

## 研究論文

## 就労継続支援に関する当事者へのグループインタビュー

## —障害の開示・非開示の経験から—

大川 浩子\*・古川 奨\*\*・本多 俊紀\*\*

(2011年12月22日受稿)

**抄録：** 昨年、我々は就労の経験がある精神障害当事者6名に対し、就労継続支援を検討するためにグループインタビュー法による調査を行い、報告した。その際、障害を開示した場合の就労支援の経験について検討する必要性が示された。そこで、今回、障害を開示して就労した経験がある7名の障害当事者に対し、職業経験に関するグループインタビューを行い、昨年の結果と比較検討を行った。

その結果、障害開示によるデメリットとして、働くチャンス、職務内容・環境への不満が多くあげられた。これらは、制度・支援への不満と要望の雇用形態、雇用支援制度、職場の条件と関係していることが示され、更には、当事者と支援者との間で支援に関する認識のズレがある可能性が考えられた。特に、職場内での環境・業務内容への配慮にデメリットを感じる障害当事者がおり、障害当事者自身の希望や興味・関心に応じた業務内容や雇用形態、支援になっていないことが予測された。

## はじめに

近年、精神障害や発達障害のある方の求職者数が急激に伸びており、雇用の促進を図ることが重要な課題になっている<sup>1)</sup>。就労するにあたり、両者に共通する条件として、障害の開示／非開示（オープン／クローズド）がある。吉田らは、外来に通院する精神障害当事者を対象に障害の開示状況と在職期間等について調査し、3年以内の離職が非障害開示群で80%、障害開示群で50～60%である一方、賃金については非開示群が高いことを報告している<sup>2)</sup>。また、村山らは、ハローワークの障害者窓口を対象に障害の開示／非開示について調査をしたところ、ハローワーク間で障害の開示率に差があることを示した<sup>3)</sup>。これらは、障害当事者（以下当事者）の就労条件を左右する障害の開示について、就労支援をする側の考え方が反映している可能性があることを示していると思われる。

昨年、我々は就労の経験がある当事者の就労継続に関する支援を検討することを目的にグループインタビュー法を用い、調査研究を行った<sup>4)</sup>。その際、障害を開示した場合の就労支援の経験について検討する必要性が示唆された。これらの背景をふまえ、今回、障害の開示／非開示による就労への影響を検討するために、障害を開示して就労した経験がある当事者に対し、職業経験に関するグループインタビューを行い、昨年の結果<sup>4)</sup>と比較検討したので、報告する。

## 方法

グループインタビューの一般的な枠組みと手順については過去の報告<sup>5) 6)</sup>で詳細に述べているので、今回は、本研究での手順のみを述べることにする。

まず、本研究の流れは図1の通りである。最初にインタビューガイド（表1）を作成し、次に、札幌市内および近郊にある当法人との協力関係が

\*北海道文教大学人間科学部作業療法学科

\*\*特定非営利活動法人コミュニティ楽創

得られやすいと考えられる通所施設及び個人に対し、研究協力してくれる当事者の紹介依頼を行った。研究への同意が得られた当事者は7名であり属性は表2に前回の研究協力者と併記した。

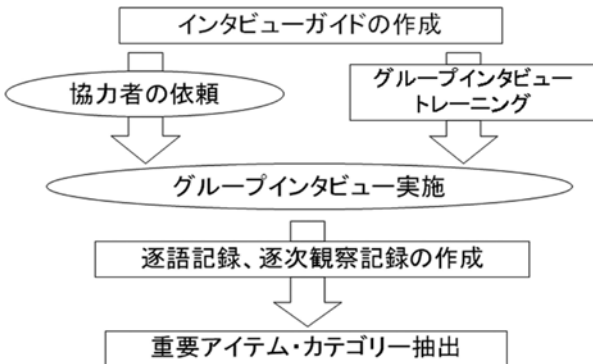


図1 グループインタビューの流れ

表1 インタビューガイド

1. 目的
当事者が継続的な就労を行うためには就労後の支援が必要であり、当法人でも課題の一つとなっている。就労後の適切な支援を検討するためには当事者が離職にいたる原因や経過について把握し、就労を継続するために必要と感じている支援として当事者が何を望んでいるのか知る必要がある。従って、本研究では当事者の離職とそれに対する支援についてグループインタビュー法を用い調査研究を行う。
2. 対象
過去に就労し、且つ離職の経験がある当事者（精神、高次脳、軽度発達、軽度知的）でその経験を話すことに了承が得られる者。離職の回数及び現在就労しているかは問わない。
3. インタビュー内容
1) 全般的な就労経験（職種、職務内容・就労条件、離職の転機等）
2) 障害を開示した時の就労経験（障害開示の理由・方法、障害開示のメリット・デメリット、受けた支援、工夫やアイデア等）
3) 今後、就労継続に希望する支援

