

「発達障害のある人たちの就労に関わる問題」 取り巻く環境

① 支援者を見つけづらい

「どんな支援が必要なのか」を認識しづらく、適切な支援にたどり着くのも難しい

- ・障害の内容や程度により、できることや苦手なことの個人差が大きく、必要な支援が人によって大きく異なるため、自分に合った支援者を見つけることが難しい
- ・就労先でさまざまな困難に直面したとき、一人で抱え込んでしまいやすい



② 就労先が限定される

正規雇用の職を得て、働き続けることのハードルが高い

- ・発達障害のある人のなかには、一般雇用枠ではなく「**障害者雇用枠**※」での就労を目指す人もいます。しかし、障害者雇用枠のない企業もあるため、障害者雇用枠での就職を目指す人は、そうでない人に比べ選択肢が少なくなる
- ・障害からくる疲れやすさから「長時間は働けない」人や、障害ゆえの精神的不安定さなどが理由で「平日毎日働けない」人は、今の雇用制度の下では正規雇用で働くのが難しく、非正規雇用を選択せざるを得ない

障害者雇用枠 とは

企業が障害のある人を雇用するために設けている枠。一般枠と区別して採用や仕事の割り振りがなされることが多い。

障害者雇用枠では、障害者手帳の取得が条件とされるのが一般的である。現在、法定雇用率は2%と設定されており、企業はこの条件を満たすために障害者雇用枠を設けているという側面がある。

法定雇用率の変遷



③ 健常者の「普通」と比較される

「社会人として、普通ならできること」ができず、評価してもらえない

- ・発達障害は障害のあることを他者に認識してもらいにくい。そのため、「社会人ならできて当たり前なのに、あなたはなんでできないの?」と、できないことを否定されたり、「あなたならできるよ!」と過度な期待をかけられて困ることがある
例) 仕事の段取りが組めない、遅刻やミスが多い、デスクを片付けられない、他者とのコミュニケーションをうまくとれないなど
- ・健常者のスキルや働き方を基準にして、勤務時間や仕事の進め方などのルールが設定されていることが多い。それに適応できない発達障害のある人は単純に「仕事のできない人」「変わった人」とみなされてしまう
- ・「**合理的配慮**※」に対する認知や理解がない



合理的配慮 とは

障害のある人とない人が、公平な状態で社会生活を送れるようにするための配慮のこと。2016年4月1日に施行された「障害者差別解消法」では、役所や事業者の「合理的配慮の提供」について初めて示された。

④ 働いても、経済的に不安定

賃金が低く、かつ正規雇用で働き続けることのできる人は限られている

- ・体調の問題や、就職・転職活動がうまくいかないことなどが理由で、非正規雇用やアルバイトを続けざるを得ない人も多い
- ・就労先でうまくいかなかったり、職場になじめなかったりしたことが原因で、二次障害になってしまった結果、短期間で退職や長期の休職、転職の繰り返しをする人もいます
- ・障害者雇用枠で就労した場合、一般雇用枠と比べるとキャリアアップも限定的なことが多い



それぞれの立場からの視点

本人



- ・自立するために、働きたい
- ・障害が理由でできないこと、苦手なことは認めてほしい
- ・日本のようにコミュニケーション能力が重視される就職活動、仕事の進め方は、自分たちに不利なことが多い
- ・書類審査は通っても、面接で落とされてしまう
- ・企業内の不文律なルールが、単純にわからない
- ・就労移行支援サービスは、失業してからでないとサービスを利用できない

保護者



- ・自分もどんどん年をとる。自分が病気になるったり、死んだあとに、障害のある子が残されることがとても不安

採用企業



- ・発達障害のある人の雇用実績がないため、雇用についての知識やノウハウがなく現場の不安が大きい
- ・法定雇用率も今後上がっていくであろうことから、障害者雇用を進める意思はある

就労支援機関



- ・発達障害のある人の就労支援は非常に新しい分野のため、適切な支援をできるスタッフが足りない
- ・就労支援をする前に、生活改善が必要なものもある
- ・障害者が「商品」のように扱われることに対する懸念の声はある

行政担当者



- ・障害があっても、働ける人には働いてほしい
- ・行政が障害者の「働く場」を用意することはできないので、民間との連携が不可欠
- ・就労状況によって、生活保護費の部分的な支給が必要であることを理解してほしい