

# 発達障がい当事者の職業評価体験から見えた相互発展の可能性 —当事者と職業センターの協働による支援の質向上を目指して—

著者：安井秀仁

所属：立命館大学大学院人間科学研究科博士課程後期課程

英文タイトル：Mutual Development Possibilities Revealed through Job Evaluation Experiences of a Person with Developmental Disabilities: Toward Quality Improvement of Support through Collaboration between Persons with Disabilities and Vocational Centers

英文著者名：Hidehito Yasui

所属：Doctoral Program, Graduate School of Human Sciences, Ritsumeikan University

要旨：

筆者は高機能 ASD の診断を有する当事者として、地域障害者職業センターで職業評価を体験した。本報告ではこの実体験をもとに、当事者と職業センター双方の発展可能性について検討した。職業評価では、認知特性や作業能力等の標準的な評価が中心であったが、実際の対人援助職での継続就労により、環境調整や当事者性の活用が大きな強みとなることが示唆された。さらに、当事者の主観的体験や専門的知見を評価プロセスに反映させることで、センター側の支援の質向上および実践的な就労支援の実現が可能になることが明らかとなった。こうした経験から、希望職種や個別の認知特性を反映した職業評価、本人参画型の評価プロセス、心理的支援の充実、多機関連携の推進など、発達障がい者のより良い就労支援体制の構築に向けて具体的な提言を行う。本報告は、当事者視点の意義と、相互発展的な協働モデルの可能性を提示するものである。

キーワード：地域障害者職業センター、職業評価、当事者参画、相互発展、協働モデル、支援の質向上

## 1. はじめに

近年、発達障がいの診断を受けた、または発達障がいを疑う高等教育機関の学生数は顕著に増加している。（独立行政法人日本学生支援機構，2019）<sup>15)</sup>の調査によれば、全国の高等教育機関1,169校中673校に発達障がいの学生が在学していると報告されている。これらの学生の多くは卒業後の就労を希望しており、そのニーズも多様化している状況にある。自閉スペクトラム症（ASD）者の就労については、国際的にも多くの研究が蓄積されている。Howlin et al. (2013)<sup>5)</sup>は、高機能ASD者の長期的な就労状況について追跡調査を行い、適切な支援があれば多くの者が就労可能であることを示している。また、Roux et al. (2013)<sup>8)</sup>は、ASD者の就労率が他の障がい群と比較して低いことを報告し、就労支援の重要性を指摘している。

わが国においても、梅永（2017）<sup>12)</sup>は高機能ASD者が就労する上で最も困難なこととしてコミュニケーションの問題を挙げ、以下のような課題を指摘している。

(1) 自己理解ができていない (2) 仕事に対する客観的な選択が困難 (3) 就労アセスメントにおいても従来の職業適性を把握するだけでは適切なジョブマッチングが行えない。

職業評価に関する研究については、支援者側からの報告は数多く存在する（山口，2018；田中ら，2019）<sup>18) 19)</sup>。

しかし、当事者の視点で職業評価について論じた報告は限られている。海外では、当事者研究（participatory research）の重要性が認識されており、特に自閉症分野では当事者の声を重視する研究が増加している（Milton, 2012；Kenny et al., 2016）<sup>7) 6)</sup>。一方で、地域障害者職業センターの職員も、支援を実施する中で様々な課題を感じている。武藤（2015）<sup>17)</sup>は、センターでの支援について「限られたマンパワーの中で、全ての方に十分な支援を実施することは難しい状況であるが、発達障がい者の支援について知見を深めることの必要性が感じられる」と述べている。このような状況において、当事者の体験と専門知識を統合することで、双方にとって有益な支援システムの発展が期待される。

本報告では、筆者が高機能ASD当事者として障害者職業センターでの職業評価を受けた体験を振り返り、当事者と職業センター双方の発展可能性という視点から検討する。これにより、支援者側では見えない当事者の体験を明らかにするとともに、職業センターの支援の質向上に寄与する協働モデルの構築に向けた示唆を得ることを目的とする。

### 1. 2. 筆者の特性と対人援助職への歩み

筆者は2008年に発達障がいの診断を受け、WAIS知能検査により言語性IQ108、動作性IQ70と大きなディスクレパンシーが判明した。2012年の再検査では言語性IQ123、動作性IQ68と、継続して大きなディスクレパンシーが確認されている。

