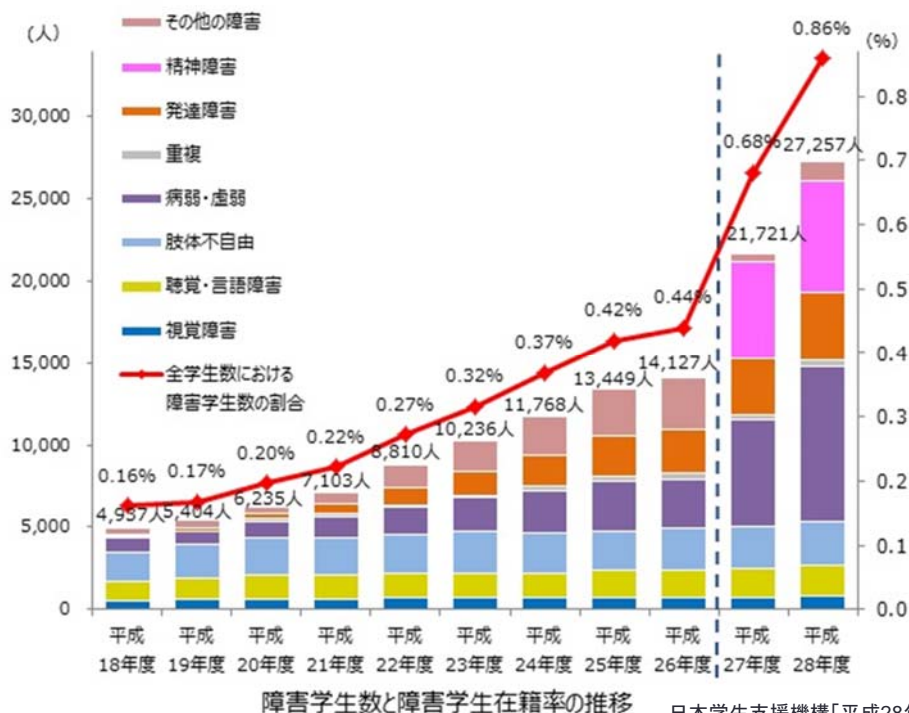


発達障害のある学生の 就労に関する現状と課題

筑波大学心理・障害相談室
青木真純

高等教育機関における発達障害のある 学生の在籍状況



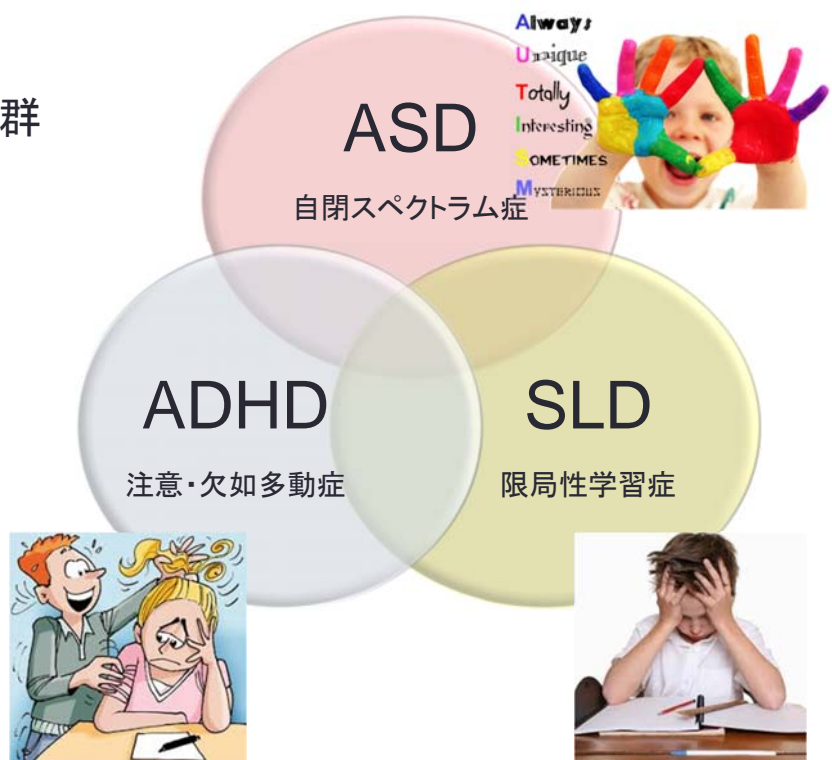
アメリカ:
256万人
(11.1%)

