

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年5月29日現在

機関番号：13201

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2011

課題番号：21730294

研究課題名（和文） 高機能広汎性発達障害者の特性を活かす組織のデザイン

研究課題名（英文） Organizational management for persons with high-functioning pervasive developmental disorder

## 研究代表者

吉永 崇史（YOSHINAGA TAKASHI）

富山大学・学生支援センター・特命准教授

研究者番号：40467121

研究成果の概要（和文）：本研究では、高機能広汎性発達障害者（以下、当事者）の特性を活かす経営組織モデルを構築することを目的として、当事者、当事者のマネジャーや支援者へのインタビュー調査と、大学での発達障害学生支援部門運営のアクション・リサーチを実施し、「当事者の特性に合わせた業務を取り巻く状況の可視化」と「当事者との効果的なコミュニケーション方法や人間関係の構築」との相互作用、およびそれを支える支援部門の役割や運営について明らかにした。

研究成果の概要（英文）：This research aims to develop an organizational management model which takes advantage of the characteristics of persons with high-functioning pervasive developmental disorder. The model includes visualization of contexts suitable for such individuals, interactions to develop effective communication and relationships with them and the role and management methods of support teams within the organization.

## 交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010年度	700,000	210,000	910,000
2011年度	600,000	180,000	780,000
総計	2,300,000	690,000	2,990,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学、経営学

キーワード：発達障害、知識経営

## 1. 研究開始当初の背景

近年の組織論では、「マネジメント」を「コントロール」ではなく「支援」と捉える考え方や、急速に発展・普及しつつある ICT（情報・コミュニケーション技術）の影響から、多元的価値観にもとづく組織デザイン及び人的資源管理が主要な関心事になっている。組織デザインの観点からは、Weick（1995）によって、組織構成員同士の共感と対話によ

って戦略的に意義深い意味付けがなされ、それによって組織を取り巻く環境が創造される組織行動をどのように触発できるかが議論されている。また、Nonaka & Toyama（2005）は、イノベーションを起こすための組織活動についての代表的な理論である知識創造理論の中で、異質な人材が協同する「場（共有されたコンテキスト）」の設計によって新しく有用な知識が創出されることを強調して

いる。他方、人的資源管理論では、ダイバシティ・マネジメント理論の発展により、在職期間、経歴、年齢、性別、人種・民族のみならず、パーソナリティ特性や態度にもとづく考え方、文化的価値観の異なる同士をどのように協同させて創造的な組織活動を促進させるかが、益々重要な問題になってきている（谷口，2005）。

一方、ここ数年の間に、高機能広汎性発達障害への社会的関心の高まりが、本邦において急速に高まっている。高機能広汎性発達障害とは、知的に遅れない高機能自閉症、およびアスペルガー症候群（臨床的には高機能自閉症との区別は意味がない）のことを指し、高機能自閉症スペクトラム障害とも言われる。この障害の特徴は、大別して、1）コミュニケーションの障害：言葉を字義通りに受け取る、2）社会性の障害：常識が乏しく集団の中でうまくいかない、3）想像性の障害：同じ状況へのこだわりが強く新しい状況に適応しづらい、の3つとされる（Wing, 1996; 福田, 2008）。その原因は何らかの生物学的な要因による中枢神経系の障害とされ、生まれつき、あるいはごく早期から持ち、医学的に根本から治す治療法はない（福田, 2008）。これらの特徴は、共感と対話にもとづく協働が重要視される組織活動に極めて不利であるため、高機能広汎性発達障害者（以下、当事者）の就労は著しく困難な状況にあり、深刻な社会的問題となっている。

それでも、高機能広汎性発達障害者の抱える困難さを的確に捉えて、環境や周囲の対応を改善することは可能である（福田, 2008）し、先にあげた当事者の3つ組の障害（コミュニケーション、社会性、想像性）が、本人の創造的活動を阻害するわけでもない。Fitzgerald (2004) は、アスペルガー症候群であったとされる数学者のラマヌジャン、哲学者のウィットゲンシュタインが、彼らの特性である社会常識とかけ離れた「独自のものの見方」ゆえに類稀なる創造性を発揮したことを論じている。このことは、卓越した能力を持つ当事者の組織行動への参画支援により、企業の競争力の向上をもたらす新たな展望が開ける可能性を示唆している。

また、当事者の抱える困難さは、ネットワーク化が急速に進んだ現代の社会性コミュニケーション上の問題を先取りしている（斎藤, 2008）との考え方も出てきている。本研究で得られる知見は、多元的価値観とICTの発展がさらに進んだ先の未来に対応する新たな経営組織モデルの基盤になりうる可能性を秘めている。

#### 【引用文献】

Fitzgerald, M. (2004) Autism and Creativity: Is There a Link between Autism in Men and Exceptional Ability?