強みとして評価された点

- ・高い言語理解能力（言語性IQ：123）
- ・優れた言語表現能力
- ・豊富な一般的知識の蓄積
- ・良好な結晶性知能
- ・1対1での丁寧なコミュニケーション能力

課題として指摘された点

- ・実行機能の困難（計画立案、見通し）
- ・場面状況に応じた臨機応変な対処の困難
- ・全体-部分関係の把握の困難

- ・低い動作性 IQ (68)
- ・マルチタスクの困難さ

これらの結果は、ASD 者に典型的な認知プロファイルと一致している (Happe & Frith, 2014)<sup>3)</sup>。検査結果では、言語的に考えて表現する力が高いだけに、物事を実行しようとする時の困難さがトラブルとなりやすく、意欲はあるのにいざやろうとすると思うように力が発揮できずジレンマに陥りやすいと指摘された。

### 1.3. 対人援助職への歩みと現在の就労状況

筆者の対人援助職への歩みは以下の通りである。

2008 年に発達障がい診断を受ける。そして 2010 年に不登校支援の有償ボランティアとして活動を開始。2012 年に放課後等デイサービスで初めて就労。2014 年に大学院修士課程で対人援助学を学ぶ。2016 年に障がい者雇用で放課後等デイサービス事業所に勤務 (半年後に非常勤勤務)。2021 年 4 月に個別指導の発達障がい児向けの障がい福祉サービス事業所で常勤勤務を開始し現在に至る。

現在、筆者は自身の得意・不得意を分析し、ASD 当事者でありながら安定した就労を継続している。特に、マルチタスクが少なく 1 対 1 の個別支援を行う事業所での勤務が適していることを認識し、言語性 IQ の高さを活かした丁寧な支援を提供している。

### 1.4 日常生活での困難と職場での工夫

筆者が特に困難を感じる場面は以下の通りである。多人数での活動では、次に何をするかという見通しが分かれば比較的スムーズに行動できるが、予測できないことが突然生じると緊張感が高くなる。会話においても、1 対 1 であれば比較的スムーズに行えるが、多人数での会話では話の流れを把握することに苦勞し、自分が話そうとする時には既に話題が変わっていることが多い。

しかし、現在の職場では以下のような工夫により、これらの困難を乗り越えている。

- (1) 個別支援の重視：1 対 1 での支援に特化した業務配置
- (2) 構造化された環境：予測可能なスケジュールと明確な業務手順
- (3) 言語的強みの活用：説明や記録作成等での能力発揮
- (4) 適切な境界線設定：利用者との関わりにおける明確なルール

これらの困難は、ASD 者に特徴的な中央統合の弱さ (Happe & Frith, 2006)<sup>2)</sup>や実行機能の障がい (Hill, 2004)<sup>4)</sup>と関連しているが、適切な環境調整により強みとして活かすことが可能である。

### 1.5 地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき設置され機関である。(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2020)<sup>14)</sup>によれば、以下のような機能を有している。

- (1) 職業評価・職業指導の実施
- (2) 職業準備支援の提供
- (3) ジョブコーチ支援事業の実施
- (4) 事業主支援の提供
- (5) 関係機関との連携・調整

また、名島 (2015)<sup>16)</sup>は、地域障害者職業センターの特徴として以下を挙げている。

- (1) あらゆる種類の障害者を対象とする
- (2) 障害者職業カウンセラーが障害者のニーズに応じて職業評価を行う
- (3) 事業所にジョブコーチを派遣したり、障害者を雇用している事業主に助言を行う
- (4) 地域における就労支援のネットワークを醸成する
- (5) 2014 年 4 月現在、支所も含めて全国で 52 のセンターがある

## 2. 方法

### 2.1. 研究の性格と位置づけ

本研究は、筆者自身の体験に基づく当事者研究 (participatory research) の手法を用いた質的研究である。当事者研究は、従来の研究者による「研究される側」としての障がい者ではなく、障がい者自身が主体となって行う研究アプローチであり、Nothing About Us, Without Us の理念に基づく重要な研究手法として認識されている (Charlton, 1998) <sup>1)</sup>。

### 2.2. データ収集方法

本研究のデータは、以下の方法により収集した。

- (1) 回顧録的振り返り：筆者が職業評価を受けた体験について、振り返りを行った
- (2) 文書資料の分析：職業評価結果報告書、心理検査結果、就労に関する記録等の分析を行った
- (3) 継続的な自己観察：現在の就労状況における日常的な経験の記録と分析を行った

