

発達障害者当事者における「自己理解の支援」の意味についての探索的研究 ー就労パスポートを活用したキャリア形成支援ー

○宇野 京子（職場適応援助者）
前原 和明（秋田大学教育文化学部）

1 問題と目的

日本の雇用情勢においては、少子高齢化が深刻な社会問題から、障害者雇用に大きな期待が寄せられている¹⁾。これまで雇用率制度は、雇用される障害者の量を問題にしてきたが、雇用の質の改善という障害者の地位向上には必ずしも役立っていない点、量として雇用拡大を主目的に採用後の雇用継続のための支援、研修等の能力開発、キャリアアップ等「雇用の質」にまでは考慮に入れていない点などが課題とされている²⁾。発達障害者の定着支援にむけた課題解決の実践報告は多数ある。しかし、発達障害者当事者（以下「対象者」という。）が「生活の質」QOLを向上させたいと願い、非正規雇用から正規雇用へキャリアアップを果たした文献はあまり見当たらない。対象者が、転機と捉える時期に支援者が実施した自己理解の支援行動がどのような意味をもつのか、キャリア形成との関連性についての分析は十分に行われていない。

そこで本研究では、対象者のキャリア形成における心理的变化を明らかにすることを目的とする。本研究から、対象者ニーズによるキャリア発達について検討することが可能となり、更には増加傾向にある知的に遅れがない発達障害者のキャリア支援の在り方について検討する際の一助になるだろう。

2 研究方法

(1) 方法

インターネット会議システムのミーティングソフトzoomを利用し、半構造化面接によるインタビュー調査。インタビューの内容は、対象者の許可を得た上で録音した。なお、対象者のプライバシーと心理的ストレスに配慮しつつ、インタビューを行った。

(2) 実施日

2021年6月22日～7月3日

(3) 研究対象者

Aさん、男性、20代、広汎性発達障害（アスペルガー症候群）。精神障害者保健福祉手帳2級。

(4) 倫理的配慮

対象者へ、研究の目的と方法、自由意志による協力と辞退、プライバシーの保護、データ管理の厳守や本研究以外にデータを使用しない事について書面と口頭で説明し承諾を得てからインタビュー調査を実施した。

3 調査結果

(1) 調査内容

質問項目は、以下のとおりである（表1）。

表1 質問項目

区分	質問項目
発達障害の理解	発達障害の気づき
	入院治療の心情
福祉的就労から一般就労へ	就労継続B型事業所の利用
	事業所（一般就労）での経験
	公務員（障害者雇用枠）へ応募
フルタイムを目指した時に活用した社会資源	活用した社会資源と現在
	就労パスポートの活用
	生活の変化

(2) 分析方法

インタビューデータから逐語録を作成し、対象者に内容を確認してもらった後、分析の対象とした。データは、KJ法³⁾で整理・分析を行い、小項目、中項目、大項目に分けて整理を行った。対象者自身の生の言葉で伝えることは、当事者研究の大事なあり方と考え象徴的な言葉はできるだけ反映しつつ、252枚のラベルから第6段階のグループ編成を行った。その後、A型図解化、B型文章化の手順で分析を行った。また、対象者にライフ・ライン・チャートを作成してもらい視覚化することにより、人生のゆらぎの状態から自分に影響を与えた出来事や経験について振り返り易くした（図1）。

4 調査結果

インタビュー調査の結果、第6段階表札は、『高校時代の違和感』、『暗黒期』、『リハビリテーション期』、『基礎的・汎用的能力の獲得期』、『自己理解/棚卸し期』、『キャリアプランニング時期』を抽出した。KJ法で整理した項目は、表札は『』、大項目は【 】、中項目は《 》、小項目は〈 〉、インタビューの会話は「 」で引用する。

以下に、結果の概要を報告し、診断からの10年間を振り返る。

対象者は〈一人暮らしから生きづらさが具体化する〉。〈入院前後は暗黒期(ポツンと自分が暗闇にいてもがいている感じ)〉と表現した。また〈入退院していた時期の記憶がない〉。しかし、入院中に〈父に勧められ自叙伝を書き上げた〉400字詰原稿用紙39枚で、当時の出来事や心情、どのような経過をたどり『リハビリテーション期』へ移行したかを【自叙伝を執筆し内省をする】。「時間もたぐさ

