

事業主が採用後に障害を把握した 発達障害者の就労継続事例等 に関する調査研究

【研究担当者：事業主支援部門】

堂井 康宏 安房 竜矢 石原 まほろ

伊藤 丈人 永登 大和 佐藤 涼矢

（2022年度担当）

■調査研究の背景、目的、方法

調査研究の背景と目的

- 厚生労働省からの要請研究（2022～2023年度）。
- 2005年の発達障害者支援法の施行に伴い、発達障害者に対する支援の充実が図られてきており、職場における課題や継続雇用に向けて講じるべき対処策についての知見は蓄積されつつあるものの、先行研究の多くは、発達障害者として雇用された者を対象としている。
- 本調査研究では、事業主が採用後に発達障害であることを把握し、雇用継続のために職場適応上の課題解決に取り組んだ事例を通して、発達障害であることを把握したプロセスや課題解決のプロセスについて整理し、どのような支援が必要であることを明らかにすることを目的とした。
- 本調査研究の対象は、「発達障害の診断がある者（医療機関から指摘を受けた者も含む）」かつ「採用後に本人から事業主に障害の開示があった者」（以下、原則として「当該従業員」という。）。

調査研究の方法

●外部有識者ヒアリング

- 大学教授及び障害者雇用に係る人事支援実施企業の社員
 - 📎 アンケート調査項目及びヒアリング調査項目に係る助言等

●地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）及び企業アンケート調査

- 地域センター（支所を含む52所）
- 障害者雇用状況報告企業から企業規模別に無作為抽出（15,000社）
 - 📎 事業主が採用後に発達障害であることを把握し、就労継続のために職場適応上の課題解決に取り組んだ事例の有無と具体的な支援内容を把握

●企業ヒアリング調査

- アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可能、かつ、発達障害を把握したプロセスや就労継続のための課題解決のプロセス等の事例を有している企業を選定（5社）し、地域センターから情報収集した企業（5社）と併せてヒアリングを実施（計10社）

■報告書の構成

報告書の構成

第1章 背景と課題

第1節 はじめに

1 本調査研究の背景と目的、2 用語の整理

第2節 本報告書の全体構成と方法

1 本報告書の全体構成、2 本調査研究を構成する各調査研究の方法

第2章 アンケート調査

第1節 地域障害者職業センターに対するアンケート調査

1 調査の目的、2 調査方法、3 調査結果、4 まとめ

第2節 企業に対するアンケート調査

1 調査の目的、2 調査方法、3 調査結果、4 考察

第3章 企業ヒアリング

第1節 目的と方法

1 ヒアリングの目的、2 ヒアリングの方法

第2節 ヒアリングの結果

1 ヒアリング対象企業の属性、2 事例

第3節 まとめ

1 発達障害の診断・開示に至ったきっかけと経緯、2 職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）

3 支援機関の利用の経緯と利用状況、4 発達障害を前提とした採用との差異

5 対応を振り返って（課題、有効な対応方法、望まれる支援施策等）

第4章 総括

第1節 考察

1 採用後に発達障害を把握した企業及び当該従業員の特徴、2 発達障害の開示・診断に至ったきっかけと経緯

3 職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）、4 支援機関の利用の経緯と利用状況

5 発達障害を前提とした採用との差異、6 当該従業員を雇用する事業所に対して必要な支援

第2節 おわりに

1 本調査研究の意義、2 本調査研究の限界と課題

巻末資料

本日は・・・
企業アンケートの結果の一部と企業ヒアリングの状況及び総括の内容についてご説明します！



■企業アンケート調査

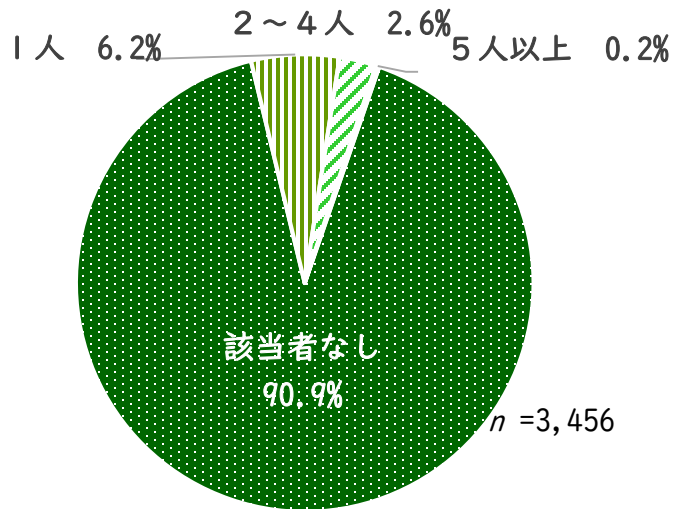
企業アンケート調査の目的と方法

- **目的**：採用後に従業員が発達障害であることを把握した事業所や当該従業員の特徴、当該従業員の就労継続のための職場適応上の問題の改善に取り組んだ経緯と取組内容等を明らかにする。
- **調査方法**：2021年6月1日障害者雇用状況報告企業106,921社から、規模×産業×障害者雇用の有無による層化抽出により抽出した15,000社の人事・労務管理担当者あてに依頼文書を郵送。webアンケートフォームで各社に1件の回答を依頼。
- **実施時期**：2022年10月中旬から11月中旬
- **調査内容**：
 - ①企業の属性（産業分類、常用雇用労働者数、過去5年程度の間に雇用経験のある障害種別、採用後に発達障害を把握した従業員数）
 - ②当該従業員の属性（診断時期、雇用形態、担当職務、診断名、手帳の種類と等級、障害を把握した経緯・時期、調査時点での継続雇用の有無）
 - ③当該従業員の職業生活上の問題と対応
 - ④研究協力の可否（ヒアリングの可否）