発達障害とは

- 生まれつき脳内のネットワークにおいて特定の情報のやりとりがうまくいかなかったり、独特であるために、就業(修学)上あるいは日常生活上の困難が著しい状態。
- 病気ではなく、「障害特性」であることから、発達障害の**本質的な特性は基本的には変わらない**。
- 周囲の理解や適切な援助によって、困難さの程度が軽減されることもある。
- **個人差が大きく**、「がんばればできる」などと誤解されることも多い。個人内でもムラが大きい。

DSM-5における神経発達症群／神経発達障害群

- 知的能力障害群
- コミュニケーション症群
- **自閉スペクトラム症**
- **注意欠如・多動症**
- **限局性学習症**
- 運動症群
- チック症群
- 他の神経発達症群



ASDのある方の就業上の困り事と対処法の例

主にコミュニケーションの独特さによって起こりやすいこととその対処法

- ✓ 相手との距離感がつかめず、やりとりがちぐはぐになったり、一方的になることがある
 - 会話のルールを知識として伝える
- ✓ 言葉の省略や言外の意味、忖度など、あいまいな指示はわかりにくい
 - 明確な指示(複数の解釈が生じない)を出す
- ✓ 敬語や社会常識、マナーをなんとなく身につけることが難しい
 - どうすべきかを伝える

主に柔軟な対応の難しさや感覚過敏等によって起こりやすいこととその対処法

- ✓ 突然の予定の変更があると不安になったり、パニックになることがある
 - 事前に予定変更の可能性を含めて伝えておく
- ✓ 仕事の手順や細かいところにこだわり、仕事が進まない
 - あらかじめ仕事の進め方についてのルールを決めておいたり、作業の進捗状況を途中で確認する機会を設ける
- ✓ 突然さわられることや特定の音や光が極端に苦手なことがある
 - パーティション、イヤホンやサングラスなどを利用する

ADHDのある方の就労上の困り事と対処法の例

主に多動性が原因となって起こりやすいこととその対処法

- ✓ 会議のときなど、そわそわしたり、貧乏ゆすり等のくせがやめられないことがある
 - 音の出ないもので対応する、他にやることを決めておく、休憩をとる

主に衝動性が原因となって起こりやすいこととその対処法

- ✓ 思ったことをすぐに言動に移してしまい、後悔することがある
 - 「ちょっといいですか」と言ってから発言するなど一呼吸おく
- ✓ 優先順位や計画を立てて実行すること(段取り)が苦手なことでどれも中途半端になる
 - やる順番を確認したり、途中の進捗状況を報告する機会を設ける

主に不注意が原因となって起こりやすいこととその対処法

- ✓ 必要な物をなくしてしまう、忘れっぽい
 - アプリ(支援機器)の使用、予備を準備する、リマインダーの利用
- ✓ 締め切りや約束の時間に間に合わない
 - やるべきことを細かい作業に区切る、カウントダウンタイマーの利用
- ✓ ケアレスミスが多い(誤字脱字、メール添付忘れ、宛先間違い)
 - 読み上げソフトの利用、確認リストの作成

