



発達障害のある学生の就労支援に向けて

— 大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集 —

2023年3月



はじめに

独立行政法人日本学生支援機構の調査によると、大学、短期大学及び高等専門学校(以下「大学等」という。)における発達障害のある学生の数は年々増加しています。一方で発達障害のある学生の就職率は障害のある学生全体と比較して低くなっています。また、大学等における就職支援において学外機関との連携による就職支援やキャリア教育支援の取組が広がっていることが報告されており、学内の支援体制だけで発達障害のある学生に対する就労支援を実施することの困難さがうかがえます。

さらに同調査では、発達障害の診断書はないものの発達障害があることが推察され教育上の配慮を行っている学生についても調査しており、大学関係者からはこのような学生に対する就労支援の困難さも指摘されているところです。

このように発達障害の診断の有無にかかわらず、発達障害のある学生に対する就労支援の充実強化が必要になっています。

障害者職業総合センター研究部門では、このような状況を踏まえて、2020年度から3年計画で「発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究」に取り組んできました。その結果、大学等と就労支援機関との連携による就労支援の様々な取組事例や参考情報を収集することができました。このような研究成果は調査研究報告書として公表するとともに、関係者に具体的にわかりやすいかたちで提供するため「大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集」を発行することにしました。

本事例集が、発達障害のある学生に対する就労支援に取り組んでいる関係者の方々に活用され、発達障害のある学生への就労支援がさらに拡充していくことを願いますとともに、発行に当たってご執筆、ご協力いただきました関係者の皆様に厚くお礼申し上げます。

2023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 成田 裕紀

目次

ご利用の前に	1
第1章 大学等高等教育機関における取組	
【国立大学】	
富山大学における取組	3
京都大学における取組	11
九州大学における取組	18
【私立大学】	
明星大学における取組	25
大妻女子大学における取組	32
大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部における取組	40
【高等専門学校】	
佐世保工業高等専門学校における取組	47
第2章 就労支援機関における取組	
【ハローワーク】	
宇都宮新卒応援ハローワークにおける取組	55
ハローワーク岐阜における取組	58
【地域障害者職業センター】	
東京障害者職業センター多摩支所における取組	61
【就労移行支援事業所】	
チャレンジドジャパンにおける取組	71
エンカレッジにおける取組	78
第3章 発達障害学生の就労支援の現状と課題	
発達障害学生の就労支援にあたっての課題	85
大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題	90
第4章 発達障害学生の就労支援に関する情報	
発達障害（ASD）者の就労支援に関する最新の知見等	93
発達障害学生の就労のための支援制度・支援機関	99

ご利用の前に

本事例集は、発達障害のある学生(発達障害学生)の就労支援に関係する方々の参考となるように、大学等高等教育機関と就労支援機関による就労支援の具体的な取組や就労支援に関する参考情報を掲載しています。

➤ 本事例集の構成

第1章

- 大学等高等教育機関7校の取組を掲載しています。
- 国立大学3校の取組→3ページ～24ページ
- 私立大学3校の取組→25ページ～46ページ
- 高等専門学校1校の取組→47ページ～53ページ

第2章

- 就労支援機関5所の取組を掲載しています。
- ハローワーク2所の取組→55ページ～60ページ
- 地域障害者職業センター1所の取組→61ページ～70ページ
- 就労移行支援事業所2所の取組→71ページ～84ページ

第3章

- 発達障害学生の就労支援の現状と課題についての解説を掲載しています。
→85ページ～92ページ

第4章

- 発達障害(ASD)者の就労支援に関する最新の知見等についての解説を掲載しています。
→93ページ～98ページ
- 発達障害学生の就労のための支援制度と支援機関についての参考情報を掲載しています。
→99ページから105ページ

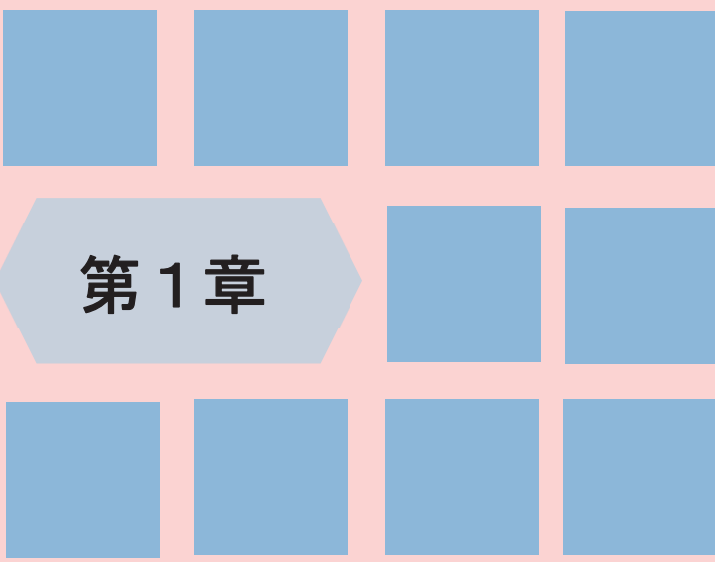
➤ 「発達障害のある学生(発達障害学生)」とは

就労支援の実態にあわせて、次のいずれかに該当する大学・短期大学・高等専門学校に在籍している学生を総称しています。

- 発達障害に関する医師の診断がある学生
- 発達障害に関する医師の診断はないが、発達障害があることが推察されることにより、学校が何らかの支援(教育上の配慮)を行っている学生
- 発達障害に関する医師の診断はないが、過去に医療機関等の専門機関で発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある学生
- 発達障害の診断も指摘を受けたこともないが、相談支援を通じてコミュニケーション等の課題が顕著であり、発達障害の特性がうかがわれる学生

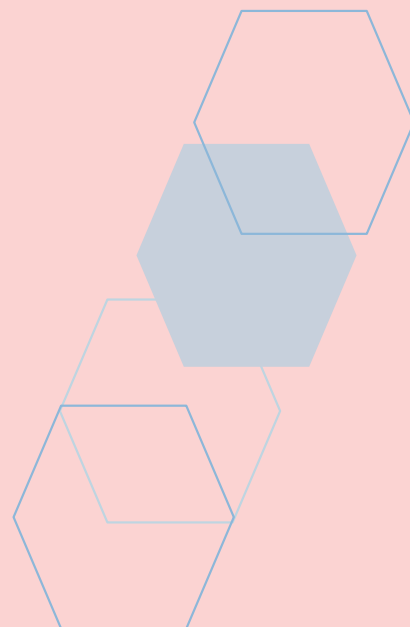
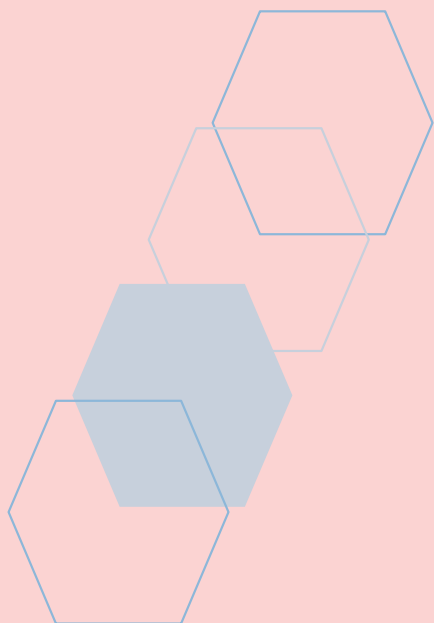
➤ ご活用の例

- 他の大学等や就労支援機関の取組を知りたい
- 大学等と就労支援機関の連携事例を知りたい
- 発達障害のある学生に関係する就労支援制度や就労支援機関を知りたい
- 発達障害のある学生の就労支援の現状と課題を理解したい



第1章

大学等高等教育機関における取組



1. 富山大学概要

富山大学は北陸にある学生数約 9,000 人の中規模総合大学です。キャンパスは、医療系学部のある杉谷キャンパス、芸術系学部がある高岡キャンパス、その他 5 学部がある五福キャンパスの 3 キャンパスです。学部は 8 学部（人文学部、教育学部、経済学部、理学部、都市デザイン学部、医学部、薬学部、芸術文化学部）とそれぞれに大学院があります。学生の出身地は、北陸（福井県・石川県・富山県）が全学生の 65%、次いで東海が約 20%となっており、残りの 15%は全国から偏りなく入学しています。

2. 富山大学における支援体制

富山大学では 2007 年度から発達障害のある大学生の支援を行っており、教育・学生支援機構学生支援センターアクセシビリティ・コミュニケーション支援室（以下「支援室」という。）で障害学生支援に関わる中核的な業務を行っています。支援に携わる者（以下「支援者」という。）は 5 名で、内訳は専任の特命教員 1 名、専任正規職員 1 名、フルタイムの契約社員 2 名、事務職員 1 名という構成です。

支援室では、支援を必要とする学生がスムーズに支援につながるができるように、新入生および教職員に支援室パンフレットを配布するとともに、全学部の教務窓口、教養教育窓口、他の支援部署（保健管理センター、学生相談室、就職・キャリア支援センター）との連携を密に行い、学生からの直接相談だけでなく、教職員からの紹介も積極的に促しています。

2022 年 3 月現在、支援発達障害学生は約 70 名で、そのうちの 50%が自閉スペクトラム症（ASD）、27%が注意欠如/多動症（ADHD）、21%は複数の診断（ASD、ADHD、SLD）がある学生、2%が限局性学習症（SLD）の学生となっています。

3. 発達障害学生に対する就労支援に関連する学内体制

就職活動に関しては、学内の就職・キャリア支援センターと連携し、発達障害学生への就職に関する情報提供を行っています。就職・キャリア支援センターでは、就職に関わる様々な情報が発信されており、低学年対象では「県内企業訪問-キャリアデザイン研修」が企画され、富山県内 7 高等教育機関合同による県内企業・機関の職場を訪問しています。また、低学年からのインターンシップ参加を推奨しており、正課（単位認定型）インターンシップは、各学部の専門教育科目（1～2 単位）として開設されています。富山大学独自のインターンシップや全学的なインターンシップガイダンス、マナー講座、イベント情報、インターンシップ募集情報（企業・官公庁）、そして、各種インターンシップ情報サイトが、Moodle から閲覧できるようになっています。このように、就職に関する情報は非常に多く、必要な情報を必要な時期に取捨選択して

いくことが難しい発達障害学生には負担感だけが増えてしまうことになりがちです。そこで、支援室では本人および家族の了解を得て、支援者と就職支援課の職員が学生の特性を共有し、就職活動の進め方についての共通理解を図っています。例えば、合同説明会や企業訪問の前後には、学生と支援者が面談を行い、内容の確認や参加後の感想を聞き、次につなげるための話し合いを行います。単発的な体験で終わらせることがないように、経験や感想を次の就職活動にどのようにつなげていくかについても話し合っていきます。このように、学内の就職情報を得て、一般就職を果たす学生も多く、毎年、学部を卒業する支援発達障害学生の約55%は一般就職で採用されており、障害者雇用枠での就職を選択する学生は約5%、その他大学院進学は40%となっています。

4. 発達障害学生に対する学内での修学支援

支援の必要性および支援内容に関する根拠は、学生本人の語りから得られます。そのため、支援室では学生との対話を中心にした支援を行っています。思いを語ることは発達障害学生にとって簡単なことではありません。複雑に絡み合う状況の中において、どこを切り取って言葉にしていけばよいかかわからず黙り込んでしまう学生も多いのですが、支援者が問題に直面した学生の思いや考えを、時間をかけて聞き取り、状況を整理していくことで、学生はぼんやりとした状況を言語的に表現ができるようになっていきます。支援者との対話の中で、学生自身の言葉として表現され現実世界が再構築されていくことによって、学生は自分自身に起きた問題は解決不可能な問題ではなく、必ず対処法があることに気づき、自分自身の支援ニーズとして自覚されていきます。発達障害学生支援では、障害の社会モデルを念頭に障壁の除去を目指す合理的配慮の提供と、心理教育を基盤とする学生個人の成長・成熟を念頭に置いたパーソナル支援を行っていくことが重要です。

(1) 個別支援

修学支援は基本的に個別面談で行います。具体的な内容は、授業科目の選択やスケジュール管理、実験・実習、レポート作成の準備、卒業論文の進め方などが、学修を支える支援です。合理的配慮の決定に際しては、学生がその必要性を認識し、配慮内容に関して納得したうえで行われることが重要で、支援者は学生の意思表示を支援する役割があります。個々の学生によって配慮内容が変化すること、また、経験知を積み重ねることによって、当該学生の支援内容が変容していくことも念頭に置く必要があります。

(2) 心理教育的支援

心理教育的サポートとは、自分自身の特性を認識し、自己理解を進めながら適切な

対処法を知ることによって、将来的な自立を目標とする発達促進的なサポートです。具体的問題の解消だけではなく、解決するプロセスを通して青年期の心身の成長をサポートする発達促進的な取り組みです。学生の心理的成長・発達を促し、彼らが肯定的な自己像をもつための心理教育は重要な支援の一つとして考えています。

（３）キャリア教育

高等教育におけるキャリア教育については、「キャリアは発達段階や発達課題と深く関わりながら段階を追って発達していくものであり、さまざまな教育活動を通して実践されること、さらには体験を通じて自己と社会に関して多様な気づきや発見を得させることが重要である」とされています¹⁾。筆者は、キャリア教育は仕事に直結する体験学習の場のみで行われるものではなく、修学を通して、あるいは心理教育的な活動による仲間との関係性を通して、自らの役割の価値、自分と役割との関係、自分と社会との関係について認識していくプロセスの中で行われるものであると考えています²⁾。

5. 就職活動支援

支援室では、学生や家族の意向を尊重しながら、一般就職と障害者雇用枠での就職の両方を視野に入れた支援を行っています。就職支援の特徴を下記の5つにまとめることができます。

（１）就職活動全体の流れをナビゲート

すべての学生に一般就職と障害者雇用枠での就職それぞれの流れを時系列で示し、全体像を「可視化」していきます。また、学内の就職・キャリア支援センターやハローワーク等の学外就労支援機関の利用についても適宜説明を行います。就職までのプロセスを可視化することが、学生の安心感につながると考えているのです。

（２）卒論と就活のスケジュール調整

重要となるのが卒業論文作成と就職活動を含むスケジュールの管理です。ここでは、指導教員にも就職活動の取り組み方を説明し、卒論指導への配慮を依頼します。発達障害学生の場合、同時に複数の企業に応募しようとする場合があるため、応募は2社までというように助言しています。

（３）直面した問題を自己理解につなげる定期面談

実際の就職活動では、採用試験に関する事前の支援は重要ですが、むしろ「事後の振り返り」に重きを置いています。採用面接で不採用になった面接の中でも、うまく言えた点に焦点を当て、良かったところを次の面接につなげるようにしています。一方、直面した課題を自身の特性理解につなげ、必要に応じて一般雇用と障害者雇用のメリット・デメリットについても伝えながら、学生が自分に合った働き方を選択する

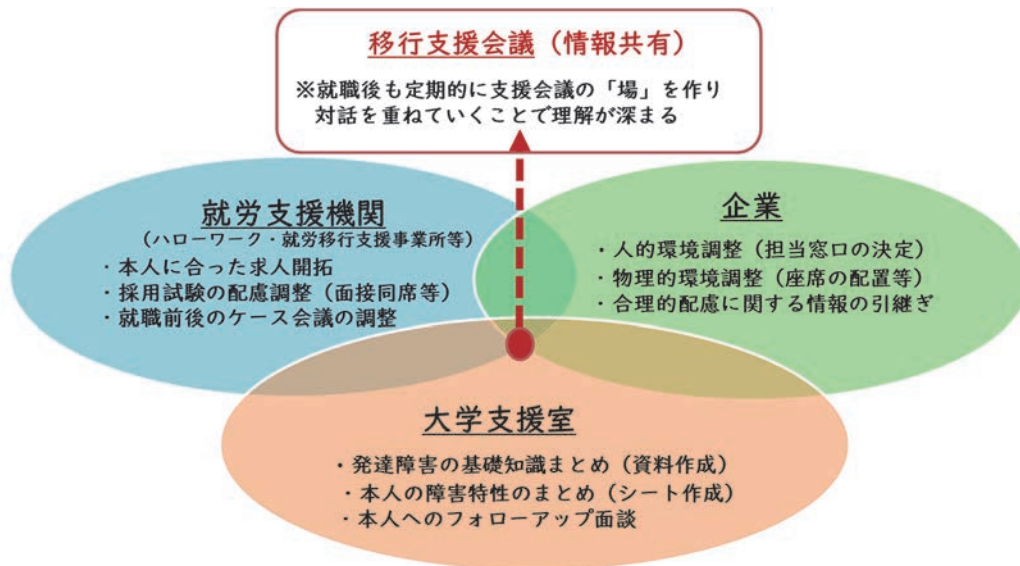
ための情報を提供しています。

(4) 強みを生かせる職種の選択

就職活動において、職種の選択では所属学部の専門にこだわらず、学生の強みを生かせる職種を選択するように伝えています。学生本人の「得意なこと」、さらには「できること」にも目を向けるように話し合いを重ねていく必要があります。

(5) 就労支援機関との連携

障害者雇用枠での就職を考える場合、就労支援機関との連携が必要になります。障害学生支援で得られた学生の特性と問題への対処法、対話による支援方法は、就労支援機関にとっても役に立つ情報となります³⁾。就労支援機関は職業評価や訓練など就職に向けての「職場へのアプローチ力」があります。大学と就労支援機関がお互いの強みを生かした連携が、企業に与える影響は大きいといえます³⁾。図は、「大学・就労支援機関・企業との連携図」です。就労支援機関の担当者に加え、大学支援者も連携会議に出席し、大学での支援のコツを報告します。発達障害者の雇用が初めてという企業に対しては、定期的に連携会議を開くことで、適切な配慮を検討することができます。それぞれの立場からの意見交換は、大学支援者にとっても学ぶことが多いのです。



※ 大学で把握している支援スタイルや対話のコツ(本人に合った伝え方)を企業に引き継いでいく

図 大学・就労支援機関・企業との連携図

6. フォローアップ支援

卒後のフォローアップ支援は、卒業生からの要望を受け、定期的に行っています。

(1) 業務の振り返りと職場環境の調整

月1回ほどの定期面談で、日々の業務や気がかりなことについて話を聴いています。

業務内容の振り返りでは、仕事内容を確認し、一日の業務を整理します。修学支援で培った「振り返り」と「自己評価」の経験が仕事を行う上でも役に立っています。

職場環境に関しては、働きやすさと働きにくさを整理します。例えば、デスクの位置や休憩室の環境、音環境や明るさ、室温など、働きやすい環境を得るための合理的配慮を求めることについても話し合います。

(2) 実体験を通じたスキルの獲得

同僚や上司とのコミュニケーションにおいて、基本となる挨拶や「報連相」、ふるまい方等に関する話題が必要な卒業生もいます。在学中に必要なソーシャルスキルは会得したものの、職業人として必要となってくるスキルも多いのです。社会人として働きながら必要となるソーシャルスキルについての話し合いや確認を行います。

(3) 休日の過ごし方

仕事とプライベートの時間のバランスをとり、一週間の生活スタイルを作っていくことを勧めます。精神的、身体的な疲れが蓄積しないように、休日にはゆっくり休むことやリフレッシュすることの大切さを伝え、お金の上手な使い方を提案することもあります。フォローアップ支援は職場定着が当初の目的でしたが、社会人となって、あらためて働くことの意味や自立について考え、「自分にとってキャリアとは何か」に向き合い始めている姿を見ることができます⁴⁾。

7. 就労支援機関との連携の状況と課題

大学支援者は、就職支援や卒後支援を、修学支援に引き続き行われる発達保障の場と捉えています。これまで多くの卒業生を就労支援機関との連携により社会へ送り出していますが、連携がうまくいっている卒業生ほど、安定した職業人としての姿を見ることが出来ます。

(1) Aさん（自閉スペクトラム症）

Aさんの就職活動は就労支援機関につながった時点で、支援室スタッフが必要に応じて同行し、就労支援機関の相談員との話し合いの場を持ちました。過去の就職活動で、企業に対して事前説明の場を求めたがうまくいかなかったことへの反省を踏まえ、Aさんの特性を企業に分かりやすく説明するための資料を作成しました。具体的には、Aさんの優れた能力や企業にとってのアピールポイントを前面に出した資料を作成し、求人開拓の際に「求人公開シート」と併せて「本人の障害特性について」という説明資料をつけました。また、Aさんの面接に際し、大学支援者の同席を許可してくれる企業の開拓を就労支援機関に依頼し、条件を認めてくれた企業で、一次面接では大学支援者が同席、二次面接ではAさん一人での面接を行い、無事に採用が決まりました。大学支援者が同席する理由は、本人を正しく評価してもらい、企業側の不安を解消す

ることにあります。大学は4年間、あるいは6年間の支援実績をもとに、当該学生固有の障害特性について企業に説明し、企業の不安、あるいは誤解や間違った認識を解消しています。

Aさんのフォローアップ支援では、緊急性の高い問題を発見することができました。一年半が経った頃、部署内の人事異動があり、それによってAさんを取り巻く職場環境が大きく変わってしまいました。以前はAさんを担当する責任者が明確で、随時必要なサポートが行われていましたが、一年半後の部署異動で責任者が替わった際に、Aさんの障害特性に関する情報が伝達されていなかったことが判明しました。緊急に就労支援機関の相談員と大学支援者が企業を訪問して支援会議を開き、次の3つのことが再度確認されました。①責任者への引き継ぎ、資料の引き継ぎを行う、②新しい同僚への障害に関する説明を行う、③メールによる作業伝達や報告書の提出の際は、テンプレートの見出しで判断しやすいよう配慮する、この3点に関して配慮することの合意を得て、Aさんにもその旨が報告されました。

<Aさんの言葉>

就職活動は一般雇用枠で開始しました。採用試験は数十社受け、その中で最終面接までたどり着いたのが2社でしたが、卒業までに内定は得られませんでした。面接で言葉に詰まってしまうことが原因だったと思います。卒業の段階で支援室につながり、家族とも相談し、障害者雇用枠での就職を検討することになりました。精神障害者保健福祉手帳2級を取得し、ハローワークと大学支援室の両方の支援を受けながら就職活動を開始しました。この間、職業訓練校に通い、MOSの資格を取得しました。また、独学で簿記2級・3級を取得しました。採用書類の自己PRや面接練習は支援室に相談し、障害者雇用枠で数社採用試験を受け、結果的に建設系メーカー（開発設計）に採用が決定しました。

雇用形態は障害者雇用枠（正社員）で、フルタイム勤務です。会社に配慮してもらっていることは、①発達障害に関する基礎的な知識・理解、②必要な情報は、口頭に加えメールや紙で可視化してもらおう、③メールの見出しの工夫、④電話対応は最小限にしてもらおう、などです。仕事内容は開発設計で、ソフト関連のメンテナンスを4人チームで行っています。私にとっての困ったときの相談場所は、職場の上司と大学支援室の日下部先生、そして病院の主治医です。データ入力是我的得意な分野ですし、自分なりに上達できていることを実感しています。それを、上司や同僚に褒めてもらえた時に、この仕事についてよかったと思えます。また、自分で考えたシステムや提案が採用されることもあり、そんな時は会社の役に立っていることを実感します。働いた報酬は、自分の好きな物を買ったり、家族や友人と旅行や

食事に行ったりするときに使います。また働いて貯めたお金で、自分の車を購入しました。

(2) Bさん(自閉スペクトラム症)

Bさんは、大学在学中に就職が叶わず、卒業後に就労移行支援事業所を経て、一般企業に障害者雇用枠での就職を果たしました。企業にとっては初めての障害者雇用枠での採用でしたが、就労移行支援事業所と大学支援者が就職直後から企業との連携を行い、定期的な支援会議を行いました。仕事は完璧にこなすものの、ちょっとしたミスもBさん自身が許せず体調を壊すなどが見受けられたため、Bさんに固有の障害特性に対する対処方法について意見交換を行いました。企業には就労移行支援事業所が定着支援を行い、Bさんには大学支援者がフォローアップ支援を行い、安定した職業人としての生活を送っていました。データ分析や管理に長けているBさんに対する企業の評価は高く、充実した生活を送っていました。

就職して5年目に新型コロナウイルス感染症の拡大により、Bさんを取り巻く環境が一変しました。誰もが戸惑う状況ではありましたが、特にBさんはこれまでできていたこともできなくなってしまい、毎日のように不安を訴えるメールを送って来ました。「もし、通勤途中に感染したらどうしよう」というような考えが強く迫ってきて、職場に行くこともままならない様子でした。自閉スペクトラム症の人には、般化の困難さが特性としてあり、変則的な生活スタイルへの適応に戸惑いを持つ傾向にあるといわれています。さらには、ストレス下にいること、そして、ウイルスやその感染に対する過剰な不安による脳機能の低下、すなわち、うつ状態や不安障害などの可能性も想定され、就労移行支援事業所と企業との話し合いを経て、一時的にBさんは在宅勤務となりました。企業ではパート職員の雇止めや出勤シフトの変更などにより、Bさんへのサポートが減少することになり、リモートワークや在宅ワークのため、業務の確認に時間がかかったり、Bさんへの評価フィードバックが遅れてしまったりするという問題が発生しました。在宅勤務の期間が終わる頃、Bさんは新しい環境にも慣れ、従来能力を発揮できる状態に回復しました。

緊急事態下における合理的配慮の内容が状況によって変化するため、その都度の迅速な対応が求められますが、企業も混乱している中、就労移行支援事業所および大学支援者は合理的配慮の基本的な考え方を念頭に、臨機応変にコーディネートしていく必要がありました。今後は、Bさん本人が緊急時の自己対処能力を自覚し、新奇なことや不安への向き合い方を話し合い、緊急時の対処法を自覚する必要があるのではないかと考えています。

<Bさんの言葉>

大学3年生から公務員講座を受けました。採用試験では筆記試験は合格するのですが、面接でうまく答えられず不採用となってしまいました。面接への恐怖心が強くなり、就職活動を続ける精神状態ではなくなっていました。人とのコミュニケーションが怖くなり、「このままでは自分は社会に出られないかもしれない。」と、大きな不安を感じてしまいました。

卒業後の就職活動は、ハローワークや障害者職業センター、発達障害者支援センターを利用し、障害者雇用枠で就職活動をする事になり、就労移行支援事業所で訓練を受けることにしました。早く就職して両親を安心させたいと思う気持ちが強かったので、自分の弱点への配慮をしてもらえる就職をしたいと考えたからです。最初は、簡単なことで失敗してしまう自分が許せず、働ける体力もないのではないかと不安になることもありましたが、その都度、就労移行支援事業所の所長や大学支援室の西村先生と話し合い、不安を解消していきました。簡単な仕事もできない自分は社会人になれないと思い込んでいたのですが、自分の特性に合った仕事を選べばよいことに気づいたのです。就労移行支援事業所では、施設外就労も体験し、会社からの良い評価を得て、仕事をする事への自信が少しずつついていきました。自分の強みを生かした仕事を探すために、資格取得の勉強も始めました。コミュニケーションに関しては心配ですが、仕事をきちんとすることで会社に貢献したいという気持ちを持つことができました。

会社にはWLBという考え方があって、有給休暇を取ることを推奨されています。私は休みを取ることができないタイプなのですが、定期的に休暇を取り、電車の一人旅をしています。時刻表を見ながら、ずっと行きたかったローカル線の旅に出かけています。小さな駅に立ち寄り、地図を片手に駅周辺の様子を見て回ります。体は疲れますが、心が元気になれます。これがリフレッシュするとか、疲れをリセットするという事なのだ実感します。

【参考文献】

- 1) 中央教育審議会(2011). 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.
- 2) 西村優紀美 (2015). 大学における発達障害の学生に対するキャリア教育とキャリア支援. 障害者問題研究, 43(2);91-98.
- 3) 日下部貴史 (2021). 就職活動支援からフォローアップ支援. 西村優紀美 (編著) 発達障害生徒・学生へのコミュニケーション支援の実際. 101-114. 金子書房.
- 4) 日下部貴史 (2022). 発達障害学生に対する卒後フォローアップ支援の実践と課題. 富山大学保健管理センター紀要, 21;31-39.