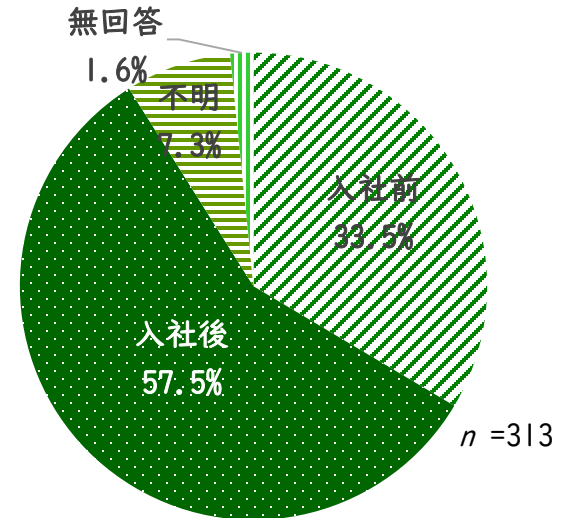
企業アンケート結果～抜粋～

● 回答数：3,456（回答率23.2%）

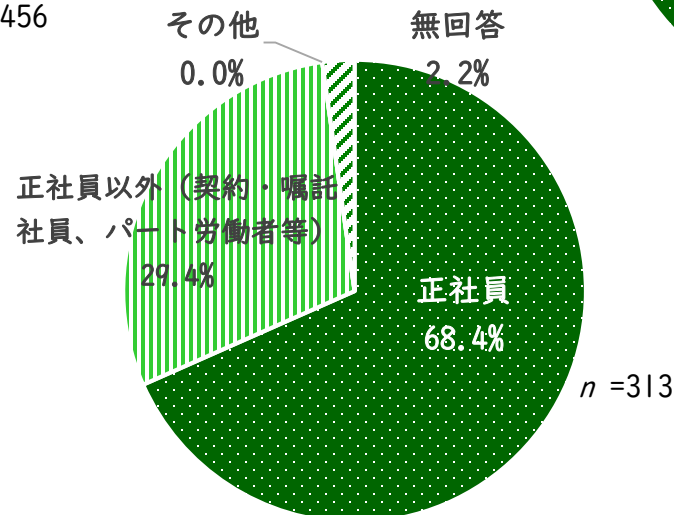
■ 採用後に発達障害を把握した
従業員の数別企業割合



■ 発達障害の診断を受けた時期別企業割合

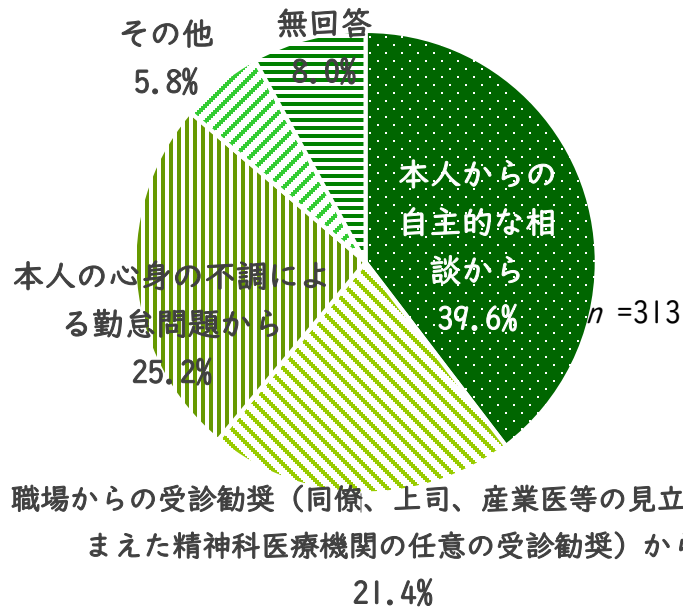


■ 雇用形態別企業割合



企業アンケート結果～抜粋～

■ 採用後に発達障害を把握した経緯別企業割合



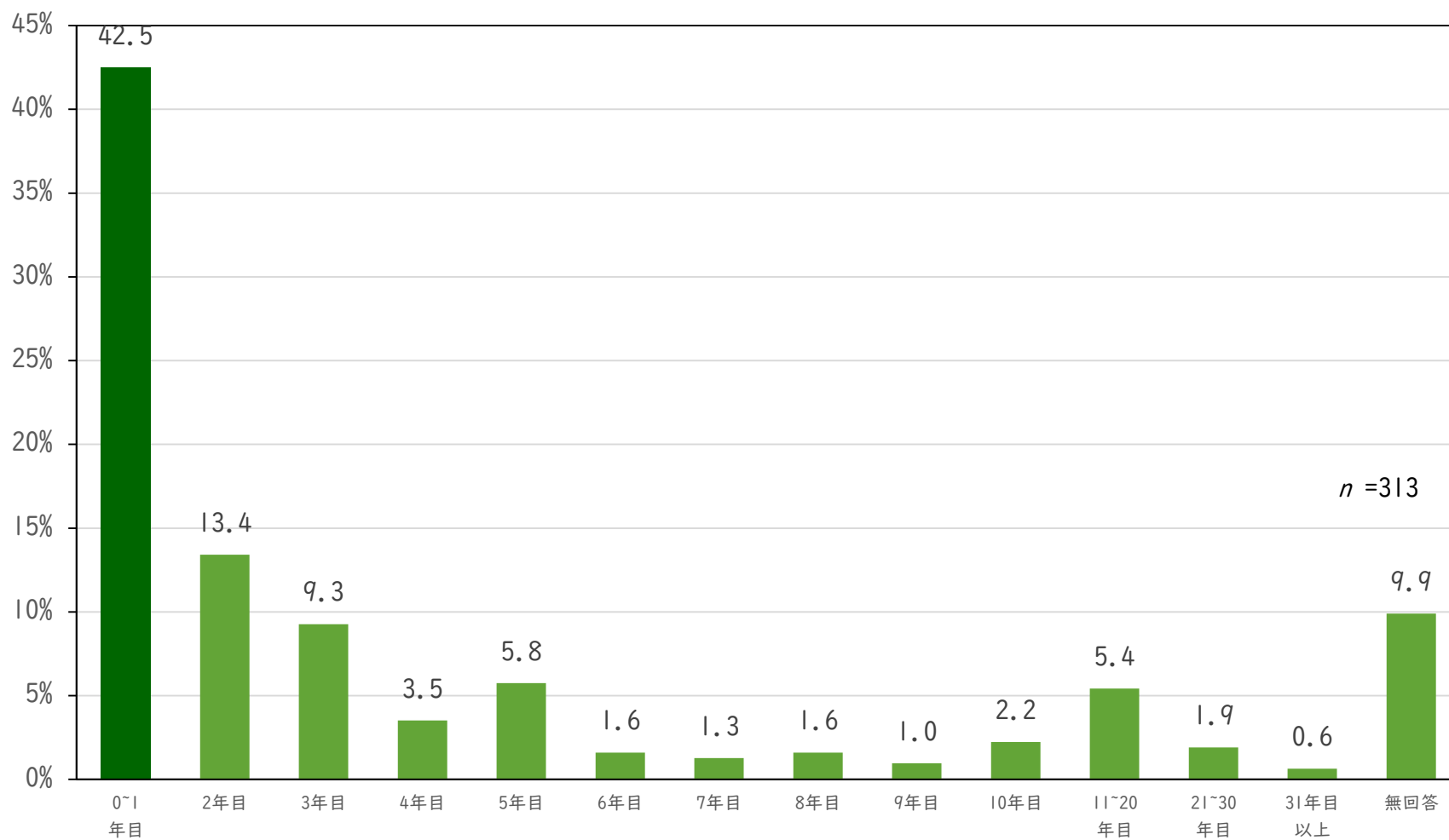
■ 診断を受けた時期別採用後に発達障害を把握した経緯

			採用後に発達障害を把握した経緯				χ^2	d f	p	V
			本人の自主的な相談	職場からの受診勧奨	本人の心身の不調による勤怠問題	その他				
診断を受けた時期	入社前 (n=89)	n	59	3	19	8	45.1	3	<.001	0.41
		調整済み残差	5.5	-5.6	-1.5	1.5				
	入社後 (n=178)	n	55	62	53	8				
		調整済み残差	-5.5	5.6	1.5	-1.5				

👉 診断を受けた時期が入社前の場合には「**本人からの自主的な相談**」が有意に多く、診断を受けた時期が入社後の場合には「**職場からの受診勧奨**」が有意に多かった。

企業アンケート結果～抜粋～

■ 採用後に発達障害を把握した時期



企業アンケート結果～抜粋～

■ 職業生活上の問題の基本統計量

項目	選択数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
マルチタスクが苦手（複数の作業を並行して行うことが困難など）だった	287	1	4	2.97	0.95
仕事の優先順位を付られなかった	285	1	4	2.75	0.98
本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった	286	1	4	2.74	0.96
本人が上司や同僚が言ったことなどをうまく理解できなかった	286	1	4	2.70	0.98
本人が自分が言いたいことを相手にうまく伝えることができなかった（しゃべりすぎる、情報を伝えすぎる、不適切なことを言うなど）	285	1	4	2.66	0.92
本人がやらなければならないことや指示内容を忘れてしまった	285	1	4	2.62	1.00
本人が上司や同僚などの話をうまく聞くことができなかった（人の話を遮る、相手の表情を読めないなど）	285	1	4	2.55	0.97
本人が職場の暗黙のルールや場の雰囲気、相手の感情をうまく理解できなかった	286	1	4	2.40	0.99
興味のない仕事の質や効率が（極端に）低かった	285	1	4	2.37	0.96
注意の持続が短く、気が散ってしまった	284	1	4	2.35	0.98
こだわりが強く、興味や行動が限られた（一度決めたやり方や自分のやり方にこだわり、周囲に合わせられなかった）	286	1	4	2.33	0.99
締切に間に合わないことが多かった	283	1	4	2.29	0.90
一つの物事や作業に過度に集中してしまった	284	1	4	2.26	0.89
本人と上司や同僚との間で対人トラブルが生じた	286	1	4	2.22	1.03
本人が職場の明文化されたルール・規則を守れなかった	284	1	4	2.08	0.98
本人の勤怠が乱れた	287	1	4	2.02	1.04
時間を守ることが難しかった（朝、遅刻する、昼に時間通り戻ってこれないなど）	288	1	4	1.96	1.01
本人が感情的になりやすく、かんしゃくを起こした	284	1	4	1.92	1.00
本人が計算をうまくできなかった	285	1	4	1.62	0.78
衛生面を整えることが難しかった（身体を清潔にするための入浴、洗顔、歯磨き、ひげそりなどが十分ではないなど）	287	1	4	1.56	0.75
本人が文字の読み書きをうまくできなかった	284	1	4	1.56	0.72
仕事をする上で適切な服装をすることが難しかった	285	1	4	1.52	0.74
トイレのマナーを守ることが難しかった（使用後に流す、手を洗う・ふく、ドアを閉める、トイレトペーパーの使用など）	287	1	3	1.32	0.51

