

## 発達障害者の社会参入支援の現状と課題

皆川 美雪<sup>1</sup>

改正障害者差別解消法施行に伴い教育機関のみならず、地域、社会全体において障害のある方への体制整備、インフラ整備が重要な課題の一つとなっている。そのため本研究では、近年就労支援のニーズが高まっている障害者支援の中でも、知的障害を伴わない発達障害を中心に、よりスムーズな社会参入のためには、どのような要素に留意すべきか検討した。そこで見出された意義ある点の一つとしては、以下のとおりである。社会参入の段階になってからでなく、幼少期から本人及び家族が、ご自身の診断名に留まらず障害の具体的な理解と受容をすることが重要である。その上で、教育機関の間に何らかの困り感をきっかけに支援者に繋がり、関係性が醸成された土壌の上に、社会参入時には、社会資源を十分に活用した多様な専門家チームの支援が行われることが望ましい。今後、発達障害の特性を踏まえたより具体的・実践的な社会参入支援在り方を検討したい。

Keywords : 発達障害、社会参入支援、外部機関、連携

### I はじめに

近年、発達障害のある人の就労に関する支援ニーズが飛躍的に高まっている。我が国では、発達障害者支援を目的とした発達障害者支援法があり、2005年に施行され、2016年に改正されている。この法律では、それまで制度の谷間にあって必要な支援が届きにくい状況にあった発達障害について定義したことにより、発達障害者にとって、画期的な変化となった。以前は、多様な困り感がありながらも障害として認知されず、知的障害がないと支援やサービスの提供を受けられなかった発達障害者に向けて、早期発見し、自立及び社会参加のための生活全般にわたる支援を目指す内容となっている。個人としての尊厳に相応しい日常生活・社会生活を営むことができるように、切れ目なく支援が行われることが明文化されている。マスコミなどでも広く取り上げられ、社会的な関心も高まってきた。さらに、2016年施行され、2021年に改正されている障害者差別禁止法では、障害を理由に不当な差別的な取扱いを禁止し、本人からの申し出があれば合理的配慮の提供が求められるようになり、共生社会の実現を目指してい

る。このようにして、発達障害のある人にとって近年環境整備がすすめられつつある状況である。

一方、改めて発達障害という概念について振り返ってみると、概念自体が研究とともに変遷してきている。アメリカ精神医学会が作成するDSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) では、改定の中で発達障害の範囲の拡大や概念の整理が行われている。2013年DSM改訂第5版(以下DSM-5とする)では「神経発達症群/神経発達障害群 (neurodevelopmental disorderst)」という枠組みが用いられている。DSM-IVでは、自閉性障害、アスペルガー障害など「広汎性発達障害」とよばれていたものが、DSM-5では「自閉スペクトラム症/自閉症スペクトラム障害」という1つの診断名に統合された。これらの障害は別々のものではなく「連続した障害である」という見方が新たに採用されたことなどによる。また、発達障害は、生来性あるいは生後間もなく生じる脳機能障害であるが、環境や個人によって困り感が異なり多様な様態を示す障害である。定義自体が曖昧さを含んでおり、障害の特性自体が理解されにくく、支援に結びにくいという側面が、問題をより複雑化しているとも言える。

近年は、知的障害を伴わず、大学や社会人になっ

1. 宮城学院女子大学学生相談・特別支援センター

てから、様々なやりにくさに遭遇し、大人になって診断がつく発達障害者の社会適応の難しさが指摘されている（北川、2020）。学生時代は、ある程度点数も取れて勉強もできている発達障害者が、社会人になると臨機応変さを求められるなど苦しい環境も多くなり、その特性が浮き張りになってくる。しかし、それまで支援を受けていないケースでは、よもや自分が発達障害とは気が付かず、職場で孤立化したり、仕事を転々としたり、抑うつ状態になるケースも少なくない。また、発達障害者は、想像力の欠如が指摘されており、客観的な視点を持ちにくい特性がある。そのため就労においても自身で不応を察知して軌道修正することは至難の業となる。つまり、発達障害者は、周囲からも、本人自身も特性を把握し、対応することが難しい障害といえよう。

