

2020 年度

東洋大学審査学位論文

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

福祉社会デザイン研究科

ヒューマンデザイン専攻博士後期課程

4730170002 川端奈津子

## 目 次

序章	1
1. 研究の背景と問題の所在	1
(1) 日本における障害者の就労状況	1
(2) 障害者雇用支援制度の概要	6
(3) 一般企業における障害者の職場定着状況と課題	8
(4) 一般企業における発達障害者の職場定着状況と課題	10
2. 研究の目的	13
(1) 研究対象	13
(2) 仮説と研究課題	13
3. 研究の意義	14
4. 用語の定義	16
5. 本研究の構成	17
第1章 わが国の障害者雇用	19
1. 障害者雇用制度の変遷	19
(1) 身体障害者を対象とした雇用施策（戦後～1960年代）	19
(2) 雇用率制度の完成（1970年代～1980年代）	19
(3) 知的障害者の雇用義務化と障害者雇用の強化（1990年代～2000年代）	20
(4) 量的拡大から雇用の質の向上へ（2010年代～現在）	21
2. 諸外国の障害者雇用支援施策	24
3. 障害者雇用の状況と企業を取り巻く環境	26
(1) 企業が障害者雇用を行う理由	26
(2) 合理的配慮の提供義務	27
(3) 特例子会社の増加	28
(4) 職場適応援助者（ジョブコーチ）	30
4. 発達障害者の就労支援に係る主な機関と施策	32
(1) 就労移行支援事業（所）	33
(2) 障害者就業・生活支援センター	34
(3) 地域障害者職業センター	35
(4) 発達障害者支援センター	35
(5) 公共職業安定所（ハローワーク）	36
(6) 障害者職業能力開発校	36

(7) 活用できる制度の一部（本人・事業主）	38
<b>第2章 自閉スペクトラム症（ASD）者の就労及び雇用の現状</b>	<b>43</b>
1. 発達障害とは何か	43
(1) わが国の「発達障害」の概念の変遷	43
(2) 発達障害の診断に関する動向	46
(3) 発達障害の特性と困難	49
2. 成人期の発達障害	51
(1) 支援対象者の状況	51
(2) ASDのある求職者の実態 （「障害のある求職者の実態等に関する調査研究報告書（2020）」をもとに）	56
(3) 自己理解の促進支援	63
3. 職場の発達障害	65
(1) 障害者が働くことを支援する意味	65
(2) 発達障害者の職業的課題	67
(3) 発達障害と職業性ストレス	71
(4) 職場のASD者	72
(5) 企業への支援　－企業在籍型ジョブコーチの配置を参考に－	73
<b>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</b>	
<b>－ASD者本人を対象としたインタビュー調査－</b>	<b>77</b>
1. 問題意識と調査の目的	77
2. 調査・分析の方法	78
(1) 調査協力者	78
(2) データの収集方法	79
(3) 分析方法	80
(4) 倫理的配慮	80
3. 分析結果	81
(1) 自分なりの対処行動	81
(2) 見えにくい困難の体験	84
(3) 対処による成果の蓄積	87
(4) 自信・手応えの獲得と就労継続への意欲	88
4. 考察	91
(1) 困難の解決に向けて環境に働きかける	91
(2) [特性を活かす自己調整]と過剰適応	93
(3) 働く自信の回復「一技術者として見てほしい」	97

(4) 職場の環境を支援に埋め込む	98
5. 本調査のまとめと課題	99

#### 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－	100
1. 問題意識と調査の目的	100
2. 調査・分析の方法	101
(1) 調査の対象と手続き	101
(2) 調査項目	101
(3) 分析方法	102
(4) 倫理的配慮	103
3. 分析結果	103
(1) 回収率と基本属性	103
(2) ASD者の業務遂行に対する認識と社員の職場満足度	103
(3) 構成概念と基本属性との関係	106
(4) ASD者の業務遂行に対する認識と社内での接触度との関連	108
(5) ASD者が職場に与える影響と雇用管理（自由記述）	108
4. 考察	113
(1) ASD者の業務遂行についての認識	113
(2) ASD固有の問題への対応と配慮	115
(3) 職場内支援の可能性	117
(4) 職場にとっての障害者雇用の価値	118
5. 本調査のまとめと課題	120

#### 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

－上司を対象としたインタビュー調査－	121
1. 問題意識と調査の目的	121
2. 調査・分析の方法	123
(1) 調査対象と方法	123
(2) 分析方法	124
(3) 倫理的配慮	124
3. 分析結果	125
(1) 調査協力企業の概要	125
(2) ASD者の上司に求められるコンピテンシー	125
4. 考察	131
(1) ASD者の上司に求められるコンピテンシー	131

(2) ASD 者における雇用上の課題	140
(3) 職場の環境と個別的雇用管理	141
5. 本調査のまとめと課題	142
<b>第 6 章 総合考察（仮説の検証）</b>	<b>144</b>
1. 本研究で明らかになったこと	144
(1) 仮説 1：ASD 者は就労上の困難に対して何らかの対処をして解決している	144
(2) 仮説 2：同僚・上司は ASD 者の「戦力化」にむけてサポートしている	145
(3) 仮説 3：ASD 者の上司には固有の資質や考え方、行動特徴がある	145
2. 就労継続に向けた実践への示唆	148
(1) 就労継続を支える雇用管理	148
(2) ASD 者の具体的な問題解決を支援する	149
(3) 職場による継続的な支援	150
(4) 職場での過剰適応への留意	151
(5) 上司等への支援	152
3. これからの働き方の可能性	153
(1) 働く選択肢の拡大	153
(2) 中小企業への期待	155
4. 研究の限界と今後の課題	156
参考・引用文献一覧	158
謝辞	175
資料	176

## 序章

---

### 1. 研究の背景と問題の所在

#### (1) 日本における障害者の就労状況

日本国憲法第 27 条第 1 項には「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う」とあり、これは障害のある人にとっても同様である。西谷（2011）は、勤労の権利について、国に対して勤労権保障のために一定の措置を取ることを義務づける規定であり、国が様々な雇用施策を講じなければならないとしており、実際にこれらの施策によるサービス・支援を受けることで、障害のある人の労働市場への参加が実現する場合も少なくない。

わが国の障害者雇用<sup>1</sup>は、2000 年代に入り急速に進展した。1990 年代後半に進められた社会福祉基礎構造改革は、市場原理の導入による福祉サービスの供給量の増大と質の向上、契約制度の導入によるサービス選択、民間事業を含めた多様な提供主体の算入を意図して進められた。それを具体化したのが 2006（平成 18）年施行の障害者自立支援法であり、柱の 1 つに「就労支援の抜本的強化」があげられ、「福祉から雇用へ」と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結果、障害者福祉の実践や研究分野でみられている就労支援を巡る活発な議論を導くこととなった（山下, 2009）。

そして、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 日現在）においても、雇用障害者数は 560,608.5 人（対前年比 4.8%増）で、16 年連続で過去最高を更新<sup>2</sup>している（図序 I.1.1）（内閣府 2019）。雇用される者のうち、身体障害者は 354,134.0 人（同 2.3%増）、知的障害者は 128,383.0 人（同 6.0%増）、精神障害者は 78,091.5 人（同 15.9%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害（発達障害を含む）者の伸び率が大きいことがわかる。

このように障害者雇用の量的拡大が進むなかで、次に課題となるのは就職後の職場定着である。障害種別にみると、その平均勤続年数（2018 年 6 月時点）は、身体障害者が 10 年 2 ヶ月、知的障害者が 7 年 5 ヶ月、であるのに対し、精神障害者は 3 年 2 ヶ月、発達障害者は 3 年 4 ヶ月にとどまり（厚生労働省, 2019）、精神障害者及び発達障害者に対する職場定着の取り組みが課題となっている（表序.1.1）。

障害種別については、2011（平成 23）年の障害者基本法改正において、障害の定義が「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害」とされ、法律上、発達障害者は精神障害者に含まれるものとして明記された。つまり、発達障害者が精

---

<sup>1</sup> 障害者雇用は、便宜上、「一般就労」と「福祉的就労」で述べられることが多いが、本研究では一般企業で労働に従事して賃金を得る活動である「一般就労」に限定して用いる。

<sup>2</sup> 雇用義務のある企業（平成 24 年までは 56 人以上規模、平成 25 年から平成 29 年までは 50 人以上規模、平成 30 年は 45.5 人以上規模の企業）についての集計である。

精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた場合には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という）上の“精神障害者”として計上される。また、2016(平成28)年8月に施行された改正発達障害者支援法では、国及び地方公共団体に対して実効性の高い発達障害者支援の実現を求めており、その中には、就労の場の創出や定着支援の体制整備も含まれており、民間企業等に対して雇用の場の創出を求めるものになっている。2004(平成16)年の発達障害者支援法成立後、発達障害者の就労を取り巻く環境は変化したが、志賀(2016)は、「最も大きな変化は、多くの発達障害者が企業等で雇用されるようになったことである」と述べ、毎年公表されている公共職業安定所(以下、「ハローワーク」という)を通じた就職件数<sup>3</sup>の推移から、増加が著しい精神障害者の内数には発達障害者の存在が大きいことを指摘している。このことは、図序.1.2において「精神障害者」と「その他(発達障害、高次脳機能障害など)<sup>4</sup>」の伸び率が、身体障害者や知的障害者と比較して顕著であることから推察でき、発達障害は、現在の障害者雇用の領域において大きなグループであるといえる。

労働は、障害の有無にかかわらず、人が社会に参加するうえで重要な意義をもつ。今日の貨幣経済社会においては、労働の対価として賃金を得ることによって生活の経済的基盤が確保されることが多いが、一方で、何らかの目標を達成することでの喜びや働きがいを生む側面もある。つまり、「働くこと」の意味は、物理的・経済的な報酬と社会的・心理的・道徳的な報酬(自己実現、自己成長、社会とのつながり、他者からの承認、社会貢献)に分けられる傾向があり(山村,2011)、この営みは、時代や文化、社会状況や宗教などに基づく価値観による影響はあるものの、人生において重要な部分を占めるといえる。大橋(2008)は、「労働は意図的営みであり、創造する営みであり、他に働きかける営みである。その営みは人間の成長・発達に重要な役割をもっているし社会的役割を担うことでもある。それだけに賃金が高いか低いかの指標だけでなく、その人の能力に応じた働く機会を持っているかどうかの視点も含めて労働しているかを1つの要件として考えたい」と述べており、労働を経済的自立の手段としてのみで捉えるのではなく、労働そのものが広義の自立した生活のための要件としている点で賛同できる。また、このような考え方が、近年の「職業生活の質(QWL: Quality of Working Life)」や「ダイバーシティ」、「ディーセント・ワーク(Decent Work)」、「ソーシャルファーム」といった新しい労働の考え方の進展に繋がっていると上村(2016)は述べている。

とりわけディーセント・ワークは、日本語では「働きがいのある人間らしい仕事」と訳され、1990年にILO(国際労働機関)がその実現にむけて、①仕事の創出、②仕事における権利の保障、③社会保護の充実、④社会対話の推進と紛争解決、という4つの戦略目標を示し

---

<sup>3</sup> 1人の精神障害者が年度内に就職→離職→就職した場合、「就職者数」は1名であるが、「就職件数」では2件として計上される。つまり、離転職が多い障害者は就職件数が多く計上される。

<sup>4</sup> 精神障害者保健福祉手帳を所持せず主治医の意見書を参考に「心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とハローワークで判断された者を障害者雇用促進法上では「その他」に分類している。

ている（「ジェンダーの平等」は全ての戦略目標に関連している）。つまり、ディーセント・ワークは個々の人生における働く権利の達成と、達成のための国による制度や社会保障の整備をも含む理念であると解釈できる。さらに、2015年の国連サミットでは、2030年までに国際社会全体で達成すべき目標として「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択され、17の具体的な目標が定められた。その8番目の目標に「Decent Work and Economic Growth（働きがいも経済成長も）」があり、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成することを国際社会全体で目指すものとなっている。この観点から考えると、「働きたい」と考える障害者のディーセント・ワークが実現されるためには、経済的保障のみならず、より良く働ける環境を用意することで働く権利を保障することが求められる。

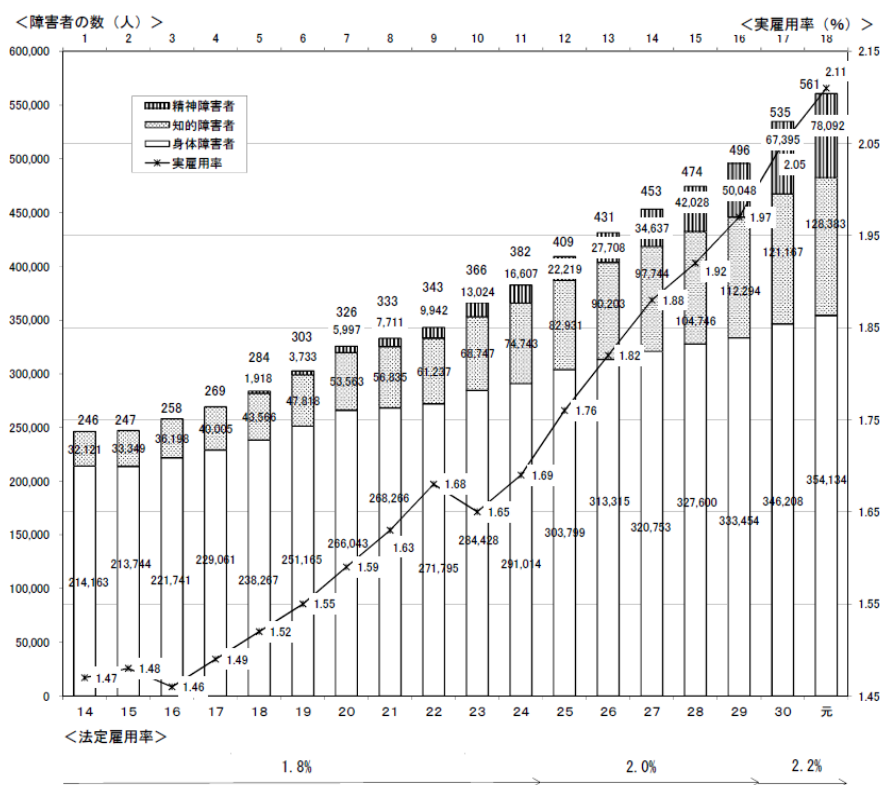
これまで日本は、所定労働時間や年功序列を基本として、任期や職務の定めなく長期雇用される独自の日本的雇用慣行を形成してきており、配置転換でさまざまな仕事を経験させながら「どのような職務も果たせること」や「他者とのコミュニケーション能力」が暗黙のうちに労働者の能力要件に含まれる仕組みとなっている。また、Dore(1973)は、日本企業は組織志向性が強く、対して英米企業は市場志向性が強いとして、日本の企業コミュニティが長期安定雇用による生活保障と長期安定雇用を前提とした能力開発による国際的競争力をもたらしたとし、これを支えてきたのが日本的雇用慣行であるとした。さらに、近藤(2016)は、疲れやすいなど週40時間働く就業形式にそぐわない人やコミュニケーションが不得意な人などの多くが雇用市場から締め出されやすい背景も、このような労働慣行にあったと述べている。

一方で、濱口(2011)は、欧米でみられる職務や労働時間が限定された有期雇用を「ジョブ型」、日本企業の正社員に典型的な職務や労働時間が限定されない「メンバーシップ型」と呼び、それらの折衷案として職域や労働時間に限定のある「限定正社員」を提案している。限定正社員は、無期雇用という点でメンバーシップ型の要素をもち、職務内容や働く地域、労働時間が限定されている点でジョブ型に近い雇用形態であり、こうした日本的雇用慣行とは異なる雇用形態は、障害者雇用の実態に合致し、さらに質の向上をもたらす可能性がある（眞保, 2018）。

そして、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会（以下、「在り方研究会」という）（厚生労働省, 2018）」においても、「働き方改革」を通じた多様な働き方の実現は、その障害特性やそれに伴うニーズをもつ者の職業的自立を考える上で重要になっている。「働き方」は、①いつ（仕事をする時間帯）、②どこで（仕事をする場所）、③誰が（仕事をする人の属性や状態）、④何を（仕事の内容）、⑤どのように（仕事の方法）、⑥なぜ（仕事の理由）、の6つの軸を基に、どのように「働く」かが設定されると山口(2020)は述べている。これらの軸の組み合わせが柔軟であるほど、多様なニーズのある人々の職業自立を促すことは容易に想像できよう。また、多様な働き方の実現には、障害者のニーズに対応した「雇用の質の向上」「働く選択肢の拡大」「中小企業等の事業主支援の充実」などが重要になる。



とくに、「雇用の質の向上」に関して、2018(平成30)年7月に出された「在り方研究会報告書(厚生労働省, 2018)」においては、「障害者の働き方の質の向上」に最も多くのページを割き、①障害者雇用の質の向上のための仕組みの法制化、②週所定労働時間20時間未満の雇用支援に関する法制化、③多様な障害特性のある人が安定的に働ける環境整備、の3点を示している。なかでも、②の超短時間雇用は、障害者雇用の場合にも通年で週20~30時間働くことが求められるなか、その時間数の就労が難しい障害者も多く、無理して長く働くことで体調を崩す人や、働くことをあきらめてしまう人など、これまで制度の「狭間」にいた人々に、柔軟な労働社会への参加を拡大する新たな方法論として注目される。



注1：雇用義務のある企業(平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年は45.5人以上規模の企業)についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

平成17年まで	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> </ul>	平成23年以降	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>身体障害者である短時間労働者(身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)</li> <li>知的障害者である短時間労働者(知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)</li> <li>精神障害者である短時間労働者(※)</li> <li>(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)</li> </ul>
平成18年以降 平成22年まで	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)</li> </ul>		

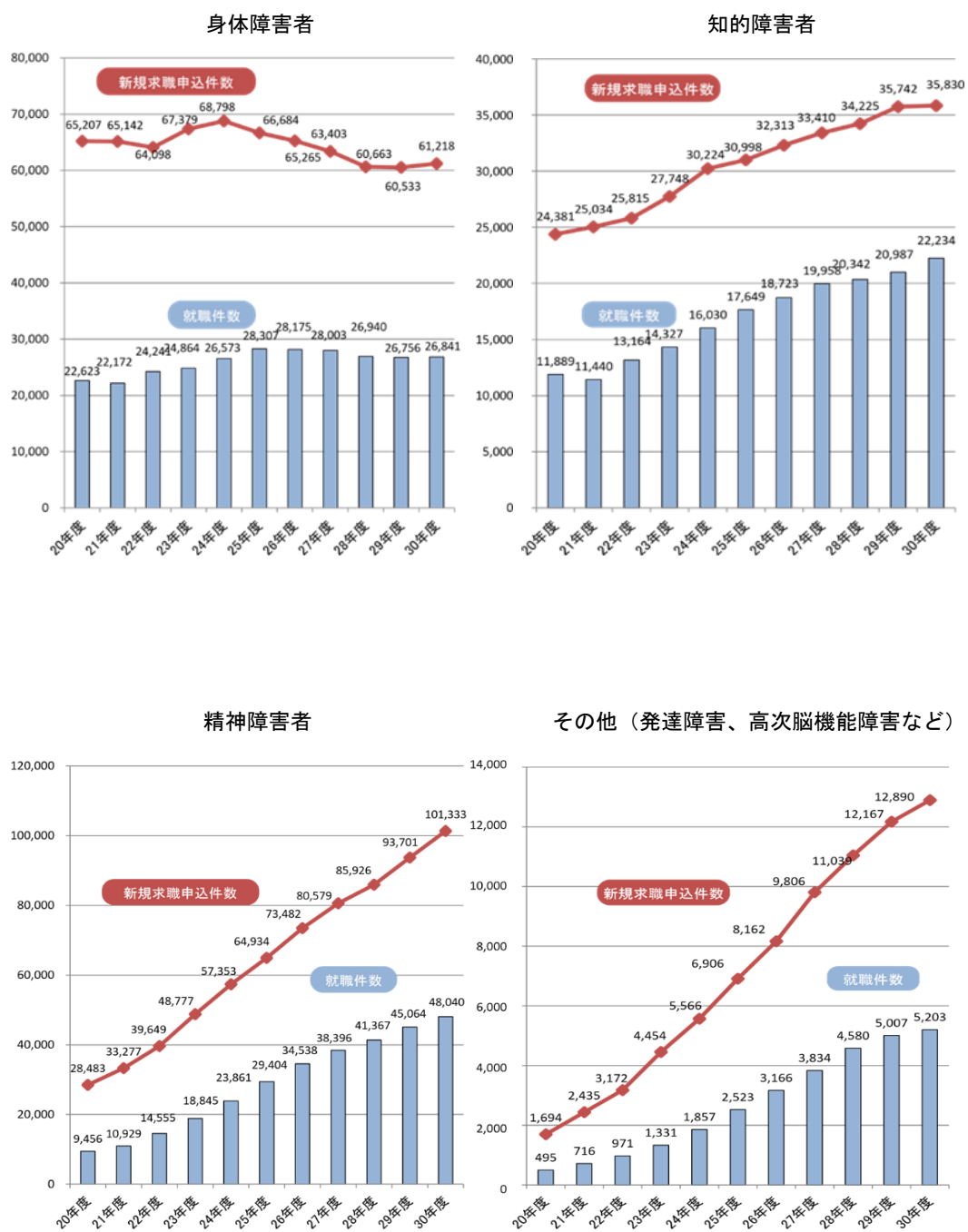
※：平成30年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。

- ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年4月以降平成29年までは2.0%、平成30年4月以降は2.2%となっている。

図序. 1.1 民間企業における障害者の雇用状況

出典：「令和元年障害者雇用状況」(厚生労働省, 2019)より抜粋



図序. 1. 2 障害種別の就職件数及び新規求職申込件数

出典：「障害者雇用の現状と対策」（厚生労働省, 2019）より抜粋

表序. 1.1 障害者の平均勤続年数の推移<sup>5</sup>

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成 10 年	12 年 0 ヶ月	6 年 10 ヶ月		
平成 15 年	10 年 0 ヶ月	9 年 3 ヶ月	3 年 9 ヶ月	
平成 20 年	9 年 2 ヶ月	9 年 2 ヶ月	6 年 4 ヶ月	
平成 25 年	10 年 0 ヶ月	7 年 9 ヶ月	4 年 3 ヶ月	
平成 30 年	10 年 2 ヶ月	7 年 5 ヶ月	3 年 2 ヶ月	3 年 4 ヶ月

平成 10, 15, 20, 25, 30 年度障害者雇用実態調査結果（厚生労働省障害者雇用対策課）より著者作成

※斜線部は調査なし

## (2) 障害者雇用支援制度の概要

基本法としての障害者基本法で確認できる障害者の一般就労に関する規定は、第 18 条（職業相談等）と第 19 条（雇用の促進等）である。第 18 条では、国及び地方公共団体に対して、第 1 項に「障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じること」、第 2 項に「前項に規定する施策に関する調査及び研究を促進すること」、第 3 項に「障害者の地域社会における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じること」の義務が示されている。また、第 19 条では、国及び地方公共団体に対して、第 1 項に「障害者の優先雇用その他の施策」、第 3 項に「障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない」としている。さらに、第 2 項では事業主が「その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう」努力する義務を示している。

この条文に基づく実体法としては、労働行政における障害者雇用促進法と、福祉行政における「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（以下、「障害者総合支援法」という）に大別される。前者は、障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的として、障害者雇用率制度、障害者納付金制度、職業リハビリテーション<sup>6</sup>の推進を中心とする多様な施策を講じている。一方、後者では、就労支援サービスとして就労移行支援、就労継続支援（A 型・B 型）、就労定着支援の 4 つのプログラムが規定されている。このよう

<sup>5</sup> 本調査では、発達障害の診断のみで精神障害者保健福祉手帳を受けている者は「発達障害者」に分類される。なお、精神障害との重複がある者は、精神障害、発達障害それぞれに計上して集計されている。

<sup>6</sup> 職業リハビリテーションによる支援は、障害者本人に提供されるだけでなく、職場の業務と結びつけるために、本人と企業の両者にアプローチすることが特徴である。

に両者の守備範囲に違いはあるが、近年は両者が密接に連携しながら施策を展開している。

障害者雇用率制度とは、社会連帯の考えに基づき、企業や国等の事業主に対して、雇用する労働者に占める障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけるものである。本論文執筆時点での法定雇用率は、2018年から適用となった民間企業2.2%、国・地方公共団体等2.5%、都道府県等の教育委員会2.4%である。さらに、障害者雇用促進法では障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、障害者の雇用水準を引き上げる機能をもつ障害者雇用納付金制度が定められている。これは、法定雇用率を満たしていない事業主から納付金を徴収し、それを財源として法定雇用率以上の障害者雇用を行っている事業主に障害者雇用調整金や各種助成金等を支給している。

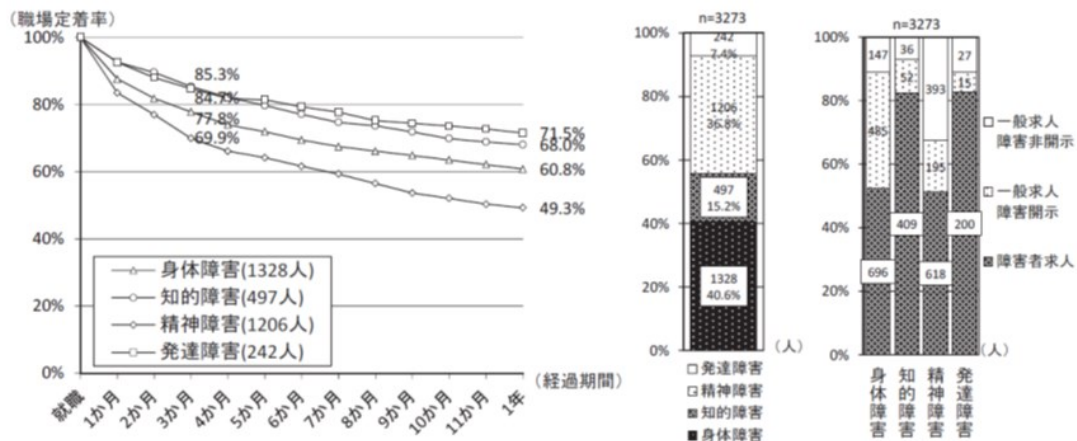
また、職業リハビリテーションは、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介、その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること」とし、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの3つの専門機関を規定している。その他にも、一般就労を目指した支援は、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業所、特別支援学校、障害者専門の職業能力開発校等において行われている。

そのようななか、2013(平成 25)年の改正障害者雇用促進法では、すべての障害者（障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）に関し、事業主に対して、差別禁止及び合理的配慮の提供が2016(平成 28)年度から義務づけられた。さらに、2018(平成 30)年4月からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入され、あわせて同法施行令の改正により、民間企業の法定雇用率が2.2%(2021年3月までに2.3%)に引き上げられ、対象となる事業主の範囲も従来の50.0人以上から従業員43.5人（法定雇用率2.2%の場合は45.5人）以上へと広がることになるなど、企業は対応を迫られている。

なお、精神障害（発達障害を含む）者については、2006（平成 18）年の障害者雇用促進法改正において、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者を雇用した場合に、企業が雇用率を計算する際に障害者としてカウントできるようになった。また、2018（平成 30）年の改正では法定雇用率を算出する計算式の分子に精神障害者の雇用や失業のデータが加えられることから「精神障害者の雇用義務化」とも呼ばれる。厚生労働省は、この施行に合わせて「合理的配慮指針」を示し、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること」「本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと」など、職場の人的環境についても言及している。しかしながら、精神障害者については、ハローワーク経由で就労した後の離職要因等を量的に分析（障害者職業総合センター、2014）したものや、質的研究では企業における職場内支援者の視点をインタビューデータから分析（片山、2012）したもの、障害者本人を支える職場の上司等の支援体制の形成過程を分析（窪谷ら、2014）等があり、その就労継続は優先度の高い課題となっている。こうした動きは、精神障害者を中心とした障害者雇用を一層進展させ、量的拡大のみならず、障害者雇用の在り方や労働の質の議論を後押しているものと考えられる。

### (3) 一般企業における障害者の職場定着状況と課題

就職する障害者が増加する一方で、就職しても短期間で離職に至るのであれば就労支援の意義は低下してしまう。障害者職業総合センターが2017（平成29）年に発表した「障害者の職業状況に関する調査」の結果報告（2017a）においては、一般企業に就職した障害者の就職後1年時点の定着率は、身体障害60.8%、知的障害68.0%、精神障害49.3%、発達障害<sup>7</sup>71.5%であり（図序.1.3）、求人種類別では障害者求人70.4%、一般求人の障害開示<sup>8</sup>開示では49.9%、一般求人の障害非開示30.8%と定着率が下がることから、障害種別に関わらず障害者求人（開示）により就職することが定着を促進する要因の1つであることが窺える。さらに、障害の開示と非開示では、就職1年時点の定着率に19.1ポイントの差が、一般求人では就職した者のうち、支援制度の利用があった場合とない場合を比較すると、利用があった場合の定着率は65.6%で、利用がない場合より27.9ポイント高い。このことは、非開示の場合は、ジョブコーチ支援やトライアル雇用奨励金をはじめとした障害者雇用支援制度を活用できないことが影響を及ぼしているものと推察する。



図序.1.3: 障害種別による職場定着率の推移と構成割合（障害者求人または一般求人に応じた者）

雇用支援制度については、障害種別に共通して活用することで定着率が高まることが明らかになっており、とくに精神障害者や発達障害者では、長期的な定着の促進が認められる。雇用管理<sup>9</sup>上の配慮や工夫も障害の開示が前提となり、非開示では企業側の配慮は期待でき

<sup>7</sup> 発達障害者支援法（2004年法律第167号）第2条に基づいて発達障害として精神科医による診断書により確認された者、加えて過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（2005年4月1日）以前に当該機関ないしは当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった者。

<sup>8</sup> 開示とは職場に自分の障害を伝えて就労すること。オープン就労ともいう。反対に非開示とは、職場に障害を伝えずに就労することで、クローズ就労ともいう。

<sup>9</sup> 人材の確保と配置、報酬の決定を通して人材の有効活用をはかるための仕組み（今野ら, 2002）であり、働く人のマネジメントの1つ。

ない。つまり、障害の開示を前提とした就職で、かつ支援制度を利用することで職場定着が促進されることが示されている。一方、「障害のある求職者の実態等に関する調査研究報告書（障害者職業総合センター, 2020a）」における発達障害者の前職の離職理由（複数回答・不明を除く）については、「障害・病気のため」が40.7%、「業務遂行上の課題あり」が23.7%、「人間関係の悪化」が20.1%という結果であった。ただし、調査機関によると「障害・病気のため」に回答が集中したため、選択肢をさらに細分化して理由の具体性を高めるべきであったという課題を述べていることから、「業務遂行上の課題」と「人間関係の悪化」が離職の引き金になりやすいと推察する。

梅永ら（1993）は、雇用主と離職した知的障害者から離職理由を聴取し、両者の回答の差異から、職業技能や社会性の不足、問題行動の表出など、障害者側が雇用上の要求水準を満たしていないために離職に至るという考え方が中心であったと報告している。小澤ら（2001）もまた、米国の知的障害者の離職要因に関する先行研究を概観し、離職要因として生産性やソーシャルスキルの不足などをあげ、障害者本人の問題に還元しようとする研究が多いことを指摘している。このことから、生産性向上を求めたい経営側は、離職要因を障害者本人に帰属しがちな傾向があり、環境との社会的相互作用が考慮されないために、障害者本人のスキルやコミュニケーションの問題が、職場の人間関係を悪化させ、本人の就労の継続を困難にしてしまうといった文脈が推察される。

一方、障害のある人の職場定着には、職場で求められるスキルの獲得に加え、職場の同僚・上司からの援助の有効性が指摘されている。若林（2008）は、企業の一般従業員が障害者を受け入れていく過程を分析し、問題解決や「戦力化」が実現されていく中で、障害者に対する認識が未知のものから、かかわるべきもの、なくてはならない存在へと変化し、サポートの良好な循環が形成されて定着に至ることを示した。陳（2004）は、キーパーソンの重要性に焦点をあてて、就労継続の要因としてキーパーソンである同僚と知的障害者の二者関係における相互作用を指摘した。しかし、その一方で、高木（1998）は、一般従業員の援助行動が抑制されやすい状況として、援助の負担感や困難感が「好ましくない経験」となる場合をあげ、援助行動の抑制要因になりうるとした。

知的障害者が多く雇用されている特例子会社<sup>10</sup>を例にみると、2019（平成31）年4月現在517社が認定されており、雇用されている障害者36,774.5人のうち知的障害者が18,885.5人と、全体の51.4%に及び、雇用実績への貢献度の高さが窺える。知的障害者が多いとはいえ、特例子会社は、グループ企業の雇用率達成を命題として、OJT（On the Job Training）<sup>11</sup>による能力開発や人材の育成、定着率を上げるための個人別管理を丁寧に行っている（眞保, 2017）。しかし、障害者本人に生活面での問題があると就労継続が難しくなる（松井

<sup>10</sup> 親会社の実雇用率に算入できる、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社。

<sup>11</sup> 精神障害者の就労支援を中心に、施設などの訓練の場においては利用者の意欲が高まらず、訓練期間中に就労に対する関心や動機づけを失う傾向があることから、速やかに希望する就労現場に就職し、そこで必要な支援を受けるといった企業内でのトレーニング（Ciardiello & Bell, 1998、Becher & Drake, 2003）。

ら, 2011) ことや、障害者雇用に関わる意思をもって入社するプロパー社員であっても、ストレスや不安、接し方への迷いなどが生じる(松井ら, 2018b) 状況が報告されている。

以上のことから、障害者が安定的な職業生活を継続するためには、業務遂行に必要な本人のスキル獲得に加えて、雇用主が障害者雇用の意義や目的を社員に周知することや、職場内の相談体制を整備することなどによって、社員の困難感の解消と職務満足の上昇を図ることが重要であると考えられる。

2018(平成30)年の改正障害者総合支援法は、改正項目の一つとして職場定着支援サービスを創設した(厚生労働省, 2016)が、単に就労支援従事者が定期的に職場を訪問すればよいというものではない。障害のある人がその職場の人材となり、場や人に馴染んでいくまでの過程を専門職が一手に引き受けるとなれば、利用者が累積的に増加し、フォローしきれなくなるという現場の声(川端, 2015)もある。既存の仕組みは、就労への移行に焦点をあてた外部支援者からの提供型が中心であるが、職場と外部支援者が協働して定着を支える仕組みづくりが重要と考える。

#### (4) 一般企業における発達障害者の職場定着状況と課題

とくに近年では、発達障害の特性がありながらも、思春期以降まで支援や配慮を受けず、社会生活上の困難から不調をきたして初めて精神科を受診して診断に至る成人期の事例が増加傾向にある(本田, 2018a)。さらに、発達障害者の就労支援の対象の多くが成人期以降に診断された自閉スペクトラム症(autism-spectrum disorder:以下、「ASD」という)者で、知的障害を併存しない人である(志賀, 2015b)。この場合、前述のとおり、精神障害者保健福祉手帳を取得後に精神障害者として就職する事例が多く(相澤, 2015)、2018(平成30)年4月の障害者雇用率の引き上げや、雇用率の算定基礎に精神障害(発達障害を含む)者が加えられたことで、発達障害者の就労及び雇用は一層の拡大が予想される。なかでも就労上の課題が最も多いとされるのがASDの人で、仕事上の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や、与えられた業務との不具合による動機の低下を理由に離職する人が多いと梅永(2017a)は述べ、就労上の課題を、①適切なジョブマッチングがなされていないこと、②職場の同僚や上司にASDの理解が進んでいないこと、③彼らの特性に合った職場の合理的配慮がなされていないこと、④就職後のフォローアップが十分でないこと、としている。また、ASDの障害特性は、周囲から理解されにくく、心理的・環境的な負荷が加わると際立ちやすいため、職場の環境や求められる役割によって強まったり弱まったりすることも就労上の問題を難しくさせていると考えられる。さらに、職場への適応が困難なASD者に共通する特徴として、現実的な問題解決が苦手(米田, 2011)で、自らの感情や行動様式、対人関係のパターンにも気づきにくい(米田, 2009)という指摘もある。

Shattuckら(2012)による米国の職業リハビリテーションにおけるASD者の実態調査では、日本と労働慣行が異なるため安易な比較はできないものの、知的障害を伴わない者であ

っても高等学校を卒業して就職している ASD 者は 55.1%に過ぎず、他は職業訓練 9.3%、大学等への進学 34.7%、就職も進学もせず在宅している者が 34.9%であることが報告されている。また、発達障害者のなかで 21~25 歳におけるフルタイム就労者は LD(学習障害)者が 73.3%、言語障害者が 62.8%、知的障害者が 39.7%であるのに対して ASD 者は 20.9%と、最も少ない状況になっている。同様に、2001 年に行われた ASD 調査でも、就労に成功しているのは 2 次障害のない人であり、2 次障害も就労を阻害する 1 つの要因となっていることが明らかにされている (Schaller & Yang, 2015)。

このような ASD 者を中心とした障害者雇用の現状や課題をもとに、一般企業で ASD 者が安定的な就労を継続するにあたっての課題を以下の 2 点に整理する。

1 点目は、「ASD 者に固有の困難とその対処」である。とくに、知的障害を伴わず成人期に診断を受けるに至った ASD 者の場合、これまで蓄積されている知的障害者への支援の援用には限界があり、ASD に特化した支援が重要となる。しかし、ASD 者が職場で体験している困難は他者からわかりづらく、ASD 者の視点から困難な体験を吟味し理解することが重要と考える。ASD 者の体験については、手記、自伝の分析 (佐藤・櫻井, 2010・綾屋, 2011) や、自らが経験している世界に対する理解の促進を目的とした「当事者研究 (綾屋・熊谷, 2008)」などから具体的な内容を窺い知ることができる。しかしながら、職業生活で困難や不具合が生じたことにより、成人期に初めて診断を受けた人の就労に関する内的体験を扱う研究はインタビューによる質的調査 (高岡, 2012) や事例研究 (山内ら, 2012) 等に限られている。このような ASD 者が体験している困難についての知見の不足が、成人期 ASD 者の理解や支援の発展を難しくしている理由の 1 つと考える。そのため、ASD 者の就労継続を促進する上でも同様に、ASD 者が職場で体験する固有の困難とその対処について本人の視点から理解することが必要である。

2 点目は、「ASD 者と同じ職場で働く同僚や上司の認識」である。働く発達障害者を対象とした調査 (障害者職業総合センター, 2015b) では、職業生活への満足度を構成する主要な要素として「周囲の人たちの理解」「仕事のやりがい」「否定的な対応が少ない」の 3 因子が抽出されており、周囲の人々に支えられながら、やりがいのある仕事ができ、失敗等に対しても寛容な職場環境を期待していることがわかる。しかし、臨機応変な対人関係が苦手で、自分の関心、やり方、ペースの維持を最優先したい本能的志向が強いとされる ASD の特性 (本田, 2017a) は、周囲との摩擦を招きやすいことが推察される。永田ら (2014) は、これらの特性が ASD 者と周囲の間に誤解や混乱を生じさせ、職場が疲弊する結果になっていることがあると指摘する。とくに、一般企業では ASD への十分な知識や接した経験のない社員がともに業務に携わるとなると、職場内で不協和音が生じる可能性も考えられる。これらの問題を検討するためには、実際の雇用現場で起こっている問題を、本人と本人を取り巻く環境に着目する視点で捉えていくことが重要である。企業経営と障害者雇用を同時に実現していくために苦悩する雇用側の現状を把握した上で、ASD 者の雇用に関する問題点や課題を明らかにしていく実践的な研究が求められている。



また、一部の ASD 者のなかには、高学歴で IT 関連や数学、芸術などで卓越した能力を発揮する反面、対人関係やコミュニケーション、日常生活の部分で、本人の努力だけでは解決が困難な課題をもつ者がおり、職業的社会的参加をめざす場合には、職場内でともに働く同僚・上司の理解が不可欠となる（梅永, 2013）。このように職場の同僚・上司の理解や援助の重要性が認識されており、合理的配慮においても人的支援が構成要素の 1 つとなっているにもかかわらず、知的障害を伴わない ASD 者に特化した同僚・上司との相互作用に関する知見は、わが国において十分蓄積されているとはいえない。この理由として、ASD を含む発達障害者が障害者雇用の支援対象となった歴史が浅く、障害による困難が周囲に理解されづらいことや、職業リハビリテーション領域にも職場定着に有効な支援モデルにつながるエビデンスが十分でない状況があるためと考える。そのため、一般企業で働く ASD 者が、働きがいを感じて就労を継続できるよう、職場の同僚・上司の視点から ASD 者の雇用上の問題を探ることにより、必要な人的支援や環境整備について検討する必要がある。

これらのことを鑑み、本研究は、これまでの適職マッチングや合理的配慮の提供、職域拡大等、就労（雇用）の量的拡大を目指す議論になりがちであった先行研究を踏まえ、職場内の社会的な関わりにおいて生じる「誰から見てのことか」という立場の違いによる視点に重きを置いている。これらは、雇用される ASD 者、ともに働く同僚、雇用主や雇用管理担当者となる上司としての立場であり、それぞれの視点や認識を明らかにすることは、ASD 者の安定的な就労・雇用への深い理解と支援に寄与するだけでなく、あらゆる労働者の雇用の質的改善を促進するものと考えられる。

志賀（2019）は、ASD 者が自らの特異な才能を存分に活かせる職場で活躍していたり、軽微な環境調整や職務内容の見直しで雇用が継続していたりする事例の割合がどの程度存在するのか現時点では明らかになっていないとし、そのような事例に出会うことは少ない印象を述べている。しかし、1 つの職場で働き続けている ASD 者もまた存在する。職場で働くこと自体に強い緊張が伴うことの多い ASD 者にとって、環境への適応や日々体験する困難に対処するための労力は一般の人の比ではないと想像する。にもかかわらず、就労の継続を選択している ASD 者は、職場でどのような困難を体験してそれに対処しているのか、同僚や上司はその働きぶりをどのように認識しているのか、ASD 者を就労継続に導く上司に求められる資質は何か、という疑問から本研究は始まっている。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、第1に、1つの職場で長く就労を継続しているASD者が職場で体験する困難とその対処について明らかにすること、第2に、雇用者側の立場からASD者の就労の実態を探り、就労（雇用）継続に有効な支援についての示唆を得ることである。

### (1) 研究対象

本研究には2つの研究対象が存在する。1つ目は「精神障害者保健福祉手帳を取得し、障害者雇用枠で6ヶ月を超えて一般就労（特例子会社を除く）を継続している、知的障害を伴わないASD者」である。2つ目は「ASD者と場を共有してともに働く同僚や上司」である。

就労には同時に雇用という側面があり、そこには働くASD者と雇用主をはじめとする労働者が存在し、「労働」の営みは「職場」の空間に存在する者同士の社会的相互作用のなかに位置づく構造を成す。そのため、本研究は、何が就労継続というアウトカムをもたらしているかを探るための当事者へのアプローチと、職場の人的環境である同僚・上司へのアプローチの2つを柱に構成している。

なお、特例子会社を対象から除いた理由は、今後一層、ASD者を含む発達障害者の雇用拡大が予想され、障害者雇用を前提に職場の環境整備や合理的配慮がなされやすい特例子会社でなく、通常の職場において障害に関する知識や経験のない社員とともに働く環境に焦点をあてることに意義があると考えたからである。

### (2) 仮説と研究課題

**【仮説1】** 1つの職場で長く就労を継続しているASD者は、就労上の困難に対して何らかの対処をして解決しているのではないかと考えられる。

**【研究課題1】** ASD者が職場で体験する困難と対処の検討

仕事上の能力を有していても就労上の課題が最も多く、周囲から理解されにくいASD者（梅永, 2017）にとって、職場で日々生じる困難に対処する労力は定型発達の人にはないと考えられる。にもかかわらず就労を継続しているASD者は、どのように対処しながら困難を解決しているのだろうか。研究課題1では、1つの職場で6ヶ月を超えて就労を継続しているASD者へのインタビュー調査から、職場で体験する困難とその対処について明らかにする。

**【仮説 2】** ASD 者とともに働く同僚・上司は ASD 者の「戦力化」にむけてサポートしている。

**【研究課題 2】** ともに働く同僚・上司の ASD 者の業務遂行に対する認識の検討

「就労」は、雇用システム上の労働契約に基づく社会的関係の上に成り立ち（労働用語辞典, 2007）、契約の主体者が変わることによって「雇用」という側面をもつ。つまり、就労上の課題は、同時に雇用上の課題であり、同僚・上司の認識が職場定着に影響を与える（若林, 2016）という報告もある。研究課題 2 では、企業（特例子会社を除く）で ASD 者とともに働く同僚・上司への質問紙調査から、ASD 者の業務遂行に対する認識を明らかにする。

**【仮説 3】** ASD 者の就労を継続に導く上司には、固有の資質や考え方、行動特徴がある。

**【研究課題 3】** ASD 者の上司に求められるコンピテンシーの検討

職場の上司には、企業体として顧客満足のための業務遂行と、そのための社員全体への多岐にわたるマネジメントが求められる。それは、ASD 者に対しても同様であるが、彼らと接した機会のない上司が対応に戸惑うことは想像に容易い。一方で、ASD 者の能力を引き出し就労継続に導いている上司がいる。研究課題 3 では、コンピテンシー概念にもとづき、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、就労継続に導くために必要な資質や考え方、行動特徴について検討する。

### 3. 本研究の意義

職場における ASD 者の就労継続を支援する難しさは、一見作業能力が高く、コミュニケーションもできそうに見えていながら、働いている本人は業務を遂行する上での悩みを抱えていたり、コミュニケーション上での行き詰まりを感じていたりする点にあると小川（2015）は指摘する。労働環境のあり方によって、我々が素朴に抱えている「労働者に求められる能力」や障害者への捉え方も変わる。近藤（2017）は、職場で起こっている問題の原因を、ある個人の特性だけに帰属してしまうことは、労働者の職場適応や生産性向上の観点からみても得策ではないと述べ、「予め多様なニーズのある人々の参加を可能な限り幅広く想定しておくことで、個別の配慮の必要性を低減し、全体にとっても利益がある環境を作る」という考え方を提案している。労働環境が多様性に不寛容であることは、歴史的・文化的な背景によって作られてきた側面が大きく、その変更は容易でないが、職場での ASD を考える上では、個人の障害特性への対応を考えるだけでなく、新しい働き方を許容する職場設計が必要

であろう。

また、障害者雇用の問題を検討するには、実際の雇用現場で起こっている問題を捉えることが重要であるが、これまでの就労支援の研究では、就労支援機関を中心として、障害者本人への支援であるジョブマッチングや就労準備性を高める実践、いかに職場定着をさせていくかに力点が置かれてきた印象がある。しかしながら、働き続けてさえいれば価値が高まるものではなく、労働の本質的な部分を検討していくには、障害者本人を取り巻く環境との社会的相互作用に着目する視点が不可欠である。よって、雇用現場で生じる課題に対して、当事者側だけでなく雇用側（職場の支援者側）の2つの立場から就労の継続を可能にする支援について検討することは、働く権利の保障と、雇用を促進する上で重要である。

そこで、本研究が取り組む、一般就労を継続している ASD 者が職場で体験する困難とその対処を知ること（調査1）や、ともに働く同僚・上司の ASD 者の業務遂行への認識を明らかにすること（調査2）、ASD 者の上司に求められる資質等を捉えること（調査3）によって得られる知見は、ASD 者をこれから企業に送り出す就労支援機関や教育機関、既に ASD 者を雇用している企業や採用を検討している企業にとって、有用な情報を提供する。そして何よりも、就労を希望する ASD 者が働きがいを実感しながら職業生活を継続することで、安定的で質の高い生活の実現に寄与できると考える。

障害者雇用率や法的義務としての雇用の重要性は認識しているものの、必要な配慮や雇用管理上の対応が十分でないために、結果的に能力が十分に発揮されない、定着しないといった悩みを抱える企業は少なくないと思われる。ASD 者の能力の高さに着目していても、「能力が発揮できる仕事があるか」「雇用するノウハウがない」などの理由で躊躇する企業もあるだろう。本研究で明らかにしようとする、1つの職場で長く就労を継続している当事者の体験の理解や、ASD 者を「戦力化」することで生産性向上の成果を上げている企業の雇用管理や支援に関する知見は、ASD 者の雇用を後押しするだけでなく、多様な労働者を包摂する企業組織に変わっていくための布石となると考える。そして、ASD 者に特化した就労の継続に関する研究の不足の改善に資することとなる。

#### 4. 用語の定義

表序. 1.2 に、本研究で用いる用語を定義する。

表序. 1.2 用語の定義

用語	本研究での定義
一般就労	労働基準法に基づく雇用契約によるもので、その就労の場である事業所が障害者の雇用やその促進を本来の事業目的としていないものとする。つまり、障害者総合支援法下におかれていない就労で特例子会社を除き、主に民間企業や官公庁における就労を想定する。
就労・雇用	本研究では、ASD 者の就労を ASD 者の側からだけで捉えるのではなく、雇用主や職場でともに働く同僚や上司の側からも捉えている。そのため、就労に係る 1 つの事象は、両者からみた場合の用語をもつことになり、それが「就労」に対する「雇用」であり、文脈に応じて適宜使用している。
同僚	ASD 者と同じ職場の共有された空間において業務に従事する労働者で、対象者と直接的なかわりのある者。職位は同等とは限らず、先輩・後輩・同期を含む。
上司	ASD 者と同じ職場の共有された空間において業務に従事する労働者で、ASD 者の業務に関して日常的に管理、指導、監督にあたる者。実態として小規模な組織において雇用主が上司を兼任する場合も含む。
発達障害	発達障害者支援法第 2 条第 1 項において「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能障害で、その症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」とする。
自閉スペクトラム症 (ASD) 者	発達障害者支援法で支援対象と定義されている、自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害 (自閉スペクトラム症) の確定診断があり、精神障害者保健福祉手帳を取得している者とする。( ) 内は DSM-5 <sup>12</sup> における名称。

・この博士論文全体を示す用語として、「本研究」の用語を適宜文脈に応じて使用している。

<sup>12</sup> 米国精神医学会が刊行している精神疾患の分類と診断基準の第 5 版で 2013 年 5 月に出版された。

## 6. 本研究の構成

本研究は、ASD 者本人に対する調査研究と、職場でともに働く同僚や上司に対する 2 つの調査研究のあわせて 3 つの調査研究を中心として、序章を含めた全 7 章から構成されている。本研究の構成の概要を図序. 1.4 に示した。

序章では、わが国の一般企業における障害種別の雇用状況や平均勤続年数を概観し、障害者雇用の現状と課題及び就労の継続を促進するための職場の同僚・上司による援助の重要性を論じた。とくに精神障害者の範疇で就労する ASD 者の就労継続について、量的改善だけでなく、職場の雇用環境や多様な働き方などによる質的改善の重要性を確認し、本研究の目的、仮説、意義、用語の定義、全体の構成を示した。

第 1 章では、わが国の障害者雇用制度の変遷と現在の動向や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施策について検討した。

第 2 章では、わが国の「発達障害」の用語の変遷を整理したうえで、主に成人期に ASD の診断に至る事例について、その診断や障害特性、職場で表面化する困難性をまとめ、福祉施策と労働施策の両面から就労継続の現状と課題について先行研究から整理する。

第 3 章は、調査 1 に関する章であり、1 つの職場で 6 ヶ月を超えて就労を継続している「自閉スペクトラム症 (ASD) の診断を受け、精神障害者保健福祉手帳を取得して障害者雇用枠で一般就労 (特例子会社を除く) している知的障害を伴わない者」を対象としてインタビュー調査を行った。調査協力が得られた 10 名の ASD 者について、職場で体験する困難にどのように対処しながら就労を継続しているかを抽出し、その過程を概念カテゴリーとしてコード・マトリックスを組み、新たなカテゴリーの生成を試みた。

第 4 章は、調査 2 に関する章であり、ASD 者と場を共有して業務に従事する同僚・上司を対象として、ASD 者の業務遂行に対する認識に関する質問紙調査を行った。調査協力が得られた 21 社 123 名の回答を分析対象とし、探索的因子分析によって明らかになった各概念の検討のほか、役職別や社内での接触度との関連を調べた。また、自由記述からは一般企業における ASD 者の就労継続の実態や課題、有効な雇用管理を質的に把握した。

第 5 章は、調査 3 に関する章であり、就労を継続している ASD 者の上司 10 社 13 人 (2 社は 2 名、1 社は当事者 1 名が同席) を対象とした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上司等の資質や考え方、行動特徴 (コンピテンシー) を 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およびカテゴリー定義を用いて検討した。

第 6 章は、総合考察である。第 3 章から第 5 章の調査結果を振り返り、3 つの仮説ごとに検証を行い、実践への示唆となる考察し、さいごに本研究の限界と課題を示した。

## 序 章

### 【研究の背景と問題の所在】

- 民間企業の雇用障害者数は16年連続で過去最高を更新。精神障害（発達障害を含む）者の伸び率が最も大きい
- 発達障害者の平均勤続年数は3年4ヶ月で身体や知的の障害者に比べて短く、職場定着が課題
- 発達障害の就労支援対象の多くが成人期以降に診断された知的障害を併存しないASD者
- ASD者は特に就労上の課題が多く仕事の能力を有しても対人関係の困難による離職者が多い

### 【研究対象】

1. 以下の条件を満たすASD者
  - ① 知的障害を伴わず、精神障害者保健福祉手帳を取得し障害者雇用枠で一般就労している
  - ② 現在の職場で6ヶ月を超えて就労を継続中である
2. ASD者と場を共有してともに働く同僚・上司

### 【研究の目的】

1. 1つの職場で長く就労を継続しているASD者が職場で体験する困難にいかに対処しながら就労を継続しているかを明らかにする
2. 雇用者側の視点からASD者の就労の実態を探り、働き続けるために有効な支援についての示唆を得ること

## 第1章・第2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・第4章・第5章

ASD者が職場で体験する困難と対処の検討

＜第3章＞

1つの職場で6ヶ月を超えて就労を継続しているASD者に対するインタビュー調査

【調査1】

ともに働く同僚・上司のASD者の業務遂行に対する認識の検討

＜第4章＞

ASD者と場を共有してともに働く同僚・上司に対する質問紙調査

【調査2】

ASD者の上司に求められるコンピテンシーの検討

＜第5章＞

ASD者の雇用実績がある企業でASD者の指導を行う上司に対するインタビュー調査

【調査3】

## 第6章 総合考察（仮説の検証）

- 本研究で明らかになったこと
- 就労継続に向けた実践への示唆
- これからの働き方の可能性
- 研究の限界と今後の課題

図序. 1. 4 本研究の構成

# 第1章 わが国の障害者雇用

---

## 1. 障害者雇用制度の変遷

### (1) 身体障害者を対象とした雇用施策（戦後～1960年代）

わが国の障害者雇用の始まりは、傷痍軍人の職業更生を契機に国家施策として進められ、その対象は傷痍軍人である身体障害者であって、かつ職業リハビリテーションの効果が上がる人に限定されていた（杉原, 2008）。1952（昭和 27）年に身体障害者職業更生援護対策要綱を策定した当時の労働省は、当時の身体障害者は多数の失業あるいは不完全就労の状態にあるという認識と、諸外国の障害者雇用に関する立法化や 1955 年の ILO（国際労働機関）による 99 号勧告（第 38 回総会）での「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する勧告」の採択による要請から、「身体障害者雇用促進法」が 1960（昭和 35）年に制定されるに至った。

同法により、身体障害者雇用率制度が導入され、事業主に対して事業所単位で常用労働者数に省令で定める身体障害者雇用率を乗じて得た数以上の身体障害者を雇用するよう努めなければならないとして、当時は、身体障害者の雇用について事業主の良識（理解と協力）に期待する努力義務として規定された（ただし、国等については義務規定）。そのため、十分な効果が得られなかった面もあるが、身体障害者の雇用施策が明確に位置付けられたという点では大きな意義があったといえる。

### (2) 雇用率制度の完成（1970年代～1980年代）

1973（昭和 48）年のオイルショックを契機に、わが国の経済成長の悪化が懸念されるなか、1976（昭和 51）年に同法の抜本的な改正がなされ、国等以外についても身体障害者の雇用率制度が義務化され、国等の機関、一般の事業主に法定雇用率が設定された。雇用率の算定に当たっては、重度の身体障害者をダブルカウントすることとされ、併せて、社会連帯の理念に基づき事業主間の経済的負担の調整等を行う身体障害者雇用納付金制度等が創設された。また、知的障害者についても職業紹介、職場適応訓練、納付金の減額、納付金による雇用助成、及び解雇の届出に関する規定などを適用することとした。このような法定雇用率によって障害者の雇用を促進する制度は、第 1 次世界大戦後にドイツで制度化されたのち、フランスが続き、戦争による傷病者に雇用と職業参加の機会を均等に保障することで、産業復興の実現をめざした。第 2 次世界大戦後にさらに法的整備が進み、現行の制度となり、わが国の 1960（昭和 35）年の身体障害者雇用促進法は、ドイツを参考にしている。



これらの施策を背景として、障害者雇用の促進に大きな影響力をもつ雇用率の法定義務化と納付金制度の創設を契機として障害者の雇用は大企業を中心に進み始めた。さらに、1981（昭和 56）年の国際障害者年は、障害者雇用にも大きな影響を与え、この年の身体障害者の雇用率は大幅に上昇した。1987（昭和 62）年の法改正では、法律の名称から「身体」が外され、現在の「障害者の雇用の促進等に関する法律」となり、この施策の対象が知的障害者、精神障害者を含むすべての障害者に拡大され、翌年から知的障害者についても雇用の義務化は行わない者ものの、雇用率制度及び納付金制度の対象とされ、民間企業の雇用率は 1.6%に引き上げられた。加えて、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別な配慮をした特例子会社を親会社と一体のものとして雇用率制度を適用する制度も法定化された。

### (3) 知的障害者の雇用義務化と障害者雇用の強化（1990 年代～2000 年代）

1992（平成 4）年の改正では、多様な勤務形態による重度化に対応した障害者雇用対策が図られ、短時間勤務の重度障害者については 1 人をもって身体障害者である通常勤務の労働者とみなして雇用率制度や納付金制度に適用することとなった。この頃になると、知的障害者の雇用が進み、1997（平成 9）年の改正では、知的障害者も法定雇用率の算定基礎に加えられることになり、法定雇用率も 1.6%から 1.8%に引き上げが行われた。翌年の 1998（平成 10）年 6 月 1 日時点で雇用されている知的障害者は約 2 万 7000 千人で、10 年で 3 倍に増加した。2000 年代に入ると知的障害者の雇用は一層の広がりを見せる。平成 17（2005）年 6 月 1 日時点で約 4 万人と発表されたが、10 年後の 2015（平成 27）年には約 9 万 8000 千人、最も新しい調査日である令和元（2019）年 6 月 1 日では、約 12 万 8000 人となり、拡大を続けている。

また、障害者の厳しい雇用情勢に対応するため、1999（平成 11）年から障害者緊急雇用安定プロジェクト（障害者を 1 ヶ月間、職場実習として受け入れ、その後 3 ヶ月間のトライアル雇用につなげることで障害者雇用のきっかけをつくることを目的としたプロジェクト）が開始され、当初の予想以上の効果をあげている（松田信夫, 2016）。

このように 2000 年代に知的障害者の企業への就職が拡大した背景には、企業が知的障害者の働きやすい環境を整えることを支援する制度や、就職を支援する施設が創設されたことがある。たとえば、2002（平成 14）年には、特例子会社の認定緩和<sup>13</sup>や、障害者の就業及

---

<sup>13</sup> 企業が障害者の雇用促進及び安定を図るためにつくる子会社。主に大企業が設立し、障害者を多く雇用することで、障害者雇用促進の大きな役割を担っている。親会社が一定の要件のもと子会社を設立して障害者を雇用した場合、その障害者を親会社の法定雇用率に算入できる仕組みになっている。一定の要件（2020 年現在）とは、①親会社との人的関係が密であること、②雇用される障害者が 5 人以上で、全従業員に占める割合が 20%以上であり、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が 30%以上であること、③障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置など、障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること、④その他障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること、とされる。

びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う事業として障害者就業・生活支援センターが法定化された。福祉行政においても、2006（平成 18）年の障害者自立支援法施行により、従来の障害者福祉制度を一元的なサービスを提供する仕組みへと全面的に見直しがなされ、障害者を支援する福祉サービスに初めて企業等への就職を支援する就労移行支援事業所が創設されるなど、企業就労を目指す施策が充実してきた時期でもある。

さらに、職場適応が困難な障害者を対象に、実際に一定期間職場に入り、企業の従業員とともに職場適応のための支援を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）事業（第 2 節で詳述）が創設された。この事業は、2008（平成 17）年改正法により発達障害者支援法に規定される発達障害者についても適用された。

#### （4）量的拡大から雇用の質の向上へ（2010 年代～現在）

2006（平成 18）年 12 月には、国連の障害者の権利に関する条約（以下、「障害者権利条約」という）が採択され、日本は翌年 2007（平成 19）年 12 月に署名した。その後、国内法の整備として、2011（平成 23）年の障害者基本法の改正、2012（平成 24）年の障害者自立支援法を改正した障害者総合支援法の成立、2013（平成 25）年の障害者差別解消法の成立及び障害者雇用促進法の改正などの制度改革が行われ、ようやく日本は 2014（平成 26）年に障害者権利条約に批准することとなった。

その一方で、障害者雇用の現場は、常に雇用制度の変化への対応に追われている。5 年に一度政令により改定される障害者法定雇用率、2013（平成 25）年の改正法が施行となり、事業主に対して課せられることとなった差別禁止及び合理的配慮提供義務は、これまでの法定雇用率による量的拡大だけでなく、障害者雇用の質的向上が一層求められることを意味する。さらに、2018（平成 30）年 4 月からは、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入されるとともに、障害者雇用促進法施行令の改正により、法定雇用率も 2.2%（2021 年 3 月までに 2.3%への引き上げを予定）に引き上げられている（表 1.1.1）。

日本の民間企業における雇用障害者数については、2004（平成 16）年以降右肩上がりで見られ、とくに法定雇用率が 2.0%に引き上げられる前の 2011（平成 23）年あたりから拡大傾向が顕著である（図序. 1.1）。このような動向について雇用対策基本方針では、障害者の就労意欲の高まりや、企業の社会的責任（CSR<sup>14</sup>）意識の高まり等が雇用増加の要因として挙げられているが、職業リハビリテーション支援制度の充実、重度障害者のダブルカウント、短時間就労者の 0.5 カウント特例措置、法定雇用率の知的障害者や精神障害者への適用、特例子会社のグループ算定特例措置、障害者雇用納付金制度の適用企業拡大などの雇用制度の充実も増加の要因として報告されている（障害者職業総合センター 2019）。これに伴い、地域における就労支援機関の体制整備が進み、支援機関では就業準備性の向上や職業

---

<sup>14</sup> CSR（Corporate Social Responsibility）とは、企業が利益を追求するだけでなく、組織活動が社会へ与える影響に責任をもち、あらゆる利害関係者からの要求に対して適切な意思決定をすることをいう。

生活を継続するための生活支援の充実が図られ、民間企業においても雇用管理のためのノウハウが着実に蓄積されてきた。

しかしながら、雇用率達成を主眼とする拙速な障害者雇用がミスマッチによる早期離職を招き、定着の問題が深刻化するなど、課題も多く指摘されている（小川, 2016b）。そうした状況のもと、「差別禁止」と「合理的配慮の提供義務」という法的根拠が示されたことで、障害者雇用の質に目を向けることの意義は大きいと考えられる。

また、これまでの間に、就労支援及び障害者雇用の現場において2つの大きな変化が起きたことを、志賀（2019）は指摘している。その1つが求職活動や職業生活継続の困難に直面し、はじめて障害者雇用を選択する精神障害（発達障害を含む）者の増加である。2018年度、全国のハローワークを通じた就職件数102,318件のうち48,040件（47.0%）は精神障害者であり、新規の求職登録者数も101,333件で全登録者の48.0%を占めている。精神障害者は、他の障害と比較すると、通常の求職活動を経ての就職や就労の継続が困難なことから、求職と並行して障害者手帳の交付申請を行い、障害者雇用を選択する事例が少なくない。発達障害の場合は、新規相談者の多くが就労を主訴としており、大多数が相談当初に障害者手帳の交付を受けておらず、相談が進むプロセスで障害者雇用での求職を行うかどうかの選択に直面する事例が多いことが報告されている（志賀ら 2018）。

現在、国内では、障害者の雇用領域だけでなく「働き方改革」を推進するための法整備や施策が進められている。働き方改革は、多様な働き方を可能にするとともに、生産性向上の成果を働く人へ分配し、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長と分配の好循環の構築をねらいとして、社会問題と経済問題を解決する手段として位置付けられている。この背景には、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少と、育児や介護との両立など働く人のニーズの多様化がある。こうした国内状況を受けて、生産性向上と就業機会の拡大や、意欲・能力を十分に発揮できる環境を構築し、企業文化や風土を含めて変えていこうとする意図がある。そして、2017（平成29）年3月には、「働き方改革実行計画」の中で有識者による会議の設置が示され、同年9月に厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」（以下、「研究会」という）が設置された。研究会が報告書（厚生労働省, 2018）としてまとめた主な見出しを表1.1.2に整理した。なかでも多くのページが割かれたのが「障害者の働き方の質の向上」であり、障害者雇用の促進施策が転換の時期にあることとあわせて、「今後は雇用の質に着目した取組が必要である」と提言している。具体的には、超短時間雇用、在宅就業障害者支援制度、テレワーク、精神障害者を中心とした定着支援、中高年層の環境整備等、これまでの課題についての論点が整理されたかたちとなった。これらの多様な変化の波をどのように捉えながら、1人ひとりの希望や特性に応じた「働く」ことの質を高めていくのかが問われている。

表1.1.1 障害者雇用促進法の改正年・施行年と主な内容(筆者作成)

改正年	施行年	内 容
1960年 (昭和35年)	1960年 (昭和35年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「身体障害者雇用促進法」の制定</li> <li>・法定雇用率が努力義務として規定される（民間事業所）</li> </ul>
1976年 (昭和51年)	1976年 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者の雇用が義務化される</li> <li>・重度身体障害者のダブルカウント化（1人をもって2人分とみなすこと）</li> <li>・身体障害者雇用納付金制度の創設</li> <li>・法定雇用率が<u>民間企業1.5%へ</u></li> </ul>
1987年 (昭和62年)	1987年 (昭和62年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に名称変更</li> </ul>
	1988年 (昭和63年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知的障害者、精神障害者を含むすべての障害者が雇用対策の対象となる</li> <li>・知的障害者が実雇用率の算定対象となる（実雇用率の算定特例）</li> <li>・特例子会社制度の創設</li> <li>・身体障害者法定雇用率の引き上げ（<u>民間企業1.5%から1.6%へ</u>）</li> </ul>
1997年 (平成9年)	1998年 (平成10年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知的障害者が法定雇用率の算定基礎に算入</li> <li>・法定雇用率の引き上げ（<u>民間企業1.6%から1.8%へ</u>）</li> </ul>
2002年 (平成14年)	2004年 (平成16年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の事業再編や分社化、持株会社制度の導入に対応するため、特例子会社制度の中に、企業グループ単位（親会社・特例子会社・その他の子会社を含めた単位）で雇用率の算定可能にした。</li> </ul>
2005年 (平成17年)	2006年 (平成18年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を雇用した場合、企業が雇用率を計算する際のカウント対象となる。（実雇用率の算定特例）</u></li> </ul>
2008年 (平成20年)	2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の雇用義務の基礎となる労働者と雇用する障害者について、いずれにも短時間労働者（終労働時間が20時間以上30時間未満で働く労働者）が加えられる。算定する際は短時間労働者1人につき0.5カウントとなる。また、身体障害者と知的障害者について、重度障害のある短時間労働者はそれぞれダブルカウントされる。</li> </ul>
2012年 (平成24年)	2013年 (平成25年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定雇用率の引き上げ（<u>民間企業1.8%から2.0%へ</u>）</li> </ul>
2013年 (平成25年)	2016年 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者に対する<u>差別禁止・合理的配慮の提供義務化</u></li> </ul>
	2018年 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>精神障害者を法定雇用率の算定基礎へ算入</u></li> <li>・法定雇用率の引き上げ（<u>民間企業2.0%から2.2%へ</u>）2021年（令和3年）3月までの間に法定雇用率の引き上げ（<u>民間企業2.2%から2.3%へ</u>）</li> </ul>

表1.1.2 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要

1. 多様な働き方のニーズ等に対応した雇用の質の向上
<ul style="list-style-type: none"> <li>●量から質への転換             <ul style="list-style-type: none"> <li>○基本は、①障害者差別禁止・合理的配慮の提供の徹底、②障害者・事業主の相互理解、③就労支援推進機関による、その相互理解を醸成する環境作り</li> </ul> </li> <li>●多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大             <ul style="list-style-type: none"> <li>○週所定労働時間20時間未満（雇用義務ではないが）の雇用への支援措置の創設</li> <li>○在宅就業障害者支援制度（団体）の拡充</li> <li>○テレワークの推進</li> </ul> </li> <li>●長く安定して働ける環境の整備             <ul style="list-style-type: none"> <li>○精神障害者等、個別性の高い者への支援の充実</li> <li>○中高年齢層が長く安定的に働ける環境の整備</li> <li>○地域の就労支援体制の機能強化</li> <li>○質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設</li> </ul> </li> </ul>
2. 中小企業における障害者雇用の推進
<ul style="list-style-type: none"> <li>●障害者が働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設</li> <li>●中小企業への障害者雇用調整金・納付金対象の拡大（常時雇用労働者50人以上の企業を対象）</li> </ul>
3. 長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方
<ul style="list-style-type: none"> <li>●障害者雇用率制度             <ul style="list-style-type: none"> <li>○法定雇用率の引き上げは慎重に（激変緩和措置の継続）</li> </ul> </li> <li>●障害者雇用納付金制度             <ul style="list-style-type: none"> <li>○納付金財政の持続可能性を確立するための仕組みの検討</li> </ul> </li> </ul>

出所：報告書（2019）を基に筆者作成

## 2. 諸外国の障害者雇用支援施策

諸外国の障害者雇用施策は、それぞれの国の事情に応じて多様であるが、遠山（2011）は、これを3つに類型化している。アメリカやイギリスのように割り当て雇用制度を持たずに差別禁止制度を設けて雇用の平等を目指す「機会平等型」、ドイツやフランスのように割り

当て雇用制度で一定割合以上の雇用率を義務づける「義務雇用型」、スウェーデンやデンマークでみられる事業所の自主的な取組とは別に必要な公的保障を行う「公的保障型」の3つである。北欧型福祉国家が前提の公的保障型を別として、多くの資本主義国家は機会平等型と義務雇用型が主流を成している。

