

発達障害者の就労支援における専門性の検討

ー就労アセスメントを中心に

○梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授）

1 発達障害者の就労における課題

(1) 発達障害者側の課題

発達障害とは、文部科学省¹⁾によれば「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの」と定義されている（文部科学省、2004）。

しかしながら、広汎性発達障害（以下「ASD」という。）、学習障害（以下「SLD」という。）、注意欠陥多動性障害（以下「ADHD」という。）の特性はそれぞれ異なるため、その障害特性に応じた就労支援が必要である。

ア ハードスキルの側面

ハードスキルとは、梅永²⁾によると仕事そのものの能力のことで、教育や訓練を受けて得た知識を使いこなせる能力であり、技術的な能力によく使われている。具体的には、コンピュータのプログラミングや営業におけるマーケティング、デザインや設計、英語が喋れる語学力などが該当する（梅永、2025）。

(7) ASD者の課題

ASD者はコミュニケーションや対人行動に困難を示し、独特のこだわりがあるため職場の同僚上司との人間関係が課題となる。

(イ) SLD者の課題

発達障害者支援法では学習障害と明記されているSLD（限局性学習症）者は、読むこと、書くこと、計算すること等主に学習面が課題となる。

(ウ) ADHD者の課題

ADHD者は、不注意・多動・衝動性で定義されており、仕事の面では注意力不足から生じる物忘れやうっかりミスが課題となる。

イ ソフトスキルの課題

ソフトスキルとは、コミュニケーションや時間管理、余暇の過ごし方、対人関係などの能力が含まれており、仕事そのものの能力ではないものの、仕事に間接的に影響を与える職業生活を遂行していくための能力である。ソフトスキルは測定することが難しく英語では「People Skills」といわれることがある。

発達障害者は、このソフトスキルに課題をかかえていることが多い。

(2) 企業側の課題

企業側の課題として最も大きいのは、発達障害の特性に

関する認識が十分ではないことである。そのため、発達障害者を雇用した企業からは、表1に示すような問題が報告されている。

表1からは、ソフトスキルの課題が多いことがわかる。

表1 企業側から見た発達障害者の就労上の課題

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 職場に合った服装をしてこない・ 髪の毛が伸びすぎている・ 体臭がする・ 髭剃りや爪切りができていない・ 遅刻をする・ 昼休みに1時までに戻ってこない・ 昼食時に変な行動をする・ 挨拶ができない・ お礼が言いえない・ ミスをして報告ができない |
|---|

(3) 就労支援者側の課題

発達障害者の就労支援においては、従来型の伝統的職業リハビリテーションといわれる支援では対処できない課題が数多く存在している。にもかかわらず発達障害者に特化した就労支援がなされているとはいえない。具体的には、時間管理や身だしなみ、昼休みの過ごし方などソフトスキルへの問題は企業が対処に困難を示しているにもかかわらず、就労支援者側の支援が十分に機能しているとはいえない。

2 発達障害者に対する具体的支援

(1) 発達障害者の特性理解

企業においては、まず発達障害の特性理解が必要であるが、その役割を果たすのが就労支援者であると考えられる。しかしながら、発達障害の特性は説明できても、発達障害者に特化した専門的合理的配慮の提言ができていないとはいえない。

(2) 発達障害者に特化した就労支援アセスメント

企業に対して発達障害者が抱える問題に対する効果的な支援を行うためには、発達障害者に特化した職業リハビリテーションサービスを行う必要がある。

とりわけ、具体的支援内容を把握するためには、発達障害者の就労上の課題を把握するためのアセスメントを実施することが重要である。

米国ノースカロライナ大学医学部精神科で実施されてい

るASD児者の包括的支援プログラムであるTEACCH Autism Programでは、学校から就労への移行アセスメントとしてTTAPが使用されている。また、知的障害のないASD者の大学から就労や職業トレーニング機関への移行ではBWAP2というアセスメントが使用されている。

さらに、Bissonnette³⁾によると、高機能ASDに特化した就労支援プログラムで使用されている職場実習チェックシートにもソフトスキルの項目が多数導入されている。

3 TTAP、ESPIDD、BWAP2

(1) TTAP

TTAPは、TEACCH Transition Assessment Profileというもので、検査道具を使って直接ASD生徒に行うアセスメント以外に、家庭や学校/事業所等での状況をヒアリングしながら実施する「家庭尺度」、「学校/事業所尺度」がある。TTAPでは、表2に示すようにハードスキルである「職業スキル」以外に「職業行動」「自立機能」「余暇」「機能的コミュニケーション」「対人行動」「移動」「環境要因」などのソフトスキルの項目が多数含まれている。

表2 TTAPにおけるソフトスキルのアセスメント

	P	E	F	支援方法
職業行動	✓			
コミュニケーション		✓		言葉による理解は困難
対人行動	✓			
移動			✓	送り迎えが必要
環境要因		✓		食器洗い機の音が苦手

(2) ESPIDD

ESPIDD (Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference) では、表3に示すように働いている様子を行動観察しながら行うアセスメントで、ソフトスキルの項目が多数盛り込まれている。

表3 ESPIDDで使用する職場実習シート

	就労支援者	企業	自己評価
健康管理への対処ができる	×	△	○
上司に援助要求できる	×	×	△
作業の変化に対応できる	△	△	◎
自分から意思を伝える	×	×	○
気分の切り替えができる	×	×	○

(3) BWAP2

BWAP2は、高機能ASD者の就労移行プログラムT-STEP (TEACCH School Transition to Employment and Postsecondary-education) で使用されているアセスメントで、主に大学から就労への移行プログラムで実施されている。

このアセスメントの特徴も表4に示されるように多数のソフトスキルの項目が導入されていることがわかる。

表4 BWAP2で使用する対人関係アセスメントシート

	点数
同僚や上司へ礼儀正しく接する	2点
同僚と仲良くやっていける	1点
ミスを指摘されても素直に受け入れる	0点
大声をあげたり、周りに迷惑になることはしない	3点

