

氏名（本籍地）	川端 奈津子（群馬県）
学位の種類	博士（社会福祉学）
報告・学位記番号	甲第 491 号（甲（福）第七十一号）
学位記授与の日付	2021 年 3 月 25 日
学位記授与の要件	本学学位規程第 3 条第 1 項該当
学位論文題目	一般企業で働く自閉スペクトラム症（ASD）者の就労継続に有効な支援の検討
論文審査委員	主査 教授 博士（教育学） 是枝 喜代治 副査 教授 博士（社会福祉学） 吉浦 輪 副査 教授 博士（社会福祉学） 渡辺 裕美 副査 筑波大学大学院教授 博士（保健学） 小澤 温

# 学位論文審査結果報告書〔甲〕

## 【論文審査】

21世紀に入り、日本の障害者雇用は急速に進展してきた。特に、2006年に施行された障害者自立支援法（現：障害者総合支援法）では、その柱の1つに「就労支援の抜本的強化」が挙げられ、新たな就労支援事業の創設や雇用施策との連携強化が行われた。厚生労働省が毎年12月末に公表している民間企業の障害者雇用状況報告（2019年6月1日）においても、雇用障害者数は56万608人（対前年比4.8%増）で、16年連続で過去最高を更新している。特に、最近では精神障害者の伸び率が顕著で、精神障害者保健福祉手帳の交付対象である知的発達の遅れを伴わない発達障害者の事例が増加傾向にある。

障害者雇用の量的拡大が進む一方、就職後の職場定着に関しては障害種別による大きな差が生じている。平均勤続年数（2018年6月時点）は、身体障害者（10年2ヶ月）や知的障害者（7年2ヶ月）に比べ、発達障害者は3年4ヶ月に留まっており、彼らに対する職場定着の取り組みが喫緊の課題となっている。発達障害者の中で、特に就労上の課題が多いと考えられる自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder:以下、ASD）者は、職務上の遂行能力を有していても、コミュニケーションを含む対人関係の困難さや、与えられた業務内容との不具合による動機の低下などを理由に、離職する者も少なくない。自身の障害特性などから、日常生活を含め、職場で働くことに強い緊張感を伴うことが多いASD者にとって、環境への適応や日々遭遇する困難に対処するための労力は計り知れないものが想像される。

川端氏は、発達障害者の中でも、特に対人関係面などから就労継続に課題を持つASD者に高い関心を抱き、彼らが就労を継続する上での諸課題、及びその解決策について、ASDの当事者側と企業という雇用者側の両面から実証的に解明しようと試みた。本論文は、このような意図のもとに一連の調査研究の成果をまとめ、総合的に考察を加えたものである。

本論文の構成は、以下の通りである。

### 序 章

第1章：わが国の障害者雇用

第2章：自閉スペクトラム症（ASD）者の就労及び雇用の現状

第3章：一般企業に就職したASD者の職場における困難への対処

－ASD者本人を対象としたインタビュー調査－

第4章：働くASD者の業務遂行に対する同僚・上司の認識－同僚・上司を対象とした質問紙調査－

第5章：ASD者とともに働く上司に求められるコンピテンシー－上司へのインタビュー調査－

第6章：総合考察（仮説の検証）

以下、章立てに従い、各章の概要を述べる。

序章では、日本の一般企業における障害種別の雇用状況を概観し、その現状と課題について論じている。特に、ASD者本人と職場における上司等の人的環境の両方にアプローチすることの重要性を指摘し、本研究の目的、仮説、研究の意義、用語の定義、全体の構成について示している。

第1章では、日本の障害者雇用制度の変遷と現在の動向、一般企業の障害者雇用を取り巻く環境、発達障害者の就労支援に係る主な機関の役割や現在行われている施策について、文献や既存の調査データなどを整理している。

第2章では、日本の「発達障害」の用語の変遷を整理した上で、主に成人期にASDの診断を受けるに至った事例について、その障害特性や職場で表面化する困難さなどをまとめ、福祉施策と労働施策の両面から就労継続支援の現状と課題について整理している。

第3章では、精神障害者保健福祉手帳を持ち、且つ障害者雇用枠で一般就労（特例子会社を除く）する知的障害を伴わないASD者10名（現在の職場で6ヶ月を超えて就労を継続中の者）を対象にインタビュー調査を実施し、ASD者は自身の就労上の困難さに対し、「自分なりの対処行動をとる」ことで解決を試み、その成果が「自信・手応えの獲得と就労継続の意欲」につながることを明らかにしている。特に、「過剰適応」が認められた2名の事例分析を通して、ASD者の能力活用においては平時より「過剰適応」の可能性を念頭におきながら支援することの重要性を述べている。

第4章では、一般企業（特例子会社を除く）でASD者と共に働く同僚・上司（21社123名）に対する質問紙調査から、ASD者の職務遂行に対する認識や、ASD者とともに働くことでの影響、効果のあった雇用管理について検討した。探索的因子分析の結果、「ASD者なりの対処行動」と「同僚・上司の肯定的理解」の2因子が抽出され、各因子と調査1の研究結果との関連性から、ASD者との接触機会が多い社員ほど、その働きぶりを肯定的に捉える傾向のあることを指摘している。さらに、ASDの当事者が「自分なりの対処行動」を行うことで獲得した「仕事の自信や手応え」が本人の就労継続への意欲に繋がり、同僚や上司がその働く姿に「ASD者なりの対処行動」を認識することで、「同僚・上司の肯定的理解」が進んでいくことを明らかにしている。

第5章では、ASD者の雇用で実績のある企業の上司へのインタビュー調査から、ASD者を就労継続に導くために必要な資質や考え方、行動特徴について、Spencerら（1993）が作成したコンピテンシー・ディクショナリーの分類及びカテゴリーの定義を用いて識別や分類を行った。その結果、ASD者とともに働く上司に求められるコンピテンシーには、知的障害者とともに働く上司・同僚とは異なる特徴がある可能性を明らかにしている。

第6章では、各調査研究の結果を踏まえ、3つの理論仮説に対する検証を行い、実践への示唆となる内容を提案し、本研究の限界と今後の課題について言及している。

審査委員会で論文審査を行った結果、本論文に対する評価は以下の通りである。

1. 本論文は、一般企業で働き続ける知的障害を伴わないASD者の就労継続上の課題や支援策に関して、複合的な調査を行い、他障害に比べて未開拓であったASD者の就労継続の領域に関して、詳細な知見をもたらしたことが、まず評価に値する点である。

2. 発達障害者の就労継続に関しては、他障害に比べて職場での定着率（平均継続年数）が極めて低く、特にASD者に関しては、職業能力の高さに比べて職場の対人関係などのコミュニケーション上の課題を抱えていることが指摘されてきた。2021年4月から民間事業主の障害者雇用法定雇用率が2.3%へ引き上げられるなど、障害者雇用に関する社会的関心が高まりつつある中、本論文のテーマは時宜を得た内容であると評価できる。

3. 本論文は、「就労」の営みを「職場」に存在する者同士（当事者と上司・同僚）の社会的相互作用の中で変化するものとして位置付け、その状況を把握し、ASD者の就労継続に向けた望ましい支援の在り方、環境設定の工夫等について検証している。当事者側及び雇用者側の両面から調査を行い、各調査結果を統合的に分析・考察した点は、臨床的、実践的な意義を有するもので、研究的資料としても価値のある内容と評価できる。

4. 本論文は、ASD 者の職業上の困難の背景に、障害特性に起因する極端な得手不得手の偏りがあり、彼らはその偏りを認識しながら自己調整していることを明らかにしている。その反面、自らの心身の不調や疲労への感度が低く、ペースダウン等が上手くできない ASD 者の場合、その不具合が「過剰適応」に発展する可能性があることも指摘している。「過剰適応」に関しては、調査協力者に対する調査後の検証からも、日本独自の文化や労働に対する意識、ASD 者個々人の労働観なども少なからず影響していることが考えられる。これらの内容は、今後の ASD 者の就労継続支援の在り方を検討する際、参照されるに値するものとなっている。

5. 本論文では、研究全体を通して明らかとなった「実践への示唆」を5つの視点から整理して提言している。特に、雇用者側からの提言として示された「職場の中で日常的に ASD 者の状況を見守り、違和感が生じた際には迅速に対応できる体制を整えること」や、上司への支援として示された「就労支援機関との連携や企業同士で支援の方法等を交換したり、相談したりできる横のつながりを構築すること」などは、ASD 者を雇用する民間事業主や就労支援に関わる福祉現場において、実践的に応用できる内容であり、社会的な意義を有するものとして評価できる。

一方で、本論文は一般企業で働き続ける知的障害を伴わない ASD 者、及び彼らを雇用する企業に限定したため、調査対象者の選定が難しく、対象者の年齢や職種、雇用形態などの属性に偏りがみられたことが調査結果に影響を与えた点は否定できない。また、調査対象企業に関しては、必然的に ASD 者を含む障害者雇用に高い関心や意識をもつ企業であり、回答内容にバイアスが生じていた可能性があることなどから、一般企業全体の状況を反映することには限界があると考えられる。さらに、公聴会においては、ASD 者を雇用する企業の上司に必要とされる資質をより強調することの必要性や、上司へのインタビュー調査の結果とコンピテンシーモデルの整合性に関する内容など、幾つかの改善点が指摘された。

しかしながら、これらの指摘は、これまで報告してきた本研究の価値を低めるものではなく、川端氏の今後の研究成果を待ちたいと考える。今後は、本研究で得られた成果や知見を踏まえ、長期的な就労継続が行えている ASD を含む発達障害のある当事者や企業の成功例を蓄積していき、本研究の成果の検証を、さらに進めていく必要があると考える。

## 【審査結果】

以上、川端氏による学位請求論文の研究目的、方法、結果、考察について審査した。その結果、若干の改善の余地はあるものの、川端氏の論文は、一般企業で働く自閉スペクトラム症（ASD）者が就労を継続していく上で、彼ら自身の課題に対する対処行動を促すことや、そうした対応を職場の同僚や上司が認識することで、就労継続を促すことができるなど、ASD 者を含む発達障害者の就労継続に関する実践的な視座を提供する優れた成果を上げていると判断する。

論文の論理構成、各章で行われた調査・研究の実施方法、得られたデータの分析方法、考察は、いずれも博士学位請求論文として認められる水準に達しており、福祉社会デザイン研究科（ヒューマンデザイン専攻）の博士学位審査基準に照らしても妥当な研究内容であると認められる。

本審査委員会は、川端奈津子氏の博士学位請求論文について、所定の試験結果と上述の論文審査結果に基づき、全員一致をもって本学博士学位を授与するに相応しいものと判断した。

以上