京都大学における取組

京都大学 DRC（学生総合支援機構障害学生支援部門）
宮谷祐史・松原夢伽・畠田裕子・大前勝利・辻井美帆・吉田朝香・村田淳

1. 大学概要

京都大学は京都府京都市に本部を置く国立総合大学で京都府内に計3つのキャンパスがあります。10学部18研究科等からなり、約23,000名の学生（学部生約13,000名、大学院生約10,000名）が在籍しています。地域柄、近畿圏からの進学者が多いですが、7割の学生が単身生活を送っていて、関西圏以外からの進学も多いです。また進路に関しては例年3割以上の学生が大学院等へ進学することが特徴の1つで研究職を志望する学生が少なくありません。

2. 発達障害学生に対する就労支援に関連する学内体制

京都大学では2008年度から全学的な障害学生支援の専門部署を設置し、数回の組織改編を経て、2022年度からは学生総合支援機構障害学生支援部門（通称：DRC。以下「DRC」という。）がその役割を担っています。DRCに利用登録している障害のある学生は、2008年度の専門部署設置当初は10名程度でしたが、年々増加傾向にあり2022年度には120名を超えています。

高等教育機関は教育・研究が事業の柱であるため、障害のある学生への支援においても修学支援（修学上の合理的配慮）が重要な課題です。一方、実態としては障害のある学生の移行期に関するニーズを多く認識しており、京都大学では就職を含む大学から社会への移行に関する支援（社会移行支援）も実施しています。

障害のある学生の社会移行に関する支援ニーズは専門部署の設置当初からありましたが、そのニーズへの対応は個別相談やそのようなニーズのある学生の担当コーディネーターの属人的な経験やネットワークによる支援に依存してきた経緯があります。しかし、そのようなニーズは年々増加し続け、支援部署として体系的に支援する必要性が生じたことから、様々な取組（「社会移行支援プログラム」）を企画・実施することとなりました。図では、京都大学が提供している障害学生の社会移行に関するプログラムとリソースをまとめています。図に示したように、社会移行の支援はいくつかのフェーズに分けて整理しながら、学内のキャリア支援専門部署であるキャリアサポートセンター等とも連携をして実施しています。

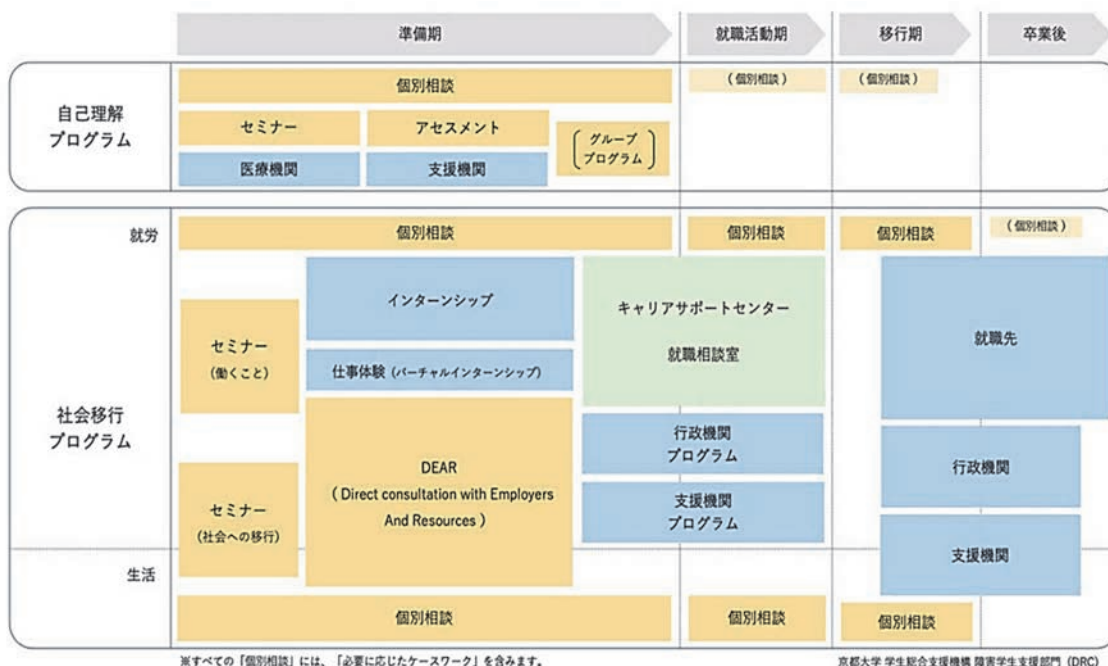


図 障害のある学生の社会への移行に関するプログラムとリソース

3. 発達障害学生に対する学内での修学支援・就労支援の実際

まず、京都大学 DRC において発達障害のある学生に対する修学支援に関しては、相談支援（合理的配慮の提供等）を中心に、支援技術の提案や各種プログラムの提供を行っています。各種プログラムについては特定の障害種別に限ったものばかりではありませんが、発達障害のある学生に関していえばグループプログラム等を提供しています。また、合理的配慮は個別のニーズに基づき、根拠資料や講義の達成目標等と整合性を保ちながら実施しています。発達障害学生が申請する合理的配慮の一例としては、視覚情報の提示や見通しの共有、板書代筆などがあります。

これらの修学支援と社会移行支援は、一見別々の支援に見えるかもしれませんが、教育・研究上の支援を意味する修学支援と、学生の卒業後にむけた活動を支援する社会移行支援では、教育機関としての位置づけやアプローチの方法が異なることは確かですが、これらは実際には明確に切り離せるものではありません。多くの学生にとって、修学と社会移行（多くの場合は就職活動）は段階的に、また同時並行的に生じるものであり、障害のある学生にとっても同様です。むしろ、修学支援を通じて自己の特徴や必要な環境調整についての理解が深まったり、社会進出のあり方やその準備を考える機会が生じることもあるため、場合によっては、支援部署としても早い段階から社会進出を意識した関わりが必要になると考えています。もちろん、本格的な就職活動は、学生それぞれの最終学年に行うこととなりますが、それまでの間にどれだけの準備ができていくかによって、就職活動そのものへの向き合い方やスムーズさは大きく

異なってきます。実際に、早い段階から関わりがある学生ほど、落ち着いて就職活動を進めたり、それぞれの学生なりに進路を決定していくプロセスがスムーズになることが多いです。修学支援と社会移行支援は、相互に関係性が深いものであるといえます。

つぎに DRC で行っている社会移行支援について、まず現在の取組に至る経緯を述べます。前述したとおり、DRC における社会移行支援は専門部署の設置当初から実施されてきました。それはコーディネーターの属人的な対応ではありましたが、外部との連携関係を構築しながら就職関係情報は常に収集・整理して、必要な学生には直接案内する体制となっていました。その他、京都大学内の人事部署と連携して、2017年度と2018年度は障害のある学生向けの学内インターンシップも実施しました。これは総務部人事課による障害者雇用を想定した多様な人材のマネジメント体験を目指した企画に対して、DRC が参加学生及び受け入れ部局へのフォローや支援ノウハウの提供といった面で協力したものです。人事課主導のため、学生の特性や希望によりマッチした実習先を、学内の数多くある部局の中から幅広く提供することができました。このような経緯を経て、さらに社会移行支援を強化する必要性を認識し、特に自己理解や企業・社会を知るといった「準備性」を高める機会の創出が求められる状況となり、現在の社会移行支援プログラムが創出されました。以下に具体的な内容を述べます。

(1) 情報のアーカイブ

インターンシップや求人情報、各種関連セミナーなど社会移行に関連する情報については、学生へ個別に案内することに加えて、掲示板での周知やメール・WEB サイトでの案内を継続的に実施しています。それらの案内は DRC にあるファイルにもアーカイブされていていつでも閲覧できるようになっています。DRC に利用登録している学生は低学年の学生も少なくないですが、早い段階から社会の状況などを知ってもらいたいという意図から、基本的には DRC で恣意的な選択はせずに一律で情報を提供しています。

(2) 就労支援セミナー

主に発達障害・精神障害等またはその傾向のある学生を対象として、年に2回程度「就労支援セミナー」を実施しています。対象となる学生（学年は問わない）に加えて、必要に応じて保護者や関係教職員の参加も可能です。キャリアサポートセンターや学外の支援機関の担当者などを講師としてレクチャーを行い、セミナーの後半では個別に相談ができるセッションも設けていて、「働くこと」や「社会への移行」を考えるきっかけとなるセミナーとして位置づけています。

これまでに実施した「働くこと」をテーマにしたセミナー（例年7月頃に実施）で

は、今後の就労についてまずはイメージを持ってもらえるよう、一般的な就職活動や障害者雇用などについて基本的な情報の整理を行っています。また、「社会への移行」をテーマにしたセミナー（例年2月頃に実施）では、就労するという目標だけにとどまらず、幅広い意味での社会移行を見据えた内容で実施しています。具体的には、地域社会（私生活）で利用可能なリソースに関する情報を提供したり、卒業後すぐに就職するという選択肢だけでなく、就職までにもう少し準備期間を持ちたいと考えている学生に対して、大学を出た後にも相談先として利用できる「社会」の中のリソースを紹介しています。他の社会移行支援プログラムの前提となるような情報を得る機会として、セミナー形式の取組は有用であると考えています。

（3）DEAR プログラム

DEAR とは Direct consultation with Employers And Resources の略称であり、米国の大学等で実施されている EiR Program (Employer in Residence) を本学向けにアレンジしたプログラムです。EiR Program と同様に DEAR では障害のある学生に対して、企業の人事担当者及び障害のある社員との個別相談の機会を提供することにより、社会への進出・移行を考える機会を創出し、大学から社会へのシームレスな移行の促進を目指すものです。また、DEAR は採用選考の機会としない、ざっくばらんな場という前提を共有しており、学生は通常の採用面接等では聞きにくい質問（例えば、給与や待遇等）もすることができます。そのため学生にとっての刺激は大きく、現在の社会移行支援プログラムにおいて中心的な活動となっています。また、この取組に参加した相談担当者からも「障害のある学生と直に接する機会」として前向きな反応をいただくことが多いです。

DEAR セッションは障害のある学生を対象に、月に1回程度実施している社会移行のための個別相談会です。1回に1社（あるいは1機関）、この取組に賛同する企業の人事担当者あるいは学外の支援機関の支援者等に相談担当者として平日午後大学へお越しいただき（社会情勢を踏まえてオンラインでも実施）、1回あたり45分×4セッション、最大4名の学生のための個別相談の枠を設けています。定例でコンスタントに実施をすることで、障害の状況や学年、目指している業種や進路を問わず、学生が大学にいながらにして「社会」の一端に触れることのできる貴重な機会になると考えています。

DEAR サミットは年2回程度実施している、DEAR セッションの拡大企画です。拡大している点の1つは参加企業（機関）数です。先述のとおり DEAR セッションは1回あたり1社（あるいは1機関）で実施していますが、DEAR サミットでは5社程度の企業が一堂に会し、参加学生は複数社と個別相談を実施することができます。また、個別相談会以外の機会もあわせて創出し、社会・企業に関する理解を深め、大学側と

企業側の障害者就職活動の準備性に関する認識を整理し、個別相談がより充実した機会になることを目的としたトークセッションを実施しています。他にも、個別相談会と並行する形でいくつかの特設ブースを設けています。たとえば、DRCの利用経験がある本学卒業生から就職活動について相談できる「先輩相談ブース」やDRCで働く当事者スタッフが職場環境でどのような工夫をしているかを紹介する「とあるスタッフのデスク紹介」などがあります。

（４）自己理解プロジェクト

本プロジェクトは2つのプログラムで構成されています(辻井ら, 2021)。1つめ「社会をみすえた自己理解セミナー」では、発達特性や二次障害といった医学的な個人の状態を知ることにとどまらず、自分自身の苦手や困りごとに対処する工夫を考えるためのきっかけを作る機会になることを目的としたセミナーです。本セミナーでは自己理解の概念や目的を解説し、ワークシートや当事者研究の手法などを用いて自己理解の手段を学ぶための機会としています。セミナー後には担当コーディネーターとの面談でアフターケアを行っています。2つめ「アセスメントを活用した自己理解プログラム」では、発達障害や特性傾向がある学生を対象として、発達障害の要支援度評価尺度(MSPA)等、複数の評価尺度を用いて、特性の有無や支援を必要とする度合いという側面から自己理解を深めるための機会を提供しています。また、職業レディネス・テスト(VRT)や一般職業適性検査(GATB)も希望に合わせて実施し、個々の特性に応じた職業選択の一助としています^{*1}。一般にGATBは支援機関等で実施されていますが、大学におけるプログラムの一環として実施することで学生の修学支援や就労支援に至る前の準備期間において、その情報が有益となる場合があるため、大学で実施することもひとつの選択肢として考えています。

※1 アセスメントの種類や組合せは適宜見直しを図りながら実施しており、本稿では2021年度の状況を紹介します。

4. 就労支援機関との連携の状況と課題等

普段の相談支援では、相談内容に応じて学内外の支援部署および支援機関と連携して支援を行うことや、学外で活用できる支援機関等を紹介することは日常的です。ただ、学外の支援機関が必ずしも大学生を対象にしていなかったことやその利用目的が学生視点で見たときにわかりにくいということを感じていました。そのため、学生本人が主体的にアクセスできるように、生活や就労に関する相談窓口等の情報を集約した「障害のある学生の支援リソースリスト/リソースマップ」(京都市版)をHEAP^{*2}と連携して作成し、情報提供を行っています。

学内の取組にとどまらず、支援機関等が提供する就職関連の企画や準備プログラム等についても、案内があった情報は個々の学生の状況に合わせて随時案内することとともに WEB サイト上でアーカイブしています。特に、インターンシップ等、学生と企業が直接接点を持つことができる機会については、様々な選択肢があることで学生にもチャレンジする機会が増えるため、有用であると考えています。その他、各種セミナーやプログラムでは就労支援機関等の協力のもとで実施しています。

※2 HEAP: 2017 年度より京都大学で実施している高等教育機関における障害学生支援の温度差是正に関する活動及び地域ネットワークの構築に関する活動等を行うプロジェクトです。文部科学省「障害のある学生の修学・就職支援促進事業(2021 年度～2023 年度)」の採択を受けています。

5. まとめ

DRC で実施している社会移行支援プログラムは、障害のある学生が多様な選択肢を持ち、自分なりの方法や目的意識で社会へ進出するための資源を提供するためのプログラムです。このような目的は第一義的なものではありませんが、その副産物として社会移行支援プログラムが修学支援、つまり障害のある学生の学生生活に与える影響は小さくないと考えています。例えば、企業の人事担当者と接点を持つことで、自分自身が現在どのように学ぶべきか、どのように社会進出にむけての準備をすれば良いかという部分に大きな刺激があり、学生生活を送る上でのモチベーションに繋がる場合があります。また、学生のなかには自分に自信が持てず、社会進出にネガティブなイメージを抱いている学生も少なくありません。そのような学生が、企業や支援機関の関係者と出会うことで新たな価値観を知ったり、それによって自分を見つめ直したりすることもあります。今後も継続して、学内のキャリア支援部署や学外の関連機関とも連携し、選択肢となる資源の増加と共有を図っていきます。

【参考】

本稿を作成するにあたり、主に以下の情報を参考にしました。

京都大学 DRC WEB サイト <https://www.assdr.kyoto-u.ac.jp/drc/>

村田淳・大江佐知子・畠田裕子 (2020). 障害のある学生を対象とした社会移行支援プログラムの実践. 京都大学学生総合支援センター紀要. 49, p. 53-61.

畠田裕子・松原夢伽・辻井美帆・宮谷祐史・村田淳 (2021). 障害のある学生を対象とした社会移行支援の取り組み. 全国高等教育障害学生支援協議会 2021 年度 全国大会.

辻井美帆・鳶田裕子・宮谷祐史・松原夢伽・村田淳（2021）. アセスメントを活用した
障害のある学生の自己理解プログラム. 全国高等教育障害学生支援協議会 2021年
度 全国大会.

九州大学における取組

九州大学キャンパスライフ・健康支援センター
インクルージョン支援推進室 田島 晶子

1. 大学概要

本学は九州地方にある国立大学で、医歯薬系から文系理系まで 12 学部 18 学府（大学院）を有する学生数 18,585 名（2021 年 5 月時点）の大規模総合大学です。九州圏内に 6 つのキャンパスが点在し、福岡市西部に位置するメインキャンパスの伊都キャンパスは都会の喧騒から離れた文字通り海や山に囲まれた緑あふれる自然豊かな場所にあります。

2. 発達障害のある学生に対する就労支援に関連する学内体制

発達障害のある学生に対する就労支援は、全学の就職支援を担っているキャリア・奨学支援課（以下「支援課」という。）が主体となり、キャンパスライフ・健康支援センターに所属するインクルージョン支援推進室（以下「支援室」という。）やコーディネート室（以下「CN 室」という。）と連携しながらキャリア教育や就労移行支援を実施しています（図 1）。キャリア教育では、学内のインクルージョン支援を推進する合理的配慮の相談窓口でもある支援室と支援課が主に連携し、外部機関との連携による就労移行支援では学生を適切な学内外支援へと繋ぐ調整的な役割を担う CN 室と支援課が主に連携して支援を行っています。

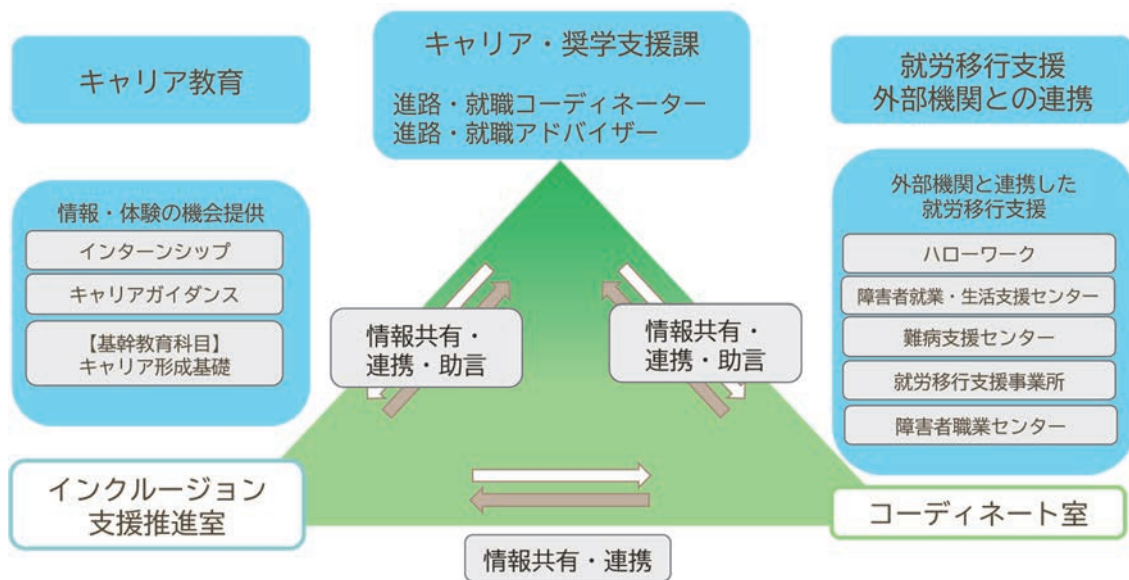


図 1 九州大学におけるキャリア教育・就職支援体制

支援課には進路・就職コーディネーター（以下「就職 Co」という。）や進路・就職アドバイザー（以下「就職 Ad」という。）が在籍しており、『障害のある学生のためのキャリア教育プログラム』（以下「プログラム」という。）（表 1）で講師を務めています。

す。学生はプログラムで就職 Ad と顔を合わせることで、就職活動時に進路・就職相談を利用しやすくなり、就職 Ad が個別相談を行う際には、学生に了承を得て、各室担当者との情報共有が行われることがあります。支援には障害への専門知識も必要ですが、支援課では障害に対する理解や配慮に関する研修を設定しており、ユニバーサルデザインに配慮した資料作成や個別支援時の具体的・視覚的支援などにも反映されています。また、大学に訪問する企業への障害学生雇用状況の聴き取り、プログラムにおける連携の依頼など、求人や就業体験の開拓も行っています。

表 1 障害のある学生のためのキャリア教育プログラム

プログラム名	内容	目的
サキドリ!! インターンシップ プログラム	<input type="checkbox"/> ガイダンス(インターンシップ意義等) <input type="checkbox"/> 準備講座(自己理解、マナー等) <input type="checkbox"/> 個別面談(進路Ad、IN室) <input type="checkbox"/> 就業体験 <input type="checkbox"/> 企業との事前事後面談 等	<input type="checkbox"/> 仕事や就職に関する理解 <input type="checkbox"/> 就職における合理的配慮の検討 <input type="checkbox"/> キャリア選択に向けた就業体験 <input type="checkbox"/> 応募型インターンへの接続 <input type="checkbox"/> 学内外資源への接続
障害のある学生のための キャリアガイダンス (本人・保護者対象)	<input type="checkbox"/> 企業等における取組み紹介 <input type="checkbox"/> 職場環境理解 <input type="checkbox"/> 雇用の現状や動向に関する情報提供 <input type="checkbox"/> 学内における取組紹介 等	<input type="checkbox"/> 障害者雇用の現状に関する理解 <input type="checkbox"/> 多様な就労形態への理解 <input type="checkbox"/> 多様な情報取得 <input type="checkbox"/> 学内資源の利用(接続)
キャリア形成基礎	<input type="checkbox"/> 自己分析・自己理解 <input type="checkbox"/> 仕事理解 <input type="checkbox"/> 多様な就労環境の理解 <input type="checkbox"/> 集団討論実践 等	<input type="checkbox"/> 自己理解 <input type="checkbox"/> 多様な選択肢に関する情報習得 <input type="checkbox"/> 学内資源の利用(接続) <input type="checkbox"/> 次段階への準備

3. 発達障害のある学生に対する学内での修学支援・就労支援の実際

日本学生支援機構(2021)によると、診断書がある発達障害学生の卒業者に占める就職者の割合は45.1%であり、大学生(学部卒業者)全般の77.7%(文部科学省, 2020)に比べて厳しい状況にあります。面高ら(2017)は、学内資源と連携した発達障害のある学生対象の就労支援プログラムの実践から、就職活動や就労等に関する情報や経験が不足しがちな学生には、①事前に適切な情報と活用可能な学内外資源を伝えること(情報)、②障害特性を考慮した体験的な学びを提供すること(経験)に加えて、③自己理解を深める機会を設けること(理解)が必要であると述べています。こうした就職の厳しい現状やさまざまな社会的障壁が生じやすい学生の状況から、本学では「就職に向けた情報取得」や「学内外資源の利用」、「就業体験」、「低年次からの自己理解」など、卒業・修了後のキャリア選択や就労に向け、就職準備性を高めることを意識し、独自のプログラムを展開してきました。ここでは、(1)情報取得、(2)体験的な学び、(3)自己理解の機会の3つの観点から、本学でのプログラム、日常的な支援と絡めて紹介します。

(1) 情報取得に関する支援

『障害のある学生のためのキャリアガイダンス』（以下「ガイダンス」という。）、『キャリア形成基礎（障害のある学生向け）』（表2）は情報取得の意味合いが強いものです。

『ガイダンス』では、学生・保護者を対象として障害者雇用を推進している企業や就労移行支援を展開する事業所などを招き、多様な働き方や就労支援に関する情報提供を行ってきました。「こんな働き方があるんだ」「興味がある仕事ができるかもしれない」など、障害者採用という一つの選択肢へと興味を持ち、就業体験に繋がる学生もいます。『障害者採用』、『障害者雇用』と聞いた時に、学生には「興味がある仕事、やりがいがある仕事ができるのだろうか」「十分な待遇が得られるのだろうか」との不安が想起されることが多いと思いますが、実際に企業の話聞く中で、さまざまなタイプの障害者雇用や就労への道のりがあることを知り、自分自身にとってのこれからを少しフラットに考える契機になっています。

『キャリア形成基礎』は、現在は授業科目に位置付けられましたが、2016年から就職支援講座として開催されてきました。低年次を主な対象として一般的な就職活動に関する情報を提供しながら、併せて障害者雇用や就労移行支援事業所などの障害に特化した支援に関する情報なども提供しています。また、2021年からはロールモデルとなる障害のある先輩社員から、障害者採用における働き方やライフスタイルに関する話を聞くなど、学生が将来に対して具体的なイメージを持つための機会を得ることができました。更に、ここ2年間は、『進路・就職座談会』として、内定を取得した先輩学生をゲストスピーカーに招いて交流する機会を設けています。発達障害のある学生の登壇はありませんが、「自分にとって役立った経験を共有してもらって構わない」、「登壇に関しての問合せは構わない」など検討してくれる学生もおり、座談会での話題提供を望んでいるところ です。

障害者採用、障害者雇用は選択肢の一つであると思いますが、順調に大学生活を過ごしてきた学生には、障害者手帳を用いての就職活動を検討することは一つの関門となることがあります。このため、本学では、障害者雇用といわゆる一般雇用の差異について、双方のメリットとデメリットを情報や体験的な学びから感じてもらい、自分自身が優先したいこと、軸を置きたいことは何か、自分の希望に沿う働き方は何かなど、総合的に考えてキャリアを選択できるための情報を提供したいと考えています。一般採用を選択する学生、障害者採用を選択する学生と選択はさまざまですが、多様な選択肢を知った上で選択するという事は大事だと感じています。また、一般採用で就職した学生にも、もし将来的に何か困りごとが生じた場合には、利用できる制度や支援機関があることを覚えておいてほしいと考えています。

表2 『キャリア形成基礎』概要

『キャリア形成基礎(障害のある学生向けクラス)』			
授業回	内 容	形 態	講師等
第1回	就職活動の流れ、大学におけるキャリア教育・就職支援	講義、 シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室
第2回	自己分析・自己理解①	講義、ワーク シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室
第3回	自己分析・自己理解②	講義、ワーク シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室
第4回	仕事理解	講義、ワーク シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室
第5回	就職活動におけるコミュニケーション(聴く力・伝える力)	講義、ワーク シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室
第6回	面接形態と面接マナー	講義、ロールプレイ シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室
第7回	集団討論	講義、 ディスカッション	就職Co、就職Ad 支援室
第8回	社会人に学ぶ(企業A社)	講義、 シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室、企業、OB
第9回	就労環境に関する知識(企業A社、B社)	講義、 シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室、企業
第10回	総合討論	ワーク、 シェアリング	就職Co、就職Ad 支援室

(2) 体験的な学びに関する支援

『サキドリ！！インターンシッププログラム』(以下「サキドリ！！」という。)(表3)は、2017年から企業や就労移行支援事業所、学内インターンシップなどと連携してきた就業体験プログラムです。インターンシップ先に障害に関する情報を伝え、就労する上で必要な合理的配慮を要望して就業体験に臨みます。期間は基本的に5日間以上、学生が自分自身の適性、必要な配慮や対処策、経験について気付きを得るために十分な機会となるように設定しています。学内資源や就業体験先(企業等)との事前事後面談は非常に重要なものであり、学生は事前面談により安心して就業体験に臨み、事後面談にて今後のための示唆や助言を得ています。また、面談には就職Co及び支援室担当者も同席し、後の個別支援等にも役立てており、こうした取り組みには連携企業の理解や協力が欠かせないところです。『サキドリ！！』を体験した学生には、「配慮を要望しなくても自分自身の工夫で就業が可能ではないか」と感じた学生もいれば、「配慮を要望することで安心して働くことが可能になりそうだから障害者採用での就労を(も)検討する」と考えた学生もいるなど、就業体験後の感想や気付きはさまざまです。この『サキドリ！！』での就業体験が卒業・修了後のキャリア選択、キャリアビジョンに活かされているケースもみられます。また、このような学生本人への意義にとどまらず、支援者側にも「学生の意識の変化を感じる」「支援者としての見通しを持ちやすくなる」など、学生・支援者双方に多くの気付きをもたらす機会になっています。

表3 『サキドリ！！インターンシッププログラム』概要

実施主体		『サキドリ！！インターンシップ』の流れ	
大学	1	サキドリ!!インターンシップガイダンス(説明会)	プログラムの意義、流れに関する情報取得
	2	インターンシップ希望者登録会	事前調査票の提出(基本情報、情報共有の確認など)
	3	準備講座①②	①(自己理解・企業研究) ②(マナー講座)の受講
	4	学内事前面談	目標設定、企業理解、自己紹介書に関する検討の実施
企業・大学	5	企業との事前面談(企業・大学)	オリエンテーション、合理的配慮に関する対話 など
	6	インターンシップ(5日間以上)	学生: 就業体験・日誌記入 企業: 学生への指導助言・日誌記入
	7	企業事後面談(企業・大学)	就業体験の振り返り、強みや課題の整理
大学	8	学内事後面談	今後への課題整理と次段階の目標設定

なお、近年は、障害のある学生を対象としたインターンシップの開催が増えており、企業や地域の就労支援センターから本学へ情報が届くと、支援課から就職 Ad や支援室、CN 室へと情報共有が行われます。発達障害のある学生には、アルバイトなどの経験が少ない学生もあり、こうした機会を捉えて体験的な学びが得られるように支援担当者から学生へと周知を行っています。

(3) 自己理解に関する支援

『キャリア形成基礎』『サキドリ！！』は、学生が自己理解を深めることも目的の一つです。『キャリア形成基礎』では、どのような講義の展開、方法が学生に気付きや効果をもたらすかを講師陣と支援室とで検討しながら、講座を作りあげてきました。ワークシートを用いて経験の棚卸を行い、自分自身の強みを整理する、アセスメントを用いて自分自身の興味を知るなど自己に関する情報を整理しやすい形で自己理解を行います。ディスカッション時には自分の言動や行動が他者にどのように見られるかといった講師視点の客観的評価シートを用いてフィードバックを実施することも試みました。また、受講学生間でのペアワークやシェアリングの時間を持ち、自分と向き合う機会、他者の意見に耳を傾ける機会を設けるなどをしてきました。主観的な気付きとともに、客観的な気付きの機会を設定し、本人が自己について理解を深め、自分自身のキャリア選択について考える機会としています。

また、関係各室の面談や学生相談室におけるカウンセリングなどでの自己理解も重要です。日常生活や修学における困りごと、上手くいったことと上手くいかなかったことの差異などから、自分の強みや苦手さに気付いていくことがあります。障害者採用での就職活動を選択する場合には特に、自分の得意なこと、自分に適した方略、一方で自分の苦手なこと、何が障壁となり、どのような配慮があると円滑に業務が遂行

できるのかなどを明確に伝えられることが求められます。合理的配慮に関する定期的な面談（モニタリング）のなかでも、自己への理解が深まるように、自分のことを他者に伝え、適切な配慮を得ることができるようにと意識して面談しており、社会移行していく上でも大切であることを学生と共有しています。

これまで支援に携わってきた教職員らが築いてきたプログラムの重要性を十分に感じる一方、学生が卒業や修了を迎える時、私たちの支援は適切であったらうか、他に何かなかったらうかと考えさせられることが多いのも事実です。何が正解か、何が適切かは安易に判断できることでもなく、誰にも分からないかもしれません。しかしながら、いろいろな情報、経験の機会を提供し、揺れる学生の気持ちに寄り添いながら支援していきたいと感じます。

4. 就労支援機関との連携の状況

就労支援機関との連携は、支援課と CN 室が中心です。就労支援機関におけるセミナーや説明会などのイベントは関係者間で共有され、支援担当者から学生に対して案内が行われます。これまでも支援する学生が地域の就労移行支援事業所のセミナーに参加する、就労支援センターの企業説明会に参加するなどしています。近年は、関東・関西などの遠方の就労支援機関からの案内も多く、遠隔での参加も可能となっており、学生に対して低年次からさまざまな情報や機会を提供することが可能になっています。

低年次から個別面談やプログラムを通じて就労支援機関に関する情報を提供していますが、実際に就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターを利用するタイミングは卒業年次や卒業間際が多くなります。支援室が担当学生への情報提供や外部機関接続を CN 室に依頼する場合、学生本人・CN 室・支援室、時に保護者を含めた面談を設定して、学生を丁寧に繋ぐことを心掛けています。また、CN 室が学生に就労支援機関を紹介する際には、数か所の見学に同行することがあります。就労移行支援事業所は、事務系、IT 系など各々の特色もあり、学生が自分にとってマッチする事業所を選択できるように支援することが大切です。

5. 発達障害のある学生へのキャリア教育・就労支援における課題

本学では高校まで特に大きな困り感もなく過ごしてきた学生も多く、選択肢の一つとして提示された障害者採用という言葉に強い困惑を覚える学生もいます。最近では、学生の得意なスキルに焦点を当てた求人も増えていますが、多様な場で、さまざまな働き方で、安心できる環境で自己実現を果たしている先輩方の経験談を聞き、早期から、さまざまな選択肢があることを伝える機会を増やしていくことは支援における課題であると感じています。また、コロナ禍、オンラインでのセミナーや説明会が増え、

これまで地方の学生にとっては参加が難しかった機会（チャンス）へのアクセスが可能になってきました。喜ばしいことですが、どうしても求人や支援リソースは大都市部に多いように思います。住み慣れた場所、困った時に家族の支援が受けられる環境を望む学生も多いなか、学生が自分自身の得意を活かせる地場の求人が増えることは願いです。現在も支援課が開拓に尽力していますが、支援者側も学生が得意とする専門やスキル、必要な配慮を明確に捉えて、企業等の雇用者側に発信していくことも課題だと考えています。

【引用文献】

日本学生支援機構（2021）. 令和2年度（2020年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害ある学生の修学支援に関する実態調査, 2021. 8, p64.

https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/_icsFiles/afieldfile/2021/10/18/report2020_published.pdf（2021年6月25日閲覧）

面高有作・田島晶子・田中真理（2017）. 発達障害のある学生を対象とした就労支援プログラムの実践. 全国高等教育障害学生支援協議会第3回大会, ポスター発表.

