

原 著

職業訓練修了後に就職した発達障がい者の就業環境と満足度

福井 信佳¹⁾, 大歳 太郎²⁾, 橋本 卓也³⁾¹⁾関西福祉科学大学保健医療学部²⁾関西医療大学保健医療学部³⁾大阪市立大学大学院生活科学研究科

(2019年6月3日受付)

要旨：発達障がい者は障がい特性が多様で、知的に高くても職場の合理的配慮が必要な場合がある。本研究の目的は、職場定着に影響すると考えられる就業環境と満足度との関係を分析することである。調査対象は、A能力開発施設において職業訓練を修了し一般就労した発達障がい者28名である。分析対象について、まず28名の全対象者群を分析し、さらにそのうちの15名の高学歴者群を抽出し、再度分析する。調査方法にはアンケートを用いる。アンケート項目は「調査時年齢」、「性別」、「学歴」、「手帳の有無及び等級」などの一般情報のほか、人間関係などの就業環境や職務満足度などについて質問する。

結果は、全対象者群と高学歴者群ともに男性が多数で、年齢は30歳代前半であった。仕事内容は事務職が多数で、就業時間はほぼフルタイムで週5日間就業していた。満足度との関係は全対象者群では「コミュニケーションの問題」、「人間関係の問題」、「(自分の仕事に合っていない)マッチングの問題」が、高学歴者群では以上の3項目に加え「周囲の期待度が高い問題」において有意であった。

就業継続について、できる限り本人が希望する仕事の内容か、それに近い内容であるとともに、職場内のコミュニケーションが良好で情報伝達がスムーズに行われ、人間関係が良好に維持されることが重要な要件になる。また、特に高学歴者の場合には知的に高くても遂行能力に課題がある場合が考えられるので、支援者は本人の障がい特性及び仕事に対する本人の理解度を考えながら支援を進める必要があると考えられた。

(日職災医誌, 68:17-22, 2020)

—キーワード—

職業訓練, 発達障がい者, 仕事満足度

はじめに

発達障害者支援法の施行以降、発達障がい者に対する一般就労への関心が高まってきている¹⁾。発達障がい者に対する支援は、可能な限り早期に医療・保健・福祉等に関する専門家が連携して支援できる体制づくりが進められてきている。発達障がいの場合には社会人になってから発達障がいの診断を受ける者も多く、また発達障がい疑われていても診断の機会を得ることなく障害者手帳を所有せずに非障がい者として働いている場合も少なくあることが推察される。

これまで筆者らは精神障がい者、知的障がい者の職場定着の要因に関する研究を実施してきた。まず、精神障がい者については、「統合失調症」、「採用形態(正社員)」

「仕事上の相談者の有無」の3つの要因が抽出され²⁾、続いて知的障がい者については、「療育手帳の等級」、「家族同居の有無」、「仕事上の相談者の有無」、「製造業であるか否か」、「収入の多寡」、「一週間の就労日数」の6項目が要因として抽出された³⁾。この研究結果は本誌において公表している。

発達障がい者は、障がい者全体に占める割合は小さいが、職場定着に係る支援の有効性については高いことが報告されている⁴⁾。発達障がい者の職場定着が困難と考えられている理由の1つとして障がい特性が身体障がい者などの他の障がい者と比較して多様で捉えにくいことがあげられる⁵⁾。また永吉⁶⁾は高学歴・IQが高いために障がい者が周囲に理解されない点を就労上の課題に挙げている。

そこで本研究の目的は、発達障がい者の職場定着に向けた支援対策を構築していく研究過程において、まずは職場定着に影響すると考えられる就業環境と満足度との関係を分析することである。また既述した通り、発達障がい者のうち高学歴者についても職場定着が深刻な課題となっている可能性が指摘されているのでその要因分析を試みたい。

対 象

調査対象は、A 能力開発施設において職業訓練を修了し一般就労した発達障がい者 28 名である。分析対象は 28 名の全対象群と、そのうちの 15 名の高学歴者群である。発達障がい者とは、医療機関において、『自閉症スペクトラム』『ADHD』等の診断を受けた者であり、所定の手続きを経て自治体から精神障害者保健福祉手帳もしくは療育手帳の交付を受けた者をいう。また高学歴者については、本稿では最終学歴が大学卒業以上の者を高学歴者として定義した。

