

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 18 日現在

機関番号：10101

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2013～2014

課題番号：25560249

研究課題名(和文)成人の自閉症スペクトラム障がいをもつ当事者の内的世界を理解する

研究課題名(英文) Study on internal world understanding in the working of the person concerned with the autistic spectrum obstacle of the adult

研究代表者

真木 誠 (MAKI, makoto)

北海道大学・保健科学研究院・助教

研究者番号：40165668

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、就労継続期間が1年以上で、かつ知的障害のない自閉症スペクトラム障がい者7人に対して半構成的インタビューを実施し、その内容を修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いてカテゴリー化を行い、検討を加えた。

結果として、診断による開放と不安、ここまで悪くない、日陰でやっているなどが挙がり、その解釈からは「フツウでありたい」ために就労を続けていると解釈された。ただし、その就労実態は就労支援という枠の中で非常に厳しく、当事者同士の共感と呼ぶ場を持つとともに、支援者からのフツウの労働評価がなされるなど、現在の支援態勢をより強化することが有用であると理解された。

研究成果の概要(英文)： This research puts a half architectonic interview into effect to 7 autism spectrum persons with disabilities who don't have the intellectual disabilities a starting working continuance wins in more than 1 year, the contents, We become a category using modified version grounded theory approach and have added consideration.

In the(1) shade for which opening, anxiety and(2) by a(3) check aren't bad to here as a result, it's open, it was given and you understood I'd like "rather want" to be FUTSUU from the interpretation, and to continue the starting working. But, such as its starting, working reality had the place where I arouse sympathy between the persons concerned very severely in the limit as the starting working support as well as the labor value of FUTSUU from a supporter was accomplished, when it was more useful to strengthen it, you understood the present support condition.

研究分野：障害者リハビリテーション

キーワード：自閉症スペクトラム 就労 グラウンデッド・セオリー・アプローチ

## 1. 研究開始当初の背景

平成 22 年、厚生労働省より「職業関連活動と発達障がいに対する作業療法士の積極的関与」が示された。また内閣(障がい者制度改革推進本部)から「障がい者の一般雇用を通じた社会参加の重要性と促進の必要性」も示唆された。しかし、自閉症スペクトラム障がい者の一般雇用は、職場定着に困難さ(市川・小川ら 2008、岩永 2009)を有し、定型発達者と比して困難性、挑戦性の高い課題となっている。自閉症スペクトラム障がい者などの障がい者雇用における職場定着の在り方は未だ不透明な部分が多い。昨今、社会問題になっているニートや引きこもり、不安定な雇用形態で離転職の多い若年者の問題とも関連する。作業療法士は「仕事」に関わる専門職であり、上記課題に対応することは喫緊の課題といえる。特に、当事者・支援者にとって困難性の高かった課題は、社会的経験や状況等の情報処理である。自己や他者、経験から得られた情報をまとめるといった情報処理過程の問題(Wing 1996、Gaus 2007)と、変化への抵抗、記憶の固定(Wing 1996、Dubin 2009)により、自身の振る舞いや他者の反応を適切に理解することに難しさがある上、一度構築された解釈を修正するのに時間がかかるからである。一方、自閉症スペクトラム障がい者に対する支援において、支援者が当事者目線となり、当事者の内的世界を理解することが重要と言われている(水間 2006、Willey 2008、Dubin 2009、小西 2011)。だが、自叙伝や当事者の語りを横断的に分析し、自閉症スペクトラム障がいの特性を抽出したり、学齢期に焦点をあて個々が適応に至ったプロセスを明らかにした研究が散見されるだけである(水間 2006、Brigitte ら 2008)。

当事者の社会的経験とその解釈の仕方、そしてそれらをどうまとめあげているのかといった内的世界とその変遷に着目し、当事者の内的世界の有り様と職場定着に繋がる要因、支援方法を明らかにした学術研究はない。本研究では、当事者のこれまでの経験と適応的な解釈の仕方をまとめあげた内的世界の語りを質的に分析し、当事者も支援者も理解できるよう図にて可視化する。当事者の内的世界を理解した上で、当事者が安定した職業生活を送れるよう真に有用な支援方法を明らかにする。

