

## 障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 一般社団法人日本発達障害ネットワーク

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行うことが必要である。就職支援ナビゲーターは有効な施策と考えているので、今後も適切な配置を拡充すると共に専門性の向上を図って欲しい。
- ・「発達障害者支援センター」の設置により各地で発達障害者支援の取り組みが進んできているが、センターによっては就労相談機能が弱い所があるので、就労相談のレベルアップをして欲しい。
- ・高等学校、専門学校、大学等から雇用就労への移行で躓く発達障害者が多い。高等学校、専門学校、大学等の就職支援部門に対して、発達障害者の就労支援に係る研修を行って欲しい。
- ・働きたいという本人の意欲に対して、いますぐに就職に結びつかない人たちには、生活の質の向上をまず手助けする必要がある。障害者就業・生活支援センターなどにおける生活支援が求められるが、そのための人材を確保して欲しい。
- ・発達障害のある人にとって、自分の障害特性を理解したり、適した職業を発見するために、仕事を経験することは重要である。企業が実習を受け入れることに対する支援を充実させて欲しい。また、体験実習にもジョブコーチを活用できるように、ジョブコーチ制度を柔軟に運用できるようにして欲しい。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・早期離職を防ぐためには、ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行ったうえで、職業紹介を行うことが必要である。
- ・職場の状況（本人と周囲との関係）を日頃から把握し、問題が深刻になる前に双方に手が打てる態勢を作る。そのための現場巡回を適宜行うなど、支援機関と企業の継続的なつながりが必要である。その際に、人事や総務などの雇用の窓口へのヒアリングだけでなく、直接働いている現場の生の状況把握が重要である。ジョブコーチの継続利用、フィールドワークを可能にする協力員などの配置が求められている。そのような人員の配置は、雇用側への支援にもなる。（合理的配慮）
- ・働き続けるためには、職場全体での発達障害に対する理解が不可欠であるが、まだまだ発達障害の理解は進んでいないため、仕事場で不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者雇用企業に対しても、人事や総務等の雇用窓口部門をバックアップするなどして、企業全体に対する発達障害に係る普及啓発を推進して欲しい。

- ・身近な地域での就労相談と就労支援を充実して欲しい。障害者就業・生活支援センターが発達障害者に対して適切且つ丁寧な就労相談、就労支援、生活支援を行えるように、障害者就業・生活支援センターの職員を拡充すると共に、発達障害に係る専門性の向上を図って欲しい。
- ・学校教育から職業生活への移行をスムーズに行う上で、就労移行支援事業は重要な社会資源である。発達障害に関する専門性をもった就労移行支援事業、発達障害のある人が利用しやすいプログラムと雰囲気をもった就労移行支援事業を増やして欲しい。

**③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。**

- ・企業に対しては雇用義務制度が現状ではもっとも有効な政策である。障害者雇用に積極的な企業の応援と共に、義務を果さない企業への適切な圧力が必要である（公表など）。
- ・企業にとって、まだまだ発達障害の理解は進んでいない。企業に対する発達障害に係る普及啓発を続けて欲しい。また、障害者雇用は、業績上も、企業文化維持のためにも有効であるという実績を広く周知して欲しい。
- ・発達障害者雇用開発助成金のような、手帳の取得に係らない発達障害の診断を受けていることを条件とする雇用促進施策を拡充して欲しい。

**④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。**

- ・企業就労だけに頼らず、働きたい・働く能力のあるすべての人に能力に応じた働く場があること、働くことを通じて社会との関わりを持つ機会を用意することを政策の基本にして欲しい。
- ・発達障害者に対する職域開発が始まったばかりで、発達障害者の特性を生かした雇用事例もまだまだ少ない。最近、職業リハビリテーションでは、発達障害者を対象にした事務職の訓練も行われるようになってきているが、発達障害者の特性に応じた職域開発を一層推進して欲しい。
- ・就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場を鑑みると、段階的な就労体験の場＝中間労働市場（競争労働と福祉の中間）での体験が必要であると考えている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。
- ・地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援（グループホーム、余暇活動等など）も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。

以上、ご協力ありがとうございました。

## 「地域の就労支援の在り方」に関する意見

### 一般社団法人日本発達障害ネットワーク

#### 【JDD ネット正会員団体】

##### ■NPO法人 アスペ・エルデの会（理事長 辻井正次）

#### ○支援機関に求めること

ジョブコーチ（支援機関）と企業との継続的なつながりが必要です。

JCは就職し一定期間過ぎると来なくなります。その後、トラブルが起きても本人も企業もどこにも相談せず解雇になるケースもあります。数年働くと職場の人員構成も変わってくるので、周囲の理解がなくなり、トラブルも出やすくなります。一方で定期的に理由を作り、新規で何度もジョブコーチがついてくれることで仕事が安定している人もいます。

#### ○企業に求めること

・企業のジョブコーチなどの有効な活用が求められると思います。

企業は障害者雇用で本人も支援機関もジョブコーチを付けたいという要望を断るところがあります。結果、正規雇用すると言われながら解雇されることになります。

・企業の障害特性など理解と対応が求められると思います。

企業実習では、「これならここで働いても大丈夫だね」という評価をもらっていても、突然来る本社の管理職の人が「こんなもの置いておくな!」と言われ、パニックになりそのままその実習は中止になるケースがあります。

