

若年者就労支援機関を利用する
発達障害のある若者の
就労支援の課題に関する研究

2013年 3月

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



調査研究報告書 №112

若年者就労支援機関を利用する
発達障害のある若者の
就労支援の課題に関する研究

2013年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この報告書は、当センターの研究部門が実施した「若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究」の結果を取りまとめたものです。ここでは、若年就労支援機関や高等教育機関学生相談室等を対象として実施した調査結果及び職業リハビリテーション機関を対象として実施した調査結果に基づき、発達障害のある若者に対する支援の現状と課題について検討しました。また、ヒアリング調査に基づき、発達障害者支援のための機関連携の現状と課題について検討しました。

この研究を進めるに際しては、いろいろな方から多大なご協力を賜りました。特に、本研究において調査にご協力くださった関係機関のみなさま、並びにヒアリング調査にご協力いただきました専門家の方々に、深く感謝申し上げます。

この報告書が多くの方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2013年3月

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

研究主幹 下矢 雅美

執筆担当：（執筆順）

望月 葉子	障害者職業総合センター	特別研究員	概要 序章 第Ⅰ部第1章 第Ⅰ部第2章 第Ⅰ部まとめ 第Ⅱ部第3章 第Ⅱ部まとめ 総括
向後 礼子	近畿大学 教職教育部	准教授	第Ⅰ部第3章
知名 青子	障害者職業総合センター	研究員	第Ⅱ部第1章
西村 優紀美	富山大学保健管理センター	准教授	第Ⅱ部第2章

謝 辞

多くの方々のご協力をいただき、実態調査とヒアリングを実施することができました。皆様に心からの御礼を申し上げます。

また、本報告書の第Ⅱ部では、ヒアリングにご協力を賜りました専門家の方々からお伺いした知見の一部を掲載させていただくことと致しました。第3章第1節は、あだち若者サポートステーション 総括コーディネーター 長谷川晃氏に、また、第3節は、大阪府総合労働事務所職業カウンセリングセンター 総括主査 横田裕幸氏に、ご校閲を賜りました。ここに記して御礼申し上げます。

付 記

本研究を進めるうえでは、下記の委員（敬称略・アルファベット順）の協力を得て、平成23年度に4回、24年度に2回の検討会を開催し、調査票の設計等の他、専門家ヒアリングを企画・実施しました。

氏 名	所 属 等
藤尾 健二	NPO 法人ワークス未来千葉障害者就業支援キャリアセンター センター長
向後 礼子	近畿大学教職教育部 准教授
西村 優紀美	富山大学保健管理センター 准教授 トータルコミュニケーション支援室 発達障害支援チーフ
湯浅 知治	立川公共職業安定所 就職支援ナビゲーター
小田 訓 稲田 祐子	障害者職業総合センター 職業センター 企画課 係長（平成23年度） 障害者職業総合センター 職業センター 企画課 係長（平成24年度）

本研究において実施した調査の集計については、障害者職業総合センター研究協力員 西浦テルヨ、椛島彩子、辻田匡葵 各氏の協力を得ました。

目 次

概要	1
序章 発達障害者とその周辺の若年者における就労支援の現状	5
第1節 学校から職業への円滑な移行支援の現状と課題	5
第2節 社会基盤整備の現状と課題	11
第3節 本研究の課題	18
第I部 実態調査からみた支援の現状と課題	
第1章 若年就労支援機関及び高等教育機関における支援の現状と課題	25
第1節 調査の概要	25
第2節 若年就労支援機関における支援の現状と課題	33
1. 就労支援の概要	33
2. コミュニケーションとビジネスマナーに関する支援の概要	35
3. 関係機関との連携	56
4. 発達障害者支援に関する現状と課題	60
第3節 高等教育機関における支援の現状と課題	64
1. 就労支援の概要	64
2. コミュニケーションとビジネスマナーに関する支援の概要	66
3. 関係機関との連携	76
4. 発達障害者支援に関する支援の現状と課題	77
第4節 若年支援機関における就労支援の現状と課題	79
1. 発達障害の把握と特性の把握について	79
2. 就労支援の概要	81
3. 関係機関との連携	84
4. 発達障害者支援に関する現状と課題	86
第2章 職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題	91
第1節 調査の概要	91
第2節 障害者就業・生活支援センターにおける機関連携の現状と課題	93
1. 発達障害のある利用者の関係機関利用実績に基づく検討	93
2. 地域の社会資源が連携して実施した支援の状況	99

第3節	地域障害者職業センターにおける機関連携の現状と課題	109
1.	発達障害のある利用者の関係機関利用実績に基づく検討	109
2.	地域の社会資源が連携して実施した支援の状況	114
第4節	職業リハビリテーション機関における機関連携の現状と課題	124
1.	発達障害のある利用者の関係機関利用実績に基づく検討	124
2.	地域の社会資源が連携して実施した支援の状況	128
3.	まとめ	130
第3章	若年就労支援機関及び高等教育機関から企業への移行支援に関する課題	134
第1節	課題整理の視点	134
	企業における採用時の期待と達成時期からみた支援の優先性に関する知見の整理	
「企業における新入社員の職場適応・定着に関する調査	
	（障害者職業総合センター調査研究報告書 №101）の概要と結果のまとめ
第2節	企業調査結果と就労支援機関における支援の状況	139
 企業の新規採用時の重視度と就労支援機関における支援の実施から
1.	コミュニケーションに関する項目	139
2.	ビジネスマナー等に関する項目	141
第3節	企業調査結果と高等教育機関における支援の状況	142
1.	高等教育機関における発達障害者の現状	142
2.	企業の新規採用時の重視度と高等教育機関における支援の実施から	144
 コミュニケーションとビジネスマナー等に関する項目
第4節	就労支援機関と高等教育機関において就職のために実施している事業の比較から	147
1.	課題達成のための支援の実施状況について	147
2.	課題達成のための支援とその効果について	151
第5節	まとめと今後の課題	154
1.	就労支援機関における支援の実施について	154
2.	高等教育機関における支援の実施について	156
3.	職業リハビリテーション・サービスへのつなぎ	157
4.	就労支援機関とキャリア支援室の支援状況の比較	157
「支援の必要性と支援の実施状況」及び「支援の実施率と支援の効果」
第I部	まとめ 発達障害者に対する支援の現状と課題	160
 長期化する移行期の現状と発達障害者支援

第Ⅱ部	ヒアリング調査からみた支援体制の現状と今後の展望	
第1章	若年就労支援機関を中心とした支援体制 ヒアリング調査からの知見 165
第1節	調査の概要 165
第2節	就職支援ナビゲーターを中心とした連携体制 167
 ナビゲーターの配置と支援に関する検討	
第3節	新卒応援ハローワークを中心とした連携体制 173
 教育との連携に関する検討	
第4節	課題解決のための連携体制の模索 181
 施設間・施設内の多様な事業を利用した連携体制	
第5節	まとめ 187
第2章	高等教育機関における支援体制 190
 富山大学における発達障害学生に対する支援体制の構築と支援の実際	
第1節	発達障害大学生に対する支援体制 190
第2節	発達障害大学生に対する支援内容 192
 発達障害大学生支援のポイント	
第3節	事例からみた就職支援の概要 195
第4節	おわりに 196
第3章	若年支援と専門支援をつなぐ役割 専門家ヒアリングからの知見 199
第1節	職業準備の経験を補う：支援内容をどのように構想するか 199
 地域若者サポートステーションの支援メニューから	
第2節	自己理解の適正化を支援する：支援方法をどのように構想するか 204
 客観的な「評価」に基づいて専門支援に紹介した事例から	
第3節	専門的支援を選択する：支援の役割をどのように構想するか 210
 客観的な「評価」により職業相談を行う「機能」と「役割」について	
第4節	専門的支援との連携の課題：“つなぐ” 役割の要件 215
第Ⅱ部	まとめ：機関連携の現状と課題 221

総括	
本研究の課題と調査結果が示唆すること	227
第1章 調査結果から得られた知見	227
第1節 若年支援機関における就労支援の現状と課題	227
第2節 職業リハビリテーション機関における機関連携の現状と課題	243
第3節 発達障害者に対する支援の現状と課題	250
..... 長期化する移行期の現状と発達障害者支援	
第2章 ヒアリングから得られた知見	253
第1節 地域における関係機関の連携と効果的な支援の課題	253
第2節 高等教育機関における支援体制	256
..... 富山大学における発達障害学生に対する支援体制の構築と支援の実際	
第3節 専門支援との連携	258
..... “つなぐ” 役割の要件	
結語	260
資料	
調査票	265

概 要

近年、若年者を対象とした就労支援機関や高等教育機関において、発達障害のある、または発達障害の疑いのある若者の存在が指摘されている。その多くはコミュニケーション能力や対人態度等の困難を抱えていることから、就職が困難となる例も少なくない。

障害者職業総合センターにおけるこれまでの研究では、発達障害者の「職場のルールを理解と行動化」「コミュニケーションの課題の改善」「対人態度の課題の改善」等の支援ニーズへの対応は緊要で、特性に配慮した就労支援が必要という結論が得られている。若年支援機関等においても、これらの知見に基づく就労支援が望まれると同時に、職業リハビリテーション機関との連携が期待される。

本研究では、若年支援機関における発達障害のある若者、発達障害の疑いのある若者等に関する基礎的情報並びに、コミュニケーションや対人態度に関する「支援の課題」や「支援の実際」、「関係機関の連携の状況」を把握した。さらに、職業リハビリテーション機関と若年支援機関等との連携の現状と課題を明らかにした。

1. 調査結果から得られた知見

若年支援機関と職業リハビリテーション機関との連携体制の未整備により、移行期はさらに長期化するという問題への対応が必要である。発達障害があっても開示せずに“一般扱い”での就職を考える者の場合、高等教育機関において相談を開始した者については、「外部の就労支援機関における支援を勧めるかどうか」が支援者の判断に委ねられる。また、若年就労支援機関において相談を開始した者については、「専門的支援として職業リハビリテーション機関における支援を勧めるかどうか」が支援者の判断に委ねられる。しかし、こうした提案のためには、丁寧な傾聴に基づく相談のみならず、特性評価や職業評価が必要になることも多い。加えて、「利用者の自己理解や職業準備のために必要な経験を補完する」活動を支援メニューに持つ外部機関を探索する、もしくは、連携を期待する際には、地域の社会的基盤の整備状況を視野に入れて検討する必要がある。2つの調査から以下の10点が明らかとなった。

- ① 若年支援機関においては、発達障害の有無とは別に、**若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム**（以下、**若コミ**という）・**新卒応援プログラム**（以下、**新卒応援**という）・**地域若者サポートステーション**（以下、**サポステ**という）・**ジョブカフェ**の4機関における要支援者にはコミュニケーションやビジネスマナー等に共通した課題があることが確認された。しかし、具体的な支援メニューについてはそれぞれの機関の特徴が明らかとなった。
- ② 高等教育機関においては、在学者の進路先決定のために、また、既卒者の進路変更のために、在学中から就労支援機関に関する情報提供や並行利用を検討するなど、就労支援機関に「つなぐ」支援の必要性が示唆された。ただし、情報を共有して支援機関としての役割を分担するなど、連携のあり方が検討される必要がある。少なくとも、「つなぐ」が「任せる」になると効果的な支援が想定しにくくなることも起こりかねない。
- ③ 体験的場면을有する支援メニューの多様さからみると、**サポステ**が最も大きく、**ジョブカフェ**、**ハローワーク**の順となっており、この逆順で体験的支援の代わりに相談機能が増えていく。

