

発達障害児・者の就職・職場定着 を支える学習内容

～働くことへの意欲を高める取組、
職場定着を促す取組～

- 清野 絵(国立障害者リハビリテーションセンター 研究室長)
- 榎本 容子(独立行政法人国立特別支援総合研究所)

I. 背景と目的

1. 背景

- 近年、発達障害者の職場定着や、教育から就労への移行の困難さが課題となっている^{1,2)}。
- 課題を解決し、発達障害者が就職し、長く働き続けるためには、早期の段階から本人に必要な学習内容や支援を効果的に提供していくことが有効と考えられる。

2. 目的

- 本研究では、発達障害者の教育から就労への移行と、就職後の職場定着の支援に寄与するため、**発達障害者の就労意欲や職場定着を促進する「学習内容」「育成の取組」を明らかにすることを目的とする。**

【参考文献】

- 1) 独立行政法人日本学生支援機構『令和元年度(2019年度)障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書』(2020)
- 2) 障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』「障害者職業総合センター調査研究報告書vol.137」(2017)

II. 方法と対象1

1. 調査の概要

- 郵送法による質問紙調査
- 実施期間・・・2008年11月から12月
- 発達障害の定義・・・学習障害、注意欠陥／多動性障害、高機能自閉症・アスペルガー症候群

2. 調査項目

- ①回答者が支援した発達障害者のうち、「働く意欲が高い人」と「就職後にうまく働き続けられる人」がよく学習できていた項目（26項目の中から1つ選択）
- ②回答者が、そのような人の育成のために就労準備支援で取り組んでいること（自由記述式回答）

II. 方法と対象2

3. 対象者

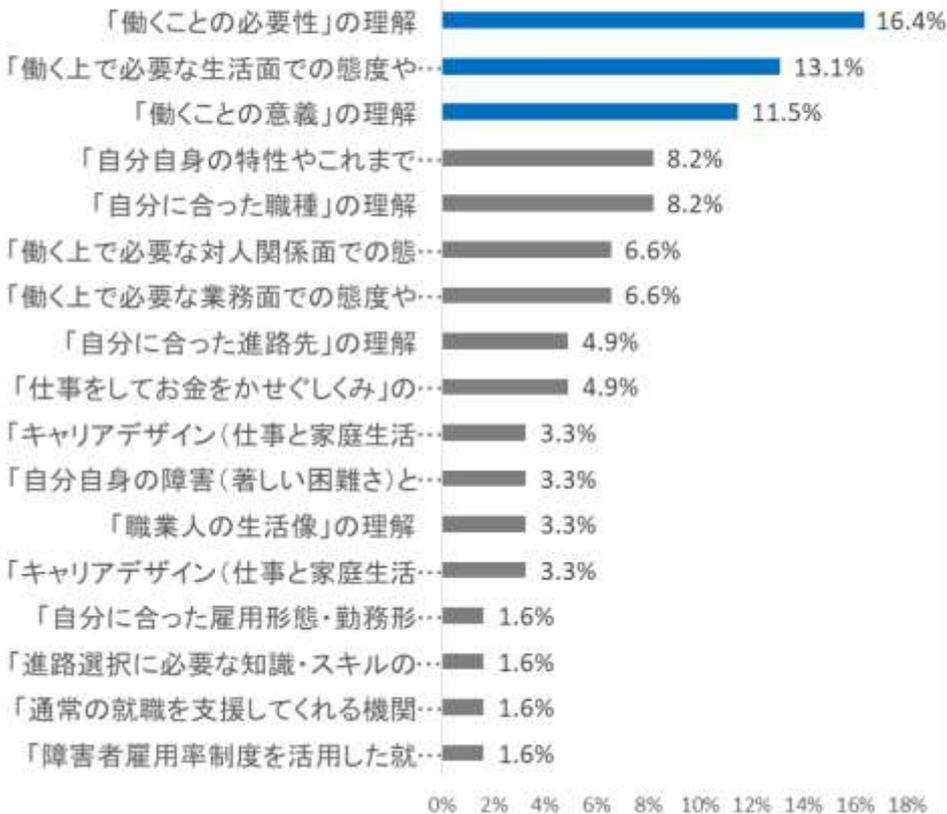
- 高等学校段階の教育機関750校、就労支援機関550ヶ所
- 進路指導もしくは職業リハビリテーションに関する業務を担当している支援者
- 回収率・・・教育機関213名（回収率28.4%）、就労支援機関214名（回収率38.9%）
- 就労支援機関の内訳・・・障害者就業・生活支援センター50名、ハローワーク（障害者就労担当）45名、発達障害者支援センター42名、就労移行支援事業所26名、障害者職業センター23名、障害者職業能力開発校20名、障害者雇用支援センター8名
- 分析対象の回答者数は、各項目によって異なる

