

広汎性発達障害を持つ方の就労円滑化に関する方策の検討 — 就労している広汎性発達障害を持つ方の語りを手がかりに —

“On approaches to facilitating positive labor conditions for workers with pervasive developmental disorder (PDD)
: Gleaned from the interviewing of employees with PDD”

平野啓介
Keisuke HIRANO

Abstract

The objective of this study is to identify effective approaches to creating positive working environments for workers with pervasive developmental disorder (PDD). Employers are expected not merely to focus on general support strategies for workers with PDD, but also to respect their individual rights as employees. For this study, semi-structured interviews of two employees with PDD were conducted and collected data was then analyzed using qualitative research methods. Results indicate that, if employers want their employees with PDD to work more effectively, they need to demonstrate how to do things in a tangible way, to help them better understand the nature of their disability, and to facilitate the accumulation of workplace experience. Additionally, results suggest that co-workers need to learn more about the individual personalities and disability characteristics of employees with PDD.

抄録

本論文では、広汎性発達障害を持つ方が就労を円滑にすすめていくために、どのような方策が必要かを明らかにすることである。広汎性発達障害の特性に焦点を当てた支援に留まらず、当事者の個性が尊重され就労することが求められる。現在、就労している当事者2名に半構造化インタビューを行い、言語データを収集し質的研究法に基づき分析を行った。分析の結果、視覚的理解が可能となる支援を基盤としつつ、「自己の障害特性を理解する」「就労場面での経験の蓄積」が円滑化への方策として見出された。さらに、就労先の社員が「当事者の個性を理解」し関与していくことが就労円滑化に重要であることも示唆された。

1. 目的と背景

本論文では、広汎性発達障害を持つ方が就労を円滑にすすめていくために、どのような方策が必要かを明らかにすることである。

2005年4月施行された発達障害者支援法において、発達障害を「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の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して政令で定めるもの」と定義し

ている。この法律では国及び地方公共団体の責務を明らかにし、早期発見、早期支援、教育支援、就労支援、地域生活支援、権利擁護、家族支援、発達障害者支援センターの設置等を規定している。2011年8月施行の障害者基本法の一部を改正する法律では、障害の範囲に発達障害が含まれることが、障害者基本法第2条1項に明文化された。かつて福祉サービスの対象となることが難しく、いわゆる制度の谷間におかれていた発達障害を持つ方に対し支援の根拠が

位置付けられた。

2006年に障害者の自立及び支援に関する法律¹⁾(以下、障害者自立支援法という)が施行され、障害福祉サービスの一元化をはじめとして諸々の改正がなされた。ねらいの一つに、障害を持つ方がもっと「働ける社会」を掲げ、一般就労移行を目的とした事業の創設、働く意欲と能力のある障害者が企業で働けるよう、福祉側から支援する取組みに弾みがつくこととなった。

さらに障害者の雇用の促進等に関する法律(以下、障害者雇用促進法という)においても、障害者就労において、企業主は一定以上の障害者を雇用しなければならないが、1960年の施行から長い年月をかけ、身体障害者から知的障害者へと障害者雇用率の対象が拡大し、2018年4月1日から精神障害者(発達障害を含む)が法定雇用²⁾義務の対象となった。この改訂は、発達障害を持つ人の就労への追い風として期待される。

就労は、社会参加、賃金獲得、生計維持、個性の発揮、自己実現の機会につながる重要な柱

であり、その適性、能力を十分に発揮し働くことができるようにしていく必要がある³⁾。岡村(1983)は、「社会生活の基本的要求」の主要項目として、「経済的安定の要求」をあげ、「今日の経済制度が貨幣経済であり、衣食住に対する要求はそれらを購入するに足る経済的収入に対する要求であり、それは一時的ではなく永続性のあるものでなくてはならない」としている。さらに「経済的安定すなわち継続的な収入を確保するためにはつねに生産的労働または職業の機会をもつか、経済的に保障されるような社会制度に参加することが必要である」とし、職業的安定とその実現を可能にする社会組織の存在と、その主要分野として就労支援を挙げた⁴⁾。

