福祉と人間科学　第35号　2025年（3～15頁）

発達障害者の雇用継続を可能にするために必要な要件に関する検討

―訪問型職場適応援助者と事業主の視点に着目して―

松　田　光一郎

要旨：「令和５年障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業に雇用されている障害者数は実雇用率ともに過去最高を更新した。このことから、日本の障害者雇用施策は、法定雇用率を上げることで在職障害者を増やしてきたといえる。しかし、対人関係を苦手とする発達障害者は雇用されたとしても、社会的コミュニケーションおよび相互関係性における持続的障害により、就職先を見つけるまでに長時間を要したり、就職後の職場定着が困難なケースがみられる。そこで本研究では、訪問型職場適応援助者と事業主に対してアンケート調査を実施し、発達障害者の雇用継続を可能にするために必要な要件について検討した。その結果、発達障害者の雇用継続を可能にするために必要な要件として、両者とも「業務遂行を援助する者への配置」を重要視していたことから、福祉から一般就労の橋渡し役として、訪問型職場適応援助者の存在が不可欠であることが明らかになった。

Key Words：発達障害者、訪問型職場適応援助者、事業主、雇用継続、職場定着支援

Ⅰ　はじめに

2001 年、「21 世紀の特殊教育の在り方について（最終報告）」が公表された。それによると、障害の種別や程度に応じて特別な教育の現場における指導を行う「特殊教育」から、子ども一人一人のニーズに即した適切な教育的支援を提供する「特別支援教育」への転換が提言された。その方向性は、「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」によって具体化され、インクルージョンの理念の浸透や障害のある子どもの教育的ニーズの多様化などを背景に「特殊教育」から「特別支援教育」への転換が図られることになった（文部科学省 , 2001）。

2018 年の「学校基本調査報告書」によると、特別支援学校から一般企業への就職率は年間約 24％にとどまっており、今後は多様な働く場と働き方を保障し、就職率を加速させる必要がある。そのためには、障害者を雇用する事業主側と地域障害者職業センターや就労移行支援事業所等の就労支援機関との有機的な連携が重要だといえる（梅永 , 2019）。

しかし、事業主と就労支援機関との連携に関しては、お互いの情報交換に終始しており、有機的に繋がった支援が展開できていないことが指摘されてきた（秦 , 2006）。また、障害福祉サービスである就労移行支援事業では、一般就労への移行、とりわけ障害者の移行人数がことさら強調されてきた。障害者雇用の問題は、職業リハビリテーション[1]の領域であり、事例研究や実態調査など、数多くの研究が実施されているものの、それらは、特別支援学校の教員や就労支援機関の援助者からみた視点で扱われることがほとんどである（梅永 , 2018）。逆に、事業主に対しては、雇用継続の要因や職場定着に至るまでの経過、課題点などに関する調査が行われているものの、事業主の視点からの実証的な結果は得られていない（松田 , 2020）。これらのことから、社会的相互作用を重視する領域において、障害者の作業能力を重視し、一方向から問題を捉えている傾向があると考えられる。また、障害者の社会参加に向けて、様々な対策や研究会なども実施されてはいるが、障害者雇用を積極的に行っている事業所の紹介や成功事例の提

示、統計学的な推移や今後の動向などが中心である（相澤 , 2015）。そのため、実際の職場定着支援の事例を含めて、事業主と支援者の両者で議論が進められてきたとはいい難く、両者間に十分な関係が築かれていないと、障害者の雇用が先送りにされてしまうことが考えられる（松田 , 2017）。

一方、障害者の権利に関する条約の第 27 条（労働及び雇用）には、「締約国は、障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める」と記されている。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を受け入れ、及び障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含んでいる（松井 , 2007）。そのことから同条約は、障害者に多様な働く場と働き方を保障し労働環境の整備に努めることを締約国に課しているといえる。

「令和 5 年度障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業の障害者雇用数は 642,178 人、実雇用率は 2.33％で過去最高を更新した（厚生労働省 , 2023）。また、職場定着状況に関して、「障害者の就業状況等に関する調査研究」（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 , 2017）によれば、就職後 3 ヵ月時点の身体障害者の定着率は 77.8％、知的障害者で 85.3％、精神障害者で 69.9％、発達障害者で 84.7％であった。就職 1 年後では、身体障害者で 60.8％、知的障害者で 68.0％、精神障害者で 49.3％、発達障害者で 71.5％であった。

以上のことから、日本の障害者雇用施策は、職業リハビリテーションと障害福祉サービスの連携により展開されてきたとはいえ、法定雇用率[2)] を上げることで在職障害者を増やしてきたといえる。しかし、実際には、就職後に発達障害の併存に気づき、雇用継続に支障をきたすケースも少なくない（村上 , 2024）。また、発達障害者は離職後の再就職先を見つけるまでに長い時間を要するケースも見られる（松田 , 2020）。そのため、支援者は社会的コミュニケーションおよび相互関係性における持続的障害として、発達障害を理解するだけではなく、事業主の実情や障害者雇用の実際を把握していなければ、発達障害者が生き生きと働ける風土を職場に創っていくことは難しいと考える。

そこで本研究では、発達障害者を雇用する事業主と職場定着支援[3)] を実施する訪問型職場適応援助者[4)] の視点に着目し、発達障害者の雇用継続を可能にするために必要な要件について検討した。

Ⅱ　訪問型職場適応援助者に対するアンケート調査（調査 1）

1　目的

調査 1 では、職場定着支援の実際を把握するため、発達障害者の職場定着支援を実施している就労移行支援事業所の訪問型職場適応援助者を対象に、アンケート調査を実施し、発達障害者の雇用継続を可能にするために必要な要件について検討する。

2　方法

1. 調査対象者と調査方法

調査対象者は、発達障害者の職場定着支援を行った経験のある訪問型職場適応援助者である。そのため、WAM NET「障害福祉サービス等情報検索」を用いて、近畿圏（2 府 4 県）の就労移行支援事業所に範囲を絞り、発達障害者の職場定着支援を行った経験のある訪問型職場適応援助者 1 名に代表で回答を依頼した。アンケート票は郵送で対象者に配布した。アンケート票の回収は、アンケート票とともに返信封筒を同封し、各自で返信をしてもらった。調査期間は、20XX 年 1 月から 2 月である。

2. 調査項目

(1) 訪問型職場適応援助者の実務経験について、「9 年以上」「7 年以上 9 年未満」「5 年以上 7 年未満」「3 年以上 5 年未満」「1 年以上 3 年未満」「1 年未満」の項目に対して回答を求めた。

