

企業と就労支援機関のコラボレーションを通して 大学支援者、ご家族に向けた障害学生・若者のキャリア形成支援

○渡辺 明日香（株式会社エンカレッジ エンカレッジ早稲田駅前 所長）
○玉井 龍斗（株式会社エンカレッジ エンカレッジ早稲田駅前）

1 はじめに：取り組み背景と課題意識

株式会社エンカレッジ（以下「エンカレッジ」という。）は発達障害のある学生や若者を中心に、就職という社会への橋渡しをコンセプトに複数のサービスを展開している。関西・関東の就労移行支援事業所を拠点に、大学生向けの就職準備プログラムを実施しており、大学生と社会の接点を重視して取り組んでいる。

その一環で、ある企業と障害者雇用についての考えを深めていく中で、多様性を受け入れて尊重するインクルーシブな文化やイキイキと働く社会に向けて、私たちができることは何か話し合いを重ねた。その中で、大学との意見交換や障害のある学生の実態から、以下のような困りや課題に直面してきた。

＜大学の実態や困り＞

- ・障害のある学生の働くイメージや働き方の選択肢、選択方法がわからないため、適切な学生支援ができない
- ・ご家族への情報提供が困難
- ・大勢の学生に対する支援のリソースや個別対応の限界が生じている

＜学生の実態や困り＞

- ・偏見やステигマを避けたいために障害の開示をせずに就職を選択することがある
- ・家族のアドバイスや期待に応えるための就活となる
- ・自分に合った働き方の選択の難しさから二次障害となるケース
- ・内定を得て入社したものの、業務内容や環境が合わず短期間での離職となるケース

これらの背景には情報不足や偏見、ステレオタイプ的な考えによる就活の在り方が優先され、多様なキャリア選択に障壁があることに着眼した。企業と私たち就労支援機関ができるとして、障害のある学生を取り巻く大学支援者やご家族に対して、障害のある方のキャリアの事例、企業側の採用についての考え方や取り組み、障害福祉サービスの活用や一人ひとりにあった進路選択について情報発信をすることで、学生を支える周囲から学生へと情報が届けられ、幅広い職業・キャリア選択に繋がるのではないかと考えた。

2021年のコロナ禍に大学支援者・ご家族向けに初回のオンラインセミナーを実施し、コロナ終息後の2023年よりセ

ミナーを再スタートさせ、本年で4回目を迎える。今回は、主に2024年6月に実施したセミナーを振り返ることで、企業と就労支援機関が協同して取り組むことの意義や価値、実践効果について紹介し、今後の課題と展望を深めたい。

2 情報発信とプラットホームづくりの実践

(1) 参加者ニーズと情報発信の内容

セミナーで発信する内容については、参加者のニーズを汲み取りながら構成を考えている。セミナー申し込み時のアンケートから、何を知りたいか集計したところ大きく分けて以下のテーマが挙がった。

- ・障害者雇用で働く社員の声や部署、仕事内容、職場環境、配慮事項などどのように働いているかを具体的に知りたい
- ・他大学の取り組みなどが知りたい
- ・企業人事の声が聴きたい
- ・ひとりでの支援には限界があるため、支援機関や他大学の教員と繋がりをつくりたい
- ・就職の情報と実際の色々なケースについて知りたい

これらのニーズに沿って、セミナーの開催は企業のオフィスで実施し、企業人事担当者の話、障害のある社員の話、エンカレッジの就労支援の話、オフィスツアー、業務体験、意見交換会・交流会のセッションで構成をした。企業の人事担当者や当事者社員、そして就労支援機関の立場から、障害のある方の様々な働き方やキャリアについての話題提供を展開した。特に強調して伝えたのは「自分でやりたいことを決めて納得して行動することで、結果がどのようなものでも本人の経験となる」というメッセージである。情報不足や偏見、ステレオタイプ的な考え方、障害があることを理由にして、選択肢を狭めずに多様な選択肢を知り可能性を広げていって欲しいと願いを込めて伝えた。

(2) プラットホームづくりの実践

プラットホームづくりにおいては、大学支援者やご家族は日々孤立した中で悩み考え、課題に向き合っていることが多いことから、セミナーという機会をつくることでどのような立場でもフラットに相談や意見交換ができる場となることを目的に、運営に工夫を凝らした。参加者が主体となって行う意見交換のセッションと、セミナー後に自由参加の交流会を設けて参加者同士が関わり、相互に理解しあう時間を設定した。

