● 2026 年 12 月号解題

# 「障害者」の就労と支援

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本特集では「障害者」の就労と支援に焦点を当て，その現状と課題について議論する。ここで括弧付きの「障害者」とは障害者手帳のないグレーゾーンを含む広い概念として使用する。

厚生労働省「令和 4 年生活のしづらさなどに関する調査」によれば，医師から発達障害と診断された者の数は 87 万 2000 人であり，前回調査（平成 28 年）の結果 48 万 1000 人を大きく上回った。就労のための訓練や支援は学校を通して行われるだけでなく，地域の障害者就業・生活支援センター等でも行われている。これらの支援は有効に実施されているだろうか。さらに，就労したあとの課題として，就労継続はいかに可能かについても検討されるべきである。

そもそも誰を障害者と類型化すべきかといった根本的な問題についても議論する必要がある。障害の社会モデルでは「障害」はつねに社会の側にある。標準的な生き方・働き方を前提とした社会において，今のところ障害者として類型化されていなかったとしても，社会にある障害に直面する者も少なくないであろう。多様な生き方・働き方を包摂できる職場を構築していくことはいかに可能だろうか。本特集では，「障害者」の就労と支援の検討から現状の就労を逆照射し，今後の職場と働き方の可能性について議論する。

最初の梅永論文では，境界知能者の雇用の現状と課題について論じられている。境界知能者は精神障害者に含まれて運用されるようになった発達障害者とは異なり，行政上障害者とは認められていないため，不安定就労や失業などの状態になることがある。しかし，周りからは気づかれにくく，就労支援が必要であるにもかかわらず，支援を受けることができない状況となっている。発達障害者や境界知能者は対人関係や時間管理などのソフトスキル面での課題が多いが，手帳がなくても受けることができる就労支援（職業リハビリテーションサービス）について紹介されている。また，ストレス対処としてカームダウンエリアの設置，「援助要求スキル」の指導や親亡き後の生活を見据えた検討の必要性，ソフトスキル支援者としてジョブコーチの育成の必要性が提起されている。

次の清野論文では，障害のある生徒・学生の学校から職業への移行について，特別支援学校高等部，一般の高等学校，大学等の制度的な仕組み，支援の実態，卒業後の進路と相違点が検討されている。特別支援教育の枠組みの下では，卒業後の職業生活と社会参加に向けた教育が，各教科等の指導，キャリア教育，進路指導を通じて教育課程の中で行われている。卒業後への引継ぎの仕組みとしては，個別の教育支援計画があり，全ての生徒について作成することとなっている。これに対し，一般の高等学校では，キャリア教育と一般の進路指導を基盤として行われるが，障害の特性が意識されないまま卒業したり，在学中の支援が卒業後につながらなかったりという課題がある。大学等の高等教育機関では，修学上の合理的配慮は義務となったが，就職活動等に関する支援は多くの大学等で障害学生支援の専門部署ではないキャリア支援部署が担っている。ここでも一般の高等学校と同様の課題が指摘されている。

障害のある求職者への就職支援効果に焦点を当てているのが小原・阿部・榎本論文である。この論考では，求職者が通常は選択しにくい非事務系の仕事を実習で経験することが，就職活動の成果にどのような影響を与えるのかが検証されている。就労支援機関でのフィールド実験により，資料を提示する介入は非事務系実習への参加を促すこと，また，非事務系実習への参加によって就職後も働いていけるという見通しを持つ可能性が高まる一方，自分の長所と短所について理解が深まったと感じる可能性は低くなることが示された。さらに，実習後の自己理解を支える上でスタッフが果たす役割の重要性も示唆され，就職支援の重要性があらためて確認されることとなった。

