

第6章 まとめ

発達障害者を雇用している事業主は、従業員の雇用管理を行うにあたって、従業員個々の特性と職業上の課題を把握する、また、特性等に応じた配慮事項を検討することに苦慮している状況があります。

事業主は、発達障害者を雇用し、雇用後に職場不適応が生じる場合、あるいは、就職後に初めて発達障害の診断を受け、うつ症状などにより休職する場合のいずれにおいても、対象となる従業員の状況等を把握し、必要な対策を講じなければなりません。

雇用継続支援の実施を通じ、事業主と従業員双方が「相手の事情がよくわからない」「共有できている情報が少ない」等の理由から、憶測、思い込みによってすれ違いが生じ、相互にマイナス感情を抱いている状況が伺えました。そのため、『情報整理シート』は、事業主と従業員双方が相手の思いや考え、捉え方等を把握し、情報共有を図るためのコミュニケーションツールとして有効であると考えます。また、『情報整理シート』の活用により、事業主の発達障害に関する理解レベルや従業員に関して有している情報量を把握することができます。

これらの情報も踏まえ、課題に応じた障害者支援計画及び事業主支援計画を策定することで、より効果的な支援の実施が可能と考えます。

『情報整理シート』は、発達障害者に限らず、精神障害者の職場復帰等のための支援においても活用できることを視野に入れ、あえて「発達障害者のための」という言葉を使用せずに構成しました。また、休職前に職場で起きていた問題等の把握にも活用できる項目にしました。

今後、様々な支援場面で、情報共有と目標設定のためのツールとして柔軟な活用が広がることを期待します。

今回の発達障害者に対する雇用継続支援の取組みにおいて、事業主は、発達障害者の就労状況から従業員固有の特性を把握・理解すること、問題の状況を発達障害の特性と結びつけて捉えること等について、自ら実施することが容易ではないことを実感しました。この現状を踏まえると、支援者は、事業主と従業員の共通認識と関係構築を図りながら具体的な取組みを提案することが重要です。また、具体的な取組内容を提案するためには、事業主と従業員からの情報を偏りなく収集し、問題となっている状況についての的確にアセスメントを行うことも重要となります。

今後、雇用継続支援を引き続き実施し、『情報整理シート』の検証、各ステップでの留意事項の検討、また、その他の有効なアセスメント方法の開発等に取り組む必要があると考えます。