## 2. 研究の目的

職場定着に困難さを抱える自閉症スペクトラム障がいの当事者の内的世界に着目しながら、当事者にとって有用な就労・定着支援の在り方を提案する。

(1) 職場定着している当事者の語りから、「これまでどんな社会的経験をし、それをどう解釈しているのか」について特徴を捉え、職場定着の有り様を明らかにする。

(2) 上記が職場定着に役立っているのか、役立っているのであればどのような解釈の

仕方が求められるのかを明らかにする。

(3) 職場定着に役立つ解釈の仕方がどのように構築されたのかを明らかにし、有用な就労・定着支援の在り方を提案する。

## 3. 研究の方法

### (1) 対象者の選択

本研究の目的である具体的な支援内容を明確にすることができる対象者を選択するため、知的障害のない自閉症スペクトラム障害(DSM-IV に基づく)ならびに、アスペルガー障害、知的障害のない広汎性発達障害(PDD)・PDD-nos と診断された方(DSM-IV-TR に基づく) 話すことへの心身負担が少ない方 行政的な観点では、半年以上就業継続をひとつの目安としている。本研究では、より安定した状態が継続していると思われる 12 ヶ月以上の就業が継続している人を対象とした。さらに 法定雇用率の観点から週労働時間 20 時間以上の勤務を現在行われている方、精神疾患の合併・併存の有無は問わない。これは、精神疾患の合併・併存している当事者が多く、単独で診断を受けている対象者が、ほとんどいないという現状があるため、という上記 4 点を満たす方を対象とした。

### (2) 対象者の選定手続き

札幌市ならびに近郊(石狩支庁圏域)にある就業・生活支援センター(ナカポツセンター)ならびに市単事業の就業・生活相談支援事業所、 昨年度において就労の実績を出している就労移行支援事業所に対し、研究協力の意向と選定条件を満たす情報提供者の有無を確認し、支援者と協議の上で協力を依頼した。

### (3) 対象者

同意を得られた 12 人の当事者に対してさらに選定手続きを進めた結果、5 人に知的障害を認め、最終的には 7 人が対象者となった(表: 巻末に掲載する)。当初の予定では対象を 50 人と想定したが、対象者選定の条件にあてはまる者が少なく、また同意を得られる者も少ない結果となった。

### (4) 方法

本研究では、平成 25 年度に対象者データを取得し、平成 26 年度にそのデータを検討して図式化し、特徴をパターン化した上で検討後、有効な支援要因を探ることとした。

方法は、

過去に働いていたところでの成功や失敗、困ったことなどについて  
当時のそれらのことをどのように感じていたのか

当時の対人関係について

現在、当時の状況をどのように感じているのか

現在の状況をどのように感じているのか

現在の悩み事について

今後をどのように考えているのかについて、など、7 点の事柄をインタビューする。その際には、基本的には率先して語る部分は、

遮らないで傾聴し、できるだけ自然な流れを形成するように努めた。また、これらのインタビューは倫理的な側面を考慮して、本研究以外には使用しない、特定化されることはない、気分を害するようなことがあれば応える必要はない、インタビューを録音することの4点を伝え、了承を得た上で実施した。

#### (5) 分析方法

分析は、インタビューによって分析テーマを「なぜ、離職率が高い中で就労を継続できているのか」とした。したがって、現在の就労状況が継続している要因ばかりでなく、過去の離職がどのような状況で起こり、どのように解釈されているのかが重要となる。そのため、経時的な変化をとらえることが重要なため木下<sup>9)</sup>が提唱している修正版グラウンデッド・アプローチを活用することとした。

#### 4. 研究成果

今回の就労継続の要因は「フツウでありたいための就労継続」であった。これは当事者自身が、就労を「フツウ」であるための物差しとして活用していると考えられたためである。今回は、以前の就労時や受診時からの経過として図1に示したような結果を得ることができた。

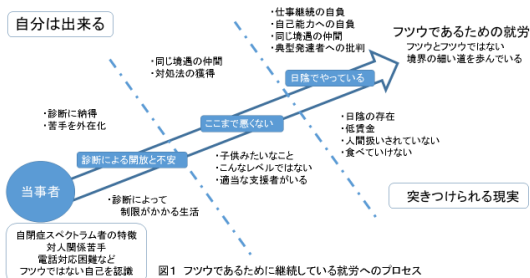


図1 フツウであるために継続している就労へのプロセス

#### (1) 診断による開放と不安

診断までの経緯はそれぞれで異なるが、自らというよりは周囲から薦められ受診していた。そこで、これまで苦手であったことが疾患由来であると理解すると「ああ、納得した」「よく当てはまっていた」と自分の苦手なことを疾患に外在化させることが可能となっていた。つまり、自分が悪いのではなく病気のせいであるととらえ方に変化を見せていた。しかし、一方で「今後の生活に制限がかかる」「苦手だけど人の世話になるまでではない」と実生活で制限が設けられることへの危惧があったと語っている。

