

富山大学人文学部令和7年度卒業論文

発達障害者の就労定着を妨げる要因と支援の可能性

——本人が参加する場を中心に——

富山大学人文学部人文学科  
社会文化コース社会学分野  
氏名 菊池遥菜

## 目次

第1章 問題関心.....	1
第2章 先行研究.....	2
第3章 調査.....	3
第1節 調査対象.....	3
第1項 富山県発達障害者支援センター「ほっふ」.....	3
第2項 NPO 法人 ここらいふ 『ハッピーサロン』.....	3
第3項 富山県発達障害者支援センター「ほっふ」 『家族サロン』.....	3
第2節 調査概要.....	4
第1項 富山県発達障害者支援センター「ほっふ」.....	4
第2項 NPO 法人 ここらいふ 『ハッピーサロン』.....	4
第3項 富山県発達障害者支援センター「ほっふ」 『家族サロン』.....	5
第4章 分析.....	6
第1節 富山県発達障害者支援センター「ほっふ」.....	6
第1項 自己と周囲とのギャップ.....	6
第2項 自己肯定感の低さ.....	7
第3項 自ら発信する.....	8
第2節 NPO 法人 ここらいふ 『ハッピーサロン』.....	9
第1項 参与観察.....	9
第2項 インタビュー調査.....	11
第3節 富山県発達障害者支援センター「ほっふ」 『家族サロン』.....	12
第5章 考察.....	14
第1節 認知を変える.....	14
第2節 自己肯定感を上げる、低下させない.....	14
第3節 自ら発信する.....	15
注.....	17
参考文献.....	18

## 第1章 問題関心

私たちに最も身近な障害の1つである発達障害。しかしながらその存在は社会の中で十分に認知されておらず、特性に応じた支援を受けられれば十分に力を発揮できる可能性がありながら、その支援体制は十分ではなかった。このような背景を踏まえ、2005年4月に「発達障害者支援法」が制定されると、徐々に理解や支援網は広がりを見せた。厚生労働省の「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）」によれば、医師から発達障害であると診断を受けた者の数は48.1万人であり、そのうちの障害者手帳所持者の割合は66.4%であると推定されているが、令和4年に実施された同調査では発達障害であると診断された者の数が87.2万人、そのうちの障害者手帳所持者の割合は79.1%と、両項目において増加が確認されている（厚生労働省 2024）。

このような法整備による理解や支援網の広がりや、インターネットやSNSの普及によって発達障害の当事者の経験談や専門知識に触れる機会が増え、従来認識されていた小学校低学年のころに発症する発達障害、いわゆる「子どもの発達障害」とは異なり、成人期に社会生活に困難を感じて精神科を訪れ、発達障害と診断されることを指す「大人の発達障害」が近年増加傾向にある。

「子どもの発達障害」では教育的支援が必要だとされているが、「大人の発達障害」では就労支援が必要だとされる。発達障害者の就労状況として、就労中の発達障害者に福祉的就労や障害者雇用はほとんどなく、大半は一般雇用（ASDの人は6割、ADHDの人は8割が一般雇用）であり、一般雇用で職場に十分なサポートがあると感じると答えた人は約30%という割合に留まっていることが明らかになっている。さらに、自身に対するサポートがある環境で働いている発達障害者には仕事内容に満足している人の割合が高いことが示唆されている（野村研究所 2021）。また、同調査では転職回数5回以上9回以下の発達障害者の割合は25%（全体の1/4）に上るということも明らかになっている。2023年転職者全体における転職回数5回以上9回以下の割合は18.2%であるため、転職回数の多さでは発達障害者が若干上回っている（マイナビ 2024）。

これらの現状を踏まえた上で、本調査では、富山県内の発達障害者支援センター「ほっぷ」にインタビューを行い、発達障害者支援センターから見た発達障害者の就労を巡る現状と課題を明らかにした上で、当事者やその身近な支援者が集う団体やセミナーへの参加観察と身近な支援者に対するインタビュー調査を行ない、発達障害者が同一の職場で働き続けられる可能性について検討していきたい。また本稿では、先に示した発達障害者の就労状況を鑑み、福祉的就労には焦点を当てず、発達障害者の活躍の場をより増やすため、一般雇用で働き続けられる可能性について検討することを始めに断っておく。

## 第2章 先行研究

大人の発達障害とは、子どもの頃から見られる発達障害が大人になっても継続している状態、または子どものころは障害に気づかず過ごしていたものの、成人してから周囲に適応しづらくなり自身が発達障害であると気がつく現象を指す。本稿では特に後者の意味で取り扱う。発達障害は生まれながらの脳の働き方の違いであるため、成人してから発達障害になるということはないが、成人してから発達障害であると気がつく理由として、子どもの頃に現れていた発達障害の特性は個性として捉えられることや、周囲からのフォローがあるため気づかれにくく、進学や就職を機に社会へ出たことにより複雑な人間関係や仕事につまずくことが考えられている（内閣府大臣官房政府広報室 2025）。

星野（2011）では、大人の発達障害は、いわゆる軽度の発達障害であると考えることが可能であるとされている。軽度の発達障害とは、知能レベルが比較的高い軽度（高機能）の発達障害であり、あくまで知能障害が軽度もしくは存在しないため、障害自体が軽いわけではない。これまでは発達障害に対する「知能の遅れがあって学業についていけない子ども」という理解が一般的であったため、知能の障害を伴わない軽度の発達障害児に対して障害の発見が遅れ、成人してから発覚する事例が増えたのではないかと考えることができる（星野 2011: pp22-26）。この軽度の発達障害は、予想以上に高い割合で存在することが発覚したこと、ストレス耐性が弱く不利な環境に対して反応を起こしやすいこと、就労と社会適応が難しいという3つの理由から近年注目を浴びるようになった。

