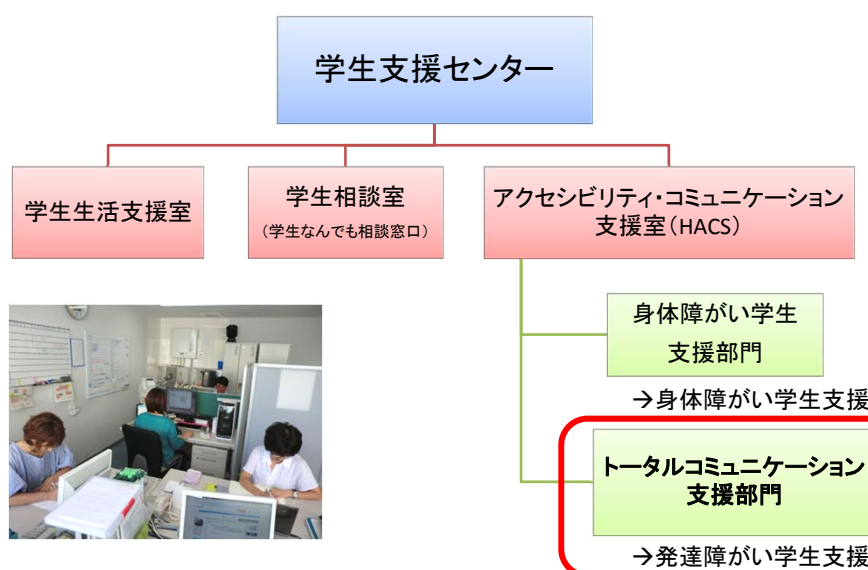


平成26年度 全国キャリア・就職ガイダンス  
 第二部「障害のある学生のキャリア教育・就職支援についてのセッション」

## 発達障がい学生への就職支援 ～連携における大学の役割～

平成26年6月3日(火)  
 富山大学 学生支援センター  
 アクセシビリティ・コミュニケーション支援室  
 桶谷 文哲

### 富山大学における発達障がい学生支援のコア組織



## アクセシビリティ・コミュニケーション支援室が支援している 発達障がい学生数(2014年3月31日現在)

障がいの種別 (診断または見立てによる)	支援している学生数
視覚障がい	2
聴覚障がい	0
肢体不自由	5
<b>発達障がい(ASD)</b> ( )は発達障がいの医学的診断を受けている学生数	<b>25(6)</b>
<b>発達障がい(ASD・ADHD複合)</b> ( )は発達障がいの医学的診断を受けている学生数	<b>9(3*)</b> *ASDの診断
<b>発達障がい(ADHD)</b> ( )は発達障がいの医学的診断を受けている学生数	<b>20(2)</b>
<b>発達障がい(LD)</b>	<b>2</b>
その他(病弱および精神障がい等)	8
<b>障がい学生合計</b>	<b>71</b>

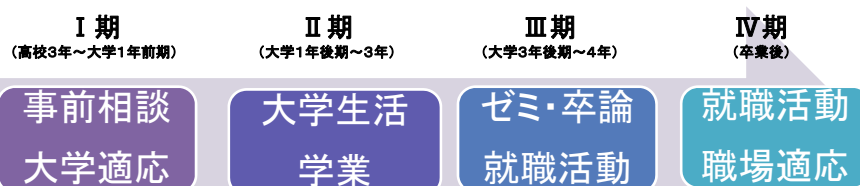
ASD : 自閉症スペクトラム  
(高機能自閉症・アスペルガー症候群)  
ADHD: 注意欠如・多動性障害  
LD : 学習障害

