

令和4年11月16日【口頭発表 第2部】

第10分科会「企業における採用・職場定着の取り組みⅢ/発達障害」

発達障害当事者のキャリア形成のプロセスと 「就労パスポート」の活用の効果

○宇野 京子 (職業安定機関 職場適応援助者)
前原 和明 (秋田大学 教育文化学部)

key words: ASD当事者、就労パスポート、職場定着、自己理解

第29回大会：第5分科会 キャリア形成,能力開発 発表事例1の追跡調査である

1 はじめに

精神・発達障害者や重度障害者等の個別性の高い特性のある就労希望者が増加している状況から、多様な特性に対応した職場定着支援や就労環境の整備等が より一層重要な課題となっていると指摘し、「雇用の質」の改善の必要性に言及¹⁾

これからの職業リハビリテーションでは、本人の職業生活や作業遂行上の困難について、『なぜそのようになっているのか』を、本人の納得できるレベルで本人が導き出せるよう、そしてその困難との付き合い方を本人が見出せるように援助するというアプローチが重要²⁾

研究目的

2019年に厚生労働省が発表した「就労パスポート」は、外から見えない障害をもつ人が就職活動や就労中に使うための障害特性や配慮事項についてまとめる、移行連携ツールである。

それをを用いることで、自閉スペクトラム症（以下、ASD）者が継続的に活用し職場適応していく過程が明らかにする。

2 研究方法

対象者

⑩ Aさん、30代、ASD/精神障害者保健福祉手帳 2級

⑩ 大学へ進学後、20代前半にASD診断を受ける。うつの治療後、B型事業所へ2年間通所、一般就労(30時間/週)の事業所で5年間就労した。2021年4月に、公務員(正社員)/障害者雇用枠へキャリアアップして一年が経過した。

方法

⑩ 2022年7月X日～7月X日

Zoomを利用した半構造化面接によるインタビュー調査

⑩ 対象者に逐語録を確認をしてもらい、KJ法で分析した。

質問

⑩ 項目 (1)一年間の振り返り (2)就労パスポートの更新 (3)今後に向けて

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。なお、発表にあたり、本人に内容を確認してもらい同意を得た。

