発達障害者の就労の現状と今後の展望

―知的障害を伴わない発達障害者を中心に―

前　野　明　子

抄録

本稿の目的は，近年就労の支援ニーズが高まっている知的障害を伴わない発達障害者を中心に，企業における就労の現状と就労上の課題について検討を行い，今後の展望を示すことであった。発達障害者の就労の現状として，精神障害者保健福祉手帳の有無により就職率や企業の雇用者数が異なり，手帳取得が発達障害者の雇用を後押ししている可能性が示唆された。今後の発達障害者の就労においては，手帳の取得を含めた働き方の検討やそれに伴う本人の葛藤に寄り添う支援が重要となるであろう。また，発達障害者の就労に関しては「本人」と「企業」のそれぞれの課題が存在していたが，双方に共通するのは発達障害の「わかりにくさ」や「見えにくさ」であった。特に知的障害を伴わない発達障害者の場合，障害に起因する困難が他者に理解されにくく孤立しやすいことが就労の定着を困難にしていた。一方，企業側には発達障害が他の障害よりも雇用のイメージがしづらいとの認識があった。しかし，近年は就職後に仕事や対人関係のつまづきをきっかけに医療機関で発達障害と診断を受けるケースが増え，企業はその障害特性に応じた合理的配慮の必要性に迫られている。今後これらの課題解決には，本人と企業のつなぎ手や支え手となる支援機関との連携が重要となるであろう。発達障害者の社会参加には，本人がもつ特性への周囲の理解や必要な配慮が欠かせない。個々の発達障害者を理解し，ともに助け合う職場や社会を作ることは，法に定める国民の責務であり，国民全体で取り組むべき課題であると考える。

１．本稿の背景と目的

2005年の発達障害者支援法の施行により，我が国における発達障害の定義が確立し，発達障害の早期発見，保育，教育，就労等，発達障害者の各ライフステージに応じた支援の流れが示され，それに伴う国や地方公共団体の責務も明らかにされた。このことにより，それまで障害者福祉制度の谷間にあった発達障害者への支援が本格的にスタートした。

（１）発達障害者の数

総務省（2017）の報告では，発達障害者の数について「身体障害，知的障害，精神障害と異なり，発達障害には固有の手帳制度がないため正確な数は分かっていない」とされている。発達障害者が障害者手帳を取得する場合，知的障害を伴う場合は療育手帳，知的障害を伴わない場合は精神障害者保健福祉手帳（以下，精神保健福祉手帳とする）の対象となる。また厚生労働省が2018（平成30）年３月に公表した「平成28年生活のしづらさに関する調査」では，2016（平成28）年12月１日現在における，医師から発達障害者と診断された者の数（推計値）は481,000人で，そのうち精神保健福祉手帳所持者は108,000人で全体の22.5％であった。同調査における精神保健福祉手帳所持者の総数は841,000人であったことから，精神保健福祉手帳所持者に占める発達障害者の割合は約13％と推定される。

（２）教育分野における支援制度

教育分野においては，2007年の学校教育法改正により，従来の特殊教育から特別支援教育へと転換が図られ，特殊教育の対象に含まれていなかった学習障害（以下，LD とする），注意欠陥・多動性障害（以下，ADHD とする）など発達障害のある児童・生徒も特別支援教育の対象となった。文部科学省が2012（平成24）年12月に公表した「通常学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査」では，小中学校の通常学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒の割合は6.5％と推定している。また同調査では，この6.5％の児童生徒が受けている支援の状況として，①校内委員会において，特別な教育的支援が必要と判断されている児童生徒の割合が約18％にとどまっていること，②いずれの支援もなされていない児童生徒の割合が約39％であることも明らかにしている。このことから，障害程度により支援の必要度は様々であるにせよ，在学中に必要な支援に繋がらないまま学校教育を終えるケースも少なくないことが予想される。

（３）就労分野における支援制度

一方，発達障害者の就労に関する状況も近年大きく変化しつつある。具体的には，2011年の障害者基本法改正により，発達障害者は精神障害者に含まれることとなった。このことにより，知的障害を伴うか，もしくは二次障害として精神疾患を発症しなければ障害者手帳の対象とならなかった発達障害者も，精神保健福祉手帳の取得が可能となった。そして，2016年の障害者雇用促進法の改正により，

