

平成 27 年度 START プログラム実践報告

工藤陽介・小笠原哲史

1 はじめに

START プログラムは発達障害学生を対象に、スキルトレーニングの技法を中心として、社会的自立を目指す学生支援プログラムである。

平成20年にボランティアでの活動を開始し、翌平成21年から大学の正式プログラムとして始まった。発達障害学生の現状に合わせた支援を行っており、今年度からはインターンシップを新たに取入れたプログラムを展開している。平成27年度の活動報告として、①インターンシッププログラムの概要、②活動報告、③STARTプログラムの課題の3点を取り上げる。

2 インターンシッププログラムの概要

2-1. インターンシップの導入

START プログラムは、発達障害学生に対して大学適応を中心としたスキルトレーニングを行ってきた。大学は、高校までとは異なり、発達障害学生のみならずが顕著に現れやすい。例えば、高校では決まったカリキュラムをこなせば良かったが、大学では自分で必要な科目を選択し、時間割を決定する必要がある。そのため、まずは大学に適応するスキルを身につける必要があった。その結果、大学から不適応という形で退学する学生は減っていった。しかし、次の課題として、卒業はできるものの就職することが難しい学生が多く

なっていった。そのため、大学適応に加え、進路選択・決定をすること、またその先で定着できるような取組みを導入する必要が出てきた。そのためには大きく2つの要素が必要となる。

1つは自分のことを理解すること、自己理解である。発達障害学生の多くは自己評価が偏る傾向にあり、他者からの評価と自分への評価がずれることがある。過大評価の場合もあれば、過小評価の場合もある。前者は、自分ではできると思っているが、他者から見ると課題として見える場合であり、後者は、自分では課題だと思っているが、周りから見るとできると見られている場合である。両者ともに自分のことを客観視することが難しいという発達障害の特性上、生じている課題であると考えられる。特に就職・就労場面においては、自分がどこまでできていて、どこから課題となっているのかを考えることは非常に困難なことが多い。これは体験の不足ということも大きな影響を及ぼしている。一般的な大学生はアルバイトやボランティアなどの社会的な経験を積む中で、おぼろげながら働くことがどういうことかを知り、イメージすることができる。しかし、発達障害学生はアルバイトやボランティア活動に参加する経験が少ないため、働くということをイメージすることが難しい。そのため、働く場・体験を確保することが重要となる。

2つ目には、社会について知ることである。上述したように働くという場に参加することが難しいため、働く際に求められる力がどういったもの

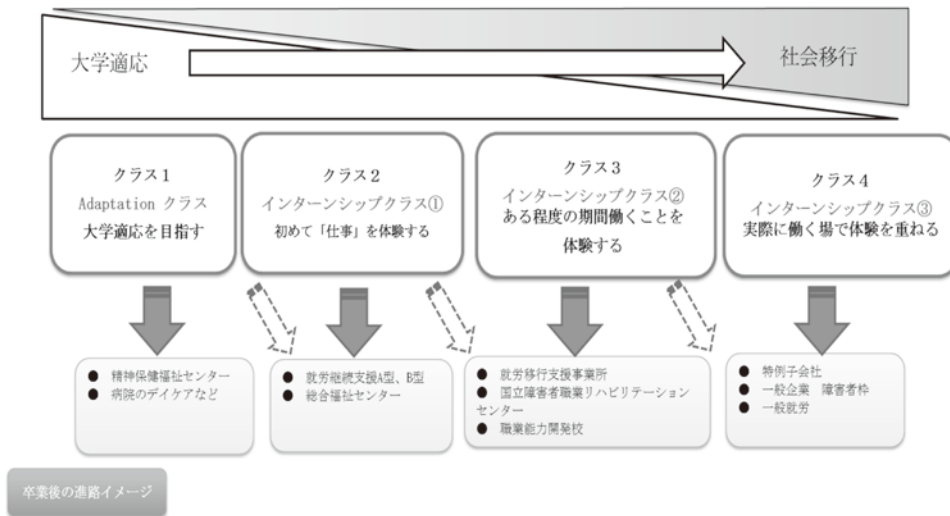


図1 STARTプログラム インターンシップモデル

かわからないことが多い。働く上で必要とされる力の基準もわからず、基準に対して自分がどこまでできていて、どこから課題であるのかを判断することが難しいのである。そのため、就職活動でも聞いたことのある一流企業へ就職活動を繰り返し行うこと、自分の興味がある業種や職種へこだわってしまい、就職活動が難航する例も多い。

