

令和 5 年 6 月 26 日現在

機関番号：32414

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K14068

研究課題名(和文) 高機能自閉スペクトラム症者の職場定着を支える組織風土および環境的要因の検討

研究課題名(英文) An Examination of Organizational Climate and Environmental Factors Supporting Workplace Retention of Individuals with High Functioning Autism Spectrum Disorders

研究代表者

大嶋 玲未(OHSHIMA, Remi)

 目白大学・心理学部・専任講師
 〒100-8302 東京都豊島区目白1-9-1

研究者番号：50755684

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では高機能自閉スペクトラム症(ASD)者の職場定着を支える職場の組織風土、環境的要因を明らかにすることを目的とした。

主な成果として、1) 高機能ASD者が定着する職場には、「平等を体現している」「集団維持のコツをつかんでいる」「メンバー間の溝を早期に埋め、不調和の発生を予防する」等の特徴がみられた。2) 管理職のインクルーシブ・リーダーシップは、障がい者登用と健常者負担の障がいダイバーシティ風土を媒介し、障がいのある従業員の職場継続意図を高めていた。3) 障がいダイバーシティ風土尺度の因子構造及び信頼性、妥当性の検証の結果、2因子構造が確認され、一定の信頼性、妥当性が示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学術的意義：組織風土、環境的要因に注目し、組織心理学的視点からASD者の定着に結びつく要件について検討した点、海外を中心に発展してきたダイバーシティ研究の知見を障がい者雇用の問題に適用した点において、学術的意義があると考えられる。

社会的意義：本研究課題から明らかにされた障がい者の職場定着に影響を与える要件やメカニズムは、就労支援者、団体がジョブマッチングや入社後の支援、企業との連携を行う際に考慮すべきポイントと考えられる。得られた成果をアウトリーチ活動を通じて就労支援者、団体に向けて提示することで、ASD者をはじめとした障がい者の職場定着支援に寄与することが期待される。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to clarify the organizational climate and environmental factors that support the retention of people with high-functioning autism spectrum disorder (ASD) in the workplace.

The main findings were as follows:

1) Our qualitative research indicated that workplaces that retain high-functioning ASD employees are characterized by "embodying equality," "having a knack for group maintenance" "bridging the gap between members early and preventing the occurrence of disharmony". 2) The quantitative research indicated that inclusive leadership of managers mediates the disability diversity climate of "promotion of people with disabilities" and "burden on persons without disabilities", and increases the intention to continue working of employees with disabilities. 3) Factor structure, reliability, and validity of the Disability Diversity Climate Scale were verified, and a two-factor structure was confirmed, indicating a certain degree of reliability and validity.

研究分野：産業・組織心理学

キーワード：自閉スペクトラム症 職場定着 組織風土

1. 研究開始当初の背景

日本の民間企業で雇用される障がい者の数は、年々増加を続けている(厚生労働省, 2016, 2022)。特に、2018年より障害者雇用率の算定対象となった精神障害者保健福祉手帳所持者の雇用数の伸び率が近年大きい(厚生労働省, 2022)。一方、代表的な発達障がいである自閉スペクトラム症(Autism Spectrum Disorders: ASD)者では、高学歴でパソコンや機械類の操作などに長けている者も多いが、障がい特性上コミュニケーションを含む対人関係の困難がみられ、就職後に同僚・上司との対人関係でつまずき、定着できずに離職を繰り返す者があるなど、課題も少なくない(梅永, 2017)。職場適応の可否は、職場の組織風土や環境の影響も受ける。そのため ASD 者の職場定着を考える上では、彼/彼女らの適応を支える職場の特徴を解明することが重要と思われるが、組織心理学的視点からこの課題に取り組んだ研究はほとんどみられない。

2. 研究の目的

本研究課題では、特に知的発達の遅れのない高機能 ASD 者に注目し、職場定着を支える職場の要件となる、組織風土、環境的要因を明らかにすることを目的とした。また、職場定着が、職場の特定の要件に影響を受けるとすれば、その要件は、就労支援者や団体がジョブマッチングや入社後の支援、企業との連携を行う際に考慮すべきポイントとなりうる。そこで研究によって得られた成果を、アウトリーチ活動を通じて就労支援者、団体に向けて提示することを目指した。