大人の発達障害が発見されにくい理由として、以下の3つの理由が考えられている。1つ目は、発達障害の特性が個人の性格や個性の問題だと誤解されやすく、本人も周囲も「できないのは本人の努力不足」であると考えてしまうという理由である。2つ目の理由は、本来の症状がうつ病やアルコール依存症、パーソナリティ障害等の合併症に覆い隠されてしまい、発達障害の特性ではなく合併症が注目されてしまうからである。3つ目の理由として、専門医が極めて少なく、相談先が少ないことが挙げられる（星野 2011: p28）。

片岡・榮田（2023）では、合理的配慮を得て社会参画を実現していくためには、発達障害者本人が自己の障害特性と必要な支援について理解しているという「自己理解」と自己を理解した上で環境に応じた適切な支援を求める「提唱力」が重要であると指摘している。発達障害者には、対人コミュニケーションが苦手であるという障害特性により自己の障害や必要な支援についての説明や発信が難しいとされている者もいる。これらの「自己理解」と「提唱力」には、他者の考えや感情、意図といった「他者理解」と「感情理解」が密接に関わっており、相互に影響し合いながら発達している。つまり、発達障害者の自己理解を深める上では、他者への関心や理解を育み、他者と交流する中で自分自身を客観的に見つめ直す機会を作ることが重要なのだと片岡・榮田（2023）は主張している。

### 第3章 調査

#### 第1節 調査対象

##### 第1項 富山県発達障害支援センター「ほっぷ」

2016年4月、発達障害者支援法に基づき設置される。社会福祉法人富山県社会福祉総合センターが委託を受け管理・運営を行う。発達障害についての理解を促すための情報発信、啓発リーフレットの作成などを行う「普及啓発」、研修会の企画・運営及び研修会への講師派遣等を通して人材の育成を行う「人材育成」、関係機関と連携し身近な機関へつなげる相談支援を行う「相談支援」の3つを主な事業として行う。発達障害者本人やその家族ではなく、その支援者の支援を行う第三次支援機関の立場であるため、利用対象者は原則発達障害者の支援者である。利用は無料である。

##### 第2項 NPO法人 ここらいふ 『ハッピーサロン』

法人設立は2014年4月1日、メンタルヘルス対策団体として発足した。ここらいふ運営コミュニティ『ハッピーサロン』は、基本的に第1・第3土曜日の10時30分から16時と、第2・第4水曜日の10時から12時に開催されている。参加費は不要だが、個別相談のみ事前に予約と相談料として500円必要である。『ハッピーサロン』は活動に賛同した人からの年会費、寄付、助成金で運営されており、ファーストバンクや共同募金、電話相談は富山県の自殺対策助成金などが財源となっている。対象者は、内容・疾患名・年齢・性別問わず心の不調者全般である。

第1土曜日は「発達障害者当事者会」を定期的に開催している。第3土曜日は「気になるお題でフリートーク」を定期的に開催しているほか、不定期でミニセミナーや講座を開催しており、第2・第4水曜日は「近況報告でフリートーク」を開催している。『ハッピーサロン』の特徴は、自助グループではなく心の専門スタッフを配置している点と、関係機関と連携し就労支援や就労後のフォローも行なっているという点にある。2025年度は日本郵政年賀寄付金助成<sup>(1)</sup>を受けて事業を実施しており、社会福祉の増進を目的とする事業の一環として、人と人との繋がりをサポートするためのコミュニケーションセミナー・ワークショップ事業を行なっている。(NPO法人ここらいふHPより)

##### 第3項 富山県発達障害者支援センター「ほっぷ」 『家族サロン』

富山県発達障害者支援センター「ほっぷ」が主催する、発達障害者の家族が対象の交流会。電話またはQRコードからの予約が必要だが、参加費は無料。昨年度(令和6年度)まで未就学児期、学齢期、成人期というライフステージごとに分け、年に4回ずつそれぞれのライフステージに合ったテーマで家族サロンを開いていた。しかし、未就学児期の親は実生活における悩みなどより、具体的な症状や発達に関する相談・情報ニーズが多く、家族サロンで子育て中の親同士が悩みを話し合うというより、医師や福祉サービスを頼る段階であることがわかってきた。また、保健センターなど地域の相談先の活用も進んでいるため、未就学

児期の家族支援のありかたが再検討されることとなった。

このような状況を受け、今年度（令和7年度）より未就学児期というライフステージを撤廃し、未就学・学齢期、成人期という分類で家族サロンを実施することとなった。この変更により未就学児期の家族サロンを行なっていた枠が空いたため、空いた枠に「学び会」を新設するに至った。学び会は毎回テーマを設けて、発達障害ペアレントメンター<sup>(2)</sup>やアドバイザーを招いて発達障害に対する理解を深める勉強会の側面が強く、家族サロンでは家族という立場から支援をする上での意見交換や居場所づくりのような側面が強い。

## 第2節 調査概要

### 第1項 富山県発達障害者支援センター「ほっぷ」

富山県発達障害者支援センターほっぷに電話でアポイントメントを取り、対応して下さった高緑千苗さんにインタビュー調査を行った。詳細は以下の通りである。

#### 第1回インタビュー

日時：2024年6月6日 14:00～14:45

手段：対面（富山県発達障害者支援センターほっぷ相談室）

インタビュー：高緑千苗さん（社会福祉士）

#### 第2回インタビュー

日時：2024年7月23日 14:00～14:43

手段：対面（富山県発達障害者支援センターほっぷ相談室）

インタビュー：高緑千苗さん（社会福祉士）

#### 第3回インタビュー

日時：2025年11月27日 14:00～14:30

手段：対面（富山県発達障害者支援センターほっぷ相談室）

インタビュー：高緑千苗さん（社会福祉士）

### 第2項 NPO法人 ここらいふ 『ハッピーサロン』

2025年6月7日の『ハッピーサロン』から参与観察を行なった。参加した開催日と参加予定の開催日は以下の通りである。

2025年6月7日（土）10:30～12:30

開催内容：カードでコミュニケーション、おしゃべり会

2025年6月21日（土）10:30～12:30

開催内容：コミュニケーションセミナー（依存症防止セミナー）、おしゃべり会

2025年7月5日(土) 10:30~12:30

開催内容:カードでコミュニケーション、おしゃべり会、おにぎりランチ会

2025年9月20日(土) 10:30~12:30

開催内容:おしゃべり会

2025年10月25日(土) 13:00~15:00

開催内容:おしゃべり会、ワークショップ(フラワーアレンジメント)