(2) 訪問型職場適応援助者が所属する法人種別について、「株式会社」「一般社団法人」「医療法人」「合同会社」「社会福祉法人」「特定非営利活動法人」の項目に対して回答を求めた。

(3) 訪問型職場適応援助者の配置数について、「6

人以上10人未満」「5人」「4人」「3人」「2人」「1人」の項目に対して回答を求めた。

(4) 発達障害者の障害福祉サービス利用開始前の所属先について、「一般企業」「支援学校」「他の就労移行支援事業所」「就労継続支援B型事業所」「デイケア」「在宅」の項目に対し、複数回答を求めた。

(5) 発達障害者の就業期間について、「10年以上」「5年以上10年未満」「2年以上5年未満」「1年以上2年未満」「6ヵ月以上1年未満」「6ヵ月未満」の項目に対し、複数回答を求めた。

(6) 発達障害者の一般就労に必要な条件について、「事業主や従業員の理解」「職業適性」「人間関係」「生活スキル」「コミュニケーション・スキル」「家族の理解」「社会性」「勤務態度」「本人の障害受容」「作業スキル」「労働習慣」「体力」「その他」の項目に対し、複数回答を求めた。

(7) 発達障害者の雇用先に求める配慮について、「従業員への障害に対する理解促進」「短時間勤務等、勤務時間の配慮」「工程の単純化等、職務内容への配慮」「業務遂行を援助する者への配置」「通院・服薬管理等、医療上の配慮」「健康管理等、相談支援体制の確保」「外部関係機関との連携支援体制の確保」「生活全般に関する相談支援体制の確保」「配置転換等、人事管理面の配慮」「職業生活に関する相談員の配置」「雇用管理に関するマニュアル等の整備」「作業を容易にする設備や機械の改善」「休暇を取得しやすくする等、休養への配慮」「助成金等、雇用制度に関する情報収集」「研修、職業訓練等、能力開発機会の提供」「送迎バス等、通勤への配慮」「職場復帰のための訓練機会の提供」「フレックスタイム制の導入等、労働時間の弾力化」「その他」の項目に対し、複数回答を求めた。

(8) 発達障害者の職場定着に必要と考える訪問型職場適応援助者の援助スキルについて、自由回答を求めた。

3. 倫理的配慮

調査対象者に調査を依頼する際、アンケート票に依頼文を添付したうえで、調査への参加は自由であることを明記した。特に、回答された調査票は、個人が特定できるものではなく、連結不可能な匿名性の確保を行った。また、アンケート票および回答結果を入力したデータは、個人が特定できないように厳重な管理を保障した。なお、今回の調査を実施するにあたり、所属大学の研究倫理審査委員会の承認（京文大20第1067号）を得て実施した。

3　結果

調査票の配布数は、近畿2府4県で就労移行支援を実施している就労支援事業所に対し112通を郵送し、回収数は52通であった（回収率46.4%）。

1. 訪問型職場適応援助者の実務経験

訪問型職場適応援助者の実務経験に関する調査の結果、「5年以上7年未満」が21件で40.3%と最も多く、次いで、「3年以上5年未満」が10件で19.2%、「7年以上9年未満」が9件で17.3%、「9年以上」が8件で15.3%、「1年以上3年未満」が3件で5.7%、「1年未満」が1件で1.9%であった（表1）。

表1　訪問型職場適応援助者の実務経験

実務経験	件数	(%)
9年以上	8	(15.3)
7年以上9年未満	9	(17.3)
5年以上7年未満	21	(40.3)
3年以上5年未満	10	(19.2)
1年以上3年未満	3	(5.7)
1年未満	1	(1.9)

2. 訪問型職場適応援助者が所属する法人種別

訪問型職場適応援助者が所属する法人種別に関する調査の結果、「社会福祉法人」が19件で36.5%と最も多く、次いで、「特定非営利活動法人」が15件で28.8%、「株式会社」が8件で15.3%、「一般社団法人」が5件で9.6%、「合同会社」が3件で5.7%、「医療法人」が2件で3.8%であった（表2）。

表2　訪問型職場適応援助者が所属する法人種別

法人種別	件数	(%)
株式会社	8	(15.3)
一般社団法人	5	(9.6)
医療法人	2	(3.8)
合同会社	3	(5.7)
社会福祉法人	19	(36.5)
特定非営利活動法人	15	(28.8)

3. 訪問型職場適応援助者の配置数

訪問型職場適応援助者の配置数に関する調査の結果、「2 人」が 18 件で 34.6％と最も多く、次いで、「1 人」が 14 件で 26.9％、「3 人」が 8 件で 15.3％、「4 人」「5 人」および「6 人以上 10 人未満」が 4 件で 7.6％であった（表 3）。

表 3　訪問型職場適応援助者の配置数

配置数	件数	（%）
6 人以上 10 人未満	4	(7.6)
5 人	4	(7.6)
4 人	4	(7.6)
3 人	8	(15.3)
2 人	18	(34.6)
1 人	14	(26.9)

4. 発達障害者の障害福祉サービス利用開始前の所属先

発達障害者の障害福祉サービス利用開始前の所属先に関する調査の結果、総数 198 件に対して、「支援学校」が 88 件で 44.4％と最も多く、次いで、「一般企業」が 44 件で 22.2％、「他の就労移行支援事業所」が 38 件で 19.1％、「在宅」が 25 件で 12.6％、「デイケア」が 2 件で 1.0％、「就労継続支援 B 型事業所」が 1 件で 0.5％であった（表 4）。

表 4　発達障害者の障害福祉サービス利用開始前の所属先

所属先	件数	（%）
一般企業	44	(22.2)
支援学校	88	(44.4)
他の就労移行支援事業所	38	(19.1)
就労継続支援 B 型事業所	1	(0.5)
デイケア	2	(1.0)
在宅	25	(12.6)

5. 発達障害者の就業期間

発達障害者の就業期間に関する調査の結果、総数 59 件に対して、「2 年以上 5 年未満」が 19 件で 32.2％と最も多く、次いで、「10 年以上」が 13 件で 22.2％、「1 年以上 2 年未満」が 10 件で 16.9％、「6 ヵ月未満」が 8 件で 13.5％、「6 ヵ月以上 1 年未満」が 6 件で 10.1％、「5 年以上 10 年未満」が 3 件で 5.0％であった（表 5）。