表2 参加者の属性

前回		今回
男性5名 女性1名	性別	男性5名 女性2名
30代～50代	年代	20代～50代
精神障害6名	有している障害	精神障害6名 知的障害1名
1名	現在就労人数	6名
3～13カ所	経験職場数	1～10カ所
経験者2名	障害の開示	経験者7名
接客業 清掃業	開示時の職種	福祉関係 営業 清掃業 製造業 飲食業 事務職 小売販売業

グループインタビューは2008年10月に実施した。内容は、①全般的な就労経験（職種、職務内容・就労条件、離職の転機等）、②障害を開示した時の就労経験（障害開示の理由・方法、障害開示のメリット・デメリット、受けた支援、工夫やアイデア等）、③今後、就労継続に希望する支援の3点である。これらについて、約90分のグループインタビューを実施し、終了後、逐語記録、逐次観察記録作成した。そして、4名の担当者にて意味のある項目（重要アイテム）を抽出し、更にカテゴリーを作っていた。この結果は、ワーキンググループ（NPO法人コミュネット築創就労支援委員会）に報告され、今後必要となる就労支援について検討が行われた。

また、前回のグループインタビューとの比較については、本グループインタビューの分析がすんだ後、安梅らの方法<sup>7)</sup>を参考し、共通点と相違点について検討を行った。

## 結果

今回のグループインタビューで得られたカテゴリーは6つであり、カテゴリーごとの内容について以下の通りである（分類されたカテゴリーの代表的な発言は付録を参照）。また、各カテゴリー間の関係については図2に示した。

- 1) 経験職種：前回同様、経験している職種は障害の開示／非開示に関わらず多岐にわたっていた。
- 2) 離職理由：発症・体調不良、意欲の低下、人間関係に関することがあげられ、体調不良が意欲や人間関係に影響し、離職につながっている可能性が考えられた。
- 3) オープン：オープンの範囲やメリットは就労継続の工夫、支援の人・場と関係していた。一方、オープンのデメリットとして、業務内容・環境への不満、働くチャンスに関する声があげられた。つまり、障害の開示は、メリットとデメリットの両者が存在していた。
- 4) 支援：人・場がオープンのメリット、職場の

協力は就労継続の工夫の仕事への適応と関係していた。しかし、オープン就労利用された制度はトライアル雇用のみであった。このことから、支援・制度の利用は、一部のものとどまっている可能性が考えられた。

- 5) 工夫：就労継続の工夫は、前回の研究同様に「特に工夫していない」があげられた。これは、

就労継続の工夫は取り組みが少ない、または認識されていない可能性が考えられた。

- 6) 制度・支援への不満と要望：雇用形態と職場の条件において配慮に関する不満と要望が話された。また、支援者への不満と雇用支援制度では、支援者の姿勢や提案、制度を利用への不満があげられた。