### 2.3. 分析方法

収集したデータについて、以下の観点から分析を行った。

- (1) 職業評価の内容と結果の詳細な検討
- (2) 評価結果と実際の就労能力との比較分析
- (3) 当事者としての体験の意味の探索
- (4) 支援システム改善への示唆の抽出

### 2.4. 研究の限界

本研究は単一事例に基づく研究であり、結果の一般化には限界がある。また、筆者の主観的体験に基づくため、客観性の確保という点で制約がある。しかし、当事者の内的体験や主観的意味を明らかにするという点で、重要な知見を提供するものである。

### 2.5. 職業評価の体験

筆者は高機能 ASD の診断を持つ当事者として、某県の地域障害者職業センターにおいて職業評価を受けた。評価期間は約 1 週間であり、以下の項目が実施された。

- ・アンケート入力作業
- ・作業日報集計
- ・カード分類課題
- ・水道蛇口の組み立て作業
- ・浜松式高次脳機能スケール
- ・新聞要約課題
- ・文章入力作業
- ・数値入力作業
- ・グループワーク

これらの評価項目は、障害者職業総合センター (2016) <sup>20)</sup> が開発した職業評価システムに基づいており、認知機能、作業能力、対人スキル等を総合的に評価することを目的としている。

## 3. 考察

職業評価の結果、以下のような評価を受けた。

強みとして評価された点

- (1) 多くの作業で指示されたことを正確に理解し、実行に移すことができた
- (2) 過去の心理検査結果により、一般的知識の積み重ねができています
- (3) 文書理解能力と文章作成能力が良好

課題として指摘された点

- (1) 口頭指示での聞き間違いがあり、聴覚的な情報処理に弱さがある
- (2) 状況を推察し本質を理解することに苦手さが見られる
- (3) ケアレスミスを含むミスが多く、注意が十分に行き届いていない
- (4) 作業の優先順位づけに困難がある

対人援助職として働くことについて

- (1) 状況の推察が苦手という点がやや不安材料
- (2) 相談業務より直接処遇で同じ対象者と関わる方が適している
- (3) 事務処理や支援計画策定時の業務遂行に配慮が必要

## 4. 考察

### 4.1. 職業評価体験の詳細分析

#### 4.1.1. 評価内容の適合性について

筆者の目標は「対人援助職として一般就労を目指す」ことであったが、評価内容の多くはパソコンを用いたデータ入力作業であった。この経験は、現在の対人援助職での就労実績と照らし合わせると、職業評価の限界を浮き彫りにしている。

##### (1) 職業評価での体験

- ・データ入力作業が中心で、対人援助に直結しない内容
- ・グループワークは実施されたが、1対1での対人スキル評価は限定的
- ・筆者の言語性IQの高さを活かせる評価項目が少ない

##### (2) 現在の就労状況との対比

筆者は現在、個別指導の発達障がい児向け事業所で常勤として働いており、以下の業務で強みを発揮している。

- ・1対1での個別支援（言語性IQの高さを活用）
- ・支援計画の文書作成（文章能力を活用）
- ・保護者への説明業務（コミュニケーション能力を活用）

この対比から、職業評価では実際の職務能力を十分に評価できていなかったことが明らかである。Roux et al. (2015)<sup>9)</sup>が指摘するように、ASD者の職業評価においては、個々の興味や強みに基づいた評価が重要であり、筆者の体験もこの指摘を裏付けている。

#### 4.1.2 評価結果と実際の職務能力の乖離

職業評価では「状況の推察が苦手」「事務処理や支援計画策定時の業務遂行に配慮が必要」と評価されたが、現在の職場では以下のような成果を上げている。

実際の職務での成功例

- ・利用者のニーズを的確に把握し、個別支援計画を立案
- ・保護者との信頼関係を構築し、継続的な支援を実現
- ・同僚との連携を図りながら、チーム支援を実践
- ・利用者の変化を敏感に察知し、支援方法を調整

これらの成功は、以下の要因によるものと考えられる。

- (1) 適切な環境設定：1対1の支援環境でのマルチタスクの軽減
- (2) 強みの活用：言語性IQの高さを活かした支援
- (3) 当事者性の活用：発達障がい当事者としての理解と共感
- (4) 継続的な自己研鑽：大学院での学びと実践の統合