(注) 3点:合格、2点:芽生え高、1点:芽生え低、0点:不合格

4 発達障害者の就労支援者に対する専門性の研修

発達障害者の就労上の課題にハードスキルよりもソフトスキルが多いことが分かったが、わが国ではソフトスキルに絞った就労アセスメントが少ないため、TTAPやESPIDD、BWAP2といったアセスメントの研修を実施すべきであると考ええる。

研修を受講すべき機関としては、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センターおよび地域障害者職業センター等のスタッフといった就労支援機関が考えられるが、企業においても「企業内籍型職場適応援助者」や発達障害者と共に働く同僚上司等にも研修を行うことによって、発達障害者に特化した合理的配慮を実施することができるようになる。

また、ソフトスキルのベースとなるスキルとしては、「コミュニケーション」や「時間管理」、「余暇の過ごし方」など小さい時から身につけておくべきライフスキルと重なるものも多い。そのため、小さい時からライフスキルアセスメントを行うことにより、「現段階で獲得しているスキル」、「まだ未獲得のスキル」などを把握することができ、就労へのスムーズな移行がなされるものと考ええる。

【参考文献】

- 1) 文部科学省『特別支援教育について』,発達障害者支援法(2004)
- 2) 梅永雄二『成人期の自立に必要な発達障害の子のライフスキル支援』,金子書房(2025)
- 3) Bissonnette,B.『Helping Adults with Asperger's Syndrome Get & Stay Hired: Career Coaching Strategies for Professionals and Parents of Adults on the Autism』,JKP(2014)

【連絡先】

梅永 雄二
早稲田大学 教育・総合科学学術院
e-mail : umenaga@waseda.jp

放課後等デイサービスにおける職業準備支援の効果検証 ーBWAP2を用いたシングルケーススタディー

○康 一煒 (株式会社Kaien 児童指導員、公認心理師)
梅永 雄二 (早稲田大学 教育・総合科学学術院)

1 はじめに：研究の背景と意義及び本研究の目的

日本は近年障害者雇用促進法の改正で雇用率が上昇しているが、発達障害者の就職率や職場参加率は低い現状が報告されている(厚生労働省, 2023)。その原因として、学校教育がアカデミックスキルに偏重し、就労に必要なキャリア形成、ライフスキル(日常生活や対人関係において自立して生きていくために必要なスキル)が不足している点が挙げられる(梅永, 2017; 全国PTA連絡協議会, 2024)。このような状況から、放課後等デイサービス(以下「放デイ」という。)での早期からのキャリア教育やライフスキル指導の必要性が高まっている。放デイに通う発達障害児を対象とした調査研究では、児童生徒は知的スキルをある程度獲得しているものの、企業に求められるライフスキルが不足していることを明らかにした(康, 2023)。

本研究では、職場適応プロフィールBWAP2を用い、発達障害のある高校生1名に対する2年間の支援がもたらした成長をシングルケーススタディとして検証する。

2 対象と方法

(1) 対象者

本研究の対象者は、放課後等デイサービスティーンズを利用して発達障害のある高等専修学校に所属していた高校生1名、ユウタさん(仮名)である。保護者から同意を得て、16歳時及び18歳時に2回BWAP2を実施した。

(2) 評価ツール

評価には、発達障害者の職場適応を評価するツールであるBWAP2(Becker Work Adjustment Profile 2)を用いた。このツールでは、仕事の習慣態度(HA)、対人関係(IR)、認知能力(CO)、仕事の遂行能力(WP)の4領域、全63項目を0～4点の5段階で評価される。評価結果は、「情緒障害」の換算表を使用し、Tスコアとワークプレイスメントレベルで示される。2年の指導経過を比較し、4領域それぞれの変化に加え、下位項目ごとの得点変化についても詳細な比較検証を行った。

(3) 介入内容

ティーンズにおける支援の内容は、ユウタさんの特性とニーズに基づいて継続的に実施された。平日セッションでは計画立て(スタッフとの面談)、個別活動、振り返り面談を行っている。週末「お仕事体験」のプログラムでは、疑似職場で様々な職業(接客、クリエイティブ、事務など)

を試着することで、就労準備性の向上、ライフスキルの獲得、および自己理解・自立性の促進を主な目的としている。

- ①半年に1回実施する保護者面談、及びご本人とのマンツーマンによって、内容が見直されていた個別支援計画に基づく目標設定と支援を実施した。
- ②BWAP2の課題項目に合わせた指導をした。マニュアル、モデリング、フィードバックも活用し、就労に必要なライフスキル獲得を支援した。
- ③個別面談と日々の記録を通じ、支援者はユウタさんの活動状況や変化を継続的に把握。職場実習や就職活動の進捗に応じ支援目標と対応を柔軟に調整し、スモールステップでスキル習得を支援した。

3 結果

(1) BWAP2の2年間における変化

「総合的職場適応能力(BWA)」Tスコアは、16歳当時の51から18歳には57へ上昇し、ワークプレイスメントが福祉就労(高)レベルに到達している。各領域では、HAが48から53へ、IRが46から49へ改善。COは57から63へ大幅に上昇し、WPも51から56へと向上した(図1)。

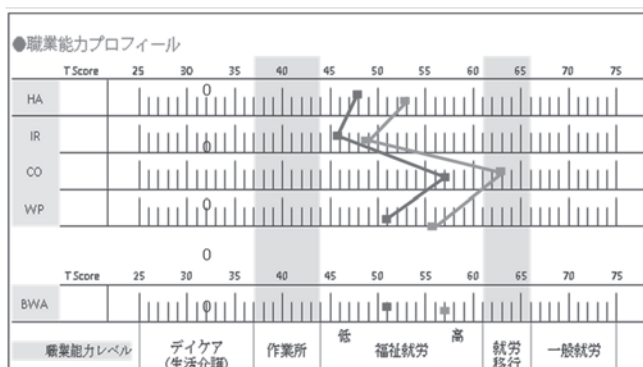


図1 BWAP2 Tスコアの推移

(2) 各領域下位項目におけるスコアの変化及び介入(図2) ア 仕事の習慣/態度 (HA)

