

お わ り に

## おわりに

本稿では報告のまとめとして、この研究のために設置した「発達障害のある若者の職業ガイダンス研究会」（以下「研究会」という）の活動のうち、ここまで直接言及していないヒアリング調査の概要などについて報告する。さらに、第1章から第3章の報告、分析、提言の要旨を確認し、これらを踏まえて、就職困難な若者の就業支援の課題について、特に、発達障害者に焦点をあてた検討を行う。

### 1. 研究会の活動

本研究会は2つの成果物を想定して設置された。第一は本報告を作成すること、第二は発達障害者の自己理解を深め、職業リハビリテーション・サービスの利用の契機となる情報（就職支援ガイドブック）を作成することである。

研究会においては、本報告執筆委員を中心に、若者の就業問題、就労支援機関の問題、教育・育成の問題について、報告、意見交換を行った。また、日本発達障害（JDD）ネットワークの山岡修代表からは、当事者の立場を踏まえた報告や研究会の運営について発言があった。これらの検討の結果は、本報告及び、就職支援ガイドブックの内容に反映されている。

#### (1) 若者就労支援機関の利用者に関するヒアリング調査

発達障害のある若者が一般の若者就労支援機関をどのように利用しているか、またその問題は何かという点について、実態把握の一助とするために、関係機関へのヒアリングを行った

##### ア 調査の概要

###### ① 調査対象機関

関東近辺の6機関：ジョブカフェ3、若者サポートステーション2、若者自立塾1

###### ② 調査方法

2007年10月～11月に研究会事務局が各施設を訪問し、運営責任者、相談担当者などからヒアリングを行った

###### ③ 調査内容

発達障害のある若者の利用状況を把握するうえで、施設側が障害状況をどのように把握しているのかを明らかにするために、「発達障害の診断を有する」者、「発達障害の診断はないが、本人からの開示もしくは主訴があった」者、「発達障害の診断も主訴もないが、発達障害の専門機関につなげる必要があると判断した」者に分けて利用者に占める内訳を調査した。そのうえで、それぞれの利用者を指導する上で感じる困難について聞き取りを行った。

イ 結果の概要

表 4-1 に各施設の利用者の状況を示す。

表 4-1 利用者数の状況

	利用者 <sup>1)</sup>	診断のある者 <sup>2)</sup>	開示もしくは主訴の者 <sup>3)</sup>	施設が判断した者 <sup>4)</sup>	調査対象期間
ジョブカフェ A	—	—	—	—	—
ジョブカフェ B	1,965	9	1	40 <sup>5)</sup>	1年間
ジョブカフェ C	2,421	0	0	3	1年間
若者サポートステーション A	125	2	1	17	5ヶ月
若者サポートステーション B	544	7	6	9	10ヶ月
若者自立塾	—	—	—	—	—

(注) ジョブカフェ A 及び若者自立塾については、明確な数的把握ができなかったため空欄とした

- 1) 施設の利用者数
- 2) 1)の内、発達障害の診断を有する者の数
- 3) 1)の内、発達障害の診断はないが、本人からの開示もしくは主訴のあった者の数
- 4) 1)の内、発達障害の診断も主訴もないが、発達障害の専門機関につなげる必要があると判断した者の数
- 5) 40人のうち、23人は対象期間より前に新規来所し、現在も利用中の者

発達障害をどのように認識しているのかについて、施設により状況は異なっており、「診断」「開示・主訴」「施設判断」の把握概要並びに指導上の困難については、以下の点が示された。

① ジョブカフェ A

【対象者の把握について】

- 1) 発達障害者に対する対応は組織的に行っておらず、数的な把握はできなかった。
- 2) 来所者のほぼ 1 ～ 2 割がキャリアカウンセリングを受けているが、あるカウンセラーによれば、キャリアカウンセリングを受けた対象者の内、ほぼ 3 割が広い意味でメンタル面の不安を訴え、未受診の人には受診を勧めることがあるという。
- 3) これまで、一人だけアスペルガー主訴の相談対象者があり、相談後に就職、離職、その後、再来相談という経過をたどっているが、一般的に相談対象者が発達障害を有しているか否かは全く判断できないとのことであった。

