

民間資格講座における発達障害理解および合理的配慮に関する学習効果

就労支援事業所利用者のレポート分析を通して

○ 新井清義 （一般社団法人インクルーシブコミュニティ協会）

発達障害

合理的配慮

教育評価

目的

近年、発達障害に関する理解および合理的配慮の重要性が広く指摘されており、学校教育や就労場面において、多様な特性を有する人々への支援体制の整備が求められている。一方で、発達障害に関する体系的な学習機会は学校教育や専門職養成課程に偏る傾向があり、一般市民や就労支援利用者が学ぶ機会は十分とは言えない。

就労支援事業所の利用者には、発達障害の診断の有無にかかわらず、発達特性による生きづらさや対人関係上の困難を抱えながら、自身の特性を十分理解できていない者も少なくない。

発達障害や合理的配慮について正しく学ぶことは、自己理解を深めるだけでなく、他者理解や適切な援助要請行動にもつながる可能性がある。また、就労場面では合理的配慮への理解不足が職場適応の困難につながることも指摘されている。しかし、就労支援利用者を対象に、発達障害・合理的配慮に関する学習が受講者の理解・認識・行動意図にどのような影響を与えるかを検討した研究は十分ではない。

このような背景を踏まえ、本研究では、発達障害・合理的配慮に関する内容を含む民間資格講座を受講した就労支援事業所利用者を対象に、受講後に提出されたレポートの記述内容を分析することとした。講座を通じた学習が、受講者の発達障害・合理的配慮に対する理解や認識、そして今後の行動意図にどのような変化をもたらすかを明らかにすることを目的とする。

方法

対象は、就労支援事業所利用者56名であった。対象者は、発達障害および合理的配慮に関する内容を含む民間資格講座を受講し、受講後に課題としてレポートを提出した。本研究では、この提出されたレポートの記述内容を分析対象とし、質的内容分析の手法を用いて分析を行った。

分析にあたっては、まずレポート内容を繰り返し精読し、記述の全体像を把握したうえで、意味内容の共通性および類似性に着目しながら一文一文をコード化した。コード化にあたっては、受講者が用いた具体的な表現やニュアンスをできるだけ損なわないよう留意し、単純な要約ではなく、記述の意図が読み取れる単位で区切ることを心がけた。

その後、生成されたコードのうち、意味内容が関連する記述を整理・統合し、上位概念としてカテゴリ化を行った。カテゴリの生成にあたっては、一度の分類で確定させるのではなく、分類結果を繰り返し見直し、カテゴリ間の重複や粒度のばらつきがないかを確認しながら精緻化を進めた。

さらに、分析の信頼性を高めるため、分類過程においてコードとカテゴリの対応関係が妥当であるかを都度検討しながら分析を進め、恣意的な解釈に偏らないよう留意した。以上の手続きを通じて、受講者のレポートに表れた理解・認識・行動意図の変化を捉えることを試みた。

倫理的配慮

対象者に対しては、研究の目的および意義、レポートを研究資料として使用することについて、口頭および文書により丁寧に説明を行った。専門用語をできるだけ避け、研究協力の可否が本人の意思によって自由に決定できることを強調したうえで、十分な理解を得たのちに研究協力への同意を取得した。

分析にあたっては、氏名、所属事業所名、その他個人を特定しうる情報をすべて削除し、対象者および事業所が特定されないよう厳重に匿名化処理を行った。分析過程で得られたデータは本研究の目的以外には使用しなかった。

本研究は、講座の中で通常実施されていた課題レポートを分析対象としたものであり、研究のために新たな課題や調査を課すものではない。そのため、対象者に新たな身体的・心理的負担が生じないよう配慮した。研究への協力は完全に自由意思によるものとし、協力を辞退した場合であっても、講座の受講や事業所の利用において一切不利益が生じないことを説明した。また、同意後であっても、対象者の希望があればいつでも同意を撤回できることとした。

結果

レポートの質的内容分析から、次の4つのカテゴリが生成された

1 理解の深化

レポートの記述からは、発達障害の特性について具体的な理解が進んだだけでなく、特性の現れ方や困りごとには個人差があることへの気づきも広く共有されていた。感覚の過敏さやコミュニケーションの取り方など、これまで漠然としか捉えていなかった特性を、講座での学びを通じて具体的なイメージとして理解し直したとする記述も複数見られた。こうした特性理解の深化は、単に知識として特性を知るだけにとどまらず、自分自身や周囲の人の特性を振り返る手がかりとなり、他者理解や適切な援助要請行動にもつながる可能性が示唆された。特に、特性の多様性を実感したことが、画一的な見方から一人ひとりに応じた関わり方への意識の転換を促した点は注目に値する。

2 認識の変容

レポートの記述からは、これまで合理的配慮を「特別扱い」や「優遇」として捉え、申し出ることには抵抗や後ろめたさを感じていたという記述が多く見られた一方、講座での学びを通じて、そうした認識が修正され、誰もが働きやすい環境を整えるために必要な支援として肯定的に捉え直された様子がうかがえた。合理的配慮の法的な位置づけや具体的な事例を学んだことで、配慮を求めることは正当な権利であるという理解が深まったとする記述も複数確認された。合理的配慮を権利・支援として理解し直すことは、就労場面における自己決定や環境調整を促す基盤になると考えられる。特に、配慮を「受け身に与えられるもの」ではなく「自ら伝え、共に整えていくもの」として捉え直した点は、今後の就労生活における主体的な行動にもつながる重要な変化であるといえる。