この領域での成長は、意欲の改善に顕著に表れている。お仕事体験で様々な職業を体験しつつ、高校3年時の職場実習のタイミングに合わせ、目標設定と振り返りで達成したことと課題点についての面談を設定した。その結果、自分から追加業務に取り組むなど主体的な行動が増え、モチベーションが明確に向上した。支援により、身だしなみを整える習慣(2→3)や時間順守(2→3)に加え、信頼

性（1→2）も改善された。

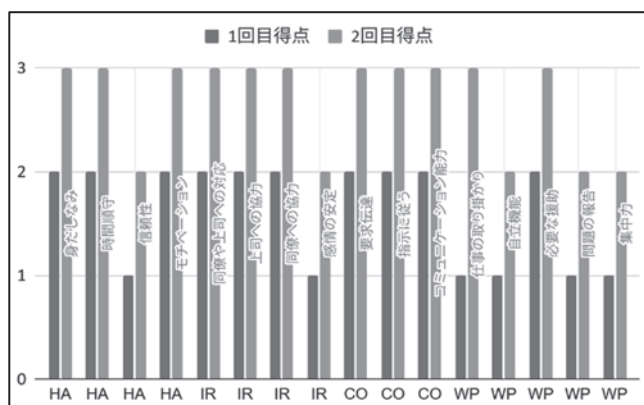


図2 変化があった下位項目の得点

イ 対人関係（IR）

事前事後2回ともに福祉就労（低）レベルに留まったものの、スモールステップでの支援により改善が見られた。本人の人のつながりへの拒否感がない特性を活かし、チームでのやり取りをモデリングや声かけで支援した。敬語やクッション言葉の使用を段階的に練習した結果、同僚や上司への対応（2→3）が改善。また、「イライラのトリセツ」といった動画教材及び面談により、感情の安定（1→2）にもつながった。これらの支援は、対人関係スキルの着実な向上を示唆している。

ウ 認知能力（CO）

自分の状況を伝えるコミュニケーション能力の改善に重点を置いた。「お仕事体験」では、クローズドクエスチョンからオープンクエスチョンへと支援を移行させ、自分から状況を伝えられるようになった。これにより、必要な要求伝達（2→3）や言語指示に従う能力（2→3）、コミュニケーション能力（2→3）が向上した、ユウタさんの強みとしてさらなる向上が見られた。

エ 仕事の遂行能力（WP）

自立的な作業遂行に向け、可視化されたマニュアルやスケジュールの提供に重点を置いた。（図3）その結果、仕事の取り組み（1→3）や自立機能（1→2）、必要な援助（2→3）、問題の報告（1→2）といった項目で改善が見られた。特に職場実習で明らかになった「わからないのに質問できない」という課題に対し、問題発生時の報連相を練習させたことで、ハードスキルだけでなく職場定着に必要なソフトスキルの着実な向上に繋がった。

4 考察

(1) BWAP2の変化から示唆されるユウタさんの成長

BWAP2の結果から、ユウタさんの就労準備性とライフスキルの向上が見られた。IRとHAも改善が見られ、身だしなみやモチベーションといった項目で成長が確認された。

また、コミュニケーションスキルが向上したことで、COやWPでは、ハードスキルだけでなく、問題報告、援助要求といったソフトスキルの確立も示唆される。

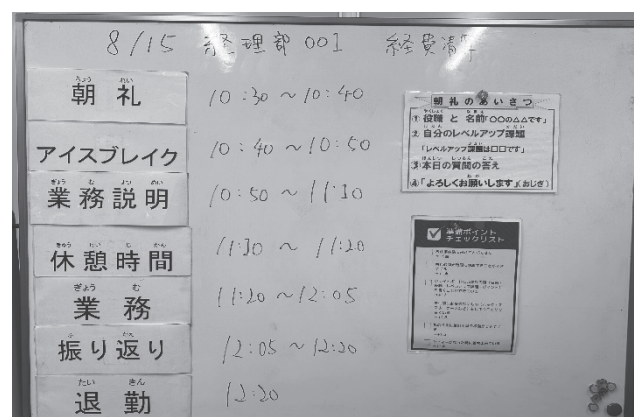


図3 お仕事体験で使われているホワイトボード

(2) 指導・支援と成長の関連

これらの変化は、ティーンズでの個別支援と実体験を通じた学習が密接に関わっている。HA領域のモチベーション向上は、職場実習と「お仕事体験」の組み合わせが寄与。IR領域では、スモールステップの課題設定、教材と実践の組み合わせ、コミュニケーションと感情コントロールに焦点を当てた支援が効果的だった。COとWPの向上は、可視化されたマニュアルやスケジュールを用いた構造化が、自立機能や時間に合わせた行動に大きく貢献した。しかし、新規場面での対応や問題解決能力など、一部の課題は依然として残されている。

(3) シングルケーススタディとしての意義と今後の示唆

本研究は発達障害のある個人に対する長期的な支援の有効性と個別性を詳細に示すことができた実践研究である。BWAP2のような客観的評価ツールを継続活用することで、支援効果を可視化できる点に大きな意義がある。今後のライフスキル指導においては、アセスメントを通じて個々の強みと課題を明確にし、実体験と結びつけた支援を継続していくことの重要性が示唆される。

【参考文献】

- 1) 一般社団法人 全国PTA連絡協議会（2024），“キャリア教育における課題保護者・地域としての理解とサポート”（参照2024-08-01）
- 2) 厚生労働省「令和5年度障害者雇用実態調査の結果」，（2024）
- 3) 梅永雄二（2017）．発達障害者の就労上の困難性と具体的対策：ASD者を中心に．日本労働研究雑誌，2017年，685号