方 法

調査方法は、対象者が同施設来所時に面接を行いアンケート用紙に記入して頂いた。

アンケート項目には「調査時年齢」、「性別」、「学歴」など一般情報のほか、就業環境課題、満足度について質問した。具体的な就業環境課題とは「1. 体力の問題」、「2. 不安の問題」、「3. コミュニケーションの問題」、「4. 難易度の問題」、「5. 理解度の問題」、「6. 考えて行動する問題」、「7. 仕事の計画の問題」、「8. 人間関係の問題」、「9. マッチングの問題」、「10. 給料の問題」、「11. 失敗経験の問題」、「12. 周囲の期待度が高い問題」、「13. 満足度」である。なお調査対象となる会社は、複数の会社に就職した経験がある対象者が想定されるため、A 能力開発施設を修了し初回に就職した会社について実施した。

回答方法は、既述した質問項目 1 から 12 は就業課題が「1. あった 2. ややあった 3. あまりなかった 4. 全くなかった」のうちから、質問項目 13 は「1. 大変満足 2. まあまあ満足 3. やや不満 4. かなり不満」のうちから該当する番号を選択して頂いた。

分析方法は、単純集計を行い、続いて就業環境と満足度との関係については、スピアマン順位相関係数検定を用いた。危険率は 5% 未満を有意とし、統計処理は SPSSver.24 を用いた。なお本研究は筆頭著者の所属施設の倫理委員会の承認を経て実施した。

結 果

1. 単純集計結果 (表 1)

1-1) 全対象者群の概要

平均調査時年齢は 32 歳で、性別は男性が 22 名、女性

が 6 名であった。学歴は大学卒業以上が 15 名(うち大学院卒業者 1 名)であった。入職時の障がい開示の有無は全員が開示していた。会社内における相談者の有無は全員が「有」と回答した。会社における立場は正社員が 12 名、契約・嘱託社員が 10 名、パート・アルバイト社員が 6 名で、仕事内容は事務職が多数であった。一日の勤務時間は平均約 7 時間で、一週間の勤務日は平均約 5 日であった。通勤時間は平均 52 分であった。生活環境は家族と同居が多数であった。

1-2) 高学歴者群の概要

平均調査時年齢は 32 歳で、性別は男性が 13 名、女性が 2 名であった。入職時の障がい開示の有無は全員が開示していた。会社内における相談者の有無は全員が「有」と回答した。会社における立場は正社員が 8 名、契約・嘱託社員が 6 名、パート・アルバイト社員が 1 名で、仕事内容は事務職が多数であった。一日の勤務時間は平均約 8 時間で、一週間の勤務日は平均約 5 日であった。通勤時間は平均 52 分であった。生活環境は家族と同居が多数であった。

2. 相関分析結果 (表 2)

就業環境と満足度に関して有意差を認めた要因については、全対象者群では「コミュニケーションの問題 ($r = -0.539$, $p = .003$)」、「人間関係の問題 ($r = -0.527$, $p = .004$)」、「マッチングの問題 ($r = -0.524$, $p = .004$)」の 3 項目が抽出された。

一方、高学歴者群では「コミュニケーションの問題 ($r = -0.731$, $p = .002$)」、「人間関係の問題 ($r = -0.603$, $p = .017$)」、「マッチングの問題 ($r = -0.835$, $p < .001$)」、「周囲の期待度が高い問題 ($r = -0.722$, $p = .002$)」の 4 項目が抽出された。その他の項目については、就業環境と満足度との間には有意差は認められなかった。

考 察

単純集計結果からは、全対象者群と高学歴者群ともに、男性が多数で年齢は 30 歳代前半であった。障がいの程度は中等度から軽度で、全員が障がいを開示して就職していた。また、仕事上の支援者が存在し、就業時間は、ほぼフルタイムで週 5 日間就業していた。全員が障がいを開示して就職していることで事業主の支援が得られやすく、また生活環境も多数が家族と同居であり就業継続しやすい環境であったことが推察された。発達障がい者の就労に関する研究・分析等については、障がいを非開示で就業している場合や、多数存在すると推察される未診断者の存在に留意する必要がある。

発達障がい者に対する就業環境と満足度に関する先行研究では、満足度を構成する主な要因として「周囲の人たちの理解」、「仕事のやりがい」、「否定的な対応が少ない」の 3 要因が抽出されており⁷⁾。周囲の人々に支えられながら、やりがいのある仕事を楽しくでき、また、仕事

