

令和3年度
職業リハビリテーション研究発表会（宮崎開催）

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

発達障害者の就職支援における連携の課題

—障害者職業総合センターの研究結果から—

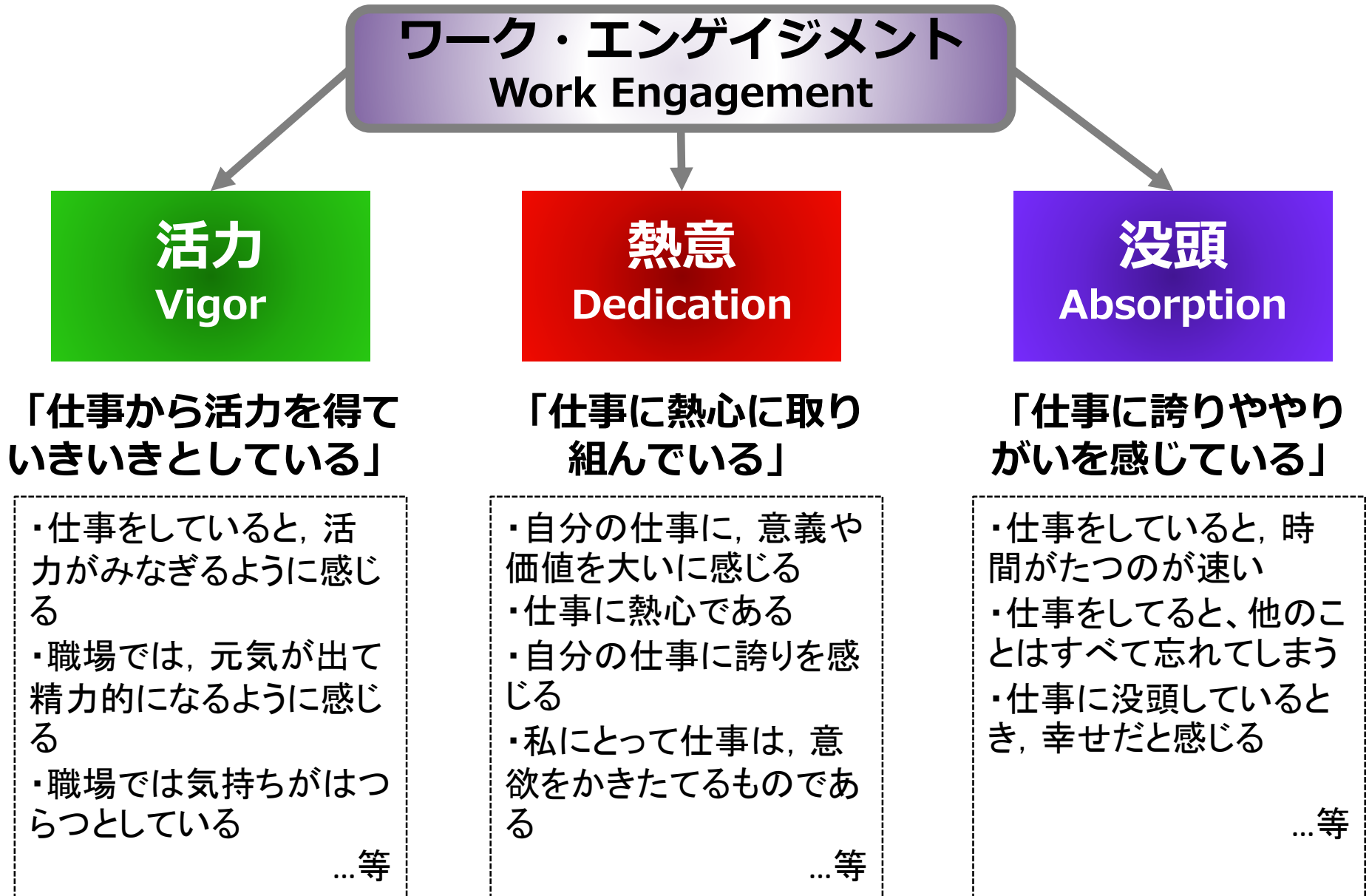
2022年1月26日（水）



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研究部門
研究員 堀 宏隆

満足度と職場の実態について

雇用の質



ソーシャル・キャピタルは社会関係資本とも呼ばれ、1980年代に学術的に扱われてきた概念であり、その定義は、信頼・互酬性の規範・ネットワーク等広範に及び、現在においても現場で現実の問題処理を扱う分野においては、まだ活発に議論されている概念である1)。国内においてソーシャル・キャピタルの概念を用いた研究等の成果から、地域や職場における健康の保持増進等にとって重要であることが明らかになっている。

職場のソーシャル・キャピタル尺度（日本語版）

1. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある。
2. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている。
3. 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています。
4. 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある。
5. 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている。
6. 笑いや笑顔がある職場だ。

Eguchi, Hisashi, Tsutsumi, Akizumi, Inoue, Akiomi & Odagiri, Yuko. (2017).

Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE, 12

働く障害者の主観的な満足度

研究の背景と目的

○ 背景

- ・ 2009年 全国LD親の会調査
「今の仕事を続けたい」とする者 **52.8%**
- ・ 2008年 障害者雇用実態調査
「今の仕事を続けたい」とする知的障害者 **56.7%**
※2013年の調査では、52.3%と同様の傾向
- ・ 2010年 就業形態の多様化に関する総合実態調査
「現在の会社で働きたい」とする正社員以外の労働者 **73.9%**

発達障害者の場合、現状の仕事に満足していない者が多く、一方で「今の仕事を続けたい」とする者も約半数あるため、この両者の違いを把握することは、発達障害者の就職及び定着を促進していく上でのポイントを示唆するものになると考えられる。

○ 目的

発達障害者を対象に実態調査を実施

- ・ 職業生活に対する満足度と職業生活に関する属性を把握する
- ・ 満足度に影響を与えている要因を把握する

今後の就労支援機関における効果的支援や配慮のための基礎資料

実態調査の方法

アンケート調査の実施

実施期間 2014年（平成26年）5月～7月

対象者 **18歳以上の就業中の発達障害者**

調査方法 調査票は以下に依頼し当事者に配付・回収

※読字障害への配慮としてパソコンで読み書きできる電子媒体版をダウンロードできるようにした。

- ・日本自閉症協会(222通配付)
- ・日本発達障害ネットワーク(215)
- ・全国LD親の会(150)
- ・発達障害者支援センター(880)
- ・地域障害者職業センター(150) 計1,617通

回収数 **659通（回収率：40.8%）**

プレ調査を実施し、質問の表現を修正
→感じたまま答えれば良い質問と事実を問う質問を区分けして配置する等

研究方法(調査項目)

(1) 回答者の属性(全員)

性別、年齢、教育歴、居住地区分、障害名、診断、手帳、現在の状況等

(2) 仕事について、人間関係、職場の対応【感じていること】(就業者)

人間関係、仕事内容、職場環境で困っていること、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか、伝えて良かったか、伝えた結果、伝えていない理由、上司や同僚からの対応、収入をどのように感じているか、職場への要望、仕事をする理由、利用した支援機関、相談相手、休日の過ごし方等

(3) 離職経験、就業状況、障害状況、教育歴、暮らしの状況【事実関係】

(就業中及び就業した経験はある現在就業していない者)

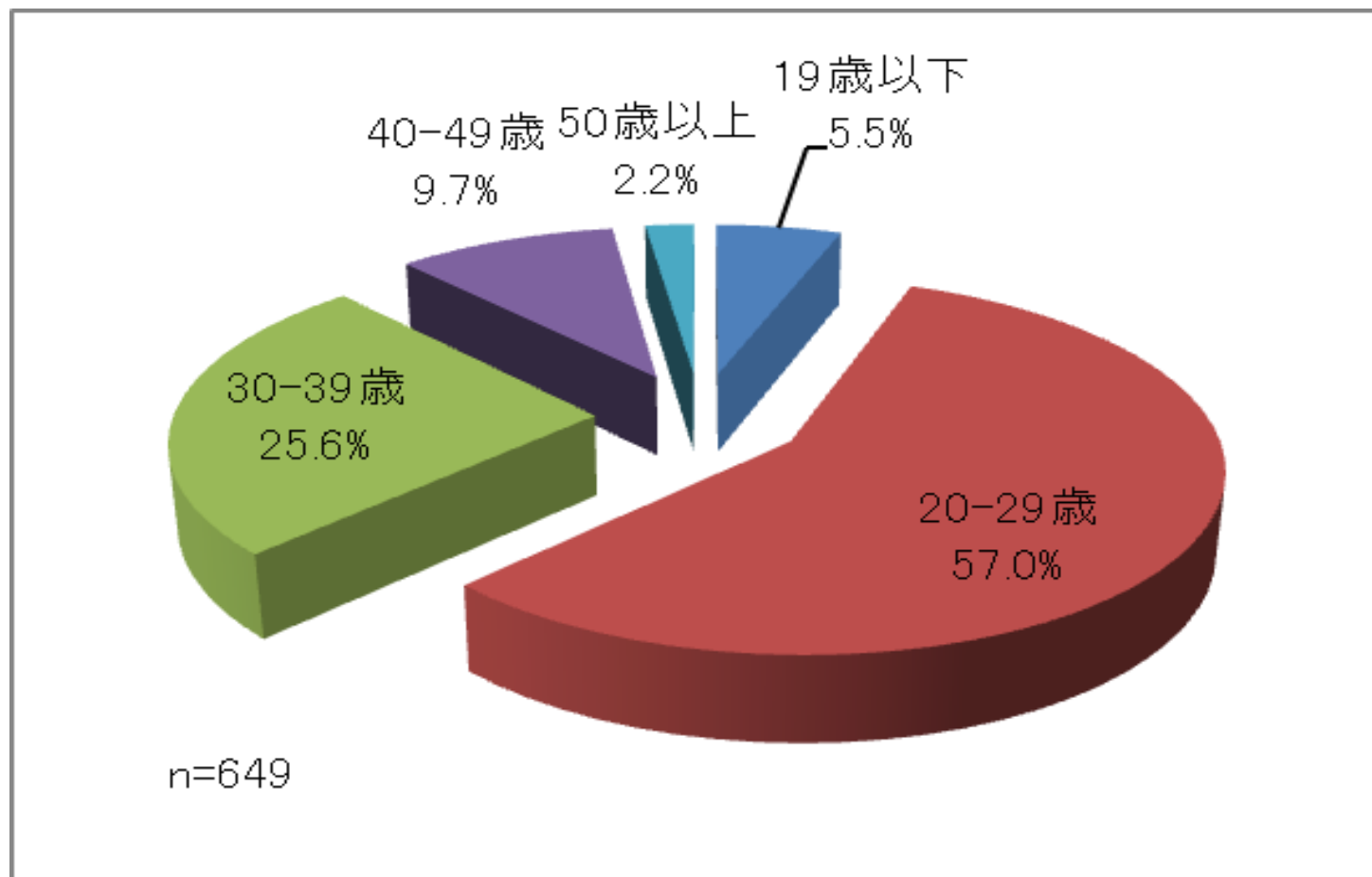
手帳等の開示、離職経験、離職理由、雇用形態、勤続期間、労働時間、事業所規模、賃金、社保等、自由記述として、職場や上司から言われてうれしかったこと、いやなこと、困ること、わかってもらいたいこと等

(4) 満足度の測定

満足度は本人の意識を問う抽象的な概念で、コミュニケーションに課題を有する発達障害者を対象に「満足」を問うことは工夫が必要であることから、満足度を測る質問は、仕事に満足している状態を具体的に表す質問文に置き換えた。研究委員会にて検討し、仕事を満足している状態を具体的に表す5問を設定。

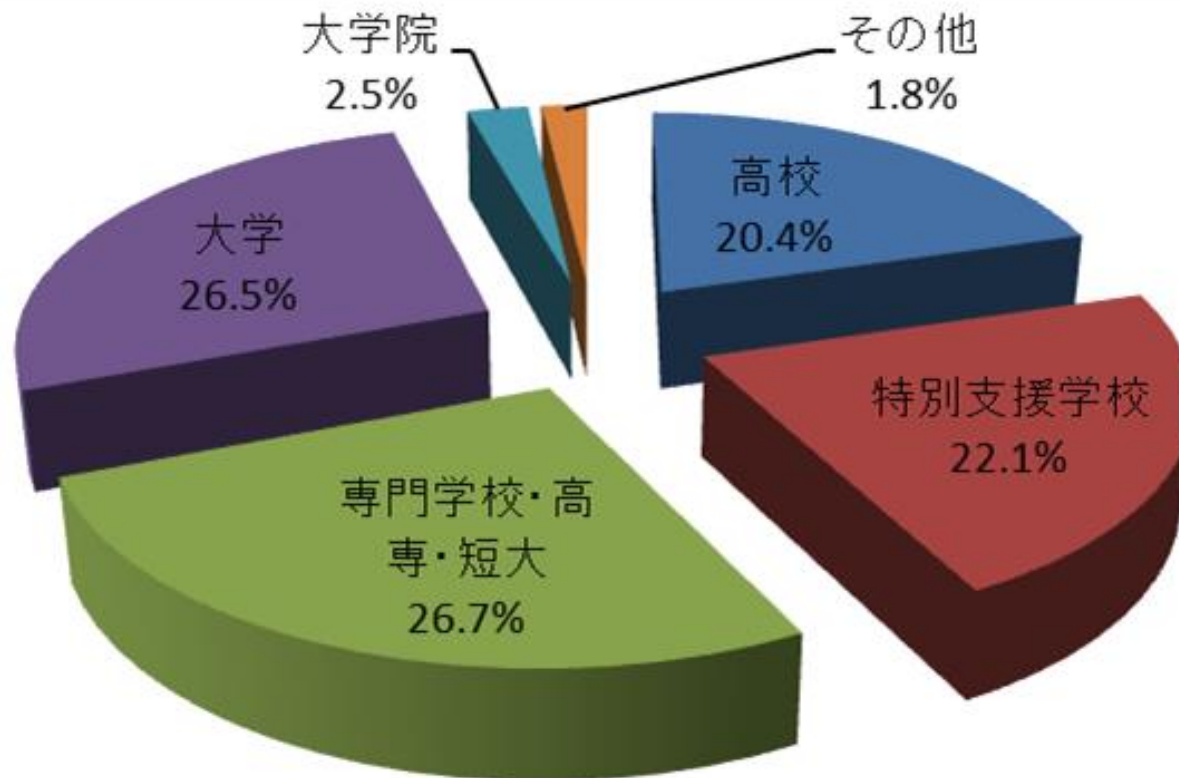
- ①「仕事をしているとうれしいと思うことがある」
- ②「仕事に行くのが楽しみだ」
- ③「自分の仕事は会社や社会に役立っている」
- ④「この仕事は自分がやりたいと思っている仕事だ」
- ⑤「今の仕事を続けたい」