【連絡先】

康一煒
株式会社Kaizen 教育事業部放課後等デイサービスティーンズ
e-mail : ciko@teensmoon.com

知的・発達障害者への農作業支援における運動プログラムの導入と効果

○天田 武志（NPO 法人ユメソダテ 理事）

外山 純（NPO 法人ユメソダテ/よむかくはじく有限責任事業組合）

前川 哲弥（NPO 法人ユメソダテ/株式会社夢育て）

1 はじめに

我々は、農作業が自然環境の中で感覚・運動・認知を総合的に活用する活動であり、知的・発達障害のある人々にとって心身の発達を支える実践的な学習の場となり得ることを報告した¹⁾。

農作業には、土を耕す、苗を植える、収穫物を切る・摘む、運ぶなど、多様な身体動作が含まれ、粗大運動と微細運動の双方が求められる。これらの運動は全身の協調性や姿勢保持、バランス感覚の向上に寄与し、さらに感覚統合を促進して「身体図式」の形成にも関与している。

身体機能の発達は認知発達の基盤とされ、運動経験は注意力・記憶力・実行機能などの基礎的認知機能を高めることが知られている。このことから、農作業は発達障害や知的障害のある人々への有効な支援手段と位置づけられる。

一方、知的・発達障害のある人の中には、発達期に十分な基礎運動経験を積めず、動作の模倣、しゃがむ、立ち上がる、バランスを取る、両手の協調使用といった身体操作が未発達なまま成人期を迎える者も少なくない。加えて、学校卒業後は体育や体操の機会がなくなり、日常生活でこれらの動作を意識的に訓練する場はほとんど失われる。その結果、基礎的な身体操作の未熟さが農作業に必要な動作習得の妨げとなり、「農作業を通じた成長支援」が十分に行えない可能性がある。従って、農作業導入の前段階または並行して基礎的運動能力の向上を図ることが重要であると考えている。

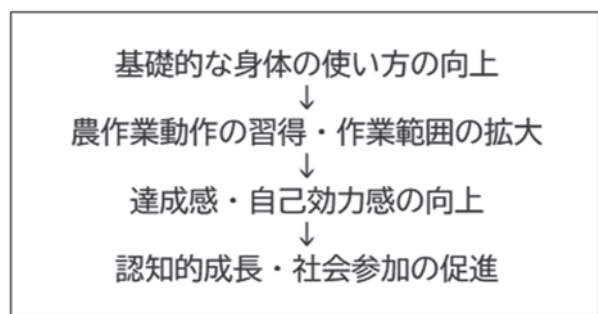


図1 農作業を通じた成長の流れ

そこで我々は、基礎的な身体の使い方のトレーニングとして、ブレインジム（Brain Gym®）の手法と、それを取り入れた独自の運動プログラムを考案した。

ブレインジムは米国の教育学者ポール・デニソンが提唱した教育的運動プログラムで、左右の身体協調、視覚と運

動の連携、注意力・集中力の向上などを目的とした一連のエクササイズから構成される²⁾。

本研究では、この運動プログラムの効果を、農作業における基本動作である「しゃがむ」「鋏を使用する」「鋤を振る」の3項目を対象に検討した。

なお、ブレインジムの詳細は日本教育キネシオロジー協会のウェブサイトを参照されたい³⁾。

2 方法と結果

本活動は、夢育て農園・人を育てる畑コース¹⁾として週に1回、約2時間半、屋内での座学および屋外での農作業を中心に実施したものである。

対象者（受講生）は10代後半から20代の知的・発達障害を持つ若者で、それぞれに運動面での発達課題（例：しゃがめない、手指巧緻性の低さ、姿勢保持困難、運動協調の不全など）を有していた。

(1) 「しゃがむ」という動作について

ア 目的

農作業における「しゃがむ」動作は、作物の植え付け、除草、収穫など地表近くで行う作業に不可欠である。理想的な姿勢は、足幅を肩幅程度に開き、つま先をやや外側に向けて安定性を確保し、踵を地面につける。膝はつま先と同じ方向に曲げ、背中を丸めずに軽く前傾し、体幹を安定させることで腰部への負担を軽減できる。本研究ではこの姿勢の安定性向上を目的として運動プログラムを導入した。

イ エクササイズ内容

- (ア) カーフ・ポンプ：ふくらはぎを伸ばし、足首の柔軟性を高めて踵を地面につけやすくする。
- (イ) アーム・アクティベーション：肩甲骨を安定させる前鋸筋を伸ばし、しゃがんだ時の前傾姿勢を保つ。
- (ウ) クロス・クロール：左右の手足を交互に動かし、身体の左右連携と体幹の安定性を強化する。

ウ 結果

しゃがむことができず、膝当てを使い両膝立ちで作業していた受講生がしゃがめるようになった。足首の可動域の拡大、体幹の安定性向上、左右連携の改善によるものだと考えられる。しゃがんだ時にバランスを崩していた受講生もいたが、安定性が向上し、播種、収穫などの農作業の習得が円滑になった。

(2) 鋏を使用することについて

ア 目的

農作業では、鋏を用いて葉や茎の間に隠れた収穫物を切り取るため、図と地を分ける視知覚的能力が求められる。しかし、知的・発達障害のある人ではこの能力が未発達な場合が多く、対象者も収穫物の発見に時間を要し、視線が定まらない様子が見られた。そのため作物を端から順序よく探すために追従性眼球運動を、また手指の巧緻性は収穫作業の効率化や安全性にも関わるため、特に指先の分離運動を促す活動を取り入れた。

