

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 5 月 18 日現在

機関番号：13301
研究種目：奨励研究
研究期間：2019
課題番号：19H00149
研究課題名：発達障害者と共に働く同僚が感じる負担調査および支援策の検討

研究代表者
桑名 亜紀 (KUWANA, Aki)
金沢大学・子どものこころの発達研究センター・協力研究員

交付決定額（研究期間全体）（直接経費）：200,000 円

研究成果の概要：

発達障がい者と発達障がい者と共に働く同僚、双方にとって働きやすい環境について検討することを目的に、発達障がい者と共に働く同僚を対象に、一緒に働くことで感じる困難や負担、課題についてアンケート、サイエンスカフェ、インタビューを実施し内容を分析した。調査では、発達障がい者と一緒に働くことで障がいに対する理解がより深まるという好意的な意見がある一方で、コミュニケーション、業務支援、配慮の在り方などの試行錯誤にストレスを感じるという意見があり、他社（者）の対応策の情報交換・共有を望む意見もあった。このことから、組織を超えた同僚同士の情報交換の手法、連携について検討する必要があると考えられた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

発達障がい者の雇用が進む中、働く発達障がい者への支援を拡充することは必須だが、一方で共に働く同僚に過度な負担がかかっているとすれば、業務遂行上解決されるべき課題である。共に働く発達障がい者に対して感じる困難や負担、課題などにを明らかにし、どのようなところで問題が起こっているのか、何が不十分であるのかを分析することにより、発達障がいのある方とその同僚が共に健全に働くことができるシステムや職場環境を検討することは共生社会を作る一助となり、その社会的意義は大きいと考える。

研究分野：障害者就労支援

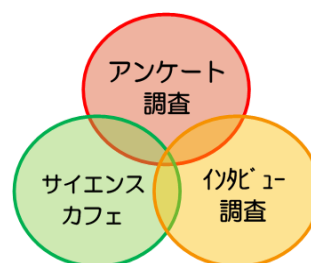
キーワード：発達障がい 障がい者雇用 同僚

1. 研究の目的

平成 30 年 4 月より障がい者雇用に精神・発達障がい者の雇用が追加され、精神・発達障がい者を雇用する企業・団体が増えている中、共に働く同僚からは「負担が大きい」という声を聞く事がある。企業・団体に向けては行政が主体となり、障がい理解の為の研修や障がい者に対して様々な支援が行われているが、共に働く同僚が感じている困難や課題についての調査や支援は見当たらない。そこで本調査では発達障がい者と共に働く同僚を対象に調査を行い、共に働くことで感じる困難や負担、課題などを明らかにし、様々な特性の有無にかかわらず働きやすい環境を模索しつつ、発達障がい者と共に働く同僚の支援策を検討することを目的とした。

2. 研究成果

本研究では、発達障がいのある方と実一緒に働く同僚を対象にアンケート、サイエンスカフェ、インタビューの3つの手法を用いて調査および情報収集を行った。



(1) アンケート調査

障がい者雇用を推奨する企業・団体から無作為抽出し協力依頼書と共に郵送、さらに就労支援事業所の協力を得て送付した。送付枚数は95通、回収枚数は40通（回収率42.1%）うち、有効回答数は36件（有効回答率37.9%）であった。

アンケートでは回答者の雇用形態や経験年数、発達障がいの研修受講や知識の有無などの「基本情報」、職場や障がい者本人からの障がい特性の説明有無、ジョブコーチの介入、障がい者および回答者へのサポート体制などの「職場環境」、そして「一緒に働いて感じていること」について回答を依頼した。また同僚支援の試みとして「サイエンスカフェ（同僚カフェ）」の開催を実施するため「サイエンスカフェ」についての関心についても回答を依頼した。

①基本情報

回答者の55.6%が発達障がいに関する研修を受けたことがあり、72.2%が「発達障がいを知っている」または「概ね知っている」と回答。また「障がい者差別解消法」については44.4%、「合理的配慮」については52.8%が「知っている」、「概ね知っている」という回答した。これは障がい者雇用率の引き上げ以降、関係専門機関のみならず行政も主体となり実施されている啓発、研修の一定の成果と考えられる。

②職場環境

回答者の83.3%が職場または本人から障がいの特性について説明があったと回答を得たが、障がい名について説明を受けたという回答は無く、個人の行動や特技（パソコン知識が豊富など）についての説明を受けていた。また、職場における障がい者へのサポート体制については63.9%が「整っている」、「概ね整っている」と回答し、55.6%がジョブコーチの介入があると回答。さらに回答者へのサポート体制についても52.8%が「整っている」、「概ね整っている」と回答している。これについては、体制の実態や詳細は不明だが、今回アンケートの対象とした企業・団体の多くが「障がい者雇用を推奨」しており、障がい者の雇用を受け入れる体制をある程度整えているためではないかと考えられる。