年齢構成

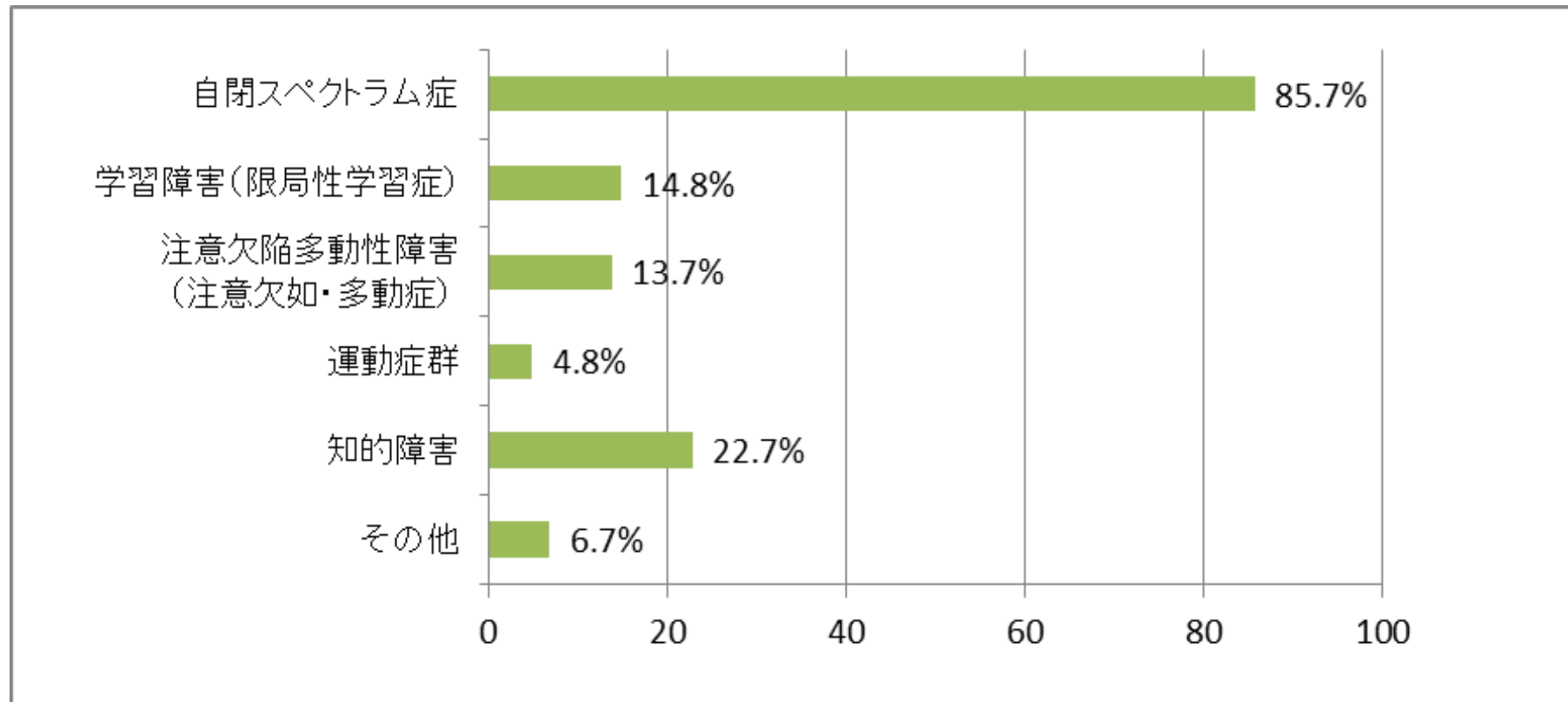


（平均年齢28.9歳。性別比：男性79.8%、女性20.2%）

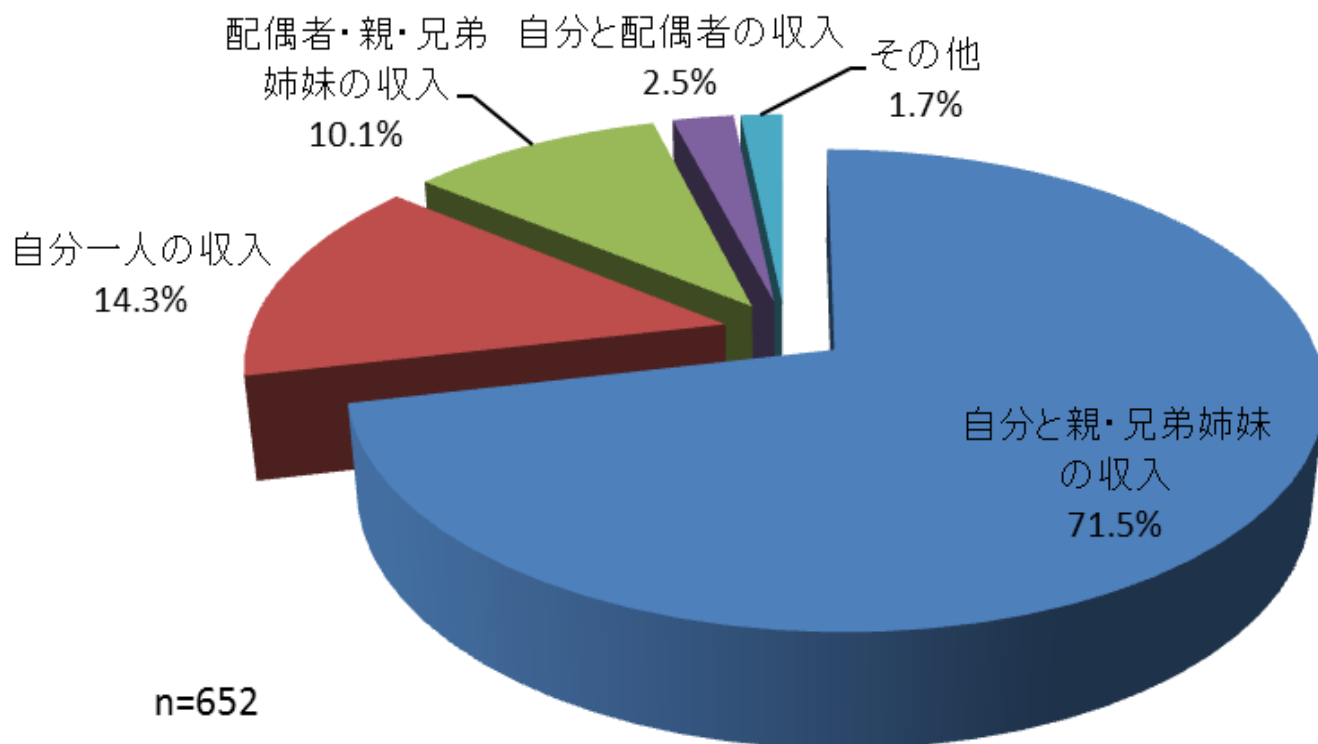
最終学歴



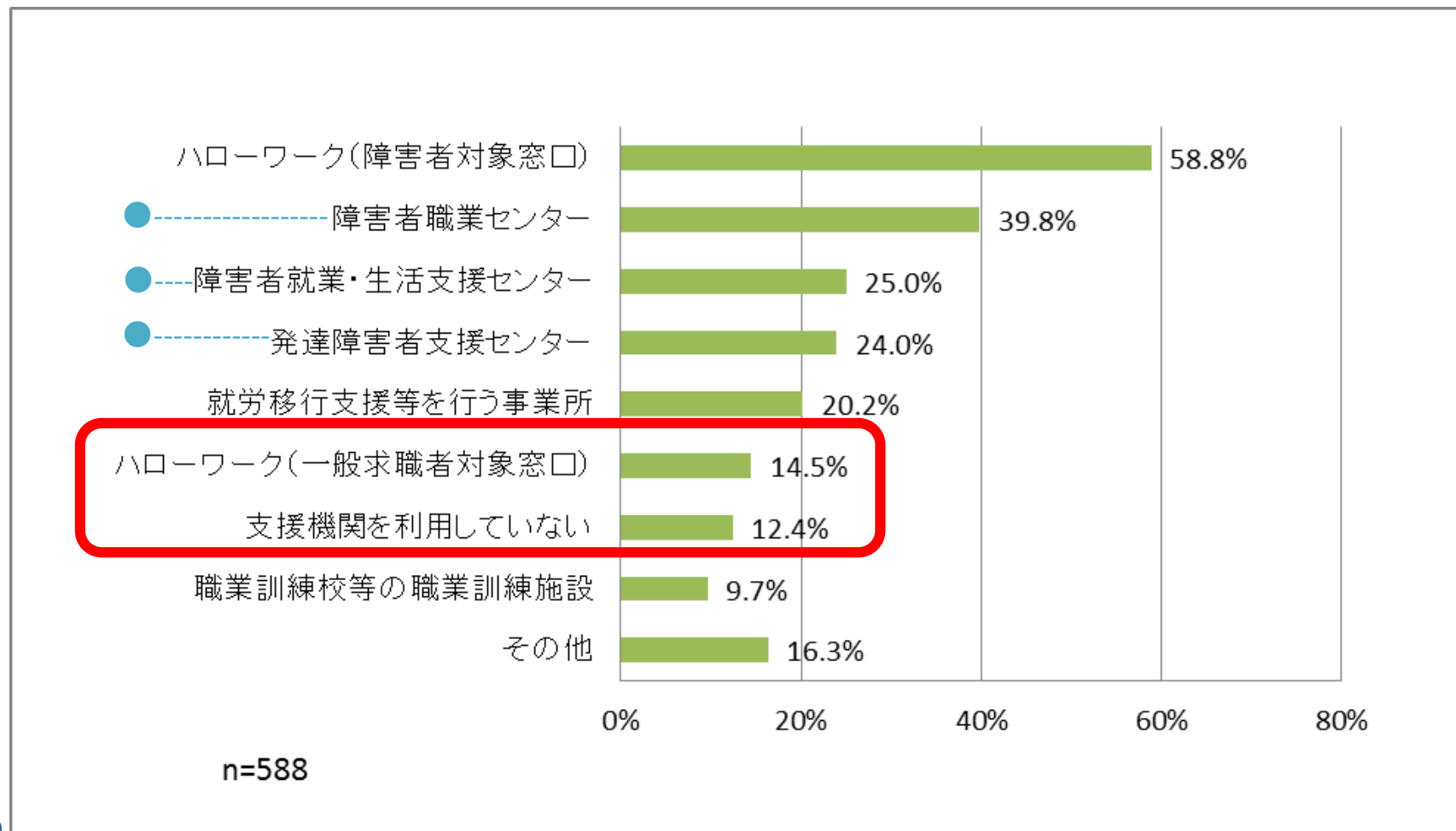
障害名(複数回答) ●



生計維持者

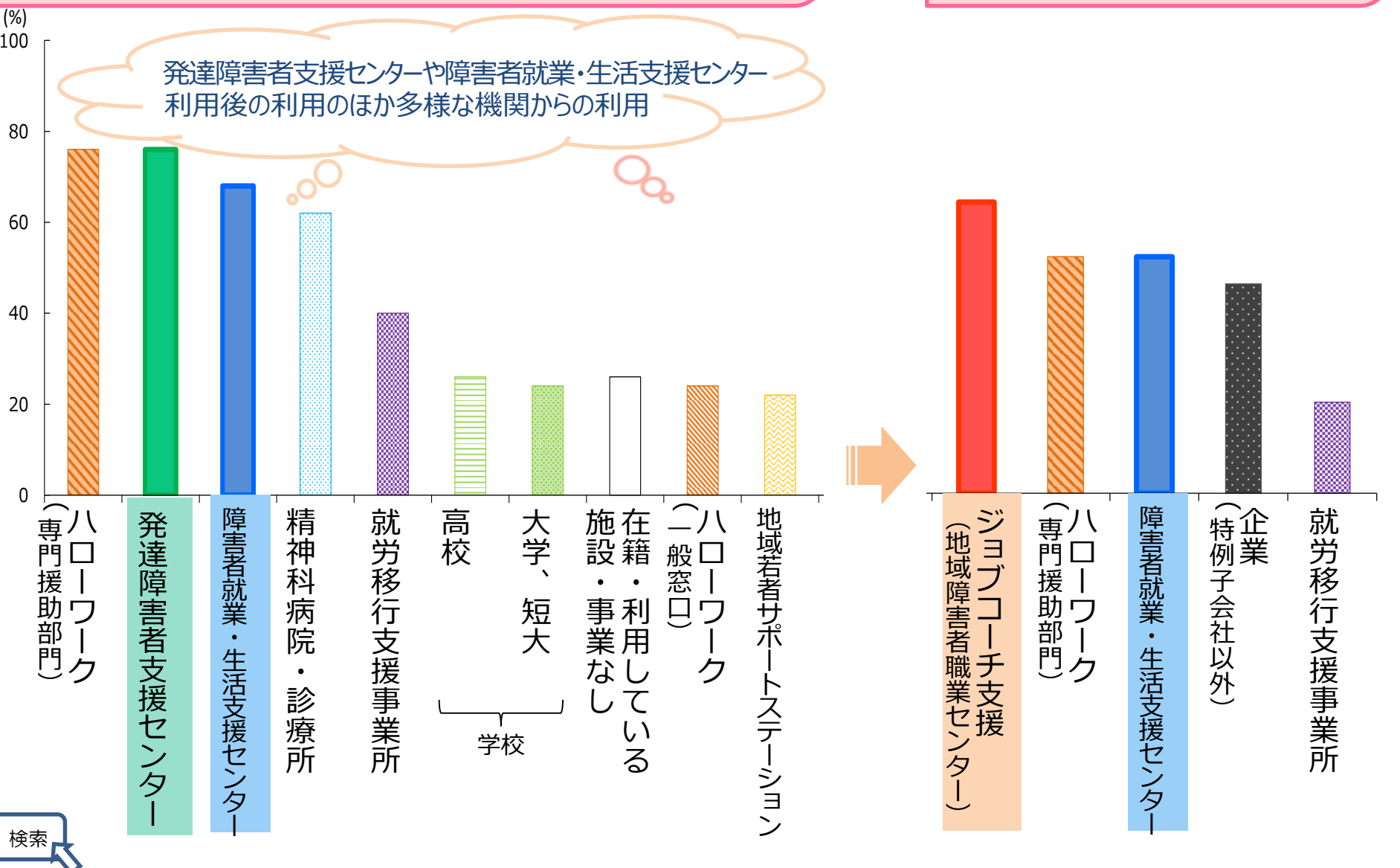


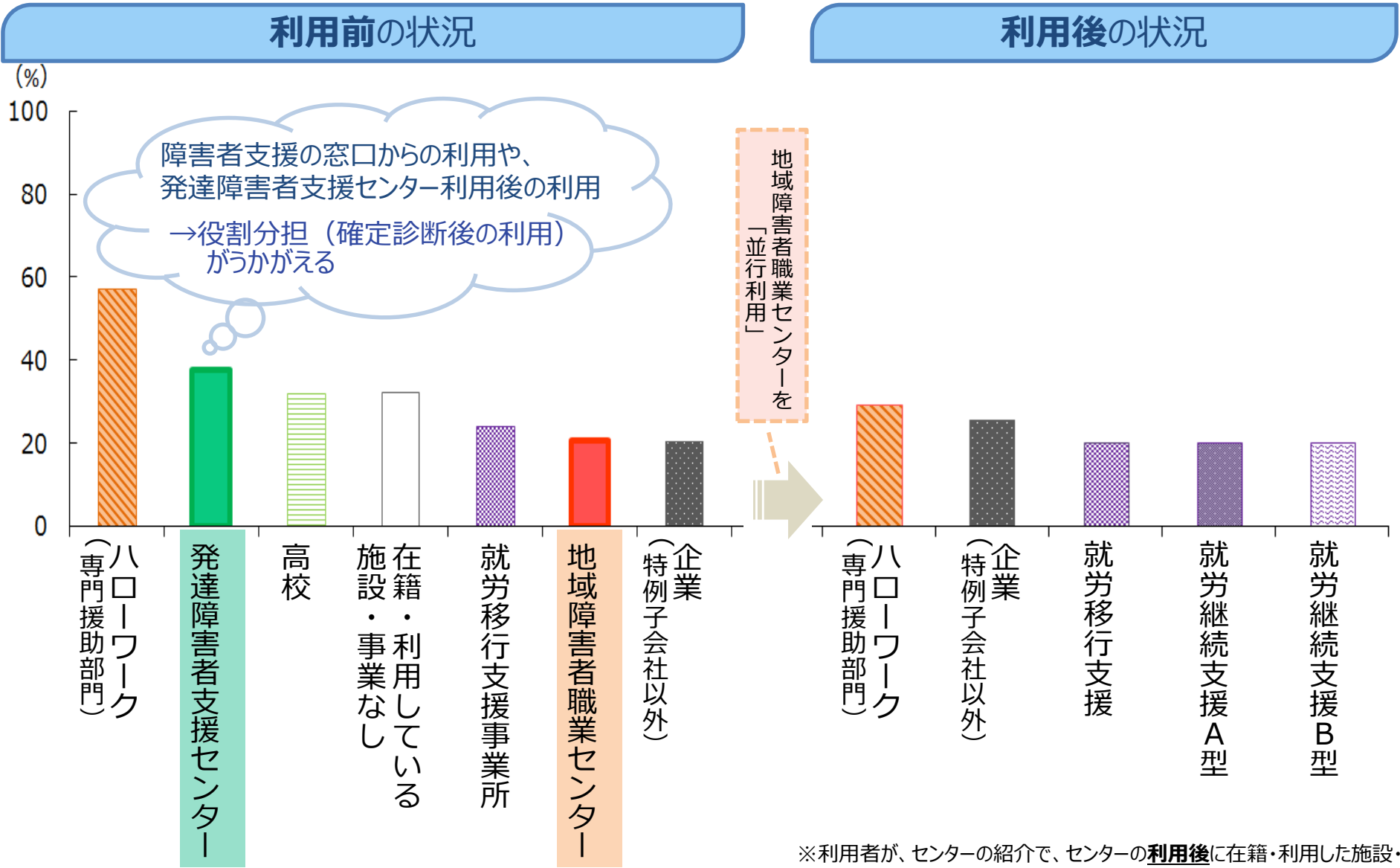
就職する際に利用した支援機関● （複数回答）



利用前の状況

利用後の状況



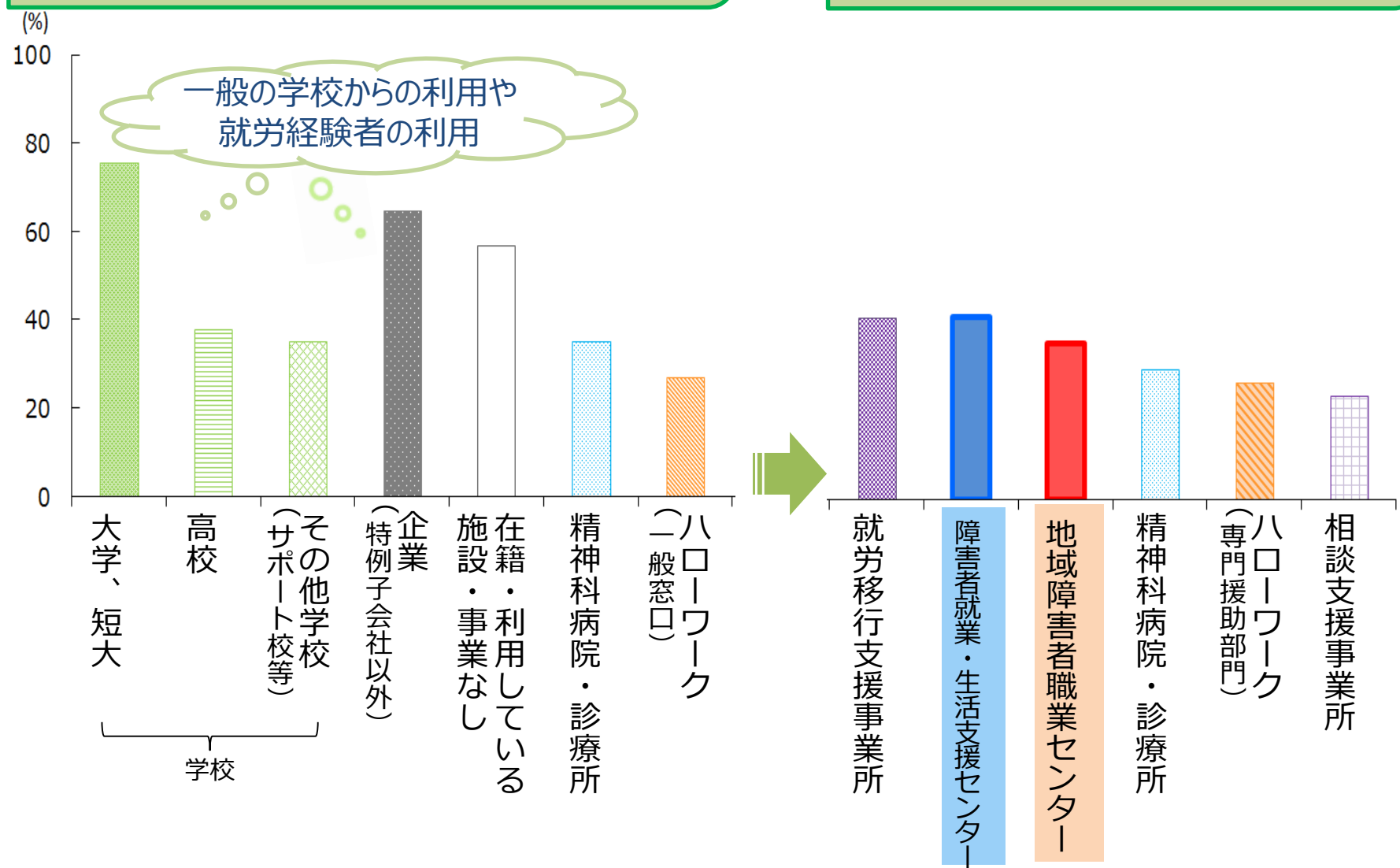


※利用者が、センターの**利用開始前**に在籍・利用していた施設・事業のうち、多いものをそれぞれ5つ回答。分析の上、20%以上の選択率が得られたものを掲載

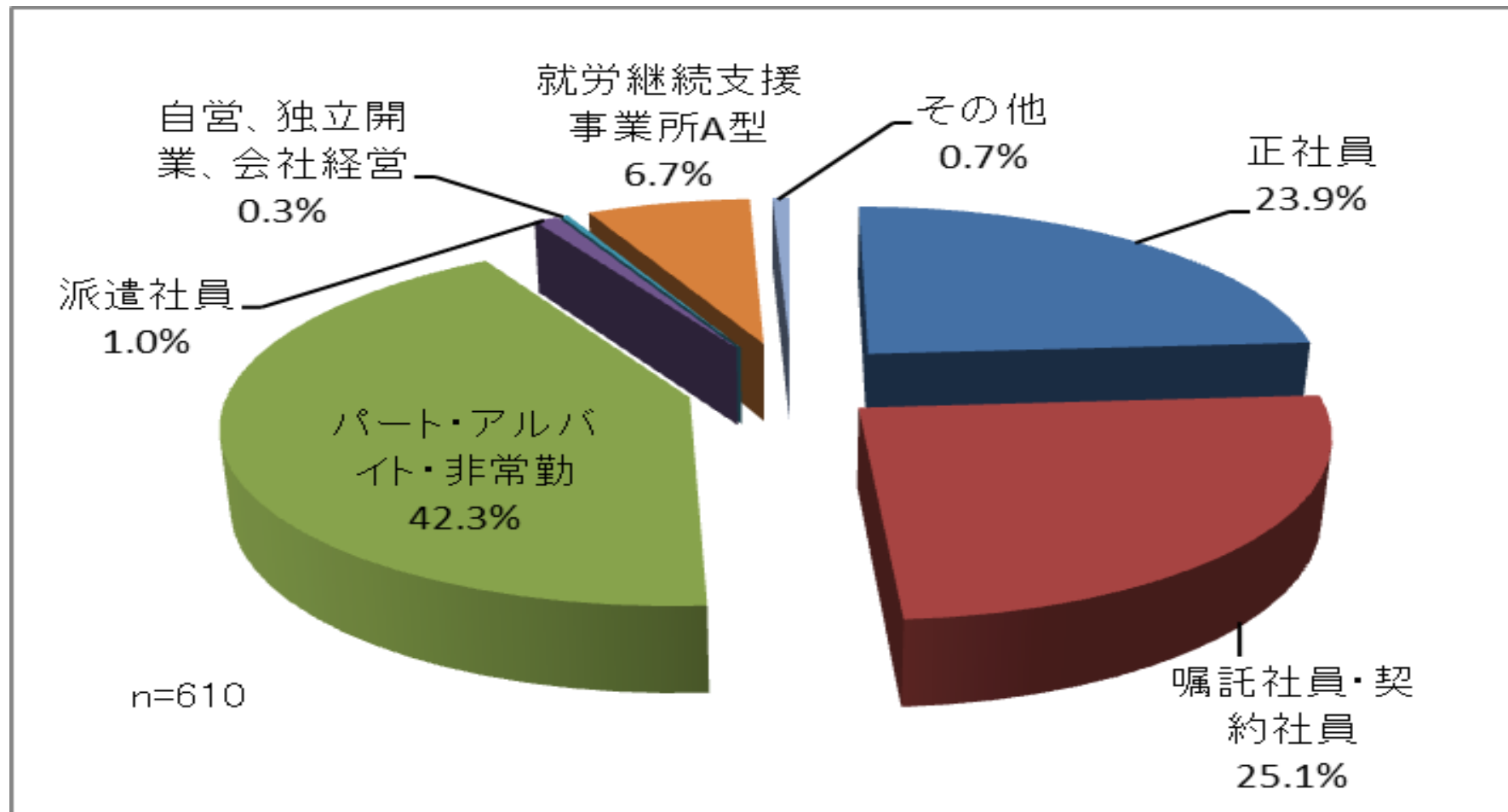
※利用者が、センターの紹介で、センターの**利用後**に在籍・利用した施設・事業のうち、多いものをそれぞれ5つ回答。分析の上、20%以上の選択率が得られたものを掲載