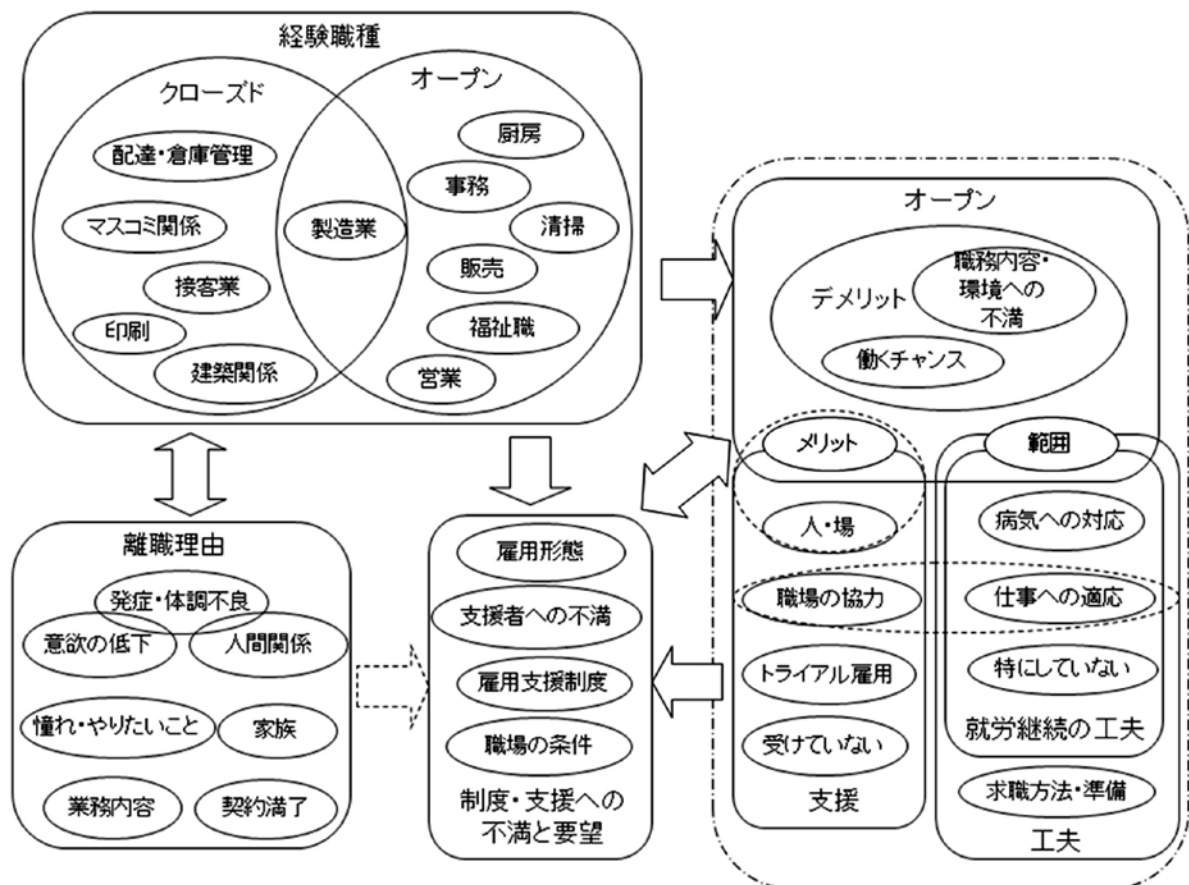


図2 就労継続支援に関する当事者に対するグループインタビューの結果

また、前回のグループインタビューと比較結果は表3に示すとおりである。グループ間で大きく異なる点は以下の3点である。

- a) 前回のグループインタビューでは仕事に対する思い、社会の変化への期待・不満の声があげられたが、今回は聞かれなかった。
- b) 就労継続に関する工夫では、病気への対応や工夫していないが共通していた。また、今回新たに、仕事へ適応があげられた。

- c) 今回、障害開示によるデメリットとして、働くチャンス、職務内容・環境への不満が多くあげられた。また、前回のグループでは障害非開示でのチャレンジがあげられていた。

表3 グループ間のアイテムの比較結果

前回	カテゴリー	今回
希望、不安、あきらめ	仕事への 思い	
<u>体調の不調(発症)</u> 、 転職、人間関係、ギャ ップ、家族、複合した 事情	離職の 理由	<u>体調の不調(発症)</u> 、 転職、 <u>人間関係</u> 、ギャ ップ、家族、意欲の低 下、契約満了
	工夫	準備
<u>病気への対応(薬を含 む)</u> 、 <u>身体的工夫</u> 、 <u>工 夫していない</u> 、 <u>年齢に よる変化</u>	就労継続 への工夫	病気への対応(薬を含 む)、 <u>工夫していない</u> 、 仕事への適応
<u>非開示でのチャレンジ</u> 、 メリット、 <u>デメリット</u>	障害の 開示	<u>デメリット(働くチャンス、 職務内容・環境への 不満)</u> 、メリット、 <u>範囲</u>
仲間・場、 <u>サポーター</u>	サポート (支援)	仲間・場、職場の協力、 受けていない、トライ アル雇用
支援機関のイメージ	制度・支援 への不満と 要望	支援者への不満、雇 用形態、雇用支援制 度、職場の条件
社会が変わる、社会へ の不満	社会	

