

【調査レポート】

発達障害への対処が企業の成果に繋がると実感する人事担当者は多い一方、 対策を行っている企業は少ない（企業での発達障害に関する調査）

2019年5月31日

カレイドソリューションズ株式会社

東京都新宿区西新宿 8-12-1-5F

tel : 03-6908-5245

カレイドソリューションズ株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役 高橋 興史）は、人事・人材育成担当者にアンケートを行い、発達障害に関する意識調査を行いました。

（調査期間：2019年5月7日-21日）調査結果については、発達障害者の就労支援・教育事業を手がける株式会社 Kaien（本社：東京都新宿区、代表取締役 鈴木 慶太 <https://corp.kaien-lab.com>）と共同で分析を行いました。アンケート結果を分析したところ、発達障害への対処が企業の成果に繋がると実感する人事担当者は多い一方、対策を行っている企業は少ないという結果となりました。

【調査結果サマリー】

- 発達障害という言葉を実際の人事担当者が認識
- 9割以上が発達障害の方と直接関わった経験がある
- 発達障害を学ぶことが成果につながると2/3の人が考えている
- 発達障害の知識や発達障害の方への対応の両者を行っている企業は5%に満たない
- 発達障害に関する研修の導入意向は高い

▼調査結果の pdf は以下 URL でダウンロード頂けます。

<https://www.kaleidosolutions.com/news/press/research001.html>

【調査結果詳細】

『発達障害という言葉を実ての人事担当者が認識』

「発達障害という言葉を知っていますか」という設問に対して、発達障害という言葉を実て者の100%が認識していました。

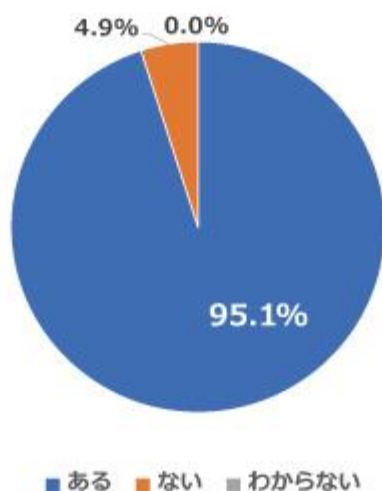
個別の回答を分析しても、知的障害やうつなどの精神障害と混同しているケースはほとんどなく、発達障害の特徴を誤解なく理解している人事担当者が多数を占めました。テレビや新聞、ネットメディアなどで発達障害が取り上げられる機会が増え、人事担当者もその流れを意識し情報を集めていることが伺えます。(Kaizen)

『9割以上が発達障害の方と直接関わった経験がある』

「これまで発達障害の方と直接関わった経験がありますか」という設問に対して、職場・学校・家族等、何らかの形で発達障害を持つ方と接点のある人の割合は**95.1%**となりました。

発達障害はこれまでは学校や家庭などの子育ての段階で取り上げられることが多かったものの、今回の調査では職場で発達障害と関わったことがあるという人が最も大きい割合となりました。障害者雇用での接点や、通常の雇用枠で不適応を起こした社員が発達障害だったケースなど、人事の業務で発達障害の話題が日常的になっていると思われる。(Kaizen)

Q. これまで発達障害の方と直接関わった経験がありますか？

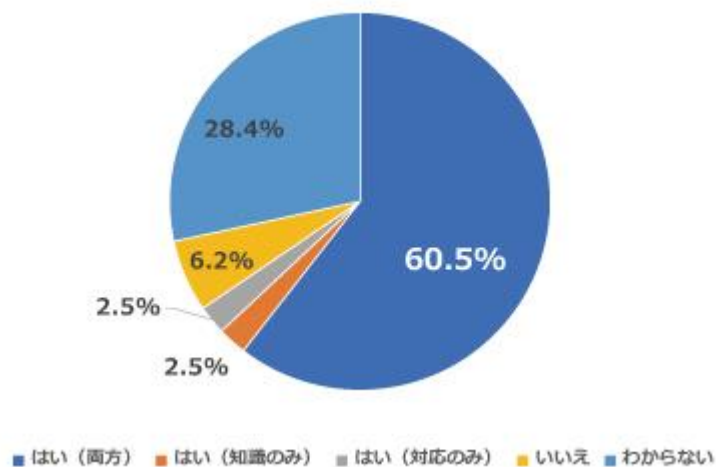


『発達障害を学ぶことが成果につながると2/3の人が考えている』

「従業員が、発達障害への知識や、発達障害の方への対応を学べれば、ビジネスの成果につながると考えますか」という設問に対して、**65.5%**が成果につながると回答しました。