イ エクササイズ内容

(ア) レイジー・エイト：横に寝かせた8の字(∞)を指で描きながら目で追う運動。眼球運動の滑らかさ、焦点調整、目と手の協応の向上のため。

(イ) 片手で紙を丸める：片手のみを使い紙を丸めるというエクササイズ(注：これはブレインジムのエクササイズではない)。紙の大きさや厚みを変えて負荷を調整する。

ウ 結果

エクササイズの実施により、地と図の区別が可能となり、収穫物を見つけることが容易となった。手と目の協応や手指の巧緻性も向上し、鋏を使う際の手の動きも正確になり、作業中の集中度が高まった。また、身体的安定が感覚の過剰な反応を抑え、周囲を見る・話を聞く、作物の大きさを定規で比較するなどの認知的行動にも良い影響が見られる受講生もいた。

(3) 鋏を振ることについて

ア 目的

鋏振りは、畝を立てる、土をほぐす、雑草を取り除くなど、農作業の中でも基盤づくりに直結する重要な動作である。この動作には、足幅の保持や膝・股関節の屈伸による下半身の安定性、腰から肩にかけての回旋による体幹の姿勢制御、両手の動きを協調させる左右協応性が求められる。また、鋏を振り下ろす際には視覚情報と運動タイミングの一致が必要であり、集中力や動作予測(自分が次にどう動くかを前もって考える)や作業計画(作業の手順や順番をあらかじめ決めて効率よく動く)といった実行機能も同時に働く。つまり、鋏振りは筋力・バランス・身体の協調性・認知を総合的に使う複合的な運動課題であるといえる。

その中でも今回は、腰から肩にかけての回旋動作時の体幹姿勢の維持、両手の動きを連携させる身体の左右協調性の向上、さらに鋏を振り下ろして後方に引く際に生じる体重移動を容易にすることを目的とし、エクササイズに取り組んだ。

イ エクササイズ内容

(ア) クロス・クロール：左右交互の手足運動により、身体の左右の連携、体幹の安定化を促す。

(イ) アーム・アクティベーション：肩甲帯の安定と可動域の確保により、鋏振り時の上半身動作をスムーズにする。

(ウ) カーフ・ポンプ：ふくらはぎと足首の柔軟性を高め、下半身の踏ん張り、体重移動を向上させる。

ウ 結果

受講生全員に鋏振り動作の正確性と作業効率の向上が認められた。加えて、鋏を振りながらの後退時にも、真っ直ぐ移動できるようになった。これらの改善により、自力で畝立てができるまでに成長した。

3 まとめ

運動プログラムの導入は、農作業に必要な身体能力や注意力、視知覚の向上に直結し、作業の安定性や効率の改善に貢献した。特にブレインジムのエクササイズは、特別な場所や道具を必要とせず、安全かつ簡便に実施できるため、限られた環境や時間の中でも継続が可能であり、農作業前のウォーミングアップとして有効性が高い。

しかしながら、すべての受講生が同様の効果を示したわけではなく、中には身体機能の改善が限定的であった者もいた。この背景には、個別の発達段階や既存の運動経験、支援環境の違いなど多様な要因が影響していると考えられる。今後は、対象者の身体・認知機能の変化を丁寧に観察し、適切な運動を組み合わせた支援の継続と、運動と認知の相互作用に注目した研究や支援方法の体系化を進めていきたい。

【参考文献】

- 1) 前川哲弥『体操、座学、畑作業を組合せた学習プログラムの概要と知的障がいのある青年の行動変化及び生涯学習法としての活用可能性について』高齢・障害・求職者雇用支援機構第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集(2024)
- 2) Piaget, J. The Dennison, P. E., & Dennison, G. E. Brain Gym: Teacher's Edition. Edu-Kinesthetics, Inc. (1994).
- 3) NPO 法人日本教育キネシオロジー協会：エクササイズの紹介 <https://braingym.jp/exercise>

【連絡先】

天田武志

e-mail : amada@yume-sodate.com

40代発達障害女性のキャリア形成

－障害者雇用10年の自己省察－

○川口 麻里（株式会社セレブリックス ディレクター／筑波大学大学院 人間総合科学学術院博士前期 2年）
宇野 京子（一般社団法人職業リハビリテーション協会）、八重田 淳（筑波大学人間系）

1 背景と目的

障害者雇用の質は未だ不十分であり、発達障害者の短い勤続年数や低い給与水準もその現状を示している。企業が発達障害者を戦力として十分に活用できているとは言い難い状況である¹⁾。発達障害者が上司のサポートでキャリアアップする先行研究は存在するものの、当事者自身の視点からの研究は不足している²⁾。一般雇用から障害者雇用へ移行する発達障害者が増加する中、彼らが職場で直面する課題や、自らがキャリアを築く過程が示された具体的な知見は少ないのが現状である。

このような背景から、本研究は、当事者である筆者自身の経験を深く掘り下げる必要があると考えた。本研究は、40代の発達障害女性（以下「K」という。）のキャリア形成における転機と、それに伴う自己の変化を分析する質的研究である。4回の対話を通じて、Kの幼少期から現在に至るまでのライフキャリアを深く掘り下げ、特に障害者雇用における10年間の経験に焦点を当てた。障害を持つ人のキャリア形成を支援する上で、当事者の主体的経験が重要であることを明らかにし、その知見を社会全体に還元することを目的とする。

2 方法

本研究は、筆者自身であるKを対象とした「オートエスノグラフィー」という手法を使った研究の中間報告である³⁾。オートエスノグラフィーとは、自分自身が研究対象となり、個人的な経験を深く掘り下げて分析する質的研究法である。過去10年間の障害者雇用におけるKのキャリア形成の経験を、以下のデータを用いて振り返り、分析した。

また、本研究は、障害者雇用のコンサルテーションに従事する専門家（以下「研究協力者」という。）との4回の対話データを分析した。

(1) 研究対象者（筆者自身であるK）

診断前は看護師や医療相談員として離職をくり返し、30歳で発達障害の診断を受けた。診断後は障害者雇用に入り替えて働き始め、現在は在宅勤務の正社員として、障害のある社員の育成、労務管理、採用を担当している。

(2) 研究協力者

障害者雇用支援歴10年

(3) データ収集方法及び分析方法

ア 対話データ

研究協力者とのオンライン対話を4回実施。対話内容は、研究協力者の承諾のもと録画し、逐語録を作成した（表1）。

イ ライフラインチャート（図1）

10年間のキャリアの棚卸しと、その間の自己肯定感や幸

福感の変遷を可視化するために作成し、対話に使用した。

表1 対話のテーマおよび実施日、実施時間

		実施日	実施時間
1	障害者雇用10年のキャリアの棚卸しを、ライフラインチャートを共有しながら行う	2025 5/10	1:54:20
2	ライフラインチャートで可視化したキャリアの転換点や課題について深掘りする	5/25	1:59:03
3	発達障害の特性がキャリアに与えた影響や、自己理解の変化について考察する	6/7	2:13:03
4	今後のキャリアプランや、障害者雇用の質の向上に向けた提言について議論する	6/21	2:56:01

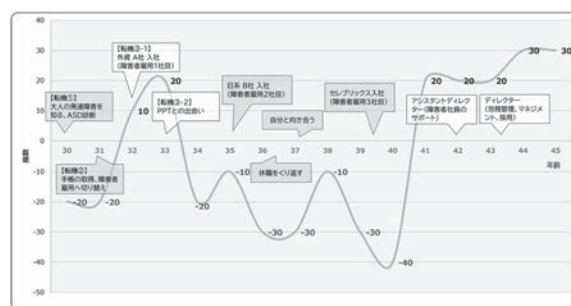


図1 ライフラインチャート

(4) 倫理的配慮

所属大学の研究倫理委員会の承認を得て対話を実施した（第東24-101号）。また、発表と掲載について、研究協力者の承諾を書面にて得た。

3 結果

Kのキャリア形成において、特に重要な転機は以下の3つに集約された。

(1) 大人の発達障害を知り、自己理解を深めたこと

専門学校で初めて「大人の発達障害」の存在を知り、自分に当てはまると感じた。関連書籍を読み漁り、当時の主治医に知能検査を依頼した結果、30歳で発達障害の診断を受けた。これにより、過去の生きづらさが「自分だけのせいではなかった」と安堵した。当事者会や研究協力への参加は、自己を客観的に理解する上で大きな支えとなった。

(2) A社での経験とPowerPointとの出会い

障害者雇用1社目は、外資系企業であるA社に採用された。ここで初めてPowerPointを使い、自身の能力を伸ばせる楽しさに没入した。この経験を通じて、情報整理の苦手さや読み書き障害という弱みが、分かりやすい資料作りという強みへと転換した。このスキルは、その後のキャリアにおいて大きな武器となった。

(3) ロールモデルとの出会い

Kのキャリア形成には、4人の重要なロールモデルの存

在があった。当事者カフェを立ち上げたMKさんの奉仕的な姿勢、当事者研究を主導したAさんによる自己理解の促進、前職の上司であったYさんからの人材育成の示唆、そして医師の中村哲さんから得た「自分のできることをしよう」というメッセージ。これらの出会いが、Kのキャリア形成の方向性を決定づけた。

4 考察

Kのキャリア形成は、劣等感や無力感をバネに、好奇心と主体性を持って道を切り拓いてきた過程であった。この軌跡は、いくつかのキャリア理論によって考察することができる。

(1) プロティアンキャリアとブランドハップンスタンス理論⁴⁾⁵⁾

Kのキャリア形成は、変化する環境に自律的に適応し、再構築していくプロティアンキャリアの典型例である。発達障害診断前の15社にわたる転職や、障害者雇用への転向は、環境の変化に柔軟に対応するKの姿勢を明確に示している。また、偶然の出来事をチャンスと捉え、主体的にキャリアを形成していくブランドハップンスタンス理論もKの経験に当てはまる。A社への入社は、イベントで得た偶然の情報を活かし、「とりあえず飛び込む」という行動を起こした。これは、ADHD特性による強い好奇心と結びついており、同理論が提唱する「好奇心」や「リスクテイク」に相当する。Kのキャリアは、衝動性だけでなく、逆境に立ち向かう粘り強さによっても支えられた。

(2) Work As Calling (天職) の理論⁶⁾

Kが現在、障害のある社員の採用・育成を担うディレクターの仕事にやりがいを感じ、「天職」であると認識していることは、Work As Callingの概念と深く結びついている。この理論は、仕事が単なる収入源ではなく、個人の人生の目的や社会貢献と深く結びついている状態を指す。Kは、過去に経験した「悪しき障害者雇用」への憤りや、人間扱いされないような差別的な対応、偏見に苦しんだ負の経験を、他の当事者が味わわないように支援したいという使命感へと昇華させた。Kがロールモデルである中村哲さんの「自分のできることをしよう」というメッセージに感銘を受けたことも、奉仕や社会貢献といった価値観が、Kの仕事へのモチベーションの根底にあることを示唆している。

(3) ロールモデルと自己肯定感の向上

Kのキャリア形成は、ロールモデルとの出会いを通じて方向づけられた。MK氏、A氏、Y氏、そして中村哲氏という4名の「尊敬できる」「憧れの対象」は、Kの自己肯定感を高める上で大きな役割を果たした。Kは現在、障害のある社員の成長を間近で見ることや、他の社員を助けることに大きなやりがいを感じている。この「仕事が楽しい」という感覚を通じて、Kは自己効力感と自己肯定感を高めている。これは、ロールモデルから得た示唆をKが自身の支援活動として実践し、自己実現を体現している状態である。

5 結論

本研究は、Kのキャリア形成の過程を、自己省察と専門家との対話を通じて深く掘り下げることで、発達障害を持つ人々のキャリア支援における重要な示唆を導き出した。

提言

(1) 企業への提言

雇用の質を向上させるため、単なる法定雇用率の達成に留まらず、当事者の「やりたい」「できた」という意欲や実体験を尊重し、能力を活かせる「戦力」として育成する姿勢が求められる。

(2) 支援機関への提言

支援機関は、当事者の主体性を尊重する「伴走型支援」へと転換し、支援者としての専門性と倫理観を向上させる必要がある。

(3) 当事者への提言

自身の強みを能動的に発信してキャリアを切り拓くことが重要である。過去の困難な経験を未来の力となるよう「意味づけ」することが、充実した職業人生につながる。

Kのキャリアは、ロールモデルとの出会いを通じて多様な人的資源を獲得し、変化する環境に主体的に適応する力（プロティアンキャリア、キャリアアダプタビリティ）を体現した。現在の職場で障害のある社員と管理者の「橋渡し役」として独自のアイデンティティを見出したKは、仕事に没頭できる「天職」と出会い、自己肯定感を高めることに成功した。これらは、Kのキャリア形成において重要な節目を迎え、充実した職業人生を歩んでいることを示している。

6 限界

本研究は、研究者自身であるK1人のキャリア経験を分析するオートエスノグラフィーという質的研究法を用いるため、一般化可能性の低さ、客観性の確保の難しさ、事例の限定性という限界がある。これらの限界を踏まえ、今後はより多様な背景を持つ発達障害者への支援事例を収集し、知見をさらに深めていくことが今後の課題である。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2024). 令和5年度障害者雇用実態調査. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html
- 2) 宇野京子, 前原和明 (2022). 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*, 10, 52-66.
- 3) トニー・E・アダムス, ステイシー・ホルマン・ジョーンズ, キャロリン・エリス (2022). オートエスノグラフィー 質的研究を再考し、表現するための実践ガイド. 新曜社.
- 4) Mitchell, K. E., Levin, S. A., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124.
- 5) 松為信雄 (2024). キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学. ジアース教育新社.
- 6) Duffy, R. D., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439.

ヒアリング調査から考察される 「障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者の就労実態等」について

○高木 啓太（障害者職業総合センター 上席研究員）

根本 友之・大石 甲・布施 薫・佐藤 涼矢・桃井 竜介（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者雇用率制度における障害者の範囲については、労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日）において、「手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である」とされた。このような状況を踏まえ、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では2024年度から2025年度にかけ、「障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究」を行っている。

この調査研究は、精神障害又は発達障害の診断を受けているが障害者手帳（以下「手帳」という。）を所持していない者（以下「手帳を所持していない者」という。）について、アンケート調査及びヒアリング調査により、就労支援機関における就労支援の状況、就労上の課題、支援事例等について把握を行い、手帳を所持していない者に対する就労支援機関における効果的な支援方法や課題への対処等の検討に資することを目的としている。

本発表は、ヒアリング調査を実施した際に把握した就労・支援実態等について取りまとめた結果を報告する。

2 ヒアリング調査方法

就労支援機関アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可能と回答し、手帳を所持していない者の就労支援に取り組んでいる就労支援機関（公共職業安定所、新卒応援ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、地域若者サポートステーション、発達障害者支援センター）のうち、16の就労支援機関に対して、訪問又はWebによりヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査では、支援事例を中心に、手帳を取得しない理由、就労上の課題、支援の具体的内容、効果的であった支援内容、課題解決に当たって困難を感じた点、必要と考える支援策等について具体的に把握を行った。また、手帳所持・非所持による就労支援の違いをどのように考えるか等についても把握を行った。

3 結果と考察

(1) 手帳を取得しない理由

手帳を取得しない理由の主なものは表1のとおりである。

- ・家族の反対を理由とするもの（A1、I2）
- ・「障害者」というレッテルを貼られることや「障害者」という名称への抵抗感を理由とするもの（E1、E2、K1）
- ・障害を隠したかった、診断当時は障害を認めたくない気持ちがあったといった障害受容が進んでいないことを理由とするもの（B1、F2、G1、O2、P1）

表1 手帳を取得しない理由

事例	障害の種類	手帳を取得しない理由
A1	てんかん、発達障害	家族が強く反対していたため
A2	発達障害	取得の意向はあったが未申請
B1	統合失調症	障害を隠したい意向のため
B2	うつ病	主治医が手帳に非該当と判断したため
C1	統合失調症	差別を受ける懸念のため
C2	うつ病	手帳の取得を検討するほどの障害状況でないため
D1	うつ病	手帳取得するほど障害は重くないとの認識であったため
D2	発達障害	家族が反対するとの思い込みのため
E1	双極性障害	「障害者」というレッテルを貼られたくないとの思いのため
E2	発達障害（診断なし）	「障害者」という名称への抵抗感のため
F1	うつ、発達障害	利用開始時手帳について知らなかったため
F2	うつ、発達障害	障害受容が難しく、一般雇用希望のため
G1	双極性障害、発達障害	障害者雇用に対する抵抗感のため
H1	発達障害	手帳の仕組みや手続きについての理解が不十分で、非所持でも採用されたため
I1	発達障害	初診から6か月経過していないため
I2	発達障害	家族の反対のため
J1	うつ病、発達障害	障害受容が進んでいないため
K1	発達障害	障害者のレッテルを貼られたくないとの思いのため
K2	うつ病	うつ病は治るので手帳は必要ないと認識していたため
L1	統合失調症、うつ病	非所持でも困らないと考えたため（過去取得後に更新せずに失効） 手帳非所持でも特に困らないと考えていたため
M1	発達障害	一般雇用希望のため
N1	統合失調症	障害者雇用では希望職種に就職できないとの考えのため
O1	発達障害	障害受容が進まず、一般雇用希望のため
O2	発達障害	障害受容が進んでいないため
P1	発達障害	障害非開示で就労継続中のため
P2	発達障害	一般雇用で就労中のため

