

原 著

障害を開示して就職した高学歴発達障がい者の就労課題に関する研究

福井 信佳¹⁾, 大歳 太郎²⁾, 橋本有理子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⁾関西福祉科学大学社会福祉学部

(2021年7月21日受付)

要旨：筆者らは、高学歴発達障がい者の一般就労については、コミュニケーション、人間関係、仕事のマッチングに課題があることに加えて、「周囲からの期待を負担に感じる」という課題があることを本誌において報告している。本研究の目的は、その課題解決の手掛かりとなる項目を明らかにすることである。調査及び分析対象は、A 就労移行支援事業所において障害を開示して一般就労した高学歴発達障がい者 13 名である。調査方法は、前回の調査とは別に新たにアンケートを実施し、単純集計及び相関分析を行った。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」、「就職先を選んだ理由」などの一般情報のほか、14 項目の就労環境に関する質問を行った。その結果、「周囲からの期待を負担に感じなくて済むこと」と正の相関を認めた要因は、「上司や同僚とのコミュニケーションがとりやすい」、「自分のペースでの仕事がしやすい」、「他の従業員との比較による肩身の狭さを感じない」、「病気のことを気にしなくて済む」、「賃金・昇進などの差別を感じない」であった。当事者にとっては、職場内において疾病や障害に対する理解が得られ、コミュニケーションが良好となれば対人関係が良好に保たれる。その上で、自分に合った仕事が自分のペースで可能となり、将来の賃金や昇進についても相談しやすい環境となれば、周囲から過度な期待を強いられることなく働きやすい環境になるのではないかと考えられた。

(日職災医誌, 70 : 31—37, 2022)

—キーワード—

障害の開示, 発達障がい者, 就労支援

はじめに

一般に障害を開示して就職することは、障がい者にとっては、合理的配慮が得られやすく職場定着がしやすくなると考えられている。これまで筆者らは障害特性と職場定着の関係に着目して精神障がい者¹⁾、知的障がい者²⁾について職場定着に影響を及ぼす要因に関する研究を進め、対人関係やコミュニケーションの問題、仕事の理解不足や不注意等の問題があることを明らかにした。

発達障がい者における一般就労については、安定的に職場定着している場合がある一方で、対人交流技能の低下や仕事内容とのミスマッチが生じるなど、就労が困難になっているとの報告がある^{3)~5)}。特に高学歴、IQが高いことは障害が周囲に理解されない場合があり就労上の課題となることが指摘されているが⁶⁾、有効な対策の構築に至っていない。そこで筆者らは、高学歴発達障がい者(以

下、高学歴者)に対して就業環境と満足度に関する調査を実施し⁷⁾、コミュニケーション、対人関係および仕事のマッチングに関する課題のほかに、高学歴者の場合には「周囲からの期待度が高すぎる」という新たな課題があることを明らかにし本誌において報告している。

この新たな課題に対して筆者らは、障害を開示して就職している高学歴者の中には、この課題をうまく回避し、職場定着可能なヒントがあるのではないかと考え、今回障害を開示して就職している高学歴者に対してアンケートを実施した。本研究の目的は、周囲からの期待が高すぎるという課題の解決に対して好影響を与える項目を明らかにすることである。