**発達障がい学生: 56名**  
身体障がい学生: 7名  
その他の障がい学生: 8名  
**合計: 71名**

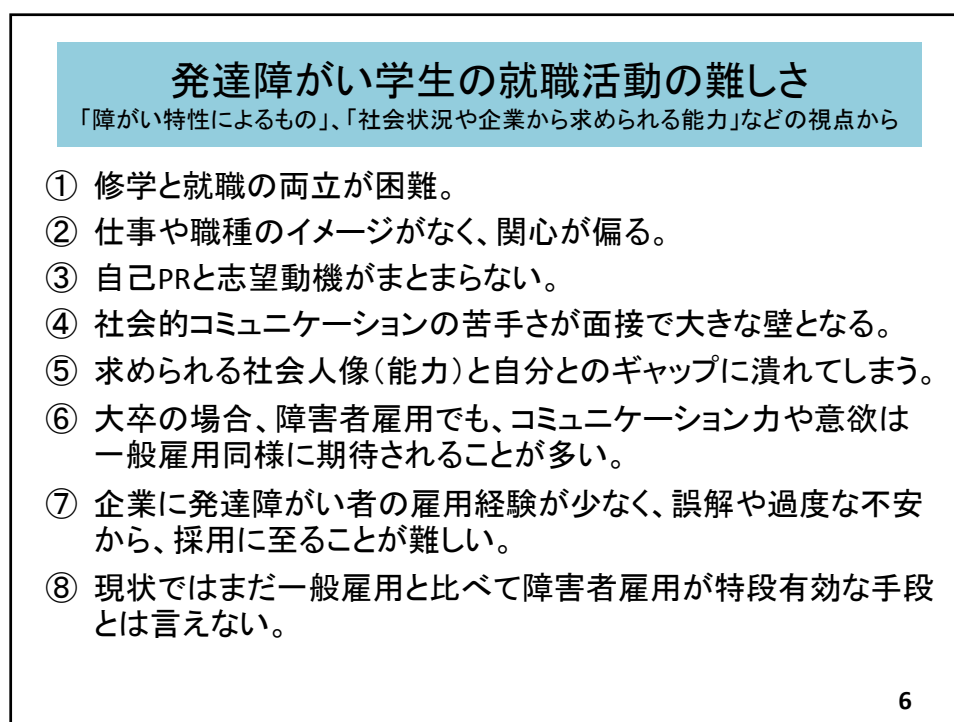
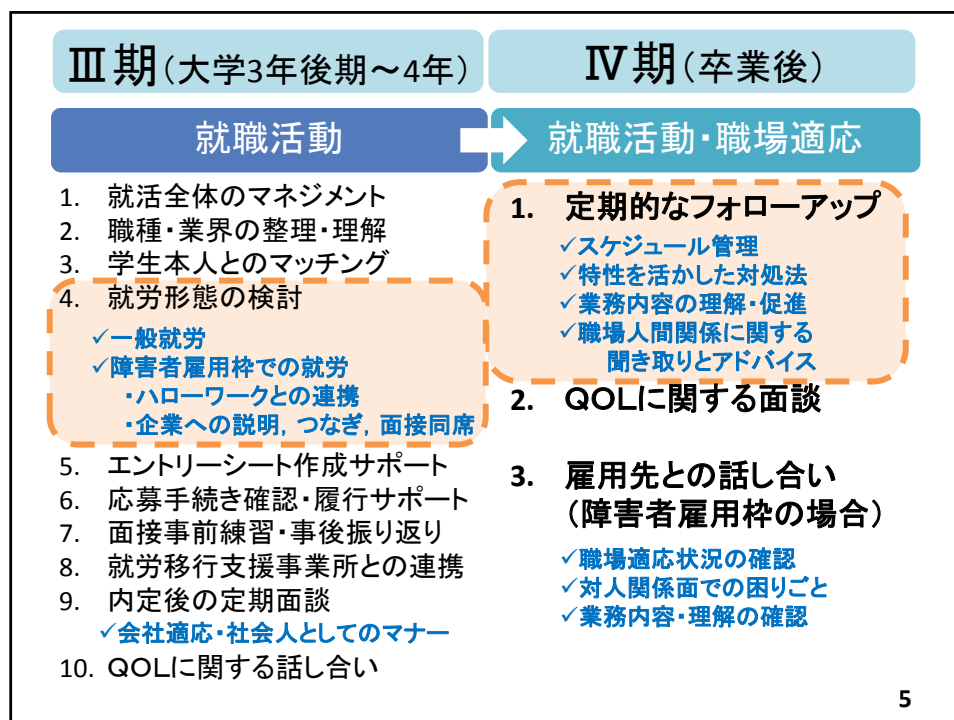
3