3 結果

(1) 分析結果

【Ⅰ労働者】【Ⅱ支援者】【Ⅲ余暇人】【Ⅳ子ども】
【Ⅴ特性のある友人】【Ⅵ家庭人】

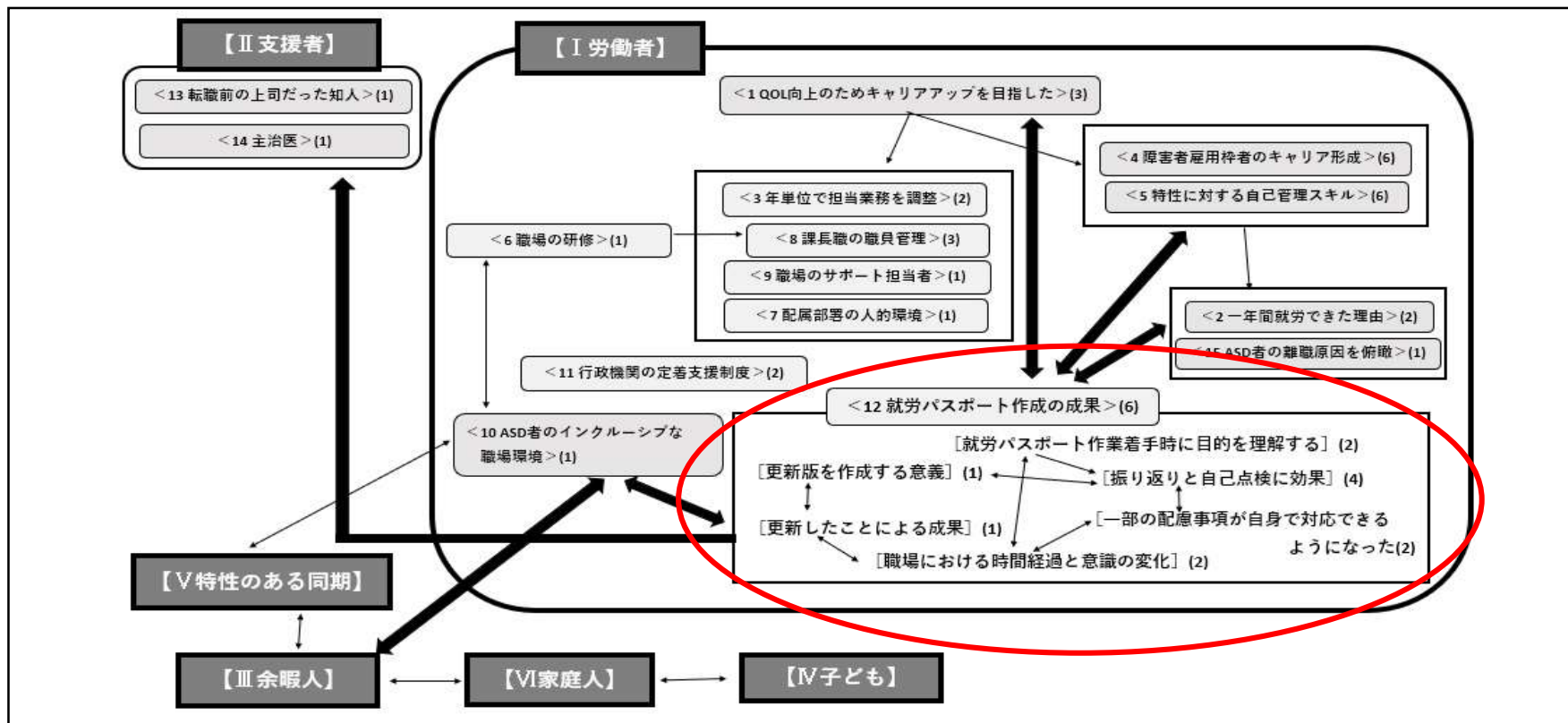
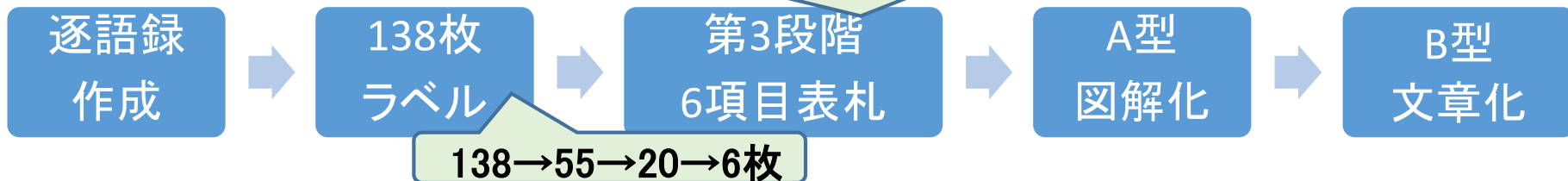


図1 A型図解化

3 結果

<就労パスポート作成の成果>(6)

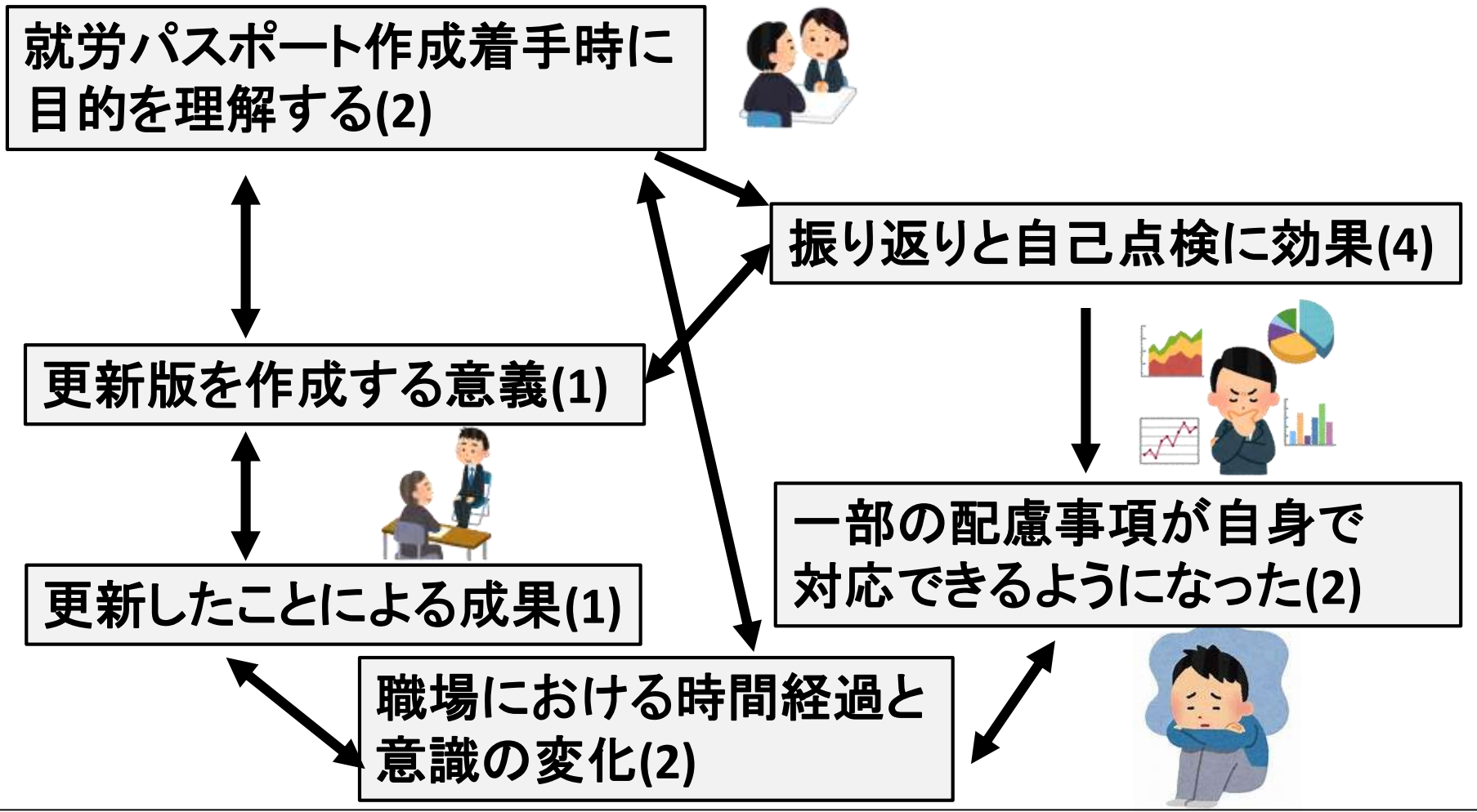


図2 A型図解化 (該当部分)

3 結果

(2) B型文章化

テーマに関係する ○ の箇所を中心に紹介する。

表札は【】、大項目 <>、中項目は[]、()は補足語、インタビューの会話は太字傾字で引用。

Aさんは、職業準備性を意識し[診断から段階的に(な)就労]経験をもとに、[健康的にキャリアを積む]ことを選択した。[障害者雇用で正規雇用を目指す(した)理由]は、[経済的自立を目指す]べく<QOL向上のためキャリアアップを(目指)した>と語った。(中略)

<Aさんがインクルーシブな職場環境>で<一年間就労できた理由>は、<配属部署の良好な人的環境>と、職場に[障害者雇用の研修会の組織体制]があり、<課長職の職員管理>下のもと庶務担当(事務補助)]として、<段階的な業務量と責務の調整>が行われていた。

「健常者の中で働いていると、自分だけ切り離された気持ちになる時があって、うつ気味になっていると感じる時もあります」と語った。それは[募集枠の違いによる葛藤]や不安を抱えながら[特性を再認識して対処法を獲得する努力]を意識していたことが分かった。

3 結果

(中略)「他の障害者は、特有の思考の癖から、本当はしなくても良い心配や、他人との誤解で精神的に苦しくなって退職するのかもしれないですね」と、〈ASD者の離職原因を俯瞰〉していた。(中略)

〈就労パスポート作成の成果〉は、[振り返りと自己点検に効果]があったと語った。自ら「工夫してできている事を更新して、改訂版を提出しました。課長は総務(人事)課へ提出して、退職前に次の(現在の)課長との引継ぎ時にも活用して(Aさんの業務調整をして)くれた」という。

当事者は[就労パスポート作成着手時に目的を理解する]ことが重要だという。具体的には、職場の環境調整と実践から、入職前と比較して[一部の配慮事項が自身で対応できるようになった]ことや、[職場における時間経過と(自身の)意識の変化]が自覚できる。

[更新版を作成する意義]は、「時間が経過すると、自分の持っている特性や疲労度の事が忘れられている感じがある」ため、配慮について**職場と本人の双方が就労状態を再点検する機会になる**という。

4 考察

就労パスポートとは

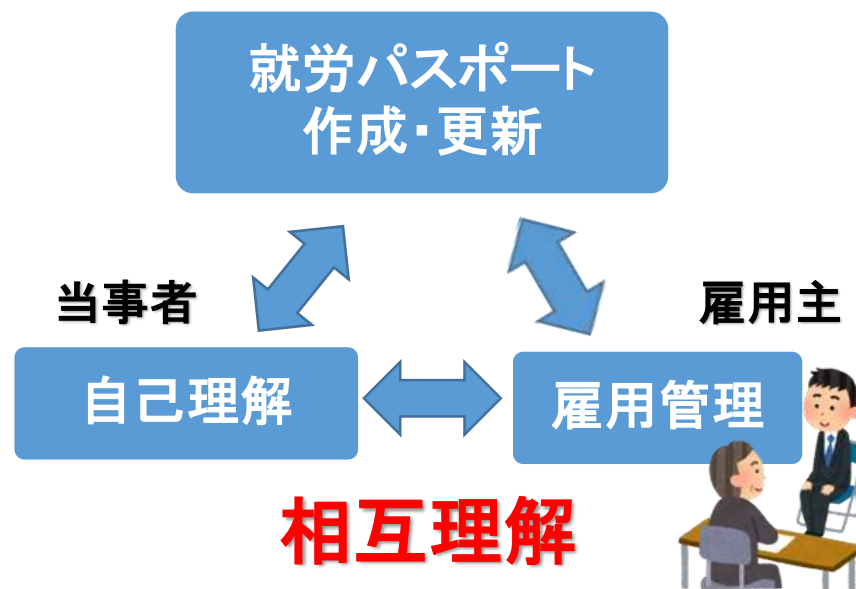
就労パスポートは、NIVR「ナビゲーションブック」、「幕張ストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)」、「職業相談補助シート」などを参考に作成され、特性や配慮事項、更新時期、支援機関などをまとめた情報共有ツール。

就労パスポートの特徴

- 就職・職場定着に関するものに特化した項目が追加されている
- 「指標」が設定されている



期待される効果



4 考察

<就労パスポート作成の成果> 参考文献とAさんの行動変容

就労パスポート作成着手時に
目的を理解する

「職業上の課題としての捉え直し」は
支援に基づく発達障害者本人の
主体的な認識変化と関連⁵⁾

キャリア形成の6つのステップ³⁾

- (1)自己理解 (2)仕事理解
- (3)啓発的経験 (4)意思決定
- (5)方策の実行 (6)仕事への適応

振り返りと自己点検に効果

職場のストレス要因からの分析

セルフモニタリング向上を意識
することからの行動変容を促す

**一部の配慮事項が自身で
対応できるようになった**

自己理解が発達障害者本人の
**職場適応に必要な条件を見直
していくうえでの鍵⁴⁾**

更新版を作成する意義

配慮について理解された経験を活かす

更新したことによる成果

更新手順と説明力から自己理解を深める

**職場における時間経過と
意識の変化**

図3 A型図解(該当部分)からの考察

4 考察

<就労パスポート更新の成果>

キャリア形成の6つのステップ³⁾

(1)自己理解 (2)仕事理解
(3)啓発的経験 (4)意思決定
(5)方策の実行 (6)仕事への適応



ストレス要因からの分析

・セルフモニタリング向上
行動変容を促す

・更新手順と説明力から
自己理解を深める

<A型図解化 全体からの成果>

30代のAさんは、【Ⅰ労働者】としての役割を【Ⅱ支援者】のサポートを受けながら、時間のほとんどを費やしていた。しかし、【Ⅳ子ども】として祖父(独居)のサポートをしたり【Ⅵ特性のある友人】からの影響を受けることにより、【Ⅲ余暇人】としての充実も図っていた。

4 考察

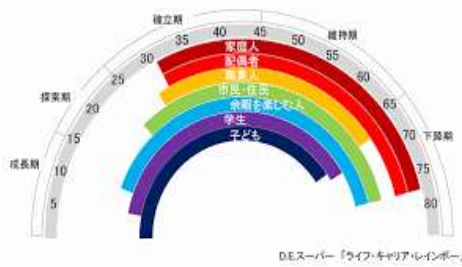
キャリア概念は、ワークキャリアとライフキャリアに分けてとらえることができるが、今日ではワークキャリアを含み、より広義の概念としての職業生活を含むさまざまな生活場面で、個人が果たす役割を意味するライフキャリアを指すのが一般的である⁶⁾。

職業リハビリテーションにおいて、職場定着に関連するような支援対象者の不適應の状況を解消し、支援を順調に進行させていくために重要とされるのが自己理解の支援である⁷⁾。

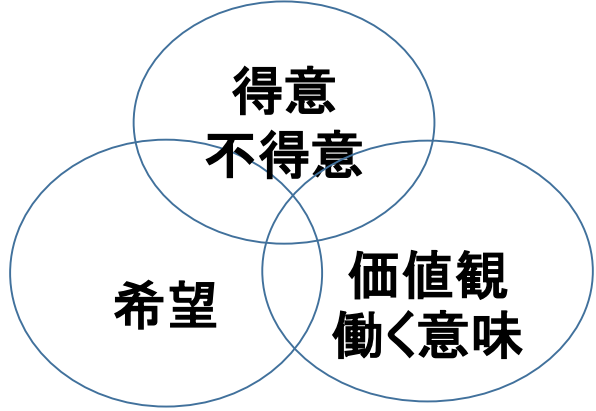
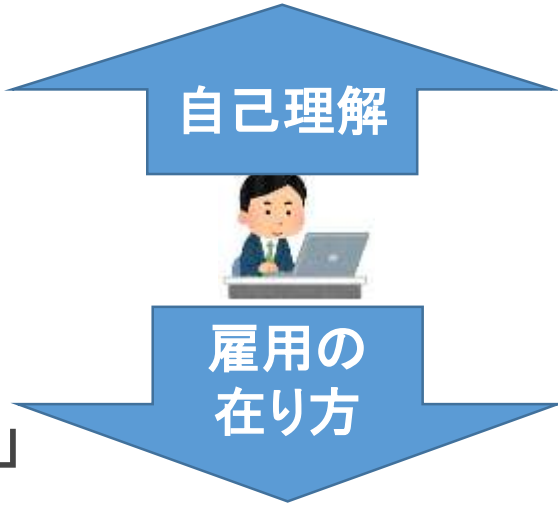
ライフキャリア・レインボー意識することで、自分がどのライフロール（役割）に重点を置いているのかが視覚的に認識できる。障害があっても「職業人」という役割が、どのような意味をもつか、今後の働き方や他の役割とのバランスを、どのようにとるのかを検討することは重要であると思われる⁸⁾

4 考察

障害者雇用においても、ライフキャリアの視点が重要となる



ドナルド・E・スーパー
「ライフキャリア・レインボー」



ASD者への**職業人としての心理教育**、**離職予防のため**の**サポート体制の質**が**重要**であることが**示唆**された。

5 今後の課題

本報告では、Aさんが心身共に健康でキャリアを積み、QOLを向上させたいという希望に沿って「就労パスポート」を活用し、特性と向き合い職場適応していく過程を明らかにした。

- **課題** アウトカム評価ができない
一事例という点に課題があり一般化可能性の点がある

就労パスポートは雇用管理上において、相互理解と評価査定の視点を合わせるツールとしても有用に思われる。

現場における支援の重要性というものは、就労して何年か経過すると希薄になる場合も多い。

- Aさんの継続期における追跡調査
- 他の移行支援ツールを扱った事例との比較

【参考サイト】

厚生労働省 就労パスポート

検索 

- 【参考文献】
- 1) 厚生労働省..第1回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会資料,平成29年9月20日厚生労働省職業安定課障害者雇用の現状等
 - 2) 障害者職業総合センター.『職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究』,「調査研究報告書」No.140, (2018),p.95-100.
 - 3) 厚生労働省. キャリア・コンサルティング研究会報告,(2000)
 - 4) 望月葉子. 自閉症スペクトラム障害のある人の就労. 日本児童研究所(監修). 児童心理学の進歩 . 金子書房, (2016), p. 226—249.
 - 5) 前原和明,八重田淳. 発達障害者における「自己理解の支援」の意味についての質的分析:テキストマイニングによる統合的分析.リハビリテーション連携科学 21(1),(2020),p.64—69.
 - 6)川崎友嗣. キャリアとは何か—キャリア概念の今日的な意味を考える—. 発達障害研究, 29(5), (2007),302-309
 - 7) 日本職業リハビリテーション学会. 職業リハ用語集第2版,日本職業リハビリテーション学会,(2002)
 - 8) 宇野京子,前原和明. 自閉スペクトラム症特性のある青年のキャリアアップの動機と行動変容に関する事例研究—10年間の振り返りと転機における支援—.*Total Rehabilitation Research*. (2022), 10,p.52-66.