

平成 29 年 5 月 24 日現在

機関番号：15401

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2016

課題番号：15K13036

研究課題名(和文) 発達障害者の就労支援とキャリア開発

研究課題名(英文) Employment Support and Career Development for Persons with Developmental Disabilities

研究代表者

高橋 与志 (Takahashi, Yoshi)

広島大学・国際協力研究科・准教授

研究者番号：80325208

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,100,000円

研究成果の概要(和文)：発達障害者を雇用する企業や支援機関を事例として分析し、就労支援が被雇用者個人レベルの成果を上げるためには、キャリア・ディベロップメントの視点を反映することが有益であると分かった。とくに、CD対応策の中でも自立的かつ包括性を持つキャリア・プランニングに発達障害者自身が関与すること、具体的には個別カウンセリングやメンタリングを通じて、長期的には発達障害者自身がメンターの役割を担うことが現実的な目標になり得ることを明らかにした。これらの研究成果を「発達障害者を対象としたCD重視型長期的就労支援モデル」に取りまとめた。

研究成果の概要(英文)：According to the case studies on firms employing persons with developmental disabilities (PDD) and supporting institutions, reflecting the perspective of career development (CD) is useful in order to achieve good results at the individual employee level. In particular, it is important for PDD to involve in career planning that has more independence and comprehensiveness among other CD related practices. More specifically, through their participation in individual counseling and mentoring, PDD can have a feasible target that they will play a role of mentors in the long run. These results are summarized in "CD-oriented long-term employment support model for PDD."

研究分野：人的資源開発論

キーワード：発達障害 就労支援 キャリア開発 キャリアプランニング 障害者雇用

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 国内・国外の研究動向および位置づけ  
障害者就労支援の研究は行動分析学の観点などから行われ、米国を中心に作業・仕事レベルの支援効果に関する実証分析が蓄積されてきた(若林, 2009)。キャリア開発(CD)に関する研究は限られるが、日本における身体・知的障害者の調査では専門職等へのキャリア形成がみられる一方、少ない異動、昇進の機会が一般的特徴とされる(全国重度障害者多数雇用事業所協会, 2003)。障害者は早期経験・意思決定能力の不足、否定的な自己像の影響等で(Gysbers et al., 2009)、経験と選択可能性が制限され、キャリア形成が混沌で非連続的とされる(Szymanski et al., 2009)。

特に発達障害者の場合、障害が顕在化しないことも多く現状把握さえ容易でない。顕在化しても現場での優先順位を反映して、作業・仕事レベルの「困難さ」を回避する環境整備やソーシャル・スキルの習得支援にとどまる(西村・中井, 2011; 大谷, 2012; 梅永, 2012)。これに対し本研究では、長期的能力開発や配置転換・職務充実を含むCDの視点、とりわけ近年の非直線的・非連続的なキャリアやタレント・マネジメントの議論を反映した支援のあり方について検討することにした。

(2) 応募者のこれまでの研究を踏まえ着想に至った経緯

応募者は、これまで企業における人的資源開発、CDを専門としてきた。必ずしも障害者雇用についての業績があるわけではないが、経営学関係の学会・研究会における障害者雇用研究者との意見交換を通じ、とりわけ発達障害者の雇用問題に関連して、キャリアの視点を反映させることの意義を認識した。この視点の導入を通じて発展的な知見が得られるとの考えに至り、本研究課題を着想した。

## 2. 研究の目的

本研究では、知的障害を伴わない発達障害者の就労支援におけるキャリア開発(CD)視点の反映状況とその先行要因、成果について分析する。従来十分に検討されてこなかったCDの側面を重視し、発達障害者の特性に即した環境整備や問題回避スキルの形成に加え、非伝統的なキャリアパスや就労者の特性を活用するタレント・マネジメントの議論を援用する形で、一連の関係を解明する。キャリア・プランニング(CP)などCDへの直接的支援だけでなく、現在主流の作業・仕事レベルの就労支援の中にCD視点を反映させることで実現しうる成果を示したい。研究成果は学術的に新たな視点の提示となるほか、就労者本人や支援関係者に長期的視点から指針を示す社会的意義も大きい。

具体的な項目としては、以下の5点について明らかにすることを目的とした。

(1) 文献レビューに基づき、発達障害者の就労支援におけるCD視点の貢献可能性を整理し、CD視点の内容と導入程度、その先行要因、成果の指標を特定する。

(2) 企業、公的機関、非政府組織(NPO)の事例研究を通じ、就労支援におけるCD視点の内容と反映度合い、その先行要因を分析する。

(3) 発達障害者に適合するCD視点を反映した就労支援について、先進的な事例で成果をもたらす要因を検討する。

(4) 発達障害者自身によるキャリア・プランニング(CP)に対する支援のあり方を検討する。

(5) 「発達障害者のCD重視型長期的就労支援モデル」を構築する。

既存の研究は、現実課題解決の困難さのため就労支援と定着に重点を置いている。本研究は長期的なCDまで対象に含み、就労準備段階からCDに配慮した支援の可能性を探る点が特色・独創的な点といえる。予想される結果として、CD視点を持つ作業・仕事レベルの就労支援とCPが長期的自己効力感向上や能力形成に有効で、CDにも正の影響を及ぼすことを想定している。前述の通り、これらは学術的に新たな視点を提示し、発達障害者本人や支援関係者に長期的指針を示す点で社会的意義も大きい。