2018年４月から民間企業の法定雇用率が2.2％に引き上げられると同時に，精神障害者も雇用義務の対象に含まれることとなった。同じく，2018年４月の障害者雇用促進法の改正により事業所における障害者の差別禁止と合理的配慮の提供が定められた。これらのことは，発達障害の特性を職場に告知し，理解を得ながら働くことを希望する発達障害者の就労を後押しする制度が整いつつあることを示している。

（４）改正発達障害者支援法

2016年施行の改正発達障害者支援法は，新たに目的規定として「切れ目ない支援の重要性」を掲げ（第１条），国民の責務を「個々の発達障害の特性等に関する理解」を深め，「発達障害者の自立及び社会参加に協力」するよう努めるとした（第４条）。就労の支援に関しては，「就労の機会の確保」に加え「就労定着のための支援」が明記され，事業主は「雇用の機会の確保」，「雇用の安定に努めること」が追記された（第10条）。これらの新たに追加された事項は，発達障害者のライフステージに応じて必要な支援を行うことが重要であること，発達障害者の自立や社会参加には，就労における事業主の努力を含め，国民全体で取り組む責任があることを示すものである。

（５）成人期の知的障害を伴わない発達障害者の課題

上述の通り，発達障害者への支援は，2005年以降教育分野においても，就労分野においても整備されつつある。しかし，知的障害を伴わない発達障害の場合，在学中はかろうじて支援を受けずに卒業を迎えたものの，就職を機に対人関係や職場環境に適応できないなどの課題に直面し，そこからメンタル不調に陥り成人期に初めて発達障害の診断を受けるものが少なくないとの指摘がある（永吉，2017；岩波・横井・五十嵐，2018など）。また，西村（2015）は，発達障害者支援センターにおける就労相談の現状として，センター開設当初は知的障害を伴う自閉症が多くを占めていたが，近年はアスペルガー症候群などの高機能タイプが主流となっていること，就労相談の約半数が自閉症スペクトラム障害でそのうち約３割が未診断であることを報告している。これらのことから，今後の発達障害者の就労においては，就職後に職業生活や社会生活上の困難に直面化することが多い，知的障害を伴わない発達障害者への支援について検討を行うことが重要な課題であると言えよう。

また，在学中に発達障害の特性への気づきや支援がない場合，学校教育卒業後

の進路は，障害特性に対する配慮が可能な障害者総合支援法の枠組みに基づく福祉的就労ではなく，一般企業への就職を選択することになる。そのため，企業における発達障害者の就労の現状について検討を行うことが必要となるであろう。

（6）目的

以上の背景により，本稿の目的は，発達障害者の中でも近年就労に関する支援ニーズが高まっている知的障害を伴わない発達障害者を中心に，企業における就労の現状と就労上の課題について検討を行い，今後の展望を示すことである。

なお，本稿における発達障害とは，発達障害者支援法における定義である「自閉症，アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害（ASD），学習障害（LD），注意欠陥多動性障害（ADHD）などの脳機能の障害で，通常低年齢で発現するもの」とした。ただし，引用文献において米国精神医学会刊行のDSM-5による「自閉症スペクトラム障害（ASD）」が使用されている場合は，そのまま表記した。また，引用文献で「事業主」「事業所」という用語が使用されている場合のみ「事業主」「事業所」と表記し，その他は「企業」という用語を使用した。