表 1 単純集計結果

項目	カテゴリー	全対象者群 (n=28)	高学歴者群 (n=15)
調査時年齢		31.8±7.1	32.4±6.9
性別	男性 女性	22名 6名	13名 2名
学歴	大卒未満 大卒以上	13名 15名	0名 15名
手帳の種類	療育 精神	9名 19名	0名 15名
等級 療育	A B1 B2	0名, 1名, 8名	0名, 0名, 0名
精神	1.1級, 2.2級, 3.3級	0名, 8名, 11名	0名, 6名, 9名
雇用形態			
特例子会社である	はい	14名	8名
特例子会社以外である	はい	14名	7名
福祉的就労である	はい	0名	0名
就職時の年齢		28.4±6.4	29.4±6.1
仕事上の相談者の有無	有	28名	15名
生活上の相談者の有無	有	22名	11名
会社での立場	正社員	12名	8名
	契約・嘱託	10名	6名
	パート・アルバイト	6名	1名
仕事内容			
事務職である	はい	22名	12名
技術職である	はい	2名	1名
軽作業である	はい	3名	2名
その他	はい	1名	0名
業種			
農林水産業である	はい	0名	0名
製造業である	はい	2名	1名
サービス業である	はい	7名	4名
建設業である	はい	0名	0名
運輸・通信業である	はい	2名	1名
医療福祉業である	はい	6名	2名
卸・飲食業である	はい	2名	0名
金融・保険業である	はい	6名	4名
その他(重複有)である	はい	5名	3名
平均収入(月収)	1.5万円未満	0名	0名
	2.5万円以上10万円未満	5名	0名
	3.10万円以上15万円未満	14名	8名
	4.15万円以上20万円未満	6名	5名
	5.20万円以上	2名	2名
	不明	1名	0名
一日の勤務時間		7.3±1.0	7.7±0.7
一週間の勤務日数		5.0±0.2	5.0
通勤時間(分)		52.0±15.5	52.0±13.3
暮らし方	一人暮らし	5名	2名
	家族と同居	23名	13名
就職後の昇進の有無	あり	4名	2名
離職の有無	離職あり	4名	2名
就業環境課題	1.あった 2.ややあった 3.あまりなかった 4.全くなかった		
体力の問題		1.1名, 2.10名, 3.8名, 4.9名	1.0名, 2.5名, 3.3名, 4.7名
不安の問題		1.5名, 2.14名, 3.5名, 4.4名	1.2名, 2.10名, 3.2名, 4.1名
コミュニケーションの問題		1.6名, 2.7名, 3.11名, 4.4名	1.3名, 2.6名, 3.5名, 4.1名
難易度の問題		1.3名, 2.7名, 3.12名, 4.6名	1.2名, 2.4名, 3.6名, 4.3名
理解度の問題		1.1名, 2.9名, 3.13名, 4.5名	1.0名, 2.5名, 3.8名, 4.2名
考えて行動する問題		1.0名, 2.10名, 3.13名, 4.5名	1.0名, 2.6名, 3.8名, 4.1名
仕事の計画の問題		1.1名, 2.11名, 3.10名, 4.6名	1.1名, 2.7名, 3.5名, 4.2名
人間関係の問題		1.3名, 2.9名, 3.7名, 4.9名	1.1名, 2.6名, 3.3名, 4.5名
マッチングの問題		1.1名, 2.6名, 3.17名, 4.4名	1.1名, 2.4名, 3.9名, 4.1名
給料の問題		1.4名, 2.9名, 3.8名, 4.7名	1.2名, 2.7名, 3.3名, 4.3名
失敗経験の問題		1.7名, 2.14名, 3.5名, 4.2名	1.3名, 2.9名, 3.2名, 4.1名
周囲の期待度が高い問題		1.0名, 2.7名, 3.15名, 4.6名	1.0名, 2.4名, 3.8名, 4.3名
満足度	1.大変満足 2.まあまあ満足 3.やや不満 4.かなり不満	1.6名, 2.16名, 3.4名, 4.2名	1.3名, 2.8名, 3.3名, 4.1名

表2 就業環境と満足度の相関分析結果

就業課題		体力の問題	不安の問題	コミュニケーションの問題	難易度の問題	理解度の問題	考えて行動する問題
満足度	対象者全体 n=28	-.307	-.296	-.539**	-.291	-.061	-.061
満足度	大卒者のみ n=15	-.483	-.381	-.731**	-.413	-.437	-.427

就業課題		仕事の計画の問題	人間関係の問題	マッチングの問題	給料の問題	失敗経験の問題	周囲の期待度が高い問題
満足度	対象者全体 n=28	-.154	-.527**	-.524**	-.303	-.253	-.238
満足度	大卒者のみ n=15	-.222	-.603*	-.835**	-.382	-.463	-.722**