もう一つは、宿泊施設の清掃で、お客が財布を忘れていったことがあり、掃除に邪魔だと思い自分のズボンのポケットにしまっただけで掃除をしていたら泥棒にされそのまま解雇にされたケースもあります。上司とペアで働いて、上司も財布の事を知っていたのですが、何も指示がなく本人が一度片付けて後で上司に渡そうとしていました。

企業側のちょっとした理解や配慮によって働く機会が左右されます。

・地域で就職したくても、地方の場合はハローワークや職業センターでも仕事はありません。と言われるだけです。都市部に出ようとする交通費がかかり就職条件に合わなくなることや、グループホームを利用するなど考えても、給料と生活費を考えると余暇活動はできなくなるということもあります。

#### ○その他

・一つは地元で就職できるような取り組み、もう一つは一人暮らしの可能性や所得の保障（障害基礎年金が出ない人たちで一人暮らしをしながら障害者雇用で働くケースはお金が残らない）ということも課題になると思います。

##### ■社団法人日本自閉症協会（会長 山崎晃資）

#### 設問

- 1) 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援など）はなんですか。
- 2) 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援など）はなんですか。
- 3) 1及び2のほか、各就労支援機関に求めること（支援など）はなんですか。

上記設問について意見を出すに当たっては、その前提として以下のような状況があることをまず申し述べたい。

## ○発達障害がある人もしくは発達障害があると思われる人の就労の状況

現在の障害者自立支援法の下で、確かに全体としての障害者雇用促進の動きは認められ、障害に関する知識の普及・啓発もなされてきているが、その一方で、とかく本人をこの法制度に当て嵌めるべく「障害者にする（診断させる、手帳をとらせる）動き」になりがちである。そして本人に障害受容させることを支援と取り違えることになり、高機能広汎性発達障害（HPDD）の人などは特に、それを強いることで支援から切れてしまう（自ら切ってしまう）人が増えることにもつながっている。これは発達障害の人たちに対して、皮肉にも現状の就労支援の仕組みそのものが、就労から排除の方向へと（権利擁護でなく差別へと）バイアスをかけることになってしまっている例が少なからずあるということである。

また単純に、障害特性を雇用者側に伝えれば支援につながるというものでなく、その人の生きにくさや人としての特性が外側から分かりにくいこと、発達障害といっても個々に異なること、ときには支援者をはじめ職場の上司・同僚など本人に関わる周囲の人からの無理解や誤解も、本人にとって大きな障壁になり得る。単なるマニュアルでは支援が進まない。関係性の中で、本人が疲弊し、本人に関わる周囲の人も疲弊しやすいという現状がある。

以下、具体的なケース（特にHPDDの人の状況）を事例として挙げる。

### ① 発達障害の診断があり、自らも障害特性を自覚しながら一般就労している場合で、雇用者側にその内容を伝え配慮を求めるが、理解や支援が得られないケース

このケースが職場内で苦慮している内容に、「健常者として働くか、障害者として働くか」を求められたり、「休職し病気を治してくるか、訓練を受けるように」と指導されたり、「この仕事は合わないからと退職を」と迫られたりなど、職場で人と相談できる関係になく本人が追い詰められているということがある。支援者はいるが、外部で本人に関わるのみで、雇用者側に関わることができにくい。本人と雇用者側の直接的なやりとりになるので、本人が言葉で説明ができない、話ができず“やりとりにならない”状況になりやすく、相互にずれてしまう。支援者などの第三者が本人の代弁、本人と雇用者側の橋渡し役になれば、そこまでこじれずに済むのかもしれないが、それができていない。

### ② 障害者雇用であっても理解がなく、支援もないケース

本人が自分の障害について、特性や得手不得手（コミュニケーションが苦手、状況の判断ができないなどそれが障害によるものであること）を雇用者側に伝えていても、理解されない。「それは社会人として常識」と出来ることが当たり前であると指摘される。出来ないという特性が分かってももらえない、出来ないことが現れにくい職場状況もあるので、雇用者側が支援を求めないため、支援者がそこに介入できない。雇用者側の感覚として、支援というより指導・介入と受け止めがちである。そこで支援者は、職場状況が変わらない中、外部から本人を支持し、気持ちの受け手となるのみである。その一方で、区市の就労支援センターなどで、地道に関わり続けている支援者もいる。その支援者側の感触としては、雇用者側に向けて、その苦労を共有するなど、むしろ伴走する姿勢から雇用者側に関わることの必要性を感じている。

#### [意見]

発達障害者にかかわる就労支援は、いくつかの層に分かれた支援が必要である。

基本層は、当事者の発達過程において形成されたパーソナリティの特性を理解し信頼関係を形成するための支援であり、これは家庭および生活介護事業所などの「居場所」から、就労支援につなぐ介護層である。

次に、さらにステップを上げて当事者の能力を発揮できる作業場所を確保する。ここで人間関係の安定と当事者の特性に適切な作業種目が選択できる条件整備が必要である。この部分が現在の法制度下で不足している部分である。

さらにここから実習を経て、他の就労支援事業所などの福祉的就労や、整備された労働環境としての特例子会社、一般企業での障害者雇用へと進む体制整備の中で、就労してからも引き続き職場の中に入り込む形でのサポートや、

