

## パネルディスカッションⅡ

### 大学等における発達障害学生への連携支援について

コーディネーター：井口 修一	障害者職業総合センター 主任研究員
パネリスト(話題提供順)：西村 優紀美 氏	富山大学保健管理センター 客員准教授
中山 肇 氏	特定非営利活動法人リエゾン 理事長
白崎 裕美 氏	千葉公共職業安定所 専門援助部門 雇用トータルサポーター
小野寺 十二	東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー



【コーディネーター（井口）】本パネルディスカッションの趣旨を説明いたします。日本学生支援機構の2021年度調査をご紹介します。発達障害の「診断あり」、「診断なし要支援」の学生数の合計は年々増加しています。発達障害のある卒業生全体の進路状況は、就職が44.6%となっています。就職や進学以外の方の割合も結構大きく、進路が決まらなかった学生さんも少なくないと推測しています。それから、学外機関との連携による就労支援への取組の拡大が報告されています。障害学生に就職支援やキャリア教育支援を実施している大学等の約85%が学外機関と連携しているという結果が出ていて、大学等の学内支援体制だけでは十分な就労支援を実施することが難しいと窺えます。

一方で就労支援機関ではどうかというと、大学在学中から発達障害特性を有していたものの、診断や就労支援を受けないまま就職して、うまくいかずに辞めてしまい、その後精神疾患等により医療機関を受診して、発達障害と診断を受けて



井口 修一



再就職支援を求める方が近年増加しています。在学中に就労支援を受けていればと考えられるケースも少なくないと見えています。そこで今回は、発達障害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充実強化が必要ではないかという考えのもとに、連携のあり方についてそれぞれの取組を通して討論したいと考えています。

皆さん方と共有しておきたい情報をいくつかご紹介します。まず、発達障害のある学生の範囲

ですが、支援の実態や必要性を踏まえ、発達障害の診断のある学生はもちろんですが、診断のない学生も発達障害のある学生の範囲に入れて、本日は討論したいと考えています。

私は現在、発達障害学生の就労支援に関する調査研究を担当していますが、そこで得られた調査結果をご紹介します。1つは大学等を対象にした実態調査によると、障害学生支援を担当している部署で障害学生支援の専門部署であるのは23.2%でした。一方、キャリア支援担当の部署では、ほとんど障害学生の専門部署が見当たらない状況があります。学外機関との連携先としてはハローワーク関係が多く、適性評価や職業準備性等の支援を要する場合は就労移行支援事業所や地域障害者職業センター等の利用が多くなる傾向があります。また就労支援機関の調査結果では、連携支援の課題としては、「就労支援機関の情報不足や利用制限」、「学内支援体制の人員不足」、「障害者施設の利用に難色を示す学生が多い」などが聞かれました。ハローワークと地域障害者職業センターについては利用の制限は特にありませんが、障害者就業・生活支援センターは卒業年次の者を対象とすることが原則であり、就労移行支援事業所は卒業年次にいくつかの条件をいずれも満たす場合に、市町村の判断で可能となる場合があるという制限があります。連携支援への課題については、「学生・家族の障害理解」、「学内の支援体制等により連携が求めにくい」、「学業と就職活動の並行実施の難しさ」、「利用可能な就労支援が限られる」などの意見がありました。また、ヒアリング調査では、卒業年次前から相談支援を開始して、自己理解を深めることや課題の改善に時間をかけて支援する必要性が共通して強調されたというところです。

それでは、ここからは取組報告に移りたいと思います。まず始めに富山大学の西村さんからご報告いただきます。

**【西村】**学生の学びを保障するためには、関係する教職員や家族がそれぞれもっている役割や経験、知識が支援の場で最大限に活かされる必要があります。個別性の高い発達障害学生の支援を効率的に行うための工夫は非常に重要で、障害学生支援担当者は学内外の様々な関係者と連携し、支援を実質的に進めていく役割を担っています。支援室では就学支援、就職支援、卒業後支援を行っています。中心は就学支援で、支援を希望するすべての学生に対して週1回の個別面談を行っています。家族支援も重要で、支援開始時には必ず保護者の方と面談を行い、その後は定期的に情報共有をしていきます。支援会議では、関係する教職員と必要な情報共有を行いながら、配慮についての合意形成を行っています。



西村 優紀美 氏

就学支援の目的は教育の機会の保障、つまり障害のある学生が他の学生と同等の学びができる環境を調整し、学ぶ機会を保障することです。就学支援は、定期的な面談が重要な意味を持ち、学生と支援者との対話を通して、支援ニーズの把握を行い、実質的な支援を展開していきます。就学に必要なライフスキルやスタディースキルについての話合いや、合理的配慮に関する意思確認も行っていきます。このような対話の場を通して学びの場が整ってくると、安定した大学生活が送れる

ようになり、その事実が学生の自己効力感を高めることにつながっていきます。

卒業年度には職業人としての未来の自分を思い描きながら、自己分析や企業分析を行っていく必要があります。自分にとってより良い環境をつくっていくためのセルフアドボカシー（自己権利擁護）スキルの獲得も重要なテーマであり、個別面談での対話は青年期の発達課題を達成するための大切な場であると考えています。

就学支援を通して、当然のことながら発達障害の特性があるということは発達しないということではありません。学生は、教職員や支援者との対話によって自らの経験の意味付けを行い、得られた知識の概念化を対話の中で行うことで、見通しをもって自ら行動するようになります。多くの支援者は、このような経験的学習の場が保障されることによって、学生が成長し、発達するという実感をもっていると思います。