前述のように、発達障害者の支援に向けて法整備が進められつつあり、支援の必要性が指摘されて数年が経過している。しかし発達障害は多様な特性故に、対応もケースバイケースのオーダーメイドとなる。そのため発達障害の支援について、課題を整理した研究や実践的な報告は、他の障害と比較すると少ないのが現状である。とりわけ就労においては、どのような支援が必要なのかとい

う点について、未だに十分なコンセンサスが得られていない。これらのことから本研究においては、発達障害者の就労の現状を振り返り、教育機関から社会へと滑らかな社会参入のための支援の在り方を探索的に検討したい。なお、本稿においては、発達障害の中でも就労支援で課題になることが多い知的障害を伴わない自閉スペクトラム症（以下、ASDとする）及び注意欠如多動症（以下、ADHDとする）を中心に論を進めたい。

## II. 発達障害者の就労に関する現状と課題

この節では、厚生労働省が公表した障害者の雇用に関する調査結果に基づき、発達障害者の就労の現状と課題について整理する。

### (1) 発達障害者の職業紹介状況

令和4年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況を見ると、障害者の就職件数が、コロナ禍以前の水準に向けさらに改善している。新規求職申込件数・就職件数新規求職申込件数は233,434件（対前年度比4.2%増）、就職件数は102,537件（対前年度比6.6%増）となり、いずれも前年度を上回っている。中でも、図1にあるように精神障害者・発達障害者の就職率の増加が顕

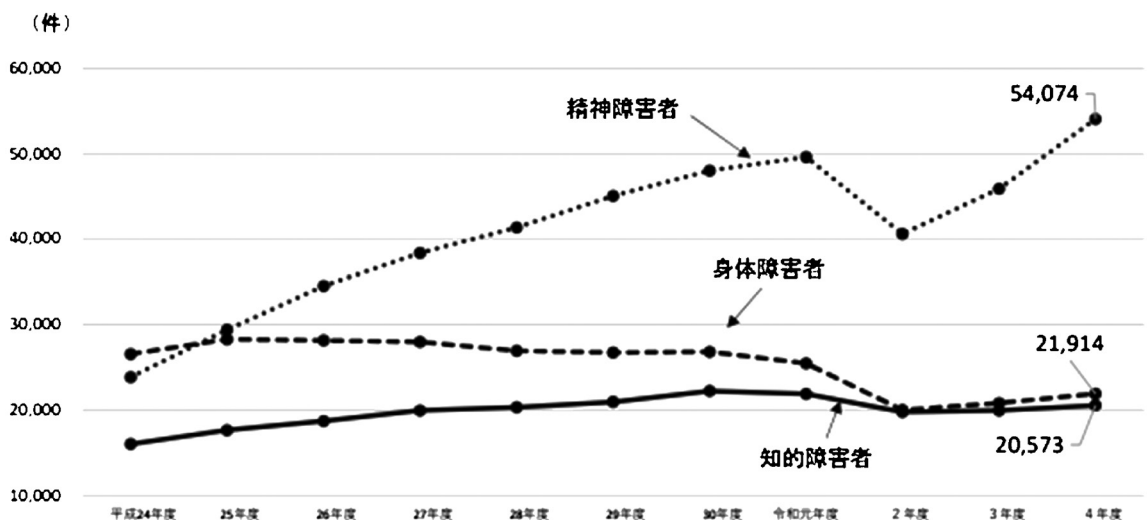


図1 厚生労働省 R4年ハローワーク職業紹介状況 障害別就職件数の推移（障害種別の比較）HPより転載

著である。

また、「障害者職業紹介状況等」における発達障害の取り扱いについて見ていくと、精神保健福祉手帳所持者は「精神障害」に含まれ、精神保健福祉手帳非所持者は、精神科医の診断書等により発達障害を確認された者は「その他の障害」に含まれる。そのため今回の公表からは、発達障害についての実数は把握できないが、精神障害・その他の障害ともに、他の障害よりも大幅に増えていることを踏まえると発達障害も増加傾向にあると推定される。しかし、新規求職申込件数を見てみると、平成24年度では57,353人であったが、令和4年度では、123,593人と約2倍となっている。図1にあるように、他の障害と比較しても、発達障害含む精神障害者の就職者の増加は、コロナ禍を除けば、増加の一途を辿っている。