利用前の状況

利用後の状況



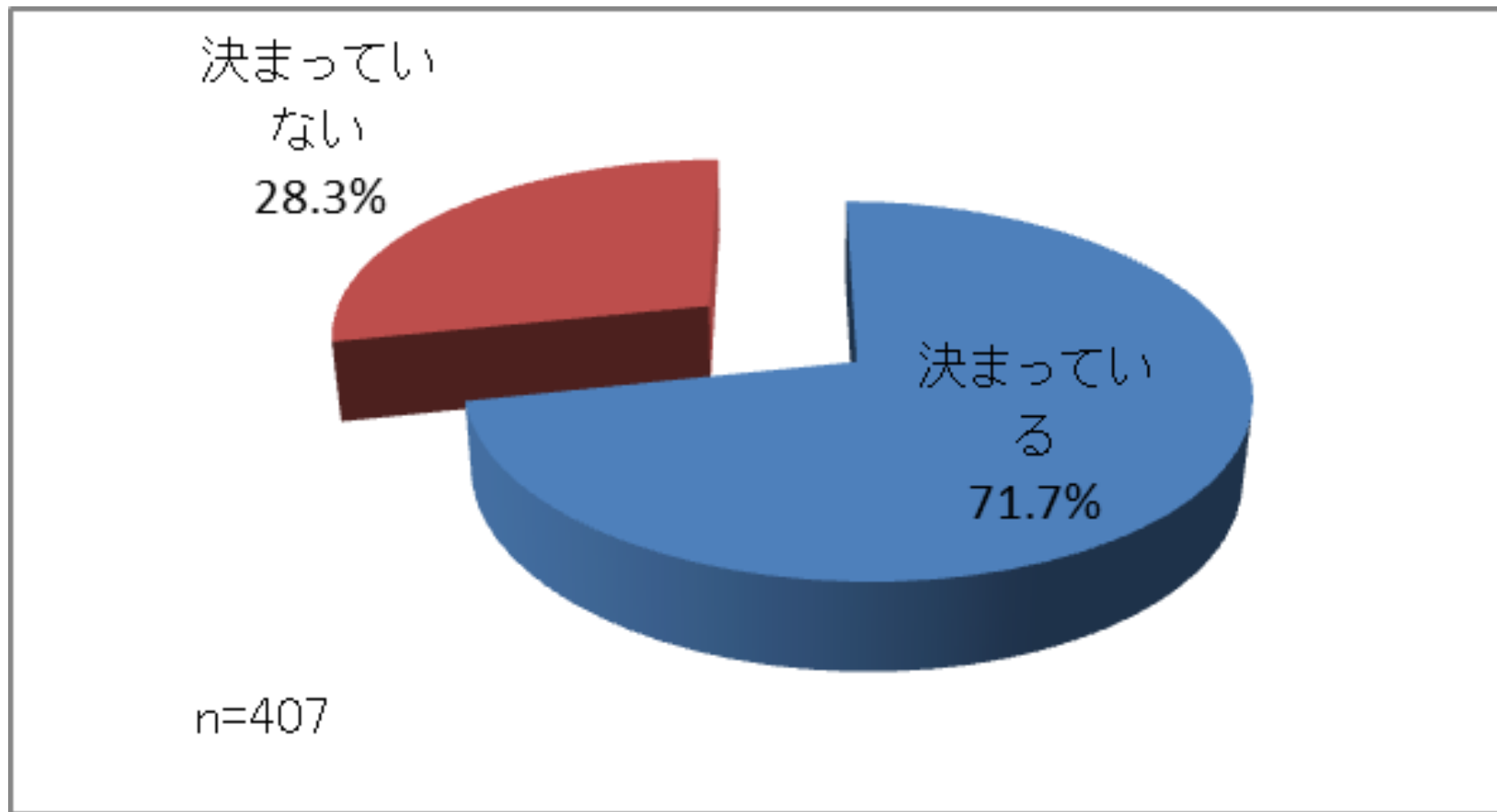
雇用の形態



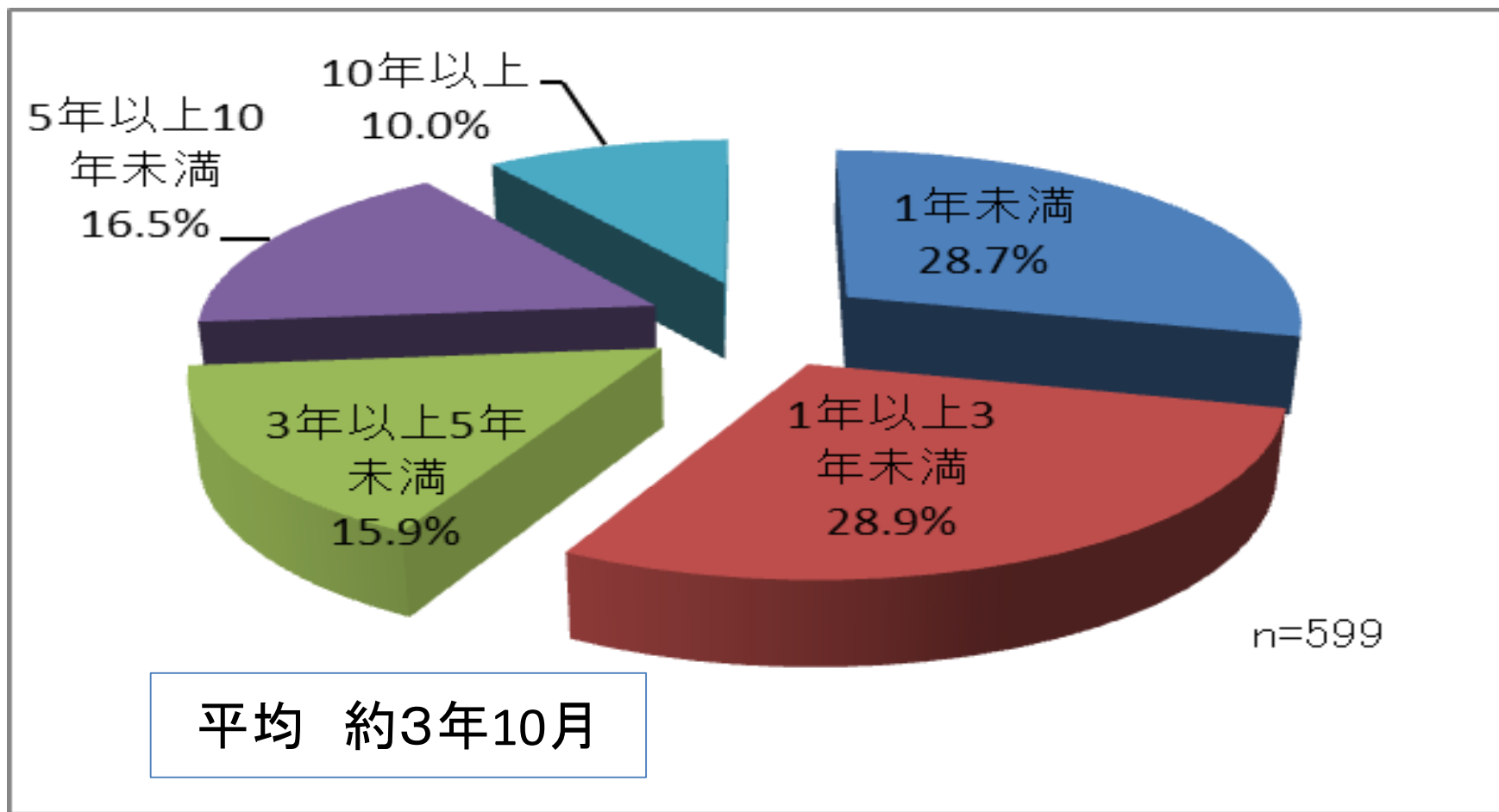
【参考】就業者全体：正社員61.3%、正社員以外38.7%

（厚生労働省：平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査）

契約期間



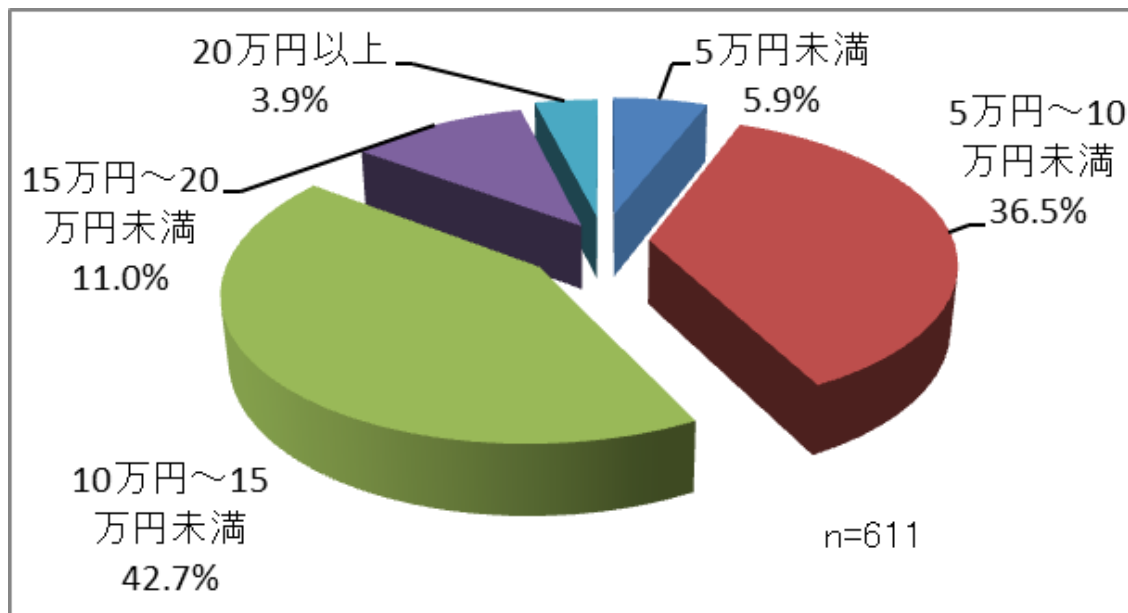
勤続期間 ●



【参考】就業者全体12.4年（JILPT：平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査）

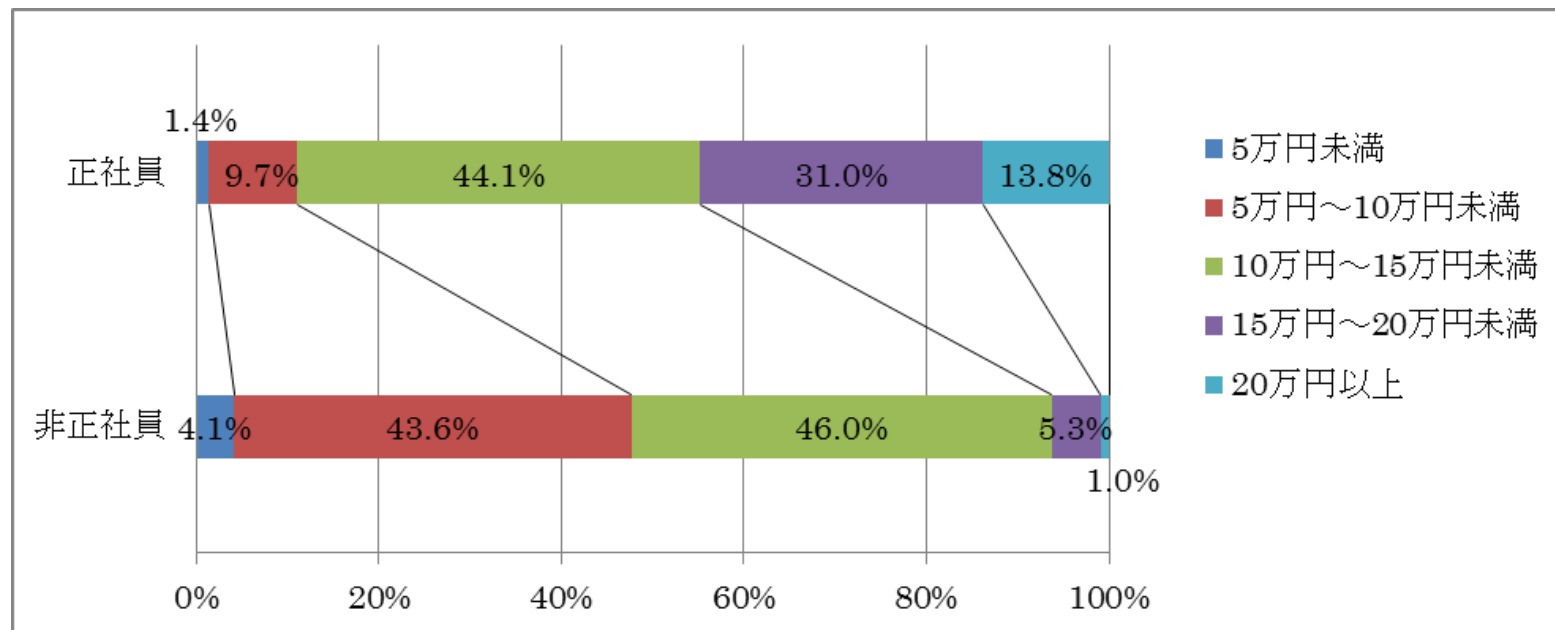
身体10年、知的7年9月、精神4年3月（厚生労働省：平成25年障害者雇用実態調査）

賃金

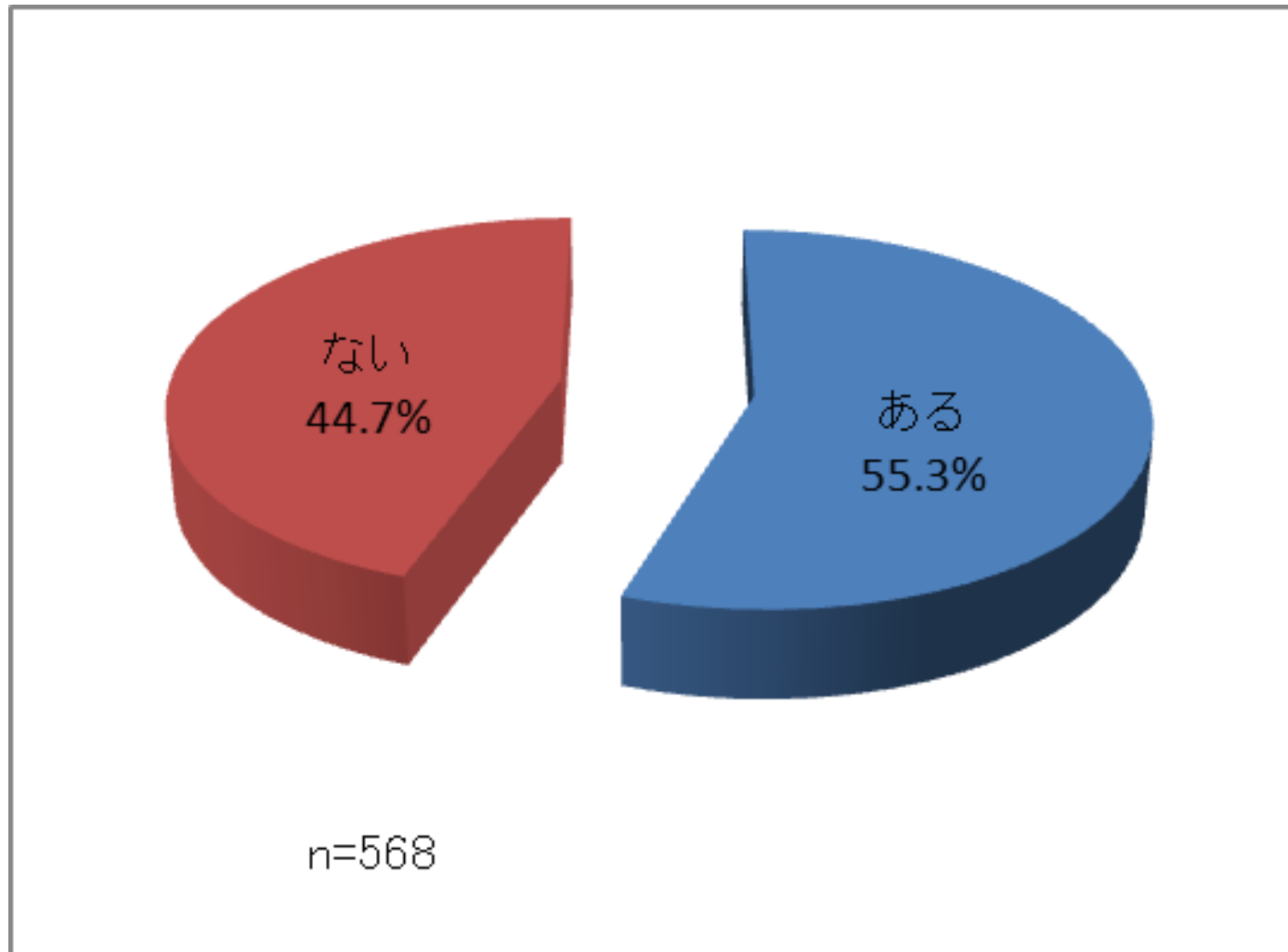


【参考】

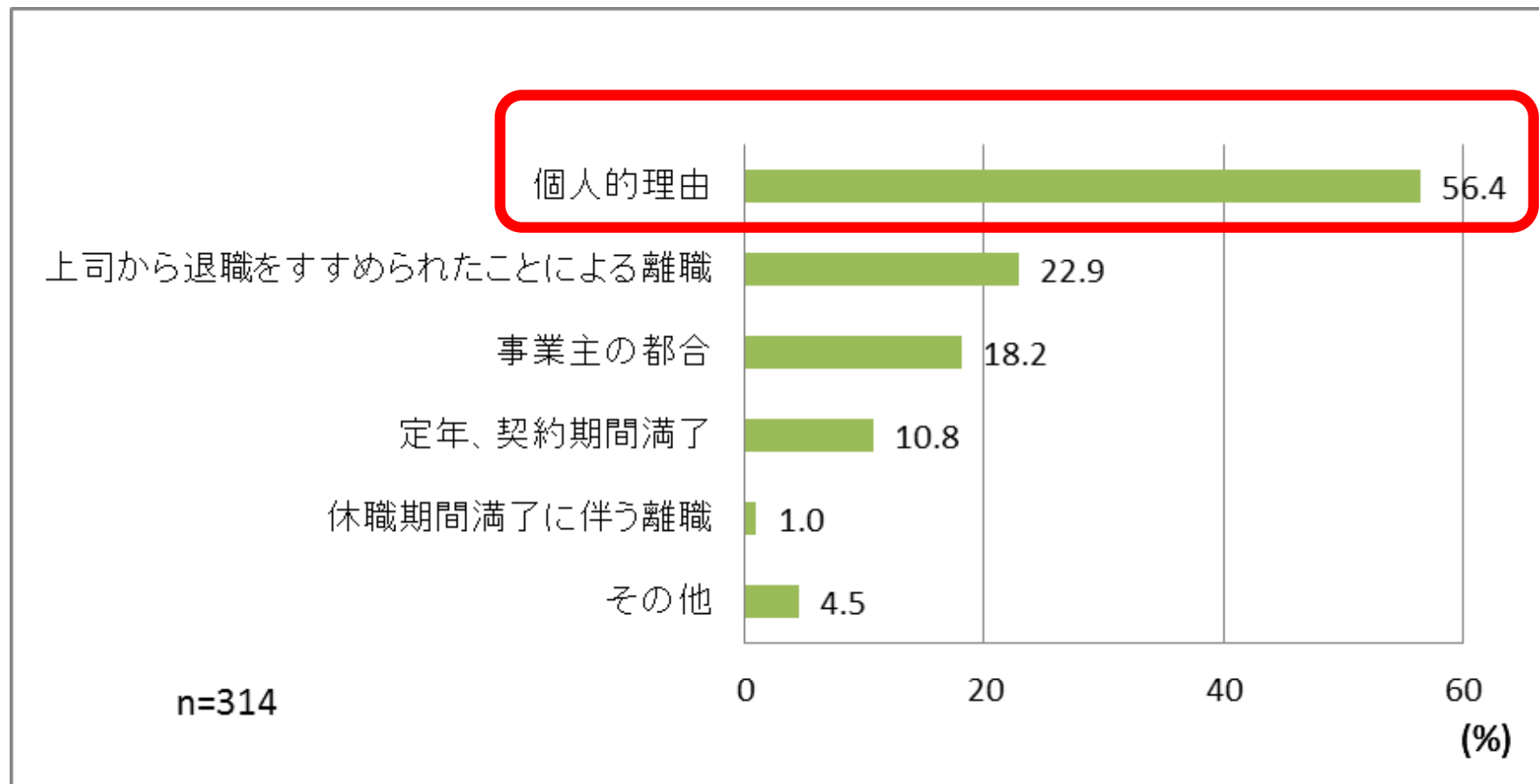
- ・一般労働者
295,700円
(厚生労働省:平成25年賃金構造基本統計調査)
- ・身体障害者
223,000円
- ・精神障害者
159,000円
- ・知的障害者
108,000円
(厚生労働省:平成25年障害者雇用実態調査)



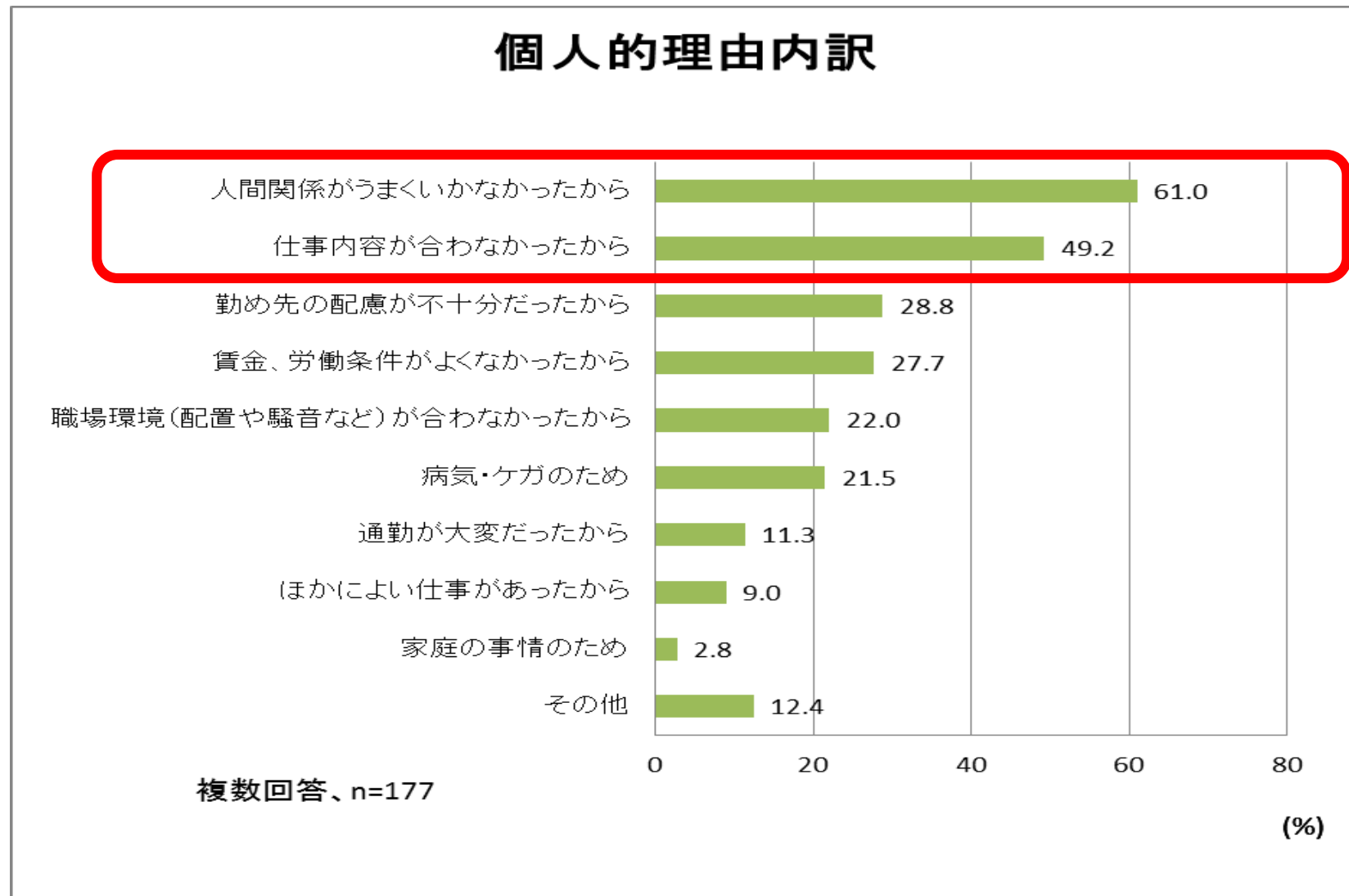
離職経験の有無



離職した理由



離職の個人的理由の内訳●

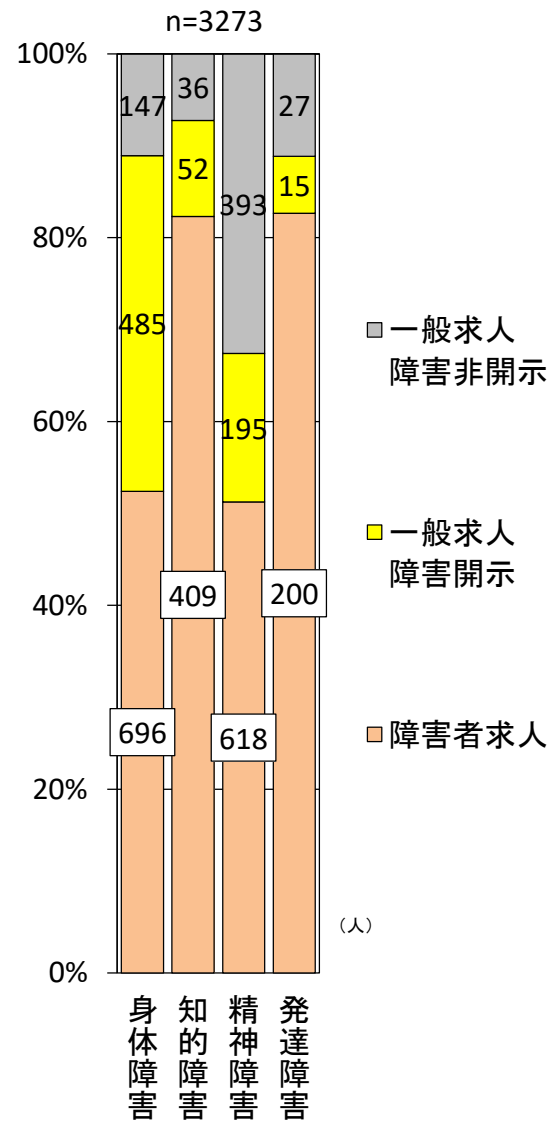
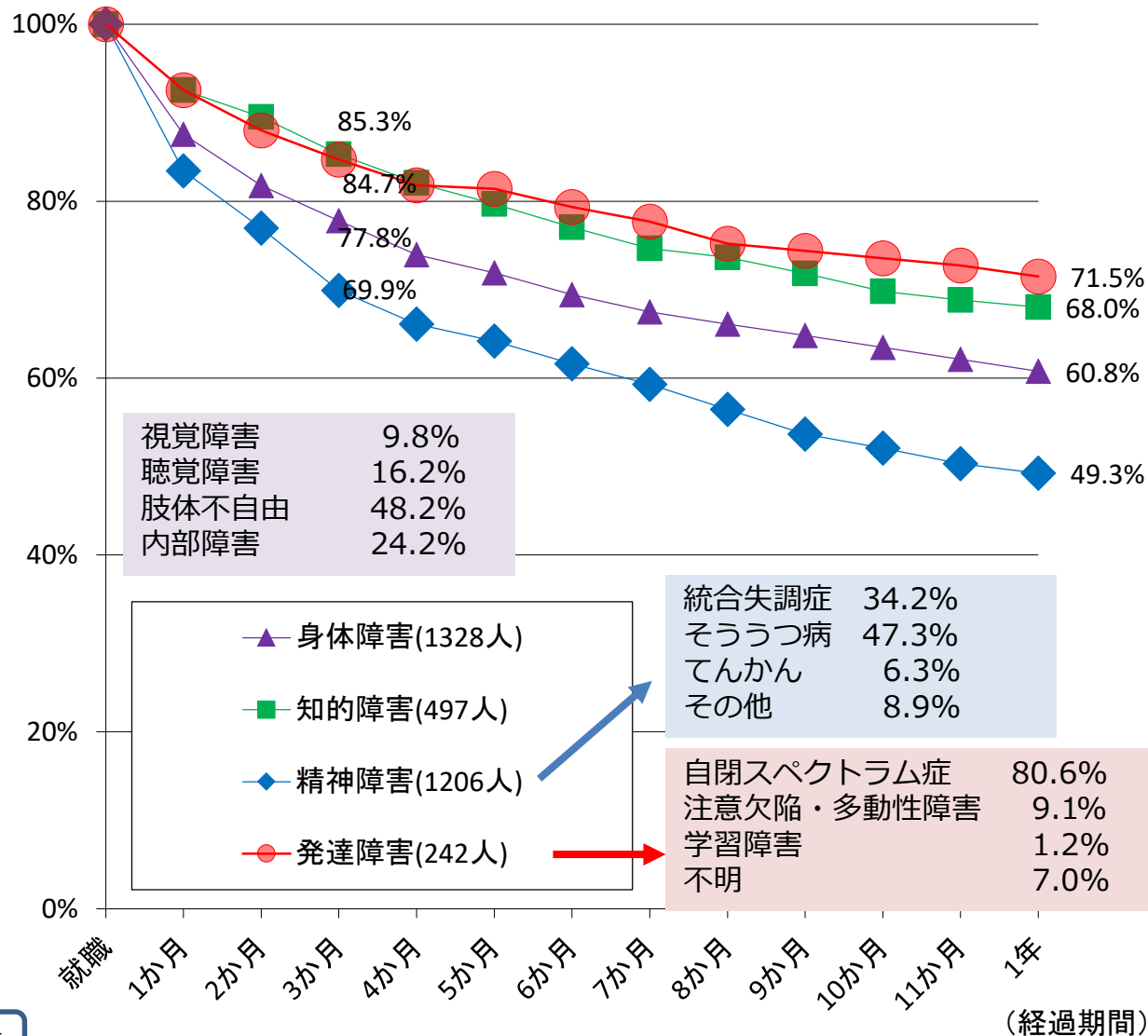