ここで、ある年に卒業した支援学生の進路状況を示します。一般枠での就職者は卒業生の約 55%で、その場合、クローズドでの就職になっています。富山大学は発達障害の診断のある学生と、診断がなくともその傾向があり、就学上の課題があるために支援している学生もいるので、このような表現になります。次に就職活動を継続する卒業生は約 10%で、そのうちの約 6 割、人数でいうと年に 1 名から 3 名程度が障害者雇用枠を希望します。今回話題にするのは、障害者雇用枠志望の学生です。

Aさんは、場面緘黙の診断があり、入学時に支援依頼がありました。定期的な面談の中で自分自身の特性を自覚し、積極的に配慮について検討し、卒業後に就労移行支援事業所につながって就職を果たした学生です。高等学校では、配慮に関してAさん自身が関わることはなく、保護者と担任で決めていたとのことでした。大学入学後は、本人と話し合い、合理的配慮に関しては、対話形式の授業の一部を個別課題に代替すること、発表が求められる課題は文書での発表を認めるということになりました。また、個別面談では本人が工夫できる点を検討し、履修する科目を出席重視、レポート課題なしの科目を中心に選択しました。発表や質問に関しては、伝える内容を事前に作成して文書で提出するか、あるいは文書を読み上げるなど授業内容に応じた配慮を選択しました。

（1年前期の振り返り）

前期が終わった段階で振り返りを行いました。6月から自分の言葉で伝えられるようになり「苦手さを事前に知ってもらうことは必要だった」、「語学以外配慮は必要ない」、「発表や先生への質問は、事前に原稿を作って読み上げることで伝えることができた」と振り返っておられました。前期の支援の様子と発達検査の結果から、場面緘黙というよりも思いや考えを言語的表現としてまとめることが難しいことがわかり、場面緘黙以外の特性もあるのではないかと思われました。1年後期の配慮について確認すると、「前期と同じ方法で別課題を希望したい」との要望がありました。

（1年後期の振り返り）

振り返りにおいては、「課題は、内容を整理すれば自分で書けるから配慮は必要がない」、「自分で話す内容を原稿にすることで発表ができるようになった」との感想がありました。2年前期の意思確認に関しては、「すべての授業で配慮が必要というわけではなく、授業を受けてから配慮が必要か考えたい」との考えがあるとのことでした。家族との面談では、アルバイトの予定があるとのことでした。

2年前期の配慮については、「学科の先生から話しかけられ、自分から分からないところを伝えることができるので、配慮を要請しないでやってみます」との希望がありました。アルバイトに関して



は、あらかじめ想定される困り事をこちらが説明し、報連相の際の定型文を事前に作成してポケットに忍ばせることを提案しました。

（2年前期の振り返り）

振り返りにおいては、「明確な指示がある科目については配慮がなくても大丈夫だった」という報告があり、アルバイトに関しては、「報連相の際、事前に準備した定型文で対応できた」、「苦手さを自分から伝える必要があると感じた」という感想がありました。1年半の大学生活の中で合理的配慮を申請しつつ、就学することができた体験を通じて、自分自身の特性に気付く機会にもなったようです。

（その後の状況）

その後、自分のことを知りたいと病院の受診を希望し、自閉スペクトラム症の診断を受けました。3年次には、精神障害者保健福祉手帳を取得し、障害者雇用枠での就職を希望しました。また、4年次後期から地元の就労移行支援事業所リエゾンさんで月数回の訓練体験を行い、卒業後には、正式に利用しながら就職活動を行いました。その後については、リエゾンの中山理事長からご報告があると思います。

（まとめ）

Aさんの事例から、学生本人との対話を大切にしながら支援を行っていくことの意義をお伝えしました。ここで、高等教育機関における支援の意義についてまとめます。

障害学生支援は、障害のある学生の権利保障のために学びの環境を整える役割を担っており、教育機関にいるものとして、彼らの青年期の発達保障を念頭に支援を展開する必要があると考えています。学生の本分である学びを通して、学生は自分自身の特性を理解し、セルフアドボカシースキルを身につけ、強みを発揮するようになっていきます。これらを踏まえて、職業人として将来像を描くことができるようになっていくのだと考えます。

就職活動支援については、学生の就職活動全体の流れのナビゲートが主となります。必要と思う学生には、ロールモデルとの出会いの場となる就労移行支援事業所でのインターンシップを提案しています。

次は、大学と就労支援機関、企業との連携についてです。就労支援機関には求人開拓や採用試験の配慮調整、就職後の企業とのケース会議を定期的に行うことができる強みがあります。大学支援者は、大学で行った支援スタイルや対話のコツを就労支援機関や企業へ引き継ぐことができ、企業は合理的配慮に関する情報の引継ぎを行い、早い段階で適切な人的環境、物理的環境の調整を行うことができます。この三者の連携は、障害者雇用枠で就職した卒業生にとって新しい環境への適応を早期に実現することにつながります。

最後に、発達障害学生の支援についてまとめます。1番目として、高等教育機関における発達障害学生支援の中核は、学ぶ機会の保障です。また、支援には対話が大事であると先ほどからお話ししていますが、この対話が障害学生支援の中核と考えています。Aさんのケースでお分かりいただいたように、日々、大学生活を振り返り、対策を考え、実行し、結果を検証していく作業は、学生が自分自身の特性に気づき、適切な対処法を考える機会となります。発達障害のある学生支援にあたっては、基本的なマニュアルは必要ですが、たとえば診断名のみで依拠した対応をマニュアル化することは、目の前の学生の感覚とずれていく可能性があります。特性の表れ方は、個別性が高いため、支援者は目の前の学生と向き合い対話を重ねていき、学生から支援のヒントを見つけ、向き合っていくことが大切です。