3 自己理解の促進

レポートの記述からは、自身の発達特性や、これまで感じてきた困難さの背景に気づいたとする内容が多くみられた。また、過去の失敗経験や対人関係でのつまずきについて、「自分の努力不足」ではなく「特性による困難」として捉え直し、過去の経験を新たな視点から再解釈する記述も複数確認された。こうした自己理解の深まりは、自身の得意・不得意を整理し、無理のない働き方を模索する契機となるとともに、職場適応や適切な援助要請行動につながる可能性があると考えられる。特に、これまで漠然とした生きづらさとして抱えていたものに言葉や理由を与えられたことで、自身を責める思考から抜け出せたとする記述もみられ、自己理解の促進が心理的な安定にも寄与しうることが示唆された。

4 行動意図の変化

レポートの記述からは、職場において自身に必要な配慮を具体的に求めていきたいという意識の変化がみられた。これまでは配慮を求めることをためらっていた対象者からも、困りごとを言語化し、上司や同僚に伝えていきたいとする前向きな記述が確認された。また、自分自身の配慮だけでなく、周囲の同僚や利用者に対しても、それぞれの特性を踏まえた関わり方を意識したいという、他者への配慮に関する態度の変化も示された。一部の対象者からは、講座で学んだ内容を今後の就労や対人関係の中で具体的にどう活かしていくかを自分なりに考え、行動に移していきたいとする記述も確認され、学習内容が知識にとどまらず、実際の行動意図の変化にまでつながっていることがうかがえた。

これらの傾向は複数の対象者に共通して確認され、学習を通じた一定の認識変化がうかがえた。

考察

本研究の結果から、民間資格講座においても、発達障害・合理的配慮に関する一定の理解促進効果が示唆された。特に、単なる知識の獲得にとどまらず、自己理解・他者理解の促進といった内面的な変化が見られた点は重要であると考えられる。これは、学校教育や専門職養成課程のような体系的な学びの場ではなく、比較的短期間の学びである民間資格講座においても、受講者の認識に一定の変化をもたらしうingことを示すものといえる。

就労支援利用者にとって、自身の特性理解や支援への肯定的認識を深めることは、職場適応や援助要請行動につながる可能性がある。また、合理的配慮を権利・支援として理解することは、就労場面における自己決定や環境調整を促進する基盤となることが期待される。こうした認識の変化は、対象者が受け身の立場から一歩踏み出し、自らの働きやすさを主体的に整えていく姿勢につながる点で、就労支援の実践においても意義深いものと考えられる。

こうした変化が見られた背景には、講座を通じて知識を学ぶだけでなく、その内容を自身の経験や困難さと結び付けて振り返る機会が得られたことが影響していると考えられる。自己理解の促進に関する記述が多くみられたことは、学習内容が単なる知識の習得にとどまらず、自身の生活・就労経験を再解釈する契機となった可能性を示している。知識と実体験とが結び付くことで、学びがより深い気づきへと発展したものと推察される。

また、合理的配慮への認識の変容は、支援を受けることへの心理的抵抗感の軽減や、援助要請に対する肯定的態度の形成につながる可能性がある。支援を求めることへのためらいが軽減されることは、就労継続の観点からも重要な意味を持つと考えられる。さらに、本研究の結果は、就労支援において発達障害理解に関する学習機会を提供することの意義を示唆している。従来、就労支援では職業準備・技能習得に重点が置かれやすいが、自己理解・障害理解を深める学習も、安定した就労や職場定着を支える重要な要素であると考えられる。今後は、こうした学習機会をより体系的に就労支援プログラムへ組み込んでいくことの必要性についても、検討の余地があるといえる。

今後の課題

一部は表面的理解にとどまる記述もあり、学習内容が実際の行動・就労場面に十分結びついていない可能性がある。特に、講座内で学んだ知識をどのように具体的な行動へと落とし込んでいくかについては、個人差が大きく、さらなる支援が必要であると考えられる。また、本研究はレポート分析という手法の性質上、対象者の記述内容に基づく分析にとどまっており、実際の職場での行動変容や、時間の経過に伴う長期的な効果の検証は不十分である。レポートに表れた変化が一時的なものにとどまるのか、それとも持続的な変化として定着していくのかについては、今後の追跡調査を通じて明らかにしていく必要がある。加えて、講座の受講のみで完結させるのではなく、受講後の職場での実践を継続的に支援・フォローアップする仕組みを含めた検討が今後必要である。学習内容を実際の就労場面に定着させていくためには、講座と就労支援の現場とが連携した、より重層的な支援体制の構築が求められると考えられる。

参考文献

文部科学省（2022）『障害のある子供の教育支援の手引』文部科学省。

厚生労働省（2023）『合理的配慮指針事例集』厚生労働省。

発達障害者支援法（平成16年法律第167号）。

梅永雄二（2015）『発達障害のある人の就労支援』金子書房。

杉山登志郎（2011）『発達障害のいま』講談社現代新書。

熊谷晋一郎（2020）『当事者研究』岩波書店。

障害者職業総合センター（2009）『発達障害者の就労支援に関する研究』障害者職業総合センター。