3. 研究の方法

研究 1 高機能 ASD 者の定着を支える職場の組織風土や環境的要因を記述することを目指し、質的研究を行った。予備調査として、発達障がい者の就労定着支援を行う 2 つの就労移行支援事業所にて 2017 年 5 月—6 月に観察、及びヒアリング調査を行なった。就労定着支援に関する豊富な経験をもつ就労支援員や当事者へのヒアリングから、高機能 ASD 者が定着する、あるいは、しない組織に共通する特徴についての示唆を得た。本調査(研究 1)では、職場定着傾向(勤続年数 3 年を目安とする)にある診断名のある高機能 ASD 者の直接の指導にあたる上司 4 名(男性 3 名、女性 1 名)に対して、2018 年 2 月—6 月に、予備調査及び文献調査を踏まえて作成したインタビューガイドを用いて、半構造化面接を実施した。インタビューでは、発達障がい(特に、高機能 ASD)の部下との日頃のコミュニケーション、定着支援、職場環境の整備に関して心がけていること、所属企業の発達障がい者の受け入れにかかわる方針・支援体制、組織風土等について尋ねた。得られた逐語録は、データを切り捨てず、文脈を尊重しながら統合する KJ 法(川喜田, 1997)の手続きにより、協力者の語りに共通する特徴を捉えることを目指した。

研究 2 研究 1 の質的研究からの示唆を踏まえて、組織風土や環境的要因が障がいのある従業員の離職意図をはじめとした心理的要因に及ぼす影響について、量的に検証することを目的とした。企業 A グループ 3 社に勤務する 926 名(ASD 者含む障害者手帳保有の従業員 248 名、障害者手帳を保有しない従業員 502 名、職場管理者 176 名、男性 400 名、女性 523 名、その他 3 名、 $M=40.01, SD=9.92$)に対して、2021 年 1 月—3 月に質問紙調査及び Web 調査を実施した。調査項目は、職場の性別ダイバーシティについて調査した正木・村本(2017)のダイバーシティ風土の尺度項目の文言を、研究 1 を踏まえ障がいダイバーシティの測定に合わせて項目の一部を追加修正した「障がいダイバーシティ風土」の尺度項目、管理職のインクルーシブ・リーダーシップ(荒木, 2019)、従業員のワーク・エンゲイジメント(Shimazu, et al., 2008)、職場継続意図(服部, 2013 他を参考に作成)等であった。

研究 3 研究 2 の分析の結果、障がいダイバーシティ風土尺度の因子の信頼性係数で十分な値が得られず、今後の調査に向けては尺度の因子構造や妥当性の検証も必要と考えられた。そこで研究 3 では、障がいダイバーシティ風土尺度の因子構造、信頼性、妥当性の検証を目的とした。インターネットリサーチを専門とする企業に委託をし、2021 年 12 月—2022 年 4 月にモニター会員に対して計 3 回の Web 調査を実施した。1, 2 回目ではスクリーニング調査により、自身の勤務する課・グループ内で障害者雇用枠で働く同僚がいる、あるいは自身が障害者雇用枠で働いていることを条件に対象者を選定した。因子構造の探索的検討を目的とした 1 回目調査では、444 名(男性 223 名、女性 221 名、平均年齢 39.87 歳、 $SD=10.79$)から、正木・村本(2017)に基づく障がいダイバーシティ風土の尺度項目と、カテゴリカル変数等の回答を得た。因子構造の確証的検討、因子の併存的妥当性の検討を目的とした 2 回目調査では、884 名(男性 439 名、女性 445 名、平均年齢は 39.73 歳、 $SD=10.86$)から、障がいダイバーシティ風土尺度項目の他、併存的妥当性の検討のための組織的公正(Shibaoka, et al., 2010)等についての回答を得た。因子構造の安定性の検討、予測的妥当性の検討を目的とした 3 回目調査では、2 回目調査回答者に再度調査を依頼し、446 名(男性 222 名、女性 224 名、平均年齢 39.74 歳、 $SD=10.94$)から、障がいダイバーシティ風土尺度項目の他、予測的妥当性のための離職意図(尾形, 2012 他)等についての回答を得た。