2番目に、重なり合う支援の形をつくっていくことです。支援の連続性は、環境の変化に敏感な発達障害の学生には重要です。就労支援機関の方は、大学でどのような支援を受けてきた学生なのかという点も見ていただくとありがたいです。私たちが連携した就労移行支援事業所リエゾンさんには、大学の支援の状況を見ていただき、一方で私たちもリエゾンさんを訪問し、訓練に関する情報を教えていただき、支援者としての考え方、支援方法、利用者と接する際の話し方や態度を観察させていただきました。支援の連続性を担保するためには、相互の支援スタイルを知ることも重要なのではないのでしょうか。

3番目は大学が就労支援機関に求めることについてです。発達障害学生の支援に関する大学の現状は様々です。皆様の機関や就労移行支援事業所を利用する大学卒業生が大学でどんな支援を受けてきたのか、支援のプロセスを確認してみてください。就学支援をどう行っているのか、合理的配慮に関して人の意志表明が保障されてきたのか、また、支援者との対話の場が保障されてきたのかといった点です。これらによって、就労支援のスタートが異なってくると思われれます。

【コーディネーター（井口）】ありがとうございました。続いて、今お話のあった富山大学とも連携されているリエゾンの中山さんから取組の報告をお願いします。

【中山】当事務所は20人定員で、就労移行支援事業と定着支援事業の2つのサービスで活動しています。

支援については、訓練環境の整備、訓練プログラムの実施、適職への導き、就労後のフォローアップと定着支援という流れで行っています。リエゾンにおける発達障害支援については、できることを知り、気付く、そして伸ばす。苦手を知り、気付く、そして苦手を伝えるということを中心に行っています。

利用者は11年目で計154人。最終学歴は、10月現在で大学・短大卒業生（中退者を含める）が約39%の60名です。発達障害の診断を受けた学生は約70%の100名です。



中山 肇 氏

次に、先ほど西村先生からご紹介いただいた富山大学さんとの連携についてお話しします。富山大学とは、9年前に1人のASD（自閉スペクトラム症）の学生さんを受け入れ、連携がスタートしました。支援環境や文化をお互いが共有し、利用者の就学支援で得たストレングスや困難性のデータを共有するために、お互いの環境を十分知ることができた点が良かったと思います。今現在3名の方が一般就労され、1名の方は求職中です。西村先生のお話にあったAさんの事例について、その後の状況をお話しします。

（サービス開始前）

サービス開始前に冬期休みを利用して10日間の体験実習を行いました。本人の訓練環境や訓練内容の確認を行い、この時点で大学から知り得たデータをもとに本人、大学の先生方、そしてリエゾンのスタッフで三者会談の場を持ちました。Aさんの場合は、特に言語伝達がとても難しいということでしたので、私たちが本当に支援できるかどうか、三者会談の場でしつこく確認させていただきました。

（サービス開始直後）

サービス開始後は、週1回の定期面談を行いました。アウトプットが苦手な方なので聞き取りの中で得た情報の確認がとても重要だということで、富山大学と随時相談できる機会を持っています。生活面についても就労支援経験がある相談専門員にお願いし、家族との関係性もここで把握する準備を整えました。



（訓練実施中）

検査やアセスメントツールを使いながら訓練を行っています。また、多種の施設外就労や、就労を目的とする実習にもAさんは参加しています。大学の支援室からリエゾンの定期面談にも来ていただいたりしていましたが、徐々にフェードアウトしてリエゾンに受け渡すという意図的な行動もこの時点から増えたことによって、施設の職員と本人のラポールが取れるようになっていきます。今回のケースの場合、アウトプットについて、技術的など、支援方法

や回答に対しての待ち時間や待つ時間の姿勢について大学の先生とすごく話し合いをしたと記憶しています。

#### (就職活動期)

就職活動期については、大学支援室からの訪問はたまにあるものの、主に電話やメールで聞き取りを行っています。実習に対する環境適応力を把握し、難しいことがあった場合には、その内容を大学の先生と振り返りをします。Aさんは、一度就職試験に不合格となり、言語性が落ち込んだ時期もありましたが、そういう時に4年間しっかり見ている大学からご本人にアドバイスをいただいたことは、すごくプラスになったと思います。

リエゾンでは、金沢市の就労状況、特にコロナ禍での求人の数や仕事の内容、職種についてハローワークに出向いて実際に確認し、インターネットで検索できるものはプリントアウトして現実把握ができるようにしました。なお、リエゾンの特徴として、高機能広汎性発達障害の方で大学出身者の場合は、就労活動直前や一度試験を受けた後に、必ず地域障害者職業センターを利用しています。JST(職場対人技能トレーニング)の講習などでナビゲーションシートを一緒に作成したり、プログラムに参加したり、専門的な視点から私たちの支援に対する評価をいただきます。また、障害者職業総合センターが開発されたワークサンプル幕張版(MWS)を含むいくつかのアセスメントツールを使っていますが、その時点でカウンセラーの方からアイデアをいただけたのは、私たちにとって支援スキルの向上につながっていると感じます。

#### (就労後の支援)

就職先は、守秘義務が徹底されているところで、その職場で働く障害者の方は少なく、身体障害の方が1名と聞いています。本部の人事担当者を通じてしか連絡が取れないのですが、一度だけ見学の機会をもつことができました。その中で、環境面の把握、指示者の固定化、報連相のタイミング等について本人と一緒に確認させていただきました。

