

【資料】

# 大学における発達障害学生の就労支援に関する 課題と今後の展開

小笠原哲史・村山光子

〈要旨〉大学修学終了前に行われる職業を得るための支援を「就職支援」、就職した後も働き続けることを視野に入れた支援を「就労支援」と定義し、発達障害学生に対する就職・就労支援について現状と課題の整理を行った。結果、就労支援は就職支援以上に未整備な状況にあり、外部支援機関利用の有効性が指摘されるも、連携体制について課題が見られた。職業リハビリテーションや障害福祉サービスに位置付けられた支援機関は、障害受容がなされていない限り、継続的な相談に繋がりにくく、若年者を対象とした支援機関は、支援の専門性についての課題が指摘された。そこで、発達障害学生に対する就職就労支援モデル提示を試みた。5段階に分類された支援内容ごとに、支援機関が位置付けられ、大学のコーディネート部署との連携において行われる支援や障害受容について考察した。最後に先駆的取り組みとして、明星大学で行われている支援プログラムを紹介した。

キーワード：発達障害学生、就労支援、障害受容

## I 問題と目的

障害者の権利に関する条約（以下、障害者権利条約）が2006年12月に国連総会にて採択され、それから8年後の2014年1月に日本は批准書を国連に寄託し、2月より効力が発生した。障害者権利条約の締結に向けて、2011年には障害者基本法の改正法施行、2013年9月には第3次障害者基本計画が閣議決定し、2016年には改正障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）と障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下、障害者差別解消法）施行といった国内における法整備が進んでいった。

その一方で発達障害者の就労および職場定着が十分進んでいるとは言い難い状況にある（梅永、2014）。特に発達障害のある大学生の就職状況は厳しく、一部の先駆的な大学、医療機関、支援機

関が取り組みを始めたに過ぎない（独立行政法人日本学生支援機構、2016）。

本稿では、発達障害学生への就労支援のあり方を検討するために、各機関で行われている就労支援の現状と課題を整理し、望ましい就労支援モデルの提示を試みる。

## II 方法

本稿では、大学修学終了前に行われる職業を得るための支援を「就職支援」、就職した後も働き続けることを視野に入れた支援を「就労支援」と定義し、大学における発達障害学生への就職・就労支援のあり方について議論を展開する。方法として、発達障害学生の現況について独立行政法人日本学生支援機構（以下、日本学生支援機構）および独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機

構障害者職業総合センター（以下、障害者職業総合センター）の調査報告をはじめとする発達障害のある人への就労支援に関する文献から発達障害学生への就職・就労支援の現状と困難さの背景について整理する。さらに、就職・就労支援に必要な社会資源および大学の機能について述べ、最後に困難性に応じた支援のあり方について支援モデルの提示を行う。

### Ⅲ 結果

#### 1. 大学における障害学生の

##### 就職・就労支援の現状

障害のある学生が年々増え続ける中で、とりわけ発達障害学生数は図1. に示すように過去5年間で約2.4倍、10年間で約27倍にも増加している。2015年度は、障害者差別解消法の施行を前に、各大学等において障害学生の把握が進んだことなどを背景に障害学生が前年度の約1.5倍増加したことから、障害学生数に対する発達障害学生の割

合が減少しているものの、増加の一途をたどっている。

一方、発達障害学生の就職率は図2. を見るとほぼ横ばいとなっており、一般の学生の就職率が69.8%であるのに対し、発達障害学生の就職率は27.8%と約2.5倍の開きがある。大学における発達障害学生への就職支援内容は「就職支援情報の提供、支援機関の紹介（実施率37.5%）」「キャリア教育（同32.2%）」などであるが、特に「インターンシップ先の開拓」は実施率11.1%と極めて低い状況にある（表1.）。他の障害学生への就職支援も十分とは言い難いが、とりわけ発達障害学生への就職支援は未整備の状況にある（日本学生支援機構、2016）。

また、一部の高等教育機関では「職場適応支援」「就職後の支援」を行っているものの、ごく限られている状況にあり就労支援としての活動は就職支援以上に未整備な状況にある（障害者職業総合センター、2013）。

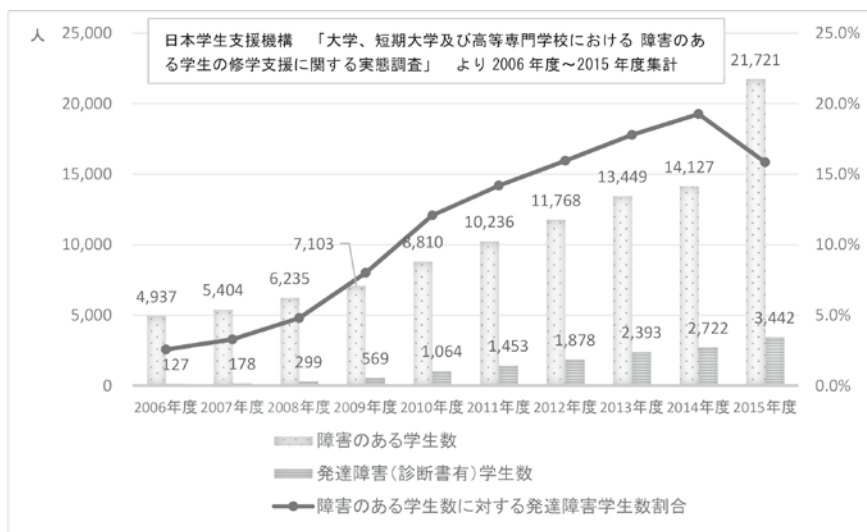


図1. 発達障害（診断書有）学生数と障害のある学生数に対する発達障害学生数割合

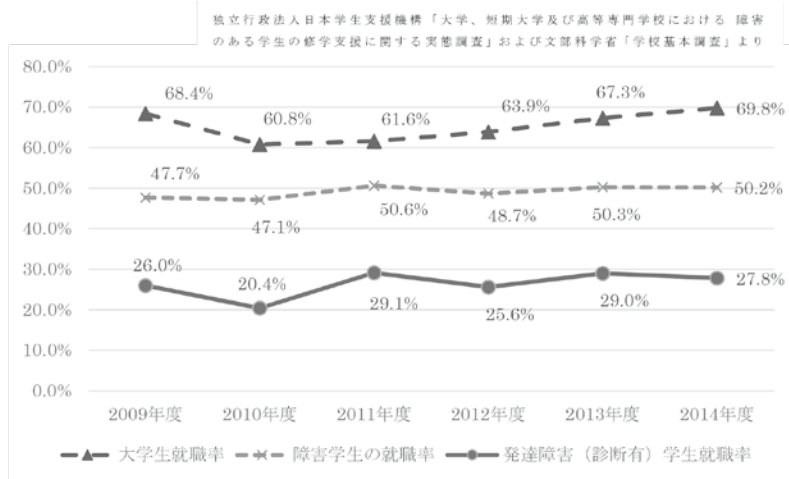


図2. 発達障害学生就職率推移

表1. 発達障害学生の就職支援内容

	発達障害支援実施校(校)	実施率(%)	他の障害を含めた実施校数(校)	実施率(%)
キャリア教育	99	32.2	159	32.9
障害学生向け求人情報の提供	81	26.4	178	36.8
就職支援情報の提供、支援機関の紹介	115	37.5	196	40.5
インターンシップ先の開拓	34	11.1	57	11.8
就職先の開拓 就職活動支援	74	24.1	145	30.0