こういった課題を解消するためにSTARTプログラムでは平成27年度よりインターンシップをとり入れ、働く体験を積む中で自分のことを整理し、働くために必要な力の基準を知り、自分にはどれほど備わっているのか確認する。そういった自己評価を、他者評価と付き合わせながら適切な進路選択・決定することを支援する。

2-2. インターンシッププログラムのクラス

STARTプログラムでは、図1に示すように本人のスキル到達度と進路に応じてクラスを4つに構成している。

クラス1では従来通り、高校から大学への「適応を支える」クラスである。主に1年生が所属しており、大学でつまづきやすいポイントを中心にスキルトレーニングを行うクラスである。クラスはスキル到達度に応じて分かれているため、1年生だけでなく、大学適応に課題のある学生はこの

クラスに留まりスキルトレーニングを受ける。このクラスに留まり続けた学生は、進路の目安として病院のデイケアや精神保健福祉センターといった生活リズムを整えるような自己管理する力を育てる進路先を想定している。しかし、最終的なスキル獲得の程度やアセスメントの結果、本人、保護者との話し合いの中で、クラス2の進路先として想定している就労継続支援A型、B型といった進路を選択することもある。あくまでも進路の指標の1つである。

クラス2～4はインターンシップに参加するクラスである。クラスが上がるほど、インターンシップで働く期間が長くなり、働く際の支援は薄くなっていく。

クラス2は、「初めて仕事を体験する」ことを目標とするクラスである。仕事を行うにあたり挨拶や身だしなみなど働く上で最低限必要なスキル獲得を目的としている。クラス2のおおよその進路の目安として就労継続支援A型や就労継続支援B型などの利用を想定している。

クラス3は、「ある程度の期間働くことを体験する」ことを目標とするクラスである。例えば、クラス2では、1～3日仕事に臨むため、大病でなければ、体調管理を慎重に行う必要はまだ求められない。しかし、クラス3ではある程度の期間



図2 STARTプログラム トレーニングの流れ

働くため、睡眠や食事、あるいはリフレッシュなども自己管理しながら取り組む必要が出てくる。進路としては就労移行支援事務所の利用や国立障害者リハビリテーションセンターなどのいわゆる職業準備支援を行う場所をめざしている。期間限定の職業準備支援を経て就職することが見込まれる学生が配置されるクラスである。

クラス4は、「実際の現場で仕事を体験する」クラスである。そのため就職活動と並行しながら、特例子会社や一般企業で求められる基準までトレーニングし、自分の得意・苦手を整理していく。最終的な選択肢として働くために必要な力を身につけるため就労移行支援事業所を選択する学生もいる。

2-3. トレーニングの流れ

START プログラムでは図2のような流れでトレーニングを行っている。まずは入会した段階で本人や保護者からこれまでの教育歴、生育歴、病歴などを聴取する。また、WAIS-Ⅲなどの知能検査を実施し、認知特性を把握する。さらに、スキルの獲得程度を把握するためにチェックリストなどを実施する。それらの情報を基にアセスメン

トを行い、所属するクラスについて検討を行う。

クラスに応じたトレーニングを受け、トレーニングで獲得したスキルが実際場面で運用できるのかどうかについてインターンシップに参加する。インターンシップ終了後にフィードバックを行い、本人ができていたこと、課題であったことについて振り返る。フィードバックの内容から再度、目標を立てトレーニングを行うことを繰り返している。