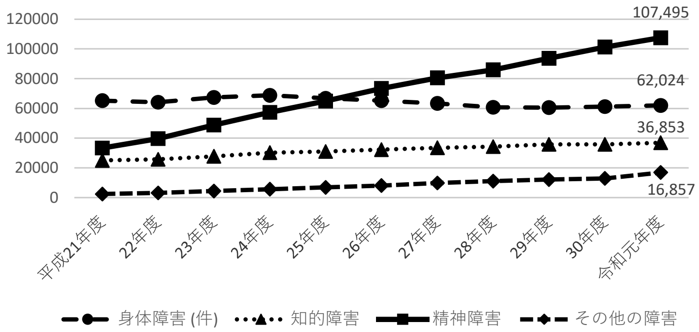
2．発達障害者の就労の現状と課題

ここでは，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今後の課題を示す。

（1）発達障害者の職業紹介状況等

近年，就職を希望してハローワークに求職申し込みを行う障害者は増加傾向にあり，それと同時に就職する障害者も増加しているが，中でも精神障害者，発達障害者の増加が顕著である。毎年厚生労働省が公表している「障害者職業紹介状況等」によると，ハローワークにおける障害者の「新規求職申込件数」と「就職件数」は，2013（平成25）年度に精神障害者の数が身体障害者の数を超え，その後も精神障害者の数が毎年過去最高値を更新し続けている（図１，図２）。ここで，「障害者職業紹介状況等」における発達障害の取扱いは，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で精神科医の診断書等により発達障害を確認した者は「その他の障害」に含まれる。そのため，公表されたデータから発達障害者の実数を把握できないが，厚生労働省（2018）の調査では，精神保健福祉手帳所持者のうち発達障害者の占める割合が約13％であっ

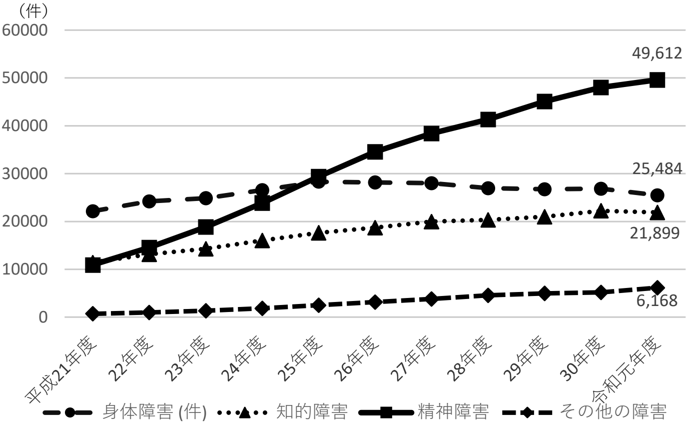
たこと，手帳を所持していない発達障害者が含まれる「その他の障害」も増加していることを踏まえると，ハローワークを通じて就職する発達障害者は年々増加傾向にあると推定される。



（厚生労働省「令和元年度障害者職業紹介状況等」に基づき筆者が作成）

図１　新規求職申込件数の推移（障害種別による比較）

※「その他の障害」とは，身体障害者手帳，療育手帳，精神障害者保健福祉手帳を保持しないものであって，発達障害，高次脳機能障害，難治性疾患等により，長期にわたり，職業生活に相当の制限を受け，又は職業生活を営むことが著しく困難なものである（厚生労働省，2020）

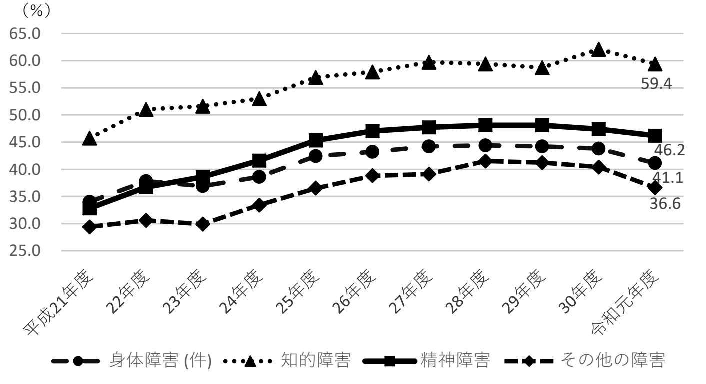


（厚生労働省「令和元年度障害者職業紹介状況等」に基づき筆者が作成）

図２　就職件数の推移（障害種別による比較）

一方，「就職率（就職件数／新規求職申込件数）」については，令和元年度の調

査結果として「精神障害者」は46.2％で「身体障害者」の41.1％よりわずかに高いものの，「知的障害」の59.4％と比較すると10％以上低くなっている。さらに「その他の障害」の就職率は36.6％であり，「精神障害」よりもさらに10％低い（図３）。発達障害者の就職率については，総務省（2017）公表の「発達障害者支援に関する行政評価・監視結果報告書」においても，2014（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％との結果であり，全障害者の就職率47.2％を10.8ポイント下回っていた。これらの結果から，発達障害者の就職率は，精神保健福祉手帳を所持している者よりも，所持していない者の方が就職に結びつきにくい状況にあるといえるだろう。