📖 職業生活上の問題23項目について、

全く問題がなかった : 1点

あまり問題がなかった : 2点

やや問題があった : 3点

とても問題があった : 4点

として項目ごとに算出した平均点が高かった項目は、上から順に次のとおり。

1. マルチタスクが苦手（複数の作業を並行して行うことが困難など）だった
2. 仕事の優先順位を付けられなかった
3. 本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった
4. 本人が上司や同僚が言ったことなどをうまく理解できなかった
5. 本人が自分が言いたいことを相手にうまく伝えることができなかった（しゃべりすぎる、情報を伝えすぎる、不適切なことを言うなど）

企業アンケート結果～抜粋～

■ 支援や配慮を行った後の職業生活上の問題の基本統計量

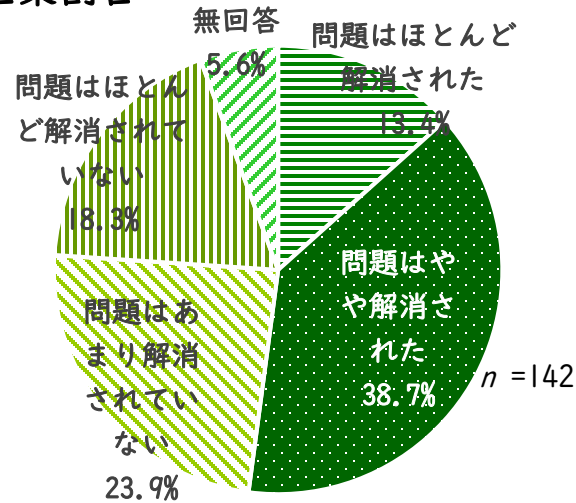
項目	選択数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
こだわりが強く、興味や行動が限られた（一度決めたやり方や自分のやり方にこだわり、周囲に合わせられなかった）	128	1	4	2.52	0.83
本人が職場の暗黙のルールや場の雰囲気、相手の感情をうまく理解できなかった	149	1	4	2.50	0.92
マルチタスクが苦手（複数の作業を並行して行うことが困難など）だった	201	1	4	2.47	0.91
興味のない仕事の質や効率が（極端に）低かった	141	1	4	2.45	0.86
本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった	190	1	4	2.45	0.88
注意の持続が短く、気が散ってしまった	127	1	4	2.43	0.91
仕事の優先順位を付けられなかった	188	1	4	2.41	0.95
本人がやらなければならないことや指示内容を忘れてしまった	177	1	4	2.39	0.92
本人が上司や同僚などの話をうまく聞くことができなかった（人の話を遮る、相手の表情を読めないなど）	162	1	4	2.38	0.93
本人の勤怠が乱れた	110	1	4	2.38	1.04
本人が上司や同僚が言ったことなどをうまく理解できなかった	189	1	4	2.38	0.90
本人と上司や同僚との間で対人トラブルが生じた	134	1	4	2.37	0.99
本人が職場の明文化されたルール・規則を守れなかった	108	1	4	2.36	1.00
本人が自分が言いたいことを相手にうまく伝えることができなかった（しゃべりすぎる、情報を伝えず、不適切なことを言うなど）	181	1	4	2.35	0.92
時間を守ることが難しかった（朝、遅刻する、昼に時間通り戻ってこれないなど）	83	1	4	2.31	1.01
一つの物事や作業に過度に集中してしまった	119	1	4	2.31	0.84
本人が感情的になりやすく、かんしゃくを起こした	87	1	4	2.30	0.98
本人が計算をうまくできなかった	50	1	4	2.26	0.99
締切に間に合わないことが多かった	136	1	4	2.26	0.92
衛生面を整えることが難しかった（身体を清潔にするための入浴、洗顔、歯磨き、ひげそりなどが十分ではないなど）	43	1	4	2.16	0.92
本人が文字の読み書きをうまくできなかった	46	1	4	2.13	0.81
トイレのマナーを守ることが難しかった（使用後に流す、手を洗う・ふく、ドアを閉める、トイレトペーパーの使用など）	17	1	4	1.94	0.90
仕事をする上で適切な服装をすることが難しかった	37	1	4	1.92	0.86

職業生活上の問題23項目について、
 ほとんど解消された : 1点
 やや解消された : 2点
 あまり解消されていない : 3点
 ほとんど解消されていない : 4点
 として項目ごとに算出した平均点が高かった項目は、上から順に次のとおり。

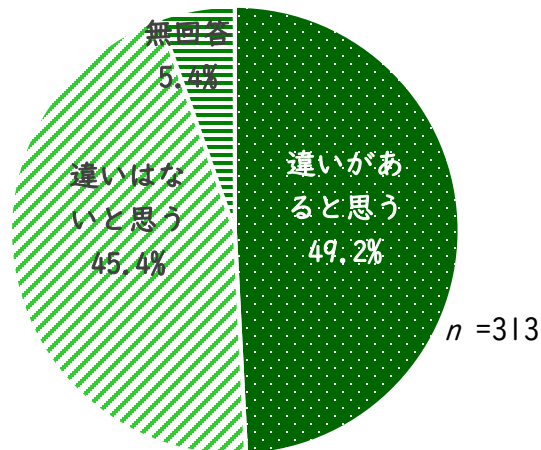
1. 「こだわりが強く、興味や行動が限られた（一度決めたやり方や自分のやり方にこだわり、周囲に合わせられなかった）」
2. 「本人が職場の暗黙のルールや場の雰囲気、相手の感情をうまく理解できなかった」
3. 「マルチタスクが苦手（複数の作業を並行して行うことが困難など）だった」
4. 「興味のない仕事の質や効率が（極端に）低かった」
5. 「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」

