

# ハローワーク四日市の就職者から 就労支援機関を活用して就職した方の現状と実態

○影山 尚（四日市公共職業安定所 就職促進指導官併上席職業指導官）

## 1 はじめに

### (1) 窓口での実感と本省資料との違和感

厚生労働省は就労継続支援A・B型（以下「A型」「B型」という。）、就労移行支援（以下「移行」という。）からの就職を促進する施策を次々と打ち出している。年間で1万2千人弱が就職していると成果が着々と上がっていることを強調している。しかし窓口の第一線で業務をしている者にとっては実感が乏しい。

実感としては支援を受けず、自ら就職活動をしている方が大部分である。実際に、A・B型・移行を経て就職する方はどのくらい居るのか、支援を受けて就職した方はどのような特徴があるのか就職データを基に分析していく。

### (2) 調査方法

平成28年度、平成29年度の三重労働局 四日市公共職業安定所（以下「Hw四日市」という。）の就職者名簿711人分の記録を分析し、支援機関の有無、平成30年8月1日現在、就労中、退職済を確認。支援機関が複数支援している場合は、主な支援機関で数えることとする。

支援機関を活用していない方を支援機関無として計上する。保護者、配偶者等と来所された方を含むため単独で活動している方とは限らない。

就労中、退職済は雇用保険記録を確認。法定雇用率に算入するには週20時間以上での雇用が最低条件になっている。週20時間以上とは雇用保険の加入条件であり、かつ大部分の助成金を受給するには雇用保険加入が必須である。このため就労中、退職済を把握するには雇用保険記録を参照するのが確実である。

## 2 Hw四日市の労働市場

### (1) 労働市場概要

Hw四日市の管轄は四日市市、三重郡菰野町及び川越町で管内人口は365,671人。四日市市は、全国屈指の石油化学コンビナート工業が盛んな都市として発展し、県最大の商工業都市。隣県愛知県名古屋市まで概ね1時間圏内で名古屋圏のベットタウンの顔ももっている。

平成30年6月、Hw四日市の有効求人倍率は1.76倍。三重県の有効求人倍率は1.75倍（全国1.62倍）で全国第11位。全国10位前後が定位置。

### (2) 障害者雇用概要

平成29年度の就職者数は352件と三重県全体（1693件）

の概ね1/5を占める。雇用率は2.07%と法定雇用率を達成。恵まれた労働市場を反映し、障害者専用求人は常時200件前後である。

### (3) Hw四日市管内の支援機関 平成30年8月1日現在

障害者就業・生活支援センター（以下「生活支援センター」という。）1か所、移行6か所 A型11か所 B型27か所。

### 3 支援機関別就職件数 711件（一般469件 A型242件）

1位	396件	55.7%	支援機関無
2位	158件	22.2%	生活支援センター
3位	92件	12.9%	学校
4位	36件	5.0%	移行
5位	13件	1.8%	医療機関
6位	10件	1.4%	A型・B型
7位	6件	0.8%	その他

\*医療機関はデイサービス、発達障害センター

\*その他はサポステ、発達障害センター、市町

支援機関無が大部分である。上位3つで90%を占め、生活支援センター以外の支援機関は件数上、存在感が薄い。

### 4 支援機関別 年代別件数、割合

(1) 支援機関無 396件	10～20代	58件	14.6%
	30～40代	207件	52.2%
	50～60代	131件	33.1%
(2) 支援機関有 315件	10～20代	180件	57.1%
	30～40代	104件	33.0%
	50～60代	31件	9.8%
(a) 生活支援センター 158件	10～20代	66件	41.7%
	30～40代	70件	50.7%
	50～60代	22件	13.9%
(b) 移行 36件	10～20代	15件	41.6%
	30～40代	19件	52.7%
	50～60代	2件	5.5%

10～20代の75.6%が支援機関を活用。30～40代では33.4%、50～60代は19.1%と年齢と共に活用が低下する傾向がある。

## 5 支援機関別 障害種別件数、割合

(1) 支援機関無 396件	身体	135件	34.0%
	精神	218件	55.0%
	知的	21件	5.3%
	難病	22件	5.5%
(2) 支援機関有 315件	身体	29件	9.2%
	精神	135件	42.8%
	知的	150件	47.6%
(a) 生活支援センター 158件	身体	12件	7.5%
	精神	83件	52.5%
	知的	63件	39.8%
(b) 移行 36件	身体	2件	5.5%
	精神	22件	61.1%
	知的	11件	30.5%
	難病	1件	2.7%