2025年12月6日(土) 13:00~15:30

開催内容:おしゃべり会

また、ここらいふ代表の杉田由美さんにインタビュー調査を実施した。詳細は以下の通りである。

第1回インタビュー

日時:2025年12月6日 14:00~15:00

手段:対面(サンフォルテ富山303号室)

インタビュイー:杉田由美さん(NPO法人ここらいふ代表)

第3項 富山県発達障害者支援センター「ほっぷ」 『家族サロン』

以下の日程で開催された家族サロンに、ディスカッションには加わず実習生として見学する形で参加した。

2025年5月21日(水) 10:00~11:50

開催内容:学び会

テーマ:「これってうちだけ?ペアレントメンターさんも交えてお話ししよう」

2025年7月9日(水) 10:00~11:50

開催内容:家族サロン(成人期)

2025年10月8日(水) 10:00~11:50

開催内容:家族サロン(成人期)

## 第4章 分析

### 第1節 富山県発達障害者支援センター「ほっぷ」

#### 第1項 自己と周囲とのギャップ

「ほっぷ」での就労支援は大きく、これから働きたいという人と、既に働いている人に二分され、それぞれに対して行う支援が異なる。ただ、これから働きたいという人に関しては、就労以前に自己理解や障害特性の整理などが不十分であることが多いという。本人による自己の障害特性などに関する「自己理解」と、家族などの周囲の人から本人を見たときの「他者理解」の内容にずれが生じる、いわゆる「自己理解」と「他者理解」のギャップの問題である。このギャップによって仕事とのマッチングが難しくなっているケースが多いようだ。ここで高緑さんが使用する「他者理解」と、本稿の第2章でレビューした片岡・榮田(2023)で使用されている「他者理解」は異なる意味で定義されているため、高緑さんが使用する「他者理解」は、本稿では「他者視点」という言葉に置き換えて今後の分析と考察を進めることとする。

「自己理解」と「他者視点」にギャップがある人というのは、「他人は気づいていても自分では気づいていない自分」という、盲点と呼ばれる部分の気づきが非常に薄い人である場合が多いと高緑さんは話している。

ほっぷではこのギャップを近づけていく作業を行うという。自己理解が不十分であれば、自己紹介シートのような資料を用いて自己分析を深める。自己理解が進めば、次は家族など周囲の人を交えて、数字や文字に可視化できるツールを用いたり、グループワークを設けたりして、発達障害者自身が出した答えと周囲の人が出した答えの違いを知り、違いの原因を探究するという活動を通し、「他者視点」の気づきを促していくようだ。

こういった発達障害者の自身に対する「自己理解」や、周囲の人の自身に対する「他者視点」を近づける、つまり「自己理解」あるいは認知の仕方を変えていくことで、適職に就くことや、職業生活上の他者とのコミュニケーションを円滑に進めることが可能になるのではないかと考えられる。

しかしこのような「自己理解」と「他者視点」のギャップの他にも、周囲の人から求められることと本人のできることとのギャップが就労定着を妨げる要因の1つであると高緑さんは話す。

高緑：発達に特性のある方は、多くの人が当たり前でできることっていうのを、同じようにやってるように見えて、ものすごく頑張っていたりとか、ものすごい苦労や努力の上でなんとかできているということも多くて、それは仕事でも同じことが言えると思います。(中略)「そんなこと(できて)当たり前でしょ」と思われているから、知らず知らず、仕事でもそれ以外の面でも、本人は常にストレスフルというか、過重労働気味になっている状況があります。求められる水準と本人のキャパシティとのギャップが大きくて常にしんどいという状況で、仕事が続けられなくなるという方も多

いと感じているので、やっぱり「当たり前が当たり前じゃないよ」ということを、もっとみんなが理解してくれたら、少し働きやすくなるのかなというふうに思っていますね。

周囲から本人の障害を理解しづらいという発達障害の特徴によって、周囲の人は発達障害者本人が何の困難もなく社会生活や職務をこなしていると捉えてしまう。しかし本人は大きな負担を感じながらも周囲から求められた通りに振る舞おうと努めるため、心理的な負担が大きくなり就労定着に至らないという状況も多く見られるようだ。周囲が発達障害者に求めるものと、発達障害者にとって負担が少なく済むものが一致していることが、就労定着に向けたギャップの解消において重要な点であると考えれば、より一層自分に合った職を探すということの重要性は高まっていくだろう。このようなギャップを解消するうえで、前述した通り「自己理解」と「他者視点」の両面を育んでいく必要がある。

## 第2項 自己肯定感の低さ

相談を受けて今後の仕事や日常生活上の過ごし方を考えていく中で、他者とのコミュニケーションや新しいことに挑戦していくことに消極的な当事者を見ることがよくあるという。また、他者から注意・指導されたり、評価を受けたりする状況に敏感な当事者や、そういった評価に対して異常な落ち込みを見せる当事者も多いそうだ。そういった消極的な態度の背景には、自己肯定感の低さや自信のなさが関係している可能性が示唆された。自己肯定感の低さは、他者への攻撃性や他責思考の原因にもなりうる。

こういった自己肯定感の低さの原因のひとつとして、高緑さんは幼少期からの失敗体験などの積み重ねではないかと考察している。発達障害者はその障害特性のために、幼少期から周囲と同じように振る舞うことができないという体験や、それを周囲の人から指摘されるという体験をしている人が少なくないようだ。さらにはそういった失敗などの背景には障害特性があるものの、それを自身の性格や努力不足であると考えてしまうと、自己肯定感の低さというところに繋がってくるという。早い段階から障害に対して理解のある環境にいることや、自身が発達障害であることを受け止めている状態であれば、自己肯定感の低下が少ないという傾向も考えられるようだ。