場合によっては、そうした従来の就労のかたち拘ることなく、上記の本人にあった作業内容や適切な支援の受けられる作業場所に居続けられる選択の出来るような、多様な活動形態を保障することも求められる。

以下、各設問に対する意見を述べる。

### 1) 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援など)

発達障害者は、特に想像力の障害をもつために、就労のイメージを具体的に描けていない場合が多い。具体的には、現場に同行したり、仕事の流れを実際にみたりという相談を具体的にを行うことが、一般の知的障害の就労支援より濃密に関わってもらいたい部分である。従って相談というよりは、就労支援機関は、本人の立場に立って分かり易い具体的な提案を本人に対して行う事が必要である。

### 2) 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援 など)

一般企業での発達障害者への受け止め方としては、「仕事のできなさが明らかな、変わらない。対人関係面で周囲の人とのトラブルが絶えない」などが困っている内容として挙げられ、その人が診断のない場合などは「本人に認識させるには、受診させるには、どうしたらいいか」といった相談になっていくケースが多い。この場合、受診は本人には障害を認識してもらうためであり、同時に周囲の社員にはその人に障害があるため仕事ができないことや、配慮が必要なことを納得させるために行いたいということである。中には、どうにかその人の雇用を継続するために、周囲の人による対応の仕方を知りたいと、本人への理解を示す雇用者もあり、疲弊しながらも発達障害の人たちに付き合っているケースもある。こうしたケースは中小企業にあることが多く、未診断のため障害者雇用のカウントにならないことから制度的にも何も得られないので、まずは、少しでも補助金などの金銭的支援制度が必要である。

また直接本人と共に働く周囲の人への支援が現状では皆無であるので、企業内で決まった人が個人的に抱え込み、孤立し疲弊しやすい。企業内だけで対処しているため、周囲としてはすでに配慮しているにも拘わらず、本人にはそれでも仕事がしにくいことになっていて、その努力が実を結んでいないことも多い。その苦勞を分かってもらえる人の存在が企業内にいない、対応の工夫に限度があるなど、本人に関わる人への支援が必要である。ジョブコーチ等支援制度があっても、外部機関の介入を受け入れない企業も多い。このように発達障害で就労した人が継続的に仕事を続けるためには、発達障害を理解した第三者による継続的なフォローが必要である。能力的にある程度のレベルがあると、①仕事はできるが、職場での人間関係を誤解してしまい、仕事以外の部分で混乱する。②与えられた仕事をこなせるので、要求水準を高くしすぎて急に困難性が増す。などがよくある。また慣れてくると職場の人達も、発達障害をもつ人の困難性に対して無自覚になりがちである。自閉症・発達障害の人の就労についての安定は、仕事を増やしたり、変えたりする時は、慎重な配慮が必要である。またそのことに相談にのっていくような継続的なフォローも求められている。

### 3) 1及び2のほか、各就労支援機関に求めること(支援など)

すべての発達障害者にとっての望ましいゴールが一般就労であるといった一元的な価値観だけで法制度を作るのではなく、多様な「働く」形態を認め、それに見合った場の提供自体の法制度化が望まれる。そしてそれを提供する主体として求められるのが、発達障害者を理解している支援者とその所属機関である。現状では、一般就労(障害者就労)か福祉就労(B型就労支援事業)かどちらかの選択肢しか事実上なく、その内容はさまざまだが、それぞれに求められる枠がHPDDの人には不適応となることが多い。そこで、柔軟に対応していく場(居場所、余暇支援、ミニワーク)の提供ができるように、既存の福祉機関が多様に対応することが求められる。また、そうしたことの試行事業に対する補助金等の支援を、長期的に実施するような法制度も必要である。

また、たとえ障害者雇用に伝統のある企業でも、HPDDの人達は一般知的障害者の雇用と同様に対応した時に、混乱が生じる。知的障害の雇用での経験だけで対応すると定着支援が難しくなることもあるので、HPDDの就労の固有性を職場の人達に理解してもらい啓発的な活動も必要である。

## 【JDD ネットエリア会員団体】

### ■IJの会（板橋区発達障害児者親の会）（代表 鈴木正子）

#### ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

地域の就労支援機関における発達障害の専門家の配置。

各就労支援機関で実質的に就職訓練を行う場と指導者の確保。

具体的には以下のようなことです。

- 1) 孤立している発達障害者を就労支援機関に通わせる仕組み
- 2) 地元企業とのネットワークをつくれる人および新規職場を開発する人材
- 3) 企業が求めるものに対して不足するものを身につけるための研修施設
- 4) 面接場所の合理的配慮

人ごみが苦手、騒音に耐えられない人に対して、安心させるため支援者がついていくなど合理的配慮

#### ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- 1) 職場の人や環境で問題が生じたときの介入
- 2) 企業と家庭とを繋ぐサポート

企業側の要求、本人の対応に関して企業と家庭を中立的に配慮できる相談窓口。定期的に就労先に向向いて様子を見たり、パワハラがないかを継続的に見守る制度。

### ■にいはまローズ（代表 佐々木昌子）

#### ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・情報は学校を通じてしか知ることが出来ず、中には古い情報もあるので、定期的に情報の提供をしてほしい。（支援学校保護者）
- ・情報が開示されている場所、就労支援機関の名称も保護者の中には把握できていない人がたくさんいる。市の広報やインターネットを通じて各事業所や企業の情報、ハローワークの障がい者雇用枠をおしえていただけるとありがたい。
- ・通常学校を卒業後就労支援を受ける場合、まずどこに相談してよいか分からない。

#### ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・本人の能力や適性に応じた仕事ができるようジョブコーチを配置して欲しい。
- ・本人が悩み事を相談できるようなカウンセラーがいると安心できると思う。
- ・就労後も定期的に企業を訪問し、就労先の障がい者に対する理解の確認をしたり、さらにステップアップができるように見守る体制、ジョブコーチの存在。

#### ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・就労してからのつまづきを軽減し、各就労支援機関の受け入れ体制を整えるために、試用期間を制定する。
- ・就労に際してのマナー講座（面接練習など）の実施。

以上

## 一般社団法人日本発達障害ネットワーク

# 地域就労支援のあり方に関する研修会ヒアリング資料

## ■ N P O 法人全国 L D の会

「教育から就業への移行実態調査」の結果～全国 L D 親の会・会員調査結果～」の概要

### I はじめに

全国 L D 親の会では、2003 年、2006 年、2009 年に加盟団体の 18 歳以上（高卒相当）の子どもを持つ会員を対象に会員調査を実施した。

3 時点での主な調査項目は、性別年齢等の基礎情報、支援制度の利用状況、後期中等教育・高等教育の状況、移行の状況、現在の状況、生活の状況等である。各調査の調査期間、回答数、回収率は、表 1 に示した。

表 1 調査期間と回答数

	調査期間	有効回答数	回収率
2003 年調査	2003 年 10 月～12 月	252	51.2%
2006 年調査	2006 年 4 月～7 月	430	66.8%
2009 年調査	2009 年 11 月～2010 年 1 月	527	48.8%

### II 対象者の概要

#### 1. 人数・年齢

年齢構成は 3 時点とも 19 歳、20 歳が中心で、大きな違いはないが、30 歳以上の割合が 2003 年調査（5 人/252 人 2.0%）、2006 年調査 22 人/430 人 5.1%）、2009 年調査（51 人/527 人 9.7%）と増加している。男女比は、いずれの調査時点も 4 : 1 であった。

#### 2. 教育歴

義務教育終了時に選択された進路で、特別支援学校を選択した人の割合は、2003 年調査 11.1%（28 人/252 人）2006 年調査 16.0%（69 人/430 人）では増加していたが、2009 年調査 15.7%（83 人/527 人）では 2006 年調査とほぼ同じ比率であった。

大学、短大、専門学校等の高等教育を受けた人は、2003 年調査 48.0%（121

人/252人)、2006年調査53.0%(228人/430人)、2009年調査52.6%(277人/527人)で、3時点ともあまり差がなく5割前後であったが、大学に進学する人の割合は2003年調査30%(36人/121人)、2006年調査37%(84人/228人)、2009年調査46%(128人/277人)と増加しており、教育をうける期間が長くなっている。

### 3. 診断・判定

2009年調査では、診断・判定のある人は486人、診断・判定のない人は41人であった。LD29.6%(156人/527人)、高機能自閉症(アスペルガー症候群含む)30.6%(161人/527人)、その他の広汎性発達障害30.7%(162人/527人)、知的障害26.6%(140人/527人)、ADHD10.8%(57人/527人)であった。なお、診断・判定についての回答は、複数回答であるため回答数は延べ717人であり、実数である全体527人の1.36倍になっている。

### 4. 支援制度の利用

障害者手帳の取得者の割合が、2003年調査48.8%(123人/252人)、2006年調査54.4%(234人/430人)、2009年調査66.6%(351人/527人)と調査年ごとに増加している。6年間で約18%の増加である。手帳の種別は、療育手帳を取得している人が半数を占めている。精神障害者保健福祉手帳を取得している人の割合は少ないが、2003年調査(1.6%)、2006年調査(3.3%)、2009年調査(13.1%)と調査年ごとに増加していることが注目される。また、障害者手帳(判定含む)の取得年齢については、2009年調査で取得者351人(1人未回答)のうち、18歳未満での取得50%(177人/351人)、18歳以上での取得49%(173人/351人)で、ほぼ同じ割合であるが、精神障害者保健福祉手帳については、18歳以上での取得が9割近く(62人/69人)に及んでいた。