## 発達障がい学生に対する社会参入支援

学生が新しい環境(社会)へ参入するプロセスを一貫して支援すること



4



## 発達障がい学生への就職支援のポイント

### □ 卒論と就活のスケジュール管理

- ✓ 同時に2社しか応募しないなど、可能な計画を立てる
- ✓ 保護者や指導教員に就活の進め方の理解を求める

### □ 直面した問題を自己理解につなげる定期面談

- ✓ 就活で直面した問題から、実感を伴った自己理解を促す
- ✓ 必要に応じて診断や障害者雇用について話合う

### □ 強みを生かせる職種の選択

- ✓ 苦手さに直結する職種は避ける
- ✓ 所属学部の専門性にこだわらず、強みを生かせる職種を選択するよう話合う

### □ 就労支援機関と大学の強みを生かしたコラボ

- ✓ 大学がもつ「情報や支援スタイル」とハローワーク等の「職場へのアプローチ力」をコラボレーションする。

7

## 支援室の社会参入支援の特色

### 修学支援

パーソナルサポート  
(個別面談)



小集団活動



合理的配慮の探求



### 就職支援

自己PR  
エントリーシート作成



強みを生かした  
職種選択



職場開拓



(ハローワーク  
とのコラボ)

自己理解  
他者理解  
環境調整

職場適応支援  
フォローアップ面談

8

## 就職支援の事例

1. Aさん(障がい者雇用):  
大学とハローワークの連携事例
2. Bさん(一般雇用):  
一般雇用での就職を目指した事例

9

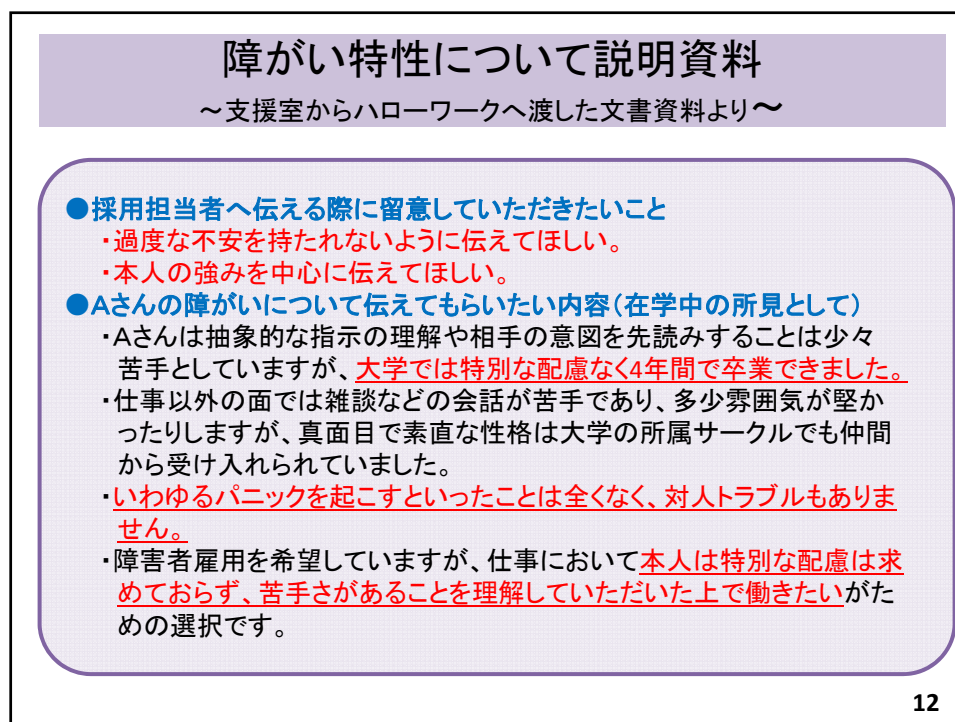
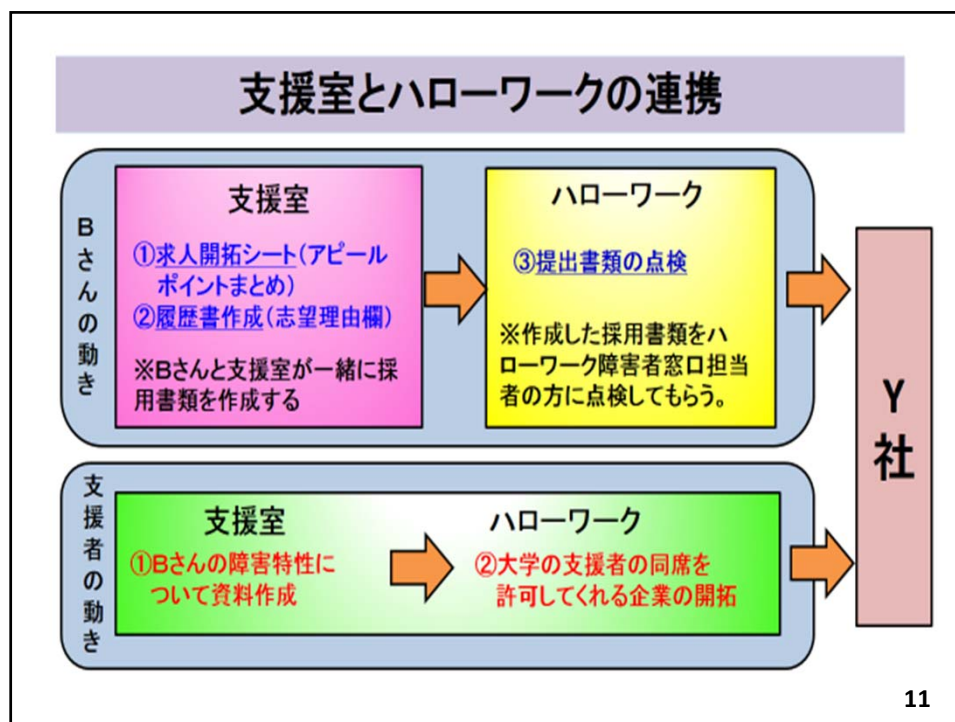
### Aさん(障害者雇用)