表 5　発達障害者の就業期間

就業期間	件数	（%）
10 年以上	13	(22.2)
5 年以上 10 年未満	3	(5.0)
2 年以上 5 年未満	19	(32.2)
1 年以上 2 年未満	10	(16.9)
6 ヵ月以上 1 年未満	6	(10.1)
6 ヵ月未満	8	(13.5)

6. 発達障害者の一般就労に必要な条件

発達障害者の一般就労に必要な条件に関する調査の結果、総数 215 件に対して、「事業主や従業員の理解」が 34 件で 15.8％と最も多く、次いで、「職業適性」が 25 件で 11.6％、「人間関係」が 24 件で 11.1％、「生活スキル」、「コミュニケーション・スキル」および「家族の理解」が 21 件で 9.7％、「社会性」が 19 件で 8.8％、「勤務態度」が 17 件で 7.9％、「本人の障害受容」が 16 件で 7.4％、「作業スキル」が 12 件で 5.5％、「労働習慣」および「体力」が 1 件で 0.4％、「その他」が 3 件で 1.3％であった（図 1）。

7. 発達障害者の雇用先に求める配慮

発達障害者の雇用先に求める配慮に関する調査の結果、総数 409 件に対して、「従業員への障害に対する理解促進」が 45 件で 11.1％と最も多く、次いで、「短時間勤務等、勤務時間の配慮」が 34 件で 8.3％、「工程の単純化等、職務内容への配慮」が 33 件で 8.0％、「業務遂行を援助する者への配置」が 30 件で 7.3％、「通院・服薬管理等、医療上の配慮」が 29 件で 7.0％、「健康管理等、相談支援体制の確保」および「外部関係機関との連携支援体制の確保」が 28 件で 6.8％、「生活全般に関する相談支援体制の確保」が 27 件で 6.6％、「配置転換等、人事管理面の配慮」が 22 件で 5.3％、「職業生活に関する相談員の配置」が 21 件で 5.1％、「雇用管理に関するマニュアル等の整備」が 20 件で 4.8％、「作業を容易にする設備や機械の改善」が 19 件で 4.6％、「休暇を取得しやすくする等、休養への配慮」が 15 件で 3.6％、「助成金等、雇用制度に関する情報収集」が 14 件で 3.4％、「研修、職業訓練等、能力開発機会の提供」が 12 件で 2.9％、「送迎バス等、通勤への配慮」が 11 件で 2.6％、「職場復帰のための訓練機会の提供」が 10 件で 2.4％、「フレッ

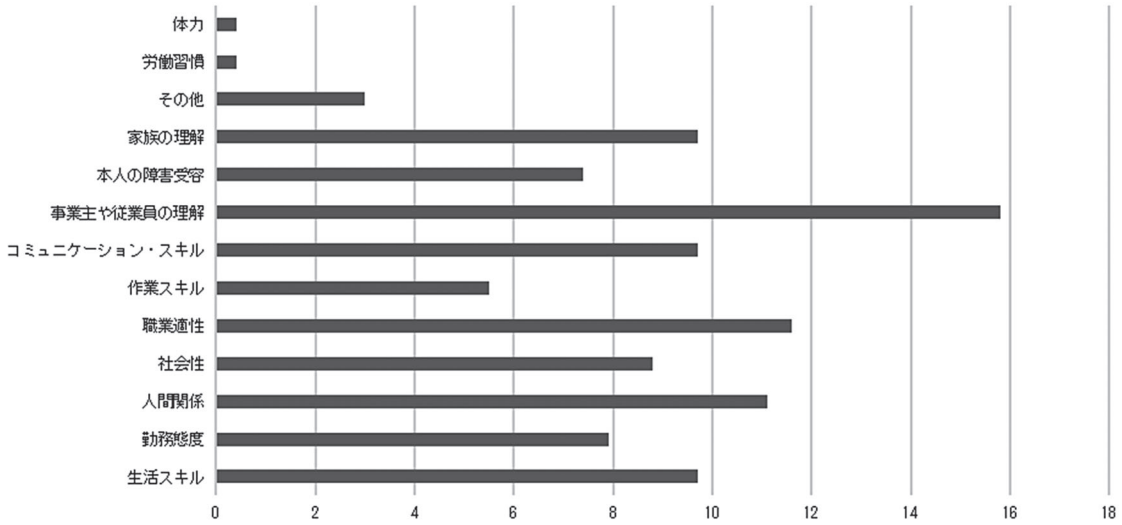

図１　発達障害者の一般就労に必要な条件（%）

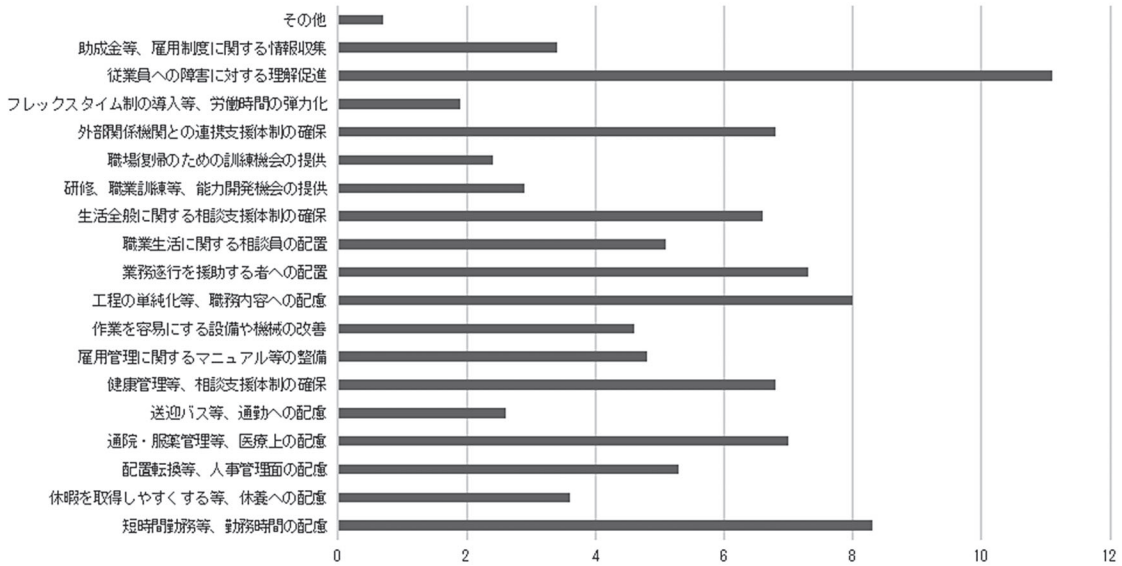

図２　発達障害者の雇用先に求める配慮（%）

クスタイム制の導入等､労働時間の弾力化」が８件で 1.9%､「その他」が３件で 0.7%であった（図２)。

8. 発達障害者の職場定着に必要と考える訪問型職場適応援助者の援助スキル

訪問型訪問型職場適応援助者が、発達障害者の職場定着に必要と考える援助スキルについての自由記述では､「雇用先における地域資源の活用促進を支援するスキル」「労働局やハローワーク等のしごとサポーター養成研修等を活用して、職場の障害理解を促進するスキル」というように、地域の社会資源を活用し、差別や偏見のない職場づくりに関する内容もあった。また､「障害特性と業務のマッチイングにおいて必要な配慮を把握するスキ