（厚生労働省「令和元年度障害者職業紹介状況等」に基づき筆者が作成）

図３　就職率の推移（障害種別による比較）

（２）発達障害者の民間企業における雇用の実態

厚生労働省は５年ごとに事業所（常用労働者５人以上を雇用する民営事業所のうち無作為に抽出した約9200事業所）を対象とした「障害者雇用実態調査」を実施している。最新の2018（平成30）年の調査は発達障害者の取り扱い方法が変わり，前回2013（平成25）年の調査では調査対象に含まれなかった精神保健福祉手帳を所持しない発達障害者も，精神科医の診断書等で発達障害を確認した者として調査対象に含まれている。そのため，企業で雇用されている発達障害者の実態に近い資料であると考えられる。

令和元年６月厚生労働省公表の「平成30年度　障害者雇用実態調査」（回答事業所6181事業所，回収率67.2％）のうち，発達障害に関連する結果を表１に示す

（結果はいずれも推計値）。

表１　企業における発達障害者の雇用状況

１．雇用者数
・従業員５人以上の事業所に雇用されている発達障害者　39,000人
２．発達障害者であることの確認方法
・精神障害者保健福祉手帳　68.9％　（３級：48.7％，２級：13.6％，１級：0.1％）
・精神科医の診断書等　4.1％
・無回答　26.9％
３．疾病別
・自閉症，アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害　76.0％
・注意欠陥多動性障害　2.1％
・学習障害　0.4％
・言語の障害，協調運動の障害　0.1％，その他　0.8％，不明19.4％，無回答1.3％

※厚生労働省「平成30年度　障害者雇用実態調査」に基づき筆者が作成

この調査結果が示すのは，企業が雇用している従業員のうち発達障害者として把握している者の数である。すなわち，雇用先に発達障害者であることを告知している者のデータということである。この調査結果を踏まえると，発達障害を告知の上雇用されている者は，精神保健福祉手帳を取得している者が約７割であり，非手帳所持者よりも手帳所持者の方が雇用されている割合が圧倒的に高いことがわかる。また，疾患別ではアスペルガー症候群等の ASD 者が８割近くを占めており，発達障害者の中でも ASD 者が障害を告知して働いている割合が高いことが明らかとなっている。

（３）発達障害者の就労における現状と今後の課題

本節では，厚生労働省の調査結果を基に発達障害者の就労の現状を示した。その結果，発達障害者の就職率に注目すると，精神保健福祉手帳を所持している者よりも，所持していない者の方が就職に結びつきにくい状況にあることが示された。また，民間企業で雇用されている発達障害者のうち，68.9％が精神保健福祉手帳所持者であり，非所持者はわずか4.1％であった。障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率の制度は，障害者手帳所持者を実雇用率の算定対象としていることから，発達障害者のうち精神保健福祉手帳所持者のみが企業の法定雇用率にカウント可能である。上述の結果から，精神保健福祉手帳の取得が企業における発達障害者の雇用を後押ししている可能性が示唆された。そのため，今後企業にお

