

# 新規学卒者の障害受容について

○川本 静（広島東公共職業安定所（就）上席職業指導官）

## 1 はじめに

障害者雇用に関わったのは、今から15年程前である。当時小規模のハローワークで、時折、障害のある方を担当していた。その時、障害者雇用は、障害者手帳、年金及び生活保護等諸制度を利用し、地方自治体及び支援機関の方々と関わり合いながら進める必要があることを学んだ。それから数年たった頃のことである。新規採用時からよくハローワークで見かけていた方が、専門相談部門の窓口へ座っていた。初めてお見かけして20年である。時間の重みを感じるとともに、どこからが障害なのかを意識し始めたのもこの頃である。

## 2 障害の有無について

障害の有無は医師等の診断に基づくものである。ハローワークでの取扱いは、障害者職業紹介業務取扱要領の「障害者の範囲及びその確認」により、専門相談窓口が利用できるかが定められている。その中には、手帳を所持しない統合失調症、そううつ病、てんかん、発達障害及び難病等についての取扱いも含まれている。また本人が生活のしづらさを感じている場合、関係機関との連携及び福祉制度の説明も行っているが、人権に配慮した対応が求められる。今回は障害者手帳の有無及び障害受容の状況により考察したい。

ハローワークの職業相談窓口には、一般の職業相談部門（学卒部門を含む。）及び専門相談部門がある。何らかの障害があり、既に就労支援を受けている方及び特別支援学校進学者は、地域のハローワークの専門相談部門を利用する。それに対し一般の職業相談窓口を利用する方は、障害者手帳を所持しているものの地域の支援を利用していない方や、医療機関で受診しているものの障害について全く理解していない方が含まれる。

## 3 障害者手帳を所持する方への対応

障害者手帳を所持し、一般職業相談窓口を利用している方は、一般の学校へ進学しているケースである。特別支援学校へ進学した場合、学校生活を通じて働くことの意義や目的を学んでいるため、自分のできる仕事を理解していることが多い。それに対し一般の学校へ進学した場合、就労について学ぶ機会はほとんどなく、就職活動を始める時期になり初めて就職の難しさを実感する方も少なくない。これは障害者を取り巻く環境として、障害者雇用率制度や特

定求職者雇用開発助成金制度など障害者雇用促進のための制度があること、支援機関による事業主及び障害者本人へ対するサポートシステムがあることが挙げられる。これらの制度を活用し、障害者雇用を促進する企業も多数存在する。また一般の学校における学生生活で、他の学生以上に努力している方や「これまで自力でやってきている」と自負のある方も多く見られる。更に学校や家庭生活において、教師、友人、家族等の身近な存在が、自然に本人をフォローしており、本人が社会生活を営む上で生活のしづらさを感じていないことも見受けられる。このように障害者雇用制度と、本人が障害の説明の必要性を理解していないことが、就職活動を困難にする一因と考えられる。

障害者手帳を所持する方に対しては、障害者を取り巻く諸制度の理解が必要である。本人、家族及び同行者に支援機関との連携を説明し、就職活動の準備から始めることとなる。本人のストレングスに着眼し、できるだけ成功体験を引き出した応募書類を作成することで、面接時自分らしさを発揮できるようになる。障害の状況の説明も重要である。初対面の面接官に対し、障害の状況、通院、服薬及び配慮の必要な事項等を伝えるには、事前に別紙にまとめておくことや支援者の活用が有効である。障害をオープンにして面接を受ける場合は支援者の同行が可能である。第三者である支援者が同行し、障害の状況、障害特性の説明、実習制度やジョブコーチ支援など定着に向けた支援方法を説明し、事業所と支援者が連携して就職後の新たな課題への対応することで、安易な離職を未然に防ぐことに繋がる。

## 4 障害者手帳を所持していない方への対応

障害者手帳を所持していない方に対しては、本人が通院の事実または病名を申し出た場合と、全く障害についての認識がない場合のいずれかにより対応は異なる。

本人から何らかの申し出があった場合、現在の状況について聴取する。障害者手帳取得予定であれば、前述の障害者手帳取得者と同様の対応を行う。障害者手帳の取得予定でない方については、ハンディキャップを認識しているか否かを確認する。ハンディキャップを認識している方に対しては、障害者雇用制度と障害の状況の伝え方を、家族や教員等が同席した上で説明する。一方申し出があったもののハンディキャップを全く感じていない方及びハンディキャップがあっても認識しない方に対しては、一次的には後述の全く障害を認識していない方と同様の対応を行う。