文部科学省（2020）. 令和2年度学校基本調査（確定値）の公表について, 2020. 12, p6.

https://www.mext.go.jp/content/20200825-mxt_chousa01-1419591_8.pdf
（2021年6月25日閲覧）

1. 大学の概要

明星大学は 1964 年に設置、創立 58 年となる東京都の多摩地域にある私立大学です。都心からは電車で約 35 分という近さながら、多摩丘陵の緑豊かな環境に恵まれたキャンパスであり、学生は約 8,500 名が在籍しています。学部は、理工学部、人文学部、経済学部、情報学部、教育学部、経営学部、デザイン学部、心理学部、建築学部、9 学部 14 学科を擁する、いわゆる中規模の総合大学です。

2. 学生支援体制

学生サポート部門は、学生サポートセンターが奨学金やクラブ・サークル活動、学生寮やひとり暮らし等、学生生活全般に対応しており、保健管理室、学生相談室、スチューデントサロン（学生が気軽に訪ねてきて利用できる談話スペース）を擁する総合健康センターが学生の心身へのサポートを行っています。さらに、障害のある学生への支援として、ユニバーサルデザインセンター（以下「UD」という。）が設置され、「障がい学生支援コーディネーター」として専門スキルを持つ職員 2 名が常駐し、支援や相談業務を行っています。また、UD は学生が休憩できるスペースなどを設けて、相談がなくても気軽に立ち寄れるような工夫を行っています。障害学生への支援は、障害の程度や状態に応じて支援者と学生が話し合いを行い、必要な支援内容を検討・整理し、合理的配慮に基づく範囲内で本人のニーズに応じた支援計画を作成し、当該内容を検討する学内委員会にて協議し、支援内容を決定、実行されます。主な支援内容は、以下の通りです。

- 講義室内での座席位置の配慮
- 講義室への補助機の配置
- 板書等の撮影許可
- 補助器具（PC、タブレット、ルーペ、サングラス、補聴器、ノイズキャンセラー等）の使用許可
- グループワーク、ペアワーク、口頭発表などの際、障害の特性を把握した具体的な指示や参加への促し
- 学外授業等で現地集合する際の配慮
- 講義中、定期試験中の入退室の許可
- 講義の録音許可
- 定期試験における時間延長および別室受験
- 定期試験問題用紙、解答用紙の色および印字フォントサイズの配慮
- レポート、リアクションペーパー等の提出期限延長

- 障害を原因とする講義欠席時、授業で配布した資料の後日配布
- 休憩場所の確保
- 修学、学生生活での日々見守り支援 等

就職については、キャリアセンターが対応し、学生に向けた履歴書添削、面接練習などの個別面談や、各種イベントの運営など就職活動全般について対応しています。

3. 発達障害学生に対する就労支援の実際

(1) 発達障害学生への就労支援体制

発達障害学生への就労・就職支援は、3段階に分けられます。第1段階として、いわゆる通常の就職支援としてキャリアセンターによる支援が行われています。ここでは、一般学生と同様に履歴書やエントリーシートの作成補助や添削、面接指導や企業情報の提供、各種ガイダンスや就職講座、企業説明会やインターンシップなどが行われています。しかし、発達障害学生はこうした支援では自らの特性に合った就職先を見つけられなかったり、そもそもキャリアセンターへ赴くことを躊躇する学生も少なくありません。このような発達障害学生は第2段階の支援として、UDでのサポートを受けることとなります。すでにUDでサポートを受けていれば、支援者は当該学生の特性や就職に対する考え方や志向を把握していますので、必要な情報提供を行ったり、キャリアセンターと連携して企業を紹介したりします。本人の障害理解が進んでいれば、障害者手帳を活用して特例子会社や一般企業の障害者枠での就職なども視野に入れた就職活動も考えられます。一方、UDにこれまで支援を求めてこなかった発達障害学生は、就職活動という一大イベントによって大きな壁にぶつかり、思うような結果を手にすることができず、就職活動を中断したり、断念するケースも散見されます。こうした発達障害学生への対応は、キャリアセンターでの対応だけでは困難な場合があるため、UDと連携し対応を行うこととなります。UDは先に述べたとおり専門スキルを持つ職員が常駐していますので、発達障害の特性を踏まえ、学生自身の特性の把握や希望などを丁寧にヒアリングし、対応を検討していきます。

さらに、専門的な支援が必要な学生、あるいは、より専門的な支援を希望する発達障害学生には、第3段階として発達支援研究センターが行っている発達障害学生への専門的支援を受けることができます。

発達支援研究センターは、明星大学の教育研究機関として2014年4月に設置され、主な活動内容として、①発達障害に関する学術調査・研究、並びに成果の発信（学習教材WEBサイト「支援教材バンク」）、②発達障害に関する教職員に対する研修等の啓発活動、③高等教育機関に在籍する発達障害のある学生に対する支援方法の研究開

発、を行っています。

発達支援研究センターでは、発達障害学生に対して専門家によるアセスメントやトレーニングを提供し、支援を行っています。また、発達障害について理解のある企業へのインターンシップなどの情報提供も行い、就労体験の場を確保しています。

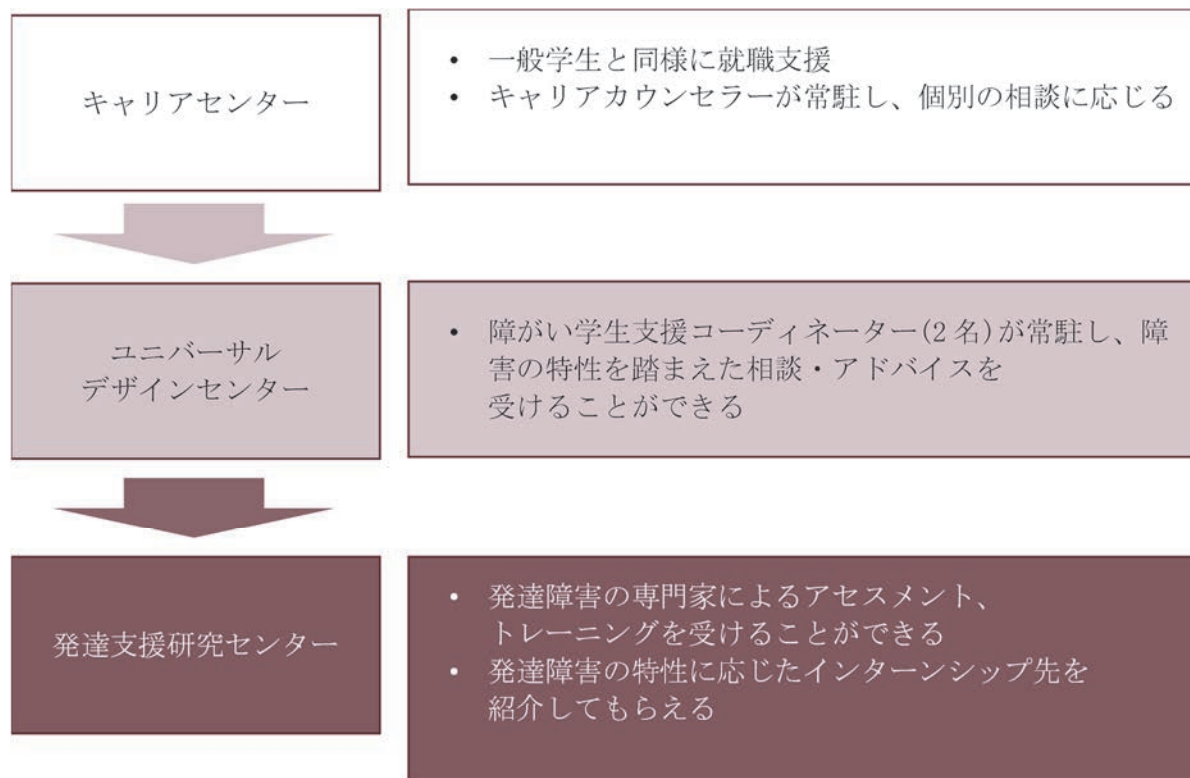


図1 発達障害学生への就労支援の概要

(2) 発達障害学生への専門的支援

発達障害学生への専門的支援は、上記第3段階にある発達支援研究センターによる支援となります。発達支援研究センターがこれまで行ってきた支援は、主に発達障害学生に対して就労や大学生活で必要となるスキルの獲得を目指したソーシャルスキルトレーニング（以下「SST」という。）と獲得したスキルの運用と評価を行うためのインターンシップへの支援が挙げられます。

このプログラムは、STARTプログラム（Survival Skills Training for Adaptation, Relationship, Transition）と称して2008年から展開しており、経済協力開発機構（OECD）のキーコンピテンシーを参考に発達障害学生が大学の適応から社会への移行に向けて必要となるスキル（表1）について3領域10分野に整理し、これらのスキルをSSTのプログラムに落とし込み展開してきました（布川・村

山, 2017)。発達障害学生の就労支援は、単にスキルトレーニングや面接指導、履歴書の書き方といった就職活動支援では就職できない、あるいは就職しても定着が難しく短い間で離職してしまうケースも多いのが現状です。このため、就職に向けた支援は獲得したスキルが職場で運用出来るのか、自分のイメージした仕事と実際の仕事にはどのような違いがあるのか、これまで過ごしてきた「大学」という場と「職場」という場所は何が違うのかなど、実体験を重ねて確認し、自分の中にあるイメージとの齟齬を修正していくことが重要となります。実際にインターンシップを体験した学生からは「大学の先輩後輩という人間関係と職場の上司という人との関わり方は、ずいぶん違いました。」「決められた時間の中で仕事をする事の難しさを知りました。」「職場というのはどういう場所か、具体的にイメージできるようになりました。」など体験することによって、改めて就職活動への意欲を高めたり、希望する仕事の内容を再考するなど貴重な体験の場となっています。さらに、こうした活動を通じて、自らを振り返り、改めて自分自身の特性や障害と向き合うことにより障害受容や自己理解を深める機会にもなっています。支援者は、学生本人の振り返りを手助けするため、インターンシップ先の担当者と連携を図り、職場での様子として、業務に対する意欲、苦手なこと、得意なこと、獲得したスキルの運用状況など細かな内容を共有し、学生本人へ丁寧なフィードバックを行います。メタ認知に弱さのある発達障害学生はこうした情報をもとに障害受容や自己理解を深めていきます。

表1 STARTプログラム実施内容(布川・村山(2017)より改変)

セルフマネジメント領域 (マネジメント能力の向上)		自己・他者理解領域 (折り合う能力の獲得)		社会的枠組み・手続きの 理解領域		
生活	身辺管理	自分	感情コントロール	常識	礼儀・マナー	
	時間管理		特性理解		タブー	
	家事遂行管理		自己志向の理解	ルール	学内・授業参加 ルール	
	金銭管理	友人関係	職場ルール			
	危機管理	異性関係	触法行為			
仕事 学業	学習方法	社会	上下関係	活用	社会資源の理解	
	作業管理		与えられた役割の 遂行		制度理解	
健康	体調管理		障害受容			
	余暇管理		進路選択			

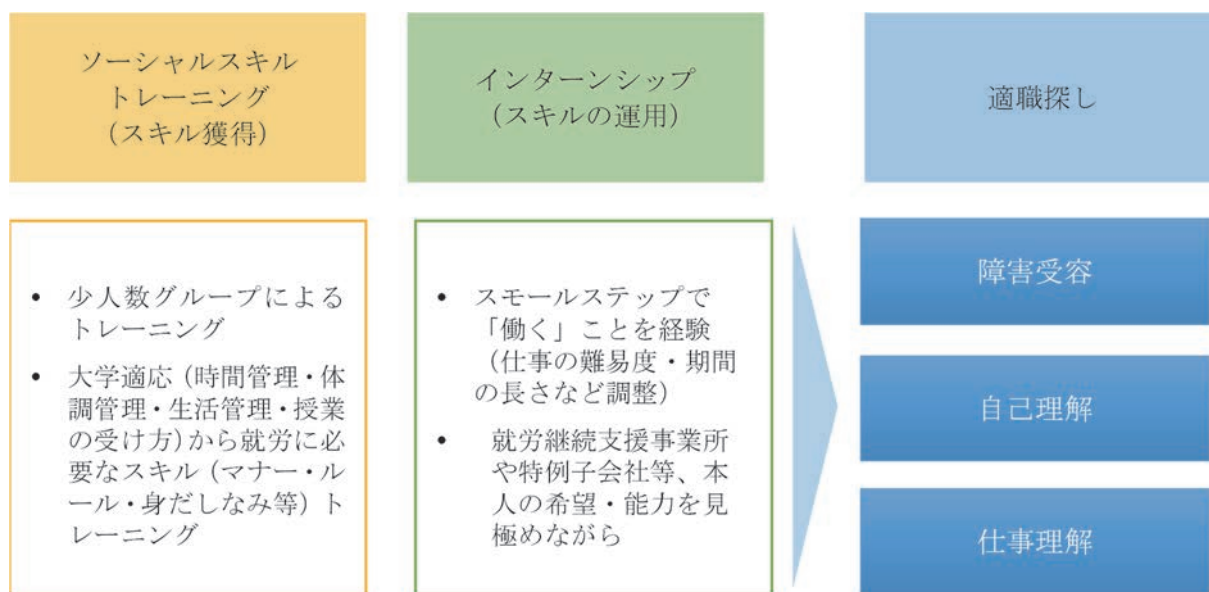


図2 発達障害学生への就労支援の概要

4. 就労支援事例－発達障害に気がつかなかったAさん－

Aさんは大学での友人関係のトラブルを抱え、大学3年生になった春、学生サポートセンターを訪れました。支援者がAさんの話を聞くうち、コミュニケーション上の違和感や学修状況から発達障害の疑いがあると感じ、数回の面談を経てAさんとの信頼関係を構築した後、医療機関の受診を勧めました。Aさんはメンタルクリニックを受診しASDと診断されましたが、Aさん曰く「今まで『どうして上手くいかないんだろう』とずっと悩んでいたけど、これでスッキリしました。腑に落ちた気分です。」と診断について、前向きに捉えていました。その後Aさんは、STARTプログラムを受講し、支援を受けながら就職活動に意欲的に取り組んでいました。しかし、卒業に向けた卒業論文への取組と就職活動の両立は予想以上に困難であり、多忙な日々で体調を崩し、気分の落ち込みもあって結果的に卒業を1年遅らせることになりました。留年という結果になったものの、Aさんにとっては、時間的に余裕ができたことで精神的にも安定し、卒業論文を早めに準備し、集中して就職活動に取り組むことができました。その後、無事に卒業が決まりましたが「まだ会社で働く自信がないので、もう少し仕事を体験するために就労移行支援事業所で働いてみます。」ということで就労移行支援事業所で約2年間働き、その後、大手企業の特例子会社へ就職しました。就職時は契約社員でしたが、職場での働きが認められ、現在では正社員として採用されることとなり、日々忙しくまた充実した毎日を過ごしています。

Aさんのケースでの支援のポイントは、①支援者が相談に応じた早期の段階で発達障害に気がつき、医療機関に繋げることができた、②Aさんのペースにあわせて卒業

論文や就職活動を行い、時間をかけて特性把握や障害受容、仕事理解を進めることができたということ、さらに③大学内での支援に止まらず、医療機関、就労移行支援事業所、特例子会社等、学外の機関とも連携を図りながら、多層的なサポートを継続できた、ということも大きなポイントだといえます。

大学での就労支援というと、大学内でどのようなサポートができるか、ということも重要ですが、学内にないリソースを学外に求め、それをコーディネートできる支援者の存在がさらに重要であると考えられます。

5. 今後の課題

(1) コロナ禍における支援事例

新型コロナウイルス感染症は、社会や経済はもとより教育現場においてもこれまでの制度やルール、価値観を一変させるインパクトを与えました。これまで当たり前に行われていた授業がオンライン化され、大学に来ることさえできない日々が続き、対面での学生支援も制限され、支援を必要とする学生の把握も難しくなっていました。

こうした中で、発達支援研究センターでは、発達障害学生への支援方法を見直し、支援を必要とする学生に対して主にオンラインによるコーチングを主体とした支援を開始しました。対象となる学生に対してテーマ（課題となるターゲットと目標）を設定し、1週間に一度、45分～1時間程度のオンライン面接を行います。1つのテーマに対して、4回～6回（1ヶ月～1.5ヶ月）の面接を行い、目標達成を目指します。初回面接では、現状のヒアリングや課題整理を行い、本人の具体的な意向から目標を立て、知識やスキルの理解度・目標の達成度の把握を行います。その上でスキルの確認、情報提供といった教示（インストラクション）、情報整理・観点確認といった促進（ファシリテーション）を行い、概ね1週間程度、実際に取り組みます。次の面接によって、取り組んだ内容について振り返りを行い、どのような状況で上手くいったか、上手くいかなかったか等について状況の検証、フィードバックを行い、この検証とフィードバックをもとに、新たな目標を設定します。これらを繰り返し、最終的なゴール（課題解決、スキル獲得）を目指すという方法です。

これらについては取組を始めて間もないこと、対象となる学生数も少ないことから効果検証が待たれるところですが、コロナ禍および After コロナにおける支援のあり方の一つとして検討すべき課題と考えられます。

(2) 今後の発達障害学生の就労支援

これまで発達障害学生の就労支援は、各高等教育機関において人員や予算など限られたリソースの中で支援者の努力や工夫によって行われてきました。新型コロナウイルス感染症という未曾有の出来事に直面し、社会や経済が混乱し、教育現場もその例

外ではなく、こうした事態の中では、社会的弱者と呼ばれる女性や子ども、障害のある人がより困難な状況に陥ります。大学に目を向けると、発達障害学生あるいはその疑いのある学生の困難性は教職員や支援者から見えにくく、必要とされる支援が届きにくい状況にあります。このコロナ禍という出来事を契機に、これまで以上に学生の状態を把握し、支援に繋げる仕組み、そして障害のある学生も障害のない学生と同様に、社会に繋いでいく大学としてのシステムの構築が求められていると考えます。

【参考文献】

- 布川友章・村山光子（2017）. 高等教育における発達障害のある学生の支援とスキルトレーニングの指導領域の報告—明星大学 START プログラムにおける大学生生活支援の実践を踏まえて—. 明星大学発達支援研究センター紀要 MISSION, 2 ; 83-89.
- 西尾美里（2022）. 発達障害のある学生へのオンライン支援プログラムの実践. 明星大学発達支援研究センター紀要 MISSION, 7 ; 61-82.

1. 大妻女子大学と障害学生修学支援室

大妻女子大学（以下「本学」という。）は、1908年から続く女子教育の総合学園として「女性の自立のための女子一貫教育」という建学の理念を継承し、時代の変化に適応した「学び続ける自立自存の女性」という社会に貢献できる女性教育を目指しています。

創立者である大妻コタカ先生が、裁縫・手芸の私塾を開いて2023年で115年の時が経ちました。現在は、4つの中高一貫校と5学部、短期大学部、大学院の組織で構成されています。本学は、東京都千代田区に大学本部と4学部（家政学部、文学部、社会情報学部、比較文化学部）、短期大学部が所在し、多摩市に1学部（人間関係学部）があり、全学生数は約7,300人（大学院・学部生約6,800人、短大生約500人）の私立大学としては中規模校です。

本学は、すべての学生が充実した学生生活となるように、さまざまな相談に応じられる体制と連携を強化しています（図1）。

その中でも、入試・入学に関する配慮（入学前）や、修学上の配慮、就職に関する相談など、これから入学を考える方にとっても、在籍している学生にとっても、特別なニーズを抱える学生やその保護者がさまざまな問題や悩みごとについて安心して相談ができる窓口を設けています。

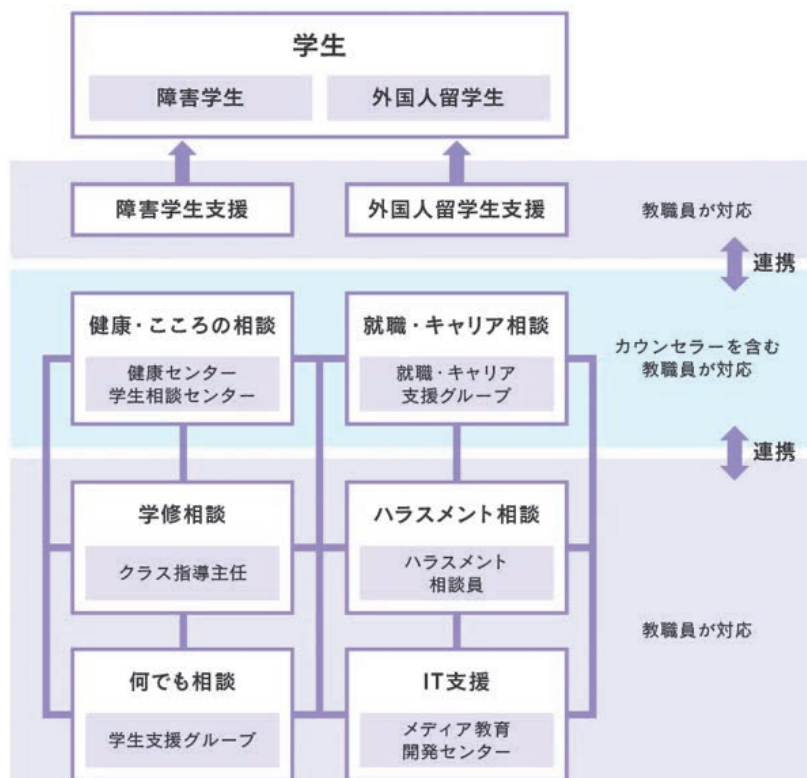


図1 学内支援体制

（１）障害学生修学支援室の設置と役割

障害者差別解消法の施行や合理的配慮の提供など、社会的な動向を踏まえ、2019年4月、学生相談センターに障害学生修学支援室（以下「支援室」という。）が設置されました。それに先立ち、筆者が障害学生修学支援の相談員として着任しました。また、翌年には「大妻女子大学障害学生修学支援規定」が制定され、規定に基づいた全学的な障害学生支援が開始されました。

学生相談センターは、千代田キャンパスと多摩キャンパスそれぞれに設置されています。1対1の個別によるカウンセリング機能の「相談室」と、障害や病気のある学生を対象にしたコーディネート機能の「支援室」、居場所として、だれでも自由に利用可能な「談話室」があります。どの部屋も、臨床心理士および公認心理師の資格を有する専門のスタッフが対応しています（図2）。

筆者は、支援室の専任相談員として、千代田キャンパス（週3回：火・木・金）と、多摩キャンパス（週2回：月・水）の両キャンパスに出勤しています。支援室を利用する学生の多くは、すでに何らかの診断を受けており、障害や病気が起因して修学が困難な学生は年々増え続け、複雑かつ多様化した学生のニーズに応えるためには、専門的な対応、制度化された組織としての学生対応が求められています。

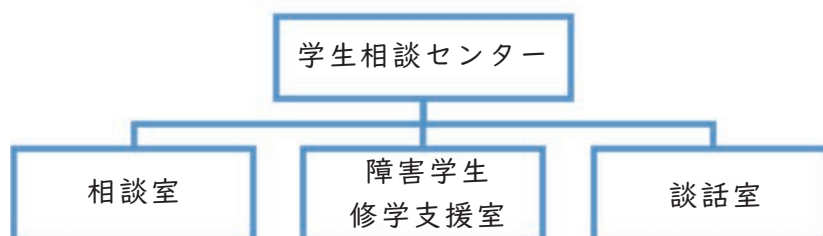


図2 学生相談センター組織図

（２）障害別利用状況

筆者が着任した2019年4月当初、利用学生の障害種別は、気分障害などの精神疾患が多く、発達障害の診断を受けている学生はごくわずかでした。しかし、支援室開設後の3年間で、障害種別の比率にも変化が見られ、特に発達障害のある学生の利用が目立つようになりました。発達障害の特性は、女性の場合、男性よりも見逃されやすいことが多いといわれています¹⁾。そのため、共学や理系の学部を持つ大学に比べ、女子大や文系の大学は比較的発達障害のある学生数が少ないという印象がありました。しかし、実際に女子大学における支援にあたってみると、発達障害のある学生は、大学入学前から障害者手帳を所持していたり、就学前まで療育を受けていたり、個別支

援計画のもと、中学校や高等学校で合理的配慮の提供を受けていた学生がいたり、大学入学前から支援を受けていた学生が多く存在し、また増加傾向にあることを実感しています。また、不眠や抑うつ的な状態から適応障害や不安障害等の診断を受け、背景に発達障害の特性が隠れている場合も少なくありません。そのため、精神症状を主訴としている場合においても、発達障害の可能性も念頭においてアセスメントを行い、必要に応じて、医療との連携によって検査や評価を促す場合があります。

2. 発達障害のある学生の支援

発達障害のある学生が支援室を訪れるタイミングはそれぞれです。入学直後に来る学生もいれば、実際に授業を受け困りごとが生じたタイミングで、合理的配慮を目的に診断書を持参して来室する場合があります。また、修学上の問題がなくても、就職活動開始の時期になってから進路に悩み、就職・キャリア支援グループの紹介で来室する学生もいます。発達障害は、診断名が同じであっても一人ひとり異なった特性を持っているため、学生が何に困っているのかを丁寧に聞き取り、生育歴（できればご家族からの聞き取り）や小中高の成績表などを参考に、その学生特有の特性を把握します。また、既に医療機関で検査を実施したことがある場合には、検査結果等も参考に、能力のバランスや認知特性等を確認し、今困っていることに対してどのような対処方法が考えられるか検討を進めます。

（1）修学に関する支援

入学すると ICT ツール（教育支援システムやポータルサイト）の設定や履修登録など、多くの情報が一度に提供され、学生が主体的に手続きを進めなければいけません。あらゆる情報の中から必要な情報を取捨選択することが求められる手続きは、発達障害のある学生にとっては情報過多となり、とても複雑な作業となります。

実際に授業が開始されると、1コマ90分の授業に集中できないという学生や、出席管理システムの打刻忘れ、必要な持ち物が明確でないことから授業の受け方に戸惑うことがあります。また、グループワークや実験・実習などの積極性や協調性が求められる授業や、レポートなどの創造性が求められる課題の管理に苦戦する場合もあるでしょう。さらに、最終学年になると卒業論文や卒業研究の作成があるため、就職活動との両立に困惑し、精神症状を訴える学生もいます。入学期、中間期、卒業期といった大学生活サイクルと時期に応じた課題を意識し、学生本人およびその家族、教職員と話し合いの場を持ち、予測される課題と解決策について、具体的な支援が必要となります。

ただし、生活リズムの乱れが日常生活に支障をきたしていたり、周囲と同じようにできないことに対する強い不安感がある学生に対しては、まず精神症状に対する治療

が優先される場合もあります。そのような場合には、学生生活が円滑に進められるように、基本的な生活習慣と、情報の整理を優先的に行います。定期的な面談を通して、実現可能な目標に向けて共に検討していくことが、支援室では求められる役割であると考えています。

（２）進路に関する支援

本学では、キャリア教育として、正課授業に加え講座やガイダンス等、就職を意識したプログラムが低年次から豊富に用意されています。しかし、発達障害のある学生は、そのような授業や講座に参加をしても、点と点の結びつきが難しいまま就職活動に突入してしまう傾向があります。こうした傾向を防ぐべく、支援室では、障害の理解や自分の強み・弱みなど、自己分析を中心とした支援を行い、就職・キャリア支援グループでは、障害学生支援担当職員による障害者雇用枠の求人紹介や、履歴書の添削・面接練習を行っています。

しかし、全ての学生が就職活動に踏み切れるわけではありません。最終学年になっても、卒業に必要な単位数が多く残っている場合には、まずは卒業することを最優先するため、就職活動を控える場合もあります。その場合、卒業の目処がたった時期から地域の支援機関へ紹介するなど、学生の状況を見定めた上で、社会資源に関する情報提供と地域の支援機関への連携を中心とした支援を行います。

職業準備性のピラミッド²⁾にもあるように、低年次から基本的な生活習慣を崩さないように心がけ、計画的に履修を進めていくことが大切であると感じています。長期休暇を利用して職業評価や職業体験等を経験し、そのなかで“安全な失敗”を重ね、対人スキルや感情のコントロールを学ぶことは、職業準備性を高める格好の機会となります。こうした経験を経て、3・4年生ではいよいよ“働く”を意識し自己の特性を踏まえた職業選択を行うことが可能になれば就職活動における負担を最小限にすることができると考えています。

（３）建設的対話と合意形成

青年期に初めて発達障害の診断を受ける学生の場合、これまでの失敗経験がありつつも、大半は高等教育まで特別な支援を受けていません。そのため、修学上の合理的配慮を申請していても、必ずしも正しい障害理解をしているわけではなく、将来を見据えて就職のことを考えたときこそが、自分の障害や特性について初めて真剣に向き合うタイミングとなる傾向があります。

障害者手帳の申請は、就職活動における障害者雇用を考えて申請することが多いのですが、形だけ整えてしまうことで、かえって障害理解や障害特性の理解が置き去りになる可能性があります。手帳取得を考えている学生やその家族とは、目的やその背景、今後の進路について、定期的な話し合いの場を設けています。

障害の理解や障害の受容などの心理教育は、自分の特性を把握し、相手に伝え、支援を求めることは重要ですが、わずか数年前に診断を受けて葛藤があるのは当然だと考えています。ある時点、ある場面では納得をしたとしても、ライフステージごとの悩みに直面したとき、その都度障害について向き合うことが、経験値の獲得と成長につながります。また、こうしたステージごとの悩みを一人で抱えるのではなく、誰かに相談し他者を頼る力を身につけることも重要だと考えており、日頃の支援のなかで学生に伝えています。

就職活動をはじめると、学生を取り巻く支援者の数が増える傾向があります。しかし、発達障害のある学生にとっては、増えることがメリットとなるだけでなく混乱する要素となる場合もあることに留意が必要です。学生を取り巻く支援者は、できるだけ本人の同意の下、情報共有を行い、キーパーソンとなる人に情報が集約される仕組みであることが大切だと考えています。本学の場合、就職・キャリア支援グループの職員や、支援室や相談室がキーパーソンになることが多い傾向にありますが、学生の状況に合わせて、キーパーソンとなる人に情報が集約するように連携・協働するように心がけています。その上で、障害理解、受容、連携など、建設的な対話と合意形成が最も大切であることを意識して支援を行っています。

3. 発達障害のある学生の進路相談（事例）

（1）Aさんの診断や自己理解までの道のり

Aさんが4年生の時、進路に関する相談を目的に支援室での相談がスタートしました。当時、Aさんは「なぜ働くのか」、Aさんの母親は「一人では就職活動ができそうもない」という主訴でした。

Aさんが2年生のとき、相談室のカウンセラーに勧められて医療機関を受診していましたが、明確な診断は伝えられておらず、Aさんとしても受診の必要性が理解できていない状況でした。

Aさんと母親に生育歴の聞き取りを行いました。幼少期から現在に至るまでのエピソードから、学習面の能力が高い反面、主体性がないことが特徴であることが推測されました。例えば、「病院にいった方がよいと言われたから行く。行かないという選択するほど、そこに根拠がないため、言われた方を選択する。」というのが、Aさんの考えでした。「なぜ働かないのか」という筆者の問いに対しても、「大学までは、誰かが決めてくれたが、働く先や仕事内容、自分にできることが分からないから。」という答えが返ってきました。筆者は、「分からない」という表現は最大のチャンスだと考え、分かるための作業を行いました。まず、Aさんには小学校から大学にかけて、「できたこと」、「困難だったこと」、「周囲からサポートを受けたこと」の整理を