② ジョブカフェ B

【対象者の把握について】

相談担当者が県の発達障害者支援センターの開催する講習に参加しており、表 4-1 の「施設が

判断した者」40人は、ここで得た知識に基づいて担当者が判断した数である。

【指導上の困難について】

- 1) 「診断のある者」「開示・主訴の者」について、「就業が継続しない理由を他者に転嫁する」「障害を理解しているが、本人が障害に対する対応を考えるつもりがなく、アドバイスの仕方に困る」「興味がないことにとことんケチをつけるなど、改善意欲に乏しい」などの指導上の困難に関するコメントがあった。
- 2) 「施設が判断した者」について、「本人に自覚がない中、どのように見なしていいのか迷う又、どの段階で紹介提案をしたらいいのか分からず、とまどってしまう。さらに、紹介提案時の本人への影響が心配」「同じことを何度も話すため、先に進めない」などの指摘があった。

【その他、施設外機関との連携について】

関係機関との連携については、発達障害者の問題も視野に入れて若者サポートステーションを中心としたネットワークを構築中であった。

③ ジョブカフェC

【指導上の困難について】

表 4-1 の「施設が判断した者」について、「コミュニケーション能力の不足のため、アドバイスするのが困難。また、本人の自覚が薄いため、紹介時に承認を得ることが困難である」との指摘があった。

【その他、施設外機関との連携について】

この施設は若者サポートステーションと近接して設置されており、一体的な運営が指向されていた。

④ 若者サポートステーションA

【指導上の困難について】

- 1) 表 4-1 の「診断のある者」「開示・主訴の者」について、「本人は診断を受けたことで、障害者支援機関も利用しつつ、無理のないところからやっていきたいとの意向。本人の希望に添って可能な支援を行っているので、特に困難な場面はない」「本人から障害を有するのではないかとの主訴があり、病院で受診するも（障害を）診断されなかった。その結果を本人も受け入れ、自力で就職活動に向かう。特に困難な場面はない」とのコメントがあった。

ただし、後者のケースは、障害の診断に至らなかった者であり、「非開示」で就職したが、その後短期間で離職した。

- 2) 「施設が判断した者」について、「本人も家族も、特に発達障害を懸念しているわけではなく、支援者としてかかわっていく中で感じる部分なので、このような根拠が曖昧な状況で当事者や家族への伝え方、またはボーダーに位置していることで支援機関の方向性の定めにくさなど、最も困難なケースである。利用者の中にはこのケースの方が多いため、対応の方法、支援の在り方な

ど課題に直面している」とのコメントがあった。

**【その他、施設外機関との連携について】**

- 1) 県の発達障害者支援センター、障害者向けを含む就労支援機関、職業訓練機関、勤労青少年機関、保健・福祉機関、教育機関から、親の会、NPO、民間企業まで含めた広いネットワークの構築が進められており、関係相談窓口の一覧（業務内容、取り扱い範囲などの詳細情報を含む）が作成・共有されていた。
- 2) この施設は、ジョブカフェと近接して設置されており、一体的な運営が指向されていた。

⑤ 若者サポートステーション B

**【指導上の困難について】**

- 1) 表 4-1 の「診断のある者」「開示・主訴の者」「施設が判断した者」については、一般的なキャリアカウンセリング、アドバイスを行っている。
- 2) 「診断のある者」「開示・主訴の者」についても、適切な紹介先の確保が未だ十分でない状況にあるとのことであった。

⑥ 若者自立塾

**【対象者の把握について】**

- 1) 若者自立塾が制度化される以前から、発達障害者の支援を行ってきた。
- 2) 明確な区分はしていないが、利用者の 3 割程度が発達障害者（自閉症、アスペルガー症候群が中心）と考えている。診断を持つケースは稀であり、明確な主訴も少ない。表 4-1 の「施設が判断した者」の場合は、時期を見て保護者に相談している。いずれのケースについても、診断を勧めていない（診断の機会の不足とメリットがないため）。

**【指導上の困難について】**

就職・職場適応段階でのフォローアップも、十分信頼できる紹介先が確保できておらず、自ら行っている状況にある。

ウ 結果から示唆されること

限られた施設における、短時間の、主として口頭によるヒアリングの結果である点は考慮しなければならないが、若者就労支援機関を利用する発達障害者等に係る問題について、以下の点を指摘できると考える。

- ① ジョブカフェについては、施設の性格上、利用者の全てが個別相談の対象となるわけではないため、利用状況の推測は困難であるが、診断を有する者は少ない。

また、施設の取り組み姿勢（発達障害者の問題を意識しているか否か）や、当該地域の全般的な発達障害支援体制の進展などにより、把握されているか否か、どのように取り扱われているか、には大きな差がある可能性を考える必要がある。

