

## 第 12 回関西障害学生支援担当者懇談会 分科会報告

日時： 2014 年 3 月 7 日（金） 16:30～17:50  
場所：キャンパスプラザ京都 第 1 演習室

### 【分科会 A】

進 行： 世話人会 桃山学院大学 鳴瀬

記 録： 世話人会 大谷大学 浜口

参加者： 8 大学 8 名

テーマ： 「障害学生の就職支援」

要 点：

各大学における取組状況報告・意見交換等を行った。

### 就職支援に関する諸問題

#### (1) 学内の部署間連携

- ・教務課・学生課は障がい学生について把握していても、その個人情報キャリア支援担当部署まで回ってこない。キャリア支援担当部署では自己申告してくる学生しか判明せず、支援が手遅れになりがちである。

#### (2) 障がい学生支援室（支援の専門部署）とキャリア支援担当部署との業務分担

- ・障がい学生（特に発達障害）むけの学内・学外インターンシップを実施する大学が増加しているが、その業務を担当するのは障がい学生支援室（支援の専門部署）であって、キャリア支援担当部署でないことが多い。
- ・障がい学生の性格・スキル等について把握しているのは、障がい学生支援コーディネーターであるが、キャリア（就労）支援となるとキャリア支援担当部署の範疇となる。「授業保障」のための障がい学生支援担当部署が、どこまでキャリア支援にかかわって相談にのればよいか、業務分担・連携についてまだ確立していない。

#### (3) 本人の意識等について

- ・就労意欲が低い、もしくは自信過剰で現実的でないことがある（「働くこと」のイメージができていない）。
- ・（当該学科で専門資格を取得しその職業に就くことを目標としている大学・

短期大学において) 入学前から適性のないことが明らかで、就労支援に苦慮する。

- ・先輩の成功体験談だけでは判断材料となりにくい。

(4) 親の意識について

- ・子の障がいを受容できず、障害者手帳を取得させようとしなため、「障害者枠」での就職活動ができない。

(5) 大学の責任としての就職支援

- ・大学は「修学支援」が主たる義務であり、どこまで就職を支援すべきか明確でない。

**改善案・対策**

上記(1)に対して →

- ・障がい学生支援に関わる担当者や担任教員が定期的にサポート会議を開催、情報共有している。
- ・個々人の対応について情報共有するのがのぞましい。

上記(3)に対して →

- ・ポートフォリオ（強み・弱みを書く等）で自己像の洗い出し（外部機関に委託）。これを活用して、学生の自己理解を促す研修会を開催予定。＜障がい学生支援室（支援の専門部署）の取組＞
- ・障がいのある卒業生を訪問（追跡調査）し、取材内容を広報誌に掲載。＜障がい学生支援室（支援の専門部署）の取組＞
- ・入学前面談で親と面識を持ったうえで、学内合同説明会開催前（卒業年次を迎える直前）に本人と親を呼び個別面談実施。「すぐに就職」というのではなく、職業訓練校等の選択肢があることも提案。ここにキャリア支援担当職員が同席することもある。＜障がい学生支援室（支援の専門部署）の取組＞
- ・週1回、若者ハローワークの職員1名が来学し、卒業後の就労支援プログラムを組んでもらっている。＜キャリア支援担当部署の取組＞

## 【分科会B】

本分科会には7つの大学等から7名が参加した。参加者の所属校の学校種は短大、女子大、単科大学、総合大学等であった。また職種は教員、キャリア支援担当者、障害学生支援担当者であった。このように多様な参加者ではあったが、「発達障害（傾向・未診断）学生の就職支援・キャリア支援」についての関心を共有しており、同テーマを中心とした意見交換が行われた。議論は多岐に渡ったが、主な話題は下記の通りであった。

### (1) 発達障害学生の就職支援の難しさ

- ・就職活動時になってはじめて発達障害に関連すると思われる困り事が顕在化する学生がいることの難しさが挙げられた。本人に発達障害の診断や認識がなかったり、すぐに支援を利用することを受け入れられなかったりすることに加え、学内支援担当者に関われる期間も1年程度に限られてしまう。
- ・適性とのマッチングの難しさが挙げられた。本人の適性に合う職業とのマッチングが重要であるが、適性にあわないように思われる職業を志望し、他の選択肢に目を向けられない学生がいる。適性に合った進路選択を支援するためには息の長い関わりが必要であると思われるが、前項のような問題もあり、難しい。また、保育士、教員、看護師養成などの資格取得を前提とする学部学科の場合、学生は志望校を選択する時点で職業選択をすることになってしまい、学内の支援担当者に関わる余地がないという難しさもある。

