

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 5 年 10 月 25 日現在

機関番号：34313

研究種目：若手研究

研究期間：2020～2022

課題番号：20K13745

研究課題名（和文）自閉スペクトラム症者の雇用継続を可能にするための支援に関する研究

研究課題名（英文）Research on support to enable continued employment of people with autism spectrum disorders

研究代表者

松田 光一郎 (matsuda, koichiro)

花園大学・社会福祉学部・准教授

研究者番号：70804764

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、自閉スペクトラム症者の雇用継続を可能にするための支援のあり方について検討するため、支援者側と事業主側の両者の視点から、自閉スペクトラム症者の職場定着支援の実態を探るために調査を実施した。その結果、事業主は職業生活への配慮を重視し、上司や同僚は職場適応援助者から対応方法を学び、試行錯誤を繰り返す中でナチュラルサポートが形成されていた。そのことから、雇用継続を可能にするためには、実証に基づいた職場定着に関する情報の記録が就職後も共有されることが重要であり、そのためには、自閉スペクトラム症者の行動のレポーターが拡大することで、事業主側の援助行動を促進させていく必要があることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

国連障害者権利条約の批准に伴い、雇用機会の拡大と同時に、働く権利を保障していく上で、事業主側に適正な労働条件や合理的配慮など、質的側面の向上の重要性が指摘された。しかし、日本の障害者雇用施策は、障害者雇用率を上げることに重きを置く傾向が見られる。そのため、コミュニケーションを苦手とする自閉スペクトラム症者は、雇用されたとしても職場定着が難しく、再就職先を見つけるまでに長い時間を要することから、自尊心の欠損や就労意欲の低下が懸念されている。以上のことから、事業主側と支援者側の両者の観点に立って、自閉スペクトラム症者の雇用継続を可能にするための支援のあり方を検討し、明らかにする必要がある。

研究成果の概要（英文）：This study aimed to clarify the conditions necessary to provide effective support for people with autism spectrum disorder for their continued employment. The study explored the employment conditions for people with disabilities and examined the type of support required for persons diagnosed with autism spectrum disorder to settle in the workplace from the perspective of both supporters and employers. The results showed that business owners emphasized consideration for work life, supervisors and colleagues learned to respond to visiting job coaches, and a form of natural support developed through trial and error. For this reason, the records of information related to support for job settlement must be shared with employers even after employment, and both supporters and employers must cooperate with each other to expand the options for action through information linkage.

研究分野：社会福祉学

キーワード：自閉スペクトラム症 雇用継続 職場適応援助者 職場定着支援 合理的配慮

1. 研究開始当初の背景

2001年に「21世紀の特殊教育の在り方について（最終報告）」¹⁾が公表され、障害の種別や程度に応じて特別な教育の現場における指導を行う「特殊教育」から、一人一人のニーズに即した適切な教育的支援を提供する「特別支援教育」への転換が提言された。その方向性は、「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」によって具体化され、インクルージョンの理念の浸透や障害のある生徒の教育的ニーズの多様化などを背景に「特殊教育」から「特別支援教育」への転換が図られることになった。2018年の「学校基本調査報告書」²⁾によると、特別支援学校から一般企業への就職率は年間約24%にとどまっており、今後は多様な働く場と働き方を保障し、就職率を加速させる必要がある。そのため、障害者本人の作業能力を重視する従来の就労支援を見直し、ハローワークなどの労働関係機関や就労支援事業所等とのネットワークの構築が喫緊の課題といえる。「令和2年度 障害者雇用状況の集計結果」³⁾によれば、民間企業の障害者雇用数は578,292人、実雇用率は2.15%で過去最高を更新した。また、職場定着状況に関して、「障害者の就業状況等に関する調査研究」⁴⁾によると、発達障害者の定着率は3ヵ月後では84.7%、1年後では71.5%と3割程度が離職している。また、知的障害者の職場定着率では3ヵ月後で85.3%、1年後では68.0%と3割程度が離職している。