ける就労を希望する発達障害者が精神保健福祉手帳の取得を検討することは，雇用につながる一つの方略であるといえる。また，企業で雇用される発達障害者が所持する精神保健福祉手帳の等級は，約半数が３級であった。この精神保健福祉手帳「３級」の状態像とは，「精神障害者保健福祉手帳等級判定基準（厚生労働省）」では，「外出や家事など日常的な生活上の困難は少ないが，過大なストレスがかかる状況が生じた場合に対処が困難な状態であり，保護的配慮のある事業所で，雇用契約による一般就労をしている者も含まれる」とされている。特に知的障害を伴わない発達障害者の中には，定型的な業務には問題がなく，ストレスがかかりやすい状況への配慮や本人の特性への理解がある環境であれば就労可能な者も少なくない。法定雇用率へのカウントという企業側のメリットを併せて考えると，このようなケースでは精神保健福祉手帳を取得し，企業に理解と必要な配慮を得ながら安定した就労が可能になる可能性も高いと考えられる。

しかしながら，精神保健福祉手帳を含む“障害者手帳”を取得して就労を目指すことは，発達障害があることを受け入れて生きること，発達障害があることを周囲に伝えて働くことであり，いわば“葛藤を抱えつつ社会と自分に折り合いをつけながら生きる”ということである（平野，2014）。特に，通常教育を卒業したケースでは，障害者であることは受け入れがたく，支援を受ける事への抵抗は大きいため，支援につながりにくい状況がある（障害者職業総合センター，2006）。通常教育を卒業した知的障害を伴わない発達障害者の場合，障害を受け入れて，周囲の理解を得ながら就労する選択をすることは，大きな葛藤を伴うであろう。一方で，就労での不適応を機に成人期に初めて発達障害の診断を受ける発達障害者も少なくない現状を考えると，今後の発達障害者の就労においては，本人の“自分に折り合いをつけながら生きる”過程に寄り添いつつ，精神保健福祉手帳の取得を含めどのような働き方や支援を選択するのか，本人と共に考え，就職から定着までの道のりを支える支援が必要とされるであろう。

また，民間企業で雇用されている発達障害者の76.0％が「自閉症・アスペルガー症候群，その他の広汎性発達障害」であったことから，発達障害を告知の上で雇用されている発達障害者の中では「広汎性発達障害」などASDの診断を受けている者が多いことが示された。志賀（2015）は，成人期において社会生活上の問題を抱え，発達障害の専門機関を訪れるのは対人関係等の障害が大きい広汎性発達障害が多いことを指摘している。今後の発達障害者の就労について考えるとき，ASDの特性を理解した上で，本人に合った働き方を考える事が重要となるだろう。そのためにも，まずは本人の自己理解への支援が必要である。

4．発達障害者の就労上の課題と展望

次に，発達障害者の中でも知的障害を伴わない発達障害者の企業における就労上の課題について，先行研究により「本人に関する課題」と「企業に関する課題」について整理を行い，今後の展望を示す。

（1）本人に関する課題

永吉（2017）は，知的障害のない発達障害者の就労上の課題の一つに「高学歴，IQ が高いために障害が周囲に理解されないこと」を挙げている。そして，発達障害者に多い就労上の課題として，次のような具体例を示している。就職活動中の課題として「高学歴なので文字は書けないわけではないが，履歴書の『特技』の欄の意味が分からず，履歴書が書けない」，「履歴書の志望動機に『本当はこの会社に就職したいわけではないが他の就職試験にすべて落ちたので』と記載する」，「面接試験で自分の事だけを一方的に話す」などがある。就職後の課題として「高学歴なのに場の空気が読めず状況判断が困難で，先の見通しがきかない」，「状況判断が苦手で人とのコミュニケーションが取れない」，「人との距離感が分からず浮いてしまう」，「上司からの聴覚的指示が理解できず，マイペースと受け取られる」，「業務の優先順位が上司と異なり規律が守れない」，「思考が堅く突然の変化に対応できない」，「仕事を効率よく処理できない」，「職場でだまされ金銭トラブルに巻き込まれたり，いじめの対象になりやすい」，「他者への SOS を自分で出せないため，他者に理解してもらえないまま自尊感情や自己効力感がさらに低下していく」などがある。これらの課題は，額面通りに受け取ってしまう語用論的障害や，いわゆる空気を読む力である中枢性統合や活動をコントロールする実行機能の弱さ，聴覚的情報処理の弱さなど発達障害の認知特性に起因するものであるが，高学歴であるほど周囲に理解されづらく，就職活動や職場適応に困難を来す要因となる。

