

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

2024年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

# 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



# まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本調査研究報告書は、当センター研究部門が2022年度から2023年度に実施した「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」の結果をまとめたものです。

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、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を通して、発達障害が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、採用後に発達障害であることを開示した労働者を雇用する事業主に対してどのような支援が必要であるかを明らかにするために、地域障害者職業センターに対するアンケート調査、企業に対するアンケート調査及び企業ヒアリングを実施いたしました。本報告書では、アンケート調査の結果を示した上で、企業ヒアリングの結果を事例として紹介しています。

本報告書が多くの方々に活用され、障害者の雇用の促進と安定のための一助になれば幸いです。

本調査研究の実施に当たり、アンケートにご協力いただいた方々、ヒアリングにご協力いただいた方々をはじめ、ご協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

2024年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
研究主幹 下村 直樹



#### 執筆担当者（執筆順）

堂井 康宏	障害者職業総合センター	統括研究員	概要
安房 竜矢	障害者職業総合センター	主任研究員	概要、第1章、第3章、第4章
石原 まほろ	障害者職業総合センター	上席研究員	第1章、第2章
佐藤 涼矢	障害者職業総合センター	研究協力員	第2章、巻末資料
伊藤 丈人	障害者職業総合センター	上席研究員	第3章、第4章
永登 大和	障害者職業総合センター	研究協力員	巻末資料

#### 謝 辞

本調査研究を実施するに当たり、アンケート調査及びヒアリングにおいて多くの皆さまからのご協力を賜りました。また、早稲田大学教育・総合科学学術院の梅永雄二教授、キューブ・インテグレーション株式会社の中田貴晃エグゼクティブコラボレーターには、本調査研究を開始するに当たり、貴重な情報提供をいただきました。厚く御礼申し上げます。

#### <研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

堂井 康宏	障害者職業総合センター	統括研究員	2022年度～2023年度
安房 竜矢	障害者職業総合センター	主任研究員	2022年度～2023年度
石原 まほろ	障害者職業総合センター	上席研究員	2022年度～2023年度
伊藤 丈人	障害者職業総合センター	上席研究員	2023年度
佐藤 涼矢	障害者職業総合センター	研究協力員	2022年度～2023年度
永登 大和	障害者職業総合センター	研究協力員	2022年度
馬医 茂子	障害者職業総合センター	ジョブパートナー	2023年度

# 目次

概要	1
第1章 背景と課題	9
第1節 はじめに	9
1 本調査研究の背景と目的	9
2 用語の整理	11
第2節 本報告書の全体構成と方法	13
1 本報告書の全体構成	13
2 本調査研究を構成する各調査研究の方法	13
第2章 アンケート調査	19
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	19
1 調査の目的	19
2 調査方法	19
3 調査結果	20
4 まとめ	35
第2節 企業に対するアンケート調査	37
1 調査の目的	37
2 調査方法	37
3 調査結果	39
4 考察	76
第3章 企業ヒアリング	81
第1節 目的と方法	81
1 ヒアリングの目的	81
2 ヒアリングの方法	81
第2節 ヒアリングの結果	83
1 ヒアリング対象企業の属性	83
2 事例	89
第3節 まとめ	128
1 発達障害の診断・開示に至ったきっかけと経緯	128
2 職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）	129
3 支援機関の利用の経緯と利用状況	130

4	発達障害を前提とした採用との差異	131
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）	131
第4章	総括	135
第1節	考察	135
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	135
2	発達障害の診断・開示に至ったきっかけと経緯	135
3	職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）	136
4	支援機関の利用の経緯と利用状況	137
5	発達障害を前提とした採用との差異	137
6	当該従業員を雇用する事業所に対して必要な支援	138
第2節	おわりに	140
1	本調査研究の意義	140
2	本調査研究の限界と課題	140
巻末資料		143
資料1	地域センターに対するアンケート調査票	143
資料2	企業に対するアンケート調査票	145

# 概 要

## 1 調査研究の背景と目的

2005年4月の発達障害者支援法の施行に伴い、近年、発達障害者に対する支援は充実が図られてきており、発達障害者の職場における課題や継続雇用に向けて職場が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、先行研究が対象としている発達障害者の多くは、採用前に障害が把握され発達障害者として雇用された者である。

そこで、本調査研究は、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、採用後に発達障害であることが把握された従業員を雇用する事業主に対してどのような支援が必要であるかを明らかにすることを目的とした。

## 2 用語の整理

本調査研究における「発達障害」の定義は、基本的には発達障害者支援法に準拠しつつ、診断名については、原則として、「自閉スペクトラム症（自閉症スペクトラム障害）、広汎性発達障害、自閉症、アスペルガー症候群」をASD、「限局性学習症、学習障害」をLD、「注意欠如多動症（注意欠如多動性障害）、注意欠陥・多動性障害」をADHDと整理して用いることとした（ただし、第2章第1節を除く。）。また、本調査研究では、「発達障害があることが採用後に把握された従業員」を「発達障害の診断がある者（医療機関から指摘を受けた者を含む。）であり、採用後に本人から事業主に障害の開示があった者」と定義し、本報告書では「当該従業員」の略称により表記している（本報告書における「当該従業員」は、直前に表記された従業員の意味では用いていない。）。

## 3 調査研究の方法

### （1）地域障害者職業センターに対するアンケート調査

地域障害者職業センター（以下、原則として「地域センター」という。）における、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に対する支援の有無やその概要を明らかにすることを目的とした。

全国の支所を含む地域センター52所に電子メールにより依頼文を送付し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が業務上で使用しているグループウェアのアンケートフォームにて各センター1件の回答を求めた。

### （2）企業に対するアンケート調査

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に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ことを目的とした。

2021年6月1日現在の障害者雇用状況報告の対象企業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15,000社を抽出した。企業の人事・労務管理担当者宛てに依頼文を郵送し、webアンケートフォームにより各社1件の回答を求めた。実際に郵送可能であった企業は、宛先不明で返送された86社を除く14,914社であった。

### (3) 企業に対するヒアリング

アンケート調査で得られた情報を基に、当該従業員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実施し、企業の対応（取組）の実情について明らかにすることとした。

ヒアリング対象企業は、地域センター経由でヒアリングへの承諾が得られた5社に加え、企業アンケート調査においてヒアリングへの対応が可能と回答した51社のうち、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という3つの視点で選定した7社に対し、電子メール又は電話でヒアリングへの協力依頼を行い、承諾が得られた5社の計10社とした。

ヒアリングは、web会議システムを利用したオンライン又は企業訪問による対面のいずれかの方法で、ヒアリング時間は1時間程度とした。ヒアリング対象者は、企業の総務担当者、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、当該従業員の状況をよく知る者とした。

## 4 調査研究の内容

### (1) 地域センターアンケート調査の結果

地域センターのうち約8割（37所）が、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に対する支援実績があると回答した。支援実績がある地域センター37所を対象に、任意で選択した1事例について尋ねた結果、支援に至った経路は事業所からの依頼が8割強と最も多かった。

診断名<sup>1</sup>について複数選択で回答を求めたところ、「広汎性発達障害」又は「多動性障害」の割合が多く、半数弱は精神障害者保健福祉手帳を所持しているか申請中であった。

職業生活上の問題としては、障害特性に起因する「業務遂行」、「職場の人間関係やコミュニケーション」、「社会性や勤務態度」のほか、二次障害の発症に伴う「心身の不調や勤怠の不良」が示された。

地域センターが実施した事業や支援の内容について複数選択で回答を求めたところ、「障害特性や配慮事項の説明」や「ジョブコーチ支援」の割合が多く、当該従業員の個々の障害特性を踏まえ、上司や同僚などに対する情報提供などが多く行われていることが示された。

当該事業所への支援を行う際に地域センターが留意している事項としては、事業所が当該従業員の雇用継続に前向きであるかどうかについて丁寧な見極めを行う点が挙げられた。そして、事業所の困り感を傾聴し負担を軽減するためのサポートなどが提供されていた一方で、当該従業員やその家族の意向を丁寧に確認し、当該従業員の障害特性について事業所に伝える際には当該従業員の不利益につながらない形で伝達するよう意識されていた。また、事業所が主体的に問題の解決に当たれるよう、事業所と地域センターの役割分担の明確化や支援目標の共有が行われていた。

当該事業所への支援を行う際に地域センターが感じる困難さとしては、求められる職務遂行能力と当該従業員が遂行可能な職務との間でミスマッチが生じているもののその解消が難しいこと、他罰的な言動や自己肯定感の低下などの課題の改善が難しいこと、他の従業員との間で生じた関係性の悪化の改善が難しいこと、当該従業員自身の自己理解が不足していることなどが挙げられた。従業員の発達障害を

<sup>1</sup> 診断名は、地域センターの業務統計システムの区分に基づき設定したため、自閉スペクトラム症や注意欠如多動症などを選択肢として用いていない。

把握して採用した事業所と比べて特に支障となった問題については、当該従業員の自己理解の不足が影響して支援者とのラポール形成が難しいこと、提供可能な合理的配慮と当該従業員の希望との調整が困難であること、待遇、勤務形態、職務内容の変更に伴う調整が困難であること、在職者であることで支援時間を捻出することが困難であることなどが挙げられた。

## (2) 企業アンケート調査の結果

3,456社から回答を得た（回収率23.2%）。

過去5年程度の間当該従業員の人数は、「該当者なし」が3,143社（9割強）と最も多く、また、障害者雇用経験のある企業は、経験がない企業よりも当該従業員がいる割合が高い傾向が示された。

当該従業員について任意で1事例を選択し回答を求めたところ、診断時期は入社後が6割弱、雇用形態は正社員が7割弱と最も多かった。採用後に発達障害が把握された時期は1年以内が、診断名についてはADHDの診断を有する者が、それぞれ4割強と最も多かった。

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）」として項目ごとに平均点を算出したところ、得点が高い順に「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」、「仕事の優先順位を付けられなかった」、「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」、「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」、「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）」となっており、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であることが示された。一方で、これらの5項目に対し、企業が支援や配慮を実施した割合は7割を超えていた。

採用後に発達障害を把握した経緯は、「本人の自主的な相談から」、「本人の心身の不調による勤怠問題から」、「職場からの受診勧奨（同僚、上司、産業医等の見立てを踏まえた精神科医療機関の任意の受診勧奨）から」の順に多く、「職場からの受診勧奨（同僚、上司、産業医等の見立てを踏まえた精神科医療機関の任意の受診勧奨）から」が多かった地域センターを対象とした調査結果とは異なるものであった。

職業生活上の問題に対する支援や配慮（16項目）のうち、企業が実施した割合が高い項目は、「業務指示方法の見直し」、「業務指示や相談に関する担当者の配置」、「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」であり、特に問題を解消した項目を尋ねたところ、割合が高い項目は「業務指示方法の見直し」、「本人が遂行可能な職務の創出」、「職務特性上困難な業務（顧客対応や対面業務等）への配慮や工夫、職務内容の見直し」であった。また、「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」が特に問題を解消したと回答した企業の当該従業員は、そのような回答をしなかった企業の従業員よりも継続雇用できているとの回答が有意に多かった。職業生活上の問題への改善策としては、本人が遂行可能な職務を準備し指示方法の見直しなどを行うことが有効であることが示唆されたが、多くの企業は職務内容の大幅な変更は行わず、職務の幅を限定することで対処している傾向が認められた。

当該従業員の就労継続（課題解決）に取り組む過程で対応に苦慮した場面（15項目）については、「上司の負担感の軽減」に苦慮した場合に、当該従業員の継続雇用には至らなかったとの回答が有意に多かった。

当該従業員の雇用管理は、発達障害があることを把握して採用した従業員と違いがあるかを尋ねた結



果、約半数の企業は違いがあるとの回答であった。違いがあると回答した企業にその内容を尋ねて得られた記述の中には、当該従業員は採用時に期待された職務遂行能力を發揮することが難しく、職場適応上の課題を抱えたことで発達障害の把握に至る場合が多いが、当初想定していた職務以外で遂行可能な職務を見出すことが難しかったり、当該従業員が職務遂行能力やコミュニケーション面での課題を有していたりすることが影響し、上司や同僚などから理解を得ることが難しくトラブルが生じやすいことなどが挙げられていた。さらに、正社員に求められる職責を十分に果たせない場合でも雇用形態の変更が容易ではないことが、発達障害があることを把握して採用した従業員とは異なるとの意見も挙げられていた。

企業が当該従業員の就労継続に取り組む過程で対応に苦慮した場面（15項目）への該当の有無を複数選択で尋ねたところ、3割以上の企業が該当すると回答した項目は、「本人に合う仕事（もしくは異動先）の選定」、「本人の職務遂行能力の評価」、「職場内の関係者での対応の検討」、「本人が上司などに相談しやすい環境や雰囲気づくり」、「同僚や上司の本人に対する理解促進」、「本人が有する課題を本人と共有するための面談」と続いた。当該従業員の職務遂行能力を評価し、同僚や上司に対する情報提供などが可能な支援機関には、地域センターや障害者就業・生活支援センター（以下、原則として「就業・生活支援センター」という。）などがあるが、連携している支援機関はないと回答した企業が4割に上った。

### （3）企業ヒアリングの結果

収集した事例間の共通点や相違点について、ヒアリングで注目した項目ごとに整理していく。

#### ア 診断・開示に至ったきっかけと経緯

「本人からの自主的な相談から」に区分されている3事例のうち、発達障害の診断があることを伏せて就職していた1事例は、初めて出席した会議の内容が理解できなかったことから不安が高じ、障害を開示するに至っており、会議をきっかけとして本人自身の「困り感」が顕著となって開示せざるを得なくなったものと推測される。他の2事例のうち1事例は健康管理室への相談、もう1事例は上司（部長）への相談で、いずれも業務がうまくいかないことに悩んで本人から相談が持ちかけられていた。

「職場からの受診勧奨から」診断に至った5事例のうち1事例は、ストレスチェックで高ストレス者と判定され、本人が産業医の面接指導を希望したことが発端となっていた。他の4事例は、いずれも他の従業員との関係に支障を来していた点が共通していた。

「本人の心身の不調による勤怠問題から」診断に至った2事例のうち、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りした1事例については、本人の不調を動機付けとして受診を勧奨しやすかったものと推測される。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、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。

従業員規模 100 人以上の6社のうち5社では、受診に当たり何らかの形で産業医の関わりがあった。

#### イ 職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）

職業生活上の課題については、作業上の課題又はコミュニケーション上の課題に言及しているものが各8事例で、いずれの課題にも言及していない事例はなかった。それ以外の課題としては、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事例であったほか、対人関係のトラブル（人間関係の拗れ）への言及が4事例あった。

作業上の課題については、配置換えや作業の一部の切り出し又は得意な作業範囲に絞るといった対応でミスマッチが調整されていたほか、危険回避目的の配置換えや担当範囲の制限が行われていた。

言及された課題のうち対人関係のトラブルについて、うまくいかないことの原因・理由が分からないまま当該従業員及び周囲の従業員の双方が疲弊し修復不能な段階まで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、原因が分かることで周囲の納得や協力が得られ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。

#### ウ 支援機関の利用の経緯と利用状況

7事例が支援機関を利用していた（地域センター利用6事例、就業・生活支援センター利用1事例）が、診断以前の利用は1事例のみであった。あるヒアリング回答者が「(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」と語っているように、未診断段階や障害者手帳未取得段階では、支援機関への相談（利用）を躊躇していたり、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、就業・生活支援センターを利用していた1事例では、利用したことによる効果や有用性が語られており、当該従業員への対応を行う担当者にとって、頼れる存在となっていたことがうかがえた。

今回のヒアリングでは、産業医や診断した医師が支援機関に精通していたことから支援機関利用につながった事例も確認された。また、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仕事をしていく上でのアドバイス等が継続雇用の一助となっている事例も確認された。

#### エ 発達障害を前提とした採用との差異

発達障害を前提とした雇用との差異について言及したヒアリング回答者は、自己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していた。採用後に発達障害が把握された場合はどのように会社に貢献してもらうかだけを考慮して対処するしかないと言及したヒアリング回答者は、求められる合理的配慮が職場として提供可能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と語っていた。

発達障害の診断・開示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事例が1事例あったが、職場から配置転換を提案することで退職が回避されていた。他の事例についても、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が模索されていた。

#### オ 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）

ヒアリング回答者らの語りの中には、「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されており、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、対応上のポイントになっていたことがうかがえた。また、発達障害者の雇用経験や雇用障害者への対応経験がなか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」であるがゆえの不安や苦労も語られていた。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。

望まれる支援施策としては、研修に関するもの、周知・広報に関するもの、助成に関するもの及び支援に関するものが挙げられていた。

研修に関するものは、当該従業員のレベルアップやキャリアアップに資する研修を期待するもの、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研修、当該従業員個々の特性を踏まえたより具体的な研修、他社事例の共有を望むものなどがあつた。研修の内容以前に、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望む声もあつた。

周知・広報については、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求める意見や利用可能な支援制度に関する情報提供を求める意見があつた。

助成については、採用後に障害が把握された場合でも助成される制度を求める声や当該従業員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求める声があつた。

支援については、障害が疑われる従業員を受診につなげるための支援を望む声があつたほか、支援機関による面談サービスや、職場、当該従業員及び支援機関の三者が協同する機会・場を望む声があつた。

## 5 考察

調査結果に基づいて、明らかとなった点について確認する。

### （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

今回の調査では、障害者雇用の経験のある企業は、経験がない企業よりも当該従業員がいる割合が高い傾向が示されたが、その理由については、障害者雇用の経験がある企業の方が経験がない企業よりも、当該従業員が自らの障害について申出をし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考えられた。

当該従業員について、企業に任意で1事例を選択して回答を求めた結果から、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との間でミスマッチが生じ、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が示唆された。

診断名については、ADHDの診断を有する者が4割強と最も多く、就業している発達障害者のうち最も多い診断名はASDであるとする厚生労働省（2019）の報告とは異なる結果となっていた。この点については、ASDの特性を有する者に比べADHDの特性を有する者の方が、コミュニケーション面での課題が顕在化しづらく企業に採用されやすい可能性など様々な理由が考えられるが、そもそも回答者が任意に選択した1事例についての調査であることから、回答者が回答したい又は回答しやすい事例に偏っている可能性があることをまず念頭に置いておく必要がある。

### （2）発達障害の診断・開示に至ったきっかけと経緯

発達障害の診断・開示のきっかけについては、地域センターアンケートと企業アンケートで異なる結果が得られた。その理由として、支援機関と連携が図られているケースでは、支援機関に相談した上で職場から受診勧奨を行うケースが一定数存在するのに対し、採用後に従業員の発達障害を把握した企業全体でみると支援機関と連携を図っていないケースが多いため、職業生活上の問題に対処することの困難さを自覚し従業員自らが職場に相談する割合が多い結果となった可能性などが考えられた。

企業ヒアリングの結果からは、発達障害の診断・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、産業医などの産業保健スタッフが介在することや良き理解者が存在することは、障害の診断・開示に好影響を及ぼしていることがうかがえた。

### (3) 職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）

企業アンケートの結果によると、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であることが示され、こうした問題に対して支援や配慮を実施した企業の割合は7割を超えていた。

また、「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」が特に問題を解消したと回答した企業の当該従業員は、回答しなかった企業の当該従業員よりも継続雇用できているとの回答が有意に多かった。加えて、多くの企業では職務内容の大幅な変更は行わず、職務の幅を限定することで対処している傾向が認められた。

企業ヒアリングにおいても、全ての企業が作業上の課題又はコミュニケーション上の課題のいずれかか双方に言及していた。対人関係のトラブルへの言及も多かったが、この点については、うまくいかないことの原因・理由が分からないまま当該従業員及び周囲の従業員の双方が疲弊し修復不能な段階まで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。

職業生活上の問題は、個人の特性と職場の物理的・人的環境との相互作用によって生じていると考えれば、障害特性を踏まえることなく与えられた職務に合理的配慮の提供を受けずに従事することによって問題が生じるのは当然の結果と言えるだろう。そのため、「一般扱い」で採用された場合であっても、早期に個人の特性が把握され職場の物理的・人的環境が調整されることが望まれるが、その際、個人の要因と職場の物理的・人的環境の要因の双方に目を向け、両者に適切にアプローチすることが望まれる。

### (4) 支援機関の利用の経緯と利用状況

地域センターが事業所を支援するに至った経路は、事業所からの依頼が8割強を占め最も多かった。一方、企業が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回答が4割強を占めていた。

支援機関を利用したヒアリング対象企業からは、支援機関利用による効果や有用性が聞かれている。一方、未診断段階や障害者手帳未取得段階では、支援機関への相談（利用）を躊躇していたり、相談先が分からないまま対応に苦慮していたりする可能性も考えられる。当該従業員の雇用継続に取り組む企業が支援機関と連携しながら当該従業員を支え、個々の強みを生かした雇用管理が行えるよう、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とともに、好事例の蓄積とその共有を図ることが望まれる。

### (5) 発達障害を前提とした採用との差異

企業アンケートの結果によると、約半数の企業が発達障害を前提とした採用と採用後に発達障害が把握された場合とでは雇用管理に違いがあると回答しており、地域センターアンケートの結果では、支援に当たっての様々な困難が指摘されている。

発達障害を前提とした採用の場合、採用される前の段階（在学中など）で何らかの支援や配慮を受け、自身の特性や障害について理解したり整理したりすることがある程度はできているが、発達障害の特性

があるにもかかわらず在学中に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た場合には、自身の特性についての理解が十分でなかったり、支援や配慮が必要なことが未整理、あるいはその必要性について認識できていなかったりするケースが多いと推測される。その点が、発達障害があることを前提として採用した従業員との雇用管理上の差異として特に強く認識されていると考えられる。採用後に、それまで見逃されてきた発達障害の特性による問題が顕在化した場合には、当該従業員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必要性も考慮されるべきであろう。

#### **(6) 当該従業員を雇用する事業所に対して必要な支援**

企業アンケートで、整備を希望する制度や支援サービスについて自由記述で回答を求めた結果は、研修に関するもの、周知・広報に関するもの、助成に関するもの及び支援に関するものに大別されるが、既存の支援施策の認知が十分でない状況も浮かがることから、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、新たな支援施策が検討されることを期待したい。また、新たな支援施策を検討するに当たっては、企業アンケートの結果において、上司の負担感の軽減に苦慮した場合に当該従業員の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当該従業員の雇用継続に奮闘している職場の担当者存在を踏まえ、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したい。

## **6 おわりに**

### **(1) 本調査研究の意義**

大規模調査を実施することで当該従業員の実態を一定程度明らかにできたこと、当該従業員に特有の課題を自由記述にて収集できたこと、事例蓄積や「支援」という文脈において多様な好事例を収集することに成功したことは、意義のあることであつたと思われる。事例を通して、採用後に発達障害が把握されても支援や配慮が提供されることで雇用が継続され、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、また、同様の従業員に対して支援や配慮を提供する際の一助となることを期待したい。

### **(2) 本調査研究の限界と課題**

アンケート調査で収集した事例は、企業の回答者が任意に選択した1事例の集計であるため、回答したい又は回答しやすい事例に偏っている可能性があることに留意する必要がある。また、企業ヒアリングで得た事例は、性別は男性に、世代は20代から30代に偏っていたこと、当該従業員を対象としたヒアリングを行っていないため、当該従業員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言及できていないことから、調査対象や方法を工夫し、調査を積み重ねていくことが必要であろう。

見逃されてきた特性と環境との相互作用によって課題が顕在化し採用後に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であり、当該従業員に寄り添い、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）を育成することと併せて、望ましい支援や配慮のあり方を巡る議論が深化していくことを期待したい。

# 第1章

## 背景と課題



# 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

#### (1) 発達障害者の就労を取り巻く状況

2018年6月1日現在、従業員規模5人以上の事業所に雇用されている発達障害者は推計39,000人とされる(厚生労働省, 2019)。2022年6月1日現在、43.5人以上規模の民間企業で雇用されている発達障害者を含めた精神障害者数は109,764.5人(対前年比11.9%増)であり(厚生労働省, 2022)、発達障害があると診断されている大学、短期大学、高等専門学校の学生の数も年々増加していることから(日本学生支援機構, 2022)、就労している発達障害者数は年々増加傾向にあると考えられる。

発達障害とは、発達障害者支援法において、「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」と定義されている。2005年4月の発達障害者支援法の施行に伴い、近年、発達障害者に対する支援は充実が図られてきており、ハローワークを中心として企業に対する発達障害の特性理解と支援方法等についての普及啓発や就労支援が進められている。

#### (2) 発達障害者の就労上の課題とその対応に関する先行研究

発達障害者が就労し活躍する機会は増えつつあるものの、先行研究では、障害特性と関連した就労上の課題が複数報告されている(Chen et al., 2015; 梅永, 2017, 2021)。例えば、学習障害の場合は、文字が読めない、簡単な足し算ができない(梅永, 2017)、注意欠陥多動性障害の場合は、やらなければならないことを忘れてしまう、不注意からミスを生じてしまうなどが就労上の大きな課題として指摘されている(梅永, 2017)。発達障害の中でも、とりわけ自閉症は就労上の課題が生じやすいとされ、仕事に直結しないが日常生活能力や対人関係など就労生活に間接的に関連するソフトスキルの課題(梅永, 2017)、コミュニケーションや適切なジョブマッチングの課題(梅永, 2017)、職務への注意力の不足、攻撃性や他者との協調性に関する課題(Chen et al., 2015)などが報告されている。

こうした就労上の課題や問題は、どのような職場でも同じ程度で生じるわけではなく、業種、職種、職場の規模、組織形態など数多くの因子によって深刻さは異なり、業務内容や指示命令によって問題が大幅に変化する例が少なくない(廣, 2017)。職場で有効とされる就労上の課題への対処策としては、仕事の遂行能力、仕事の習慣や態度、対人関係などの領域を含めたアセスメントを実施し適切なジョブマッチングを行うこと(Hendricks, 2010; 梅永, 2021)、業務遂行に関する確認や相談ができる上司の配置(栗田, 2020)、職場の同僚や上司が発達障害者個人の特性を理解し合理的配慮を提供すること(Hendricks, 2010; 梅永, 2021)などが示されている。また、推奨される合理的配慮の例として、刺激の少ない職場環境を整備すること、明確な指示を出すこと(Petty et al., 2021)、柔軟な勤務時間を設定すること、小休憩を認めること、担当職務の変更を行うこと、職場のルールや規則を成文化すること(Diener et al., 2019)などが提案されている。発達障害者の継続雇用に寄与する要因としては、援助付き雇用などを実施し長期的なサポートを提供すること(Chen et al., 2015; Hendricks, 2010; Keel et al., 1997)などが示されている。



### (3) 先行研究から明らかになった課題と本調査研究の目的

発達障害者の職場における課題や継続雇用に向けて職場が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、先行研究が対象としている発達障害者の多くは、採用前に障害が把握され発達障害者として雇用された者である。2018年6月1日現在、従業員規模5人以上の事業所に雇用されている発達障害者のうち、11.6%は採用後に発達障害が確認されている（厚生労働省，2019）。採用後に発達障害であることが把握された従業員に関する先行研究として、年齢が上がるにつれて上司と部下の板挟みになる機会が増えたり、外部との交渉ごとにつかなくなればならなくなったりし、コミュニケーション能力の不足や社会性のなさが露呈することで職場不適応が生じた症例報告（中村ら，2005）がなされているものの、本邦において当該従業員に関する大規模調査は管見の限り見当たらない。

シャイナーら(2022 梅永訳)は職場における自閉症社員を、①自閉症と診断され、そのことを開示しているグループ、②自閉症と診断されているものの、開示していないグループ、③まだ自閉症と診断されておらず、そのため開示していないグループに3分類し、上述①の状態は必要な合理的配慮の検討を行うことができるため、雇用主にとって最もよい状況であると言及している。そして、上述②のグループが開示しない理由は、解雇あるいは採用されないリスク、雇用主が「障害」を過剰に意識することへの懸念、健康管理をうまく行えないリスク、機会が限られてしまうことへのおそれ、上司が支援的でないかもしれないという不安が影響していると述べている。さらに、自閉症者の開示を促すための方策として、人事担当者、管理者及び上司・同僚に対する自閉症についての研修の実施、ニューロ・ダイバーシティ<sup>2</sup>を踏まえた多様な特性のある人の雇用促進、障害者社員のための支援グループの利用、自閉症者が開示するための多くの選択肢（社員支援プログラム、人事、直属の上司、社内ポータルなど）の準備、経験豊富な自閉症社員と新人自閉症社員をペアにした自閉症社員のための社内指導教育プログラムの準備を挙げている。また、上述③のグループについては、自閉症社員にとっても雇用主にとっても職場で対応するのが最も困難なグループであり、自閉症社員及び雇用主の双方が自閉症の行動の根本的な原因やその対処法を理解せずに、自閉症に伴う課題を何とかしようとしている可能性があるとしている。そして自閉症（もしくはその他の障害）の疑いのある社員を診断することには強く反対するものの、雇用主のニューロ・ダイバーシティに対する感受性と理解を促してもよいと指摘している。

発達障害は一生を通じての特性として存在しており、その特性には濃淡があるが、特性が濃い場合は早く気付かれ支援の対象となる一方、薄い場合は支援がないまま成人になって気付かれ、社会生活で困難をきたすこともある（市川，2019）。石井ら（2015）は、発達障害の傾向があっても、仕事も私生活もうまくいっているときには何の問題もなく活躍している人々も多く、発達障害の傾向のある人々全てが困っているわけではないものの、発達障害の傾向があると、感覚過敏や体力の問題により働く環境や時間によって影響を受けやすいケースがあること、また、発達障害の特徴を持った人々の中には環境の変化などへの社会適応がうまくいかないことで、うつ状態などの二次障害を抱える人が多いと述べている。職域で自閉症の事例対応に遭遇する頻度や自閉症を抱えるメンタルヘルス不調者に対して行われている

<sup>2</sup> Neuro（脳・神経）とDiversity（多様性）という2語の組合せにより生まれた、「脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で活かしていこう」という考え方。特に、発達障害において生じる現象を、能力の欠如や優劣ではなく、『人間のゲノムの自然で正常な変異』として捉える概念でもある。（経済産業省，<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html><2023年4月21日確認>）

就労上の配慮に関し、産業医経験を有する精神科医を対象に実施した実態調査においても、調査対象となった産業医経験のある精神科医の半数に自閉症の診断がついた、もしくは疑った事例の対応経験があり、職域で広汎性発達障害のある労働者の事例対応をすることは稀ではないと報告されている（永田ら、2012）。

現在の発達障害の概念には、幅広いグレーゾーンがある（廣，2017）。理想的には、すべての労働者に対して適材適所が細やかに検討され、それに能力開発をも加味した適正配置及び業務分担が実施されることが望まれるが、現実にはそれが実現できる職場はほぼ皆無であるとされる（廣，2017）。それゆえ、発達障害の診断がついていないグレーゾーンの人々は、誰にも相談できずに、隠れた努力によって日々の仕事と向き合っている状況に置かれているとの指摘もある（一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会，2019）。

本邦において、発達障害と診断されているものの採用時に本人が職場に障害を開示していない従業員、あるいはまだ発達障害と診断されておらず、そのため職場への開示が行われていない従業員が就労を継続するための手立てに寄与する知見の蓄積は未だ十分とは言えず、それらの従業員及び事業主の双方が困難さを抱えている状況にあると考えられる。そして事業主にとっての困難さは、採用前に障害が把握され発達障害者として雇用された従業員を雇用する際の困難さと類似する事柄に加え、採用後に発達障害であることを把握した従業員ならではの困難さがあるものと推察される。そのため、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を収集し、当該従業員の把握に至った経緯や就労継続に向けて取り組んだ職場適応上の課題への解決の手立てを把握するとともに、当該従業員を雇用する事業主が必要としている支援を、採用前に発達障害が把握され雇用された従業員を雇用する場合と比較しつつ明らかにすることは、重要な課題であると考えられる。

そこで、本調査研究は、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、採用後に発達障害であることを開示した労働者を雇用する事業主に対してどのような支援が必要であるかを明らかにすることを目的とした。

## 2 用語の整理

### (1) 発達障害の診断名

上述のとおり、本邦で一般的に用いられる「発達障害」の定義は、2004年に制定された発達障害者支援法によるものである。そのため、本調査研究における「発達障害」の定義も基本的には同法律に準拠するものとした。発達障害者支援法はICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類）に準拠しており、発達障害の定義には、①自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、②学習障害、③注意欠陥多動性障害が含まれている。しかし、就労支援の現場では、ICD-10に基づく診断名と米国精神医学会（APA）の精神疾患の診断分類であるDSM-5に基づく診断名の両方が用いられている。本調査研究の診断名については、原則として、「自閉スペクトラム症（自閉症スペクトラム障害）、広汎性発達障害、自閉症、アスペルガー症候群」をASD、「限局性学習症、学習障害」をLD、「注意欠如多動症（注意欠如多動性障害）、注意欠陥・多動性障害」をADHDと整理して用いることとした（ただ



し、第2章第1節を除く。)

## (2) 発達障害があることが採用後に把握された従業員

本調査研究では、「発達障害があることが採用後に把握された従業員」を「発達障害の診断がある者（医療機関から指摘を受けた者を含む。）であり、採用後に本人から事業主に障害の開示があった者」と定義しており、原則として、本報告書では「当該従業員」の略称により表記している（本報告書における「当該従業員」は、直前に表記された従業員の意味では用いていない。）。この中には、未だ診断がついていない発達障害グレーゾーンの従業員は対象には含めないこととしており、その理由は、事業主が発達障害の障害特性があると認識している従業員であっても、必ずしも発達障害者であるとは限らないためである。発達障害の診断がある従業員に限定して調査を行うことで発達障害のある従業員に限定したデータの把握を試みた。

## 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

本稿の全体構成は図1-2-1に示したとおりである。第1章では、本調査研究の背景と課題、目的、用語の整理について述べた。続く第2章では、地域センター及び企業を対象としたアンケート調査の結果を示し、考察を行った。第3章では、第2章に記載したアンケート調査結果を基に選定した10企業（地域センターに対するアンケート調査から地域センターが支援を実施した5社、企業に対するアンケート調査から5社を選定）を対象としたヒアリングを実施し、得られた結果を事例として取りまとめた。その際、地域センターが支援を実施した企業については、地域センターを対象としたヒアリングで得られた事項についても併せて記載した。最終章である第4章では本調査研究を総括し、考察を加えた上で本調査研究の意義と今後の課題等について論じた。

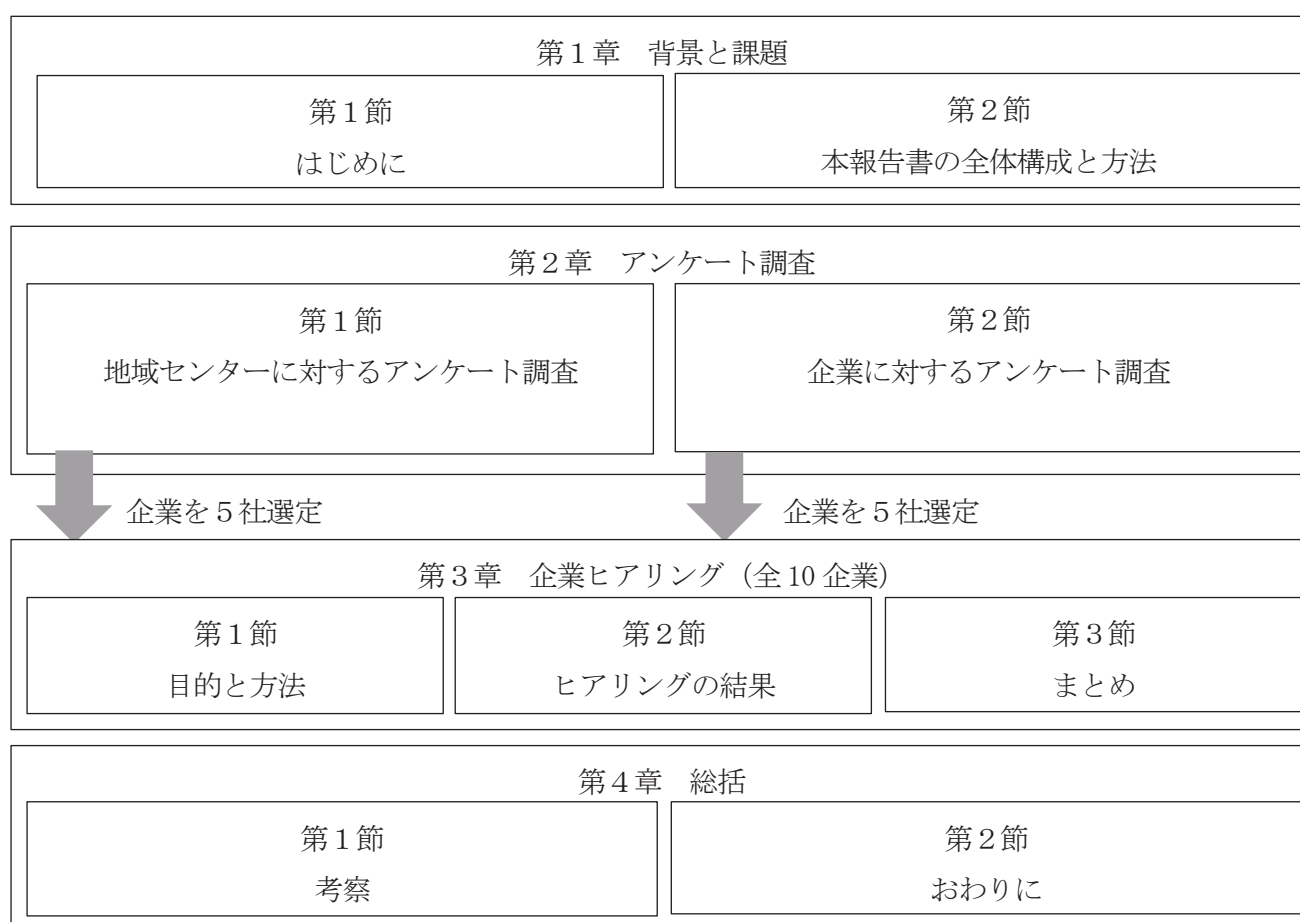


図 1-2-1 本報告書の全体構成

## 2 本調査研究を構成する各調査研究の方法

以下、本調査研究を構成する各調査研究の方法について記載する。

### (1) 地域センターに対するアンケート調査

#### ア 実施期間と実施方法

2022年8月中旬から9月中旬に、地域センターを設置・運営する独立行政法人高齢・障害・求職者雇

用支援機構が業務上で使用しているグループウェアのアンケートフォームを用いたアンケート調査を実施した。

## イ 調査対象

全国の支所を含む地域センター52所。

本調査では、地域センターにおける「採用後に従業員が発達障害であることを把握した事業主」に対する支援の有無やその概要を明らかにし、地域センター経由で紹介を受けることが可能な当該事業主の事業所について情報提供を得ることを目的としたため、就労支援機関の中でも地域センターを対象とすることとした。

## ウ 調査内容

まず、過去3年3か月間の「採用後に従業員の発達障害を把握した事業主」に対する支援実績を尋ね、支援実績がある地域センターには、以下の調査項目について回答を求めた。

- 当該事業所の概要（事業所が所属する企業の主な産業分類、事業所が所属する企業の常用雇用労働者数）
- 当該従業員の概要（発達障害が把握される以前の主な担当職務、診断名、障害者手帳の種類と等級、採用後に発達障害を把握した経緯、職業生活上の課題、調査時点での就労状況）
- 支援内容（支援に至った経路と経緯、事業所の主訴、実施した事業や支援、支援を行う際の留意事項、支援を行う際に感じる困難さ、支援を行う際に支障となった問題）
- 研究協力の可否（障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）のヒアリング可否、当該事業所の紹介見込み）

## (2) 企業に対するアンケート調査

### ア 実施期間と実施方法

2022年10月中旬から11月中旬に依頼文を郵送し、webアンケートフォームにより各社1件の回答を求めた。

### イ 調査対象

2021年6月1日現在の障害者雇用状況報告の対象企業106,921社をベースとして企業規模5分類（43.5～99.5人、100～299.5人、300～499.5人、500～999.5人、1,000人以上）及び日本標準産業分類を基にした業種17分類<sup>3</sup>に基づいて、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。

### ウ 調査内容

調査項目としてはまず、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の人数）を尋ね、採用後に発達障害を把握した従業員がいた場合には、主に以下の調査項目について回答を求めた。

- 当該従業員の属性（発達障害の診断を受けた時期、雇用形態、主な担当職務、診断名、障害者手帳の種類と等級、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時期、調査時

<sup>3</sup> 日本標準産業分類に基づく大分類20分類のうち「公務」と「分類不能の産業」以外の18分類を対象とし、「農業、林業」と「漁業」を合わせて1区分とした。

点での継続雇用の有無)

- 当該従業員の職業生活上の問題と対応（職業生活上の問題（23項目）への該当の有無、職業生活上の問題への支援や配慮の実施の有無、支援や配慮（16項目）の実施の有無、職務内容の見直し等実施後の主な担当職務、支援や配慮を実施した後の職業生活上の問題の解消状況、支援や配慮の検討や実施上で支障となった問題（10項目）への該当の有無、発達障害を把握した上で採用した従業員と当該従業員との雇用管理の違い、雇用継続に当たり連携している支援機関）
- 研究協力の可否（担当者のヒアリング可否）

### （3）企業ヒアリング

#### ア 実施期間と実施方法

2023年1月中旬から4月上旬に訪問又はオンラインによりヒアリングを実施した。

#### イ 調査対象

地域センターアンケート調査において、支援内容等に係る担当カウンセラーへのヒアリングが可能、かつ、当該支援事例の支援先企業を紹介できる可能性が高い、との回答が得られた6センターに支援内容等に係る詳細なヒアリングを行った上で、地域センター経由で支援先企業にヒアリングへの協力打診を行い承諾が得られた5社と、企業アンケート調査において、ヒアリングへの対応が可能と回答した51社から選定した7社に対して電子メール又は電話でヒアリングへの協力依頼を行い、承諾が得られた5社（計10社）。

#### ウ 調査内容

- 企業の属性
- 当該従業員の属性
- 当該従業員が、発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、採用後に発達障害の診断を受けるに至ったきっかけ
- 当該従業員が、発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、採用後に発達障害の診断を受けた当時の職業生活上の課題とその対応
- 当該従業員への対応に係る支援機関の利用状況
- 同様の従業員を把握した場合の対応として望まれることや望まれる支援策
- 発達障害があることを前提に採用した従業員との差異

## 引用文献

- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2015) Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: a review of the research literature, *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2, 115-127.
- Diener, M. L., Wright, C. A., Taylor, C., D' Astous, V & Lasrich, ML (2020) Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace, *Work*, 67, 223-237.
- Hendricks, D. (2010) Employment and adults with autism spectrum disorders: challenges and strategies for success, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 125-134.
- 廣尚典 (2017) 第1章 発達障害を正しく知り、対応する, 五十嵐良雄 (編)「はたらく」を支える! 職場×発達障害, 1-6, 南山堂.
- 市川宏伸 (2017) 第2章 発達障害とは, 五十嵐良雄 (編)「はたらく」を支える! 職場×発達障害, 8-19, 南山堂.
- 一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会 (2019) 職場における発達障害グレーゾーン研究会報告書—差別・排除からインクルージョンへ—, 一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会<<https://jiswa.org/pdf/report/Report-Grayzone2019.pdf>>, <2023年12月18日>.
- 石井京子・池嶋貫二・林哲也・水谷美佳 (2015) 産業医と発達障害の人のキャリア&ライフBOOK, iii, 弘文堂.
- Keel, J. H., Mesibov, G. B., & Woods, A. V. (1997) TEACCH- Supported employment program, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 27(1), 3-9.
- 厚生労働省 (2019) 平成30年度障害者雇用実態調査結果, 厚生労働省 <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>>, <2023年2月20日>.
- 厚生労働省 (2022) 令和4年障害者雇用状況の集計結果 (令和4年6月1日現在), 厚生労働省 <<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>>, <2023年2月20日>.
- 栗田明子 (2020) 発達障害者に対する職場における合理的配慮についての一考察—就労移行支援事業所での実践を通して—, *帝京短期大学紀要*, 21, 101-106.
- 中村晃士・小野和哉・山内美和子・高橋道子・中山和彦 (2005) 職場不適応にて明らかとなった成人高機能広汎性発達障害症例—アスペルガー障害の社会適応をめぐる—, *臨床精神医学*, 34 (9), 1279-1286.
- 永田昌子・堤明純・中野和歌子・中村純・森晃爾 (2012) 職域における広汎性発達障害者の頻度と対応: 産業医経験を有する精神科医を対象とした調査, *産業衛生雑誌*, 54, 29-36.
- 日本学生支援機構 (2022) 令和3年度 (2021年度) 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書, 日本学生支援機構 <[https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei\\_shogai\\_syugaku/\\_icsFiles/afieldfile/2022/08/17/2021\\_houkoku\\_2.pdf](https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/_icsFiles/afieldfile/2022/08/17/2021_houkoku_2.pdf)>, <2023年2月20日>.
- Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., & Eccles, N. (2021) Workplace adjustments for autistic employees: What is `reasonable`?, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53(1), 236-244.

シャイナー, M. & ボグデン, J. 梅永雄二 (訳) (2022) 自閉スペクトラム症 (A S D) 社員だからうまくいく, 明石書店.

障害者職業総合センター 支援マニュアルNo.13 (2016) 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用」.

梅永雄二 (2017) 発達障害者の就労上の困難性と具体的対策—A S Dを中心に, 日本労働研究雑誌, August 685, 57-68.

梅永雄二 (2021) 発達障害と就労をめぐる現状と課題, 国際経済労働研究, 76 (10) , 5-12.