機関連携を構想するときには、それぞれの機関のメニューやアクセシビリティを考えることになる。

④ 設立の趣旨にワンストップ・サービスであることを掲げる機関（**新卒応援とジョブカフェ**）があるが、こうしたワンストップ・サービスの関係機関として、職業リハビリテーション機関は明示的には想定されていない。さらに、**サポステ**はニート対策を含めた若者全般を、**若コミ**は発達障害を含めた要支援者をそれぞれ対象としており、職業リハビリテーション機関との連携は今後の検討課題である。

「障害者」を対象とした支援機関に「つなぐ」ことが容易でない現実を踏まえると、職業リハビリテーション機関が実施する職業評価等については、「障害者」対象でない機関において実施すること、引き続き自己理解、障害理解、及び障害受容を支援することが重要であるが、若年支援機関ではそうした実施が困難であることといった現状への対応が求められる。そのうえで、各支援機関の得意分野を活用すること、また、専門支援の利用可能性を高めることを目的とした「連携のあり方」に関する検討が求められる。

⑤ 企業が採用時に重視する期待水準にてらしたとき、高等教育機関はもとより、若年支援機関においても、コミュニケーションやビジネスマナーの学習について、支援を要する課題であることを認識しつつも十分な支援内容や方法を有して対応しているとは言い難い。発達障害のある若者にとって、こうした領域・課題に支援が必要となる場合、専門支援の利用可能性を高めることを目的とした支援や情報提供が必要となる。

⑥ 若年就労支援機関において、支援を実施するうえでの重要な課題としてあげられた項目は「障害受容を担う機関との連携」であり、次いで「本人の障害受容の問題」「具体的な支援方法」であった。ここには、利用者の障害理解・障害受容に関する支援が重要な課題として認識されているが、自機関における支援には限界があり、支援目標を達成するには他機関との連携が必要であるという現状が示されている。

ただし、高等教育機関においては上記の課題項目を上回る最も重要な課題として「学内支援体制の未整備」があげられた。

⑦ 機関連携においては、若年支援機関における効果的な問題解決の「流れを構想」すること、必要に応じて医療機関や職業リハビリテーション機関との「連携を構想」すること、場合によっては生活支援もまた関連機関と位置づけることが必要である。ここでは、職業リハビリテーションに“つなぐ”までの支援体制整備が「鍵」となる。

⑧ 職業リハビリテーション機関が他機関から依頼された1所あたりの内容別件数については、全体的に地域障害者職業センターが障害者就業・生活支援センターを上回っており、「職業評価等、障害特性の客観的な評価の実施」が突出して多く、総件数で2割弱を占めた。次いで、1所あたりの件数の多い順に「就職に必要な訓練（作業やコミュニケーション等）」「ジョブコーチなど適応・定着のための支援」「職場適応のための支援」「コミュニケーションの課題の改善に関する支援」となっていた。これに対し、「生活面での支援」「職業紹介」「障害者手帳の申請」については、障害者就業・生活支援センターが地域障害者職業センターを上回った。

⑨ 職業リハビリテーション機関が連携して行う支援の関係機関の中に、若年就労支援機関や高等教育機関が入ることはきわめて少ない現状があった。また、連携の必要性の認識においても、職業リハビリテーション関連機関（ハローワーク（専門援助）、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター）、発達障害者支援センター、並びに医療機関等、関係性の強い機関は限定されていた。こうした連携の必要性については利用者の利用経路と対応している可能性があり、これが地域において担っている役割と機能の違いとも対応している可能性がある。

⑩ 職業リハビリテーションの支援における課題としては、本人の障害理解・受容の問題が大きい。これは、職業リハビリテーションの利用に至るまでの支援や本人の職業準備性が十分ではないことを示している。また、環境要因としては企業その他の障害理解があげられており、連携の課題として地域における資源の不十分さに加え、支援者の専門性の確保等支援体制の問題があげられた。

2. ヒアリングから得られた知見

発達障害の特性からは、限りなく定型発達に近いケースから障害者手帳を取得するケースまで、その現れ方の範囲は広い。しかし、基本的にキャリアガイダンスの課題に変わりはない。したがって、一般的な青年期の支援課題の中で発達障害に対する支援計画を策定することになる。

若年支援機関において発達障害者を対象とした支援を行う場合にも、キャリアカウンセリングの枠組みに沿いながら、必要に応じて医療機関の利用等を勧めていくことになる。問題への対応が必要となる場合、適性検査等の実施・結果のフィードバックについて、支援体制の整備が必要となる。

したがって、障害理解の深化や専門的支援の選択等、一般的な職業適性相談の流れでは対応しにくい問題も起こる可能性を視野に入れて検討する必要がある。一般の若年就労支援において適性評価を担う役割については、その実行可能性を検討する必要があると同時に、発達障害の特性や対応すべき問題によっては、一般と同様の仕組みでは限界があることもまた想定しなければならない。

ただし、こうした職業適性相談とそれに続くキャリア・カウンセリングを担当するためには、一定の専門性とスキルを要する。こうした専門性に基づく支援体制を構築すること、及び、こうした支援者をキーパーソンとして多様な連携支援を構想すること、等が必要となる。さらには、障害特性や二次的障害の状況によっては、臨床的・治療的なカウンセリングを計画する必要があることもまた、留意事項となる。

検討事項として優先性の高い課題としては、学校卒業時及び卒業後の支援が“切れ目のない”支援体制として整備されることに集約される。

これらは、ひきこもりや触法により措置された支援機関においてはじめて発達障害に気づかれたことから、支援機関・支援者が発達障害者支援の必要性を検討することになる現状や、離転職の繰り返しの中で挫折体験から二次的障害を併発する事態を避ける対策が必要であるという認識によっている。

こうした支援体制整備における留意事項として、以下の6点にとりまとめた。

- ① 自己理解に深化の困難や障害受容の課題があれば「紹介先専門支援に適応できない」「専門支援を継続して利用するための相談支援が必要となる」という認識が必要である。
- ② 地域において支援機関の利用可能性を左右する要因としては物理的距離の大きさがあげられた。
また、支援機関が遠隔地にあるという物理的距離の問題が、もともとの心理的距離の大きさに加わると、利用可能性がきわめて限定される。しかし、出張相談日の設定や出張ケース会議、サテライトオフィスの設置等、「顔が見える」支援体制の工夫により、物理的距離の壁のみならず、「障害者対象機関である」というハードルを越える支援（心理的距離が縮小し、心のバリアフリーを実現するための支援）の試みが重要である。
- ③ 若年就労支援機関において重視すべき支援内容・活動として、職業適性検査や興味検査等の検査結果を解説する中で職業生活設計の見直し（専門支援の選択）のために職業適性相談に基づく支援体制を整備することが必要である。その際、各支援機関の得意分野を活用するうえで、また、専門支援の利用可

能性を高めることを目的とした連携が求められる。その支援モデルは、サポステや職業適性相談機関における実践に好事例と課題をみることができる。さらには、企業における支援事業（自治体委託による職業体験）もまた、注目すべき支援モデルとなることが期待される。

- ④ 高等教育機関をはじめ教育機関において重視すべき支援内容・活動として、学校卒業までの、すなわち、最初の職業選択で躓かない支援体制整備が必要となる。大学での支援には、今後の課題が大きい。しかし、その支援モデルは大学における実践に好事例と課題をみることができる。

さらには、社会福祉法人が大学生を対象として行うキャリアサポートにおける職業準備のための支援もまた、注目すべき支援モデルとなることが期待される。

- ⑤ 発達障害者支援のための機関連携において、「つなぐ」は「送り出す」「預ける」「任せる」ではなく、「共有して連携支援を継続する」という認識が必要である。また、「つなぐ」タイミングは障害理解の深化が「鍵」となる。

また、こうした過程を一体的に提供できる体制を整備することのみならず、その一部を担いつつ互いに連携する等、多様な体制整備のあり方を検討する必要がある。

ただし、発達障害者を対象とした「自己理解の深化」「職業評価に基づく職業準備の課題の明確化」「特性に相応する支援の選択」の支援に際しては、支援メニュー（内容・方法）の検討が必要であること、いずれにおいても当事者が納得できる確認作業を保障する「経験場面」と「時間」を要すること、等について、内容や方法、期間を限定した支援では支援目標の達成が困難となるケースもあることへの対応が必要である。したがって、自機関においてこうした支援をどこまで進めるか、引き続いて必要となる支援を他機関に託す場合に、どのような役割分担が必要か、といった視点で機関連携を構築することが求められる。

- ⑥ 発達障害者支援のための支援者の専門性の確保（人材育成）の必要性については、若年支援機関調査・職業リハビリテーション機関調査の双方から指摘されていた。職業リハビリテーション機関における連携体制においても、発達障害に関する理解と対応の専門性については、連携関係の質にかかわる問題であるとされた。専門性の確保は緊要の課題であり、連携支援の「鍵」となる。

若年支援機関では、発達障害のある者や発達障害を疑われる者に対し、障害者の特性評価に基づく支援を実施していた。ただし、限界も大きく、支援期間や相談回数の方、検査実施上の経費や専門性の養成、連携にかかる人的ネットワークの未整備が浮かび上がっている。

なお、施設によって、支援メニューや支援体制は異なっており、たとえば、調査結果ではサポステの支援内容や方法等の多様さが注目されるが、全国一律の支援メニューがあるわけではなく、地方自治体や組織体によって異なる現状があること、カウンセリングにより受診を勧めたジョブカフェの事例は、医療機関と連携した事例であるが、支援者同士の「顔の見えるつながり」と担当したカウンセラーの臨床経験の豊富さによっており、支援者の力量によって異なる現状があること、等に注意が必要である。

序章 発達障害者とその周辺の若年者をめぐる就労支援の現状

第1節 学校から職業への円滑な移行支援の現状と課題

特別支援教育で「学校から職業への移行」というときの「学校」とは、特別支援学校はもとより高等学校や専修学校、大学をさす。学校教育法の一部改正（平成18年）により、特別支援教育の対象者が拡大し、彼らの在籍校が多様化した結果として、進路指導における就労支援や指導のあり方、就労に関する支援システムについてもまた新たな理解を求められることになった^{*1}。

知的発達に遅れが顕著でない場合、障害児教育や特別支援学校における支援を選択せずに高等学校に進学することが多い。また、その後、さらに高等教育に進学することもある。しかし、職業の世界への移行についてみると、円滑に新規学卒就職や適応・定着が行われた事例ばかりではない。発達障害のある児童・生徒に対する特別な教育的支援は、「学業達成」や「行動上の問題への対応」等を中心として展開されてきた。そして、こうした教育支援による問題解決の状況とは別に、高校や大学、大学院等を卒業した後の進路に対する希望は、「上級学校への進学」または「一般扱いの就職」であることが多い。

竹中（2008）は、“学歴は何を保証する（した）のか”について、「世間一般では大学での教育内容が就職後の仕事とつながらないということが批判の対象となります。ところが、そのつながらなさ自体が、一方で、自閉症スペクトラムの人が大学で学ぶことを可能にすると同時に、他方で就労に際しての障壁を高くしているのは、皮肉なことです」と指摘する。これは、発達障害者に対する教育機会の拡大と彼らの職業への移行の現状から、発達障害者に対する教育的支援の課題に言及したものである。

学校基本調査結果では、高等学校卒業後に大学に進学する者が半数を超える（平成24年度（速報）では53.5%）。大学に進学した発達障害者にとって問題となるのは、障害特性の評価と対応が在学中に用意されておらず、適応に課題を残しながらも学業面では単位を取得して卒業する場合である。大卒であることが障害の受容を難しくしたと考えるに至った家族からは、職業への移行の点で進学させたことを後悔する発言が聞かれるほどに、この問題は大きい。障害の受容や障害特性への対応については、学業生活への適応のみならず職業生活への適応の視点で議論すべきである。ただし、こうした障害特性への対応は、大学における中核的な教育内容ではない現状がある。だからといって、彼らが自ら問題を認識し、かつ、解決を模索する機会が用意されているわけではない。

