

令和5年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)  
(分担)研究報告書

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1001)

発達障害者の就労定着・雇用維持の関連要因と効果的支援:英語文献レビュー

研究分担者 清野 絵 国立障害者リハビリテーションセンター

## 研究要旨

本研究は、我が国における質の高い就労定着のあり方に資するための基礎資料を提供するために、海外における発達障害者の就労定着と雇用維持のための関連要因と効果的な支援を明らかにすることを目的としています。英語文献レビューにより、発達障害者の就労定着に関連する要因や効果的な支援として、個々の自己決定や自己擁護スキルの向上、社会的スキルの強化、適切な服薬管理方法の教育、職場でのナチュラルサポートの活用、適切な職場のサポート体制の整備、教育や職業訓練プログラムにおける具体的なスキルの提供が含まれる可能性がある。また、障害者の職場定着には、直接的職務関連懸念と間接的職務関連懸念の両方に対処することが、職場での持続可能な雇用につながることを示唆された。

### A. 研究目的

本研究は、我が国における質の高い就労定着支援の提供のマニュアル作成の基礎資料とするため、海外における発達障害者の就労定着の関連要因と効果的支援を明らかにすることを目的とする。

### B. 研究方法

方法はデータベース検索とする。使用するデータベースは、PubMed (アメリカ国立医学図書館)、Scopus (Elsevier)、Crossref (出版社国際リンク協会)とする。検索期間は、2024年3月から2018年3月とする。対象は、発達障害者の就労定着・雇用維持に関する英語の論文等とする。データベースの検索用語として、「job retention」と「developmental disabilities」を用いる。

本研究は文献レビューであるため、倫理面への配慮が必要な研究には該当しない。

### C. 研究結果

#### (1) 抽出された論文数

データベースで検索した結果、抽出された論文はPubMed = 5件、Scopus = 6件、Crossref = 632,089,482件であった(重複を含む)。次に重複の1件を除外した。最終的に、タイトル、要約、本文を確認し、条件に該当する5件が抽出された。抽出された論文を表1に示す。

#### (2) 文献レビュー

検索の結果、抽出された論文のうち4件はレビュー論文であった。

Thomasら(2021)の研究では、障害者のた

めのエビデンスに基づく職場定着の介入と、職場定着の結果を改善するために高等教育、成人教育、雇用サービスにおいて障害者に教えることが有効である可能性のある特定のスキルを明らかにすることを目的に、ナラティブ文献レビューを行った。対象は、系統的レビューで抽出された6件の論文であった。文献レビューの結果、4つの介入戦略により、障害者の雇用定着率が統計的に有意に改善した。その4つの戦略は、①合理的配慮について話し合い、仕事関連の課題を解決する際に、個人の自己決定/自己擁護スキルを開発して適用すること、②社会的スキル、②服薬管理方法の学習、③職場でのナチュラルサポートの受け方であった。

Brookeら(2018)の研究では、障害者が競争力のある統合雇用で就労定着するための雇用維持や介入を明らかにするために、自閉症スペクトラム障害(以下、ASD)のある人の139件の記録を後方視的にレビューした。調査結果によると、ほとんどの研究参加者は、雇用18か月までに中程度や集中的なレベルの支援から最小限のレベルの支援に移行できました。また、ASDのある従業員は、支援付きやカスタマイズされた雇用のための継続的支援、支援の延長中に行われる継続的な評価とその後の支援から恩恵を受けていた。この段階で提供されたサービスには、最初の仕事の継続的なカスタマイズ、横方向の転職、キャリアの向上が含まれていた。

Lefeverら(2018)の研究では、雇用維持と職場復帰における障害管理(以下、DM)プログラムの有効性と効率性に関して系統的レビューを行った。系統的レビューの文献抽出の結果、28件の論文が抽出された。これらの28件のうち、7件は系統的レビュー、

3件はランダム化比較試験、9件は臨床試験、4件は混合方法研究、5件は質的研究であった。レビューの結果から、DMプログラムは効果的かつ効率的であることが証明されていた。一方で、DMの構成要素についてはまだ合意に達していない。しかし、仕事の調整、移行期の義務の促進、すべての利害関係者間のコミュニケーション、医療提供者のアドバイス、早期介入、そして利害関係者、組織、DMプロセスに対する受容、善意、信頼といういくつかの構成要素は他の構成要素よりも重視されていた。

Weiら(2018)の研究では、自閉症スペクトラム障害(ASD)のある若年成人の就労経験を明らかにするため、ASDのある若年成人と他の4種類の障害のある若年成人の求職経験、就業期間、離職を比較した。方法は、高校で特別支援教育を受けた青少年の全国代表標本として収集された5つの障害グループのデータを分析した。その結果、ASDの若年成人で自分で仕事を見つけたのは約22%で他の障害と比べ最も低かった。次に、ASDの若年成人では仕事を見つけるまでの期間が平均14カ月で他の障害よりも長かった。次に、ASDの若年成人の在職期間は平均24カ月で、他の2つの障害よりも長く勤務していた。次に、ASDの若年成人が失業した主な理由は、臨時の仕事が終了したためであった。

