

発達障がい学生への就職支援における大学の役割

平成26年2月7日(金)

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

特命講師 桶谷 文哲

Ⅲ期(大学3年後期～4年)

Ⅳ期(卒業後)

就職活動

就職活動・職場適応

1. 就活全体のマネジメント
2. 職種・業界の整理・理解
3. 学生本人とのマッチング
4. 就労形態の検討

事例

- ✓一般就労
- ✓障害者雇用枠での就労
 - ・ハローワークとの連携
 - ・企業への説明, つなぎ, 面接同席

事例

5. エントリーシート作成サポート
6. 応募手続き確認・履行サポート
7. 面接事前練習・事後振り返り
8. 就労移行支援事業所との連携
9. 内定後の定期面談
 - ✓会社適応・社会人としてのマナー
10. QOLに関する話し合い

1. 定期的なフォローアップ

- ✓スケジュール管理
- ✓特性を活かした対処法
- ✓業務内容の理解・促進
- ✓職場人間関係に関する聞き取りとアドバイス

2. QOLに関する面談

3. 雇用先との話し合い (障害者雇用枠の場合)

- ✓職場適応状況の確認
- ✓対人関係面での困りごと
- ✓業務内容・理解の確認

富山大学における 発達障がい学生の就職状況(H24, H25年度)

	H24年度	H25年度(H26.1月現在)
就職支援を行った在学生、 既卒者の人数	10名	8名 (昨年度~3名引き続き)
在学生 : 既卒者	4 : 6	6 : 4
就職活動における 障がいの開示比率	(オープン:クローズ) 3 : 7	(オープン:クローズ) 5 : 5
採用率	約5割	約6割
内定・就職先の場所	全員、出身県	1名を除き、出身県
就職後フォローアップ面談 を行った人数	2名	3名

>>採用決定までに卒後も含め、2~3年間就職支援を行ったケースが複数あるのが現状。

3

発達障がい学生の 「就活」の難しさと支援のポイント

4

発達障がい学生の就職活動の難しさ

「障がい特性によるもの」、「社会状況や企業から求められる能力」などの視点から

- 修学と就職の両立が困難。
- 仕事や職種のイメージがなく、関心が偏る。
- 自己PRと志望動機がまとまらない。
- 社会的コミュニケーションの苦手さが面接で大きな壁となる。
- 求められる社会人像(能力)と自分とのギャップに潰れてしまう。
- 大卒の場合、障害者雇用でも、コミュニケーション力や意欲は一般雇用同様に期待されることが多い。
- 企業に発達障がい者の雇用経験が少なく、誤解や過度な不安から、採用に至ることが難しい。
- 現状ではまだ一般雇用と比べて障害者雇用が特段有効な手段とは言えない。

5

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し、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、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。

6

発達障がい学生への 就職支援・フォローアップ面談

【事例】

1. Aさん: 大学とハローワークとのコラボ事例
2. Bさん: 長期の就職支援で一般雇用に至った事例

7

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う。
- 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。
- 現在、就職後のフォローアップ面談を行っている。

8

地域就労支援機関と支援室との コラボレーション (Trial and Error)

【X社へのアプローチ】> 頓挫

1. X社はコーディネーターが介入することへの抵抗感を示し実現しなかった。

※「発達障がいのある方を採用経験がないので、面倒を見ていけるか不安……」

2. コーディネーターと相談員が支援会議を開き今後の対策を検討。

- ハローワークから企業への最初のアプローチに注目。
- 誤解・不安への対処

【Y社へのアプローチ】

1. Y社は「発達障がいのことがわからないので、コーディネーターに同席してもらって構わない」とのことだった。

⇒コーディネーターが採用面接(一次)に同席。

2. 一次面接選考を通過

3. 二次面接選考(同席なし)も通過し、採用合格通知(3ヶ月間のトライアル、3ヶ月間の試用期間)を受けとる。

採用決定!