### 4.3. 当事者として働く意義と課題

#### 4.3.1. 当事者性を活かした支援の実践

筆者が発達障がい当事者として対人援助職に従事することで、以下のような独自の価値を提供している。

- (1) 当事者ならではの支援の特徴
  - ・利用者の困難への深い理解と共感
  - ・「できない」体験の共有による信頼関係の構築
  - ・具体的で実践的な対処法の提案
  - ・家族への当事者視点からの助言
- (2) 支援対象者からの反応

多くの利用者が筆者の支援に対して「理解してもらえている」「安心できる」といった反応を示している。これは、単なる支援技術を超えた、当事者としての体験に基づく深い理解があるためと考えられる。

#### 4.3.2. ピア・サポートとしての独自の価値

筆者の現在の支援実践では、当事者としての体験が独特の価値を生み出している。利用者やその家族から「う～ん。気持ち良く分かるな(経験者)」という反応を得ることが多く、これは非当事者の支援者では提供困難な価値である。

- ・ピア・サポートの具体的効果
  - (1) 利用者の困難への直感的理解
  - (2) 「できない」体験の共有による信頼関係構築
  - (3) 実体験に基づく具体的で実践的な対処法の提案
  - (4) 保護者への当事者視点からの希望の提示
- ・専門職としてのバランスの課題

一方で、「当事者」としての共感的姿勢と「心理師」としての専門職としての視点のバランスが難しい課題として浮上している。過度な感情移入による共依存の危険性や、適切な距離感の維持が継続的な課題となっている。

#### 4.4. 職場での現在の課題と対処

現在の職場においても、筆者は以下のような継続的な課題に直面している。

主要な課題

- ・「言われなくても動いて」という暗黙の期待への対応困難
- ・暗黙の了解や曖昧な指示の理解困難
- ・マルチタスクが増えることへの憂鬱感
- ・任される業務の増加に伴う不安

対処法の開発

- ・大学カウンセラーとの定期的な相談
- ・発達障害者支援センターの活用
- ・障がい者手帳の活用による制度的支援の確保
- ・定期的な見直しと調整

これらの対処により、筆者は「積み重ねが途上」としながらも、継続的な就労を実現している。

#### 4.5. 職業評価システムの現状と発展の可能性

小川ら(2000)<sup>13)</sup>は、テスト中心の職業評価について以下のような限界を指摘している(1) 職業評価は予測志向であり、利用者に必要な支援やサービスの具体的内容を明確にすることには限界がある、(2) 標準化された職業適性検査やワークサンプルの結果が、障害を持つ人の就労の成功と強い関連性があることは証明されていない、(3) 職業適性検査を作る際のデータは健常者を基礎にしており、知的障害や自閉症等の障害のある人のデータが入っていない。

筆者の体験もこれらの指摘と一致する部分が多い。特に発達障がいにおいては、認知特性と環境との相互作用を考慮した評価が重要であり、標準化された検査だけでは十分な評価は困難である。

しかし、これらの限界は克服不可能なものではない。Schall & McDonough (2010)<sup>10)</sup>は、ASD 者の職業評価において、実際の職場環境での評価の重要性を指摘している。また、Taylor et al. (2012)<sup>11)</sup>は、ASD 者の強みに焦点を当てた評価アプローチの有効性を報告している。これらの研究は、職業評価システムの発展可能性を示している。

#### 4.5. 支援システム発展への提言

##### 4.5.1. 希望職種に応じた評価内容の設定

職業評価においては、当事者の希望する職種や個別の特性に応じた評価内容の設定が急務である。筆者の体験と現在の就労状況を踏まえ、以下の改善を提言したい。

###### (1) 対人援助職希望者への評価項目

- ・1対1でのコミュニケーション能力評価
- ・利用者への共感性・理解力の測定
- ・文書作成能力（支援計画書等）の評価
- ・ストレス耐性と感情調整能力の把握
- ・チームワークと協調性の評価

###### (2) 筆者の成功体験に基づく提案

筆者は現在、言語性 IQ の高さを活かした個別支援で成果を上げている。このような成功例を参考に、ASD 者の強みである「詳細への注意」「専門知識への関心」「一貫性」を評価する項目の開発が求められる。