この時期の当事者は、診断によって自己責任から開放されると同時に今後の生活への不安を感じていたと思われる。疾患というラベリングに対し、漠然とした不安を有している。苦手なことは病気のせい、しかし、人の世話になるまでではないというアンビバレントな状況の中に彼らは存在したことが理解できた。

#### (2) ここまで悪くない

当事者たちは、診断を契機に就労支援事業所やピア集会を紹介され、同様の悩みを抱え

る人たちとの交流に参加することになっていく。そこで SST プログラムで対処法を学び「参考になった」と語っている。また、「いい人たちが今もつながりがある」とし、自分にも出来るというポジティブな反応を見せている。

しかし、一方で就労支援事業所の作業に「子供みたいなことをやらされる」「こんなレベルではない」と自分よりも機能的に劣る人と自己を比較し、不満を持っていたと語る。この部分は非常に重要であり、大きな枠組みの中で就労を目指す同士であるが、明らかな機能による違いを意識していた。また、不満は抱えつつも就職先を見つけるためにおとなしくしていたとしている。さらに、支援者に対し、支援が何たるかを知らない人が支援者をやっていると語り、支援体制にも批判的な目を持ちながら参加している状況が見られている。具体的には、画一的な検査をされて、「          に向いているね」と言われたなど画一的な対応への批判が見られている。

この時期は、自らをラベリングしながらも障害者の中での自分たちの立ち位置を模索しながら、典型発達者である支援者にも懐疑的な目を向けていたことがわかる。

#### (3) 日陰なりにやっている

就労支援事業所などから、実際に就職すると「日陰の存在」として自らを低評価している。これは電話、対人対応、突発的なことへの対処などの「苦手なことが露呈」され、典型発達者との違いを明らかに感じている。これらは以前からわかっていたことだが、就労をして改めて感じ、「僕らには出来ないことが出来る人」と典型発達者をとらえていた。また、「障害に甘えるなどと言われて」「周りの目が気になる」「他の人が辞めたのは自分のせいかもしれない」と典型発達者の視線、態度を気にし、「人間扱いされていない」とも語り、現実突きつけられる厳しさを語っている。

しかし一方で、「僕らみたいな裏方がいないと職場は回らない」「他の人は辞める人が多いけど僕は続けている」と仕事継続への自負も語る。会社に「体が大きいから、この仕事を任されている」と会社からの信頼を受け、言われるがままではなく自分なりに工夫して業務を遂行しているとの言葉も見られている。現在の就労継続は、現実として働かないと食べていけないと訴えている。しかし、低賃金であり、労働時間の制限も加えられている。長時間勤務を希望しても企業で枠が設定されており、簡単に希望が通らないこともわかっているとしている。

このように自信を持ちたいと思っても、突きつけられる現実があまりに厳しく、何とか就労を継続しているのが実情である。したがって、将来に対し希望はあるが、不透明な状況が続いていると語る。また、この不安定な状況であるからこそ典型発達者への不満も大きく「効率の悪いことしかない」「許せ

ない上司」、「殴ってやりたい」など過激な不満を噴出していった。

#### (4) 結果のまとめ

これまで知的障害のない自閉症スペクトラムで就労を継続している人のインタビュー結果から、就労移行支援事業所などでの経験が大きく影響していると思われる。それは、苦手なことは多いけど病気を抱えて生活している。でも就労できないほど悪い状況ではないと認識している当事者であった。したがって、「フツウでありたいための就労継続」であり、高く自己評価していると思われた。プロセスとしては、診断により楽になったが、今後の不安を有し、その後就労支援事業所で仲間が出来たが、そこまでひどくないと他の利用者を見て自己判断し、現在の就労状況の中では、低賃金で日陰の存在としながらも自負を語り、低賃金であるからこそ典型発達者への不満を大きく抱えていると思われる。

そして、重要なことは就労支援事業所で体験した「子供みたいな作業」を一緒にしていた人たちとは違うという意識を強く有していることである。つまり、そのレベルの人とは同じにされたくないという思いが強く、強いからこそ就労をひとつの物差しとして彼らとは違うという主張、「自分は出来る」と仕事を継続している自分を高く評価しているものと思われた。

また、典型発達者とも違うということ意識している面も重要であり、対人関係、電話対応、突発的な対処が自分たちには出来ないというラベリングを自ら行い、それらが出来ないことで「突きつけられる現実」から典型発達者とは異なる自己も強く意識している。

したがって、図に示すような「自分は出来る」という評価と「突きつけられる現実」の中で知的障害のない自閉症スペクトラム障害の当事者は、「細い道を歩んでいる」のが現状であると考えられる。

