

自閉症者の就労上の課題から見る キャリア教育の在り方に関する一考察

A Study on Career Education from the viewpoint of Employment Issues for Persons with Autism Spectrum Disorders

丹野 傑 史*

小川 夏 帆**

TANNO Takahito

OGAWA Kaho

I. 問題の所在と目的

本稿の目的は、青年期の自閉症者の課題(就職支援・就労上の困り感)を基礎的・汎用的能力¹⁾の観点から整理することにより、キャリア教育において育成すべき資質・能力および自立活動の指導すべき課題の在り方について考察することである。

近年、知的障害のない大人の発達障害者の相談支援は増加していると言われている(湯澤・高橋・池谷・湯澤・村山・黒田, 2016)。自閉症者の場合、障害特性として社会的コミュニケーションがあり、自己ルールへのこだわりやコミュニケーションの問題が指摘されており(梅永, 1999)、就労現場で様々な課題を示す。例えば、「他者の心情を読み取ることが難しく、表現の行き違いから誤解を招く」(水間, 2006)、「暗黙の理解が分からず質問を繰り返したことで、『このようなこともわからないのか』と叱責された」(神尾, 2012)等の事例が報告されている。青年期に困り感を抱える自閉症者の中には、知的に高く言語表現に苦手意識を持っていない場合もあり(松瀬, 2016)、本田(2013)は家族や友人・職場の関係者等周囲にいる人たちとのコミュニケーション上の課題により、大人になってから発達障害と気づかされることが多いことを指摘している。

一方で、佐々木・宇野・内山(2015)は思春期以降の例では他の症状に隠れて、発達障害特性が見落とされることがあることを指摘している。牛島(2010)は、『児童期に発覚しないような症例はそれなりの社会性を発達させている』と指摘しており、表面的にはコミュニ

ケーション能力があり、学業でも目立った困難が表れることなく、周囲とトラブルを起こすこともない事がある。砂川(2015)が成人の自閉症女性に対して行ったインタビュー調査では、環境や周囲への適応に失敗を重ねながらも努力する過程で、本人なりの社会適応スキルを身に付けており、結果的に周囲から障害特性に気づかれなくなった事例と報告している。青年期における自閉症者の支援においては、本人の学びや生活の履歴を把握した上で、支援をしていく必要がある(神尾, 2012)。

もう1つ先行研究から示唆されることは、早期からのキャリア教育の充実である。梅永(2017a)は適切な就労あるいは就労継続のためには学校教育の段階から将来の自立を考えた教育が必要であると指摘している。先行研究では、青年期の自閉症者に対して就労等の支援を行うにあたり、自己の捉え方が否定的であることが報告されている(例えば西田, 2014; 砂川, 2015; 末富・五味・佐々木・中島・末吉・杉江・名川・竹田, 2019)。また、自閉症者は自己理解についても困難を抱えていると指摘されている(例えば滝吉・田中, 2011; 佐藤・櫻井, 2010)。この点について、鈴木・平野・北・郷右近・野口・細川(2013)は心の理論課題を通過する自閉症児が自己の行動を想起したり、自己の行動とその結果の因果関係を理解したりするといった自己理解の困難を示したことを明らかにしている。すなわち、キャリア教育の文脈に自閉症者の自己理解の促しや環境調整能力の育成の観点を盛り込むことにより、自

己肯定感の低下も防げるのではないかと考えた。

本稿では、青年期の自閉症者の課題として、就労および就労支援場面での先行研究の課題を、キャリア教育で育成すべき能力として示されている基礎的・汎用的能力の観点から整理した。その上で、学齢期から卒業後の姿を見据えたキャリア教育の在り方について考察を行った。

II. 自閉症者の困り感と支援の現状

1. 就労上の課題と求められる支援

自閉症者の就職・就労場面で生じた困り感、および離職要因について概観していく。「自閉症」×「就職」、「就労」×「離職」×「困り感」「要因」をキーワードとして「Cinii Articles」で論文を検索し、ヒットした論文を抽出した。抽出された論文のうち、インタビューまたは質問紙調査にて就労上の困り感や課題について示している論文を分析対象とした。分析対象となった論文、および各論文にて言及している自閉症者の就労上の困り感をTable 1に整理した。Table 1に示すように相互コミュニケーション、業務従事姿勢(優先順位をつけられない、マイペース≒協調性に欠ける)があがっている。

