

民間企業で就労する発達障害者の 就労継続支援・配慮に関する研究

—発達障害者に対する事業主が行う支援・配慮に焦点を当てて—

石井 克延

本研究は、発達障害者の就労継続支援・配慮に関する企業が行う有効な取り組みを明らかにした。

第 1 章では、発達障害の定義、発達障害者の人口、併存する二次障害、日本における発達障害の歴史、関連法律などを概観した。発達障害者の定義では DSM-V、発達障害者支援法を参考に、障害の定義・分類を紹介した。発達障害者の正確な人口は把握されておらず、精神障害の中に多く含まれていると考えられる。二次障害に関して、発達障害者が成長する過程において、二次障害を持っている者も多く存在すると考えられている。元来の障害を「一次障害」と呼び、後天的に生じた障害を「二次障害」としている。発達障害の歴史・関連法律に関して、日本における自閉症の第 1 例の報告から発達障害支援法の成立までの過程を記載して、発達障害者を支える法律を概観した。

第 2 章では、発達障害者の就労に関する先行研究・調査、就労支援制度、支援機関、雇用する企業に関する先行研究・調査を紹介した。発達障害者の雇用状況、求職時、就労時の先行研究・調査を紹介し、求職・就労時に利用できる就労支援制度、支援機関を概観した。先行研究では、発達障害の障害特性がゆえに、求職時、就労時に問題が起きやすく、早期の離職に繋がっていることが示されていた。多くの発達障害者の離職には、ライフスキルのうち、ソフトスキルの欠如が原因であることも示唆されていた。また、発達障害者を雇用する企業に対する先行研究、調査を紹介し、雇用時に利用できる助成制度を概観した。先行研究・調査から、企業は発達障害者の雇用に抵抗があることが示されていた。

第 3 章では、2 つの発達障害者の就労事例を用いた事例研究を行い、調査協力の得られた

企業のインタビュー調査結果から、両者から発達障害者の就労継続に必要な支援・配慮を明らかにした。その結果、発達障害者の就労継続には、トライアル雇用の使用・障害開示による障害者枠での就労の必要性、障害の有無に関わらず働きやすい職場の創造、当事者・企業・外部支援者との連携強化、発達障害者に特化した職業訓練が提供出来る施設の拡充であることが明らかになった。

第4章では、先行研究と事例研究およびインタビュー調査から得られた結果に基づいて、4つの提言を示した。それらは①トライアル雇用の使用・障害開示による障害者枠での就労の必要性、②障害の有無に関わらず働きやすい職場の創造、③当事者・企業・外部支援者との連携強化、④発達障害者に特化した就労訓練施設の拡充の4点である。本研究の課題は、就労する2つの事例、調査対象企業が1社のみであったため、必ずしも全ての発達障害者が求める就労継続支援とは限らない。そのため、今後は、就労する発達障害者、専門支援機関、民間企業に事業主などの抱える問題を調査によって明らかにし、就労継続に効果的な支援・配慮の発見を探り、発達障害者の長期就労継続の実現に向けて、研究を続ける。