実態調査 一般企業における障害別の職場定着状況（A型除く）

24

- 平成27（2015）年7月及び8月に全国134所のハローワーク専門援助部門の紹介により就職した障害者5,015人を1年間追跡。
- 調査は、調査項目についてハローワークが調査票に入力することで回答を得た。

（職場定着率）



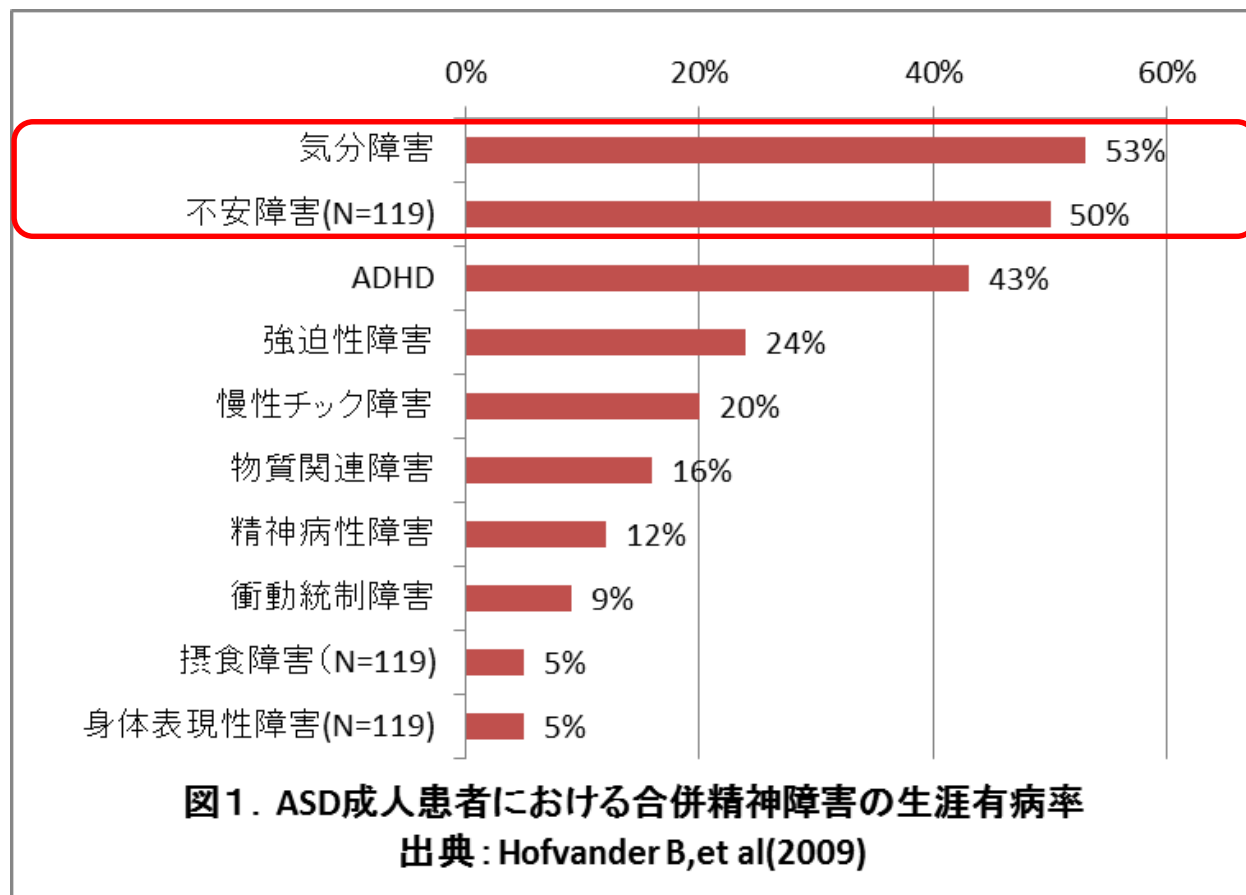
実態調査 障害別の具体的な離職理由

		障害・病気 のため	労働条件が あわない	業務遂行上 の課題あり	人間関係の 悪化	職場以外の 要因	労働意欲に 課題あり	キャリアアッ プのため	基本的労働習 慣に課題あり
視覚障害	早期(n=20)	②20.0%	②20.0%		①25.0%				
	準早期(n=25)	②12.0%	①16.0%			②12.0%			
聴覚障害	早期(n=33)		①30.3%	②21.2%					
	準早期(n=38)	②13.2%	①18.4%						
肢体不自由	早期(n=169)		①29.6%	②14.8%					
	準早期(n=108)		①14.8%	①14.8%	②13.9%				
内部障害	早期(n=70)	①14.3%	②12.9%	②12.9%					
	準早期(n=51)	①15.7%	②11.8%						
知的障害	早期(n=73)		②15.1%	①21.9%					
	準早期(n=86)	②12.8%			①16.3%				
精神障害	早期(n=363)	②16.0%		①20.1%					
	準早期(n=269)	①23.3%			②10.8%				
発達障害	早期(n=37)	②16.2%		①18.9%					
	準早期(n=32)	①18.8%		②15.6%					

※「その他の理由」及び「不明」を除いた項目のうち、選択率の高かった項目の順位1位①、2位②を掲載

早 期 → 3か月未満で離職

準早期 → 3か月から1年未満で離職



他にも、Lai MCら（2014）は、ASDを有する児童および成人では約70%の症例で1つ以上の精神的または身体的併存症が認められることを指摘している。

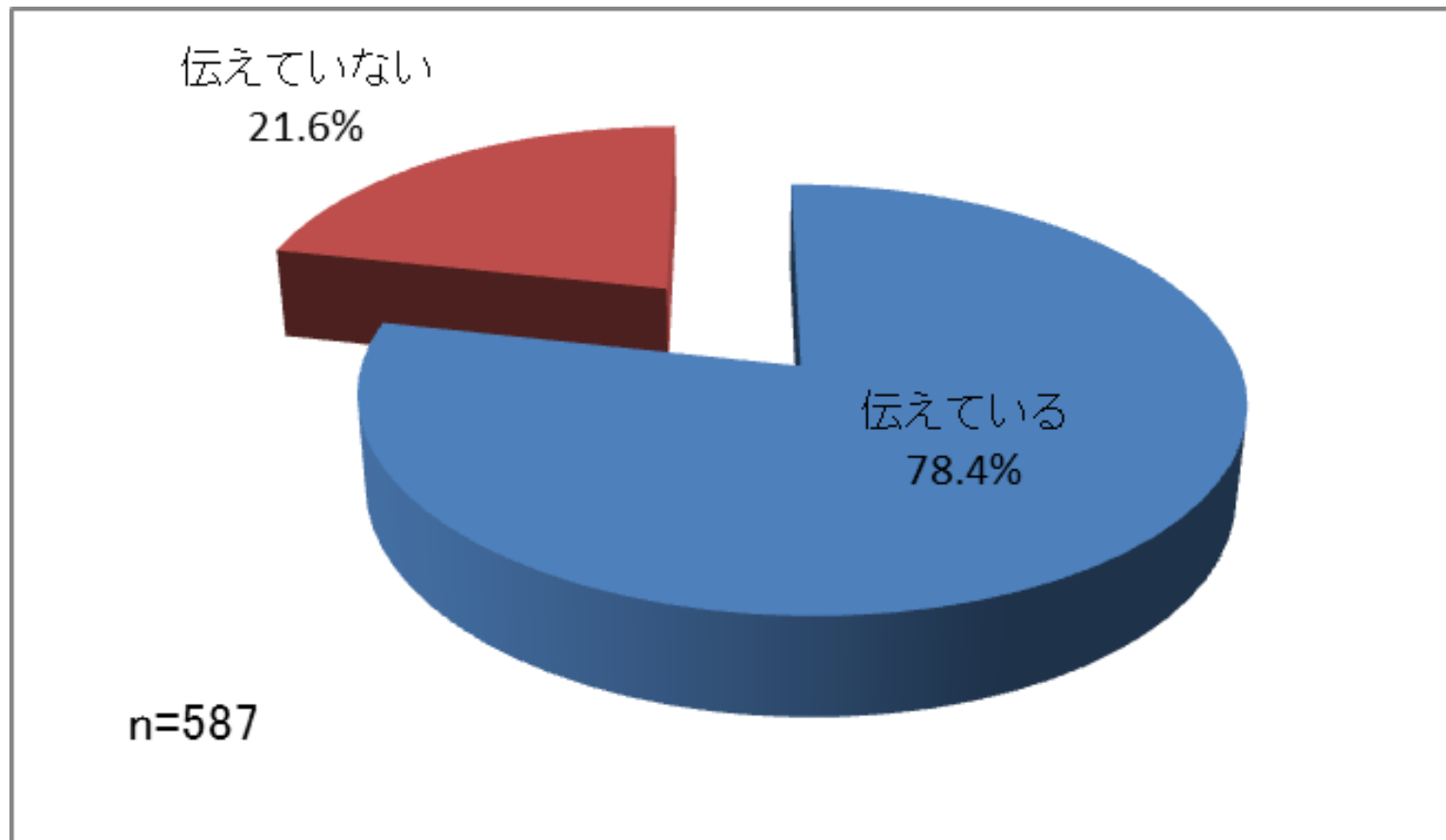
引用：①板垣俊太郎(2016)「成人期の自閉症スペクトラム診療実践マニュアル第6章成人期におけるASDの鑑別診断」

②Lai MC, Lombardo MV, Baron-Cohen. 2014 Autism. Lancet 383 896-910.

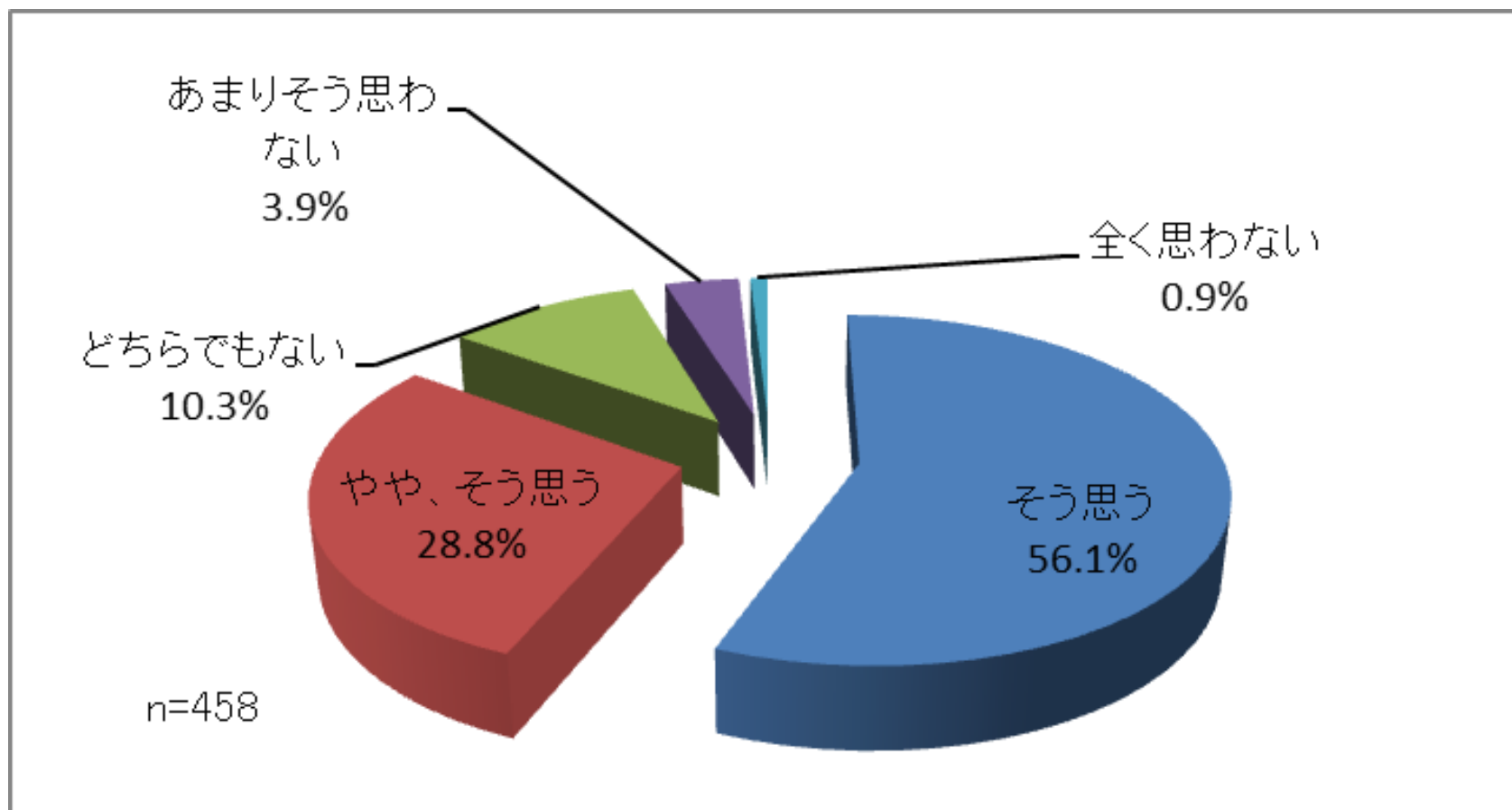
著者	知見
渡辺	発達障害の社員がメンタル不調を招くきっかけは、 <u>環境の変化</u> やよき理解者の消失である
林、江川、染谷	発達障害の人々は、その特性ゆえストレスと直面する機会が多く、またストレスの受け止め方や <u>対処の仕方が適切でない</u> ため、環境への不適応を起こしやすい
清水	ASD者は過去に体験した日常的な深刻とは言い難い不幸な出来事についての想起に伴う <u>情動反応が、年余にわたってもなお減衰しない</u>
浜田、村山、明翫、辻井	ASD者においては胎生期以降に始まる脳機能の非定型発達によって一般的なストレス対処を行う上での、 <u>生物学的脆弱性を有する</u> と考えられる。
廣口、永田	発達障害者の職場適応は、 <u>本人の職種、職位、職務内容、就業する職場の業種、規模、その他の就労環境によって良否が大きく異なる。</u>

引用：ストレス科学研究誌（2015）における「発達障害とストレス」特集

特徴や配慮してほしいことを 職場の人に伝えているか

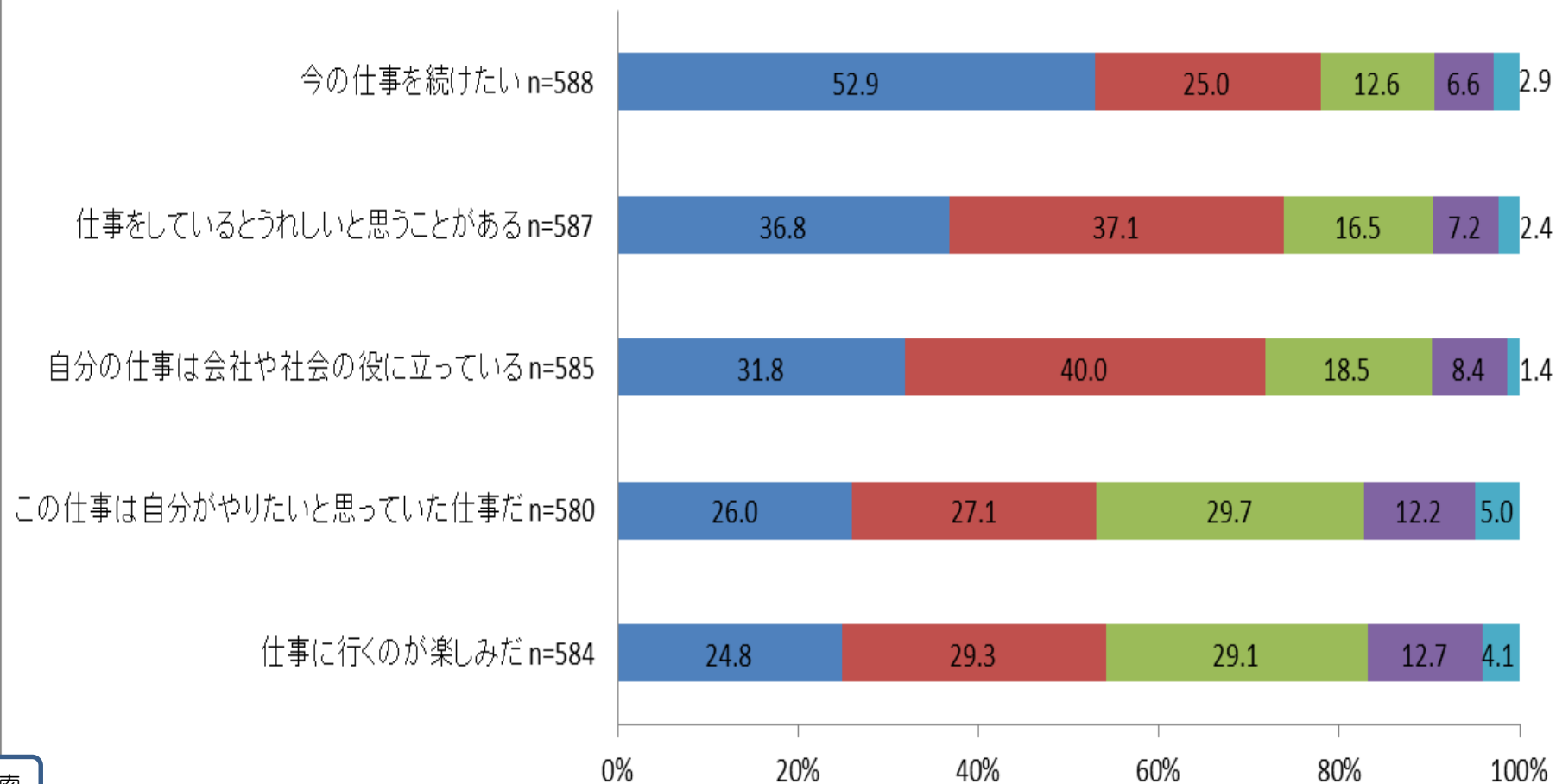


特徴や配慮してほしいことを伝えて よかったか

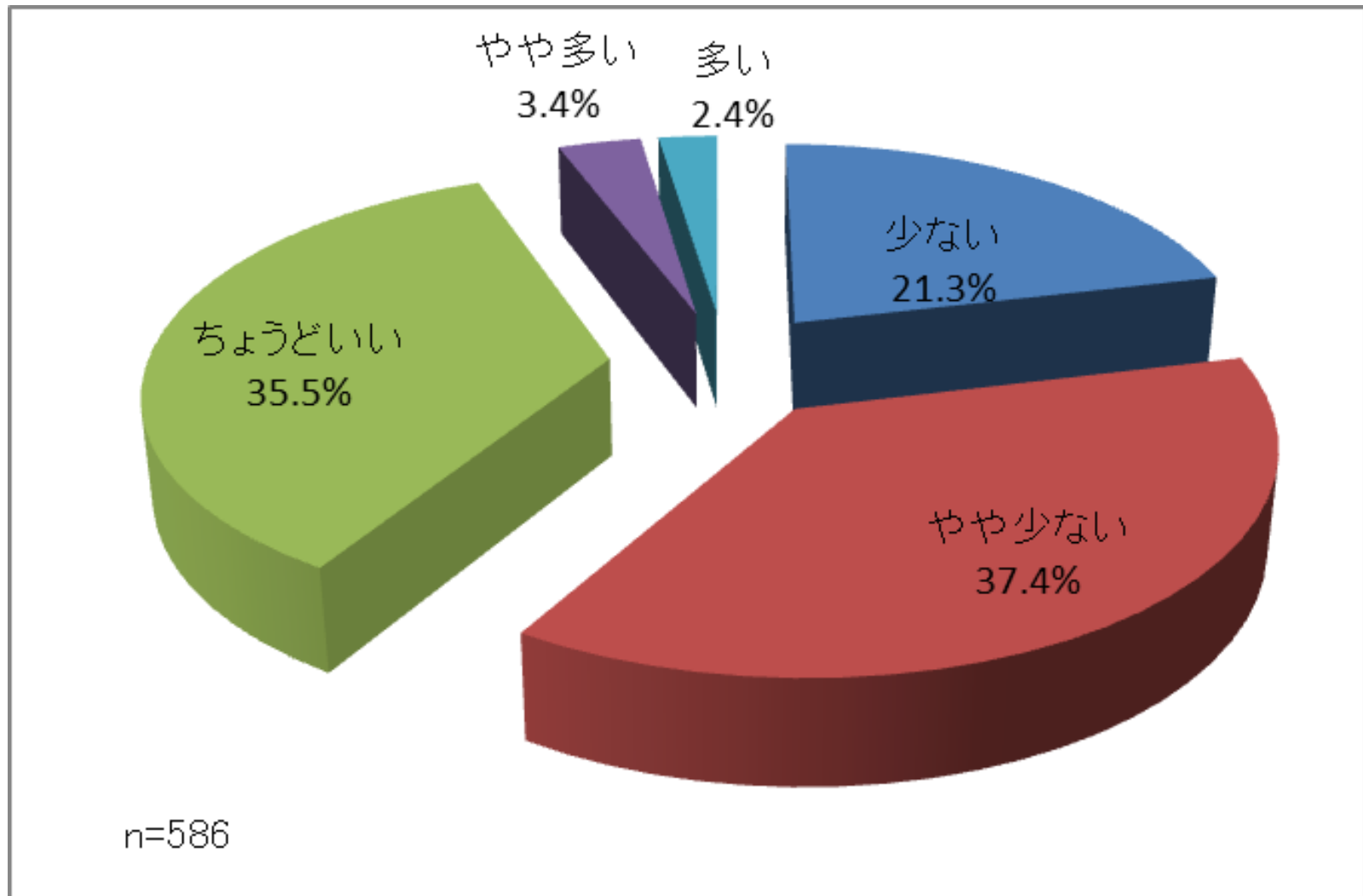


今の仕事について感じていること (仕事満足度)