自己肯定感を上げるためにはどうすべきかという質問に、自己肯定感を上げるような取り組みや関わりの前段階としてすべきことがあると高緑さんは答えた。そのすべきこととは、自分の障害特性や考え方の特徴を知ること、つまり自己理解を深めることである。ほっぷでは面談などの場を利用して障害特性や考え方の特徴を整理し、その結果それらが相談者の生活にどのように影響しているのかという点を明らかにしたのちに対応を考えていくのだそうだ。こういった自己理解の深化の中で重要なのは、事実に基づいた客観的な視点だということ。例えば、採用試験で不採用になってしまったことに対して過度に自分を責める考え方が出ていると感じたとき、「今自分を過度に責めてしまう考え方の癖が出ているように

感じるのですが、ご自身の認識としてはどうですか？」と言ったように、当事者の障害特性や考え方の特徴を客観的な視点で認識してもらおうそう。自身の困難さの原因を障害特性ではなく自身の性格や努力不足と考えるしまう考え方の特徴を、困難さの背景には障害特性があるという気づきを事実に基づいた客観的な視点によって促していくことで解消し、自己肯定感を上げるためのベースを作っていくのだ。こういったベースが整ってから、ようやく成功体験を積み自己肯定感を上げる作業に入っていくのだという。

ここでいう成功体験と言うのも、発達障害の人であると大成功以外は成功体験として感じにくいという人が多いようだ。目指していた目標を完璧に遂行することや、大きな目標の達成でなければ、自分の評価に繋がらないのではないかという考えから、こういった人が多くなると考えられる。しかし、自己肯定感を上げるための成功体験は、そういった大きな成功のみを指すものではなく、日常の小さな出来事やプロセスも含むものであるということ、成功体験を積む前に当事者に理解し、実感してもらうことが必要だそう。例えば、「この間すれ違ったとき、挨拶してもらえて嬉しかったです」や「先週は大学に3日行けましたが、今週は1日増えて、4日行けましたね」というような、当事者1人では目が行かないような出来事が、誰かにとって喜びや助けになっているということ意識してもらえよう、言語化したりポジティブなフィードバックをしたりといった関わりをするそう。

自己理解を深めていく上で、本人が抱える困難や考え方の特徴を知るために当事者から話をしてもらう必要があるが、話をしてもらうための関係性も重要になってくる。安心して自己開示することができる場所や人との関係性を作らなければ、自己理解の材料となる話を引き出すことができない。先述したとおり、発達障害者は幼少期の失敗経験などから、自分はどうせ理解されないというようなネガティブな状態に陥っている人が多く、進んで自己開示をしてもらえない場合もある。対応を急がず、安心して自己開示ができる信頼関係を作ることに注力することが、結果的に自己肯定感を上げることに繋がってくる。

### 第3項 自ら発信すること

就労定着の上で、当事者自身が課題解決のためにできることもあるだろう。例えば、会社の中で短期間の間に担当場所が変わる状況において、仕事を覚えるために時間がかかり、ようやく仕事を覚えられたタイミングで担当場所を変えられてしまうことにストレスを感じている発達障害の当事者であれば、自分だけの業務マニュアルを作るといった工夫をすることができる。しかしそれだけではなく、担当場所が変わる頻度を緩やかにしてほしい、減らしてほしいといった、環境調整を会社側に求めることもある。そういった配慮をしてもらうために、当事者は自分から好ましい配慮を発信しなければならない。

その発信の仕方にも工夫が必要である。当事者からの要求を通した場合、会社にはどのような影響があるのかという点を考えた上で、現実的に実現可能だと考えられる要求に調整していかなければならない。

ただし、こういった会社への配慮は、あくまでも当事者の業務パフォーマンスを向上させ

るための選択肢の 1 つであり、最初から会社へ理解や配慮を要求するというケースは少なく、大抵は前節でも触れた通り、自己理解を深めていく中で課題の分析や障害特性の整理を行ない、まずは自分自身でできる工夫や努力をしていくことが多いそうだ。例えば、先述した短期間での異動にストレスを感じている当事者のように、会社に異動の頻度を減らしてもらえるよう要求する前に、自分だけの業務マニュアルを作ってみるといったような工夫を模索していくのである。こういった模索の過程では、当事者が客観的に自己を理解していること、つまり自己理解の深化が不可欠であり、課題解決のために無理なくできることを考え実行することが、会社への配慮を求める前段階としてよく見られるステップなのだという。このような当事者による工夫によって課題を解決することや、少しでも状況を改善することができれば、これは当事者自身の成功体験として自己肯定感を上昇させる効果も期待できるだろう。もし選択肢の 1 つとして会社への配慮を求める場合は、実現可能だと考えられるラインを考えた上で発信していくことが必要である。

## 第2節 NPO 法人 ここらいふ 『ハッピーサロン』

### 第1項 参与観察

参加者は毎回ここらいふスタッフを除くと 10～15 名程度であり、スタッフは毎回 5、6 名程度参加している。お菓子と飲み物は、参加者であれば誰でも持って行くことができる。参加したばかりで、詳しく話を聞くことができる関係性にある参加者がいないため、参加者がそれぞれどのような障害を持っているか、どのような職業に就いているかなどは明らかになっていない。

初回の参加となった 6 月 7 日は、カードを用いたコミュニケーションセミナーとおしゃべり会という内容で開催されており、筆者はコミュニケーションセミナーに参加した。セミナーへの参加は任意であり、参加しない人はそれぞれおしゃべり会ということで雑談を楽しんでいた。コミュニケーションセミナーに参加したのは筆者を含め 6 人で、ここには司会役の Z さんとここらいふのスタッフ 1 名が含まれている。Z さんは以前、発達障害者の相談支援機関で勤務されており、現在は障害者雇用支援サービスを行なう企業で勤務されている。セミナーでは 2 つのゲームを行なった。