9

相談員とコーディネーターとの連携

Aさん

- ① 求人開拓シート作成 (アピールポイントまとめ)
- ② 本人の障がい特性についての説明資料作成
- ③ 履歴書作成(志望理由欄)

コーディネーター
(HACS)

ハローワーク
障害者窓口
担当者

Y社

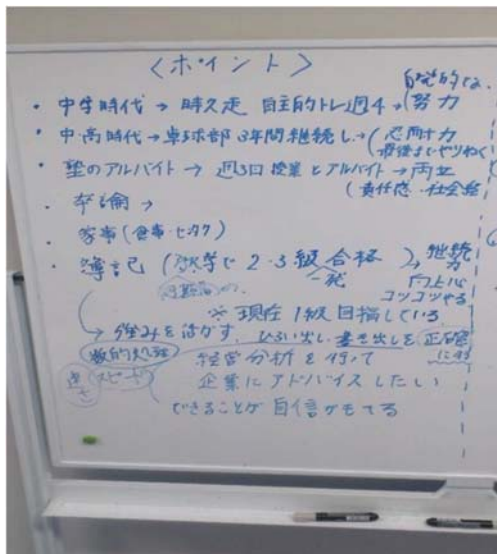
企業

- ① 提出書類の点検
- ② コーディネーターの同席を許可してくれる企業の開拓

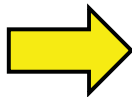
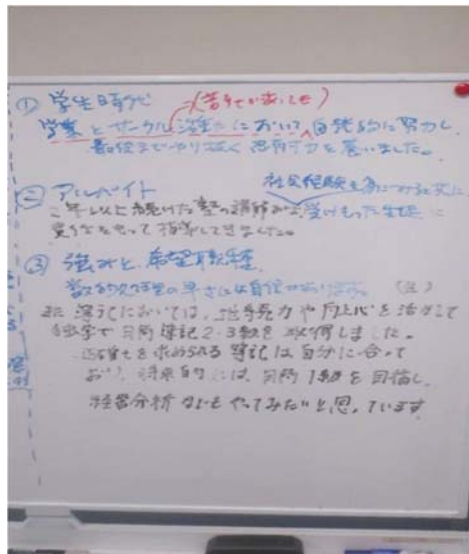
10

①求人開拓シート作成(アピールポイントまとめ)

キーワードをあげる



キーワードを文章に



- ①Aさんが文章化しづらい部分をキーワードとしてあげてもらい
そのキーワードをコーディネーターと一緒に文章化する
- ②作成したアピールポイントをAさんがハローワークに持っていき
相談員に再度、チェックしてもらう。

11

②障がい特性について説明資料

～支援室からハローワークへ渡した文書資料より～

●採用担当者へ伝える際に留意していただきたいこと

- ・過度な不安を持たれないように伝えてほしい。
- ・本人の強みを中心に伝えてほしい。
- Aさんの障がいについて伝えてもらいたい内容(在学中の所見として)
 - ・発達障がいは人によって困難さがそれぞれ異なり、Aさんは抽象的な指示の理解や相手の意図を先読みすることは少々苦手としていますが、困難さの度合いは発達障がいのある方としては非常に軽微です。大学でも特別な配慮なく4年間で卒業出来ています。
 - ・仕事以外の面では雑談などの会話が苦手であり、多少雰囲気がかたたりしますが、真面目で素直な性格は大学の所属サークルでも仲間から受け入れられていました。
 - ・発達障がいのマイナスイメージとして持たれがちな、いわゆるパニックを起こすといったことは全くなく、対人トラブルもありません。
 - ・障害者雇用を希望していますが、仕事において本人は特別な配慮は求めておらず、苦手さがあることを理解していただいた上で働きたいがための選択です。

12

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、態度を見たことに加え、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、加えて自己PRとともに自信を示すことができた。

13

就職後のフォローアップ面談から 見えたこと

1. Aさんは現在、仕事を始めて、約10か月。無事に試用期間をクリアし、障害者雇用枠で正社員として採用された。現在も尚、支援室に月1回来室し、職場での環境や不安についての聞き取りをしている。
2. 職場では、直接指示を出す上司が決まっているなどの対応(配慮)があり、新しい環境にもスムーズに適応している。
3. 新しい仕事を頼まれ、やりがいを持って取り組んでいる。
4. 休日には、発達障がい者支援センターの小集団活動に参加するなど余暇も積極的に楽しめている。

14

発達障がい学生への就職支援における大学の役割

21

発達障がい学生の就職支援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。

22

今後の課題

- 発達障がい学生が、強みを生かした仕事をするためには、「職種」よりさらに細かい「業務」単位で適した職場を見つける必要がある。
- 大学における発達障がい学生の就職後フォローアップ面談のニーズは高いが、大学では企業に介入ができないことや、長期的に関わることが難しい側面がある。
- 今後、発達障がい学生の雇用ニーズが高まることを想定し、企業が大学に期待する役割や連携の在り方を探る必要がある。

23

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