フォローアップ支援は職場によって異なりますが、Aさんの場合は、守秘義務の関係もあり、帰宅時に会社の駐車場で رفتったり、ときにはリエゾンに来ていただいたりして行いました。特にお伝えしたい点としましては、これだけ守秘義務が厳しいと言語性の支援が落ちるかと思いますが、富山大学と継続して支援していましたので、毎週金曜日に自宅から電話で出来事の報告をしてもらったりという形で行っています。アウトプットがうまくなって、スムーズに報告ができるようになっていきます。職場では、指示されたことが分からない時に、ノートに書くのではなくインターネットで検索してプリントアウトし、上司にその内容の確認を求めるといったことをして、上司からもすごく褒められています。

富山大学アクセシビリティコミュニケーション支援室との連携支援の結果、西村先生の言葉を借りると就労支援機関と大学が重なり合う支援が実行されたと思います。成果としては、的確な評価や支援方法の習得、エピソードの提供により利用開始後のインテークの質が上がりました。また、支援方法オンブズマンによる評価によって支援力が上がったと思います。大学での就学支援においては、本人のストレングスや困難性を連絡していただけたことが私たちにとっては大切なヒントとなりました。

まとめとして、各支援機関の連携で得た環境因子を含むアセスメントによって、ペーパーだけでは把握できない実習を含めた環境因子を含む支援方法を次の段階にシームレスに伝えることが大切と考えます。このことが、社会に出たときに、正しい合理的配慮につながると思います。また評価者が自己完結するのではなく、節目のタイミングに応じて、障害者職業センターや医療、発達障害者支援センターなどの専門家の評価をいただくことができたことがうまい点だと感じています。

**【コーディネーター(井口)】**ありがとうございます。続いて、ハローワーク千葉の白崎さんから取組のご報告をいただきます。

**【白崎】**最初に厚生労働省の事業である特別支援チームについて説明します。特別支援チームは、令和

2年に新卒応援ハローワーク内に設置され、コミュニケーション能力等に課題があり、内定を得ることが困難な学生や、発達障害等の特性により就職活動自体が困難な学生に対して、大学等と連携し、就職支援を行うというものです。その中で私は、雇用トータルサポーター（以下「トーサポ」という。）をしております。本日はこのような立場から、特に大学での支援にフォーカスしてお話ししたいと思います。



白崎 裕美 氏

ハローワーク千葉の体制についてですが、相談開始のきっかけは、大学からの依頼、新卒応援ハローワークの学卒ナビからの誘導、そして本人による直接来所が主なものです。トーサポは大学からの依頼に応じて出張、相談をし、他機関とも連携するハブ的な役割を担っています。特に地域障害者職業センターは同じ建物内にあり連携がしやすく、就労移行支援事業所は千葉駅中心に数多くあり、学生と見学同行するなど活発に連携を行っています。また、部署内に複数のトーサポがいるため、日常的に支援を行えます。実際の利用状況については、学卒ナビからの誘導が4割、直接来所が2割であり、窓口からの誘導は合計6割に達しています。これに対し、大学からの誘導は3割となり、特別支援チームの趣旨のとおりには現状いっていません。その理由の1つとして、大学からトーサポにつなぐ難しさがあるかと思えます。例えば、面談中に本人が何もしゃべらない。就職課の職員が支援を必要と判断しても、本人から申し出がないといったケースなどです。大学職員各々の判断やスキルに頼らざるを得ず、支援につながったケースは既卒の方が半数にのぼるという現状があります。

次に、学生目線からの現状として利用者の声を紹介します。自分みたいな人間が社会に出るのは迷惑という思い込みの強さから、孤立していたり、親が障害受容に反対していたり、相談自体高いハードルとなった結果、支援につながるための情報を得ることが困難となっています。このような状況にあった学生からの要望としては、「全員を対象とした個別面談」、「ある意味強制的でも話す機会が欲しかった」、「気軽に相談できる先輩やロールモデルとの繋がりを持つ機会があれば良かった」など、最初の一步が踏み出せないため、高校と同じように個人に目が届くような支援が求められています。また親目線からも高校の延長で大学を捉えている、支援者側から迎えに行くようなサービスが求められていると感じます。

一方で、大学の支援者側は学生をどう捉えているかという、「学生の状況を掴めない」「発達障害の特性は見られるが、確定診断を下せないグレーゾーンの学生の対応の仕方に苦慮している」という声が聞かれました。グレーゾーンに含まれると思われる学生は、ハローワーク千葉の場合、全体の6割を占めています。大学の支援者が困っているのは、グレーゾーンの学生への支援という見方もできます。そこで、ハローワークの特別支援チームは大学に対してノウハウを提供していくのですが、いざサポートに入ろうとすると、大学側にコーディネーター的役割の人がいないため、関連部門間で共通認識が持てない、各部門の情報共有のルールや守秘義務の縛りがある、教員と事務方で障害学生への理解・

認識に差があるといった大学組織としての現状と課題があり、連携自体が取りにくい状況になっています。

このような現状を踏まえ、特別支援チームの取組として、支援の必要性を感じている大学や部門に対し情報提供を行っています。例えば、大学就職課職員と学外の関連機関を交えての座談会を開催した大学がありますが、支援の仕方を確認したり、共通認識をもつ機会になり有益だったと感じ



ています。学生相談室には、学外機関と連携できるような働きかけを行っています。情報提供だけでは伝わりにくいため、ケース会議をするなど一緒に支援のあり方を考える取組をしています。また、卒業後に切れ目のない支援を念頭に、心理面のサポートを行うよう働きかけをしています。

