。また，この 3 項目に関連した質問を調査協力者の話しの流れに合わせて行った。そのため，質問の順番は，順不同になる場合もあった。
- ⑥インタビュー方法：調査対象者に個別に電話連絡をして，インタビュー日時を決定した。インタビュー場所は，落ち着いて話しができる場所として，調査対象者の勤務先で実施した。インタビュアーは，筆者がメインインタビュアー，指導教員がサブインタビュアーであった。インタビューの内容は調査対象者の了解を得たうえで，IC レコーダーを用いて録音し逐語記録を作成した。

### (3) 分析方法

本研究では、KJ法(川喜田 1986:121-169)の要領を参考に分析をおこなった。

- ①インタビュー内容を逐語記録に起こし、言語データとした。
- ②言語データを精読した後、横 10 cm×縦 7.5 cmのラベルに「無理のない小まとめ(川喜田 1986:122)」として転記した。どの程度の分量を「無理のない小まとめ」とするかは、意味のかたまりによって判断した(吉田 2015)。また、出典がわかるように、発言者の番号をラベルに書き入れ、データ分析における検討・合評の際に元の言語データに戻れるようにした。
- ③その結果、111枚のラベルが作成された。ラベルを模造紙(2枚)に広げ、同種の内容のラベルをまとめ、表札をつけた結果、74の「小グループ」に分類された。
- ④74の「小グループ」をまとめ、表札をつけた結果、18の「中グループ」に分類された。
- ⑤18の「中グループ」をまとめ、表札をつけた結果、7の「大グループ」に分類された。
- ⑥7の「大グループ」をまとめ、表札をつけた結果、3の「中核概念」に分類された。
- ⑦「小グループ」の表札を「」,「中グループ」の表札を«»,「大グループ」の表札を【】、「中核概念」の表札を『』で示し、表札の分類を一覧表にまとめた。「小グループ」の内容は、倫理的配慮を重んじ個人が特定されない範囲で、一部改変や省略をおこなった。一方で、その範疇のなかで、可能な限り具体的な内容がわかりやすいように記述した。
- ⑧グループ相互の関係から分析結果をまとめ、グループ間の関連性を明らかにするため、グループ間の関連図を作成した。

### (4) 研究の信頼性・妥当性の確保

データ分析については、著者が原案を作成し、その妥当性を検討するために、指導教員のスーパーバイズを受けた。また見落としした記述がないか、集めたラベルにつけた表札は適切であるかなど、著者と指導教員のあいだで十分な検討を重ねた。

## 4. 結果

### (1) 表札の分類

分析の結果、3の「中核概念」、7の「大グループ」、18の「中グループ」、74の「小グループ」に分類された(表 5-6-1, 表 5-6-2, 表 5-6-3). 3の「中核概念」は『就労支援員の取り組み』『当事者の生きづらさ』『自己実現』であった. 7の「大グループ」は【早期支援と学校支援, 環境調整】【就労支援員のサポートと対応】【就労支援と生活支援の取り組みと連携】【障害理解と障害受容の難しさ】【就労定着の難しさ】【障害特性と二次障害】【自己実現】であった.

18の「中グループ」は, <<早期治療と周囲の環境>><<学校教育における支援>><<就労前の就労支援員のサポート>><<就労後の就労支援員のサポート>><<事業主の相談と困惑>><<スケジュール管理と端的な伝え方>><<キーマンの存在>><<国や行政の取り組み>><<連携・協働>><<生活支援>><<障害が他者にわかりづらい>><<障害受容の困難さ>><<ミスマッチング>><<転職・離職>><<不得手な側面>><<二次障害>><<就労支援員としての視座>><<承認と自己成長>>であった.

表 5-6-1 就労支援員のインタビューまとめ（就労支援員の取り組み）

中核概念	大グループ	中グループ	小グループ
就 労 支 援 員 の 取 り 組 み	【早期支援と学校支援、環境調整】	《早期療育と周囲の環境》	「ペアレントプログラムの普及」 「ほめて、見方を変えて、許す」 「特別支援学校や通級制度を含めた早期の療育が大事」 「周りの環境がどうなっているかが大切」
		《学校教育における支援》	「履歴書の書き方、面接の受け方」 「教員の勧めで、障害者手帳を取得」 「現場実習で、自分に不足している部分を知る」
	【就労支援員のサポートと対応】	《就労前の就労支援員のサポート》	「担当者が企業に出向き、実習のお願い」 「障害者未達成事業所を回る」 「一人ひとりに合わせた対応」 「職種は長時間をかけて聞き取り行い見極める」 「企業に、仕事の切り出しをしてもらう」 「発達障害者への指示の出し方や声掛けの方法を伝える」
		《就労後の就労支援員のサポート》	「フォローアップ期間1年、少しずつ支援の回数を減らす」 「ジョブコーチの接し方を見て会社も変わる」 「職場の困りごとと本人の困りごとのずれ」
		《事業主の相談と困惑》	「助成金についての相談」 「障害者枠で働いていない人のうつ」 「職場でどのようなサポートや配慮をしていいかわからない」
		《スケジュール管理と端的な伝え方》	「聴覚障害の人と相性がいい（必要なことのみ端的に伝える）」 「一日の作業スケジュールを決める（ノート化する、壁に貼る）」 「仕事のマニュアル作り」 「1時間ごとに、トイレを毎回掃除など具体的に伝える」
		《キーマンの存在》	「職場にキーマンがいること」 「仕事の内容がわからずパニック、上司と話しあい解決できた」
	【就労支援と生活支援の取り組みと連携】	《国や行政の取り組み》	「国や行政の取り組みの順番」 「精神障害や発達障害の雇用は少ない」 「今後、発達障害の雇用が伸びる」
		《連携・協働》	「ハローワークが就労支援の主軸」 「ハローワークのトータルサポートセンターへつなぐ」 「ヤングハローワークや職業訓練センターへつなぐ」 「医療につなぎ、診断をもらった」
		《生活支援》	「ヘルパーさんに家事を手伝ってもらう」 「サバイバルノート」 「居場所づくり」 「余暇を過ごせない人のための交流会」

表 5-6-2 就労支援員のインタビューまとめ（当事者の生きづらさ）

	大グループ	中グループ	小グループ
当事者の 生きづ らさ	【障害理解と障害受 容の難しさ】	《障害が他者にわかりづ らい》	「症状や気分の波があり、わかりづらい」 「障害を持っていることが他者に理解されにくい」
		《障害受容の困難さ》	「『一人でやります』と言って、支援を受けない」 「障害者就労でなく、一般就労を望む」 「社会人になり、不適應」 「学生時代はカリキュラムがあり、問題はなかった」 「発達障害者の人は中途障害多く支援を受けにくい」 「成人以降に診断を受け、相談」 「障害者手帳を持つかどうかは、当事者次第」 「保護者の障害受容が難しい」 「保護者の理解がないと、支援ができない」
	【就労定着の難し さ】	《ミスマッチング》	「大手の企業への入社希望」 「ミスマッチなく初職を決める」 「当事者と保護者の就職希望の差異」
		《転職・離職》	「転職・離職をくり返す」 「入職しても、定着が難しい」
	【障害特性と二次障 害】	《不得手な側面》	「人との調整力がない」 「報告・連絡・相談ができない」 「メモを取れない、取っても活用できない」 「スケジュール管理ができない」 「失敗がなかなか改善されない」 「はじめてのこと、見通しのつかないことが苦手」 「情報の整理整頓ができない」 「コミュニケーションが不得意」 「先回りしすぎ、深掘しすぎ」 「作業スピードが遅い」 「字義どおりに受け止める」
		《二次障害》	「うつ病を併発」 「自己肯定感が低い」 「成功体験が少なく、混乱しがち」 「働きたいけれど怒られたらどうしよう」

表 5-6-3 就労支援員のインタビューまとめ（自己実現）

中核概念	大グループ	中グループ	小グループ
自己実現	自己実現	《就労支援員としての視座》	「会社と当事者の橋渡し」 「障害者が就労できるように舵取りをする」 「あくまで黒子」
		《承認と自己成長》	「職場で必要視される存在」 「仕事が格段にできるようになり、ほめられる」 「報告・連絡・相談ができた」 「雑談ができるようになった」

表 5-6-1, 表 5-6-2, 表 5-6-3 より就労支援員へのインタビューまとめの中核概念として『就労支援員の取り組み』『当事者の生きづらさ』『自己実現』が示された。

『就労支援員の取り組み』は【早期支援と学校支援, 環境調整】【就労支援員のサポートと対応】【就労支援と生活支援の取り組みと連携】から生成された。『当事者の生きづらさ』は【障害理解と障害受容の難しさ】【就労定着の難しさ】【障害特性と二次障害】から生成された。

## (2) 就労支援員の取り組み

【早期支援と学校支援, 環境調整】について, 《早期治療と周囲の環境》では, 「ペアレントプログラム」「早期の療育」など, 子どもだけではなく保護者への支援を含めた意味としての周囲の環境の大切さがみられた。《学校教育における支援》では, 学校生活のなかで担任や就職支援課などが「履歴書の書き方, 面接の受け方」の支援や「教員の勧めで, 障害手帳を取得」するなど, 就労支援に直接的にかかわる援助が示された。

【就労支援員のサポートと対応】について, 《就労前の就労支援員のサポート》では, 「障害者雇用率未達成事業所を回って」発達障害者の就労先企業となってもらえるよう頼み, 「企業に, 仕事の切り出しをしてもらう」ことで, 当事者が働ける環境づくりをする側面が示された。《就労後の就労支援員のサポート》では, 「ジョブコーチの接し方を見て会社も変わる」など, 当事者だけではなく, 《事業主の相談と困惑》も解決するように努力していることが示された。また, 《スケジュール管理と端的な伝え方》では「仕事のマニュアル作り」や声掛けの具体的な方法など, 当事者への的確な対応の仕方を伝える様子が認められた。また職場の同僚や上司のなかに《キーマンの存在》がいることが, 当事

者の支えや専門支援員との連携・協働に繋がり、問題を解決しやすい環境が得られることが示された。

【就労支援と生活支援の取り組みと連携】について、《国や行政の取り組み》では、法制度の歴史の長さにより障害者への支援の度合いに差異がみられ「国や行政の取り組みの順番」があること、「今後、発達障害者の雇用が伸びる」ことへの期待が示された。《連携・協働》では、ハローワーク、ヤングハローワーク、職業能力開発促進センターほか医療などとの連携が示された。《生活支援》では、家事が苦手な仕事に支障をきたしている当事者が「ヘルパーさんに家事を手伝ってもらおう」ことで仕事が安定した。また「余暇を過ごせない人のための交流会」を開くことで、「居場所づくり」に繋がり、生活の安定と他者との交流や絆を深める場の提供が示された。

### (3) 当事者の生きづらさ

【障害理解と障害受容の難しさ】について、《障害が他者にわかりづらい》では、「症状や気分の波があり、わかりにくい」「障害を持っていることが他者に理解されにくい」など、障害の存在に他者が気づきにくい側面が示された。《障害受容の困難さ》では、「『一人でやります』と言って、支援を受けない」、「障害者就労ではなく、一般就労を望む」といった支援を望まない姿勢や障害受容の難しさとともに、「保護者の障害受容」の困難さが示された。

【就労定着の難しさ】について、《ミスマッチング》では、一流企業や上場企業など「大手の企業への入社希望」や「当事者と保護者の就職希望の差異」が多く、ミスマッチが生じやすい側面が示された。また、就労支援において「ミスマッチなく初職を決めることが大切」な要素であることが示された。《転職・離職》では、短い期間で「転職・離職をくり返す」当事者が多く、「入社しても、定着が難しい」ことが示された。

【障害特性と二次障害】について、《不得手な側面》では、「報告・連絡・相談ができない」、「はじめてのこと、見通しのつかないことが苦手」、「失敗がなかなか改善されない」、「字義どおりに受け止める」など発達障害者のもつ特性が示された。《二次障害》では、「自己肯定感が低い」、「働きたいけれど怒られたらどうしよう」など、「成功体験が少なく、混乱しがちな」当事者の特徴や発達障害であることを理解されず「うつ病を併発」するなど障害が複雑化する側面が示された。

### (4) 自己実現

【自己実現】について、《就労支援員としての視座》では、「会社と当事者の橋渡し」

役であること、「障害者が仕事をするように舵取りをする」ことが仕事であり、就労支援員の仕事は「あくまで黒子」であることが示された。《承認と自己成長》では、職場での仕事を継続していけるようになり、「職場で必要視される存在」なり、ほめられるようになった。以前はできなかった「報告・連絡・相談ができた」、「雑談ができるようになった」などの当事者の職場での姿が示された。

### (5) 就労支援員のインタビュー関連図

就労支援員のインタビューから得られた分析結果をまとめ、グループ間の関連性を明らかにするため、グループ間の関連図を作成した(図 5-7)。

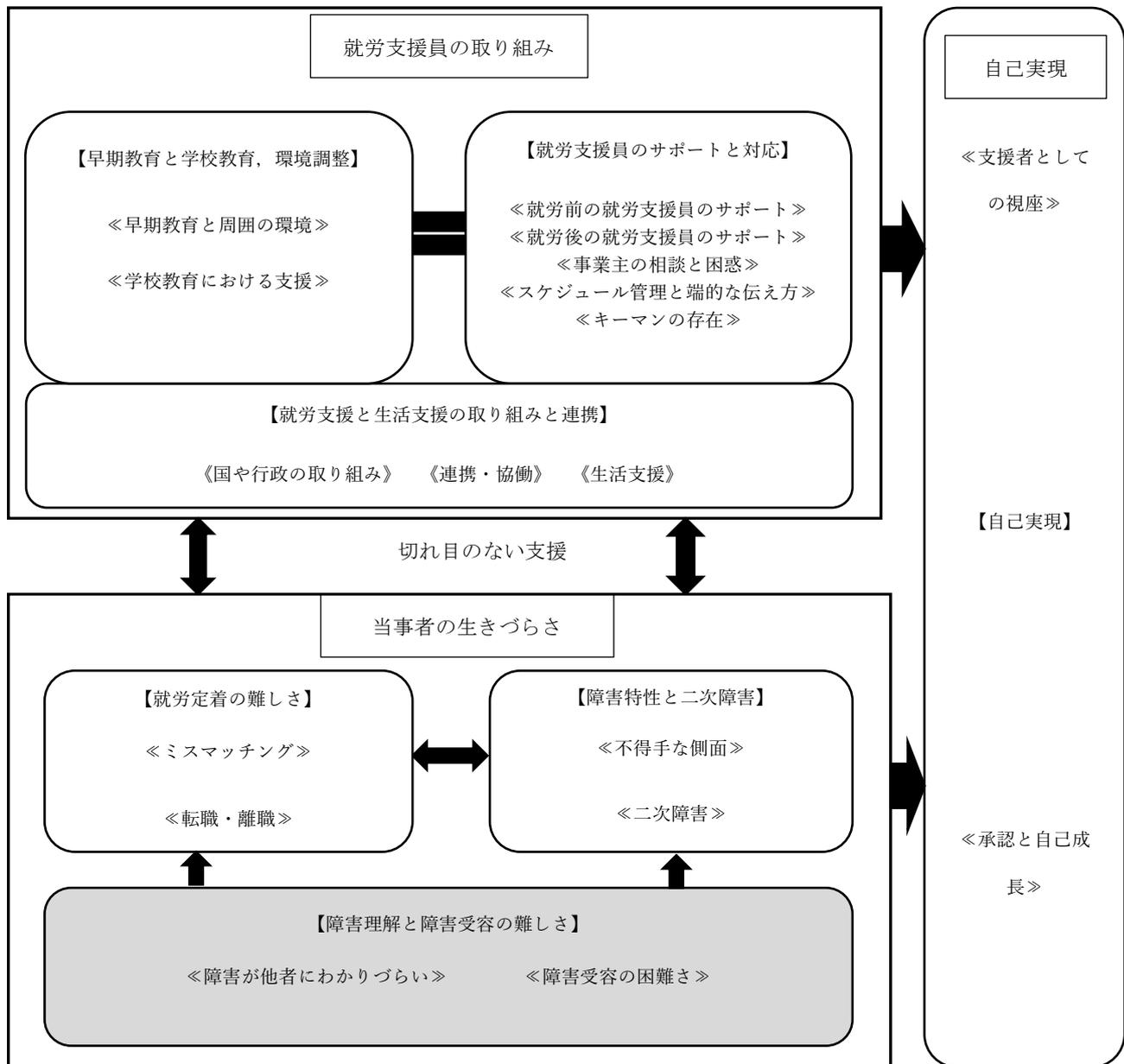


図 5-7 就労支援員のインタビュー関連図

図 5-7 より『就労支援員の取り組み』として【早期教育と学校教育、環境調整】【就労支援員のサポートと対応】【就労支援と生活支援の取り組みと連携】が確認された。【就労支援と生活支援の取り組みと連携】は、当事者の人生とともにあり、一生涯を通しての人生の基盤として存在するものである。【就労支援と生活支援の取り組みと連携】の基盤の上に、【早期教育と学校教育、環境調整】が存在する。学校教育終了前後から【就労支援

員のサポートと対応】として、就労のための支援に繋がることが示された。

『当事者の生きづらさ』として【障害理解と障害受容の難しさ】【障害特性と二次障害】【就労定着の難しさ】が確認され、【障害理解と障害受容の難しさ】が【就労定着の難しさ】と【障害特性と二次障害】の根幹となることが示された。また、【就労定着の難しさ】と【障害特性と二次障害】は、相互に影響を与え合っていることが示された。

『就労支援員の取り組み』と『当事者の生きづらさ』の間には、切れ目のない支援の必要性があることが示された。また、『自己実現』として、就労支援を続けていく関係性の中で生まれる《就労支援員としての視座》としての【自己実現】と当事者の《承認と自己成長》としての【自己実現】があることが示された。

## 5. 考察

### (1) 就労支援員の取り組み

早期支援と学校支援、環境調整が示す通り、就労支援は就労を目指すときから始まるのではなく、生まれた時から、当事者自身の成長に合わせて支援が必要であることが確認された。早期教育や学校教育における支援体制など、各人が置かれた場所で受けられる範囲の支援を受けていくことは大事な側面である。支援を受けるかどうかについての判断は、当事者が幼少の頃は、その保護者にゆだねられることが多いが、当事者のためという判断だけではなく、保護者の子育ての大変さを軽減するという視点からも支援を受けることが肝心である。

就労支援員のサポートと対応においては障害者雇用率未達成企業を回り、一人でも多くの障害者と企業を結ぶ支援を行うなど、就労支援員は当事者との出会う前から、就労支援として企業開拓を行っている。当事者と出会ってからは、当事者の困りごとに対しての支援、事業主の支援を含めた具体的で一人ひとりへの細やかな対応がみられた。発達障害という同じ障害名を持っていても、そこには性格や好き嫌いを含めた個性もあり、得意・不得意もまた違う。事業主や当事者と一緒に働く同僚や上司との関係性も大切な観点である。それらの多様な関係性を鑑みながら、当事者だけではなく共に働く人々もまた円滑に仕事を行えるように配慮する支援が必要だと考えられる。

就労支援と生活支援の取り組みと連携は、当事者の障害を支える基盤となる側面だと考えられた。就労支援は大げさに言うならば、生まれた時から行われている。定年や就労の終了を迎え、就労というステージを降りたとしても、どのような就労人生だったかは、その後の人生にも大きな影響を与える。職場で知り合った人との縁やうれしかったこと、つらかったことのすべてが、その人の人生であり、支えてくれた人の温かさや喜びにつなが

る。生活は仕事を支える基礎であるとともに、楽しみやゆとりを得る場でもある。生活部面が不得意なために就労に支障がきたす場合もある。その際は、就労支援機関の連携や協働がカギとなる。常なる連携・協働の在り方が速やかで的確な連携や協働につながると考える。

## (2) 当事者の生きづらさ

障害理解と障害受容の難しさは、当事者だけではなく、保護者や家族も含んだデリケートで奥の深い課題である。発達障害は特有のこだわりやコミュニケーション能力の不得手さがあり、他者から見て理解しやすい障害ではない。そのため、障害についての理解を得ることが難しく、どのように表現し伝え、他者に認識を深めてもらうかが大切な課題の一つとなる。年齢を重ねてからの障害受容は当事者だけではなく、保護者の反対も多く、難しい側面がある。障害を受容するか否かは、当事者を主体としながらも保護者や家族の意向も大切にし、選択していくことが必要だと考えられる。

就労支援の難しさとして、就労先の選択は当事者の希望と保護者の意見の食い違いが存在することもある。また、当事者も保護者も、大手で名の有る就職先を望む傾向が高く、当事者の得意な側面や苦手な側面あるいは会社の発達障害に対する理解度に視点が向かない場面も多く存在する。本来なら、就労支援員や学校教育の教職員の意見を参考に就職先を選択することが解決先に繋がりやすいが、初職ではその点が困難であり、ミスマッチが生じやすい傾向にある。当事者と保護者をはじめ、就労支援員との十分な話し合いがミスマッチを減らす要因につながるといえよう。

障害特性と二次障害の問題点は、発達障害の特性は当事者一人に対して、一つというわけではないことである。発達障害であっても、そこに障壁がなければ発達障害者支援法での障害者には当たらない。発達障害者の特性による障害とどのような形で向き合うかは、各人各様であり、その人に合わせた就労支援が必要である。当事者や保護者の障害受容・障害受容が得られない場合、あるいは障害に気づいていない場合など、対人関係やコミュニケーションが円滑に働かない原因が自分の性格や保護者の育て方にあると勘違いする可能性もある。対人交流がうまくいかず、仕事に戸惑い、人の怒りに触れることを恐れ、二次障害につながることもある。二次障害から医療につながり、はじめて発達障害であることに気づくケースもある。困りごとがあれば、最寄りの支援機関に、一日でもはやく支援を求めることが最善の策となる。

### (3) 自己実現

就労支援員は、自分たちの仕事を当事者と企業の橋渡し役や舵取りであると考えていた。当事者と企業がお互い同士で問題解決を図ることができるようなれば、少しずつ支援の場と距離をとっていき、段々と姿を消していく黒子であると受け止めていた。就労支援員としての賞賛や感謝を望むわけではなく、当事者と企業がうまくいくように支える者として存在しており、それが就労支援員の自己実現に繋がっていると考えられた。また、当事者は就労支援員の支援を受けながら、企業のなかに溶け込み、働く楽しみや人との輪を形成していくことができるようになる。職場で同僚や上司から必要な存在だと認められ、さらに仕事で力を発揮できるようになっていく。他者からの承認と自己成長が仕事の満足感や充実感に繋がり、さらに仕事に専念していくと考えられた。

### (4) 就労支援員のインタビュー関連図

就労支援員の取り組みでは、就労支援と生活支援の取り組みと連携を基盤として、早期支援と学校支援、環境調整と就労支援員のサポートと対応など、つなぐ支援の重要性が考えられた。適切な支援を必要な場面で丁寧に活用しながら、当事者を切れ目のない支援で支えることが大切である。また、当事者は障害理解と障害受容の難しさや障害特性と二次障害、就労定着の難しさを、就労支援員からの支援を受けながら、就労支援員とともに乗り越えていく必要がある。