## 第2章

### アンケート調査





## 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

地域センターに対するアンケート調査は、地域センターにおける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に対する支援の有無やその概要を明らかにすることを目的とした。

#### 2 調査方法

##### (1) 調査対象及び実施方法

全国の支所を含む地域センター52所に電子メールにより依頼文を送付し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が業務上で使用しているグループウェアのアンケートフォームにて各センター1件の回答を求めた。なお、地域センターは各都道府県に概ね1所ずつ設置されており、各都道府県に所在する事業所に対して支援を実施することが多いため、企業ではなく事業所に関する回答を求める方が回答を得られやすいであろうと判断し、事業所に関する回答を求めることとした。

##### (2) 調査時期

2022年8月中旬から9月中旬

##### (3) 調査内容（巻末資料1の地域センターに対するアンケート調査票参照）

まず、過去3年3か月間（2019（平成31）年4月から2022（令和4）年6月）について、採用後に従業員の発達障害を把握した事業所に対する支援実績を尋ね、支援実績がある地域センターには、以下の調査項目について回答を求めた。

- 当該事業所の概要（事業所が所属する企業の主な産業分類、事業所が所属する企業の常用雇用労働者数）
- 当該従業員の概要（発達障害が把握される以前の主な担当職務、診断名、障害者手帳の種類と等級、採用後に発達障害を把握した経緯、職業生活上の課題、調査時点での就労状況）
- 支援内容（支援に至った経路と経緯、事業所の主訴、実施した事業や支援、支援を行う際の留意事項、支援を行う際に感じる困難さ、支援を行う際に支障となった問題）
- 研究協力の可否（担当カウンセラーのヒアリング可否、当該事業所の紹介見込み）

##### (4) 倫理的配慮

本調査は、障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

### 3 調査結果

#### (1) 回答センターの概況

46 所から回答を得た（回収率 88.5%）。採用後に従業員の発達障害を把握した事業所への支援は、「2～4 事業所」23 所<sup>4</sup>（50%）、「実績なし」9 所（19.6%）、「5 事業所以上」8 所（17.4%）、「1 事業所」6 所（13.0%）であった（図 2-1-1）。

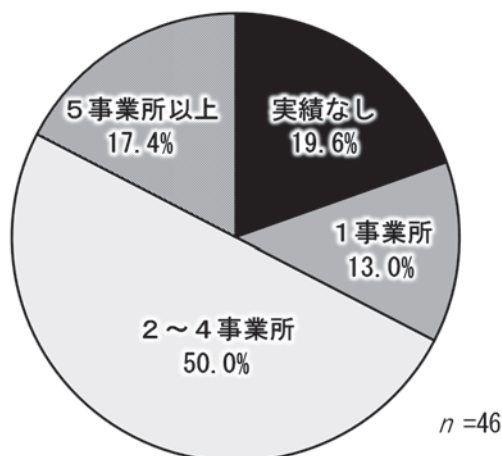


図 2-1-1 支援実績別センター割合

#### (2) 採用後に従業員の発達障害を把握した事業所への支援の概要

上記(1)で採用後に従業員の発達障害を把握した事業所への支援実績がある地域センター37 所を対象に、任意で選択した 1 事例について尋ねた結果は以下のとおりである。

##### ア 支援に至った経路と経緯

支援に至った経路は、「事業所」が 30 所（81.1%）と最も多く、「ハローワーク」4 所（10.8%）、「当該従業員・当該従業員の家族や知人」1 所（2.7%）、「障害者就業・生活支援センター」1 所（2.7%）と続いた（図 2-1-2）。

<sup>4</sup> 本調査研究は地域センターを対象としたため、得られた回答の単位は全て「所」で記した。

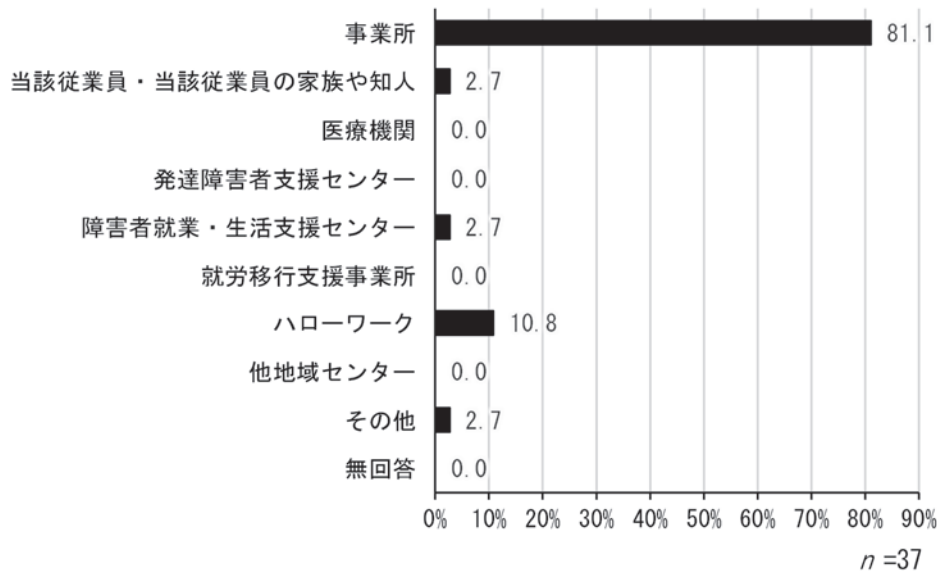


図 2-1-2 支援に至った経路

支援に至った経緯を自由記述により尋ねた結果、得られた主な記述内容は以下のとおりであった。

<支援に至った経緯>

- 事業所から、地域センターに、発達障害であることについて自己申告のあった従業員について相談したいと連絡があった。
- 事業所から、従業員からの障害の開示はないが、事業所としては障害があるのではないかと考えているため、どのように対応したらよいかという内容の相談があった。
- 事業所より、職場復帰に向けて地域センターの職業準備支援等のサービスを利用したいとの相談があった。
- 事業所より、不適応状態になっているケースについて職業評価を希望したいとの要望があった。
- ハローワークの専門相談員に事業所から在職社員の相談が寄せられた。①不良品が発生する、②居眠りが頻発する、③不注意によるミスが減らないといった状況があり、事業所が個別面談を繰り返す中、本人が自主的に医療機関を受診しADHDの診断を受けたため、今後の雇用管理方法を助言してほしいという主訴であった。
- 休職中に、ハローワークで転職も含めた相談をハローワークの専門相談員に行っていたところ、当該相談員から地域センターのリワーク支援<sup>5</sup>を紹介され、来所に至った。
- 事業所の担当者から地域センターに「ジョブコーチ支援<sup>6</sup>を利用したい」との電話があり、当時の担当カウンセラーが事業所を訪問した。
- 仕事上でうまくいかず、休職。本人が復職か転職かで悩んでいたところ、相談先として主治医から地域センターの情報提供がなされ、その後、本人からの職業相談・評価の希望により支援を開始した。

<sup>5</sup> リワーク支援とは、主に精神疾患などの精神面の不調から休職をした人に対して行われる職場復帰を目指したりハビリプログラムを指す。

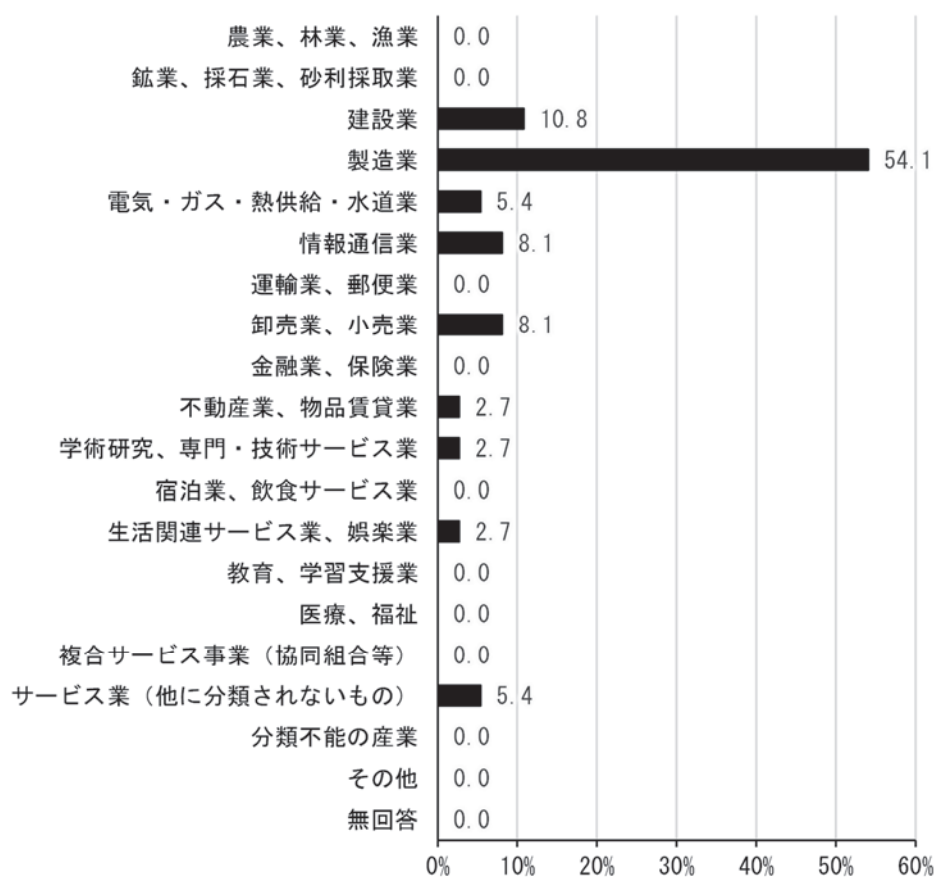
<sup>6</sup> ジョブコーチ支援とは、対象障害者がその仕事を遂行し職場に対応するために具体的な目標を定め、支援計画に基づき障害者、事業主、家族に対して実施されるサービスを指す。

- 転職を希望しているクライアントへの支援についてハローワークから支援依頼があり、対象者と面談を行った。休職期間中であること、発達障害の診断について事業所に伝えていないこと、本人は事業所に診断を伝えることに抵抗がないことを聞き取り、障害を開示し就労を継続する方法について提案し、事業所との調整に介入した。

## イ 支援を行った事業所の概要

### (7) 事業所が所属する企業の主な産業分類

事業所が所属する企業の主な産業分類は、「製造業」20所（54.1%）が最も多く、以下、「建設業」4所（10.8%）、「情報通信業」3所（8.1%）、「卸売業、小売業」3所（8.1%）と続いた（図2-1-3）。



n = 37

図2-1-3 事業所が所属する企業の主な産業分類

### (4) 事業所が所属する企業の常用雇用労働者数

事業所が所属する企業の常用雇用労働者数は、「300人以上」19所（51.4%）、「44人以上300人未満」12所（32.4%）、「44人未満」4所（10.8%）と続いた（図2-1-4）。

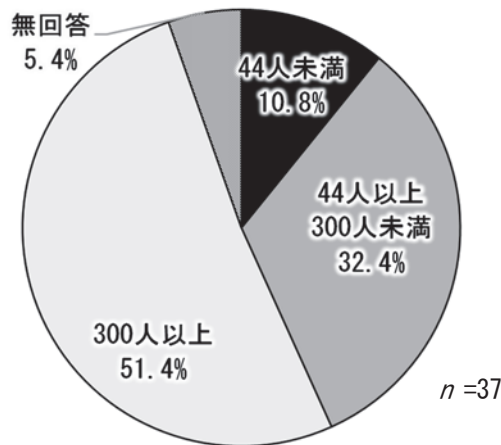
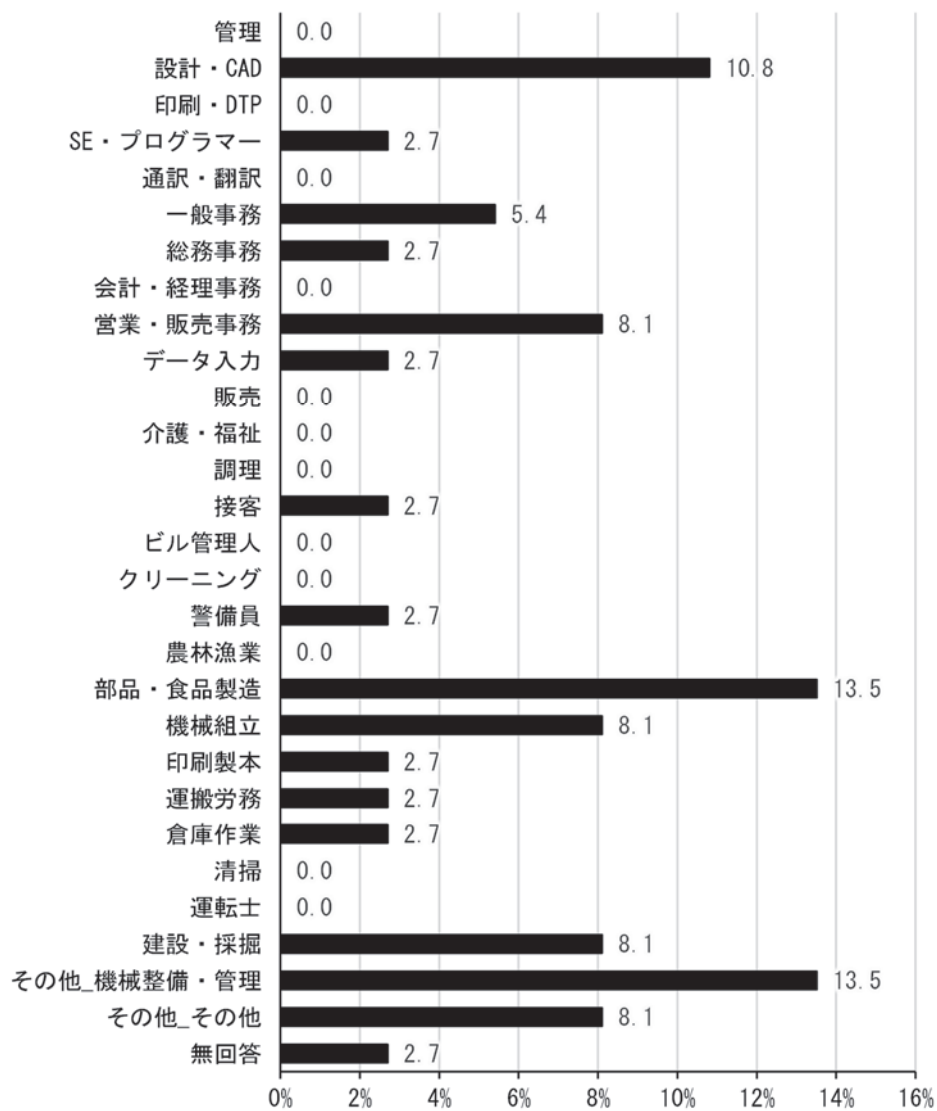


図2-1-4 事業所が所属する企業の常用雇用労働者数別の事業所割合

## ウ 当該従業員の概要

### (ア) 発達障害が把握される以前の主な担当職務

発達障害が把握される以前の主な担当職務は、「部品・食品製造」5所（13.5%）、「その他\_機械整備・管理」5所（13.5%）（「その他」を選択した地域センターのうち、主な担当職務として、出張での機械の修理やメンテナンス、工作機器オペレーター、機械整備などを挙げていた地域センターを計上したもの）、「設計・CAD」4所（10.8%）、「営業・販売事務」3所（8.1%）、「機械組立」3所（8.1%）、「建設・採掘」3所（8.1%）、「その他\_その他」3所（8.1%）と続いた（図2-1-5）。機械整備・管理以外の職務で「その他」を選択した「その他\_その他」3所は、検査業務、縫製・裁断設計、薬品の製造（包装工程）であった。



n=37

図2-1-5 主な担当職務

#### (イ) 診断名

当該従業員の診断名<sup>7</sup>について当てはまるもの全てを選択してもらったところ、「広汎性発達障害」26所（70.3%）又は「多動性障害」20所（54.1%）の割合が多かった（図2-1-6）。

<sup>7</sup> 診断名は、地域センターの業務統計システムの区分に基づき設定したため、自閉スペクトラム症や注意欠如多動症などを選択肢として用いていない。

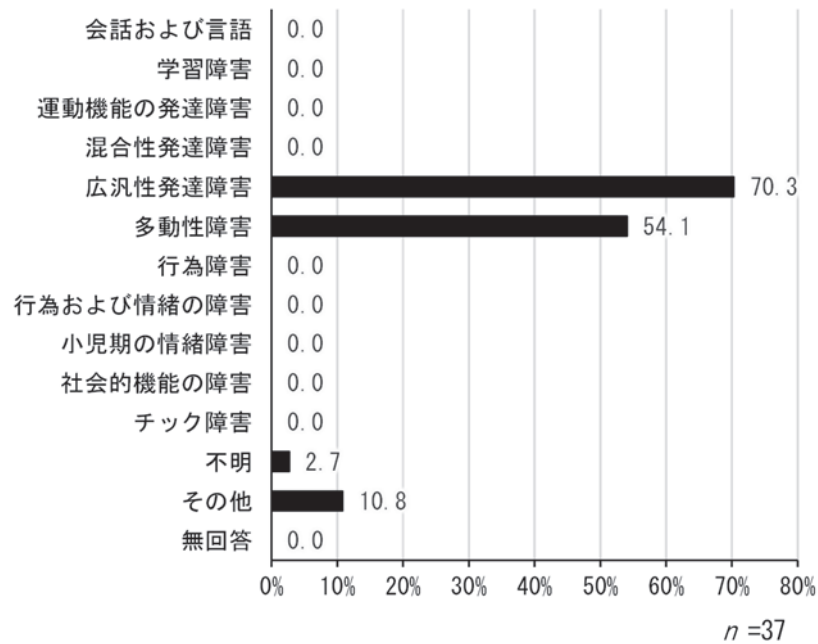


図 2 - 1 - 6 診断名 (複数選択)

(ウ) 障害者手帳の種類と等級

当該従業員の障害者手帳の種類は、「手帳なし」20所 (54.1%)、「精神障害者保健福祉手帳」13所 (35.1%)、「精神障害者保健福祉手帳申請中」4所 (10.8%)、「身体障害者手帳」1所 (2.7%)であった (図 2 - 1 - 7)。精神障害者保健福祉手帳所持者の手帳の等級は「3級」9所 (69.2%)、「2級」2所 (15.4%)、「不明」が2所 (15.4%)であった。身体障害者手帳所持者の等級は重度以外であった。

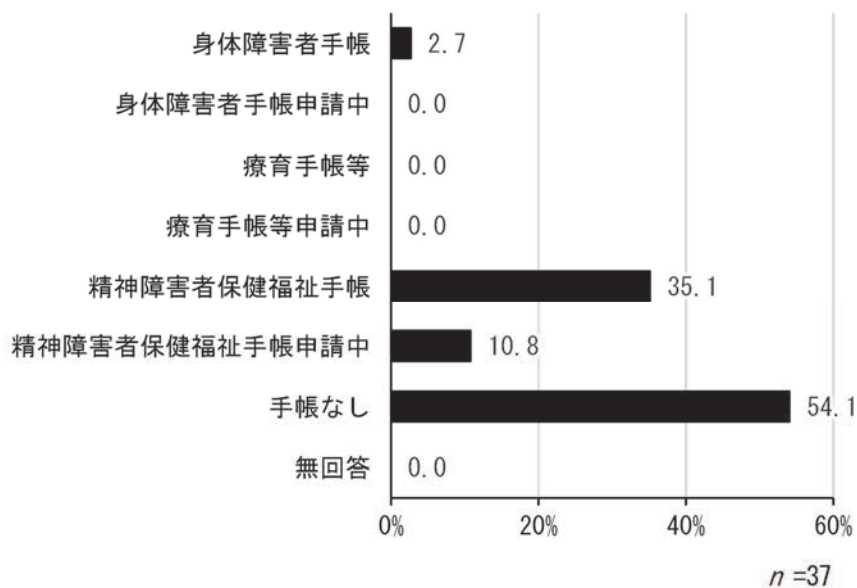


図 2 - 1 - 7 手帳の種類と等級 (複数選択)



### (I) 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は、「職場からの受診勧奨（同僚、上司、産業医等の見立てを踏まえた精神科医療機関の任意の受診勧奨）から」15所（40.5%）、「本人の心身の不調による勤怠問題から」13所（35.1%）、「本人からの自主的な相談から」7所（18.9%）であった（図2-1-8）。

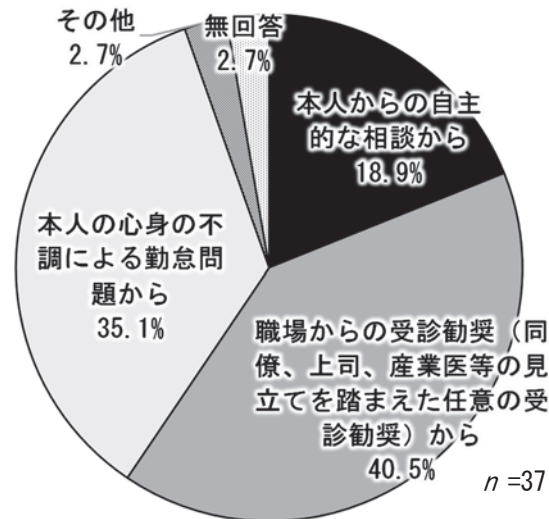


図2-1-8 採用後に発達障害を把握した経緯別事業所割合

### (I) 職業生活上の課題

採用後に発達障害を把握した当時あった当該従業員の職業生活上の課題を自由記述により尋ね、得られた記述内容を意味の類似性に従いカテゴリーに分類し、複数の研究者間で分類の妥当性を検討した結果、表2-1-1のとおりとなった。

表 2-1-1 職業生活上の課題

カテゴリ名	主な記載例
業務遂行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務で不良品（ミス）が出る。本人はミスが出た原因がわからない様子であり、そのためミスを減らすための対策が立てにくい(ASD<sup>8</sup>)。</li> <li>・採用後、2年ほどは上司の指示のもと整備業務を行い、スムーズに適応できていたが、車検を担当するようになり、単独で様々な業務を行うことや、納期を意識しつつ種々の整備項目の優先順位を判断することが求められ、作業工程を抜かしてしまうことや、指示されたことを忘れるといったミスが増えた。自宅でも仕事のことが頭から離れず眠れない状態となり、精神科を受診し、入院、休職となった(ASD、ADHD<sup>9</sup>)。</li> <li>・作業手順の理解が不十分であり、現場の指示者の負担が大きい。作業上では、ミスが生じたり作業遂行に時間を要したりすることが多い(ADHD)。</li> </ul>
職場の人間関係やコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の従業員への他罰的、威圧的な対応が見られる（イライラのコントロール）(ADHD)。</li> <li>・色々な人の意見をまとめて業務を進めることがうまくできなかつたり、職場の上司や先輩とのコミュニケーションがうまくいっていなかつたりした(ASD)。</li> <li>・入社後施工管理的な業務に従事していたが、聴覚情報の取得や整理に課題があり、コミュニケーションがうまくいかない。建築現場での外注先事業者や施工主との交渉でもミスが多かった。本人の上司の信頼も失われ、上司から人事に「別の事業所に異動させてほしい」との要望が出る状況であった。同状況下で本人のモチベーションも下がり、出勤自体はできているが、気分の落ち込みが見られたり、休憩時間は同僚たちとの会話を拒否し、トイレで過ごしたりする様子が見られた(ASD、ADHD)。</li> </ul>
社会性や勤務態度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務処理等では気になる言葉が出てくるとそちらを調べ始めてしまい書類が完成しない(ADHD)。</li> <li>・心身面では、不眠、飲酒量の増加、処方以上の服薬による不調があった。また、職場で離席することが多い(ASD、ADHD)。</li> <li>・自分が納得できないこと（ルール等）を受け入れられない。ルールを無視して勝手に判断することがある。悪気はないが、言うてはいけないこと、場にそぐわない発言をする(ASD)。</li> </ul>
心身の不調や勤怠不良	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事に追われ、ミスが多く、周囲からの叱責を受けることが多かつた。精神的に不安定な状況になり、休職を繰り返していた（3回）(ASD、ADHD)。</li> <li>・不眠、希死念慮等の症状が現れており、出勤にも影響が出ていた(ADHD)。</li> <li>・疲労蓄積、自己嫌悪等から不調を来し、休職に至った(ASD)。</li> </ul>

#### (カ) 調査時点での当該従業員の就労状況

調査時点での当該従業員の就労状況は、「当該事業所で就労継続中」が33所（89.2%）と最も多く、「その他」が4所（10.8%）であり、「当該事業所とは別の事業所で就労中」や「求職中」に該当する回答はなかつた。

#### エ 支援内容

##### (7) 事業所の主訴

事業所が地域センターに支援を求めてきた内容（主訴）を自由記述により尋ねた結果、得られた主な

<sup>8</sup> ASDとは、広汎性発達障害のことを指す。

<sup>9</sup> ADHDとは、多動性障害のことを指す。

記述内容は以下のとおりとなった。

#### <事業所の主訴>

- 現在就労中の従業員が最近発達障害の診断を受けた。これまで障害者雇用に取り組んできていなかったが、今回のことを契機に社として障害者雇用に取り組んでいきたいと思う。ついては、従業員向け研修等、障害者雇用について体系的な支援をお願いしたい。
- 対象者が休職しており、復職にあたっては実家から最寄りの事業所に異動させて復職させる意向であった。対象者は職場に対して発達障害を開示することについて否定的であったが、事業所は障害特性を踏まえて上司等に雇用管理をさせる必要があると感じ、復職時のジョブコーチ支援を希望した。また、対象者自身が障害をあまり開示しないのであれば、自身で対処できるように障害特性の自己理解を深めてほしいとのニーズもあった。
- 対象者に対し職業評価を実施し、職業適性やどのような業務ができるのかを明らかにしてほしい。その結果を事業所として職務配置や配慮事項を検討する参考としたい。対象者に対する職業準備支援を実施し、コミュニケーション能力の底上げを図ってほしい。配置転換などを行った場合、本人に対するジョブコーチ支援をしてもらいたい。
- 事業所の人事担当者からは、①職場での対処方法（仕事の教え方）、②職場関係者への情報開示方法、③障害に対する理解促進のための支援（ジョブコーチ支援）の要望があり、事業所の現場担当者からは、現部署では本人への指導や支援などを十分には行えないため、それらをより行いやすくするための配置転換をするよう人事に伝えてほしいとの要望があった。
- ①リワーク支援の活用、②対象者が復職するに当たり、不安軽減のため社内以外で相談できる窓口としてのサポート、③発達障害を含む対象者の特性や傾向を踏まえ、必要な配慮や対応について助言してほしいとの要望があった。

#### (4) 実施した事業や支援

地域センターにおいて事業所に対して実施した事業や支援について複数選択で尋ねたところ、「障害特性や配慮事項の説明」29所（78.4%）、「ジョブコーチ支援」25所（67.6%）、「障害者の担当職務に関する助言」14所（37.8%）、「リワーク支援」11所（29.7%）、「職業準備支援」10所（27.0%）となっていた（図2-1-9）。

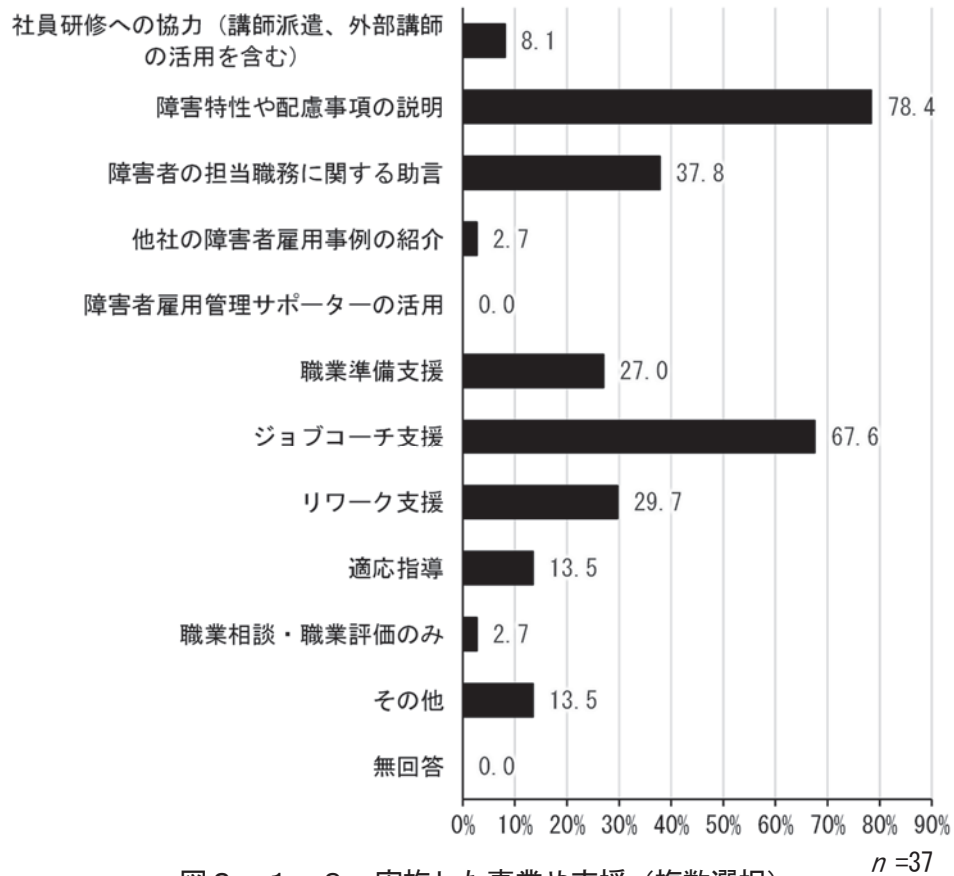


図 2-1-9 実施した事業や支援（複数選択）

(ウ) 支援を行う際の留意事項、支援を行う際に感じる困難さ、支援を行う上で支障となった問題

採用後に従業員が発達障害を把握した事業所への支援を行う際の留意事項、支援を行う際に感じる困難さ、従業員が発達障害を把握して採用した事業所と比べて特に支障となった問題について自由記述で尋ね、得られた記述内容を意味の類似性に従いカテゴリーに分類し、複数の研究者間で分類の妥当性を検討した結果、表 2-1-2～4 のとおりとなった。

表 2-1-2 支援を行う際の留意事項

カテゴリー名	主な記載例
事業所の現状認識と雇用継続に向けた意向確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所が障害を開示した対象者に対してどのように考え、継続雇用を検討しているのかを見極めることは肝要と考える。</li> <li>・事業所や現場の受け止め方を詳細に把握する。</li> </ul>
対象者・家族の意向を踏まえた障害開示や担当職務、労働条件等の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開示した後の配置、担当業務、雇用条件についての意向確認。</li> <li>・障害開示の範囲等について、本人の意向を確認しておく。</li> <li>・事業所発信でジョブコーチ支援など外部の支援機関の利用を検討している場合、対象者に対する丁寧な説明と同意のプロセスを設定すること。</li> <li>・支援ニーズも含め、事業所が対象者の意向をしっかりと踏まえた上で検討を進めるよう支援すること。また、必要に応じて家族の意向も踏まえるよう支援すること。</li> </ul>
対象者の不利益につながらない形で事業所への障害特性の伝達	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害が雇用（復職）の前提となっていないことから、特性や合理的配慮の伝達方法や、対象者の了承が得られた情報をどこまで伝達をしていけば良いのかについては、復職後も含め、対象者の立場が不利にならないよう細心の注意を払っている。</li> <li>・対象者、事業所が課題と感じる点について、対象者の人間性や性格ではなく、特性の影響があるという視点を踏まえた助言を行う。一方ですべてを「発達障害の特性のため」と一括りにしないように状況を整理する。</li> </ul>
事業所と地域センターの役割分担の明確化や支援目標の共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の要望に対して、地域センターとして対応でき得ること、難しいことを事前にすり合わせながら、支援に対する理解や同意を得ていく。</li> <li>・支援計画を立てる際は、事業所と支援者の役割分担を明確にして伝える（課題解決のためには、対象者本人の工夫だけでなく事業所の協力も必須という点を必ず伝える）。</li> <li>・地域センターのサービス提供は、労使間の問題は労使間で解決してもらった上で実施する（処遇変更が伴う場合は特に）。</li> </ul>
事業所の困り感への傾聴や負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用後に診断を受けた場合や開示した場合は、色々苦労や不満が蓄積していることも多いため、事業所としての困り感や考えを傾聴の姿勢で聞き取るようにしている。</li> <li>・対象者を取り巻く従業員のケア、メンタル面のサポート（抱え込まないようにとの声かけ）を行う。</li> </ul>
障害特性を踏まえた作業環境や職務内容、事業所のサポート体制に関する助言	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害状況に応じた配慮（構造化の実施など）が職場内でなされるよう支援する。</li> <li>・事業所内で対象者をサポートできる体制を構築する。</li> </ul>
他の従業員との処遇バランスや対象者の不利益回避を考慮した雇用継続支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の従業員とのバランス（処遇等）を考慮した雇用継続に向けた支援を行う。</li> <li>・ジョブコーチ支援を行うに当たり実施した職業評価の結果や支援の中で整理した課題等が、対象者にとって不利益（労働条件の変更など）とならないよう取り扱ってほしいことを確認した。</li> </ul>
対象者のメンタルサポートや自己理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内でのメンタルヘルス対策について、障害状況に配慮した対応がなされるよう支援する。</li> <li>・自己理解をどのように促すかについて検討する。</li> </ul>



表2-1-3 支援を行う際に感じる困難さ

カテゴリー名	主な記載例
対象者の自己理解の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所は困っていても、対象者は外部機関に対する支援ニーズに乏しい。</li> <li>・どのような経緯で診断や開示に至ったのかにもよるが、事業所からの指摘等で診断につながった場合は特に、対象者自身の困り感のなさや課題の認識がない場合も多く、本人の同意があっても支援に入ったとしても、支援効果が得られにくいところに難しさを感じることもある。</li> <li>・対象者の障害の認識の薄さ、課題認識の薄さから、事業所との関係が悪化したり、逆に事業所を責める対応をされたりする場合の相談や支援調整に困難さを感じる。</li> </ul>
対象者が有する課題への対処の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者の課題が、一般的な職場では理解し配慮しきれない内容（他罰的な言動が顕著、粗暴等）である場合の対応に苦慮する。</li> <li>・対象者自身が発達障害と診断されて間もない場合、失敗経験の積み重ねで自己肯定感が低かったり、不安が強かったりする。</li> <li>・事業所は雇用継続に前向きであるが、実は対象者が雇用継続に強い希望がない場合の対応に苦慮する。</li> </ul>
対象者と他の従業員との関係悪化等に伴う雇用継続支援の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・診断を受ける前から続いていた言動や職務上のミスなどによって、既に対象者と所属している部署間の人間関係が破綻していることも多く、そのような場合にどのような支援をできるか困惑することが多い。</li> <li>・支援者に対人関係のトラブルの仲裁を求められることがある。</li> <li>・事業所側（人事 or 現場、あるいは両方）が雇用継続を前提としているか否かで支援の難しさが異なる。特に、雇用継続を前提としていない場合や労働条件の低下等を検討している場合、事業所と対象者（家族含む）の間に感情的な摩擦やトラブルが生じており、事業所と対象者それぞれの地域センターへのニーズが異なることも多く、立ち位置が難しい。</li> </ul>
求められる職務遂行能力と対象者が遂行可能な職務のミスマッチの改善困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務がミスマッチな場合でも、他の部署や職務への異動が容易にできない。</li> <li>・採用時の条件（想定される職務内容）と、対象者が提供できる可能性のある職務内容のギャップが大きい場合の対応に苦慮する。</li> <li>・障害を想定した採用ではないため、労働条件と職務内容の関係で、担当職務の変更が難しい場合がある。</li> </ul>
事業所内の幅広い従業員の障害理解や適切な対応への理解促進の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所においては、当該従業員に対し「一般雇用として採用されたはずなのに、●●についてもわざわざ言わないと分からないんだ…」という思いが積み重なっていた。「それが発達障害の障害特性（目に見えないことや抽象的な物事の想像のできなさ、見通しのつきづらさ等）なんです」と、繰り返し説明する必要がある。「あ、そういうことなんですね」と、事業所が納得するのに時間がかかる。</li> <li>・特に従業員数が多い事業所の場合、対象者の障害をどの範囲まで開示したらいいか、対象者がイメージできない場合の対応に苦慮する。</li> <li>・当初依頼をいただいた保健師と、現場担当者との間に温度差があり、対応に苦慮した。</li> </ul>

表 2-1-3 支援を行う際に感じる困難さ（続き）

カテゴリー名	主な記載例
<p>事業所が提供可能な合理的配慮と対象者の希望との調整の困難さ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者が診断名を受け入れていても、家族に抵抗感がある場合には、地域センターの支援の活用や障害者手帳取得に難航する場合がある。</li> <li>・対象者の求める「合理的配慮」と事業所が求める「自助努力」の折り合いについて、双方が「相手が配慮/努力すべきだ」と主張する際の相談や助言の進め方に困難さを感じる。</li> <li>・診断について対象者がどのように認識し、周囲に認識してもらいたいと考えているかということと、周囲が考える妥当であり望ましい対象者の捉え方との折り合いをつけることが難しい。</li> </ul>
<p>待遇や勤務形態、職務内容等の変更に伴う調整の困難さ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・待遇面や勤務形態の変更が難しい。</li> <li>・担当業務の決め方だけでなく、これに付随して雇用形態や昇進、給与などの変更の検討の必要性が生じた場合の助言等の仕方が難しい。</li> <li>・地域センターの職業評価や支援実施経過があまり良好でない場合に、それが雇用継続の可否や条件を見直す材料に使われかねない可能性があると感じる。</li> <li>・異動が難しい場合には、詳細な業務調整や対人関係の再構築等が必要になるため、対象者の気持ちの整理や関係調整等の支援に困難さが生じる可能性がある。</li> </ul>



表2-1-4 従業員の発達障害を把握して採用した事業所と比べて特に支障となった問題

カテゴリー名	主な記載例
対象者の自己理解の不足や支援者とのラポール形成の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者自身の特性に関する理解が進みにくいため、対象者とのラポール形成が難しい。</li> <li>・対象者が他罰的な認識を強く訴えることがある。</li> <li>・対象者自身の障害受容に加え、自尊感情の低下等により周囲の言動等を敏感に捉えて不適応状態に陥りやすいことがある。</li> </ul>
対象者と他の従業員との関係悪化等に伴う雇用継続支援の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多くのケースで開示に至るといことはなんらかの不適応状態になっている。このことから、役員や人事が開示後に雇用継続に前向きであっても、現場に拒否反応を示されることがある。雇用後の開示もしくは診断の場合、いくら障害特性をお伝えしても現場が疲弊しきっていると受入れが困難となることもある。現場が拒否的で、かつ部署異動ができない場合の人間関係等の問題で困難さを感じることもある。</li> <li>・発達障害に起因することではあっても従前の人間関係における感情面の縛りは解消されにくい。</li> <li>・障害を開示するまでの対象者の職務に対する姿勢や会社への貢献度がその後の支援に大いに影響する。</li> </ul>
求められる職務遂行能力と対象者が遂行可能な職務のミスマッチの改善困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用時の条件（想定される職務内容及び処遇）と、対象者が提供できる可能性のある職務内容のギャップが大きい。</li> <li>・正社員での採用の場合、対象者のパフォーマンスと事業所の期待との差異が大きい場合があり、支援者からすると、対象者のパフォーマンスの向上より、事業所の理解や環境調整が「職場適応・定着」には有効と感じられることがある。事業所も一定の理解を示すものの、他の正社員との比較やキャリアの観点（正社員は他の従業員を指導する立場等の考え）から、雇用契約を見直さなければ十分な配慮はできないと言われることもあり、障害理解の促進とは別の問題により支援が進展しないことがある。</li> <li>・事業所が当該従業員の必要とする支援や配慮を講じる余裕がない。総務課にて復職したが、もともと総務課には障害者雇用の枠はないため、判断の少ない補助業務として切り出せる作業を探すことが難しい。</li> </ul>
事業所内の幅広い従業員の障害理解や適切な対応への理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者の課題について、障害特性の影響ではなく本人の性格上の問題と受け取る傾向がある（＝対象者の障害に対する理解が進みにくい）。</li> <li>・これまで色々と試した結果うまくいかなかった経験から、支援者からの助言や提案を受け入れにくい。</li> <li>・人間関係が壊れてしまっており、対象者の特性の理解が心情的に進みにくい。</li> <li>・発達障害の特性について事業所内の理解が進みにくいこと。</li> </ul>

表 2-1-4 従業員の発達障害を把握して採用した事業所と比べて特に支障となった問題

(続き)

カテゴリー名	主な記載例
事業所が提供可能な合理的配慮と対象者の希望との調整の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般枠で採用された経緯があるため、当然事業所からは、一定の要求水準を求められやすい。また、特性について理解していただいても、職場の人員体制上等により実際には配慮が得られにくい環境であることも多いので、対象者が希望する配慮と実際に職場で得られる配慮の折り合いのつけ方に苦慮する。</li> <li>・対象者自身が障害を開示する範囲についてこだわりがあること。</li> </ul>
待遇、勤務形態、職務内容の変更に伴う調整の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害に配慮したいと考えても、営業職として採用しているため、他職種に容易に転換できない。</li> <li>・正社員で雇われているケースが多く、対象者の能力に合わせて業務内容や環境調整をしたくとも他の従業員や就業規則との兼ね合いから難しい場合がある。</li> <li>・障害に配慮してではあるものの職務内容、職務範囲を大きく限定することに伴う処遇・待遇のマイナス変更もなされる場合に対象者は受け入れにくい。</li> <li>・労働条件：一般正社員として就業した場合、業務遂行上の課題に加えて障害診断開示後、労働条件を変更するか否か、事業所は悩まれることが多い。</li> </ul>
在職者に対する支援時間捻出の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者が在職中で対象者のアセスメントや相談時間が十分に取れない中での支援(メール相談が中心になる事が多い)。</li> </ul>

#### 4 まとめ

本調査で対象とした地域センターのうちの約8割(37所)が、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に対する支援実績があると回答した。支援実績がある地域センター37所を対象に、任意で選択した1事例について尋ねた結果、支援に至った経路は事業所からの依頼(81.1%)が最も多く、ハローワークからの紹介(10.8%)が以下に続いた。事業所が所属する企業の主な産業分類は、製造業(54.1%)、建設業(10.8%)、情報通信業(8.1%)、卸売業、小売業(8.1%)と続き、事業所が所属する企業の常用雇用労働者数は300人以上が約半数を占めた。地域センターが支援している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は、比較的規模の大きい企業が多かった。

当該従業員が、発達障害が把握される以前に担っていた主な担当職務は、「部品・食品製造」(13.5%)、「その他\_機械整備・管理」(13.5%)、「設計・CAD」(10.8%)などが多かった。当該従業員の診断名について複数選択で回答を求めたところ、「広汎性発達障害」(70.3%)又は「多動性障害」(54.1%)が多かった。当該従業員の約半数は手帳を所持していなかったが、45.9%は精神障害者保健福祉手帳を所持しているか申請中であった。当該従業員が有する職業生活上の問題としては、広汎性発達障害又は多動性障害の障害特性に起因する「業務遂行」、「職場の人間関係やコミュニケーション」、「社会性や勤務態度」のほか、二次障害の発症に伴う「心身の不調や倦怠不良」が見られた。

事業所の主訴は、当該従業員の職業評価の実施や、職業準備支援、ジョブコーチ支援及びリワーク支援などの活用希望のほか、他の従業員向けの研修の実施などであった。そうした主訴を踏まえ、地域センターが実施した事業や支援の内容について複数選択で回答を求めたところ、「障害特性や配慮事項の説明」(78.4%)や「ジョブコーチ支援」(67.6%)が多く、当該従業員の個々の障害特性を踏まえて、上司や同僚などに対する情報提供などが多く行われていることがうかがわれた。

当該事業所への支援を行う際に地域センターが留意している事項としては、まず、支援開始当初の段階において、事業所が当該従業員の雇用継続に前向きであるかどうかについて丁寧な見極めを行う点が挙げられた。そして、支援を実施する過程では、事業所の困り感を傾聴し負担を軽減するためのサポートなどが提供されていた一方で、当該従業員やその家族の意向も丁寧に確認し、当該従業員の障害特性について事業所に伝える際には当該従業員の不利益につながらない形で伝達するよう意識されていた。また、当該従業員の雇用管理の実施主体はあくまでも事業所であることから、事業所が主体的に問題の解決に当たれるよう、事業所と地域センターの役割分担の明確化や支援目標の共有が行われていた。

当該事業所への支援を行う際に地域センターが感じる困難さとしては、求められる職務遂行能力と対象者が遂行可能な職務との間でミスマッチが生じているものの、同事業所内で職務内容の変更を行うことが容易ではなくミスマッチの解消が難しいこと、他罰的な言動や自己肯定感の低下など対象者が有する課題の改善が難しく、また、他の従業員との間で生じた関係性の悪化の改善が難しいこと、当該従業員自身の自己理解が不足していることなどが挙げられた。

従業員の発達障害を把握して採用した事業所と比べて特に支障となった問題については、当該事業所への支援を行う際に地域センターが感じる困難さと概ね同様の結果が得られたが、当該従業員の自己理解の不足が影響して支援者とのラポール形成が難しいこと、事業所が提供可能な合理的配慮と当該従業員の希望との調整が困難であること、待遇、勤務形態、職務内容の変更に伴う調整が困難であること、

当該従業員が在職者であることで支援時間を捻出することが困難であることなどが挙げられた。

## 第2節 企業に対するアンケート調査

### 1 調査の目的

企業に対するアンケート調査は、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に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ことを目的とした。

### 2 調査方法

#### (1) 調査対象及び実施方法

2021年6月1日現在の障害者雇用状況報告の対象企業106,921社をベースとして企業規模5分類(43.5~99.5人、100~299.5人、300~499.5人、500~999.5人、1,000人以上)及び日本標準産業分類を基にした業種17分類<sup>10</sup>に基づき、規模×産業×障害者雇用の有無による層化抽出により15,000社を抽出した。企業の人事・労務管理担当者宛てに依頼文を郵送し、webアンケートフォームにより各社1件の回答を求めた(webアンケートフォームによる回答が困難であった24社については郵送により回答を得た。)。宛先不明で返信されてきた企業が86社あったため、実際に郵送可能であった企業は14,914社であった。

本調査においては、本社に対して、当該企業全体の状況について回答を求める方法を採用したが、回答単位を事業所単位ではなく企業単位とした理由は、当該従業員は従業員規模が大きい企業単位で尋ねた方が在籍している可能性が高く、当該従業員の問題の改善に向けた取組内容等は、企業における障害者雇用の方針等の影響を受けて決定されるのではないかと考えたためである。

また、本調査において、雇用障害者数0人の企業を含めて対象とした理由は、当該従業員は一般扱いで採用された場合が多く、雇用障害者数0人の企業にも在籍している可能性があると考えたためである。なお、本調査の実施に必要な障害者雇用状況報告のデータは厚生労働省から提供を受けた。

#### (2) 調査時期

2022年10月中旬から11月中旬

#### (3) 調査内容(巻末資料2の企業に対するアンケート調査票参照)

調査項目としてはまず、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の人数)を尋ね、採用後に発達障害を把握した従業員がいた場合には、主に以下の調査項目について回答を求めた。これらの調査項目は、先行研究を踏まえて作成した。

- 当該従業員の属性(発達障害の診断を受けた時期、雇用形態、主な担当職務、診断名、障害者手帳の種類と等級、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時期、調査時点での継続雇用の有無)
- 当該従業員の職業生活上の問題と対応(職業生活上の問題(23項目)への該当の有無、職業生活上の問題への支援や配慮の実施の有無、支援や配慮(16項目)の実施の有無、職務内容の見直し

<sup>10</sup> 日本標準産業分類に基づく大分類20分類のうち「公務」と「分類不能の産業」以外の18分類を対象とし、「農業、林業」と「漁業」は合わせて1区分とした。

等実施後の主な担当職務、支援や配慮を実施した後の職業生活上の問題の解消状況、支援や配慮の検討や実施上で支障となった問題（10項目）への該当の有無、発達障害を把握した上で採用した従業員と当該従業員との雇用管理の違い、雇用継続に当たり連携している支援機関）

- 研究協力の可否（担当者のヒアリング可否）

#### （4）倫理的配慮

本調査は、障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

### 3 調査結果

#### (1) 回答企業・集計の概況

3,456 社から回答を得た（回収率 23.2%）。

#### (2) 調査対象企業の概要

##### ア 産業分類

回答企業の主な事業の産業分類について、18種の産業分類のうち最も多くを占めたのは「製造業」の792社<sup>11</sup>（22.9%）であり、以下、「医療、福祉」711社（20.6%）、「卸売業、小売業」425社（12.3%）と続いた（図2-2-1）。

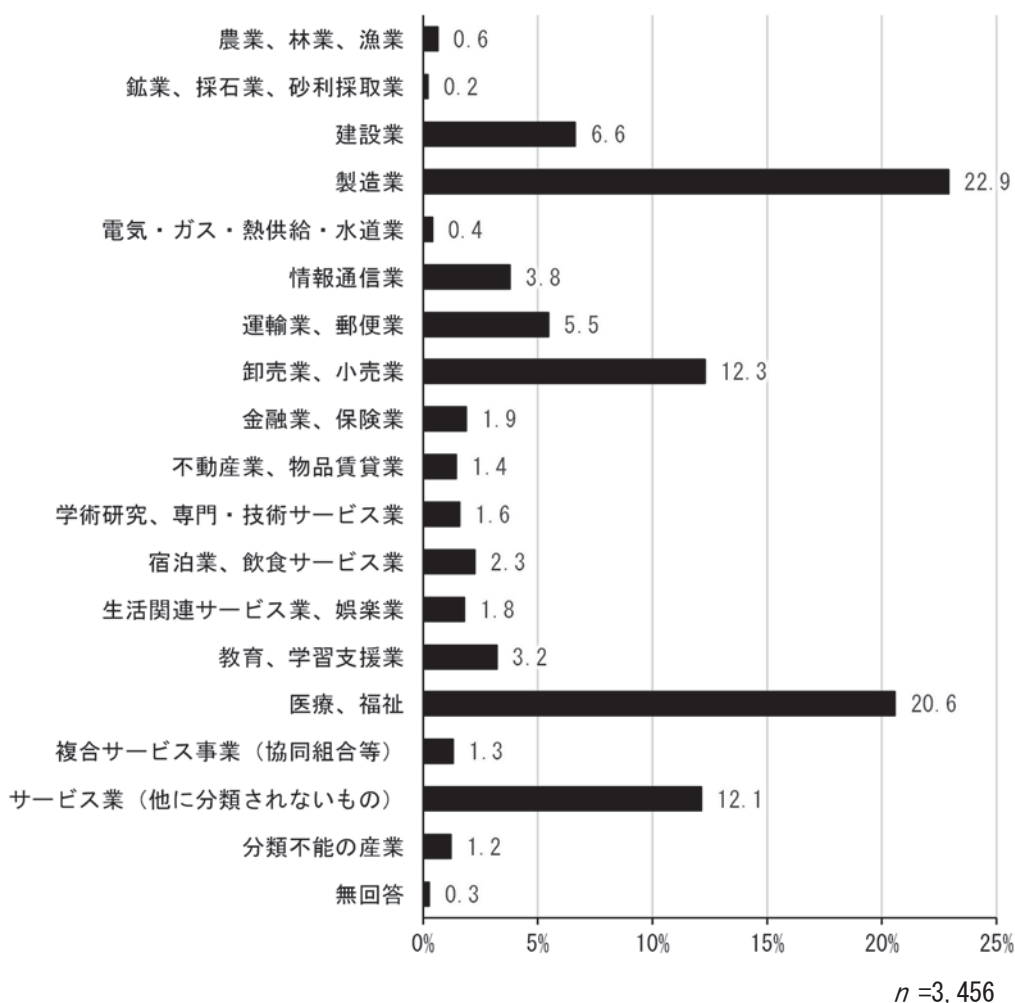


図2-2-1 産業分類別企業割合

##### イ 常用雇用労働者数

本調査は障害者雇用状況報告の対象企業を対象としたが、企業からの回答を見ると、常用雇用労働者数が43.5人未満の企業も含まれていた。常用雇用労働者数は「43.5～99.5人」が1,470社（42.5%）、「100～299.5人」が1,387社（40.1%）を占め、両社を合わせると全回答企業の80%を超えた。以下、