※斜体・下線は、特にグループ内で強い同意が得られた重要アイテム

## 考 察

本研究の結果では、障害を配慮されすぎることへの不満やオープンでの就労によるデメリットの多さがあげられており、背景として個人の興味や希望に合わせた、雇用形態・職務内容になっていない、障害をオープンにするメリット・デメリットが当事者と支援者でズレがある可能性が考えられた。この就労支援に関する当事者と支援者との認識のズレについては、過去のグループインタビューにおいても、就労への課題や注目している点が異なることが示されており<sup>5) 6)</sup>、同様の結果であると思われる。これらは、支援を行う際の当事者の個性性に注目する際の視点にズレがある可能性を示唆していると予測された。

また、結果a) については、今回の参加者が本研究に協力した時点で就労している者が多いことが影響していると考えられた。制度や支援に対する意見が多いことから、実際に就労していることで、より具体的な不満や要望に変化したと思われる。

そして、結果b) では、薬も含めた病気への対応や工夫していないという意見が両者で聞かれた。この背景として、前回の報告では日常の中で意識しない工夫が行われていることや他の当事者の経験が伝えられていない可能性についてふれた<sup>4)</sup>。しかし、今回の結果では、行っている工夫を「工夫」として認識しておらず、そのため、他の当事者に工夫を伝えていない可能性が考えられた。

更に、結果c) では障害の開示は就労継続における仕事への適応として活用されている場合もあるが、働くチャンスが得られにくいことや職務内容・環境に対して「求人条件が悪い」「健常者と同様に扱ってほしい」「業務内容がもの足りない」等の不満があり、デメリットとして多くあげられていた。制度・支援への不満と要望でも、雇用形態、雇用支援制度、職場の条件があげられており、当事者と支援者との間で支援に関する認識のズレがある可能性が考えられた。特に、職場内での環境・業務内容への配慮にデメリットを感じる当事者がおり、当事者自身の希望や興味・関心に合った業務内容や雇用形態、支援になっていないことが推測され、今回のグループインタビューの結果を強調していると思われる。

これらの結果を踏まえると今後の就労継続支援に必要なこととして、①過剰な配慮をしない、②柔軟な制度活用、③経験への注目、④就労支援実践者の育成、⑤認識ズレを意識した支援が考えられる。

まず、①過剰な配慮をしないは、配慮についても個別の部分があるため、雇用者や支援者は当事者に対し個性性を意識し、過剰な配慮をしないことを念頭に置くことが大切であると思われる。必要な配慮をすることと過剰に配慮しないことは両立することであり、過剰な配慮の背景には「当事者のために」と思いながら、当事者の支援に関する希望を十分に聞くことができていないことが考えられる。

また、②柔軟な制度活用としては、個別の希望や状況にあわせて制度をカスタマイズして利用で

きることが必要であると思われる。現行の制度では、個別の状況に対応が難しく、且つ、制度に精通している者でなければ利用が難しい場合がある。④就労支援実践者の育成という点からも、支援者側が制度や障害の開示／非開示によるメリット・デメリットについて知識があることが、就労支援の結果に影響すると思われる。

そして、③経験への注目としては、意図的に工夫に対して注目することがあげられる。経験は個人的な経験であると捉えられやすく、自分では工夫していると思うことができない（気づかない）場合があると思われる。その際に、WRAPクラス<sup>注</sup>のような安心でき、各自が自分自身の専門家として経験を話せる場が有用であると考えられる。

最後に、⑤認識ズレを意識した支援としては、当事者と支援者という異なる立場にあることから「認識のズレ」が生じることがあることを前提にした支援が必要であると思われる。つまり、当事者と支援者の双方の経験や価値観が異なることをふまえ、学び、成長し合う関係をつくるのが大切になると考えられる。この関係づくりに示唆を与えることとして、「インテンショナル・ピアサポート」<sup>8)</sup>で示されている、「つながりをつくり学びを生み出す関係」が新たな可能性となりうると思われる。

なお、本研究は異なる時期のグループインタビューを比較検討しており、社会的な背景の差等を取り除けないという限界がある。今後、同時期にグループインタビューを実施するなどの工夫が必要である。