##### 4.5.2 環境要因を考慮した評価

職業評価では、個人の能力のみならず、環境との適合性も重視すべきである。

###### (1) 環境適合性の評価項目

- ・騒音や照明等の感覚過敏への対応
- ・作業環境の構造化の必要性
- ・マルチタスク vs 単一作業の適性
- ・対人関係の規模（1対1 vs 集団）の適性

#### 4.6. 当事者参加型の評価プロセスの構築

##### 4.6.1. 評価計画への当事者の参画

筆者の体験では、評価内容について事前の説明や希望の聴取が不十分であった。以下の改善を提案する。

当事者参加の具体的方法

- (1) 評価開始前の詳細な面談とニーズ聴取
- (2) 評価項目の選択における当事者の意見反映
- (3) 評価期間中の定期的なフィードバック収集
- (4) 評価結果の共同検討と解釈

筆者の就労継続要因からの示唆

筆者が15年間にわたって対人援助職を継続できているのは、自己理解に基づく適切な職場選択があったからである。職業評価においても、当事者の自己理解を促進し、主体的な選択を支援する視点が重要である。

##### 4.6.2. ピア・サポートの活用

同じ障がいを持つ先輩当事者による支援も有効性

- (1) ピア・サポートの効果
- ・実体験に基づく具体的なアドバイス
- ・将来への希望と可能性の提示

- ・評価への不安軽減
- ・ロールモデルとしての機能

#### 4.7. 心理的支援の充実

##### 4.7.1. 評価プロセスにおける心理的ケア

筆者の体験では、評価中の心理的支援が限定的であった。以下の充実が必要である。

心理的支援の具体策

- (1) 評価への不安や困惑への丁寧な対応
- (2) 失敗体験への適切なフォロー
- (3) 強みの発見と自己肯定感の向上
- (4) 将来展望への希望の醸成

当事者の視点からの重要性

職業評価は単なる能力測定ではなく、当事者にとって将来を左右する重要な体験である。筆者は評価後も長期にわたって結果に影響を受けたが、適切な心理的支援があれば、より前向きに捉えることができたであろう。

##### 4.7.2. 自己理解促進への支援

自己理解促進のプロセス

- (1) 認知特性の丁寧な説明と解釈
- (2) 強みと課題の具体的な活用方法の提示
- (3) 職業適性に関する建設的なフィードバック
- (4) 継続的な自己発見への動機づけ

筆者の体験からの学び

筆者は職業評価後も継続的に自己理解を深め、それが現在の就労継続につながっている。評価は一時点での測定ではなく、継続的な成長の出発点として位置づけるべきである。

#### 4.8. 多機関連携の推進

##### 4.8.1. 教育機関との連携強化

大学院での学びとの統合

筆者は大学院で対人援助学を学び、それが現在の専門性の基盤となっている。職業評価と教育機関の連携により、以下が可能となる。

- (1) 実習前の適性把握と配慮検討
- (2) 理論と実践の統合支援
- (3) キャリア形成の継続的支援
- (4) 専門性向上への動機づけ

##### 4.9. 就労継続への長期的支援

継続的支援体制の構築

筆者の15年間の就労継続には、以下の要因が寄与している。

- (1) 自己理解に基づく適切な職場選択
- (2) 継続的な専門性の向上
- (3) 当事者性と専門性のバランス
- (4) 支援的な職場環境の確保

これらの要因を踏まえ、職業評価から就労継続まで一貫した支援体制の構築が必要である。

#### 4.10. 当事者の声を活かした制度改善

##### 4.10.1. 当事者研究の推進

当事者の声の重要性

筆者のように実際に職業評価を受け、その後就労を継続している当事者の体験は貴重な資源である。このような声を体系的に収集し、制度改善に活かすことが重要である。

具体的な取り組み

- (1) 当事者による評価システムの検証
- (2) 成功事例の分析と共有
- (3) 評価結果と実際の就労状況の追跡調査
- (4) 当事者参画による評価項目の開発

## 5. おわりに

本報告では、高機能 ASD 当事者の視点から地域障害者職業センターの職業評価について検討した。その結果、評価内容の個別性の重要性、心理的支援の充実の必要性、多機関連携の重要性が明らかとなった。

職業評価は、当事者の就労に向けた重要な機会である。支援者と当事者が協働し、より効果的な評価システムを構築していくことが求められる。特に、ASD 者の特性を理解した上での個別化された評価アプローチの開発が急務である。

本報告が今後の職業評価システムの改善と、発達障がい者への効果的な就労支援の一助となることを期待する。また、当事者の声を重視した研究の重要性が認識され、より多くの当事者研究が実施されることを願っている。

なお、本報告は筆者個人の体験に基づくものであり、すべての高機能 ASD 当事者に当てはまるものではない。今後は、より多くの当事者の体験を収集し、多角的な検討を行う必要がある。