本人に対しては、個別面談がメインとなり、このほか地域障害者職業センターとの連携や千葉県発達障害者支援センター、就労移行支援事業所と連携しています。

個人の取組として事例をご紹介します。大学3年の理系男子Sさんです。診断は社会不安障害、自閉症スペクトラム障害で精神3級の手帳をお持ちです。当初、就労に関して心配ということでしたが、話を聞くと、研究室に入れない、レポートが書けないといった就学上の問題に直面し困っており、大学には評価や就職に不利になるという理由で相談ができていなかったようです。Sさんの通う大学は障害学生の支援体制も整っており、安心して相談できることや障害者雇用制度や合理的配慮について情報提供をさせていただき、選択肢があることを理解してもらいました。本人はクローズでの一般就職を希望しており、本人の意思を尊重しながら時間をかけて一緒に考えていきました。お話を重ねた結果、最終的には障害学生の支援申請を決め、就労移行支援事業所とも連携し、大学へのサポートを実施することになりました。これを機に、授業のない日は就労移行支援事業所で就職準備を行い、障害者雇用枠で内定を得ました。

障害者雇用に変えが変わったのは、実際配慮を受けてみて、実体験としてメリットを感じたことが大きかったのではないかと考えています。また、専門的な支援を行っている大学であっても、資源の活用が不十分で個々のサポートが必要なケースの事例として紹介させていただきました。

まとめとして、社会で求められている教育制度のあり方が変容しているという背景があるので、それと同時に教育と雇用が良い方向に強化されてほしいと思っています。学校の方針としては、就職や社会参加などに結び付けていくと思うのですが、そのようにできない学生はようになっていくのか、また、サポートを受けることができていない人たちは相談機関に助けを求めに来ます。その前に在学中にもっと早くにサポートされるとよいのですが、そのためにはキャッチできるようなシステムや、キャッチできる能力のある人が必要だったりします。そのような人材を育てる必要がありますが、時間や予算の問題もあって難しいので、現状として、教育機関において体制が整っていない部分は、専門人材が伴走しながら補い、お互いに共通の価値観を育てていくことが大事だと思います。教育と雇用が切れ目なくつながり、取りこぼされてしまう人がない社会の仕組みができることを今後の展望として、私の発表を終わります。

**【コーディネーター（井口）】**ありがとうございました。最後に、東京障害者職業センター多摩支所の小野寺さんからご報告をいただきます。

**【小野寺】**地域障害者職業センターは、JEED（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が運営する障害者の職業リハビリテーションの専門機関で、障害や病気のある方、企業の方、関係機関の方々に対して様々なサービスを提供しています。

地域障害者職業センターには、発達障害のある方などから働き方に関するご相談や人間関係、コミュニケーション、体調管理に関するお悩みなどが多く寄せられます。また、ご相談に来られる方の経緯は様々です。例えば、比較的早い段階で診断を受けている方については、大学のキャリアセンターや新卒応援ハローワークなどから紹介があって、相談に来られます。在学中に就職が決まらなかった、あるいは就職活動をうまく始められなかった方などは、卒業後に準備をしてからご相談に来られる方もいらっしゃいます。また、就職までは大きな課題がなく進まれた方でも、そのあとうまくいかず、体調不良で仕事をお休みしたり、あるいは退職をされてからご相談に来られる方もい



小野寺 十二



らっしゃったり、実際にはこういった方々がかなり多いところでは。

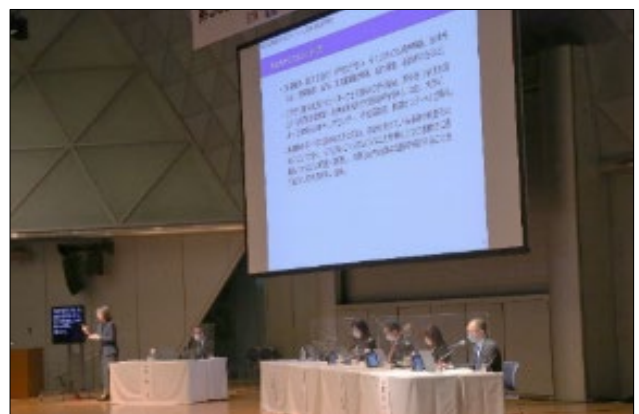
地域障害者職業センターは全国に施設を展開しており、基本的なサービスは同じなのですが、学生の方向けのサービスや大学の連携などは地域によって若干異なる場合がございます。ここからは東京の多摩地域の取組についてお話しします。

私どもの施設に来られる学生の方は、特別支援学校の方を除きますと一般の高校や短大、専門学校の方もいらっしゃいますが、大半は大学生の方です。ここ数年、在学中の相談者は大体 20 人位で推移していましたが、今年に入って既に 20 人を超えており、例年よりも増えている印象を受けています。また、在学中の方については、新卒応援ハローワークや在籍している学校からご紹介いただくことが多いのですが、大学によって依頼元は、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。障害の種類については、発達障害のある方、発達障害の傾向が疑われる方の割合が高くなっています。利用される方の傾向としては、大きく分けて障害を開示しないクローズでの就労も含めて検討している方々と、相談の開始時点で障害を開示するオープンでの就労を希望する方針がある程度定まっている方々に分かれるように思います。クローズでの就労を検討されている方に対しては、一般的な発達障害の特性があまり強くない方や、最近診断を受けて障害者手帳の取得もこれから検討するといった方、障害者雇用自体あまりよく分からないといった方も少なくないので、その場合は障害を開示する、開示しない場合のメリット・デメリットや、開示した場合に受けられる支援について情報提供しています。特に診断を受けて間もない方にとっては、障害そのものの理解や障害が仕事にどう影響していくのかを整理して対策を考えることも重要になってきます。