4. 研究成果

研究1 KJ法により4名の発話データを統合した結果作成された最終的な図解を、図1に示す。高機能ASD者が定着する職場には、共生社会を当然のこととし、同じ職場で協働するメンバーを障がいの有無にかかわらず仲間として尊重するといった【I.平等を体現している】特徴が確認された。また、そうした職場には、発達障がい者の雇用を切り開いたり、定着支援にかかわる取り組みを率先して推進するなどの“チェンジエージェント”と呼べる、熱意のある人物や部署が存在していた。そして【II. (この) 集団維持のコツをつかんでいる】《i.メンバー間の溝を早期に埋め、不調和の発生を予防する》の特徴に表れるように、そうした特定の人物や部署が中心となって、高機能ASD者が長期的に安定して勤務できるように働きかけたり、周囲に合理的配慮の手本を示すことで、【I.平等を体現している】特徴を醸成、促進している側面があることが示唆された。

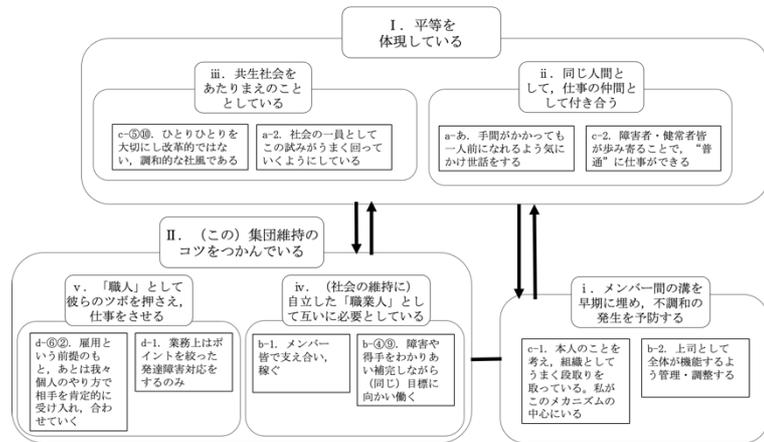


図1. 高機能ASD者の定着を支援する職場（非特例子会社）の特徴（大嶋・浦野, 2020より引用）

研究2 相関分析により測定変数間の関連性を検討したところ、障がいのある従業員の「職場継続意図」と、障がいダイバーシティ風土（障がいのない従業員・管理職の評価）のうち、障がいのない従業員の職務負担が障がいのある従業員よりも大きい傾向を表す項目で説明される「健常者負担」との正の相関が有意であった($r = .152, p < .05$)。職場環境に関わる結果の一つとして、フォロワーにインクルージョンをもたらす「管理職のインクルーシブ・リーダーシップ」が直接、また、障がい者の積極的登用に関わる「障がい者登用」と、障がいのない従業員の職務負担の大きさに関わる「健常者負担」を介して、間接的に「職場継続意図」を高めるモデルを共分散構造分析にて検証したところ、「管理職のインクルーシブ・リーダーシップ」は、「障がい者登用」と「健常者負担」の障がいダイバーシティ風土を媒介することで、障がいのある従業員の「職場継続意図」を高めることが確認された(図2)。