方 法

調査・分析対象は、A 就労移行支援事業所において障害を開示して一般就労した高学歴者 13 名である。高学歴

者とは、本稿では最終学歴が大学卒業以上（うち1名の大学中退者を含む）の者とした。

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。アンケート項目は、筆者らが実施してきた研究¹²⁾及び先行研究⁸⁾⁹⁾を参考とし、就労継続に影響を及ぼす項目であるか否かを吟味して次の項目を選出した。質問項目は、①上司や同僚とのコミュニケーションがとりやすい（以下、コミュニケーションがとりやすい）、②障害を隠す必要がないので安心して働くことができる（以下、障害を隠さなくて良い安心感がある）、③体調不良時や通院が必要な時に休みが取りやすい（以下、体調不良時等に休暇が取りやすい）、④仕事上の困難が生じた時に相談がしやすい（以下、仕事上の困難時に相談しやすい）、⑤仕事の難易度が適切である、⑥上司や同僚からわかりやすく仕事を教えてもらいやすい（以下、仕事をわかりやすく教えてもらえる）、⑦自分のペースで計画的に仕事がしやすい（以下、自分のペースで仕事ができる）、⑧自分に合った仕事を得られる、⑨みんなが優しくしてくれる、⑩支援者が時々会社に来てくれる、⑪他の従業員と比較される肩身の狭さを感じることはない（以下、肩身の狭い思いをしなくて済む）、⑫病気のことを言われなくて済む、⑬賃金・昇進などで不利な扱いを受けなくて済む（以下、賃金や昇進で不利な扱いがない）、⑭会社で服薬がしやすい、の14項目と、「周囲の期待を負担に感じないで済む」である。以上の15項目の回答方法は、「1. そう思う 2. ややそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない」のうちから選択して頂いた。なお本稿で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、調査対象となる会社は、職業訓練を修了し初回に就職した会社について実施した。

分析方法は、単純集計を行い、続いて就労課題はSPI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倫理委員会の承認を経て実施した（承認番号16-24）。

結 果

1. 単純集計結果

単純集計結果を表1に示す。平均調査時年齢は平均31歳で、性別は男性が10名、女性が3名であった。学歴は大学卒業以上の13名（うち1名の大学中退者含む）であった。障害の重症度は軽度の者が多数であった。その会社を就職先に選んだ理由については「知識経験が活かせる」、「仕事がわかりやすい」、「人間関係が良い」、「仕事が興味深い」等の回答が多数であった。障害を開示して就職したことについて「よかった」「（そう思う）」と回答した者」と思うことは、「安心して働ける」、「支援者が会社に来てくれる」、「休みがとりやすい」の回答が多数で

あった（表2）。自由記載からは、13名中9名から記載があった（表3）。仕事内容に関すること、仕事上の悩みに関すること、休憩時間に関すること等であった。周囲からの期待を負担に感じているか否かの回答に関係なく配慮事項があることが窺えた。

2. 相関分析結果（表4）

「周囲の期待を負担に感じなくて済む」に対して正の相関を認めた項目は、「コミュニケーションがとりやすい（ $r=.662$, $p=.014$ ）」、「自分のペースで仕事ができる（ $r=.713$, $p=.006$ ）」、「肩身の狭い思いをしなくて済む（ $r=.828$, $p<.001$ ）」、「病気のことを言われなくて済む（ $r=.587$, $p=.035$ ）」、「賃金や昇進で不利な扱いがない（ $r=.676$, $p=.011$ ）」であった。その他の項目については有意差を認めなかった。本結果の「周囲の期待を負担に感じなくて済む」と回答した者は「（そう思う）」が40%強で、「やや（そう思う）」と合わせると60%強であった。

考 察

単純集計結果から仕事に関しては、就職前に「知識が活かせる」、「仕事がわかりやすい」、「人間関係が良い」、「仕事が興味深い」等、仕事上の情報を収集して就職していることが窺えた。また障害の開示先については「上司を含む多数の社員」が最も多かった。以上のことから高学歴者において、仕事上の課題については就職前に情報収集し、当事者にとって就労しやすい環境整備が整えられていたと推察された。

相関分析結果では、「周囲の期待を負担に感じなくて済む」という項目に対して、正の相関を認めた項目は、「コミュニケーションがとりやすい」、「自分のペースで仕事ができる」、「肩身の狭い思いをしなくて済む」、「病気のことを言われなくて済む」、「賃金や昇進で不利な扱いがない」の5つであった。

高学歴・ビジネス関連スキルの有資格者で最低限の受け入れができていれば、その一面的な印象から上司・同僚からの配慮をもらいにくくなっている感は否めない¹⁰⁾。発達障がい者の場合は、見た目には障害がわかりにくく、かつ高学歴であることが多いため障害を明かさないうクロズド就労の場合は、職場ではほかの社員と同じもしくはそれ以上要求されてしまうことがある¹¹⁾。以上のことから高学歴者の場合は、一見して作業性も高く、コミュニケーション能力も非障がい者と同じように見られることもある。就職当初は、周囲からの適切な支援が可能となるが、入職後の経過によっては改めて周囲の支援が必要になる場合があるのではないかと推察された。以下、個別の項目について考察する。