ドイツの法定雇用率は5%、フランスは6%で、いずれも従業員数20名以上に雇用義務がある。一方、実雇用率はドイツ(2016年)が4.6%、フランス(2014%)は3.3%である。ドイツにおける障害者の定義は、援護局で鑑定され、雇用制度上の障害認定の対象となる障害者は人口の約9.5%と、日本の総人口に占める障害者手帳保持者4.3%(2017)と比べて倍以上となっており、対象範囲が広い。法定雇用率未達成企業へのペナルティは雇用率に応じて段階的に決まり、日本の納付金制度に類似している。

フランスでは、企業希望に応じてペナルティの段階を設けることで、企業規模が大きくなるのに伴い社会的責任も大きくなるという考え方を反映している。さらに、その納付金が、差別禁止原則における適切な措置への助成に使われるという構造から、差別禁止原則と雇用義務制度とが協働して、障害者の雇用を支えている。両者の相補的關係は、2つの制度を有する日本にとって大いに参考となるものである。また、企業が業務を障害者の作業所等に発注した金額に応じて雇用義務の50%までカウントできる「みなし雇用制度」が認められているのが特徴である。

アメリカは、1973年施行の「リハビリテーション法(Rehabilitation Act of 1973)」と、1990年制定の包括的な障害者差別解消法である「障害をもつアメリカ人法(Americans with Disabilities Act of 1990)(以下、「ADA」という)の2つの法律によって障害者雇用を進めてきた。日本の現行障害者雇用促進法および差別禁止指針、合理的配慮指針で示されている規定や使用される用語にはADAと共通点が多く、法令の基本的枠組みもほぼ同様であることから、辻ら(2019)は、「日本は従来の障害の医学モデルに加え、米国同様の障害の社会モデルの考え方を共存させた」と述べている。また、アメリカが割り当て雇用制度を導入していない理由を、長谷川(2018)は「雇用義務制度が障がい者の能力を強調しがちになり、かえって障がい者差別につながり得る」という考え方にもとづくと述べている。しかしながら、2013年、リハビリテーション法の解釈規定を変更し、連邦政府と年間1万ドル以上の契約がある民間企業には、被雇用者の7.0%を直接雇用する努力目標を設定している。その結果、「障がい者雇用の注目は高まったが、優秀な障がい者の獲得競争がさらに激化している」事態を招いたと指摘されている(長谷川, 2018)。

職業リハビリテーションのプログラムには、職業評価・相談、職業紹介、職業訓練、事業主への訓練費助成や税控除、ジョブコーチ支援などが含まれる。さらに、雇用創出や雇用促進を目的とした労働力投資法(1998)は、各州内や州内の各地域の企業や行政機関などが共同して「労働力開発システム」を構築しようとするもので、その窓口として「ワンストップ(キャリア)センター」が設置されている。このセンターの職業訓練の特徴は、カスタマイズ就労(Customized Employment: CE)である。CEは、障害のある求職者の強みやニーズ、

興味関心に基づき、雇用主のニーズにも応じられるよう業務内容を調整する。働き方にも柔軟性があり、既存の仕事を部分的に組み合わせて新しい仕事を作る「ジョブカーピング」という方法や自営業など様々な手法が検討され、この支援プロセスを通して合理的配慮事項を調整することができることも強みであると言われている（縄岡ら, 2019）。

イギリスは、1944年から1995年まで、3%の法定雇用率が義務づけられていたが、1995年に制定された障害者差別禁止法の成立により1996年に廃止された。アメリカ同様、割り当て雇用制度自体が差別につながり得るという考えのもと、支援組織のサポートを充実させ、企業が障害者を雇用する際の負担を軽減したり、障害者の仕事に関連する困難に対して援助したりする仕組みが整備されている。

### 3. 障害者雇用の状況と企業を取り巻く環境

本論文執筆時点での障害者雇用の状況に関するデータは2019年時点のものである。

厚生労働省が障害者の雇用義務がある事業主からの報告を集計した『令和元年障害者雇用状況の集計結果』によれば、民間企業（45.5人以上規模の企業：法定雇用率2.2%）に雇用されている障害者数は560,608.5人（対前年比4.8%増）、実雇用率は2.11%であり、対前年比0.06ポイント上昇している。また、企業の法定雇用率達成割合をみると、全企業の割合が48.0%で、企業規模別にみると、45.5～100人未満で1.71%、100～300人未満で1.97%、300～500人未満で1.98%、500～1,000人未満で2.11%、1,000人以上で2.31%となっており、企業規模が大きいほど実雇用率が高く、企業規模が小さくなるにつれて低下する傾向がみられ、中小企業<sup>15</sup>の雇用率向上が課題となっている。

#### (1) 企業が障害者雇用を行う理由

企業にとって、雇用率制度の存在が大きいことは容易に想像できる。では、そもそも企業が障害者雇用を行う理由はどのようなものだろうか。障害者職業総合センター（2010）は、従業員101人以上の企業5,000社を対象にアンケート調査を実施し、1,063社から回答を得た。そのなかで障害者雇用の効果について尋ねる質問項目があり、そこから障害者雇用に対する企業の考え方の一端を知ることができる。障害者を雇用した場合の効果（複数回答）として、「企業の社会的責任（CSR）を果たすことができる」が96.1%と非常に高い割合であった。次いで「法令を遵守することができる」が93.3%、「障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる」76.9%であり、「企業の社会的責任（CSR）を果たすことができる」と「法令を遵守することができる」に回答が集中していたことがわかる。

---

<sup>15</sup> 中小企業基本法によれば、従業員規模又は資本金規模において製造業・その他の業種で300人以下又は3億円以下、卸売業で100人以下又は1億円以下、小売業で50人以下又は5000万以下、サービス業では100人以下又は5000万以下と定義されている。なお、法制度によってはこれと異なる範囲で定義している場合もある。

同じく障害者職業センター（2015）による一般企業 17 社、特例子会社 62 社が回答した「障害者雇用に係る事業主支援に関するアンケート調査」でも、障害者雇用をしている主な動機・理由について尋ねたところ「法定雇用率を満たすため」が最多の 63 社、次いで「企業としての社会的責任・義務のため」が 55 社、「企業のイメージ向上のため」が 41 社となった。

これらの調査の結果から、企業が障害者雇用を行う理由は、法令遵守（法定雇用率の達成）と企業の社会的責任（CSR）を果たすことが大きいと考えられる。長江（2014）は、厚生労働省の「平成 25 年障害者雇用状況の集計結果」の分析から、大企業であっても法制度改正により雇用率が低下し、その水準を維持する負担について指摘している。しかし、昨今は首都圏を中心に、身体障害者と雇用管理手法が蓄積されてきた知的障害者は売り手市場であり、企業が自社の事業に合致する人材を確保するのは簡単でなくなった（眞保, 2017）。そこで、まだ雇用管理手法が発展途上の発達障害者や精神障害者の採用を拡大して、その能力が発揮される業務を受注して、その仕事を担えるように訓練して自社に定着を促す雇用管理によって雇用率達成を実現する企業の事例がみられるようになっている。

## （2）合理的配慮の提供義務

2016（平成 28）年 4 月より改正障害者雇用促進法が施行されたことにより、すべての障害者（障害者手帳所持者に限定されない）を雇用する事業主に対して、障害を理由とした差別の禁止（第 35 条）、そして第 36 条でこれまで日本の法律にない合理的配慮の提供が義務づけられた。合理的配慮とは「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの（外務省, 2016）」（障害者権利条約）とされる。この概念は、アメリカの ADA 法における差別の考え方を参考にしており、合理的配慮を行わないことは差別とされる。

同法改正に合わせて「合理的配慮指針」、「合理的配慮指針事例集」、「改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関する Q&A」が厚生労働省から示されている。これらの資料を見ると、発達障害者の合理的配慮の事例として、採用後に「業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について 図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと」や「感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと」のような物理的な職場環境整備、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること」「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること」といった人的配慮が示されている。

また、企業が負う合理的配慮の提供義務は、当事者が困りごとや配慮について自らのニーズを申し出ることを前提としているため、合理的配慮指針でも、当事者からの相談に応じる体制の整備が義務づけられている。障害者職業総合センター（2015b）では、発達障害の「特



徴や配慮してほしいことを伝えてよかったか」という項目に対して「そう思う」「ややそう思う」が8割を超えており、自由記述欄には「安心して気が楽になった」とする記入が多数あったとされることから、何かあった際には相談できる環境は定着に効果的に働くと考えられる。さらに、合理的配慮は、必ずしも障害者の能力発揮を支えるのみでなく、職場環境を点検する契機として他の従業員の負担軽減や生産性向上への寄与も期待できる。

では、実際の企業の受け止めと対応はどうであろうか。障害者職業総合センター（2019）が実施した「障害者雇用制度の改正等についての企業意識・行動に関する調査」の結果では、改正事項および関連事項のうち、法定雇用率見直しが79.1%の認知率であるのに対して、合理的配慮提供義務規定については49.0%にとどまった。とくに、100人未満企業では他の企業規模より認知率が大きく下回っていることも報告された。さらに、合理的配慮提供義務規定を踏まえた具体的な対応行動について企業規模別にみると、全企業規模において「情報収集の積極的な実施」が最も多く行われていた。理由として、報告書では障害者差別禁止規定と合理的配慮提供義務規定が新設であったこと、具体的な取組について報告義務がないこと等が、認知率に影響しているものと推測されているが、中小企業における障害者雇用の環境整備の遅れや、職場定着に影響を及ぼす可能性があることを示唆する結果とも考えられる。

もう1つ、厚生労働省（2019）が職場での合理的配慮の実施状況等を明らかにするため、常用労働者5人以上を雇用している主要産業の民営事業所から無作為に抽出した約9,200事業所を対象に実施した2018（平成30）年度障害者雇用実態調査結果について示す。雇用障害者に対して何らかの配慮を実施している事業所が全体に占める比率は、高い順に、身体障害>精神障害>知的障害>発達障害となった。とくに、発達障害については配慮を実施している事業所が半数にも満たず、発達障害者への配慮は実施されにくい現状が浮き彫りになっている。さらに、発達障害者を「雇用するイメージやノウハウがない」と回答した事業所が多いことから、必要な配慮を理解し実施している事業所が現状では限られることを表していると考えられる。

これらの結果を踏まえて、合理的配慮の提供義務規定が企業において着実に実行され、障害者の有する能力を十分発揮できる環境づくりに繋げるためには、労働行政機関や就労支援機関等が企業における合理的配慮の取組状況の確認を行い、個別事例への対応と併行して具体的な助言等を必要に応じて行うことにより、この制度を理解・浸透させていくことが重要である。そして、障害者雇用企業および未雇用企業ともに「情報を知りたい」という回答が上位にあることは、対応への苦慮や不安を感じているともみてとれ、雇用企業への継続的な企業支援と、未雇用企業には不安を取り除く情報提供が求められている。

### （3）特例子会社の増加

障害者雇用の促進及び安定を図るための方策の1つに「特例子会社」がある。一定の要件

を満たす場合に特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されている者とみなして、親会社の雇用率として算定対象とできる仕組みである。1976（昭和 51）年に労働省（現在の厚生労働省）の局長通達により導入され、1987（昭和 62）年の法改正で規定され、1988（昭和 63）年 4 月に施行された。特例子会社は、2014（平成 26）年には 379 社であったが、2019（令和元）年 6 月には 517 社（前年より 31 社増）になり、年々増加している。特例子会社の設立動機は、雇用管理等に関する調査（障害者雇用企業支援協会、2018）によれば、「所用雇用数の点で特例子会社が妥当と判断」とする回答が最も多く（149 社/182 社）、障害者雇用を実現するための 1 つとして特例子会社を設立していることがわかる。また、採用障害者の傾向をみると、知的障害者が最多（124 社/189 社）で、次いで精神障害者（48 社/189 社）、身体障害者（17 社/189 社）と、多様な雇用がなされている。雇用されている障害者数は 36,774.5 人で、その内訳は身体障害者 11,939.5 人、知的障害者は 18,885.5 人、精神障害者 5,949.5 人であった。精神障害者のなかには、精神障害者保健福祉手帳を所持する発達障害者の事例も含まれる。障害者社員が多いとはいえ、親企業の支援に一方的に頼っているのではなく、特例子会社自体が経営的に一定の成果を得られるように努力していることが示されている（猪瀬, 2004）。特例子会社の特徴は、障害者の個別の特性に配慮した仕事の確保や職場環境整備が行いやすいことや、親会社と切り離れた独自の制度設計・運用が可能であることにより、障害のある労働者の能力を引き出しやすいため、一般企業に比べて定着がよいと考えられるが、雇用率制度上の特例であるだけで、営利追求を原則とする企業であることは通常の企業と変わらない。

グループ企業の雇用率達成が使命である特例子会社においては、法制度改正に対応して複数人を採用するために新たな仕事を受注し、その仕事を担えるように OJT による能力開発を行い人材育成している。また、定着率を高めるために、丁寧な個人別管理がなされている。そのために、奥武（2017）は、就労支援に携わる立場から、働く現場では「働く能力」をいかに向上あるいは活性化させるかという視点が中心であるが、「いかによく働くか」を考える場合、「働く能力」と「就労環境」いずれの階層でもそれなりの安定感と活性化を意識することが重要であると述べる。特例子会社は、その定義どおり障害者に対して特別な配慮をするが、「よく働く」ためには、企業の配慮のみでなく本人努力が必須であり、苦手なことを諦めず、苦手を伴いながらいかによく働くか、本人に思考を課すことが重要であるとする認識である。特例子会社は、障害者を多数雇用している特殊性があるため、「優しさ」がある側面が前面に想起されやすい。しかし、雇用関係は、労働力の需要側である企業と供給側の労働者の両方のニーズが満たされることを要件としており、いずれかのニーズが十分に成立しない場合の継続は難しく、障害者雇用でも例外ではない（影山, 2017）。知的障害や発達障害のある従業員が親会社の本業であるものづくりに携わり従業員を「戦力化」している企業も多い（眞保, 2010）。今後は、特別な配慮が必要な障害者の雇用の受け皿という役割のみならず、蓄積された障害者雇用のノウハウを他の企業に普及・啓発する経営指標となる役割が求められると考える。

#### (4) 職場適応援助者（ジョブコーチ）

ジョブコーチは、米国で始まった援助付き雇用（Supported Employment）の制度から生まれた障害者と企業の双方を支援する就労支援の専門職である。この援助付き雇用は、従来の職業準備性を高める訓練重視の支援への反省から、ノーマライゼーションの理念などを背景に、重度障害者の働く権利を保障するために開発された手法である（障害者職業センター，2008）。1986年に米国のリハビリテーション法の改正により制度化され、日本では2002（平成14）年に厚生労働省が「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業」として制度化し、2005（平成17）年10月に職場適応援助者助成金も創設された。

ジョブコーチ制度が始まった当初は、知的障害者が主な対象と想定されていたが、近年は精神障害者や発達障害者の割合が急激に増加しており、支援の方法と技術にも変化が求められている。具体的には、対象が知的障害者の場合、支援方法の中核は行動理論と学習理論に基づく職務の訓練技法であり、職場で仕事の技術や社会的行動を教授することが特徴であった（小川，2016a）。次に、同僚や上司の障害理解や対応力の向上が重視され、ナチュラルサポート<sup>16</sup>が強調されるようになり、障害の特性に応じた職務の再構成、要求水準の調整、雇用管理のノウハウの伝授など、企業に対する提案力も求められるようになった（小川，2000，若林，2005）。これらの手法は障害種が違っても普遍的なものが多いが、精神障害者や発達障害者の場合には、表面的にわかりづらい認知面の問題を理解した上で対応方法を提案する専門性が求められる。そのためには、詳細な行動観察とともに症状や特性の理解が必要であり、臨床心理や精神保健に関する専門性が重要となってきた（障害者職業総合センター，2005）。小川（2012）は、ジョブコーチ実践における活動の方法論として、①通常の職場で働くことを支援する、②職場のなかで支援する、③職場環境に介入する、④詳細なジョブマッチング<sup>17</sup>の調整、⑤障害のある人の仕事の自立、⑥ナチュラルサポートの形成、をあげている。

なお、この制度ではジョブコーチを以下の3種類に区分している。

##### ① 配置型ジョブコーチ

独立行政法人 高齢・障害者・求職者雇用支援機構の職員であり、地域障害者職業センターに所属し、企業の要請に応じて派遣されて支援を行う。

---

<sup>16</sup> 障害のある人が働いている職場の一般従業員（上司や同僚など）が、職場内において（通勤を含む）、障害のある人が働き続けるために必要なさまざまな援助を、自然にもしくは計画的に提供すること。これには職務遂行に関わる援助のほかに、昼食や休憩時間の社会的行動に関する援助、対人関係の調整なども含まれる（小川，2000）。

<sup>17</sup> ジョブマッチングのプロセスには、障害のある人の特徴を調べる「障害のある人のアセスメント」、その特徴や希望を踏まえて向いた職場を見つける「職場開拓」、職場や仕事の特徴を調べる「職場のアセスメント」があり、そこに最適な組み合わせを創り出すための「さまざまな調整」のプロセスが加わる。詳細なマッチングを行うには、企業と就労支援との協力体制が不可欠である。また、ジョブマッチングがうまくいっていない状態は、ミスマッチングといわれる。

② 訪問型ジョブコーチ

障害者の就労支援を行う社会福祉法人や NPO 法人等に所属する職員が企業に出向いて支援を行う。実際には、採用前に障害者が利用していた就労支援機関に派遣を依頼する事例が多く、当該障害者とつながりのある機関が入ることにより職場定着をスムーズにする。

③ 企業在籍型ジョブコーチ

企業に在籍し、自社で雇用した障害者を支援する。通常は、その企業の業務内容や職場風土を熟知したプロパーの従業員が担当する。そのために、障害者職業センターや厚生労働省の認定機関が行う養成研修を受講して資格を得る。

障害者雇用で就職した人が必ずしも安心して就労を継続しているとはいえ、就職後も様々な不安を感じて、支援機関に相談が寄せられる。一方で、受け入れた企業は、それぞれ置かれた状況に応じて努力をしているが、仕事の切り出しや当事者への対応に苦慮する担当者もいるなど、企業のみでは解決が難しい場合もある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、障害特性をふまえた就職後の職場適応支援について、「就業支援ハンドブック（令和2年版）」における支援体系図（図1.3.1）で就職から雇用継続に向けた職場適応の全体像を示している。

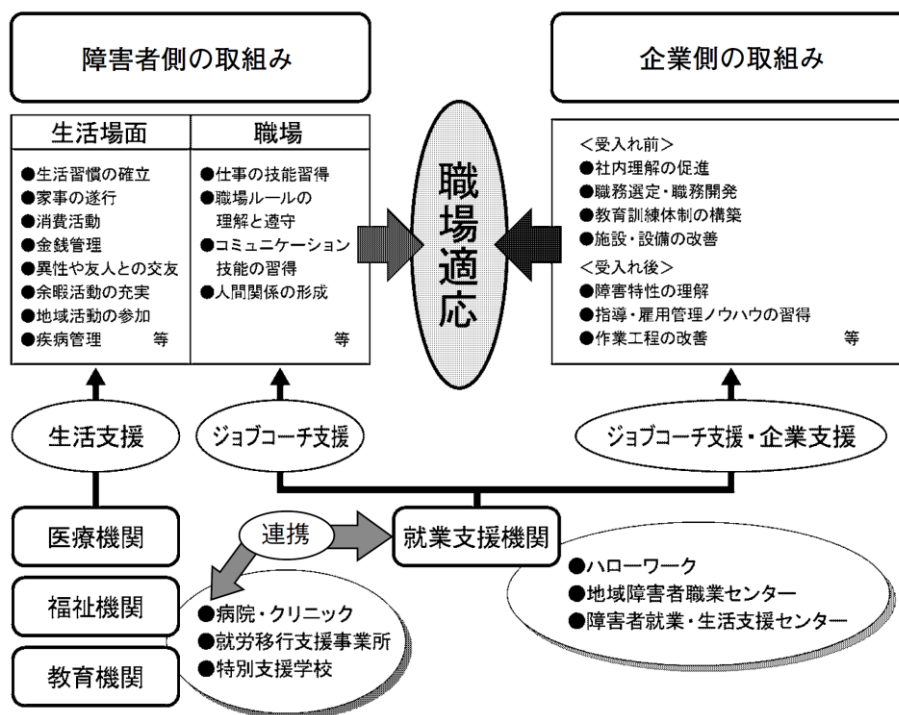


図 1.3.1 就職から雇用継続に向けた職場適応についての支援体系

#### 4. 発達障害者の就労支援に係る主な機関と施策

本研究は、自閉スペクトラム症（ASD）を含む発達障害者の就労継続に有効な支援について、ASD（当事者）者と雇用者側の2つの視点から検討することを目的としている。とくに、知的障害を伴わない発達障害者の場合、それまでの教育歴によって障害特性に応じた職業教育を受けてこなかった者が多いことから、就労支援のニーズが高い。

発達障害を含む障害者の就労および雇用に関する支援は、障害者総合支援法に基づく福祉系サービスと、障害者雇用促進法などに基づく雇用・労働系サービスの2つに大別される。そのなかで、近年は発達障害者に特化した事業も実施されるようになってきた。

たとえば、発達障害者支援センターは発達障害者支援法に基づき、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターは障害者雇用促進法に基づく。つまり、機関の性格上、発達障害者支援センターは支援対象となる障害を発達障害に特化しているが、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの2機関については支援対象となる障害種類は限定されていない。また、支援対象となる事象について発達障害者支援センターは、就労支援も含め発達障害者のライフステージ全般にわたるが、障害者就業・生活支援センターでは障害者の就業面とそれに伴う日常生活、社会生活上の支援全般を目的としている。また地域障害者職業センターでは職業準備支援など職業リハビリテーションに関する専門的な支援を行っている。

では、発達障害者による就労支援に係る機関の実際の利用状況はどうであろうか。「障害のある求職者の実態等に関する調査研究報告書（障害者職業総合センター、2020a）」では、支援機関を利用している発達障害者（n=641）のうち、利用が多い順に「就労移行支援事業所」37.2%、「精神科医療機関」25.9%、「障害者就業・生活支援センター」22.8%、となっている（図1.4.1）。

この結果から、発達障害者の場合は、就労移行支援で個々の障害特性にあわせた職業準備支援を受けたのちに就職する事例が多いことがわかる。次いで、精神科医療機関の利用が多いことについては、精神科領域の二次障害があるための定期受診者と、精神障害者保健福祉手帳の更新等で診断書の発行のみを目的とした利用者が混在すると推察される。また、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターについては、就労移行支援事業所を中心とした各地域の関係機関ネットワークでの情報共有が機能しており、当事者のニーズに応じて機関及び専門職が連携して支援に関わっていることが推察される。

ハローワークの専門援助部門（障害者窓口）の紹介により就職した発達障害者242名を対象とした調査でも、一般企業への職場定着率は、就職後3ヶ月時点で84.7%、就職後1年時点で71.5%となっており、約3割が就職した1年後には就労を継続できていない状況が明らかになっている。同調査では、就職前に利用した支援機関ごとの職場定着率を示しており、1年後の職場定着率は、多い順に「就労移行支援事業所」90.5%、「障害者就業・生活支援センター」80.9%、「地域障害者職業センター」80.9%などとなっており、これらの機関

の利用が職場定着に有効であると考えられる。

このように、発達障害者の就労支援には、設置の根拠法や基本的役割が異なるさまざまな機関が関与しており、各機関がどのような位置付けにあるか、主なものを表 1.4.1 に整理した。

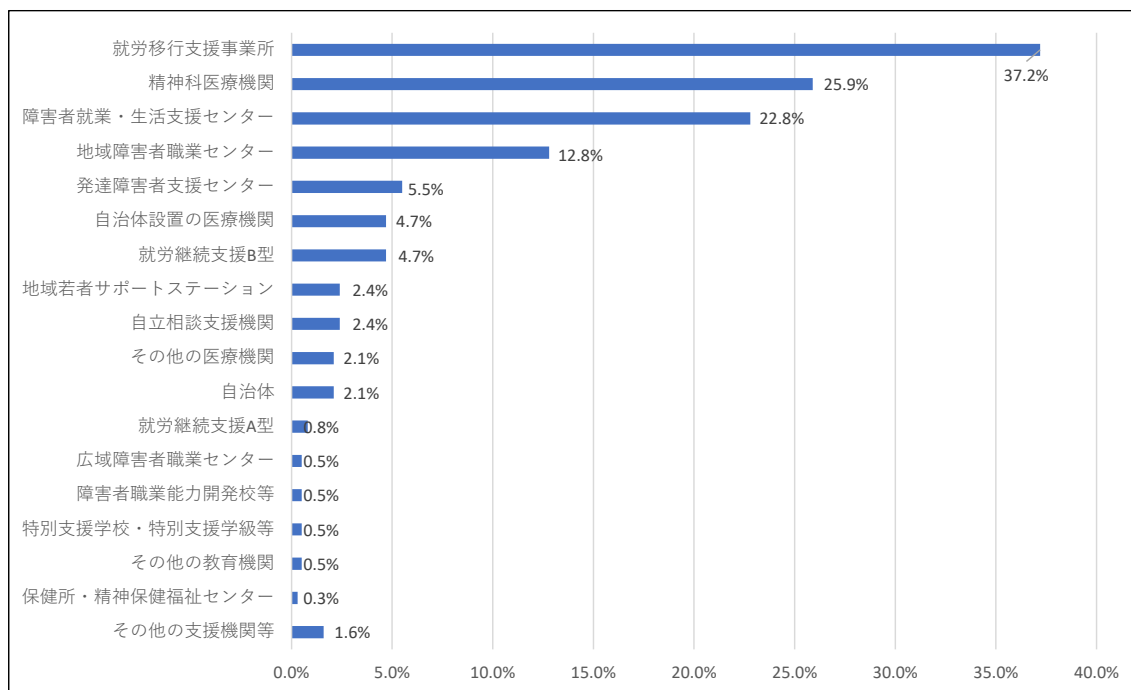


図 1.4.1 発達障害者が求職申込時点で利用している支援機関【複数回答】

出所：障害者職業総合センター（2020a）を基に筆者作成

### (1) 就労移行支援事業（所）

障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスの1つで、就労を希望する者を対象に原則2年間という利用期限を設けて、一般企業への就労を実現するために制度化した事業である。就労移行支援事業では、利用者が就職後少なくとも6か月以上の職場定着支援を行い、6カ月経過後は、障害者就業・生活支援センター等による支援が継続的に行われるよう必要な調整を行うこととなっている。近年、都市部においては精神障害者や発達障害者に特化した就労移行支援事業所が増えており、発達障害者が利用しやすい社会資源の1つとなっている。しかし、多くの就労移行支援事業所が、就職から6カ月経過後も引き続き支援を行っている実態がある。就労移行支援事業は、事業所内での直接利用者支援に加え、企業や関係機関との継続的連携を通じた間接的支援も行わなければならない。直接的支援と間接的支援のバランスを取りながら利用者を支援していく点が特徴だといえる。

しかしながら、2017年に公表された厚生労働省の報告によると、一般就労への移行率は

毎年増加傾向にあるが、事業所単位でみると、年間の移行率20%以上の事業所が51.8%ある一方、移行率0%である事業所も29.7%存在しており、移行率の高い事業所とそうでない事業所の二極化が顕著となっている。これにはさまざまな理由が考えられるが、1つには先述したバランスがうまく取れていない可能性が考えられる。事業所の支援が直接的支援に偏っている場合、就労支援員が連携業務を十分にこなせず、マッチングの不備から利用者をなかなか就職に移行できない事態になりかねない。反対に、間接的支援に偏っている場合は就職者を多く輩出できても、アセスメントや就労準備訓練の不備から就職後の職場定着に支障をきたすかもしれない。就労支援員の支援力と支援の質の向上、十全に機能する事業所が各地域に増えることが期待される。

## (2) 障害者就業・生活支援センター

障害者雇用促進法に基づき、地域に根ざした就労支援機関として、複数の市町村から構成される障害福祉圏域を単位に設置され、雇用・保健・福祉・教育等などの関係機関ネットワークを形成し、就業面と生活面の支援を一体的に行う機関である。障害者就業・生活支援センターの多くは、障害者福祉に関わる社会福祉法人等の機関に設置されているため、労働施策と福祉施策にまたがる柔軟な対応が可能である。設立当初は、主に知的障害者に対する就労支援が中心であったが、発達障害や精神障害に対する就労支援のニーズの高まりに伴い、それらを対象としたサービスは増加する傾向にある。紹介元となる関係機関は、主に就労移行支援事業所やハローワーク等で、成人期に発達障害の診断を受ける人が多く、これまでの生活歴のなかで福祉サービスを利用したことがないために抵抗感を持つ人も少なくない。

障害者就業・生活支援センターにおける職場定着支援は、就職後の当事者の悩み相談や職場訪問をしながら、働き続けるための支援が可能であり、日常生活や地域生活、余暇への支援までも行い、福祉と雇用のネットワークの中心として、今後も重要性が増していくと認識されている。具体的には、障害特性に起因する困難に関しては、就労移行支援事業所と連携したトレーニングや対応策を整理する支援、特別支援学校卒業生に関する学校との役割分担、地域障害者職業センターの職業能力評価をもとに職場体験実習を行いながら得意不得意を振り返り、本人のできることを積み上げていく。

小川(2015)は、発達障害の定着支援の難しさを、一見作業能力も高く、コミュニケーションも問題なく見えていながら、働いている本人は、業務遂行上の悩みを抱えていたり、コミュニケーションがうまく取れず行き詰まっていたりする点と説明している。職場の同僚や上司からの期待がプレッシャーになり、二次的障害として精神疾患を発症する場合もある。定着支援の際の配慮は、まず本人の作業やコミュニケーションに関する能力の実態について、できる部分とできない部分を明確に職場の同僚や上司に伝え、理解求め、コミュニケーション上の誤解を生じさせないような環境を作ることである。また、会社の外での友人関係や、家族との関係で精神状態や体調を崩してしまい、職業生活に影響を及ぼす場合もあるため、職場だけでなく生活全体を包括的に把握できることは障害者就業・生活支援センター固

有の利点である。

しかし、職場定着支援の対象者は累積的に増加することや、支援のフェードアウトまでに時間がかかるといわれている精神障害者や発達障害者の比重が高まっている現状がある。また、定着支援において生活支援の視点が重要であるとの指摘は多いが、生活支援に深入りすると就労面での支援がおろそかになるというジレンマや体制上の制約もある（障害者職業総合センター, 2016）。支援者には、その人が抱える課題や困り感を把握し、本人・家族や企業、関係機関の支援者と情報共有しつつ、就職へ向けた支援、就職後の継続的な支援が求められている。

### (3) 地域障害者職業センター

障害者雇用促進法に基づき、ハローワーク等の就労支援機関と連携し、求職相談からアフターケアまで、専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国 47 都道府県に設置されている。職業相談のほか、個々のニーズに応じてハローワークと密接な連携をとりながら、職業評価<sup>18</sup>や職業指導、職業準備支援<sup>19</sup>及び職場適応援助などの専門的な支援を実施し、事業主に対して雇用管理に関する専門的な助言や発達障害者に対する専門的支援も行う。なかでも、前述した職場適応援助者（ジョブコーチ）による定着支援は特徴的である。職業評価は模擬的就労場面を活用しており、本人が客観的基準に基づいて自らの能力の強み・弱みを理解するのに有用である。また、職業準備支援を活用して、さまざまな種類の作業を体験し、作業状況の振り返りを行うことで、得意不得意や必要な配慮事項を整理しナビゲーションブック<sup>20</sup>の作成などを通して自己理解の促進を図っている。

しかし、近年の就労系障害福祉サービス事業所の急増に伴い、初めて障害者の就労支援分野に就いた支援者の増加、就労支援の知識やノウハウをもつ支援者の独立等により、事業所内で支援ノウハウを共有しにくくなっている状況に対して、センターとして様々な研修や実習の機会を設け、職業リハビリテーションの知識や支援技法の普及を図ることが課題となっている（武藤, 2015）。

### (4) 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、2005 年に施行された発達障害者支援法に規定された事業として、発達障害者支援の中核的機関である。これまでに、障害者雇用促進法や障害者総合支援法等にも発達障害が支援の対象として位置付けられてきたことにより、成人期の就労の問題に対しても支援体制の整備が着実に進んできた。

---

<sup>18</sup> 各種検査や作業を通して職業能力の評価を行う。

<sup>19</sup> 一定期間通所してセンター内での作業体験や講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援するもの。

<sup>20</sup> 障害のある人が自らの特徴やセールスポイント、障害特性、配慮を依頼することなどをまとめ、就職先に説明するために使われるツール。



発達障害者支援センターは、対象年齢を問わず、発達障害の診断（もしくは疑い）のある人やその家、関係機関に対して相談支援、発達支援、就労支援、普及啓発・研修を行っている。運営に際して、都道府県や政令指定都市が直接運営をしているところもあれば、社会福祉法人が委託されて運営しているところもある。業務のなかに就労支援が入っているため、支援の入り口として在学中や在職段階から利用に至る事例が多く、利用後には利用者の実情に応じて、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターなどの支援機関の利用につなげているものもある。障害者職業総合センターによるヒアリング調査（2017b）の回答によると、まずは本人の戸惑いや困難な状況を把握し、その躓きに対して本人がどのように捉えているのかをつかんだ上で整理する作業に伴走する。そして、ある程度、自らの状況がつかめたところで、得意不得意の「理解→特性の理解→受診の提案」へと進めていくと述べられている。つまり、相談を通じた自己の課題の振り返りと状況整理が丁寧になされていることによって、これまでの失敗経験の整理と、それに基づく自らの特性への気づき、今後の進路選択の方向性が具体化していくと考えられる。さらに、支援の必要な対象者により身近な場所で支援を届けられるように、発達障害者に関わる関係機関等を対象として研修やセミナーの開催を通じて連携を広げ、発達障害に関する専門家を養成して地域の発達障害者を理解する関係者を増やすなど、他機関においても同様な支援が受けられるような支援を構築する、という取り組みが行われている。

一方、センターの運営が直営の場合、比較的短期間で職員の異動があり専門性の維持が容易でない。また、委託事業の場合は、専門性の高い職員を雇用する必要があるが、現状の運営費では難しい面もあり、専門性の維持・承継が大きな課題である。

#### (5) 公共職業安定所（ハローワーク）

求職者に対しては、ケースワーク方式により障害特性に応じた職業相談・紹介、職場定着指導等や、福祉施設等の職員やその他就労支援者（ジョブコーチなど）と連携したチーム支援を行う。ハローワークには職業リハビリテーションに関するナビゲーター（障害者支援分・発達障害者支援分）が配置されており、窓口に来所した障害者に対する相談、紹介、フォローアップを行うこともある。また、雇用主には、就労移行や職場定着のための各種の奨励金や助成金を支給する。発達障害者への支援の課題として、本人の困り感の程度や発達障害の特性等によって、自己理解に係る支援が容易でない事例、家族の理解や経済状況など生活環境の立て直しが必要な事例、福祉サービスの利用に対して拒否的な事例、など困難事例への対応が課題である。

#### (6) 障害者職業能力開発校

障害者に限定した職業能力開発施策としては、「一般の職業能力開発校への障害者の入校促進」「障害者職業能力開発校の設置・運営」「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練」「地域における障害者職業能力開発促進事業」の4つがあげられる。障害者職業能力開発校

における 2018 年度の職業訓練は 1,740 人であった。

表1.4.1：発達障害のある人の主要な就労支援機関と利用者への支援の枠組み

	発達障害者支援センター	地域障害者職業センター	障害者職業能力開発校
広域的な設置機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>■都道府県・指定都市による直接運営、または社会福祉法人等に委託して運営</li> <li>■根拠法は発達障害者支援法</li> <li>■発達障害者とその家族に対して、<b>相談支援、発達支援、就労支援</b>を実施</li> <li>■<b>幼児期から成人期</b>に至るまで幅広いライフステージに対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置、運営</li> <li>■根拠法は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法および障害者雇用促進法</li> <li>■障害者職業カウンセラーを配置し、関係機関との密接な連携の下、障害者に対する<b>職業評価、職業指導、職業準備支援などの専門的な職業リハビリテーション</b>を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■全国19カ所（国立13校、都道府県立6校）に設置。国立のうち2校は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営し、17校は都道府県が運営</li> <li>■根拠法は、障害者能力開発促進法（機構運営校は、障害者雇用促進法も該当）</li> <li>■通常の公共職業能力開発施設での職業訓練が苦手な障害者に対して、関係機関と連携しながら、<b>障害の形態などに応じた職業訓練</b>を実施</li> </ul>
	※就労支援ネットワークでは、専門的な支援を担う面から、機能を発揮することが期待されている	※就労支援ネットワークでは、地域の職業リハビリテーションの中核として、発達障害者など <b>就職等の困難性の高い障害者に対する専門的支援</b> や、地域の就労支援を担う <b>人材育成、関係機関への助言・援助</b> が求められている	※就労支援ネットワークでは、専門的な支援を担う面から、機能を発揮することが期待されている
身近な地域の設置機関	就労移行支援事業所	障害者就業・生活支援センター	ハローワーク
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■都道府県が委託する社会福祉法人等が運営</li> <li>■根拠法は、障害者総合支援法</li> <li>■就労を希望する65歳未満の障害者であって、<b>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者</b>に対し、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援。適性に応じた職場開拓、<b>就職後における職場定着のために必要な支援</b>を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■都道府県が委託する社会福祉法人等が運営</li> <li>■根拠法は、障害者雇用促進法</li> <li>■身近な地域で、障害者の<b>就業とこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に実施</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■厚生労働省が設置・運営</li> <li>■根拠法は、厚生労働省設置法、雇用対策法、職業安定法</li> <li>■専門援助部門において、就職を希望する障害者に対する、職業相談や<b>職業紹介、職業訓練のあっせん</b>などを実施</li> <li>■就職後の職場定着・継続雇用などの支援を実施</li> </ul>
	※就労支援ネットワークでは、 <b>作業訓練や職場実習を通じて</b> 、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を <b>一定期間</b> にわたって計画的に行い、 <b>企業に送り出す役割</b> が求められている	※就労支援ネットワークでは、 <b>就職の前後を問わず</b> 随時必要な支援を <b>生活面も含めて行う</b> ことや、就労移行支援事業所を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、 <b>個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割</b> が求められている。	※就労支援ネットワークでは、送り出し機関などから支援を受けていない障害者を就職前段階から <b>適切な支援機関につなぐ役割</b> が求められている ※一般窓口での対応として、障害者向けの <b>専門支援</b> を希望しない人に対して、 <b>専門的就労支援ナビゲーター（若年コミュニケーション能力要支援者プログラム）</b> による支援が行われている

各機関の役割として特徴的なものを太字で示した

出所：榎本ら（2018）「発達障害者の就労支援の実態と支援体制の充実に向けた課題」 p399.

(7) 活用できる制度の一部（本人・事業主）

○若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者（34歳以下）について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者についても、きめ細かな個別相談、支援を実施している。発達障害者のなかには、いまだ発達障害であることを公表せずに定型発達者として就職したい者もいる。しかしながら、何らかの支援が必要なため、一般相談窓口で相談・支援を行う際に就労支援ナビゲーターという職種が配置されているハローワークがある。就労支援ナビゲーターは個別的支援を行うため、障害を公表せずに就職したい人にも対応可能である。具体的には、カウンセリング、求人開拓、面接・同行、事業所見学、対人技能トレーニングなどが行われる。一方、障害をオープンにして就職したい人には、ハローワークの障害者専門窓口での相談・支援を受けることができ、その後、地域障害者職業センター等の就労支援機関との連携による支援が行われる。また、いずれにおいてもハローワークの発達障害者専門指導監による指導・助言を受けることが可能である（図1.4.2）。

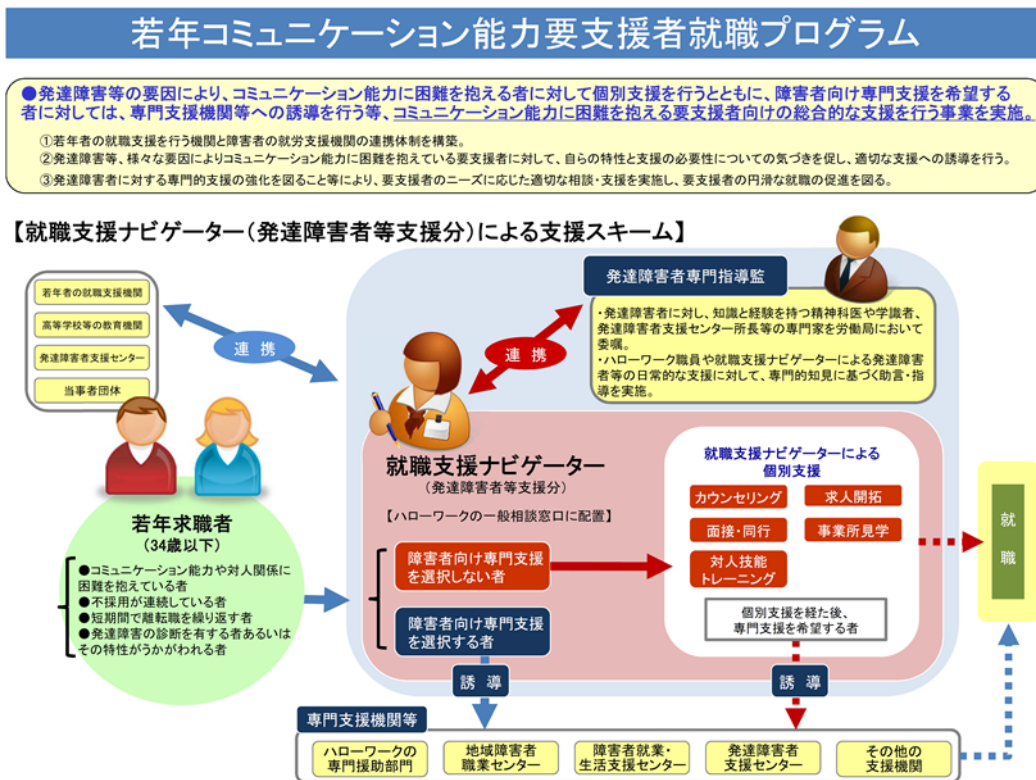


図1.4.2 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム（出所：厚生労働省）

## ○発達障害者に対する体系的支援プログラム

ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、発達障害者の社会生活技能、作業遂行能力等の向上を目的とした「発達障害者就労支援カリキュラム」を含む職業準備支援（就職又は職場適応に必要な就業上の課題の把握とその改善を図るための支援）と求職活動支援、および関係機関との就労支援ネットワークの構築に向けた取り組みを体系的に実施している。具体的には、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションの実施と、障害者職業総合センターにおける技法開発の成果を活用した発達障害者に対する専門的支援を提供している（図 1.4.3）。

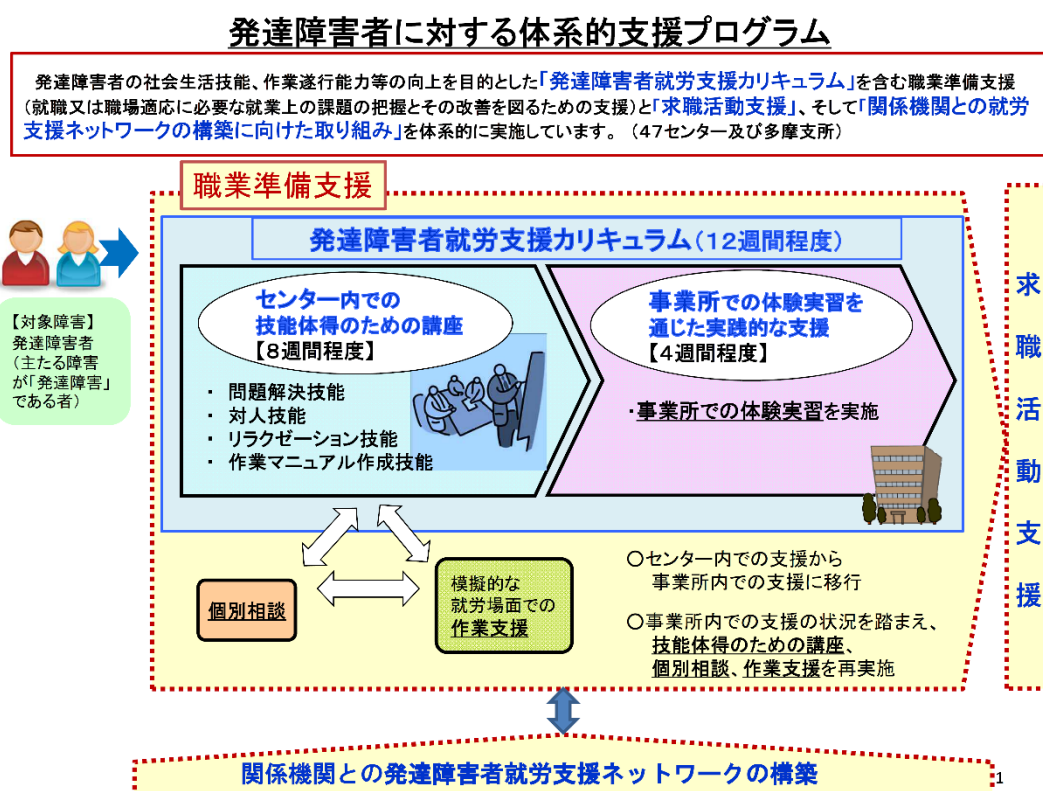


図 1.4.3 発達障害者に対する体験的支援プログラム（出所：厚生労働省）

## ○発達障害者雇用トータルサポーター

2018（平成30）年4月から13地域のハローワークの専門援助部門に発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者の求職者に対してはカウンセリング等の就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対しては専門的な知見に基づき発達障害者の雇用における課題解決のための相談援助や個別定着支援等のアウトリーチによる支援を実施している。必要に応じて、地域障害者職業センターへの支援依頼や発達障害者支援センター等の機関と連携して支援を展開する（図 1.4.4）。

## 発達障害者雇用トータルサポーター

### 概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、発達障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

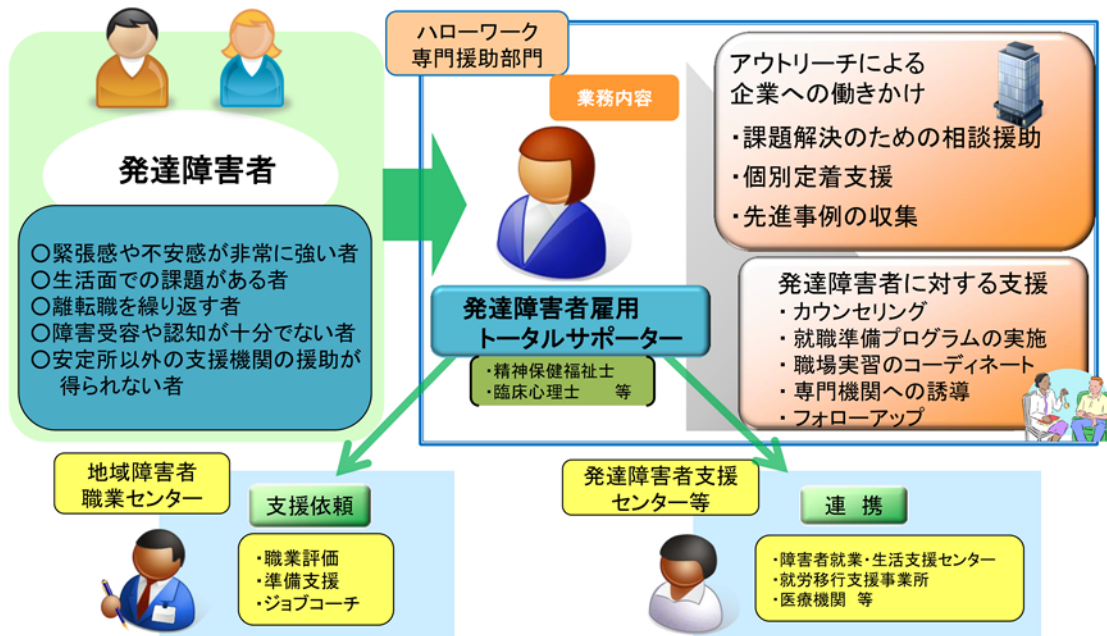


図 1.4.4 発達障害者雇用トータルサポーター（出所：厚生労働省）

### ○特定求職者雇用開発助成金（発達障害者コース）

2017（平成29）年4月より、従来の発達障害者雇用開発助成金が特定求職者雇用開発助成金（発達障害者コース）に名称変更された。ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により発達障害者を継続して雇用する労働者（一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、賃金の一部を助成する制度である。雇い入れから6ヶ月後にハローワーク職員等が職場訪問を行う。大企業には1年間50万円（短時間就労<sup>21</sup>30万円）、中小企業の場合は2年間にわたって120万円（短時間就労80万円）が支給される。

また、中小企業においては、障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約4分の3を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、初めて身体・知的・精神障害者を雇用して法定雇用率を達成し、職場定着が図られた場合に、助成金を支給する「障害者初回雇用コース」も設けられている。

<sup>21</sup> 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいう。

## ○トライアル雇用・トライアル雇用助成金

通常の「障害者トライアルコース」と、精神障害や発達障害といった障害特性により、直ちに週20時間以上の労働時間での就業が困難な人に対する「障害者短時間トライアルコース」がある。職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、原則3ヶ月間の試行的雇用を通して能力や適性の確認を行いやすくする制度である。とりわけ発達障害者の場合、実際の職場で働けなかつた課題が明らかになることが多く、一定期間の見極めをすることでミスマッチの防止につながるという利点がある。そして、職場実習とは異なる雇用であるため、本人には賃金が支給され、雇用主にはトライアル雇用助成金が支給される。精神障害者の場合は、その雇用を促進するねらいからトライアル雇用期間を最長12ヶ月とすることができる。「障害者短時間トライアルコース」については図1.4.5に概要を示す。

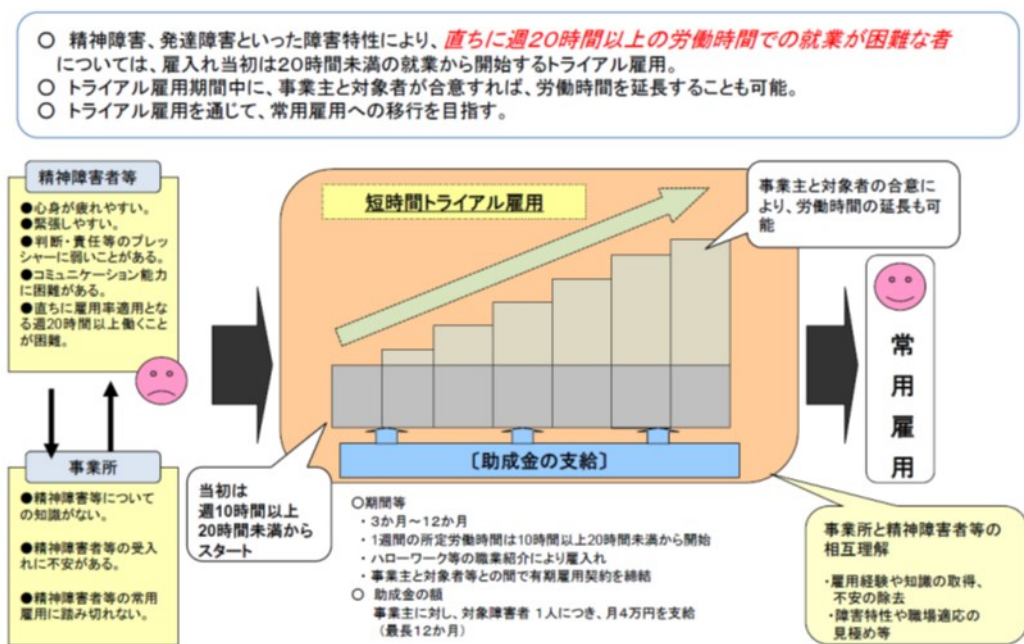


図1.4.5 トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の概要（出所：厚生労働省）

## ○精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

精神・発達障害のある人が安定的に働き続けるためのポイントの1つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性を理解し、ともに働く上での配慮があること」であるが、企業で働く一般従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的である。

そこで、職場において精神・発達障害のある人が働きやすい環境づくりを実現するため、ともに働く一般の労働者を対象に、障害についての正しい知識と理解をもって、職場での応援者となる精神・発達障害者しごとサポーター養成講座が2017（平成29）年秋より全国各

地で開催されている。

さらに、事業所で発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発周知事業を実施し、実習を通して発達障害者の雇用経験がない事業主に対する理解・啓発・雇用促進を目的としている。期間は10日間程度の実習であるが、企業が発達障害者の特性を体験的に理解するために有効な事業である(図1.4.6)。

**精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要**

**内 容** ◆「精神疾患(発達障害を含む)の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント(コミュニケーション方法)」等について

**メリット** ◆精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。

**講座時間** ◆90～120分程度(講義75分、質疑応答15～45分程度)を予定

**受講対象** ◆**企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能**  
※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。  
※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈(数に限りあり)。

**実 績** ◆実施回数:992回、養成者数:34,018人(平成30年3月末時点)

ハローワークから講師が事業所に出向く、出前講座も実施。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能。

図 1.4.6 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(出所:厚生労働省)

### ○就労定着支援事業(すべての障害種で利用可)

障害者総合支援法の改正により新設され、2018(平成30)年4月から開始された制度である。それまでも就労後の定着支援は、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所などが行っていたが、これに加えて独立した福祉サービスとして創設されたものである。対象者は、就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練などの利用を経て一般就労に移行した障害者で、就労に伴う環境変化により就業面・生活面の課題が生じている者であって、一般就労後6ヶ月を経過した者とされ、最長で3年間のサービスを受けることができる。

具体的には、就労の継続を図るために、日常生活面や社会生活面の課題の把握、企業や関係機関などとの連絡調整、必要な相談、指導、助言、支援を行うものである。

これまでみてきたように、障害者全般向けの支援に加えて、発達障害者に特化した支援の制度やサービスが整備されてきており、多様な機関が他機関と連携や役割分担をしながら、必要な制度や専門支援を実施・利用して、発達障害者の就職に向けた支援を行っていることが確認された。また、それらの機関は、就職後においても必要に応じて他機関と情報共有などの連携をして本人や企業へのフォローアップを丹念に行っていることがわかる。

## 第2章 自閉スペクトラム症（ASD）者の就労及び雇用の現状

---

### 1. 発達障害とは何か

#### (1) わが国の「発達障害」の概念の変遷

本章では、就労及び雇用を軸として発達障害の概況を把握した上で、本研究の対象として比重が高い自閉スペクトラム症（ASD）について整理する。

障害者雇用促進法上、発達障害者は、療育手帳を取得している場合は「知的障害者」、精神障害者保健福祉手帳を取得している場合は「精神障害者」、いずれの手帳も取得していない場合は「その他障害者」<sup>22</sup>として集計されるため、統計的に実態を捉えにくい面があるが、毎年公表されているハローワークを通じた障害者の雇用件数の推移では、精神障害者の就職件数の伸びが2009（平成21）年度から2019（令和元）年度の10年間で約5倍<sup>23</sup>に伸びており、この数の一定割合に発達障害者が存在すると推察できる。しかし、一口に発達障害といっても状態像は多様であり、医師・福祉・教育の専門家であっても全体像を把握することが難しく、その範囲についても混乱がみられる（志賀, 2016）。たとえば、以下のような当事者による「大人の発達障害」に関する座談会<sup>24</sup>での語りがある。

「発達障害は一人ひとり違いすぎて、発達障害はこうですか、発達障害に合う職業はと言われると、本当に困ってしまいます。＜中略＞いまだに発達障害をひと塊にして見る考え方で管理、対処しようとする人が多くて、一人ひとりを見る訓練というのができていないのではないかと感じます」

「医学的に困っているということと、環境的に困っていることというのは違うような気がします。特性が同じでも、家族がケアしてくれるかしてくれないか。会社に理解があるかないか。生育歴がどうかといったことで、随分困難性は変わってきます。」

前者は、近年のステレオタイプな発達障害に対する捉え方の広まりと、それが1人ひとり多様性をもつ人としての理解や対応を難しくしている実状を、後者は、周囲の環境状況や本人のこれまでの経験によって、その困難性は大きく変化することを表している。

「発達障害」は、胎生期に起因する脳の機能障害に基づく生まれつきの障害の総称であり、

---

<sup>22</sup> 雇用義務の対象に含まれず、実雇用率に算定対象にはならない。

<sup>23</sup> 2009（平成21）年度19,929人、2019（令和元）年度49,612人（厚生労働省：令和元年度障害者の職業紹介状況等）。

<sup>24</sup> 精神科治療学（2017）32(12)：1549-1559に掲載された、発達障害当事者の女性2名と支援者の医師2名による大人の発達障害に関する近年の動向や、発達障害の人たちに対する支援のあり方について考える座談会（2017年8月4日 於・アルカディア市ヶ谷私学会館）。



単一の障害を指す概念ではない。しかし、「発達障害」という用語が何を指すのかは常に議論の中にあり（石黒, 2019）、その使用において混乱があると考えられることから、まず、わが国における用語としての「発達障害」の歴史について志賀（2015b）を参考に3つの時期に分けて整理を試みる。

### 【第1期：輸入された用語】

「発達障害（developmental disability）」という用語は、1960年代前半に米国の法律用語として誕生し、医療的な診断名とは異なり、福祉や教育の制度上の用語として活用されてきた。1971年の米国における法律上の定義は、「18歳前に精神遅滞に近い神経学的状態にあり、その障害は恒久的あるいは長期に継続するものと思われ、そのためその個人にとって重大な不利益をこうむるもの」と記されており（宮本, 2012）、現在のわが国の知的障害の定義に近いものであった。発達障害を字義通りに解釈すれば、「発達上」の「障害」全てを包含する状態であり、知的障害に加えて生得的な運動発達障害（脳性マヒ等）なども含む広い障害概念として当時は認知されていた。こうした考え方は、かつて日本精神薄弱研究協会という知的障害を主な研究対象とする学会が、1979（昭和45）年に自閉症の処遇をめぐる議論のなかで知的障害に共通する症状が少なくないことから両者を包む用語として、さらに重度・重複障害や情意機能、特殊学習機能などの障害も位置づけるものとして「発達障害」を提唱し（2018, 管野）、機関誌の名称を「発達障害研究」としたことも影響していると考えられる。このような知的障害を含むさまざまな発達上の障害の上位概念としての用語から外れるきっかけとなったのが、2005（平成17）年4月に施行された発達障害者支援法である。

### 【第2期：発達障害者支援法の制定】

発達障害者支援法の制定によって、わが国においても発達障害をもつ人に対する政策上の位置づけが制度的になされた。発達障害者支援法には、発達障害に関する基本的な考え方として、以下の5点が示されていた。

- ①早期発見と適切な診断、適切な療育や教育と環境調整を行うことにより、社会的機能を高め、困難を改善する効果が期待できる
- ②幼児期から成人までの各ライフステージを考慮した連続的な支援が必要である
- ③診断や訓練の手法は未だ確立していない
- ④法に規定されていないために施策が整備されていない
- ⑤支援モデルが必要

これらのことを鑑みて、法の成立後は、発達障害と診断された者においては、全ての年齢段階に応じて適切な教育的支援や教育上の配慮、また、学校卒業後の就労等の支援の対象となると明記された。その経緯を紐解くと、1993（平成5）年の心身障害者対策基本法の改正により、新たに障害者基本法が誕生し、その第2条の障害者の定義には「身体障害、精神薄弱又は精神障害があるため、長期にわたり日常生活または社会生活に相当な制限を受ける者」と明記された。法案成立に際して国会では「てんかん及び自閉症その他の発達障害を有する者並びに難病に起因する身体又は精神上的障害を有する者であって、継続的に生活上

の支障があるもの」に関して障害の範囲とするよう附帯決議が付けられている。これを機に、障害者基本法の定義の「制度の谷間にある障害」への対策が検討されることになった。

谷間対策の1つが、2001（平成13）年に旧文部大臣に提出された「21世紀の特殊教育の在り方について（最終報告）」である。その報告書には、特別な教育的支援を必要とする児童生徒として「学習障害児、注意欠陥多動性障害（ADHD）児、高機能自閉症児等通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒等に対する指導の充実を図るためには、その実態を把握し、判断基準や指導方法を確立することが必要であること」と記されている。さらに、文部科学省が2012（平成24）年に全国の小中学校1,164校（児童生徒数5万2272人）に調査した「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果」（2012, 文部科学省）によると、読み書き計算等に困難を示す学習障害（learning disabilities :LD）傾向の児童生徒は4.5%、不注意・多動・衝動性のある注意欠陥多動性障害（attention deficit hyperactivity disorder :ADHD）傾向が3.1%、コミュニケーションや対人関係が困難な自閉症スペクトラム障害（ASD）傾向が1.1%、重複を含め発達障害の特徴を示す児童生徒が約6.5%、通常の小中学校に存在しているという結果が公表されている。

これら時代のニーズを背景として成立した発達障害者支援法は、それまで身体障害、知的障害、精神障害の3分類であったそれぞれの「福祉法」の対象外となっていた発達障害圏にある者を支援対象とし、支援の必要性の根拠を明確にすることを目的として当事者や家族、関係団体からの強い要望をうけ成立へ至ったのである。

発達障害者支援法では、発達障害を「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能障害で、その症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」と定義している（第2条第1項）。自閉症については、知的障害を併存する対象者も含むが、制度の谷間を埋めることが大きな目的であった同法においては「知的障害のない、いわゆる高機能自閉症」が主な対象であると解釈される場合が多かった（志賀, 2015b）。

この法律を機に、身体、知的及び精神の各障害者制度の谷間に置かれ、必要な支援が届きにくい状態となっていた発達障害者が乳幼児期から成人期までの各ライフステージに合った適切な支援が受けられる仕組みの整備が始まった。しかし、この行政的定義による発達障害は、医学的診断による発達障害圏の一部を示しているにすぎない。発達障害という言葉はさまざまな診断名を包括する上位概念である。したがって、法で定める“発達障害”の範囲とは別に、発達障害に分類される多様な診断名が存在している（望月・内藤, 2009）ことに留意しなければならない。

### 【第3期：大人の自閉症スペクトラム】

ところが、全国に発達障害者支援センターが整備され、成人期の相談が増え出すと、その対象者が大きく変化し始めた（志賀, 2015b）。それは、本田ら（2018d）が全国の発達障害者支援センター（分室も含む）91ヶ所に対して実施した大規模調査において、18歳以上の相

談の主訴が「就労」である者は最多の 53.2%で、25 歳～34 歳の年齢層に多く、診断を受けている者の 73.0%が ASD であるという結果からも窺える。

その背景には、2つの要因が考えると志賀（2015b）は述べている。1つは、英国で誕生した「自閉症スペクトラム」という用語が全世界に広がり、わが国の児童精神科医にも定着し始めたことであり、その結果、広汎性発達障害群の概念が広がり、とくに成人期に診断される事例が急激に増えたことである。

もうひとつの要因について志賀（2015b）は、「障害者雇用促進法が改正され、2006（平成 18）年から精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）が雇用率の算定対象となったことである。これにより ASD の診断を受けた人が、障害者雇用率の対象になることを前提に、精神障害者保健福祉手帳の取得申請が増えたことによる」と推測している。前述した障害者基本法が 2011（平成 23）年に改正され、障害の定義に「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他心身の機能の障害がある者であって」と明記されたことから窺える。

そして、施行から 11 年が経過した 2016（平成 28）年、発達障害者支援法は、支援の一層の充実のために初めての大規模な改正に至る。この改正では、国及び地方公共団体に対して、より実効性のある発達障害者支援の実現を求めて、医療・保健・福祉・教育・労働などが緊密に連携して乳幼児期から高齢期まで切れ目のない支援を行うことが定められた。とくに、第 10 条（就労の支援）では第 1 項に「適切な就労の機会の確保」に加えて、「就労の定着のための支援」が追加された。新設された第 3 項においては、事業主に対する正当な評価と雇用の機会の確保、適正な雇用管理が求められることとなった。

また、改正された発達障害者支援法の第 2 条第 2 項及び第 3 項において、発達障害者は「発達障害がある者であって発達障害及び社会的障壁により日常生活又は社会生活に制限を受けるもの」とされた。さらに、その「社会的障壁」とは、「発達障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」を指すとしている。この改正により、支援を考えるうえで焦点となるのは、発達障害者の「日常生活」や「社会生活」に制限を与える環境状況であることが明確になったと考えられる。

## (2) 発達障害の診断に関する動向

発達障害を含む精神疾患の診断には、米国精神医学会（American Psychiatric Association:APA）による「精神疾患の診断と統計の手引き第 5 版（2013）」（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition:以下、DSM-5）や世界保健機関（以下、WHO）による国際疾病分類（International Classification of Diseases and Related Health Problems:以下、ICD-11）といった医学的診断分類が用いられることが多い。

2013（平成 25）年 5 月に発表された DSM-5 では診断分類として 22 のクラスターが設けられた。その冒頭に「神経発達症群／神経発達障害群」が位置付けられ、下位カテゴリーとして全般的な知的発達の遅れを示す「知的能力障害」、言語を中心としたコミュニケーション

機能の異常を示す「コミュニケーション症群」、対人関係の調整機能の異常と興味・行動のパターン化傾向を特徴とする「自閉スペクトラム症 (ASD)」、行動・衝動・注意の制御の異常を示す「注意欠如・多動症 (ADHD)」、読字・書字・計算のいずれかの領域の相対的機能不全を示す「限局性学習症 (SLD)」などが、発達障害に含まれる代表的な類型概念である (表 2.1.1)。これについて神尾 (2014) は、わが国で定着している「発達障害」とほぼ同義となったと述べている。

しかし、滝川 (2007) は、診断基準に基づくとしても『発達障害』と『定型発達 (いわゆる正常発達)』との違いは、その発達の歩みの早い遅いとその結果到達した発達水準の高いか低いかの違いである。この違いは連続線上の相対差に過ぎないため、定型発達と発達障害との間には、虹の赤と橙との間に線が引けないのと同じく、絶対的な境界線は引けない。発達障害の診断とは本当は、線の引けないものにあえて人為的・社会的な約束としての線を引くことである」という発達障害に内在する問題を指摘し、社会的 (共同的)、関係的な世界においては、その判断に大きな幅や曖昧さが生じる点に診断の難しさがあるとしている。

また、発達障害圏の1つである自閉症については診断名が ASD にまとめられ、定義する症状が従来の「①社会性の障害、②コミュニケーションの障害、③常同的・限定的な行動」の3つから、表 2.1.2 のように「①社会的コミュニケーションの障害、②常同的・限定的な行動」という2つに変更されている (清水, 2014; 桑原・加藤・佐々木, 2014)。そして、これらの症状は、発達早期に存在する生来性のものであり、社会的、職業的、その他の重要な領域で臨床的に意味のある障害を引き起こし、症状や経過に加えて、学校生活や職業生活などの社会生活において支障をきたしているということが診断の要件となっている。このため、本田 (2017a) は、DSM-5 における ASD (および ADHD) は、純粋な生物学的類型概念とはいえ、社会学的な要素を含んでいることに留意が必要であると述べている。

さらに、発達障害の定義に記載されている症状は、幼児期から学童期が最も典型的であり、成長とともに非典型的となることが多く、成人期には、表面的な行動だけでは診断が困難なことも珍しくない。特に大人の発達障害の診断には、発達障害であるか否かではなく、「発達障害の要因がどの程度その人の精神状態および生活の質に影響を及ぼしているか」という視点が必要である (本田, 2017b)。また、DSM-IV までは診断基準になかった「感覚入力への敏感性または鈍感性、あるいは環境の感覚状況における通常でない興味」の項目が付け加えられたことと、ASD と ADHD の併記が認められたことも特筆すべきであろう。このため、従来の基準で診断された人と新しい基準で診断されることになる人がおり、当面、改訂前後の診断名が混在することとなっている。

一方、ICD は、WHO に加盟する国が疾患統計を報告する際に用いることが義務づけられている診断基準であり、2018 年 6 月に第 11 回改訂版 (ICD-11) が約 30 年ぶりに公表された。自閉スペクトラム症は、従来の ICD-10 では主に広汎性発達障害 (pervasive developmental disorders) に分類され、小児自閉症や非定型自閉症、アスペルガー症候群などの下位分類が記載されていた。しかし、ICD-11 では DSM-5 と同様に、「神経発達症群／神経発達障害群」

を新しい疾患群として分類している。

しかしながら、診断名に対応する治療法や対処法は未だ確立していない現状がある。佐々木ら（2015）によると、発達障害は行動特徴を根拠に診断を下しており、生物学的に非常に不均質な疾患群であるといわれるように多様な状態像をもつ。そのため、診断名から対象者の個別性を捉えることは難しく、医療機関を受診する者は、診断のための情報収集のために多様な方法（ウェスクラー知能検査、脳波・頭部画像検査、生育歴や家族歴の聴取等）によって特性が把握されることが多い。そして診断されたのちに、個々の状態像に応じた適切な治療および支援が、保健医療、保育や教育、福祉、労働など様々な領域で展開されていくことになる。

表 2.1.1 DSM-5「神経発達症群／神経発達障害群」の下位カテゴリー（下線部筆者）

知的能力障害群
コミュニケーション症群／コミュニケーション障害群
<u>自閉スペクトラム症／自閉スペクトラム障害群</u>
注意欠如・多動症／注意欠如・多動性障害
限局性学習症／限局性学習障害
運動症群／運動障害群
他の神経発達症群／他の神経発達障害群

表 2.1.2 自閉スペクトラム症（ASD）の診断基準（DSM-5）

<p>・以下の A、B、C、D を満たしていること。</p> <p>A: 社会的コミュニケーションおよび相互関係における持続的障害（以下の 3 点で示される）</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 社会的・情緒的な相互関係の障害。</li><li>2. 他者との交流に用いられる非言語的コミュニケーション（ノンバーバル・コミュニケーション）の障害。</li><li>3. 年齢相応の対人関係性の発達や『維持の障害。</li></ol> <p>B: 限定された反復する様式の行動、興味、活動（以下の 2 点以上の特徴で示される）</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 常同的で反復的な運動動作や物体の使用、あるいは話し方。</li><li>2. 同一性へのこだわり、日常動作への融通の利かない執着、言語、非言語上の儀式的な行動パターン。</li></ol>
---

3. 集中度・焦点づけが異常に強くて限定的であり、固定された興味がある。
4. 感覚入力に対する敏感性あるいは鈍感性、あるいは感覚に関する環境に対する普通以上の関心。
- C: 症状は発達早期の段階で必ず出現するが、後になって明らかになるものもある。
- D: 症状は社会や職業などの機能に重大な障害を引き起こしている。