1. 移行支援における選択肢

（1）学校卒業時点の移行における支援

学校は卒業後の進路選択のために、学校紹介で就職（新規学卒^{*2}としての入職）を支援する役割を担う。この方法では、公共職業安定所（ハローワーク）や学校が確認した適切な求人を紹介を受けることができる。

*1 従来、障害のある生徒の「学校から職業への移行」には特別な配慮が必要であると受けとめられて、養護学校（現、特別支援学校）高等部において、就労支援の課程が用意されてきた。さらに、職業生活においても「一般扱い」とは異なる雇用対策上の配慮が必要であると位置づけられて就労支援が実施されてきた。このときの「学校」とは心障学級もしくは養護学校高等部をさしていた。

*2 職業安定法では、「学校紹介」で就職する際に利用する支援を規定している。学校は進路指導の一環として進路の選択・決定に携わる。学校は教育的立場からみて適切でない職業についての求人・求職の申込を限定でき、生徒・学生の希望に基づいて、公正な紹介をすることになる。さらには就職後に、職場適応を阻害する問題が起こった場合には、ハローワークに要請し、あるいは協力を仰いでその解決に関する指導を行うことになる。こうした機能を担う学校は、学校教育法的一条校（大学、高等学校、特別支援学校、中学校等）とされる。

一方、雇用主は学校との実績関係に基づいて教育的配慮を行い、学校もまた定着指導に協力する。つまり、職業自立についてみれば、就職（新規学卒としての入職）と職場定着の両方について、一定の制度化された支援を保証している。ただし、この制度による紹介の成否には地域・学校間格差が少なからずあり、加えて学校の進路指導（キャリアガイダンス）の流れにしたがって学校生活に適応できていたかどうか大きな要因となる。さらに、学校が担う支援を利用できるタイミングは卒業時に限定される。このため、卒業時に就職を選択しなかった場合、学校を経由しない移行となる。

（２）学校卒業後の移行における支援：ハローワーク（専門援助）調査の結果^{*3}からみた職業紹介状況

職業紹介状況は「身体障害」「知的障害」「精神障害」「その他障害」の区分で報告される。発達障害のある者について、障害者手帳による職業紹介が行われる場合には、個別の障害種別ではなく「身体障害」「知的障害」「精神障害」の区分で集計される。したがって、発達障害のうち、障害者手帳を取得していない者のみが「その他障害」の区分の対象となる。

そこで、障害者手帳の有無や種別にかかわらず、発達障害を開示して新規求職登録を行った者を対象とした調査結果から、紹介就職者の概要を通して支援利用の実態をみていくこととする。

ア．新規求職登録について

調査期間（10ヶ月）に108所の専門援助窓口で新規求職登録を行った者538名の状況は以下の通り。

- ① 88%が発達障害の診断を有していた。
- ② 診断名の内訳は、アスペルガー症候群・高機能自閉症・自閉症・特定不能の広汎性発達障害等の「広汎性発達障害」が85%を占めて最も多かったのに対し、注意欠陥多動性障害は6%、学習障害は3%であった。
- ③ 年代別では20代が48%を占めており、30代までで91%を占めていた。
- ④ 申請中を含めた手帳取得状況では、精神障害者保健福祉手帳は56%、療育手帳は10%であった。一方、「手帳なし」の者が31%であった。療育手帳を取得している者では重度以外（中度、軽度を含む）が94%を占めていた。また、精神障害者保健福祉手帳取得者では2級が54%、3級が45%であった。
- ⑤ 一般窓口から専門援助部門に紹介されて求職登録した者は108名（20%）であった。
- ⑥ 調査期間内で紹介就職に至った者は91名（17%）であった。
- ⑦ 紹介に至らなかった理由としては、職業訓練を受講（含む、予定）が最も多かったが、一方で求職活動の中断（含む、来所なし）もあった。その他で特記すべき事項としては、職業準備に支援が必要、社会性等の問題で紹介困難、自己理解の促進に支援が必要等、求職活動に関する準備や理解不足があげられていた。

イ．紹介就職について

調査期間（10ヶ月）に108所の専門援助窓口で就職した者199名の状況は以下の通り。

- ① 93%が発達障害の診断を有していた。診断名の内訳や年代別の特徴は、新規求職登録者と同様の傾向であった。
- ② 紹介に至った者について、手帳取得状況をみると新規求職登録者に比べて「手帳なし」の者の比率が低い。手帳取得時から起算した新規求職までの期間からは、求職登録後に取得する者が多く、求職登録を前後して障害者手帳の取得が進んでいる現状が示された（図1）。

*3 「公共職業安定所における高次脳機能障害者・発達障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査」は、全国の公共職業安定所合計109所（各都道府県労働局の筆頭所および大規模所各1所。ただし政令指定都市を有する14都道府県については大規模所2所）を対象として実施（調査期間：2009年4月1日～2010年1月31日）したものであり、その結果は障害者職業総合センター調査研究報告書№99第2章（2011）にとりまとめられている。

なお、108所の回答において、調査期間内の新規求職登録は538件（93所）、紹介就職は199件（74所）であった。

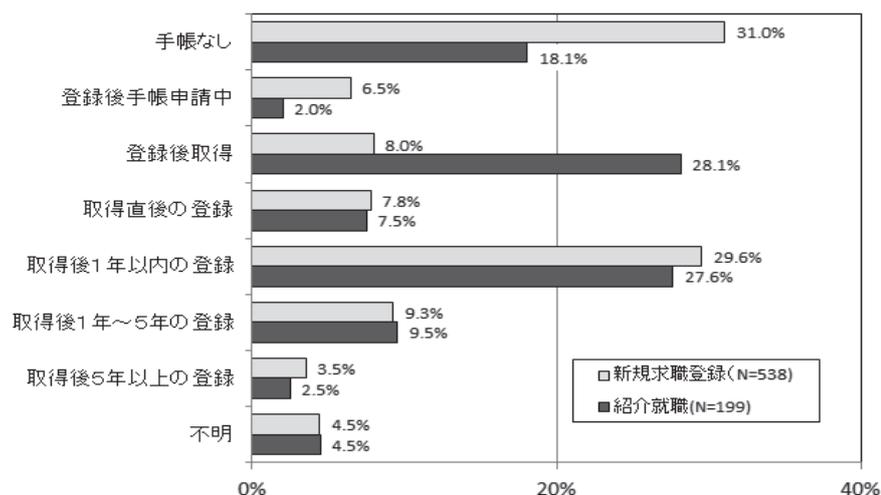


図1 手帳取得時から起算した新規求職登録までの期間

③ 申請中を含めた手帳の取得状況は、精神障害者保健福祉手帳が60%、療育手帳は17%を占めていた。一方、「手帳なし」の者は18%であった(図2)。

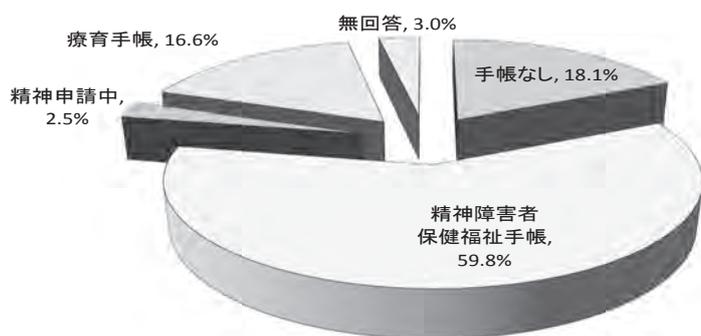


図2 紹介就職時の手帳取得状況(N=199)

ウ. 職業紹介の現状と課題

紹介就職に至った199名についてみると、124名(63%)が新規求職登録から12ヶ月未満で紹介就職に至っている一方、最長では183ヶ月を要した者もあった(図3)。

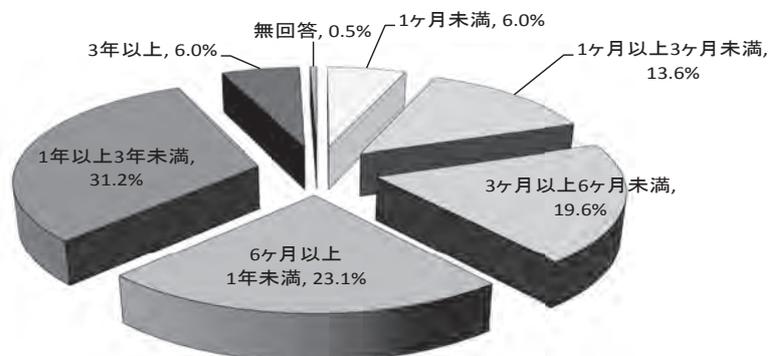


図3 新規求職登録から紹介就職までの期間(N=199)

これは、新規求職登録者が紹介就職に至らない理由として指摘された内容(上記アの⑦)と対応しているとみることができる。

また、160名（80％）は調査期間満了時点で在職していたが、31名（16％）は離職していた。離職までの月数は1ヶ月から3ヶ月未満が半数を占めていた。在職・離職状況に関連する要因を検討した結果から、在職者の場合には「登録前に手帳取得」「障害者求人への応募」「障害の開示」と、離職者の場合には「障害者手帳なし」「一般求人への応募」「障害の非開示」と、それぞれ有意の関連が示された。

初回紹介後に離職した31名に対し、12名について第2回紹介が行われ、その内の5名が離職していた。さらに2名について第3回紹介が行われ、その内の1名が離職していた。こうした離転職の背景についても求職活動に関する準備や理解不足等との関係を検討する必要がある。

さらに、就職に際して連携した支援機関・雇用支援制度利用状況を図4に示す。

就職に際して連携した機関では、地域障害者職業センターが55％で最も多く、その他に障害者就業・生活支援センターが25％、発達障害者支援センターが17％であった。また、利用した雇用支援制度では、トライアル雇用の利用が36％、ジョブコーチ支援の利用が31％で突出していた。発達障害者雇用開発助成金制度やステップアップ雇用制度の利用はいずれも3％であった。

ただし、専門援助窓口で就職した者は、利用の多寡はあっても雇用支援を前提としている点に注意が必要である。分析対象となった者は専門援助窓口で求職登録を行った者に限定されている。したがって、一般紹介の窓口で求職活動をする者に対して、障害者手帳制度、雇用支援制度の理解・啓発、並びに訓練や準備支援の利用等を促進すること、また、休職中の者に対しては、職場復帰支援の利用等を促進すること等が求められる。