4. 分析方法

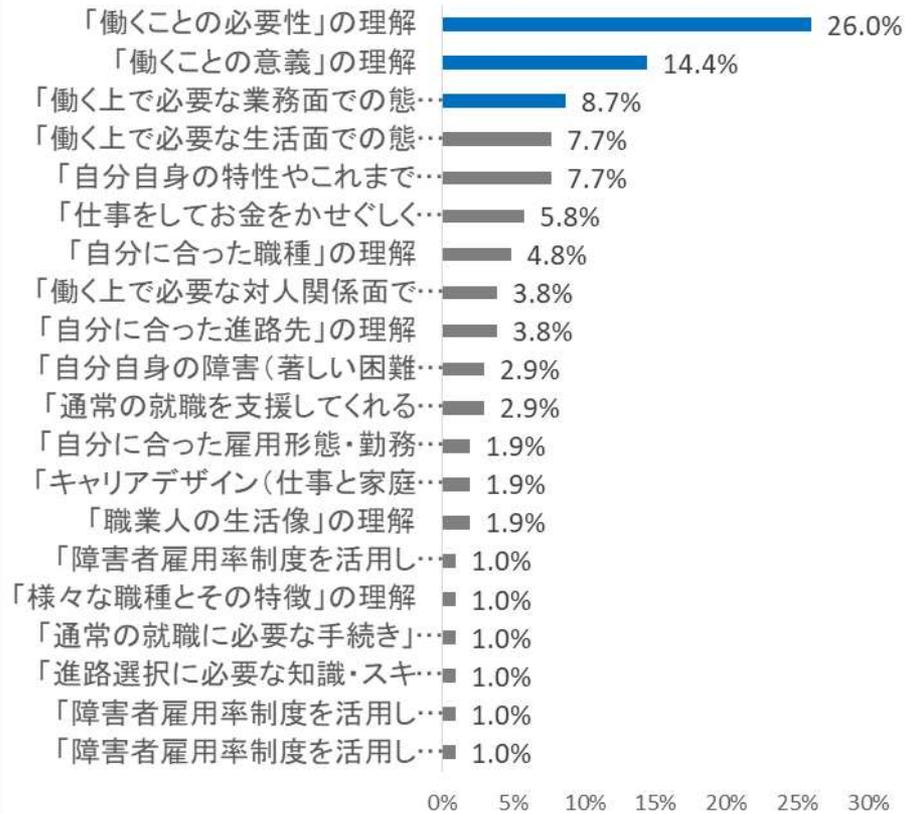
- ① 選択式回答・・・回答の比率を算出
- ② 自由記述式回答・・・テキストを計量的に分析するテキストマイニング
 - テキストマイニングに使用したソフト・・・KH Coder (Ver.3)
 - 分析対象は全て回答者数が5名以上の語

III. 結果1 働く意欲が高い人の学習項目

教育機関(61名)