ル」「職場定着に必要な合理的配慮の提供内容を検討するスキル」というように、職場の合理的配慮に関する内容もあった。さらに、「就業状況から上司や同僚等を含めた健康面の状態を観察し、精神的安定に必要な調整を図っていくスキル」というように、職場のメンタルヘルスに関する内容もあった。

4　考察

調査1の結果からは、以下のことが明らかになった。

(1) 訪問型職場適応援助者の実務経験では、「5年以上7年未満」が4割を占めた。

(2) 訪問型職場適応援助者が所属する法人種別では、「社会福祉法人」が3割で最も多いことから、社会福祉事業に特化した非営利団体であった。

(3) 訪問型職場適応援助者の配置数では、「2人」が3割で最も多く、次いで、「1人」であることから、少数で職場定着支援が実施されていた。

(4) 発達障害者の障害福祉サービス利用開始前の所属先では、「支援学校」が4割と最も多いことから、支援対象者の半数近くが卒業後に就労支援サービスを利用していた。

(5) 発達障害者の就業期間では、「2年以上5年未満」が3割で最も多く、次いで、「10年以上」であった。

(6) 発達障害者の一般就労に必要な条件として、「事業主や従業員の理解」「職業適性」「人間関係」「生活スキル」「コミュニケーション・スキル」「家族の理解」の順で多かった。

(7) 発達障害者の雇用先に求める配慮として、「従業員への障害に対する理解促進」「短時間勤務等、勤務時間の配慮」「工程の単純化等、職務内容への配慮」の順で多かった。

(8) 発達障害者の職場定着に必要と考える訪問型職場適応援助者の援助スキルについては、雇用先における地域資源の活用促進を支援するスキル、労働局やハローワーク等のしごとサポーター養成研修等を活用して、職場の障害理解を促進するスキル、障害特性と業務のマッチイングにおいて必要な配慮を把握するスキル、職場定着に必要な合理的配慮の提供内容を検討するスキル、就業状況から上司や同僚等を含めた健康面の状態を観察し、精神的安定に必要な調整を図っていくスキルが挙げられた。

これらの自由記述から、作業能力や職業適性を客観的に評価するだけではなく、対人関係構築や意思疎通など、職業生活を営む上で生じる困難に対応する必要があると考えられる。また、発達障害者の一般就労に必要な条件として、事業主や従業員の理解や職業適性、職場の人間関係などが挙げられた。雇用先に求める配慮としては、従業員の障害理解や労働条件、職務内容への配慮が挙げられた。訪問型職場適応援助者が、このような点を重視している背景には、発達障害者を取り巻く環境がもたらすさまざまな影響による生きづらさの存在が考えられる。

田中（2007）は、生きづらさを「生命そのものを維持してこの世にあることや、生活を営むこと自体が困難であること、さらに生き生きと存在し、役立つ働きを示すことが困難であるということを意味する」と定義している。そのような生活を営む上での困難を解消していくためには、障害特性や生きづらさを代弁するだけでは不十分であり、生きづらさの原因となっている環境そのものを調整していく必要がある。

窪田（2013）は、福祉的援助を「明らかに日々の暮らしのなかに反映されている具体的な課題を主として取扱い、日々の暮らしを成立させ、発展させてゆくことを目標としている仕事である」と述べている。窪田の言葉を借りれば、「生の営みの困難」の上に統合するための実践がソーシャルワークということになる。この指摘から、クライエントを発達障害のという属性ではなく、「生活者」と捉える人間観と、人と環境を一体的に捉えるソーシャルワークの専門的視点から、職場定着支援のあり方について捉え直す必要があると考える。

以上のことから、調査1では、就労移行支援事業所の訪問型職場適応援助者が調査対象であるため、発達障害者の雇用継続を可能にするために必要な要件を検討するには不十分である。そこで、調査2では、発達障害者を雇用する事業主の実情や障害者雇用の実際について、事業主を対象に調査

を実施する。

Ⅲ　事業主に対するアンケート調査（調査2）

1　目的

調査2では、事業主の実情や障害者雇用の実際を把握するため、発達障害者を雇用する事業主を対象に、アンケート調査を実施し、発達障害者の雇用継続を可能にするために必要な要件について検討する。

2　方法

1. 調査対象と調査方法

調査対象は、発達障害者を雇用している事業所の事業主である。そのため、公益財団法人全国障害者雇用事業所協会の会員事業所一覧から、近畿圏（2府4県）に範囲を絞り、発達障害者を雇用している事業所の事業主1名に代表で回答を依頼した。アンケート票は郵送で対象者に配布した。アンケート票の回収は、アンケート票とともに返信封筒を同封し、各自で返信をしてもらった。調査期間は、20XX年1月から2月である。

2. 調査項目

(1) 発達障害者を雇用している事業所の産業種について、「製造業」「サービス業」「廃棄物処理業」「医療・福祉・教育」「クリーニング」「建築業」「リサイクル」「測量」「事務」「その他」の項目に対して回答を求めた。

(2) 発達障害者を雇用している事業所の従業員数について、「500人以上1000人未満」「300人以上500人未満」「100人以上300人未満」「30人以上100人未満」「10人以上30人未満」の項目に対して回答を求めた。

(3) 発達障害者の雇用前の所属先について、「就労支援事業所」「職業能力開発校」「特別支援学校」「他の事業所（一般企業）」「高校・大学・専修学校」「在宅」の項目に対し、複数回答を求めた。