## 2. 発達障害学生への就職支援の困難性

こうした発達障害学生への就職活動への支援のうち、十分な対応ができなかった理由としては「障害学生就職支援の知識・経験不足」「障害・疾患に応じた相談・支援方法」「学生自身の行動力、生活習慣、姿勢」「学生自身の障害理解、支援要請」「家族・親族等の保護者への対応」「特性の把握」などが挙げられる(日本学生支援機構, 2012)。発達障害学生の就職支援に携わる職員は、キャリアセンター、個別の相談対応を行っている学生相談室のカウンセラー、健康管理センターの職員等であるが、必ずしも発達障害に対する十分な知識や経験があるわけではなく、対応に苦慮しているこ

とが窺われる。

大学における支援者が発達障害学生の特性を把握し、具体的な支援を行い適切な就職活動へと導く一連のプロセスの構築、それらを包含した支援体制の未整備は、そのまま発達障害学生の就職支援の困難性となっている。また、発達障害学生自身が自分の障害特性を理解し受容することが困難であると、支援者による就職支援そのものが困難な状況に陥る。

さらに、障害者への就労支援機関として公共職業安定所(以下、ハローワーク)、地域障害者職業センター等、様々な社会資源があり、発達障害者にとって就職・就労するにあたって、こうした支援機関の活用は大変有効である(梅永, 2015)

ものの、大学における就職・就労支援のうち、外部機関との連携により支援活動を行っている大学はごく限られている状況にある(表2.)

表2. 高等教育機関における就労支援方法(個別対応)

	高等教育機関 相談部署※計 (n=95)
自己理解の促進	45.3%
特性評価のアセスメント	24.2%
職業評価・適正評価	24.2%
就職に関する情報提供	48.4%
就職相談	61.1%
就職に向けた計画の作成	30.5%
就職手続きの支援	42.1%
職場適応支援	14.7%
就職後の支援	18.9%
就職支援に関する他部局との連携	56.8%
就職支援に関する外部機関との連携	42.1%
職業リハビリテーション機関との連携	23.2%

障害者職業総合センター(2013)

※相談部署とは、学生相談室、健康管理センター、キャリア支援室、障害学生相談室、学生課等を指す

### 3. 発達障害者の就職・就労支援

発達障害のある人に対する就職・就労支援については、職業リハビリテーションや障害福祉サービス等、公的な支援が中心に行われている。障害のある人の労働者としての権利を保護する側面として、障害者雇用促進法が大綱を規定し、障害のある人が福祉サービスを受ける制度としては、障害者総合支援法によって規定されている(若林, 2012)。労働分野の支援機関としては、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、職業能力開発校などが挙げられる。また、福祉分野の支援機関としては、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、発達障害者支援センターなどが挙げられる。障害の有無にかかわらず若年者(概ね34歳以下)を対象とした支援機関として、地域若者サポートステーションやジョブカフェが全国に配置されている。以下に各機関の設立の趣旨や取組み内容、課題を述べ、一覧にして示す。(表3. 4. 5.) 一覧で示す際は、倉知(2006)の分類を参考に支援内容を整理した。

#### ①ハローワーク

障害者雇用促進法に定められたハローワークの業務は、職業紹介、職業指導、雇用保険、求人開拓、適応訓練、事業主に対する助言及び指導である。一般の職業相談、紹介の窓口の他、障害のある人も含めた特別な援助を必要とする人向けの専門援助部門が設けられている。発達障害のある人は、専門援助部門で相談を行うことも可能である。また発達障害に気づきのない人や、専門援助部門へ行くことに抵抗のある人を対象に、一般の窓口には就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)(以下、ナビゲーター)の配置が進められている。ナビゲーターは相談を行う中で、障害者雇用を希望する者に対しては障害者職業センター等専門支援機関を紹介し、希望しない者に対しては、個別の相談や面接の同行支援、事業所の見学などの個別支援を行う若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムを実施している(厚生労働省, 2016a)。ナビゲーターは、2007年度(当時の名称は就職チューター)から導入が始まり、段階的に設置が進められており、2013年度には全国47都道府県のハローワークに少なくとも1箇所には設置された。しかし、最も多くの予算が支出されている東京労働局(厚生労働省, 2016b)においても、ナビゲーターが配置されているハローワークは、都内17箇所中9箇所(2016年度)と約5割の配置にとどまっており(東京労働局, 2016)、今後の拡充が望まれる。また、ハローワークでは2016年度から新規事業として、発達障害などコミュニケーションに困難のある求職者を対象に、小集団方式によるセミナーやグループワークを全国10箇所で開始している(厚生労働省, 2016b)。さらに、卒業年次の大学生や既卒3年以内の卒業生を対象にした新卒応援ハローワークの設置も進められており、2017年1月現在、全国に57箇所設置されている。ここでは、就職活動の進め方の相談、履歴書やエントリーシートの作成指導、面接指導も求人紹介に加えて行っており、(厚生労働省, 2016a) 大学に出向いて就職相談や就職セミナーの開催などのイベントも行っている。太田・

八戸(2015)による東京労働局管内のハローワークにおけるナビゲーターの取り組みやアンケート調査報告によれば、ナビゲーターが一般の窓口配置されていることにより、訪れた発達障害傾向のある人を専門支援につなぐことや、相談の中で自己理解を深めることなど、一定の効果は見込まれている。しかし、本人に困り感がない場合はそもそも継続的な相談につながらないことや、福祉サービスが必要と見立てた場合でも、本人が障害受容できず利用に至らないことを課題として挙げている。

### ②地域障害者職業センター

障害者雇用促進法に定められている地域障害者職業センターは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構によって各都道府県に1か所(そのほか支所5か所)設置・運営されている。地域障害者職業センターでは、ハローワークや地域の就労支援機関との連携の下に、発達障害のある人含め、各種障害のある人を対象に、障害者職業カウンセラーによって、職業評価、職業指導から就職後のアフターケアに至るまでの職業リハビリテーションを専門的かつ総合的に実施している(内閣府, 2016)。井口・齋藤(2014)によると、2013年度から、全国のセンターで発達障害のある人に特化した職業準備支援が実施されている。職業準備支援は、スキルの習得講座(問題解決技能、対人技能、リラクゼーション技能、作業マニュアル作成技能)や、模擬的就労場面における作業を通して、自己理解を進め、自身の得意苦手、配慮要請などをシートにまとめる一連のプログラムであり、原則12週間行われている。障害者職業総合センター(2013)が行った調査によると、他機関と連携して就労支援を行った際に、地域障害者職業センターが担った役割としては、職業評価・適正評価が最も多く、次いで就職に向けた計画の作成であった。このことから、地域障害者職業センターは、利用者のアセスメントから計画作成を行い、支援の方針や内容を方向づけていく役割に位置付けられている機関であることがうかがえる。

