

令和 2 年 7 月 10 日現在

機関番号：32307

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2019

課題番号：16K13422

研究課題名（和文）総活躍社会の実現に寄与する発達障害者向け職場定着支援モデルの構築

研究課題名（英文）Establishment of a model to support stable employment of persons with a development disability to allow contributions to society with dynamic engagement of all citizens

研究代表者

川端 奈津子（KAWABATA, Natsuko）

群馬医療福祉大学・社会福祉学部・助教

研究者番号：70770105

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,800,000円

研究成果の概要（和文）：自閉スペクトラム症の人（以下、当事者）がもつ能力を十分に発揮して働き続けることのできる職場環境を探索するために、まず、同じ職場で働き続けている当事者の語りから、就職後に起こるさまざまな困難への対処や、仕事の継続を選択する過程（仮説）を示した。その上で、当事者とともに働く同僚や上司の認識の実態と課題や、上司に求められるコンピテンシーを明らかにした。また、調査の分析過程において、当初は予想していなかった、当事者が職場で陥りやすい過剰適応を呈した事例の特徴も示すことができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、これまでは適職マッチングや合理的配慮の提供、職域拡大等、就労（雇用）の量的改善を目指す議論になりがちであった先行研究を踏まえて、職場内の社会的な関わりにおいて生じる「誰から見てのことか」という立場の違いによる視点及び認識に重きを置いている。これらは、雇用される【障害当事者】、ともに働く【同僚】、経営者や雇用管理担当者となる【上長】としての立場であり、それぞれの視点や認識を明らかにすることは、当事者の安定的な就労・雇用への深い理解と支援に寄与するだけでなく、あらゆる労働者の雇用の質的改善につながることに社会的意義がある。

研究成果の概要（英文）：The goal of the study was to develop a working environment in which persons with autism spectrum disorder (ASD) can work with full use of their abilities. We first examined management of various difficulties that persons with ASD face after they are employed. We also considered the process of their selection to continue working in the same workplace (hypothesis), based on interviews of their co-workers. Then, we examined actual recognition of problems by co-workers and supervisors who worked with persons with ASD, as well as competencies required for supervisors. In addition, we defined the characteristics of persons with ASD who tend to show over-adaptation in their workplace, although such over-adaptation was unexpected in the analytical procedure of the study.

研究分野：社会科学

キーワード：発達障害 自閉症スペクトラム 就労支援 障害者雇用 職場定着

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

障害者権利条約における職場での合理的配慮の提供や、企業の CSR (Corporate Social Responsibility) の視点など、障害者の働く環境の整備が世界的に重要となっている。

日本では、2013 年の障害者雇用促進法改正を背景に、民間企業の障害者雇用者数 (平成 26 年 6 月 1 日現在) が、11 年連続で過去最高を更新した。最も増えているのは、精神障害 (発達障害を含む) 者であるが、早期離職も多いため、働き続けることへの支援が課題となっている。とくに、知的障害を伴わないタイプの自閉スペクトラム症者は、場の状況に依存するコミュニケーションを苦手とするため、対人関係を理由とした離職が多く、他の障害種に比べて職場適応が困難とされている。しかし、障害者職業総合センターが今年発表した「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査報告」では、職業生活の満足度が低い群は、自らの悩みや配慮してほしいことを職場の人に伝えていない割合が高いことが示された。その背景には、当事者特有の解釈や理由、抵抗感やスキル不足が予想されるが、問題解決にむけた生産的な対処への介入方法は明らかにされていない。

以上のことから、当事者が同一職場で長く勤続できるために、企業を主体とした新たな支援の枠組みを構築することが重要であるとの考えに至り、本研究を着想した。

2. 研究の目的

本研究は、コミュニケーションや想像力、社会性に障害があるために、同一職場での勤続が困難とされている知的障害を伴わない自閉スペクトラム症者 (以下、当事者) に対して、企業が主体となってエンパワメントできる新たな支援モデルを構築することを目的としている。

具体的には、自閉スペクトラム症 (ASD) の人の就労 (雇用) 継続に必要な要素について障害当事者と、その人的環境としての同僚や上長の視点や認識を明らかにし、今後の理解と支援の指針となる知見を得るために、以下 3 点の検討を行う。

