

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の検討

○ 川端奈津子（群馬医療福祉大学）

●研究の背景

- ・民間企業の障害者雇用者数は16年連続で過去最高を更新。精神障害（発達障害を含む）者の伸び率が最大
- ・その平均勤続年数（2018年6月時点）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。
- ・発達障害者の就労支援対象者の多くが成人期に診断された自閉スペクトラム症（ASD）者で、精神保健福祉手帳を取得して就職する事例が多い（志賀,2015）。
- ・なかでも就労上の課題が多いのがASD者で、仕事上の能力を有しても、対人関係の躓きによる離職者が多い（梅永,2017）。

⇒一方、長く就労（雇用）が継続されている事例もある

●コンピテンシーとは？

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

(Spencer & Spencer, 1993)

●本研究の目的

本研究では、ASD者の就労（雇用）を継続に導くために求められる上司（雇用主を含む）の資質や行動特徴、考え方（＝コンピテンシー）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。

●調査対象と方法

○調査対象

ASD者雇用で好事例の実践を行う10社において、

- ①職場の共有された空間においてともに業務に従事する者
- ②職場での配慮提供における意思決定者及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。

○方法

- ・ Spencerら（1993）による行動結果面接（BEI）
- ・ ①ともに働く上で重視していること、②雇用の効果を導く工夫、③同僚に負担感が生じた際の対応、④雇用上の課題、に関する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具体的かつ自由に語ってもらう。

●分析方法

○分析方法

質的記述分析を用いて、インタビューの逐語録から、ASD者と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項目のカテゴリー及びカテゴリー定義を用いて識別・分類した。

○倫理的配慮

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）を得て実施した。

●調査対象企業

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

●結果

○ ASD者の上司に期待されるコンピテンシー

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

支援とコーチング

※詳細は概要説明資料に掲載

●考察① 企業規模による特徴

○社内特例子会社型の企業（3社）

- 採用前実習からの雇用管理全般をシステム化
- 環境調整と個別的なマネジメント
- キャリアアップの見えやすさ

○組織規模の小さい企業（7社）

- 小回りの利く柔軟性や顔の見える環境が利点
- 個々の多様性を引き受ける人材育成に臨み、社員の理解を深めていくマネジメントが特徴

●考察②

- 社内に合意形成を構築する熱量
 - ⇒ 平時から友好的関係を築けるように配慮
 - ⇒ 人間関係の不具合への対応
- 能力が発揮できる業務への配置
- 個別的な雇用管理（合理的配慮の提供）
- OJTによる能力開発と成果の可視化
- 定期的なモニタリングと相談体制（日報システム）
- 業務遂行への支援と適正な評価
- 職場内の支援者確保の重要性
- キャリア形成と戦力化

●課題

○不適切な行動・言動に対して・・・

- ・ その理由・考え方（解釈）を理解する姿勢
- ・ 問題を具体的な行動に分解し、自らの解釈と現実の調整を行い、納得する着地点や予防策を探る作業をともに行うために

➡ **分析的思考** **概念化思考** のコンピテンシー向上

○多様性に寛容な会社と自社の競争力の追求の

○上司のマネジメントを支え、高めていく視点からの企業組織内と外部関係機関の理解と支援