

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【札幌学院大学協力事業】—

障害のある学生に対する就職支援と学内外の連携に関する調査研究  
—卒業生・教職員を対象とする聴き取り調査—

研究成果レポート

調査研究事業実施協力校 札幌学院大学

◇調査名

障害のある学生に対する就職支援と学内外の連携に関する調査研究  
－卒業生・教職員を対象とする聞き取り調査－

◇調査研究実施期間

平成 25 年 12 月 6 日～平成 26 年 3 月 20 日

◇実施体制

(統括者) 札幌学院大学人文学部こども発達学科 教授 新國三千代  
(実施担当) 札幌学院大学人文学部人間科学科 准教授 二通 諭  
札幌学院大学人文学部人間科学科 准教授 松川敏道  
札幌学院大学人文学部人間科学科 准教授 藤野友紀

◇実施日程

実施時期	実施内容
12月中旬まで	調査方法・調査内容の検討及び準備、予備調査
12月中旬から3月初旬	調査実施
3月	調査分析、調査研究レポート作成・提出

---

## 目 次

---

I	はじめに	4
	1. 趣旨	
	2. 調査研究結果概要	
II	調査研究結果詳細	5
	1. はじめに	
	1-1 調査の目的	
	1-2 調査の概要	
	2. 本学の就職支援の現状と課題	
	2-1 本学の障害のある卒業生に対する調査	
	2-2 聴覚障害学生の就職活動および就職支援に関する考察	
	2-3 本学における障害学生に対する就職支援の現状と課題	
	3. 障害のある学生の就業力を高めるキャリア教育	
	3-1 背景と論点	
	3-2 日本福祉大学における障害のある学生へのキャリア教育	
	3-3 障害のある学生の就職に対する意識と経験	
	3-4 障害のある学生のキャリア教育のあり方	
	4. 発達障害のある学生に対する就労支援	
	4-1 問題の所在と課題	
	4-2 ハローワークにおける発達障害者への就労支援	
	4-3 勤労生活を良好な状態で送っているBさんの場合	
	4-4 まとめと今後の課題	
III	総合考察と今後の課題	28
	1. 調査結果から浮かび上がってきた課題	
	2. 解決に向けた実現可能な取り組み事例	
	3. 今後の課題	
	資料	33

(執筆担当)

- I、IIの1、III：新國三千代
- IIの2：藤野友紀
- IIの3：松川敏道
- IIの4：二通 諭

# I はじめに

## 1. 趣旨

本調査の目的は、大学における障害のある学生の就職支援について、札幌学院大学の卒業生やキャリア支援課の職員、学外の札幌市内の就労支援機関などの職員を対象に聞き取り調査を行い、学内外の連携・外部資源の活用も含め、その実態と課題を明らかにすることである。また、就職支援・キャリア形成支援において先進的な取り組みをしている日本福祉大学の教職員への聞き取り調査を行い、事例を収集する中で、実際に実現可能な就職支援・キャリア教育のあり方を見出すことである。

なお、『平成 23 年度障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書』（日本学生支援機構）によると、障害のある学生の就職支援・キャリア形成支援を担当しているのは、大半（調査に回答した大学の 92.9%）が就職支援担当部署であった。また、就職支援担当者に障害のある学生の就職相談や支援において困ったことを尋ねると、「障害のある学生の就職支援の知識・経験不足」が最も多く、次いで「障害・疾患に応じた相談・支援方法」であった。本調査ではこのような状況も踏まえて大学における就職支援のあり方を探る。

## 2. 調査研究結果概要

本調査の結果、障害のある学生の就職支援における課題として、「障害学生の就職に対するイメージ形成」、「自分の障害を理解して、周囲に説明し、支援を要請できる力の涵養」、「自身の障害と向き合いながら就職への道を切り開いていこうとする学生への支援」、「学外の就職支援機関等との連携」などが浮かび上がってきた。障害のある学生からの要望としては、就職イメージが描けるような就職支援プログラム、雇用実績・合理的配慮などの会社情報の蓄積、OBの就活情報や採用情報の蓄積と活用、OBを招いた就職懇話会の開催、入学後の早い段階からの就職アドバイス、就職ガイダンスや企業説明会などでの合理的配慮などがある。キャリア支援課に期待するものが多かった。

前述した課題や要望について、これを実際に実現する実施可能な取り組みとして、キャリア支援課における情報蓄積と情報提供、就職イメージ形成のためのキャリア教育、学外の就労支援機関や各種障害者団体等との連携および社会資源に繋がる取り組みを示した。事例として、日本福祉大学の聞き取り調査から、当大学で実施している《進路セミナー》や《進路特派員》を紹介した。《進路セミナー》では、障害のある社会人やOB、障害者の就労支援機関などの関係者を招いた講演・懇話会、個別面談などを実施することで、初年次から就職イメージの形成やキャリア教育、社会資源の活用方法を学ぶことができる。また、《進路特派員》では、障害のあるOBの職場を訪問することにより、進路を具体的に考えることができ、前向きに就職活動に取り組むことができる。これらは、大学のキャリア支援課のみではなく、学内各部署の教職員や学外就労支援機関などの関係者が協力し合うことで実施可能な取り組みとなっている。

今後の課題としては、障害のある卒業生に対するアンケート調査の詳細分析、障害のある卒業生への聞き取り調査、発達障害のある学生に対する就職支援、大学間連携・地域ネットワークの形成などを挙げた。大学間連携・地域ネットワークの形成を推進するなかで、近隣の大学と連携してキャリア教育を企画したり、地域の就労支援機関の関係者やOB、学生を交えた語らいの場などを設けることにより、豊かなキャリア支援プログラムを創ることができると考えている。

## II 調査研究結果

### 障害のある学生に対する就職支援と学内外の連携に関する調査研究 —卒業生・教職員を対象とする聞き取り調査— 研究成果レポート

#### 調査研究結果 目次

1. はじめに	6
1-1 調査の目的	6
1-2 調査の概要	7
2. 本学の就職支援の現状と課題	8
2-1 本学の障害のある卒業生に対する調査	8
2-2 聴覚障害学生の就職活動および就職支援に関する考察	13
2-3 本学における障害学生に対する就職支援の現状と課題	15
3. 障害のある学生の就業力を高めるキャリア教育	17
3-1 背景と論点	17
3-2 日本福祉大学における障害のある学生へのキャリア教育	17
3-3 障害のある学生の就職に対する意識と経験	20
3-4 障害のある学生のキャリア教育のあり方	21
4. 発達障害のある学生に対する就労支援	23
4-1 問題の所在と課題	23
4-2 ハローワークにおける発達障害者への就労支援	23
4-3 勤労生活を良好な状態で送っているBさんの場合	25
4-4 まとめと今後の課題	26

## 1. はじめに

### 1-1 調査の目的

日本学生支援機構が実施した大学等を対象とする「平成23年度(2011年度)障害のある学生の就業力の支援に関する調査」の結果報告書によると、回答大学全体の平成22年度卒業生の就職率は60.5%であった(763大学を対象とする悉皆調査、回収率77.2%)。平成22年度卒業生のうち障害のある学生が在籍した大学は回答大学全体の42.3%で、そこでの障害のある学生の就職率は49.9%であった。障害種別で就職率をみると、視覚障害57.6%、聴覚・言語障害61%、肢体不自由46.2%、病弱・虚弱50%、重複41.9%、発達障害26.9%、その他51.2%である。学生全体の就職率に比べて、障害種別の各就職率は聴覚・言語障害を除いて、2.9~33.6ポイントも下回っている。障害のある学生にとって就職がより難しいものになっていることがわかる。

一方、就職支援担当部署(者)が障害のある学生の就職支援・キャリア形成支援を行っている大学は回答大学全体の92.9%で、このうち障害学生支援担当者がいる大学は回答大学全体の10.2%と僅かであった。また、障害学生を主たる対象とした就職支援を実施している大学は回答大学全体の38%で、障害学生支援担当者がいない中でも支援に取り組んでいる大学があることもわかった。また、学生から就職に関する相談を受けた際の課題として最も多かったのは「障害のある学生の就職支援の知識・経験不足」、次は「障害・疾患に応じた相談・支援方法」であった。既存の就職支援・キャリア形成支援の枠組みの中で支援を行なっている状況を踏まえて、当報告書では、めざす方向として「全学生を対象とした就業力支援サービスの拡充」を示唆し、障害のある学生への支援として、障害のある学生に関する多様性の理解、全学生を対象とした就職支援サービスへの障害のある学生のアクセシビリティの担保、関係部署の連携の強化、啓発活動の充実、障害のニーズの理解を挙げている。

上記も踏まえて、本調査の目的を次のように設定した。

- ・大学における障害のある学生の就職支援について、札幌学院大学の卒業生へのアンケート調査やキャリア支援課の職員に聞き取り調査を行い、その実態と課題を明らかにする。
- ・キャリア形成支援を考えたときに学外の関係機関との連携が不可欠であることから、札幌市内の就労支援機関の関係者などを対象に聞き取り調査を行い、学内外の連携および外部資源の活用も含めて、その実態と課題を明らかにする。
- ・就職支援について先進的な取り組みをしている日本福祉大学の教職員への聞き取り調査を行い、実際に実現可能な就職支援・キャリア教育のあり方を見出す。

本報告書の構成は次の通りである。1-2において、本調査研究で実施した調査の概要を列記する。2.において、本学の卒業生に対するアンケート調査およびキャリア支援課の障害学生担当職員に対する聞き取り調査から、本学における障害学生の就職活動および就職支援の現状と課題を明らかにする。また、本学には聴覚障害のある卒業生が比較的多いことから、聴覚障害学生の就職活動や就職支援について、ハローワーク職員および手話協力員に対する聞き取り調査を実施し、これに基づき学外機関との連携について考察する。次に、3.において、障害学生支援やキャリア形成支援で先進的な取り組みを行っている日本福祉大学の障害学生支援センターの教職員に対する聞き取り調査に基づき、そこで実施されている種々の事例を紹介しながら、障害のある学生に対するエンパワメントも含む教育プログラムやキャリア教育のあり方を考察する。最後に、4.において、発達障害のある卒業生とその

保護者、ハローワークの専門援助職業相談員に対する聞き取り調査に基づき、発達障害者への就労支援について考察する。

## 1-2 調査の概要

本調査で実施した調査は下記の通りである。調査結果は備考で記した各章で考察している。

- (1) 札幌学院大学の障害のある卒業生に対するアンケート調査
  - ①実施時期：2014年2月4日～2月21日
  - ②調査対象者：1996年度～2013年度の障害のある卒業生の内、住所がわかっている43名
  - ③調査方法：郵送または電子メールで調査票を送付して回収
  - ④主な質問項目  
障害種別・程度、学歴、在学中の課外活動、取得資格、職歴、在学中の就職活動、就職者／未就職者の状況、就職支援に対する要望、後輩へのアドバイスなど（調査票を末尾の資料に掲載）
  - ⑤備考：2. ～3. において本調査結果の分析を行っている。  
時間的余裕がなかったため本調査の詳細な分析は別途行う予定である。また、本調査をもとに卒業生に対する聞き取り調査を実施する予定であったが、実施できたのは2名だけであった。3. ～4. で聞き取り調査を含めた考察を行っている。
- (2) 札幌学院大学のキャリア支援課職員に対する聞き取り調査
  - ①実施時期：2014年3月10日
  - ②調査協力者：札幌学院大学キャリア支援課の障害学生担当職員
  - ③主な質問項目  
障害学生の就職状況、外部機関との連携、課題
  - ④備考：2. で本聞き取り調査の考察をしている。
- (3) 発達障害に関する聞き取り調査
  - ①実施時期：2014年2月8日
  - ②調査協力者：発達障害のある卒業生とその保護者、札幌市のハローワークで発達障害者就労支援窓口にいる専門職業相談員
  - ③主な質問項目  
卒業生：障害受容、障害者雇用制度の活用、手帳取得、就職後の仕事、職場での心掛け、学生時代の生活  
保護者：大学や学外機関との連携、日常的な接し方、不安  
専門職業相談員：就労支援のシステム・専門機関、雇用形態、仕事内容
  - ④備考：4. で本調査結果について考察している。
- (4) 札幌市内のハローワーク職員への聞き取り調査
  - ①実施時期：2014年2月19日～3月3日
  - ②調査協力者：札幌市内の3か所のハローワーク（札幌中央、札幌東、札幌北）の障害者就労支援を担当している専門援助部門統括職業指導官および求人開拓推進員
  - ③主な質問項目  
ハローワークの利用状況、求職者の相談内容、企業の求人の特徴、就労後の支援、高等教育機関との連携
  - ④備考：2. で本聞き取り調査の結果を考察している。

- (5) 札幌市内のハローワーク手話協力員に対するアンケート調査
- ①実施時期：2014年2月13日～2月28日
  - ②調査協力者：札幌市内の3か所のハローワーク（札幌中央、札幌東、札幌北）の手話協力員8名
  - ③調査方法：3か所のハローワーク所長宛にアンケート調査票を郵送し、手話協力員に配布・回収を依頼
  - ④主な質問項目  
採用の壁、募集制限、相談内容の特徴、心がけていること、職務上の課題
  - ⑤備考：2. で本調査を用いた考察を行っている。
- (6) 日本福祉大学の障害学生支援センター教職員に対する聞き取り調査
- ①実施時期：2014年2月22日、24日
  - ②調査協力者：日本福祉大学障害学生支援センター教職員およびキャリア開発課職員
  - ③主な質問事項  
障害学生の就職支援、進路セミナーの概要と経緯、学内外部署・機関との連携、入学前指導、障害学生支援（セルフコーディネート）
  - ④備考：3. で本聞き取り調査について紹介し、キャリア支援教育のあり方を考察している。
- (7) その他
- 下記のシンポジウムおよびフォーラムに参加して就職支援について情報収集をするとともに、当日の参加者に対する聞き取りを行った。
- ・2013年12月7日～8日「第4回日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）のつどい」および「第9回日本聴覚障害学生高等教育支援シンポジウム」（於：群馬大学）
  - ・2014年2月1日～2日「第16回ろうあ者労働問題フォーラム」（於：北海道立道民活動センター）

今回の調査にあたり、ハローワークの職員および手話協力員の方々、大学の就職支援に関わる教職員の方々、本学の卒業生など多くの方々にご協力をいただいた。ここに記して感謝申し上げます。

## 2. 本学の就職支援の現状と課題

### 2-1 本学の障害のある卒業生に対する調査

本学の障害のある卒業生を対象に実施したアンケート調査の概要と調査結果および考察は下記の通りである。

#### 1) 目的

北海道札幌圏に存する本学において、障害のある学生がどのように就職活動をおこなっているのか、またその過程でどのような支援を受けているのか（あるいは受けていないのか）を明らかにするとともに、障害学生本人が大学に求める就職支援の内容について検討する。

#### 2) 方法

札幌学院大学の卒業生に対してアンケート調査を実施した。

- ①実施時期：2014年2月4日～2月21日
- ②調査方法：札幌学院大学の障害のある卒業生のうち住所がわかる43名に対して、電子メールまたは郵送により調査票を配布、回収した。有効回答者数は23名であった（回収率53%）。
- ③分析対象者：全回答者23名の障害種別内訳は、聴覚障害11名、肢体不自由11名、発達障害1名。平均年齢は27.7歳（中央値：28歳、レンジ：22～40歳）。
- ④質問項目：調査票の構成は以下のとおりである。
  - A：基本事項（障害種別と程度、学歴、取得資格、職歴）
  - B：大学在学中の就職活動（情報収集方法、相談相手、インターンシップ、不安・苦労・悩み）
  - C：就職後の状況（困難と打開策、相談相手、被差別経験）
  - D：未就職者の状況（就職活動における困難、必要とする支援）
  - E：大学における就職支援に対する要望
  - F：在学中の障害学生に対するアドバイス

### 3) 結果と考察

上記質問項目のうち、ここでは「B：大学在学中の就職活動」と「E：大学における就職支援に対する要望」に焦点を当てて分析する。

#### ①大学在学中の就職活動における不安・苦労・悩み

自由記述の内容を分類整理したものが表1である。障害種別を問わず共通していたのは「求人数の少なさ」「情報不足」「高額な交通費」「就職イメージの不足」であった。

まず道内には障害者枠の正社員求人が少なく、道内就職を希望していても道外（主に東京）で就職活動をおこなわざるを得ない現状があるようである。その結果、一般の学生が学内や札幌圏で開催される企業説明会や就活フォーラムに頻繁に参加できるのに対して、障害者枠での就職を希望する障害学生は身近なところで直接企業と出会う機会が乏しく、「情報不足」に陥りがちになる。それが本州との往復費用を中心とする「高額な交通費」の負担にもつながっている。

「就職イメージの不足」は一般学生にも共通する課題ではあるが、障害学生の場合にはそれに加えて、障害があるがゆえの不安や戸惑いを抱えている（「正当な評価をされるか、差別を受けないで生きていけるか」「障害を抱えて仕事をする上で何ができて何が困難なのか具体的にわからなかった」など）。要因として、一般学生に較べてアルバイト等の就労経験を積む機会や、障害をかかえて働く社会人のロールモデルに触れる機会が少ないことが考えられる。

また、障害種別に特有の不安・苦労・悩みもある。聴覚障害の場合は「コミュニケーション」である。具体的には、就職活動時における「企業説明会での情報収集」、「選考面接の際のやりとり」、就職後をイメージしたときの「電話応対ができないことに対する理解」、「会議における情報保障」などが挙げられた。肢体不自由の場合は、就職活動における「アクセスの不便さ」、就労後は「職場の環境整備（身障者トイレ、段差）の有無」「身体・体力面の不安」である。

なお、これらの不安・苦労・悩みを解消するための就職支援策については、「大学における就職支援に対する要望（表2）」において後述する。

表1 大学在学中の就職活動における不安・苦勞・悩み（自由記述の分析）

1. 全体	
求人数の少なさ	「道内には障害者を雇用してくれる企業が少なかった」 「障害者向けの就職説明会が道外であることが多かった」
情報不足	「障害者向けの就職情報やサポートが充実していないと感じた」
	「道内限定の障害者就活フォーラムがほとんどなく、道内企業の採用情報を知ることができない」
	「障害枠の求人は自分で探すほかなかった」
	「障害者枠の公務員についての情報が少ない」
高額な交通費	「就職先が地元になく、東京に何度も行くため交通費がかかった」
就職イメージの不足	「就職できるのか、正社員になれるか」
	「正当な評価をされるか、差別を受けないで生きていけるか」
	「障害を抱えて仕事をする上で何ができて何が困難なのか具体的にわからなかった」
	「やりたいことが見つからない」
	「何を始めるべきかさっぱりわからなかった」
	「相談できる人がいなかった」
2. 聴覚障害	
コミュニケーション	「一般企業の説明会で内容を聞き取るのがたいへんだった」
	「面接の際にコミュニケーションが上手く取れるか」
職務内容	「電話応対できなくても働ける仕事が見つかるのか」
漠然とした不安	「耳が聞こえないと応募さえ断られることもあるかと思っていた」
3. 肢体不自由	
職場の環境整備	「車椅子利用者が就労できる企業がまだ少ない」
	「身障者トイレや玄関の段差等が整備された企業が多くあるか」
身体面の不安	「満足に働くことができるのか」
アクセスの不便さ	「ハローワークや面接に行くまでの道のりがたいへんだった」

## ②就職に関する情報収集の手段

大学在学中の就職活動において、どのような手段で情報を収集したかについて自由選択で尋ねた（複数回答可）。その結果をまとめたものが図1である。

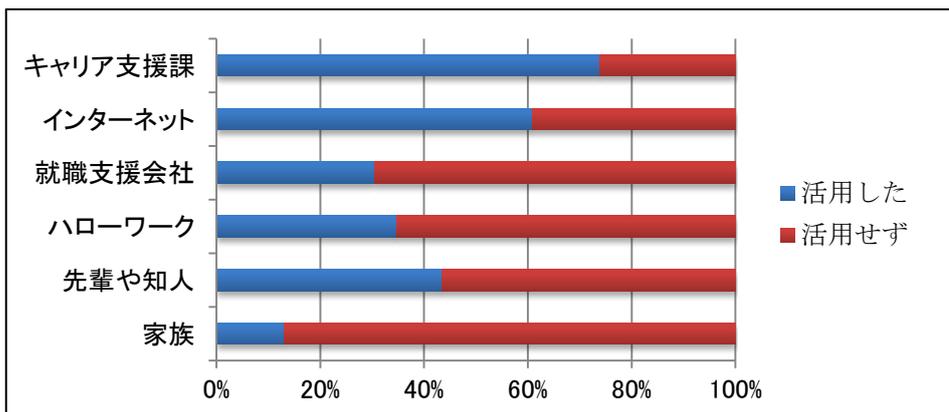


図1 就職に関する情報収集の手段

障害学生の7割以上がキャリア支援課、6割がインターネットを利用しており、情報収集手段としてこの2つが有力であることがわかる。他方、就職支援会社やハローワークの活用は3割程度にとどまっていた。

### ③就職に関する相談の相手

大学在学中の就職活動において、誰に相談をしていたかを自由選択で尋ねた（複数回答可）。その結果をまとめたものが図2である。

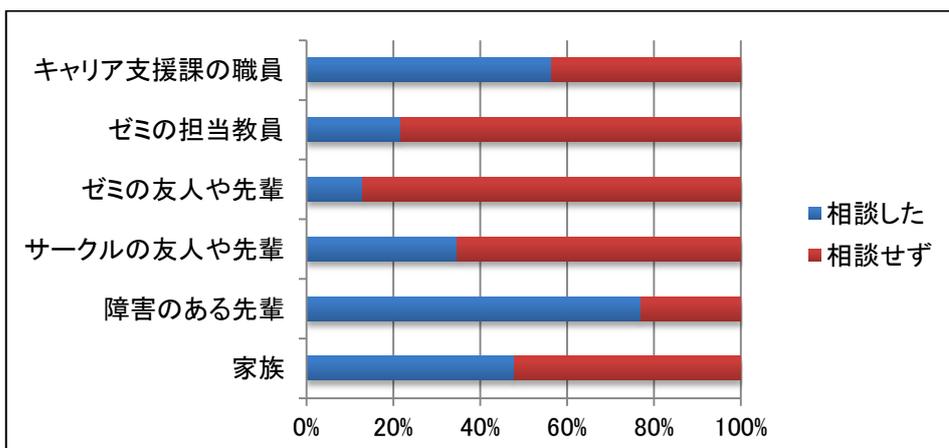


図2 就職に関する相談の相手

もっとも多かったのは「障害のある先輩で就労経験のある人」で約8割、それに続いて「キャリア支援課の職員」の約6割、「家族」の約5割であった。

図1および図2から、情報収集手段としても相談相手としても、障害学生にとってキャリア支援課は重要な位置にあることがわかる。しかし、後述する「大学における就職支援に対する要望（表2）」で最も多く挙げられたのも、「キャリア支援課からの情報発信」であった。これは障害学生が大学のキャリア支援課に寄せる期待の大きさを表しているとともに、キャリア支援課が学外の就職支援機関との連携や企業・事業主とのネットワークの形成の要となる可能性をもっていること、しかしながら現時点ではそれが十分には達成されていないことを示唆しているといえよう。

### ④大学における就職支援に対する要望

自由記述の内容を分類整理したものが表2である。まず、「キャリア支援課からの

情報発信」の具体的内容は4つに分類される。ひとつは「求人情報の充実」である。障害学生が就職活動を進めるにあたって、「障害者枠の求人（新卒・道内）」と「障害のある学生でも応募可能な一般求人」の双方の情報を得たいと考えていることがわかる。2つめの「会社情報の蓄積」は、障害者雇用の実績がある会社、合理的配慮がなされている会社などについての情報を、キャリア支援課独自に分析・蓄積してもらいたいという要望である。3つめの「OB情報の蓄積」はその手段としても期待されている。

次に、ハローワークみどりのコーナー、就業・生活支援センター等の学外就職支援機関や、インターンシップ受入先企業等の「外部機関との連携」である。これについては、別途実施したハローワーク職員および本学キャリア支援課職員へのインタビューでも必要性が指摘されており、障害学生就職支援に関わるさまざまな立場の人たちが共通して課題と捉えていることがわかる。

他にも、「きめ細やかな個別支援」、「金銭面の援助」、「キャリア教育」（OBとの交流、支援プログラムの策定）、「合理的配慮」（情報保障等）が挙げられた。

「きめ細やかな個別支援」と「キャリア教育」については、日本福祉大学で注目すべき試みがなされている。その視察とインタビューの結果は3. で述べているとおりだが、障害学生の就職支援に取り組んでいる大学で共有したい視点とアイデアが多く含まれているので、是非参考にしたいところである。上記①でも述べたように、障害学生は一般学生に較べてアルバイト等の就労経験を積む機会や、障害をかかえて働く社会人のロールモデルに触れる機会が少ないことから、就職イメージが漠然としたものになりがちで、不安や戸惑いを抱えやすい。それを払拭するためには、大学在学中の早い時期から、障害をかかえながらも社会の中で職業人として役割を果たしているという具体的なイメージを形成していくことと、経験の積み重ねによって自信をつけていくことが必要である。大学における障害学生の就職支援は、就職活動が始まってからの個別支援にとどまらず、初年次からの教育プログラムの一環として社会人OBとの交流やエンパワメント研修の企画などを考えていかなければならない。それにはキャリア支援課だけではなく、学内の教務担当部署や障害学生支援担当部署との協働が不可欠であろう。

表2 大学における就職支援に対する要望（自由記述の分析）

1. キャリア支援課からの情報発信	
求人情報の充実	新卒の障害者枠求人情報（障害者枠での企業説明会）
	道内の障害者枠求人情報（道内はほぼ非常勤という実情）
	障害のある人の条件に合った一般求人情報
会社情報の蓄積	障害者雇用の実績がある会社の詳細情報 合理的配慮の有無についての情報
OB情報の蓄積	卒業生の就職活動と就職先についての情報
仕事内容の紹介	障害のある人ができる具体的仕事内容
2. 外部機関との連携	
情報不足の解消	ハローワークみどりのコーナーや就業・生活支援センター等との連携（みどりのコーナーへの紹介、障害者就労支援者とのネットワーク構築）
支援方法の確立	
インターンシップ	受入先企業の開拓と紹介
3. きめ細やかな個別支援	
行動のアシスト	企業に問い合わせる際の手助け（「当時はその勇気もなかった」）

障害別の指導	障害学生に特化した求人票の探し方、履歴書の書き方、面接指導
求人斡旋	障害学生の適性を見極めた就職先紹介
4. 金銭面の援助	
交通費	道外説明会参加のため活動費が足りない学生への資金援助
5. キャリア教育	
OB との交流	障害のある卒業生の就職活動および就労後の経験談
支援プログラム	入学後の早い段階から就職についての情報とアドバイスを提供
6. 合理的配慮	
情報保障	就職ガイダンスや企業説明会における資料配布、スライド使用、字幕使用、PC テイク
	面接における手話通訳、要約筆記

## 2-2 聴覚障害学生の就職活動および就職支援に関する考察

### 1) 目的

障害学生が就職活動において直面する不安や困難は、障害の種類や程度に応じて異なる面がある。したがって、大学が障害学生の就職支援をおこなうにあたっては、学生のおかれている社会的状況や心理的側面について、次の3つを区別して理解する必要がある。すなわち、a) 障害の有無にかかわらず学生全体に共通するもの、b) 障害があるという事実由来のもの、c) ある特定の障害由来のものである。ここでは、c) の「ある特定の障害」のうち、本学を卒業した障害学生の半数を占める聴覚障害に焦点を当てて、就職活動においてどのような困難に直面しやすいのか、求人特徴はどのようなものかといった実態を明らかにした上で、大学での就職支援として何が必要かを考察したい。

### 2) 方法

卒業生に対するアンケート調査(2-1で言及)、ハローワーク職員へのインタビュー調査、ハローワークの手話協力員に対するアンケート調査を実施し、これら3種のデータをもとに分析をおこなった。

【ハローワーク職員へのインタビュー】

- ①実施時期：2014年2月19日～3月3日
- ②調査協力者：札幌市内の3か所のハローワーク（札幌中央、札幌東、札幌北）にて障害者就労支援を担当している専門援助部門統括職業指導官、および求人開拓推進員
- ③質問項目：インタビューを実施する際に作成した項目票の構成は以下のとおりである。
  - A：聴覚障害のある求職者のハローワークの利用状況
  - B：聴覚障害のある求職者の相談内容
  - C：企業からの求人の特徴
  - D：就労後の職場における支援内容
  - E：ハローワークと高等教育機関との連携

【ハローワーク手話協力員に対するアンケート調査】

- ①実施時期：2014年2月13日～2月28日
- ②調査方法：札幌市内にある3か所のハローワーク所長宛にアンケート調査票を郵

送し、手話協力員への配布・回収を依頼した。配布対象者8名、有効回答者数8名（回収率 100%）。

③質問項目：調査票の構成は以下のとおり。

- A：聴覚障害を理由にした募集制限や採用の壁
- B：聴覚障害者の相談内容の特徴（個別事例を除く）
- C：手話協力員として心がけていること
- D：手話協力員の職務上の課題（制度上の課題も含む）

### 3) 結果と考察

#### ①就職活動中の不安と困難

ハローワーク担当者の中には、企業求人に明記されていなくても実質的に特定の障害が敬遠されていると感じている人がいた。特定の障害とは、具体的には「聴覚障害」「車椅子使用の肢体不自由」「発達障害」である。これらに共通するのは、企業の職場環境の改善や人的資源が必要という点である。聴覚障害の場合は音声以外の方法でコミュニケーションする手段の用意、車椅子使用の肢体不自由の場合は段差やトイレ等建物の整備、発達障害の場合は（必ずしもすべてのケースで必要なわけではないが）障害を理解し仕事に慣れるまでのサポート役の配置がこれにあたる。また聴覚障害は、「電話対応と接客ができない」「周囲とコミュニケーションが取れるかどうか不安」といった理由から、企業が採用に消極的な傾向にあるという。

そして卒業生アンケート調査の結果を見ると、実はこれら企業側の不安は、就職活動中の聴覚障害学生本人が抱えている不安とも重なっていることがわかる。聴覚障害学生は企業の職務内容について具体的なイメージをもてていないため、自分に何ができて何ができないのかわからず、不安だけが膨らんでしまう傾向がある。

#### ②就職後に直面する問題

まず卒業生アンケート調査から、就職直後に職場で困ったエピソードを抜粋する（表3）。これらのエピソードに共通しているのは「会議や朝礼における情報の理解」である。情報保障がない職場環境の中で、必要な情報を十分に得ることができない状況に陥り、職務遂行に支障を来すのではないかと不安だけでなく、支援を要請することができない葛藤や、障害を理解してもらえない孤立感を感じていることがわかる。

表3 就職直後（1～2年目）に職場で困ったエピソード

【エピソード1】 会議に参加してもついていけなかった。
【エピソード2】 普段とは異なるメンバーの大人数会議で意見交換をしたとき、何を話しているのかわからず、頼れる人もいなくて、「聞こえないので今何を話しているのか教えて下さい」と言いづらく、何も言わずにその場から逃げた。
【エピソード3】 朝礼等、社内の業務内容等に関わる共有をしていく中で、自分だけ理解出来ていないことが多かった。朝礼直後等に上司や先輩に「本日の朝礼で話している内容を教えて下さい」と頼んだところ、「なんでこんなことも理解できないの？ そんな難しい内容だったの？ちゃんと話を聞かないあなたが悪い」と言われた。努力で聞こえるようにしなさいと言われていたように感じた。物理的な壁にぶつかり、さらに心理的な壁にもぶつかり、「こんな環境下で公平に仕事していけるのだろうか？」と嫌な思いをした。

次に、こうした問題に直面したときに本人がおこなった改善の工夫を表4に示す。

工夫のポイントは、1) 自分の障害を周囲に説明して必要な支援を要請する、2) 情報を獲得できるように自分でもできることは最大限試みる、3) 職場内に相談相手をつくる、の3点であった。

表4 改善の工夫

【エピソード1】 ボード板で筆談
【エピソード2】 一人でもいいから相談してくれる人を探し、悩みを聞いてもらう。何か困ったときにその人が上司に「こういうときにちゃんと対応しないと本人はわからないですよ」と伝えてくれたりして、少しずつ理解してもらえるようになった。
【エピソード3】 会議が始まる前に「耳が聞こえないので口を見せて下さい。ゆっくり話していただくと有り難いです。私は口の動きで話の内容を聞き取っています」と皆に伝えてから会議に参加するようにした。司会者の隣に座らせてもらったり、議事録を後で見せてもらうようにした。途中で聞き取れなかった部分があったら、隣の人に聞くなど自分から動くようにした。手話通訳をお願いしたいと上司に伝えたら、会社内容は外部にもらせないから不可能と言われた。

### ③聴覚障害学生に対する就職支援の課題

今回の調査から、聴覚障害学生に対する支援の課題が浮かび上がってきた。ひとつは「パソコンスキルの習得」と「書く力の向上」に対する支援である。一般企業事務職は、接客・会議等において常にコミュニケーションを求められることが多い。聴覚障害によって電話対応ができない場合に、その代替手段としてメールによる通信があるだろう。また、一般企業事務職は一定レベル以上のパソコンスキルを持っていることが当然求められる。

もうひとつは「自分の障害を理解して周囲に説明し、支援を要請できる力」を育てることである。この力は職場で周囲の人と関係を築き、情報保障を含めた環境を改善していく上で不可欠である。自分の障害を理解し誇りと自信をもつとともに、うまく支援を利用する術と知恵をつけられるよう、大学入学時からの教育プログラムの策定が求められる。

## 2-3 本学における障害学生に対する就職支援の現状と課題

### 1) 目的

障害学生の就職支援において大学と外部機関との連携が重要であることはすでに指摘されているところである。今回の調査では、本学において障害学生の就職支援をおこなう際に、現時点でどのような連携体制があるのか、障害学生は何を求めているのか、今後の課題として何が挙げられるのかを明らかにしたい。

### 2) 方法

学外就職支援機関の一つである札幌市内のハローワーク職員へのインタビュー(2-2 で言及)、および札幌学院大学キャリア支援課障害学生担当職員へのインタビューを実施した。

【本学職員へのインタビュー】

①実施時期：2014年3月10日

②調査協力者：札幌学院大学キャリア支援課障害学生担当職員

③質問項目：以下の3点について重点的にインタビューをおこなった。

- A：本学における近年の障害学生の就職状況
- B：障害学生の就職支援に係る外部機関との連携
- C：障害学生の就職支援における今後の課題

### 3) 結果と考察

#### ①現在の連携体制

本学と外部機関との連携は、現時点では次の2つである。

ひとつは、「大学からヤングハローワークへの障害学生名簿提供」である。これは北海道内のシステムとしてどの大学でもおこなわれている。まず大学側が在籍する障害学生の名簿を本人の許可を得てヤングハローワークに提出する。ヤングハローワークはその名簿をハローワークのみどりのコーナー（障害者雇用支援の窓口）に渡す。それは就職活動を始めた障害学生がハローワークを訪れたときに、職員が速やかに対応できるようにするためである。また、道内で障害者の就職面接会等を企画する際には、その名簿を使って障害学生に案内を送付する。

もうひとつは、「ヤングハローワーク学卒ジョブサポーターの大学への派遣」である。週1回数時間、相談員が大学のキャリア支援課に派遣され、他の職員と並んで求人探しの手伝いや面接の練習をおこなっている。これは大学が希望した場合のみ実現する。

ただし上記の連携体制は、障害学生が自分でハローワークに行くなどの行動を起こしたときにスムーズにサポートできることを企図したものである。もちろんそれも意義のあることだが、卒業生アンケートにおいて大学における就職支援に対する要望として述べられていた、「外部機関との連携による情報不足の解消と支援方法の確立」にまでは至っていない。

#### ②今後の課題

今回のハローワーク職員へのインタビュー調査で、複数の職員が語っていたことがある。それは「大卒の新卒求人はヤングハローワーク、障害者枠求人はハローワークみどりのコーナーという区分けになっていて、大卒の障害学生の求人はちょうど制度の狭間になっている」というものだ。ハローワークの障害者枠の新卒求人は養護学校の「限定指定求人（推薦）」に限られており、他の求人は大卒を想定していないものがほとんどで、給与の面でも待遇の面でも大学新卒とはマッチしないそうである。他方でヤングハローワークは一般求人のみを扱っていて、障害者求人はない。したがって障害者枠で就職活動をしている障害学生は、自分に合った求人になかなか出会えない。

では障害学生の就職支援において、大学にできることは何だろうか。卒業生のアンケート調査では、「キャリア支援課からの情報発信（障害者枠求人情報の充実、障害者雇用の実績がある会社情報の蓄積）」、「外部機関との連携による情報不足の解消と支援方法の確立」が要望として挙げられていた。大学としてすぐに取り組めることは、ひとつには障害者求人の独自データベース作成であろう。たとえば、ヤングハローワークの求人の中から、障害者雇用の実績のある会社をピックアップし、障害学生が速やかに求人に出会えるようにする。あるいは障害のある卒業生が就職した会社のリストを作成し、そこにOBから得た職場環境情報を蓄積していくこともできるだろう。

もうひとつは障害学生OBを招いた就職懇話会である。就職活動中の自らの経験談や、障害をかかえて働くとはどういうことなのかを語ってもらう。それは在学生にとって、生きた会社情報を得られる貴重な機会となるだけでなく、エンパワメントとしても極めて有効であると考えられる。

### 3. 障害のある学生の就業力を高めるキャリア教育

#### 3-1 背景と論点

日本学生支援機構による「平成 23 年度（2011 年度）障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書」によれば、平成 22 年度卒業の障害のある学生の就職率は 49.9%と厳しく、今後障害のある学生に対する就業力支援に関する調査・研究とその取り組みが重要になることを報告している。障害のある学生の就職が課題として認識されて間もないことから、就業力支援のあり方は継続した検討課題であるが、同報告書ではその望ましい方向性として「既存の就職支援・キャリア形成支援の枠組みの中で、障害のある学生への支援を行なうことが望ましい」と示唆している。すなわち、障害のある学生に特化した支援体制ではなく、さまざまな学生(留学生、社会人学生、高齢学生、障害学生など)の多様なニーズに対応しうる就業力支援の体制の構築である。この方向性は、同報告書が指摘しているとおり大学経営上の現実的な問題ということも確かにあるかもしれないが、学生の障害認知をめぐる問題や多様な学生に対する大学の支援力の向上という点からも考えるべき方向性として重要である。

この章では、上述した観点をふまえ、障害のある学生の就業力を高めるキャリア教育のあり方について、①障害学生支援に豊富な経験をもつ日本福祉大学の聞き取り調査、②本学を卒業した障害学生へのアンケート及び聞き取り調査から検討するものである。その際、本調査の目的である学内外の連携、特に学外の社会資源の活用のあるあり方を念頭に考察を加える。

#### 3-2 日本福祉大学における障害のある学生へのキャリア教育

障害学生支援に長い歴史を持ち、キャリア教育について先進的な取り組みを行っている日本福祉大学を訪問して聞き取り調査を実施した。

2014 年 2 月 22 日に進路セミナー視察と調査、2 月 24 日に障害学生支援センターの教職員に対する聞き取り調査を行った。調査協力者は、障害学生支援の担当部署である教員 2 名及び事務職員 1 名である。

主な調査内容は以下である。

①障害学生の就職支援について

- ・進路セミナーの概要と考え方
- ・就職支援の開始時期
- ・学外機関との連携について

②障害学生の就学支援、特にセルフコーディネートの考え方について

得られた調査結果のうち、ここでは「就職・進路に対するイメージ形成」「学内外の関係する部署・機関との連携」「ゴールの個別性」について考察する。

(1)就職・進路に対するイメージ形成

日本福祉大学におけるキャリア教育の特徴の一つは、この就職・進路に対するイメージづくりの取り組みである。《進路セミナー》と呼ばれ、社会人 OB との交流や外部の就労支援機関による講座などを開催し、年 2 回程度、学年を限定せず 1 年生からも参加できるように実施されている。

以下、『 』は聞き取りの内容を要約したものである。

『このセミナーの目的は、学生の就職状況が厳しいなか卒業した先輩達がどのような仕事をしているのか、障害がありながらも実際どのような現場で働けるのかなどの具体的なイメージを在学中にもってもらうことである。それにより、学生も自分の進路について具体的に考えていくことが可能になる。このようなセミナーも含めた本格的な就職支援は、一般的には大学3年生からだが、障害のある学生の場合はできるだけ早く考えていく必要があり、そのため学年を限定せずに1年生から参加できるようにしている。また、卒業生との繋がりがもてる機会にもなっている』

こうした就職・進路に対するイメージ形成は、進路セミナーの他に《進路特派員》とよばれるOBの職場を訪問するユニークな取り組みによっても実施されている。ここ2年ほどは体制がとれず実施していないとのことだが、その概要は以下である。

『本学の卒業生の会社に訪問に行くという企画である。希望する学生を4名ほど募って、どこの会社に行きたいのか、訪問をどう依頼するのか、会社の窓口の方と約束の段取りをどうとるのかをサポートしつつ学生達にやらせて実際に会社に伺う。訪問先にもよるが、OBの上司や人事関係の方にも同席して頂き、仕事の話やどういったサポートをしているのかという話を伺ったりしている。また、会社全体として障害者雇用をどう進めているかという話も聞き、それらを先の進路セミナーで報告することもした。特派員として参加した学生にどう変化があったかを聞くと、行く前より行ってからの方が進路について具体的に考えることが出来たり、就職についても前向きに取り組む姿勢になれたなど、非常に良い成果が出た』

これらの取り組みは、アルバイト経験がもちにくく一般の学生に比しても働くということそのものがイメージしにくい障害学生にとっては非常に貴重な経験になっていると思われる。キャリア教育という点からも、単に就職情報を提供する以上に就業力を高める効果的な取り組みであると言えよう。筆者らも2014年2月24日に実施された進路セミナーに参加したが、何より障害のある学生に勇気を与える場であったことに感銘を覚えた。実施可能性も高く、就業力を高めるキャリア教育という点でおおいに参考になるものである。

## (2) 学内外の関係する部署・機関との連携

上述した年2回実施している《進路セミナー》は、そのうちの1回を外部の機関を招聘し障害のある学生の就職に関する支援情報の提供や専門的な立場で相談に応じる機会に当てている。冒頭の日本学生支援機構による「平成23年度(2011年度)障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書」では、就職に関する相談を受けた際の課題として最も多くあげられていたのは、「障害学生就職支援の知識・経験不足」であり、次に多かったのは「障害・疾患に応じた相談・支援方法」であった。《進路セミナー》における外部機関の招聘は、実はこうした多くの大学が抱える課題に対応しうるものである。具体的には以下である。

『障害のある学生のための就職支援情報をいろいろ提供している株式会社Iの方をお呼びして、障害者雇用制度の話や障害学生がどうやって就職活動をしていくのかなどの情報提供といったセミナーを実施したこともある。今年度に関しては、第1回目のセミナーで就労移行支援事業所の方に来ていただいた。仕事を探す時にどういったことを考えた方が良いのかということをお話していただいたり、就労

移行支援事業所でやっている利用者向けのプログラムの一部を実施してもらったなどした。また、自分の生活や仕事の価値観について考えさせるワークショップも開催した。学生の中には4年生も参加しているが、もし就職が決まらなかった場合、卒業後に利用出来る社会資源として紹介する機会にもなっている』

『セミナーを実施する際は必ず個別相談の時間を設ける事にしている。外部の事業所の方にも時間をとってもらい相談をする時間を設けている。また、保護者にも参加いただき障害者雇用の状況を知っていただく機会としてもセミナーを活用している』

障害のある学生の就職支援に関する必要な知識をつけることや経験を重ねることはむしろ重要なことである。しかし、先の調査結果が示すように大学の就職支援のあり方としてこのことを要求するのはおそらくいくつかの理由で困難である。日本福祉大学が実施しているように外部の機関との連携をいかに構築するかが重要になると思われる。先の調査では、「関係部署の連携の強化」において〈場合によっては、学外者の協力を得ることも必要であろう〉と述べられているが、そうではなくむしろ積極的に活用することが考えられるべきであろう。

障害者の就労支援を担う外部の専門機関としては、ハローワーク(みどりのコーナー)、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、発達障害者支援センターなどそれぞれの役割と機能をもった機関がある。繰り返しになるが、これらの機関と連携することは必要であるしまた可能である。なぜなら日本福祉大学が現に実施し一定の効果を得ているからである。

また、学内の連携については、障害学生支援が各学部教授会から選出された教員と担当部局職員からなる運営委員会で運営される全学組織であることから、就職支援のみならず障害学生支援全般にわたって連携がとりやすい体制が構築されている。

### (3) ゴールの個別性

就労への具体的なイメージをつくることの重要性は上記(1)で述べたとおりだが、今回の調査ではこのイメージ形成に含まれる視点として重要なポイントが示唆されていた。すなわち、「ゴールの個別性」である。障害の状況によって一人一人ゴールが異なることを障害のある学生自身が十分に認識できることは、就職・進路など将来への不安を軽減する意味でも重要と言えよう。ここでも、社会人OBの果たす役割が大きいことを以下の記述から推察できる。

『卒業生から、学生時代の話や今どのような仕事しているのかなど在校生に向けた話をしていただいたが、成功事例というより紆余曲折を経て今に至っているという話であった。教員を目指していたけれど、それに落ちて諦めて進路変更をしたという話もあった。目標に向けて頑張るのは大事であるが、進路をこれしかないと思うのではなく、少し視野を広げながら色々な可能性を考えることも大事だという話を卒業生からしてもらえた』

一方で、ゴールの個別性は継続的かつ体験的に、時間をかけるなかで学生自身が気づいていく必要性のあることが示唆されている。具体的には以下の記述である。

『多様な学生がいてそれぞれの学生のゴールは違う。自分の力の確認を、進路セミナーなどの研修や体験的な活動、学外の実習などをおして知っていく必要がある。これは出来るがこれは自分には無理だということを考え自分の障害

をきちんと把握した上で、自分にとっての自立や社会参加がどういうことかを考えさせることが必要。夢をあきらめなければならないという側面もあるので難しいことだが、自分が出来る事は何かと考えてもらうことは重要。』

これは障害のある学生へのキャリア教育が果たす役割の一つであり、またインターンシップとしても考えていくべき点であろう。また、障害のある自分が何ができて何ができないのか、どのような支援を必要とするかなど、障害学生のエンパワメントとしても重要な取り組みである。

もう一つ重要なことは、このあとに話されていたことであった。すなわち、地域の社会資源と繋がっていくことの重要性である。障害のある学生にとっては、卒業してからも障害を抱えながら長い人生を歩むことになるから、学内でできる支援には一定の限界がある。そういう点からも、就労移行支援事業所の取り組みを〈進路セミナー〉で紹介したりつながりをもたせる取り組みが重要になるのだと言えよう。

### 3-3 障害のある学生の就職に対する意識と経験

障害のある学生がどのように就職活動を行い、その過程でどのような支援を受けてきたかについては、【2. 本学の就職支援の現状と課題】の 2-1 本学の卒業生に対する調査で述べているとおりである。ここでは、「大学在学中の就職活動における不安・苦労・悩み」「就職に関する情報収集の手段」「就職に関する相談の相手」「大学における就職支援に対する要望」についての結果と考察が示されているところであるが、ここではキャリア教育のあり方を検討するためにアンケートに協力してもらった卒業生 1 名にさらにインタビュー調査を実施した。

調査に協力してもらった卒業生は、大学卒業後就労支援機関を利用し就職した経験をもつ肢体不自由の卒業生である。以下、この調査協力者は A さんと表記する。調査内容と方法は、「就職に対する意識と経験」について半構造インタビューにより自由に語ってもらった。調査日は、2014 年 3 月 14 日である。なお、調査は直接対面して行うことが困難であったことから Skype にて実施した。

以下では、調査で語ってもらった結果のうち「就職に対する意識」及び「大卒資格と仕事の内容」について考察する。

#### (1) 就職に対する意識

就職活動を本格的にはじめたのは大学 3 年生からであるが、就職すること／働くということについては、中学生・高校生くらいから漠然と考えるようになっていたそうである。A さんは講演活動もたびたび行っているが、障害のある高校生に講演をした際、生徒から「私、働けるだろうか？」との質問を受け、自分と同様あらためて障害のある人にとって「働く」ことがいかに切実な問題であるかを再認識したようである。A さんは、とりあえず大学に進学したが、就職できるかどうかは常に考えていたとのことであった。

大学 3 年生になって周りが就職活動をするようになったのをきっかけに A さんも就職活動をはじめようになるが、“就職しなければならない”という焦りや圧力を感じたことはなく、ごくふつうに“働きたい”という気持ちがあったとのことであった。キャリア教育は、大学をあげた取り組みとして学生の就職を支援するために必要な一方、就職活動に向けての強いプレッシャーにもなりうる。「働く」ということそのものに不安を抱きやすい障害のある学生に対して、今後キャリア教育の充実をはかっていく際、 unnecessary プレッシャーをかけない配慮も考えるべきポイントに

なると言えるかもしれない。

Aさんの「就職に対する意識」から、ある意味では当然と言えることかもしれないが、ここではさしあたり、「働くこと」そのものへの不安と「働きたい」という思いが障害のある学生に混在しているということを押さえておきたい。

## (2) 大卒資格と仕事の内容

現在、Aさんは事務職として仕事をしている。就労移行支援事業所を利用しての入職だが、給与は時間給で支払われ大卒に見合った待遇の状況にはない。また、Aさんは大学(本学)卒業後、他大学の通信教育で国家資格を取得しているが、それを生かした仕事でももちろんない。やや乱暴な言い方をすれば大学を卒業していなくても就ける仕事ということになる。このことについてどのように考えているかをたずねた。

Aさんは、大学で学んだことやその後取得した国家資格を生かした仕事に将来的には就きたいと考えているが、しかし『いろいろなところで働きたいと思う気持ちもあった』ということであった。一般の大学生であれば、アルバイト等を通して学生のうちに様々な社会的経験を積むことができるが、自分の場合はそれができなかったのも、今はとにかく視野を広げられるようないろいろな経験を重ねることが大事だと考えているということである。大卒資格と仕事の内容(待遇も含む)は関係がないと考えているわけではないが、どのような形であれ『大学で学んできたことや取得した資格が無駄になるわけではない』のであまりこだわらないということなのかもしれない。

どのような仕事に就きたいか、どのような待遇や条件を求めるかは個別の問題である。その意味でも、自分の希望にマッチする求人情報が適切かつ十分に得られる条件整備を就職支援のなかで整えることは必須であるし、また大卒の障害者枠求人を開拓することも重要である。この点は十分にふまえたうえで、「大卒資格と仕事の内容」についてのAさんのインタビューから得られる示唆は、就労のあり方は多様であっていいということであろう。障害のある学生へのキャリア教育ではこのような視点も重要になると言えよう。

## 3-4 障害のある学生のキャリア教育のあり方

上述した3-2の調査結果から、障害のある学生の就業力を高めるキャリア教育としてまずあげられるのは、就職・進路に対するイメージ形成であろう。卒業生OBからの経験やアドバイスを受けられることは何より生きた教材であるし、また実施可能性が高いことから本学としてもぜひ取り組みたい、というより取り組むべき事項であると考えている。

最後に、これらの調査結果から浮かび上がるキャリア教育のあり方について簡単に触れておきたい。それは、障害者にとっての労働ということに孕むそもそもの問題でもあり、上述したゴールの多様性やAさんの語りからも示唆されることである。

冒頭で触れた日本学生支援機構による「平成23年度(2011年度)障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書」で、平成22年度卒業の障害のある学生の就職率が49.9%であることを触れたが、同じ日本学生支援機構による各年度の「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」によれば、平成23年度47.0%、平成24年度50.1%、平成25年度48.9%となっている。むしろこの割合に含まれない者のなかには進学等の進路もあるが、これら実態調査が示すことは、就職(いわゆる一般就労)できない者は一定数必ず存在するということである。ちなみに、文部

科学省の「学校基本調査」による学生一般の就職率を同じ年度で見ると、平成 22 年度 60.8%、平成 23 年度 61.6%、平成 24 年度 63.9%、平成 25 年度 67.3%であり就職できない者が一定数存在することは同じである。学生一般の就職率が 100%になることはおそらくなく、そうした社会構造の問題として別途議論することでありここで触れるべきことではないが、少なくともこうした現実を見ただけでも障害のある学生にとっての就職が容易なことではないことは明らかであろう。

重要なことは、高等教育機関としてキャリア教育を進めるにあたり、障害のある学生もない学生もそのような社会状況のなかで就職活動をしなければならないということを十分理解しておく必要があるということである。その理解を欠いたキャリア教育は、単に就職活動への圧力としてしか機能しない可能性が高まるだろう。このことに関して、もう少し具体的に何を理解すべきなのかを障害のある学生のことに限って言うならば、例えば A さんのように短時間の時間給で就労すること、福祉的就労をすること、さらには就職できないということに対して、キャリア教育を進める側も障害学生当事者ももっと寛容になって良いということである。もっともこの場合、生活保障という制度的問題が生じる可能性はあるが、少なくとも A さんのような働き方が労働の価値を貶めるものでないことはここで確認しておきたい。

では、こうした観点に立った大学としてのキャリア教育はどのように進めていけばよいのだろうか。その一つとして、しかしきわめて重要なこととしてあげられるのはやはり外部の就労支援機関との連携である。その意義は、日本福祉大学での調査でも示唆されているように緩やかな長期的視点に立った支援を可能にすることにある。それを大学としていかに用意できるかが重要であろう。外部の機関としては、具体的にはハローワーク／就労移行支援事業所／障害者就業・生活支援センターなどがある。今回は検討できなかったが、このうち障害者就業・生活支援センターとの連携はいくつかの理由で今後特に重要になってくると考えている。それについてはまた別の機会に検討したい。

## 4. 発達障害のある学生に対する就労支援

### 4-1 問題の所在と課題

日本学生支援機構の「平成 24 年度(2012 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結果報告書」によれば、大学における発達障害学生数(診断書有)は 1,573 人である。これは、大学に在籍する学生全体の 0.05%、障害学生の 14.4%にあたる。一方、日本学生支援機構の「平成 23 年度(2011 年度)障害のある学生の就業力の支援に関する調査」の結果報告書によると、障害種別の就職率をみると、発達障害卒業生(診断書有)の就職率は他と比べて最も低く 26.9%である。障害学生の平均就職率は 49.9%なので、これより 23 ポイントも低く、就職の難しさを感じさせる。この調査はその後実施されていないため平成 24 年度の就職率はわからないが、それ程大きく変わっていないと推察される。

さて、以下に示す数字はあくまでも参考資料だが、筆者が、2012 年にゼミ生と共に実施した本学学生(サンプル数 184、3 学部から任意に抽出した科目履修生)を対象にした調査では、2.7 %の者が発達障害系の医学診断を有していた。また、発達障害についての知識・理解を含む特別支援教育関連科目の受講生(サンプル数 97)における発達障害的性質の自己認知(医学診断含む)の割合は 21%であった。このような科目を受講して発達障害についての学習を深めることは、自身の内に潜む発達障害的性質を対象化することにつながり、発達障害的性質の自己認知へと進むことから望ましい傾向だと考えている。

筆者は、「発達障害や精神的な困難を抱える学生」という発達障害に限定しない自由度の大きい括りで学内自助グループの活動を展開しているが、参加者の全学における構成比は 0.45%である。筆者が本人、保護者、教職員との相談、情報交換において把握した「発達障害や精神的な困難を抱える学生」であって、かつ自助グループ未参加の学生も加えるなら同構成比は 0.8%になる。この層は、筆者が知る範囲のものであり、その点できわめて限定的なものである。筆者の所感であるが、発達障害や精神的な困難を抱える学生を、自助グループに参加するほどの中核群から、さほど困難を感じることもなく過ごしている周縁群までの層として仮構するなら、それらの学生は本学には相当数存在している可能性がある。

今後、発達障害として認知される学生は増加していくと予想している。卒業後の進路開拓も大きな課題となる。その際、大学教育および就職支援のテーマは、各自が自身の発達障害性と向き合いながらどのように就職への道を切り拓いていくのかという点にある。

本稿の主要な目的は、発達障害当事者として学生生活および勤労生活を送っている卒業生とその保護者、発達障害者の就労支援に取り組んでいる公共職業安定所(ハローワーク)専門職業相談員への聞き取りなどをおして、発達障害学生の就労を展望した大学における支援のあり方を究明するところにある。

### 4-2 ハローワークにおける発達障害者への就労支援

札幌市におけるハローワークの発達障害者就労支援窓口は、以下の 3 力所にある。

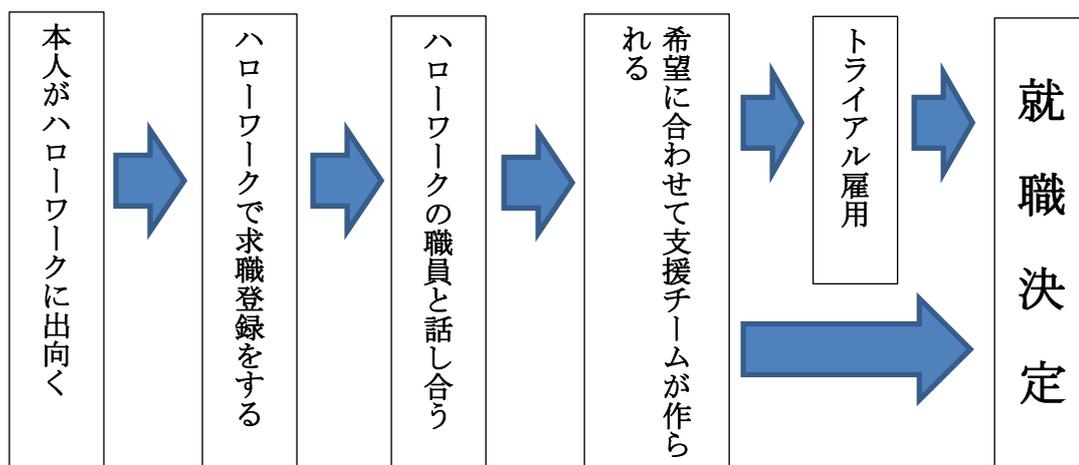
- ハローワーク札幌(中央区)
- ハローワーク札幌東(豊平区)
- ハローワーク札幌北(東区)

いずれも『みどりのコーナー』と称している。ここは障害者を対象とする相談窓口である。

学生・生徒や35歳未満の若者及び45歳未満のフリーターの方を対象とする「ヤングハローワーク」（中央区）は、障害者を対象としていないが、発達障害の可能性を排除できない方の来談も多く、臨床心理士のほか、月1回程度、就職支援ナビゲーター（発達障害支援）が派遣され、相談に当たっている。

障害者の相談に当たる相談員の職名は「ハローワーク専門援助職業相談員」である。かつては「特別援助部門」と称し、アイヌ民族などマイノリティの方への対応を主任務としていた。

さて、ハローワーク専門援助職業相談員であるAさんからの聞き取りを基にして、発達障害者就労支援の現行システムを以下に図示する。



以上は、障害者を対象とする地域就労支援事業の流れであり、発達障害者の場合も同様の流れで支援を受けることになる。

第一にすべきことは、本人が働きたいと願い、仕事を探しにハローワークに行くことである。

第二にすべきことは、ハローワークで求職登録をし、職員と話し合いをすることである。自分の望む仕事、給料、勤務場所、通勤方法、自分の性質などテーマは多岐にわたる。

第三にすべきことは、支援チームの人たちと話し合い、どのような手伝いや支えが必要なのかについて確認することである。

図にあるトライアル雇用とは、いわば「お試し雇用」であり、期間は3ヶ月、給料が支給される。チーム支援においては1ヶ月目と3ヶ月終了時に会議がもたれ、常用雇用の可否が検討される。トライアル雇用のほかにチャレンジ雇用と称する形態もある。これは、主に官庁で最長3年間の経験を積み、働く力を身につけていくこと（エンパワメント）を目的としている。仕事の内容は、パソコン入力、コピー、シュレッダー（紙の細断）、ファイリング（書類の分類、整理）などの事務補助作業である。

発達障害者の就労支援にあたって必要になることは、手帳の取得と就労に関する専門機関とつながることである。札幌市における専門機関とは、通称「ナカボツ」と呼ばれている「たすく」、「とねっと」、「からびな」、「テラス」、「しんさっぽろ」の5カ所を指す。

以下、参考までに『札幌市障がい者相談支援事業所ガイドブック』から「たすく」（札幌障がい者就業・生活支援センターたすく）の場合を例にとり、業務内容を紹

介しておく。なお専門機関によって提示されている業務内容は異なる。

○求職相談の受け付け

希望や不安、職歴、現在の生活状況などを聞き取り、整理する。

○評価・訓練・職場実習など

「仕事を探す」、「仕事を続ける」際のポイントの整理。働き続けるための自信、スキルアップが必要な場合は、取り組み方法や利用機関、職場での実習などについての相談や情報提供を行う。

○求職活動支援

ハローワークへの同行や履歴書作成、面接練習、面接同席、通勤練習などの支援を行う。求人情報を活用する。

○職場定着支援

必要に応じ、職場訪問をして業務内容や人間関係の調整などの支援を行う。退勤後や休日の相談（愚痴聞きなど）を受ける。

○就業に関わる生活相談

仕事探しや、働き続けるための生活について『相談支援事業所』などと連携・役割分担をして進めていく。

上掲の『相談支援事業所』は札幌市内に 18 カ所あり、生活全般の相談にあたっている。就労についての支援は、その後『就労移行支援事業所』や『就労継続支援 A 型事業所』へ接続することになる。

#### 4-3 勤労生活を良好な状態で送っているBさんの場合

以下、Bさんの例を紹介する。複数の例を合わせた架空の人物である。

Bさんは、「広汎性発達障害」と診断されている。幼少期から不全感があったが、受診・診断へと至ったのは大学入学後である。Bさんは、一般学生と同一線上の就職活動では良い結果が得られないと判断し、障害者枠による就職を選択した。これは、障害受容のみならず障害者雇用の制度を活用するといった、良い意味での実用主義的な思考によるものである。もちろん、Bさんがここに至るまでには躊躇、葛藤があった。障害者手帳の取得には躊躇する方も多いと思われるが、Bさんも例外ではなかった。Bさんは、悩みぬいた末に自分には必要なことであると考え、医療機関を受診し、療育手帳の取得に動いたのである。その後、ハローワーク『みどりのコーナー』および『就労移行支援事業所』の支援を受けて大手企業への就職が決まる。入社してから数年になる。

勤労生活者としてBさんの自己評価を5択問題で答えてもらったところ、4レベルの「ますますうまくいっている」というもの。勤労生活を良好な状態で送っている。

仕事の内容は、資料印刷やデータ入力、用紙補充、他部署に書類や宣材などを届けることだ。外部からの電話は取らなくてもよいと指示されている。可能な仕事は任されるが、苦手だと思われる仕事は免除されている。

以下、Bさんの言葉である。

「電話は取らなくていいというか、外線は出なくていい。内線は、ちょっと伝言くらいだからやってくださいと。」

「上司の理解はかなりありますね。周囲に不快に感じる人はいません。仕事も回してくれます。」

「これまで、困ったことも問題も起きていません。申し送りがうまくいっているのだと思います。」

「心がけていることは机上整理です。リフレッシュは家でやっています。パソコン・ネットによる情報収集を楽しんでいます。疲れたときは早く寝るようにしています。」

大学時代のことを聞くと、友達を積極的につくるほうではなかったが、話し相手になる教員を学部問わず確保していたとのこと。全学共通の教養ゼミなどでさまざまな教員と出会えたことがよかったと語る。エクステンションセンターを活用してさまざまな資格をとったということで、基本姿勢において努力家であることがわかる。

発達障害者が社会生活を送るうえで重要なことは、周囲の理解と対応が適切に行われ、本人が工夫と努力を重ねることである。Bさんの場合、「理解」「対応」「工夫」「努力」すべてにわたり及第点だったといえよう。

次にBさんの保護者であるCさんの見解を紹介する。

就職活動期は本人任せにせず、Cさん自身が大学の就職支援部署にアプローチし、連絡を取り合っていたとのこと。Cさんにとって大学内に発達障害について理解のある教員や職員がいることは安心材料だったという。

Cさんによれば、現状はたしかに良好であるが、勤め出してから1年くらいはストレスがあったようで、家で独り言を繰り返していたという。Cさんの解釈によれば、モヤモヤしていた感情やイライラした感情を独り言として吐きだしていたようだ。この「吐き出し」によって心身を調整していたともいえる。

多動など本人の行動傾向については『みどりのコーナー』や『就労移行支援事業所』の支援を受けつつ、本人を傷つけないように遠回しに注意したという。たとえば、「自分の仕事が終わり手ぶらになったとき、仕事をしている人たちに話しかけたりしていない？」と問いかけ、そこからのやりとりをとおして適切な振る舞い方について確認していくという方法である。また、本人にとって主治医の存在も大きかったという。月に1回のペースでクリニックに通い、思いの丈を吐き出してくることでストレスが解消されたとのこと。

Cさんにとっての心配事は、雇用がこのまま継続されるか否かということである。契約更新時期が近くなってくると不安になるとのことであった。

#### 4-4 今後の課題

Bさんは、就労に関する大学への要望として、障害者を対象とする企業説明会を開催すべきとのアイデアを出してくれた。多数の障害者が通う大学としての役割を果たしてほしいという意見である。障害学生支援に定評のある大学ではすでに組み込まれていることであり、セミナー、シンポジウム、先輩との交流会など多様な形で展開すべきであると考えられる。

なによりも重要なのは、居場所としての大学、成長の場としての大学になっているかどうかである。Bさんは、教員は授業をするにあたり、自分本位の一方向的なやり方ではなく、受講生の学習意欲を喚起すべく工夫してほしい旨述べていたが、心身および学習場面において配慮すべき事項を有する発達障害や精神的な困難を抱える学生に思いを馳せるなら、大学教職員の自己研鑽および努力と工夫の追求は必定である。

先に述べたとおり、筆者は居場所づくりの一環として学生自助グループである「雑談会」を立ち上げているが、それに留まらず、学内アルバイト体制の構築など、一人一人のエンパワメントを射程にした体制構築もまた求められている。

最後に保護者との連携について付言しておきたい。筆者は、学生自助グループ「雑談会」と並行して、保護者の学習組織である「ランチ会」の活動にも取り組んでい

る。本学の保護者が主宰しているが、学内外に広く参加を呼びかけている。2012年1月にスタートして以降、2014年3月までに17回開催している。この会には、ハローワークや就労移行支援事業所などの関係者もおり、さながら「ワンストップ相談事業」的活動として参加者に喜ばれている。本人を中心に、保護者、専門家へとネットワークが広がりつつある。

今後もこのような動きを大切にしながら着実に歩を進めていきたいと考えている。

### Ⅲ 総合考察と今後の課題

#### 1. 調査結果から浮かび上がってきた課題

Ⅱで示した調査結果から浮かび上がってきた障害のある学生の就職支援に関する問題や課題、大学に対する要望をまとめると次のようになる。

##### 1) 就職に対するイメージ形成が難しい

障害のある卒業生を対象としたアンケート調査によると、「就職イメージの不足」、「就職できるか、正社員になれるか」「正当な評価をされるか」、「差別を受けないで生きていけるか」、「障害を抱えて仕事をする上で何ができて何が困難なのか具体的にわからなかった」という不安を訴える回答があった。障害のある学生はアルバイト等の就労経験を積む機会が持ちにくく、障害をかかえて働く社会人のロールモデルに触れる機会も少ないことから、就職に対するイメージ形成が難しい。このことが、就職に対する不安を増長する原因にもなっている。

##### 2) 「自分の障害を理解して、周囲に説明し、支援を要請できる力」の涵養

聴覚障害のある卒業生が就職後に直面する問題として、会議や朝礼において情報保障が不十分で、職務遂行に支障を来すのではないかという不安を持ちながらも支援を要請することができないという葛藤や、障害について理解してもらえないといったことから孤立感を感じているというものがあつた。他の障害においても同様の問題を抱えている卒業生がいると思われる。大学在学中に、自分の障害を理解して、周囲に説明し、支援を要請するという経験を積む機会をもつことが必要である。

##### 3) 大学のキャリア支援課に対する要望

卒業生を対象としたアンケートの回答から、キャリア支援課に対する期待が大きいがわかる。要望には下記のようなものがあつた。

###### a) 情報発信の充実

例えば、障害者枠の求人（新卒・道内）や障害のある学生も応募可能な一般求人などの情報提供である。

###### b) 会社情報の蓄積

障害者雇用の実績がある会社、合理的配慮がなされている会社などをキャリア支援課で独自に分析・蓄積して欲しいというものである。

###### c) OB 情報の蓄積

卒業生の就職活動や就職先を蓄積して欲しいという要望である。卒業後の追跡調査は難しいものがあるが、少なくとも卒業時の情報は通常の業務として蓄積しているはずである。これらの情報が障害のある学生たちにうまく活用される形になっているのか否かということが問題なのかもしれない。

###### d) OBを招いた就職懇話会の開催

これは、1)に関連する要望である。

###### e) 学外の就職支援機関等と連携した情報の提供

ハローワークのみどりのコーナーや就業・生活支援センター等の学外就労支援機関、インターンシップ受入先企業・事業主等の外部機関などと連携して情報を提供して欲しいという要望である。

###### f) 入学後の早い段階から就職についての情報提供やアドバイスが欲しい。

#### 4) 就職ガイダンスや企業説明会などでの合理的配慮

就職ガイダンスや企業説明会での資料配布や情報保障を付けるといった配慮をして欲しいという要望である。これは大学だけではなく、雇用者側への要望でもある。

#### 5) 大学における就職支援プログラムの要望

就職イメージが描けるような就職支援プログラムが欲しいという要望である。例えば、3)のd)で挙げたOBを招いた就職懇話会などで就職活動の経験談や障害をかかえて働くことについて話を聞くことができれば、現場の情報を得る貴重な機会となる。障害学生にとっては、非常に有効なエンパワメントにもつながる。

#### 6) 学外の就職支援機関等との連携

Ⅱの2.～4.で何度も言及しているが、学外の就職支援機関との連携は不可欠である。ハローワーク職員への聞き取り調査で、「大卒の新卒求人はヤングハローワーク（ただし、障害者求人はない）、障害者枠求人はハローワークのみどりのコーナー（ただし、大卒は想定していない）という区分けになっていて、大卒の障害学生の求人は制度の狭間になっている」ことが明らかになった。その意味では、キャリア支援課の果たす役割は大きく、学外の就職支援機関との連携や企業・事業主とのネットワーク形成の要として機能することが期待されている。

#### 7) 雇用者側の不安

ハローワーク職員への聞き取り調査から、聴覚障害のある学生に対しては、「電話応対／接客ができない」「周囲とコミュニケーションが取れるかどうか不安」といった理由から企業が採用に消極的になる場合があることが分かった。これは聴覚障害学生が抱える不安とも重なるが、雇用者側の方にも、障害に対する理解やどのような支援が必要なのかといったことに対する理解が必要である。

#### 8) 発達障害における就職支援

発達障害を抱える学生にとっては、自身の発達障害性と向き合いながら、障害受容や障害者雇用の制度の利用なども含め、どのように就職への道を切り拓いていくかということが課題である。また、就職活動では、障害受容や障害者手帳の取得、障害者雇用制度の活用などに対する躊躇や葛藤などを抱えることもある。保護者や地域の就業支援機関との連携、この領域の専門家の関わりが不可欠である。

## 2. 解決に向けた実現可能な取り組み事例

Ⅱの2.～4.において、前節で挙げた課題や要望について、実際に実現可能な事例を取り上げて考察している。

以下に、実現可能な取り組み事例をまとめる。

#### 1) キャリア支援課における情報蓄積と情報提供

例えば、障害者枠の求人（新卒・道内）・応募可能な一般求人・雇用の実績・合理的配慮の状況・OB情報などの蓄積、ハローワークや学外就職支援機関と連携した情報の蓄積である。また、ヤングハローワークの求人の中から、障害者雇用の実績のある会社をピックアップして、障害のある卒業生が就職した会社のリストを作成し、そこにOBから得た情報を蓄積する。そのためには独自のデータベースを作成する必要があるが、すでに蓄積している情報も多いであろうから、新たな障害者枠求人情報や障害のある卒業生が就職した会社情報、その職場環境情報などを追加してい

けばよい。これらは、直ぐにでも取り掛かることができる。また、情報の提供や活用方法については、取り扱い等も含めて検討する必要がある。

## 2) 就職イメージ形成のためのキャリア教育

就職イメージ形成のためのキャリア教育は、大学のキャリア支援課のみではなく、大学の様々な部署の教職員が協働して行うべきものである。内容によっては関連する授業の一環として他の学生と一緒に学ぶことも可能であろう。また、アルバイト経験がもちにくく、社会で働くということがイメージしにくい障害学生にとっては、就職・進路に対するイメージ形成は就職目前に迫ってから意識するのでは遅すぎる。障害を抱えながら職業人として社会の中で働くというイメージが形成できるように、初年次から参加できるキャリア教育プログラムが求められる。

例えば、下記の取り組みが挙げられている。

### a) 障害のある社会人・OB との就職懇話会

この取り組みとしては、日本福祉大学で実施している《進路セミナー》が参考になる。就職懇話会で OB を招いて就職活動の経験談や障害をかかえて働くとはどういうことかということ語ってもらうことで、自分の進路を具体的に考えることができるようになる。OB との繋がりもできるし、生きた会社情報を得ることもなる。就労経験をもつロールモデルとなるような障害のある社会人・OB との交流は非常に効果的である。

### b) OB が働く職場訪問

日本福祉大学のユニークな取り組みである《進路特派員》が参考になる。数名の学生でOBの職場を訪問する計画を立て、職場を訪問して現場の生の声を聞く。そして、大学に戻ってから《進路セミナー》で報告するというものである。各過程で教職員のサポートが必要になるが、「進路を具体的に考えることができ、就職についても前向きに取り組む姿勢になれる」という効果が報告されている。

### c) エンパワメント研修会

1. で「自分の障害を理解して、周囲に説明し、支援を要請できる力」を身につけることを課題に挙げたが、これは職場で周囲の人と関係を築き、環境を改善していく上では不可欠のものである。そのためには、障害種別も考慮したエンパワメント研修会を用意できるとよい。例えば、聴覚障害のある学生には、「メールなどのパソコンスキルの習得」や「書く力の向上」といった聞こえないことを補うコミュニケーション力を付ける研修などが考えられる。

### d) 障害学生を対象とする企業説明会の実施

ここで、Ⅱの3. で指摘された「ゴールの個別性」について改めて言及する。障害学生の一人一人の障害の状況は異なっているので、進路のゴールも違ってくる。障害学生は、自分には何ができて、何ができないか、自分の障害をきちんと把握した上でゴールを選んでいかなければならない。そのためには、実際に自分で動いて体験してみることも必要である。また、障害の状態によっては、卒業時にゴールを定めることが難しい場合もある。その意味では、障害学生の就職支援においては、次のような視点は大切である。

- ・ゴールの個別性・多様性の理解（就労のあり方は多様であっていい）
- ・キャリア教育の充実をはかっていく際に不必要なプレッシャーをかけない
- ・外部の就労支援機関と連携した「緩やかな長期的視点に立った支援」

勿論、求人情報が適切かつ十分に提供されていて、大卒の障害者卒求人の開拓が行われていることが前提である。就職支援においてゴールの個別性・多様性という視点が真の意味で尊重されることは、忘れてはならないことである。

### 3) 学外の就職支援機関等との連携および社会資源に繋がる取り組み

Ⅱで何度も言及しているが、障害学生の就職支援においては学外の種々の就職支援機関や企業・事業主との連携が不可欠である。障害者の就労支援を担う機関にはハローワーク(みどりのコーナー)、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、発達障害者支援センター、障害者で作る各種団体などがある。障害のある学生は卒業後もこれらの機関や組織と関わりをもつことになるので、在学中に社会資源の活用方法や繋がりを学ぶ機会をもつことは重要である。1)、2)で前述した就職情報の蓄積やキャリア教育などの具体的な取り組みを行うなかで、学外の就職支援機関の関係者にも関わっていただくことにより連携が深まっていくと考えられる。

日本福祉大学で実施している《進路セミナー》では、企業や外部の就職支援機関の関係者を招いて障害のある学生の就職に関する情報の提供や相談の機会を持っている。このように学外の社会資源を積極的に活用することで連携が強固になり、広がりをもったものになっていくと考えている。

Iの冒頭で、障害のある学生の就職支援・キャリア形成支援を担当する部署は大半が就職支援担当部署であり、「障害のある学生の就職支援の知識・経験不足」や「障害・疾患に応じた相談・支援方法」について困難を抱えていると述べた。障害のある学生の就職支援・キャリア形成支援は、2)や3)で述べたように、就職支援担当部署のみに全てを任せるといったものではないと考える。大学の様々な部署の教職員と協力してキャリア教育に取り組んだり、学外の就職支援機関と連携する、さらに、社会資源を活用するということで、その困難性を解決していくことができると考えている。

## 3. 今後の課題

前節1.と2.では、主に身体的な障害のある学生の就職支援に焦点を当てているので、発達障害や精神的な困難を抱える学生については該当しないところがある。これについては、別途研究が必要である。

以下、残された今後の課題を列挙する。

### 1) 卒業生を対象としたアンケート調査の詳細な分析と聞き取り調査

卒業生を対象としたアンケート調査の詳細な分析は今後の課題となっている。また、アンケート調査をもとに卒業生に対する聞き取り調査も実施する予定であったが、2名にしか実施できなかった。卒業生の聞き取り調査も今後の課題である。