身体は17.6%が支援機関を活用。精神は38.2%、知的は87.7%。知的は支援機関を活用することが定着している。

## 6 支援機関別 定着件数・割合

就職件数711件 就労中357件 50.2% 退職済354件 49.8%、うちA型242件 就労中 92件 38.0% 退職済150件 62.0%

(1) 支援機関無 就職件数 396件 就労中162件 40.1%  
退職済234件 59.9%

退職までの在籍日数	件数	退職済234件の割合
1日～7日以内	39件	16.6%
8日～31日以内	23件	9.8%
32日～93日以内	58件	24.7%
94日～186日以内	39件	16.6%
187日～364日以内	43件	18.3%
365日以上	32件	13.6%

(2) 支援機関有 就職件数 315件 就労中195件 61.9%  
退職済120件 37.1%

退職までの在籍日数	件数	退職済120件の割合
1日～7日以内	11件	9.1%
8日～31日以内	14件	11.6%
32日～93日以内	35件	29.1%
94日～186日以内	11件	9.1%
187日～364日以内	25件	20.8%
365日以上	23件	19.1%

(r) 生活支援センター 158件 就労中 78件 49.3%

退職済 80件 50.7%

(i) 学校 92件 就労中 78件 84.8%

退職済 14件 15.2%

(u) 移行 36件 就労中 23件 63.8%

退職済 13件 36.2%

(e) 医療機関 13件 就労中 7件 53.8%

退職済 6件 46.2%

(o) A型・B型 10件 就労中 4件 40.0%

退職済 6件 60.0%

(k) その他 6件 就労中 5件 83.3%

退職済 1件 16.7%

定着率は支援機関無40.1%支援機関有61.9%と支援機関有が高い。特に学校と移行が高くなっている。

退職までの在籍日数で1日～7日以内は支援機関無16.6%、支援機関有9.1%と差が大きい。しかし、187日以上では大きな差は見られない。支援機関の有無にかかわらず32日～93日以内の退職が割合・数ともに1番多い。

管内の移行6か所中、3か所が就職実績0件である。就職実績のある3か所の定員を併せると40名。2年間での就職件数は36件と定員の半数程度は就職している。

就職件数711件のうちA型は242件と就職件数の34%を占めている。対して2年間の退職済150件のうち13件はA型、10件は一般就職、残りの127件は不明である。不明はB型か自宅待機になったと思われる。A・B型は就労場所であり、一般就労への支援機関の役割は果たしていない。

A型に就労した方で支援機関有は97件(40.8%)と支援機関を活用する意識は低い。定着率38.0%と低い要因の一つになっていると思われる。

## 7 まとめ

Hw四日市管内では支援機関を活用することは一般的ではない。活用する方は、一般雇用を希望し、10～20代、精神、知的の方が主流。活用すると7日以内の退職は少なくなるが、6カ月を経過すると支援機関無と変わらない。

就職実績のある移行は確実に成果を上げているが、就職数に占める数が少ないため存在感が薄い。

### 【参考文献】

- 平成29年度における障害者の職業紹介状況等（厚生労働省 平成30年5月25日公表 厚生労働省 三重労働局 平成30年5月28日公表）
- 就労定着支援に係る報酬・基準について《論点等》（障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 第9回 平成29年9月13日）

### 【連絡先】

就職促進指導官併席職業指導官 影山 尚（ひさし）  
厚生労働省 三重労働局 四日市公共職業安定所  
電話 059-353-5568 FAX 059-353-7744

# 発達障害学生の就労支援における大学と地域との連携体制構築のための実践

○後藤 千絵（一般社団法人サステイナブル・サポート 代表理事）

船越 高樹（京都大学）

川上 ちひろ・堀田 亮（岐阜大学）

## 1 はじめに

障害者差別解消法が平成28年4月に施行され、国立大学法人等には障害のある学生への合理的配慮が義務化された。大学等においては、近年急増している発達障害学生への対応に各大学が工夫をしながら取り組んでいるが、修学の支援が中心であり、就職支援や卒業後の支援は人的な体制からも限界が見られる。また、就労移行支援事業所においても大学等高等教育機関を卒業した利用者が増加傾向にあり、大学と地域福祉との連携は今後ますます必要になると考えられる。

本会では、岐阜圏域における大学と地域との連携の実践について、成果と課題、今後の展望を交えて発表したい。

## 2 大学と地域の連携体制構築のためのシンポジウム

### (1) シンポジウム開催の背景

岐阜大学保健管理センター助教の堀田<sup>1)</sup>によれば、岐阜大学保健管理センターもしくはサポートルーム（障害学生等支援室）の対応件数の76%が発達障害又はその傾向のある学生である。その支援を学内だけで行うには限界があることから、地域資源を活用した連携体制構築の構想がスタートした。岐阜圏域は地域の地理的・物質的なコンパクトさから、以前より一部の機関同士では顔の見える関係性が構築されていたが、より多くの教育機関・支援機関がつながることで、当事者にとってより適切な選択ができるのではないかと考え、平成29年4月より岐阜大学を中心にシンポジウム開催のための準備をすすめた。準備会には大学のほか、行政や就労移行支援事業所も参加した。