しました。また、客観的な評価として、一般職業適性検査（以下「GATB」という。）を実施し、医療機関で受けた知能検査の結果と合わせてフィードバックを行いました。

こうした作業を通して、Aさんは、発達障害の概念と自身のエピソードが一致し、初めて診断の意味を理解することができたのです。そして、さまざまな場面でサポートを受けてきた事実が視覚化されたことで、今後の進路についても、サポートがあると成功確率が高いと判断することができました。

（２）障害者手帳の申請と職業的課題

Aさんは、「できれば働きたくはないけど、働かなくてはいけない」ということを理解しており、具体的なサポートのイメージが湧かないものの、一人で就職活動をするよりも誰かと一緒の方が成功率は高いことを理解していました。しかし、職業への興味・関心は低く、職業イメージが乏しい状況でした。

そこで、就労支援機関¹に「幕張版ワークサンプル（以下「MWS」という。）」の実施を依頼しました。GATBや知能検査の実施から、Aさんの知識や認知特性は明らかになりましたが、行動特性や環境要因、職業的課題の仮説を立てるためには、作業スキルや対人スキルの視点や事務作業・実務作業による難易度のバリエーションのある評価を受けることが有益です。こうした評価を含めて進路を検討することで、必要なサポートをイメージしたり、職業に対する理解を深めたりすることができると感じたのです。

MWSの結果から、言語理解の高さに対してスピードを要求する作業には時間がかかることが推測されました。巧みな言語でのやりとりが可能であることから、周囲から「できるはず」と期待をされがちであるものの、実際には動作や作業に時間がかかり、理解できていないと判断されやすい傾向がわかりました。また、“ミスをしてはいけない”という意識が極端に高く、頑張り続ける傾向があり、頑張りに反して報われないう過去の実験の積み重ねから、自己肯定感が低下していることもうかがえました。

以上の結果を通してサポートを必要とする場面が明確になり、言語知識を活かした事務作業でありながらも、ある程度限定した作業で時間的余裕のある業務の方が力を発揮しやすいこと、また社会人としての基本的スキルを学ぶ必要があることが自覚され、障害者雇用枠での就職を選択し、障害者手帳を申請する流れに至りました。また、卒業と同時に就職することを目指すのではなく、一定期間、職業訓練を行う進路となりました。

¹ 就労支援機関とは障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等を行っている支援機関。

(3) 卒業後、支援機関への移行

職業評価を引き受けていただいた就労支援機関に、卒業後の準備訓練を依頼しました。卒業後、一定期間の訓練を終えた A さんは支援に対して主体的となり、成功体験を重ねることで、働くことへの意欲が向上し、日々自信をつけているように感じました。

卒業してから1年後には、職業訓練を受けていた就労支援機関に障害者雇用枠で就職が決まりました。現在 A さんは、法人の広報に関わる社内報やホームページの作成、社章などを担っています。高い言語能力を活かしつつ、大学で学んだ情報デザインの知識を活かした業務です。締め切りを守ることが重要な業務でもあるため、原稿依頼や印刷業者との交渉についても、サポートを受けながら働いています。広報誌を持って大学に来てくれた A さんの姿からは“社会人らしさ”が滲み出ており、「上司であり、私のサポート役でもある方に支えられて働いています。」という言葉が話されました。頼もしい A さんの姿を見て、筆者は、A さんが周囲からアイデンティティを大事にした支援を受けられたことと、A さんの強みを発揮できる業務に就けたことで、誰かの役に立つことをしているという誇りを持ちながら、安心して働き続けることに繋がっているのだと確信しました。

4. おわりに

厚生労働省が実施した新規学卒者就職者の就職後3年以内の離職状況に関する調査³⁾によると、離職率は約32%といわれています。無事に就職ができたとしても、働き続けることへのハードルは高いことが分かります。一斉に始まる就職活動は、必ず通らなければならない道だと認識しつつも、そのハードルはとて高く、精神的に苦痛を感じる学生が多く存在します。特に、発達障害のある学生は、アルバイトなどで働いた経験が乏しいこともあり、就職活動に対する1歩が踏み出せずにいることが多いのです。働くことへのハードルを少しでも下げられるような職業体験などを通じて、働くことの意味について考える機会や、働くことへの不安を軽減できるような支援を、高等教育機関でも提供できることが理想だと考えています。

そして、大学生は、全国から集まり、そして卒業後は全国へと帰っていきます。障害のある学生支援の難しさの一つに、都道府県・圏域における障害福祉サービスの情報提供があります。基本的な障害福祉サービスはどの都道府県においても同じであると考えていますが、地域によっては、市や県の単独事業など、発達障害に特化した生活支援や就労支援等、多くの事業が存在します。学生の住む地域の中で、どの支援機関に繋げることがよいのか、どの支援機関へ相談するとよいのかなど、多くの情報があるなか、そのコーディネートはとて複雑で、苦勞しています。A さんの事例では、

住む地域に就労支援機関がないため、隣接した他県の就労支援機関を利用しました。就労移行支援事業所を除き地域にある資源の活用が基本ではありますが、圏域を越えた対応は、イレギュラーなことだと感じています。現在の制度では、全国に共通した就労支援サービスであっても質が異なり、その学生のニーズに沿ったサービスの提供ではなく、既存のサービスのどこかの枠に当てはめる仕組みが現状です。高等教育機関の職員であっても、福祉政策の動向や、地域資源の情報を積極的に取り入れることが大切であることを実感しています。

発達障害のある学生が、社会に出て“誰かの役に立つ”“会社に貢献できる”と実感し、継続していききたいと思える仕事に就けることを願いつつ、高等教育機関における支援とその課題について、きめ細やかな実践を通して、これからの学生へ提供したいと考えています。

【引用文献・参考文献】

- 1) 宮岡等・内山登紀夫(2013). 大人の発達障害ってそういうことだったのか. p. 147.
医学書院
- 2) 小川浩(2012). 障害者雇用・就労をすすめるジョブコーチハンドブック. p. 48.
筒井書房
- 3) 厚生労働省(2021). 令和2年度における新規学卒者の離職状況.
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html

大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部における取組

大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部キャリアサポートセンター 高木知香

1. 大学概要

学校法人大阪国際学園は大阪府の北河内地域にある守口市に位置し、2022年で創立93年を迎えた幼稚園、中学校、高等学校、短期大学部、大学、大学院を擁する総合学園です。大阪国際大学は1988年開学、大阪国際大学短期大学部の前身である帝国女子短期大学は1962年に開学しました。大阪国際大学は経営経済学部、人間科学部、国際教養学部の3学部7学科を設置、収容定員は2,120人、大阪国際大学短期大学部は栄養、ライフデザイン、幼児保育の3学科を設置、収容定員は580人です。

2. 発達障害学生に対する就労支援に関連する学内体制

障害の有無に関わらず、学生の就労支援はキャリアサポートセンター（以下「CSC」という。）が担当します。CSCは学生との個人面談を最も重視しており、国家資格を持つキャリアコンサルタントが担当します。面談は担当制をとっており、学生と担当キャリアコンサルタントとの信頼関係を構築しながら、長期にわたる支援を行います。（担当者の変更も可。）

障害学生の修学支援を担当するのは学生相談室です。学生相談室と健康管理室は学生総合支援部に属しています。本学では『障がい学生の修学支援に関する指針（ガイドライン）』を定め、「教職員が連携して、全学的な支援を行う」全学的支援体制を整えています。CSCの就労支援も修学支援と同様に、セミナー担当教員（大学、短大とも全学年にセミナー科目あり）、関連する部署と情報共有しながら進めます。特に学生相談室とは、学生本人の同意のもと、連携を密にとっています。一例として、学生相談室を利用している障害学生がCSCを初めて利用する際は、学生相談室カウンセラー、CSC面談担当者、学生が初回面談を同席して行い、スムーズなCSCの利用につなげています。その後CSCが就労支援を進める中で、学生相談室、セミナー担当教員と支援方法について情報共有することも多くあります。また、新年度が始まるタイミングで、CSCと学生相談室は、情報交換会を定期的実施しています。

3. 発達障害学生に対する学内での修学支援・就労支援の実際

（1）修学支援

① 入学前

- ・入学決定後、学生、保護者から障害を理由とする修学上の配慮の相談・申請があった場合には、学科教員、学生相談室、関連部署が学生、保護者との面談を実施します。
- ・併設校（大阪国際滝井高等学校）からの内部進学者で、「障害がある」「何らかの配慮が必要」といった生徒であることがあらかじめわかっている場合、高校のクラス

担任と関係する大学、短大の教員、職員が一堂に会し申し送りを行います。

② 入学後

4月の新入生オリエンテーションで入学者全員に学生総合支援部からの調査票に回答してもらいます。調査票には「大学生活を送るにあたり、健康管理室、学生相談室に把握しておいてほしいこと」の記載項目があり、その記載から発達障害学生を把握できるケースもあります。気になる内容の記載があった学生には、個別に「学生相談室との面談希望の有無」を確認します。面談を実施し、授業中に「合理的配慮が必要」であることが判明した学生については、学科長、学生総合支援部長、学生相談室長の連名で履修科目担当教員へ『配慮願い（講義中に配慮をお願いしたい学生について）』が出されます。

③ 学期中

前期、後期それぞれ開始から数週間後、支援を必要とする学生を見出し、適切な学生支援につなげることを目的に、学生総合支援部長、学生相談室長からセミナー担当教員に『要支援学生調査』が配布されます。記載があった学生には、セミナー担当教員と協議の上、学生相談室での相談につなげるアプローチをとります。

（２）就労支援

就労支援はCSCが担当し、①キャリア教育科目、②CSCでの行事・面談の両面から行います。

① キャリア教育科目

1年次後期からスタートし、3年次前期までの各半期4科目を展開するキャリア教育科目は、大学全学部必修です。その中でも大学3年次前期科目の「キャリアデザインⅡ」は、CSC職員が講師を務め、就職活動を円滑に進めるための自己分析、履歴書作成、面接練習など実践的な内容の授業を行います。担当講師の多くがCSCでの個人面談担当者も兼ねており、3年次前期から学生と接点を持つことで、障害学生を早期に把握、CSCでの本格的な就労支援にスムーズに移行することができます。

② CSCでの行事・面談

ア コミュニケーションが苦手な学生のための就職準備講座

2016年度から夏休み期間中である9月に発達障害やコミュニケーションに困難さがある学生を対象に、株式会社エンカレッジ（以下「株エンカレッジ」という。）に委託し「コミュニケーションが苦手な学生のための就職準備講座」（以下「コミュニケーション講座」という。）を実施しています。

（ア）講座のねらい

【学生】

- ・コミュニケーションが苦手な学生、発達障害学生の自己理解を促し、他者との関わ

りを通して、ビジネスマナーやコミュニケーションなどの就業に向けた能力開発を行います。

- ・ 講座をきっかけに参加学生と CSC、学生相談室との関係を強化します。
- ・ 講座参加者同士のつながり（友人関係）を醸成し、大学内での居場所を作ります。
- ・ ㈱エンカレッジが実施している大学生対象の発達障害学生のためのサポートプログラムを紹介し、参加を促します。
- ・ ㈱エンカレッジの事業内容を理解し、就労移行支援事業所を身近に感じることで、卒業後の進路選択の幅を広げます。

【保護者】

- ・ 講座での様子を見てもらうために、保護者が参観できる日を設けます。
- ・ ㈱エンカレッジの担当者との面談、相談を希望される保護者には時間を設け、就労移行支援制度や事業所について説明します。

【CSC、学生相談室】

- ・ CSC 面談担当者、学生相談室カウンセラーが講座を見学、参加することで、発達障害への理解をすすめ、発達障害学生への就労支援の知識と技術を身に着けます。
- ・ CSC 面談担当者、学生相談室カウンセラーの発達障害学生への対応方法について、㈱エンカレッジよりスーパーバイズを受けます。

（イ）募集対象、募集方法

募集対象は大学生、短大生で学年は不問です。CSC 面談担当者、学生相談室カウンセラーが講座への参加をすすめる該当学生をリストアップし、学生本人に参加をよびかけます。またセミナー担当教員にも講座の目的、実施概要をお知らせし、参加をすすめたい学生に声掛けしてもらいます。

（ウ）日程、実施形態、申込人数

2016 年度から 2021 年度までの日程、実施形態、申込人数等は表のとおりです。

（エ）講座内容

年度により実施日数は異なりますが、次の 3 つのテーマを中心として講座内容を組み立てています。

- ・ コミュニケーション：周りの人とのコミュニケーションの取り方を実践する。
- ・ ビジネスマナー・面接：シチュエーションに合ったマナーやルールを知り、面接で自信をもって受け答えできるように練習を行う。
- ・ 自己理解：自分の得意なこと、苦手なことを知り、自己 PR を作成する。自分に合った仕事を考える。

表 講座名、日程、実施形態、申込人数、障害者手帳または診断の有無

年度	講座名		日程	時間	実施形態	申込人数	手帳または診断あり	大学				短大	
								1年	2年	3年	4年	1年	2年
2016	コミュニケーションが苦手な学生のための就職準備講座		9/12 13 14	13時～16時10分	対面	15	3	1	2	1	7	2	2
2017	コミュニケーションが苦手な学生のための就職準備講座	就活のハジメ編	9/4 5 8	13時～16時10分	対面	15	2		3	1	7	4	
		就活のススメ編	9/12 13 14 15	13時～16時10分	対面	9	1		2	6		1	
2018	コミュニケーションが苦手な学生のための就職準備講座	就活のハジメ編	9/5 6 7	13時～16時10分	対面	5	3	1		2	2		
		就活のススメ編	9/10 11 12 13	13時～16時10分	対面	9	2		1	5	3		
2019	コミュニケーションが苦手な学生のための就職準備講座	就活のハジメ編	9/2 3 4	13時～16時10分	対面	10	5	2	1	1	5		1
		就活のススメ編	9/5 6	13時～16時10分	対面	8	3	1		1	4		2
2020	コミュニケーションにちょっと自信がつく就職準備講座		9/1 2 3	13時～15時10分	WEB	14	5		3	4	4	1	2
2021	就活に役立つコミュニケーション・ビジネス講座		9/1 2 3	13時～15時10分	WEB	10	5	1		4	3	1	1
計 (のべ)						95	29	6	10	21	41	8	9

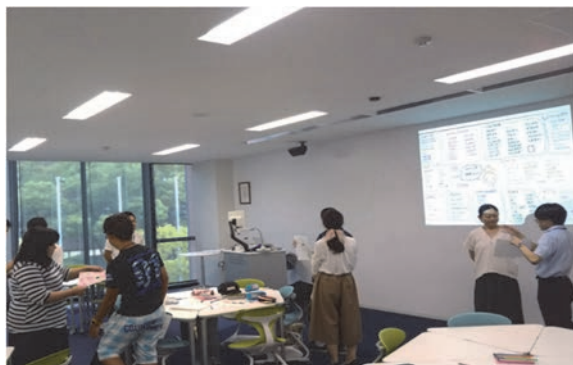


図 講座の様子

(オ) 講座実施にあたっての留意事項

- ・ 申込学生が欠席しても、出席を強要しません。
- ・ 参加学生に発言を強要しません。
- ・ CSC 面談担当者、学生相談室カウンセラーも講座に参加します。
- ・ 講座内ではペアワークやグループワークが多く取り入れられていますが、参加学生同士の相性を見て、ペアやグループを流動的に組みます。攻撃的な態度や発言を繰り返す、進捗が遅い、極度に緊張しているなどの学生は CSC 面談担当者、学生相談室カウンセラー職員とワークを行います。
- ・ ワークをスムーズに実施するため、アクティブラーニング教室（机やいすが簡単に

移動できる)で実施します。

- ・開始時、見通しを持たせるため、スケジュールを説明することから始めます。
- ・休み時間や終了時間を気にする学生のため、時間厳守で実施します。
- ・毎回の講座終了後、講師と CSC 面談担当者、学生相談室カウンセラーで振り返りを実施します。参加学生の様子、ペアの相性等の気づきを共有し、次の日の講座にかします。
- ・全日程終了後、講師と CSC 面談担当者、学生相談室カウンセラーで講座全体の振り返りを実施し、次年度に向け改善点を共有します。講座名が年次によって異なるのは、振り返りを反映させたためです。

(カ) 講座参加学生の感想

- ・コミュニケーションを他人と取るとき、話す側だけが相手に分かりやすいような内容で話す努力をしなければいけないだけでなく、聞く側も相手の事を理解するために態度からよくして聞かなければいけない事が分かった。(2021年度大学3年生)
- ・私の悩みであった主語が抜けてて何を話しているか、伝えたいか分からないなどの原因が分かって改善できるきっかけができたのでとても勉強になりましたし、参加してよかったと思いました！(2020年度短大2年生)
- ・実践的な面接練習をすることで良い意味で慣れることで自信がつけました。昨年の自分よりよくなってる気がします。(2019年度大学4年生)

(キ) 講座申込学生の内訳

2016年度から計6回の講座を実施し、申込延べ人数は95人、実人数は58人でした。58人の内訳は、卒業47人、退学4人、在学中7人です(2022年6月現在)。卒業47人の卒業時の進路は、就職26人、就労移行支援事業所利用6人、アルバイト3人、不明12人です。現在在学中の7人のうち3人は、講座参加後、㈱エンカレッジの大学生向けサポートプログラムに申込み、㈱エンカレッジを継続利用しています。

イ 保護者対象就職説明会

CSC主催で年1回実施します。主な内容は、①本学の就職支援体制の説明、②外部講師による就職状況の報告です。説明会終了後、希望する保護者とCSC職員との面談を実施します。障害がある学生の保護者との面談につながるケースもあり、就労に向けてのサポート体制、一般就職と障害者就職の違い、就職以外の進路選択等について説明を行います。継続して面談を希望する保護者には個別対応します。

ウ 面談

障害学生の就労支援は、本人同意のもと、セミナー担当教員、学生相談室、CSCが情報共有しながら進めます。個人面談では進路相談、自己分析、応募書類作成、受験企業斡旋、面接練習等を行います。学生本人のレディネスや将来への思いをふまえ、

必要であれば保護者への連絡を行い、学生・保護者、セミナー担当教員、学生相談室カウンセラーを交えて四者で面談を実施します。

4. 就労支援機関との連携の状況と課題等

(1) 就労支援機関株式会社エンカレッジとの連携に至る経緯

2016年度から始めた「コミュニケーション講座」の委託先である(株)エンカレッジは2013年設立、大阪、京都、東京に拠点を持ち、①発達障害に特化した就労移行支援事業、②障害学生の就活支援の2事業を柱に学校法人向け支援サービス（発達障害学生向け講座、教職員向け研修）、障害者採用企業向け支援サービス（コンサルティング、定着支援）等を展開する企業です。発達障害学生に特化したサポートに注力し、1,000名以上の障害学生への支援実績をお持ちです。

(株)エンカレッジとCSCのつながりは、(株)エンカレッジが2015年から開始した「発達障害のある学生のための就職準備プログラム 働くチカラ PROJECT」の紹介のため、CSCを訪問されたことがきっかけでした。当初は(株)エンカレッジの事業所でのプログラム受講を勧められたのですが、発達障害学生が自ら学外機関に申込みすることは難しいと考え、同プログラムを大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部向けにカスタマイズしたうえで学内での実施をお願いしました。前例がないとのことでしたが、社内で検討いただき、実施の運びとなりました。

(2) 就労移行支援制度利用者の進路

「コミュニケーション講座」開始をきっかけに、本学での発達障害学生の就労支援が「見える化」されました。就労移行支援制度利用も就職活動の選択肢の一つ、と位置付けることで、2016年度から2021年度の6年間、卒業後の就労移行支援制度の利用者は6人、退学後の利用者は1人となりました。就労移行支援事業所で、知識・能力の向上に努め、実習などを経た7人のうち6人が特例子会社や一般企業の障害者雇用枠での就職が決まり、残りの1人は就労継続支援B型事業所利用に進路決定しました。6人の就職先は、化粧品メーカー特例子会社、総合リゾート企業、テーマパーク運営会社、自転車製造小売会社、マンション管理運営会社、民間病院です。7人中6人は(株)エンカレッジの就労移行支援事業所を利用しました。全員が学内の「コミュニケーション講座」の受講を機に就労移行支援制度を知り、(株)エンカレッジを選択しました。(株)エンカレッジの就労移行支援事業所での様子は、本人同意のもと、随時、大学に情報提供していただいています。

(3) 障害者手帳の取得

就労移行支援制度を利用するためには、病気や障害の診断や障害者手帳の所持、自立支援医療受給者など自治体による条件があります。就労移行支援制度利用者7人中

3人は入学時、障害者手帳を所持していませんでしたが「コミュニケーション講座」参加後の在学中に1人、卒業後に2人が障害者手帳の申請を行いました。これは講座をきっかけに(株)エンカレッジ、CSC、学生相談室と面談を実施した学生や保護者が、福祉制度について理解を深めたことが大きなきっかけになったと考えられます。

5. まとめ

就職を希望しながらも内定を得られないまま卒業を迎える発達障害学生にとって、就労移行支援事業所は、社会とのつながりを持ちながら、それぞれのペースで、それぞれが持つ能力や個性を発揮できる場となる、と考えています。大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部は、これからも全学的支援体制を続け、障害学生一人ひとりと丁寧に向き合っていきます。

1. 学校概要

高等専門学校（以下「高専」という。）は、中学校卒業生を対象に、5年間一貫の技術者教育を提供する機関で、1962年に19校が設立され、その後、一時65校まで増えましたが、統合などもあり、現在は、国立が51校、公立が3校、私立が3校の57校となっています。佐世保工業高等専門学校（以下「佐世保高専」という。）は1962年に設置された19校のうちの1校で、日本の中で西の端に位置する高専です。

高専が設立された当初は、日本は、高度成長の真っ只中で、かなり早いペースで進歩を遂げている科学技術にすぐに対応できる技術者を育てるために高専は設立されました。しかし、学校数の点からいっても、数が少ないため、教育機関としては異質な存在だと思われます。中学生の進学先としても、2017年3月の中学校卒業生数に占める高専進学率は約0.8～0.9%といわれていますので、教育機関としてはマイナーな存在になります。高専は高等教育機関であるため、「生徒」とは呼ばず「学生」と呼ぶことになっているのも特徴です。

高専は、中学校卒業後5年間を過ごすため、中学校の後高等学校3年間という通常の教育システムとは異なっています。高専5年間を卒業すると短大卒と同じ「準学士」の学位が与えられます。さらに、1992年から大学の3・4年生に相当する2年間の専攻科の設置がはじまり、現在では、国立系の高専すべてで専攻科が設置されていて、2年間の高専専攻科の修了者には、大卒の「学士」の学位が授与されます。

佐世保高専には、機械工学科、電気電子工学科、電子制御工学科、物質工学科の4つの学科があります。各学科1学年の定員は40名です。入学した学科でそのまま5年間を過ごします。5学年の上に専攻科が2年間ありますので、全体の学生数は約880人です。女子学生の割合は約20%で、基本的には男子が多い学校ですが、4つの学科の中で物質工学科という学科は半数が女子学生です。

佐世保高専の卒業生の約4割は、国立大学工学部を中心とする大学3年への編入学、または、高専専攻科へ進学しています。専攻科から大学院へ進学する者も半数ほどいます。

佐世保高専の場合、中学生向けにリクルート用に作られた学校案内（2021年度版）には、「就職率100%」「求人倍率38.4倍」と記載されています。「高専は就職率が良い」といわれ、中学生やその保護者が高専を進学先として選ぶ際の大きな要因となっています。兄弟姉妹で佐世保高専に来ている場合も多く、また、設立から50年以上経過しているので、親子で佐世保高専に来ているケースも増えてきています。

佐世保高専の卒業生の中には、写メールの開発者や指紋認証の研究で有名な大学教授やコンピュータゲームのクリエイターとして有名な卒業生などがいます。高専に入って来る学生の中には、「ゲームクリエイター」になりたいという夢をもって入学し

てくる学生がいます。しかし、ビル・ゲイツのようなサクセスストーリーが高専にはあると思われるようですが、実は、非常にまれというのが現実です。

学校には学生寮があり、男子1、2年生は原則全寮制で、3年生以上は任意寮です。女子学生は希望者のみ寮に入っています。離島を含めた長崎県全域や佐賀県などから学生たちは来ていますので、全学生の4割ほどが寮で生活をしています。

2. 佐世保高専の「特別支援教育」の体制

「特別支援教育」は、2007年4月に学校教育法に位置づけられ、小・中・高校では、校内委員会を設置したり、特別支援教育コーディネーターを配置するなど、適切な支援を行うための支援体制の整備が進められています。佐世保高専でも、このような世の中の流れを受け、2007年4月に「発達障害の学生や心身の障害や病気を持つ学生等に対し、障害の状況に応じて適切な教育及び学生生活の支援方針等を策定する」ため「佐世保工業高等専門学校特別支援教育部会規程」が制定され、特別支援教育コーディネーターが配置されました。

文部科学省は教育の構造改革の一環として、大学教育の改革を進め、各高等教育機関に、障害に起因して生じるニーズも含めた学生の多様な個性や能力から生じるニーズに的確に応じることを求め、GP（優れた取組）事業を始めました。佐世保高専は、釧路高専と共同で、文部科学省が公募した「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」（学生支援GP）に、「高専での特別支援教育推進事業」を申請し、採択され、2007年11月から2008年3月末にかけ事業を展開しました。選定プログラムの概要としては、理工系学生に多いといわれる発達障害のある学生への教育支援の重要性を鑑み、「修学支援」「生活支援」「就労支援」の3つの柱を中心に事業を展開するというものでした。「高専での特別支援教育推進事業」（学生支援GP）の終了後も、規模は縮小したものの特別支援教育の実践は継続することとなりました。

特別支援教育の対象としては、発達障害も含めるものの、身体等の障害のある学生も、当然、支援の対象となります。しかし、佐世保高専の場合、特別支援教育の対象としては、ほとんどが発達障害またはその疑いのある学生となっています。独立行政法人日本学生支援機構は、毎年『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』を公表していますが、2019年度版の報告書では、高専の学生で発達障害の診断がついている学生は848人で、全国の高専生53,870人に占める割合は約1.6%になります。「診断書なし・配慮あり」の学生まで含めると高専の全学生の約1.8%が発達障害またはその疑いがある学生ということになります。

佐世保高専の場合、日本学生支援機構に提出した2019年度分に関しては、発達障害

または発達障害の疑いのある学生の全学生に対する割合は約 4.4%で、1つのクラスに約 2名程度は発達障害の学生または発達障害の疑いのある学生がいることとなります。ASD の学生や重複の学生が多い傾向です。この約 4.4%という数値は、日本学生支援機構の全国の高専に関するデータ約 1.8%よりも高いこととなりますが、潜在的には 4.4%よりもっと多く発達障害または発達障害の疑いのある学生がいるのではないかと思います。

佐世保高専では、小・中・高の「校内委員会」に相当する「特別支援教育部会」という、副校長を責任者とする部会（委員会）を設置し、年間 3 度ほど委員会を開催しています。その委員会で、支援を要する学生について、現状の把握を行い、支援の在り方を検討し、改善を行っています。毎回、特別支援教育アドバイザーをお願いしている長崎大学の岩永竜一郎先生の出席、助言をいただいています。支援の対象は、必ずしも発達障害の診断がついている学生に限らず、発達障害の疑いのある学生、その他「気になる」学生、肢体不自由や内部疾患の学生など、身体等の障害のある学生も支援の対象としていますが、現状としては、支援の対象は、発達障害または発達障害の疑いのある学生がほとんどです。また、支援部会とは別に、個々の支援対象学生について、関係者が集まり、適宜、校長・副校長も入れた会議を開くこともあります。

特別支援教育部会では、支援対象となる学生を、「見守り対象」と「支援対象」に分けています。「見守り対象」の学生とは、心身上の障害や心身の不調、またはもともと持っている発達障害の傾向等の特性のために、学業、学校生活、寮生活等に影響が見られ、注意しておく必要や配慮が必要な学生です。カウンセラーなど外部の専門家に支援をお願いしたり、個別の対応を要する場合があります。「見守り対象」の学生に対しては、担任、学科長、教科担当者、学生相談室長、カウンセラー、看護師、学生寮担当者や特別支援教育コーディネーターなどのメンバーによる定期的な個別指導、面談、声かけ、見守りなどの支援を行っています。特別支援教育部会において定期的に状況を確認し、支援の必要がないと判断されれば、支援対象から外すこともあります。

「支援対象」の学生とは「見守り対象」より注意・配慮のレベルが上で、外部の専門家の支援を受けたり、個別の対応等、積極的に支援を行う必要があると思われる学生です。学校内部の関係教職員に加え、実験や実習に入って補助を行ってもらう教育支援員や、外部専門家である特別支援教育アドバイザー、精神科医、カウンセラー、スクールソーシャルワーカー、作業療法士などや、外部の専門機関、保護者と連携しながらきめ細かな支援をしています。また、別途、個別に支援チームも作って、関係者による支援会議も適宜開催しています。また、2021 年度から、「支援対象」学生には、個別の支援計画も立てて対応を取り始めています。

発達障害の診断があっても様子見で大丈夫な場合もある一方、発達障害の診断がな

いケースの方が対応に苦慮する場合もあるため、発達障害の診断の有無は「見守り対象」や「支援対象」に入れるかどうかの判断の基準にはしていません。どの学生を「見守り対象」に入れるか、または入れないか、の線引きは明確ではない面があり、どこまでの学生を「見守り対象」に入れるかどうかは、関わる教職員の感じ方に左右されることもあります。

高専は就職率が良く、中学生向けのパンフレットでも、「就職率 100%」と記載していますが、厳密には「ほぼ 100%」です。毎年、数名、どうしても就職できない学生がいます。これは、発達障害の診断がついている学生、または、発達障害の診断はついていないけれど、もしかしてそうではないかと「気になる」学生です。学内の発達障害の学生に対する就労支援の取組については、「特別支援教育部会」において、「支援対象」や「見守り対象」に入っている学生の中で、特に卒業後の就労も見据えて支援が必要だと思われる学生は、早めに、外部の専門家も入れた個別の支援チームで支援について検討を行うようにしています。

3. 発達障害学生に対する学内での修学支援・就労支援の実際

発達障害の学生の場合、レポートが書けない・書かない、課題が出せない・出さない、忘れ物が多いなどの特性を見せる場合があり、極度の成績不振の一因となる場合があります。進級が危ぶまれる場合も出て来ます。

学内では、「放課後学習会」と言って、発達障害の学生に限らず、成績不振の学生を対象に勉強をさせる時間を設けています。教員も3人ほどついていますが、5年生の学生や専攻科生もチューターとして勉強の面倒を見てくれる場合もあります。

発達障害の学生に対しては、「ゆるやかな監視」という個別の対応を取ることがあります。対象の学生を各教員の部屋に呼び、未提出の課題やレポートに関して、付きっきりで指導するのではなくて、終わらないと帰れない、という勉強の空間を作ってやる手法です。このやり方だと実際に課題やレポートを終わらせることができる場合があります。課題やレポートの提出締め切りに関しては、事情を考慮して、期限を伸ばしたり、レポートのサンプルを見せて書き方を指導する場合があります。