## 結 語

本研究を含めた4回のグループインタビューを実施し、回を重ねるにつれて当事者と支援者との間で支援に関する認識のズレがある可能性が考えられてきた。今後、この認識のズレを検討することで、より良い就労支援につなげていくことを期待したい。

## 謝 辞

本研究を実施するにあたり、グループインタビューにご参加いただいた皆様、並びにグループインタビューへの協力についてご検討いただいた施設の皆様に感謝いたします。

注：WRAP (Wellness Recovery Action Plan) とは、アメリカのメアリーエレン・コーブランド氏が中心的に開発したりカバリーに役立つツールである。また、WRAPクラスは研修を受けたファシリテーターが運営するグループであり、参加者はWRAPのプラン等について自分の経験やアイデアを出し合い学び合うことができる<sup>9)</sup>。

## 文 献

- 1) 内閣府：障害者白書 平成23年度版. 89-94, 東京, 佐伯印刷, 2011.
- 2) 吉田光爾, 田川精二, 伊藤順一郎, 他：就労における精神障害者の障害開示状況の実態. 精リハ誌11 (1) : 66-76, 2007.
- 3) 村山奈美子, 相澤欽一, 川村博子, 岩永可奈子：ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査について 中間報告②. 日本職業リハビリテーション学会第37回大会プログラム・抄録集 : 59-60, 2009.
- 4) 大川浩子, 古川奨, 本多俊紀：精神障害者に対するグループインタビュー～就労経験を継続支援の知識へ. 北海道文教大学研究紀要 35 : 105-114, 2011.
- 5) 大川浩子, 本多俊紀, 脇島久登：就労支援に関する障害当事者へのグループインタビュー. 北海道文教大学研究紀要32 : 93-102, 2008.
- 6) 大川浩子, 本多俊紀, 脇島久登：就労に関する障害当事者と支援者の意識の比較～グループインタビューを用いて. 北海道文教大学研究紀要34 : 93-102, 2010.

- 7) 安梅勅江：ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法Ⅱ／活用事例編. 安梅勅江（編），医歯薬出版，pp10-15，2003.
- 8) シェリー・ミード，久野恵理：インテンショナル・ピアサポート 学びの生まれるコミュニケーション. NPO法人NECST，2010.
- 9) 久永文恵，坂本明子：日本上陸！WRAP－元気回復行動プランって何？. こころの元気+3：4-7，2007.