### (2) シンポジウムの内容

平成29年9月10日（日）に第1回となるシンポジウムが開催された。8府県から107名が参加し、参加者の属性の約半数が大学関係者、次いで行政機関関係者、障害者支援団体、医療関係者、企業等であった。

プログラムは主催者の堀田からの企画趣旨説明に始まり、話題提供1「岐阜大学での支援からみるニーズと課題」（岐阜大学 船越 高樹（当時））、話題提供2「初等中等教育からつなぐ自己理解・自己決定支援」（岐阜聖徳学園大学 安田 和夫）、話題提供3「就労準備支援と企業とのマッチング」（株式会社Notoカレッジ 辻 雅靖）、話題提供4「就労支援の現状とこれから～タテとヨコの連携を考える」（一般社団法人サステイナブル・サポート

後藤 千絵）、話題提供5「青年期・成人期の発達障害支援から学ぶこと」（岐阜県発達障害者支援センターのぞみ 加藤 永歳（当時））と続いた。分科会は「高大連携支援」「在学中支援」「就労移行支援」の3つに分かれ、活発な意見交換等が行われた。

初回のシンポジウムの目的は、連携を取り巻く各フェーズの現状と課題を広く知り、共有していくということにあった。発表者からは、実際の現場における現状と課題が具体的な事例をもって提供された。

### (3) 参加者からの意見

参加者からのアンケート回収率は92%で、シンポジウムの満足度は5段階評価の4以上で概ね満足という結果が得られた。自由回答の主な意見として、他職種の方と交流できて良かった、今後の青年期を見据えた支援の参考にしたという意見のほか、支援窓口リストや支援マップが欲しいというような具体的な意見もあった。分科会においては大学側からの意見として、本人や家族に障害の自覚がない（いわゆるグレーゾーン）場合の支援の難しさが報告された。

### (4) 今後の展望

シンポジウムを通して地域連携のプラットフォーム構築を目指すには、こうした機会の積み重ねが必要だと考え、平成30年10月14日（日）に第2回のシンポジウムを開催する。現在、連携体制構築に関しては岐阜大学の職員や一部の支援機関の職員等の任意によって行われているため、人的な限界もあり、具体的な支援マップの作成等までには至っていない。回数を重ねることで、ニーズを明確にし、プラットフォームが効果的に機能する方法を検討したい。

## 3 発達障害・グレーゾーン学生の支援

### (1) 「キャリア支援プログラム」概要

一般社団法人サステイナブル・サポート（以下「当団体」という。）では、平成29年度より独立行政法人福祉医療機構より助成を受け、グレーゾーン学生や発達障害学生に向けた就労支援事業「キャリア支援プログラム」（以下「キャリプロ」という。）を展開している。平成29年度は14名がプログラムに登録し、8名が主プログラムである「ジョブゼミ」に定期的に参加した。その8名を対象に事業評価を行った結果、コミュニケーション力の向上や自己理解の促進等の項目において効果が見られた。

## (2) キャリプロ実施の背景

当団体は岐阜県岐阜市において就労移行支援事業所「ノックス岐阜」を展開している。ノックス岐阜は発達障害・精神障害のある人を対象に一般企業への就労を目指し訓練を提供している。平成27年10月の開所以来、ノックス岐阜には大学等高等教育機関を卒業もしくは中退し、長期間のひきこもり・ニートを経てから利用する人が多くみられる。そのほとんどが、就職もしくは就職後につまずき、うつ病等を発症した状態で医療機関等から紹介される。就労移行につながった段階では、自信を喪失し、生活リズムも崩れており、就労までの時間がかかってしまうケースが多い。

現在、ノックス岐阜の利用者の障害の状況は、約半数が発達障害、残り半数がうつ病や統合失調症等の精神障害だが、精神障害診断を受けた人の中には、ベースに何らかの発達障害特性が見られるケースもある。実際に利用開始してから、改めて発達障害が診断されたケースが複数あった。そうした現状から、もう少し早い段階で支援に入れたいかと考えて開始したのがキャリプロである。診断の有無にかかわらず、コミュニケーションや社会性の課題が見られる学生・若者に対し、社会に出る前に支援プログラムを実施し、就職でつまずく前に支援介入することで、社会適応を促す予防的支援を目指す。

## (3) 実施内容・成果

キャリプロは4つのプログラムで構成されている。主プログラムの「ジョブゼミ」では、自己理解やコミュニケーション、ビジネスマナー、就活講座等を提供した。「学生ラウンジ Connections」は、職員との面談や面接練習のほか、他の参加者との交流、PCの練習、読書と、思い思いの時間を過ごせる場として提供している。「ナツゼミ」は、大学の夏休み期間を利用し短期集中講座を実施した。「インターンシップ」の平成29年度の参加者は1名であったが、インターンシップの実施は自己理解の促進と現実的なジョブマッチングに大きく寄与することとなった。