高齢・障害・求職者雇用支援機構(2015)の調査では、職業生活について満足していると回答した発達障

害者45.7%であり、離職経験者は55.3%、離職理由は個人的理由が最も多く56.4%となっており、内訳は「人間関係がうまくいかなかったから」(61.0%)、「仕事内容が合わなかったから」(49.2%)、「勤め先の配慮が不十分だったから」(28.8%)となっていた。発達障害者の場合、仕事上の能力を有しても、コミュニケーションを含む対人関係の困難や、与えられた業務との不具合による就労意欲低下による離職者が多くとされる(梅永, 2017b)。本田(2018)は雇用管理の観点から、深刻な二次障害の要因となり得る発達障害者の過剰適応の可能性と抑制を含めたモニタリングが重要であると指摘している。また、自閉症者本人について、自分自身がどのようなことに困っているのかを周囲に伝えることに困難を抱えている場合が多く(永吉, 2017; 吉田, 2014)、自己理解の課題から相談の必要性を強く感じなかったり、これまでの対人関係上の傷つきから、相談、報告をためらうことも少なくないと言われている。沼崎(2017)は、当事者への調査から、成人自閉症者のニーズを支援に活かすためには、当事者に特化した支援と職場全体を包摂した就労支援を併用していくことが大切であると指摘している。すなわち、相談(援助要請)を促すこと、コミュニケーション不足を解消すること、業務の手続きの明確化といった支援が重要であると示唆された。

Table 1 先行研究から抽出された就労上の困り感

著者	対象	調査方法	抽出された困り感
砂川(2015)	成人自閉症者(女性)	インタビュー	<ul style="list-style-type: none"> ・ASDに気づかれない ・コミュニケーションスキルの低さ
山根(2015)	成人自閉症者	質問紙	<ul style="list-style-type: none"> ・周囲への関心・配慮の薄さ、マイペースな行動傾向 ・同調性の低さと孤立傾向／表情や視線の特性 ・自己完結的な考え方／自他の感情と自他の認知的理解の弱さ ・手順や文脈の認知的理解の弱さ ・知識・規則へのこだわりとその主張性 ・過度や不適切な情動傾向
永吉(2015)	—	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・上司からの聴覚的指示が理解できず、マイペース ・業務の優先順位が上司と異なり規律が守れない ・状況判断が苦手で人とのコミュニケーションがとれない(SOSを出せない) ・人との距離感がわからず浮いてしまう ・人の感情や表情が理解できない(場が読めない) ・思考が堅く突然の変化に対応できない
砂川(2017)	成人自閉症者(男性)	インタビュー	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション不全 ・ミスの多さと叱責 ・要求水準を達せない
川端(2019)	成人自閉症者	インタビュー	<ul style="list-style-type: none"> ・主体的な環境への働きかけ ・職務達成感の低さ
沼崎(2017)	成人自閉症者	質問紙	<ul style="list-style-type: none"> ・個人や特性に合った支援がない ・支援者側の知識やノウハウ不足

2. 大学における学生支援・就職支援場面での課題と支援の実態

Table 2 に先ほどと同条件で抽出された論文のうち、「学生支援」および「就職支援」に関する実践研究で示された課題や困り感について示した。知的障害のない自閉症者の大学での支援については、①必ずしも「自閉症」を主訴としていないこと（例えば、神尾, 2012; 船曳, 2015; 松瀬, 2016; 牛島, 2010）、②アルバイトや就業体験、ワークショップ等での経験を専門的な見地から一緒に振り返ることで体験の学修化がなされること（例えば、船曳, 2015; 末富ら, 2019）、③自己理解が促されることにより困り感の改善が見られたこと（例えば、末吉・柘植, 2021）が報告されていた。また、①と関連して④障害の自己理解や受け止めが不十分であること（例えば、黒田, 2016; 榎本・清野・木口, 2018）が指摘されていた。一方で、発達障害学生は自分自身が何に困っているかを十分に自覚できていないことが多く（小川, 2018）、支援者側にとっても障害理解の不十分さは困り感として報告されていた（榎本ら, 2018）。西村（2016）は発達障害学生に対する支援においては、「学生が自覚しにくい自分自身の困難さと支援ニーズを、試行錯誤を繰り返す中で自己認識していくことそのものを支援するという役割」があると指摘している。西村（2016）の指摘はもっともであるが、障害学生支援の担当者は必ずしも発達障害について専門的に学んでいるとは限らず、実際に「専門的知識やスキルの不足」が支援上の困り感として最も多くあがっていた（榎本ら, 2018）。

