

# 発達障害児者が就労準備段階において身につけておくべきスキルの検討

～就労支援関係者への調査による自由記述文の分析を通して～

羽鳥友紀子 明星大学人文学研究科 竹内康二 明星大学人文学部

キーワード：発達障害児者、就労準備、自由記述の分析

## I. 問題

発達障害者支援法（2005）において「大学および高等専門学校は、発達障害者の障害の状態に応じ、適切な教育上の配慮をするものとする」と成文化されており、大学・短期大学・高等専門学校の高等教育機関において、発達障害のある学生への教育的な支援の必要が明示されている（仲，2009）。また、障害者職業総合センター（2013）によると、発達障害の「診断」のある若者の割合について、高等教育機関と若年就労支援機関全体での違いは認められなかったが、「障害を疑う利用者」及び「判断しかねる利用者」の割合は高等教育機関で高く、発達障害の「診断」「疑い」「判断困難」以外の割合は、若年就労支援機関で高い。そのため、在学中あるいは卒業後の生活場面において障害と向きあう生活設計を余儀なくされなくなった者は、通常教育を卒業したことで障害者のための雇用支援（職業リハビリテーションサービス）という選択肢がない、もしくは知らない、あるいは知っているも選択しない等が起こる場合への対応が課題である（障害者職業総合センター，2012）。

就労に向けて、就労につながる障害者学生に対するサービスや学校生活の中でできる体験を明確に設定することが必要であり、そのためには「学校在学中の基礎」、「就労の機会」そして、「この2つを結びつけること」が主要な要素である（仲，

2009）。また、在学中に準備をしても学校卒業時点ですぐに就職できる場合ばかりでないため、学校卒業後も継続的な支援が必要である。

就労したいと考えている当事者が、障害を受容し、就職のため何を準備して何を解決すればよいのかを的確に自覚している場合、支援者はより効果的な移行支援計画を提案できる可能性が高いがこのようなケースは少ない（望月，2011）。発達障害は当事者が気づきや自覚を持ちにくい障害であり、職業上の問題を抱えながらも障害を障害として認識していない事例に対しては、自己理解を深めること、並びに特性に応じた支援（障害者雇用や福祉など）を選択することが支援の課題となる（障害者職業総合センター，2012）。このようなことから、就労支援者が支援をするにあたって、就労当事者が障害特性によって就職の困難があることを自覚していることはとても重要である（望月，2011）。

また、就労を実現するためには、特定の作業における作業遂行力の評価だけでなく、円滑な職務遂行や対人関係を維持する、職場のルールの学習を支援することが重要となる（障害者職業総合センター，2012）。こういった職場でのルールは、就業規則に明文化しておらず、多くの人があるルールに従い行動することを前提とする暗黙のルールに関し、具体的な指導の対象とすることが求められ、また、これらのルールをどのように学

習していくかという課題は就労支援において重要である(障害者職業総合センター, 2012)。特に、通常教育を卒業した発達障害者の場合、職場の規則や暗黙のルールに関して、学習した経験が少なく、なぜそのようなルールがあるのか、それらを破ることでどのような事態が起きるのかについて理由を理解していないことも少なくない(障害者職業総合センター, 2012)。

このように就労するにあたり、発達障害児者が仕事に必要なスキルや職場におけるコミュニケーションを身につけていることが少ないことが示唆された。そのため、発達障害児者の就労において、自身の特性の理解に関することや働く場におけるのマナーやコミュニケーションスキル、ルールなど様々な課題が存在していると考えられ、このような課題を就労の準備段階において身につけていかなければならないであろう。

また近年、さまざまな取り組みがキャリア教育において行われている。向後(2014)によると、学校から職業への移行を円滑に進めるために発達段階にあった取り組みが小学校や中学校、高校において行われていることや特別支援学校においても就労支援の課程が位置づけられていること、在学中においても産業現場の実習や働くことに関する実習の機会が計画的に用意されていることが示された。このように各学校においてキャリア教育は計画されているが、特別支援学校や高校、大学、教育機関、ハローワークや就労を支援する保護者はどのような方向性で、就労支援を形成したらよいのか、ガイドラインとなる情報が必要になるのではないだろうか。

よって本研究では、特別支援学校の教諭、職業カウンセラー、発達障害児者の保護者の25名を対象に、発達障害児者が就労をするにあたって身につけておくべきこととそれらの優先順位を質問紙調査から得られた自由記述文の数量的な分析を行うことで、就労支援に関する重要領域及びキーワードを抽出することを目的とした。