事業の成果については、第三者評価機関である特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会に依頼し評価を実施した。評価者の鴨崎<sup>2)</sup>によると、本プログラムはその最終目標である「プログラム参加者（大学生、若者）」が将来的に「長期安定した就労」や一般就労に限らず「自分らしいそれぞれの自立」の実現につながる変化・成果を生み出すために有効なプログラムであると評価された。また、鴨崎は課題として、1年間の事業助成期間内では長期的な変化・成果をフォローすることが困難であり、プログラムの有効性を検証することの限界を挙げた。また今後の提言としてグレーゾーン学生や発達障害学生の支援期間（事業期間）を長く設定することで、より効果が期待できるので

はないかとした。

## (4) 課題と展望

本プログラムを実施するために、地域の大学や支援機関の協力を得て、参加者を呼びかけた。しかし、それらの支援機関等からの学生の紹介は少数であった。また、想定以上に発達障害特性の重い参加者が見られ、実際には卒業後すぐの就職よりも、福祉等による自己理解促進等の支援が適切と思われるケースもあった。さらに、参加者の家族から適切な理解とサポートが得られていないケースもあり、家族への障害受容の支援等も必要であることがわかった。以上のことから、大学との連携はもとより、医療・福祉・家庭との連携を強化し、既存の制度や支援の隙間を埋める取り組みとして、効果的なプログラムを実施していきたい。

## 4 まとめ

岐阜における連携体制構築はまだ始まったばかりであり、今後の具体的なアクションが期待される段階にある。支援機関同士の信頼関係を構築するためには、まずお互いの活動や状況を知るための交流の機会が不可欠である。トップダウンでは効果的な連携体制を構築することは困難であり、今後も現場レベルでの交流が必要であると考えられる。

### 【参考文献】

- 1) 平成29年度岐阜大学活性化経費（地域連携）事業 シンポジウム報告書 p.1-3
- 2) 独立行政法人福祉医療機構 平成29年度社会福祉振興助成事業 実践報告書「発達障害・グレーゾーン学生のキャリア支援プログラム」 別巻 事業評価報告書

### 【連絡先】

後藤 千絵  
一般社団法人サステイナブル・サポート  
e-mail: info@sus-sup.org

# 障害学生就職支援担当者の役割に対する 職業リハビリテーション機関職員の期待に関する調査

○後藤 由紀子（筑波大学人間総合科学研究科 生涯発達専攻(博士前期課程)）  
八重田 淳（筑波大学人間総合科学研究科）

## 1 背景と研究の目的

大学に在籍する障害学生数はこの10年間に5倍以上に急増しており<sup>1)</sup>、さらに学生の主な障害種別が身体障害から精神障害・発達障害へと移ってきていることから、近年、就職支援の対象となる障害学生像は大きく変化していると言える。日本学生支援機構（2017）<sup>2)</sup>によれば、障害学生の就職率は平成23年度からあまり向上が見られず、障害学生数が増加し続ける中で学校が就職支援を行うことは難しいとも言われており、大学における障害学生の就職支援現場では支援方法の転換が迫られている。

その中で注目されているのが、大学と、職業リハビリテーション機関（以下「職リハ機関」という。）をはじめとした学外の専門機関との連携である。しかし、学校から職場への移行支援における連携に関する先行研究を見ると、国内では特別支援教育の領域において連携の必要性や連携の特色についての分析がなされている<sup>3)</sup>など一定の成果が挙げられているものの、大学における連携の課題や連携を促進するための方策についての研究は見受けられなかった。

そこで、大学—学外機関間の連携における課題について検討することを本研究の目的とした。

## 2 調査の目的

先行研究において、特別支援学校と障害者就業・生活支援センターとの連携を困難にする要因の1つとして「役割範囲の不明確」が挙げられている<sup>4)</sup>ことから、本調査においては、大学の障害学生就職支援担当者（以下「大学担当者」という。）に対する職リハ機関職員からの役割期待等について尋ね、職リハ機関と大学が連携する際の役割分担や役割遂行のために必要な知識・スキルについて検討することを目的とした。

## 3 方法

### (1) 調査対象者・調査開始日

全国の地域障害者職業センター52か所の主任障害者職業カウンセラーと、障害者就業・生活支援センター332か所の就業支援担当者、各1名、計384名を対象に、無記名回答による自記式質問紙調査を郵送法にて実施した。調査票は2018年5月28日に発送した。

### (2) 調査内容

質問紙の調査項目は、以下の5カテゴリーで構成するものとした。

①施設概要（4項目）

②回答者属性（8項目）

③大学担当者に期待する役割（42項目）

④大学担当者の職務遂行に対する準備性への評価（③と同様の42項目）

⑤大学と職リハ機関との連携に関する意見（4項目）

このうち、本発表においては①、②に示される基本属性の一部と、③、④における各項目の平均値、⑤の一部に関する集計結果を示す。

## 4 結果

### (1) 回収率

本発表においては、2018年7月25日までに返送が確認できた153件を分析対象とした。この時点で、回収率は39.8%であった。

### (2) 基本属性

回答者の所属施設の種別は障害者就業・生活支援センター135件（88.2%）、地域障害者職業センター18件（11.8%）であり、所在地は回答の多かった順に北海道9件（5.9%）、大阪府8件（5.2%）、千葉県7件（4.6%）、他42都府県であった。また、回答者の職種は就業支援担当者111名（72.5%）、障害者職業カウンセラー18名（11.8%）、生活支援担当者15名（9.8%）、その他・未回答9件（5.9%）であり、障害者就業支援経験年数は平均9.8年であった。

### (3) 大学担当者に期待する役割・準備性の評価

調査項目③において、職リハ機関が大学担当者に対して抱いている「大学担当者が障害学生の就職支援を行う際に実施する職務（以下「支援職務」という。）に関する役割期待」について、「0 役割として全く期待していない」～「5 役割として非常に期待している」の6段階で回答を求め、各項目について平均値を算出した。最も平均値が高かったのは「障害者就業・生活支援センターへ、卒業後の職場定着に係る支援を依頼する」であった。

調査項目④において、「大学担当者が支援職務を行うにあたっての準備性」に対する職リハ機関職員からの評価を「0 知識・スキルが全く身につけていない」～「5 実施できるだけの十分な知識・スキルがある」の6段階で回答を求め、各項目について平均値を算出した。最も平均値が高かったのは「応募書類の添削指導を行う」であった。

集計結果の詳細を、表1に示した。

表1 大学担当者に対する役割期待と準備性評価

役割期待 順位	平均 値	職務内容	準備性評価	
			順位	平均 値
1	4.26	障害者就業・生活支援センターへ、卒業後の職場定着に係る支援を依頼する	35	2.53
2	4.25	対象となる学生の希望職種、働き方に関するインターク面接を実施する	9	2.8
3	4.19	必要に応じて、対象となる学生の家族に協力を求める	4	3.04
4	4.16	就職活動中に生じる葛藤に対して心理的なサポートを行う	5	3.03
5	4.13	他機関が開催する、自校に在籍する学生についてのケース会議に出席する	8	2.84
6	4.12	就労移行支援事業所や障害者職業訓練校へ、卒業後の支援を依頼する	23	2.62
7	4.11	障害のある学生向けのインターンシップ実施後に学生・企業へ向けたフォローアップを行う	29	2.57
8	4.06	障害のある学生が採用面接を受けるための指導を行う	6	2.91
9	4.04	対象となる学生の特性に関するアセスメントを行う	21	2.64
10	4.02	対象となる学生の特性に合わせた就職先企業の選定について助言する	13	2.75
11	4.02	応募先企業へ連絡を取る際の電話・文書・メールにおけるマナーに関する技術的助言を行う	2	3.24
12	4.01	障害者雇用枠、福祉的就労といった多様な働き方に関する情報提供を行う	38	2.46
13	4.01	障害のある学生向けのインターンシップの実施に向けた日程・実施体制・職場環境に係る事前調整を行う	25	2.59
14	4.01	ハローワークと連携し、障害のある学生向けのインターンシップを受け入れ可能な企業を開拓する	19	2.66
15	4.00	障害のある学生に対し、求人情報の提供を行う	3	3.12
16	3.98	家族及び他機関を交えたケース会議を開催する	31	2.57
17	3.96	就職活動のスケジュール調整等に関する技術的助言を行う	7	2.91
18	3.95	応募書類の添削指導を行う	1	3.33
19	3.95	学内の他部署（保健センター、学生相談室）に対し、就労移行支援ニーズの存在を確認する	28	2.58
20	3.93	障害者手帳の取得に関するニーズを形成するための相談を行う	27	2.58
21	3.93	障害のある学生に対し、合理的配慮事項を企業に申し出る方法について助言する	20	2.65
22	3.92	地域障害者職業センターへ、障害のある学生の就職支援に関する取り組みについての全般的な助言を依頼する	14	2.73
23	3.91	障害のある学生向けのインターンシップ実施中の経過観察、環境調整を行う	24	2.61
24	3.91	障害のある学生の就職先企業に対し、対象となる学生への対応方法に関する説明を行う	32	2.56
25	3.90	障害のある学生向けの就職ガイダンス、OB・OGセミナー、企業説明会を企画・開催する	18	2.67
26	3.90	対象となる学生の長期的なキャリアを見据えた相談を行う	40	2.43
27	3.90	障害のある学生の就職先企業に対し、対象となる学生の障害特性に関する説明を行う	36	2.51
28	3.90	学内の他部署を対象として、障害のある学生の就職支援に協力を得るための啓蒙的な活動を行う	16	2.71
29	3.87	ニーズに基づき、相談支援機関や医療機関を介して障害者手帳の取得に関する支援を行う	26	2.59
30	3.86	地域障害者職業センターへ、個別のケースに関する職業評価といった技術的支援を依頼する	30	2.57
31	3.86	障害のある学生向けのビジネスマナー、コミュニケーションスキルに関わる講習を企画・開催する	15	2.72
32	3.82	学内の他部署と情報共有を行う	11	2.76
33	3.81	対象となる学生の就職に関する家族のニーズを把握する	22	2.62
34	3.61	就職後に生じる葛藤に対して心理的なサポートを行う	10	2.77
35	3.58	期間を定めた上で、就職後のフォローアップとしての相談を行う	37	2.48
36	3.53	期間を定めた上で、障害のある学生の職場定着を定期的に就職先企業に確認する	41	2.43
37	3.45	障害のある学生の学校から職場への移行に関するプログラムを評価する	33	2.55
38	3.38	障害のある学生の学校から職場への移行について他機関を対象とした啓蒙的な教育活動を行う	42	2.42
39	3.36	就職後に職務遂行、人間関係の形成に関する技術的助言を行う	39	2.45
40	3.33	ハローワークでの求人検索に同行する	17	2.68
41	3.33	障害のある学生の学校から職場への移行に関する学会に参加する	12	2.75
42	3.16	障害のある学生の学校から職場への移行に関する研究を行う	34	2.53

(4) 連携を促進する要因

調査項目⑤の中で、大学と職リハ機関との連携を促進する要因について「0 妥当でない」～「5 妥当である」の6段階で回答を求めた。各要因の平均値を表2に示した。

表2 職リハ機関と大学の連携促進要因

連携促進要因	平均値
クライアントとの信頼関係	4.23
機関同士の目標の共有	4.19
機関同士の役割期待の一致	4.17
相手方機関の機能に関する学習	4.06
クライアントの家族との信頼関係	4.01
成功・失敗事例の共有	3.94
相談役・調整役の存在	3.94
連携に係る職務の可視化	3.94
連携モデルの可視化	3.88
職員同士の面識の程度	3.76
ケース会議の回数増加	3.05
支援計画書の共同作成	2.96

5 考察

役割期待に関しては、上位10項目にはインターク・アセスメントや家族・他機関への協力依頼が含まれていることから、大学担当者には在学中に障害学生の特性等を評価・把握し、卒後の支援は他機関へ繋ぐ、という役割がイメージされていると考えられる。一方で、他機関への支援依頼に関する項目は、大学担当者の準備性が低めに評価されている傾向があり、大学から職リハ機関への適切な引継ぎがなされていないと捉えられている現状が推察された。

また、連携を促進する要因として平均値が4.0以上を示した5項目を見ると、まずクライアントやその家族と信頼関係を築くこと、そして各機関の機能を正しく理解し、支援目標や互いの役割期待を一致させることが、連携を促進していく鍵であると考えられる。

今後は、本調査票の未分析項目についての分析に加え、大学担当者の役割意識についての調査も進め、職リハ機関職員の役割期待との比較を行っていくことが課題である。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人日本学生支援機構：「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」（2017）
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構：「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分析報告（対象年度：平成17年度（2005年度）～平成28年度（2016年度）」（2017）
- 3) 藤井明日香、川合紀宗：特別支援学校高等部の就労支援における関係機関との連携：多機関・多職種連携を困難にする要因の考察から、「広島大学大学院教育学研究科附属特別支援教育実践センター研究紀要」（10），p.15-23.（2012）
- 4) 藤井明日香、落合俊郎：就業支援における障害者就業・生活支援センターと特別支援学校との連携困難要因、「職業リハビリテーション」24（2），p.2-13,（2011）

【連絡先】

後藤 由紀子  
e-mail : yukico510@gmail.com

# 大学と就労支援機関の連携について

## ～多摩地域における大学生を取り巻く新しい就労支援ネットワークの形成について～

○井上 量（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）

### 1 はじめに

大学等高等教育機関において障害のある学生（以下「障害学生」という。）の数が年々増えており、その中には就労支援を必要とする障害学生も見られる。東京障害者職業センター多摩支所（以下「職業センター」という。）においても大学在学中から卒業後の進路にむけて職業相談、職業評価を中心に就労支援の利用が増えているが、在学中からの大学内のキャリア支援、障害学生支援の担当者（以下「大学担当者」という。）との就労支援に関する連携は少ない。そこで職業センターでは大学と就労支援機関の連携を促進するため職業センター主催の連絡会議、地域の就労支援機関を巻き込んだ意見交換会など、これまで大学と就労支援機関とのネットワーク作りに取り組んできている。

本稿では職業センターを利用する大学在学者の利用状況や、上記の連絡会議等の取組の結果等を紹介しつつ、障害学生に対する就労支援の充実のための大学担当者就労支援機関との連携のあり方について考察する。

### 2 障害学生の就労支援の現状

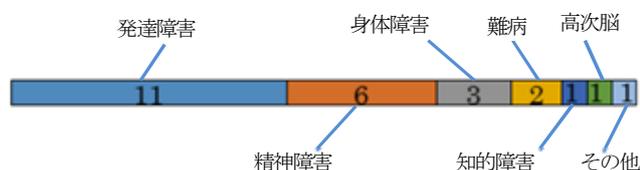
職業センターを利用する大学生の状況については以下のとおりである。

#### (1) 平成29年度新規利用者数（大学在学者）

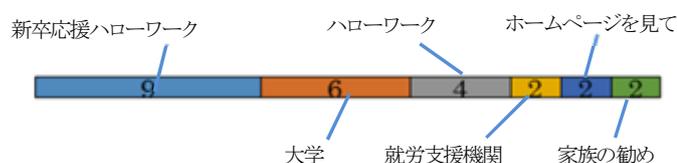
25名（大学4年生16名、3年生7名、2年生1名 院生1名）

#### (2) 障害内訳

障害者手帳有り14名、障害者手帳なし11名



#### (3) 利用契機



### 3 連携の取り組み

職業センターでは大学と就労支援機関の連携に資するため以下の取組を行った（図のとおり）。

#### (1) 大学と就労支援機関の連携にかかる会議

職業センターでは発達障害者支援を実施する関係機関連絡会議を開催しており、平成26、28及び29年度は発達障害のある学生の就労支援を取り上げ、大学担当者、就労支援機関の担当者に参加いただいた。

3回の連絡会議では、多摩地区の合計8大学の担当者を参集して、各大学の障害学生の就労支援の実情を聞いた。各大学とも実情は様々であり、「障害が疑われる学生への支援が難しい」「学内で障害学生への就労支援における連携が取れていない」「まずは卒業単位の取得、卒論作成を優先する必要がある、就活が進まない」「就労支援機関との連携が課題」といった声が聞かれた。一方で就労支援担当者側からは「在学中に障害学生に対して誰が道筋をつけるのか判断が難しい」「大学との連携について、どこまで踏み込んでいったらよいかわからない」「年々、定着支援のニーズが増しており、新たな対象者に対する就労支援が行き届かない」といった声があり、障害学生の就労支援においてお互いに課題を抱えている状況が把握された。

特に発達障害のある学生の場合、障害者手帳の取得や就労支援の利用等、対処すべきことが多くあるが、障害の特性からも同時並行で取り組むことに困難があり、卒業後の進路が決まらないという声も聞かれた。

連絡会議においては大きく3つの問題意識を共有して、その対応について大学、就労支援機関のそれぞれの立場で意見交換を行った。

- ① 在学中の就職活動は発達障害のある学生にとって大変見通しの持てない問題であること。
- ② 障害理解や就労に必要な対処スキルの習得が十分でないケースもあり、職場適応上に問題を生じる可能性があること。
- ③ 学外の就労支援者が部分的に関わっているが、就職に向けた活動に対して、何をどこまでなすべきか明らかでなく、個々当座の対応のみ行っていること。

このうち、①については職業センターとして新卒応援ハローワークと共催する「発達障害のある大学生を対象とした就活応援セミナー」の試行実施を始めとして、障害学生に向けて就労支援サービスや障害者雇用制度等、早期の情

