

第3章 若年就労支援機関及び高等教育機関から 企業への移行支援に関する課題

第1節 課題整理の視点

企業における採用時の期待と達成時期からみた支援の優先性に関する知見の整理

…… 「企業における新入社員の職場適応・定着に関する調査

(障害者職業総合センター 調査研究報告書 №101)」の概要と結果のまとめ……

第2章までの分析において、若年就労支援機関（以下、就労支援機関）及び高等教育機関における利用者の概要と就労支援の課題、また、連携の実態が明らかにされた。分析を通して、比率に違いはあるものの、いずれの機関においても「発達障害の診断のある」あるいは「（発達障害の）疑いのある」利用者の存在が明らかとなった（第1章第1節）。一方で、彼らが利用した就労支援機関は、若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム実施ハローワークを除けば、新卒応援ハローワーク、ジョブカフェ、地域若者サポートステーションはいずれも利用対象に“障害者”を掲げない機関である。また、高等教育機関に在籍している場合、必要に応じて在学中並びに卒業後に発達障害者支援センター、障害者職業センターなどとの連携が必要と考えられるが、連携先として必ずしも選択されるとは限らない実態が明らかとなった。

こうした状況は、特性や困難によって“障害者雇用”を選択することが適切な場合も、“一般扱いの雇用”を選択することが適切な場合もあるという発達障害のある若者の選択肢の多様性を反映しているともいえるが、一方で、在学中を含めて自己理解（障害特性の理解等を含む）が十分ではないという現状を反映しているとも考えられる。

いずれにせよ“一般扱いの雇用”を選択するかどうかの判断の際には、企業の期待を理解しておくことは重要である。なお、この点に関しては、本研究に先行して平成22年に実施された「企業における新入社員の職場適応・定着に関する調査（障害者職業総合センター 調査研究報告書 №101, 2011）」において、本研究で「要支援の有無」等について調査したものと同様の項目、すなわち、コミュニケーションについての7領域31項目及びビジネスマナーについての5領域28項目に関する企業の期待などが明らかにされている。

そこで、第3章では、まず、今回の調査と同様の項目を用いて行った先行研究（「企業における新入社員の職場適応・定着に関する調査」）の結果を整理するとともに、その結果に基づき、①各就労支援機関からの移行支援に関する課題、並びに②高等教育機関からの移行支援の課題について検討する。次いで、③各就労支援機関と高等教育機関との就労に関する支援についての考え方の違いや支援体制の違いについて検討し、高等教育機関から就労への移行に際して課題の大きい若者たちの連携の課題について検討する。

1. 調査対象企業

平成22年5月～6月にかけて実施された企業対象調査（郵送により送付・回収）では、企業データベースに基づき抽出された4500社に回答を依頼した。回収率は13.4%（602社）であった。

なお、企業抽出にあたっては、47都道府県・14業種・企業規模（55人以下／56人～299人／300人～999人／1000人以上）を考慮した。なお、特例子会社については対象外とした。

2. 調査内容

先行研究の調査内容は、①企業の概要と障害者支援に関する意識、②新卒雇用の概要と障害者雇用の状況、③採用に際して重視する項目と各項目の採用後の達成への期待、④採用・研修・配置の体制、⑤職場のルー

ルの指導、など多岐にわたるものであった。このうち、第3章での分析においては、今回の調査との共通項目である③「採用に際して重視する項目と各項目の採用後の達成への期待」のみを取りあげる。

③における具体的な調査項目は、コミュニケーションについての7領域31項目及びビジネスマナーについての5領域28項目と今回の調査と同様であるが、今回の調査では、各項目について「要支援者の有無」「支援の実施状況」「自機関での支援実施の困難さ」について回答を求めたのに対し、企業を対象とした前回調査では、以下の3点に関して回答を求めた。

- ① 採用時の期待（新規採用に際し、採用時にどの程度重視するか）：新規採用時の重視度
- ② 達成時期（就職を目指す場合に、いつまでに達成していくことが望ましいか）：就労後の達成時期
- ③ 達成の指導（期待に応えられない場合の指導の考え方）：達成の指導

なお、先行研究「企業における新入社員の職場適応・定着に関する調査」において企業に回答を求めた際の対象者像は、“新規採用の若者”であって“発達障害のある者”ではない。したがって、結果は、“一般扱いの雇用”としての企業側の基準と理解される。

なお、以下の結果に表記において、各項目は第2章までと同様の省略形で表記する。

3. 新規採用時の重視度と達成時期について

「企業における新入社員の職場適応・定着に関する調査（以下、企業調査）」では、コミュニケーションの7領域31項目とビジネス・マナーの5領域28項目について採用時の重視度（新規採用に際し、採用時にどの程度、重視するか）について4段階（「とても重視している」「重視している」「あまり重視していない」「全く重視していない」）で評価を求めた。

なお、分析では、重視度については、各項目について得点化（「とても重視している（3点）」～「全く重視していない（0点）」）し、それぞれの項目がどの程度、重視されているかを数値で示した。達成時期に関しては、就労後、何ヶ月までに達成されていることを期待するかについて尋ね、平均月数を求めた。

（1）コミュニケーションについて

【採用時の重視度】

得点化された結果に基づき、重視される順に配列したものが表3-1-1である。「重視している（平均値が2.0以上）」とされたのは、31項目中22項目であった。領域で見ると「情報の理解」「意思の表明」「相手の意見の尊重」については、領域内のすべての項目について「重視している」と評価された。したがって、この3領域に関しては、コミュニケーションの中でも重視されている領域と考えられる。

次に、「報告・連絡・相談」「組織内外の行動」については、各領域内の1項目を除く項目のすべての項目について「重視している」と評価された。したがって、この2領域に関しても、「情報の理解」「意思の表明」「相手の意見の尊重」と同様に企業の採用時の重視度は高いといえる。

これに対し、「情報の伝達」については“正しく情報を伝えられること”“伝達内容をまとめて説明できること”“与えられた時間内に説明できること”については重視されているが、レジメの作成や活用、説明等は相対的に重視度が低かった。また、「意見集約・交換」については領域内のすべての項目について平均値が2.0を超える項目（重視している）はなかったが、「重視していない（平均値が1.0未満）」と評価された項目もなかった。したがって、これらの項目に関しては、他の項目と比較して採用時の重視度は低いが、不必要な項目として、支援対象項目から削除できるわけではない。

表 3-1-1 採用に対する期待 (コミュニケーション)

	全く重視していない ←	あまり重視していない	重視している	→ とても重視している	
情報の理解			相手の主張を理解できる 正しい理解のために質問できる 言外の意味を理解できる	2.55 (.546) 2.26 (.603) 2.15 (.640)	
情報の伝達		相手の理解にあわせて説明できる レジメを活用して意見を伝えられる レジメを活用して説明できる 説明に必要なレジメを作成できる	1.94 (.549) 1.73 (.789) 1.72 (.784) 1.70 (.774)	正しく情報を伝えられる 伝達内容をまとめて説明できる 与えられた時間内に説明できる	2.50 (.549) 2.25 (.613) 2.05 (.657)
報告・連絡・相談		適切に伝達手段の使い分けができる	1.90 (.775)	困ったときに相談ができる 適切な時期に報告・連絡・相談できる 必要な情報を簡潔に伝えられる	2.23 (.741) 2.22 (.767) 2.11 (.733)
意思の表明				5W1H を明確にして説明できる わかりやすく意見を主張できる TPO に応じて、意見を主張できる	2.16 (.675) 2.14 (.649) 2.00 (.694)
相手の意見の尊重				相手の意見を受け入れられる 苦手な相手とでもつきあえる 自分と異なる考え方を否定しない 立場の違いをすばやく理解できる 立場の違いを理解して対応できる	2.27 (.626) 2.17 (.646) 2.12 (.644) 2.04 (.663) 2.03 (.671)
意見集約・交換		複数の他者と意見交換が行える 相手の意見の整理、要約ができる 異なる意見を整理して要約できる	1.98 (.698) 1.97 (.674) 1.82 (.717)		
組織内外の行動		仕事で接する者の名前や顔を覚える	1.96 (.771)	組織の規則に従った行動ができる グループや集団で行動できる 感情のコントロールができる 職場の慣例・慣行に対応できる 相手の言動を意識して行動できる	2.43 (.609) 2.40 (.611) 2.31 (.610) 2.20 (.664) 2.11 (.643)

数値は 平均値 (標準偏差)

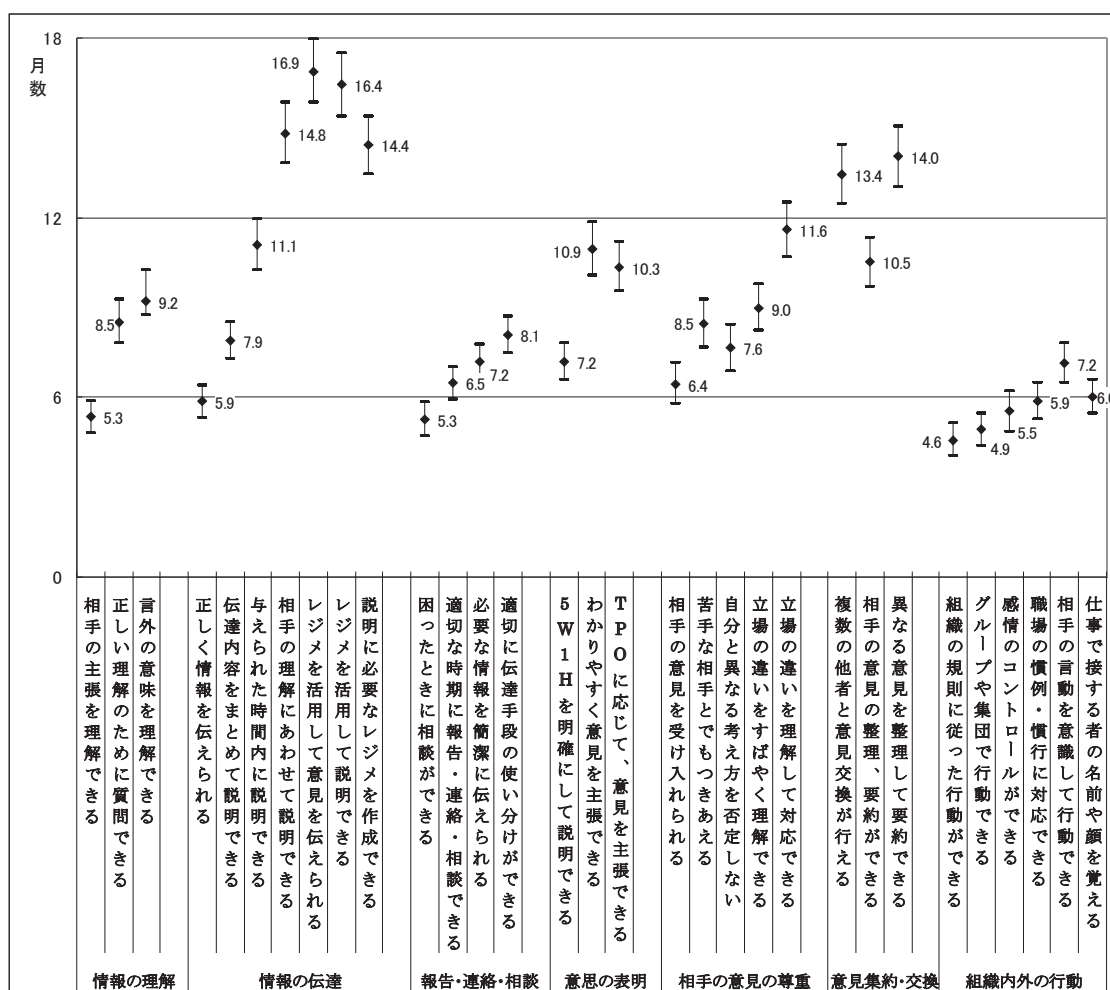


図 3-1-1 採用後に期待する各項目の達成時期 (コミュニケーション)

【 達成時期 】

採用後3ヶ月以内に達成を期待する項目はいずれの領域においても1項目もなかった。

採用後3ヶ月以上6ヶ月未満に含まれる項目としては、「情報の理解」の領域で1項目（相手の主張を理解できる）、「情報の伝達」の領域で1項目（正しく情報を伝えられる）、「報告・連絡・相談」の領域で1項目（困ったときに相談ができる）の計3項目があげられた。また、「組織内外の行動」の領域では、最も多く6項目中5項目（“組織の規則に従った行動ができる” “グループや集団で行動できる” “感情のコントロールができる” “職場の慣例・慣行に対応できる” “仕事で接する者の名前や顔を覚える”）があげられた。したがって、これらの8項目に関しては、就労後早い時期に達成できるかについての見通しをもてることが、“一般扱いでの雇用”を検討する際に重要といえる。

一方、採用時の重視度が低かった「情報の伝達」の領域の4項目と「意見集約・交換」の領域の2項目については、採用後の達成に対して、平均で12ヶ月以上が見積もられていた。

(2) ビジネスマナー等について

【 採用時の重視度 】

得点化された結果に基づき、重視される順に配列したものが表3-1-2である。「重視している（平均値が、2.0以上）」とされたのは、28項目中17項目であった。領域で見ると「挨拶等の基本」「社会人としての役割や責任」「職業観」の3領域については、領域内のすべての項目について「重視している」という結果であった。したがって、これらの領域については、ビジネスマナー等の中でも特に重視されていると考えられる。

表3-1-2 採用に対する期待（ビジネスマナー等）

	重視している ←		→ 重視している	
	全く重視していない	あまり重視していない		とても重視している
挨拶等の基本			挨拶・お詫びやお礼が適切にできる 好感を持たれる応答ができる 敬語の種類や表現を使い分ける	2.43 (.581) 2.21 (.602) 2.12 (.617)
電話の使い方の基本		電話が適切に受けられる 電話で適切な言い方ができる 電話のメモを作ることができる 電話の取り次ぎが適切にできる 取り次げない電話の対応ができる	1.93 (.796) 1.91 (.747) 1.88 (.802) 1.88 (.810) 1.83 (.803)	マナーに則して携帯電話をえる 2.02 (.722)
訪問・来客対応の基本		訪問時のマナーをわかまえている 来客対応のマナーをわかまえている アポイントを的確に取れる 来客の取り次ぎができる 取り次げない来客の対応ができる 名刺の受け渡しが適切にできる	1.86 (.775) 1.78 (.808) 1.72 (.812) 1.68 (.826) 1.66 (.830) 1.59 (.871)	適切に自己紹介ができる 2.03 (.672)
社会人としての役割や責任			時間、期限を守ることができる 他者に迷惑をかけずに行動できる 組織における立場を理解している 指示内容の要点を整理できる 指示内容を正確に伝えられる	2.51 (.573) 2.35 (.618) 2.05 (.711) 2.04 (.641) 2.04 (.641)
職業観			服務規律を守る 業務指示を最後までやり抜ける 知識・技能を進んで習得する 指示系統に沿って業務を遂行できる 組織目標達成のために目標を立てる 次なる課題の発見を考えている ミスなどの状況を適切に説明できる	2.44 (.616) 2.30 (.615) 2.27 (.619) 2.17 (.657) 2.11 (.697) 2.10 (.681) 2.06 (.696)