また、学生からの申し出に基づき、授業を録音することや、黒板の板書を写真に撮ることを許可することもあります。英会話の授業中のペア・ワークやプレゼンテーションは免除して、別の手段で評価することもあります。

実験や実習に関しては、本人や周りの学生、教職員の安全が確保できないという理由で、実験・実習は別途補講で個別に対応している場合があります。また、支援員を配置し、支援を要する学生に、実験・実習中についてもらって支援を行ってもらう場合もあります。

学業不振の発達障害のある学生にどこまで成績を配慮するかについては、「到達目標は変えずに、評価方法を工夫する」を方針としています。評価基準までが変わってしまうことは望ましくないため、学生の特性に合わせて、評価方法を工夫して、選択式の問題を多く試験問題に入れるなど、評価の方法を工夫する場合があります。

発達障害の支援に関して最も大きな課題は本人の自己認知の問題で、どうして支援を受けるのか本人が理解していない場合が多いです。自己認知をどう進めるかが大きな課題となっています。医療機関にかかってもらって医師から告知をしてもらうようにしたり、学校に支援に来ていただいている外部からの専門家に自己認知を進める手立てを取ってもらうこともあります。

就労に関しても、自己認知の問題は大きく関わってきます。佐世保高専の場合、学生の就職は、基本的には、学校に来た求人に学校推薦で応募します。1社目で合格できなくても、2社目や3社目で、就職希望の学生たちはほとんど内定をもらえます。発達障害の特性がある学生でも、コンピュータ関係の技能など、自分の強みを生かして就職できる場合があります。

しかしながら、発達障害学生で、自己理解が進んでいない場合、「高専に入学できた」「高専の5年生まで進級できた」ことによって、「障害ではない」という思いを持つ傾向があります。その思いを支えに他の学生と同様に就職しようとするとかかなり難しい場合があります。

教員側が学生の特性に気づいていても、本人や保護者が本人の特性に気づいておらず、もしくは特性に気づいていても、本人が、通常の形での一般就労を目指す場合、通常、数社受験させることとなります。本人も保護者も、特性に関して認識をしていても、他の学生と同じように学校に来ている求人の中で就職先はないのか、という思いをまずは抱きます。従って、就労に躓いてはじめて、就労の支援を始めるケースもあります。早期から保護者を交えて就労に関して話し合いを持っていても、保護者の思いは「他の学生と同じようにどこかに就職できるのではないか」ということの方が多いです。

4. 就労支援の事例と課題

社会的自立のためには職業に就くことは絶対条件ですが、発達障害のある学生にとって、就労することや、就労を継続させることはかなりハードルが高く、多くが躓きを経験することとなります。一般就労が厳しいと判断される場合は、早期から、外部の専門機関と連携を取っておく必要がありますが、そう簡単には支援は進まないのが現状です。以下は、外部と連携を取りながら就労支援を行った4つの事例です。

1例目は、本校在学時に支援を受けて、その後、就労し、就労後のフォローも行っ

た学生についてです。Aさんは発達障害の診断があり、本校在学中は作業療法士のスキルトレーニングを受けていました。障害を開示せずに長崎県内のある会社に採用してもらいました。就労後、会社でうまく行かず、本人、上司から相談を受けました。上司が本校の卒業生であったことも学校側に相談があったことと関係しています。筆者が会社を訪問して話し合いを持ち、その後、障害をオープンにして、障害者手帳も取得の方向になりました。長崎県発達障害者支援センターしおさいの「機関支援」を会社側には利用してもらい、現在は、配置転換をしてもらい何とか仕事は継続できています。

2例目は、有名な大学院を出ても就労にはなかなか至らなかった例です。Bさんは、明らかに、発達障害が疑われるため、佐世保高専在学時より支援を行い、本校専攻科修了後、進学した大学院の研究室の教授や保健管理センターのカウンセラーと連携を取り、大学院側でも継続して支援を行ってもらいました。大学院のキャリアセンターで、就職に向けてスキルアップを図るための支援も行ってもらっていました。Bさんは、大学院でもさまざまな支援を受けつつ本格的に就職活動を行いましたが、書類審査の段階をクリアして面接までいっても、応募した会社はすべて不採用となりました。その数は、30数社に上っていたようです。大学院側の依頼を受け、Bさんが一次試験をクリアできた企業で、佐世保高専とルートがある長崎県内の企業数社に、学校側よりBさんの事情や特性を説明し、採用をお願いしたこともありますが、残念ながら採用には至りませんでした。その後、北九州の企業でやっと採用してもらいましたが、1か月で離職しました。筆者は、何度も相談を受け、何社か就職と離職を繰り返した後、現在は、何とか障害者雇用で長崎県内のある企業に採用してもらっています。

3例目と4例目は、外部の複数の専門機関と連携を取って支援を行った事例です。感情面の安定の支援として医療機関、発達障害についての受容・自己理解に関しては発達障害者支援センター、職業自立に関しては障害者職業センターやハローワーク、全体的なコーディネートは学校、という役割分担でチーム支援を展開した事例です。

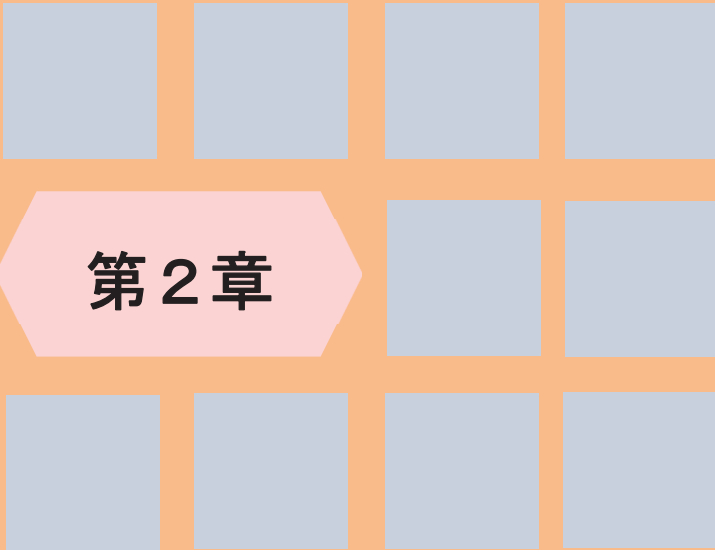
Cさんは、本校在学時より外部の機関と連携を取りましたが、本校卒業後は一般就労も福祉就労もできなかったため外部の機関と連携を継続しました。障害者職業センターのジョブコーチもついて、手厚く支援を実施してもらい、トライアル雇用まではいきましたが、その後が続かず、現在は、引きこもり状態になり、専門機関の支援も拒否している状態になっています。

Dさんも本校在学時より外部の機関と連携を取りましたが、卒業後一般就労ができなかったため、障害者就業・生活支援センターなどの支援も受け、就労継続支援事業所への福祉的就労となりました。その後、就労継続支援事業所の訓練と支援を受けて、市内の公的機関にチャレンジ雇用として就職が決まって働くことになりました。

最近は、就労移行支援事業を全国で展開している会社も増えてきていて、そういった会社とも連携を図れないかと考え、実際にいくつかの事業所を訪問したりして模索をしています。また、特例子会社についても学生の就職先として可能性はないか模索を行っています。しかし、「自分の進路はどうしてそういうところになるのか」「他の学生と同じように就職できないのか」という学生側からの疑問にぶつかります。学生の理解や認知には時間と労力がかかり、卒業までには間に合わず、そのまま、就労できずに卒業というパターンになってしまうことも多くあります。

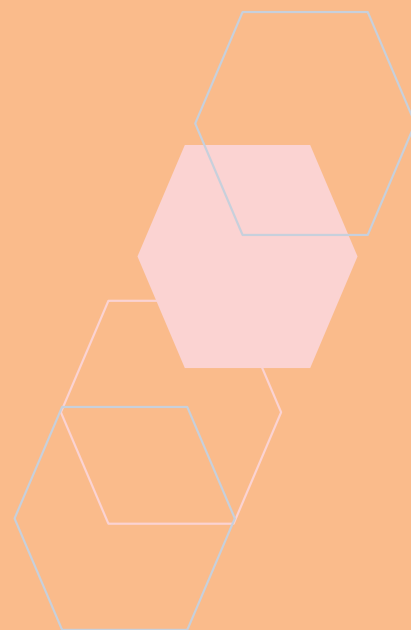
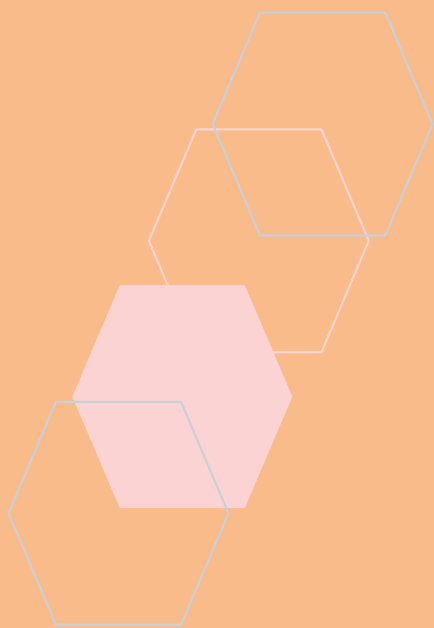
また、世の中の流れを受けて、発達障害の特性がある場合でも採用してくれる会社も出てきています。発達障害の「疑い」のレベルで、障害者手帳がなくても、対応してくれる会社もあります。「高専卒の人にはそういう人が多いですから」ということで、面接も特別に配慮してもらったり、就職内定後も、人事の方がわざわざ学校まで来られて、高専での様子を観察されたり、学校でどういう支援を受けていたか、会社側で配慮すべき事項などを聞かれた場合もあります。しかし、学生の就労希望の会社がそういった配慮をしてくれる会社かどうかは事前に見極めることは難しい面があります。

支援を行っても本校卒業時に就労がうまくいかない場合は起こりえますが、少なくとも外部の専門機関に繋いでおくことは必要だと考えます。さらに、卒業後もしばらく関わり、その後の様子を確認して、支援機関との調整を行ったり、障害者手帳をまだ取得していない場合は取得するように勧めたり、障害年金の受給申請も行うように勧める等、卒業後にも継続的な支援がしばらくは必要だと考えます。



第2章

就労支援機関における取組



1. 宇都宮新卒応援ハローワークの概要

新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生・生徒や卒業後概ね3年以内の者を対象に、就職を支援する専門のハローワークであり、各都道府県に1か所以上、全国に56か所設置されています。

宇都宮新卒応援ハローワークは、栃木県が併設する就労支援機関（とちぎジョブモール）と連携して、学生等に対する職業相談、職業紹介、各種セミナー等を実施しています。

同ハローワークを利用する学生の中には、発達障害の診断がある者のほか、発達障害の診断はないが医療機関等で発達障害について指摘されたことがある者、診断や指摘を受けていないが発達障害の障害特性であるコミュニケーション面の課題が見られる者の利用があり、発達障害等のある学生支援を行う専門相談員である雇用トータルサポーターがこれらの発達障害等の学生の職業相談等を担当しています。

発達障害等の学生の利用開始時期を見ると、卒業年次の4月から5月にかけて新規利用する者が最も多く、次いで卒業年次の10月から11月にかけて利用開始する者が多くなっています。そのほか数は少ないですが、発達障害の診断があり通学中の大学に障害を開示している学生で3年生の夏ごろから利用開始する学生がいます。

2. 発達障害等の学生に対する就職支援の概要

卒業年次の4月から5月にかけて利用開始する発達障害等の学生は、障害者手帳や発達障害の診断があっても障害非開示での一般就職を希望する者が圧倒的に多く、その中には障害者雇用の制度を理解していない者が多いので、障害者雇用による働き方のメリット、デメリット等をわかりやすく伝える必要があります。

卒業年次の10月から11月にかけて利用開始する学生は、それまでの就職活動で内定が得られなかった者であり、障害非開示での就職活動で多数の不採用通知を受けているため、障害者雇用の制度に関する情報を提供すると、多くは障害を開示しての就職活動に切り替えることを希望します。

発達障害の診断があり通学中の大学に障害を開示している学生で3年生の夏ごろから利用開始する学生は、その時期に決めることになるインターンシップ先を障害非開示で行うか、障害を開示して障害者雇用に前提とする企業で行うかの相談から開始することになります。インターンシップ前から相談を開始することで、インターンシップ体験により就職するに当たっての課題が明らかになり、そのことを本人・保護者のほか、大学のキャリアセンター等とも共有し、本人・保護者の障害理解を促すとともに、大学関係者とも本人の能力、特性の理解を共有することができます。さらに必要があれば障害者職業センターの利用を勧め、職業評価を受けることで自己理解を深めることができます。

未診断の学生には、まず本人の希望を尊重して一般就職の就職活動を支援します。それでなかなか就職が決まらない者には、どうして就職活動がうまくいかないのか、何が課題なのかを一緒に振り返りながら相談を進めていきます。

発達障害等の学生には、①基本的な生活習慣、②対人関係・社会性、③適性・仕事理解、④障害理解に共通する課題が認められます。①では生活リズムの不規則さや食事の偏りなどがあります。②では意思表示や空気を読んで発言することの苦手さなどがあります。③ではアルバイトの経験がほとんどない学生が多く、仕事の理解に乏しい面があります。④では本人・保護者に障害の理解や受容が不足している場合、一般就職にこだわって就職活動を進めても不採用が続き、卒業までに就職が決まらないケースや卒業前に障害者雇用に切り替えて何とか就職しても課題の改善ができていないため、就職後に職場不適応になってしまうケースがあります。

また、マルチタスクが苦手な学業と就職活動の両立が難しいケースが多く見られます。両立が難しい場合は単位取得のために学業を優先させる必要があり、そのため就職活動を中断せざるを得なくなります。

3. 関係機関との連携状況と課題

大学との関係では主にキャリアセンターとの連携による支援を行っています。大学に障害を開示している学生であれば3年生の段階からキャリアセンターからハローワークに紹介があり、インターンシップの情報も共有しながら支援を行うこととなります。

連携している就労支援機関は、主に障害者職業センターです。同センターにおける職業評価や職業準備支援の利用を通じて自己理解の促進や課題改善を図りながら連携による支援を行っています。そのほかに障害者就業・生活支援センターには生活習慣の支援を、就労移行支援事業所にはビジネスマナーの支援をお願いすることがあります。

具体的な事例としては、障害者手帳を持つ大学生で、3年生時に大学キャリアセンターから支援依頼があり、障害者職業センターで職業評価を受けてもらい、その結果を大学のキャリアセンターや学生相談室とも共有して、本人の能力や希望に応じたインターンシップ受け入れ企業を選定し、インターンシップ体験後に応募、就職内定したケースがありました。内定後は卒業までの間に障害者職業センターでの職業準備支援を受けてもらい、さらに就職後はジョブコーチによる職場適応援助を利用し、その後も継続的に関係機関によるチーム支援を行っています。

一方で障害の自己理解が進まず、一般就職や正社員就職にこだわるケースはなかなか就職が決まらないまま卒業を迎えてしまう場合もあります。

連携がとれている大学のキャリアセンターとは、数年前にハローワークがキャリアセンター職員を対象にセミナーを開催して、発達障害のある学生に対する支援について理解を深めたことを契機に密接な連携がとれるようになったところがあります。

発達障害等の学生との職業相談では、大学生活でどういった困りごとがあるのかを確認しながら相談を進めていく必要があり、どのような支援や配慮を提供しているのかという情報を大学から提供してもらえれば支援がしやすいと思います。

できれば先に紹介した事例のように、3年生のインターンシップの段階から相談を開始し、障害者職業センターの職業評価も利用しながら時間をかけて段階的に支援していくことが望まれます。

(付記)

この原稿は宇都宮新卒応援ハローワークの発達障害学生担当者に対するヒアリング調査結果に基づき担当研究員が執筆しました。

ハローワーク岐阜における取組

1. ハローワーク岐阜の概要

ハローワークは、職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施しており、民間の職業紹介事業等では就職に結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援する国の機関です。一般の求職者とは別の窓口において、障害者に対する専門支援の窓口を設けて職業相談等を実施しています。

ハローワーク岐阜では、専門援助第二部門において障害のある求職者に対する職業相談、職業紹介等を実施しています。近隣に設置された岐阜新卒応援ハローワークでは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生の職業相談を実施しており、発達障害の診断がある学生や発達障害の診断はないが医療機関等で発達障害について指摘されたことがあるなどの学生（以下「発達障害学生」という。）が来所した場合に、ハローワーク岐阜の専門援助第二部門の利用を案内しています。利用の同意が得られた学生には同部門の就職支援ナビゲーターが職業相談等を担当しています。

発達障害学生の利用開始時期を見ると、大学の3年生の就職活動を始める時期に相談に来て、4年生になってからハローワークの専門援助第二部門の就職支援ナビゲーターによる相談支援を開始するケースが多くなっています。

2. 発達障害学生に対する就労支援の概要

発達障害の診断の有無にかかわらず、ほとんどの発達障害学生は、相談開始当初は一般就職を希望します。発達障害の診断があっても、大学まで進学できたのでそのまま一般就職できると考える傾向があります。職業相談を重ねる中で一般就職の困難さを理解し、障害者雇用による就職を目指すようになるケースがあります。

発達障害の診断を受けていない学生は、職業相談を進めていくと、理解力やコミュニケーション能力、社会性などの課題が浮き彫りになり、本人も徐々にこれらの課題に気付くようになります。また、その課題は本人の努力によって急にできるようになる事柄ではない現状とも向き合うこととなります。このタイミングで障害者支援を受ける就業の仕方や方法があることを伝えると、その方向を望まれる場合も多くあります。

窓口での職業相談では、ハローワーク岐阜で作成した学生を含む若年求職者向けの「就職活動サポートブック」（参考）を活用して、「働くこととは何か」からはじめ、就職活動の流れ、自己分析や応募書類の作成方法、面接での対処法などについて就職活動の指導を行っています。また、コミュニケーション能力に困難がある若年者を対象としたハローワーク岐阜独自の就職支援プログラムに参加してもらい、自分の得意不得意や特性などを整理しています。その際、コミュニケーションやメモの取り方、指示の理解状況などを見て、その方の特性を把握するようにしています。

多くの発達障害学生に認められる課題としては、コミュニケーション能力や社会性に課題があり、自分からコミュニケーションがとれない者が多く、聞きたいことが聞けずわからないまま自己判断で行動してしまう傾向があります。また、TPOにあわせた服装ができないなど身だしなみの課題や、アルバイト経験がなく仕事というものを理解できていないという課題も認められます。また、特に発達障害の特性が見られるものの診断がない学生の中には基本的な生活習慣に課題が見られ、昼夜逆転の生活や約束の時間が守れず遅刻してくるケースが少なくありません。

3. 関係機関との連携状況と課題

管轄内大学との連携を図るため、新卒応援ハローワークの就職支援ナビゲーターとも情報共有しながら、毎年4月から5月にかけて大学を訪問し、ハローワークに障害者担当窓口があることなどを周知しています。大学には学生支援部門や就職支援部門のほか、カウンセリングを担当する臨床心理士を配置しているところもあり、これらの関係者とケース相談を行うこともあります。

大学との連携を円滑に進めるためには、大学側から学生の学校生活、保護者の障害理解、単位取得の見込み等の情報を共有してほしいと考えています。例えば卒業の単位取得が難しい場合は就職支援よりも学業を優先する必要があります。

就労支援機関との連携では、多くの発達障害学生に障害者職業センターの利用を勧めています。障害者職業センターでは職業評価のほか、希望すれば職業準備支援も受講することができます。ただ、発達障害の診断を受けていない学生の場合、障害者支援施設の利用に強い抵抗を示される方が少なくありません。その場合は利用できる施設がないという問題があります。卒業後に地域若者サポートステーションを利用して、その後ハローワークを再利用して障害者手帳を取得して障害者雇用で職業紹介を行ったケースがありました。

卒業年次になってから相談支援を開始するケースが多いわけですが、就職するだけでなく職場定着のことを考えると、1年で支援するのは難しい面があります。もう少し早い段階から相談支援を開始し、自分の特性を理解し、課題改善に取り組んだうえで段階的に就職支援を進める必要があると考えています。

(付記)

この原稿はハローワーク岐阜専門援助第二部門担当者に対するヒアリング調査結果に基づき担当研究員が執筆しました。

【参考】就職活動サポートブック Hello! 明日の自分へアシストの構成

I 「職業選択の流れ」

II 「自己分析」

- ① 自己分析の流れ
- ② チェックシート用紙

III 「応募書類」

<1 履歴書>

- ① 履歴書を書くときのマナー
- ② 履歴書の見本
- ③ 履歴書の基本データ
- ④ 好感度をアップさせる写真の貼り方
- ⑤ 学歴は正確に記入する
- ⑥ 職歴を書くときの注意点
- ⑦ 免許・資格で向上心をアピールする
- ⑧ 志望動機でライバルに差をつける
- ⑨ 本人希望欄の活用法

<2 職務経歴書>

- ① 職務経歴書はなぜ重要か
- ② 職務経歴書のスタイル
- ③ 職務経歴書の作成手順・記入例

<3 送付状>

- ① 送付状（挨拶状）の書き方
- ② 応募書類を封筒に入れるときのポイント
- ③ 宛名の書き方と書類送付のポイント

IV 「面接」

- ① 面接の際の心構えと身だしなみ
- ② 面接控え室でのマナー
- ③ 面接室に入るときのマナー
- ④ 採否を決める面接の基本
- ⑤ 面接の実際
- ⑥ お礼状の書き方

東京障害者職業センター多摩支所における取組

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
東京障害者職業センター多摩支所 小野寺十二

1. 東京障害者職業センター多摩支所の概要

地域障害者職業センターでは、障害者職業カウンセラーやジョブコーチといった専門職を配置し、ハローワーク等関係機関と連携しながら、障害者に対して就職及び職場適応の相談・支援を行っています。また、企業等に対しては、障害者の雇入れや雇用継続、職場復帰の支援、雇用管理に関する助言や情報提供、ワークショップの開催、企業在籍型ジョブコーチ等の専門人材の養成・指導等を行い、関係機関に対する助言・援助、地域の就労支援ネットワークの構築にも取り組んでいます。東京障害者職業センター多摩支所（以下「当センター」という。）は東京都立川市に所在し、東京の多摩地域を管轄しています。

2. 発達障害学生に対する就労支援の概要

（1）当センターの就労支援の概要

当センターでは、職業相談・職業評価、職業準備支援、職場適応援助者による支援（以下「ジョブコーチ支援」という。）、リワーク支援等、就職から職場定着、職場復帰まであらゆるタイミングでの支援が可能で、その方のご希望や状況に応じて、さまざまなサービスを組み合わせて支援を行っています。

（2）職業相談・職業評価

職業相談・職業評価では、ご本人の就労に対する考えや希望、これまでの経験やご自身で認識している障害特性等について、障害者職業カウンセラーが専門的な知識と客観的な視点をもとに一緒に振り返り、整理していきます。

面接や関係機関等からの情報収集ではご本人の生育歴、学歴、職歴、置かれている状況等をうかがい、各種心理的・職業的検査や作業評価では職業能力・適性を中心に把握します。特に発達障害のある方の場合、実際の職業場面での能力・適性の発揮、職場環境への適応が課題となりやすいことを考慮し、企業での職場実習や施設内の模擬的な作業場面を活用した評価方法も有効です。

また、関係者からの情報収集が必要と思われる場合には、ご本人の同意のもと、ご家族や関係機関の同伴や事前に関係機関から文書での情報提供を依頼し、相談時間の短縮等ご本人の負担軽減を図るとともに、関係者の意向も十分に尊重した上で支援の方向性を検討します。さらに、地域の産業、労働市場の状況や、家庭や地域での生活状況、利用できる社会資源等についてもあわせて情報収集・検討を行います。

そして、職業評価で得られた情報をもとに、ご本人の長所や特徴、職業上の課題とその対処方法などを踏まえた支援の方向性を検討し、その方に適した支援計画（職業リハビリテーション計画）を提案しています。

加えて、職業評価の過程ではご本人の自己理解を支援することがとても重要であり、

職業評価の内容やポイントを整理して示すことが有効です。たとえば面接では「幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)」や当センター独自で作成している「特性チェックシート」(参考資料)などのワークシートを活用し、自己理解を深めるサポートを行っています。なお、この特性チェックシートは、発達障害のある方の困り感を中心に、ご自身の特性を振り返っていただくものですが、シートの中では「発達障害」をはじめ「障害」という言葉を用いず、未診断の方にも取り組みやすいように配慮をしています。

(3) 職業準備支援の実際

職業準備支援は、就職や職場定着、あるいは職場復帰に向けて、ご本人の職業上の課題の改善、知識の習得等を目的とした通所プログラムです。

支援の概要は図1のとおりですが、基本的には講座と作業と個別相談の3つから構成されています。講座やグループワークにより、コミュニケーションやストレス対処に関するスキルの向上を図り、また、講座で学んだことを作業場面で実践していきます。作業課題(事務作業や実務作業)を通じて、職務遂行上の特徴(障害や疾病の影響)等を明確にした上で、ご本人に合った課題への対処方法等を探り、それを習得します。さらに個別相談において、講座や作業場面での状況を振り返り、ご本人の長所や職業上の課題とその対処方法、職場に配慮を希望する事項等に関する自己理解を深めます。

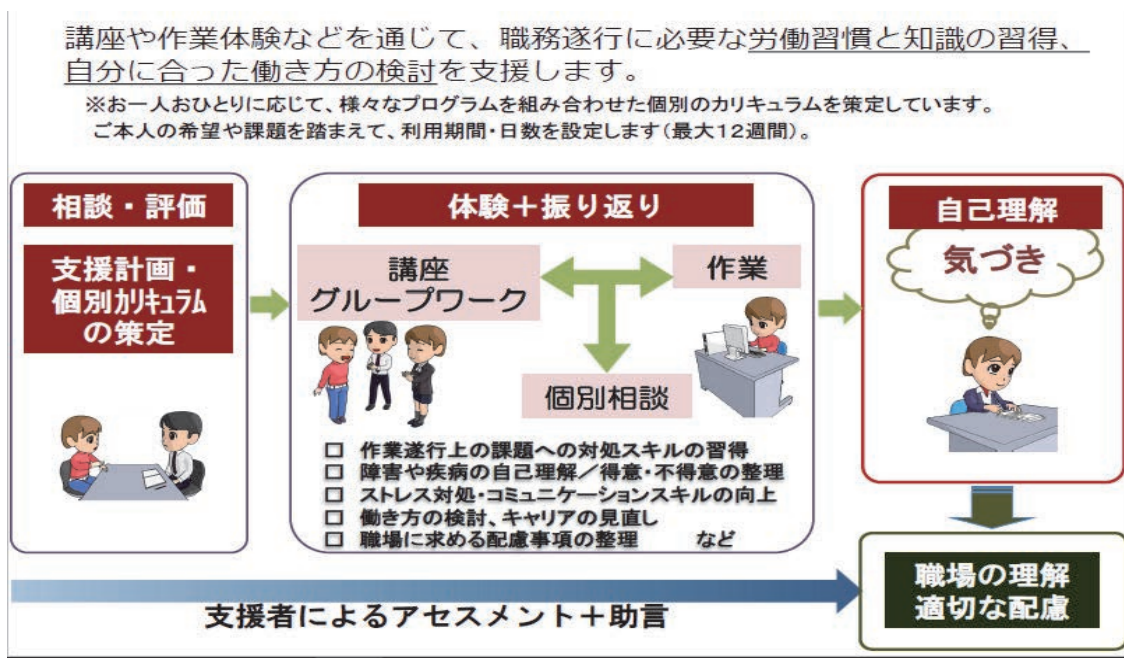


図1 職業準備支援の概要

また、講座や作業、個別相談を通して得た気づきを、ナビゲーションブックや就労パスポートなどにとりまとめるお手伝いをしています。ご自身の障害特性や得意なこと、苦手なことについて、体験をもとに改めて整理しまとめていく作業は、自己理解をより一層深めることにつながります。

(4) ジョブコーチ支援の実際

障害者職業カウンセラーが策定した支援計画書に基づき、ジョブコーチという専門スタッフが職場を訪問し、ご本人と職場の双方の支援を行います。支援の概要は図2のとおりですが、ご本人に対しては、作業遂行上の工夫や職場内のコミュニケーションの取り方を助言したり、健康管理や生活リズムの管理、ストレスのセルフマネジメント方法等の相談に応じます。また企業に対しては、職務設定やコミュニケーションの方法、体調管理の留意点等、障害特性に応じた雇用管理のポイントをお伝えします。特に発達障害者を雇用する場合、一緒に働く一般社員やパート社員はご本人の障害特性や困り感のイメージを持ちづらいことや障害者への対応に不安を抱えていることも珍しくありません。現場の指導担当者や同僚に本人の障害特性や支援のポイント等を伝えることによって、本人、職場がともに働きやすい職場環境づくりをサポートしています。

専門スタッフ（ジョブコーチ）が職場に出向き、障害者及び事業所双方に対して、職場への定着や適切な雇用管理が図られるように“橋渡し”を行うサポートです。 ※就職時、あるいは在職中の方の定着に向けた支援を行います。

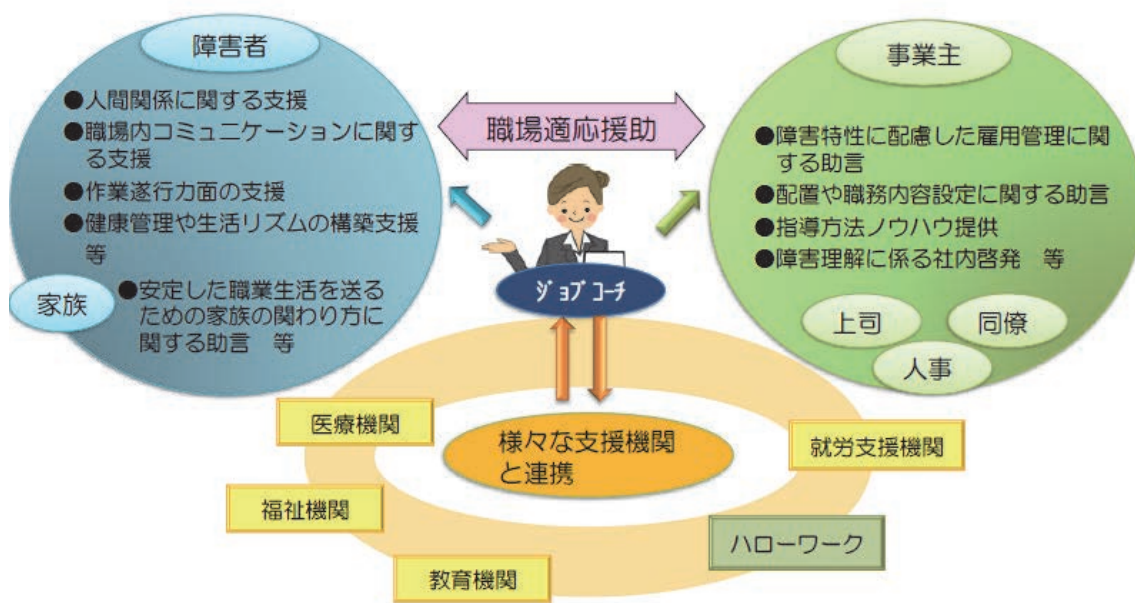


図2 ジョブコーチ支援の概要

3. 大学等関係機関との連携の状況と課題

(1) 発達障害学生の利用状況

当センターでは、大学等在学中の発達障害学生の方は年間で十数人の利用があります。ご相談の申込みは新卒応援ハローワークと在籍中の学校経由が多く、大学の場合は依頼元がキャリアセンター、学生相談室、保健センターなど様々です。