### 5. 現在の状況

「現在の状況」を以下の7つに分類した。

学校在学中：大学、短大、大学院、専門学校等に在学。各種学校、高校在籍、学校種別不明を含む。

就業・一般：雇用保険の基準ラインである週20時間以上一般事業所等で勤務。

就業・障害：障害者手帳を利用するなど雇用対策上の特別な支援を得て週20時間以上一般事業所等で勤務。



パート：週 20 時間未満一般事業所等で勤務（障害者手帳利用も含む）。

授産・作業所：就労移行支援事業、就労継続支援事業所 A 型・B 型、

授産施設・作業所（旧体系）などに通所。

職業訓練：障害者職業能力開発校、公共職業訓練校等での職業訓練。

在宅：所属なし。ボランティア活動、入院中等を含む。

「就業・障害」（障害者手帳を利用するなど雇用対策上の特別な支援を得て週 20 時間以上一般事業所等で勤務）は調査年度ごとに増加しており、2003 年調査 17.9%（45 人/252 人）、2006 年調査 21.9%（94 人/430 人）、2009 年調査 29.0%（153 人/527 人）で、6 年間で約 10% 増加している。一方、「在宅」は、2003 年調査 11.1%（28 人/252 人）、2006 年調査 12.3%（53 人/430 人）、2009 年調査 13.9%（73 人/527 人）で、発達障害者支援法施行以降もその比率は微増している。

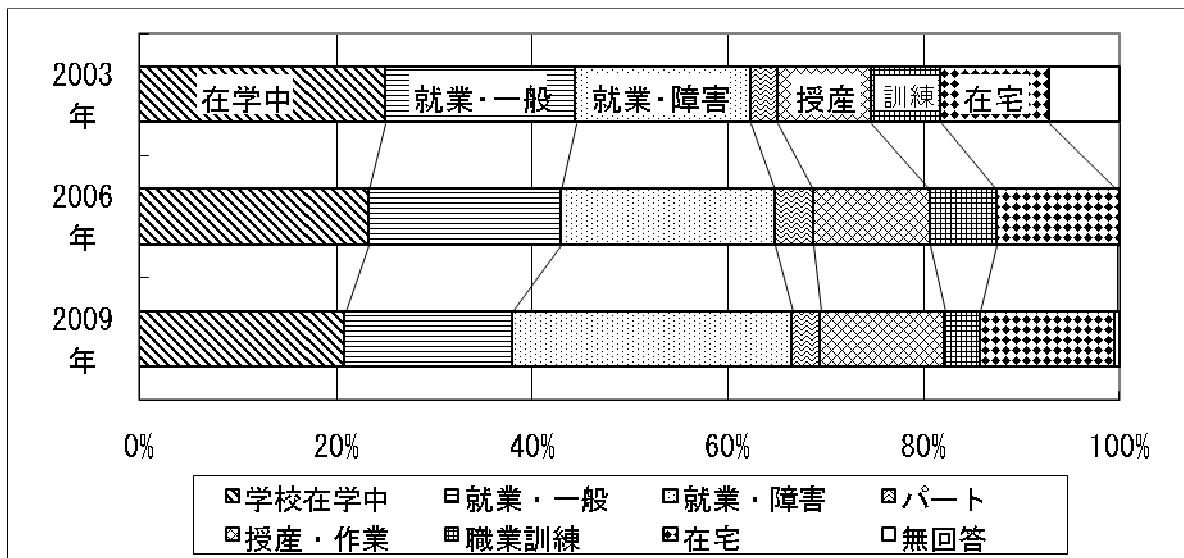


図 1 2003 年・2006 年・2009 年 現在の状況の比較

### Ⅲ 就業の状況

具体的に働き方はどう変わってきているのか、「就業・一般」（一般扱いの雇用）、「就業・障害」（障害者雇用）の働き方の状況（雇用形態、仕事の内容、就業条件、就業継続）を 3 時点で比較した。

#### 1. 雇用形態

「就業・一般」、「就業・障害」で仕事をしている人の雇用形態を正社員、正社員以外（準社員、契約社員、嘱託社員など）、パート（週 30 時間以上）、パート

(週 20 時間以上 30 時間未満)、その他 (見習い) に分けた。

「就業・一般」では、フルタイムでの雇用 (正社員と正社員以外) は 2003 年調査 57% (28 人/49 人)、2006 年調査 59% (50 人/85 人) であったが、2009 年調査では、76% (67 人/88 人) に増加している。いずれの調査時点でも正社員での雇用が最も多く、2009 年調査では正社員は 60% (53 人/88 人) であった。

厚生労働省の平成 21 年度 (2009 年度) 若年者雇用実態調査によると若年労働者の就業状況を就業形態別にみると、正社員が 68.3%、正社員以外の労働者が 31.7% となっており、弊社調査とほぼ同じ比率である。

一方、「就業・障害」では、フルタイムでの雇用 (正社員と正社員以外) は 2003 年調査 71% (32 人/45 人) であったが、2006 年調査では 51% (48 人/94 人) に減少していた。2009 年調査では 61% (93 人/153 人) であった。これは 2006 年調査と比較し、20 時間以上 30 時間未満のパート (18% → 10%) が減り、フルタイム雇用ではあるが正社員以外での雇用が増えたため (27% → 37%) である。いずれの調査時点でも正社員以外 (準社員、契約社員、嘱託社員など) での雇用が最も多い。2009 年調査では、正社員は 24% (37 人/153 人) となっていた。

厚生労働省の平成 20 年度 (2008 年) 障害者雇用実態調査では、知的障害者では正社員は 37.3%、精神障害者では正社員が 46.7% であった。障害者雇用の場合、弊社調査結果は、正社員としての雇用は障害者雇用実態調査より少ない。