数値は 平均値（標準偏差）

また、「電話の使い方の基本」「訪問・来客対応の基本」の2領域については領域内の各1項目を除く項目のすべてについて「重視している（平均値が2.0以上）」と「あまり重視していない（平均値が1.0以上）」の間で評価されており、他の3領域と比較して、採用時の重視度は低い。しかしながら、ビジネスマナー等についても、「重視していない（平均値が1.0未満）」と評価された項目は1項目もなかった。

【 達成時期 】

採用後3ヶ月以内に達成を期待する項目は、「職業観」の領域の“服務規律を守る”の1項目のみであった。

しかしながら、採用後3ヶ月以上6ヶ月未満に含まれる項目に関してみると、「挨拶の基本（3項目中3項目）」「電話の使い方の基本（6項目中6項目）」「訪問来客対応の基本（7項目中6項目）」「社会人としての役割や責任（5項目中4項目）」の4領域においては、そのほとんどの課題が6ヶ月以内の達成を望まれており、他の項目についても平均は6.1ヶ月であった。「電話の使い方の基本」と「訪問来客対応の基本」の2領域については、採用の際の重視度は他の3領域と比較して高いとはいえなかったが、採用後の課題達成に関しては、同様に早い時期の達成が望まれているといえる。

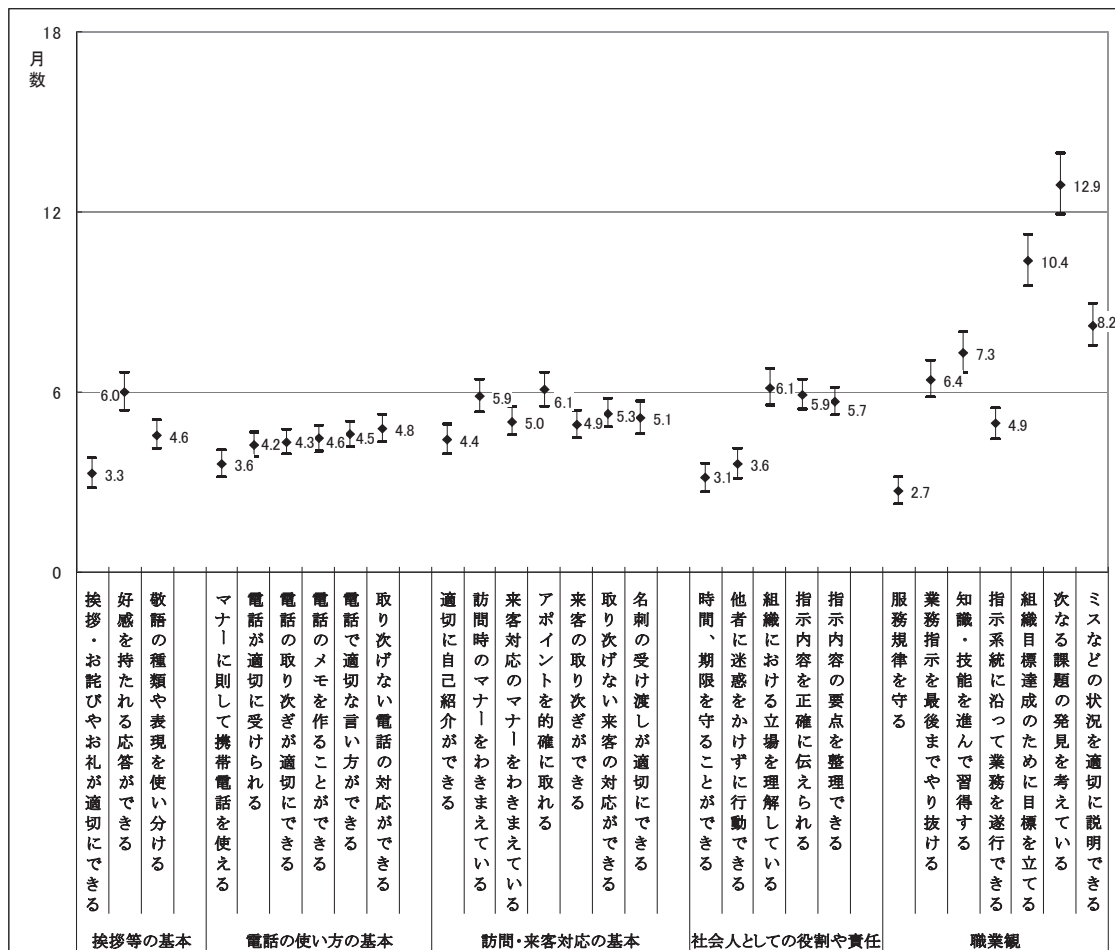


図 3-1-2 採用後に期待する各項目の達成時期（ビジネスマナー等）

一方、採用時の重視度が高かった「職業観」の領域については、7項目中2項目において6ヶ月以内の達成が期待されているのに対し、他の5項目に関しては、6ヶ月以上と見積もられた。

以上のように、コミュニケーションとビジネスマナー等に関する企業の評価は、項目によって、その重視度・採用後に期待される達成の時期が異なることがわかる。したがって、“一般扱いでの雇用”を検討する際には、就労時に、また、就労後に、それぞれの項目の達成に関してどの程度の見通しがもてるかが判断の鍵となるといえる。

なお、同様の項目に関して、達成されていない場合、どのように指導するかを「気づいた際に、その都度注意する」「状況を見ながら、適宜、指導する」「原則として個別指導はしない」の3つに分けて尋ねた。その結果、「原則として個別指導はしない」は少なく、項目によって異なるが、「気づいた際に、その都度注意する」と「状況を見ながら、適宜、指導する」を併せて、いずれの項目でも80%を超えていた。

以上を踏まえ、第2節では、企業調査の結果と若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム（以下、「**若コミ**」という）・新卒応援プログラム（以下、「**新卒応援**」という）・地域若者サポートステーション（以下、「**サポステ**」という）・**ジョブカフェ**の4つの就労支援機関での支援の状況について比較し、移行支援の際の課題について検討する。また、第3節では、企業調査の結果と高等教育機関の支援の状況について比較し、移行支援の際の課題について検討する。

第2節 企業調査結果と就労支援機関における支援の状況

……企業の新規採用時の重視度と就労支援機関における支援の実施から……

1. コミュニケーションに関する項目

若コミ・**新卒応援**・**サポステ**・**ジョブカフェ**の4つの就労支援機関での支援の実施状況について、自機関支援、自機関・他機関併用、他機関利用のいずれであっても“支援を提供している”という回答の合計を全数で割ったものを“支援の実施率”として、企業の新規採用時の重視度と比較した（表3-2-1）。

表3-2-1から分かるように、**サポステ**では、企業が重視するとしている22項目中18項目に関して、**若コミ**は22項目中12項目に関して70%以上の機関で支援が実施されていることから、この2就労支援機関では、企業が新規採用時に重視する項目に対して、一定程度の支援が実施されているといえる。一方、**ジョブカフェ**、**新卒応援**は、**若コミ**と**サポステ**と比較して支援の実施率はどの領域に関しても低かった。

なお、領域に注目すると企業の重視度と支援の実施率の高さが一致していない領域は「報告・連絡・相談」と「組織内外の行動」の2領域であった。この2領域の項目に関しては、企業は重視するとしているが、**サポステ**を除き、他の3つの就労支援機関での実施率は低い。特に「組織内外の行動」については、**サポステ**での支援の実施率の項目平均値が68.5%（最大82.2%）であるのに対し、**若コミ**での支援の実施率の項目平均値は55.0%（最大63.0%）、**新卒応援**での支援の実施率の項目平均値は51.3%（最大57.7%）、**ジョブカフェ**での支援の実施率の項目平均値は41.9%（最大48.8%）であり、特に**ジョブカフェ**での実施率の低さが顕著であった。

なお、こうした違いについては、利用対象者の困難、すなわち、「コミュニケーションの課題に関する要支援者」の有無が影響すると考えられる。確かに、**サポステ**では、コミュニケーションに課題のある者がいる・想定されるとする割合が高く（第1章 表1-2-3：p.38参照）、その結果が支援の実施状況と結びついていると考えられる。しかしながら、他の3機関においても、企業の重視度が2.0を超えている（重視している）5項目に関して要支援者の割合は6割程度と評価されており、支援の必要性は認識されているといえる。

表 3-2-1 企業の採用の際の重視度と支援機関での支援（実施状況）：コミュニケーション

	企業（重視度）	若コミ	新卒応援	サポステ	ジョブカフェ
【情報の理解】					
相手の主張を理解できる	2.55 (.546)	85.2%	65.4%	75.5%	58.6%
正しい理解のために質問できる	2.26 (.603)	85.1%	69.3%	71.1%	71.1%
言外の意味を理解できる	2.15 (.640)	82.0%	69.3%	75.6%	75.6%
【情報の伝達】					
正しく情報を伝えられる	2.50 (.549)	85.1%	61.5%	77.8%	58.5%
伝達内容をまとめて説明できる	2.25 (.613)	81.4%	69.3%	77.8%	77.8%
与えられた時間内に説明できる	2.05 (.657)	81.4%	61.5%	75.5%	65.5%
相手の理解にあわせて説明できる	1.94 (.549)	66.7%	69.2%	57.8%	56.1%
レジメを活用して意見を伝えられる	1.73 (.789)	40.7%	53.8%	42.2%	36.6%
レジメを活用して説明できる	1.72 (.784)	37.0%	50.0%	37.8%	36.6%
説明に必要なレジメを作成できる	1.70 (.774)	40.7%	50.0%	40.0%	34.1%
【報告・連絡・相談】					
困ったときに相談ができる	2.23 (.741)	85.2%	57.7%	86.7%	56.1%
適切な時期に報告・連絡・相談できる	2.22 (.767)	63.0%	57.7%	60.0%	43.9%
必要な情報を簡潔に伝えられる	2.11 (.733)	66.7%	53.8%	73.3%	51.2%
適切に伝達手段の使い分けができる	1.90 (.775)	63.0%	53.8%	77.8%	46.3%
【意思の表明】					
5W1Hを明確にして説明できる	2.16 (.675)	70.4%	57.7%	71.1%	43.9%
わかりやすく意見を主張できる	2.14 (.649)	74.1%	65.4%	73.3%	56.1%
TPOに応じて、意見を主張できる	2.00 (.694)	74.1%	69.2%	73.3%	41.5%
【相手の意見の尊重】					
相手の意見を受け入れられる	2.27 (.626)	74.1%	65.4%	71.1%	58.5%
苦手な相手とでもつきあえる	2.17 (.646)	66.7%	73.1%	66.7%	56.1%
自分と異なる考え方を否定しない	2.12 (.644)	70.4%	69.2%	73.3%	58.5%
立場の違いをすばやく理解できる	2.04 (.663)	55.6%	65.4%	68.9%	56.1%
立場の違いを理解して対応できる	2.03 (.671)	55.6%	73.1%	66.7%	56.1%
【意見集約・交換】					
複数の他者と意見交換が行える	1.98 (.698)	55.6%	57.6%	71.1%	43.9%
相手の意見の整理、要約ができる	1.97 (.674)	55.6%	50.4%	55.6%	39.0%
異なる意見を整理して要約できる	1.82 (.717)	48.1%	49.6%	55.6%	41.5%
【組織内外の行動】					
組織の規則に従った行動ができる	2.43 (.609)	55.6%	50.0%	66.7%	39.0%
グループや集団で行動できる	2.40 (.611)	55.6%	57.7%	82.2%	46.3%
感情のコントロールができる	2.31 (.610)	63.0%	46.2%	71.1%	48.8%
職場の慣例・慣行に対応できる	2.20 (.664)	55.6%	53.8%	64.5%	41.5%
相手の言動を意識して行動できる	2.11 (.643)	51.9%	53.8%	75.6%	46.3%
仕事で接する者の名前や顔を覚える	1.96 (.771)	48.1%	46.2%	51.1%	29.3%
重視度 2 点以上の項目において、支援実施率が 70%以上である項目数（2.0 以上は 22 項目）		12 項目	2 項目	18 項目	3 項目

注）70%以上：網掛け 60%以上：太字で示した

なお、すべての項目に関する支援は、現時点では困難であるとの認識に立てば、優先順位が重要といえる。そこで、入社後、何ヶ月でそれらの課題が達成されていることが求められるかを併せてみると「組織内外での行動」については、早期（概ね6ヶ月以内）の達成が期待されており、サポステ以外の機関において連携を含めて支援の体制の充実が望まれる課題といえる（6ヶ月以内に課題の達成が望まれる項目は、7領域31項目中表3-2-2に示した8項目）。したがって、これらの項目に関しては、早期に対応が求められることから、相談場面においては、“一般扱いの雇用”を考える際の判断基準としても重要であると同時に、達成されずに就労した場合には、企業の実施する指導（「気づいた際に、その都度注意する」「状況を見ながら、適宜、指導する」）によって達成可能かを評価することが重要であるといえる。

表 3-2-2 企業の重視度と支援の実施：コミュニケーション（6ヶ月以内の達成を期待）

	企業（重視度）	若コミ	新卒応援	サポステ	ジョブカフェ
【情報の理解】 相手の主張を理解できる	2.55 (.546)	85.2%	65.4%	75.5%	58.6%
【情報の伝達】 正しく情報を伝えられる	2.50 (.549)	85.1%	61.5%	77.8%	58.5%
【報告・連絡・相談】 困ったときに相談ができる	2.23 (.741)	85.2%	57.7%	86.7%	56.1%
【組織内外の行動】 組織の規則に従った行動ができる	2.43 (.609)	55.6%	50.0%	66.7%	39.0%
グループや集団で行動できる	2.40 (.611)	55.6%	57.7%	82.2%	46.3%
感情のコントロールができる	2.31 (.610)	63.0%	46.2%	71.1%	48.8%
職場の慣例・慣行に対応できる	2.20 (.664)	55.6%	53.8%	64.5%	41.5%
仕事で接する者の名前や顔を覚える	1.96 (.771)	48.1%	46.2%	51.1%	29.3%