また、先行研究で多く言及されていたのが自己評価の低さであった。砂川（2015）においても、自分なりの対

応方法を試行錯誤していく中で自己評価が下がってしまっていたことを報告している。大学生に対するワークショップ等においても自己評価の低さが指摘されており（末富ら, 2019）、早期からのキャリア教育により自己評価の低さを回避する術を検討する必要がある。

もう1点、大学における発達障害学生支援の重要性と課題として、就労支援の出口をどこに設定するかと言うことが指摘できる。山下（2015）は、自学で就労以外の進学や外部の支援機関に進路決定した者のその後について追跡調査を行ったところ、必ずしも就労に結び付いていないケースがあったことを報告している（山下, 2015）。井上・松本・山口（2017）は大学が発達障害学生を社会へつなぐ最後の教育機関であることを踏まえ、対処療法的な支援ではなく本人と振り返りを行い環境調整のための力に資することや、就労後に起きるであろうトラブルへの対処方法も念頭に支援を考えていく必要があると指摘している。

以上、大学における障害学生支援の現状を概観した。大学時代は、修学・アルバイト等で生活の幅が大きくなる中で不和が生じたり、就職活動という正解のないプロセスの中で上手く自分自身と折り合いがつけられない等といった形で困り感が顕在化しているケースが報告されていた。これらの事例からは、あくまで大学生活は「顕在化のきっかけ」であり、困り感あるいは学習上または生活上の困難自体は既に大学入学前から存在していることが示唆された。また、大学における障害学生支援の現状からは、体験活動の振り返りを通じた自己理解の促し、次のステージを見据えた支援の在り方、自己認識がない困り感への支援の3点がキャリア教育の視点として抽出された。

Table 2 大学における支援場面から抽出された自閉症者の課題

著者	対象	調査方法	抽出された困り感
吉永(2010)	発達障害	インタビュー 質問紙	・就職活動と学業、プライベート等の両立、優先順位をうまくつけられない ・自己理解が難しく、書類作成に膨大な時間がかかる ・面接で即時的な対応ができない ・特定の業種や職種へのこだわりをうまくアピールすることができない
榎本ら(2015)	支援者	質問紙	・学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ
黒田(2016)	—	—	・障害の自己理解の不十分さ ・職業意識が未熟であることなど就労準備性の不足
松瀬(2016)	自閉症	臨床	・自分がわからない
井上ら(2017)	自閉症	臨床	・希望職種、条件とのマッチング ・過敏に上手く対応できない ・利用できない支援機関が存在
堀江(2013)	発達障害	臨床	・失敗からの切り替えがうまくできない

Ⅲ. 基礎的・汎用的能力の観点から整理した自閉症者のキャリア教育の在り方

1. 卒業後を見据えた小学校からの連続したキャリア教育

2016年に改訂された小学校学習指導要領解説では「学校教育においては、キャリア教育の理念が浸透してきている一方で、これまで学校の教育活動全体で行うとされてきた意図が十分に理解されず、指導場面が曖昧にされてしまい、また、狭義の意味での「進路指導」との混同により、特に進路に関連する内容が存在しない小学校においては、体系的に行われてこなかったという課題」が指摘されている(文部科学省, 2017)。児童生徒の主体的な意思決定を大切にし、将来の生活や社会と関連付けながら見通しを持ったり振り返りの機会を設定するなど、一人一人のキャリア形成と自己実現を図ることを求めている(文部科学省, 2017)、障害のある児童生徒については「幼稚部、小学部の段階から、学校や社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程であるキャリア発達を促す」ことが重要であるとしている(中央教育審議会, 2016)。