Brunner-Routledge, East Sussex.

福田真也 (1996) 発達障害の大学生に対する大学と医療の連携：診断と告知を中心に。大学と学生, 60 : 6-15.

Nonaka, I and Toyama, R. (2005) The theory of the knowledge-creating firm: subjectivity, objectivity and synthesis. Industrial and Corporate Change, 14(3) : 419-436.

斎藤清二 (2008) 「オフ」と「オン」の調和による学生支援：発達障害傾向をもった大学生へのトータル・コミュニケーション支援。大学と学生, 60 : 16-22.

谷口真美 (2005) ダイバシティ・マネジメント多様性をいかす組織, 白桃書房.

Weick, W.E. (1995) Sensemaking in Organizations. Sage Publications, California.

Wing, L. (1996) The Autistic Spectrum: A guide for parents and professional. Constable, London.

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、高機能広汎性発達障害者（以下、当事者）の特性を活かす経営組織モデルを構築することである。本研究では、「当事者の特性に合わせたコンテキスト（業務を取り巻く状況）の可視化」と「当事者との効果的なインタラクション（コミュニケーション方法や人間関係の構築）」との相互作用と、それを支える支援チームの役割や運営の在り方について明らかにする。

## 3. 研究の方法

当事者に焦点を当てた経営組織モデル開発の先行研究は国内外ともに未だなく、また、当事者の特性を活かした経営組織も少ない。そのため、本研究では質的研究方法を採用し、以下の4つの調査を行った。

【調査1】アスペルガー症候群の診断のある当事者で約8年間の企業の正社員（一般就労）としての実務経験のあるAさんを対象としたインタビュー調査を行った。Aさんへのライフストーリー形式での非構造化インタビューを、2010年1月31日から2011年3月19日にかけて計6回にわたって実施した。

【調査2】1994年に英国自閉症協会（NAS）によって設立されたプロスペクツによる、当事者の特性を活かした職場支援の取組みについてのインタビュー調査を行った。プロスペクツのメンバー3名への非構造化インタビューを、2010年2月26日に実施した。

【調査3】マネジャーがどのように当事者との関係性やコミュニケーションのコツを身につけているのかを明らかにするために、企業に勤務している当事者、当事者の業務管理を担当しているマネジャー、および人事担当

者を対象にインタビュー調査を行った。調査対象企業は7社、調査対象者は当事者7名、マネジャー8名、人事担当者2名であった。本調査の目的に照らした質問項目を事前に用意する半構造化インタビューを、2011年8月4日から9月29日の期間に実施した。

【調査4】組織内の当事者支援チームの役割とその運営手法について明らかにするために、2007年9月から2012年3月までの富山大学における発達障害学生支援組織の活動を対象としたアクション・リサーチを行った。

#### 4. 研究成果

##### (1) 調査1の結果

Aさんは、理系の大学院修士課程を修了後、これまでに3つの会社での正社員勤務を経験している。卒業後すぐに入社した会社では、システムエンジニアを経験した。業務内容にルーティン的要素はほとんどなく、かつ複雑であった。仕事の優先順位をつけるのが苦手だったこと、コミュニケーション上のトラブルが絶えなかったこと、上司がAさんに明確な指示を与えなかったことが重なり、社内の人間関係が急速に悪化してしまった。

Aさんは社外でキャリアカウンセリングを受け、数字に対して厳密であったり、ルーティン業務が苦にならなかつたりする自身の特性に照らして経理事務業務に適性を見出した。Aさんは職業訓練校での実習を経て、経理事務職として2社目に転職した。この会社でも、話しかけるタイミングの間が悪かったり、教えられたことをメモに書き取れずに何回も聞いたりしたことが重なり、すぐに社内の人間関係がぎくしゃくしてしまい、休職を余儀なくされた。

Aさんは、人材バンクの紹介を通じて、職務が明確で残業も少ない企業に同じ経理事務職として転職した。3社目となるこの会社では、Aさんは社内での良好な人間関係を求めず、与えられた仕事をこなすことに努めた。上司からは一定の評価を受けており、そのために、Aさんには、業務効率化のためのアイデアを練る余裕も生まれるようになった。

これらの経験を踏まえて、Aさんの理想とする職場環境の要件は、以下の4点であった。

- ①本人の特性に合った業務目標と、それを達成するための業務タスクが開発されること。
- ②マネジャーが本人と同僚との対人関係やコミュニケーション上のサポートを行うこと。
- ③仕事を通じて業務目標と内容を理解するための振り返りを促進する機会があること。
- ④目標の再設定と業務内容改善、それに伴う能力開発について、マネジャーと本人が協同して検討すること。

##### (2) 調査2の結果

英国では障害者差別禁止法があるため、企

業は障害者のための合理的配慮を行う義務がある。プロスペクツのマネジャーBさんによれば、当事者に対する典型的な合理的配慮として、全ての指示や意思の伝達を明確かつ直接的に行い、決してあいまいにしたりほめかしたりしないことがある。また、対面や電話でのコミュニケーションが苦手な場合には、電子メールを主なコミュニケーション手段にすることが認められることも多い。このように、当事者が得意とするコミュニケーション手段を保障することが、職場における支援の鍵であるとのことであった。

プロスペクツでは、当事者への直接支援だけでなく、企業へコンサルテーションを行っている。プロスペクツは、職場のアセスメントや、マネジャーや同僚に対して、当事者との接し方についてのトレーニングや助言を実施している。

プロスペクツの非常勤職員であるCさんは、前職の投資銀行（以下、S社）勤務時に、7年間でプロスペクツからの紹介を受けた計34名の当事者のS社での正規雇用支援プログラムの実施に携わった。Cさんが注目する当事者の優れた特性は、勤勉であることであった。その一方で、当事者は社会性やコミュニケーション、適度な休息などの勤務時間管理に困難さを持つので、プロスペクツでは、それらをマネジャーが補うことのできる職場環境調整を行っていた。S社における当事者採用の成功には従業員の多様性が重んじられている企業文化が強く影響していた。

プロスペクツのコーディネーターDさんによれば、S社とプロスペクツは、お互いに信頼し、学び合う関係にあるという。そのために、出来合いの職務内容にクライアントをあてはめるのではなく、固まっていない職務内容のたたき台を基にS社と議論を重ねて、クライアントの特性に合った職務内容を作り上げていくことができるという。そのことで本人の自己肯定感が上がり、自然と周囲からの評価が高まって人間関係も良好となり、それが更なるパフォーマンス向上に資する、といった好循環を生み出していた。

##### (3) 調査3の結果

本報告書では、調査3の結果のうち、X社に勤務するEさん（当事者）、Fさん（Eさんのマネジャー）、Gさん（人事担当者でAさんとBさんのインタビューに同席）の発言内容を、インタビューの時系列に沿って抜粋して示す。注釈は（）内にて追記してある。

【Eさん（当事者）】（自身の特性について）苦手な事は、いっぺんにいくつかの作業をすすめることと、作業中に目に付いたものに気がいってしまったり、すぐ何やっていたか忘れてしまう感じがあります。強みは、興味のある事を覚えたりとか、（中略）気が散らない

ような環境で地道な作業をするのはできるかなど。あとは、(中略)目で見たり触れたり、イメージできるものは自分には分かりやすい。

【Gさん(人事担当者)】(採用面接で)得意なことや苦手なこととか、(X社)としてどういう指示をしてもらおうと楽ですか?とか、そういった話は詳細に聞かせていただきました。

【Eさん(当事者)】やらなきゃいけないこととか、間違えちゃいけない時とかは結構緊張してしまって、それができなかった時は焦ります。(中略)自分で考えていたのと違った状況になったりすると、(中略)これは違うの?これは大丈夫なの?って人に確認してもらうのが多くなってしまうことがあったので。(中略)分からない事があつたら(マネジャーや周囲の同僚に)聞いたり、今ちょっと時間が無いから後にしてくださいっていう風になったら、また後で聞きます。

【Gさん(人事担当者)】私が(Eさんと)面談する意味としては、体調どうかな?っていうのを定期的にみるっていうところもありますし、(中略)どういうこと(業務)をしているか把握しておきたいっていうのもありますし、課題があつて現場に言いつらい事があれば、こちらから(働きかけて)解決したり。

【Eさん(当事者)】周りで一緒に働いている人は丁寧に仕事を教えてくれるので、それはありがたいなと思っています。細かいことを聞いても答えてくれる人が多いので。

【Fさん(マネジャー)】(広汎性発達障害の)障害があるということは知っていたのですが、具体的にどういうものがあるのかということとは全然知らなくて。(Eさんと)一番初めに会って思ったのは、思ったより(会話のテンポが)ゆっくりだったなと。(中略)特に気になるレベルではなかった。ゆっくりと思ってしまう(問題なかった)。(人事担当者からの説明で広汎性発達障害の表れ方が)人によって違うというところは、初めに聞いてよかったなと。(中略)後から注意するのではなくて、その場で言ってください、と言われていたんですけど、聞いておいてよかったと思います。

質問(に頻繁に答える)ですとか、ゆっくり、丁寧に説明しなくてはならないというのは、そんなに苦にならないですね。(中略)次の作業の説明をしても、前説明したようなことを言うと、(メモを)見ていたりするので(安心できる)。(中略)知らず知らずのうちに、(私が)省略して説明してしまうこともあるんですけど、そういった疑問に(Eさんが)ふと答えてくれて。

今は、(Fさんが他人とコミュニケーションを取りやすいスタイルで)本当に関係ないこ

とでも私から話しかけるようにしています。その流れで(業務上のことを)いろいろ聞いてみたり、ということにはしています。話せば(Fさんは)答えてくれるので。答えを引き出すように、話しかけるようにはしています。

(Eさんの業務目標設定について)やったことに対して良かった、悪かった、という(答え)は、引き出しやすいんですけど、今度どうしていこうか?ということに関しては、なかなか引き出しづらいところがあつて。

【Gさん(人事担当者)】(当事者が、ここまでは)最低限できます、というレベルはクリアしていて、(その後)こういうこともできるようになってほしいと望んでしまっているのか?どこまで負荷を与えて大丈夫なんだろう?というのを(現場では)手探り状態でやっているようです。

#### (4) 調査4の結果

経営組織内の当事者への支援部門の効果的なマネジメントについて、富山大学学生支援センターアクセシビリティ・コミュニケーション支援室トータルコミュニケーション支援部門(以下、TCSI)での発達障害学生支援活動のアクション・リサーチを通じて明らかにすることを試みた。TCSIでは、大学生活における困りごとの解消・解決を目指す支援、自己や特性を理解する心理教育的支援、および修学上の合理的配慮の探究を内包した包括的支援を、30名を超える発達障害学生に対して同時に提供することが可能な全学支援体制を確立している。

これまでのTCSIの実践を、3つの期に大別して以下に記述する。

##### 【第1期：全学支援実践の基盤づくり】

2007年度に文部科学省によって公募された学生支援に関する事業(学生支援GP)の採択により、2010年度までの約4年間の予算が確保され、発達障害学生支援実践の基盤づくりが開始された。2007年11月には、支援の中核組織であるTCSIが学生支援センター内に設立された。

TCSIが最初に試みたことは、戦略設定の観点から、発達障害学生支援のビジョン(在るべき社会のビジュアルな未来像)及びミッション(ビジョンを追求するために達成すべき使命)を明らかにすることであった。TCSI内では、ビジョンを、「発達障害大学生が大学や社会の財産として広く認知され、彼女/彼らのもつ豊かな才能が社会全体の発展に寄与する将来像」、ミッションを、「発達障害のある学生のみならず、すべての学生の社会性コミュニケーションの問題や困難さに焦点を当てた支援を、学内外の必要な援助リソースを総動員して包括的に行う」と定めた。

次に、日々の支援実践における意思決定を容易にするために、上記に定めたビジョンや

ミッションに即した具体的で感覚的に理解できる方向性として、以下の3つの駆動目標を定めた。①「いま、ここで」浮かび上がった支援ニーズを逃がさない、②支援を通じて生じる関係者の信念対立を克服する、③支援者の燃え尽きを防止する。

最後に、組織化の観点から、学内外の関係者や組織との対話と実践のサイクルの中で、効果的な連携や協同を目指すための以下の4つの実践ポリシーを確立した。①医学的診断の有無は問わずに支援を開始する、②学内にある複数の相談・支援窓口との相互連携を図る、③学生を支援しようとする教職員や保護者への支援を行う、④入学直前や卒業直後の移行支援を行う。

TCSIでは、上記の実践ポリシーを基に発達障害学生を含む学内外の関係者との対話を行うための道具立てとして、ナラティブ・アプローチの導入を図った。ナラティブ・アプローチに基づく支援は、学生だけではなく、支援者、教職員、家族などが語る複数の物語（ナラティブ）を、いま、ここでの対話においてすり合わせるなかから、新しい物語が浮上するプロセスを志向するものであり、前述した駆動目標とも対応している。

このプロセスの質を高めて継続的に行うために、TCSIでは、ナレッジ・マネジメント（実践を通じて得られる暗黙的な知識と、論理的な思考や議論を通じて得られる形式的な知識との相互変換によって新たに創出される知識の共有とその組織的な活用の取組み）の導入を試みた。

#### 【第2期：全学支援実践の確立】

第1期において確立した発達障害学生の全学支援実践の見取り図を受けて、発達障害学生の支援実践が本格的に始まった。実際の支援を通じて、どの関係者・組織とどのように連携・協同すればよいかについて学習し、ノウハウ化していった。一方で、支援スタッフの充実に努めた結果、活動範囲が全学に広がり、同時に支援ニーズを抱える発達障害学生の把握が急速に進み、発達障害学生に対して、必要に応じて修学支援、キャリア支援、心理支援を並行して行うことのできる支援体制が確立された。さらに、発達障害学生に対して、状況に応じて本人と支援者の双方が納得できる合理的配慮を、試行錯誤を重ねながら探究する実践モデルを確立した。

TCSIの支援実践は、ナレッジ・マネジメントに基づくチーム支援が中心となっている。具体的には、一人ひとりの学生への支援を1つのプロジェクトと見做し、当該学生の支援を担当するスタッフを他のスタッフが必要に応じて支援を行う、パートナーシップとリーダーシップが融合する体制である。さらに、優れた支援実践を支援スタッフ間でノウハウ化して共有し、並行して行われている他学

生の支援実践への応用展開を試みた。

一方で、支援する学生数の量的拡大に対応するために、高信頼性組織の概念を援用し、学内外に高く信頼される支援組織づくりを目指すための以下の5つのマネジメント実践を志向した。①うまくいかない支援ケースを基にTCSIスタッフ全員で改善策を考える、②多様な視点から問題を把握する、③個々の学生の支援現状を常に把握する。④試行錯誤の中での失敗をすぐに支援の改善に活かしていく、⑤支援関係者全員に専門性を見出し尊重する。

#### 【第3期：全学支援実践の発展】

2011年3月をもって学生支援GPが終了し予算措置が終了したが、TCSIのこれまでの支援実績が学内で評価され、2011年度以降においても、これまでとほぼ同額の予算規模にてTCSIの活動継続が認められた。2011年度からは、卒業後の移行支援の方法確立に向けて、卒業生支援が本格化した。

(5) 当事者の特性を活かす経営組織モデル  
本研究では、上記の4つの調査結果に基づき、「当事者の特性に合わせたコンテキスト（業務を取り巻く状況）の可視化」と「当事者との効果的なインタラクション（コミュニケーション方法や人間関係の構築）」との相互作用、およびそれを支える支援組織の役割や運営について焦点を当てた当事者の特性を活かす経営組織モデルについて、以下のストーリーラインに沿った記述を試みた。

「当事者の特性に合わせたコンテキストの可視化」は、主に、業務目標とそれを達成する業務内容、業務内容手順の明示化の作業によって試みられることになる。この作業を効果的に進めるために、マネジャーは、当事者の持つ一般的な特性について理解した上で、「当事者との効果的なインタラクション（効果的なコミュニケーション方法と人間関係）」について模索するようになる。たいていは、マネジャーがこれまでの業務管理経験を活かして、自身に負担の少ない方法を試みて、それを基に改善を図ることとなる。当事者の方でも、自身が困っていることを積極的にマネジャーに伝えたり、分からないことを質問したりして、「マネジャーとの効果的なインタラクション」を模索する。「当事者の特性に合わせたコンテキストの可視化」への探究をマネジャーと当事者が共同で行うことで、そこから効果的なインタラクションが生まれ、その結果、「コンテキストの可視化」がスムーズに行われるようになる。当事者の特性を活かそうとする経営組織は、この相互作用を支援する部門を組織内に設けている。支援部門のスタッフ（例えば障害者採用担当者）は、当事者とマネジャーに対して働きかけを行って、当事者の特性、業務内容、問題

の把握に努めるとともに、マネジャーの当事者への理解を促進し、マネジャーの抱える困りごとに向き合っている。その結果、当事者は長期的に安定して業務に取り組むことができる。一方、マネジャーは、業務目標のステップアップを通じて、当事者のスキル開発を図るためにどのようなロードマップを描けばよいか、という問題意識を持つようになる。支援部門は、当事者支援の専門性と、経営組織運営システムへの深い理解に基づき、ビジョン、ミッション、駆動目標を持って戦略的に活動し、経営組織内から高い信頼を得るとともに、組織横断的な問題の解決に挑戦するためのマネジメントを志向している。

今後の包括的な経営組織モデル構築のための課題として、当事者のキャリア・デザインの在り方や、当事者がマネジャーの役割を担う場合の、当事者の特性を活かしたリーダーシップの在り方について、明らかにする必要がある。

#### 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7件)

- ① 斎藤清二、西村優紀美、吉永崇史、富山大学アクセシビリティ・コミュニケーション支援室(H-A-C-S)の取り組み、大学と学生、査読無、75(通巻549)、2009、20-24
- ② 吉永崇史、自閉症スペクトラム学生への就職活動支援、学園の臨床研究(富山大学保健管理センター紀要)、査読無、9、2010、47-56  
<http://hdl.handle.net/10110/3001>
- ③ 斎藤清二、西村優紀美、吉永崇史、発達障害学生への対応—富山大学の取り組みを中心として—、精神科、査読無、17(4)、2010、358-364
- ④ 吉永崇史、西村優紀美、桶谷文哲、英国における自閉症スペクトラム学生への支援、査読無、10、2011、31-37
- ⑤ 吉永崇史、富山大学における自閉症スペクトラム障害学生支援、精神療法、査読無、37(2)、2011、188-193
- ⑥ 吉永崇史、経営組織論における質的研究とその意義、質的心理学フォーラム、査読有、3、2012、印刷中
- ⑦ 吉永崇史、斎藤清二、西村優紀美、発達障害学生を支援する組織のマネジメント—富山大学におけるアクション・リサーチ—、CAMPUS HEALTH、査読有、49(3)、2012、印刷中

[学会発表] (計4件)

- ① 西村優紀美、吉永崇史、桶谷文哲、斎藤

清二、発達障害学生に対するトータルコミュニケーションサポート～ナラティブ・アプローチとナレッジ・マネジメントを活用した取組み～、日本LD学会第18回大会自主シンポジウム、2009年10月10日、東京学芸大学(東京都)

- ② 吉永崇史、西村優紀美、桶谷文哲、英国における自閉症スペクトラム学生への支援、日本LD学会第19回大会ポスター発表、2010年10月10日、愛知県立大学(愛知県)
- ③ 吉永崇史、西村優紀美、桶谷文哲、高機能自閉症スペクトラム者への職場における支援、日本LD学会第20回大会ポスター発表、2011年9月17日、跡見学園女子大学(東京都)
- ④ 吉永崇史、斎藤清二、西村優紀美、桶谷文哲、水野薫、米島博美、石村恵理、竹澤みどり、角間純子、山田真帆、発達障害大学生を支援する組織のマネジメント—富山大学における実践研究—、第49回全国大学保健管理研究集会、2011年11月19日、海峡メッセ下関(山口県)

[図書] (計2件)

- ① 斎藤清二、西村優紀美、吉永崇史、金剛出版、発達障害大学生支援への挑戦—ナラティブ・アプローチとナレッジ・マネジメント、2010、270
- ② 斎藤清二、西村優紀美、吉永崇史、桶谷文哲、水野薫、遠見書房、発達障害のある高校生への大学進学ガイド—ナラティブ・アプローチによる実践と研究、2012、164

[その他]

富山大学学生支援センターアクセシビリティ・コミュニケーション支援室サイト  
<http://www3.u-toyama.ac.jp/support/communication/index.html>

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

吉永 崇史 (YOSHINAGA TAKASHI)  
富山大学・学生支援センター・特命准教授  
研究者番号：40467121

##### (2) 研究協力者

西村 優紀美 (NISHIMURA YUKIMI)  
富山大学・保健管理センター・准教授  
研究者番号：80272897  
斎藤 清二 (SAITO SEIJI)  
富山大学・保健管理センター・教授  
研究者番号：70126522  
鈴木 慶太 (SUZUKI KEITA)  
株式会社Kaizen・代表取締役