企業アンケート結果～抜粋～

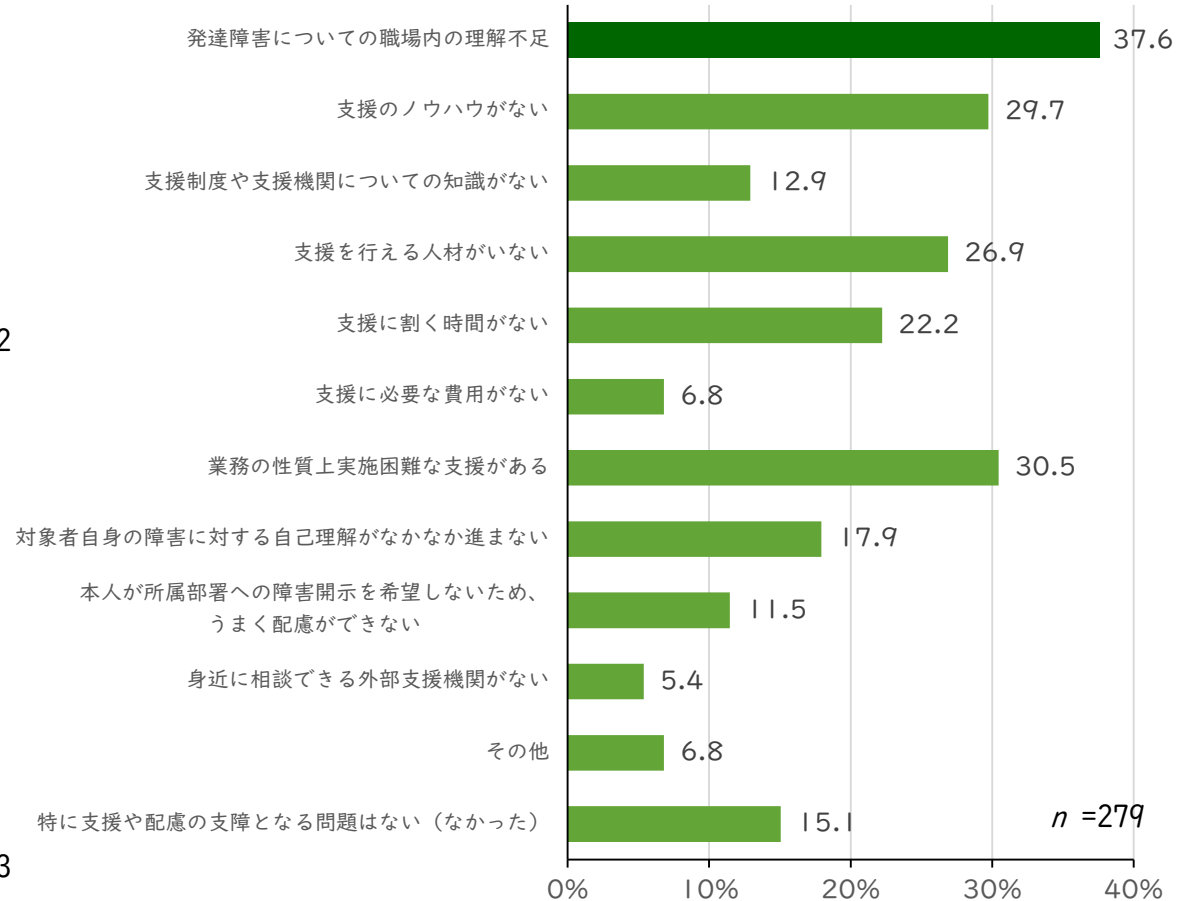
■ 職業生活上の問題の支援や配慮後の状況別企業割合



■ 雇用管理上の違い別企業割合



■ 支援や配慮を検討したり行ったりする上で支障となった問題



企業アンケート結果～抜粋～

■ 雇用管理上の違い別の支障になった問題への該当の有無（有意差が認められた項目）

		雇用管理上の違い		χ^2	df	p	ϕ
		違いがある	違いはない				
支援のノウハウがない	支障にならなかった(n=190)	n	94	4.03	1	0.045	0.12
	調整済み残差	-2.0	2.0				
	支障となった(n=83)	n	52				
	調整済み残差	2.0	-2.0				
支援を行える人材がいない	支障にならなかった(n=199)	n	96	8.10	1	0.004	0.17
	調整済み残差	-2.8	2.8				
	支障となった(n=74)	n	50				
	調整済み残差	2.8	-2.8				
業務の性質上実施困難な支援がある	支障にならなかった(n=190)	n	94	4.03	1	0.045	0.12
	調整済み残差	-2.0	2.0				
	支障となった(n=83)	n	52				
	調整済み残差	2.0	-2.0				
対象者自身の障害に対する自己理解がなかなか進まない	支障にならなかった(n=224)	n	113	4.62	1	0.032	0.13
	調整済み残差	-2.1	2.1				
	支障となった(n=49)	n	33				
	調整済み残差	2.1	-2.1				
本人が所属部署への障害開示を希望しないため、うまく配慮ができない	支障にならなかった(n=241)	n	117	20.10	1	<.001	0.27
	調整済み残差	-4.5	4.5				
	支障となった(n=32)	n	29				
	調整済み残差	4.5	-4.5				
身近に相談できる外部支援機関がない	支障にならなかった(n=258)	n	133	7.03	1	0.008	0.16
	調整済み残差	-2.7	2.7				
	支障となった(n=15)	n	13				
	調整済み残差	2.7	-2.7				

👉 有意差が認められたのは10項目中6項目

- ① 「支援のノウハウがない」
- ② 「支援を行える人材がいない」
- ③ 「業務の性質上実施困難な支援がある」
- ④ 「対象者自身の障害に対する自己理解がなかなか進まない」
- ⑤ 「本人が所属部署への障害開示を希望しないため、うまく配慮ができない」
- ⑥ 「身近に相談できる外部支援機関がない」