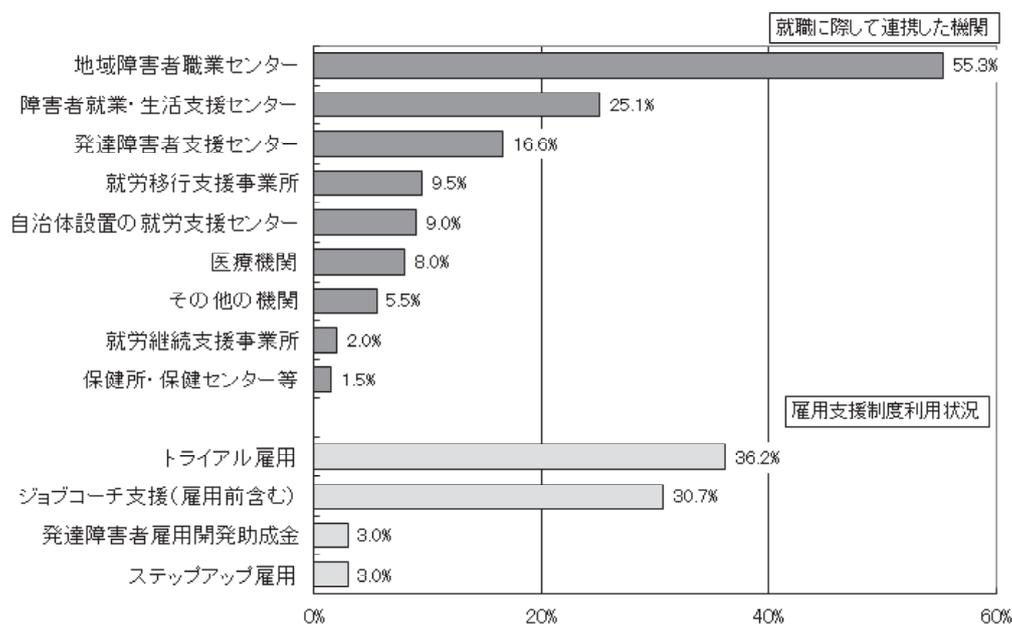


図4 就職に際して連携した支援機関・雇用支援制度利用状況 (N=199)

(3) 学校卒業後の移行における支援：福祉から雇用へ

障害者の職業自立を支援するシステムとしては、学校卒業時の進路として「就職」を選択するための支援のみならず、障害特性に即して「福祉」を選択した者がその後、雇用に移行するための支援について、関係機関の連携の課題が検討されることになる。図5は、特別支援学校や高等学校・大学等を卒業後、福祉施設等を利用して就職・定着するまでの標準的な支援の概要である。

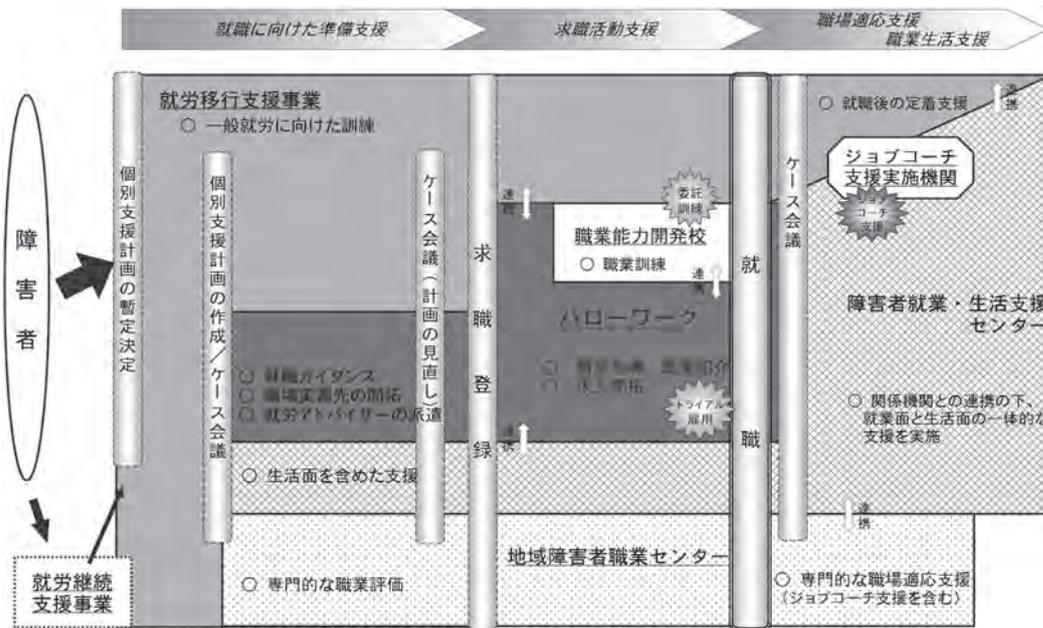


図5 福祉施設等を利用する障害者が就職・定着するまでの標準的な支援
 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/16.pdf)

現代の若者は、正規の職に就くことが難しい時代に学校を卒業する。平成 24 年度の学校基本調査結果（速報）では、高等学校（全日制課程・定時制課程）卒業時に就職した者が 16.8 %、他方、進学でも就職でも一時的な仕事に就いたわけでもない進路未決定卒業等の者は 4.9 %であった。さらに、進学した者については、大学（学部）卒業時に就職した者が 63.9 %であった。また、進学でも就職でも一時的な仕事に就いたわけでもない進路未決定卒業等の者は 17.3 %を占めていた（文部科学省，2012）。ただし、労働市場の情勢が厳しい時代であろうとなかろうと、また、好むと好まざるとに関わらず、若者は職業に就いて自立することを求められる。したがって、こうした時代背景を受けて、就業可能性を高めるための教育や訓練、環境整備に議論が集まることになった。さらには、高校や大学卒業後の進路として、一時的な仕事でパートやアルバイト等の不安定雇用に入った場合、就業経験を重ねても職業能力を開発する機会が少ないという問題が指摘されており、常用雇用の可能性を高めるための機会を「いつ」「どこで」「どのように」構想するのが重要となる。

高等学校や大学等に在籍する特別な教育的支援の対象者の場合にも、特別支援学校を選択した者と同様の進路指導（キャリアガイダンス）や支援システムの利用が提案されることが必要となる。しかし、学校卒業時の発達障害者の進路の実態、進路指導（キャリアガイダンス）の体制整備や卒業後の支援システムの利用状況については明らかになっていないわけではない。

2. 発達障害に対する理解について

高等学校や大学等を卒業した発達障害者は、卒業時に「新規学卒」就職を選択する^{*4}ことが多い。そのまま職業生活に適応・定着していく事例もある一方で、職業選択や採用後の職業適応に失敗する事例もある。

*4 障害児教育（障害児のための学級や学校）で職業準備の課程を履修して自立をめざす若者については、学校から職業への移行支援において教育リハビリテーションと職業リハビリテーションとの連携が制度化されている。一方、通常教育から職業への移行支援については問題の認識においても支援体制の整備についても明確化されていない現状がある。

中には、一般求人への応募や適応の失敗等を繰り返した後、障害者のための雇用支援制度を利用することになる事例もある。しかし、いずれも、初職入職時点では一般求人への応募以外の選択肢を持たなかった点で共通していた。そして、当事者が障害を開示しない限り、高校や大学等の関係者が発達障害を把握することは稀であった（障害者職業総合センター，2000；2004；2009）。以下に、障害に関する理解の現状と課題を整理しておくことにする。

（１）当事者の障害理解について

発達障害の発現時期については「低年齢である」とされるが、明確な受障時期が特定されることは少ない。また、原因も多様である。受障時期と損傷部位が明確な脳外傷や脳血管障害による脳機能の障害（高次脳機能障害）と対比するとき、その特徴がより明確になる。すなわち、「受障前にできたことが、できなくなった」といった中途障害に固有の障害の自覚や理解は、発達障害にはない。発達の原則は発達障害のある子どもにもあてはまることから、発達の遅れと偏りがあっても、また、行動上の問題があったとしても、成長に伴ってできることが増えていく。加えて、早期からの支援によって問題が軽減すれば、将来に予測される支援が軽減する可能性もある。発達障害者支援法が早期発見・早期診断・早期対応を重視する含意はここにある。しかし、家族等の気づきによって、幼少期に診断が確定する場合もあれば、疑いがあったとしても診断が確定しないケースもある。中には、成長とともに診断名が変わる場合もある。いずれにしても治療や発達の支援経過は観察の対象となる。また、医療機関の診断ではなく療育・教育相談機関の判断によって相談や支援の対象となる場合もある。

もともと、発達障害は当事者が気づきや自覚を持ちにくい障害である。したがって、職業上の問題を抱えながらも障害を障害として認識していない事例に対しては、まずは自己理解を深めること、並びに、特性に応じた支援（障害者雇用や福祉など）を選択すること、が支援の課題となる。

（２）障害に対する理解・啓発について

発達障害の特性について、例えば、対人面や行動面のスキルの獲得において、障害の有無を区分する明確な基準は設けられていない。東條（2005）は、「自閉症スペクトラムの概念によれば、自閉症、アスペルガー症候群、非定型自閉症はそれぞれ別個の障害ではなく、連続体であり、さらに、自閉症の特質と似た困難を抱える健常児者へも連続性があるとする概念で、日本語に直訳すれば『自閉性の連続体』となる。」とし、自閉症は健常児者に連続性がある概念として理解すること（例えば、若林，2003；國平ら，2003）、知的障害と自閉症スペクトラムの両方の連続性を組み合わせて障害を理解すること、の重要性を指摘している。同様に、知的障害の有無を区分する明確な基準はあるわけではなく、例えば知能検査の結果の分布において、知的障害児者と健常児者には連続性がある。

井上（2011）は、「自閉症スペクトラム障害（Autism Spectrum Disorder：ASD）」について、定型発達から典型的な自閉症までを自閉症の強弱で一続きのものとみなす点で、広汎性発達障害を広く統合する概念として成人にも適合する概念であるとする。



図6 自閉症スペクトラム障害（資料出所：井上，2011）

しかし、井上（前掲，2011）は、この概念が「現象を連続体としてとらえる」ものであるために、臨床家が共有できる診断閾値が設定可能であるのかという問題と、広汎性発達障害を一次的に把握できるかのような誤解を与えかねないという問題があることを指摘する。

発達障害の診断に際しては、医学における診断マニュアルや治療経過（含、投薬の効果等）に行動観察等が総合的に反映される。しかし、知的発達の軸と対人面や行動面等の複数の軸が組み合わさることで、適応上の問題も極めて複雑かつ多様になる。したがって、発達障害は、職業生活への適応に際し、当事者と当事者を受け容れる企業の双方を支援する専門家の具体的な情報提供と環境調整の役割が大きい障害であると理解されている。

こうした「発達障害」の概念が普及するにつれて、社会の理解が進んでいくという側面だけでなく、適応に困難な事例があると「発達障害ではないか」ととらえたり、決めつけたりする側面があって、当事者や家族の障害理解や受容の障壁となっている現状があることもまた指摘しておかなければならない。

第2節 社会基盤整備の現状と課題

1. 発達障害者支援法・障害者自立支援法まで

発達障害に対する理解・啓発が推進される中、当事者や家族は「自らの特性を障害として受け容れるか」のみならず、「発達障害と“知的障害”や“精神障害”との関係をどう理解するか」でも混乱の渦中にあっただといえるだろう。

「障害」として受け容れるかについては、“障害ではない”“支援や配慮があれば、いつか障害ではなく個性になる”“配慮があれば（一般抜いで）できる”等々があげられていたが、本人（家族にとっては子）の成長とともに問題が軽減する場合もあれば深刻化する場合もあり、職業自立をめざす年齢段階においては、特性に応じた支援を選択する必要性の有無が明確化していくことになる。また、「発達障害」と“知的障害”もしくは“精神障害”との関係については、当事者の年代や発達障害者支援の具体化に即し、当事者や家族が受け容れ可能な理解の範囲もまた変化していくことになる。こうした理解のよりどころは、「発達障害は知的障害を伴わない障害である（知的障害は発達障害とは異なる障害である）」「発達障害の手帳がないために療育手帳を取得したが、知的障害とは異なる障害である」といった見解や「発達障害の二次的障害として精神的不安定やメンタルヘルス不全が起こる（発達障害は精神障害とは異なる障害である）」「発達障害の手帳がないために精神障害者保健福祉手帳を取得したが、精神障害とは異なる障害である」「療育手帳を希望したが取得できず、精神障害者保健福祉手帳を取得したが、精神障害とは異なる障害である」などであった。すなわち、受け容れ可能な「ラベル」と「ラベルに対応する支援」に対するニーズが背景にあったといえる。

