

令和 6 年 6 月 16 日現在

機関番号：33805

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K02273

研究課題名（和文）自閉スペクトラム症(ASD)者の職場定着支援における効果モデルの構築と検証

研究課題名（英文）Development of an effectiveness model in supporting the continuous employment for persons with ASD

研究代表者

川端 奈津子（Kawabata, Natsuko）

静岡産業大学・経営学部（磐田）・准教授

研究者番号：70770105

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、民間企業の障害者雇用者数が増加の一途をたどるなか、職場定着のための効果的な支援方法が確立していない発達障害者に焦点をあて、雇用現場の実践家の参画を得るとともに、プログラム評価の理論と方法論を用いて効果的プログラムモデル（以下、効果モデル）を構築することを目的とした。研究段階において、効果モデル構築のためのアプローチ法検討と合意形成、予備的プログラム評価調査の実施、暫定効果モデルの構築、企業調査の実施、効果モデル（提案版）の構築、に取り組んだ。その結果、効果モデルの5アイテム（インパクト理論、プロセス理論、効果的援助要素、フィデリティ尺度、実施マニュアル）を開発できた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

自閉スペクトラム症を中心とした発達障害者の平均勤続年数は他の障害種に比べて短い傾向にあり、職場定着が課題となっている。

本研究で開発された発達障害者を対象とした効果的な職場定着支援プログラムは、「A領域：企業理念・方針の共有化」「B領域：事業所の組織体制と担う役割」「C領域：自社に適した人材育成」「D領域：本人への個別的支援」「E領域：共に働く社員へのサポート」の5領域から構成されており、職場定着を促進する重要なアウトカムとした本人、企業（組織）、共に働く社員、の変化との関連も確認済みである。こうした本研究の成果は、発達障害者の職場定着支援のより効果的なあり方に示唆を与えるものである。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to develop an effective program of continuous employment support for persons with ASD.

The study consisted of (1) examination of approaches and consensus building among the parties concerned for the development of an effective program model, (2) implementation of a preliminary program evaluation survey, (3) development of a tentative effective model, (4) conduct a company survey, (5) proposal of an effective program model.

As a result, I was able to develop 5 items related to effective model (Impact theory, Process theory, Critical components, Evaluation tools (fidelity scale and outcome indicators), and Implementation manual for effective program models.

研究分野：社会福祉学

キーワード：発達障害者 障害者雇用 職場定着 プログラム評価 CD-TEP法 プログラム理論 効果的援助要素
フィデリティ尺度

1. 研究開始当初の背景

わが国の民間企業の障害者雇用者数は、毎年過去最高を更新し続けている。最も増加率が高いのは精神障害(発達障害を含む)者であるが、その平均勤続年数は身体障害者や知的障害者に比べて短く、職場定着が課題となっていた。その後、障害者雇用対策基本方針(2023年改正)で雇用機会の確保に加えて雇用の「質の向上」にむけた取り組みの見直しが示されるが、直近の『令和5年度障害者雇用実態調査』(厚生労働省,2024)で若干の改善傾向はみられたものの、十分な効果をあげられていない現状がある。

2. 研究の目的

そこで、本研究は、自閉スペクトラム症を中心とした発達障害者の職場定着を促進するため、雇用現場の実践家の参画を得るとともに、プログラム評価の理論と方法(Rossi et al.=2005;大島ら 2019)を用いて、効果的プログラムモデル(以下、効果モデル)を構築することを目的とした。

3. 研究の方法

本研究は、次の5ステージで実施した。第1ステージは効果モデル構築のためのアプローチ法検討と合意形成、第2ステージはGP(Good Practice)事例を対象とした予備的プログラム評価調査、第3ステージは暫定版効果モデルの構築、第4ステージはアンケートによる広域事業所調査、第5ステージは効果的なプログラムの提案モデルの構築である。