しかし、就職率を見てみると、精神障害者は43.8%で、37.7%の身体障害よりは高いものの、57.8%の知的障害と比較すると14%も低い結果となっている。また、就職率については、総務省の「発達障害者支援に関する行政評価・監視結果報告書」(2017)によると、平成26年度の精神保健福祉手帳を取得していない発達障害者の就職率は36.4%であった。全障害者の就職率は47.2%で

あったため、10%ほど低い結果となっている。集計している年度が異なるため単純に比較できないものの、発達障害者の就職率は、精神障害者手帳を所持していない者よりも、所有している者の方が、就職しやすいことが示された。これは、障害者雇用促進法に基づく、障害者雇用率の制度が、障害者手帳所持者を実雇用率の算定の対象としていることに起因していると考えられる。精神障害者手帳の取得が、企業の障害者雇用を後押ししている可能性を鑑みると、発達障害者が就労の際に、精神保健福祉手帳取得の検討することは、一つの方略として検討し得る事柄と考えられる。しかし、一方で、障害受容とも関連する事柄でもあり、対応には丁寧な聴き取りが必要と思われる。

### Ⅲ. 発達障害の就労支援の現状

発達障害者が社会参入する際に、どのような支援が現在行われているのかを明確にするために、今回は、就労移行支援事業所への聞き取りを行った。さらに、事業所へ就職した後も、どのような支援や合理的配慮が行われているのか「障害者雇用職場改善事例(精神・発達障害)」を参考に検討した。教育機関から社会へ適応する際の繋ぎや定着に向けた支援を行う就労移行支援事業所、

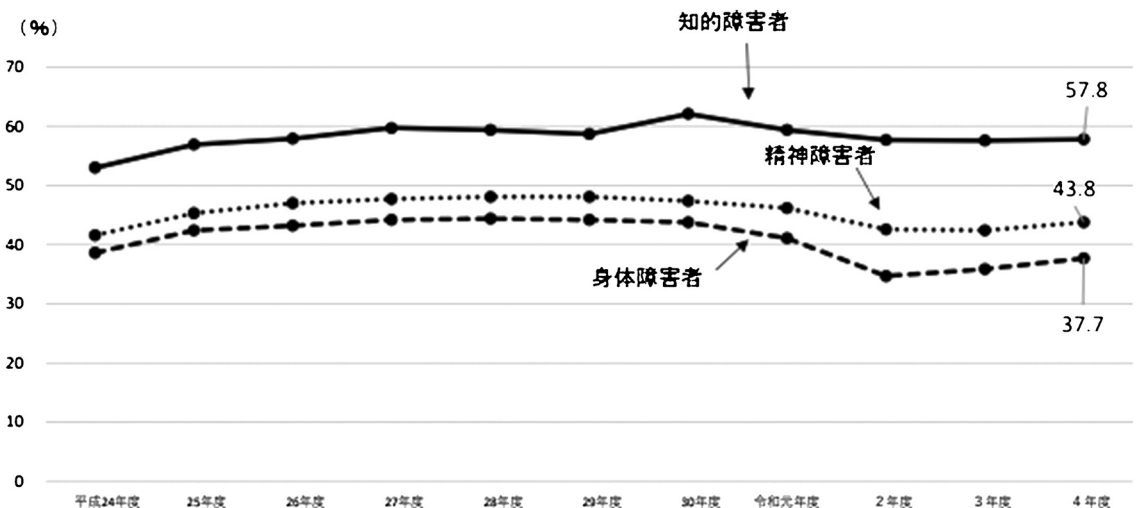


図2 厚生労働省 R4年ハローワーク職業紹介状況 就職率の推移(障害種別の比較) HPより転載

さらには、就職後の企業側の視点からの支援の有様を整理することにより、就労準備までに、どのような関わりが必要になってくるのか、就労後にも役立つ支援について検討したい。