- ② 若者サポートステーション、若者自立塾については、もともと就職上の困難を抱える若者向けの施設でもあり、「診断のある者」「開示・主訴の者」の利用者に占める比率はジョブカフェよりは高い。
- ③ 第2章の付論にも指摘されている障害の受容に関する状況の複雑さが、支援機関の感じている困難に大きく影響している様子がうかがえる。特に、本調査の「診断も主訴もないが発達障害の専門機関につなげる必要があると判断した者」の取り扱いに苦慮している点が指摘できる。診断・療育体制の不十分なことや、教育体制が就労支援機関との連携の問題も含めて整備途上にあること、さらに障害の状態像や当事者のニーズが多様であることなどを考えると、この職業への移行期にある発達障害を有する若者の障害の受容の問題は、就労支援機関にとって大きな課題であり続けるものと考えられる。
- ④ 関係機関間の連携についても、関係機関の全てが発達障害の問題に未だ熟達しているわけではない状況がうかがわれ、連携の実を挙げるための、何らかの工夫が求められるのではないかと。
- ⑤ 各施設訪問時に本研究会で作成中のガイドブック（後述）の構想について説明し、意見を求めたところ、前述の障害の受容に関する問題に苦慮している機関からは、有用性についての期待が示された。

## (2) 職業リハビリテーションに関する情報提供の在り方に関するヒアリング

本研究会では、本報告の他に、発達障害が職業上の障害となっているにもかかわらず、職業リハビリテーションサービスを受けていない、又はサービスのあることを知らない者に対する情報提供を目的としたガイドブックの作成を行うこととしている。

この情報提供に際しては、(1)にも述べたが、障害の受容の問題を考慮した適切な方法をとるべきであるとの観点から、若者就労支援関係機関の担当者から意見を聴取した。

この意見聴取の結果は、ガイドブックの作成にあたって参考としたが、発達障害者の就業支援全般を考える上でも示唆するところが多いと考えられるので、その概要を示す。

### ア 調査の概要

#### ① 聴取対象

若者の職業紹介機関、当事者団体、発達障害者支援センターの各機関から協力を得た

#### ② 聴取方法

2007年7月～8月にかけて、研究会事務局が各機関を訪問し、ヒアリングを行った

### イ 聴取した意見の概要

#### 【ガイドブックの内容・表現等】

- ① 自閉症、アスペルガー症候群等について何らかの自覚を持ち、かつ、就職活動を行っている（又

は就業中である)人の中には、自らの行動特性が職業上の障害になっているにもかかわらず、そのことを理解していないケースはある。このような人には、自分にあった特別な相談援助を受けた方が良いのかもしれないという気持ちを抱かせる情報は有効であろう。

- ② とりあげるケースの説明の表現が本人の意識にそったもの(例えば、「周囲が自分のことを理解しようとしなさい」など)になっていないと、自らの問題と理解しない。
- ③ 「コミュニケーション能力に困難を抱えている」と言う表現は、本人に対してアピール度が低い。自分のコミュニケーション能力に問題があると認識していないケースが多い。
- ④ 障害に関するチェックシートについては、あまり難しくないものがよい。また、作り方を工夫して、本人がそのチェック結果を持って相談に行きたいと思えるようなもの(自分の状況をうまく表現できていると思えるもの)にすると良い。
- ⑤ 発達障害は個々の人によって必要な支援は様々であり、単純ではない。例えば、SSTを一定期間行えば問題が全て解消するというものではない(本人、支援者側、周囲にそのような誤解を抱かせない配慮が必要である。)
- ⑥ 自閉症、アスペルガー症候群については、親子の意思疎通が円滑でない場合もあり、親の影響に大きな期待を持ちにくい面がある。ただし、親に職業問題に関する認識を深めてもらうことは、それ自体意義のあることであり、また、時間はかかるが一定の効果はあり得る。
- ⑦ 情報提供の内容では、就職オールではなくて、安心して相談できる場所を呈示するとか、居場所探しに資するようなものを提供するの也不错。
- ⑧ 発達障害という認識が希薄な人にこの種の情報を届けるのは難しく、当面、決定的な方法は考えられないが、上記②のように「本人の意識に沿った表現」という条件があれば、本人の目にとまるケースが考えられる。
- ⑨ ガイドブックの分量は多くない方がよい。