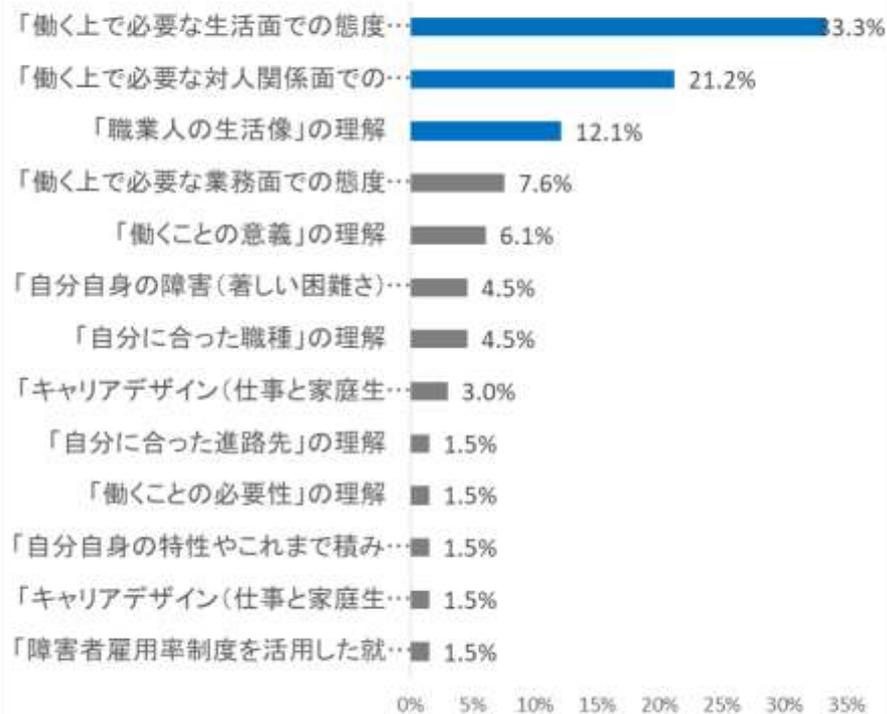
就労支援機関(104名)



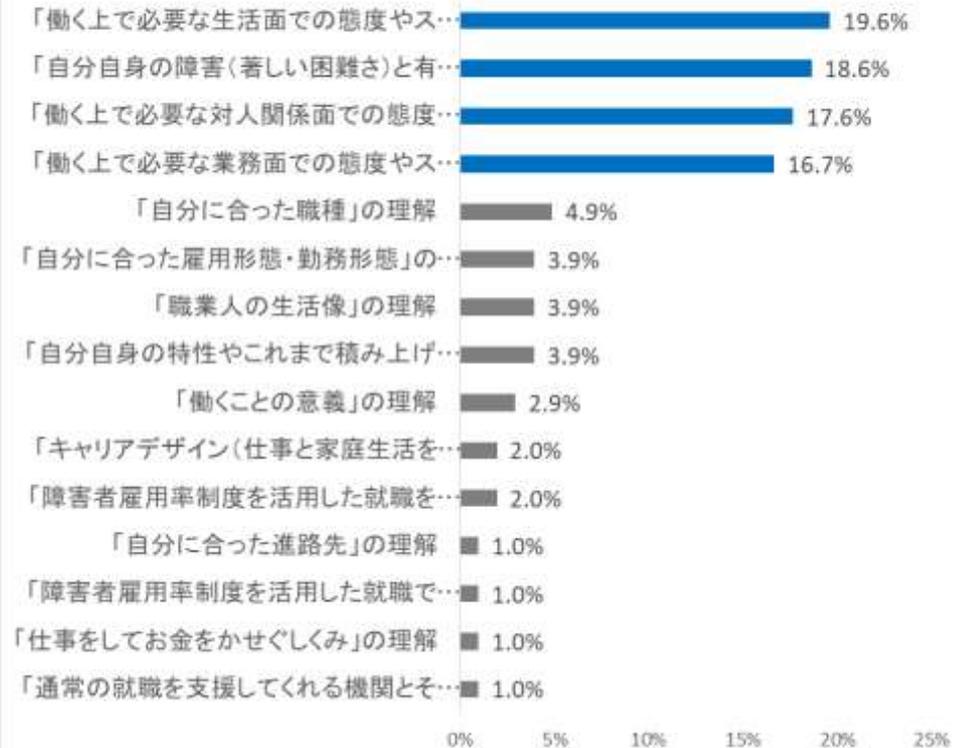
- 教育機関、就労支援機関の両方で、回答率が高かったのは、「働くことの必要性」の理解と、「働くことの意義」の理解であった