- ・同一の職場で働き続けている自閉スペクトラム症 (ASD) の人が就職後に遭遇する困難にどのように対処して就労を継続しているかについて明らかにすること。
- ・働く ASD 者の職務遂行に対する同僚・上司の認識を明らかにして考察すること。
- ・ASD 者とともに働く上司には、どのような資質や行動、考え方が求められるのかを提示すること。

3. 研究の方法

知的障害を伴わない自閉スペクトラム症者の就労および職場定着に焦点をあてた先行研究は未だ少なく、当事者の特性を活かした雇用実践も発展途上にあり、各社が試行錯誤を重ねている。そのため、本研究では当事者、当事者とともに働く社員および上司に対して、以下の 3 つの調査と事例検討を行った。

(1)【調査 1】の目的は、同一の職場で働き続けている自閉スペクトラム症の人が、就職後の困難にいかに対処しながら就労を継続しているかについて、質的な方法を用いて明らかにすることである。同一の職場で 6 ヶ月以上働き続けている当事者 10 名に対して、2016 年 10 月～2017 年 7 月にかけて半構造化面接を実施した。自閉スペクトラム症の人の特性として、自身が話した言葉とその言葉に託した意味との関係が定型発達の人と異なる対応を示す場合があるため、1 人につき原則 2 回の面接を行い、言葉の意味や解釈を丁寧に確認しながら実施した。

(2)【事例検討 1】では、【調査 1】の当事者インタビューの結果において、過剰適応的な職務遂行が認められた 2 事例について取り上げ、その構造について検討した。

(3)【調査 2】の目的は、働く自閉スペクトラム症の人の職務遂行に対する同僚・上司の認識を明らかにすることで、職場定着を促す雇用実践への示唆を得ることである。企業 (特例子会社を除く) の障害者雇用枠で就労する当事者とともに働く同僚・上司に対してアンケート調査を実施した。調査期間は 2017 年 7 月～2018 年 9 月で、21 社 123 人の回答が得られた。

(4)【調査 3】では、自閉スペクトラム症の人とともに働く上司に求められるコンピテンシーを明らかにすることを目的とした。当事者の雇用実績と好事例の実践を展開する企業 10 社 (特例子会社を除く) において当事者と直接かわる上司を対象に、Spencer ら () による行動結果面接 (Behavioral Event Interview: BEI) の手法を用いてインタビュー調査を実施した。調査期間は、2019 年 9 月～2020 年 1 月であった。

4. 研究成果

本報告書では、先の 4 点の研究目的と対照させて報告する。

(1)【調査 1】就職した自閉スペクトラム症者が困難に対処しながら働き続ける過程

調査 1 の結果、当事者の語りにおいて特徴的と思われた共通点として、自己理解の深まりを前提に以下の 4 点が確認された。

職場で生じる困難や悩みのなかには『会社の個性との向き合い』もあり、当事者は、セルフケアも含めた解決方法を試行錯誤しながら環境に働きかける『主体的な問題解決』を行

うことでうまくいった体験を積み上げている。

の繰り返しが良質な体験の蓄積と生きづらさの軽減を促進し、両者の総和とし『仕事への価値観』を形成している。

当事者は、社内外、定期・不定期にかかわらず自らの心情を傾聴してもらう対話の機会を望んでおり、身近に相談できる相手があると仕事への満足と期待が高まる。

個々の特性や強みを活かした業務や雇用管理は『仕事への満足と期待』を高め、折に触れて『仕事への価値観』と天秤にかけて比較検討した上で、その仕事を続けるかどうかを判断している、という仮説（図1）が得られた。