## 2. 仕事の内容

「就業・一般」の仕事は、2003 年調査では、倉庫・清掃・軽作業が最も多く、23% を占めていた。次いで技能・製造が 19% であった。2006 年調査では、技能工・製造が 31% を占め最も多く、次いで倉庫・清掃・軽作業が 17% であった。いずれも実務作業が 5 割を占めている。これに対し、2009 年調査では、技能工・製造が 23% で最も多かったが、次いで専門的な仕事が 14% であった。専門的な仕事で、最も多かったのは、介護職であった。

「就業・障害」の仕事は、2003 年調査では、倉庫・清掃・軽作業が最も多く、32% を占めていた。次いで技能工・製造が 20% であった。2006 年調査でも倉庫・清掃・軽作業が最も多く 31% で、次いで技能工・製造が 30% となっていた。技能工・製造が増え、実務作業で 6 割を占めている。これに対し、2009 年調査では、事務の仕事が最も多く 20% を占めていた。次いで倉庫・清掃・軽作業が 18%、技能工・製造は 9% であった。事務の仕事が増加 (11% → 20%) していることが注目される。

厚生労働省の平成 20 年度（2008 年）障害者雇用実態調査では、知的障害者では事務的職業は 1.0%、精神障害者では事務的職業は 6.4%であることが示されている。2009 年調査の「就業・障害」での事務の仕事（事務補助、データ入力など）が増加しているのは、発達障害者支援法が施行され 3 年が経過し、発達障害のある人に対する職域開発の成果の一端ではないかと考えられる。

### 3. 就業条件

#### (1) 給与

「就業・一般」「就業・障害」の 1 ヶ月の給与を 5 万円未満、5～10 万円未満、10～15 万円未満、15 万～20 万円未満、20 万円以上に分け比較した。

「就業・一般」の仕事の場合、2003 年調査では 15 万以上～20 万円未満が、もっとも多く 31%（15 人/49 人）を占めていた。しかし、2006 年調査、2009 年調査では 10 万以上～15 万円未満が最も多い。2009 年調査では 10 万以上～15 万円未満は 35%（31 人/88 人）、15 万以上～20 万円未満は 27%（24 人/88 人）、20 万円以上は 18%（16 人/88 人）であった。いずれの調査時点でも 15 万円以上の人は 4 割前後であった。

平成 21 年度（2009 年度）若年者雇用実態調査（厚生労働省）によると、15 万円～20 万円未満が 24.3%、20 万円以上が 46.2%（うち 25 万円以上は 22.7%）で、弊会調査では、給料月額が少ない人が多い。

「就業・障害」の仕事の場合、2003 年調査、2006 年調査、2009 年調査ともに 10 万以上～15 万円未満が最も多く、2009 年調査では 54%（82 人/153 人）で、次いで 5 万～10 万円が 33%（50 人/153 人）となっている。15 万円以上は、いずれの調査時点でも 1 割前後であった。

厚生労働省の平成 20 年度（2008 年）障害者雇用実態調査では、平均賃金については、知的障害者（週 30 時間以上）は 124000 円、精神障害者（週 30 時間以上）は 157000 円で、知的障害者の賃金は、弊会調査とほぼ同じである。

給与面では「就業・一般」は待遇がよい。しかし、労働時間や、社会保険の対応などを含めてみると、給料月額にだけでは、一概に論じられない面がある。

#### (2) 労働時間

週の労働時間を 20 時間以上～30 時間未満、30 時間以上～40 時間未満、40 時間以上～50 時間未満、50 時間以上にわけ、比較した。

「就業・一般」は、2003 年調査と 2009 年調査で週 40 時間以上の人が 6 割弱を占め、2009 年調査では、週 40 時間以上～50 時間未満での勤務が 4 割、

週 50 時間以上が 2 割を占めている。

一方、「就業・障害」はいずれの調査も週 30 時間～40 時間未満が最も多く、2009 年調査（81 人/153 人）で 5 割を占めている。週 40 時間以上の人は約 2 割であった。「就業・一般」は、「就業・障害」に比べ、労働時間が長いことが伺われる。

### (3) 社会保険

「就業・一般」「就業・障害」の人の社会保険の対応について、健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険にわけ、比較した

「就業・一般」は 2003 年調査では健康保険、厚生年金、雇用保険について、いずれも 6 割未満の対応であったが、2009 年調査では、健康保険 75% (66 人/88 人)、厚生年金 75%、雇用保険 72% (61 人/88 人) となっている。これは、仕事の紹介先は縁故や職業紹介雑誌からの就職が 2003 年調査 45%、2006 年調査 49%であったのに対し、2009 年調査では、縁故や職業紹介雑誌からの就職が 30%に減り、学校やハローワークからの紹介が 54%で、増加しているためと考えられる。

一方、「就業・障害」では、2003 年調査、2006 年調査とも 8 割前後で、2009 年調査では、健康保険 81% (124 人/153 人)、厚生年金 85% (130 人/153 人)、雇用保険 85% (130 人/153 人) であった。学校やハローワークからの紹介が 8 割を占めているためと推測できる。

## 4. 就業継続の状況

「就業・一般」「就業・障害」での現職継続の期間を 1 年未満、1 年以上 2 年未満、2 年以上 3 年未満、3 年以上 5 年未満、5 年以上 10 年未満、10 年以上に分けた。また、転職経験は、転職なし、転職 1 回、転職 2 回、転職 3 回、転職 4 回以上にわけ比較した。