👉 雇用管理上の違いがあると認識している回答企業の方が、6項目いずれの問題においても支障になるとの回答が有意に多かった。

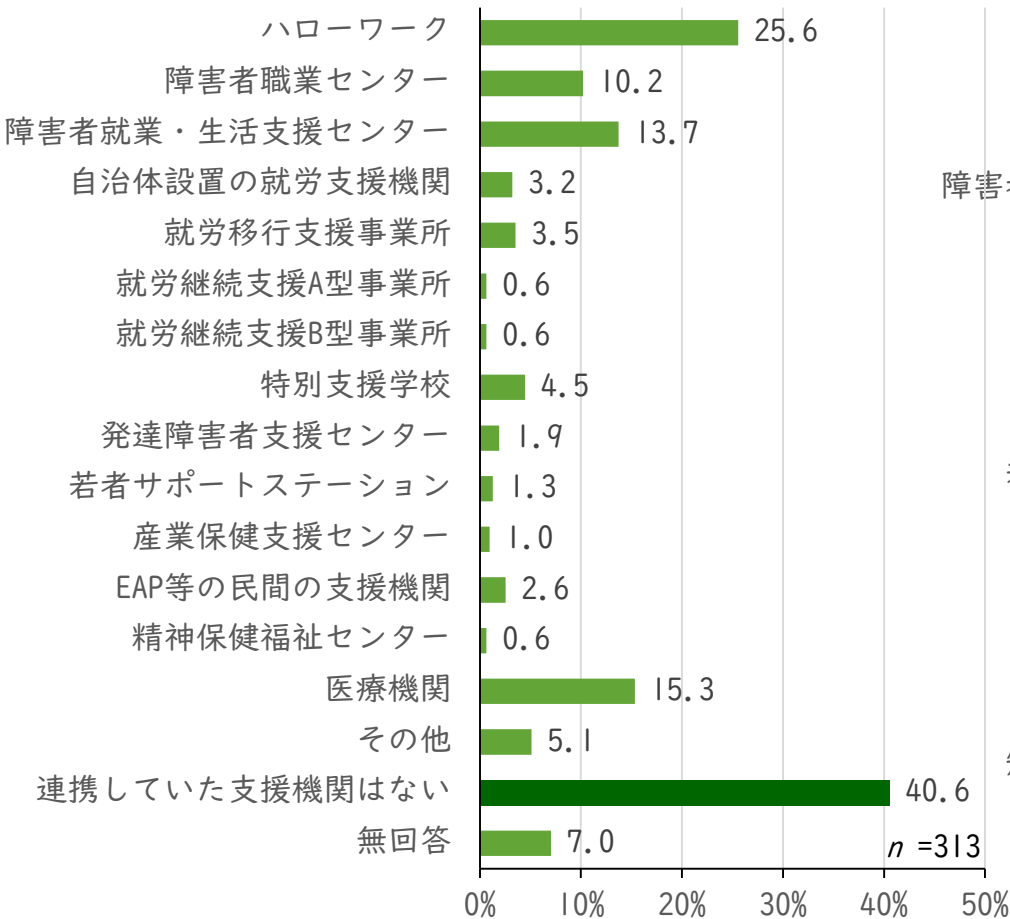
企業アンケート結果～抜粋～

■ 発達障害を把握した上で採用した従業員との雇用管理上の違い

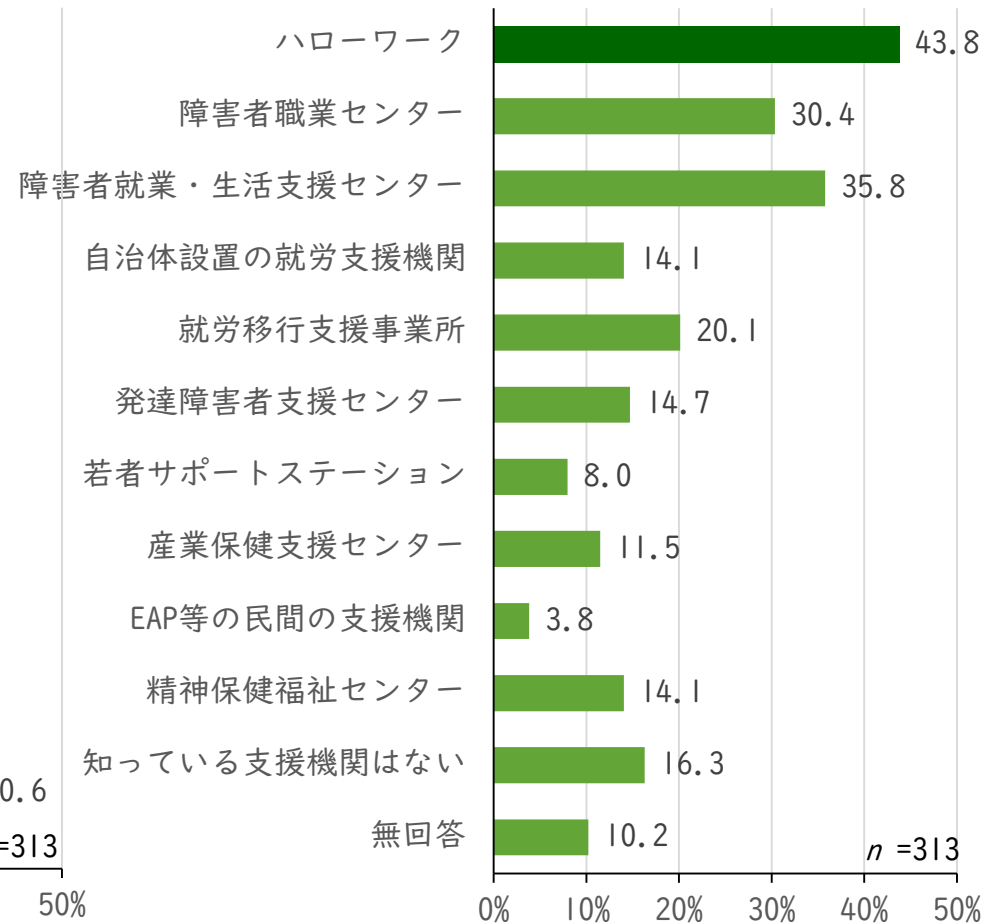
カテゴリー名	主な記載例
対象者の職務遂行能力と担当職務のミスマッチの調整困難	☞ そもそも会社として従事させられる仕事とさせられない仕事がある。 ☞ 障害を把握していた場合は、当人の障害の程度を把握し、勤務可能な業務内容の部署に配属し、雇用契約内容も検討できるが、事前情報がない場合は総合職で採用となり、就労が困難になる。 ☞ 何ができて何ができないか検討したうえで採用するのと、通常業務が遂行できると思って採用した場合では、大きく違いがある。
対象者を理解し配慮を講じることができる体制づくりの困難さ	☞ あらかじめ分かっていたら業務内容や作業時間などをもっと配慮できたように思う。 ☞ 把握したうえで採用した方の場合、周囲に理解を求める準備ができ、最初から特徴を理解したうえで業務指導や管理をすることができる。問題が起きたときも、特徴によるものなのか、そうでないのか、という切り分けを最初から行えるため、大きなトラブルに発展しにくい。 ☞ 本人が自身の障害を職場内でオープンにできなければ支援体制を確立するのは難しいと思われる。
対象者の課題への対処困難	☞ 様々なトラブルの原因がわからないまま、周囲が配慮をしてきても問題が解消されないケースが多く、その間に周囲の人間が疲弊してしまったり、耐えられずに怒鳴ったりなどのハラスメントと受け取られてしまう言動に繋がってしまったりなど、周囲に与える影響が大きすぎた。 ☞ 同僚社員とのコミュニケーション上のトラブルが尽きないため、家庭・医師との連携が必要である。 ☞ 入職後で診断を受けたという方は、まだ自分の障害の特性も含めて受け入れられていない段階であったことが大きかったのではないかなと思う。本人が何について悩んでいるのか整理がつかないうちに、体調不良になってしまっている。こちらとしても、通院や有給の申請を受ける、管理者が1on1で話を聞くといった程度の対応しか出来ないうちに休職に至ってしまった。
雇用形態や待遇等での他の社員との平等性の確保の困難さ	☞ 正社員として雇用し、正社員としての給与を支払っているのに、やはり正社員としてのパフォーマンスを求めざるを得ない。本人の障害に対する自覚も薄く、雇用形態の変更も本人が認めなかった。 ☞ 採用形態が健常者と同等となるため、職業能力評価が低くなり、給与面での弊害がでる。 ☞ やれること、やれないことの差があるため、通常の正職員と同じとするには難しいと感じる。

企業アンケート結果～抜粋～

■ 連携している（連携していた）支援機関（複数回答）

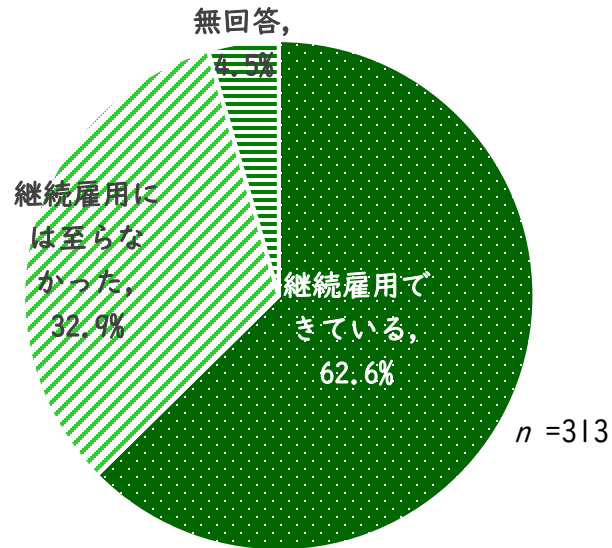


■ 連携している（連携していた）支援機関以外で知っている支援機関（複数回答）

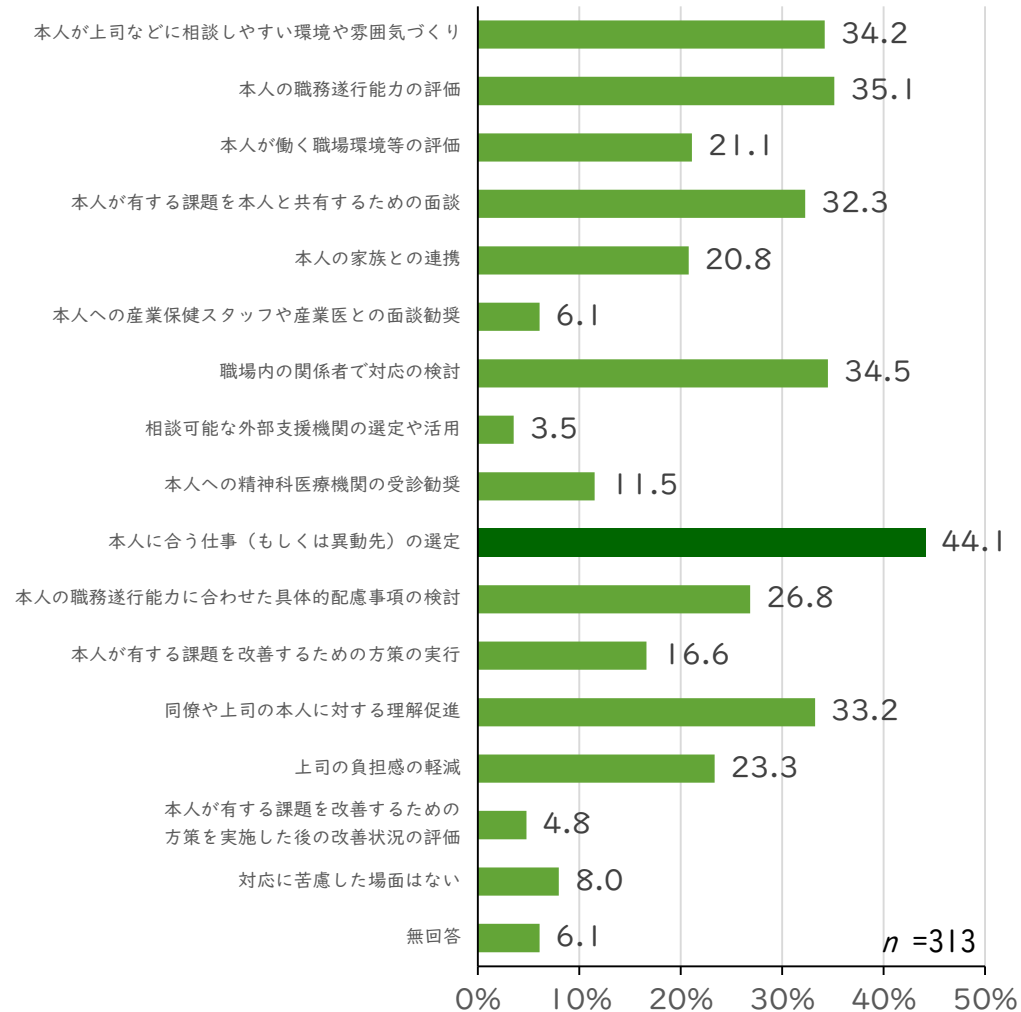


企業アンケート結果～抜粋～

■ 当該従業員のアンケート回答時点での状況別企業割合



■ 就労継続（課題解決）に取り組む過程で苦慮した場面（複数回答）



企業アンケート結果～抜粋～

■ 状況別の特に問題を解消した支援や配慮への該当の有無（有意差が認められた項目）

		当該従業員の状況		χ^2	df	p	ϕ
		継続雇用 できている	継続雇用 には至らな かった				
職場のルールや 迷惑に感じてい ることを説明し、 望ましい 対応を伝えた	特に問題を解消 したとはいえな い(n =89)	n 調整済み 残差	45 -3.2 3.2	9.94	1	0.002	0.28
	特に問題を解消 した(n =40)	n 調整済み 残差	32 3.2 -3.2				
本人が 遂行可能な 職務の創出	特に問題を解消 したとはいえな い(n =46)	n 調整済み 残差	26 -2.4 2.4	5.67	1	0.017	0.22
	特に問題を解消 した(n =67)	n 調整済み 残差	52 2.4 -2.4				
業務指示 方法の見直し	特に問題を解消 したとはいえな い(n =71)	n 調整済み 残差	33 -3.3 3.3	10.57	1	0.001	0.28
	特に問題を解消 した(n =68)	n 調整済み 残差	50 3.3 -3.3				