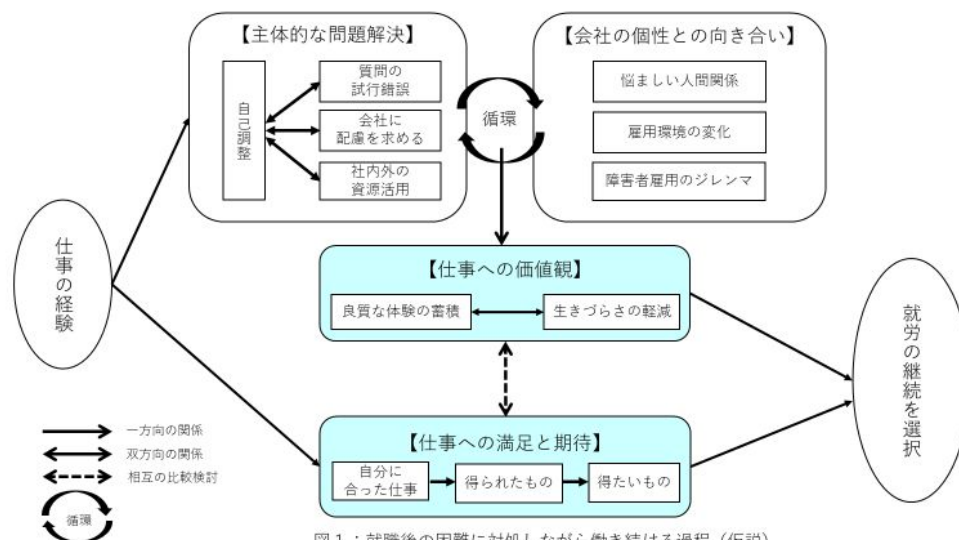


図1：就職後の困難に対処しながら働き続ける過程（仮説）

(2)【事例研究1】自閉スペクトラム症者が職場で陥りやすい過剰適応と対処

この事例研究は、研究開始当初の計画では想定していないものであった。【調査1】の結果を分析する過程で、当事者が会社の要求や期待に応えようと「障害者雇用の権利を使わない方が会社のため」と感じて、配慮の要求に躊躇や罪悪感を抱くという心情の語りから検討の必要性を認識し行ったものである。

「過剰適応」はわが国に比較的特有の概念であり、欧米に比べて個より組織の論理を優先する文化や価値観が背景にあるといわれる（ ）。米田（ ）は、アスペルガー症候群の人たちの過剰適応について「社会的規範と適度に距離を置きながら生活に適應することができず、完全に規範を満たすように融通の利かないやり方で極端に頑張る場合がある」と指摘している。本調査では、環境からの要求や期待に応えようとする当事者に「勤勉な社員」への過剰適応が起こりやすく、会社への配慮要求にも心理的ブレーキが働くことがあることが確認された。また、自閉スペクトラム症の人はそれまでの成長過程の中で自己肯定感、自己有効感が損なわれている場合が少なくない（ ）。先の事例では、前職での失敗経験があるため、現在の会社でやりがいや達成感、周囲からの承認が得られることは大きな喜びで、その会社への貢献意欲が増すことは想像に容易い。このことから、勤勉さを好む傾向のあるASDの人の雇用管理においては、業務の成果に注目し過ぎると、表面上の達成の裏でストレスが蓄積され、その負荷を本人が自覚できずに深刻な二次障害の要因となり得る（ ）ため、過剰な適応の可能性と抑制を含めたモニタリングが重要であることの示唆を得た。

また、2事例に共通したのは、単純で長時間にわたる作業が続くと生じる眠気や退屈さへの対処方法として、自らの覚醒欲求を満たす新規作業を課して達成感を得るという「自己刺激」が行われていたことである。たとえば、積極的にトイレやコピーに動くようにしたり、眠気や退屈さを紛らわすために自らの業務を増やしたりするといった自己刺激がみられた。しかし、一時的な満足感はあるが、長期的にみれば過剰適応の悪循環が起こりやすく、過重負担からくる疲弊により不調を呈する可能性がある。さらに、環境との相互作用の結果でなく、個人内部の中で無自覚に過剰適応が形成されており周囲が気づきにくいという落とし穴がある。職場は、個人の要因と共に、仕事の内容、要求水準、物理的環境、上司や同僚等、多くの環境要因がしばしば変化する。その変化の中で生きる当事者は、2事例のように自らの状態に合わせた対処ができたり、社内外に相談できる支援者がいるわけではない。対処しても、それが過剰適応をまねき自らを追い込む結果になることもある。「働くしか選択肢がない」「何もしていないと退屈で死にそう」という感覚を理解して、過剰適応の可能性も考えながら、関係者の継続的なモニタリングで不具合に早く気づき、対話を中心とした納得性のある調整を図っていくことが重要である。

