



## 発達障害者の就労支援の課題に関する研究

(調査研究報告書 No. 88) サマリー

2009年4月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 1 執筆担当

望月 葉子（障害者職業総合センター主任研究員）

概要・序・第Ⅰ部第1章・

第Ⅰ部第3～4章・第Ⅱ部・結語

内藤 孝子（特定非営利活動法人全国LD親の会 理事長）

第Ⅰ部第2章

## 2 研究期間

平成18年度～20年度

## 3 報告書の構成

本報告書では、発達障害者支援法が対象とする発達障害（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つ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）のうち、広汎性発達障害並びに学習障害のある者を中心とし、就労支援について、特に「学校から職業への移行」並びに「就業の現状と課題」に焦点をあてた検討を行った。本報告書はこうした研究課題に関する報告であり、第Ⅰ部の実態調査報告、第Ⅱ部のヒアリング調査報告で構成されている。

第Ⅰ部では、3つの調査により成人期の発達障害者の現状を検討した。第1章では「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」（障害者職業総合センター企画調査）において、社団法人日本自閉症協会関係者を中心とする回答結果の報告を行った。また、第2章では、「教育から就業への移行実態調査」（全国LD親の会企画調査）において、同一の調査票を用いて3年を隔てた2時点で実施した結果の報告を行った。さらに、第3章では「発達障害のある若者の就労支援施設利用状況に関する調査」（障害者職業総合センター企画調査）において、支援機関からの回答結果の報告を行った。

また、第Ⅱ部では、事例調査により、成人期の発達障害者の現状を検討した。そのために、第Ⅰ部第1章で実施した「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」に加えて、本人または家族を対象としたヒアリング調査の実施に協力の得られた対象者の中から、学校卒業時に職業リハビリテーション・サービスを選択しなかった広汎性発達障害のある者についての事例の報告を行った。ここで収集した事例は、在職している事例、離転職の経験を有する求職中の事例（失業）、就業経験を有しない事例（学卒無業）で構成されている。

## 4 調査研究の背景と目的

本研究の目的は、成人期における発達障害者の就労等の実態を把握するとともに、就労支援機関、教育機関、生活支援機関等の利用実態に即して、発達障害者の就労支援の課題を検討することにある。このため、「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」（当事者団体（自閉症並びに学習障害）関係者調査）並びに「発達障害のある若者の就労支援施設利用状況に関する調査」（施設支援者調査）を実施し、結果をとりまとめた。さらに、事例調査により、学校卒業時に職業リハビリテーションを選択しなかった広汎性発達障害者の現状を検討した。

## 5 調査研究の方法

アンケート調査：

①「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」（当事者団体関係者調査）

②「発達障害のある若者の就労支援施設利用状況に関する調査」（施設支援者調査）

ヒアリング調査：①において協力の得られた者を対象とした調査

なお、「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」は、当初、当事者団体会員調査として、社団法人日本自閉症協会や全国LD親の会等の団体を対象として19年度に実施する企画であった。しかし、全国LD親の会については、親の会が3年毎に行っている「教育から就業への移行実態調査」を平成18年に実施した直後であり、結果のとりまとめを行う時期と重なったことから、障害者職業総合センター企画調査の平成19年度実施を見送ることとしたものである。このため、全国LD親の会による会員への結果報告（2008年12月）後、当該調査の中で「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」と関連する部分については、本報告書のためのとりまとめを依頼し、当初の目的に即した検討を行うこととした。したがって、「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」は、社団法人日本自閉症協会からの協力を得て会員を中心とした関係者対象調査として実施したものである。