「就業・一般」の場合、継続期間は、1 年未満が最も多い。2009 年調査 42% (37 人/88 人) であった。これは、本調査が 20 歳前後の若者が多いことも関係が深い。従って、いずれの調査も転職経験がないものが 5 割以上を占める。一方、5 年以上の継続者は 2006 年調査 17% (14 人/85 人)、2009 年調査 16% (14 人/88 人) であった。転職回数については、いずれの調査時点でも 4 回を超える人は 1 割前後であった。

「就業・障害」の場合は、継続期間は 2009 年調査では 1 年未満 25% (38 人/153 人) と 3 年以上 5 年未満 24% (37 人/153 人) がほぼ同じ比率である。5 年以上の継続者は 16% (25 人/153 人) で「就業・一般」と同じ割合であっ

た。

「就業・障害」の転職経験は、2003年調査、2006年調査、2009年調査ともに、転職経験がある人は30%前後である。「就業・一般」と比較して10%前後低い比率になっている。これは、初職から「就業・障害」での就職を選択する人が増えていると考えられる。

## 5. 初職の状況

2009年調査において、初職が「就業・一般」「就業・障害」と「パート・一般」「パート・障害」の場合の転職経験の有無を示す。「パート」も含め、分析を行った。「パート・一般」は週20時間未満、一般の扱いで、事業所等で勤務している人、「パート・障害」は週20時間未満、障害者雇用として、事業所とうに勤務している人である。

表2 初職の就業形態と転職の有無

	就業・ 一般	就業・ 障害	パート・ 一般	パート・ 障害
転職経験有り	50	21	6	1
転職経験無し	82	109	24	7
計	132	130	30	8

	就業・ 一般	就業・ 障害	パート・ 一般	パート・ 障害
転職経験者の 割合	** <b>38%</b>	** <b>16%</b>	<b>20%</b>	<b>13%</b>

\*\* 危険率1%

クロス集計表を作り、カイ二乗検定で独立性の検定を行った結果、初職（初回の就業形態）が「就業・一般」の場合は危険率1%で転職する割合が高く、初回の就業形態が「就業・障害」の場合は危険率1%で転職する割合が低いことが示された。

初職で、離職した人（「就業・一般」50人、「就業・障害」21人）の継続状況を図2に示した。

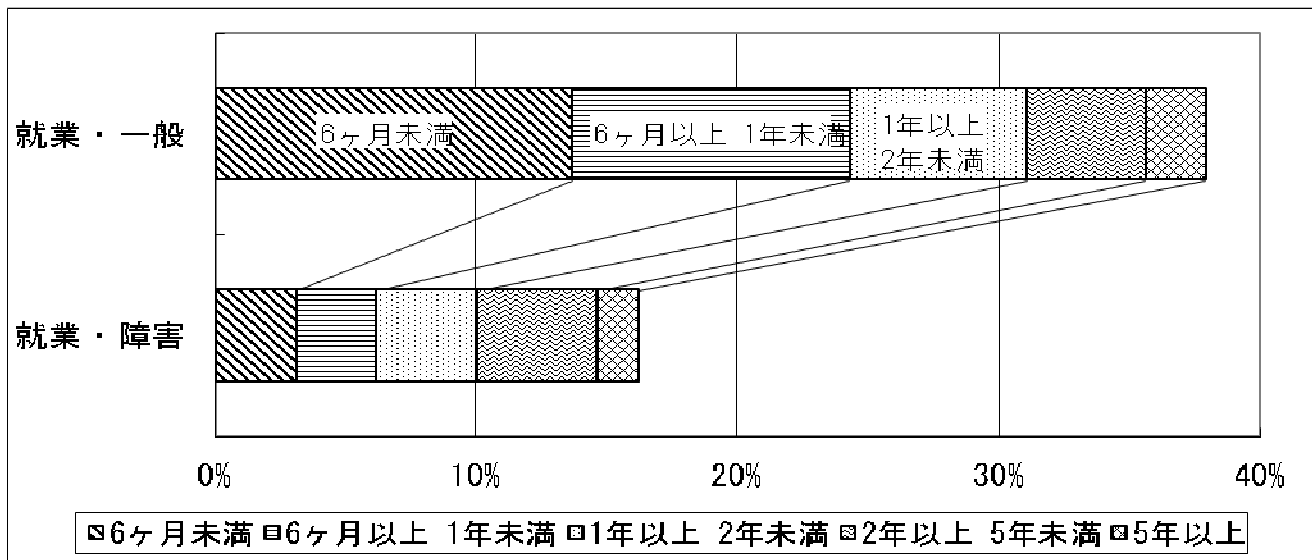


図2 初職で離職した人の継続期間

「就業・一般」の場合、ほぼ4人に1人が1年以内に転職している。

#### IV. 本人対象の調査の概要

保護者対象の調査とともに、2003年、2009年には本人への調査を実施した。本人対象の調査の調査期間と回答数について、表3に示した。

表3 本人対象の調査（調査期間と回答数）

調査期間		有効回答数	回収率
2003年調査	2003年10月～12月	215	43.7%
2009年調査	2009年11月～2010年1月	484	44.8%

2時点での主な調査項目は、性別年齢等の基礎情報、高等教育の状況、就業の準備の状況、就業や自立に関する意識等である

#### 1. 就業の準備の状況（2009年）

##### (1) 保有資格

保有資格で、最も多かったのが「普通自動車免許」で182人（37.6%）で、次が「ホームヘルパー2級」35人（7.2%）であった。「その他」114人（23.6%）の内訳は、英語検定、漢字検定、情報処理検定、簿記、建築CAD検定、危険物取扱者、あん摩マッサージ指圧師などであった。

##### (2) 就職のための支援の利用

就職のために役立った支援は、多い順に、「就職の面接の練習や履歴書の作成の練習」273人（56.4%）、「職場見学、職場体験」255人（52.7%）、「就職

の説明会や学習会」「仕事の探し方や求人票の見方の説明」202人（41.7%）、  
「職業訓練機関の見学」169人（34.9%）となっている。

「就職の面接の練習や履歴書の作成の練習」「職場見学、職場体験」など、  
実際の場面がイメージしやすい支援が「役に立つ」支援としている。

## 2. 就業や自立に関する取り組みや意識

働いている人、働いたことはある人（290人・・・2009年調査）に回答を求めた。

### (1) 職場でうれしかったこと、楽しかったこと

「ほめられた」（35.2%）が最も多く、順に「仕事をして助かると言われた」（29.0%）、「ありがとうと言われた」24.8%、「職場の人が親切にしてくれた」（17.6%）であった。

### (2) 職場でのいやな思い

最も多かったのが「仕事が遅いのでおこられる」（30.0%）、次に「上司やパートの人と人間関係はうまくいかない」（23.4%）であった。続いて、「同じことを何度も聞くと怒鳴られる」（15.5%）、「同僚、後輩にえらそうにされる」（13.4%）等であった。反面、「（職場でいやな思いをしたことは）特にない」（8.3%）との回答もあった。

### (3) 職場でよく注意されること

「仕事のミス」（37.9%）が最も多く、次いで「仕事が遅い」（22.1%）、「だんだん  
どりが悪い」（20.3%）であった。

### (4) 職場に対する希望

2003年調査、2009年調査の比較では、「今の仕事を続けたい」（47.0%→  
53.8%）が5割を超えている。2003年調査と比較して、「他の仕事がしてみたい」（32.2%→13.4%）「職場で相談できる人がほしい」（23.5%→14.5%）「仕事ができるように教えてほしい」（27.8%→13.1%）などの項目が減少していた。しかし、厚生労働省実態調査（知的障害）では、「職場で相談できる人が欲しい」（10.7%）「仕事ができるように教えてほしい」（5.3%）であり、比較すると、本調査対象者は職場で不安に思っている人が多い。

## V おわりに

全国LD親の会の会員調査結果の3時点の比較から、教育期間の長期化、障害者手帳の取得者の増加、「就業・障害」（障害者雇用）の増加の3点が明らかになった。

教育期間の長期化（高学歴化）は、2011年の大学入試センター試験から障害別受験特別措置の障害区分に「発達障害」が初めて明記されたことにより、さ

らに強まると考えられる。現時点での大学での対応は、発達障害のある学生への支援を始めている一部の大学でも修学支援が中心で、就労にむけての支援はこれからといった状況である。大学が最終卒業学校である場合は、一般扱いでの求職活動になりがちであるが、本調査結果にも示されているように、一般扱いでの就職は短期間で離職につながる可能性も大きい。今後は、大学等においても、一人一人の特性に応じた適切な就労準備教育や就労支援が必要である。

障害者手帳の取得者の増加は、公的な支援を受ける道を選択する人が増加したことを示しており、「就業・障害」（障害者雇用）の増加につながっている。就職し、働き続けるための支援を得るために障害者手帳を取得しているといっても過言ではないだろう。障害者手帳を取得すると、就労していく上でも、様々な支援をうけることはできるが、働き続けていくための力（対人関係能力を高め、社会で自立した職業生活を送るために必要な力）の養成が必要であることを忘れてはいけない。

本調査結果では、「就業・一般」でも、「就業・障害」でも、職場での心配なこととして、「職場の人間関係」「意思疎通が難しいこと」などがあげられている。

「就業・一般」の場合は、「仕事がなかなか覚えられない」、「仕事についていくことがたいへん」といった困難が多くあげられていた。このような職務遂行能力不足は、適切な自己理解不足に起因する能力と仕事のミスマッチが原因であると考えられる。一方、「就業・障害」の場合では「賃金が安い」「労働時間が短い」「正社員になれる見込みがない」「身分保障がない」「周囲の理解がない」ことなどが心配な事として多くあげられ、自立した生活を営むことはなかなか難しい状況である。発達障害者に対する職域開発が始まったばかりで、発達障害者の特性を生かした雇用事例がまだ少ないこと、社会での発達障害への理解の広がりが少ないことも個々の状況を厳しいものにはしているのではないだろうか。最近、職業リハビリテーションでは、発達障害者を対象にした事務職の訓練も行われるようになってきているが、発達障害者の特性に応じた職域開発が進むことを期待している。

（文責：内藤孝子「LD研究第20巻第3号（2011年10月）」に寄稿した原稿を再構成）