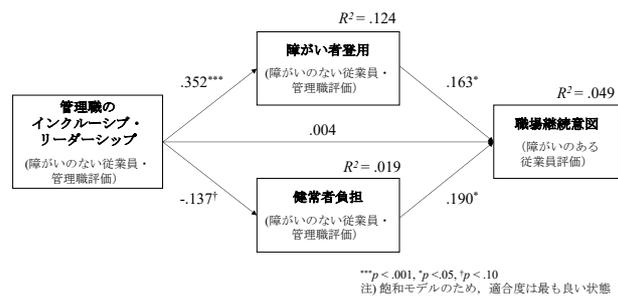


図2. 管理職のインクルーシブ・リーダーシップが障がいのある従業員の職場継続意図に及ぼす影響

研究3 障がいダイバーシティ風土尺度の因子構造、及び、信頼性と妥当性を、縦断調査により検証した。因子構造に関して、1回目のデータに対して行ったMAPテストからは2因子が妥当と判断され、因子分析（最尤法、オブリミン回転）の結果、2因子構造が確認された。第1因子は、「私の職場は、従業員同士が対立を乗り越えて新しいアイデアや成果につなげるために力を尽くそうとしている」など、正木・村本（2017）における「包摂性」「働き方の多様性」因子を表す項目で構成されていたことから、「シナジー」因子と命名した ($\alpha = .940, \omega = .940$)。第2因子は、「私の職場では、重要な仕事には最終的に障がいのある従業員より障がいのない従業員が選ばれることが多いと思う」など、健常者が優遇される傾向、または職務負担の大きい傾向を表す項目で構成されていたことから、「健常者負担」因子と命名した ($\alpha = .778, \omega = .781$)。1回目の調査データにおける探索的因子分析の因子構造モデルを想定して、2, 3回目を用いて縦断データによる因子分析（豊田, 2014）を実施したところ、配置不変モデルで十分な適合度が確認された(CFI = .932, TLI = 928, RMSEA = .042[.038, .046], SRMR = .054)。これらの結果から、障がいダイバーシティ風土は2因子構造であることが確認された。

信頼性では、内的整合性について十分な値が得られ、再検査信頼性も許容される値が得られた。妥当性では、概ね想定通りの基準関連妥当性と予測的妥当性を示す結果が得られた。しかし予測的妥当性に関して、「シナジー」因子から「離職意図」への負の偏回帰係数は、回答者の障がいの有無に関わらず有意(全体 $\beta = -.302, p < .001$)であった一方、「健常者負担」因子から「離職意図」への影響は、障がいあり群では有意でなく ($\beta = -.001, n.s.$) 障がいなし群では正の偏回帰係数が有意傾向($\beta = .092, p < .10$)になる等、障がいの有無により結果の様相に差異がみられた。

研究課題に関連して、発達障害シンポジウム、サイエンスカフェへの参加等を通じて、就労支援者、団体、当事者に向けたアウトリーチ活動を行った。

5. 主な発表論文等

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

1. 著者名 大嶋玲未・浦野由佳	4. 巻 16
2. 論文標題 高機能自閉スペクトラム症者の定着を支援する職場の特徴	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 キャリアデザイン研究	6. 最初と最後の頁 121-130
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5件（うち招待講演 1件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 大嶋玲未
2. 発表標題 自閉症の人がはたらきやすい職場環境
3. 学会等名 発達障害シンポジウム 敏感さ、鈍感さってなあに？－個性的な感覚と共に生きる社会－（招待講演）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 大嶋玲未・浦野由佳
2. 発表標題 高機能自閉スペクトラム症者の職場定着を支える企業の組織風土および取り組み
3. 学会等名 日本発達障害支援システム学会 第17回研究セミナー / 研究大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 大嶋玲未・高田治樹・酒井文彦・浦井史恵
2. 発表標題 障がい者ダイバーシティの推進による従業員、組織への影響における組織風土の調整効果
3. 学会等名 産業・組織心理学会 第36回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 大嶋玲未
2. 発表標題 一般就労で“組織に適應する者”としての定型発達者（会員企画自主シンポジウム：“定型発達”とは何か？自閉スペクトラム症者の特徴からの再考）
3. 学会等名 日本発達心理学会 第33回大会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 井手正和（コラム執筆者：渥美剛史・梅沢侑実・王怡今・松島佳苗・矢口彩子・大嶋玲未）	4. 発行年 2022年
2. 出版社 金子書房	5. 総ページ数 192
3. 書名 科学から理解する 自閉スペクトラム症の感覚世界	

〔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
研究協力者	井手 正和 (IDE Masakazu) (00747991)	国立障害者リハビリテーションセンター研究所・脳機能系障害研究部・研究員 (82404)	
研究協力者	高田 治樹 (TAKADA Haruki) (00734162)	医療創生大学・心理学部・臨床心理学科・講師 (31603)	
研究協力者	正木 郁太郎 (MASAKI Ikutaro) (30802649)	東京女子大学・現代教養学部・心理・コミュニケーション学科・専任講師 (32652)	

6. 研究組織（つづき）

	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
研究協力者	浦野 由佳 (URANO Yuka)	NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク	
研究協力者	浦井 史恵 (URAI Fumie)	大東コーポレートサービス株式会社・健康推進室・保健師	

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