### (1) 就労移行支援事業所からの聞き取り

就労移行支援事業所とは、厚生労働省が一般企業等への就職を希望する65歳未満の障害のある方に向けて、一定期間、生産活動・職場体験等の機会の提供、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う支援機関である。働く場所を提供する就労移行支援A型と、一般企業への就職を目指すB型がある。今回は、就労移行支援事業所B型を対象としている。

#### <就労移行支援事業所への調査概要>

本稿の掲載にあたり就労移行支援事業所のAおよびB事業所からは掲載の許諾を取り、内容についても確認を頂いている。

調査対象：A市の就労移行支援事業所に関する調査を行った。

方法：調査実施年度（2022年度）のA市のホームページに公開されていた就労移行支援事業所に掲載されていた事業について情報収集を行った。2022年12月から2023年1月にインタビューを承諾した2つの就労移行支援事業所について、ZOOMにて、以下の内容について、インタビュー形式の半構造化面接を行った。

表1 就労移行支援事業所へのインタビュー内容

①就労移行支援事業所の概要・特徴
②発達障害者が、仕事をする上で必要なこと
③発達障害のある人へ支援する中で、感じることや留意していること

また、インタビュー以外にも、就労移行支援事業所のパンフレットやホームページなどにも合わせて資料収集を行った。それらをまとめたものが表

2である。

就労移行支援事業所によって、特色はあるものの発達障害者が社会参加するために必要な点として以下の点が考えられる。

#### 【就労に向けて必要なこと】

- ①ヒューマンスキル：素直であったり、正直であったり、しなやかさだったり、レジリエンスだったり、何かしらその人らしさがでていること。
- ②見守りの中での失敗・成功経験：社会参入までの間に、支援者との人間関係の中で特性を受けいれてもらいながら、見守りの中で、失敗したり、成功したりできた経験があること。そうした経験の中で、可能ならば自己理解・障害理解を理解ができていていること。
- ③ライフ・ソーシャルスキル：基本的なことではあるが、食事や睡眠、そして身の回りのことができて、自分なりに人と関わられる社会的なスキルが持てていること。

今回の調査をして、担当者から「発達障害は、特性が一人一人異なる。100人いたら100通りの困り感があり、100通りあるいは、それ以上の支援における工夫が必要となるのではないか。」という言葉が非常に印象的であり、それが発達障害の特性と言えよう。

### (2) 事業所における発達障害者支援の先駆的な取り組み

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業所における障害者雇用および職場定着を進めるため、雇用管理や職場環境の整備などさまざまな改善・工夫を行った障害者雇用職場改善好事例を募集し、優秀な事例を表彰している。平成30年度は、精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例を募集し、9事業所の入賞を決定した。本研究では、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構からご了解頂き、筆者が企業側の対応・配