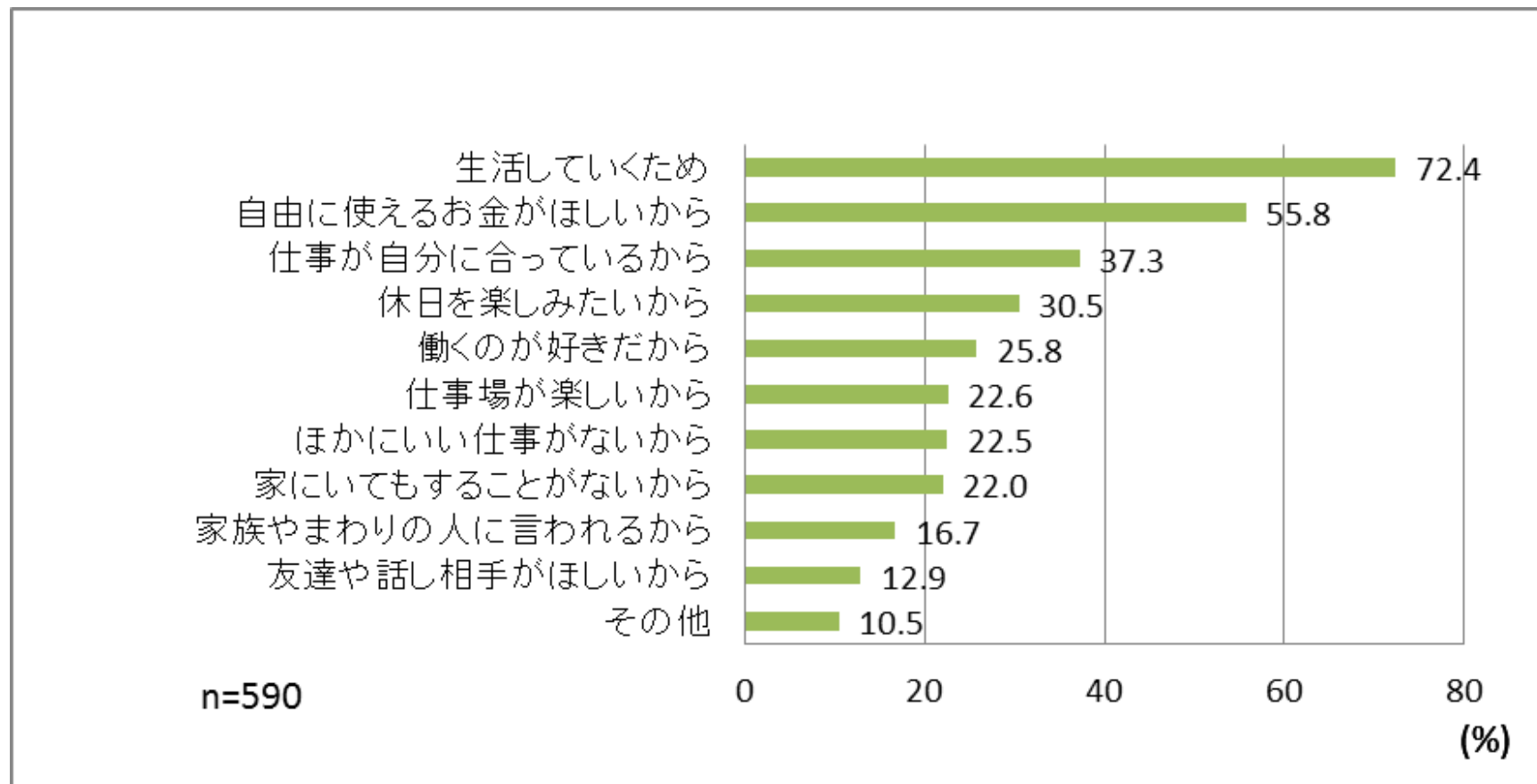
■ そう思う ■ やや、そう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう思わない ■ 全く思わない



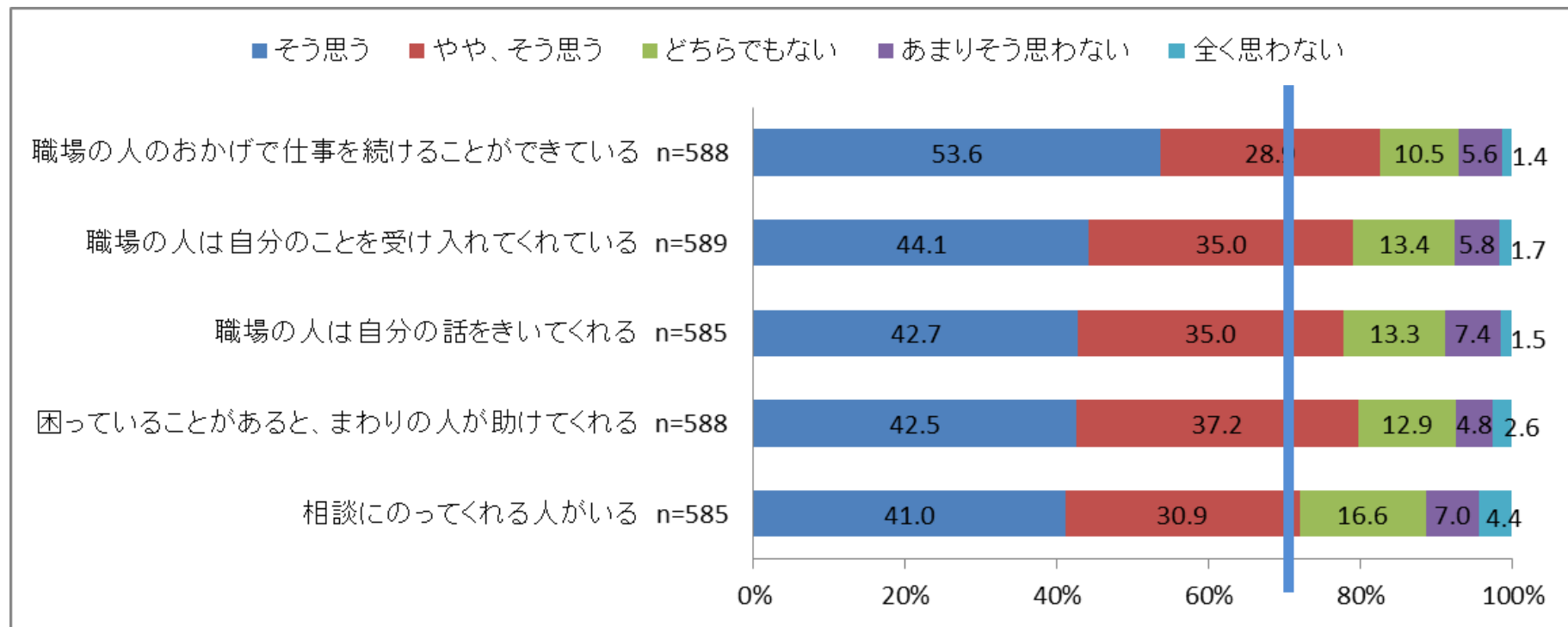
収入の満足度



仕事をする理由（複数回答）



職場の人間関係



上司や同僚の対応

■ よくある ■ 時々ある ■ どちらでもない ■ あまりない ■ 全くない

分かりやすく説明してくれる n=573

39.8 30.9 20.1 5.8 3.5

「仕事をしてくれて助かる」と言われる n=578

23.0 38.1 20.6 10.7 7.6

ほめられる n=576

16.5 48.6 17.7 11.3 5.9

よくミスを指摘される n=578

14.4 26.3 20.9 27.3 11.1

新しい仕事を任される n=575

12.2 40.7 18.1 19.5 9.6

「仕事が遅い」と言われる n=577

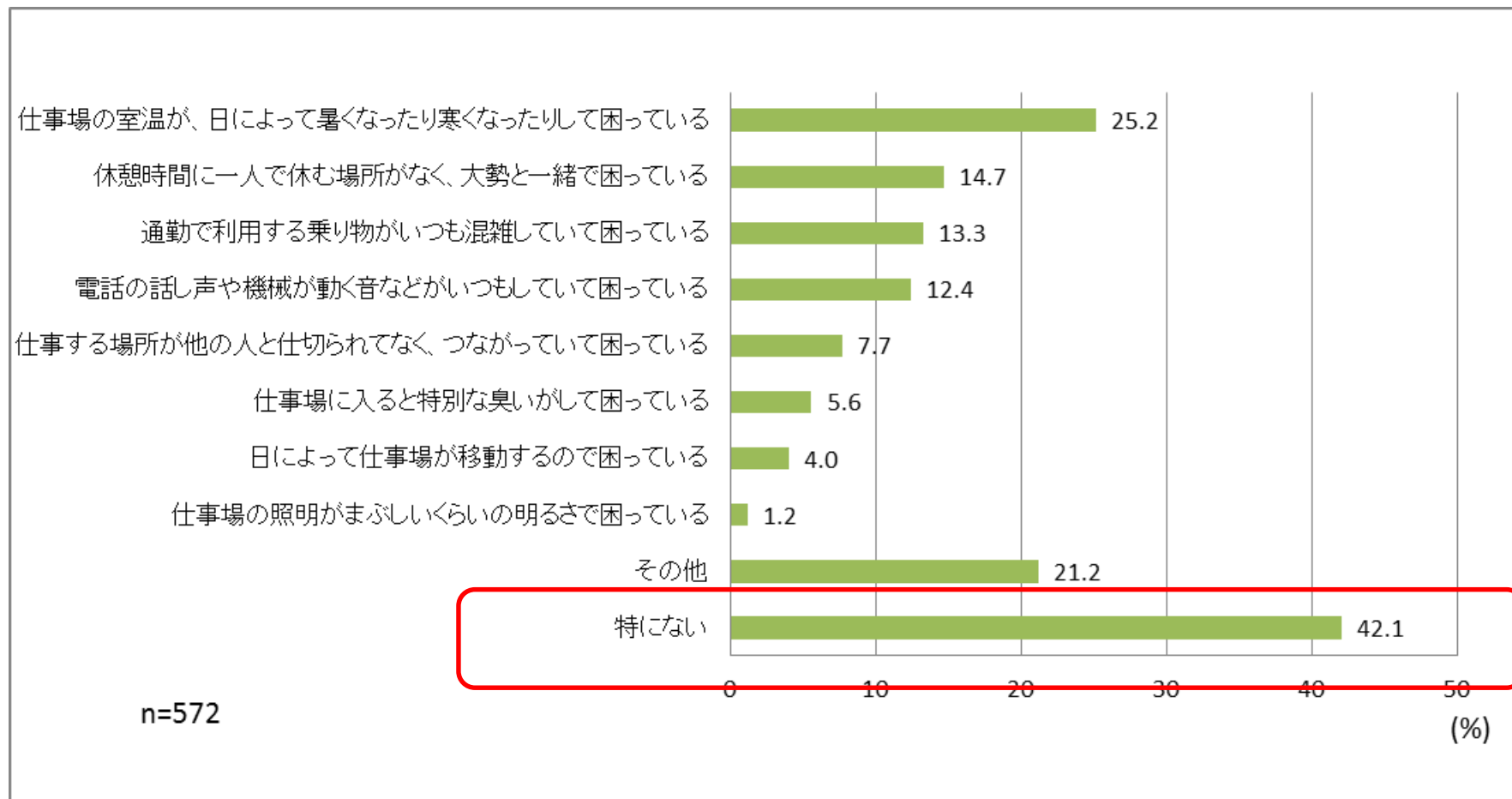
10.1 15.9 17.9 25.5 30.7

言葉遣いを注意される n=572

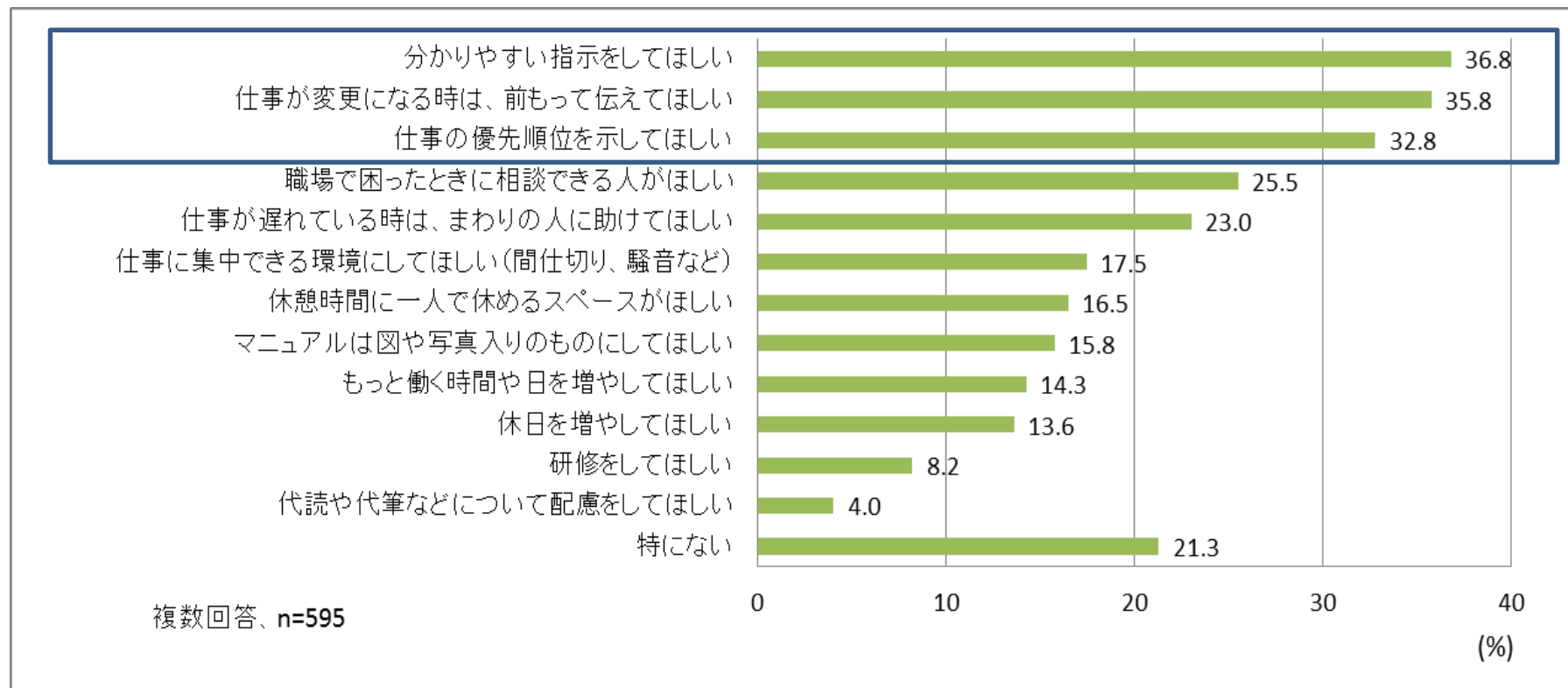
6.3 16.1 19.6 27.8 30.2

0% 20% 40% 60% 80% 100%

職場環境で困っていること (複数回答)



職場への要望（複数回答）



最終学歴と障害者手帳等の状況

卒業・中退・在学中		療育手帳	精神障害者保健福祉手帳	身体障害者手帳	障害者職業センターの判定	認定や判定を受けていない
特別支援学校 n=143	人数	133	10	2	16	1
	構成比	93.0%	7.0%	1.4%	11.2%	0.7%
高校 n=131	人数	45	72	1	8	15
	構成比	34.4%	55.0%	0.8%	6.1%	11.5%
専門学校・高専・短大 n=171	人数	51	90	9	9	26
	構成比	29.8%	52.6%	5.3%	5.3%	15.2%
大学 n=171	人数	27	119	5	6	24
	構成比	15.8%	69.6%	2.9%	3.5%	14.0%
大学院 n=16	人数	0	12	0	0	4
	構成比	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%
その他 n=12	人数	9	4	1	2	0
	構成比	75.0%	33.3%	8.3%	16.7%	0.0%
合計 n=644	人数	265	307	18	41	70
	構成比	41.1%	47.7%	2.8%	6.4%	10.9%

（注1）カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い（ $p<0.05$ ）項目に網掛けをして表示している。

（注2）障害者手帳等の回答は複数回答である。

雇用形態別の障害者手帳の状況

		療育手帳	精神障害者保健福祉手帳	身体障害者手帳	障害者職業センターの判定	認定や判定を受けていない
正社員 n=144	人数	61	50	2	9	32
	構成比	42.4%	34.7%	1.4%	6.3%	22.2%
非正社員 n=412	人数	161	217	13	30	30
	構成比	39.1%	52.7%	3.2%	7.3%	7.3%
自営、独立開業、会社経営 n=2	人数	0	0	0	0	2
	構成比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
就労継続支援事業所A型 n=41	人数	21	20	1	1	1
	構成比	51.2%	48.8%	2.4%	2.4%	2.4%
その他 n=4	人数	1	3	0	0	1
	構成比	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%
合計 n=603	人数	244	290	16	40	66
	構成比	40.5%	48.1%	2.7%	6.6%	10.9%

（注1）網掛けは、 $p<0.05$ で有意に多いことを示す。

（注2）障害者手帳等の回答は複数回答である。

障害者手帳等と離職経験の有無

		離職経験の有無	
		ある	ない
療育手帳 n=219	人数	80	139
	構成比	36.5%	63.5%
精神障害者保健福祉手帳 n=273	人数	194	79
	構成比	71.1%	28.9%
身体障害者手帳 n=15	人数	10	5
	構成比	66.7%	33.3%
障害者職業センターの判定 n=38	人数	15	23
	構成比	39.5%	60.5%
認定や判定を受けていない n=66	人数	37	29
	構成比	56.1%	43.9%
全体 n=563	人数	312	251
	構成比	55.4%	44.6%

(注)カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

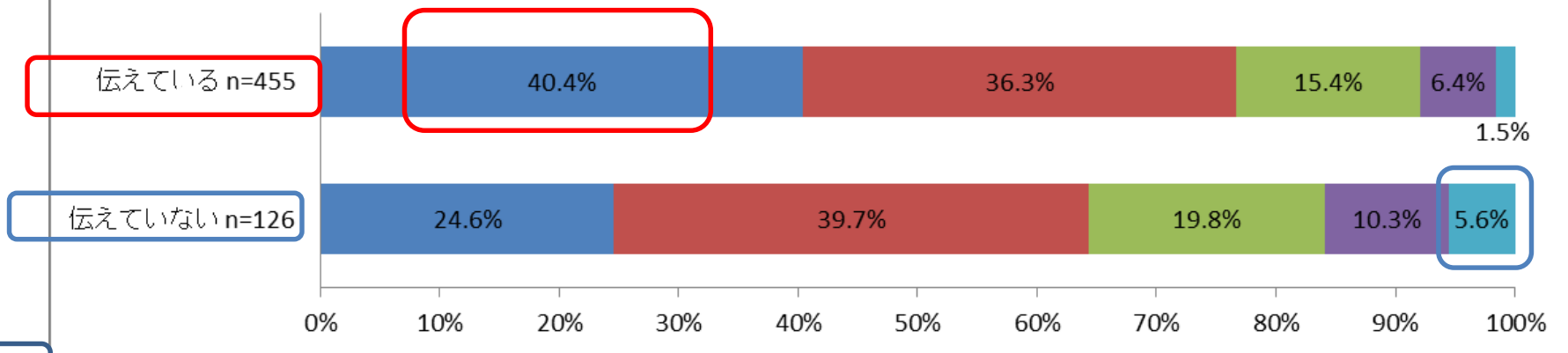
設問「仕事をしているとうれしいと思うことがある」との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	184	165	70	29	7	455
	構成比	40.4%	36.3%	15.4%	6.4%	1.5%	100.0%
伝えていない	人数	31	50	25	13	7	126
	構成比	24.6%	39.7%	19.8%	10.3%	5.6%	100.0%
合計	人数	215	215	95	42	14	581
	構成比	37.0%	37.0%	16.4%	7.2%	2.4%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

仕事をしているとうれしいと思うことがある

■ そう思う ■ やや、そう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう思わない ■ 全く思わない

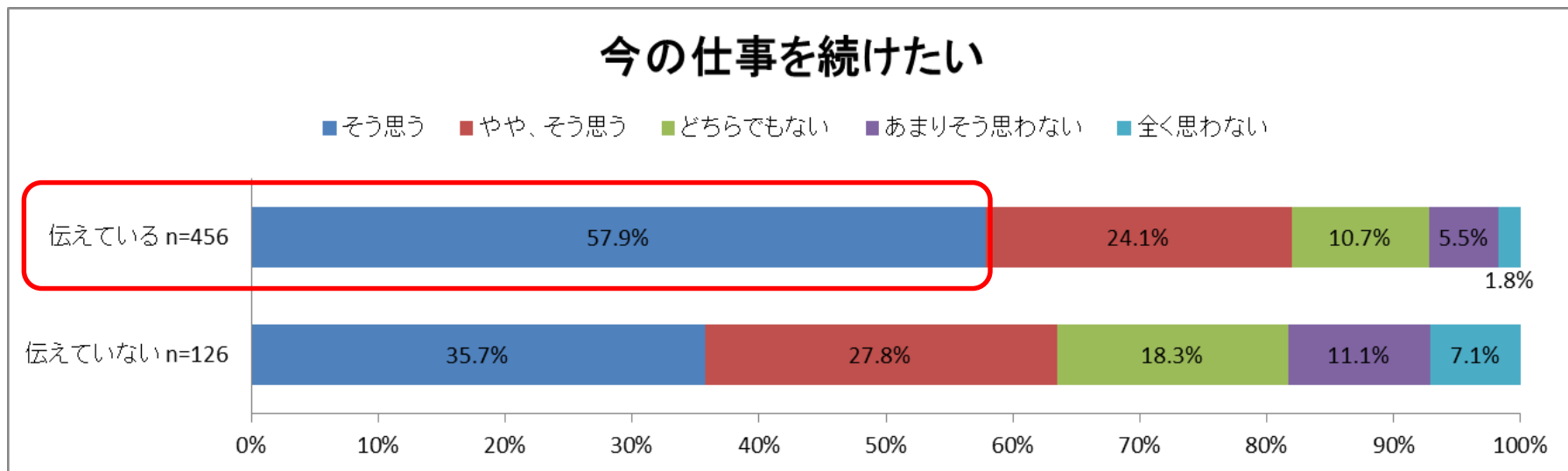


検索

設問「今の仕事を続けたい」との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	264	110	49	25	8	456
	構成比	57.9%	24.1%	10.7%	5.5%	1.8%	100.0%
伝えていない	人数	45	35	23	14	9	126
	構成比	35.7%	27.8%	18.3%	11.1%	7.1%	100.0%
合計	人数	309	145	72	39	17	582
	構成比	53.1%	24.9%	12.4%	6.7%	2.9%	100.0%

