

【活動報告】

平成30年度 STARTプログラム活動報告

猪熊大史

1. はじめに

平成28年の発達障害者支援法の改正や障害者差別解消法の施行など法整備も進み、さまざまな局面で“発達障害”に対する理解・支援が叫ばれるなか、それに先立って明星大学では、発達障害およびその疑いのある学生を対象とした学生支援プログラム（STARTプログラム）を平成21年より展開し、今年度で10年目を迎えた。STARTプログラムはこれまで、学生や保護者のニーズに合わせて、あるいはその必要性を感じながら改善、発展、開発しながら運営してきたが、その背景には社会的な動向があったといっても過言ではないだろう。今年度においても一部改変しながら運営を行った。この1年毎の活動報告が当該学生達にとってのより良い支援プログラムの開発、ひ

いては発達障害のある学生に対する支援発展の一助となることを願う。

2. 参加学生の実態

2.1 在籍者数

平成21年度以降の在籍者数の推移を図1に示す。今年度の在籍者数は14名であり、大学を休学した状態でSTARTプログラムに参加している学生は0名である。在籍者数は昨年度と同数であるものの、この10年間で見たときにここ数年の在籍学生の減少傾向が見てとれる。

在籍学生の所属学部は、人文学部が50.0%と最も多く、理工学部が28.6%、情報学部が14.3%、デザイン学部が7.1%となっている。

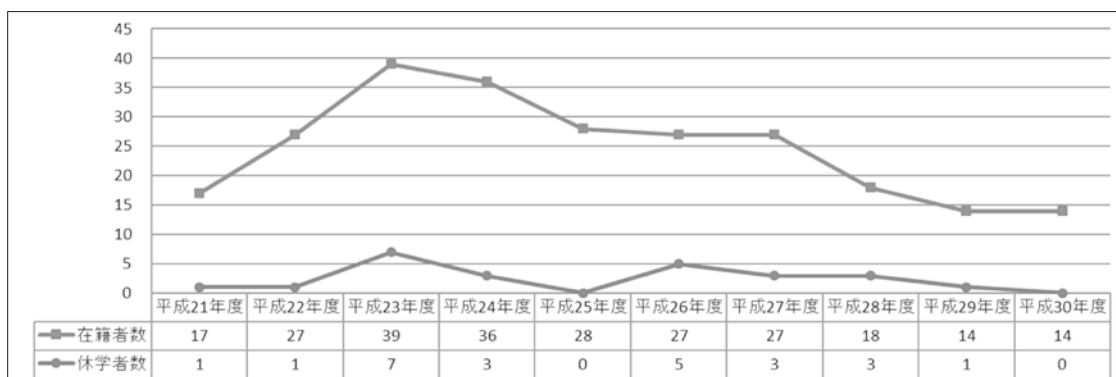


図1. 在籍学生数の推移

在籍学生の学年の内訳としては、1年生が4名で28.6%、2年生が5名で35.7%、3年生が1名で7.1%、4年生が4名で28.6%となっている。

2.2 卒業率および進路決定率

平成22年以降の卒業生数、進路決定者数を図2に示す。昨年度は7名が大学の在籍から離れたが、そのうち5名が卒業したため卒業率は71.4%である。また、2名が中途退学となった。進路決定率は85.7%（6名）であり、1名は進路先が未定である。

進路先が決定した6名の進路先としては、就労移行支援事業所で就労に向けた準備を行うこととなった学生が4名、特例子会社への就職が1名、特例子会社でのアルバイトに繋がった学生が1名であった。

- ① 時間管理領域
 - ・予定の把握、確認、実践
 - ・優先順位をつける
- ② 体調管理領域
 - ・体調不良の予防と対処
 - ・規則正しい生活習慣の実践
- ③ ストレスコントロール領域
 - ・ストレスへの気づき
 - ・ストレスへの対処
- ④ 職場(学内)ルール領域
 - ・報連相の実践
 - ・履歴書の作成
- ⑤ 職場(学内)マナー領域
 - ・身だしなみ
 - ・適切な態度および言葉遣いの実践

3.2 クラスの概要

昨年度は、大学適応クラス、社会適応クラス、社会移行クラスの3つのクラスで運営していた。

今年度においては在籍学生の状態やスキルの獲得度合いなどを鑑みて、昨年度の大学適応クラス、社会適応クラス、社会移行クラスの3つのクラスに加えて新たに個別クラスを設けて運営を行った。なお、前期においては該当者がいないため社会移行クラスは運営していない。後期には大学適応クラスを閉設し、社会以降クラスを開設した。

3. 活動の内容

3.1 スキルの領域

平成27年度以降のSTARTプログラムでは、社会的自立に必要なスキルに焦点化し、社会適応および社会移行(就労)を見据えた内容を中心として実施している。今年度においても、昨年度と同様に以下の5領域のスキルを扱った。

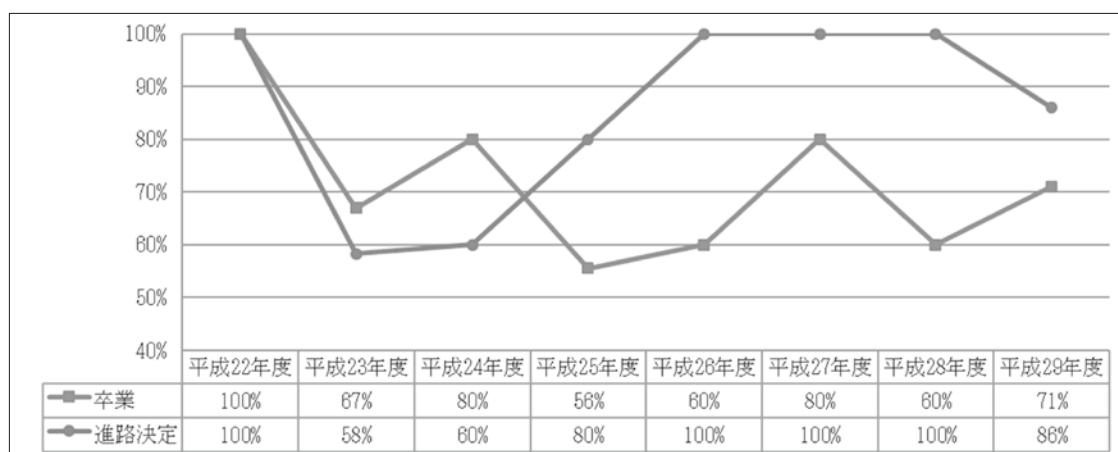


図2. 卒業率と進路決定率

クラスの割り振りについては、半期ごとに見直し、スタッフ間で検討会を設けて決定している。検討会では、プログラム内における学生の様子やインターンシップにおける様子を元に話し合わせ、外部機関によるインターンシップ評価シートを参考に在籍クラスを検討している。

① 大学適応クラス

大学1年生を対象としており、大学適応に必要なスキルを半年間トレーニングする。その後は、学生のスキルに応じて、社会適応クラスもしくは社会移行クラスに籍を移す流れとなっている。そのため、トレーニングをしながら現有しているスキルがどの程度なのか、運用は出来ているのかなどのアセスメントも同時に行っている。

② 社会適応クラス

START プログラムで扱う5領域のスキルの基礎的なスキル習得を目指してトレーニングを実施している。インターンシップ先としては主に就労移行支援事業所や就労継続支援事業所といった支援機関へのインターンシップを想定している。トレーニングによるスキルの獲得とインターンシップやスキルの運用イベントにおける実践を通して、社会生活への適応に必要なスキルの習得を目指している。

③ 社会移行クラス

スキルの運用をテーマとしており、職場ルール領域と職場マナー領域、ストレスコントロール領域を中心に扱っている。このクラスでは、基礎的なスキルを基礎地として、応用的な内容や職場を想定した内容のトレーニングを行っている。

インターンシップ先としては主に特例子会社を想定している。トレーニングで扱ったスキルをインターンシップで運用し、自己理解を深めることによって、社会的な自立を目指している。

④ 個別クラス

今年度新設したクラスである。クラスという名称を用いているものの、アプローチ法としては個別のアプローチであり、集団でトレーニングを行うことはない。

近年、社会適応クラスや社会移行クラスで扱っ

ている内容はおおそ獲得できており、小集団トレーニングによるアプローチが効果的とは言えない学生が散見された。しかし、トレーニングがいないかという生活習慣面や対人関係面において不十分さが見られ、より個別性の高いアプローチの必要性が出てきた。学生個人個人のピンポイントの困難感や苦手なアプローチしていく為のクラスが個別クラスである。

個別クラスでは、1テーマについて5週を1区切りとして運営を行う。半期で3テーマほど扱うことが出来る。方法としては、目標設定や目標達成のための方法を設定・確認・検討するための《面接》と、それを元に実生活で実践的に運用してその達成度合いを《メール報告》することを1週ごとに交互に行い目標達成を目指していく。目標達成のための自律的な取り組みが必要であり、自己管理スキルは必須であると考えている。

インターンシップ先としては主に特例子会社を想定している。個別で扱ったスキルをインターンシップで運用し、自己理解を深めることによって、社会的な自立を目指している。なお個別クラスでは、インターンシップ実施に際して準備講座を別途行い、個別では扱えないインターンシップにあたっての準備をしたうえで取り組ませている。

3.3 スキルの運用イベント

START プログラムでは、外部機関におけるインターンシップの他に、スキルの運用イベントを実施している。インターンシップを想定して、複合的なスキルを扱う運用講座の他に、大学の学園祭への出店を通じたミニチュアの就労体験プログラムを設定している。これらのイベント時には、事前に学生とスタッフで評価のポイントを共有した上で、自身の得意・不得意やスキルの習得状況に関するすり合わせを行っている。

このイベントにおける実践の様子は、クラスの割り振りやインターンシップ先の検討材料としている。

3.4 インターンシップ

平成27年度よりインターンシップを導入し、今年度で4年目を迎えた。今年度初めてインターンシップを受け入れて頂いた機関は少なく、経時的に学生の様子を把握しながら評価して頂いたケースがあったことが今年度の特徴と言えよう。また、学生にとってはこれまでの経験を元に見直しを持ちながら取り組むことが可能だったと思われる。

昨年度同様、支援機関におけるインターンシップは、原則2週間、特例子会社におけるインターンシップは、1週間の実施となっている。上述のように4年目を迎えたこともあり、日誌等の記録から、学生が“普段のトレーニングを実践で活かす場”や“自分に必要な配慮の見極め”といったテーマを持ってインターンシップに取り組んだことが推察された。

3.5 保護者会

今年度においても、保護者とスタッフの交流や保護者同士の交流、就労に関する情報提供を目的として、保護者会を実施した。

これまでと同様、夏期(8月)と冬期(2月)に保護者会を設定し、それぞれ講演と情報交換会を実施した。講演では“インターンシップを通した学生の成長”をテーマに夏期と冬期に講演を行った。夏期においては、当事者の視点から研究を行っている研究員に、当事者の視点からインターンシップの意義や大学生にできること、家でできることについて講演を依頼した。冬期においては、インターンシップ開始当初から継続的に受け入れて頂いている特例子会社の職員に講師を依頼し、実際の事例を交えながらインターンシップの意義やその際に家庭でできる準備について講演を行った。情報交換会ではスタッフがファシリテーターの役割をしながら講演の感想を皮切りに、普段顔を合わすことのない保護者同士の交流を促した。

4. 課題と展望

4.1 インターンシップを交えた

トレーニングの有効性

トレーニングにおいてスキルの獲得やそのスキルの部分的な運用を促し、それらをインターンシップという現実の場で実践的に運用チャレンジを行う。そうすることで、これまでなかなかイメージが付きにくかった“働くために自分に必要なこと”が想像しやすくなったと思われる。特に就職や“社会”というものを意識し始める3年生以降の学生においては、自身のキャリア形成やジョブマッチングの視点において大きな意義があると推察される。

その反面、働くことを意識し切れていない学生においては“インターンシップに行くために”や“インターンシップで良い評価をもらうために”というように手段ではなく目的化してしまう危険性が孕む事を真摯に受け止め考える必要がある。社会へ移行していくための導入と考えれば必ずしも悪いこととはいえないが、4年間を見通して計画的に取り組んでいく必要があると思われる。だからこそ、トレーニングとインターンシップの有機的な繋がりが重要である。

4.2 インターンシップ導入4年目を考える

先にも述べたが平成27年度より導入したインターンシップが今年度で4年目を迎えた。在籍学生の多くが就労体験を蓄積し、複数の場でインターンシップを経験している。トレーニングとインターンシップを有機的に絡ませることによって、自分のできること、苦手なことの把握が可能になり、自己理解が促進されることが期待される。また、学生の中で自分のしたいことやしたくないことといったジョブマッチングの観点が醸成されつつある。

また、インターンシップを経験しながら4年生を迎え、今年度卒業する予定の学生が3名在籍している。インターンシップの活用方法は個々人違

うものの、当該学生達がどのような進路に至るのかとても興味深い。インターンシップを交えたトレーニングの有効性を考察する上でも示唆に富んでいるのではないだろうか。

5. おわりに

START プログラムは今年度で10年という大きな節目を迎えた。さらにはインターンシッププログラム開始から4年が経ち、当時入学した学生が卒業を迎える年でもある。学生を取り巻く“臨床”は可変のものである。一つのかりそめの“正解”に安住することなくこれからも一層プログラム充実に磨きをかけていきたい。そうすることが、学生にとっての利益増大に繋がることを期待したい。