～大学とハローワークのコラボ事例概要～

#### 【支援の経過】

- 大学3年後期に「就職のことで悩んでいる」と支援室に繋がる。その時、既にアスペルガー障害の診断を受けていた。
- 在学中も支援室が就職支援を行い、一般就労を目指した結果、最終選考まで通過したが採用には至らず卒業。
- 卒後は、障害者手帳を取得し、ハローワークと連携して障害者雇用も視野に入れた就職活動を行った。
- ハローワーク相談員(以下、相談員)が企業にアプローチする際の方策に、支援室コーディネータ(以下、コーディネータ)が深く関わり、模索した。アプローチできた2社目の会社に採用決定。
- 就職後、月1回フォローアップ面談を行い、現在入社1年経過。仕事では成長を期待され、不安もあるがやりがいも感じている。

10



## 一次採用面接にて

### 採用担当者の変化～不安から積極的な関心へ～

- **【不安・迷い】** Y社の採用担当者は、採用した場合のリスクを測ることを最優先に考え、パニックやコミュニケーションの苦手さといった「弱み」に関する質問や、ネガティブな見通しについての発言が多かった。
- **【気づき・安心】** Aさんと実際に会話し、態度を見たこと、また、同席したコーディネータが不安をひとつひとつ打ち消すよう「在学中の安心実績」を伝え、さらに会社に負担が少ないことを強調したことで、採用担当者の気持ちが「不安」から徐々に「安心」に転じていった。
- **【関心に変化】** 具体的な募集職種についての話題に変わり、「やってみる気は？」の質問に、Aさんが元気に「はい！」と答え、そのあと自己PRを通じて自信を示すことができた。