雇用される側に焦点を当てた堤論文では，ある知的

障害グレーゾーンの若者の事例（A さん）に焦点を当て，障害者雇用における定着とは何かが検討されている。この論考では，職場内部における適応状況にとどまらず，その人を取り巻く生活世界全体に目を向けている。A さんは障害者雇用の職場，仕事仲間との交流，知的障害者バスケットボールチームという複数の世界を行き来する生活を送っていたが，障害者雇用として大企業で働く機会を得たことは自らの社会参加を可能にする重要な制度であると感じる一方，「障害者扱い」されることに強い違和感を抱くようになった。しかし，結婚して 2 人の子どもの父親となり，職場の方針が変わったこともあって，「自分が働くこと」から「家族を支えること」へと関心が広がり，あえて障害者雇用にとどまるという選択をする。この事例から，障害者雇用における定着を考える際には，職場への適応だけでなく，当事者がどのような依存先や居場所を有しているのかという視点，そして，それらの関係性がどのような教育的ネットワークに支えられているのかという視点が不可欠であることを示唆している。

次の稲谷論文では，法学的な観点から，「協調性」欠如を理由とする解雇と障害特性について，裁判例から検討されている。労働者側の事情を理由とする解雇の 1 つに，労働者の「協調性」の欠如を理由とする解雇があるが，自閉スペクトラム症（ASD）は社会性及びコミュニケーションの障害，特定の対象へのこだわりや情動的な行動といった認知・行動上の特異性の障害を特徴とする。労働者の協調性欠如を理由とする解雇について，それが障害特性に起因する場合には，差別禁止や合理的配慮提供義務との関係を踏まえた法的評価がなされる必要がある。ただし，発達障害においては，労働者がその障害特性について自覚がないケースや，医師の診断に結びついていないケースが少なくなく，ASD と定型発達との差異も量的な違いであるため，「障害」とは認定されない程度の特性を有する者も視野に入れた，障害特性の連続性を意識した検討が必要になる。また，労働環境によって協調性の問題が引き起こされる可能性がある以上，少なくとも解雇の場面においては，「障害者」に限らず，労働環境側での対応が解雇回避措置として検討される必要があると指摘されている。

実際に発達障害者を雇用した事業主に焦点を当てたのが伊藤論文である。ここでは事業主が採用後に障害を把握した発達障害者について紹介されている。企業への調査結果から，採用後 1 年以内に発達障害が把握されたケースが 4 割強と多く，比較的早期に職務遂行上の困難さに直面し，発達障害の把握に至ったケースが多いことを明らかにしている。発達障害があることを把握して採用した従業員の場合は，自己理解についてある程度自分なりの整理が行われており，支援の必要性が認識されているが，採用後に把握した場合は，一から得手不得手を調べ，できる仕事を探し出す必要がある。従業員の就労継続に取り組む上では「上司の負担感の軽減」も検討する必要があることが示唆される。最後に，採用後に発達障害の特性による問題が顕在化された場合には，自己理解を深める機会を得る必要性があることが提起されている。

最後の近藤論文では「普遍的な就労包摂」の実現について，自治体の実例も参照しながら検討されている。この論考では，本人の関心や強み，他者との関係を出発点に各機関の役割を編み直し，公正に働ける条件をともにつくることが目指されている。まず，普遍的な就労包摂とは，障害の有無や行政上の対象区分で働く機会へのアクセスを制限せず，働くことを希望する人が，自らの強みと希望に応じて仕事への参加可能性を探り，必要な支援を利用しながら，働き方を選択し，継続し，選び直すことができる状態を指す。障害の社会モデルと強みに基づくアプローチをもとに超短時間雇用モデルを提案し，すでに地域にある支援機関や企業との関係を活用しながら，職場と働き手をつなぐ役割を地域のセンター機能に位置づけ，コーディネーターが担うとする。就労機会は所得保障や生活支援を代替しないため，公的扶助等と一般就労が排他的にならないよう調整する必要があると述べられている。

本特集の 7 本の論考ではいずれも障害者を「健常者」と対峙するものではなく，連続性のあるものとして捉えている。就労支援もキャリアも法の適用も一般就労のあり方も特別なカテゴリーの者に対してのみ検討される事柄はない。本特集がいま障害者と定義されている者だけでなく，すべての人が公正に生きられる社会を探究する上での参考になれば幸いである。

**責任編集　中島ゆり・富永晃一**

**（解題執筆　中島ゆり）**