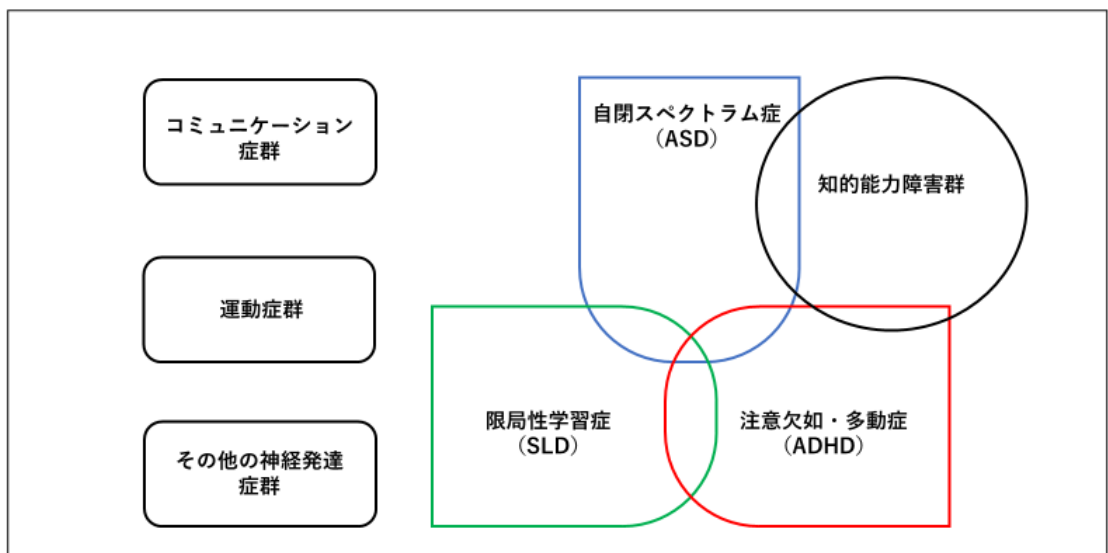


図2.1.1 発達障害：「DSM-5」の分類をまとめたもの（筆者作成）

### (3) 発達障害の特性と困難

発達障害の特徴として、市川（2014）は、①その数の多さ、②外見からの課題の分かりにくさ、③発達障害の存在の境界は明確ではないこと、④外見上は課題が改善したように見えることもあること、⑤家族的背景を持つことがあること、⑥いくつかの発達障害が同時に存在していることは珍しくないこと、の6点をあげ、これらは「個性と疾患のいずれにもあてはまらない特性」と述べている。母数の多さも相まって、②や③で指摘されるような定型発達との境界の曖昧さや障害としての見えにくさは、周囲の理解を得にくくする理由の1つとなっている。さらに、渡辺（2004）が「環境によっては、特異的能力など適応的な属性を持つこともある」と述べるように、置かれた環境によっては適応的な場合があることも、発達障害をわかりにくくしている。つまり、適応的な環境においては発達障害固有の特徴が大きな問題となることは少ないが、問題が顕在化する多くは、環境との摩擦が生じた場合である。こうした特性は、周囲のみならず最も身近である親にも理解し難く、診断の遅れ

や、診断されても自己理解を含めて理解が進みにくいという課題につながる。

発達障害者については自閉症圏にある者の認知的特性を中心として「心の理論の獲得の問題」「弱い全体的統合」、「実行機能の問題」の3つの理論が知られており、これらは結果的に自己中心的、行動の結果を考慮しない、衝動性の高さ、他者の反応を予測できないなどの減少につながる可能性があるといわれる。遠藤・染谷（2012）によると、ASDは生物学的なストレス脆弱性を有しており、ストレスに反応して適応障害をきたしやすいという指摘もある。したがって、発達障害者においては、障害特性を前提とした職業性ストレスの検討が求められると考える。

そして、近年では、ASD児者において感覚刺激に対する反応異常がみられることが多く報告されている。さらに、ASD者の信頼性のある自叙伝の全てに感覚の問題が記述されている（Elwin et al, 2012）こともわかっている。そのなかでも感覚刺激への過反応は特に多く見られる問題である。Kientz & Dunn（1997）は、ASD児の68.8%に「騒々しい音で混乱すること」や「散髪、洗顔、爪切りを嫌がること」等の過反応がみられたと報告している。たとえば、ASD当事者であるテンプル・グランディン（Grandin & Scariano, 1994）は、「誕生パーティーは私にとって拷問にも等しかった。ノイズ・メーカーが突然ポンポン鳴って醸し出す混乱が、私を心臓が飛び上がるほどびっくりさせた」と、聴覚過敏のエピソードを記述している。同じくASD当事者のドナ・ウィリアムズ（2000）も「私は人に近づかれることと触られることが徹底的に嫌いなのだ。＜中略＞人に触れられそうになっただけで、私は猛烈な勢いで逃げ出した」と触覚過敏に苦しんだことを記述している。このような記述が多くある自叙伝から、彼らにとって感覚過敏が非常に深刻な問題であることがわかる。一方で、何かに集中すると他の刺激に対して低反応状態になってしまうこともある。テンプル・グランディンは、「コインや蓋が回転する動きに夢中になっている時は、他には何も見えず、何も聞こえませんでした」と述べている。

こうした感覚異常は、DSM-5やICD-11でもASDの診断アルゴリズムに含まれる主要な症状の1つとされライフステージを通じて存在するが、その表れ方や強さは、成熟や環境、対処スキルの獲得などによって変容すると考えられる。しかし、その反応は本人の意思と無関係に苦痛を伴う形で生じる場合が多く、周囲からは不適切行動として受け止められることもある。周囲の理解の啓発とともに、成長段階に応じて、本人による特性理解と対処あるいは代替行動の獲得を支援することが重要であろう。

また、職業リハビリテーションの臨床現場では、発達障害者の利用者数が年々増加しており（障害者職業総合センター, 2018a）、利用者においては発達障害単独診断ばかりではなく、発達障害のなかでの重複診断や気分障害（双極性障害やうつ）、適応障害、不安障害等の精神疾患を合併する事例も多数あると報告されている。さらに最近では、発達障害者としての利用者のみならず、精神障害者として利用する者において発達障害特性が疑われる場合もあることが臨床現場から聞かれるという。その根拠として、本田（2017b）は、「複数の発達障害が併存している場合、何らかのパーソナリティ障害が併存している場合、内因性精神障

害が併存している場合、そしてストレスやトラウマに起因する身体症状、うつ、不安、強迫、摂食障害、アディクションなどが併存している場合が一般的である」と述べている。神尾（2014）も「精神科医が医療場面で、合併精神障害のない、いわば「まじりつけのない」ASD成人と出会うことの方がむしろ稀である」としている。このような指摘は海外の先行研究でも同様に確認できる。

Hofvander ら（2009）は、IQ が正常範囲の ASD 成人 122 名を対象に精神科的併存症と心理社会的転帰について調査を行った結果、合併精神障害として、気分障害が 53%と最多で、続いて不安障害 50%、ADHD43%という結果を得ている。Lai MC ら（2014）は、ASD を有する児童および成人では実に、約 70%の症例で 1 つ以上の精神科的または身体的依存症が認められることを指摘している。

また、篠山（2017）は、このような精神障害の併存の背景として「ネガティブなライフイベント、社会的支援の欠如、自尊感情の低下はうつ病の発症要因として知られているが、とくに発達障害ではこれらの要因の関与が多いと考えられる」とし、発達障害のある人がその特性に適さない環境に置かれることで自尊感情の低下を招くことが気分変動の起きやすい原因の 1 つであると述べている。

以上のことから、本研究が対象とする ASD をはじめとする発達障害においては、その特性と同様に、併存症と影響しあう可能性を念頭に置いて、適切に評価・把握することが重要であると考えられる。

## 2. 成人期の発達障害

### (1) 支援対象者の状況

近年、就労支援機関を利用する発達障害者が増加傾向にあるなか、その多くは知的障害を伴わない ASD のある利用者であることが明らかにされている（障害者職業総合センター、2017a）。増加の背景には、2006（平成 18）年に精神障害者保健福祉手帳所持者が実雇用率の算定対象になったこと、2011（平成 23）年に同手帳の診断書様式が一部変更され発達障害関連の症状をチェックする欄が追加され発達障害の診断が記載しやすくなったこと、さらには、障害者雇用率の上昇により企業側の障害者雇用への動きが強まったこと等の理由で、障害者雇用での就職を考える発達障害者が増加していると考えられる。反対に、知的障害を伴わない ASD 者の場合、障害者手帳の取得に際して心理的抵抗を抱えるなど、自らの障害特性の理解や受けとめに長く時間を要する事例もある。

第 1 節でも触れたが、本田ら（2018d）が全国の発達障害者支援センター（分室を含む）91ヶ所に対して実施した大規模な 18 歳以上の新規相談者についての実態調査（回収率 81.3%、1,202 人を分析対象）の結果を基に、主なものを図 2.2.1～図 2.2.8 に示した。

新規相談者で、障害者手帳を取得していない者（76.5%）の相談経路は、本人（40.2%）



自らが最多で、次いで関係機関（24.9%）、父母（21.1%）の順となり、相談の主訴が「就労」であるものは53.2%で、25歳～34歳の年齢層に多かった。また、新規相談者のうち既に発達障害の診断を受けている者は50.2%で、そのうち73.0%はASDで、診断時期は就学前が2.2%、義務教育卒業までが8.9%であることから、18歳以後発達障害者支援センターに相談に訪れる人は、診断から年月が浅いか、これから診断を受ける人であることがわかる。さらに、現在の所属として一般雇用（39.3%）と特になし（専業主婦含む：34.3%）の2つが特に多く、障害者雇用や障害福祉対象者は少ない。最終学歴は大学が最も多く（33.8%）、次いで高校（26.9%）で、現在在学中（10.6%）の相談もいることから、この割合より潜在的には高学歴になることが推測される。

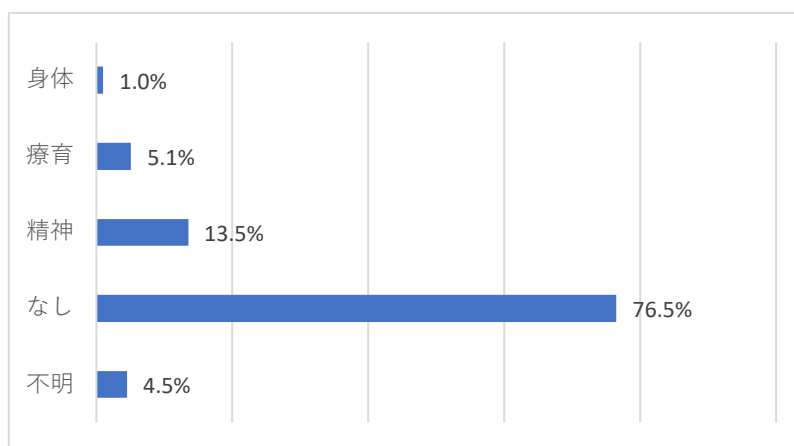


図 2.2.1 障害者手帳の取得状況 (n=1202、複数回答)

出所：本田（2018d）らの調査を基に著者作成

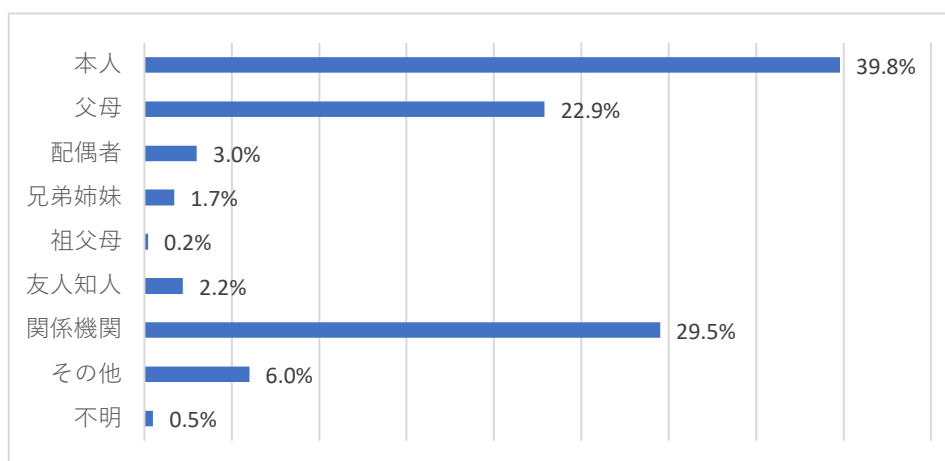


図 2.2.2 新規相談者の紹介者 (n=1202、複数回答)

出所：本田（2018d）らの調査を基に著者作成

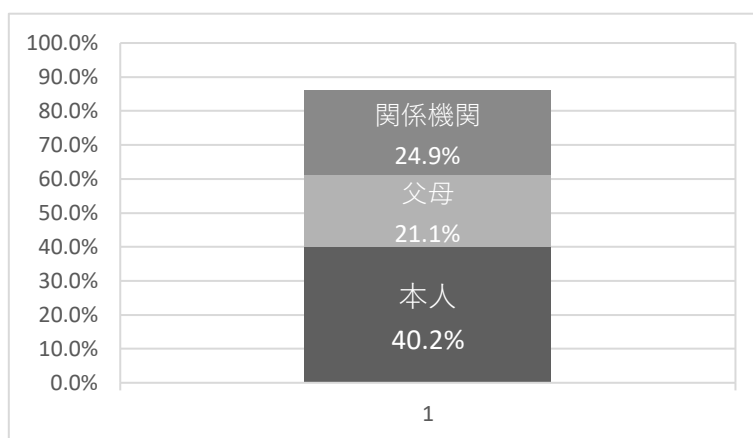


図 2.2.3 障害者手帳を取得していない者と紹介者のクロス

出所：本田（2018d）らの調査を基に著者作成

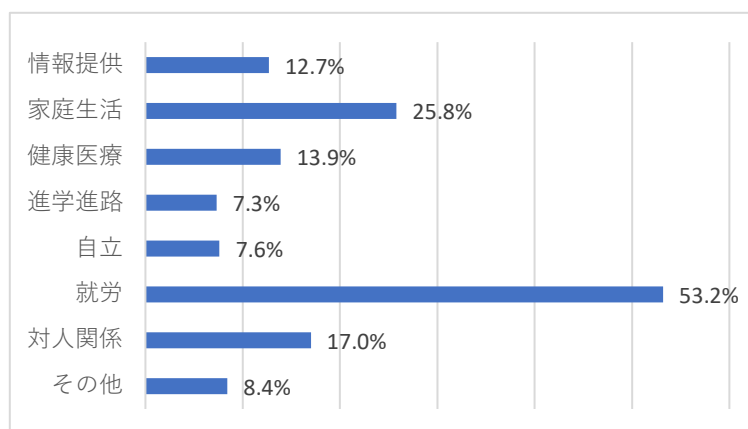


図 2.2.4 相談の主訴 (n=1202, 複数回答)

出所：本田（2018d）らの調査を基に著者作成

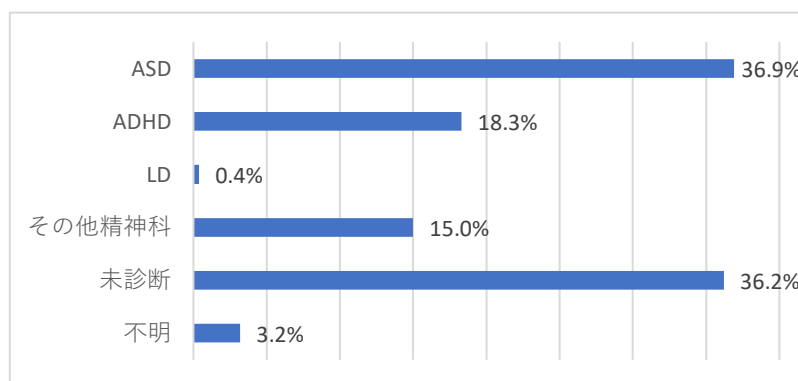


図 2.2.5 診断名 (n=1202, 複数回答)

出所：本田（2018d）らの調査を基に著者作成

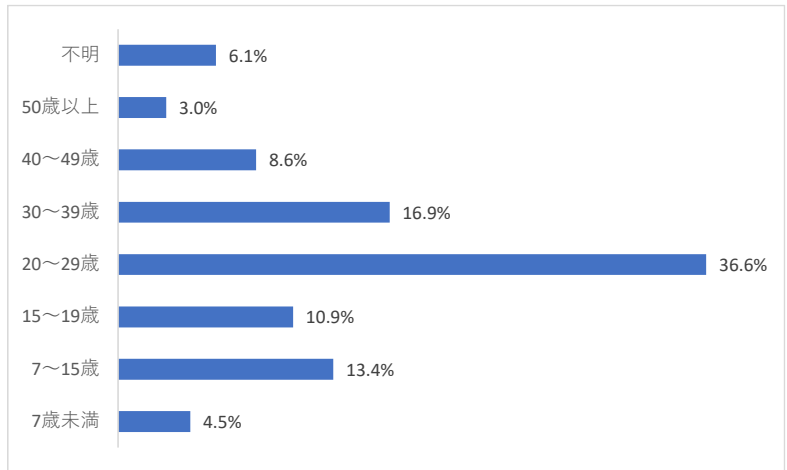


図 2. 2. 6 発達障害 (ASD/ADHD/LD) と診断された人の診断時期 (n=1202)

出所：本田（2018d）らの調査を基に著者作成

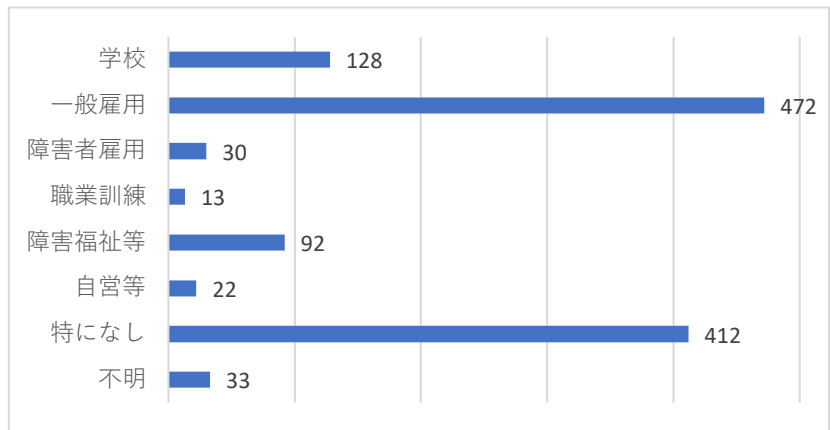


図 2. 2. 7 現在の所属 (n=1202)

出所：本田（2018d）らの調査を基に著者作成

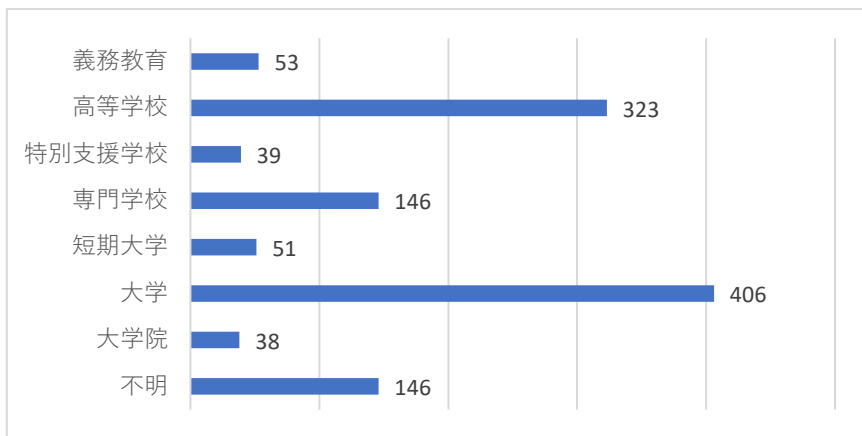


図 2. 2. 8 直近の最終学歴 (n=1202)

出所：本田（2018d）らの調査を基に著者作成

これらの結果から、発達障害と一口に言っても、診断時期、教育歴、職歴、障害受容、手帳の有無など、就労支援の進め方に影響する条件が個人によって大きく異なることが推察される。障害特性の現れ方が比較的穏やかで、家庭や保育・教育機関において保護的かつ比較的穏やかな養育環境が提供されていれば、青年期まで家庭や学校等における心理・社会的に良好な適応状態を保つことができる。しかしながら、社会生活に移行したのちに、生活のしづらさが表面化して特別な支援が必要となる事例が少なくないことがわかる。とくに、普通教育や高等教育の経験者が調査対象に多く含まれ、成人期における発達障害者の職業的予後が厳しい状況を読み取ることができる。

一方、2019（令和元）年に日本学生支援機構が行った大学（短期大学、高等専門学校を含む）に在籍する発達障害学生の調査の中では、SLD（限局性学習症・学習障害）が231名、ADHD（注意欠如多動症・注意欠陥多動性障害）が1,883名に対し、ASD（自閉スペクトラム症・自閉症スペクトラム障害）は3,781名と、ASDが最も多く全体の64.1%を占めている。さらに、そのASDのある大学生等の就職率は2019（平成31）年3月31日現在540人中205人（38.0%）で、すべての障害学生の就職率が56.8%であるのに比べて少ない割合となっている。

医療現場からも、発達障害の特性がありながらも思春期以降まで適切な配慮を受けておらず、生活の中でさまざまなストレスを経験し、成人期になって初めて受診する事例が多いことが指摘されている（本田, 2017b）。これらの原因として、障害者職業総合センター（2017a）によるヒアリング調査の結果において、「就職活動時や就職後の就労場面での失敗経験」によって相談に至る事例が多いことや、その背景として「発達障害に関する情報が広まったこと」と「早期診断を受けた者が就職する年齢を迎えて就職支援の問題が発生していること」が把握されている。同調査では、ASD者の就労を支援する上での課題を知的障害の有無別に尋ねた結果、知的障害を伴わない事例では、「自分の特性の理解・受容」、つまり障害の受入れや自らの得意不得意の理解、診断を受けることなどが課題となることが1, 2番目に多くあげられていた。これは、知的障害を伴う事例と比較して有意に多く、知的障害がない事例は大学等の高等教育機関に進学している者も多いであろうことから（志賀, 2010）、自らの障害特性を自覚し、受入れ、必要に応じて障害者雇用の道を選択するのは容易ではない状況が推察される。その他の課題には「コミュニケーション」についても多くあげられており、知的障害を伴わない場合であっても、就労上で直面する課題は少なくないことが示唆される。その一方、障害があることが必ずしも生活困難として直結しない事例もあり、統計上に現れにくいことから、未診断の発達障害者が多く潜在する可能性も推察される。

また、成人期のASD者のQOL（生活の質：Quality of life）について、Van Heijst & Geurts（2014）によるメタ分析では、ASD者のQOLはASDでない者のそれよりも有意に低いことが示されている。知的障害を伴わないASD者に限った場合も同様に、一般群よりもQOLの得点が低くなり（Lin, 2014; Lauren et al, 2017）、わが国においても、成人期のASD者とASDでない一般の成人との比較から、ASD者のQOLが有意に低いという結果を示している。

このような成人期の ASD 者の低い QOL については、不適応行動 (辻井ら, 2014) や、行動上の問題と余暇活動 (Chiang & Wineman, 2014)、日常生活スキル (Kamp-Becker et al, 2010) といった要因との関連が指摘されている。さらに、Kamio ら (2013) では、ASD 者の「高い QOL」と「4 歳以前の ASD の診断」との間に関連が見出されていることから、砂川 (2019) は、成人期に初めて ASD の診断を受ける者の場合には、診断に至るまでに適切な理解や支援を得られなかったことで、より QOL が低くなる可能性を指摘している。

一方で、Renty & Roeyers (2006) による知的障害のない ASD 者の 58 名に対する調査では、受けているサポートの特徴と QOL との関連が示されている。たとえば、物理的、対話的援助等についてどれくらいのサポートが得られるかを測定することによって評価した知覚されたインフォーマルなサポートは QOL と正の相関を示したものの、IQ や ASD の程度とは関連がみられなかった。同じく Tobin ら (2014) は、インフォーマルなサポートが、ASD 者の社会的機能や QOL に関して重要であると述べている。以上のことから、成人期の ASD 者はそうでない者と比べて QOL が低い傾向にあるが、周囲のサポートによって QOL が向上する可能性があることが窺える。

これらの先行研究を概観すると、ASD 者の生涯にわたる見通しを持つうえでは、高等教育、職業生活 (就職・転職)、結婚や子育て、自らの疾病、親の介護等のライフステージごとに生じる成人期固有の心理・社会的問題が存在することに留意する必要があることがわかる。職業生活に移行した ASD 者のなかには、人事異動や同僚上司の退職、机の配置変化ひとつでも混乱が生じ、仕事に負の影響を及ぼす者もいる。多くの発達障害者が離職・転職を繰り返していることを考えると、働く場における問題においては、公的な保健福祉領域の個別相談のみならず、雇用管理上の労働安全衛生面の課題への取組みも鍵となることを確認し、昨今の就労・雇用の動向をみていきたい。

## (2) ASD のある求職者の実態

### 〔障害のある求職者の実態等に関する調査研究報告 (2020)〕をもとに)

ここでは、2018 年度に障害者職業総合センターの研究部門が、ハローワークに新規求職申込みを行った障害者の実態について大規模な全国調査を行い、その基本情報から前職の状況、希望する労働条件等、就職状況まで障害のある求職者の実態を詳細に明らかにするとともに、障害のある求職者が職場で希望する合理的配慮や労働条件等を検討した「障害のある求職者の実態等に関する調査研究 (以下、「求職者の実態調査」という)」の結果から、ASD のある求職者データのみを抽出し、整理する。

調査では、47 都道府県のハローワーク 417 所から 4,962 人分のデータが収集された。その結果、発達障害者 (平均年齢 30.1 歳) は 641 人 (12.9%) で、その内訳は自閉症・アスペルガー等の ASD の診断がある者は 440 人 (68.6%) で最多であり、次いで ADHD が 171 人 (26.7%) であった。

さらに、発達障害と精神障害の重複は 47.9%と約半数を占め、発達障害ありから見た障

害の重複状況は、およそ4人に1人(24.2%)が精神障害を重複していることが明らかとなっている。以下にはASD者440人に対する調査結果を図2.2.9～図2.2.12(いずれも筆者作成)にまとめた。

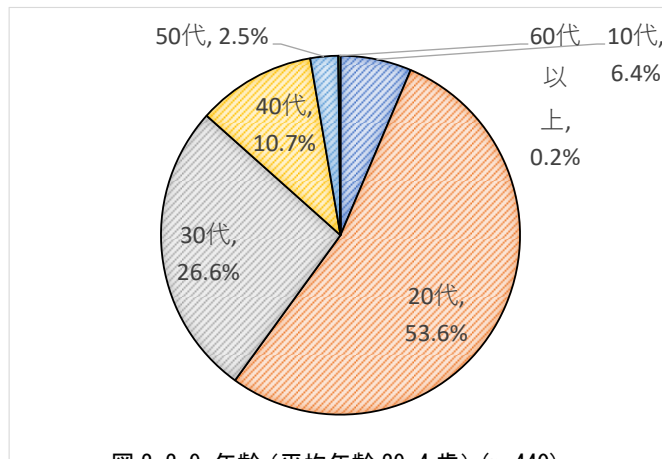


図 2.2.9 年齢 (平均年齢 29.4 歳) (n=440)

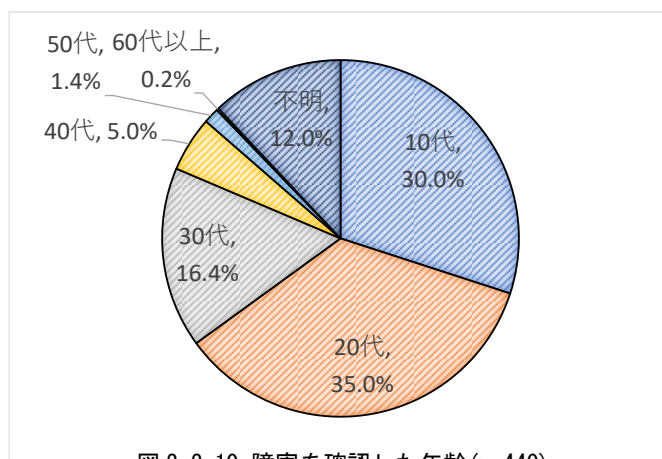


図 2.2.10 障害を確認した年齢 (n=440)

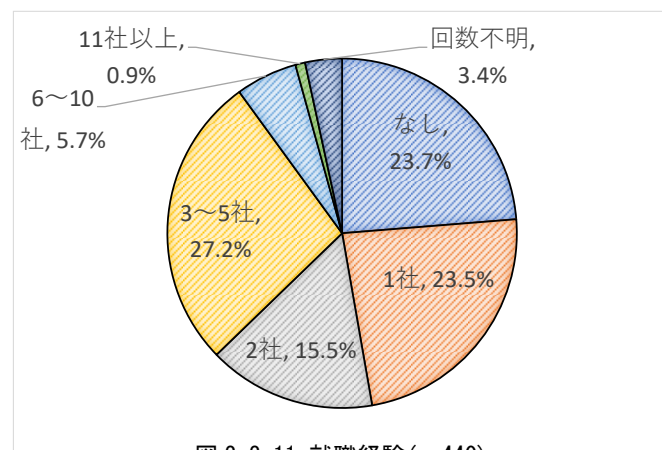


図 2.2.11 就職経験 (n=440)

図 2.2.9～図 2.2.11 から、年代別では 20 代以下が 6 割程度を占め、若年層の求職者が多いことがわかる。また、若年層が多いことと関係して、就職件数なしが 23.7%であった。

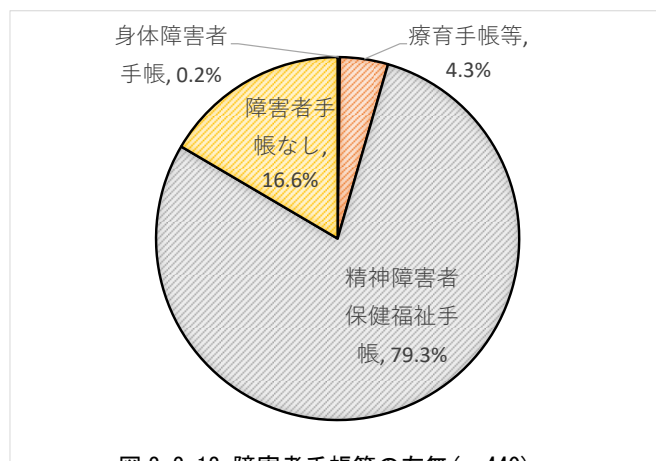


図 2.2.12 障害者手帳等の有無 (n=440)

ASD のある求職者のうち精神障害者保健福祉手帳の取得率は 79.3%で (図 2.2.12)、身体障害 (99.0%)、知的障害 (98.5%) などと比較して低くなっている。ここから、知的障害を併存しない ASD 者が多いことがわかる。

また、離職経験のある ASD 者に対して、前職の離職を防ぐことができたと考えられる配慮 (離職防止配慮) について、主な離職防止配慮項目の ASD 者の選択率を図 2.2.13 に示した。離職防止配慮は、「特になし」と解答したケースを除き、多くの場合、離職した職場において求職者がどのような職場適応上の問題を抱えていたのかを知る重要な手がかりとなると考えられる。発達障害者はコミュニケーションや仕事内容、業務遂行に関することが多くあり、これらについて必要な配慮がないと離職につながる可能性が高まるものとして理解できる。さらに、今後働くにあたって希望する配慮項目 ([希望]) 及び就職した人の現在の配慮項目 ([就職]) を表 2.2.1 にまとめた。

図 2.2.13 ([前職]) と表 2.2.1 ([希望] 及び [就職]) をみると、[前職] では「調子の悪いときに休みを取りやすくする」は 6 番目であったのが、[希望] 及び [就職] では、いずれも 3 番目に順位を上げていることから、当事者は、不調時の休養や通院を含むセルフケアが働き続けるために重要であることを自覚して求めていることがわかる。また、「能力が発揮できる仕事への配置」と「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」については、前職で十分に得られなかったものとして、次の就職に向けて必要とする配慮につながっていることが示唆される。

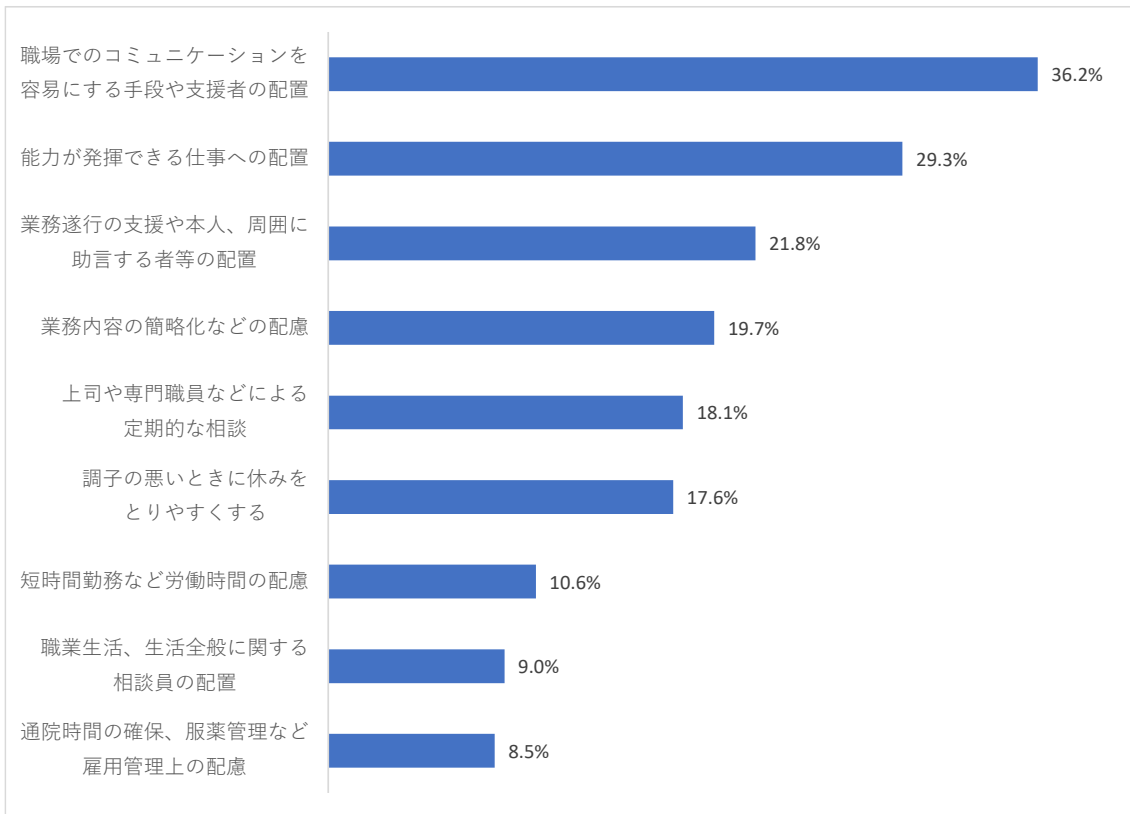


図 2.2.13 [前職]離職を防ぐことができたと考えられる配慮：上位9項目 (n=307)

表 2.2.1 必要としている代表的な配慮項目：[希望]及び[就職]

障害名	[希望]必要としている配慮項目（選択率）	[就職]職場での配慮項目（選択率）
ASD	1 能力が発揮できる仕事への配置（44.4%）	能力が発揮できる仕事への配置（46.2%）
	2 職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置（37.8%）	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(43.0%)
	3 調子の悪いときに休みをとりやすくする（26.4%）	調子の悪いときに休みをとりやすくする（39.8%）
	4 業務遂行への支援や本人、周囲に助言する者等の配置（24.9%）	業務遂行への支援や本人、周囲に助言する者等の配置（32.3%）
	5 業務内容の簡略化などの配慮（21.9%）	業務内容の簡略化などの配慮（21.9%）

出所：「障害のある求職者の実態等に関する調査研究報告書（2020）」より筆者作成



次に、これまで述べてきた障害のある求職者の実態調査データの集計・分析結果と、厚生労働省が事業所を対象に実施した「平成 30 年度障害者雇用実態調査結果データの二次分析」の結果から、障害のある求職者が職場でどのような合理的配慮を必要とし、一方で事業所側ではどのような課題認識をもち、どのような合理的配慮を提供しているか（表 2.2.2）について、両者の現状を概観する。

表 2.2.2 障害別に見た主な必要としている配慮と提供している配慮（上位 5 項目）

障害別	[障害のある求職者] 必要としている配慮(選択率:第1章)	[障害者を雇用している事業主] 提供している配慮(選択率:第3章)
身体障害	調子の悪いときに休みをとりやすくする(29.6%)	短時間勤務等勤務時間の配慮(51.5%)
	能力が発揮できる仕事への配置(29.1%)	通院・服薬管理等雇用管理上の配慮(50.7%)
	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(29.0%)	配置転換等人事管理面についての配慮(48.0%)
	短時間勤務など労働時間の配慮(18.6%)	能力が発揮できる仕事への配置(47.9%)
	作業を容易にする設備・機器の整備(9.0%)	休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮(43.3%)
知的障害	能力が発揮できる仕事への配置(47.2%)	短時間勤務等勤務時間の配慮(50.0%)
	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(36.4%)	能力が発揮できる仕事への配置(46.6%)
	業務内容の簡略化などの配慮(33.3%)	配置転換等人事管理面についての配慮(43.4%)
	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(28.7%)	業務実施方法についてのわかりやすい指示(43.3%)
	調子の悪いときに休みをとりやすくする(20.5%)	通院・服薬管理等雇用管理上の配慮(42.9%)
精神障害	調子の悪いときに休みをとりやすくする(52.7%)	短時間勤務等勤務時間の配慮(52.8%)
	通院時間の確保、服薬管理など雇用管理上の配慮(35.9%)	通院・服薬管理等雇用管理上の配慮(49.8%)
	短時間勤務など労働時間の配慮(28.5%)	能力が発揮できる仕事への配置(46.8%)
	能力が発揮できる仕事への配置(23.4%)	配置転換等人事管理面についての配慮(45.6%)
	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(19.0%)	休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮(41.2%)
発達障害	能力が発揮できる仕事への配置(45.7%)	短時間勤務等勤務時間の配慮(46.6%)
	職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置(39.7%)	能力が発揮できる仕事への配置(43.8%)
	調子の悪いときに休みをとりやすくする(27.1%)	通院・服薬管理等雇用管理上の配慮(42.2%)
	業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置(26.7%)	配置転換等人事管理面についての配慮(40.9%)
	業務内容の簡略化などの配慮(24.0%)	業務実施方法についてのわかりやすい指示(37.9%)

出所：「障害のある求職者の実態等に関する調査研究報告書（2020）」p186

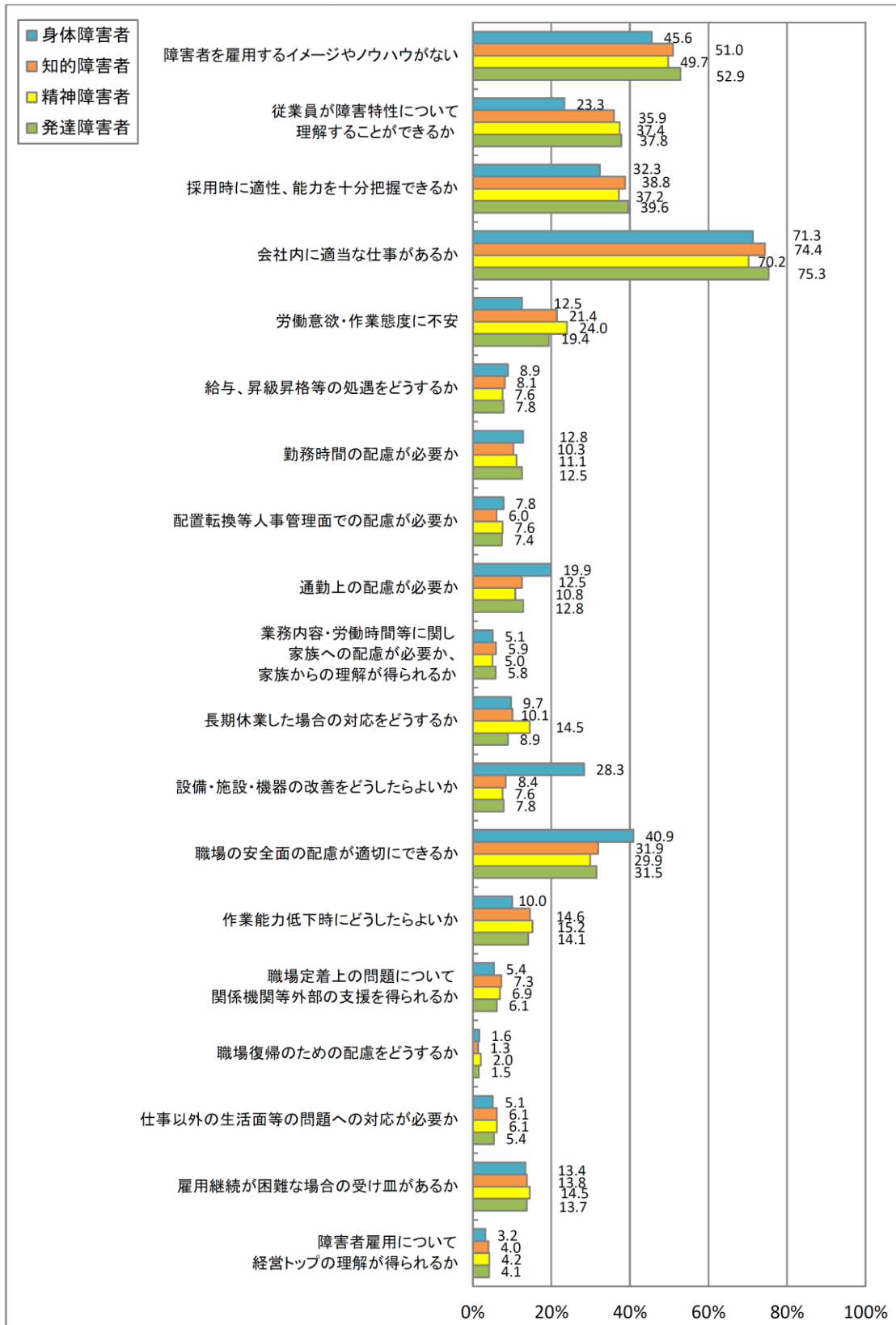


図 2.2.14 雇用するに当たっての課題（複数回答：4 つまで）

出所：平成 30 年度障害者雇用実態調査（厚生労働省 2018）

この2つの調査結果から、障害のある求職者が必要としている配慮項目と、雇用する事業所が提供している配慮項目の選択率の上位5項目を障害別に示したものが表2.2.2である。なお、発達障害については、本章第1節で述べたように、発達障害の下位分類別（ASD、ADHD、学習障害、等）に検討することが望ましいが、平成30年度障害者雇用実態調査では下位分類別に回答を取得していないため、発達障害全体で比較している。2つの調査は、調査対象や調査内容、調査方法も異なっており、直接的な対応関係を論じることはできないものの、障害のある求職者、障害者を雇用する事業所、それぞれの状況を概観して捉えることは可能であると考えられる。

発達障害者が希望する配慮で多いのは「能力が発揮できる仕事への配置」に加え、「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」であるが、現に発達障害者を雇用している事業所でも「従業員の障害理解」や「雇用ノウハウの不足」を課題として認識していることが多く（図2.2.14）、他の障害に比べても、事業所では発達障害の特性に応じた配慮を認識することが難しい実態があり、必要な配慮を理解し実施している事業所が現状では限られることを示していると考えられる。そのため、適切な配慮が提供されるためには事業所への支援の必要度が高い障害種別であることがわかる。筆者は、なかでも知的障害を併存しない身体障害や精神障害、発達障害の方が、就職したものの自らの能力に関係なく、ごく限定的な周辺業務のみを長く課せられるような処遇を余儀なくされたことで仕事の意欲をなくして退職していく現状があることを見聞きしており、「能力が発揮できる仕事への配置」がなされることは就労継続の肝であると考え、本研究で対象とする好事例の実践において高い関心を寄せている。

一方、事業所が提供している配慮では、障害別でも共通して「短時間勤務等勤務時間の配慮」が5割前後と最も多くなっている。障害者を雇用している事業所のおよそ半数が障害状況に応じて過度な負担とならないように勤務時間に配慮していることがわかる。実際に就職したASD者の週の所定労働時間は、図2.2.15のようになっており、実雇用率の対象となる20時間以上から40時間未満の間で、障害を開示して無理のない労働時間を選択して就職する者が多いことがわかる。また、[希望]と[就職]後の両面から見ると、ASDでは、希望でも就職後でも「30～40時間未満」が多いことが明らかになっている。

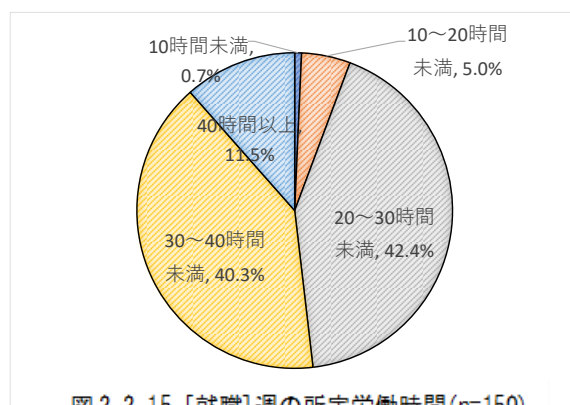


図2.2.15 [就職]週の所定労働時間(n=150)

ここまで、ASD を中心に発達障害のある求職者等の実態を概観するなかで、離職や雇用管理上の課題の背景要因の1つには、その障害特性が関係していることが推察される。今回検討した求職者の実態調査において、発達障害者のうち 68.6%が ASD であったが、ASD には第1節(表 2.1.2)で述べた特性(DSM-5)に加えて、認知上の特徴として、①情報の雑音の除去が困難で、同時に1つのこと(情報や課題)にしか対処できない、②認知や経験の般化ができず、変化に対して強い抵抗がある、③認知したものとの心理的距離が取れず、適切な距離感をもちつつ見通しをもつことができないことも指摘されている(杉山, 2004)。

また、ASD 者の就労上の問題は、それが障害によるものか、性格や意欲によるものかが周囲にはわかりにくく、本人でさえ理解できていない場合もあるなど、個人差が大きい。しかし、彼らが能力を発揮して安定就労を実現するためには、障害特性を含む自己理解を促す支援が重要であることが、複数の先行研究で指摘されている(岩本, 2019、高岡, 2017、向後, 2014、鈴木ら, 2011 など)。この「自己理解」について次で触れておきたい。

### (3) 自己理解の促進支援

米国の職業リハビリテーション専門書である『Foundation of the Vocational Rehabilitation Process』を著した Rubin, S. E. & Roessler, R. T (1978) は、その初版から、「支援において対象となる障害者の自己概念を明らかにし、自己理解(self-understanding)を促進することが必要」と述べている。わが国においても、「自己理解の支援」は、重要な概念として認識されてきた。松為ら(2006)による『職業リハビリテーション学改訂第2版』でも、「自己決定の支援を適切に行うためには、本人の自己理解や職業に関する理解を図ることが必要」であり、「専門家が本人の状態を把握した後、その結果を本人に説明する方法でのみでは自己理解は進まない」と書かれている。これらのことから、「自己理解」を支援することの必要性や重要性は実践現場においても広く理解されていると考えられる。

しかし、知的障害を伴わない ASD 者や中途障害者のような場合、一般の健常者の中で生活してきた期間が長く、就労に必要なスキルを獲得する機会が無かったことが課題となりやすいと推察される。障害者職業総合センター(2018c)による『職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究 調査報告書』によると、とりわけ発達障害者の事例では、当事者が安心してコミュニケーションを取ることができる等の「安心できる環境の明確化」のための支援の提供により、「特性を整理し、対処に繋げる」といった他の障害種に対する支援行動とは異なるアプローチがなされており、その支援行動の特徴には「現状整理のための工夫」、「現状認識の促進」、「情報収集に基づく振り返り」があることが報告されている。

また、向後(2014)は、発達障害者の就労支援の課題を就労準備性の観点から整理し、就労及び就労継続のために予め検討が必要な課題を、①働く意思と働くことへの理解、②自己理解、③生活リズムの管理、④日常生活スキルの獲得、⑤基本的な対人スキルの獲得、⑥基本

的な労働習慣の獲得、⑦作業遂行を支える力の獲得、⑧作業遂行スキルの獲得の8つに分類し（図 2.3.1）、就業体験等を通じた就労意欲の向上と自己理解の深化を支援する仕組みの充実が必要であると述べている。また、高岡（2017）は、ASD 当事者 25 名へのインタビュー調査結果から、「他者参照能力」を高めて、他者と自己の違いを理解し、自分独自の特徴に気づいて自己理解を深めるプロセスを明らかにし、その能力の向上を妨げるものとして「社交不安」が作用していることを示している。

本研究が対象とする知的障害のない成人期の ASD 者は、これまでの教育歴や職歴においても社交不安を強める経験を長年にわたって蓄積させている可能性がある。そのため、自己理解が進まずに困難（人間関係で問題を抱えた、抑うつ状態に陥るなど）に直面している当事者の支援に際しては、職場における社交不安を軽減して他者を参照する機会に職場の支援者（同僚・上司など）が何かしらの関与をすることが必要と考えられる。

以上のことから、成人期の ASD を含む発達障害者の自己理解を促すには、情報の全体像の把握が困難（他者参照）という障害特性をもちながらも、当事者がどの程度の社交不安を抱えているかを丹念にアセスメントするとともに、安心できる環境下で自己肯定感の向上を促すことが、自己理解を進めるうえで重要であるといえる。

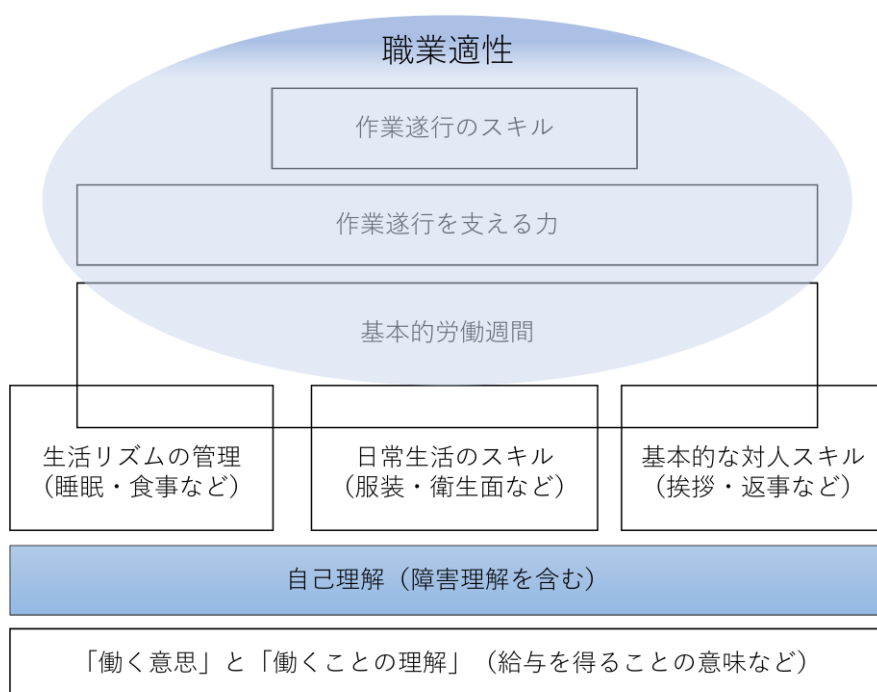


図 2.3.1 就労準備性をめぐる課題の整理

出所：向後（2014）より引用（「自己理解」の強調は筆者）

### 3. 職場の発達障害

#### (1) 障害者が働くことを支援する意味

人はなぜ働くのか。山村(2011)は、その理由を「働かない」という選択肢が認められることにより、「働く」という選択をするにも理由が求められるようになったと述べている。ただ、その問いに決まった答えはなく、中尾(2017)は、その意味や価値は、人によって、環境によって、時代によって変わりゆくとして述べる。杉村(2009)は、働くことは生活や人生のすべてではないにしても、その重要な部分をかたちづくり、単に働くことが人生の多くの部分を占めるというだけでなく、働くことが多くの意味を引き出し、人生に多くの意味を付与するとした。舘(2002)は、働くことは、生活の糧を得るだけでなく、仕事をとおして仲間や他者と協力したり、役割を得たり、社会に貢献したり、社会から受容されたり、自分の能力を発揮することで充実感を感じたり、自己の価値を確認したりすることとした。橘木(2009)は、働く動機の例を、①食べるため、②他人に認められたいため、③働くことによる成果の美を求めるため、④労働には喜びがあるため、⑤余暇の時間を有意義に送れるための糧を得るため等とした。内閣府が働く目的を調査した「国民生活に関する世論調査」(2019)(N=5,492)の結果では、「お金を得るため」が最多で56.4%、次いで「生きがいをみつけるため」が17.0%、「社会の一員として、務めを果たすため」が14.5%、「自分の才能や能力を発揮するため」が8.8%となっており、経済的理由が多数であるが、それ以外の回答もみられる。

このように、働くことで得られるものは、経済的なことだけでなく、心理学的、社会的な面でも意味や価値があることがわかる。にもかかわらず、前述した当事者が「働くこと」の価値を見出せない背景には、現在の労働社会においては、発達障害に起因する生きづらさがある実情や、一方で、私たちが考えて実践する支援が必ずしも当事者のニーズと合致していない可能性を示唆している。

先述した座談会(2017)に参加したASDの当事者からも、

「そもそも就労をしなくてはならないのでしょうか」、「お給料をそんなにもらえなくても自由でいたいという気持ちのほうが強くあります」「働くと怒られて、すぐ辞めさせられるのでつらい。人に喜んでもらい、それでお金がもらえたらいいと、みんなが思っているのです」「働けない人間は存在する価値はないというプレッシャーを感じます」

といった、2000年以降の就労中心の障害者福祉制度や施策のあり方に疑問を投げかける意見が多数聞かれた。舘(2002)は、働くことの意味は障害の有無を問うものではないとしたが、障害により「働くこと」から隔てられがちであればあるほど、その思いは強化されると述べている。朝日(2010)らは、支援対象者の人生観や価値観、そこに至るまでの生活歴と

無関係に「就労できるか否か」によって就労支援が進められがちであるが、生活の全体を見据えながら支援することは、就労の質を高めていくために欠かすことができないと指摘している。さらに、朝日（2009）は、障害者は働く場から排除されてきたことを指摘し、本来的な権利を回復させるという視点が必要であるとする。障害の有無に関係なく、誰にでも一人の人間として働く権利や社会参加の可能性がある、お互いに協力し合える労働の場として創造しなければいけない。就労支援は単なる職と求人者のマッチング作業ではなく、支援対象者の置かれている状況に合わせて、よりよい形で一人ひとりにとっての就労を実現させていく営みである。また、これにとどまらず、職場や地域に理解者を増やし、支援対象者が多様な働き方を実現できる「場」や「協力者」を広げていくことが期待されている。どのような働き方であっても、働くことで日々の生活を自分らしく主体的に送ることが重要であり、「職場で役に立っている」、「誰かに喜んでもらえる」、「お金がもらえる」、この意味や価値を実感してもらえることが就労支援の根幹であると考えられる。

一方、吉川（2019）は、動機づけの視点から、とくに ASD 者の就労を考える際に、「理念への過剰な傾倒」という現象が起こりうることを考慮する必要性を指摘している。たとえば、「みんなと一緒にあるべき」「仕事は完璧であるべき」「人間は働くべき」といった過剰な理念への傾倒が生じることで、必要な配慮や支援を頑なに拒んだり、オーバーワークに及んだりすることは、一時的には就労を支えることもあるが、長期の継続の妨げになりうる（吉川, 2019）事例である。本田（2018a）は、その背景に、成長過程における養育者や教育による強い外圧の存在を指摘し、言葉を字義どおりに捉えがちで、思考を柔軟に切り替えていくことが困難な ASD 者がそのまま受け入れてしまう構造があると述べている。働くことを目的や理念とするのではなく、趣味や消費の楽しみを得るために働くという動機により、人生を豊かにする手段の 1 つとして主体的に就労を選び取ることが重要であると考えられる。

成人期に診断に至る発達障害者に対する就労相談では、実際に相談を進める過程で、診断、自己理解、障害受容、手帳取得など「生き方」全体への支援が必要になることが少なくない（小川, 2011）。小川（2011）は、発達障害の就労相談を 3 つのタイプに整理している（表 2.3.1）。本研究の対象者は、表 2.3.1 の②及び③に該当する者であり、診断、自己理解、障害受容、手帳取得、障害者雇用といった長いプロセスへの伴走が求められる。そして、その対応は、就労支援と労働関係の機関だけでなく、企業、医療機関、教育機関などが発達障害の現状を理解し、障害者雇用対策と一般の若年者雇用対策、さらには居場所作りなど、多様な角度からの取り組みが求められる。

表 2.3.1 発達障害者の就労相談3タイプ（小川, 2011 から著者作成）

①幼少期から認知面の発達の遅れがあり、特別支援教育を経験している人たち

障害認識→手帳取得→障害者雇用が適していることが多い

②義務教育で何らかの不適応を経験しており、学業成績は中程度か下の方。特別支援教育を経験せずグレーゾーンのまま高校から専門学校や大学に進学。高等教育や就職段階で再度不適応を起こす人たち

一定の時間はかかるが、躓きを経験している分、その理由が発達障害と分かると障害を受容し、自分に合った環境や目標設定へ修正できることがある。就労支援では通常雇用か障害者雇用かの判断に迷う。

③学業成績は中程度か優秀で、社会性やコミュニケーションがあまり問題視されずに大学や大学院まで進み、就職活動や就職後に初めて不適応を経験する人たち

プライドが高く、失敗原因の自己認識も少ないため、障害受容や目標設定の変更がききにくい。突然、自己認識の切り替えを求められるため二次的障害の可能性も高い。障害者雇用には切り替えることが難しいが、通常の雇用では本人が能力的に対応可能で、かつ本人が納得できる仕事は限られている。

## (2) 発達障害者の職業的課題

発達障害者の働き方は、その職業能力や障害特性、自己認識の状態などにより、「通常の雇用」、「障害者雇用」、「福祉的就労」など多様な形態をとり、本人の状態や希望に応じて、多様な制度やサービスのなかから選択して利用することになる。

「通常の雇用」とは、通常の職場において周囲に障害を伝えずに非開示で働くことを意味する。非開示の場合、雇用主や同僚は障害のあることを認識していないため、積極的な配慮を期待することは難しい。また、就労支援機関も職場に介入して調整を行えないため、本人に対する支援方法が限定される。

「障害者雇用」は、障害者手帳を提示して法定雇用率のカウント対象として働くことを意味する。障害は開示されるため、非開示の場合より障害に対する理解や配慮は得やすく、就労支援機関も企業との連携をとりやすい。但し、同じ障害者雇用でも、通常の職場で雇用される場合と、特例子会社で雇用される場合では条件が異なる。通常の職場で雇用される場合は、合理的配慮や周囲の理解が得やすくなる反面、障害を周囲に知られることで居心地の悪さを感じたり、仕事が簡単すぎて物足りなかったりと、条件が希望と合致しないこともある。一方、特例子会社で雇用される場合は、障害特性に合った業務の提供、バリアフリー環境の整備、指導員の配置等、障害に対する配慮がスムーズに提供される。その反面、それらの配慮が本人にとっては「障害者として特別扱いされたくない」という心理に影響したり、親会



社に比して給与水準が低かったりすることも考えられる。

そして、「福祉的就労」は、現行の法制度下では障害者総合支援法に基づく就労継続支援 A 型および B 型が該当し、いずれも、サービス管理責任者、職業指導員、生活指導員等の職員が配置され、生産活動と併せて個別の支援計画に基づいて必要な支援が提供される保護的な就労形態である。とくに、本研究の対象者のように知的障害を伴わない事例では、障害を開示せず通常の雇用で働くのか、法定雇用率の対象となる障害者雇用を選択するかは、重要な分岐点となっている。

発達障害者の就労上の課題を明らかにしようとする調査は、「職場改善好事例集（発達障害者版）」<sup>25</sup>から、梅永（2012）が発達障害者を雇用して生じた問題（表 2.3.2）として整理している。ここに示された項目からは、文字の読み書きや多動・衝動性といったものでなく、いずれも ASD によく見られる特性から生じやすい問題であることがわかる。

さらに、一度就職したものの定着できずに離職した発達障害者の離職理由は表 2.3.3 のようになっている。梅永（2014）は、離職理由のなかの項目 1～6 は「簡単な作業ができなかった」「仕事の技術面で追いつけなかった」など仕事そのものができなかったことであり、「ハードスキル」とした。ハードスキルは、機械操作や外国語習得など仕事に求められる能力である。これに対し、まず項目 7～11 は「自分に合わない仕事だった」「仕事がつまらなかった」などは、仕事へのモチベーションが续かずに離職に至ったとみられ、適切なジョブマッチングがなされていなかったことが要因と考えられる。そして、項目 12～18 は、「人間関係で問題を抱えた」「雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった」など対人関係の不具合で離職に至っている。これらの仕事へのモチベーションや対人関係スキルは、仕事に直結しないが対人関係や日常生活能力など職業生活の継続に間接的に影響を与えるものとして、ハードスキルに対して「ソフトスキル」と呼ばれる。ここから、通常の職場で求められるスキルのなかには、発達障害者が元来苦手とするソフトスキルが多く含まれていることがわかる。

同様の報告は国外でもみられ、米国ノースカロライナ州 TEACCH プログラムの援助つき就労部門では、ASD 者の離職理由の 8 割以上がソフトスキルの問題であった。Müller（2003）らも、ASD 者が職場に定着できずに離職する要因に「高機能であるにもかかわらず簡単な仕事をさせられた」「同僚・上司が全く ASD の理解をしていなかった」などを報告している。

そこで、梅永（2015）は、発達障害者の就労上の課題を、「個々の特性に合ったジョブマッチング」「合理的配慮」「職場の同僚や上司の理解」の 3 点であるとし、その課題を解決するために就労現場におけるアセスメントの重要性を示唆している（梅永, 2017b）。ASD 者は、一般化や応用が困難なため、実際の現場でアセスメントを行うことによって、さまざまな作業種の体験が可能となり、その過程で生じる課題が明確になることで、具体的な支援の工夫や合理的配慮の提供について、職場の同僚や上司に伝達できる利点がある。

---

<sup>25</sup> 高齢・障害・求職者雇用支援機構が発行する、発達障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて事業所が創意・工夫して実践している取組を紹介した事例集。

一方、障害者職業総合センターによる『発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究報告書』（2015b）では、発達障害者の職業生活上の課題について、文献調査から抽出された5つの大分類として「業務遂行」、「対人関係とコミュニケーション」、「ルール・マナー」、「行動面の課題」、「自己理解や精神面の課題」が報告されている。

小川（2011）もまた、発達障害のある人は、コミュニケーションや社会性の面で、職場の人間関係に問題が生じやすいと言われるが、その背景には仕事とのミスマッチ、不適切な要求水準、障害特性に合わない職場環境など、仕事と直接かかわる問題が潜在していることを指摘するとともに、支援のプロセスに沿った視点から、職業的課題を「職業意識の形成」「求職活動」「職場における課題」の3点に整理している。

1点目の職業意識の形成については興味や経験が限定される人が多く、現実的な職業意識、職業イメージを形成するには、一定の意図的支援が必要な場合が少なくない。また、経験を振り返ることが苦手で、自分なりの価値観や基準で整理してしまう傾向や、苦手な仕事、職場環境、人間関係を認識する力が弱いことから、繰り返し不向きな仕事に就いてしまうこともある、などがあげられている。

2点目の求職活動については、求職活動の段階で支援者が関与している割合は低く、職業的知識や経験が乏しいこと、求人情報から具体的イメージをもつことが苦手なため、ミスマッチな職業選択をしてしまうことが少なくない。また、ハローワークの活用の仕方、履歴書の書き方、電話でのアポイントの取り方、面接の受け方など、求職活動に必要なスキルが不足していることが多いなどが指摘されている。

3点目の職場での課題として、多様なコミュニケーション場面における対人関係上の問題を抱える事例が多い。また、業務遂行上の課題として、巧緻性や作業の丁寧さ、状況判断や作業の同時並行処理、作業の段取りや手順を考えることの困難といった、業務や職責の変化、人事異動などの職場環境の変化に対応できないなどの例があげられている。

このように、本論文で取り上げる知的障害を伴わないASDは、就労に大きな困難を示し、その困難が広範囲にわたっていることがわかる。場面の状況の読み取りや常識的な振る舞いを苦手とし、融通がきかない、会話のマナーがわからない、などは成人になってもあまり変わらず、年齢不相応として余計に目立つこともある。注意欠如・多動症（ADHD）や精神疾患の合併があると適応の困難がもっとも深刻となるが、その一方で、高い知能でこれらの短所をある程度カバーして、特殊な能力を活かして職業人として成功する人もいる（神尾, 2005）。ただ、これまでの研究では、症状が軽いことや知的能力の高さは、持てる能力を発揮して社会参加できるかという観点（小山ら, 2009）とは無関係であり、個々のニーズに合った支援を受けていることや、支援の早期開始、成人期までの継続した支援があることなど、支援状況が社会参加状況を有意に向上させることがわかっている（神尾, 2009）。

しかしながら、発達障害者への就労支援は、医学モデル的なパラダイムから抜け出さず、専ら定型発達者向けのコミュニケーション様式に適応することを目標とされがちである（熊谷, 2017）。発達障害者への就労および雇用の支援プロセスにおいては、個々の特性

やニーズ、能力を把握するだけでなく、本人の希望と企業の求める能力とのマッチングを適切に行い、本人の変容を第一義とするのではなく、その都度の人的・物的環境を本人に合わせる合理的配慮を行いながら、息の長い就労継続支援が求められる。

表2.3.2 発達障害者を雇用した企業からのコメント

上司や同僚が言ったことが理解できない 相手にうまく伝えることができない 好ましくない言語表現を表し、相手を不快な思いにさせてしまう 曖昧な言動は理解できない 相手の気持ちを無視して自分の好きなことだけをしゃべりつづける 自分勝手な行動をしてしまって、周りから嫌がられる 感情的になりやすく、かんしゃくを起こす 場の空気が読めない人たちが多いため、人間関係に支障を来してしまう
--

出所：梅永（2012）

表2.3.3 発達障害者の離職理由におけるハードスキルとソフトスキル

1 簡単な作業ができなかった 2 自分の能力では手に負えなかった 3 仕事の技術面で追いつけなかった 4 仕事をするのが遅いので向かなかった 5 人より時間がかかった 6 仕事のレベルアップができなかった	} ハードスキル
(不適切なジョブマッチング) 7 自分に合わない仕事だった 8 自分のペースで働けなかった 9 仕事がつまらなかった 10 ストレスと体力的に続かなかった 11 期待に応えようと頑張ったが疲れた (対人関係困難) 12 人間関係で問題を抱えた 13 雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった 14 普通の人の感覚を身につけさせようとされ精神的なダメージを受けた 15 「障害など関係ない、努力してなおせ」と言われ重圧になった 16 会社でいじめを受けた 17 人間関係のややこしさにパニックを引き起こした 18 いじめにあたり、無視されたりした	} ソフトスキル

出所：梅永（2014）

### (3) 発達障害と職業性ストレス

近年、一般の職場におけるメンタルヘルス不調者への問題について、産業保健の観点からはストレスチェック制度<sup>26</sup>等によるスクリーニングを通じた一次予防・未然防止、二次予防としての早期発見、早期対応、三次予防としての復職支援・再発予防が重視されるようになってきている。一般の労働者を対象とする産業保健の領域でも、発達障害は、「職場不適応や難治性うつ病の背景因子の1つ（堤, 2016）」として関係者に認知され始めている。

一方、発達障害者支援法の施行以降、早期発見による児童期・青年期の発達障害診断と治療のみならず、成人期以降の職場不適応によって事例化するケースについての実践報告が増加しているという（障害者職業総合センター, 2018a）。発達障害者については自閉症圏にある者の認知特性を中心として「心の理論<sup>27</sup>の獲得の問題」、「弱い全体的統合」、「実行機能の問題」の3つの理論が知られており、これらは結果的に自己中心的、行動の結果を考慮しない、衝動性の高さ、他者の反応を予測できないなどの現象に繋がる可能性があるといわれる。「ASD は生物学的にストレス脆弱性を有している。生来の社会性障害によりソーシャルスキルが著しく低く、また否定的な自動思考を認めやすいことから、ストレスに反応して適応障害をきたしやすい（遠藤・染谷, 2012）」という指摘もある。

永田ら（2012）は、産業医経験のある精神科医において、発達障害の診断がついた、もしくは疑った事例の対応経験のある者が多く、職域で発達障害労働者の対応をすることは稀ではないという状況を報告しており、メンタルヘルス不全となる労働者を理解する背景に発達障害の視点をもつことの重要性が示唆されている。

渡辺（2015）は、産業医の面接を希望するケースのうち、発達障害の社員の事例を報告し、「発達障害の社員がメンタル不調を招くきっかけは、環境の変化やよき理解者の消失である」として、具体的には「管理能力が問われる場面」や「チームプレイ」、「常識や建前が重視される上司」などをあげている。林ら（2015）と浜田ら（2015）はいずれも「障害特性がストレス脆弱性を高めていること」「背景に生物学的脆弱性がある」ことを指摘する。そのために、心理社会的影響を受けやすいこと、不適応状況が招かれやすいことは重要な課題である。

清水（2015）もまた、具体的な不適応状況として「他者の心情や意図が読めず、その場にそぐわない言動」、「明文化されていない社会のルール理解困難」をあげ、「適切な支援を受けずに成長した ASD の人々は社会生活を送るうえでストレスに曝されることが多く、生来のソーシャルスキルの乏しさや生物学的なストレス脆弱性を持つことから、様々なスト

---

<sup>26</sup> 国の新しいメンタルヘルス対策。2014（平成26）年6月25日に交付された労働安全衛生法の一部を改正する法律により設けられ、2015（平成27年）12月1日から施行された。労働者に対して行う、心理的な負担の程度を把握するための検査や、検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業者に義務づける制度。

<sup>27</sup> 自分および他者の意図・知識・信念・感情といった心的状態を理解したり説明したりする能力を心の理論（theory of mind）と呼ぶ（Premack & Woodruff, 1978）。

レス反応性の病態をきたしやすい」と報告している。

これらの先行研究から、発達障害の特性が背景にあることで、ストレス全般に脆弱であること、不適応が生じやすいことが示された。「社会性およびコミュニケーション障害の特性」「感覚特性」等の障害特性や独特な認知の特性について適切に評価し、その詳細を把握したうえで、その対応の重要性が示唆されていると考えられる。