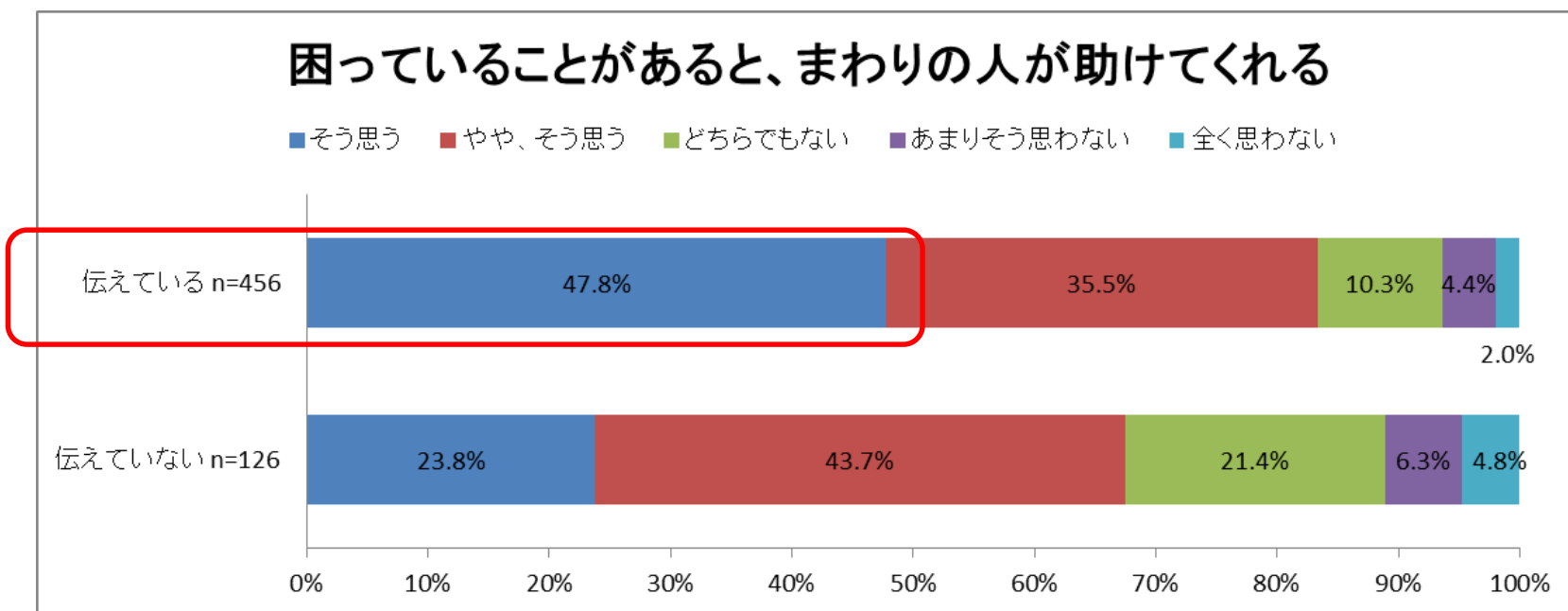
※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p < 0.05$)項目に網掛けをして表示している。



設問「困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる」 との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	218	162	47	20	9	456
	構成比	47.8%	35.5%	10.3%	4.4%	2.0%	100.0%
伝えていない	人数	30	55	27	8	6	126
	構成比	23.8%	43.7%	21.4%	6.3%	4.8%	100.0%
合計	人数	248	217	74	28	15	582
	構成比	42.6%	37.3%	12.7%	4.8%	2.6%	100.0%

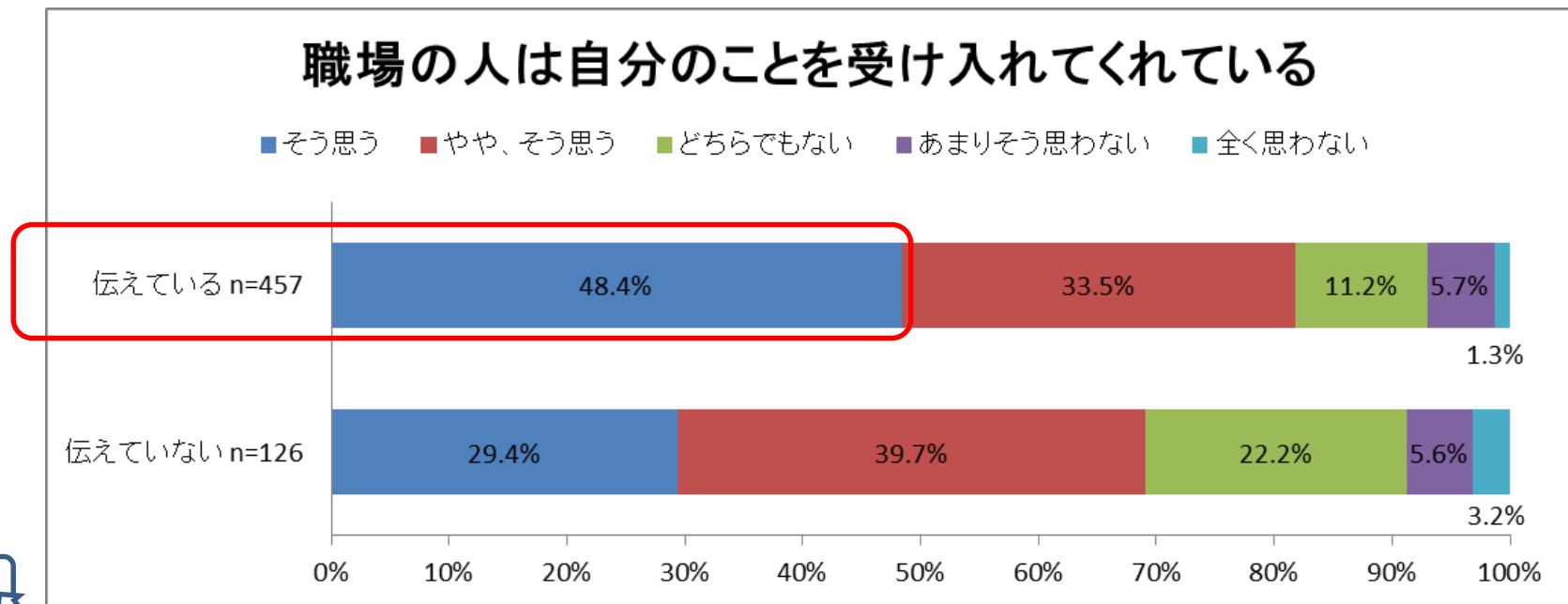
※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。



設問「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」との関係

		そう思う	やや、そう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全く思わない	合計
伝えている	人数	221	153	51	26	6	457
	構成比	48.4%	33.5%	11.2%	5.7%	1.3%	100.0%
伝えていない	人数	37	50	28	7	4	126
	構成比	29.4%	39.7%	22.2%	5.6%	3.2%	100.0%
合計	人数	258	203	79	33	10	583
	構成比	44.3%	34.8%	13.6%	5.7%	1.7%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い(p<0.05)項目に網掛けをして表示している。

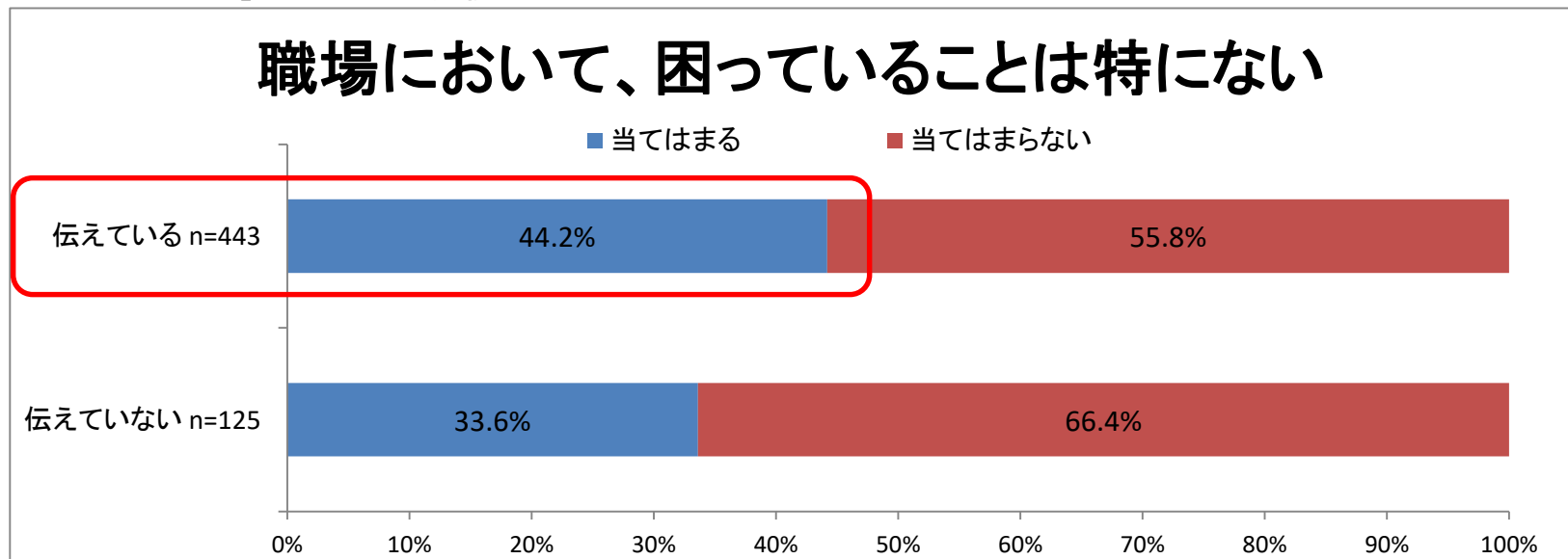


設問「職場において、困っていることは特にない」との関係

		当てはまる	当てはまらない	合計
伝えている	人数	196	247	443
	構成比	44.2%	55.8%	100.0%
伝えていない	人数	42	83	125
	構成比	33.6%	66.4%	100.0%
合計	人数	238	330	568
	構成比	41.9%	58.1%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

※「当てはまる」は「職場環境において、困っていることは特にない」の設問に該当すると回答した者、「当てはまらない」はこの設問を選択しなかった者を指す。



満足度に関する質問項目の因子分析結果

質問項目	因子の名前		
	周囲の人たちの理解	仕事のやりがい	否定的な対応が少ない
困っていることがあると、まわりの人が助けてくれる	.897	-.121	.021
職場の人は自分の話をきいてくれる	.785	.007	.020
相談にのってくれる人がいる	.742	.000	-.026
職場の人のおかげで仕事を続けることができている	.725	.083	-.067
分かりやすく説明してくれる	.700	-.021	-.019
職場の人は自分のことを受け入れてくれている	.689	.150	.029
ほめられる	.536	.178	.039
「仕事をしてくれて助かる」と言われる	.520	.117	.066
新しい仕事を任される	.454	.033	-.058
仕事に行くのが楽しみだ	-.058	.904	-.008
この仕事は自分がやりたいと思っていた仕事だ	-.070	.783	.008
仕事をしているとうれしいと思うことがある	.121	.662	-.014
今の仕事を続けたい	.157	.600	-.033
自分の仕事は会社や社会の役に立っている	.156	.567	-.005
収入についてどのように感じているか	.031	.188	-.054
よくミスを指摘される	-.112	.090	.811
「仕事が遅い」と言われる	.129	-.016	.725
言葉遣いを注意される	-.027	-.155	.572

満足度に関する質問項目の因子分析結果

- ・ 障害者および一般労働者を対象とした調査結果（先行研究）より、職業生活の満足度に関係が深い項目は「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係・コミュニケーション」、「雇用の安定性（賃金・待遇）」、「職場の環境」だとされている。
- ・ これらの項目を「今の仕事について感じていること（仕事満足度）」、「職場の人間関係」、「上司や同僚の対応」、「収入の満足度」に関する計18問でたずね、回答結果を用いて因子分析を行い、満足度に影響する3つの因子を求めた。
- ・ 分析方法は主因子法・プロマックス回転による。
- ・ 分析結果は前のスライド、因子相関行列は以下の通り。

因子相関行列

因子の名前	周囲の人たちの理解	仕事のやりがい	否定的な対応が少ない
周囲の人たちの理解	1.000	.700	.269
仕事のやりがい	.700	1.000	.256
否定的な対応が少ない	.269	.256	1.000

設問「仕事をしているとうれしいと思うことがある」 についてグループ間の比較結果

		そう思う	やや、そう 思う	どちらでも ない	あまりそう 思わない	全く思わ ない	合計
満足度が高い グループ	人数	174	59	15	0	0	248
	構成比	70.2%	23.8%	6.0%	0.0%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ	人数	31	142	75	40	14	302
	構成比	10.3%	47.0%	24.8%	13.2%	4.6%	100.0%
合計	人数	205	201	90	40	14	550
	構成比	37.3%	36.5%	16.4%	7.3%	2.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

設問「職場の人は自分のことを受け入れてくれている」について グループ間の比較結果

		そう思う	やや、そう 思う	どちらでも ない	あまりそう 思わない	全く思わ ない	合計
満足度が高い グループ	人数	189	58	1	0	0	248
	構成比	76.2%	23.4%	0.4%	0.0%	0.0%	100.0%
満足度が低い グループ	人数	54	135	71	34	8	302
	構成比	17.9%	44.7%	23.5%	11.3%	2.6%	100.0%
合計	人数	243	193	72	34	8	550
	構成比	44.2%	35.1%	13.1%	6.2%	1.5%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

設問「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」 についてグループ間の比較結果

		満足度が高い グループ	満足度が低い グループ	合計
伝えている	人数	215	214	429
	構成比	50.1%	49.9%	100.0%
伝えていない	人数	32	85	117
	構成比	27.4%	72.6%	100.0%
合計	人数	247	299	546
	構成比	45.2%	54.8%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p < 0.05$)項目に網掛けをして表示している。

伝えている者の約5割が満足度が高いグループ。

伝えていない者の7割以上が満足度が低いグループ。

設問「特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えているか」 についてグループ間の比較結果

		伝えている	伝えていない	合計
満足度が高い グループ	人数	215	32	247
	構成比	87.0%	13.0%	100.0%
満足度が低い グループ	人数	214	85	299
	構成比	71.6%	28.4%	100.0%
合計	人数	429	117	546
	構成比	78.6%	21.4%	100.0%

※カイ2乗検定と残差分析を行い、有意に多い($p<0.05$)項目に網掛けをして表示している。

満足度が高いグループの9割が配慮事項等を伝えている者。

考察とまとめ

満足度に影響を与えている要因

- ①「周囲の人たちの理解」
- ②「仕事のやりがい」
- ③「否定的な対応が少ない」

3 因子を満足度の主要素として抽出した。

- より高い満足度を得るためには、特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えることは必要条件だが十分条件ではない。伝える者、伝えられる対象者が適切で、適確に伝わり、望ましい対応、配慮が整備される必要があり、支援機関の果たす役割が重要。

発達障害者の就職支援における 連携の課題

(知名研究員作成、2020
世界の職業リハビリテーション研究会資料より)

発達障害の生涯発達と生活設計

高等教育機関の発達障害学生支援と連携

発達障害者の就職支援における連携の課題

発達障害の生涯発達と生活設計

- 「発達障害」に含まれる診断名

医学的診断による発達障害の範囲 ・ DSM-5 ICD-10による定義

発達障害者支援法の範囲

広汎性発達障害（自閉症・アスペルガー症候群・
その他の特定不能の広汎性発達障害）

学習障害

注意欠陥多動性障害

発達性言語障害

発達性運動協調障害 等々

十数年前までの
認識

知的障害
脳性まひ

障害と生活設計

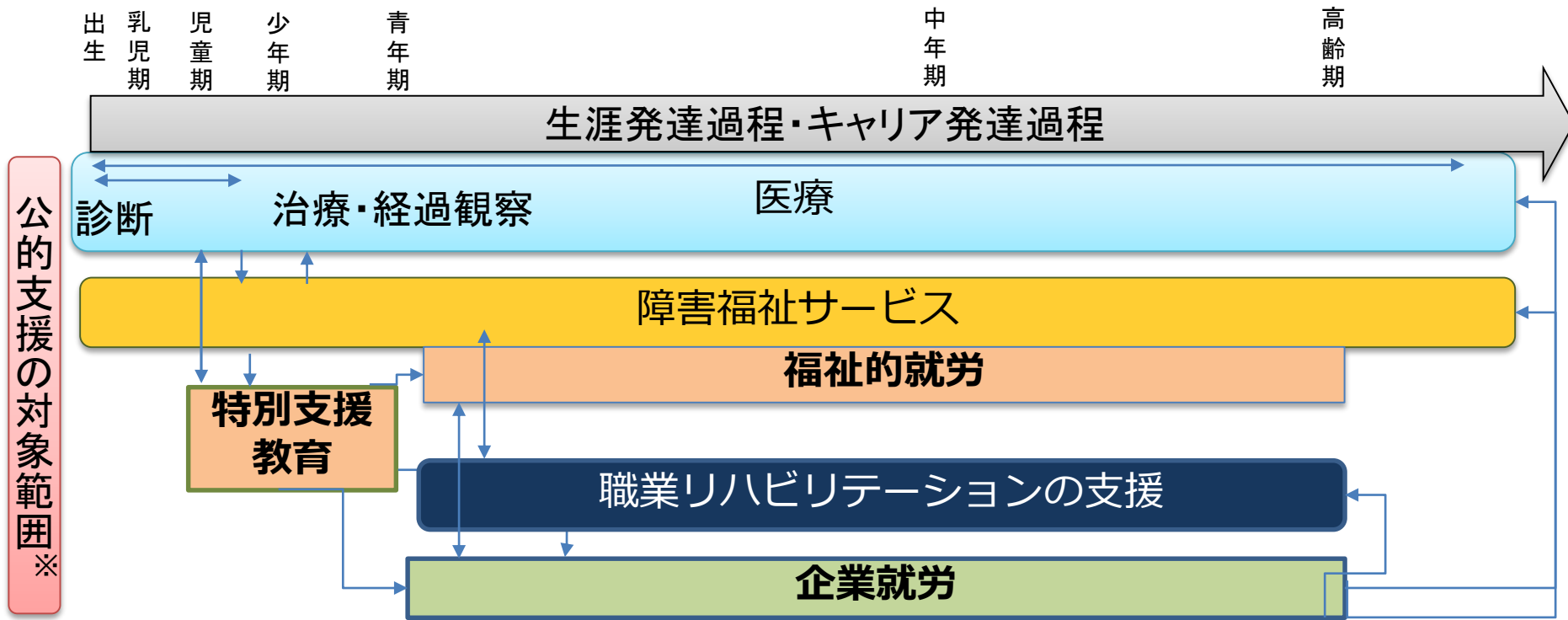
	タイプⅠ (知的障害・脳性まひ)	タイプⅡ (Ⅰ以外)
障害理解	先天的な障害として理解 障害は前提である	障害を想定せず学校卒業 障害は前提ではない
障害に向き合う時期	人生の極めて早い時期から障害とともに生活設計を描く	在学中、入職後などに障害と向き合う生活を余儀なくされる
教育課程	特別支援教育	通常教育
職業準備に関する取り組み	作業実習・職場実習・職場体験・進路相談・・・	

障害に対しての受け止め方・理解、特性を活かしていく等、様々な経験が教育課程の中に用意されている。

障害に対しての受け止め方・理解、特性を活かしていくための経験は教育課程の中に用意されていない

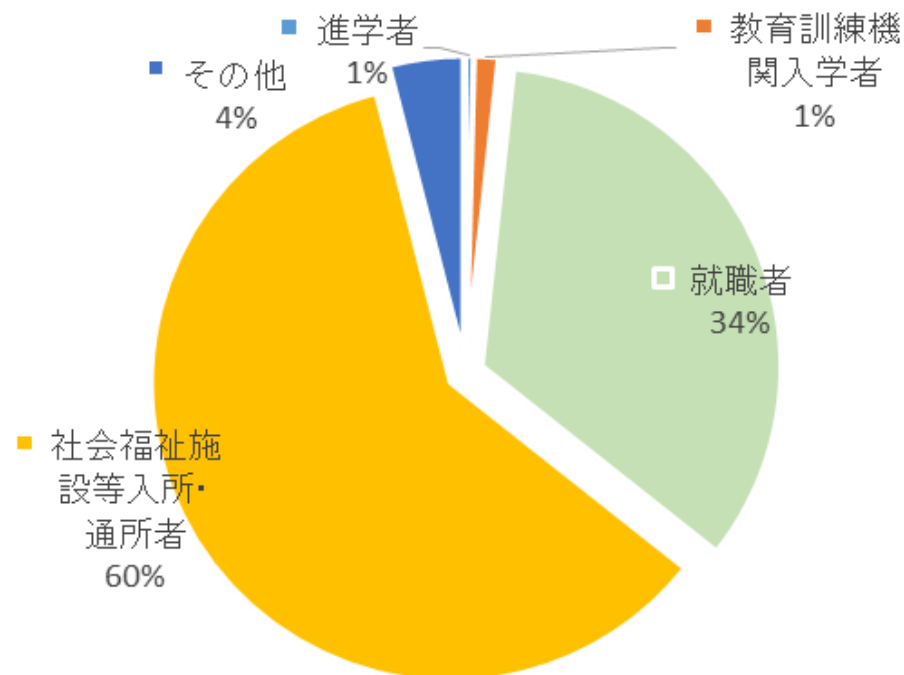
生涯発達と支援制度の利用（タイプⅠ）

タイプⅠ



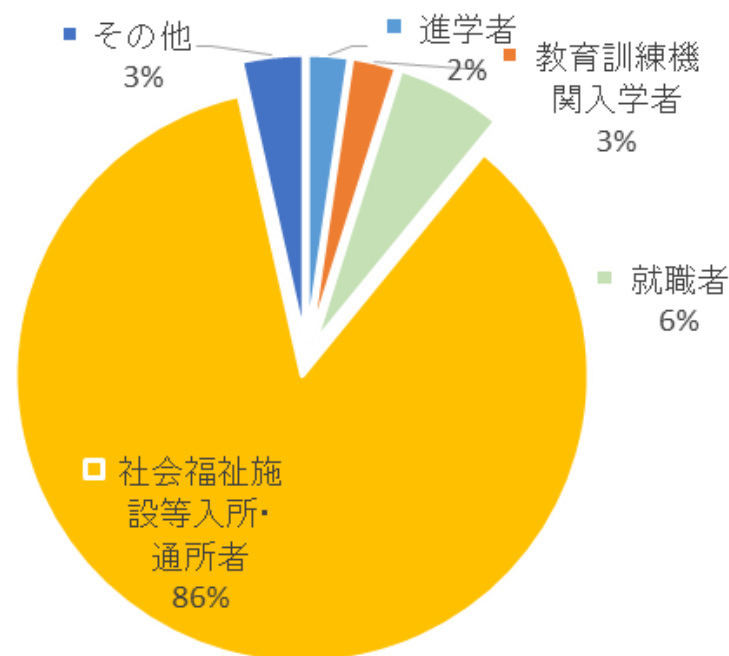
※医学的診断や障害認定に基づく公的支援サービスの実施対象

特別支援学校高等部卒業後の進路（タイプⅠ）



知的障害の卒業後の進路状況
(平成30年度 国・公・私計)

n=18,668

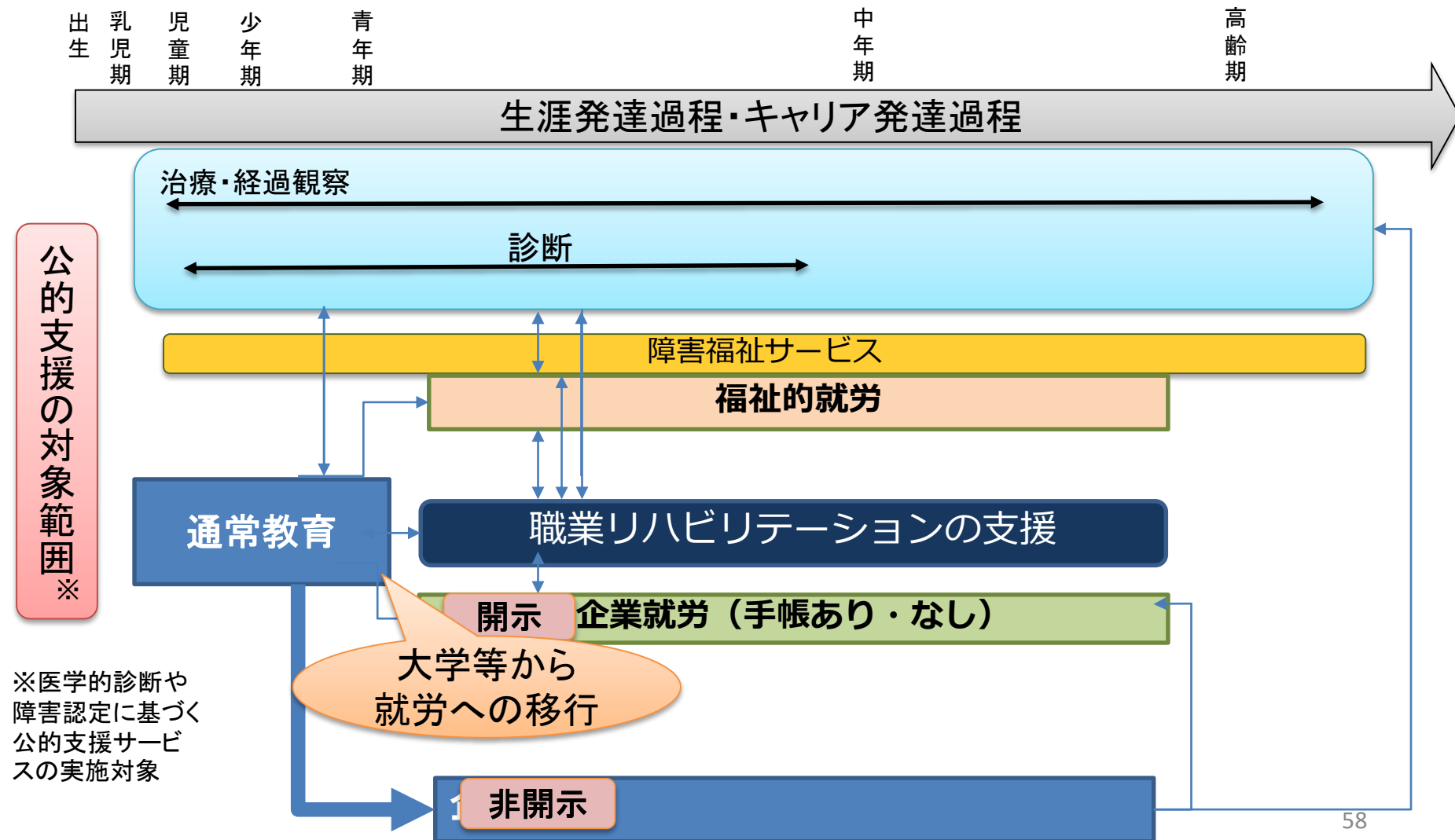


肢体不自由の卒業後の進路状況
(平成30年度 国・公・私計)