### 倫理的配慮

本報告は筆者自身の体験に基づく回顧録的な報告であり、新たなデータ収集や第三者への調査は実施していない。報告内容については以下の倫理的配慮を行った。

- (1) 個人情報の保護：職業評価を受けた機関名、具体的な実施時期、担当者名等の特定につながる情報は記載していない。
- (2) 関係機関への配慮：特定の機関や個人への批判を目的とするものではなく、支援システム全体の改善を目的とした建設的な提言として記述した。
- (3) 研究の社会的意義：本報告は発達障害者への就労支援改善に資することを目的としており、社会的意義を有するものである。
- (4) 自由意思による公表：筆者が自らの体験を学術的に公表することについて、十分に検討した上で自由意思により決定した。

なお、本報告は筆者個人の主観的体験に基づくものであり、他の当事者や関係機関の見解を代表するものではない。

## 引用文献

- 1) シャールトン (James I. Charlton, 1950 年代-現在) : Nothing about us, without us: Disability oppression and empowerment, University of California Press (1998).
- 2) ハッペ・フリス (Francesca Happé, 1967- & Uta Frith, 1941-) : The weak coherence account: Detail-focused cognitive style in autism spectrum disorders, Journal of Autism and Developmental Disorders, 36(1), 5-25 (2006).
- 3) ハッペ・フリス (Francesca Happé, 1967- & Uta Frith, 1941-) : Annual research review: Towards a developmental science of autism spectrum disorders, Journal of Child Psychology and Psychiatry, 55(6), 553-557 (2014).
- 4) ヒル (Elisabeth L. Hill, 生年不詳) : Executive dysfunction in autism, Trends in Cognitive Sciences, 8(1), 26-32 (2004).
- 5) ハウリンほか (Patricia Howlin, 1952- et al.) : Social outcomes in mid-to later adulthood among individuals diagnosed with autism and average nonverbal IQ as children, Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, 52(6), 572-581 (2013).
- 6) ケニーほか (Lauren Kenny, 生年不詳 et al.) : Which terms should be used to describe autism? Perspectives from the UK autism community, Autism, 20(4), 442-462 (2016).
- 7) ミルトン (Damian E. Milton, 生年不詳) : On the ontological status of autism: The 'double empathy problem', Disability & Society, 27(6), 883-887 (2012).
- 8) ルーほか (Anne M. Roux, 生年不詳 et al.) : Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder, Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, 52(9), 931-939 (2013).
- 9) ルーほか (Anne M. Roux, 生年不詳 et al.) : National autism indicators report: Transition into young adulthood, Life Course Outcomes Research Program, A. J. Drexel Autism Institute (2015).
- 10) シャル・マクドナー (Carol Schall & John T. McDonough, 生年不詳) : Autism spectrum disorders in adolescence and early adulthood: Characteristics and issues, Journal of Vocational Rehabilitation, 32(2), 81-88 (2010).
- 11) テイラーほか (Julie Lounds Taylor, 生年不詳 et al.) : A systematic review of vocational interventions for young adults with autism spectrum disorders, Pediatrics, 129(3), 531-538 (2012).
- 12) 梅永雄二: 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号, 58-68 (2017).
- 13) 小川浩・志賀利一・梅永雄二・藤村出: 援助付き雇用におけるアセスメント, 重度障害者就労支援のためのジョブコーチ実践マニュアル, 筒井書房, 18-29 (2000).
- 14) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構: 地域障害者職業センターの概要, 職業リハビリテーション事業のご案内 (2020).
- 15) 独立行政法人日本学生支援機構: 平成30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分析報告 (2019).
- 16) 名島潤慈: 発達障害に関する支援制度の概観 (その3), 山口学芸大学研究紀要, 6号, 41-50 (2015).

- 17) 武藤加織：発達障害者支援の状況，京都障害者職業センターにおける取組状況，職業リハビリテーション，29巻1号，47-51（2015）.
- 18) 山口宏：発達障害者の職業評価と支援方法，職業リハビリテーション，31巻2号，23-29（2018）.
- 19) 田中敦士・佐藤克之・高橋知音：自閉症スペクトラム障害者の就労支援における課題と展望，障害者職業総合センター研究紀要，30号，45-58（2019）.
- 20) 障害者職業総合センター：発達障害者の職業評価・支援システムの開発，調査研究報告書，132号（2016）.