## 6 調査研究の内容

### (1) アンケート調査の概要

#### ① 発達障害のある青年・成人の状況

2つの当事者団体調査から明らかになった状況は、以下の通りである。

#### 【日本自閉症協会とその周辺の関係者対象調査：障害者職業総合センター企画】

対象者の概要：発送数4236に対し、回収総数1078（回収率25.4%）。

年齢構成：20代4割、30代4割弱をあわせて8割弱を占める。

教育歴の状況：養護学校（現在の特別支援学校）の利用者は66%を占める。

支援制度利用状況：療育手帳を所持している者が84%を占める。

一方、障害者手帳を所持していない者は5%である。

障害基礎年金を受給している者（20歳以上）は、申請中を含めて89%である。

現在の状況：「福祉施設利用」が70%で最も多い。そのうち、「通所」が43%、「入所」が22%で「通所・入所」の不明が5%であった。

「会社で常勤の仕事」が12%、「自営業・自由業の仕事、アルバイト・非常勤等で短時間または短期の仕事、家業手伝い等で常勤以外の仕事をしている」が4%であった。

「専業主婦・主夫、無職等で在宅」が6%、「在学中」が5%であった。

自閉症圏の対象者については、広汎性発達障害にまとめられる診断を有していたが、自閉症、高機能広汎性発達障害、高機能自閉症、アスペルガー症候群など、様々な診断名があった。これは、特性の多様さを反映するものである。しかし、一方で、障害名や特性の多様性こそが、本人を受け入れる社会や企業等の理解をわかりにくくしている現状がある。

**【全国 LD 親の会会員対象：2006 年調査：全国 LD 親の会企画】**

対象者の概要	： 発送数644に対し、回収総数430（回収率66.8%）。
年齢構成	： 20代が7割を占めるが、19歳をピークに分布する若年中心。
教育歴の状況	： 養護学校（現在の特別支援学校）の利用者は16%である。
支援制度利用状況	： 療育手帳を所持している者が46%を占める。 一方、障害者手帳を所持していない者も46%である。 障害基礎年金を受給している者（20歳以上）は、申請中を含めても43%である。 一方、障害基礎年金を申請していない者は54%である。
現在の状況	： 「在学中」が23%で最も多い。 「就業・障害（週20時間以上／雇用対策上の特別な支援による）」が22%、「就業・一般（週20時間以上）」が20%、「パート（週20時間未満／一般の事業所で勤務）」が4%であった。 「在宅（通勤寮・グループホームを含む）、ボランティア活動、入院中等）」が12%、「授産等施設利用」が12%であった。「職業訓練」は7%であった。

一般扱いの就職をめざしたが「就職できなかった」、就職はしたものの「職業生活において不適応を経験した」「失業した」等々の経験を契機として受診し、診断に結びつく事例があった。こうした事例については、早期診断・早期対応により、職業選択に際しては必要に応じて職業リハビリテーションを選択できるような支援体制整備が必要であると考えられる。

学校卒業後の生活場面において、障害特性に即した支援が整備されているとは限らない。このため、精神的不安定や意欲の喪失等をはじめとして様々な不適応行動が喚起されることになり、進路変更を余儀なくされる結果に結びついた場合もあったが、施設等の利用に際して待機する事態も起こっていた。福祉から雇用への移行等には極めて長時間を要することが明らかとなっているが、企業の受け入れ体制の整備や理解・啓発と並行して、生活それ自体を支える支援機関の体制整備が必要である。

② 発達障害のある青年・成人関係機関利用状況

関係機関調査から明らかになった状況は、以下の通りである。

**対象機関の概要：発送数 212 に対し、回収総数 102（回収率 48.1%）**

- ① 発達障害者支援センターは、18歳未満の利用者の相談の拠り所となっている。
  - 1) 支援の重点は、療育・教育・医療等の早期診断・早期対応におかれている段階にある。
  - 2) 青年期・成人期利用者の支援については今後の検討課題が大きい。
  - 3) 就労支援に際しては職業リハビリテーション機関をはじめとして多様な機関と連携をはかりながら成果をあげつつあるが、専門支援機関への橋渡さないしは仲介の機能が中心となっている。
- ② 障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センターは、18歳以上の発達障害のある利用者に対し、就労のための個別対応を実施している。
  - 1) 支援の重点は、就労までの個別・具体的な支援におかれている。
  - 2) 職業リハビリテーション機関をはじめとして多様な機関と連携をはかりながら、障害者雇用において成果を上げている。
  - 3) 施設によっては、発達障害の診断にかかる体制や連携が未整備である。
- ③ 発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センターのいずれの利用者も、知的障害の有無にかかわらず、自閉症圏の広汎性発達障害のある児・者が多い。