表2 就労移行支援事業所への聞き取り調査結果

	A 事業所	B 事業所
①事業所の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・S市発で全国展開し研究所を構え、特性やスキルに合わせた訓練カリキュラムが充実している就労移行支援事業所。①在宅勤務を前提とした在宅トレーニングや触法支援②送迎とリワーク支援③早期就職に向けた支援など、S市にはそれぞれの特徴を持った3カ所がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国展開し、仙台には1カ所。ITスキルを基礎から学べる支援が特徴である。</li> </ul>
②工作上必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労に必要なことは、資格やITスキルというよりも、むしろ素直さなどのヒューマンスキルと感じている。こだわりが強くても、コミュニケーションが苦手でも、あるいは、不安が強くても、会社の人の提案を一度はチャレンジしてみるか否かの違いは大きいように考えられる。</li> <li>・本人としては、チャレンジしてみても、失敗と思っても、チームとしては失敗でないこともある。あるいは、うまく行かなくても、援助者に相談できていれば適切な行動であり、改善してクリアできれば失敗でないことなどの経験を共有できる人材であるかどうか。</li> <li>・発達障害者は、気持ちを言葉にすることが苦手な方が多い。焦って話せない人もいれば、考えを整理できない、あるいは自分でも自分の考えがわからないなど様々である。白か黒の極端な思考に走りやすい発達障害の方もいる。しかし、事業所での対話の中で、グレイもあることを体験することの意義は大きい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労移行支援事業所は、自分なりの就労することを目指している。目的がはっきりしている分、利用者も、ニーズにはっきりしているかもしれない。そのためある程度モチベーションはあるが、やはり、基本的な生活習慣が身についているか、自分で体調管理できているか、病状が安定し、主治医にもきちんと相談できているのか。あるいは、挨拶やお礼などコミュニケーションがとれるかなどが前提となるのではないだろうか。そうしたところを踏まえ、自身の特徴や障害に合わせて、就労のスタイルを相談していく。在宅就労の形式もある。</li> </ul>
③支援する際の留意点等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働くまでに求めることとしては、人と素直に関われるか、そしてしなやかに物事を乗り越えていけるか。レジリエンスということができるかもしれない。それは、適度な成功経験と、見守りの中で失敗経験が必要ではないか。苦手なことでも少しチャレンジして成功する経験があると、仕事でも、新しいことにチャレンジしやすい。そして、学生の間は見守りの中で、失敗してもフォローがされることが可能な失敗経験は、助言者に相談したり、援助要請が出せるチャンスであり、失敗したらそれでおわりでない。相談して次につなげればいいのだという。折れないしなやかさを、社会にでるまでに、様々な人の中で身につけていったら社会で出る際に、強い自信になるのではないだろうか。また、そんな経験をおとして、自己理解・障害理解も明確になるのではないだろうか。具体的に何が得意で、どのような場面が苦手かということも本人が気付ける経験は、学生時代でも体感できるものもある。そうした積み重ねが、会社で働く時にも役に立つのではないだろうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労形態が多様になっても、就労パスポート等を利用し障害理解をして、仕事をする際には、自分の特徴をどのように企業さんに伝えていくかなどがポイントになるのではないだろうか。</li> </ul>

就労移行支援事業所より同意を得て掲載

慮例の中から特に発達障害に関する物と思われるものと、発達障害者自身の視点を整理したのが表3である。

多様な特性は職場における周囲の理解を得にくく、心理的・環境的な負荷が加わると際立ちやすいため、職場の環境や求められる役割によって強まったり弱まったりすることも就労上の問題を難しくしている（川端、2019）との指摘があるように、事業所としては、いかに職場環境を調整し、発達障害者の負荷を減らし、能力を発揮してもらうかが定着の鍵となってくる。好事例全体をから以下のことが言えるだろう。

《事業所の工夫・留意点》

- ①社会資源を有効活用した環境整備の実施：就労移行支援だけでなく、定着支援も受けやすいよう、連携しやすい社内規定を改正し、本人か通院しやすい環境を整えることに加え、家族も支援支援対象として、本人の理解者を増やす工夫をしている。さらに、デスク環境の改善、リモートワークの導入などのハード面の調整を行った上に、日誌や定期的な面談を通して継続して働けるような体調管理や特性理解などソフト面に関する対応も丁寧に行う。
- ②多様な専門家の早期介入・支援：多職種の専門