注）70%以上：網掛け 60%以上：太字 で示した

2. ビジネスマナー等に関する項目

コミュニケーションに関する項目と同様、4つの就労支援機関における支援実施状況について、自機関支援、自機関・他機関併用、他機関利用のいずれであっても“支援を提供している”という回答の合計を全数で割ったものを“支援の実施率”として、企業の新規採用時の重視度と比較した（表 3-2-3）。

表 3-2-3 から分かるように、**サポステ**では、企業が重視するとしている17項目中12項目に関して、70%以上の機関で支援が実施されており、企業が新規採用時に重視する項目に対して、一定程度の支援が実施されているといえる。一方、**若コミ**、**新卒応援**、**ジョブカフェ**は、**サポステ**と比較して、支援の実施率はどの領域に関しても低い。

なお、こうした違いについては、利用対象者の困難、すなわち、「ビジネスマナー等の課題に関する要支援者」の有無が影響すると考えられる。確かに、**サポステ**では、ビジネスマナー等に関する要支援者の割合が高く（第1章 表 1-2-8, p.46 参照）、その結果が支援の実施状況と結びついていると考えられるが、他の3機関においても、企業の重視度が2.0を超えている（重視している）項目に関する要支援者の割合は5割以上と回答されており、特に**若コミ**では3項目を除き、7割を超えている。したがって、支援の必要性はいずれの就労支援機関においても認識されているといえる。

また、領域毎にみると企業は「挨拶等の基本」「社会人としての役割や責任」「職業観」の3領域に関して、領域内のすべての項目について重視すると回答していた。「挨拶の基本」に関しては、**サポステ**と**新卒応援**での支援の実施率（**サポステ**：項目平均値 91.3% / **新卒応援**：項目平均値 71.8%）は高かった。一方、**若コミ**では、**新卒応援**よりも要支援者が多く、いずれの項目でもその割合は80%を超えているのに対し、支援の実施率では、**新卒応援**よりも低い結果（**若コミ**：項目平均値 66.7%）となった。

「社会人としての役割や責任」「職業観」の2領域12項目に関しては、最も支援の実施率の高い**サポステ**であっても、実施率が70%を超えているのは、12項目中3項目のみであった。これらの領域に関して、支援の実施率が低い背景については、少なくとも要支援者の有無ではなく、他の要因が考えられるが、この点に関して今回の調査項目からは明らかにならず、今後の課題といえる。

一方、就労支援機関での実施率は高いものの、企業の期待はそれほどではないという項目もあった。例えば、**サポステ**では「電話の使い方の基本」領域における支援の実施率が高いものの、企業が期待する“マナーに則して携帯電話を使える”についての支援は十分ではない。同様に、**サポステ・ジョブカフェ**で実施率の高い「訪問・来客対応の基本」領域における“名刺の受け渡しが適切にできる”に関して、企業の期待はそれほど大きくない。

なお、ビジネスマナー等に関しては、コミュニケーションよりもさらに早い段階でのスキルの獲得が求められており、「職業観」の領域の4項目を除き、いずれの項目も6ヶ月程度までに獲得することが期待されている。したがって、ビジネスマナーに関しては、コミュニケーションよりも就労準備段階において、充実した支援体制が必要と考えられるが、今回の結果は異なった現状を示唆した。

表3-2-3 企業の採用の際の重視度と支援機関での支援（実施状況）：ビジネスマナー等

	企業（重視度）	若コミ	新卒応援	サポステ	ジョブカフェ
【挨拶等の基本】					
挨拶・お詫びやお礼が適切にできる	2.43 (.581)	70.4%	73.1%	95.6%	51.2%
好感を持たれる応答ができる	2.21 (.602)	63.0%	69.2%	88.9%	63.4%
敬語の種類や表現を使い分ける	2.12 (.617)	66.7%	73.1%	88.9%	61.0%
【電話の使い方の基本】					
マナーに則して携帯電話を使える	2.02 (.722)	44.4%	50.0%	48.9%	48.8%
電話が適切に受けられる	1.93 (.796)	51.9%	53.3%	75.6%	53.7%
電話で適切な言い方ができる	1.91 (.747)	55.5%	53.8%	75.6%	53.7%
電話のメモを作ることができる	1.88 (.802)	40.7%	46.2%	75.6%	48.8%
電話の取り次ぎが適切にできる	1.88 (.810)	44.4%	57.7%	66.7%	48.8%
取り次げない電話の対応ができる	1.83 (.803)	44.4%	53.8%	64.4%	48.8%
【訪問・来客対応の基本】					
適切に自己紹介ができる	2.03 (.672)	63.0%	65.4%	86.7%	51.2%
訪問時のマナーをわかまえている	1.86 (.775)	59.3%	57.6%	71.1%	57.6%
来客対応のマナーをわかまえている	1.78 (.808)	44.4%	46.2%	64.4%	48.0%
アポイントを的確に取れる	1.72 (.812)	63.0%	53.8%	68.9%	43.9%
来客の取り次ぎができる	1.68 (.826)	44.4%	46.2%	55.6%	43.9%
取り次げない来客の対応ができる	1.66 (.830)	44.4%	46.2%	55.6%	43.9%
名刺の受け渡しが適切にできる	1.59 (.871)	48.1%	53.8%	73.3%	75.6%
【社会人としての役割や責任】					
時間、期限を守ることができる	2.51 (.573)	70.4%	53.8%	77.8%	48.8%
他者に迷惑をかけずに行動できる	2.35 (.618)	59.3%	59.3%	77.8%	48.8%
組織における立場を理解している	2.05 (.711)	48.1%	46.2%	60.0%	41.5%
指示内容の要点を整理できる	2.04 (.641)	59.3%	50.0%	66.7%	48.8%
指示内容を正確に伝えられる	2.04 (.641)	55.6%	42.3%	66.7%	51.2%
【職業観】					
服従規律を守る	2.44 (.616)	48.1%	50.0%	57.8%	41.5%
業務指示を最後までやり抜ける	2.30 (.615)	48.1%	46.2%	71.1%	41.5%
知識・技能を進んで習得する	2.27 (.619)	40.7%	38.5%	57.8%	39.0%
指示系統に沿って業務を遂行できる	2.17 (.657)	44.4%	50.0%	51.1%	39.0%
組織目標達成のために目標を立てる	2.11 (.697)	40.7%	42.3%	64.4%	39.0%
次なる課題の発見を考えている	2.10 (.681)	40.7%	38.5%	57.8%	39.0%
ミスなどの状況を適切に説明できる	2.06 (.696)	44.4%	38.5%	62.2%	41.5%
重視度2点以上の項目において、支援実施率が70%以上である項目数（2.0以上は、17項目）		2項目	2項目	12項目	1項目

注）70%以上：網掛け 60%以上：太字 示した

第3節 企業調査結果と高等教育機関における支援の状況

1. 高等教育機関における発達障害者の現状

平成17年4月施行された発達障害者支援法を受けて、現在、高等教育機関では発達障害学生に関する支援が求められている。この法律は発達障害児の早期発見とその後の発達支援等を行なうことを定めたものであるが、その第8条第2項において、「大学及び高等専門学校は、発達障害者の障害の状態に応じ、適切な教育上の配慮をするものとする」と規定されている。また、第10条第2項では、「都道府県及び市町村は、必要に応じ、発達障害者が就労のための準備を適切に行えるようにするための支援が学校において行われるよう必要な措置を講じるものとする」となっており、学校から職業への移行に関する支援もまた、求められているといえる。つまり、今後、高等教育機関等でも、発達障害者を受け入れた場合、適切な教育上の配

慮が求められることに加え、就労に際しても支援が求められる。

現在、入試に関しては平成 23 年度より、大学入試センター試験において「発達障害」への特別措置（例えば、別室会場の用意 / 試験時間を 1.3 倍に延長する / 拡大文字の問題冊子の配布）が始まっている。とはいえ、センター試験全体の志願者、55 万人に対して、初年度の受験生は 95 人と全体の 0.02 % にすぎなかった。なお、平成 24 年度の入試では、135 名と若干、増加している。

また、「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；2011；2010）」では、発達障害のある学生の実態把握を行っているが、平成 22 年度より「障害学生数」には含めないとしながらも“社会情勢を鑑み”診断書のない発達障害学生についての把握を試みている（表 3-3-1）。なお、これらの学生は「発達障害（診断書無・配慮有）」として分類されている。また、平成 23 年度より「発達障害（診断書無・配慮有）」の内訳に“区分不明”が新たに加わった。

表 3-3-1 高等教育機関における発達障害者数

	平成 23 年度	平成 22 年度	平成 21 年度
LD	116 名 (275 名)	81 名 (263 名)	63 名
ADHD	216 名 (225 名)	140 名 (245 名)	83 名
高機能自閉症等	1037 名 (1247 名)	843 名 (1436 名)	423 名
合計	1369 名 (1747 名 + 区分不明 563 名)	1064 名 (1944 名)	569 名

注: 平成 22 年度より () 内は診断書無・配慮有の人数

発達障害（診断書無・配慮有）

発達障害であるとの医師の診断書はないが、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（教育上の配慮等）を行なっている者（何らかの支援（教育上の配慮等）とは、学内の組織、部署等の業務として行なっているもので、一部の教職員が個人的に行なっているものは含まない）としている。

なお、平成 19 年度の発達障害のある学生数（診断書有）の合計は 178 名、平成 20 年度では、237 名であり、調査開始以来、平成 23 年度まで一貫して在籍者数が増え続けていることから、今後も増加するものと考えられる。

一方、これらの学生の卒業並びに進路（表 3-3-2）についてみると、最高年次に在籍していながら、卒業できた者の割合は、70.3 % であり、約 3 割はなんらかの理由で卒業ができていない。一方、卒業した場合の進路についてみると就職した者の割合は、26.0 % と 4 人に 1 人程度であり、左記以外の者、つまり進学も就職（一時的な職についた者を含む）もしていない者は 30.1 % と 3 人に 1 人である。こうした現状は、高等教育機関における在学中の支援に加えて、卒業後の進路に関する指導が必要不可欠であることを示唆している。

表 3-3-2 高等教育機関における発達障害者数 (単位：人)

		最高年次障害学生数※	平成 22 年度卒業の障害学生数	進学	就職者 左記を除く	社会福祉施設・医療機関入所者	一時的な職に就いた者	左記以外の者	死亡・不詳の者	小計
診断書あり	大学	138	98	14	20	5	5	36	14	94
	短期大学	10	5	0	0	0	0	2	1	3
	高等専門学校	7	7	3	0	0	0	0	0	3
診断書なし	大学	307	220	26	65	2	14	60	42	209
	短期大学	56	34	4	7	1	2	16	2	32
	高等専門学校	7	5	1	4	0	0	0	0	5
		525	369	48	96	8	21	114	59	346
				13.0%	26.0%		5.7%	30.9%	16.0%	

2. 企業の新規採用時の重視度と高等教育機関における支援の実施から

…… コミュニケーションとビジネスマナー等に関する項目……

発達障害の診断のある、あるいは疑いのある学生等の在籍割合を考えると高等教育機関では、各領域・各項目に対して支援を必要としない場合もあるだろう。そこで、ここでは“要支援者なし”とした高等教育機関の割合を同時に示した（表 3-3-3）。その結果、高等教育機関において、コミュニケーションの各項目に関して支援を必要としていない者の割合は、最も高くても 51.6 %（“仕事で接する者の名前や顔を覚える”）であることから、発達障害学生が在籍しているかどうかにかかわらず、少なくともどの項目においても一定程度の支援の必要性が示唆されたものといえる。しかしながら、支援の実施率は、いずれの項目でも 45.0 %を超えることはなく、就労支援機関の結果（表 3-2-1）と比較して低い結果となった。また、このことについて、回答部署による違いは見出されなかった。

表 3-3-3 企業の重視度と支援の実施：コミュニケーション

	企業（重視度）	高等教育機関（95） 支援の実施率	要支援者なし	新卒応援（26） 支援の実施率
【情報の理解】				
相手の主張を理解できる	2.55 (.546)	41.1% (32.6%)	40.0%	65.4% (15.4%)
正しい理解のために質問できる	2.26 (.603)	42.1% (28.4%)	30.5%	69.3% (15.4%)
言外の意味を理解できる	2.15 (.640)	37.9% (32.6%)	34.7%	69.3% (15.4%)
【情報の伝達】				
正しく情報を伝えられる	2.50 (.549)	40.0% (31.6%)	38.9%	61.5% (15.4%)
伝達内容をまとめて説明できる	2.25 (.613)	40.0% (31.6%)	29.5%	69.3% (15.4%)
与えられた時間内に説明できる	2.05 (.657)	33.7% (25.3%)	34.7%	61.5% (11.5%)
相手の理解にあわせて説明できる	1.94 (.549)	30.5% (22.1%)	37.9%	69.2% (15.4%)
レジメを活用して意見を伝えられる	1.73 (.789)	27.4% (18.9%)	45.3%	53.8% (7.7%)
レジメを活用して説明できる	1.72 (.784)	27.4% (18.9%)	47.4%	50.0% (7.7%)
説明に必要なレジメを作成できる	1.70 (.774)	28.4% (20.0%)	47.4%	50.0% (7.7%)
【報告・連絡・相談】				
困ったときに相談ができる	2.23 (.741)	44.2% (34.7%)	38.9%	57.7% (19.2%)
適切な時期に報告・連絡・相談できる	2.22 (.767)	33.7% (25.3%)	36.8%	57.7% (15.4%)
必要な情報を簡潔に伝えられる	2.11 (.733)	33.7% (26.3%)	35.8%	53.8% (15.4%)
適切に伝達手段の使い分けができる	1.90 (.775)	33.7% (24.2%)	42.1%	53.8% (15.4%)
【意思の表明】				
5W1Hを明確にして説明できる	2.16 (.675)	35.8% (26.3%)	37.9%	57.7% (19.2%)
わかりやすく意見を主張できる	2.14 (.649)	41.1% (32.6%)	32.6%	65.4% (19.2%)
TPOに応じて、意見を主張できる	2.00 (.694)	35.8% (26.3%)	33.7%	69.2% (23.1%)
【相手の意見の尊重】				
相手の意見を受け入れられる	2.27 (.626)	41.1% (32.6%)	38.9%	65.4% (15.4%)
苦手な相手とでもつきあえる	2.17 (.646)	40.0% (32.6%)	32.6%	73.1% (19.2%)
自分と異なる考え方を否定しない	2.12 (.644)	42.1% (32.6%)	36.8%	69.2% (19.2%)
立場の違いをすばやく理解できる	2.04 (.663)	34.7% (26.3%)	35.8%	65.4% (15.4%)
立場の違いを理解して対応できる	2.03 (.671)	35.8% (27.4%)	36.8%	73.1% (15.4%)
【意見集約・交換】				
複数の他者と意見交換が行える	1.98 (.698)	31.6% (23.2%)	31.6%	57.6% (15.4%)
相手の意見の整理、要約ができる	1.97 (.674)	28.4% (20.0%)	36.8%	50.4% (11.5%)
異なる意見を整理して要約できる	1.82 (.717)	28.4% (20.0%)	36.8%	49.6% (11.5%)
【組織内外の行動】				
組織の規則に従った行動ができる	2.43 (.609)	26.3% (21.1%)	50.5%	50.0% (11.5%)
グループや集団で行動できる	2.40 (.611)	34.7% (24.2%)	36.8%	57.7% (11.5%)
感情のコントロールができる	2.31 (.610)	41.1% (34.7%)	32.6%	46.2% (7.7%)
職場の慣例・慣行に対応できる	2.20 (.664)	28.4% (23.2%)	42.1%	53.8% (11.5%)
相手の言動を意識して行動できる	2.11 (.643)	31.6% (23.2%)	40.0%	53.8% (15.4%)
仕事で接する者の名前や顔を覚える	1.96 (.771)	21.1% (14.7%)	51.6%	46.2% (7.7%)

注）支援の実施率について：（ ）内は“自機関単独”での実施率を表す。

太字：企業の重視度について 2.0 以上の項目と重視度、新卒応援の支援実施率について 60 %以上の実施率

なお、表 3-3-3 には、就労支援機関のうち新卒応援の結果を再構成して示した（**新卒応援**は、支援の実施率に関して4就労支援機関中「自機関での実施率」が最も低い（第1章 表 1-2-5, p.42 参照））。これは、**新卒応援**の「自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率」と「自機関単独での支援の実施率」をそれぞれ高等教育機関の結果と比較することで、高等教育機関における連携の課題について検討することが目的である。

結果は、表 3-3-3 に示したように、「自機関単独」での実施率に注目すれば、高等教育機関での実施率は、すべての項目で**新卒応援**を上回った。したがって、この逆転の現象は、高等教育機関では、他機関との連携もしくは、他機関の利用が十分ではない可能性を示唆していると考えられる。そこで、この点を明らかにするために、「自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率」から「自機関での実施率」を引いた差分について、表 3-3-4 にまとめた。その結果、**新卒応援**の差分は高等教育機関におけるの差分よりもすべての項目で大きかった。なお、全項目の平均では、高等教育機関の差分は8.3%±1.59%、**新卒応援**の差分は45.4%±6.14%とその差は明確であった。

表 3-3-4 自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率と自機関での実施率の差：コミュニケーション

	高等教育機関 (95)	新卒応援 (26)		高等教育機関 (95)	新卒応援 (26)
【情報の理解】			【相手の意見の尊重】		
相手の主張を理解できる	8.5%	50.0%	相手の意見を受け入れられる	8.5%	50.0%
正しい理解のために質問できる	13.7%	53.9%	苦手な相手とでもつきあえる	7.4%	53.9%
言外の意味を理解できる	5.3%	53.9%	自分と異なる考え方を否定しない	9.5%	50.0%
【情報の伝達】			立場の違いをすばやく理解できる	8.4%	50.0%
正しく情報を伝えられる	8.4%	46.1%	立場の違いを理解して対応できる	8.4%	57.7%
伝達内容をまとめて説明できる	8.4%	53.9%	【意見集約・交換】		
与えられた時間内に説明できる	8.4%	50.0%	複数の他者と意見交換が行える	8.4%	42.2%
相手の理解にあわせて説明できる	8.4%	53.8%	相手の意見の整理、要約ができる	8.4%	38.9%
レジメを活用して意見を伝えられる	8.5%	46.1%	異なる意見を整理して要約できる	8.4%	38.1%
レジメを活用して説明できる	8.5%	42.3%	【組織内外の行動】		
説明に必要なレジメを作成できる	8.4%	42.3%	組織の規則に従った行動ができる	5.2%	38.5%
【報告・連絡・相談】			グループや集団で行動できる	10.5%	46.2%
困ったときに相談ができる	9.5%	38.5%	感情のコントロールができる	6.4%	38.5%
適切な時期に報告・連絡・相談できる	8.4%	42.3%	職場の慣例・慣行に対応できる	5.2%	42.3%
必要な情報を簡潔に伝えられる	7.4%	38.4%	相手の言動を意識して行動できる	8.4%	38.4%
適切に伝達手段の使い分けができる	9.5%	38.4%	仕事で接する者の名前や顔を覚える	6.4%	38.5%
【意思の表明】			平均値	8.3%	45.4%
5W1Hを明確にして説明できる	9.5%	38.5%	標準偏差	1.59%	6.14%
わかりやすく意見を主張できる	8.5%	46.2%			
TPOに応じて、意見を主張できる	9.5%	50.0%			

次に、ビジネスマナー等に関する項目に関しても、同様の分析を行った。ビジネスマナー等では、コミュニケーションよりも支援を必要としない者の割合は高かったが、最も高い項目でも61.1%（“サービス規程を守る”）であり、コミュニケーションに関する項目と同様に発達障害のある者が在籍しているかどうかにかかわらず、少なくともどの項目においても一定程度の支援の必要性が示唆された。しかしながら、支援の実施率は、いずれの項目でも40.0%を超えることはなく、コミュニケーションに関する項目と同様に、就労支援機関の結果（表 3-2-3）と比較すると低い結果となった（表 3-3-5）。

また、「自機関単独の実施率」に注目すると、コミュニケーションに関する項目とは異なり、**新卒応援**での実施率が、高等教育機関での実施率よりも高い項目（「挨拶の基本」の領域等）がみられた（表 3-3-5）。この点では、コミュニケーションに関する項目で認められた逆転の現象は明確ではなかったが、「自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率」から「自機関での実施率」を引いた差分について検討したところ、**新卒応援**の差分は高等教育機関におけるの差分よりもすべての項目で大きく（高等教育機関：全項目

の平均値 6.9 % ± 1.42 % / **新卒応援** : 全項目の平均値 33.2 % ± 3.84 %)、高等教育機関では、他機関との連携による支援の実施が少ない現状が明らかとなった (表 3-3-6)。

表 3-3-5 企業の重視度と支援の実施：ビジネスマナー等

	企業 (重視度)	高等教育機関 (95) 支援の実施率	要支援者なし	新卒応援 (26) 支援の実施率
【挨拶等の基本】				
挨拶・お詫びやお礼が適切にできる	2.43 (.581)	29.5% (21.1 %)	45.3%	73.1% (34.6 %)
好感を持たれる応答ができる	2.21 (.602)	32.6% (25.3 %)	41.1%	69.2% (30.8 %)
敬語の種類や表現を使い分ける	2.12 (.617)	29.5% (22.1 %)	49.5%	73.1% (34.6 %)
【電話の使い方の基本】				
マナーに則して携帯電話を使う	2.02 (.722)	22.1% (20.0 %)	58.9%	50.0% (15.4 %)
電話が適切に受けられる	1.93 (.796)	26.3% (18.9 %)	52.6%	53.3% (23.1 %)
電話で適切な言い方ができる	1.91 (.747)	29.5% (22.1 %)	51.6%	53.8% (19.2 %)
電話のメモを作ることができる	1.88 (.802)	26.3% (20.0 %)	49.5%	46.2% (19.2 %)
電話の取り次ぎが適切にできる	1.88 (.810)	24.2% (16.8 %)	50.5%	57.7% (19.2 %)
取り次げない電話の対応ができる	1.83 (.803)	25.3% (18.9 %)	49.5%	53.8% (19.2 %)
【訪問・来客対応の基本】				
適切に自己紹介ができる	2.03 (.672)	30.5% (21.1 %)	51.2%	65.4% (34.6 %)
訪問時のマナーをわかまえている	1.86 (.775)	28.4% (18.9 %)	47.4%	57.6% (23.1 %)
来客対応のマナーをわかまえている	1.78 (.808)	21.1% (14.7 %)	49.5%	46.2% (19.2 %)
アポイントを的確に取れる	1.72 (.812)	29.5% (21.1 %)	47.4%	53.8% (19.2 %)
来客の取り次ぎができる	1.68 (.826)	21.1% (14.7 %)	52.6%	46.2% (15.4 %)
取り次げない来客の対応ができる	1.66 (.830)	22.1% (15.8 %)	52.6%	46.2% (19.2 %)
名刺の受け渡しが適切にできる	1.59 (.871)	22.1% (15.8 %)	56.8%	53.8% (15.4 %)
【社会人としての役割や責任】				
時間、期限を守ることができる	2.51 (.573)	33.7% (27.4 %)	45.3%	53.8% (26.9 %)
他者に迷惑をかけずに行動できる	2.35 (.618)	32.6% (26.3 %)	44.2%	59.3% (19.2 %)
組織における立場を理解している	2.05 (.711)	23.2% (16.8 %)	52.6%	46.2% (15.4 %)
指示内容の要点を整理できる	2.04 (.641)	28.4% (23.2 %)	43.2%	50.0% (15.4 %)
指示内容を正確に伝えられる	2.04 (.641)	28.4% (23.2 %)	42.1%	42.3% (11.5 %)
【職業観】				
服務規律を守る	2.44 (.616)	18.9% (12.6 %)	61.1%	50.0% (15.4 %)
業務指示を最後までやり抜ける	2.30 (.615)	20.0% (12.6 %)	53.7%	46.2% (15.4 %)
知識・技能を進んで習得する	2.27 (.619)	18.9% (10.5 %)	52.6%	38.5% (7.7 %)
指示系統に沿って業務を遂行できる	2.17 (.657)	17.9% (11.6 %)	55.8%	50.0% (15.4 %)
組織目標達成のために目標を立てる	2.11 (.697)	18.9% (11.6 %)	53.7%	42.3% (7.7 %)
次なる課題の発見を考えている	2.10 (.681)	21.1% (12.6 %)	47.4%	38.5% (7.7 %)
ミスなどの状況を適切に説明できる	2.06 (.696)	20.0% (12.6 %)	49.5%	38.5% (7.7 %)

注) 支援の実施率について：() 内は「自機関単独」での実施率を表す。

太字：企業の重視度について 2.0 以上の項目と重視度、新卒応援の支援実施率について 60 % 以上の実施率

表 3-3-6 自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率と自機関での実施率の差：ビジネスマナー等

	高等教育機関 (95)	新卒応援 (26)		高等教育機関 (95)	新卒応援 (26)
【挨拶等の基本】			【社会人としての役割や責任】		
挨拶・お詫びやお礼が適切にできる	8.4%	38.5%	時間、期限を守ることができる	6.3%	26.9%
好感を持たれる応答ができる	7.3%	38.4%	他者に迷惑をかけずに行動できる	6.3%	40.1%
敬語の種類や表現を使い分ける	7.4%	38.5%	組織における立場を理解している	6.4%	30.8%
【電話の使い方の基本】			指示内容の要点を整理できる	5.2%	34.6%
マナーに則して携帯電話を使う	2.1%	34.6%	指示内容を正確に伝えられる	5.2%	30.8%
電話が適切に受けられる	7.4%	30.2%	【職業観】		
電話で適切な言い方ができる	7.4%	34.6%	服務規律を守る	6.3%	34.6%
電話のメモを作ることができる	6.3%	27.0%	業務指示を最後までやり抜ける	7.4%	30.8%
電話の取り次ぎが適切にできる	7.4%	38.5%	知識・技能を進んで習得する	8.4%	30.8%
取り次げない電話の対応ができる	6.4%	34.6%	指示系統に沿って業務を遂行できる	6.3%	34.6%
【訪問・来客対応の基本】			組織目標達成のために目標を立てる	7.3%	34.6%
適切に自己紹介ができる	9.4%	30.8%	次なる課題の発見を考えている	8.5%	30.8%
訪問時のマナーをわかまえている	9.5%	34.5%	ミスなどの状況を適切に説明できる	7.4%	30.8%
来客対応のマナーをわかまえている	6.4%	27.0%			
アポイントを的確に取れる	8.4%	34.6%	平均値	6.9 %	33.2 %
来客の取り次ぎができる	6.4%	30.8%	標準偏差	1.42 %	3.84 %
取り次げない来客の対応ができる	6.3%	27.0%			
名刺の受け渡しが適切にできる	6.3%	38.4%			

以上の結果から、以下の3点が示唆された。

- ①「自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率」に注目すると、企業の重視度に関わらず、コミュニケーション（7領域 31項目）及びビジネスマナー（5領域 28項目）に関する高等教育機関での支援の実施率は、就労支援機関のいずれと比較しても低い。
- ②「自機関単独での実施率」に注目すると、コミュニケーション（7領域 31項目）に関しては、いずれの項目に関しても新卒応援よりも高等教育機関での実施率が高い。一方、ビジネスマナー（5領域 28項目）に関しては、コミュニケーションのような明確な傾向は認められなかった。なお、新卒応援は、4つの就労支援機関の中で最も自機関での支援の実施率が低い機関である（ただし、ビジネスマナー等に関しては、自機関での実施率の低さは、若コミ（18.1%）と同程度の低さ）。
- ③「自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率」と「自機関単独での実施率」の差は、新卒応援の方が、高等教育機関よりも大きかった。

第4節 就労支援機関と高等教育機関において

就職のために実施している事業の比較から

第2節・第3節では、各就労支援機関並びに高等教育機関に関して、企業の採用の際の重視度を中心に支援の実際について検討した。その結果、就労支援機関においては、機関毎に支援の実施率が異なり、その特徴が明らかとなった。また、高等教育機関では、学生が支援を求めたとしても、自機関単独での支援の実施率が低いこと、また、他の就労支援機関との連携が難しいことなどから、在学中に十分な支援が受けられる可能性は高いとはいえ、在学中、また、卒業後を含めて就労支援機関との連携が必要となる可能性が示唆された。