学習障害やその他の発達障害のある児・者の利用は少ない。
- ④ 個別支援の内容によっては、極めて長期に渡る支援を必要としている。

「発達障害があることでなかなか就職できない」若者や「職業リハビリテーションの支援を選択しない」若者への対応については、教育における進路指導や発達障害者支援センター等における相談支援を通して、支援を充実することが期待される。また、関係機関の連携や支援体制の整備により、就職や復職の成果があげられてきている。しかし、いまだ、どのような支援が効果的であるのか、また、支援目標の達成にどのくらいの時間を見込めばよいのかなど、支援内容や支援期間において課題が大きい状況がある。

## (2) 事例調査の概要

対象者は、「発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査」においてヒアリング調査への同意が得られた回答の中から、次の条件を備えた人々16事例である。

- ① 医療機関における確定診断において自閉症・アスペルガー症候群等、広汎性発達障害の診断がある
- ② 知的障害を伴わない
- ③ 高等学校卒業以上の教育歴を有し、学校卒業時点の進路選択では職業リハビリテーション・サービスを利用していない

事例の抽出に際しては、現在の状況（「在職」の状態であるか、「失業」もしくは「無業」の状態であるか）、を考慮し、さらには、年齢並びに性別を勘案して研究協力の依頼を行った。

アンケート並びにヒアリングの調査結果に基づき学校卒業後の移行経路の分析を行った。事例の概要は以下の通りである。

事例	年齢	性別	移行の概要		現職			障害者手帳		障害 基礎 年金			
					雇用状況	職場への障害 開示の有無	入職 年齢	取得 年齢	種別				
A	40代	女	従来型 移行	初職継続	一般扱い	開示	21歳	なし		なし			
B	40代	男				非開示	18歳			なし			
C	40代	男	遅れて 移行		障害者雇用			38歳	35歳	療育	あり		
D	20代	男						22歳	21歳	精神		なし	
E	20代	女						25歳	25歳			なし	
F	40代	男	従来型 移行			転職多数	障害者雇用		38歳	38歳	精神	あり	
G	30代	男		転職2回		一般扱い	非開示	30歳	なし		なし		
H	30代	男		転職2回			開示	23歳			なし		
I	20代	男	従来型 移行	転職多数	在宅			23歳	精神		あり		
J	20代	女				就職準備中 (作業所)	28歳						
K	40代	男	遅れて 移行	離職1回				35歳	療育		あり		
L	40代	男				家業手伝い			35歳	精神			
M	30代	男	移行前	職業経験 なし		在宅				21歳			あり
N	20代	男				就職準備中 (作業所)				27歳	精神		
O	20代	女								25歳			
P	30代	男				在学中				なし		なし	

注1 従来型の移行：新規学卒就職による（学校卒業後すぐに就職するという仕組みで、我が国の若者に一般的であった）

注2 遅れての移行：新規学卒就職によらない（就職先未決定等卒業、その後、作業訓練や支援機関利用などを經由する）

注3 移行前：学校は卒業したが求職活動に至っていない（就職先未決定等で在宅や支援機関利用、在学など）

就労支援を効果的に行うために、職業選択時点における職業適性・職業興味等を自己評価ではなく客観的に基準に照らして評価すること、さらに、職業リハビリテーションの支援の利用可能性についても的確に評価すること、が重要であることが明らかとなった。職業リハビリテーションの利用に際し、雇用率制度の対象でない場合でも、多様な雇用支援（相談・評価・訓練・職場適応支援等）を利用して就職していた。