特別支援学校においてはキャリア教育に関する研究が積み上げられているのに対して、知的障害のない自閉症児に対するキャリア教育の在り方についてはほとんど検討されていない。文部科学省(2022)によれば、通級による指導の対象となる自閉症児は2021年度で小学校26,387人(通級全体の18.8%)、中学校5,401人(通級全体の23.3%)、高等学校559人(通級全体の43.0%)となっており、小学校では言語障害(30.6%)・注意欠陥多動性障害(19.8%)に次いで、中学校では学習障害(29.4%)・注意欠陥多動性障害(24.6%)に次いで、高等学校では最も多い。また、自閉症・情緒障害特別支援学級在籍者は120,266人(51.8%)、中学校44,842人(48.8%)と学級別で最も多い(文部科学省, 2022a)。通常学級に在籍しているであろう自閉症ある

いは自閉症傾向のある児童生徒²⁾も含め、自閉症児に求められるキャリア教育を、一般のキャリア教育に上手く組み込んでいくことが急務であると言える。

2. 基礎的・汎用的能力の観点から整理した自閉症者に求められる力

Table 3 に Table 1 および 2 から抽出された自閉症者の課題を基礎的・汎用的能力により整理した結果について示した。基礎的・汎用的能力との観点から整理することにより、『障害による学習上または生活上の困難に関する内容』と『障害特性を踏まえて、本人なりの社会生活力として必要な内容』に分類できた。前者の『障害による学習上または生活上の困難に関する内容』について、丹野(2017)は、基礎的・汎用的能力と自立活動の関係性について整理し、①ほぼ同じ内容を捉えている内容、②キャリア教育を通じて身に付けるべき力の基盤として捉えられる内容、③キャリア教育というよりも障害に応じた指導が中心となる内容に整理した。すなわち、①に分類される内容は自立活動等の指導を通じて個別的に実施されることが望ましいと考えられる。

それに対して、『障害特性を踏まえて、本人なりの社会生活力として必要な内容』については必ずしも個別的な対応ではなくユニバーサルデザインにより通常学級でも経験が可能ではないかと考えられる。岡田・小川・田中・柳下・金子・平尾(2019)は大学内にて障害学生あるいは支援を必要とする学生向けの学内インターンシップの一環として「仕事チャレンジ」を行っている山口大学の取り組みを報告している。岡田ら(2019)によると、本人のニーズに応じて支援スタンスを変えることにより、本人の負担感を減らしつつ成功体験をつむことで、自己の特性の理解の促しや就職活動あるいは就労後の支援ニーズの顕在化につながっているといる。他の先行研究においても経験の場を適切に振り返ることで自己理解が進んでいくことが報告され

Table 3 基礎的・汎用的能力の観点から整理した自閉症者の身に付けるべき能力

抽出された自閉症者の課題	基礎的・汎用的能力
コミュニケーション不足の解消	「人間関係形成・社会形成能力」
体験活動の振り返りを通じた自己理解の促し 自己認識がない困り感への支援	「自己理解・自己管理能力」
相談(援助要請)の促し	「課題対応能力」
業務の手続きの明確化 次のステージを見据えた支援	「キャリアプランニング能力」

ている。小中学校におけるキャリア教育において、単なる就労体験や座学での自己分析にとどまらず、体験を適切に振り返り自己理解を促していくことが重要であると示唆された。

木村・菊池(2011)は、国立教育政策研究所(2004)が示した「4領域8能力」³⁾の観点から知的障害のある児童生徒の「キャリアプランニング・マトリックス(試案)」を示しているが、Table 3を活用することにより木村・菊池(2011)らと同様に、通常学校に在籍する自閉症児の「『キャリア・パスポート』⁴⁾に位置づけるための指導課題表(仮)」を検討できる可能性があると考えられる。

IV. まとめ

本稿では、先行研究における大学生・社会人の自閉症者の困り感からキャリア教育で育成すべき事項について検討を行った。大学生や社会人の困り感から、卒業後を見据えた指導あるいは各学校段階において何を身に付けるべきなのか、その一端を垣間見ることができた。一方で、通常学校で学ぶ自閉症児は、通常学級、通級による指導、特別支援学級と学びの場はそれぞれであり、それぞれの学年段階で改善・克服すべき学習上または生活上の困難があることも事実である。キャリア教育の重要性を指摘したものの、実際には通常学校において自閉症児に対応したキャリア教育を展開していくことは難しさが予想される。通常学級での受け入れを促すためには、キャリア教育のユニバーサルデザイン化が不可欠であろう。

