

自閉症スペクトラム障がいに対する一般企業での認知度について

About degrees of recognition in general corporations' for Autistic Spectrum Disorder

及川 幸子 (Kouko Oikawa) 指導: 佐々木 和義

【問題と目的】 自閉症スペクトラム障がい (以下、ASD) は、脳の器質的損傷による発達障害の一種と考えられており (松本, 2013; 宮本, 2011; 梅永, 2014), 特徴として、対人コミュニケーションが難しい、場面に合わせて柔軟な対応が難しい、感覚過敏があるため、就労上の困難となり問題となることがある (神尾, 2013)。ASDが示すさまざまな問題行動と企業が要求している業務がうまくマッチせず、対人関係を含めさまざまなトラブルを生じることにより就労困難になると考えられる (梅永, 2014)。障害者の雇用に関する法律改正が施行されることとなっており (厚生労働省, 2013), 各企業の雇用枠の増大や適切な配慮が求められている (竹中, 2014)。

就労における健康管理部門の産業衛生領域におけるメンタルヘルス不調対策において、疾病に関する医学的介入による従来の対応ではうまくフォローできないケースが散見され (塩田・夏目, 2015), 背景にASDなどの発達障害の存在が指摘されている (池上・江口・大崎・中尾・中元・日野・廣, 2014)。また、発達障害者が職場での不適応を契機にうつ病になった事例や職場不適応が発達障害の診断につながった事例などが報告され、産業保健分野においても発達障害についての関心が高まっている (永田, 2015)。しかしながら、適切な支援法についての研究はまだ十分に行われていない現状がある (塩田他, 2015)。就労環境を整え、支援体制を充実させていくためには、障害者のタイプや配慮のポイントなどを踏まえ実態に即した対応が必要である (梅永, 2015)。

本研究では、企業の受け入れ体制の状況を明らかにし、研修などの必要な支援を考えていく方向性を検討するために、企業の職員のASDに対する理解度が、職位や性別によって異なるか、および平均得点と差があるかについて検討することを目的とする。

【方法】 調査協力者: 首都圏の交通関係事業所職員, 152名
調査時期: 平成27年10月1日から10月30日

調査材料: ①フェースシート (無記名式, 職種, 年代),
②自閉症スペクトラム障害理解度チェックリスト尺度 (C-CLAS) 短縮版 (酒井他, 2012)

調査手続き: 事業所の上司を通し職員に配布し、回答を得た用紙を事業所の入り口に設置した回収ボックスに投函し

て回収した。

分析方法: 解析ソフトSPSS Statistics 22を用いて、職位を独立変数とし、C-CLAS短縮版得点を従属変数とした1要因の分散分析を行った。

【結果】 その結果、職種間でASD理解度について有意が認められた ($F(2,99) = 13.684, p < .001$)。Tukey法による多重分析によると、管理職と一般職、主任職と一般職においてそれぞれ有意差が認められた。

【考察】 管理者と一般職、主任職と一般職において、ASDの理解が高いことが示された。企業においては育成・教育を重要視しており、管理職・主任職は部下への仕事の配分と査定・評価、OJTを通じた教育訓練を実施する主体となる。このような育成という密接な関わりを通して、管理者・主任職はさまざまなタイプの部下を見ていくことから、個性の違ういわゆるASDを含む自閉的傾向が見られる社員を見る目が培われてきているのではないかと考えられる。また職場のメンタルヘルス不調について、職場の産業保健専門職の介入による報告から適応障害やいわゆる新型うつ病を発症し、職場と一体となった支援が求められる一群が存在し、それらの背景の一つにASDなどの発達障害の存在が指摘されている。また知的障害を伴わない発達障害の場合、専門機関によって診断を受けずに就労した人たちの不適応も多く報告され、現場で対応する職位である管理職・主任職は、産業保健分野の専門スタッフと協調しメンタルヘルス不調対策を講じることから、ASDの理解が高いと考えられる。

発達障害者の雇用について、「障害者の雇用の促進に関する法律の一部を改正する法律の施行について」の法改正などにより各企業の雇用枠の増大や適切な配慮が求められている (竹中, 2014)。産業領域にある健康管理専門職の産業看護職は社員の支援を行っていくうえで、事業者には障害者雇用の趣旨を理解してもらい、従業員にも障害者と共に働く意義を感じ取ってもらうよう働きかけることが必要になってくるであろうと考える。ASDに関する知識の教育を管理者教育や人材育成に組み込んでいくことで正しい知識の習得や対応ができるようになるとともに、雇用の促進につながるものと考えられる。