意見交換のセッションでは、企業、大学支援者、ご家族がそれぞれの立場や観点で意見交換ができるように偏りなくグループに配置し、別のセッションではグループを変えて意見交換を数回実施する等、企業の方と打ち合わせを重ねて最善の方法を模索した。

セミナー終了後の交流会では、企業の他部署から有志の社員も参加し、エンカレッジの社員も含めて、障害の有無やセミナーのテーマに限らず、自由な交流ができる時間となつた。

3 実践の結果・効果

(1) セミナーのアンケート結果について

セミナー当日は、大学支援者14名、ご家族9名、企業4名、オンライン参加者19名であった。参加者のアンケートで、「本日のプログラムはお子様・生徒様のキャリアイメージの参考になりましたでしょうか?今後ご家庭・学校・部署内で話し合いたいと思うことをご記入ください。」の設問において以下のような感想があつた。

- ・学内の連携強化について話し合いたい。(大学支援者)
- ・大学にいるとサポートのことばかり考えてしまうが、自分で情報をつかむこと、ここで働きたいと本気で思うことなど学生の自主性がなければ難しいと感じた。学生が自身のために自主的に動けるようにするにはどうすればいいのか、どこまでサポートしてしまっていいのかなど今後の課題だ。(大学支援者)
- ・学生にあつた環境をどのように探していくのかを模索していきたい。(大学支援者)
- ・子どもや親が直接、企業のイベントやエンカレッジのような支援先に足を運び、話し合うことが重要だと思った。(ご家族)
- ・自分の中の固定概念にも気づかされた。本人にあつた仕事をしつかり探せるように、本当のダイバーシティとは何かということをもっと学んでいきたい。色々なことを考える良い機会になった。(ご家族)
- ・改めて、就職先や仕事を選ぶ考え方を考えることができた。(ご家族)

このような参加者の声から、大学支援者にとっては今後どのように支援をしていくか思考を深めるきっかけとなつたことが示唆されている。また、ご家族にとっては、考え方への気づきや情報を得ることの重要性を感じていただけたものとなつた。

(2) プラットホームづくりの結果と効果

参加者アンケートの「意見交換会の感想をご記入ください。」の設問において以下のような感想があつた。

- ・色々な立場の方の意見を聞くことができて勉強になった、新鮮だった。(ご家族、大学支援者)

- ・企業やご家族の方の本音ベースでのお話が聴けて今後支援していく上で大変参考になった。(大学支援者)
- ・企業の話を聞くという気持ちできましたが、それと同じぐらい大学の支援者とお話ができ、貴重な話を聞くことができた。一石二鳥だった。(大学支援者)
- ・他の家族も皆さん同じ悩みをお持ちだということがわかつた。(ご家族)

それぞれの立場での意見交換によって、相互理解や共感の場となつたことが伺える。しかし、継続的な関係性やプラットホームづくりという点では充分ではないため、今後の継続的な機会づくりが必要である。

(3) 企業と就労支援機関が協同する意義と効果

取り組みを通じて、企業と就労支援機関が協同する意義は、2つあると考えられる。

1つ目に双方の強みを活かして効果的に情報を伝えられる点である。企業からは当事者社員の体験談、働き方や職場環境といった就労支援機関では伝えられないリアルな情報がある。就労支援機関からは、支援事例についての情報提供をすることで、企業や就活へのアクセシビリティが高まることを知つてもらえる機会となる。

2つ目に多様な情報提供によって、対話や意見交換が活発になる点である。視点がどちらか一方に偏ることなく、企業が持つ情報と就労支援機関が持つ情報が組み合わさることで多様な事例提供が可能となり、情報の幅を広げて伝えられることから、大学支援者・ご家族・企業・就労支援機関の4者間においての対話が生まれやすく、活発な意見交換にも繋がつたのではないかと考える。

4 課題と今後の展望

今後への課題として、プラットホームとして認知されるように定期的に開催をし、対話を深めていく必要がある。

また、アンケート結果のみならず、障害のある学生への支援やキャリア選択において、実際にどのように役立つたのか、難しさはどのように解決していくことができるのかについても引き続き、意見交換していきたい。

今後も時代の変化と共に変わりゆくキャリア選択や働き方について、リアルな情報発信をしていきたい。

【参考文献】

- 1) 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 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対する調査研究』(2023)

【連絡先】

渡辺 明日香
株式会社エンカレッジ エンカレッジ早稲田駅前
e-mail : wasedaekimae@en-c.jp