* : P<0.05 ** : P<0.001

※回答方法 各就業課題 1.あった 2.ややあった 3.あまりなかった 4.全くなかった
満足度 1.大変満足 2.まあまあ満足 3.やや不満 4.かなり不満

の失敗等に対する周囲の否定的な言動が少ない等の職場環境が期待されていると報告されている。

今回の我々の分析では、就業環境と満足度との関係では、「コミュニケーションの問題」、「人間関係の問題」、「マッチングの問題」の3要因との間に有意な関係を認めた。また高学歴者群では、以上の3つの課題に加え「周囲の期待度が高い問題」を加えた4項目に有意な関係を認めた。対象者にとって仕事とのマッチングが良好で、その上で職場内のコミュニケーションが良好かつ情報伝達がスムーズに行われ、お互いの人間関係が良好に維持されるような合理的配慮が行われている職場であれば職場定着しやすい環境であることが推察された。以下、個別の要因について考察する。

1. 「コミュニケーションの問題」について

本研究では、コミュニケーションに問題があるほど満足度が低下することが明らかとなった。発達障がい者の特長として、他者との意思疎通という面のストレスが高く、他者の感情を必要以上に不快に捉えてしまう傾向が見られたとされ、コミュニケーションの方法について課題を整理する必要があるとされている⁸⁾。対策としては、コミュニケーションは生活の様々な場面でテーマとなるためゆっくりと話す、感情的に叱らないなど関わり方への配慮が必要とされる⁹⁾。以上のことから、対象者は周囲の人々に支えられながら、支援者は対象者の理解の程度を考えながら対応していくことが職場定着につながる重要な要因であると考えられた。

2. 「人間関係の問題」について

人間関係に問題のあるほど満足度が低下することが明らかとなった。市川¹⁰⁾は、従来は重度の知的障がいの方が作業能力が低く就労に困難をきたすと考えられていたが、知的障がいのない高機能広汎性発達障害などの方が、作業能力が高くても対人関係がうまくいかず破綻をきたすことがあると報告している。このほかにも様々な就業上の困難さの中に人間関係の問題に言及する報告例は多

い^{11)~13)}。以上のことから、職場内の人間関係が良好であることが、対象者だけでなくお互いが仕事の楽しさを感じ、生産性を高めていくことにつながるのではないかと推察された。

3. 「マッチングの問題」について

本人の希望と仕事内容とのマッチングに問題があるほど満足度が低下することが明らかとなった。仕事や職場環境が当事者にとって最適なものであるかどうか職場適応・定着を左右すると報告されており¹⁴⁾、小川は¹⁵⁾就労支援に向けてジョブマッチングの際には就業後を見据えて体験などを通じて対象者とのマッチングを図っていくことの重要性を述べている。以上のことから、支援者は対象者が就職する前に仕事とのマッチングを適切に支援し、そのうえでコミュニケーションを良好に保つ職場の合理的配慮が必要であると考えられた。

4. 「周囲の期待度が高い問題」について

高学歴者群において、周囲の期待が高すぎるという問題があるほど満足度が低下することが明らかとなった。発達障がい者の中には、高学歴でビジネス関連スキルの高い有資格者の場合、上司や同僚からの配慮はもらいにくい場合があると指摘されており¹⁶⁾、梅永¹⁷⁾は高学歴で知的に高くても、職業生活遂行能力と呼ばれるソフトスキルに困難性を抱えているものが多いと述べている。以上のことから、高学歴であればその能力を生かせる環境であればよいが、高学歴者の中には周囲の期待度が高いことをストレスとを感じる場合があるため支援者の配慮が必要となる場合があると考えられた。

謝辞：本研究において、アンケートに回答をいただきました対象者の皆様、調査対象者の選定、論文の作成にご協力いただきました社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会大阪リハビリテーションセンター酒井京子所長、サテライト・オフィス平野井上宜子所長に深謝いたします。またアンケート調査の実施にご協力いただきました大阪市職業リハビリテーションセンター職員の皆様に深謝いたします。