2. 障害者手帳に関する発達障害者支援法の含意

発達障害者支援法並びに障害者自立支援法の施行時点では、「発達障害」のうち、福祉法の施策対象外となる「発達障害」が何であるのかについての言及はない。したがって、すべての「発達障害」が福祉法の施策対象外であるが、支援利用のために障害者手帳を取得する人も存在するといった理解が成立することとなった。

ただし、平成 17 年の文部科学省・厚生労働省事務次官通知（「発達障害者支援法の施行について」（17 文科初第 16 号 厚生労働省発障第 0401008 号，2005.4.））では、「法の対象となる障害は、脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもののうち、ICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類）における「心理的発達の障害（F80-F89）」及び「小児＜児童＞期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害（F90-F98）」に含まれる障害である」とされており、これが平成 23 年 4 月から行われている精神障害者保健福祉手帳診断書の様式改訂（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長（通知），2011）の布石となった。

就労支援の立場からみると、支援のポイントは「障害特性の理解と適切な対応」もさることながら、こうした支援が成立し、効果的に推進されるうえで、「当事者の障害理解」が鍵となる点におかれる。ただし、支援は選ばれなくては成立しないが、選ばれるためには支援への信頼を欠くことができないという点は、まさに「鶏が先か、卵が先か」という因果のジレンマでもある。

就労のための専門支援（職業リハビリテーション・サービス）が選ばれるために、「選ぶ」ことを可能にする制度設計のひとつは、発達障害者支援法や障害者自立支援法の施行であったといえるだろう。この時期に、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正（平成 18 年 4 月施行）が行われた。精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を法定雇用率の算定対象とするという改正である。障害者雇用率制度もまた発達障害者の職業選択において利用可能な支援の選択肢のひとつに加えられたことになる。

3. 就労支援における発達障害の位置づけ

（1）職業リハビリテーションの対象者と利用者

発達障害者の就労支援について、障害者手帳を取得した場合は法定雇用率制度や職業リハビリテーションの対象として、取得しない（あるいはできない）場合は法定雇用率制度の対象ではないが職業リハビリテーションの対象として、それぞれ入職及び職場適応の支援が展開されてきた。しかし、彼らの進路志向があくまでも「一般扱い」の雇用関係であるとき、職業リハビリテーションの対象者でありながら利用者になり難い状況が生まれる。

若年労働市場の情勢とは別に、障害特性の現れ方によっては、高等学校や大学、大学院等の卒業歴が「一般扱い」の就職とリンクしがたい場合があるということは、彼らにとって想定外の事態といえるかもしれない。このため、専門的な支援が必要であるにも拘わらず、障害者のための就労支援を選択しなかった若者は、結果的に（もしくは意図して）「無業」の状況となることもある。特性に即した専門的な支援は、本人の自己選択もしくは診断を仲介とした照会によって成立するものであり、自らの障害特性に対する理解に基づくからである。

（2）「一般扱いの移行」と「職業リハビリテーションを利用した移行」の間で

就労のための専門支援（職業リハビリテーション・サービス）を「選ぶ」ことを可能にする場面のひとつは、学校卒業時における進路支援であるとともに、卒業後の職業選択において適切に支援機関を選択できる情報提供である。また、円滑な適応・定着のためには、特性にあった職場に「送り出される」（学校は「送り出す」）ことが重要であり、何かの時に相談できる支援機関を「選択できる」（学校は「つなぐ」）ことが「切れ目のない支援」となる。さらには、学校を卒業後に利用する「一般扱い」の支援機関から専門援助の支援機関に「紹介される」（支援機関が「連携する」）こともまた、発達障害のある若者が支援機関から離れてしまわないための留意事項となる。

ただし、若年層を対象とした雇用施策において、障害特性に相応した専門的支援に「つなぐ」ための連携のあり方が議論されているものの、利用者が「選ぶ」ことを支える仕組みが検討されなければならない現状があることに変わりはない。

(3) 障害理解の深化と支援体制構築の課題

発達障害の特性理解は適切な支援を行ううえで必須であり、障害者手帳を取得していない者のみならず、療育手帳や精神障害者保健福祉手帳所持者であっても、その人の特性への個別対応が必要となる。ここでは、適切に診断され、適切な教育的支援が行われ、職業への移行が円滑に行われるのか、また、必要に応じて職場適応支援や生活支援が行われるのか、が問題となる。

職業自立を支援するには、社会の理解促進とともに当事者の障害受容が重要であり、障害に対する心のバリアをフリーにしていく支援は、両者それぞれに必要となる。「障害受容」は、障害特性に応じた「合理的」配慮を企業に求めるうえでも重要となる。したがって、支援の鍵は在学中に計画された「初職で継続するための準備支援」と「職業自立を支える学校内外の体制整備」となるのだが、現状では長期化した「無業」・「在宅」、繰り返される「失業」・「離転職」の経験を通して障害に向き合うことになる事例が少なくない。

発達障害者の就労支援にあたっては、特定の作業における作業遂行力の向上だけでなく、円滑な職務遂行や対人関係を維持するために職場に存在するさまざまなルールに関しても、指導の対象とすることが求められている。「企業で働く・働き続ける」を実現するためには、企業の文化に適應することが必要となる。このため、職場のルールに関する知識を獲得し、行動化していくことに支援が必要となる場合、特性に配慮した学習・経験を通じた確認場면을計画的に準備することが急務である。

職場適応の問題では、例えば、作業内容や難易度を障害特性に応じて固定したとしても、作業量や継続時間によって負担の調整が必要となる場合がある。学校以外の経験が少ない発達障害者にとって、作業量や作業速度、正確さの安定、あるいは作業耐性の向上などの支援が必要となる場合、支援目標を設定するにあたり、神経心理学検査の結果のみならず、より職場に近い環境で作業特性の評価を行うことは有効である。

しかし、彼らの進路志向があくまでも「一般扱い」の雇用関係であるとき、職業リハビリテーションの対象者でありながら利用者ではないことから、利用する支援機関は一般の就労支援機関となる。

したがって、若年層を対象とした雇用施策において、障害特性に相応した専門的支援に「つなぐ」ための支援のあり方が議論されているが、利用者が「選ぶ」ことを支える仕組みが必要となる。彼らの進路希望があくまでも「一般扱い」の雇用関係であるとき、職業準備の過程における支援の可能性と限界について問題が明らかになっているわけではない。

以下では、発達障害者に対して整備が進められている専門的支援（平成23年度）の概要を示す。

4. 発達障害者の就労支援の現状

(1) 職業紹介から適応・定着までの支援

① ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害特性に応じたきめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

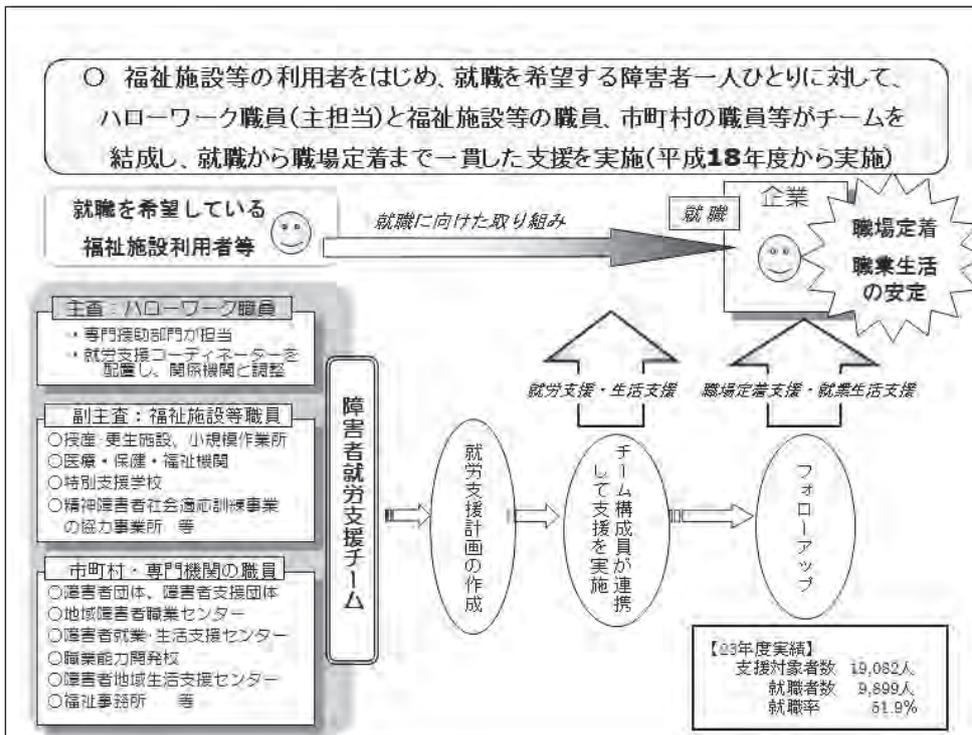


図7 チーム支援の概要(厚生労働省障害者雇用対策課)

② 障害者試行雇用(トライアル雇用)事業の推進

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させ、常用雇用へ移行するための短期間の試行雇用を実施して、障害者雇用を推進。

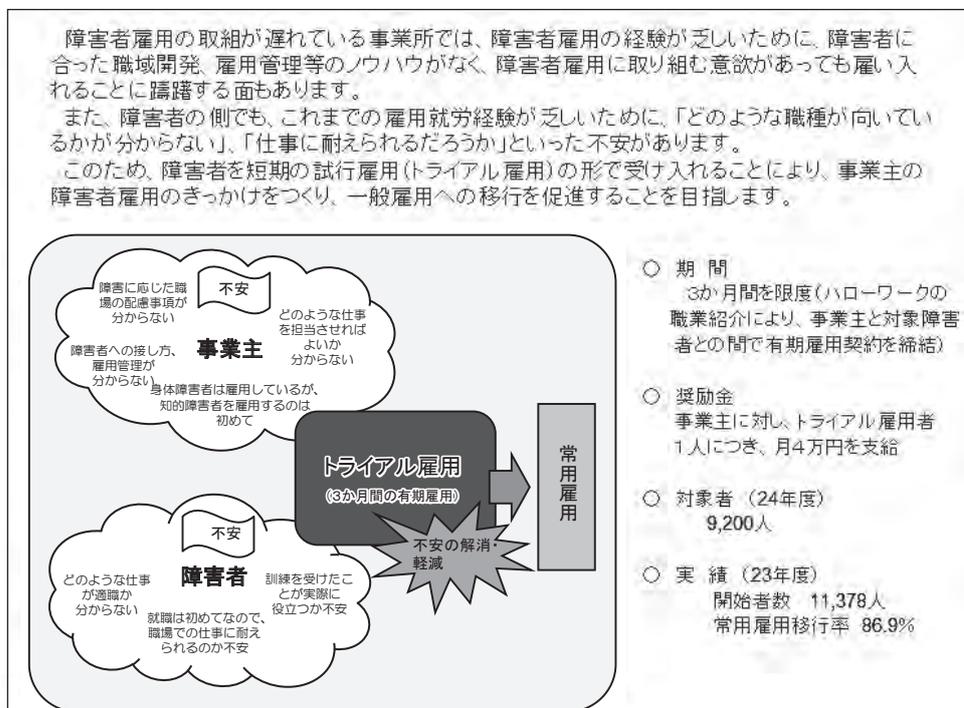


図8 トライアル雇用の概要(厚生労働省障害者雇用対策課)