### ③障害者就業・生活支援センター

障害者雇用促進法において設置が定められており、就業面と生活面の一体的な支援を行うために、地域障害者職業センターよりも障害のある人が居住する身近な地域において、支援を行っている。一般社団法人や社会福祉法人、特定非営利活動法人等が都道府県知事から指定を受け、相談支援を中心に、就職後の職場訪問や家庭訪問も行っている。必要に応じて、ハローワークへの紹介、地域障害者職業センターへ専門的支援の依頼、就労移行支援事業所へ就労体験や基礎訓練の斡旋を行うなど、関係機関との連携拠点として機能している(内閣府, 2016)。障害者職業総合センター(2013)の調べによると、他機関と連携する場合に障害者就業・生活支援センターが担った役割としては、就職相談が最も多く、次に就職後の支援、外部の支援機関との連携であった。相談によって本人の課題を整理し、適切に他支援機関へ繋ぐことや、就職後の生活面を含めた支援機関としての役割が期待されていると考えられる。

### ④職業能力開発校

職業能力開発校は、一般の職業能力開発校と障害者職業能力開発校がある。障害者職業能力開発校は、職業能力開発促進法において設置が規定されており、一般の職業能力開発校において職業訓練を受講することが困難な障害のある人を対象にしている。発達障害のある人を対象にしたコースは、障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校いずれにも設置が進められている(内閣府, 2016)。利用にあたっては、入校願書に医師の診断書を添えて提出し、学力や作業能力の評価を受け、合格すると訓練生として入校する。訓練は3ヶ月~1年の期間で行われ、基礎体力づくりや、ビジネスマナー・コミュニケーションスキルなどの基礎訓練や、実務に関する知識・技能を習得する訓練が行われている。これらの訓練に加えて、訓練生個々の特性に応じて、企業、社会福祉法人、NPO法人等地域の資源を活用した委託訓練も行われている(独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構, 2016)。

表3. 就労支援機関（労働分野）の一覧

		ハローワーク	地域障害者 職業センター	障害者就業・ 生活支援センター	障害者職業 能力開発校
就労相談		○	○	○	○
就労準備		△※1	○		○
職場実習			○		○
職業紹介		○			
定着支援			○	○	△※3
設置数 (調査年月日)		544箇所 (2016年11月)	52箇所 (2017年1月)	330箇所 (2016年12月)	19校 (2017年1月)
背景となる法律		障害者雇用促進法	障害者雇用促進法	障害者雇用促進法	職業能力開発促進法
対象者の 条件	障害者手帳	不要	不要	不要	※4
	その他	※2	—	—	診断書・意見書

※1：若年コミュニケーション能力要支援者プログラムの一部、発達障害者を対象とした小集団方式の支援事業で実施。

※2：新卒応援ハローワークは卒業年次学生または、既卒3年以内が対象。

※3：校によって実施の有無あり

※4：校によって要不要の違いあり

### ⑤就労移行支援事業所

障害者総合支援法に基づいた制度であり、社会福祉法人、特定非営利活動法人、株式会社などが都道府県や政令指定都市から認可を受け、実施・運営している。対象者は、一般就労を希望する65歳未満の障害者であり、原則2年の利用期間内に、就労体験や訓練、求職活動に関する支援、就職後における定着支援が行われている（内閣府、2016）。本稿において、一般就労とは企業等と労働契約を結び働くことを指し、企業等における障害者雇用も含んだ用語として用いる。就労移行支援事業所の利用にあたっては、自治体が発行する障害福祉サービス受給者証（以下、受給者証）が必要となる。障害者手帳は必須ではないが、一般就労を目指す上で一般企業の障害者雇用、特例子会社への就職等選択肢を広げる上で、取得していることが望ましい。柴田（2015）は、NPO法人で就労移行支援事業に携わる中で、若年者支援機関からの紹介者が障害受容できていない場合、利用に至らないことが多いことを課題として挙げている。また、鈴木（2016）によると、多くの就労移行支援事業所が、身体障害、知的障害、精神障害等、様々な障害のある人を受け入れている中で発達障害のある人も支援を受けていることから、支援の専門性を課題として挙げている。また、働

く上で求められる技術、知識は現代においては常に更新が必須であるとの視点から、2年の期限を超えた場合に就労移行支援事業では対応しきれないことに言及している。他にも、厚生労働省（2015a）によると、就労移行支援事業所の課題として、一般就労への移行率が高い事業所と低い事業所の二極化が進んでいる事が報告されている。一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所の割合は、44.9%と年々上昇している一方で、移行率が0%の事業所が3割強あり、その割合はあまり変化していないことが報告されている。

### ⑥就労継続支援事業所

障害者総合支援法に基づいた制度であり、A型とB型に分かれる。A型の事業所では、雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な65歳以下の障害のある人を対象に、就労機会の提供や訓練を行っている。一方B型の事業所では、雇用契約に基づく就労が困難な障害のある人に対し、就労機会の提供や訓練を行っている（内閣府、2016）。そのためA型の利用者には、自治体の最低賃金が保障されるが、B型では最低賃金が適用されない。2013年度のA型の平均賃金は月額69,458円であるが、B型では平均工賃の月額が1万円未満の事業所が全体の約4割を占めている。

また、年間1人も一般就労への移行を果たしていない事業所がA型では約7割、B型では約8割存在している(厚生労働省, 2015a)。それぞれの事業所では、一般就労を目指すよりも、むしろ雇用機会の提供を目的として運営していることがうかがえる。ただし、就労継続支援事業は利用期間に定めのない事業であることから、時間をかけて一般就労を目指す人にとっては、就労移行機関として機能する可能性があることを鈴木(2016)は指摘している。

### ⑦発達障害者支援センター

発達障害者支援法に基づき、都道府県や指定都市によって設置、または都道府県知事等が指定した社会福祉法人、特定非営利活動法人等が運営し、発達障害のある人の日常生活についての相談支援や発達支援、就労支援(必要に応じて公共職業安定所、地域障害者職業センター及び障害者就