表3 障害者雇用における企業側の工夫・留意点（一部抜粋）

制度・環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期通院のための休暇制度と有給の一斉休憩時間を導入した。</li> <li>・支援機関と連携しやすい就業規則の改正。可能な限り、地域の支援機関に登録して着支援を受けてもらう。家族も含めて、支援機関からのアドバイスを受けやすくなった。</li> <li>・勤務場所や業務内容の柔軟な変更。事業所内での勤務から一部リモートワークに切り替えたことで、周囲への気遣いで神経をすりへらすことが少なくなった。</li> <li>・一級建築士と精神保健福祉士が連携し、隣席との距離を若干大きめにとり、他人と視線を合わせないですむよう壁に向かった机を配置するなど、精神障害者の不安や緊張を軽減するオフィス拡張を行った。</li> </ul>
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用基準、定着支援、キャリア支援、社内外ネットワーク構築、配置などの課題についてケーススタディを行っている</li> <li>・「多様性は可能性だ」をキャッチフレーズに、多様な社員がそれぞれの能力を発揮することによって、新たな価値が生まれるという考え方をしている。</li> <li>・「課題発掘チーム」の組織化をし、産業医 精神保健福祉士 企業人籍型ジョブコーチ 障害者職業生活相談員 心理相談員、社会保険労務士、一級建築士などが、現場でおきるさまざまな雇用管理上の課題に的確に対応できるようにした。</li> </ul>
対応の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホワイトボードなどを活用した「見える化」をした。現在どこまで進んでいるのか、誰が担当なのかが一目でわかるようにした。</li> <li>・指示系統の一本化。複数の管理者からの指示が混乱を招くことがあったので、指示系統はメインの一人にするようルールを変えた。</li> <li>・曖昧な指示を出すのを混乱するので、指示はなるべく具体的にしよう心がけている。</li> <li>・単に指示するというだけでなく、個人に向き合った伴走的なサポートを心掛けた。</li> </ul>

「精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例集 ー平成30年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例からー」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構HPより転載）

家が、困り感が顕著になる前にチームアプローチを行う。その後もケーススタディとして振り返りをして知見の積み重ねを行っている。医師や精神保健福祉士や臨床心理士、公認心理師など、本人の話を丁寧に聴き取り、困り感を整理したり、一緒に対応策を考えることに加え、社労士や建築士、生活相談員等が関与し、本人の環境や制度に関して、具体的・現実的な支援の必要性を見極め、発掘して対応するチームアプローチの重要性が指摘されていた。

③アクセス可能なコミュニケーション：視覚的な情報、シンプルでわかりやすい指示出しやコミュニケーションを行い、誰でもアクセスしやすい関わり方の徹底を行っている。

さらに、表4は、より適切な合理的配慮のある職場環境で働く障害者の声をまとめたものである。企業側が前述のような細やかな支援体制や環境整備が行われることより、利用者からは以下の変化の報告があった。

《配慮のある職場環境での障害者の感想》

①障害理解ができ、自己効力感が高まった。：「どんな時に不安になり、どんな時に体調が悪くなるのかという目安が、定期的な面談の中で、

徐々に明確になっている。」など、苦手な作業が明確になったり（障害理解）、長期に休むことがないようにタイミングよくSOSを出すことができるようになったり（体調管理）、さらにストレス解消法などの情報状況も受けられる。こうした面談を通した効果的な休息やストレス解消により、安心して仕事ができ、仕事をコンスタントにこなすことが可能となり、遂行可能性に関する自信が高まり、新規場面にも混乱せず自らチャレンジできるようになっている

②援助要請を適切に出せて、安定就労へ：特性に合った配慮があるとスモールステップで作業に取り組めるため、安心してスキルアップできる人もいる。ご自身が障害理解を深め、適切な援助要請を出せ、企業側も様々な領域からの専門家チームをつくり、合意的配慮を検討する。こうした日々の丁寧な個別対応が、本人のモチベーションに繋がり定着支援にも関連している。

### (3) 就職支援から定着支援へ

教育機関から就労支援事業所、そして、就労し定着支援を受けるまでに、支援の在り方がどう変化していくのだろうか。義務教育やお金を払って教育を受ける環境から、お金を得るための就職を

表4 配慮のある職場環境での障害者の声（一部抜粋）

体調管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分が負担に感じることやSOSのサインなどについて主治医から助言をもらったり、主治医が会社の方に、自分のことを伝えてくれたおかげで、相談しやすくなり、安心感が得られた。</li> <li>毎日の体調管理や定期的な面談を通じて、体調や能力に応じた目標を設定ができるようになった。</li> <li>効果的な休息と面談によるストレスの解消向上。入社当初、周囲の社員に迷惑をかけているのではないかと、不快な気持ちを抱かせているのではないかと思ひ込み、疲労感を感じることがあった。また、仕事するには体調が100%の状態でなくては行けないと考え、体調の変化を感じると大事をとって休みを取ることが多かったが、一緒に働く上司、先輩が定期的に面談を行い、「100%でなく、70～80%の体調でもいいから仕事に来てくれると助かる」ときき、自分が会社に必要とされていること、体調が70～80%であっても仕事を休まずに続けることが大切であることを理解し、精神的に楽になった。また、会社では、体調不良時に申し出があれば適宜休憩を取ることが認められている。しかし、遠慮もあり、申し出ること自体が精神的な負担となっていた。「リフレッシュ中」という札を作成し、直接の申し出がなくとも、自席に置くことで休憩を取ることが認められた。いつでも休憩が取れるという安心感に加え、申し出の負担感が無くなったことが功を奏して、札の導入後は休憩する回数や時間が減少した。</li> </ul>
作業スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>段階的な指示と自分用マニュアルの作成により苦手の作業を習得できた。</li> <li>苦手な電話対応にチャレンジするにあたり、マニュアルを見ながら、内線の応答から練習した。来客時のお茶出しは、よく来社される慣れたお客様から始めるなど、段階的に指示を出し、習得を目指していった。</li> <li>個室で作業ができるので、自分のペースで業務に集中できる。</li> <li>成功体験の積み重ねで意欲向上できた。苦手としている仕事から自分のできる仕事に変更となったことが、成功体験の積み重ねにつながった。次第に、会社に貢献したいという前向きな気持ちが高まり、苦手としている電話や来客対応にチャレンジすることとなった。</li> <li>新しい仕事は、メモを取れるよう時間の余裕をもって指示を出してもらっているので、自分でマニュアルを作成し、作業習得に役立てている。</li> </ul>
動機付け	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場実習指導役としてキャリアアップし、実習生に対して自身の経験をふまえた作業指導やアドバイスをしたところ、実習生から話しやすい雰囲気を実習を経験できたことがよかったとの声をもらった。</li> <li>健康増進チームを作り、メンバーとして他の社員と面談する。普段あまり話をしない社員ともコミュニケーションをとるきっかけにもなり、やりがいを感じている。他の社員の困りごとを聞くことで、見習うべきことや対処法を知ることもできた。</li> </ul>

「精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例集 一平成30年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例から一」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構HPより転載）

するためには、どのようなシフトチェンジが必要なのか。近年は、教育機関の間は支援者が充実している。ところが、社会にでると自ら支援者に繋がっていく必要がある。発達障害者にとっては、環境変化が大きい上に、主体的に支援者と繋がることは困難である。ここで改正発達障害者支援法の目的規定である「切れ目のない支援」が重要となる。表3にあるように、発達障害者が活躍する企業においては、可能な限り就労移行支援・定着支援を活用し、さらに、専門家チームを作成し支援している。社会参入という発達障害者にとってはストレスフルな時期においては、こうした重層的な支援がポイントとなってくる。

さらに、A事業所では、次のように指摘している。「相談して次につなげればいいのだという。折れないしなやかさを、社会にでるまでに、様々な人の中で身に着けていったら社会で出る際に、強い自信になるのではないだろうか」。教育機関においても、相談する、人と繋がる関係性を構築できる力の醸成は必要である。よりよいあり方を共に考え、言葉を紡いでいくことにより客観視し、

またそれを内在化してく丁寧な作業に尽きる。発達障害者の支援を目下の困り感だけでなく、長いスパンで検討していく必要がある。つまり、いずれ社会人としての体調やスケジュール管理やコミュニケーションスキルなど、日常生活習慣が定着できる支援の検討も必要となる。その上で、教育機関の時期から、将来必要となる生活相談員や就労移行支援事業所、特例子会社などの社会的な資源の情報提供や見学・体験についても、計画的に取り入れを検討することが重要である。概していえば支援者側が想像力を働かせて将来を見越した自立に向けた支援プログラムを、可能ならば様々な職種・領域の人と検討することが必要である。

## V. 考察

本稿では、知的障害を伴わないASD者およびADHD者を中心に、発達障害者の就労について、就労移行支援事業所への調査と先駆的な取り組みをしている企業の報告を概観し、教育機関から社会へと滑らかな社会参入のための今後の展望を考

究した。

発達障害者の就労を後押しする方策の一つとして、精神保健福祉手帳取得をすることにより雇用の促進が促される可能性が示唆された。さらに、教育機関から社会への適応は、発達障害者にとってとりわけ大きな変化とみなされる。そのため社会参入する段階になって、あるいは、社会に出るから支援者と繋がるということではなく、知的に障害がない発達障害者としても、教育機関の間に、何らかのやりにくさをきっかけに、支援者と繋がり、本人と支援者が共に状況を整理し、どうしたらいいか考え、戸惑い、時に失敗しながらも、試行錯誤していく中で、自分の在り方を探ることに寄り添う。そうした特別でなく、日々の対話を丁寧に行うことこそが、多様な気づきや発見につながり、自己理解・障害理解が促される過程となる(皆川、2023)。こうした支援者との関係性が醸成された土壌の上に、社会参入という大きな課題に向けて、医師を含めた多様な専門家のチーム支援を重層的に行うことが望ましいことが見えてきた。この一見手厚い支援にも見えるものが、発達障害者にとっては不可欠な支援なのである。それは、新規場面に弱いだけでなく、想定外のことに直面する時の混乱が周囲の人が想像するよりも大きい(北川、2020) ことなどにも起因する。しかし、実際には、様々な職種の人の支援を受ける環境を整備することは企業の努力だけでは限界があるため、社会資源を十分に活用する必要がある。さらに、発達障害者自身も教育機関、あるいは、幼少期からの家族を含めた特性のより具体的な理解と受容が重要となる。それは、前述の精神障害者手帳の取得時の葛藤を少なくすることにも繋がるであろう。

今回は、発達障害者の就労の現状や支援の有り様を検討した。支援のニーズは高まっているが、その現状と課題に関する知見は、多くない。そのため今回知的障害を伴わない発達障害者の多様な就労上の課題を整理することは、一定の意義があったと考える。今後は、滑らかな社会参加に加え、本人の強みや持ち味が発揮できるような支援

の在り方を検討していくことが重要であろう。

#### 《参考文献》

- (1) 川端奈津子 (2019) : 「就職した自閉スペクトラム症者が困難に対処しながら働き続ける過程」 自閉症スペクトラム研究 17(1), 43-5
- (2) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001101527.pdf> (2023年11月閲覧)
- (3) 梅永雄二 (2017) : 「特集：自己決定力を育む支援発達障害者の就労上の困難性と具体的対策—ASD者を中心に—」 労働政策研究・研修機構 No.685 57-68
- (4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP [https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/ca\\_ls/h30\\_kaizen\\_jirei.html](https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/ca_ls/h30_kaizen_jirei.html) (2023年11月閲覧)
- (5) 総務省「発達障害者支援に関する行政評価・監視結果報告書」(2017) HP [https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000458772.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000458772.pdf) (2023年11月閲覧)
- (6) 北川明 2020年「発達障害のある看護職・看護学生支援の基本と実践」メジカルビュー社 2-11
- (7) 皆川美雪 (2023) : 「大学における発達障害学生の社会移行支援の可能性—特例子会社の視察から—」 宮城学院女子大学研究論文集 136号 73-90