付録 カテゴリーの内容と代表的な発言（内容については個人情報保護のため、固有名詞を記号に置き換える等情報が加工されている）

1) 昔の仕事・今の仕事

①クローズド

i) 配達・倉庫管理

「医療機器の販売などをしていて、倉庫や病院への配達などをしていました。あとはフォークリフトなどの運転もしていました」

「大学行く、行きたいってゆうことで予備校に行くために##で、2年間新聞配達をしながら、新聞奨学生として2年間」

ii) 製造業

「今度は学校家具を作る仕事だったんですよ。一応塗装部に所属して」

「11年間、18から31まで、30までパン屋にいてパンを作っていました」

iii) マスコミ関係

「それ以前は、いわゆるそのマスコミの世界にいて、新聞社の外勤記者を、数社、まあ数社、3社ですか、やって、大体一貫して外勤記者、仕事をしていたのですけれども」

iv) 印刷

「高校卒業してからすぐに印刷会社に入って、機械方をやって、それで次に、しばらくデザイン学校行ったんですけどもね」

v) 建築関係

「屋根屋さんをやったこともあるし」

「大学入ってすぐ建築し、建築関係で石膏ボー

ドの荷揚げ屋って言って、ほんとすごい力仕事、建築の力仕事の中でもずば抜けて力を必要とする職種なんですけど」

vi) 接客

「病気になる前は2年間、バック屋さんで販売のアルバイトをしていました。そこでは接客作業が主で、あと伝票の整理とか、あと接客とか、商品の陳列などをしていました」

②オープン

i) 福祉職

「今仕事としては、ピアサポーターという仕事をやっておりまして、これから退院されてくる患者さんたちの、お世話をするという形の」

「今現在は地域活動支援〇〇と□□で働いています」

ii) 清掃

「仕事をしたいって言うことで、清掃業をちょっとやらせてもらっている状況ですかね」

iii) 厨房

「◇◇大食堂で皿洗いをやっていました。厨房勤務ですね」

iv) 事務

「自分が担当している部署の新聞や郵便物の配布、それからコピーをとったりとか、あと、お茶出したりとか、雑用、雑務全般をしています」

v) 営業

「医療機器の営業のお手伝いって形で病気をオープンにして」

vi) 販売

「やってる仕事が接客業務、及び、品だしとか商品管理関係の仕事をしています」

vii) 製造業

「紳士ズボンを作っているところで、そこに勤めてはいけませんかっていうことで、話をして、したら、いいですよって一つ返事で」

2) 離職理由

①発症・体調不良

「そこも1年で、また発病しちゃって、今無職です」

「研修の3週間だけで、もう体調が、悪くなっちゃって、退職することになりました」

#### ②意欲の低下

「そのメンタル、酷使する仕事をして10年やっていると、そこで僕はさらにそこでやっていこうという、ある種の病気っていうか病気療養ということも含めてやっている中で、やっていくことの気持ちがなくなった」

#### ③人間関係

「人間関係で、うまくいけなくてやめたってこともありました」

「どうしても1人気に入らないやつがいて、そいつのせいでなんか、逃げたって言ったらとおかしいんですけど、自分から望んで入院して、今に至っています」

#### ④憧れ・やりたいこと

「若いから##に憧れてやめたんです」

「物足りないと言ったらあれなんですけれども、もっと働きたいなという、意欲があって、それで、医療機器の営業のお手伝いの仕事をするようになったんですけれども」

#### ⑤家族

「おふくろが具合悪くなったんで、戻ってこいっちゅうので、まあ、じゃあ、戻ろうかと戻っていったんです」

#### ⑥業務内容

「ハム屋で働いていて、血のにおいが嫌でやめて」

「精神科医の先生に聞いたら、胸が痛くなって、体をさすような感じだったので、先生に言ったらストレスですって言われて、そしてやめて」

#### ⑦契約満了

「2年間やって、大学うかったんで、契約期間満了ってことで」

#### 3) オープン

##### ①メリット

「まずかったってことはあまりなかったですけど、自分がかんかんをもっていることを明らかにした時から、周りの、なんだろう…眼はそんなに冷

たくなかったし、で、給料面もすごいよくなって」  
「今オープンにして、働いてるので、よかったところは、私の部署以外の各部署に、障害者求人が入って、精神障害者の人とか身体障害者の人がいるんですけども、その人達と情報交換ができること」

##### ②範囲

「病院の清掃の時には、その課長だけですね。知ってるのは。あとは知らないです」

「仕事みつけた時は、養護学校であることもかくさずにいいました。就職する時は、自分がかんかんをもってることは、一切隠さずに仕事しました」

「(伝えていた範囲について確認され) はい、全員に教えてました」

##### ③デメリット

###### i) 働くチャンス

「病気を隠して、就職するようになりました。それで、一応面接に行くまでに、電話で病気なんですって、言ったことは何べんもあるんですよ。でもそしたらそこでもう、門前払いを食らうわけですよね」

「やっぱり言うと、首になったり、やっぱりうちでは扱えません。とかって言われたりしたこともあります」

###### ii) 職務内容・環境への不満

「暇なので、ネットサーフィンしたりとか、あと、会社で作ってる新聞読んでたりとかして、それでも時間があまってどうしようという感じなので。前、病気になる前に働いてたところが忙しかった分、やっぱり仕事内容に満足できなくて」

「ほんと物足りないから、そのトラブルも一切、人間関係でもなんでも、人間関係でも、圧が弱いって言うか、とにかく悩まないような仕事なんですね」

#### 4) 支援

##### ①人・場

「今のところ3年契約で切れるんですけども、また切れて、仕事を探すってなったときに戻れる

場所があるんだっていうのがすごく支えになって  
います」

## ②職場の協力

「皿洗いとかも手伝ってもらったり、色々、やっぱり支援によっては、茶碗、茶碗とかありますよね、そういう茶碗分別してちゃんと分けて、それを運んでもらったり、そういう協力はしてもらいました」

