

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

調査研究事業実施協力校

国立大学法人富山大学 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

◇調査研究実施期間

平成 25 年 10 月 1 日～平成 26 年 3 月 20 日

◇実施体制

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

- ◎（研究総括） 西村優紀美 保健管理センター 准教授
アクセシビリティ・コミュニケーション支援室長
- （調査研究担当）桶谷文哲 学生支援センター 特命講師
- （調査研究担当）水野薫 学生支援センター コーディネーター
- （調査研究担当）日下部貴史 学生支援センター コーディネーター
- （調査研究担当）松原美砂 学生支援センター コーディネーター
- （研究アドバイザー）斎藤清二 保健管理センター長・教授

◇実施計画

- 調査研究計画

実施時期	実施内容
平成 25 年 10 月～ 平成 26 年 3 月	A. 発達障がい学生と学生ピアサポーターによるボランティア活動 における協働作業
平成 25 年 12 月～ 平成 26 年 3 月	B. 就労移行支援事業所における本学卒業生（発達障がい）の職業 訓練状況の視察、当事者、就業先への聞き取り調査
平成 26 年 1 月	C. 発達障がい大学生への就職支援に関する他大学視察
平成 26 年 2 月	D. 障がい学生支援カンファレンス北陸の開催
平成 26 年 3 月	E. 発達障がい学生への職業訓練に関する質的研究

目 次

I はじめに	1
1. 背景	
2. 研究の目的	
3. 研究の方法	
II 研究結果	4
A. 発達障がい学生と学生ピアサポーターによるボラン ティア活動における協働作業	
B. 就労移行支援事業所における本学卒業生(発達障 がい)の職業訓練状況の視察、当事者への聞き取 り調査	
C. 発達障がい大学生への就職支援に関する他大学 視察	
D. 障がい学生支援カンファレンス北陸の開催	
E. 発達障がい学生への職業訓練体験に関する質的 研究	
III 総合考察と今後の課題	23

【付録】 発達障がい大学生における就職支援ガイド(案)

I はじめに

1. 背景

大学をはじめとする高等教育機関において、「発達障がいのある学生」への修学支援の必要性への認識は近年非常に高まっている。富山大学では、平成19年度から、「トータル・コミュニケーション・サポート」の理念のもとに、「社会的コミュニケーションに困難をもつ大学生」への包括的支援システムを構築し、運用してきた。当初、大学における発達障がい学生支援はどのような構造を持ち、どのように行われるべきかというアウトラインさえ明らかではなかったが、「ナラティブ・アプローチ」と「ナレッジ・マネジメント」の二つの実践科学論を採用する中から、次第にシステム運用の目的、課題等が明らかになってきた。

まず、発達障がいのある大学生への支援は、大きく分けると「パーソナルサポート（個人への支援）」と「合理的配慮を核とする環境調整」に分けられることが明確になり、丁寧な個人への支援に支えられた、環境の変更や調整を、個別に生成するプロセスが次第に明らかになってきた。一方で、発達障がい大学生への支援は、当然大学キャンパスにおける支援をその中核とするが、それだけに限定されるものではないことも明らかになってきた。大学への入学前における、いわゆる「高大連携」に始まり、入学前後の集中的な大学生活への適応支援、安定した修学状況をサポートする「狭義の修学支援」、卒業や就職活動を見据えた「狭義の就職活動支援」、さらには卒業後の職場定着を目指す「就労定着支援」など、長く連続的な時間軸をもった支援プロセスについてのノウハウがようやく明らかになってきた。このような、長期の時間軸に沿った一貫性を持つ支援のプロセスを、私達は「発達障がいのある学生への社会参入支援」と名付け、各々の時間軸に沿った具体的な支援の経験を集積しつつ、実践の改善、理論化を進めている。

我々は2010年に『発達障害大学生支援への挑戦』（金剛出版）を上梓し、上記のような展望を提言したが、その時点で明らかになったことは、狭義の就労支援のノウハウの開発、および理論化が最も遅れているということであった。

今回我々は、発達障がいのある大学生への支援の全体像を「社会参入を達成するためのシームレスな支援」と定義づけるとともに、全体のプロセスの中で個々のフェーズにおける具体的なノウハウの開発、理論化を進展させることを目標に、特に広義の就労支援に関連したいくつかの個別の実証研究を行い、その成果をここに公表するものである。

2. 研究の目的

高機能発達障がい学生の就職活動に関しては、就労支援機関との連携が大きな課題となっている。障がい者職業総合センターの研究では、発達障がいのある若者の①職場の基本的な行動様式の理解や実行、②コミュニケーション上の課題等への対応が喫緊の課題であり、高機能発達障がい者の特性に合った支援のあり方を構築する必要があるとしている。地域障がい者職業センターでは、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）を実施し職業評価を行っているが、高機能発達障がい者の場合、「言語能力」が高得点になることが多く、コミュニケーション上の困難さを感じている当事者にとって違和感のある結果となっている場合が多い。一方、株式会社 **Kaien** では発達障がいの強みを生かした就労支援を行い、約 75%の就職率（2011 年度）をあげているという。仕事におけるコミュニケーション能力を問わず、優位な能力を発揮できる訓練を行い、企業に紹介していくというシステムが特徴である。

昨今の情勢では、発達障がい大学生の就職活動支援は非常に苦戦しており、たとえ障がい者枠であっても就職にたどり着くケースは少ないのが現状である。今後、大学における就職活動支援として、他の障がい者とは異なる就労移行支援のあり方を構築する必要があると考えている。

本研究では、高機能発達障がい大学生に対する就労支援システムの開発を目的とした実証研究を実施する。

3. 研究の方法

- A. 発達障がい学生と学生ピアサポーターによるボランティア活動における協働作業
- ・内容：被災地の震災復興ボランティアに関する視察・インタビュー調査及びそれを活かした学生のボランティア活動
 - ・視察先：宮城県石巻市雄勝町 雄勝硯生産販売協同組合
(平成 25 年 11 月 1 日)
 - ・参加学生：5 名
 - ・実施時期：平成 25 年 10 月～平成 26 年 3 月
- B. 就労移行支援事業所における本学卒業生（発達障がい）の職業訓練状況の視察、当事者への聞き取り調査
- イ) 障がい者の就労移行支援を行なっている NPO 法人の協力により本学卒業生（高機能発達障がい）の職業訓練状況の視察、当事者への聞き取り調査を実施

ロ) 高機能発達障がい大学生に適した就労移行支援プログラムを開発するための
手がかりを得るため、就労移行支援を行なうNPO法人と会議を実施（2回）

- ・協力先：NPO 法人クロスジョブ金沢リエゾン
- ・実施地：金沢市内
- ・実施時期：平成 25 年 12 月 17 日、平成 26 年 3 月 11 日

C. 発達障がい大学生への就職支援に関する他大学視察

発達障がい大学生への先駆的な就職支援の取り組みを行っている大学を視察

- ・視察先：明星大学
- ・視察時期：平成 26 年 1 月 11 日
- ・目的：支援プログラムの視察及び聞き取り調査

D. 障がい学生支援カンファレンス北陸の開催

- ・目的：北陸地区の障がい学生支援に関わる担当者が地域連携を行うことによつて、支援情報の共有と障がい学生の卒後も含めたセイフティーネットを形成する
- ・開催地：金沢市内
- ・開催日：平成 26 年 2 月 28 日
- ・参加者：計 37 名（北陸地区大学の学生支援および就職支援担当者ほか、就労支援機関および就労支援事業所担当者）
- ・内容：就労支援を受けて高等教育機関に採用された発達障がい（診断書有）のある大学職員当事者を講師として招き、実体験を基に話題提供してもらう
他、近県の大学教員等をパネリストにディスカッションを行なう

E. 発達障がい学生への職業訓練に関する質的研究

- ・協力先：株式会社 Kaien
- ・参加学生：3 名
- ・実施地：株式会社 Kaien 秋葉原事業所
- ・実施時期：平成 26 年 3 月 3 日～8 日

Ⅱ 研究結果

A. 発達障がい学生と学生ピアサポーターによるボランティア活動における協働作業

1. 目的

富山大学では、障がい学生に対するピアサポートを行っているが、身体障がい学生へのサポートが中心となっており、発達障がい学生へのピアサポートを行うには至っていない。身体障がい学生の場合、移動支援を中心に行うが、発達障がい学生の場合、彼らが必要とするコミュニケーション支援の場をどのようにアレンジしていくかが課題となっている。

一方、高機能発達障がい者への訓練を精力的に行っている就労移行支援事業所では、訓練の中に小集団活動を積極的に取り入れており、ある課題を達成するために他者とどのように協力関係を作り、共同作業を行っていくかを体験する場が提供されていた。そのような体験の中で、訓練生は働く上で必要なコミュニケーション能力を培っている状況を知ることができた。

以上のような問題意識を念頭に置き、大学ならではの「発達障がい学生とピアサポーターのコミュニケーションの場」を設定していきたいと考えた。ここでは、東日本大震災で大きな被害を受けた、石巻市雄勝地区へのボランティア活動を通し、発達障がい学生と学生ピアサポーターの協働作業の可能性を探り、高機能発達障がい学生への就職準備活動としてのグループワークのあり方を検討する。

2. 内容

(1) 雄勝町硯組合への視察

(ア) 概要

訪問期日：平成25年10月31日～11月1日

訪問先：雄勝硯生産販売協同組合（宮城県石巻市雄勝町雄勝伊勢畑84-1）

訪問スタッフ：水野、日下部（学生支援センターコーディネーター）

内容：雄勝硯生産販売協同組合高橋氏へのインタビュー及び施設見学

(イ) 高橋氏へのインタビュー

硯組合の高橋氏から、雄勝石の特徴と硯産業、震災後の硯組合の活動、復興にかける思いなどについて話を聞かせていただいた。

- ・ 雄勝石は、黒色で光沢がある硬質粘板岩で、粒子が均質で圧縮や曲げに高い強度を持ち経年変化等への耐性が高い。北上山系登米層の古生代上部二畳紀の地層に産する。天然スレートとして法務省旧本館、東京駅丸の内駅舎などに使わ

れている。

- 石としては柔らかいので、穴をあけるなどは比較的簡単である。（道具は大学の芸術文化学部にあると思う。）ただし、熱には弱い。
- 雄勝石は捨てる場所がなく、端材は粉々にして、釉薬としても活用できる。
- 東京駅に使用されるものを出荷する直前に、東日本大震災が起こった。商品になるものもすべて流れてしまったが、高橋氏は、避難所で仲間と再会することができ、すぐに「またやりたい、やるしかない」と思った。
- 多くのボランティアの協力もあり、がれきの中から石を掘り出し洗って、製品作りを再開している。
- ボランティアの学生に望むこととしては、まずはアイデアをいろいろ出してもらいたい。端材を利用した簡単なアクセサリなどは、生産組合では作れないので、どんどん作ってみてほしい。そして、情報発信も学生目線でどんどんやってもらいたい。



(2) 学生ピアサポーターによる活動

まずは、学生ピアサポーター（芸術文化学部）に対して本活動の目的について説明した。震災が起きた東北は、富山から距離的に離れているが、離れていても学生としてできることがあるのではないかと問いかけた。震災により、様々な面で「困った状況」に陥った人たちに対して、想いを寄せたり、共感したり、自分のできることを模索するという事は、障がいがある人にかかわることと共通している部分も大きいと考えている。



また、本活動を通じて、コミュニケーションが苦手なために、高機能であるのにその強みを生かしてなかなか就職できない、あるいは就職してもすぐに離職してしまいがちな発達障がいのある人たちに対して、どのようなサポートがあればいいのか、どのような職場環境が望ましいのかということをも明らかにしていきたいという、本活動の主たる目的についても説明を行った。

次に、硯組合でのインタビューの様子を視聴し、併せて、硯石を卒業研究の題材として取り上げた、雄勝町出身の芸術文化学部4年生Tさんの話も聞いた。学生ピアサポーターは、具体的な映像を見たり、先輩の話を知ったりすることにより、活動のイメージを持つことができた。そして、雄勝石を実際に触り、材質や強度、画材などとの

相性を確かめたりしながら、どのようなものが作れるか、どのような活動が可能かというアイデアを出し合った。ボタンやバッジ、アクセサリ、表札やメモリアルボード、石切遊びグッズなど、学生目線ならではのいろいろなアイデアが出され、黒い石に絵の具やマニキュアでどの程度発色するのか、試してみることにした。それぞれが気に入った石を選び、試し描きをする過程で、様々な素材の生かし方を模索した。



3. 活動を通して

私たちは次のような活動の可能性を見出した。それは、端材を使った「雄勝ストーンパッチワーク」である。硯組合の高橋氏によると、津波で流されてしまい、硯としての商品にはならない石が数多くあるということだったので、それらの石を活用することもできる。形も大きさも様々な石の中から、参加者がそれぞれ気に入った石を選んで自由に描き、各々が描いた石をパッチワークのように合わせて、ひとつの作品を作るというものである。



この活動における目的は、障がいのある人もない人も、それぞれの良さや特性が尊重され、お互いに影響し合うことによって、自分と他者との関係性を意識することができ、協力して課題に取り組むという感覚が醸成されることにある。具体的には、個々の作品作りではそれぞれのアイデアが尊重され、合同作品を作成する際には、他の人の作品と自分の作品をうまく組み合わせてデザインしなければならない、お互いを尊重しつつ共存するという感覚は、発達障がいのある人たちへのサポートをする際に、重要なポイントのひとつでもある。一つひとつの石が独立した作品でありながら、全体としてもまとまりのある作品も作ることができる活動は、障がい学生支援における私たちのミッションを象徴するものである。

4. 今後の展望

今年度は、芸術系学部の学生ピアサポーターに、雄勝石を使った製品や活動のアイデアを考えてもらうにとどまったが、次年度はこれらの活動を発展させ、発達障がい学生とピアサポーターとの協働活動として企画し、発達障がい学生に対する就職準備活動としてのグループワークに展開させていきたい。

一つには、上記のような学生ピアサポーターの活動を、支援室のホームページなどを通じてWeb上で発信していくという取り組みである。発達障がいの学生には、PCの操作に長けている者も多く、意欲的に取り組むことができると思われる。その際、単に「HP

を作る」という作業ではなく、効果的な発信方法や情報として何を載せるかなどについて仲間とディスカッションしたり、写真を撮って画像処理を行ったり、構成を考えたりというような様々な活動を盛り込み、役割分担を明確にしてコミュニケーションの必要性が生まれるような場の設定をするなど、効果的なグループワークとなるよう工夫していきたい。

もう一つには、先に述べた「雄勝ストーンパッチワーク」作成を一つのワークショップ形式で行い、その企画および運営を学生が行うという活動である。この活動においても、会場や集客、宣伝などについて案を練ることから、実際の渉外や情報宣伝活動、そして当日の係分担まで、様々な活動に取り組みながら、自分の強みにあらためて気づいたり、苦手だと思っていたコミュニケーションも取り組み次第で可能になることに気づいてくれるのではないかと期待している。

一般的に、発達障がいのある人は、コミュニケーションが苦手、他者との協働作業が苦手と言われているが、自分の役割と立場、および場の状況が明確になっていれば可能である人も多いのではないかと考え、体験学習として企画していく予定である。

今回、この活動を発達障がいのある学生も含めたグループワークにする予定であったが、時間の関係上、実施できなかった。今回の活動をもとに次年度ボランティア活動を実施し、①グループワークにおける「状況」と「役割」の可視化、②可視化による環境整備が高機能発達障がい大学生の強みに及ぼす影響について引き続き実証研究を行っていきたい。

B. 就労移行支援事業所における本学卒業生(発達障がい)の職業訓練状況の視察、当事者への聞き取り調査

1. はじめに

支援室では、卒業時に就職に至らなかった学生Aに対して、卒業後の継続支援を行ってきた。Aは在学中に優秀な成績を収めつつも、コミュニケーション上の困難さがあり、支援室でサポートを行ってきた学生である。ここでは、Aの就労支援に関する調査研究の概要を報告する。

2. 就労移行支援事業所との協働

(1) 経緯

Aは理系学部在学中に就職活動を行ったが、いずれも面接で採用に至らず卒業時期を迎えた。卒業後はアルバイトをしながら就職活動を行い、卒後2年目で障がい者枠での就職活動に踏み切った。診断を受け、障がい者枠での就労を目指したにもかかわらず、地域就労支援機関では就労に繋がらなかった。2013年4月より地元の就労移行支援事業所を利用し、職業訓練やパソコン、軽作業、グループワーク、事務補助などを行いながら、現在も就労への準備を行っている。

(2) 就労移行支援事業での観察

Aは企業担当者との初対面の場面を想定した職業訓練を行っていた。与えられた課題は、「相手に伝わる話し方」、「相手の目を見て話をする」、「名刺交換のルールを知り実践する」であった。「相手の目を見て話をする」ことが最も苦手なAは、グループワークの最中も落ち着かない様子だったが、実際には目標課題を達成することができた。

(3) 事業所代表からの聞き取りと話し合いの結果

- ① Aに対する大学での支援方法を伝え、高機能発達障がいの者の支援の在り方について検討した。弱みを意識した訓練よりも、強みを生かした訓練の方が有効ではないか等、訓練に対する本人の意識の在り方について議論し、Aに対する施設外就労の機会が重要ではないかという結論が得られた。
- ② 初めてのことに對する恐怖心が強いため、他の訓練生の様子を観察することや、短期間の訓練から始めるなどの工夫が必要である。恐怖心に焦点を当てた話し合いではなく、経験を振り返り整理していく中で、将来に対する心構えを醸成していく方法が有効であることを確認した。
- ③ 事務補佐の経験を通して働く意識が芽生え、基礎的な職業スキルを学びたいという欲求も高まってきた。ビジネスマナー等、基本的な職業人としてのマナーについては、大学の就職活動支援でも行ってきたが、働くイメージができてきた時期にSSTとして導入するとより効果があるという印象を持った。
- ④ Aの強みを生かせる施設外就労の体験を増やし、就労に繋げていく方針を確認できた。

Aは面接への抵抗感が強く、持っている力を十分に発揮できないまま、ここに至っている。施設外就労体験の中で職業マッチングを行い、トライアル雇用へと繋げていく方向性を確認した。

(4) Aに対する聞き取り

- ① 一年前は障がい者枠での就労のイメージがつかず、困惑することが多かった。障がい者職業センターの訓練では、目を見て話すことができないことや状況がわからないことでパニックになってしまうことがあったが、この就労移行支援事業所では、本事業所を利用するかどうかについて、時間をかけて自分の判断を待ってくれた。そのため、心の準備ができると共に、少しずつ支援者とのコミュニケーションも取れるようになり、このことは自分にとって大学以外の場所でもやっていけるという自信に繋がった。
- ② ケアレスミスをしたときに非常に悔しい思いをしまい、支援者に八つ当たりしてしまうことがあった。仕事に関すること以外の些細なことを相談できないので、卒業後も大学支援室で話を聞いてもらう機会があって良かった。
- ③ 単純作業をしているとき、頭の中でいろいろなことを考えてしまい、結果的に気分が落ち込んでしまったり、単純なミスをしてしまったりすることがある。好きだった趣味にも関心が持てなくなってしまった。大学支援者との面談で、休日の過ごし方を工夫し、自分なりのリフレッシュ法を見つける大切さを自覚できた。訓練の場では、与えられた課題に対して、できないことや興味を持たないことを表明しにくいので、別の支援者の存在が重要である。
- ④ 同じ時期に訓練が始まった人が、先に就職していくと焦ってしまう。その気持ちをどうやって収めていくかが課題である。

3. まとめ

就労移行支援事業所では、高機能発達障がい者への就労移行支援に関するノウハウの蓄積がなく、従来型の訓練プログラムを行っていることが多い。知的障がい者や精神障がい者対象のプログラムは、高機能発達障がい者のニーズに沿った内容ではないことが多い。例えば、事務所内訓練として行っているワークサンプル幕張版(MWS)が彼らに対する訓練として適切かどうかの見直しをする必要があるのではないだろうか。Aが言うように、単純作業や模擬作業では彼らのモチベーションが必ずしも維持できるとは思えず、むしろ、彼らの弱点が強調される結果となる。本来、特性に応じた職業選択とは、彼らの障がい特性の弱みを克服し就職するという考え方ではなく、強みを生かしつつ、弱みへの対処法を考え環境に適応するという考え方が採用されるべきだと考える。今回協力していただいた就労移行支援事業所では、すでに高機能発達障がい者の就職に成功しており、企業からは、「高機能発達障がい者は、他の障がい者よりもコンスタントに仕事をこなし能率も良く、期待以上の成果を出している」との報告があったという。

今回の調査研究を通じて、高機能発達障がい者に対する就労移行支援への在り方を検討する必要性が明らかになった。今後、大学で支援が行われてきた大学生が増えていく可能性が高く、ハローワークや障がい者職業センターも含めて、一貫した支援の流れを構築していく必要がある。大学での支援者と地域就労支援機関の支援者とのコラボレーションによる就職活動支援を実践し、事例を蓄積していく予定である。

C. 発達障がい大学生への就職支援に関する他大学視察

1. 目的

高機能発達障がい大学生への就職活動支援の在り方を検討するために、明星大学で実施されている社会移行支援プログラム「STARTプログラム」を視察した。

2. 内容

- (1) 訪問期日：平成26年1月11日（土）
- (2) 訪問先：明星大学（東京都日野市）
- (3) 訪問スタッフ：西村優紀美、桶谷文哲、水野薫、日下部貴史、松原美砂
- (4) 「STARTプログラム」の概要

「STARTプログラム」は、発達障がいのある学生を対象としたライフスキルトレーニングプログラムである。対応の難しい学生について学生課課長の村山さんが小貫准教授に相談されたことを発端として平成19年度にプログラムの準備が始まり、平成20年度に教職員のボランティアで試行した後、平成21年度から大学の正式な取り組みとなった。

プログラムの内容は、困った時の相談先・役所利用などの「社会システム理解」、対人距離・異性との付き合いなどの「対人関係調整」、スケジュール管理・服装・健康管理などの「生活管理」、長所・短所・ジョブマッチングなどの「自己理解」、余暇の過ごし方・資格などの「余暇活用」の5領域からなっている。領域毎に2～5つのテーマが設定されており、各テーマにつき4講座実施され、講義の他、実習・実践を通して学習できるようになっている。月3回土曜日に開講しており、1回90分で1か月20,000円の自己負担が必要になる。

40名程度の参加学生を学年やニーズに応じて4クラスに分け、1クラスにつき臨床心理士の資格を有するスタッフと大学院生等のボランティアスタッフ、2～3名でプログラムを運営している。系統的なプログラムの他、大学祭での模擬店出店や、保護者会等の取り組みも行っている。

なお、STARTプログラムの様子はDVD「明星大学版社会移行支援プログラム1・2」（小貫悟・村山光子監修／中島映像教材出版）で見ることができる。DVDにはビデオ映像の他、テキストデータとしてプログラム使用のための計画書やスライド、ワークシートが収録されている。

(5) 視察内容

視察時のプログラムは以下の内容であった。1年生が受講する「アダプトクラス」のテーマは、前半が「整理整頓」、後半が「スケジュール管理」であった。学生は過去の講座資料をファイリングし活用していた。2・3年生が受講する「チャレンジクラス」は、2つのテーマが設定されており、そこから1つを選択し受講してい

た。この日は「身だしなみ」と「役所の利用」をテーマにした講座が行われていた。「トランジットクラス」は3年生の希望学生1名と4年生とが受講していた。プログラムの中で学生は、後期の活動を振り返り、「得意」・「苦手」・「苦手な理由」・「その対応策」をまとめた後、「職業相談シート」を記入していた。

プログラム見学の前後にスタッフの方から以下の点について補足説明を受けた。受講への経緯としては、学生本人の希望ではなく保護者のニーズから受講に至るケースが多く、保護者からの申し出の後、学生本人と面談を行い最終的に受講が決定する。今までのケースでは、グループ活動に適さない学生には個別対応を行っている。年2回の保護者会を実施し、講座内容を理解していただき、学生の状況を保護者と共有している。また、「トランジットクラス」で実施しているインターンシップに関しては、キャリアセンター、NPO、テンプスタッフ障がい者チーム等の外部機関と連携して実施し効果は大きいものの、受け入れ先の確保が難しいとのことであった。

3. 考 察

視察を終えて、以下の3点について高機能発達障がい大学生への就労支援に向けての意義を感じた。1つめは、1年生から系統的にプログラムに取り組むことで社会移行時にライフスキルトレーニングの積み重ねができるという点である。2つめに、富山大学で行っているような学生本人のニーズをベースにした支援では、問題化はしていないが知っておいて欲しい情報や知識に焦点を当てるのが難しいという側面があるが、セミナー形式の講座を実施することでそれらの点を補うことができるという点である。3つめに使用した教材のファイル化がある。学習した内容をすぐに定着させることが難しく、時間をかけて習得していくことが重要な指導のポイントであるが、彼らが実際の生活場面で困った時、教材ファイルが対応策のバイブルとなるのではないかと感じた。

上記の意義を踏まえ、本学での社会移行支援に取り入れたい（あるいは、参考になる）点を以下にまとめる。

支援している学生は知識欲が高いが、実際に経験しないと知識を有効に活用できないという面がある。そこで、就職活動の流れに沿ったタイミングで、その時期に必要な情報や体験を対象に講座を開催することで、実感を伴う講座になるのではないかと考えられる。たとえば、就労直前の「身だしなみ講座」や就労から数か月後の「職場での困りごと対応講座」等が考えられる。また、実施後の振り返りや意見交換は非常に意義深いと感じたことから、振り返りセミナーを行ったり、本学の場合は学内SNSを活用することも有効であると考えられる。

D. 障がい学生支援カンファレンス北陸の開催

1. 実施概要

本会議は「発達障がい学生の就職活動支援～修学から就労へのシームレスサポート～」というテーマに沿って、北陸地区で障がい学生支援に関わっている担当者が支援ノウハウを共有すると共に、支援に関わる情報共有を行うための連絡協議会を組織することと、北陸地区を中心とした地域連携を行うことによって、地域支援専門機関へのつなぎや連携を促進し、障がい学生の就職活動の基盤を作り、北陸地区全体としてのセーフティネットを形成することを目的として開催した。

主催：富山大学

独立行政法人日本学生支援機構

協力：金沢大学大学教育開発・支援センター、福井大学保健管理センター、福井大学学生総合相談室、福井県立大学、福井工業大学、高岡法科大学学生支援センター

後援：大学コンソーシアム石川、大学コンソーシアム富山

日時：平成26年2月28日（金曜日）13時00分から16時30分（受付開始12時30分から）

会場：石川県政記念 しいのき迎賓館2階 ガーデンルーム

（〒920-0962 石川県金沢市広坂2丁目1番1号）

対象：北陸三県の高等教育機関に所属する障がい学生支援に係る教職員、および地域就労支援機関担当者

プログラム：（敬称略）

12時30分 受付開始

13時00分 開会・企画趣旨及び障がい学生支援の動向(20分)

「企画趣旨」：桶谷 文哲（富山大学 学生支援センター）

「障がい学生支援の動向」：田中 久仁彦（独立行政法人日本学生支援機）

13時20分 講演 1 (40分)

「大学卒業者への就労支援」

講師：中山 肇

（金沢市指定就労移行支援事業所NPO法人クロスジョブ金沢リエゾン代表）

14時00分 講演 2 (40分)

「発達障がい当事者として就職活動を体験して」

講師：上村 明

（大阪教育大学 総務企画課・大阪市立大学大学院創造都市研究科修士課程在籍中）

14時40分 休憩(15分)

14時55分 パネルディスカッション・話題提供

話題提供①「障害者差別解消法などの法的動向について」

話題提供者：青野 透（金沢大学大学教育開発・支援センター）

話題提供②「支援室の取り組み報告」

話題提供者：隅田 勝彦（高岡法科大学 学生支援担当）

話題提供③「支援室の取り組み報告」

話題提供者：細田 憲一（福井大学 保健管理センター）

話題提供④「発達障がい学生への就職活動支援」

話題提供者：日下部 貴史（富山大学 学生支援センター）

話題提供⑤「障がい学生支援における地域とのコラボレーションについて」

話題提供者：清水 聡（福井県立大学 学術教養センター）

15時45分 パネルディスカッション・総合討論 「修学から就労へのシームレスサポート」

司会：西村 優紀美

（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長）

パネリスト：

中山 肇 （クロスジョブ金沢リエゾン）

上村 明 （大阪教育大学）

青野 透 （金沢大学）

隅田 勝彦 （高岡法科大学）

細田 憲一 （福井大学）

日下部 貴史（富山大学）

清水 聡 （福井県立大学）

16時25分 閉会挨拶(5分)

青野 透（金沢大学）

16時30分 終了

2. 参加状況

全体参加者37名 ※内訳は以下の通り

大学 23名

短期大学 1名

高等専門学校 3名

就労支援機関 6名

福祉関係機関 2名

一般企業 1名

日本学生支援機構 1名

3. アンケート結果

カンファレンス北陸 アンケート集計 27名 (37名中)

(1) 参加者の属性

【住所】：石川県14名・富山県5名・福井県7名・他県1名（愛知県）

【年代】：10代0名・20代3名・30代8名・40代3名・50代7名・60代5名・未記入1名

【性別】：女性8名・男性7名・未記入12名

【所属】：高等教育機関：大学14名・短大1名・専門学校3名（含：職業訓練校2名）・
就労支援機関7名（含：障がい者就業・生活支援センター1名、ヤングハ
ローワーク1名）・未記入2名

【立場】：教員7名・職員6名・学生支援コーディネーター1名・キャリア支援コーデ
ィネーター3名・医師0名・看護師1名・その他7名（連携推進員カウンセラ
ー1名、就業支援ワーカー1名、指導員1名、就労支援員1名、精神保健福祉
士1名、キャンパスソーシャルワーカー1名、カウンセラー1名）・未記入2
名

(2) 今回のカンファレンスを何で知ったか？

A：富山大学ホームページ・・・・・・・・・・・・・・・・・・1名

B：福井大学ホームページ・・・・・・・・・・・・・・・・・・0名

C：日本学生支援機構ホームページ・・・・・・・・・・・・・・・・・・0名

D：チラシ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12名

E：メーリングリスト・・・・・・・・・・・・・・・・・・1名

F：紹介・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5名

G：その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6名

未記入・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2名

(3) 今回のシンポジウムへの参加の動機（複数回答あり）

A：担当している学生、あるいは身近な学生の様子が気になったから・・11名

B：カンファレンス全体のテーマに関心があったから・・・・・・・・・・14名

C：講演の内容や演者に関心があったから・・・・・・・・・・10名

D：パネルディスカッションの内容や演者に関心があったから・・・・・・5名

E：その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1名

・発達障がいがあると思われる相談者との関係構築に苦労していること
があった。

・最新の支援や情報に関心がある。

・修学支援及び就職委員だから、興味があった。

(4) パネルディスカッション、総合討論について

A：十分満足できた・・・・・・・・・・9名

B：だいたい満足できた・・・・・・・・・・15名

- ・地域の社会資源とのつながりや社会人になってからのフォローなど話題が広がり、もう少し討論を継続してほしかったと思いました。
- ・様々な大学での取り組みや現状を知ることができた。

C：あまり満足できなかった・・・0名

D：満足できなかった・・・0名

未記入・・・・・・・・・・3名

(5) カンファレンス全体について

A：十分満足できた・・・・・・・・12名

- ・ネットワークの大切さを改めて感じる。
- ・色々なジャンルの方のお話が聴けてとても参考になった。

B：だいたい満足できた・・・・・・・・12名

- ・こんな動きになっているんだと、地域での支援に役立てていきたいと思いました。
- ・大学での支援は幅が広くて、もっと時間をとってやってもよかったのかとも思います。

C：あまり満足できなかった・・・0名

D：満足できなかった・・・・・・・・0名

未記入・・・・・・・・・・3名

5. まとめと今後の課題

今回、発達障がい学生の就職活動支援に焦点をあて、初めての北陸地区連携会議を開催した。当初は北陸地区限定ということもあり、発達障がい学生の就職支援ニーズがどの程度あるのか予測できなかったが、結果として高等教育機関をはじめ、就労支援機関等からも多くの参加があった。

まず、発達障がい当事者として大阪教育大学に勤務している上村氏より、ご自身のこれまでの経緯と職場や地域で受けている具体的なサポートの紹介を交えての講演があった。また、北陸地区の就労支援事業所クロスジョブ金沢リエゾンの中山氏からは、近年、大学を卒業した利用者が増えていることや個々のニーズに合った訓練支援プログラムと職場開拓の必要性、働き続けるための生活スキル向上についての講演があった。

次に、参加大学の代表によるパネルディスカッションと参加者を交えての総合討論が行われ、北陸三県の大学等における発達障がい学生支援の現状と就労支援機関の取り組みについての報告があった。各大学や就労支援機関が実際に行っている支援や持っている情報は、北陸という限定された地域にもかかわらず、まだ連携や共有がされていなかった中で、今回のセミナーを通じてこれまでなかった横の関係を築く必要性を確認できたことは大変有意義であった。

今後は、本カンファレンスで築くことができた関係を活かし、北陸での発達障がい支

援における連携と、地域を越えたセーフティネットの構築を推進するために、今回の参加者のうち希望者に対して、メーリングリストを作成し、今後は、支援者間の直接的な情報交換の場を提供していくつもりである。

E. 発達障がい学生への職業訓練に関する質的研究

1. 背景と目的

発達障がい学生の多くは、社会的コミュニケーションに困難を抱えており、修学と就職活動の両立が困難なことから、在学中にアルバイトやインターンシップといった就業経験を持つことが難しい。また、就業経験がある場合も自身の苦手さに直面したり、周囲から叱責を受けたりといった経験から、社会参入に対して極端に消極的になってしまうことも少なくない。

本調査の目的は、発達障がい者に特化した職業訓練を受けた本学の発達障がい学生および、職業訓練スタッフに対してインタビューを行うことによって、発達障がい学生に必要な就業体験について探索し、大学が適切な社会参入支援を提供するための指針を明らかにすることである。

2. 研究の体制

(1) 研究実施者および、研究協力者

◆研究実施者

西村優紀美、桶谷文哲、水野薫、日下部貴史、松原美砂

◆研究協力者

① 富山大学に在籍する発達障がいのある学生（未診断の学生を含む）：3名

② 株式会社Kaizen（代表取締役、職業訓練スタッフ）

3. 研究の方法

(1) 職業訓練プログラムの実施

◆実施期間：平成26年3月3日～平成26年3月8日

◆実施地：Kaizen秋葉原事業所

◆プログラムの概要：

研究協力者の学生3名を対象として、発達障がい者に特化した職業訓練プログラム（※図1）を提供した。当プログラムの実施計画・スケジュールは、学生の修学スケジュールを考慮した上で、研究実施者とKaizenとの間で調整を行った。当プログラムの実施はKaizenスタッフによって行われ、職業訓練プログラム実施中は、研究実施者が、適宜現地にて参与観察を行った。

当プログラムに参加した学生（以下、実習生）は、オンライン店舗の運営業務を通して、現場マネージャ（上司役）および他の訓練生と業務上のコミュニケーションである「報告・連絡・相談（報連相）」を体験する。研究実施者は、参与観察において、実習生の「業務内容」や「報連相の手段（情報伝達システム）」などの静的要素に対する理解と、「職場の雰囲気」や「上司や他の訓練生からの声掛け」、

「協働作業」などの動的要素に対する適応の過程に注目した。

図1

3月3日(月)		3月4日(火)	3月5日(水)	3月6日(木)	3月7日(金)	3月8日(土)
移動	午前 9:30 ↓ 12:00	オンライン店舗業務	就職活動の作業	オンライン店舗業務	就活について or PC練習	職業訓練終了生 (社会人)の体験談
	休憩 12:00 ↓ 13:00	昼食	昼食	昼食	昼食	
14:30 支援室スタッフと 待ち合わせ 15:00 Kaizenで職業訓練オリエ ンテーション	午後 13:00 ↓ 15:30	オンライン店舗業務	オンライン店舗業務	オンライン店舗業務	オンライン店舗業務	移動

(2) 研究協力者へのインタビュー調査

◆実施期間：平成26年3月7日～平成26年3月14日

◆実施地：富山大学（実習生）、Kaizen秋葉原事業所（Kaizenスタッフ）

◆インタビューの概要：

研究実施者（西村・桶谷・水野・日下部）が、職業訓練プログラム実施後に研究協力者（実習生3名、およびKaizenスタッフ3名）へのインタビュー調査を行った。実習生には半構造化インタビューを個別に行い、インタビュー時間は概ね60分とした。Kaizenスタッフへのインタビューは、90分程度のグループインタビュー（Kaizenスタッフ2名と研究実施者2名の計4名）とKaizenスタッフ1名に対する30分程度の非構造化インタビューの形式をとった。インタビュー内容は、各研究協力者の承諾を得た上で録音し、音声データを書き起こして逐語記録を作成した。

本インタビュー調査は、実習生と職業訓練スタッフの双方に対して行うことによって、当事者の視点による体験的理解や気づきが、提供された職業訓練のどのような環境や周囲との関わりによって生じるのかを明らかにすることができると思った。

実習生へのインタビューおよびKaizenスタッフへのグループインタビューは、おおまかに以下のような質問項目に従って行い、回答の内容によって適宜質問を追加した。

◆実習生への質問項目

- ① プログラムに参加した全体的な感想
- ② プログラム（合計5日間）について、1日毎に行った内容
- ③ プログラム中に印象に残った出来事
- ④ プログラム中にKaizenスタッフや他の訓練生から受けたフィードバックについて
- ⑤ プログラム中に他の訓練生の「作業への取り組み方」や「コミュニケーションの取り方」について印象に残ったこと
- ⑥ プログラムを受けて気づいたことや学んだこと

◆Kaizenスタッフへのグループインタビューにおける質問項目

- ① 各実習生に対する印象
- ② プログラム中に見られた各実習生のエピソード
- ③ 社会人（働く）としての観点からの実習生の見立て
- ④ プログラムにおいて、実習生の「作業への取り組み方」や「コミュニケーションの取り方」で工夫したところ
- ⑤ プログラム中に見られた実習生の変容

4. インタビュー結果

ここでは、各実習生の逐語記録から今回の職業訓練プログラムを通じた体験的理解・気付きを現わしていると考えられる「具体的な語り」を抜き出した。理解・気付きの基になったと思われる「体験・環境」については語りの文脈から判断した。（※図2）

※具体的な語りは、読みやすくなるように部分的に加工を行っている。

図2

	体験的理解 ・気付き	基になった 体験・環境	具体的な語りの一部抜粋
a	報連相の重要性	メール等によって報連相を適宜行う職場環境	印象に残ったことは、仕事に対する報告メールをすること。例えば作業計画を立てるとする。それで変更があれば変更して、それを伝える。終わるときに日報なり、定時報告なりをする。
b	特性理解	立場関係のあるコミュニケーション	自分は、記憶力とか判断力とかが、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。

	体験的理解 ・気付き	基になった 体験・環境	具体的な語りの一部抜粋
c	自身のコミュニケーションに対する気づき	挨拶を交わす職場の雰囲気	職場では皆、挨拶をして帰っていきます。来ればおはようございます、帰るときは失礼します。（自分は）そういうのをあまりしなかったなあと思う。
d	指示・説明に対する返答の必要性の理解	上司役のスタッフから指摘を受けた	（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。
e	理解しづらい社会通念に対する気付き	オンライン店舗業務の検品説明や客からの問合せ対応	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。
f	業務上のコミュニケーションの大切さの理解	プログラム全体	（プログラム全体を通じて）学んだことは、やっぱりコミュニケーションが大事なのだということ。
g	就職活動に対する気付き	採用試験を受けてきた他の訓練生が戻ってくる様子を何度も見た	就職は本当に大変なのだと思います。
h	OJTの有効性への気付き	プログラム全般	実際に（業務を）やってみないと目の上を滑っていくとか、紙の上を滑るっていうか、そんな感じでしたが、実際にやってみると、やっぱりよく頭に入るなあという感じはしました。
i	積極性が不足していたことへの気付き	先輩からの声掛け	自分から質問に行く姿勢がちょっと足りないなあと思いました。自分が悩んでいるときに（先輩に）気を使ってもらい「何か困ったことある」と聞いてもらったりしたので。
j	客観的な障がい理解	自身と同じ障がいのある仲間がいる環境	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。
k	強みや業務適性への気付き	オンライン店舗業務の知的作業	マニュアルに則って作業するのではなくて、自分で何がいいのかを考えて作ることは、ちょっとやりがいがありました。
l	協働作業に必要な要素への気付き	協働作業している時、息がうまく合わなかった	（学んだことは）他人と協力することの大切さ。やっぱり、自分一人でやっているわけじゃないので、他人との協調性も必要。

5. 考察

実習生へのインタビュー結果から、今回の職業訓練プログラムが実習生にとってどのような体験となったかを考察していきたい。まず、実習生（発達障がい学生）が参加した職業訓練の環境は、実際にオンライン店舗を持つ「疑似職場」であり、多くの訓練生が日常業務としてWeb更新や経理、商品管理等を行っている。実習生は簡単な事前説明は受けるが、訓練初日から「業務内容」や「報連相の手段（メールによる情報伝達システム）」の説明だけでなく、オンライン店舗業務のグループにも参加する。また、組織体制としては、定まったKaizenスタッフが管理職役に就いて職場を統括しているが、オンライン店舗業務では訓練生が一定期間店長役を行い、同グループの訓練生・実習生への指示だしのほか、業務上の相談も受ける。このような職場環境によって、訓練生・実習生どうして積極的に報連相を行わなくてはいけない状況が生み出され、実習生が業務中に遭遇する動的なコミュニケーション体験や適宜判断が必要となる状況が増加する。その結果、今回のインタビューで実習生が語ったような様々な体験的理解や気づきにつながっているものと思われる。

しかし、本来、発達障がいのある学生にとって、多人数での会話や協働作業などの動的要素を含んだ状況は苦手であることが多いにもかかわらず、当プログラムの中で直面した苦手さや失敗による大きな落ち込みは見られなかった。例えば、語り（d）のように、上司役のスタッフから話を聞いた際、分かったら返事をするよう指摘を受けたことに対して、自分とは異なる考え方を批判的に捉えたり、指摘された自分をダメだと思ったりせずに、「気づき」として受け入れている。

このような受け入れ方ができる要因と考えられる語りが（j）である。（j）と同様の語りは、他の実習生からも違った場面で語られており、「自身と同じ障がいのある仲間」であること（同時にそれぞれ雰囲気や特徴が異なること）を意識していたことがわかった。自身の苦手さや失敗に直面した時に、見渡せば参考になり、励みになる仲間とともに受け入れていくことは、就職活動を続ける上でとても重要な要素である。

今回、全ての実習生がポジティブな自分を維持したまま職業訓練を終了することができた。ネガティブな面での気づきがあった実習生も、大きな不安に陥ったり、落ち込むことなく、それを自身の見直すべき面のひとつとして前向きに捉えることができたことに重要な意義があると考えられる。

本研究では、発達障がい学生の就業体験に、少なくとも次の2つの要素が必要なことが明らかになった。ひとつは、OJTが可能な臨場感のある職場環境であり、もうひとつは、発達障がい学生が就業体験での失敗や自分の苦手さをポジティブに受け止めることができるための集団（仲間）およびサポートである。これらを満たす就業体験の環境を大学で整えることは容易ではないが、学内インターンシップやピアサポート活動などにおいて、適切な社会参入支援を提供するための場を創っていくことが、今後の課題である。

Ⅲ 総合考察と今後の課題

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では、発達障がい大学生の支援を開始して7年が経過したが、就職活動支援に関しては未だ明確な支援方法が確立されたとは言えない。本調査研究は、本学で社会参入支援として行っている修学支援と就職活動支援に関して、現在の支援方法を見直し、学生にとってさらに有効な支援内容・支援方法を開発するために行われたものである。ここでは、これまでの調査結果を踏まえて、以下の三つの観点からの考察を試みる。1)在学中に実行可能な社会参入支援について、2)就労移行支援事業所と連携した就職活動支援の在り方について、3)地域大学間連携と地域就労支援機関との連携の在り方について。

1. 在学中に実行可能な社会参入支援について

富山大学では、発達障がい学生に対する包括的な支援を行っており、その中心になるのは修学支援である。修学支援は非常に实际的であり、日々の授業や生活を振り返り、ひとつひとつ確認していく地道な作業である。しかしながら、このような支援の積み重ねにより、学生は自分の特性やありがちな失敗を自覚することができ、それに対してどのように対処するかを学んでいく。实际的な体験の積み重ねが、彼らの経験知となり、知識として記憶されていく姿は、自己理解や青年期のアイデンティティの獲得に直結しているものと考えることができる。今回の外部就労移行支援機関での体験は、さらに彼らの経験知の枠を拡張、新しい気づきを得る機会となった。たとえば、就労移行支援事業所での体験の中で、一時的には本人にとって厳しいものもあったが、同時に、ここでの体験が自分にとって必要なことであり、このことを通して自分が変容していく必要があるという気づきを生んでいる。この背景には、大学の支援者の存在が大きく、新しい環境に対する物理的・心理的な橋渡しをする役割を担っていたのではないかと考えられる。外部就労移行支援事業所という新しい環境の中に、大学支援者が関与することで、安心材料があり、さらには、大学支援者と事業所の支援者との良好な関係性がバックグラウンドにあることが守られているという安心感をもたらしたのではないだろうか。また、就業訓練全体のムードが過干渉ではなく、一人ひとりが自分の役割を遂行することが前提となっているという雰囲気も、彼らの場への不安感を減少させたのではないかとと思われる。就労移行支援において、外部専門機関との連携には、それ以前に行われる修学支援の在り方が重要であり、さらには支援者間の共通理解とより良い関係性が、学生の不安感を最小限にし、彼らにとって厳しい状況に対する対処を可能にしていくと思われる。

次に、就労を視野に入れた体験学習に関する問題について考えていきたい。富山大学では個別支援を行っている学生に対して、修学支援に加え、自分自身を振り返り、自分の特

性を知る心理教育的支援と、コミュニケーションの場としての小集団活動の機会を提供している。小集団活動「ランチ・ラボ」は週に一回のペースで行っているが、その発展型としてのコミュニケーションワークショップも実験的に行ったことがある。いずれも、一人ひとりの考え方を尊重し、お互いに脅かされない関係性の中で、豊かなコミュニケーションを楽しむことを目的としており、できる限り訓練的な要素を排除し、楽しめる雰囲気を大切にしていた。このような場を通して、学生はテーマを媒介に自分の考えを表明し、他者の考えを受け入れるという体験ができ、コミュニケーション自体への抵抗感や不安感は減少していくという結果を得ている。

今回、他大学の社会移行支援プログラムを視察し、また、就労移行支援事業所での訓練生の様子を観察する中で、「働く態度」を育成すると同時に、「働く上での基本的なコミュニケーション能力の育成」も併せて行っていく必要があることが明らかとなった。確かに、ランチ・ラボでは、①他者の話を聞くときは、携帯電話に触れたり本を読んだりしないで、聞くことに集中する、②他者の発言を否定しない、③他者の提供する話題を楽しみ、質問をしたり、相づちを打ったりする、等のルールを守るように伝えている。これは双方向的なコミュニケーションの場では有効な態度ではあるが、働くことを前提にしたときには、さらに複雑な人間関係を前提としたルールが加わることが多い。たとえば、同僚と上司の関係性の中での態度や、役割を持って行動する必要がある場合等の態度は、確かな情報の伝達の仕方や態度に関する基本的なマナーがある。また、会社の一社員として上司から指示される場合、あるいは、社外の人と仕事上のやり取りをする場合等、社会人としての自分自身の立ち位置を自覚した上で、振る舞い方を決定していかなければならない。しかしながら、大学生という立場を超えたバーチャルな社会人体験は、彼らの実感にほど遠い体験になるとともに、「現実ではない」ということが彼らのモチベーションに大きく影響することが危惧される。

そのような中で、発達障がい大学生が学生という立場でできることの可能性を探ったのが、「雄勝ストーンパッチワーク」であった。活動の目的が震災後の復興支援であり、作品をホームページに掲載すること、さらには、ストーンパッチワークづくりのワークショップを運営することが社会貢献につながっている。彼らの得意な能力を生かしつつ、社会を意識した活動を設定し、実際に現実的な社会貢献に繋がっているという点が、活動へモチベーションを高めていく大きな要素となるのではないかと考えた。また、これらの活動を支援室ホームページの「学生の活動コーナー」で閲覧できるようにしていく予定であり、学生にはその作成にも携わってもらおう予定である。

一般的に、発達障がいの中でも自閉症スペクトラムの特性がある人は、コミュニケーションが苦手、他者との協働作業が苦手とされているが、社会貢献という大きな役割を担う一員として、目的を一つにした協働活動は、「共に活動する仲間」として他者を意識し、社会に対しての自分自身の役割を自覚する機会となるのではないだろうか。

2. 就労移行支援事業所と連携した就職活動支援の在り方について

就職活動支援は、支援室だけで行うことは難しく、実際には学外の就労支援機関を利用する必要があった。特定の専門分野に関する知識は優れていても、その能力を社会自立に向けて発揮することが難しく、彼らにとって最も苦手とするコミュニケーション上の問題が就職活動の際に大きな障壁となっているのが現状である。

就労支援機関と当該学生に関する支援会議を重ねていくうちにわかったことは、学生と担当者間のコミュニケーションに対する支援の必要性であった。実際には、就労支援機関から大学での支援状況や特性に関する情報提供を求められたり、彼らとのコミュニケーション支援を要請されたりすることがあった。複数の学生に関する支援会議を重ねるうちに、発達障がい大学生の就労支援は、就労専門機関でも未だ手探りの状態であることが明らかになった。具体的には、障がい者職業カウンセラーやジョブコーチは、発達障がい大学生が高い知的能力を持っているにもかかわらず、「言語表現が少ないので、意思の確認がしにくい」、「支援者の意図が通じにくい」、「指導を素直に聞き入れない」等、支援の困難さを感じていることが少なくない。そして、このコミュニケーション上の問題が、適切な配慮を探究することへの障壁になっており、そのことが定着支援にも影響を及ぼし、離職に至るケースもあることがわかった。

このような実態から、支援室が行ってきた「コミュニケーション支援」という方法論は、就労支援機関での支援においても応用できるのではないかと仮説を持つに至った。実際に、高機能発達障がい者に対応している就労移行支援事業所では、彼らのコミュニケーション上の弱みに関しては企業（事業所）に対して配慮を求め、彼らの強みを生かすことができる仕事内容を選んで就労につないでいた。企業（事業所）からは、「発達障がい者は精神的に安定しており、休まず、確実に仕事をこなしてくれるので非常に助かります」という声も聞いているという。彼らのコミュニケーション上の問題を本人のスキルアップだけに解決を求めるのではなく、企業へ伝えていくというコミュニケーション支援が功を奏しているのではないかと思われる。このことは、富山大学で行っている、①学生と教職員とのコミュニケーション支援、②弱みに特化した訓練よりも、自分の強みを自覚しそれを発揮する環境づくり、③本人の自覚を大切にされた社会的行動（ソーシャルスキル）の獲得への支援、等に共通するものである。

今後は、就労移行支援事業所や就労支援機関、あるいは企業（事業所）と大学支援者が直接的な連携を行い、修学支援に並行した就職活動支援の在り方を探っていきたい。例えば、長期休暇中の就労体験やインターンシップ体験、就労移行支援事業所での訓練体験などは、試みる価値があるのではないだろうか。

3. 大学間連携と地域就労支援機関との連携の在り方について

今回、初めての試みではあったが、北陸三県の大学・短大・高等専門学校に呼びかけ、「障がい学生支援カンファレンス北陸」の発足を前提にしたセミナーを開催した。発達障

がい学生支援に関する情報交換や共同研究は、個人レベルでは頻繁に行われており、そのようなつながりの中で、①北陸地区の発達障がい大学生は、自宅から通うことができる地域の中で進学することが多い、②高等学校から大学への移行支援を本格的に行う必要がある、③卒業後、地域に帰ってからの就労支援に関して、大学と地域就労支援機関の支援者間の連携を視野に入れ、当事者が社会の中で孤立することがないようにセーフティネットを作る必要がある、などが確認されてきた。

今回、第一回カンファレンス北陸を開催し情報交換を行ったが、発達障がい大学生に対する就職活動支援は、まだ取り組んでいない大学が多く、地域就労支援機関と連携している大学は少なかった。また、就職や生活支援に関わる事業所は大学卒の利用者が増加しているものの、高機能の発達障がい者に対する訓練の難しさを実感しているという現状報告があった。

実際に就労支援機関や地域の福祉サービスを有効に利用した当事者の方の話を見ると、かなり積極的に情報を収集し、支援者とつながり続け、さらには自分自身の特性を理解した上で、職場に支援を要請していくという能力が必要であった。過去に働いた経験があり、積極的に動くことができる方であれば、このように自分自身に必要な支援を求めていくことができるかもしれないが、大学を卒業した直後の人に同じような動きを求めることは難しく、家族支援も視野にいれた包括的な支援につないでいく必要がある。

以上のような状況を踏まえ、卒業後に家族しかサポートする人がいない状況になることを避けるためにも、大学間で支援に関する情報を共有し、それぞれの地域で繋がっている就労支援機関や福祉事業所を相互に紹介するというネットワークづくりの重要性を確認した。今後は、このネットワークを基盤に、定期的なケースカンファレンスを行い、支援の狭間で苦しむ学生(卒業生)が一人でも少なくなるように、北陸を中心とする発達障がい大学生支援ネットワークをさらに拡げていきたいと考えている。