あらかじめオープンで就労を希望している方に対しては、比較的小さい頃からご本人や周りの方に困り感があって、ご本人が必ずしもそうでなくても、ご家族や先生方などでは既に検討が済んでいることもございます。ご相談では、就職に向けた課題の整理や自己理解を深めて、どのような働き方を目指していくか検討をしたり、必要に応じて就職の準備に関するアドバイスや情報提供を行っています。

次に、大学等との連携に関する取組についてご紹介をします。東京障害者職業センター多摩支所では、「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 回程開催しています。平成 26 年からは、発達障害のある学生の就労支援に関する内容を取り上げていて、大学等で適切な支援をタイムリーに提供していくこと、障害者の就労支援、専門的な支援につながる前の取組を充実強化していくことを目的としています。ここ数年の取組を通じて、各大学の取組の共有や当センターの利用方法の浸透は、少しずつできてきたように思う一方で、課題となっているところはなかなか解消されない部分もあって難しさを感じているところです。

就労支援の課題について、まず大学ですが、支援や配慮が必要な学生を把握することが難しいことです。最近、オンラインの授業が増えたことも影響しているようです。組織的な就労支援の進め方については、専門部署や担当者の不在、いわゆるコーディネートする方の存在や、大学内の連携、外部との連携の難しさを挙げられています。ご本人については、発達障害の特性を考えて体験や実践を通じて学ぶこと、経験を意味付けていくプロセスが重要といわれていますが、職業場面や対人交流を経験する機会そのものが少なく、ご家族を含め適切な相談相手をもていないことも要因としてあるようです。また、障害の確定診断を受けていなかったり、診断を受けて間もない方などは、先ほどの白崎さんの事例紹介に関連しますが、障害を自覚していても周囲に理解してもらえないのか不安



で、適切な対応がなされていないとご本人が感じてしまうと、相談をしたり支援を受けるイメージがなかなかもてない方もいらっしゃると思います。そして、大学やご本人が悩まれることに影響しますが、障害者雇用に関する情報はまだまだ知られていないと思われます。当センターを含めて、地域の就労支援機関にご相談いただく方が増えていること自体は良い傾向ですが、東京にある大学や学生の数を考えると少ないように思います。一方で、仮に相談につながるとしても受け皿が十分とはいえず、東京都内でも区市町村によって対応が異なり、在学中に就労移行支援のサービスを受けられない自治体や、学生、グレーゾーンの方からの相談を受け入れないという就労支援機関も少なくありません。さらに、発達障害や精神障害の方の場合、障害を開示して就職した場合の労働条件やキャリアが十分に保障されているとはいえないといった現状があります。

最後に、個別性がとても大切な発達障害の特性や、学生から社会人へというライフステージの転換期であるということも踏まえて、やはり支援の個別性や連続性、ネットワークによる支援がポイントと考えています。しかし、それが重要であると同時に、やはり難しさも痛感しているところです。より良い支援をさらに広げていけるように、皆さんと一緒に引き続き考えていきたいと思っています。

**【コーディネーター（井口）】**残りの時間を討論に当てたいと思いますが、私の方からパネリストの皆様質問しますので、コメントをいただきたいと思っています。西村さん、大学の立場から就労支援機関に望むこと、期待することをお聞かせください。

**【西村】**どんな支援の仕方をしているか、どんな対話の仕方をしているかが非常に重要と感じていますので、発達障害の特性のある学生や卒業生を一括りにせず、個々を見ていただきたいなと思っています。そういう意味では、大学と就労支援機関とのその共通言語、分かり合える関係をこれからもつくっていったらよいと思っています。

**【コーディネーター（井口）】**逆に白崎さんの立場から大学のほうに要望したいこと、期待したいことがありますか。

**【白崎】**大学によっては外部の機関が入ることに抵抗をもたれるところが多いと思いますが、その辺のところ、学外の機関をもう少し有効に利用していただけるとよいと思っています。

**【西村】**確かに話題提供をお聞きして、大学は外部との連携が苦手というか、難しいと感じました。どのようにしたらよいか分からないということと、障害者雇用のイメージがしにくいように思います。ですから、白崎さんのお話にあったように、大学とのケース会議などを通じて、本人らしく生きていく、充実した職業人としての人生を歩んでいくために連携が必要であるということを伝えていただけると、ありがたいと思います。

**【コーディネーター（井口）】**実際に富山大学と連携されている中山さんは、お二人のコメントに対して何かありますか。

**【中山】**アセスメントについては必ずエピソードがほしいのですが、それぞれの大学の文化の違いもありますので、方法論的なお話しをするのは難しいと感じています。富山大学のように情報を公開してくださるところもあれば、検査票だけを送ってくるようなところもあります。就労支援機関の役割を説明した上で、効果的な支援をするためにもできる限り情報を提供してほしいとお願いして、大学側の立場を尊重しながら交流することがとても大切だと思います。

**【コーディネーター（井口）】**小野寺さん、大学との連携について会議などでコミュニケーションを図られているようですが、連携に際して大事なことなどについて、どのように考えていらっしゃいますか。

**【小野寺】**個人情報の取扱いについて、大学ごとにあるいはキャリアセンターや学生相談室ごとに異なっていて、大学の中でも十分共有されていないという課題があるかと思っています。ご本人の同意をしっかりと得た上で、大学の内部や我々就労支援機関、企業にしっかりと情報を引き継ぎ、共有していただくことがとても大事ではないかと思っています。また、全国的には就労移行支援事業所があまりない地域もあ

り、大学によって学校の規模や学部・学科、学生の層や就職希望先も異なるので、大学、地域ごとに連携のあり方をしっかり考えていただくことはとても大事だと思っています。

**【コーディネーター（井口）】**大学側に就労機関のことをもっと知っていただくための取組などは何かありますか。

**【小野寺】**まず、就労支援機関からの情報発信がとても大切です。大学からも当事者の方からも伺っているので取り組む必要があると思っています。関係機関の方向けに連絡会議を開催したり、労働局やハローワークが主催するセミナーに協力したり、キャリア支援やメンタルヘルスに関連する学会やイベントに就労支援機関が参加することも広く知っていただく機会になると思います。当事者の方々に知っていただくには、地域の就労支援機関が共同でリーフレットを作成したり、新卒採用の就職相談会や企業説明会に障害者就労支援機関として説明ブースを出すとか、家族会や当事者会に出向いて話をするとか、SNSで情報発信するとか、いろいろな取組が考えられると思います。最近ですと、就労移行支援事業所を運営するカイエンやエンカレッジなどの施設でうまく大学と連携しながら、セミナーやプログラムを提供している事例もあり、とても有効だと考えています。

**【コーディネーター（井口）】**私も大学にヒアリング調査をさせていただいたところ、大学から見ると就労支援機関がどんなところで何をやっているかよく分からない、あっても利用できないという声をたくさんお聞きしました。西村さん、その件について何か補足していただけますか。

**【西村】**北陸三県の石川県、富山県、福井県で発達障害の学生の支援に関する大学連携の研究会をつくっており、そこでは大学での就職支援をどうするかといった話題が出てきますので、9年前くらいから研究会の中に就労支援機関の人たちをお呼びして一緒に検討しています。リエゾンさんもそこで知りました。そこでつながった就労移行支援事業所や地域障害者職業センターの方たちに富山大学の事例を紹介し、連携していくといったことをしています。その地域で核になるものをつくり、検討する場をつくっていくことが大事であると思っています。

**【コーディネーター（井口）】**就労支援機関へのヒアリング調査では、大学に対して案内や誘導はされるけど、なかなか情報がもらえない、一緒にやろうという感じがあまりないという声を聞いた記憶があります。白崎さん、その点でいかがでしょうか。

**【白崎】**西村先生がおっしゃっていたように、就労移行支援事業所については、大学の方がほとんどご存じない状況なので、相談や情報提供するということまで至っていないのではないかと考えています。

**【コーディネーター（井口）】**他の事例をご紹介いただければと思います。

**【白崎】**Kさんは既卒で、就職した会社でうつ病になり、1年で退職してハローワークに来られました。困りごとは、すぐに就職しないと親に怒られる、親に迷惑をかけたくないということでした。離職理由としては、「集中力が続かない」、「作業が遅い」、「日中の眠気」といったことでした。

また、自身の困り感があまりにも強いため、高校生の時に親に内緒で精神科を受診していました。確定診断は出なかったとのことですが、そのことが親にばれて非常に怒られたといった体験もあり、二度と受診してはいけないとの思いが強くなってしまいました。

そこで、面談を重ねながら、専門の医療機関があることですか、うつ病でしたので障害者雇用という方法もあるといったこととお話ししていきました。その中で就労移行支援事業所の利用を促し、一緒に見学に行ったところ、すぐに体験をし、利用が決まりました。そういったこともあり、就労移行支援事業所の利用と並行しながら就職活動を進め、本人の自己理解が進んだことによって、障害者枠で就職したいとの希望が出て専門医の受診を決意されました。しかし、ご家族の理解を得ることにかかなり高いハードルがありました。十分な理解に至らずとも、就労移行支援事業所について、その目的や見通し、就職を手伝うところであるといったことをしっかりとご家族にも説明した結果、利用に至りました。1年程通い、最終的にはADHD（注意欠如・多動症）の診断が出ました。その後3級の手帳を取得し、障

害者雇用枠での正社員採用、希望していた IT の仕事に決まりました。Kさんのように家族の理解を得られず、悩んでしまったり、一度、医療の現場からグレーゾーンと言われ、医療と福祉のどちらにも辿り着かない人がグレーゾーンに残ってしまうのではないかと思います。そのような意味で今回の事例は、本人をサポートできてよかったと思っています。

**【コーディネーター（井口）】** 大学と就労機関の連携だけではなく、医療機関も含めて、今ご紹介いただいたケースは非常にうまくいっていると思います。また、ご家族、保護者への対応という声もヒアリング調査の中で聞かれています。それでは、フロアの皆様との全体討論の時間にいたします。

**【参加者①】** 全体として伴走における課題と、連携における課題を感じましたが、やはり人材不足や大学で情報が得にくいなどといった現場の方の声を聞きます。先ほどのアンケートでは、発達障害の方が多いのですが、一番多いのが虚弱、慢性疾患、ただ、一番新しい統計を見ると精神障害もしくはメンタル不調の学生さんが一番多くなっていたと思います。様々な学生がいらっしゃる中で、伴走における課題をどう乗り越えていったらよいのでしょうか。2点目に、文科省のお話では、大学側が人材不足の中では、まず中心になる大学が取り組んで、それを横に水平展開して学生を支援していく必要があると聞きました。連携のために、乗り越えていくには仕組みや制度など何をしたらよいのでしょうか。