III. 結果2 就職後にうまく働き続けられる人の学習項目

教育機関(66名)



就労支援機関(102名)



- 教育機関、就労支援機関の両方で、回答率が高かったのは、「働く上で必要な生活面での態度やスキル」の理解、「働く上で必要な対人関係面での態度やスキル」の理解であった

Ⅲ. 結果3 働く意欲が高い人の育成の取組

① 「学校生活を通じた支援」

② 「お金の必要性、使い方の支援」

⑧ 「職場実習、職場体験」

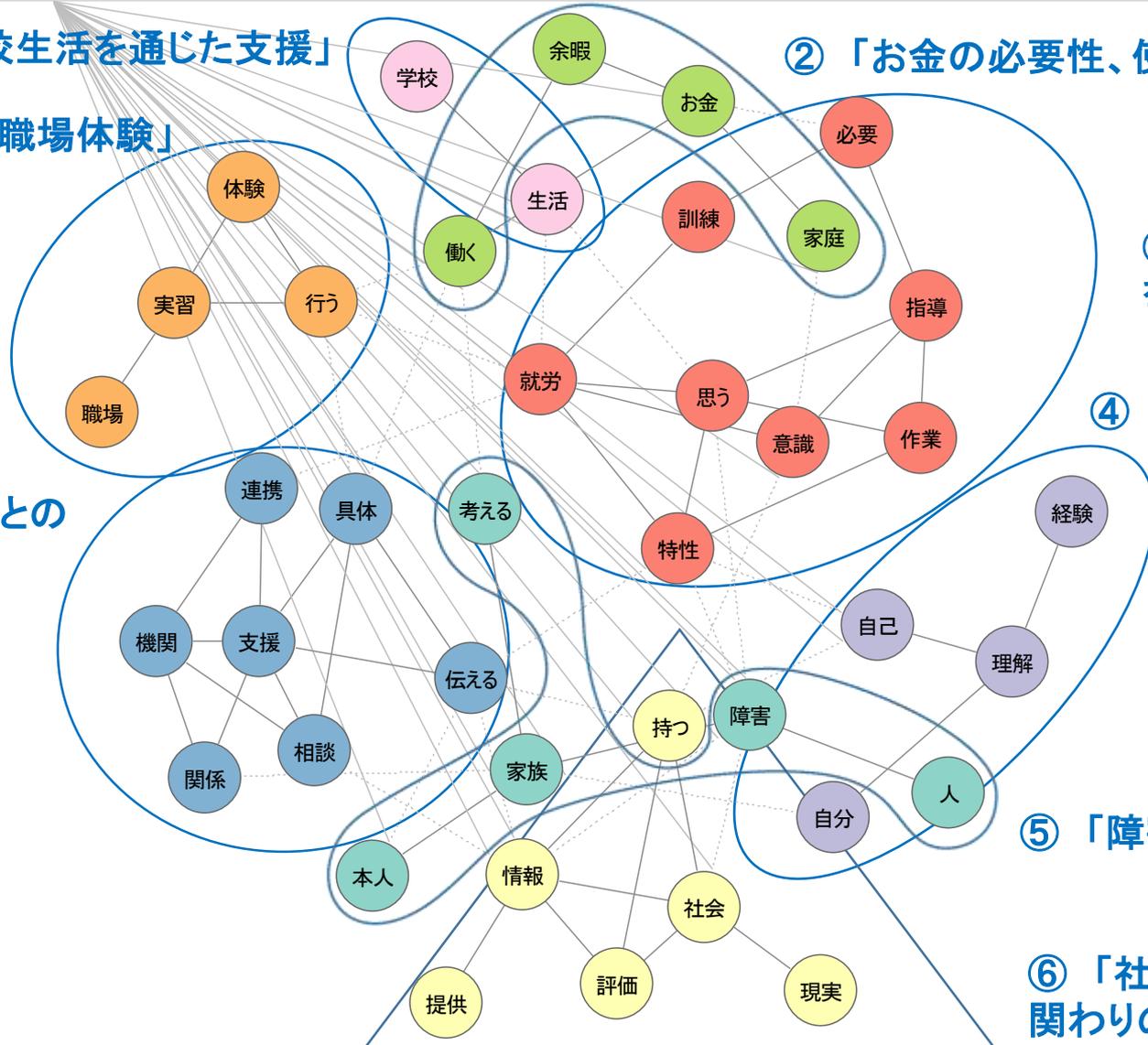
③ 「作業、訓練を通じた支援」

④ 「自己理解の支援」

⑦ 「関係機関との連携支援」

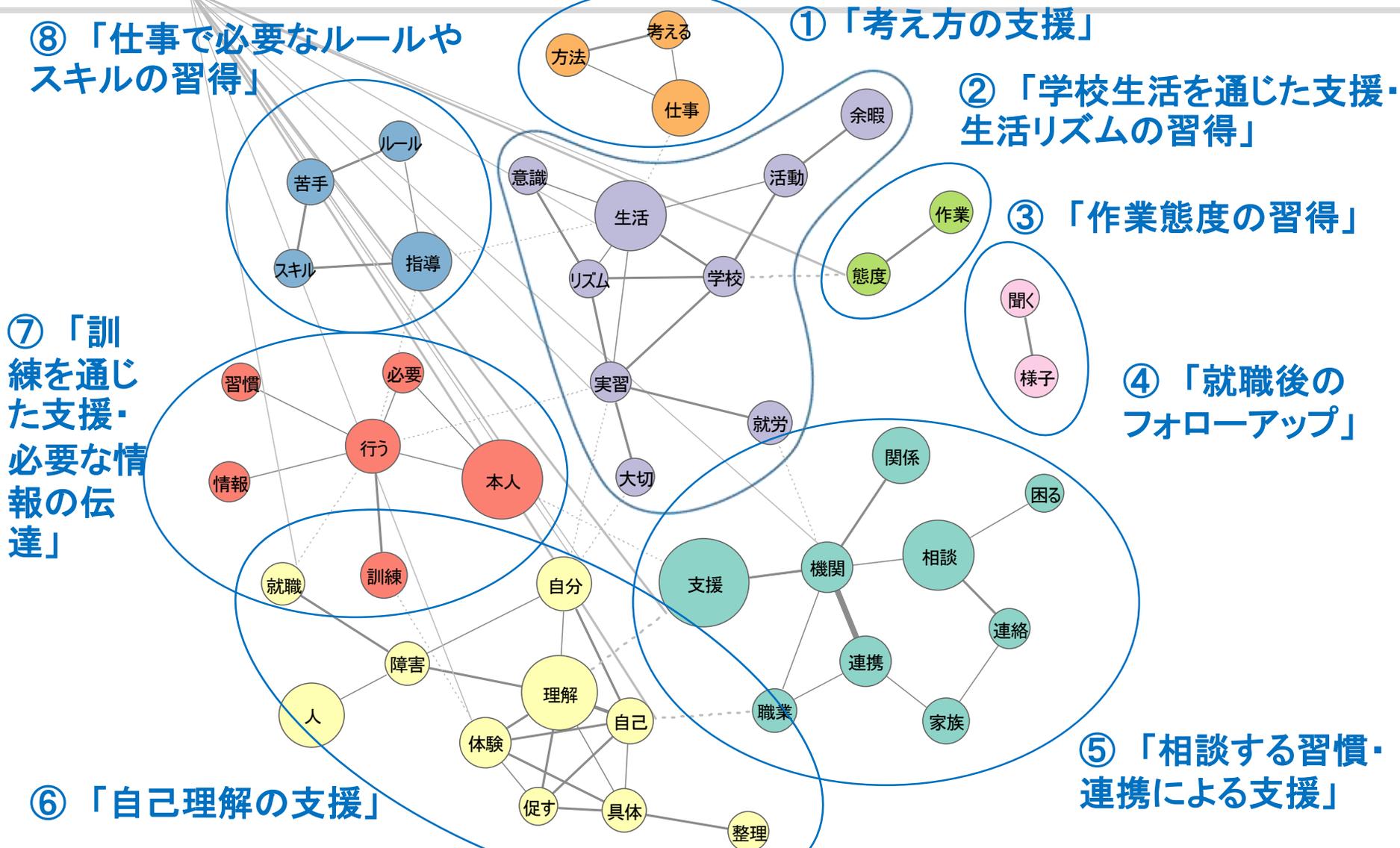
⑤ 「障害受容の支援」

⑥ 「社会の理解や関わりの支援」



- 回答者数は137名(教育機関50名・就労支援機関87名)
- 同じ色のまとまりは、共起関係にある語、これをカテゴリーとしたところ8カテゴリーが抽出

III. 結果4 就職後にうまく働き続けられる人の育成の取組



- 回答者数は143名(教育機関53名・就労支援機関90名)
- 同じ色のまとまりは、共起関係にある語、これをカテゴリーとしたところ8カテゴリーが抽出