👉 有意差が認められたのは16項目中3項目

- ① 「職場のルールや迷惑に感じていることを説明し、望ましい対応を伝えた」
- ② 「本人が遂行可能な職務の創出」
- ③ 「業務指示方法の見直し」

👉 ①～③を実施し、それが問題の解消につながった場合に「雇用継続ができている」との回答が有意に多かった。

企業アンケート結果～抜粋～

■ 状況別の支障になった問題への該当の有無（有意差が認められた項目）

			当該従業員の状況		χ^2	d f	p	ϕ
			継続雇用 できている	継続雇用 には至らな かった				
発達障害 についての 職場内の 理解不足	支障にならな かった(n =171)	n	118	53	4.65	1	0.039	0.13
		調整済み 残差	2.2	-2.2				
	支障となった (n =105)	n	59	46				
		調整済み 残差	-2.2	2.2				
対象者自身の 障害に対する 自己理解が なかなか進ま ない	支障にならな かった(n =226)	n	153	73	6.91	1	0.009	0.16
		調整済み 残差	2.6	-2.6				
	支障となった (n =50)	n	24	26				
		調整済み 残差	-2.6	2.6				

👉 有意差が認められたのは10項目中2項目

① 「発達障害についての職場内の理解不足」

② 「対象者自身の障害に対する自己理解がなかなか進まない」

👉 ①や②の場合に継続雇用には至らなかったとの回答が有意に多かった。

企業アンケート結果～抜粋～

- 状況別の就労継続（課題解決）に取り組む過程で苦慮した場面への該当の有無（有意差が認められた項目）

			当該従業員の状況		χ^2	d f	p	ϕ
			継続雇用 できている	継続雇用 には至らな かった				
上司の負担感の 軽減	苦慮しなかった	n	158	68	7.79	1	0.005	0.16
	(n =226)							
		調整済み 残差	2.8	-2.8				
	苦慮した	n	38	35				
	(n =73)							
		調整済み 残差	-2.8	2.8				

👉 有意差が認められたのは15項目中1項目

① 「上司の負担感の軽減」

👉 ①に苦慮した場合に継続雇用には至らなかったとの回答が有意に多かった。

■企業ヒアリング

企業ヒアリングの目的と方法

- **目的**：事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続に係る好事例を収集するため、企業へのヒアリングを行い、企業の対応の実情について明らかにする。
- **選定方法**：地域センターアンケートで支援事例の雇用企業を紹介できる可能性が高いと回答した6センターにヒアリングを行い、地域センター経由でヒアリングの承諾が得られた**5社**



企業アンケートでヒアリング可能と回答した51社のうち、下記の視点で選定した7社に協力依頼を行い、承諾が得られた**5社**

- ① 採用後に発達障害が把握された後も雇用が継続されている。
- ② 職業生活上の課題に対する支援や配慮が行われており、課題の改善が認められている。
- ③ 企業規模及び業種に多様性を確保するよう努める。

企業ヒアリングの目的と方法

- 実施方法：web会議システムによるオンラインヒアリング又は企業訪問による対面ヒアリングのいずれかの方法で1時間程度
- 実施時期：2023年1月から4月
- 回答者：総務担当者、人事担当者、障害者雇用担当者、上司、経営者、社内保健師又は社内看護師らで、当該従業員の障害の開示・診断前から開示・診断後の状況をよく知る者（事情が許す場合は複数の担当者）
- 質問内容：
 - ①企業の属性
 - ②当該従業員の属性
 - ③障害の開示あるいは診断のきっかけ
 - ④障害の開示あるいは診断当時の職業生活上の課題と対応
 - ⑤支援機関の利用状況
 - ⑥望まれる対応や望まれる支援策
 - ⑦発達障害があることを前提に採用した従業員との差異※半構造化面接で実施

事例

事例一覧

企業 仮名	回答者	業種	規模	年代	性別	学歴	障害開示／診断 の きっかけ	障害名	診断時期	障害者手帳（級） 取得時期	診断／開示当 時の職務内容	診断／開示後 の 職務内容	雇用形態	労働条件 の変更	労働条件 の変更内容	連携支援機関等
A社	障害者雇用担当	製造業	1,000 人以上	20 代	女	大学卒	本人からの 自主的な相談か ら	ADHD	入社後 （2年 目）	精神（3級） 入社後3年以内	設計補佐	資料作成	正社員	無		産業医 地域センター
B社	部長	専門サー ビス業	43.5人 未満	20 代	男	専門学校卒	職場からの 受診勧奨から	ASD	入社後 （6年 目）	無	申告書作成	帳簿作成	正社員	無		地域センター
C社	社内保健師	製造業	1,000 人以上	20 代	男	高校卒	職場からの 受診勧奨から	ASD + ADHD	入社後 （8年 目）	無	電気整備	庶務業務	正社員	無		産業医 地域センター
D社	総務部長、工場長	製造業	43.5人 未満	20 代	男	高校卒	本人からの 自主的な相談か ら	ASD + ADHD	入社前 （幼少 期） 入社後 （1年未 満）	精神（2級） 入社後1年以内	金属部品加工	金属部品加工	正社員	無		地域センター
E社	専務取締役、管理部長、 管理部課長代理、 社内看護師	製造業	100～ 299.5 人	20 代	男	大学卒	職場からの 受診勧奨から	ASD	入社後 （1年未 満）	精神（2級） 入社後2年以内	分析業務	経理業務	正社員	無		産業医 地域センター
F社	人事担当者	医療・福 祉業	100～ 299.5 人	30 代	男	専門学校卒	職場からの 受診勧奨から	ASD	入社後 （2年 目）	無	理学療法士	庶務課（施設 管理）	正社員	有	資格手当 の減額	産業医
G社	総務経理主任	製造業	43.5～ 99.5人	20 代	男	高校卒	本人の心身の不 調 による勤怠問題 から	ASD	入社後 （5年 目）	無	設計・CAD	倉庫作業	正社員	無		無
H社	障害者雇用担当	情報通信 業	100～ 299.5 人	30 代	男	大学院（修 士）修了	職場からの 受診勧奨から	ASD + ADHD	入社後 （2年 目）	精神（3級） 入社後2年以内	SE プログラマー	SE プログラマー	正社員	無		就業・生活支援 センター
I社	代表取締役	医療・福 祉業	43.5～ 99.5人	40 代	女	専門学校卒	本人の心身の不 調 による勤怠問題 から	ASD + ADHD	入社後 （10年 目）	無	看護師	介護担当看護 師	正社員	有	職務変更 による給 与減額	無
J社	人事総務部担当者（部 長、課長、課長代理）	サービス 業	1,000 人以上	50 代	男	専門学校卒	本人からの 自主的な相談か ら	ADHD	入社後 （9年 目）	精神（3級） 入社後9年目	庶務業務	庶務業務	正社員以 外	無		産業医 地域センター

事例 2

- Bさんのプロフィール：専門学校卒業後、新卒で就職した正社員の男性
- 企業概要：従業員十数人の会計事務所
- 診断に至るまでの経緯：
 - 上司であるヒアリング対象者が同企業に就職し初めてあいさつした際、Bさんからの返事はなし → 上司は違和感を感じる
 - 他の職員から、勤務中の居眠りや返事がないことに関する不満を耳にする
 - 上司はBさんの発達障害の可能性に気付いたが、即座に指摘することはせず、信頼関係の構築を優先し、面談を繰り返す
 - 1年後、「一緒に病院に行ってみないか」と伝え、ASDの診断に至った
- その後の対応：
 - 開示にはBさん自身の躊躇があったが、主治医の助言も受けて同僚に開示
 - 業務内容を、担当する顧客企業の帳簿の入力から申告書作成までの一連の作業から、帳簿の入力に絞ることとした
 - 障害者職業センターの支援を受け、ナビゲーションブック作成＋居眠り、返事などについて改善のための努力開始