また、例年、在学生と同じかそれ以上の方が、卒業後1年以内に相談に来られています。いろいろな理由があると思いますが、おそらく生活上の困り感はあるながらも、後述するように在学中から障害者の就労支援につながることの難しさが表れているのではないかと考えられます。

(2) 支援事例

事例はすべて筆者の経験に基づきモデル化したものです。

① 大学の学生相談室から相談があり、職業相談・職業評価を実施した事例

表1 支援事例①

相談開始時の状況	<ul style="list-style-type: none">・大学3年生。当時は確定診断がなく、障害者手帳も取得していない。定期的な通院・服薬はしていないが、以前に不眠や気分の落ち込みのため薬を服用していた時期がある。
相談・支援ニーズ	<ul style="list-style-type: none">・ご本人：自分の得意不得意などを整理した上で、学生相談室から勧められているキャリアセンターに相談したい。障害者雇用について求人内容や労働条件等を知り、今後の職業選択や就職活動の進め方を考えたい。障害者手帳の取得についてはメリット・デメリットを踏まえて検討したい。・学生相談室：ベースに発達障害があると思われるが、職業場面での課題、障害の特性がどのように現れるのか、ご本人が力を発揮しやすい環境等について知りたい。
経過	<ul style="list-style-type: none">・3年生の下期に職業相談・職業評価を実施。学生相談室のカウンセラー同席のもとで評価結果をフィードバックするとともに、今後の進め方について相談を実施。・当センターからは、「コミュニケーションやストレス対処の向上」、「職業情報の収集、就職活動の進め方の検討」、「障害を開示する場合はその伝え方の検討」の3点について、体験を通じて学ぶ機会を確保していくこと、障害者就労支援の専門機関を交えて継続的に相談することを提案。相談では、キャリアセンターが主催する就職活動支援のセミ

	<p>ナー等への参加、オープン就労に備えて精神障害者保健福祉手帳の申請、就職後も相談できる専門機関として地域の障害者就労支援センター（東京都の委託事業）を利用することを話し合いの上、決定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その後、特例子会社への就職が決まり、支援の主体は障害者就労支援センターとなったが、学生相談室が継続的にご本人と面談しながら、キャリアセンターや就労支援機関との調整をフォローしたことで、ご本人が安心感を持ってより主体的に活動できた。
--	---

② 医療機関の勧めでご本人から相談があり、職業準備支援を実施した事例

表2 支援事例②

相談開始時の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・大学4年生。高校3年生のときに発達障害の診断を受け、以降、通院・服薬を継続。通院先の病院の勧めで、ご本人から相談の申込みがあった。精神障害者保健福祉手帳所持。
相談・支援ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ・ご本人：対人関係でうまくいかないことが多く、悩んでいる。たとえばアルバイト先では指示や説明が理解できず困る。自分から質問・確認することも苦手。また、大学ではキャリアセンターで相談しているが、障害のことは伝えていない。求人情報を見たり、説明会に参加したりしても自分が働くイメージがつかず、志望動機が書けない。障害者手帳は取得しているが、オープン／クローズは迷っている。今後の職業選択や就職活動の進め方を相談したい。
経過	<ul style="list-style-type: none"> ・4年生の上期に職業相談・職業評価を実施。ご家族同席のもとで評価結果をフィードバックするとともに、今後の進め方について相談を実施。 ・作業の理解力やスピードは比較的高いものの、周囲の人の様子が気になったり、スピードを意識しすぎたりして報告もれやミスが生じるといった課題があり、職場では、マニュアル・チェックリストの使用、具体的・明確な指示・説明、担当者の選任等の配慮があるとよいと思われた。 ・ご本人から大学のキャリアセンターに相談したところ、キャリアセンターでは対応が難しいとのことで、当センターでの相談継続とあわせて、新卒応援ハローワークでの求職相談も開始。 ・職業準備支援を利用。いろいろな作業の体験、コミュニケーションに

	<p>関するプログラムへの参加を通じて、ご自身の障害特性や対処方法の理解を深めた。それを書面でナビゲーションブックにまとめ、作成したナビゲーションブックは就職活動の際に自己紹介資料としても活用。さらに当センターでもハローワーク窓口での相談や就職面接への同行支援を行い、年明けに就職内定を獲得。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 4年生の早い時期に就職活動の方向性がある程度整理できたことや、新卒応援ハローワークとの連携がスムーズに行えたこと、職業準備支援を通じて体験的に自己理解が進み、企業に分かりやすく障害特性等を伝えられるようになったことが、良い結果につながったと考えられる。
--	---

(3) 大学等との連絡会議

当センターでは、個別の支援にかかる連携のほかに、大学や就労支援機関を招集した「発達障害者支援を実施する関係機関との連絡会議」を年1回程度開催しています。2014年からは「発達障害のある（疑われる）学生の就労支援」に関する次のような内容を挙げ、専門的な支援につながる前の取組の充実・強化を目的としています。

<テーマの例>

- ・ 発達障害のある（疑われる）学生に対してより早期に職業に関する相談等の支援に誘導できるようにすること
- ・ 大学在学中に職業準備にかかる支援、就職活動支援を円滑に行っていくこと
- ・ 大学・就労支援機関の連携を進め、発達障害のある（疑われる）学生の就労支援にかかるネットワークを構築していくこと

このほかにも、地域若者サポートステーションなど若年層の方々の支援を行っている団体が主催する会議等にも参加し、連携協力を図っています。

(4) 課題

就労支援の課題について、上記の「発達障害者支援を実施する関係機関との連絡会議」で出された意見をご紹介します。

表3 「発達障害者支援を実施する関係機関との連絡会議」での意見

大学	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援や配慮が必要な学生を把握することが難しい。特にこの2年間ほどはオンライン授業の増加や健康診断の時期の遅れによる影響もある。 ・ 組織的な就労支援の進め方について、大学内の連携、外部との連携の双方に課題を感じている。
----	--

ご本人・ご家族	<ul style="list-style-type: none"> ・アルバイトやインターンシップ等の経験の場が少ない。ご家族を含めて身近に適切な相談相手がいないことがある。 ・就労場面で支援を受けるイメージがなかなか持てない。確定診断のない方や診断を受けて間もない方、障害を自覚していても周囲から適切な理解や対応がなされていないとご本人が感じている場合には特に顕著。
就労支援機関	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関の存在をはじめ障害者雇用に関する情報を知らない方が多い。就労支援機関から大学をうまく巻き込んでいく取組は有効と考えられる。 ・一方で、相談につながるとしても、受け皿が十分とはいえない。東京都内でも、自治体によって対応はバラつきがあり、在学中に就労移行支援等の障害福祉サービスを利用できない自治体、学生や未診断の方からの相談を受け付けない障害者就労支援センターも少なくない。
企業	<ul style="list-style-type: none"> ・障害を開示した場合の労働条件やキャリアが保障されているとはいえない状況がある。ご本人がその能力を最大限に発揮できる環境、やりがいのある仕事、それにふさわしい処遇のあり方等、一つひとつ雇用事例を積み重ねながら、今後さらに検討していく必要があると考えられる。

【参考資料】特性チェックシート

① 作業面について

	項目	回答	備考
作業指示	一度の説明では作業手順や方法を理解することができない		
	集団指示はわかりにくい		
	指示書があると作業が取り組みやすい		
	指示を出す、報告する人が複数いると混乱する		
	指示書は文字だけの説明であると理解しにくい		
	何人かで相談しながら仕事を進めることは苦手である		
	勝手な判断で作業をしてしまう		
作業遂行	正確に作業ができる		
	器用である		
	作業スピードに自信がある		
	長い時間は集中しにくい		
	継続できる体力がある		
	作業が習得できればその後は安定して行える		
予定	特別な仕事、急な仕事が入ると混乱する		
	仕事内容が予めわからないと不安である		
	スケジュール変更に弱い		
作業内容	自己判断や状況判断しながら進めていくことは難しい		
	ペアやグループで行う作業は苦手である		
	対人対応が必要な作業は苦手である		
	手順や方法が複雑な作業は混乱しやすい		
対人対応	挨拶することが苦手である		
	自分から報告・確認・質問することができない		
	注意や助言を受け入れられない		
	わからなくても「ハイ」と言ってしまう		

② 対人面、コミュニケーション面について

	項目	回答	備考
相互的対人関係	相手の表情、態度等の手がかりが読みにくい		
	他人への関心が乏しい		
	目線が合いにくい		
	場面に応じた感情表現が難しい		
	感情のコントロールが難しい		
	関わられること、触れられることは嫌である		
	フリータイム(休憩時間)が不得手である		
	他人への共感性が不足する		
	暗黙の了解やルールがわからない		
コミュニケーション	言葉を字義通り受け取りやすい		
	独特な言語の使い方や形式ばった話し方をする		
	声の大きさやイントネーションの調節が苦手である		
	人の話を聞かないで自分の好きな話ばかりする		
	非言語的な表現(身振り、表情等)が理解しにくい		
	緊張したりストレスが加わると普段通りに話せない		
	TPOに合った話し方が難しい		
	会話を開始したり継続するのが難しい		
	話し言葉よりも文章の方が理解しやすい、目で見の方が得意		
	文章の正しい理解が難しい(独特の解釈をしやすい)		
	書字、読字が困難(似た文字の弁別が困難だったり鏡文字を書いたりする)		

③ 思考・行動について

	項目	回答	備考
思考・行動	興味の偏り(興味あると集中)がある		
	拘り(物、人、状態、行動など)がある		
	変化に適応しにくい		
	抽象的なことの理解が苦手である		
	相手の立場を理解することが難しい		
	推測や予測することが難しい		
	見通しが持てないと不安を感じる		
	落ち着きがない		
	独語、独笑がある		
	空想がある		
	段取りを考えて行動することが苦手である		
情報の同時処理が苦手である			
刺激への反応	一度に複数の指示があると混乱する		
	聴覚過敏(機械音、空調音、人の話し声等が気になる)		
	視覚過敏(目に入るものを追ってしまう、目で見たい情報がすべて入ってきてしまう等)		
	嗅覚過敏(薬品、食品等のおいが気になる)		
	触覚過敏(特定のものの感触を好んだり嫌がったりする)		
味覚(偏食である)			
その他	衝動的な行動をとってしまう		
	多動である		
	整理整頓できない		
	不器用・身体の使い方がぎこちない		
	計算が苦手		
	チック症状(体の一部を小刻みに動かすくせ、声もれる咳を繰り返す等)がある		
	自傷行為がある		
	フラッシュバックがある		
	パニックをおこす		
イライラする			

チャレンジドジャパンにおける取組

株式会社チャレンジドジャパン総合研修センター 上原深音

1. 機関概要

株式会社チャレンジドジャパンは、障害のある人への就労移行支援事業および就労定着支援事業を提供する「チャレンジドジャパン」を全国 24 センター（2022 年 6 月現在）運営しています。職員総数は 190 名（非常勤雇用含む。）で、利用者数に応じて各センター 5～10 名で支援にあたっています。職員の主な保有資格は、臨床心理士、社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士、職場適応援助者養成研修修了者、キャリアコンサルタント、産業カウンセラーなどです。

2. 発達障害学生に対する就労支援の概要

就労移行支援のステップ（利用開始～就職）ごとに説明します。

（1）インテーク（初期面談）

サービス利用開始後、初期面談と呼ばれるインテークを行います。本人の主訴や成育歴といった基本的事項の聞き取りに加えて、保護者の意向を必ず確認します。可能であれば保護者に面談への同席を依頼し、障害に対する考え方や就職への意向などをうかがいます。学生の場合は保護者の就職への意向が支援のキーポイントになるケースがあるため、利用初期において確認・把握することが重要だと考えて実施しています。また所属大学における支援窓口の有無を確認し、既に大学側から支援を受けている場合は本人に関する情報を共有、収集し連携を確認します。

（2）アセスメント（評価）

支援の方向性や具体的な内容を検討するためにアセスメントを実施します。就労に必要なスキルを現在どの程度持っているのか、また逆に、支援や訓練が必要なスキルは何か、どのように伸ばしていくのかという点について評価します。

チャレンジドジャパンでは、アセスメントに既存のアセスメントツールの尺度と、独自の尺度の 2 種類を導入しています（表 1）。既存のアセスメントツールとして、TTAP（TEACCH Transition Assessment Profile：自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール。以下「TTAP」という。）を使用しています。TTAP は自閉症児者への支援で世界的に著名なアメリカ・ノースカロライナ大学の TEACCH 自閉症支援プログラムで開発された、学校から成人生活へ移行するためのアセスメントツールです。TTAP のフォーマルアセスメントのうち「事業所尺度」を使用し、就労生活に必要な 6 領域について支援者が評価します。主に、ソフトスキルと呼ばれる「仕事を長く続けるために必要なスキル」を中心に評価していきます。

一方、独自の評価領域として「自己理解・障害特性理解」の評価を行っています。この領域では、「自分の障害や障害特性について説明できるか」「症状が出る注意サインを把握しているか」「対処法を知っているか」「対処法を実践できるか」などの項目

から構成されています。これは障害者枠で就労する場合に雇用主へ障害特性や合理的配慮事項を伝えるために必要なスキルを想定しています。

いずれも以下の3段階で評価し、「芽生え」がついたスキルを支援すべき課題として着目し、具体的な支援内容を検討していきます。

- ・「合格」…支援がなくてもできる、既に身につけているスキル
- ・「芽生え」…支援があればできる、これから伸ばせるスキル
- ・「不合格」…支援があってもできない、合理的配慮になりうるスキル

表1 チャレンジドジャパンのアセスメント

評価ツール	評価領域
TTAP (事業所尺度)	職業スキル (仕事に直結するスキル) 職業行動 (社会人として必要なふるまい、言動など) 自立機能 (日常生活に必要なスキル) 余暇スキル (休憩・休日を適切に過ごすスキル) 機能的コミュニケーション (聞く・見る・話す・書く等) 対人行動 (他者と関わるためのスキル)
独自尺度	自己理解・障害特性理解 (自身の障害特性の受容や認識)

(3) 訓練プログラム

訓練プログラムを実施しているセンターの開所は月曜～金曜の10時～15時ですが、利用開始直後は本人の現在の生活リズムと比較して無理のない日数および時間数(午前のみ・午後のみでも可)から利用できます。状況を鑑みながら、最終的に目指す就労形態に近い利用ペースで通所できることを目指していきます。

訓練プログラムは、アセスメントに基づいて支援の必要がある領域に応じて提供します(表2)。集団で実施するプログラムもあれば、個別に提供するプログラムもあり、本人の特性や課題に合わせながら各種を組み合わせていきます。

表2 領域別の訓練プログラム(一部抜粋)

領域	集団で実施	個別で実施
職業スキル	プログラミング講座、ピッキング、清掃作業	PC演習、実践データ入力、仕分け、分解・組立
職業行動	ビジネスマナー講座	電話対応、来客対応など
自立機能	健康で快適な生活のためのセミナー	健康チェック表、金銭管理表の記入など
余暇スキル	余暇活動プログラム(集団実施/個別実施)	

機能的コミュニケーション	職場対人技能訓練	定期面談におけるフィードバック、個別ワーク
対人行動	アサーション講座	定期面談におけるフィードバック、個別ワーク
自己理解・障害特性理解	「いい感じの自分」でいるためのセミナー(自分の取扱説明書を作る)	定期面談におけるフィードバック、個別ワーク

(4) 就職活動支援

訓練プログラムとして「就職準備セミナー」を連続講座として提供しています(図1)。テーマは「就職準備性」から始まり、「自己分析」「企業研究」「求人票の見方」「応募書類の作成」「面接対策」というように、就職活動の各ステップに準じた構成となっています。使用する教材やワークシートは、そのまま各自の就職活動で生かすことができます。これまでの経験(サークル活動やアルバイト、インターン等)が少ない学生にとっては自己分析が難しく行き詰まってしまうこともあります。その場合はセンターでの成功体験や気づきなどをフィードバックし、それらを通して自己分析を進められるように支援しています。

実際に就職活動を始める時期は支援の進捗度によって個人差がありますが、利用開始から半年～1年経過した時期に動き出すケースが多いです。ハローワークへの同行、企業見学や現場実習の手配と調整、採用面接への同行(希望がある場合)、合理的配慮の伝え方のサポートなどを個別に支援しています。

就職準備セミナー 講座内容

目的

就職活動を行ううえで必要なポイントを理解し、確実に準備を進められるようにする。

第1回	オリエンテーション
第2回	企業が求める人材とチャレンジドジャパンで準備できること
第3～7回	自己理解を深める
第8～10回	企業を研究する
第11～13回	応募書類を作成する
第14回	面接で好印象を与える
第15回	長く働き続けるために




図1 就職準備セミナー 資料より

3. 支援事例

発達障害のある学生への支援事例の中で、関係機関との連携や支援がうまくいき就職に繋がった好事例と、そうではなかった困難事例について1つずつ紹介します。

(1) 好事例：カズミさんのケース

カズミさん（仮名）は20代の女性。診断名は自閉スペクトラム症。精神障害者保健福祉手帳3級を所有しています。幼少期から周囲よりも成長が遅く、言葉がうまく出てこないために小学校にあがると男子にからかわれたり、いじめられたりして泣いていることが多かったそうです。小中高と通常学級へ進学。初診は高校生の中で、クラスメイトの輪に入れずにコミュニケーションや人間関係に悩んでいたことで精神科を受診しました。その際に将来のことを考えて障害者手帳を取得しました。また知能検査を実施し、全検査（FIQ）はボーダーラインの数値でした。

地元の私立大学に進学後、もともと要領よく勉強できるタイプではなかったため、ギリギリで単位を取得して、なんとか3年生まで進級しました。3年生からはゼミが始まり、周りから就職活動に関する情報が頻繁に聴こえてくるようになりました。学業や卒業論文のことだけで余裕がなかったカズミさんは、就職活動といっても具体的に何から始めればよいのかわからず、不安が大きくなって学内の就職支援課へ相談に行きました。そこでチャレンジドジャパンで定期的に行っている「就職相談会」を紹介され、保護者と一緒に参加しました。就労移行支援サービスや障害者雇用に関する情報を得たことで安心し、4年次の4月よりチャレンジドジャパンの利用を開始しました（※学生の就労移行支援サービスの利用には卒業見込みが出ていることが条件）。アセスメントに基づいて、カズミさんの支援計画を作成しました（表3）。

また、支援ネットワークの整理と連携を確認しました。当時、カズミさんは大学の就職支援課のほかにハローワークの若年層窓口にも頻繁に相談していました。しかし情報を整理・選別したり、優先順位をつけたりすることが難しいためにアドバイスを受けても行動に移せないことが多く、かえって混乱している様子が見受けられたためです。そこで支援者間で連携して、情報共有を行い支援の方向性の統一を図りました。また、カズミさんに対しては相談先ごとに相談する内容を区別するように確認し、その後は安定して相談する場面が増えました。

利用開始3か月経過した頃から2社の企業実習に参加しました。それぞれ2週間ほど、1社は特例子会社の事務職、もう1社は一般企業の事務職でした。企業からの評価を受けたことで課題や目標が明確になり、訓練への参加意欲や就職へのモチベーションが高まり、スムーズに就職活動へ移行しました。数社に応募し、最初に実習に参加した特例子会社に就職が決まりました。就職後は2週に1回の定着面談から徐々に頻度を減らし、現在は月1回の定着面談で安定しています。現在、勤続3年が経過しています。

表3 カズミさんの個別支援計画

領域	現状	目標	目標達成のために取り組むこと(行動)
職業スキル <small>(仕事や作業に直結する技能)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・PCを使い慣れており、タイピングやWordやExcelの基本操作ができる。 ・得意な作業と不得意な作業が明らかになっていないため「自分に合う仕事」の選定が難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・PCスキルを今よりレベルアップさせる。 ・訓練や作業を通じて、どのような仕事(作業)が自分に向いているのを知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・WordとExcelのテキスト演習に取り組む。 ・プログラム「職業スキル」に参加し各種作業に取り組む。得意な作業と苦手な作業をスタッフと一緒に振り返り整理する。
職業行動 <small>(職場でのルール、マナー、報連相など)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・敬語が身につけており丁寧な話し方ができる。 ・「報連相」の実践的な練習をしたことがない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人に必要なビジネスマナーを学ぶ。 ・仕事における「報連相」ができるようになる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム「ビジネスマナー講座」に参加する。 ・スタッフや他のメンバーに「報連相」を実践する。
対人行動 <small>(他者と関わる能力、集団行動、協調性)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・集団の中で過ごすことや人と接することに苦手意識がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・作業(仕事)を通じて人と適切に関わるようになる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム「職場対人技能訓練」に参加。 ・作業中に人と関わるときに難しいと感じる場面を記録する。
自己理解・障害特性理解 <small>(ストレス対処法・セルフモニタリング)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・不安になったり混乱することがあるが、それが起こりやすい場面を把握しておらず、気がつくとな調に陥っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「自分の取扱説明書」を作り、自己理解を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム「いい感じの自分でのためのセミナー」に参加する。 ・不安やストレスを感じたら日報や面談でスタッフに相談する。

(2) 困難事例：ユウジさんのケース

ユウジさん(仮名)は国立大学4年生。大学進学後より不眠やうつ症状が出現したため1年生の頃から精神科に通院し気分障害と診断され、その後に発達障害を疑い「自閉スペクトラム症」と診断されました。通院先に置いてあるチラシを見て就労移行支援事業所の存在を知り、4年生の6月に保護者と一緒にチャレンジドジャパンに見学のため来所しました。精神障害者保健福祉手帳3級を所有しているものの、3年生から始めた就職活動ではすべて一般枠に応募しており、なかなかうまくいきませんでした。障害者枠も視野に入れてはいるが、一般枠で就職してほしいという保護者の意向が強く、本人もためらいがあるとのことでした。他の学生が夏休みにインターンシップへ参加しているため自分も参加したいがハードルが高いとのこと、その代わりに就労移行支援事業所で就労体験や就職活動の支援を希望していました。利用にあたり、

連携のため通院先と所属大学に情報共有を試みましたが、大学側には障害を開示しておらず、また就職課を積極的に利用していないとのことで情報がほとんどありませんでした。

夏休みに入ってから通所を開始。各訓練プログラムや応募書類の作成、採用面接の練習などに真面目に取り組みました。ユウジさんはパソコンなどの作業スキルは問題ないものの、他者との協働場面では周囲を見て動いたり、突発的な状況で臨機応変に対応することが難しく、その都度、支援や介入が必要でした。また他の利用者との交流を極端にいやがりセンターではいつもイヤフォンをして一人で過ごしていました。

夏休みが終わるタイミングで、ユウジさんは保護者と共にサービス利用終了を申し入れました。大学と並行しながらの利用を勧めましたが、まだ障害者枠と一般枠で迷っていることを理由に退所となりました。これまでの作業評価や就労上の課題を申し送り資料としてまとめて通院先と共有し、今後の就職活動の資料として本人にも渡しました。その後、通院先からの情報共有があり、ユウジさんは一般枠で就職したものの、入社間もない頃に上司とのトラブルで体調を崩し、半年ほどで退職。現在は自宅療養しながら病院のデイケアに通っているとのことです。

4. 大学等関係機関との連携の状況と課題等

就労移行支援に取り組む中で、普段連携する機会が多いのが医療機関（通院先など）、障害福祉機関（相談支援事業所など）、行政機関（市役所の障害福祉課など）、就労支援機関（ハローワーク、障害者職業センターなど）です。各機関は役割の区分けが明確であるため、「どの機関がどのように関わるか」という支援の“主体”が比較的分かりやすく、連携しやすい関係性となっています。一方で、在学中の学生が就労移行支援サービスを利用するためには一定条件があることから、発達障害学生の支援事例は全体比率からするとそれほど多くないのが弊社の現状です。そのため大学との連携例が少ないことはもとより、学生によっては障害の受容や理解の程度が様々だったり（先述の好事例と困難事例）、大学によって発達障害学生への支援体制が多様であることから、事例ごとに探りながら連携をとっています。連携先の大学側からも、就労移行支援事業所ではどんな訓練をするのか？何が身につくのか？どのようなプロセスで就職に至るのか？という質問をもらうことがあり、双方が「相手のことをよく知らない」状況にありながら連携していることがうかがえます。この点に関しては、大学側に就労移行支援事業所の役割や各事業所の特色を知ってもらい、大学側の支援体制についても情報収集を行うことでスムーズな連携に繋がるものと考えます。また、困難事例のユウジさんのように障害受容が難しい場合への対応も課題だと考えます。特性が明らかで就職後の困難さが予想できるケースに対しては、訓練や面談を通じて自己理解

や障害特性理解を促し、また同時に家族の受容と理解も進めていく必要があります。一つの機関からの働きかけではなく、多機関で連携を取りながら徐々に進めていくことで、受容や理解を穏やかに促すことができると考えます。

今後、発達障害のある学生の支援ニーズに応えられるよう、これらの課題に対して取り組んでいきたいと思えます。

1. 機関概要

(1) 立ち上げの背景、サービスの全体像

当社は、2012年より発達障害学生のためのインターンシッププログラムを開始し、このプログラムが当社の成り立ちとなっています。その後、2014年より京都・大阪で発達障害のある若者に特化した就労移行支援事業所の運営を開始しました。

大学生活からその先の就職という社会への接続に向けた支援と、社会で継続して働き続けるための土台づくりに支援の軸を置き、事業を展開しています。

また、支援サービスの対象は、学生個人だけではなく学生を取り巻く大学に対しても行っているのも当社の特徴の一つです。発達障害やコミュニケーションに苦手さのある学生のための就職支援をキーワードに、学生・大学のニーズに応じたサービスを行っています（図1）。

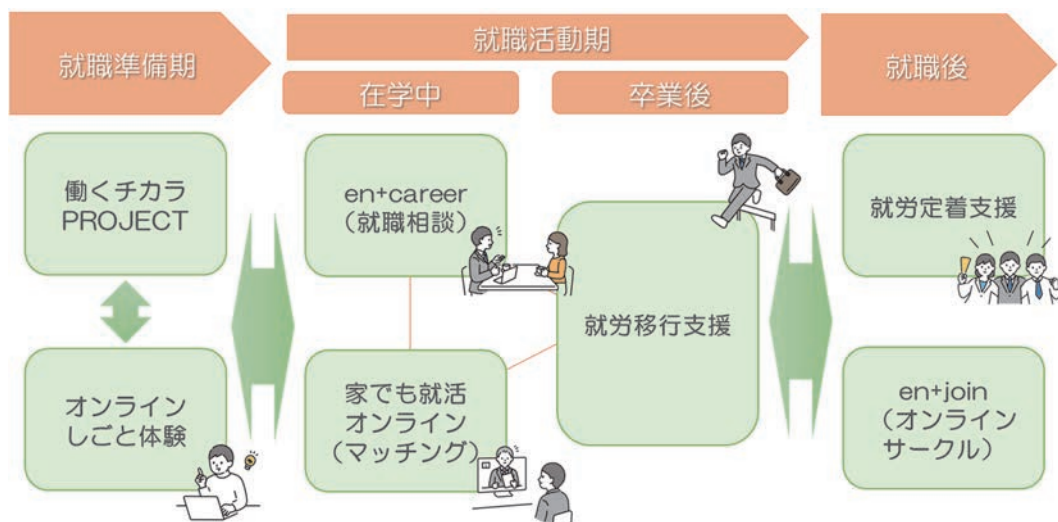


図1 エンカレッジのサービス全体像

(2) 運営体制

当社内では、大学支援グループというセクションが各サービスの事務局を担っています。学生と個別で関わるプログラムにおいては、京都・大阪・東京の就労移行支援事業所に来所してもらって行うことから、就労移行支援のスタッフが対応しています。

2. 発達障害学生に対する就労支援の概要

発達障害のある学生は、修学面でもサポートや配慮が必要な場合も多く、また複数の活動を同時に並行して進めることも苦手であるため、1つのことに専念する方がよいことは周知の通りです。

一方で、学生の実情を踏まえず、就職に向けた経験や行動を考えると、インターンシップのような経験を繰り返し行い、振り返り、整理していくプロセスが継続できる

ことが理想ではありません。

また、2020年3月のコロナ禍以降、オンラインの普及により大学生にとってオンラインが身近なものに変化しました。そのような背景から、2021年度より、学生の就職に向けてのニーズや状況に応じて、サービスが選択できるよう当社のサービスメニューも変化しました（図2）。

当社で発達障害のある学生向けに実施しているサービスの全体像とその概要を紹介します。

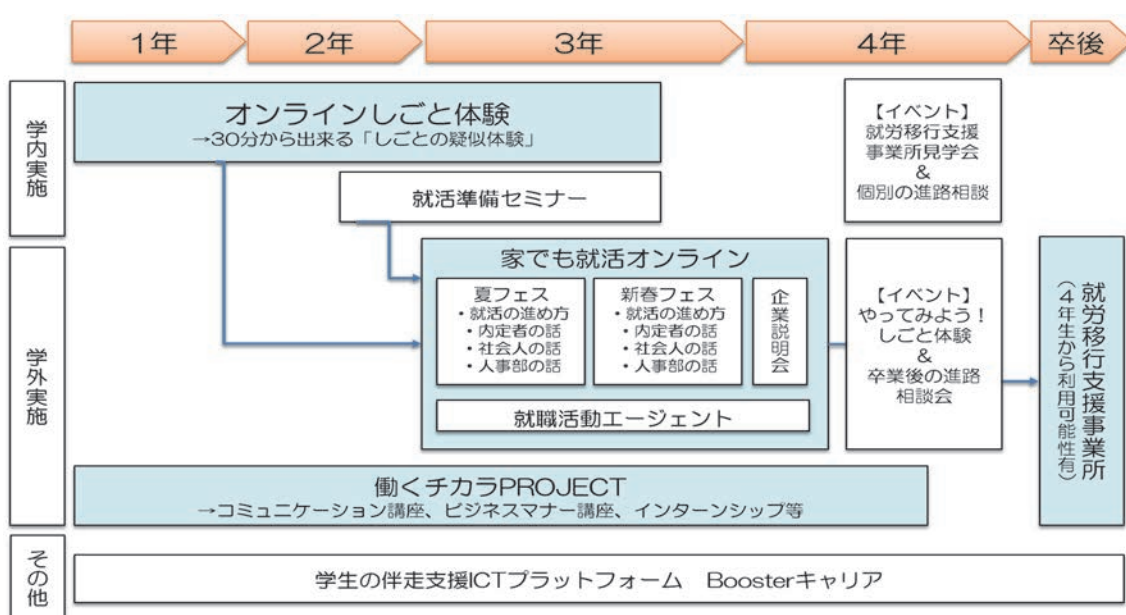


図2 大学向けサービス

(1) 働くチカラ PROJECT

働くチカラ PROJECT は、本稿の冒頭で記した「発達障害学生のためのインターンシッププログラム」が前身となっており、2015年より働くチカラ PROJECT として、発達障害学生やコミュニケーションの苦手な学生向けに、講座やインターンシップを提供してきました。大学生向けのプログラムは、医学的な診断の有無を問わず参加できます。2015年度から2021年度までは、低学年から開始できるコース（就活のハジメ）と卒業年次向け（就活のススメ）という2つのコースを設定して、取り組んできました。