上記のデータから、日本の障害者雇用施策は、障害者雇用率を上げることに重きを置く傾向にあると考えられる。そのため、コミュニケーションを苦手とする自閉スペクトラム症者は、雇用されたとしても職場定着が難しく、再就職先を見つけるまでに長い時間を要することもあり、自尊感情の欠損や就労意欲の低下が懸念される。よって、自閉スペクトラム症者のためには、自閉スペクトラム症者を雇用する事業主側と支援者側の両者の観点に立って、雇用継続に必要な条件を明らかにすることが必要であると考えた。

2. 研究の目的

障害者雇用率を達成することに重きを置く、日本の雇用施策を批判的に捉え、事業主側の観点から障害者雇用の状況と課題を明らかにするため、量的なデータにプラスして質的な部分を取り上げ、事業主側と支援者側の両者の観点から障害者雇用の問題を探り、職場定着に必要な環境整備の方法、両者が連携する職場定着支援の在り方について検討することである。そして、この検討を通して、職業生活をより充実したものとするためのキャリア・アップを視野に入れ、単に作業水準や品質を達成することを目標とするのではなく、自閉スペクトラム症者が「働きがい」をもって社会で働き続けられるために必要な条件について明らかにする。

3. 研究の方法

研究目的である、自閉スペクトラム症者の雇用継続を可能にするための支援のあり方について、明らかにするために、以下の方法を採用した。

- (1) 自閉スペクトラム症者の職場定着を支援する職場適応援助者に対するアンケート調査(以下、支援者アンケート調査)
- (2) 自閉スペクトラム症者を雇用する事業主に対するアンケート調査(以下、事業主アンケート調査)
- (3) 自閉スペクトラム症者と共に働く職場の上司や同僚に対するインタビュー調査(以下、上司・同僚インタビュー調査)
- (4) 自閉スペクトラム症者の職場定着を支援する職場適応援助者に対するヒアリング調査および事例研究(以下、支援者ヒアリング調査および事例研究)

(1)については、近畿圏(2府3県)の就労移行支援事業所で、自閉スペクトラム症者の職場定着支援を行っている職場適応援助者に対して、アンケート調査を実施した。質問項目は、実務経験、所属法人の種別、配置数、支援対象者の就労支援サービス利用開始前の所属先、支援対象者の就業期間、一般就労に必要な条件、雇用先に求める配慮、職場定着に必要なと考えるスキルである。

(2)については、近畿圏(2府3県)において、自閉スペクトラム症者を雇用する事業所の事業主に対して、アンケート調査を実施した。質問項目は、産業種、従業員数、雇用前の所属先、雇用期間、採用経路、雇用上の配慮である。

(3)については、事業主アンケート調査の結果から、最も多かった常用労働者数「30人以上100人未満」の事業所の中で、職場適応援助者から支援を受けた経験のある従業員(上司及び同僚)に対して、インタビュー調査を実施した。質問項目は、性別、年代、経験年数、配属について聞き取った後、「これまで何人、自閉スペクトラム症者の職場実習を担当した経験がありますか」「職場適応援助者の所属機関はどこでしたか」「どのような経緯で支援をうけたのですか」「具体的にどのような援助を受けましたか」「援助を受けたことで変わったことはありましたか」「職場適応援助者からの援助に満足していますか」「よくなかった援助はありましたか」「自閉スペクトラム症者の就労の継続が困難と感じたことはありますか」や「同僚や上司の気づき」などである。

(4)については、本研究の調査対象者は、上司・同僚インタビュー調査を実施した事業所において、自閉スペクトラム症者の職場定着を担当した職場適応援助者に対して、ヒアリング調査を実施した。ヒアリングの内容は、自閉スペクトラム症者(支援対象者)の職場実習から正規雇用に至るまでの支援経過について聞き取り、その情報を基に事例研究を行った。なお、全ての調査において、個人が特定されない形で分析を行うこと、本調査を基に学会等への発表を行うこと、調査協力に対する撤回はいつでも可能であることを伝え、協力を求めた。インタビュー調査の場合は、調査内容について十分に伝えた上で、同意書に署名をいただくことで承諾したこととし、アンケート調査については、アンケートを提出することにより承諾することとみなすことを伝えた。また、データについては、データにパスワードを掛けた上で、外付けHDDに保存し、当該HDDは利用時以外鍵のついたロッカーの中で厳重に管理を行った。