(3)【調査2】働く自閉スペクトラム症者の職務遂行に対する同僚・上司の認識

自閉スペクトラム症者の職務遂行への同僚・上司の認識の構成要素として、“主体的な問題解

決姿勢”と“周囲の包摂的な見方”の2因子に集約された。さらに、役職別で検討した結果、“周囲の包摂的な見方”は、一般社員よりも経営層・管理職に高く認識されており、詳細に見ると、一般社員の観点が「当事者の良いところに目を向けるようにしている」のに対して、経営層・管理職は「当事者を雇用することは職場にとってプラスになる」と経営上の効果を捉えていることが明らかになった。一方で、一般社員は全体の結果と比べると「私は当事者と自然にコミュニケーションができる」の項目が除外されていたことから、コミュニケーションの点で困難が存在する可能性が示唆された。

また、社内での当事者との接触度と“主体的な問題解決姿勢”は有意な関連を示さず、“周囲の包摂的な見方”との間に有意な関連を示したことから、当事者との接触機会が多い社員ほど、その雇用や働きぶりを包摂的な見方で捉えている傾向が認められた。しかし、自由記述で尋ねた当事者と働く上での苦心や困難においては、障害特性に起因する行動や言動が発端となり周囲にストレスを与える状況が述べられており、障害ゆえの症状と頭で理解していても、いざ直面すると陰性感情を禁じ得ない場面があることや、自閉スペクトラム症の人との接触機会の増加は必ずしも肯定的な認識の深まりにつながらない場合のある可能性が示された。

そして、本調査の協力企業10社のうち7社が大企業であったが、当事者が実際に働く事業場は全て小集団で構成されている部署であった。中小企業も含め、当事者が働く場の組織規模が小さいことは、同僚・上司との距離が近いこと意思疎通が図りやすく小回りも利くことが相まって、組織上の柔軟性を生みやすい。そのため、本調査の結果には、当事者固有の配慮を柔軟に得られる、自らの役割が社内で見えやすい、その頑張りが周囲に認識されやすいなどの利点が作用するとともに、職場満足度の高い企業であることが後盾となっていることがわかった。

さいごに、本調査で尋ねた「職場定着に効果がみられた雇用管理上の配慮」において、「職場の困りごとに対して、支援機関に間に入ってもらい対応」したことや、「『良い悪い』をきちんと話すことで本人の意識が変わり成長につながった」ことなどが示されており、同じ目標をもちながら一緒に働く仲間である関係維持のため、就労支援機関との連携や対話を用いて、よりよい解決を探っていることが窺えた。このことから自閉スペクトラム症の人とともに働く上司には、組織全体を見ながら、当事者のキャリアアップやモチベーション向上を踏まえつつ、同僚の業務調整や人間関係を含めた日々の柔軟なマネジメントが重要であることが明らかになった。

(4)【調査3】とともに働く上司に求められるコンピテンシー

本調査の結果、自閉スペクトラム症の人とともに働く上司に求められるコンピテンシーとして識別したなかで出現率が多かったものは、『人材育成』、『チーム・リーダーシップ』、『インパクトと影響力』、『秩序・クオリティ・正確性への関心』、『支援とサービス重視』の5つであった。この結果を、Spencerら(1993)による「管理者」の一般コンピテンシー・モデルの発揮頻度の上位項目と照合したところ、『人材育成』と『インパクトと影響力』は共通していたが、その他は重視されていなかった。また、特例子会社で知的障害者とともに働く上司・同僚のコンピテンシー()との比較では「関係の構築」「対人関係理解」「技術的・専門的・マネジメント専門能力」「柔軟性」「セルフ・コントロール」があげられているが、共通するものは見られなかった。このことから、自閉スペクトラム症の人とともに働く上司に求められるコンピテンシーには、通常の企業組織の管理者や、特例子会社で知的障害者とともに働く上司・同僚とは異なる固有の特徴がある可能性が示唆された。