## II. 方法

### 1. 参加者

特別支援学校に勤務する教員5名(女性4名、男性1名)、勤務を始めて3年目の職業カウンセラー18名(女性9名、男性9名)、発達障害児者の保護者2名(女性2名)に調査を依頼し、口頭で説明の上同意を得てから協力を求めた。

### 2. 質問紙

質問紙は、本研究の目的と結果の取り扱いに関する表紙を1枚、性別と職業を含む、就労準備について尋ねる本文2枚から構成された。質問紙の内容は、参加者が発達障害者及び知的障害者が就労準備において身につけておくことの良いと思うこと10項目を自由記述してもらったものであった。また、記述してもらった項目は優先度が高い順で順位を記入してもらった。

### 3. 手続き

参加者に、「発達障害児者への就労準備において身につけておくべきことを自由記述形式で10項目記入してください。また、それぞれ項目に対して優先順位を記入してください」と口頭または文書にて依頼した。特別支援学校へは、調査協力とともに質問紙を送付し、後日訪問した時に回収した。また、保護者は縁故法によって調査協力の依頼を行い、承諾の得られた2名に直接質問紙を渡し、後日回収した。職業カウンセラーに対しては、研修会に参加した18名に対して、事前に質問紙を配布し、18名全員から後日回収をした。

### 4. 分析方法

自由記述文のデータの解析には、樋口耕一氏による内容分析システムKH Coder Ver.beta.30eを用いた。KH Coderは、文章データを統計的に分析するフリーソフトウェアである。本研究では、KH Coderを用いて自由記述文を形態素に分解した後、出現頻度4回以上の語の頻度表を

作成した。また、出現頻度 4 回以上の語については、同一文中などで共に用いられた語と語の結びつき（共起）を表す共起ネットワークを作成した。共起ネットワークとは、共起の強さを単語間の線の有無や線の太さによって表現する視覚的分析技法のひとつである。共起ネットワークの図を作成した後、共起の強いひとまとまりの語についてカテゴリー名を当てて、その一群の語の出現頻度合計を算出した。

### Ⅲ. 結果

#### (1) 頻出語の頻度

自由記述文より得られた内容から頻出語を抽出し、出現頻度が多かった 52 語を表 1 に示した。頻出語としては、出現頻度の 1 位は「相談」で 23 回、続いて 2 位が「生活」で 19 回、3 位が「管理」で 18 回、4 位が「自分」で 17 回、5 位が「コミュニケーション」、「リズム」で 15 回であった。

#### (2) 共起ネットワーク

共起ネットワークを図 1 に示した。この作成した共起ネットワークから、共起が強い語のまとまり（線でつながっていて近い距離にある一群の語）12 群に対してカテゴリー名を図 1 のように付けた。それぞれのカテゴリーに含まれる語の出現頻度合計は次の通りであった。1 位は「職場コミュニケーション」で 99 回、2 位は「生活リズムの調整」で 48 回、3 位は「自身特性理解」で 42 回、4 位は「相談スキル」で 36 回、5 位は「ストレス対処」と「職場でのルール・集中」で共に 32 回、7 位は「金銭管理」で 26 回、8 位は「就労意欲」で 24 回、9 位は「作業正確性」で 17 回、10 位は「家族からの支援」で 13 回、11 位は「余暇」で 12 回、12 位は「自己〇〇力」で 10 回であった。

表 1 頻出語の頻度表

| 抽出語       | 出現回数 |
|-----------|------|
| 相談        | 23   |
| 生活        | 19   |
| 管理        | 18   |
| 自分        | 17   |
| コミュニケーション | 15   |
| リズム       | 15   |
| スキル       | 13   |
| 挨拶        | 13   |
| 返事        | 13   |
| 作業        | 12   |
| 職場        | 12   |
| 報告        | 12   |
| ストレス      | 10   |
| マナー       | 10   |
| 時間        | 10   |
| 対処        | 10   |
| 意欲        | 9    |
| 仕事        | 9    |
| 理解        | 9    |
| 基本        | 8    |
| 金銭        | 8    |
| 困る        | 8    |
| 支援        | 8    |
| 就労        | 8    |
| 決める       | 7    |
| 障害        | 7    |
| 身だしなみ     | 7    |
| 働く        | 7    |
| 方法        | 7    |
| 余暇        | 7    |
| あいさつ      | 6    |
| ルール       | 6    |
| 安定        | 6    |
| 自身        | 6    |
| 意識        | 5    |
| 家族        | 5    |
| 過ごす       | 5    |
| 自己        | 5    |
| 集中        | 5    |
| 身         | 5    |
| 正確        | 5    |
| 能力        | 5    |
| 力         | 5    |
| 連絡        | 5    |
| コントロール    | 4    |
| 求める       | 4    |
| 受容        | 4    |
| 出勤        | 4    |
| 場所        | 4    |
| 整える       | 4    |
| 整理        | 4    |
| 特性        | 4    |