#### (4) 職場の ASD 者

産業保健の専門医を対象に 2014 年に実施した質問紙調査では、回答者の 62.0%は ASD の診断を受けた労働者で、回答者の 82.0%は ASD の疑いとして対応経験があるという結果であった。これまで述べてきたことから、成人期の発達障害者の支援の中心は ASD 者であり、職場での簡単な配慮で適応する事例がある一方、異動を含む仕事の変更や雇用形態の変更が必要な場合もある。知的障害を伴わず、一見適応しているように見える人でも、本人が抱えている「生きづらさ」は小さくないように感じる一方で、職場側も ASD 者への対応に大きく振り回されていることがあると永田 (2019) は述べている。永田ら (2012) は、職場不適応をきたした ASD を有する労働者に対する産業医の適切な支援方法として、職場で継続的に働いていくための必要な 16 要素をあげた(表 2.3.4)。いずれも重要な観点ではあるが、多様な企業文化があり、各社の事情も異なるため、すべての観点を満たして取り組むことは難しいと考える。また、ASD 者の上司の困惑という視点からみると、障害特性に起因する業務内容の指示や進捗管理に手間がかかること、他の部下や同僚の不満が高まること、引き起こされるトラブルの処理に時間がとられることなどが問題となる(永田, 2014)。

基本的な職業リハビリテーションは、職業カウンセリング(面接相談)、職業アセスメント(職業適性検査)、職業マッチング(職業紹介)、職業トレーニング(職業前トレーニング、OJT)、フォローアップ(職場適応指導)の流れで進められる。知的障害を伴わない ASD 者の場合、面接段階から「一方的に話し続ける」「実際の仕事を知らない割には理想が高い」といった課題が生じるなど、従来のカウンセリングではあまり効果が認められず、職業適性検査でも高い IQ 値を示し、数々の適職にマッチすると評価されるため、ハードスキルのみで実際の課題や支援方略を測りきれない(梅永, 2018)。これらのことから、Hendricks (2010) は、従来の知的障害者等を対象にした職業リハビリテーションサービスでは限界があるため、ASD 者に特化した職業リハビリテーションサービスが必要であると述べている。

本研究では、仕事上の能力を有していても、対人関係の困難や、与えられた業務との不具合や動機の低下などを理由とする離職者が多い ASD 者(梅永, 2017a) が、就労(雇用)を継続している好事例の当事者と職場に焦点をあてている。実際に継続を実現している ASD 者と職場から得られた結果を丹念に分析することにより、ASD 者を含む全ての労働者を受益者とするための有効な取り組みや仕組みの示唆を得るために、インクルーシブな職場環境を考慮しながら本研究を進めていく。

表2.3.4 職場で継続的に働いていくために必要な要素

- 
- 1 本人が自分自身の障害特性について理解していること
  - 2 障害の特性に合った業務であること
  - 3 上司が本人の障害の特性を理解していること
  - 4 同僚が本人の障害の特性を理解していること
  - 5 休憩時間の過ごし方や業務外の人間関係などで問題が生じないような工夫がされていること
  - 6 本人を支援する人が職場にいること
  - 7 本人が理解できるような指導があること
  - 8 職場での不適応が起こった際に早期に対応されること
  - 9 職場での配慮は周囲が納得できる配慮であること
  - 10 多様性を許容する職場であること
  - 11 本人の仕事の成果が適切に評価される職場であること
  - 12 継続した支援があること
  - 13 上司や同僚の中に本人の特性を理解し、支援する人が複数いること
  - 14 本人に業務を指示するもしくは指導する場合は、本人が理解しやすい方法で実施されること
  - 15 必要に応じて、主治医や地域障害者職業センター、発達障害者支援センターなどの専門機関の支援があること
  - 16 必要に応じて、産業保健スタッフの支援があること
- 

出所：自閉症スペクトラムを有する労働者が職場不適応をきたした場合に産業が行う適切な支援方法（2012）

#### (5) 企業への支援 —企業在籍型ジョブコーチの配置を参考に—

平成30年度障害者雇用実態調査における事業所調査結果の事業所を対象とした調査結果については、第2節の中で既に述べたように、発達障害者の雇用上の課題について、69.5%が「ある」と回答し、その内容については（図2.2.14）、「会社内に適当な仕事があるか」が75.4%と最も多く、次いで「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」が52.9%、「採用時に適正、能力を十分把握できるか」が39.6%と多くなっている。この順位は、知的障害者や精神障害者においても、若干の差はあるものの同じであり、身体障害者についても上位2位までは同様の結果となっている。

この結果は、企業が障害者雇用へ最初の歩みを踏み出す際に、まず、ASD者を雇用すること自体のイメージ作りや社内で担当する業務の創出、個々の能力と仕事とのマッチングへの支援が重要であることを示している。そして、筆者が本研究を通して出会った事業主の方々も、初めは実際にASD者を雇用している企業を見学したり、事業主から話を聞いたりして具体的な事例を知ることが、イメージを形作るのに最も有効であったとの声を聞くことが多かった。そのため、各自治体や支援機関では、企業見学会や講演会を実施して、好事例の紹介や雇用後の各種支援制度、ネットワークなどの情報を提供することで、不安を払拭し

てもらふことに力を入れている。

さらに、採用したあと、長く働き続けてもらうために、企業自らもまた、社内で職場定着を支援する体制を整えることが求められている。こうした中で、第1章で触れた企業在籍型職場適応援助者（以下、「企業在籍型ジョブコーチ」という）の配置には一定の効果があると考えられる。企業在籍型ジョブコーチには、もともとその企業の社員が養成研修を受講して資格を得る以外に、配置型ジョブコーチや訪問型ジョブコーチ（第1章参照）等の専門家を新たに雇用している場合もある。その配置場所については、障害のある社員がいる部署や、その他企業の人事総務的な部署のほか、企業の責任者が企業在籍型ジョブコーチになっていることもある。図2.3.1は、障害種類別分析や定量的分析はなされていないが、企業在籍型ジョブコーチの配置前と比較して配置後にどのような効果があったかについて企業の管理職を対象に聞いた調査結果である（障害者職業総合センター, 2020）。

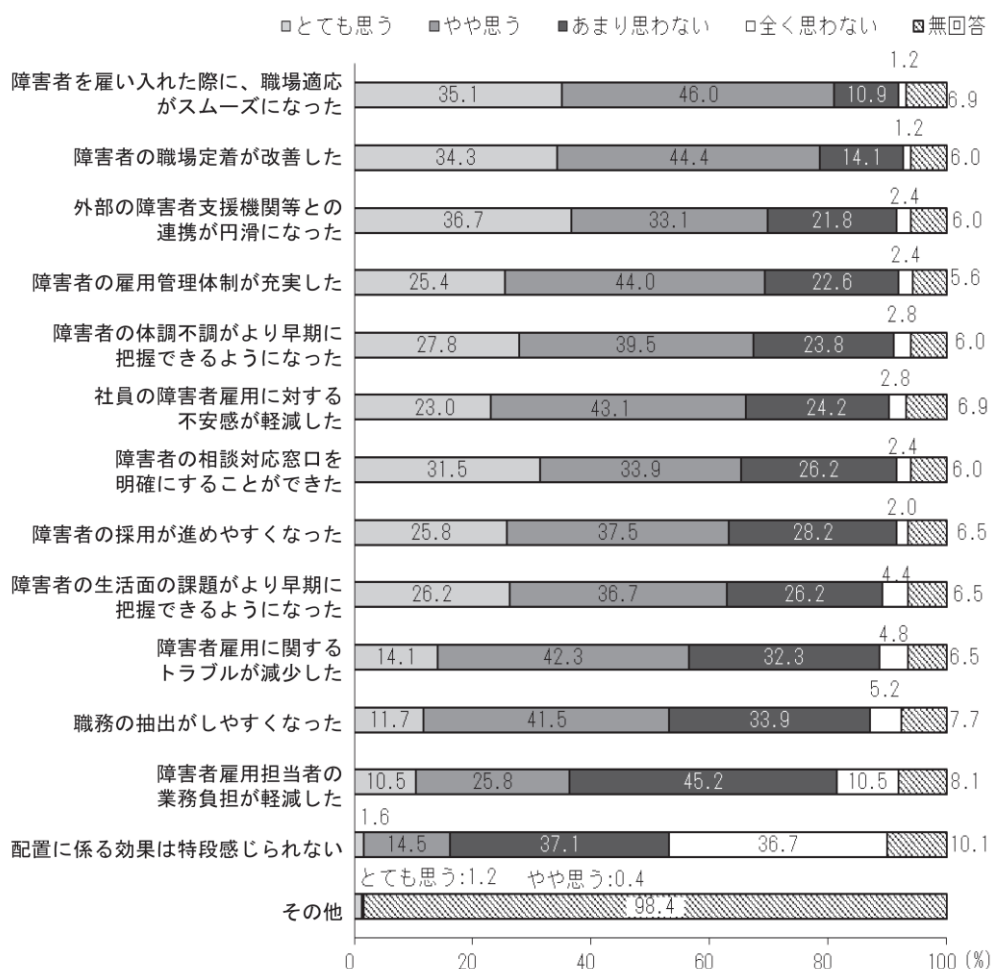


図 2.3.1 企業在籍型ジョブコーチ配置の効果 (n=248)

出所：『企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）による支援の効果及び支援事例に関する調査研究報告書』 p26 より引用

この結果から、企業在籍型ジョブコーチの配置前と比較した配置後の効果については、「とてもそう思う」が81.1%、「障害者の職場定着が改善した」が78.7%、「外部の障害者支援機関等との連携が円滑になった」が69.8%であり、8割前後の企業が企業在籍型ジョブコーチの配置により職場適応や職場定着に効果を感じていることがわかる。

一方で、企業が配置を進める上での課題については、選択数の多い順に「ジョブコーチ自身を支援する社内体制ができていない」が33.1%、「ジョブコーチ研修の受講に係る業務負担が大きい」が27.4%となっており、配置後の効果で選択数が少なかった「障害者雇用担当者の負担が軽減した」の結果と関連していることが推察された。さらに、障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）を活用していない企業も多く、その理由として最も多くあげられたのが「書類作成に係る負担」であった。これらの調査結果をもとに、企業在籍型ジョブコーチ配置の利点と課題について以下に整理した（表2.3.5）。

表 2.3.5 企業在籍型ジョブコーチの利点と課題

利 点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の早期把握とタイムリーで切れ目のない支援が可能。関係機関との連携が図りやすい。</li> <li>・職務内容に精通しており、障害者社員の適正な配置の検討や現場における的確な指導・助言が可能である。</li> <li>・企業の雇用管理や人事制度の実状を理解していることから、企業に受け入れやすい提案を効果的に行うことができる。</li> <li>・障害のある社員や障害のある社員を取り巻く人間関係の中にあり、周囲の社員と接する機会も多いため、ナチュラルサポートのための支援を効果的に実施しやすい。</li> <li>・企業内で支援を行うため、就労場面に身近で、状況変化に応じた迅速な対応が可能である。</li> </ul>
課 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業在籍型ジョブコーチが発言権・発信力のある立場にないと、障害のある社員の配置や職場環境の改善等の提案ができない、あるいは提案が受け入れられない等の状況がみられる。</li> <li>・障害のある社員のことは、企業在籍型ジョブコーチに任せておけばよいという意識になり、日常的に身近で働く同僚等が、積極的に関わろうとする意識を持たなくなりがち。</li> <li>・他に相談できずに障害のある社員の問題を一人で抱え込んでしまう場合がある。</li> <li>・企業在籍型ジョブコーチを支える企業内の体制整備。</li> <li>・本来の職務と兼務等であるため、忙しすぎてジョブコーチの活動ができていない状況がある。</li> <li>・研修受講に係る負担や、助成金申請の書類作成の煩雑さの解消。</li> </ul>

出所：『企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）による支援の効果及び支援事例に関する調査研究報告書』を参考に筆者作成



以上のことから、企業在籍型ジョブコーチを例として企業への支援についてみてきた。企業が障害のある社員の職場定着を進めるにあたっては、当事者への直接的な支援のみならず、ともに働きながら職場で支援に携わる人々に対する支援、つまり「支援者支援（組織によっては事業主支援となる）」を意識した企業への支援が求められることが確認できた。

### 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法

#### — ASD者本人を対象としたインタビュー調査 —

##### 1. 問題意識と調査の目的

これまで述べてきたように、民間企業の障害者雇用数は毎年増加を続けており、最も増加率が高い障害種は精神障害（発達障害を含む）者である。とくに近年では成人期に社会生活に困難を感じて精神科を訪れ、初めて発達障害と診断されるケースが増加傾向にある（本田, 2018a）。そのなかで、就労上の課題が最も多いとされるのがASD者で、仕事上の能力を有しているにもかかわらず、コミュニケーションを含む対人関係の困難や、与えられた業務との不具合による動機の低下で離職する人が多い（梅永, 2017a）。また、彼らが示す社会的スキルの不足は就労を妨げる障壁となりやすく（Tse et al, 2007）、常勤労働者の少なさも指摘されている（Laugeson et al, 2015）。

本田（2017a）が述べたASDの診断の指標となる「臨機応変な対人関係の困難」「自分のペースを頑なに守ることを重視する」等の行動特徴は、職業生活を継続する上でのリスク要因となりやすいことがわかる。自己モニターの不得手さから極端な規範の守り方や頑張りや背伸びをした結果、齟齬や精神症状が生じるという過剰適応の問題も報告（千田, 2015）されるなど、働き続けるための課題はさまざまである。

一方、1つの職場で長く働き続けているASD者も存在する。職場で働くこと自体に強い緊張が伴うASD者にとって、環境への適応や職場で体験する困難に対処するために消費する労力は定型発達の人との比ではないと考えられる。にもかかわらず働き続けているASD者は、困難にどのように対処しながら就労の継続を選択しているのだろうか。

実は、わが国において、知的障害を伴わないASD者（DSM-IVにおける広汎性発達障害やアスペルガー障害を含む）の就労継続について、本人を対象とした質的研究の数は決して多くはない。近年のASDを含む発達障害者への就労支援の高まりとともに、いくつかのインタビュー調査が試みられているが、とくにASD者が就労後に抱える困難や対処に関する研究は、高岡（2012）によるものなどわずかである。高岡は、当事者には、①問題点が存在していることへの自覚を高めること、②問題点への理解の状態を具体的にすること、という対処法習得の過程が見出されたことを報告している（高岡, 2012）。あるいは、水内ら（2012）による、ライフステージごとのかかわりの重要性について事例をあげての記述や、平野（2019）の就労円滑化の方策の検討があるが、いずれも事例数が少なく十分な分析が行われたとは言い難い。

呉（2003）は、質的調査は個別的事例への理解を深め、数字では表せない現象を明らかにすることができる手法であり、「あまり知られていない研究領域や特別なケースを明らかにするために有効な研究方法」としている。さらに、量的研究に対する優位性の説明として先行研究で述べられるのは、「対象者の主観的世界の理解」や、「過程（プロセス）に対する理

解]、「帰納的手法」といった点である(呉, 2003、金子, 2009)。また、原田(2004)は、質的研究の基本的な特徴として、①当事者の視点とその多様性を考慮に入れる点、②機能的分析に基づいて仮説を生成する点、をあげている。したがって、対象とする事象における過程を明らかにするときや、予測される理論が設定されない際に、得られた情報から帰納的に結論を導いていく質的研究が適しているとされる。

また、近年は当事者の中には自らの主観的な体験を語る人も散見(綾屋, 2011、ニキ・藤家, 2004)される。障害者支援における当事者性の重要性は、「当事者研究(綾屋・熊谷, 2008)」においても、「個別化」や「自己決定の尊重」などの支援者に求められる基本的姿勢とされている。とくに精神障害者に対する「個別化」の重要性を山村(2011)は指摘しており、それはASD者においても同様であると考えられる。それは、ASDと一言でいっても、個々の状況がさまざまなだけでなく、症状や状態として現れるものが、本人を取り巻く社会的環境やその内面性に影響される側面があるためである。たとえば、米田(2018)は、ASD者らが自分を取り巻く社会的文脈を彼らなりに理解し、適応しようと努力してきたこと、今も努力を続けていることが窺えると述べている。砂川(2017)は、ASD者の内的体験は外からわかりにくいからこそ、診断や支援をする側からの視点ではなく、当事者自身の視点からその体験を理解する必要性を指摘している。熊谷(2016)もまた、発達障害者本人と周囲との相互作用のなかで生じている事象について、本人がどのように感じているのか理解することができれば、共通理解が促進されると述べている。

ASD者の就労については、研究が進められている領域であるが、筆者の問題意識としてまだ「知られていない」事実があるのではないかという疑問がある。そこで、職場の環境や周囲との関係を本人がどのように捉え、考え、対応したかといった認知的過程を把握することが、今後の支援を左右する重要な要素になると思い、当事者性の重要性を鑑み、本研究の仮説1を検証するには、質的研究による就労継続に関する諸課題の把握が必要であると考えた。

これらを背景として、本章では、1つの職場で長く就労を継続しているASD者が、就職後に体験する困難にいかに対処しながら就労を継続してきたかについて、ASD者自身の言葉から明らかにすることを目的とした。

## 2. 調査・分析の方法

### (1) 調査協力者

本調査では、精神障害者保健福祉手帳を取得して障害者雇用枠で一般就労(特例子会社を除く)している、知的障害を伴わないASD者で、現在の職場で6ヶ月を超えて就労を継続中である者を調査対象とした。継続期間の基準を6ヶ月としたのは、発達障害者の一般就労(開示)は、就職後6ヶ月以内の退職が多く、その後は緩やかに推移する(2017a)ため

ある。募集は発達障害に特化した就労移行支援事業所を通じて行い、10名の協力者を得た。協力者の基本属性は、表3.2.1のとおりである。平均年齢は29.5歳（SD=5.7）、男性7名女性3名であった。なお、事前説明や調査時の言語的やりとりの様子から、全協力者の語りの能力に問題はないと判断し、分析対象とした。

表3.2.1 協力者一覧(平均年齢29.5歳)

	年代	性別	職種	勤続期間 (調査時)	週労働時間	離職経験	学歴
A	30代	男	流通卸	1年	20h～30h未満	なし	大学卒
B	20代	女	事務	1年	30h～40h未満	あり	大学卒
C	30代	男	製造	3年	40h以上	あり	専門学校卒
D	40代	男	事務	8ヶ月	20h～30h未満	あり	職業高校卒
E	20代	男	事務	8ヶ月	30h～40h未満	あり	大学卒
F	30代	男	農業	2年6ヶ月	20h～30h未満	あり	大学院卒(修士)
G	30代	男	製造	10ヶ月	40h以上	あり	大学卒
H	20代	男	製造	1年2ヶ月	30h～40h未満	なし	職業高校卒 (大学中退)
I	20代	女	事務	1年4ヶ月	30h～40h未満	なし	大学卒
J	20代	女	事務	7ヶ月	30h～40h未満	なし	大学卒

## (2) データの収集方法

本調査はインタビュー調査である。インタビューは、事前に調査ガイドを郵送しておき、当日はそれに基づき半構造化面接を実施した。調査ガイドは、調査協力者を不安にさせないための位置付けであり、その項目の内容や順番に縛られず自由に語ってもらえるように配慮した。話題がそれた際にも無理に修正はせず、自由な発言を重視してインタビューを続けた。また、ASD者の特性として、自身が話した言葉とその言葉に託した意味との関係が定型発達の人と異なる対応を示す場合があるため、調査を1人につき原則2回とし、発言の意図や内容の確認を積極的かつ丁寧に行いながら進めた。さらに、これまでの体験を振り返ることによる障害の状態に対する侵襲的影響にも配慮し、調査協力者の体調等に留意しながらインタビューを行った。インタビュー内容は、調査協力者の許可を得てICレコーダーで録音し、音声を逐語録化し文字データとした。

インタビューの内容は、①現在の仕事に就くまでの経緯、②現在の業務内容と職場の様子、③入社後に体験した困難と対処（対処の結果を含む）、④働き続けている理由、⑤休日の過ごし方などで、調査ガイドは高岡（2012）のものを参考に、現職に就くまでの経緯と継続を判断した過程について話を引き出す内容を加えて作成した。

調査期間は、2016年10月～2017年7月で、調査時間は1回につき平均76分（範囲：55分～83分）、調査場所は協力者が希望する場所とし、安心して話ができ、プライバシーが守られる環境を確保するよう配慮した。

### (3) 分析方法

分析方法は、佐藤（2008）の「質的データ分析法」を参考にした。この方法を採用した理由は、調査協力者の行為や語りの意味を何度も元の文脈に立ち返り検討するため、本人以外にわかりにくい感じ方や考え方を含む語りを、解釈もふまえながら率直に表すことが可能と考えたためである。

具体的には、(1)文字データから本研究の問題関心に関する文章を意味内容別に抽出（セグメント化）し、(2)調査協力者の視点でその体験を理解するのに役立つ言葉を分析の「定性的コード」として小見出しをつける（オープン・コーディング）。次に、(3)それらを更に抽象度の高い言葉である「焦点的コード」に集約（焦点的コーディング）するため、紙のカードを使いながらコード同士の関係を整理する。そして、文章全体の文脈に立ち返りながら、(4)「焦点的コード」から「カテゴリー」を生成し、(5)事例を縦軸、コードを横軸にした「事例ーコード・マトリックス」を作成して、コード間の比較、文字データとコードの比較、文字データ同士の比較、事例間の比較を繰り返すという手続きをとる。本調査では、上記(1)～(5)の手続きを丹念に繰り返し行うことで、データ解釈の厳密性と妥当性の確保に努めた。作成した「事例ーコード・マトリックス<sup>28</sup>」について本調査ではカテゴリーごとにコードとデータを抜粋した。

なお、分析にあたっては、3名の調査協力者に一連の分析結果の確認を得るとともに、この分析方法に詳しい大学教授のスーパービジョンを受け、就労支援の現場経験が長い社会福祉士から助言をもらうことで研究の質の担保に努めた。

### (4) 倫理的配慮

本調査は、群馬医療福祉大学研究倫理審査委員会の承認（承認番号16A-5）を得て実施した。調査協力者には、事前に、①研究趣旨の説明、②調査協力は自由であること、③個人情報保護、④秘密保持、⑤撤回の自由、⑥研究結果のフィードバック方法を文書と口頭でわ

---

<sup>28</sup> データやコードがあらわす概念的カテゴリー間の関係について入念に分析を行う方法（継続的比較法）である（佐藤, 2008）。

かりやすく説明することに努め、書面で同意を得た。

### 3. 分析結果

本調査は、1つの職場で長く就労を継続している ASD 者が、就職後に体験する困難にいかに対処しながら就労を継続してきたかという視点で分析を進めた。文書セグメント（定性的コードの数と同一）ごとに作成された 110 枚のカードを整理、分析した結果、【自分なりの対処行動】【見えにくい困難の体験】【対処による成果の蓄積】【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】の 4 つが概念的カテゴリーとして生成された。

就職した ASD 者は、新たに体験する困難に対して自身あるいは周囲の環境に働きかけるといった【自分なりの対処行動】をとることで解決を試みており、それは【見えにくい困難の体験】においても発揮されることが明らかになった。そして、自分なりの対処行動の結果として手に入れた【対処による成果の蓄積】と【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】の両方が統合することで就労継続に導かれるプロセスが示された（図 3.3.1 参照）。

なお、表 3.3.2～表 3.3.5 は、根拠となったデータを基に、当事者の語りをできるだけ多く含めながら、焦点的コード [ ] カテゴリー【 】別に整理したもので、文中では当事者の語りの部分を「斜体文字」で記している。

#### (1) 自分なりの対処行動

【自分なりの対処行動】は、最もデータが多く、他のカテゴリーにも影響を与える中心的なものである。それは、新たに就職した ASD 者が職場で体験する困難に対して、その解決のために自分自身や周囲の環境に働きかける方法を駆使して、自分なりの対処行動をすることで良い結果を導き出すことである。本カテゴリーは、[特性を活かす自己調整]、[特性を抑える自己調整]、[質問の試行錯誤]、[会社に配慮を求める]、[社内外の資源活用] の 5 つのコードから生成された。以下、詳細に見ていく。

#### [特性を活かす自己調整]

全ての調査協力者が自己調整の重要性を述べているが、健康管理や生活習慣の改善等のセルフケアだけでなく、職場の環境に適応するために障害による特性を自らコントロールするという対処行動が認められた。それには 2 つの方法があり、1 つには「作業が忙しくて、雰囲気が悪悪なときは、ひたすら (自分の) 作業に集中することで逆に消化するっていうか、集中していると気にならなくなる (C)」や「人に聞きづらいときは、周りの言葉や動きを見て覚えながら、ひたすら自分の世界で与えられた仕事をこなしていく (G)」といった、自らの特性をうまく活かすことで、環境のなかに安心・安定できる状態を作り出す自己調整の仕方であった。

### [特性を抑える自己調整]

もう1つの自己調整は、「(就職して)4ヶ月目頃から原因不明の胃痛が続いて、それはずっと座ってたのが原因だったと、振り返ってみてわかったことですね。それで、データ入力も仕事中に休憩を入れることが重要だと自分で気づきました(E)」や「仕事の延長で、歓送迎会とかは好きでないけど参加している。終わったあとは一人反省会。『あんなこと言わなきゃ良かった』とか『もう少し仲良くした方が良かったかな』とか(G)」という言葉で表現されるように、一定の自己理解に基づくモニタリングを機能させることで現状を把握し、置かれた環境にそぐわない自らの特性を抑える自己調整の仕方であった。そのような努力でも解決が難しい場合は、[質問の試行錯誤]、[会社に配慮を求める]、[社内外の資源活用]という対処を取り入れており、それらは自己調整の結果のありようと影響しあいながら、【自分なりの対処行動】を構成している。

### [質問の試行錯誤]

[質問の試行錯誤]は、[会社に配慮を求める]、[社内外の資源活用]と同様、いずれもASD者本人が、自らに関係する人的環境に対して何らかの具体的な行動を起こさねばならない対処であり、その手段には、直接的な発信だけでなく日報やメール等のツールの活用も含まれる。それは、「聞く相手はだいたいぶん決まっていますが、アイコンタクトができないので相手の状況を察するとか分からないから、いきなり行ってしゃべりだしちゃうっていう変な行動を取ってしまいがちで難しいです。だから、スタッフの方からはメモ帳に定型文表書いて持っていきといて聞いて。それをずぼらなのでできてないけれども、頭の中には出しておくみたいな感じでやっていますかね。でも、余裕がないときとかは自動ではできません。

(中略)なんか細かな気になるけど聞けないみたいなことが積み重なっていると、いつも頭の隅で不安になることが多くなるので、そこにスペックを取られて脳みその余裕がなくなっているところに、え、そんなんくるのっていうのがきたり(B)」の語りで顕著なように、当事者は、質問行為に伴う困難を補うために、「場と相手の状況の読み取り」、「声のかけ方」、「聞く内容を前もって整理しておく」などの工夫をしながら、日々の業務に取り組んでいることが窺えた。調査協力者10人の中には、複雑な同時処理が困難であるために質問行為を実行する過程で非常に多くのエネルギーを費やしていると語る者が6人確認された。

### [会社に配慮を求める]

[会社に配慮を求める]では、自らが働きやすくなるために、職場のミクロな物理的環境や人的環境、業務内容などの変更及び調整を、会社に求めることでの対処である。それは、「聴覚過敏を自覚したので、イヤマフの使用を自ら交渉したら、『来客者から音楽を聴いてると誤解ないように耳栓ではどうか』と耳栓を使用する許可が得られた(E)」ことや、「外部の出先機関からくる書類に押し上げた版っていう枠のはんこを、どれに押しつけて、どれに押しつけて悪いのか分からなかったり。その都度、前にやった人に聞くのも仕事の手を止めて

申し訳ないので、その仕事は、私から申し出て外してもらいました (D)」と述べているように、実際に働き始めてから明らかになる課題に対して、配慮を申し出て交渉することで自らを職場の環境に安定的に埋め込もうと努力をしていた。また、ジョブコーチなど[社内外の資源活用]によって、第3者を経由して[会社に配慮を求める]方法もなされていた。

#### [社内外の資源活用]

就労の継続を促進するにあたって、職場で起こるさまざまな困難に対して、ASD 者1人の力で向き合い、問題解決を行うには限界がある。そう認識する ASD 者は[社内外の支援活用]をすることで対処している。それは、「定期的な配置転換で、嫌だなと思う人と (チームが) 一緒になってしまって、そのあと軽くうつ状態になって寝込んで仕事を休んでいました。1週間して病院に行って、支援機関に行って、徐々に復帰できた (A)」の言葉のように、就職前に繋がっていたネットワークを頼って動き出すことで危機を回避しようとする能動的な問題解決がなされていた。また、「今も月1回は (障害者就業・生活支援センターで) 面接してもらっている。職場の困り感をそのままにしておくと、不安がどんどん大きくなるからと提案されて (J)」のように、職業生活と就労支援機関のアフターケアをセットで考えることで、より良い就労を継続させるためには、外部の支援が必要であることを認識して位置付けている事例もあった。



表3.3.2 概念的カテゴリー・焦点的コード・データ

概念的カテゴリー	焦点的コード	データの抜粋
自分なりの対処行動	特性を活かす自己調整	●女子トイレで化粧直しをしながらのガールズトークは、パターンが多くて毎日きょどってます。共感っていう感じが私には実感がもてないジャンルなので。でも、できればいい関係を続けたいし、世間話の引き出しを作ってバリエーションを入れておき、この場は和やかにしておこうと (B) / ●作業が忙しくて、雰囲気が陰悪なときは、ひたすら (自分の) 作業に集中することで逆に消化するっていうか、集中していると気にならなくなる (C)
	特性を抑える自己調整	●無駄にあれこれ考えすぎそうになったら、寝るか無理矢理PCするかゲームして忘れるか、寝るか (H) / ●ある日、知ってることを周りに言いたい、ひけらかしたい場面があって我慢するのに必死でした。自分は言うて場にそぐうこととそぐわないことの分別が出来ないので、何も言わなきゃ何も起こらないので世話ない (D)。
	質問の試行錯誤	●聞きたいことがちゃんと伝わらない感じがします。どういう言い方で、どういう方法で伝えるのが難しい。相談のために忙しい時間を割いてもらうにも申し訳なくて負担。的外れなこと言ってるんじゃないかっていう不安。相談が終わってからの気まずさも負担 (E) / ●配置転換でエラー用紙の書き方が変わってて、今まで時間を要さず書いてたものが書けなくなって、また人に聞かなくてはならなくなってストレスでした (A)
	会社に配慮を求める	●新入社員の歓送迎会、苦手なので上司に申し出て出席しないでよいことしてもらった (J) / ●提出物などの締め切りが守れないのが特性なので、締め切りのない仕事を切り出してもらっている (I)
	社内外の資源活用	●先日、躓きが多くてちょっとミスをしてしまったので、ジョブコーチに泣きついて、会社に話してもらって違う業務と交換してもらった (B) / ●自分でびっくりしたのは、支援機関で、こんなに自分が話すとは思わなかったなって感じなんです (G)

注1：データの抜粋は逐語録の一部である

注2：データの抜粋に当っては、個人が特定できないように配慮している

## (2) 見えにくい困難の体験

【見えにくい困難の体験】のカテゴリーは、[悩ましい人間関係]、[雇用環境の変化]、[障害者雇用のジレンマ] の3つのコードから生成された。語られた困難には、いずれも新しい

職場に慣れた頃に自覚されており、事実として起きた事象自体よりも本人がそれを課題や負担と捉えてしまっていることが困難につながっているもの（たとえば、周囲から変に思われているのではないかと思う、うまくやれていないのではないかと思うなど）がある。つまり、それだけで課題にならない出来事や状況が、本人の捉え方によって負担となり、個人の内面で困難に変わるのが【見えにくい困難の体験】である。ここでも【自分なりの対処行動】へ行きつ戻りつを繰り返して解決を図ろうとする姿がある。

### [悩ましい人間関係]

[悩ましい人間関係]では、「仕事に慣れると気持ちが楽になってきて居心地の悪さが見えてくる。(中略) 障害者雇用だから他の人は自分のことをどう思ってるんだろうとか。自分は外輪なんだとか。ここの部署に初めて来た他の人ができて、私ができないっていうので差を感じちゃうとか (D)」の言葉に表れているように、業務の遂行自体に大きな問題がなく、経過が一見して順調に見える ASD 者の内面において、実は [悩ましい人間関係] のストレスに [障害者雇用のジレンマ] が相まって蓄積していることが推察される。さらに、業務の上のやりとりから醸成される [悩ましい人間関係] は心理的負担を伴い、「業務だけならいいけど、人間関係が面倒くさい (G)」や、「皆さん、私に対してだけ敬語で、向こうも接し方がわからない。もう少し互いにすり寄っていけないのかな (D)」と悩みを口にする。その背景には、周囲の障害への理解が及ばないために生じている悩ましさもあり、それは、「採用担当も直属の上司も障害に関する知識が無く、ずっと頭にクエスチョン浮かべてる感じで、何か相談しても『じゃあ、君はどうしたらいいと思う?』と聞かれて困ります (E)」の言葉からもわかる。彼らは、このような職場の組織に対する苦情的色彩を帯びている内容については、社外の資源を活用して「同じ障害の仲間と話したり、就労支援機関でカウンセリングしてもらったりして整理をつける (G)」、「家族に話して解消する (H)」という対処行動をとる事例が多かった。

### [雇用環境の変化]

[雇用環境の変化]は、周囲から見て「仕事に慣れてきた。職場に馴染めてきた」と感じられる時期に、会社側から業務内容や雇用条件の変更など、想定外の [雇用環境の変化] を提案されることである。たとえば、「正社員と同じくらい働けるようになったら正社員と同じ待遇になるんじゃないかという話はされています。まだ8時間(勤務)ではきついですけど嬉しいです (E)」と、会社の期待に応えたいと気持ちを述べる人もいれば、「1月に前任者から引継ぎを受けて、2月に前任者が退職してしまい、パニックになり仕事の大失敗をしてしまう。すごく落ち込んで、騒がせて迷惑をかけた人に必死で謝って。もう今は大丈夫 (J)」と述べるような状況変化に弱い人もいる。職場の環境は、自らにとって良いことも悪いことも含め、変化することが往々にしてあり、就労を継続している ASD 者は、変化に対して混乱しながらも【自分なりの対処行動】で臨んでいることが示唆された。

### [障害者雇用のジレンマ]

[障害者雇用のジレンマ]は、成人期に ASD の診断を受け、現職に至るまでの紆余曲折を経て障害者雇用での就労を選択したものの、実際に働き始めてから居心地の悪さや社会的不利を目の当たりにする悩ましさである。それは、調査協力者 10 人中 8 人が感じており、そのなかで「同期の新卒はどんどん仕事が振られるのに、自分は同じルーティンの仕事しか任せてもらえない虚しさ。ステップアップも明確にされていない (G)」と述べる事例は、まさに、雇用されている障害者の処遇・待遇、適切な雇用管理やキャリア形成の促進のニーズを表す語りであり、現在の障害者雇用の質を問うものであった。その反対に、「あまり期待しないで出来てラッキー位に思ってたほしいと (B)」と、過剰に期待されることへの負担感を述べる事例もある。つまり、障害者雇用といっても、ASD 者側のニーズは多様であり、雇用側のニーズとの間に齟齬が生じた場合には、就労継続の意欲低下を引き起こす可能性が窺えた。

表3.3.3 概念的カテゴリー・焦点的コード・データ

概念的カテゴリー	焦点的コード	データの抜粋
見えにくい困難の体験	悩ましい人間関係	●初めての障害者雇用だから、いつまで経ってもお客さんなんですよ。その部分を自分でも過剰に感じちゃって。座布団の色が自分だけ違うみたいな (D) / ●自分のせいで、そのラインの仕事に慣れるまではパートさんと結構上手くいかない時期もあって「なんだよ」みたいな感じになっちゃったときに辛かった (C)
	雇用環境の変化	●採用当初は心配してもらえたけど、月日が経つにつれて、ちゃんと会社に来てから大丈夫って思ったんでしょね。だんだん声を掛けてくれなくなったというか、いいことなんですけど、あんまり心配されなくなったというか (A) / ●上司から「ゆくゆくはジョブコーチを挟まないで困ったことを言って貰える間柄になればいいなと思ってる」と言われて、口では御礼をいいつつ「転職しよう」って思ってしまう (B)
	障害者雇用のジレンマ	●休みのこととか気遣ってくれるのは有り難い。けど気遣って最低限の仕事しか回さないっていうのはちょっと・・・口には出さないけど、もうちょっと出来るんだぞって (H) / ●社会は診断がないとフォローしてくれない。タグ (診断) を付けられた安心感。甘えじゃないし怠け者でもなかった。ただ、タグをつけてよかったのかと、他の人を見て思うことも (G)

注1：データの抜粋は逐語録の一部である

注2：データの抜粋に当っては、個人が特定できないように配慮している

### (3) 対処による成果の蓄積

【対処による成果の蓄積】のカテゴリーは、[生きづらさの軽減]、[良質な体験の蓄積]の2つのコードから生成された。この両者は、互いに影響を与え強化しあう関係にある。

#### [良質な体験の蓄積]

調査協力者の全員が、過去の就職活動や就労に関して何らかのネガティブな経験を有していた。それは、「大学を卒業して就職できず、大勢の人が普通に働いているのに、なぜ自分はできないのか。(中略) エントリーに行くのも怖くなって、何年も引きこもりみたいな(G)」や、「前の職場はチャライ人ばかりで、自分のように根詰めて働く人はいなくて、その中でフレンドリーにできなくてハブられてイジメのようなことも。親に相談してもわかってもらえなくて、うつ病に(D)」などの言葉のように、就職や仕事が出来ないことへの叱責や対人関係の難しさで孤立し、その原因もわからぬまま解雇されたり、心身面の不調により退職を余儀なくされたりする失敗経験を積んでいた。[良質な体験の蓄積]は、現在の職場で働くなかで、それらを塗り替えるような体験が蓄積されることを示す。それは、調査協力者のなかで最年長であるDさんが、「周りの人に評価されることが今までの人生で殆ど無かった。やって当たり前っていう。(中略) 今、職員さんから『ちゃんとしたものが出来上がって助かります』と言われるのは、私に細かい物が見える特性があるから、力量をかってくれて評価されていると受け取っている(D)」と言及しているように、職業人としての自信と自尊感情の回復をもたらす体験になることを表している。こうした現職における[良質な体験の蓄積]は、[生きづらさの軽減]と相互作用しながら【対処による成果の蓄積】が進んでいく。

#### [生きづらさの軽減]

[生きづらさの軽減]は、職場を含むさまざまな生活場面で顕在化した困難が、ASD者本人の問題解決への努力によって実際に改善することを示している。それは、「昔はいくら努力しても空回りと悪循環で、報われる経験がなかったけど、今はその都度リアクションが返ってくるので、安心して経験を積めるっていう、それが楽しい。働き始めて昔と比べてすごく楽なんですね。費用対効果が高いというか(B)」という言葉のように、自らの努力が[生きづらさの軽減]に繋がっていることを実感している。このようにASD者らが述べる「生きづらさ」は複雑で深刻になりやすく、その時々々の環境によって増減することから、働き続ける上で重要な鍵となっていた。

概念的 カテゴリー	焦点的コード	データの抜粋
対処 による 成果 の 蓄積	良質な体験 の蓄積	●学歴があっても就職できず、同級生はどんどん人生を進めていて社会から置いていかれる感覚。これからは、自分も他の人が出来ていたことを始められるという安堵 (G) / ●自分じゃない人がやったらペースダウンするかもしれないし、精度も落ちるかもしれない。自分がやることで、とりあえず職場の人が評価してくれるというのと、お仕事につながるにあたって色々な人が支援してくれる (D)
	生きづらさ の軽減	●人生はもう全部大変だった。今、こういう話しができるっていうことは何か前向きな感じ。充実できてる感じがします (F) / ●馴染めたとしたのは1年過ぎだと思えます。仕事に慣れたことで自分の特性を気にしなくなったら、逆に周りが自然に接してくれるようになった (C)

注1：データの抜粋は逐語録の一部である

注2：データの抜粋に当っては、個人が特定できないように配慮している

#### (4) 自信・手応えの獲得と就労継続への意欲

【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】のカテゴリーは、[自分に合った仕事]、[得られたもの]、[得たいもの]の3つのコードから生成された。

##### [自分に合った仕事]

[自分に合った仕事]は、ASD者の1人ひとりの得意不得意について、自己理解とアセスメントに基づき適切なジョブマッチングがなされ、得意とする力を活かせる仕事に就くことで、職場が期待する水準で業務を遂行することを示している。それは、「前は営業職で、威圧感のある社長と外回りをして、商談中に寝ちゃったら怒られて。扱う内容もチンプンカンプンで、行きたくないストレスと眠気で、結局1ヶ月で辞めました。その後、診断を受けて就労移行支援に通ったあと、今の会社に入りました。(中略)最近、商品のカメラ撮影全般を加工まで全て任されています。他の部署からも依頼されて嬉しい (C)」と話し、もてる能力を発揮できる仕事の成果が他者に認められることで、満足感を高めていた。調査協力者10人中6人に離職経験があるが、彼らは一様に過去の体験と比較しながら、少なくとも今は、現在の業務に働きがいを感じて就労を継続していた。

##### [得られたもの]・[得たいもの]

[得られたもの]と[得たいもの]は、1人ひとりが、「現在 (今、ここ)」を原点として、過去と未来を捉えるもので、その人の労働観によってさまざまなものが示される。しかしなが

ら、働きがいを実感しながら1つの職場で働き続けることができる職場を得た ASD 者は、「辞めたいと思った事は2~3回ある。だって凄い量のデータがくるのに腹が立って…。でも、自分の能力が試されるような事が何も無いと退屈で、退屈で。志望理由には書けないけど、働くのは人間として退屈だから。それが、就職してからはなくなった (I)」と、[得られたもの]自体が、これまで出会えなかった [自分に合った仕事] であり、その努力が報われて仕事の達成感や満足感が高まっている事例があった。さらに、「同級生から遅れること数年。徐々に他の人が普通に出来ていたことを自分もこれから始めていく (G)」や「自分の保険証をもらって社会に居場所を見つけた感覚 (H)」、のように、[得られたもの]、[得たいもの]について、賃金以外の、働くことで味わうことのできる価値や充実感に関する言及は、第2章第3節で述べた「権利の回復」そのものであり、その体験が自らの将来への期待や自信につながるものと言える。このように働き続けている ASD の人は、仕事の経験を積む過程で形成されてきた【対処による成果の蓄積】と【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】を仕事の進退を検討する際の材料としており、その両面を比較検討した結果、就労の継続が選択されていた。

表3.3.5 概念的カテゴリー・焦点的コード・データ

概念的カテゴリー	焦点的コード	データの抜粋
自信・就労継続への意欲と	自分に合った仕事	●PC操作を教えてと呼ばれたり、コピー機担当になってたり、英語メールのヘルプがきたり、英語の電話対応とか (I) / ●私がデザインした商品が販売されることになって、とてもうれしいです (E)
	得られたもの	●ニートじゃない感覚。外に出て働いている感覚はやっぱりいい。ニートの頃にスーパーで同級生に会うと恥ずかしくてしょうがなかった。自分の保険証をもらって感動した (H) / ●仕事をやっていく上での落としどころは、お金が少ないとか、周りの人がどうかあっても、自分がその仕事を誇りをもってできるっていうのは定型でも非定型でも同じだと思うんですよ (D)
	得たいもの	●今の特別枠から普通の雇用に変えて契約社員になれないかなって。そういう打診を一度してみて、今、様子を見て貰っているところです (C) / ●障害で困ってるところだけ助けてもらいたい。それ以外は技術者として見てもらえるようになりたい (E)

注1：データの抜粋は逐語録の一部である

注2：データの抜粋に当っては、個人が特定できないように配慮している

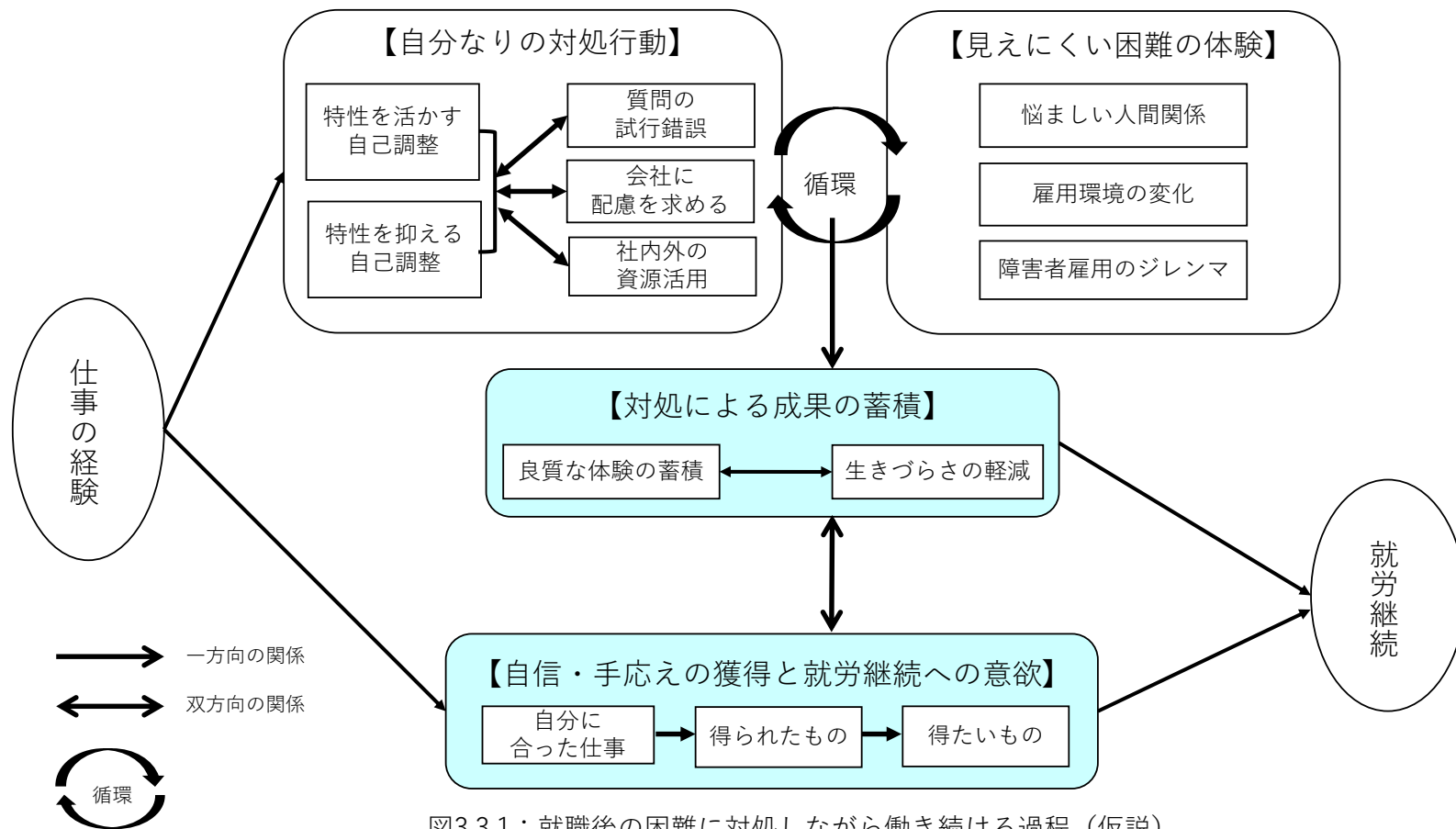


図3.3.1：就職後の困難に対処しながら働き続ける過程（仮説）

## 4. 考察

本調査では、1つの職場で長く就労を継続しているASD者が、就職後に体験する困難にいかに対処しながら就労を継続してきたかについて明らかにすることを目的としている。当事者へのインタビュー調査の結果、職場で働くことに強い緊張が伴いやすいASD者が、自身が就職した会社の業務・人間関係・風土に適応するために、日々生じる困難に対し、何らかの対象行動によって自ら環境に働きかけることで対処していることが明らかになった。以下では、ASD者の語りの中から特徴的だと思われた点について考察していく。

### (1) 困難の解決に向けて自ら環境に働きかける

#### ①体験した困難の様相

ここでは、実際の業務を行うなかでASD者が感じていた困難について取り上げる。1つは、障害特性からくる感覚の異常や疲れやすさ、服薬の副作用等を含む「身体的要因」である。それに対して、心に影響を与える「精神的負担」があり、働く上での様々な事象に対して彼らが辛さや負担を感じることである。たとえば、[雇用環境の変化]は、「担当者から『Bさんも普通の社員のように今後仕事も増えて残業するような感じになるといいな』と言われて『転職』のでっかい文字が頭に浮かんでた(B)」の言葉のように、周囲から期待されることをプレッシャーに感じたことが、働くことを飛び越えて職場にいること自体を辛いと感じてしまうことが、本人にとって就労を継続する上での困難となっている。また、「自分がこういう行動したら相手がこんな風に思うからって、どんどん周りの人が増えてくるごとに自分の行動が制限されてく感じで、ずっと緊張している(E)」というように、何か気になることを過剰に考えること自体が負担になる状況も語られた。つまり、周囲からみると一般的な就労上の事象にすぎないことが、本人の感じ方や捉え方の文脈次第で大きな負担となって彼らに向かっていることがわかる。

2つ目に「職場の環境」がある。この背景には、障害への理解や配慮が十分でないことによって起きるものや、身体的・精神的負担により業務への影響がみられ、周囲の環境を困難な状況にする要因となっていることも窺える。たとえば、Cさんは「自分のせいで作業が止まって、パートさんから『なんだよ』みたいな感じになったときが辛かった」状況があったが、のちに「職場に馴染めたと感じたのは1年過ぎた頃だと思います。仕事に慣れたことで自分の特性を気にしなくなって、周りも自然に接してくれるようになったというか。俺、気にしすぎてたんだと思って」と述べている。このことは、身体面と精神面の困難に対処することが、困難のある環境状況の改善に繋がることを示唆しており、その対処の方法に着目する重要性が示された。さらに、「職場の環境」には、ASD者の障害の開示に伴うジレンマも含んでいると考えられる。いずれの調査協力者も、診断を受け、就労支援機関を利用後に障害者雇用で就職している点で、程度の差はあれ自らの障害を受容しているといえる。しかし、ASDゆえの困難やジレンマを自覚していながらも、ASDであるという状況にある以上、就職



後も障害者としての自分と向き合い、折り合いをつけて付き合い続けるものだろう。以上のことから、ASD 者が体験する困難には「一般的な就労上の事象としてある困難」と「本人の捉え方から生じる困難」の2種類があると考えられる。換言すれば、前者は他者からみても客観的に認識されるもので、後者は一般的な就労上事象にすぎないことが本人の捉え方一つで負担となり困難になるといった主観的な認識によるものである。そのため、後者のような個人の内面で生じている困難を可視化するためには、本人による言語化が不可欠であることから、対話の機会や話しやすい環境の重要性の根拠となると考えられる。

## ②環境への働きかけ

自己調整は、自らの心情や状況でさえも気づきにくい ASD の人にとって就職後も支援が続く部分である。C さんの「あえて作業に没頭することで周囲の雑音を消す」という[特性を活かす自己調整]の対処は、あるものに注意が向いているときには、他の情報が無視されてしまうという、本来であれば問題として指摘される強い過剰選択性(杉山, 2007)を活かしたものと見える。

米田(2011)は、知的障害を伴わない ASD の人で職場に適応することが困難な人たちに共通する特徴として、現実的な問題解決が非常に下手であることをあげている。その原因の1つに実行機能の障害が指摘されている(太田, 2003)。実行機能には、意図的に自らの行動の順番を計画する「プランニング」、不適当な反応を抑制する「反応の抑制」、注意の対象を柔軟に切り替える「柔軟性」、自分の行動を観察してフィードバックする「モニタリング」などの機能がある(玉木・海津, 2012; Hill, 2004)。池田(2015)は、これらの機能に困難があると、作業管理の不十分であることや、先延ばしや自己の方向づけの乏しさ、基礎的な問題解決能力の乏しさが目立ち、日常的な苛立ちやストレスフルな出来事によって否定的な信念や価値観へのとらわれを生じさせると述べている。しかし、本調査の ASD 者らが何らかの現実的な対処を試行することで、どうにか折り合いをつけていることは、現在の職場に入るまでに一定期間の支援を受けてきた成果とも考えられる。

また、聴覚過敏を自覚して、「耳栓使用の許可を得た(E)」事例のように、ASD 者に感覚の偏りが存在することも、国内外で多く報告されている(中山ら, 2009; 宮崎ら, 2007; 白井, 2004; McCormick, et al, 2016; Little, et al, 2015)。たとえば、ジョブコーチに業務上の困難を訴えて変更してもらった B さんの事例など、働き続けている ASD 者は、個々の対処行動に差はあっても、社内外の支持的な資源を活用しながら、直接的あるいは間接的に環境に働きかけることでうまくいく体験を積み上げているものと考えられる。

さらに本調査の結果からは、ASD 者が外見上で勤怠や業務遂行が順調に見える場合に、周囲が配慮の必要性を忘れがちになりやすい可能性も示唆された。水谷(2007)が職場の環境調整は有効である一方で維持されにくいと述べているように、採用時に労使で配慮内容を確認しても、職場という社会的な環境においては常にその物理的及び人的環境は変化する可能性があり、ASD 者にはそのような変化に対する脆弱性が指摘されている(志賀, 2015a)。つまり、障害者雇用であってもコミュニケーション能力を期待されたり、より負荷の高い業務を任せられたりするなど、雇用後の支援の揺れが職場定着を阻む場合があるために(西村, 2015)、定期的なモニタリングや職場関係者の理解と認識の普及が望まれる。

### ③継続の選択までのプロセス（図 3.3.1）

個別の語りから抽出された前述のような困難に対して、調査協力者の回答からさまざまな対処の状況や結果の因果関係をみると、就労を継続している ASD 者が自ら困難に対処できたという成功体験は、当事者が何らかの対処行動によって環境に働きかけることで自らと環境との新たな調和を生み出す可能性を示唆しており、その[良質な体験の蓄積]が[生きづらさの軽減]と相まって、【対処による成果の蓄積】に影響を与えていることが推察される（図 3.3.1 参照）。一方で、[自分に合った仕事]の経験は、賃金を得るだけでない労働の価値や自信の回復をもたらし、仕事の経験によって[得られたもの]、未来に向かって[得たいもの]へと深化し【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】につながっていた。そして、【対処による成果の蓄積】と【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】の2つが統合されて就労の継続に導かれていることが示唆された。

しかし、その過程では ASD 者に固有の生きづらさが存在し、定型発達者の何倍にも及ぶ負担感が生じていることも明らかになった。ゆえに、ASD 者の環境に働きかける力が最大限発揮されるよう、受容的で応答性の高い職場環境が個別的に生成されることが重要であると考える。さらに、秦（2006）が「理念だけで解決できないのが企業における障害者雇用推進である」と述べるように、支援者側の一方的な視点だけで職場で起こる問題解決を考えるのではなく、企業側の立場や事情を把握したうえで、障害者雇用と企業経営の両立にむけて支援する軸足は不可欠であると考えている。

### (2) [特性を活かす自己調整]と過剰適応

ASD 者が体験する職業上の困難の背景には、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て、特性を活かす、あるいは抑えるという形で困難に対処するポジティブな調整をしていることが示唆された。しかし、自らの心身の不調や疲労への感度が低く、休憩やペースダウンが上手くできない ASD 者の場合、【自分なりの対処行動】の[特性を活かす自己調整]の仕方が、極端な行為であった場合に「過剰適応」につながる可能性がある。ここでは、そのような働き方が認められた2事例（Eさん及びIさん：表3.2.1参照）について検討を加えることで、過剰適応の傾向が強まる背景と、離職予防のための支援のあり方について考察する。

#### ○事例1：Eさん（20代男性，事務職，週30h勤務，大学卒）

<入社までの経緯>

「私は昔から叱られることにとっても弱くて。だから叱られないために勉強して良い成績を取るとかしてきました」と話すEさんは、就職活動で困難を窮め、ようやく営業職の内定を得て就職した。しかし、威圧的な社長に付いて仕事を覚える段階で何度も勤務中に居眠りをくり返し、注意されるも改善せず、1ヶ月で退職勧告を受ける。その後、「自分は発達障害ではないか」と精神科を受診したところ、発達障害者支援センターを紹介されて診断に至

った。その後 8 ヶ月間、就労移行支援事業所を利用したのち現在の職場に採用が決まり、「初の障害者雇用」として現在の会社に就職した。

<入社後の状況>

真面目で誠実な人柄の E さんは、「1 日 7 時間位、データ入力をやってたんですよ。周りの目もあるから手を抜けなくて、ずっと緊張して椅子に座ってカカカッてやってたから、両腕の腱鞘炎や胃炎を繰り返していました」と語る。不調の原因がわからず、一時は退職を考えたが、ふと他の社員をみると休憩時間以外にもトイレや私用で席を離れていることに気づく。そして、E さんも書類を各部署に配りに行ったり、お茶を汲みにいったりと、積極的に席を立つようにしたところ症状が改善された。また、データ入力により生じる眠さや退屈さを紛らわすために、「パソコンの改造をして仕事内容を効率化させて時間をつぶしてます。私が入る前は 3 日かかっていた仕事が 30 分くらいの量になりました」といった対処をされており、得意分野とはいえ相当な作業量であったと思われる。このようにして徐々に周囲からの承認が得られ、色々な仕事を任されるようになった E さんは、「私が抜けると困ることが結構ある」という認識から、「障害者雇用の権利をなるべく使わないほうが会社のためではないか」、「他の人が頑張っているのに、障害者だからどうこうというのを言い出しにくい」といった躊躇や気後れが生じるようになってくる。

## ○事例 2 : I さん (20 代女性, 事務職, 週 40h 勤務, 大学卒)

<入社までの経緯>

I さんは、大学在学中の人間関係の不調や、提出物等の期限を守れない等の特性から、学内の保健センターを経由して診断に繋がる。提出期限のある課題が出ない科目の単位を取得して無事卒業するが就職先は決まらず、何もせずに 2 年間を過ごす。その後、就労移行支援事業所の利用を経て、現在の会社に正社員 (障害者雇用) として採用される。

<入社後の状況>

I さんは、現在の職場で働きがいを感じおり、自らの能力を活かして貢献したいという意欲を強くもち、上司からの指示がなくても必要を感じて「システムを考案して上司に業務改善を提案する」ことのできる高いスキルと実行力のある社員である。業務は各部署からデータ入力を中心に期限のない仕事が切り出される以外にも、得意の英語を活かした翻訳や英語の電話・メール対応を任されている。しかし、作業の供給量が一定でないため、しばしば大量のデータ入力が不定期に降りてくると、単純作業が長時間続くことによる「退屈さ」が極限となり、作業のもたつきやイライラを自覚する。その際は、上司に願い出て目先の違う仕事をもらうが、それでも飽き足らないと「(自らの発想で) PC のプログラムを効率化して達成感を得るといった『自己刺激』をしている」という。定期の社内面談はないが、全社員が 3 ヶ月ごとに提出する自己申告シートがある。I さんは毎回、業務の達成状況や業務改善に向けた提案を多く記入しているが、上司からのフィードバックはないため、「もっと褒めてほしい」「上司に投げたけど放置で」という不満から、「もともとの会社経営がアナログ的なので費用対効果をあげていく発想が醸成しにくい」という考えが述べられている。その点

について、のちに会社側に尋ねたところ、上司はIさんの潜在能力を認めたいうえで、その性向（責任感、熱意、向上心）を考慮し、あえてIさんの業務許容量やペース配分を調整するという雇用管理を行っており、意図的にIさんが期待するレベルでの評価や賞賛のフィードバックを控えていたことが明らかとなる。これまでに辞めたいと思ったこともあるが、「働くことで自分の能力をフルに試されている手応えが実感できるので、働くこと自体は続けたい」と考えている。

### ①業務遂行上の過剰適応

米田(2011)は、ASD者の過剰適応について「社会的規範と適度に距離を置きながら生活に適応することができず、完全に規範を満たすように融通の利かないやり方で極端に頑張る場合がある」と指摘している。また、ASD当事者である名執(2017)が、坂本ら(2017)の報告で「定型発達者の8時間労働が自分にはその倍以上の実感を伴う疲労になる」と述べていることから、入社当時のEさんの働き方は過剰適応に近いものであったと考えられる。社内外で誰かが困り感を丹念に聴き取るとともに、就労支援機関と企業、必要に応じて医療を含めた見立ての共有が必要であると考えられる。

また、石井ら(2017)は、過剰適応と承認欲求としての「賞賛獲得欲求」と「拒否回避欲求」には、いずれも有意な正の相関が認められることを明らかにしている。小島(2005)によると、賞賛獲得欲求は「他者からの賞賛や尊敬・敬意といった自分に対する他者からの肯定的な評価を獲得したいという欲求」であり、拒否回避欲求とは「他者からの批判や嘲笑・蔑みなどの自分に対する否定的な評価を回避したいという欲求」と定義されている。Eさんの場合、現時点では、業務遂行が順調で、周囲の適切な評価も得られるなど、概ね順調に職場への適応が進んでいると思われる。しかし、その内面では「障害の有無に関係なく、業務遂行の点においては他の社員と同様に扱われたい。職場に貢献したい」という賞賛獲得欲求と、「障害者雇用を理由に主張することで、面倒な社員だと思われたくない」という拒否回避欲求が、働いていると推察される。一方のIさんは、賞賛獲得欲求が優勢で強く働くことで過剰適応を促進させていると考えられる。自己不信の強い人は、他者の承認を得ることで自尊心の低下を防衛しているという指摘(益子, 2008)もあるように、障害者雇用で働くASD者の内面にはこのような葛藤や心情があることも尊重しつつ、自身の状態の気づきを促していくことが重要であると考えられる。

そして、小野(2012)は、「もともとASD者はそれまでの成長経過の中で自己肯定感、自己有効感が損なわれている場合が少なくない」と述べている。つまり、前職での失敗経験をもつEさんにとって、現在の職場で仕事上での信頼を得られたことは非常に大きな喜びであり、会社への貢献に対して過剰に意識を向けてしまう心情は、十分に理解できるものである。社会生活において、周囲の要求や期待に応えるため、それに同調する形で自己を調整することは誰しもしばしば経験することである。こうした調整は、周囲との関係を円滑にし、将来の自らの利益に繋がるなど肯定的な側面をもつ一方で、行き過ぎた調整は個人を不安定にさせる。外見上は順調に見える一方で、ASD者の内面でストレスや葛藤が蓄積してしま

うと、その負荷を本人も自覚できず、周囲が善意での承認や評価を与え続けることが一層過剰適応を強め、突然の離職や二次障害のリスクを高める可能性があることを関係者は知っておく必要がある。千田（2017）は、その傾向は、少しずつステップアップしてきた熱心な人に多く見られ、それ自体が過剰適応の積み重ねとなり無理を重ねてしまうことを臨床的な感覚として指摘している。そこで、Iさんの上司が意図的に正の評価のフィードバックを控えるという雇用管理は、「自分の能力をよりフルに試したい」と語るIさんにとっては不全感を残すものであるが、業務遂行が過剰適応的になることを抑制する重要な調整であったと考える。Iさんのように興味関心の対象が限局的になりやすいASD者には、過集中を促進させた結果、過重な負担となることが多く、その心身に与える影響は定型発達者の場合よりもはるかに大きいことが推察される。これらのことから、会社側には過剰適応の抑制も含めた雇用管理が重要であることと、「まじめでコツコツ」を美德として強調する教育や就労支援は過剰適応を生む場合があることの示唆が得られた。

## ②自己刺激が強める過剰適応

Eさん、Iさんのいずれもが、単純作業が長時間続くことで眠気や能率低下、退屈さ、イライラなどが生じた際に、動的で得意分野の代替作業を遂行することで達成感を得るといふ対処をしていた。Iさんは、これを「自己刺激」と表現しているが、ASD当事者である高森（2018）は、不活発な状態に長時間さらされることは自身の不安症状を悪化させると述べ、アクティブ・レストという休息の取り方を取り上げている。それは、「活動的な休息」と訳され、完全休息よりも、むしろ身体を動かしながら休息をしたほうがよいこともあるという。両者は、いずれも、単純なデータ入力に煮詰まると、能動的に会社への貢献につながる作業を提案して取り組んでいた。外見上は同じパソコン作業だが、後者の作業の方が本人の強みを活かせるので活動性と動機づけが高く、データ入力と異なる脳の使い方をしている点で「活動的な休息」となり、「自己刺激」的な感覚や達成感が得られているのかもしれない。また、もし、その成果が社内での評価や賞賛の対象になった場合、一層それが強化され過剰適応につながる可能性もある。さらに、長期的にみれば、作業量の増加により心身が疲弊し、原因がわからない不調を呈する可能性も高まる。こうした状況は、2事例が事務職のため可能な対処であり、本来は、一旦パソコンから離れ、ストレッチ等の身体を動かす手段をとることによって脳の活動性を高めるアクティブ・レストを職場全体で取り入れる方が望ましいと考える。

以上のことから、ASD者が個々の強みを活かした職務が遂行できることは重要である一方、ASDの基本障害を他覚的な対人行動の異常とのみ捉えて適応行動をとらせることだけに注目し過ぎると、対人関係の外見上の「改善」の裏で過剰適応が形成され、長期的に見るとむしろ二次障害のリスクを高める可能性のあることが示唆された。また、その傾向が強まりやすいASD者の特性や職場環境、負荷に無自覚な人もいるため、過剰適応の予防と見立てを含めた雇用管理が就労継続を支援する上で重要であるという示唆を得た。過剰適応は、欧米ではそれほど一般的ではない概念であり（福田, 2017）、その背景には日本的労働慣行や組織文化の影響が否めないが、中小企業のように家族主義的であるがゆえに助け合える長所も

ある。ASD 者の働き方の検討には、こうした事例の積み重ねが重要であると考えられる。

### (3) 働く自信の回復「一技術者として見てほしい」

これは、上司から「君は技術者と障害者、どちらで見て欲しいか」と二者択一で聞かれ、悩んだ結果、「困っているところだけ助けて下さい。それ以外は一技術者として見て下さい」と答えた E さんの[障害者雇用のジレンマ]の語りの一部である。調査協力者は、いずれも精神障害者保健福祉手帳を取得し、障害を開示して障害者雇用の枠組みで採用されている。彼らの入職時期は、障害者差別解消法が成立した 2013（平成 25）年以降であり、合理的配慮の提供が実効力をもつことで障害の開示によって得られるメリットが保障される時期であった。しかしながら、E さんの語りからは、就労上のさまざまな困難に対する配慮の提供を望んでいる反面、障害者であることを理由にした特別扱いや仕事の責任を猶予されることへの抵抗感がみてとれる。できないことはできないこととして配慮を受けることで困難を解消したうえで、障害のない人と同様に職業人として正当な評価をされたいと願っている。彼らは障害の開示／非開示の双方のメリットとデメリットをそれぞれに認識しており、そこで[障害者雇用のジレンマ]と日々共存していると考えられる。

ASD 者への理解と支援において、神尾（2012）は、本来の特性の部分と、環境との相互作用の結果としての状態を区別して捉え、その人がそれまでの人生の困難をどのように克服してきたかという方略を知ることが重要であると指摘している。本調査の協力者の多くが、長きに渡る生きづらさのなかに生じた劣等感、対人関係の躓き、自己価値観の低下や、無職期には「引きこもりで自暴自棄になると人が離れていくから、どんどん孤立してマイナス思考になる負のスパイラル(A)」から回復してきた自信を原動力としていることが特徴的であった。田中（2016）が、成人期の ASD 者の生きづらさからの脱却は、テクニックではなく、「日々生活を共にするなかに『生きがい』を創り出すことではないか」と述べるように、本調査の ASD 者らもまた、日々働くなかで、「働きがい」を創り出し、[生きづらさの軽減]を実現していることが窺えた。つまり、働き始めてからの成功体験や実感を根拠とした【対処による成果の蓄積】と【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】が統合されて良い循環が生まれ、ASD 者は就労の継続に導かれていることが推察された。

しかし、その循環は個々の ASD 者が身を置く環境の影響を受けやすく、会社の個性に馴染めなかったり、良質な体験が積めずに生きづらさが深刻なままであったりすれば、適材適所の業務であっても就労の継続は危ぶまれる可能性が高まる。つまり、今回の調査協力者が 1 つの職場で働き続けているのは、たまたま就職した会社に受容的で応答性の高い環境や相互理解の風土があったとも言える。しかし、その場合も ASD 者と職場環境との均衡はさまざまな変化により崩れやすく、その影響を受けて各カテゴリー間のバランスも大幅に変化することには留意しておく必要がある。

また、本調査の結果からは、働きがいのある仕事を継続できていることそのものが ASD 者にとって学習の機会となることが確認できた。ASD 者が、目前の問題を解決するために試行した対処行動は、困難や生きづらさを軽減すると同時に、自らの体験的学習を成立させると

いう構造を生み、職場におけるコミュニケーションや対人関係スキルなどの発達を促進したとも考えられる。Lave & Wenger (1991) の「正統的周辺参加」の概念に照らせば、ASD 者は会社という実践共同体に入り仕事に携わるが、学習は個人の内部だけで起こるのではなく、周囲の環境との関係性が交差するなかで起こり、その相互交渉のあり方が学習に影響を与えると考えられる。つまり、ただ就労が継続していることが第一義ではなく、就労そのものを良質な体験とするために、ASD 者本人を中心に据えて、雇用側と支援機関が協働で支持していくことが必要である。

#### (4) 職場の環境を支援に埋め込む

【自分なりの対処行動】は、ASD 者個人の体験とそれに対する認識をもとに引き起こされる行動であるため三者三様であり一般化は難しい。では、本人が困難を感じたときに、周囲はどのように働きかけることができるのか。その糸口は、ASD 者自身がそれを何らかの方法で表出することと、ASD 者が安心して表出できる環境を整えることにある。このように職場環境を調整する必要性は、本調査では、「困りごとのたびに話すのはタイミングが難しくて気が引けるし、話すモードになれないときもあるので定期的にヒアリングを設定してメンテナンスをしてほしい (G)」、「今も月 1 回は (お世話になった就労支援機関) 面接をしてもらってる。困り感をそのままにしておく不安がどんどん大きくなっていくから (J)」という語りで表現されている。

2016 (平成 28) 年 4 月施行の改正障害者雇用促進法では、事業主に相談体制の整備が義務づけられ、講ずべき措置として示された指針では採用後に労使での話し合いを行うことが定められた。社員とのコミュニケーションは障害の有無に限らず重要である。しかし、これまでの雇用管理において社員との個別対話を通じての調整は必ずしも主流をなしてこなかった (眞保, 2016) ため、障害のある社員との話し合いが規定された点は大きく前進したといえる。また、実施頻度は事例ごとに異なるが、職場の担当者が丁寧に話を聞き、疑問や不安に対して十分な説明を行うことで問題が解決することは多い (石井, 2016) という指摘や、胸の内に抱える悩みや辛さをただ「聞いてくれる」相手がいること自体が、気持ちの安定につながる側面もある。