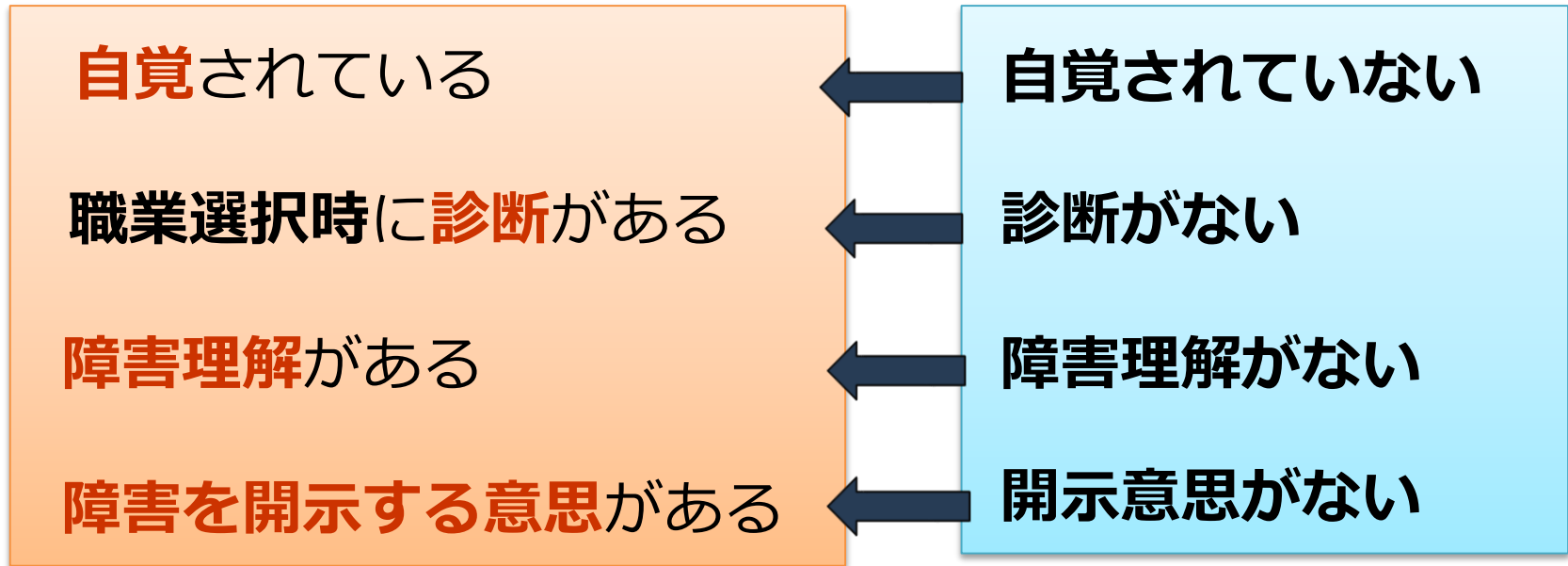
n=18,41

生涯発達と支援制度の利用（タイプⅡ）

タイプⅡ



タイプⅡの課題…進路選択と本人の自己理解の課題…



当事者に自覚がなく、障害に関する理解がない（十分でない）事例ではまずは「一般扱い」の就職を希望することが多く、**職業リハビリテーションからは遠くなる人が多い。**

大学等高等教育機関における支援障害学生の増加

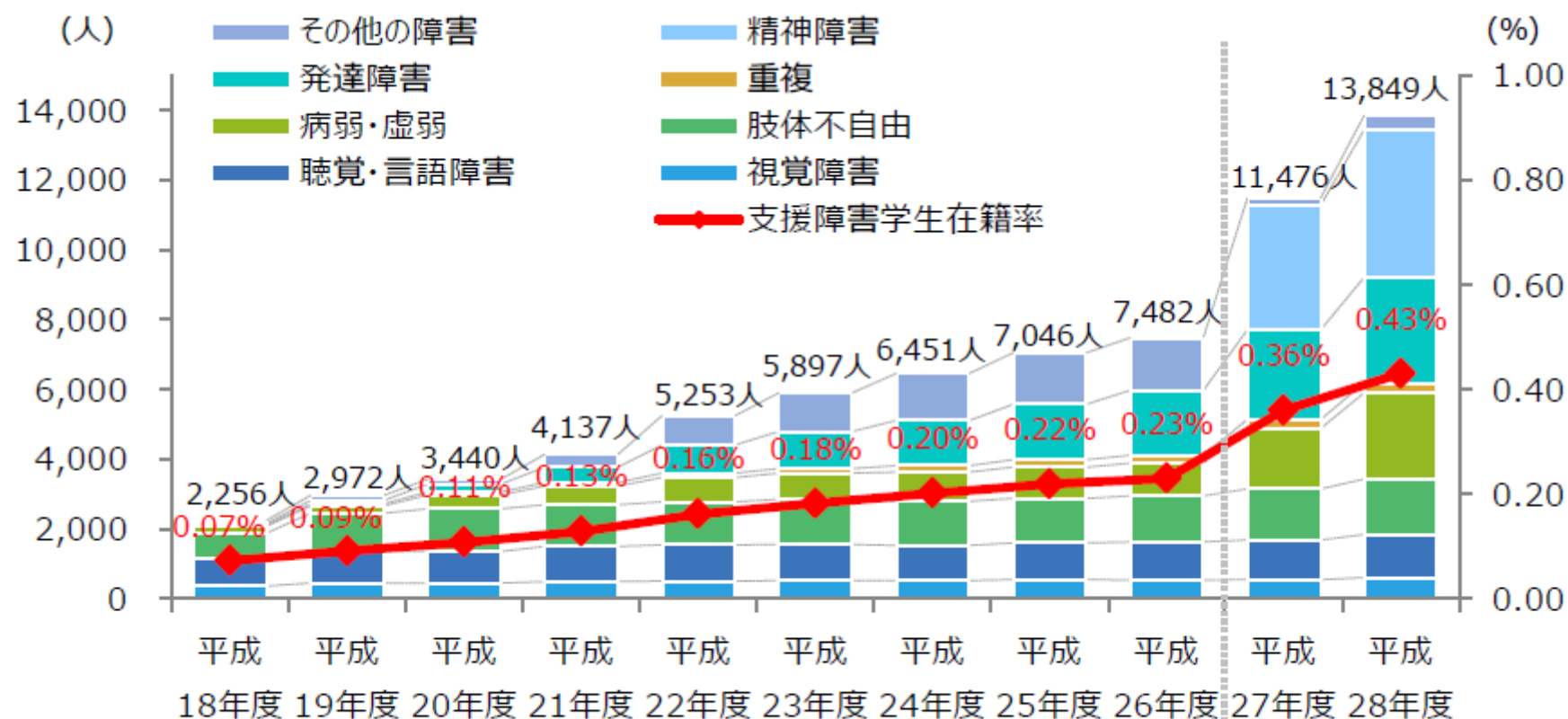


図1 支援障害学生数と支援障害学生在籍率の推移

発達障害学生の支援実施校数の推移

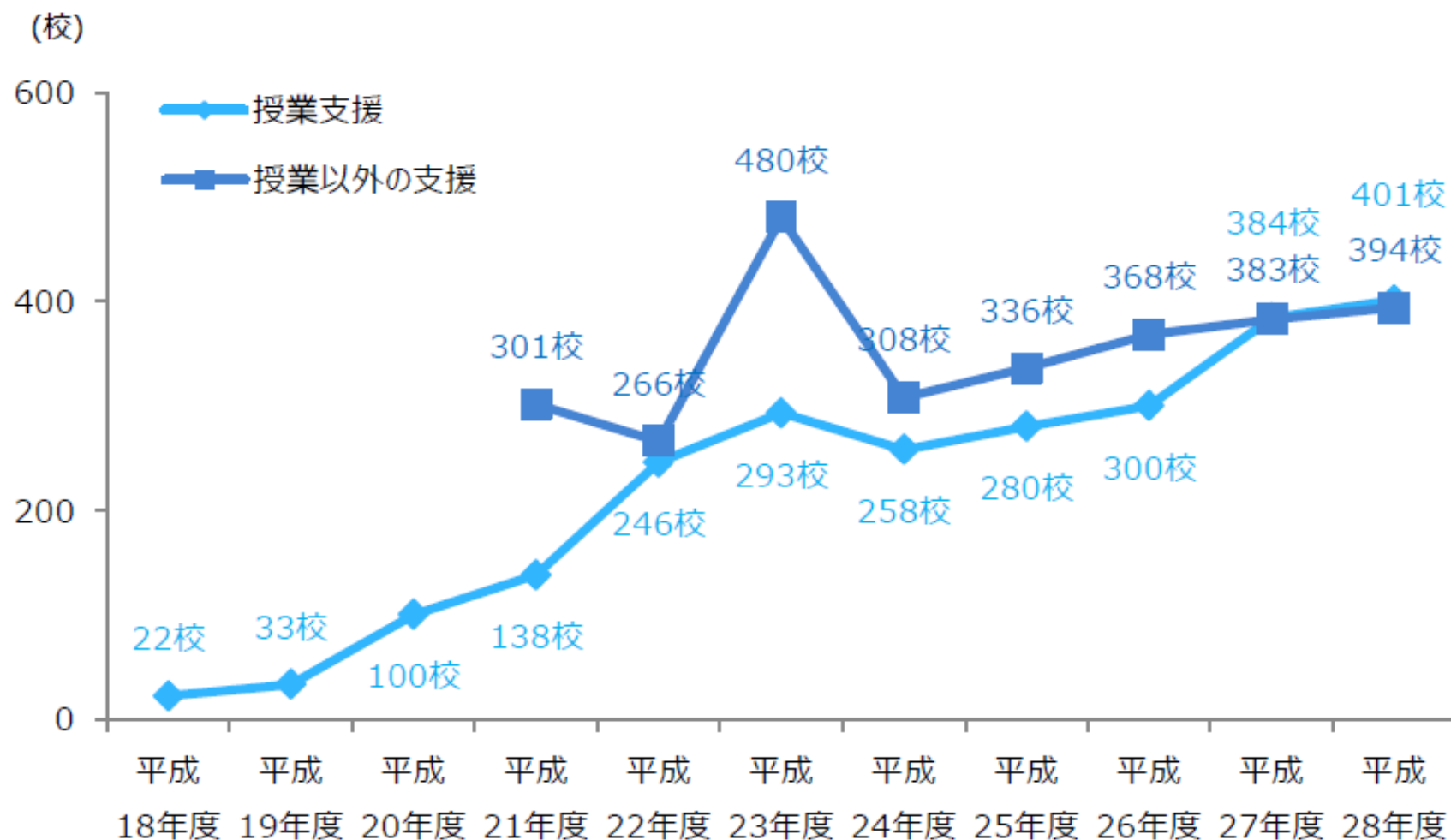
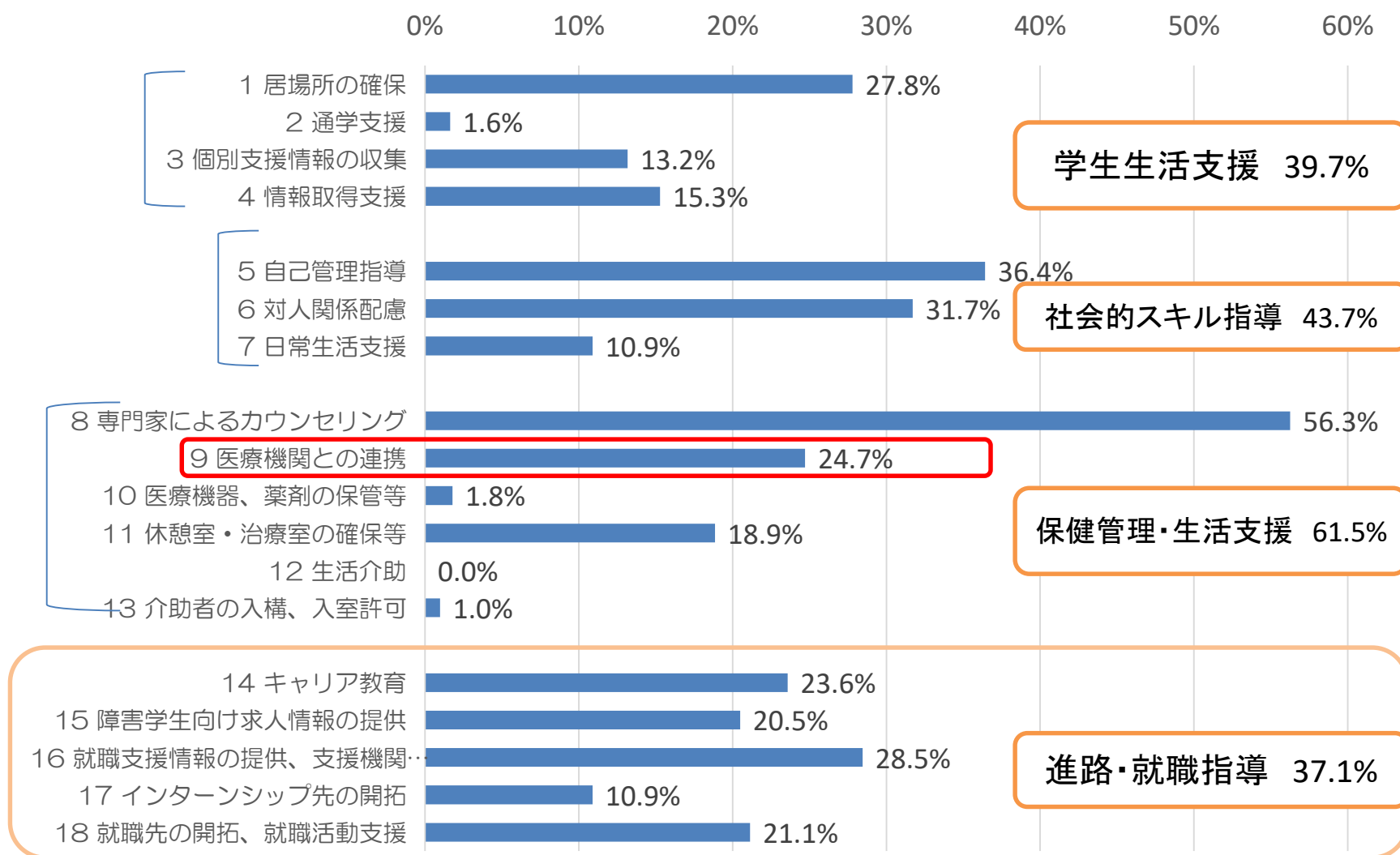


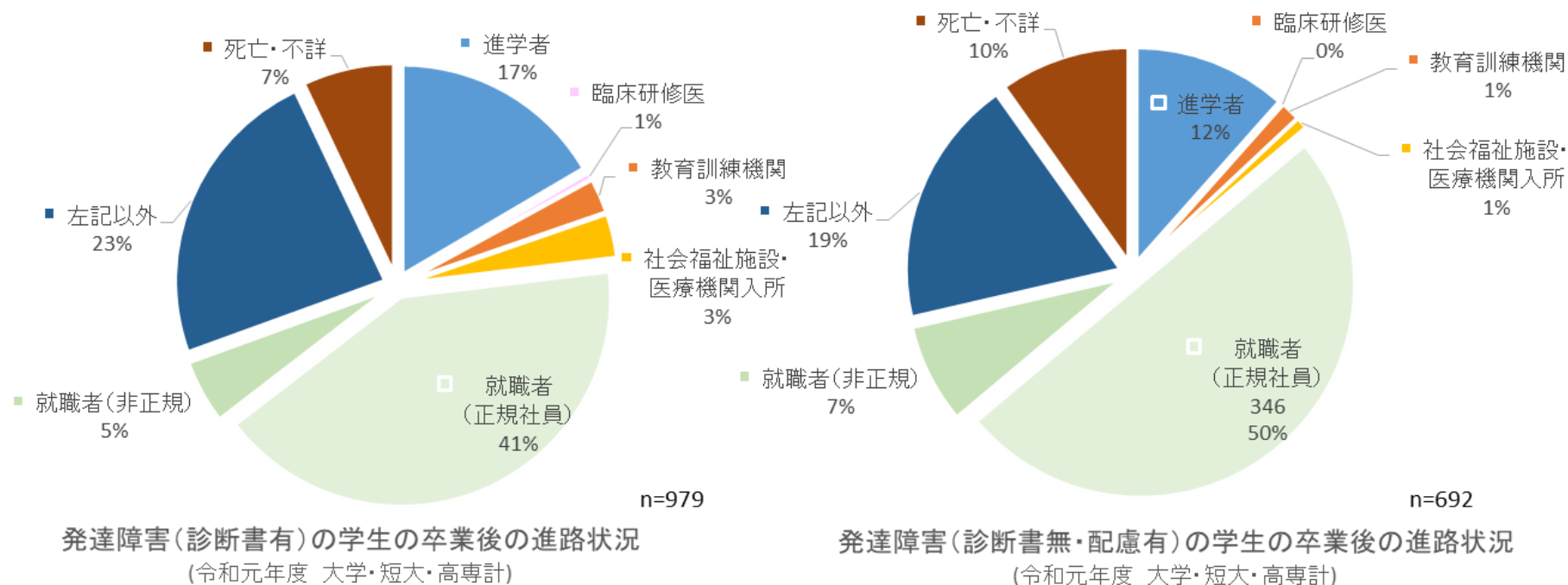
図3 発達障害学生への支援実施校数の推移

発達障害学生への授業以外の支援



※1名以上支援発達障害学生が在籍する学校数615を母数とした場合の比率

大学卒業後の進路



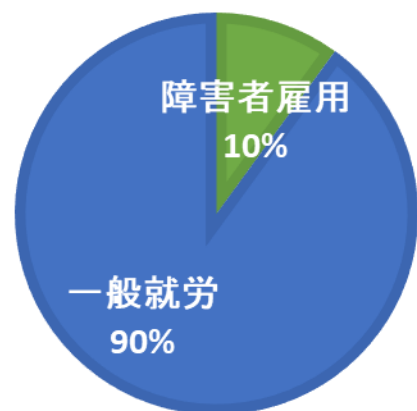
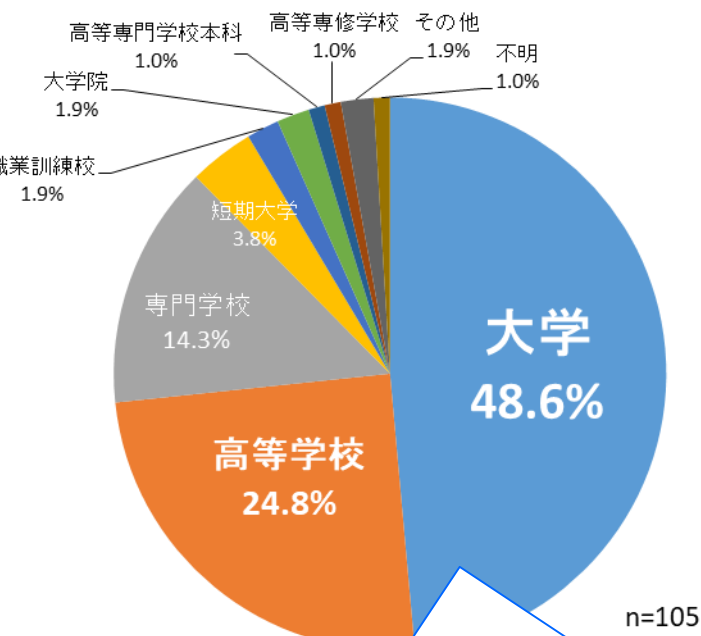
発達の診断がある学生の卒業率は68.3%

(卒業生数979名／最高年次数1434名)

就職希望率67.9% 就職率**61.1%**(他の障害種別と比して最も低い)

※日本学生支援機構「令和元年度(2019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」を参考に作成

大学卒業後の初職



大学卒業後の初職

■ 地域障害者職業センターを利用する発達障害者（知的発達に顕著な遅れのない者）の場合、大学卒業後、初職として障害者雇用を選択していた者は、**約10%であった**（障害者職業総合センター，2020）