### (2) 就職支援とキャリア支援の区別の大切さ

- ・支援担当者は就職活動の支援とキャリア支援を区別しておくことが大切であるという指摘がなされた。(1)に挙げたような難しさを踏まえると、新卒・正社員での就職を唯一の目的とするような就職支援ではなく、本人の適性や状態によっては目先の就職活動から引き離し、卒後に地域の支援機関の助力を得ながらより良い進路を探る方向での支援もあって良いのではないか。その際には、本人が今後どのように生きていくのか、どのように社会の一員として責任を果たしていくのかといったキャリア支援の視点を持つことが大切である。

### (3) 具体的な課題と解決へのヒント

- ・発達障害のグレーゾーンの学生への支援

発達障害が疑われるが、未診断の学生への対応について、早期に把握し、個人情報にも配慮しながら関係者で情報共有を行う体制に関する情報交換

がなされた。個別対応のレベルでは、気になる学生がいたら、声をかけ、世間話のなかで信頼関係を築くことから始めるという対応をされている参加者があった。また、組織のレベルでは、教員、学生相談、健康支援、障害学生支援等の支援機関のあいだでの連絡会議において、気になる学生の情報共有を行い、対応の指針や役割分担を決めているという取り組みが紹介された。

- ・ インターンシップ／就労体験

働くことへのイメージや意欲を高めるために、インターンシップや就労体験に参加し、その経験を学内支援担当者と振り返るという取り組みが紹介された。

- ・ 引きこもりの学生への対応

引きこもりの学生への対応として、引きこもる前の関係作りの重要性を指摘する意見が出された。また、遠隔地に居住する学生へのスカイプを使った面接の取り組みが紹介された。

## 【分科会 C】

本分科会は、障がい学生支援担当者、就職課担当者、学生相談室担当者の 7 名と海外研修学生、通訳士がオブザーバーとして参加し、7 大学 9 名で懇談を行った。

まず、自己紹介の後、各大学での障がい学生支援の現状（事例紹介を含む）と課題や取り組みについて報告した後、更に具体的な対応例や支援内容などについて、質問や意見交換を行った。

主な内容は、(1)学内の情報共有について、(2)障がい学生の学内でのキャリア形成と学外の支援について等、主に発達障がい学生の就業に向けて情報交換を行った。

### (1) 学内の情報共有について

障がい学生、特に発達障がい学生の把握について「教務課、学生課担当者とは情報共有が出来ているが、就職課担当者との情報共有が出来ていない」「障がい学生支援担当者が把握していないグレーゾーンの学生について、就職課から問い合わせがあるが、その時点からは支援に繋げにくい」等の意見があった。

発達障がい学生を早めに把握するには、日常生活やクラブ活動、本人との距離が近い授業担当教員や研究室の大学院生、TA 等の情報でチェックが出来るので、情報の集約役が重要である。また、カウンセリングを受けている場合、相談の中で「就職」をキーワードに困り事を聞き取り、学内外の支援関係部署と繋がった事例が紹介された。

他に学内ポートフォリオ等の学生情報集約システム利用については、時には閲覧者の制限があるが、情報共有するには有効である。

### (2) 障がい学生の学内でのキャリア形成と学外の支援について

発達障がい学生はアルバイト経験が少ないことや働くイメージが希薄なことから、ある大学では学外の「若者サポートステーション」のインターンシップ制度を利用した事例紹介があった。厚生労働省と大学の高大連携事業制度を利用したもので「若者サポートステーション」の担当者が週 1 回、来学し、インターンシップの見学から付き添うなどのサポートによる成功事例の紹介があった。が、今年度で連携事業が終了する。一方、厚生労働省は 2011 年 8 月に障害者基本法の改正を行い、文部科学省でも「障害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）」が公表されたが、施策の乖離に現場は戸惑っているとの報告があった。

また、障がい学生支援担当者からは、学生食堂へ障がい学生のアルバイトを

依頼し、学生はアルバイトを通して、関係者との報告、連絡、相談などのコミュニケーション方法や社会マナー等を学んだ。食堂業務関係者と障がい学生支援関係者が連携し、認められ励まされたことで、本人は自信を持ち、大学生活もスムーズになり、就業意識の育成になったとの事例紹介があった。

就職課担当者からは、企業との繋がりがあるので、企業側の受け入れやインターンシップ情報が把握できる。また、インターンシップ後、採用になると、その後の見守りが可能との意見があった。