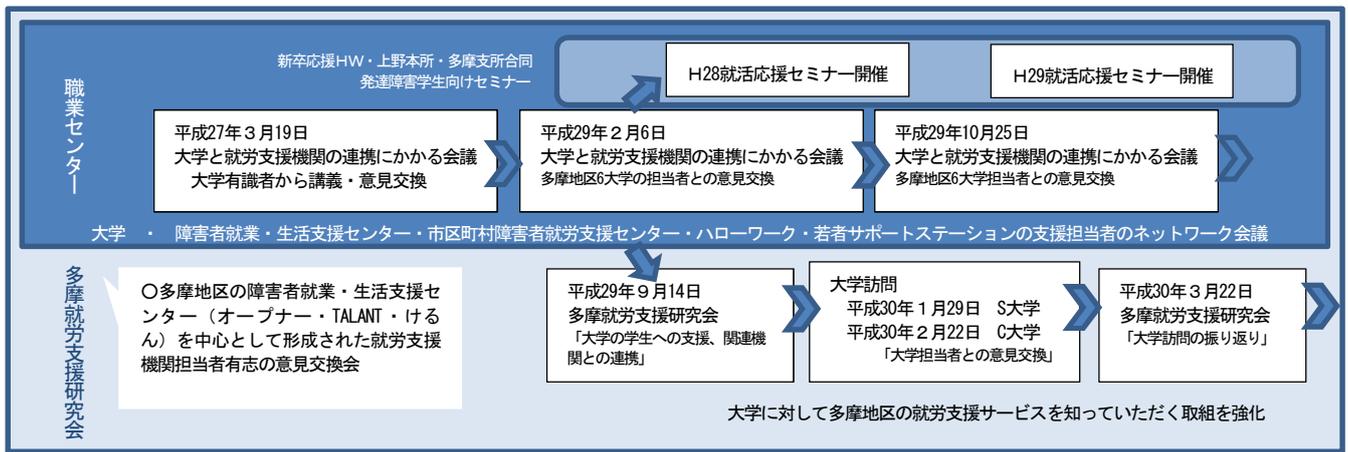


図 会議等を通じた大学と就労支援機関の連携状況

報提供をはかることを検討課題とした。

②については在学中に職業センターの職業評価や職業準備支援の利用を進めていくことについて検討課題とした。

③については大学と就労支援機関の情報交換の機会をより多く設定し、大学担当者と連携した支援に結び付けていくことを検討課題とした。

## (2) 就労研での取組

多摩就労支援研究会（通称「就労研」）ではハローワーク、職業センター、市区町村障害者就労支援センター、就労移行支援事業所等の就労支援担当者が四半期に一度、就労支援に関する身近な課題について意見交換を行っている。一部の機関・施設によらずより多くの就労支援機関と課題を共有し、就労支援機関として何ができるかを考えるため、この就労研においても大学在学者に対しての就労支援の具体的な方策を検討した。就労研の2回の議論の中で、1回目に大学の支援の取組を学ぶと共に、就労研として2大学に対して大学訪問を行い、大学担当者に直接就労支援サービスについての説明や情報交換を行う取組を実施した。

2大学の訪問では大学担当者がそれぞれ9名、7名参加し、キャリア支援、学生支援、障害学生支援等の各部署の担当者と情報交換を行った。2大学から聞かれた課題として、①各人のニーズにあわせた個別支援と組織支援のバランスをいかに保つか、②外部支援機関への効果的な橋渡し、③確実に進路決定へと導くための支援スキルの向上、④企業への働きかけ、⑤学内全学に向けての情報発信、が挙げられた。

これを受けた2回目の就労研では、大学担当者が障害学生に対して就労支援の紹介の際に使用することを想定した説明資料を作成する他、今後の課題として就労支援サービスや障害者雇用の企業を大学担当者に見学いただく取組の検討を進めることとなった。

## 4 考察

職業センターの利用状況を見ると、利用契機が「ハローワークの紹介」という者が半数以上を占める。連絡会議等の取組から、大学担当者の障害学生に対する就労支援への問題意識は高く、具体的な活動を行っている大学もあったが、現状では障害学生本人が大学担当者を経由せず、自ら学外の支援にアプローチしている状況が見られた。また利用者の3分の2が大学4年生であり、その多くが一般雇用の就職活動がうまく進まず、自分の障害と向き合っていく必要があると考えて、職業センターに来所している状況が確認された。

職業センターの利用が多い発達障害・精神障害等の障害学生の場合には、修学と就職活動の両立や、自分にあった働き方を支援なしで模索することには困難があると考えられる。こうした課題をもつ障害学生にとっては、大学在学中から、より早期に自身の障害状況にあわせた働き方について考える機会を得て、学内の就労支援の利用と共に、必要に応じて学外の就労支援にアプローチすることができれば、より良い進路選択につながる可能性が高まるものと推察する。

障害学生の就労支援に困難を抱え、学外の就労支援サービスを知らない大学担当者が依然として多い中、今後は今回取り組んだネットワーク作りの成果として、障害学生に対する効果的な学内・学外の就労支援の連携事例を増やしていくこととする。すでに連絡会議に参加いただいた複数の大学から依頼を受けて職業相談・職業評価を実施し、その結果を学内での就職に向けた相談に活用いただくという事例も出ている。こうした事例をモデルとして大学や就労支援機関に発信することを検討し、個々の大学内での就労支援の充実、学外の就労支援サービスの利用促進について働きかけていくこととする。

(※本稿では障害学生のキャリア相談、就職活動の支援等をまとめて「就労支援」として表現しています。)