また，梅永（2017）は，発達障害者の中でも ASD 者の場合，高学歴で知的にも高く，仕事そのものの能力であるハードスキルは十分にあっても，対人関係やコミュニケーションなど職業生活遂行能力と呼ばれるソフトスキルに困難性を抱えているケースが多いと指摘している。これらのスキルについて永吉（2017）は，就労のハードスキル面は発達障害者の脳の認知特性に応じた代償手段を用いることで解決できるが，むしろコミュニケーションや日常生活能力，マナーなどのソフトスキルの改善が就労の成功のポイントとなるとしている。これらのことは，

知的障害を伴わない＝障害そのものが軽度ということではなく，発達障害の就労上の課題に対しては，その認知特性に対する理解や支援が必要であるということを示すものであろう。

（２）企業に関する課題

障害者職業総合センター（2020）は，障害者を雇用している事業所の課題認識や職場での合理的配慮状況を明らかにする目的で，厚生労働省が2018年に実施した平成30年度障害者雇用実態調査データの二次分析と考察を行っている。この中で，雇用上の課題認識の内容について障害別に分析を行った結果，発達障害に関する課題認識が他の障害と比較して最も高かった項目は，①障害者を雇用するイメージやノウハウがない（雇用群：32.2％，非雇用群：53.1％），②従業員が障害特性について理解することができるか（雇用群51.2％，非雇用群37.8％）であった。①の項目は「発達障害者を雇用するイメージやノウハウが不足している」と捉えている事業所が多く，実際に障害者を雇用している事業所においても約３割が発達障害者の雇用のイメージやノウハウが持ちづらいと捉えているということである。②の項目は，実際に障害者を雇用している事業所の約５割が「従業員が発達障害者の障害特性を理解することができるか」を課題と捉えているということである。また，雇用障害者に対して何らかの配慮を実施している事業所が全体に占める比率は，身体障害（76.0％）＞精神障害（57.5％）＞知的障害（50.0％）＞発達障害（39.5％）であり，発達障害者への配慮を実施している事業所は４割にも満たない結果であった。これらの結果を踏まえると，発達障害は他の障害と比べて「わかりにくい」,「理解しづらい」障害であると捉えている企業が多いこと，実際に発達障害の特性に応じた必要な配慮を実施している企業は未だ限定的であることが企業に関する課題といえるであろう。

また，永田・永田（2018）は産業医の立場から，最近の職場のメンタルヘルスに関わる領域で遭遇する事例として「学生時代は大きなトラブルなく過ごし，一般採用の試験をパスした労働者が，仕事に適応できずうつ病に罹患し，治療経過の中で仕事に適応できなかった背景に発達障害との診断がつく，もしくは産業医が疑うケース」がめずらしくないとしている。そして，実際に職場で生じている問題として「指示が通らない」,「複数の業務を同時に進行できない」,「学生時代の知識にこだわり周囲の意見に耳を貸さない」など様々な事例が存在するが,「発達障害の特性は多様であり，職場で生じる問題もさまざまであるため，事例ごとに必要な対応が異なる。そのため，発達障害のある労働者への対応は，障害特性

に応じた合理的配慮が必要である」と指摘している。永田らの指摘を踏まえると，近年の企業における発達障害者の雇用上の課題には，就職後の仕事や対人関係のつまづきをきっかけに医療機関を受診し，発達障害の診断を受けた者への障害特性に応じた合理的配慮の必要性に迫られているということがあるだろう。そして，このような事例の多くが知的障害を伴わない発達障害者であることは，先に述べた通りである。

（３）発達障害者の就労上の課題と今後の展望

このように，発達障害者の就労には「本人」と「企業」それぞれに課題が存在しているが，双方に共通するのは，発達障害の「わかりにくさ」「見えにくさ」であると考える。

永吉（2017）が示した発達障害者の就労上の課題は，発達障害者の認知特性に起因するものであるが，特に知的障害を伴わない発達障害者で高学歴者の場合には，一見能力が高そうに見えることが多いため，障害としての困難さが「わかりにくい」。また，対人関係やマナーなどソフトスキルに課題が大きい場合，本人が自分からSOSを出せないケースが多いため，他者の理解が得られにくく孤立しやすい。このことは，発達障害者の就労の定着を困難にしている一因であるだろう。

