

## 中小企業で働く自閉スペクトラム症者の職場定着に有効なプログラム理論の検討

## —文献レビューとGP事例調査による暫定版プログラム理論の作成—

○群馬医療福祉大学 川端 奈津子 (8926)

新藤 健太 (群馬医療福祉大学・8608)

キーワード：自閉スペクトラム症者の職場定着支援, プログラム理論, 中小企業

## 1. 研究目的

わが国の民間企業の障害者雇用者数（令和2年6月1日現在）は、17年連続で過去最高を更新した（厚生労働省 2021）。最も増加率が高いのは精神障害（発達障害を含む）者である。しかし、障害者雇用実態調査（厚生労働省 2019）において、その平均勤続年数は、身体障害者が10年2ヶ月、知的障害者が7年2ヶ月であるのに対し、発達障害者は3年4ヶ月にとどまり、職場定着への取組みが課題となっている。発達障害者のなかで、特に就労上の課題が多いとされるのが自閉スペクトラム症（ASD）者で、職務上の能力を有しても対人関係の不具合等を理由とした離職者が多い。

また、発達障害のある求職者の約6割が従業員数300人未満の事業所で雇用されている（障害者職業総合センター 2020）ことから、地域に根付き社員の自律性が高い中小企業には、障害者雇用における多様性を確保しやすい組織特性があると推察される。しかし、企業の法定雇用率達成割合は企業規模が小さくなるにつれて低下傾向が顕著になる。また、法定雇用率未達成の中小企業のうち雇用障害者数が0人である事業所が約3/4を占め、厚生労働省は、障害者雇用の取組みが優良な事業主に対する認定制度を創設することで経済的・社会的インセンティブを付与する政策を2020年4月から開始している。

報告者は、これまでにASD者と、その同僚や上司ら双方の認識について調査を行っており、障害特性に起因した職場の問題解決には同僚・上司等によるマネジメントが鍵であり、例えば中小企業の小回りが利く柔軟性や顔の見える環境を利点として、上司が当事者の多様性を引き受けて育成に臨みながら社員理解を促進するマネジメントは、当事者の特性と親和性が高く、就労継続意欲の向上に繋がることが明らかになっている。

そこで、本研究は、中小企業で働くASD者の職場定着支援における効果的なプログラムモデル（以下、効果モデル）の構築を目的とした。とりわけ、本報告においては、効果モデルの設計図に該当するプログラム理論の作成に焦点をあてて報告する。

## 2. 研究の視点および方法

具体的なアプローチ法には、実践家参画型でプログラム評価を行う「プログラム理論・エビデンス・実践間の円環的対話による効果的プログラムモデル形成のためのアプローチ法（CD-TEP 評価アプローチ法）」を用いた。プログラム評価では、効果モデルの設計図を「プログラム理論（インパクト理論・プロセス理論）」として可視化して整理する（Rossi

et al. 2004;大島ら 2019)。本研究においては、中小企業での雇用を中心とした ASD 者の職場定着に関する実証的な先行研究を読み込み、分析するとともに、この分野における国内の先進的・効果的な実践事例（GP 事例）を対象としたインタビュー調査を実施することで、プログラム理論の作成を行った。

### 3. 倫理的配慮

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実施した。なお、本報告に際しては、日本社会福祉学会研究倫理指針に基づき構成した。

### 4. 研究結果

文献レビューと GP 事例調査の結果を通して、アウトカムの設計図である「インパクト理論」には、プログラムゴールを「ASD 者が一般企業（中小）で質の高い安定的な職業生活を継続できる」に設定し、ゴール達成のために変化が期待される対象として、①ASD 者本人、②社員（同僚・上司）、③事業主、④地域（社会）が位置づいた。加えて、それぞれへの具体的な働きかけを規定した「プロセス理論（サービス利用計画）」、これらの働きかけがどのような組織体制や連携関係のなかで実施される必要があるかを規定した「プロセス理論（組織計画）」が作成された。

### 5. 考察

本研究の結果から、これまでに蓄積された先行研究の知見と、全国の中小企業のなかで ASD 者の職場定着で実績を上げている先進的・効果的な雇用事例で実践されている創意・工夫の取組みを可視化することができた。調査で共通して語られたのは、①最初の障害者雇用に取り組む際の社員の合意形成の難しさ、②（障害に限らず）社員全員が気持ちよく働ける職場づくり、③当事者に対する個別的雇用管理であり、職場定着自体が目的ではなく「結果」であることが明らかになった。次の段階では、この仮モデルの妥当性を検証するため、具体的な調査研究に取り組んでいく。

---

i 本研究は「自閉スペクトラム症（ASD）者の職場定着支援における効果モデルの構築と検証（科学研究費補助金基盤研究（C）：川端奈津子）」による。

参考文献：

厚生労働省（2020）「令和 2 年障害者雇用状況の集計結果」

厚生労働省（2019）「平成 30 年度障害者雇用実態調査結果」

障害者職業総合センター（2020）『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.

Rossi, P. H., Lipsey, M. W. and Freeman, H.E. (2004) *Evaluation : A Systematic Approach, 7th Ed.*, Sage Publications.

大島巖・源由理子・山野則子・他（2019）『実践家参画型エンパワメント評価の理論と方法～CD-TEP 法：協働による EBP 効果モデルの構築』日本評論社。