第4節では、就労のための支援事業に関する18項目（「挨拶の仕方」「発声練習」「日常会話のための話し方」「敬語・丁寧語の使い方」「電話対応の方法」「報告・連絡・相談の方法」「対人態度の指導」「身なりの指導」「ビジネスマナー・職場のルール」「ソーシャルスキル・トレーニング」「ストレスマネジメントの指導」「グループディスカッション」「履歴書の作成」「プレゼンテーションの方法・実践」「自己紹介・自己PRの方法」「模擬面接」「職業適性検査等による自己の特性理解」「ボランティア活動」）について、就労支援機関とキャリア支援室の比較を通して、発達障害のある若者が求める支援がどこに用意されているのかを検討する。

なお、高等教育機関全体を対象としての分析ではなく、キャリア支援室のみを選択した理由は、本調査において回答のあった部署の中で、明確に就労に関わる部署であること、また、第1章での分析において、18項目のすべての方法に関して、キャリア支援室の実施率が最も高いことが明らかとなったことによる（第1章 図1-3-4, p.74参照）。

1. 課題達成のための支援の実施状況について

コミュニケーションとビジネスマナー等の課題達成のために必要と考えられる18の項目について支援の実施状況を比較した。なお、これらの項目に対しての支援の実施率を考える際には、支援の必要性の見積りとの関係が重要である。なぜなら、各機関の設立の目的が異なること、また、利用している対象者像も一致していないことから、各機関は利用している対象者にどの程度、支援が必要であると認識しているかによ

て支援の実施率は異なった様相を示すと考えられるからである。

そこで、就労支援機関並びにキャリア支援室における“支援の必要性（「支援が必要である」または「支援がやや必要である」の回答率）”と“支援の実施率（「現在、取り組んでいる」）”について検討した（表 3-4-1 ～表 3-4-3）。なお、第 4 節での“支援の実施率”の定義は、第2節・第3節とは異なっている点に留意する必要がある。また、現時点で、明確に「取り組む予定がない」と回答した機関の割合についても同時に示した（支援を計画中の回答／無回答などは除外）。

表 3-4-1 支援の必要性と支援の実施率（実施率が 70 %以上の項目）

	機関	支援の必要性	支援の実施率	取り組む予定なし
挨拶の仕方	若コミ (27)	20 (3)	95.0% (33.3%)	5.0%
	サポステ (45)	40 (3)	100.0% (66.7%)	—
	新卒応援 (26)	18 (4)	72.2% (50.0%)	27.8%
	ジョブカフェ (41)	29 (1)	86.2% (—)	13.8%
	キャリア支援室 (15)	9 (4)	100.0% (25.0%)	—
対人態度の指導	若コミ (27)	21 (3)	71.4% (100.0%)	14.3%
	サポステ (45)	32 (13)	87.5% (69.2%)	—
	新卒応援 (26)	17 (4)	70.6% (25.0%)	29.4%
	ジョブカフェ (41)	25 (6)	76.0% (16.7%)	16.0%
	キャリア支援室 (15)	11 (1)	81.8% (—)	9.1%
身なりの指導	若コミ (27)	18 (5)	100.0% (40.0%)	—
	サポステ (45)	37 (6)	83.8% (66.7%)	5.4%
	新卒応援 (26)	21 (3)	81.0% (100.0%)	19.0%
	ジョブカフェ (41)	25 (6)	88.0% (50.0%)	12.0%
	キャリア支援室 (15)	10 (3)	100.0% (66.7%)	—
ビジネスマナー ・職場のルール	若コミ (27)	19 (4)	73.7% (50.0%)	15.8%
	サポステ (45)	36 (5)	86.1% (80.0%)	—
	新卒応援 (26)	19 (5)	84.2% (40.0%)	15.8%
	ジョブカフェ (41)	25 (5)	84.0% (40.0%)	16.0%
	キャリア支援室 (15)	11 (1)	90.9% (—)	—
履歴書の作成	若コミ (27)	22 (2)	100.0% (100.0%)	—
	サポステ (45)	35 (7)	91.7% (100.0%)	—
	新卒応援 (26)	21 (—)	91.3% (—)	8.7%
	ジョブカフェ (41)	26 (2)	96.3% (40.0%)	3.7%
	キャリア支援室 (15)	12 (1)	100.0% (100.0%)	—
自己紹介・自己 PR の方法	若コミ (27)	18 (6)	94.4% (66.7%)	5.6%
	サポステ (45)	36 (7)	91.7% (100.0%)	2.8%
	新卒応援 (26)	22 (1)	86.4% (100.0%)	13.6%
	ジョブカフェ (41)	28 (4)	92.9% (75.0%)	7.1%
	キャリア支援室 (15)	13 (—)	92.3% (—)	7.7%
模擬面接	若コミ (27)	21 (3)	81.0% (100.0%)	9.5%
	サポステ (45)	39 (4)	94.9% (100.0%)	—
	新卒応援 (26)	23 (1)	87.0% (100.0%)	13.0%
	ジョブカフェ (41)	28 (4)	92.9% (50.0%)	7.1%
	キャリア支援室 (15)	12 (1)	91.7% (100.0%)	8.3%

注1) 支援の必要性の()内は、「支援がやや必要である」と回答した機関数並びにそのうち、支援を実施している機関の割合

注2) 取り組む予定なしの%は、支援が必要であると回答した機関のうち、支援に取り組む予定がないと回答した機関の割合

まず、すべての機関で「支援が必要である」と回答した機関のうち、支援の実施率が 70 %を超えた項目は 18 項目中 7 項目であった（「挨拶の仕方」「身なりの指導」「対人態度の指導」「ビジネスマナー・職場のルール」「履歴書の作成」「自己紹介・自己 PR の方法」「模擬面接」：表 3-4-1）。

したがって、これらの項目に関しては、支援の必要性を認識している機関であれば、いずれの機関を選択したとしても一定の支援が受けられると考えられる。特に「身なりの指導」「履歴書の作成」「自己紹介・自己 PR の方法」「模擬面接」の 4 項目に関しては、支援の実施率は、いずれの機関でも 80 %を超えていた。なお、就労支援機関並びにキャリア支援室の 5 機関について、これら 7 項目に関して「取り組む予定がない」と回答した割合の平均は、低い順に、**サポステ** (1.2%±1.98%) < **キャリア支援室** (3.6%±4.16%) < **若コミ** (7.2%±5.86%) < **ジョブカフェ** (10.8%±4.51%) < **新卒応援** (18.2%±7.20%) であった。

表 3-4-2 支援の必要性と支援の実施率（3 機関以上において実施率が 70 %以上の項目）

	機関	支援の必要性	支援の実施率	取り組む予定なし
敬語・丁寧語の使い方	若コミ (27)	19 (4)	84.2 % (25.0 %)	10.5 %
	サボステ (45)	29 (13)	96.6 % (61.5 %)	—
	新卒応援 (26)	14 (7)	64.3 % (14.3 %)	28.6 %
	ジョブカフェ (41)	24 (6)	87.5 % (50.0 %)	12.5 %
	キャリア支援室 (15)	8 (4)	100.0 % (25.0 %)	—
適性検査等による特性理解	若コミ (27)	18 (5)	77.8 % (60.0 %)	11.1 %
	サボステ (45)	33 (9)	84.8 % (44.4 %)	—
	新卒応援 (26)	16 (6)	68.8 % (50.0 %)	25.0 %
	ジョブカフェ (41)	26 (4)	88.5 % (50.0 %)	7.7 %
	キャリア支援室 (15)	7 (4)	100.0 % (75.0 %)	—
発声練習	若コミ (27)	13 (6)	61.5 % (16.7 %)	23.1 %
	サボステ (45)	28 (11)	85.7 % (36.4 %)	7.1 %
	新卒応援 (26)	11 (8)	63.6 % (25.0 %)	36.4 %
	ジョブカフェ (41)	19 (9)	73.7 % (22.2 %)	21.1 %
	キャリア支援室 (15)	5 (2)	100.0 % (—)	—
日常会話のための話し方	若コミ (27)	16 (7)	68.8 % (57.1 %)	25.0 %
	サボステ (45)	35 (7)	85.7 % (71.4 %)	8.6 %
	新卒応援 (26)	14 (7)	64.3 % (14.3 %)	28.6 %
	ジョブカフェ (41)	26 (4)	76.9 % (25.0 %)	23.1 %
	キャリア支援室 (15)	7 (3)	100.0 % (—)	—
電話対応の方法	若コミ (24)	18 (4)	66.7 % (50.0 %)	22.2 %
	サボステ (45)	34 (9)	88.2 % (44.2 %)	5.9 %
	新卒応援 (24)	17 (5)	64.7 % (20.0 %)	29.4 %
	ジョブカフェ (33)	23 (8)	87.0 % (25.0 %)	8.7 %
	キャリア支援室 (15)	10 (2)	70.0 % (50.0 %)	20.0 %
報告・連絡・相談の方法	若コミ (27)	18 (3)	66.7 % (66.7 %)	16.7 %
	サボステ (45)	35 (7)	82.9 % (71.4 %)	2.9 %
	新卒応援 (26)	15 (5)	46.7 % (20.0 %)	46.7 %
	ジョブカフェ (41)	23 (7)	78.3 % (28.6 %)	13.0 %
	キャリア支援室 (15)	10 (3)	80.0 % (66.7 %)	20.0 %
グループディスカッション	若コミ (27)	10 (10)	20.0 % (—)	70.0 %
	サボステ (45)	26 (16)	76.9 % (56.3 %)	7.7 %
	新卒応援 (26)	10 (8)	40.0 % (37.5 %)	50.0 %
	ジョブカフェ (41)	18 (10)	72.2 % (10.0 %)	22.2 %
	キャリア支援室 (15)	9 (2)	88.9 % (50.0 %)	—

注1) 支援の必要性の()内は、「支援がやや必要である」と回答した機関数並びにそのうち、支援を実施している機関の割合

注2) 取り組む予定なしの%は、支援が必要であると回答した機関のうち、支援に取り組む予定がないと回答した機関の割合

表 3-4-3 支援の必要性と支援の実施率（1～2 機関で実施率が 70 %以上の項目）

	機関	支援の必要性	支援の実施率	取り組む予定なし
ソーシャルスキル・トレーニング	若コミ (27)	15 (7)	46.7 % (28.6 %)	40.0 %
	サボステ (45)	34 (7)	76.5 % (42.9 %)	2.9 %
	新卒応援 (26)	10 (8)	10.0 % (37.5 %)	90.0 %
	ジョブカフェ (41)	21 (5)	42.9 % (20.0 %)	52.4 %
	キャリア支援室 (15)	5 (2)	80.0 % (—)	—
ストレスマネージメントの指導	若コミ (27)	15 (8)	66.7 % (37.5 %)	13.3 %
	サボステ (45)	26 (16)	57.7 % (25.0 %)	15.4 %
	新卒応援 (26)	10 (5)	10.0 % (—)	80.0 %
	ジョブカフェ (41)	21 (8)	71.4 % (25.0 %)	23.8 %
	キャリア支援室 (15)	7 (3)	57.1 % (—)	28.6 %
プレゼンテーションの方法・実践	若コミ (27)	8 (7)	37.5 % (—)	50.0 %
	サボステ (45)	14 (12)	50.0 % (33.3 %)	35.7 %
	新卒応援 (26)	9 (7)	33.3 % (—)	66.7 %
	ジョブカフェ (41)	16 (9)	68.8 % (11.1 %)	25.0 %
	キャリア支援室 (15)	8 (5)	100.0 % (60.0 %)	—
ボランティア活動	若コミ (27)	5 (11)	20.0 % (—)	80.0 %
	サボステ (45)	36 (7)	86.1 % (28.6 %)	5.6 %
	新卒応援 (26)	4 (8)	0.0 % (—)	100.0 %
	ジョブカフェ (41)	14 (8)	14.3 % (12.5 %)	85.7 %
	キャリア支援室 (15)	3 (4)	33.3 % (—)	33.3 %

注1) 支援の必要性の()内は、「支援がやや必要である」と回答した機関数並びにそのうち、支援を実施している機関の割合

注2) 取り組む予定なしの%は、支援が必要であると回答した機関のうち、支援に取り組む予定がないと回答した機関の割合

次に4つの就労支援機関+キャリア支援室で「支援が必要である」と回答した機関のうち、3機関以上で「支援の実施率」が70%以上の項目は、18項目中7項目であった（「発声練習」「日常会話のための話し方」「敬語・丁寧語の使い方」「電話対応の方法」「報告・連絡・相談の方法」「グループディスカッション」「適性検査等による特性理解」）。このうち、「敬語・丁寧語の使い方」「適性検査等による特性理解」の2項目に関しては、**若コミ・サポステ・ジョブカフェ・キャリア支援室**の5機関における支援の実施率は70%を超えていたが、**新卒応援**では、70%を下回っていた。また、他の5項目については、**サポステ・ジョブカフェ・キャリア支援室**では、いずれも70%を超えていたが、**若コミ**と**新卒応援**では70%を下回っていた。

コミュニケーションの7領域31項目とビジネス・マナーの5領域28項目に関する評価では、企業の評価と**若コミ・サポステ**での支援の実施率（自機関・他機関併用・他機関利用）に類似した傾向が認められたが、18項目に関する支援の必要性と実施率の評価では、異なった傾向が認められた。具体的には、支援が必要であると回答した**ジョブカフェ**では、支援の実施率が、**若コミ**より高い傾向が認められた。また、**若コミ**では、「グループディスカッション」における支援の実施率が20.0%と他機関と比較して極めて低かった。なお、**新卒応援**に関しては、いずれも低かった。

また、4つの就労支援機関+キャリア支援室の5機関について、これら7項目に関して「取り組む予定がない」と回答した割合の平均は、低い順に、**サポステ**（4.6%±3.35%）<**キャリア支援室**（5.7%±9.04%）<**ジョブカフェ**（15.5%±6.05%）<**若コミ**（25.5%±18.92%）<**新卒応援**（35.0%±9.08%）であった。

最後に4つの就労支援機関+キャリア支援室のうち、「支援が必要である」と回答した機関で「支援の実施率」が70%以上であったのが、2機関以下であった項目は18項目中4項目であった（「ソーシャルスキル・トレーニング」「ストレスマネジメントの指導」「プレゼンテーションの方法・実践」「ボランティア活動」）。

これら4項目はそれぞれに支援の実施率が高い機関が異なり、「ソーシャルスキル・トレーニング」については、**サポステ**と**キャリア支援室**が、「ストレスマネジメントの指導」に関しては、**ジョブカフェ**が、「プレゼンテーションの方法・実践」に関しては**キャリア支援室**が、そして、「ボランティア活動」に関しては**サポステ**での実施率が70%を超えて高かった。