**【中山】** 伴走支援についてですが、実際に虚弱の方や難病の方も利用していただいています。私の事業所は専門性があまり高くないので、やはり専門の方が必ず付かないと就労に結び付かないと思っています。私たちだけで自己完結するのは難しいため、医療や就労、職業リハビリテーションの専門家の方々の見解を含めて聞きながら、伴走する形をとっています。

**【コーディネーター（井口）】** 2点目の質問について小野寺さん、お願いします。

**【小野寺】** マンパワーの課題もありますし、制度的な面では、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターの利用に当たって制約があります。私が所属する地域障害者職業センターの利用についても職業相談や職業評価は学年にかかわらず利用できるのですが、就職前の職業準備支援においては、就職率が業績評価の指標となっている関係から4年生以降でないとなかなか受け入れられないといった制約などもあります。例えば、1つの解決方法として、就労移行支援事業を学業に支障がない範囲で2、3年生から利用できるような枠組みを広げていくといったことを思い付きます。

地域障害者職業センターも障害者就業・生活支援センターも、障害者雇用が進み働く障害者の方が増えている素晴らしい状況がある一方で、在職中の方のフォローにかかる比重が高くなっているといった課題もあります。このため、就職活動支援、特に学生のように長い期間支援が必要な方を積極的に受け入れる余裕がないといった施設も多くあります。そのような意味では、予算面でも行政から応援をいただけたら、非常にありがたいと思っています。

**【参加者②】** そもそも支援の枠に乗れない方たち、例えば就労移行支援にも乗れない方や、学生相談にも顔を出せないような方、1回相談や就労移行支援事業所の体験に参加したもののうまくいかなくて人間不信が強くなってしまった方など、孤立無援状態のような方について、何でそのようなことが起きてしまったのかをぜひ皆さんから考察していただきたいです。あともう1点、その方たちに対してのフォローをどんなふうにしていけばよいのか意見交換したいと思います。

**【中山】** 実際、私が活動している地域では求人数が少なく、就職に結び付けるのがなかなか難しいところです。就労移行支援の利用に当たっては、行政の方も暫定支給の制度によって、何か月か使ってみて可否を判断するという評価があります。サービスは契約なので、実際に支援できるか、できないかといったことを評価しなければならないため、その結果によってはどこにもつながらない方はきっとおられるのかなと思いますが、なかなか難しい課題です。また、リエゾンではできないけれども、ほかのしっかり支援できるようなキャパシティのあるところにご紹介するといったこともあり、その点では、相談員が横のつながりをつくることができていると感じています。

【コーディネーター（井口）】今ご質問のあったようなケースは、最終的にはハローワークに行くのではないかという気もしています。ほかの支援が使えない、でも就職をしたいという方がいらっしゃると思いますが、白崎さん、そういうケースで何か経験がありますか。

【白崎】最後の砦としてハローワークを利用される方が多いと思います。特に学生さんの場合には初回の面談でうまく伝えられないと、二度と利用しないことがよくあります。とにかく初回の面談のときにかなり注意して話を聞くようにしています。そして、次の約束をしても来なかったりする場合は、タイミングを見て、3か後、6か月後であっても一度連絡するようになっています。そうすると継続的に来てくれることもあり、諦めずにアプローチするようになっています。また、そういった方の取りこぼしがないようにするために、早期にそういう学生さんにつながるにはどうしたらよいか悩むのですが、学生と1番身近な教員や教務課、学生課の先生方が、薄々この学生は悩んでいるということをキャッチしていると思われる。そういう身近にいる方に声をかけてもらうということを非常に大事にしてほしいと思っています。ある大学では、個別の面談を組み入れたところ、そこで自分の困り具合を話される学生さんが数名いたので、やってみてよかったとの話を伺いました。取りこぼしがないよう、そのあと孤立無援にならないよう大学でもやっていけたらよいのではないかと思います。

【参加者③】お話を聞いて、卒業できない学生、就職できない学生やグレーゾーンの学生はどういう気持ちを持っているのか、大学がそこまでやらなきゃいけないのかといったことを考えさせられました。大事な点として、入学後にいろいろなことがあって中にはもういやと諦めている学生も多いのではないかと思います。そこに対する支援が大事だと思います。皆さんとつながっていない方に対して、どのようにアプローチしていくのか、何かそういった取組やお考えがあれば教えてください。

【西村】大学で取りこぼしがないようにプロジェクト型のチーム支援をやっています。もちろん学部学科ごとの教職員向けの研修会をしていますが、それよりも指導教員が担当した発達障害学生にどのような修学に必要な環境をつくるか、1人の学生につき1つのプロジェクトチームをつくって支援を検討していくことのほうが発達障害の特性を理解し、適切な支援を実現することができます。このような支援を体験することによって、その後に担当する同じような特性のある学生への支援を検討することができるようになっていきます。支援担当者だけが単独で支援を行うことは難しく、支援が必要な学生を取り巻く関係者をプロジェクトチームとして成長し、取りこぼしがないようにしていくことが大事だと思います。また、家族支援もすごく大事です。定期的に修学状況、支援状況、合理的配慮の提供内容について保護者に定期的に伝えていきます。合理的配慮の提供により修学状況の改善が見られ、本人の学びが飛翔されることを家族に伝えていきます。このような話し合いの中で、障害者雇用枠で就職することは、本人が働きやすい環境をつくるということにつながると理解してもらえれば、そのような雇用の在り方も1つの選択肢になると考えています。

【コーディネーター（井口）】いろいろな課題がはっきりしたということはあると思いますので、パネリストの皆さんの取組をお持ち帰りになって、参考にいただければと思います。これでパネルディスカッションのⅡを終わります。どうもありがとうございました。