また、先行研究の結果からは、キャリア教育の視点として自己理解をいかに促していくか、が重要な課題の一つであることも示唆された。例えば、『私のトリセツ』などは本人の自己理解や周囲との関係性を整理できるという視点で言えば、キャリア教育において重要な示唆を与えてくれることも想定出来る。学齢期~青年期におけるキャリア発達上の課題も踏まえながら、年齢に応じた自己理解の在り方についても検討していく必要がある。

註

1) 中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」において「分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力」として提示されたものである(中央教育審議会, 2011)。同答申では、「これら

の能力をどのようなまとまりで、どの程度身に付けさせるのかは、学校や地域の特色、専攻分野の特性や子ども・若者の発達の段階によって異なる」と指摘しているが(中央教育審議会, 2011)、個別最適な学びとしての位置づけはまだ不十分であるのが現実である。

- 2) 通常の学級に在籍する児童生徒のうち8.8%が特別な教育的支援を必要としているとされる(文部科学省, 2022b)。この中には、自閉症や自閉症傾向のある児童生徒も相当数含まれていると考えられる。自閉症に特化した内容ではなく、自己との対話の中で自閉症の特性を含めた自己理解を促すこと、あるいは正当な自己評価を下せるような評価軸を学んでいくことが必要であろう。
- 3) 国立教育政策研究所(2004)が示した「4領域8能力」は、各領域に2つの能力が配置されており、「人間関係形成能力(自他の理解能力, コミュニケーション能力)」、「情報活用能力(情報収集・探索能力, 職業理解能力)」、「将来設計能力(役割把握・認識能力, 計画実行能力)」、「意思決定能力(選択能力, 課題解決能力)」で構成されている。
- 4) 中央教育審議会(2016)では、「キャリア教育の中核となる特別活動の役割を一層明確にするとともに、「キャリア・パスポート(仮称)」の活用を図る」ことを示した。キャリア・パスポートとは「児童生徒が、小学校から高等学校までのキャリア教育に関わる諸活動について、特別活動の学級活動及びホームルーム活動を中心として、各教科等と往還し、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり振り返ったりしながら、自身の変容や成長を自己評価できるよう工夫されたポートフォリオ」のことである(文部科学省, 2019)。本研究は、このキャリア・パスポートに自閉症の特性を踏まえた自己理解を促す方略を検討する素地を析出するための研究である。

文献

- 中央教育審議会『幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申)』2016。
- 中央教育審議会『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)』2011。
- 榎本容子・清野絵・木口恵美子「大学キャリアセンターの発達障害学生に対する就労支援上の困り感とは?-質問紙調査の自由記述及びインタビュー

- 調査結果の分析から-』『福祉社会開発研究』10, 2018, 33-46.
- 船曳康子「発達障害の特性理解とこれから」『児童青年精神医学とその近接領域』56, 2015, 329-333.
- 本田秀夫「自閉スペクトラムの人たちにみられる過剰適応的対人関係」『精神科治療学』33(4), 2018, 453-458.
- 本田秀夫「成人期の自閉症スペクトラムをどう理解し支援するか-児童精神科医の立場から-」『こころの科学』171, 2013, 16-21.
- 堀江まゆみ「発達障害のある大学生への就労支援プログラムの開発」『研究年報』18, 2013, 129-133.
- 井上菜穂・松本奉子・山口武視「自閉症スペクトラム障害のある大学生の就労支援の一例」『鳥取大学教育研究論集』7, 2017, 63-69.
- 神尾陽子「診療の視点-何ができるか-」『治療』94, 2012, 1364-1369.
- 川端奈津子「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), 2019, 43-51.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター『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』2015, 調査研究報告書 No.125.
- 国立教育政策研究所『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』2004.
- 黒田小夜子「就労支援の立場から-発達障害者の早期の就労実現に向けて-」『コミュニケーション障害学』33(1), 2016, 54-59.
- 松瀬留美子「コミュニケーション上の苦手意識が顕在化しないASD 学生への心理臨床的アプローチと臨床イメージ」『自閉症スペクトラム研究』14(2), 2016, 5-13.
- 水間宗幸「成人期に発達障害を告知されたケースのライフステージからの検討-語りと手記から社会性の獲得を考える-」『九州看護福祉大学紀要』8(1), 2006, 83-92.
- 文部科学省『特別支援教育資料(令和3年度)』2022a.
- 文部科学省『通常の学級に在籍す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結果について』2022b.
- 文部科学省『「キャリア・パスポート」例示資料等について』2019.
- 文部科学省『小学校学習指導要領解説 総則編』2017.
- 永吉美砂子「発達障害者の就労支援」『リハビリテーション医学』54(4), 2017, 279-282.
- 西田充潔「高機能広範性発達障害児の思春期・青年期における「自己意識」の発達-顕在的セルフウェアネスの発達段階に着目した文献的検討-」『北星学園大学社会福祉学部北星論集』51, 2014, 140-149.
- 西村優紀美「発達障害大学生に対する支援」『学園の臨床研究』15, 2016, 5-10.
- 沼崎麻子「成人ASD 当事者の支援ニーズをいかに就労支援に反映させるか-成人ASD 当事者を対象としたアンケート調査の結果から-」『自閉症スペクトラム研究』15(1), 2017, 5-16.
- 小川勤「発達障害学生のセルフ・アドボカシー・スキル育成に関する-移行支援における自己理解と仕事理解-」『大学教育』15, 2018, 25-35.
- 岡田菜穂子・小川勤・田中垂矢巳・柳下雅子・金子博・平尾元彦「障害等のある学生の学内インターンシップ実施の意義と課題: 山口大学における修学・就労の接続支援の試み」『大学教育』16, 2019, 67-75.
- 佐々木康栄・宇野祥太・内山登紀夫「自閉スペクトラム症の診断とよくある誤診臨床」『精神医学』44, 2015, 11-17.
- 佐藤由宇・櫻井未央(2010) 広汎性発達障害者の自伝に見られる自己の様相. 発達心理学研究, 21, 147-157.
- 末吉彩香・柘植雅義「自閉スペクトラム症学生に対する就業体験における振り返りシートの作成と活用-学生の自己理解・自己効力の変化に着目した振り返り面談の実践-」『障害科学研究』45, 2021, 269-284.
- 末富真弓・五味洋一・佐々木銀河・中島範子・末吉彩香・杉江征・名川勝・竹田一則「発達障害学生における就労準備性を高める支援についての検討-「就職活動準備講座」の分析を通して-」『障害科学研究』43, 2019, 163-172.
- 砂川芽吹「成人期に自閉症スペクトラム障害の診断を受けた男性当事者が経験する困難と対処の過程」『自閉症スペクトラム研究』14(2), 2017, 59-67.
- 砂川芽吹「自閉症スペクトラム障害の女性は診断に至るまでにどのように生きてきたのか-障害を見えにくくする要因と適応過程に焦点を当てて-」『発達心理学研究』26(2), 2015, 87-97.
- 鈴木徹・平野幹雄・北洋輔・郷右近歩・野口和人・

- 細川徹「高機能自閉症児における対人相互交渉の困難の要因に関する検討-心の理論課題を通過する事例の様相に着目して-」『特殊教育学研究』,51,2013, 105-113.
- 滝吉美知香・田中真理「自閉症スペクトラム障害者の自己に関する研究動向と課題」『東北大学大学院教育研究科研究年報』60(1), 2011, 497-521.
- 丹野傑史「キャリア教育と自立活動-理念・内容から見た親和性-」『長野大学紀要』39(2), 2017, 33-40.
- 梅永雄二「発達障害者の就労上の課題と支援-ASDを中心に-」『小児の精神と神経』57(1),2017a, 19-27.
- 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, 2017b, 57-68.
- 梅永雄二「職業リハビリテーションを考える(V)-自閉症者の就労援助-」『特殊教育学研究』36(5), 1999, 87-88.
- 牛島定信「精神医学の臨床現場で見る成人の発達障害」『臨床精神医学』39, 2010, 1239-1243.
- 山根律子「自閉症スペクトラム者の就労の継続を困難にする障害特性の分類-個別特性の因子分析からの検討-」『青山心理学研究』15, 2015, 91-98.
- 山下京子「ニューロダイバーシティの観点から見た発達障害学生の就労支援」『広島女学院大学人間生活学部紀要』7, 2020, 7-15.
- 吉田友子「自己理解支援と障害受容」『臨床心理学』2014, 14(5), 640-645.
- 湯澤正通・高橋美保・池谷彩・湯澤美紀・村山光子・黒田美保「発達障害者の就労に向けた学習と支援」『教育心理学年報』55 (0), 2016, 295-303.