1 つ目は「Ungame (アンゲーム)」<sup>(3)</sup> というカードゲームである。アンゲームは、カードに書かれたお題に沿って自分の考えを話す、他の参加者は相手の考えを聞くというゲームで、お互いを理解し関係を深めることができるだけでなく、「話をする」「話を聞く」の両方の力を育てることができる。このゲーム中は、コミュニケーションの障害となるような批判や決めつけといった圧力をかけたり、他の人も話せるように自分の話ばかりしないようにしたりするルールが定められており、誰もが話しやすい雰囲気が作り出されていた。

アンゲームの後に行なった 2 つ目のゲームは、「ito (イト)」<sup>(4)</sup> というゲームである。これは 1 から 100 までの数字が記されたカードを用いたゲームで、各プレイヤーはテーマに沿った言葉で自分の手札の数字を表現し、各プレイヤーの持つ手札の数字を 1 から 100 の昇

順（小さい順）に並べることができればゲームクリアとなる。例えば「生き物の大きさ」というテーマであれば、73 という数字の手札を持ったプレイヤーは「サイ」、78 という数字の手札を持ったプレイヤーは「カバ」のように、手札の数字を表現するのに妥当な大きさの動物をそれぞれが考え発表する。他のプレイヤーが発表した動物と、その動物が表わす数字を想像した上で自分の手札を表現することが重要である。テーマには様々な種類があり、「生き物の大きさ」や「小学生に人気のもの」「モテる条件・特徴」など幅広く用意されている。

2つのゲームに共通していることは、他の人の考えや価値観を聞き、自他の認知の違いや合っているところを詳しく知ることができるゲーム性である。特に ito では、価値観や考え方の違いをむしろ楽しむことができ、コミュニケーションを通してその違いを乗り越えるという達成感も味わうことができる。筆者が参加した今回は 4 回テーマを変えて ito を遊び、そのうち 3 回ゲームをクリアすることができた。しかしこのような高い割合で ito をクリアできることは稀で、多くは価値観や考え方の違いによってクリアできないと、セミナー司会の S さんは仰っていた。セミナー後の感想では、「お互いの価値観の違いを知れて楽しかった、面白かった」や「自分の認知の歪みを知ることができた」と述べている参加者が数名見られた。ここで述べられていた「自分の認知の歪み」がどのようなものであるかは明らかになっていないが、自分の認知を客観視し、他者の認知を理解することができるため、これら 2つのゲームは「自己理解」と「他者理解」を深める上で有効的なアプローチであると言えるだろう。

3 度目の参加となった 7 月 5 日は、ここらいふの活動に賛同している団体から毎年寄付されるお米を使って、参加者 1 人ひとりが自分でおにぎりを作って食べるランチ会が開催された。炊飯中の 1 時間 30 分ほどは雑談と、初回の参加時にも行なっていたコミュニケーションセミナーの時間になっていた。部屋には調理台 4 台の他に、4 人がけのテーブルが 4 つ配置されており、筆者はそのうち 1 つのテーブルに座り、筆者以外の 4 人の参加者とともに雑談を楽しんだ。6 月 21 日の回から知り合いの A さん、今回知り合った B さん、C さん、D さんの 4 人である。

雑談中、ここらいふスタッフに頼まれ、参加者にお菓子を配る際に使用する紙箱の作成を 5 人で分担して行なった。A さんは「俺はこういう作業苦手だから」と席を外してしまったため、代わりに作業を依頼したスタッフが加わった。

参加者の 1 人の D さんは真剣に作業に取り組んでいたが、D さんの隣に座って作業するスタッフに、仕事の不満を漏らし始めた。この場での会話は詳細に記録できていないため、大まかな分析に留まることをここで断っておく。「自分なんかだめなんだと思ったり」というような T さんの否定的な言葉に、スタッフは否定も肯定もせず、「こういうふうに考えてみたら?」「こう考えてみたら楽しくなるよ」という認知の仕方を変えるようなアドバイスをしていた。T さんが「昔は先のことばかり考えて不安になってたけど、最近はその日のこ

とだけ考えるようにして少し楽になった」と言うと、スタッフは「いいじゃん！よくできてるね。その調子、その調子」といったコメントをし、また作業をしながら話を聞いていたCさんも「そうそう、そういう考え方が結局楽なのよ」というような言葉をかけた。するとDさんは、「ここ（ハッピーサロン）の人たちはみんな否定しないで話を聞いてくれるから、来るのが本当に楽しい」というようなことを、2、3回繰り返し言っていた。

このような場面が、10月25日に参加した会でも見られた。この日は造花を用いて自由リリース（装飾用の輪）を飾り付けるフラワーアレンジメントのワークショップが開催されていた。ワークショップの講師はここらいふのスタッフで、ワークショップに参加するためには制作費として300円が必要であった。筆者がワークショップに参加した際、筆者の他にここらいふスタッフが1人、ハッピーサロン参加者が2人制作に取りかかっており、この参加者のうち1人はDさんであった。ワークショップ中、Dさんは先に挙げた事例のように仕事での不満を言い、その上で「こういうワークショップは楽しくて、仕事のことが忘れられるから良い」というようなことを口にした。Dさんとここらいふスタッフの会話から、Dさんの仕事に対する不満が、もう既にやり方を知っている、何度もやったことがある仕事であるにも関わらず、上司や同僚から何度も仕事のやり方を説明されてうんざりしているといった内容であることが明らかになった。この不満を聞いた講師のスタッフと制作中のスタッフは、念のために説明することも社会人にとって必要かつ重要なこととDさんの職場の人の立場を理解する姿勢を示した上で、「何度も説明されてうんざりしてるってことは、仕事を理解して1人でできるようになったってことだよ」と、視点を変えてDさんの良い点に気づきを促すような言葉をかけた。するとDさんは「そう、1人でできるのに何度も説明されるのがいや」と改めて不満を言った。スタッフの2人は、「職場の人も（社会人として）やらなきゃいけないことをしているだけだから、何度も説明することに深い意味はないと思うよ。Dさんはちゃんと仕事ができてるんだから、気にしなくていいよ」と職場の人の立場を守りつつ、Dさんの気持ちも理解し、Dさんが納得感と自己肯定感を得られるような回答をした。Dさんはこの回答に対し「やっぱりこれからも言われたら（説明されたら）いやかもしれないけど、そう考えてみるようにする」というように返した。

## 第2項 インタビュー調査

インタビューの杉田さんに対して、主に発達障害者の自己肯定感に関する質問を行った。

杉田さんも高緑さん同様、発達障害者の自己肯定感が低いと感じる場面が多くあるそうだ。さらに、自己肯定感が低い発達障害者に多く見られる共通点についても述べていた。幼少期から発達障害であるということがわかっており、療育を受けていた発達障害者の自己肯定感はそのほど低くなく、幼少期から発達障害の特性が見られていながら、成人してから発達障害であることが発覚した人は自己肯定感が低い傾向にあるという。

杉田：最初から療育っていうところに行っていたら、自分の特性をきちんと把握しながらやっとなるから、そこまでこう、自己肯定感は低くない。できてるところをきちんと見れるから。

発達障害に対して理解のある親や周囲の人といった、発達障害に関して理解と寛容さがある環境にいた人は、周囲と同じようにできないことがあったとしても、その背景に障害特性があることを理解できているため、失敗の原因を自分自身の性格や努力に結びつけることが少ない。しかし発達障害に対する理解の乏しい環境にいた場合、自己の障害特性に気づくことができず、失敗の原因を自分自身に結びつけてしまい、結果的に自己肯定感が低下してしまう。また他に考えられる自己肯定感の低下の要因は、他者とのコミュニケーションの中で、自身を肯定的に認めてもらえる行為や刺激を十分に受けられなかったことが指摘されていた。高い自己肯定感とは、他者から褒められることや認められることの積み重ねであり、幼少期から理解されなかった、肯定的に認めてもらえなかった経験の積み重ねは自己肯定感の低下を招くのだという。自己肯定感の低い発達障害者は、褒められ慣れていないという印象を杉田さんは抱いており、こういった褒められ慣れていないという状態の背景には、幼少期から自身を肯定的に認めてもらえるような交流を積むことができななかったことが関係していると考えられる。褒め言葉を素直に受け入れられず、自身や自身を取り巻く環境、他人に対してネガティブな認知を持っていることには、どのような環境で育ってきたかという点が大きいうえだ。

自己肯定感を上げる、または低下させないための接し方として、杉田さんは事実確認を重要視しているとのことだった。例えば、発達障害者がネガティブな発言をした際、それは誰が言ったのか、実際に聞いたのかといった点を確認し、そういった発言の原因が本人の思い込みによるものではないのかどうかを明らかにするそう。発達障害者の思い込みや歪んだ認知を、事実確認という行為を通して客観的に捉え直し、ネガティブな考え方の癖を修正していくのである。その上で本人を肯定的に認めるような交流を増やしていくことで、本人が自分自身に対しても肯定的な理解や思いやりをすることができるようになるそう。

このような肯定的に認めるような交流をする以前に重要なのが、自分を知ることだという。そして自分を知る上で必要なことが、先述した事実確認だそう。事実確認では、客観視によって事実と思い込みを区別するため、自己肯定感の低い発達障害者に多く見られるネガティブな思考パターンを認識し、修正することが可能である。これは自分を知ること、つまり自己理解を深める上でも有効で、自分の思考、行動、感情の背景や起源が客観視によって明らかになる。こういった背景や起源を前提に褒めること、肯定的な交流をすることで、発達障害者本人は納得感や実感を伴って着実に自己受容をすることができる。自己肯定感を上げるために必要な自己理解の深化と認知の歪みの修正において、事実確認は大きな役割を担っているよう。

### 第3節 富山県発達障害者支援センター「ほっぷ」 『家族サロン』

7月9日の『家族サロン』は、成人期が対象であるため就労に関する悩みや不安が多く見られたが、児童期・学齢期の悩みを持つ親も参加していた。ここでは、今後の考察において有用性が高いと考えられる事例についていくつか取り上げていく。なお、『家族サロン』の性質上、当事者の診断名や年齢については明らかにされないことを断っておく。

まず1つ目の事例は、自分の理想と現実のギャップによってストレスを抱え、自傷行為に及んでしまう学生のケースである。この学生の父親は、障害があっても健常者と同じように生活できている親族がいた経験から、自分の息子にも同じように健常者のような生活をしてほしいと望んでおり、本人も父親の望み通りにしたいものの、父や自分の理想と実際に自分ができることは大きくかけ離れており、理想通りにできない自分に対するストレスで自傷行為をしてしまうという。この相談に対し、できないことを埋めようとするのではなく、今できることを伸ばし自己肯定感を上げることが必要であると助言されていた。これは就労の場面において、職場側が当事者に接する際や、就職活動中に自分に合った職を探す際に有効的なのではないかと考えられる。

2つ目の事例は、就労先でのフラッシュバックに悩む成人男性に関するケースである。彼は現在、障害者福祉施設を利用しているが、工作中に些細なきっかけで過去の嫌な記憶がフラッシュバックしたことを理由に仕事を中断してしまったり、中断してしまっただけで他の人の仕事量が増えてしまったりなど、職場に悪影響が出ているという。これに対しペアレントメンターは、職場の人がどの程度その態度を受け入れることができるかという点を懸念しており、職場の人に理解や寛容な対応を押しつけるのではなく、当事者のほうからも職場の人に理解や快い対応をしてもらうための努力をする必要があると助言されていた。ここでの努力とは、「フラッシュバックしたからなにもしない」と一方的に要望を通すのではなく、「30分仕事から離れてもいいですか?」というような伝え方の工夫であったり、そういった状態に陥ってしまった場合でもできることを考え、ある程度まではできることを前提として仕事の量を減らしたり仕事の内容を変えてもらったりすることである。こういった譲歩は、当事者1人の力ではなく周囲の支援者などによる事実確認や「他者視点」が必要不可欠であり、当事者が自分の特性やできないことに対して焦りやストレスを感じない範囲で譲歩することが重要である。この事例は職場などの支援者からだけでなく、当事者からの働きかけも就労定着において不可欠であることを示していると考えられる。

## 第5章 考察

### 第1節 認知を変える

高緑さんと杉田さんのインタビュー内容で共通して触れられていたのは、適切な自己理解をするということだ。しかし後述する自己肯定感の低さにも通じるが、多くの発達障害者は「他者視点」の気づきが鈍く、自己理解は主観的で、適切ではない傾向にある。自己理解が不十分、不適切であれば自分に合った環境で就労することができず、就労定着を実現することができない。離職という選択も、発達障害者のネガティブな自己理解を促進する失敗経験になり得るため、適切な環境で就労定着できることと自己理解の深化は互いに影響し合っていると考えることができる。

「客観視」や「事実」といったキーワードも両者へのインタビューにおいて共通しており、自己理解を深める上で他者とのコミュニケーションが不可欠であることがわかる。そして自己理解は幼少期からの環境によって着実に形成されていくため、こういったコミュニケーションは幼少期から必要になり、成人してから形成し直していくことは非常に困難である。

自己理解の修正、つまり認知を変えることは就労定着の基礎となる適切な職場環境を選択する上で不可欠であり、変えるためには第2節において考察する自己肯定感を上げることが必要であると考えられる。

### 第2節 自己肯定感を上げる、低下させない

『家族サロン・学び会』や『ハッピーサロン』への参加を通して、発達障害者の自己肯定感について意識させられる場面が非常に多かった。例として、『ハッピーサロン』でのDさんの「自分なんかだめなんだと思ったり」という自己を卑下する発言に対し、スタッフや他の参加者がDさんの自己肯定感を低下させない対応や、自己肯定感が上がるような発言をしている場面や、『家族サロン』の1つ目の事例で取り上げた「理想と現実のギャップがストレスになり、自傷行為をしてしまう」という悩みに対して、「今できていることを伸ばし自己肯定感を上げる必要がある」という助言がされていた場面が挙げられる。

そして発達障害者の自己肯定感の低さは、インタビューにご協力いただいた高緑さんと杉田さんの両者も同様に感じていることだということも明らかになった。

発達障害者は第7章第1節でも指摘した通り、外面から本人の障害や困難が理解されづらいため、健常者と同じように振る舞うという理想を押しつけられてしまうことが多い。「ほっぷ」高緑さんへのインタビューの中で語られた、周囲の本人に対する認識と本人が感じている苦労のギャップや、『家族サロン』の1つ目の事例で挙げた、息子に健常者のような振る舞いをさせたい父親などはその例であろう。こういった理想を押しつけられてしまった結果、理想通りにできなかったときにそれが失敗体験として積み重ねられ、発達障害者本人の自己肯定感の低下という形で悪影響が及んでしまう。就労の場面においても、自己肯定感の低下を招く失敗体験の多い職場は、就労定着には不適切である。発達障害者

の就労定着において、自己肯定感の高さは重要な役割を果たしていると言えるだろう。

自己肯定感とは長い年月をかけて形成されるものであり、低くなった自己肯定感を修正していくことは非常に難しいということは前節でも確認した。この強固な自己肯定感の低さを是正していく上で重要なのは、事実確認、つまり客観視である。自己肯定感の低さの背景には過去の積み重なった失敗経験があり、これによって当事者の思考パターンは自己を卑下するネガティブな方向へと傾きがちになる。このような認知になると、事実をそのままに受け入れることができず自分にとって悪い意味で物事を捉えるようになるため、思い込みが優位になり客観視が不足してしまう。この不足した客観視を補うために、当事者1人の力ではなく周囲の支援者の協力を経て、事実確認というステップを踏んでいくことが、自己肯定感を上げる過程で必要になる。まずは事実確認によって客観視の気づきを促し、自己を卑下するような歪みのある認知を正すことから始め、事実を事実として素直に受け止めることができることが高い自己肯定感の前提なのである。

こういった素直な認知が形成された上で、成功体験を積み重ねていくことが次なるステップである。成功体験についても、失敗経験を積み重ねてきた当事者は誰から見ても成功だと認められるような大きな目標に意識が向きがちであるため、日常生活の些細なことにも成功を感じられるよう、ここでも周囲の支援者による成功体験の気づきを促す助けが必要になると考えられる。いずれ周囲の支援者からの客観視がなくなっても、当事者が自分自身を認められるようになれば、自己肯定感を高い状態で保つことができ、就労定着の妨げとなり得る精神の不調などの障害を未然に防ぐことができる可能性も高まるのではないだろうか。

### 第3節 自ら発信する

『学び会』における2つ目の事例から、就労定着のための環境調整において、職場の上司や同僚など周囲の関係者にのみ負担を集中させるのではなく、発達障害の当事者からも適切な理解や配慮をしてもらえるようなアクションをするべきだと考えられたが、インタビュー調査から、必ずしも適切な理解や配慮を発信する必要はないということが明らかになった。なぜ必ずしも発信が必要ではないのかというと、職場に理解や配慮を求めることは環境調整の選択肢の1つであり、当事者による就労上の工夫によって問題が解決する場合も少なくはないからだ。当事者ができる対策や工夫を試行錯誤すると共に、それだけでは解決できない場合や、会社の裁量によって生じている不具合である場合に対しては、理解や配慮についての発信を検討することも視野に入れる。就労定着における課題は、当事者自身で完結することも少なくないのである。