次に、検索の結果、抽出された論文のうち1件は障害者の就労定着率を改善するための雇用主の障害者の就労継続に対する態度を評価する尺度の開発に関する論文であった。Krisiら(2022)の研究では、障害のある労働者の雇用維持に対する雇用主の態度を評価するための多層スケール、「障害

のある労働者の雇用維持(Retaining Workers with Disability) (RWD)」モデルを開発した。1032人の雇用決定権を持つ回答者を対象に探索的因子分析(EFA)と確認的因子分析(CFA)を実施し、モデルを検証した。その結果、雇用維持に影響を与える二つの主要因子として、①直接的な職務関連の懸念と②間接的な職務関連の懸念が明らかにされた。これらの因子は、雇用主が障害のある労働者の維持に関してどのように感じているかを理解し、態度を変えるための手がかりを提供するツールとなる。

この論文における、直接的な職務関連の

懸念は、障害のある労働者の具体的な仕事のパフォーマンスや作業環境への影響に関するものである。これには、健康危機時の対応、保険費用の増加、職場の物理的環境の調整費用、支援技術の提供や作業スケジュールの調整などが含まれる。

次に、間接的な職務関連の懸念は、職場での社会的統合や同僚との関係に対する影響に関連するものである。これは、障害のある労働者が社会的に馴染めない、職場の士気やチームワークに悪影響を及ぼす、他の労働者が障害者のための調整を不公平と感じるという問題が含まれる。

表 1 発達障害者の就労定着・雇用維持に関する論文

	著者(年)	論文タイトル
1	Krisi ら (2022)	障害のある労働者の定着を評価するための多層スケールの開発
2	Thomas ら (2021)	障害者のためのエビデンスに基づいた職場定着介入：ナラティブ文献レビュー
3	Brooke ら (2018)	自閉症スペクトラム障害のある従業員が長期的な雇用成功を達成するための振り返り：雇用維持と介入のレビュー
4	Lefever ら (2018)	職場定着と職場復帰における障害管理の効果と効率：系統的レビュー
5	Wei ら (2018)	自閉症スペクトラム障害のある若年成人の就職活動、就業期間、離職

#### D. 考察

本研究では、英語文献における発達障害者の就労定着および効果的支援の要因を整理した。文献レビューの結果から、発達障害者の就労定着には多方面からの介入が重要であることが示唆された。これらの介入には、個々の自己決定や自己擁護スキルの向上、社会的スキルの強化、適切な服薬管理方法の教育、職場でのナチュラルサポートの活用、適切な職場のサポート体制の整備、教育や職業訓練プログラムにおける具体的な

スキルの提供が含まれる可能性がある。また、障害者の職場定着には、直接的職務関連懸念と間接的職務関連懸念の両方に対処することが、職場での雇用維持につながることを示唆された。

#### E. 結論

障害者の就労定着を支援するためには、一人一人のニーズに応じたカスタマイズされた介入が効果的と考えられる。本研究で得られた知見は、我が国における質の高い

就労定着支援のあり方を検討するための基礎資料として就労定着や雇用維持の要因の検討に使用できる可能性がある。

#### 引用文献

- 1) Brooke Valerie; Brooke Molinelli, Alissa, Schall Carol, Wehman Paul, McDonough Jennifer, Thompson Katherine, and Smith, Jan. (2018) "Employees with Autism Spectrum Disorder Achieving Long-Term Employment Success: A Retrospective Review of Employment Retention and Intervention." *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43, Issue 3. (<https://doi.org/10.1177/1540796918783202>).
- 2) Krisi Miri; Eckhaus Eyal, and Nagar Revital. (2022) "Developing a Multilevel Scale to Assess Retention of Workers with Disabilities." *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 138–146.
- 3) Lefever Marlies, Decuman Saskia; Perl François, Braeckman Lutgart, and Van de Veld, Dominique. (2018) "The efficacy and efficiency of Disability Management in job-retention and job-reintegration: A systematic review." *Work*, 59 (4), 501-534.
- 4) Thomas Faith, and Morgan Robert L. (2021) "Evidence-based job retention interventions for people with disabilities: A narrative literature review." *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(2), 89-101.
- 5) Wei Xina; Yu Jennifer W, Wagner Mary; Hudson Laura; Roux Anne M, Shattuck Paul, and Blackorby Jose. (2018)

"Job searching, job duration, and job loss among young adults with Autism Spectrum Disorder." *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48 (1), 1-10.

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

- 1) Kai Seino. (2023) "Perspective Chapter: Vocational Rehabilitation, Information, Communication Technology, and Assistive Technology Devices for Employment." *New Trends in Assistive Technologies*, 1-21, IntechOpen.
- 2) Kai Seino. (2023) "Diversity and Inclusion in Telework for Persons With Disabilities After COVID-19: A Literature Review." *Effective Human Resources Management in the Multigenerational Workplace*, 102-114, IGI Global.

##### 2. 学会発表

なし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 実用新案登録

なし

##### 3. その他

なし