## 3. 研究の方法

(1) 平成27年度

まず平成27年の4月から8月にかけて、障害者雇用とCDを中心とした文献調査を実施した。文献調査を通じて、発達障害者の就労支援におけるCD視点の貢献可能性を整理し、CD視点の内容と導入程度、その先行要因、成果の定量的・定性的指標を特定した。CD視点の内容については、前述のキャリア・アンカー、非直線的・非連続的キャリア、タレント・マネジメントといった関連する議論を援用して検討した。具体的な指標の候補として、先行要因については一般的な個人・職場・組織の特性やCDに関して被雇用者や支援担当者の意識など、CD視点の程度については直接的なCDプログラムの導入状況、長期的な能力開発に資する職務充実やジョブ・ローテーションなど他の就労支援におけるCD視点の反映状況を想定していた。成果については、発達障害者である被雇用者の自己効力感や仕事・組織へのコミットメント、仕事への定着の意思に加え、何らかの形で業績関連の指標を取り入れることを計画していた。

続いて9月から12月までの間、発達障害者を実際に雇用している企業、公的機関、NPOを対象としたCD支援と先行要因に関

する調査を行った。調査に当たっては、積極性を持って発達障害者雇用・就労支援に取り組んでいる先進的な組織を事例とした。就労者及び組織事例に限られるため、各事例の特徴を十分に考慮に入れ、個人や職場・組織レベルで、先行要因とCD支援の程度の間にもどのような関連があるのかについての仮説を発見することを目標とした。平成28年1月から2月にかけては、調査結果の取りまとめを実施した。

#### (2) 平成28年度

平成28年度は、前年度の成果を踏まえて以下の手順で研究を実施した。

まず6月までの間、前年度調査対象とした関連企業、公的機関を対象に、CD支援と成果に重点を置いた現地調査を実施した。具体的には、CD視点を反映した就労支援が成果をもたらす要因を検討した。成果の指標に関して職場・組織レベルでなく被雇用者個人レベルの情報を利用した。前年度調査と同様、限られた事例ではあるが、詳細調査を実施することを通じて成果をもたらす要因についての仮説を発見することを目標とした。

加えて、発達障害者自身によるキャリア・プランニング(CP)への支援のあり方を検討した。CPは直接的なCD対応策の中でもより自律的かつ包括性を持つため、詳細分析の対象として適切と考えられるためである。具体策としては、個別カウンセリングやメンタリングを想定し、長期的には発達障害者がメンターを担当することが目標になり得るかについて検討した。7月から8月にかけては、以上2項目の調査結果の取りまとめを実施した。

9月～11月は、前年度からの調査結果を検討したうえで、先行要因からCD支援、その成果に至る一連の関係を「発達障害者を対象としたCD重視型長期的就労支援モデル」に取りまとめた。さらに、年度末までに研究全体の最終取りまとめを実施した。

#### 4. 研究成果

2. 研究の目的で挙げた5点それぞれについての成果は以下の通りである。

(1) 文献研究：発達障害者の就労支援におけるCD視点の貢献可能性を整理およびCD視点の内容と導入程度、その先行要因、成果の指標の特定

まず、発達障害者の就労支援におけるCD視点の貢献可能性については、長期的な計画を踏まえた職務経験の蓄積やそれに伴う知識・スキルなどの向上を促進する効果があり得ることが分かった。CD視点の内容については、前述のキャリア・アンカー、非直線的・非連続的キャリアなどの観点から、発達障害者として一括りにするのではなく、個々のキャリア志向とCDの展開可能性を勘案しながら

ら検討することの重要性が明らかになった。具体的な指標として、先行要因とCD視点の程度については、当初想定していた内容が妥当であることが確認できた。具体的には、前者に関して一般的な個人・職場・組織の特性やCDに関して被雇用者や支援担当者の意識など、後者に関して直接的なCDプログラムの導入状況、長期的な能力開発に資する職務充実やジョブ・ローテーションなど他の就労支援におけるCD視点の反映状況が挙げられる。成果については、当初想定していた発達障害者である被雇用者の自己効力感や仕事・組織へのコミットメント、仕事への定着の意思といった点についてはその妥当性が確認できた。ただし、業績関連の指標については、個人間で職務内容が異なること、さらに同一の個人であっても長期にわたる分析では職務内容にも変化が生じるため、一般的な指標を特定することは容易でないことが分かった。

(2) 事例研究：就労支援におけるCD視点の内容と反映度合い、その先行要因の分析

事例に限られているため、あくまでも仮説的な事実発見のレベルであるが、(1)で確認したものと、基本的には同様の内容が確認できた。反映度合いについては、必ずしも明示的かつ十分な形で展開されているとは言えない状況であった。先行要因としては、組織や管理者などがCD視点をはっきりと意識することが重要であると想定していたが、その考えが当てはまる例もみられた。ただ一方で、CDに関する認識が高いとは言えない場合でも、発達障害者の特性と長期的なニーズを十分に考慮する過程で、実質的にCDの視点が取り入れられているケースがあった。また、従業員一般を対象としたCDに関する組織的な取り組みが行われている場合には、結果的に発達障害者の就労支援にもCD視点が反映されやすいことも分かった。