回答を分析すると職場で発達障害の人に関わりを持った担当者ほど、より強く発達障害への学びがビジネスの成果につながると回答していました。発達障害の人でも周囲の理解があれば職場での戦力として活かされる可能性があることが示唆されています。(Kaizen)

Q. 従業員が、発達障害への知識や、発達障害の方への対応を学べれば、ビジネスの成果につながると考えますか？

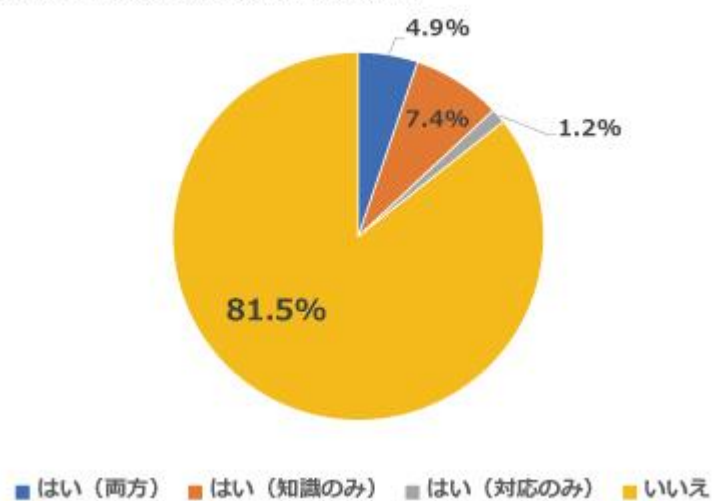


『発達障害の知識や発達障害の方への対応の両者を行っている企業は5%に満たない。』

「従業員に対して、発達障害の知識や、発達障害の方への対応を学ぶ研修を行っていますか」という設問に対して、**81.5%**が研修を行っていませんでした。また、知識と対応の両者を研修で行っている企業は4.9%となりました。

既に発達障害について研修を行っている会社がある一方で、多数の企業は問題を意識しつつも対策が立てられていないことがわかります。(Kaizen)

Q. 従業員に対して、発達障害の知識や、発達障害の方への対応を学ぶ研修を行っていますか？

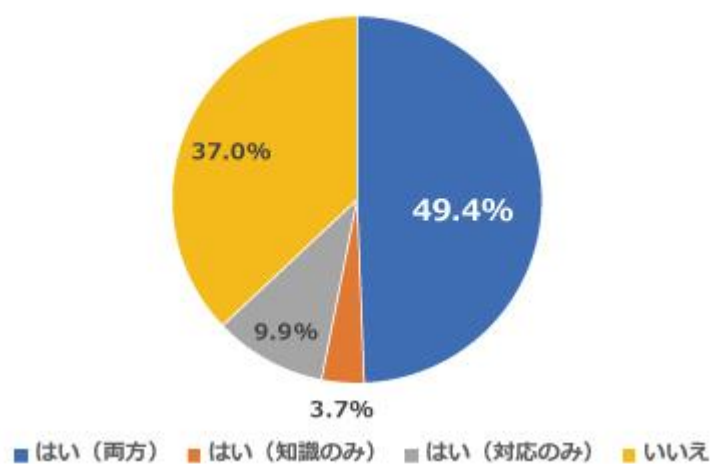


『発達障害に関する研修の導入意向は高い』

「発達障害への知識や、発達障害の方への対応を学べる研修があれば導入を検討しますか」という設問に対して、**63.0%**が導入に前向きであると回答しました。

昨今の人手不足の中、画一的な社員を集めるだけでなく、様々な特性や事情を抱えた社員をいかす必要に企業が迫られています。その一つの方策として発達障害に関する知識や対応方法への研修に興味・関心を示す人事担当者が多いことが考えられます。(Kaizen)