SLDのある方の就労上の困り事と対処法の例

主に **読むことの困難さ** が原因となって起こりやすいこととその対処法

- ✓ 書いてあることを読んで理解するのに時間がかかる、負担が大きい
 - 読み上げソフト等の利用、大事なところがわかるような資料の提供

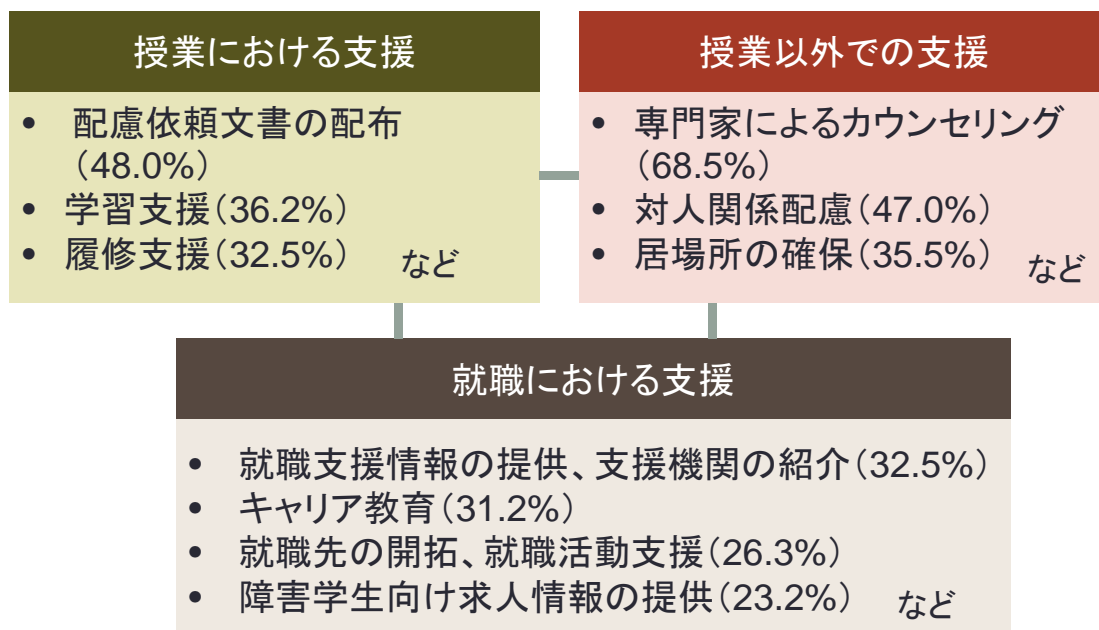
主に **書くことの困難さ** が原因となって起こりやすいこととその対処法

- ✓ メモをとるのが遅い、自分で書いた書類の間違いに気づきにくい
 - 資料の電子データ配布、記録媒体の使用

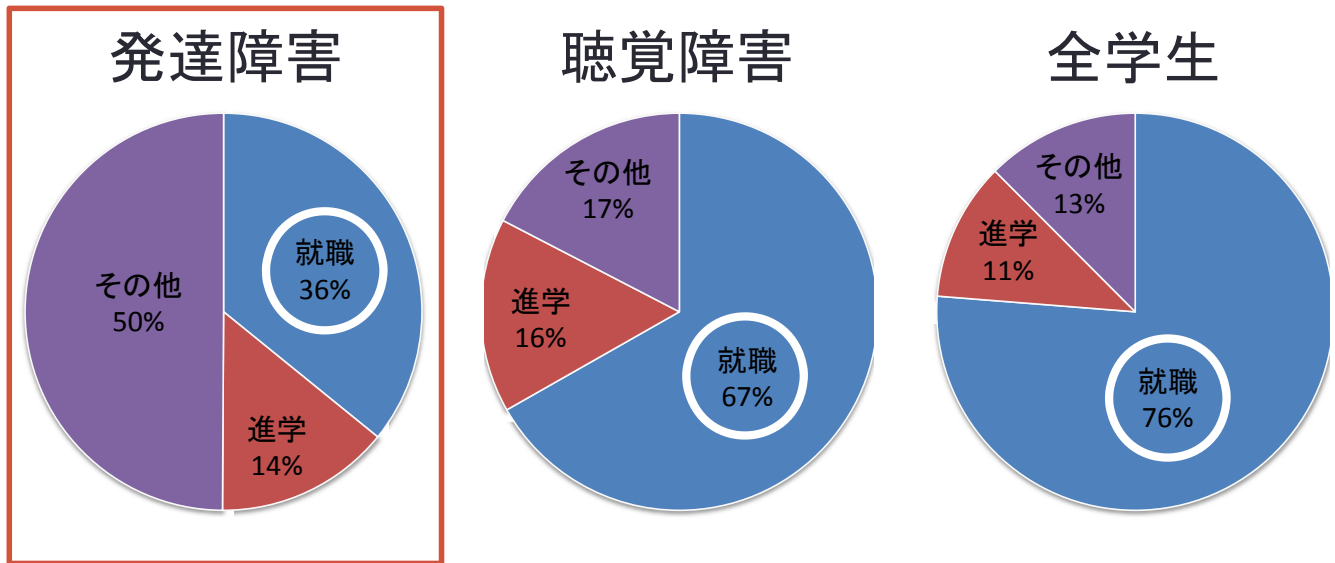
主に **計算することの困難さ** が原因となって起こりやすいこととその対処法

- ✓ 数量データの扱いが苦手、計算間違いが多い、おつりを間違える
 - ダブルチェック、計算のオート化

高等教育機関における発達障害学生への支援内容例



発達障害のある学生の進路



以下を基に作成

- 日本学生支援機構「平成28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報告」
- 文部科学省「学校基本調査一平成29年度結果の概要一」