1. 「コミュニケーションがとりやすい」について

コミュニケーションがとりやすいことと、周囲の期待を負担に感じなくて済むことに正の相関を認めた。

小川¹²⁾は、職場定着において一見作業能力が高くコ

表1 単純集計結果

項目	カテゴリー	結果 (n=13)
調査時年齢		30.9±4.9
性別	男性 女性	10 3
学歴	大卒以上	13
障害手帳の種類	療育 精神	1 12
障害手帳の等級	A B1 B2	0 0 1
療育	1級 2級 3級	0 3 9
精神		
年金受給の有無	有 無	0 13
就職先を選んだ理由 (複数回答)		
給料が高い	はい	2
勤務時間が長くない	はい	1
仕事がつく	はい	5
仕事に興味深い	はい	5
支援者に勧められた	はい	3
知識経験が生かせる	はい	8
仕事わかりやすい	はい	7
職場の人間関係が良い	はい	6
病気への理解がある	はい	5
他になかった	はい	2
同じ病気の仲間がいる	はい	2
通院に便利	はい	3
障害の開示の有無	開示 非開示	13 0
障害の開示先	上司のみ	2
	少数の上司と同僚	4
	上司を含む多くの社員	7
現在の雇用状況	継続 離職	13 0
事業所からの支援内容 (複数回答)		
	業務の指示に関すること	7
	作業環境に関すること	2
	コミュニケーションに関すること	7
	休憩に関すること	5
	通院・休暇に関すること	4
	同僚などへの配慮	2