当事者と就労支援員の関係性は、一方的な縦の関係ではなく、相互補完的な対等の関係だと考えられる。伊地知・鮫島・川池ら(2016)の“互助的・支援的環境においては、当事者と就労支援員の両方に成長がみられる”との言葉通り、当事者は承認と自己成長、就労支援員は就労支援員としての視座で、自己実現という成長が両者に認められた。

支援を受けるかどうかは、当事者だけではなく、保護者の意見や考え方も大きい。年少の時期から支援を受けている当事者は、支援を継続して受けやすい側面が高いと考えられる。阿部(2010)も支援は途切れていないことが重要だと述べるように、当事者と就労支援員の関係性のなかで大切なことは、切れ目のない支援のありかたであろう。当事者の年齢が異なれば受ける支援の内容や場所が異なるであろうし、困りごとが違えばそれに即した支援を求めるのは当然であろう。しかしながら、支援そのものは続いていく必要がある。切れ目のない支援が発達障害の就労支援の重要な側面である。

## 第4節 障害者就業・生活支援センターの支援員に対する調査（本調査）

### 1. 研究の背景

予備調査3において、障害者職業センター、職業能力開発促進センター、ポリテクカレッジ、こども総合療育センター（発達障害者支援センター）、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターの支援員に聞き取りを行い、結果を分析した。

図5-7の就労支援員のインタビュー関連図より、就労支援において、生活支援は重要な課題であり、両者は切ることのできない要因であることが確認された。そのため、就労と生活の両面をサポートし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に、再度インタビュー調査を実施する必要があると考えた。

発達障害者の就労に関する研究として、障害者就業・生活支援センターの支援員に焦点を当てた研究はまだ少ない。発達障害者の就労支援と生活支援の両面に携わる支援員に対して、支援の知見をインタビューしたうえで集約し、質的分析を行う取り組みは意義のあることだと考える。

### 2. 研究の目的

本研究は、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た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・定着支援に繋がる要因について検討することを目的とする。

先行研究から導き出された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な支援、(4)就労支援のための課題である。

発達障害者が障害受容できない理由は、各人各様である。健常者ではなくなることへの不安や戸惑い、家族の障害への理解不足、更に社会の偏見や差別が、障害受容を躊躇させる。綾屋(2014)や藤堂(2014)も、発達障害の当事者として、障害理解・障害受容の困難さを述べ、当事者や家族の障害理解・障害受容の困難さは、就労支援においても避けては通れない課題といえることから、「障害理解・障害受容」を視点1とした。

発達障害者はその特性上、苦痛を強く感じる職場環境下で業務を継続することにより、あるいは苦手とする職務を担当することにより、ストレスを高めて他のメンタルヘルス不調を併発する可能性がある(廣・永田 2015)。そのなかで、上司や同僚との連携は、非専門家でありながら当事者に最も近く影響力の大きい資源であり(中島 2015)、企業（事業主・同僚等）の発達障害者への理解は、発達障害者の就労支援において重要な鍵概念であるといえることから、「企業の障害理解」を視点2とした。

また、石井(2015)は、昨今、採用にあたり、支援機関等に登録し、支援者を決めておく

ことを奨励する企業が増えてきており、企業への代弁者あるいは障害者の聞き役としての支援機関の役割の重要性をあげていることから、「職場定着のための有効支援」を視点3とした。

発達障害者は「見えにくい」障害(高橋・高橋 2015)であり、グレーゾーンの人の幅もかなり広いと考えられている。適切な合理的配慮に即する支援とはどのような対応であるか、障害のない人との平等性をどのように捉えるかなど、一人ひとりの特性を尊重しながら、個別に対応する必要がある。そのため、発達障害者の「就労支援のための課題」を障害者就業・生活支援センターの支援員がどのように考えているのかを検討することは重要な視点であると受けとめ、視点4とした。

### 3. 方法

#### (1) インタビュー調査の概要

- ①対象者：調査対象者はA県の障害者就業・生活支援センターの支援員である。
- ②人数：調査対象者は7名(男性5名、女性2名)であった。
- ③期間：2018年11月から2019年4月に実施した。
- ④時間と逐語録の文字数：インタビューは一回、約60分を目処に行った。インタビューの平均時間は78分であった(66分～90分)。インタビュー時間と逐語録の文字数は表5-7のとおりである。

表 5-7 インタビュー時間と逐語録の文字数

	時間	文字数
A氏(30代・男性)	88分	16,688
B氏(60代・女性)	81分	17,593
C氏(40代・女性)	66分	14,217
D氏(40代・男性)	68分	12,914
E氏(30代・男性)	90分	15,967
F氏(30代・男性)	69分	18,233
G氏(30代・男性)	83分	16,309
合計	545分	111,921
平均	78分	15,989

- ⑤インタビュー方法：調査対象者に個別に電話連絡をして、インタビュー日時を決定した。インタビュー場所は、落ち着いて話しができる場所として、調査対象者の勤務先で実施した。インタビュアーは、筆者がメインインタビュアー、指導教員がサブインタビュアーであった。インタビューの内容は調査対象者の了解を得たうえで、ICレコーダー

を用いて録音し逐語記録を作成した。

## (2) 分析方法

本研究では、質的統合法(山浦 2012:28-77)の要領を参考に分析をおこなった。

- ①インタビュー内容を逐語記録に起こし、言語データとした。
- ②言語データを精読した後、横 10 cm×縦 7.5 cmのシール式のラベルに転記した。その際に  
出典がわかるように、発言者名(A氏, B氏, C氏, D氏, E氏, F氏, G氏)と番号をラベル  
に記載し、データ分析における検討の際に元の言語データに戻れるようにした。
- ③似ている内容をまとめることでグループ編成をおこなった。「小グループ」をまとめ、  
「中グループ」にグループ編成し、「中グループ」をまとめることで「大グループ」を編成  
した。
- ④「中グループ」を《 》, 「大グループ」を【 】で示し、分類を一覧表にまとめた。
- ⑤【大グループ】と「中グループ」を使用して、見取図を作成した。
- ⑥最後に、質的統合法によって明らかとなった事実をストーリーにして、叙述化した(ス  
トーリーライン)。

## (3) 研究の信頼性・妥当性の確保

データ分析については、著者が原案を作成し、その妥当性を検討するために、指導教員の  
のスーパーバイズを受けた。また見落としした記述がないか、集めたラベルにつけた表札は  
適切であるかなど、著者と指導教員のあいだで十分な検討を重ねた。

## 4. 結果

### (1) 障害理解・障害受容

#### ①グループ分類

分析の結果、6の「大グループ」、14の「中グループ」に分類された(表 5-8)。6の「大  
グループ」は【障害受容までの差が大きい】【障害受容のきっかけ】【本人・家族の障害観】  
【複雑な思い】【母親と父親の障害受容の差】【支援員の対応】であった。また、見取図を  
図 5-8 に示す。14の「中グループ」は、《ケースバイケース》《自己理解ができる人》《  
自己理解が適切でない人》《安心して話せる人の存在》《医師の診断》《経験や訓練の末  
》《療育の経験》《障害観》《今まで普通にやってきたのに》《選択肢が増える》《母親  
の理解がはやい》《父親の存在はあまりない》《自己選択を尊重》《支援に入りやすい》  
であった。

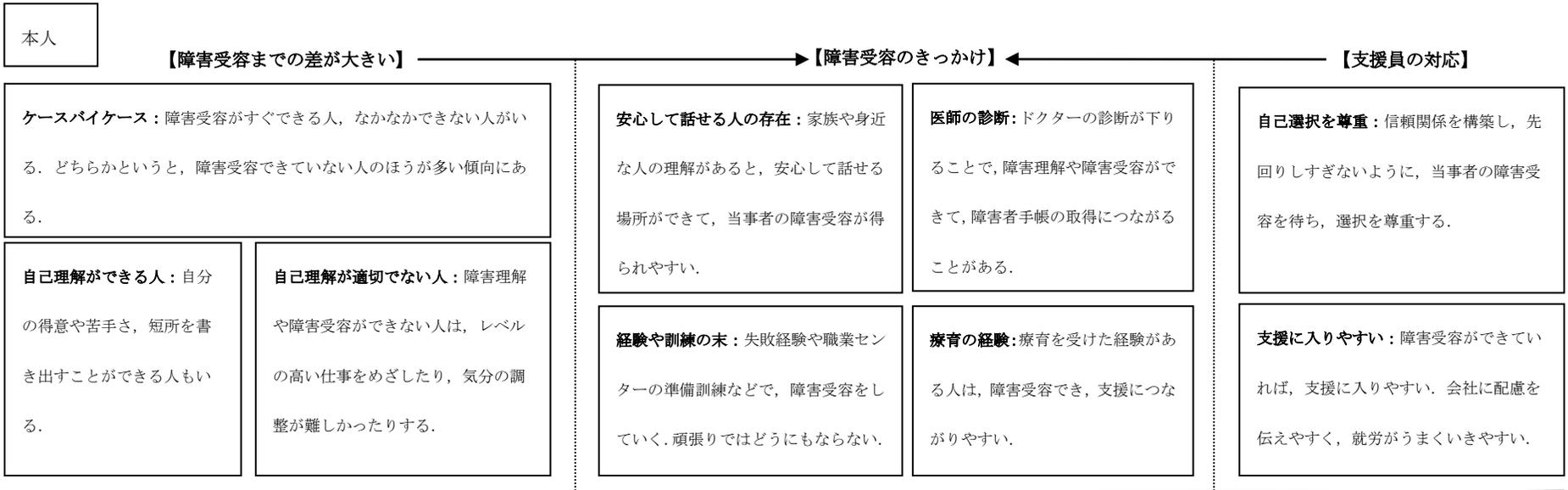
表 5-8 障害理解・障害受容の分類表

【大グループ】	《中グループ》	小グループ
■本人		
障害受容までの差が大きい	ケースバイケース：障害受容がすぐできる人、なかなかできない人がある。どちらかという、障害受容できていない人のほうが多い傾向にある。	<p>〈発達障害者の本人の障害受容、自己理解について聞かせてください〉                      診断ができることによってホッとされる方と、診断がおりたことで、今後、障害と付き合いながらやっていかないと迷ってしまう方とケースバイケースです。すぐに受容されるかたもいらっしゃる方もいれば、何十年とかかるかたもいらっしゃると思います。(A氏17)</p>
		<p>障害受容できているかた、できてない方いらっしゃるけれど、できていないかたのほうが多いのかなと思います。(C氏14)</p>
		<p>仕事を転々としていた30代前半(専門学校卒業)で相談に来られた女性です。長くて、2年も仕事が続かなくて、転々とされていたかたです。製造業でずっと働いてきたかた。最初は仕事が嫌で、悪口を言われると言っていたのですが、その方が発達障害の受診からかかわって、ただ、病院受診するまでもすごく葛藤があって、しかし、ここに来られたと云うことは、自分でも若干わかっていらして。それでも病院受診には抵抗があって。(G氏15)</p>
		<p>〈発達障害者の障害理解や受容は今までお会いになった方はどうでしたか〉個人差がありますね。医療機関とか受診して、もう十分受容して、安心してから来られる方もいらっしゃる。自分はこういうところがあったので、今まで失敗してきたんだ、安心しましたという方もいれば、納得できない、でもここに来る、話聞いてほしい、受容をずっと、受容に添う支援が長い方も多いですね。(G氏37)</p>
	自己理解ができる人：自分の得意や苦手さ、短所を書き出すことができる人がいた。	その方はナビゲーションブックが自分で作れる人だったんですよ。独立行政法人のナビゲーションブックの作り方をもとに、そのシートがあるんですが、それを本人に渡して書いてきてくださいとお願いしたんです。得意なところ、苦手なところとか、人間関係で自分が弱い所とかを書くところがあるんです。あとは、それを見ながら、パソコンと一緒に作るので、本人さんとそれはやるので、それをそのまま伝えるという感じですかね。本人の言葉でそれを打ってもらいました。(F氏48)
	自己理解が適切でない人：障害理解や障害受容ができない人は、レベルの高い仕事をめざしたり、気分の調整が難しかったりする。	<p>レベルの高い事務系をいつもハローワークで、紹介状を最初の頃はもらえていたのですが、どんどん応募されていたのですが、まず面接まで至らないんです。(B氏24)</p> <p>全く病院にかかったことがないという方でつなげてくることは、ほとんどないです。というのは、そういう方は多分、受容ができていないから。病院にかかっていない理由は、そういうことだと思います。(E氏43)</p> <p>本人が受けいれていないのが一番むずかしい。家族は言っても、本人ではないから。働くに当たって、自分がどのくらいの能力のレベルなのか、自分のことを知っていることが一番やりやすい。本人の気をつけないといけないとか、(気分が)落ちた時に、どうやって上げるようにしていくかとか。(E氏48)</p>
障害受容のきっかけ	安心して話せる人の存在：家族や身近な人の理解があると、安心して話せる場所ができて、本人の障害受容が得られやすい。	<p>やっと病院受診して、アスペルガーという診断を受けられて、そのあとは、お父さんになって言おう、お母さんになって言おう、お母さんに話されたらお母さんが泣き出して、なんで家の子が、今まで普通だったじゃないとお父さんに言われたり。お母さんやお父さんにも一緒に来ていただいて、きちんと話して、それは全てダメという事ではなくて、いっしょに話しをして、受容もなんとかうまくいって。(G氏16)</p> <p>〈障害受容に関して、受容できるきっかけというのがありますか〉きっかけですね。ご家族がちょっとこう誰か理解してくださると、安心して話せる場所ができて、受容</p>

		ができるケースがありますね。センターだけではなく、身近な人に話せるというのが。(G氏 43)
医師の診断：ドクターの診断が下りることで、障害理解や障害受容ができて、障害者手帳の取得につながることもある。		(医師の)診断が下りてから、自分の対処法だったり、こちらの相談を受けていく中で、徐々に受容と言いますか、こうすればできるというのが明確になってきました。(A氏 07)
		これまで自分がうまくいかなかったところ、その理由がなんなのかわからないなかで、モヤモヤされていたことが多かったのですが、診断が下りられて、これまでの結果を振り返ってみると…ということと、特性が分かって、こうすればできるということがナビゲーターシートを使って、こうすればできるというのを理解されたかなというところ。(A氏 11)
		その時、その人は手帳を持っていなかったし、また、僕は、(障害者)手帳は取りませんって明言をされました。「手帳を取りなさい」と言うスタンスじゃなくて、「どういう働き方をしたいの?」とそういう話しをしながら、何回もやりながら、たまたま、精神に疾患のために病院に通っていらっしやっただけで、実際に自分の症状はどういう症状は、自分の障害や強み弱みをドクターに相談をされてみたらどうでしょうか?とところから、手帳の取得に繋がった。(B氏 21)
		(障害)理解がないと、障害者手帳を取ることが難しいと思います。A型であれば、医師の診断書でいいんですけど、手帳をもたないと企業側は2.2%のカウントで取れない。そうすると、健常者の方が企業側としてはいいということで、なかなか義務化、障害者雇用がなかなかされないから、義務化されていったのだと思いますけれど、2.2という縛りがないと企業側も健常者と障害者のどちらをとるかとなると、言葉は悪いんですけど、健常者。(E氏 44)
		うちに相談に来られた時に、手帳のメリット、デメリットをお話して、手帳をぶら下げていけば人にもわかるけれど、そうでなければ、わからないし、メリットとして、交通や水族館、高速道路のメリットをしていくと、ちょっとずつ傾いていって、取られるかたもいます。(E氏 46)
		<発達障害者のかたはご自分の障害理解、障害受容をされていますか>んー。診断が出ている人が多いので。<診断が出れば、それを受容も理解もできるということでしょうか>そうですね。(F氏 30)
経験や訓練の末：：失敗経験や職業センターの準備訓練をうけるなどして、障害受容をしていく。頑張りではどうにもならない。		研究機関に席をおいていらしたので、そういうところにと考えたのですが、ハードルが高くて、K県ではうまくいなくて、本人が職業センターの準備訓練を受けながら、大きな印刷会社に就職されて、IT関係のそういうことも含めて、学校で学んだことは全く違う、学校とは違う畑で自分を発揮されています。それは本人が気づかれた、受容されたということなんでしょうね。(B氏 20)
		<障害受容に関して、受容できるきっかけというのがありますか>経験という意味で、自分はそうではないと思っても、失敗したり、色々な経験をしたことで、これは頑張りとかではなくて、どうにもならないんだなと本人が経験してわかるってことですね。(G氏 44)
療育の経験：療育を受けた経験がある人は、障害受容でき、支援につながりやすい。		療育を受けられている方は、受容も比較的されていらっしやったり、節目節目で支援機関に繋がっていたり、2次障害のところになるまえのところ、スムーズにできているかたもいらっしやと思います。そこがあるかどうかで、就労支援させていただく身からすると、就労のところスムーズにいかいかないのかはあるのかなと思っています。(A氏 19)

		<p>&lt;それでは、療育のように小さい時から障害受容ができていたほうが就職はうまくいきやすいとお考えでしょうか&gt;そうですね。それはありますね。最近、ちょっと傾向としてあるのが、療育やっていたので思ったんですけど、療育ちゃんと受けてきましたという方々が繋がるケースも多いですね。(G氏 45)</p>
<p>■本人・家族に共通</p>		
本人・家族の障害観	<p>障害観：障害観の差で障害理解・障害受容までの時間に差が出る。本人の意識だけではなく、親の考え方や地域性もあるように思う。</p>	<p>障害に対する捉え方、発達障害がわかるとかどうとかかそういうことではなくて、障害観が大事なのかなと思います。自分が障害者という枠組みにいくんだというときに、ただ単純に苦手な部分があるんだという風に捉えるのか、障害者とバンと受けとめるか、その方の障害観の差で受容までの時間が違うと思います。(G氏 39)</p> <p>本人の話を聞いて、ご家族の話を聞くと、ご家族も、その障害観が大きいんだなと思います。それって、またその親御さんの親とか、世間体とか、田舎とかだそういうものが大きいので、地域性もあるのかなと感じます。(G氏 50)</p>
<p>■家族</p>		
複雑な思い	<p>今まで普通にやってきたのに：家族・保護者の障害理解や障害受容はみられない。そこには、「今まで普通にやってきたじゃないか」という親の思いもある。</p>	<p>保護者に関しては、どちらかという理解の部分が弱いのかなという気がします。比較的、発達障害という言葉が比較的新しいというところがあって、なかなかこう、本人の受けやわがままだとかという形で捉えている保護者様はまだいらっしゃる、多いのかなという気がします。(C氏 18)</p> <p>お母様も理解を示そうとはしているんですけど、それよりも就職をしてほしいということで、ご本人さんが家で少し暴れたりしてしまうので、本人の希望をかなえたいという気持ちが強くて、お母様が結構動かれて、色んな仕事を探されてこられて、ホテルの仕事もご自分たちで探してこられて、就職をされました。こちらは、就職をされてから、支援に入った感じですね。(D氏 08)</p> <p>本人は受容していても、家族が受容していなければやっぱり、お父さんお母さんがですね。(本人も家族も受容しているのが一番いい)それは、もう。一番、すずみやすいです。(E氏 47)</p> <p>よくよく聞いてみると、ご家族が、なかなか発達障害に理解がなかったり、周囲の影響が結構あります。まず、本人なんですが、本人が受容できても、両親に相談した時に、「お前、今まで普通にやってきたじゃないか」とか、ご両親から否定的なことを言われてふさぎ込んでしまう、まわりの影響が大きいことを感じます。(G氏 38)</p>
	<p>選択肢が増える：家族や保護者の障害理解・障害受容はケースバイケースである。選択肢が増えると思う家族もある。</p>	<p>&lt;ご家族の障害理解や障害受容はいかがなのでしょう&gt;</p> <p>そうですね。ケースバイケースだと思いますが、検査を受けるようなご家族もありますし、選択肢が増えるよねと思う家族もありますし、それぞれのところがあります。(A氏 21)</p> <p>保護者のかたも、受容できる方と受容できないかたがいらっしゃるって、そこが難しく感じました。(E氏 04)</p>
母親と父親の障害受容の差	<p>母親の理解がはやい：家族のなかで、障害理解や障害受容してくれるのは、母親が一番はやい。</p>	<p>全体的には理解が低いんですけど、どちらかという、お母様のほうが理解は示している方のほうが、まだ、多いのではないかなという気がします。幼少期からよくみていらっしゃるということで、話しをする中で、そういえば、こう言ったことがあったとか、こう思い出して、それがもしかしたら、この障害だったのかもですねと、入っていくというか、お話しをしていく中でもあるような気がします。(C氏 20)</p> <p>&lt;ご家族のかたは、子どもさんやご家族の方の障害の理解・受容はいかがでしょうか&gt;</p> <p>なかなか難しい所かなと思います。一番理解を示してくださるのは、お母さんが多いのかなと思います。(D氏 11)</p>

		<p>〈お母さんのほうが父親より障害受容をしやすいというのは…〉ん～、なぜでしょうね。そこは、わからないですね。でも、順番的にはお母さんの方が先ですね。男性の方も女性のかたも。なぜでしょうね、知りたいですね。(G氏 51)</p>
	<p>父親の存在はあまりない：父親は就労場面には、でてこない。</p>	<p>お父様たちは、この就労という場面には比較的出てこれられないです(笑)。あまり、出てこれられないですね。(C氏 21)</p> <p>グループワークをすると、ほぼほぼ、お父さんとかかわりはどうなっているんでしょうかというのができるんですよ。(F氏 61)</p>
<p>■支援員</p>		
<p>支援員の対応</p>	<p>自己選択を尊重：信頼関係を構築し、先回りしすぎないように、本人の障害受容を待ち、選択を尊重する。</p>	<p>〈障害受容や理解ができないかたへの工夫は？〉</p> <p>「それがだめですよ」というと、面談の希望がなくなったり、支援が続かなくなったりするところもあるので、入りのところはすべて受容で、関係性の構築のところからなのかなと思います。そこから、徐々にじゃないですが、信頼関係が構築されたからこそ、こちらのいうことも聞いてくださるという状態になったら、受容のところも話しをしていくのも大事なかなと思っています。(A氏 20)</p> <p>発達障害や精神障害という診断を受けた場合は、こういった形の手帳を持って働く選択肢がひとつ、診断は出たけれど、受け入れないのであれば、周囲には言わず、頑張っていく道も一つ。(F氏 36)</p> <p>本人の受容を待ちながら、「私たちがするわけではないんですよ、どうします？」といつも、本人に返ししながら支援していきます。先回りしすぎないように。(G氏 42)</p>
	<p>支援に入りやすい：障害受容ができていれば、支援に入りやすい。会社に配慮を伝えやすく、就労がうまくいきやすい。</p>	<p>クローズだと私たちができることが限られるので。会社に伝えた時に、うまく伝わらない。発達障害のかたは、周囲がわからないこともある。みんなやっているのに、どうしてできないのとただ叱られるだけだったり。きちんと診断書があったり、特性を伝えることができると、そうだったんだとか、こういう配慮すればいいと落としどころがあるんですが。(G氏 12)</p> <p>〈その障害受容とか理解ができていないことと、就労とは関係がありますか〉断然、受容できているほうがうまくいきますね。というのが、支援に入るっていうのも、受容ができていれば、私たちが入る意味をちゃんと感じていらっしゃるんですよ。こんな支援が必要、こんなことを理解することが必要という事を納得していらっしゃるんです。(G氏 40)</p>



本人と家族に共通 **【当事者と家族の障害観】** 障害観：障害観の差で障害理解・障害受容までの時間に差が出る。当事者の意識だけではなく、親の考え方や地域性もあるように思う。

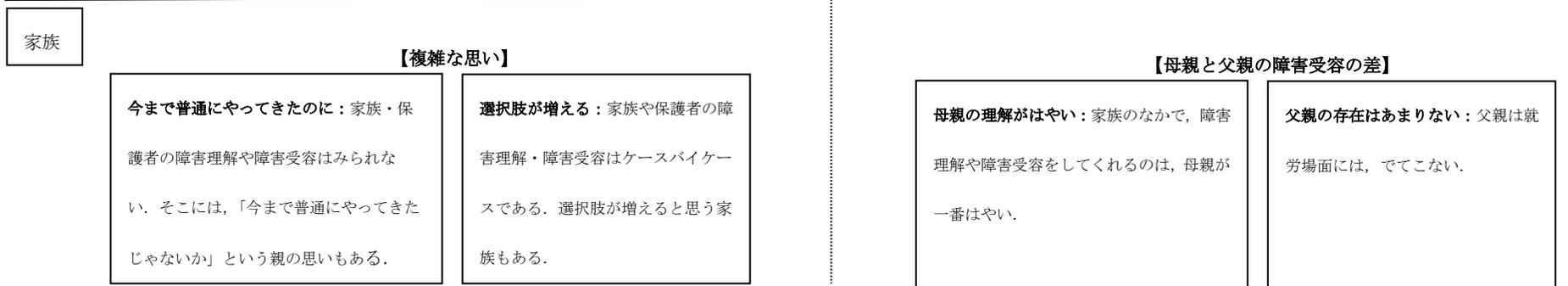


図 5-8 障害理解・障害受容の見取図

質的統合法によって明らかとなった事実をストーリーにして、叙述化する。

## ②ストーリーライン

障害受容ができる人がいる一方で、なかなかできない人がいるなど《ケースバイケース》であり、障害者本人の【障害受容までの差が大きい】。【障害受容のきっかけ】としては《安心して話せる人の存在》や《経験や準備訓練の末》、自分の頑張りではどうにもならないと理解し、家族や身近な人の理解を得て障害受容につながるケースがある。

また《医師の診断》が下りたことや医師との話合いのなかで、障害者手帳の存在や有効性に気づき、障害受容や障害者手帳の取得につながる場合もある。《療育の経験》をもつ人は、幼少期から療育の中で育つため、障害を自然と受けとめることができ、支援に繋がりがやすい傾向がみられる。一方で、《療育の経験》をもつ人のなかには、療育を受けている時に、全く失敗経験がなく成長して、社会人になってはじめて失敗を経験して、落ち込んだり、戸惑ったりする人もいる。社会人になる前には、成功と失敗の両方の体験を積んでおくことが大事である。

支援員は、障害受容が難しい本人を目の前にして、信頼関係を構築しながら、かつ先回りしすぎないように、本人の《自己選択を尊重》して、見守り続ける。本人の障害受容が得られれば、会社側に配慮を求めやすく、支援に入りやすいという利点がある。

障害を受容できない人の中には、自分とかけ離れた高レベルの職種を求めたり、気分の調整が難しかったりする人もいる。障害を受容できない要因の一つとして、長い月日のなかで培われてきた本人や親の【障害観】も存在する。

家族は障害者になる息子や娘に対しての【複雑な思い】を抱える。《今まで普通にやっていたのに》、どこに障害があるのだろうと思ひ悩み、受け入れることが難しい場合もある。一方で、職業に対する《選択肢が増える》と前向きにとらえる家族も存在する。

親の子の障害に対する障害受容は、子が男性であれ、女性であれ、父親よりも母親のほうが、受容は早い。障害者の就労場面に父親が相談に来る姿は、ほとんど見られない。

## (2) 企業の障害理解

### ①グループ分類

分析の結果、4の「大グループ」、12の「中グループ」に分類された(表5-9)。4の「大グループ」は【障害理解の温度差】【上司や同僚の対応】【現場の環境調整】【発達障害者雇用の利点】であった。12の「中グループ」は、《障害理解の低さ》《障害理解の高さ》《伝わりづらさ》《過度な対応》《健常者の傷つき体験》《キーパーソンの存在》《環境整備》《障害者の担当者》《よい変化がうまれた》《雇用したい》《強みをどう生かすか》《障害者は宝》であった。また、見取図を図5-9に示す。

表5-9 企業の障害理解の分類表

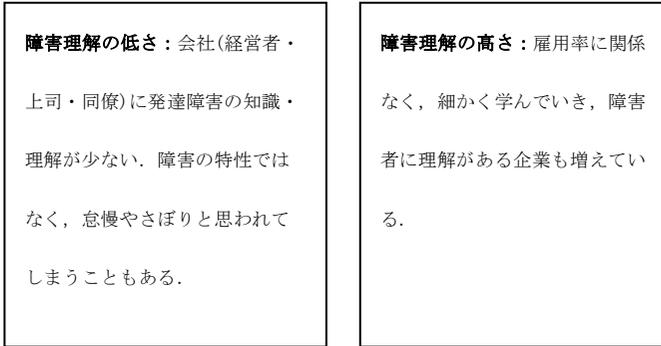
【大グループ】	《中グループ》	小グループ
障害理解の温度差	障害理解の低さ：会社(経営者・上司・同僚)に発達障害の知識・理解が少ない。障害の特性ではなく、怠慢やさぼりと思われてしまうこともある。	こちらが説明をしても、なかなかそれは怠慢じゃないのかと言われてたりとかというのまだありますし、そういった部分での理解の部分とか、まだまだちょっと、障害者雇用ということで進んではいますが、基本的な理解はまだまだだと常々思っています。(C氏08)
		企業側には、発達障害に対する理解はまだまだないと思います。自閉症スペクトラムとかもですね。(E氏57)
		(年配の方が多い職場だと)理解の部分がですね、入っていかないですね、しつけの部分と似ていて、怠けとかさぼりでしょうとか、そういう部分は非常に感じるかなと気がします。(C氏32)
		＜会社の経営者の方々は発達障害者の雇用について、どのようなお考えをお持ちでしょうか。＞発達障害と精神障害、知的障害との違いがピンときていないのかという感じがします。身体障害とその他の障害といった感じですかね。(D氏14)
		＜一緒に働いている同僚のかた、上司のかた、経営者の方がいらっしゃると思いますが、会社の方々の発達障害の方々に対してはどのように受け止めていらっしゃるのでしょうか。＞そうですね。同僚のかたの理解は、そんなにないんじゃないかと思います。(D氏17)
		身内にいらっしゃるとか、勉強をしているかたは別ですけど、基本的には知らないと思っただいていいと思います。とくにこっこの県域、知らないです。(F氏44)
障害理解の高さ：雇用率に関係なく、細かく学んでいき、障害者に理解がある企業も増えている		経営者では、経営者のかたが、積極的に障害者理解があって進めていく場面と、会社によっては、人事部が中心になって進めていくところもあります。比較的、障害者雇用に関しては、積極的になっているんじゃないかと思います。(C氏26)
		企業さんによっては、雇用率に関係なく考えてくださる、私たちよりも細かく、企業が学んでいって、こういうかたもいらっしゃるんだということで企業同士がつながって、うちもちょっと考えたいんだけどと企業から連絡がくることもあります。(G氏32)
上司や同僚の対応	伝わりづらさ：本人の困り感が伝わりづらいことから、周囲は接し方や声掛けが難しいと感じてしまう。	発達障害ってなかなかパッと見て、なんとなく、うん？と思う方もいれば、パッと見では全くわからないけれど、本人は困り感を持っているけれど、それがなかなか伝わりづらいというところが、うまくいかない事例には多いのかなと思います。(C氏07)
		本当に根本的なところかなと思うんだけど、そこが一番最初の関りを持つところなので。なかなか外見からわからない方たちもいらっしゃって、どこに困っているんだろうかと…。(C氏30)
		元々発達障害の特性だったとか、診断が出ていなくても、考え方だったり、特性だったり、仕事に困り感を持っていて、診断とか周りから発達障害ということも言われず、なんとなく生きてはこれたけれど、やっぱり仕事をすると人間関係がうまくいかないと

		<p>か、周りから煙たがられるとか、仕事をなかなか覚えられないとか、ミスが多いとか、健常者のかたと比べて、わかりづらいらしいんですよ、企業さんから見ても。(F氏 26)</p> <p>普通に仕事をしていたら、何も問題なく仕事をされる方たちもいらっしゃるし、そうかと思うと、急にバタンと仕事を休んでしまうとか、あの言葉は気が張ったとか、そういうケースもあり、そういうことを考えたら、接し方というか、関わり方というか、難しさを会社が感じているケースが多いのかなと思います。(C氏 31)</p> <p>特に接客業とかについても、発達となると、一般のかたと見分けもつかないので、粗暴な対応をしてしまったり、ぶっきらぼうだったりするので、働く場所はお客さんがいるところではなくて、バックヤードだったりとか、そこでさせる仕事って、限られてくるとか、制限がかかってくるので…。(E氏 60)</p> <p>く会社の経営者のかた、雇う部門にいらっしゃる方々は、発達障害者の方々の雇用についてどのような考えをお持ちと考えますか?そうですね。んー、そうですね。んー、どうだろう。実際、働き始めて、きちんと、最初に配慮事項とか伝えたはずなのに、全然普通じゃないかと言って、その配慮のことを忘れて…あとから、本人が戸惑うケースもありますね。逆に何でも頼んじやって、やっぱり、見えないから、どこがどうなんだといつも聞かれます。(G氏 55)</p> <p>共通な面は、どう接していいのかとか、難しいとかそういうのがイメージだという気がします。どう接したらいいのだろうか、どう伝えたらいいんだろうとか。(C氏 29)</p> <p>もう少し、まわりの方も気にかけてくださったら、声をかけてくださったらいいんじゃないかなと思いますけれど。(D氏 05)</p>
	過度な対応：心配しすぎたり、配慮しすぎたりする必要はない。	<p>なんというか、心配をしすぎる、「大丈夫?」とか、無理しなくていいんだよとか、必要以上に配慮とか、んーなんだろう、してしまうような優しい方々が多いですけど。ただ、本人としては、それを障害者だから特別扱いかなと受け止めてしまう人もいるので、そこは難しい。田舎なので、いい人は多いんです。ゆえに、本人からすると、もうちょっとほっといてもらっていいんだけどな。できれば、そこをメインで絡むのは嫌だなと。(F氏 52)</p> <p>どうしても難しい人は、時々聞いてもらおうとか、最初緊張する人は、声をかけてもらおうとか、現場への働きかけを我々もしますが、それを10年も何十年もする必要はないと私は思っています。(F氏 55)</p>
	健常者の傷つき体験：障害者雇用をしたことで、会社側や同僚等が傷つく経験をする場合もある。	<p>発達障害のかたがたって、結構、以前いた方が、その障害でおやめになったとかがあると、結構こう、会社側の方がその対応で疲弊をしてしまったということがあって、敬遠をされてしまうという状況はあったりします。(C氏 27)</p> <p>職場のなかで、仕事が忙しくて、ピリピリしている中で、そういったことが出てくると、難しくなりますね。障害者のかたは、けろってしているんですけど、終わった後はですね。言われた会社の方々が引きずってしまうことがあるかなと思いますね。(C氏 50)</p> <p>障害のかただけではなく、お互いの円滑な状況になることもある。一方で、周囲の方々の理解がない場合もありますか?んー、なんですかね。気を回すというか、ストレートじゃない表現、曖昧な柔らかな表現ができなくて、向こう(健常者)が傷ついているのに、全然わからないままで、でも、こっちは傷ついているんだよと思って、ちょっとこう、ずれが生じるケースもあります。(G氏 56)</p>
現場の環境調整	キーパーソンの存在：現場で一緒に仕事をする人、現場のリーダーが障	<p>実際に一緒に仕事をされるかた、関わる機会の一番多い方のなかに理解をしてくださる方がいらっしゃるのが一番大事かなと思っています。(A氏 27)</p>

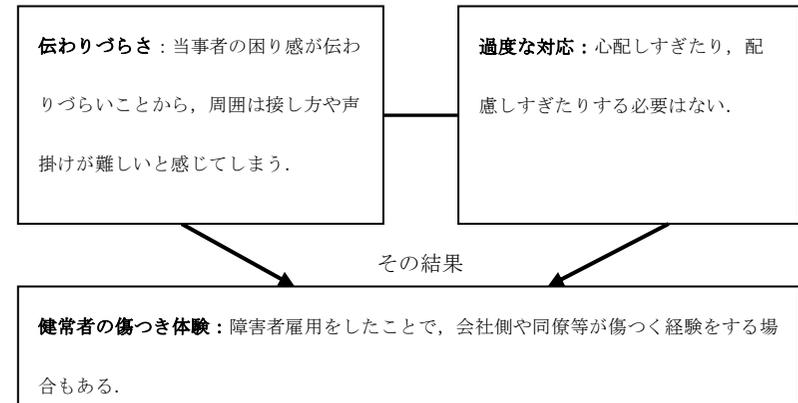
	<p>害者を受入れ、理解し、キーパーソンとなってくれるとうまくいく。</p>	<p>実際、現場の人がその人のことを受け入れて、理解してくださっていないと、絶対に無理です。(B氏31)</p>
		<p>うまくいった事例として、環境の部分は大きいのかなと非常に感じます。仕事をする環境、周りの人の環境が大きいのかなと常々思っているところです。(B氏04)</p>
		<p>一番大事なことは、トップは雇用率の問題だったり、社会的責任でトップを含めて幹部は積極的にやろうとするけど、現場で直接かかわる管理者だったり、課長さん、主任クラス、一緒に働く先輩だったり、どういう風な受け入れをするのか、OJTの仕組みがあるのか、PDCAサークルがきちんとつくられているのかが、そのなかの会社に、そういう組織を作らないといけない積極的に、取り組まれるというのは管理者よりも、直接ね、一緒に働く人の仕組みがですね。(B氏30)</p>
		<p>別な視点から言えば、職場に職親みたいな上司になって、なんでも相談していいよって、両親に代わって、職場の中にキーパーソンがいると、落ち着くかもしれません。そういった方がいらっしやればいいのかもありませんね。(D氏23)</p>
		<p>我々が連絡するのは、人事のかたや課長なんですけど、そのかたが、発達のかたと密に連絡が取れているかという開きもあって、やっぱり現場のリーダーのかたですね。その方がキーパーソンだったり、本人にも、誰に相談をしているのと聞くと、〇〇さんという名前を言いますが、その方が課長や人事の人ではなくて、現場のおじちゃんやおばちゃんだったり、先輩や同僚だったりするので、その方が、人事の方につないでくださればいいのかと思います。(E氏65)</p>
<p>環境整備：仕事の切り出しや配置転換など企業環境を整えてほしい。</p>	<p>その会社さんのなかで仕事の切り出しとか他の部門に配置転換や、ほかのところで、はまっていけるところを探していける関係性が大事なのかなと思います。(A氏37)</p>	
	<p>企業のほうも、環境整備というのは、努力していただかないと、障害者雇用の法定雇用率を達成するために、仕事の切り分けをしていかないとですね。健常のかたがされている仕事の中でも、これは発達のこのかたができるなど切り分けていって、仕事をつくってあげないと、会社の経営者のかたにも我々がお伝えはしています。(E氏61)</p>	
	<p>障害者の担当者：職場のなかに、ジョブコーチなど障害者を担当してくれる人がいたらいい。</p>	<p>発達障害だけではなくて、障害全般という事なんですけれど、企業型のジョブコーチがいらっしやればいいのかと思います。(D氏24)(F氏27)(G氏51)</p>
		<p>発達障害者のかたでも、余裕があるというか、仕事をさせるなかで、教える担当者をつけてあげられるくらいの企業なら、我々も安心できるのですが、中小企業では、本人に求められる水準が高かったりすると、発達障害については、しっかりと伝えておかないとですね。(E氏59)</p>
<p>発達障害者雇用の利点</p>	<p>よい変化がうまれた：障害者雇用を経験したことで、職場全体が健常者も含め、一緒に働くへの気遣いができる環境に変化していった。</p>	<p>今まで、障害者雇用をしてくださっている企業については、ご理解もあるんですけど、もちろん、ナカボツセンターが今まで培ってきた中で関係性が取れているところはですね、話しもうまく落ちたり、伝わったりするんですけど。雇用率の関係で、新しく障害者を雇用したいですと言うところが何件か増えてきたんです。(E氏21)</p>
		<p>(障害者を)雇ったことで、相乗効果というか、「周囲もまわりに対して気遣いができる環境になりました」とか、「障害者雇用をはじめたことで、一緒に働く人同士の気遣いの、その方に向けてだけではなく、環境的によくなりました」とか、ありますね。(G氏53)</p>
	<p>雇用したい：法定雇用率や人材不足の問題から、障害者雇用をしたい。</p>	<p>最近で言えば、精神障害の雇用義務化もありましたので、それもその件数のアップにつながっているのかなと、それから、企業の法定雇用率も2%から2.2%にあがったので、増えてきているのかなと思っています。(E氏11)</p>
		<p>雇用率関係なく、人材不足の会社が今は多いので、そこに人は欲しい。(G氏52)</p>

<p>強みをどう生かすか：発達障害者の持つ能力や強みを企業でどう生かせるかを考える。</p>	<p>〈発達障害者の身近で働く上司や同僚の方々は発達障害者の方々のことをどのようにけとめていらっしゃるのでしょうか〉 入社された方にはずっとそこで働いてほしいと思うところですので、どういう特性があって、お仕事内容の部署でも適材適所じゃないですが、その方の能力はどこで発揮できるのかを考えているのではないかと思います。(A氏 22)</p>
	<p>〈ご本人の能力というよりも、周囲の環境、どういう仕事を与えられたかとか?〉そうですね。まあ、本人さんの持っている強みの部分で理解してくれるとか、そこはもう最初の私たちの仕事として、本人さんの強みの部分をどう生かせるかが大きいのかなと思います。(C氏 05)</p>
<p>障害者は宝：人を育ててほしい・障害者雇用は目に見えない財産である。</p>	<p>管理者は、会社の人を育ててほしいと。育てるためには、会社全体に仕組みを作ってほしい。それは、障害者のことだけではないので、社員を大事にするという仕組みが出来上がっていくと絶対に宝になりますよ。障害者雇用は目に見えない財産みたいなことですね。(B氏 33)</p>

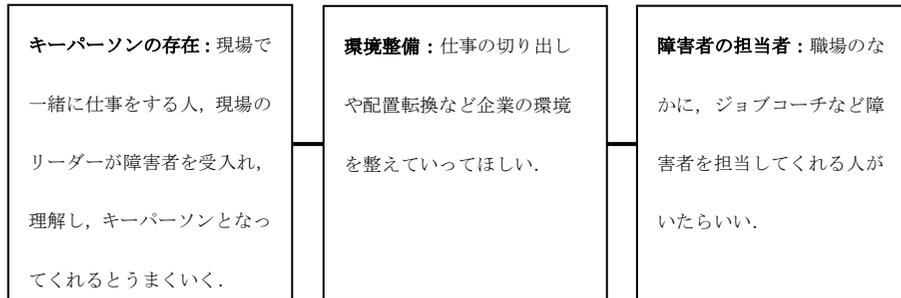
【障害理解の温度差】



【上司や同僚の対応】



【現場の環境調整】



【発達障害者雇用の利点】

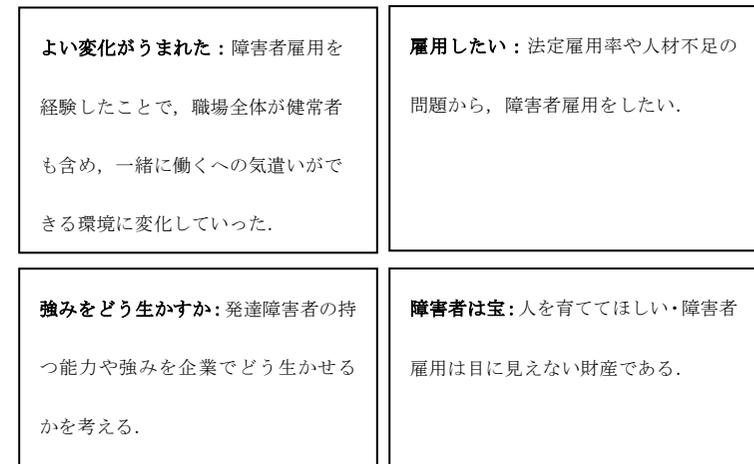


図 5-9 企業の障害理解の見取図

質的統合法によって明らかとなった事実をストーリーにして、叙述化する。

## ②ストーリーライン

企業の発達障害に対する理解には、【障害理解の温度差】がみられる。障害特性をなかなか理解してもらえず、怠慢やさぼりと誤解する企業もあれば、一方で、障害者雇用に積極的で障害者の雇用に前向きに検討する《障害理解の高さ》をもつ企業も存在する。

発達障害者自身は、困り感を抱えて戸惑っているが、それが上司や同僚には伝わりづらく、【上司や同僚の対応】としては、障害者への接し方や声かけが難しいと感じる場合が多い。また、対応に戸惑う側面から、頻繁や声かけや心配など《過度な対応》に結びつく側面もある。その結果、発達障害者の適切に見えない対応(ぶっきらぼうな返事や視線があわないなど)により、《健常者の傷つき体験》が生じるケースもある。

障害者雇用においては、《キーパーソンの存在》が欠かせない存在である。キーパーソンは実際に障害者と一緒に働く人、現場のリーダーなど障害にとって身近な立場の人に担当してもらえることがよい。また、現在、健常者が行っている仕事の内容を再検討して、障害者が担当できる仕事の切り出しや適切な配置転換など《環境整備》も欠かせない。障害者に特化した業務を担当する《障害者の担当者》がいてくれれば、障害者も相談がしやすい。

少子高齢化が進むなかで、人材の確保は大きな観点である。そのためにも、障害者を《雇用したい》と考える企業も増えてきている。企業は、発達障害者の弱みではなく、《強みをどう生かすか》どう職場内で働いてもらうかを考えている。

障害者雇用を始めたことで、障害者だけでなく、健常者にとっても働きやすい職場、お互いに配慮しあえるような《良い変化が生まれた》と語った企業もある。障害者雇用は目に見えない財産であり、《障害者は宝》である。

### (3) 職場定着のための有効支援

#### ①グループ分類

分析の結果、5の「大グループ」、13の「中グループ」に分類された(表5-10)。5の「大グループ」は【生活支援】【ジョブマッチング】【支援者としての視座】【会社側への情報の伝え方】【関係機関との連携の利点】であった。13の「中グループ」は《健康管理》《生活面でのトラブル》《職場実習の重要性》《合理的配慮》《本人の選択を尊重》《失敗経験のフォロー》《自立を促す》《信頼を得る》《本人の情報をしっかりと伝える》《情報を伝える相手》《橋渡し・つなげる役割》《関係機関の共通認識・共通理解》《連携のための関係機関》であった。また、見取図を図5-10に示す。

表5-10 職場定着のための有効支援の分類表

【大グループ】	《中グループ》	小グループ
生活支援	健康管理：食事や睡眠、服薬管理や医療機関への同行など、仕事を長く続けるためには健康が土台となる。	生活リズムで通院とか必要だったら、服薬管理ができていращやるかとか、体調面の管理とかです。 立場的には就職させることが目的ではなくて、就職してそこで仕事を続けていただくことが目標で、ご本人の目標もそこなので、長く続けていくためには、土台になったりするときには、健康面とか。(A氏45)
		服薬管理が雇用するなかでの絶対条件で、お医者さんから言われているので、そこを徹底する。本人ができればいいんですけど、よくなったから飲まないとおっしゃるかたもいращやるので、そこは我々も気をつけてですね。(A氏36)
		医療機関への同行とかはしますね。主治医の先生が今の仕事に対するお考えをもっていращやるかとか、あとは病院受診の時にうまく伝えられないというかたもいращやって、そういう時は、一緒に整理してから、行きましようとか。(G氏06)
		体調とか、その時の気持を書いていただくことで、目で見えてわかるような形で、わかるようにしてもらって、体調が悪かったのは、前の日、睡眠時間が短かったからだよねとか少しわかるようになり、ご本人の自己認識を高めて、わかってもらえるようにしていくケースもあつたりもします。(A氏34)
		Aさんは、ご自分で(食事を)作るのは難しく、ヘルパーさんをお願いしています。そういうことはあります。週に2、3回、お願いしていると思います。生活の状況もヘルパーさんが把握してくださるので。(D氏31)
	生活面でのトラブル：金銭感覚の問題や異性とのトラブルを抱えるなど、注意が必要である。	最近なんですけど、多いのが、携帯電話のゲームとかそういったもので、一日中家からでないとか、それが悪いわけではないですが、慢性的になってしまって、外に一歩も出ないということもあるので、明日から仕事をするんだから、身体を休めることも頭に入れないねとか、基本的なことをお伝えしたりします。(E氏26)
		金銭感覚が、理解に苦しむという方はいращやいます。例えば、Bさんですけど、発達障害の特性というよりも、知的障害のところが大いかなと思うんですけど、ボクシングが好きで、ボクシングが強い、有名な人になって、お金を稼ぎたいとか。私たちがお金を稼ぐっていうと、100万くらいためてという目標だと思うんですけど、その方は、なんか、1,000万とか、ちょっと金額的にすごく大きくて、途方もない感じが。夢がなかなか難しいなど。(D氏32)
		生活が崩れてしまえば仕事にも影響が出るので、その詳細なアセスメントができずに、仕方なく企業につなぐしかなかったとか、仕事が始まってしまうと同時ににかかわった時点で、もっと事前の情報収集をしておけばよかったなど…。(F氏19)
		本人は、仕事は大丈夫、なんでも大丈夫というけれど、主治医の方からは、こういう環境

		<p>は危険部分もあるといった注意点もあったりするので、医療機関への同行だったり、あとはグループホームとか、そこも生活場面もあればそこも連携したり、生活も幅広いですよ。消費生活センターみたいな、お金でちょっと騙されましたと相談があったり、あと、異性との付き合いがトラブルになったりとか、なんでもきっちゃうので、私たちが全部やることはできない。(G氏07)</p>
ジョブマッチング	<p>職場実習の重要性：本人がどのくらいの職業能力をもっているのかは面接だけで把握することは難しい。実際の現場を見学し、職場実習をしてもらうことが必要である。</p>	<p>特に発達の人たちは、今日会って、明日スタートラインに立てる人はほとんどいないですね。何度も、何度も面談して、何度も何度もそういう雇用体験の実習を組んだり、何回も何回もやりながらという、発達の人たちはそういうところですね。(B氏09)</p>
		<p>例えば、ダイレックスとか色々小売業のようなところがあるんですけど、どんな仕事をするのか、レジとか品出しとか計算をしないといけないとか、あとはそうは言っているけれど、実は清掃関係だったすることもあるので、本人もただそこに行きたいというだけではなくて、そこのどういう仕事をするというのがわかる意味でも、職場見学をしたりとか、あとはその雇用する前には、必ず職場実習をするようにしているんです。(E氏17)</p>
		<p>(職場実習の)意図としては、職場というか企業側も利用者のかたが、どのくらいの作業能力なのか、面接だけではどうしても見極められなくて、受け答えはしっかりしているんだけど、実は、「お願いね、『はい、わかりました』と言っても、全然できていなかったりすることもあるので。(E氏18)</p>
		<p>実際に企業に足を運んで、本人さんの障害特性とか、本人さんにも企業現場をみてもらったりして、実際にやれそうかどうかというのを本人と企業と一緒にいって、そこでよさそうだから、雇用ではなく、実習、試験的にお互いに見極められる期間を作って、それでお互いにOKであれば、雇用に進むという流れというのが理想であって、その流れがとれた人たちは、うまくいく確率は高いですね。(F氏12)</p>
		<p>個人個人のところで、こだわり、これだけは曲げられない、そこが理由で、通勤の方法や生活リズムが、いわゆる日中じゃなくて、夜間の方が活動しやすいという方もいらっしゃると思いますが、できればその方のこだわりに合わせた形でマッチングするような求人とか働き方があれば、是非、情報提供しながら進めていくのがスムーズだと思うんですが…。(A氏34)</p>
		<p>合理的配慮：本人に合う仕事をハローワークや企業の情報を集めてマッチングを図る。本人用に求人の作り替えや苦手な部分は配慮してもらうなどの工夫を図る。</p>
	<p>こだわりの部分は、うまく仕事の強みの部分で、こう活かしていくという事で、マッチングといったことはしているつもりなんですが…。(C氏48)</p>	
	<p>あとは、手先の器用さとかがあるのかとか。面接と履歴書だけではいけないので、お互いに実習をすることで、見極めると言った、そのなかで、マッチングがうまくいけば雇用って言う風になっていきます。(E氏19)</p>	
	<p>情報をもとに、本人に合うお仕事を、ハローワークを通じて、あるいは、こちらでもっている企業さんの情報を含めて、仕事とのマッチングというものを図っていく。(F氏11)</p>	
	<p>準備性が整っていれば企業へ私たちの方で、理解してもらえる企業を探していく、こういう方がいるという事を伝えていく、このままの求人ではちょっと難しいところもあるが、この部分は十分にできます、この部分はちょっと配慮が必要です、きちんと相談をして納得してもらえる企業を探すことが大切です。それでさせてもらえれば、企業見学をさせてもらって、本人さんがやってもいいなと思えば、ちょっと体験実習をさせてもらって、企業側も本人もここで働けるかなとお互いのマッチングを図って、就職を決めるというのが大きな流れですね。(G氏02)</p>	
	<p>学校も卒業されていて、こんな配慮があれば、十分仕事はできるんですよとか、個別の人や企業を回って、探していく、話していく。それで理解を得られれば、その方用の求人を出す、作り変えて出してもらおう、非公開求人とかですね。それも企業に考えてもらう。人</p>	

		に合わせてもらう求人。(G氏29)
		私が話しをしたり、本人からの聞き取りとかのなかで、こんな環境であれば、やれるとか。それでも100%ではないので、一回、体験してみましようとか、体験して、ここの業務は難しいから、ここは変えようとか、働くときはちょっと変えるとか、常にマッチングをやっているようなものです。(G氏29)
支援者としての視座	本人の選択を尊重：自己選択、自己決定が一番大事。自分で決めたら、その結果を受け止めてほしい。一方で、話し合いをしてすり合わせていく場合もある。	見方を変えれば、ライフステージやライフスタイルに応じたいろんなサポートが受けられるので、サポートを受けるも受けないも本人の選択です。(B氏01)
		ある程度、自分のスタイルで社会人となった時には、自己決定が一番大事。自己決定の前に自己選択、自分で決めるってことを大事にしてほしい。(B氏04)
		自分で決めたら、その結果を受け止めてよねって、話しをしながらですね。そういう中で、自分で解決する方法とかも培って。(B氏05)
		<本人のかたと保護者の方の就職希望先が別々でしたら、どのように支援をされるんでしょうか。>そうですね。あくまでも本人さんが中心だと考えています。(C氏24)
		実際は、ご本人さんのあまり理解がなくて、ただもう、夢だけを伝えて、その職種と言っているかもしれないし、お母様は子どもさんのことをよく理解して、ここがいいんじゃないかと言われることもあると思いますので、そういう時には、すり合わせをして、考えていきます。(C氏25)
		ここは障害者のセンターです。障害を持っていたら、こうしたらいいですよではなくて。今の状況で、Aさんの今後、働く和生活を考えると、診断を受けて手帳を取るのか、診断を受けても手帳は取らなければ、障害者ではないので、そこですすめていくかを決めましょう。前者の場合はこういう道があります。後者はこういう選択肢があります。我々ができるのはこういうことですね。そうじゃない場合は、ご家族とか学校の先生とか頼れる友人とかと話し合っ生きていく方法もある、選ぶのはあなたですみたいな感じで、私はさせていただいています。(F氏38)
		できているところのフィードバック、今この場面では、この方法がよかったかもねとか、そういったフィードバックをしていくとか、基本的には、んー、なんだろう、そうですね、そういったところを私は気をつけながらやっついていこうと思っています。(C氏16)
		言い方は雑ですけど、それはしょうがなく、あとは自己管理とか休みを取れるとか、服薬とか病院受診とか本人がしなないといけないことなんですけれど、どうしても難しい時ってあって、それをいかに企業に理解してもらって、理解してもらっても、企業は求めないといけないものがあるので、そこに応えられるまでに本人が回復できるか、フォローが入れられるかとか。(F氏24)
		失敗経験のフォロー：本人が失敗体験や挫折をした時に、フォローやフィードバックすることができるか。適度な成功体験と失敗して気づく経験の両方が大切である。
失敗した時にどんなフィードバックをするのか、一人では気づけないので、中学校高校のときに、こういうところからきているかもねと失敗経験を通して学びの時間、フィードバックする人がいれば、もっと違うのかなと思ったりします。(G氏48)		
雇用に繋がったからいい事例ではなくて、そういう経験を積めたとか、我々支援者だけではなくて、本人も自分のいいところと悪いところ、課題点をできるようにするぞというプラスになる場所を見つけていける支援はよかった事例なんじゃないかなと思っています。(F氏14)		

		<p>事故とか命にかかわるでないかぎりには、失敗してでも、そこは学んでいってほしいと思うスタンスなので、そこも含めて、企業さんにも本人さんにも伝えていきます。(F氏 58)</p> <p>失敗経験をしていない。療育っていうきちんとスモールステップでやってきました。そこに、先回りしすぎた方って、支援が必要と実感していないかたもいらっしゃる。適度な失敗経験がない。成功体験だけでもよくないし、失敗体験だけでもよくないんですが、療育という枠のなかでいくと、失敗経験をしていなくて、相談に来ました、就労ですと言う時に支援が必要と感じていないので、それこそ、余計なお世話となってしまう。療育や小中高の間でも、適度な成功体験と失敗して気づく体験も大事だなと思います。(G氏 46)</p> <p>一番は、ご自分の力で安定した職業生活が送れるようにという事なので、できる範囲をできるだけ広げられるようにさせていただいて、自立されたら、自然とフェードアウトしていくというか、そういうスタンスになっていくと思います。(A氏 30)</p> <p>支援者に恵まれたら解決する方法だったり、問題意識だったり、自己分析ができる。自分の強み弱みを自分のなかで、支援者と一緒にきちんと整理ができて、将来の見通しや目標を立てられる力がいい、そういうようなエンパワーを引き出すようなかわり方というのを自分の中では常に面談をするときにですね、心がけています。(B氏 06)</p>
<p>自立を促す：仕事をするのも生活するのも本人。一生の支援はできないため、自立を促し、引いていく支援を志している。</p>		<p>ジョブコーチも一生の支援ではないので。ジョブコーチをしているベテランの方に聞けば、やっぱり絡むときは、引いた後のことを考えて、支援をしているとおっしゃるんですね。(F氏 72)</p> <p>親亡きあとを生きていくには、結局、サポートがないとという方は絶対にいらっしゃる、それは別として、ナカポツの一般就労をする方からいけば、働くのは自分だし、生活するのも自分だし。(F氏 81)</p> <p>私たちが就職者がいっぱいいらっしゃる、全部に顔だせできなくなるので、企業がその方々のサポートができるようになるのが理想で、私たちが引いていけるようになるのが理想です。(G氏 33)</p> <p>どうしようかなと思った時は、相談をしてくださいねというような関係性がまず大事だと思います。金銭感覚が難しい方には、定期的に来ていただいて、金銭出納帳というかレシートを貼るだけでも、先々のところで把握できるようにさせていただいたりします。(A氏 40)</p> <p>やっぱり、背景だったり、きっかけだったりご家族が一番わかっていらっしゃると思いますので、何か問題が生じた時に、ご家族と支援機関が気軽に相談ができるような関係性が大事かなと思うところです。(A氏 33)</p>
<p>信頼を得る：本人・家族・企業との関係性作り、信頼関係をつくるのがまず大事。本人と会社の両方から相談してもらえような関係性がセンターの役割だと思う。</p>		<p>雇っている側と雇われている側が直接的にやってしまうと、なかなかうまくいかない場合もあると思いますので、困っている時には本人さんでも企業さんからでも、相談していただけるような関係性になるのが本センターの役割なのかなと思っているところです。(A氏 38)</p> <p>一週間に1回面談して、ここに就職したいですと求人票を持ってこられて、果たして、ここでマッチングするんだろうかっていうのを「そこで見極めなさい」と言われても難しいところがあって、だから、関係性作りも一番最初の面談をするときに大事にしているところですし、本人の思いをどれだけ引き出せるかっていう面談にすごく時間を割くようにしています。(B氏 08)</p> <p>最初の段階でいろいろ(企業に)お話しをしにいったというのは、レポートを作るからなので。(C氏 09)</p> <p>そこで利用者との信頼は作られていても、会社側との信頼関係が作られていなければ、連絡はこないですね。困っていても、相談をしないですね。(C氏 58)</p>

		<p>上手くいくケースといえば、(本人さんと会社側の) どちらからも連絡がくるケースというのはうまくいきますね。情報が入ってくるから。(C氏 59)</p> <p>順番で言えば、身体が一番人気で、次は知的で、発達障害と精神は同じくらいですが、今、発達障害の認知度が低いので、症状をしっかりと伝えます。(E氏 64)</p> <p>会社側に紹介していくという時には、強みの部分もちろんそうですけど、弱みの部分も伝えていかないといけないし、ただ、その弱みの部分はこういった配慮があったり、こういった声かけであれば、強みに変えていけるといったような支援の方法とか、できるだけ伝えられるようには気をつけているところです。(C氏 17)</p>
会社側への情報の伝え方	<p>本人の情報をしっかりと伝える：発達障害の認知度は低いので、症状や特性、配慮事項や弱みを強みに変える情報を事前に伝えることが大切である。</p>	<p>(上司や同僚にこの人はこういった特性があるから、配慮してほしいということは言われるんですか) はい、最初の時点で伝えますし、書面でプロフィール票を作って、それでもお伝えします。(D氏 21)</p> <p>要は発達障害って、大枠で言うところの困り感があると、そして、本人さんはこの図で行くと、困り感はこの辺ですとするんです。それを知ってもらったうえで、本人さんの特性で、自分からコミュニケーションを取りづらい人なんですけれど、慣れてくればそれはできますとか。えっと、かなり緊張が強いとか、発達障害を持っている人なので、まず発達障害のことを知ってもらって、そのあとに、今からするのが本人の話ですという事で説明していますね。(F氏 46)</p> <p>作った資料に関しては、こうなったときは、こう対応してくださいというのをいれるんです。イメージとしては、本人を知ってくださいと言うことです。それに関しては、発達障害のかたのほうが、特性につながりやすいので、伝えやすいところもあります。(F氏 47)</p> <p>一般的にはそういうかたもいらっしゃるんですが、私がお連れするのは、こういう特性があつてですね。一般論は話さなくても、その方の個人的なことだけ話せばいいとか。説明がしやすくなりましたね。&lt;少しずつ、社会の中での受け入れもしやすくなっている社会性になっているとうけとめていいですか&gt;そう思います。興味があつたんだよってくださるところもあって、「うちの社員とどうちがうの？うちにも一人、そういう感じの人がいるんだけど」という形で相談がはじまることもあります。(G氏 58)</p>
	<p>情報を伝える相手：情報は、現場のリーダーや室長など、障害者のちょっと上の方に伝わるように話すことが必要である。</p>	<p>障害者雇用がはじめてということで、人事のかたもちろん、その方については、把握していないといけないですが、その方との間にいろいろと、スタッフの先輩方に落ちないといけないですよ。おそらく、その障害者の方のちょっと上の方が指導をされるので、そういった方に落ちるようにしてくださいとお話しをします。(E氏 22)</p> <p>それも仏役のかたが、その人がちょっとあの人が出たのはこういった理由があるんだよといった相互一体するような支援がないと難しいと思うので、発達障害者の方々を支援する時には、窓口の課長等だけでなく、現場のリーダーや室長の方々に特性をお伝えして、こういった対応がいいと思いますと伝えます。(E氏 72)</p>
関係機関との連携の利点	<p>橋渡し・つなげる役割：本人の意向を尊重しながら、必要があれば連携する。橋渡しの機関であり、関係機関につなげて、本人・企業を支援することが、センターの強みでもある。</p>	<p>そのかたのご意向に沿ったほうがいいかたは、連携させていただきながら、支援をさせていただくと言ったことになります。(A氏 03)</p> <p>いろいろな支援機関の情報をしっかりと持っているのでも、その方面談をして、アセスメントして、この情報がこの人には必要だよって最初のつなぎ方っていうのが、すごく大事だなと感じています。(B氏 17)</p> <p>こちらサイドでいろいろと決めてしまっても、本人さんにあまり入っていかないと。あなたはどうしたいのということで、本人さんの意向を聞きながら、どんなところに就職したいのから始まって、どんな仕事をしていきたいのというところをまず聞いていって、引き出していって、つなげていくというのが就労系のサービスだと思います。(C氏 34)</p>

		<p>最後は、本当に橋渡しをするようなネットワークの機関なので、色んな所につなげたりすることもあります。(E氏 36)</p> <p>学校の時代にそれを全部求めるのは大変なので、困ったときに「そういえば、そういうセンターがあったよね」というのを本人だけではなく、保護者の方や学校の先生が覚えていて、困ったときに相談するというのをいかに構築して卒業してってもらえるかが大事です。保護者や学校の先生に困ったら相談してもらえるように、そこもコーディネートのところですよ。(F氏 41)</p> <p>絡むときから、最終的にフェードアウトしていく存在なので、いかに集中的なフォローアップの支援の間で、本人、企業環境もろもろ含めてそこで支援とか、仕事・生活が回っていくかをコーディネートしていかないとねという感じですかね。(F氏 73)</p> <p>連携でやらないと、すべてに対応はできないので、連携でやるようにしています。うまくつながっていないと、多分、私たちだけではパンクしちゃう。でも建物は相談室しかない。となると、うまく連携していくしかない、それが私たちの強みです。(G氏 08)</p> <p>そこをこだわらないことで、その方も楽になり、よりいろいろな選択もできるのではないかと思いますので、ご家族と一緒に生活していらっしゃる方には、ご家族の方にもそこはご協力をもらったりとか、あるいは、通院しているかたには主治医の方から言っていたりとか、1つのところが言ってもなかなか難しいと思ったり、機関によって言っていることが違ったりすると、また本人さんがパニックになられたりすることも懸念するところもあります。だから、1つのケースに関しては、共通認識、共通理解をといったところでやっていくのが大事なかなと…(A氏 35)</p> <p>色んな人と関わることで、色々な情報をもらうことで、判断ができる。この人にとって、自己決定権というか、自己理解というか、本人の適性を引き出すための材料としては、親の立場で判断するっていうよりも、色々な方とつながって、療育を受けたとか、そういう人たちからの色々な意見を聴くことで、本人の可能性とか、適性とか、違う角度から見えてきたんじゃないかなというのを最近感じたケースがありました。(B氏 13)</p>
	関係機関の共通認識・共通理解：よい連携があると、問題が大きくならないうちに解決できる。一方、連携機関の共通認識、共通理解を得ることも重要な側面である。	<p>よい連携が取れていくと、あまり問題が大きくならない。ちっちゃな目のうちに終えられたり、未然に防げたりするように思います。(C氏 62)</p> <p>ナカボツでなくても、事業所と本人がしっかり結びつきができていけば、うまくいくんだと、つながるところまで、僕は補強してあげて、あとは、もう、本人は全然コミュニケーションを取れるようになって、A型事業所のかたと一緒につりにいくように、成長もみられたので、社会性に関しては、OJTじゃないですけど、仕事をしながらの社会性というか、センターが全部やらなくても、事業所同士がしっかりつながっていれば、やっていけるんだろうなと思いました。(E氏 53)</p> <p>明らかに、家族の言い方でガクッと落ちてしまうとか、それこそ、精神症状が悪くなるとかまでのレベルまでいけば、病院を通じて、家族へのアプローチ。そこは私たちが直接ではなくて、病院からそういう関わりをすると、彼の症状とか特性が、荒ぶるのだろうということ、根拠をもって伝えてもらうというやりかたをするかもしれませんね。(F氏 63)</p> <p>そこが出てきて何か言ったとしても、「なんで家の子を障害者扱いして」ということにつながることになりかねないということまでイメージして、だったら、関わっている病院とか診断をした人、家族を含めて信頼が厚い人を私からめします。(F氏 65)</p>
	連携のための関係機関：障害者職業センターやハローワーク、病院、就労施設及び法律関係ほか、	<p>職業センターはジョブコーチを派遣されたり、最初の段階で、職業評価をしていただいて、職業特性を見極めたり、ハローワークはすぐ隣なので、よく連携させていただいています。(A氏 29, B氏 27, D氏 25)</p>

<p>必要な機関とは連携する。連携を通じて、発達障害者が地域に根づき、就労・生活をしていってほしい。</p>	<p>今度2月には知的・発達障害で、まあ、困り感があるかたもいらっしゃるということで、県の教育庁と連携をしてやっていこうと、そういった地域に還元できればなという事で開催しているようです。(C氏02)</p>
	<p>障害者の就労とか、生活にかかわるところと言えば、仕事で言えばハローワークとか、障害者職業センターとかをはじめとして、地域にある障害者の就労系の福祉サービスとかですね。相談支援事業所など、基本的に福祉分野の障害者関係の方々とはそれで連携する対象にはなっています。(F氏02)</p>
	<p>基本的にハローワークはもちろんですし、相談支援事業所、えっ、所属していた事業所だったり、あとはまた病院だったり、いろいろ、卒業したばかりの方だったら、特別支援学校だったりも連携しています。(C氏39, F氏42)</p>
	<p>借金関係、金銭管理を社協にお願いしたり、年金が入って、給料が入って、3日後には、どうやって明日から生活していこうという方もいらっしゃるの、我々だけでは対応しきれないところもあるので、そういったところをお願いをして、計画的に使えるようにお願いしたりします。(E氏25)</p>
	<p>契約している事務所はないんですけど、電話でこういうケースでご相談は大丈夫ですかと、一回目無料だったりの司法書士さんとか弁護士さんとか、よく聞いてくれる弁護士さんだと毎回そこに相談しやすかったりという事もありますね。(G氏09)</p>
	<p>こういった部分で本人さん、困りごとを感じていらっしゃるようでした。こういったことが原因ではないでしょうかと会社さんにも情報提供をさせていただいたりしています。(C氏40)</p>
	<p>企業側も生活面に入りづらいところもあります。例えば、遅刻が多いんだけど、本人に言っても何も言わない。実際、何時に寝ていますかとご家族に尋ねたいけれど、企業側は踏み込みづらいので、我々が入って、なかをとったりするんですけど、生活面は、親がいらっしゃらなかつたり、別居されていたり、そういったかたが主になってきます。(E氏40)</p>



図 5-10 職場定着のための有効支援の見取図

質的統合法によって明らかとなった事実をストーリーにして、叙述化する。

## ②ストーリーライン

職場定着のための有効支援として、土台となるのは《健康管理》である。健康でなければ、生活をすることも働くこともできない。また、障害者のなかには金銭感覚や異性との問題など《生活面でのトラブル》を抱える人もいる。そのため、【生活支援】は、就労の基盤といえる。

職業能力を面接や職場見学だけで決めることは難しい。実際の職場を見学したうえで、職場実習をすることは重要である。時には、ハローワークや企業の情報を集めて、本人用の求人票を作成してもらったり、職種内容を検討してもらったり《合理的配慮》をしてもらうなど、入職前の【ジョブマッチング】を入念におこなうことが大切である。また、発達障害に対する知見が少ない企業や従業員のかたがたに、《本人の情報をしっかりと伝える》こと、《情報を伝える相手》は、職場の規模や職種によって異なってはくるが、現場のリーダーや室長など、障害者が実際に接する現場のちょっと上のかたに伝わるように話すことが必要である。

支援する者として、もっとも重要な視座は本人・家族・企業との関係作り、つまり相手方の《信頼を得る》ことに尽きる。信頼関係を基盤として、《本人の選択尊重》し、本人が挫折や失敗体験をしたら、それをフォローしながら、最後は、支援者は引いていく存在であると自覚して、本人の《自立を促す》支援が肝である。

センターの強みは関係機関との連携である。本センターだけで、障害者の就労支援をすることは無理だ。必要があれば、関係機関に《橋渡し・つなげる役割》が求められている。障害者職業センターやハローワークをはじめとして、《連携のための関係機関》として複数の関係機関と連携を取ることもある。よい連携があると問題を小さくうちにつぶすことができる。そのためには、《関係機関の共通認識・共通理解》も忘れてはならない視点である。

#### (4) 就労支援のための課題

##### ①グループ分類

分析の結果、4の「大グループ」、8の「中グループ」に分類された(表5-11)。4の「大グループ」は【苦手な側面の克服】【家族や他者のバックアップ支援】【センターの役割】【求める就労支援人材】であった。8の「中グループ」は、《発信する力》《ストレス対処力》《交通手段の確保》《家族支援》《人とのつながり》《適切なトレーニング方法》《社会への周知》《コーディネーターの確保》であった。また、見取図を図5-11に示す。

表5-11 就労支援のための課題の分類表

【大グループ】	《中グループ》	小グループ
苦手な側面の克服	発信する力：困ったときに、自分の気持ちを発信できる力が必要。 伝える方法は、言葉に限らず、紙に書く方法でもなんでもよい。	受容の部分からすると、自分が自分の事を一番わかっているので、自分で自分のことを言うことが大事だと思いますし、特に周りのところからすると、課題が生じてきたときに、課題の理由というか背景にあるものが何なのか、そこだったのかというところが理由ともあるので、そこを追いかけていくというのも大事なかなと思います。(A氏32)
		何かあった時に、関係機関に発信する力が大切だと思います。企業よりも、本人がその力をつけて、企業やこっちに伝えてくれないと、ためにためてしまうと取り返しがつかないこともあるので、それを伝えています。(E氏74)
		「最終的には自分で言わないとだめですよ」とか、振り返りでそこを聞いたりとか…。 と言っても、できる人もいるけれど、なんだかんだ言っても、それができない人もいますのですけれど。でも、伝えないと、本人が望んでいない特別扱いになるので。それか、ちょっと困った人になるんですよ。(F氏59)
		伝える力が大事。言葉が通じなければ、紙に書いてでもなんでもいいので困っている、助けてほしい、あぁしたい、こうしたい、色々なんでもそうですが、伝える力が結局は、仕事にしても、何にしても、相談する力になるんですよ。(F氏83)
		言葉が話せる話せないではなくて、困ったときに発信できるかとか、福祉施設とかだと困ったときとか、何か体調が悪い時に、職員さんが声かけてくれます。大丈夫ですかとか、ちょっと体調が悪いんじゃないとか。でも、企業になると、せめてそこは自分で発信してくださいという文化なので。そこが発信できるかできないかがそこが全然違ってくると思います。(G氏03)
	ストレス対処力：社会に全部を求めても伝わらない。トラブルにならないように、ストレスの対処法を身につけることが大切である。	ストレスの対処の方法もしっかりと知っておくというか、見つけておくことも、その就労支援と言う意味では、長く仕事を続けていくためには必要なことなのかなと感じているところですよ。(C氏38)
		イライラした時とか、感情のコントロール・感情がワーッと爆発した時とか、それは会社では成り立たないので、じゃ、イライラしてストレスがたまったらどう対処するのか、福祉施設ではいいけど、会社では、そこをわかったうえで準備が整っているかどうかです。(G氏04)
		自分の特性もわかってきたけれど、社会に全部を求めても伝わらないことは伝わらないし、どこかで自分が折り合いをつけなければいけないなど到達点まで行かれた方は、自分で特性をわかってきたから、「僕はこうで、こうです」と言っても、社会は変わらない、変わりにくい、それなら、自分がトラブルにならないようにどう対処するのかという、自分なりの対処法を身につけないとなと思って、そこがわかっただけでも、私は、いいのかな。(G氏63)

	交通手段の確保：通勤方法が課題のひとつ。免許がないと就職の幅が狭くなる。	<p>&lt;課題があると思いますか&gt;乗り物に乗れない、免許を持っていないということも課題の一つだと思いますし…(D氏 28)</p> <p>通勤方法がきついです。自分で運転ができなければ、×(ダメ)です。バイク、車、自転車で通える手段がやっぱり、持っている人のほうが(就職の)幅は広い。(F氏 76)</p>
家族や他者のバックアップ支援	家族支援：24時間体制でセンターが本人の支援をすることはできないため、家族の支援がほしい。	<p>&lt;課題があると思いますか&gt;ご家族の支援がないというのも課題の一つだと思います。(D氏 29)</p> <p>その方が就労をしたときに想定されるトラブルが起こった時に、対処できる器量があるかどうかとか、そうなった時に、その周り、後ろのサポートがあるかどうかかな。一つでも欠けると、難しいですし、作業能力も高い、受け答えもできるけれど、家庭が難しいとなれば、センターが365日、24時間あいていけば別ですが、土日は支援ができないと、そういった時に、ご家族の支援がないと難しいなと思います。(E氏 66)</p>
	人とのつながり：自分を知ってもらえたり、SOSを出せたりする場があるといい。	<p>何かあった時に、SOSが出せる場面というのが多いほうがいいのかなと、あまり多すぎても逆に混乱するようですけど。(C氏 35)</p> <p>働いて、行きつく先は、その先は一人だ。お金を得て一人で遊んでも面白くない。何か買って消費しても、物を得ても面白くない。そうじゃなくて、自分を知ってもらえる、お互いを支えてあうことをみんな求めているんだなというのがわかって。働くまでは支援できた、その先、人は繋がりなんだなと思っています。(G氏 64)</p>
センターの役割	適切なトレーニング方法：発達障害者に即したトレーニング方法で支援を行いたい。	<p>(障害者就業・生活支援センターの支援員として)発達障害に対する支援と言うのをどうしていいのかわからない。知的な障害の支援の時代も長かったので、知的な方々への支援と同じことをしてしまうと、これこれこれというように決められたことをやっていくことが得意な方々もいらっしゃるけれど、やっぱりこう、なんでそうなんだ、理由までわからないと行動までつながらない方も多いので、その説明までつけていってあげないと納得がいかないというか、丁寧な支援が必要なのかなと思っています。(C氏 43)</p> <p>それがうちの地区は、(障害者就業・生活支援センターの)母体が知的障害のある施設とかがほとんどなので、発達障害のかたのノウハウがないんです。そうすると、発達障害のあるかた、専門学校とか、大学まで出ている方がトレーニングしたいですと言ってこられたら、一般的には事業所につなぎます。そうすると、そこでは知的障害のある方と同じように、接してしまわれて、「なんで俺はこんなところにいるんだろう」ということで、行けるところがないのが現状です。(G氏 60)</p>
	社会への周知：発達障害者に関する理解を社会に周知していくことが必要である。	<p>発達障害というのは、理解されていない障害なのかなといったところがあるので、その周知だったり、そのところをセンターとして、していくべきなのかなと。(C氏 42)</p>
求める就労支援人材	コーディネーターの確保：トータルサポーターやアセスメントができ、情報をつなげるくれる人が関係機関にいたらいい。	<p>昨年度から、ハローワークさんが、発達障害者のトータルサポーターを作っていて、そこが機能されているので、もっと就労のところが進められるように、足掛かりじゃないですが、1つの手掛かりになってほしいなと思っています。(A氏 24)</p>
		<p>就労支援とかでいくと、相談を通じてアセスメントができて、必要な社会資源とか、情報を得たうえでつないでコーディネートできる人が、(関係機関に)いたらいいと思いますけれど。(F氏 85)</p>

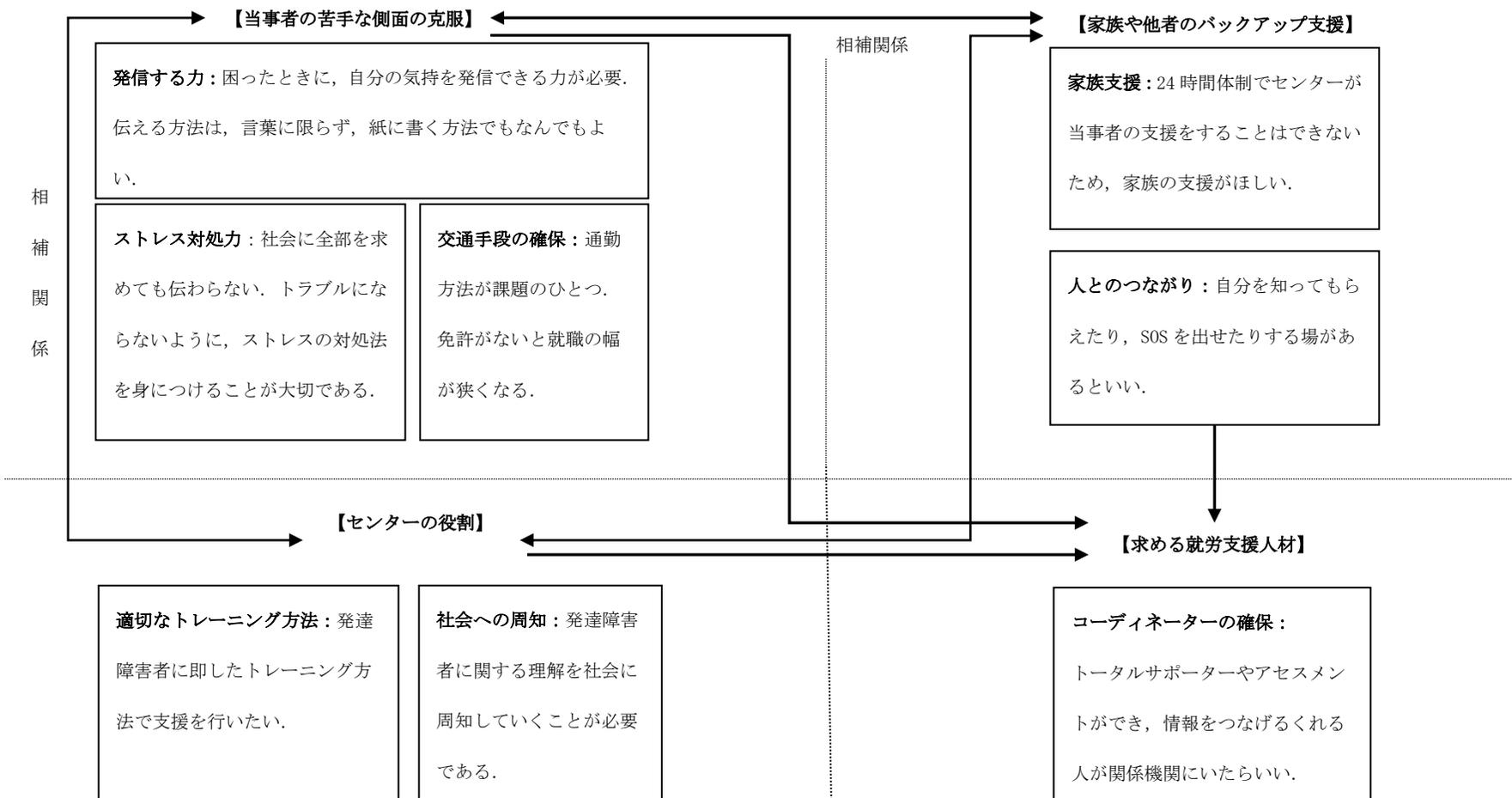


図 5-11 就労支援のための課題の見取図

質的統合法によって明らかとなった事実をストーリーにして、叙述化する。

## ②ストーリーライン

発達障害者の就労に欠かせないことは、困ったときに自分の気持ちを《発信する力》である。必ずしも言葉で発信する必要はなく、本人が発信しやすい方法(例えば、紙に書く、パソコンを使うなど)で他者に伝えていったらいい。会社や社会にすべてを求めても無理である。トラブルにならないように、自分なりの《ストレス対処力》を常日頃から身につける手立てが必要である。地域によっては、《交通手段の確保》が就労に大きな課題となってくる。車でなくても、原付バイクでもよいので、免許があれば就職の幅は広がる。

また、【本人の苦手な側面の克服】のために、《家族支援》や《人とのつながり》は欠かせない。センターが24時間稼働しているわけではない。折々に、安心して相談できる家族や知人、ストレスが溜まった時にSOSが出せる場所の確保が大切である。

発達障害者に即した《適切なトレーニング方法》で、障害者の訓練をすることは困難な現状にある。知的障害者の訓練に発達障害者が入ることで、「自分は一体何を学びに来ているのだろう」と訓練の意味を感じない発達障害者もいる。発達障害者に関する理解を《社会に周知》していくことも、【センターの役割】として重要な課題である。

さらに、【求める就労支援人材】として、トータルサポーターや情報をつなげてくれる《コーディネーターの確保》が不可欠である。そういう人が関係機関にいてほしい。現状で活躍している人も多いが、今後ますます、人数を増やして、障害者就労のために尽力してほしい。

## 5. 考察

### (1)障害理解・障害受容

就労時に、障害者として就労するのか、それとも健常者として一般就労するのかを決定することは非常に難しい。就労するのは本人自身であるが、障害者というレッテルを貼られたときの周囲の視線や職域の幅、自分自身の心の中に起こる予想もできない気持ちなど様々な思いが駆け巡り、判断はより困難を極めると考えた。

また、本人が自分の経験や体験を通して、障害者就労を目指しても、家族の障害受容がない場合や障害者に対する偏見や差別をもつ障害観があると、子どもを障害者と認めたくない親の思いも深く、本人の迷いも大きくなる可能性がある。また障害者自身も、自分を育ててくれた親の気持ちを無視することは難しく、年齢が若いほど、親の意向に沿う形で

の就労を望むケースが高いと考えられた。

支援員は、本人や家族の複雑な思いや障害観を受容し、長期的視点にたち、障害を受容するのか否かを、本人や家族と十分に話し合い、温かい目で見守る姿勢が必要と考えられた。先導せず、焦らせず、本人と家族が納得いくまで思案したうえでの、自己選択と自己決定を尊重する姿勢が大切であるとする。

## (2) 企業の障害理解

少子高齢化や人材不足の観点から、障害者雇用に積極的な企業も増えている一方で、法定雇用率に満たない企業や障害者に対する理解が不足している企業も多くみられる。

発達障害者と一口にいても、障害特性は各人各様である。障害名にとらわれることなく、一人一人の特性を見極めることが大切な課題だと考えられる。そのためには、障害者就業・生活支援センターをはじめとした関係機関と企業との密なる連携が必要である。

企業ごとに障害者担当者を決め、障害者に対する理解を深めることが、安定した障害者雇用を継続するカギになる。障害者の特性を深く理解すれば、その人にあった職種の切り出しや適正配置もしやすくなる。仕事をうまくこなしていければ、本人の職場への満足感も高まり、ともに働く周囲の人との関係性も円滑になると考えられる。

また、企業のなかにジョブコーチがいると、発達障害者、企業、同僚などの困りごとをすべて把握してくれる人がいて、助かる。しかし、現在、企業内ジョブコーチを職員として雇用している企業は少ないため、今後、ジョブコーチの雇用が少しでも伸びていけば、障害者雇用にとっては朗報となると考えられる。

できることとできないこと、できないことであっても、工夫すればできるようになることも数多い。職場の現状を再度みなおし、障害者のための職種を創生していくことが企業に求められている。

支援員のインタビューのなかで、障害者雇用をしたことで、健常者も含めてお互いが配慮しあえる職場に変化していったという話しが聞かれた。「障害者は宝」であることを再確認することが、企業のよい職場づくりに繋がると考える。

## (3) 職場定着のための有効支援

障害者就業・生活支援センターの特徴は生活と就労の両方を支援できるセンターであるという事である。障害者が就労するためには、就労に関する支援だけでは不足であり、就

労を継続するにあたって、健康管理や金銭面・異性問題をうまく処理するなど生活を管理することは必要不可欠なことである。生活面での問題には会社も手助けをしにくい側面がある。そのため、センターの力が障害者には、より頼もしい存在となる。

能力を発揮し、満足できる環境下で働くためには、職場の実習や強みを活かせる職種に配置してもらうことが必要である。適正配置のためにジョブマッチングが欠かせない。職場実習や合理的配慮などは、実際の現場に出向き、本人と企業の話しを偏ることなく聞き取り、実際に仕事をしてもらい、何度も調整を重ねたうえで行うものである。支援員として、手を抜くことなく、何度も繰り返し、忍耐強く検討を加えていく必要があると考えられる。本人、家族、企業の三者との信頼関係を構築できる支援員だからこそ、果たせる重要な支援といえる。

関係機関との連携は利点がある一方で、各機関を通じての共通認識・共通理解が必要な難しいものだと考える。密なる連携があるほど、障害者にとって、選択の幅は広がるだろうが、支援者にとっては支援先が増え、戸惑うことも考えられる。森田・野末・井村(2012)は、「顔の見える関係」がよい連携の基本となると述べている。日頃から、必要ことは遠慮なく伝えあえる関係性を作ることができれば、関係機関同士の円滑な連携がはかれ、スムーズな支援が行える。

#### (4) 就労支援のための課題

発達障害者の発信する力がなにより必要だと述べる支援員が多かった。病院や施設と違い、就労は仕事であり、保護を受ける場所では元来はない。もちろん、障害の程度により合理的配慮を受けることは当然の権利であるが、一方で、どの様な形でいいから、困りごとがあったら、自分から発信する力を支援員は求めていた。社会にすべてを求めても無理であり、生きるうえで自立していく力を欲していると考えられた。

本人が発信することで、ともに働く上司や同僚との関係性が深まり、理解し合えるようになり、それが本人の職場環境を居心地のよいものにし、職場定着につながる傾向が考えられた。一見、厳しい考えを表明しているようであるが、仕事を退職して、生活だけの人生になった時のことまで見据えて、支援員は障害者に対するあたたかい眼差しを示していた。

関係機関との連携や調整は自分たちの役目と話しながらも、それを十分にやりこなせるだけの人員が確保できない側面やセンターの認知度の低さから、コーディネーターの確保

を要望課題としてあげていた。どの機関につながることがもっとも適切であるかは、障害者就業・生活支援センターの職員であっても、迷うことが多い。その理由の一つは、センターの職員が長年、就労支援を専門業務とするのではなく、3年から5年程度で、他の職種に転勤する場合も多く、発達障害者に対する専門的知識が十分に身につける時間が不足している場合が多いためだと考えられた。

センター内で行えるアセスメントには限界があり、障害者への適切な支援を望む一方で、支援できる範囲の限界を支援員は感じていたように考えられる。

障害者就業・生活支援センターの社会的認知度が上がれば、行政からの予算も得られ、障害者の就労支援のエキスパートとして、専門的知識を学んだり、アセスメントの場所を確保したり、研修の機会を増やすなど、発達障害者の就労支援の専門家として、これまで以上の役割を果たしていけると考えた。

## 第6章 総合考察—検証と課題

### 第1節 検証—4つの視点

#### 1. 障害理解・障害受容

発達障害者の障害理解・障害受容までの道のりは、各人各様であり、障害理解が適切でない人の場合は、本人・家族の障害観が、障害受容を阻害する要因の一つであることが確認された（図6-1）。

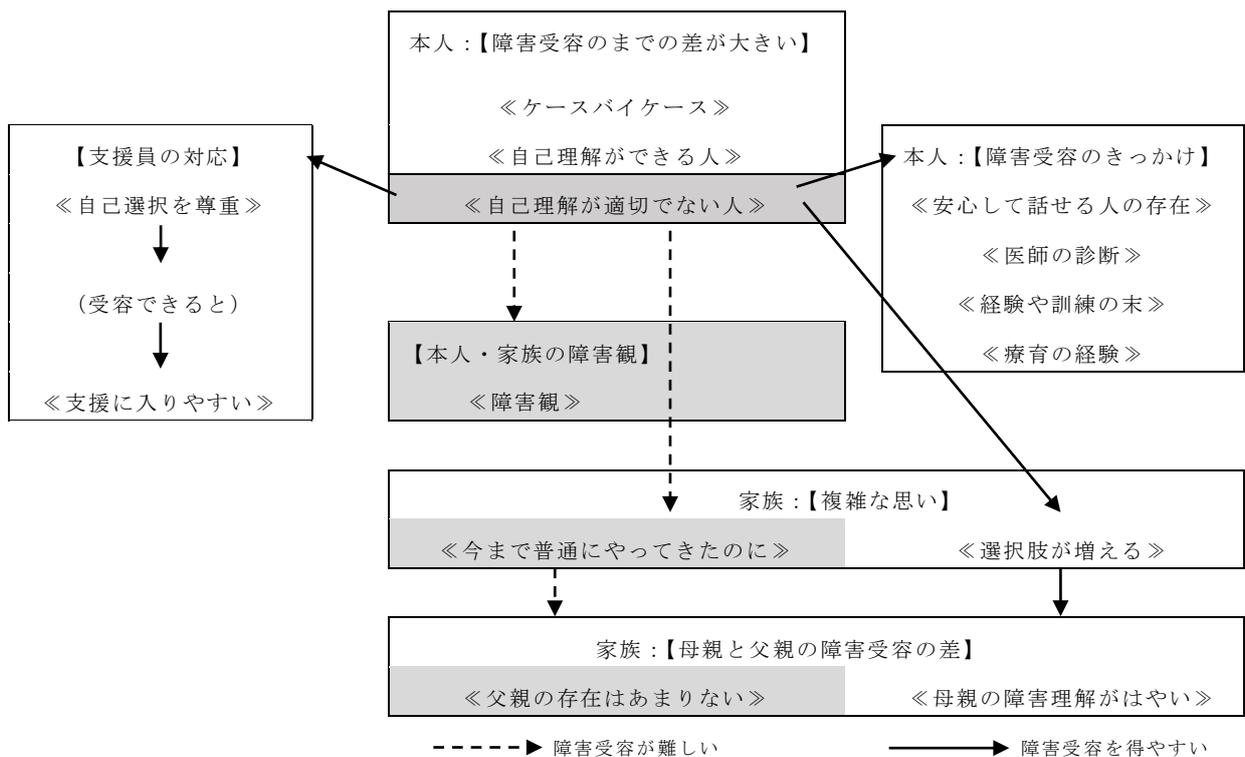


図6-1 障害理解・障害受容の関連図

本人が障害受容するきっかけは、安心して話せる人の存在や医師の診断が確定したこと、また、就労後、いくら努力しても自分の頑張りではどうにもならないという体験や経験をすることで、障害を受容していく事例もみられた。信頼関係を構築できる人たちと何度も話し合いを繰り返すことで、自分の気持ちを吐露することができ、諦めではなく、納得した形で、障害受容をしていくと考えられた。

本視点は、予備調査1（第5章・第1節：発達障害者の母親に対する調査）でも、同様の結果が得られた。

また、本人に対する支援だけではなく、母親が体験している葛藤や障害受容を含めた困

難性を支えるために(柳澤・綿 2010 ; 松岡・玉木・初田ら 2013), 母親の安心感を得られるように家族支援を行うことも大切であると黒川(2011)は述べている.A さん(発達障害者)の母親にとって, 信頼できる相談相手は, 保育園の園長であった. 厳しくも尊敬できる存在であった保育園の園長が, 母親のそばで適切な支援をしてくれたことが, その後の A さんの進路を決める大きな一歩となった.