業・生活支援センター等と連携)、普及啓発及び研修を行っている(発達障害情報・支援センター, 2017)。神保(2016)は東京都発達障害者支援センターの取り組みを報告する中で、相談によって本人との関係構築を図り、ニーズの整理を行っていくセンターの機能を“社会と本人の架け橋”と表現しているように、発達障害のある人(またはその傾向のある人)の支援の入り口の存在の機関と位置付けられる。総務省(2017)によると、全国各地のセンターに配置されている職員数は5~16名であるのに対し、年間の相談者数は、140~2403名であり、職員一人あたりの年間相談者数は24.4~270名と開きがある。発達障害のある人やその支援者にとって十分に機能していないセンターがある一方で、職員一人あたりの相談者数が過密となっているセンターもある。

表4. 支援機関(福祉分野)の一覧

		就労移行支援事業所	就労継続支援 A型事業所	就労継続支援 B型事業所	発達障害者 支援センター
就労相談		○	○	○	○
就労準備		○	○	○	
職場実習		○	○	○	
職業紹介					
定着支援		○			
設置数 (調査年月日)		2952事業所 (2015年2月)	2623事業所 (2015年2月)	9176事業所 (2015年2月)	87箇所 (2016年5月)
背景となる法律		障害者総合支援法	障害者総合支援法	障害者総合支援法	発達障害者支援法
対象者の 条件	障害者手帳	有が望ましい	事業所による	事業所による	不要
	その他	受給者証	受給者証	受給者証	不要

### ⑧地域若者サポートステーション

厚生労働省が事業主体となり、都道府県の推薦を受けた団体のうち、厚生労働省が選定をした団体が運営している。原則として15歳から39歳で仕事に就いておらず、家事も通学もしていない様々な課題を抱える若者を対象に、キャリアコンサルタントなどによる相談支援、コミュニケーション訓練、企業における就労体験、職場定着支援などの就労支援を行っている(厚生労働省,

2015b)。加藤(2008)は愛媛県の地域若者サポートステーションにおいて、ソーシャルスキルトレーニング(以下SST)やアサーショントレーニングなどを取り入れた取組みを報告している。増加する発達障害傾向のある人に対して支援に取り組んでいるものの、専門機関ではないため、自機関で行える支援には限界があり、他機関との連携を作り上げていくことが、発達障害のある人の自立へ繋がっていくと報告している。

## ⑨ジョブカフェ

正式名称は「若者のためのワンストップサービスセンター」であり、「ジョブカフェ」は通称として使用されている。若者の能力向上や就業促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを1箇所であらためて受けられる目的で、全国46都道府県に設置されている。その名称や運営主体（都道府県

直営、外部委託等）、対象（対象年齢、新卒を対象とする・しない等）などにおいて多様な運営が行われている。職業相談や職場体験、就職セミナーなどを行っており、併設されたハローワークと連携した支援も行っている（大嶋, 2014）。

表5. 支援機関（若年者分野）の一覧

		地域若者サポートステーション	ジョブカフェ
相談		○	○
就労準備支援		○	○
就労体験		○	○
就職支援		○	○
職業紹介			
定着支援		○	○
設置数（調査年月日）		160箇所（2017年1月）	46都道府県（2017年1月）
対象者の条件	障害者手帳	不要	不要
	その他	15～39歳	15～39歳※1

※1：都道府県によっては29歳、35歳が上限のセンターもある。

以上、発達障害のある人の就職・就労支援機関の概略を述べたが、発達障害のある人が利用できる就職・就労支援機関は全体的に増加傾向にある。支援機関が増えることは、それだけ支援の入り口が広がることになり、多くの人が利用できることにつながる。コミュニケーションやマナーを身につけることや、適職判断など自分の力だけでは安定した就労に繋がりにくい発達障害のある人（梅永, 2015）にとって、支援の受け皿が広がることは望ましい。支援機関が広がり、発達障害のある人に特化した支援プログラムも拡充される一方で、各機関の連携に関しては依然として課題がある。例えば、太田・八戸（2015）が指摘するように、支援が必要な当事者本人の自己理解・障害受容が進まない中では、専門支援機関等を利用した継続性のある支援につながりにくい。発達障害傾向のある人の相談件数が増加している（障害者職業総合センター, 2013）中、若年者の就職・就労支援機関では、専門知識や専門のスキルが必要な支援を自機関だけで完結させることは困難であり、専

門支援機関と連携体制を確立することは喫緊の課題である。実際、地域若者サポートステーションや新卒応援ハローワーク、若年コミュニケーション能力要支援者プログラムでは、自機関における重要課題として「障害受容を担う機関との連携」「本人の障害受容の問題」を最上位にあげている（障害者職業総合センター, 2013）。就職や就労定着に向けて専門的な支援を受ける前提として、本人の障害受容を誰がどのように進めるかが課題である。

## 4. 課題の整理と対応

発達障害のある人の就職・就労支援を考える上で、社会資源は広がりを見せるものの、活用の仕方、特に本人の障害受容については課題として残っている。発達障害学生の就職・就労支援を外部機関との連携を含めて考える上で課題の整理と対応について検討する。



## 1) 大学と外部機関の連携上の課題

支援機関によっては大学生の利用を前提としない。地域若者サポートステーションは「家事も通学もしていない様々な課題を抱える若者」を対象者とし、原則的に学生の利用を想定していない。また、職業能力開発校も3ヶ月～12ヶ月通校して日中に訓練を受けることを考えると、利用できる大学生は非常に限定される。また、就労移行支援事業や就労継続支援事業を利用するにあたっては、受給者証の発行が必要であるため、障害受容が進んでいない学生の利用は困難である。また、外部支援機関の設置状況は地域によって異なる。支援機関が密に設置されている地域もあれば、点在している地域もある。例えば、東京都には職業リハビリテーションを行う機関（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者職業能力開発校）が26箇所、障害福祉サービスを行う事業所（就労移行支援、就労継続支援A型、B型）が1124箇所（2016年5月時点）設置されているのに対し、鳥取県では9箇所、173箇所（2017年1月時点）である。支援機関が点在している地域では、支援機関に通う際の物理的距離の遠さに紹介を躊躇うといった課題も報告されている（障害者職業総合センター、2013）。また、支援機関によって支援の専門性や就職率、定着率の実績は異なる（厚生労働省、2015a）状況の中、密に設置されている支援機関の中から適切な支援機関を学生が選択・判断することは難しい。大学内支援者が地域の就労支援機関の実情を把握し、学生を見立て、適切にマッチングする機能を持つことが期待される。特に障害の受け入れができていない状態では、支援が途切れることが多く報告されている中（西村、2015；太田・八戸、2015）、就職・就労支援のはじめの一步として、学生と出会った大学スタッフがまずは学生との間に継続的に相談できる関係性を築くことが求められる。