■ 初職で障害者雇用を選択した者は、その後の転職はなかった。

■ 一般就労した者でも、離転職する経過において、一部障害者雇用を選択する者がいる一方、一般就労を選択し続ける者もいた。

■ 大学は、教育機関に繋がっているという点で最後の機会。キャリア意思形成を行うタイミングとして重要。

■ 一旦卒業すると、支援機関に繋がるまでに離転職を繰り返す可能性がある。

高等教育機関の発達障害学生支援と連携

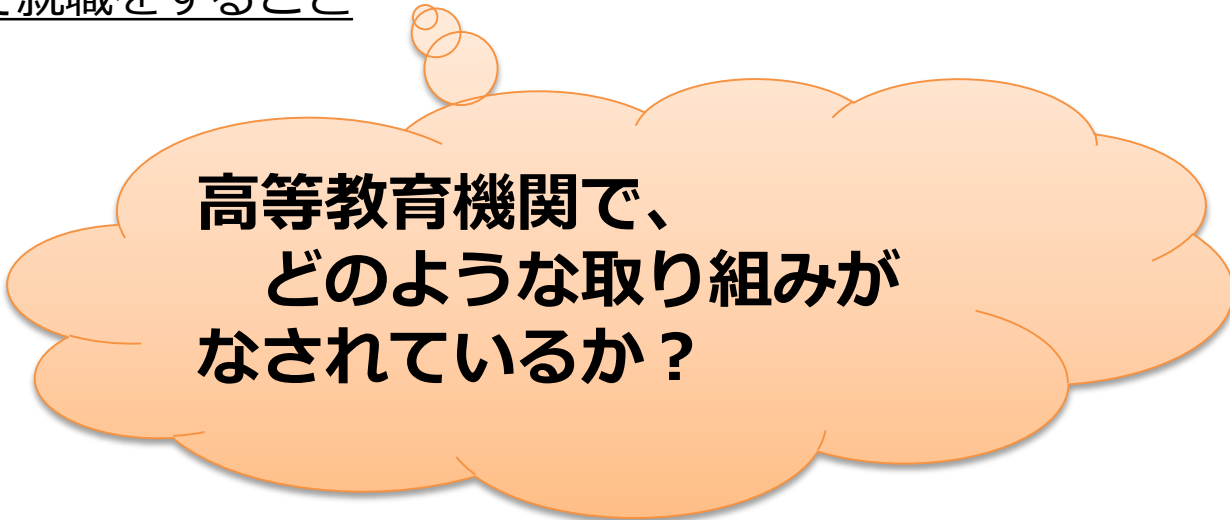
高等教育機関においてどのように支援を開始するのか…

- “精神科”、“大学”、“若年就労支援機関”等での課題対応により、発達障害が疑われるケース
- 専門支援を利用するためにたどる経過とは…

「診断」を経て、

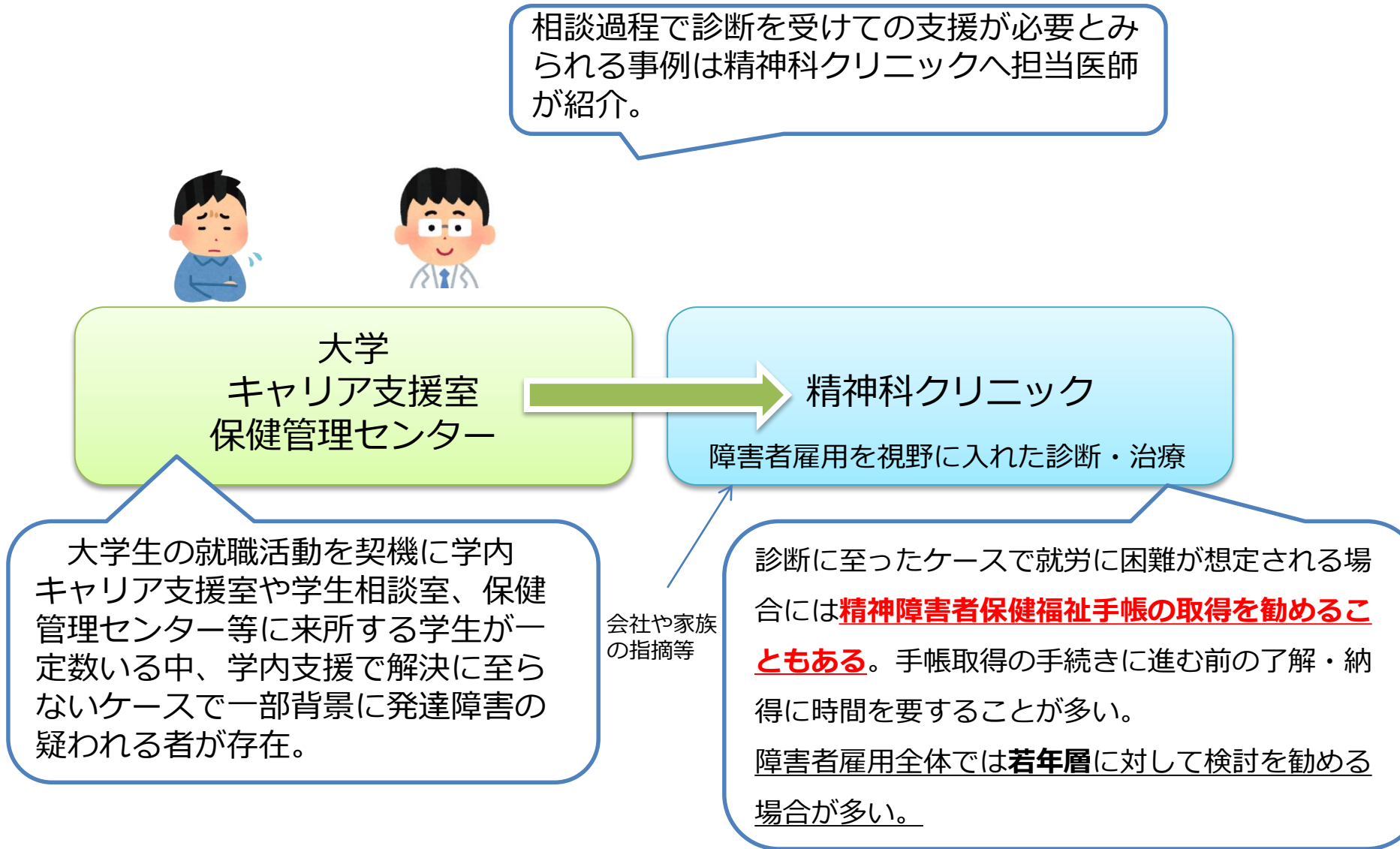
「障害者手帳」を取得し、

「障害者求人」で就職をすること



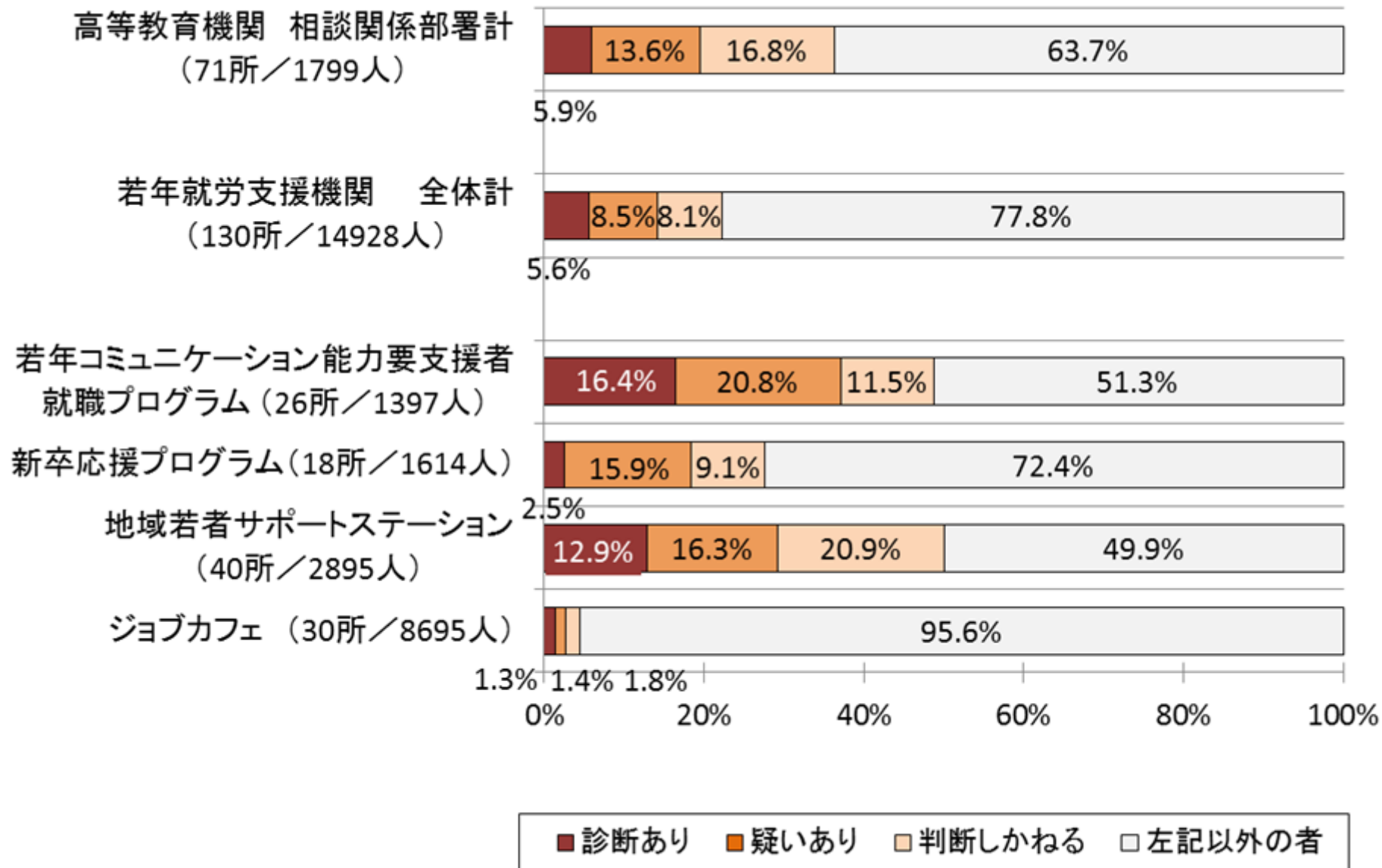
高等教育機関で、
どのような取り組みが
なされているか？

精神科医師が診断から障害枠就労までの橋渡しをした事例



若年就労支援機関の新規利用者の中の発達障害者の把握の現状

(調査期間：平成23年4月～9月)



ワンストップサービスにおける連携・支援の例 (ハローワークと 若者サポートステーション)
.....在学中の相談支援体制整備に基づくサポート.....

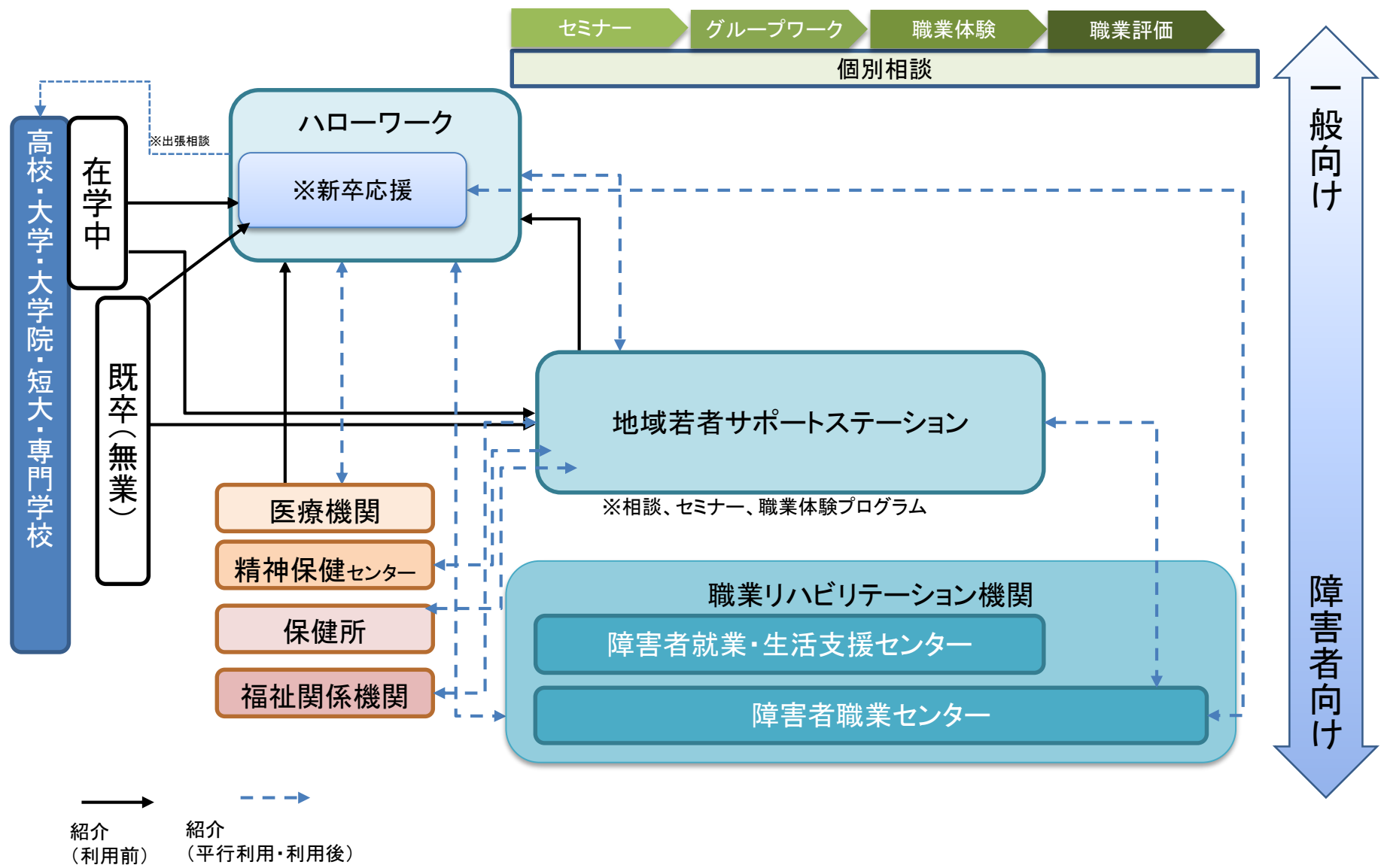
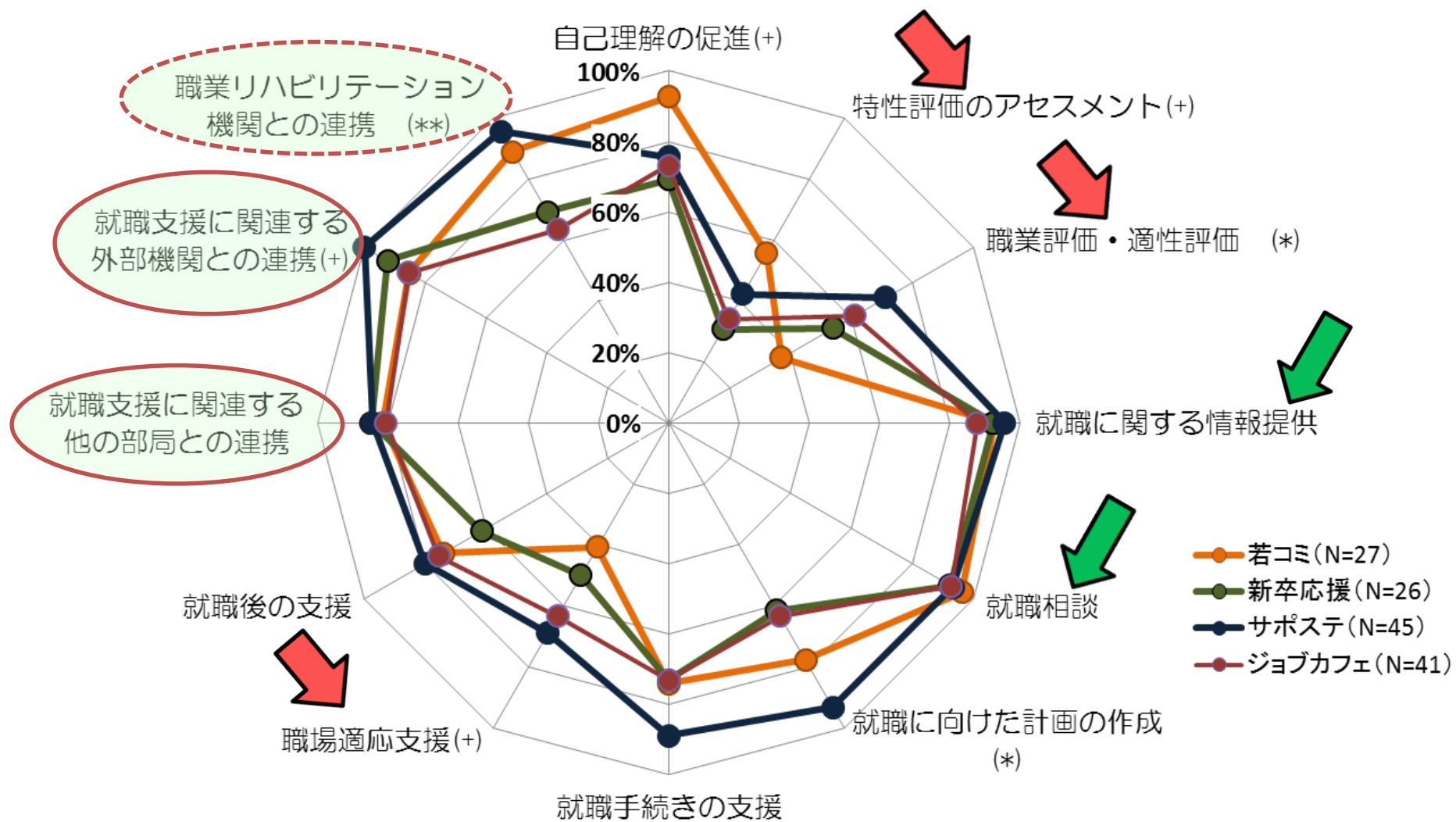


図 ある新卒応援ハローワークを中心とした若者の流れ

若年就労支援機関で実施している就労支援の内容



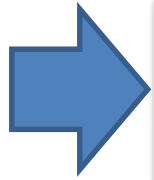
(機関別の違いが明確な項目：** > * > +)

- 自己理解の深化や障害受容の課題がある場合、「紹介先での専門支援に適応できない」「専門支援を継続して利用するための相談支援が紹介元機関において必要となる」という事態が想定される。
- 若年就労支援機関で重視すべき活動として、職業適性検査等の結果を解説する中で職業生活設計の見直し(専門支援の選択)を促すことが必要であり、そのために職業適性相談に基づく支援体制の整備が必要である。

- 利用者からの物理的距離の大きさが支援機関の利用可能性を左右しており、これに心理的距離の大きさが加わると、**利用可能性**がきわめて限定される。
- 若年者に対しては、学校卒業時点の**最初の職業選択でつまずかない支援**が重要であり、教育機関においては 特性理解を踏まえた職業指導の実施などの支援体制の整備が必要である
- 支援のための機関連携において、「つなぐ」は「送り出す」「任せる」ではなく、「**共有して連携支援を継続する**」という認識が必要である。また、「つなぐ」**タイミング**は **障害理解の深化** が「鍵」となる。
- 発達障害者支援のための**支援者の専門性の確保**（人材育成）が必要である。

発達障害の就職支援の課題

- 高等教育機関で発達障害学生が増加する中、障害特性に応じた職業指導やキャリア教育の機会をどのように保障するか？
- 発達障害に特化した就職支援はどのように実施されるのか？



就労支援機関との連携による
支援の可能性

発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究 (令和2年度～令和4年度)

本研究の主旨

- 1 支援発達障害学生に対する大学等と就労支援機関の連携による就労支援の実態把握
- 2 連携によって課題の解決が図られた事例や、対応が困難であった事例を収集し、大学における就職支援の機能や就労支援機関の機能について整理を図った上で、各機関の連携による機能の補完と、それによる就労支援の効果について議論・検討を行う。
- 3 1、2によって得られた結果から、高等教育機関と就労支援機関における効果的な連携の在り方を提示する。

高等教育機関の連携タイプ（仮説）

大学	障害学生支援室の取組	就職相談	職業評価・適性評価	特性評価の アセスメント	職業準備性の トレーニング	シップ・インバート 実習・インターン	情報提供	就職に関する 就職計画の作成	書類作成指導	履歴書等 面接練習	職場訪問への 同行	就労支援機関へのリ ファー／連携	就職後の相談支援	企業訪問
A	アクセシビリティ支援室は障害の有無によらず、大学生生活上の困難を受け止める場として機能し、 学生相談室（医務室）や就職支援課など、必要な部署と連携し合うトライアングル体制 が取れ、 低学年次からの緩やかな支援 が可能となっている。	○					○		○	○	○	○	○	○
B	発達障害学生（本人、教員、家族）から支援要請があった場合、個別相談を行い、そこで浮かび上がった課題に対して状況を整理し、学生が実行可能な対処法について検討する。実行後は学生とともに振り返りを行い、再び状況を整理する。学生のセルフ・アドボカシーへの意識を培うプロセスとなっている。 学生と支援者の対話を学生自身の自己理解や行動の変容を促進する心理教育的アプローチ として位置づけている。	○	○									○	○	
C	発達支援研究センター内で、 発達障害学生を対象とした自立支援プログラム を2008年より開始。		○	○	○	○								
D	大学内における発達障害学生支援体制の構築および 地域の関係機関との連携を強化 し、学生の就業支援に力を入れている	○				○	○	○	○	○	○	○		○
E	就労支援の課題を模索した結果、 就労移行支援事業所との連携 が開始された。	○	○			○								
F	コミュニケーションやソーシャルスキルに困難がある学生において、就労移行支援が適当と思われた学生に、学外の 就労移行支援事業所を紹介 している。場合によっては、就労移行の担当者に大学に出向いてもらい、紹介・インタビューを行っている。	○										○		
G	文科事業「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業」の採択を受け、 大学、地域行政、企業、教育機関間の連携を重視したモデル創出 を行っている。	○												
		学内機関との連携による支援（機能充実型） 学外機関との連携による支援（機能補完型） モデル事業を通じた学外連携による支援提供（機能充実・補完型）												

発達障害者の就職支援における連携の課題

- 多くの場合、本人の適応面の課題が顕在化し、治療・支援が必要となったこと（問題の深刻化）が支援機関の連携のきっかけとなっている。
- 発達障害の特性のある児童・生徒・学生に向けたナチュラルサポートが可能な体制を、学校や地域社会において構築する必要がある。
- 適応面の課題が深刻化を日ごろから防止するために、本人・家族・学校関係者や医療機関、福祉、労働の担当者がゆるやかに連携し、必要に応じて専門的な対応を行う必要がある。
- 高等教育機関では、専門的支援が必要な学生においては、就労支援機関を効果的に利用するだけでなく、卒業後の就職や職場適応継続のため、本人の自己選択による支援機関の利用可能性を高めておく必要がある。

ご清聴ありがとうございました

【関連資料】

障害者職業総合センター調査研究報告書

- 2009 No.88 発達障害者の就労支援の課題に関する研究
- 2011 No.101 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
- 2013 No.112 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究
- 2020 No.150 発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究
—精神疾患を併存する者を中心として—

障害者職業総合センター リーディングス職業リハビリテーション

- 2012 発達障害のある人がよりよい就労を実現するために

障害者職業総合センター 資料シリーズ

- 2018 No.100 就業経験のある発達障害者の職業上の
ストレスに関する研究 —職場不適応の発生過程と背景要因の検討—

独立行政法人日本学生支援機構

- 2011 平成23年度(2011年度)障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書
- 2019 令和元年度 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

文部科学省

- 2019 平成30年度 学校基本調査 特別支援学校卒業後の進路

例

ICF(国際生活機能分類)の活用