また，企業を対象とした調査結果から，発達障害は他の障害よりも「雇用するイメージやノウハウがない」，「従業員が障害特性について理解できるか」を課題と捉えられていた。そして，雇用している発達障害者への配慮が行われている企業は４割にも満たない現状であった。これはすなわち，企業にとって発達障害者は雇用するイメージやノウハウを持ちにくく，実際にどのような配慮を行えばよいのか「わかりにくい」障害であるということである。しかし，永田ら（2018）が示す通り，近年の企業においては，就職後に仕事や対人関係のつまづきをきっかけに発達障害と診断を受けるケースへの障害特性に応じた合理的配慮の必要性に迫られている。そして，これらの課題の解決を企業の努力のみに求めることは非常に難しいことである。

以上の課題を踏まえると，今後の発達障害者の就労上の課題の解決には，「発達障害の理解」を助け，「発達障害者と企業」をつなぎ，「共に支える」存在が重要となるであろう。その担い手となるのが，発達障害者の就労を支援する支援機関の存在である。

発達障害者支援法では，発達障害者の就労支援を行う機関として，ハローワー

ク，地域障害者職業センター，障害者就業・生活支援センターが挙げられており，関係機関の連携の下に雇用の機会確保や就労定着支援を行うことと規定している。これらの機関は，それぞれの機関の専門性を生かしながら，発達障害者の就職前の相談から就職後の職場定着の支援をチームを組んで行っている。

障害者職業総合センター（2017）の調査では，障害者全体の一般企業における就職後１年時点の定着率が58.4％であったのに対し，就職後に支援機関の定着支援を利用した発達障害者の就職後１年時点の定着率は，80.0％であった。また，同センター（2015）が就業中の発達障害者を対象とした調査では，「特徴や配慮してほしいことを職場に伝えている」と回答した者の方が仕事の満足度が高く，職場の人間関係も協力的な状況にあるとの結果であった。これを踏まえて同センター（2015）は，発達障害者の職場定着には特徴や配慮してほしいことを職場に伝えることが重要であり，特性として課題を整理して言葉で表現しづらい当事者の代弁者として的確に伝えることが支援者の重要な役割であると指摘している。

一方，障害者雇用実態調査（2018）の結果においても，発達障害者の雇用を促進するために必要な施策として「外部の支援機関・援助などの支援」と回答した企業の割合は65.8％であり，雇い入れ助成金等よりもはるかに多い回答であった。このことから，発達障害の就労上の課題の解決には支援機関の存在が重要であるとの認識をもつ企業も多く存在するといえるであろう。

今後，特に「わかりにくい」とされる知的障害を伴わない発達障害者の就労上の課題の解決には，「発達障害者」と「企業」をつなぎ，ともに支える役割を担う「支援機関」との連携が重要な役割を果たすであろう。

５．おわりに

本稿の目的は，発達障害者の中でも近年就労に関する支援ニーズが高まっている知的障害を伴わない発達障害者を中心に，企業における就労の現状と就労上の課題について検討を行い，今後の展望を示すことであった。発達障害者の就労の現状については，精神保健福祉手帳の有無により就職率や企業の雇用者数が異なり，精神保健福祉手帳取得が発達障害者の雇用を後押ししている可能性が示唆された。そのため，今後の発達障害者の就労においては，手帳の取得を含めた働き方の検討や，それに伴う本人の葛藤に寄り添う支援が重要となるであろう。また，発達障害者の就労に関しては「本人」と「企業」のそれぞれに課題が存在しているが，双方に共通するのは発達障害の「わかりにくさ」や「見えにくさ」であっ