#### 【障害を受容していない人に対する情報提供の仕方等】

- ① 何らかの形で自ら障害の開示をしてこない人(本人及び近親者を含む)に対し、発達障害者向けの情報を積極的に提供することはできないし、トラブルの原因にもなりかねない。
- ② 相談、援助の窓口がいきなり障害者就業支援専門のところというのは、本人にとってハードルが高いかもしれない。まず、ガイドブックで取り上げるようなケースの情報を見てもらい、抱いた気持ちについてゆっくり相談できるようにする必要があるのではないか。
- ③ ウェブ上での公開は、情報アクセス可能性の面から有効である。特に、親へのアプローチ、障害認識の薄い人へのアプローチという観点からは意義はある。表現の方法や一般情報とのリンク等工夫したら良い。
- ④ 家族と本人を交えて相談する中で活用するのがよい。
- ⑤ 「障害」という言葉の取扱いには非常に敏感に反応する。必ず「障害者専門」の窓口へ誘導する

ような情報提供は無理があるのではないか。まずは一般の窓口で相談を受けてからという方が無理がない。

- ⑥ 「発達障害者」と明確に書いてあるパンフレット等でも、置いてあれば、本人や周りの人が自ら必要だと判断する場合、持っていくのではないか。

## 2. 発達障害者の就業支援を考えるにあたっての留意事項

就職困難な若年者の就業支援の課題について、第1章において、若年者就業支援施策全般を踏まえた立場から、第2章では若年者就労支援機関の立場から、それぞれ報告、分析、提言が行われている。加えて、第3章においては、これらの若者の内、発達障害のある者について就労準備教育の観点及び当事者本人の視点を踏まえた報告、分析、提言が行われている

ここでは、以上の提言を振り返り、さらに1に述べたヒアリングの結果なども踏まえ、発達障害者の問題に焦点をおいて、その課題について整理を行う。

### (1) 第1章から第3章で示された内容

ア 第1章では、若年者失業者、フリーター、ニートの現状を分析し、「日本においては、90年代初めまでは、景気の拡大もあり、新卒採用という仕組によって10歳代の若者たちもスムーズに安定的な雇用へ移行を果してきた。それが景気の悪化と、雇用慣行の変化の中で、他の国々と同様に、若く、低学歴の若者を中心に学校から職業への移行の困難化が進んだのである。景気回復基調の中で、確かに失業率やフリーター数の改善は見られるものの、年齢や学歴、性別を検討しただけでも、安定的就業の機会が限られている層がいることがうかがわれる。」と指摘し、ニートについても共通するものであるとしている。

さらに、我が国の若者雇用施策の現状分析を踏まえ、

- 1) 学校在学中の早い段階からの包括的支援などによる、まだ支援機関を利用していない者へのアプローチ
- 2) 発達的問題や精神的問題への知識や理解を含めた専門性を持った支援者の養成
- 3) 対面コミュニケーションへの苦手意識を持つ若者の増加への対応

を課題として取り上げ、さらにイギリスの若者支援策との比較を通じて、政策課題として

- 1) 学校を基軸にしたネットワークの構築の必要性
- 2) 専門性をもつ労働力が必要とされ、企業の外には能力開発の機会が少ないことに対応して就業能力、職業観の形成への支援
- 3) 貧困と子どもの就業との関係を考える必要があること

を挙げている。



イ 第2章では、各種の若者支援機関の実態の分析を通じて

- 1) 伴走型支援の制度化
- 2) 支援者のアセスメント力の強化
- 3) 就労体験先や雇用主との連携
- 4) 支援者の力量の向上
- 5) ネットワークの強化
- 6) エビデンスに基づく支援の提供

を課題として指摘するとともに、「不適応者の支援である就労支援にエフォートを投入するよりも、むしろ、不適応の予防にエフォートを投入するように訴えていくこと」が将来的課題であると指摘している。

さらに、付論として、障害を持つ可能性がある若者の障害の受容と対処について、思考整理の枠組みをもつこと、また、対処を行っていくための地域における関係支援施策が連携すること、が必要だとしている。

ウ 第3章では、発達障害者について、特別支援教育、後期中等教育並びに高等教育の現状を分析し、それらの取り組みが未だ緒についたばかりであるとの認識が示され、当事者本人の立場からニーズの多様性などを明らかにし、また、なぜ最近になって発達障害者の就労支援の必要性が叫ばれるようになったか、という問題について「彼らは、文字の読み書きができなかったり、こだわりが強かったり、あるいは、プレゼンテーションやコミュニケーションが苦手であったとしても、生産活動や芸術活動をはじめ、社会にそれなりに貢献をし、生活の糧を得ていたと考えられる。しかし、「文字を読むのが苦手」「不注意」「空気が読めない」といった特性をもつ人々は、経済のグローバル化が進みつつある21世紀の現代社会にあっては、賃金を得るための条件に適合しにくくなってきたために、支援の対象者になったと考えることもできよう。」「生まれつきの能力の違いによって生活の程度に違いが生じるのはやむを得ないとしても、本人がいくら努力しても埋めることのできない要因のために、生活そのものができなくなる可能性が高まってきているのであれば、それは、重大な社会問題となる。」との認識が示された。