なお、これらの4項目に関しては、もともと“支援の必要がある”と回答した機関が少ないことから「取り組む予定がない」と回答した割合については参考値と考える方が妥当といえるが、その並び順は、低い順に、**サポステ**（14.9%±12.88%）<**キャリア支援室**（15.5%±15.56%）<**若コミ**（45.8%±23.86%）<**ジョブカフェ**（46.7%±25.24%）<**新卒応援**（84.2%±12.32%）となった。

以上の結果から、18項目に関して、支援が必要であると機関が判断した場合、すべての機関で一定程度の支援が受けられる項目、機関によって支援の実施率が異なる項目、が明らかとなった。特に支援の必要性が認識されている場合、コミュニケーションの7領域31項目とビジネス・マナーの5領域28項目に関する分析結果と異なり、**ジョブカフェ**での実施率は、**若コミ**よりも高い場合があることが示唆された。また、**キャリア支援室**に関しては、**サポステ**について自機関での支援の実施率が高かった。この結果は、すでに検討したように、コミュニケーションの7領域31項目とビジネス・マナーの5領域28項目に関しては、自機関・他機関併用・他機関利用での実施を併せて“支援の実施率”として分析したのに対し、18項目では、質問紙の構成上、自機関単独での実施のみについて回答を求めたことが影響していると考えられる。しかし、18項目に関して、支援の必要性は認識されていても、現在のところ支援に取り組む予定がないと回答した機関も少なくなかった。これらの機関については、必要性を認識しつつも実際の状況下では、実施が困難で

あると考えられる。こうした機関に関しては、支援を必要とする対象者について、どのように他機関との連携を図るかが、課題といえよう。

2. 課題達成のための支援とその効果について

コミュニケーションとビジネスマナー等の課題達成のために必要と考えられる 18 項目について、支援の必要性の評価に関わらず、支援を実施している率と効果について検討した。具体的には、就労支援機関並びにキャリア支援室における“支援の実施率（「現在、取り組んでいる」）”と“支援の効果（効果がある・やや効果がある）”について検討した（表 3-4-4～表 3-4-7）。

（1）支援の実施率平均が 80 %以上で、支援の効果があると評価されている項目

支援の実施率平均が 80 %以上の項目は、「履歴書の作成」「自己紹介・自己 PR の方法」「模擬面接」の 3 項目であった。これらの項目では、機関毎にみても 5 機関のすべてで支援の実施率が 70 %を超えていた。また、これらの項目の“効果がある”の平均値は 69.5 %～74.8 %といずれの項目でも 7 割程度であり、“効果の合計”の平均値でも 92.3 %～96.1 %と高いことから、この 3 項目は、支援の実施率も高く、支援の効果があると評価されている項目といえる。なお、「履歴書の作成」「自己紹介・自己 PR の方法」「模擬面接」は、就職に際して実際に企業等の面接を受ける際に必要な活動といえる。

表 3-4-4 支援の実施と効果（支援の実施率平均が 80 %以上の項目）

	機関	支援を実施している機関数	効果がある	やや効果がある	効果の合計
履歴書の作成	若コミ (27)	25 (92.6 %)	80.0 %	20.0 %	100.0%
	サボステ (45)	42 (93.3 %)	76.2 %	19.0 %	95.2%
	新卒応援 (26)	22 (84.6 %)	86.4 %	9.1 %	95.5%
	ジョブカフェ (41)	31 (75.6 %)	74.2 %	22.6 %	96.8%
	キャリア支援室 (15)	14 (93.3 %)	57.1 %	35.7 %	92.8%
		平均値：87.9%	平均値：74.8%	平均値：21.3%	平均値：96.1%
自己紹介・自己 PR の方法	若コミ (27)	22 (81.5 %)	72.7 %	22.7 %	95.4%
	サボステ (45)	41 (91.1 %)	61.0 %	36.6 %	97.6%
	新卒応援 (26)	22 (84.6 %)	72.7 %	18.2 %	90.9%
	ジョブカフェ (41)	32 (78.0 %)	71.9 %	25.0 %	96.9%
	キャリア支援室 (15)	13 (86.7 %)	69.2 %	23.1 %	92.3%
		平均値：84.4%	平均値：69.5%	平均値：25.1%	平均値：94.6%
模擬面接	若コミ (27)	21 (77.8 %)	52.4 %	47.6 %	100.0%
	サボステ (45)	42 (93.3 %)	73.8 %	19.0 %	92.8%
	新卒応援 (26)	22 (84.6 %)	77.3 %	18.2 %	95.5%
	ジョブカフェ (41)	30 (73.2 %)	73.3 %	23.3 %	96.6%
	キャリア支援室 (15)	13 (86.7 %)	69.2 %	23.1 %	92.3%
		平均値：83.1%	平均値：74.8%	平均値：21.3%	平均値：96.1%

注）「支援を実施している機関数」の（ %）は、各機関の支援の実施率を示す

（2）支援の実施率平均が 70 %以上で、支援の効果があると評価されている項目

支援の実施率が 70 %以上の項目は、「身なりの指導」「挨拶の仕方」「ビジネスマナー・職場のルール」の 3 項目であった。これらの項目のうち、「身なりの指導」に関しては、ジョブカフェを除き、支援の実施率が 80 %を超えていた。また、これらの項目では、“効果がある”の平均値は 47.5 %～56.7 %と 5 割程度であるが、“効果の合計”の平均値では 91.8 %～97.3 %と高かった。したがって、上記の 3 項目と併せて、支援の実施率も高く、支援の効果があると評価されている項目といえる。

表 3-4-5 支援の実施と効果（支援の実施率平均が 70 %以上の項目）

	機関	支援を実施している機関数	効果がある	やや効果がある	効果の合計
身なりの指導	若コミ (27)	22 (81.5 %)	50.0 %	45.5 %	95.5%
	サポステ (45)	36 (80.0 %)	52.8 %	38.9 %	91.7%
	新卒応援 (26)	21 (80.8 %)	61.9 %	28.6 %	90.5%
	ジョブカフェ (41)	28 (68.3 %)	39.3 %	53.6 %	92.9%
	キャリア支援室 (15)	13 (86.7 %)	61.5 %	30.8 %	92.3%
		平均値：79.5%	平均値：53.1%	平均値：39.5 %	平均値：92.6 %
挨拶の仕方	若コミ (27)	22 (81.5 %)	45.5 %	54.5 %	100.0%
	サポステ (45)	43 (95.6 %)	67.4 %	32.6 %	100.0%
	新卒応援 (26)	16 (61.5 %)	62.5 %	31.3 %	93.8%
	ジョブカフェ (41)	28 (68.3 %)	67.9 %	25.0 %	92.9%
	キャリア支援室 (15)	10 (66.7 %)	40.0 %	60.0 %	100.0%
		平均値：74.7 %	平均値：56.7%	平均値：40.7%	平均値：97.3 %
ビジネスマナー・ 職場のルール	若コミ (27)	17 (63.0 %)	41.2 %	58.8 %	100.0%
	サポステ (45)	37 (82.2 %)	45.9 %	43.2 %	89.1%
	新卒応援 (26)	19 (73.1 %)	63.2 %	31.6 %	94.8%
	ジョブカフェ (41)	27 (65.9 %)	37.0 %	48.1 %	85.1%
	キャリア支援室 (15)	10 (66.7 %)	50.0 %	40.0 %	90.0%
		平均値：70.2 %	平均値：47.5%	平均値：44.3%	平均値：91.8

注) 「支援を実施している機関数」の (%) は、各機関の支援の実施率を示す

(3) 支援の実施率平均が 50 %以上 70 %未満で、支援の効果があると評価されている項目

支援の実施率が 50 %以上 70 %未満の項目は、「適性検査等による特性理解」「対人態度の指導」「敬語・丁寧語の使い方」「日常会話のための話し方」「電話対応の方法」「報告・連絡・相談の方法」の 6 項目であった。

表 3-4-6 支援の実施と効果（支援の実施率平均が 50 ~ 70 %の項目）

	機関	支援を実施している機関数	効果がある	やや効果がある	効果の合計
適性検査等による 特性理解	若コミ (27)	18 (66.7 %)	55.6 %	44.4 %	100.0%
	サポステ (45)	33 (73.3 %)	42.4 %	51.5 %	93.9%
	新卒応援 (26)	16 (61.5 %)	62.5 %	25.0 %	87.5%
	ジョブカフェ (41)	28 (68.3 %)	57.1 %	28.6 %	85.7%
	キャリア支援室 (15)	11 (73.3 %)	36.4 %	54.5 %	90.9%
		平均値：68.6%	平均値：50.8%	平均値：40.8%	平均値：91.6 %
対人態度の指導	若コミ (27)	19 (70.4 %)	26.3 %	68.4 %	94.7%
	サポステ (45)	37 (82.2 %)	37.8 %	54.1 %	91.9%
	新卒応援 (26)	14 (53.8 %)	57.1 %	35.7 %	92.8%
	ジョブカフェ (41)	22 (53.7 %)	36.4 %	45.5 %	81.9%
	キャリア支援室 (15)	9 (60.0 %)	55.6 %	44.4 %	100.0%
		平均値：64.0 %	平均値：42.6%	平均値：49.6%	平均値：92.3%
敬語・丁寧語の 使い方	若コミ (27)	17 (63.0 %)	29.4 %	64.7 %	94.1%
	サポステ (45)	36 (80.0 %)	52.8 %	33.3 %	86.1%
	新卒応援 (26)	11 (42.3 %)	54.5 %	27.3 %	81.8%
	ジョブカフェ (41)	28 (68.3 %)	34.6 %	50.0 %	84.6%
	キャリア支援室 (15)	9 (60.0 %)	44.4 %	55.6 %	100.0%
		平均値：61.7%	平均値：43.1%	平均値：46.2%	平均値：89.3%
電話対応の方法	若コミ (27)	15 (55.6 %)	33.3 %	33.3 %	66.6%
	サポステ (45)	34 (75.6 %)	50.0 %	50.0 %	100.0%
	新卒応援 (26)	13 (50.0 %)	53.8 %	30.8 %	84.6%
	ジョブカフェ (41)	23 (56.1 %)	34.8 %	34.8 %	69.6%
	キャリア支援室 (15)	8 (53.3 %)	37.5 %	37.5 %	75.0%
		平均値：58.1%	平均値：41.9%	平均値：37.3%	平均値：79.2 %
日常会話のための 話し方	若コミ (27)	15 (55.6 %)	26.7 %	73.3 %	100.0%
	サポステ (45)	35 (77.8 %)	45.7 %	45.7 %	91.4%
	新卒応援 (26)	10 (38.5 %)	50.0 %	40.0 %	90.0%
	ジョブカフェ (41)	23 (56.1 %)	47.8 %	47.8 %	95.6%
	キャリア支援室 (15)	7 (46.5 %)	57.1 %	42.9 %	100.0%
		平均値：54.9%	平均値：45.5%	平均値：49.9%	平均値：95.4%
報告/連絡/相談の方法	若コミ (27)	15 (55.6 %)	26.7 %	73.3 %	100.0%
	サポステ (45)	35 (77.8 %)	48.6 %	37.1 %	85.7%
	新卒応援 (26)	9 (34.6 %)	44.4 %	44.4 %	88.8%
	ジョブカフェ (41)	21 (51.2 %)	23.8 %	61.9 %	85.7%
	キャリア支援室 (15)	10 (66.7 %)	40.0 %	60.0 %	100.0%
		平均値：57.2%	平均値：36.7%	平均値：55.3%	平均値：92.0%

注) 「支援を実施している機関数」の (%) は、各機関の支援の実施率を示す

機関毎に特徴的な点をみると**サポステ**に関しては、いずれの項目に関しても実施率が70%を超えており、「効果の合計」に関しても、最も低くて85.7%と(1)(2)で検討した6項目同様、支援の実施率も高く、支援の効果があると評価されている項目といえる。また、**新卒応援**では、実施率が低いものの、「効果の合計」に関しては、他機関と同程度であり、支援を実施した場合は、その効果が評価されているといえる。

なお、**キャリア支援室**に関しては、項目によって、支援の実施率に差が認められる(46.5%～73.3%)ものの、「効果の合計」において、6項目中4項目で100%となっており、他機関よりも支援の効果を高く評価していた。

(4) 支援の実施率が50%未満で、支援の効果があると評価されている項目

支援の実施率が50%未満の項目についてみると「発声練習」「グループディスカッション」「ソーシャルスキル・トレーニング」「ストレスマネジメントの指導」「プレゼンテーションの方法・実践」「ボランティア活動」の6項目であった。しかしながら、これらの項目においても、「効果の合計」の平均値は、80.0%～90.9%と高く、支援の実施がなされた場合、その効果は高く評価されていた。

特徴的な点をみると、まず、5機関のいずれでも支援の実施率が50%以下の項目は、「ストレスマネジメントの指導」の1項目であった。**新卒応援**と**キャリア支援室**は、実施機関数が少ないことから除外し、他の3機関について比較すると、**サポステ・ジョブカフェ**と比較して、**若コミ**では「効果がある」の評価が、15.4%と低かった(「効果の合計」では、92.3%)。

表3-4-7 支援の実施と効果(支援の実施率平均が50%未満の項目)