IV. まとめ

1. 学習項目(選択式回答)

回答率が高い	働く意欲が高い人	就職後にうまく働き続けられる人
両機関	「働くことの必要性」の理解 「働くことの意義」の理解	「働く上で必要な生活面での態度やスキル」の理解 「働く上で必要な対人関係面での態度やスキル」の理解
教育機関	「働く上で必要な生活面での態度やスキル」の理解	「職業人の生活像」の理解
就労支援機関	「働く上で必要な業務面での態度やスキル」の理解	「自分自身の障害(著しい困難さ)と有効な対処方法」の理解 「働く上で必要な業務面での態度やスキル」の理解

両機関に共通する取組は青字とした。教育機関と就労支援機関に回答に相違があった。

2. 育成の取組(自由記述式回答)

	働く意欲が高い人	就職後にうまく働き続けられる人
両機関	学校生活を通じた支援 お金の必要性、使い方の支援 作業、訓練を通じた支援 自己理解の支援 障害受容の支援 社会の理解や関わりの支援 関係機関との連携支援 職場実習、職場体験	考え方の支援 学校生活を通じた支援・生活リズムの習得 作業態度の習得 就職後のフォローアップ 相談する習慣・連携による支援 自己理解の支援 訓練を通じた支援・必要な情報の伝達 仕事に必要なルールやスキルの習得