こういったプログラムを通して発達障害学生が自分のできていることと、課題であること、課題であることに対する対処法といったものを理解していく。

2-4. トレーニングするスキル領域

START プログラムでは、発達障害学生の自立に必要と考えられるスキルを、今までは幅広く網羅的に扱ってきた。しかし、限られた時間の中で発達障害学生がそれらのスキルをすべて獲得することは非常に難しい。そのため現在では社会的自立に向けたスキルを獲得することに焦点化し、図3に示すように、大きく5つの領域に分け、トレーニングを実践している。

大学適応を目標としたクラス1では、時間管理、体調管理、ストレスコントロール、学内マナー、学内ルールといったスキルを獲得することを目指す。時間管理とは、遅刻せずに講義へ出席する、課題やレポートなどの提出物を期日までに提出する（締め切りを把握し、守る）、そのために必要なスケジュール管理等の内容を扱う。体調管理とは、大学へ継続的に通うために自分の身体の特徴を知り、管理する方法などを扱う。ストレスコントロールとは、自分が感じやすいストレスがどのようなものであり、ストレスを感じた時にどのような症状が現れるのか、さらにはストレスの対処法を扱う。学内マナーでは、大学内での窓口におけるマナー、先生や先輩など目上の人と接する時のマナー、異性関係のマナーなどを扱う。学内ルールでは、大学における授業や試験のルール、大学内でのルールについて扱う。

これら大学適応を目指したスキルは、社会で働く時にも同様のことを求められる。そのため、クラス2以降も学内マナー・ルールが職場マナー・ルールに変更となり、大まかな部分に関しては同様のスキルをより多様な場面を想定して扱っている。

このスキル区分は従来トレーニングしていたスキルを取捨選択していった結果、就労準備性ピラミッド（相澤，2007）と同じような区分となっている。

プログラムを進めていく上で、大きく2つのポイントがある。1つめは、「意欲」である。戦

業に必要なスキルを獲得していくためには土台に「働きたい」という意欲がないと身につけにくい。何のためにスキルを必要とされているのかわからないからである。そのため、スキルを獲得するにはまず本人が「必要である」と感じるような体験や経験をすることが重要であろう。2つめに、「就職活動をはじめるタイミング」である。STARTプログラムでは職業準備性ピラミッドというところの職業適性の段階まで到達した時に就職活動を始めることを勧めている。なぜなら、その下位にあるスキルを獲得していなければ、たとえ就職が決まったとしても離職するリスクが非常に高いと考えるからである。そのため、働く上での最低限求められる力を明確に示しスキルトレーニングを行い、インターンシップに参加する中でどれだけできるのか評価し、どのような進路を選択するのかを学生と支援者双方で確認することが重要であろう。

2-5. インターンシップについて

クラス2以降では、スキルの獲得・運用の程度を確認すること、本人の働くイメージを具体化すること、それらを体験を通して行うためにインターンシップを設けている。クラスごとに設定しているインターンシップ先や、想定される進路先を図4に示す。

クラス2では、「初めて仕事を体験する」ことを目標としたクラスであり、仕事を行う上で最低限必要なスキルの獲得を目指す。そのため、獲得

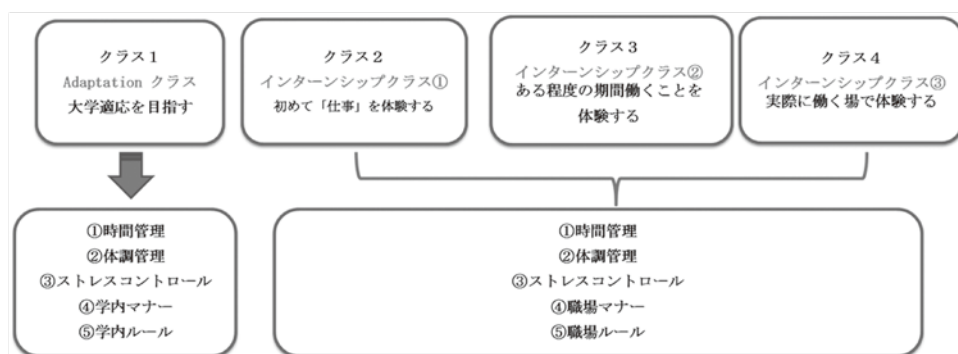


図3 STARTプログラムで扱うスキル領域

したスキルを1～3日間という短い間ではあるが、インターンシップに参加し、実際に働くことでどれだけスキルを運用できているのか確認する。今年度は、学内で活動している企業や NPO 法人と連携しインターンシップを行った。トレーニングしたスキルを実際に運用できたか、他にも実際に体験して気づいたこと、指摘されたことなどを本人と共に振り返り、記録として蓄積した。

クラス3では、「ある程度の期間働くことを体験する」ことを目標としており、スキルの難易度もクラス2よりは高いものとなっている。クラス3は、就労移行支援事業所にて3～5日間インターンシップを行う。学外で、継続して勤務することで、より実際の就労場面に近い環境で学生は働くことを体験し、支援者はその様子を評価し、次のステップへのアセスメントとしてつなげていく。

最後にクラス4は、実際の働く現場にインターンシップとして参加する。一般企業や特例子会社にて3日～5日間のインターンシップを行っている。

インターンシップを NPO や企業に引き受けて頂く上で、事前の打ち合わせは欠かせない。指示理解の方法や、時間の切り替え方、気持ちを落ち着ける方法など、どのような学生がインターンシップへ行くのかといった事前情報を先方へ伝えている。本人の課題やこのインターンシップで身に付けたいことなどを確認することが、企業が安

心して学生を受け入れること、また学生にとって実りの多いインターンシップにする上で重要である。

学生自身も事前にインターンシップ先を訪問し、場所や行き方の確認、持ち物や注意事項などについて説明を受ける。この際、必要に応じてスタッフが同行するなどのフォローを行っている。インターンシップ終了後にはフィードバックを受ける。インターンシップ先、学生、START プログラムスタッフが同席した上で、事前に設定した目標について中心に行う。

3 活動報告

3-1. 在籍者数

平成11年度以降の在籍者数を図5に示す。平成26年度に比べると在籍者数に変化はなく、休学者数が少なくなっている。

3-2. 男女比

平成27年度の在籍学生の男女比は男性が100%であり、全員男子学生であった。START プログラムでは以前から男子学生が多く、女子学生は少ないのが特徴的である。

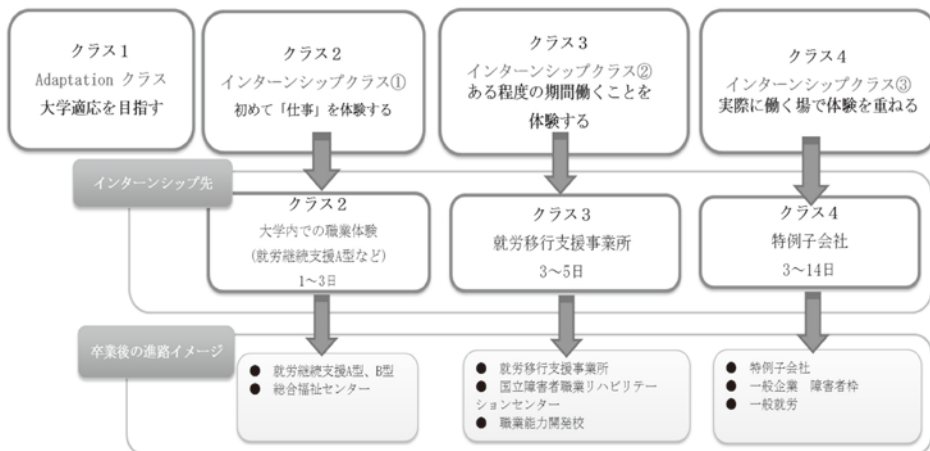


図4 STARTプログラムのインターンシップ先

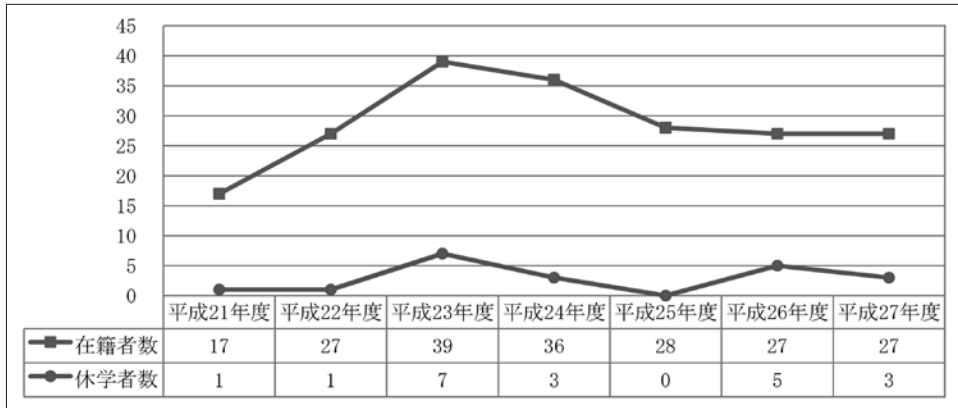


図5 STARTプログラム在籍者数と休学者数

3-3. 在籍学部

在籍学生の学部別人数を表したのが図6である。理工学部が34%と1番多く、次いで情報学部33%、人文学部が26%、経済、経営学部が7%、教育学部、デザイン学部が0%となっている。これは過去のSTARTプログラムの在籍学生の傾向と大きく変わらない。

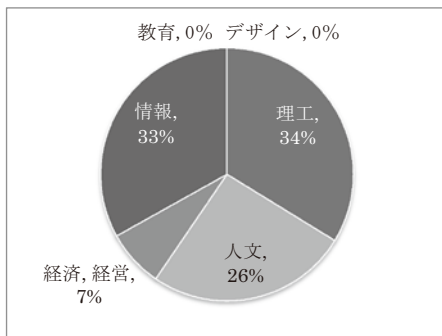


図6 学部別人数

へ進級する際に学習内容の難しさから留年する学生がいるためであると考えられる。そういった学生はすぐに退学をしても次の進路を想定している学生が少ない。そのため、休学しSTARTプログラムにてトレーニングを受け、自分のことを整理し、自分に合った進路を選択する。このように次の進路への準備期間として休学を利用する学生がいるからであると考えられる。

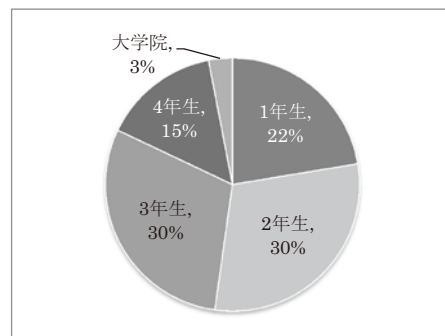


図7 学年別人数

3-4. 在籍学年別

STARTプログラムに在籍する学生の学年別人数は図7の通りである。1年生が22%、2年生が30%、3年生が30%、4年生が15%、大学院生が3%である。2、3年生が多く、次いで1年生、4年生、大学院生の順に少なくなっている。在籍学年数で2年生が多くなるのは、2年生から3年生

3-5. 診断の有無

在籍学生の診断の有無を表したものが図8である。70%の学生が何らかの診断を有しており、30%の学生が有していない。STARTプログラムでは診断ベースでトレーニングを行っておらず、困っていることをベースとしてトレーニングを

行っている。そのため、診断がない学生でもトレーニングに参加している。

在学中に医療機関へつながるケースも多い。例えば、学生本人が在学中のつまずきをきっかけに自分のことに気づき、医療機関へつながり、診断を受けるケース。保護者が本人の障害に気づき、医療機関を探し、診断を受けるケース。STARTプログラムに参加している中で認知特性を知る為に知能検査を受け、診断を受けることにまでつながるケース。一般就職活動でうまくいかずに手帳就労を考え、医療機関で診断を受けるケース。STARTプログラムを通して自分と向き合うことにより、自分のことを知るために医療機関を訪れる学生は少なくない。自分と向き合うために「働く」という経験を積むことができることもインターンシッププログラムのねらいの1つである。

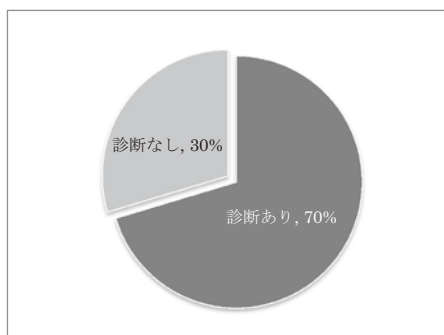


図8 診断の有無

3-6. 診断の分類

診断がある学生の内訳は図9の通りである。自閉症スペクトラム（以下、ASD）が83%で最も多く、次いでASDと他の発達障害の重複診断が6%、ASDと精神障害の重複診断が6%、その他の診断が5%である。そのため、ASDが全体の95%を占めている。二次障害のある学生が少ないのは、特徴的である。1年生から在籍している学生は大学への適応が良いこと、また何かあると相談できるという安心感、部活やサークルのような所属感といったものが二次障害を引き起こさない要因となっているのではないかと考えられる。

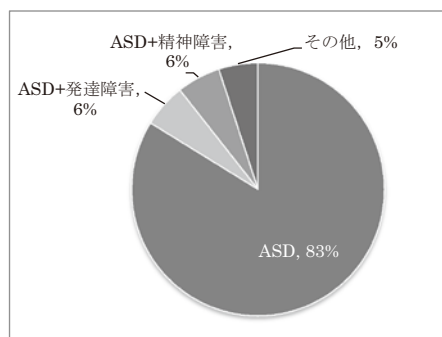


図9 診断の分類

3-7. 障害者手帳所持者

診断がある学生のうち、障害者手帳を所持している学生の内訳は図10の通りである。診断名からもわかる通り、所持している障害者手帳は精神障害者保健福祉手帳である。学年に大きな差はない。入学前から所持している学生、在学中に取得する学生に分かれる。在学中に取得する学生は、就職を考えた段階で取得を考えることが多い。一般就職を目指した就職活動を行うのか、それとも障害者枠での就職をするのか考えるタイミングで、選択肢を増やす意味で、障害者手帳の取得を検討する学生が多い。しかし、障害者手帳を取得することに偏見を持つ学生も存在する。そのため、障害者手帳を持つことでどんなメリット・デメリットがあるのかを説明する。さらに、障害者枠での就職がどのようなものか、イメージを持つことが重要となる。発達障害学生全員が障害者手帳を持つ必要はなく、持つことを奨励しているわけでもない。しかし、学生の未来への選択肢の1つ

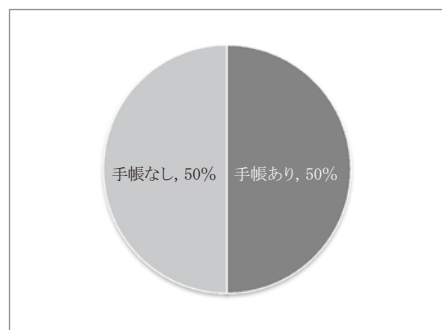


図10 障害者手帳の有無

として提示することで、自分の生き方を決定する上での重要な役割を担うのではないかと考えている。

STARTプログラムのインターンシップでは、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労移行支援事業所、特例子会社のように、支援を受けて働く環境を実際に体験することができる。実際に見る、働くなどの経験をする事抜きに障害者手帳を使って働くことのイメージを持つことは難しい。まずはインターンシップや特例子会社への見学などを通してイメージを具体的に持ち、本人が進路選択する際の一助としている。しかし、障害者手帳交付には時間がかかる為、特に保護者に対し、早い段階から手帳の制度やその後の進路について情報提供している。大学という4年間またはその後の時間を、計画性を持って本人-保護者-支援者で共に考えることが必要であろう。

3-8. 卒業率、進路決定率

平成22年以降の卒業生数、進路決定者数を図11に示す。平成26年は卒業率が60%であり、進路決定率は100%であった。卒業をすることが難しい学生はいたが、卒業した学生は全員が何かしらの進路に繋がっている。進路決定率は、平成24年から徐々に上がっていき、平成26年は100%となっている。これは就職だけでなく、就労支援機関へつながる選択肢が増えたこと、就労支援機関の役割やその後の進路の見通しがもてるようになったことが大きな要因と考えられる。今後も大学から卒業、もしくは退学した際には適切な進路につなげ、社会から孤立しないようにすることを必須としていく。

3-9. 保護者会実施

STARTプログラムでは夏季(8月)と冬季(2~3月)に保護者会を実施している。内容としては、①日頃の学生の様子をスタッフと保護者で情報共有、②障害を取り巻く就労に関わる情報提供(手帳取得の仕方、就労支援機関の紹介)、③保護者同士の交流(ピアサポート)、④卒業した学生

や保護者の講演、⑤就労支援機関の方からの講演など大きく5つに分かれる。開催概要は表1の通りである。

①保護者とSTARTプログラムスタッフの面接

必要に応じて都度、面接は行っている。面接では保護者から見た学生の様子、保護者が困っていること・不安なことを中心に面接を行う。また、入会時に立てた個別支援計画を実施状況に応じて更新し、来期の目標を立てる。

②障害を取り巻く就労に関わる情報提供

表1にある通り、保護者会の中で講演する内容がSTARTプログラム実施内容と共に変化している。平成24年からは障害者手帳の取得方法や就労支援機関についての情報提供を行っている。これは障害者手帳の取得を推奨するのではなく、情報提供として行った。この保護者会をきっかけに障害者手帳を取得する学生が増えた。これは「障害者手帳を「取得することへ抵抗がある」のではなく、障害者手帳を「取得する方法を知らない」ということであったことが要因の一つとして考えられる。

③保護者同士の交流(ピアサポート)

懇親会として保護者同士が交流する機会を設けている。実施しない時期もあったが、保護者からの是非とも実施してほしいという声があったため継続して行っている。同じ境遇に立つ保護者の存在が少ないこと、小中高と異なり保護者同士もつながるのが難しい為、保護者会というのは非常に重要であると考えている。大学の中で発達障害学生だけでなく、保護者が安心感を持つことやつながりを持てることで間接的に本人への支援に繋がっていると考えられる。

④卒業した学生や保護者の講演

この取り組みは平成26年夏の保護者会から実施を始めた。それまではSTARTプログラムスタッフからの情報提供が多かったが、この時期か

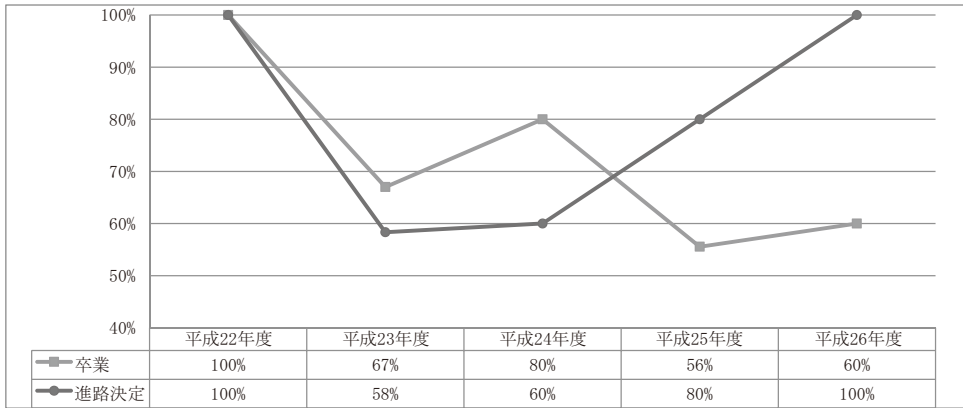


図 11 卒業率と進路決定率

表 1 保護者会講演

実施時期	発表者	講演内容
平成23年度夏	START プログラムスタッフ	実施した講座内容の報告
平成23年度冬	START プログラムスタッフ	実施した講座内容の報告
平成24年度夏	START プログラムスタッフ	障害者手帳取得の方法と活かし方について
平成24年度冬	START プログラムスタッフ 学生サポートセンタースタッフ	年度替わりの事務手続きについて 手帳取得後の進路について
平成25年度夏	START プログラムスタッフ 学生サポートセンタースタッフ	大学卒業後の進路について (一般就職、特例子会社、就労支援機関)
平成25年度冬	START プログラムスタッフ	インターンシップについて
平成26年度夏	卒業生保護者・本人 (障害者枠での就職)	卒業後、就職するまでの経緯、利用した支援機関、職場と大学の違いなど
平成26年度冬	就労移行支援事業所	就労移行支援事業の概要 働くために必要なこと 大学時代に準備しておくこと
平成27年度夏	卒業生保護者 (本人が障害者枠勤務) 卒業生本人 (一般企業勤務)	一般企業で困っていること 一般企業で必要なこと 障害者枠での就職で困っていること 障害者枠での就職で必要なこと

ら卒業した学生本人や保護者から、卒業後どのような進路をたどったか、どのような支援機関を利用することができたか、実際に働いてみると学生生活とどのような違いがあるかなどの内容を講演していただいている。これは START プログラムの方針として主として大学適応を目標としていたところから、進路選択・決定に目標が変化したことによる。今までは就職するか、しないかであったが、そこに「働くために準備する」視点が入ったことにより、進路を考える幅が広がった。卒業後一定期間を経て就職する学生が増えてきた。そのプロセスを、保護者へ体験談として提供するこ

とは有益と考える。保護者からは好評をいただいている。START プログラムスタッフから「〇〇が必要」、「〇〇は早めに取りかかるように」と提案されるよりも、実際に卒業後、困った体験談やうまくいった体験談を卒業生や保護者から伝えてもらうほうがより現実味を帯びて感じることができるのではないだろうか。今後は卒業生の保護者と在学生の保護者の交流、卒業生と在学生の交流も視野に入れて検討している。

⑤ 就労支援機関からの講演

平成26年度冬には就労移行支援事業所の方に

来ていただき、就労移行支援事業所がどのような場所であるのか、働くために必要なこと、大学生のうちに身につけておくべきことなどを講演していただいた。4年生の中には卒業後、就労支援機関につながった学生もいる。就労支援機関は数多く、どこに相談に行ったら良いのかもわからない場合が多い。そのため、情報提供として就労移行支援事業所について知っていただくとともにその場で簡単な相談にも乗っていただいた。今後も様々な就労支援機関に来ていただき、保護者が具体的にイメージできるようにしたいと考えている。

4 課題

STARTプログラムは平成27年度よりインターンシップを取り入れたプログラムを実施している。発達障害学生が働く時に必要な力をどれだけ持っているのか、使えるのかといったことの自己理解を体験的に行うためにインターンシップに参加している。インターンシップをより充実させるためにも以下の点が課題としてあげられる。

①発達障害学生と企業のマッチング

仕事を選ぶときに必要な要素としてジョブマッチングという視点があげられる。これは自分の特性に応じた職場につくことで、長く働き続けるようにするためである。STARTプログラムでは学生の特性やスキルを整理する視点は持っているものの、企業がどのような人材を求めているのか把握することが難しい。企業がどのような人材を求めているのか、また必要最低限なスキルはどういったものであるのかを把握するために企業や就労支援機関と連携していくことが今後の課題である。

②インターンシップ受け入れ企業について

インターンシップを受け入れている企業は多いが、障害者枠でのインターンシップを検討している企業は多くはない。これは就労移行支援事業所

も同様である。学生が様々な職種、職場の雰囲気を経験して、自分にあった職業を選択する際の材料にするためにも、今後はより多くの領域でのインターンシップができる場所を開拓していく必要がある。

おわりに

平成28年4月障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法の施行など障害学生を取り巻く環境は変化してきている。まだまだ改善すべき点はあるが、本人たちが自分らしく生きるための支援を日々考えていきたい。

【文献】

相澤欽一(2007) 精神障害者雇用支援ハンドブック、
金剛出版。

工藤陽介(くどう ようすけ)
明星大学ユニバーサルデザインセンター
専門的契約職員

小笠原哲史(おがさわら さとし)
明星大学発達支援研究センター 研究員