支援の選択を躊躇させたり、回避させたり、先送りさせたり、混乱させる原因として、障害観や障害者観の問題がある。知的障害や精神障害を伴う場合以外の発達障害は、現行の障害者雇用率制度の対象障害ではない。しかし、18歳未満に診断された発達障害の場合、成長とともに状態像を変え、知的障害や精神障害を対象とした雇用率制度により就職した事例があった。

しかし、一方で、こうした就職は当事者や家族が成功事例と受けとめない（受けとめたくない）といった見方もある。また、多様な障害名（高機能広汎性発達障害、高機能自閉症、アスペルガー症候群、LDなど）が必要となる背景には、「障害」に対するスティグマ（特に、知的障害に対するスティグマ）の問題と関連が深い。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）をフリーにしていくことこそが課題である。

診断告知によって、支援の選択に至る事例がある一方で、告知それ自体を拒否する事例もあった。診断告知は当事者が障害を受け入れる契機となるとしても、実際に職業リハビリテーションを進めていくうえでは、実際の職場であれ職場を模した訓練場面であれ、当事者が自らの作業遂行特性を理解し、配慮を求める要件を明らかにしていくとともに、職場で求められる行動様式を体得することが何より重要であった。また、発達障害の特性において、新奇性の高い

(未経験の) 行動を求められると不安が喚起されて混乱が必至となる、あるいは、変化に順応しにくく行動様式への介入それ自体に困難が大きい、などを配慮するならば、実際の職場での体験だけではなく模擬的な訓練場面において、当事者に納得できる練習と確認のための時間と場所を保障することが必要となることもまた明らかとなった。これは、企業文化への適応に支援が必要であることを意味する。彼らを困惑・混乱させたのは、経験したことのない企業文化であり、職場の暗黙のルールが存在であった。

こうした準備なく実際の職場での生活をスタートさせるには、極めて高いストレスを持つ者が多いという理解が必要である。したがって、本人支援に際しては、特性理解に基づく職業選択の他に、企業文化の理解に基づき、問題となる行動をコントロールすること、並びに不安やストレスのコントロールの方法を体得すること、が支援の課題となる。

ここで特に問題となるのは、職業リハビリテーションを提案する役割を誰が担うか、ということであろう。発達障害者支援法の趣旨を実現するためには、個に応じた教育課程を推進するにあたり、教育的支援の専門家に要請される役割のひとつである。こうした役割については、特別支援学校における就労支援の考え方や教育リハビリテーションと職業リハビリテーションの連携の仕組みなどを背景とした進路指導担当者の役割が具体的なモデルとなろう。学校卒業時点で障害者雇用への移行の選択・決定に至らない場合には、将来的に職業リハビリテーションを利用することを視野に入れ、教育から雇用へ、もしくは福祉から雇用へ、といった移行を推進するための支援が必要である。

## 7 研究成果の活用方法

発達障害に対する診断体制が整備途上という現状に加えて、本人や保護者をはじめとして企業や社会における障害理解が十分ではないなどの事情があり、本研究により明らかにされた発達障害者の就業状況等の実態は、理解啓発のための資料として活用できる。職業リハビリテーション関係者のみならず、特別支援教育関係者等を含む通常教育関係者、地域における就労支援関係者を対象として情報を提供する。関係機関並びに関係者に調査研究報告書を配付することにより、職業指導もしくは進路指導を実施する際の参考資料となる。

また、リーフレット（広汎性発達障害者の雇用支援のために……事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害のある者のための雇用支援ガイド……）を作成しており、リーフレットについては、事業主への啓発のみならず、本人並びに家族等関係者の職業リハビリテーションサービスの利用可能性を高める資料として活用が期待される。