#### (5) 考察

上記の結果をまとめると、「なぜフツウでありたいための就労継続となっているのか」について、2. これらの人の就労支援のあり方について考察したので以下に示す。

なぜ、フツウでありたいための就労継続となっているのか今回の結果を「フツウでありたいための就労継続」とした。自閉症スペクトラム障害者は、自己や他者に関する情報処理過程に問題（実行機能、中枢性統合の問題）<sup>4)</sup>があるとされているが、診断を受ける以前はともかく、現在では必要以上に他者と比較し、自己の存在を確認している側面が見受けられる。ここはある意味、典型発達者よりも過剰に反応している部分も見受けられた。例えば、「職員が辞めたのは自分が影響しているのではないか」など、可能な限りまわりに悪影響を及ぼさないように配慮して行動している側面が垣間見られている。また、就労支援センターでの作業時に自分よりも機能的に低下している人達を見て「子供みたいな

こと」、「こんなレベルではない」など典型発達者の中とは逆の反応を自分よりも劣る人達に見せていた。

これらは、診断によって自分の特性を理解することで、苦手なことに対処するために、典型発達者以上に周囲の反応に過敏になっていると思われる。つまり「フツウ」を意識していると考えられる。そして、自閉症スペクトラムとして、障害者として、ひとくくりにされるが、能力が劣る人とは違う存在であることを意識し、そこには隔絶された意識が存在していた（図2）。

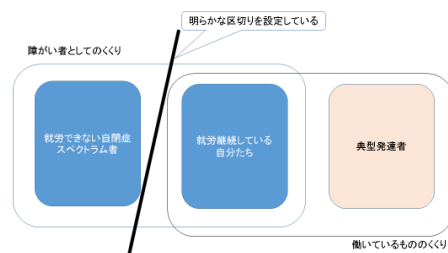


図2 今回の対象者が語っている自分たちの社会的位置

「フツウ」に近づくために努力をし、そして「フツウ」の人とともに働いているものとしてのくくりの中に自己を位置づけることで、就労を継続することが可能になっていると思われた。したがって、同じ就労を目指す障害者でも自分と異なると判断した人達には厳しい視線を送ることになっていると考えられる。

この「フツウ」を意識しながらも「フツウ」ではない自己を確認しながらの就労であるため、典型発達者が見せるいい加減な行動に「殴ってやりたい」などの過剰な反応を見せているものと思われる。つまり、いい加減でも「フツウ」の人へのいらだたしさや、「フツウ」だからこそ、もらえる処遇・賃金に対する怒りではないかと考える。

結果として、自閉症スペクトラムでは苦手とされているが、周囲との比較を必要以上に行うような人であるから、就労を継続することが出来ているとも読み取れる。

次に、これらの人の就労支援のあり方について以上の結果を見ていくと、いくつか支援のポイントを見出すことが出来る。今回は介入していく支援方法と問題提起について述べていく。

ひとつは、就業状態の定期的な確認をしていくことが重要である。これは直接的な方法と間接的な方法がある。直接的には当事者および雇用している会社の両者からの聞き取り確認、場合によっては訪問が必要であると考える。今回のインタビューの中でも、調整してくれているということは語られていたものの、こちらの想定よりは少なく、むしろ就職当初だけのかかわりが多いと語っていた。しかし、これまでの結果より「フツウ」を意識し、周囲との関係に典型発達者以上に注意しながらの就労状況では、不平不満を十分に訴えることが出来ないことが予想され、我慢



してしまうことが予測される。これは、雇用者側との調整があれば継続できる就労も限界を越えることで、修正不可能なまでに陥ってしまう可能性がある。これは雇用者側にも確認しながら、両者の間に早めに介入し、就労継続に向けた調整が必要なことを示している。現在の制度上、定着支援は就労支援を行った就労移行支援事業所が半年間程度は行ってはいるものの、離職リスクの早期把握、早期介入による離職防止のための継続的な定着支援の充実、そのための支援方法の確立・制度の構築などが喫緊の課題であるといえるだろう。

間接的な方法とは、就労を継続している当事者同士が定期的に集える場の提供である。インタビューでも就労支援事業所での出会い、同じ悩みを抱える人達の出会いが重要で、当事者の集まりの中で仕事の悩みや憂さ晴らしをしているとの語りが聞かれている。また、今もその関係が継続されている人も多い。したがって、実際にも展開されているが、当事者同士の共感を呼ぶ場は必要であると思われる。これは上記同様、離職リスクのより早い察知と対処に繋がるほか、就労継続のためのストレス発散にも繋がっている。また、仕事を中心に、生活リズムや生活習慣が整えられ、余暇の充実も図られ、納税することで社会参加もしているといった、当たり前の「フツウ」な生活を構築していくことにも繋がっていく。本来的には当事者同士が自然とそのような交流を持ち、広げていけるようになることが望ましいが、自閉症スペクトラム障害

の特性上難しい面も持つ。インタビューで語られたようにまずは支援者側で企画していくことが有効であると考え。しかし、当事者同士で共感し合うことは時に馴れ合いになり、典型発達者側へ一方的に責任転嫁してしまう危険性も孕んでいる。会社訪問時や面談、余暇活動の提供場面を通して、典型発達者である支援者から典型発達者の視点や文化を教えてもらったり、摺り合わせ・折り合いの付け方を学んだりという機会も必要と感じる。これは働いている典型発達者の我々と同様である。ストレス発散や息抜きをし、時に上司や同僚からのアドバイスを受けながら働き続けていく。これらの仕事を含めた生活全体をみていく視点が重要である。

もう一点の問題提起であるが、就労している当事者が人間扱いされていないと語る状況が異常である。特に問題であると思われるのは給料や雇用形態、労働時間といった労働条件の問題である。最低賃金は保証されているが、給料や雇用形態、労働時間の保障は当事者の労働への直接的な評価であり、生活が営めるような形態の就業状況にしていく必要がある。障がい者雇用の形態をとっている限り彼らは自らにラベリングしてしまっている状況である。これでは、将来を展望することは困難であり、就労支援として様々な取り組みを行っていても、本質的なことは何も変えることが出来ないのではないかと考える。自閉症スペクトラムの当事者ばかりでなく、障がい者が就労すること自体の意味を問う必要があるのではないだろうか。

表. 対象者一覧														
	性別	年齢	学歴	診断名	診断時期	診断年齢	合併・併存	雇状況	手帳	年金	職業	現職稼働開始時期	継続年月 (平成25年6月時)	週労働時間
A氏	男性	41	大学卒	アスペルガー障害	平成16年	33	統合失調症	抗不安薬、睡眠薬	精神保健福祉手帳3級 療育手帳B-	障害厚生年金	事務職 (福祉関係)	平成22年1月~	2年8ヶ月	38.5
B氏	男性	25	専門学校卒	広汎性発達障害	平成20年	21	パニック障害	抗てんかん薬(抗うつ薬)	療育手帳B-	障害基礎年金	現業職 (サービス業)	平成23年10月~	1年10ヶ月	20
C氏	男性	37	大学院卒	アスペルガー障害	平成18年	30	なし	なし	精神保健福祉手帳3級	なし	事務職 (情報通信業)	平成24年5月~	1年3ヶ月	30
D氏	男性	40	大学卒	アスペルガー障害	平成19年	34	なし	あり(睡眠導入剤、精神安定剤)	精神保健福祉手帳3級	基礎年金2級	現業職 (服飾サービス業)	平成21年3月~	4年5ヶ月	35
E氏	男性	24	大学卒	高機能自閉症	平成12年	11	うつ病	なし	精神保健福祉手帳3級 療育手帳B-	基礎年金2級	事務職 (販売・メンテナンス業)	平成23年4月~	2年4ヶ月	30
F氏	男性	44	高卒	広汎性発達障害	平成20年	39	強迫性障害	あり	精神保健福祉手帳2級	基礎年金2級	現業職 (郵便業)	平成23年3月	2年5ヶ月	40
G氏	男性	26	大学院卒	アスペルガー障害	平成18年	19	なし	なし	なし	なし	事務職 (公務員)	平成23年4月~	2年4ヶ月	40

### 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)

[学会発表](計 1件)

岸上博俊、真木誠、白木祐子、八田達夫、自閉症スペクトラム者へのインタビューによる質的分析、日本精神衛生学会第30回北海道大会、2014年11月1日、道民活動センタ

ービルかでの2・7(北海道・札幌市)

[雑誌論文](計 0件)

現在、「北海道作業療法」に投稿中である。

出願状況(計 0件)

名称:

発明者:

様式 C - 19、F - 19、Z - 19 (共通)

権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況(計 0件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

真木 誠 (MAKI Makoto)  
北海道大学・大学院保健科学研究所・助教  
研究者番号：40165668

##### (2) 研究分担者

八田 達夫 (HATTA Tatsuo)  
北海道大学・大学院保健科学研究所・教授  
研究者番号：50189560

##### (3) 連携研究者

( )  
研究者番号：