(3) 事例研究：発達障害者に適合するCD視点を反映した就労支援において成果をもたらす要因の検討

当該項目について具体的には、CD視点を反映した就労支援が成果をもたらす場合の調整要因について検討した。その際、成果の指標に関しては、(1)で得られた結果に基づいて、職場・組織レベルでなく被雇用者個人レベルの情報を利用することにした。すなわち、被雇用者の自己効力感、仕事や組織へのコミットメント、仕事への定着の意思といった要因である。調整要因としては、(2)でCD視点の反映度合いの先行要因として利用した組織や管理者などのCD視点に対する意識や従業員一般を対象としたCDに関する組織的な取り組みについて検討した。前年度調査と同様、限られた事例ではあるが、いず

れの要因についても、CD 視点を反映した就労支援がもたらす成果がより効果的になると評価することができた。これらの分析に当たっては、一般的な個人・職場・組織の特性の影響を十分考慮したうえで結果を解釈することを心掛けた。

#### (4) 発達障害者自身によるキャリア・プランニング(CP)に対する支援のあり方の検討

前述のように、CP は直接的な CD 対応策の中でもより自律的かつ包括性を持つと考えられることから、詳細分析の対象として取り上げることとした。CP に関わる支援方法の中でも、具体的には個別カウンセリングやメンタリングを検討することとした。

前者については、基本的に発達障害または CD、あるいは両方の分野に関する専門家がカウンセラーとなることが想定される。一方で後者については、直接の上司ではない組織の上位階層者がメンターを担当することが一般的である。彼らは直接的にメンタリング対象者の仕事内容やパフォーマンスの詳細を知る立場にはないが、組織の特性については知悉していることが期待されている。カウンセラーとメンターのいずれも、自身の詳しい分野に即した形で支援することは可能であるが、別の分野については必ずしも効果的な支援ができるかどうかについて懸念が残る。したがって、一つの方法に頼るのでなく、複数の方法を組み合わせることで実施することの必要性が示唆される。

ただし、こうした方法だけでは、発達障害者が感じている(あるいは感じられていないものも含めて)困難さを実際の仕事の特性と関連付ける形で検討することが容易ではない。このため、直接の上司が関わる定期的な目標管理に関するミーティングの中で、発達障害者が自律的に CD に取り組めるような配慮が求められる。

こうした取り組みが長期的な形で重ねられることを通じて、発達障害者自身がメンターの役割を担うことが現実的な目標になり得る。メンターとメンタリング対象者が性別や民族など同じ属性を持っている方が成果につながりやすいかどうかについては、必ずしも実証研究で明確な結果が出ているわけではない。それでも、まず発達障害者がメンターの役割を担うことによるメンター自身の経験学習は成果として考えられる。また、メンタリングだけでなく、カウンセリングや CD 視点を反映した目標管理などと組み合わせることによって、その良さを生かし問題を顕在化させないことが期待できる。

#### (5) 「発達障害者の CD 重視型長期的就労支援モデル」構築

先行要因から CD 支援、その成果に至る一連の関係を「発達障害者を対象とした CD 重

視型長期的就労支援モデル」に取りまとめた。(2)から(4)の要約になるが、以下の通り再掲する。

先行要因としては、組織や管理者などによる CD 視点の意識、発達障害者の特性と長期的なニーズについての考慮、従業員一般を対象とした CD に関する組織的な取り組みが挙げられる。こうした先行要因が存在する場合には、CD 視点を反映した就労支援が実施される傾向が高まると考えられる。

言うまでもなく CD 重視型の就労支援の目標は、発達障害者個人や彼らが働く組織にとっての成果が得られることである。本研究では組織レベルの成果については諸制約から分析対象としなかったが、個人レベルの成果については一定の知見が得られた。すなわち、前述の先行要因が、就労支援の効果を高める調整要因としても機能すると考えられることである。

最後に具体的な CD 重視型長期的就労支援モデルの内容としては、個別カウンセリングやメンタリング、直接の上司が関わる定期的な目標管理に関するミーティングの中で、発達障害者が自律的に CD に取り組めるような配慮を行うことが挙げられる。こうした取り組みが長期的な形で重ねられることを通じて、発達障害者自身がメンターの役割を担うことも現実的な目標になり得る。

いずれにしても、限られた資源の下でこれらの施策を全て発達障害者支援のために導入・運用していくことは容易でない。一般的な人的資源開発・管理施策の中で、どのように効率的・効果的に配慮をしていくかが重要な課題となる。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 件)

〔学会発表〕(計 件)

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計 件)

名称:

発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

高橋 与志 (TAKAHASHI, Yoshi)

広島大学・国際協力研究科・准教授

研究者番号：80325208

(2)研究分担者

( )

研究者番号：

(3)連携研究者

( )

研究者番号：

(4)研究協力者

( )