(4) 発達障害者の雇用期間について、「10年以上」「5年以上10年未満」「2年以上5年未満」「1年以上2年未満」「6ヵ月以上1年未満」「「6ヵ月未満」の項目に対し、複数回答を求めた。

(5) 発達障害者の採用経路について、「支援学校からの紹介」「就労支援機関からの紹介」「ハローワークからの紹介」「職場実習」「合同面接会」「求人応募」「特例子会社のため」「その他」の項目に対し、複数回答を求めた。

(6) 発達障害者の雇用で配慮したことについて、「職業生活に関する相談員の配置」「健康管理等、相談支援体制の確保」「外部関係機関との連携支援体制の確保」「業務遂行を援助する者への配置」「工程の単純化等、職務内容への配慮」「従業員への障害に対する理解促進」「通院・服薬管理等、医療上の配慮」「作業を容易にする設備や機械の改善」「休暇を取得しやすくする等、休養への配慮」「配置転換等、人事管理面の配慮」「生活全般に関する相談支援体制の確保」「短時間勤務等、勤務時間の配慮」「助成金等、雇用制度に関する情報収集」「送迎バス等、通勤への配慮」、「職場復帰のための訓練機会の提供」「フレックスタイム制の導入等、労働時間の弾力化」「研修、職業訓練等、能力開発機会の提供」「雇用管理に関するマニュアル等の整備」「その他」」の項目に対し、複数回答を求めた。

3. 倫理的配慮

調査対象者に調査を依頼する際、アンケート票に依頼文を添付したうえで、調査への参加は自由であり、アンケート調査への回答内容や調査への不参加によって何の不利益も被らないことを説明した。また、アンケート票および回答結果を入力したデータは、個人が特定できないように厳重な管理を保障し、回答の提出をもって、研究参加への同意を得られたものとした。なお、今回の調査を実施するにあたり、所属大学の研究倫理審査委員会の承認（京文大20第1067号）を得て実施した。

3　結果

アンケート票の配布数は、近畿2府4県で発達障害者を雇用している事業所に対し108通を郵送し、回収数は34通であった（回収率31.4%）。

1. 発達障害者を雇用している事業所の産業種

発達障害者を雇用している事業所の産業種に関

する調査の結果、「製造業」が17社で50%と半数を占め、次いで、「サービス業」が5社で14.7%、「廃棄物処理業」が3社で8.8%、「医療・福祉・教育」が2社で5.8%、「クリーニング」が2社で5.8%、「建築業」「リサイクル」「測量」「事務」および「その他」が1社で2.9%であった（表6）。

表6　発達障害者を雇用している事業所の産業種

産業種	事業所数	(%)
製造業	17	(50.0)
サービス業	5	(14.7)
廃棄物処理業	3	(8.8)
医療・福祉・教育	2	(5.8)
クリーニング	2	(5.8)
建築業	1	(4.3)
リサイクル	1	(4.3)
測量	1	(2.9)
事務	1	(2.9)
その他	1	(2.9)

2. 発達障害者を雇用している事業所の従業員数

発達障害者を雇用している事業所全体の従業員数に関する調査の結果、「30人以上100人未満」が16社で、47.0%と半数近くを占めた。次いで、従業員数「10人以上30人未満」は11社で36.6%、「100以上300人未満」は5社で14.7%、「300以上500人未満」および「500人以上1000人未満」は1社で2.9%あった（表7）。

表7　発達障害者を雇用している事業所の従業員数

従業員数	事業所数	(%)
10人以上30人未満	11	(36.6)
30人以上100人未満	16	(47.0)
100人以上300人未満	5	(14.7)
300人以上500人未満	1	(2.9)
500人以上1000人未満	1	(2.9)

3. 発達障害者の雇用前の所属先

発達障害者を雇用している34事業所から回答のあった総数204人について、発達障害者の雇用前の所属先に関する調査の結果、「就労移行支援事業所」が67人で32.8%と最も多く、次いで、「特別支援学校」が56人で27.4%、「他の事業所（一般企業）」が43人で21.0%、「高校・大学・専修学校」が19人で9.3%、「在宅」が16人で7.8%、「職業能力開発校」が3人で1.4%であった（表8）。

表8　発達障害者の雇用前の所属先

雇用前の所属先	人数	(%)
就労移行支援事業所	67	(32.8)
特別支援学校	56	(27.4)
他の事業所（一般企業）	43	(21.0)
高校・大学・専修学校	19	(9.3)
在宅	16	(7.8)
職業能力開発校	3	(1.4)

4. 発達障害者の雇用期間

発達障害者を雇用している34事業所から回答のあった総数181人について、発達障害者の雇用期間に関する調査の結果、「2年以上5年未満」は65人で35.9%と最も多く、次いで、「5年以上10年未満」が44人で24.3%、「1年以上2年未満」は41人で22.6%、「6ヵ月以上1年未満」は15人で8.2%、「6ヵ月未満」および「10年以上」は13人で7.1%であった（表9）。

表9　発達障害者の雇用期間

雇用期間	人数	(%)
6ヵ月未満	13	(7.1)
6ヵ月以上1年未満	15	(8.2)
1年以上2年未満	41	(22.6)
2年以上5年未満	65	(35.9)
5年以上10年未満	44	(24.3)
10年以上	13	(7.1)

5. 発達障害者の採用経路

発達障害者を雇用している34事業所から回答のあった総数31人について、雇用のきっかけである採用経路別に関する調査の結果、「支援学校からの紹介」が11人で35.4%と最も多く、次いで、「就労支援機関からの紹介」が7人で22.5%、「ハローワークからの紹介」は6人で19.3%、「職場実習」は2人で6.4%、「合同面接会」、「求人応募」および「特例子会社のため」は1人で3.2%、「その他」は2人で6.4%であった（表10）。

表10　発達障害者の採用経路

採用経路	人数	(%)
支援学校からの紹介	11	(35.4)
就労支援機関からの紹介	7	(22.5)
ハローワークからの紹介	6	(19.3)
職場実習	2	(6.4)
合同面接会	1	(3.2)
求人応募	1	(3.2)
特例子会社のため	1	(3.2)
その他	2	(6.4)