全く障害を認識していない方の対応では、窓口での本人

ニーズの把握に苦慮する。通常、職業相談は会話中心であるが、本人の理解を得て会話の内容を記録し、それを本人に示しながら会話を進めると有効である。一般的な価値と本人の価値に差があると思われる内容が含まれていたとしても否定せず、本人の話す内容がジグソーパズルのようにバラバラであったとしても、記録をとり視覚的に確認していただく。ある程度話が進んだ段階で本人の言葉を使い、時系列に沿って内容を確認する。これを繰り返すことにより、本人の主訴が把握できるようになり、信頼関係の構築に繋がるようである。また、本人の伝えたい内容と第三者へ伝わる内容に相違があることも意識する必要がある。例えば、ある物を指して「これは何ですか?」と尋ねた時の返答は十人十色である。いろいろな表現方法があることと同様、伝わりやすい答え方があることを理解できれば、就職活動において有効である。職業相談を重ねてもなかなか成果の出ない方への対応は複数の職員で行うことが望ましい。複数対応により、異なった視点での分析が可能になり支援の方向性を見出すまでの時間が短縮されることや、職員のバーンアウト（燃え尽き症候群）を防ぐなどの効果が期待できる。ただ、対応できる相談件数が限られるという面もあるため、状況に即した判断が必要となる。

就職活動を行う上で本人を取り巻く環境にも着眼する必要がある。家庭環境、家族の意見及び奨学金の利用の有無が多大な影響を与えているケースも少なからず見受けられるからである。

## 5 初めての就職活動に不安を抱えている方への対応

「就職活動の進め方がわからない」「何をしたいかわからず不安」この言葉は若年者からよく発せられる。就職活動は、履歴書や自己PR書等応募書類の作成、応募企業の選定から始まり、面接、採否結果へと続く。応募書類作成の段階で、これまでの経験の棚卸しができず、自己分析や自己決定に至らないケースがある。また、本人（または家族）の希望と現実が乖離していることもある。不安を抱えている方に対応する時は、就職活動の手順の説明から始めると効果がある。

応募書類の作成において、履歴書は最初に住所、氏名及び学歴等記入方法が定まっている欄から記入してもらう。志望動機や自己PRの欄は、応募企業の選定後に記入する。自己PR書を必要としない企業もあるが、今後の面接対策にも効果的であるため、作成した方が望ましい。ただ自己PR書を自分で作成できない方も少なくない。その場合、まず成功体験やプラスの記憶を辿りテーマを決める。アルバイト経験がある方は、仕事を通じて得たものをテーマにすると効果的である。次に、実際どのような経験をしたのか具体的に話してもらい、その内容を記録する。一通り話

し終わったら、記録を見せながら時系列に沿って本人の話を組み立てる。この時できるだけ本人の言葉をオウム返しするよう心掛けると効果的である。本人の表情を見ながら、話したい内容になっているか本人へ確認する。「話す→記録→まとめる→確認」の一連作業を繰り返すことで、本人の伝えたい内容が明確になる。また、本人の伝えたい内容に近づくほど、表情が明るくなっていく。

応募企業の選定においては、その企業を志望した明確な理由があるかが重要になる。志望動機について、企業研究で得た情報を答えるケースがよく見受けられるが、根底に過去の経験があることを意識する必要がある。経験は最大の武器であるため、志望動機に盛り込むことで強みのアピールに繋がる。

このように就職活動のどの段階かを明確にすることで、本人の現在の状況の確認と目標設定が可能となる。設定した目標を少しずつ達成していく過程で自己実現感が得られ、次第に不安が払拭されていく。

また、面接を受けたが思うような結果が出なかった時には、面接の振り返りが有効である。まず本人の印象に残っている質問や面接官の言動を挙げてもらう。次にその質問にどのように答えたかを述べてもらう。そして、他の対応方法の可能性について推考する。こうして次回の面接対策を検討し、これを何度も繰り返すことで面接で適切な対応が可能となる。

## 6 まとめ

学校卒業後の就職は、その後の人生を大きく左右する。障害者を取り巻く環境も改善され、本人のニーズに応じた選択も可能となっている。的確な状況判断と周囲との連携を大切に、一人一人に寄り添った支援を行うことが、今後ますます求められる。