

高機能広汎性発達障害者の働く職場での支援に関する研究 — 観察調査と面接調査から —

Job Support for Individuals with High-Functioning Pervasive Developmental Disorders

田中 沙知 (Sachi Tanaka) 指導：菅野 純

【問題と目的】

高機能広汎性発達障害者（以下、HFPDD）が企業で働く際にジョブコーチの導入をすることが有効だが、その人件費の問題、周囲の社員の理解を得る難しさなどが企業から上げられている（社団法人全国重度障害者雇用事業所協会、2006）。

職場における上司や同僚からの障害のある従業員へのサポートは、職業リハビリテーション分野ではナチュラルサポートと呼ばれ（小川、2000）、若林（2008）は、スキルの維持や職場定着、社会的統合を目指す上でその重要性を指摘している。

しかしながら、HFPDD者と上司・同僚の間で生じたやりとりを示した研究やHFPDD者と上司・同僚の心理面を把握しようとした研究は少ない。

本研究では、職場においてHFPDD者と上司・同僚間に生じているやりとりの検討（研究Ⅰ）、HFPDD者と上司・同僚がお互いのやりとりをどのように捉えているかの検討（研究Ⅱ）をすることを目的とし、研究を行う。

【研究Ⅰ】

高機能広汎性発達障害者が働く職場の観察調査

対象者：D特例子会社で働くHFPDD者2名（A、B）

調査期間：200X年9月（計7日間実施）

調査方法：A、Bのフィールドノーツの作成

分析方法：A、Bに観察された場面を、①業務中/やりとり無、②業務中/やりとり有/当事者から、③業務中/やりとり有/他者から、④業務外/やりとり無、⑤業務外/やりとり有/当事者から、⑥業務外/やりとり有/他者から、という6場面に分類し、それぞれのやりとりについて検討した。

結果と考察：Aのフィールドノーツから、①上司・同僚による奇異な行動の受け流し、②上司・同僚による温かみのある声かけ、③丁寧な作業説明、④Aのテンポの尊重、⑤Aの言葉をつなぐ会話、さらにBのフィールドノーツからは、①上司・同僚が干渉しないことによる作業の集中、②質問にいつでも対応する上司・同僚、③丁寧な作業説明、④Bのテンポの説明、⑤上司・同僚による温かみのある声かけ、というナチュラルサポートが挙げられた。以上のナチュラルサポートが、HFPDD者が職場に適応に有用であることが推察された。

【研究Ⅱ】

高機能広汎性発達障害者および職場の 上司・同僚への個別インタビュー

対象者：HFPDD者2名（A、B）／A、Bの上司（C、D）／同僚（E、F）の計6名

調査期間：200X年9月～12月

調査方法：個別の半構造化面接

分析方法：佐藤（2008）を参考に、機能的アプローチによる定性的コーディングを行った。

結果と考察：HFPDD者、上司、同僚の語りから、①HFPDD者自身が挙げた障害特性と上司・同僚が考えるHFPDD者の障害特性は一致しており、上司・同僚はその理解のもと接し方の検討を行っている、②HFPDD者、上司、同僚ともにお互いを就業者として捉えている、③上司と同僚は一方が一方を頼るのではなく、お互い協力し合っている、④上司・同僚ともに、HFPDD者の能力を認め、興味深い存在として捉えている、という4点が推察された。

【総合考察】

<障害者との関係構築>

職場における障害者の地位の確立が、上司・同僚の障害者と関わることへのハードルを下げる効果が考えられる。

<HFPDD者の作業に対する信頼>

作業に対するHFPDD者からの質問、上司・同僚からの説明はHFPDD者の正確な作業につながるということをHFPDD者と上司・同僚が共通理解しておくことが必要である。

<支援方法の検討>

HFPDD者に対する職場支援を検討する際に、その障害特性に起因する問題や支援方法を参考にすること、個々の言動や行動の機能分析を考慮することが重要である。

<支援を続けるための視点>

上司・同僚がHFPDD者に対する支援を行うことにより、業績が上がり、自身（企業）も利益を得ることを認識しておくことが有用である。

【今後の課題と展望】

本研究から、今後は複数のフィールドからの事例の抽出や他事例からの検討、継続したデータの収集を行うことが必要であると考えられた。