事例 3

- Cさんのプロフィール：高校卒業後に就職、当初は電気整備を担当
- 企業概要：従業員1万人を超える総合エンジニアリング企業
- 診断に至るまでの経緯：
 - 職場のストレスチェックにて、Cさんが高ストレス者と判定される
 - 産業医との面談にて、「会社で不当な扱いを受けている」と主張
 - 社内保健師が上司からも聞き取り、「仕事を覚えない」、「感情コントロールができず物に当たってしまう（壊す）」といった悩みが明らかとなる
 - 社内保健師、上司、Cさんの3者で面談を重ね改善を目指すがうまくいかず
 - 産業医の「自分も頑張ってみたけれどもうまくいかないことに対して、自分の思いとは別にコントロールできない病氣的なものがあるかもしれないので、一度、診断を受けてみてはどうか」との言葉を受けて受診、ASD・ADHDとの診断を受ける
- その後の対応：
 - 障害者職業センターで職業評価を受け、職業準備支援とジョブコーチ支援を利用
 - 担当業務を、電気整備から庶務業務に変更
 - （新しい職場のスピード感がCさんと合っているためか）積極的にコミュニケーションを取りに行き、仕事の内容を質問するようになっている

事例 4

- **Dさんのプロフィール**：実は幼少期に診断を受けていたが、そのことはクローズのまま、高等学校卒業後、新卒で就職した正社員
- **企業概要**：従業員20人弱の金属部品製造工場
- **診断に至るまでの経緯**：
 - 入社後、他の従業員とのやり取りができずにパニックになったり、ミスについて指摘されると、「考えようとする死にたくくなります」といった発言があった
 - 入社後3か月で初めて出席した品質会議の後、会議資料の内容が理解できなかったようで、現場に戻ったときに「自分は発達障害を持ってるんです」と泣き出したという
 - この情報は同僚に開示されたが、周囲の驚きや関係性の変化はなし
- **その後の対応**：
 - ミスなどがあるとパニックになって（Dさんの）記憶がなくなってしまう
 - 障害者職業センターで職業評価を受け、ナビゲーションブックを作成 ➡ 職場で共有
 - 支援ツールとしては、体調管理表、作業に関する掲示物、通院メモ等の利用が提案され、活用されている
 - Dさん自身が振り返りを行えるようになり、周囲に理解してほしいことなどを伝えられるようになった

事例のまとめ

診断・開示に至ったきっかけと経緯

- 10事例のうち、1事例はクローズで就職し後に障害開示に至ったもの、9事例は採用後に発達障害であると診断されたもの（過去に受診歴はあるが発達障害と診断されていなかった1事例を含む）。
- 「本人からの自主的な相談から」診断・開示に至った3事例
 - 初めて出席した会議の内容が理解できず不安が高じ、障害を開示。会議をきっかけに本人の「困り感」が顕著となって開示へ。
 - 業務がうまくいかないことに悩み、本人が健康管理室又は上司（部長）へ相談。健康管理室へ相談した事例では、比較的気軽に健康管理室を訪れる従業員が多いという企業風土が奏功していた点が特徴的。
- 「職場からの受診勧奨から」診断に至った5事例
 - 1事例は、ストレスチェック後の産業医の面接指導が発端。
 - 4事例は、他の従業員との関係の拗れが共通。
- 「本人の心身の不調による勤怠問題から」診断に至った2事例
 - 突然出勤ができなくなったり、以前とは異なる様子が把握された場合には、本人の不調を動機付けとして受診を勧奨しやすい。
 - 一方、本人に心身の不調や職場での不具合に対する自覚が乏しい場合には、不調を動機付けとした受診勧奨はしづらいが、業務が継続できないことやコミュニケーションの齟齬が多々発生していることなどを踏まえた相談を繰り返す中で、受診を促すことへつながっていた。

事例のまとめ

診断・開示に至ったきっかけと経緯

- ヒアリング対象企業のうち、常用雇用労働者数が100人以上の6社中5社では、当該従業員の医療機関受診に当たり何らかの形で産業医の関わりあり。
- 産業医がどのように受診勧奨を行ったのか
 - C社の産業医：「自分も頑張ってみたけれどもうまくいかないことに対して、自分の思いとは別にコントロールできない病的なものがあるかもしれないので、一度、診断を受けてみてはどうか」
 - F社の産業医：「一度、心の安定のために心療内科に行ってみてはどうか」
- ➡ 発達障害があることを開示していない従業員や発達障害の特性が見られる未診断の従業員がいる場合、発達障害に関する知識を有する上司や人事担当者、産業医などの産業保健スタッフがいることや良き理解者が存在することが、その後の開示や受診に好影響を与えていることがうかがえた。

事例のまとめ

職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）

- 作業上の課題への言及が8事例、コミュニケーション上の課題への言及が8事例。いずれの課題にも言及していない事例はなし。
- 作業上の課題及びコミュニケーション上の課題以外の課題として、感情のコントロールへの言及が2事例、ソフトスキルへの言及が2事例、気持ちの不安定さへの言及が1事例、出勤の不安定さへの言及が1事例。ほか、対人関係のトラブル（人間関係の拗れ）への言及が4事例。
- 作業上の課題への対応
 - ミスマッチの調整—ミスが多い、巧緻性に乏しい、対人業務が苦手等に対して、配置替え、作業の一部の切り出し、得意な作業範囲に絞る。
 - 危険回避を目的とした配置替え、担当範囲の制限。
- ヒアリングの中で言及された課題は、一般に発達障害者の職場における課題として指摘されているもので、採用後に発達障害が把握された事例に特有の課題ではないが、対人関係のトラブルについては、原因・理由が分からず本人及び周囲の従業員の双方が疲弊し関係が拗れてしまうという、「一般扱い」であるがゆえに生じてしまった課題（困難）が含まれていた。
 - 発達障害と診断され、うまくいかなかったことの原因が分かることで周囲の納得が得られたり、協力が得られたりすることにつながった事例もあったが、修復不能な段階まで拗れていた場合には、配置転換で環境を変え新たに人間関係を構築することで対応した事例もあった。

事例のまとめ

支援機関の利用の経緯と利用状況

- 10事例のうち、地域センター利用が6事例、障害者就業・生活支援センター利用が1事例。当該従業員が発達障害と診断される以前に利用していたのは1事例のみ。
- 「（障害者）手帳があれば支援機関（の利用）も考えたかもしれない」と語った回答者のように、未診断段階や障害者手帳未取得状態では、支援機関への相談（利用）を躊躇したり、相談先が分からずに、対応に苦慮していたりする可能性が考えられる。
- 診断後に地域センターを利用していた6事例のうちの5事例と、障害者就業・生活支援センターを利用していた1事例では、支援機関を利用したことによる効果や有用性に言及。職場内担当者にとって、頼れる存在となっていたことがうかがえた。
 - ➡ 未診断段階や障害者手帳未取得状態でも、支援機関が職場内の担当者の頼れる存在となること、そのことが広く認知されるようになることが望まれる。
- 産業医や診断医が支援機関に精通していたことから支援機関の利用につながった事例あり。
 - ➡ 産業保健スタッフや医療従事者が支援機関の具体的な支援内容や利用方法を知ること、スムーズかつ適切な支援機関の利用につながることが期待される。
 - ➡ 通院メモを活用した主治医とのやり取りや作業療法士からのアドバイス等が継続雇用の一助となっている事例もあり、医療従事者の機能にも期待したい。

事例のまとめ

発達障害を前提とした採用との差異

- 10事例のうち、発達障害があることを前提とした雇用経験があることが明確であったのは1事例。
 - ➡ 自己理解（障害理解）についてある程度自分なりの整理が行われており、支援の必要性が認識されている（必要な配慮事項が認識されている）前提での採用と、採用後に一から得手不得手を調べ、できる仕事を探し出すのとでは大きな差があることを指摘
 - ➡ 求められる合理的配慮が職場として提供可能なものであって、職場が求める技術を本人が提供できるのであれば、雇用の上で差異はないことを指摘。
- 発達障害の開示・診断後の雇用継続について、当該従業員から退職の意向が示されたのは1事例。
 - ➡ 職場から配置転換を提案することで退職を回避。
 - ➡ 総じて積極的に退職勧奨を行う方向には向かっておらず、雇用を継続するための対応を模索。