しかし、第 2 章で詳述したように、ASD 者にはコミュニケーションに課題があることがしばしばあり、本調査からも、自ら悩みや困難について伝えることに難しさがあることがみとれる。また、他者に相談することの意味づけが曖昧な人や、能動的に話をしない人もおり、当事者側も就労準備段階で、自らの困り事を何らかの方法で他者に発信できる力をつけることが必要と考える。つまり、ASD 者の就労継続に必要な支援は、必ずしも具体的な問題解決に焦点化された支援だけでなく、ASD の対人関係の特性に十分配慮しながら、人間同士のかかわりとして彼らの思いを理解するための対話の機会を設けることが【見えにくい困難の体験】を「見える化」するために重要であると考えられる。それは、個々人による支援というよりは、ASD 者が安心して困難な体験を表出できる「環境」を支援として整えるという意味から、その提供者となる職場の同僚・上司等の役割が重要となる。とくに本調査が対象

とした一般企業での就労は雇用を前提とするものであり、働きたい障害者の就労には同時に雇用という別の側面が存在する。山村（2011）は、就労する障害者と雇用する雇用主という「2つの当事者」という視点は、就労一雇用のもつ2面性を考えた場合、その問題の本質を明らかにする上で欠くことのできない視点であると述べている。つまり、職場にもまた、多様な労働者が存在し、彼らは自らの職業生活における主体者として「ASD者ととともに働く」という出来事における当事者となる。次章では、同僚・上司の視点からASD者の業務遂行がどのように認識されているかを検討していく。

## 5. 本調査のまとめと課題

本調査は、仮説1として設定した「1つの職場で長く就労を継続しているASD者は、職場での困難の体験に対して何らかの対処をすることで解決している」に関して、1つの職場で6カ月を超えて就労を継続している10人のASD者へのインタビュー調査から、職場で起こる困難に対処しながら就労継続に至る過程を、当事者の語りから提示することを試みたものである。

その結果、働き続けているASD者は、その過程において社内外の資源を活用したり、直接的あるいは間接的に自身や環境に働きかけたりする方法で【自分なりの対処行動】をとることが、ASD者の一般企業における就労継続に求められる重要なスキルであることが明らかになった。さらに、ASD者が感じている困難、その解決に要するエネルギー、障害者雇用での葛藤、過剰適応についても明らかにすることができた。これらのことから、ASD者は就労上の困難について、自分なりの対処行動をとることで折り合いをつけていることが明らかになり、仮説1は検証されたと考えられる。

ただし、本調査の協力者はいずれも現在の職場に就職する前に就労支援機関を利用しており、適切なジョブマッチングがなされて就職していたことから、就労準備性においても、日常生活においても一定の到達がみられていた。このことにより、生活面の課題や業務遂行能力に関する課題が少なく、回答内容にバイアスが生じていた可能性は否定できない。障害による症状が強く、生活面での課題をもつような場合には、業務遂行能力や人間関係などの課題も大きくなると考えられるため、今後の検討が必要であるといえる。また、協力者の人数が少なかったことや、職種や雇用条件、年齢などの属性が統制できず、ばらつきがあった点は課題であると考えられる。

一方で、個別性が高いといわれるASD者の多様な体験の中から、彼らに特徴的と思われる体験を質的に抽出したことは、ASD者の体験に沿った理解や支援を考える上で意義のあるものになったと思われる。今後は、どのような環境であれば、ASD者が環境に働きかける能力が十分に発揮されるのかについて検討する必要があると考える。



## 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—

### 1. 問題意識と調査の目的

次に、ASD者と同じ職場で業務に従事し、直接的なかかわりのある同僚・上司に対して行った調査を軸として、雇用側の視点から就労の実態と課題を探ることにより、ASD者の就労継続に有効な職場の支援や雇用管理について述べていきたい。

就労は、雇用システム上の労働契約に基づく社会的関係の上に成り立つもの（労働用語辞典, 2007）で、契約の主体者が変わることによって雇用という側面をもつ。影山（2017）が「雇用は、雇う者と雇われる者の間に成立する関係事象であるとし、関係は双方向性を持ち、有機的連関のなかにある」と述べるように、両者の関係性において、労働者と雇用者は対等であるが、職場で起こる事象は、個人間の関係性における相互作用の結果であるといえる。したがって、ASD者の就労上の課題は、同時に雇用上の課題であることから、雇用側に属する課題についても検討する必要がある。しかし、雇用側を対象にした調査は、障害者側のそれと比べると未だ少なく、インタビューによる質的調査（奥田ら, 2019）や学会誌の特集記事（若林ら, 2017）、事例報告等に限られる。

そのなかにあつて、厚生労働省が5年ごとに実施している「障害者雇用実態調査」では、実際に障害者を雇用している雇用主側が考える課題が報告されており、発達障害者についても平成30年度から他の障害と同様の調査が行われてきた。平成30年度と同調査（厚生労働省, 2019）結果のなかで、発達障害者は比較的小規模の企業で働く場合が多いことが報告されている（従業員29人以下事業所58.5%、30～99人事業所28.3%）。とくに従業員29人以下の事業所では、事業主と採用担当者、就業上の管理者などが同一の人物となる可能性が高く、従業員同士も顔の見える環境で就労していることが推察される。

一方、働く発達障害者を対象とした調査（障害者職業総合センター, 2015b）では、仕事で困ったときの相談相手は「上司（62.9%）」「一緒に働いている人（55.8%）」という結果が示されている。しかし、その障害特性によって独特な行動や言動が観察されたり、何度も同じことを伝える必要があったりする場合には、周囲との摩擦を招きやすい点が就労上の課題となることが推察され、永田ら（2014）も、これらの特徴がASD者と周囲の間に誤解や混乱を生じさせ、職場が疲弊する結果になっていることがあると指摘している。さらに、その対応の方針が社内で定められていないと個々の社員の価値観や考え方に依存せざるを得ず、結果として周囲との折り合いが難しくなり就労の継続が危ぶまれる事例も少なくないと考える。また、若林ら（2016）は、働く知的障害者に対する同僚・上司の援助提供認識と援助行動について、知的障害者が職場での役割を果たせることが同僚の援助行動の発生を促すとともに、同僚の負担感を減らすための具体的方法の提示や関わりが重要であると述べている。これらは、彼らの就労において同僚や上司を含む職場の人的環境が与える影響が大きいことを示唆している。

そこで、本調査では、ASD者の業務遂行に対する同僚・上司の認識や、ともに働くことで

生じた変化等を明らかにし、ASD 者の就労継続に有効な職場の支援について検討することを目的とする。

## 2. 調査・分析の方法

### (1) 調査の対象と手続き

調査対象は、企業（特例子会社を除く）の障害者雇用枠で雇用されている知的障害を伴わない ASD 者とともに働く同僚・上司とした。特例子会社を除いたのは、障害者雇用を前提とする特例子会社でなく、通常の職場において障害に関する知識や経験のない一般社員とともに働く環境に焦点をあてることに意義があると考えたためである。

本調査での「同僚」は、ASD 者と同じ職場の共有された空間において、対象者と直接的なかわりをもちながら業務に従事する労働者で、職位は同等とは限らず先輩・後輩・同期を含む。さらに、「上司」は、同様の空間で業務に従事しながら、ASD 者の業務に関して日常的に管理、指導、監督にあたる者で、小規模な組織において雇用主が上司を兼任する場合も含むものである。

調査対象の確保にあたっては、発達障害者の雇用実績をホームページ等で公表していることが確認できた企業 54 社（2017 年 5 月時点）、就労支援機関及び中小企業家同友会から紹介された 7 社、障害者職業センターから紹介された企業 1 社に対し、障害者雇用担当者に電話で調査対象に該当する ASD 者を雇用しているかを確認した上で協力の依頼を行った。内諾が得られた 21 社の担当者宛に、協力可能な社員（同僚・上司）人数分の調査目的及び倫理的配慮を明示した文書と無記名の調査票、回答後に厳封できる封筒を郵送した。回答する社員の選定は担当者に一任し、配布を依頼した。個々の社員の回答をもって調査協力の同意を得たものとし、担当者に回収と返送を依頼した。調査期間は 2017（平成 29）年 7 月～2018（平成 30）年 9 月であった。

### (2) 調査項目

質問紙は、同僚及び上司を対象とした【共通質問紙(上司・同僚)】と、企業の属性や採用、雇用管理等について最も把握している上司 1 名を対象とした【上司(1名)用質問紙】の 2 種類を作成した。予備調査を行い、各調査項目が社員の ASD 者の業務遂行に対する認識や職場満足度、ともに働くことで職場が受けた影響を尋ねるのに適切かを判断するため ASD 者の就労に見識のある専門家 2 名（研究者・実践者である精神保健福祉士）と検討したのち、加筆修正して完成させた。

#### 【共通質問紙（上司・同僚）】

##### ① 回答者の基本属性

性別、年齢、業種、就業形態、役職、業務内容（複数回答）、社内での ASD 者との接触度（複数回答）を把握した。接触度は、生川（2007）の分類を参考に接触のパターンを「社内

で見かける程度」「挨拶を交わす程度」「挨拶以上の会話をする」「打ち合わせを行うことがある」「打ち合わせをよく行う」「指導及び相談役として関わる」の6項目とした。

## ② ASD 者の業務遂行に対する認識及び社員の職場満足度

ASD 者の業務遂行に対する認識については“障がい者パフォーマンス尺度 (2013)”を参考に20項目を用意し、社員の職場満足度は日本労働研究機構の調査 (2003) を参考に作成した10項目の質問を加えた計30項目について回答選択肢を「そう思わない (1点)」「あまりそう思わない (2点)」「まあそう思う (3点)」「そう思う (4点)」の4件法で回答を求めた。

## ③ 自由記述

ASD 者ととともに働くことが職場に与えた影響と効果がみられた雇用管理上の配慮について尋ねた。

### 【上司 (1名) 用質問紙】

【共通質問紙 (上司・同僚)】の内容に加えて、産業分類、従業員数、雇用中の発達障害者数と採用開始時期、当事者との面談頻度やキャリアアップの有無について把握した。

## (3) 分析方法

まず、回答者の基本属性ならびに各項目の回答結果を記述統計により整理した。次に、ともに働く同僚・上司による ASD 者の業務遂行に対する認識の構造を探るために探索的因子分析を行った。因子負荷量の推定方法として最尤法による因子抽出を行い、因子数はスクリー基準を用いて判断した。因子の回転は因子間の相関を仮定し、プロマックス回転を選択した。その際、分析結果が単純構造となるように、因子負荷量が.40以上とされない項目を削除し、天井効果とフロア効果を検討後、各因子項目を代表する構成概念を共通因子として命名した。次に、抽出された因子を構成概念として扱うために、構成項目の合計得点を項目数で除し、その構成概念の得点とした。また、因子分析の結果に基づき作成した尺度の信頼性は Cronbach の  $\alpha$  係数を用いて検討した。

続いて、回答者の基本属性ごとにマン・ホイットニーの U 検定を行い各因子と有意に影響しているかを確認し、影響が認められた「役職」について“経営者・管理職”と“一般社員”のそれぞれについて因子分析を行い検討した。その際、最尤法ではデータ数の少なさから不適解となるため主因子法により因子抽出を行った。

さらに、「ASD 者の業務遂行に対する認識」と社内での接触度の関連を探るため、接触度 (複数回答) を「社内で見かける程度 (1点)」～「指導及び相談役として関わる (6点)」として得点化した合計平均値が 10.08 だったため、合計が 0～10点 (70人が該当) を低群、11～18点 (53人が該当) を高群に分類し、マン・ホイットニーの U 検定を行い各因子への影響を確認した。すべての分析には SPSS Statistics 25 を用いて実施し、統計的有意水準は 5% に設定した。

また、ASD 者の雇用が職場に与える影響に関する自由記述内容の検討には、要約的内容分析法 (Krippendorff, 1980) を用いて、記述内容を関連する複数のカテゴリーに括り、その

記述内容から全体的な傾向を分析するとともに考察を加える形とした。

#### (4) 倫理的配慮

本調査は、電話で調査協力の内諾が得られた企業に文書で正式な調査協力を依頼し、書面で承諾を得た上で実施した。調査対象者への文書には、研究趣旨、協力は任意であること、結果は統計的に処理し、個人や企業が特定されないこと、知り得た情報の保護に万全を尽くすこと、研究成果は企業名等を匿名化した上で公表する予定であること、同意撤回の方法等を明記し、同意を得た。なお、本調査は、群馬医療福祉大学研究倫理審査委員会（承認番号16A-15）の承認を得て実施した。

### 3. 分析結果

#### (1) 回収率と基本属性

回収率は100%で、ASD者とともに業務に携わる同僚・上司から21社123人の回答が得られた。回答者及び企業の属性は表4.3.1及び表4.3.2のとおりである。なお、協力企業21社のうち14社が中小企業で、協力人数は1社につき4～8名（上司1名を含む）であり、8名の1社を除いて回答数の分布に著しい偏りは無かったため影響は小さいと考えた。

#### (2) ASD者の業務遂行に対する認識と社員の職場満足度

プロマックス回転後の最終的な因子パターンと各質問項目における因子負荷量、因子寄与及び累積寄与率を表4.3.3に示した。そして、「ASD者の業務遂行に対する認識」から抽出された2つの因子について、第1因子は「仕事上でわからないことを聞くことができる」という項目をはじめとして、自分なりの対処を試みながら職場の業務を遂行しようと努力する項目で構成されていることから“ASD者なりの対処行動（ $\alpha = .90$ ）”と命名した。第2因子は「当事者の良いところに目を向けるようにしている」という項目をはじめとして、当事者の働きぶりを尊重して受け入れていこうとする周囲の姿勢や意識がうかがえる項目で構成されていることから“同僚・上司の肯定的理解（ $\alpha = .79$ ）”と命名した。また、各因子に基づいて作成された尺度の $\alpha$ 係数値は高く、内的一貫性のあることが認められた。

一方、「社員の職場満足度」について因子分析（最尤法）を行ったが因子分類されなかったため、記述統計を示して全体の傾向を概観した（表4.3.4）。

表4.3.1 回答者の基本属性(n=123)

項目	カテゴリー	度数	%
性別	男性	69	56.1%
	女性	54	43.9%
年齢	20代	12	9.8%
	30代	37	30.1%
	40代	38	30.9%
	50代	27	22.0%
	60代以上	9	7.3%
業種	医療・福祉	2	9.5%
	運輸	2	9.5%
	製造	3	14.3%
	建設	2	9.5%
	金融・保険	1	4.8%
	卸・小売	3	14.3%
	情報通信	3	14.3%
	生活関連サービス	3	14.3%
	その他	2	9.5%
	就業形態	正社員・準社員	107
嘱託・臨時・パート		16	13.0%
役職	経営層・管理職	42	34.1%
	一般社員(パート含)	81	66.0%
業務内容 (n=153)	総務事務	47	30.7%
	一般事務	39	25.5%
	業務管理	25	16.3%
	製造	15	9.8%
	営業	12	7.8%
	設計	4	2.6%
	清掃	4	2.6%
	配送	3	2.0%
	研究開発	2	1.3%
	現場工事	2	1.3%
勤続年数	1年未満	10	8.1%
	1年以上～5年未満	34	27.6%
	5年以上～10年未満	27	22.0%
	10年以上～15年未満	21	17.1%
	15年以上～20年未満	10	8.1%
	20年以上	21	17.1%
接触度 (n=254)	指導及び相談役として関わる	63	24.8%
	打ち合わせをよく行う	46	18.1%
	打ち合わせを行うことがある	75	29.5%
	挨拶以上の会話をする	58	22.8%
	挨拶をする程度	9	3.5%
	社内で見かける程度	3	1.2%

表4.3.2 企業の属性(n=21)

項目	カテゴリー	度数	%
産業別	運輸	2	9.5%
	製造	2	9.5%
	卸・小売り	2	9.5%
	情報通信	3	14.3%
	生活関連サービス	7	33.3%
	金融・保険	1	4.8%
	医療・福祉	2	9.5%
	製造	1	4.8%
	建設	1	4.8%
規模別 (従業員数)	45.5人未満	8	38.1%
	45.5～100人未満	1	4.8%
	100～300人未満	3	14.3%
	300～500人未満	1	4.8%
	500～1,000人未満	1	4.8%
	1,000人以上	7	33.3%
雇用中の 発達障害者数	1～4人	15	71.4%
	5～9人	4	19.0%
	10～19人	1	4.8%
	20～29人	0	0.0%
	30～39人	1	4.8%
発達障害者の 採用開始時期	2001～2005年	1	4.8%
	2006～2010年	3	14.3%
	2011～2015年	10	47.6%
	2016年以降	6	28.6%
	無回答	1	4.8%
当事者との 定期面談	随時	3	14.3%
	毎週から月1回	1	4.8%
	1ヶ月に1回	4	19.0%
	2ヶ月に1回	1	4.8%
	3ヶ月に1回	9	42.9%
	6ヶ月に1回	2	9.5%
	1年に1回	1	4.8%
ステップ アップ(*)	あり	20	95.2%
	なし	1	4.8%

\* キャリア形成のための仕組みが用意されていること

表4.3.3 「ASD者の業務遂行に対する認識」の因子分析結果

n=123

質問項目	因子負荷		共通性
	因子1	因子2	
<b>第1因子: ASD者なりの対処行動 (<math>\alpha = 0.90</math>)</b>			
当事者は仕事上でわからないことを聞くことができる	0.85	-0.05	0.68
当事者は困ったことがあると適切に対処している	0.83	-0.13	0.59
当事者は必要に応じて自ら周囲に助けを求めることができる	0.83	-0.02	0.67
当事者は仕事上で周囲と協力できる	0.78	0.17	0.62
当事者は自らの特性を理解している	0.71	-0.06	0.46
当事者は周囲に馴染もうとしている	0.67	-0.02	0.44
当事者は自分の弱点を補う努力をしている	0.65	-0.11	0.52
私は当事者と仕事をしてもストレスを感じない	0.56	0.06	0.36
<b>第2因子: 同僚・上司の肯定的理解 (<math>\alpha = 0.79</math>)</b>			
私は当事者の良いところに目を向けるようにしている	-0.09	0.73	0.48
私は当事者を雇用することは職場にとってプラスになると思う	0.03	0.7	0.52
私は当事者の仕事を認めている	0.21	0.61	0.56
私は当事者の特性を理解している	-0.16	0.57	0.25
職場は当事者の仕事上の貢献を評価している	0.13	0.54	0.39
私は当事者を雇用することに社会的意義があると思う	-0.11	0.45	0.16
私は当事者と自然にコミュニケーションができる	0.19	0.45	0.34
固有値		6.18	1.88
因子寄与		5.37	3.96
累積寄与率(%)		37.87	46.87
因子間相関		因子1	因子2
		因子1	0.57

最尤法、プロマックス回転、2因子解、因子負荷量0.40以下は削除

表4.3.4 社員の職場満足度

n=123		
質問項目	M	SD
職場は社員一人ひとりの良さや努力を評価してくれる	3.04	.73
職場には上司が部下の仕事上の提案や意見に耳を傾ける風土がある	3.12	.76
職場には困ったときに相談しやすい雰囲気がある	3.20	.76
職場には尊敬・信頼できる上司や先輩がいる	3.19	.80
職場は社員同士が互いに助け合ったり教え合ったりする	3.30	.68
この職場は自分にとって「働きやすい」職場である	3.33	.73
職場には人間関係について大きなストレスがない	2.87	.84
職場の雰囲気は全体的に活気があり前向きである	2.99	.70
この職場は自分にとって「働きがい」のある職場である	3.31	.73
私はこの職場で成長している実感がある	3.11	.70

(3) 構成概念と基本属性との関係

「ASD 者の業務遂行に対する認識」から抽出された 2 因子が回答者の基本属性と関連があるかを検討した結果、性別、年齢、業種、勤続年数、就業形態との関連は見られなかったが、役職の「経営層・管理職」と「一般社員」の間でのみ、“同僚・上司の肯定的理解”において有意差が認められ、「経営層・管理職」の方が有意に高い得点を示した (表 4. 3. 5)。

そこで、「経営層・管理職」と「一般社員」では回答結果が異なる可能性があるため、「経営層・管理職」と「一般社員」それぞれについて対象を変えて再度因子分析を行ったところ、構成する項目内容に違いがみられた (表 4. 3. 6, 表 4. 3. 7)。

表4.3.5 各概念の役職別比較

(n=123)

	経営層・管理職 (n=42)	一般社員 (n=81)	p
	中央値 (IQR)	中央値 (IQR)	
ASD者なりの対処行動	26(22-28)	24(21-26)	n.s.
同僚・上司の肯定的理解	25(23-26)	22(21-24)	**

Mann-WhitneyのU検定 \*\* p<.01

IQR: 四分位範囲(Interquartile range)

表4.3.6 経営層・管理職による「ASD者の業務遂行に対する認識」

質問項目	因子負荷		共通性
	因子1	因子2	
<b>第1因子: ASD者なりの対処行動 (<math>\alpha = 0.90</math>)</b>			
当事者は必要に応じて自ら周囲に助けを求めることができる	0.82	-0.06	0.63
当事者は仕事上で周囲と協力できる	0.79	0.02	0.65
当事者は仕事上でわからないことを聞くことができる	0.79	-0.01	0.62
<u>当事者は仕事を楽しんでいるように思う</u>	0.73	0.03	0.56
当事者は周囲に馴染もうとしている	0.73	-0.04	0.51
当事者は自らの特性を理解している	0.66	-0.19	0.36
<u>当事者は職場に貢献しようとしている</u>	0.61	0.17	0.49
当事者は自分の弱点を補う努力をしている	0.59	0.16	0.46
当事者は困ったことがあると適切に対処している	0.53	-0.12	0.24
<b>第2因子: 同僚・上司の肯定的理解 (<math>\alpha = 0.72</math>)</b>			
<u>私は当事者を雇用することは職場にとってプラスになると思う</u>	-0.07	0.84	0.66
私は当事者と仕事をしても仕事の質が低下しない	-0.09	0.84	0.64
職場は当事者の仕事上の貢献を評価している	0.2	0.61	0.53
私は当事者の仕事を認めている	0.16	0.55	0.41
私は当事者の特性を理解している	-0.22	0.54	0.23
固有値	5.75	2.17	
因子寄与	5.02	3.37	
累積寄与率(%)	37.73	49.73	

主因子法、プロマックス回転、2因子解、因子負荷量0.40以下は削除

表4.3.7 一般社員による「ASD者の業務遂行に対する認識」

質問項目	因子負荷		共通性
	因子1	因子2	
<b>第1因子: ASD者なりの対処行動 (<math>\alpha = 0.90</math>)</b>			
当事者は困ったことがあると適切に対処している	0.89	-0.09	0.72
当事者は仕事上でわからないことを聞くことができる	0.88	-0.13	0.67
当事者は必要に応じて自ら周囲に助けを求めることができる	0.83	0.02	0.7
当事者は仕事上で周囲と協力できる	0.79	-0.03	0.59
当事者は自分の弱点を補う努力をしている	0.72	0.13	0.63
当事者は自らの特性を理解している	0.68	0.02	0.48
当事者は周囲に馴染もうとしている	0.67	0.01	0.45
私は当事者と仕事をしてもストレスを感じない	0.64	-0.02	0.4
<b>第2因子: 同僚・上司の肯定的理解 (<math>\alpha = 0.77</math>)</b>			
<u>私は当事者の良いところに目を向けるようにしている</u>	-0.13	0.75	0.47
私は当事者の仕事を認めている	0.23	0.62	0.59
私は当事者を雇用することは職場にとってプラスになると思う	0.15	0.6	0.49
職場は当事者の仕事上の貢献を評価している	0.09	0.59	0.41
私は当事者を雇用することに社会的意義があると思う	-0.12	0.51	0.2
私は当事者の特性を理解している	-0.1	0.47	0.18
固有値	6.01	1.87	
因子寄与	5.44	3.56	
累積寄与率(%)	40.48	49.81	

主因子法、プロマックス回転、2因子解、因子負荷量0.40以下は削除



#### (4) ASD 者の業務遂行に対する認識と社内での接触度の関連

「ASD 者の業務遂行に対する認識」が社内での ASD 者との接触度によって差があるかを検討するために、接触度低群と高群の各得点について分析を行った。その結果、“同僚・上司の肯定的理解”のみに接触度低群よりも高群のほうが有意に高い得点を示した(表 4.3.8)。

	接触度低群 (n=70)	接触度高群 (n=53)	p
	中央値 (IQR)	中央値 (IQR)	
ASD 者なりの対処行動	24 (22-27)	25 (22-28)	n.s.
同僚・上司の肯定的理解	22 (20-25)	24 (22-26)	**

Mann-Whitney の U 検定 \*\*p<.01                      IQR: 四分位範囲(Interquartile range)

#### (5) ASD 者が職場に与える影響と雇用管理 (自由記述)

回答総数 224 件の記述内容が寄せられた。その内容は、“ASD 者と働くうえでの苦心や困難”と“ASD 者と働くことでプラスになったこと”に大別された。それらを各 4 つのカテゴリーに整理し、前者について【a:業務の伝達・遂行】【b:コミュニケーション】【c:障害のわかりづらさ】【d:雇用管理】に、後者を【e:職場環境の改善(会社・個人)】【f:生産性向上】【g:人材育成】【h:業務改善】と命名した。各カテゴリーの意見として代表的なものを表 4.3.9 及び表 4.3.10 に、“ASD 者の職場定着に効果がみられた雇用管理上の配慮”を抜粋して図 4.3.1 に示した。

同僚・上司は、ASD 者への業務の伝達において「すぐ忘れてたり、何度も同じことを説明しないと理解してくれず、時間もかかり疲れる (a-1)」ことや、「会話中、自分のことだけ一方的に話して、こちらが話そうとすると急にそっぽ向いて別のことをし出す。特性だから仕方ないと思うがイラッとする時がある (b-1)」などの徒労感や苛立ちを感じる場合があるとし、それらの対応についても症状の多様さゆえに「理解(配慮)と甘やかし(わがまま)の線引きがわからない (c-1)」という見極めの難しさが記されていた。また、雇用管理面では「勤続年数が増えていくなかでの仕事や立場のステップアップに悩む (d-1)」、[精神障害をもつケースも多いのでメンタルケアの方が実は苦勞する (d-2)]などのキャリアや合併症に関する事情も寄せられた。

一方、ASD 者とともに働くことで「優しい会社になった。得意を伸ばして苦手をカバーする考え方を全社的に考えるようになった。働くことの幸せや何のために働くのか、職場の仲

間とは、を考えるようになった (e-1)] という意識の変化や [周りが当事者の働く姿を見て、態度が変わりやる気が出てきたように思える (e-2)]、[様々な意見を受け入れられる環境となった (e-3)] といった社員や職場への好ましい影響が記されていた。さらに、ASD 者は [オーバーワークやメンタルケアに配慮すれば、能力の高い人も多く、十分に仕事の戦力になってくれる (f-1)] や、[適した配慮と環境をつくることができれば、コツコツと明確に作業を行ってもらえる方が多い (f-2)] など、体調管理や環境調整、適材適所の配置が生産性向上に寄与するという意見も多数あった。また、[社員のダイバーシティ経営への意識の向上。許容力の向上。 (g-1)] や、社員が [相手の良さを認め、引き出すためにどうすればよいか考えるようになった。相手の立場に立って話すように心がけるようになった (g-2)] など、ASD 者への配慮が他の社員の意識改革や人材育成につながる効果も認知されていた。さらに、副効果として [業務の細分化と定型化を進めたことで社員の残業時間が削減できた (h-1)] というコストダウンや [業務マニュアルを作成することで誰でも業務を担当できるようになった (h-2)] という業務効率の向上が述べられていた。

表4.3.9 ASD者と働くうえでの苦心や困難(抜粋)

**a:業務の伝達や遂行**

- ・ すぐ忘れたり、何度も同じ事を説明しないと理解してくれず、時間もかかり少し疲れる。(a-1)
- ・ 日によって波があり、思うような評価がもらえなかったりするときに気分が乱高下する場面では、ある程度の時間をとり、気分転換できる話題を向けたり評価していることを伝える。
- ・ わかりやすく説明したと思うが、全く異なる仕事をしてしまった。伝達方法には苦勞する。
- ・ 仕事に慣れてくると我流になり注意しても聞き入れてくれない。
- ・ 「注意=怒られた」という人への対応、伝え方に困る。
- ・ 何も工夫も努力も試しもせずに「自分はこういう障害があるからできません」と言う人は困る。
- ・ 自分が納得するまで、1つのことにこだわり動けなくなってしまうこと。
- ・ 先にインプットされた情報や印象を変えられない人への対応がむづかしい。
- ・ どこまでかみくだいて業務の説明をすればよいのかボーダーラインがわからないときがある。

**b:コミュニケーション**

- ・ 会話中、自分のことだけ一方的に話して、こちらも話そうとすると急にそっぽ向いて別のことをし出す。特性だから仕方ないと思うが、イラツとする時がある。(b-1)
- ・ 相談する相手によって内容を変化させてしまうので困る。
- ・ 何でも上から目線で言ってくるので、その都度、言葉づかいを指導している。
- ・ 人の感情を読み取ることが苦手なので横から助け船を出す。精神的な好不調も大きいので、毎日こまめに声をかけ調子をみながら指示を出す。
- ・ 考えを口に出すとき、上手く話せないときがあり、こちらが予想して「～ということ？」と補助するが、どのタイミングで言い出すか迷う。
- ・ 背後から声をかけないよう呼びかけるときは名前呼び、前に立ち顔を見て話すようにしている。
- ・ 昼食のとき他人と距離を置いて摂っている。そのことを誰も指摘はしない。
- ・ 冗談を交えたり親しみを持って接するつもりでいると相手の気を悪くさせたりする。冗談は通用しないと感じる。

**c:障害のわかりづらさ**

- ・ 成長をどこまで望んでいいのかが基準が不明確ゆえ困っている。
- ・ 理解(配慮)と甘やかし(わがまま)の線引きがわからない。(c-1)
- ・ 当事者は自分の症状をどの程度理解しているのかわからない。
- ・ 感じ方の違いの理解に苦心する。
- ・ 辛さがそこからわからず見過ごしてしまうことがある。
- ・ 人によって特性がバラバラで理解できないことがある。
- ・ 知的や身体の方への支援経験があるが、発達障害の人への接し方の方が難しいと感じる。

**d:雇用管理**

- ・ 障害者の勤続年数が増えていくなかでの仕事や立場のステップアップに悩むことがある。(d-1)
- ・ 障害があることを外部のお客様に対して、どこまで開示すべきか悩む。ご理解頂いた良いケースもある。
- ・ 今後の成長を考えたとき、新しく覚えて欲しい仕事を覚えたくないのか、障害特性上の困難なのか、段階を進めさせるときの判断がむづかしい。
- ・ 学生時代や家庭環境によって、理解されないことへのトラウマがあり、自分でわかっていても対人関係にネガティブな過剰反応が出る人がいる。
- ・ 真面目で一生懸命なので、勤務開始時間より早く出勤する。本人は「心配なので…」と言うが負担でないか心配。
- ・ 頑張りすぎる人への対応。その反動で休職になるなどする。
- ・ 精神障害をもつケースも多いのでメンタルケアのほうは実は苦勞する。(d-2)

表4.3.10 ASD者と働くことでプラスになったこと(抜粋)

**e:職場環境の改善(会社・個人)**

- ・ 優しい会社になった。得意を伸ばして苦手をカバーする考え方を全社的に考えるようになった。働くことの幸せや何のために働くのか、職場の仲間とは、を考えるようになった。(e-1)
- ・ 周りの社員が当事者の誠実に働く姿を見て、態度が変わりやる気が出てきたように思える。(e-2)
- ・ 仕事のアシストをお願いすることが多く、その事で周囲の理解もすすみ信頼ができていのように感じる。
- ・ 障害のある社員が働きやすい環境を作っていくことは、健常者を含む全員にとって働きやすい環境を作ることになる点。体や心を健康に保つことに、より目を向けるようになった。社員も自分も家族も、健康に。発達障害に関するセミナーは子育てにも役立っている。
- ・ 色々な症状の方が活躍できるように皆が考えて行動していることは、自分や会社にとって非常によい影響を与えてくれる。
- ・ 健常者のみの職場環境では気づけない心遣いを学べ、人間力の向上につながっていると考える。
- ・ 歩みの速度は人によって様々だが、一生懸命仕事をすることで一つひとつ物にする姿は就労への個人の尊厳を感じさせてくれる。
- ・ 様々な意見を受けいられる環境となった。(e-3)
- ・ 障害者に対する偏見が軽減した。障害者の表裏のない態度、行動がよい影響を与え、単純に職場に活気が出た。
- ・ 各個人の多様性について一層意識できるようになった。
- ・ 従業員が優しくなった。
- ・ 発達障害の人に限らず、相手の気持ちを理解しようと聞く姿勢が身についたと思う。

**f:生産性向上**

- ・ エンジニアとして戦力として雇用したので売り上げにつながった。いないと困る。
- ・ オーバーワークやメンタルケアに配慮すれば能力の高い人も多く、十分に仕事の戦力になってくれる。(f-1)
- ・ 適した役割については普通以上のパフォーマンスを発揮してくれる。
- ・ 健常者にはない特筆できるスキルをもっている場合があるため、そこを活かせる業務切り出しを行うことが重要。
- ・ 適した配慮と環境をつくることができれば、コツコツと明確に作業を行ってもらえる方が多く生産性の観点からプラスになっている。(f-2)
- ・ 作業自体は少し遅いところもあるが、正確で何度も確認して作業するのでミスがなく一人前の社員としてがんばっている。
- ・ 英語能力が高く、業務マニュアルも徹底的に更新しているため会社への貢献度が高い。
- ・ 少々のことでは休まないで、休みがちなパートさんよりあてになり居てもらわないと困る戦力になっている。
- ・ 言ったことをきちんとやってくれる。続けてくれる。

**g:人材育成**

- ・ 社員のダイバーシティ経営への意識の向上。許容力の向上。(g-1)
- ・ わかりやすい表現を心がけることで、他部署の障害のない方へも伝わりやすくなった。
- ・ かかわる社員が教えることやコミュニケーションに工夫ができるようになった。
- ・ 指導者の指導力アップ。
- ・ 社内が相手の良さを認め、引き出すためにどうすればよいか考えるようになった。相手の立場に立って話すように心がけるようになった。(g-2)
- ・ 良い成果から良いコミュニケーションが取れてくる。そして、誰もが認める人になれると教えて頂いた。
- ・ 人と接すること、人間関係の築き方を改めて考える機会を得た。相手を尊重し見えない辛さに目を向けられるようになった。

**h:業務改善**

- ・ どのように伝えたり教えたりするのが良いのか、業務を見直す機会になっている。
- ・ 業務の細分化と定型化を進めたことで社員の残業時間が削減できた。(h-1)
- ・ 人への伝え方や、どうしたら働きやすくなるかを考えて改善できるので、新入社員がきても仕事がわかりやすくなってきている。
- ・ 業務マニュアルを作成することで誰が担当しても、その業務を担当できるようになった。(h-2)
- ・ 仕事の手順や決まり事などを正確に実施できるようになる。

## 採用前準備

### 説明会等

- 社内説明会で職場内の合意形成と動機付け
- 社員研修会による職場内の障害に関する知識の向上

### 情報収集

- 見学前から障害者就業・生活支援センターに登録
- ナビゲーションブックで特性を把握(2)

### 特性理解

- 見学・実習・面接・採用の流れ(2)
- 実習で関係社員の見極めを得て互いの不安除去

### 配慮

- 得意な業務を見極め、担当業務を検討(2)
- 業務の指示系統を1本化(2)
- 勤務時間や業務内容、休憩の取り方やコミュニケーション方法などを本人と相談しながら決める(4)

## 採用

## 育成・継続への取組み

### 環境整備

- 1工程1作業で作業を単一化し、混乱せずできるよう配慮
- 集中できる座席や環境(2)
- 業務の細分化と定型化を進めて、作業指示書(マニュアル)の徹底・工夫(3)
- 体調に合わせたスケジュール。変更の連絡は早めに。
- 作業のペースを自分で決めて1日の業務を行う
- 判断基準が明確な定型作業からコツや判断を伴う作業にスキルアップ

### 個別支援 (直接対話)

- 上司等との定期・不定期の面談(5)
- コミュニケーションをマメにとるが強要しない
- 上司の承認を視覚的に確認できるようにして安心を提供
- 対話のなかで「良い悪い」をきちんと話すことで本人の意識が変わり成長に繋がる
- 支援機関、本人、会社の3者で話し合い、諸々を決めていく
- 秀でたこと、苦手なことの聞き取りや発見

### 連携

- 就労支援機関との定期的な情報交換(2)
- 職場の困りごとに対して支援機関に間に入って対応してもらう
- ジョブコーチによる助言
- 支援機関での面談など、継続的なフォロー
- 職場内の精神保健福祉士との定期面談

### 個別支援 (間接対話)

- 交換日記のような業務日誌・日報(体調管理を含む)に毎日コメントを記入する(3)
- 本人の同意が得られれば従業員にも開示して、状態をタイムリーに把握

表4.3.1 ASD者の職場定着に効果がみられた雇用管理上の配慮 (n=21)

## 5. 考察

### (1) ASD 者の業務遂行についての認識

ASD 者の業務遂行への同僚・上司の認識の構成要素は、2 因子に集約され、“ASD 者なりの対処行動”、“同僚・上司の肯定的理解”となった（表 4.3.3）。参考にした尺度（影山, 2013）においても、障害があっても通常の社員と同等であるというニュアンスの「同等性」と、障害者雇用は会社にとってプラスになる「経営への貢献」が抽出されており、本調査の“ASD 者なりの対処行動”と“同僚・上司の肯定的理解”の項目との関連が認められると解釈した。

本調査の“ASD 者なりの対処行動”の項目には、ASD 者へのインタビュー調査（第 3 章）で示された困難への対処行動が含まれており、単に業務遂行のための対処でなく、自らの特性を理解した上で、[特性を活かす自己調整]や[特性を抑える自己調整]が機能していることが示された。自由記述（表 4.3.10）においても、その仕事ぶりについて「適した役割については普通以上のパフォーマンスを発揮してくれる（f:生産性向上）」、「作業自体は少し遅いところもあるが、正確で何度も確認して作業するのでミスがなく、一人前の社員としてがんばっている（f:生産性向上）」というように、作業の正確性や優れた集中力、スキルが評価され、作業能力自体を特に問題としていない記述が中心であった。これは、各社において個々の得手不得手を把握して適切な業務マッチングがなされているためと推察するが、会社が求める水準で ASD 者の業務遂行能力が発揮されており、それが周囲に認められているためともいえる。

しかし、表 4.3.9 の【a:業務の伝達と遂行】の記述にみられる「困難さ」「できなさ」があることも示された。その背景には ASD 固有の認知や感情、衝動の制御の問題、想像力の欠如、コミュニケーションの質的異常等の特性があるため（本田, 2018c）、ASD 者の就労支援においては、個人の特性や得意・不得意について、場の状況と関連させて把握して理解することが重要となる。このことは、「適した配慮と環境をつくることができれば、コツコツと明確に作業を行ってくれる方が多く、生産性の観点からプラスになっている（表 4.3.10, f-2）」と記されたように、個人と業務及び職場環境とのマッチングの重要性を示すものと考えられる。

また、“ASD 者なりの対処行動”と“同僚・上司の肯定的理解”を役職別で検討した結果（表 4.3.5），“同僚・上司の肯定的理解”は、一般社員よりも経営層・管理職に高く認識されていることが明らかになった。詳細に見ると、一般社員が「当事者の良いところに目を向けるようにしている」のに対して、経営層・管理職は「当事者を雇用することは職場にとってプラスになる」と経営上の効果を捉えていた（表 4.3.6、表 4.3.7）ことがわかる。この違いは、経営層や管理職には「雇用で人を育てる」といった考えがあり、それは障害者雇用に限ったことでなく、すべての社員の雇用において人材の定着や「戦力化」が企業経営の肝であり、とくに中小企業の経営層・管理職にはそれが採用当初からの最重要課題となるためと考えられる。加えて、障害者雇用への理解を一般社員に対して促進、浸透させる組織内リ

ーダーとしての役割意識も作用していると推察する。

一方、一般社員のみとの結果と全体の結果を比べると「私は当事者と自然にコミュニケーションができる」の項目が除外されており（表 4.3.3、表 4.3.2）、ASD 社と周囲との間のコミュニケーションの点で何かしらの困難が存在する可能性が読み取れる。具体的には、自由記述（表 4.3.9）の【b: コミュニケーション】のあるような困り感や違和感として表れている。Landa（2000）によれば、ASD 者は、話し始めようとするを相手に知らせる、メッセージを受け取ってほしい相手を明確に定める、話す順番を明け渡す意図を伝える、話題の流れを変える意図を示す、といったシグナルの使い方が不適切であり、聞き手を混乱させることも珍しくないという。さらに、聞き手の願望、意図、目的を押し量り、社会慣習に適合する話し方をすることが困難であり、その結果、会話が噛み合わないこともある。このような特性は、ASD 者側にとっても、他者との意思疎通でのストレスが高く、他者の感情を必要以上に不快に捉えてしまう傾向がみられるとされ（障害者職業総合センター, 2017c）、個人と周囲とのコミュニケーションの課題を見逃さず、整理することが重要である。実際に、発達障害をもつ求職者の 39.7%は「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」を望んでいること（障害者職業総合センター, 2020a）が報告されており、インタビュー調査でも、ASD 者の「聞けない、言えない」という特性と、それに対する「対話の機会、話せる環境」の必要性が述べられていたところである。とくに、職場で求められるコミュニケーション能力は、状況依存的でローカルなルールに支配されるという非言語的要素が大きな比重を占めることが多く（米田, 2013）、通常の人のように自然に処理できない ASD 者にとっては、そういう類の困難として対処すべき問題となる。このようなコミュニケーションへの配慮は、先に述べた ASD 者への理解のためにも不可欠であり、職場のなかで同僚や上司が対応していくうえで非常に重要な意味をもつと考えられる。

” ASD 者なりの対処行動 “については、経営層・管理職と一般社員の間には有意差は認められなかったが、一般社員よりも「当事者は仕事を楽んでいる様に思う」の項目が高く認識されていた。これは、経営層・管理職は、ASD 者を同じ目標を持ちながらともに働く仲間として受け入れ、気持ちよく働いてもらうことで社員の労働の質、ひいては生活の質の向上を目指すものと解釈できる。企業にとって人材は最大の経営資源で、その育成のための雇用管理は長期にわたる案件である。影山（2017）は、採用した障害者を「戦力化」することが本人の所得や働きがい、定着につながると述べている。日常の業務遂行にとどまらず、キャリア目標を含めた個人の理解に基づく人材育成に経営層・管理職が注力し、働くことが当事者の自己実現につながるようなマネジメントの重要性が示唆された。

また、本調査の協力企業における社員の職場満足度（表 4.3.4）は、10 項目の質問のうち 8 項目で平均値が 3.00 を超えており（max3.33, min2.87）、社員にとって概ね満足感を伴って働ける職場であったといえる。このことから、ASD 者が就労を継続している職場には、障害の有無を問わずに安心感が得られる風土が醸成されていることが推察される。田中（2011）は、作業効率の向上や職場のコミュニケーション等を扱った書籍やテレビ番組の内容が発達障害者の苦手とする部分と重なることから、度合いの差はあれ仕事の悩みには共通性があることを指摘している。職場の経営目標を達成するという目的のもとでの“同僚・上司の

肯定的理解”は、すべての社員対象の支援として職場のユニバーサルデザインに通じるものといえる。

## (2) ASD 固有の問題への対応と配慮

知的障害者の職場定着のためには、就職前や就職後に職場で求められるスキルを獲得することに加え、周囲の職場同僚・上司から援助があることの有効性が指摘されている (Nisbet & Hagner, 1988)。同僚・上司からの援助には職場定着や職場でのインクルージョン等に肯定的な影響があることから、知的障害者が配置された後、同僚の援助が自然に発生するのに頼るだけではなく、支援者が意図的に同僚・上司の援助を促進することの重要性も指摘されている (小川, 2000、Callahan, M. J. & Garner, B. 1997)。若林ら (2016) は、知的障害者に対して、職場同僚による援助のみで本人の職業適応にこぎ着けることには困難を伴うとしながらも、職場の中で知的障害者が役割を果たせるようになることが、同僚の肯定的な援助行動の発生を促すために重要であることを示している。

本調査では、社内での ASD 者との接触度と“ASD 者なりの対処行動”は有意な関連を示さず、“同僚・上司の肯定的理解”との間に有意な関連を示したことから (表 4.3.8)、接触機会が多い社員ほど、その働きぶりや雇用に対して肯定的な見方で捉えている傾向があることが明らかになった。これは、Allport (1954) のいう偏見低減の条件 (「接触仮説」と呼ばれる) に関する理論<sup>29</sup>の 1 つに、2 つの集団間での接触機会の存在があるという報告や、生川ら (2006) の知的障害者との接触経験が好意的印象や積極的交流意欲にポジティブな影響を及ぼすという指摘が概ね支持されたものと考えられる。

しかしながら、自由記述における ASD 者と働く上での苦心や困難 (表 4.3.9) をみると、ASD 者個々の障害特性に起因する行動や言動が発端となり周囲にストレスを与える状況 (a-1) (b-1) が述べられ、社員側が障害ゆえの症状と頭で理解していても、いざ直面すると陰性感情を禁じ得ない場面があり、接触機会の増加が必ずしも肯定的理解の深まりにつながる場合がある可能性が示された。永田 (2012) は、職場不適応を呈する ASD 者の半数が社会性の障害による言動から周囲にわがままな性格などと評価される問題があることを指摘している。しかし、同様の状況は障害の有無に関係なく、どこの職場や人間関係においても起こる。そこで、ASD 者固有の対応があるとするなら、それを模索することは当事者の変容はもとより、今後一層の多様化が予想される労働者を受益者とできる持続可能な職場への示唆になりうる。

次に、ASD 者に固有の特徴を明確にするため、特別支援学校や福祉施設等で長い歴史をもつ知的障害者の就労支援の戦略を参考にしながら比較検討する。知的障害は、知的機能と適応行動の両方に明らかな制約がある状態で、それは発達期 (概ね 18 歳未満) までに生じる

---

<sup>29</sup> 偏見の低減には、① 2 つの集団間 (本章では「同僚・上司」と「ASD 者」) の接触機会の存在、② 2 つの集団の地位の対等性、③ 共通の目標があり結果思考の評価であること、④ リーダーが差別を禁じるルールを示す等、偏見を低減するような権威等の下支え、の 4 条件が必要であるという理論のこと。



とされる。日本の企業等で雇用を前提とした就労支援の対象となる知的障害者の大多数は、知的機能が軽度から中等度の範囲である。知的機能の制約は、社会生活に必要な抽象的思考や実行機能、学習したスキルの柔軟な活用等に、全般的に困難な能力障害として顕在化する。このような特性に対して、知的障害者の就労支援は概ね業務遂行上の支援を基本とした以下3つの戦略を重視してきた（志賀, 2016）。

- ①実際の職場での体験を基本とした準備訓練とジョブマッチ
- ②配置された職場における職務再構成と業務指示・確認体制の構築
- ③職業生活と日常生活の密な連携

志賀（2016）は、発達障害者の就労支援の対象として圧倒的多数である ASD に対しても、上記の 3 つの戦略を基本的に踏襲し、より具体的な方法論として大きな違いが存在することを指摘している。たとえば、知的障害者の場合は、障害の特性と、それが職業生活の場面でどのように表面化するかを、知的障害者本人に抽象的な理解を求めるプロセスは極端に少ない。支援に携わる周囲の人が詳細にアセスメントをして、予防策を計画し、その内容を本人にわかりやすく伝達し、納得してもらうプロセスを重視する。

それに対して ASD 者の場合には、障害の特性と、それが職業生活の場面でどのように表面化するかについて、ASD 者本人に抽象的な理解を求めるプロセスを重視する。ただし、この理解は、可能な限り客観的で具体的な記録等を媒介しながら、行動単位で行っていくものであり、抽象的な障害特性に関するキーワードは、このプロセスを円滑に進める補助的な材料であると志賀（2016）は述べている。障害ならびに個人の特性に対する配慮の方法は、個々の場面や行動単位で、本人と周囲の人が共同で計画し、実施後のモニタリングも共同で行うというものである。つまり、ASD 者の職場で起こる問題への解決には、以下の 4 つのステップを繰り返すことになる。

- Step1) 障害特性ゆえに表面化した問題を具体的な行動単位で把握して記録する
- Step2) この問題の予防策（職務を円滑に進める段取り）を具体的に計画する
- Step3) 予防策を実行しながら職務を遂行した結果の自己評価と現実の調整を継続的に調整する（折り合いをつける）プロセスを ASD 者本人が理解し、納得することを丹念に積み上げる。また、予防策を計画する際にも支援者は、①物理的環境調整、②人的環境調整、③行動変容、④認知変容、の優先順位（小川ら, 2015）に留意する。

しかしながら、このような役割を中心的に担う専門職が企業に常時配置されていることは少なく、実際には社内全体の業務状況がわかり、日常的に職場にいる上司が担うことが多いと推察される。同僚のストレスの程度によっては、上司が相互の言い分を聞き、調整することで概ね解決する場合もあれば、配置換えなど物理的な対応が必要な場合もあると考える。本調査では、効果がみられた雇用管理上の配慮（図 4.3.1）のなかで、「職場の困りごとに対して、支援機関に間に入ってもらい対応」したことや、「『良い悪い』をきちんと話すことで本人の意識が変わり成長につながった」ことなどが示されており、同じ目標をもちながら一緒に働く仲間である関係維持のため、「就労支援機関との連携」や「対話」を用いて、よりよい解決を探っている状況が窺えた。これらのことから、ASD 者の就労継続には組織全

体の業務調整や人間関係を含めた柔軟なマネジメントが必要であることがわかった。

また、コミュニケーションにおける配慮も示されている。とくに、ASD 者の【見えにくい困難の体験】や「(自ら) 話しにくい、聞きにくい」という困難に対しては、彼らとその困難や悩みを表出できるような働きかけや環境が用意されていることが求められる。そのような環境は、ASD 者に理解のある者が彼らの「今、ここ」の就労場面にいる環境であり、本調査で示された定期的な面談や日報を活用した対話の機会の提供は、そのような環境の一部と考えることができる。

### (3) 職場内支援の可能性

精神障害者のための援助付き雇用のモデルの 1 つに IPS (Individual Placement and Support) モデルがある。IPS モデルは、アメリカで開発された重度精神障害者のための就労支援プログラムであるが、その始まりは 1990 年代にさかのぼり、現在のアメリカではすでに EBP (Evidence Based Practice) としての地位を確立している (大島ら, 2005)。この IPS モデルと呼ばれるプログラムを示した Becker & Drake (2003) は、実際の職場内での訓練の必要性を指摘している。また、ASD 者は想像力の弱さから、実際にさまざまな職種を体験できる場で本人に納得してもらうことが大切であると言われる (鈴木, 2015)。本調査では図 4.3.1 で、雇用前準備として「実習」という形での職場体験の必要性が示されている。実際の職場での実習は、ASD 者個人と雇用側が相互に状況を見極め、課題を確認し、そこで働くために必要な合理的配慮を含む環境を整えるために必要な時期でもあり、実習を経て段階的に正式な採用へと移行することは、双方にとって有効な場合が多いと考えられる。しかし、自由記述 (表 4.3.9, c: 障害のわかりづらさ) にあるように、職場の人にとっても ASD 者の雇用にあたっては「わからない」ことが多く、状況の変化に弱い ASD 者にとっても、入職当初には大きな不安や緊張が生じる場合がある。

そこで必要とされるのが職場内支援であり、わが国の代表的な職場内支援制度である職場適応援助者 (ジョブコーチ) 支援事業や「企業在籍型職場適応援助促進助成金制度」という公的な助成制度が存在する。これは、障害者の職場適応・定着の促進を目的として、自社が雇用する障害者に対して、企業在籍型職場適応援助者<sup>30</sup>を配置して、職場適応援助を行わせる事業主に対して助成する制度である。自社の仕事や環境を熟知し、障害者支援についての知識やスキルを有しており、職場定着のみならず、雇い入れ段階における業務の創出や環境調整などにも大きな力を発揮する。なかには人事総務部門に所属し、社内の人事制度や雇用管理への提案力が期待されている人もいる (岩佐, 2020)。しかしながら、第 2 章で述べたようないくつかの課題がある。

現在 (2020 年度時点) の助成金は、短時間労働者以外 (週労働時間 30 時間以上) の者で、

---

<sup>30</sup> 障害者を雇用している、または雇用しようとしている企業の従業員、または事業主 (法人の代表者・役員) で、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する企業在籍型職場適応援助者 (企業在籍型ジョブコーチ) 養成研修または厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した人を指す。

支給額は対象労働者1人あたり中小企業には8万円（中小企業以外は6万円）とされている。また、その支給期間は最大6ヶ月となっており、従業員1人を新たに雇用するのに十分な金額とはいいがたく、たとえ企業の持ち出しを承知の上で新たな人員を雇用しても、6ヶ月が経過したあとの雇用をどう扱うかが課題となる。支援期間の6ヶ月だけの臨時的雇用となれば、そもそもの職場内支援の持続可能性や意義が十分に発揮されないこととなる。さらに、その申請の書類作成等の煩雑さもあり、もともと人手不足が常態化している中小企業等においては利用しにくいものであると推察される。

2018年現在、助成金を活用して活動するジョブコーチの数は、配置型が概ね300名、訪問型が概ね600名、企業在籍型が概ね100名となっており（職業リハビリテーション用語集, 2020）、企業在籍型が他と比較して少ない傾向にある。松田（2016）によれば、ジョブコーチから支援を受けた同僚や上司は、障害者雇用に対する意識が高く、不安感が低いことを明らかにしており、ジョブコーチによる支援は、同僚や上司の意識を変容させる可能性があり、職場内支援の有効性を考えた場合、とりわけ、企業在籍型のジョブコーチの雇用促進が期待される場所である。

また、東京都自閉症協会理事長（2018年当時）の今井氏は、企業内の人であっても同じ職場にいないければ介入の道筋はわからないため、本人のそばにいて状況や仕事もわかるように働く社員が、その場、その時に本人や周囲に助言するのが一番有効であると、宮木（2018）のインタビューで述べている。それを具現化するために、第1章第3節で述べた「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」が2017（平成29）年秋より全国各地で開催されている。職場ごとにサポーターを設ける取組みが進むために、企業が積極的に社員を受講させやすくする条件を整えるような企業への支援策が求められると考える。

一方、支援機関等のネットワークによる支援体制が存在することも雇用側にとって大きな支えとなることも自由記述で示されていた（図4.3.1）。このネットワークの中には、就労支援のための機関はもちろんのこと、生活面を支援する機関や医療機関、家族なども含まれる。このようなネットワークは、ASD者のみならず雇用側に対しても適切な情報や助言を提供する場であり、職場でともに働く同僚・上司にASD者に対する職場内での関わりの具体的方法やその意義を確認し、それによって精神的な安心感をもって関わることを可能にするものと考えられる。今回の調査では、障害者雇用を行う企業同士の連携は確認できなかったが、今後は、一般企業におけるASD雇用マーケットの成熟に向けた企業と福祉・教育による協働ネットワークの構築により、気軽に情報交換や相談ができることは、実習や雇用の促進と質の向上につながると考える。

#### （4）職場にとっての障害者雇用の価値

企業が障害者雇用を行う理由に関する調査（障害者職業総合センター, 2010）によると、「法定雇用率の法令遵守」や「地域への社会貢献」という回答が多くを占めている。それでは、職場にとって法令遵守を超える障害者雇用の価値とはなんだろうか。

障害者職業総合センター（2018b）が障害者雇用の質に関する視点や評価の方法を整理・

分類するために実施した企業ヒアリングの結果、抽出された「⑥障害者雇用の波及効果（障害者雇用と企業経営・共に働く労働者の雇用との相互作用）」のなかで、企業側の立場からは、社員の意識向上が最も多くあげられ、企業のイメージ向上や社員の育成に効果が得られるという視点があげられている。

本調査では、ASD 者の働く姿を見て周りの社員が刺激されて、態度が変わりやる気が出てきたように感じたり（e-2）、ASD 者への配慮として業務の細分化や定型化を進めたことで社員の残業時間が削減できたり（h-1）、社内全体が得意を伸ばして苦手をカバーする考え方になったり（e-1）と、障害のない従業員の仕事に良い影響を与える場合があることが示された。（e-2）は、ASD 者の働く姿勢が直接的に与えた影響であり、（h-1）（e-1）は、ASD 者への環境整備や配慮が障害のない従業員に影響を与えるという間接的効果である。さらに、1人ひとりの社員が他者の良さを認めようとする姿勢や、相手の状況に合わせて自らの行動を調整すること（g-2）が他部署や顧客に伝わることで企業の競争力向上をもたらすという可能性も示唆された。これらのことは、影山（2017）が、障害者雇用がダイバーシティの一環として、新たな発想やイノベーション、価値創造、組織の活性化といったシナジー効果を生む可能性があることを指摘したと合致する。

しかし、そのような効果は、ただ障害者を雇用しさえすれば得られるわけでない。元々の企業が持っていた社風に多様な他者を受け入れる文化がなく、障害者雇用を知らない社員のところで雇用しても力は発揮されない。本調査の協力企業のように社員の職場満足度が高い社風があり、社員同士が互いに気遣える雰囲気があるなら、障害者だけでなく女性や外国人、家族の介護や病気を抱えて就労が困難な人がきても皆で気遣いながら働き続けられるかもしれない（労働条件は考慮しない）。つまり、職場が障害者雇用を実践するにあたっては、社員全体にとって働きやすい職場であることを前提に、社員の理解を十分に得ることが重要であると考えられる。面倒見の良い上司の育成や配置、社内体制の見直し、良好な接触をも経営戦略の一環として意図的に設計することで、障害のある社員が能力を発揮できる職場環境の整備を図ることは、全ての社員が働きやすい職場作りに寄与する。

本調査で抽出された“ASD 者なりの対処行動”や“同僚・上司の肯定的理解”も、彼らと実際に一緒に仕事をしてこそ、彼らが自分なりに困難に対処しながら業務に取り組み、成果を上げられることが可視化されて理解が進むという実状があることが、ASD 者へのインタビュー調査の結果を裏付けるものとして明らかになった。また、本調査の協力企業は、ASD 者を1人の労働者として位置付けて、その能力が十分に発揮されるために、図 4.3.1 に示したような細やかな配慮を個別に行っていることが示された。規模の小さい企業では、意思疎通の図りやすさや組織上の柔軟性を強みとして、ASD 者固有の配慮が柔軟に得られること、自らの役割が社内で見えやすいこと、その頑張りが周囲に認識されやすいこと、などの利点が好循環を生み、その働きがなくてはならない存在となっている事例も窺えた。このような事例の創意工夫の積み上げと、ASD 者が努力した成果を可視化して共有する取組みの過程から、障害者雇用の新しい価値は生み出されていくのではないかと想像している。

#### 4. 本調査のまとめと課題

本調査では、仮説2として設定した「同僚・上司はASD者の働きを認め、「戦力化」に向けてサポートしている」ことを検証するために、知的障害を伴わないASD者の雇用実績がある企業を抽出し、協力を賛同が得られた企業の同僚・上司を対象に調査を行った。

その結果、「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、前者については調査1で示された【本人なりの対処行動】と一致した結果が確認され、後者については上司の方が同僚より有意に高い得点を示すとともに、社内でのASD者との接触機会が多い社員ほど肯定的な見方で捉えていることが明らかになった。その反面、自由記述では、同僚らがASD者に対して陰性感情を禁じ得ない場面もあり、接触機会が必ずしも肯定的な認識の深まりにつながらない可能性も示唆された。さらに、有効だった雇用管理（自由記述）からは、企業内外の資源を活用しながら、採用前の準備・採用後の育成・継続にむけた取組みが段階的にマネジメントされていることが確認された。これらのことから、ともに働く同僚・上司は、ASD者の業務遂行の姿を認めながら「戦力化」に向けてサポートしていることが示された。

本調査の課題として、調査協力企業は、もともとの職場満足度が高く、障害者雇用に積極的な企業の協力が考えられ、調査対象となるASD者を雇用する企業全体の状況を反映することには限界がある。また、質問紙について2つの異なる尺度を合わせて構成したため、その構成項目の集まり具合などが因子分析の結果に影響を与えた可能性が否定できない点についても課題が残った。さらに、サンプル数が少なく、調査協力者の選出及び回収を採用担当者に一任したこと、選択と回収にバイアスの可能性が考えられるため、分析結果を一般化することはむづかしい。また、調査が2018（平成30）年度に食い込んだため、同年度4月の障害者雇用促進法改正が調査結果に何らかの影響をあたえた可能性についての検討はなされておらず課題である。

しかしながら、これまでも障害のある社員の就労継続に対して、同僚・上司の当事者への認識や職場の雰囲気、人間関係が影響していることは、支援実践においては語られていたことかもしれないが、データとして確認できた点では意義があるといえる。また、本調査の結果は、先行研究で示されてきた知見と一致する面も多く、ASD者を雇用する特例子会社でも参考になると考えられる。

また、本調査は、同僚・上司を対象にした質問紙調査であり、上司のマネジメントについて十分に明らかにできなかった。前述した働く発達障害者を対象とした調査（障害者職業総合センター、2015b）での、仕事で困ったときの相談相手が「上司（62.9%）」であることから、場を共有して働く上司の資質が、ASD者が雇用を継続するか否かの判断に及ぼす影響は大きいと考えられる。ASD者とともに働く上司に期待される具体的な資質を捉えるには、職場定着で実績のある企業の上司に対してインタビュー調査を実施する必要があると考える。次章では、その結果を分析することで、本章で把握できなかった点について述べていく。

## 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

### —上司を対象としたインタビュー調査—

#### 1. 問題意識と調査の目的

障害者雇用を企業経営的視点から捉えると、通常の労働市場と同様に、企業の経済的合理性の有無によって障害者を雇用するかどうかを決めることになる。わが国は、障害者雇用という社会的課題に対して、障害者雇用促進法の改正を繰り返すなかで、法定雇用率を設定して量的拡大を図り、近年では、精神障害者の雇用義務化（2018年4月施行）や障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務という質的側面からのアプローチが重視される段階にあることを第1章で述べた。しかし、法的整備を進めるだけでは、「障害者雇用にはコストがかかる」という見方（青山, 1989）を変えることは難しい。つまり、企業の経営的発展と、障害のある社員への配慮等による職場の負担との両立が困難であるという見方である。しかしながら、第4章での同僚・上司に対する調査では、生産性向上、雇用管理ノウハウの充実、職場環境や業務の改善といった波及効果など、ASD者とともに働くことで得られる成果が示された。また、社員がASD者の業務遂行を評価し、社員の仕事への動機づけが高まるなど人材育成に成果が認められ、人的負担がありながらも、ASD者の雇用が企業活動に好影響をもたらすことが確認された。

その一方で、社員の業務負担につながる苦心や困難も具体的に述べられていた。それらの職場で生起する問題に対して、職場に在籍型ジョブコーチがいない企業では、同僚や上司がその都度対応にあたることとなる（小川, 2000）が、ASD者への対応に戸惑う社員は多いと思われる。このように、ASD者を受け入れた職場における当事者と同僚や上司の間には、複雑かつ多様な相互作用があることが考えられる。とくに上司においては、ASD者を含む社員全体のマネジメントと、企業体として顧客満足のための業務遂行が求められるため、より困難を感じる事が予想される。そして、一般企業における障害者雇用が広がるなかで、それまでASD者と接する機会がなかった上司と一緒に業務を行い、積極的にかかわる場面が増えている。これまで、ASD者の雇用については、福祉サービス制度上の精神障害の範疇に含まれた調査や、発達障害全般としての調査が多く、ASD者に限定した検討が不足している。また、就労支援や業務遂行に関する研究が進められているが、その多くは専門職の視点から当事者に対してどのように支援や配慮をしたかといった事例分析的なものが多く、ASD者の上司に焦点をあてた研究は限られる。

近年、仕事において高いパフォーマンスに結びつく物事の考え方や仕事に対する姿勢・行動特性を把握・測定する評価指標としてコンピテンシーという概念を用いたアプローチがなされている。コンピテンシーの概念を最初に提唱した米国の心理学者であるMcClelland（1973）は、学校の成績やテストの点数などが、必ずしも職務上の業績や成功を予測しえない事実を指摘し、人間の深層部分にあり、仕事を成功に導き、かつ実際の行動として確認できる能力をコンピテンシーとした。さらに、Spencerら（1993）は、コンピテンシーを「ある職務または状況に対し、一定の基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因

として関わっている個人の根源的特性」および「行動と思考の方法」として定義した。そして、さまざまな企業の従業員への行動結果面接をとおして、卓越した実践を抽出した過去20年分、286種類の職務・職域の結果をメタ分析し、包括的なコンピテンシー・ディクショナリーを作成した (Spencer ら, 1993)。これは、今日まで多くの職務・職域のコンピテンシー・モデルの開発に用いられている (佐藤, 2011)。企業組織では、ある部門が仕事を進めているなかで、実際に成果をあげている社員のもつ行動特性を捉え、これを抽出して基準とすることで、研修の目標としたり、マニュアル化や人事考査の評価要素に取り入れたりするなど、人材マネジメントで活用されている。

また、コンピテンシーは、ある行動を引き出した動員・動機、自己概念・自己イメージ、知識、スキル、思考パターンなど人の特性やパーソナリティを包括した概念であり、実際の行動だけでなく、その行動につながる考え方なども関係する (武村, 2014)。たとえば、障害者を雇用する職場の上司には、企業経営としての成果をあげるために、第4章で示されたような障害者社員に対する雇用管理だけでなく、全社員のマネジメントや他機関連携などの職務が求められる。なかでも、職務に関するコンピテンシーは、自由回答方式の行動結果や面接をとおして抽出されるものであり (Spencer ら, 1993)、近年では、対人援助職の専門性を明確にするため、看護師 (別府, 2019、林ら, 2017)、作業療法士 (會田, 2011)、教員 (後藤, 2012)、障害児支援者 (藤田, 2019)、保育士 (高山, 2009)、等の職種において、高い成果が期待できる人材のコンピテンシーが示され、どのような行動や考え方が業務に効果的なのかが報告されている。

これらのことから、ASD 者の備える能力を十分に発揮させ、生産性向上などの面で成果をあげている企業における上司の卓越したマネジメントや根源的特性を抽出することで、求められるコンピテンシーを明らかにすることは、彼らの安定的な就労・雇用への深い理解と支援につながるものと考えられる。しかし、わが国の一般企業で ASD 者とともに働く上司に求められるコンピテンシーを扱った研究は見当たらず、それを明らかにして具体的な行動や考えとして示すことは、上司の任用や育成の方策を考える上での一助となるとともに、自らの能力開発の指針ともなり得る可能性があることから、コンピテンシー概念に基づき調査・分析を行うこととした。

そこで、本調査では、(1)障害の種類を ASD に特化する点、(2)特例子会社ではない通常の企業組織に焦点化する点、の2点を独自性とし、ASD 者とともに働く上司には、どのようなコンピテンシーが求められるのかを、インタビュー調査から明らかにすることを目的とする。なお、本調査におけるコンピテンシーは、「ASD 者が業務で十分に能力を発揮し、長く働く続けることができるために、ともに業務を行うなかで示される上司の行動特性や考え方」と定義する。さらに、本調査の上司とは、「ASD 者と同じ職場の共有された空間において業務に従事する労働者で、ASD 者の業務に関して日常的に管理、指導、監督にあたる者。実態として小規模な組織において雇用主が上司となる場合も含む」と定義する。

## 2. 調査・分析の方法

### (1) 調査対象と方法

対象は、コンピテンシー研究の原点である高業績者の行動特性が適切と考え、ASD 者の雇用実績があり、好事例の実践が客観的に評価されている企業 10 社（特例子会社を除く）において、①ASD 者と同じ職場の共有された空間において業務に従事する者で、②ASD 者の採用や職場での配慮提供における意思決定者および実際の業務に関して日常的に管理、指導、監督にあたる上司とした。しかしながら、①②の条件・役割では、企業の規模が大きくなるほど、複数の異なる者がそれぞれに果たすようになり、逆に小規模な中小企業のように人的資源が相対的に乏しくなる（高田ら, 2009）ほど、1 人で兼任する傾向が強くなることが予想される。そのため、調査対象となる企業の規模は、ある程度小規模か、あるいは社内の障害者雇用専任組織のような部署に限定される可能性がある。しかし、発達障害のある求職者の調査（障害者職業総合センター, 2020a）の企業規模別結果をみると、従業員 50 人未満が 32.5%と最も多く、50～100 人未満が 7.9%、100～300 人未満が 21.7%となっており、全体の約 6 割が従業員数 300 人未満の企業で雇用されているため、この調査対象の条件は妥当であると考えた。

なお、特例子会社を除いて、通常の企業組織を対象とした理由は、障害者雇用を前提とする特例子会社でなく、障害への知識や接した経験の少ない上司が試行錯誤を繰り返すなかで、ASD 者の雇用を「コスト」としない管理のあり方に関する知見は、今後、あらゆる労働者の働き方に寄与すると考えたためである。

10 社の選定は、第 4 章の調査対象となった 21 社に対する質問紙調査のなかで、「聞き取り調査に応じてよい」と回答した 6 社と、2019(令和元)年度職業リハビリテーション実践発表会<sup>31</sup>の参加企業で ASD 者の雇用による成果が明らかな 4 社の計 10 社とし、障害者雇用担当者に研究計画の概要と倫理的配慮事項を記載した調査協力依頼書を送付した。

調査には、Spencer ら（1993）による行動結果面接（Behavioral Event Interview: BEI）の手法を用いた。コンピテンシー・アプローチでは、被面接者自らが申し立てる動機やスキルは信じないことを基本としており、その人がこれまでに直面した重大な出来事のなかで、実際に何をしたかのみを重視する。つまり、BEI は、被面接者がこうすると述べている行動ではなく、実際に取った行動の分析を主眼とし、それは、被面接者に具体的な出来事（成功体験・失敗体験など）を語らせ、そのなかでどのように行動したかを質問することによって可能となる。そのため、面接者は、被面接者が実際の状況のなかで取った具体的な行動や考えを読み取れるストーリーを話すよう、促し続ける必要がある。今回の調査では、BEI の手

---

<sup>31</sup> 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターが毎年開催する、職業リハビリテーションに関する調査研究や実践の成果を広く周知し、参加者の間で意見交換、経験交流等を行うことにより、わが国の職業リハビリテーションの質的向上と障害者の雇用促進に資することを目的とした研究・実践発表会。



法の原則に則り、①ASD者とともに働くうえで関与する職務内容と責任、重視していること、②経営上の効果を導くための工夫、③社員に負担感や疲弊が生じた場合の対応、④雇用上の課題、などを軸として、主な成功体験と失敗体験について、どのような行動を取ったかを中心に、関係者や周囲の状況も含めて可能な限り具体的かつ自由に語ってもらえるように努めた。インタビューの場所は、各企業内で実施し、実施にあたっては調査に関する承諾を同意書への署名によって確認した上で行った。

調査期間は、2019年9月～2020年1月で、1回の面接は50～75分であり、面接内容は調査協力者の同意のもとICレコーダーに録音した。インタビューに協力して頂いた人数は10社13人（2社は2人、1社は当事者1人が同席）で、いずれもASD者と数人～数十人の一般の社員のマネジメントにも携わっている方である。

## (2) 分析方法

分析方法は質的記述分析を用いて、まず、インタビューの逐語録から、ASD者とともに働く上司の優れた行動の内容を示していると思われる記述を行動単位で抜き出し、Spencerら（1993）が作成したコンピテンシー・ディクショナリーのクラスター（大分類）6項目、基本コンピテンシー（小分類）20項目のカテゴリーおよびカテゴリー定義を用いて識別、分類した。カードの分類はコンピテンシー・ディクショナリーを参考にしたカテゴリー及びカテゴリー定義に基づいてグループ分けを行い、評定者3人とともに検討し、一致率の高い項目を求めているコンピテンシーとみなした。本文中のコンピテンシーは、ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因としてかかわっている個人の根源的コンピテンシーに基づくものとし、コンピテンシー・ディクショナリーの上記項目の点から分類している。

次に、Spencerら（1993）は、仕事のタイプによって従事する人々のコンピテンシー要件は異なるものの、管理者のコンピテンシーには共通性がみられるとしていることから、通常の企業組織でASD者とともに働く上司は一般コンピテンシー・モデルのなかの「管理者」にあたりと考え、本調査の結果との比較検討を行った。さらに、知的障害者とともに働く同僚・上司に求められるコンピテンシーを調査した先行研究（松井ら、2018a）の結果との相似性・相違性にも着目しながら検討した。

以上の分析においては、すべての結果を障害児者に係わる教育、労働、福祉の実践者3人を評定者としてともに確認し、識別や分類の適切性をチェック及び検討を実施することで妥当性と信頼性を確保した。なお、各項目は汎用性があるものとされているため、本研究の観点から適用しにくい原文の表現については修正をして示すこととする。

## (3) 倫理的配慮

本調査の実施に際し、群馬医療福祉大学研究倫理審査委員会の承認（承認番号 19A-01）を得て実施し、調査協力者には、事前に①研究趣旨、②協力は自由であること、③個人情報保護、④秘密保持、⑤撤回の自由、⑥結果の公表方法を文書と口頭で説明し、書面で同意を得た。

### 3. 分析結果

#### (1) 調査協力企業の概要

協力企業の全従業員数、内障害者数、内 ASD 者数、専任部署の有無、携わる業務内容を表 5.3.1 に示した。企業組織の母体が大きく、社内に障害のある社員を主に配置するグループ等（専任部署）を設ける「社内特例子会社型」の企業（A～C 社）と、組織規模の小さい企業（D～J 社）があり、そのうち 3 社（G・H・J 社）は法定雇用率制度の対象外（従業員数 45.5 人以下）であった。なお、企業が特定されないよう設立年は掲載していない。

表5.3.1 インタビュー協力企業の概要

社名	従業員数 (人)	内障害者 (人)	内ASD者 (人)	専任部署 の有無	携わる業務内容
A社	440 (本社)	25	7	有	郵便室業務、事務用品在庫管理、給与明細等配布、DBE部門サポート、翻訳、伝票仕分けとファイリングなど
B社	2200 (国内)	7	2	有	出張旅費精算確認、書類のPDF化、支払処理
C社	1700 (国内)	30	10	有	機密文書回収シュレッダー処理、会議室備品点検・清掃 ドキュメント分野の出力・製本サービス、配送サービス、回収・廃棄サービス
D社	82	6	2	無	高齢者施設入居者の衣類の洗濯と施設内の清掃
E社	133	6	1	無	食品容器・包装資材の加工
F社	135	1	1	無	システムエンジニアとしてシステム改修やメンテナンス
G社	10	5	3	無	名刺デザイン・制作、各種印刷、事務代行
H社	30 (本社)	2	2	無	データ入力、商品の製作、ファイリング、発送業務、洗濯、お茶出し、倉庫内での作業、貸マットの配送
I社	94 (支社)	3	1	無	塗装作業
J社	28	8	7	無	WEB制作、営業サポート事務、企画・広報・総務

#### (2) ASD 者の上司に求められるコンピテンシー

得られたデータを分析した結果、コンピテンシー・ディクショナリーに示された大分類（6 項目）、小分類（20 項目）のコンピテンシーの全てについて、各々4～31 個、計 306 個の項目が抽出された。ASD 者とともに働く上司に求められるコンピテンシーとして識別したなかで出現率が多かったものは、[人材育成]が 31 項目、[チーム・リーダーシップ]が 30 項目、[インパクトと影響力]が 22 項目、[秩序・クオリティ・正確性への関心]が 20 項目、[支援とサービス重視]が 20 項目であった。具体的な内容は表 5.3.2（網掛け部分が 20 項目以上）のとおりである。

表5.3.2 ASD者とともに働く上司に求められるコンピテンシー  
(Spencerらのコンピテンシー・ディクショナリーを参考に分類)

クラスター (大分類)	基本コンピテンシー (小分類)	基本コンピテンシーの内容	項目数
達成と アクション (61)	達成重視	すぐれた仕事やチャレンジングな目標の達成にむけて行動する	11
	秩序、クオリティ、正確性への 関心	職場環境や業務遂行上のルールを保ち、業務の質の向上に有効なシステムを整える	20
	戦略的な未来志向	業務で要求、期待される以上のことを実行し、先を見通した戦略を考えることで問題を回避し、新しい機会を見つけたり生み出す	14
	情報探求	障害者雇用の取組みや課題に関心をよせ情報を得るために具体的な行動をする	16
支援と 人的サービス (31)	対人関係理解	言葉に表れにくい他者の感情や考え方、懸念を聴き取り理解する	11
	支援とサービス重視	ASD者や顧客のニーズを発見し、満足させるために支援を提供する	20
インパクトと 影響力 (55)	インパクトと影響力	他者が支持するように説得し印象づける意思により、特定のインパクトや効果を与える	22
	組織の理解	自らの組織や組織内の力関係を理解し、自分の組織における位置を理解する	16
	関係の構築	業務の目標達成に貢献する人、将来貢献するであろう人と接触して、友好的な関係やネットワークを築き維持する	17
マネジメント・ コンピテンシー (92)	人材育成	他者への適切なニーズ分析にもとづく教育を行うことで、能力開発と成長を促す	31
	業務遂行の指導	何をすべきかの基準を明確に示し、自らの出した指示に従って行動するように促す	17
	チームワークと協調	他者と協力して働き、チームの一員として助け合う	14
	チーム・リーダーシップ	チームのリーダーとしての役割を遂行することで、生産性や動機づけを高める	30
認知 コンピテンシー (22)	分析的思考	状況を細かく分解することで、状況に含まれる意味から原因を追求し、解決策を検討する	8
	概念化思考	各部分をまとめて状況や問題を理解し、俯瞰することで大きな絵姿を描き出す	5
	技術的・専門的・マネジメント 専門能力	業務に必要なスキルをマスターすると同時に、さらに発展、活用し他者に伝えていく	9
個人の効果性 (45)	セルフ・コントロール	強いストレス状況で働くときでも、自分の感情をコントロールして行動する	4
	自己確信	タスクを達成する自らの能力に対する信念に裏付けられて行動する	17
	柔軟性	さまざまな状況、個人、グループに適応し、効果的に仕事を進める	15
	組織へのコミットメント	組織の目標・ニーズを理解し、個人の行動を組織のニーズ、成果を優先して合わせる。	9

を資料（調査 3-7）として掲載した。

この結果を、Spencer ら（1993）による「管理者」の一般コンピテンシー・モデルの発揮頻度（表 5.3.3）の上位 5 項目（[インパクトと影響力]、[達成重視]、[チームワークと協調]、[分析的思考]、[戦略的な未来志向]：網掛け部分）と照合したところ、[インパクトと影響力]の項目のみが共通していたが、その他は重視されていない。

なお、文中では、大分類（6 項目）を【 】, 小分類（20 項目）を[ ], 識別の根拠となった回答（抜粋）を< >で示す。本調査で出現率が多かった 5 項目のコンピテンシーについては[ゴシック体]で示した。

表5.3.3 「管理者」の一般コンピテンシー・モデル  
(Spencer & Spencer 1993)

コンピテンシー	ウエイト
インパクトと影響力	6
達成重視	6
チームワークと協調	4
分析的思考	4
戦略的な未来志向	4
人材育成	3
自己確信	2
業務遂行の指導	2
情報探求	2
チームリーダーシップ	2
概念化思考	2

### ①【達成とアクション】

このコンピテンシー群は、他者に影響を及ぼす側面ではなく、個人が実際に職務を達成する側面に焦点を当てており、[達成重視]、[秩序、クオリティ、正確性への関心]、[戦略的な未来志向]、[情報探求]の 4 項目のコンピテンシーで構成されている (Spencer ら, 1993, 31)。

[達成重視]は、優れた仕事を達成し、あるいは卓越した基準に挑む姿勢を指す。分析の結

果、＜他部署の負担軽減のために間接業務を切り分ける＞＜最初は障害者雇用のノウハウもないまま経営陣に取りあえず受け入れさせて下さいと上申した＞＜基本的には外部ジョブコーチの直接介入は使わず、ペアやチームで組ませて裁量権限も委譲して自立的に仕事を願います＞等の回答が該当した。

【秩序、クオリティ、正確性への関心】は、正確性やクオリティの基準の維持を目指し、＜障害のある社員や、介護や育児をする社員には限定正社員（給料は 85%になるけど勤務の自由度が高い）というシステムを導入した＞＜障害者雇用の社員同士で業務のダブルチェックをすることで正確性と本人の安心を担保する＞＜会社の福利厚生を全社員平等にしている＞等の回答が該当した。

【戦略的な未来志向】には、その職務で期待されている以上のことを実行し、職務上の成果を向上させ、新しい機会を見つけたり、生み出すことに貢献することを指し、＜正社員登用制度を作ってスキルアップやキャリアアップの道を開く＞＜講演会等では障害者雇用に他社にも広げるために効果を数字で見える化して発表する＞等の回答が該当した。

【情報探求】は、物事、人間、課題について多くの情報を得ようとする意欲を指し、＜研修セミナーや勉強会に積極的に参加する＞＜ハローワークの障害者雇用制度の活用＞＜現場の対応で困った案件は支援センターに相談する＞等の回答が多く該当した。

## ②【支援と人的サービス】

この群は、他者のニーズに応える努力を指す[対人関係理解]と[支援とサービス重視]の2項目のコンピテンシーから成る（Spencer ら, 1993, 46）。

【対人関係理解】は、多者の言葉に表れない考え方、感性、懸念を聞き取り、理解する能力であり、＜全員週1回の面談を実施して体調や業務、趣味などを聞きながら業務を調整する＞＜ASD 者の体調や不安などの変化に気づく努力をする＞＜ASD 者が言葉にできないところを汲み取る＞等の回答が該当した。

【支援とサービス重視】は、他者のニーズに応え、支援し、サービスを提供したいという願望を指し、＜当事者と他の社員間のトラブルに介入して仲裁する、できない業務もできるように考えて工夫する。諦めない＞＜丁寧に説明して見てあげる＞等の回答が該当した。

## ③【インパクトと影響力】

この群は、ある個人の他者に対する影響に対する根本的な関心を反映して形成され、パワーに対する欲求としての認知（Spencer ら, 1993, 55）を示し、【インパクトと影響力】、【組織の理解】、【関係の構築】の3項目のコンピテンシーから構成される。

【インパクトと影響力】は、他者を説得し、信服させ、印象づける意思、あるいは他者に特定のインパクトや効果を与える願望を指す。＜社長以外は役職でなく「〇〇さん」と呼び合うルールにしたことで互いが意見を言いやすい雰囲気できた＞＜障害者雇用について説明会や勉強会を何回も開催して障害者雇用の理念や意義の理解を求める＞＜社内で彼らの能力の優秀さを営業する＞等の回答が該当した。

【組織の理解】は、自らの組織内のパワー関係を理解する能力を指し、＜うちは組合が結構

強く、何をするにも組合にお伺いをたてないといけない。その意味でサスティナブルの観点では民主的><特例子会社はすぐ正社員になれるので、そこから上がりず困っている。そこで、うちは障害者雇用からの正社員登用制度を作ろうと>等の回答が該当した。

[関係の構築]は、職務に関連する目標の達成に貢献している人たち、将来貢献してくれるであろう人たちと接触して、友好的で温かい関係やネットワークを築き、維持することに寄与する。本調査では、<応募当初に支援機関に所属していない人でも、実習直前の段階で支援機関を経由してもらうよう依頼する><支援機関だけでなく家族や他社とも繋がっていく><社員旅行や懇親会などコミュニティにも無理のない範囲で参加を勧める>等の回答が該当した。

#### ④【マネジメント・コンピテンシー】

この群は、前述の[インパクトと影響力]に関連して、具体的な成果を生み出すためのリーダーシップ、チームワーク、協調といった側面を捉えるもので、コンピテンシー・ディクショナリーのなかでも効果的に開発が可能なコンピテンシーだとされている（Spencerら, 1993, 68）。コンピテンシーは、[人材育成]、[業務遂行の指導]、[チームワークと協調]、[チーム・リーダーシップ]の4項目で構成される。

[人材育成]は、他者の学習と成長を促すための純粋な意欲と適切なニーズ分析によって、あらゆる社員を教育し能力の開発を促すコンピテンシーである。これについては、<働き方のオプションを多く用意する><休職しても戻る場所を保障する><社員がジョブコーチの資格を取得している><ASD者の仕事を認める、期待する><「障害者」でなく通常の労働者と同じに捉える>等の回答が該当した。

[業務遂行の指導]では、ある個人がその願望に他者が従うことを促す意思が表明される。本調査では、<1人の人間として駄目なことは駄目、良いことは良いと示す><何かトラブルや苦情があればオープンシェアして全社で解決する><短時間勤務であっても勤怠を安定させることは重要なので力を注ぐ><障害、健常、関係なく社会人として役割を守ることを指導>等の回答が該当した。

[チームワークと協調]では、他者と協力して働き、チームの一員となって他のメンバーと助け合う純粋な意思が要求される。<社長も事務所の端っこにいて見通しの環境にしている。社員は家族。嫌なやつがいても親子や兄弟なら皆で一緒に考えるような会社にする><多少調子が悪くでも出社を促し、会社に来て仲間と一緒に仕事をする、調子が戻りましたっていう人も結構いる><わからないことをすぐ聞ける同僚が顔の見える所にいると、最初は難しくてできないと思われた業務ができるようになった>等の回答が該当した。

[チーム・リーダーシップ]は、リーダーとしての役割を担うことに対する意思を指し、<障害者雇用を取り組み始めた頃に「なんでわざわざ障害者？」みたいな感じがあったけど、その人から感じる熱量と同じくらいの熱量で話すとわかり合えて関係性が少しずつ変化した><本人を理解していない社員との不具合には早期に介入して大きなズレにならないよう調整する><ASD者が現場に入ると面倒なこともあるけど、社員に日頃からそういうことへの感謝の気持ちを伝えていると関係が和やかになる><他の社員から「(彼らが) いてくれ

て助かります」という体験や言葉をどう引き出すかも大切なマネジメント>等の回答が該当した。

#### ⑤【認知コンピテンシー】

この群は、[分析的思考]、[概念的思考]、[技術的・専門的・マネジメント専門能力]の3項目のコンピテンシーから構成され、イニシアティブのための知的能力の発揮と解釈される (Spencer ら, 1993, 86)。

[分析的思考]は、ある状況をさらに細かい部分に分解して理解する。あるいは状況に含まれる意味を段階的に原因を追及する形で追跡することを指す。本調査では、<問題が生じたときには、具体的に何がどのように問題でどうすればいいかを分解して一緒に考える><自分の中で反省することで気づけたことがある><職場生活と社会生活は表裏一体なので、会社の中だけでなく私生活でも自立しようねって働きかける。正社員を目標にしない人にも、今の給料で経済的自立はできないよねって助言してモチベーションやポテンシャルを上げる>等が該当した。

[概念的思考]は、各部分をまとめて状況や問題を理解し、大きな絵姿を描き出す能力を指す。本調査では、<お互いに何を大切にするかが違うから、ASD者と話し合っただけで真ん中の地点に互いが辿り着けるか着けなかが辞める人と続く人との感覚的な分かれ目><他の部署や正社員、あるいは派遣社員がしていた仕事を丸ごと移管してもらって、間違いなく会社全体のコストを削減して生産性を上げている>等の回答が該当した。

[技術的・専門的・マネジメント専門能力]には、職務に関連する知識の体系をさらに発展させ、活用し、他者に伝えていくモチベーションを備えていることが求められる。本調査では、<支援事業所でもジョブコーチでもなく、社内の人が本気で向き合いながらスキルをあげていく><難易度の高い業務がどんどん増えて、これに対応できる可能性は精神や発達障害の人だと確信>等の回答が該当した。

#### ⑥【個人の効果性】

この群は、個人や個人の担っている仕事を他者のそれと比較することで明らかになる成熟した個人の一面を反映しており (Spencer ら, 1993, 100)、[セルフ・コントロール]、[自己確信]、[柔軟性]、[組織へのコミットメント]の4項目のコンピテンシーから構成される。

[セルフ・コントロール]については、他者からの反対や敵意に出会ったときや、ストレスのもとで働くときに、自分の感情をコントロールすることを指す。本調査では、<当事者に仕事を頼んで「嫌です」と言われても昔なら「ふざけんな」ってなったけど、今は「嫌では済まない。なぜ嫌か、どの部分が嫌か」などを精査して折り合いをつけている><まだ(当事者を)私がない環境で働かせるのは不安な状況だが、他の社員は自分たちと同じように働いてほしいと思うし、そこは合理的配慮というか「この人にそこまで求めちゃだめだよ」というのを、周囲にどう伝えていくか日々悩んでいる>等の回答が該当した。

[自己確信]では、タスクを達成する自分の能力に対するその個人の信念、確信を指す。本調査では、<支援機関よりも自社の社員ジョブコーチの方が間近で彼らのことをしっかり

見て理解している。障害者を特別扱いしないので、何か問題が起きても採用したからには我々が責任をもって雇用管理、育成する＜私はあまり我慢しない。配慮する側が我慢するのは続かないし違うと思う。我慢しないで溜め込まず、小さい会社なので日々が面談、対話で解決＞等の回答が該当した。

[柔軟性]は、さまざまな状況、個人、グループに適応し、効果的に仕事を進める能力を指し、＜合理的配慮云々より、休憩時間や通院とか、社員全員に対して個々にある程度柔軟に決める＞＜大企業はルールが固いけど、うちは柔らかい。相手の都合を聞いて受け入れる。とにかく彼らに稼いでほしい。何かの事情で大変なら、勤務日や就労時間とか希望を聞いてこちらが飲めばいい＞等の回答が該当した。

[組織へのコミットメント]では、組織ニーズを満足させる形で、個人の行動を組織のニーズ、プライオリティー、ゴールに整合させる能力と意欲を指し、＜僕自身の認識が変わっていかないと。研修とかではなく、なぜ働くのかとか、当事者だけでなく全員に大切なこと、考え方とかの勉強をするようになった。今しっかり出来ているかと言われたら、まだまだだけど、日々反省しながらやり続けている＞＜日報システムを導入した。毎日、どんなに忙しくても必ずレスポンスすることが、彼らの就労を継続させる秘訣＞等の回答が該当した。

#### 4. 考察

ASD 者とともに働く上司に求められるコンピテンシーのなかで高かったものは、[人材育成] [チーム・リーダーシップ] [インパクトと影響力] [秩序・クオリティ・正確性への関心] [支援とサービス重視] であった。Spencer ら (1993) による「管理者」の一般コンピテンシー・モデルとの照合の結果や、特例子会社で知的障害者とともに働く上司・同僚のコンピテンシーとの比較の結果から、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、通常の「管理者」や、先行研究 (松井ら, 2018a) の特例子会社で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という可能性が示唆された。その識別の根拠となった回答の抜粋(表 5. 4. 1～表 5. 4. 5)を示しながら、ASD 者の能力を発揮させながら経営効果を生む卓越した実践を行っている上司のコンピテンシーの特徴について考察していく。

##### (1) ASD 者の上司に求められるコンピテンシー

###### ・ [人材育成]

[人材育成]は、【マネジメント・コンピテンシー】の群に属しており、企業のニーズを満たすため ASD 者だけでなく、その周囲の社員の教育、訓練、能力開発を促す意図も含んで行動するコンピテンシーとされ、最も重きがおかれていた。

本調査の協力企業には、社内に障害者雇用専任部署を設ける「社内特例子会社」型の大企業 (A～C 社) と組織規模の小さい企業 (D～J 社) があり、いずれも ASD 者が働く空間は比較的少人数で構成されていた。その利点は、個々人に合わせた丁寧な対応ができ、生活面に



まで意識がいく点があげられた。

まず、企業規模の大小による人材育成の手法に違いがみられた。A～C社は、採用前の実習から能力開発、キャリアアップに至るまで雇用管理全般をシステム化し、ASD者個々の働きやすい環境を整え、上司の個別的マネジメントによって「戦力化」することで、モチベーションの維持を実現していた。企業にとっては業務を集約してマニュアル化することで効率が良い利点がある一方で、「これはダイバーシティの一部かもしれないが、インクルージョンとは言えない。専任部署から出て本当の正社員登用まで人事制度をつくらなければ(A社)」という意見もあり、社内全体でダイバーシティや多様性尊重の意識が育ちにくいという組織の課題が述べられている。また、D～J社では、小回りの利く柔軟性や顔の見える環境を利点として、上司が個々の多様性を引き受けて育成に臨み、他の社員への理解を深めていくといったマネジメントが特徴的であり、ASD者の障害特性と親和性が高いものと推察された。組織が小さい企業は、ASD者にとって自らの業務が社内でどのように役立つかがわかりやすく、周囲に頑張りを認めてもらえやすい環境であることや、事業主の一声で配慮が可能となるので、個別性の高い精神障害者や発達障害者に対応しやすいなどの利点がある。その一方で、配属先部署や担当者が対応の負担感を増し、障害に対する理解や配慮の限界に直面する場合もある。しかし、いずれにも共通するのは、障害の有無に関係なく、当事者を一個の人格をもつ1人の労働者として尊重するという認識に基づいた人材育成への努力であり、安易に定型化した対処法を以て特別扱いや画一的対応をしない企業姿勢であった。その上で、「日報を必ずレスポンスするのが就労継続の秘訣(G社)」といった丁寧な個別的な管理、相談体制の整備やキャリア開発に取り組み、その結果として当事者の就労継続意欲が高まっていることが明らかになった。そして、どの企業も、ASD者を同じ目標をもちながら組織とともに働く仲間として捉え、ともに働く現場を「利益を生み出す部門的な場所にする」というビジネスモデルを目指していることが推察された。

影山(2017)は、雇用は労働力の需要側と供給側のニーズが満たされることが要件となり、いずれかのニーズが十分に成立しない場合の継続は難しく、障害者雇用でも例外ではないと述べている。つまり、ASD者の上司は、それぞれに自社の事業に合致した人材を採用し、その能力や担当可能な業務を判断しながら育成し、「戦力化」することで企業全体の利益を生み定着を促すという職責を認識して雇用管理を行っていることが示唆された。

雇用管理は、人材を確保し、仕事に配置する管理機能であり、働く人のマネジメントの仕組みの1つである。今野ら(2002)によれば、働く人のマネジメントには、①ヒトを確保し、仕事に配置する「雇用管理」、②確保したヒトが能力を発揮できる就業条件を整える「就業条件管理」、③働きに対する報酬を決める「報酬管理」、④働きぶりを評価する「人事評価管理」の4つの管理機能がある。なかでも雇用管理は、少子化による労働市場の需給の変化、女性や高齢者といった労働者の多様化やニーズの変化、労働関係法の改正や労働政策への対応も必須であり、常に外部環境への対応力が求められる(眞保, 2016)。2016(平成28)年の障害者雇用促進法の改正により、障害のある労働者が障害のない労働者と同等にその能力を発揮できるように、障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供という新しい概念が導入された。このことは、障害者雇用の量的な側面だけでなく、今後は雇用の質にも留意するこ

とが求められており、企業の対応力が試される局面となっている。

しかし、精神障害者や発達障害者を本業での戦力とするには、多様な働き方を提示していく必要がある。働く上での障害になる事象は、全ての社員に体験する可能性がある。たとえば、出産や育児に係わる、家族の介護が必要になるなどの社員には一定期間の支援が必要となる。その人たちにテレワークや短時間勤務をはじめとした働き方を提示することで、長期的な視野で定着を促進し戦力となり利益を生む人材となる可能性が広がると考える。

表5.4.1 基本コンピテンシーとインタビューの回答（抜粋）

基本コンピテンシー	インタビューの回答（抜粋）
人材育成 (31)	<p>・マッチングは重要。基本的に殆どの仕事をペアやチームで全部の仕事を全員ですることによってスキルの幅やポテンシャル、オプションを広げていこうと。そうして裁量の権限も委譲して自立的に仕事することを促している。そのうえで一人ひとりの自己実現の目標とのギャップを職リハで埋めていけばよい。オプションはたくさん用意するけど正社員になれとは言わない。基本的には個々の目標に向かっていけばいい（A社）。</p> <p>・多様な働き方を準備するとともに独自の昇給評価制度を導入し、能力アップとモチベーション向上につなげている。勤怠状況をベースに自己評価も含めて資格（等級）を5段階構築し、成果が公平に目に見えるようにしている。一番上の等級を正社員にして制度がつながるように考えている（B社）。</p> <p>・前職で失敗経験がある方には、元々の目標と今の業務のギャップをどう埋めていってあげようかと。そこで、ビルクリーニング3級の資格試験を目標にして、経験を積んで業務の能力を高めてスキルアップしてほしいなど（D社）。</p> <p>・同時並行作業が苦手な特性を踏まえ、朝礼時に作業指示書を提示し作業を組み立てる。業務日誌で本人の作業理解度や質問、就業場気になることをタイムリーに把握した。わかりやすい指示に心がけ、相手や場面に応じた従業員との関わり方を指導して、当初の判断基準が明確な定型作業から、徐々にコツや判断を伴う作業へと移行した（I社）。</p> <p>・（周囲の人の人材育成）こいつ嫌だなと思う同僚がいて、会社なら辞めさせようってなるかもしれないけど、家族だったら嫌だから兄弟やめようとか基本的にできない。じゃあ、嫌けどどうしたらいいんだろう、なぜこの子はこうなんだろうって皆で考えると思うので一緒だよなと。この子に合う仕事はなんだろうかと（H社）。</p>

・【チーム・リーダーシップ】

【チーム・リーダーシップ】もまた、【人材育成】と同じく【マネジメント・コンピテンシー】の群に属し、チームのリーダーとしての役割を担うことへの意思を指し、自らの責任を果たす形で発揮されるコンピテンシーである。本調査では、企業が障害者雇用に取り組む理念や意義への理解を促すためのアプローチと、チーム内に不満が生じた際の初期介入、場合によっては配置換えなど物理的な策を講じるといった2種類の行動で強く発揮されていることが特徴的であった。

障害者雇用では、上司はもとより全社員に一定の理解があることが、受入部署だけの負担や当事者の孤立を防ぎ、将来的な職域拡大につながる。障害者を受け入れるにあたっては、

他の社員への説明や合意形成の構築が重要となる (Mancuso, 1995) が、本調査では、上司の力強いビジョンとリーダーシップの発揮により、メンバーが賛同するように導くために、高い熱量に基づく行動や言動が必要であることが窺えた。たとえば、「本当に (ASD 者に) 手もかかるし面倒なこともあるので社員さんには頭が下がる思いですけど、そういう感謝の気持ちを直接あるいは間接的に発信している (E 社)」などの語りに記されるように、ASD 者を日頃から支えている同僚に感謝の意を表明し、そのおかげで徐々に当事者の業務や同僚との関係性が改善してきていることを伝える心遣いは重要であり、小規模な事業所ほど日常的に比較的容易であると考えられる。

その一方で、社会性の障害に起因する ASD 固有の問題として、第 4 章でも確認された職場不適応を呈する者の半数がその言動から周囲にわがままな性格などと評価されるという指摘 (永田, 2012) がある。障害者を職場に入れる上で欠かせないことは、社員の寛容さであり、この点に関しては繰り返しの社員教育が寄与すると考えられる。具体的には、セミナーや勉強会、雇用モデルとなる他社見学などがたびたび実施されており、「障害を知るとは重要だと思いますが、個人を理解することなく、教科書に書かれている対処法で障害者扱いや特別扱いをしてしまい、結果、本人を疎外・孤立させてしまいかねない (A 社)」という注意点も述べられていた。

また、Latane & Darley (1970) は、人が人に対して援助を提供すること (援助行動) の規定因について、①状況の発見→②援助必要性の認知→③自己責任の確認→④援助方法の決定→⑤得失の計算→⑥援助の実行、の順に援助行動が発生するというモデルを示している。つまり、まず、援助が必要な者の存在及び状況に気づかないと援助は提供されず、気づいたとしても、援助が必要だと判断されなければ援助は提供されない。さらに、援助が必要と判断されても、自らに援助を提供する責任が自覚されない、提供の方法がわからないと援助は提供されない。また、援助を提供しない方が提供する場合よりメリットがある (=デメリットがない) と得失判断がなされた場合には援助は提供されないというものである。ASD 者を想定すると、障害が見えにくく支援の必要性がわかりにくい、症状が環境によって強まったり弱まったりするため周囲から誤解されやすく、援助の必要性を周囲が感じにくい。また、障害者に合理的配慮を提供することで、同僚のなかに不公平感が生じるという指摘 (Colella, 2001) もある。たとえば、援助を提供することで同僚の時間が物理的に奪われるため、援助の提供を手控える場合もあるかもしれない。働き方の差異についても、「出勤時間や休日を自由に決められる限定正社員をつくり、給与は 85% (時間単価は正社員と同じ) で、個人の事情でどちらにも行き来できるようにしたら、障害の当事者だけでなく結婚や出産をしてからも働く社員が出てきた (J 社)」という工夫は、周囲の不公平感を生まずに理解を得られやすいものと思われた。したがって、ASD 者の上司は、当事者と周囲の双方に配慮しながら、問題の発生予防のためのマネジメント、問題が生じた場合の早期介入、面談等で対処して解決策を提示していくことが重要と考える。そのために上司は、チームのリーダーとして、平時から職場のメンバー同士が友好的で温かい関係を築き、維持することを大切にしていることが窺えた。

また、発達障害をもつ求職者の 39.7% は「職場でのコミュニケーションを容易にする手段

や支援者の配置」を望んでいるという報告（障害者職業総合センター，2019）もある。先の障害者雇用促進法の改正において、事業主に相談体制の整備が義務づけられ、講ずべき措置として示された指針で労使での話し合いを行うことが定められた。社員とのコミュニケーションは障害の有無にかかわらず重要であるが、この規定は前進といえる。

表5.4.2 基本コンピテンシーとインタビューの回答（抜粋）

基本コンピテンシー	インタビューの回答（抜粋）
チーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場に入ると本当に手もかかるし面倒なこともあるので社員さんには頭が下がる思いなんですけど。そういう感謝の気持ちを直接あるいは間接的に発信すると、自分も何か教えることで感謝してもらって嬉しかったみたいな話が入ってくる（E社）。</li> <li>・社員にイライラする感情が出たときは直に介入して、「あなたがイライラするような人はどこでもいます。ここは、あなたをイライラさせる人だったり、行動や言動だったり、どう受け流すのか、あるいは、そこで思考停止なり、そこを離れるなり、アンガーマネジメント的なことを訓練だと思ってやりましょうという話し方をする（A社）。</li> </ul>
・リーダーシップ (30)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場の悩みは日々あるが、障害のあるメンバーだけに焦点をあててどうこうでなく、健常者ができてないこともあるんだし、全員に関心をもってどうやっていこうかと。全員でこの会社を作ってるということで全員に責任感をもってもらうよう言ってる（J社）。</li> <li>・チームのメンバーに、彼らがいなくて自分たちの負担が増えることをわかってもらい、やっぱり守らなきゃいけないんだと思ってもらう。「いてくれて助かってます」という言葉を引き出す（D社）。</li> <li>・こういう揉め事があったとかも必ず報告する決まりになってるので、間に入って向き合って何時間でも話し合う。駄目なことは駄目って言うし（H社）。</li> </ul>

### ・[インパクトと影響力]

[インパクトと影響力]は、ASD者の雇用が企業の機能改善ひいては社会的な利益をもたらす結果を導くために、上司の考え方を従業員が支持してくれるように説得、印象づけることで、従業員が賛同したくなるような心理的な効果（インパクト）や影響を与えようとする行動を含むコンピテンシーである。本調査では、「業務や成果の可視化」「権限・裁量の委譲」「社員の理解促進にむけた対話と日々の労い」等の行動や言動が、チームのメンバーに対して自社の成長促進に寄与する影響力を発揮していた。

Spencerら（1993）は、効果的な[インパクトと影響力]には正確な「組織の理解」と「対人関係理解」が基盤を提供するとしている。本調査でも、大企業が母体の選任部署と小規模の企業では、[インパクトと影響力]を具現化する手法に違いがみられた。職場での指導は、ともすると指導する者や関係者の個人的な価値観や技能に依存しがちであるが、前者では、自社の理念や組織体制、就業規則を理解し、「当事者が担う業務により会社全体のコストをどれだけ削減できたかを数値データで示す。新しいメンバーの採用には当事者も評価者となり、採用後も自分たちで育成していく意識が育つ（A社）」、「成果が目に見える公平な評価制度の導入（B社）」、「周囲の理解は“百聞は一會（話）に如かず”。社内説明会で当事者を同席させ率直なQ&Aに答えてもらうことで偏見や先入観が氷解していく実感がある（B

社)」などの手法と効果が述べられた。一方、後者の小規模な企業では、「全員がこの会社を作ってるのだから一人ひとりが責任もってねと。障害者がいるからやるんじゃないくて、うちの会社としての考え方を全員でやりながら皆で成長していこう (J社)」と熱く語る上司(事業主)や、「うちの会社、私(事業主)以外は全員が当事者で、でも私はあまり我慢しないです。嫌なことは嫌だし、社長の提示がいつも正しいわけじゃないけど、それに何も言えない風土だと困るけど、皆で結構言い合って毎日向き合ってます (G社)」といった、職場コミュニティを土台として、上司(事業主)が理念や方針を体現する姿勢を直接示す手法で[インパクトと影響力]を示していた。組織規模が小さく、事業主と社員の距離が近く意思疎通が図りやすい企業では、障害者雇用のような新たな事業に着手する際に、社員に対して事業主自らが経営理念や方針を説明したり、行動で示したりすることが重要である。とくに、その理念や方針が社員各自の業務にどのように具体化されるのかを理解させることは、効果的浸透の要諦である(影山, 2017)。その事業主の行動力を象徴する1つに、中小企業家同友会の障害者委員会<sup>32</sup>がある。

また、一般コンピテンシー・モデルのなかの「管理者」におけるコンピテンシーでは、[インパクトと影響力]、[達成重視]、[チームワークと協調]、[分析的思考]、[戦略的な未来志向]が上位5項目であった(Spencerら, 1993, 253)。本調査のASD者とともに働く上司にもとめられるコンピテンシーと比較すると、[達成重視]、[チームワークと協調]、[分析的思考]、[戦略的な未来志向]という点では、求められている割合は中程度または低かったが、[インパクトと影響力]の高さは共通して求められるコンピテンシーであった。Spencerら(1993)は、優れた管理者には「直接的説得」において多様な工夫が観察されると述べ、具体的には、①データやいろいろな情報を取り込む、②それがもたらす便益性を協調する、③具体的な事例、視覚資料、デモを駆使する、④論理や理性に訴える、⑤さまざまなユニークな説得テクニックを工夫する、といった十分に社会化された手法で、個人の利益のためだけでなく企業全体の機能を改善するために[インパクトと影響力]を行使していると述べている。

本調査では、ASD社の雇用で卓越した業績をあげている上司を対象としているため、障害者の雇用について高い意識をもった上司らの回答であったが、これから障害者雇用に着手する、あるいは既に展開している企業にとって、上司らの関与のあり方に重要な示唆が得られた。本調査における上司らの[インパクトと影響力]の共通点として、企業組織にASD者本人も他の社員もが包摂され、個人と組織の間に誤解がなく双方が「納得できること」を重視している点であると考えられる。「納得できること」とは、1つには自社の理念のもと、それぞれの組織特性を活かした公平性・透明性が担保されたシステムや柔軟な風土がある点である。もう1つは、上司の社員への発信が、ASD者にとって働きやすく、自らの能力を発揮することで貢献できる職場設計は、社員全体に利益をもたらすという信念に依拠している

---

<sup>32</sup> 中小企業家同友会は、中小企業家が自主的に参加する任意団体であり、考え方や社会的立場、業種、企業規模にとらわれず見聞を広め、企業の繁栄を目指すものである。その一環で障害者雇用に関するセミナーや交流会の開催や情報発信をするなど、障害者雇用の促進を担っているのが障害者委員会である。会員には、就労支援機関や特別支援学校関係者もあり、企業と障害者を結ぶ役割も果たす。

点である。そして、何より経営トップが障害者雇用への取組み姿勢を明確に打ち出すことと、その前提に相互理解にむけた対話や柔軟な職場コミュニティが機能していることの重要性が明らかになった。

表5.4.3 基本コンピテンシーとインタビューの回答（抜粋）

基本コンピテンシー	インタビューの回答（抜粋）
インパクトと 影響力 (22)	<p>・彼らの社内での貢献度について（コストの）削減効果がこれくらいあるというのを他の社員さんに知ってもらうために資料を作って発信している。これによって、彼らの仕事も増えるし戦力として認められる。他の社員は、よりクリエイティブな仕事にシフトできて時間を有効に使えるという（B社）。</p> <p>・障害とか育児や介護とか抱えるものがあるメンバーには限定正社員という独自の制度を導入して、自由に休みや出勤時間を決められたり、正社員だけど自由が利く。その代わり給与は85%で、1時間当たりの給与は基本一緒だけど、そういう形にすると産後に働く子も出てきたり。逆にどっちにも行き来できるので、みんなが幸せになれるように。（J社）</p> <p>・障害者雇用に取り組み始めたとき、少し乱暴な言い方をすると「普通の人でいいじゃん」みたいな。そこは、その方から感じる熱量と同じくらいの熱量でお互いに言いたいことを言い合っていると、ああ、じゃあ、それだけの思いがあるんだって分かると、そこから少し「世の中にはそういうのって必要なのかな」って思ってくれたり（E社）。</p>

・ [秩序・クオリティ・正確性への関心]

[秩序・クオリティ・正確性への関心]は、【達成とアクション】の群に属しており、職場の秩序を保持し、業務のクオリティや正確性を維持向上させることを指し、モニタリングや曖昧さを除去するといった行動が含まれるコンピテンシーである。

ASD も他の障害種同様に、個人差・能力差は非常に大きい。そのなかで偏差値的な優秀さの出現率が高いのは、ASD を含む発達障害や精神障害であるといえる。このことは、強みであるとともに困難でもある。つまり、選考で企業ニーズに合う者のみを採用できる企業にとっては、知的水準の高い ASD 者等は高いポテンシャルを発揮できる可能性のある人材が多い。一方、その障害や特性を自覚していない当事者の場合、本人が苦手とすることや対人関係において職場で支障が生じることがある。しかしながら、①診断を受け、②本人が診断をもとに自分の特性を理解するとともに、③上司や周囲にそのことと配慮事項を伝え、④本人も自己課題の改善にむけて努力する、というプロセスが整えば、企業側が本人の強みを伸ばし弱みを補完するマネジメントができるが、ASD 者には①～④のいずれにもハードルがあることが困難になりやすい。そのためか、本調査の企業はいずれもが、採用にあたって何らかの就労支援機関や特別支援学校、医療機関等の係属があることを条件として採用することで、③及び④の段階から職場へ移行することを可能にしている。その上で、個々の特性を理解するために、採用前の体験実習や面談で自社の方針や業務に合致した人材を採用し、割り当てた業務を正確に一定の質を維持して遂行できるように OJT (On the Job Training) による能力開発を行っていることが明らかになった。

企業はASD者を本業での戦力とするため、「より専門的な清掃技術を身につけて清掃の精度を上げるため、他の社員とともにビルクリーニング技能検定の取得や全国障害者技能競技大会（アビリンピック）<sup>33</sup>への参加等を通して、技術の向上により自信を獲得し清掃のプロフェッショナル（D社）」や「複数の障害者社員で同じ業務を担当することで突発休みにも対応しやすく、ダブルチェックや業務マニュアル作成も当事者が行うように組み込んだことで、上司が不在でも業務が滞りなく流れるシステムができた（B社）」といった工夫がみられた。

その一方で、上司による[秩序・クオリティ・正確性への関心]が高すぎると、業務達成の裏でASD者のストレスが蓄積し、その負荷を本人が自覚できないために深刻な二次障害の要因になり得るという指摘（本田，2018a）や、短時間勤務から徐々に延長していく手法の有効性の報告（松為，2016）がある。本調査でも、上司は当事者の疲労度やストレス状態の把握に努めて個別に労働時間や休日を弾力的に設定することや、日報システムを利用して直接の対話で拾いきれない気づきを得ている企業が多かった。これらのことから、ASD者とともに働く上司は、個々の特性を理解して高いパフォーマンスを引き出すための秩序・クオリティ・正確性を重視するとともに、一人ひとりの能力に合わせた多様で柔軟な働き方を準備しながら、働くことを応援してもらっている安心感を当事者に提供するという心身両面の調整を図るための行動が求められることが示された。

表5.4.4 基本コンピテンシーとインタビューの回答（抜粋）

基本コンピテンシー	インタビューの回答（抜粋）
	・勤怠の安定は大事で、短時間の勤務であってもどう安定させるか。業務が定型化してる分野があって、そこがきれいに整頓されればされるほど組織的に動ける、しかも自立的に動ける部署なら任せられる（F社）。
秩序・クオリティ ・正確性への関心 (20)	・日報のシステムを活用して、出勤した日は仕事面だけでなく体調や精神面の状態を入力してもらって、私と臨床心理士との3者で共有してレスポンスする。必ずレスポンスするのが継続の秘訣（G社）。 ・単純作業が続くため、ストレス回避のための取り決めを周知し、飽きないように常に新しい気持ちで前向きに仕事に取り組めるよう工夫している。（C社）。 ・わからない場合は教えあい、ミスを防ぐことができるよう、仕事はペアで行いダブルチェックをする。一人だと不安だけど安心材料にもなっているのかなと（B社）。

#### ・[支援とサービス重視]

[支援とサービス重視]は、【支援と人的サービス】の群に属しており、他者のニーズに応え、支援し、サービスを提供したいという願望を指すコンピテンシーである。しかし、その力点は、他者のニーズの理解を優先し、助け、支援行動を起こすことに置かれている。たと

<sup>33</sup> 障害のある人が、日頃培った技能を互いに競う会うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として、1972（昭和47）年から開催されている（独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構）。

例えば、このコンピテンシーは、教師の場合は生徒に対しても保護者に対しても発揮され、本調査の場合では、「ASD 者を含む社員全員のニーズの理解を最優先し、支援行動を起こすこと」と定義でき、行動面ではさまざまな場面に発揮されることで「人材育成」の前提となるものと考えられる。企業組織において社員に対する「支援」や「サービス」という文言はなじみにくい、ASD 者ともに働く上司には、日々の業務に関するサポートのみならず、F 社（表 5.4.5）のように生活状況が就労に影響を及ぼすことを危惧して支援機関に相談するなど、障害理解に基づききめ細かい具体的な行動によって、安定的な就労が支えられていることが確認された。

また、10 社すべてが必要に応じて、各種就労支援機関、特別支援学校、医療機関、ハローワーク等の機関や、各種専門職（社会保険労務士、外部ジョブコーチ、精神保健福祉士、臨床心理士）等との連携を維持しており、とりわけ小規模な企業ほど、人員や資金が限られており、情報収集や問題発生時の対処が難しいことが往々にしてあるため、ASD 者個人あるいは障害者雇用に詳しい組織との連携を保つことは不可欠の重要性をもつ（影山, 2017）。とくに、専門職の支援者による職場内支援は、第 4 章でもその必要性を確認したところであるが、わが国の職場内支援制度の 1 つであるジョブコーチ制度で考えた場合、本調査で上司らが求めているサービスは、外部ジョブコーチよりも企業在籍型ジョブコーチが理想であるという考えが一部で示されている。

ジョブコーチ事業は、米国の援助付き雇用を参考に構築された事業であり、その支援モデルは職業リハビリテーション領域の一理論として明確に構造化されている部分が多く、支援の部分では職務分析（Job Analysis）<sup>34</sup>などの手法を用いた理論に基づく支援方法（松為・菊池, 2006）であるとされている。一方で、ジョブコーチによる上司等への助言や指導、当事者と他の社員との関係調整の支援については、理論上の背景に不明確な部分があり、「ナチュラルサポートの形成」という機能の重要性も示されているが、その手法は理論的な整理が十分なされているとはいいがたい（小川, 2000）。しかし、ASD 者の雇用においては、特性の個別性が高く、その能力の高さが指摘される事例もあることから、個々の ASD 者への理解や対応方法に関する他の社員への助言や情報提供が求められているといえる。

本調査では、回答した 10 社の上司のうち 3 社は上司あるいは他の社員が企業在籍型ジョブコーチ（第 1 章参照）研修や精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（第 2 章参照）を修了した者であり、その他は前職での障害者雇用の担当経験者、人事部門のエキスパートなどが担っているという結果であった。その回答のなかには、「外部ジョブコーチは電話してすぐに来てくれるわけでもないし、よく見て頂けるとは思ってもあまり頼りにならない。自社の（企業在籍型）ジョブコーチの方が間近で彼らを理解している（A 社）」といった外部ジョブコーチの必要性をあまり感じていないといった表現があった。さらに、「必要な連携はするが、基本的には自社で完結させたい。外部の知見でやられても、自社の風土とか、

---

<sup>34</sup> 職務分析とは、職務再構成（Job Resettlement）または職務再設計（Job Redesign）ともいわれ、特定の職務に含まれる従事者の特性、技能さらに作業環境などの要因を明確にする、職業リハビリテーションにおける技術の 1 つである（松為・菊池, 2006）。



その会社の人しかわからない細かい仕事が見えないと何も貯まらない。それより、社内の方が本気で向き合うためにスキルを上げていくべき（G社）」という、現場の支援者確保の重要性を示唆する語りもみられた。確かにA社やG社が述べるように、最初から同じ職場にいる上司や社員であれば、業務の内容だけでなく他の業務との関係性や経営上の位置付けなども併せて理解することが可能であると考えられる。また、日常的に支援が継続できるといった利点もあり、ASD社員にとって、またともに働く同僚にとっても安心できる状況となると推察される。

表5.4.5 基本コンピテンシーとインタビューの回答（抜粋）

基本コンピテンシー	インタビューの回答（抜粋）
支援とサービス重視 (20)	<p>・少し心配なのが、結婚したいと言って。相手も障害をお持ちの方で、2人暮らしをしたって言って。ただ、今の生活が明らかにご家族に頼らないとやっていけない。朝起きるのも一人じゃできてないし、薬を飲むのも一人でできてない。生活を2人でやっていくってなるとガタッとおそらく崩れていくので。そこに、どう踏み込んでいくべきか。ちゃんと考えたほうがいいよとは言ってるんですけど。その相手の方も同じ支援センターの方だったので、支援センターの方に聞きながら、ご家族に協力いただきながらうまくいけばいいんじゃないかと（F社）。</p> <p>・面談で「これ悩んでるんですよ」って言い始めたら多分、結構な末期症状だと思う。だから、「大丈夫？モヤモヤしてない？」とか聞いて「ん」って言いたいところでやめたりすると何か言いたいんだなって。そういう時に聞いちゃえば早いうちに芽をつぶせるんじゃないかなと（J社）。</p> <p>・何か問題があったときに、なんでそうなっちゃうかを分解していくというか。癖みたいなものがあったら「癖だからしょうがない」と言われても、周りがそれを嫌だとか違和感あると思うんだったら、なんでこれが起こっているか、代替案を考えてみるとか。で、それをする事で不安感が軽減されるとかみたいな感じで、なるべく。そのプロセスがないと前に進めない人が多いのかなと（G社）。</p>

## (2) ASD者における雇用上の課題

本調査に回答した上司らは、いずれもASD者に対して合理的配慮はするものの特別扱いはしないことを基本方針としていた。しかし、第4章で示されたASD者と働く上での苦心と困難（表4.3.9）への対応は課題であり、永田（2016）もまた、発達障害をもつ社員に対して上司がこまっていたこととして「業務指示や進捗管理など管理に手間がかかる」「部下や同僚から当該労働者への不満が多い」といった調査結果を報告している。このような問題に対する解決の糸口は、「何か（仕事上の）問題があったときに、なんでそうなるかを分解していくというか。『癖だからしょうがない』と言われても周りがそれを嫌だとか違和感あると思うんだったら、なんでこれが起こっているか代替案を考えるとか。そのプロセスがないと前に進めない人が多いかなと（G社）」という語りにつながりがあるように思われる。換言すれば、職業人として適切でない行動や言動がみられた当事者の考え方や理由をわかろうとする姿勢で、もつれた糸をほぐすように問題を具体的な行動に分解し、自己の解釈と現実の調整を一緒に行い、予防策を計画したり納得する着地点を探り出したりすること

が ASD 者に有効であることを示唆している。そして、この対応の発想は、本調査では低かった「分析的思考」や「概念化思考」のコンピテンシーに関連していることから、今後、ASD 者に固有の個別的な管理手法の一つとして意識的に高めていくことが求められると考える。

また、ASD 者は現在に至る経過の中で気分障害などの二次障害があったり、生活面の課題があったりすることで仕事にネガティブな影響が及ぶことも少なくない。しかしながら、これらの個別事情を勘案しながら当事者へのマネジメントを求められるとしたら、担当できる上司や社員は必然的に能力のある優秀な者が担当になることが考えられる。本調査でも「ASD 者の担当には、色々なメンバーと飲みに行くのが好きだったり、人を成長させるのが好きで細かく見られるタイプで、人が思ったように動いてくれるようにお膳立てするマネジメントができる人しか任せられない。そうすると必然的に優秀な人になるし、言い方は悪いですけど、中小ほど人材も限られているので、もっとパフォーマンスが上がる可能性のある社員のコストをそこに割くべきか、悩みどころです (F 社)」といった本音が語られている。

多様性に優しい会社を突き詰めようとするのが、自社の競争力が削がれていくこととセットになってしまう構造を生まないためには、現場の上司のリーダーシップやマネジメント力が極めて重要になる。本調査でも、基本コンピテンシーの上位概念である【マネジメント・コンピテンシー】が 306 項目中の 92 項目と最も多く出現しており、眞保 (2019) もまた、職場定着を促すマネジメントの 1 つに「上司のマネジメント力」の要素があると報告している。このことから、ASD 者を支援する現場の上司のマネジメントを可能にし、維持し、さらに高めていくには、負担やストレスが集中しないよう上司へのケアとともに、企業内及び連携する関係機関の理解と支援力が一層重要になると考えられる。

### (3) 職場の環境と個別的雇用管理

ASD のある求職者の 44.4% が事業主に「能力が発揮できる仕事への配置」を求めており (表 2.2.1)、そのためには職場の風土や人的環境の有り様と個別的な雇用管理が重要であることが調査 1～調査 3 の結果から示された。それは、第 2 章で述べた、置かれた環境によって症状の濃淡の振れ幅が大きいことや、ASD 固有の障害特性による職業生活への影響が大きいことから、就労継続を考える際には極めて重要な観点になると考える。

たとえば、本章第 2 節では、発達障害のある求職者の約 6 割が従業員数 300 人未満の企業で雇用されていることが報告されている (障害者職業総合センター, 2020a) が、本調査では大企業 (A・B・C 社) であっても、ASD 者を主に配置するグループ等 (専任部署) を設けることで業務を行う場を小集団で構成していた。この集団の小ささによって、当事者にかかわる人間に限られることは、対人関係やコミュニケーションに負担を感じやすい ASD 者にとっては利点となる場合がある。上司にとっても、個別的な指導や配慮がしやすく、他の社員との関係においても、人数が少ないことで合意形成を図りやすいという利点がある。それは、Google 社の調査でも明らかにされた、「心理的安全性 (不安や恥ずかしさを感じることなくリスクある行動をとることができる)」が確保されたチームの生産性が最も高いという結果 (Piotr Feliks Grzywacz, 2018) のとおり、障害の有無に関係なく誰もが弱みを見せて

も安心して働ける職場環境の提供でもある。

また、企業側には、知的障害を伴わない ASD 者の高いポテンシャルに期待して、彼らが求める「能力が発揮できる仕事への配置」によって職場定着を促し、企業全体の経済効果に繋げるという命題もある。その上で、上司は、職場の環境整備に加えて、[人材育成]や業務の[秩序・クオリティ・正確性への関心]に力点を置くことで、当事者に割り当てた業務が、正確に一定の質を維持して遂行されるように、自らの責務を認識した雇用管理の様子が示された。そして、たとえば柔軟な労働時間の設定や、短時間勤務から開始して徐々に時間を延長するなど、個別のニーズに応じて適切に行われることが急務と考える。それは、高齢者や子育て中の女性、介護が必要な家族のある人など潜在している労働力を活かすことに繋がるはずである。

一方で、G・H・J 社のような障害者雇用率制度の対象にならない従業員規模（45.5 人未満）の中小企業が障害者を大切な働き手として迎えているものの、雇用率を達成しなくても納付金が課せられない反面、雇用しても資金面のメリットがない。また、雇用支援の制度を利用するための手続きも人員に限りのある中小企業に負担になる複雑なものである点も含めて、付加的な労力や経済面での余力という資源が不足している場合が多い中小企業では（高田ら, 2009）、制度を利用すること自体が困難となる。本論文を執筆している 2020 年のコロナ禍において、もともとの経営基盤が大企業と比べて弱い中小企業の経営は相当な打撃を受けていることが推察され、経営状況が直接的に障害者雇用に影響を与えることが推察される。賃金補填のための経済的支援はもとより、中小企業に利用しやすく障害者の受入れを直接的に支援するような制度設計が喫緊の政策的課題であると考えられる。

## 5. 本調査のまとめと課題

本調査では、仮説 3 として設定した「ASD 者の上司のマネジメントには固有の資質や考え方、行動特徴がある」について検証するために、就労を継続している ASD 者の上司を対象としたインタビュー調査を行った。その結果、ASD 者雇用で業績をあげている上司には、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（コンピテンシー）には、[人材育成]、[チーム・リーダーシップ]、[インパクトと影響力]、[秩序・クオリティ・正確性への関心]、[支援とサービス重視]の 5 つがあることが明らかになった。とくに、[人材育成]のコンピテンシーは最も多く示された。このことから、ASD 者の上司には、当事者に割り当てた業務を正確に遂行できるように指導することで企業全体の利益につなげるという職責を認識して雇用管理を行うとともに、ASD 者本人及び周囲のニーズ理解、定期的なモニタリング、高い革新性や戦略性、求心力が重要であることが示唆された。

本調査の課題として、調査対象とした企業は、障害者雇用に熱意をもって取り組んでいる企業であったが、件数は 10 社と少なく、企業規模や雇用形態などの属性にばらつきがあり、統制ができなかった点に課題が残ると考えられる。しかしながら、一般企業で働く知的障害を伴わない ASD 者の上司に特化した調査として、その特徴的と思われるコンピテンシーを検討できた。今後、本調査で示された上司のコンピテンシーが、ASD 者の人材育成や評価に

どのように活用できるかも検討する必要があると考える。そして、そのコンピテンシーをもつ上司が実際に存在することが、今後、ASD 者の雇用を進めようとする関係者にとってモデルとなり、大きな勇気づけとなると考える。

障害者雇用率の引き上げと精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられ、さらに、2021(令和3年)4月までに民間企業の法定雇用率が2.3%まで引き上げられる予定もある。今後は、ASD 者の職場定着で成果を上げている企業の創意工夫についてさらに調査を進め、当事者・企業・ともに働く労働者・支援機関・他のステークホルダー等、それぞれの立場での取組みの事例数を増やし、それらが影響し合いながら相互理解が生まれる仕組みの検討へと進めていきたい。

## 第6章 総合考察（仮説の検証）

---

### 1. 本研究で明らかになったこと

本研究では、知的障害を伴わない ASD 者の一般企業での就労及び雇用継続に向けた有効な支援のあり方について、ASD 者側及び雇用者側の 2 つの立場からの検討を試みた。具体的には、1 つの職場で長く就労を継続している ASD 者が職場で体験する困難とその対処について明らかにすること（目的 1）、そして、雇用者側の立場から ASD 者の就労の実態を探り、就労（雇用）継続に有効な支援についての示唆を得ること（目的 2）を研究目的とした。これらの研究目的を達成するために、3 つの理論仮説を設定し、インタビュー調査（調査 1、調査 3）及び社会調査（調査 2）を用いて検証する形とした。

まず、1 つの職場で 6 ヶ月を超えて就労を継続している ASD 者へのインタビュー調査から、就職後に体験する困難とその対処について明らかにした（調査 1）。次に、ASD 者とともに働く同僚・上司への質問紙調査から、ASD 者の業務遂行への認識を明らかにするとともに、ASD 者と働くことがもたらす従業員や職場への影響、就労継続に効果があった雇用管理上の配慮を示した（調査 2）。さらに、ASD 者の上司へのインタビュー調査から、ASD 者の上司に求められる資質や考え方、行動特徴（コンピテンシー）について検討した（調査 3）。

本節では、調査 1 から調査 3 の結果を踏まえ、序章第 2 節で示した 3 つの仮説ごとに考察を行う。

#### (1) 仮説 1：ASD 者は就労上の困難に対して何らかの対処をして解決している

仮説 1 では、『1 つの職場で長く就労を継続している ASD 者は、就労上の困難に対して何らかの対処をして解決している』と考えた。インタビュー調査の結果、就職した ASD 者は、新たに体験する困難に対して自身あるいは周囲の環境に働きかけるといった【自分なりの対処行動】をとることで解決を試みており、それは【見えにくい困難の体験】においても発揮されることが明らかになった。そして、自分なりの対処行動の結果として手に入れた【対処による成果の蓄積】と【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】の両方が統合することで就労継続に導かれるプロセスが示された。

米田（2013）は、問題解決を行う能力が高ければ、自閉症スペクトラムとしての重症度が高くとも、周囲の人たちがある程度寛容であることによって、ほとんど問題なく職場に適応できているケースも少なくないと述べている。つまり、ASD 者が【自分なりの対処行動】をとることで困難な体験を解決したり、周囲の環境と折り合いをつけたりする姿勢は、一般企業での就労継続に求められる重要なスキルであることが示唆された。

また、ASD 者が抱える就労上の困難には、特定の事象や状況を本人の捉え方によって必要以上に負担に感じてしまう【見えにくい困難の体験】のあることが明らかになった。その原因は、個別的であると同時に、当事者自身も「考え過ぎちゃうところがあって (D)」と語る

ような日常的に起こる出来事である。このように個人の内面で展開する【見えにくい困難の体験】に対して、調査協力者は、[社内外の資源活用]によって他者に言語化して表出することで対処していた。このことから、周囲から【見えにくい困難の体験】を見えるようにするには、定期的に「話を聞く」ことや「話せる環境」を作ることが有効であるという示唆が得られた。

## (2) 仮説2：同僚・上司はASD者の「戦力化」にむけてサポートしている

仮説2では、『ASD者とともに働く同僚・上司は、ASD者の「戦力化」にむけてサポートしている』と考え、同僚・上司を対象に質問紙調査を行った。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因子が抽出された。第1因子の「ASD者なりの対処行動」については、調査1の【自分なりの対処行動】と内容の一致が確認された。第2因子として抽出された「同僚・上司の肯定的理解」は、「ASD者なりの問題解決」との相関が高く、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ている傾向が認められた。つまり、調査1及び調査2の結果からは、当事者の【自分なりの対処行動】の結果として獲得された仕事の自信や手応えが就労継続への意欲となり、同僚・上司がその働く姿に「ASD者なりの対処行動」を認知するようになることで「同僚・上司の肯定的理解」が進んでいくことが明らかになった。

しかし、その一方で、ASD者の障害特性に起因する行動や言動が発端となり周囲にストレスを与える状況が述べられており、同僚らが陰性感情を禁じ得ない場面があり、接触機会の増加が必ずしも肯定的な認識の深まりにつながらない場合のあることも示された。

そして、本調査の協力企業は、社員の満足度が高い職場であるだけでなく、ASD者の能力を十分に発揮させるために、①本人の特性把握と理解の促進、②能力が発揮できる仕事への配置、③合理的配慮の提供と相談体制の構築、④業務のマニュアル化や可視化、⑤OJTによる能力開発と成果の可視化、⑥人間関係の不具合への対応など、多岐にわたる現場のマネジメントを自社のスタイルに合わせて設計していることが明らかになった。

## (3) 仮説3：ASD者の上司には固有の資質や考え方、行動特徴がある

仮説3では、『ASD者の就労を継続に導く上司には固有の資質や考え方、行動特徴がある』と考え、上司へのインタビュー調査を行った。その結果、就労を継続しているASD者の上司には、[人材育成]、[チーム・リーダーシップ]、[インパクトと影響力]、[秩序・クオリティ・正確性への関心]、[支援とサービス重視]の5つのコンピテンシーが確認された。なかでも[人材育成]のコンピテンシーが最も多く示されていた。松井ら(2018a)が明らかにした、特例子会社で知的障害者とともに働く上司・同僚のコンピテンシーには「関係の構築」、「対人関係理解」、「技術的・専門的・マネジメント専門能力」、「柔軟性」、「セルフ・コントロール」があげられているが、本調査との共通項目は確認されなかった。

この理由の1つには、本研究が知的障害を伴わないASD者を対象としていることが関係

している可能性が考えられる。知的障害を伴わない ASD 者のなかには高いポテンシャルを発揮できる人材が存在し、企業もその能力に期待を寄せていることが推察される。そのため、自社の事業に合ったスキルをもつ人材を採用し、その能力が十分に発揮されるように[人材育成]や業務の[秩序・クオリティ・正確性への関心]が高く示されていると考えられる。

もう1つの理由として、特例子会社でない一般企業を調査対象としたことがあげられる。特例子会社には、親会社の方針によって出向してくる社員と、障害者雇用に関わる意思をもって入社してくるプロパー社員がいる。しかし、一般企業では、上司や同僚となる人の殆どが、障害のある人と一緒に働くことを考えたことがない労働者である場合が多い。とくに、多くの人にとって日常生活で馴染みの薄い発達障害者や精神障害者（中村・川野, 2002）には、「精神障害者として働く知的障害を伴わない ASD 者」は理解しづらいものと推察する。小澤（2011）もまた、精神障害者の雇用に対する事業主の態度は他の種類の障害者に対する態度と比較し、否定的な傾向にあることを報告している。ASD 者の場合も、障害者雇用を導入する際に「なぜ、わざわざ障害者を雇う必要があるのだ」という社員に対して、上司が自らの考え方に賛同してもらえるような心理的な効果（インパクト）を与える形で[インパクトと影響力]や[チーム・リーダーシップ]のコンピテンシーが発揮されていた。とくに[チーム・リーダーシップ]に関連する語りからは、高い熱量に基づく行動や言動だけでなく、平時から社員同士が友好的な関係を築くことを重視し、ASD 者側に不適切な行動や言動がみられた際には、面談等で本人の捉え方を理解したうえで現実との調整を行うなど、再発予防策も含めてともに着地点を探り出すことが有効であることが示唆された。

しかし、その一方で、社員への対応で困った際に解決の糸口を探るために重要な[分析的思考]、[概念化思考]のコンピテンシーが低かったことから、個別の管理手法の1つとして意識的に高めていくことが課題であると考えられた。

以上3つの仮説検証の結果から、ASD 者の一般企業における就労及び雇用継続に必要な職場に用意される環境条件について、ASD 者側と雇用者側の2つの視点から整理したのが図6.1.1である。

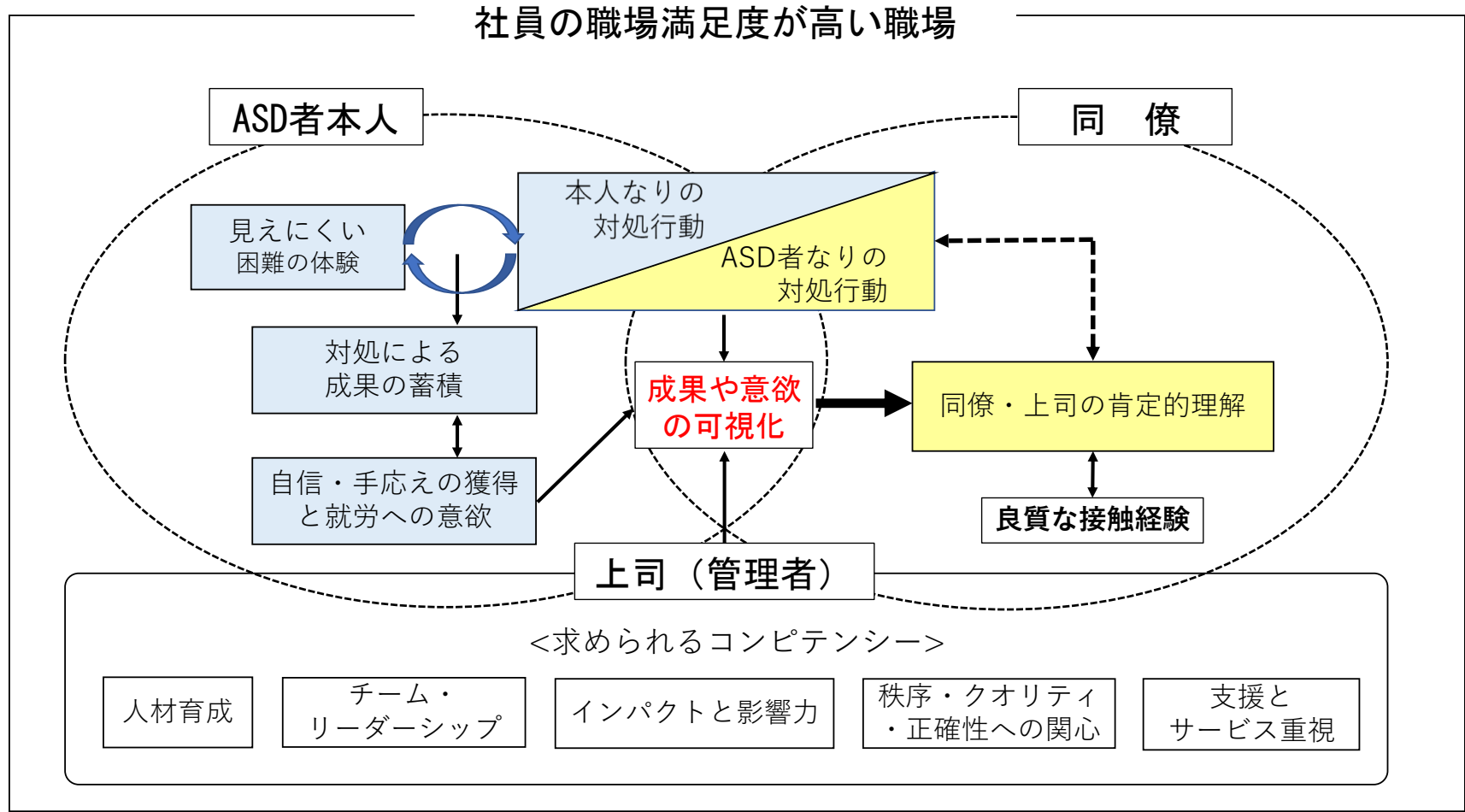


図 6.1.1 ASD 者の就労継続を支える職場の環境条件（筆者作成）



## 2. 就労継続に向けた実践への示唆

本研究で得られた結果のなかには、ASD 者本人のみならず彼らを受け入れる企業や就労支援機関にとっても得られる示唆がある。調査 1 から調査 3 をとおした結果から、ASD 者の就労継続に寄与する実践への示唆を以下に示す。

### (1) 就労継続を支える雇用管理

上司に対する質問紙調査及びインタビュー調査の結果には、ASD 者本人が職場で安心して働き続けられるために、上司や事業主が提供すべき雇用管理の手法が含まれていた。

具体的には、ASD 者が一般企業で就労を継続するうえで必要な支援、あるいは条件として、①採用前からの段階的な移行、②物理的な環境整備を含む個別的配慮、③直接あるいは間接的な対話の機会、④他の社員との関係構築、の 4 点が示された。

段階的移行は、見学や実習といった正式な雇用契約でない状態で業務を行う期間を設けて、その期間に互いの状況の見極めや労働条件の相談、配慮内容の確認などについて合意し、業務に慣れたところで正式採用に移行するものである。この期間は、働くために必要な環境を整えるだけでなく、コミュニケーションを図ることで互いの信頼関係を高める時期でもあり、雇用側と当事者双方にとって重要な期間となる。

次に、障害特性に対する配慮は、ASD 者の身体的及び精神的困難を軽減するもので、コミュニケーション等の困難への対応は ASD 者へのインタビュー調査でも負担を軽減する方法として語られていた。配慮の内容については、ASD 者が利用していた就労支援機関の助言を受けながら、実際にともに働くなかで認識を深めていた。

また、対話の機会とは、ASD 者にはコミュニケーションに課題があることがしばしばあり、自ら悩みや困難を他者に伝えることが難しい者が多い。そのため、就労準備段階から、自らの困り事を何らかの方法で他者に発信できる力や方法を獲得することと、本人が安心して発信できる環境を整えることが就労継続に重要となる。鍵となるのは「対話」であり、具体的には定期的な面談や日報によるコミュニケーションがツールとして機能している。

その 1 例として、SPIS (エスピス)<sup>35</sup>という精神・発達障害者やメンタル不調者が長期間安定して働くことを支援する日報システムがある。SPIS には、障害のある社員が体調面や精神面の状態の自己評価と、日々の出来事や率直な気持ちを書き留めるコメント欄があり、記入された内容は、当事者・職場担当者・外部支援者が共有でき、当事者のコメントに対して返信する欄が設けられている。さらに、日々入力した自己評価点の推移をグラフ化して、調子の変動を把握し、職場担当者等と一緒に振り返ることでの的確な助言が可能になる。その

<sup>35</sup> 大阪市のシステム開発会社・奥進システムが開発した。同社は社員数 10 名中 8 名が障害者（2018 年 2 月現在）であることから、障害者特有の調子の浮き沈みを把握して、働きやすい環境づくりに役立てようと発案したデータをクラウドで管理する日報システム。

効果として、職場担当者や外部支援者にとっては、当事者の日々の発信から小さな変化をいち早く読み取ることができ、雇用側にとっては、「当事者理解が深まる」、「精神・発達障害者の雇用マネジメントのノウハウが蓄積される」といった利点がある。そして、当事者は「言葉で伝えにくい体調や気持ちの波を発信できる」、「見守られ感が得られる」という安心感が得られるという（全国精神保健職親会, 2020）。このような本人と職場の1対1の関係性は、往々にして行き詰まりやすいが、SPISでは第3者の視点に加わって日々の交信が行われるため、摩擦が起こる可能性を軽減できる利点もある。なお、SPISを導入している企業では、就労後1年経過時点で約85%の人が働き続けていることが報告されている（奥脇, 2018）。同様な情報共有ツールとして、K-STEP（川崎就労定着プログラム）<sup>36</sup>や情報共有シート（障害者職業総合センター）<sup>37</sup>などもあり、活用の成果が期待されている。

さいごに、他の社員との関係構築については、ASD者本人が職場で安心して働ける環境で雇用されることが重要であることが示された。そして、そこでともに働く同僚らとの日々の関わり合いがASD者の就労継続を支えるような環境を配慮の一部として提供し続けることが雇用側に求められている。

## (2) ASD者の具体的な問題解決を支援する

調査1では、ASD者が職場で体験する困難に対して【自分なりの対処行動】をとることで解決や折り合いをつけていることが示された。対処のスキルを向上させるには、実際の就労場面などの具体的な環境のなかで、現実的な問題解決に注目する必要がある。それは、単にASD者の行動を受容的に変容させるのではなく、問題を解決するための方法を、自らが環境を変えるために行動することによって、自身で見つけていく支援のスタイルになる（米田, 2013）。この利点は、就労継続に至る過程でとられた【自分なりの対処行動】によって対処方法についての学習が成立するため、その学習としての【自分なりの対処行動】そのものが実際の場面で強化される点である。したがって、ASD者にとっては、具体的な場面で現実的な対処方法を学べるという意味で、経験の積み上げがしやすく、職業人としての成長につながる対応であるといえる。

こうした支援は、志賀（2016）が述べる問題解決のステップや、上司に求められる[支援とサービス重視]のコンピテンシーに基づく行動として確認されている。それは、周囲が本人の行動（言動）に対して何らかの違和感をもった際に、①なぜそのような行動（言動）をとったかを本人の文脈で確認、②それが適切でないことの説明、③よりよい行動は何かにつ

---

<sup>36</sup>セルフケアを実践しながら就労定着を図るためのプログラム。セルフケアシートに今の状態をチェックし、自分に合ったセルフケアを実行する。就職後も職場や自宅でセルフケアを継続し、上司や同僚にその報告をすることで、障害や配慮提供等に対する職場の理解を促進する。

<sup>37</sup> 本人が自分の状況を見える化し、その情報を関係者と共有することで、適切なセルフケアやラインケア、外部の専門的なケアにつながるコミュニケーションを円滑にし、職業生活の継続に資するツール（<https://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/kyouzai60.html>）。

いての具体的な提示、を行うといった修正手続きである。これらの対応には、ASD 者への介入のタイミングを見極め、本人の思考特性や精神状態を考慮して、伝える内容と情報量を決めるといった上司のスキルが重要となる。

しかし、実際の雇用現場では「雇用ノウハウの不足」が認識されており、各種の支援機関や高い職場定着率をあげている企業と連携して学ぶ仕組みの重要性が明らかになってはいるものの、その成果や成果をもたらす具体的な実践方法が関係者間に共有されていない状況がある。そこで求められるのが、専門職支援者による職場内支援である。たとえば代表的な職場内支援制度の 1 つである外部ジョブコーチについて、本研究の調査では肯定的な意見が聞かれる一方で、必要性があまり感じられないという否定的な意見もみられ、自社の従業員によるジョブコーチの意義を語る上司もいた。たしかに、最初から同じ組織にいる者であれば、外部から来るジョブコーチよりも関係性の構築において有利であり、自社の業務への理解や他の業務との関係性なども理解が可能である。

そこで、近年、ジョブコーチであり社員でもある企業在籍型ジョブコーチが注目されている。それは、まさしく当事者を見守る存在であり、雇用側にとっては専門的支援者であり、当事者にとっては職場の相談窓口のような存在である。その養成研修受講希望者は、訪問型・企業在籍型ともに定員を大きく上回る状況であり、とりわけ企業在籍型においては精神障害者の雇用義務化に伴う企業内部での障害者雇用体制強化の方策として推奨されていることも増加の背景の 1 つとされている（小川, 2019）。しかし、本来の最終的な目標は、専門職支援者を活用しながらも、企業が自立的に自社の職場環境のなかで十分な支援環境が整えられるような力をつけていくことであると考えられる。

しかし、中小企業を想定した場合、企業在籍型ジョブコーチの養成研修(のべ 8 日間)に社員を派遣する人的・経済的余裕がない企業は多いと思われ、人的支援が確保されるための補助制度が不十分な点も否めない。たとえば、特定求職者雇用開発助成金(発達障害者コース)は、中小企業が週労働時間 30 時間以上で雇用した場合の総支給額は 120 万円が受給できるが、助成対象期間は 2 年が限度であり、2 年を超えて雇用する場合の支援はない。支援の継続性が特に重要となる ASD 者では、支援環境の変化が就労継続を困難にする可能性が少なくないため、助成金の切れ目が支援の切れ目とならない制度設計が求められる。

### (3) 職場による継続的な支援

労働は、それ自体としては手段的活動であったとしても、現実の下での人間の活動であり、他者とともにある活動であり、さまざまな意味を生み出し汲み出すことができる活動である（杉村, 2009）ことから、障害があるか否か、労働の場が企業であるか否かには無関係である。障害者にとって「働くことは社会化のための最も有効な手段」（山崎ら, 2009）とするならば、社会にとってはノーマライゼーションの意義があり、すべての労働者が社会の一部として働くことを支えるのは、互いを気遣える文化や社風を前提に一緒に働く人々である

ことが最もノーマルな状態であると考える。

本研究では、一般企業での障害者雇用の実践を進めるにあたって、現場の社員の理解を十分に得ることが重要であるとして、上司を含む管理者層は、社員に対する教育研修や意識啓発に力を入れており、社員からも一緒に仕事をしてこそ、当事者が業務に取り組む姿勢や、成果をあげられることの理解が進むことが確認された。

しかし、ASD 者の場合においては、そこに支援の継続性の問題がもちあがるのが、【見えにくい困難の体験】の1つの[雇用環境の変化]で明らかになっており、この点への留意は重要であると考える。それは、ASD 者の置かれた環境によって特性の濃淡の振れ幅が大きだけでなく、職場という社会的な環境は常にその物理的及び人的環境が変化する可能性があり、ASD 者にはそのような変化に対する脆弱性が指摘されている（志賀, 2015a）からである。さらに、[障害者雇用のジレンマ]のように継続的に存在する困難があることや、個人の内面で生じる【見えにくい困難の体験】は、本人の捉え次第で展開が変わるため予測が難しい。このような状況を考えると、ASD 者が職場で安心して働ける環境を、彼らが働き続ける限り、職場の関係者によって「継続的な支援」として提供される体制が必要と考える。

#### (4) 職場での過剰適応への留意

調査1の協力者10名中2名に過剰適応が危ぶまれる働き方が生じている可能性が認められた。過剰適応はわが国に比較的特有の概念であり、欧米に比べて個より組織の論理を優先する文化や価値観が背景にある（本田, 2018a）。本田（2018a）は、相互的対人関係の乏しさが他覚的に目立つことが特徴とされる ASD 者らの中には、自分を取り巻く社会的文脈を彼らなりに理解しようとし、適応しようと努力した結果として対人関係における過剰適応を呈する場面があることを指摘している。そもそも、臨機応変な対人調整が苦手といわれる ASD 者らにとって、定型発達の人たちと同様の社会的に適切な振る舞いをする自体が過剰適応であるという可能性もある。また、一般従業員の中で発達障害者が障害者雇用の立場として働く場合の課題や配慮については、福田（2017）による報告の一部で健康管理の観点から検討されているが、職場において過剰適応が生じる事例や対処についてはあまり報告されていない。

「過剰適応」という言葉は、精神科や心理臨床の現場で用いられ、いくつかの定義がある。初めて「過剰適応」の用語を用いた北村（1965）は、適応には「社会的、文化的環境に対する適応」を表す「外的適応」と、「幸福感と満足感を経験し、心的状態が安定」していることを表す「内的適応」の2側面があり、「外的適応が内的欲求の満足を犠牲にすることによって得られ、その結果、内的な適応の異常が生ずる場合」を「過剰適応」と呼んだ。近年では、桑山（2003）による「外的適応が過剰なために内的適応が困難に陥っている状態」という定義や、石津（2006）の「環境からの要求や期待に個人が完全に近い形で従おうとすることであり、内的な要求を無理に抑圧してでも、外的な期待や要求にこたえる努力を行うこと」

の定義がある。第3章第4節では、石津（2006）の定義を用いて、外的適応が強く内的適応が損なわれる可能性が高まる状態について検討した。

ASDにおける過剰適応及びそれに伴う不適応や精神症状は、精神科領域（本田, 2018a、横田ら, 2011）だけでなく就労支援の分野（志賀, 2015b、千田, 2015）でも注目されてきている。職場が過剰適応場面となる場合、一見「うまくやっている」ことによりそのリスクに本人も周囲も気づきにくく、無理な背伸びであってもそれが評価や表彰の対象となると企業と医療が見立てを共有することが困難となり、治療が長引きやすい（千田, 2017）。さらに千田（2017）は、過剰適応しやすいケースとして、①能力の凹凸が大きく要求水準が上がりやすい認知的特性、②与えられたことに一所懸命頑張ってしまう特徴、③きついことを自覚するセルフモニタリング力の弱さ、④きついことを訴えるコミュニケーション力の弱さと不安の高さ、などをあげている。ASD者が定型発達の人たちを基準に作られた社会規範や対人関係の様式に一方的に合わせることをとする支援だけを受けたり、ASD者の特異な行動や言動のみを捉えて適応的な行動をとらせることに注目しすぎたりすると、過剰適応が生じるかもしれない。わが国の精神科や心理臨床の現場では、すでにそのことに気づかれている反面、欧米ではそれほど一般的な概念ではない（本田, 2018a）。

しかしながら、その一方で、企業がASD者に一社員としての自覚や自信をもって働いてもらうために、配慮された業務や役割を積極的に与え、その結果として当事者が周囲に認められることで自信を得ることができるとともに、本人がプレッシャーを感じず安心して就労できる過程が確認され、就労意欲の向上やセルフスティグマ<sup>38</sup>の軽減に繋がったという報告（窪谷ら, 2014）もある。したがって、ASD者とともに働く周囲の関係者は、平時より「過剰適応の可能性」を念頭に置きながら、能力の発揮を支援することが重要であると考えられる。

## (5) 上司等への支援

「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する報告書（厚生労働省, 2018）」報告書では、「障害者の働き方の質の向上」に多くのページが割かれ、超短時間雇用、在宅就業障害者支援制度、テレワーク、精神障害者を中心とした定着支援、中高年層の環境整備等、これまでの課題の論点が整理された。これらを企業全体で実践していくためには、これまで述べてきた当事者に対する支援を可能にするような企業への支援とともに、経営層や上司のリーダーシップが極めて重要であると考えられる。本研究でも、現場の上司に求められる多岐にわたるマネジメント力が確認されたが、その一方で、多様なASDの障害特性を踏まえた「今、ここ」での対応を見極めながらの指導や対応の困難や負担も示されている。それらの問題を、

---

<sup>38</sup> 精神障害者が、一般市民が精神障害者に対して抱くステレオタイプな誤った情報を自分に当てはめ、自身をスティグマの対象としてしまうことで生じる（Corrigan et al, 2008）。小松ら（2020）は、自閉スペクトラム症傾向が強いほど、セルフスティグマが高く、抑うつ症状が強い傾向にあることを明らかにしている。

これまで経験の無い障害者雇用という領域で1企業、1担当者の知恵だけで解決しなければならない状況は疲弊や孤立感を高めやすいため、就労支援機関との連携だけでなく、企業同士で目的を共有しながらノウハウを交換したり、相談したりのできる横のつながりが必要と考える。

調査2及び調査3では、支援機関のネットワークによる支援体制があることが上司等にとって支えとなることが示されていた。このようなネットワークは、上司等に適切な情報や助言を提供するとともに、精神的な安心感を与えるものであり、とくに地域に根付いた中小企業においては実習や雇用の促進だけでなく、何らかの理由で就労の継続が困難になった場合の離職後及び再就職のフォローとして機能することも期待できる。

さいごに、平成30年度の障害者雇用実態調査において、発達障害者に関する今後の雇用方針は、「積極的に雇用したい」が5.5%、「一定の行政支援があった場合に雇用したい」が14.4%、「雇用したくない」が22.0%、「わからない」58.2%であり、なかなか足を踏み出せないのが実態である。その理由は、障害者雇用には経済的・人的コストもかかる、障害を知らないゆえの不安、着手する余裕がないなど、様々であろう。現在の日本は、少子高齢化による人口や労働力の減少ゆえに女性や高齢者、外国人など多様な労働力を必要としている。しかし、それら多様な労働者の雇用と障害者雇用には普遍性や共通する要素が実は多く存在し、障害者雇用の実践で得られた個別的な管理手法、人材育成、キャリア形成、処遇や評価制度等は、女性や高齢者、外国人の雇用、顧客サービスの向上にも力を発揮するという普遍化のロジックが現場に納得感とプラスの循環を生み出すのではないかと考える。その本質は、経済的合理性に基づく企業の成功と、すべての従業員を包摂した機会均等の実現に他ならない。

### 3. これからの働き方の可能性

#### (1) 働く選択肢の拡大

わが国の障害者雇用促進法は、明確な数値目標を定めて雇用を義務化した障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度を主軸として、日本の労働社会で障害者雇用の拡大を制度的に牽引してきた。実際に、法定雇用率に対する企業等での実雇用率も年々上昇してきた（厚生労働省, 2019）。しかし、雇用率制度では、週あたり最低20時間以上働くことができなければ障害者雇用率算定における「障害者」には該当せず、一般企業での雇用促進の対象となれず、雇用率制度の恩恵をうけることができない。また、同時に、障害者手帳を所持している必要がある。本章の第2節でも述べたが、2009年以降は常用雇用者が1,000名以上の企業では、雇用率達成企業の割合がその半数を超えているが、その一方で、障害者雇用を行う理由は「障害者のインクルージョン」の理念達成というよりは、「法定雇用率の達成」が第一義的な目標に置かれがちである。

一方で、障害や疾患等の状況から、長時間安定して働くことが難しい人など、この制度に当てはまりにくい、いわゆる「制度の狭間」にいる障害者が存在する。長時間働くことができず、雇用率算定の対象となれないために、通常の企業で生かせる能力があったとしても労働に参加する道が開けず、賃金による生活保障に加えて、雇用保険（失業保険、健康保険、労災保険、年金保険）のセーフティネットにも接続できないという障壁を生む。

実際、精神障害者手帳を所持する障害者数の増加、高等教育機関における発達障害や精神障害、内部障害のある学生数が増加の一途をたどっており（日本学生支援機構, 2019）、その共通した特性は易疲労性と呼ばれる体調の変動や疲れやすさである。これまで、通常の企業で働く対象とされにくかった障害者が、労働時間数にかかわらず能力を発揮して戦力となることは重要な社会的価値であり、ダイバーシティへの取り組みのなかで遅れがちであった障害者雇用を企業全体にメインストリーム化していく契機になり得ると考える。

そのような状況のなかで、障害者の新しい働き方の社会実装を目指す実践型研究プロジェクト<sup>39</sup>が注目されている。その取り組みを通じて構築してきた超短時間での雇用を実現する仕組みは「超短時間雇用モデル IDEA (Inclusive and Diverse Employment with Accommodation)」と呼ばれ、企業や自治体で社会実装が進んでいる。IDEA モデルには、4つの特徴的な要件がある（近藤, 2018）。それは、①超短時間で働くことができる、②明確に職務定義された業務に就く、③通常の職場で働く、④柔軟な配慮がある、ことで、①と②は、労働者を雇用する前に職務定義を明確にしたジョブ型・タスク型の雇用を創出することで実現している。つまり、IDEA モデルでは、まず「ある部署で必要とする職務と時間数を、採用に先立って明確に定義し、その後、その職務を遂行できる障害者（長時間働くことに困難のある人）を採用し、割り当てる」という方法を採っている。このモデルについて、近藤（2019）は、旧来の障害者雇用制度を置き換えるものでなく、むしろ、これまでの制度で取り残されてきた人々に、柔軟な労働社会への参加を拡大する新たな方法論とし、既存の制度・施策との齟齬をいかに解消していくかが課題であると述べている。

さらに、「障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」（厚生労働省, 2018）では、在宅での働き方として、ICT を活用した「テレワーク」支援について従来にない踏み込みがあり、ようやく全体的な議論の俎上に載った感があった。その後、2020（令和2）年、世界は COVID-19 の感染拡大により未曾有の危機に直面し、4月の緊急事態宣言後、日本の企業の在宅勤務や高等教育機関ではオンライン授業が展開されるなど、テレワークにおける新しい働き方の可能性が急速に広がると同時に、非常に身近なものとなった。テレワークは働く手段の1つであるが、障害のある人にとっては有用な働き方の選択肢となる。テレワークを活用した多様な働き方の拡がりや求められる変化への対応は急務であるが、超短時間雇用の実践との共通性は、働く「場所」や働く「時間」という基本的な制約による影響を取り

---

<sup>39</sup> 東京大学先端科学技術研究センター人間支援工学分野による、2015（平成27）年から、企業や自治体との産学官連携で、雇用率制度とは無関係に、週あたり数十分や1時間からでも、通常の職場で役割を持って働くことができる雇用を生む実践を継続している取り組み（近藤, 2020）。

払おうとしている点であると考え。障害者と企業の双方にとって適切な職場環境でのテレワークが実現する取り組みの今後にも期待できる。

## (2) 中小企業への期待

厚生労働省が公表した 2018（平成 30）年度障害者雇用実態調査結果は、5 人以上の民営事業所に雇用されている障害者の実態を事業所規模別に把握することを可能にしているが、障害者の大半は 100 人未満の事業所で雇用されている（身体障害者 65.9%、知的障害者 75.4%、精神障害者 86.4%、発達障害者 86.8%）。

中小企業は、企業数の 99.7%を占め、従業者数の 68.8%（2016 年 6 月時点）を包摂している（中小企業庁, 2019）ことに加え、地域に根付いた地域企業である場合が多く、地方の障害者雇用には欠かせない就労先である。中小企業は、社員の自律性が高かったり、小回りが利き地域連携を形成しやすかったりという組織特性を持つことから、障害者雇用に求められる多様性を確保することができる。さらに、財務事情がタイトであり、障害者を「戦力化」しなければならないため、それが所得ややりがい、定着につながるという有機的連関を形成できる（影山, 2017）。

しかしながら、中小企業のなかには、障害者を 1 人も雇用していない企業が常時雇用労働者数 100 人以下の企業では 52.3%存在する。人材不足のなかでも経済の先行きの不確実性が多く、障害者の雇用という未経験分野に挑むことの不安や、その能力開発などの投資効果が見えにくいことも一因と考えられる。江本（2014）は、中小企業が抱えている課題として 4 点をあげている。第 1 点は、大企業以上にその時々々の経済情勢の影響を受けやすいこと、第 2 点は、大企業の下請けをしている場合、下請けになるほど労働環境が厳しくなりがちなこと、第 3 点は、企業規模が小さいほど勤務場所や職務の選択肢が少ないこと、第 4 点は、経営状態が悪い場合、従業員の教育訓練にかける経済的、人的余裕がないことなどであり、これらのことが障害者雇用にも影響を及ぼしていると考えられる。その一方で、障害者を積極的に雇用し、人材として活用して高い業績を上げている事例も数多く報告されている。

そこで、2020（令和 2）年 4 月から、優良な中小事業主に対する認定制度がスタートした。具体的には、企業の実雇用率や職場定着状況の他、雇用されている障害者本人の求める処遇改善への可能性や社員の生涯理解の促進など、障害者雇用に関わる取り組みの実施状況が優れている中小企業に対して、この取組内容を評価し、ハローワークでの重点的 PR や認定企業による面接会等の開催、自社の商品や広告における認定マークの活用等を行える公的な認証を付与することで、障害者雇用にまだ一歩踏み出せずにいる事業主に対して関心を促す契機となることを期待するものである。

さらに、その仕組みと合わせて、先進的な取り組みをしている中小企業には設備整備等に対する政策金融における低利融資や、公共調達における積極的評価といった経済的・社会的メリットが新たに得られることも雇用促進のより強いインセンティブになる得るものと考



える。柴山（2019）は、中小企業の先進事例の経営者や職場には、見慣れた作業工程や職場環境等のビジネス・プロセスを障害者の目線で見直したとき、そこに障害のない人の仕事にもメリットとなる改善箇所や、取り除くべきリスクが発見されるといった「気付き」があると述べ、さらに、その「気付き」を媒介にして、これまで経営者も一体となって職場で培われてきた多様な経験・知識が、新たな文脈のなかで解放されるという。このことを通じて会社全体の業績が上がり、障害の有無に関わらずスキルを蓄積していける「場」が新たに生成する。筆者は、このプロセスが、誰かに従ったものでなく職場のなかから生じたものである点に現場の原動力と価値を感じる。本章で述べてきた障害者雇用分野の知見の蓄積を発展させるとともに、多様な働き方や人材、価値観を引き受け、その潜在能力を引き出す職場づくりに向けた既存の制度や雇用慣行の変革は、障害者の就労と雇用に関わるすべての部門に新しい一歩を促していると考えられる。

#### 4. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界と今後の課題は、次の3点である。

1. 本研究では、一般企業で障害者雇用として就労を継続している知的障害を伴わないASD者及びASD者を雇用する企業に限定しており、その条件に該当する当事者や企業の選定が予想以上に難航した。そのため、いずれの調査も対象者数が少なく、その年齢・職種・雇用形態・企業規模などの属性も統制できず偏りがみられた。また、質問紙調査の因子分析については各項目の集まり具合などから、質問紙の構成項目の集まり具合が因子分析の結果に影響を与えた可能性が否定できない。これらの点について、解釈を注意深く行うとともに、本研究で得られた知見を踏まえ、今後さらにグッドプラクティス事例の蓄積を進めるとともに、その精緻化を行う必要がある。
2. 本研究が対象とした当事者は全員が何らかの就労支援機関を経由しており、就労準備性において一定の達成がみられている者であったと考えられる。対象企業についても、ASD者を含む障害者の雇用に対して高い意識をもつ企業であり、いずれも回答内容にバイアスが生じていた可能性があることから、企業全体の状況を反映することには限界がある。しかし、ASD者の語りから、就労継続までの過程を質的に抽出したことは、彼らの理解や支援を考える上で意義があったと考える。また、ともに働く同僚や上司の視点から、ASD者を「戦力化」するためのマネジメントを検討したことも、上司の任用や同僚の配置及び能力開発の指針となり得るといった点で意義がある。
3. 本研究では、コンピテンシー・モデルを雛形とし、それをなぞらえることによって「ASD者の上司に求められるコンピテンシー」を示したが、その水準や誰と向き合う際にどのようなコンピテンシーが発揮されるかといった検討に至っていない。今回は質的研究として行ったが、今後は知見をもとにした量的調査を行いながら一般化していくとともに、多様なステークホルダーにむけた取組みによって相互理解が生まれる仕組みの検討へと進

んでいきたい。

少子高齢化による人口減少が急速に進み人材不足が深刻さを増すわが国において、多様な労働者や多様な働き方を包摂する企業の仕組みや風土、施策は不可欠である。

本研究では、今のわが国の現状として1つの職場での勤続年数が短い発達障害者、とくに知的障害を伴わず「働きたい」ASD者の職場での体験から就労の継続に寄与する支援の観点を提示できたと考えている。また、「能力を発揮してほしい」と期待する企業側にもASD者の就労継続に求められる雇用管理手法の一部を示すことができたと考える。

しかし、3つの仮説検証としてASD固有の見えにくい特性を十分に前面に出して論述できていない面もあり、彼らが安定的かつ質の高い職業生活を送るための仕組みの追究は未だ発展途上である。今後は、「当事者」「雇用者（上司）」「同僚」「外部支援機関」などのステークホルダーごとに、担う役割や具体的な支援内容が可視化できる効果的プログラムモデルの構築に向けて尽力したい。

参考・引用文献一覧

【文献】

- 會田玉美 (2011) 「作業療法士のコンピテンシーに関する一考察」『目白大学健康科学研究』4, 15-19.
- 相澤欽一(2015) 「発達障害者の就労支援の現状」『職業リハビリテーション』29(1), 10.
- Allport, G. W. (1954) The nature of prejudice. Boston : Addison-Wesley.
- American Psychiatric Association (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5). Washington, DC: American Psychiatric Association.
- 青山英男 (1989) 「障害者雇用理念の確立と雇用実績評価：発展的雇用機会への試論」『静岡県立大学経営情報学部／学報』1(1), 29-34.
- 朝日雅也 (2009) 『働く権利』の視点からみた福祉的就労分野での労働法適用問題』『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向をふまえた福祉と雇用の積極的融合へ～』, 204-207.
- 朝日雅也・布川日佐史 (2010) 『就労支援』, ミネルヴァ書房, 18.
- 綾屋紗月・熊谷晋一郎(2008) 『発達障害当事者研究－ゆっくりしていねいにつなりたい』医学書院.
- 綾屋紗月 (2011) 「発達障害当事者から：あふれる刺激 ほどける私」『成人期の後半生発達障害 (専門医のため の精神科臨床リュミエール23)』中山書店, 70-83.
- Becker, D. R. and Drake, R. E. (2003) A Working Life for People with Severe Mental Illness. Oxford University Press , Inc. (=2004, 大島巖・松為信雄・伊藤順一郎監訳 『精神障害のある人たちのワーキングライフ－IPS：チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド』金剛出版.)
- 別府千恵(2019) 「卓越した成果をあげる看護師長のコンピテンシー」『北里看護学誌』21(1), 1-13.
- Brugha T, McManus S, Bankart J, et al (2011) Epidemiology of autism spectrum disorders in adults in the community in England. Arch Gen Psychiatry 68:459-465.
- Callahan, M. J., & Garner, B. (1997) Keys to the workplace: Skills and supports for people with disabilities. Paul H. Brookes Publishing Co., Inc.
- Chiang, H-M. & Wineman, I. (2014) Factors associated with quality of life in individuals with autism spectrum disorders : A review of literature. Research in Autism Spectrum Disorders, 8, 974-986.
- 陳麗婷 (2004) 「知的障害者の一般就労継続に対する職場同僚の支援活動について」『社会福祉学』45(2), 68-80.
- Ciardiello, A. J. & Bell, M. D. (1998) Vocational Rehabilitation of Persons with Prolonged Psychiatric Disorders, Johns Hopkins University Press. (=1990, 岡上和

- 雄・松為信雄・野中猛監訳『精神障害者の職業リハビリテーションー遷延性精神分裂病をもつ人々のために』中央法規出版.)
- Colella, A. (2001) Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodations of employees with disabilities, The Academy of Management Review, 26 (1), 100-116.
- Corrigan PW, Wassel A (2008) Understanding the influencing the stigma of mental illness. J Psychosoc Nurs Ment Health Serv 46, 42-48.
- 独立行政法人 日本学生支援機構 (2020)『大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書』, 10.
- Dore, R. P. (1973) British Factory-Japanese Factory, University of California Press.
- Elwin, M., EL, Schröder, A. et al. (2012) Autobiographical accounts of sensing in Asperger syndrome and high-functioning autism, Arch Psychiatr Nurs, 26, 420-429.
- 遠藤太郎・染谷俊幸 (2012)「ストレス関連障害の特徴を示す自閉症スペクトラムの成人例」『精神科治療学』 27(5), 633-538.
- 榎本容子・浅賀英彦 (2018)「発達障害者の就労支援の実態と支援体制の充実に向けた課題」『公衆衛生』 82(5), 397-401.
- 江本純子 (2014)「中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題」『人間と科学 県立広島大学保健福祉学部誌』 14(1), 67-77.
- Fombonne E (2003) Epidemiological surveys of autism and other pervasive development disorders : An update. J Autism Dev Disord 33 :365-382.
- 後藤佳代 (2012)「コンピテンシー分析によるサポート校教員の育成について」『奈良教育大学教職大学院研究紀要 学校教育実践研究』 4, 19-28.
- Grandin, T. & Scariano, M. M. (カニングハム久子訳) (1994)『我、自閉症に生まれて』, 学習研究社.
- 原田杏子 (2004)「質的研究」下山晴彦 (編)『心理学の新しいかたち 9 臨床心理学の新しいかたち』, 誠信書房, 129-147.
- 長谷川珠子 (2018)『障害者雇用と合理的配慮 日米比較法研究』日本評論社.
- 浜田恵・村山恭朗・明翫光宜・辻井正次 (2015)「発達障害者が社会適応を高めるには」『ストレス科学研究』 30, 20-26.
- 濱口桂一郎 (2011)『新しい労働社会ー雇用システムの再構築へー』岩波新書.
- 秦政 (2006)「企業経営の立場からみた課題について」『発達障害研究』 28(2), 136-144.
- 林剛丞・江川純・染谷俊幸 (2015)「ストレス関連障害を示す発達障害」『ストレス科学研究』, 30, 10-15.
- 林千冬・八木哉子・平尾明美・益加代子・小林由香・坂井祐美子・藤原正和・岡崎美晴 (2017)「本人の語りからみた急性期一般病棟におけるハイパフォーマー看護師のコンピテンシー：他者の視点からみたコンピテンシーとの比較」『神戸市看護大学紀要』 21, 27-35.

- Hendricks, D. (2010) Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. Journal of Vocational Rehabilitation 32(2), 125-134.
- Hill, E.M. (2004) Executive dysfunction in autism. TREND in Cognitive Sciences, 8(1), 26-31.
- 広野ゆい・関根礼子・樋端佑樹・本田秀夫 (2017) 「大人の発達障害について考える」『精神科治療学』, 32(12), 1549-1559.
- 平野啓介 (2019) 「広汎性発達障害を持つ方の就労円滑化に関する方策の検討ー就労している広汎性発達障害者を持つ方の語りを手がかりにー」『旭川短期大学部紀要』 49. 17-26.
- Hofvander B, Delorme R, Chaste P, et al (2009) Psychiatric and psychosocial problems in adults with normal-intelligence autism spectrum disorders, MBC Psychiatry, 9, 35.
- 本田秀夫 (2017a) 『自閉スペクトラム症の理解と支援 ー子どもから大人までの発達障害の臨床経験からー』 星和書店, 7, 15.
- 本田秀夫 (2017b) 「大人になった発達障害」『認知神経科学』19(1), 33-39.
- 本田秀夫 (2018a) 「自閉スペクトラムの人たちにみられる過剰適応的対人関係」『精神科治療学』, 33(4), 453-458.
- 本田秀夫 (2018b) 「生涯発達」『自閉スペクトラムの発達科学 (発達科学ハンドブック 10)』 日本発達心理学会編, 新曜社, 22-35.
- 本田秀夫 (2018c) 「選好性 (preference) の観点からみた自閉スペクトラムの特性および生活の支援」 鈴木國文・内海健・清水光恵 (編著) 『発達障害の精神病理 I』 聖和書店, 97-114.
- 本田秀夫・清水康夫・高橋脩・篠山大明・内山登紀夫・神尾陽子 (2018d) 「発達障害児等の地域特性に応じた支援ニーズとサービス利用の実態の把握と支援内容に関する研究 (研究代表者: 本田秀夫)」『平成 29 年度厚生労働科学研究費補助金研究報告書』.
- 藤田久美 (2019) 「幼児期の障害児通所支援に携わる支援者の専門性向上のためのコンピテンシー・モデルの検討」『山口県立大学学術情報』 12, 25-37.
- 福田真也 (2017) 「発達障害のある大学生の障害者雇用」『産業精神保健』 25, 336-341.
- 市川宏伸 (2014) 『発達障害の「本当の理解」とは一医学、心理、教育、当事者、それぞれの視点』, 金子書房, 2-12.
- 池田慎哉 (2015) 「大学生における自閉症スペクトラム傾向と抑うつ傾向の関連についての質問紙調査研究」『自閉症スペクトラム研究』 13(1), 13-19.
- ILO(1999) Decent Work : Report of the Director-General to the International Labour Conference, 87th Session, International Labour Office Geneva. (=2000, ILO 東京支局・訳 『第 87 回 ILO 総会(1999 年) 事務局長報告 : DECENT WORK (ディーセントワーク) ~働く価値のある仕事の実現をめざして~』 ILO 東京支局)
- In Klin, A., Volkmar, F., Sparrow, S. S. (eds), Asperger syndrome, Guilford Press, New

- York, pp125-155. 山崎晃資 (監訳) (2008) 『アスペルガー症候群の診断をめぐる問題. アスペルガー症候群』 明石書店, 181-220.
- 井上勝夫 (2017) 「働くことと自閉スペクトラム症」『こころの科学』 195, 10-21.
- 猪瀬桂二 (2004) 「知的障害者雇用の成功事例の検証と厚生労働省の障害者雇用政策—特例子会社の事例にみる知的障害者の雇用ノウハウと地域支援ネットワーク」『地域政策科学研究』 (1), 21-43.
- 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会 (SACEC) (2018) 『特例子会社の雇用管理等に関する調査報告書』.
- 石井京子 (2016) 「発達障害の人の就労支援」『LD研究』 23(4), 437-442.
- 石井麻美子・荻田純久・善明宣夫 (2017) 「中学生・高校生を対象とした過剰適応に関する研究：承認欲求とストレス反応の関係から」『教職教育研究センター紀要』 22, 101-110.
- 石黒広昭 (2019) 「「発達障害」という用語は何を意味するのか：発達障がいを抱える人々の医学的、教育的文脈における分類に関わる諸問題」『立教大学教育学科研究年報』 (62), 69-84.
- 石津憲一郎 (2006) 「過剰適応尺度作成の試み—信頼性と妥当性の検討—」『日本カウンセリング学会第 39 回大会発表論文集』 137.
- 岩佐美樹 (2020) 「企業支援の現状」『発達障害研究』 42(1), 59-69.
- 岩本友規 (2019) 「発達障害のある人の就労に必要な自己理解とは—高機能自閉症スペクトラムにおける社会的自己の形成を中心に—」『明星大学発達支援研究センター紀要』 4, 113-122.
- Jean Lave & Etienne Wenger(1991), *Situated Learning : Legitimate Peripheral Participation* Cambridge University Press, (=1993, 佐伯胖, 『状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加—』 産業図書)
- 影山摩子弥 (2013) 『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?』 中央法規出版, 104.
- 影山摩子弥 (2017) 「中小企業における知的障がい者雇用と組織運営」『発達障害研究』 39(4), 301-309.
- 神尾陽子 (2005) 「成人の高機能自閉症・アスペルガー症候群の生活像」『精神科』7, 490-495.
- 神尾陽子 (2009) 「ライフステージに応じた支援の意義と、それを阻むもの」『精神科治療学』 24, 1191-1195.
- Kamio, Y., Inada, N. & Koyama, T. (2013) A nationwide survey on quality of life and associated factors of adults with high-functioning autism spectrum disorders. *Autism*, 17, 15-26.
- 神尾陽子 (2012) 「診療の視点：何ができるか」『治療』 94, 1364-1369.
- 神尾陽子 (2014) 『DSM-5 を読み解く 伝統的精神病理、DSM-IV、ICD-10 を踏まえた新時代の精神科診断』, 中山書店.

- 神尾陽子(2016)『成人期の自閉症スペクトラム診療実践マニュアル』, 医学書院.
- Kamp-Becker, I., Schroder, J., Remschmidt, H. & Bachmann, C. J. (2010) Health-related quality of life in adolescents and young adults with high functioning autism-spectrum disorder. *Psycho-Social Medicine*, 31(7). (DOI:10.3205/psm000065)
- 金子絵里乃 (2009)『さあさえあうグリーフケアー小児がんで子どもを亡くした15人の母親ライフ・ヒストリー』 ミネルヴァ書房.
- 片山優美子(2012)「企業における精神障害者の就労定着支援における精神障害者の就労定着支援に関する研究—1年後のフォローアップの調査から」『精神保健福祉』, 43(4), 315-322.
- 川端奈津子 (2015)「発達障害者が働き続けるために必要な支援の検討—高機能自閉症スペクトラムを中心に—」『群馬医療福祉大学紀要』 4, 79-86.
- Kientz, M. A. & Dunn, W. (1997) A Comparison of the performance of children with and without autism on the Sensory Profile, *Am J Occup Ther*, 51, 530-537.
- 木下敏・松本真作・太田さつき・古屋健・音山若穂・田島博美・住田修平・田中健吾・岡田知香・浅井千秋・町田秀樹・中土井浩志・伴英美子・伊藤祐史 (2003)「組織の診断と活性化のための基礎尺度の研究開発, 調査研究報告書 No. 161」『日本労働研究機構』, 75.
- 北村晴郎 (1965)『適応の心理』 誠信書房.
- 小島弥生 (2005)「他社からの評価に対する情緒的反応—賞賛獲得欲求・拒否会費欲求および調整焦点による検討—」『立正大学心理学研究所紀要』 3, 77-93.
- 小松浩・大野高志・米田芳則・藤田亨・鈴木由美子・菅原惣治・角藤芳久 (2020)「急性期病棟入院中および外来通院中の統合失調症患者の自閉スペクトラム症傾向、セルフステイグマ、抑うつ症状とリカバリーとの関連についての検討」『精神医学』 62(4), 455-464.
- 近藤武夫 (2013)「発達障害のある人と職場の支援技術(職場の発達障害)」『こころの科学』, 195, 62-66.
- 近藤武夫 (2019)「超短時間雇用モデルとは何か」川崎市編・近藤武夫監修『やさしい雇用へのアプローチ』, 川崎市, 100-119.
- 近藤武夫 (2020)「インクルーシブな働き方と超短時間雇用モデル」『職業リハビリテーション』, 33(2), 29-34.
- 今野浩一郎・佐藤博樹 (2002)『人事管理入門』 日本経済新聞社.
- 厚生労働省 (2015)『合理的配慮指針：雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針 (平成 27 年厚生労働省告示第 117 号)』
- 厚生労働省 (2019)『平成 30 年度障害者雇用実態調査結果』
- 向後礼子 (2014)「発達障がいのある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題」『日本労働研究雑誌』 646, 76-84.

- 小山智典・稲田尚子・神尾陽子(2009)「ライフステージを通じた支援の重要性：長期予後に  
関する全国調査をもとに」『精神科治療学』24, 1197-1202.
- Krippendorff, K. (1980) *CONTENT ANALYSIS: An Introduction to Its Methodology*, Sage  
Publication. 1980 (=三上俊治, 椎野信雄, 橋元良明. メッセージ分析の技法. 東京：勁  
草書房；1989.)
- 窪谷和奏・中谷淳子・中田光紀(2014)「睡眠問題と主観的健康観の関連－勤労者を対象とし  
た大規模疫学調査－」『産業医科大学雑誌』, 36(4), 295-300.
- 窪谷和泰・竹田里江・森元隆文・池田望(2014)「精神障害者の就労継続に関連する要因－  
ナチュラルサポート過程の質的分析」『北海道作業療法』31(1), 23-31.
- 熊谷晋一郎(2016)「自閉スペクトラム症の研究において地域性・時代性に依存する  
disability と個体側の impairment を区別することの重要性」『発達心理学研究』  
27(4), 322-334.
- 熊谷晋一郎(2017)「自閉スペクトラム症の社会モデル的な支援に向けた情報保障のデザイ  
ン 当事者研究の視点から」『保健医療科学』66(5), 532-544.
- 呉裁貴(2003)「第9章 質的調査」平山尚・武田丈・呉裁貴・藤井美和・李政元著『ソー  
シャルワーカーのための社会福祉調査法』ミネルヴァ書房, 168-202.
- 桑原斉・加藤佳代子・佐々木司(2014)「DSM-5における自閉症スペクトラム」『こころの科  
学』, 174. 22-28.
- 桑山久仁子(2003)「外界への過剰適応に関する一考察：欲求不満場面における感情表現の  
仕方を手がかりにして」『京都大学大学院教育学研究家紀要』49, 481-493.
- Lai MC, Lombardo MV, Baron-Cohens. (2014) Autism, *Lancet*, 383, 896-910.
- Landa, R. (2000) Social language use in Asperger syndrome and high-functioning autism.
- Latane, B. & Darley, J. M. (1970) The unresponsive bystander: Why doesn't he help?,  
*Appleton-Century-Crofts*. (B. ラタネ・J. M. ダーリー, 竹村研一・杉崎和子(訳) (1997).  
冷淡な傍観者－思いやりの社会心理学, プレーン出版)
- Laugeson, E. A., Gantman, A., Kapp, S. K., Orenski, K., & Ellingsen, R. (2015) A randomized  
controlled trial to improve social skills in young adults with autism spectrum  
disorder: The UCLA PEERS program. *Journal of Autism and Developmental Disorders*,  
45, 3987-3989.
- Lin, L. Y. (2014) Quality of life of Taiwanese adults with autism spectrum disorder.  
*PLoS one*, 9(10). (DOI:10.1371/journal.pone.0109567)
- Little, L. M., Ausderau, K., Sideris, J., & Baranek, G. T. (2015) Activity Participation  
and Sensory Features Among Children with Autism Spectrum Disorders. *Journal of  
Autism and Developmental Disorders*, 45(9), 2981-2990.
- Lyle, M. Spencer & Signe, M. Spencer (1993) Competence at Work. *Models for superior  
performance*. 梅津祐良・成田攻・横山哲夫(2011). 『コンピテンシー・マネジメントの



- 展開[完訳版]』. 生産性出版. 11. 23-29.
- Mancuso, L. L. (1990) Reasonable accommodation for workers with psychiatric disabilities. Psychosocial Rehabilitation Journal, 14(2), 3-19.
- 益子洋人 (2008) 「青年期の対人関係における過剰適応傾向と性格特性、見捨てられ不安、承認欲求との関連」『カウンセリング研究』 41(2), 151-160.
- 益子洋人 (2013) 「過剰適応研究の動向と今後の課題ー概念的検討の必要性ー」『文学研究論集』 38, 53-72.
- 松田信夫 (2016) 「学校教育における職業教育・キャリア教育」『職業リハビリテーション』 30(1), 77-82.
- 松為信雄・菊池由美子 (編著) (2006) 『職業リハビリテーション学ーキャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系 改定第2版』 協同医書出版社.
- 松井優子・菅野和恵 (2011) 「知的障害者を雇用する特例子会社の現状と課題」『発達障害研究』, 33(4), 416-429.
- 松井優子・小澤温 (2018a) 「特例子会社における知的障害者とともに働く同僚・上司に求められるコンピテンシーに関する研究」『発達障害研究』 40(3), 252-264.
- 松井優子・小澤温 (2018b) 「日本における障害者雇用の就労の動向と課題に関する文献研究」『国立特別支援教育総合研究所研究紀要』, 45, 13-26.
- 松田光一郎 (2016) 『知的障害者の一般就労に関する研究ー雇用の継続を目指した支援のあり方についてー』, 中部学院大学 (平成 27 年度博士論文) .
- McClelland, D. C. (1973) Testing for competence rather than for “intelligence”. American Psychologist, 1(28), 1-4.
- McCormick, C., Hepburn, S., Young, G. S., & Rogers, S. J. (2016) Sensory Symptoms in children with autism spectrum disorder, other developmental disorders and typical development, A longitudinal study, 20(5), 572-579.
- 宮崎雅仁・藤井笑子・西條隆彦・森健治・橋本俊顕・香美祥二 (2007) 「軽度発達障害 (注意欠如多動性障害 (ADHD) / 高機能広汎性発達障害 (HFPDD)) の体性感覚機能」『臨床脳波』, 49(8), 505-510.
- 宮本信也 (2012) 「発達障害の概念と捉え方」『小児内科』 44(5), 671-675.
- 宮木幸一 (2018) 『発達障害を職場で支える』 東京大学出版会, 79-96.
- 三山岳 (2011) 「保育者はいかにして相談員の意見を受けとめるのかー巡回相談における保育者の概念変容プロセスー」『教育心理学研究』 59, 231-243.
- 水谷紀子 (2007) 「AD/HD あるいはアスペルガー症候群の特徴を有する成人勤労者の事例にみる職場適応関連要因とコミュニケーション・トレーニングを通じた支援」『産業ストレス研究』, 14, 85-91.
- 水内豊和・神山忠・笹森理恵・中村順子・中島育美・芝木智美・高緑千苗・水内明子 (2012) 「適応的な社会生活を送る発達障害者の成功要因の検討 : 当事者へのインタビュー調

- 査から」『自閉症スペクトラム研究』, 9, 45-54.
- Müller, E., Shuler, A., Burton, B. A. et al. (2003) Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger syndrome and other autism spectrum disabilities, *J. Vocat. Rehabil.*, 18, 163-175.
- 武藤香織 (2015) 「発達障害者支援の状況～京都障害者職業センターにおける取組状況～」『職業リハビリテーション』, 29(1), 47-51.
- 永田昌子 (2012) 「職場不適応をきたしている自閉症スペクトラムの労働者への対応と適切な支援方法に関する研究」, 廣尚典 (研究代表者) 『労働安全衛生総合研究事業平成 23 年度「職場における新たな精神疾患罹患労働者に対するメンタルヘルスのあり方に関する研究」総括・分担研究報告書』 167-190.
- 永田昌子・廣尚典 (2014) 「発達障害の就労者への配慮ー産業医の役割ー」『精神科治療学』, 増刊号, 29. 230-233.
- 永田昌子 (2019) 「産業スタッフからの声」『産業精神保健』, 27 巻特別号, 82-85.
- 永田晶子・堤明純・中野和歌子・中村純・森晃爾 (2012) 「職域における広汎性発達障害者の頻度と対応：産業医経験を有する精神科医を対象とした調査」『産業衛生学雑誌』, 54, 29-36.
- 永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編者 (2016) 『詳説 障害者雇用促進法』 弘文堂.
- 内閣府 (2019) 『令和元年度障害者白書』, 60.
- 中山茜・岩永竜一郎 (2012) 「学校版 感覚・運動発達アセスメントシートを使った広汎性発達障害児の感覚面の評価ーパイロットスタディー」『感覚統合研究』, 14, 53-58.
- 中村真・川野健治 (2002) 「精神障害者に対する偏見に関する研究ー女子大学生を対象にした実態調査をもとに」『川村学園女子大学研究紀要』 川村学園女子大学, 13(1), 137-149.
- 中島隆信 (2018) 『新版 障害者の経済学』, 東洋経済新聞社.
- 中尾文香 (2017) 『障害者への就労支援のあり方についての研究ー就労継続支援 B 型事業所をフィールドとした混合研究法による考察ー』, 風間書房, 19.
- 縄岡好晴・滝島真優 (2019) 「米国カスタマイズ就業の紹介ーTASH Conference における情報収集からー」『職業リハビリテーション』 32(2), 38-43.
- 日本精神神経学会 (2014) 『DSM-5 精神疾患の診断・統計マニュアル』, 医学書院.
- 日本職業リハビリテーション学会 (2012) 『職業リハビリテーションの基礎と実践』, 中央法規出版.
- 日本発達障害連盟 (2019) 『発達障害白書 2020』, 明石書店, 128-137.
- ニキリンコ・藤家寛子 (2004) 『自閉っ子、こういう風にできてます!』, 花風社.
- 日刊労働通信社編 (2007) 『新訂版 労働用語辞典』, 日刊労働通信社.
- Nisbet, J;& Hagner, D. (1988) Natural supports in the workplace: A reexamination of Persons with Severe Handicaps, 13, 260-267.
- 西村優紀美 (2015) 「大学における発達障害大学生への支援～キャリア教育と就職支援～」

- 『職業リハビリテーション』, 29(1), 28-33.
- 西谷敏(2011)『人権としてのディーセント・ワークー働きがいのある人間らしい仕事』, 旬報社, 43-44.
- 小川浩(2000)「ジョブコーチとナチュラルサポート」『職業リハビリテーション』13, 25-31.
- 小川浩(2010)「発達障害者の就労支援」, 内山登紀夫・田中康雄・辻正次(編)『発達障害者支援の現状と未来図』, 中央法規出版, 183-199.
- 小川浩(2011)「発達障害者の職業的課題と就労支援」『日本児童精神医学会機関誌』, 52(4), 69-74.
- 小川浩(2012)『障害者の雇用・就労をすすめるジョブコーチハンドブック』, エンパワメント研究所, 10-38.
- 小川卓(2015)「障害者就業・生活支援センター等における発達障害者の就労支援」『職業リハビリテーション』29(1), 52-56.
- 小川浩(2016a)「ジョブコーチ」『職業リハビリテーション』, 30(1), 51-55.
- 小川浩(2016b)「差別禁止・合理的配慮の提供義務と職業リハビリテーション機関の役割」『職業リハビリテーション』29(2), 37-40.
- 小川浩(2019)「障害者雇用及び就労支援に携わる人材育成の課題ー高等教育におけるジョブコーチ養成に焦点を当ててー」『職業リハビリテーション』32(2), 24-28.
- 奥田訓子・佐野友美・斉藤進・酒井一博(2019)「知的・発達障害者の雇用促進に関連する要因の検討 企業・事業所へのインタビュー調査での検討」『小田原短期大学研究紀要』49, 109-116.
- 奥武あかね(2017)「特例子会社で働くことを支援するー事例と課題と気づきー」『こころの科学』195, 57-61.
- 奥脇学(2018)『発達障害と仕事』, 河出書房新社, 82-85.
- 小野和哉(2012)「特性や状態に応じた治療の進め方」神尾陽子編者『成人期の自閉症スペクトラム診療実践マニュアル』, 医学書院, 57.
- 大橋謙策(2008)『新訂 社会福祉入門』, 放送大学教育振興会, 43.
- 大島巖・香田真希子(2005)「IPSモデルを用いた個別就労支援ーACT-Jプロジェクトの取り組みから」『精神認知とOT』2(4), 289-293.
- 太田昌孝(2003)「自閉症圏障害における実行機能」『自閉症と発達障害研究の進歩』, 3-25.
- 大石甲・加賀信寛・松浦兵吉(2018)「職業リハビリテーションの支援を受けて就職した精神障害者の職場定着要因ー地域障害者職業センター利用者の結果からー」『職業リハビリテーション』32(1), 2-11.
- 小澤昭彦・藤原桂・吉光清(2001)「アメリカにおける精神発達遅滞者の職業適性における研究動向」『障害者職業総合センター研究紀要』9, 19-30.
- 小澤昭彦・菊池恵美子・八重田淳(2011)「精神障害者雇用に対する事業主の態度ー研究の現状と課題ー」『職業リハビリテーション』25, 34-39.

- Paul T. Shattuck et al. (2012) Postsecondary Education and Employment Among Youth With an Autism Spectrum Disorder. American Academy of Pediatrics, 2011-2864.
- Piortr Feliks Grzywacz (2018) 『世界最高のチーム グーグル流「最少の人数」で「最大の成果」を生み出す方法』 朝日新聞出版.
- Premack, D., & Woodruff, G. (1978) Does the chimpanzee have a theory of mind? Behavioral and Brain Sciences, 1, 515-526.
- Renty, J. O. & Roeyers, H. (2006) Quality of life in high-functioning adults with autism. Journal of Autism and Developmental Disorders, 10, 234-247.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W. and Freeman, H. E. (2004) Evaluation: A Systematic Approach, 7th 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～シスマティックな対人サービス・政策評価の実践ガイド』日本評論社).
- Rubin, S. E. & Roessler, R. T (1978) Foundation of the Vocational Rehabilitation Process, University Park Press, Baltimore .
- 坂本玲子・名執歌奈子 (2017) 「発達障害の人の就労継続に必要なことーアスペルガー症候群の場合ー」『精神科治療学』 32, 1625-1630.
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法 原理・方法・実践』, 新曜社, 59.
- 佐藤純 (2011) 『コンピテンシー評価モデル集 第4版』, 生産性労働情報センター.
- 佐藤由宇・櫻井未央 (2010) 「広汎性発達障害者の自伝に見られる自己の様相」『発達心理学研究』, 21, 147-157.
- Schaller, J. & Yang, N. K. (2005) Competitive Employment for People with Autismー Correlates of Successful Closure in Competitive and Supported Employment ー. Rehabilitation Counselling Bulletin, 49, 4-16.
- Scott E. Page (2007) 『「多様な意見」はなぜ正しいのか(水谷淳訳)』, 日経BP社.
- 千田若菜 (2015) 「医療機関からみた発達障害の支援」『職業リハビリテーション』 29(1), 17-22.
- 千田若菜 (2017) 「発達障害の就労支援」『小児科診療』, 869-873.
- Shattuck, P. E., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012) Postsecondary Education and Employment Among Youth With an Autism Spectrum Disorder. American Academy of Pediatrics, 1042-1049.
- 志賀利一 (2010) 「就労を希望する発達障害者の最近の動向について」梅永雄二 (編著) 『発達障害の人の就労支援ハンドブックー自閉症スペクトラムを中心にー』, 金剛出版, 167-183.
- 志賀利一 (2010) 「青年期・成人期の発達障害に対する支援の現状把握と効果的なネットワーク支援についてのガイドライン作成に関する研究」『平成 21 年度厚生労働科学研究費

- 補助金障害者対策総合研究事業総括・分担研究報告書』, 9-12.
- 志賀利一(2015a)「障害福祉サービスにおける就労支援の制度と実際」梅永雄二(編)『発達障害のある人の就労支援』, 金子書房, 86-94.
- 志賀利一(2015b)「発達障害再入門」『職業リハビリテーション』29(1), 11-16.
- 志賀利一(2016)「発達障害者の就労支援—自閉症スペクトラム(ASD)障害を中心に—」『精神科臨床サービス』16(3), 394-399.
- 志賀利一・内山登紀夫(2018)「成人期発達障害者の生活実態に関する調査：発達障害者支援センター新規相談者の実態調査から」『国立のぞみの園紀要』11, 124-140.
- 志賀利一(2019)「法改正を経て現状と課題」『職業リハビリテーション』32(2), 9-13.
- 清水康夫(2014)「自閉症スペクトラムとは？」『こころの科学』, 174. 10-14.
- 眞保智子(2010)「障害者のキャリア開発—雇用の質の向上に欠かせない企業・組織内人材育成の視点」『職業リハビリテーション』, 23(2), 45-49.
- 眞保智子(2016)「これまでの雇用管理の視点と合理的配慮の提供との類似点と相違点」『職業リハビリテーション』29(2), 21-24.
- 眞保智子(2017)「障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法の合理的配慮」『日本労働研究雑誌』, 685, 4-19.
- 眞保智子(2019)「障害者雇用における合理的配慮への課題—柔軟な労働時間と多様な働き方の視点から」『職業リハビリテーション』32(2), 34-37.
- 障害者職業総合センター(2005)『精神障害者へのジョブコーチ支援の現状—職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業を対象とした調査結果—』, 調査研究報告書 No. 65.
- 障害者職業総合センター(2008a)『ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究』, 調査研究報告書 No. 86.
- 障害者職業総合センター(2008b)『障害者に対する職場におけるナチュラルサポート体制の構築過程—ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究—』, 調査研究報告書 No. 85, 98.
- 障害者職業総合センター(2009)『発達障害者の就労支援の課題に関する研究』, 調査研究報告書 No. 88.
- 障害者職業総合センター(2010)『企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究』, 調査研究報告書 No. 94.
- 障害者職業総合センター(2014)『精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究』, 調査研究報告書 No. 117.
- 障害者職業総合センター(2015a)『発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究—「発達障害者就労支援レファレンスブック」活用のために—』, 資料シリーズ No84.
- 障害者職業総合センター(2015b)『発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究』, 調査研究報告書 No. 125, p129.
- 障害者職業総合センター(2016)『地域の就労支援の現状把握に関する調査研究Ⅱ—障害者

- 就業・生活支援センターの現状把握と分析』, 資料シリーズ No. 94.
- 障害者職業総合センター(2017a)『障害者の就業状況等に関する調査研究』, 調査研究報告書 No. 137. 3.
- 障害者職業総合センター(2017b)『発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究—発達障害者支援法 10 年を迎えて—』, 調査研究報告書 No. 135.
- 障害者職業総合センター(2017c)『発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究(その 2) —新版 F&T 感情識別検査の施行に基づく検討—』, 調査研究報告書 No. 136 サマリー, 26-32.
- 障害者職業総合センター(2018a)『就業経験のある発達障害者の職業上のストレスに関する研究—職場不適応の発生過程と背景要因の検討—』, 資料シリーズ No. 100, 5-14.
- 障害者職業総合センター(2018b)『障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究』, 資料シリーズ No. 101, 64. 110-124.
- 障害者職業総合センター(2018c)『職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究』, 調査研究報告書 No. 140.
- 障害者職業総合センター(2019)『障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究』, 調査研究報告書 No. 143.
- 障害者職業総合センター(2020a)『障害のある求職者の実態等に関する調査研究』, 調査研究報告書 No. 153.
- 障害者職業総合センター(2020b)『企業在籍型職場適応援助者(企業在籍型ジョブコーチ)による支援の効果及び支援事例に関する調査研究』, 調査研究報告書 No. 152.
- 障がい者就労・雇用を導くリーダー研修事業委員会(委員長:小澤温)(2019)『ディーセント・ワークを目指した職場と組織をつくる』, NPO 法人ディーセントワーク・ラボ.
- 柴山清彦・依田隆男(2019)「中小企業経営における障害者雇用の課題」『第 27 回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集』, 180-181.
- 白井賢(2004)「自閉症児のこだわり行動と自己制御機能との関連」『感覚統合研究』, 10, 71-83.
- 杉原努(2008)「戦後我が国における障害者雇用対策の変遷と特徴その 1—障害者雇用施策の内容と雇用理念の考察」『社会福祉学部論集』 4. 91-108.
- 杉山登志郎(2004)「本人の側に立って自閉症文化に沿った自閉症スペクトラムへの教育」『発達の遅れと教育』 558, 10-12.
- 杉山登志郎(2007)『発達障害の子どもたち』, 講談社現代新書.
- 杉村芳美(2009)「人間にとって労働とは—「働くことは生きること」—」橋木俊詔・編著『働くことの意味』, ミネルヴァ書房, 30-56.
- 砂川芽吹(2017)「成人期に自閉症スペクトラムの診断を受けた男性当事者が経験する困難と対処の過程」『自閉症スペクトラム研究』 14(2), 59-67.
- 砂川芽吹(2019)「成人期に診断を受けた自閉スペクトラム症者の QOL—ASD 特性との関連か

- らー」『自閉症スペクトラム研究』, 16(2), 53-60.
- 鈴木秀一・古屋いずみ (2011) 「発達障害者の職業リハビリテーションの現状—企業就労への移行におけるポイント—」『発達障害研究』 33, 278-285.
- 高田亮爾・上野紘・村社隆・前田啓一編著 (2009) 『現代中小企業論』, 同友館.
- 武村雪絵 (2014) 『看護管理に活かすコンピテンシー』, メジカルフレンド社.
- 高岡佑壮 (2012) 「高機能広汎性発達障害を持つ人々の就労問題に関する質的研究—仕事を円滑に進める方法に着目して」『臨床心理学』 12(4), 527-541.
- 高岡佑壮 (2017) 「高機能自閉症スペクトラム障害を持つ成人が自己理解を深めるプロセスに関する質的研究」『臨床心理学』 17(2), 231-242.
- 高山静子 (2009) 「コンピテンシー理論に基づく保育士養成課程の考察」『全国保育士養成研究』 26, 23-32.
- 高森明 (2018) 「「支援者が枠組みを作る」から「一緒に考える」へ」『産業精神保健』 18 ; 26, 214-218.
- 高木修 (1998) 『人を助ける心—援助行動の社会心理学』サイエンス社, 110-112.
- 玉木宗久・海津亜希子 (2012) 「翻訳版 BRIEF による自閉症スペクトラム児の実行機能の測定を試み—子どもの実行機能の測定ツールの開発に向けて」『国立特別支援教育総合研究所研究紀要』, 39, 45-53.
- 田中康雄 (2011) 『もしかして私、大人の発達障害かもしれない！？』, すばる社, 128-129.
- 田中康雄 (2016) 「自閉スペクトラム症児・者と精神療法—内面を理解しての接近—」『自閉症スペクトラム研究』 13(2), 15-24.
- 館暁夫 (2002) 「精神障害者の障害特性にあった『働くこと』の模索—多様な『働く』形態—」『障害を配慮した雇用・支援システムに関する研究—障害者の就業の多様化とセーフティネット』, 日本障害者雇用促進協会—障害者職業総合センター, 48-55.
- 橋本俊詔 (2009) 「働くということ—偉人はどう考えたか—」橋本俊詔・編著『働くことの意味』, ミネルヴァ書房, 3-29.
- Tobin, M. C., Drager, K. D. & Richardson, L. F. (2014) A systematic review of social participation for adults with autism spectrum disorders: Support, social functioning, and quality of life. Research in autism spectrum disorders, 8, 214-229.
- 遠山真世 (2001) 「障害者雇用政策の3類型—日本および欧米先進国の比較を通して—」『社会福祉学』, 42(1), 77-86.
- Tse, J., Strulovitch, J., Tagalakis, V., Meng, L., & Fombonne, E. (2007) Social skills training for adolescents with Asperger syndrome and high-functioning autism. Journal of Autism and Developmental Disorders, 37, 1960-1968.
- 辻洋志・米山貴子・河野公一・玉置淳子 (2019) 「治療就労両立, 障害者雇用における合理的配慮: 先行する米国との比較から考察する今後の産業医の役割」『日本職業・災害医学会

- 会誌』, 67(3), 231-239.
- 堤明純 (2016) 「職場におけるメンタルヘルス不調のスクリーニング」『総合健診』, 43(2), 15-21.
- 辻井正次・鈴木勝昭・肥後祥治・萩原拓 (2014) 「自閉症スペクトラム症の成人における Quality of life と適応・不適応行動との関連に関する調査」『厚生労働科学研究費補助金(障害者対策総合研究事業) 分担研究報告書「成人期以降の発達障害者の相談支援・居住空間・余暇に関する現状把握と生活適応に関する支援についての研究」, 43-69.
- 中小企業庁 (2019) 『2019年版中小企業白書』, 486, 489.
- 上村勇夫 (2016) 『知的障害者が長く働き続けることを可能にするソーシャルワークー職場のソーシャルサポート機能を重視した就労・生活支援ー』 ミネルヴァ書房, 13.
- 生川善雄・梅谷忠勇・前川久男 (2006) 「知的障害者に対する態度に関する文献研究ー態度の多次元的研究に焦点を当てて」『千葉大学教育学部研究紀要』 54, 15-23.
- 生川善雄 (2007) 『知的障害者に対する健常者の態度構造と因果分析』, 風間書房.
- 内田治 (2003) 『すぐわかる SPSS によるアンケートの多変量解析』, 東京図書.
- 梅永雄二・今若恵理子・佐藤伸司 (1993) 「精神遅滞者の離職要因における一考察」『職業リハビリテーション』, 6, 18-23.
- 梅永祐二 (2010) 「TEACCH プログラムに学ぶ自閉症の人の支援ーノースカロライナでの取り組み」梅永雄二編著『TEACCH プログラムに学ぶ自閉症の人の社会参加』, 学研, 10-52.
- 梅永雄二 (2012) 『発達障害者の雇用支援ノート』, 金剛出版.
- 梅永雄二 (2014) 「発達障害者の就労支援」『LD 研究』, 23(4), 385-391.
- 梅永雄二 (2015) 「自閉症スペクトラム障害者の就労支援」『精神療法』 41(4), 531-533.
- 梅永雄二 (2017a) 「発達障害者の就労上の困難性と具体的対策ーASD 者を中心に」『日本労働研究雑誌』, 685, 57-68.
- 梅永雄二 (2017b) 「発達障害の人が就労することの意義と課題ー自閉スペクトラム症者を中心にー」『精神科治療学』, 32(12), 1619-1624.
- 梅永雄二 (2018) 「発達障害者の就労支援の現状と課題」『日本医事新報』 4910, 39-44.
- Van Heijst, B. F. & Geurts, H. M. (2014) Quality of life in autism across the lifespan : A meta-analysis. *Autism*, 19, 158-167.
- 若林功・八重田淳 (2016) 「同僚の援助提供意識が働く知的障害者への援助行動に与える影響」『職業リハビリテーション』 29(2), 2-11.
- 若林功・石原まほろ・行實志都子 (2017) 「精神障害者・発達障害者への復職支援の実際ー障害特性及び職場同僚・上司の理解に焦点を当てて(特集 復職支援の最前線)」『職業リハビリテーション』 30, 3-11.
- 渡辺登 (2015) 「発達障害とストレスチェック制度」『ストレス科学研究』, 30, 1-4.
- 渡辺隆 (2004) 「AD/HD のある子どもの親に対する心理教育的介入ー障害告知後の親の肯定的情緒反応を用いた心理教育」『家族療法研究』, 21(3), 230-237.



- West, M, D. (1992). Job retention: Toward vocational competence, self-management, and natural supports, In P. Wehman, P. Sale, & W. Parent, Supported employment: Strategies for integration for workers with disabilities. Stoneham, MA: Andover Medical Publishers
- Williams, D. (河野万里子訳) (2000) 『自閉症だったわたしへ』, 新潮文庫.
- 山口明日香 (2020) 「多様な働き方と職業リハビリテーションー超短時間雇用とテレワークを活用した多様な働き方を考えるー」『職業リハビリテーション』 33(2), 26-28.
- 山崎順子・六波羅詩朗 (2009) 『地域でささえる障害者の就労支援ー事例をとおしてみる職業生活支援のプロセス』, 中央法規出版. 5.
- 山村りつ (2011) 『精神障害者のための効果的的就労支援モデルと制度ーモデルに基づく制度のあり方ー』, ミネルヴァ書房
- 山下俊幸 (2009) 「統合失調症を中心とした精神障害者の就労支援ーこれまでの経過と今後の方向性」, 岡崎伸郎編 『精神保健・医療・福祉の根本問題』 批評社, 101-108.
- 横田圭司・千田若菜・岡田智 (2011) 『発達障害における精神的な問題』, 日本文化科学社.
- 米田衆介 (2009) 「自閉症スペクトラム障害の人々の就労に向けた SST」『精神療法』 35, 34-40.
- 米田衆介 (2011) 『アスペルガーの人はなぜ生きづらいのか? 大人の発達障害を考える』, 講談社.
- 米田衆介 (2013) 「就職・就業を支援するために必要なこと」『こころの科学』 171, 39-43.
- 吉川徹 (2019) 「大人の発達障害の就労支援」『第 59 回日本心身医学会ならびに学術講演会 企画シンポジウム: 大人の発達障害: 臨床の知と病態最前線』 59, 429-435.
- 全国精神保健職親会 (2020) 『事業報告書 精神・発達障害者の就労実現のために企業がなすべきことー合理的配慮のできる組織風土形成ー』, 全国精神保健職親会, 52-56.

## 【URL】

- 外務省(2016)「障害者の権利に関する条約」 [http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinke-n/index\\_shogaisha.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinke-n/index_shogaisha.html) (2020年3月10日閲覧)
- 管野敦(2018)「日本発達障害学会理事長就任のご挨拶」 <http://www.jasdd.org/kanno2018april.html> (2021年1月15日閲覧)
- 厚生労働省(2015a)「改正障害者雇用促進法に基づく『障害者差別禁止指針』と『合理的配慮指針』を策定しました」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000078980.html> (2020年6月30日閲覧)
- 厚生労働省(2015b)「合理的配慮指針事例集」 [https://www8.cao.go.jp/shougai/suishi\\_n/jirei/cases/case\\_0066.html](https://www8.cao.go.jp/shougai/suishi_n/jirei/cases/case_0066.html) (2020年6月30日閲覧)
- 厚生労働省(2017)「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」 [https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaihakoyou/shigotosupporter/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shigotosupporter/) (2020年3月20日閲覧)
- 厚生労働省(2018)「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000341830.pdf> (2020年4月25日閲覧)
- 厚生労働省(2019a)「令和元年障害者雇用状況の集計結果」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000580481.pdf> (2020年3月3日閲覧)
- 厚生労働省(2019b)「平成30年度障害者雇用実態調査結果」 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05390.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05390.html) (2019年9月2日閲覧)
- 厚生労働省(2019c)「平成31年度障害者の職業状況等」 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05159.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05159.html) (2020年7月25日閲覧)
- 厚生労働省(2020)「発達障害者の就労支援」 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaihakoyou/06d.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/06d.html) (2020年8月1日閲覧)
- 文部科学省(2001)「21世紀の特殊教育の在り方について～一人一人のニーズに応じた特別な支援の在り方について～(最終報告)」 [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/006/toushin/010102.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/006/toushin/010102.htm) (2020年8月3日閲覧)
- 文部科学省(2003)「今後の特別支援教育の在り方について(最終報告)」 [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/054/shiryo/attach/1361204.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/054/shiryo/attach/1361204.htm) (2020年8月3日閲覧)
- 文部科学省(2012)「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について」初等中等教育局特別支援教育課。 [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/material/1328729.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1328729.htm) (2020年8月3日閲覧)
- 内閣府(2019)「国民生活に関する世論調査(令和元年6月)」 <https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-life/index.html> (2020年8月1日閲覧)
- 産業医実務研修センター(2012)『自閉症スペクトラムを有する労働者が職場不適応をきた

した場合に産業が行う適切な支援方法』,平成 24 年版.

<http://ohc.med.uoeh-u.ac.jp/asd/pdf/file1.pdf> (2019 年 12 月 11 日閲覧)

## 謝辞

本論文の執筆は、2020（令和2）年、新型コロナウイルス（COVID-19）の感染が世界中に拡大するなかで、わが国の医療や福祉をはじめ、障害当事者の暮らしの場、それを支える事業所やサービス等への影響を案じながらの日々でした。

本研究を遂行し、まとめるにあたって実に多くの方のご支援とご指導を賜りました。この場を借りて、あらためて感謝の意を述べさせていただきます。

はじめに、指導教員主査である是枝喜代治先生には、対面での指導が困難となるなか、リモートとメールで何度も丁寧に論文を指導していただき、論文構成や内容について重要なお示唆を賜りました。提出期限が迫り、不安な時期にも励ましの言葉をいただき、論文執筆に前向きになれるよう支えてくださいましたこと、深く感謝申し上げます

副査である吉浦輪先生には、合同指導会や審査委員会のなかで、様々な観点から研究の鍵となる助言やデータ分析に係るまとめ方をご教示いただき、多くの示唆を得ることができました。そして、論文審査の労を引き受けて下さった渡辺裕美先生は、いつも穏やかに私の研究が良いものになるよう実践の視点から導いてくださいました。

外部審査委員の筑波大学大学院小澤温先生には、丁寧に論文を読んでいただき、貴重なご指摘をいただけたことで本論文の完成度を高めることができました。また、論文をまとめる上での「資料編」の構成に関するご助言もいただきましたこと、感謝申し上げます。

本研究では3つの社会調査を実施しました。調査協力者としてインタビュー調査や質問紙調査を快く引き受けてくださった当事者の方々、当事者とともに働く同僚や上司の皆様ならびに関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

本論文は、自分自身の研究活動の通過点であるとして取り組んで参りました。今後、残された課題と向き合い、ASD者の「安定的で質の高い職業生活」の実現にむけて更に研究を発展させていく所存であります。

最後に、ありとあらゆる場面で、何度も途中で挫折しそうになり苦悩する日々を見守り続けてくれた家族に感謝を伝えたいです。

なお、本研究は、文部科学省科学研究費助成（挑戦的萌芽研究：課題番号16K1342）の助成を受けて取り組むことができました。あわせて感謝申し上げます。

川端奈津子

# 資料

## 目次（資料）

○調査 1-1: 研究倫理審査申請書	178
○調査 1-2: 調査対象者への依頼書	180
○調査 1-3: 調査対象者への説明書	182
○調査 1-4: 調査対象者の同意書	185
○調査 1-5: インタビュー項目	186
○調査 1-6: 同意撤回書	187
○調査 2-1: 研究倫理審査申請書	188
○調査 2-2: 協力企業宛の依頼書	190
○調査 2-3: 上司の回答者への説明書	192
○調査 2-4: 同僚の回答者への説明書	193
○調査 2-5: 質問紙調査票	194
○調査 3-1: 研究倫理審査申請書	200
○調査 3-2: 調査対象者への依頼書	202
○調査 3-3: 調査対象者への説明書	204
○調査 3-4: 調査対象者の同意書	206
○調査 3-5: インタビュー項目	207
○調査 3-6: 同意撤回書	208
○調査 3-7: 全体の基本コンピテンシーとインタビュー項目の抜粋	209

(調査1-1)

群馬医療福祉大学研究倫理審査申請書

平成 28年 4月 27日 提出

群馬医療福祉大学研究倫理審査委員会委員長 殿

所属 社会福祉学部

申請者 川端 奈津子

e-mail(必須) n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp

1.審査事項	研究計画	研究計画変更	再審査	その他
2.審査区分	簡易審査	通常審査		
3.課題名	高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセスについての研究			
4.研究組織	研究代表者 社会福祉学部 川端 奈津子 共同研究者			
5.研究目的	本研究は、知的障害を伴わない高機能自閉症スペクトラム者に焦点をあて、当事者が職場の環境に調和してプロセスで起こる具体的な問題や気持ちの揺らぎに対して、どのような相互交渉があり、何を解決の糸口としているのかを、その「語り」の分析から明らかにすることを目的としている。			
6.研究の概要	<p>2013年の障害者雇用促進法改正を背景に、民間企業の障害者雇用者数(平成26年6月1日現在)が、11年連続で過去最高を更新した。最も増えているのは、精神障害(発達障害を含む)者であるが、早期離職も多いため働き続けることへの支援が課題となっている。なかでも、知的レベルが正常の範囲以上(高機能と呼ばれる)の自閉症スペクトラム者は、自己理解が未熟なまま離転職を繰り返すことや、他の障害種別に比べて周囲に理解されにくい特性があるため、職場適応や定着が困難であるとされている。</p> <p>さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が、18歳以上の就業中の発達障害者を対象に実施した「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査」の報告では、職業生活の満足度が低い群は、自らの特徴や配慮してほしいことを職場の人に伝えていない割合が高いことが示された。その背景には、当事者特有の解釈や理由、抵抗感やスキル不足が予想されるが、「誰が」「誰に」「どのように」伝えるか、問題解決にむけた対処への介入方法は明らかにされていない。</p> <p>また、これまでの研究では、支援機関を中心に就労のためのスキル獲得やジョブマッチングに関する実践報告に力点が置かれており、当事者や雇用する側の状況は必ずしも重視されてこなかった。今後は、多様な企業文化のなかで当事者が働く意欲を維持できる雇用管理や環境の醸成、当事者による援助資源へのアクセスや問題解決方法をどう組み立てていくかが課題となっている。</p> <p>こうした背景から、本研究は、高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセスについて、上記の目的を達成するために実施するものである。</p>			
7.対象者の確保の方法(概略を記載する)	群馬県内で唯一、発達障害者に特化した就労移行支援事業所を研究協力機関として(内諾済み)、(1)高機能自閉症スペクトラムの診断を受けている、(2)現在、同一職場で6カ月を超えて一般就労している(雇用形態を問わない)、の2つの条件を満たす当事者を紹介していただき、研究協力への同意が得られた方に対してインタビュー調査を実施する。対象者の選定にあたって、性別・年齢・障害の開示有無は問わないが、それらが職場定着のありように影響を与えていることも予想されるので、偏りのないよう配慮したい。なお、対象人数は10人程度を目標としており、協力機関のこれまでの実績から可能な人数と判断した。			

<p>8.対象者への倫理的配慮</p> <p>(1)対象者の保護と安全の確保  ○次の事項について、口頭および書面に明記し説明する  ・調査は研究目的で実施され、調査への協力は個人の自由意思によるもので、対象者からの同意が得られない場合には調査を行わない。同意しない場合でも、不利益を被ることはない。また、調査開始後も不利益を受けずに、随時撤回できる。  ・インタビュー調査時に、対象者が答えたくない質問がある場合には、回答する必要がないこと、また、回答を途中で止めたくなった場合も、いかなる不利益も生じない。  ・調査が進行する途中で協力をやめることもでき、その際には、それまでに収集したデータを分析対象としてよいのか、廃棄を希望されるのかを聞き、意向に従ってデータを取り扱うこと。  ・インタビュー時間は対象者の身体面・精神面および時間的負担に配慮して、1回約60分程度とし、時間内で回答が可能な程度の質問量にとどめる。  ・インタビュー後に不安なことが生じた場合には、口頭およびメールで相談できる手段を呈示する。</p> <p>(2)インフォームド・コンセント  ・研究協力機関である就労移行支援事業所への調査依頼は、研究代表者が依頼書(資料1)を機関の長に手渡し、説明の上、同意書(資料2)に署名を得る。  ・対象者への調査依頼は、研究代表者が対面にて依頼書(資料3)を手渡し、説明書(資料4)にそって調査目的や情報の取り扱い、倫理的配慮等についてわかりやすく説明し、研究協力の意思は、同意書(資料5)に署名を得て、調査協力の同意を得たものとする。同意の署名を得られた場合のみ、後日にインタビュー調査項目(資料7)について協力を得る。  ・インタビュー調査後に調査協力を取り消したい場合などのために、その旨を伝える研究代表者の連絡先を明記する。  ・同意撤回書(資料6)によって、一度協力を決めたあとに途中で辞退することも可能で、不利益を被ることがないことを説明する。  ・調査への不安のある者に対しては、その配慮を具体的に記載する。</p> <p>(3)個人情報の保護  ・インタビュー時の録音データは研究代表者のみが聞き、文字データに書き起こす。  ・録音データ、記載データおよび電子データは、研究代表者が鍵のかかるロッカーに厳重に保管し、研究終了後、一定期間経過後に粉砕・破棄する。  ・インタビューデータは個人を特定できないよう記号化して、特定のUSBメモリに保存した上で、鍵のかかるロッカーに保存し、研究終了後、一定期間経過後に粉砕・破棄する。  ・インタビューデータは、研究のみに使用し、守秘義務を厳守する。  ・学会発表や論文発表における研究発表では、インタビューデータを統計的な処理を行った上で公開するので個人が特定されることはない。</p> <p>(4)その他  特になし</p>
<p>9.研究資金  本研究は、科学研究費助成事業(平成28~30年度 挑戦的萌芽研究)の研究助成を受けて実施する。</p>
<p>10.研究フィールド  調査実施場所:就労移行支援事業所 NPO法人リンケージ(高崎市江木町979-3)  または群馬医療福祉大学前橋キャンパス  結果分析場所:群馬医療福祉大学前橋キャンパス(前橋市川曲町191-1)</p>
<p>11.対象者への謝礼  1回のインタビュー調査協力につき、対象者に謝礼として2,000円を支払う。</p>
<p>12.研究予定期間  申請が承認された日から平成29年9月30日まで。</p>
<p>13.その他(研究結果の公開の有無と方法:論文発表・学会発表等)  ①年度修了時に「研究実績報告書」を日本学術振興会に提出し、科研費データベース(KAKEN)を通じて公開される。  ②「日本職業リハビリテーション学会」「日本自閉症スペクトラム学会」等の学会での研究発表や、学会誌への論文投稿を予定している。</p>



(調査 1-2: 調査対象者への依頼書)

平成 年 月 日

様

群馬医療福祉大学社会福祉学部  
助教 川端 奈津子

インタビュー研究ご協力について (依頼)

拝啓 時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、実施責任者である川端奈津子は群馬医療福祉大学社会福祉学部に所属し、「高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセス」をテーマに研究を進めております。

高機能自閉症スペクトラムの特性をもつ当事者は、周囲の理解を得にくいことから、職場における適応や定着に多くの困難を伴う現状があります。そのため、就職後に体験する様々な困難に対して、どのように対処しながら就労を継続しているかを探求することが重要と思われま。そこで本研究では、現在6カ月を超えて一般就労(雇用形態を問わない)している方にお話を伺い、その内容を分析して当事者の視点から理解を深めたいと考えております。

なお、インタビュー内容については、以下に示すような協力者のプライバシー保護および倫理的配慮について遵守しますので、ご安心頂ければ幸いです。

本研究の趣旨をご理解の上ご協力頂きたく、ご依頼申し上げます。

敬具

記

1. 実施責任者

群馬医療福祉大学社会福祉学部 助教 川端 奈津子

連絡先: E-mail: n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp TEL: 027-253-0294

2. 調査名と目的

調査名: 高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセスについての研究

目的: 当事者の「語り」から、就職後に体験する困難に対して、どのように対処しながら就労を継続しているかについて明らかにする

### 3. インタビューの方法

お一人につき計2回(1回約60分程度)。就職後に体験する困難に対して、どのように対処しながら就労を継続しているかについて、インタビュー項目の問いに対して自由に話していただきます。なお、些少ではございますが、協力への謝礼として1回2,000円をお支払いさせていただきます。

### 4. プライバシーの保護

- ・インタビュー内容は統計的に処理し、個人が特定される形で結果を報告しません。
- ・研究協力者のインタビュー内容や個別情報については、守秘義務を遵守します。
- ・インタビュー調査時の録音は、調査協力者の同意が得られた場合のみ行います。
- ・インタビュー中のメモや録音記録(インタビューデータ)の管理については細心の注意を払い、研究終了後、一定期間経過後に粉碎・破棄します。
- ・録音は実施責任者のみが聞いて文章に起こし、分析にはその文字データを用います。
- ・インタビューデータは個人を特定できないように番号化して入力され、特定のUSBメモリーに保存して施錠ができる引き出しで厳重に保管した上で、研究終了後、一定期間経過後に粉碎・破棄します。
- ・インタビュー結果は統計的に処理された上で、学会発表や学会誌に発表されますが、発表の際には個人が特定できない形態で行います。

### 5. 倫理的配慮について

- ・インタビュー調査へのご協力は自由意思によります。
- ・回答したくない質問がありましたら、無理に回答する必要はありません。
- ・回答を途中で止めたくなくなった場合には止めても、ご協力を撤回してもいかなる不利益も生じません。
- ・研究の内容にご意見ご質問がありましたら、実施責任者にお尋ねください。
- ・研究へのご協力については、依頼書に基づいて口頭および文書で説明を行い、同意書へのご署名により同意を頂いたものとして実施いたします。

### 6. 調査に関するお問い合わせ先

実施責任者：群馬医療福祉大学社会福祉学部 助教 川端 奈津子

連絡先：E-mail：n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp TEL：027-253-0294

「高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセスについての研究」  
への協力に関する説明書

本研究を次のように実施いたします。研究の目的や実施内容等をご理解いただき、本研究にご協力いただける場合は、同意書（別紙）にご署名をお願いいたします。研究に協力しない、あるいは一度協力を決めたあとに途中で辞退されても不利益を被ることはありません。あなたの意思で、研究にご協力いただけましたら幸いです。

**1. 研究の意義・目的**

この研究は、高機能自閉症スペクトラムの方が、就職後に体験する様々な困難に対して、どのように対処して解決の糸口を導き出しているのかを、その「語り」の分析から明らかにすることを目的としています。そして、当事者が就労の継続意欲を維持しながら、その能力と適性に応じて長く活躍できるための有効な支援や職場環境のあり方として貢献できるのではないかと考えています。

**2. 研究方法と研究期間**

この研究では、計 2 回（1 回 60 分程度）のインタビューを計画しております。インタビュー内容は IC レコーダーで録音し、逐語録を作成して分析します。また、分析するなかで改めてお伺いしたいことが出てくる場合があります。その場合、追加インタビューをお願いすることもあります。なお、些少ではございますが、協力の謝礼として 1 回につき 2,000 円をお支払いさせていただきます。

また、インタビューを実施する場所は、リンクージュ内の相談室あるいは群馬医療福祉大学内でプライバシーが守られる部屋を予定しています。調査を実施する日時は、協力して頂ける方のお仕事や生活に支障がないよう相談の上、決定させていただきます。

研究期間は、平成 29 年 9 月 31 日までを予定しています。

**3. 研究対象者として選定された理由**

この研究は、(1)自閉症スペクトラムの診断をおもちで、(2)現在、6 ヶ月を超えて一般就労中の方、を対象とさせていただきます。雇用形態や性別・年齢・健康状態は問いません。

#### **4. 研究への参加と撤回について**

研究の趣旨をご理解いただきご協力いただければと思いますが、協力するかどうかはご自身で決定してください。説明を聞いてお断りもできますので、研究責任者に口頭もしくはメールにてお知らせください。お断りになったり、一度協力を決めてから辞退されることになったりしても、何ら不利益を被ることはありません。また、途中で協力をやめることもできます。その際には、それまでに収集したデータを分析対象としてよいのか、廃棄を希望されるのかをお聞かせいただければ、それに従ってデータを取り扱います。

#### **5. 研究に協力することにより期待される利益**

この研究への研究によって、あなたへの直接的な利益はありませんが、研究課題を明らかにすることによって、当事者が長く働き続けやすい職場環境を創出する布石となることを期待しています。

#### **6. 予測されるリスク**

この研究の協力には、何ら身体的な危険は伴いません。しかし、インタビューを進めるなかにて、過去のつらい経験を思い出されることもあるかもしれません。話すことがつらい場合、話したくないことが質問された場合は、遠慮なく「話したくありません」と仰ってください。また、お申し出によりいつでもインタビューを中断します。このことで何らの不利益も生じませんのでご安心ください。少しでも不安なことがありましたら、口頭やメールにてお知らせください。

#### **7. 研究成果の公表**

この研究成果は、学会発表や論文執筆をするためのみに用いますが、個人が特定できない形態で行います。また、ご希望であれば論文作成前に、逐語録をご覧いただき、ご自身の発言が誤りなく引用されているか、個人が特定できる情報が含まれていないかを確認していただくことができます。

#### **8. 守秘や個人情報、研究データの取り扱いについて**

この研究でお話いただいた内容、逐語録を研究目的以外に用いることはなく、守秘をお約束いたします。ICレコーダーの録音データは、複写は一切せず、鍵のかかる引き出しに保管した上で、川端奈津子のみが再生し、逐語録を作成します。個人情報を保護するため、逐語録のお名前は研究データから取り除き、個人を特定できないよう

記号化して、特定の USB メモリに保存した上で、鍵のかかるロッカーに保存し、研究終了後、一定期間経過後に粉砕・破棄します。

匿名化し、個人が一切特定されない形にした録音データ、記載データおよび電子データは、川端奈津子の責任下にて研究のため平成 29 年 9 月 30 日まで保管し、翌日には同意書を含む、全てのデータを粉砕・破棄します。

## 9. 研究に関する資金源

この研究は、科学研究費助成事業（平成 28～30 年度 挑戦的萌芽研究）の研究助成を受けて実施いたします。

## 10. 研究者、および問い合わせ先について

この研究は、群馬医療福祉大学社会福祉学部所属の川端奈津子が行います。研究内容に関するご質問は、以下の連絡先までご連絡ください。

研究責任者：川端 奈津子（群馬医療福祉大学社会福祉学部 助教）

住 所 〒371-0823 群馬県前橋市川曲町 191-1 群馬医療福祉大学

連絡先 E-mail：n-kawabata@shoke-gakuen.ac.jp

電 話：027-253-0294

## 同 意 書

「高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセスについての研究」にかかるインタビュー調査について、説明者より次の事項について書面および口頭により説明を受け、内容を理解した上で調査に協力することを同意します。

### 説明を受けた事項

- 研究の概要とその目的
- インタビュー方法について
- 研究における倫理的配慮
- 本人の自由意思に関する同意であること
- 同意後も不利益を受けず随時撤回できること
- 同意しない場合も不利益を受けないこと
- 個人情報保護されること
- メモや録音などのデータの取り扱い
- 研究結果の発表形態

平成      年      月      日

氏名： \_\_\_\_\_

「高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセスについての研究」のためインタビュー調査実施にあたり、書面および口頭により、平成      年      月      日に説明を行い、上記の通り同意を得ました。

説明者：群馬医療福祉大学社会福祉学部

氏 名： \_\_\_\_\_

(調査 1-5 : インタビュー項目)

様

このたびは、本調査の実施につきまして快くお引き受けいただき、心より感謝申し上げます。先日、お電話で確認したとおり、下記の予定および質問項目に基づきインタビューを実施いたします。

リラックスして自由に話していただいて大丈夫です。あらかじめメモなど用意されても結構です。なお、所要時間は約1時間を予定しています。

○インタビュー予定日：1回目：平成 年 月 日 ( ) : ~  
2回目：平成 年 月 日 ( ) : ~  
○インタビュー場所： \_\_\_\_\_

	質 問 項 目
1	現在の職場に勤めるまでの経緯を教えてください。
2	入職後に経験した働く上での困難にはどのようなものがあり、どのように解決しましたか？
3	その困難や解決方法は、入職時と現在とで変わりましたか？ 変わったと感じる場合、どのように変わったか具体的に教えてください。
4	勤務時間内に、あなたから他の社員へのかかわり、他の社員からあなたへのかかわりには、どのような内容がありますか？
5	「仕事を辞めたい」と感じる時はありましたか？ →「あった」場合、「続ける」ことを選択したのはなぜですか？
6	「(障害を) 開示しないで働けたらいいなあ…」と思う状況はありますか？ あれば教えてください。
7	あなたが現在の仕事を続けていることを支えているもの(こと)はなんですか？

(調査 1-6 : 同意撤回書)

## 同 意 撤 回 書

群馬医療福祉大学社会福祉学部  
川端 奈津子 様

私は、「高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセスについての研究」への協力に同意し、平成 年 月 日に同意書に署名しましたが、その同意を撤回いたします。

平成 年 月 日

氏名 (自署) \_\_\_\_\_

「高機能自閉症スペクトラム者の職場への定着プロセスについての研究」への協力の同意撤回を確認いたしました。

平成 年 月 日

確認者

所属 \_\_\_\_\_

氏名 (自署) \_\_\_\_\_



(調査2-1)

群馬医療福祉大学研究倫理審査申請書

平成29年2月 20日 提出

群馬医療福祉大学研究倫理審査委員会委員長 殿

所属 社会福祉学部

申請者 川端 奈津子

e-mail(必須) n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp

1.審査事項	研究計画	研究計画変更	再審査	その他
2.審査区分	簡易審査	通常審査		
3.課題名	自閉スペクトラム(ASD)症者の業務遂行に対する同僚・上司の認識の検討			
4.研究組織	研究代表者 社会福祉学部 川端 奈津子 共同研究者			
5.研究目的	本研究は、知的障害を伴わないASD者の業務遂行に対する同僚・上司の認識や、ともに働くことで生じた変化等を明らかにし、就労継続に有効な職場の支援について検討することを目的としている。具体的には、ASD者の雇用実績がある企業で当事者と場を共有してともに働く同僚および上司を対象に質問紙調査を実施するものである。			
6.研究の概要	<p>民間企業の障害者雇用者数(平成28年6月1日現在)は、13年連続で過去最高を更新した。とくに知的な遅れのない発達障害者は、その特性による困難さを周囲に理解されにくいことから、就職後の職場定着が難しく、働き続けることへの支援が課題となっている。就労段階での困難は青年期・成人期の発達に伴う危機でもあり、新たな仕事や人間関係への適応に大きな困難が予想される当事者への支援ニーズは高く、厚生労働省も職場定着支援の強化と充実を課題に掲げている。</p> <p>こうした背景から、研究実施者は平成28年9月より、同一職場で6ヶ月を超えて一般就労を継続しているASDの診断を受けている当事者を対象にインタビュー調査を進めているところである。その目的は、彼らが就職して体験する困難にどのように対処しながら就労を継続しているかについて、彼ら自身の言葉から明らかにすることである。そして、現段階で予定数の半分のデータ収集と分析を終え、いくつかの新奇な仮説が芽生えつつある。今まで、当事者は支援対象としての受動的な側面が強調されがちであったが、実は自らの特性を繊細に認識をし、それを抑制したり、一方で活かす形で対処スキルを習得することで能動的に解決しているという側面が窺えており、28年度中には全てのデータ収集を終え、分析に移る予定である。</p> <p>本研究では、当事者の語りから生成された仮説をもとに、ASD者の雇用実績のある企業に対して、上記の研究目的を達成するために、質問紙調査を実施するものである。</p>			
7.対象者の確保の方法(概略を記載する)	<p>○有効回答数200を目標に、以下の企業の代表者(または障害者雇用担当者)に電話で調査の趣旨説明を行い、ASD者の雇用が確認され、かつ口頭で調査協力の承諾が得られた企業に対して文書を郵送して行う。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により過去3年間に表彰された障害者雇用優良事業所</li><li>・構成労働省より過去3年間に大臣表彰を受けた障害者雇用優良事業所</li><li>・各都道府県の中小企業同友会事務局、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関からの情報提供</li></ul>			

<p>8.対象者への倫理的配慮</p> <p>(1)対象者の保護と安全の確保  ○次の事項について、口頭および書面に明記し説明する  ・調査は研究目的で実施され、質問紙調査への協力は企業や個人の自由意思によるもので、調査に協力できない場合でもいかなる不利益も生じないこと。さらに、回答したくない項目があれば無理に回答する必要のないことを企業代表者への依頼書(添付資料1)、協力者個人向け依頼書(添付資料2)、質問紙の表紙(添付資料3)に明記する。  ・個人の回答は他者の目に触れないよう封入したものを一括で返信してもらうこととする。  ・調査は回答に要する時間的負担に配慮し、約20分程度で回答可能な程度の項目数にとどめる。</p> <p>(2)インフォームド・コンセント  ・研究協力企業への依頼は、研究実施者から企業の代表者(または障害者雇用担当者)に電話で調査の趣旨説明を行い、口頭で調査協力の承諾が得られた企業に対して文書を郵送して行う。  ・送付書類は、①企業代表者等への依頼書(添付資料1)、②協力者個人向け依頼書(添付資料2)、③表紙つき質問紙(添付資料3)、④同意書(添付資料4)、⑤個々のアンケートを封入する封筒(小)、⑥返信用封筒(大)とする。  ・依頼書(添付資料1・2)および質問紙の表紙(添付資料3)にて調査の目的・趣旨の説明を述べ、調査協力の個人の意思は、質問紙の提出をもって同意を得たこととみなす。  ・個人の回答は情報保護のため糊付け封入し1社分を一括して、同封する返信用封筒にて同意書と回答済の質問紙を返送していただくという手順をふむ。</p> <p>(3)個人情報の保護  ○下記の事項について、各依頼書に明記する。  ・調査の結果は、研究目的のみに使用され、統計データとして学会論文や学会発表で使用するが、企業名や個人が特定される形で報告されることはないこと。  ・研究実施者宛に返送された質問紙は全て統計的に処理し、鍵のかかるロッカーで厳重に保管し、研究関係者以外には一切の公表をしないこと。そして、研究終了後にシュレッダーで裁断の上、責任をもって破棄すること。  ・回答のデータ入力には第三者が特定できる情報を含めないこととし、データは特定のUSBメモリに保存した上で鍵のかかるロッカーで厳重に保管し、研究関係者以外には一切公表せず、研究終了後に粉碎・破棄する。</p> <p>(4)その他  特になし</p>
<p>9.研究資金  本研究は、科学研究費助成事業(平成28～30年度 挑戦的萌芽研究)の研究助成を受けて実施する。</p>
<p>10.研究フィールド  調査実施場所:調査協力者の勤務先あるいは自宅など  結果分析場所:群馬医療福祉大学前橋キャンパス(前橋市川曲町191-1)</p>
<p>11.対象者への謝礼  なし</p>
<p>12.研究予定期間  申請が承認された日から平成31年3月31日まで。</p>
<p>13.その他(研究結果の公開の有無と方法:論文発表・学会発表等)</p> <p>①本調査の結果は、平成29年度終了時に「研究実績報告書」を日本学術振興会に提出し、科研費データベース(KAKEN)を通じて公開される。  ②また、平成30年8月に開催される職業リハビリテーション学会にて発表するとともに論文としてまとめ日本発達障害学会に投稿の予定である。</p>

(調査 2-2: 協力企業宛の依頼書)

平成 年 月 日

障害者雇用担当者 様

群馬医療福祉大学 社会福祉学部  
川端 奈津子

### 調査へのご協力をお願い

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

本調査は、平素より障害者雇用に積極的に取り組まれている企業様で、先日の  
お電話で調査への協力にご快諾いただいた企業様あてにお届けしています。現  
在、私は「障害者雇用で働く（知的障害のない）自閉スペクトラム症（ASD）の  
方の就労継続」について研究しています。大変恐縮でございますが、貴社におい  
て ASD 社員と場を共有してともに働く同僚社員（パート等も可）および上司の  
方 1 名に、アンケート調査への協力をお願いしたいと考えております。

つきましては、次ページの調査概要をご一読頂き、貴社の不利益にならない内  
容であることをご確認下さい。本調査で得た情報は、今後も採用の活発化が予想  
される発達障害者の雇用について、長く働き続けられるための有効な支援の検  
討に関する目的のみに用いられます。

なお、アンケート用紙の返信は、お手数でございますが、人数分を取りまとめ  
て頂き同封の返信用レターパック（青）にて郵送下さいますよう宜しくお願い申  
し上げます。

#### 【送付書類】

1. アンケート用紙…上司様用 1名  
同僚様用 \_\_\_\_\_名  
(可能人数分をご用意します)
2. 個々のアンケートを封入する封筒（小） 各1枚
3. 返信用レターパック（青） 1枚

## ＜概 要＞

### I 研究と調査内容に関わる説明

本研究は、(知的障害のない) ASD の方の業務遂行に対する同僚・上司の認識や、ともに働くこと等で生じた変化を明らかにし、ASD 社員の就労継続に有効な職場の支援について検討することを目的としています。そこで、ASD 社員とともに働く同僚・上司の皆様アンケート調査の協力をお願いするものです。

### II 調査倫理に係る説明

- ・この調査への協力は強制されるものではありません。回答するかどうかは個人の意志で自由に決めることができます。
- ・答えたくない質問がある場合には、その質問をとばして次の質問に移ってください。
- ・回答しなかったり、回答を途中でやめても、いかなる不利益も生じません。
- ・調査の結果は、研究目的のみに使用され、統計データとして学会論文や学会発表で使用されます。ただし、個人の回答が特定されることはありません。
- ・いただいた回答は、鍵のかかる場所で厳重に保管し、関係者以外には一切公表しません。
- ・一定期間終了後、いただいた回答は速やかに破棄されます。
- ・本調査に対するご質問やご意見がある場合は、下記の調査実施者の連絡先まで遠慮なくお問い合わせください。

なお、本研究は平成 28 年度科学研究費補助金挑戦的萌芽研究「総活躍社会の実現に寄与する発達障害者向け職場定着モデルの構築」(16K13422) に採択された研究の一部として実施されます。

また、本研究は群馬医療福祉大学研究倫理審査委員会の承認を得て、協力者の皆様に不利益がないよう万全の注意を払って行われています。もし、研究の内容に関してご意見ご質問などございましたら、お気軽に調査実施責任者にお尋ねください。

研究実施者責任者

群馬医療福祉大学 社会福祉学部 川端奈津子

e-mail : n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp

上司様用

「自閉スペクトラム (ASD) 症者の業務遂行に対する同僚・上司の認識の検討」  
に関するアンケート調査

【協力のお願い】

はじめまして。私は、群馬医療福祉大学社会福祉学部の教員で川端奈津子と申します。現在、私は (知的障害のない) 自閉スペクトラム症 (ASD) 者の就労継続 について研究しています。

民間企業の障害者雇用者数は右肩あがりですが、「(知的障害のない) ASD 者」は周囲から理解されにくい特徴のため、新しい仕事や職場環境、人間関係への適応が困難で就労継続が難しいとされています。本調査は、同じ職場でともに働く皆さまの声から、長く働き続けるための支援を検討するために計画しました。ぜひ、趣旨をご理解のうえ、お忙しいなか大変恐縮ですが、ご協力をお願い申し上げます。協力は自由意思で、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理されます。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で使用したりすることは一切ございませんので、ご安心下さい。

回答したアンケートは封筒に入れて厳封の上、同僚様分と一緒に返信用レターパックでご郵送下さい。2020 年の夏にはご協力頂いた企業様宛に、調査結果を送付させていただきます予定です。

研究実施者・調査実施責任者

群馬医療福祉大学 社会福祉学部 川端奈津子

e-mail : n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp

同僚様用

「自閉スペクトラム (ASD) 症者の業務遂行に対する同僚・上司の認識の検討」  
に関するアンケート調査

【協力をお願い】

はじめまして。私は、群馬医療福祉大学社会福祉学部の教員で川端奈津子と申します。現在、私は (知的障害のない) 自閉スペクトラム症 (ASD) 者の就労継続 について研究しています。

民間企業の障害者雇用者数は右肩あがりが増加していますが、「(知的障害のない) ASD 者」は周囲から理解されにくい特徴のため、新しい仕事や職場環境、人間関係への適応が困難で就労継続が難しいとされています。本調査は、同じ職場でともに働く皆さまの声から、長く働き続けるための支援を検討するために計画しました。ぜひ、趣旨をご理解のうえ、お忙しいなか大変恐縮ですが、ご協力をお願い申し上げます。協力は自由意思で、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理されます。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で使用したりすることは一切ございませんので、ご安心下さい。

回答したアンケートは封筒に入れて厳封の上、担当者様にお渡し下さい。

2020 年の夏にはご協力頂いた企業様宛に、調査結果を送付させていただく予定です。

研究実施者・調査実施責任者

群馬医療福祉大学 社会福祉学部 川端奈津子

e-mail : n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp



【問6】当事者は、職場の「社員互助会」のようなコミュニティに属していますか。あてはまる番号に○をつけてください。（参加の有無にかかわらず）

1. 属している                      2. 属していない                      3. 該当の組織がない

【問7】発達障害のある社員が長く働き続けられるために、貴社が行った「業務管理・組織管理」「人間関係の調整」などの取り組みで、効果があったと思われるものについて自由にお書き下さい。

(例)・1日の作業量を本人と相談して決めたことで、頑張りすぎによる体調不良がなくなった。

【問8】発達障害のある社員を雇用する上で、とりわけご配慮・ご苦心されている点などを自由にお書き下さい。

(例)・はじめての障害者雇用なので、どう接していいかわからずこちなくなってしまう。

【問9】最後に、発達障害のある社員を雇用したことでプラスになったことを自由にお書き下さい。

◆ご回答いただいた内容について、さらに詳しく伺いたい場合があります。ご協力いただけるかどうか、該当する項目の左側に○をつけてください。（複数回答可）

<input type="checkbox"/>	訪問による聞き取りに応じてもよい
<input type="checkbox"/>	電話での聞き取りに応じてもよい
<input type="checkbox"/>	メールでの聞き取りに応じてもよい
<input type="checkbox"/>	聞き取りには応じられない

ご協力ありがとうございました。



【共通質問紙（上司・同僚）】

【問1】		1	2	3	4
自閉スペクトラム症(ASD)のある社員(以下、「当事者社員」とする)と一緒に仕事をするなかで、あなたの気持ちに最も当てはまると思う番号1つを○で囲んでください。		そう 思わ ない	あ ま り そ う 思 わ な い	ま あ そ う 思 う	そ う 思 う
1	私は、当事者社員の良いところに目を向けるようにしている	1	2	3	4
2	私は、当事者社員の特性を理解している	1	2	3	4
3	私は、当事者社員の仕事を評価している(認めている)	1	2	3	4
4	私は当事者であっても周りの配慮によって健常者同様に仕事ができると思う	1	2	3	4
5	私は、当事者社員を雇用することは職場にとってプラスになると思う	1	2	3	4
6	私は、当事者社員と仕事をすると自分の仕事の質が低下する	1	2	3	4
7	私は、当事者社員と一緒に仕事をするとストレスを感じる	1	2	3	4
8	私は、当事者社員を雇用することに社会的意義があると思う	1	2	3	4
9	私は、当事者社員と自然にコミュニケーションができる	1	2	3	4
10	私自身は、この職場で自分が成長している実感がある	1	2	3	4
11	当事者は、仕事の遂行のために周囲と協力できている	1	2	3	4
12	当事者は、仕事の遂行のためにわからないことを聞くことができている	1	2	3	4
13	当事者は、障害者(雇用)であることに居心地の悪さを感じていると思う	1	2	3	4
14	当事者は、困ったことがあるとき適切に対処している	1	2	3	4
15	当事者は、自らの特性を理解している	1	2	3	4

<p>【問1 つづき】</p> <p>自閉スペクトラム症(ASD)のある社員(以下、「当事者社員」とする)と共に仕事をするなかで、あなたの気持ちに最も当てはまると思う番号<u>1つを○</u>で囲んでください。</p>	1 そう 思わ ない	2 あ ま り そ う 思 わ な い	3 ま あ そ う 思 う	4 そ う 思 う
16 当事者は、必要に応じて、自ら周囲に助けを求めることができる	1	2	3	4
17 当事者は、周囲に馴染もうと努力している	1	2	3	4
18 当事者は、自分の弱点を補う努力をしている	1	2	3	4
19 当事者は、職場に貢献しようと意識している	1	2	3	4
20 当事者は、仕事を楽しんでいるように思う	1	2	3	4
21 職場は、当事者社員の仕事上の貢献を評価している	1	2	3	4
22 この職場は、自分にとって「働きがい」がある職場である	1	2	3	4
23 この職場は、じぶんにとって「働きやすい」職場である	1	2	3	4
24 職場には、尊敬・信頼のできる上司や先輩がいる	1	2	3	4
25 職場には、困ったときに相談しやすい雰囲気がある	1	2	3	4
26 職場には、上司が部下の仕事上の提案や意見に耳を傾ける風土がある	1	2	3	4
27 職場は、社員同士が互いに助け合ったり教え合ったりする	1	2	3	4
28 職場は、社員一人ひとりの良さや努力を評価してくれている	1	2	3	4
29 職場には、人間関係についての大きなストレスがない	1	2	3	4
30 職場の雰囲気は全体的に活気があり前向きである	1	2	3	4

【問2】 ASDのある社員との、職場内での接触の度合いについて、当てはまると思う番号に○をつけてください（複数回答）。

	指導および相談役として関わる
	仕事の打合せを行う
	休憩時間に雑談をする
	わからないことを聞かれて教える
	挨拶を交わす程度（それ以上の接触はない）
	社内で見かける程度

【問3】 ASDのある社員と一緒に働いていく上で、ご配慮・ご苦心されている点などを自由にお書き下さい。

（例）・初めての障害者雇用なので、どう接していいかわからない。

【問4】 ASDのある社員と一緒に働くことで、あなた自身や職場にとってプラスになったと思うことを自由にお書き下さい。

◆ あなたの業務やプロフィールをお聞かせ下さい

あてはまる番号に○をつけてください。

【問1】現在の業務内容(複数回答可)

1. 総務	6. 研究開発	11. 製造
2. 人事	7. 生産管理	12. 配送
3. 経理	8. 在庫管理	13. 設計
4. 企画	9. 顧客管理	14. 清掃
5. 営業	10. 現場工事	15. その他( )

【問2】現在の職場での立場(1つを選択)

1. 経営層	3. それ以外の一般社員 (パート等を含む)
2. 経営層以外の管理職	

【問3】現在の職場での勤続年数(1つを選択)

1. 1年未満	2. 1年以上から5年未満	3. 5年以上～10年未満
4. 10年以上～15年未満	5. 15年以上～20年未満	6. 20年以上

【問4】現在の雇用形態(1つを選択)

1. 正社員・準社員	2. 嘱託・臨時・非常勤
3. パート・アルバイト	4. 派遣社員

【問5】性別

1. 男性	2. 女性
-------	-------

【問6】婚姻状況

1. 未婚	2. 既婚	3. 死別・離別
-------	-------	----------

【問7】子どもの有無

1. いる	2. いない
-------	--------

【問8】年齢

1. 10代	2. 20代	3. 30代
4. 40代	5. 50代	6. 60代以上

～ お忙しいなか、アンケートにご協力いただきありがとうございました ～

(調査3-1)

群馬医療福祉大学研究倫理審査申請書

令和元年 6月 5日 提出

群馬医療福祉大学研究倫理審査委員会委員長 殿

所属 社会福祉学部

申請者 川端 奈津子

e-mail(必須) n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp

1.審査事項	研究計画	研究計画変更	再審査	その他
2.審査区分	簡易審査	通常審査		
3.課題名	企業における自閉スペクトラム症(ASD)者とともに働く上司に求められるコンピテンシーに関する研究			
4.研究組織	研究代表者 社会福祉学部 川端 奈津子 共同研究者			
5.研究目的	本研究の目的は、企業で働く自閉スペクトラム症(ASD)者とともに働く上司のコンピテンシーを明らかにすることにより、ASD社員とどのように接することが彼らの職場定着を助長するかについて質的研究を通して示唆を得ることである。なお、本研究におけるコンピテンシーは「ASD者とともに働けなからで示される、ASD者の職場定着を助長するための上司の行動特性や考え方」と定義する。			
6.研究の概要	<p>民間企業の障害者雇用数(平成30年6月1日現在)は15年連続で過去最高を更新した。最も増加率が高いのは精神障害(発達障害を含む)者で、近年では成人期に社会生活に困難を感じて精神科を訪れ、初めて発達障害と診断されるケースが増加傾向にある(本田, 2018)。この場合、精神障害者保健福祉手帳を取得して精神障害者として障害者雇用枠で就労する事例が多く(相澤, 2015)、2018年4月の障害者雇用率の引き上げや、雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられたことで、発達障害者の就労及び雇用は一層の拡大が予想される。発達障害者のなかで、就労上の課題が最も多いとされるのが自閉スペクトラム症(Autism Spectrum Disorder: ASD)の人で、仕事上の能力を有しても、コミュニケーションを含む対人関係の困難や、与えられた業務との不具合による就労意欲低下による離職者が多い(梅永, 2017)。とくに企業においては、知識や接した経験のない同僚・上司が業務上で関わる場面が多い。ASD者の雇用に関しては、就労支援や個別の業務遂行に関する実践研究が進められているが、多くは対象者をどのように支援したかという専門職が関わる事例的なものが多い。</p> <p>ところで、ある職務・状況に対して、一定の基準に照らして効果的あるいは卓越した業績を生む個人の特性はコンピテンシーと呼ばれる。コンピテンシーは仕事で高いパフォーマンスに結びつく行動とされ、物事の考え方や仕事に対する姿勢・行動特性を観察・測定できるツールとして人材マネジメントで活用されている。職務に関するコンピテンシーは、看護師、作業療法士、障害学級担任等の職種で研究が進められているが、企業で働くASD者の上司として関わる従業員に期待されるコンピテンシーに関する研究はなく、それを明らかにして具体的な行動や考えとして示すことには意義がある。</p> <p>具体的には、ASD者を雇用している企業10社の採用担当者に半構造化面接を実施し、質的記述分析を参考にした分析を行う。</p>			
7.対象者の確保の方法(概略を記載する)	2017~2018年度に実施した、ASD者が勤務する企業を対象に実施した調査において、「会社訪問による聞き取りに応じて良い」と回答した企業のうち、好事例の実践が客観的に評価されている企業10社(特例子会社を除く)の上司を対象とする。			

## 8.対象者への倫理的配慮

### (1)対象者の保護と安全の確保

○次の事項について、研究代表者が口頭および書面に明記し説明する

- ・調査は研究目的で実施され、調査への協力は個人の自由意思によるもので、同意が得られない場合には調査を行わない。同意しない場合でも会社や個人が不利益を被ることはなく、調査開始後であっても不利益を受けずに、随時撤回できる。
- ・インタビュー調査時に、対象者が答えたくない質問がある場合は回答する必要がないこと、また、回答を途中で止めなくなった場合でも、いかなる不利益も生じないこと。
- ・調査が進行する途中で協力をやめることもでき、その際には、それまでに収集したデータを分析対象としてよいのか、廃棄を希望されるのかを尋ねて意向に従ってデータを取り扱うこと。
- ・インタビュー時間は対象者1人につき1回約60分程度とし、物理的・心理的な時間的負担を考慮し、時間内で回答が可能な程度の質問量とする。
- ・インタビュー後に不安なことが生じた場合には、いつでも口頭およびメールで相談できる手段を呈示する。

### (2)インフォームド・コンセント

- ・対象者への調査協力の依頼は、研究代表者がメールにて確認の上、依頼書(資料1)、説明書(資料2)、インタビュー調査項目(資料4)を送付する。協力の同意が得られた場合は日時調整の上、会社を訪問し、調査目的や情報の取り扱い、倫理的配慮等の説明書(資料2)にそって説明を行い、協力意思の確認は、同意書(資料3)に署名を得ることで同意を得たものとしインタビュー調査を実施する。
- ・同意撤回書(資料5)によって、一度協力を決めたあとに途中で辞退することも可能で、不利益を被ることがないことを説明する。

### (3)個人情報の保護

- ・インタビュー時の録音データは研究代表者のみが聞き、文字データに書き起こす。
- ・録音データ、記載データおよび電子データは、研究代表者が鍵のかかるロッカーに厳重に保管し、研究終了後、一定期間経過後に粉碎・破棄する。
- ・インタビューデータは個人を特定できないよう記号化して、特定のUSBメモリに保存した上で、鍵のかかるロッカーに保存し、研究終了後、一定期間経過後に粉碎・破棄する。
- ・インタビューデータは、研究のみに使用し、守秘義務を厳守する。
- ・学会発表や論文発表における研究発表では、インタビューデータを統計的な処理を行った上で公開するので会社や個人が特定されることはない。

### (4)その他

特になし

## 9.研究資金

本研究は、科学研究費助成事業(平成28~31年度 挑戦的萌芽研究)の研究助成を受けて実施する。

## 10.研究フィールド

調査実施場所:調査協力者が勤務する会社内  
結果分析場所:群馬医療福祉大学前橋キャンパス(前橋市川曲町191-1)

## 11.対象者への謝礼

1回のインタビュー調査協力につき、対象者に謝礼として3,000円を支払う。

## 12.研究予定期間

申請が承認された日から令和2年3月31日まで。

## 13.その他(研究結果の公開の有無と方法:論文発表・学会発表等)

「日本職業リハビリテーション学会」「日本自閉症スペクトラム学会」等の学会での研究発表や、学会誌への論文投稿を予定している。

(調査 3-2: 調査対象者への依頼書)

令和 年 月 日

様

群馬医療福祉大学  
社会福祉学部  
助教 川端 奈津子

インタビュー調査へのご協力について (ご依頼)

拝啓 時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、実施責任者である川端奈津子は群馬医療福祉大学社会福祉学部に所属し、かねてより「自閉スペクトラム症者の就労継続」をテーマに研究を進めています。

本調査は、企業で働く自閉スペクトラム症 (ASD) 者とともに働く上司のコンピテンシーを明らかにすることにより、ASD 社員とどのように接することが彼らの職場定着を助長するかについて質的研究を通して示唆を得ることを目的としています。「コンピテンシー」とは、ASD 者とともに働くなかで示される、ASD 者の就労継続を助長するための同僚・上司の行動特性や考え方をいいます。インタビュー内容については、貴者と協力者様のプライバシー保護および倫理的配慮について遵守しますので、ご安心頂ければ幸いです。本研究の趣旨をご理解の上ご協力頂きたく、ご依頼申し上げます。

敬具

記

1. 実施責任者

群馬医療福祉大学社会福祉学部 助教 川端 奈津子

連絡先 : E-mail : n-kawabata@shoken-gakuen. ac. jp

TEL : 027-253-0294

2. 調査名と目的

調査名 : 企業における自閉スペクトラム症 (ASD) 者とともに働く上司に求められるコンピテンシーに関する研究

目的 : 企業で働く自閉スペクトラム症 (ASD) 者とともに働く上司のコンピテンシーを明らかにすることにより、ASD 社員の就労継続に有効な支援につい

て質的研究を通して示唆を得る。

※コンピテンシーとは、ASD 者とともに働くなかで示される、ASD 者の就労継続を助長するため上司の行動特性や考え方

### 3. インタビューの方法

貴社を訪問させて頂き、ASD 社員と場を共有してともに働く上司様から約 60 分程度、インタビューガイドにそって聞き取りを行います。ASD 社員とともに働く上で、これまでの成功体験や失敗体験を含めて、どのように考えて支援されているかについて、関係者や周囲の状況もあわせて具体的にお答えいただく予定です。些少ではございますが、協力への謝礼として 1 回 3,000 円をお支払いさせていただきます。

### 4. プライバシーの保護

- ・インタビュー内容は統計的に処理し、個人が特定される形で結果を報告しません。
- ・研究協力者のインタビュー内容や個別情報については、守秘義務を遵守します。
- ・録音は実施責任者のみが聞いて文章に起こし、分析にはその文字データを用います。
- ・インタビュー中のメモや録音記録の管理については細心の注意を払い、研究終了後、一定期間経過後に粉砕・破棄します。
- ・インタビューデータは個人を特定できないように番号化して入力され、特定の USB メモリーに保存して施錠ができる引き出しで厳重に保管した上で、研究終了後、一定期間経過後に粉砕・破棄します。
- ・インタビュー結果は統計的に処理された上で、学会発表や学会誌に発表されますが、発表の際には企業や個人が特定できない形態で行います。

### 5. 倫理的配慮について

- ・インタビュー調査へのご協力は自由意思によります。
- ・回答したくない質問がありましたら、無理に回答する必要はありません。
- ・回答を途中で止めたくなくなった場合には止めても、協力を撤回しても企業や個人にいかなる不利益も生じません。
- ・研究の内容にご意見ご質問がありましたら、実施責任者にお尋ねください。
- ・研究へのご協力については、依頼書及び説明書に基づいて口頭および文書で説明を行い、同意書へのご署名により同意を頂いたものとして実施いたします。

### 6. 調査に関するお問い合わせ先

実施責任者：群馬医療福祉大学社会福祉学部 助教 川端 奈津子

連絡先：E-mail：n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp TEL：027-253-0294



## (調査 3-3: 調査対象者への説明書)

### 「企業における自閉スペクトラム症 (ASD) 者とともに働く上司に求められる コンピテンシーに関する研究」への調査協力に関する説明書

本調査を下記のように実施いたします。調査の目的や実施内容等をご理解いただき、ご協力いただける場合は、調査当日に同意書 (別紙) にご署名をお願いします。また、協力しない、あるいは一度協力を決めたあとに途中で辞退されても企業や個人が不利益を被ることはありません。自由意思で御協力いただけましたら幸いです。

#### 1. 研究の意義・目的

本研究の目的は、企業で働く自閉スペクトラム症 (ASD) 者とともに働く上司のコンピテンシーを明らかにすることにより、ASD 社員とどのように接することが彼らの職場定着を助長するかについて質的研究を通して示唆を得ることです。「コンピテンシー」とは、ASD 者とともに働くなかで示される、ASD 者の職場定着を助長するための同僚・上司の行動特性や考え方をいいます。コンピテンシーは仕事で高いパフォーマンスに結びつく行動とされ、物事の考え方や仕事に対する姿勢・行動特性を観察・測定できるツールとして人材マネジメントで活用されています。職務に関するコンピテンシーは、看護師、作業療法士、障害学級担任等の職種で研究が進められていますが、企業で働く ASD 者の上司として関わる従業員に期待されるコンピテンシーに関する研究はなく、それを明らかにして具体的な行動や考えとして示すことには意義があると考えます。

#### 2. 調査方法と調査期間

貴社を訪問してのインタビュー (60 分程度) を計画しています。インタビュー内容は IC レコーダーで録音、逐語録を作成して分析します。なお、些少ではございますが、協力の謝礼として 3,000 円をお支払いさせていただきます。調査の日時は、業務に支障がないよう相談の上、決定させていただきます。研究期間は、令和 2 年 3 月 31 日迄を予定しています。

#### 3. 調査への参加と撤回について

研究の趣旨をご理解いただきご協力いただければと思いますが、本書を読んでお断りもできますので、研究代表者にメールにてお知らせください。また、一度協力を決めてから辞退された場合も、何ら不利益を被ることはありません。

#### 4. 調査に協力することにより期待される利益

この調査によって、ASD 者とともに働く同僚や上司のコンピテンシーを検討することで、それらがマネジメントや人材育成にどのように活用できるか、誰もが働きやすい職場環境を創出する布石となることを期待しています。

#### 5. 研究成果の公表

研究成果は、学会発表や論文執筆をするためのみに用い、個人が特定できない形態で行います。

#### 6. 守秘や個人情報、調査データの取り扱いについて

本調査でお話いただいた内容、逐語録を研究目的以外に用いることはなく、守秘をお約束いたします。録音データは、複写は一切せず、鍵のかかる引き出しに保管した上で、川端奈津子のみが再生し、逐語録を作成します。会社や個人情報を保護するため、逐語録の社名や個人名は研究データから取り除き、会社や個人を特定できないよう記号化して、特定の USB メモリに保存した上で、鍵のかかるロッカーに保存、研究終了後、一定期間経過後に粉砕・破棄します。さらに、匿名化し、個人が一切特定されない形にした録音データ、記載データおよび電子データは、川端奈津子の責任下にて研究のため令和 2 年 3 月 31 日まで保管し、翌日には同意書を含む、全てのデータを粉砕・破棄します。

#### 7. 研究に関する資金源

本調査は、科学研究費助成事業（平成 28～31 年度 挑戦的萌芽研究）の研究助成を受けて実施します。

#### 9. 研究者、および問い合わせ先について

本調査は、群馬医療福祉大学社会福祉学部所属の川端奈津子が行います。研究内容に関するご質問は、以下の連絡先までご連絡ください。

研究代表者：川端 奈津子（群馬医療福祉大学社会福祉学部 助教）

住 所 〒371-0823 群馬県前橋市川曲町 191-1 群馬医療福祉大学

連絡先 E-mail : n-kawabata@shoke-gakuen.ac.jp

電 話 : 027-253-0294

(調査 3-4: 調査対象者の同意書)

## 同 意 書

「企業における自閉スペクトラム症（ASD）者とともに働く同僚・上司に求められるコンピテンシーに関する研究」にかかるインタビュー調査について、説明者より次の事項について書面および口頭により説明を受け、内容を理解した上で調査に協力することを同意します。

### 説明を受けた事項

- 研究の概要と目的
- インタビュー方法について
- 研究における倫理的配慮
- 自由意思に関する同意であること
- 同意後も不利益を受けず随時撤回できること
- 同意しない場合も不利益を受けないこと
- 会社及び個人情報保護されること
- メモや録音などのデータの取り扱い
- 研究結果の発表形態

令和 年 月 日

氏名：\_\_\_\_\_

「企業における自閉スペクトラム症（ASD）者とともに働く同僚・上司に求められるコンピテンシーに関する研究」にかかるインタビュー調査実施にあたり、書面および口頭により、令和 年 月 日に説明を行い、上記の通り同意を得ました。

説明者：群馬医療福祉大学社会福祉学部

氏 名：\_\_\_\_\_

(調査 3-5: インタビュー項目)

様

このたびは、本調査の実施につきまして快くお引き受けいただき、心より感謝申し上げます。当日は、下記の質問項目に基づき、これまでの成功体験や失敗体験を含めて、どのように考えて行動されているかについて、関係者や周囲の状況もあわせて、具体的にお答えいただく予定ですので、ご承知ください。

また、インタビューの開始前に、御社の概要についても若干の説明をいただけると幸いです。なお、所要時間は1時間程度を予定しています。

	質 問 項 目
1	御社が ASD のある社員（以下、ASD 社員）の雇用を始めた理由
2	ASD 社員が携わっている業務内容および配置の際に重視していること
3	経営上の効果を導くために配慮や工夫をしている点
4	ASD 社員とともに働く社員の配置について重視していること (ともに働く従業員に求める点)
5	・ ASD 社員に良い影響を及ぼすと感じる行動（自ら・ともに働く社員） ・ ASD 社員に望ましくない影響を及ぼすと感じる行動（自ら・ともに働く社員）
6	ASD 社員とともに働く社員の物事の捉え方、価値観
7	ASD 社員とともに働くことで、他の社員に疲弊が生じた際の対応
8	ASD 者の雇用において課題に感じていること

(調査 3-6: 同意撤回書)

## 同 意 撤 回 書

群馬医療福祉大学社会福祉学部  
川端 奈津子 様

私は、「企業における自閉スペクトラム症（ASD）者とともに働く上司に求められるコンピテンシーに関する研究」への協力に同意し、令和 年 月 日に同意書に署名しましたが、その同意を撤回いたします。

令和 年 月 日

氏名（自署）

---

「企業における自閉スペクトラム症（ASD）者とともに働く上司に求められるコンピテンシーに関する研究」への協力の同意撤回を確認いたしました。

令和 年 月 日

確認者

所属 

---

氏名（自署）

---

(調査 3-7: 全体の基本コンピテンシーとインタビュー項目の抜粋)

クラスター及び基本コンピテンシーとインタビューの回答 (抜粋)

クラスター (項目数)	基本コンピテンシー (項目数)	インタビューの回答 (抜粋)
達成とアクション (61)	達成重視 (11)	<p>・ 他者の障害者雇用の話を聞いて、我々が思ってたイメージと全く違って、とりあえず「この方向でいこう」と決意だけして、全然ノウハウもないまま経営陣に「こうやりますから受け入れさせて下さい」と (B社)。</p> <p>・ 以前の会社で障害者雇用に取り組んでいたこともあって、転職して来てみたらここは1人もいなくて。これは非常に良くないということで上司にすぐに上申して (E社)。</p> <p>・ 頑張ってる人を応援する会社にしたというのがスタート。まずは就労移行支援事業所から実習を受けてみたら大変だったけど色んなことに気づかされて。そこから障害のあるメンバーも雇用していこうとスタートした (J社)。</p>
	秩序、クオリティ、正確性への関心 (20)	<p>・ 勤怠の安定は大事で、短時間の勤務であってもどう安定させるか。業務が定型化してる分野があって、そこがきれいに整頓されればされるほど組織的に動ける、しかも自立的に動ける部署なら任せられる (F社)。</p> <p>・ 日報のシステムを活用して、出勤した日は仕事面だけでなく体調や精神面の状態を入力してもらって、私と臨床心理士との3者で共有してレスポンスする。必ずレスポンスするのが継続の秘訣 (G社)。</p> <p>・ 単純作業が続くため、ストレス回避のための取り決めに周知し、飽きないように常に新しい気持ちで前向きに仕事に取り組めるよう工夫している。(G社)。</p> <p>・ わからない場合は教えあい、ミスを防ぐことができるよう、仕事はペアで行いダブルチェックをする。一人だと不安だけど安心材料にもなっているのかなと (B社)。</p>
	戦略的な未来志向 (14)	<p>・ 今、人事制度のなかに正社員登用制度を作りましょうと。本人が望んでうまくマッチングすれば社内特例の中での正社員から会社本体の正社員への登用も考えている (A社)。</p> <p>・ SPISという日報システムを導入して、切れ目ない支援のツールとして活用している。継続の秘訣は毎日必ず何らかのレスポンスをすること (G社)。</p> <p>・ 他の社員が親の介護を抱えていて、それをきっかけに就業規則を変えて短時間勤務正社員制度みたいなのを作っちゃったんです。すると障害や出産や育児、病気とかの人も柔軟に身分を変えられるようにしました (E社)。</p>
	情報探求 (16)	<p>・ 障害者雇用を導入する前には、結構いろんな勉強会に参加させて頂きました。京都府さんがされている勉強会もありましたし (F社)。</p> <p>・ 当事者の働く現場で対応できないことが上がってきた場合は、支援センターさんの方に「こういう案件のときってどうでしょうか」と仰ぐこともお買ったです (E社)。</p> <p>・ 障害のある社員がいきいきと働き続けるためには、家族や地域支援機関などとの連携が欠かせない。当社では様々な関係者と連携し二重三重のフォロー体制構築を目指している (C社)。</p>

支援と人的サービス(31)	対人関係理解(11)	<p>・「僕、これ悩んでるんです」って言い始めたら末期症状。だから「大丈夫？もやもやしてない？」って聞いて「ん」って言いたいとこでやめたりすると。なんかあるんだなって。そんなときに聞いちゃえば、早いうちにつぶせるんじゃないかと思えますね(B社)。</p> <p>・まめに声をかけてコミュニケーションを取って、こちらから変化に気づいておかないと(D社)。</p>
	支援とサービス重視(20)	<p>・少し心配なのが、結婚したいと言って。相手も障害をお持ちの方で、2人暮らしをしたいって言って。ただ、今の生活が明らかにご家族に頼らないとやっていけない。朝起きるのも一人じゃできてないし、薬を飲むのも一人でできてない。生活を2人でやっていくってなるとガタッとおそらく崩れていくので。そこに、どう踏み込んでいくべきか。ちゃんと考えたほうがいいよとは言ってるんですけど。その相手の方も同じ支援センターの方だったので、支援センターの方に聞きながら、ご家族に協力いただきながらうまくいけばいいんじゃないかと(F社)。</p> <p>・面談で「これ悩んでるんですよ」って言い始めたら多分、結構な末期症状だと思う。だから、「大丈夫？もやもやしてない？」とか聞いて「ん」って言いたいところでやめたりすると何か言いたいんだなって。そういう時に聞いちゃえば早いうちに芽をつぶせるんじゃないかなと(J社)。</p> <p>・何か問題があったときに、なんでそうなっちゃうかを分解していくというか。癖みたいなものがあるって「癖だからしょうがない」と言われても、周りがそれを嫌だなとか違和感あると思うんだったら、なんでこれが起こっているか、代替案を考えてみるとか。で、それをする事で不安感が軽減されとかみたいな感じで、なるべく。そのプロセスがないと前に進めない人が多いのかなと(G社)。</p>
インパクトと影響力(55)	インパクトと影響力(22)	<p>・彼らの社内での貢献度について(コストの)削減効果がこれくらいあるというのを他の社員さんに知ってもらうために資料を作って発信している。これによって、彼らの仕事も増えるし戦力として認められる。他の社員は、よりクリエイティブな仕事にシフトできて時間を有効に使えるという(B社)。</p> <p>・障害とか育児や介護とか抱えるものがあるメンバーには限定正社員という独自の制度を導入して、自由に休みや出勤時間を決められたり、正社員だけど自由が利く。その代わり給与は85%で、1時間当たりの給与は基本一緒だけど、そういう形にすると産後に働く子も出てきたり。逆にどっちにも行き来できるので、みんなが幸せになれるように。(J社)</p> <p>・障害者雇用に取り組み始めたとき、少し乱暴な言い方をすると「普通の人でいいじゃん」みたいな。そこは、その方から感じる熱量と同じくらいの熱量でお互いに言いたいことを言い合っていると、ああ、じゃあ、それだけの思いがあるんだって分かると、そこから少し「世の中にはそういうのって必要なのかな」って思ってくれたり(E社)。</p>
	組織の理解(16)	<p>・朝礼や昼礼で、作業のグループに対して、本人には個別に「今回また新しい仕事だと思ってやってみてください」とかの言い回しで社内でも共有を促す(E社)。</p> <p>・社内の障害者雇用に関する説明会では、当事者自身に登壇して話してもらうことで理解を深めてもらう。これは業務領域の拡大にもつながり、業務を丸ごと移管してもらえれば会社全体のコスト削減になる(A社)。</p>
	関係の構築(17)	<p>・実習からスタートして本人たちもぐんぐん伸びると、根気強く教えたスタッフたちも一緒に成功体験できる。そこで達成感も一緒に味わったり、そうして1つひとつ積み上げてきたっていうのは大きい(D社)。</p> <p>・外部の支援機関と繋がりを続けている。何かあったら飛んできてくれて。私らだけでは解決できないこともあるので(H社)。</p>

マネジメント・コンピテンシー (92)	人材育成 (31)	<p>・マッチングは重要。基本的に殆どの仕事をペアやチームで全部の仕事全員ですることでスキルの幅やポテンシャル、オプションを広げていこうと。そして裁量の権限も委譲して自立的に仕事をするを促している。そのうえで一人ひとりの自己実現の目標とのギャップを職リハで埋めていけばよい。オプションはたくさん用意するけど正社員になれとは言わない。基本的には個々の目標に向かっていけばいい (A社)。</p> <p>・多様な働き方を準備するとともに独自の昇給評価制度を導入し、能力アップとモチベーション向上につなげている。勤怠状況をベースに自己評価も含めて資格 (等級) を5段階構築し、成果が公平に目に見えるようにしている。一番上の等級を正社員にして制度がつかないように考えている (B社)。</p> <p>・前職で失敗経験がある方には、元々の目標と今の業務のギャップをどう埋めていってあげようかと。そこで、ビルクリーニング3級の資格試験を目標にして、経験を積んで業務の能力を高めてスキルアップしてほしいと (D社)。</p> <p>・同時並行作業が苦手な特性を踏まえ、朝礼時に作業指示書を提示し作業を組み立てる。業務日誌で本人の作業理解度や質問、就業場気になることをタイムリーに把握した。わかりやすい指示に心がけ、相手や場面に応じた従業員との関わり方を指導して、当初の判断基準が明確な定型作業から、徐々にコツや判断を伴う作業へと移行した (I社)。</p> <p>・(周囲の人の人材育成) こいつ嫌だなと思う同僚がいて、会社なら辞めさせようってなるかもしれないけど、家族だったら嫌いだから兄弟やめようとか基本的にできない。じゃあ、嫌だけどうしたらいいんだろう、なぜこの子はこうなんだろうって皆で考えようと思うので一緒にやると。この子に合う仕事はなんだろうかと (H社)。</p>
	業務遂行の指導 (17)	<p>・障害があっても勤怠はしっかりして頂くことや、自分の担当業務もしっかり遂行してもらうことだったり外せない業務の質や量は置いといても、社会人として障害健康関係なく要求します (D社)。</p> <p>・障害のあるメンバーをバックアップする社員には面倒見の良い人を配置する。たとえば、色々なメンバーと飲みに行くのが好きだったり、人を成長させるのが好き、みたいなタイプの人。あとは、うまくお膳立てして人を思ったとおりに動かせる人が適している (F社)。</p> <p>・仕事の指導はメンバー間のチームやペアで行い、社内ジョブコーチは仕事の指導をしない代わりに声かけや面談、空間のマネジメントに尽力できる。あと、必ず週報のフィードバックはジョブコーチに書いてもらう (A社)。</p>
	チームワークと 協調 (14)	<p>・社員同士の顔の見える関係があるから、ちょっと問題があるとすぐ見えるし、いいことがあれば、すぐ「良かったね」と言える感じの近さがあるって、スモールビジネスのメリットかなあと感じます (D社)。</p> <p>・うちの特徴はチームワーク。基本的には殆どの仕事をペアやチームでやっていて、その中でどの人とも基本的にコミュニケーションをしましょうねと。ペアだから全部の仕事全部の人にやらせることでスキルの幅を広げていく (A社)。</p> <p>・誰かが裏で揉めてるとか、こういう揉め事があったとかも、必ずすぐに誰かしらには情報が上がってくるようになってるんですよ。悪いことはすぐに報告する決まりがあるんですね。でも、本当に向き合って何時間も話し合うし、腫れ物を触る感じではなくて、社長も愛情があって真剣にダメなことは叱るし (H社)。</p>
	チーム ・リーダーシップ (30)	<p>・現場に入ると本当に手もかかるし面倒なこともあるので社員さんには頭が下がる思い。そういう感謝の気持ちを直接あるいは間接的に発信すると自分も何か教えることで感謝してもらって嬉しかったみたいな話が入る (E社)。</p> <p>・社員にイライラする感情が出たときは直に介入して、「あなたがイライラするような人はどこにもいます。あなたをイライラさせる人や、行動や言動を、どう受け流すのか、あるいは、そこで思考停止なり、そこを離れるなりアンガーマネジメント的なことを訓練だと思ってやりましょうという話し方をする (A社)。</p> <p>・現場の悩みは日々あるが、障害のあるメンバーだけに焦点をあててどうこうでなく、健常者ができてないこともあるんだし、全員に関心をもってどうやっていこうかと。全員でこの会社を作ってるということで全員に責任感をもってもらうよう言ってる (J社)。</p> <p>・チームのメンバーに、彼らがいなくて自分たちの負担が増えることをわかってもらい、やっぱり守らなきゃいけないんだと思ってもらう。「いてくれて助かってます」という言葉を引き出す (D社)。</p> <p>・こういう揉め事があったとかも必ず報告する決まりになってるので、間に入って向き合って何時間も話し合う。駄目なことは駄目って言うし (H社)。</p>



認知 コンピ テンシー (2)	分析的思考 (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神や発達障害の人は、会社生活と社会生活とが表裏一体のところがあるので、プライベートもぜひ共有したいなど。つまり会社の中だけの自立でなくて社会生活・私生活でも自立を目指す。例えば2年後に1人暮らしをすると目標に記しても、「貯金は？」「ありません」とか。正社員を目標にしている人が今の給料で自立できるか、できないよねみたいな事も助言したりとか(A社)。</li> <li>・問題が生じたとき「なんでそうなっちゃうんだっけ」というのを分解していくっていうか。それが「癖だからしょうがない」みたいなことを言われても、でも周りがそれが嫌だな、違和感があると思うんだったら「じゃあ、なんでこれが起こっちゃうの」と考えて、そうじゃない代替案を考えてみるとか。そしたら、それをやることで不安感が軽減されるかなあみたいな感じで(G社)。</li> </ul>
	概念化思考 (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社なので利益もあげなきゃならない。これしかできないと言って利益率の低い仕事からスタートして、どうやって上げていくのが難しい。会社も本人もみんなもどう成長させられるか。下から上げていくか、目標を決めて動機づけるか、全体を上げて、「やばい、自分も上がらなきゃ」ってなっていくのが難しい。多様な人に優しい会社を突き詰めていくと自社の競争力が削がれていくこととセットになってしまうことをどう乗り越えていけばいいか、常に考えている(G社)。</li> <li>・今まで他の部署や正社員がしていた仕事、あるいは派遣社員がしていた仕事を、そっくり丸ごとこちらに移管してもらって。間違いなく会社全体のコストを削減して生産性を上げていることを可視化して障害者雇用の部署の評価をあげていく(A社)。</li> </ul>
	技術的・専門的・ マネジメント専門 能力 (9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のあるスタッフの採用にあたっては現在のスタッフと上手くやっけていけるかが一番の指標。そうなるとうんや健康、勤怠の安定がベースにあって、協調性のある人を採用したい。資格の有無とかどうでもよくて和を乱すかたは申し訳ないけどうちには合わないのかなと(B社)。</li> <li>・実態としては社内特例子会社みたいな部署だけど、底の社員全員が企業在籍型ジョブコーチの資格を取得している(A社)。</li> </ul>
個人 の 効果 性 (45)	セルフ・ コントロール (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・私は外部の人を会社に入れるのが苦手で、たぶん関係構築が苦手だと思うんですね。だから自分から研修会とかで知識を得てやってみるみたいな。だから定着支援が始まって「できますよ」って言われたけど「いりません」って支援事業所を断って(G社)。</li> <li>・頭でわかっているけど実際に一緒に働き出すとイラッとするのも、やはりありましたね。でも、私より現場で見ている者の方が、多分、内心色々。もしかしら、私も顔に出ているかも分からないときはあったんですけど(E社)。</li> </ul>
	自己確信 (17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・たとえば「今日、少し調子が悪いので休ませて下さい」と言われて、休ませると休み癖がついて行きづらくなるので、TP0にもよりますけど基本的には「いや、出てきなさい」と。半日でも、会社に来るだけでも来なさいと。そうしたら、会社に来ることで仕事を仲間と一緒にやることによって調子が戻りましたという人も結構いたりする(A社)。</li> <li>・うちは挨拶や礼儀を大事にしている。社内でも役職で呼ばずに(社長と会長以外)さん付けで互いに呼び合ったりするんですよ。立場が上でも下でも意見しやすい(E社)。</li> <li>・(障害者雇用)うちだけじゃあかんってというのが一番の問題やと思って、僕も講演とか機会があれば言ってるし、うち自身が業績も含めて成長することによって、きれい事じゃなくて数字としてちゃんとやってくのが大事なところかなと(J社)。</li> <li>・私(社長)はあまり我慢しないと思うんです。私の気持ちの問題で、私が嫌なものは嫌みみたいな。それは結構頑張ってるって思いますよ。配慮する側が我慢するのは違うと思うし続かない(G社)。</li> <li>・社長の「社員は家族」という考え方が全てにおいてある。嫌いな同僚がいたとして会社なら辞めさせたらいいってなるけど、家族なら兄弟やめようとかできずに「じゃあどうしようか」って解決すると思うんですよ。だから、こいつだめだから終わり、でなく「この子に合った仕事は何だろうか」と考える。一般の社員も浮き沈みはあるし、みんながパワフル100でもない。でも「ダメなことはダメ。いいことはいい。できることを伸ばす」という風にやっています(H社)。</li> </ul>
	柔軟性 (15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・疲労度が定型発達の人に比べて高いので、多分40時間働くとつぶれてしまう。だから週の労働時間を柔軟にして、その都度話し合いながらやっている(D社)。</li> <li>・働き続けてもらうためには、ぶっちゃけ言うと「向こう側の都合を聞いて受け入れる」と。どこの会社にもルールがあって大きい会社ほどルールが固いというか伸び縮みがないところで「やってね」って。たぶん、うちはそれが柔らかいだけの違いかなと思う。ただ、それがいいのかどうかは分からない(G社)。</li> <li>・障害者雇用は就職してからが本番。必要があれば支援機関とか第三者の人に見てもらわないと。特に状態の悪いときは何ともできなかったりとか、なぜこうなるかも分からないので、それは教えてもらいながら一緒に考えて(H社)。</li> </ul>
	組織への コミットメント (9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・辞めるか続けるかの分かれ目は、僕らの感覚で言うと、話し合ってる真ん中の地点にお互い辿り着けるか着けないかだと思う。お互いに大切にしているものが違うし、僕は組織の人間として何を一番に思ってるかという、話し合いの土俵が違うから真ん中に辿り着けないこともあった(D社)。</li> <li>・障害があるからって特別扱いはしない。だから朝礼で皆の前で話すのが苦手です、とかでも「うちはみんなやるよ。僕ら家族やから」という感じで。失敗は全然いいからって。社員旅行も皆と一緒に行くし、懇親会とかも全員参加やから。初めの入社の日からそれは言ってるんで(J社)。</li> </ul>