

第2章 雇用継続支援技法開発の目的

1 発達障害者の雇用管理上の課題を踏まえた技法開発

発達障害は、様々な能力や機能に関してアンバランスさが目立つ、情報や刺激等を受信して理解・判断する認知機能に偏りがある、認知機能の偏りによって特徴的な言動を表出する等の特性が見られます。そのため、脳の中枢神経系に生じている機能的な偏りによるものと考えられています。

表出される特徴的な言動は、発達障害の特性を理解していない人の目には、「やる気がない」「変わっている」「空気が読めない」「いつもタイミングが悪い」「平気で相手を怒らせてしまう」等の印象に映ってしまう傾向があります。そのため、ある問題が生じると、「性格的な問題ではないか」「努力不足や怠慢ではないか」「しつけや成長段階に問題があるのではないか」「経験不足ではないか」というように、障害特性とはかけ離れた憶測の下で評価と理解が行われ、そのために個々の障害特性に基づく問題解決の方法が検討されないという状況を生んでいます。

このような発達障害者に対する理解の傾向は、職場においても同様であり、事業主は、問題が発生すると「〇〇ができるようになってほしい」等の直接的解決を要望することが多くあります。

職場で発生する発達障害者の問題への対応は、雇用する事業主が個々の障害特性を踏まえて雇用管理を行う必要があります。しかし、前述のように、発達障害者は、障害特性とかけ離れた憶測の下で理解される傾向があることから、個々の障害特性等に応じた適切な雇用管理のために、必要な事業主支援を行うことが重要となります。

このことに関して、有識者、精神科医、事業主、支援機関担当者等（以下「有識者等」という。）からも、事業主支援に焦点を当てることの必要性、事業主と支援者が協働して対処することの重要性、事業主支援に関して個々の障害特性について適切に理解するための支援の必要性等が示唆されています。

2 雇用継続支援における事業主支援の課題を踏まえた技法開発

地域センターにおける事業主援助業務については、平成14年4月1日付け14日障総合発第17号「事業主援助業務の実施について」（平成25年3月28日改正）において、「地域センターの職業リハビリテーション業務の重点事項の一つ」と位置づけ、「個々の事業主のニーズに応じた専門的支援に積極的に取り組む」としています。

さらに、同通達の「1 基本的考え方」において、「障害者の雇用管理に関する具体的な課題や支援ニーズを有する事業主に対して支援を実施する場合には、事業主支援計画を策定し、当該計画に基づいて支援を実施する。当該計画の策定に当たっては、事業主の支援ニーズに対して有効と考えられる援助内容やその具体的な方法を事業主に積極的に提案することで、より効果的な支援の実施につなげることとする。」としています。また、事業主支援計画については、同通達の「5 事業主支援計画の策定」において、その内容が支援目標、支援内容、支援体制、支援計画期間で構成されるも

のであることが規定されています。

事業主支援計画の策定においては、職場で生じている課題改善と雇用継続に向けた方策について、障害者個々の特性と職業上の課題、職場環境や人的支援体制の状況等に基づき、障害者、事業主及び支援者が協働していくための具体的な支援目標を設定することが重要となります。具体的な支援目標の設定により、この3者が取り組むべき具体的な内容を検討し、協働するための協力関係を形成することができます。しかしながら、上記1で述べたように事業主は、発達障害の特性を踏まえた課題の把握と理解が難しいこと、また、発達障害者においても自ら業務遂行状況等の課題を理解することが苦手であること等により、職場で発生している課題、改善すべき事項、取り組むべき目標等についての捉え方に、事業主と発達障害者の間で不一致が生じることが多くあります。

このような状況での事業主支援計画の策定においては、まず、発生している課題について、事業主及び発達障害者の理解の内容等を把握し、それらの摺り合わせを行いながら共有できる支援目標の設定に取りかからなければなりません。

また、有識者等から、雇用継続を進めるに当たって、就労状況や生じている課題について事業主と発達障害者が共有することの重要性、そのための方策の必要性が示唆されています。

これらを踏まえ、発達障害者の雇用継続支援技法の開発の視点に、事業主支援計画の策定において有効となる技法又はツールの開発を加えて取り組むこととしました。

3 リワーク支援での課題を踏まえた技法開発

発達障害の特性を有しているが発達障害の診断を受けていない休職者について、職場復帰を進めるに当たってリワーク支援を実施するケースでは、支援対象障害者に対しては、リワーク支援のカリキュラム、職業準備支援における発達障害者就労支援カリキュラム、作業支援等を横断的に活用し、支援を行っています。

一方、事業主に対しては、職場復帰後の再発防止の手だてとして、職場環境調整等雇用管理上の留意事項に関する助言を行います。ここで、対象者本人の同意を得て、発達障害の特性を踏まえた助言を行うことが望ましいところですが、リワーク支援実施中に、発達障害の診断、精神障害者保健福祉手帳の取得に至るケースは少なく、これらを前提とした事業主に対する効果的な助言・援助を行えない現状があります。しかしながら、発達障害の特性を有するリワーク支援対象者に関しては、職場復帰後に休職前と同様の職務や環境では、再適応が難しく、休職を繰り返す例が少なくありません。

地域センターは、発達障害の特性を有するリワーク支援対象者の特性と職場での配慮事項について、如何に事業主に伝え、理解を促すかに苦労している状況があります。このことは、特性とはかけ離れた憶測の下で評価と理解が行われ、そのために個々の特性に基づく問題解決の方法が検討されていないという点において、上記1で述べたことと同様と言えます。

また、有識者等からは、発達障害の診断を受けていない者であっても、事業主が休

職中の者に関する職場での課題等を的確に把握しておくことの重要性、また、そのために事業主と支援者、事業主と対象者が復職のための調整等に関する効果的なコミュニケーションツールの必要性が示唆されています。

これらを踏まえ、発達障害者の雇用継続支援技法の開発に当たって、リワーク支援における事業主に対する助言・援助に活用できる技法又はツールの開発をも視野に取り組むこととしました。

4 雇用継続支援のための状況把握と目標共有のためのツールの開発と試行

これまで述べたように、働く発達障害者の増加に加えて、就職後に不適応状態になる者、また、就職後に精神面の不調等が原因で医療機関を受診し、はじめて発達障害の診断を受ける者が少なくありません。

さらに、地域センターのリワーク支援の対象者の中に、発達障害のある者が増えており、事業主に対する助言・援助において対応の難しさが指摘されています。

このような状況を踏まえ、職業センターでは、WSSPを通じて、休職者等の在職者に対する雇用継続支援を実施し、併せて、雇用継続支援技法の開発に取り組みました。

雇用継続支援においては、対象者、事業主及び支援者が職場で発生している問題の状況について、共通認識を得ながら進めることが重要であると捉え、3者間の共通認識を図るために活用するツールである『在職者のための情報整理シート』（以下「『情報整理シート』」という。）の検討と検証を行いました。

『情報整理シート』は、問題状況に対する事業主と対象者の捉え方が異なることから、対処や環境調整等の配慮事項にミスマッチが生じてしまい、問題解決が進みにくくなることに着目して、問題状況、事業主と対象者の捉え方を把握することにより、事業主と対象者が取り組むべき目標を設定すること等を目的としています。

また、『情報整理シート』の活用が効果的な雇用継続支援につながることにについて、実際に雇用継続支援の過程において試行し、在職中の発達障害者の雇用継続支援の流れ、その流れに沿った使用方法等についても検証を行いました。