また、本調査の上司は、いずれも当事者の雇用に対して合理的配慮はするものの特別扱いはしないことを基本方針としていたが、ある問題が起こったとき、その原因が障害のためか、本人の個人的な性格なのかの見極めが難しい事例が確認された。その際には、当事者なりの考えや理由をわかろうとする姿勢で、もつれた糸をほぐすように問題を具体的な行動に分解し、自己の解釈と現実の調整を共に行い、予防策を計画しながら納得する着地点を探り出すことが有効であることが示された。この発想は、本調査で低かった「分析的思考」や「概念的思考」のコンピテンシーに関連しており、自閉スペクトラム症の人の個別的管理手法の一つとして今後は意識的に高めていくことが求められる。

その一方で、個々の事情を勘案しながら当事者へのマネジメントを求められる場合、担当できる社員は必然的に能力のある優秀な者に限られ、本来なら一層パフォーマンスが上がる可能性のある社員のコストをそこに割くべきか悩ましいという本音も語られた。多様性に優しい会社を突き詰めようとするのが、自社の競争力が削がれていくこととセットになってしまう構造を生まないためには、事業主のリーダーシップや現場の上司のマネジメント力は極めて重要である。本調査でも、基本コンピテンシーの上位概念であるクラスター(大分類)の「マネジメント・コンピテンシー」が最も多く出現していることから、現場の上司のマネジメントを支え、高めていく視点からの企業組織内と外部関係機関の理解と支援が一層求められる。

<引用文献>

- Spencer, LM., & Spencer, SM. (梅津祐良、成田攻、横山哲夫訳) コンピテンシー・マネジメントの展開[完訳版]、生産性出版、1993
- 本田秀夫、自閉スペクトラムの人たちにみられる過剰適応的対人関係、精神科治療学、33(4)、2018、453-458
- 米田衆介、アスペルガーの人はなぜ生きづらいのか？大人の発達障害を考える、講談社、2011

小野和哉、特性や状態に応じた治療の進め方 神尾陽子編者、成人期の自閉症スペクトラム
診療実践マニュアル、医学書院、2012、57
松井優子、小澤温、特例子会社における知的障害者とともに働く同僚・上司に求められるコ
ンピテンシーに関する研究、発達障害研究、第40巻第3号、2018、252 - 264

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 4件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 川端奈津子	4. 巻 17巻
2. 論文標題 就職した自閉スペクトラム症者が困難に対処しながら働き続ける過程	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 自閉症スペクトラム研究	6. 最初と最後の頁 43-51
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 川端奈津子	4. 巻 11月号
2. 論文標題 発達障害がある人の職場定着 - 自閉スペクトラム症（ASD）を中心に -	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 地域ケアリング	6. 最初と最後の頁 70-72
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 川端奈津子	4. 巻 27（4）
2. 論文標題 自閉スペクトラム症者が職場で陥りやすい過剰適応と対処	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 産業精神保健	6. 最初と最後の頁 370 - 377
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 川端奈津子	4. 巻 (7)
2. 論文標題 福祉系学生における自閉スペクトラム症（ASD）特性の理解—知識と接した経験との関連—	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 群馬医療福祉大学紀要	6. 最初と最後の頁 51-57
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 川端奈津子	4. 巻 27(4)
2. 論文標題 働く自閉スペクトラム症 (ASD) 者の職務遂行に対する同僚・上司の認識に関する検討	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 産業ストレス研究	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 川端奈津子
2. 発表標題 高機能自閉症スペクトラム者の継続就労に関する質的研究－障害者雇用に着目して－
3. 学会等名 日本職業リハビリテーション学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 川端奈津子
2. 発表標題 高機能自閉症スペクトラム者の就労継続に関する質的研究 - 職場に調和する過程での内的体験に着目して -
3. 学会等名 日本発達障害学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 川端奈津子
2. 発表標題 就労支援機関からみた職場定着支援の現状と課題
3. 学会等名 日本職業リハビリテーション学会
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 川端奈津子
2. 発表標題 福祉系学生の自閉スペクトラム症 (ASD) 特性の理解
3. 学会等名 日本保育者養成教育学会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----