<sup>11</sup> 本調査は企業を対象としたため、得られた回答の単位は全て「社」で記した。



「300～499.5人」が244社(7.1%)、「500～999.5人」が166社(4.8%)、「1,000人以上」95社(2.7%)と続いた(図2-2-2)。

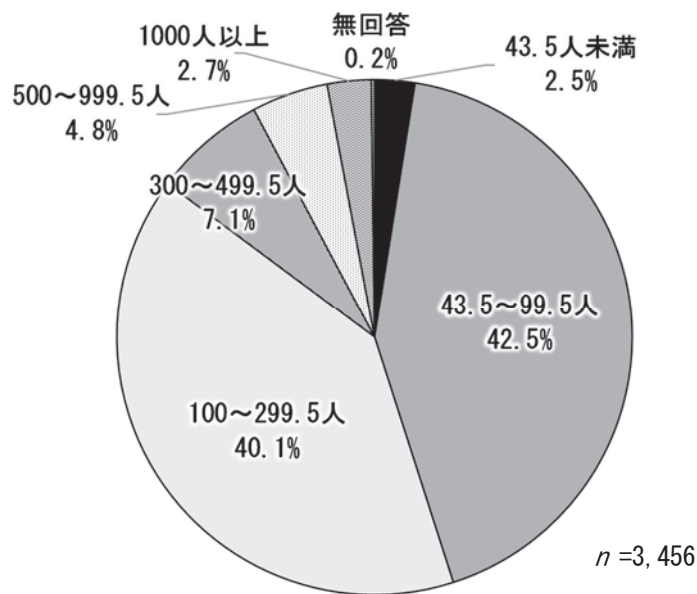


図2-2-2 常用雇用労働者数別企業割合

### ウ 障害者雇用の状況

過去5年程度の間に雇用した経験のある障害種別について当てはまるもの全てを選択してもらったところ、「身体障害者」が1,981社(57.3%)、「精神障害者」が1,142社(33.0%)、「知的障害者」が939社(27.2%)、「発達障害者」が347社(10.0%)と続いた(図2-2-3)。

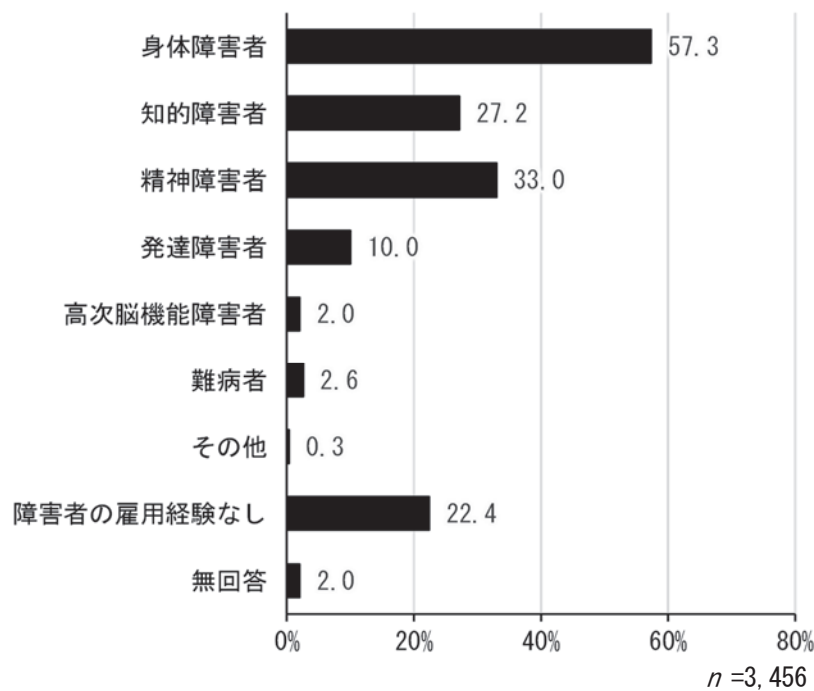


図2-2-3 障害者雇用の状況(複数選択)

## エ 当該従業員の人数

過去5年程度の間の当該従業員の人数として、当てはまるものを選択してもらったところ、「該当者なし」が3,143社（90.9%）と最も多く、「1人」が215社（6.2%）、「2～4人」が90社（2.6%）、「5人以上」が8社（0.2%）であった（図2-2-4）。

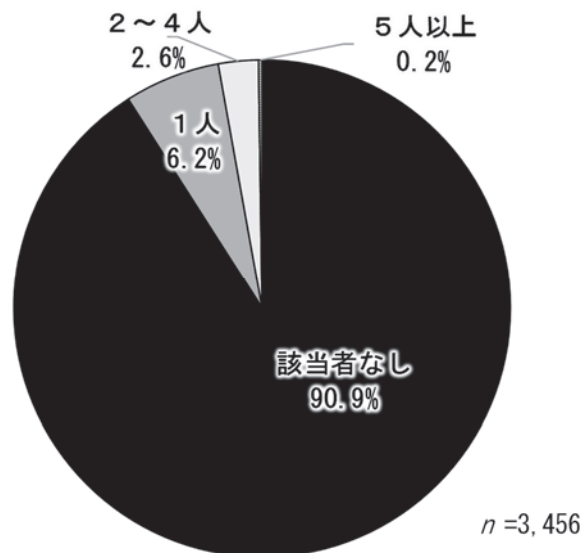


図2-2-4 当該従業員の人数別企業割合

## オ 障害者雇用の状況別にみた当該従業員の有無

上記エで当該従業員がいなかった場合を「該当者なし」、1人以上いた場合を「該当者あり」とし、当該従業員について回答のあった企業を対象に上記ウに示した過去5年程度の間に雇用した経験のある障害種別ごとにまとめた（表2-2-1）。その結果、当該従業員がいた割合が高かったのは、発達障害者の雇用経験がある企業（45.2%）<sup>12</sup>、高次脳機能障害者の雇用経験がある企業（27.5%）、難病者の雇用経験がある企業（19.1%）と続き、障害者の雇用経験がない企業に当該従業員がいた割合は2.3%であった。

<sup>12</sup> 本設問においては、「発達障害者の雇用経験」には、「採用後に発達障害者であることを把握した従業員」の雇用経験が含まれることを想定してアンケートの設計を行ったものであるが、この点については調査票の中には明記していなかった。そのため、企業からの回答の中には、「発達障害者の雇用経験」に「採用後に発達障害者であることを把握した従業員」の雇用経験を含めずに回答を行った企業が含まれている可能性があることに留意する必要がある。

表 2-2-1 障害者雇用の状況別にみた当該従業員の有無

雇用経験のある障害種別	従業員有無	
	該当者なし	該当者あり
身体障害者 (n=1,981)	90.9%	9.1%
知的障害者 (n=939)	88.5%	11.5%
精神障害者 (n=1,142)	86.1%	13.9%
発達障害者 (n=347)	54.8%	45.2%
高次脳機能障害者 (n=69)	72.5%	27.5%
難病者 (n=89)	80.9%	19.1%
その他 (n=12)	100.0%	0.0%
障害者の雇用経験なし (n=774)	97.7%	2.3%

### (3) 当該従業員の属性

上記(2)エで当該従業員がいると回答した 313 社を対象に、任意で 1 事例選択してもらい当該従業員の属性について尋ねた結果は以下のとおりである。

#### ア 発達障害の診断を受けた時期

当該従業員が発達障害の診断を受けた時期は、「入社後」が 180 社 (57.5%)、「入社前」が 105 社 (33.5%)、「不明」が 23 社 (7.3%) と続いた (図 2-2-5)。

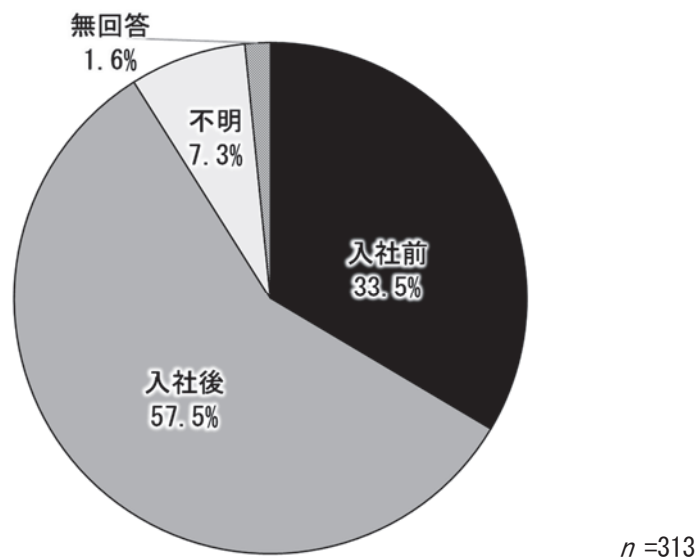


図 2-2-5 発達障害の診断を受けた時期別企業割合

## イ 雇用形態

当該従業員の発達障害を把握した当時の雇用形態は、「正社員」が214社(68.4%)、「正社員以外(契約・嘱託社員・パート労働者等)」が92社(29.4%)であった(図2-2-6)。

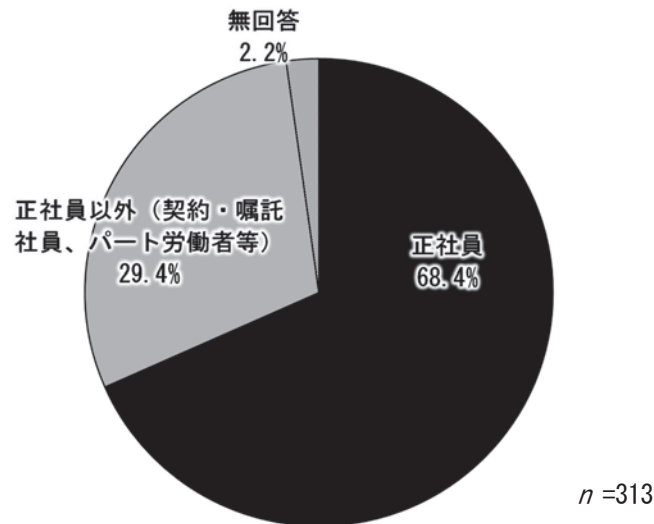


図2-2-6 雇用形態別企業割合

## ウ 主な担当職務

当該従業員の発達障害を把握した当時の主な担当職務は、「介護・福祉」が44社(14.1%)、「一般事務」が28社(8.9%)、「部品・食品製造」が26社(8.3%)、「その他\_その他」が23社(7.3%)と続いた(表2-2-2)。「その他\_その他」として計上した23社では、職務の具体的内容としてOA機器の保守、貸農園の管理業務、品出し及び清掃、駐車場管理、映像編集、リサイクル品の選別作業などが挙げられていた。「その他\_専門職」として計上した10社(3.2%)では、職務の具体的内容として看護師、薬剤師、理学療法士、保育士などの専門職が挙げられていた。「その他\_その他の製造業」として計上した10社(3.2%)では、職務の具体的内容として製造補助、製品製造、製造職などが挙げられていた。

表 2-2-2 主な担当職務

担当職務	選択数	割合(%)
管理	4	1.3
設計・CAD	9	2.9
印刷・DTP	1	0.3
SE・プログラマー	13	4.2
通訳・翻訳	0	0.0
一般事務	28	8.9
総務事務	13	4.2
会計・経理事務	3	1.0
営業・販売事務	21	6.7
データ入力	4	1.3
販売	15	4.8
介護・福祉	44	14.1
調理	13	4.2
接客	11	3.5
ビル管理人	0	0.0
クリーニング	2	0.6
警備員	2	0.6
農林漁業	0	0.0
部品・食品製造	26	8.3
機械整備・管理	6	1.9
機械組立	5	1.6
印刷製本	0	0.0
運搬労務	5	1.6
倉庫作業	15	4.8
清掃	13	4.2
運転士	2	0.6
建設・採掘	5	1.6
その他_その他	23	7.3
その他_専門職	10	3.2
その他_その他の製造業	10	3.2
無回答	10	3.2
合計	313	100.0

## エ 診断名

当該従業員の診断名は、「ADHD」が127社(40.6%)、「ASD」が108社(34.5%)、「不明」が82社(26.2%)、「LD」が9社(2.9%)、「その他」5社(1.6%)であった(図2-2-7)。

当該従業員が複数の診断名を有している場合に、診断名を組み合わせせて計上した結果を以下に示す(図2-2-8)。ADHDの診断のみが97社(31.0%)、ASDの診断のみが80社(25.6%)、不明が82社(26.2%)、ASD及びADHDが27社(8.6%)と続いた。

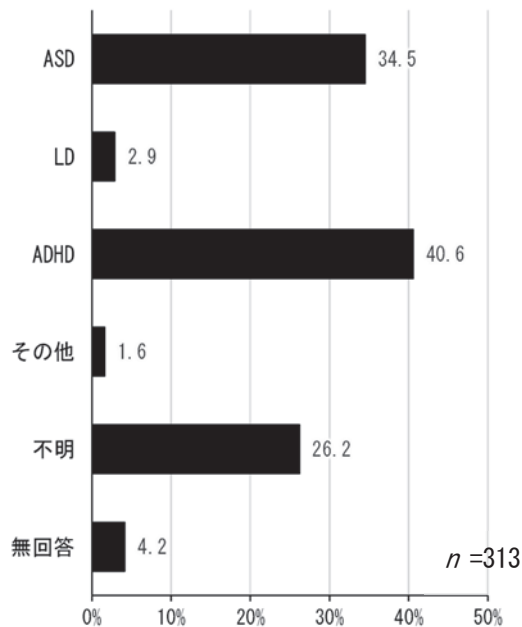


図2-2-7 診断名 (複数選択)

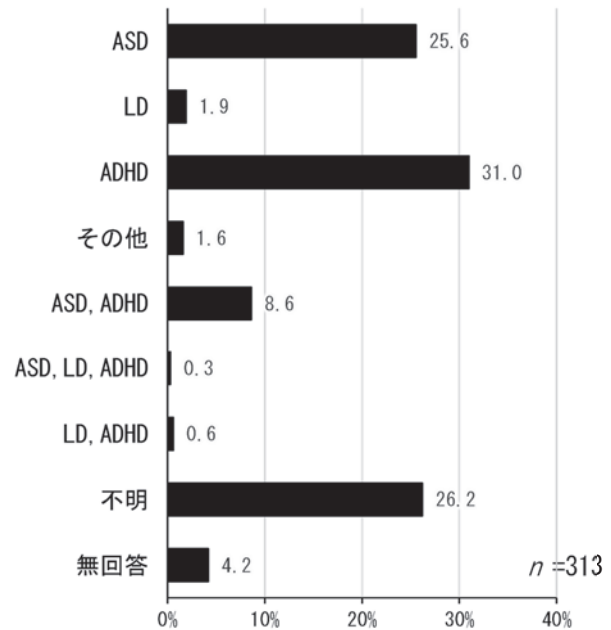


図2-2-8 診断名  
(診断名を組み合わせせた計上)

## オ 障害者手帳の種類

当該従業員が取得している障害者手帳又は申請中の障害者手帳の種類は、「手帳なし」135社(43.1%)、「精神障害者保健福祉手帳」96社(30.7%)、「身体障害者手帳」51社(16.3%)、「療育手帳等」27社(8.6%)、「身体障害者手帳申請中」3社(1.0%)、「精神障害者保健福祉手帳申請中」2社(0.6%)と続き、療育手帳等申請中に該当する回答はなかった(図2-2-9)

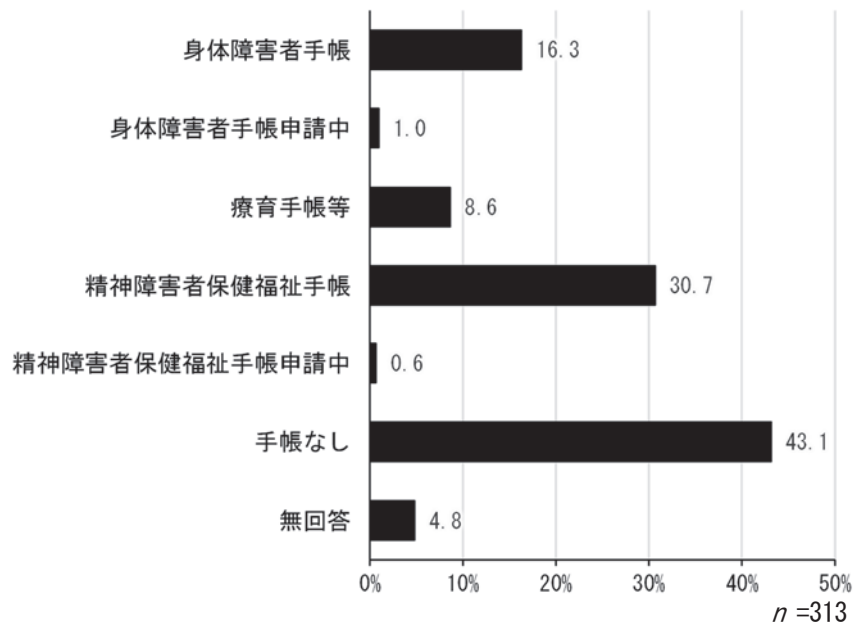


図 2-2-9 障害者手帳の種類（複数選択）

#### カ 障害者手帳の等級

障害者手帳を取得している場合の等級を以下に示す。身体障害者手帳は「重度以外」が 32 社 (62.7%)、「重度」が 6 社 (11.8%) であった (図 2-2-10)。療育手帳等は「重度以外」が 18 社 (66.7%)、「重度」が 4 社 (14.8%) であった (図 2-2-11)。精神障害者保健福祉手帳は「3 級」が 47 社 (49.0%)、「2 級」が 21 社 (21.9%)、「1 級」が 5 社 (5.2%) であった (図 2-2-12)。

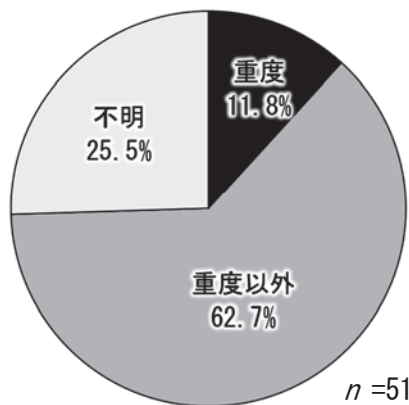


図 2-2-10 身体障害者手帳の等級別企業割合

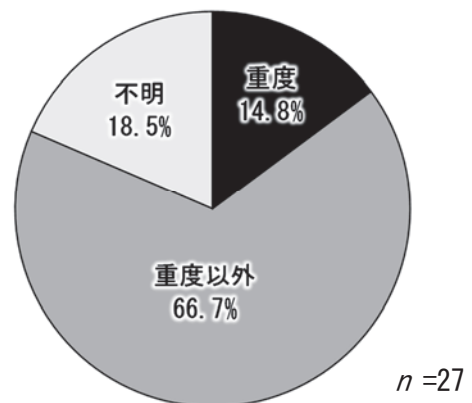


図 2-2-11 療育手帳等の等級別企業割合



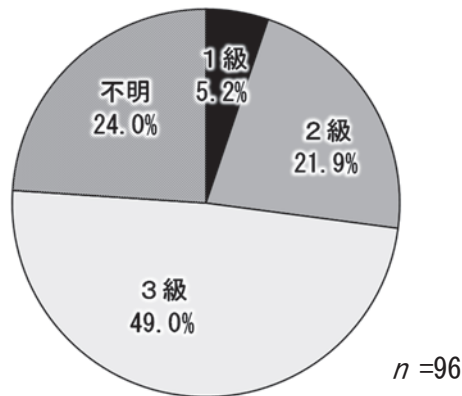


図 2-2-12 精神障害者保健福祉手帳の等級別企業割合

### キ 採用後に発達障害を把握した経緯

採用後に当該従業員の発達障害を把握した経緯は、「本人の自主的な相談から」124社（39.6%）、「本人の心身の不調による勤怠問題から」79社（25.2%）、「職場からの受診勧奨（同僚、上司、産業医等の見立てを踏まえた精神科医療機関の任意の受診勧奨）から」67社（21.4%）、「その他」18社（5.8%）であった（図2-2-13）。その他の具体的内容について自由記述を求めたところ、支援機関からの情報提供があった、家族が受診を勧めて判明した、職員面談の際に本人から申告があったなどが挙げられていた。

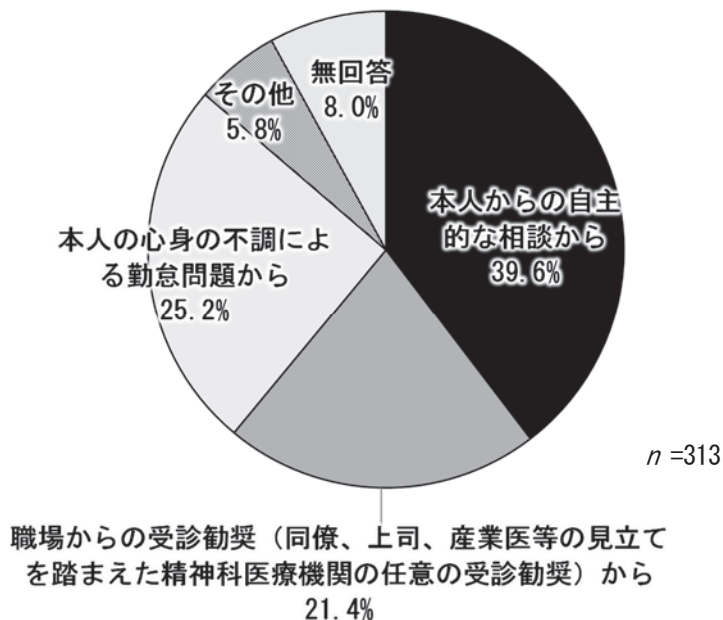


図 2-2-13 採用後に発達障害を把握した経緯別企業割合

上記アで記載した発達障害の診断を受けた時期によって採用後に発達障害を把握した経緯が異なるか $\chi^2$ 検定で検討したところ1%水準で有意差が認められた。その後の検定として残差分析を実施した

ところ、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（表 2-2-3）。

表 2-2-3 診断を受けた時期別の採用後に発達障害を把握した経緯

診断を受けた時期	n	採用後に発達障害を把握した経緯				$\chi^2$	df	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				
入社前	n	59	3	19	8	45.1	3	<.001	0.41
(n=89)	調整済み残差	5.5	-5.6	-1.5	1.5				
入社後	n	55	62	53	8	45.1	3	<.001	0.41
(n=178)	調整済み残差	-5.5	5.6	1.5	-1.5				

### ク 採用後に発達障害を把握した時期

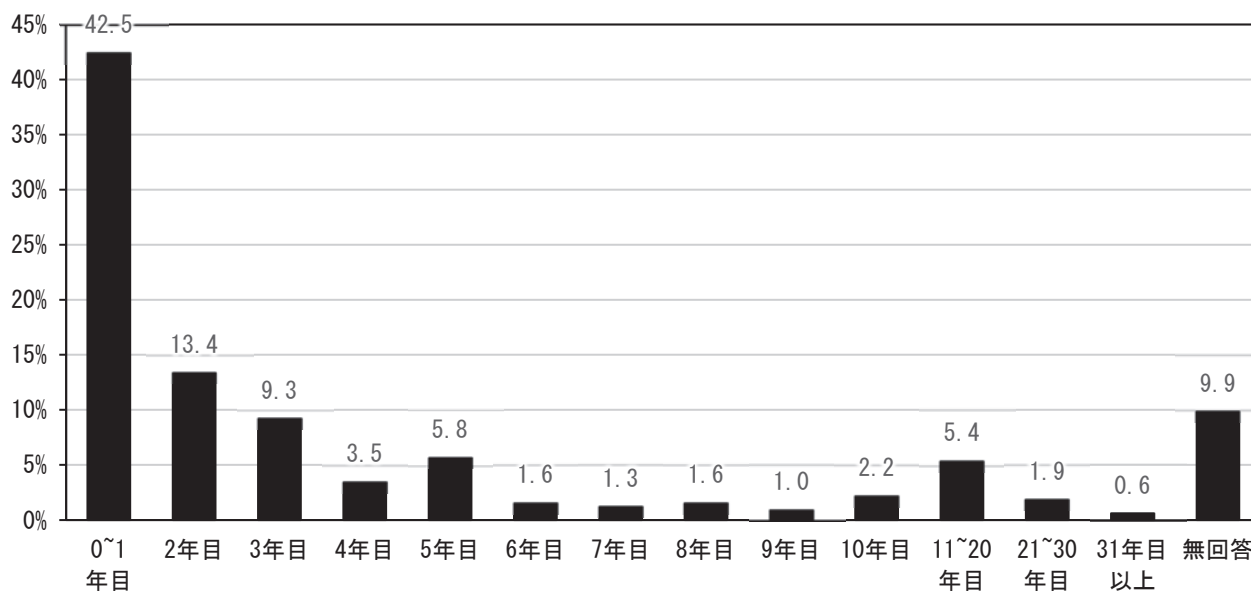


図 2-2-14 採用後に発達障害を把握した時期

n=313

採用後に発達障害を把握した時期が入社後何年目であるかを尋ねたところ、「1年目以下」が133社（42.5%）、「2年目」が42社（13.4%）、「3年目」が29社（9.3%）、「5年目」が18社（5.8%）、「11~20年目」が17社（5.4%）と続いた（図 2-2-14）。

上記で記載した採用後に発達障害を把握した経緯によって採用後に発達障害を把握した入社後の時期に有意な差があるか Kruskal-Wallis 検定を実施したところ、1%水準で有意差が認められた。その後の検定として Dunn-Bonferroni 法による多重比較を実施したところ、受診勧奨により把握した場合は自主的な相談により把握した場合よりも、入社後に発達障害を把握した時期が遅かった（表 2-2-4）。

表 2-2-4 発達障害を把握した経緯別にみた発達障害を把握した入社後の時期

	中央値 (四分位範囲)				$\chi^2$	Dunn-Bonferroni
	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		
把握した時期 (年) (n=281)	1.00 (2.00)	2.00 (4.00)	2.00 (4.00)	1.00 (2.00)	13.48**	受診勧奨>自主的な相談**

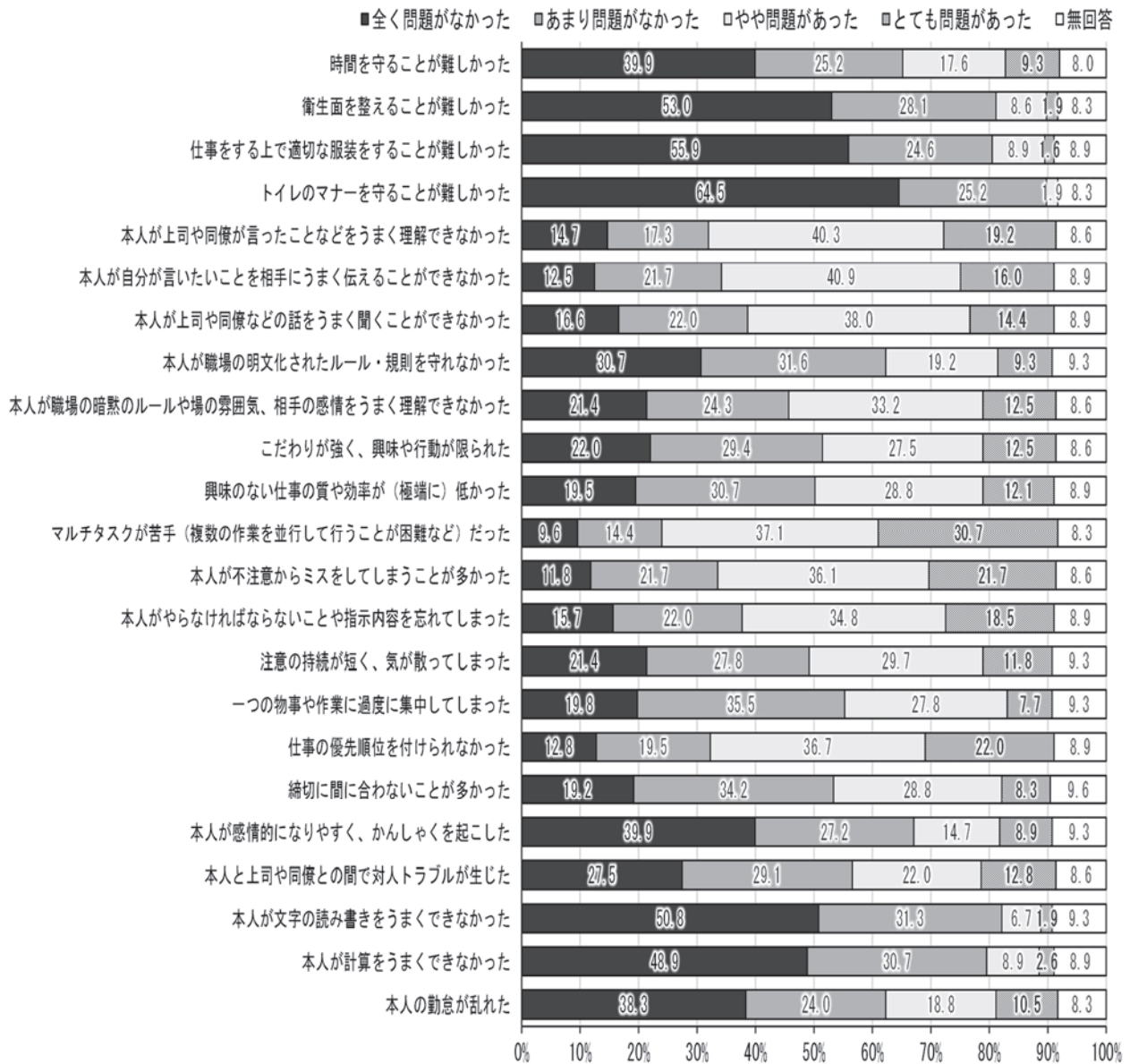
\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

※当該従業員の採用後に発達障害を把握した時期について回答があった282社のうち、発達障害を把握した経路について回答のなかった1社を除いた281社を分析対象とした。

#### (4) 職業生活上の問題への対応

##### ア 職業生活上の問題

当該従業員の職業生活上の問題（23 項目）について4段階評定（「全く問題がなかった」、「あまり問題がなかった」、「やや問題があった」、「とても問題があった」）により回答を求めた。「とても問題があった」との回答数が多かった項目は順に「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」96社（30.7%）、「仕事の優先順位を付けられなかった」69社（22.0%）、「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」68社（21.7%）と続いた（図2-2-15）。



n = 313

図 2 - 2 - 15 職業生活上の問題

また、当該従業員の職業生活上の問題（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）」として項目ごとに平均点を算出したところ、得点が高い順に「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」、「仕事の優先順位を付けられなかった」、「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」、「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」、「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）」と続いた（表 2 - 2 - 5）。

表 2-2-5 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けられなかった	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られないなど）	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、トイレットペーパーの使用など）	287	1	3	1.32	0.51

上記(3)エの当該従業員の診断名（ASD・ADHD）によって、職業生活上の問題（23項目）についての4段階の評定に差異が見られるか否かを検討するため、 $\chi^2$ 検定及び残差分析を行った。その結果、「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」（ $\chi^2(3) = 15.15, I = 0.30, p < .01$ ）、「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」( $\chi^2(3) = 18.08, I = 0.33, p < .01$ )、「仕事の優先順位を付けられなかった」( $\chi^2(3) = 10.15, I = 0.25, p < .05$ )、「締切に間に合わないことが多かった」( $\chi^2(3) = 19.13, I = 0.34, p < .01$ )、「本人と上司や同僚との間で対人トラブルが生じた」( $\chi^2(3) = 12.21, I = 0.27, p < .01$ )の5項目で有意な差が認められた。「本人と上司や同僚との間で対人トラブルが生じた」の項目では当該従業員がASDである場合にやや問題があったという回答が多かった。その他の項目では当該従業員がASDである場合にあまり問題がなかったという回答が多く、当該従業員がADHDである場合にとても問題があったという回答が多かった。

表 2-2-6 当該従業員の診断名別の職業生活上の問題（有意差が認められた項目）

			診断名		$\chi^2$	<i>d f</i>	<i>p</i>	<i>V</i>
			ASD	ADHD				
本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった	全く問題がなかった ( <i>n</i> =15)	<i>n</i> 調整済み残差	10 1.8	5 -1.8	15.15	3	0.002	0.30
	あまり問題がなかった ( <i>n</i> =32)	<i>n</i> 調整済み残差	21 2.6	11 -2.6				
	やや問題があった ( <i>n</i> =77)	<i>n</i> 調整済み残差	33 -0.4	44 0.4				
	とても問題があった ( <i>n</i> =46)	<i>n</i> 調整済み残差	12 -3.0	34 3.0				
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	全く問題がなかった ( <i>n</i> =23)	<i>n</i> 調整済み残差	15 2.2	8 -2.2	18.08	3	<.001	0.33
	あまり問題がなかった ( <i>n</i> =34)	<i>n</i> 調整済み残差	22 2.7	12 -2.7				
	やや問題があった ( <i>n</i> =75)	<i>n</i> 調整済み残差	30 -1.0	45 1.0				
	とても問題があった ( <i>n</i> =37)	<i>n</i> 調整済み残差	8 -3.2	29 3.2				
仕事の優先順位を付けられなかった	全く問題がなかった ( <i>n</i> =16)	<i>n</i> 調整済み残差	10 1.5	6 -1.5	10.15	3	0.017	0.25
	あまり問題がなかった ( <i>n</i> =32)	<i>n</i> 調整済み残差	20 2.2	12 -2.2				
	やや問題があった ( <i>n</i> =72)	<i>n</i> 調整済み残差	31 -0.4	41 0.4				
	とても問題があった ( <i>n</i> =49)	<i>n</i> 調整済み残差	15 -2.4	34 2.4				
締切に間に合わないことが多かった	全く問題がなかった ( <i>n</i> =30)	<i>n</i> 調整済み残差	17 1.5	13 -1.5	19.13	3	<.001	0.34
	あまり問題がなかった ( <i>n</i> =61)	<i>n</i> 調整済み残差	37 3.2	24 -3.2				
	やや問題があった ( <i>n</i> =57)	<i>n</i> 調整済み残差	18 -2.4	39 2.4				
	とても問題があった ( <i>n</i> =20)	<i>n</i> 調整済み残差	3 -2.8	17 2.8				
本人と上司や同僚との間で対人トラブルが生じた	全く問題がなかった ( <i>n</i> =47)	<i>n</i> 調整済み残差	19 -0.7	28 0.7	12.21	3	0.007	0.27
	あまり問題がなかった ( <i>n</i> =49)	<i>n</i> 調整済み残差	16 -2.1	33 2.1				
	やや問題があった ( <i>n</i> =47)	<i>n</i> 調整済み残差	31 3.4	16 -3.4				
	とても問題があった ( <i>n</i> =26)	<i>n</i> 調整済み残差	10 -0.7	16 0.7				



## イ 支援や配慮を実施した職業生活上の問題

当該従業員の職業生活上の問題（23項目）について「あまり問題がなかった」、「やや問題があった」、「とても問題があった」のいずれかを回答した企業に対して、「支援や配慮を実施した」又は「支援や配慮は実施しなかった」のいずれかで回答を求めた。その結果、「支援や配慮を実施した」との回答割合が回答企業の7割を超えた項目が7項目あり、順に「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」191社（79.6%）、「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」203社（79.0%）、「仕事の優先順位を付けられなかった」190社（77.6%）「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」193社（77.5%）、「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」179社（75.8%）、「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」184社（74.8%）、「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」166社（71.2%）と続いた（図2-2-16）。

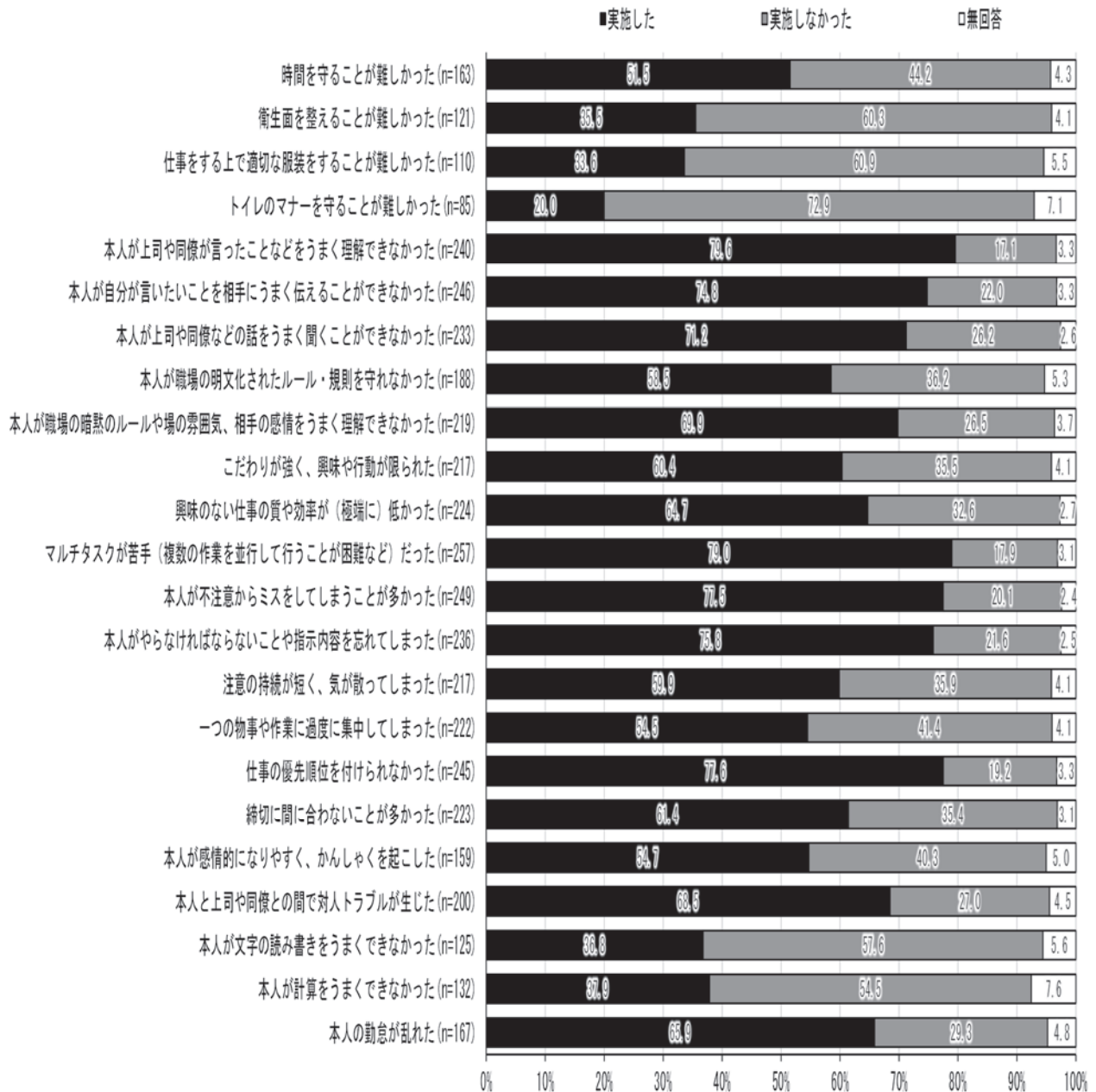


図 2-2-16 支援や配慮を実施した職業生活上の問題

上記(3)エの当該従業員の診断名(ASD・ADHD)によって、当該従業員の職業生活上の問題(23項目)に対する支援・配慮の実施状況が異なるかを検討するため、 $\chi^2$ 検定及び残差分析を行った。その結果、「締切に間に合わないことが多かった」( $\chi^2(1) = 7.34$ ,  $\Phi = 0.23$ ,  $p < .01$ )の項目で有意な差が認められた。当該従業員がADHDである場合に支援や配慮を実施したという回答が多かった(表2-2-7)。

表2-2-7 当該従業員の診断名別の職業生活上の問題に対する支援や配慮の実施状況  
(有意差が認められた項目)

		診断名		$\chi^2$	df	p	$\Phi$
		ASD	ADHD				
締切に間に合わないことが多かった	実施した (n =90)	n	31	7.34	1	0.007	0.23
		調整済み 残差	-2.7				
	実施しなかった (n =44)	n	26				
		調整済み 残差	2.7				

#### ウ 職業生活上の問題に対して実施した支援や配慮の具体的内容

職業生活上の問題(23項目)に対して、上記イにおいて「支援や配慮を実施した」企業に対し、その具体的内容(16項目)の有無を尋ねた。その結果、支援や配慮として実施した割合が高い項目は「業務指示方法の見直し」142社(54.8%)、「業務指示や相談に関する担当者の配置」134社(51.7%)、「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」132社(51.0%)と続いた(図2-2-17)。

また、実施した支援や配慮の具体的内容(16項目)について特に問題を解消したと思われる項目を尋ねた。その結果、特に問題を解消したと思われる割合が高い項目は「業務指示方法の見直し」68社(29.2%)、「本人が遂行可能な職務の創出」67社(28.8%)、「障害特性上困難な業務(顧客対応や対面業務等)への配慮や工夫、職務内容の見直し」50社(21.5%)と続いた(図2-2-17)。

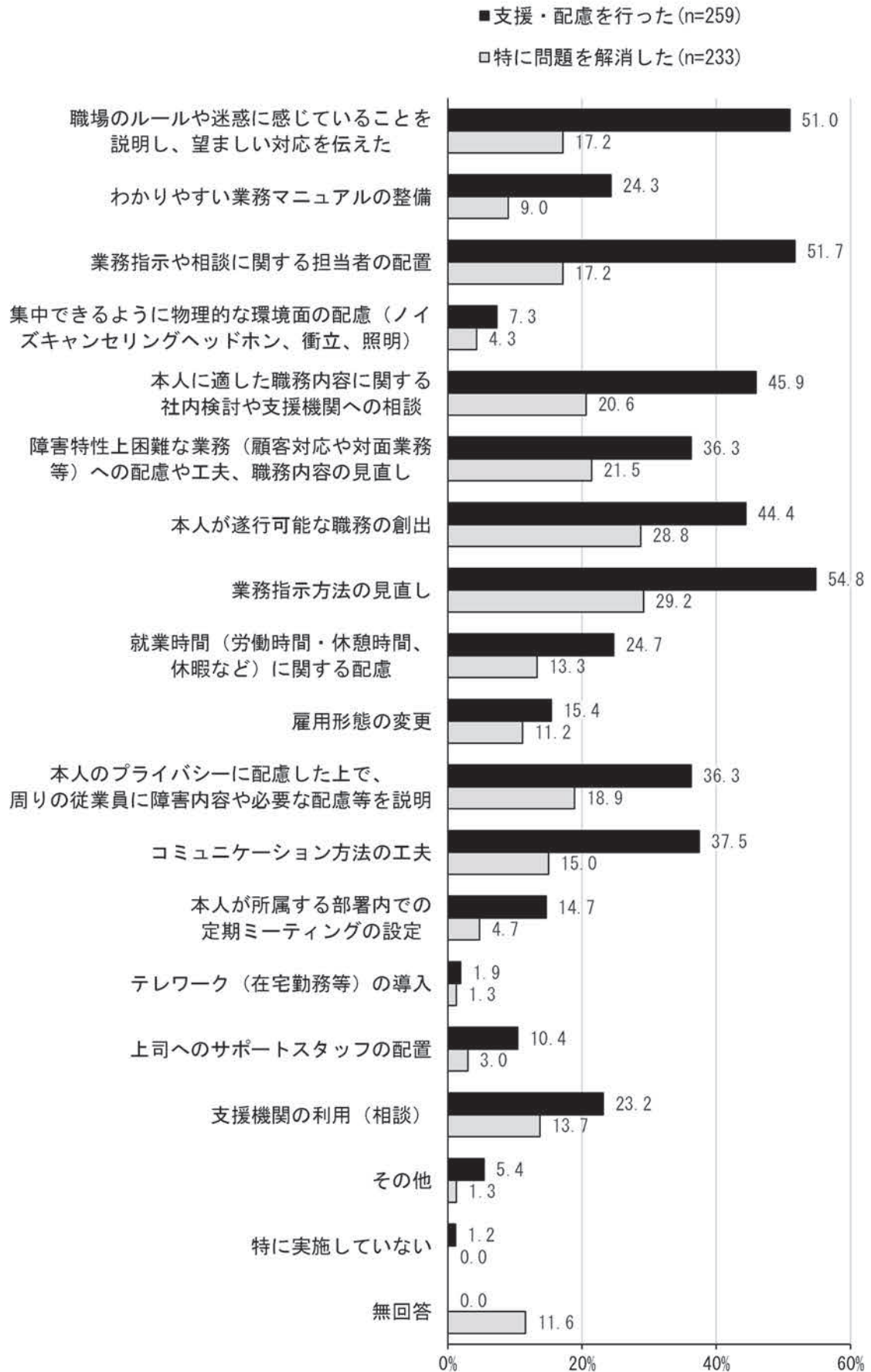


図 2-2-17 職業生活上の問題に対して実施した支援や配慮

## エ 障害特性上困難な業務への配慮や工夫、職務内容の見直し後の担当職務

職業生活上の問題に対して、上記イにおいて「障害特性上困難な業務への配慮や工夫、職務内容の見直し」の支援や配慮を実施した企業に対して、その後の当該従業員の主な職務内容を尋ねた<sup>13</sup>。その結果、回答割合が高い項目は「その他」18社（20.7%）、「一般事務」11社（12.6%）、「介護・福祉」9社（10.3%）と続いた（表2-2-8）。最も割合の高かった「その他」には、看護助手、ライン部門の事務職、品出し、入出庫業務、構内緑化管理、映像編集、保育教諭、研究職などが含まれていた。なお、ここでの回答は、障害特性上困難な業務への配慮や工夫を行った後の主な担当職務についてのものであり、必ずしも職務内容の変更を伴うものではなく、回答のあった企業87社のうち、職務内容を変更したケースは29社であった。職務内容変更の具体例としては、部品・食品製造から清掃、設計・CADから一般事務、設計・CADから倉庫作業、清掃から倉庫作業、介護・福祉からデータ入力、機械整備・管理から一般事務、介護・福祉から清掃、一般事務から清掃、営業・販売事務からデータ入力への変更などが含まれていた。

---

<sup>13</sup> 「障害特性上困難な業務への配慮や工夫、職務内容の見直し」の支援や配慮を実施した旨の回答のあった企業のうち、「特に当該従業員の職業生活上の問題を解消したと思われる項目」についての設問に回答しなかった7社については尋ねていない。

表 2-2-8 障害特性上困難な業務への配慮や工夫、職務内容の見直し後の主な担当職務

担当職務	選択数	割合(%)
管理	2	2.3
設計・CAD	2	2.3
印刷・DTP	0	0.0
SE・プログラマー	4	4.6
通訳・翻訳	0	0.0
一般事務	11	12.6
総務事務	8	9.2
会計・経理事務	0	0.0
営業・販売事務	1	1.1
データ入力	3	3.4
販売	4	4.6
介護・福祉	9	10.3
調理	2	2.3
接客	0	0.0
ビル管理人	0	0.0
クリーニング	0	0.0
警備員	0	0.0
農林漁業	0	0.0
部品・食品製造	4	4.6
機械整備・管理	2	2.3
機械組立	0	0.0
印刷製本	0	0.0
運搬労務	0	0.0
倉庫作業	5	5.7
清掃	6	6.9
運転士	0	0.0
建設・採掘	1	1.1
その他	18	20.7
無回答	5	5.7
合計	87	100.0

## オ 当該従業員の職業生活上の問題に対して支援や配慮を行った後の状況

職業生活上の問題に対して、上記イにおいて「支援や配慮を実施した」後の状況について4段階評定（「ほとんど解消された」、「やや解消された」、「あまり解消されていない」、「ほとんど解消されていない」）にて問題の解消状況を尋ねた。「ほとんど解消された」の割合が大きかった項目は順に「トイレのマナーを守ることが難しかった」6社（35.3%）、「仕事をする上で適切な服装をすることが難しかった」13社（35.1%）、「本人が計算をうまくできなかった」13社（26.0%）と続いた。一方、「ほとんど解消されていない」の割合が大きかった項目は順に「本人が職場の明文化されたルール・規則を守れなかった」20社（18.2%）、「本人の勤怠が乱れた」20社（18.2%）、「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」26社（17.0%）と続いた（図2-2-18）。

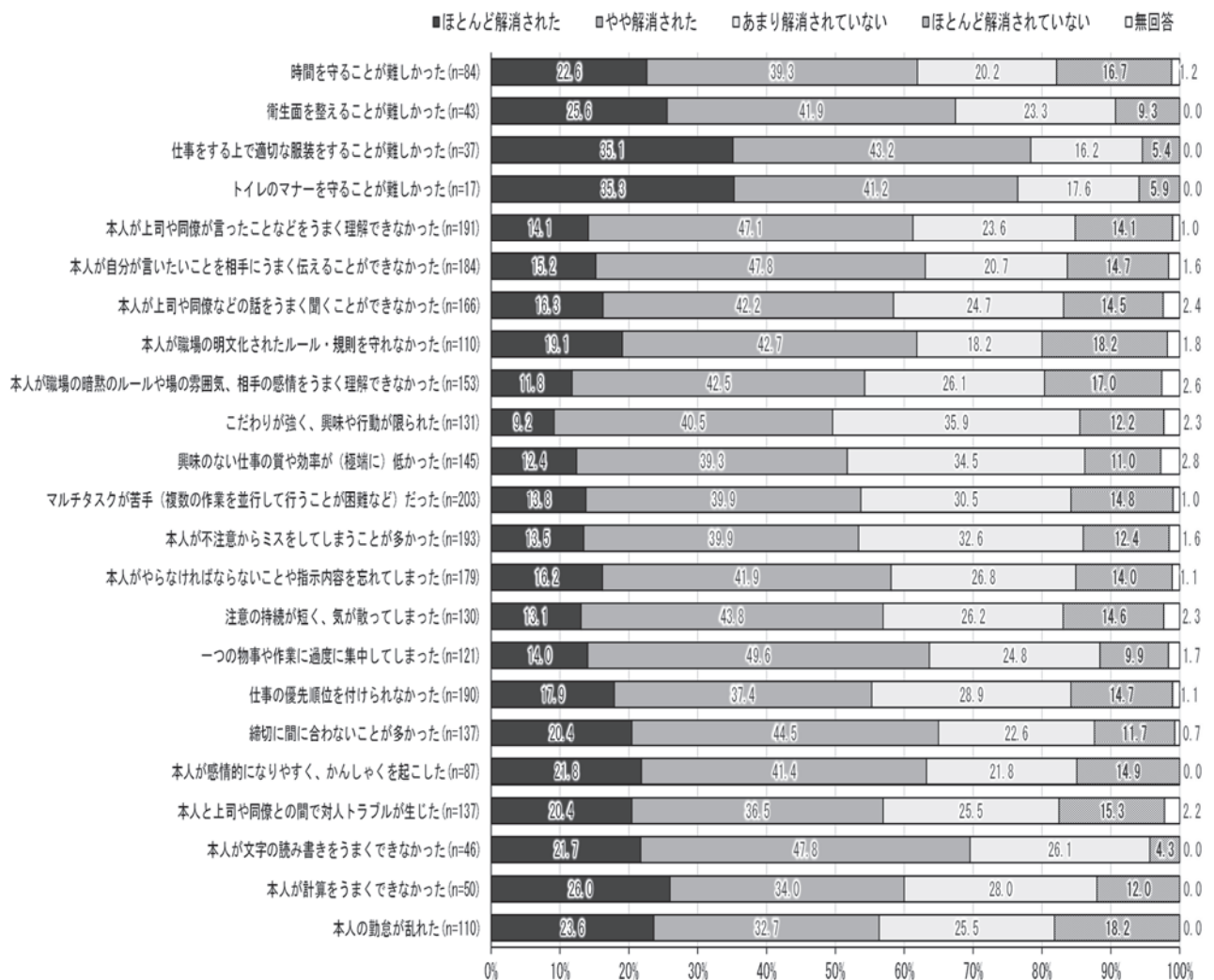


図2-2-18 当該従業員の職業生活上の問題に対して支援や配慮を行った後の状況



また、支援や配慮を実施した後の当該従業員の職業生活上の問題（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）」として項目ごとに平均点を算出したところ、得点が高い順に「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）」、「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」、「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」、「興味のない仕事の質や効率が（極端に）低かった」、「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」と続いた（表2-2-9）。

表2-2-9 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、情報を伝えすぎる、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られないなど）	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、トイレッ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

上記(3)エの当該従業員の診断名(ASD・ADHD)によって、当該従業員の職業生活上の問題(23項目)に対して支援や配慮を行った後の状況が異なるかを検討するため、 $\chi^2$ 検定及び残差分析を行った。その結果、「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」( $\chi^2(3)=11.44, I=0.31, p<.05$ )、「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」( $\chi^2(3)=10.18, I=0.30, p<.05$ )、「本人が職場の明文化されたルール・規則を守れなかった」( $\chi^2(3)=8.93, I=0.35, p<.05$ )、「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」( $\chi^2(3)=8.06, I=0.26, p<.05$ )、「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」( $\chi^2(3)=11.99, I=0.32, p<.01$ )、「一つの物事や作業に過度に集中してしまった」( $\chi^2(3)=8.73, I=0.33, p<.05$ )の6項目で有意な差が認められた。

「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」の項目では当該従業員がADHDである場合に問題はほとんど解消されていないという回答が多く、「一つの物事や作業に過度に集中してしまった」の項目ではASDである場合に問題はほとんど解消されたという回答が多かった。その他の項目では当該従業員がASDである場合に問題はほとんど解消された、ADHDである場合に問題はあまり/ほとんど解消されていないという回答が多かった(表2-2-10)。

表 2-2-10 当該従業員の診断名別の職業生活上の問題に対する支援や配慮後の問題の解消状況  
(有意差が認められた項目)

		診断名		$\chi^2$	<i>d f</i>	<i>p</i>	<i>V</i>
		ASD	ADHD				
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	問題はほとんど解消された ( <i>n</i> =19)	13	6	11.44	3	0.010	0.31
	問題はやや解消された ( <i>n</i> =57)	2.0	-2.0				
	問題はあまり解消されていない ( <i>n</i> =25)	31	26				
	問題はほとんど解消されていない ( <i>n</i> =18)	1.5	-1.5				
		8	17				
		-1.7	1.7				
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	問題はほとんど解消された ( <i>n</i> =18)	4	14	10.18	3	0.017	0.30
	問題はやや解消された ( <i>n</i> =54)	2.7	-2.7				
	問題はあまり解消されていない ( <i>n</i> =23)	27	27				
	問題はほとんど解消されていない ( <i>n</i> =19)	0.2	-0.2				
		10	13				
		-0.6	0.6				
本人が職場の明文化されたルール・規則を守れなかった	問題はほとんど解消された ( <i>n</i> =15)	11	4	8.93	3	0.030	0.35
	問題はやや解消された ( <i>n</i> =29)	2.3	-2.3				
	問題はあまり解消されていない ( <i>n</i> =12)	14	15				
	問題はほとんど解消されていない ( <i>n</i> =15)	0.3	-0.3				
		2	10				
		-2.3	2.3				
本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった	問題はほとんど解消された ( <i>n</i> =18)	6	9	8.06	3	0.045	0.26
	問題はやや解消された ( <i>n</i> =56)	1.8	-1.8				
	問題はあまり解消されていない ( <i>n</i> =36)	26	30				
	問題はほとんど解消されていない ( <i>n</i> =13)	1.0	-1.0				
		12	24				
		-1.2	1.2				
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	問題はほとんど解消された ( <i>n</i> =22)	2	11	11.99	3	0.007	0.32
	問題はやや解消された ( <i>n</i> =48)	2.6	-2.6				
	問題はあまり解消されていない ( <i>n</i> =33)	21	27				
	問題はほとんど解消されていない ( <i>n</i> =13)	0.8	-0.8				
		6	27				
		-3.0	3.0				
一つの物事や作業に過度に集中してしまった	問題はほとんど解消された ( <i>n</i> =13)	5	8	8.73	3	0.035	0.33
	問題はやや解消された ( <i>n</i> =39)	10	3				
	問題はあまり解消されていない ( <i>n</i> =22)	2.4	-2.4				
	問題はほとんど解消されていない ( <i>n</i> =7)	19	20				
		0.3	-0.3				
		8	14				
	-1.2	1.2					
	1	6					
	-1.8	1.8					

## カ 23 項目以外の職業生活上の問題の内容と支援や配慮を行った後の状況

上記アの職業生活上の問題（23 項目）以外に職業生活上の問題があった場合にはその内容を尋ねるとともに、それに対する支援や配慮の内容について自由記述で回答を求めた結果、表 2-2-11 に示すとおりであった。

表 2-2-11 23 項目以外の職業生活上の問題と支援や配慮の内容

職業生活上の問題	支援や配慮の内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>深夜まで遊び、睡眠不足により業務に支障が出たので、生活態度を改めるように指導した。(ADHD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専任の指導員を配置し、マンツーマンで指導した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事以外の情報（職員等の個人情報）等は興味があり、よく知っているし、ずっとしゃべっている (ADHD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報については、日頃から業者さんや職員とよくしゃべる傾向にあり、興味本位から色々聞き過ぎる。また、知った情報を漏らすため、その都度注意している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>周りに相談できずに仕事が滞ったり、自分の理解で進めてしまったりした (ADHD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部署の異動を行い直属の上司を変更し、目が行き届くようにした。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>他の職員との協調性を維持できない (ADHD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一人作業ができるように配慮した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の細かく曖昧な良し悪しの判断をすることができない (ADHD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>判断に困った時は常に周囲へ確認するよう伝えている。判断できなくても可とし、許している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス提供を行う対象者が求めているものをしっかり理解し提供することができなかった。または対人コミュニケーションが不十分と感じることがあった (ADHD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>別の部署での勤務に変更したところトラブルになることが少なくなった。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>内部での対応時には対処できるが、外部（顧客）との対応時における配慮は接触する人の数が膨大で対処が困難であり、クレームになる可能性が高かった (ASD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務を変更し、顧客対応が極端に少ない職人気質の部署へ異動させた。基礎技術を身に付けるため専門の学校で1年間学ばせた後、現在、現場で教育中である。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>診断を受けても、対応策の指導やカウンセリングがあったわけではないので、障害を受容するまでの間は感情的になりやすく、「自分は人とは違う」という考えに固執し、業務を選択する際、非常にわがままになっていた (ASD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>週の個人面談：業務に必要な要件項目を作成し、自己評価と他者評価の不一致を埋める面談を継続した（3年ほど）。</li> <li>トラブルがあった時の面談：経緯、事実、課題解決を本人と共有した。</li> <li>理学療法士から庶務課への異動の提案：コミュニケーション能力を高く求められる業務から、あまり人との折衝のない業務へ配置転換した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>処方されている薬が朝の起き掛けまで効果が持続しているため眠気が覚めず、車での通勤に支障をきたした (ASD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務とした。SE職なので、社内のトラブルにすぐ対応できるように携帯電話の所持を約束事とした。社内PC、サーバー等のトラブルに対応できるようにリモートアクセスを可能とした。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>思い込みやこだわりにより指示解釈がずれた (ASD、LD、ADHD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面談での問題を整理し解決法を整理した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>マシニングセンタなど切削加工機械を使用するための操作方法や刃物の扱い方に安全上の懸念があった (ASD、ADHD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配属を替え安全上の懸念の少ない機械操作担当に変更し、かつ複数の業務を担当せずの一つの作業に集中できるように配慮している。</li> </ul>

自由記述で回答を求めた職業生活上の問題に対して支援や配慮を実施した後の状況を尋ねたところ、「問題はやや解消された」55社（38.7%）、「問題はあまり解消されていない」34社（23.9%）、「問題はほとんど解消されていない」26社（18.3%）と続いた（図2-2-19）。

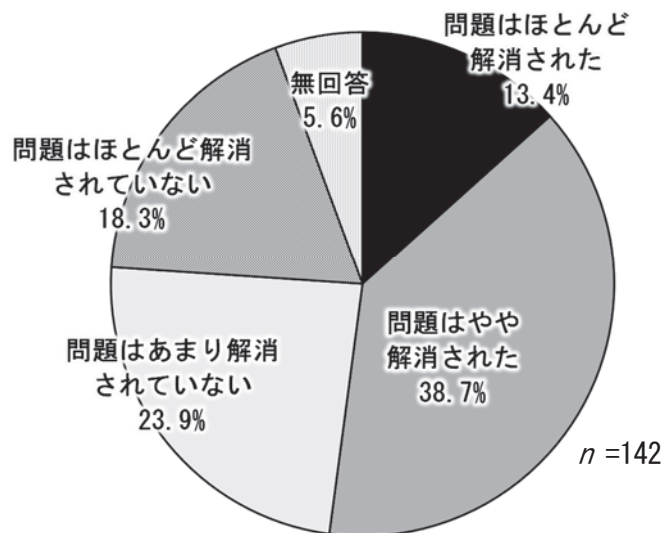


図2-2-19 職業生活上の問題の支援や配慮後の状況別企業割合

#### キ 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

当該従業員の職業生活上の問題（23項目）に対する支援や配慮（16項目）を検討したり行ったりする上で支障となった問題（10項目）について、該当の有無を尋ねた。その結果、割合が大きかった項目は「発達障害についての職場内の理解不足」105社（37.6%）、「業務の性質上実施困難な支援がある」85社（30.5%）、「支援のノウハウがない」83社（29.7%）と続いた（図2-2-20）。また、10項目以外で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について自由記述で尋ねたところ、当該従業員が遂行可能な職務創出の困難さ、当該従業員の家族が抱える問題や家族の理解不足、当該従業員の攻撃的な態度などが挙げられた。

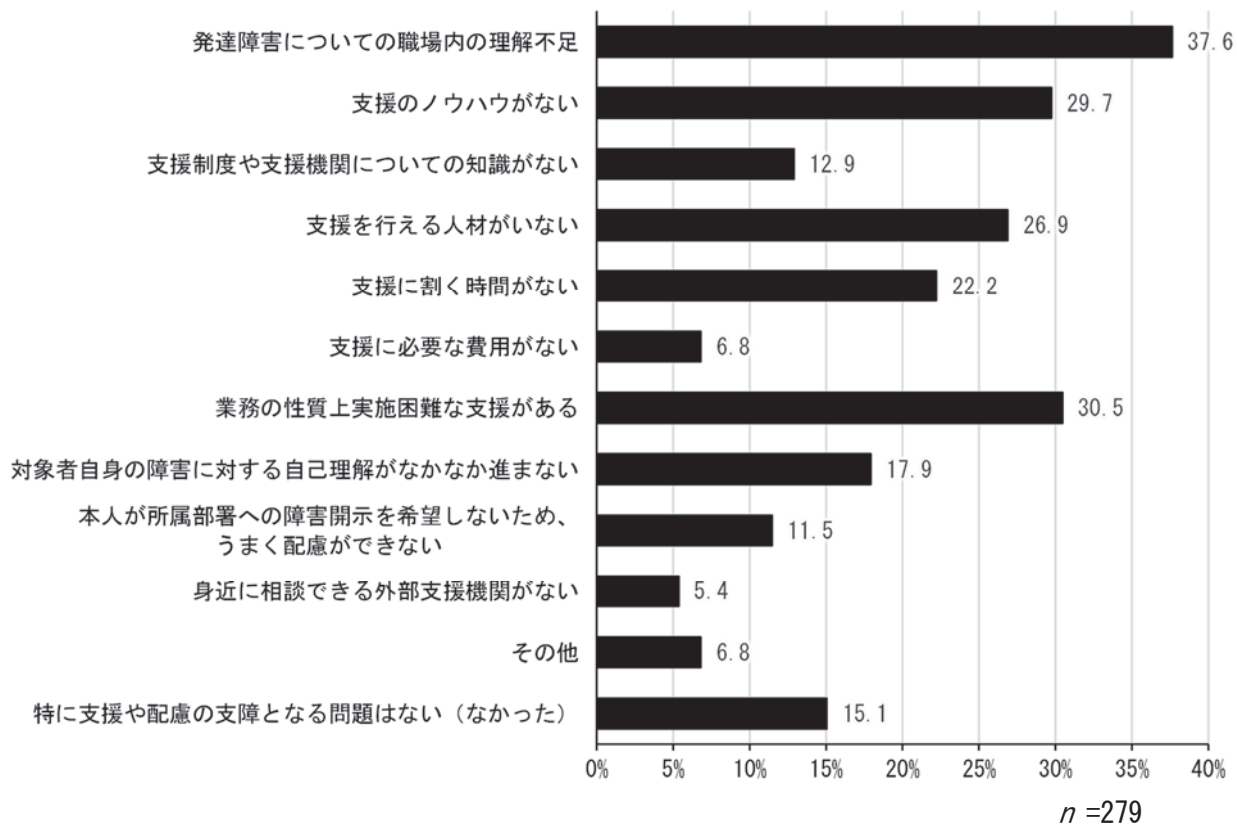


図 2-2-20 支援や配慮を検討したり行ったりする上で支障となった問題

#### ク 発達障害があることを把握して採用した従業員と当該従業員の雇用管理上の違い

当該従業員の雇用管理（支援や配慮等を含む。）は、発達障害があることを把握して採用した従業員との違いがあるかを尋ねた結果、154社（49.2%）から違いがあるとの回答が得られた（図 2-2-21）。

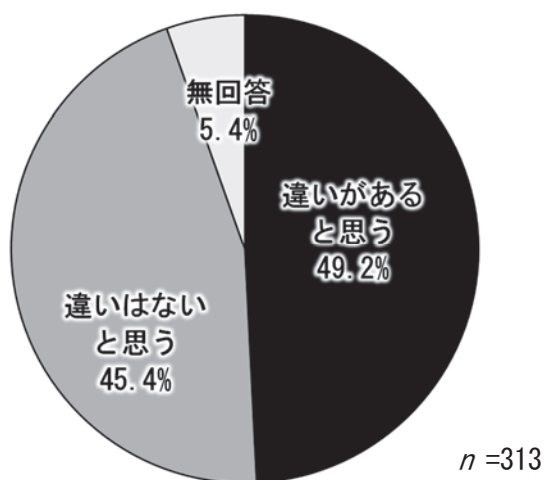


図 2-2-21 雇用管理上の違い別企業割合



上記の支援や配慮（16項目）を検討したり行ったりする上で支障になった問題（10項目）への該当の有無が、発達障害があることを把握して採用した従業員と採用後に発達障害を把握した従業員との間で雇用管理上の違いがあると認識しているか否かにより異なるかを検証するため、 $\chi^2$ 検定及び残差分析を実施した。その結果、「支援のノウハウがない」（ $\chi^2(1)=4.03$ ,  $\Phi=0.12$ ,  $p<.05$ ）、「支援を行える人材がない」（ $\chi^2(1)=8.10$ ,  $\Phi=0.17$ ,  $p<.01$ ）、「業務の性質上実施困難な支援がある」（ $\chi^2(1)=4.03$ ,  $\Phi=0.12$ ,  $p<.05$ ）、「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」（ $\chi^2(1)=4.62$ ,  $\Phi=0.13$ ,  $p<.05$ ）、「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」（ $\chi^2(1)=20.10$ ,  $\Phi=0.27$ ,  $p<.01$ ）、「身近に相談できる外部支援機関がない」（ $\chi^2(1)=7.03$ ,  $\Phi=0.16$ ,  $p<.01$ ）の6項目で有意差が認められた。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（表2-2-12）。

表2-2-12 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		$\chi^2$	df	p	$\Phi$	
		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
	支障となつた (n=83)	n	52					31
		調整済み 残差	2.0					-2.0
支援を行える 人材がない	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
	支障となつた (n=74)	n	50					24
		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
	支障となつた (n=83)	n	52					31
		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
	支障となつた (n=49)	n	33					16
		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
	支障となつた (n=32)	n	29					3
		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
	支障となつた (n=15)	n	13					2
		調整済み 残差	2.7					-2.7

採用後に発達障害を把握した従業員は発達障害を把握した上で採用した従業員とは雇用管理上の違いがあると回答した回答企業を対象に、どのような違いがあるかについて自由記述で尋ねた。得られた記述内容を意味の類似性に従いカテゴリーに分類し、複数の研究者間で分類の妥当性を検討した結果、表2-2-13のとおりとなった。

表2-2-13 採用後に発達障害を把握した従業員と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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・障害を把握していた場合は、本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。</li> <li>・何ができて何ができないか検討した上で採用するのと、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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・把握した上で採用した方の場合は、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、障害特性によるものなのか、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。</li> <li>・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。</li> </ul>
対象者の課題への対処困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々なトラブルの原因がわからないまま、周囲が配慮をしてくい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つながってしまったりなど、周囲に与える影響が大きすぎた。</li> <li>・同僚の従業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。</li> <li>・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1 on 1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。</li> </ul>
雇用形態や待遇等での他の従業員との平等性の確保の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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、給与面での弊害が出る。</li> <li>・やれること、やれないことの差があるため、通常の正社員と同じとするには難しいと感じる。</li> </ul>

## ケ 当該従業員の雇用継続に当たり連携している（連携していた）支援機関

当該従業員の雇用継続に当たり連携している（連携していた）支援機関について複数選択で尋ねたところ、割合が高い項目は「連携していた支援機関はない」127社(40.6%)、「ハローワーク」80社(25.6%)、「医療機関」48社(15.3%)と続いた(図2-2-22)。

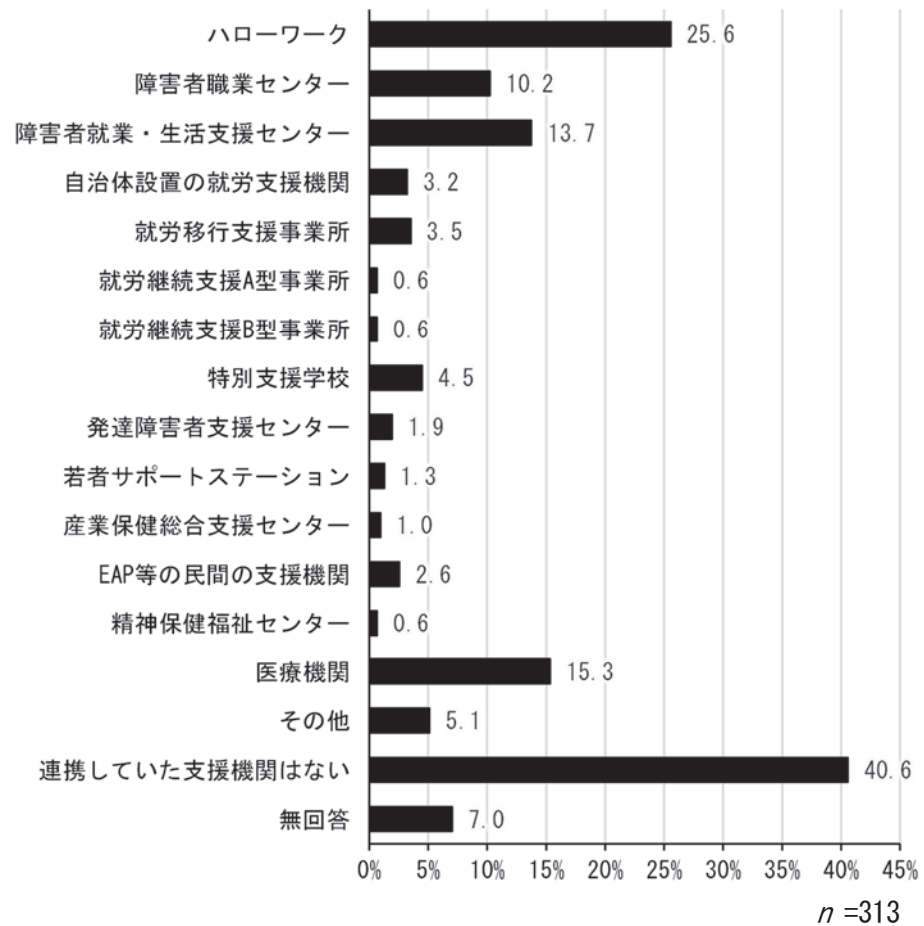


図2-2-22 連携している（連携していた）支援機関（複数選択）

連携している（連携していた）支援機関として選択した機関以外で知っている支援機関を尋ねたところ、「ハローワーク」137社(43.8%)、「障害者就業・生活支援センター」112社(35.8%)、「障害者職業センター」95社(30.4%)と続いた(図2-2-23)。

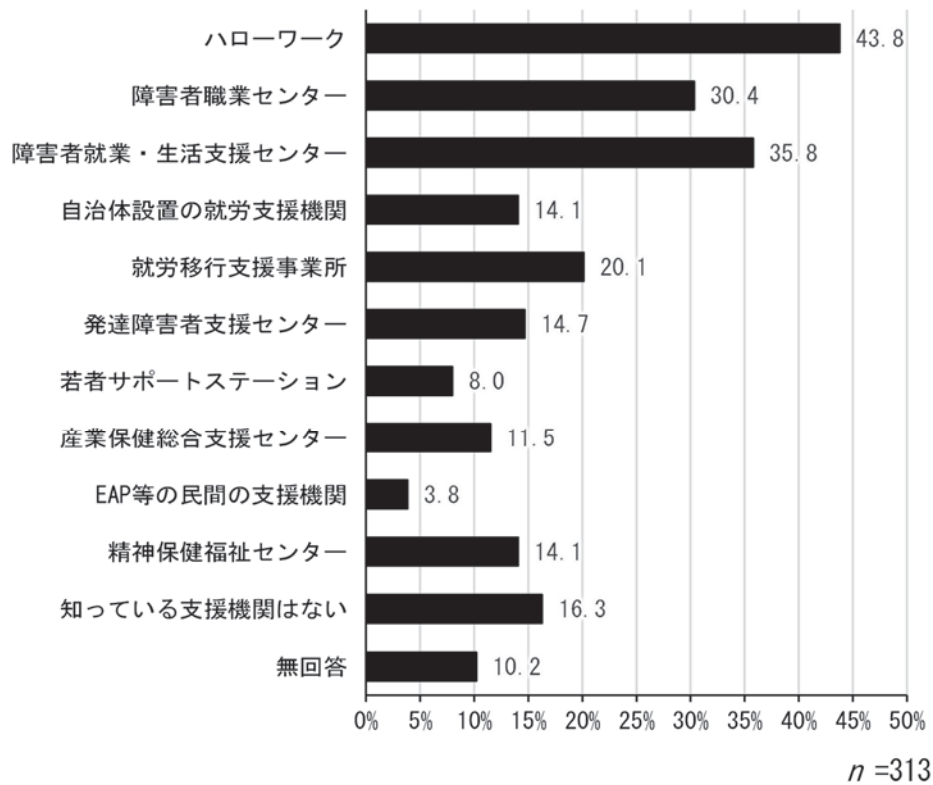


図 2-2-23 知っている支援機関（複数選択）

#### コ 当該従業員のアンケート回答時点での状況

当該従業員のアンケート回答時点での状況を尋ねたところ、「継続雇用できている」196社（62.6%）、「継続雇用には至らなかった」103社（32.9%）であった（図 2-2-24）。

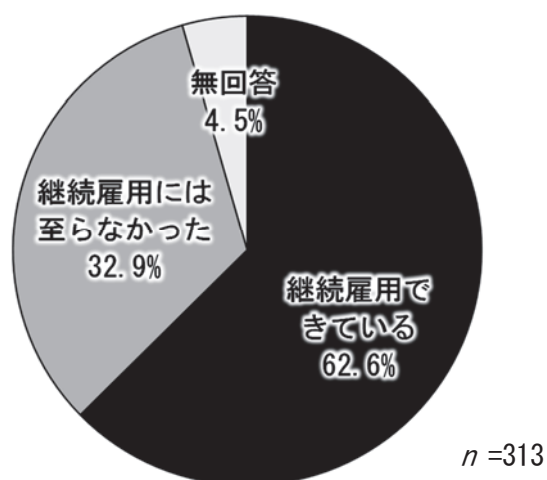


図 2-2-24 当該従業員のアンケート回答時点での状況別企業割合

上記ウの職業生活上の問題（23項目）に対して実施した支援や配慮のうち、特に問題を解消したと思われる支援や配慮の具体的内容（16項目）への該当の有無が、当該従業員の継続雇用の有無によって異なるかを検討するため $\chi^2$ 検定及び残差分析を実施した。その結果、「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」（ $\chi^2(1)=9.94$ ,  $\Phi=0.28$ ,  $p<.01$ ）、「本人が遂行可能な職務の創出」（ $\chi^2(1)=5.67$ ,  $\Phi=0.22$ ,  $p<.05$ ）、「業務指示方法の見直し」（ $\chi^2(1)=10.57$ ,  $\Phi=0.28$ ,  $p<.01$ ）の3項目で有意差が認められた。職場のルール等の説明、本人が遂行可能な職務の創出及び業務指示方法の見直しを実施し、それが特に問題の解消につながった場合に当該従業員が継続雇用できているとの回答が有意に多かった（表2-2-14）。

表2-2-14 当該従業員の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）

		n	当該従業員の状況		$\chi^2$	df	p	$\Phi$
			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	45	44	9.94	1	0.002	0.28
		調整済み 残差	-3.2	3.2				
	特に問題を解消 した(n=40)	n	32	8				
		調整済み 残差	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	26	20	5.67	1	0.023	0.22
		調整済み 残差	-2.4	2.4				
	特に問題を解消 した(n=67)	n	52	15				
		調整済み 残差	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	33	38	10.57	1	0.002	0.28
		調整済み 残差	-3.3	3.3				
	特に問題を解消 した(n=68)	n	50	18				
		調整済み 残差	3.3	-3.3				

上記キの支援や配慮（16項目）を検討したり行ったりする上での支障になった問題（10項目）への該当の有無が、当該従業員の継続雇用の有無によって異なるかを検討するため $\chi^2$ 検定及び残差分析を実施した。その結果、「発達障害についての職場内の理解不足」（ $\chi^2(1)=4.65$ ,  $\Phi=0.13$ ,  $p<.05$ ）、「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」（ $\chi^2(1)=6.91$ ,  $\Phi=0.16$ ,  $p<.05$ ）の2項目で有意差が認められた。発達障害についての職場の理解の不足が認められる場合や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場合に当該従業員の継続雇用には至らなかったとの回答が有意に多かった（表2-2-15）。

表 2-2-15 当該従業員の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		$\chi^2$	d f	p	$\Phi$
			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	0.014	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				

#### サ 就労継続（課題解決）に取り組む過程で対応に苦慮した場面

当該従業員の就労継続（課題解決）に取り組む過程で対応に苦慮した場面（15項目）への該当の有無を複数選択で尋ねたところ、3割以上の企業が該当すると回答した項目は、「本人に合う仕事（もしくは異動先）の選定」138社（44.1%）、「本人の職務遂行能力の評価」110社（35.1%）、「職場内の関係者での対応の検討」108社（34.5%）、「本人が上司などに相談しやすい環境や雰囲気づくり」107社（34.2%）、「同僚や上司の本人に対する理解促進」104社（33.2%）、「本人が有する課題を本人と共有するための面談」101社（32.3%）と続いた（図2-2-25）。

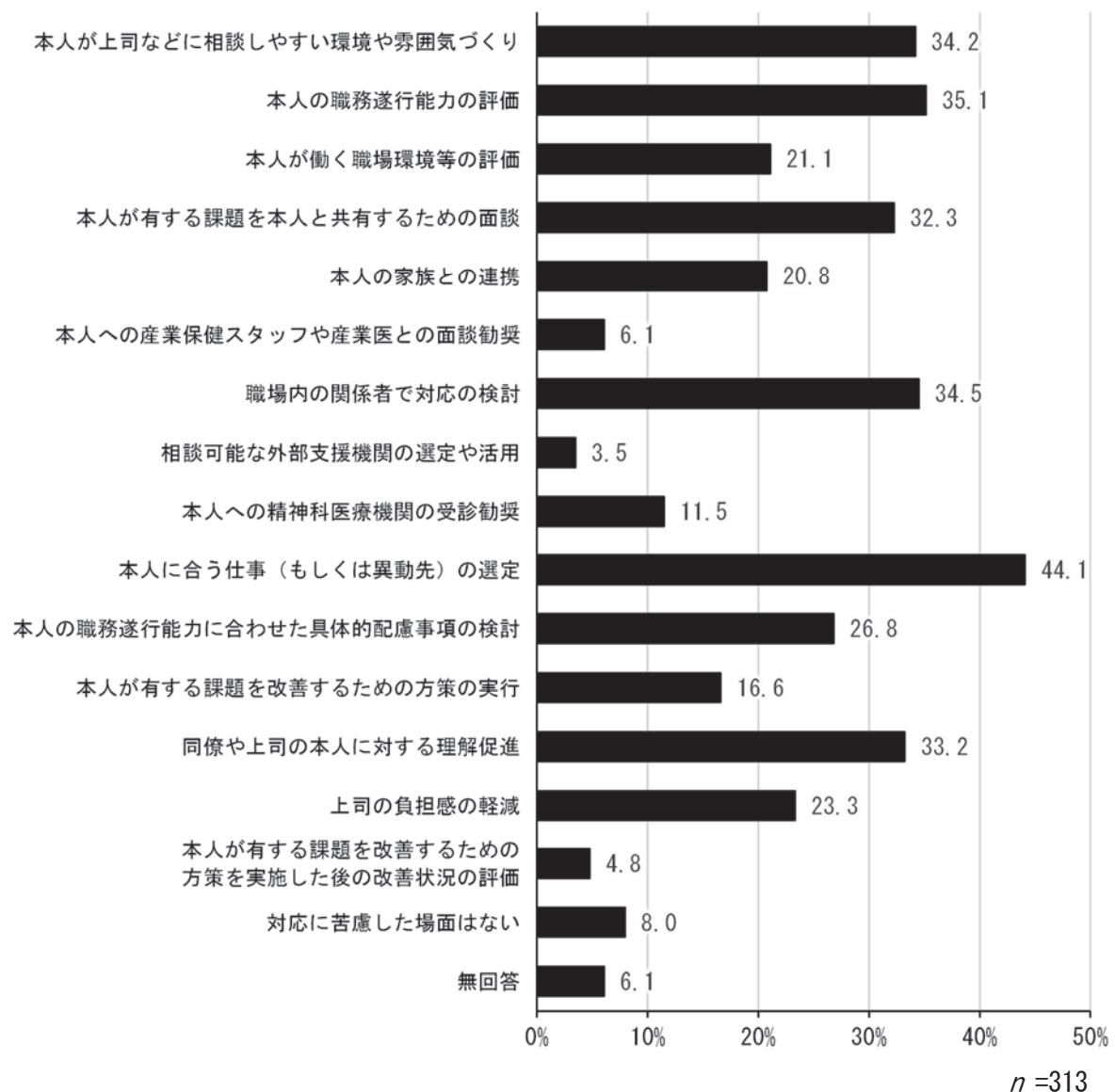


図 2-2-25 就労継続（課題解決）に取り組む過程で苦慮した場面

当該従業員の就労継続（課題解決）に取り組む過程で対応に苦慮した場面（15項目）への該当の有無が、上記の当該従業員の継続雇用の有無によって異なるかを検討するため、 $\chi^2$ 検定及び残差分析を実施した。その結果、「上司の負担感の軽減」（ $\chi^2(1) = 7.79, \Phi = 0.16, p < .01$ ）の項目で有意差が認められ、上司の負担感の軽減に苦慮した場合に当該従業員の継続雇用には至らなかったとの回答が有意に多かった（表 2-2-16）。



表 2-2-16 当該従業員の状況別の就労継続（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		$\chi^2$	d f	p	$\Phi$	
		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	苦慮しなかつた (n =226)	n	158	68	7.79	1	0.007	0.16
	調整済み 残差	2.8	-2.8					
	苦慮した (n =73)	n	38	35				
	調整済み 残差	-2.8	2.8					

### シ 当該従業員の就労継続に向けて、整備を希望する制度や支援サービス

当該従業員の就労継続に向けて、整備を希望する制度や支援サービスについて自由記述で尋ねたところ、発達障害と認定される前段階でも障害者雇用として位置付ける制度、企業に対する継続雇用支援金、障害者の多様な雇用形態を支える制度（週の半分は支援機関を利用し、残りは企業で勤務するなど）、治療と就労の両立を支える制度、障害者手帳の取得要件の緩和、障害者手帳を所持していなくても利用可能な公的支援、発達障害者向けの研修会、当該従業員が気楽に利用できるカウンセリング制度、当該従業員が障害を理解するための支援サービスなどが挙げられた。

なお、当該従業員が採用後に発達障害を把握した経緯、職業生活上の問題、職業生活上の問題に対して実施した支援や配慮、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及びアンケート回答時点での当該従業員の継続雇用の有無が、調査対象企業の産業分類や常用雇用労働者数によって異なるのかについて検討するため、クロス集計及び $\chi^2$ 検定による分析を実施したが、採用後に従業員の発達障害を把握した企業や当該従業員に必要な支援を検討する上で有用な知見となり得る差異は認められなかった。

## 4 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

本調査の回答企業のうち、採用後に発達障害を把握した従業員がいると回答した企業は全体の約1割であった。採用後に発達障害を把握した従業員がいると回答した企業の割合は、企業が過去5年程度の間雇用した経験のある障害種別により異なっていた。得られた結果では発達障害者の雇用経験がある企業においてその割合が高かったものの、発達障害者の雇用経験がある企業には採用後に当該従業員の発達障害を把握した企業も含まれているため、本調査で得られた結果から、発達障害の雇用経験のある企業の方が採用後に従業員の発達障害を把握した割合が高いと結論づけることは難しい。一方、障害者雇用の経験のある企業は、障害者雇用の経験がない企業よりも採用後に発達障害を把握した従業員がいる割合が高い傾向が見られた。今回、障害者の雇用経験の有無により採用後に発達障害を把握した従業員がいると回答した企業の割合が異なった理由として、障害者の雇用経験がある企業は雇用経験がない企業よりも、当該従業員が自らの障害について申出をしやすい職場風土を有していたり、職場が当該従業員の障害に気づき受診勧奨を行える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考えられる。

当該従業員がいると回答のあった企業に対して、任意で1事例を選択し回答を求めたところ、当該従業員が発達障害の診断を受けた時期は、入社後が57.5%と多かった。また、雇用形態については、正社員が68.4%であり、厚生労働省が常用労働者5人以上を雇用している民営事業所を対象に実施した平成30年障害者雇用実態調査における障害者の正社員の比率である22.7%と比較すると、正社員が占める割合が高かった。さらに、採用後に発達障害が把握された時期は1年以内が42.5%で最も多かった。この結果から、正社員として入社し基幹的な職務等に従事するための高い職務能力を求められた結果、求められる職務内容と当該従業員が発揮可能な職務遂行能力との間でミスマッチが生じ、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が示唆された。

当該従業員の診断名についてはADHDの診断を有する者が40.6%<sup>14</sup>と最も多かった。厚生労働省(2019)の報告によれば、就業している発達障害者のうち最も多い診断名はASDでありその割合は76.0%である。また、先行研究(梅永, 2017)では、就労上、最も課題が多い発達障害者はASDであると指摘されている。本調査で得られた結果は、先行研究とは異なる傾向を示した。この点については、ASDの特性を有する者に比べADHDの特性を有するの方が、コミュニケーション面での課題が顕在化しやすく企業に採用されやすい可能性など様々な理由が考えられるが、そもそも回答者が任意に選択した1事例についての調査であることから、回答者が回答したい又は回答しやすい事例に偏っている可能性があることをまず念頭に置いておく必要がある。

### (2) 当該従業員の職業生活上の問題や対処に至った経緯と取組内容

当該従業員の職業生活上の問題(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)」として項目ごとに平均点を算出したところ、得点が高い順に「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)

<sup>14</sup> ADHDのみの診断だけでなく、複数有する診断名の1つとしてADHDを有する者を含む。

だった」、「仕事の優先順位を付けられなかった」、「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」、「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」、「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）」と続いた。得られた結果から、当該従業員の職業生活上の主な問題はADHDやASDなどの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であることがうかがわれた。一方で、これらの5項目に対し、企業が支援や配慮を実施した割合は7割を超えていた。そのことが影響しているためか、企業が支援や配慮を実施した後の職業生活上の問題（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）」として項目ごとに平均点を算出したところ、得点が高い項目の順序は「こだわりが強く、興味や行動が限られた」、「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」、「マルチタスクが苦手だった」、「興味のない仕事の質や効率が（極端に）低かった」、「本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった」であった。また、企業が支援や配慮を実施した後の職業生活上の問題（23項目）について診断名別に $\chi^2$ 検定を実施した。その結果、当該従業員の職業生活上の問題として生じる職務遂行やコミュニケーションに関する問題の一部はASDの従業員については支援や配慮を講じることにより改善が期待できる反面、ADHDの従業員については問題が解消しづらい傾向が示された。しかし、繰り返しになるが、得られた結果は回答者が任意に選択した1事例についての調査によるものであり、回答者が回答したい又は回答しやすい事例に偏っている可能性があることから、結果の一般化には慎重さが求められることを強調しておきたい。

また、採用後に発達障害を把握した経緯は、「本人の自主的な相談から」（39.6%）、「本人の心身の不調による勤怠問題から」（25.2%）、「職場からの受診勧奨（同僚、上司、産業医等の見立てを踏まえた精神科医療機関の任意の受診勧奨）から」（21.4%）の順に多かった。この結果は、本章第1節で既述した地域センターを対象とした調査で得られた割合（「職場からの受診勧奨（同僚、上司、産業医等の見立てを踏まえた精神科医療機関の任意の受診勧奨）から」（40.5%）、「本人の心身の不調による勤怠問題から」（35.1%）、「本人からの自主的な相談から」（18.9%））とは異なるものであった。このような違いが生じた理由として、支援機関と連携が図られているケースでは企業が当該従業員への対応に苦慮し、支援機関に相談した上で職場からの受診勧奨を行うケースが一定数存在するのに対し、採用後に従業員の発達障害を把握した企業全体では支援機関と連携を図っていないケースが多いため、職業生活上の問題に対処することの困難さを自覚し従業員自らが職場に相談するなどの割合が高くなっている可能性が考えられた。

当該従業員の職業生活上の問題に対する支援や配慮（16項目）のうち、企業が実施した割合が高い項目は「業務指示方法の見直し」（54.8%）、「業務指示や相談に関する担当者の配置」（51.7%）、「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」（51.0%）と続いた。その中で、特に問題を解消した項目を尋ねたところ、割合が高い項目は「業務指示方法の見直し」（29.2%）、「本人が遂行可能な職務の創出」（28.8%）、「職務特性上困難な業務（顧客対応や対面業務等）への配慮や工夫、職務内容の見直し」（21.5%）と続いた。また「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」が特に問題を解消したと回

答した企業の当該従業員は、そのような回答をしなかった企業の当該従業員よりも継続雇用できているとの回答が有意に多かった。上述のとおり、当該従業員の職業生活上の問題は職務遂行やコミュニケーションに関するものが多いため、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は就労継続に有効であることが示唆された。以上のように、当該従業員の職業生活上の問題への改善策としては、当該従業員が遂行可能な職務を創出することや指示方法の見直しなどを行うことが有効であると考えられるが、実際には、障害特性上困難な業務への配慮や工夫、職務内容の見直しを行っている企業87社のうち職務内容を変更した企業は29社にとどまり、多くの企業は、障害特性上困難な業務への配慮や工夫、大幅な変更が伴わない職務内容の見直しを行うことで対処している傾向が見られた。

### (3) 当該従業員を雇用する事業所に対して必要な支援

当該従業員の雇用管理（支援や配慮等を含む。）は、発達障害があることを把握して採用した従業員と違いがあるかを尋ねた結果、約半数の企業は違いがあるとの回答であった。違いがあると回答した企業にその内容を尋ねたところ、「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」、「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」、「対象者の課題への対処困難」、「雇用形態や待遇面での他の従業員との平等性の確保の困難さ」に関する記述が得られた。得られた記述の中には、当該従業員は、採用時に期待された職務遂行能力を発揮することが難しく、職場適応上の課題を抱えたことで発達障害の把握に至る場合が多いが、企業が当初想定していた職務以外で当該従業員が遂行可能な職務を見出すことが難しかったり、当該従業員が十分な職務遂行能力やコミュニケーション面での課題を有していたりすることが影響し、ともに働く上司や同僚などから理解を得ることが難しくトラブルが生じやすいことなどが挙げられていた。このような当該従業員の職務遂行能力と担当職務とのミスマッチや周囲から理解を得ることの困難さは、発達障害があることを把握して採用された従業員にとっても職業生活上の問題になりやすいことが先行研究（梅永，2021）でも報告されている。しかし、当該従業員の場合、採用前から受入れ体制を整えることが難しいことに加え、当該従業員が自身の障害への自己理解が十分ではないケースがあることから、問題がより深刻化しやすいことがうかがわれた。さらには、正社員に求められる職責を十分に果たせない場合であっても雇用形態の変更が容易ではないことが、発達障害があることを把握して採用した従業員とは異なるとの意見も挙げられていた。

採用後に従業員の発達障害を把握した企業が当該従業員の就労継続（課題解決）に取り組む過程で対応に苦慮した場面（15項目）への該当の有無を複数選択で尋ねたところ、3割以上の企業が該当すると回答した項目は、「本人に合う仕事（もしくは異動先）の選定」（44.1%）、「本人の職務遂行能力の評価」（35.1%）、「職場内の関係者での対応の検討」（34.5%）、「本人が上司などに相談しやすい環境や雰囲気づくり」（34.2%）、「同僚や上司の本人に対する理解促進」（33.2%）、「本人が有する課題を本人と共有するための面談」（32.3%）と続いた。発達障害は個々の状況が多岐に渡るため、特性に対する理解のしにくさや、見た目には分からないがゆえの本人が抱える課題の困難さがあるとされる（石井ら，2015）。したがって、当該従業員の職務遂行能力を適切に評価し本人に合う仕事を選定するためには、当該企業の職務に関する知識に加え、個々の従業員の強みや苦手とする事柄を見極めるための専門的な知識やスキルが必要となる。また、当該従業員が上司などに相談しやすい環境や雰囲気を醸成したり、同僚や上



司の当該従業員に対する理解を促進するためには、同僚や上司を対象に発達障害の障害特性や対応上の留意点などに関する研修を実施したり、ジョブコーチ支援を通じて助言が得られる体制構築などが有用であると考えられる。発達障害に関する専門的な知識やスキルを基盤として当該従業員の職務遂行能力を評価し、同僚や上司に対する情報提供などが可能な支援機関には、地域センターや就業・生活支援センターなどがある。しかし、本調査において、企業が連携している支援機関の割合は、求職者の紹介窓口である「ハローワーク」(25.6%)、二次障害等で通院している従業員に関する医療面での助言などが得られる「医療機関」(15.3%)などが比較的高かったものの、連携している支援機関はないと回答した企業が4割に上った。以上のことから、今後は、企業が地域センターや就業・生活支援センター等の支援機関と連携しながら当該従業員を支え、個々の従業員の強みを生かした雇用管理が行えるよう、支援機関のサービス内容や利用手続きなどの周知を図るとともに、企業における好事例の蓄積とその共有を図ることが必要である。

## 引用文献

- 石井京子・池嶋貫二・林哲也・水谷美佳（2015）産業医と発達障害の人のキャリア&ライフBOOK, iii, 弘文堂.
- 厚生労働省（2019）平成30年度障害者雇用実態調査結果, 厚生労働省〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>〉, 〈2023年2月20日〉.
- 梅永雄二（2017）発達障害者の就労上の困難性と具体的対策—A S Dを中心に, 日本労働研究雑誌, August 685, 57-68.
- 梅永雄二（2021）発達障害と就労をめぐる現状と課題, 国際経済労働研究, 76（10）, 5-12.



## 第3章

### 企業ヒアリング





## 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

第2章では、地域センター及び企業に対して実施したアンケート調査の結果を報告した。アンケート調査で得られた情報を基に、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実施し、企業の対応（取組）の実情について、明らかにすることとした。

本章では、10企業に対して実施したヒアリング結果について報告する。まず、本節においてヒアリングの方法を示し、第2節において10企業の事例を紹介する。そして、第3節において、10企業の事例を比較し、事例間の共通点や相違点について整理する。

#### 2 ヒアリングの方法

##### (1) ヒアリング対象企業の選定

ヒアリング対象企業の選定に当たっては、まず、地域センターが支援を行った事例のうち、地域センターアンケート調査において、支援内容に係るヒアリングが可能、かつ、当該支援事例の雇用企業を紹介できる可能性が高い、との回答が得られた6センターの企業に対する支援担当者にヒアリングを行い、その結果、地域センター経由でヒアリングへの承諾が得られた5社にヒアリングを行うこととした。さらに、企業アンケート調査において、ヒアリングへの対応が可能と回答した51社のうち、下記の視点で選定した7社に対し、電子メール又は電話でヒアリングへの協力依頼を行い、承諾が得られた5社にヒアリングを行うこととした。

- 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。

##### (2) ヒアリングの実施方法

ヒアリングは、web 会議システムを利用した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行った。ヒアリング実施時期は、2023年1月中旬から4月上旬であった。ヒアリング時間は、1時間程度とした。

ヒアリング対象者は、企業の総務担当者、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あり、当該従業員の障害の診断・開示前から診断・開示後の状況をよく知る者（事情が許す場合は、複数の担当者）から話を聞いた。

ヒアリングの様子は録音し、録音結果を書き起こし、ヒアリングメモを作成した。ヒアリングメモに依拠して原稿を作成し、ヒアリング対象者に原稿の確認を依頼した。そして、対象者の指摘を受けて、原稿を適宜修正した。

##### (3) 質問内容

ヒアリングにおいては、下記の項目について質問した。

- 企業の属性

- 当該従業員の属性
- 当該従業員が、発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、採用後に発達障害の診断を受けるに至ったきっかけ
- 当該従業員が、発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、採用後に発達障害の診断を受けた当時の職業生活上の課題とその対応
- 当該従業員への対応に係る支援機関の利用状況
- 同様の従業員を把握した場合の対応として望まれることや望まれる支援策
- 発達障害があることを前提に採用した従業員との差異

ヒアリングは半構造化面接とし、一問一答とするのではなく、回答の流れに応じて柔軟に聞き取りを行った。したがって、全てのヒアリング対象者に同じ順序で質問を行ったわけではなく、話の流れの中で、一つの項目についてより深く質問を重ねたり、質問の順序を入れ替えたりしている。

#### (4) 倫理的配慮

本調査は、障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

## 第2節 ヒアリングの結果

### 1 ヒアリング対象企業の属性

ヒアリング対象企業、業種、規模、当該従業員の属性等は、表3-2-1のとおりである。

業種についてみると、製造業が5社、医療・福祉業が2社、サービス業、専門サービス業及び情報通信業が各1社となっている（図3-2-1）。

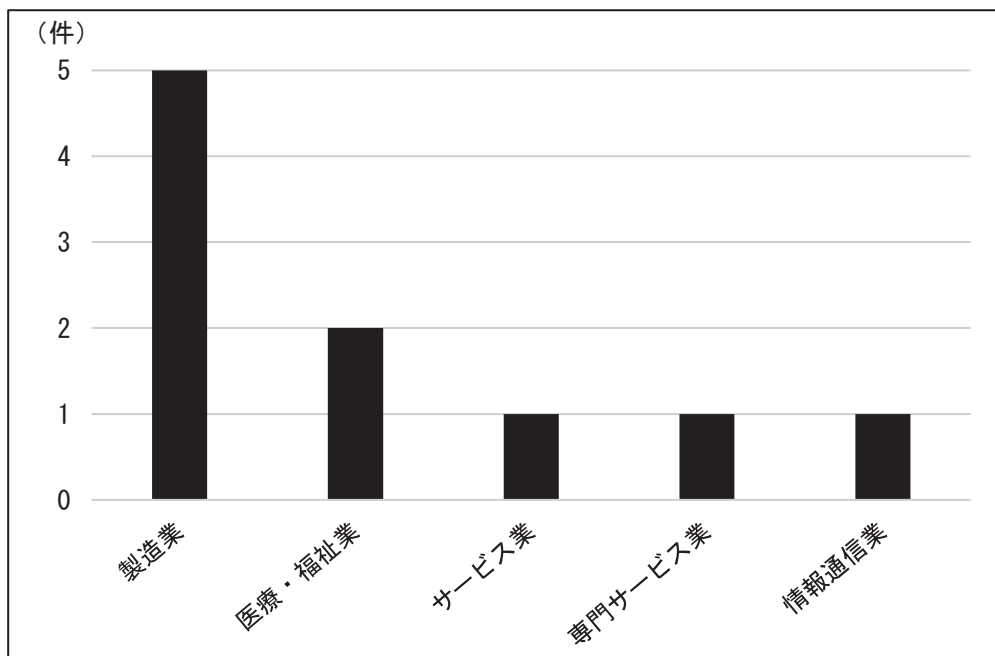


図3-2-1 業種

規模については、常用雇用労働者数が1,000人以上が3社、100~299.5人が3社、43.5~99.5人及び43.5人未満が各2社となっている（図3-2-2）。

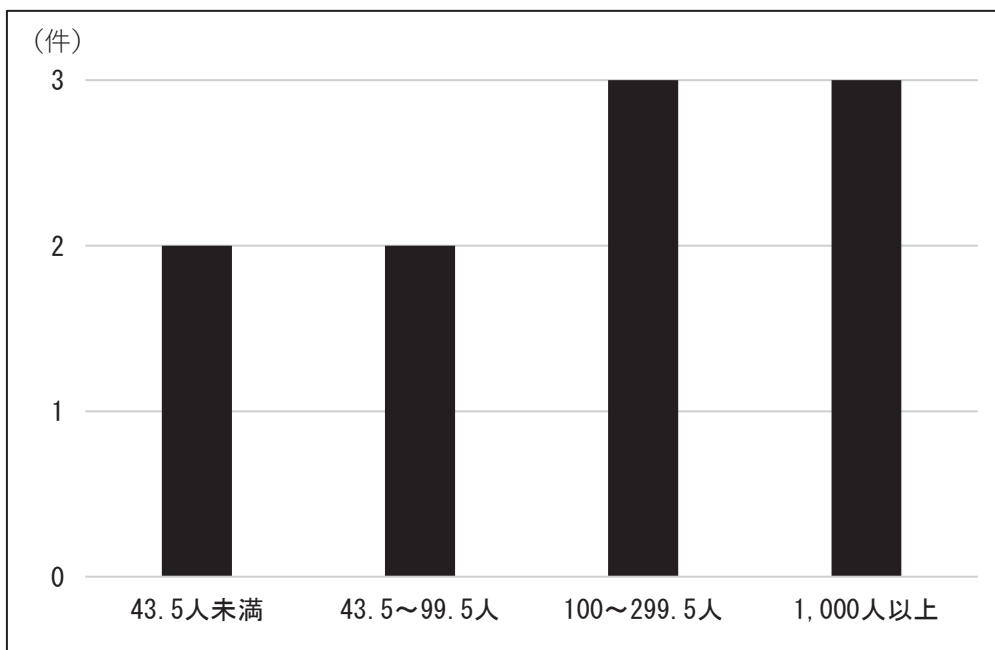


図3-2-2 規模

当該従業員の障害については、ASDが4人、ADHDが2人、ASDとADHDの重複（ASDにADHDが重複又はADHDにASDが重複）が4人となっている（図3-2-3）。

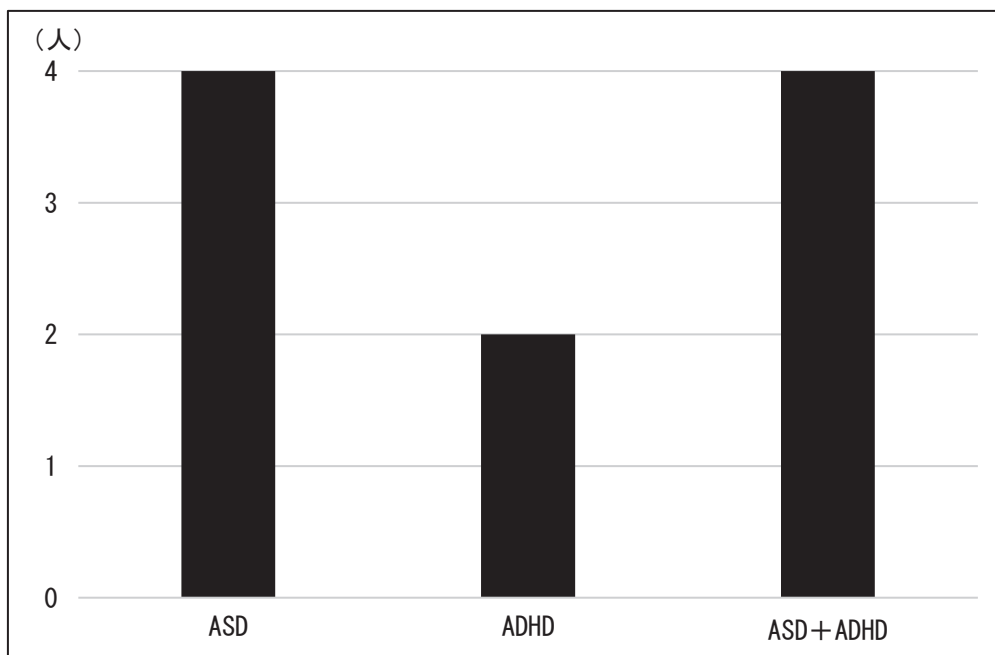


図3-2-3 障害名

当該従業員の性別は、男性8人、女性2人で（図3-2-4）、年代は、20代が6人、30代が2人、40代及び50代が各1人となっている（図3-2-5）。

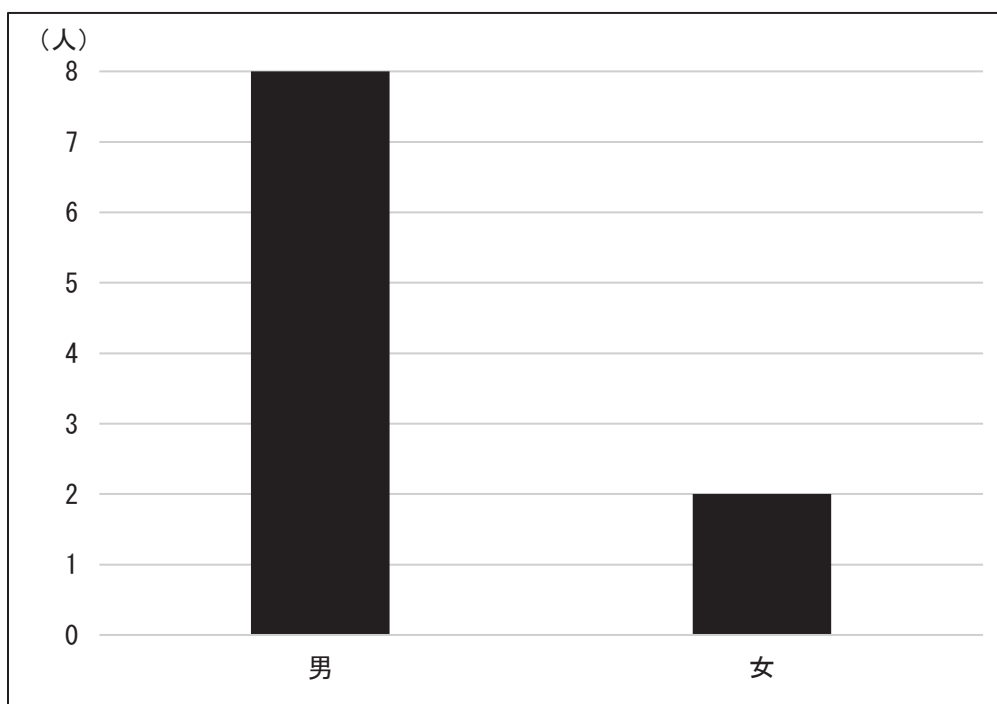


図3-2-4 性別

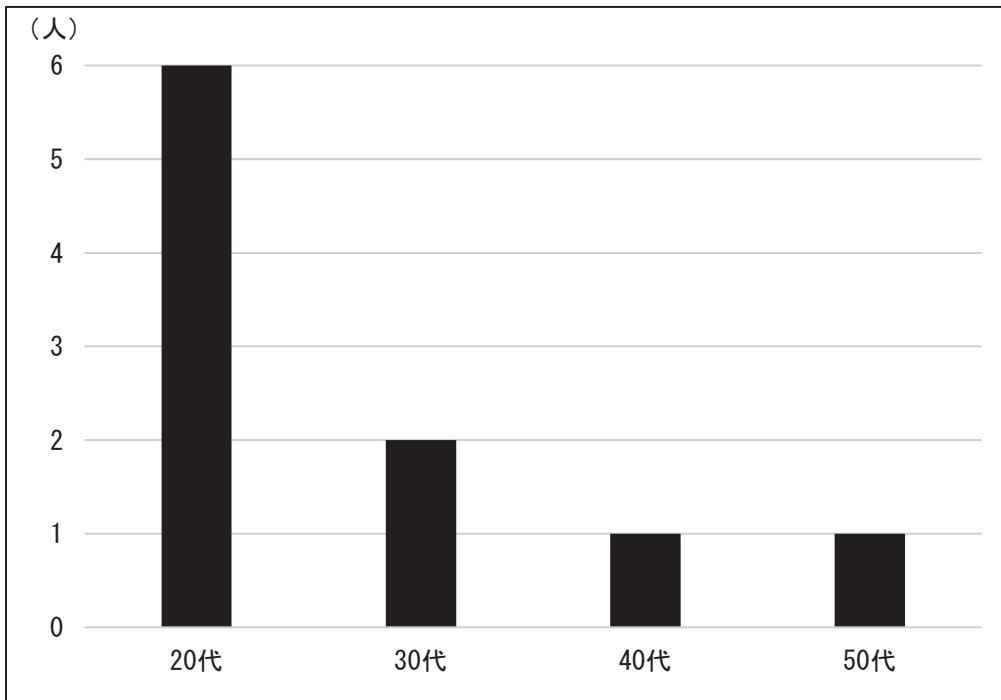


図 3 - 2 - 5 年代

当該従業員の最終学歴は、高等学校卒業が 3 人、専門学校卒業が 4 人、大学卒業が 2 人及び大学院（修士）修了が 1 人となっている（図 3 - 2 - 6）。

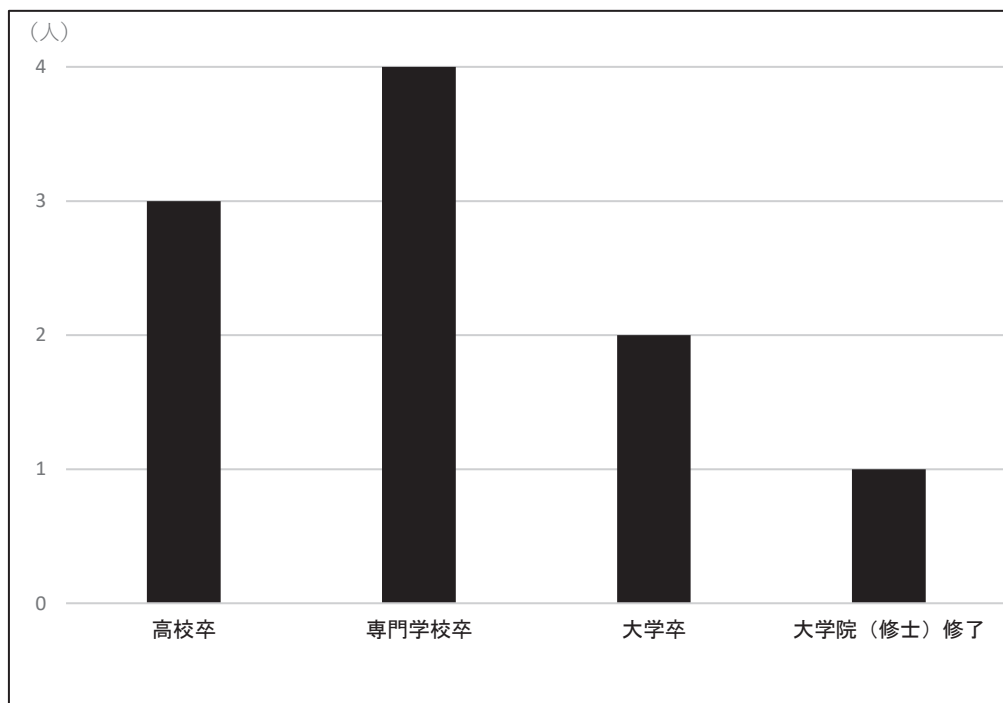


図 3 - 2 - 6 学歴

当該従業員が発達障害の診断を受けた時期は、入社後 1 年未満が 2 人、2 年目が 3 人、5 年目、6 年目、8 年目、9 年目及び 10 年目が各 1 人であり、入社後、比較的早い段階で診断に至っている者から長

期間未診断のままであった者までが含まれている。また、入社後1年未満に診断を受けた者の中には、幼少期に発達障害の診断を受けていたが非開示で就職し、入社後1年以内に改めて診断を受け開示に至った者1人が含まれている（図3-2-7）。

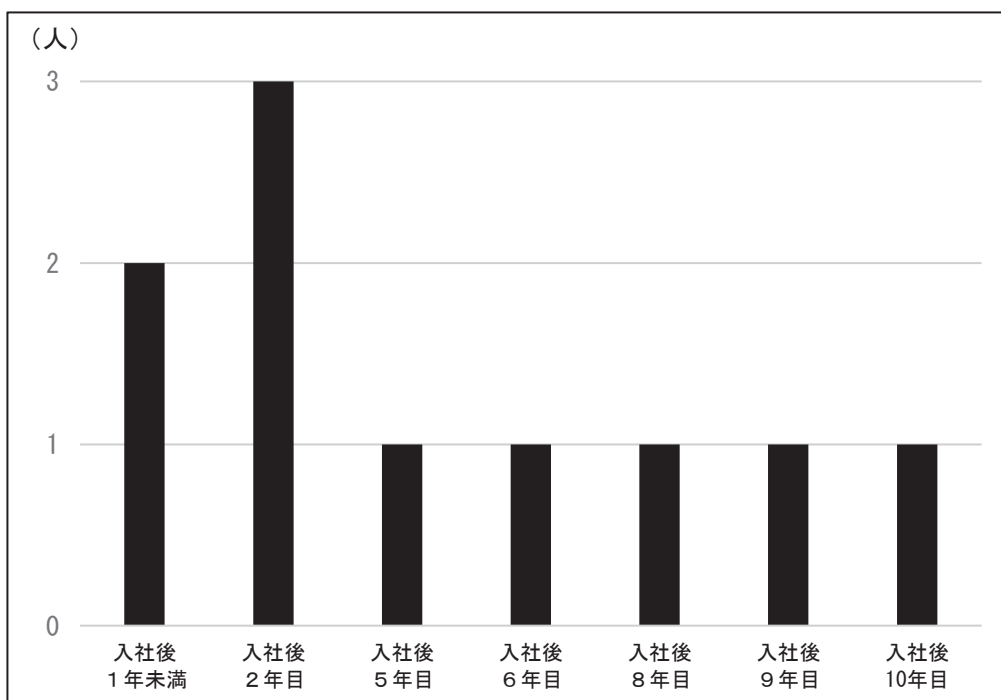


図3-2-7 診断時期

発達障害の診断を受けた後、障害者手帳を取得した者は5人（精神障害者保健福祉手帳2級2人、同手帳3級3人）、手帳を取得していない者が5人となっている（図3-2-8）。

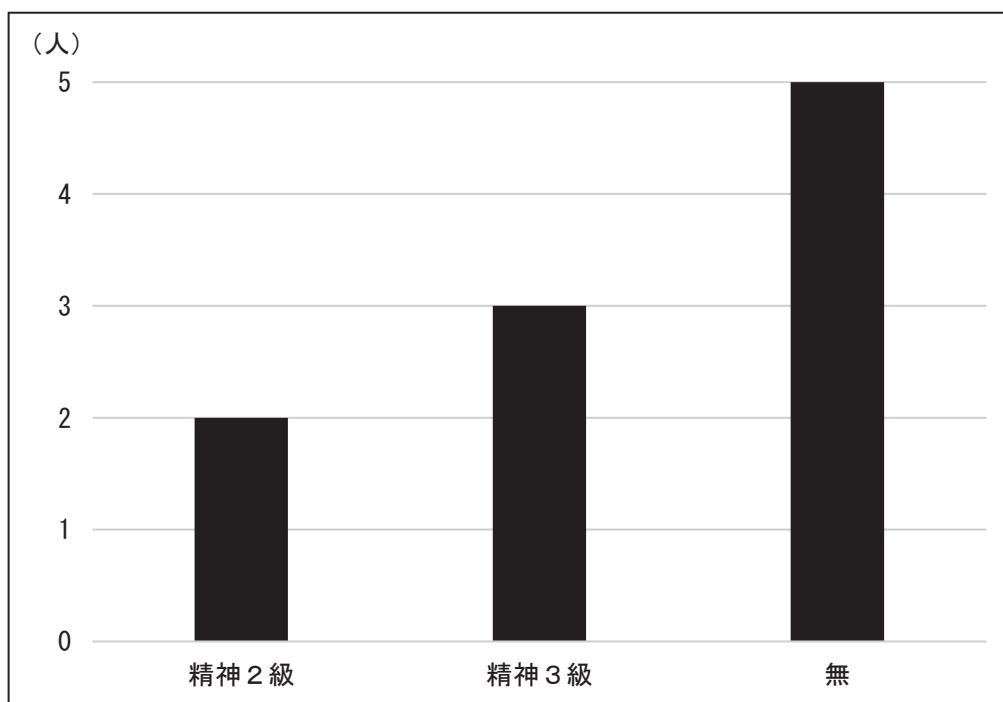


図3-2-8 障害者手帳取得状況



当該従業員の雇用形態は、正社員が9人、正社員以外が1人となっており（図3-2-9）、発達障害の診断前後で雇用形態が変更された者はいなかった。

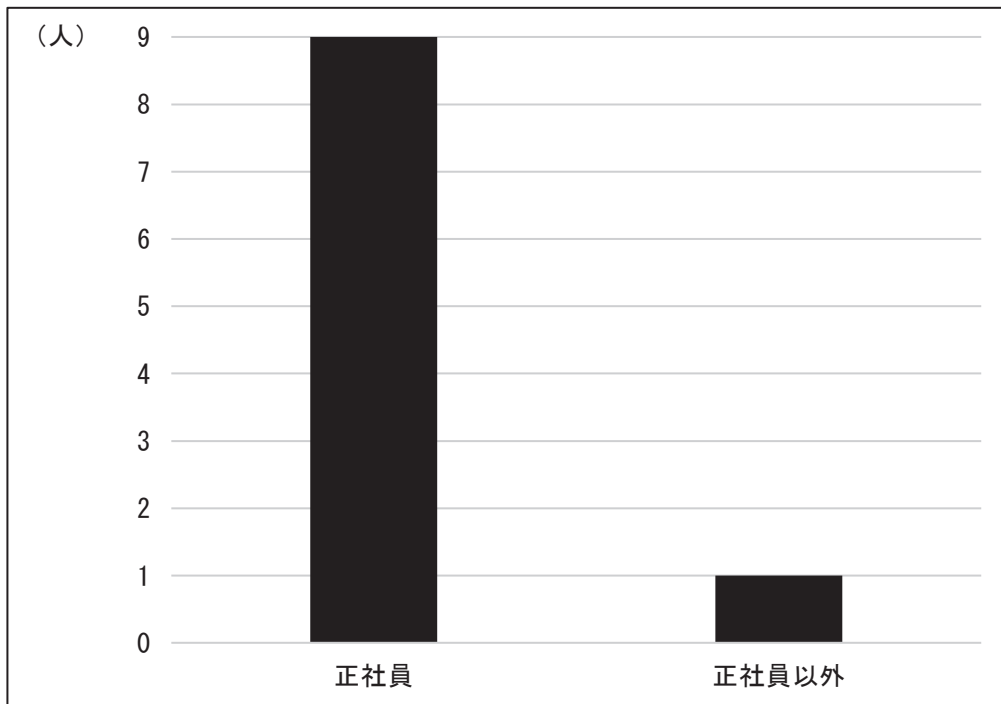


図3-2-9 雇用形態

診断・開示のきっかけは、「職場からの受診勧奨から」が5人、「本人からの自主的な相談から」が3人、「本人の心身の不調による勤怠問題から」が2人となっている（図3-2-10）。

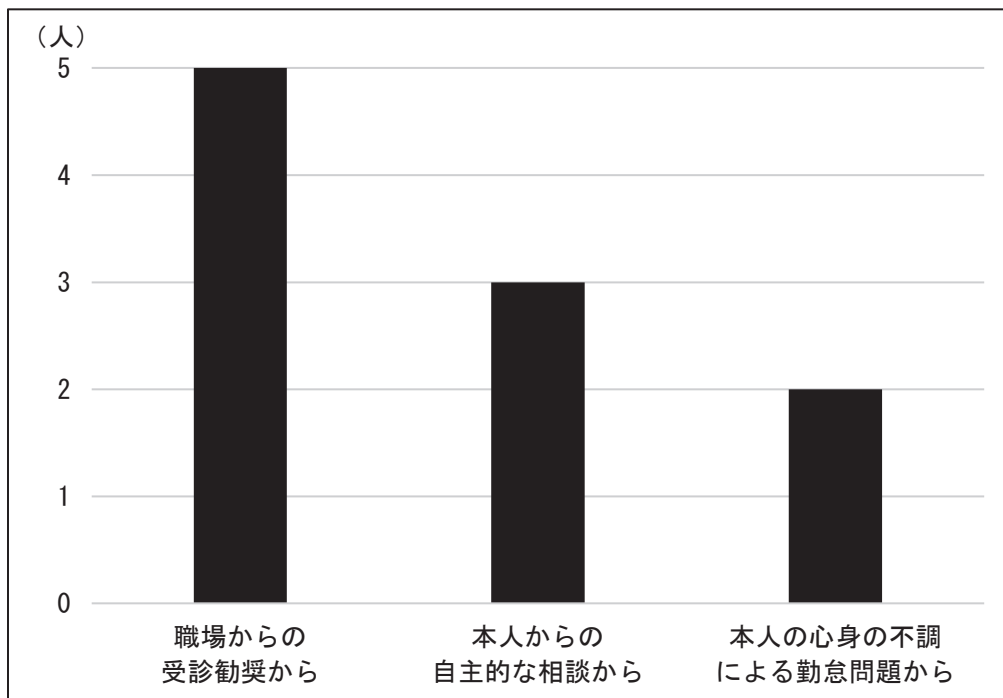


図3-2-10 診断・開示のきっかけ

表3-2-1 ヒアリング対象一覧

企業名	回答者	業種	規模	年代	性別	学歴	障害の診断/開示のきっかけ	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、工務長	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(初少期)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	分社業務	総務業務	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緊急問題から	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緊急問題から	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

## 2 事例

事例に記載されている主な名称・用語とその概要は、表3-2-2のとおり。

表3-2-2 主な名称・用語とその概要

名称・用語	概要
地域センター	「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営する施設で、各都道府県に1か所ずつ（北海道、東京、愛知、大阪、福岡には支所も1か所ずつ）設置されており、障害者に対する職業相談、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、職場復帰（リワーク）支援のほか、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を実施。
職業準備支援	模範的就労場面での作業体験、就職又は職場適応に必要な職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識の習得のための支援、社会生活技能等の向上を図るための支援を一人ひとりの状況に応じた個別カリキュラムを作成して行う地域センターの通所プログラム。支援機関は数週間から12週間で個別に設定。
ジョブコーチ支援	地域センターが行うジョブコーチ支援は、障害者が職場に適応できるよう、カウンセラーが策定した支援計画に基づきジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行うもの。新たな就職に際しての支援だけでなく、雇用後の職場適応支援も行っている。障害者自身に対する支援に加え、事業主や職場の従業員に対しても必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案する。支援期間は、標準的には2～4か月（1か月～8か月の範囲で個別に必要な期間を設定）。支援を通じて適切な支援方法を職場の上司や同僚に伝えることにより、事業所による支援体制の整備を促進し、障害者の職場定着を図ることが目的。
就業・生活支援センター	「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者就業・生活支援センター事業を適切かつ確実に行うことができると都道府県知事が認め指定する社会福祉法人等が運営する機関で、2023年4月現在、全国に337か所設置されており、障害者が暮らす身近な地域において、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援等、職業生活全般に及ぶ支援を一体的に実施。
ナビゲーションブック	自らの特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮を依頼すること等を取りまとめて、自らの特徴等を事業主や支援機関に説明する際に活用するツール。元々発達障害者向けに開発された様式に縛られないツールであるが、ナビゲーションブック等の既存のツールの長所を生かして作成・活用しやすい様式を定めたものも厚生労働省から「就労パスポート」として提供されている。
JST (職場対人技能トレーニング)	Job related Skills Training の略。職場で一般的に想定される対人コミュニケーション課題を設定し、グループワークの中でロールプレイや意見交換を行いながら、職場で必要となる対人コミュニケーションのスキルを付与するもの。
アサーション (アサーショントレーニング)	アサーションとは、自己主張、断言などの意。自己尊重のコミュニケーションで、自分の考え、欲求、気持ちなどを率直に、正直に、その場の状況にあった適切な方法で述べることを意味する。コミュニケーションのタイプには、大きくアサーティブ（相互尊重）、ノン・アサーティブ（非主張的自己表現）、アグレッシブ（攻撃的自己表現）の3つのタイプがあり、アサーショントレーニングは、アサーティブな自己主張のスキル習得トレーニング。
マニュアル作成技能トレーニング	担当する作業の目的、内容、手順、注意事項、必要なコミュニケーションなど、作業に関する情報を把握し、的確に整理することを通じて、自らが担当する作業のマニュアルを作成するトレーニング。
自立支援医療制度	心身の障害を除去・軽減するための医療について、医療費の自己負担額を軽減する公費負担医療制度。
障害者職業生活相談員資格認定講習	「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、「事業主は障害者を5人以上雇用する事業所ごとに障害者職業生活相談員を選任し、その者に障害者の職業生活全般についての相談・指導を行わせなければならない」とされており、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、民間企業等の障害者職業生活相談員選任予定者などに、その技術的事項を習得するための「障害者職業生活相談員資格認定講習」を実施。

## (1) 事例1

### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
A社	製造業	1,000人以上	本人からの自主的な相談から	障害者雇用担当者

### 【当該従業員（Aさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
20代	女	大学卒	ADHD	入社後2年目	精神3級	正社員（条件変更なし）
従事業務						
衣料品の設計補佐（採寸、資料出し等）から、表計算ソフトでの資料作成等に業務を限定						

### 【事例の概要】

A社は衣料品の製造を行う従業員1,000人以上の大企業である。企業として発達障害者の雇用経験は有しているが、採用後に障害が把握された社員としては中途の身体障害者の例はあるが、発達障害者についてはAさんが初めてのケースである。また、ヒアリング回答者（障害者雇用担当者）によると「潜在的には発達障害の診断を受けていることを伏せているケースや、診断には至っていないものの発達障害の傾向があると思われる従業員はほかにも複数いると思われる」とのことだが、入社後に発達障害の診断に至り、それを開示して雇用継続しているケースは、ヒアリング時点ではAさんのみである。

Aさんは、大学卒業後、新卒で就職した専門職の正社員の女性で、入社2年目にADHDの診断を受け、入社3年目に精神障害者保健福祉手帳の3級を取得している。発達障害の診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていない。

就職当初は、設計の補佐として採寸や資料出しといった業務に従事し複数の品番を担当していたが、常に上司のチェックがないと物事が進まない状況が続いていたため、所属部門の中で配置換えが行われている。当時のマネージャーが定型業務でなければ対応が難しいと判断し、表計算ソフトでの資料作りなど、Aさんができそうな作業を切り出している。

### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

業務がうまくこなせず、習得に時間がかかり、常に上司のチェックが必要であるという状況が続く中で、Aさん自身が健康管理室に相談に訪れたことから、結果的に産業医の勧めで心療内科を受診するに至っている。A社では、困ったことやメンタル面の不調があると、就業時間中に比較的気軽に健康管理室に相談に訪れる従業員が多いという企業風土があり、Aさんもたびたび健康管理室で保健師との面談を行っていた。そうした状況の中で、産業医からの受診勧奨につながりやすかったようである。

一方で、発達障害の診断は受けたもののAさんが障害を伏せておくことを望んだことから、直属の上司以外には発達障害であることが伝えられないままの状態が続き、周囲の従業員が疲弊する状況へと発展している。

### 【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】

元々の課題は、専門職として採用しているため専門的な業務に従事させたかったが、何も無いところから作り出す、とか、曖昧なところから具体化する、といった本来の業務は難しく、定型的な業務であ

っても単独では難しい状況にあったことである。そのような状況であったため、休職には至っていないものの、たびたび体調不良で休むことはあったという。

発達障害の診断を受けた後も、周囲の従業員には障害を伏せていたことから、直属の上司がAさんの状況を見て仕事を割り振っていたが、診断後2か月ほど経過したころに、所属部門から人事担当者に「現状のままでは仕事がないので配置換えをしたい」と相談されたことで、ヒアリング回答者につながることとなった。しかしながら、当時、ヒアリング回答者が面談した際には、Aさんは「すごく順調で、発達障害と診断されたけれど違うのではないかと思います。診断は間違っていると思います。私は何も困っていません。一切、配慮は要りません」と話し、配慮の必要性を否定したことから、一旦、ヒアリング回答者は距離を置かざるを得なくなっている。就職当初の部署では仕事ができずに困り、健康管理室での相談を経て産業医の勧めで心療内科を受診して発達障害の診断を受けたものの、直属の上司や面倒見の良い従業員のサポートに恵まれ配慮されたことで、一時的にAさんの困り感はなくなっていたのである。一方で、仕事を割り振る上司や、人とのやり取りの間に入って噛み砕いた説明をするといったサポートを行っていた従業員は相当に苦勞しており、Aさんとの認識の違いが顕著になっていた。

#### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

発達障害の診断を受けた後も障害を伏せた状態で勤務していたが、それまでAさんができそうにないことや失敗したときにフォローしていた従業員が異動することとなり、また、所属部門の体制がスリム化され、Aさんの業務量増加が見込まれる状況になったことで不安が募り、Aさんが再び産業医に相談したことから、地域センターの利用につながっている。

当時は単純作業さえもこなせない状態（例えば、定例会議資料のコピーをする際に、毎回やっているにも関わらず部数や用紙サイズを間違える、聞けば分かることなのに聞けない等）となっており、指示したことが指示どおりにできないことが課題となっていた。そのころには服薬をしていたが、服薬の効果が15時くらいには切れてしまい、急にパフォーマンスが落ちて集中できなくなり、ケアレスミスが頻発する状態となっていた。そのようなときに、産業医から「自分が助かったり、楽になったりする道がある」と地域センターの職業準備支援に関する情報が提供され、ヒアリング回答者からも「会社ではいろいろな人が働いていて、それを周りの人が知ることによって助けてもらえる」といった助言がなされている。職業準備支援を利用するか否かについては、直属の上司を含めて十分に話し合う機会が持たれ、利用する場合は仕事を休むことになるため、その理由を周りの従業員に説明し、理解してもらう必要があることが説明されている。そして、職業準備支援を利用しようとするタイミングで、Aさんからヒアリング回答者に「障害のことを（周囲の人に）言ってもいいです」との申出がなされている。この変化についてヒアリング回答者は「恐らく本人は何でもいいから楽になりたいという気持ちがあったのかな、急に変わりましたから」と語っている。

地域センターには、当初、Aさんの個人情報は伏せた形で、直属の上司とヒアリング回答者が「発達障害と診断された従業員がいるがどのように配慮を行えば良いか、雇用管理の仕方を考えあぐねている」と相談している。ヒアリング回答者は、以前から障害者雇用に関して地域センターを利用していたため、相談のハードルは低かったようである。地域センターからは、職業準備支援でAさんと共に障害特性を整理しナビゲーションブックを作成すること、ナビゲーションブックの内容を社内で共有することによ



り雇用管理のあり方を考える材料とすること、雇用管理が実践できるようジョブコーチ支援を活用して支援すること等が提案されている。

その後、Aさんが地域センターでの初回相談に臨んでいるが、その際にも直属の上司とヒアリング回答者が同行し、職業準備支援の利用に関する詳細な相談（打合せ）が行われている。

職業準備支援の利用に当たり、企業から、Aさんは休職扱いとなることが説明されるとともに、週5日間地域センターに通所することが求められ、Aさんからは、勤務との同時並行は難しいため職業準備支援への通所に集中したい、との意向が示されている。

支援期間は8週間で、作業支援、各種講座の受講のほか、個別相談を実施し、ナビゲーションブックをパワーポイントで作成している。Aさんは、「自分の思考や認知のクセに気付くことができた（自分がやらなければならない、完璧なものでなければ提出できない、といった思考があった）」と振り返っており、職業準備支援の受講を通じて、「初めて気付いた」と話したそうである。また、発達障害であるとの診断を受けたことについては、「不調の原因が分かってスッキリした。自分の困りごとの根幹はこれだったのかと」とも話していたそうである。

一方、直属の上司は、診断があることは聞いていても詳しいことは分からず、Aさんと共に地域センターで相談するまで、「Aさんがこんなに困っていたとは気付かなかった。支援の仕方を教えてほしい」と希望していた。

ヒアリング回答者や直属の上司は、Aさんの苦手なことについて「ぼんやりとは分かっていましたが、職業準備支援を受講したことで課題が明確になったのが良かったと思います。本人の申告だけでは受入れが難しくても、プロの目で見て判断してもらったことなので会社としては（必要な配慮事項が）受け入れやすかったです」と、利用のメリットを挙げている。

職場復帰に当たっては、ジョブコーチ支援を利用し、短時間勤務から始め、徐々にフルタイム勤務に移行している。ヒアリング回答者によると、復職に当たっては業務量を軽減し、Aさんが余裕を持って対応できるよう配慮（例えば、チェックの時間を十分に確保できるようにすること、ミスをしないであろう作業を提供すること等）したことで順調に復帰し、「復職時の着地はうまくいったのではないかと思う。復職に際してジョブコーチ支援を利用させてもらったことは、非常に良かった」と述べている。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

A社は障害者を採用する際、「本人の自覚というのでしょうか。自分が何が苦手かを自覚していて、自分の障害特性が何であって、こんな配慮をしてもらったらこんな風にできますということが言えるのを採用の最低条件」としており、「基本的に職場実習をして（その人について）一定の理解をした上で採用している」ため、「それが分かった上での採用と、障害の診断後、一から得手不得手を調べて、どんな仕事ができるかを探し出すというのでは大きな差があり、そこが違うところ」と捉えられている。

なお、発達障害の診断後の雇用継続については、「診断の結果は解雇の理由にはならないと考えていますし、辞めていただくという発想は誰にもありませんでした。どこか違う部署（への異動の可能性）はあるだろうか、という話にはなりましたが、辞めてもらおうという話は全く出ませんでした」とヒアリング回答者は述べている。また「逆に本人が、『場合によっては契約社員で継続雇用してもらうことは可能でしょうか』と尋ねて来ました」というように、Aさんが失職することを心配して尋ねて来た際に

は、「もちろん可能ではあるけれども、今はまだ正社員としてできそうだから、まずは正社員のままでやってみたら」と返している。

**【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）】**

A社の場合は、健康管理室に相談しやすい企業風土があり、かつ、産業医が地域センターの支援に精通していたことが、Aさんのようなケースへの対応を行うに当たりメリットとなっていたことがうかがえる。一方、ヒアリング回答者は今回の事例を通じ、「診断が出たときに、もう少し積極的に介入すべきだったのではないかと反省しています。診断が出るということは、それだけ困難なことがあると思って積極的に関わった方が良かったと思いますし、現場に対しても一緒にやるべきだったかと思っています。Aさんに対しても、障害を伏せるとどういうメリット、デメリットがあるのかという話をすべきだったと思いますし、事が大きくなるまであまり介入できていなかったことが反省点です」と自身の介入の仕方やタイミングについて振り返っている。

望まれる支援施策としては、「働きながら受けられるサポートの充実（金銭的な面も含めて心配しなくてもサポート体制があって利用できるという環境整備と情報提供）」、「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知ってもらうための取組」等が挙げられている。



## (2) 事例2

### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
B社	専門サービス業	43.5人未満	職場からの受診勧奨から	部長（直属の上司）

### 【当該従業員（Bさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
20代	男	専門学校卒	ASD	入社後6年目	無	正社員（条件変更なし）
従事業務						
担当顧客の申告書作成に係る一連の作業から、申告書作成のための帳簿入力に限定						

### 【事例の概要】

B社は従業員10数人の会計事務所である。事務所として障害者雇用の経験はなく、Bさんが障害のある初めての従業員となる。

Bさんは、専門学校卒業後、新卒で就職した正社員の男性で、入社6年目にASDの診断を受けるに至っている。精神障害者保健福祉手帳は取得していない。発達障害の診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていないが、業務内容は限定的な内容に絞るよう見直されている。

就職当初は担当する顧客企業の帳簿の入力から申告書作成までを担当していたが、企業によって経理方法が異なることや様々な税法に従って判断することが難しく、申告書作成までは難しい状況であった。そのため、帳簿の入力をメインに担当するようになっている。

### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

Bさんの入社5年目にヒアリング回答者である部長が入社しているが、初対面時にヒアリング回答者がBさんに挨拶したところBさんからは挨拶がなく、「ちょっと不思議に感じた」という。その後、ヒアリング回答者は事務所内でBさんに対する中傷を耳にするようになる。その主なものは、勤務中の居眠りを注意してもろくに返事もせず、注意しても直らない、というものであった。他の従業員はその点に非常に不満を持っており、問題を感じたヒアリング回答者は、勤務中の居眠りの改善に向けてBさんと話し合うことにし、そこから具体的な対応が始まっている。

話し合うことにしたまでは良かったものの当初はなかなか話をしてくれず、できることや得意なことを尋ねても、「できること、得意なことはないです」と述べるにとどまっていたが、話合いを続ける中で、「入力だったら、まだ自信はある」ということから、入力を専門に担当させることとし、そこから担当業務の見直しが行われている。話し合う中でヒアリング回答者は、Bさんの発達障害を疑うようになるが、「勝手な思い込みかもしれないし、発達障害じゃないかとはなかなか言えない。踏み込んだ話はなかなかできず、きちんと人間関係ができてからということで、1年経ったときに一緒に病院に行ってみないかとようやく伝えられた」という。それが、Bさんが入社して6年目のことである。

「一緒に病院に行ってみないか」と伝えた時には、話合いを通じて人間関係ができていたことや担当業務に関する考え方の方向性が一致していたこともあり、「その時は、『行ってみます』とある程度すんなりと受け入れてくれた」という。

診断時は主治医からの同席依頼に応じヒアリング回答者が同席している。診断時、Bさんは非常に驚いていたが、ヒアリング回答者も「もしかしたらとは思っていましたが、ショックでした」と述べている。

Bさんは簿記1級の資格を取得していることもあって、会計事務所で働きたいという思いが強かったため、障害の開示は会計事務所を辞めることにつながると考え障害の開示を拒んでいたが、主治医から「この仕事をしたいのであれば、みんなに協力してもらえばできるのではないか」と提案され、ヒアリング回答者からも「周囲の人に助けてもらえばできることもあるのでは」という話をした上で、よく考えるように促している。改めて障害の開示について話し合ったところ、「助けてもらわなければ業務ができないということが分かったようで、『障害を伝えてここで働きたい』との結論に至った」という。

障害を開示するに当たりBさんの意向を確認したところ、「自分からは言いづらいので部長から」と希望したため、ヒアリング回答者である部長が周囲の従業員に説明した。説明するに当たっては、周囲からどのような反応があるか不安だったため、2～3人の少人数に分けて説明を行っている。

また、ヒアリング回答者は「説明するにも私もプロではないし非常に不安もあったので、ハローワークを通じて地域センターのカウンセラーに助けてもらったのがこの辺りから。1人では抱えきれないという思いもありましたし、間違ったことをしていたら怖いということもあって、カウンセラーに入ってくださいました」、「開示するときには、ナビゲーションブックというのですか・・・それを基に困っているときはこうしてください、といったことを併せて話しました。障害の説明と、こうしたらできる、とか、苦手なことを併せて話しました」と述べており、ヒアリング回答者自身の不安を軽減し、より適切な対応を行うため支援機関を利用するに至っていた。

障害開示後、周囲の従業員からは、居眠りや返事をしないことに原因（障害）があったことが分かったことで納得が得られたという。

#### 【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】

ヒアリング回答者が入社した当時、Bさんと他の従業員との関係は「非常に拗れていましたよ。空気も悪いというか」というような状態であった。そこで、「彼が悪いときには私（部長）が指導しますから」と伝え、ヒアリング回答者が厳しく指導するのを周りの従業員が見聞きすることで、「居眠りをするとう怒ってくれる、とか、当たり前のことをしてくれる人ができたということで、ちょっとずつ周りの人も納得していった」周りが中傷することは徐々に減っていったという。ヒアリング回答者は「周囲の人たちは良くなってもらおうと思って注意していたけれども、なんで怒られるのか彼の方は分からなかったから返事もできなかつたんだろうと、後になってからですけど思いました」と振り返っている。

Bさんの職業生活上の大きな課題は、勤務中の居眠りと返事がないことであったが、居眠りについては、当初は居眠りを指摘してもBさんは「自分は寝ていません」と、なかなか認めていなかった。そのため、「居眠りしているという言い方はせずに、ずっと首を左右に3分間振っていたけど、どういうこと？」というような聞き方をし、「照合してました、とかそういう言い訳をするので、照合だったら手が動くはずだけど、書類のチェックはされていないよ？」と事実を伝えて確認していくような対応がされている。その上で、責めていないことを明確に伝え、数字のチェックが多いため誰でも眠くなるが、仕事中は寝ないように努力しなければならないこと、眠気解消のため30分やったら身体を動かすとか飴

を舐めるなどの対策を講じることが望ましいこと等が指導されている。ヒアリング回答者が「根は真面目ですし努力家でもあるんです」というように、Bさんは、例えば昼休みも食事が終わったらExcelのマニュアル本を読むなど、休まず頑張っているという姿を見せていたが、その結果、息抜きやリフレッシュができずに居眠りに至っていたようである。現在は、昼食後は散歩をすることで気分転換を図っており、全く居眠りは見られなくなっているが、行動を変えるまでには半年を要したという。

もう一つの課題であった返事をしないことについては「結果が出ていることを見せるために、挨拶にしろ、返事にしろ、表を作って話し合った」という。例えば、従業員の名前を記入した挨拶表を作り、挨拶ができたかどうかをチェックし、毎月、振り返りを行うことで次第に全員に挨拶ができるようになったという。「やればできることを教えたかったので…」と、何でも表を作って渡していたそうである。

ほかにも、穴が空いた靴下を履いている、汗だくになる状況でもハンカチやタオルを持っていない、気候に合わせた着衣のコントロールができない等々、身嗜みの面で課題が散見されていたため、どのようにすべきかということの一つひとつ具体的に指導している。障害を開示してからは「こういうことは分からないみたいだから言ってあげよう。そうすると、言われたら『そうですか、〇〇したらいいんですね』というように会話ができるようになってきたという感じ」だったという。

対応していく中で、本来の業務の流れとしては「1人の担当者で担当する会社をずっと見て、最後に申告書を作成するということになりましたが、そうも言っていられないということで、みんなに協力してもらって、彼ができる仕事を見つけて集約するようなことに苦労」したり、「伝え方が曖昧だと曖昧な方向、間違った方向に行ってしまうので」曖昧な作業を教えることに苦労はあったと語っている。

#### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

Bさんが発達障害の診断を受け、周囲の従業員に障害を開示する意向を示した段階でハローワークに相談し、地域センターを紹介されている。ヒアリング回答者は以前にハローワークの研修を受講したことがあったことから、「とりあえずハローワークに（電話を）かけようと思って」連絡したという。

地域センターに支援を依頼するに当たっては、事前にヒアリング回答者が事務所の代表者に内々に「ダイバーシティなどが叫ばれている中で、うまく継続雇用していきたい」旨を相談し、すり合わせが行われている。Bさんへの地域センターに関する情報提供はヒアリング回答者が行き、今後の職場定着に資するためにアセスメントが行われ、職業準備支援とジョブコーチ支援が行われている。

アセスメントの結果、咄嗟の対応が必要な場面で伝えたいことをうまくまとめて伝えられない、優先順位付けが苦手、時間制限下では焦りが生じミスにつながる可能性が高い、といった特性が把握された一方、取り組む内容が明確な場合は一定以上のスピードで正確に取り組める、パソコン入力の手速は速くミスが少ない、1対1の場面では適切な挨拶が行える、といったことが確認されている。

Bさんの居住地が地域センターから遠隔地（自動車でも片道2時間程度）であったため、職業準備支援は居住地の最寄りのハローワークに地域センター職員が出張する形式で行われたが、Bさんが地域センターへ来所しての受講も希望したため、2回ほどはBさんが地域センターを訪れ受講している。職業準備支援では、主にJST（職場対人技能トレーニング）の受講とナビゲーションブックの作成に取り組んでおり、ナビゲーションブックを完成させている。

職業準備支援終了後はジョブコーチ支援に移行し、ジョブコーチが職場内で支援を行っている。職業

準備支援とジョブコーチ支援を通じて、自発的な質問や確認行動が見られるようになったことが大きな改善点として捉えられており、職場内でBさんに対して何をどこまでどのように伝えるかといった点について、ヒアリング回答者は「ジョブコーチにかなり助けてもらった」と述べている。

また、ヒアリング回答者は診断を受けた医療機関の作業療法士について、「非常に彼（Bさん）のことを分かってくださる感じで、・・・（Bさんが受けてくる）アドバイスの内容が勉強になって助かっています」と述べるなど、医療機関の関与が継続雇用の一助となっていることに言及していた。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

発達障害を前提とした雇用経験はない。

なお、発達障害の診断後の雇用継続について、「毎月、面談をして悪いことも良いことも全て報告書にまとめて（事務所の代表者に）報告」しており、診断を受ける前は事務所の代表者から「仕事のできないのであれば、辞めてもらった方が彼のためにもなるのではないか」という話はあったが、診断後、「病院に行って状況が分かり、こういう理由で人を辞めさせるのは違うんじゃないか、という話になりました。できることも少しずつ増えていたので、このまま頑張ってもらえる方が良いのではないか、ということで」、原因が分かったことが、雇用継続に当たっては「非常に大きいことだった」という。

#### 【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）】

Bさんへの対応においてヒアリング回答者は、毎日、作業報告を聞き、「今日はこの作業に何時間かかったとか、（そういうことを）聞いて表にして、この会社の仕事は先月はこのくらいかかっていたけれども次の月は早くできて良かったとか、うまくいかなかったときは、なぜうまくいかなかったのかを聞くと割と答えられて、こういう原因でできなかったとか、遅くなったとか、そういう振り返りをして・・・早くできたねとか、正確にできたねとか、誉めるといふか事務所のために頑張ってくれていると評価をして・・・自信が付けばいいなと思って」目に見える形にして対応したことが良かったのではないかと振り返っている。

ヒアリング回答者は、障害者雇用に関しては未経験であったが、前職で仕事ができずに困っていた若年従業員に対応した経験があった。その従業員への対応を通じて、「こちらの伝え方というか、そういうところを気を付けないといけない若い子がいるんだと、その時、初めて認識しました。（そういう経験もあってBさんに対しても）むやみやたらに怒るんじゃなくて、理解してあげないといけないという思いがちょっとありました」といい、前職で若い従業員を育てる中で様々な人を見てきたことや子育てをしてきたことなどから、「人材は財産だなという思いがあって、みんな良いところがあるんじゃないかと思っていたところもあって、こちらの物差しだけで測るのではいけない」との思いが、Bさんへの対応に生かされていたようである。

ヒアリング回答者は「本人と人間関係ができていないと、恐らく良いステップは踏めないんだろうなと。根気強く人間関係を作ろうと思ったところから始めたのが間違いではなかったのかな」と振り返っており、支援施策としては、「そこに行くまで（人間関係ができるまで）が手間であり、時間がかかるとも思いましたので、後で（障害が）分かってからでも金銭的な補助が出るとか、そういったことがあれば雇う側も親身に話を聞いてあげようかなとか思うかもしれないので、そういうのもあると（状況が）ひどくなる前に助けてあげられるのかなと思いました」と述べている。



### (3) 事例3

#### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
C社	製造業	1,000人以上	職場からの受診勧奨から	社内保健師

#### 【当該従業員（Cさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
20代	男	高校卒	ASD+ADHD	入社後8年目	無	正社員（条件変更なし）
従事業務						
電気整備（現場業務）から、庶務業務（清掃、物品発注、社用車管理等）に変更						

#### 【事例の概要】

C社は従業員1万人を超える総合エンジニアリング企業で、Cさんは900人弱の事業所に所属している。元々Cさんが就職した企業は、数年前に現在の企業に統合されている。そのため、統合前のCさんの状況については、ヒアリング回答者である社内保健師も詳細は把握できていない。

Cさんは、高等学校卒業後、統合前の企業に新卒で就職した正社員の男性で、統合前の企業に入社してから通算して8年目にASDとADHDの診断を受けるに至っている。精神障害者保健福祉手帳は取得していない。発達障害の診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていないが、業務内容は現場作業である電気整備から、庶務業務（清掃、物品発注、社用車管理等）に変更されている。Cさんの障害特性から、現場作業では大きな危険が伴うことが理由である。

#### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

企業統合後のストレスチェックでCさんが高ストレス者と判定され、産業医との面談を希望したことから産業医面談を行っている。その際のCさんの訴えは、「会社で不当な扱いを受けている」というもので、どのような扱いを受けているのか確認したところ、「仕事を覚えないと指導を受ける」、「できていないことに対して指導を受ける」というものであった。産業医とヒアリング回答者である社内保健師が、仕事を覚える努力やその過程についてCさんに尋ねたところ、「『覚えるのが面倒臭いので覚えません』や、上司から覚える過程のアドバイスを受けても『それをやるのが面倒臭いのでやりません』という返事だった」という。産業医とヒアリング回答者は、「上司からの圧力というより、受け手側と上司側との間で何か問題がありそう」と考え、Cさんの許可を得た上で、上司からヒアリングを行っている。上司は、8年経っても仕事を覚えない、指示に対して行動しない、周りが仕事を覚えられるように取り組んでも乗ってこない、といった悩みを抱えており、更に、感情コントロールができず物に当たってしまう（物に当たって物を壊す）、安全に欠如した行動で災害を起こしたこともある、という状況であることが把握されている。この時点で、産業医とヒアリング回答者は「もしかしたら発達障害があるのかな」という思いはあったが、「本人が『自分がおかしいのではなくて不当な扱いをされている』という思いが強かったので、すぐに受診の案内などはせずに、事業部と取り組みながら何か改善できないかというところで話し始めた状況」だったという。それまで「現場の人たちは腫物に触るようなところもあって、Cさん自身もほかの従業員に対して壁を作っていたところもあったかもしれないので、私（ヒアリング回

答者)とCさんとその上司での話し合いの場を持って、互いの思うところを話し合っ、その中で仕事の覚え方のポイントや会社の中でやってはいけないこと(物に当たって物を壊す)を指導することから始めた」という。そうした中で、Cさん自身が改善しようと頑張ることも見られたそうだが、怒りのコントロールは時に難しく、Cさんが物に当たって物を壊すことを隠れてやるようになり、それで自分が怪我をするという自傷行為が始まったそうである。また、「私(ヒアリング回答者)や産業医という思いを投げ出せる場ができたことで、自分が守られていると思ってしまったようで、自分が頑張っ改善するのではなくて、何かあったら助けてくださいな思いも持つようになっている言動も見受けられた」という。これでは改善は難しいと判断し、産業医が「自分も頑張っ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」と受診を案内するに至っている。半年以上をかけて対応した結果、受診に至ったということである。

産業医から受診を勧められたときのCさんの反応については、「その場で拒否するというのではなく、『分かりました』ということだった」といい、その翌月には受診している。

受診にはヒアリング回答者が同行している。Cさんに、「困っていることとか、これまでのことを自分で医者に話せるか問いかけたところ、『うまくできるとは思えない』ということだったので、Cさんからの要望もあって付いて行った形」だったという。

診断を受けたCさんの反応は、「ああそうなんだ、という感じ。診断が出て安心するようなこともなく、・・・生まれ付きのものがあっうまくいかないんだっと思うようなこともない、診断が出てしまったどうしよう、と思っ落ち込むこともなくて、何か平穏な状態」だったという。また、自分でもインターネットで調べるといったことはしていたようで、インターネットでADHDに遺伝が関係しているようなことを見て、家族には開示しないでいようと自ら決めており、情報の開示範囲についてCさんから聞き取りをした際も、家族に開示する気はありません、と決意は固かったそうである。ヒアリング時点でも家族への開示はされていなかった。

診断後、怒りのコントロールのため薬が処方されたが効果がなく、物に当たる行動は服薬開始後も継続していた。診断された以上、何かしらの取組をしなければ仕事をするのは難しいだろうと、ヒアリング回答者が、産業医、所属部署の上司及び企業側と話し合い、Cさんの仕事について、どこまで今の職場で働けるのか、働くために改善が見込めるのか、現在の職場の作業に適性があるのか、といったことを見極める必要性に迫られ、「すぐに地域センターに、一緒に支援をしてもらえないかと相談」している。

#### 【職業生活上の課題と対応(配慮や工夫)】

Cさんの職業生活上の課題としては、怒りのコントロールが困難であること、危険があり仕事ができないこと、コミュニケーションに問題があること、の3点が挙げられている。

Cさんについては、地域センターの支援を通じて部署(従事業務内容)を現場業務の電気整備から庶務業務に変更し、「一番会社が避けたかった命の危機とか怪我に関すること(心配)」を回避している。

また、コミュニケーションの問題に関しては、「(Cさんは)つらつらと言葉が出る方ではないが、現場では瞬時の判断が求められたり、(スピード感のある)コミュニケーションがある意味重視されて」い

た。一方、変更後の部署では「ゆっくりじっくりの中でコミュニケーションが取れるので、本人にとってはスピード感が合ったのか、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か、電話対応も始めることができている」という。ヒアリング回答者は、「現場気質の人が多く中で、ポンポンしゃべられるときと、(本人の) 受け止め方が違うのかな」と捉えている。

怒りのコントロールに関しては、「(指導に当たっている従業員に) ジョブコーチから、『ミスに対してはきちんと言わないといけない、改善策を考えることや(改善策を) 伝えることもちゃんとやってください』と指導を受けて」おり、「(指導に当たっている従業員の) 性格とスピード感と言葉の選び方が、本人にとって怒りがパッと沸くようなものではないようなので落ち着いている」という。また、Cさんにとって、「やりたくないことをやらされて注意を受けるのではなく、覚えようとしていること、頑張ろうと思えることに対して指導を受けているだけなので」、Cさんから「嫌にはなっていない」との意見も聞かれている。

### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

診断後、Cさんの仕事の適性について見極める必要性に迫られ、地域センターに相談している。Cさん自身は、「(地域センターに) 行く意味が感じ取れないところはあったんですが、何とか職業評価を受けてもらうところから始まり」、その後、職業準備支援とジョブコーチ支援を利用している。ヒアリング回答者としては、「少しでも本人の特性であったり、できること、ここまでは難しいといった線引きになる材料を探す」といった目的で行動を取ったという。

職業準備支援については、Cさんが会社に迷惑はかけられないからと、職業準備支援に毎日行くことは拒んだため、必要なプログラムをピックアップして週1日のペースで受講してもらい、内容によって週2日になるときもあったそうだが、そういった形で8週間受講している。受講に当たっては有給休暇を取得している。職業準備支援の受講を通じて本人の特性など、見えてくるものはあったが、今の部署でやり続けることは難しいのではないかという結果であり、部署の変更に至っている。

### 【発達障害を前提とした採用との差異】

ヒアリング回答者は、Cさんへの対応を行う以前に発達障害者2事例への対応経験を有していたが、いずれも採用後に発達障害であることが把握された事例であった。ヒアリング回答者が知るところでは、発達障害があることが分かった上での採用事例はないようであった。

1人は「自分のできない部分も認めている感じ」だったため、「ものごとの進め方は進めやすかった」といい、「本人との相談や開示の具合等について悩むことはなかった」という。もう1人に関しても、「高学歴だったので理解しようと思えばうまくいく、何か本人の特性を探せば(踏まえれば) 突き進めるというタイプだったので、そこまで困ることはなかった」という。一方、Cさんに関しては、「自分がうまくいかないところを、自分が不当な扱いを受けているからうまくいかないのだ、というところから始まったので、そこを理解してもらわないといけないという部分」と、「障害の診断が出て私たちが関わるようになってから、本人が、自分は障害者だから、と割り切るようになってしまって頑張り切れないということがあった」ため、「ここで働きたいと思うのであれば、何か仕事をしてもらわなければみんなとの関係もううまくいかないという話をするとき、言葉を選びながらそれを分かってもらうとき、私たちが本人だけを擁護するわけにもいかないのです、そこは苦労した」と述べている。



なお、発達障害の診断後の雇用継続について、「会社から辞めてもらうような話が出ることはなかった」という。

**【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）】**

Cさんへの対応についてヒアリング回答者は、「工夫ということではないかもしれませんが、本人に分かってもらう、理解してもらう、ということに関しては、言葉を選んで時間をかけながら話をしていたというところがあります。（職業準備支援の受講に関しても）行ってみたら変わることもあるかもしれないから、試しとして行ってよというような形で行ってもらいました。後は、人事を動かすのは難しい話ではあるんです。本人が元々いた部署は、全て現場の仕事でしたので、Cさんが対応できる仕事がないことは悩ましく、（人事を動かすための）材料を集めるという工夫はしました。それが職業評価や職業準備支援に行ってもらおうというようなプロセスを踏むことでした」と振り返っている。

#### (4) 事例4

##### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
D社	製造業	43.5人未満	本人からの自主的な相談から	総務部長、工場長

##### 【当該従業員（Dさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
20代	男	高校卒	ASD+ADHD	入社後1年未満	精神2級	正社員（条件変更なし）
従事業務						
金属部品加工						

##### 【事例の概要】

D社は従業員20人弱の金属部品製造工場である。

Dさんは、高等学校卒業後、新卒で就職した正社員の男性で、入社後1年以内にASDの診断を受けているが、幼少期にADHDと診断されていたことが分かっている。精神障害者保健福祉手帳は、入社後に再度診断を受けた後に2級を取得している。学校を卒業するまでは、発達障害があることを聞いてはいてもDさん自身は特に違和感を持っていなかったようだったが、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、不具合やミスについて「自分で原因と対策を考えるように」指導した際に、「考えようとする死にたくります」といった希死念慮のような発言が見られている。

発達障害の開示・診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていないが、業務内容の制限は設けられている（手作業中心としている）。Dさんの障害特性から、機械操作では大きな危険が伴う可能性が高いことが理由である。

##### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

入社当初、Dさんは『僕、普通なんで、何もできないことはないんで』っていう感じで入ってきた。そうだが、入社後3か月ほどして初めて出席した品質会議で、「全くもって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』っていきなり泣き出した」という。「本人は、『普通の人と同じような認識でいた、変わってるって思ってた、発達障害があっても言わなくても大丈夫だろうと思ってたけど、全くもって分からなくて、これはマズいと思って言った（申し出た）』とっていた」という。申出を受けたのはヒアリング回答者で直属の上司である工場長である。会議の内容が分からなかったことに加え、「実は発達障害があるんで自分はできないですっていうことも主張にあったかと思う」とヒアリング回答者（工場長）は受け止めていた。また、「特別扱いはしてもらいたくないと言っていました、現場の人たちにも発達障害だということを伝えてもらいたいと言っていた」という。「本人はできなくて怒られての繰り返しだったので、それに耐えられなかったのかなという風に見えた」という。

Dさんからの障害開示後、速やかに他の従業員に事情が説明されているが、周囲の反応は、「そうだと思うってたよ」、「そんな感じだよ」と薄々感じていたというものだった。開示しても周囲の従業員が驚くことはなく、当時はDさんが一番若く下の立場で、ほかには先輩で歳の離れた従業員も多かったため、

関係性が大きく変わることもなかったという。

ヒアリング回答者（総務部長）によると、「(他のグループ企業を含めて) うちの会社はグレーの人が多い・・・人とコミュニケーションを取れない人がすごく多くて、人の顔色や場の雰囲気を読めない人が多いので、周りも『ああ、あの子もか』という感じで、・・・みんなも慣れていているというのはあると思う」と述べており、「社長も、『前から似たような人はいるから問題ないよ』という感じ」だったという。

#### 【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】

Dさんの職業生活上の課題としては、注意や指摘を受けたときに反論する又は落ち込んで気持ちを切り替えられず作業スピードが遅くなること、報告が適切に行えないことがあること、自身の障害特性や要配慮事項が未整理であること、が挙げられている。

課題への対応については手探りで行っていたが限界を感じ、地域センターに相談している。

#### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

Dさんから障害の開示があった以降も、「(Dさんの) 思っていることを聞き出して、それに対応していく感じ」で、「話し合いをすごく長くした記憶がある」といい、「何とか・・・という感じ」で手探りで対応していたが、「製品の不具合や不適合が発生するとパニックになって (Dさんの) 記憶がなくなってしまっ...。振り返りができないと再発につながってしまうのですが、その話になると真っ白になってしまっ...。困っていたところに、たまたまジョブコーチ支援っていうのがあるよ、ということで、(支援を) 受けてみようということになった」という。地域センターのジョブコーチ支援については、「私（総務部長）がどこかの説明会でパンフレットをもらってきていて、知ってはいたけれど具体的にどういうことをやっているのかは分からなかったんですが、自分たちではどうしようもないので利用した方がいいんじゃないか、ということになりお願いした」というのが利用のきっかけである。

ヒアリング回答者（総務部長）から連絡を受けた地域センターは、職場内での面接や行動観察を通じてアセスメントを行った上で、ジョブコーチ支援を実施している。支援の中心は、職場の人に何を分かってもらいたいのか、どのような配慮をしてもらえれば良いか、といったことをジョブコーチと一緒に整理してナビゲーションブックを作成すること及び職場に支援ツールを導入することであった。

ナビゲーションブックの作成に当たっては、ジョブコーチの助言をかなり必要としており、例えば、体調が悪いときにどこが悪いのかうまく表現できないが、頭が痛い、胃が痛い、といった具体的な項目があればチェックはできるといった状況だったため、本人用のチェックシートを作成した上でチェックしてもらい、チェックができた段階で苦手な部分について少しずつ整理していくという方法が取られている。作成したナビゲーションブックについては職場内で共有されている。

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。

体調管理表を記入することで、例えば「母親と喧嘩したから次の日は薬（頓服）が増えたとか、気分が滅入っていたとか、じゃあそれをどうしたら会社に持って来ないで済むかというような」振り返りができるようになり、「製品の不具合・不適合が出たときも考えられるようになった」、「振り返りができるようになって自分のことが少し分かってきたみたいで、ナビゲーションブックも最初は書けなかったけど書けるようになってきて、自分のことが分かったら、自分はこうでいたい、と言えるようになってき

たので、それが仕事にも反映されていると思う」という。

作業に関する掲示物は、「片付け、作業、準備といった表で、それを確認しながら作業してもらおう」もので、それを使うことで「リピート品に関しては放っておいてもできるようになって・・・すごく活用していて、(ほかの) 新卒の人にも使っている」という。

通院メモは、通院時に主治医に伝えることや確認することを忘れないように整理して持参するもので、Dさん自身が記入するものとして提案されているが、ヒアリング回答者(総務部長)は、「私が気になったことも書いて伝えるようにします」と自ら提案し実行している。

ヒアリング回答者(総務部長)は、「ジョブコーチがいろいろなことを傾聴してくれて、寄り添ってくれて・・・本人もすごく話しやすそうで、そんなことも話すの、という感じで・・・その中で気付くことがあって、じゃあこうしていこう、と対応していったことがたくさんありました。自分が普通じゃないこと、普通じゃないと思われたくない(と思っている) ことにも気付いて・・・それが本人の成長であって、ジョブコーチ支援を利用して良かった」と述べている。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

ヒアリング回答者(総務部長)によると、過去に障害者の雇用歴はあるが、発達障害があることが分かかった上での採用事例はないようであった。また、ヒアリング回答者(工場長)は、これまで障害者への対応経験はなく、障害があると診断された事例への対応は初めてであった。

ヒアリング回答者(工場長)は、「(発達障害) グレーゾーンの人は今までもいたと思うので…何となく対応していたと思う。(Dさんについては) 本人への対応というよりは、周りへの配慮、フォローが大変だった」といい、周りへの配慮として「何かあったときに、そのままにしないでとにかく話合いの場を設けて、説明して納得してもらおうようにということをその都度していました。そういう時間を作るというのも大変でしたけど」と振り返っている。

なお、発達障害の診断・開示後の雇用継続について、「(Dさんの例に限らず) 例えば、入社してどうしてもできなければ違う部署でできる仕事を探して、なるべくそこで仕事をさせたりしているので、よっぽど危ないというわけでなければ切って終わりにするということはない」ため、Dさんについても同様に考えられていた。

#### 【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)】

Dさんについては、「コミュニケーション能力であったり、成長のスピードであったり、指導するに当たって、気持ちの上下が激しいので表情を見ながら対応するのが難しかった」そうで、「なるべく気持ちを下げないように」心がけて対応したそうだが、「本人は『そうですか、僕はいつも同じです』とっていて・・・『そんな風に見えるんですか』という態度なら良いのに、『何も変わってません』という感じなので、みんなカチンときてしまう。空気を読めないなら黙っててくれれば良いのに口に出して言ってしまう。そういうところも、まだ20代前半だからというのもあるが、歳をとったときに、ちょっとねえ、となってしまうそう」と心配されている。とは言いつつ「みんな慣れてきたので、全然怒るわけでもないし、まあそうだよね、という話で終わって、お互いわだかまりもない」環境になっていることから、Dさんがいることで大きな困りごとを抱えているという感じではなくなっている。

コミュニケーションには苦労があったそうだが、「なるべく分かりやすいように言葉だけでなく文字

にするとか、分かりやすく説明することに努めた」という。何かあるたびに「どう対応しようかという感じで、みんなで話し合っていた」といい、とにかく話し合うことには多くの時間が割かれていた。「入りたてのころは（障害があることが）分からなかったので、感情的に怒るとか、そういう対応もあったと思う」が、「そういう対応をしてしまうと、どうしても（本人が）萎縮してしまう」ため、「丁寧に寄り添って対応」したこと、従業員間に信頼関係がある環境下でのDさんの課題への対応であったこと、ジョブコーチ支援利用以前は職場が多忙な状況ではなかったため、Dさんへの対応に時間を費やして面倒を見られる環境であったことが奏功している。

ヒアリング回答者（総務部長）は、「管理する側としては、現場に駄目と言われたら諦めるしかないんですが、（直属の上司である）工場長が（Dさんに）諦めずに寄り添ってくれたから」支援機関に出会うことができ支援を受けられたといい、「大きな会社であればいろいろなところで支援を受けられると思うが、我々のような中小企業だとなかなかそういうところをお願いできないので、無料で対応してもらえるところがあって、実際に対応してもらえて良かったんです。目から鱗のようなことも多かったです…」と振り返っている。



## (5) 事例5

### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
E社	製造業	100～299.5人	職場からの受診勧奨から	専務取締役、管理部長、管理部課長代理、社内看護師

### 【当該従業員（Eさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
20代	男	大学卒	ASD	入社後1年未満	精神2級	正社員（条件変更なし）
従事業務						
分析業務から、経理業務に変更						

### 【事例の概要】

E社は、従業員140人ほどの化学製品製造企業である。Eさんの父親である従業員から、Eさんの就職について相談を受けたE社は、社内の上層部で検討しEさんを雇用するに至っている。

Eさんは、中学生のころに部活動でのストレスから適応障害を発症している。大学の卒業論文執筆に係るストレスから適応障害が悪化し、大学卒業後、未就職で単純作業のアルバイトに従事していた。

父親は、Eさんが大学を卒業して1年半ほど経過したころに、自身の勤務先であるE社にEさんが適応障害であることを開示した上で就職について相談している。父親からの相談を受けた後、E社ではEさんとの面接で本人の就職意思を確認し、当時の主治医の許可を得て3か月間の試用期間を設けた上で正式雇用に移行している。

採用後、配置部署で他の従業員との関係がうまくいかず、主治医の所属先である医療機関の院長の診察を受けて発達障害と診断され、精神障害者保健福祉手帳の2級を取得している。

発達障害の診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていないが、医療機関の院長からの助言を受けて、分析業務から経理業務に配置換えしている。

### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

Eさんが入社後、仕事の進捗が悪かったり、身体的な疾患で病院にかかるといったことがあり、産業医と社内看護師が父親とEさんに対して面談を行い、当初配属された同じ部門内で分析業務を行う部署に配置したところ、配置部署での研修中に行っていた分析作業に通常の2倍以上の時間がかかり、他の従業員との関係がうまくいかず、主治医の所属先である医療機関の院長の診察を受けることとなって、発達障害と診断されるに至っている。医療機関の院長から、非言語コミュニケーションの弱さや塩梅加減の分からなさといった特性を指摘されており、ヒアリング回答者（専務取締役）によると、「(院長の話を聞くと)職場でいろいろと問題が起きたことが全部理解でき、そういうことだったんだというのが分かったので、そういう問題がない、避けられる職場として管理部門であれば、と(分析業務から)経理業務に異動」となっている。

障害者手帳の取得については父親を含めて話合いが持たれ、父親から「(障害者手帳を)取った方が会社のみなさんの支援を受けながらやっていけるので、それはその方がいいだろう」という話があり、取得に至っている。

### 【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】

Eさんの職業生活上の課題としては、周囲の状況から判断して適切なタイミングで質問に行けないこと、ゴーサインやノーゴーサイン<sup>15</sup>が分かりづらいこと、理解力に比して手指の巧緻性が低いこと、ソフトスキルが不十分（適切な服装の選択や身嗜みを整えることが苦手、職場でのマナーが未習得など）であることが確認されている。一方で、素直で真面目な人柄、理解力の高さ、具体的かつ端的な指示であれば口頭で支障がないこと、パソコンの入力は得意であること、といった強みがあることや視覚優位であることが確認されている。

Eさんの新たな配置部署として事務部門が検討され、「経理業務であれば自分独りで最終のところまでやり切れるので、その方が向いているだろう」との判断で、分析業務から経理業務に担当業務が変更されている。配置部署を変更した当初は、「まずは特定の人とだけコミュニケーションを取りながら仕事を再開して仕切り直すということで、そういう配慮をしながら・・・席も離れたところ（何人もが同じ島に座っているところに席を置くのではなく、島から少し離れたところに席を置く）からにするなど、少しずつやってもらうように」配慮し、「その方がストレスや精神的にも楽だろうということで・・・1年以上そうして、今はみんなと同じ島にいて一緒に席で落ち着いているし、性格は非常に素直できちんと仕事もやり切っている」という。

### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

医療機関の院長の診察を受けた後、院長から地域センターに相談することを勧められ、まず、ヒアリング回答者である専務取締役と管理部長が、「1年以上前に入社した従業員が発達障害と診断されたため、雇用管理について相談したい」と相談に訪れている。E社では精神障害者の雇用が初めてであったことから、「定着を図りたい」と考えられていた。

地域センターからは、配置転換、特性に応じた職務再設計、職務創出、環境整備等に関する支援と、従業員向けの研修の実施及びEさん向けの研修として職業準備支援の実施が提案されている。

職業準備支援の受講に当たっては、出張扱いでの受講が認められている。ただ、社内で出張扱いとすることに問題はなかったが、「出張先など、それは非常に神経を使いながらでした。そういうこと（発達障害があること）をまだ社内には知らせていなかったのも、障害者という言葉が出るといういろいろあるので、出張命令簿については別扱いで受け取って、あまり多くの人の目に触れないように配慮」したという。職業準備支援受講のために地域センターに通うことについて、Eさんは特に抵抗を示すようなことはなかった。

地域センターのアセスメントにおいて、上記（【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】参照）のような課題と強みが確認されたことから、職業準備支援では、コミュニケーションを含めた課題改善やソフトスキルの習得に取り組んでいる。

また、職業準備支援の実施に当たり、地域センターからEさんに対する支援だけではなく、職場の受入に係る支援（研修）として職業準備支援の一部の講座（JST（職場対人技能トレーニング）、アサーショントレーニング）を行うことが提案され、職場内でEさんのほか、上司及び同僚4人も参加する

<sup>15</sup> 話を続けてもいいのか、やめた方がいいのかを判断するためのサイン（相手の身振りや表情など）。



講座として実施されている。参加した上司及び同僚は、「アサーティブコミュニケーションなんて聞いたこともなく、(カウンセラーから) 教えてもらって、なるほど、と思った」、「時と場合によっては、自分もノンアサーティブ (非主張的) になったり、アグレッシブ (攻撃的) になっていたと思う」、「自分が (Eさんと) 接する中で、アサーティブができていないのか、本人は困っていないか」といった感想が寄せられ、職場内のアサーティブなコミュニケーションの醸成・定着に寄与している。

また、職業準備支援で取り組んだマニュアル作成技能トレーニングでマニュアル作りが得意であることが確認されたことから、職場内で新人向けの社内マニュアル作りやパソコンの操作マニュアル作りを任せ、「すごい物ができた、来年以降の研修がとても楽になる」といった反応も得られている。

職業準備支援には出張扱いで参加していることから出張報告書が作成されているが、作成に当たってはヒアリング回答者 (管理部長) とEさんとで繰り返し書き直しをしたという。ヒアリング回答者 (管理部長) は、「そういう話 (障害特性や職場での対人技能、アサーション等) を伺うチャンスがなかったら、どういう風にステップを踏みながら本人を成長させてあげたらいいのかというのが分からなかった。専門的なサポートがあつてこそです。私のところにはそういう経験が全くない中で、いろいろと指導していただいた」と振り返っている。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

発達障害を前提とした雇用経験はない。

なお、Eさんについては、父親がE社の上層部に適応障害があるEさんの就職について相談したことが雇用のきっかけとなっており、「定着を図りたい」と考えて適応障害に対応していく中で発達障害の診断に至っていることから、発達障害の診断前後で雇用継続に対する考えは変わっていなかった。

#### 【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)】

ヒアリング回答者 (管理部長) は、採用当初の状況について「教える方も最初はそんなつもりはなく、普通に接していたら一つひとつができなくて、それが積み重なっていくと感情的になっていって、もう修復ができないようなところまでいってしまった」と振り返っている。また、「前 (分析業務) のときの記録には、目も当てられないような内容がいろいろありました。本人というよりも周りの方がすごくヒステリックな状態になっていたとか、精神的におかしくなりそうだという人がいたとか、どうしても感情的になってしまって、どうやっても収集がつかないようなところまでいっていました。だから、(配置換え後の現在と比べて) どうしてこんなに違うのかと思うことはあります。・・・どうしてもその部門での風土ができていくので、許容できることとできないことの差があるのだろうと思います。当然、(Eさんの) 上にいる人がどんな理解で接するかでも全然違うと思うし…」と述べている。元の部署でいろいろと問題があったことは新しい部署の従業員の耳にも「いくらか入っていた」ことから、「こういうセンター (地域センター) に行つて研修を受けたり、いろいろなことをやっていくのでということを上司 (ヒアリング回答者 (管理部長代理)) に対して説明をして、そこは理解を示してくれました。業務の指示も最初は簡単なことから少しずつ、手順書があるようなものからじゃないと最初は難しいというアドバイスも受けていたので、考えて応用することではなくて手順がはっきりしているものからスタートしようということも伝えて、その上司から指示を出していくようにした」という。

ヒアリング回答者 (管理部長代理) は、「やはり最初はコミュニケーションを取るのが苦手な部類に入

るので、しっかり根気強くやってほしいと言われました」、「私自身は、実際に割り当てた仕事のやり方を伝えている分には（コミュニケーションの取りづらさを）そんなには感じませんでした」と振り返っている。また、「前の部署（分析業務）では検査というものになるので、日々数字が若干ブレるということがあると思うんですが、経理関係の仕事は金額が決まっているので、そこにどうやって持っていくかということだけなので、最後の答えはブレません。そういう意味では、本人にはそういった方が分かりやすかったのかなと思います」といい、「（今現在、配慮していることは）私の中ではほとんどありません。他の部員と一緒にという扱いです・・・彼だから任せないというスタンスも取っていません」と述べている。

望まれる支援策等についてヒアリング回答者（管理部長）は、「より成長していくためにはどうすれば良いかということや今後の外部研修もどんなものを受けてもらえば良いかなどを考えています。いろいろなアドバイスを受けて仕事ができるようになった、我々もどんなことに気を付けなければいけないかを学んだ、しかし、そこで止まってしまうのではなく、ここから経験を重ねる中で仕事量も増え、いろいろな制度や新しい考え方について考えてもらうといった成長をしてもらうためには、ここで止まっていたはいけないと思うんです。我々としては今後、それをどうするのかといった支援を受けたいと思っています。もちろん、一般的な研修（現在、他の従業員がスキルアップのために受講する講習等に、同じように出張して参加することもできるようになっている）もいいんですけど、対象者の弱いところをさらにレベルアップするための研修があると非常にありがたい」と述べている。

## (6) 事例6

### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
F社	医療・福祉業	100～299.5人	職場からの受診勧奨から	人事担当者

### 【当該従業員（Fさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
30代	男	専門学校卒	ASD	入社後2年目	無	正社員（資格手当の減額有）
従事業務						
理学療法士から、庶務課（施設管理）に変更						

### 【事例の概要】

F社は、4施設（病院1か所、クリニック2か所、デイサービス1か所）で従業員総数290人ほどを有する医療法人である。Fさんは病院に所属し、病院の従業員数は150～160人程度とされている。

Fさんは、専門学校在学時に何度か留年して卒業し、2、3年ほど他の医療機関に勤務して転職してきた正社員の男性で、転職後の2年目にASDの診断を受けている。精神障害者保健福祉手帳は取得していない。

発達障害の診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていないが、理学療法士から庶務課へ異動したことで資格手当が非該当となり、給与の総支給額は減額となっている。

### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

ヒアリング回答者によると、Fさんは「元々入った当初から自己評価と他者評価に非常に差があって、感情コントロールも非常に苦手で、特に怒ってしまうことが多かった」という。そのため、患者や他の従業員とのトラブルが多々あったり、「自分がいっぱいいっぱいになると仕事もできずに、どこかに引きこもってしまうという傾向があった」という。さらに、感情が昂ってしまうと「物に当たってしまい、人に対して暴力を振るうということにはなかったんですが、語気が強くなってしまったり、物に当たったりということが多くて、そのために一度、休職してもらった」という。休職に際しては、法人の産業医が面談し、休職の主たる理由は、業務が継続できない状況であったためとされている。休職期間は1か月ほどである。

職場としては初めての案件だったため、業務が継続できない理由についてヒアリング回答者が産業医に相談したところ、産業医から「一度、そういうところ（精神科や心療内科）も受診した方が良いのではないかと提案があり、産業医がFさんに受診を勧めている。その際、Fさんに対しては、産業医から「一度、心の安定のために心療内科に行ってみてはどうか」というような提案のされ方がなされている。この時点で産業医は発達障害を疑っていた。

産業医からの提案を受けたFさんは「かなり迷っていた」らしいが、ヒアリング回答者が面談を行い、「自分が気持ちよく生きていくために、まずはそんなに緊張せずに、自分を知るということで受診してみたらどうかという話をした」という。また、受診に関してはFさんが両親にも相談しており、「両親も今まで見てきて、そういった（障害があるのではないかと）不安もあったと思う。なので、両親か

らも勧めてもらった」というが、産業医に受診を勧められてから受診に至るまでには数か月を要している。

診断に対するFさんの受け止めについては、「最初は受容がなかなか進まず、診断した先生もアスペルガーといった枠にははっきりとははまらないけれども、(診断を) 付けたら広汎性発達障害だろう、といったあまり重い伝え方はしなかったようで、臨機応変な仕事や業務内容は恐らく苦手なので、そういったことを考慮した仕事に替えてもらうよう職場にお願いしてはどうか、という提案をFさんは受けてきた」とヒアリング回答者は述べており、主治医から産業医に対して、同様の内容が記載された報告書の提出を受けている。

#### 【職業生活上の課題と対応 (配慮や工夫)】

診断後、業務内容に関する検討が行われているが、「その時はまだ、理学療法士として勤務していくという流れだったので、その中でできるだけ変化の少ない業務を、ということ、また、彼自身の気持ち、できている、できていない、といった自己評価と他者評価が違うので、それをすり合わせるための面談を週1回」行っている。面談は、ヒアリング回答者とFさんで行うほかに、Fさんに専属で付けた現場のアドバイザーとFさんとでも行っているため、Fさんは週2回、面談を行っていたことになる。現場のアドバイザーは同じ理学療法士の副主任で、診断後にアドバイザーとして指定されている。通常、F社では新人に対してアドバイザーを指定しているが、新人以外にアドバイザーを指定したのはFさんが初めてであった。アドバイザーには「新人とは違うが、感情の管理と自己評価がどれだけ冷静にできているかを見てもらい調整してもらうことをお願いした」という。

Fさんの職業生活上の課題としては、感情面のコントロールがうまくできないことが挙げられているが、「当初は自分より相手が悪い、なぜ理解してくれないのだというところが多く、段々と障害受容してくると、自分が悪かったことは分かるが、自分の感情コントロールがうまくいかない、という苦しさに悩み始めた経緯」があり、「感情コントロールをどうにかできるようにするためには、受け取り方を変えた方が良いという話をして、そうした中で、彼も自分からアドラー (心理学者) の本や宗教の教えのような本を読んで自分に落とし込んでいて、その時は頭では理解できる、そういった内容を私 (ヒアリング回答者) にもフィードバックしてくれるんですが、やはり感情的にグッと上がってくると、そういったことは一切忘れて、また相手のせいにしてしまうという繰り返し」だったという。

患者に対しても感情コントロールができず、「少し語気を強めてしまったり、自分が良いと思っていることを向こう (患者) に提供しているのに、なぜ文句を言われなければいけないんだというところが出てきてしまったりすると強めに言ってしまふ、強制してしまうということがあって・・・そういうトラブルがある場合、彼自身の問題もあるし、その患者との相性もあるので、そういう患者の場合はすぐに担当を替えて、できるだけ穏やかにリハビリを担当できる患者を担当してもらって、あまり難しいことを要求しないようにするということをしばらくやっていた」といい、ある程度、周りで調整することで環境的に抑えることはできていた。しかしながら、理学療法士として対応する患者を厳選してもトラブルはなくなり、「後半は患者に対して表出することは非常に少なくなりましたが、ほかの従業員に対してはどうしても (感情が) 出てしまったり、直接は出なくてもその憤りをどこにぶつけたらいいのかというのが溜まってくると個人で爆発してしまうことが続いた」ため、「健康上も精神衛生上も続けて



いくのは難しいのではないかと、今のあなたには合わないのではないかとという話」をするに至っている。実際には、突然そういった話が伝えられたわけではなく、「ずっと崖っぷちのような感じ」だったため、「毎回、面談するときに話し合っ、もうそろそろ難しいという話は何回もしていて・・・そして遂にというか、前回もこういうことがあって、またこういうことになってしまったのはどうであるか、ということで、私（ヒアリング回答者）と私の上長とで一緒に面談をしていって、進退をどうするか、という話」になったという。

Fさんには、「退職するのであれば、別の仕事を探すまではうちでできることをやりましょう、という提案をして、うちの法人に残りたいのであれば、ここしか提供できないという形で庶務課を提案」し、「残りたいということだったので、庶務課に配属」することになったという。

庶務課での業務は、法人4施設の郵便物やマスク、消毒液の配付といった運搬業務、エアコン清掃、施設の簡易修理、建物周りの草刈りや剪定などである。庶務課の業務はそれまで1人で対応していたが、その人の下にFさんを付ける形としている。

庶務課で上司となった従業員は発達障害について知識があったわけではなく、対応するのも初めてであったが、「感情コントロールができない人がいるという認識はあり、ちよくちよく問題があったのでそういう情報は耳に入っている中でのお願いだったので、抵抗があったかどうかは分かりませんが、(庶務課への配属を) 了承してくれた」という。その上司とヒアリング回答者は、週に1回、障害特性などに関する情報交換を行っている。

ヒアリング回答者とFさんとの面談は、Fさんが入職して問題が起こったときから始められ、庶務課への異動までの間は、当初は週1回、それが2週に1回、月に1回となり、一番長く間隔が開いた時でも2か月に1回は行われていた。庶務課に異動後も月に1回程度の面談は継続していたが、人と接する機会が極端に少なくなったことで、落ち着いて業務に取り組めるようになってきたため不定期実施の形となり、Fさんかその上司から要望があったときだけ行われようになっている。

庶務課に異動後、「新しい場所から、今までの理学療法士という立場よりはもっとバックグラウンドの方で人のサポートに回る仕事で、そういったところを経験できて非常に良かったということと、皆さんが気分良く働けるように自分がサポートできるというのは、自分の性格に合っていると思うというのは(Fさんからの) 話の中で結構出てきていた」という。

#### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

産業医とは連携していたが、Fさんの対応に当たって支援機関は利用していない。ヒアリング回答者は、「(障害者) 手帳の話まではなかなかできなかったことや、彼自身もそういった話や意向を示さなかったので・・・(障害者) 手帳があれば支援機関 (の利用) も考えていたかもしれない」と述べており、障害者手帳を取得していないため「どこに相談したら良いか分からない案件だった」と振り返っている。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

発達障害があることが分かった上での採用事例はなく、ヒアリング回答者は、Fさん以外に発達障害を含む障害者への対応経験はなかったため、障害があると診断された事例への対応は初めてであった。そのため、ヒアリング回答者自身にも戸惑いがあったが、ヒアリング回答者は当時、リハビリテーション部門のマネージャーをしており、従業員との面談の機会は多く、新人とは必ず面談していたこともあ

って心理学の勉強をしていた。「発達障害のような障害者に対する講習は受けていない」が、「(心理学の勉強が)ベースにあったので、そんなにびっくりせずに入れられたというのはあったかもしれない」と振り返っている。

なお、発達障害の診断後の雇用継続について、退職勧奨を行うという話もあったが「できる限りこちらで対応して・・・周りにもあまり迷惑がかからない働き方というのを試行錯誤しながら」対応したという。

#### 【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）】

効果的だったと思われる対応として、ヒアリング回答者は「環境面で多くの人と接すると問題が起きるフックを増やすだけになるので、限られた人しか対応しないというように環境を変えたのは良かったと思う。本人が自分の課題に気付いて課題を一所懸命にクリアするような努力をしてくれたので、その部分は良かったと思う」と振り返っている。

一方、「(診断を受ける前は)仕事を放棄する時間、どこかに籠ってしまう時間がありましたが、当時の上司はそれは職務放棄になるということを厳しく伝えたり、意見の不一致があったときに上司の方が一般的に正しい意見を言っているの、そういったことを強く押し付けるという形になってしまったりしていて、そういうような対応はあまり良くなかったと思っている」と振り返っている。

また、「なかなか良い対応と悪い対応の差がグレーな部分が多くて、誰にとって良い対応であるかで見方が変わってしまう。彼にとって良い対応は、落ち着いてから整理をしながら伝えるということ」であったと認識している。

ヒアリング回答者は、「障害受容にかかる時間は人それぞれに違って、今まで自分が障害者だと思ってもみなかった人がそれを受け入れるというのは非常に苦しいことだと思うので、障害者だと分かったのならすぐに手帳を取った方がいいとは安易に伝えられない。そういったところで、どういう風にしていけばいいのか、どういう手段があるのかというのを先に聞けていれば、もう少し良かったと思う。我々に経験がなかったので、変に自己解決の路線が強かったというのが反省点だと思った。(支援機関に)相談すると、例えば支援する人が来て本人と話をすると非常に本人のプライドが傷付くだろうと思って・・・そういったこともできないと思って、相談もせずに諦めていたところがあったので、もう少し臆せず相談しても良かったかなと思った」と振り返っている。

## (7) 事例7

### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
G社	製造業	43.5~99.5人	本人の心身の不調による勤怠問題から	総務経理主任

### 【当該従業員（Gさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
20代	男	高校卒	ASD	入社後5年目	無	正社員（条件変更なし）
従事業務						
設計・CAD業務から、倉庫作業に変更						

### 【事例の概要】

G社は従業員80人強の電気配線用部材の設計・製造を行う企業である。

Gさんは、高等学校卒業後、新卒で就職した20代の正社員の男性で、入社後5年目の休職をきっかけとしてASDの診断を受けている。精神障害者保健福祉手帳は取得していない。

発達障害の診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていないが、休職から職場復帰するに当たり、元部署（設計）への復帰は困難な状況（「人が嫌だ、仕事が嫌だ、ということはないが、なぜか行けないという感じ」）だったため、倉庫作業で復職している。3か月ほどの病気欠勤の後、2年ほどの休職期間を経ての復職となっている。

### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

Gさんは、入社後4年が経過したころに新人教育担当となった。それまでは「無口な印象」はあったものの、特段、勤務上の問題はなく、有給休暇もほとんど使わず残っている状態で、「業務的に何かに躓くような様子は見られなかった」という。ところが、新人教育担当になったある日、突然、出社できなくなった。前日に何かがあったということもなく様子もいつもどおりだったが、翌日に「体調が悪いので休みます」と連絡があり、以後「今日も休みます」ということが続いたという。そのため、体調不良で休むに当たり診断書の提出を求めたところ、「行った先（受診先）でテストとかをしたようで、その結果で発達障害の診断書」が提出されるに至っている。

診断書が提出された際、ヒアリング回答者は、「なんとなく人と接するのは苦手かなというのは分かっていた、私は診断をもらって、なるほどな、という感じでした。今までの目が合わない感じとか、話がうまくできなかったのは、そういうところがあるのかなというところで、私自身は納得したところはありません」と述べている。また、ヒアリング回答者から「提案として障害者手帳の件を話した」が、取得には至っていない。

復職するに当たり、復職先（倉庫部門）の上司や教育係的な立場となる従業員には診断の内容が伝えられている。伝える範囲については、事前に「この方までには言いますよ」とヒアリング回答者がGさんに確認し、Gさんは「お願いしますという感じ」で特に抵抗を示す様子はなく、「いつものトーン」だったという。

復職先の倉庫部門には、「（倉庫部門でも）そもそもどういう人かは何となく分かっていたので、無口



でというのも理解していて、こういう障害があるのであまり多くの業務を持つとパニックになりやすいから、なるべく一つ、二つの業務で集中的にできる業務がいいということを説明し、「基本的に、読む・書く・聞くということにはさほど問題はないので、業務内容というか業務の量に配慮してもらいたいと伝えた」という。

#### 【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】

休職期間中、Gさんは月に1回は社会保険料の支払いのために職場に顔を出しており、その際にヒアリング回答者と面談している。復職に向けて「どうしようか、どういうところが気になるかという話をしていましたが、休職して2年になる前の3、4か月くらいまでは、どうしようかという話からなかなか先に進まなかった」という。

復職の経緯についてヒアリング回答者は、「最初は何が嫌なのかも分からない状態で、ただただ環境を変えたくないから設計でいたいという感じでしたけど、休んだことで迷惑をかけてしまっているから出にくいという感じもありました。本当に設計が良いのかという話や行けなくなっているくらい辛いんだよねという話をしながら、ほかの製造の仕事もあるという話もしましたが、やはり職場環境が変わることだけは嫌そうな雰囲気、なかなか進みませんでした。その時、2人か3人の少人数で作業をしている倉庫で空きが出たのでそこだったらどうか、という話をしていたら、やってみるといった感じで…。なので、本人も絶対そこなら大丈夫だろうという確信もないままの異動でしたが、設計は何となく話を聞いている限りでは無理だろうなという感じでした」と述べている。「倉庫の話になったときに、部署の上司にいろいろと相談したら、出てきてくれるならすぐにほしいという話もあって、そこからは早かったです。今までの1年半は何だったのかというくらい、2か月ないくらいで復帰した」といい、「お尻（終わり）があったので、ここまでには自分を奮い立たせないといけないというところが一番のきっかけだったと思います。そこが切れると、もう復帰の目処が立たないので退職になるという話もしていましたが、次の就職活動も本人としては辛かったと思うので、一番のきっかけは終わりが見えているというところだったかもしれません」と振り返っている。

倉庫への異動の提案はヒアリング回答者の判断であるが、提案理由の一つは、人が少ないことであった。1フロアに30人ほどの従業員がいて黙々と作業している設計部署よりも、棚が高く人目が気になりにくい倉庫の方が、2年休職していた者が入るには入りやすいのではないかと考えられたためである。

倉庫部門では、「設計と少し関連するような、設計で馴染んだ品番が倉庫の中に部材としてあるので、彼は、例えば10桁の品番であってもパッと見てあのメーカーだと分かる、と言っていて、上司からは覚えるのも早く助かっていると聞いている」と言い、復職後、作業面での問題は生じていないが、体調面での不安定さは課題として残っていた。

主治医から「まずは短時間勤務で」と言われていたことから、「復帰してからいきなり8時間ではなく、最初は4時間を2か月くらい、それから6時間を結構長い期間やっていましたが、それでも休むことが月に4、5日あったという。「何が原因かは本人も分からなくて、頭が痛いということや薬も飲んでるので寝られないということがあって、集中できていないと悩んでいました。仕事が難しくてではなくて、本人の集中力がもたなくて、それに伴ってミスが出てしまうことに本人が一番悩まされていると感じた」そうだが、「本人はミスをすぐくすと言っていました、上司からするとほとんど（ミスは）し

ていないということだった」という。

勤務時間の延長については、6時間勤務が安定したからといってすぐに8時間勤務とはせず、「残れそうなら残ってみよう」というような勤務の仕方にしたため、6時間30分の日もあれば、7時間の日もあるという状況であったが、延長すると休んでしまうことがあったという。「業務のキリが付かないと無理をして延長することがあったので、彼がやっている業務は3時に一旦終わらせるという流れにして、そこから別の流れのことをやる時間に変更して、3時でキリが良ければもう帰りましょう」ということにし、「あとちょっとで終わりそうで、本人が頑張れそうであつたら30分延長のような・・・だらだと業務にならないように・・・本人が『やらなきゃ、やらなきゃ』と思う環境にならないように」時間調整をして配慮していた。「無理をしないように、帰ったら駄目だとかそういうのはないという話もしながら・・・でもどうしても本人は申し訳ないと思って帰っていたようで無理してしまうこともあって・・・。でも、申し訳ないというのも心の方が今度はしんどくなって、ということがあったので、その辺りが大変でした。しっかりやってくれるのは助かるけれど、休まれる方が困ってしまう、2時間延長するのと8時間休むのとでは、8時間休む方が会社としては辛いという話をしながら、なるべく無理をしないようにと・・・。慣れるまでというか、8時間になるまではそういう体調の変動が激しかった」という。

復職後、1年以上が経過する前辺りから8時間勤務をするようになってきているが、そのころから出勤率は安定してきており、「休むということに関しては、月に4、5日だったのが1日くらい」になっている。

復職後も定期的な面談は継続されており、ヒアリング時点では「もうそろそろ終わりにしようかと考えている」段階であった。面談は4週間に1回の通院後に設定されており、1か月の振り返りと通院結果の確認が行われている。

#### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

ヒアリング回答者が地域センターを知っていたことから、Gさんに対して「地域センターの人と一緒に通院したり、こんな業務が合っているとか、こういう配慮があつた方がいいというのをちゃんと聞いて、会社としても分かるようにといったニュアンスで」地域センターの利用を提案したが、Gさんは「大丈夫」といい利用を希望しなかつたため、支援機関は利用していない。

主治医の診断書には、「まずは短時間勤務で、ということで、本人がこういう業務になるということをお話した上で、じゃあそれで自分が出られるなら短時間でという感じ」のことが書かれていたという。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

ヒアリング回答者によると、聴覚障害者や事故による上肢障害者の雇用経験はあり、休職事例への対応経験も有していたが、発達障害者についてはGさんへの対応が初めてであった。

#### 【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）】

ヒアリング回答者は、「本人が何を希望しているのかが分からないので、読み取ってあげることが一番難しく・・・本当に時間がかかって、今は1対1でずっと話してきたので聞いたら話してくれると思うし、自分からも発信してくれるようにはなりましたが、最初はなかなか気持ちが分からなかつた。本人もどう伝えたらいいのかが分からなかつたかもしれませんが、それを聞き出すのに一番時間がかかってしまったので、もう少し早くできていたら、2年も休まなくてもよかつたかなと思うこともある」と言い、「本当に嫌だというかネックになっているところを見つけ出すのが大変なところ」と振り返ってい

る。

ヒアリング回答者は、発達障害の特性に関する講習は何度か受けていたが、「いざ対応するとなったときは、別に講習会を受け直したり、休職している人に対しての話し方とか、自分の聞く姿勢とかをなるべく勉強しながら、一方的にならないようにした」と言い、「もう少しそういう講習会があると嬉しい。こういう事例があったという話を保健師がしたりする講習は受講したことがありましたが、もっといろいろなケースでやってもらえると、この人の場合にはこれが当てはまるなというのが感じやすいかなと思います。自分が見つけられなかったというのものもあるかもしれませんが、ちょっと少ないと思いました」と述べている。

## (8) 事例8

### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
H社	情報通信業	100～299.5人	職場からの受診勧奨から	障害者雇用担当2人

### 【当該従業員（Hさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
30代	男	大学院（修士）修了	ASD+ADHD	入社後2年目	精神3級	正社員（条件変更なし）
従事業務						
SE・プログラマー						

### 【事例の概要】

H社は従業員150人ほどの情報サービス企業である。

Hさんは、途中で採用された30代の正社員の男性で、大学院（修士）修了後の就職先としてはH社が2社目である。入社後2年目にASDとADHDの診断を受け、精神障害者保健福祉手帳の3級を取得している。

発達障害の診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていないが、社内のITインフラ担当となったため業務内容は変わっている。最終的にHさんは、ヒアリング回答者らが属する人事総務部門の障害者雇用担当グループに属し、他の部署で困っていることや、やり切れていない通常業務から切り出された業務を担当するに至っている。

### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

入社後、Hさんはコミュニケーションに問題があり、「上長の業務指示から大きく逸れたアウトプットが結構出ている、何度も注意喚起を上長や人事総務部長から受けていましたが、どうしても行き違いが発生して、所属の部から別のところに替わって、さらに別のところに替わって、ということがあった」という。「同じようなことが内容が変わっても繰り返されたということで、人事総務部長から、一度診断を受けた方が良いのではないかという声がかかって」受診している。「本人自身も（障害者）手帳は取得していませんでしたが、そういった自分の特性についての理解や自覚はあって、過去に受診したことがあったんですが、そこでは診断名が付かなくて・・・それから再受診したところ」診断名が付いて、障害者手帳も取得している。

具体的には、「コミュニケーションの齟齬でリーダーや上長との関係が悪くなってきていたので、上長が人事総務部長に相談し、本人も本人なりにうまくいかないことで悩んでいたため、人事総務部長から、診断が付いて合理的配慮を受けることで今の状況が改善できるものになるならばと、そういった話を本人にして」受診に至ったという。

ヒアリング回答者らが担当することになったときには既に障害者手帳を取得しており、社内のITインフラ担当となっていたが、そこでもうまくいかずに困っていたタイミングで介入することになっている。

Hさんが最初に受診した時期は不明だが、Hさん自身が違和感を持って受診した過去があり、改めて

職場から受診を勧められていることから、受診に対する抵抗感はなかったようである。

#### 【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】

ヒアリング回答者らが介入するようになってから、「自分の課題に関してマトリックス表を使って、自分はこういう特性がある、こういう問題が発生するからこういう対応をしてほしい、という表を本人に作ってもらっていて、自分の特性に関しては非常に理解をしていたので、自分の特性に関する受け止めの抵抗感というのはなかった印象だった」という。

「こうしてもらえれば自分はもう少し頑張れるということも本人なりにしっかり書けていたと思うので、教科書のように良くできた資料だったと思う」とヒアリング回答者らは評価しているが、作成時に所属していたグループ内では「もうどうしようもない状況まで進んできてしまっていて、結局のところ、本人の言い分は周りも理解していましたが、うまく仕事を回すための配慮に関しては現場のマンパワーが足りず・・・そこを障害者雇用担当者が介入してサポートできないかという検討をもちろんしましたが・・・いろんなところで（障害に関する）研修を受けると、特性があって、特性に対する対処法があって、こういった配慮をするというシナリオはできあがっているんですが、実際に細かくタスクを分解して進捗管理をするというときに、進捗管理をどこまで深くすればいいのかということについては、その人の特性にもよると思いますが、そこに関して現場がちょっとそこまではできない、となって・・・もう少し業務に余裕があるところに最初から介入できていればうまくいったかもしれませんが、ちょっとその用紙（Hさんが作成したマトリックス表）を見せただけでは状況は解決しなかった」という。

そのため、障害者雇用担当グループの一員として、他の部署の業務から切り出された業務に対応することとなっているが、SEとしての能力は問題なく、「システム的な解決やDXと呼ばれるようなデータ系の処理、設計プログラムについては非常に長けている部分があるので、社内の新たな業務効率展開や啓蒙といったことについて非常に役に立ってもらった」という。

Hさんの職業生活上の課題としては、「自分が話したいことを話し出すとずっと止まらないとか、あるいはいろんな周りで起こった状況を把握しきれずに自分本位の言動になってしまうことが見受けられたこと、自分の想いで突っ走ってしまいがちであったこと等が挙げられている。しゃべり方については冗長で気だるい感じであり、語り口が紋切り型で受け手側からするとつけんどんな言い方だと受け取られるような対応であることが確認されている。

ヒアリング回答者らが介入を始めた当初は、「一方的にしゃべり続けても何も気が付かなかった」が、「本人から『悪いと思ったときは（後からではなく）その時にはっきり言ってください』と配慮事項じゃないですけど伝えられていたので、言い方には気を付けていましたけど言うようにして・・・段々と『あっ、今僕しゃべりすぎていましたかね』とか『話を遮ってしまってすみません』ということが自分から出てくるようになったので、我々と接しているうちに改善してきたかなというのはあった」という。

#### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

Hさんを支援するに当たり、就業・生活支援センターを利用している。従来から障害者を採用した際に、「職場でサポートできないことの支援先として（就業・生活支援センターを）紹介」しており、「今回も彼が我々のチーム（障害者雇用グループ）に入って仕事をするとなったときに、登録をお願いしてサポートを受けることになった」という。



就業・生活支援センターには定期的な面談を依頼しており、Hさんについては月に1回、面談をしてもらい、そのフィードバックをヒアリング回答者らが受けている。

就業・生活支援センターとの面談の内容については、「本人が私たち（ヒアリング回答者ら）に伝えても問題ないという情報は共有させてもらっていて、そんなことを考えているんだ、とか、そういう風に思っているのか、というのは確認ができていた」といい、「私たちが直接、あまりにもプライベートなところで介入できないというところに関しては、支援の方に聞いてもらって、その情報をフィードバックしてもらおうという役割分担ができていた」そうで、フィードバックの内容には、仕事上の良いことも悪いことも含めてヒアリング回答者らに直接話せないようなことや、共に働いているヒアリング回答者らのようなメンバーに対する気持ちや思いも含まれており、「その辺りのこともフィードバックしてくれていたのです、そういうところは非常にありがたかった」という。

また、支援機関ではないが、H社に入社後に結婚した配偶者に理解があり、「(会社のことについて)こう思う、ああ思う、ということをいろいろ言うと、『それはあなたが言うべきことではないんだよ、というような的確なアドバイスをもらっている』と（Hさんが）言っていて、プライベートの支えというか、特性を理解した上で正しくビシッと、私たちが言えないようなことを言われたと教えてくれていたので、仕事上でのコミュニケーションはうまくいかないことがありましたけど、プライベートなコミュニケーションは充実している状況にあった」と捉えられていた。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

ヒアリング回答者は、採用後に発達障害であることが把握された場合、「それは致し方ないので、どう対処していくか、どう会社に貢献してもらおうかということだけを考えるしかないと思っていて・・・元々障害者手帳を持っている人を雇用するということについては、会社としても社会的責任という部分において法定雇用率も上がるということで、それに対して新規に障害のある人を雇わなければいけないということについての吟味、対応についてはセンシティブにならざるを得ないところもあるのですが、今回の対象者については違うというか、そうなったらそうなったで対処するしかないという感じだった」と振り返っている。また、「本人が求める合理的配慮が会社として提供できて、会社が求める技術があるのであれば、特に弊社において差異はないという印象」だといい、コミュニケーションがうまくいかない場合などの難しさはあっても、「それでも周囲とのコミュニケーションを問題なくやっている社員もいるという事実もあるので、その辺りはあまり大きな課題にはならないと思っている」と述べている。

#### 【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）】

Hさんは、「システム的なプログラミングや設計・構築といったことには長けていたので、そういったことが社内で効率化される業務はないかということを確認したところ2、3あって、それを彼にやってもらったときに、必ず我々が（当該部署との）間に入ることでスムーズにうまくいった…というのは、前の部署では彼に対人コミュニケーションの課題があるから拗れていたと認識していて、そうであるなら、彼には能力があるのでそれを伸ばさないといけないというときに、どういった形でやった方がいいのか」といって、我々が間に立って部署との連携を促進して仕事を対象者にやってもらおうというのが会社のためになるし、本人のモチベーション向上のためになるので、何事もその人に丸投げにするんじゃなくて、我々のようなジョブ支援というか、フォローというか、そういったことをする立場の者がちゃんと間に



入ることで成功するというのは分かった」と振り返っている。

また、「アウトプットのイメージの相違がこれまでの部署で問題になったところだったんですね。依頼する側も依頼を受ける側もアウトプットのイメージがちょっとずつズレてきて、蓋を開けたら大きくズレていたということで、言った方は『自分の言ったことをやってもらってない』、やった方は『そんな指示はちゃんとしてもらってない』ということも前の部署ではあったので、やはりコミュニケーションというところと、あとは進捗確認というところで、都度都度、アウトプットの形と期日を決めていくことで、そういった足りないところをできるだけ我々が補完することで、齟齬なくいけたというところがある」とも述べている。

ヒアリング回答者らは、Hさんに気持ち良く仕事をしてもらうための前段階の準備や段取り、当該部署との打合せのセッティング、分かってもらうための努力やそこに費やす時間について、「大変ではありましたが、彼に新しい業務をやってもらうための業務については、しんどくて困ったことがたくさんあったということではなくて、逆に、やってもらうことで成果が出て、(当該部署の人たちから)『よくやってくれた』とか『ありがとう』といった声がどんどん具体的に出てくるようになったので、それは本人にも伝えて、『じゃあ、また次の仕事を』となって、うまくいくようになった」と述べる一方、「コミュニケーションの問題さえなければ本当に能力は高いということで、大変なことはあるかもしれないけれども周りがちょっとでも見方を変えてくれればうまくいくのにな、というもどかしさはあった」と振り返っている。

## (9) 事例9

### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
I社	医療・福祉業	43.5~99.5人	本人の心身の不調による勤怠問題から	代表取締役

### 【当該従業員（Iさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
40代	女	専門学校卒	ASD+ADHD	入社後10年目	無	正社員（職務変更による給与減額）
従事業務						
医療現場の看護師から、介護現場の看護師に変更						

### 【事例の概要】

I社は、複数の高齢者施設等を運営する企業である。

Iさんは専門学校卒業後、系列の医療法人に10年以上勤務した後、I社に移籍した40代の正社員看護師の女性で、I社への移籍後にASDとADHDの診断を受けている。精神障害者保健福祉手帳は取得していない。発達障害の診断後、雇用形態の変更は行われていないが、医療現場の看護師から介護現場の看護師となったことで、若干、給与の総支給額は減額となっている。

### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

ヒアリング回答者によると、「最初は小さな失敗から自己嫌悪のような状態になって、やがて出勤するのがしんどくなって、という感じで・・・夜勤ばかりにしてくださいという訴えがあって、どうしてかと尋ねたら、その時はもう診断を受けた後で、涙を流しながら『病院を受診してみたんです。そうすると（発達）障害があるということが分かったんです』という感じで言われて、自分は必要ないので辞めたいと言われて・・・今まで一所懸命やってくれたし、できていることもあるから環境を変えてみたらどうかと伝えて・・・介護の方であなたが必要だという話をしたら、それならやってみるということで、再チャレンジしてくれることになった」という。

受診の経緯についてヒアリング回答者は、仕事上のミスが重なったことと、Iさんの母親に精神疾患があったため「(Iさんが)『もしかしたら自分も』というのは思っていたのかなと思う」と推測している。また、障害の開示の際、Iさんは泣いていたが、「それ(診断)を受けてどんな気持ちなのかを聞いたと思うんですが、そうしたら『すっきりした』と言って、『私自身、ちょっと(障害が)あるのではないかと思うときがあった』という話をしてくれたと思う」とも述べている。

### 【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】

Iさんの職業上の課題についてヒアリング回答者は、「(Iさんを)取り巻く看護師たちが、その障害や個性を理解することによって彼女が伸び伸びと働けたのではないかと思うんですが、そのことを(周囲に)伝えたら、なんで同じ給料をもらっているのにこっちが理解して気を使って付き合わないといけないのか、といったことを言われて・・・周りが理解してくれないので、これ以上は彼女を苦しめるだけだと思います・・・ただのわがままみたいな感じで受け取られていて、そこの肩を持つのか、という感じで言われて・・・」と述べているように、現場での対人関係の築き直しが困難となっていたことを挙

げている。当時の様子について、「失敗したところを指摘する看護師がいて、それによって、失敗してはいけないというプレッシャーから二次災害のように失敗していった…という雰囲気だった」といい、「なぜ受け入れてサポートしてあげられないのか、という話もしたんですが、理解されなかったのでもうまくいかず」、ヒアリング回答者が「介護の方であれば」と考えて異動を提案している。ヒアリング回答者によると、医療現場に比べて介護現場の方が看護師が少ない環境であること、医療現場よりは少しレベルを落として仕事ができると考えられたこと（介護現場の方が緊急切迫性が低いこと）から、「（介護現場であれば）いけるのではないかと考えての提案だったという。

介護現場に異動した当初は「大丈夫か」と声掛けはしたが、「すぐに自分のペースをつかんで、自分のやりやすいように仕事の段取りをしていった」という。介護現場の社員には障害の説明はしておらず、「当時の管理者には、人間関係がうまくいなくて、ちょっと気持ちも病んでいるということを伝えて、気を付けて見てあげてほしい」と伝えたというが、「（介護現場からは）看護師が来てくれるだけでありがたかったから・・・『ありがとうと皆に言ってもらえてそれで気持ちが救われた』と彼女が言っていて、『自分が必要だと思えた』と言っていた」という。介護現場でも多少、すべきことを忘れていたりすることはあるようだが、大きなトラブルには発展しておらず、ヒアリング回答者は、「もうちょっと、ここはこうしてほしいということを伝えたらストレスになるかなと思って、私自身は抑えている部分はあるかもしれない」が、欲張って要求せず安定しておいてもらおうと考えていた。

I さんについては、現場を替えることで感謝されたり当てにされたりするようになったことが自信の回復につながっており、医療現場の応援が必要となったときに、外来の応援に入ることについては「責任があつて失敗したら（怖い）」と消極的だが、介護現場に環境が似ている病棟の応援に入ることについては可能な状態になっている。

#### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

I 社は、障害者の雇用に関してハローワークや地域センターを利用した経験を有しているが、I さんへの対応に当たっては、特に支援機関は利用していない。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

発達障害があることを把握した上での採用経験については言及がなかったものの、発達障害に限らず採用時や採用後に何らかの障害や疾病を有していることが把握された事例は、例えば、パニック障害と診断されている者、適応障害と診断されている者、療育手帳を取得している者、精神障害者保健福祉手帳を取得している者等、多岐に渡っている。

ヒアリング回答者は、仮に受診を勧めた方がよいのではないかとと思われる従業員がいても、「病院を受診した方がよいのではないかとというのは、言うてよいものか分からないので、今は何ともできない感じ」と述べている。

なお、発達障害の診断後の雇用継続について、I さんからは退職の意向が示されたが、「ちょっと変わってるといふか個性的だなと思う性格ではありますけど、10 何年も一緒にいるので、その人はそういう人だと認識していて、愛着もありますし変わっているところもその人だといふ捉え方なので、障害だったのか、という感じではありました。それは個性でいいのにな、と思いました」と語られており、配置換えによって退職を回避する提案が行われている。

### 【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）】

障害を開示された際、ヒアリング回答者は「そんなだったら私もじゃん、という感じでした。それくらいで診断を受けられるんだな、というのが率直な気持ちでした。私も同じように怒られたり注意をされ過ぎたりしたら、同じような失敗を繰り返すだろうし、間違えたらいけないと思えば手元が震えて間違えるだろうし、それを繰り返したら、私って駄目だなと思いがちになることも想定されると思うんです。人間誰しもそうなったらそうなるだろうなと思うところは正直あります」と振り返っているが、「どこまで許してどこまで支援するのかというのが分からない部分があるので、本当にこれでいいのかと思うことはある」と述べている。「どうして同じ給料をもらっていて理解してあげないといけないのかという人の気持ちも分かるといえば分かるんですが、みんな支え合いながら仕事をしなければならないのではないか、という自分の気持ちをどううまく伝えてやっていくのがベストなのかとか、他社はどのような感じでやっているのかとか・・・手探りでやっていて、今は運が良くてこうなっているだけだと思うので、そういうところはどれだけ従業員に理解を求めたらいいのかというのは気になる」と言い、「同じ条件で働いているのに、という葛藤があって、その辻褄を合わせるにはどうしたらいいのかというのは常々悩んでいるところ」と述べている。

また、「そういった人たち（発達障害がある人たち）のことを理解するために学ぶべきことを学ぶ場を用意すること」の必要性や受診することが望ましいと思われる人たちを受診につなげるための支援の必要性に言及している。

## (10) 事例 10

### 【企業の属性】

企業名	業種	規模	診断・開示のきっかけ	ヒアリング回答者
J社	サービス業	1,000人以上	本人からの自主的な相談から	人事総務部担当者（部長、課長、課長代理）

### 【当該従業員（Jさん）の属性】

年代	性別	学歴	障害名	診断時期	障害者手帳	雇用形態
50代	男	専門学校卒	ADHD	入社後9年目	精神3級	正社員以外（条件変更なし）
従事業務						
庶務業務（郵便物の收受・配付、・発送、備品貸出・管理等）						

### 【事例の概要】

J社は保険会社等の顧客が遭遇する様々なトラブルに対し、各種アシスタンスサービスを提供する従業員1,000人規模の大企業で、Jさんが所属するオフィスは、従業員100人強の事業所である。

企業全体で多くの身体障害者及び数名の精神障害者を雇用しているが、Jさん以外に発達障害者の雇用経験はなく、Jさんが初めてのケースである。

Jさんは、専門学校卒業後7社目の就職先がJ社である契約社員の50代の男性で、入社9年目にADHDの診断を受け、精神障害者保健福祉手帳の3級を取得している。発達障害の診断後、雇用形態や労働条件の変更は行われていない。入社当初は事務業務の担当として精算業務や金額の精査業務等に従事していたが、「ミスが多く、その業務にフィットしない部分があり、業務の難易度を軽くするために（発達障害と診断される以前に）庶務業務に異動」している。

### 【診断・開示に至ったきっかけと経緯】

庶務業務に異動後も業務がうまくいかないことにJさん自身が悩み、当時の上司（部長）や産業医との面談が行われている。J社には精神科医である産業医がおり、産業医との面談は当時の部長が勧めている。産業医面談自体にJさんが懸念や抵抗感を示すことはなかったようだが、「（他の従業員に）面談しているところを見られたり、プライバシーの面は気にしているようだった」という。「産業医としては（診断については）『どうでしょうね』というレベル感だったらいいんですが、（業務がうまくいかないことが）なかなか改善しないことに対して本人が不安を覚えて自身で外（の医療機関）に通院した」ことで、発達障害と診断されるに至っている。

発達障害の診断を受けた後、Jさんからは「自立支援医療を受けながら、通院して薬も服用しているけれども状態が改善しているのかは分からず不安である、といったような話」があり、その時点では「すぐに（障害者）手帳を申請するかどうかについては、判断できなかったようだ」という。診断に対するJさんの反応については、当時関わっていた担当者がいなかったため詳細は不明であるが、当時の記録によれば、「しばらくは（障害者）手帳の申請を決められないという状況だったので、受入れの部分や生活面を今後どうしていったらいいのかという不安があったことは事実のようである」という。

診断後、当時の部長から最低限業務で関わっている従業員（女性2人）と管理職レベルには説明（開示）されているが、ヒアリング回答者で直属の上司である課長によると「正直なところ管理職に関して



は他の部署のことであったため他人事でしたが、一緒に仕事をしていた従業員については、やっぱりというところもありましたけど、それ以上に、それで具体的に何かしなければいけないのか、何をしなければいけないのか分からない、ということで、事実を事実として受け止めたというだけであったようだ」という。

#### 【職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）】

Jさんの職業生活上の課題としては、業務上のミスが多いこと、マニュアルどおりに動けないことのほか、「コミュニケーションの面で、こちらが言ったことに関して違った受け止めをしてしまって、間違ったまま進めて、確認してみたらそもそも違うねといったことになることが多かった」ということが挙げられている。そうしたJさんの課題に対しては、「何が間違っているのかを一緒に確認しながら業務をひととおり見て、マニュアルを細かい形のチェックリストに変えて、一項目ずつ毎回チェックしながら進めるという業務に変えた」り、「集計を手計算でしていたんですが、それに対して自動計算などを使って、自分が集計するということからその集計自体に間違いがないかを確認する作業に切り替えた」りしているという。また、障害者手帳を取得しても「仕事はもう既に難易度の低いものでしたので、その中でできることをどうするかを調整して行って、今はできることをやってもらっているという状況で、それ以上のことはできていない気がしますが、コミュニケーションの課題に関しては、（障害者）手帳を取得したということもありますので、そういったことを踏まえてフォローしていて、面談の定期実施もしている」という。

#### 【支援機関の利用の経緯と利用状況】

Jさんが診断を受ける前に、当時の部長が地域センターに相談している。当時の部長は「どういう風に本人の障害の疑いみたいところを明確にしていくのか」ということについて、その対応の進め方を相談したようであり、Jさん自身も何回か地域センターを訪問し、職業評価を受けたりアドバイスを受けたりしたようである。ヒアリング時点では当時の状況を直接知っている担当者がおらず取組の詳細は不明であるが、ヒアリング回答者（課長代理）によれば、利用したことによる具体的な効果は「あまりなかったと聞いている」とのことであった。

#### 【発達障害を前提とした採用との差異】

J社全体では多くの身体障害者及び数名の精神障害者を雇用しているが、Jさん以外に発達障害者の雇用経験はなく、Jさんが初めてのケースであった。現在の上司でヒアリング回答者の一人である課長は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講しているが、Jさんが診断を受けた当時、発達障害のある従業員への対応経験や知識を有する上司はおらず、手探りで対応してきたという。

なお、発達障害の診断後の雇用継続についてヒアリング回答者（課長代理）は、「弊社としては本人に身を引いてもらうといった方向性は考えてなくて、基本的には円満に過ごしてもらうということを前提に対応しています。本人の方から（辞めたい）という話であれば我々も受けざるを得ませんが、我々から（退職を）促すということはないというスタンス」と述べている。

#### 【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）】

業務のチェックリスト等を活用することで現在の業務については少しずつ対応できるようになってきており、Jさんは成長志向が強く前向きなこともあって、「あれをやってみたい、これをやってみたい」



と新しい業務を希望するそうだが、ヒアリング回答者（人事総務部の直属の上司である課長）は「ミスが許されない業務を希望するため、なかなか彼に（業務を）落としてあげることができないということに悩んでいる」という。Jさんとしては業務の広がりやスキルアップを積極的に考えているようだが、任せられることは限られるため、現状で他の従業員がやれていないことの中からJさんができそうなことを少しずつ任せるようにして、対応業務を増やすようにしているそうである。ヒアリング回答者らは、特に大きな課題が残っていてJさんや周囲の従業員が困っているということはなく、「それなりにうまく運営できているかなという認識でいる」という。

一方、J社では障害の有無に関係なく、等級ごとの役割（責任や職務内容等）に応じて昇格もするが、「（Jさんは）全部自分ができているとは思っていないし、自分に足りないところがあるという自己理解はしてはいる」ものの、「自分の立ち位置を上げていきたい、正社員であったり役職であったり（そういった地位）を獲得していきたいという意欲がある」ため、「他の従業員と同様に評価があって昇給・昇格等がある中で、『自分はこんなに頑張っているのに、なんでそうしてもらえないのか』ということに対する返しは難しいところではある」と直属の上司である課長は対応の難しさを述べている。

望まれる支援施策としてヒアリング回答者の一人である人事担当の課長は、「本人が（上司や同僚に）話せない部分や開示できない部分を第三者に話すことによって本音が出てくるかもしれないし、こういう発言をしていたのでこういうサポートをした方が良い、といったアドバイスをもらえる可能性もあると思う」との理由から、支援機関による面談の実施を挙げているほか、「他社でこういう事例があった、こういう工夫をしていた、こういう人にはこういうサポートをした方が良い、こうやって成功した事例があるというのを共有してもらえると勉強や参考になる」と述べている。さらに、対象者の特性をしっかりと把握した上で受入れ部署のキーマンに対して配属前研修のようなことを行うことや定期的な学習の機会の提供、障害に対する理解を浸透させるための学習ツールの提供について言及している。

また、同課長は、精神障害者を雇用した際の経験（対象者との信頼関係が成立している支援機関と職場定着に取り組んだ経験）を踏まえて、「本人にどう接していくのかというのは非常にセンシティブで難しい・・・同じ発達障害、例えばADHDだからこうだと決めつけられないことも多くあって・・・なので、その人その人にこちらとしてどう接すれば良いのかということがその都度相談できる所や、第三者の立場で弊社の相談にも本人の相談にもものってもらって、三者でフォローし合うような場があれば良いと思っている」と述べている。

### 第3節 まとめ

前節では、当該従業員の雇用経験を有する 10 企業に対して行ったヒアリングの結果を事例として提示した。

本節では、取り上げた事例間の共通点や相違点について整理する。以下では、「診断・開示に至ったきっかけと経緯」、「職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）」及び「支援機関の利用の経緯と利用状況」等、ヒアリングで注目した項目ごとに整理していく。

#### 1 発達障害の診断・開示に至ったきっかけと経緯

10 事例のうち、発達障害と診断されていることを伏せて就職し、後に職場で障害を開示するに至っていたのは 1 事例（D社）のみで、過去に受診歴はあるが発達障害であると診断されていなかった 1 事例（H社）を含む 9 事例は、採用後に発達障害であると診断された事例であった。

診断・開示に至ったきっかけについては、ヒアリング対象企業の申告により、「職場からの受診勧奨から」（B社、C社、E社、F社及びH社）、「本人からの自主的な相談から」（A社、D社及びJ社）、「本人の心身の不調による勤怠問題から」（G社及びI社）の 3 区分に整理している。なお、「本人の心身の不調による勤怠問題から」に区分されている 2 事例（G社及びI社）のうち 1 事例（I社）については、I社の事前回答に基づいて「本人の心身の不調による勤怠問題から」に区分しているが、ヒアリングにおいては、勤怠問題については語られておらず、自主的に受診して診断を受けている内容であった。

「本人からの自主的な相談から」に区分されている 3 事例（A社、D社及びJ社）のうち、発達障害の診断があることを伏せて就職していた 1 事例（D社）は、初めて出席した会議の内容が理解できなかったことから不安が高じ、障害を開示するに至っていた。この事例では、「できなくて怒られての繰り返し」だったという背景があり、会議をきっかけとして本人自身の「困り感」が顕著となって開示せざるを得なくなったものと推測される。

「本人からの自主的な相談から」診断に至った他の 2 事例（A社及びJ社）のうち 1 事例（A社）は健康管理室への相談、もう 1 事例（J社）は上司（部長）への相談と相談先は異なっていたが、いずれも業務がうまくいかないことに悩んで本人から相談が持ちかけられていた。A社については、比較的気軽に健康管理室を訪れる従業員が多いというそもそもの企業風土が奏功していた点が特徴的であった。

「職場からの受診勧奨から」診断に至った 5 事例のうち 1 事例（C社）は、全従業員を対象としたストレスチェックで高ストレス者と判定され、本人が産業医の面接指導を希望したことが発端となっていた。高ストレス者のうち、面接指導を申し出る者の割合は 5%未満という事業所が多く、面接指導を申し出た場合、事業所に高ストレス者であることを明らかにすることとなるため、面接指導を望まない労働者も多いと考えられる（厚生労働省、2022）と言われている現状において、「あえて面接指導を申し出るのは、会社や職場、上司や同僚に不信感を持っており（それで実際に困っており）、その不満を訴えたい従業員」（山口・松村、2017, p.144）という見方もあるが、その見方に合致する事例であった。山口・松村（2017）によれば、ストレスチェック制度の面接指導の隠れた機能の一つとして、「ベースに発達障害を抱えている職員と出会う機会を提供する」ことが挙げられており、この事例では、産業医とヒアリング回答者である社内保健師が面談の状況から発達障害を疑うに至っていた。

「職場からの受診勧奨から」診断に至った他の4事例は、他の従業員との関係が拗れ、ヒアリング回答者である直属の上司と出会うまで放置されていたもの（B社）、他の従業員との関係がうまくいかず、適応障害のベースに発達障害があったもの（E社）、自己評価と他者評価の差が大きく、感情コントロールが苦手な他の従業員とのトラブルが絶えずあったもの（F社）及びコミュニケーションに課題があり配置転換を繰り返していたが、自身の特性については自覚していたもの（H社）と様々であったが、いずれも他の従業員との関係に支障を来していた点は共通していた。永田ら（2012）によれば、精神科のトレーニングを受けている医師でかつ産業医経験のある医師に行った調査で、約4割の医師が広汎性発達障害の診断を受けていないが（障害があることを）疑った事例を経験しており、疑った理由で最も多かったのは「職場での対人関係でトラブルを起こすというエピソード」で、「職場での対人関係のトラブルを繰り返す」事例は、産業保健スタッフが広汎性発達障害を疑う契機となり得るとされていることに合致する事例であった。

「本人の心身の不調による勤怠問題から」診断に至った1事例（G社）のように、突然出勤ができなくなったり、以前とは異なる様子（疲れた様子や寝不足な様子、仕事ぶりの変化、頭痛や腹痛などの体調不良の訴え等）が把握されたりした場合には、本人の不調を動機付けとして受診を勧奨しやすいと推測される。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行いづらいと思われるが、業務が継続できないこと（F社）やコミュニケーションの齟齬が多々発生していること（H社）などを踏まえた相談を繰り返す中で、受診を促すことにつながっていた。

今回のヒアリング対象企業の従業員規模は、100人未満が4社、100人以上が6社であったが、100人以上の6社のうち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があったことが語られていた。特にC社及びF社のヒアリング回答者からは、産業医がどのように受診勧奨を行ったのかについて、C社の産業医は「自分も頑張ってみなければもう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」と勧め、F社の産業医は「一度、心の安定のために心療内科に行ってみてはどうか」と勧めていたことが語られていた。

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。

## 2 職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）

職業生活上の課題については、作業上の課題に言及しているものが8事例（G社及びH社以外）、コミュニケーション上の課題に言及しているものが8事例（F社及びI社以外）で、いずれの課題にも言及していない事例はなかった。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は、感情のコントロールに言及しているものが2事例（C社及びF社）、ソフトスキルに言及しているものが2事例（B社及びE社）、気持ちの不安定さに言及しているものが1事例（D社）、出勤の不安定さに言及しているものが1事例（G社）であったほか、対人関係のトラブル（人間関係の拗れ）に言及しているも

のが4事例（B社、E社、H社及びI社）あった。

作業上の課題については、想定していた職務がこなせないこと（例えば、ミスが多い、巧緻性に乏しい、対人業務が苦手等）に対して配置換えを行ったり、作業の一部の切り出しや得意な作業範囲に絞るといった対応を図ることにより職務とのミスマッチが調整されていたほか、危険回避を目的とした配置換えや担当範囲の制限が行われていた。

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あり、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（人間関係の拗れ）については、うまくいかないことの原因・理由が分からないまま本人及び周囲の従業員の双方が疲弊し修復不能な段階まで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。結果的には、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（B社）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（E社、H社及びI社）もあった。

### 3 支援機関の利用の経緯と利用状況

当該従業員への対応に当たり、7事例（A社、B社、C社、D社、E社、H社及びJ社）が支援機関を利用していた。7事例のうち、地域センター利用が6事例<sup>16</sup>（A社、B社、C社、D社、E社及びJ社）、就業・生活支援センター利用が1事例（H社）であったが、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（J社）のみで、残りの6事例は発達障害の診断後に利用していた。F社のヒアリング回答者（人事担当者）が「(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」と語っているように、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）を躊躇していたり、どこに相談すれば良いのかが分からずに、どのように対応すべきなのか対応に苦慮していたりする可能性が考えられる。発達障害と診断された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、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（例えば、得意不得意の明確化や自己理解の促進、職場では言いづらいことの相談、職場内担当者の不安軽減や支援ノウハウの習得等が期待できること）が語られており、発達障害であると診断された従業員への対応を行う担当者にとって、頼れる存在となっていたことがうかがえた。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段階でも、支援機関が職場内の担当者の頼れる存在となるとともに、そのことが広く認知されるようになることが望まれる。

今回のヒアリングでは、産業医や診断した医師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が確認されていることから、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で、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。また、通院メモを活用した主治医とのやり取り（D社）や作業療法士からの仕事をしていく上でのアドバイス

<sup>16</sup> 6事例のうち5事例は、地域センター経由でヒアリングへの承諾が得られたものであること。



(B社)等が継続雇用の一助となっている事例も確認されていることから、継続雇用を支援する支援者としての産業保健スタッフや医療従事者の機能にも期待したいところである。

#### 4 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(A社)のみであったため、発達障害があることを前提とした雇用と採用後に発達障害を把握した場合との差異について語られたのはA社のみであったが、障害者手帳所持者の採用との差異については、H社のヒアリング回答者の語りにも含まれていた。

A社のヒアリング回答者は、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では大きな差があることを指摘していた。

H社のヒアリング回答者は、新規に障害者を採用する際の吟味、対応についてはセンシティブにならざるを得ないところがあるが、採用後に障害が把握された場合は、どう対処していくか、どう貢献してもらうかだけを考えて対処するしかないと考えており、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と語っていた。

発達障害の開示・診断後の雇用継続について、本人から退職の意向が示された事例が1事例(I社)あったが、職場から配置転換を提案することで退職が回避されていた。他の事例についても、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が模索されていた。

#### 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)

当該従業員への対応に関するヒアリング回答者らの語りの中には、「根気強く」、「時間をかけて」、「丁寧」、「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ており、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、対応上のポイントになっていたことがうかがえた。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」と述べているが、ヒアリング回答者らは、正に「良い人」であったといえるだろう。

今回のヒアリングでは、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(D社、I社及びJ社)や「手探り」であるがゆえの不安(B社)や苦勞(B社、C社及びD社)も語られていた。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と言えるだろう。

望まれる支援施策としては、研修に関するもの、周知・広報に関するもの、助成に関するもの及び支援に関するものが挙げられていた。

研修に関するものは、当該従業員向けのものとして、社内担当者や上司・同僚向けのものに言及されており、当該従業員向けのものとして、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)を期待するもの(E社)があった。社内担当者や上司・同僚向けの研修については、障害

受容を促すための方法や手段に関する内容を望むもの（F社）、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を望むもの（J社）、他社事例の共有を望むもの（J社）などがあった。また、研修の内容以前に、学習（研修）の機会（定期的な実施を含む。）の充実（G社、J社）や学習ツールの提供（J社）を望む声もあった。

周知・広報については、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求める意見（A社）や利用可能な支援制度に関する情報提供を求める意見（A社）があった。

助成については、採用後に障害が把握された場合でも助成される制度を求める声（B社）や当該従業員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求める声（A社）があった。

支援については、障害が疑われる従業員を受診につなげるための支援を望む声（I社）があったほか、支援機関による面談サービスや、職場、当該従業員及び支援機関の三者が協同する機会・場を望む声（J社）があった。

望まれる支援施策として言及された内容の中には既存の支援施策も含まれていたことから、既存の支援施策（例えば、担当者向けに開催されている研修や当該従業員向けの支援プログラム、事業主に対する支援メニュー等）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。

本章では、当該従業員の雇用継続に取り組んだ経験を有する企業に行ったヒアリングの結果として10事例を提示し、本節では、企業ヒアリング時に注目した「診断・開示に至ったきっかけと経緯」、「職業生活上の課題と対応（配慮や工夫）」及び「支援機関の利用の経緯と利用状況」等の項目ごとに共通点等を整理することを試みた。

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も多様であった。繰り返しになるが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がうかがえたことである。

本章で提示した事例が、当該従業員の雇用継続に取り組む上で参考となるのであれば幸いである。



## 引用・参考文献

- 林寧哲・OMgray 事務局（2020）大人の発達障害グレーゾーンの人たち，講談社.
- 廣尚典・市川宏伸・塚本浩二・五十嵐良雄・岡本龍也・飯島優子・福島南・吉村淳・高橋望・山口佳奈・松村英哉・萩原健司・古野洋一（2017）「はたらく」を支える！職場×発達障害，南山堂.
- 加藤進昌（2023）ここは、日本でいちばん患者が訪れる大人の発達障害診療科，プレジデント社.
- 厚生労働省（2006）発達障害のある人の雇用管理マニュアル，雇用問題研究会.
- 厚生労働省（2022）ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて，厚生労働省〈<https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>〉，〈2023年10月6日〉.
- 永田昌子・堤明純・中野和歌子・中村純・森晃爾（2012）職域における広汎性発達障害者の頻度と対応：産業医経験を有する精神科医を対象とした調査，産業衛生雑誌，54，39-46.
- 大杉健（2009）一般企業職場での雇用，精神療法，35，332-337.
- 坂本玲子・名執歌奈子（2017）発達障害の人の就労継続に必要なこと—アスペルガー症候群の場合—，精神科治療学，32，1625-1630.
- 佐藤恵美（2018）もし部下が発達障害だったら，ディスカバー・トゥエンティワン.
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 88（2009）「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」.
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 166（2023）「発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究」.
- 高岡健（2009）アスペルガー症候群と就労，精神療法，35，338-343.
- 谷原弘之（2018）事例でわかる発達障害と職場のトラブルへの対応，法研.
- 梅永雄二（2009）自閉症スペクトラムの人々の具体的就労支援について，精神療法，35，344-349.
- 梅永雄二（2015）大人のアスペルガーがわかる，朝日新聞出版.
- 梅永雄二（2017）発達障害の人が就労することの意義と課題—自閉スペクトラム症者を中心に—，精神科治療学，32，1619-1624.
- 渡辺慶一郎・綿貫愛子・村山光子・日戸由刈・鈴木慶太・川上ちひろ・浮貝明典・今井忠・尾崎ミオ・西牧謙吾（2020）大人の発達障害の理解と支援，金子書房.



## 第4章

### 総括



## 第4章 総括

### 第1節 考察

本調査研究の目的は、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、採用後に発達障害であることを開示した労働者を雇用する事業主に対してどのような支援が必要であるかを明らかにすることであった。そのため、本調査研究では、事例を収集するための方策として、地域センターアンケート調査及び企業アンケート調査を行い、採用後に発達障害であることを把握した事業所に対する支援の有無やその概要、当該事業所や当該従業員の特徴、当該従業員の職場適応上の課題改善に取り組んだ経緯と取組内容等を把握した上で、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の企業ヒアリングを実施し、その実情について明らかにするよう努めてきた。

本節では、調査結果に基づいて、明らかとなった点について確認する。

#### 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

企業アンケートの結果によると、採用後に発達障害を把握した従業員がいると回答した企業は全体の約1割であった。今回の調査では、障害者雇用の経験のある企業は、障害者雇用の経験がない企業よりも採用後に発達障害を把握した従業員がいる割合が高い傾向が示されたが、その理由については、障害者雇用の経験がある企業の方が雇用経験がない企業よりも、当該従業員が自らの障害について申出をしやすい企業風土を有していたり、職場が当該従業員の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考えられた。

当該従業員がいると回答のあった企業に対して、任意で1事例を選択して回答を求めたところ、当該従業員が発達障害の診断を受けた時期は入社後である場合が6割弱と多く、雇用形態は正社員が7割弱を占めていた。また、発達障害が把握された時期は、入社後1年以内が4割強で最も多かった。これらの結果から、正社員として入社し、基幹的な職務等に従事するための高い職務能力を求められた結果、職務内容と本人が発揮可能な職務遂行能力との間でミスマッチが生じ、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が示唆された。

当該従業員の診断名については、ADHDの診断を有する者が4割強と最も多い結果となっており、就業している発達障害者のうち最も多い診断名はASDであるとする厚生労働省（2019）の報告とは異なる結果となっていた。この点については、ASDの特性を有する者に比べADHDの特性を有するの方が、コミュニケーション面での課題が顕在化しづらく企業に採用されやすい可能性など様々な理由が考えられるが、そもそも回答者が任意に選択した1事例についての調査であることから、回答者が回答したい又は回答しやすい事例に偏っている可能性があることをまず念頭に置いておく必要がある。

#### 2 発達障害の診断・開示に至ったきっかけと経緯

地域センターアンケートの結果では、「職場からの受診勧奨」（40.5%）、「本人の心身の不調による勤怠問題から」（35.1%）、「本人からの自主的な相談から」（18.9%）の順であったのに対し、企業アンケ

ートの結果では、「本人からの自主的な相談から」(39.6%)、「本人の心身の不調による勤怠問題から」(25.2%)、「職場からの受診勧奨」(21.4%)の順に多かった。このように異なる結果となった理由として、支援機関と連携が図られているケースでは、企業が当該従業員への対応に苦慮し、支援機関に相談した上で職場から受診勧奨を行うケースが一定数存在するのに対し、採用後に従業員の発達障害を把握した企業全体では、支援機関と連携を図っていないケースが多いため、職業生活上の問題に対処することの困難さを自覚し従業員自らが職場に相談するなどの割合が高くなっている可能性が考えられた。

企業ヒアリングでは、「職場からの受診勧奨から」が5事例、「本人からの自主的な相談から」が3事例、「本人の心身の不調による勤怠問題から」が2事例であった。「本人からの自主的な相談から」に区分されている事例では、業務がうまくいかないことで本人自身の「困り感」が顕著となって診断・開示に至っていた。「職場からの受診勧奨から」に区分されている事例では、他の従業員との関係に支障を来していた点が共通していた。「本人の心身の不調による勤怠問題から」に区分されている事例では、心身の不調を動機付けとした受診勧奨や職場での不具合を踏まえた相談の繰り返しにより受診勧奨が行われていた。また、ヒアリング対象企業の半数(5事例)では、当該従業員の受診に当たり何らかの形で産業医の関与が見られた。

企業ヒアリングを通じて、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、障害を開示したり診断を受けるに至るきっかけは様々であるが、そのプロセスにおいて、発達障害に関する知識を有する上司や人事担当者、産業医などの産業保健スタッフが介在することや良き理解者が存在することは、障害を開示すること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。

### 3 職業生活上の課題と対応(配慮や工夫)

企業アンケートの結果によると、当該従業員の職業生活上の主な問題は、ADHDやASDなどの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であることがうかがわれ、こうした問題に対して支援や配慮を実施した企業の割合は7割を超えていた。支援や配慮のうち特に問題を解消した項目は、「業務指示方法の見直し」(29.2%)、「本人が遂行可能な職務の創出」(28.8%)、「障害特性上困難な業務(顧客対応や対面業務等)への配慮や工夫、職務の見直し」(21.5%)であった。また「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」が特に問題を解消したと回答した企業の当該従業員は、回答しなかった企業の当該従業員よりも継続雇用できているとの回答が有意に多かった。当該従業員の職業生活上の問題は職務遂行やコミュニケーションに関するものが多いため、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であることが示唆されたが、多くの企業は、障害特性上困難な業務への配慮や工夫、大幅な変更を伴わない職務内容の見直しを行うことで対処している傾向が見られた。

企業ヒアリングにおいても、全ての企業が作業上の課題又はコミュニケーション上の課題のいずれかが双方に言及していた。ヒアリングの中では、対人関係のトラブル(人間関係の拗れ)への言及も多かった(4事例)が、この点については、うまくいかないことの原因・理由が分からないまま当該従業員



及び周囲の従業員の双方が疲弊し修復不能な段階まで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。

職業生活上の問題は、個人の特性と職場の物理的・人的環境との相互作用によって生じていると考えれば、発達障害の特性を踏まえることなく与えられた職務に合理的配慮の提供を受けずに従事することによって問題が生じるのは当然の結果と言えるだろう。そのため、「一般扱い」で採用された場合であっても、早期に個人の特性が把握され職場の物理的・人的環境が調整されることが望まれるが、その際、個人の要因と職場の物理的・人的環境の要因の双方に目を向け、両者に対して適切にアプローチすることが望まれる。

#### 4 支援機関の利用の経緯と利用状況

地域センターアンケートの結果によると、地域センターが支援するに至った経路は、事業所からの依頼が8割強を占め最も多かった。一方、企業アンケートの結果によると、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回答が4割強を占めていた。事業所が地域センター等の支援機関に支援を依頼するに至るには、その存在と支援内容が理解されていることが前提となるが、ヒアリング対象企業に支援機関を利用するに至った経緯を確認したところでは、以前から支援機関との関わり（支援を受けた経験）があった、ハローワークから紹介された、産業医を含む産業保健スタッフや診断した医師・主治医といった医療従事者から紹介（情報提供）を受けたといった経緯が確認されているほか、医療従事者（医療機関）自体が支援者（支援機関）的な機能を果たしている事例もあった。

支援機関を利用することであらゆる問題が解決されるわけではないが、支援機関を利用したヒアリング対象企業からは支援機関利用による効果や有用性が聞かれている。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段階では、支援機関への相談（利用）を躊躇していたり、相談先が分からないまま対応に苦慮していたりする可能性も考えられる。当該従業員の雇用継続に取り組む企業が支援機関と連携しながら当該従業員を支え、個々の従業員の強みを生かした雇用管理が行えるよう、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とともに、好事例の蓄積とその共有を図ることが望まれる。

#### 5 発達障害を前提とした採用との差異

企業アンケートの結果によると、約半数の企業が発達障害を前提とした採用と採用後に発達障害が把握された場合とでは雇用管理に違いがあると回答している。当該従業員の場合、採用前から受入れ体制を整えることが難しいことに加え、当該従業員の、自身の障害への自己理解が十分ではないケースがあることから、問題がより深刻化しやすいことがうかがわれる。また、正社員に求められる職責を十分に果たせない場合であっても雇用形態の変更が容易ではないことが、発達障害があることを把握して採用した従業員とは異なるとの意見も見られた。地域センターアンケートの結果でも、当該従業員の自己理解の不足やラポール形成の困難さ、他の社員との関係悪化等に伴う雇用継続支援の困難さ、職務遂行能力と職務のミスマッチの改善の困難さ、待遇や勤務形態の変更に伴う調整の困難さ等が指摘されている

ほか、(在職者であることから) 支援時間捻出の困難さが指摘されている。企業ヒアリングでも、自己理解(障害理解)に関連した指摘(あらかじめ支援の必要性が認識されている場合と採用後に得手不得手を調べてできる仕事を探し出すのでは大きな差があること)がなされている。

発達障害を前提とした採用の場合、採用される前の段階(在学中など)で何らかの支援や配慮を受け、自身の特性や障害について理解したり整理したりすることがある程度はできているが、発達障害は外見上、分かりにくい障害であるため、発達障害の特性があるにもかかわらず在学中に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しまうと、自分自身の特性についての理解が十分でなかったり、支援や配慮が必要なことが未整理、あるいはその必要性について認識できていなかったりするケースが多いと推測される。その点が、発達障害があることを前提として採用した従業員との雇用管理上の差異として特に強く認識されていると考えられる。

障害者の雇用の促進等に関する法律の第36条の3では、採用後の合理的配慮について「事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではない。」と定められており、障害者からの申出の有無に関わらず必要な措置を講じることが求められている。しかしながら、例えば、当該従業員がその必要性を認識しておらず、支援や配慮の提供を拒む場合には、適切な支援や配慮の提供が難しくなる状況も考えられる。採用後に、それまで見逃されてきた発達障害の特性による問題が顕在化した場合には、当該従業員が自分自身の特性や障害に向き合い、自己理解を深める機会を得る必要性も考慮されるべきであろう。

## 6 当該従業員を雇用する事業所に対して必要な支援

企業アンケートで、当該従業員の就労継続に向けて整備を希望する制度や支援サービスについて自由記述で回答を求めた結果は、次のとおりであった。

- 発達障害と認定される前段階でも障害者雇用として位置付ける制度
- 企業に対する継続雇用支援金
- 障害者の多様な雇用形態を支える制度(週の半分は支援機関を利用し、残りは企業で勤務するなど)
- 治療と就労の両立を支える制度
- 障害者手帳の取得要件の緩和
- 障害者手帳を所持しなくても利用可能な公的支援
- 発達障害者向けの研修会
- 当該従業員が気楽に利用できるカウンセリング制度
- 当該従業員が障害を理解するための支援サービス など

一方、企業ヒアリングで語られた望まれる支援施策は、次のとおりであった。

- 当該従業員向けの研修(レベルアップやキャリアアップに資する研修)

- 社内の担当者や上司・同僚向けの研修（障害受容を促すための方法や手段に関する研修、一般的な障害特性に関する研修、当該従業員の特性を踏まえたより具体的な研修、他社事例の共有）
- 学習（研修）機会の充実、学習ツールの提供
- 当該従業員に対する障害者手帳取得のメリットや障害を開示して働くことのメリットの周知
- 利用可能な支援制度に関する情報提供
- 採用後に障害が把握された場合でも助成される制度
- 当該従業員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
- 障害が疑われる社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、当該従業員及び支援機関の三者が協同する機会・場

上記の内容は、研修に関するもの、周知・広報に関するもの、助成に関するもの及び支援に関するものに大別されるが、既存の支援施策について十分に認知されていない状況であることもうかがえることから、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、新たな支援施策が検討されることを期待したい。また、新たな支援施策を検討するに当たっては、企業アンケートの結果において、上司の負担感の軽減に苦慮した場合に当該従業員の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当該従業員の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したい。

## 第2節 おわりに

ここでは、報告を終えるに当たり、本調査研究の意義と課題について触れておきたい。

### 1 本調査研究の意義

本調査研究の第1の意義として、当該従業員に関する大規模調査を行えたこと自体を挙げておきたい。発達障害者の職場における課題や継続雇用に向けて職場が講じるべき対応策についての知見は蓄積されつつあるものの、当該従業員に関する大規模調査は管見の限り見当たらない状況において、本調査研究で障害者雇用状況報告の対象企業に対して大規模調査を実施し、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は、意義があったと考える。

第2に、アンケート調査においては、採用後に発達障害が把握された場合と発達障害があることを把握して採用した場合の差異について質問し、約半数の企業から差異があるとの回答を得た。そして、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にて収集できたことは、本調査研究のテーマを掘り下げることの必要性を再確認するという意味においても、意義のあることであった。

第3に、アンケート調査を通じてヒアリング対象を抽出し、多様な事例を収集することに成功したことは、事例蓄積という文脈において意義のあることであったと思われる。企業規模、業種、診断を受けるに至ったきっかけ等、様々な視点において事例の多様性を確保することができた。報告した事例を通して、採用後に発達障害が把握されても支援や配慮が提供されることで雇用が継続され、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、また、同様の従業員に対して支援や配慮を提供する際の一助となることを期待したい。

そして第4に、収集した事例には、支援機関からの支援を受けていたものと、特段支援は受けていなかったものがあった。支援を受けていた事例については、企業へのヒアリング結果だけでなく、地域センターの担当者へのヒアリング結果を参照しつつ取りまとめることにより、事例を多角的に捉えるよう努めた。支援を受けていなかった事例についても収集できたことは、採用後に発達障害が把握されるという状況において企業と当該従業員の双方が直面する困難を浮き彫りにした。「支援」という文脈において多様な事例を収集できたことは、今後、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し得るだろう。

### 2 本調査研究の限界と課題

本調査研究には限界も存在する。

第1に、本調査研究で行ったアンケート調査は、事例を収集するための方策として行うことを優先したため、実態を明らかにすることを目的としつつも回答者の負担を軽減することを念頭に設計していることから、回答にバイアスが存在していることを念頭に置いておく必要がある。先にも述べたとおり、アンケート調査の回答は、回答者が任意に選択した1事例についての調査であることから、回答者が回答したい又は回答しやすい事例に偏っている可能性があることに留意する必要がある。

第2に、ヒアリング調査を通じて多様な10事例を報告することができたが、幾つかの側面に関して偏りが存在していた。性別については男性に偏っており、世代は20代から30代に偏っていた。そのため、

今後も事例収集の継続が望まれるだろう。

第3に、本調査研究では当該従業員に対するヒアリングは行っていないため、当該従業員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言及できていない。こうした点を補強するためにも、調査対象や調査方法を工夫した上で実態調査を積み重ねていくことが必要であろう。

程度の違いはあるにせよ、発達障害の特性を有する人は一定の割合で存在することが分かっている現状において、採用後にそれまで見逃されてきた特性と環境との相互作用によって課題が顕在化し、発達障害が把握される従業員もまた、一定の割合で存在すると考えられる。こうした従業員を理解することが支援の第一歩であり、当該従業員に寄り添い、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）を育成することと併せて、当該従業員に対する望ましい支援や配慮のあり方を巡る議論が深化していくことを期待したい。

#### 引用・参考文献

e-Gov（2023）障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号），〈<https://epla.e-gov.go.jp/document?lawid=335AC0000000123>〉，〈2023年7月20日〉。

厚生労働省（2019）平成30年度障害者雇用実態調査結果，厚生労働省〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>〉，〈2023年2月20日〉。





## 卷末資料



# 巻末資料

## 資料 1 地域センターに対するアンケート調査票

事業主が採用後に障害者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\_0817

採用後に従業員が発達障害であることを把握した事業主への支援状況に関するアンケート

○地域障害者職業センターにおける、発達障害者の診断を受けていることを採用後に開示した、あるいは、採用後に発達障害者と診断された従業員を把握した事業主に対する支援の有無やその概要を明らかにするため、本調査へのご協力をお願いします。

○本調査の結果については、地域障害者職業センターや個人が特定されない方法により分析を行い、結果については調査研究報告書等により公表することとしております。

○本調査の結果を踏まえて、別途、担当カウンセラーの方に、お話を聞かせていただくことをお願いする場合がございます。ヒアリング時期や内容については、別途、ご連絡・ご相談させていただきます。ご理解、ご協力のほどよろしくお願いたします。

○回答は、令和4年9月16日(金)までにお願いたします。

問1. 貴センター名をご記入ください。  
 【回答必須】  
 <記述欄>

問2. 2019(平成31)年4月1日から2022(令和4)年6月30日の間に、発達障害者の診断を受けていることを採用後に開示した、あるいは、採用後に発達障害者と診断された従業員を把握した事業主に対する支援を実施しました事業所数を教えてください。  
 【回答必須】  
 <以下から1つ選択>  
 実績なし  
 01事業所  
 02～4事業所  
 05事業所以上

問2で「実績なし」を選んだ場合は、アンケートはこれで終了です。ページの一番下にある「回答の送信」ボタンを押してください。ご協力、ありがとうございます。  
 実績が1事業所以上ある場合は、貴センターが支援した事業所のうち、当該従業員が就労を継続するための支援や配慮を講じた事業主及び従業員についての事例を任意で(もしお分かりになるようでしたら問18で「紹介できる可能性が高い」と回答できそうな事業所を)1事例選んで、問3以降をお答えください。

問3. 支援に至った経路と経緯について箇条書きで記載してください。  
 ・経路 <以下から1つ選択>  
 事業所  
 当該従業員・当該従業員の家族や知人  
 医療機関  
 発達障害者支援センター  
 障害者就業・生活支援センター  
 就労移行支援事業所  
 ハローワーク  
 他地域センター  
 その他  
 (その他を選択した場合) 具体的な経路:  
 ・経緯 <記述欄>  
 例) リワーク支援実施時に把握した  
 ショップコーチャ支援を実施した事業所から別の従業員についての相談があった など

問4. 事業所が所属する企業の主な産業を選んでください。  
 <以下から1つ選択>  
 鉱業、採石業、砂利採取業  
 製造業  
 建設業  
 電気・ガス・熱供給・水道業  
 運輸業、郵便業  
 金融業、保険業  
 学術研究、専門・技術サービス業  
 生活関連サービス業、娯楽業  
 医療、福祉  
 サービス業 (他に分類されないもの)  
 その他  
 (その他を選択した場合) 具体的に:  
 鉱業、林業、漁業  
 建設業  
 電気・ガス・熱供給・水道業  
 運輸業、郵便業  
 卸売業、小売業  
 不動産業、物品賃貸業  
 印刷業、出版サービス業  
 教育、学習支援業  
 総合サービス業 (協同組合等)  
 分類不詳の産業

問5. 事業所が所属する企業の常用雇用労働者数として把握している最新のものを選んでください。  
 <以下から1つ選択>  
 044未満  
 044人以上300人未満  
 300人以上

問6. 当該従業員が発達障害者と把握される以前に、当該従業員が主に従事していた職務を選んでください。  
 <以下から1つ選択>  
 管理  
 06E・プログラマー  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務  
 20事務  
 21事務  
 22事務  
 23事務  
 24事務  
 25事務  
 26事務  
 27事務  
 28事務  
 29事務  
 30事務  
 31事務  
 32事務  
 33事務  
 34事務  
 35事務  
 36事務  
 37事務  
 38事務  
 39事務  
 40事務  
 41事務  
 42事務  
 43事務  
 44事務  
 45事務  
 46事務  
 47事務  
 48事務  
 49事務  
 50事務  
 51事務  
 52事務  
 53事務  
 54事務  
 55事務  
 56事務  
 57事務  
 58事務  
 59事務  
 60事務  
 61事務  
 62事務  
 63事務  
 64事務  
 65事務  
 66事務  
 67事務  
 68事務  
 69事務  
 70事務  
 71事務  
 72事務  
 73事務  
 74事務  
 75事務  
 76事務  
 77事務  
 78事務  
 79事務  
 80事務  
 81事務  
 82事務  
 83事務  
 84事務  
 85事務  
 86事務  
 87事務  
 88事務  
 89事務  
 90事務  
 91事務  
 92事務  
 93事務  
 94事務  
 95事務  
 96事務  
 97事務  
 98事務  
 99事務  
 00事務  
 01事務  
 02事務  
 03事務  
 04事務  
 05事務  
 06事務  
 07事務  
 08事務  
 09事務  
 10事務  
 11事務  
 12事務  
 13事務  
 14事務  
 15事務  
 16事務  
 17事務  
 18事務  
 19事務

<p>問8. 当該従業員が取得している・申請している障害者手帳をすべて選んでください。 &lt;以下から当てはまるものすべてを選択&gt;</p> <p><input type="checkbox"/> 身体障害者手帳  <input type="checkbox"/> 身体障害者手帳申請中  <input type="checkbox"/> 療育手帳等  <input type="checkbox"/> 療育手帳等申請中  <input type="checkbox"/> 精神障害者保健福祉手帳  <input type="checkbox"/> 精神障害者保健福祉手帳申請中  <input type="checkbox"/> 手帳なし</p>	<p>当該従業員が取得している手帳の等級を選んでください。（「申請中」の場合は選択不要） &lt;プルダウンリストから選択&gt;</p> <p>↓身体障害者手帳  <input type="checkbox"/> 未選択  <input type="checkbox"/> 療育手帳等  <input type="checkbox"/> 未選択  <input type="checkbox"/> 精神障害者保健福祉手帳  <input type="checkbox"/> 未選択</p>
<p>問9. 当該従業員が発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した経緯（きっかけ）、あるいは、採用後に発達障害と診断された経緯（きっかけ）を選んでください。 &lt;以下から1つ選択&gt;</p> <p><input type="radio"/> 本人からの自主的な相談から  <input type="radio"/> 職場からの受診勧奨（同僚、上司、産業医等の見立てを踏まえた任意の受診勧奨）から  <input type="radio"/> 本人の心身の不調による動意問題から  <input type="radio"/> その他</p>	<p>具体的な：      問10. 当該従業員が発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、採用後に発達障害と診断を受けた当時、当該従業員にはどのような職業生活上の問題がありましたか。 &lt;記述欄&gt;</p> <p>問11. 事業所が責任センターにどのような支援を求めてきたのか（主訴）をご記入ください。 &lt;記述欄&gt;</p> <p>問12. 責任センターが実施した事業や支援を選んでください。 &lt;以下から当てはまるものすべてを選択&gt;</p> <p><input type="checkbox"/> 社員研修への協力（講師派遣、外部講師の活用を含む）  <input type="checkbox"/> 障害特性や配慮事項の説明  <input type="checkbox"/> 障害者の担当業務に関する助言  <input type="checkbox"/> その他  <input type="checkbox"/> 他社の障害者雇用事例の紹介  <input type="checkbox"/> 障害者雇用管理ソフトウェアの活用  <input type="checkbox"/> 職業準備支援  <input type="checkbox"/> ショッピングサポート  <input type="checkbox"/> リワーク支援  <input type="checkbox"/> 通称指導  <input type="checkbox"/> 職業相談・職業評価のみ  <input type="checkbox"/> その他</p>
<p>問13. 当該従業員の現在の状況を選んでください。 &lt;以下から1つ選択&gt;</p> <p><input type="radio"/> 当該事業所で就労継続中  <input type="radio"/> 当該事業所で就労中断  <input type="radio"/> 求職中  <input type="radio"/> その他</p> <p>具体的に：      問14. 発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した、あるいは、採用後に発達障害と診断された従業員を把握した事業主に対して支援を行う際に、特に留意していることがあれば教えてください。 &lt;記述欄&gt;</p> <p>例）メンタル面のサポート、精選化の実施など</p> <p>問15. 発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した、あるいは、採用後に発達障害と診断された従業員を把握した事業主に対して支援を行う際に、困難を感じることがあれば教えてください。 &lt;記述欄&gt;</p> <p>例）コミュニケーションの問題、対人関係の問題、感情制御の問題など</p> <p>問16. 発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した、あるいは、採用後に発達障害と診断された従業員を把握した事業主に対して支援を行う際に、採用前に発達障害を把握していた場合と比べて特に支援となった（支援を制限するような）問題があれば教えてください。 &lt;記述欄&gt;</p> <p>例）対象者自身の障害に対する理解が進みにくい、発達障害の特性について事業所内の理解が進みにくい、事業所が当該従業員が必要とする支援や配慮を講じる余裕がないなど</p> <p>問17. 担当カウンセラーのヒアリング可否を選んでください。 &lt;以下から1つ選択&gt;</p> <p><input type="radio"/> 可 <input type="radio"/> 不可</p>	<p>問18. 当該事業所をご紹介いただける見込みを選んでください。 &lt;以下から1つ選択&gt;</p> <p><input type="radio"/> 紹介できる可能性が高い <input type="radio"/> 紹介できる可能性が低い <input type="radio"/> わからない</p> <p>調査は以上で終了です。ご協力ありがとうございました。</p>

【問合せ先】  
 障害者職業総合センター 事業主支援部門  
 担当：石原、安房  
 TEL：043-297-9065、9069

## 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

### 調査の目的

この調査は、採用後に従業員が発達障害であることを把握した事業主や当該従業員の特徴、当該従業員の就労継続のために職場適応上の課題解決に取り組むに至った経緯と取組内容等を明らかにすることを目的としています。


### 回答をお願いしたい方

障害者の雇用管理業務をご担当されている方。

### 回答に当たってのお願い

- **令和4（2022）年11月11日（金）**までにご回答ください。
- 令和4年6月1日現在の貴社の状況についてご記入ください。
- 本調査へのご協力には任意です。すべての質問にお答えいただいただけなくても、可能な範囲でのご回答でも結構です。
- ご記入いただいた内容は、すべて統計的な処理を行ったりうえで、報告書に取りまとめて公表（令和6年3月を予定）するとともに、学会等で発表する場合があります。本調査の個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用することはありません。
- ご回答の内容によって不利益になることはありません。
- 本調査には、従業員の雇用管理や当該従業員の就労継続に向けて整備を希望する仕組み等についてご記入いただく箇所がありますが、当該従業員の方の氏名等、個人を特定する情報は記入しないでください。

### 回答フォームの利用方法及び注意事項

- 回答中は、ページ下部に画像のような**進捗バー**が表示されます。  
 21%
- アンケートの回答は、各ページの**【次へ】** ボタンをクリックした時点で一時保存されます。
- 後から回答を修正したい場合は、進捗バー左の**【戻る】** ボタンで一つ前のページに戻るすることができます。

- アンケートを途中で中断した場合も、**同じ端末かつ同じブラウザ環境（※）**であれば、中断した箇所から回答を再開することができます（途中回答の保存期間は**1週間**です）。

※ ブラウザやブラウザ環境で回答した場合、Cookieやキャッシュを消去した場合には、途中復旧ができません。

- **最終ページの【回答を完了する】** ボタンをクリックすると、回答内容が送信されます。完了後の修正はできませんので、ご注意ください。

ご理解とご協力賜りますようお願い申し上げます。

調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせください。

実施・問合せ：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 事業主支援部門  
 担当：安原、石原、室井  
 〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3  
 電話：043-297-9069, 9065, 9009（月～金 9:15～17:30）  
 電子メール：esdv@iseed.go.jp  
 ウェブサイト：<https://www.iseed.go.jp/>（機構） <https://www.nivcr.iseed.go.jp/>（センター）

▶ 回答をはじめ





(3) 貴社が過去5年間程度の間にご利用した経験のある方々の障害種別についてお答えください(雇用形態は問いません)。当てはまる項目をすべて選んでください(複数選択可)。

身体障害者	知的障害者	精神障害者
発達障害者	高次脳機能障害者	難病者
その他	障害者の雇用経験なし	

「その他」を選択された場合は、その具体的お内容を教えてください。

※ 本調査における障害種別の定義

【ア】 身体障害者】

障害者雇用促進法に規定される身体障害者をいう。原則として身体障害者手帳の交付を受けている者をいうが、身体障害者手帳の交付を受けていなくても、指定医又は産業医(内部障害の場合は指定医に限る。)の診断により確認されている者を含む。障害種別は以下の通り。①視覚障害、②聴覚・言語障害(聴覚・平聴機能、音声又は言語機能)、③肢体不自由(上肢切断、上肢機能、下肢切断、下肢機能、体幹機能、脳神経変移機能)、④内部障害(心臓機能、腎臓機能、呼吸器機能、膀胱直腸機能、小腸機能、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能(HIV)、肝臓機能) 重度身体障害者とは、身体障害者手帳 指定医(身体障害者福祉法第15条の指定により派遣員知事)が指定する医師)の診断書又は産業医(労働安全衛生法第15条に規定する産業医)の診断書による1～2級(3級に該当する障害を2以上重複して有すること等)によって、2級に相当する障害を有するとされる者を含む。)の者をいう。

【イ】 知的障害者】

療育手帳の交付を受けている者など、障害者雇用促進法に規定される知的障害者のことをいう。具体的には、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによって知的障害があると判定された者をいう。  
 重度知的障害者とは、療育手帳等による④、A、A.1、A.2、A.3、1度、2度、A重、A中、A.2 a、A.2 b、A重程度、A重度の者並びに児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターの判定書による重度の者をいう。

【ウ】 精神障害者】

次のアまたはイの者であって、症状が安定し、就労可能な状態の者をいう。ア) 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者のうちで診断が発達障害ではない者、イ) ア以外の者であって、産業界、主治医等から統合失調症、そうつ病(そうつ病及びうつ病を含む。)又はてんかんの診断を受けている者。

【エ】 発達障害者】

発達障害者支援法(平成16年法律第167号)第2条に基づいて発達障害として精神科医(心療内科等を標榜する病院又は診療所で精神障害、精神疾患等の治療を行う医師を含む。)による診断により確認された者、又は過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行(平成17年4月1日)以前に当該機関ないしは当該機関の紹介した公的機関において発達障害が認められるとの指脈を受けたことがある旨の申告が本人からあった者をいう。また、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者であっても、診断が発達障害である場合は、発達障害者として区分する。

【オ】 高次脳機能障害者】

失語・失行・失認の他、記憶障害、遂行機能障害、社会的行動障害など脳損傷に起因する認知障害がある者。

【カ】 難病者】

原因が不明であって、治療方法が確立していない、希少な難治性の疾患のある者。

(4) 過去5年程度の間に、発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した従業員、あるいは、採用後に発達障害と診断された従業員の人数として、当てはまるものを1つ選んでください。

**【必須選択】**

※ この設問は【必須選択】です。いずれかを選択したうえで、「次へ」ボタンを押してください。

該当者なし

1人

2～4人

5人以上

戻る

11%

次へ

(4)で「該当者なし」を選んだ場合は、アンケートはこれで終了です。これまでの回答に間違いがなければ、「回答を完了する」ボタンを押してください。(訂正する場合は、下の「戻る」ボタンを選択して再度該当箇所の回答をお願いします。)

**【ご回答いただいた内容】**

1. 企業の属性についてお選びします。

(1) 貴社の主な事業の産業分類についてお答えください。当てはまる項目を1つ選んでください。

I-1)無回答

(2) 貴社の令和4年6月1日現在の常用雇用労働者数（企業全体の常用雇用労働者数）についてお答えください。当てはまる項目を1つ選んでください。

I-1)無回答

(3) 貴社が過去5年間の間に雇用した経歴のある方々の労働種別についてお答えください（雇用形態は問いません）。当てはまる項目をすべて選んでください。（複数選択可）。

I-1)無回答

I-1) その他、無回答

I-1) その他、無回答

(4) 過去5年程度の間に、発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した従業員、あるいは、採用後に発達障害と診断された従業員の人数として、当てはまるものを1つ選んでください。

該当者なし

戻る

14%

回答を完了する

ご回答ありがとうございます。

**【ご回答いただいた内容】**

1. 企業の現状についてお聞かせください。

(1) 貴社の主幹業務の従業員数についてお答えください。当ではまるる項目を1つ選んでください。

1+0)無回答

(2) 貴社の令和4年6月1日現在の常用雇用労働者数（企業全体の常用雇用労働者数）についてお答えください。当ではまるる項目を1つ選んでください。

1+0)無回答

(3) 貴社が過去5年間で、5年間の間に雇用した経験のある方々の障害者数についてお答えください。（雇用形態は問いません）。当ではまるる項目をすべてお答えください。（複数回答可）。

1+0)無回答

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

1+0)その他)無回答

(4) 過去5年間の間に、発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した従業員、あるいは、採用後に発達障害と診断された従業員の人数として、当ではまるるものを1つ選んでください。

無回答なし

以下、発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した従業員、あるいは、採用後に発達障害と診断された従業員が就労を継続するために支援や配慮を講じた事例を**任意で1事**例選んでお答えください。

※本アンケート回答時点において、当該従業員が、貴社を退職していません。

**2. 当該従業員の概要等についてお尋ねします。**

(1) 当該従業員が発達障害の診断を受けたのは、いつですか。当てはまる項目を1つ選んでください。

入社前

入社後

不明

戻る

17%

次へ

(2) 当該従業員が発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、診断を受けた当時の雇用形態を1つ選んでください。

- 正社員
- 正社員以外（契約・嘱託社員、パート労働者等）
- その他

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

戻る

20%

次へ

(3) 当該従業員が診断を採用後に開示した、あるいは、診断を受けた当時、主に従事していた職務を1つ選んでください。

- |                                 |                               |                               |
|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 管理        | <input type="radio"/> 設計・CAD  | <input type="radio"/> 印刷・DTP  |
| <input type="radio"/> SE・プログラマー | <input type="radio"/> 通訳・翻訳   | <input type="radio"/> 一般事務    |
| <input type="radio"/> 総務事務      | <input type="radio"/> 会計・経理事務 | <input type="radio"/> 営業・販売事務 |
| <input type="radio"/> データ入力     | <input type="radio"/> 販売      | <input type="radio"/> 介護・福祉   |
| <input type="radio"/> 調理        | <input type="radio"/> 接客      | <input type="radio"/> ビル管理人   |
| <input type="radio"/> クリーニング    | <input type="radio"/> 警備員     | <input type="radio"/> 農林漁業    |
| <input type="radio"/> 部品・食品製造   | <input type="radio"/> 機械組立    | <input type="radio"/> 機械整備・管理 |
| <input type="radio"/> 印刷製本      | <input type="radio"/> 運搬労務    | <input type="radio"/> 倉庫作業    |
| <input type="radio"/> 清掃        | <input type="radio"/> 運転士     | <input type="radio"/> 建設・採掘   |
| <input type="radio"/> その他       |                               |                               |

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

戻る

23%

次へ

(4) 当該従業員の診断名として当てはまるものすべてを選んでください(複数選択可)。

自閉スペクトラム症(自閉症スペクトラム障害)・広汎性発達障害・自閉症・アスペルガー症候群	眼同性学習障害・学習障害
注意欠如多動症(注意欠如多動性障害)・注意欠陥・多動性障害	その他
不明	

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

戻る

26%

次へ

(5) 当該従業員が取得している・申請している障害者手帳を選んでください(対象者が取得している・申請している障害者手帳が複数ある場合は、それぞれについてお答えください)。

身体障害者手帳	身体障害者手帳申請中
療育手帳等	療育手帳等申請中
精神障害者保健福祉手帳	精神障害者保健福祉手帳申請中
取得・申請中の手帳はない	

戻る

29%

次へ

(5) -1 身体障害者手帳について、手帳の種類を選んでください。

重度

重度以外

不明

戻る

31%

次へ

(5) -2 療育手帳等について、手帳の種類を選んでください。

重度

重度以外

不明

戻る

34%

次へ



(5) -3 精神障害者保健福祉手帳について、手帳の種類を選んでください。

<input type="radio"/> 1級	<input type="radio"/> 2級
<input type="radio"/> 3級	<input type="radio"/> 不明

戻る

37%

次へ

(6) 当該従業員が発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した経緯（きっかけ）、あるいは、採用後に発達障害と診断された経緯（きっかけ）をお答えください。当てはまる項目を1つ選んでください。

<input type="radio"/> 本人からの自主的な相談から	<input type="radio"/> 職場からの受診勧奨（同僚、上司、産業医等の見立てを踏まえた精神科医療機関の任意の受診勧奨）から
<input type="radio"/> 本人の心身の不調による動向問題から	<input type="radio"/> その他

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

戻る

40%

次へ

(7) 当該従業員が発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した、あるいは、採用後に発達障害と診断を受けたのは、入社何年目のときですか。年数を記入してください。

概ね

入社年数 [半角数字]

年目

戻る

43%

次へ

(8) 当該従業員が発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、採用後に発達障害と診断を受けた当時、当該従業員に関する職業生活上の問題はありませんか。各項目について、4つの選択肢の中から最も当てはまるものを1つ選んでください。

	全く問題が なかった	あまり問題が なかった	やや問題が あった	とても問題が あった
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られないなど)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事をする上で適切な服装をすることが難しかった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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、ドアを開める、トイレトベーパーの使用など)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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、相手の表情を認めないなど)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が職場の明文化されたルール・規則を守れなかった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

戻る

46%

次へ

全く問題がなかった	あまり問題がなかった	やや問題があった	とても問題があった
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
興味のない仕事の質や効率が（頓端に）低かった			
マルチタスクが苦手（連続の作業を並行して行うことが困難など）だった			
本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった			
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			
注意の持続が短く、気が散ってしまっ			
一つの物事や作業に過度に集中してしまっ			
仕事の優先順位を付けられなかった			
締切に間に合わないことが多かった			
本人が感情的になりやすく、かんしゃくを起こした			
本人と上司や同僚との間で対人トラブルが生じた			
本人が文字の読み書きをうまくできなかった			
本人が計算をうまくできなかった			
本人の勤務が乱れた			

次へ

46%

(9) 当該従業員に関する職業生活上の問題に対して支援や配慮を実施しましたか。各項目について支援や配慮の有無をお答えください。

※ (8) で「あまり問題がなかった」「やや問題があった」「とても問題があった」のいずれかを選択した項目についてお聞きしています。

	支援や配慮を実施した	支援や配慮を実施しなかった
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られないなど）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事をすることで適切な服装をすることが難しかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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、ドアを開める、トイレットペーパーの使用など）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が職場の明文化されたルール・規則を守れなかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

戻る

49%

次へ

	支援や配慮を 実施した	支援や配慮を 実施しなかった
ごだわりが強く、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）	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
興味のない仕事の質や効率が（極端に）低かった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
注意の持続が短く、気が散ってしまった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
一つの物事や作業に過度に集中してしまった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事の優先順位を付けられなかった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
細切に間に合わないことが多かった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が感情的になりやすく、かんしゃくを起こした	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人と上司や同僚との間で対人トラブルが生じた	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が文字の読み書きをうまくできなかった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が計算をうまくできなかった	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人の動息が乱れた	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

**(10) 当該従業員に関する職業生活上の問題に対して行った支援や配慮の内容として、当てはまる項目をすべて選んでください（複数選択可）。**

- 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
- わかりやすい業務マニュアルの整備
- 業務指示や相談に関する担当者の配置
- 集中できるように物理的な集項面の配慮（ノイズキャンセリングヘッドホン、傘立、照明）
- 本人に適した職務内容に関する社内検討や支援機関への相談
- 障害特性上困難な業務（顧客対応や対面業務等）への配慮や工夫、職務内容の見直し
- 本人が遂行可能な職務の創出
- 業務指示方法の見直し
- 就業時間（労働時間・休憩時間、休暇など）に関する配慮
- 雇用形態の変更
- 本人のプライバシーに配慮した上で、周りの従業員に障害内容や必要な配慮等を説明
- コミュニケーション方法の工夫
- 本人が所属する部署内での定期ミーティングの設定
- テレワーク（在宅勤務等）の導入
- 上司へのサポートスタッフの配置
- 支援機関の利用（相談）
- その他
- 特に実施していない

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

戻る

51%

次へ

当該従業員に関する職業生活上の問題に対して行った支援や配慮のうち、特に当該従業員の職業生活上の問題を解消したと思われる項目について、当てはまるものをすべて選択してください（複数選択可）。

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

わかりやすい業務マニュアルの整備

業務指示や相談に関する担当者の配置

集中できるように物理的な環境面の配慮（ノイズキャンセリングヘッドホン、衝立、照明）

本人に適した職務内容に関する社内検討や支援機関への相談

障害特性上困難な業務（顧客対応や対面業務等）への配慮や工夫、職務内容の見直し

本人が遂行可能な職務の創出

業務指示方法の見直し

就業時間（労働時間・休憩時間、休暇など）に関する配慮

雇用形態の変更

本人のプライバシーに配慮した上で、周りの従業員に障害内容や必要な配慮等を説明

コミュニケーション方法の工夫

本人が所属する部署内での定期ミーティングの設定

テレワーク（在宅勤務等）の導入

上司へのサポートスタッフの配置

支援機関の利用（相談）

戻る

51%

次へ

戻る

54%

次へ

(10) で「障害特性上困難な業務（顧客対応や対面業務等）への配慮や工夫、職務内容の見直し」を選択した方にお聞きします。対応後の主な担当職務を1つ選択してください。

- |                                 |                               |                               |
|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 管理        | <input type="radio"/> 設計・CAD  | <input type="radio"/> 印刷・DTP  |
| <input type="radio"/> SE・プログラマー | <input type="radio"/> 通訳・翻訳   | <input type="radio"/> 一般事務    |
| <input type="radio"/> 総務事務      | <input type="radio"/> 会計・経理事務 | <input type="radio"/> 営業・販売事務 |
| <input type="radio"/> データ入力     | <input type="radio"/> 販売      | <input type="radio"/> 介護・福祉   |
| <input type="radio"/> 調理        | <input type="radio"/> 接客      | <input type="radio"/> ビル管理人   |
| <input type="radio"/> クリーニング    | <input type="radio"/> 警備員     | <input type="radio"/> 農林漁業    |
| <input type="radio"/> 部品・食品製造   | <input type="radio"/> 機械組立    | <input type="radio"/> 機械整備・管理 |
| <input type="radio"/> 印刷製本      | <input type="radio"/> 運輸分務    | <input type="radio"/> 倉庫作業    |
| <input type="radio"/> 清掃        | <input type="radio"/> 運転士     | <input type="radio"/> 建設・探掘   |
| <input type="radio"/> その他       |                               |                               |

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

戻る

57%

次へ

(11) 当該従業員に関する職業生活上の問題に対して支援や配慮を行った後の状況について、4つの選択肢の中から最も当てはまるものを1つ選んでください。

※ (9) で「支援や配慮を実施した」を選択した項目についてお聞きしています。

	問題はほとんど解消された	問題はやや解消された	問題はあまり解消されていない	問題はほとんど解消されていない
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ないなど）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
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）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
仕事をすることで適切な服装をすることが難しかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
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、ドアを開める、トイレットペーパーの使用など）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
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）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
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）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
本人が職場の明文化されたルール・規則を守れなかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

戻る

60%

次へ



	問題はほとんど解消された	問題はやや解消された	問題はあまり解消されていない	問題はほとんど解消されていない
ごだわりが強く、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の周囲に合わせられなかった）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
興味のない仕事の質や効率が（極端に）低かった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が不注意からミスをしてしまうことが多かった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
注意の持続が短く、気が散ってしまった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
一つの物事や作業に過度に集中してしまった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事の優先順位を付けられなかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
詳細に間に合わないことが多かった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が感情的になりやすく、かんしゃくを起こした	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人と上司や同僚との間で対人トラブルが生じた	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が文字の読み書きをうまくできなかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人が計算をうまくできなかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
本人の勤怠が乱れた	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

戻る

60%

次へ

**(12) (8) で挙げた職業生活上の問題以外に、当該従業員が発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、採用後に発達障害と診断を受けた当時、当該従業員に関する職業生活上の問題があれば、問題の内容、支援や配慮の内容、支援や配慮後の状況についてご記入ください。**

【職業生活上の問題】

【支援や配慮の内容】

【支援や配慮後の状況】

※ 最も当てはまるものを1つを選択してください。

問題はほとんど解消された
  問題はほとんど解消された

問題はあまり解消されていない
  問題はほとんど解消されていない

戻る

63%

次へ

(13) 当該従業員に対しての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（支援を制限するような）問題はありましたか。当てはまるものをすべて選択してください（複数選択可）。

- |                                  |                           |
|----------------------------------|---------------------------|
| 発達障害についての職場内の理解不足                | 支援のノウハウがない                |
| 支援制度や支援機関についての知識がない              | 支援を行える人材が少ない              |
| 支援に割く時間がない                       | 支援に必要な費用がない               |
| 業務の性質上実施困難な支援がある                 | 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 |
| 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 | 身近に相談できる外部支援機関がない         |
| その他                              | 特に支援や配慮の支障となる問題はない（なかった）  |

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

戻る

66%

次へ

(14) 当該従業員の雇用管理（支援や配慮等を含む）は、発達障害があることを把握した上で採用した従業員の雇用管理と違いがあると思われませんか。当てはまるものを1つ選択してください。

- 違いがあると思う
  違いはないと思う

戻る

69%

次へ

当該従業員の雇用管理（支援や配慮等を含む）は、発達障害があることを把握した上で採用した従業員の雇用管理とどのような違いがあると思われるか。以下にご記入ください。

※ 「違いがあると思う」を選択された方にお聞きしています。

戻る

71%

次へ

(15) 当該従業員の雇用に当たり連携している（連携していた）支援機関についてお答えください。当ではまる項目すべてを選んでください（複数選択可）。

ハローワーク	障害者職業センター
障害者就業・生活支援センター	自治体設置の就労支援機関
就労移行支援事業所	就労継続支援A型事業所
就労継続支援B型事業所	特別支援学校
発達障害者支援センター	若者サポートステーション
産業保健支援センター	EAP等の民間の支援機関（※）
精神保健福祉センター	医療機関
その他	連携していた支援機関はない

※ EAP等の民間の支援機関 … 心身に不調を来す従業員のケアを目的とした従業員支援プログラムを提供する機関

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

戻る

74%

次へ

(16) (15) で選択した機関以外でご存じの支援機関についてお答えください。当てはまるものをすべて選択してください（複数選択可）。

ハローワーク

障害者就業・生活支援センター

就労移行支援事業所

若者サポートステーション

EAP等の民間の支援機関

知っている支援機関はない

障害者職業センター

自治体設置の就労支援機関

発達障害者支援センター

産業保健支援センター

精神保健福祉センター

(17) 当該従業員の現在の状況として、当てはまるものを1つ選んでください。

継続雇用できている

継続雇用には至らなかった

戻る

77%

次へ

戻る

80%

次へ

(18) 当該従業員の就労継続（課題解決）に取り組む過程のどのような場面で対応に苦慮されましたか。当てはまるものをすべて選択してください（複数選択可）。

本人が上司などに相談しやすい環境や雰囲気づくり

本人の職務遂行能力の評価

本人が働く職場環境等の評価

本人が有する課題を本人と共有するための面談

本人の家族との連携

本人への産業保健スタッフや産業医との面談勧奨

職場内の関係者で対応の検討

相談可能な外部支援機関の選定や活用

本人への精神科医療機関の受診勧奨

本人に合う仕事（もしくは異動先）の選定

本人の職務遂行能力に合わせた具体的な配慮事項の検討

本人が有する課題を改善するための方策の実行

同僚や上司の本人に対する理解促進

上司の負担感の軽減

本人が有する課題を改善するための方策を実施した後の改善状況の評価

対応に苦慮した場面はない

戻る

83%

次へ

(19) 当該従業員の就労継続に向けて、整備を希望する制度や支援サービスなどがあればご記入ください。

戻る

86%

次へ

(20) 発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した従業員、あるいは、採用後に発達障害と診断を受けた従業員が就労を継続するために支援や配慮を講じた事例について1時間程度のヒアリングにご協力いただくことはできますか。当てはまる項目すべてを選んでください（複数選択可）。

電話で協力できる

対面形式で協力できる

オンライン会議システムで協力できる

ヒアリングには協力できない

ヒアリングにご協力いただける場合は、差し支えない範囲でご連絡先の記入をお願いいたします。

所在地

【郵便番号】（半角数字・ハイフン不要）

例：1234567

【住所】

例：〇〇県××市1-2-3

企業名 [入力必須]

例：株式会社〇×

ご担当者 [入力必須]

例：〇〇課 山田太郎

電話番号

※ 電話番号がメールアドレスのいずれかは必ず入力してください。

市外局番から半角数字（ハイフン不要）で入力してください。

戻る

89%

次へ

例：1234567890

## メールアドレス

※ 電話番号かメールアドレスのいずれかは必ず入力してください。

アンダーバー（\_）とハイフン（-）など、入カミスにご注意ください。

例：example@jeed.jp

これまでの回答に間違いがなければ、**[回答を完了する]** ボタンを押してください。（訂正する場合は、下の **[戻る]** ボタンを選択して再度該当箇所の回答をお願いします。）

### 【ご回答いただいた内容】

1. 企業の属性についてお尋ねします。

1-1) 無回答

(1) 貴社の主な事業の産業分類についてお答えください。当ではまるる項目を1つ選んでください。

(2) 貴社の令和4年6月1日現在の常用雇用労働者数（企業全体の常用雇用労働者数）についてお答えください。当ではまるる項目を1つ選んでください。

1-2) 無回答

(3) 貴社が過去5年前程度の間にご利用した職種のある方々の職種種別についてお答えください（雇用形態は問いません）。当ではまるる項目をすべて選んでください。（複数選択可）。

1-3) 無回答

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

1-4) その他: 無回答

(4) 過去5年前程度の間、発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した従業員、あるいは、採用後に発達障害と診断された従業員の入数として、当ではまるるものを1つ選んでください。

1人

2. 当該従業員の概要等についてお尋ねします。

(1) 当該従業員が発達障害の診断を受けたのは、いつですか。当ではまるる項目を1つ選んでください。

2-1) 無回答

(2) 当該従業員が発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは診断を受けた当時の雇用形態を1つ選んでください。

2-2) 無回答

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

2-2) その他: 無回答

(3) 当該従業員が診断を採用後に開示した、あるいは、診断を受けた当時、主に従事していた職務を1つ選んでください。

2-3) 無回答

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

2-3) その他: 無回答

(4) 当該従業員の診断名として当てはまるものすべてをすべてを選んでください（複数選択可）。

2-4) 無回答

「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

2-4) その他: 無回答

(5) 当該従業員が取得している、申請している障害者手帳を選んでください（対象者が取得している、申請している障害者手帳が2種類ある場合は、それぞれについてお答えください）。

2-5) 無回答

(5) - 1 身体障害者手帳について、手帳の種類を選んでください。

2-5) - 1: 無回答

回答について、手帳の種類を選んでください。

94%

戻る

回答を完了する



(10) で「障害特性上困難な業務（顧客対応や対面業務等）への配慮や工夫、職務内容の見直し」を選択した方にお聞きします。対応の主な担当職務を1つ選択してください。

2-4(9) 無回答  
「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

2-4(10) 無回答  
「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。

2-4(11) 無回答  
2-4(12) 無回答  
2-4(13) 無回答  
2-4(14) 無回答

2-4(15) 無回答  
2-4(16) 無回答  
2-4(17) 無回答  
2-4(18) 無回答

2-4(19) 無回答  
2-4(20) 無回答

2-4(21) 無回答  
2-4(22) 無回答  
2-4(23) 無回答  
2-4(24) 無回答

2-4(25) 無回答  
2-4(26) 無回答  
2-4(27) 無回答  
2-4(28) 無回答

2-4(29) 無回答  
2-4(30) 無回答  
2-4(31) 無回答  
2-4(32) 無回答

2-4(33) 無回答  
2-4(34) 無回答  
2-4(35) 無回答  
2-4(36) 無回答

2-4(37) 無回答  
2-4(38) 無回答  
2-4(39) 無回答  
2-4(40) 無回答

2-4(41) 無回答  
2-4(42) 無回答  
2-4(43) 無回答  
2-4(44) 無回答

2-4(45) 無回答  
2-4(46) 無回答  
2-4(47) 無回答  
2-4(48) 無回答

2-4(49) 無回答  
2-4(50) 無回答

2-4(51) 無回答  
2-4(52) 無回答

(5) - 3 精神保健福祉手帳について、手帳の種類を選んでください。

2-4(53) 無回答  
2-4(54) 無回答

2-4(55) 無回答  
2-4(56) 無回答

2-4(57) 無回答  
2-4(58) 無回答

2-4(59) 無回答  
2-4(60) 無回答

2-4(61) 無回答  
2-4(62) 無回答

2-4(63) 無回答  
2-4(64) 無回答

2-4(65) 無回答  
2-4(66) 無回答

2-4(67) 無回答  
2-4(68) 無回答

2-4(69) 無回答  
2-4(70) 無回答

2-4(71) 無回答  
2-4(72) 無回答

2-4(73) 無回答  
2-4(74) 無回答

2-4(75) 無回答  
2-4(76) 無回答

2-4(77) 無回答  
2-4(78) 無回答

2-4(79) 無回答  
2-4(80) 無回答



2-(10)担当職務:無回答	
「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。	
2-(10)担当職務:その他:無回答	
(11) 当該従業員に関する職業生活上の問題に対して支援や配慮を行った後の状況について、4つの選択肢の中から最も当てはまるものを1つ選んでください。	
2-(11)無回答	
(12) (8)で選択した職業生活上の問題以外に、当該従業員が発達障害の診断を受けていることを開示した、あるいは、採用後に発達障害と診断を受けた当時、当該従業員に関する職業生活上の問題があれば、問題の内容、支援や配慮の内容、支援や配慮後の状況についてご記入ください。	
2-(12)無回答	
2-(12)支援や配慮後の状況:無回答	
(13) 当該従業員に対しての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(支障を制限するような)問題はありましたか。当てはまる番号をすべて選択してください。(複数選択可)。	
2-(13)無回答	
「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。	
2-(13)その他:無回答	
(14) 当該従業員の雇用管理(支援や配慮等を含む)は、発達障害があることを把握した上で採用した従業員の雇用管理と置いかあると取れますか。当てはまるものを1つ選択してください。	
無いですと思う	
当該従業員の雇用管理(支援や配慮等を含む)は、発達障害があることを把握した上で採用した従業員の雇用管理とどのような違いがあると思われるか、以下にご記入ください。	
2-(14)具体的な内容:無回答	
(15) 当該従業員の雇用に関する(選択していた)支援機関についてお答えください。当てはまる項目すべてを選んでください。(複数選択可)。	
2-(15)無回答	
「その他」を選択された場合は、その具体的な内容を教えてください。	
2-(15)その他:無回答	
(16) (15)で選択した機関以外にご存じの支援機関についてお答えください。当てはまるものをすべて選択してください。(複数選択可)。	
2-(16)無回答	
(17) 当該従業員の現在の状況として、当てはまるものを1つ選んでください。	
2-(17)無回答	
(18) 当該従業員の就労継続(課題解決)に取組む過程のどのような場面で対応に苦慮されましたか。当てはまるものをすべて選択してください(複数選択可)。	
2-(18)無回答	
(19) 当該従業員の就労継続に向けて、整備を希望する制度や支援サービスなどがあればご記入ください。	
2-(19)無回答	
(20) 発達障害の診断を受けていることを採用後に開示した従業員、あるいは、採用後に発達障害と診断を受けた従業員が就労を継続するために支援や配慮を申し込んだ事例について1時間程度のヒアリングにご協力いただくことはできますか。当てはまる項目すべてを選んでください。(複数選択可)。	
2-(20)無回答	
ヒアリングにご協力いただける場合は、差し支えない範囲でご連絡先の記入をお願いします。	
所在地:無回答 企業名:無回答 ご担当者:無回答 電話番号:無回答 メールアドレス:無回答	

#### ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

#### 【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

#### 著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 173

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

---

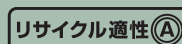
編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
〒261-0014  
千葉県美浜区若葉 3-1-3  
電話 043-297-9067  
FAX 043-297-9057

発行日 2024年3月  
印刷・製本 株式会社コムラ



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。