どちらの人にも共通する取組は青字とした。意欲が高い人と働き続けられる人で回答に相違があった。

V. 考察

1. 学習項目

- 意欲が高い人は働くことの基本的考え方、働き続けられる人は働く上で必要な態度やスキルを満たしており、差異があった。つまり、意欲を高めることと、職場適応がよいことで必要な学習項目は異なる可能性がある。
- 教育機関は生活面に関すること、就労支援機関は働く上で必要なことや障害理解や対処の回答率が高く、機関によって求められている支援が異なる可能性がある。

2. 育成の取組

- 意欲が高い人と、働き続けられる人の育成に共通していたのは、学校生活を通じた支援、訓練を通じた支援、自己理解の支援、連携による支援であった。これらの支援はどの段階でも重要である可能性がある。
- 意欲が高い人のみで挙がっていたのは、お金、障害受容、社会、職場実習・職場体験の支援であった。働き続けられる人のみで挙がっていたのは、考え方、生活リズム、作業態度、フォローアップ、相談の習慣、必要な情報提供、仕事で必要なルールやスキルの習得の支援であった。これらの支援は対象者の段階や支援機関の役割に応じて必要な支援である可能性がある。
- 対象者の状況やニーズ、支援機関の専門性や役割をふまえた支援により、効果的な連携や支援が進むことが期待される。