③一緒に働いて感じていること

この項では、回答者からみた「仕事の適切・不適切」や「困り感」、「自身の仕事の増減」、「自身への影響」、「コミュニケーション」、「回答者への周りのサポート」について選択式と自由記述を用意し回答を得た。仕事の適切・不適切については72.3%が「適切である」と回答し、94.4%が「回答者に対して周りの方のサポートがある」と回答している。また「困り感」、「仕事の増減」、「回答者への影響」については、図1、コミュニケーションについては図2のとおりとなった。

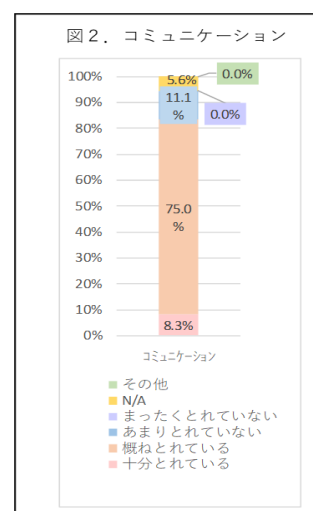
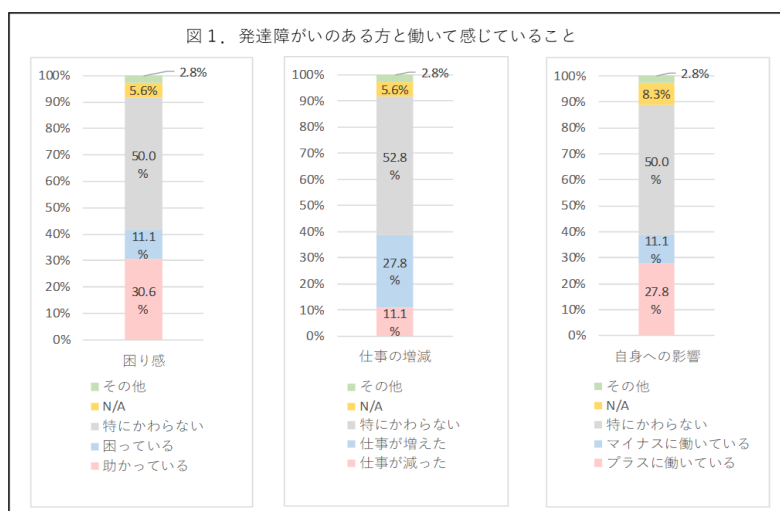


図1については、それぞれ約50%が「特にかわらない」と回答をしているが、それを除いた場合、仕事の増減については「仕事が増えた」という回答が約30%あるものの、「困り感」や「自身への影響」については、「助かっている」、「プラスに働いている」という好意的な回答が約30%を占めた。また図2についても83.3%が「十分とれている」または「概ねとれている」

と回答していることから発達障がいのある方と一緒に働くことで大きな負担を感じているということは読み取れない。しかしながら選択回答と併せ自由記述回答を分析すると、発達障がいのある方と一緒に働くことで「発達障がいについてより理解が深まった」という意見や「多角的な視点が身に付いた」、「教え方が上手くなった」と好意的な意見がある一方、選択回答で「助かっている」、「コミュニケーションは取れている」と回答した中にも「ストレスを感じる」という意見が多く、選択回答の結果との相違が見られた。

ストレスの要因としては「コミュニケーションの取り方が難しい」、「仕事の依頼、支援の方法が解らない」、「自身の業務の増加」、また障がいへの理解を示したうえで「支援や配慮に対する見返りが無い」などがあげられ、選択回答で得られた結果は同僚の試行錯誤の上の現状であり、その背景には同僚側が様々な困難を感じながら工夫を行っていることが伺え、その試行錯誤やそれに掛かる業務増が大きな負担感につながっていることが明らかになった。また、この調査を踏まえ、今後同様の調査を行う際は、よりきめ細やかに同僚の意見を拾い上げるためにも、選択式ではなく記述式で行う必要があると考えられた。

また、「発達障がいのある方と働いて感じていること」についての回答は、発達障がいに関する知識の有無による差は認められず、職場での個別の課題に対応するためには、一般的な知識だけでは不十分であることが示唆された。

④サイエンスカフェ（同僚カフェ）への関心

サイエンスカフェの概要を説明、案内を同封したうえで「興味があるか」という質問を行ったところ、「とても興味がある」、「少し興味がある」という回答が52.8%となった。また、今回のサイエンスカフェ（同僚カフェ）への参加希望者は7名あったが、実際の参加者は3名であった。しかしながら、参加を希望しないと回答したなかには回答者の日程の都合による不参加という回答も複数あり、一定数の需要はあると考えられた。また、サイエンスカフェという形ではなく「他社での対応策を書面で知りたい」という意見もあり、様々な形での情報共有を検討する必要があると考えられた。

（2）サイエンスカフェ

発達障がいのある方と働く中で感じる困難や課題、または実際に行っている工夫などを話し合い情報収集並びに発達障がいのある方と働く同僚同士への情報共有の場の提供の試みを行うことを目的に実施した。参加者はアンケート郵送時に参加を募り3名の参加をいただき、議論を建設的に進めるためファシリテーター1名も参加し開催した。その中で、現在参加者が抱えている困難や課題については、発達障がいの特性が個々に違うことから「通常の業務を行いながらの個々への支援による業務増」という業務上の課題や「口に出してお願いしなくてもみんながやっているようなことをわざわざ指示するのが良いのか悪いのか悩んでしまう。」といった支援や配慮の配分、個々に違うコミュニケーションの取り方などの精神的な困難を抱えていることが明らかとなった。また「障がいをオープンにしていない方、自身が受け入れていない方への対応は難しく職場にも定着しにくいので、働く際は自分の障がいを受入れ、打ち明けて欲しい。」という意見もあり、一緒に働く同僚として障がいをオープンにしてもらった方が理解も支援もし易いと感じていることが明らかになった。一方、発達障がいのある方と働くうえで行っている工夫としては、「時間や期間を決めて仕事依頼する」など合理的配慮に沿った工夫や、「発達障がいのある方に自分で自分の仕事のマニュアルを作ってもらった。」というものがあった。これに関し、「マニュアル作成が得意」という事前情報を元に、発達障がいのある方自身にマニュアルを作成してもらうことで、特性の一つである「納得しないと前に進めない」ことによる困難が解消しスムーズに業務が行えるようになったという取り組みが紹介された。また発達障がいのある方と働くうえで重要なことについては、就業支援事業所や社会福祉協議会など外部からの支援や障がいのある方からの障がいの開示、特性の詳細な説明などがあげられたほか、実際の職場内では同僚が困った場合に相談する場もなく対処方法の情報もないため、職場内に障がい者、同僚の双方を支援する専属の支援者・部署の配置や他社での取り組みの共有を望む意見がきかれ、更には発達障がいのある方の考えについて知りたいという意見もあり、職場内での専属支援者、情報共有のシステムそして発達障がいのある方からの情報提供を望んでいることが明らかになった。

また、サイエンスカフェ（同僚カフェ）に参加した感想についてアンケートをお願いしたところ「他の同僚の話を聞く機会がなかったので参加してよかった」という感想をいただき、参加者全員が「また参加したい」と回答した。このことから、今後はサイエンスカフェを含めた、より参加し易い情報共有・交換の場やシステムづくり、また発達障がいのある方から同僚への情報提供について検討したい。

（3）インタビュー

発達障がいのある方と一緒に働いている方にインタビューを実施した。当初4名に協力の承諾を得たが、うち2名については新型コロナウイルス感染症の影響により実施が不可能となり協力者は2名となった。聞き取りの結果、発達障がいのある方と一緒に働くために大切なこと

は「多くを期待しない」、「受け入れる」という意見があり、発達障がいのある方と同じ雇用形態、雇用条件で働く場合は、障がいへの理解を示しつつも「業務の減免＝配慮」という配慮の方法に対する疑問や、同一賃金という条件でありながら「業務量に差がある」という現状に不満を感じていた。また、発達障がいのある方の就労については、障がいの特性を生かし適正に合った職業に就く重要性が報告されているが、聞き取りの結果からも同様の意見があり、同僚の立場からも発達障がいのある方の仕事の適正は重要だと感じていることが明らかとなった。

以上の3つの調査から明らかになったことを踏まえ、発達障がいのある方と共に働く同僚の支援策として、組織を超えて同僚同士が情報交換や共有が行える手法や同僚同士の連携について検討するとともに、働く発達障がい者が感じている事を同僚に伝える取り組みについても検討する必要があると考えられた。

3. 主な発表論文等

〔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：

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：

国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

4. 研究組織

研究協力者

研究協力者氏名：田中 早苗

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。