	機関	支援を実施している機関数	効果がある	やや効果がある	効果の合計
発声練習	若コミ (27)	9 (33.3%)	33.3%	55.6%	88.9%
	サポステ (45)	28 (62.2%)	67.9%	28.6%	96.5%
	新卒応援 (26)	10 (38.5%)	50.0%	30.0%	80.0%
	ジョブカフェ (41)	18 (43.9%)	50.0%	38.9%	88.9%
	キャリア支援室 (15)	5 (33.3%)	60.0%	40.0%	100.0%
			平均値: 42.2%	平均値: 52.2%	平均値: 38.6%
グループディスカッション	若コミ	2 (7.4%)	0.0%	100.0%	100.0%
	サポステ	30 (66.7%)	60.0%	26.7%	86.7%
	新卒応援	8 (30.8%)	50.0%	37.5%	87.5%
	ジョブカフェ	15 (36.6%)	46.7%	40.0%	86.7%
	キャリア支援室	10 (66.7%)	50.0%	40.0%	90.0%
			平均値: 41.6%	平均値: 41.3%	平均値: 48.8%
ソーシャルスキル・トレーニング	若コミ (27)	9 (33.3%)	44.4%	55.6%	100.0%
	サポステ (45)	30 (66.7%)	56.7%	36.7%	93.4%
	新卒応援 (26)	5 (19.2%)	20.0%	20.0%	40.0%
	ジョブカフェ (41)	11 (26.8%)	36.4%	45.5%	81.9%
	キャリア支援室 (15)	4 (26.7%)	50.0%	50.0%	100.0%
			平均値: 34.5%	平均値: 41.5%	平均値: 41.6%
ストレスマネジメントの指導	若コミ (27)	13 (48.1%)	15.4%	76.9%	92.3%
	サポステ (45)	19 (42.2%)	47.4%	36.8%	84.2%
	新卒応援 (26)	2 (7.7%)	—	50.0%	50.0%
	ジョブカフェ (41)	17 (41.5%)	47.1%	47.1%	94.2%
	キャリア支援室 (15)	4 (26.7%)	75.0%	25.0%	100.0%
			平均値: 33.2%	平均値: 37.0%	平均値: 47.2%
プレゼンテーションの方法・実践	若コミ (27)	4 (14.8%)	50.0%	50.0%	100.0%
	サポステ (45)	11 (24.4%)	45.5%	36.4%	81.9%
	新卒応援 (26)	4 (15.4%)	50.0%	25.0%	75.0%
	ジョブカフェ (41)	12 (29.3%)	58.3%	25.0%	83.3%
	キャリア支援室 (15)	12 (80.0%)	41.7%	50.0%	91.7%
			平均値: 32.8%	平均値: 49.1%	平均値: 37.3%
ボランティア活動	若コミ (27)	1 (3.7%)	—	100.0%	100.0%
	サポステ (45)	33 (73.3%)	87.9%	12.1%	100.0%
	新卒応援 (26)	—	—	—	—
	ジョブカフェ (41)	3 (7.3%)	100.0%	—	100.0%
	キャリア支援室 (15)	2 (13.3%)	50.0%	50.0%	100.0%
			平均値: 19.5%	平均値: 47.6%	平均値: 32.4%

注) 「支援を実施している機関数」の(%)は、各機関の支援の実施率を示す

次に、5 機関のうち、1 機関のみで支援の実施率が突出している項目は、「発声練習」「ソーシャルスキル・トレーニング」「プレゼンテーションの方法・実践」「ボランティア活動」の4項目であった。このうち、「発声練習」「ソーシャルスキル・トレーニング」「ボランティア活動」の3項目については、いずれも**サポステ**での実施率が他の4機関と比較して高く、「プレゼンテーションの方法・実践」に関しては、**キャリア支援室**での実施率が高い結果となった。また、「グループディスカッション」に関しては、**サポステ**と**キャリア支援室**での実施率が高い結果となった。しかしながら、支援の効果の合計についてみるといずれの項目も他機関との違いは明確ではない。

なお、この6項目に関しては、機関によっては、支援に取り組んでいる数が少ないことから、結果の解釈に関しては限定的であるが、実施率に関わらず、支援に取り組んだ場合の効果は、高く評価されていると考えられる。

第5節 まとめと今後の課題

第3章では、まず、コミュニケーション（7領域31項目）とビジネスマナー等（5領域28項目）に関して、企業が重視する、あるいは就労後に早期達成を期待する項目について、就労支援機関並びに高等教育機関で実施されている支援の実際と比較検討した。

次いで、就労支援機関（若コミ・サポステ・新卒応援・ジョブカフェ）と高等教育機関（キャリア支援室）に関して、①各機関の利用者についての支援の必要性の見積りと支援の実施状況、②支援の実施率と支援の効果について比較検討した。

1. 就労支援機関における支援の実施について

（1）企業の重視する項目と支援の実施

【コミュニケーション（7領域31項目）】

サポステ・若コミでは企業が新規採用時に重視する項目に対して、自機関・他機関併用・他機関利用を併せて、一定程度の支援が実施されている現状が確認された。一方、**ジョブカフェ**、**新卒応援**の支援の実施率は**サポステ・若コミ**と比較して7領域のいずれでも低かった。

なお、領域別では、企業の重視度と支援の実施率の高さが一致していない領域は「報告・連絡・相談」と「組織内外の行動」の2領域であった。この2領域の項目に関しては、企業は重視するとしているが、**サポステ**を除き、他の3つの就労支援機関での実施率は低かった。

特に、「組織内外の行動」については、**サポステ**（項目平均値 68.5 %）>**若コミ**（項目平均値 55.0 %）>**新卒応援**（項目平均値 51.3 %）>**ジョブカフェ**（項目平均値 41.9 %）であり、特に、**ジョブカフェ**での実施率は低かった。「組織内外での行動」については、早期（概ね6ヶ月以内）の達成が期待されている項目でもあることから、**サポステ**以外の機関において連携を含めて支援の体制の充実が望まれる。

【ビジネスマナー等（5領域28項目）】

サポステでは、企業が新規採用時に重視する項目に対して、一定程度の支援が実施されている現状が確認された。一方、**若コミ**、**新卒応援**、**ジョブカフェ**の実施率は**サポステ**と比較し5領域のいずれでも低かった。

なお、領域別では、企業の重視度と支援の実施率の高さが一致していない領域は「社会人としての役割や

責任」「職業観」の2領域であった。この2領域に関しては、最も支援の実施率の高いサポステであっても支援の実施率は十分であるとはいえない結果となった。

これらの領域に関して、支援の実施率が低い背景については、少なくとも要支援者の有無ではなく、他の要因が考えられたが、この点に関して今回の調査項目からは明らかにならず、今後の課題とした残された。

一方、就労支援機関での実施率は高いものの、企業の期待はそれほどではないという項目もあった。

また、ビジネスマナー等に関しては、コミュニケーションよりもさらに早い段階でのスキルの獲得が求められており、「職業観」領域の4項目を除き、いずれの項目も6ヶ月程度までに獲得することが期待されている。したがって、ビジネスマナーに関しては、就労準備段階での支援もさることながら、就労後も短期間に集中した支援が求められるといえる。例えば、ジョブコーチなどの標準的な支援期間は、2～4ヶ月であるが、この期間に実際の就労場面で適切な支援が得られれば、職業準備性の不足を補うことができる可能性がある。ただし、障害を開示せずに就労することを希望するケースでは、これらの課題についての対応は難しいといえる。

(2) 就労支援機関の特徴と支援の実施・連携について

コミュニケーション並びにビジネスマナー等に関する各領域・各項目に関する支援の実施率について、企業の重視度並びに課題達成までの時期を基に比較検討したが、もともと各就労支援機関に関しては、設立目的並びに想定している対象者像に違いがある。したがって、企業の新規採用時の重視度と関連した項目に関して、就労支援機関での支援の実施率に違いがあることは、当然のことといえる。ここで重要な点は、発達障害のある若者が望む支援を受けたいと考える際にどのような機関を選択することがより適切か、に関する情報の整理である。そこで、各就労支援機関の特徴と今回の結果を併せて整理した。

【サポステ】

コミュニケーション並びにビジネスマナー等のいずれに関しても、企業の期待する基準に照らして、他の3機関よりも支援の実施率が高かった。サポステは、「ニート等の若者の自立を支援するために、地方自治体、民間団体との協働により、若者自立支援ネットワークを構築するとともに、個別・継続的な相談、各種セミナー、職業体験など総合的な支援を行う機関」であることから、発達障害に特化しているとはいえないが、就労に際して必要な、つまり企業が求める課題に関して、一定の支援が期待できる機関であるといえる。

【若コミ】

若コミはサポステに次いで、企業の期待する基準に照らして実施率が高かった。また、他の3機関と異なり、「発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、専門的な相談、支援を実施する」と、対象者に発達障害のある者を含むことを明示しており、“一般扱いでの雇用”を選択するか、“障害者雇用（職業リハビリテーション・サービスを利用を含む）”を選択するかを含め、発達障害のある若者にとっては、一定の支援が期待できる機関であるといえる。

【新卒応援】

新卒応援は、サポステ・若コミと比較してコミュニケーション並びにビジネスマナー等のいずれに関しても支援の実施率が低かった。これは、新卒応援の設立の目的が「厳しい就職環境、雇用情勢が見込まれる中、新卒者・若年者対策を強化するために、ワンストップ・サービスを推進する」であり、対象者についても「大学等の卒業年次（大学は4年生、短大は2年生など）に在学、既卒3年以内の卒業生および新卒応援ハローワークでの支援を希望する高校生および既卒者」であることと関連すると考えられる。なお、主な支援

メニューとしては、a：求人情報の提供、職業紹介、中小企業とのマッチング、求人開拓、求職活動に役立つ各種セミナー、b：就職までの一貫した担当者制による個別支援（求人情報の提供、就職活動の進め方、エントリーシートの添削、面接指導等）、c：臨床心理士による心理的サポート、の3つがあげられている。これらのメニューには、確かに「求職活動に役立つ各種セミナー」や「エントリーシートの添削」があげられているが、今回の調査で取りあげた項目に関する支援は明示されていない。したがって、ある程度、支援の実施率がサポステ・若コミと比較して低いことは当然の結果といえるかもしれない。新卒応援の利用者に関しては、むしろ、次節で検討する高等教育機関における支援と類似する可能性が高い。

【ジョブカフェ】

若年者のためのワンストップサービスセンターであり、新卒応援と同様、就労に際しての個々の課題の具体的な支援よりは、職業紹介やマッチングに力点が置かれていると考えられる。そのため、サポステ・若コミと比較してコミュニケーション並びにビジネスマナー等のいずれに関しても支援の実施率が低かった可能性がある。

また、全利用者数からみれば、“発達障害の診断がある”あるいは“疑いのある”対象者の割合は少ない（第1章図 1-1-1, p.29 参照）。しかしながら、すでに指摘されているように、ジョブカフェ全体の利用者数が他の3機関と比較して多いことから、困難のあることが想定される利用者は少なくないと考えられる。したがって、必要に応じて、支援が実施されることが期待される機関である。

2. 高等教育機関における支援の実施について

発達障害の診断のある、あるいは発達障害の診断はないものの支援を必要としている学生の割合は、近年、増加の傾向にある。したがって、今後、学業並びに生活支援のみならず、就労に関する支援が求められる。そうした状況の中、就労支援の実施状況に関して、今回の調査からは、以下の3点が明らかとなった。

- ①「自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率」に注目すると、企業の重視度に関わらず、コミュニケーション（7領域 31項目）及びビジネスマナー（5領域 28項目）に関する高等教育機関での支援の実施率は、就労支援機関のいずれと比較しても低い。
- ②「自機関単独での実施率」に注目すると、コミュニケーションに関しては、いずれの項目に関しても新卒応援よりも高等教育機関での実施率が高い。一方、ビジネスマナーに関しては、コミュニケーションのような明確な傾向は認められなかった。なお、新卒応援は、4つの就労支援機関の中で最も自機関での支援の実施率が低い機関である（ただし、ビジネスマナー等に関しては、自機関での実施率の低さは、若コミ（18.1%）と同程度の低さ）。
- ③「自機関・他機関併用・他機関利用による支援の実施率」と「自機関単独での実施率」の差は、新卒応援の方が、高等教育機関よりも大きかった。

①の結果に関しては、大学と就労支援機関の目的の違いを考慮すれば、当然の結果といえるかもしれない。しかしながら、企業で新規採用時に重視されている項目は、いずれの項目も高等教育機関での活動に必要な項目と重複しており、就労後にはじめて求められる課題ではない。高等教育機関における支援に関しては、発達障害者支援法に明記されていることから、今後の課題とされている。このため高等教育機関での学業並びに学校生活の支援上の課題を積極的に就労支援の課題と結びつけていく工夫が必要となる。

また、②・③の結果に関しては、十分な支援が得られないまま、進学も就労（一時的な就労を含む）も選択せず（あるいはできず）に在宅等になる可能性がある者に対して、高等教育機関における自機関での支援

の実施に加えて、適切な就労支援機関等につなぐこと並びにそうした機関に関する情報の提供が重要であることを示唆したものと見える。しかしながら、結果からもわかるように、就労支援機関につないだとしても、例えば、新卒応援単独での支援は十分とはいえない。また、若コミ（希望に即して在学中から職業相談等を実施する）での支援の実施率も自機関単独では新卒応援に次いで低く、他の2つの就労支援機関に関しても、第1章での検討にみられるように、自機関単独での支援ではなく、他機関併用・他機関利用が行われていた（第1章図1-2-2／図1-2-3，p.40-41／p.48-49参照）。したがって、現時点では、必要な支援を受けるためには、複数の機関を利用することが必要となる。一方、最も自機関単独での実施率の高いサポステに関しては、利用対象者に在学中の者が含まれることを明記する機関もあるが、基本的には若年無業者を対象としており、現状で高等教育機関とどの程度の連携が可能かは明確ではない。したがって、高等教育機関に在学中の発達障害のある若者の就労に関する支援を積極的に行う機関の増加と効果的な連携策の策定が喫緊の課題といえる。

3. 職業リハビリテーション・サービスへのつなぎ

発達障害があっても開示せずに“一般扱いでの雇用”を考える場合、企業の考える基準に照らして、優先性が高いとされた項目については、在学中を含めて就労前支援が必要であるかどうかを検討することが重要である。しかしながら、今回の調査の結果からは、支援を求めたとしても、支援が十分得られるとは限らないことが明らかとなった。また、現時点では、就労支援機関及び高等教育機関において、すべての項目に関する支援を実施することは困難であるとの認識に立てば、実施する支援の優先順位が重要といえる。しかしながら、就労支援機関並びに高等教育機関における支援の実際は、企業の重視度等と必ずしも一致していないことも明らかとなった。したがって、今後、支援が必要と考えられる領域・項目に関して、どのような支援を自機関並びに他機関との連携の中で達成していくかが課題といえる。一方、支援の実施とは別に、相談場面においては、これらの項目は“一般扱いの雇用”を考える際の判断基準としても重要であることから、達成されずに就労した場合に、企業の実施する指導（「気づいた際に、その都度注意する」「状況を見ながら、適宜、指導する」）によって達成可能かを評価すること、また達成が難しいと評価された場合には、職業リハビリテーション・サービスの利用などについての情報を提供することが必要となる。

しかしながら、就労支援機関及び高等教育機関において相談を開始した者に対して、専門的支援として職業リハビリテーション機関における支援を勧めるかどうかについて、また、どのように支援を提案するのかが課題である。併せて、こうした支援のためには、相談だけでなく、個々人の特性評価を“就労の可能性”及び“就労の継続の可能性”という視点から検査等を含めて行うことが求められる。同時に、自己理解（障害理解）の深化のために、利用者の経験の再整理を必要とする場合も少なくない。これらの点に関しては、第Ⅱ部における具体的な事例に即した検討を通して課題が明確になるものと考えられる。

4. 就労支援機関（若コミ・サポステ・新卒応援・ジョブカフェ）と

キャリア支援室の支援状況の比較

……18項目に関する「支援の必要性と支援の実施状況」及び「支援の実施率と支援の効果」……

就労のための支援事業に関する18項目について、就労支援機関とキャリア支援室の比較を通して、発達障害のある若者が求める支援の現状について検討した。その結果、以下の点が明らかとなった。

【支援の必要性と支援の実施状況】

① 18 項目に関して、支援が必要であると機関が判断した場合、すべての機関で一定程度の支援が受けられる項目、機関によって支援の実施率が異なる項目、が明らかとなった。

なお、いずれの機関でも支援を受けられる可能性の高い7項目は以下の通り：

「挨拶の仕方」「身なりの指導」「対人態度の指導」「ビジネスマナー・職場のルール」

「履歴書の作成」「自己紹介・自己 PR の方法」「模擬面接」

② 支援の必要性が認識されている場合、**キャリア支援室**に関しては、**サポステ**に次いで自機関単独での支援の実施率が高かった。

③ 支援の必要性が認識されたとしても、支援に取り組む予定のない機関が一定の割合で認められた。

なお、全体の傾向としては、**サポステ・キャリア支援室**では、取り組む予定がないとの回答率は低く、**新卒応援**においては、その割合が高かった。これらの機関については、必要性を認識しつつも実際の状況下では、実施が困難であると考えられる。したがって、現在、支援に取り組んでおらず、また、今後とも取り組む予定がない機関に関しては、支援を必要とする対象者について、どのように他機関との連携を図るかが、課題といえる。

【支援の実施率と支援の効果】

18 項目について支援の実施率（支援の必要性の有無を問わない）と効果について検討した。

① 支援の実施率に関わらず、支援を実施している場合は、支援の効果があると評価された。

② 企業等の面接を受ける際に必要不可欠な活動といえる「履歴書の作成」「自己紹介・自己 PR の方法」「模擬面接」の3項目＋「身なりの指導」「挨拶の仕方」「ビジネスマナー・職場のルール」の計6項目に関しては、支援の実施率、支援の効果の評価は共に高かった。

③ **キャリア支援室**に関しては、項目によって支援の実施率に差が認められたとしても支援の効果に関する評価は一貫して高かった。また、「プレゼンテーションの方法・実践」に関しては、支援の実施率が他の就労支援機関と比較して最も高い結果となった。

なお、以上の18項目に関する6点の分析結果は、いずれも各機関単独での支援の状況である。この自機関単独での支援の実施という点からは、今回の調査協力対象校における**キャリア支援室**での支援の実施率は、**サポステ**を除けば、**新卒応援・若コミ・ジョブカフェ**の就労支援機関と比較して必ずしも低いわけではなく、項目によっては実施率が高かった。ただし、回答数が15校と少なかったことから、**キャリア支援室**のすべてで同様の支援が受けられるとは言い難い点には留意する必要がある。また、すでに検討したように、就労支援機関では、自機関単独での支援に加えて、他機関併用・他機関利用など、十分とはいえなくとも他機関との連携が実施されていた。これに対し、高等教育機関では、他機関との連携が十分ではない可能性が示唆された点にも留意する必要がある。

また、今回の調査対象機関のうち、**若コミ**以外は、利用者の実態とは別に“発達障害のある若者”を利用対象者として明示している機関ではないことから、第4節で検討した18項目に加えて、第2節・第3節で検討したコミュニケーションの7領域31項目及びビジネスマナーについての5領域28項目に関しても、発達障害の有無に関わらず、就職を望むすべての若者に対して実施されている支援と考えられる。とりわけ、高等教育機関においては、在籍する発達障害のある（疑いのある）学生数が増加しているとはいえ、支援の取り組みは始まったばかりであり、今後は、各機関で行われている支援が、発達障害の特性のある若者にとって十分な支援の内容であるかなどについて検討することが求められる。

文献

- 日本学生支援機構 2010 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 2011 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 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 2011 調査研究報告書 №101 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究

第 I 部 まとめ 発達障害者に対する支援の現状と課題

……長期化する移行期の現状と発達障害者支援……

学校を卒業時あるいは卒業後、若者が正規の職につくことが難しい状況になって久しい。発達障害のある若者が就職するまでの期間が長期化する背景には、こうした若者一般の移行期の問題に加え、発達障害に固有の特徴があることを指摘しておきたい。

移行期の長期化とは、一般に、労働市場で職を獲得する手段にアクセスすることにも、また、労働力価値を高めることにも、時間を要するという現状をさす。これは、どのような教育訓練を選択するののかと関連が深い。また、非正規就業などの不安定雇用については背景に階層差があり、結果として失業や貧困に結びつくという問題を指摘している（例えば、宮本，2005；耳塚，2005）。

若者一般の移行期の問題への対応としては、以下の知見がある（横山，2005）。

- ① 雇用・教育訓練・社会保障など、労働と生活の課題を相互に関連づける
- ② 移行期の問題の現れ方として、階層差が顕著になっていることを重視する
- ③ 若年の貧困・失業の現れ方が多様になっていることを踏まえる
- ④ 長期化する移行期の問題を①から③の総体としてとらえる

なお、長期化する移行期は、若者にプラスとマイナスの相反する結果をもたらした（前掲，宮本）。

プラスの効果	：高等教育への進学＝若い世代のライフチャンス、自由と自律性の増加 伝統的な枠組みの消失＝若者のライフコースの柔軟性の拡大
マイナスの効果	：労働市場の悪化＝失業や貧困に陥る若者の増加

発達障害のある若者もまた、同じ社会に生きる同じ世代として、長期化する移行期の問題に同様にさらされる。加えて、障害の問題に立ち向かうことになる。障害特性によっては、労働市場で職を獲得する手段にアクセスすることにも、また、労働力価値を高めることにも困難が大きく、多大な時間を要するという点が指摘できる。しかし、発達障害が支援法によって支援の対象となる障害に位置づけられた現状はあるが、一方で支援を利用することに対して心理的な障壁が大きいという現状がある。

就労のための専門支援（職業リハビリテーション）を「選ぶ」ことを可能にする制度設計のひとつは、学校卒業時における進路支援であり、卒業後の職業選択において適切に支援機関を選択できる情報提供である。職業への円滑な移行のために、特性にあった職場に「送り出される」（学校は「送り出す」）ことが重要であり、何かの時に相談できる支援機関を「選択できる」（学校は「つなぐ」）ことが「切れ目のない支援」となる。さらには、卒業後に利用する「一般扱い」の支援機関から専門援助の支援機関に「紹介される」（支援機関が「連携する」）こともまた、発達障害のある若者が支援機関から離れてしまわないための留意事項となる（障害者職業総合センター，2006）。

竹中（2008）は、“学歴は何を保証する（した）のか”について、「世間一般では大学での教育内容が就職後の仕事とつながらないということが批判の対象となります。ところが、そのつながらなさ自体が、一方で、自閉症スペクトラムの人が大学で学ぶことを可能にすると同時に、他方で就労に際しての障壁を高くしているのは、皮肉なことです」と指摘する。これは、発達障害者に対する教育機会の拡大と彼らの職業への移行の現状から、発達障害者に対する教育的支援の課題に言及したものである。

若年支援機関と職業リハビリテーション機関との連携体制の未整備により、移行期はさらに長期化するという問題があることを指摘しておかなければならない。彼らが在学中に同様の問題の中で障害特性に相応し

た支援を選択するためには、学校関係者並びに医療関係者、その他の支援者と家族を含めた周囲の的確な理解が不可欠であるという点につきるだろう。

発達障害があっても開示せずに“一般扱い”での就職を考える者の場合、高等教育機関において相談を開始した者については、「外部の就労支援機関における支援を勧めるかどうか」が支援者の判断に委ねられる。また、若年就労支援機関において相談を開始した者については、「専門的支援として職業リハビリテーション機関における支援を勧めるかどうか」が支援者の判断に委ねられる。しかし、こうした提案のためには、利用者の経験に関する丁寧な傾聴に基づく相談のみならず、特性評価や職業評価が必要になることも多い。加えて、利用者の自己理解や職業準備のために必要な「経験」を補完する活動を支援メニューに持つ外部機関を探索する、もしくは、連携を期待する際には、地域の社会的基盤の整備状況を視野に入れて検討する必要がある。2つの調査から以下の10点を結論としてあげておくこととする。

① 若年支援機関においては、発達障害の有無とは別に、**若コミ・新卒応援・サポステ・ジョブカフェ**の4機関における要支援者には共通した課題があることが確認された。しかし、具体的な支援メニューについてはそれぞれの機関の特徴が明らかとなった。

② 高等教育機関においては、在学者の進路先決定のために、また、既卒者の進路変更のために、在学中から就労支援機関に関する情報提供や並行利用を検討するなど、就労支援機関に「つなぐ」支援の必要性が示唆された。ただし、情報を共有して支援機関としての役割を分担するなど、連携のあり方が検討される必要がある。少なくとも、「つなぐ」が「任せる」になると効果的な支援が想定しにくくなることも起こりかねない。

なお、**新卒応援**を利用する在学・既卒者については、教育機関以外の就労支援の経験が少ない点で、教育機関における支援の実態との関連を検討していくことが求められるとともに、他の就労支援機関に「つなぐ」支援の必要性が示唆された。

③ 体験の場面を有する支援メニューの多様さからみると、**サポステ**が最も大きく、**ジョブカフェ、ハローワーク**の順となっており、この逆順で体験的支援の代わりに相談機能が増えていく。

機関連携を構想するときには、それぞれの機関のメニューやアクセシビリティを考えることになる。

④ 設立の趣旨にワンストップ・サービスであることを掲げる機関（**新卒応援**と**ジョブカフェ**）があるが、こうしたワンストップ・サービスの関係機関として、職業リハビリテーション機関は明示的には想定されていない。さらに、**サポステ**はニート対策を含めた若者全般を、**若コミ**は発達障害を含めた要支援者をそれぞれ対象としており、職業リハビリテーション機関との連携は今後の検討課題である。

「障害者」を対象とした支援機関に「つなぐ」ことが容易でない現実を踏まえると、職業リハビリテーション機関が実施する職業評価等については、「障害者」対象でない機関において実施すること、引き続き自己理解、障害理解、及び障害受容を支援することが重要であるが、若年支援機関ではそうした実施が困難であることといった現状への対応が求められる。そのうえで、各支援機関の得意分野を活用することや専門支援の利用可能性を高めることを目的とした「連携のあり方」に関する検討が求められる。

⑤ 企業が採用時に重視する期待水準にてらしたとき、高等教育機関はもとより、若年支援機関においても、コミュニケーションやビジネスマナーの学習について、支援を要する課題であることを認識しつつも十分な支援内容や方法を有して対応しているとは言い難い。発達障害のある若者にとって、こうした

領域・課題に支援が必要となる場合、専門支援の利用可能性を高めることを目的とした支援や情報提供が必要となる。

一方、支援の実施とは別に、相談場面においては、これらの項目は“一般扱いの雇用”を考える際の判断基準としても重要であることから、特性に即して採用後研修による達成が可能かを評価することが必要である。達成が難しいと評価された場合には、職業準備のための支援を利用することが求められる。

- ⑥ 若年就労支援機関において、支援を実施するうえでの重要な課題としてあげられた項目は「障害受容を担う機関との連携」であり、次いで「本人の障害受容の問題」「具体的な支援方法」であった。ここには、利用者の障害理解・障害受容に関する支援が重要な課題として認識されているが、自機関における支援には限界があり、支援目標を達成するには他機関との連携が必要であるという現状が示されている。

ただし、高等教育機関においては上記の課題項目を上回る最も重要な課題として「学内支援体制の未整備」があげられた。

- ⑦ 機関連携においては、若年支援機関における効果的な問題解決の「流れを構想」すること、必要に応じて医療機関や職業リハビリテーション機関との「連携を構想」すること、場合によっては生活支援もまた関連機関と位置づけることが必要である。ここでは、職業リハビリテーションに“つなぐ”までの支援体制整備が「鍵」となる。

- ⑧ 職業リハビリテーション機関が他機関から依頼された1所あたりの内容別件数については、全体的に地域障害者職業センターが障害者就業・生活支援センターを上回っており、「職業評価等、障害特性の客観的な評価の実施」が突出して多く、総件数で2割弱を占めた。次いで、1所あたりの件数の多い順に「就職に必要な訓練（作業やコミュニケーション等）」「ジョブコーチなど適応・定着のための支援」「職場適応のための支援」「コミュニケーションの課題の改善に関する支援」となっていた。これに対し、「生活面での支援」「職業紹介」「障害者手帳の申請」については、障害者就業・生活支援センターが地域障害者職業センターを上回っていた。

- ⑨ 職業リハビリテーション機関が連携して行う支援の関係機関の中に、若年就労支援機関や高等教育機関が入ることはきわめて少ない現状があった。また、連携の必要性の認識においても、職業リハビリテーション関連機関（ハローワーク（専門援助）、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター）、発達障害者支援センター、並びに医療機関等、関係性の強い機関は限定されていた。こうした連携の必要性については利用者の利用経路と対応している可能性があり、これが地域において担っている役割と機能の違いとも対応している可能性がある。

- ⑩ 職業リハビリテーションの支援における課題としては、本人の障害理解・受容の問題が大きい。これは、職業リハビリテーションの利用に至るまでの支援や本人の職業準備性が十分ではないことを示している。

また、環境要因としては企業その他の障害理解があげられており、連携の課題として地域における資源の不十分さに加え、支援者の専門性の確保等支援体制の問題があげられた。

文献

- 耳塚寛明 2005 揺れる学校の機能と職業社会への移行 社会政策学会誌第 13 号 若者 ― 長期化する移行期と社会政策 ― 17-30 .
- 宮本みち子 2005 長期化する移行期の実態と移行政策 社会政策学会誌第 13 号 若者 ― 長期化する移行期と社会政策 ― 3-16.
- 障害者職業総合センター 2006 調査研究報告書 №71 軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究.
- 竹中均 2008 学歴社会とピストル 『自閉症の社会学……もう一つのコミュニケーション論』 第 11 章 p.226, 世界思想社
- 横山壽一 2005 「若者……長期化する移行期と社会政策」に寄せて 座長報告 68-74 社会政策学会誌 第 13 号 法律文化社