

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（職場適応援助者）
前原 和明（秋田大学 教育文化学部）

1 はじめに

厚生労働省は、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」において、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している。これからの職業リハビリテーションでは、「自己理解や障害受容をするための援助や支援を目指すのではなく、本人の職業生活や作業遂行上の困難について『なぜそのようなになっているのか』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になるだろう」¹⁾。

ここでは、2019年11月に厚生労働省が発表した移行連携シート「就労パスポート」を用いることで、自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。）者が継続的に活用し職場適応していく過程を明らかにすることを目的とする。

2 研究方法

- ・対象者：インタビュー対象者は、表1のとおりである。
- ・方法：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。
- ・調査内容：質問項目は、表2のとおりである。
- ・分析方法：KJ法
- ・実施期間：2022年7月XX日～7月XX日
- ・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。

表1 プロフィール

氏名	Aさん	年齢	30代
診断名	ASD	手帳	精神 2級
経過	大学在学中にASDとうつ、睡眠障害の診断を受けた。就労継続支援B型事業所で2年間就労。地方職業センターで職業評価を受けた後、発達障害者支援プログラムを受講した。201×年から、一般就労の事業所(週30時間/パート)で約5年間、事務補助と清掃業務に従事した。202X年、行政機関に正社員(障害者雇用枠)で就職した。現在、家族と同居。		

表2 質問項目

区分	質問項目
一年間の振り返り	業務を通しての気付き 体調管理 人間関係 職場のコミュニケーション
就労パスポートの更新	更新した動機 更新作業における気付き
今後に向けて	雇用維持に向けての心構え

3 結果

(1) 分析結果

インタビューデータから逐語録を作成し、対象者Aさんに内容を確認してもらった後、分析の対象とした。KJ法の手順に従って、ラベルは138枚→55枚→20枚→6枚のグループ編成を経て、A型図解化（図1）、B型文章化を作成した。第3段階表札は、【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】を抽出した。KJ法で整理した項目は、表札は【 】、大項目< >、中項目は[]、()は補足語を示す。なお、インタビューの会話は「 」で引用する。

以下に、テーマに添ったもののみを取り上げる。

(2) B型文章化

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。新しい職場環境では、【職業人】としての〔自己研鑽を積む努力〕や、【支援者】や【特性のある同僚】との関係性がみえた。<ASD者(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>下のもとで庶務担当(事務補助)として<段階的な業務量と責務の調整>が行われた。Aさんは「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〕を意識し稼働していた。また「障害特性から朝の倦怠感や日中の眠気が強いんです」といい、「土曜日は開放感から、夕方まで死んだように寝ています」と語った。その言葉から<余暇の過ごし方>や、〔見通しの立ちづらさからの

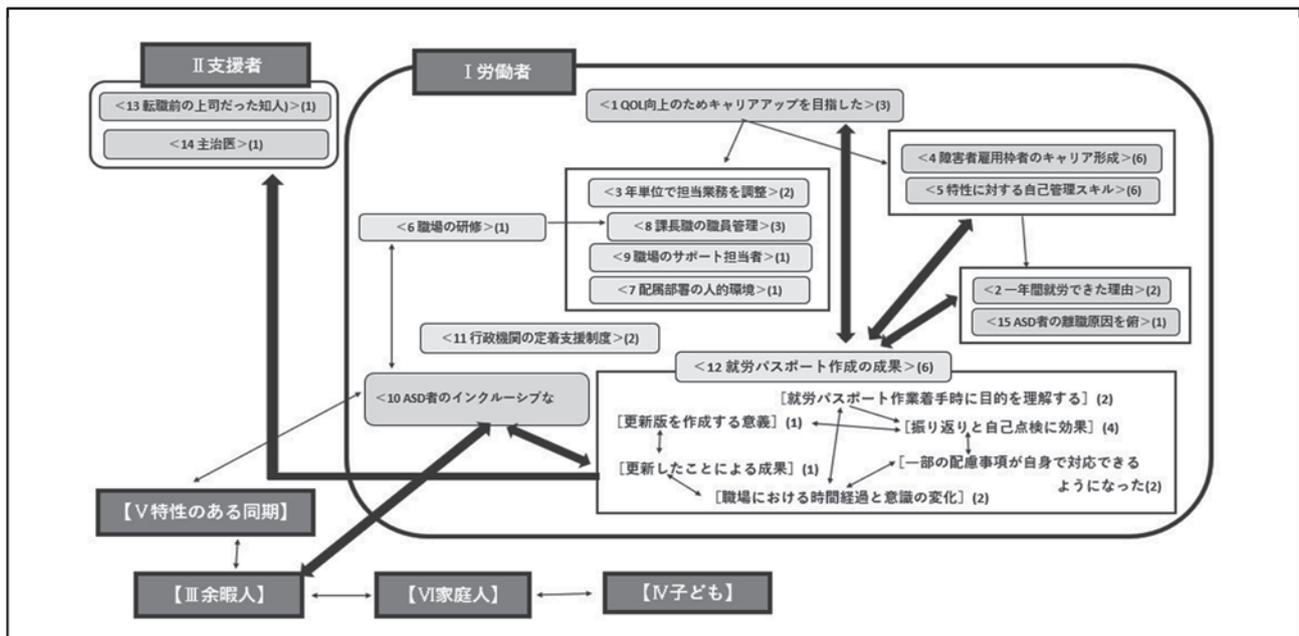


図1 A型図解化（簡易版）

不安] [予防的なメタ認知を意識] するなど、<特性に対する自己管理スキル>が鍵となっていた。

Aさんは<行政機関の定着支援制度>は活用しておらず、個人的に<転職前の上司だった知人>と[定期受診で主治医へ相談]していた。「自分みたいに細かく相談できないだろうし。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。

また、<就業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、業務で「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。（それを）上司は総務課へ提出されて、課長は退職前に次の課長との引継ぎ時にも活用してくれた」という。

また、当事者が[就業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意識の変化]を自覚していた。[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、職場と個人の双方が就業状態を再点検する機会にもつながっていたという。

4 考察 —就業パスポートを継続的に活用する意義—

AさんのQOLは、世界保健機構（WHO）による健康の定義である身体的・精神的・社会的に良好な状態（Well-Being）を、特性と折り合いを付け、どのようにして維持するかを考える機会になっていた。Aさんは[就業パスポート作成着手時に目的を理解する（していた）]ことか

ら、職場におけるストレス要因を自己分析し、疲労度のセルフモニタリングが可能になった。それは松為²⁾が指摘する「障害があることをしっかり受け入れ障害と共に生きることを自ら決心したというプロセスを経ているか」「家族を含め、障害に対し理解がある人が周りにいるかどうか」²⁾がセルフコントロールの要素になっていたと考えられる。

キャリア研究家 Superが提唱した理論「ライフキャリアの虹」人生における役割(ライフロール)について、障害があっても「職業人」がどのような意味をもつかを検討することは重要であるといえよう。キャリア形成においては、「自分は何をしている時に、価値やその意味を感じるのか」「自分は何がやりたいのか」「自分は何が得意で、何が不得意か」と向き合い、「自分らしい働き方」とは何かがわかっていることともいえる。その自分の軸を持つことから、自身の雇用の在り方について検討する機会へつながるともいえる³⁾。

組織における障害者活躍推進計画等もさることながら、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。

【参考文献】

- 1) 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No140」,(2018),p.95-100
- 2) 松為信雄「発達障害の子どもと生きる」,幻冬舎,(2013),p.151
- 3) 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職における支援—. *Total Rehabilitation Research*. (2022), 10, p. 52-66

【連絡先】

宇野京子 e-mail:kuno5116004@gmail.com