障害者雇用とその現状

- ❖ 一般雇用枠
- ❖ 障害者雇用枠(障害者手帳が必要)
 - ① 一般企業での障害者雇用
 - ② 特例子会社での雇用
(464社, 252グループ)

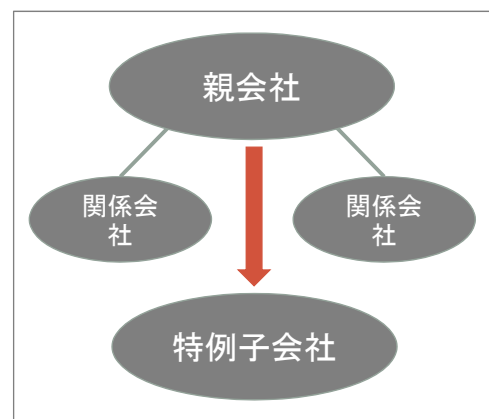


Table 障害者雇用における法定雇用率とその現状

事業主区分	法定雇用率(H30)	実雇用率(H29)	達成率(H29)
民間企業	2.0% → 2.2%	1.97%	50.0%
公的機関(国の機関)	2.3% → 2.5%	2.5%	97.6%
独立行政法人など	2.3% → 2.5%	2.4%	78.3%

雇用障害者数(約56万人)、実雇用率ともに対前年で上回る

厚生労働省「平成29年障害者雇用状況の集計結果」より

一般雇用枠と障害者雇用枠の違い

【一般雇用枠】

<メリット>

- 昇給がある
- 仕事の選択肢が多い(大学で学んだ専門性を活かせる可能性)

<デメリット>

- 理解や配慮を得にくい(通院や体調が不安定なときなど何度も休みづらい)
- 苦手な仕事(マルチタスク、臨機応変さ)を求められることが多い
- 残業がある
- 転勤や部署異動がある

【障害者雇用枠】

<メリット>

- 理解や配慮を受けながら働きやすい
- 特に特例子会社の場合には、障害のある方が多く在籍し、指導員も配置される

<デメリット>

- 正社員の求人が少ない、契約社員の求人が多い
- 給料がやや安いことがある
- 昇給が少ない
- 希望する職種があるとは限らない

<その他>

- 障害者手帳(精神保健福祉手帳)の取得が必要

障害者雇用の現状

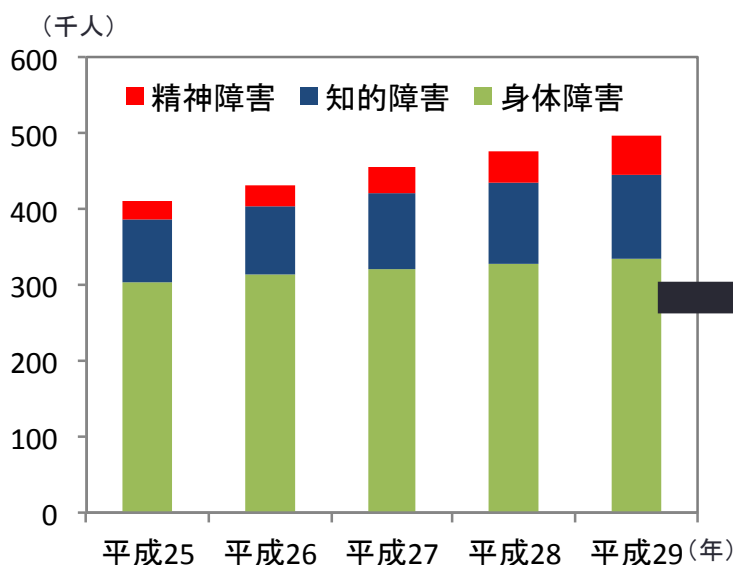
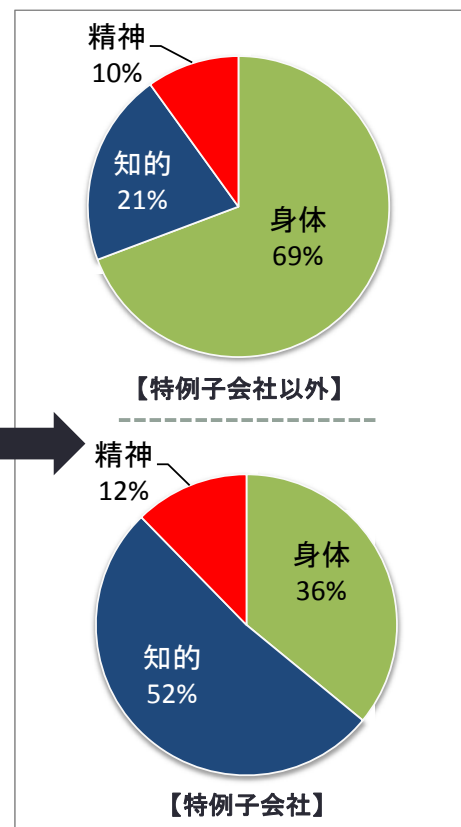