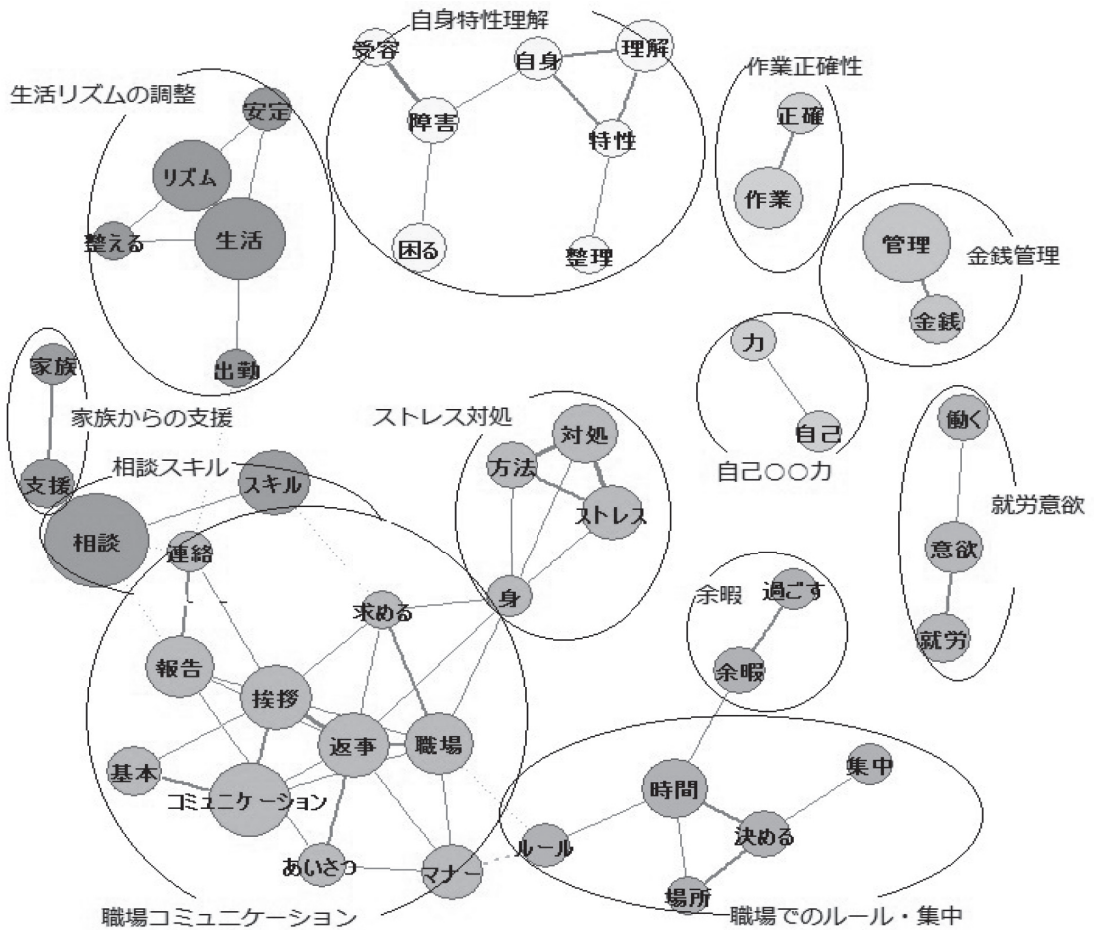


図1 共起ネットワーク

#### IV. 考察

本研究は、発達障害児者の就労を支援する特別支援学校の教員、職業カウンセラー、保護者に対し、就労準備において身につけておくといふことについて自由記述で回答してもらった。この回答から頻出語と重要領域を抽出し、なぜそのような頻出語や領域が重要と考えられているのか、そしてそれらを参考にどのような方向性で就労支援計画を立てるべきかを考察する。