発達障害を持つ方の職業紹介状況も、身体障害、知的障害、精神障害のいわゆる三障害に肩を並べるように新規求職申込件数に対する就職率も年々上昇傾向にある⁵⁾。さらに、発達障害を持つ人への就労支援の法制度が整備され、その支援技術も積み上げられている^{6) 7)}ものの、並走するように就労上の課題も顕在化している。広汎性発達障害に特化すると、仕事そのも

- 1) 障害者自立支援法、は、2013年4月1日から「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(以下 障害者総合支援法という)」と改称された。
- 2) 2013年6月13日、精神障害者の雇用義務化を含む改正障害者雇用促進法が成立した。施行日は2018年4月1日であり、対象とする精神障害者のなかに発達障害者が含まれることが明記された。それ以前は、障害者雇用率の算定ベースに精神障害者は含まれていないが、企業が法定雇用率を達成しているかどうかの算定ベースでは、精神障害者保健福祉手帳所持者に限り「身体障害者または知的障害者を雇入れたものとみなす」ことができる(障害者雇用促進法第71条)となっている。なお厚生労働省は、2018年4月1日以降の法定雇用率について、民間企業2.2%(改訂前2.0%)、国・地方公共団体等2.5%(改訂前2.3%)、都道府県等の教育委員会2.4%(改訂前2.2%)と定め、併せて障害者雇用義務の民間企業の範囲を従業員50人以上から45.5人以上とした。
- 3) 内閣府「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)
スライド19:障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>
- 4) 岡村重夫(1983):『社会福祉原論』全国社会福祉協議会、pp80-82.
- 5) 厚生労働省(2016):平成28年障害者雇用状況の集計結果
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000145259.html>
厚生労働省職業安定局(2017):障害者雇用の現状等(平成29年9月20日)
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000178930.pdf>も参照されたい。
- 6) 根本友之・白兼俊貴ほか(2015):『発達障害者就労支援レファレンスブック』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
- 7) 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職業センター(2015):『発達障害者に対する雇用継続支援の取組み～在職者のための情報整理シートの開発～』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職業センター実践報告No.27

の遂行能力、いわゆる「ハードスキル」と、仕事に直結しないものの日常生活能力や対人関係など就労生活に間接的に関連する、いわゆる「ソフトスキル」の両方に課題を抱え、たとえ就職したとしても離職につながる⁸⁾。

発達障害者支援法が施行されたことで、「発達障害」という言葉が社会に認知されるようになったものの、他方では職場内でのコミュニケーションが苦手な場の雰囲気を読めない人へ、「発達障害ではないか」と飛躍した用い方がされる風潮もある。そもそもの発達障害の理解に課題を多く含む当今、障害特性を理解しつつ働く意欲と能力を活かし、働きやすいよう配慮している就労支援事例も数多く報告されている⁹⁾。高岡(2012)も、仕事に関して、意欲、得手不得手の偏りを自己認識できれば、就労場面の困難について何等かの対処法を行使できる可能性が示唆され、「特性の偏りにフィットした職場でなければ働くことができない」や「当事者の能動性を無視し、安易な定型化した支援にブレーキをかける意義を持つ」としている¹⁰⁾。また熊谷(2016)も、発達障害者本人と周囲との相互作用のなかで生じている事象について、どの様に感じているのか理解することができれば、企業や就労支援に携わる専門機関との共通理解が促進される¹¹⁾。とりわけ発達障害者への就労支援は、医学モデル的なパラダイムから抜け出しておらず、もっぱら定型発達者向けのコミュニケーション様式に適應することが目標であり、結果他者との相互作用におけるスキルの獲

得が就労支援のゴールに設定されがちである(熊谷, 2017)¹²⁾。

こうした企業側、就労支援機関側の支援事例に加え、高岡や熊谷の知見を重ね合わせるとより一層就労の円滑化に繋げられるのではないか。そのためには、就労支援の対象者である発達障害を持つ当事者が現状をどう捉えているのか、生の声に耳を傾けることに意義がある。そこから周囲との相互作用のなかで生じている差異を埋め、就労円滑化の方策を見いだすことが可能となる。本研究では、とりわけ就労上の課題が往々にしてある広汎性発達障害を持つ方に焦点をあて検討する。

II. 研究方法

(1) 用語の定義

① 発達障害を持つ方

発達障害者支援法第2条第1項「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の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して政令で定めるものをいう」に該当する方とした。

② 広汎性発達障害

インタビュー協力が受けている診断名(2名ともに広汎性発達障害)を用いた¹³⁾。

③ 就労

「企業と労働契約を締結し当該業務を遂行することで賃金を得ている」状況とした。

8) 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, 第685号, 57-61

9) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2013) : 『発達障害者のための職場改善好事例集 (平成23年度)』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

10) 高岡 佑杜 (2012) : 『高機能広汎性発達障害を持つ人々の就労問題に関する質的研究 - 仕事を円滑に進める方法に着目して』臨床心理学, 第12巻第4号, 527-541

11) 熊谷 晋一郎 (2016) : 『自閉スペクトラム症の研究において地域性・時代性に依存する disability と 個体側の impairment を区別することの重要性』発達心理学研究, 第27巻, 第4号, 322-334

12) 熊谷 晋一郎 (2017) : 『自閉スペクトラム症の社会モデル的な支援に向けた情報保障のデザイン』当事者研究の視点から, 保健医療科学, 第66号, 第5号, 532-544

13) 発達障害の医学的診断基準として、世界保健機関 (WHO) の国際疾病分類第10版 (ICD-10) アメリカ精神医学会の診断と統計の手引き [DSM-IV-TR, 2013 (平成25)年5月からDSM-V] が用いられている。なおDSM-Vでは「自閉症スペクトラム症/自閉症スペクトラム障害」が新基準となった。従来の「広汎性発達障害」で診断された方と新基準で診断された方が混在することとなる。

(2) 対象

高等養護学校を卒業し、C市内の一般企業で就労している広汎性発達障害の診断を受けている当事者2名とした。

本調査に至る手続きとして、発達障害をもつ方への支援実績がある障害者就業・生活支援センター、自立訓練事業所、共同生活援助事業所の専門職へ本調査の趣旨説明を行い、対象者2名の紹介を受けた。対象者2名の承諾を経て調査を実施した。

(3) データ収集方法

インタビュー調査を、2018年12月13日・15日に実施した。

調査にあたっては、半構造化面接によるインタビュー実施した。基本属性に代表されるように、質問内容がある程度決めつつ、それを起点として自由に語ることができる余地を残した方法が当事者理解の促進には有益と考えたためである。調査日は対象者の都合を確認し決定した。

(4) 調査内容

①基本属性（年齢、診断名、手帳取得状況、現在の就労業種、雇用形態、月給）に②インタビューガイド内容（今の仕事に就いた経緯、今の仕事の内容、仕事の楽しさ・面白さ、仕事で大変なこと・苦勞すること、仕事での目標、仕事において周囲からどのような配慮をしてもらいたいか）を説明した上で、自由に語ってもらう形式をとした。

(5) 倫理的配慮

旭川大学短期大学部研究倫理委員会（旭川大学短期大学部における人間と対象とする研究審査申請）の承認を得て実施した（受付番号1）。

対象者へ、依頼文書および口頭で、研究目的、意義、方法を説明した。インタビュー内容について、個人の特定がされることはないこと。本調査への回答は任意であり、インタビューの中

断およびそれに対する不利益は、本人、関係者を含め一切生じないこと。インタビューデータの取り扱いおよび調査研究結果について論文発表や学会報告で活用されることを説明し、承諾書を得た。

インタビュー場所は、対象者が利用している福祉サービス事業所内にあるプライバシー確保ができる部屋で実施した。一人当たりのインタビューは1時間15分程度であった。事前承諾を得たうえでICレコーダーに録音し、文字テキストデータを作成、その内容を確認してもらった。

Ⅲ. 分析方法

質的研究法を用いた。当事者の視点を理解したく、この方法が適していると考えたためである。対象集団の代表性という課題について指摘する点もあるが、当事者の声を直接聴くことを出発点にしたかったためである。

分析方法については、桜井厚・小林多寿子¹⁴⁾、佐藤郁哉¹⁵⁾を参考にし、次の手順で行った。

インタビュー対象者の語りを1件ごとに文字テキストデータとして作成した。次に文字テキストデータをA氏、B氏の語られた言葉・文脈に着目しながら、(1)仕事の楽しさ・面白さ、(2)仕事で大変なこと・苦勞すること、(3)仕事での目標、(4)仕事において周囲からどのような配慮をしてもらいたいか、(5)障害特性への定型化した支援について思うことに焦点をあて、コード・マトリックスに整理した。コード・マトリックス内の文脈は、語りの内容が変わらないよう配慮しつつ、定性的コーディングを施した。(1)から(5)までの文書セグメントを用いて、データベース化したものに基づきストーリー化したものを後述Ⅳ. 結果(2)に示した。

14) 桜井 厚・小林 多寿子 (2005) :『ライフストーリー・インタビューー質的研究入門』せりか書房

15) 佐藤 郁哉 (2008) :『質的データ分析法ー原理・方法・実践ー』新曜社

IV. 結 果

(1) 基本属性

表1のとおり示した。A氏、B氏ともに、高等養護学校を卒業後、一般企業で就労している。雇用形態は、障害者雇用で契約社員、パートタイムでの就労であった。下記は両氏が語ったライフストーリーの要約である。

A氏は、小学校、中学校は普通学級を卒業したものの、小学校中学年辺りから中学3年間は不登校が続いていたとのこと。両親の離別で父親と生活していたが、父親の病気による入院と同時に自分自身も入院。本人の語りから15-6歳に広汎性発達障害と診断されたとのこと。父親の病死とともに里親のもとで生活した。

不登校での学習の遅れとコミュニケーション能力を身につけるため、里親の助言を受け、高等養護学校へ入学。在学中は生徒会活動に邁進しコミュニケーション力を身につける努力をした。さらに職場体験実習から、総合小売店で就労することとなり6年目を迎えた。現在、家電とサービスカウンターの担当をしている。アパートで独り暮らしをしている。

B氏は、小学校中学年から普通学級（B氏曰く「親学級」）と特別支援学級（B氏曰く「特殊学級」）を行き来し、小学校高学年から特別支援学級へ。中学校も引き続き特別支援学級に在籍。高等養護学校へ入学し寄宿舎生活をしながら、陸上とスキー競技に汗を流した。高等養護学校を卒業後は、自身願の食料品小売店で就職するも、パワーハラスメントにより3年で退職。別の食料品小売店へ就労し9年働いたが、人出不足による業務負担が過重となり退職。現在はクリーニングサービス店で就労し、就労と

スキー競技を両立している。高等養護学校から続けているスキー競技では、国際大会に出場し優勝、入賞経験がある。これまで就労先はスキー競技に理解を示してくれているとのこと。アパートで独り暮らしをしている。

(2) インタビュー対象者の語りから

(1) 仕事の楽しさ・面白さ、(2) 仕事で大変なこと・苦勞すること、(3) 仕事での目標、(4) 仕事において周囲からどのような配慮をしてもらいたいのか、(5) 障害特性への定型化した支援について思うことを表2のコード・マトリックスに示した。

本章の「 」書き・斜体文字は発達障害者の語りである。「 」内にある[]は、その語りを補足するものとして筆者が加えたものである。語りの中の・(中黒)は対象者の沈黙を表し、「 」内の(略)は文書データの一部あるいは前後部分の省略を示すものである。斜体文字終了後の正体文字は、語りの文字テキストの文脈、非言語的情報を踏まえ筆者が解説を加えた。

(1) 仕事の楽しさ・面白さ

「・・・いろいろな商品があるので、商品の・・・あんな商品もあるんだなって・・・はい、商品の知識ですか、覚えてたりするのが楽しいですね」「あとはお客様から、ありがとうとか、そういった感謝の気持ち・・・言葉とかをいただいたりすることもあるので・・・」(A氏)

「(略) 僕も物を運ぶ仕事つつうのがすごく、学生の頃から好きだったんで～まあだからその～階段とかって昇り降りって(略)それが本当にすごく、ああこれはやりがいがあるなってい

表1 基本属性

対象者	性別	年齢	診断名	手帳(判定)	就労業種	雇用形態	月給 ^{*1}
A	男	26歳	広汎性発達障害	療育手帳(B)	総合小売店	契約社員	13万円
B	男	32歳	広汎性発達障害	療育手帳(B)	クリーニング	パートタイム	8万円 ～12万円 (時給制の為)

※1 対象者A氏、B氏ともに月給に加え障害基礎年金(月額 約64,000円)を加えて生活している。

うのがあります。本当。」「僕としては、座る仕事とか、そういう細かい作業を一日中やるつうのが、あんまり僕好きじゃないんで。その～まあ力仕事で、それで朝から晩まで体動かしていた方が、やっぱすごく、もう、楽ですね。あの・・・その・・・体形も維持できるのもっていうのもありますし。」(B氏)

両氏ともに就労先の業種は異なるものの、自身の配属先で活用できる知識の習得、希望する業務が可能となることにより、今の仕事の楽しさ、面白さといった部分を肯定的に捉えていることが伺える。A氏は高等養護学校の職場実習で配属された企業に就職した。職場実習では「とてもやりがいがあって働きたい」と思ったとのこと。生活歴で他者と関わる機会が極めて少ない環境だったため、高等養護学校での生活や職場実習で顧客から声をかけられることを大変うれしく感じたという。

B氏もすぐ上の兄の仕事を眺め、力仕事に憧れを抱いていたという。スキー競技選手でもあり、今の仕事とスキー競技の身体作りに関連すると話し、今の仕事にやりがいを感じているという。

(2) 仕事で大変なこと・苦勞すること

「[今の] サービスカウンター入ったのも、ちょっと人があんまりいなかったのと(略)それでなかなかこうそっちの方[家電とサービスカウンターの両立]もやると家電の作業がうまく進まなかったりですね。(略)手伝っていたりするんですけど・・・あとは・・・どうしても、あの・・・なんて言うですか、お客様の・・・クレームではないですけどちょっとしたこう・・・何ていうんですかね・・・」
「[商品の] 入れ替えがあったりする時に、[商品保管している倉庫が煩雑なため] 倉庫とかもですね(略)商品は入ってくるので、その倉庫とかの整理、ものを出したりとかできないので～なんか(略)色々わからないものが積まれていたりだとか・・・整理が・・・」(A氏)

「僕としての大変なのは仕分け、洋服関係のことなので。白衣、ユニフォームレンタルの白

衣とかもやってますし、ジャケットも洗濯したりってのも、まあその色々ドライとか、こうやって洗ったりだとか、あの溶剤でこうやって、あの洗うような作業をしたりとかしてるんで、こういうものとか全部、あの～今そのジャケット、テーラージャケットとか着てるのが水洗いできないやつなんですよ。(略)」「[洋服の] ドライで洗えるってあっても、これは溶剤じゃなきゃ洗えないって。結構そういったトラブルも(略)色が黒いのに移ったりして～これが弁償になってしまうので～それが本当に大変なんです。仕分けるのが。」(B氏)

両氏ともに共通しているのが、同時に複数かつ所定時間内に処理する必要のある仕事について、大変さや苦勞を抱えているということが伺えた。さらに優先順位をつけて対応しなければならない。A氏は目の前にいる顧客の言葉を聴き取り、B氏も顧客のニーズに対応し衣服を仕分けすることになる。この時々刻々と迫るマルチタスクに対する困難を抱えていることが伺える。このマルチタスクに対する困難は、両氏とも自己認識しており、苦勞はありながらも解決する努力をしていると語っていた。

(3) 仕事での目標

「目標ですか(略)目標というものは特に・・・何もなければそのままはい・・・」
「仕事自体は周りの人もいい人ばかりなので(略)大きなトラブルもなくそのまま続いただければ・・・いいかなと。」「他の人ができなくても、私だけじゃなく色々フォローしてくれたりだとかもありますし(略)向こうからも声かけたりしてくれたり・・・あるんで、こちらからも声かけやすかったり。」(A氏)

「目標は・・・まあ、あの～アイロンがけができたらいいなって。」「[今希望するアイロンがけには入っていないが] 練習しておいた方が良かったという風なこと言われましたんで、上の人から。」(B氏)

両氏とも、控えめに回答したのが印象的であった。A氏は今のまま仕事を続けていければ良いと話した。高校の職場実習からやりがいを感

じていたこと、マルチタスクの遂行について苦勞する部分はあるものの社員（上司、同僚）が自分をフォローし、障害を持つ人といった物差しでみずに関わってくれることを挙げた。他方では「ほかに勤めるところも今はないので」という発言も気がかりである。この真意は未確認である。

B氏も現在の担当業務から一つ上の段階へ進みたいと希望を述べていた。クリーニングサービスにおいてアイロンを綺麗にかけることが重要であり、それをできるよう進言してくれた上司の期待に応えたいという。

両氏に共通するのは、「周囲の理解」「自分自身へ期待をこめ関わってくれる」ことを体験していることである。

(4) 仕事において周囲からどのような配慮をしてもらいたいのか

「私がカウンターでやっているあいだに、家電のことをやってくれたりだとかっていうのもあるんで。今でもかなり・色々とう、やってくれる、配慮といえますか、していただいているのかなって思いますね。」(A氏)

「今のところありません。」(B氏)

インタビューした筆者としては、驚きを覚えた部分であった。A氏はもとより、B氏の「今のところありません。」と答えた言葉の背景には、就労前または継続し高等養護学校の教員や就労支援の専門職がこれまで丁寧にかかわってくれたという。両氏ともに今の就労先での勤務年数も一定程度経過し慣れるまで必要な配慮をしてきたとのこと。具体的には業務が定着するまで、職場の上司から(1)視覚的に理解できる説明書、マニュアルの提示、(2)その都度口頭や見本を示した教育、(3)自分が苦勞している場面に直接介入し手助けしてくれるという支援を受けたという。もちろん高等養護学校教員、障害福祉サービスの専門職の力も大きかったと語った。

(5) 障害特性への定型化した支援について思うこと

「道具とか付き添い [就労当初は必要だが、ずっとそれがなくても] 自分の持っている力を発揮できれば。」「その人その人で、やっぱり違うと思う。」「[高等養護学校での職場実習で経験したような] 延々と続く単純作業は飽きるかもしれない。今の仕事は、周りの人と協力しながら対応するものもあり、色々やることがあるので」「わからないことはメモすることは大切なんですけど(略) わからないことは後で調べることもできますし、スマホもあるので(略) お客様と商品の箱の裏をみながら、お客様と一緒に考え、商品を勤めていったことが [仕事を] 一番覚えたことです」「仕事をやっているうちに覚えて、ちょっとずつ積み上がって、ああ、あそこに〇〇があったなって思い起こせるんです」(A氏)

「僕の今やっている仕事は、その時その時の作業は単純作業ですけど、全体としては仕分け、ハンガー掛け、アイロンがけなんかといった工程があります。実際は色んな人と協力しないといけないんです。自分のやりたいことばかり優先してしまうと他の人に迷惑がかかるんで。周りの人の [仕事の] 進み方をみて動かないといけなくて(略)僕はここが苦手なんですけど、これはスキー競技で指導者とかほかの選手に言われて、ハッと気づきました。そこから注意してます。」(B氏)

「特性の偏りにフィットした職場でなければ働くことができない」や「当事者の能動性を無視し、安易な定型化した支援にブレーキをかける意義を持つ」といった高岡(2012)の先行研究をもとに、どのような考えを持っているか両氏に聴き取りした。確かに広汎性発達障害の特性である「人との相互交渉、コミュニケーション、および想像力の発達」について、視覚的な理解が促進する道具や支援は必要であることは疑う余地がない。さらに仕事に関して、「自己の障害特性を理解」しつつ、「就労場面での経験が蓄積」できれば安易に特性に焦点をあてた支援から、本人の可能を引き出せる可能性が十分

にあることを示唆している。

A 氏の「その人その人で違う」、「単純作業が飽きるかもしれない」、や両氏ともに語った「単純作業ではあるが、全体的にみれば協働作業である」との認識と自己の行動変革への気づきの

関連を鑑みると、高岡の先行研究の知見を強く補強するものであり、我々支援に携わるうえで再認識しなければならない視点でないかと考える。

表2 インタビュー対象者の語りからーコード・マトリックス

	今の仕事の楽しさ・面白さ	今の仕事で大変なこと・苦勞すること	今の仕事の目標	仕事において周囲からどのような配慮をしてもらいたいのか	障害特性への定型化した支援について
A	(1)商品知識を覚えていくこと。 (2)お客様からありがとうございますと感謝してくれること。	(1)混雑時の仕事の優先を考慮すること。 (2)顧客対応の不十分さによるクレームを受けてしまうこと。 (3)整理されていない倉庫での商品仕分け。	今のままで。	働きやすいよう十分配慮してもらっている。	(1) 道具とか付き添いがなくても自分の持っている力を発揮できれば。その人その人で違うと思う。 (2) 単純作業は飽きるかもしれない。今の仕事は、協働するものもありバリエーションがある。 (3) やっているうちに覚えて、ちょっとずつ積み上がって、思い起こせる。 (4) わからないことはメモすることは大切。 (5) 取り扱い説明書をみる。 (6) 顧客対応の蓄積お客さんと一緒に考え、商品を勧めていったことが一番覚えた。 (7) わかからないことは後で調べる。
B	(1) やりがいがあること。 (2) すきな力仕事で体を動かすこと。	(1) 仕分け (2) 間違いが許されない (3) 弁償	(1) 一つ上のレベルを担当したい。 (2) 上司にも言われているので。	今のところない。	(1) その時その時の作業は単純作業だが、全体としては協働作業。 (2) 自分のやりたいことばかり優先してしまうと他の人に迷惑がかかる。周りの人の仕事をみないといけない。

V. 広汎性発達障害を持つ方の就労円滑化に関する方策の検討

A 氏、B 氏の語りを手がかりに、広汎性発達障害を持つ方の就労円滑化に関する方策を図1のとおり整理した。

1. 発達障害の特性に応じた支援

広汎性発達障害を持つ人を雇用する企業がおお障害について理解し受け入れることである。梅永 (2017) が指摘する通り、広汎性発達障害を持つ人の離職を防ぎ永く働けるための理解が基盤となる。いわゆる「ハードスキル」「ソフトスキル」へのアセスメントを企業および就労支援事業所等が連携し支援することが不可欠である。また熊谷 (2016) がいう就労先で起こる当事者とその環境との相互作用に着目し、どのような捉え方をしたのか丁寧な関わりが求められる。種々あるアセスメント表で導き出される数値だけで、その方の能力がすべて評価されるも

のではない。A 氏が語った「その人その人によって違う」という言葉に立ち返ること。それにはライフストーリー（生活歴、本人の価値観、意欲、将来の希望を含めた主観的情報）を理解しつつ、アセスメントすることが求められる。加えて独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構発行の発達障害者に特化した支援技術を援用し取組を積み上げていくことで円滑化が促進される。

2. 自己の障害特性の理解

A 氏、B 氏の語りから、高岡 (2012) が指摘している通り仕事に関して、意欲、得手不得手の偏りを自己認識できれば、就労場面の困難について何等かの対処法を行使できる可能性が示唆されるという知見を強く補強していると捉えて良いのではないかと。A 氏も広汎性発達障害の診断を受け、その後の生活のなかで自分自身と向き合い、周囲から助言も加味しながら進路決

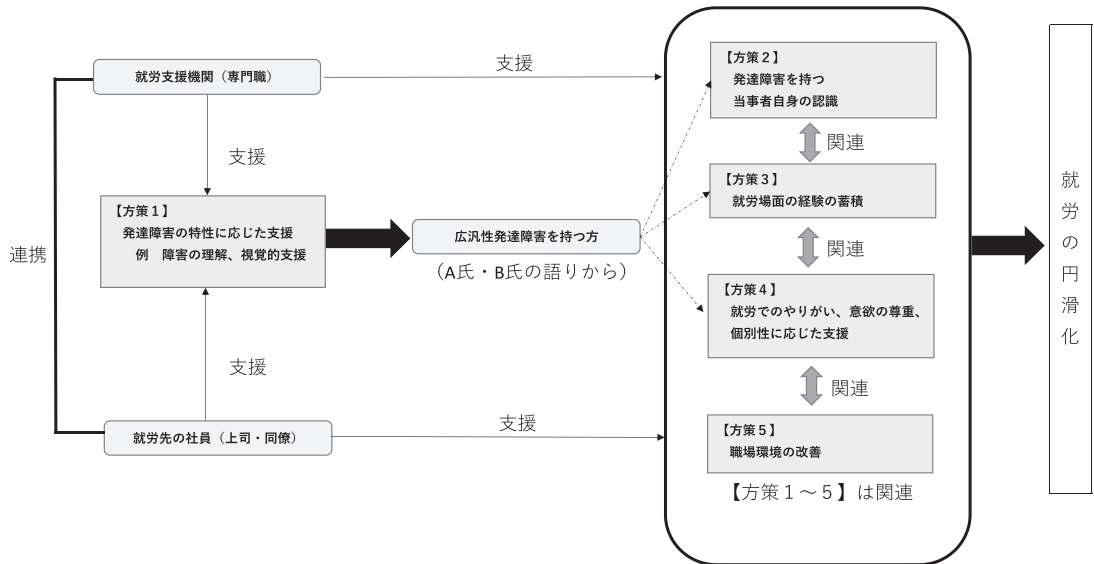


図1 広汎性発達障害を持つ方の就労円滑化に関する方策の検討

定をしてきた。現在も自分の弱みについて [その場面ではすぐに対応できないこともあるが] 後に冷静に顧みるとのこと。B氏は自己の特性について、周囲の人から指摘されハッと気づいたということを語ってくれた。それまでは、自分の特性について認識することもなかったのだが、就労以外の生活場面でこうした自分自身を捉える契機になったという。それから就労場面でも自分の行動を客観的に捉えようとする努力をしたそうである。発達障害特性の理解を前提としつつ、当事者の語りにも耳を傾けたうえで、支援の方策を検討しなければならないことを再認識すべきであろう。

3. 就労場面の経験の蓄積

A氏の「お客様と一緒に考え、商品を勧めていったことが [仕事を] 一番覚えたこと」「仕事をやっているうちに覚えて、ちょっとずつ積み上がって、ああ、あそこに〇〇があったなって思い起こせる」という語りに驚きを隠せなかった。担当部署で必要となるノウハウの蓄積が、その現場で培われている。筆者も実際の現場で経験を積み上げることの重要性を十分認識しているが、就労支援にあたりこうした経験の蓄積

が有益であることを再認識しなければならない。

4. 就労でのやりがい、意欲の尊重とその個性に応じた支援

語りから、[就労に関する支援を受けつつも] 何年も経験を積み上げて、両氏の現在があることが垣間見えた。

仕事の楽しさ、面白さの語りから、自分の経験を積むこと、顧客、上司・同僚との関わりのなかでやりがいを感じながら就労している。それは就労先との関係構築が前提となるが、こうした主体的な活動を尊重する支援が必要であることは疑いようがない。

5. 職場環境の改善

就労支援には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の専門職が介入し、その成果が蓄積されている。しかしながら、限定された支援機関数と北海道特有の広域圏をカバーする難しさもある。両氏の語りにある通り、自分自身とその環境で「いま・ここで」起こりうる状況にどのように対応するかが課題であることが示唆された。他方ではA氏のように、その現場で顧客と一緒に考えることが一番

の学びとするならば、この困難に対して、企業担当者（できればその部署）と就労支援事業所等の専門職との継続的な連携（報告・連絡・相談体制）がその場で行われることがより円滑化へ寄与する可能性がある。起こりうる状況の原因とどの部分に難しさがあったのかを捉える機会として、企業等の就労支援担当者も理解し対応することが必要であろう。それが単純作業のみ従事させることや特性に応じた画一的な対応に留まらず、彼らの能力や意欲を向上させる糸口になると考える。

VI. おわりに

就労している広汎性発達障害を持つ方の語りを手がかりに就労円滑化への方策について検討した。本研究の限界として、インタビュー人数の少なさが挙げられるものの、こうした当事者の語りは大変貴重であり、本研究の意義が十分にあると考える。2人の語りから、就労先が行う就労定着までの配慮、自身の就労に向けた将来への目標、障害特性を理解しつつ努力していること、就労場面の経験を積み上げていくことの有益性が示唆された。こうした彼らの強みや前向きな姿勢に着目し、企業、就労支援機関と連携強化していくことが求められる。今後も発達障害を持つ方へのインタビュー調査を継続し就労の円滑化の一助になる取り組みをしていきたいと考えている。

謝 辞

本調査について趣旨を理解しご協力いただきました障害者就業・生活支援センター、自立訓練事業所、共同生活援助事業所の専門職の皆様と、お忙しいところインタビュー調査にご協力いただいた A 氏、B 氏に感謝申し上げます。