## 2) 大学のコーディネーター機能の確立

大学において、発達障害学生の就職・就労支援

を行う部署は一つとは限らない。学生相談室、健康管理センター、キャリア支援室、障害学生相談室、学生課等の職員が実際の相談や支援を行う。さらに学生の状態像を把握するためには、授業やゼミを担当している教員との情報共有も必要となる。山本・山本・佐野（2013）は、「大学で培った修学支援に関するノウハウを社会で活かしていくためには、障害学生支援部署とキャリア支援担当部署が学生に見える形で連携していくことが必要」とし、大学において学内リソースを有機的に連携させ機能させるための枠組みが必要とされている。さらに大学内での対応が不十分な場合には、学外にある社会資源の積極的な活用も検討すべきである。

さらに向後（2014）は、発達障害者が「働く体験が用意されていることは重要である」とし、大学においても就労体験、インターンシップなどによる職業体験は就職・就労にあたって非常に重要な活動のひとつとなる。このような就労体験やインターンシップへの参加支援は学外の企業等との連携が不可欠であり、大学が中核となって機能を果たす枠組が必要となる。

障害者差別解消法が施行され、多くの大学では障害学生に対する専門部署・機関やこれに代わって対応する部署が設置された。日本学生支援機構（2016）の調査報告では、障害学生在籍校（大学）782校のうち、専門部署・機関を設置しているのは116校（14.8%）、他の部署・機関が対応している大学は619校（79.2%）、合計すると94.0%の大学に障害のある学生に対応する部署が設置されている。これらの部署がさらに専門性を高め、障害のある学生の入学前から卒業前後の就職・就労支援を担える部署として整備・拡充されることで多様な学生の修学支援が充実していくこととなる。

そこで、これまでの議論を踏まえ、学内外のリソースと支援を必要とする発達障害学生を繋ぐコーディネーター機能を整理し、図3.に示した。支援を必要とする学生は、支援の中核となるコーディネーター部署に相談をすることで現状を整理

し、学内外のリソースを活用できるようコーディネーター部署が必要な部署等に繋いでいく。各部署等は専門性を活かし直接学生へ支援を行い、その支援内容は必要に応じてコーディネーター部署が情報を整理・統合・蓄積していく。コーディネーター部署は常に学生を包み込むように支援を行うものの過剰な支援は避け、状況に応じて学生が自

ら支援要請を行う意思表示を可能とする支援、また就職・就労をはじめとする様々な選択肢を自己決定できるよう支援を行う。学内外に散在するリソースを有機的に統合し、支援を必要とする学生に繋いでいく支援部署は、特に学内外の資源活用が必要となる発達障害学生の就職・就労活動を支える上で今後検討される必要があるだろう。

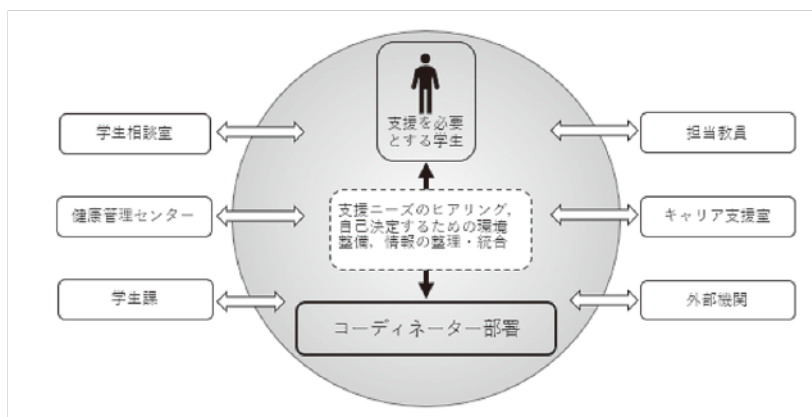


図3. 支援を必要とする学生を包み込むモデル

### 3) 大学における支援体制の拡充

発達障害のある人の離職理由について梅永(2014)は、ソフトスキルと呼ばれる「身だしなみ」「時間管理」「余暇の使い方」「日常的な家事労働」「対人関係、コミュニケーション」「金銭管理」「その他」といった項目を挙げている。一見仕事とは直接関わりのないものの、日常生活における管理能力といったスキルが就労するにあたって重要となる。また、向後(2014)は、発達障害のある人が就労し、職場定着に必要な支援の課題を「就労準備性」と「職場適応のための特性理解」を軸に整理している。特に就労準備性をめぐる課題として「働く意思と働くことの理解」「自己理解」「就労の継続を支える日常生活の課題」「基本的な対人スキル」「基本的労働習慣」「作業遂行のスキルを支える課題」「作業遂行スキル」を挙げ、それらを踏まえて職業適性を理解することで職場定着が図られていくと述べている。こうしたスキル獲得を本人の努力のみに頼るのではなく、スキル獲得にむけた支援が必要となるだろう。

障害者差別解消法では、大学においても支援を必要とする学生に対して「合理的配慮」を求めている。文部科学省(2012)は、大学における合理的配慮の考え方として「大学等が個々の学生の状態・特性等に応じて提供するものであり、多様かつ個性が高いもの」とし、項目ごとに整理を行っている。項目に掲げられている「支援体制」については、「専門性のある支援体制の整備」「担当部署の設置及び適切な人的配置」「外部資源の活用」「学生、教職員の理解促進・意識啓発を図るための配慮」「災害時等の支援体制の整備」「学生の支援者の活用」を挙げている。こうした整理が行われているものの、障害者権利条約第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

これにより、前述のソフトスキルをはじめとす

る就労に必要とされるスキル獲得支援について、大学は「何を」「どこまで」「どのように」実施するか検討を行う必要がある。大学は規模や経営状況等の様子は様々であり、「過度の負担を課さない」範囲を規定することは難しい。実際、大学における社会的スキル指導として行っている「自己管理指導」は41.0%、「対人関係配慮」は45.9%、「日常生活指導」は16.6%（いずれも実施率、日本学生支援機構、2016）となっており、発達障害学生が在籍し支援を実施している大学であっても半数以下となっている。しかし、これまで述べてきたように、就労には発達障害者の特性に応じたスキルの獲得が必要であり、その支援についてどのような支援が実施できるか、支援体制の拡充について検討が必要であろう。

#### 4) 就職・就労支援モデルの提示

以上の議論を元に、大学における就職・就労支援モデルの提示を試みる。図4.に示すモデルは、5段階で構成されている。なお、支援機関の中心的な役割を元に各段階に配置を試みたが、各機関が行っている支援サービスはここで取り上げた内容に限らないことに断りを入れておく。

相談・評価では、学生の実態把握を行う。コーディネーター部署に集約される修学上の情報や本人からの聞き取りによって、自己管理や対人関係の様子、就職に向けた希望の把握を行う。この段階の主目的は学生の実態把握と支援の方向性を見立てることである。連携が必要な外部機関は診断を行う医療機関や職業評価を行う障害者職業センターなどである。

就職、就労できる可能性を高めるために、自己管理や対人技能に関する基礎的なスキル習得を目指し、就労準備支援を行う。発達障害学生の特性や状況によって、この段階に必要な支援の手厚さは変わるだろう。SSTのように小集団指導を受けることが有効な学生や、支援者との相談の中で自分の行動パターンを振り返り、望ましい振る舞いを整理し、「宿題」として次回の相談まで自分で取り組み、支援者からフィードバックを受ける

ことが有効な学生もいるだろう。この段階で連携が必要な外部機関は、就労準備支援を行っている地域障害者職業センターや就労移行支援事業所、ジョブカフェである。ただし、支援機関・事業所によって行われる準備支援は異なるため、支援のミスマッチを防ぐためにも、障害者就業・生活支援センターや発達障害者支援センターのような連携の拠点となる機関に相談に伺い、紹介された適切な機関に進む流れも想定できる。

発達障害学生が元々持っている仕事のイメージと現実の職務のすり合わせを行い、適職の理解を進めていく（小川、2015；鈴木、2015）上で就労体験は重要である。こうした取り組みは、コミュニケーションをひとつの型として身につけていく（鈴木、2015）上でも有用である。この段階で連携する支援機関としては、就労移行支援事業所、ジョブカフェが見込まれる。大学のインターンシップを利用することも考えられるが、その場合、発達障害の特性について理解のある企業での実習が望ましい。就労体験の中で自己理解を進めるためには、自身で持っている理想的な自己イメージと、他者に映る現実的な自己イメージのすり合わせが必要（田中、2015）であるが、他者に映る自己イメージを言動や雰囲気から察することが難しい発達障害のある人には、フィードバックの場を設け、実習中の作業面や態度面、対人関係面等について、具体的に評価されることが望ましい。インターンシップに参加する際はこの点についても調整が必要である。

就職支援において、最も優先して行う支援は適職探しである。就労体験を通して、学生が得た適職のイメージを、実際の求人と結びつける作業である。その他、発達障害学生が大学の就職課、キャリアセンターなどで行われている履歴書、面接対策を利用する際には、特性があることをキャリアスタッフと共有し、その特性に対する理解を得る必要がある。その上で、キャリアスタッフは否定的な関わりではなく指導的関わりとなることが望ましい。この段階は、学内機関との連携を中心に、ハローワークから求人情報を得ることが必要であ

る。

卒業支援において、卒業後の学生を対象に支援を行うことの可否は大学の支援のあり方によって大きく異なる。支援が可能な場合、大学職員が企業訪問すること、卒業生が大学を訪れることの両面が考えられるが、在学中に相談担当であったスタッフが対応することが支援をスムーズに行う上で妥当と考えられる。卒業時に就職まで至らなかった学生については、支援が途切れないことが最重要である。この段階で外部機関に引き継ぐことは必須であり、大学のコーディネーターは連携を見据えた動きが求められる。しかし、障害受容がされていない学生の場合、利用できる社会資源は限られ、地域若者サポートステーションやジョブカフェに障害受容含め、長期的な支援を視野に入れ引き継ぐ必要がある。障害を受容している学生の場合、就労移行支援や継続支援といった福祉サービスの利用や職業能力開発校の利用が見込まれる。就労移行支援や継続支援は必要な手続きが済み次第、随時サービスの利用開始となるが、職業能力開発校は入校時期が決まっているため、大学卒業から入校までに期間が空く場合があることも想定しておかなければならない。その間に定期的な相談を行うことや、就職後の継続的な支援を

見越して、障害者就業・生活支援センターを併用で利用することも考えられる。

自己モニターの弱さや対人意識の鈍さから、ASDを中心とする発達障害学生は主観的な悩みを相談することは少なく(加藤・五十嵐, 2015)、特に就職については障害者雇用や就労支援についての情報は不足し、何から取り組めばいいのかわからず自ら相談に赴くことも困難(内田・田邊・椎名・伊豫, 2016)である中、相談に対するモチベーションを喚起させ、相談体制の基盤を確立することが大学のコーディネーター部署が行う主要な役割である。

このモデルは左から右への一義的な流れではなく、就職活動でつまずき、相談が始まる学生や、就労体験から改めて就労準備の重要性に気づき、取り組みを始める学生も想定される。学生は体験と振り返りの中から、自分の強みと弱み、また現在の限界を把握することを通して障害受容へとつながる。自分の強みや弱みの特性が、なしたい活動の上手いかなさの要因として整理された時、自分一人の力で乗り越えるのではなく、周りからサポートを受けながら自分で進んでいく選択が障害者雇用と位置付けられる。診断や障害者手帳の申請は、サポートを受ける権利を得るための手続

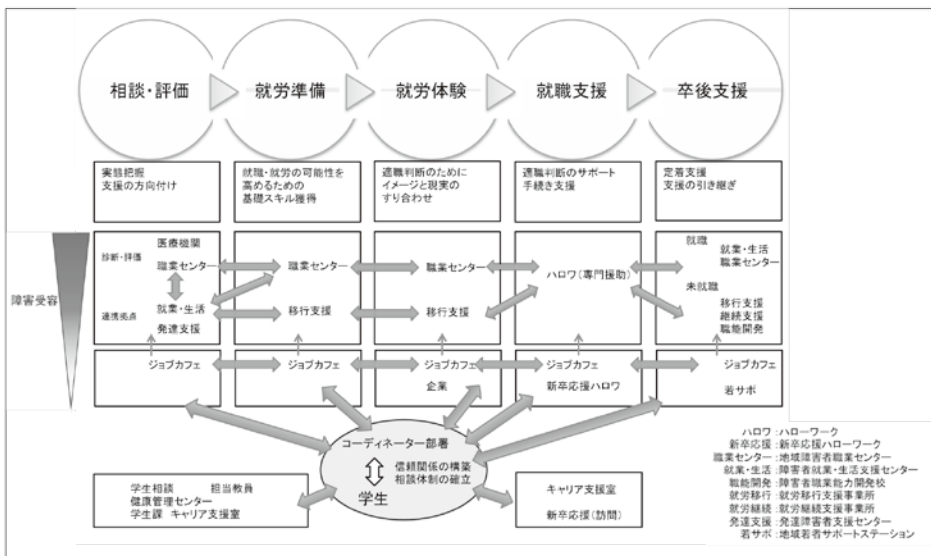


図4. 大学と外部機関が連携した就労支援モデル

きである。つまり、障害受容は、特定の機関が担うのではなく、修学や就労体験の中で強み弱みに気づいていくこと、相談の中で整理されていくこと、就職活動の中で上手いかなさに直面し、対策を考えることなど、多くの機関がその機能を有している。支援者がができることは、学生の強み弱みへの現実的な気づきを高めること、状況の整理を行うこと、選択肢の幅を広げること、それらに揺れる学生の伴走者を務めることである。

### 5. 明星大学における発達障害学生支援の取り組み

明星大学では、発達障害学生支援プログラム(以

下、STARTプログラム)を2009年度から実施している。スキルトレーニングとインターンシップを組み合わせ、自己理解と仕事理解を深めた上で、進路を自己決定していくことを狙いとしてプログラムを展開している。支援モデルとプログラムの流れを図5.6.に示す。なお、プログラムの具体的な内容については、工藤・小笠原(2016)に詳細が報告されている。STARTプログラムのスタッフは、障害学生支援のとりまとめとして機能している部署(ユニバーサルデザインセンター)と連携し、プログラムに参加している学生の修学状況を把握し、当面の目標設定をする(図7.)。

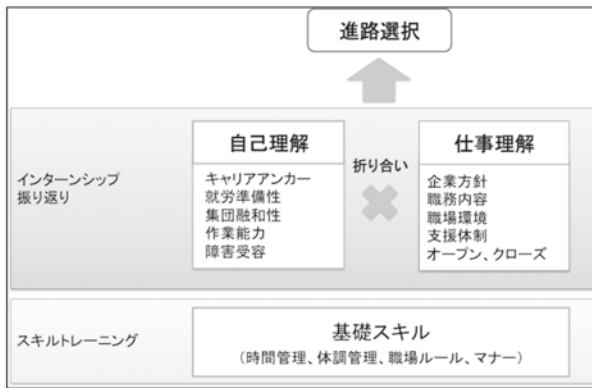


図5. STARTプログラムの支援モデル

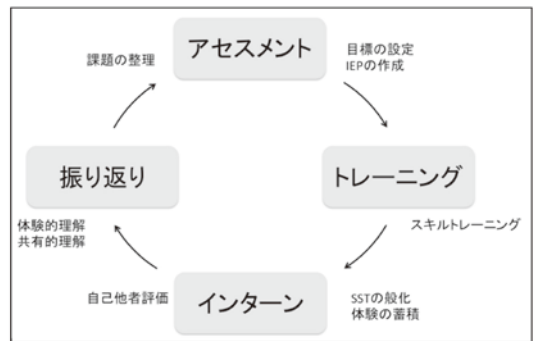


図6. プログラムの流れ

プログラムはスキルトレーニングとインターンシップによって構成されている。トレーニングによる基礎的なスキル獲得は、インターンシップが成功体験となることにつながり、インターンシップを体験する中で直面する基礎スキルの必要性への気づきは、トレーニングへの主体的な参加につながる。これらを繰り返す中で、基礎スキルを身につけていくとともに、自己理解や仕事理解を深

めていく。インターンシップは、就労移行支援事業や就労継続支援事業を運営しているNPO法人や社会福祉法人、また特例子会社と連携し、実施している。スキルのトレーニング、就労体験、体験に基づく振り返りを繰り返す中で、自分がどのような価値観を持って働くか、自身の得意・苦手な点はどのような作業に現れるか、障害特性に対しどのように配慮を求めるといった自己理解に

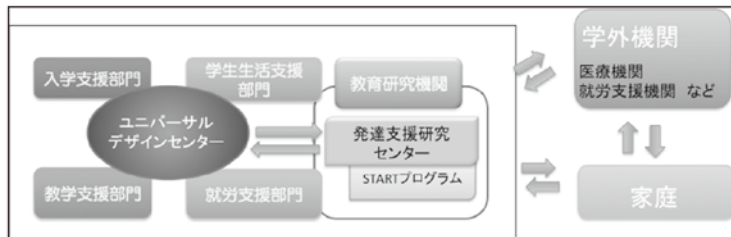


図7. 学内・学外機関との連携イメージ

関する面と、どのような企業文化があるのか、どのような職務や職場環境があるのか、障害であることをオープンにして働く環境、クローズで働く環境どちらが望ましいかなど体験を通してイメージを具体化し、仕事への理解を深めていく。

自身の特性と仕事の特性について、具体的な就労体験を通して理解していく中で、自分の希望する職業と現在の能力を見極め、折り合いをつけて、学生は進路を決定する。その過程において、障害者雇用や特例子会社制度、就労支援機関の存在など、雇用や福祉に関する情報について情報提供することや、卒業生の体験談を聞く場を設けている。卒業生の進路は、卒業後すぐに就職するという進路に限らず、就労移行支援や職業能力開発校に進み、時間をかけて就労を目指す学生もいる。進路の選択肢を増やす上で、保護者の協力は欠かせない。そのため、STARTプログラムの卒業生や就労支援機関のスタッフ、特例子会社のスタッフなどを招き、在学生の保護者が参加する情報交換会を定期的に開催している。卒業後の選択肢を知り、見通しを持っておくことは、支援者にも保護者にもゆとりをもたらし、翻って学生が安心して進路選択を行うことのできる環境を確保することにも繋がっている。障害があることをオープンにして働くか、クローズにして働くか迷っている段階で卒業を迎えた場合、たとえ就職し、離職せざるを得ない状況を迎えても、本人の適職を探すプロセスの一部であると予め保護者と共有しておく、実際に離職した場合でも、家族からのポジティブな関わりが期待できる。近年、特に医療機関においては、就労準備性を高めて就職へ進む取り組みから、就労準備性にかかわらず、就労意欲を重視する個別就労支援と援助付き雇用モデルへのシフトが起きている中、SSTにおける般化の問題や、環境からの影響を強く受ける発達障害の特性に対して、スキルトレーニングによって就労準備性を高める支援に対して疑問も呈されている(横井・五十嵐, 2016)。STARTプログラムによるスキルトレーニングの目的は、挨拶や謝罪お礼、報連相を行う、遅刻しない、自身の体調への気づきと

対処といったソフトスキル(梅永, 2014)のように、就労する上で最低限必要なスキルを身につけること(工夫によって対処すること、適切に配慮申請すること)である。また、学内連携のもと、トレーニングしたスキルを修学場面やインターンシップで活用し、それらの様子をフィードバックすることで般化の問題に対処している。学生の状況にもよるが、大学1年生の後期からインターンシップに参加し、就労体験を重ねることは、働けるという自信や就労意欲へとつながり、自身の将来に向けての活動を全般的に底上げすると考えて取り組んでいる。

#### IV 考察とまとめ

大学における発達障害学生は、他の障害学生に比して増加傾向にある。その一方で大学における支援体制は十分とは言い難く、特に就職・就労支援については不十分な状況にある。学内リソースに限界があり、社会資源の活用が考えられるものの、十分には機能していないのが現状である。特にスペクトラムな特性であるASDをはじめとする発達障害に対する本人や保護者の気づきは、幼少期から成人期以降とばらつきがある。高等教育機関に進学したという実績が逆に特性への気づきを遅らせてしまう一因にもなりかねない。大学には発達障害傾向にある学生から障害者手帳を所持し、障害者雇用を決めている学生まで、多様な学生が在籍している。その中で、地域の社会資源を開拓し、学生の状況に適した支援先につなぎ、大学と支援機関が連携して学生の就職・就労そして自立を支援することが重要である。いつ、どのタイミングで、いずれの機関が障害受容をサポートするかといった課題に対しては、1つのモデル提示を試みた。こうした外部機関との連携については、大学側における体制が未整備の状況ではあるが、大学にコーディネーター機能を備えた部署、人員の配置を行うことで支援が推進できる可能性がある。また、コーディネーター部署が整備されることで、学内にあるリソースの有機的な連携か

ら支援の必要な学生に対する体制がより充実することを示すことができた。

さらに、発達障害学生の特性に応じたスキル獲得への支援は、大学ごとの規模や経営状況等により「合理的配慮」の枠組みとして対応可能かの検討が必要であるものの、明星大学における「START プログラム」の実践のように、一部の大学で取り組みが行われ始めている。今後は、学内の支援体制整備ならびに実際の取り組みをもとにした支援内容の蓄積、精査を繰り返し、支援の質と量の充実を図る必要があるだろう。

## 【文献】

- 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 (2013): 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究調査研究報告書, 112.
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2016): 国立職業リハビリテーションセンター (中央広域障害者職業センター・中央障害者職業能力開発校) パンフレット.
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2012): 平成23年度 (2011年度) 障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書.
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2016): 平成27年度 (2015年度) 大学、短期大学及び高等専門学校における 障害のある学生の修学支援に関する実態調査.
- 発達障害情報・支援センター (2017) 発達障害者支援センターとは. <<http://www.rehab.go.jp/ddis/> 相談窓口の情報/ 発達障害者支援センターとは/> (2017年1月20日)
- 井口修一, 齋藤友美枝 (2014): 地域障害者職業センターにおける発達障害者の就労支援について-職業リハビリテーションの立場から-, LD研究, 23(4), 400-406.
- 神保育子 (2016): 東京都発達障害者支援センターの取り組み. 精神科28(2), 133-138.
- 加藤進昌, 五十嵐良雄 (2015) 発達障害者の就労をめぐる諸問題-昭和大学付属烏山病院での成人発達障害を対象とした専門外来とデイケア・プログラムにおける取り組みを中心に-. 精神経誌, 117(3), 195-197.
- 加藤敏美 (2008): “発達障害者の特徴を有する若者”への地域若者サポートステーションにおける取り組み. 職リハネットワーク, 62, 25-31.
- 向後礼子 (2014): 発達障がいのある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題. 日本労働研究雑誌, 646, 76-84.
- 厚生労働省 (2015a): 障害者の就労支援について, 社会保障審議会障害者部会 (第67回) 配布資料2-1 <[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000091254.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000091254.pdf)> (2017年1月20日)
- 厚生労働省 (2015b) 平成27年度地域若者サポートステーション事業実施要綱.
- 厚生労働省 (2016a) 公共職業安定所 (ハローワーク) の主な取り組みと実績. <<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000067861.pdf>> (2017年1月13日)
- 厚生労働省 (2016b) 平成28年度行政事業レビューシート, 事業番号0553 (発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化) <[http://www.mhlw.go.jp/jigyo\\_shiwake/gyousei\\_review\\_sheet/2016/h27\\_pdf/553.pdf](http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2016/h27_pdf/553.pdf)> (2017年1月12日)
- 工藤陽介, 小笠原哲史 (2016): 平成27年度STARTプログラム実践報告. 明星大学発達支援研究センターMISSION, (1), 71-80.
- 倉知延章 (2006): 就労支援の過程 職業リハビリテーション学 (改訂第2版) - キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系 - 松為信雄・菊池恵美子 (編). 協同医書出版社. 140-143.
- 文部科学省 (2012): 障がいのある学生の修学支援に関する検討会報告 (第一次まとめ), <[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/24/12/\\_icsFiles/afieldfile/2012/12/26/1329295\\_2\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/12/_icsFiles/afieldfile/2012/12/26/1329295_2_1_1.pdf)> (2016年12月20日)
- 文部科学省 (2016): 学校基本調査 <<http://www.mext>

- go.jp/b\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm) (2016年12月20日)
- 内閣府 (2016): 雇用就労の促進施策 内閣府 平成28年版障害白書. 勝美印刷, 52-73.
- 西村浩二 (2015): 発達障害支援センターにおける就労相談の現状, 職業リハビリテーション, 29(1), 23-27.
- 小川 卓 (2015): 障害者就業・生活支援センター等における発達障害者の就労支援, 職業リハビリテーション, 29(1), 52-56.
- 大嶋寧子 (2014): 若者就労支援の「これから」を考える～既存政策の支援領域は十分広い。しかし、個別施策には改善余地が存在～, みずほ総研論集 2014(3), 31-64.
- 太田和宏, 八戸和子 (2015): ハローワークにおける発達障害者に対する支援～就職支援ナビゲーターの取組を中心に～, 職業リハビリテーション29(1), 41-46.
- 柴田泰臣 (2015): 就労移行支援事業所における発達障害者の支援の現状と課題, 職業リハビリテーション29(1), 57-62.
- 総務省 (2017): 発達障害者支援に関する行政評価・監視結果報告書3 発達障害者支援センターの運営状況 <[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000458774.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000458774.pdf)>
- 鈴木啓太 (2015): 民間企業での発達障害者への就労支援の取り組み, 精神誌 117(3), 221-227.
- 鈴木啓太 (2016): 発達障害の就労移行支援事業, 精神科 28(2), 120-126.
- 田中真理 (2015): 発達障害者の青年期をめぐる「移行期」支援, 教育と医学, 63(11), 924-932.
- 東京労働局 (2016): 障害のある学生のキャリア教育・就職支援. <[http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/event/guidance/\\_icsFiles/afieldfile/2016/06/17/hello\\_work.pdf](http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2016/06/17/hello_work.pdf)> (2017年1月14日)
- 内田亜由美, 田邊恭子, 椎名明大, 伊豫雅臣 (2016): 青年期後半生発達障害患者に対する集団認知行動療法の就労支援効果に関する試み, 臨床精神医学, 45(3), 357-365.
- 梅永雄二 (2014): 発達障害者の就労支援, LD 研究, 23(4), 385-391.
- 梅永雄二 (2015): 発達障害のある人の就労支援の現状と課題 梅永雄二(編) 発達障害のある人の就労支援. 金子書房, 2-11.
- 山本陽子, 山本幹雄, 佐野真理子 (2013): 大学から社会への就労移行期における支援の現状と課題について, 総合保健科学 広島大学保健管理センター研究論文集, 29, 63-70.
- 横井英樹, 五十嵐美紀 (2016): デイケアと発達障害の就労支援, 精神科, 28(2), 127-132.
- 若林 功 (2012): 職業リハビリテーションに関する制度 日本職業リハビリテーション学会(編) 職業リハビリテーションの基礎と実践. 中央法規, 58-72.