事例のまとめ

対応を振り返って（課題、有効な対応方法、望まれる支援施策等）①

- 語りの中には、「根気強く」、「時間をかけて」、「丁寧に」、「寄り添って」、「諦めずに」、「信頼関係の下で」といった言葉が散見。
 - ➡これらの言葉が対応に当たった担当者らの姿勢を表しているとともに、対応上のポイント。
 - ➡大杉（2009）は、「（発達障害の）特性を持って働くことに伴う本人の困り感を理解することこそ支援」であり、「方策よりももっと重要なことは、良い人に出会うこと」、「良い人とは、当事者の困り具合を感じ取れる人」と述べており、ヒアリング回答者らは、正に「良い人」。
- 発達障害者の雇用経験や雇用障害者への対応経験がなく、当該従業員への対応が初めての経験であったヒアリング回答者が多く、「手探り」での対応であったことや、「手探り」であるが故の不安や苦勞に言及。
 - ➡経験の有無に関係なく、当該従業員に真摯に向き合い対応することで雇用継続は図られていたが、当該従業員と直接対峙する担当者を支える仕組みの充実が求められている。

事例のまとめ

対応を振り返って（課題、有効な対応方法、望まれる支援施策等）②

- 望まれる支援施策は、「研修」、「周知・広報」、「助成」、「支援」に関するもの。
 - 研修（当事者向けのものとは社内の担当者や上司・同僚向けのもの）
 - 当事者のレベルアップやキャリアアップに資する研修（既存の研修の次の段階の研修）を期待。
 - 社内の担当者や上司・同僚向けの研修として、障害受容を促すための方法や手段に関する内容、一般的な障害特性に関する内容のみではなく当該従業員個々の特性を踏まえたより具体的な研修、他社事例の共有を期待。
 - 学習（研修）の機会（定期的な実施を含む）の充実や学習ツールの提供を期待。
 - 周知・広報
 - 障害者手帳を取得することのメリットや障害を開示して働くことのメリットについて広く周知する取組を期待。
 - 利用可能な支援制度に関する情報提供を期待。
 - 助成
 - 採用後に障害が把握された場合でも助成される制度、当事者が金銭的な不安を感じることなく働きながら受けられるサポートの充実を期待。
 - 支援
 - 障害が疑われる従業員を受診につなげるための支援、支援機関による面談サービス、職場、当事者及び支援機関の三者が協同する機会・場を期待。
- ➡ 望まれる支援施策の中には既存の支援施策も含まれる。既存の支援施策については十分に認知されるよう、具体的な活用方法や活用事例等について周知されていくことが望まれる。

事例のまとめ

対応を振り返って（課題、有効な対応方法、望まれる支援施策等）③

- ヒアリング対象企業の業種や規模、当該従業員の属性等については多岐に渡っており、障害の診断・開示に至ったきっかけ、職業生活上の課題や対応等多様。
- 特に強調しておきたいのは、ヒアリング回答者らの語りの中に、「根気強く」、「時間をかけて」、「丁寧に」、「寄り添って」、「諦めずに」、「信頼関係の下で」といった言葉が散見され、これらの言葉が示す担当者の姿勢が対応上のポイントになっていたこと。
- 提示した事例が、採用後に発達障害であることが把握された従業員の雇用継続に取り組む上で参考となるところがあれば幸い。

総括

考察

採用後に発達障害を把握した企業及び当該従業員の特徴

- 当該従業員がいると回答した企業は全体の約1割。障害者雇用経験のある企業は、障害者雇用経験がない企業より当該従業員がいる割合が高い傾向。
 - ➡ 障害者雇用経験がある企業の方が、障害を申し出やすい企業風土を有していたり、職場が障害に気付き受診勧奨を行いやすい体制が整っていたりすることが影響しているのではないかと。
- 診断時期は入社後が6割弱。雇用形態は正社員が7割弱。障害把握時期は入社後1年以内が4割強。
 - ➡ 正社員として入社し高い職務能力を求められた結果、職務内容と職務遂行能力間にミスマッチが生じ、職務遂行上の困難さに直面したことで発達障害の把握に至ったケースが多い可能性あり。

考察

発達障害の診断・開示に至ったきっかけと経緯

- 企業ヒアリングの結果から、障害の診断・開示に至るプロセスにおいて、発達障害に関する知識を有する上司や人事担当者、産業保健スタッフの介在や良き理解者の存在は、障害の開示や診断を受けることに好影響を及ぼしていることがうかがえた。

職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）

- 職業生活上の主な問題は、障害特性に起因する職務遂行やコミュニケーションに関するもの。こうした問題に支援や配慮を実施した企業の割合は7割超。
- 業務指示方法の見直し、本人が遂行可能な職務の創出、職場のルール等の説明などの支援や配慮が就労継続に有効だが、多くの企業では職務内容の大幅な変更はせず、職務の幅を限定することで対処している傾向。

考察

支援機関の利用の経緯と利用状況

- 当該従業員の雇用継続に当たって連携している（連携していた）支援機関はないとの企業の回答が4割強。
- 支援機関を利用したヒアリング対象企業は、支援機関利用による効果や有用性に言及。
一方、発達障害があると診断されていない段階や障害者手帳を取得していない状態では、支援機関への相談（利用）を躊躇。
➡ 相談先が分からないまま対応に苦慮している可能性あり。より一層支援機関のサービス内容や利用手続き等の周知を図ること、好事例の蓄積とその共有を図ることが望まれる。

考察

発達障害を前提とした採用との差異

- 発達障害の特性があっても問題が顕在化することなく、特段の支援や配慮を受けずに過ごしてきた場合には、自身の特性や、支援や配慮の必要性について認識できていない場合が多く、その点が雇用管理上の差異として特に強く認識されている可能性あり。
➡ 当該従業員自身が、自身の特性や障害について向き合い、自己理解を深める機会を得ることが必要。

当該従業員を雇用する事業所に対して必要な支援

- 既存の支援施策について具体的な活用方法や活用事例を含めさらに周知を図るとともに、新たな支援施策の検討を期待。
- 上司の負担感軽減に苦慮した場合に継続雇用に至らなかったとの回答が有意に多かったことや企業ヒアリングで確認された雇用継続に奮闘している職場の担当者の存在を踏まえ、彼らを支える仕組みの充実を図ることも念頭に検討されることを期待。

おわりに

本調査研究の意義

- 大規模調査により、当該従業員の実態を一定程度明らかにすることができたこと。
- アンケート調査で、発達障害があることを前提とした採用との差異を問い、約半数の企業から差異があるとの回答を得、採用後に発達障害が把握された場合特有の課題を自由記述で収集できたこと。
- 多様な好事例を収集することに成功したこと。
 - ➡採用後に発達障害が把握されても支援や配慮の提供により雇用が継続され、活躍している従業員がいることに対する理解が深まること、同様の従業員に対する支援や配慮の一助となることを期待。
- 「支援」という文脈において多様な事例を収集できたこと。
 - ➡同種の事例に対して支援機関が果たし得る役割を検討することに寄与。

おわりに

本調査研究の限界と課題

- アンケート調査は、事例収集の方策として行うことを優先（回答者の負担軽減を念頭に設計）。回答者が任意に選択した1事例の集計のため、回答したい又は回答しやすい事例に偏っている可能性あり。
- ヒアリング調査を通じ多様な10事例を報告できたが、いくつかの側面に偏り（性別は男性に、世代は20代から30代に偏り）が存在。
 - ➡ 事例収集の継続が望まれる。
- 当事者から見た自己理解の変容や職業生活上の課題や工夫、必要な支援や配慮については未言及。
 - ➡ 調査対象・方法を工夫した上での実態調査の積重ねが必要。
- 採用後に特性と環境との相互作用により課題が顕在化し、発達障害が把握される従業員を理解することが支援の第一歩。
 - ➡ 寄り添い、根気強く、諦めずに、時間をかけて、丁寧に、信頼関係を築いて支援や配慮が行える人材（上司・同僚）の育成と望ましい支援や配慮のあり方を巡る議論の深化に期待。

本日は、ありがとうございました。



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION