部分的なマイノリティ性と就労上の課題の関連性について

○藤本 英理子（町田市障がい者就労・生活支援センターりんく　センター長）
○田中 昭考　（町田市障がい者就労・生活支援センターりんく　主任）
○竹村 恵子　（町田市障がい者就労・生活支援センターりんく　就労支援コーディネーター）

１　問題と目的

障がい者の就労の定着については、継続して課題が報告されてきた。例えば、障害者職業総合センター（2017）によると、一般企業における就職後１年時点の定着率は、58.4%であったことが報告されている。梅永（2017）は、発達障がい者の離職の要因として、仕事そのものの能力であるハードスキルだけでなく、職業生活遂行能力と呼ばれるソフトスキルの問題を指摘しており、同様の問題が弊所の発達障害以外の障がい当事者においても発生している。

弊所は町田市からの委託を受け、社会福祉法人つるかわ学園が運営する就労・生活支援センターである。対象は知的障がいおよび身体障がいのある方で、登録者の約８割は愛の手帳を所持する知的障がいのある方である。2024年度から、新規就労時のミスマッチや定着支援における情報不足を課題と捉え、作業アセスメントを導入した。JEED開発のアセスメントシート、ESPIDDを活用し、「作業検査（フォーマルアセスメント）」と「聴取（インフォーマルアセスメント）」の実施を徹底している。更に、就労におけるソフトスキル面のアセスメントが可能であるBWAP2も導入した。本研究は、深刻な就労課題が見られた身体障害者手帳のみを所持する方の事例において、BWAP2及び聴取の内容について整理を行い、支援の在り方を検討することを目的とする。

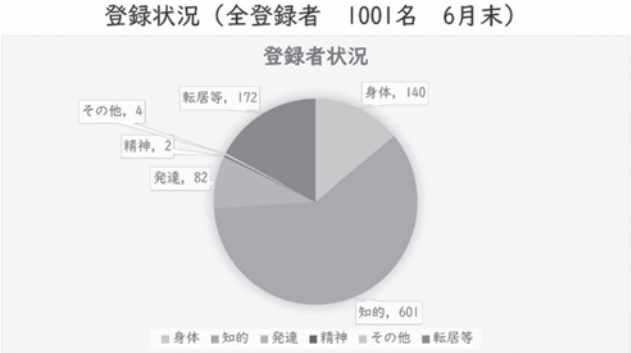

図１　登録者状況

２　方法

(1) BWAP2を活用したアセスメントの概要

弊所では、BWAP2を就職前のアセスメントに加え、就職後の定着支援にも有効に活用している。具体的には、弊所職員による評価に加え、日常的に対象者と接している企業の上司にもBWAP2による評価を依頼し、マネジメント者としての評価を数値化し、最終的にこれらのデータを取りまとめ、グラフ化によって「見える化」を行い、本人・ご家族・企業に対してフィードバックを実施している。

(2) 対象

近年、身体障害者手帳のみを所持する方からの相談が増加しているが、BWAP2導入後に対応した深刻な就労課題を抱える20件のうち７件がそれに該当していた。この７名に共通する特徴は以下のとおりである。

①病弱児として成育（脳性まひ２名、排泄障がい（(小児がん/脊髄損傷)）２名、良性脳腫瘍２名、臓器移植２名）、②特別支援学校や院内学級に所属、③採用選考に実地検査が含まれていない、④採用決定後に弊所に登録　⑤健常者の中に単独で配属。

(3) 手続き

深刻な就労課題が見られた事例について実施したBWAP2の結果及び、企業の担当者への聴取について整理を行った。

(4) 倫理的配慮

情報の取り扱いにおいては、事前に個人情報の取り扱い同意書を得たうえ、BWAP2及び聴取の実施前に、当該アセスメントの目的など説明を行い実施している。

３　結果

(1) BWAP2と聴取の結果について

共通の課題は企業からの「コミュニケーションが困難」との相談であり、いずれの事例においてもBWAP2における対人関係領域のスコアが著しく低かった。

就労前の段階では企業側は支援について、物理的環境への合理的配慮（バリアフリー化など）で十分と判断していた。しかし、実際には就労後１か月ほどで人間関係の不調が表面化し、３か月程度で支援要請となった。企業からは「発達障がいの可能性」を理由に心理検査や受診を求められることもあったが、本人や家族が強い拒否感を示すことが多く、企業との関係が悪化することも少なくなかった。受診に至っても、主治医が発達障がいの可能性を強く否定し、企業側の理解不足を指摘したことで、医療機関との連携が困難になるケースもあった。

(2) アセスメントに基づく介入について

一方で、BWAP2を活用し、課題の可視化を通じて「職

場ルールの明示」や「キーパーソンの設置」などの支援を導入することで、状況が改善したケースもあった。また、転職後に「非常に優秀な人材」として高く評価されたケースも見られた。こうした職場に共通していた特徴は以下のとおりであった。①障害のある従業員が複数配置されている、②雑談の機会が構造化されている、③報告・連絡・相談の手段が多様で特定の方法に限定されていない（対面面談、日誌、チャットなど）、④年間行事が実施されている（バーベキュー、スポーツ大会など）

4　考察

本研究の対象者は身体障がいのある方であり、共通点として、病弱児として特別支援学校や院内学級に所属していた経験を有する。そのため、集団の中での対人関係の機会が限られていた教育環境による経験の不足が予想された。

BWAP2導入時に翻訳を担当した高橋幾氏に結果の解釈について「対人関係の評価が極端に低い身体障がい者については、教育環境の影響を受けた社会経験の不足に起因するマイノリティ性への配慮が必要なことがある」との助言を得ている。病弱児の中には、日常生活において様々な制限や管理が継続的に必要なことがあり、その結果として、学業の遅れ、自己肯定感の低下等の問題が生じる可能性が報告されている（小野他、2011）。継続的な制限や管理にさらされる中で、他者との関わりにおける経験が不足することは何ら特別なことではなく、起こりやすいこととして適切に支援していくことが重要であろう。また、星加（2003）は「誰もがマイノリティ性を秘めており、それが表出する状況は環境によって変化する」と述べている。マイノリティ性は環境との相互作用によって困難となるのであり、環境ごとの実態把握が必要と考える。

石田（2023）は、小児がん経験者にみられる晩期合併症について以下のように述べている。「小児がん治療の進歩により長期生存が可能となった一方、晩期合併症のリスクが明らかになり、長期フォローアップや成人移行支援の重要性が増している」。「成長・発達への影響：身長、骨格・筋・軟部組織、知能・認知、心理的・社会的成熟、性的成熟」。これらのことは、他の疾患でも共通していえることであり、長期的な支援及び発達に合わせた移行期における支援の視点も重要であると考える。

さらに、身体障がいのある弊所登録者は全体の約13%にとどまっている。加えて、ハローワークの令和６年度統計によれば、新規求職者数は154名であり、そのうち就職者は54名である。弊所における令和６年度の身体障がいのある新規登録者は９名（全体の14%）であり、特別支援学校の新卒者においては、2020年以降、肢体不自由のみの方の登録は無い状態である。これらの事実を踏まえると、支援につながらないままソフトスキルの課題に直面し、苦労している本人や企業が、相当数存在していると想定される。以上により、本研究では以下の２つの支援の視点の重要性が明らかになった。

まず、ソフトスキルへの支援の視点である。身体障がい者で背景要因が疾患である場合に、就労における合理的配慮は、物理的環境だけでなく、コミュニケーション面等のソフトスキルへの支援がより優先される場合がある。

次に、長期的な支援及び発達に合わせた移行期の支援の視点の必要性である。合理的配慮を検討する際は、マイノリティ性と環境との相互作用によって困難がどこで顕在化するかを予測できないという前提を持つことが重要であり、そのために環境ごとの実態把握が重要であると考える。支援者は、診断名や手帳の種別など形式的な情報にとどまらず、作業観察を通して対象者のコミュニケーション支援ニーズを丁寧にアセスメントし、本人の自己評価と照らし合わせながら就職活動のステップを進めていくことが求められる。堀込（2012）によれば、「脳が受けた障害範囲が広いと合併障害も見られる場合があり、知覚や認知の機能障害などが現れるケースもある」、「面接などでは本人の障害特性とコミュニケーションについて事前に事業主に紙面で伝えておくのも一手である」とあるように、企業においても障害種別によらず、実際の業務の疑似体験を行う機会の提供や選考時の実地検査を行うことでミスマッチを防ぐ有効な手段となり得るのではないか。

弊所で導入している「BWAP2」は、支援ニーズを可視化できる有効なツールであり、支援者と本人の共通理解を促進する手段として使用していきたい。また、登録者及び企業との共通支援目標を設定するうえでも今後も活用を継続していこうと考えている。

【参考文献】

1）星加良司“障害の社会モデル再考―ディスアビリティの解消という戦略の規範性について”、「ソシオロゴス」、ソシオロゴス編集委員会編（27）、54-70、2003
2）石田雅美“小児がん経験者の長期フォローアップ外来における成人移行支援”、「育療」、一般社団法人日本育療学会（72）、48-54、2023
3）梅永雄二（監訳）『発達障害の人の就労アセスメントツール』、合同出版、2020
4）小野次朗・西牧謙吾・榊原洋一（2011）特別支援教育に生かす病弱児の生理・病理・心理　ミネルヴァ書房
5）高瀬健一・大石甲・西原和世（2017）障害者の就業状況等に関する調査研究（調査研究報告書 No.137）サマリー　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.
6）障害者業務取扱状況（R７．８．５　障害者雇用連絡会議資料）ハローワーク町田　専門援助部門
7）堀込真理子（2012）職業リハビリーテーションの基礎と実践 障害のある人の就労支援のために　日本職業リハビリテーション学会中央法規出版株式会社　2012年9月15日　p278-279