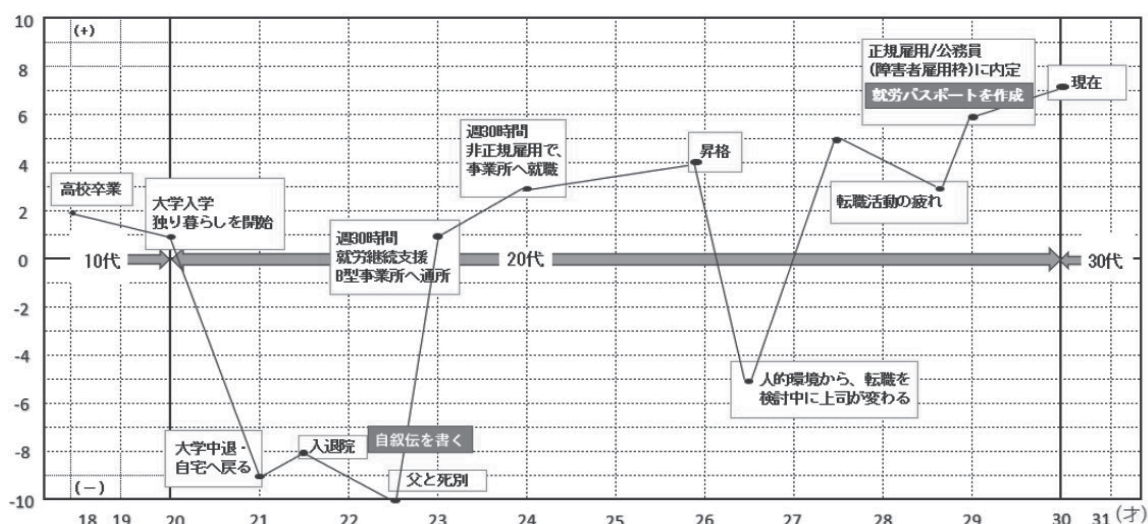


図1 Aさんのライフライン

んあるからできるんですが。今から読み返すとちゃんと構成も考えているし、自分でも自分の気持ちを整理しながら書いていたと思う。」と振り返った。その後、【医療から福祉的就労】＜B型事業所では、集中力の持続性を獲得した＞ため、＜自ら、ステップアップのタイミングを意識することにより、【福祉的就労から一般就労】と段階的に就労場所を移行している。週30時間の事業所（一般就労）内では、＜昇格はしたが就労継続の意欲は低下＞しく解説のない指導から退職へ気持ちが傾く＞こととなり、＜自身のキャリアアップに対する葛藤＞を抱えた時期があった。しかし、＜上司③や支援員の中長期的なキャリアを意識した指導＞から、＜多種多様な業務を担当する意味＞や＜一番やりたい仕事はパソコン作業だと明確になる＞。また5年間安定就労ができたことから「無期雇用面談を受けても、キャリアアップしたいと思った」と語られた。また《キャリアアップを果たした元同僚Bの存在》がロールモデルとなり、正規雇用の公務員（障害者雇用枠）を目指しハローワークの《「若者就職支援センター」を活用し面接練習をする》。＜内定書類がきてから、就労パスポートを書いた＞時には、上司③と＜記入しながら客観的に自分をみて何が得意何が苦手かを自己理解できた＞「『就労パスポート』は客観的に自分をみれるポジティブなツール」と語った。又「発達障害特性があっても、受け入れていない人たちがいる」という他者理解も深めていた。＜公務員3ヵ月経過した気持ちは不安2割、頑張ってやっついこう8割。＞＜公務員となり仕事を自分で組み立てる 自己効用感＞を感じ、＜土日は、疲労回復のために時間をつかう＞が＜充実感がありQOL向上を実感する＞と述べた。

5 考察と今後の課題

(1) 人的環境の影響

対象者は事業所内で昇格したが、上司との人的関係から

自尊感情が低下し離職を考えていた。しかし、別の上司にかわり中長期的なキャリアを意識した指導により、再び就労意欲が向上し、ライフキャリアを再検討できた。よって、支援者がキャリア形成を意識した指導を行う際には、作業指示だけではなく見通しが立つよう業務の概要説明や対象者の話を傾聴する姿勢など、一人の職業人としての対応や、職場内の心理的安全性が鍵となることが示唆された。

(2) 自己理解に有効なツールと今後の課題

本研究では、知的に遅れない対象者が、青年期に診断を受け自己理解を深めていく様相を、約10年間のプロセスを通して示したことは成果と考える。発達障害者の相対的な特徴として視覚優位という点から、相談場面でライフ・ライン・チャートを用いることで、過去の自分の記憶をたどり可視化し、数値化することによってキャリアについての価値観が明確になっていた。また障害者の就職や職場定着の促進を図る情報共有ツール「就労パスポート」は、特性を言語化し再認識できることから、その有効性が検証できた。発達障害者の個別の特性や働き方のニーズの違いから、障害者全般に当てはまるキャリア形成の支援を論じることが困難である。しかし、支援者が、対象者のニーズを把握しアセスメント結果と共に可能性を提示し、その機会をいかに設定して、移行を促していくことができるかについては、引き続き検討していきたい。

【参考文献】

- 1) 野田進「人手不足と労働立法—非正規雇用と労働契約終了問題を中心に」、日本労働研究雑誌(2016), 673, p. 53-65
- 2) 山田雅恵「特例子会社制度に活用による障害者雇用拡大のための方策について—特例子会社と親会社への全国調査から—」、日本経営倫理学会誌(2015), 22, p165-182.
- 3) 川喜田二郎「発想法改版—創造性開発のために」、(2007), 東京, 中央公論社