「色々、サポートはしてくれました。周りの人達が。結構人間関係はよかったので」

## ③トライアル雇用

「事業者にも、いわゆるトライアル雇用をしたということでの報酬もあるわけで、もちろん訓練事業もそうなんですけど、おそらく、訓練事業の報酬よりも良かったっていうのはあったと思うんですよね。そういったこともあって、簡単に言うと3ヶ月やってくれて、損傷というよりは、支障はないなと思ったということでしょうかね」

## ④受けていない

「(職場から受けていた支援について尋ねられ)いや、ないですね」

「病歴があるという意味での斟酌っていうのがほとんどなかったかなという、ねむっちゃうとかかそういうことぐらいは、聞かれるんですけど眠ってないんだったら眠れるようにおまえ少し休みやるかっていう感じでぐらいはだったりするんですけれどね」

## 5) 工夫

### ①求職方法・準備

「それで障害者職業センターにも行って見ました。そこでまあ、ワークトレーニングをして」

「退院して1年ぐらい経つんですけども、やっぱり△△センターでリハビリをして、次の仕事に、もういつでも出来る状態まで体調とか整えて」

### ②仕事への適応

「対象者の方と接点を強く持って、それで、友達関係にでもなれたらええなというふうな形で、お付き合いさせてもらってますからね」

### ③病気への対応

「陽性症状が出ていたんですけども、出来るだけコントロールするようには努めてましたね」

## ④特にしていない

「もう単純、すごい、誰でもできるような仕事なので、工夫ということはしてないんですけども」

## 6) 制度・支援への不満と要望

### ①雇用形態

「今の、パートで働いてるので、収入で言うとも10万くらいなんです。10万くらい。作業所も少し行ってたんですけど、作業所レベルからいえば、すごい給料をもらってることになるけど、普通に1人で生活する上ではかなり苦しい額なので、やっぱりその上で、障害者枠で、もうちょっと2段階くらいレベルがあって、ちょっと中程度とか重度の人の雇用形態と、軽度の人の雇用形態、軽度の人だったら、正社員として多少考えるみたいな、そういう制度があったらいいなと考えてます」

### ②支援者への不満

「軽作業だったらすぐにもつけてあげるよっていうようなカウンセラーさんもいれば、まだまだ必要なものがあるんじゃないんですかというようなカウンセラーさんもいるし、それは、千差万別で受け取るほうも千差万別だと思うんですけど」

### ③雇用支援制度

「訓練期間が3期にわたって、トータルで満期、1年6カ月、18か月、終わってそれで、いわゆる雇用の義務はないわけですから終わった後に。それでその雇用にいたらなかったらね、簡単に言うといい方がちょっと私的になるかもしれないですけど、勝負が遅いと思ったんですね。1年半でやってみて雇用するされないよりは、もっと短期間で決まったほうがいいだろうというようなことで」

### ④職場の条件

「例えば、待遇は落ちる、でもやっぱり、障害者としてのその配慮ということをきちんと入れた雇用契約に表すという形にしようよとか、勤務時間、ちょっと、短くつめるとか」



## Group Interview with Persons concerned about Support for Continuous Employment

- Lessons from the Experiences of People with Psychiatric Disabilities who disclosed / did not disclose their Disability -

OHKAWA Hiroko, FURUKAWA Tsutomu and HONDA Toshinori

**Abstract:** Last year, for the purpose of reviewing the modalities of support for continuous employment, we conducted hearing investigation through group interview with such six mentally-troubled persons who had work experiences, and we issued a report on the outcomes. As a response to the above report, we got such useful feedback from others that further investigations would be necessary for us to examine the work experience of those mentally-troubled persons who disclosed their disability. Accordingly, this year, we conducted group interview with such seven mentally-troubled persons who had work experiences, and made a comparative review of the outcomes of our investigation of last year and that of this year. From an analysis of the results, it is clear that these persons faced various forms of differential treatment in the chance to work, job content, work environment and others, due to disclosing their disability. It is also clear that this differential treatment is associated with their disappointment with the system and support for their employment, and the difference between their request and the reality in employment status, employment support system and working conditions. Further, there may be a perception gap between these persons and their supporters in the shape of assistance. Especially, some disability persons consider it disadvantageous to be given a special treatment in the working conditions and job content in the workplace. We are afraid that the reality of job content, employment status / support provided to disability persons does not meet their request which reflects their own desire and interest.