(2) 職業準備のための支援

① 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、きめ細かな個別相談、支援を実施。

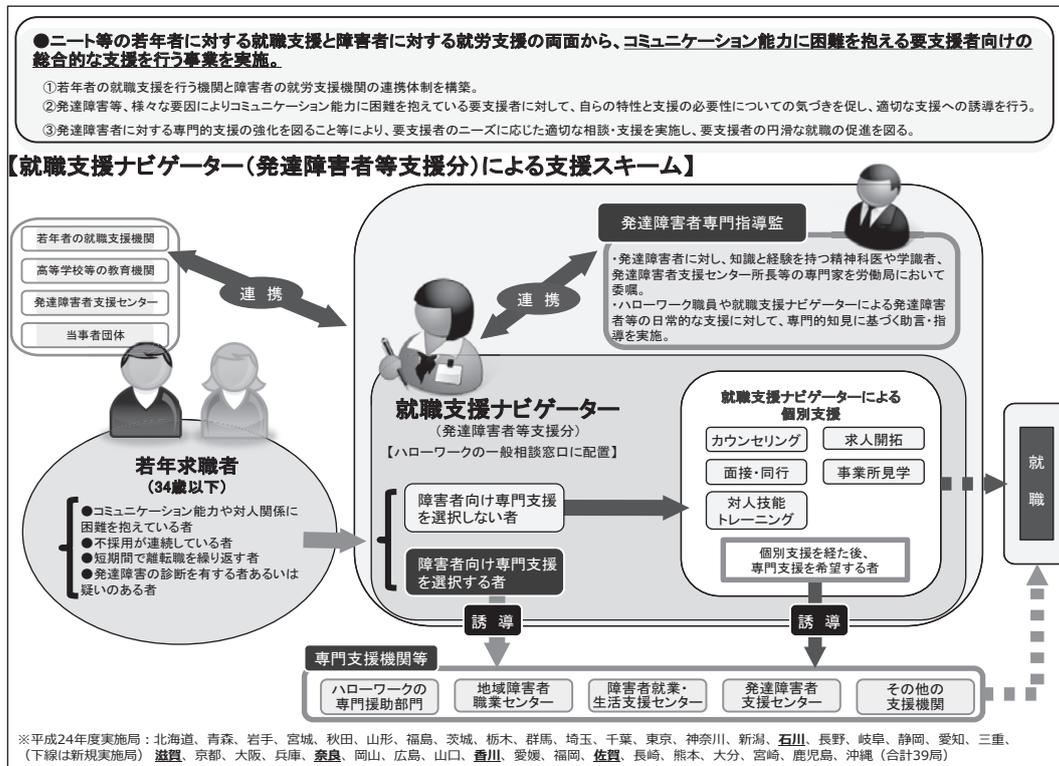


図9 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの概要（厚生労働省障害者雇用対策課）

② 地域障害者職業センターにおける職業リハビリテーション

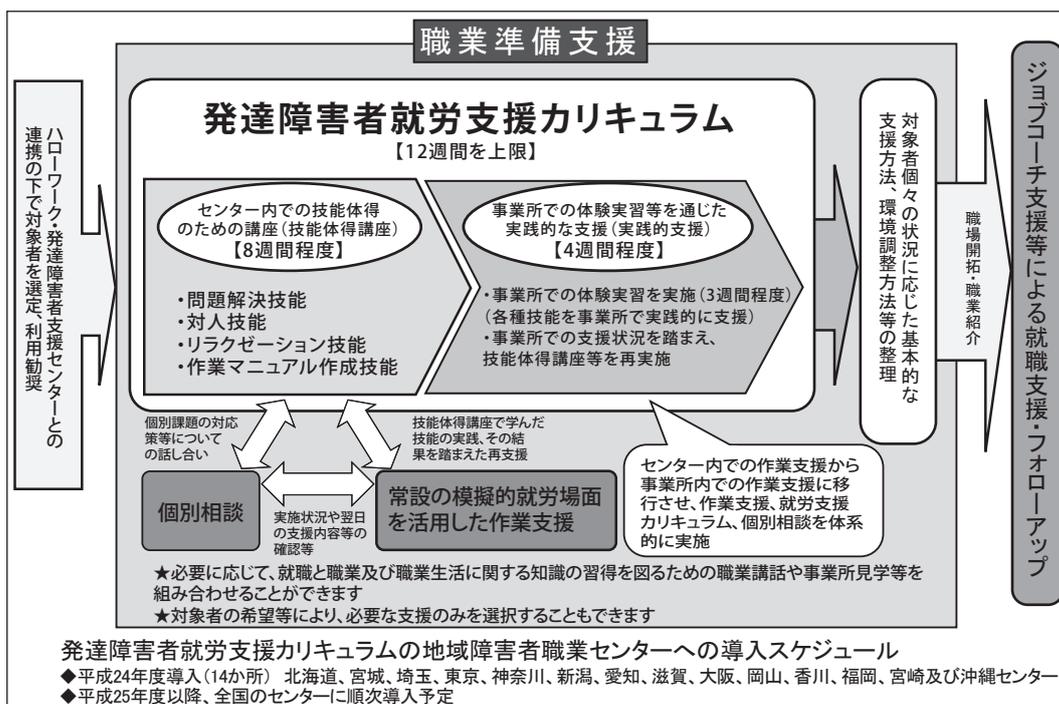


図10 地域障害者職業センターにおける発達障害者に対する専門的支援の概要（厚生労働省障害者雇用対策課）

ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施。また、障害者職業総合センターにおける技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターで発達障害者に対する専門的支援を段階的に拡充して実施。

③ 職業能力開発関係 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syougai/index.html>)

ア 一般の職業能力開発校における発達障害者を対象とした職業訓練モデル事業

一般の公共職業能力開発校において、発達障害者を対象とした訓練コースを設置し、その障害に配慮した職業訓練を行うモデル事業を実施。

イ 障害者職業能力開発校における発達障害者対象訓練の実施

中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校において、発達障害者を対象とした専門的な職業訓練を実施。

ウ 障害の態様に応じた多様な委託訓練

身近な地域で職業訓練が受講できるよう、居住する地域の企業、社会福祉法人、NPO 法人、民間教育訓練機関等を活用した障害の態様に応じた多様な委託訓練を各都道府県において実施。

(3) 職場適応・定着のための支援

① ジョブコーチ支援 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/06a.html>)

障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を実施。ジョブコーチ支援には、地域障害者職業センターに配置するジョブコーチによる支援のほか、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援等を実施。

② 障害者就業・生活支援センター事業の拡充

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関ネットワークを形成し、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施。

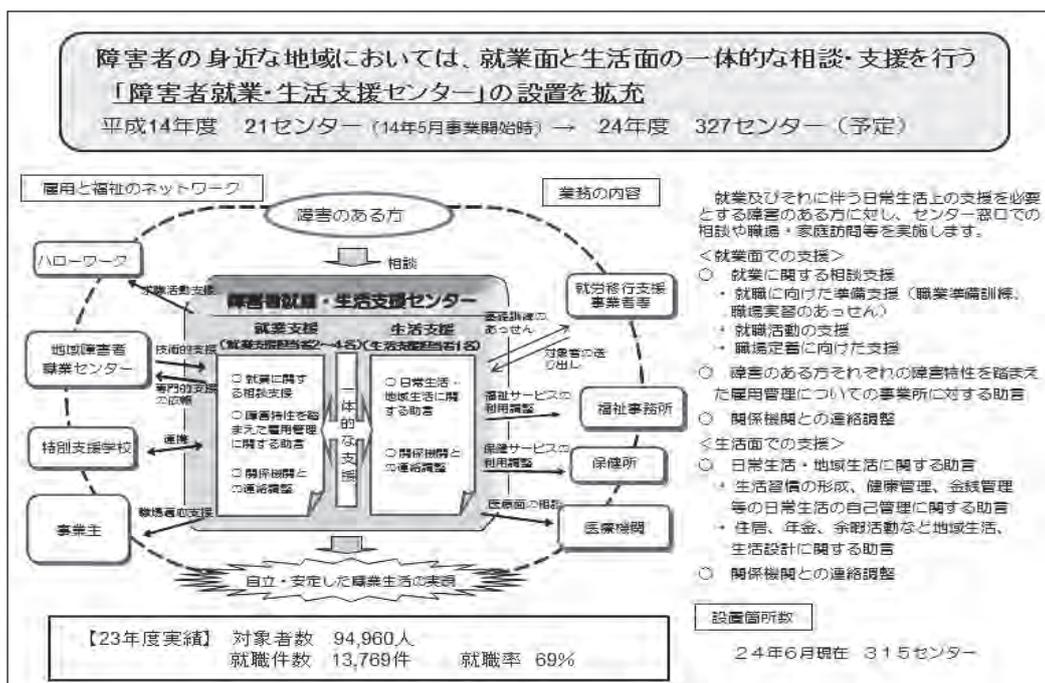


図 11 就業支援と生活支援の一体的支援の概要（厚生労働省障害者雇用対策課）

(4) 支援の選択について

障害を開示せずに一般扱いの雇用関係に入る事例もあるが、失敗して在宅・無業となる事例もある。また、障害に気づかずに就職したものの職場不適応となる事例やメンタルヘルス不全により休職に至るといった事例もある。そのため、障害の現れ方や配慮の必要性を適切に理解するための支援が必要になることも多い。こうした場面では、障害特性に即した支援を提供することが重視される。したがって、就労支援の対象が「障害者」であること、もしくは「発達障害」であることを示し、そのうえで利用者が支援を選択することになる。支援内容を確認することや職場に障害を開示するかどうかについては、支援の中で確認が行われる。

そのうえで支援メニューを概観すると、「障害者」を対象とした支援事業であることを明示していない（障害者向けの専門支援を希望しない者についての言及がある）事業（(2)の①「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」）は注目に値する。このプログラムでは、専門支援に「つなぐ」役割が期待される。また、こうした役割は、発達障害ならではの役割であるともいえる。しかし、こうした役割の現状と課題が明らかになっているわけではない。

5. 高等教育機関における発達障害の把握と卒業後の進路

独立行政法人日本学生支援機構（2012）が実施した「平成 23 年度（2011 年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」（悉皆調査／対象：大学・短期大学・高等専門学校）では、調査項目に就労支援に関する内容は含まれていない。しかし、高等教育機関における発達障害の把握の現状と対象者の進路選択行動について、きわめて興味深い結果が示されている（表 1）。

ここでは、高等教育機関において「発達障害の診断書あり」の数の他に「発達障害の診断なし／配慮あり：医師の診断書はないが、発達障害があることが推察されることにより、学内の組織、部署等の業務として何らかの支援（教育上の配慮等）を行っている者」の数が把握されている。

表 1 高等教育機関における発達障害の把握及び卒業後の進路状況

発達障害に関する回答		障害学生数		障害学生の進路状況(平成22年度卒)						
学校種別	診断書の有無	最高 年次 在籍	平成 22 年度 卒	進 学	就 職	教 育 専 修 学 校 等 ・	医 社 会 福 祉 機 関 入 所 等 ・	一 時 的 な 仕 事 で 就 労	左 記 以 外	死 亡 ・ 不 詳
大学 (776校)	あり	138	98	14	20	4	5	5	36	14
	なし／配慮あり	307	220	26	65	10	2	14	60	42
	計	445	318	12.6	26.7	4.4	2.2	6.0	30.2	17.6
短期大学 (373校)	あり	10	5	0	0	2	0	0	2	1
	なし／配慮あり	56	34	4	7	2	1	2	16	2
	計	66	39	10.3	17.9	10.3	2.6	5.1	46.2	7.7
高等専門学校 (57校)	あり	7	7	3	4	0	0	0	0	0
	なし／配慮あり	7	5	1	4	0	0	0	0	0
	計	14	12	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

表中数字は人数／ただし、各機関合計人数に対する進路状況のみ%

日本学生支援機構（2012）より再構成

表 2 に、高等教育機関における平成 22 年度卒業者の進路（学校基本調査）を示す。

学校基本調査結果（平成 22 年度卒業）から操作的に表 1 で把握された“発達障害”及び“発達障害疑”をあわせた卒業者の全体に占める比率を求めると、大学と短期大学で 0.06 %、高等専門学校では 0.12 %であり、把握されている数がきわめて少ないことが明らかとなる。なお、診断書を開示している者に関しては

さらに低く、大学で0.02%、短期大学で0.01%、高等専門学校で0.07%であった。

表2 学校基本調査結果における高等教育機関卒業後の進路状況

平成22年度卒業者の進路 学校基本調査結果		進学	就職	専修 教育 訓練 学校 等	一時的な 就労 仕事 で	左記 以外	死亡・ 不詳
大学	552358	70465	340143	21115	19107	88007	13521
	100.0	12.8	61.6	3.8	3.5	15.9	2.4
短期大学	66871	7451	45580	1488	3208	8642	502
	100.0	11.2	68.4	2.2	4.8	13.0	0.8
高等専門学校	10155	4290	5518	143	7	196	1
	100.0	42.2	54.3	1.4	0.1	1.9	0.0

上段：人数/下段：%

次に、表1で把握された“発達障害”及び“発達障害疑”をあわせた者の進路状況について、表2の進路状況と比較すると、大学と短期大学においては就職者比率がきわめて低く、「進路先未決定卒業（いわゆる学卒無業）」及び「現況不明」が高率で発生していることが明らかとなる（表1 網掛け部分：筆者注）。こうした結果は、そもそも、発達障害のある学生が的確に把握されているのかという問題とは別に、発達障害のある学生にとって就労支援が必要であること、しかし、就労支援の現状や支援を実施するうえでの課題は必ずしも明らかになっていないこと、を示している。

障害者職業総合センターにおけるこれまでの研究では、こうした学生を含め、発達障害を開示していない、もしくは、発達障害と気づいていない学生については、まずは“一般扱い”の就職を目指す事例が多いこと、こうした進路希望に対しては、“一般扱い”の企業が求める環境で適応できるかどうかを検討するための支援が必要となることを明らかにしてきた（障害者職業総合センター：調査研究報告書 No88, 2009 ; No101, 2011）。したがって、彼らが卒業後に利用する就労支援機関は、障害者支援機関とは限らない。むしろ、一般の若年就労支援機関を利用する可能性の方が高いといえるかもしれない。そこで、彼らが利用する就労支援機関ではどのような課題が認識されているのかを把握すること、あわせて、在学中及び卒業後の支援機関が発達障害を把握することをめぐる問題を明らかにすることが緊要となっている。

第3節 本研究の課題

1. 問題の所在

発達障害については、近年、ハローワークやジョブカフェ、地域若者サポートステーションといった就労支援機関や大学等高等教育機関（以下、若年就労支援機関という。）において、コミュニケーションや対人態度等の課題や発達障害があることで就職・職場定着に結びつかない若者が注目されており、彼らへの対応が急務の課題となっている。

障害者職業総合センターにおけるこれまでの研究では、発達障害のある者について「職場のルール理解と行動化」「コミュニケーションの課題改善」「対人態度の課題改善」等の対応が支援の課題として指摘されている（障害者職業総合センター調査研究報告書 No88, 2009 ; No101, 2011）。発達障害のある者が就

職し、安定した職業生活を継続していくためには、担当する作業を企業が求める水準で遂行できることだけでなく、企業文化への適応が求められる。しかし、障害特性により、企業内で用意されている一般研修やOJT等だけで適応していくには困難が大きい者もある。このことから、課題解消の見通しを持つことができるのか、あるいは障害特性に即した職場適応・定着までの支援や配慮を必要とするのか、を検討しておくことが、職業準備の鍵となるといえる。

若年者就労支援機関等においても、これらの知見に基づいた就労支援が望まれると同時に、必要に応じ、職業リハビリテーション機関との連携が期待される。しかしながら、若年者就労支援機関等においては支援の対象者の「発達障害の診断の有無」「障害者手帳の取得状況」「就職先に対する障害の開示・非開示」等の基礎的情報や、「就労支援の課題」、「支援の実際」、「関係機関との連携」等の実態は把握されていない。発達障害のある若者の特性を考慮した支援を可能とするためには、これら基礎的情報を明確にすることが重要である。

こうした現状認識にたち、若年者就労支援機関等における発達障害のある若者について、利用の現状を把握する。また、職業リハビリテーション機関に対する調査から、若年者就労支援機関等との連携の現状と課題を明らかにすることが求められている。

2. 課題へのアプローチ ……学校から職業への移行における試行結果から……

発達障害のある者の学校から職業への移行についてみると、円滑に新規学卒就職や適応・定着が行われた事例ばかりではない。こうした場合、必要に応じて職業リハビリテーションを選択肢として提案する役割を担う仕組みが必要となること、そのためには、一定の条件整備が可能であること、しかし、好事例に限定されており、一般化には至っていない現状があることを明らかにした（障害者職業総合センター調査研究報告書№71, 2006）。在学中の試み、及び、卒業後の支援機関に求められる要件は以下の通りである。

【 在学中の進路支援について：適性評価の実施に基づく進路相談 】

後期中等教育段階では高等学校普通科（軽度発達障害者を対象としたコース^{*5}）に在籍した若者に対し、在学中に適性評価を行うことの意義について、学校進路指導において発達障害のある若者の自己理解の適正化と深化、並びに進路選択を支援する活動と位置づけた。

対象生徒 158 名の内訳は、卒業時における就職 31 名：19.6 %（一般扱い／18 名；障害者雇用：13 名）、能力開発校進学 57 名：36.0 %（一般校 0 名；障害者校 57 名）、進学 15 名：9.5 %、福祉施設 28 名：17.7 %、その他（進路先未決定）23 名：14.6 %、さらに、中途退学 4 名：2.6 %であった。これらを、“職業への移行に至る選択肢”として、次の5つに整理した。すなわち、① 学校を経由した卒業後すぐの移行（新規高卒就職）、② 職業能力開発校への進学（一般校と障害者校）、③ さらなる教育機関への進学、④ 福祉施設の利用、⑤ その他（進路先未決定：①～④の支援機関から離脱した選択肢）である（表3）。

なお、学校サイドからみれば、年度の違いや生徒の属性による違い、指導体制による違い、などがあり、現時点での学校評価ともいえるべき教育指導体制の検討を尚早もしくは困難が大きいと考えるかもしれない。

*5：学校教育法による1条校であるため、学校紹介（新規高卒就職）による就職支援を原則としている。しかし、軽度発達障害のある生徒を対象とした少人数形式の習熟度別コースにおいては、①入学選考において発達障害であることの確認を行うとともに在学中に職業評価を行う、②生徒の障害特性に即したサービスの選択肢として、職業リハビリテーションに関する情報提供を行う、③進路選択の必要に応じ、在学時に療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の取得を勧める、④継続的な進路相談を通して進路先の選択・決定を援助する進路指導を行う、⑤在学中に企業・福祉施設など、将来利用する可能性のある関係機関で実習を行うとともに、⑥校内においても企業から受注した作業において体験的学習を進めるカリキュラムを有している、などの特徴がある。

表3 卒業時点における進路先と卒業後の進路変更

調査時点の概況 卒業時点の進路先		職業への移行		能力開発への進学		教育機関への進学	福祉施設の利用 (上段は継続)	その他 (在宅不明 アルバイトは内数)	
		一般雇用内の移行 (上段は初職継続)	障害者雇用による移行 (上段は初職継続)	一般職業能力開発校への進学	障害者職業能力開発校の継続				
職業への移行	一般扱いの雇用による移行	18	8 1	2				7(4)	
	障害者雇用による移行	13		11 2					
職業能力開発への進学	一般職業能力開発校への進学	0							
	障害者職業能力開発校への進学	57	1	41	9		1	5	
教育機関への進学		15	5	1		2	1	6	
福祉施設の利用		28		5			22	1	
その他		23	1	4		2	3	13(2)	
退学		4						4	
合計		158	16	66	0	9	4	27	36

上段：卒業時からの継続/下段：進路先からの進路変更/(アルバイト)

一方、職業リハビリテーションサイドからみれば、卒業生の進路並びに卒業後の進路については、極めて特徴的な指導の成果からみた結論として、以下の3点が指摘された。

- ① 通常教育に在籍している発達障害者にとって、在学中に障害特性を踏まえた的確な就労支援を得られない場合、ニートやひきこもりに分類される対象者群になる可能性を含んでいる。

彼らを「職リハサービスを選択していない若者」ととらえて特性を理解することが必要である。

- ② 職業リハビリテーションの利用を視野に入れた在学中の計画的・系統的な進路指導が必要である。

職業リハビリテーションの利用を選択するうえで、また選択後においても、障害受容や職業準備の未達成課題は重点的な指導・援助の課題となる。学校の指導が進路の選択決定に実質的に寄与する条件は以下の通りである。

- 1) 生徒の特性を的確に理解した指導体制があること
(客観的な職業適性評価並びに模擬的活動場面での観察評価が必要である)
- 2) 職業適応・職場適応の視点から生徒の特性を評価し、指導目標を持つ体制があること
(学業達成のみの評価システムは、状況理解を混乱させる)
- 3) 本人並びに保護者がそれを受けとめられるような系統的・継続的・組織的な指導並びに相談体制があること
(体験的に評価をフィードバックできるシステムが重要である)
- 4) 在学中から卒業後への移行支援計画を提案できる指導体制があること
(この場合の移行支援の目標は、自己理解の深化と職業生活設計の見直しにある。
また、ケースによっては、サービスの利用のために障害者手帳の取得を促すことが必要である)

- ③ 発達障害者が支援機関から離れる時期や期間を規定する要因としては、本人の障害に対する構えの問題と特性理解の問題があげられる。また、支援機関から離れて孤立するといった事態は、以下のいずれの進路先においても起こる可能性があるという理解が必要である。

- 1) 進路先未決定（卒業時）は、そのまま継続することが多い（移行期の長期化）
- 2) 一般扱いで採用されたとしても継続困難となることが多い（移行先における不適応）
- 3) 進学先において問題が明確化する（移行先からの移行の失敗・移行の先送り）
- 4) 進学先卒業時の進路先未決定をそのまま継続する（進路先における移行期の長期化）
- 5) 障害者職業能力開発校から離脱することがある（進路先における準備並びに支援不足）

また、卒業生の移行経路の追跡調査結果からみた在学中の進路指導の機能（試行の成果）は、以下のようにとりまとめられた。

- (1) 生徒理解：障害のとらえ方を見直す
 - ① 生徒は障害とどう向きあうか
 - ② 学校は障害をどのようにとらえることを求められるか
- (2) 生徒理解と進路情報：希望と現実／就業可能性のとらえ方を見直す
 - ① 就業可能性に注目する
 - ② 職場に適応するうえでの問題を把握する
 - ③ 主観的評価と客観的評価のギャップに注目する
- (3) 生徒理解と啓発的経験：職場体験・実習を見直す
 - ① 「働く」を選択するための場面と位置づける
 - ② 「できないことをできないと受けとめる」場面と位置づける
- (4) 生徒理解と進路相談：職業評価の結果をフィードバックする
 - ① 進路変更を支える
 - ② 障害理解／障害受容を支える
 - ③ 精神的安定を支える
 - ④ 家族を支える
- (5) 進路の選択決定：選択する支援の選択肢を見直す
 - ① 職業リハビリテーションの架け橋の役割を学校が担う
 - ② 生徒が職業リハビリテーションを選択することを支援する
- (6) フォローアップ：進路先での定着における問題を共有する

こうした試行の結果、現在では、職業適性の評価^{*6}は進路指導に必須の機能であると位置づけられており、教育相談及び評価を担当するスクールカウンセラー（臨床心理士及び学校教育士（非常勤職員））が精神保健福祉士の資格を有する常勤の教員とともに進路相談にあたる体制がとられている。

こうした好事例からの知見を踏まえ、本研究では、高等教育機関において、適性に即した進路支援がどのように構想できるか、という視点で現状と課題を検討することになる。

【 卒業後の進路変更の支援について：適性評価の実施に基づく進路相談 】

通常教育に在籍した発達障害のある若者の場合、進学もしくは一般扱いの就職を進路目標におく進路指導はあっても、職業リハビリテーション・サービスの利用を職業選択の選択肢として提案する情報提供が組織的に行われることは極めて少ない。また、発達障害者の就労支援においては、職業リハビリテーションと連携する教育・福祉・医療・デイケア等の支援体制の整備にも課題が大きい。診断基準や診断体制の整備を組み込んだ具体的・効果的な支援モデルの検討・普及が急がれる。こうした仕組みを構想する場合、以下の

*6 ① 雇用対策上の障害（知的障害）の適用可能性についての検討（知能検査／一般職業適性検査（器具検査））
 ② 作業遂行に求められる特性についての検討（作業速度：一般職業適性検査（器具検査）／一般職業適性検査（紙筆検査：ただし、IQ65 以上の場合）、作業の正確さ：フロスティック視知覚発達検査／ベンダー・ゲシュタルト・テスト、なお、作業態度については、「注意 検査」「内田クレペリン精神検査」などの実施が考えられるが、併せて、行動観察を実施する）
 ③ 対人関係能力についての検討 対人関係能力に関する問題では、行動観察が重要であるが、必要に応じて、以下の項目に関しても評価することとした（言語理解能力／コミュニケーション・スキル／日常生活スキル（日常生活におけるマナー）／社会的ルールの遵守、対人関係に関する評価には、職場適応の観点から、自らの作業遂行力について適正な理解をしているかどうかについての検討、また、他者感情の受信の問題についての評価として「F & T 感情識別検査」）。

ような条件を整備することが急務であるとした。

- 1) 一般扱いの求職活動に問題を抱える若者たちが、通常、利用するシステムであること
(障害者を専門的に対象としたシステムは、この場合適切ではない)
- 2) 客観的な職業適性評価ができるシステムであること
(自己評価のみの評価システムは、状況理解を混乱させるだけである)
- 3) 体験的に評価をフィードバックできるシステムであること
(模擬的活動場面で観察評価をすることが必要である)
- 4) 必要に応じ、長期にわたる相談活動が継続できるシステムであること
(この場合の目標は、自己理解の深化と職業生活設計の見直しにある。ただし、否定的な経験の積み重ねにより、臨床的なカウンセリングが必要になる場合がある)
- 5) 1)～4)により、適宜、職業リハビリテーションとの連携ができるシステムであること

学校教育を卒業後に進路変更を行う場合においても、適性評価に基づく計画的・継続的かつ長期的な相談が求められる。こうした知見を踏まえ、本研究では、必要に応じて職業リハビリテーションの利用を提案する役割が若年就労支援機関において、どのように構想できるか、という視点で検討することになる。

3. 課題説明の方法

若年就労支援機関における対象者の利用状況並びに支援の課題、支援体制について把握することを目的として「若年者就労支援機関における発達障害のある若者の就労支援の課題に関する調査」及び「高等教育機関における発達障害のある若者の就労支援の課題に関する調査」を企画・実施することとした。次いで、職業リハビリテーション機関における利用者の利用状況並びに地域の社会資源における連携体制を把握することを目的として「発達障害のある若者の就労支援施設利用状況に関する調査」を企画・実施することとした。そのうえで、好事例の収集・分析を行うこととした。

(1) 若年者就労支援機関等調査

- 調査対象 ① 若年就労支援機関^{*7} 314 箇所（若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム実施ハローワーク 57 所、新卒応援プログラム実施ハローワーク 59 所、地域若者サポートステーション 110 所、ジョブカフェ 88 所）。
- ② 高等教育機関学生相談室等 300 箇所（GP^{*8} 実施 32 箇所・無作為抽出 268 箇所）

*7 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム：

ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、専門的な相談、支援を実施する。平成19年から段階的に設置。

新卒応援プログラム：

厳しい就職環境、雇用情勢が見込まれる中、新卒者・若年者対策を強化するために、「新卒応援ハローワーク」においてワン・ストップ・サービスを推進する。対象は大学等の卒業年次（大学は4年生、短大は2年生など）に在学、既卒3年以内の卒業生および新卒応援ハローワークでの支援を希望する高校生および既卒者。

地域若者サポートステーション：

ニート等の若者の自立を支援するために、地方自治体、民間団体との協働により、若者自立支援ネットワークを構築するとともに、個別・継続的な相談、各種セミナー、職業体験など総合的な支援を行う厚生労働省委託事業。対象は若者全般。平成18年より実施。

ジョブカフェ：

正式名称は「若年者のためのワンストップサービスセンター」。若者が自分に合った仕事を見つけるためのいろいろなサービスを1か所で、受けられる場所として47都道府県が設置。ハローワークを併設している所もある。

*8 文部科学省では、「Good Practice」をキーワードとして、教育の質向上に向けた取組や政策課題対応型の優れた取組など、大学における学生教育の質の向上を目指す個性・特色のある優れた取組を選び、その取組をサポートしている。

これらのサポートのためのプログラムとして、「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」と「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」及び「質の高い大学教育推進プログラム（教育GP）」を実施している。国際機関の報告書などで「優れた取組」という意味で幅広く使われており、諸外国の大学教育改革でも注目されている用語。

調査時点：平成 23 年 10 月 1 日現在

調査方法：質問紙調査／ヒアリング調査

調査内容：利用者の状況（発達障害のある若者の診断・障害理解等）

コミュニケーション・ビジネスマナー・暗黙のルール等の支援の課題

機関における支援の現状と課題／関係機関等との連携の現状

（2）職業リハビリテーション機関調査

調査対象 ① 障害者就業・生活支援センター 311 箇所

② 地域障害者職業センター 52 箇所

調査時点：平成 24 年 3 月 31 日現在

調査方法：質問紙調査

調査内容：対象者の関係機関の利用状況・他機関との連携状況と課題・チーム支援の実施状況

地域における社会資源の整備に対する期待

（3）若年就労支援機関等ヒアリング調査

下記の通り、若年就労支援機関等調査において、ヒアリングへの同意が得られた機関等に協力依頼を行い、専門家ヒアリングを実施した（敬称略：機関別実施順）。

発達障害のある利用者に対する支援の課題や機関連携に関する聴き取り調査により、先行研究で導かれた要件を検討するとともに好事例の収集・分析を行った。

高等教育機関：西村 優紀美（富山大学トータルコミュニケーション支援室 発達障害者支援チーフ）

村田 淳（京都大学障害学生支援室 障害学生コーディネーター）

若年支援機関：湯浅 知治（立川公共職業安定所 就職支援ナビゲーター）

樋口 留美（大分公共職業安定所 就職促進指導官）

神野 智恵子（愛知公共職業安定所 主幹）

北川 美穂（大阪東公共職業安定所 就職支援ナビゲーター）

福原 理佳（阿倍野公共職業安定所 就職支援ナビゲーター）

坂本 美紀（仙台公共職業安定所 就職支援ナビゲーター）

長谷川 晃（あだち若者サポートステーション 総括コーディネーター）

多々良 友美（おおいた地域若者サポートステーション 総括コーディネーター）

岡崎 剛（東大阪若者サポートステーション 臨床心理士）

松井 直美（せんだい若者サポートステーション 総括コーディネーター）

佐藤 明美（あいち若者職業支援センター 臨床心理士）

小山 清治（みやぎ若年者就職支援センター キャリアカウンセラー）

富田 幸子（広島県若者就業サポートセンター アドバイザー）

横田 裕幸（大阪府総合労働事務所職業カウンセリングセンター 総括主査）

山本 公子（心とキャリアのカウンセリングオフィス結 代表）

職リハ機関：小田 訓（障害者職業総合センター職業センター 企画課係長）

本報告書は 2 部で構成されている。

第 I 部では、実態調査からみた支援の現状と課題をとりまとめる。ここでは、若年者就労支援機関及び高等教育機関における支援の現状と課題（第 1 章）と職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題（第 2 章）の結果に基づき、機関連携の課題の検討を行う。また、若年支援機関調査におけるコミュニケ

ーション及びビジネスマナーに関する回答については、障害者職業総合センター調査研究報告書 №101 でとりまとめた企業調査結果との比較検討を行い、就労・定着支援の課題からみた若年支援機関における支援の課題の分析を行う（第3章）。

第Ⅱ部では、ヒアリング調査からみた支援体制の現状と今後の展望をとりまとめる。ここでは、若年就労支援機関を中心とした支援体制（第1章）、高等教育機関における支援体制（第2章）、及び、若年支援と専門支援をつなぐ役割（第3章）において、発達障害者の円滑な移行を支える体制整備に関する検討を行う。最後に、第Ⅰ部と第Ⅱ部の結果をまとめて総括を行う。

文献

独立行政法人日本学生支援機構 2012 平成23年度（2011年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書

http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/documents/report_h23.pdf

厚生労働省 発達障害者の就労支援 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/06d.html>

厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部長（通知）2011 精神障害者保健福祉手帳制度実施要領の一部改訂について 障発0113第1号，平成23年1月13日

國平揺・千住淳・長谷川寿一・若林明雄 2003 健常成人に見られる自閉症的傾向の個人差——気質・心理的適応・認知機能との関連——自閉症スペクトラム研究第2巻 21-30.

井上勝夫 2011 大人のPDD診断はどうあるべきか……PDDの特性診断とprobable PDD……特集：大人において広汎性発達障害をどう診断するか 精神神経学雑誌 113巻11号 1130-1136

文部科学省 学校基本調査—平成23年度版（確定値）結果の概要—

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1315581.htm

文部科学省・厚生労働省事務次官（通知）2005 「発達障害者支援法の施行について」17文科発第16号・厚生労働省発障第0401008号

障害者職業総合センター 2000 障害者職業総合センター調査研究報告書No.38 「「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究（その1）——職業リハビリテーションの支援を利用した事例に基づく検討——」

障害者職業総合センター 2004 障害者職業総合センター調査研究報告書 №56 「「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する研究（その2）——青年期における状態像の詳細区分に基づく検討——」

障害者職業総合センター 2006 調査研究報告書No.71 軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究

障害者職業総合センター 2009 調査研究報告書No.88 発達障害者の就労支援の課題に関する研究

障害者職業総合センター 2011 調査研究報告書No.101 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究

障害者職業総合センター 2012 リーディングス職業リハビリテーション1 発達障害のある人がよりよい就労を続けるために……障害者職業総合センターにおける発達障害研究の歩み……

竹中均 2008 学歴社会とピストル 『自閉症の社会学……もう一つのコミュニケーション論』第11章 p.226, 世界思想社

東條吉邦 2005 高機能自閉症、アスペルガー症候群、自閉症スペクトラムの概念と支援の課題 職リハネットワーク №56 17-21.

若林明雄 2003 自閉症スペクトラム指数（AQ）日本語版について：自閉症傾向の測定による自閉性障害の診断の妥当性と健常者における個人差の検討 平成14年度科学研究費補助金（基礎研究（B）（2））「自閉症児・ADHD 児における社会的障害の特徴と教育支援に関する研究」報告書 国立特殊教育総合研究所（東條吉邦 編集）47-52.