表2 就労課題に関する単純集計結果

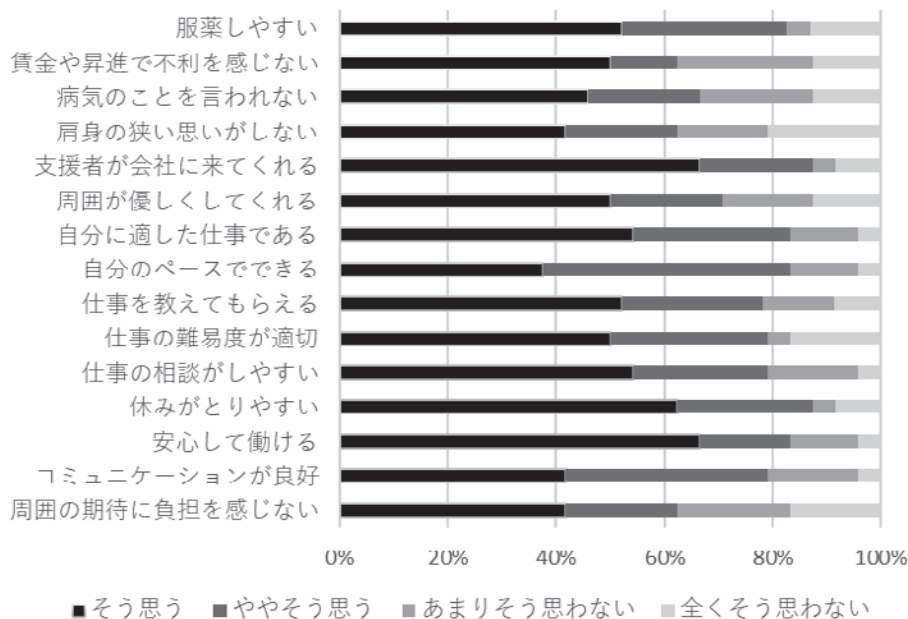


表3 アンケートにおける自由記載

対象者番号	「周囲の期待を負担に感じなくて済む」への回答	自由記載
1	4	・仕事の難易度を考慮してもらっているのは良い。業務の進行度合等は一般の就労者と遜色なかった
2	3	・職場に支援者がいることで仕事ができる ・悩んでいることを聞いてもらえる。自分の弱さを出せる ・自分一人での食事を許可してもらっている ・過集中にならないよう定期的に休憩時間がとれる ・何かあれば面談をしている
3	1	
4	4	・コロナ禍なので配慮してもらっている ・指示がわかりやすい
5	1	・特例子会社に就職している
6	2	
7	3	・障害を開示してもそんなに変化はなかった
8	2	
9	1	
10	1	・営業職で障害を開示した方が良かった。そのことが精神的につらかった
11	1	・仕事上の問題がある時は支援機関と社内で面談し、プラス思考になれるよう目標設定している
12	3	・一人で休憩できるスペースが設置されている ・音に反応しやすいので耳栓が必要、でも違和感がある
13	1	・自分に合った部署に変えてもらった

「周囲の期待を負担に感じなくて済む」への回答方法

「1. そう思う 2. ややそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない」

表4 相関分析結果

	コミュニケーションがとりやすい	障害を隠さなくて良い安心感がある	体調不良時等に休暇がとりやすい	仕事上の困難時に相談しやすい	仕事の難易度が適切である	仕事をわかりやすく教えてもらえる	自分のペースで仕事ができる
周囲の期待に対して負担を感じない	0.662*	0.378	0.424	0.464	0.456	0.517	0.713**
自分に合った仕事を得られる	0.177	0.459	0.259	0.828**	0.587*	0.676*	0.316

*P<0.05 **P<0.001

コミュニケーションができていそうに見えていながら働いている本人は、職務遂行上の悩みを抱えており本人のキャパシティを超え同僚や上司からの期待がプレッシャーになるケースがあると述べている。また知的障害を伴わない広汎性発達障害において、「自分の特性の理解・受容」とともに「コミュニケーション」が課題となり、求職活動・就労継続において重視される¹³⁾。発達障がい者は、他者との意思疎通という面のストレスが高く、感情を必要以上に不快に捉えてしまう傾向が見られ、コミュニケーションの方法について対人態度の改善の検討が必要であるという¹⁴⁾。

以上のことから就業過程においては、高学歴者であってもコミュニケーション技能は常に安定的に発揮できるわけではない。当事者にとって周囲の人々に支えられながら、困ったことがあれば相談しやすく、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、周囲

からの期待に負担を感じなくて済むようになると考えられた。

2. 「自分のペースで仕事ができる」について

自分のペースで仕事ができることと、周囲の期待に負担を感じなくて済むことに正の相関を認めた。

一般的に企業は計画的に業務を行うことを対象者に求めようとすると考えられるが、自閉症スペクトラム症のある人には「いつも通りの仕事のやり方を維持したい」という志向があると述べ、指示内容の変更に従うことができない場合もあると指摘されている¹⁵⁾。本稿における自由記載からも、「仕事の難易度を考慮してもらっている」、「一人で休憩できるスペースが設置されている」とあるように、作業遂行に適した支援が必要であることが窺えた。

以上のように、高学歴者の場合には、任された課題ができていれば問題ないと捉えられ、事業主から見れば可能なら当事者のスキルアップのためと考え、新たな課題

を提示される場合があると推察される。当事者のペースで仕事をしていくためには、本人の作業能力と仕事内容がミスマッチとならないように、あらかじめ仕事の内容や経過について打ち合わせをしながら進める必要があると考えられた。

3. 「肩身の狭い思いをしなくて済む」について

肩身の狭い思いをしなくて済むことと、周囲からの期待を負担に感じなくて済むこととに正の相関を認めた。

霜山¹⁶⁾は、AD/HDは周囲に理解されにくく、努力不足、性格の問題、言い訳といった叱責が重なり、自己肯定感が低く、学習性無力感を抱える者は少なくないと述べ、三木¹⁷⁾は、自閉症スペクトラムの就労者では、他者の話の意味が分からず自分もうまく話せないといった困難さから周囲から孤立し被害者意識が高まると述べる。これらの対策として永田¹⁸⁾は上司だけでなく、周囲が本人の特性を理解することが重要であるとし、本人の同意を得て同僚に本人の障害特性を説明する機会を作ると不満の解消につながると述べている。

以上のことから、高学歴者であっても支援者には、当事者が周囲の人々に支えられながら、やりがいのある仕事を行うことができる環境を整備することが求められる。もしも仕事の失敗などがあっても周囲から否定的な言動がないように工夫する等、当事者が肩身の狭い思いをしなくて済む雰囲気を整える必要があると考えられた。

4. 「病気のことを言われなくて済む」について

病気のことを言われなくて済むことと、周囲からの期待を負担に感じなくて済むことに正の相関を認めた。

吉塚¹⁹⁾は、仕事を続けるために雇用者側が障害特性を理解し配慮ができることが大切と述べ、事業所は病気を抱えながらも働ける雰囲気を持続させることが大切であると述べる。そのためには田川²⁰⁾は、精神科医の立場から、当事者には本人の働きたいという強い意欲があることを第一に挙げ、就労の可否に影響する最も大きな要素であると述べている。本稿の自由記載においても「悩んでいることを聞いてもらえる」、「面談を行ってもらえる」とあるように病気や障害に対する相談が常にできるような就労環境が必要であることが窺えた。

以上のことから支援者は、当事者の障害特性を理解することが必要であり、その上で日々の仕事に対する進捗状況の確認、急な体調の変化にも対応することが求められる。課題が生じた際には速やかに当事者との面談を行い、当事者の働く意欲が低下しないように配慮することが求められる。

5. 「賃金や昇進で不利な扱いが無い」について

賃金・昇進などの差別を感じなくて済むことと、周囲の期待を負担に感じなくて済むことに正の相関を認めた。

政府は賃金、賞与、就業形態（非正規割合）及び労働時間並びに勤続年数等の雇用形態・待遇等労働条件において、一般労働者と比較すると厳しい状況に置かれており職業的自立が後退しないよう留意する必要があると述べている²¹⁾。藤里は²²⁾管理職として高い職務遂行能力が求められたことにより発達障害の特性が顕在化した事例報告を紹介し、早期から対象者の特性に合わせた配属や指導が望まれると報告している。

以上のように、高学歴者の場合には、職場定着が進むと賃金や昇進といった入職時にはなかった新たな課題が出てくる可能性がある。入職後に自身が仕事に馴れ、周囲の人々からの配慮が少なくなっていく過程に生じやすくなるのではないかと考えられた。

ところで、筆者らは今回の結果において「仕事の難易度が適切である」、「仕事上の困難時に相談しやすい」については相関関係を認めなかった点に意外な印象を持った。筆者らが実施してきた精神障がい者や知的障がい者に対する研究では、職場定着に影響を及ぼす要因であったからである。推測の域を出ないが、本研究の対象が高学歴発達障がい者であったこと、「周囲からの期待に対する負担」との関係における分析であったことが影響したものと考えられた。

高学歴者にとって、周囲からの期待度が高すぎることを解決するためには次のような職場環境が期待された。職場内でのコミュニケーションが良好となれば対人関係が良好に保たれ、肩身の狭い思いや病気のことを過度に気にすることなく仕事がしやすくなる。その上で、自分に合った仕事が自分のペースで可能となり、将来の賃金や昇進についても前もって相談しやすい環境があれば、周囲から過度な期待を強いられることなく働きやすい環境になるのではないかと考えられた。

研究の限界

高学歴者は、障がいの非開示者を含めるとすでに多数就労していると考えられるが、障害を開示して就職する高学歴者は非常に少ないと考えられ今回の分析者数は少数にとどまった。今後分析対象者を加えて研究を続ける必要がある。

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、サテライト・オフィス平野の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」とひらがなで表記した。ただし障害者手帳に関する用語、漢字表記されている文献等については、筆者らは漢字表記がふさわしいと考えたので「障害」と漢字で表記した。

本研究は、JSPS 科研費 20K02151 の助成を受けて行ったものである。

[COI 開示] 本論文に関して開示すべき COI 状態はない

文 献

- 1) 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: 461—469, 2013.
- 2) 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: 82—88, 2017.
- 3) 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: 369—373, 2017.
- 4) 松葉一葉, 大井雄一, 大滝 優: 発達障害者の就労支援. 診断と治療 106: 570—574, 2018.
- 5) 五十嵐良雄: 第 1 章 発達障害と就労, 職場 発達障害「働くを支える」. 東京, 南山堂, 2017, pp 16—17.
- 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) 福井信佳, 大歳太郎, 橋本卓也: 職業訓練終了後に就職した発達障がい者の就業環境と満足度. 日職災医誌 68: 17—22, 2020.
- 8) 吉田光爾, 田川清二, 伊藤順一郎, 他: 就労における精神障害者の障害の開示状況の実態. 精リハ誌 11: 66—67, 2007.
- 9) 田村理奈, 辻本土郎, 田川精二, 他: アルコール依存症における就労支援の実態. 精リハ誌 12: 81—88, 2008.
- 10) 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.
- 11) 五十嵐美紀: 発達障害者の就労につなげる社会資源. 最新医学 68: 2198—2206, 2013.
- 12) 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: 52—56, 2015.
- 13) 障害者職業総合センター: 発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究—発達障害者支援法施行後 10 年を迎えて— (調査研究報告 No135) 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 18—24.
- 14) 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.
- 15) 吉川 徹: 大人の発達障害の就労支援. 心身医学 59: 429—435, 2019.
- 16) 霜山祥子, 五十嵐美紀, 横井英樹, 岩波 明: 就労と AD/HD. 日本臨床 76: 650—657, 2018.
- 17) 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: 369—373, 2017.
- 18) 永田昌子: 発達障害をもつ社員への就労支援 コミュニケーションの癖に気づき, 解決の糸口に. 産業保健と看護 8: 316—320, 2016.
- 19) 吉塚晴夫: 精神障害者の就労支援のために: 横浜市精連の取り組み. 精リハ誌 6: 23—25, 2002.
- 20) 田川精二: 障害者自立支援法と就労支援—大阪の経験から—. 病院・地域精神医学 53: 255—260, 2010.
- 21) 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.
- 22) 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.

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

Challenges in the Work Environment among Highly Educated Individuals Who Disclosed Their Developmental Disabilities Prior to Employment

Nobuyoshi Fukui¹⁾, Taro Ohtoshi²⁾ and Yuriko Hashimoto³⁾

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

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

³⁾Faculty of Social Welfare, Kansai University of Welfare Sciences

In a previous study, we demonstrated that highly educated individuals with developmental disabilities who went through general employment processes face challenges in communication, interpersonal relationships, and job matching, and feel that “expectations from others are a burden”. The present study identified factors that potentially solve these challenges. We included a total of 13 highly educated individuals with developmental disabilities who underwent general employment processes after disclosing their disabilities at the A Career Transition Services. A questionnaire was administered and simple tabulation and correlation analysis were performed. The questionnaire included questions about general information such as age at the time of study, sex, education, disability certificate and grade (if applicable), and the reason for choosing the employer, as well as 14 other questions related to the work environment. Our findings demonstrated that factors that were positively correlated with “feeling that expectations from others are not a burden” included the following: “it is easy to communicate with my superior and colleagues”, “I can work at my own pace”, “I am comfortable as I do not feel that I am being compared with other employees”, “I do not have to worry about my disabilities”, and “I do not find that I am being mistreated in terms of salary and promotions”. These findings indicated that individuals are able to maintain a good interpersonal relationship as long as they are able to communicate well with others and that their work environment is understanding of their disorders and disabilities. Our findings also suggest that these individuals would be able to work comfortably without feeling excessive expectations from others if they are able to find jobs that fit them and allow them to work at their own pace, and if the work environment allows them to discuss future salary and promotions.

(JJOMT, 70: 31–37, 2022)

—Key words—

disclosure, persons with developmental disabilities, job satisfaction