

**採用後に従業員の発達障害を把握した企業及び当該従業員の特徴**

○障害者職業総合センター 石原 まほろ (009212)

キーワード：発達障害、採用後の把握、企業アンケート調査

**1. 研究目的**

近年、発達障害者の雇用は増加傾向にあり、職場における合理的配慮事例なども蓄積されつつある。しかし、先行研究の多くは発達障害者として採用された方々を対象としており、採用後に発達障害が把握された従業員に関する大規模調査は管見の限り見当たらない。企業が採用後に従業員の発達障害を把握した場合、雇用継続に向けては様々な困難に直面しうるため、当該企業や当該従業員の特徴を把握した上で当該従業員の雇用継続に向けた手立てを検討する必要がある。そこで本研究は、採用後に従業員が発達障害であることを把握した企業や当該従業員の特徴を明らかにすることを目的とした。

**2. 研究の視点および方法**

令和3年度障害者雇用状況報告対象企業データから産業別・企業規模別・障害者雇用の有無別で層化抽出した15,000社の障害者雇用管理業務担当者宛にアンケート調査の依頼文を送付し、Webアンケートフォームにより回答を求めた。調査実施時期は2022年10月～2022年11月であった(回答企業数3,456社,回収率23.2%)。

**3. 倫理的配慮**

本研究は日本社会福祉学会の「研究倫理規定」を遵守して実施し、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た(受付No.令和4年度-09)。報告すべき利益相反はない。

**4. 研究結果**

回答企業の主な産業分類は、「製造業」792社(22.9%)、「医療、福祉」711社(20.6%)、「卸売業、小売業」425社(12.3%)であった。常用雇用労働者数は「43.5～99.5人」1,470社(42.5%)、「100～299.5人」1,387社(40.1%)、「300～499.5人」244社(7.1%)であった。過去5年程度の間には雇用した経験のある障害種別(複数選択)は「身体障害者」1,981社(57.3%)、「精神障害者」1,142社(33.0%)、「知的障害者」939社(27.2%)、「障害者の雇用経験なし」774社(22.4%)、「発達障害者」347社(10.0%)であった。過去5年程度の間には採用後に発達障害を把握した従業員がいる企業は257社(9.3%)でありその人数は「1人」215社(6.2%)、「2～4人」90社(2.6%)、「5人以上」8社(0.2%)であった。

採用後に発達障害を把握した従業員がいた企業に対し、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」180社(57.5%)、「入社前」105社(33.5%)であり、雇用形態は「正社員」214社(68.4%)、「正社員以外(契約・嘱託社員、パート労働者)」92社(29.4%)であった。従業員の診断名(複数選択)は、「ADHD」127社(40.6%)又は「ASD」108社(34.5%)

が多かった。入社後に従業員が発達障害の診断を開示または診断を受けた時期は「0～1年目」133社(42.5%)、「2年目」42社(13.4%)、「3年目」29社(9.3%)であり、当時、従事していた職務は「介護・福祉」44社(14.1%)、「一般事務」28社(8.9%)、「部品・食品製造」26社(8.3%)であった。従業員が発達障害の診断を開示または診断を受けた経緯は「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」67社(21.4%)、「その他」18社(5.8%)であり、就労継続の有無は「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。

従業員の職業生活上の問題 23 項目について最尤法プロマックス回転による因子分析を実施したところ、「職務遂行(8項目)」「対人関係(8項目)」「職場で求められる基本的事項(5項目)」の3因子が抽出された。雇用形態として「正社員」「正社員以外」の2群を独立変数とし因子毎の合計得点を従属変数とした Mann-Whitney の U 検定を実施したところ、職務遂行について 1%水準、対人関係について 5%水準で有意差が認められた。正社員は正社員以外に比べて職務遂行と対人関係の得点が高かった。また、障害を開示または診断された経緯として「自主的な相談」「受診勧奨」「心身の不調」「その他」の4群を独立変数とし、因子毎の合計得点を従属変数とした Kruskal-Wallis 検定を実施したところ、職務遂行及び対人関係について 1%水準で有意差が認められた。その後の検定として Dunn-Bonferoni 法による多重比較を実施したところ、職務遂行について受診勧奨は自主的な相談、心身の不調及びその他よりも得点が高く、心身の不調は自主的な相談及びその他よりも得点が高かった。対人関係について受診勧奨は自主的な相談及びその他よりも得点が高く、心身の不調は自主的な相談及びその他よりも得点が高かった。さらに、障害を開示または診断された経緯4群を独立変数とし、障害を開示または診断を受けた入社後の時期を従属変数とした 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。職場が受診勧奨を行った場合には、従業員から自主的な相談があった場合よりも入社後に障害を開示または診断を受けた時期が遅かった。

## 5. 考察

過去5年程度の間、採用後に発達障害を把握した従業員がいる企業の割合は約1割であった。当該従業員は入社後1年以内に障害を開示又は診断を受けたケースが約4割であり、入社後比較的早期に職場適応上の問題が顕在化していることが示された。職務遂行や対人関係に関する職業生活上の問題の因子毎の合計得点は正社員が正社員以外よりも高く、正社員は求められるレベルが高いことが示唆された。また、それらの問題の因子毎の合計得点は、職場による受診勧奨を機に発達障害を開示または診断に至ったケースの方が、従業員自らが職場に相談したケースよりも高かった。職場が受診勧奨を行うケースは、従業員が自主的に相談するケースよりも入社後に診断を開示または診断を受けるまでの時期が遅く、問題が大きい傾向が示された。