た。今後の発達障害者の就労上の課題の解決には，本人と企業のつなぎ手や支え手となる支援機関との連携が重要となるであろう。

本稿で示した通り，近年の発達障害者の就労支援や企業の現場において知的障害を伴わない発達障害者の支援ニーズは高まっているが，その現状と課題を整理した研究や実践的な報告はまだあまり存在していない。そのため，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解決する具体的な支援については，まだ十分な知見が積み上げられているとは言えない。そこで，本稿においてその就労の現状と就労上の課題について整理を行ったことには一定の意義があったと考える。しかしながら，障害の特性による就労上の困難を抱えていながらも，未診断のまま離転職を繰り返しているケースや，診断を受けても支援につながることが難しいケースの課題や支援については言及できていない。また，本人と企業に存在する就労上の課題に関する有効な課題解決の方法を提示するには至っておらず，本人と企業をつなぐ支援機関の重要性を指摘したに留まっている。このことが本稿の限界であり，今後研究として取り組むべき課題であろう。

今後，発達障害者が社会で個々人の能力を発揮するためには，本人が持つ特性への周囲の理解や必要な配慮が欠かせない。そして，必要な支援につながるためには，先ず本人が自身の特性や必要な配慮を理解することが重要である。本稿で示した通り，特に知的障害を伴わない発達障害者の場合には，必要な支援に繋がらないまま社会に出て困難に直面するケースも少なくない。その結果，自尊感情や自己効力感が低下し，メンタル不調に陥るケースも数多いとされている。このことから，幼少期から本人にとって必要な支援に，必要な時期からつながることは成人期の困難を軽減するために必要であり，改正発達障害者支援法の目的規定である「切れ目ない支援」が重要となる。そして，発達障害者の自立や社会参加のためには，本人の障害特性だけではなく，本人の強みや持ち味にも焦点を当てた支援が重要であろう。

障害のあるなしに関わらず，個人が持てる力を発揮し，何らかの形で人や社会の役に立つ場があることは生きる喜びにつながる。個々の発達障害者を理解し，ともに助け合う職場や社会を作ることは，法に定める国民の責務であり，2005年の発達障害者支援法施行から15年を経た今，国民全体で取り組むべき課題であると考える。

引用文献

発達障害の支援を考える議員連盟編著（2017）改正発達障害者支援法の解説　正しい理解と支援の拡大を目指して．ぎょうせい．
平野郁子（2014）発達障害のある人が障害者手帳をもって生きる体験：青年期以降に診断を受けた取得者へのインタビューから．北海道大学大学院教育学研究院紀要，120，1–22.
岩波明・横井英樹・五十嵐美紀（2018）就労年齢における発達障害の特徴．日本医事新法，4910，28–32.
厚生労働省（2016）発達障害者支援法の改正について．社会保障審議会障害者部会（第80回）参考資料５（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000128829.pdf　2020年12月25日閲覧）
厚生労働省社会・援護局（2018）平成28年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）結果の概要．（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/seikatsu_chousa_h28.html　2020年12月20日閲覧）
厚生労働省職業安定局（2020）令和元年度障害者職業紹介状況等．（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11992.html　2020年12月20日閲覧）
文部科学省（2012）通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査（https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/__icsFiles/afieldfile/2012/12/10/1328729_01.pdf　2020年12月25日閲覧）
永田昌子・永田智久（2018）職場でみられる発達障害を有する労働者とその対応．日本医事新報，4910，33–38.
永吉美砂子（2017）発達障害者の就労支援．リハビリテーション医学，54，279–282.
西村浩二（2015）発達障害者支援センターにおける就労相談の現状．職業リハビリテーション，29（1），22–27.
志賀利一（2015）発達障害再入門．職業リハビリテーション，29（1），11–16.
総務省行政評価局（2017）発達障害者支援に関する行政評価・監視結果報告書.
障害者職業総合センター（2009）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調査研究報告書，88.
障害者職業総合センター（2015）発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究．障害者職業総合センター調査研究報告書，125.
障害者職業総合センター（2017）障害者の就業状況等に関する調査研究．障害者職業総合センター調査研究報告書，137.
障害者職業総合センター（2020）障害のある求職者の実態等に関する調査研究．障害者職業総合センター調査研究報告書，153.
梅永雄二（2017）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．日本労働研究雑誌，（685），57–68.