- ・一般雇用を希望している、一般雇用で就労中であることを理由とするもの（F2、M1、N1、O1、P1、P2）
- ・利用開始時は手帳について知らなかった、といった手帳に対する知識不足を理由とするもの（F1）
- ・手帳を取得するほど障害は重くないと認識していたため、うつ病は治るので手帳は必要ないと認識していたためといった自分の障害の程度を適切に認識できていないことを理由とするもの（C2、K2）
- ・主治医が手帳に非該当と判断したことにより、本人の困り感はあるものの医師により手帳の範囲に該当しないとみなされたもの（B2）

上記のように、手帳を取得しない理由は様々であるが、本人が望む就労のあり方に向けての合理的な選択を行うことができるように、その理由に応じた支援を行うことが就労支援機関には求められるだろう。

（2）手帳非所持の場合の支援と課題

手帳所持・非所持による就労支援機関における就労支援の違いについて、主なものは表2のとおりである。

- ・手帳を所持していない者は、情報にアクセスしにくいこと、相談できる機関や利用できる福祉サービスが限られること（A、E、M、N、P）
- ・手帳を所持していない者は、障害非開示での就労が多く、就労支援機関による就職活動や職場定着の支援の実施が難しいことや配慮が受けられないこと（B、C、I、J）
- ・企業にとって、手帳の有無が配慮提供に影響をすること（H、O）

また、表1の26事例のうち14事例が就労支援機関による支援開始後に手帳を取得（申請中を含む）しており、手帳を所持していない者にとって手帳の取得や障害の開示についての考え方は固定的なものでなく、状況の変化や時間の経過により、変化しうるものであることが明らかになった。手帳や障害者雇用に関する情報提供については、タイミングや本人が腑に落ちる形での提供などが重要であることがうかがえる。

多くの就労支援機関において、支援者は手帳を所持していない者に対して、手帳や障害者雇用についてのメリット・デメリット等の情報提供はしつつも、本人の自己決定を尊重しながら、伴走的な支援を行っている様子がうかがわれた。就労支援機関にあっては、本人の考え方を固定的に受け止めることなく、状況の変化に応じ支援を展開していくことが重要であると言えるのではないだろうか。

（3）手帳非所持で職場定着している場合

就労支援機関への相談後も手帳を取得せずに障害を開示して一般就労していた事例も表1のうち7事例（うち1事例は離職）あった。手帳を所持していなくても、合理的配慮を受けられている事例がある一方で、障害を開示しても合

理的配慮を十分に受けることができていない事例もあった。障害を開示した場合、手帳を所持していなくても、十分な合理的配慮が提供されるように、企業に対して、手帳を所持していなくても合理的配慮提供義務の対象であることの周知を進めることが必要であると考ええる。

また、手帳を所持していない者が相談できる機関や受けられる福祉サービスの増加が望まれる。

今後は、さらに分析を進め、手帳を所持していない者の就労・支援実態等について明らかにしていく予定である。

表2 手帳所持・非所持による就労支援の違い

A	手帳を所持していない人は情報にアクセスしにくい感じを受ける。
B	合理的配慮を受けるなら手帳ありきだと思う。 障害非開示で就職活動を進める場合には、基本的には企業に配慮を求められないので、一人で対処できることが前提であることについて理解を促し支援をスタートする場合もある。
C	手帳を取得せず一般人へ障害を開示して就職した場合、最初は配慮を受けていたとしても、管理者や同僚など人の入れ替わりなどにより配慮が必要なことについて職場内で十分に引き継がれず、配慮を受けられない環境になってしまうことがある。
D	手帳を所持しない障害者は、困難に直面してもどこへ相談していいかわからずにいる。職場でもジョブコーチ等による支援を受けられずに苦労している。
E	手帳非所持で障害開示の就労を本人が希望する場合、自己対処して特性がカバーできるか仕事に影響がないようにできるかが課題になる。
F	明確な根拠はないが、手帳を所持する人は取得の手続きの過程で自身自身に向き合う機会が増えるので手帳を所持しない人に比べ自己理解が深まる傾向がある。
G	手帳の有無は企業にとってどこまで配慮できるかというところに関わっており、あれば配慮を受けやすいという印象がある。
H	手帳があると支援に入る根拠が分かりやすく、企業へも伝えやすい。
I	手帳を所持しない場合には、働き続けるためにできることや、支援の限界について、本人や企業と考えながら進めている。
J	手帳を所持している方が支援者は介入しやすく、本人の権利を守りやすい。手帳を所持していなくても合理的配慮提供義務の対象だが、実際のところ手帳を所持しないと職場からの理解は得にくい、と強く感じる。
K	手帳を所持していない方は障害を受容していないことも多いと思う。一般雇用を目指す際は、配慮ありきではなく、困りごとに対してどう対処・対策しているか確立することが大切であることを伝えて支援している。
L	手帳を所持していれば主治医との連携は取りやすいが、所持していない場合、医師へのアプローチがしづらいため、支援のスタート地点が手帳を所持している者とは異なる。
M	手帳があれば福祉サービスを利用できるが、手帳がないと利用できる福祉サービスが少ない。現状では手帳を所持していない場合に就職活動の支援ができる機関はハローワークかサポステくらいしかない。
N	タイミングよく本人に合う機会や資源があるかどうかはいつも困っている。色々困っていて相談に来ているので、困り感に寄り添って対応している。
O	診断を受けていない人や手帳非所持者への配慮提供は他の従業員に不公平感を抱かせることにもつながりかねない。そのため、障害に対する適切な配慮を受けるには、手帳の取得や診断を受けることが必要だと感じる。
P	一般雇用されている障害非開示で働いている方が継続して仕事の相談をできる機関や福祉サービスがあるとよい。

※表1、表2の事例で同一のアルファベットのものは同じ就労支援機関における事例である。