職場にも環境調整に協力してもらおうという選択をした場合、そこでは当事者からの求める理解や配慮の発信が不可欠になる。その際、職場と良好な関係を維持するために注意すべきことがある。ここで注意すべきなのは、会社がどの程度当事者の要望に応えることができるか、どの程度の配慮や要望であれば実現可能であるかという点をよく考えた上で発信す

ることである。『学び会』の2つ目の事例のように、職場側にとって負担の大きな要望は望ましくない。職場側と当事者側がお互いに譲歩し合いながら、長期的に継続できる無理のない配慮ができるよう、発信の際は自己中心的な手段を取らないようにしなければならない。どの程度であれば実現可能であるのかという妥当性は、当事者1人だけではなく、職場という他者の視点に立ちつつ、自己肯定感を低下させないような話し合いの上で判断すべきである。こういった話し合いの場において、発達障害者支援センターのような支援機関や、当事者をよく理解している人の介在が必要だと考える。

本稿では当事者が他者と交流する場への調査を実施した。こういった交流の場では、障害について語り合うというよりも、障害を忘れゲームや作業を通して「他者理解」を深めたり、成功体験を積み自己肯定感が上昇したりすることができている印象を受けた。最も印象的だったのは、ゲームや作業などの交流の中で安心感を覚え、不意に当事者の口から日常の不満や内面に隠していた自己肯定感の低さなどが語られる場面である。こういったわずかな語りを見逃さず、事実確認をし、認知の仕方が変わるような提案をするなどして他者視点と自己肯定感を調整しているように見受けられた。発達障害に大々的に焦点を当てた場ではないからこそ、当事者が安心できる関係性や環境だと実感した上での発言を引き出すことができるため、このように自由な交流の場は発達障害者にとって居場所になるだけでなく、「他者視点」の学びや自己肯定感の上昇に自然に繋がる可能性を秘めているように感じる<sup>(5)</sup>。

当事者が参加する場を中心に、発達障害者の就労定着について調査・考察を進めてきたが、発達障害者を雇用する会社の同僚や上司、人事担当者など、実際に当事者の身近な関係者として働く人々からの視点も就労定着において不可欠な要素だろう。本稿では詳しく取り扱うことができなかつたため、今後の研究では発達障害の当事者と同じ職場で働く人々や、そういった人々を支援する団体などに焦点を当てた調査が展開されることを期待する。

## 注

(1) 日本郵政年賀寄付金 日本郵便による、社会貢献事業助成を目的とする年賀寄付金配分事業。寄付金付年賀はがき等の販売により集まった寄付金を地域で社会貢献活動を実施する団体に配分し、地域社会の持続的発展に貢献する事業である。この寄付金の助成を受けるためには、申請と審査の合格が必要。(日本郵便,「年賀寄付金による社会貢献事業助成」, <https://www.post.japanpost.jp/kifu/>, 2025年7月10日最終閲覧)

(2) 発達障害ペアレントメンター 「信頼のおける相談相手」という意味。発達障害のある子どもの子育てを経験し、相談支援に関する一定のトレーニングを受けた保護者を指す。

(3) Ungame (アンゲーム) アンゲームは現在絶版しており、アップグレード版の「こころかるた」が製造・販売されている。詳しくは公式サイトを参照いただきたい。(サクセス・ベル株式会社,「こころかるた (UNGAME アンゲームポケット版)」, <https://www.saccess55.co.jp/kobetu/detail/ungame.html>, 2025年7月16日最終閲覧)

(4) ito 詳しい情報は公式サイトを参照いただきたい。(株式会社アークライト,「ito」, <https://arclightgames.jp/product/ito/>, 2025年7月16日最終閲覧)

(5) そのほかに、こころいふ代表杉田さんへのインタビュー調査の中で、自己肯定感の低さとは別に、仕事を辞めてしまったり、職場で上手くいかなかったりする原因として、社会性とソーシャルスキルの低さが指摘されていた。ここで言うソーシャルスキルとは、部屋の片付けができる、決められた予算の中で買い物をすることができるなど、1人で社会生活をするための基本的な能力のことを指している。ソーシャルスキルには、コミュニケーション能力も含まれている。社会性やソーシャルスキルは幼少期からの親や学校の教育によって形成される。教育が不足していると、成人して1人で社会生活を送るようになったときに社会に適応できなくなってしまう。できることとできないことの間には大きな隔たりがあったとしても、ソーシャルスキルをきちんと身につけることが重要であると杉田さんは述べていた。このソーシャルスキルの成熟度と就労定着の関係についても詳しい調査が必要であると感じるが、本稿では取り扱わないため、今後の研究に期待したい。

## 参考文献

- 片岡美華, 榮田莉子, 2023, 「発達障害のある中学生へのセルフアドボカシー教育プログラムの成果と課題」, 鹿児島大学教育学部研究紀要教育科学編, 74, 29-43
- 厚生労働省, 2024, 「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)」, [https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu\\_chousa\\_b\\_h28.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu_chousa_b_h28.pdf) (2024 年 8 月 14 日最終閲覧)
- 内閣府大臣官房政府広報室, 2025, 「政府広報オンライン——発達障害に気づいたら?大人になって気づいたときの専門相談窓口——」, <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/202302/1.html> (2025 年 10 月 6 日最終閲覧)
- 野村総合研究所, 2021, 「デジタル社会における発達障害人材の更なる活躍とその経済的インパクト～ニューロダイバーシティマネジメントの広がりと企業価値の向上～」, 第 308 回 NRI メディアフォーラム, forum308.pdf (nri.com)
- 星野仁彦, 2011, 「引きこもりと発達障害」, ひきこもり支援者読本, 1, 18-41
- マイナビ, 「転職動向調査 2024 年版 (2023 年実績)」 (2024 年 3 月調査), <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/03/tenshokudoukoutyousa2024.pdf> (2025 年 6 月 25 日最終閲覧)