4. 研究成果

(1)支援者アンケート調査

就労移行支援事業所の職場適応援助者は、自閉スペクトラム症者の職場定着支援において何を重視しているのか、職場定着支援の課題を探ることを目的に、近畿2府3県で就労移行支援を行っている事業所の職場適応援助者に対し、2021年1月~2月にかけてアンケート票を配布した。その結果、回収数は52通であった(回収率46.4%)。

支援者調査の結果、単純集計で職場適応援助者の実務経験は、「5年以上7年未満」が4割を占めた。これは、職場適応援助者支援事業の要件が就労支援業務を担当する者の実務経験として、3年以上と定められていることが考えられる。職場適応援助者が所属する法人種別では、「社会福祉法人」が3割で最も多いことから、社会福祉事業に特化した非営利団体であることがわかった。職場適応援助者の配置数では、「2人」が3割で最も多く、次いで「1人」であることから、少数で職場定着支援を担当していることがわかった。就労支援サービス利用開始前の所属先では、「支援学校」が4割と最も多いことから、支援対象者の半数近くが卒業後に就労移行支援を利用していることがわかった。支援対象者の就業期間では、「2年以上5年未満」が3割で最も多く、次いで「10年以上」であることがわかった。一般就労に必要な条件としては、「事業主や従業員の理解」「職業適性」「人間関係」「生活スキル」「コミュニケーション・スキル」「家族の理解」の順で多いことがわかった。雇用先に求める配慮としては、「従業員への障害に対する理解促進」「短時間勤務等、勤務時間の配慮」「工程の単純化等、職務内容への配慮」の順で多いことがわかった。自閉症スペクトラム症者の職場定着に必要なと考えるスキルについては、「雇用先における地域資源の活用促進」「障害特性に応じた職務の切り出し」「合理的配慮の提供内容の検討」からは、支援対象者の作業能力や職業適性を客観的に評価して、社会資源の活用につなげることや、支援対象者の職場定着にあたって必要な配慮事項を整理し、提供内容を事業主側と検討することが必要だと感じていることが伺えた。また、「雇用先との調整の仕方」「上司や同僚へのメンタルヘルスに係る配慮」からは、事業主側のニーズを踏まえ、職場のメンタルヘルスを含めた労働環境の質の向上に向けて、雇用と福祉の両分野を横断する一体的な支援が必要だと考えて

いることが伺えた。

以上のことから、職場適応援助者は、自閉スペクトラム症者の一般就労に必要な条件としては、事業主側の障害に対する理解だけでなく、職業適性と職場の人間関係を重視していることが考えられた。また、雇用先に求める配慮としては、障害特性に配慮した労働条件の確認および職場環境の調整を重視していることが考えられた。さらに、自閉スペクトラム症者の職場定着に必要なスキルについては、作業能力や職業適性を客観的に評価して、社会資源の活用に繋げたり、職場定着に必要な配慮事項を整理し、事業主側と内容を検討したり、職場のメンタルヘルスを含めた労働環境の質の向上に向けた配慮など、雇用と福祉の両分野を横断する一体的な支援のスキルが必要と考えられた。

(2)事業主アンケート調査

自閉スペクトラム症者を雇用している事業所の現状を探り、職場定着に不可欠な条件を検討するための基礎資料を得るために、近畿2府3県で自閉スペクトラム症者を雇用している事業所の事業主に対し、2021年1月～2月にかけてアンケート票を配布した。その結果、回収数は34通であった(回収率31.4%)。

事業主調査の結果、単純集計で産業種は、「製造業」が過半数を占めた。このことから、対人コミュニケーションを苦手とする自閉スペクトラム症の特性を反映した結果となった。従業員数は、10人以上100人未満の「中小企業」が全体の半数近くを占めた。雇用前の所属先は、「就労移行支援事業所」が最も多く、3割以上が就労支援サービスを利用していたことがわかった。雇用期間は、「2年以上5年未満」が3割強と最も多く、職場定着の困難さが伺われた。採用経路は、「支援学校」が3割強と最も多く、支援学校との結びつきが考えられる。雇用上の配慮は、「職業生活に関する相談員の配置」が最も多く、次いで、「健康管理等、相談支援体制の確保」「外部関係機関との連携支援体制の確保」「業務遂行を援助する者への配置」の順で多いことがわかった。

以上のことから、自閉スペクトラム症者を雇用する事業所の半数は中小企業の製造業であり、障害者雇用において就労移行支援事業所の職場適応援助者からの援助を重視していることがわかった。これまで、障害者雇用の現場で生起する問題については、日々上司や同僚が主に対応してきた経緯がある。そのため、自閉スペクトラム症者の職場定着に不可欠な条件を明らかにするためには、事業主のみを対象にした調査では不十分であると考えられる。そこで、自閉スペクトラム症者と直接関わりを持つ上司や同僚にインタビュー調査を実施し、職場適応援助者からの援助が支援対象者の職場定着に与える影響について、明らかにする必要があった。

(3)上司・同僚インタビュー調査

事業主アンケート調査で、最も多かった常用労働者数「30人以上100人未満」の事業所にアンケート票を配布し、職場適応援助者から援助を受けていることを条件に1社を選定した。調査協力者については、研究趣旨に同意した10名の従業員に対してインタビューを実施した。調査期間は2022年3月14日～3月31日である。

上司・同僚インタビュー調査では、データ分析には、M-GTAを用いた結果、職場適応援助者には、障害者と職場との環境調整という役割が求められており、上司や同僚に対して適切な援助ができるか否かが重要となる。特に、障害者雇用に不安や負担を抱いている同僚や上司の心理を理解し、どんなことでも積極的に話を聞く姿勢が求められた。また、上司や同僚は職場適応援助者から援助を受けることで、自身の偏見に気付き、今までなかった人的、物理的設定を必要に応じて配置していることが考えられた。このことから、上司や同僚が職場適応援助者から指示の出し方やコミュニケーションの取り方を学び、実際に試してみるなど、試行錯誤する機会の有無が重要であった。

以上のことから、自閉スペクトラム症者を雇用する事業主は、職業生活への配慮を重視し、職場適応援助者からの援助に期待し、上司や同僚は、職場適応援助者から対応方法を学び、試行錯誤を繰り返す中で、障害者雇用に対する意識を変容させていくというプロセスが示された。したがって、ナチュラルサポートの観点からも、職場適応援助者には、上司や同僚の行動の生起を待った過不足ない援助に徹底することが示唆された。

(4) 支援者ヒアリング調査および事例研究

上司・同僚インタビュー調査を実施した A 社の障害者雇用で、自閉スペクトラム症者の職場定着を担当した職場適応援助者 1 名にヒアリング調査を実施した。調査期間は、2022 年 8 月 12 日、8 月 26 日の 2 回である。

支援者ヒアリング調査から得た情報を基に、事例研究を行った結果、A 社における職場適応援助者の職場定着支援の要点をまとめると、職場適応援助者は、自閉スペクトラム症者の不適切な報告行動に対し、行動の機能からアセスメントを行い、具体的な介入を実施した結果、望ましい報告行動が生じ、周囲から褒められる機会が増えた。職場適応援助者は、A 社の社員と自閉スペクトラム症者の関係性を築くため、社員 1 名をキーパーソンに選定し、メンタル面のサポートとナチュラルサポートの形成に向けた環境整備を行った。職場適応援助者は、A 社の社員だけでは解決できない雇用継続の問題に介入し、解決に取り組んだ。こうした有機的な協働の結果、キーパーソン以外の社員から個別支援計画を効果的に活用するための提案や、自閉スペクトラム症者の特性を考慮し、言語以外の具体的なコミュニケーション手段が提案されるなど、自閉スペクトラム症者を中心とした協働体制が構築された。その要因の一つとして、職場適応援助者が障害特性に応じた配慮や社会資源に関する情報を事業主側に提供し、両者との間に信頼関係が築かれたことが挙げられる。具体的には、職場適応援助者から社員に職場定着に必要な情報が引き継がれたことにより、ナチュラルサポートが形成され、障害者雇用に対する保護的な対応から、積極的な関与へと社員の意識が変容したと考える。その結果、職場に自閉スペクトラム症者の雇用に対する理解が浸透し、自閉スペクトラム症者と接する社員の意識が変容した。このことは、A 社における職場定着支援の大きな成果だと考える。

以上の結果から、自閉スペクトラム症者の雇用継続には、これまでの支援経過（エビデンス）が就職後も事業所側で共有され、それを手がかりに本人が自分で「できる」という気持ちになることが重要である。たとえ援助付きであっても、いま「できる」ことから始め、行動の選択肢を拡大していく必要がある。「できる」とは、単独の行為ではなく、相互作用であるため、「これができます」、「あれができます」ではなく、それに至るまでどういうことをしたら「できる」ようになったのか、分野を横断して情報共有する枠組みが重要だと考える。つまり、自閉スペクトラム症者の雇用継続に必要な情報が支援者側から事業所側に正確に引き継がれるためには、情報を簡略化し、平易な文章で、これがあれば「できる」という条件が公共的に表現される必要がある。それは、「彼はプログラミングができます」というようなポテンシャルを発見することではなく、「彼はこういう条件の下であればできる」ということを表現していくことになる。そのため、自閉スペクトラム症者が社会で働き続けるためには、どのような援助設定があれば「できる」のか、事業主側と支援者側の両者が協同し、創造していく枠組みが重要だと考える。

< 文献 >

- 1) 文部科学省(2001)21 世紀の特殊教育の在り方について（最終報告）.
- 2) 文部科学省(2018)平成 30 年度学校基本調査報告書 .
- 3) 厚生労働省(2021)令和 2 年度障害者雇用状況の集計結果 .
- 4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター(2017)障害者の就業状況等に関する調査研究 .

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 3件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 松田光一郎	4. 巻 30
2. 論文標題 当事者中心の個別支援計画に基づいた支援の効果に関する検討ー行動問題を呈する自閉スペクトラム症者の職場実習を事例に	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 花園大学社会福祉学部研究紀要	6. 最初と最後の頁 35-44
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 松田光一郎	4. 巻 31
2. 論文標題 知的障害者の就労支援における方法論に関する検討 訪問型職場適応援助者(ジョブコーチ)の実践から	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 花園大学社会福祉学部研究紀要	6. 最初と最後の頁 57-66
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 松田光一郎	4. 巻 22
2. 論文標題 知的障害者の就労定着および就労継続において重要視される条件に関する検討 雇用主と支援者の視点から	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 人間福祉学会誌	6. 最初と最後の頁 1-7
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 松田光一郎	4. 巻 24
2. 論文標題 自閉スペクトラム症者の雇用継続を可能にするための支援に関する研究の経過報告	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 月刊「地域ケアリング」	6. 最初と最後の頁 88-90
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 松田光一郎	4. 巻 23
2. 論文標題 自閉スペクトラム症者の雇用継続を可能にするための支援に関する研究の背景と方向性	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 月刊「地域ケアリング」	6. 最初と最後の頁 52-54
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 -

〔学会発表〕 計3件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 松田光一郎
2. 発表標題 就労困難とされる自閉スペクトラム症者の職場定着支援の実際 就労支援事業所の職場適応援助者の視点から
3. 学会等名 人間福祉学会第22回研究発表大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 松田光一郎
2. 発表標題 当事者中心の個別支援計画に基づいた支援の効果に関する検討 行動問題を呈する自閉症者の職場実習の事例から
3. 学会等名 日本特殊教育学会第60回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 松田光一郎
2. 発表標題 問題行動を示す自閉スペクトラム症児のコミュニケーション行動への支援 放課後等デイサービスにおける支援を事例に
3. 学会等名 人間福祉学会第21回研究発表大会
4. 発表年 2021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
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------