4. 研究成果

本研究を通して、発達障害者を対象とした効果的な職場定着支援プログラムモデルの5アイテム(インパクト理論、プロセス理論(サービス利用計画・組織計画)、効果的援助要素、評価ツール、実施マニュアルを開発した。)ここでは、そのうち ~ を以下に示す。

インパクト理論

インパクト理論とは、当該プログラムが目指す最終的なゴールや意図する成果(アウトカム)の流れを図示したものである。インパクト理論には、企業の変化、発達障害者本人の変化、共に働く社員の変化が規定されている。

企業の変化として、まず本人の雇用について社内で合意形成が図られることが期待され、その後、本人を職場の戦力とできる労務管理や互いを尊重して共に働き合える職場風土を醸成でき、必要に応じて関係機関を巻き込みながら緒課題を解決できるようになることが期待される。

本人の変化として、まず実習等を経て働く意思を明確にすることが期待され、配慮された環境や業務指導での業務遂行や、困りごとを職場や支援機関に相談して解決できること、ステップアップについて無理のない自己決定ができること、そして業務に貢献し受け入れられていると感じながら望む働き方の実現が期待される。

共に働く社員の変化として、まず本人と共に働くことを了解できることが期待され、そして本人に必要な配慮を理解した統一的対応やサポートができるようになることが期待される。

プロセス理論

・サービス利用計画

プロセス理論(サービス利用計画)とは、当該プログラムにおけるサービス提供の流れを図示したものである。つまり、どのような対象に何をどのような手順で提供していくかを整理したものである。プロセス理論(サービス利用計画)には、企業への働きかけ、本人への働きかけ、共に働く社員への働きかけが規定されている。

企業への働きかけは、多様な人材を活用する経営理念を明確にして全社員との合意形成を図ることから始まり、社内研修の開催、合理的配慮を含む個別的雇用管理、互いの良さに気づける職場づくり、相談体制の整備、外部機関との連携を行う。

本人への働きかけは、実習機会の提供とアセスメント、特性に配慮した業務指導、定期・不定期の面談、外部機関のフォローアップ活用、無理のないキャリア支援を行う。

共に働く社員への働きかけは、必要な配慮等の具体的な情報提供、メンター社員による日常的なフォロー、継続的な学びの機会の提供を行う。

・組織計画

プロセス理論(組織計画)とは、当該プログラムを実施する組織体制を図示したものである。つまり、前述のサービス利用計画を誰が(どの機関が)担うのかを整理したものである。プロセス理論(組織計画)には、社内の管理部門に属する経営者と管理部(人事部など)の役割、配属現場のメンター社員と共に働く社員の役割、そして社外の支援者による企業と本人をサポートするネットワークが担う役割が規定された。

経営者と管理部の役割について、発達障害のある社員の雇用について全社員への説明や社内のサポート体制づくりが望まれる。その上で、職場実習の機会提供や特性に配慮した業務指導、定期・不定期の面談の実施、外部機関によるフォローアップ活用などがある。

メンター社員は、管理部門と現場をつなぐパイプ役を担う。この実施体制は単一でなく、企業規模等によって、これらすべてを経営者が担う場合もあれば、管理部と現場が連携・分担して取り組む場合がある。担う役割として、管理部との連絡調整、業務の進捗管理、本人の業務指導と相談対応などがある。

共に働く社員について、まずは望まれる実施体制として、本人の日常的な業務サポートと統一的対応、成果や努力へのフィードバックや職場の良い雰囲気づくり、上長への報告・連絡・相談などを担うことが望まれる。

企業と本人の両方をサポートする外部のネットワークが担う役割として、定期的な面談・訪問、企業との橋渡し、ピアサポートの機会提供、医療機関や家庭との調整、休職や退職時のフォロー再開などがある。

効果的援助要素及び フィデリティ尺度（評価ツール）

効果的援助要素とは、当該プログラムを効果的に実施するための重要な実施内容や要素を具体的に示したものである。つまり、プロセス理論（サービス利用計画・組織計画）の内容を詳細に示したものが効果的援助要素となる。

本研究で整理された発達障害者の職場定着支援における効果的プログラムモデルの効果的援助要素（全体像）は次のとおりである。

A 領域：企業理念・方針の共有化（全 10 項目）

- A-1 項目：企業として混ざす理念・方向性の明確化（5 要素）
- A-2 項目：多様な人材が能力を発揮できる機会の提供（5 要素）

B 領域：事業所の組織体制と担う役割（全 58 項目）

- B-1 項目：経営者によるマネジメント機能と役割（15 要素）
- B-2 項目：管理部署によるマネジメント機能と役割（12 要素）
- B-3 項目：現場のメンター社員によるマネジメント機能と役割（9 要素）
- B-4 項目：共に働く社員によるサポート機能と役割（8 要素）
- B-5 項目：企業と本人をサポートするネットワーク（14 要素）

C 領域：自社に適した人材育成（全 32 項目）

- C-1 項目：社員への十分な説明と合意形成（6 要素）
- C-2 項目：相互理解を深める職場実習（12 要素）
- C-3 項目：本人に合わせた労務管理と職場の環境づくり（7 要素）
- C-4 項目：本人に合わせた無理のないステップアップ（7 要素）

D 領域：本人への個別的支援（全 26 項目）

- D-1 項目：メンター社員を中心とした業務指導（10 要素）
- D-2 項目：社内での相談支援とモニタリング（9 要素）
- D-3 項目：外部の支援機関（支援者）等によるフォローアップ（7 要素）

E 領域：共に働く社員へのサポート（全 19 項目）

- E-1 項目：共に働く上で必要な情報の提供（7 要素）
- E-2 項目：メンター社員によるサポート（7 要素）
- E-3 項目：継続的な学びの機会の提供（5 要素）

効果的援助要素は効果的プログラムモデルの実施内容を詳細に規定したもののだが、これは様々な側面から構成されているため、単純に実践に取り入れられている個数をカウントするのみでプログラムの実施状況を評価することは難しい。そこで、この効果的援助要素に基づいて、発達障害者を対象とした職場定着支援における効果的プログラムモデルのフィデリティ尺度を作成した。

フィデリティ尺度とは、あるプログラムが規定したプログラムモデルの基準に準拠している程度を測定するための尺度（Bond, et al. 2000）であり、「モデル適合度」や「実践度」などと訳される。つまり、本研究においては効果的な職場定着支援プログラムのプロセス理論（サービス利用計画・組織計画）に基づく効果的援助要素の基準にどの程度準拠しているかを測定する尺度となる。

（広域事業所調査の分析結果～効果的援助要素とアウトカムの関連について）

こうして開発した発達障害者を対象とした職場定着支援における効果的プログラムモデルの有効性を評価するために、障害者雇用に取り組む広域 603 ヶ所の企業を対象にした質問紙調査を実施した。まず、フィデリティ尺度平均得点の分布を示す。

効果的援助要素の項目	平均値	標準偏差
A1 企業として目指す理念・方向性の明確化	3.19	0.83
A2 多様な人材が能力を発揮できる機会の提供	3.36	0.80
B1 経営者によるマネジメント機能と役割	2.94	1.01
B2 管理部署によるマネジメント機能と役割	3.11	0.83

B3	現場のメンター社員によるマネジメント機能と役割	3.00	0.87
B4	共に働く社員によるサポート機能と役割	2.89	0.89
B5	企業と本人をサポートするネットワーク	2.56	0.97
C1	社員への十分な説明と合意形成	2.88	0.97
C2	相互理解を深める職場実習	3.00	0.93
C3	本人に合わせた労務管理と職場の環境づくり	2.58	0.89
C4	本人に合わせた無理のないステップアップ	2.49	0.97
D1	メンター社員を中心とした業務指導	2.71	0.89
D2	社内での相談支援とモニタリング	2.71	0.90
D3	外部の支援機関（支援者）等によるフォローアップ	2.56	0.98
E1	共に働く上で必要な情報の提供	2.88	0.91
E2	メンター社員によるサポート	2.72	0.93
E3	継続的な学びの機会の提供	2.63	1.07

次に、フィデリティ尺度得点といくつかのアウトカム指標との相関分析を示す。

表1 フィデリティ尺度得点×発達障害のある社員の変化に関する相関分析結果

	実習等で働く意思を明確にできる	困り事を職場や支援機関に相談して解決できる	ステップアップについて無理のない自己決定ができる
尺度総合	.340**		
A領域得点			
B領域得点	.290*	.236*	.242*
C領域得点	.428**		.255*
D領域得点	.288*		
E領域得点	.350**	.282*	.257*

**p<0.01, *p<0.05

表2 フィデリティ尺度得点×企業（組織）の変化に関する相関分析結果

	発達障害のある社員を戦略化する労務管理ができる	互いを尊重して共に働き合える職場風土になる	必要に応じて外部機関を巻き込み課題解決できる
尺度総合	.338**	.280*	.529**
A領域得点	.204*	.283*	.304*
B領域得点	.362**	.284*	.560**
C領域得点	.296*	.326**	.406**
D領域得点	.330**	.277*	.477**
E領域得点	.257*	.256*	.479**

**p<0.01, *p<0.05

表3 フィデリティ尺度得点×共に働く社員の変化に関する相関分析結果

	発達障害のある社員と働くことに前向きな社員	特性や必要な配慮を理解して対応できる社員	本人の課題を社内で相談しながら対応できる社員	本人と助け合いながら業務を遂行できる社員
尺度総合			.394**	
A領域得点	.269*			
B領域得点	.250*		.362**	
C領域得点	.257*	.271*	.392**	.248*
D領域得点			.286*	
E領域得点	.240*	.251*	.434**	.376**

**p<0.01, *p<0.05

インパクト理論に規定されたいくつかのアウトカム（本人の変化、企業（組織）の変化、共に働く社員の変化）と効果的プログラムモデル、すなわちフィデリティ尺度得点との相関分析を行った結果、企業（組織）の変化のすべてと、その他複数のアウトカムとの間で正の相関関係があることが確認された。

さらに詳細にみると、「C1：社員への十分な説明と合意形成」、「C2：相互理解を深める職場実習」、「E2：メンター社員による（共に働く社員への）サポート」、「E3：継続的な学びの提供」といった項目の実施度が高い企業ほど、共に働く社員の変化を実感していることが明らかになった。

また、企業（組織）の変化には、「B1：経営者によるマネジメント機能と役割」、「C1：社員への十分な説明と合意形成」、「E3：継続的な学びの提供」といった項目との関連が認められた。とくに、「B 領域：事業所の組織体制」、「D 領域 共に働く社員へのサポート」、「E 領域 共に働く社員へのサポート」の全項目と、「C1：社員への十分な説明と合意形成」、「C2：相互理解を深める職場実習」、「C3：本人に合わせた労務管理と職場の環境づくり」の実施度が高い企業は、アウトカム「必要に応じて外部機関を巻き込みながら諸問題を解決できるようになる」と関連することが明らかになった。

（本研究の成果と課題）

本研究をとおして自閉スペクトラム症を中心とした発達障害者の職場定着支援の効果的プログラムモデル（インパクト理論、プロセス理論（サービス利用計画・組織計画）効果的援助要素、評価ツール（フィデリティ尺度）～を収納した実施マニュアル）を開発することができた。開発した効果的プログラムモデル（特に効果的援助要素）の妥当性は、フィデリティ尺度得点といくつかのアウトカム変数との間に有意な正の相関関係が確認できたことで、一定程度担保されたと判断した。

現在も、発達障害のある多くの方が一般企業での就労継続に悩み、企業もまた発達障害のある社員の職場定着や戦力化に悩んでおり、厚生労働省が発達障害のある社員の雇用促進を掲げているものの、いまひとつ成果を上げることができていない。本研究の成果物である効果的援助要素は、「A 領域：企業理念・方針の共有化（多様な人材の活用を目指すことの明文化と実践）」、「B 領域：事業所の組織体制と担う役割（効果的プログラムモデルに取り組むための組織体制）」、「C 領域：自社に適した人材育成（業務アセスメントから外部支援機関との連携まで）」、「D 領域：本人への個別的支援（職場実習の機会提供からキャリア形成の検討まで）」、「E 領域：共に働く社員へのサポート（社員との合意形成や社内研修から継続的な学びの機会提供まで）」で構成されており、これらに取り組むことで一定の成果を得られることが期待できる。その意味で、本研究が我が国の「誰もが持てる能力を発揮して働き続ける職場（企業）になる」ことの実現に貢献できる可能性があり、社会的意義は大きかったと考えられる。

一方で、本研究にはいくつかの課題も存在した。本研究で実施した広域の企業調査の分析は、フィデリティ尺度得点といくつかのアウトカム変数の相関分析であり、「効果的援助要素に規定した活動を実施することで、意図したアウトカムを達成できる」という因果関係の検証までには至っておらず、あくまで、効果的援助要素とアウトカムの関連の検証にとどまっている。また、実際に効果的援助要素に基づく取り組みが、実際に各企業で実施可能なのかといった検証もできていない。さらに、発達障害者の就労継続期間のさらなる伸長を達成するためには、本人と企業内の努力だけにとどまらず、地域にあるさまざまな種類の支援機関による取り組みも必要である。

こうした本研究の限界を考えれば、本研究に続く次の研究課題として、「効果的援助要素に規定した活動を実施することで意図したアウトカムが得られる」という因果関係を検証するための介入による縦断調査の実施が必要であると考えられる。また、そのような研究をとおして、このプログラムが雇用現場に導入可能なのかが検証され、より雇用現場で活用されやすい内容へと改善していけたらと考えている。そして、企業内の支援のみでない、地域のさまざまな支援機関が企業と協働して行う（訪問型ジョブコーチの活用など）効果的な発達障害者の職場定着支援の要因検討も必要である。

<引用文献>

- Bond, G. R., Evans, L., Salyers, M. P. et al. (2000). Measurement of Fidelity in Psychiatric Rehabilitation, *Mental Health Services Research*, 2, 75-87.
- 大島巖・源由理子・山野則子・他(2019)『実践家参画型エンパワメント評価の理論と方法 - CD-TEP 法：協働による EBP 効果モデルの構築』日本評論社.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W. and Fetterman, H. E. (2004). *Evaluation: A Systematic Approach*, 7th Ed., Ed., Sage Publications. (= 2005, 大島巖・平岡公一・森俊夫・他訳『プログラム評価の理論と方法 - システマティックな対人サービス・施策評価の実践ガイド』日本評論社.
- 厚生労働省 (2024) 『令和 5 年度障害者雇用実態調査結果報告書』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001233721.pdf> (2024 年 4 月 20 日閲覧)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 川端奈津子	4. 巻 28(2)
2. 論文標題 自閉スペクトラム症がある人の職場定着における効果的援助要素に関する検討－企業へのインタビュー調査の結果から－	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 環境と経営 静岡産業大学論集	6. 最初と最後の頁 111-124
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 29(1)
2. 論文標題 自閉スペクトラム症の社員を対象とした職場定着支援プログラムにおける効果モデル（試行版）の検討	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 環境と経営 静岡産業大学論集	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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2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 自閉スペクトラム症者の職場定着に有効な支援要素の検討－企業へのインタビュー調査から－
3. 学会等名 日本自閉症スペクトラム学会 第20回記念研究大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 川端奈津子
2. 発表標題 中小企業で働く自閉スペクトラム症者の職場定着に有効なプログラム理論の検討－文献レビューとGP事例調査による暫定版プログラム理論の作成－
3. 学会等名 日本社会福祉学会第69回研究大会
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
研究 分担 者	新藤 健太 (Shindo Kenta) (00752205)	日本社会事業大学・社会福祉学部・講師 (32668)	2022年4月に所属研究機関変更

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
---------	---------