Fig 民間企業における障害種別ごとの雇用の推移

厚生労働省「平成29年障害者雇用状況の集計結果」より



発達障害者の職場定着率と離職の理由

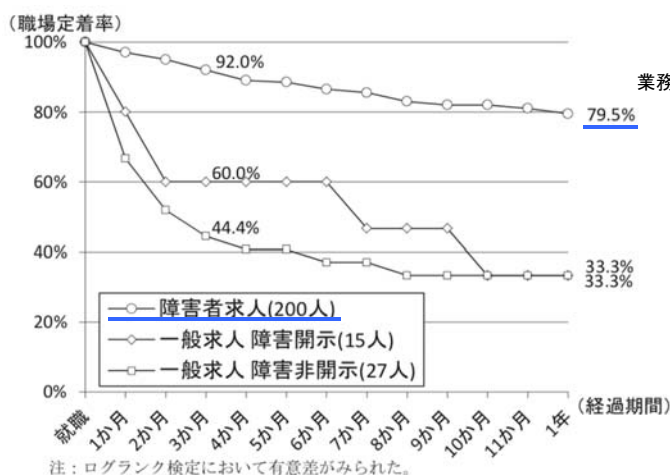


Fig. 求人種類別にみた発達障害者の職場定着率の推移

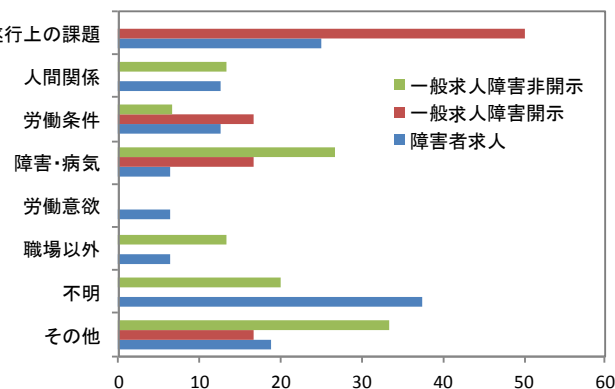


Fig. 求人種類別にみた発達障害者の離職(3ヶ月未満)の理由

支援(就職前の訓練、支援機関同士の連携、定着支援等)によって定着率が上昇

障害者職業総合センター
「障害者の就業状況等に関する調査研究(2017年)」より

文部科学省

「障害のある学生の修学支援に関する検討会」第二次まとめ

【就職において各大学等が取り組むべき課題】

- 職業観の涵養や自らの障害特性、職業適性の理解、対処法の習得、権利擁護の知識や理解に関するプログラムの提供、障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援
- 就労形態の多様性や合理的配慮、相談機関や制度に関する情報提供
- 学内・学外(大学間、支援機関、就労先)の連携強化
- 支援内容の効率的な引き継ぎ

- 発達障害者支援センター
- ハローワーク
- 障害者職業センター
- 若者サポートステーション
- 就労移行支援事業所
- 障害者就業・生活支援センター
- 市町村の福祉課

発達障害のある学生の就労における課題

- ▶ 継続して働くことを見据えた就職とキャリアプランの構築
 - 修学を含め、多様なスケジュールやロールモデルの集積
 - 学内・学外(大学間、支援機関、就労先)の連携
 - マッチング(業務内容、体調、特性、環境など)
 - 障害者雇用における動機づけを保てるような仕事の引き出し
 - インターンシップの活用
 - とがった人材を操縦できる雇用者側への支援

- ▶ グレーゾーンの学生への対応

【障害者雇用事例】

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者雇用事例リファレンスサービス

<http://www.ref.jeed.or.jp/search.php>