### 2) 発達障害のある学生に対する就職支援

Ⅱの4.で大学の発達障害領域の専門家が関わった“大学における居場所づくりとしての自助グループ”の立ち上げや、保護者が主催する学習交流会で教職員と就労移行支援事業所などの専門家との交流が進んでいる。これらの取り組みを充実させることは、とりもなおさず発達障害や精神的な困難を抱える学生の就職支援につながり、その前途を一層明るいものにする。

### 3) 大学間連携・地域ネットワークの形成

キャリア教育などの取り組みは、一大学内だけにとどめるのはあまりにももった

いない。特定の障害をもつ卒業生がその大学に必ずいるというわけではないので、近隣の大学と連携してキャリア教育を企画することで、様々な障害種別に対応したプログラムを用意することも可能になる。大学間連携が実現すれば、大学で支援に関わる教職員たちも分からないことや困ったことを気軽に相談することができるようになる。また、共同でセミナーや研修会を企画したり、専門家あるいは学生を交えた語らいの場を設けることも可能になり、豊かなキャリア支援プログラムを創ることができる。しかも、個々の大学のキャリア教育を企画する負担も軽減する。

高等教育等を対象とした全国的なネットワークには、日本学生支援機構の教職員のための障害学生修学支援ネットワーク、日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク(PEPNet-Japan)、視覚障害学生の修学支援のためのVISS-Netなどがある。

大学間ネットワークを通して、地域の学外機関との連携・学外資源との繋がりを作ることもできる。このような地域ネットワークの先進的な事例としては、東北地方の高校、大学等の聞こえない・聞こえにくい学生・支援学生・教職員への支援を行っている「みやぎDSC(Deaf Support(Students) Center)」や石川県で現在取り組み中である大学間連携による障がい学生支援に向けたシステム構築を目指す大学間連携共同教育推進事業「学都いしかわ・課題解決型グローバル人材育成システムの構築」などがある。これらの取り組みは参考になる。

本章において、調査から明らかになった課題とその解決に向けた実現可能な取り組み、そして今後の課題をまとめた。ここで、国内の情勢に目を転ずると、障害者を取り巻く就労環境はこの数年で大きく変化している。2014年(平成26年)1月、日本政府は「障害者の権利に関する条約」(障害者権利条約)に批准し、2014年(平成26年)2月に障害者権利条約が発効した。これまでに至る過程で、国内の障害者を取り巻く環境や法の整備も進められた。文科省も2012年(平成24年)12月に「障がいのある学生の修学支援に関する検討会報告(第一次まとめ)」を作成し、Webページに掲載するとともに、全国の高等教育機関に配布している。

2013年(平成25年)6月には「障害者差別解消法」が成立した(平成28年4月施行)。これにより、差別を解消するための支援措置が求められることになる。差別的取り扱いの禁止は、国公立および私立大学とも法的義務となり、合理的配慮の提供については、国公立大学は法的義務、私立大学においては努力義務となった。努力義務とは言え、報告徴収、助言、指導、勧告などの行政措置を伴う。

今後は全ての大学等に合理的配慮が求められる。就労においても、差別を解消するための支援措置や合理的配慮が求められる。国内における障害者の修学環境や就労環境も変わらざるを得ない状況にある。1.の7)で挙げた「雇用者側の不安」についても雇用者側の理解が進み、解消されて行くであろう。本学においても、「アクセシビリティ推進委員会」が常設委員会として設置され、障害学生の支援体制の整備が一段と進んだ。障害学生の就職支援についても、前述した各種の取り組みを一つ一つ地道に進めて行くことが求められている。

## 資料 卒業生対象のアンケート調査依頼と調査票

### アンケート調査へのご協力のお願い

本アンケート調査は、独立行政法人日本学生支援機構学生生活部障害学生支援課の委託を受けて、札幌学院大学調査研究チームが「障害のある学生に対する就職支援と学内外の連携に関する調査研究」の一環としておこなうものです。

研究の目的は、障害のある学生の就職活動および就職支援の実態と課題を明らかにすることです。調査で明らかになったことを踏まえて、今後の就職支援における学内外の連携や外部資源の活用につなげていければと考えています。

次ページ以降の質問項目には、プライバシーに関わることも含まれています。できるだけ障害の個別のニーズに沿って実態と課題を把握したいと考えたためにそのような構成となりました。ご記入いただいた内容のうちプライバシーに関わる部分については、調査研究チーム以外の者が閲覧することはありません。特に、具体的な会社名や人名については匿名化し、個人が特定されないことがないように万全の注意を払うことをお約束します。

上記の点をご理解の上、できるだけ具体的にご記入いただくようお願いいたします。ただし、書きたくないことは無理に書く必要はありません。可能な範囲で結構です。なお、本研究および本アンケート調査についてご質問・ご意見などございましたら、下記連絡先までお寄せ下さい。

2月15日迄に同封の返信用封筒にてご返送くださいますようお願い致します。

2014年2月3日

調査研究代表者：札幌学院大学人文学部 新國三千代  
研究メンバー： 同 上 松川敏道  
同 上 二通 諭  
同 上 藤野友紀  
連絡・問い合わせ先：新國三千代につくにみちよ  
メール：nikkuni@sgu.ac.jp  
電話：011-386-8111(内5121)

お名前 ( ) 性別 ( 男・女 ) 年齢 ( 歳 )

ご連絡先：メールアドレス ( )  
電話 ( ) FAX ( )

I. はじめに基本的なことからについてお聞きします。

1) あなたの障害について教えてください。

①あなたの障害種別についてあてはまるものに○をつけてください。

- a. 肢体不自由 …(部位: ) 車いすの使用(有・無)
- b. 視覚障害 …矯正視力( )
- c. 聴覚障害 …聴力(右 dB:左 dB)
- d. 内部疾患 …診断名( )
- e. 発達障害 …診断名( )
- f. その他 …( )

②障害があるとわかったのはいつ頃ですか。あてはまるものに○をつけてください。  
中途障害の場合には、障害を負った時期について同様にお答えください。

- a. 生まれた直後
- b. 乳幼児期(生後 ヶ月頃 or 歳頃)
- c. 小学( 年生頃)
- d. 中学( 年生頃)
- e. 高校( 年生頃)
- f. 大学( 年生頃)
- g. その他( )

③障害者手帳はお持ちですか。(有・無)

よろしければ種別と等級もお書きください。( \_\_\_\_\_手帳・ \_\_\_\_\_級)

2) あなたの学歴について教えてください。

①出身高校( ) 卒業年度( 年 月)

②出身大学( ) 学部( ) 学科( )  
入学年度( 年 月) 卒業年度( 年 月)

③大学卒業以降、他の教育機関(通信教育含)に在籍した経験はありますか。

(有・無)

あれば具体的に教えてください。

教育機関名( ) 入学年度( 年 月)

入学目的( )

3) あなたの持っている資格について教えてください。

資格名称	取得年月	取得場所（あてはまるものに○をつけてください）
		大学課程・エクステンションセンター・通信教育・専門学校・その他（ ）

4) 大学時代の活動についてお聞きします。

①サークルや課外活動をしていましたか。（はい・いいえ）

「はい」と答えた方は、サークルや課外活動の内容を具体的に教えてください。  
（ ）

②アルバイトをしていましたか。（はい・いいえ）

「はい」と答えた方は、どのような仕事内容だったか具体的に教えてください。  
（ ）

5) 大学卒業後の職歴（非常勤／バイトも含む）について教えてください。

就職年月	会社名／事業所名／施設名	職務内容

II. 大学在学中の就職に対する意識および就職活動についてお聞きします。

1) 就職について考え始めた頃のことについてお聞きします。

①自分の就職について真剣に考え始めたのはいつ頃からですか。あてはまるものに○をつけてください。

- a. 大学入学以前
- b. 大学1年生から
- c. 大学2年生から
- d. 大学3年生から
- e. 大学4年生から
- f. その他（ ）



④就職活動に対してどのような支援が必要と感じましたか。具体的にお書きください。

( )

⑤大学在学中にインターンシップ等は経験しましたか。 ( はい・いいえ )

→「はい」と答えた方

どのような内容だったか具体的に教えてください。

( )

経験してよかったと思いますか。 ( はい・いいえ・どちらでもない )

そう思う理由は何ですか。具体的にお書き下さい。

( )

→「いいえ」と答えた方

大学在学中にインターンシップ等の経験をしたかと思ったと思いますか。

( はい・いいえ・わからない )

そう思う理由は何ですか。具体的にお書き下さい。

( )

Ⅲ. 現在就職している方へ、就職後の状況についてお聞きします。

1) 就職した直後(1~2年目)の頃を思い出して下さい。

①あなたが職場で困ったことについて、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 職場の物理的環境
- b. 勤務体制
- c. 会議等における意思疎通
- d. 職場の人間関係
- e. 職務内容に対する適応
- f. 給与や待遇
- g. その他

→もっとも印象に残っているエピソードがあれば具体的に教えて下さい。

( )

②その困った状況を改善するために工夫したことがあればお書き下さい。

( )

2) 現在の状況についてお聞きします。

- ①あなたがいままさに職場で困っていることはありますか。 (有・無)  
あれば具体的にお書き下さい。

( )

- ②そのことを相談できる人はいますか。 (いる・いない)  
それはどのような人ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. 上司
- b. 同僚
- c. 家族
- d. 同じ障害のある人・自助グループ
- e. その他 ( )

- 3) 職場で障害を理由とした差別を受けたと感じたことはありますか。 (はい・いいえ)

ある場合、それは具体的にどのようなことですか。

( )

IV. 現在就職していない方にお聞きします。

- 1) 大学卒業後に就職活動をおこないましたか。 (はい・いいえ)

「はい」と答えた方は、就職活動において利用あるいは相談した機関・手段について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. ハローワーク
- b. 大学のキャリア支援課 (就職課)
- c. 出身校の教員 (ゼミ担任など)
- d. 就職支援会社
- e. インターネット
- f. 家族や知人
- g. その他 ( )

- 2) 就職活動において困難を感じていること、支援が必要と感じていることがあれば、具体的にお書き下さい。

( )

- 3) 就職活動において障害を理由とした差別を感じたことはありますか。  
( はい ・ いいえ )

ある場合、それは具体的にどのようなことですか。

( )

V. 最後に皆さんにお聞きします。

- 1) 大学での就職支援に足りないもの、もっと必要だと思うことがあればお書き下さい。

( )

- 2) 大学在学中の障害のある後輩学生に対して、就職に関するアドバイスやメッセージがあればご自由にお書き下さい。

( )

- 3) 今回のアンケートについてご要望やご不明な点があれば何でもお書き下さい。

( )

ご協力ありがとうございました。

平成 25 年度 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

平成 26 年 3 月

【研究・執筆】

札幌学院大学 人文学部

こども発達学科 教授 新國三千代

人間科学科 准教授 二通諭

人間科学科 准教授 松川敏道

人間科学科 准教授 藤野友紀

住所：〒069-8555 北海道江別市文京台 11 番地

電話番号：011-386-8111 内線 (5121)

F A X 番号：011-386-8113 (代)

E-Mail：nikkuni@sgu.ac.jp

独立行政法人 日本学生支援機構

学生生活部 障害学生支援課

〒135-8630 東京都江東区青海 2-2-1

E-Mail：tokubetsushien@jasso.go.jp

URL：http://www.jasso.go.jp/tokubetsu\_shien/index.html

※無断転載を禁じます。