

就労支援機関における自閉症スペクトラム者への就労支援について
—障害特性に着目して—

特別支援教育専攻

片山 達也

指導教員 高原 光恵

1. 問題と目的

厚生労働省(2010)によると、「ASD は、現在の国際的診断基準の診断カテゴリーである広汎性発達障害とほぼ同じ群を指しており、自閉症、アスペルガー症候群、そのほかの広汎性発達障害が含まれる」と定義している。日本学生支援機構(2017)によると、平成 28 年度調査結果における発達障害学生の診断カテゴリー別構成比では、ASD, ADHD, SLD, において ASD の割合が最も高く、全体の約 6 割を占めていることが明らかになっている。日本学生支援機構(2017)が行った大学、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分析報告によると、「発達障害学生の就職後の離職問題等が挙げられ、就職後の継続した就労定着支援やリワーク支援、外部機関への引継ぎによる就労支援が必要」とされている。大学における発達障害学生への支援体制は十分とは言えず、特に就職・就労支援については不十分な状況にある(小笠原ら, 2017)。発達障害者はその障害特性からコミュニケーションやソーシャルスキルに苦手さがあり、就職活動を行っていく上で本人が抱える課題は多い(井上ら, 2017)。そんな中、A 県内の発達障害者雇用率は年々上昇している。しかし、ASD 者に対し具体的にどのような支援が行われているのか、A 県ではなぜ発達障害者雇用率が上昇しているのかについて調査しても、先行研究の多くが「発達障害者」で括られ、文献調査のみでは限界が

ある。よって本研究では、発達障害の中でも対人面の課題や就労支援機関利用の割合が高いと思われる「ASD 者」への就労支援に焦点を当て、A 県内の ASD 者への就労支援経験のある機関支援担当者に質問紙調査を実施し、支援の方法や課題を整理する。その支援の中で ASD 者の特性に着目した就労支援を行っているのかについて検討し、特性に着目した支援と、その支援により ASD 者の雇用率が上昇しているかどうかについて調査する。また、高等教育機関と就労支援機関の連携の必要性について先行研究と本調査結果から考察を行う。

2. 方法

(1) 調査対象

A 県内の就労支援機関の ASD 者支援経験者(各機関 1 名)。調査を実施できた就労支援機関は、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、発達障害者支援センターの 4 種、全 14 機関である。

(2) 調査時期

20XY 年 9 月～10 月に実施した。

(3) 調査内容

- 1) 身につけておくと良い能力 16 項目→4 件法
- 2) 障害特性への意識 6 項目→クローズドクエスション, 自由回答法
- 3) 支援をするにあたって注意していること等 7 項目→自由回答法

(4) 手続き

質問紙調査とした。事前に大学院生 2 名に予

備調査を行い、その後各就労支援機関へ郵送での質問紙調査を実施した。

(5) 分析方法

身につけておくと良い能力では、単純集計で各就労支援機関と全機関の平均値を求めた。障害特性への意識では、クローズドクwestionを各就労支援機関、自由記述をカテゴリ別の回答でまとめ、箇条書きで示した。支援を行った発達障害者の内訳を各就労支援機関で集計し、割合を円グラフに示した。支援をするにあたって注意していること等では、自由記述をカテゴリ別に回答をまとめ、箇条書きで示した。

3. 結果

質問紙を回収できた機関は、12機関、回収率は約86%であった。身につけておくと良い能力は、ハローワークでは、「連絡、報告」、「危険の察知」が比較的高く、「漢字の読み書き」が最も低い。障害者職業センターでは、「身辺処理」、「情緒の安定」、「規則やルールの遵守」、「危険の察知」が高い。障害者就業・生活支援センターでは、他の機関と比べ「あまり重要でない」が多く見られる。発達障害者支援センターでは、全項目で「重要である」を上回り、特に「身辺処理」、「情緒の安定」、「あいさつや返事」、「働く意義の理解」、「規則やルールの遵守」が「非常に重要である」であった。全機関では、「身辺処理」、「情緒の安定」、「規則やルールの遵守」が比較的高い値であり、「漢字の読み書き」が最も低い値であった。

障害特性への意識は、各機関の役割・特長による影響も見られたが、全体としては以下の回答が得られた。「障害特性に合った支援」では、「就労能力への支援」、「個々の特性に応じた支援」、「個別の支援」、「伝え方の工夫」等が挙げられた。また、「離職者が出ないための工夫」で

は、「当事者、事業主への支援」、「職場適応支援」、「職場訪問」、「他機関との連携」等が挙げられた。円グラフでは、全機関の半数以上の利用者がASD者であった。

支援をするにあたって注意していること等は、各機関の「支援のしやすさ・しにくさの要因」では、「当事者の理解と症状の起伏」、「自己受容と職場の障害理解」等が挙げられた。「支援時に最も注意すること」では、「個別の理解」、「支援についての説明」等が挙げられた。「支援時の課題」では、「自己理解と職場、家族からの理解」、「感情の起伏」等が挙げられた。「離職の理由」では、「障害特性による原因」等が挙げられた。「離職時の障害特性の影響」では、「コミュニケーション力が原因による離職」等が挙げられた。「新卒・既卒での支援の違い」では、「社会経験の重要性」、「ASD者に限らない」等が挙げられた。「知的障害の有無」では、「支援機関の勧奨」、「より具体的な支援の必要性」等が挙げられた。

4. 考察

本研究は、「障害」ではなく「個性」として捉えることで就労が上手く進むと仮定したが、協力いただいた多くの機関において「個性」を尊重した支援がされていた。そういった支援や各就労支援機関の連携によってA県内のASD者雇用率が上昇していることが推察される。また、本調査結果から得られた回答を利用することで、高等教育機関に在籍する発達障害学生の就労支援時の困り感が解消される可能性が確認できた。今後の課題として、他県の就労支援機関に調査依頼をし、サンプル数を増やす必要があると考えられる。また、本研究では調査することのできなかつた就労支援機関、福祉サービス事業所、教育機関に対して調査を行うことで新たな結果が得られるのではないかと考える。