そして、これらの状況を踏まえ、

- 1) 「就労するまでが支援であり、職場に適応できるか否かは本人の努力次第」という従来の支援観では、彼らの就労を維持することは難しい場合があり、伴走型支援の制度化も視野に入れる必要がある。つまり、適切な支援（伴走型支援や発達障害者に適合した職場環境の整備と維持）と本人の努力とがうまく噛み合うことによって、能力を発揮できるのが発達障害の人々である。
- 2) 「発達障害によって差別されない保障」が、今後の特別支援教育、就労準備教育、そして、職業リハビリテーションをはじめとした支援システム構築の成否を決める一つの鍵と

なる。  
と指摘している。

なお、第2章で指摘された課題・提案は、職場適応を重視し、「プレイストレイン（就職してから訓練）」の立場に立ったものであるが、第3章で議論されている、具体的な就労支援の段階に至る前の時期に行われる就労準備教育と矛盾するものでないのは当然である

## (2) 発達障害者の就労支援の観点から見た課題

上記(1)に述べた内容と1に示したヒアリング調査の結果などを踏まえ、発達障害者の就業支援に焦点を絞っていくつか指摘する。

### ア 若者就労支援機関における発達障害者問題の背景

- ① 経済、社会のグローバル化、産業構造の変化、就業構造の多様化などを背景に、職業への移行が困難な若者の問題が生じている。
- ② また、このような経済社会に適合しにくいという特性や診断・育成体制、教育体制の整備が発展途上にあることにより、未だに社会的認知度の低い障害としての発達障害を有する若者が、十分な自覚のないまま一般の若者就労支援機関を利用している可能性がある。
- ③ これらの若者は、社会経済の変化のみならず、自らの障害への対応に迫られているが、必ずしもその特性に応じた十分な支援の対象となっていないものと考えられる。
- ④ 以上の事情は容易に変化しにくいものであり、当面、このような認識をもとにした対応策が継続的に求められていると思われる。

### イ 若者就労支援機関の課題

- ① 若者就労支援機関の課題については、第1章から第3章までに、留意、検討すべき点が示されているとおりであるが、事務局が行った関係機関のヒアリングからも推測されるように、対応状況の差は大きいと考えられ、まず、発達障害者の存在を意識した運営体制の整備を行き渡らせることが必要であろう。
- ② この際には、第2章付論に示された障害の受容の問題に十分配慮し、相談が必要な発達障害者が、まず訪れる窓口の一つとしての役割を果たすことが期待される。

### ウ 障害者就労支援機関の課題

- ① 発達障害が現実に直面している職業環境・社会状況の特徴を踏まえ、障害の特性やニーズの多様性に十分配慮した専門的な職業リハビリテーションサービスを充実していくとともに、教育、福祉機関はもとより、一般の若者就労支援機関との十分な連携が求められている。

- ② また、本人、親、支援者などの関係者に対して、職業リハビリテーションサービスの現状、実績をアピールしていくことは、本人の認識を深めるために必要であり、関係機関との連携の実を挙げていくことにもつながるだろう。

なお、本研究会では、上述の通り、発達障害向けの就職支援ガイドブックを作成することとしたが、当面、この活用が期待される。

#### エ 関係機関の連携の課題

- ① 関係機関の連携の重要性は当然であるが、他の障害と比べて、要の一つとなるべき教育体制の整備が発展途上であることを十分踏まえた連携体制の構築が求められる。
- ② また、若者サポートステーションでは、就職に問題を抱える若者を対象として関係機関のネットワークの構築が進められているが、発達障害者への対応の視点を取り入れることが求められる。

視覚障害その他の理由で活字のままでこの資料シリーズを利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は、下記までご連絡ください。

障害者職業総合センター 企画部企画調整室

電話 042-297-9067

FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの資料シリーズ（文書のみ）のテキストファイルをご希望されるときも、ご連絡ください。

資料シリーズNo.39

---

就職困難な若年者の就業支援の課題に関する研究

---

編著・発行 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  
〒261-0014

千葉県美浜区若葉3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2008年3月

印刷・製本 株式会社サンワ

---

©2008 障害者職業総合センター