13

## Bさん(一般雇用)

### ～未診断ASD傾向、特性への気付きあり～

- 4年次に家族に勧められて本人来室。  
(本人より)
- 研究室で教員からコミュニケーション上の問題をいくつも指摘されて困っていたところ、家族から支援室を勧められました。  
(教員より)
- 4月当初はちょっと変わった学生という印象だったが、徐々に単に性格の問題ではなく、根本的な原因があるのではと思うようになった。
- いわゆる「上から目線的な発言」を悪気なく云うので…  
(支援室の対応)
- 在学中は、ゼミでのトラブルを解消しつつ、卒業を支援の目標に置いた。
- 卒業後、「既卒3年以内は新卒扱い」を希望にして、卒後3年は一般雇用を目指すことを強く望むAさんを根気強くサポート。
- 株式会社Kaizen(以下、Kaizen)の職業訓練プログラムを体験。
- 卒後3年目の後半は、Bさんも障害者枠への変更も考えたが、一般雇用での採用が決まった。

14

## Bさんの就職活動・職場適応における 支援者の問題意識

- 自覚しにくいコミュニケーション上の問題にどうアプローチするか？
  - ⇒ KaienでのプログラムがBさんの大きな体験となったことがわかった。(本人のフィードバックから)
- どこまで一般就労を目指す方向で支援を続けるか？
  - ⇒ 長期的な「就活」で、多くの成長・変容があり、卒後3年目の後半に採用。ただ、職場適応に本人・支援者ともに不安が残った。
- 就職後のフォローアップ面談が必須なのではないか？
  - ⇒ フォローアップ面談で、Bさんから職場で問題となりそうなエピソードが語られた。
  - ⇒ 問題への気付きを促し、具体的な対処法を検討。

15

## 入社1か月後のフォローアップ面談より

- 主な聞き取り内容
  - ① 業務内容、職場環境、職場の体制の変化
  - ② 職場の人とのかかわり(主に上司とのやりとり)
  - ③ 嬉しかったこと、不安なこと、気になりごとのエピソード
  - ④ 余暇の過ごし方(体調管理も含めて)
- 業務中、些細な怪我をしたエピソードより
 

*Bさん:「会社に入る前は労災なんて使って当たり前だし、そのためにあるもの！なんて思っていたのですが、実際に使うとなると、こんなことで労災だなんて、申し訳なく思いました。」*
- 職場コミュニケーションでBさんが迷ったエピソードより
 

*Bさん:「(職場での喫煙マナーについて先輩に)言おうか言わないか、迷って…だれかに相談してからにしようと思って、今日、【支援者】さんに聞こうかと思いました。あと昨日、病院に行った際にも先生に聞いてみました。」*
- 今後も1, 2か月に一度のペースで面談を行う予定。

16



## 発達障がい学生の 就職の現状と課題

17

### 発達障がい学生の就職の現状 ～大学支援者の印象として～

- 一般雇用を目指す学生が多い
  - 特性への自覚・理解があっても、一般雇用を目指す学生が多い(雇用形態の選択が難しい)
  - 一般雇用の場合、フォローアップ面談の必要性は高い
  - 特性に対して認識のない学生の場合、他の専門機関との連携が困難
- 発達障がい学生の障がい者雇用にはまだ問題点が多い
  - (就労支援機関で)弱みに焦点を当てられることが多く、自信と意欲を失ってしまう
  - 職場に障がいを理解されにくく、過度に期待されたり、逆に苦手さが表立った際は印象とのギャップで落胆されやすい
- 在学中は心身の安定や卒業を目指すことで精一杯
  - マルチタスク苦手なため、就職支援は卒業後にならざる得ない場合も多い

18

## 連携における大学の役割

### ■ 社会参入に必要な基礎的要素の育成

- 修学支援で「肯定的な自己イメージ」と「他者(社会)とのつながり感」を育て、就職活動の土台となる ①心身の安定性 ②適切な自己理解と自己肯定感 ③就労意欲の保持 を養う。

### ■ 社会資源との連携基盤を整える

- 在学中に保護者とつながり、雇用形態など就職の方向性について話し合い、必要な時期にスムーズに就労支援機関等と連携できるようにしておく。

### ■ 採用担当者の「不安」の軽減

- 大学で把握した「本人の強み」や「支援スタイル(対話のコツ)」を、就労支援機関担当者と共有し、採用担当者に「できること」と「配慮のポイント」を伝えてもらうことで、「社会的コミュニケーションの苦手さ」への過剰な不安を軽減する。