また, A さんは大学生活のなかで, 生まれてはじめて, 自尊感情を傷つけられることのない安心・安定した学生生活を送ることができた. 落ち着いた学生生活の中で, A さんとともに, 母親もまた A さんの障害を受け止める心の準備ができ, 療育手帳の取得をスムーズに行うことができたのではないだろうか. 「A さんは, A さんのままでいい」という A さんを囲む温かい人的環境により, A さんの自己受容・障害受容に繋がったといえる. A さん自身が大学生活のなかで, 発達障害者の特性について卒業論文を介して叙述したことで, 自分自身の障害を理解する機会を得たことも, 障害受容に繋がった要因といえる.

療育の経験は障害受容につながりやすい一方で, 療育のなかで失敗経験をすることなく成長し, 就労してから, はじめて失敗を体験し, 戸惑い立ち上がることの困難さを経験する障害者もいる. そのため, 療育のなかでも, 手をかけすぎず, 失敗経験をしたら, 支援者や家族がフォローし, 「失敗しても, その後のケアがある」という経験を培う必要性がある.

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・自己決定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, 本人の自己選択を「積極的に待つ」支援を行っていると考えられた.

## 2. 企業の障害理解

企業の発達障害者への障害理解は、障害者就業・生活支援センターの支援員のインタビューから、障害理解のある企業もあれば、あまり障害者に対する理解のない企業もあることが確認された(図 6-2)。発達障害者は他の障害と異なり、外見上(見た目)わかりにくいことから(市川 2012;湯澤 2016)、他者の理解を得ることが難しい側面がある。

一見、どこに障害があるのかと、同僚や上司も感じ、障害が周囲に伝わりづらい傾向が高い。そのため、本人の気持ちに添わないかたちでの、職場の同僚や上司からの過度な対応が発達障害者を苦しめることもある。一方で、同僚や上司が前向きに、本人に声かけや親切な手助けをしても、お礼の言葉がなかったり、視線を合わせなかったり、問いかけても言葉が乏しかったりすることから、健常者の傷つき体験が生まれる場合もある。支援員が発達障害者の特性をともに働く同僚や上司に適切な情報を伝えることの重要性がうかがえた。

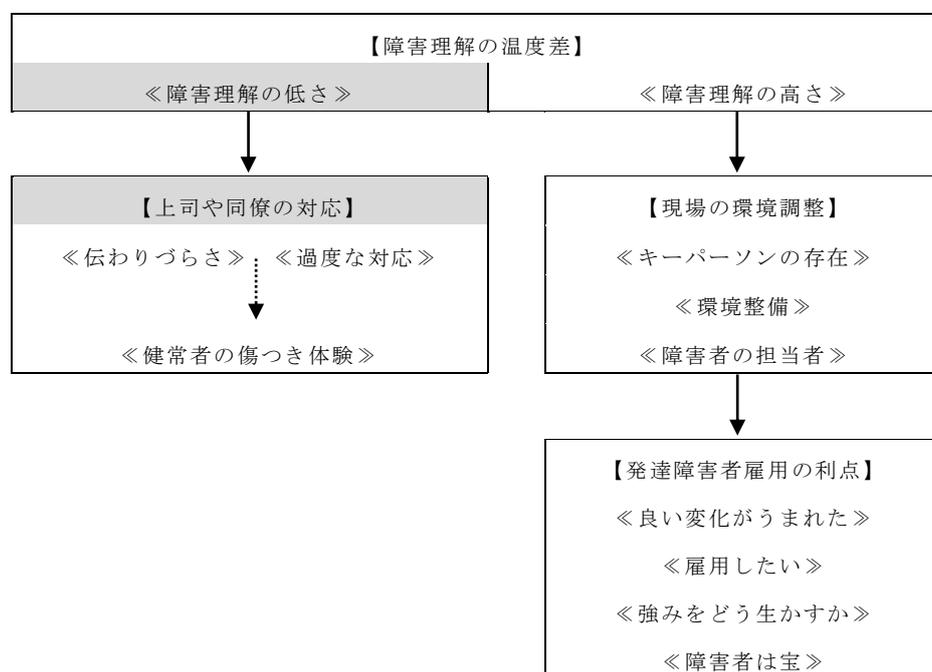


図 6-2 企業の障害理解の関連図

発達障害者の就労継続のためのポイントとして、もっとも大切な点は、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配置する工夫を実施することが重要である。

本視点は、予備調査 2(第 5 章・第 2 節：発達障害者と働く上司に対する調査)でも、同

様の結果が得られた。

Aさんの上司は、Aさんのことを障害者として受け止めるのではなく、「どんな人にも発達障害の一面は存在する。自分自身にも、発達障害かなと思うような側面もある」と話され、Aさんにとって意見を素直に伝えることのできる存在（キーパーソン）として、職場環境づくりのサポート役を担っていた。

Aさんが想定していなかった残業を課せられ、パニックに陥った時には、Aさんと十分な話し合いを持ち、「1時間の残業を、休み時間を短くすることで行ってもいいし、朝早く来て、残業分をこなしてもいい」と、上司は柔軟な対応を示してくれた。そのおかげで、Aさんは自分の働くスタイルや一人暮らしの家事等を勘案して、朝30分早く来社し、昼に30分休み時間を少なくすることで、終業時間は変化させないという働き方を納得する形で選択できた。また、1時間の残業をどの時間帯に補うかという点は、障害者雇用のAさんだけに選択権が与えられたわけではなく、Aさんを特別扱いしないためにも、他の社員にも同じ選択権を与えるなどの工夫がされていた。

この点も、障害者雇用のAさんにとって、働きやすい環境設定となったと考えられる。キーパーソンがいることで、安心感をもって仕事に取り組むことができ、仕事がうまく流れやすくなる。仕事をこなすことができれば、職場でのもめごとは起こりにくく、共に働く同僚にとっても、Aさんを受け入れやすい環境が整えられたと考えられる。Aさんの場合、上司がキーパーソンとなり、Aさんの職場定着につながったといえる。

発達障害者雇用を経験したことで、職場の雰囲気が、お互いを思いやる気遣いのできる環境に変化したと語る支援員の言葉もあった。少子高齢化の波もあり、社会全体が働く人を求めている現状である。企業も法定雇用率の問題も含め、障害者を雇用したいと希望している側面がある。障害者雇用の利点や障害者を雇用することで生じる前向きな変化を企業も改めて認識し、障害者雇用の価値を見直す時期に突入していると考えられる。

### 3. 職場定着のための有効支援

障害者就業・生活支援センターの特徴は、生活支援と就労支援を両輪として行うことである。発達障害者の職場定着のための有効支援として、生活支援と就労支援はどちらも欠かすことのできない側面であることが確認された（図6-3）。望月(2015)は発達障害者の就労支援にかかる就労支援の連携・協働機関として「①本人」、「②家族」、「③学校」、「④医療機関」、「⑤支援機関」、「⑥企業(社会)」の連携・協働が必要であると述べている(第

4章). 本研究において, 障害者就業・生活支援センターは, 望月の述べる①～⑥の機関との連携・協働は確立していると考えられた.

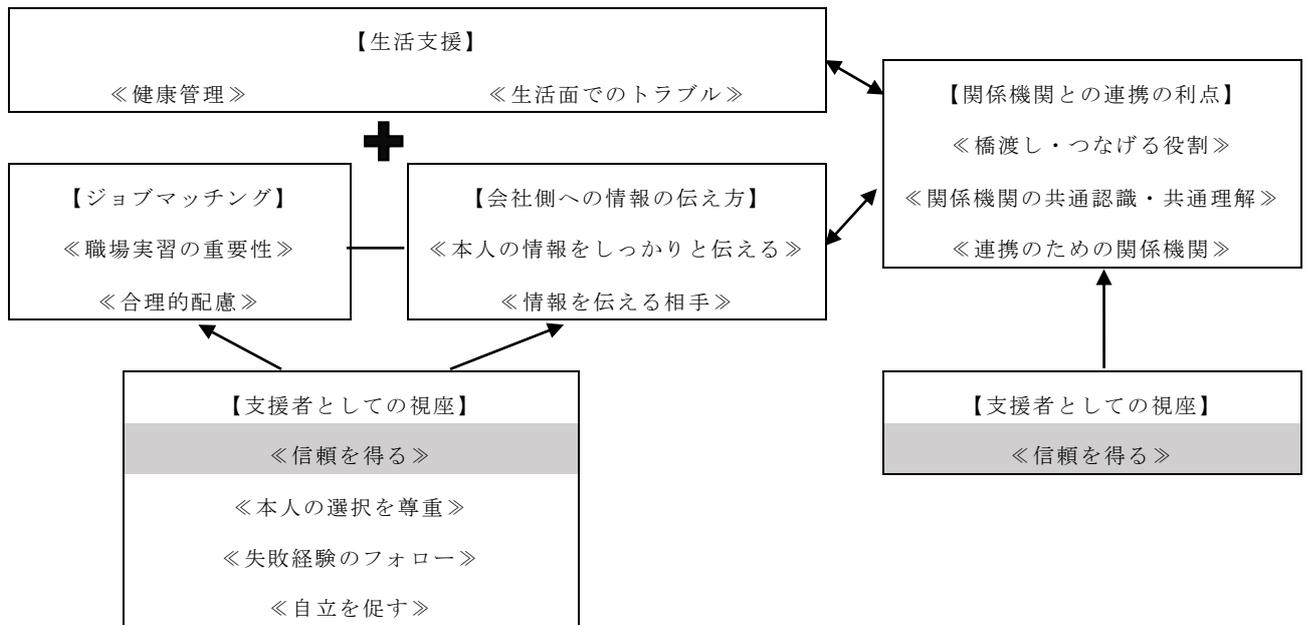


図 6-3 職場定着のための有効支援の関連図

生活リズムが狂うと, 社会生活への影響がでてしまい, 職場に遅刻したり, 休みがちになったりするケースも多数みうけられる. 健康管理や生活面でのトラブルを解消して, 安定した生活を行えるよう支援することが大切な観点である.

就労支援では, ジョブマッチングや会社の情報の伝え方が重要な側面である. 本人のスキルが発揮できる職種を担当できるよう, 事前の職場での実習は欠かせない. 本人がどうしてもできない役割は合理的配慮を求めるなど, 働きやすい職場環境づくりのために, 「本人と企業の橋渡し」をし, 「両者をつなげる役割」こそが, 本人と企業が支援員に求めている支援である.

本視点は, 予備調査 3(第 5 章・第 3 節: 就労支援員に対する調査)でも, 同様の結果が得られた.

就労支援員は, 自分たちの仕事を「当事者と企業の橋渡し役」や「舵取り」であると考えていた. 当事者と企業がお互い同士で問題解決を図ることができるようなれば, 少しずつ支援の場と距離をとり, 姿を消していく黒子であると受け止めていた. 当事者と企業が互いに理解しあえるよう, 支える者として存在しており, それが就労支援員の自己実現に繋がっていた.

また、障害者就業・生活支援センターの強みは、関連機関との連携である。必要な関連機関と密なる連携を取り、本人の支援にあたっている。各人によって、必要な機関はそれぞれ異なっているため、多くの連携機関と日頃から連絡を取り合っておく必要がある。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を作りである。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い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。

#### 4. 就労支援のための課題

障害者就業・生活支援センターの支援員は、発達障害者の就労支援の課題として、本人の苦手な側面の克服、家族や他者のバックアップ支援をはじめ、これまで不足していたと感じているセンターの役割や求める就労支援人材をあげていた(図 6-4)。

家族のバックアップ支援の重要性は、予備調査 1(第 5 章・第 1 節：発達障害者の母親に対する調査)でも、同様の結果が得られた。

中尾(2014)は発達障害研究が活発になるとともに、「親が非難された時代」に始まり、今後は「親も資源とみなす時代」に変化していくと述べている。A さんの母親は就労に関して、A さんだけに就労の選択を任せるのではなく、A さんと一緒に就職先に出向き、職場内の雰囲気を感じ、上司に会い、その職場が A さんに向いているかどうかを模索していた。親が子を支える資源となり、親子がともに納得できた就労先だったことが、A さんの職場定着につながった要因のひとつと考えられる。

発達障害者の就労支援において、必要不可欠な側面として、企業の創意工夫や見直し、家族の支援だけではなく、本人自身にも自分の苦手な側面を克服する努力の必要性がある。困ったことがあったら、どの様な形でもかまわないが、本人の困り感を発達障害者自身が発信することが重要であり、必須条件である。これは、働くうえで必要な観点ではあるが、生活場面を含め、自分の事は自分自身で解決の糸口をつかむ必要性や社会に求めずすべてを解決してはもらえないという側面から、本人の自立を求める支援である。一見、厳しい意見に思える一方で、真の支援とは、職場定着だけではなく、職場での定年を迎えてからの生活までを見据えた長期視点が重要である。

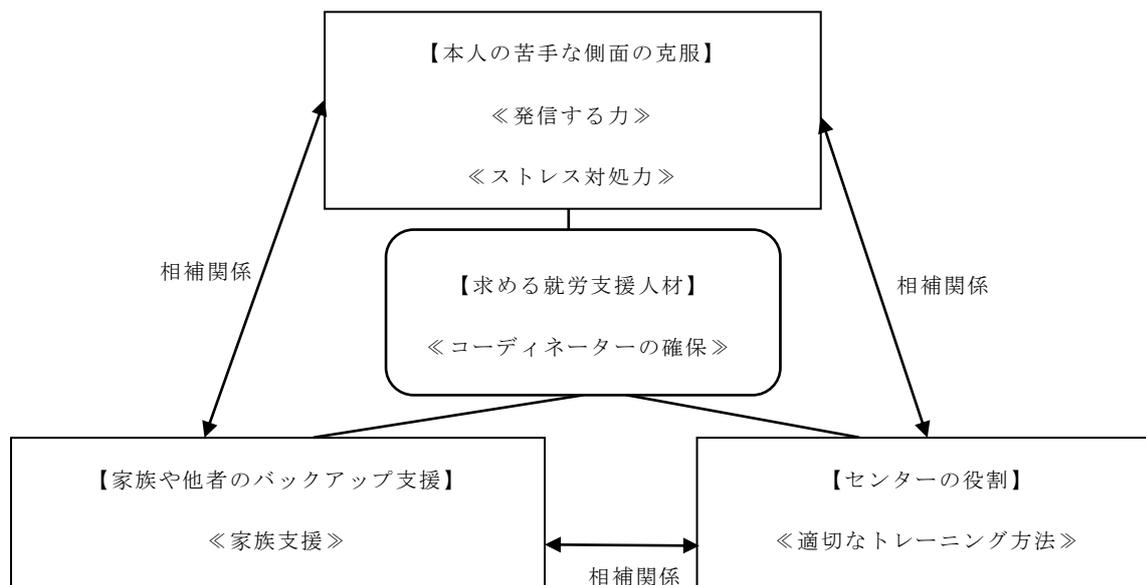


図 6-4 就労支援のための課題の関連

支援員が求める就労支援人材として、コーディネーターの存在があげられた。障害者就業・生活支援センターの支援員は、関連機関との連携・協働は欠かせず、それがセンターの強みでもあると述べていた。しかしながら、障害者就業・生活支援センターの現況は、支援員の不足やトレーニングの場所がないなど多くの問題を抱えていた。障害者就業・生活支援センターの存在が社会に周知されていないことも、その一つであることが強調された。

まずは、生活支援と就労支援の両方を担っているセンターとして、社会に知ってもらう必要があると考えられた。社会が障害者就業・生活支援センターを貴重な存在として有効活用すれば、財源の確保ができ、支援員の増員や場所の確保も可能になると考える。障害者にとっても、企業にとっても、また関連機関にとっても、重要なセンターであることを知ってもらう、感じてもらう必要がある。

## 第2節 総合考察

障害理解・障害受容には、これまでの家庭生活並びに社会生活の中で、身につけてきた障害観が大きな影響を与え、障害を受け入れることを困難にする側面が認められた。

特に小さな地域に長年居住していると、近隣との関係性が深くなり、子の障害を認めることが難しくなるなど、家族の複雑な思いがある。一方で、障害受容することで、就労のための選択肢が増えたと受け止める家族がいることも確かであり、障害の受け止めかたで、前向きに進んでいこうと考える家族も存在する。時間をかけて信頼できる人と十分な

話し合いをもち、本人ならびに家族が納得して前に進むことが大切である。

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。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考える。

また、当事者は就労支援員の支援を受けながら、企業のなかに溶け込み、働く楽しみや職場の人との輪を形成できるようになっていく。職場で、同僚や上司から必要な存在だと認められることが当事者の自己肯定感を高め、さらに仕事で力を発揮できるようになっていく。他者からの承認と自己成長が仕事の満足感や充足感を高め、就労定着につながると考えられた。

最後に、障害者就業・生活支援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、「なしえる仕事」、「なしえた仕事」を、本人や家族だけではなく、社会全体に発信し、障害者就業・生活支援センターの存在価値を知らしめることが発達障害者の就労支援にとって大事な視点と考えた。

### 第3節 研究の意義と課題

本論文では、発達障害者の就労支援に関する研究として、現在、十分に注目されているとは言えない「発達障害者就業・生活支援センター」の支援員に着目した点に意義がある。これまで発達障害者自身に聞き取りやアンケート調査を実施した研究は散見される一方で、発達障害者就業・生活支援センターの支援員の役割に注目し、発達障害者の就労支援・定着支援の要因を研究した文献はほとんどみられない。発達障害者と健常者がお互いの価値を認めながら働ける職場づくりに多少とも寄与できたのではないかと考える。

本論文では4つの視点から発達障害者の就労支援につながる要因の検討を行った。しかしながら、4つの視点をまとめて、障害者の就労定着のための核心的な要因を見出すことはできなかった。今後の重要な課題と肝に銘じて、更なる調査研究に邁進していきたい。

## 謝辞

本論文を終えるにあたり、本研究や大学院での講義・演習を含め、終始適切なご指導をしていただきました蓑毛良助教授に深甚の謝意を表します。博士論文作成のためにご指導ご協力いただきました多くの方々に御礼申し上げます。鹿児島国際大学大学院福祉社会学研究科長の千々岩弘一教授をはじめ中山慎吾教授、佐野正彦教授、田中安平教授、高橋信行教授など本学博士後期課程の先生方のご指導とご支援がなければ、到底、本研究を最後まで完成させることはできませんでした。誠にありがとうございました。

また、客員教授の田畑洋一教授には、本学博士後期課程1年目から査読論文ならびに本論文作成に関してのご指導をはじめ、貴重なご指摘とご尽力を賜りましたことに、深く御礼申し上げます。

鹿児島県内の精神科や学生相談室等で臨床心理士として勤務する中で、社会福祉学の知識がいかに必要であるかを痛感し、鹿児島国際大学福祉社会学研究科後期課程の門を叩きました。これまで、学部、修士課程ともに心理学を専攻していた私を福祉社会学研究科の先生方は温かな眼差しで快く迎えてくださいました。本学博士後期課程の講義や研究のレベルは高く、先生方の知識の深さや学問に向かう真摯なお姿が、ともすれば折れがちな私の弱い心を支えてくださる一筋の灯となりました。

なお、古くからの友人のような穏やかさと朗らかさをもって接してくださった学友である本学博士後期課程の下木猛史氏ならびに博士前期課程の中村幸子氏に御礼を申し上げます。お二人の存在があったからこそ、高度な講義を楽しく乗り切り、大学院生活に美しい彩りを加えることができました。感謝の気持ちでいっぱいです。

最後になりましたが、インタビュー調査にご協力くださいました鹿児島県内の障害者職業センター、職業能力開発促進センター、ポリテクカレッジ、こども総合療育センター（発達障害者支援センター）、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターのみなさまには、快く調査依頼を承諾してくださったことに深謝致します。

ご多忙中にもかかわらず、明朗闊達に意見表明をしてくださったことが印象に残っております。特に、障害者就業・生活支援センターのみなさまには、複数回のインタビュー調査を快諾いただきました。深く、御礼申し上げます。ありがとうございました。

## 引用文献

- 阿部好恵(2010)「障害者自立支援法における『就労支援』に関する一考察—精神障害者の地域生活支援活動の視点から—」『帯広大谷短期大学紀要』47, 45-54.
- 相澤欽一(2016)「障害者雇用施策の動向とこれからの就労支援」『精神科臨床サービス』16, 313-319.
- 天野聖子(2016)「定着支援のHow to」『精神科臨床サービス』16(3), 351-357.
- 青木聖久(2011)「精神障害者の暮らしと障害年金を受給しやすい社会のあり方—障害年金受給者の語りと英国におけるスティグマの解消に向けた取り組みを通して—」『日本福祉大学社会福祉論集』125, 21-39.
- 綾屋紗月(2014)「診断基準が抱える課題と当事者研究の役割」市川宏伸(編著)『発達障害の「本当の理解」とは—医学, 心理, 教育, 当事者, それぞれの視点—』金子書房, 73-78.
- Begeer, S. (Eds). (2008) “Brief Report Self-Presentation of Children with Autism Spectrum Disorders.” *Journal of Autism Developmental Disorder*, **38**, 1187-1191.
- Dalgin, R. S. & Gulbride, D. (2003) “Perspectives of People with Psychiatric Disabilities on Employment Disclosure.” *Psychiatric Rehabilitation Journal*, **(26)**3, 306-310.
- 独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構(2018)『障害者雇用納付金制度の概要』([http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/about\\_noufu.html](http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/about_noufu.html), 2018. 2. 3).
- 独立行政法人日本学生支援機構(2014)『平成25年度(2013年度)大学, 短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書』独立行政法人日本学生支援機構 学生生活部 障害学生支援課: 東京.
- 独立行政法人日本学生支援機構(2017)『平成28年度(2016年度)大学, 短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書』独立行政法人日本学生支援機構 学生生活部 障害学生支援課: 東京.
- 江本純子(2014)「中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題—大阪府中小企業家同友会のデータをもとに—」『人間と科学』(県立広島大学保健福祉学部誌)14(1), 66-77.
- 榎本容子・清野絵(2017)「障害者の就労支援ネットワークの構築・維持要件に関する文献的考察—発達障害者支援に焦点を当て—」『福祉社会開発研究』(東洋大学)9, 77-89.
- Flick, U. (1995) “*QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG*” Rowohlt Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg. (=2011 小田博(監訳)『新版 質的入門—〈人間の科学〉のための方法論』三水社).
- 藤井 渉(2012)「身体障害者福祉法の成立に関する一考察—対象規定に着目して その1—」『花園大学社会福祉学部研究紀要』20, 21-36.
- 福田真也(2014)「修学と就労支援—学生相談とクリニックの連携—」『精神科臨床サービス』14(4), 381-387.
- 福田真也(2017a)「大学生の発達障害—大学と医療との連携, および就労支援—」『心の健

- 康』32(1), 15-23.
- 福田真也(2017b)「発達障害の障害者雇用—大学入学後に診断された事例への支援—」『日本児童青年精神医学会』58(1), 70.
- 福光涼子(2012)「発達障害者と就労支援員をめぐるニーズ」『徳島大学地域科学研究』2, 61-66.
- 布施直春(2017)『これで安心！障害者雇用の新しい進め方 障害者種類に応じた職場での配慮ポイント』労働調査会.
- Glaser, B. & Strauss, A. L. (1967) *“The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research.”* (=1996 後藤隆・大出春江・水野節夫(訳)『データ対話型理論の発見 調査からいかに理論をうみだすか』新曜社.)
- 芳賀彰子・久保千春(2006)「注意欠陥/多動性障害, 広汎性発達障害児をもつ母親の不安・うつに関する心身医学的検討」『心身医学』(日本心身医学会) 46(1), 75-86.
- 春名由一郎(2002)「障害者の職務満足度に対する職場環境整備状況の影響」『産業衛生学雑誌』44, 765.
- 橋田菜穂(2010)「発達障害者の雇用の現状と課題—企業の人事担当者に対するアンケート調査を通して—」『人間社会・文化研究』(武蔵野大学大学院)4, 25-36.
- 発達障害者の支援を考える議員連盟(2017)『改正 発達障害者支援法の解説 正しい理解と支援の拡大を目指して』ぎょうせい.
- 早野禎二(2005)「精神障害者における就労の意義と就労支援の問題」『東海学園大学研究紀要』10, 29-42.
- 平野郁子(2014)「発達障害のある人が障害者手帳をもって生きる体験: 青年期以降に診断を受けた取得者へのインタビューから」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』120, 1-22.
- 本田浩子・斉藤恵美子(2016)「発達障害者の親の負担感に関連する要因の検討」『日本公衆衛生雑誌』5, 252-259.
- 堀川公平(2014)「『力動精神医学的チーム医療と伝統精神医学的チーム医療—この似て異なるもの—』『精神科臨床サービス』14(4), 446-451.
- 堀越清香・柴田健(2016)「発達障害児とその母親の怒り感情に関する研究—感情の評価と対処に着目して—」『北海道心理学研究』3, 75.
- 市川宏伸(2005)「ADHD の理解と関係機関における支援について」『職リハネットワーク』56, 13-16.
- 市川宏伸(2012)「発達障害—医療を中心に—」『日本リハビリテーション医学会誌』49, 421-427.
- 市川宏伸(2016a)『発達障害 キーワード&キーポイント』金子書房.
- 市川宏伸(2016b)「発達障害の本質とは何か」市川宏伸(編)『発達障害の「本当の理解」とは—医学, 心理, 教育, 当事者, それぞれの視点』金子書房, 2-12.

- 市川奈緒子(2011)「高等教育機関における発達障害を持つ学生の支援の現状と課題」『白梅学園大学・短期大学紀要』47, 65-78.
- 井口修一(2015)「職業リハビリテーションの立場から考える就労支援—地域障害者職業センターにおける取組」梅永雄二(編)『発達障害のある人の就労支援』金子書房, 12-20.
- 飯田順三(2017)「成人期の発達障害」『奈良看護紀要』(奈良県立大学)13, 1-8.
- 伊地知信二・伊地知奈緒美・伊地知由貴奈ほか(2015)「修学支援における合理的配慮：教育支援と周りが変わろうとする姿勢の重要性」『鹿児島大学教育センター年報』12, 44-51.
- 伊地知信二・鮫島久美・川池陽一ほか(2016)「学生支援の在り方：発達障害者支援から見えてくること」『CAMPUS HEALTH』53(2), 181-190.
- 池淵欽斗(2015)「精神障害者の就労に関する企業と就労支援施設との認識の違い—精神障害者・企業への円滑な支援に向けて—」『国際医療福祉大学学会誌』20(2), 33-42.
- 池上和範・江口将史・大崎陽平ほか(2014)「若年労働者のメンタルヘルス不調の特徴と対策—自由回答式質問票を用いた横断調査—」『産業衛生学雑誌』56(3), 74-82.
- 池谷 彩(2016)「発達障害者の就労の現状と課題」『教育心理学年報』55, 295-296.
- 今井 明(2012)「障害者雇用とCSR及びこれに関する消費者の社会的責任」『日本社会事業大学研究紀要』58, 31-44.
- 今村 明(2014)「精神科外来での診断と支援」『精神科臨床サービス』14, 395-401.
- 伊関敏男(2013)「被災地の現状とメンタルヘルス支援について～特定非営利活動法人『心の架け橋いわて』の活動を通して～」『東北文化学園大学 看護学科 紀要』2(1), 15-25.
- 石井京子(2010)『人材紹介のプロがつくった 発達障害の人の就活ノート』弘文堂.
- 石井京子・池嶋貫二(2011)『発達障害の人のビジネススキル講座』弘文堂.
- 石井京子・池嶋貫二・林哲也(2013)『人事担当者のための発達障害の人の面接・採用マニュアル』弘文堂.
- 石井京子(2015)「高機能群の発達障害者の就労支援の課題」梅永雄二(編)『発達障害のある人の就労支援』金子書房, 69-77.
- 石井正博・篠田春男(2014)「発達障害のある学生への進路支援の現状と課題—自閉症スペクトラム障害を中心として—」『立正大学心理学研究年報』5, 105-112.
- 石川路子(2016)「わが国における障害者雇用分析に関する一考察」『甲南経済学論集』56(1・2), 19-39.
- 石坂好樹(1996)「自閉症と『心の理論』自閉症は心をよめないか」高木隆郎・M. ラター・E. ショプラー(編)『自閉症と発達障害研究の進歩』日本文化科学社, 3-21.
- 岩壁 茂(2010)『はじめて学ぶ臨床心理学の質的研究 方法とプロセス』岩崎学術出版社.
- 岩崎久志・海蔵寺陽子(2007)「軽度発達障害児をもつ親への支援」『流通科学大学論集—人間・社会・自然編—』20(1), 61-73.

- 岩崎つぐみ(1985)「障害児・者ケアに関する旭川の地域診断」『情緒障害教育研究紀要』(北海道教育大学)4, 87-90.
- Kanner,L.(1943)“Autistic disturbances of affective contact.” *Nervous Child*, 2, 217-250.
- 唐田順子・市江和子・濱松加寸子(2015)「産科医療(総合病院)の看護職者が『気になる親子』の情報を提供してから他機関との連携が発展するプロセス—乳幼児虐待の発生予防を目指して—」『日本看護研究学会雑誌』38(5), 1-12.
- 川田恵介・佐々木勝(2012)「雇用ミスマッチの概念の整理」『日本労働研究雑誌』626, 4-14.
- 川上憲人(2002)「産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方 各論Ⅰ. 一次予防(健康障害の発生の予防)職場環境等の改善」『産業衛生学雑誌』44, 95-99.
- 川喜田二郎(1967)『発想法』中央公論社.
- 川喜田二郎(1970)『続・発想法 KJ法の展開と応用』中央公論社.
- 川喜田二郎(1986)『KJ法 渾沌をして語らしめる』中央公論社.
- 菊池 均(2018)「『チーム学校』としての意識のもと,主体的に学校運営に参画する教職員の育成」『宮城教育大学紀要』52, 297-312.
- 金恵成(2012)「発達障害者における社会参加の現況と就労支援課題」『大阪観光大学紀要』12, 35-46.
- 木下康仁(2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』.
- 木下康仁(2007)「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)の分析方法」『富山大学看護学会誌』6(2), 1-10.
- 木下隆志・正井佳純(2013)「精神障害者の就労実態からみる疾患・障害の自己開示についての調査研究」『関西国際大学研究紀要』14, 31-39.
- 衣笠隆幸(2008)「パーソナリティ障害と発達障害—重ね着症候群の研究」松本正彦・高岡健(編)『発達障害という記号』批評社, 57-73.
- 木内敬太(2016)「成人の発達障害者のためのコーチングの可能性 高等教育と職域の架け橋として」『支援対話研究』3, 15-29.
- 清川雪彦・山根弘子(2004)「日本人の労働観—意識調査にみるその変遷」『大原社会問題研究所雑誌』(法政大学)542, 14-32.
- Klin, A., Jones, W., Schultz, R., Volkmar, F. et al. (2002) “Defining and quantifying the social phenotype in autism.” *American Journal of Psychiatry* 159, 895-908.
- (=2004, 木村宜子「自閉症における対人的表現型の定義と定量化」高木隆郎・P.ハウリン・E.フォンボン(編)『自閉症と発達障害研究の進歩 Vol.8』星和書店, 212-231.)
- 小林 真(2015)「発達障害のある青年への支援に関する諸問題」『教育心理学年報』(日本教育心理学会)54, 102-111.

- 近藤隆司・光真坊浩史(2006)「高等学校における軽度発達障害をもつ生徒への就労支援の試み」『特殊教育研究』44(1), 47-53.
- 小西啓文(2017)「法定雇用率制度の比較法的考察—ドイツ法を参考として」『日本労働研究雑誌』685, 33-44.
- 今野久寿(2015)「福島県内市町村における障害者雇用の現状と法定率引上げへの対応」『東日本国際大学福祉環境学部研究紀要』11(1), 159-168.
- 廣 尚典・永田昌子(2015)「働く発達障害を支える」『ストレス科学研究』, 30, 35-38.
- 厚生労働省(2016)「障害福祉サービス等事業の状況」『平成27年社会福祉施設等調査の概況』政府統括官付参事官付社会統計室, 5-6.
- 厚生労働省(2017)「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則等の一部を改正する省令」『平成29年2月9日官報』第6954号 独立行政法人国立印刷局.
- 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク(2013)『法定雇用率のお知らせ』  
[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/20170630press1\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/20170630press1_1.pdf) (2018.3.7) .
- 厚生労働白書(2011)『厚生労働白書 平成23年版 資料編』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/11-2/kousei-data/PDF/23010504.pdf>.  
(2018.3.27).
- 厚生労働白書(2012)『厚生労働白書 平成24年版 資料編』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12-2/dl/05.pdf> (2018.3.27).
- 厚生労働白書(2013)『厚生労働白書 平成25年版 資料編』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/13-2/dl/05.pdf> (2018.3.27).
- 厚生労働白書(2014)『厚生労働白書 平成26年版 資料編』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf> (2018.3.27).
- 厚生労働白書(2015)『厚生労働白書 平成27年版 資料編』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/15-2/dl/06.pdf> (2018.3.27).
- 厚生労働白書(2016)『厚生労働白書 平成28年版 資料編』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/16-2/dl/06.pdf> (2018.3.27).
- 厚生労働白書(2017)『厚生労働白書 平成29年版 資料編』  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/17-2/dl/05.pdf> (2018.3.27).
- 厚生労働省職業安定局(2015)『平成27年障害者雇用状況の集計結果』  
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiikoyoutaisakubu-shougaisakoyoutaisakuka/0000106111.pdf> (2016.10.23) .

- 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部(2013)『平成23年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)結果』  
[http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu\\_chousa\\_c\\_h23.pdf](http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu_chousa_c_h23.pdf) (2016.10.30).
- 窪田彰・松本優子(2016)「精神科デイケアから就労移行支援へ」『精神科臨床サービス』16(3), 358-363.
- 工藤 正(2008)「障害者雇用の現状と課題」『日本労働研究雑誌』578, 4-16.
- 倉知延章(2013)「精神障害領域における職業リハビリテーションと制度改革～精神障害者雇用をめぐる現状から分析する～」『職業リハビリテーション』27(1), 40-47.
- 倉知延章(2015)「発達障害と精神疾患を併せ持つ障がい者への就労支援」『職業リハビリテーション』29(1), 75-78.
- 倉知延章(2016)「雇用され、働き続けるための就労支援の在り方」『精神科診療サービス』16(3), 327-332.
- 倉本義則(2003)「精神障害者の職業リハビリテーションⅠ～制度・事業に関する歴史的経過と現状の課題～」『桜花学園大学人文学部研究紀要』5, 79-94.
- 倉本義則(2004)「精神障害者の職業リハビリテーションⅡ—就労支援の方法に関する検討—」『人文学部研究紀要』(桜花学園大学)6, 75-95.
- 黒井千次(1982)『働くということ』講談社.
- 黒川久美(2011)「障害乳幼児の親・家族支援のあり方—療育の場における取り組みから—」『南九州大学人間発達研究』1, 25-32.
- 榎澤直美(2016)「川崎西における公民連携での就労支援」『精神科臨床サービス』16(3), 339-344.
- 眞保智子(2017)。「障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法の合理的配慮」『日本労働研究雑誌』685, 4-19.
- 松田英子(2011)「広汎性発達障害の青年に関するキャリアカウンセリング—母子並行面接による就学支援, 就労支援を行った事例より—」『情報と社会:江戸川大学紀要』21, 97-102.
- 松為信雄(1989)「援助付き雇用の特徴とプログラムの内容」『職業リハビリテーション』3, 13-20.
- 松為信雄(2014)「就労支援ネットワークの形成」『精神障害とリハビリテーション誌』18(2), 162-167.
- 松井亮輔(2005)「障害者雇用をめぐる国際的潮流」『労働政策研究報告書』32, 125-144.
- 松岡純子・玉木敦子・初田真人ほか(2013)「広汎性発達障害児をもつ母親が体験している困難と心理的支援」『日本看護科学会誌』33(2), 12-20.
- 道原里奈・岩元澄子(2012)「発達障害児をもつ母親の抑うつに関連する要因の研究—子どもと母親の属性とソーシャルサポートに着目して—」『久留米大学心理学研究』11, 74-84.

- 三木明子・大塚泰正(2017)「職場における発達障害者への配慮」『産業ストレス研究』24(4), 369-373.
- 南日本新聞(2017)『発達障害支援を強化』2017年8月31日 南日本新聞社.
- 峰島 厚(2012)「日々の暮らしにおける権利保障」『障害者問題研究』39, 241.
- 三澤千鶴・高嶋幹代・中根生弥・柴田正巳・松井康二(2016)「障害者雇用推進における臨床検査技術科の取り組み」『日農医誌』64(5), 847-852.
- 水間宗幸(2003)「軽度発達障害者の就労支援に関する諸問題—新規事業『自閉症・発達障害支援センター』と『ジョブコーチ事業』を中心に—」『九州看護福祉大学研究紀要』15, 17-27.
- 水内豊和・成田泉(2015)「広汎性発達障害者の対人トラブルに対する支援の一事例—自然な生活文脈を活用した他者視点取得の機会の創出から—」『富山大学人間発達科学研究実践総合センター紀要 教育実践研究』10, 91-95.
- 望月葉子(2008)「障害者の職業選択に伴う問題と支援の在り方—「発達障害」のある若者に対する就業支援の課題」『日本労働研究雑誌』578, 32-42.
- 望月葉子(2009)「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」『独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 88』千葉：障害者職業総合センター.
- 望月葉子(2011a)「学校から職業への円滑な移行支援のために」『そだちの科学』17, 72-75.
- 望月葉子(2011b)『高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定の在り方に関する基礎的研究調査研究報告書 No. 99』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター.
- 望月葉子(2015)「発達障害者の就労支援にかかわる機関の連携可能性を探る—若年支援機関調査の結果からみえてくること—」『職業リハビリテーション』29(1), 69-74.
- 森川洋・黒岩直人・黒岩美喜(2011)「障害者職業・生活支援センターとの連携下における就労移行支援機関の実践過程に関する考察」『日本保健福祉学会』17(1), 21-35.
- 森田達也・野末よし子・井村千鶴(2012)「地域緩和ケアにおける「顔の見える関係」とは何か?」『Palliative Care Research』7(1), 322-332.
- 本橋順子・沢崎真史(2009)「思春期の軽度発達障害児を持つ母親のストレスに関する研究」『日本教育心理学会総会発表論文集』51, 8.
- 村上 清(2006)「精神障害の就労と社会的協同組合」『長崎ウエスレヤン大学 現代社会学部紀要』4(1), 17-22.
- 村社 卓(2011)『ケアマネジメントの実践モデル—調整・仲介, 給付管理, チームマネジメント—』川島書店.
- 村田豊久(2016)「共生社会の理解が深まっていくには」『教育と医学』64(4), 2-3.
- 長江 亮(2014)「障害者雇用と生産性」『日本労働研究雑誌』646, 37-50.

- 永野仁美(2014)「障害者雇用政策の動向と課題」『日本労働研究雑誌』646, 4-14.
- 永田昌子・堤明純・中野和歌子ほか(2012)「職域における広汎性発達障害者の頻度と対応：産業医経験を有する精神科医を対象とした調査」『産業衛生学雑誌』54, 29-36.
- 内閣府(2014)『平成26年度7月世論調査』  
(<https://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-boshihoken/2-2.html>, 2017.11.25).
- 名島潤慈(2013)「発達障害に関する支援制度の概観」『研究紀要』(山口学芸大学)4, 39-60.
- 中上英二(2008)「障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業の事例紹介—障害者雇用事例リファレンスサービスのモデル事例より—」『日本労働研究雑誌』578, 62-66.
- 中尾幹子(2014)「発達障害研究における母親の位置づけの変遷」『大阪信愛女学院短期大学紀要』48, 1-11.
- 中村誠文・岡田明日香・藤田千鶴子(2012)「『連携』と『協働』の概念に関する研究の概観—概念整理と心理臨床領域における今後の課題—」『鹿児島純心女子大学大学院 人間科学研究科紀要』7, 1-13.
- 中野純子(2006)「CSRと障害者雇用の関連性」『学苑・人間社会学部紀要』(昭和女子大学)784, 12-18.
- 中野加奈子(2013)「ホームレス状態に陥った知的障害者のラインコース研究」『佛教大学大学院 社会福祉学研究科編』41, 33-44.
- 中島孝子(2012)「障害者雇用について」『流通科学大学論集—経済・情報・政策編—』21(1), 73-86.
- 中島孝子(2013)「アメリカにおける障害者への雇用支援について」『流通科学大学論集—人間・社会・自然編—』25(2), 127-141.
- 中嶋義文(2015)「連携(team building)のための専門技能」『臨床心理学』15(3), 329-332.
- 中山忠政(2006)「発達障害者支援法の制定：制定の経緯と今後の課題」『小児保健研究』65(1), 67-72.
- NHK放送文化研究所(2013)「『日本人の意識』調査」  
(<https://www.nhk.or.jp/bunken/summary/yoron/social/pdf/140520.pdf>, 2018.1.8).
- 西口宏美・齋藤むら子・尾関守(1993)「障害者の職場定着に関する研究(1)—障害をもつ従業員の職場定着を妨げる要因について—」『人間工学』(早稲田大学)29(4), 231-238.
- 野田香織・中坪太一郎・熊丸高雄(2010)「家族に相談のニーズが生まれるとき」『日本教育心理学会総会発表論文集』52, 408.
- 野田 進(2016)「人手不足と労働立法—非正規雇用と労働契約終了問題を中心に」『日本労働研究雑誌』673, 53-65.
- 野中 猛・野中ケアマネジメント研究会(2014)『他職種連携の技術—地域生活支援のための理論と実践』中央法規出版.

- 小笠原哲史・村山光子(2017)「大学における発達障害学生の就労支援に関する課題と今後の展望」『明星大学発達支援研究センター紀要』2, 53-68.
- 小倉加恵子(2016)「発達障害のリハビリテーション」『日本リハビリテーション学会誌』53, 365-369.
- 小黒淳一・原瑞穂(2018)「『チーム学校』による国際理解教育の可能性—新潟県国際交流インストラクター養成事業を通して—」『上越教育大学教職大学院研究紀要』5, 79-90.
- 桶谷文哲(2015)「大学から社会へ—発達障害のある大学生への社会参入支援」梅谷雄二編『発達障害のある人の就労支援』金子書房, 43-51.
- 大林和子(2012)「CSRと障害者雇用」『鹿児島国際大学大学院学術論集』4, 63-66.
- 大岡孝之・菅野敦(2009)「我が国における障害者労働・福祉施策の変遷とこれからの課題：一般就労に向けての取組」『東京学芸大学紀要 総合教育科学系』(東京学芸大学)60, 499-513.
- 大歳太郎(2016)「発達障害児支援における現状と課題—近年の動向と実践—」『保健医療学雑誌』7(1), 11-16.
- 大塚 昭(2005)「発達障害者支援法で定められたこと」発達障害者支援法ガイドブック編集委員会編『発達障害者支援法ガイドブック』河出書房新社, 99-115.
- 大山朝子(2016)「社会福祉・社会保障の発展」田畑洋一・岩崎房子・大山朝子・山下利恵子(編)『社会保障 生活を支えるしくみ』学文社, 17-27.
- 小澤 温(2010)「障害者を取り巻く社会情勢」大塚晃・小澤温・坂本洋一(編)『障害者に対する支援と障害者自立支援制度』中央法規出版, 2-26.
- Rutter, M. (2004) “Incidence of autism spectrum disorders: changes over time and their meaning” *Acta Paediatrica* 93, 1-13. (=2006, 門眞一郎「自閉症スペクトラムの発生率：経年変化とその意味」高木隆郎・P. ハウリン・E. フォンボン編『自閉症と発達障害研究の進歩 Vol. 10』星和書店, 3-23.)
- 戈木クレイグヒル滋子(2016)『実践グラウンデッド・セオリー・アプローチ 改訂版 理論を生み出すまで』新曜社.
- 西條剛央(2007)『ライブ講義 質的研究とは何か SCQRM ベーシック編 研究の着想からデータ収集, 分析, モデル構築まで』新曜社.
- 西條剛央(2008)『ライブ講義 質的研究とは何か SCQRM ベーシック編 研究発表から論文執筆, 評価, 新次元の研究法まで』新曜社.
- 阪田憲二郎(2017)「障がい者における就労の現状」阪田憲二郎・米川和雄・内藤友子(監編)『改訂第2版 精神障がい者のための週路支援』へるす出版, 20-35.
- 崎濱朋子(2016)「チームとしての学校を基盤としたともに楽しみともに学び合う学級づくり」『琉球大学教育学部附属発達支援教育実践センター紀要』8, 93-105.
- 崎濱朋子・武田喜乃恵・浦崎武(2017)「チームとしての学校と協働によるともに楽しむ授

- 業づくり：専門機関等との連携・協働を通して」『琉球大学教育学部発達支援教育実践センター紀要 =BULLETIN OF PRACTICE CENTER FOR EDUCATION OF CHILD DEVELOPMENTAL SUPPORT』8, 63-70.
- 坂爪一幸(2012)「発達障害の増加と懸念される原因についての一考察—診断, 社会受容, あるいは胎児環境の変化?—」『早稲田大学教育評論』26(1), 21-31.
- 佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社.
- 佐藤斉華(2016)「労働を問い直す」田所承己・菅野博史(編)『つながりをイノベーションする時代』弘文堂, 226-248.
- 佐藤さやか・梅田典子・小野彩香・池淵恵美(2016)「認知機能リハビリテーションは就労支援にどのように役立つのか」『精神科臨床サービス』16, 364-370.
- 佐藤直明(2017)「子育て支援と相談援助のあり方」NPO 法人かごしま福祉開発研究所(編)『福祉を拓く—自立性と関係性の形成—』南方新社, 101-129.
- 澤江幸則(2003)「障害幼児をもつ母親の不安と『子どもとの関係』認識との連携について—『子ども行動』および『親としての自分』の変化認識に着目して—」『文京学院大学研究紀要』5(1), 119-132.
- 澤原光彦・村上伸治・青木省三(2017)「成人の精神医学的諸問題の背景にある発達障害特性」『心身医学』57(1), 51-58.
- 柴田珠里(2005)「よこはま・自閉症支援室の取り組み」『職リハネットワーク』56, 27-32.
- 志賀利一(2015)「障害福祉サービスにおける就労支援の制度と実際」梅永雄二(編)『発達障害のある人の就労支援』金子書房, 86-94.
- 志賀利一(2016)「発達障害者の就労支援—自閉症スペクトラム障害 (ASD)を中心に—」『精神科臨床サービス』16(3), 394-399.
- 杉村芳美(2015)「『働くことは生きること』の考察」『甲南経済学論集』(甲南大学) 55(3・4), 63-92.
- 杉山登志郎(2005)「発達障害の概念」発達障害者支援法ガイドブック編集委員会編『発達障害者支援法ガイドブック』河出書房新社, 29-40.
- 杉山登志郎(2011)「アスペルガー症候群再考」『そだちの科学』17, 2-11.
- 鈴木慶太(2010)「自閉症の強みを引き出す企業, Kaien」石井京子(著)『人材紹介のプロがつくった 発達障害の人の就活ノート』弘文堂, 120-123.
- 障害者職業総合センター(2009)「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」『独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 88』千葉：障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター(2010)「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」『独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 94』千葉：障害者職業総合センター.

- 障害者職業総合センター(2011a)「高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究」『独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 99』千葉：障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター(2011b)『発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究(独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No101)』千葉：障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター(2013)『中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究(独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No114)』千葉：障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター(2014)「精神障害者の職場定着および支援の状況に関する研究」『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調査研究報告書 No. 117』 (<http://www.nivr.jeed.or.jp/download/houkoku/houkokul17.pdf>, 2016. 12. 2).
- 障害者職業総合センター(2015)「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」『独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 125』千葉：障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター(2017)「障害者の就業状況等に関する調査研究」『独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 137』千葉：障害者職業総合センター.
- 田畑寿史(2016)「障がい(児)福祉」田畑洋一・岩崎房子・大山朝子・山下利恵子(編)『社会保障 生活を支えるしくみ』学文社, 55-75.
- 田畑洋子・吉村智恵子(1997)「大学における心理教育相談室活動に関する一考察(2)―名古屋女子大学教育研究所心理教育相談室における追跡調査―」『名古屋女子大学紀要 人文・社会編』43, 131-144.
- 田口多恵・篠田直子(2018)「信州大学学生相談センターにおける2016年度の活動報告―教職員との連携・協働に焦点をあてて―」『信州大学総合人間科学研究』12, 67-76.
- 高橋亜希子(2016)「社会生活に向けての大学生から社会人への移行支援」下山晴彦・村瀬嘉代子・森岡正芳(編著)『必携 発達障害者支援ハンドブック』金剛出版, 138-149.
- 高橋正泰(2016).「発達障害者が働くことにチャレンジするために必要なこと」『教育と医学』64 (4), 38-46.
- 高橋知音・高橋美保(2015)「発達障害のある大学生への『合理的配慮』とは何か―エビデンスに基づいた配慮を実現するために―」『教育心理学年報』(教育心理学会)54, 227-235.
- 高草木 明(2010)「ビル清掃事業者における知的障害者雇用と経営的視座からの企業特性との関連 知的障害者の建物清掃への雇用の現況に関する調査研究その2」『日本建築学

- 会計系論文集』75, 183-191.
- 竹内英二(2007)「障害者雇用における中小企業の役割と課題」『国民生活金融公庫調査季報』80, 18-32.
- 滝村雅人(2006)「発達障害者支援法の研究」『人間文化研究』(名古屋市立大学大学院人間文化研究科)5, 67-82.
- 田中きよむ(2012)「社会保障制度改革の動向と本質」『障害者問題研究』39, 242-249.
- 田中康雄(2016)『生活障害として診る発達障害臨床』中山書店.
- 丹下一男(2017)『担当者必携 障害者雇用入門 運用のプロセスから法的構成まで』経団連出版.
- 手塚直樹(2000)『日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題』光生館.
- 刀根洋子(2002)「発達障害児の母親 QOL と育児ストレス—健常児の母親との比較—」『日本赤十字武蔵野短期大学紀要』15, 17-23.
- 藤 恭子(2014)「発達障害×働く×強みを活かす—企業の立場から就労支援を実施する—」『精神科臨床サービス』14(4), 417-422.
- 藤堂栄子(2014)「子育てを通して学んだ, 私の発達障害理解」市川宏伸(編著)『発達障害の「本当の理解」とは—医学, 心理, 教育, 当事者, それぞれの視点—』金子書房, 79-88.
- 東条吉邦(2005)「高機能自閉症, アスペルガー症候群, 自閉症スペクトラム概念と支援の課題」『職リハネットワーク』56, 17-21.
- 豊田志保(2012)「精神障害者に対する就労支援の検討—救護施設入所者の就労に関する意識調査—」『総合福祉科学研究』3, 23-30.
- 辻井正次(2005)「はじめに」発達障害者支援法ガイドブック編集委員会(編)『発達障害者支援法ガイドブック』河出書房新社, 1-2.
- 都築繁幸(2014)「障害者差別解消法施行に向けての発達障害学生の修学支援上の課題」『愛知教育大学保健環境センター紀要』13, 25-31.
- 内田利広・雲財理紗(2017)「発達障害児の母親の心理的負担と支援との関連について—学校生活の実態把握を通して—」『京都教育大学紀要』130, 111-124.
- 梅永雄二(2014)「大人の発達障害の就労問題, 職業生活上の支援」『精神科臨床サービス』14(4), 372-380.
- 梅永雄二(2015)「発達障害のある人の就労支援の現状と課題」梅永雄二(編)『発達障害のある人の就労支援』金子書房, 2-11.
- 梅永雄二・井口修一(1992)「自閉症児・者雇用における事業主の意識」『職業リハビリテーション』5, 33-39. 258.
- 若林 功(2009)「応用行動分析学は発達障害者の就労支援にどのように貢献しているのか? : 米国の文献を中心とした概観」『行動分析学研究』23(1), 6-32.
- 渡辺 登(2015)「発達障害とストレスチェック制度」『ストレス科学研究』30, 1-4.

- 八木 正(1977)「職業と労働」山根恒男・森岡清美・本間康平ほか(著)『テキストブック社会学(4)職業』有斐閣, 1-16.
- 山田雅穂(2011)「障害者雇用における ISO26000 の役割と活用の意義—ステークホルダーエンゲージメントと社会的責任の組織への統合から」『大原社会問題研究所雑誌』(法政大学)637, 47-64.
- 山田雅恵(2015)「特例子会社制度に活用による障害者雇用拡大のための方策について—特例子会社と親会社への全国調査から—」『日本経営倫理学会誌』22, 165-182.
- 山口大輔(2016)「北海道内におけるホームレス支援施設利用者の支援に関する研究—障害者手帳の取得状況と入所に結びつけた人・機関に着目して—」『教育福祉研究』21, 75-91.
- 山本 寛(2016)「人手不足に対応する事後の人的資源管理—リテンション・マネジメントの観点から」『日本労働研究雑誌』673, 17-25.
- 山本純一郎(2014)「発達障害当事者が社会の多数派となる社会・その実践的事例」市川宏伸(編)『発達障害の「本当の理解」とは—医学, 心理, 教育, 当事者, それぞれの視点』67-72, 金子書房.
- 山本真生子(2010)「成人発達障害者支援の取組み事例とわが国の今後の課題」『国立国会図書館調査及び立法考査局レファレンス』60(7), 27-47.
- 山本陽子・山本幹雄・佐野(藤田)真理子(2015)「大学における障害のある学生の就労支援移行支援とその課題」『総合保健科学』(広島大学保健管理センター研究論文集)31, 71-78.
- 山村りつ(2010a)「精神障害者の就労は増えたのか—政府統計にみる状況と背景にあるもの—」『評論社会科学』93, 81-95.
- 山村りつ(2010b)「ジョブコーチ型就労支援に関する研究動向とその課題—日米の研究動向の比較から—」『評論・社会科学』(同志社大学)91, 75-105.
- 山村りつ(2011)『精神障害者のための効果的かつ就労支援モデルと制度—モデルに基づく制度のあり方—』ミネルヴァ書房.
- 山岡 修(2016)「就労自立と社会参加における現状と課題」下山晴彦・村瀬嘉代子・森岡正芳(編)『必携 発達障害支援ハンドブック』金剛出版, 129-144.
- 山浦晴男(2012)『質的統合法入門—考え方と手順』医学書院.
- 柳澤志萌・綿祐二(2010)「知的障害児の母親の葛藤とその支援の在り方に関する研究」『文京学院大学人間学部研究紀要』12, 79-96.
- 谷内篤博(2007)『働く意味とキャリア形成』勁草書房.
- Yin, R. K. (1994) "Case Study Research 2/e" Sage Publications, Inc. (=2011 近藤公彦(訳)『新装版ケース・スタディの方法 [第2版]』千倉書房.)
- 吉田光爾・田川精二・伊藤順一郎・田村理奈・相澤欽一(2007)「就労における精神障害者の障害の開示状況の実態」『精神障害とリハビリテーション』11(1), 66-76.
- 吉田満梨(2015)「データ分析の手法(2)—KJ法, エスノメソドロジー・会話分析, 言説分

- 析一」佐藤善信(監)『ケースで学ぶケーススタディ』同文館出版, 89-107.
- 四元真弓・餅原尚子(2016)「心理臨床家と法に関する一考察 —発達障害を取り巻く支援を中心として—」『鹿児島純心女子大学大学院心理臨床相談センター紀要』11, 19-27.
- 米澤 且(2014)「障害者と一般就労者が共に働く『社会的事業所』の意義と課題—共同連を事例として」『日本労働研究雑誌』646, 64-75.
- 湯浅英史(2016)「揺れ動く障害概念と日本の現状」日本発達障害者連盟(編)『発達障害者白書 2017 年版』明石書店, 35.
- 湯澤正通(2016)「発達障害者の就労に向けた学習と支援—多角的なアセスメントに基づいて—」『教育心理学年報』55, 295.
- 湯澤美紀(2016)「ワーキングメモリの観点から発達障害の生徒への学習・就労支援: ある高等学校での取り組み」『教育心理学年報』55, 296-298.

## 資料 1

平成 年 月 日

研究協力者御中

### 「発達障害者の就労に関する研究」の調査協力へのお願い

拝啓

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

私は、鹿児島国際大学福祉社会学研究科後期課程1年の四元真弓と申します。

現在、発達障害者の就労に関して、就労の現状と課題を再考し、定着支援や合理的配慮のありかた、発達障害者支援センターや障害者職業センターなどの就労支援機関の支援のありかたと連携について研究することを目的として研究に取り組んでおります。

発達障害者が働くことで自己実現することはインクルーシブ社会を進めるうえでも重要な観点であり、その促進が社会福祉分野においても重視されていると考えています。

インタビュー調査に関しましては、1時間から1時間半を目安と考えております。

なお、この調査研究に関するご協力はみなさまの自由意思に基づきます。別紙研究倫理遵守時に関する誓約書によるご説明を受けたうえで、ご協力の可否をお考えください。

お忙しいなか、誠に申し訳ございませんが、調査研究にご協力いただけましたら、幸甚に存じ上げます。なにとぞ、よろしくお願い申し上げます。

敬具

(研究調査に関する連絡先)

研究代表者：鹿児島国際大学大学院博士後期課程1年 四元真弓

研究指導教員：鹿児島国際大学大学院 教授 蓑毛良助

連絡先：891-0197

鹿児島県鹿児島市坂之上 8-34-1

TEL:099-263-0506

FAX:099-261-3299

## 資料2

### 研究倫理遵守に関する誓約書

本研究は、以下の研究倫理に沿って実施されます。

- (1) 匿名性は以下のような形で担保します。まず、お名前が公開されることは一切ございません。また公開される際には人物が特定される可能性のあるイニシャルなどを用いることもありません。
- (2) 研究の協力はいつでも拒否することができます。また、それは研究協力者の当然の権利ですので、拒否されても研究協力者に不利益をこうむることは決してありません。また部分的に発言箇所をカットしたい等のご希望がありましたら、遠慮なく申し出てください。
- (3) 記録のために用いた IC レコーダの情報は、研究代表者のみが管理し、録音データは保管する必要がなくなった時点で、すべてのデータを完全に破棄します。その保管については、調査後5年間については研究代表者の責任で鍵のかかる厳重な保管庫で管理し、その後、破棄します。破棄する場合は、紙ベース・データベース関係なく粉碎等物理的に修復の不可能な形で破棄を行います。
- (4) インタビューの内容等の研究データについては以下の範囲名において使用させていただく可能性があります。  
[1. 学会や研究会でのシンポジウム、口頭発表ならびにポスター発表, 2. 学会誌, 3. 研究の母体をベースとした著書の一部]なお、これは必ずこれらの媒体で公表するというのではなく、その可能性があるものを挙げております。

ご不明な点等がございましたら、研究代表者にご確認ください。以上の研究趣旨や倫理的誓約を読んだ上で研究に協力いただける方は以下の研究承諾書へのご記入をお願いいたします。

平成 年 月 日

研究代表者：鹿児島国際大学大学院博士後期課程1年 四元真弓

研究指導教員：鹿児島国際大学大学院 教授 蓑毛良助

連絡先：891-0197

鹿児島県鹿児島市坂之上 8-34-1

TEL:099-263-0506

FAX:099-261-3299

---

#### 研究承諾書

---

上の研究趣旨や倫理的制約をふまえ、研究に協力することを承諾致します。なお、研究承諾書は2部作成し、研究代表者と研究協力者で1部ずつ保管することに同意します。

平成 年 月 日

ご芳名

## 資料 3

### インタビューガイド(予備調査) (半構造化面接)

#### ■発達障害者の母親

- ①A さん(発達障害者)の子育てについて、印象深く残っている思い出をお聞かせください。
- ②A さんの現在の仕事について、どのような印象をお持ちですか。仕事を始めてから、何かA さんに変化がありましたか。
- ③今後の A さんの仕事や生活について、どのようなお考えをお持ちでしょうか。

#### ■発達障害者と働く上司のかた

- ①A さん(発達障害者)の業務内容についてお聞かせください。  
A さんは、なぜ、この業務の担当になったのでしょうか。
- ②A さんの得意・不得意な点は、どのようなところでしょうか。
- ③A さんの障害について、どのように受け止めていらっしゃいますか。

#### ■就労支援機関の就労支援員の方々

- ①発達障害者の支援のなかで、印象に残ったエピソードをお聞かせください。
- ②発達障害者の就労に関して、どのような支援が有効だと思いますか。
- ③他の機関との連携がありましたら、お聞かせください。

## 資料 4

平成 年 月 日

研究協力者御中

### 「発達障害者の就労に関する研究」の調査協力へのお願い

拝啓

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

私は、鹿児島国際大学福祉社会学研究科後期課程2年の四元真弓と申します。

現在、発達障害者の就労に関して、就労の現状と課題を再考し、定着支援や合理的配慮のありかた、発達障害者支援センターや障害者職業センターなどの就労支援機関の支援のありかたと連携について研究することを目的として研究に取り組んでおります。

発達障害者が働くことで自己実現することはインクルーシブ社会を進めるうえでも重要な観点であり、その促進が社会福祉分野においても重視されていると考えています。

インタビュー調査に関しましては、1時間から1時間半を目安と考えております。

なお、この調査研究に関するご協力はみなさまの自由意思に基づきます。別紙研究倫理遵守時に関する誓約書によるご説明を受けたうえで、ご協力の可否をお考えください。

お忙しいなか、誠に申し訳ございませんが、調査研究にご協力いただけましたら、幸甚に存じ上げます。なにとぞ、よろしく願いいたします。

敬具

(研究調査に関する連絡先)

研究代表者：鹿児島国際大学大学院博士後期課程2年 四元真弓

研究指導教員：鹿児島国際大学大学院 教授 蓑毛良助

連絡先：891-0197

鹿児島県鹿児島市坂之上 8-34-1

TEL:099-263-0506

FAX:099-261-3299

## 資料5

### 「研究の個人情報等の取り扱いと利用」に関して 「インタビュー参加」に関して

この調査では、鹿児島県内の発達障害者の就労支援に携わっていらっしゃる方を対象に、インタビュー調査を実施させていただきます。調査内容は「仕事内容の枠組み」、「うまくいった・うまくいかなかった事例」等について調査を行い、発達障害者の就労支援における支援者の体験を通して、発達障害者の就労支援の効果的なモデルづくりについて検討することを研究の目的としています。

このインタビューでお話しされたことはすべて匿名で報告し、個人のお名前が外に出ることは決してありません。また、貴殿から頂いた貴重なご意見を漏らさずに参考にさせていただくため音声記録を取らせていただきたいと存じます。得られた情報は、分析のためだけに使用し、分析後は完全に消去いたします。なお、個人情報の扱いにつきましては下記の要領で行います。

#### 記

鹿児島国際大学大学院 福祉社会学研究科博士後期課程 四元真弓は、貴殿の個人情報等の取扱いについて、下記のとおりお約束いたします。

#### 1. 個人情報の利用目的について

鹿児島国際大学大学院 福祉社会学研究科博士後期課程 四元真弓は、貴殿からご提示いただいたお名前、住所、電話番号、性別その他の貴殿の個人に関わる情報(以下、「個人情報等」といいます)を、貴殿の承諾なく、研究や調査その他の学術的に必要とされる作業の範囲以外の目的で使用しません。なお、学会などで研究結果を公表する際には個人が特定できないように配慮し、匿名性を必ず守ります。

#### 2. 個人情報の第三者提供について

学術的な目的でお預かりした個人情報等を、以下のいずれかに該当する場合を除き、第三者へ提供、取り扱いを委託することはありません。

①貴殿の事前の承諾・同意を得た場合

②人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、貴殿の同意を得ることが困難な場合

#### 3. 個人情報の開示等について

鹿児島国際大学大学院 福祉社会学研究科博士後期課程 四元真弓は、貴殿から収集した個人情報の開示、内容の訂正、追加、削除の求めがあった場合には、速やかに対応します。

#### 4. 個人情報の保管について

鹿児島国際大学大学院 福祉社会学研究科博士後期課程 四元真弓は、貴殿の全ての個人情報を慎重かつ厳重に管理し、紛失、破損、改ざんのないように適正に保管します。

以上

「個人情報等の取り扱いと利用に関して」と「インタビュー参加に関して」に同意いただけましたら、次のご芳名欄に、ご署名をお願い申し上げます。

私は、「個人情報等の取り扱いと利用に関して」に同意します。

私は、インタビューへの参加を承諾します。

平成 年 月 日

ご芳名： \_\_\_\_\_

## 資料 6

### インタビューガイド（本調査）

#### （半構造化面接）

1. 仕事全体の枠組みについて教えてください。
2. これまでのお仕事のなかで、印象に残った発達障害者の就労について聞かせてください。  
うまくいった事例とうまくいかなかった事例を教えてください。
3. 発達障害者の障害理解あるいは障害受容について聞かせてください。
4. 保護者の子ども（発達障害者）の障害理解あるいは障害受容について聞かせてください。
  - ①母親
  - ②父親
  - ③兄弟姉妹
5. 会社の経営者は、発達障害者の雇用について、どのようなお考えをもっているのでしょうか。
  - ①知的障害者のこと
  - ②発達障害者のこと
  - ③身体障害者のこと
  - ④精神障害者のこと
6. 発達障害者の身近な存在として働く上司や同僚の方々はどのように発達障害者のことを受け止めていらっしゃるのでしょうか。
7. 発達障害者の就労支援に関して、どのような支援が有効だと思いますか。
  - ①ハローワーク
  - ②障害者職業センター
  - ③事業所
  - ④当事者
  - ⑤家族
8. 発達障害者の就労に関して、課題として考えられることはどのようなことでしょうか。
  - ①生活リズム
  - ②通勤の方法
  - ③継続性
  - ④生活上のトラブル
  - ⑤職場でのトラブル（パワハラ、セクハラ、孤立）
  - ⑥常勤化の問題
  - ⑦遅刻、無断欠勤、早退
  - ⑧金銭管理
  - ⑨コミュニケーション
  - ⑩報告・連絡・相談（特に相談相手となってくださる方は？）