就活のハジメは、全学年対象に主に秋以降春休みまでの期間を対象にした5回連続講座です。就活を始めるにあたっての基本的な内容を中心に、主にコミュニケーション、ストレスマネジメント、スケジュール管理に焦点を当てた内容になっています。

就活のススメは、6月から3月まで10ヶ月間のプログラムで、就活に必要なテー

マを講座で学び、夏休みもしくは春休みに5日間のインターンシップを実施していました。2020年度から2021年度は、コロナ禍の影響もあり、インターンシップの企業調整が難しく、一部オンライン実習への変更やあえなく中止となるケースもありました。

また、このインターンシップは、支援者側の視点としては在学中に参加することで、実体験から自己理解につながることを期待しお勧めしたいところですが、送り出す側の大学の教職員の方々の立場からすると、外部リソースを使うこと自体へのハードルや、学生の状態像や状況によるところも大きく、限られた学生が参加するものとなってきていました。

このように、学生・大学側の実情、社会的状況を鑑み、どのようなプログラムであれば、安定的・継続的に提供できるか、また、学生にとって参加しやすいものになるかを検討し、2022年度より新しくプログラムを刷新することとなりました。

① 趣旨

一般的な就活情報を拾うと、どうしても面接対策や筆記試験対策に目が向きがちです。しかし、発達障害のある学生の将来を考えると、自分自身への理解や生活リズムが整っていないと、働き続けることが難しくなる結果に陥ってしまいます。発達障害のある学生の社会参加にもっとも重要なのは「就労準備性ピラミット」であると考え、「働くための土台をつくり、自信をつけよう」をコンセプトに据え、プログラムを構成しました（図3）。

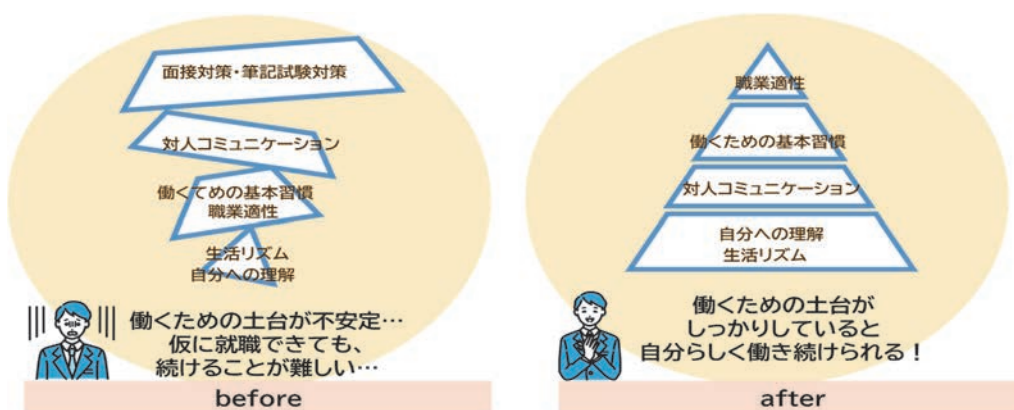


図3 働く土台を身につけよう

② 実施体制

働くチカラ PROJECT は、関西・東海・関東3つの地域で、3つの法人で共同運営をしています。関西では北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか、東海は一般社団法人 fabrica（ファブリカ）、そして当社（エンカレッジ）が関西と関東で実施をしています。

プログラムは、ベーシック（オンライン）コースと、アドバンス（現地体験）コー

スの2つのコースがあります。ベーシックコースは全国共通の内容で、すべてオンラインです。アドバンス（現地体験）コースは、各エリアの法人ごとに内容が異なります。（参加費の有無も異なります。）アドバンスコースについては、当社のメニューを紹介します。

③ プログラム（コース）内容

<ベーシック（オンライン）コース>

ベーシック（オンライン）コースのねらいは、「働く土台となる知識を身につける」ことで、平日夕方の1時間のオンラインセミナーと、夏休み・春休みに行く「教えて、先輩！ロールモデルを見つけよう」と「オンラインしごと体験」があります。

「教えて、先輩！」は、働くチカラ PROJECT を経て就職をされた卒業生が、自身の就活や学生生活を振り返ってお話しをしてもらう企画で「就活の方法を知る」「障害者雇用での働き方を知る」ことをテーマとしています。

また、オンラインしごと体験では、企業で行われる実際の仕事を疑似的にオンラインで体験できるものです。

- ・オンラインセミナー（全10回／アーカイブ視聴可）
- ・教えて、先輩！セミナー（全2回／アーカイブ視聴可）
- ・オンラインしごと体験（全2回）

<アドバンス（現地体験）コース>

アドバンス（現地体験）コースは、「実体験から働くチカラを身につける」ことをねらいとし、内容は法人ごとに地域の特色やこれまでの経過を活かした内容となっており、京都・大阪・高槻・名古屋・東京の5会場で実施しています。

当社での実施内容は、

- ・やってみよう！しごと体験（現地体験版）

事務職・物流スタッフ職・営業職で求められるスキルを、しごとサンプルで体験していただきます。

- ・個別面談

3つのしごとサンプルの体験を通して見えてきた業務スキルと現在の職業準備性（ソフトスキル）の状況をレポートにまとめ、学生と面談をしてフィードバックを行います。

（2）オンラインしごと体験

コロナ禍により、インターンシップをはじめとした仕事のことを知る機会が減少してしまうことを懸念し、学生がオンライン上でさまざまな仕事の疑似体験ができるように生まれたサービスです。

オンラインしごと体験は、下記2つの内容で構成しています。

- ・ 動画で学ぶ「しごとインタビュー」：30種類
＝業種や職種、できる事や興味関心から社会人の働き方や仕事を知る
- ・ 実際に体験する「しごとサンプル」：20種類
＝企業で実際に行われる仕事をオンラインで疑似的に体験する
一般の企業で行われる仕事以外にも、障害者雇用を行う企業の協力を得て、実際に障害のある方への「しごとインタビュー」や、実際の障害者雇用の現場で行われる「しごとサンプル」も体験が可能です。

オンラインしごと体験は、希望する学生個別で体験できますが、大学をはじめとした教育関係者の方々にも活用いただけるコンテンツです。

- ・ 低年次生が仕事について知るキャリア教育の教材として
- ・ 就職活動支援で、学生が興味のある仕事や企業を探すツールとして
- ・ 障害学生のキャリア教育、就職支援ツールとして

現在、大学のさまざまなニーズに応じて、50校以上の大学で1,000名以上の学生に向けて活用いただいています。

（3）家でも就活オンライン

家でも就活オンラインは、全障害学生を対象とした就活支援サービスです。現状、特に精神・発達障害学生を中心に、就活の情報やサポートが少ないのが実情です。情報を見つけにくい、応募できる企業が少ない、一般枠か障害者枠かで悩む、障害の伝え方が難しいなど、特有の課題がいくつかあります。

また、就活の時期やタイミングも障害のある学生は、学業との両立や体調管理など一般的なスケジュールとどうしても合わない部分が出てしまいます。家でも就活オンラインでは、どの時期であっても、今から就活する方をサポートする様々なサービスを提供しています。

- ・ リアルな情報をタイムリーに届ける

障害者雇用、自己分析、企業分析、志望動機・エントリーシート作成、面接対策などのテーマに対して、学生の困りごとやニーズにそって、継続的に学生向けのセミナーを実施しています。

- ・ 企業と出会える/企業の事を知れるイベント

障害者雇用就活では必ず知っておきたい情報をお届けします。障害学生を対象にした企業説明会、求人説明会、業界や職種の説明会、時には企業の方との座談会などをオンラインで開催しています。

- ・ 就活エージェント支援

学生は、関心を持った企業への説明会に参加します。そして企業に応募する場合、応募書類作成のサポートや面接対策を一緒に行います。その後、求人にエントリー

したのちも継続的に伴走サポートを行います（図4）。



図4 家でも就活オンライン 登録後のサポートの流れ

（4）発達障害学生相談室エンキャリア

発達障害学生相談室エンキャリアは、卒業年次の学生を対象とし、月2回のカウンセリングをベースに、就職に向けたサポートを行っています。面談の中で行うことは、自己分析、就活に向けてやるべきことの明確化とそのスケジュール立て、経験したことの振り返りが主な内容となります。

エンキャリアを利用する学生の状態像を整理すると、大きく2つの層になります。1つは、自分一人では何から手を付けていいのかわからない…、自己分析や得意苦手の整理が一人ではできない…という層と、自分なりに就活を始めてみたけど結果が出ない、うまくいかない…という層です。前者は、現状を踏まえて助言をしながら、今できることを進めていきます。学業との兼ね合いや就職や就活への不安に寄り添いながら、まずは学業を優先になります。

一方、後者は、面談を通して一緒にこれまでの経験を整理することで、進むべき方向性や要領がわかれば、自分でも進んでいける層です。この層は、自身で動き方がわかれば、キャリアセンターの活用やエージェント登録によって、在学中の内定を目指した就活が可能になるケースもあります。

3. 大学等関係機関との連携の状況と課題等

（1）学生・大学ニーズの変化と課題

発達障害学生のためのインターンシッププログラムを開始して、10年経過しますが、当初、大切なことと主張し、実践してきたサービスやプログラムの内容と現況を踏まえると、大学、そして発達障害学生のニーズが変化してきています。

10年前は発達障害のある学生の支援は、先駆的な取り組みを行っている大学にまだ限られていました。それが、2016年の障害者差別解消法の合理的配慮規定等の施行を背景にして、障害のある学生への合理的配慮が義務化されたことにより、学内支援が進んできました。大学全体の支援の質と幅も広がり、一定の共通認識で発達障害のある学生に関わることができるようになってきました。しかし、学内支援は修学面

での困難さへの対応が中心であり、キャリア支援・就活支援はまだまだ不足しています。

また、診断や手帳を持たない、いわゆるグレーゾーンの学生というキーワードも使われるようになり、診断や手帳の有無に依らない学生をはじめとした支援対象も多様化しています。そういった環境変化の中での大学のキャリア支援に関するニーズの変化として以下のような点が挙げられます。

- ・働き方の多様化

コロナ禍も背景にした社会の構造的な変化、企業での仕事内容の変化、学生の多様化などにより、発達障害のある人の社会での活躍の仕方も変化しつつあります。社会で活躍する発達障害学生のロールモデルを見せていくことが求められます。

- ・切れ目ない社会移行支援

支援対象の多様化により、社会への移行の在り方も多様化しています。企業就職以外にも、就労支援、生活サポートなど、ライフステージに応じた切れ目ない支援が必要とされます。

- ・手帳や診断の有無を問わない支援

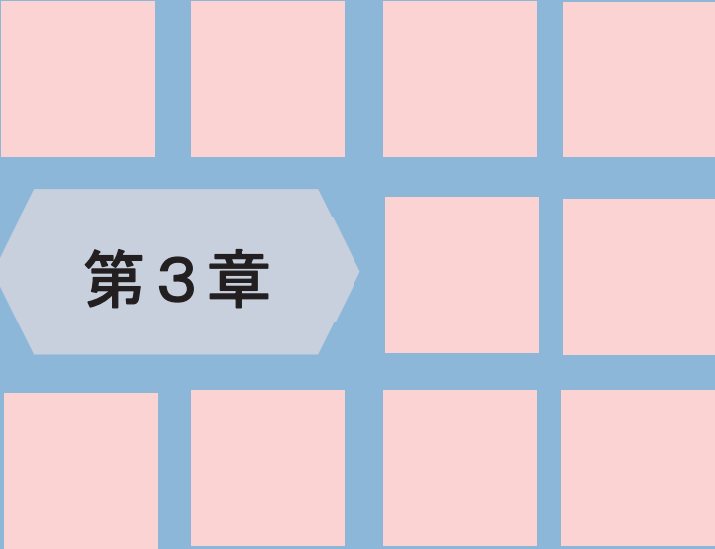
診断や手帳ありきの支援ではなく、学生主体の進路選択に対して、支援者としての情報提供や相談の在り方が問われます。

- ・在学中からの継続的なキャリア支援

昨今、就職活動の早期化が言われています。一方で、発達障害のある学生は学業面や生活面の課題により、その流れに乗れないことも多いようです。在学中の就活支援だけではなく卒業後も見据えた早期からのキャリア開発が求められています。

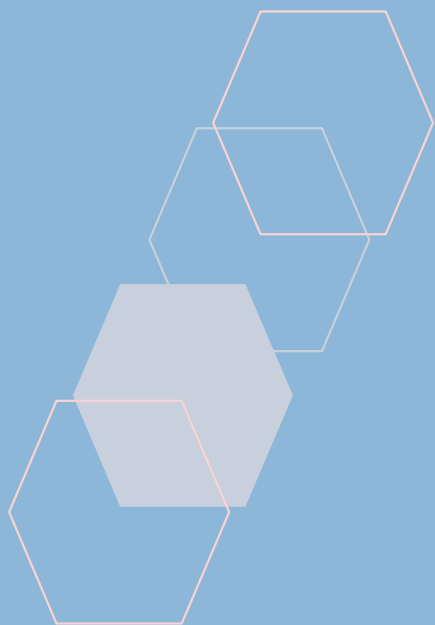
（２）今後に向けて

就職活動は、障害のあるなしに関わらず、誰しも自分と向き合いながら、試行錯誤して取り組まなくてはならないものです。一般学生も、転職を考える人も専門家や信頼できる人に相談しながら自分のキャリアを考え、就職先を見つけていくのと同じように、発達障害のある学生が「伴走者がいた方が、就活がうまくいく！」と当たり前と感じてもらえる、そんなサービスでありたいとエンカレッジは考えています。



第3章

発達障害学生の就労支援の現状と課題



1. 発達障害学生の状態把握を巡る課題

発達障害学生の就労支援の課題を考えるにあたっては、まず、それぞれの学生の状態を把握する必要があります。発達障害学生と一括りにして論じるには個々人の状態が大きく異なるからです。例えば、少なくとも次の3点について各人がどのような状態にあるのかを確認する必要があります。

まず、①診断並びに障害者手帳の有無についてです。これについては、大学入学以前にすでに所持していたかどうかだけでなく、本人が障害特性をどのように理解し、また、障害を受容しているかどうかを併せて確認しておく必要があります。次に、②発達障害に関係する大学内外の相談機関を利用しているかどうかです。また、相談に際しての障害の開示・非開示についても把握しておく必要があります。そして、最後に③就職にあたっての障害の開示・非開示をどのように考えているか、です。

特に大学入学以前に診断を受けておらず、高等学校とは異なる大学生活の中で困難が顕在化した事例や就職活動開始後に困難が顕在化した事例においてどのように受診につなげるのか、また、診断後の特性理解と障害受容について各大学で支援できる体制が整えられているのかによって課題は異なります。大学内に発達障害学生の特性理解を支援する体制がある場合は良いですが、そうした体制が整っていない大学もあります。また、特性理解への支援は最終的に就労支援へとつながる必要がありますが、メンタルサポート部門や障害支援部門とキャリアサポート部門との連携が十分ではない大学もあります。2019年度の段階で「支援発達障害（診断書有）学生または発達障害（診断書無・配慮有）学生が1人以上在籍する学校」669校のうち、専門家によるカウンセリングのある大学は63.7%、キャリア教育のある大学は29.0%、障害学生向けの求人情報の提供がある大学は22.9%、そして、発達障害学生を対象とした就職先の開拓や就職活動支援がある大学は25.1%（日本学生支援機構，2020）であることから、今後の課題であることが分かります。他にも大学生活における困難が生じたとしても学生本人からの申し出がない場合や本人が困難の背景に発達障害の可能性を想定していない場合もあります。そこで、まずは「発達障害学生の個々人の状態把握と大学の支援体制の整備」を課題として挙げたいと思います。

2. 卒業に至らない発達障害学生の就労をめぐる課題

大学入学後の対人関係を含めたさまざまなトラブルをうまく解消できない、あるいは学業不振などから退学に至るケースもあります。実際に大学の卒業率をみると図にみられるように平均で67.2%と7割以下にとどまります。なお、この図では最高年次に在籍している発達障害学生を分母としています。最高年次までに達しない学生の存在を考えると実際の卒業率はこの数字を下回ることが予想されます。また、大学在

学中に困難の背景と発達障害を結びつけることなく退学に至るケースもありますが、こうした学生数も分母には含まれていません。ここからは、「卒業に至らない発達障害学生への退学に際しての相談と情報提供の重要性」を指摘できます。もちろん、最も望ましいのは退学に至ることがないように学修支援をしっかりと行うことです。ですが、授業に出席しないことが続く、あるいは、休学を経て退学に至る事例があることもまた事実です。その際、特に退学時に大学外の支援機関とのつながりがない学生については、適切な情報提供が就労支援につながる意味でも重要になります。

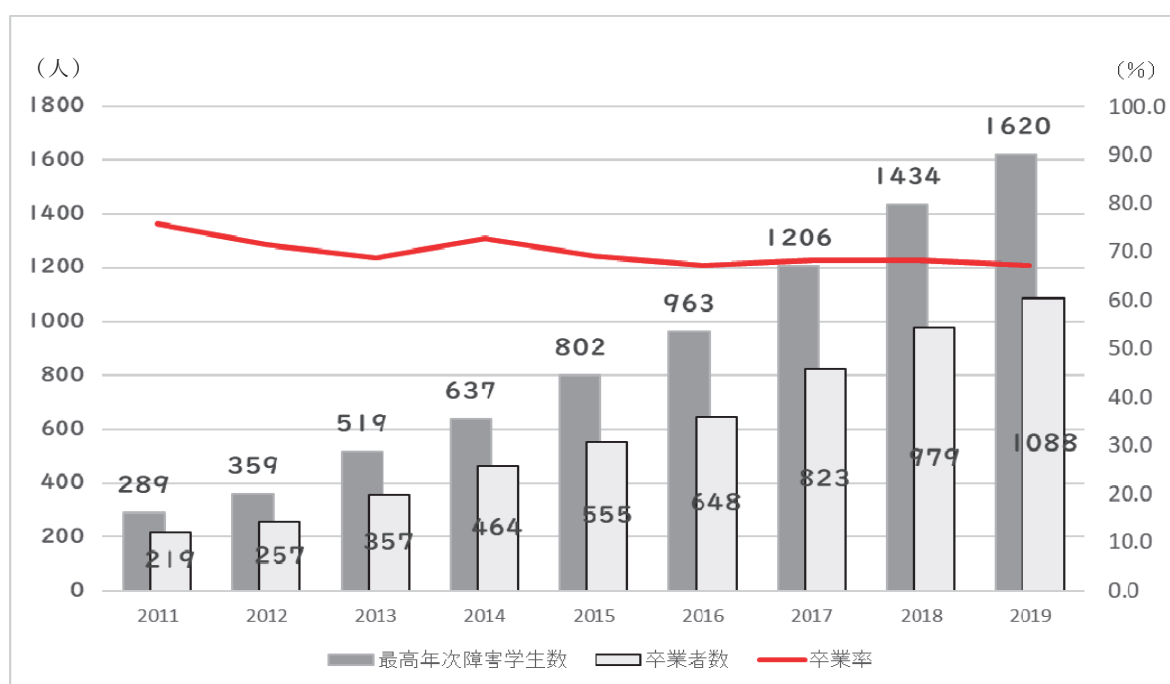


図 発達障害学生卒業率

なお、この調査の結果からは入学時に発達障害が把握されていたかどうかと卒業率の関連を明らかにできませんが、少なくとも入学後早期に発達障害の可能性を把握することができれば、早期の支援につなげることができます。そのための試みとして、例えば、茨城大学、群馬大学、埼玉大学、一橋大学、新潟大学などでは全新生を対象に健康診断等において発達障害の疑いのある学生の把握に取り組んでいます（総務省関東管区行政評価局，2020）。学生の人権に配慮しつつ、こうした早期に学生の困難を把握し適切な相談につなげるための試みは重要といえます。

3. 合理的配慮を巡る課題

大学での活動は高等学校までとは異なり、個々人の自由度が増します。その結果、例えば、履修登録期間中に履修登録を終えることができない、もしくは、登録内容が

適切ではないなどの課題が生じます。また、講義と講義の間の空き時間をどこでどのように過ごすかなどについて、特段の情報提供があるわけではありません。そのほかにも課題提出に関するスケジュール管理、ゼミや実験などでのグループワークなど、大学生活は発達障害学生にとって高等学校までとは異なる合理的配慮を必要とする場面が少なくありません。そして、こうした変化は、大学から就労への場面においても起こります。大学在学中を含め、学齢期からすでに合理的配慮を受けている場合は、その延長線上に職場での合理的配慮をイメージしやすいこととなりますが、大学時代の合理的配慮をそのまま引き継げるかは、また、別の問題です。

例えば、スケジュール管理が苦手な学生の場合、期日までに課題提出ができないことがあるため、この点について合理的配慮を求めるケースが少なくありません。このような場合、大学では、課題提出期限の延長や教員等による声かけなどで対応しています。では、この合理的配慮を職場に引き継げるのでしょうか？職場では期日までに担当した仕事を終えることができない場合、他の仕事に影響する可能性があり、できるだけ避けたい事態です。では、声かけはどうでしょうか？この場合も他の人が自分の仕事とは別にスケジュール管理を担う必要があります。そのため可能であればアプリ（支援機器）などを利用してできるだけ自律的であることがより望ましいこととなります。もちろん、実際にどの程度まで自律可能かについては個人差があります。もし、チャレンジしてもスケジュール管理が難しいということであれば、そうした点を考慮した仕事や職場を選択することになりますが、スケジュール管理について自分ができることは何かを考えてチャレンジする機会は、自己理解の深化にもつながります。また、日本学生支援機構が公開している発達障害・LD 及び ADHD の学生への支援・配慮事例（2022）の中に授業の遅刻を認めてほしいという配慮申請に対して、保健管理センターの精神科医より社会に出ても同じ問題は起こるのでスケジュール管理について一緒に考えた方がよいとの指示があり、遅刻は他の学生同様の扱いとした事例が紹介されています。このように「大学在学中の合理的配慮の延長線上に働く生活を考えることができるか」について検討することは重要であると考えます。

発達障害学生の学修支援を行う部署は学生相談室や保健管理センター、障害支援室など大学によりさまざまですが就労支援の視点からはキャリアサポート部門との連携を欠かすことができないといえます。本人のどのような仕事に就きたいかという希望を大切にしながら、大学在学中に受けた合理的配慮に基づき、どのような仕事や職場がより個人の能力を発揮できるのか、を学修支援の課題と関連付けて考えていくことができれば、就労に際しての障害の開示・非開示の課題を検討する際にも役に立つといえます。

4. 就労支援等の課題

合理的配慮については、2021年に障害者差別解消法の改正法が可決されたことにより、国立大学について私立大学でも義務化されました。これにより発達障害学生は、本人の希望を基に合理的配慮を大学に求めることが可能となりました。しかしながら、大学において特性理解の深化やどのように課題に取り組むか、また、支援を求めるかなどについて専門スタッフが常時在籍し、いつでも利用できる体制があるかといえ、上記1でも述べたようにすべての大学がそのような段階にはあるとはいえないのが現状です。その結果、在学中でも新卒応援ハローワークが利用できたり、大学卒業年度に条件を満たせば、就労移行支援機関を利用できるなどの情報も多くの発達障害学生のもとに届いていないと考えられます。

情報提供だけでなく、発達障害と就労支援の双方に関する知識を持った専門のスタッフが行う面接練習と通常の面接練習では、やはり違いがあります。他にも発達障害者の就労支援において有効とされるナビゲーションブックの作成（高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2016）等、より専門的な支援ができる体制作りが今後の課題です。しかし、大学で独自に専門スタッフを用意できない場合も多いと考えられます。そのような場合は、学外の就労支援機関等とより積極的につながることが求められているといえます。

以上から、本稿では、発達障害学生の就労支援に関して、今後、検討する必要性がある課題として以下の4点を挙げたいと考えます。

1. 発達障害学生の個々人の状態把握と大学の支援体制の整備
2. 卒業に至らない発達障害学生への情報提供
3. 大学在学中の合理的配慮から就労時の合理的配慮への移行支援
4. 学外の就労支援機関との連携

【引用・参考文献】

日本学生支援機構（2021）．令和2年度（2020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．

日本学生支援機構（2020）．令和元年度（2019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．

日本学生支援機構（2019）．平成30年度（2018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．

日本学生支援機構（2018）．平成29年度（2017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．

- 日本学生支援機構（2017）．平成 28 年度（2016 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（訂正版）．
- 日本学生支援機構（2016）．平成 27 年度（2015 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（訂正版）．
- 日本学生支援機構（2015）．平成 26 年度（2014 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．
- 日本学生支援機構（2014）．平成 25 年度（2013 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．
- 日本学生支援機構（2013）．平成 24 年度（2012 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．
- 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．
- 日本学生支援機構 (https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/shogai_infomation/shien_guide/hattatsu_shougai.html 2022 年 7 月 2 日閲覧)
- 日本学生支援機構 発達障害・LD 及び ADHD の学生への支援・配慮事例
 (https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_hairyo_jirei/hattatsu_ld_adhd.html 2022 年 7 月 2 日閲覧)
- 総務省関東管区行政評価局（2020）．障害のある学生等に対する大学の支援に関する調査－発達障害を中心として－結果報告．
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2016）．支援マニュアル No.13 発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用．

本稿では、障害者職業総合センター研究部門が実施した「発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究」（以下「本調査研究」という。）から得られた総合考察の結果を紹介します。

1. 発達障害学生の多様な状態像に応じた就労支援の必要性

大学等に対する調査結果から、多くの大学等で発達障害の診断がある学生が在籍しているほか、発達障害が推察される学生（診断なし）も半数近くの大学等で在籍しており、診断の有無に関わらず発達障害学生が就労支援を受けていることがわかりました。

大学等及び就労支援機関のヒアリング調査では、多くの発達障害学生に共通する課題として、障害等の自己理解を促進する必要性が多数指摘され、そのことは特に診断のない学生にとって就労支援を進めるうえで基本的な課題として認識されていることが明らかになりました。

また、発達障害学生には、就業体験が乏しく、働くことへの理解や職業準備性の不足、生活習慣や対人・コミュニケーションスキルの改善の必要性、学業と就職活動の両立や進路の意思決定の困難性、保護者の考え方による影響、障害者雇用や障害者就労支援機関の利用に心理的ハードルがあることなど、発達障害学生個々を取り巻く就労上の課題が重層的に存在していることが把握されました。

このように、ひとくちに発達障害学生といっても、発達障害の診断の有無、障害の自己理解の状態、働くことへの理解や職業準備性の状態、就労に必要な生活スキルや対人スキルの状態、適性能力の状態、卒業に必要な単位取得の状況、保護者の考え方、支援・配慮の必要性の理解度などによって、個別性が高く極めて多様な状態像を示しています。そのため、大学等では発達障害学生個々の状態に応じた効果的な就労支援を実施することが重要な課題となっています。特に、未診断の発達障害学生への対応は、さらに複雑であり支援の困難さが指摘されています。

2. 発達障害に配慮した就労支援の早期開始

このような多様な状態像を示している発達障害学生に対しては、学内関係部署や教員の連携により、発達障害に配慮した修学支援から就労支援への円滑な移行が必要になります。

障害学生支援の専門部署を設置している大学等は 23.2%であり、ヒアリング調査からは障害学生支援の専門部署とキャリア支援部署との連携により就労支援が実施されている状況が把握され、中には都市部の大規模校で発達障害学生向けの独自の支援プログラムを早期から実施しているところがありました。

障害学生支援の専門部署を設置していない大学等では、主にキャリア支援部署が発達

障害学生に対する就労支援を実施している状況が把握され、同部署に主に障害学生を担当する職員を配置しているところがある一方で、キャリア支援部署において障害学生支援を担当している部署との情報共有がなく発達障害学生を把握していないところもありました。

また、修学支援を必要としないが就労支援を必要としている発達障害学生が少なくないことが把握されました。その多くは就職活動を開始した後にキャリア支援部署に繋がるため、同部署では卒業までの時間的制約下での支援に苦慮している状況が把握され、大学等からも就労支援機関からも就労支援の早期開始の必要性が指摘されました。

以上のようなことから、発達障害学生の支援体制は、大学等の組織、規模等によりさまざまな状況があることが確認され、それぞれの状況に応じて就労支援の早期開始に向けて学内関係部署の連携体制を如何に整備するかが課題となっています。

3. 大学等と就労支援機関との連携の拡大

独立行政法人日本学生支援機構による「令和2年度（2020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」（2021年8月）において、障害学生に対する就労支援（就職支援・キャリア教育支援）を実施している大学等のうち学外機関との連携を行っている割合は8割を超え、年々増加している状況が報告されています。

ではどのような支援内容で学外機関との連携が進んでいるのでしょうか。本調査研究における大学等の調査では、学外機関との連携実施率が高い就労支援は、就職に関する個別相談と就職に関する情報提供であり、主な連携先としてはハローワークが多くなっています。それ以外の支援では、一部の大学等から適性評価、職業準備性や対人スキルの支援の連携先として、就労移行支援事業所、地域障害者職業センター等が報告されています。

就労支援機関における支援内容としては、ハローワークでは就職に関する個別相談や履歴書等書類・エントリーシート作成指導、面接指導・模擬面接、自己PR・自己紹介の方法等が多く、地域障害者職業センターでは就職に関する個別相談のほか、障害特性の評価・アセスメント及び適性評価・職業適性検査の実施、職業準備性全般のトレーニング等が多くなっています。

大学等と就労支援機関との連携を阻害する要因としては、大学等からは学生を対象としている就労支援機関が少ないこと、就労支援機関情報が不足していること等が挙げられ、就労支援機関からは学生・保護者が他の支援機関の利用を希望しない、学生を対象としている関係機関が少ないこと等が挙げられました。一方で、一部の大学からは就労移行支援事業所と連携した就職準備講座を実施していることや、地域障害者職業センター

からは特定の大学と連携した障害学生対象の就職活動関係セミナーを開催していることなど興味深い取組が報告されました。

大学等と就労支援機関の連携関係をさらに拡大していくためには、大学等には発達障害学生に対する就労支援機関等の情報提供を行うことで大学等が就労支援の理解を深めること、就労支援機関の実施する支援サービスの対象を発達障害学生にも拡大していくことが期待されています。

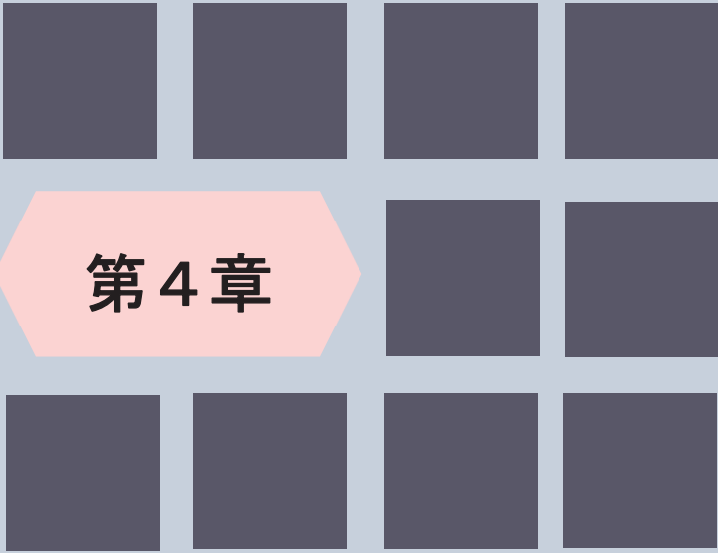
4. 就職後の職場適応を視野に入れた効果的な就労支援の実施

発達障害学生の多くは、大学等まで進学してきたという思いが強く、求人数や待遇面からも一般求人枠での就職を希望する傾向がありますが、そのままでは卒業までに就職が決まらない、あるいは就職が決まったとしても職場に適応できないケースが少なからず存在します。卒業までの時間的制約下で未診断の学生の状態に応じた効果的な就労支援を提供することは非常に困難といわざるを得ません。そのため、卒業時に就職が決まらなかった学生には、社会で孤立しないよう就労支援機関に繋いでいるとの報告がありました。

大学等では在学中の就労支援が基本になるため、就職できたかどうかを重視する傾向がうかがえますが、もともと就労支援は就職するだけでなく、職場で能力を十分発揮し、安定した職業生活を送れることを目標にして実施するものです。その目標の達成に向けて、発達障害学生個々の状態を的確にアセスメントを行い、職場での適応を想定した課題改善の取組や職場環境の整備が必要となりますが、大学等では発達障害学生の職業能力のアセスメントや適応面（課題遂行や対人関係）の課題への対応が難しい状況がみられました。そのため一部の大学等からはアセスメントや適応面の課題への対応について、就労移行支援事業所や地域障害者職業センターとの連携の必要性が指摘され、就労支援機関からは継続的な職業相談の必要性や職業準備性の支援と職場内の支援にその効果を期待しているとの報告がありました。就職後の職場適応を視野に入れた効果的な就労支援を実施するためには、発達障害学生個々の状態に応じて、大学等と就労支援機関との連携による早期からの段階的継続的な支援が必要であると考えます。そのような就労支援を広げていくことで、就職後の職場不適応による早期退職や二次障害（精神疾患）の発症、社会での孤立を予防し、一人でも多くの発達障害学生が職場で能力や個性を発揮して安定した職業生活となることを期待します。

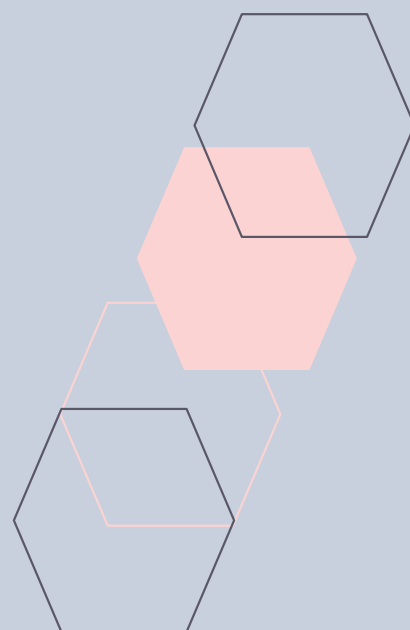
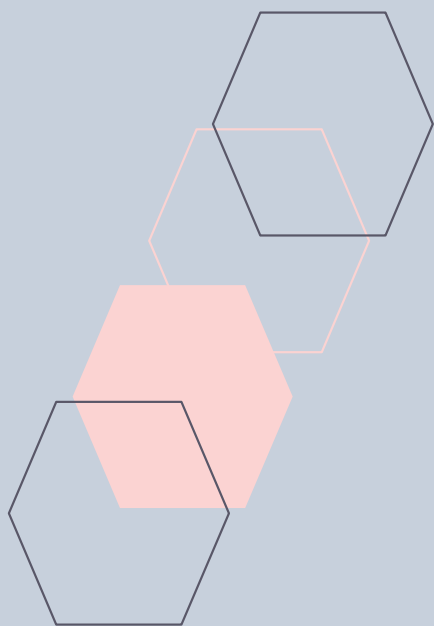
【文献】

独立行政法人日本学生支援機構（2021）. 令和2年度（2020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.
障害者職業総合センター（2023）. 調査研究報告書 No. 166. 発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究.