19

## 今後の課題①

### □ 発達障がい学生の就職後の職場適応(定着支援)をどこがどのように行っていくことが望ましいか。

- ✓ 大学……1. 定期面談による早期の状況把握は可能  
2. 問題解決のための方策を練ることができる  
(修学支援のスタイルが定着支援でも生かせる)  
3. 職場へのアプローチができない
- ✓ 就労支援機関……これまでの職場適応援助のスタイルは、高機能の発達障がい者にマッチするか
- ✓ 就労移行支援を行う団体・企業……地方によって格差

20

## 今後の課題②

- OJTを体験できる職場実習(模擬も含めた)を就労支援を行う機関・企業との連携によって、どのように実現していくか。
  - ✓ 「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化」改正
    - ハローワーク等との積極的な連携による職場実習の実現
  - ✓ 高機能の発達障がい学生に適した職場実習が提供できるか
  - ✓ 学内インターンシップの可能性
    - どれだけリアルな実習ができるかが課題

21

## Kaizenでの職場実習後のインタビューより

- 自分は、記憶力とか判断力とか、なまじあるせいで、そこから判断しちゃうことが多いと思う。人に聞かなくても、記憶から推測してやってしまう癖がある。(中略)結局、独断でやることになってしまう。報告とかもすることが大事だと思った。(中略)僕が上に立っているのであれば今のままでいいのかもしれないけど、結局、自分より上に人はいるので。
- (仕事の)話を聞くわけですが、それで分かったら「はい」と言ってくださいと言われてました。僕は、分かったら、それをやればいいやと思う。やっているのをみせようとしているんですけど、結局、「はい」と言わなくてはならないのだなと気づいた。
- お客さんに対する敬意とか、そういうのがよく分からなかった。(中略)自分が理系的な考え方をしているからか、質問には、ポイントを押さえて簡潔に説明するというやり方をする。
- 発達障がいの方が集まった場所へ行ったのは、今回が初めてなので、本当にいろんな人がいるのだなあと思いました。
- 就職は本当に大変なのだと思います。

平成25年度独立行政法人日本学生支援機構 障害学生修学支援ネットワーク充実・強化事業～障害学生支援に関する調査研究～  
「高機能発達障がい大学生に対する就労支援の在り方に関する実証的研究」研究成果レポート(富山大学)P.20-21より抜粋

22

## 参考資料

- 斎藤清二・西村優紀美・吉永崇史(2010)「発達障害大学生支援への挑戦—ナラティブ・アプローチとナレッジ・マネジメント」, 金剛出版
- 桶谷文哲(2013)「発達障害のある大学生への就職支援」平成25年度発達障害者就業支援セミナー話題提供, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 日下部貴史・桶谷文哲・斎藤清二・西村優紀美・水野薫(2013)「発達障がい大学生に対する就労支援の在り方～就労支援機関とのコラボレーションにおけるコーディネータの役割～」日本LD学会第22回大会ポスター発表
- 西村優紀美(2014)成人期の暮らし 発達障害のある大学生の就職. 発達教育4月号Vol.33 No.4(402号), 28-29.
- 桶谷文哲(2014)成人期の暮らし 発達障害のある大学生の就職2. 発達教育5月号Vol.33 No.5(403号), 28-29.
- 日下部貴史(2014)成人期の暮らし 発達障害のある大学生の就職3. 発達教育6月号Vol.33 No.6(404号), 発刊予定.
- 平成25年度独立行政法人日本学生支援機構 障害学生修学支援ネットワーク 充実・強化事業～障害学生支援に関する調査研究～「高機能発達障がい大学生に対する就労支援の在り方に関する実証的研究」報告書(富山大学)  
[http://www.jasso.go.jp/tokubetsu\\_shien/documents/repo\\_toyama01\\_2.pdf](http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/documents/repo_toyama01_2.pdf)  
[http://www.jasso.go.jp/tokubetsu\\_shien/documents/repo\\_toyama02\\_2.pdf](http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/documents/repo_toyama02_2.pdf)