6. 発達障害者の雇用で配慮したこと

発達障害者を雇用している34事業所から回答のあった総数282件について、雇用上配慮したことに関する調査の結果、「職業生活に関する相談員の配置」が26件で9.2%と最も多く、次いで「健康管理等、相談支援体制の確保」が25件で8.8%、「外部関係機関との連携支援体制の確保」が24件で8.5%、「業務遂行を援助する者への配置」が23件で8.1%、「工程の単純化等、職務内容への配慮」が22件で7.8%、「従業員への障害に対する理解促進」が21件で7.4%、「通院・服薬管理等、医療上の配慮」が19件で6.7%、「作業を容易にする設備や機械の改善」が18件で6.3%、「休暇を取得しやすくする等、休養への配慮」、「配置転換等、人事管理面の配慮」および「生活全般に関する相談支援体制の確保」が16件で5.6%、「短時間勤務等、勤務時間の配慮」が15件で5.3%、「助成金等、雇用制度に関する情報収集」が14件で4.9%、「送迎バス等、通勤への配慮」、「職場復帰のための訓練機会の提供」および「フレックスタイム制の導入等、労働時間の弾力化」が6件で2.1%、「研修、職業訓練等、能力開発機会の提供」が5件で1.7%、「雇用管理に関するマニュアル等の整備」が3件で1.0%、「その他」が1件で0.3%であった（図3）。

4　考察

調査2の結果からは、以下のことが明らかになった。

(1) 発達障害者を雇用している事業所の産業種では、「製造業」が過半数を占めていた。

(2) 発達障害者を雇用している事業所の従業員数では、「10人以上29人未満」および「30人以上99人未満」の事業所が大半を占めていた。そのため、常用労働者数40人未満の障害者雇用義務が課せられていない中小企業が多く含まれていた。

(3) 発達障害者の雇用前の所属先では、「就労移行支援事業所」が6割強と最も多かったことから、職場定着支援を利用していると考えられる。

(4) 発達障害者の雇用期間では、10年以上継続して働いている者がいる一方で、「1年以上2年未満」

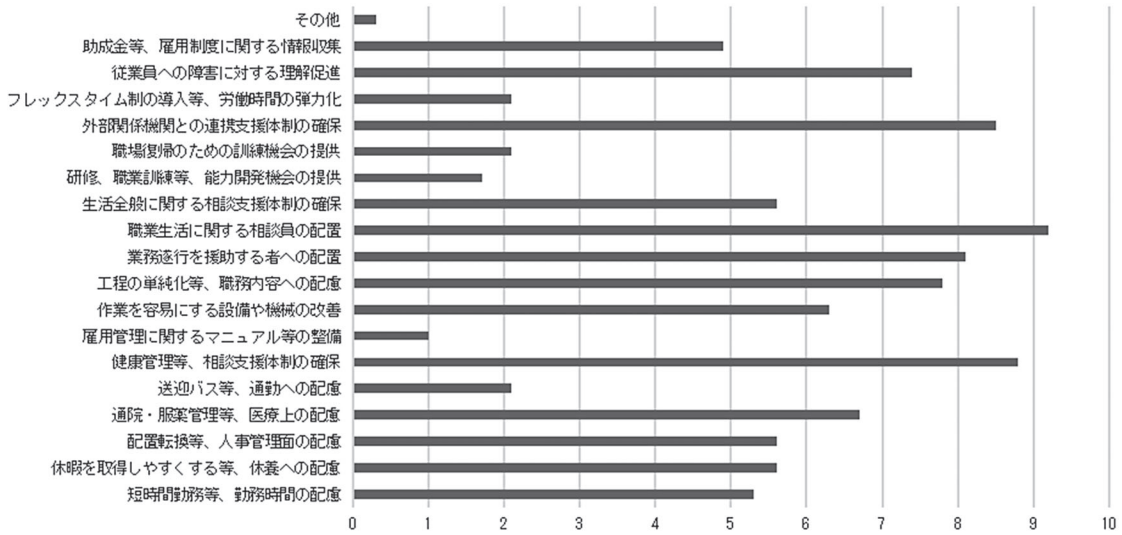

図3　発達障害者の雇用で配慮したこと（%）

および「2年以上5年未満の者が半数以上を占めていた。このことから、就職できたとしても短期間で離職しており、職場定着の難しさが伺える。

(5) 発達障害者の採用経路では、「支援学校からの紹介」が3割強を占めていたことから、地盤企業と支援学校との結びつきが伺える。

(6) 発達障害者の雇用で配慮したことでは、「職業生活に関する相談員の配置」「健康管理等、相談支援体制の確保」「外部関係機関との連携支援体制の確保」「業務遂行を援助する者への配置」で3割以上を占めていた。

近年の研究では、発達障害は脳神経の異常により、様々な行動に影響を及ぼす症候群であると考えられている。しかし、その根本治療は発見されていない（村山ら , 2022)。また、発達障害者が獲得困難とする対人コミュニケーションなどの社会的行動を獲得し、職場定着を可能にするための効果的な支援については、いまだ一貫した知見が得られていない（川端 , 2022)。そのようことから、発達障害者を雇用する事業主にとって、発達障害はその特性の多様さに加え、環境の違い、職種毎の固有の問題等により、それぞれ配慮事項が異なることが、雇用管理の難しさを感じる要因になっていると考えられる。

本研究の限界として、発達障害には自閉スペクトラム症をはじめとして、注意欠如多動症や限局性学習症等も含まれる。また、個人によっては複数の診断がついたり、知的発達症を伴う場合も少なくない。そのため、「発達障害」と一括りにして調査を実施するより、職場定着が難しいとされる自閉スペクトラム症に焦点化することで、今回と違った結果が得られる可能性が考えられる。また、発達障害者を雇用する事業主を調査の対象にしたことで、職場で発達障害者と直接かかわりを持つ同僚や上司の意見は含まれていない。こうした点を深めるためには、同僚や上司の障害者雇用に対する意識や考え方が、訪問型職場適応援助者から支援を受けることにより、どのように変容するのかを明らかにする必要がある（松田 , 2024)。ただし、意識変容のプロセスは多様で個別性が高いことから、一般性や普遍性を重視する量的研究だけではなく、多様性を重視した質的研究による検証が求められる。

Ⅳ　総括

本研究では、発達障害者の雇用継続を可能にするために必要な要件について検討するため、発達障害者の職場定着支援を行った経験のある訪問型職場適応援助者と発達障害者を雇用する事業主に対して調査を実施した。調査1および調査2の結果から、両者とも「業務遂行を援助する者への配置」を重要視していたことから、福祉から一般就労の橋渡し役として、訪問型職場適応援助者の存在が不可欠であることが明らかになった。しかし、訪問型職場適応援助者は、雇用現場において恒久的に支援を行う存在ではない。就労移行支援事業では、職場定着支援の標準利用期間を2年間と定めている。その間に発達障害者は就労し、職場定着しなければ、次の事業に移らなければならない。そのことは、就労するまでの支援を重視しており、就労後の雇用継続の視点に欠けた過度の成果主義による弊害といえる。このような職場定着支援に関する課題は、障害者雇用施策である職業リハビリテーションの領域において様々な障害種別と関連させて数多くの研究が蓄積されている。

2024年4月より、障害者雇用促進法が改正され、従業員を40人以上雇用している民間企業の法定雇用率が2.5%に引き上げられた。これまで民間企業で雇用が進んできた特定の障害者は売り手市場化し、多様な特性の障害者を雇用する必要性が高まってきている。そのようなことから、訪問型職場適応援助者は、発達障害者を取り巻く環境がもたらすさまざまな影響による「生きづらさ」と向き合い、長期的継続的に利用可能な障害福祉サービスの提供および調整を行う専門性と援助スキルが必要になった。そのため、従来の作業能力や職業適性等の客観的評価に加え、発達障害者を「生活者」と捉え、職業生活上の相談や職場のメンタルヘルスを視野に入れた実践が求められる。

それでは、職場定着支援に携わる訪問型職場適応援助者の専門性や援助スキルはどのように培われていきたのだろうか。訪問型職場適応援助者として職場定着支援を行うためには、障害者の就労

支援に係る業務経験が1年以上あることに加え、厚生労働省もしくは高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訪問型職場適応援助者養成研修を修了していることが必須になっている。

現行の訪問型職場適応援助者養成研修カリキュラム（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 , 2021）では、民間企業へのアプローチや生活面への支援などはカリキュラムに含まれているものの、多様な働き方を保障していくための専門性と援助スキルを付与する講座は含まれていない。そのことから、訪問型職場適応援助者の専門性の基盤として、職業リハビリテーションの理念や制度、職場定着支援のプロセスや障害種別による方法論等の修得に重きを置いたカリキュラムに疑問を感じる。

発達障害者に関する概念が、現在のように広く理解されるようになるまでには、発達障害児の問題行動は親の躾の問題として、学校や地域の関係者から指摘されてきた（永井・林 , 2004）。また、職場での障害理解の欠如は、発達障害者の働く意欲を減退させてきた（松田 , 2017）。こうした社会的誤解や偏見のまなざしが、彼らに向けられることで、周囲とのコミュニケーションを阻害し、孤立させ、そのことが職場定着を難しくしている。こうした社会問題に向き合っていくためには、ソーシャルワークの専門性と援助スキルの修得を訪問型職場適応援助者養成研修に加える必要があると考える。例えば、職場定着支援を展開する過程で、二次障害としての適応障害の疑いがあるようなケースでは、ケアマネジメントを用いて、適切な医療機関や制度につなげることに加え、「障害」を起点にこれまでの生活歴を振り返り、不適応状態に至った要因の見立てを行う。その際、ソーシャルワークは、人と環境を一体として捉え、クライエントを取り巻く環境の中で、生きづらさを引き起こす原因となっている環境そのものの調整と改良を行うことで、問題の解消を図っていく（岡村 , 1960）。

発達障害者は、必ず何らかの環境に取り囲まれており、その中で生活している。この環境には、学校や会社などの物理的なもの以外に、地域社会、経済状況、制度やサービス、家族、事業主、職場の上司・同僚、そして、訪問型職場適応援助者まで、発達障害者の生活を取り囲むありとあらゆるものが含まれる。ソーシャルワークは、人は環境との接点でさまざまなやり取り（交互作用）をしながら生活する「主体者」と捉える。つまり、発達障害者を「保護の対象」から、「働く主体者」として捉えるという視点で、事業主、職場の上司・同僚が関わることができれば、1999年にILO（International Labour Organization；国際労働機関）が掲げたディーセント・ワーク[5]の基本概念「人間としての尊厳が確保された条件の下での労働」の具現化に繋がるのではないかと考える。

朝日（2008）は、障害者雇用施策の不備、マネジメントや費用便益だけではなく、ディーセント・ワークを社会的な支援の枠組みのなかで実現していくことが、今日の障害者雇用における現代的意義と述べている。ディーセント・ワークは、障害者雇用を促進し、社会的自立に繋げるという観点からも重要な概念である。根本治療が発見されていない発達障害者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を維持するためにも、ディーセント・ワークの観点から、いかに雇用マインドと福祉マインドを兼ね備えた訪問型職場適応援助者を養成していけるかが、職業リハビリテーションの今後の課題である。

V　結語

2007年度より、福祉施設等を利用する障害者の雇用への移行を促進するため、地域障害者就労支援事業が実施されている。本事業では、福祉施設等を利用する障害者が一般就労を希望する場合、ハローワークが中心となって、障害者就労支援チーム[6]を作り、就職準備から職場定着まで一貫した支援を実施している。2011年度から、ハローワークに就職支援コーディネーターを配置し、地方自治体、医療機関なども含めた地域関係機関との連携体制を強化し、福祉・教育・医療から一般就労への移行に向け、継続的な支援が実施されている（内閣府 , 2016）。しかし、「令和3年度障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」によると、多様な働き方が広がるなか、障害者の

就労能力や職業適性等について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がっていない面もあることが指摘された（厚生労働省 , 2021）。

2022 年 6 月、厚生労働省社会保障審議会障害者部会は、障害者総合支援法改正の方向性をとりまとめ、障害者の適切な就労に結び付けるための新たな障害福祉サービスとして、「就労選択支援」の創設が改定案として提出された。この改定案では、多様な働き方が広がるなか、障害者本人の希望に応じて、能力などに合致した一般就労と障害福祉サービス事業所の選択を可能にするため、一般就労中の障害福祉サービスの一時的な利用など、雇用と福祉の両分野を横断した一体的な支援の方策が盛り込まれており、法改正後も十分な準備期間を確保して実施に移される見通しである（厚生労働省 , 2022）。

以上のことから、既存の障害者雇用施策の枠にとらわれることなく、雇用と福祉の両分野を融合させ、片方は障害者の立場から、もう一方は事業主の立場から、雇用継続という共通目標に向かって共同歩調を図っていく新たな制度的、福祉的な取り組みが求められる。

謝辞

本研究のデータ収集に際して、ご協力賜りました関係者の皆さまにこの場を借りて感謝申し上げます。

注

1）職業リハビリテーションとは、障害者の雇用の促進等に関する法律第 2 条の六では、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること」と定義している（日本職業リハビリテーション学会 , 2012）。また、国際労働機関（ILO）第 159 号条約（障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約）では、職業リハビリテーションの目的を、「障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ること」と示している（国際労働機関 , 1983）。

2）法定雇用率（障害者雇用率）とは、障害者の雇用の促進に関する法律 43 条第 1 項に基づき、事業主が常時雇用している労働者のうち、一定割合は障害者を雇用しなければならないことが義務付けられている（日本職業リハビリテーション学会 , 2012）。2024 年 1 月以降、段階的な法定雇用率の引き上げが決定している。

3）職場定着支援とは、「障害者総合支援法」に定められた指定障害福祉サービスの 1 つで、就労に困難がある障害者が就労先の労働環境や業務内容に順応して、長く働き続けられるよう、ジョブコーチが職場に訪問して行われる支援のことである。就労移行支援事業所と一体となって支援を行う場合は、最長 3 年半まで可能である。標準的な職定着支援では、集中支援、移行支援、フォローアップの期間があり、就労移行支援事業所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターで実施されている（松為・菊池 , 2006）。

4）訪問型職場適応援助者とは、職場適応援助者支援事業において、障害者就労支援を行う社会福祉法人等が雇用しているジョブコーチであり、障害者が職場定着できるように職務を改変するための支援に加え、職場の上司や同僚との橋渡しや、事業主側への助言や指導、ナチュラルサポートの形成などを行う者と位置づけられている。職場適応援助者の種類には、訪問型の他に、地域障害者職業センターが配置している配置型、障害者を雇用する企業が雇用している企業在籍型の 3 つのタイプがある（芳賀ら , 2022）。

5）ディーセント・ワーク（Decent Work）とは、1999 年に ILO において 21 世紀の世界的な目標として提案した概念であり、「働きがいのある人間らしい仕事」とされる。障害のある人に限らず、全ての人に関係する、①仕事の創出、②仕事における基本的権利の保障、③社会保護の充実、④社会対話の推進の達成を通じて、自由・高背う・安全・人としての尊重など達成を目指すものである（日本職業リハビリテーション学会 , 2012）。具体的には、労働時間、賃金、休日日数、労働条件等が人間としての尊厳と健康を損なうものではなく、人間らしい生活を持続的に営める社会や環境の実現を目指すことをいう。

6）障害者就労支援チームとは、「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」（平成 18 年 4 月 18 日職高発第 0418001 号。「連携通達」）が改正され、福祉施設等の利用者をはじめ、一般就労を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（就職支援コーディネーター）と就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等の福祉施設職員、その他に、相談支援事業所、福祉事務所、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、医療機関等の支援者がチームを結成することにより、就職準備段階

から就職後の職場定着まで一貫したチーム支援のことをいう（厚生労働省 , 2006）。

文献

相澤欽一（2015）「発達障害者の就労支援の現状」『職業リハビリテーション』29（1）, 10.

朝日雅也（2008）「障害者権利条約下における障害者雇用の課題」『福祉労働』121, 現代書館.

梅永雄二（2018）「社会参加と自立を目指した自閉スペクトラム症支援」『特別支援教育研究』734, 10-13.

梅永雄二（2019）「労働領域から望まれる多領域連携」『発達障害研究』40（4）, 439-441.

岡村重雄（1960）「社会福祉研究方法論（社会福祉と諸科学）」『社会福祉学』1, 3-7.

川端奈津子（2022）「自閉スペクトラム症がある人の職場定着における効果的援助要素に関する検討―企業へのインタビュー調査の結果から―」『環境と経営 静岡産業大学論集』28（2）, 111-124.

窪田暁子（2013）『福祉援助の臨床 共に共感する他者として』誠信書房.

厚生労働省（2006）「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」

厚生労働省（2021）「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」

厚生労働省（2022）「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて（中間整理）」

厚生労働省（2023）「令和5年度障害者雇用状況の集計結果」

国際労働機関（1983）「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（第159号）」

田中康雄（2007）「子ども発達臨床研究センター発足記念学内シンポジウム 子どもたちの「生きづらさ」を考える―児童精神医学の視点から」『子ども発達臨床研究』（1）, 3-10.

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（2017）「障害者の就業状況等に関する調査研究」調査研究報告書137.

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（2021）「訪問型職場適応援助者養成研修カリキュラム」

内閣府（2016）「平成28年度版 障害者白書」

永井洋子・林弥生（2004）「自閉スペクトラム症の診断と告知をめぐる家族支援」『発達障害研究』26, 143-152.

日本職業リハビリテーション学会（2012）『職業リハビリテーションの基礎と実践 障害のある人の就労支援のために』中央法規出版.

芳賀大輔・金川善衛・稲富宏之（2022）『ゼロから始める 就労支援ガイドブック』メジカルビュー社.

秦政（2006）「企業経営の立場からみた課題について」『発達障害研究』28（2）, 136-144.

松為信雄・菊池恵美子（2006）『改訂第2版 職業リハビリテーション学』協同医書出版社.

松井亮輔（2007）「障害者の権利条約と日本の障害者の雇用・就労の課題」『福祉労働』116, 現代書館.

松田光一郎（2017）「障害者雇用の継続を阻害する要因に関する質的研究―自閉症を雇用するA事業所社員の意識調査から―」『自閉スペクトラム研究』14（2）, 15-21.

松田光一郎（2020）「自閉症を伴う知的障害者の職場定着に向けた環境整備に関する一考察―株式会社Tの雇用前実習を事例に―」『人間福祉学会誌』19（2）, 1-8.

松田光一郎（2024）「訪問型職場適応援助者からの援助が雇用現場に及ぼす影響―自閉スペクトラム症者を雇用する事業所について―」『自閉スペクトラム研究』21（2）, 19-29.

村上伸治（2024）「特集 精神疾患の気づきと病識 発達障害の気づきと病識」『精神医学』66（6）, 822-827, 株式会社医学書院 .

村山千尋・尾内康臣・千住淳・山末英典（2022）「自閉スペクトラム症のPET研究最前線―D2/3ドーパミン受容体と脳機能―」『子どものこころと脳の発達』13（1）, 18-24.

文部科学省（2001）「21世紀の特殊教育の在り方について（最終報告）」

文部科学省（2018）「平成30年度学校基本調査報告書」

（MATSUDA Koichiro、
花園大学社会福祉学部臨床心理学科）