

発達障害者と企業をつなぐ 就労支援の課題と実践への示唆

河村 佐和子
(2019年10月3日受理)

Issues and Suggestions for Practice on Employment Assistance to Link Individuals with Developmental Disorders with Companies

Sawako Kawamura

Abstract: The current conditions and issues of the employment assistance that links individuals with developmental disorders with prospective companies that could employ them were revealed through semi-structured interviews. Data were collected for qualitative data analysis by eight responsible members from the upper secondary divisions of special schools, job placement offices, companies, and work-transition support providers with previous experiences of employment assistance for individuals with developmental disorders. Three issue categories were identified, i.e., “attributes and skills,” “difficulties in understanding developmental disorders,” and “availability of systems and infrastructure” in addition to three practical creativity categories, i.e., “worker-friendly work environments,” “promotion of understanding,” and “framework improvement.” Based on these results, the following important factors were examined: i.e., the supporters’ better understanding of the attributes of individuals with developmental disorders with various conditions; establishment of human relations and communication by eliminating friction with others; promotion of job matches that emphasize the strengths of individuals with developmental disorders; and establishment and improvement of support networks.

Key words: individuals with developmental disorders, employment assistance, private companies, employment of persons with disabilities

キーワード：発達障害者、就労支援、民間企業、障害者雇用

I. 問題の所在と目的

1. 発達障害者の就労を取り巻く状況

2011年に改正された障害者基本法では、発達障害が精神障害に含まれることになった。また、2016年に改正された発達障害者支援法では、国民の責務として

本論文は、課程博士候補論文を構成する論文の一部として、以下の審査委員により審査を受けた。

審査委員：林田真志（主任指導教員）、若松昭彦、
服巻 豊、伊藤圭子、船橋篤彦

個々の発達障害の特性等に対する理解を深め、発達障害者の自立及び社会参加に協力するように努めること（国民の責務 第4条）や、事業主は、発達障害者の能力を正当に評価し、適切な雇用機会の確保、個々の発達障害者の特性に応じた雇用管理を行うことにより雇用の安定を図るよう努めること（就労の支援 第10条）が記された。さらに、2016年の障害者雇用促進法改正により、2018年4月から民間企業の法定雇用率が2.2%に引き上げられるとともに、精神障害者の雇用が義務化された。近年、療育手帳の交付対象とならない発達障害者が精神障害者保健福祉手帳を取得して就労する

ケースは増加傾向にあり（山岡，2014），発達障害を含む精神障害者の雇用が進むことが期待される。

このように，発達障害者の就労を取り巻く状況は改善されつつあるが，総務省行政評価局（2017）によると，2014年度の全国の公共職業安定所（以下，ハローワーク）における手帳を所持していない発達障害者の就職率は36.4%にとどまり，全障害者の就職率47.2%に比べ，10.8ポイント下回っている。橋田（2014）は，企業へのアンケート調査の結果，発達障害者を雇用していると回答した企業は，特例子会社で34.9%，一般企業で8.1%，発達障害の症状に該当するような障害者を雇用している企業は，特例子会社で22.5%，一般企業では6.6%であったことを報告している。また，発達障害者の勤務年数の平均は4年足らずで，離職経験者は5割を超えとの報告もある（障害者職業総合センター，2015a）。法律の改正内容や雇用率の低さ，離職率の高さを見ると，発達障害者の就労には量・質の両面で多くの課題があると考えられる。

2. 本研究の目的

これまで，発達障害者の就労支援において生じる様々な問題については，福祉や労働，精神医療，産業保健等の観点から多くの指摘がなされてきた。障害者職業総合センター（2015b）は，事例や実践に基づいて課題と支援方法を記述している文献を調査し，発達障害者の職業生活上の課題を大きく「業務遂行」「対人関係・コミュニケーション」「ルール・マナー」「行動面の課題」「自己理解や精神面の課題」の5つに分類している。職業生活上の課題以外では，発達障害者の個別性により，支援ニーズが多様化，複雑化すること（千田，2017；橋田，2014），診断や手帳がない場合の支援の困難さ（望月，2012），雇用側の理解の不足（永田・永田，2018），職場環境の問題（西村・中井，2011），支援者の専門性の不足（小川，2015），支援体制の構築に関わる問題（野口，2014）等も指摘されている。しかし，これらはほとんどがそれぞれの立場における実践や事例の報告であり，課題と実践が体系化された研究は些少である。そこで，本研究では，企業と発達障害者をつなぐ仲介役の役割における現状と課題について探索的に明らかにし，就労支援の実践への示唆を得ることを目的とする。

なお，2016年改正の発達障害者支援法第2条において，「発達障害」とは「自閉症，アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害，学習障害，注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」であり，「発達障害者」は「発達障害及び社会的障壁により日常生活または社会生活に制限を受

けるもの」であると規定されている。本研究における「発達障害者」とは，この第2条の規定に該当するものとする。また，本研究では企業とのつながりにおける就労支援を検討するため，「就労」として，福祉的就労ではなく，通常雇用または障害者雇用による一般就労を主に扱うこととする。

II. 研究方法

1. 調査協力者

企業と発達障害者の間に立ち，仲介的な役割を果たしている職種であると考えられる特別支援学校高等部の進路指導担当教員1名，ハローワークの専門援助部門担当者2名，特例子会社の在籍型ジョブコーチ2名，一般企業の障害者雇用コンサルタントと在籍型ジョブコーチ各1名，就労移行支援事業所のスタッフ1名に協力を依頼した。全員が発達障害者の就労支援の経験を有していた。なお，現職に就くまでの調査協力者の職歴は，企業，行政機関，福祉施設，医療機関勤務等，様々であった。調査協力者の情報について表1に示す。

表1 調査協力者の属性

協力者	職種	年齢
A	特別支援学校高等部進路指導主任	50代
B	ハローワーク専門援助部門担当	50代
C	ハローワーク専門援助部門担当	40代
D	特例子会社企業在籍型ジョブコーチ	60代
E	特例子会社企業在籍型ジョブコーチ	40代
F	株式会社障害者雇用コンサルタント	60代
G	株式会社企業在籍型ジョブコーチ	30代
H	就労移行支援事業所スタッフ	40代

2. 調査方法

就労支援の詳細に関するデータを収集するため，インタビューガイド（表2）を作成し，半構造化面接を実施した。調査は201X年1月から6月にかけて実施し，実施時間は1時間から2時間であった。内容は同意を得てICレコーダーに録音し，逐語録を作成した。

表2 インタビューガイド

1	発達障害のある方への就労支援における困難さや課題にはどのようなことがありますか。
2	発達障害のある方への就労支援においてどのような工夫をしていますか。
3	発達障害のある方が就労を続けるために必要な職業準備性とはどのようなものだと思いますか。
4	発達障害のある方の就労定着が促進されるためにはどのようなことが必要だと思いますか。

3. 分析方法

本研究では、佐藤（2008）の質的データ分析法を用いて、以下の手順で分析を行った。まず、一定の意味のまとまりを持った文章を抽出するセグメント化を行い、そのセグメントの内容を表す概念コードをつけていくオープン・コーディングを行った。続いて、概念コード同士の関係を検討し、それらのコードの共通性に従って、より抽象度の高い概念コードに集約していく焦点的コーディングを行い、サブカテゴリーとしてまとめた。最後に、サブカテゴリー間の関係を検討し、カテゴリーを作成した。

なお、厳密な分析を行うため、コード化やカテゴリー化の手続き、カテゴリーの比較、修正をする際、特別支援教育学を専門とする研究者1名と週に1回（60分）、7週にわたり検討を行った。検討内容の中心は、発話例と概念、概念とサブカテゴリー・カテゴリー間のつながり、命名の妥当性である。また、分析の過程においてQSR International社のQDAソフトであるNVivo 12 Plus for Windowsを使用した。QDAソフトの利用には、容易に根拠となるデータに戻り、発言の原文脈における位置づけを確認することができるため（佐藤，2015）、効率性のみならず、エビデンスとして示しやすいという利点がある。

4. 倫理的配慮

本研究は広島大学大学院教育学研究科研究倫理審査委員会の承認を得た上で行った。調査協力者に対し、研究の目的と内容、調査への参加の任意性と撤回の自由、調査への不参加による不利益は一切生じないこと、個人情報および調査データの徹底管理と保護、調査データの目的外不使用について書面および口頭により説明し、署名による同意を得た。

Ⅲ. 結果

分析の結果、「企業とつなぐ上での課題」として3のカテゴリー、5のサブカテゴリー、20の概念が生成された（表3）。また、「企業とつなぐ上での実践の工夫」として3のカテゴリー、6のサブカテゴリー、15の概念が生成された（表4）。以下、カテゴリーごとに説明する。文中ではカテゴリーを【 】,サブカテゴリーを《 》,概念を〈 〉により表記する。

1. 発達障害者と企業をつなぐ上での課題

(1) 【特性・能力による課題】

これは、発達障害者本人の特性に関係するカテゴリーであり、《職業生活上の困難》という1つのサブカテゴリーから成る。睡眠のリズムが崩れる、朝起きられず遅刻する、服薬管理ができないといった〈基本

的な生活習慣〉の課題、作業速度が遅い、複数の指示を一度に出されるとできない、同時進行でできない、作業能力の凸凹があるといった〈作業能力・指示理解〉の課題が挙げられた。また、現場で人間関係が築けずに孤立する、話しかけるタイミングが分からない、報告や相談ができないといった〈コミュニケーション・人間関係〉の課題、思い込みの激しさや、認知の癖、できないと決めつけて絶対にやろうとしないなどの〈認知・行動〉における課題があった。これらを1つのサブカテゴリーに集約した。

(2) 【発達障害理解の困難性による課題】

これは、発達障害者本人および周囲の障害や特性理解に関するカテゴリーである。《特性・障害理解の困難》《職場の個別支援の課題》という2つのサブカテゴリーから構成される。外見からは分からない障害である〈発達障害の見えにくさ〉、自分の特性を説明できない〈本人の自己理解の難しさ〉、多様な状態像を示すため特性を把握しづらい〈支援者側の特性理解の難しさ〉、認知度が低く、雇用を躊躇する〈雇用側の障害理解の難しさ〉を《特性・障害理解の困難》にまとめた。また、理解不足からどういう業務や職場が適しているか分かりづらい〈マッチングの難しさ〉、支援の必要性が伝わりづらく、現場に余裕がないために起こる〈現場の配慮不足〉、障害特性なのか性格なのか分かりづらく、困難と認識されている〈配慮と特別扱いの区別〉、もっとできると思われて次第に要求されるレベルが上がり、対応できなくなる〈過度な要求水準〉といった課題を《職場の個別支援の課題》にまとめた。

(3) 【制度・環境面の不備による課題】

これは、発達障害者を取り巻く環境に関するカテゴリーである。《体制作りの困難》《就労移行上の課題》の2つのサブカテゴリーから成る。雇用しても切り出せる業務の量や種類が少ない〈仕事の切り出し〉の問題、要望にすべて応えようとしたり、継続させようと努力してもうまくいかなかったりする〈担当者の疲弊〉の問題、人事異動で担当者が交代すると支援の継続が難しくなる〈担当者の交代〉の問題を《体制作りの困難》にまとめた。

ハローワークや就労移行支援事業所が実習先や雇用先を探す際の苦勞である〈企業開拓の困難さ〉、早く就労したいという焦りや、支援に時間がかかることとの差が大きい〈学校と社会のギャップ〉、家庭の支援が得られず生活のリズムが乱れ、支援も入りづらいという困難さである〈家庭からの支援〉、ハローワークの窓口につながらない〈ひきこもり〉の問題を、《就労移行上の課題》にまとめた。

表3 「企業とつなぐ上での課題」のカテゴリー、概念、発話例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	発話例（協力者）	発話例数
特性・能力による課題	職業生活上の困難	基本的な生活習慣	遅刻しないで来るとか、そういったことはやっぱり必要ですよって、朝は苦手だから、自分に早起きは絶対に出来ませんとかですね (E)	5
		作業能力・指示理解	スピードを求められるので、スピードが遅いってことで、そのうまくいってなかったですけど (B)	6
		コミュニケーション・人間関係	決められた時間あるのにそこ通り越してしまったりするんですけども、そこら辺で早めに、もうちょっとで終わるんですけども、あと5分くらいで終わるんですけども、引き続きやってもよろしいでしょうかという相談ができない、報告とかですね (E)	5
		認知・行動	自分がその計算ミスは失敗ではありません、そもそも苦手なんですって言うかと思いきや、本人さんが失敗と思ったようなことについては非常に罪悪感でいっぱい、もう死んでしまいたいくらいの、極端なんですよね、とらえ方がですね、だから会社みんなのところで土下座して謝るとかですね、そういったみんながびっくりどん引きするような行為につながってしまう (E)	23
		発達障害の見えにくさ	なんか社長さんには、どこに障害があるんか分かんとかかって言われて、だけど給料は上がらなかったんですけど (B)	7
発達障害理解の困難性による課題	障害理解の困難	本人の自己理解の難しさ	発達障害者の多くの人たちが、自分の障害特性ということを正確に説明できない、ただ発達障害者ですと言われたということで、具体的になって聞いても正確に説明できない人がほとんどなんですよ (C)	12
		支援者側の特性理解の難しさ	ほんとにまちまちです、いわゆる一般の人と何ら変わらないくらいの人もいれば、もう朝起きれないとか、あと何やっても自信がないとか、発達障害なんですけどね、ほんとまちまちだから発達障害ということば一つじゃ説明ができないんですよ、やっぱり細かい特性を理解しないとその人のことは第三者に伝えることがやっぱりできないですね、ほんといろんな人がいますね (C)	19
		雇用側の障害理解の難しさ	発達障害についてはまだまだ理解がないっていうか、認知されてない、何それって、聞いたことはあるけどよく分からないところはまだまだ多いと思います、やっぱり、発達障害のくくりが大きすぎるでしょう、でもあんまり細かく言っても覚えられないかもしれないけど (C)	12
		マッチングの難しさ	ある程度ある、市場の中にあるものからマッチングさせるので、見立てはするんですけど、やってみないと分からないところが大きいです、性格みたいに違うんですよ (B)	19
		現場の配慮不足	普通にほとんどやり取りできるんですけど、一度に言われたら分からない、紙に書いてくださいってなると、現場には現場の仕事のベースがあって、そこまで面倒は見切れないっていうのがあったり (A)	10
現場の個別支援の課題	現場の個別支援の課題	配慮と特別扱いの区別	今課題になっているのはどこまでが配慮で、どこからが特別扱いなのか、っていうのが試行錯誤の段階なのでしょね、私もこれってどっちなかって迷う、日々迷って感じですよ (E)	4
		過度な要求水準	これができるから、これもできるだろうってやっぱり思っちゃうんだと思うんですよ、だからこれができるから次のステップに行けるだろうって、でも本当はもういっぱいいっばいでやってきてるんだけど、周り、他の方からすると、上司から見ると、できるだろう、ちょっとがんばってみよう、っていうところで、こう少しでも一般の方に近づきたい、っていう気持ちが強くなってしま (E)	13
		仕事の切り出し	難しかったのは、やっぱり、仕事の量が、十分に確保されていないと難しい、その子もそうだったんですけど、他のケースでも、仕事量がやっぱりその現場にしっかりなくて、ちょっと難しかった子は、今仕事がないと、次の作るものが届くまでに、じゃあそこら辺掃除しておいてと言われても、難しいですよ (A)	7
		担当者の疲弊	一生懸命受け入れようとする会社をどうにか整えて、入れて、支援機関も入れて、一生懸命やったけど、本人が寝ちゃったりとか、大きな声出したりとか、感情が不安定だったり、トイレにこもるとか、そういうのに向き合って、一生懸命真正面から、知識がないけど取り組むと、すごいみんな疲れて (B)	8
		担当者の交代	発達障害者は特にそういうキーパーソンが必要かなと思います、ただハローワークじゃそれはなれないんですよ、ハローワークは基本的に2年周期でころころころ変わりますから (C)	5
環境面の不備による課題	環境面の不備による課題	企業開拓の困難さ	ダメもとでバンバンお願いして、ただ数打ちや当たると言いますけど、まあ最初は実習とか面接ですけど、発達はやっぱり難しいですね、精神もですけど、やっぱり電話の段階でちょっと、っていうのはありますよ、特に実習に関してはなかなかOKというのがない (C)	11
		時間的な問題	期間が短いので、もう急いで焦って行かれる方もいるのはいるんですけど (F)	5
		学校と社会のギャップ	教育の中で、こうしたらこうなるっている構造化、これがやっぱり行きすぎでしまっている、恐らく小学校の段階は構造化がないとうまく教育できないだろうと思うんですよ、ただ社会はそうはいかない、から、その社会出ていくまでに向けて、この構造化っていうのを少しずつ崩していってほしいなあと、でない卒業してきたときに、僕は発達障害です、こうしてくれないと働かせんって発言になっちゃう、それは困る、社会はそんなもんじゃないから (D)	11
		家庭からの支援	苦労はですね、家庭の支援がない、なかなか家庭に支援がない、で逆にこっちが家庭の支援をしなればいけないところは、かなり厳しいですね、就職するには、就職して、どんなにあの知的に高くても、やっぱり何らかのこう支えが必要だから (A)	9
		ひきこもり	ハローワークに来れる人は比較的調子のいい人なんですけど、世の中にはね、ハローワークに来れないぐらいの人もいっぱいいるんですよ、ずっと家にいるんですよ (C)	2

表4 「企業とつなぐ上での実践の工夫」のカテゴリー、概念、発話例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	発話例（協力者）	発話例数
働きやすい環境作りの工夫	ルール・指示の明確化	就業規則の活用	とにかくルールとは何ぞやというのを明確に持っておかないといけませんよね。それが就業規則とか、そういうものですけどね (F)	4
		本人への伝え方の工夫	対応って同じなんですよ、要するに見える化してあげる。うん、シンプルに伝えてあげる (D)	6
	人間関係・コミュニケーションの潤滑化	キーパーソンの存在	担当者を一人設ける。要は発達障害の人が困ったときに、誰に話しかけたらいいかわからない。話しかけたりするタイミングもですけど相手もうまく選択するのが難しいので、担当はこの人よと、何かあったらちゃんとこの人に話してね、聞いてね、というのを決めておけば、少なくとも相談する相手がはっきりします (C)	6
		行動の背景理解	発達障害だけに限って言うと、素直じゃないと見られてる方がそれだけでもないというか、やっぱり理解ができてなかったということがあったりするので、よくよく話してたら、ただ反発してるんじゃない、自分なりの理論があって、あの一、ここ受け止められないと次に進めないとかっていうこだわりであったりとか (H)	7
	職場での環境調整	会社側の方も仕事に差し支えないことと、本人のその不安全行動にならない限りは、片目つぶってくださいっていうふうには私言ってるんです。この二つに関わることだったら、だめなものだめですっていうことで、伝えていくので (G)	11	
		特性理解	ちゃんとハローワークが自信を持って説明ができれば、面接はしてくれます。特性理解、そこです。もう発達はそのに尽きるかなと思っています、支援者からすれば (C)	5
	理解促進の工夫	個別性の理解	理解しようとしなかったら楽なんです、でも理解しようとしなかったときに拒絶感しかない、そうじゃなくて、いて当たり前なんだ。まさに金子みすゞですよ。みんな違ってみんないい、認め合うということさえできればね、障害のある人たちも、みんなそれぞれ自分らしく生きていける。働き暮らすができるのかなというふうに思いますね。障害者雇用っていうのは結果何をしてくれるかって言ったら、入ってみんな違うんだよ、違って当たり前なんだよと (F)	20
		マッチングの工夫	体力があるかとかその人の持つてる要素がありますよね、その人が事務がいいとか言ったりする場合は、力仕事とかあてがっても嫌がるから、それは一応本人の希望も聞くんです。清掃がいいとか、車の運転が苦手とか、聞いた中で探すんですね (B)	6
		職場での戦力化	障害のある人っていても得意があるわけじゃないですか、そこを見つけてそこを伸ばす。だからうちの作業だって、みんな嫌ですよ、私も2日と続かない。でも得意で、それをやってくれるわけですよ。それ貴重な戦力じゃないですか (D)	13
		他機関との連携	仕事はできると思われるんですけど、具体的にどんなことができるのか、窓口で相談するだけだと分からない時が困りますね。そういうときはあの、障害者職業センターで評価を受けてもらったとか、あとは、なかぼつ ^(注) につないだりとかして、あの見立てというか、どういう見解というか聞いて事業所に伝えたりとかするんですけど (B)	14
体制整備の工夫	フォローアップ支援	3年間でおしまいですよってわけではなくて、何かがあれば関わるんで、あとあの、そうですね、あの、もし担当がいなくなったりしたときには、それはそれであの進路でアフターケアっていう部署が進路の中にあるので、関わってもらおうにしようというふうにはしているんですけど、今のところ、誰かが残ってる (A)	3	
	支援体制の構築	地域で一人しかいない障害者の人が集まって、一緒に勉強する。で今発達のJSTで、問題解決技法っていうんですよ、それでね、全員が困ったこと出してきて、今日は何何さんの困ったことを解決していきましょうということで、みんながいろんな意見出すわけですよ。その中で本人が僕はこれならできそうというのでこれでチャレンジしていきます (D)	3	
	当事者が集う場作り	今から雇用するっていう企業は、もうとにかく怖いですから、障害者雇用っていうのは、だからそこに対してどんな安心感を与えるかということで、企業部会とかね、やっぱり、いろんな取り組みしながら、地域の中でいろんな企業が、まいっか、じゃ進んでみよう、困ったら相談すればいいか、っていうね、そんな場を作って十何年かやってますけど、あのだいたい進んでるなどは思ってますね (F)	6	
	企業支援	あまりにも、その職場で適さないっていうところはJSTでちょっとあの、勉強してもらおうとかですね (H)	11	
就労準備支援	訓練・職場実習	職場実習というのをやって、ま1週間なり2週間なり、試しているのも違うけど、試しに働いてもらって企業の人に直接見てもらいますよ、で働きぶりを見てもらってその会社の中では特に問題がないとか、ま問題はああるけどどうちでは対応可能だとか思われたら結局就職につながるんですよ、それで結局はその直接的に企業担当者が見て理解したということなので、そういうふうにつながれば就職は可能性が繋がってくるんですよ (C)	9	

(注) なかぼつ：障害者就業・生活支援センター。

2. 発達障害者と企業をつなぐ上での実践の工夫

(1) 【働きやすい環境作りの工夫】

これは、職場での業務やコミュニケーションを円滑

にするために行われている発達障害者本人に対する支援に関するカテゴリーである。《ルール・指示の明確化》《人間関係・コミュニケーションの潤滑化》の2

つのサブカテゴリーから成る。暗黙のルールではなく、明確なルールを示すための〈就業規則の活用〉、指示を視覚化したり、本人を否定せずに適切な行動を指示したりする〈本人への伝え方の工夫〉を《ルール・指示の明確化》にまとめた。また、現場の担当者や相談相手となる〈キーパーソンの存在〉、誤解や行き違いが生じた場合に支援者が本人の行動の理由を丁寧に聞き取る〈行動の背景理解〉、本人と会社側の間に入り、お互いの理解を深める〈職場での環境調整〉を《人間関係・コミュニケーションの潤滑化》にまとめた。

(2) 【理解促進の工夫】

これは、発達障害者本人に対する支援者側、雇用側の理解に関するカテゴリーである。《個別性の理解》《職場での戦力化》の2つのサブカテゴリーから成る。支援者が本人の特性を適切に把握し、会社側に伝える〈特性理解〉、発達障害や障害者雇用の捉え方といった障害観を支援者から変えていく〈価値観の転換〉を《個別性の理解》にまとめた。また、本人の特性に合った業務や職場につなぐ〈マッチングの工夫〉に加えて、得意な業務を割当て、会社に貢献できるようにする〈強みを見出し生かす〉工夫を《職場での戦力化》にまとめた。

(3) 【体制整備の工夫】

これは、職場の外から発達障害者本人や企業を支援する体制作りに関するカテゴリーである。《支援体制の構築》《就労準備支援》の2つのサブカテゴリーから構成される。特別支援学校、就労移行支援事業所、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、在籍型ジョブコーチといった機関が、職業評価や生活支援、就労定着支援等を連携・協働して行う〈他機関との連携〉、特別支援学校や就労移行支援事業所が就労後も本人や企業からの相談に乗る〈フォローアップ支援〉、地域の発達障害者が集まってジョブスキルトレーニング等を行う定着支援や余暇支援の一環である〈当事者が集う場作り〉、支援機関が企業からの相談に乗ったり、障害者雇用を行う企業同士が集まって話し合う場を作ったりする〈企業支援〉を《支援体制の構築》にまとめた。また、就労までに訓練や職場実習を通じてスキルや経験を増やしたり、特性理解を進めたりする〈訓練・職場実習〉、就労移行支援事業所やハローワークが企業開拓を行い、実際に本人と関わってもらうことで雇用へとつなげる〈企業開拓の工夫〉を《就労準備支援》にまとめた。

3. 課題と実践上の工夫の関連

前述した課題と実践の工夫について、サブカテゴリー間および概念間の関連性、対応関係を検討した結果、発達障害者と企業をつなぐ上での課題と実践の構

造がモデルとして示された(図1)。

まず、すべての支援の基盤となっていたのが、《特性・障害理解の困難》という課題に対応する《個別性の理解》であった。その上で、【働きやすい環境作りの工夫】や【理解促進の工夫】のための具体的な支援方策が実行されることや、【体制整備の工夫】により就労の準備支援や職場外からの支援を行うことで、発達障害者一人ひとりに適した具体的な支援がなされていた。《就労移行上の課題》に対しては、《就労準備支援》が行われ、職場での困難の解決にもつながっていた。《職業生活上の困難》に対しては、《ルール・指示の明確化》や《人間関係・コミュニケーションの潤滑化》を行って障害特性に配慮していた。《現場の個別支援の課題》に対しては、《人間関係・コミュニケーションの潤滑化》により配慮を引き出し、《職場での戦力化》を通して貢献することで、周囲の理解が促進されていた。《体制作りの困難》に対しては、様々な関係機関による支援や企業同士の情報共有を通して《支援体制の構築》がなされていた。【体制整備の工夫】は職場内で生じる課題にも対応しており、【働きやすい環境作りの工夫】と【理解促進の工夫】につながっていた。また、【働きやすい職場作りの工夫】と【理解促進の工夫】、【体制整備の工夫】がなされることで、支援の基盤となる《個別性の理解》が進むという相互関係が見出された。しかし、【体制整備の工夫】の中の概念とサブカテゴリーの関係を見ると、〈学校と社会のギャップ〉〈家庭からの支援〉〈ひきこもり〉に対しては、就労支援上の《就労準備支援》との対応関係は見られなかった。同様に、〈担当者の交代〉〈時間的な問題〉に対しても《支援体制の構築》との関係は見られなかったため、これらは対応関係のない課題とみなした。

IV. 考察

本調査の結果を踏まえ、発達障害者と企業をつなぐ仲介役の役割における課題と実践について、4つの視点から考察する。

1. 支援者による個別の特性理解

発達障害と一口に言っても、その実態は実に多様であり、一人ひとりの状態像は千差万別である。本調査の結果、〈発達障害の見えにくさ〉と一人ひとりの特性が相俟って、本人、支援者、雇用者の三者とも特性や障害理解の困難さを抱えていることが分かった。また、理解のしづらさが、現場での支援困難に結びついていることが推察された。下山(2016)は、発達障害のアセスメントは、生来的な機能障害である一次障害のアセスメントも、生育過程で対人環境において生じ

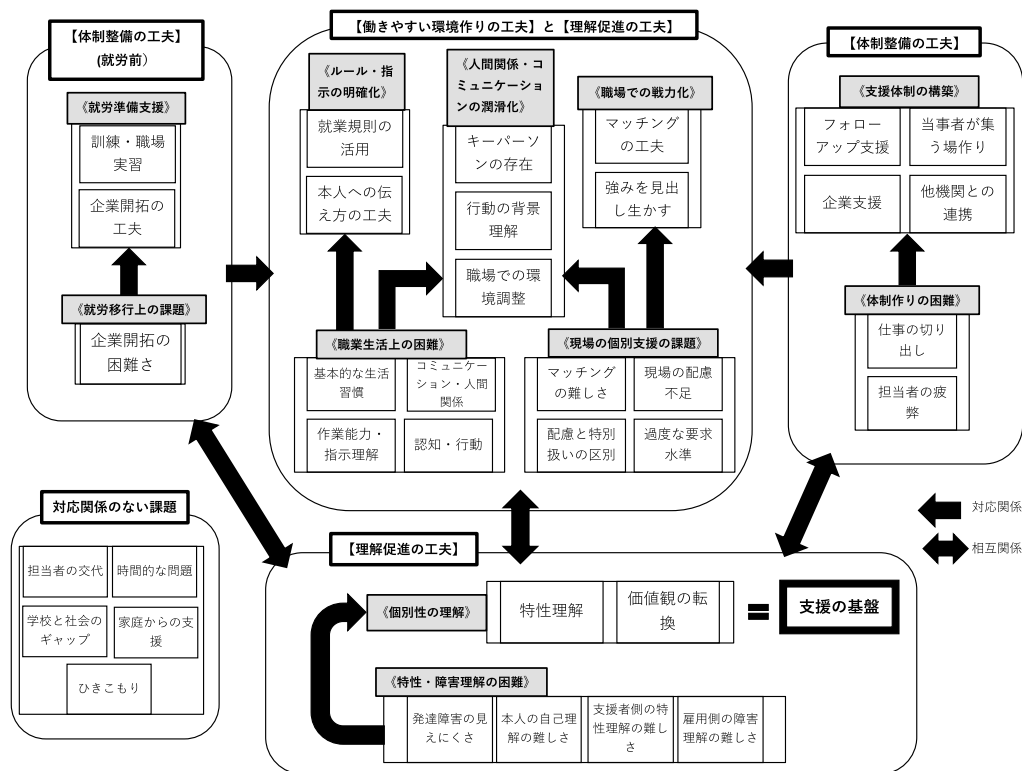


図1 発達障害者と企業をつなぐ上での課題と実践の構造

た問題である二次障害のアセスメントも難しいと述べている。千田(2017)は、就労現場では発達過程の情報が不足した中で発達障害に対する理解を求められるため、見立てや対応の混乱が見られる他、同じ診断名であっても、発達障害の程度や特性の個人差によって非常に多様な状態像を示すため、方針や支援を見出しにくい現状があることを指摘している。また、社会生活上の困難は環境との相互作用で決まるため、医学的診断により支援の必要性が判断できるわけではない(井上, 2018)。このような発達障害の多様性や個別性が分かりづらさとして認識され、企業が発達障害者の実習受入れや雇用に二の足を踏むために生じる〈企業開拓の困難さ〉や、現場における配慮や業務内容、要求水準が本人の特性に適さないといった〈現場の配慮不足〉や〈過度な要求水準〉につながっていると考えられる。したがって、企業と発達障害者をつなぐ役割の支援者に第一に求められることは、様々な観点からの本人の特性理解である。図1に示したように、個別の特性理解はすべての支援の基盤となっており、本人の自己理解や企業の障害理解に困難さがあっても、「特性理解、そこです。もう発達はそこに尽きるかなと思っ

ています、支援者からすれば」(協力者C)という発言にもあるように、仲立ちとなる支援者が本人と雇用側の双方に適切に説明することができれば、雇用や適切な支援に結びつく可能性が高まると考えられる。発達障害者の場合、現場実習などの実際の職場でアセスメントすることが最も有効であるとされている(梅永, 2016)。真船(2017)は、診断名にとらわれることなく、実作業における特徴と支障、能力、得意分野を把握することが必要であると述べている。能力や適性を測るアセスメントツールを用いるだけでなく、本人や周囲との対話や実際の現場での環境面も含めたアセスメントを通して、個別の特性や支援ニーズに基づいた具体的な支援に結びつけていくことが重要であると考えられる。

2. 周囲との摩擦の解消

本調査では《職業生活上の課題》として、発達障害者の〈コミュニケーション・人間関係〉や〈認知・行動〉における課題が挙げられた。猪瀬・納富(2012)は、発達障害者は職場での複雑な人間関係や分担作業、社会性、コミュニケーションの弱さのために、潜在的に高い能力を有していても発揮できないことが多いと

述べている。本調査でも、「発達障害の人に、なぜ言わなかったのか聞いたら、誰に言っていていか分からなかったとか、忙しそうだから話しかけづらかったとか、話しかけるタイミングも身につけていない人が多いので」（協力者B）というように、相談や報告ができずに失敗を繰り返す事例や、「最近こういうミスが多いよっていう発言を朝礼でされると、自分だと思って、クビになるかもしれませんが、みたいなことになったりする」（協力者H）といったように、思い込みで不安になり仕事に集中できなくなる事例が語られた。また、そういった弱さや職場への馴染みにくさのある発達障害の特性は障害とは認知されにくく、周囲には単に変わった性格や個性と映り、職場の調和を乱すとして一方的に叱責を受け、うつなどの二次障害に発展することもある（猪瀬・納富，2012）。真船（2017）が指摘しているように、必要な配慮が特別扱いと誤解され、軋轢が生じる場合もあり、本調査でも〈配慮と特別扱いの区別〉が難しいことが課題に挙がっていた。〈作業能力・指示理解〉に課題がある場合に、視覚化したり文字で示したりする〈本人への伝え方の工夫〉といった配慮が得られないケースも語られた。こうした周囲との摩擦を解消することは、支援者の重要な役割の一つであると考えられる。本調査では、発達障害者の誤解されやすい行動の裏にある原因を把握し、職場に伝えていくだけでなく、相談相手となる担当者を決めておいたり、本人と上司が直接対話できる場を設けたりするなど、様々な工夫により《人間関係・コミュニケーションの潤滑化》を図っていた。こうした配慮と合わせて《ルール・指示の明確化》がなされることで、業務に集中して本来の能力を発揮できるようになると考えられた。

3. 強みを生かしたジョブマッチング

《現場の個別支援の課題》を解決する方法の一つであると考えられたのが、〈強みを見出し生かす〉という、《職場での戦力化》を図る実践であった。企業の優れた取組みを障害者雇用モデル事例として紹介している事例データベースである「障害者雇用リファレンスサービス」では、発達障害のある従業員の得意なこと、長所、強みを生かした業務を割り当てている事例が複数挙げられており、視覚情報の記憶力を生かして商品配置を暗記した事例、手先の器用さを生かして修理を担当した事例、物を一直線に並べるなどの独特のこだわりを「強み」として生かした業務に割り当てた事例などが紹介されている（武澤，2015）。本調査でも、「まあいいか、大目に見るかって健常者はなってしまうけど、発達障害者は正確にだめだってやっていくから、その品質が保証されるんですね」（協力者

D）というように、〈強みを見出し生かす〉ことで会社へ貢献している事例が語られた。簡単な業務を無難にこなすだけでは仕事のやりがいや自己効力感にはつながりにくいため、支援者は先入観にとらわれることなく、能力や特性が生かされていると感じられる業務を設定し、マッチングしていくことが重要となる（井口，2015）。つまり、切り出せる業務を探して本人の特性とマッチングさせるだけではなく、まず本人の強みを見出し、その強みが生かせる業務は何か、という視点から業務を探していく、または切り出していくという発想の転換も必要であると考えられる。Carter, Boehm, Biggs, Annandale, Taylor, Looch, and Liu (2015) は、障害をベースに地域とのつながりを作っていくことは難しく、強みやポジティブな特性を知ってもらうことこそがインクルージョンにつながると主張している。職場でも同様に、強みを生かして働くことが、周囲の見方の変化や障害理解につながり、発達障害者が働きやすい職場環境作りにつながっていくことが期待される。

4. ネットワークの仕組み作り

本調査の結果、【体制整備の工夫】が【働きやすい環境作り】に影響していることが示された。特に、〈他機関との連携〉は重要であり、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、企業、就労移行支援事業所、特別支援学校といった機関が連携、協働しながら就労支援が進められていた。「関係機関に頼りっぱなしです。（関係機関が）入ったら全然違います。ハローワークだけでは絶対無理です」（協力者B）というように、それぞれの機関ができる支援には限りがあり、一つの支援機関や企業だけでは支援が行き届かないことが推察された。そのため、「最初の出だしはジョブコーチと就労移行支援事業所がして、その先が定着支援事業、もしくは障害者就業・生活支援センターと一緒に3年間やっていって、その後は在籍型という、企業に在籍しているジョブコーチさんにつないでいく」（協力者H）というように、それぞれの機関が役割を果たしながら就労支援が進められることが理想とされていた。企業や機関単体では実施することが難しい支援も、関係機関と連携、協働することで可能になる。しかし、小川（2013）が就労支援に携わる職員は一定期間で異動することも多いため、就労支援の専門性の確保が問題になっていると指摘するように、〈担当者の交代〉により支援の専門性が継承されにくいことが課題となっていた。望月（2015）は、発達障害者に関する理解と対応の専門性は、連携関係の質に関わる問題であると指摘する。発達障害者の就労定着のために、企業と支援機関との連携の強化

や、様々なノウハウを蓄積し、それらが生かされるような専門性を有する支援者の育成が喫緊の課題となっている（障害者職業総合センター、2015b）。

【体制整備の工夫】の中で特徴的であると考えられたのは、職場外で行われる〈当事者が集う場作り〉や〈企業支援〉の取組みであった。企業内には1人しか発達障害者がいない場合でも、地域の発達障害者が定期的に終業後に集まり、ジョブスキルトレーニングを実施したり、体験を共有したりする〈当事者が集う場作り〉は、職場における課題の解決を図るだけでなく、当事者の自助グループのような役割も果たしていると考えられた。また、障害者雇用を進める企業が定期的に集まって情報交換や研修をする〈企業支援〉をすることで、企業における〈担当者の疲弊〉を防ぎ、働きやすい環境作りにつなげていくことができると考えられた。このように、関係機関のネットワークだけでなく、当事者間や企業間のネットワークも作られつつあった。ただし、今回の調査ではこのような支援ネットワークの構築を主に特例子会社を中心となって行っていたが、障害者就労にかかわる要因や社会資源は非常に複雑で混沌としており、支援が拡散しやすいため、ネットワークの構築が難しい地域があることも指摘されている（横田・千田・岡田、2011）。ネットワーク構築には主体となって行う機関が必要であり、地域差を解消するために、当事者や企業も含めた支援ネットワークの構築を制度化していくことも検討する必要があるだろう。

V. まとめと今後の課題

本研究では、様々な現場で発達障害者の就労支援を行っている支援者に半構造化面接を行い、発達障害者と企業をつなぐ上での課題と実践上の工夫の一端を探索的に明らかにした。就労支援を行う上で、作業能力や認知・行動面といった発達障害者本人の特性、本人、支援者側、雇用側の三者がそれぞれに抱える障害理解の困難さ、支援体制や就労移行における制度や環境面の不備が課題として認識されていることが分かった。また、実践においては、支援者が本人の特性理解を深めることが最も重要な支援の基盤となっていた。その基盤の上で、行動の背景を理解し、人間関係の摩擦を解消することで、働きやすい環境作りを進めること、本人の強みが生かされる業務を切り出すこと、地域における支援ネットワークの仕組みを作ることといった実践上の工夫が必要であると考えられた。

本調査の結果は、調査への協力を依頼した支援者や地域が限定されており、一般化するには限界がある。

また、〈学校と社会のギャップ〉や〈家庭からの支援〉〈ひきこもり〉といった課題が挙がっていたが、これらの課題に対する支援や就労後の生活支援に関する実践についても検討できていない。さらに、本研究では企業就労における就労支援について検討したが、企業就労以外の選択肢や多様な働き方も存在している。学齢期から退職後の生活に至るまでの長期的な視点から、生涯にわたる生活支援も含めた就労支援の在り方を検討していくことが、今後の課題である。

【謝辞】

ご多用の中、本調査にご協力くださいました関係の皆様へ深く感謝いたします。

【文献】

- Carter, E. W., Boehm, T. L., Biggs, E. E., Annandale, N. H., Taylor, C. E., Looock, A. K., & Liu, R. Y. (2015) Known for my strengths: Positive traits of transition-age youth with intellectual disability and/or autism. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 40(2), 101-119.
- 千田若菜 (2017) 発達障害の就労支援. 小児科診療, 7, 869-873.
- 橋田菜穂 (2014) 発達障害者の就労の現状. 田中康雄監修, 藤森和美・辻恵介編. 発達障害とキャリア支援. 金剛出版, 128-141.
- 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. 梅永雄二編著, 発達障害のある人の就労支援. 金子書房, 12-20.
- 猪瀬桂二・納富恵子 (2012) 自閉症スペクトラムの成人の実践型就労支援. 自閉症スペクトラム研究, 9, 27-34.
- 井上雅彦 (2018) 発達障害の就労支援は何を目指すのか. 斎藤環・松本俊彦・井原裕監修. ケアとしての就労支援. 日本評論社, 103-111.
- 真船浩介 (2017) 発達障害者の就労を支える—働きやすい職場づくり. ころの科学, 195, 27-31.
- 望月葉子 (2012) 発達障害者の就労支援の現状と課題. アスペハート, 32, 12-17.
- 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—若年支援機構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.
- 永田昌子・永田智久 (2018) 職場でみられる発達障害

- を有する労働者とその対応. 日本医事新報, 4910, 33-38.
- 西村浩二・中井裕子 (2011) ネットワークで進める発達障害者支援センターにおける就労支援. 発達障害研究, 33(3), 271-277.
- 野口勝則 (2014) 発達障害者の就労支援. ノーマライゼーション: 障害者の福祉, 34(4), 30-33.
- 小川浩 (2013) 地域の就労支援の拡充と制度面の課題. 職業リハビリテーション, 27(1), 48-53.
- 小川卓 (2015) 障害者就業・生活支援センター等における発達障害者の就労支援. 職業リハビリテーション, 29(1), 52-56.
- 佐藤郁哉 (2008) 質的データ分析法－原理・方法・実践, 新曜社.
- 佐藤郁哉 (2015) 質的データ分析の基本原則とQDAソフトウェアの可能性, 日本労働研究雑誌, 665, 81-96.
- 下山晴彦 (2016) 発達障害者アセスメントから支援, そして臨床心理学の変革へ. 臨床心理学, 16(2), 131-135.
- 障害者職業総合センター (2015a) 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研究. 調査研究報告書 No.125.
- 障害者職業総合センター (2015b) 発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究－「発達障害者就労支援レファレンスブック」活用のために－. 資料シリーズ No.84.
- 総務省行政評価局 (2017) 就労支援の状況. 発達障害者支援に関する行政評価・監視－結果報告書. www.soumu.go.jp/main_content/000458772.pdf. (2019年5月12日閲覧).
- 武澤友広 (2015) 発達障害者の特性を踏まえた雇用管理事例の紹介－障害者雇用リファレンスサービスのモデル事例から－. 職業リハビリテーション, 29, 63-68.
- 梅永雄二 (2016) 発達障害成人の就労支援アセスメントと支援. 臨床心理学, 16(2), 195-198.
- 山岡修 (2014) 発達障害者の就労自立と社会参加における現状と課題. 臨床心理学, 14(6), 823-826.
- 横田圭司・千田若菜・岡田智 (2011) 発達障害における精神科的な問題－境界知能から最重度知的障害の91ケースを通して－. 日本文化科学社.