Q. 発達障害への知識や、発達障害の方への対応を学べる研修があれば導入を検討しますか？



以上の定量的結果および定性的な回答を踏まえ、発達障害の雇用環境に詳しい株式会社 Kaizen よりは、以下見解を頂いております。

▼株式会社 Kaizen 見解

2004年に発達障害者支援法が成立して15年。発達障害者への関心は年々高まり、今回のアンケートを見ても発達障害に関する基礎的な理解は進んでいることがわかります。一方で発達障害の特性を示す人に職場でどのように対応してよいのか、人事担当者の課題感が高まっていることも同時に伺われました。これまでは発達障害の当事者支援の整備が進められてきましたが、これからは受け入れ側の企業への支援や理解促進が強く求められていると思われまます。創業以来10年にわたって数千人へ支援を行ってきた知見を活かし、今後当社は当事者だけではなく企業に向けても価値のあるサービスを提供していきたいと考えています。

また、研修内製化を支援する企業であるカレイドソリューションズ株式会社は以下のように考えます。

▼カレイドソリューションズ株式会社見解

本調査の母集団は、当社の保有するリストのため、企業の研修内製化およびゲームを用いた研修に関心のある方という偏りがあります。本調査の回答率はメール調査としては5%弱と高かったことから、発達障害への関心の高さが伺えます。また、発達障害の認知度の高さおよび発達障害を学ぶことが成果につながる認識をお持ちの方が多いのに対して、発達障害を学ぶ「研修」は8割超が未実施です。実施している会社も知識付与が過半を占め、具体的な対応を含めた研修施策は、95%超が未着手でした。

定性的な回答を含めると、以下のことが推察されます。

- 発達障害は人事・人材開発担当者の中では常識的な用語になっている。一方、基礎的な知識はあるものの、理解度のばらつきが大きく、特定のステレオタイプを発達障害と認識する方も見受けられる。
- 発達障害への関心、成果につながると考える割合は高い一方、研修を社員へ提供できている企業は少ない。特に、発達障害を持つ方への「対応」を学ぶ研修は、必要性の高さに対して、対策が不足傾向にある。
- 定性コメントでは、不足に対して、特に e-learning や書籍での対応が行っている様子もなく、同時に研修の導入検討意向も高いことから、発達障害を理解・対応するための研修施策が今後活発になると推察される。

【調査概要】

調査対象：人事・人材育成担当者

回答数：81名

調査方法：インターネット調査

調査機関：2019年5月7日～21日

【設問内容】

■発達障害に関する調査

人事・人材開発など、人を育てる部門の方を対象としたアンケートになります。

- 1.発達障害という言葉を知っていますか
- 2.これまで発達障害の方と直接関わった経験がありますか [職場/学校/家族/その他]
- 2-2 その他で「あると思う」と回答した方はどこで関わったか教えてください
- 3.従業員に対して、発達障害の知識や、発達障害の方への対応を学ぶ研修を行っていますか
- 4.従業員が、発達障害への知識や、発達障害の方への対応を学べれば、ビジネスの成果につながると考えますか
- 5.発達障害への知識や、発達障害の方への対応を学べる研修があれば導入を検討しますか
- 6.発達障害へのイメージ（性格・分類・対応など）を教えてください。（任意）
など

【データの引用・転載について】

データを引用・転載される際は「カレイドソリューションズ株式会社調査」と出典を明記してご利用いただくようお願いします。

【本件連絡先】

商号：カレイドソリューションズ株式会社

代表者：代表取締役 高橋興史

所在地：〒160-0023 東京都新宿区西新宿 8-12-1 ダイヤモンドビル5階

電話番号：03-6908-5245

ウェブ：<https://www.kaleidosolutions.com/>

設立：2008年3月

事業内容：研修講師未経験者でも高い参加者満足が得られる、ゲームを用いた研修内製化サービス

「カレイドソリューションズ公式 Facebook ページ」

<http://www.facebook.com/kaleidosolutions/>