なお、本稿における「障害」の記載について筆者らは、文脈から人や人の状態を表す場合は「障害」の「害」を「障がい」とひらがな表記した。ただし、法律や障害者手帳に関する用語、診断名、漢字表記されている文献の著者及び論文名、謝辞における研究協力者の所属先について筆者らは、漢字表記がふさわしいと考えたので「障害」と漢字表記した。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 高橋正己：発達障害者の雇用 第4章，大人の発達障害者と就労支援・雇用の実務。田中健一，加藤千恵子編著。山下喜弘監修。東京，日本法令，2015，pp 101—109.
- 2) 福井信佳，高畑進一，田川精二，他：精神障がい者の早期離職に影響を及ぼす要因に関する研究。総合リハ 41(5)：461—469, 2013.
- 3) 福井信佳，大歳太郎，橋本卓也：知的障がい者の就労状況と離職に関する一考察。日職災医誌 65(2)：82—88, 2017.
- 4) 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(調査研究報告書 No137)サマリー。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，2017，pp 34—40.
- 5) 市川宏伸：発達障害とは，職場発達障害「はたらくを支える」。五十嵐良雄編著。東京，南山堂，2017，pp 8—19.
- 6) 永吉美砂子：発達障害者の就労支援。Jpn J Rehabil Med 54：279—282, 2017.
- 7) 障害者職業総合センター：発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究(調査研究報告書 No.125)サマリー。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，2015，pp 18—24.
- 8) 障害者職業総合センター：発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究(その2) —新版F&T感情識別検査の試行に基づく検討— (調査研究報告 No136)サマリー。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，2017，pp 26—32.
- 9) 湯汲英史：コミュニケーションへの合理的配慮と支援 第4章，知的障害 発達障害のある人への合理的配慮 自立のためのコミュニケーション支援。坂爪一幸，湯汲英史編著。東京，かもがわ出版，2015，pp 35—44.
- 10) 市川宏伸：高機能広汎性発達障害。児童青年精神医学とその近隣領域 50(2)：83—91, 2009.
- 11) 霜山祥子，五十嵐美紀，横井英樹，他：就労とAD/HD。日本臨牀 76(4)：650—657, 2018.
- 12) 三木明子，大塚泰正：職場における発達障害者への配慮。産業ストレス研究 24(4)：369—373, 2017.
- 13) 藤里智子：発達障がいを抱える労働者支援の課題と対応—企業内保健師および心理士としての支援事例より—。産業ストレス研究 23：313—316, 2016.
- 14) 黒田小夜子：就労支援の立場から—発達障害者の早期の就労実現に向けて—。コミュニケーション障害学 33(1)：54—59, 2016.
- 15) 小川 卓：障害者就業・生活支援センター等における発達障害者の就労支援。職業リハビリテーション 29(1)：52—56, 2015.
- 16) 障害者職業総合センター職業センター：発達障害を理解するために2—就労支援者のためのハンドブッカー支援マニュアル No.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，2012，pp 39.
- 17) 梅永雄二：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 No. 685 (August)：57—68, 2017.

別刷請求先 〒582-0026 大阪府柏原市旭ヶ丘3-11-1
 関西福祉科学大学保健医療学部
 福井 信佳

Reprint request:

Nobuyoshi Fukui
 Faculty of Allied Health Sciences, Kansai University of Welfare Sciences, 3-11-1, Asahigaoka, Kashiwara-city, Osaka, 582-0026, Japan

Working Conditions and Job Satisfaction of Individuals with Developmental Disability who Found Employment after Completing Vocational Training

Nobuyoshi Fukui¹⁾, Taro Ohtoshi²⁾ and Takuya Hashimoto³⁾

¹⁾Faculty of Allied Health Sciences, Kansai University of Welfare Sciences

²⁾Faculty of Health Sciences, Kansai University of Health Sciences

³⁾Graduate School of Human life Science, Osaka City University

Characteristics of disability vary in individuals with developmental disability, and there are times where a workplace will need to make reasonable accommodations for a disabled individual who is highly intelligent. The aim of the current study was to analyze the relationship between working conditions and job satisfaction, both of which presumably affect integration into the workplace. Subjects were 28 individuals with developmental disability who completed vocational training at human resources development facility A and who found regular employment. Initially, 28 subjects overall were analyzed, and then 15 of those individuals with high level of education were identified and analyzed again. This survey was conducted via a questionnaire. Subjects were asked about general information, such as “age at the time of the survey,” “sex,” “educational background,” and “possession of a certificate for the disabled and the grade of disability” as well as working conditions (e.g. interpersonal relationships) and job satisfaction.

Responses indicated that most of the subjects and most of the individuals with high level of education were males in their early 30s. Most of the subjects were engaged in administrative work, and they worked almost full-time, i.e. 5 days a week. For subjects overall, three items — “communication problems,” “interpersonal problems,” “mismatch (feeling unsuited to one’s job)” — were significant factors in the relationship between job satisfaction and working conditions. For individuals with high level of education, the three aforementioned items and an additional item — “high expectations of others” — were significant factors in that relationship.

Important prerequisites for continued employment were being able to do the type of work one wanted to do, to the extent possible, or a similar type of work, the smooth conveying of information through good communication in the workplace, and the maintenance of good interpersonal relationships. Individuals with high level of education might have issues with task execution despite their high intelligence, therefore continued support is needed while considering the characteristics of the individual’s disability and the individual’s level of understanding of his job.

(JJOMT, 68: 17—22, 2020)

—Key words—

vocational training, persons with developmental disabilities, job satisfaction