第4章

発達障害学生の就労支援に関する情報



日本学生支援機構が毎年行っている障害のある学生の修学支援に関する実態調査によると、2020年の障害学生は35,341人となっており、そのうち発達障害学生は7,654人で障害学生全体の21.7%を占めています。中でも自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。）は、3,951人で重複を含めると発達障害学生の約7割がASDとなっています。このことは他の報告でもほぼ同様です（障害者職業総合センター、2015；2020）。

アスペルガー症候群や高機能自閉症と呼ばれていた知的障害を伴わない高機能自閉スペクトラム症者（以下「高機能ASD者」という。）は、社会的コミュニケーションの困難さや実行機能の弱さ、感覚の過敏性などから就労および職場定着が困難だといわれています（Wehman・Schall・Carr・Targett・West・Cifu, 2014）。

1. ASD 者の就労上の課題

ASD 者の就労支援について、もっとも早くからアプローチをしてきたのは米国ノースカロライナ州で実施されている TEACCH Autism Program における援助付き就労でしょう（Keel・Mesibov・Wood, 1997）。

このプログラムでは、ASD と診断された幼児期から将来の自立・就労へ向けて適切なアセスメントに基づいた構造化による支援を行っています。とりわけ就労における課題は見通しを持つことができない実行機能の弱さ、同僚上司の ASD 者に対する理解不足、そして職業スキルを獲得させる際の指導の仕方に問題があると指摘しています。

Hendricks は、ASD の子どもが未知のものに対する恐怖や対人関係への不安から、中等教育後の成功に大きな障害となることを訴えています。通常の高校を卒業した者の中で、50%～75%の ASD 者は失業中であり、ASD 者の就労における障害は、二次障害としての「うつ」や「不安」などの精神疾患が原因となっており、そのような精神的問題が就労を阻害していると述べています。

そして、ASD 者独特のコミュニケーションの障害には、「指示を理解すること」、「行間を読むこと」、「人の表情や声の調子を読み取ること」、「質問が多すぎること」、「不適切な方法でコミュニケーションをとること」などがあります。社会的障害には、対人関係を成功させることの困難性だけではなく、「衛生管理や不適切な身だしなみ」、「社会的規則に従うことの困難さ」、「集団に参加できないこと」、「異性に対して不適切な行動すること」があるなどが示されています。とりわけ、人との関わりの難しさは、就労といった段階以前からしばしば問題となり、求職票と面接のプロセスをマスターすることから始まると述べています（Hendricks, 2010）。

さらに Muller らは、18 人の高機能 ASD 者に半構造化による面接を行い、就労がうまくいかなかった原因について問うたところ、「適切なジョブマッチングがなされな

かった。」「高機能であるにもかかわらず、簡単な仕事をさせられた。」「新しいスキルを学習するのに時間が足りなかった。」「職場での変化に慣れるまでに同僚上司に寛容さがなかった。」「同僚上司が ASD の特性を理解してくれなかった。」「度重なる失敗によって、うつ感情、低い自尊感情、フラストレーションを生じた。」などを報告しています。

2. ASD 者に特化した就労支援の重要性

ASD 者が抱える様々な就労上の課題について、従来の職業リハビリテーションでは十分な成果が果たされていないという研究が数多く報告されています (Muller, 2003; Hendricks, 2010)。よって、新しい視点での職業リハビリテーションサービスが必要となります。

梅永・井口は、まずインタビュー面接の段階で ASD 者に特化した面接の方法を提起しています。具体的には、面接において質問される項目を前もって文書化し、それを ASD 者に視覚的に確認させながら答えさせるのです。そして、その回答項目もモデルを提示しておき、選びやすい選択肢方式にすることにより、表出コミュニケーションが苦手な ASD 者に容易に自分の意思を伝えやすいようにするシステムとなっています。

また、就労のアセスメントも従来型のアセスメントでは、環境による影響が把握できないため、実際の現場で行う「職場実習チェックシート」を考案しています。この「職場実習チェックシート」では、ハードスキルの項目よりも対人関係や身だしなみなどのソフトスキルの項目が多数導入されており、自己評価項目も含まれています。ASD 者本人の評価と就労支援者の評価に差異が生ずれば、そのずれが何か、どのように修正すべきかといったカウンセリングが行われることによって、自己認識を高めることができるわけです (梅永・井口、2018)。

また、米国で開発された BWAP2 (Becker Work Adjustment Profile:2) という職場適応アセスメントにおいても、実際の仕事を行っている状況を行動観察することによってアセスメントされるため、環境による影響などが把握でき、ASD 者にとって有効なアセスメントの一つとなっています (Becker, 2006)。

3. ASD であることのカミングアウト

高機能 ASD 者の中には自分の障害を開示せずに就職活動をしている者もいます。自分の障害を開示しない理由として「採用されないかもしれない」という不安を感じていることが考えられます。開示することによって、雇用主が「障害」ということを過剰に意識するのではないかという懸念、健康管理を失うリスク、雇用機会が限られ

てしまう可能性、上司が支援的でないかもしれない不安なども含まれるかもしれません。

また、診断されていないために開示できていない場合もあります。その場合は、求職者に職場実習を行い、行動特性を把握するアセスメントを行うことが必要となります。ASD 者の学校から就労現場への移行アセスメントに TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile) というものがあり (Mesibov・Thomas・Chapman Schopler, 2007)、職場適応チェックシートには先に述べた BWAP2 (Becker Work Assessment Profile:2 ; Becker, 2005)、そしてインテーク面接の仕方から職場実習アセスメント、職業ガイダンスなどの就労支援プログラムとして ESPIDD (Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference) 等が開発されているため (梅永・井口、2018)、それらのアセスメントを通して ASD 者の特性や学習スタイルを把握することができます。

自分が ASD であることを開示している場合は、なぜ雇用主に障害を開示したいのかを考える必要があります。職場の同僚上司にも開示したいのかどうか、開示するのであればどのように開示したいのかについて話し合う必要があります。開示するということは、障害者手帳の取得が可能となり、その結果職場における合理的配慮が期待できます。ただ、同僚上司等への開示の仕方については就労支援機関と相談することも必要でしょう。必要な合理的配慮の計画を立て、就労支援機関および ASD 者とともにナビゲーションブック (本人の特性や情報が示された簡易な説明書) を作成し、同僚上司に開示する方法、依頼すべき合理的配慮を検討することができます (Sheiner・Bogden, 2017)。

4. 企業に向けての理解啓発

ASD 者に対する就労支援では、様々な研究が報告されています。その一部を表 1 ～表 3 に示します。

表 1 TEACCH Autism Program における合理的配慮

1. Predictable (仕事の見通しを持たせること)

TEACCH Autism Program が始まったころは、反復的な仕事が ASD 者に合っているものと考えられていた。しかし、予想に反して、仕事の見通しを持たせることが最も重要な要素であるということがわかった。

2. Receptivity of the employers and coworkers (雇用主および同僚上司の理解)

ASD 者の特性を理解し、彼らが働きやすいような環境を構築しようとする雇用主および同僚上司の必要性が重要である。

3. Clearly defined work tasks (仕事内容の構造化)

ASD 者は環境刺激に気を散らされ、すべき仕事に対する見当識を失う可能性がある。よって、環境および仕事そのものを視覚的にわかりやすく設定する。
そして最も大切な要因は、「ロングタームサポート」である。

(Keel・Mesibov・Woods, 1997)

表2 Hendricks による ASD 者の就労上の合理的配慮

1. 職場配置には、仕事の内容や職場環境に関する配慮が必要である。
 2. 適切な仕事とは、予測可能であり、ASD 者のスケジュールに合わせることができるものである。
 3. 仕事内容は明確にわかりやすいものであり、気が散ることが少ない場所である。
 4. 仕事を完了させるためには、一貫したスケジュールを提供することで職務の予測可能性を高めることができる。
 5. 仕事は最小限の対人関係で済むようにし、仕事を覚えるための十分な時間を確保し、過度の感覚的刺激がないことが望ましい。
-

(Hendricks, 2010)

表3 Muller らの論文における合理的配慮

1. 適切なジョブマッチング（サバンの技術スキルの構築、最小限の人とのかかわり、明確で具体的なルーチン、新しいスキルを学ぶための時間の猶予、フレキシブルなスケジュール）
 2. 個別化された ASD 者への就労援助（仕事を探す援助をすること、現場でジョブコーチをすること、同僚上司の関わり方について援助、助言をすること）
 3. コミュニケーションのサポート
 4. ASD に関する理解研修、同僚上司の受け入れ態勢の構築
-

(Muller・Barbara・Burtona・Yates, 2003)

表1～表3で明らかになったことは、実行機能に弱さのある ASD 者には先の見通しが持てないため、時間の構造化としてのスケジュールを設定し、仕事内容を整理するために、明確でわかりやすい仕事の指示、いわゆる構造化されたワークシステム（視覚的にわかりやすい仕事のやり方の説明）が必要であるということです。

ジョブマッチングにおいても、人と関わる業務は減らし、一人でできる技術職の仕事の構築が有効となります。このことは、SST などによって対人関係を指導することとはやや考え方が異なる要素も含まれます。つまり、職場の同僚上司との関わり方を学習することは必要ですが、それは最低限でよく、できれば人とのかかわりが少ない

職場を構築することが高機能 ASD 者にとっての合理的配慮といえます。

また、彼らは新しい仕事を覚えることができても、定型発達者と同じスピードで学習することは困難なため、職業スキルを習得するための十分な時間が必要であることも示唆されています。

さらに、感覚刺激の少ない職場環境を設定することが推奨されています。なぜなら、ASD 者は感覚入力の調節が難しく、音や光、匂いなどの感覚刺激は、気が散り、何をしたいかがわからなくなることがあるからです。そのため、ASD 者と環境との相互関係に関するアセスメントを行い、気が散るものがある場合、刺激を遮断できる持ち場を特定し、関連する各作業領域でそれらの影響を軽減する方法を決定します。TEACCH Autism Program では、高機能 ASD 者に対し、実際の仕事ぶりを行動観察して行われる BWAP2 といったアセスメントが行われています。

アセスメントでは、騒音レベル、上司からの中断、混雑した職場、照明、刺激の多い持ち場の状況などを評価し、ASD 者の特性を把握できるような独特なニーズを念頭に置いて実施する必要があります。

その際に、ハードスキル（仕事の能力）のみではなく、ソフトスキル（業務以外の時間）のアセスメントも重要です。昼休みの休憩時間などの空き時間は、何をしたらいいのかがわからない場合があり、問題が生じる可能性があるため、昼休みの過ごし方なども支援が必要とされます。

そして、最も大切な合理的配慮は、コミュニケーションサポートです。同僚上司は ASD 者にわかりやすいような明確で簡明なコミュニケーションが必要となります。具体的には、「行間を読ませるコミュニケーションは禁止」「曖昧で不明確な指示は禁止」「言語指示だけではなく、視覚的で体験的指示を行う」などの配慮を企業主および社員全員が心がける必要があるでしょう。

そのためには、ASD 理解研修が不可欠です。企業の一般社員に対して ASD 理解研修を行うことにより、ASD 者の特性理解を促進し、脳の多様性のある ASD 社員の職場内の行動の違いに対する寛容さが身につくものと考えます。

米国の著名な企業である Google 社は、スタンフォード大学と連携し、“Google Cloud”という ASD 者キャリアプログラムを立ち上げ、最大 500 人の管理職や採用担当者を対象としたトレーニングを実施しています。

忍耐強く、思いやりのある上司または同僚になってもらうことがもっとも優れた合理的配慮の一つです。

【参考文献】

- Becker,R.L. (2005) :Becker Work Adjustment Profile:2 Second Edition. Elbern Publications. (梅永雄二監訳：発達障害の人の就労アセスメントツール BWAP2 日本語版マニュアル. 合同出版, 2021)
- Bissonnette, B. (2015) :Helping Adults with Asperger’s Syndrome get & stay Hired.JKP (梅永雄二監修・石川ミカ訳(2016). 高機能発達障害の人の就労・職場定着ガイドブック. 明石書店)
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2020). 令和2年度(2020年度)障害のある学生の修学支援に関する実態調査.
- 障害者職業総合センター (2015). 調査研究報告書 No.125 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 (2020). 調査研究報告書 No.153 障害のある求職者の実態等に関する調査研究.
- Hendricks,D. “Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success”. Journal of Vocational Rehabilitation 32 (2010) . p.125-134.
- Keel,J.K., Mesibov, G.B. Woods,A.V. “TEACCH-Supported Employment Program”. Journal of Autism and Developmental Disorders, Vol. 27, No. 1 (1997). p. 3-9.
- Mesibov,G., Thomas,J.B.,Chapman,S.M. and Schopler, E. (2006) :TEACCH Transition Assessment Profile.PRO-ED Inc.
- Muller,E. Barbara,A.S, Burtona,A. Yates,G.B. “Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities”Journal of Vocational Rehabilitation 18 (2003). p. 163-175.
- Sheiner,M., Bogden,J.(2017). An Employer’s Guide To Managing Professionals on the Autism Spectrum. JKP.
- 梅永雄二・井口修一 (2018) .アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD. 明石書店.
- Wehman, P., Schall,C. Carr, S. Targett, P. West, M. and Cifu, G. “Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorder: What We Know and What We Need to Know”. Journal of Disability Policy Studies (2014) . p. 1-11.

1. 障害者の雇用・就労支援施策の枠組み

我が国における障害者の雇用・就労支援施策は、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用対策と障害者総合支援法に基づく障害者福祉施策の両施策の連携により展開されています。障害者雇用対策は、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るために、障害者雇用率制度と納付金制度を基軸にし、障害者本人への職業リハビリテーションの提供機関として、ハローワーク、地域障害者職業センター等が支援を提供することにより実施されており、障害者福祉施策には一般就労（通常の事業所で雇用されること）が困難な障害者を対象にした就労系障害福祉サービスがあります（図1）。発達障害者の就労支援制度は、このような障害者の雇用・就労施策の枠組みの中で実施されています。ここでは、職業リハビリテーションと就労系障害福祉サービスをあわせて就労支援として解説します。また、障害者雇用率制度等は事業主（人を雇用して事業を行う主体をいう。以下同じ。）を対象とした制度であり、障害者雇用対策の重要な施策であることからあわせて解説することにします。

障害者雇用対策	障害者雇用率制度等【障害者雇用促進法】	
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者雇用率制度（障害者雇用義務制度） ➢ 障害者雇用納付金制度 ➢ 差別の禁止と合理的配慮の提供義務 	
	就労支援	職業リハビリテーション【障害者雇用促進法】
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 職業指導 ➢ 職業評価 ➢ 職業準備訓練 ➢ 職業訓練 ➢ 職業紹介 ➢ 職場定着支援 等 		<p style="text-align: center;">[主な実施機関]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ハローワーク（公共職業安定所） ● 障害者就業・生活支援センター ● 地域障害者職業センター ● 障害者職業能力開発校【職業能力開発促進法】
障害者福祉施策	就労系障害福祉サービス【障害者総合支援法】	
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 就労移行支援事業 ➢ 就労継続支援A型事業 ➢ 就労継続支援B型事業 ➢ 就労定着支援事業 	<p style="text-align: center;">[実施機関]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業所 ● 就労継続支援A型事業所 ● 就労継続支援B型事業所 ● 就労定着支援事業所

図1 障害者の雇用・就労支援施策の枠組み

2. 事業主に対する障害者雇用率制度等

(1) 障害者雇用率制度

障害者雇用率制度は、事業主に対して、雇用している労働者の一定割合（法定雇用

率：表1)以上の障害者を雇用することを義務づけるものであり、障害者雇用義務制度ともいわれています。

表1 法定雇用率 (2023年3月現在)

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.3%
国、地方公共団体など	2.6%
都道府県などの教育委員会	2.5%

例えば、雇用している労働者が120人の民間企業の場合、2人以上(120人×2.3%(法定雇用率)=2.76人(小数点以下切り捨て))の雇用義務があることとなります。

障害者雇用率の対象となる障害者は、原則として身体障害者手帳、療育手帳または精神障害者保健福祉手帳(以下「障害者手帳」という。)の交付を受けている者であり、事業主が障害者手帳の交付を受けている障害者を雇用した場合、その企業の実雇用率(障害者である常用雇用労働者数 ÷ 常用雇用労働者数 ×100(%))にカウントされることとなります。なお、短時間労働者や重度障害者などはカウント方法が異なります。

(2) 障害者雇用納付金制度等

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任を果たすため、法定雇用率を満たしていない事業主から納付金を徴収する一方、障害者を多く雇用している事業主に対しては調整金、報奨金や助成金を支給しています。これを障害者雇用納付金制度といいます。障害者雇用納付金制度の助成金のほかにも、障害者を雇用する事業主に各種助成金が支給される制度があります。

(3) 差別の禁止と合理的配慮の提供義務

障害者雇用促進法では、事業主に対して、障害者であることを理由とした雇用の分野における差別を禁止し、障害特性に応じた合理的配慮の提供義務が規定されています。その具体的な内容は、厚生労働省から「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」として示されています。

「合理的配慮指針」の別表には、多くの事業主が対応できると考えられる合理的配慮の事例が障害区分ごとに掲載されており、発達障害の事例は表2のとおりです。

表2 合理的配慮指針別表（発達障害部分抜粋）

障害区分	場面	事例
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

3. 就労支援サービス

就労支援のプロセスに沿って、障害者就労支援サービスの種類ごとにサービスニーズ例と主なサービス実施機関をまとめると表3のとおりとなります。

表3 障害者の就労支援サービス

サービスニーズ（例）	就労支援サービス	主なサービス実施機関
<ul style="list-style-type: none"> 就職活動の相談がしたい 	職業相談（職業指導）	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
<ul style="list-style-type: none"> 就職に向けての課題や自分の職業能力、必要な支援等を知りたい 	職業評価	地域障害者職業センター
<ul style="list-style-type: none"> 就職に向けての課題を改善したい 職場適応力を高めたい 	職業準備支援	地域障害者職業センター
	就労移行支援	就労移行支援事業所
<ul style="list-style-type: none"> 特定の職業技能を身につけたい 技能を習得して就職したい 	職業訓練	障害者職業能力開発校 委託訓練実施機関（企業等）
<ul style="list-style-type: none"> 就職先を紹介してほしい 	職業紹介	ハローワーク
<ul style="list-style-type: none"> 職場で仕事やコミュニケーションの支援を受けたい 	ジョブコーチによる職場適応援助	地域障害者職業センター ジョブコーチ支援実施機関
<ul style="list-style-type: none"> 職場での悩みを相談したい 職場に適応できず困っている 	職場定着支援 就労定着支援 事業主援助	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 就労定着支援事業所

4. 就労支援機関の概要

(1) ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークは、職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施しており、民間の職業紹介事業等では就職に結び付けることが難しい就職困難者を中心に支援する国の機関であり、全国に544か所（2022年4月時点）設置されています。一般の求職者とは別の窓口（専門援助部門）において、障害者の態様に応じた職業相談、職業紹介、求人開拓等を実施しています。そこでは必要に応じ障害者が利用している関係機関との連携による就職前から就職後の職場定着までの一貫したチーム支援に取り組んでいます。

新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生・生徒や卒業後概ね3年以内の者を対象に、就職を支援する専門のハローワークであり、各都道府県に1か所以上、全国に56か所設置されています。

新卒応援ハローワークの所在地・連絡先

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184061.html>

(2) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施する機関であり、全国に338か所（2022年4月時点）設置されています。就業面では就職前の相談、準備支援から就職活動支援、就職後の職場定着に向けた支援等を行い、生活面では日常生活や地域生活に関する助言等を行っています。

障害者就業・生活支援センター一覧

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000928244.pdf>

(3) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターは、ハローワーク等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国に52か所（47センターおよび5支所：2022年4月時点）設置されています。障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業相談、職業評価、職業準備支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、職場復帰支援（リワーク支援）等の支援を行うとともに、事業主に対して雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を行っています。さらに、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施しています。

地域障害者職業センター一覧

<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/index.html>

(4) 障害者職業能力開発校

障害者職業能力開発校は、職業能力開発促進法に基づいて、一般の職業能力開発校で職業訓練を受けることが難しい障害者を対象に職業訓練を実施する機関であり、全

国に 19 校（2022 年 4 月時点）設置されています。このうち国立職業リハビリテーションセンターおよび国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、すべての訓練科において発達障害者を対象にしています。これ以外の障害者職業能力開発校では、対象となる障害者は各校において訓練科ごとに設定されています。近年は、対象となる障害者を制限しない訓練科を設定する動きが見られます。

国立職業リハビリテーションセンター：<https://www.nvr.cd.ac.jp/>

国立吉備高原職業リハビリテーションセンター：<https://www.kibireha.jeed.go.jp/>

（５）就労移行支援事業所

就労移行支援事業所では、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる障害者に対して、就労に必要な訓練、求職活動支援、職場開拓、就職後の定着支援等を実施しています。標準利用期間は 2 年であり、全国の 3,056 事業所（2022 年 3 月時点）において一般就労を目指した就労移行支援を行っています。同事業所の中には主に発達障害者向けの支援を行っているところがあります。

（６）就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所では、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である障害者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を実施しています。この事業の特徴は雇用契約の締結による就労の場を提供している点にあり、そこで働く障害者は労働基準法や最低賃金法等が適用されることとなります。全国の 4,196 事業所（2022 年 3 月時点）において障害者が就労しています。

（７）就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所では、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である障害者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を実施しています。全国の 15,070 事業所（2022 年 3 月時点）において障害者が就労しています。

（８）就労定着支援事業

就労定着支援事業では、就労移行支援等の利用を経て通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援事業所等の職場定着の義務・努力義務である 6 か月を経過した障害者に対して、就労の継続を図るための支援を実施しています。利用期間は 3 年であり、全国の 1,459 事業所（2022 年 3 月時点）において就労定着支援を行っています。

（９）発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、発達障害児者への支援を総合的に行うことを目的とし

て各都道府県に設置されている機関です。都道府県・指定都市自ら、または、都道府県知事等が指定した社会福祉法人、特定非営利活動法人等が運営しています。同センターでは、さまざまな相談支援を実施しており、就労を希望する発達障害者に対しては就労に関する相談に応じるとともに、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の機関と連携して情報提供を行っています。

発達障害者支援センター一覧

<http://www.rehab.go.jp/ddis/action/center/>

(10) その他の障害者就労支援機関

上記以外にも、地方公共団体が設置する障害者就労支援機関において就労に関する相談等を実施しています。職業訓練では、障害者の多様なニーズに対応するため、都道府県が企業や各種団体に委託して実施している制度もあります。

5. 大学等在学者の就労支援の利用

大学等在学中の発達障害のある学生が就労支援の対象になるか否かを概観すると、障害者手帳の有無にかかわらず概ね表4のとおりとなります。

表4 発達障害学生の就労支援の利用の可否

就労支援	利用
▶ ハローワーク（職業相談・職業紹介）	○
▶ 障害者就業・生活支援センター（相談支援）	△（注1）
▶ 地域障害者職業センター（職業相談・職業評価等）	○
▶ 就労移行支援事業所（就労移行支援）	△（注2）
▶ 発達障害者支援センター（相談支援）	○

（注1）利用登録は、就職活動を本格的に始める卒業年次の者を原則とする。

（注2）大学（短期大学・大学院・高等専門学校を含む。）在学中（卒業年次）の就労移行支援の利用については、次の条件をいずれも満たす場合に可能となることがあります。

- ① 大学や地域における就労支援機関等による就職支援の実施が見込めない場合、又は困難な場合。
- ② 大学卒業年度であって、卒業に必要な単位取得が見込まれており、就労移行支援の利用に支障がない者。
- ③ 本人が就労移行支援の利用を希望し、就労移行支援の利用により効果的かつ確実に就職につなげることが可能であると市町村が判断した場合。

なお、就労移行支援を実施している法人の中には、就労移行支援とは別に発達障害のある学生を対象とした就職のための支援サービスを実施しているところがあります。

発達障害学生には、発達障害の診断を受けていても障害者手帳の交付を受けている者が少ない現状があります。障害者雇用率制度での適用（実雇用率のカウント）には障害者手帳が必要になりますが、就労支援の多くは障害者手帳の有無や障害を開示するか否かにかかわらず大学等在学中からサービスの対象になります。障害者手帳がな

くても、障害を開示するか否かにかかわらず、大学等に在学中から就労支援の利用について検討することが望まれます。

【引用文献】

国立障害者リハビリテーションセンター発達障害情報・支援センター（2022）. 発達障害者支援センターとは.

<http://www.rehab.go.jp/ddis/action/about/>（参照 2022/6/7）

国立障害者リハビリテーションセンター発達障害情報・支援センター（2022）. 発達障害者支援センターの事業内容

<http://www.rehab.go.jp/ddis/action/work/>（参照 2022/6/7）

厚生労働省（2015）. 合理的配慮指針.

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai koyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000078976.pdf>（参照 2022/6/7）

厚生労働省（2022）. 新卒応援ハローワーク.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>
（参照 2022/6/7）

厚生労働省（2021）. 障害者雇用のご案内.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>（参照 2022/6/7）

厚生労働省（2019）. 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス.

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000571840.pdf>（参照 2022/6/7）

厚生労働省（2022）. 障害者就業・生活支援センターについて.

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18012.html（参照 2022/7/5）

中川純（2018）. 詳説障害者雇用促進法 [増補補正版]（永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編）. p. 64-73, 弘文堂.

執筆者一覧(執筆順)

- 西村 優紀美 富山大学保健管理センター (第1章)
- 宮谷 祐史 京都大学 DRC(学生総合支援機構障害学生支援部門) (第1章)
松原 夢伽 同上
鳶田 裕子 同上
大前 勝利 同上
辻井 美帆 同上
吉田 朝香 同上
村田 淳 同上
- 田島 晶子 九州大学キャンパスライフ・健康支援センターインクルージョン支援推進室
(第1章)
- 村山 光子 明星大学発達支援研究センター (第1章)
- 若尾 翠 大妻女子大学学生相談センター障害学生修学支援室 (第1章)
- 高木 知香 大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部キャリアサポートセンター
(第1章)
- 松尾 秀樹 佐世保工業高等専門学校 (第1章)
- 井口 修一 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
(第2章、第3章、第4章)
- 小野寺 十二 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
東京障害者職業センター多摩支所 (第2章)
- 上原 深音 株式会社チャレンジドジャパン総合研修センター (第2章)
- 高橋 亜希子 株式会社エンカレッジ (第2章)
- 向後 礼子 近畿大学教職教育部 (第3章)
- 梅永 雄二 早稲田大学教育・総合科学学術院 (第4章)

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発達障害のある学生の就労支援に向けて
—大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集—

編集・発行 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
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2023年3月
印刷・製本 株式会社コムラ



 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION