

## 【公開シンポジウム要旨】

発達障害のある大学生の  
自分の見つけ方・育て方

小笠原 哲史

## 発達障害のある大学生の現状

日本学生支援機構（2015）の調査（図1.）によると、発達障害のある大学生（診断書有・診断書無配慮有）は年々増加傾向にある一方で、就職率は30%前後を推移している。また新規大学卒業者の1年以内の離職率11.8%（厚生労働省, 2016）に対し、発達障害のある大学生の1年以内の離職率は37.5%（山岡, 2008）であり、発達障害のある大学生の就労が厳しい現状であることがうかがえる。

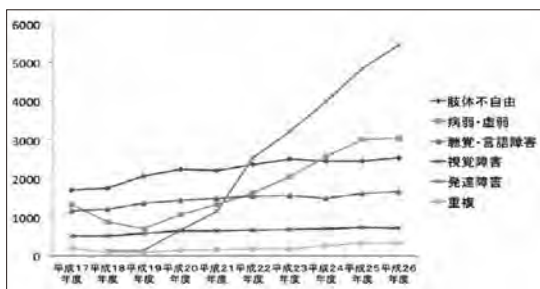


図1. 高等教育機関における障害学生数の推移

なぜ発達障害のある大学生の就労が  
うまくいかないか

発達障害の有無に関わらず、大学までの移行段階は学力を身につけているかどうかとその中心である。中学校の授業で学んだ教科の力が高校入学への中心的な条件となり、高校の授業で修めた学力が大学入学への中心的な条件となる。しか

し、大学の授業で修めた学力は就職への中心的な条件とはなり得ない。大学の講義で学ぶことは別の要素が就職にあたっては求められる。経団連（2016）の調べによると企業が採用時に重視する要素として、コミュニケーション能力、主体性、協調性が上位にあがり、リクルートキャリア（2016）の調査によると、人柄、企業への熱意、今後の可能性があげられている。一方で、発達障害のある大学生の就職支援を行っている大学の支援者からは「エントリーシート、自己PRが記入できない」「コミュニケーションがうまく取れず、面接で落とされる」「就職活動が持続しない（あきらめてしまう）」などの声が聞かれる。これらの状況から考えると、①対人関係能力、②自己理解、③積極的な社会参加といった点が発達障害のある大学生の就労を支える上でテーマとして考えられる。この3つのテーマは独立したものではない。偏った自己理解は、メタ認知能力や自己モニタリングの苦手さも考えられるものの、そもそも自己理解の判断材料となる社会的な体験（他者の有り様を通じて自分の特徴を理解する）が不足していることが影響しており、自閉スペクトラム症の主な特徴である対人関係能力が社会的な体験への参加を難しくしている。アルバイトに申し込むも面接で落とされたり、対人関係のトラブルでサークル活動に参加できなくなったりする事例は少なくない。失敗体験を経験し、社会的な体験が少ない中で、イメージや見通しの持ちにくい就労

に対し意欲的に取り組むことは難しいと考えられる。

## 発達障害のある大学生の自分の見つけ方・ 育て方をどう支えるか

筆者も関わっている大学で行っている支援プログラムにおいては、発達障害のある大学生の自分の見つけ方（自己理解）を支える上で最も重要視しているのは、就労体験である。実際に就労を体験する中で、働く上で求められる力を知り、様々な職場環境に触れ、自分に適した（適していない）職務や職場環境（人的・物理的）を体験しながら理解するためである。また、就労体験に参加する・参加し続けるために必要な対人マナーやスケジュール管理、体調面を自己管理するといった基礎的なスキルを身につけておくことや、自分一人ではできないことに対しては適切に支援を要請できるスキルを事前に学生と練習することも重要視している。発達障害の特性上、うまくできない作業や人間関係、感覚的に合わない物理的な環境は存在する。それらに対し、丸腰で臨むのか、準備をして臨むのかによって、就労体験の持つ意味合いは大きく異なる。準備をして臨み、成功体験として学生が実感できてこそ、次に進みたい、新たな課題に取り組みたいといった主体的な参加につながると考えて取り組んでいる。また自己理解を適切に進めるためには、学生と一緒に体験を整理することが必要である。漠然と「大変だったけどいい経験になりました」ではなく、何が大変だったのか、大変なことに対してどう取り組んだのか、次に同じことに取り組むとしたらどのような準備ができるかなどを具体的に学生と振り返る必要がある。そのためには、業務日誌のような形で何を体験したか記録しておくことよい。自分の評価と他者による評価を控えておくことは、適切な自己評価を進める上で有用な材料となる。そういった点からはアルバイトよりもインターンシップの方が就労体験先との連携が組みやすいかもしれない。また、多様な働き方があることを学生が知るためには、インターンシップ先として一般企業に限ら

ず特例子会社や就労移行支援事業所などとも連携できるとよい。各都道府県に設置されている地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センターなどが多様なインターンシップ先の相談窓口としてあげられる。

## 終わりに

学生は在学中に内定を取り、卒業後すぐに就職をするといった固定観念は、発達障害のある大学生の進路を考える上では窮屈かもしれない。就職してから数十年働くことを考えると、大学から就労への移行を点で捉えるよりも、働く上で求められる基礎的な自己管理スキルや対人スキルを身につけることや、自分に適した職務や職場環境を知ること、就労と生活のワークライフバランスを考えることなどに時間をかけて取り組む方が就労への定着を考える上では有効な場合もある。その際に、保護者と見通しを共有する（焦らない、具体的な進路の見通しを与える）ことや、学生が一人で延々と就職活動を繰り返すことを避けるため、就労支援機関等に学生を繋げることは必須である。

## 【文献】

経団連 (2016): 2016年度 新卒採用に関するアンケート調査結果の概要.

厚生労働省 (2016): 大学等卒業者の就職状況調査.

日本学生支援機構 (2015): 平成 26 年度 (2014 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.

戸川博司・舛田博之・杉村希世子・徳永英子・中川陽介・大橋ともみ・村松 忍 (2016): 企業と学生のギャップ. 岡崎仁美 (編) 就職白書 2016, リクルートキャリア, 20.

山岡修 (2008): 発達障害のある人の就労の現状と課題- 障害者権利条約への対応に向けて-. 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会資料3.