まず、頻出語から考察する。自由記述において出現頻度が高い単語上位3位は、「相談」、「生活」、「管理」であった。出現頻度23回の「相談」は

他者に対して相談できるスキルや困ったときに相談できる力といった内容で回答されており、発達障害児者の支援において困ったことを他者に相談できることが重要なスキルであると支援者から認識されていることがわかる。職場では発達障害児者が相談できないまま、仕事が滞ったり、謝ったやり方を続けてしまったりすることが多いからではないだろうか。2番目に出現頻度の多かった「生活」は、自由記述文において生活リズムや生活習慣という言葉の一部として多く出現していた。勤務を継続するためには、職場で求められるスキルだけではなく、職場以外の場面における行動、つ

まり生活リズムや生活習慣を整えるといったスキルが重要と考えられているからではないだろうか。3番目に出現頻度の多かった「管理」は、金銭管理や服薬管理、時間管理という言葉の一部として多く出現していた。これも、職場で求められるスキルというよりは、健康や生活を維持することで勤務を継続することができると考えられた結果ではないだろうか。上述した頻出語「相談」、「生活」、「管理」は就労支援における優先順位の高いキーワードであると考えられる。

次に、共起ネットワークの分析から抽出された重要領域について考察する。重要領域のカテゴリ内にある単語の出現頻度合計が高かった上位3位までの領域「職場のコミュニケーション」、「生活リズムの調整」、「自身特性理解」を取り上げて考察する。

まず、「職場のコミュニケーション」について取り上げる。一般的に多くの職場においては、業務は一人でやることよりも作業自体をチームで行うことが予想されるため、基本的な連絡や報告が含まれている「職場のコミュニケーション」の必要性が支援者から強く訴えられたのではないだろうか。2番目に出現頻度合計が高かった「生活リズムの調整」は、遅刻や欠勤、体調不良、業務中の居眠りといった仕事をする上で、問題となる行動のリスクを減らすことが重要であるという判断のためではないだろうか。3位の「自身特性理解」については、自分の障害特性ができていれば、仕事をする上で必要な自分に合った道具が事前に準備ができ、自分に合った仕事の内容選択も可能になるといった意図から重要領域として浮かび上がってきたのではないだろうか。

ここまで、頻出語と重要領域の上位3位までを考察したが、共通しているのは必ずしも職場で求められる就業スキルではないということである。重要領域の4位以下においても「ストレス対処」、「家族からの支援」、「余暇」といった就業スキルとは異なる領域が見られる。これらは、生

活上のトラブルに対処し、生活の質を上げるためのスキル領域と考えることもできる。つまり、ここまでの考察から得られた一つの結論として、発達障害児者が就労準備段階において身につけておくべきスキルは、継続的な勤務を可能にするために生活そのものを改善し、健康的なものとして維持するためのスキルであると、多くの支援者によって考えられていると言えるのではないだろうか。こうした知見を踏まえて、就労支援のガイドラインが作成されることが期待される。

また、本研究の実施に際しては、人数の少なさ、カテゴリーのばらつきからデータの一般性の疑問があるため、今後の課題として実際に発達障害児者と仕事をしている同僚や上司などのデータも必要だと考えられる。

## V. 引用文献

- 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 (2012) 発達障害のある人がよりよい就労を続けるために. 一障害者職業総合センターにおける発達障害研究の歩み 一. 資料シリーズ リーディングス 職業リハビリテーション 1.
- 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 (2013) 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (112) 1-8.
- 樋口耕一 (2013) KH Coder Manual KH Coder 2013年10月29日 < <http://khc.sourceforge.net/dl.html> > (2012年11月22日)
- 向後礼子. (2014). 発達障がいのある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題 (特集 障害者の雇用と就労). 日本労働研究雑誌, 56(5), 76-84.
- 望月葉子 (2011) 発達障害者と職業自立. LD研究 20(3), 267-273.
- 仲 律子 (2009) 大学における発達障害者へ

の支援についての一考察 鈴鹿国際大学紀要  
CAMPANA No.16 71-87.

---

A study of skills that people with developmental disabilities have to learn during their preparation for employment: Analyzing free descriptive answers of the persons supporting their employments

HATORI, Yukiko

Graduate School of Humanities, Meisei University

TAKEUCHI, Koji

School of Humanities, Meisei University

**Key words** : children and adults with developmental disabilities, preparation for employment, analysis of free descriptive answers

---