障がい学生の就業支援には関係者が工夫して連携し、システムや情報の共通認識が何よりも大切であることが話し合われた。

## 【分科会 D】

進 行： 世話人会 神戸松蔭女子大学 星  
記 録： 世話人会 大阪大学 望月  
参加者： 8 大学 8 名  
テーマ： 「障害学生の就職支援」  
要 点： 各大学における取組状況報告・意見交換等を行った。

### 〔キャリア支援に関する諸問題〕

#### (1) 大学内での情報共有のあり方

- ・多くの大学において、障害学生に関する情報が共有されておらず、各担当部署でバラバラになっていて、キャリア支援に活かしていないという報告があった。学習センター、保健センター、学生相談室では、個人情報観点から情報が開示されず、相談件数の情報しか入ってこないこともある。
- ・学内の情報ネットワークの構築が求められるとの意見も見られた。大学の方針が定まっている場合は、それを強みに情報が集約され、情報の再配分や支援方針について各部署に指示できる体制となっているところもあった。
- ・一方で、組織体制が小さい場合は、システムとして情報共有の場がなくても、個人同士の連携で情報共有がなされることがある。
- ・大学の規模にもよるが、入学時に発達障害傾向のスクリーニングを実施し、各担当部署で情報を共有できる体制が望ましい場合もある。それによって、学生に支援が必要となった時にスムーズに支援を提供しやすいことが考えられる。

#### (2) 自己理解が認められない発達障害のグレーゾーンの学生に対してどのように対応するか

- ・ある大学の取り組みでは、半年間に実際の修学上や生活上の困難さを根拠として提示し、検査の施行を進めたりして、検査結果の凸凹から発達障害（傾向）があることを本人に促していくこともある。ただ、こういった直接的に発達障害という障害名を使って学生に伝えるのは、経験が浅い職員では難しいものである。専門教員や専門職員など、発達障害支援に長い経験を有し、相当の支援スキルが不可欠である。
- ・「発達障害」という診断や言葉を用いなくても、職業カウンセリングセンターなど、他機関で検査を受けてもらうなどを紹介して、自己認知を促す方法もある。本人の職業への適性検査の一環として、SEQ(大学生向け「心の知能指数」検査)やAQ(自閉症スペクトラム指数)などのアンケートを実施する

ことも障害という言葉を使わずに実施しやすい。同時に、スクリーニングとしても使える。

(3) 発達障害学生の特徴

- ・成功体験の積み重ねが高まりにくい点がある。内定を得る経験が成功体験となる部分もあるが、それがかえって不幸となることもある。本人と合っていない仕事（職場）の場合は、働けば働くほど精神面で不調となりやすい。就職後の支援がない場合は、2~3年後の鬱となって休職や退職をする方も多い。
- ・障害を企業に伝えるかどうかの問題。企業側の理解もそうだが、大学まで来ている点を考えると、本人がそれを説明できる力をつけていくのが大学教育なのではないか。（例）サポートブックを本人が作成して、企業側に提出する。
- ・大学として就職後を見据えた支援も必要となるだろう。就職までだけでなく、就職後のフォローも企業と連携した形で枠組みの構築が求められている。



## 【分科会 E】

本分科会は、前半にご講演いただいた大阪大学キャンパスライフ支援センターの吉田裕子氏をはじめ、学生支援課、キャリアセンター、ボランティアセンター、心理臨床センター等の大学教職員等、全8大学8名の参加があった。

まず、自己紹介を兼ねて各大学での障がい学生支援の状況・障がい学生のキャリア支援に関する課題を報告した後、成功事例や取り組んでいる事例、また工夫している点等について意見交換し、吉田氏にコメントをいただきながら懇談した。

### (1) 障がい学生のキャリア支援に関する課題

障がい学生のキャリア支援について、各大学から「回避傾向の強い学生へアルバイト体験などをおとした支援方法の事例が聞きたい」「相互理解のためのインターンをやりたい」「就職にとらわれないキャリア形成をどうやっていくのか」といった意見がでた。

発達障がいのある学生が増えてきている中、アルバイト経験がないまま学生生活を過ごし、就職している現状がある。学生自身が企業で働くイメージがつかめないのと同様に、企業側もまた雇い方がわからずにいる。そうした『知らない壁』を崩す取り組みが求められている。

大学側が早くから働くことへの準備を用意しても、精神や発達障がいのある学生は、日々の生活でいっぱいになり単位が取得できず就職もできない状況にある。一方で、重度障がいのある学生は単位は取得できるが外に働きに出ていくことが難しいという問題をかかえ、そうした課題から、修学支援と就職支援の連携が必要としている。

### (2) 成功事例と工夫している点

学内連携でうまくいった事例や工夫として、「インターンシップ後のコメントを他部署から聞いたときに、こちらが思っていたことと違うコメントであったことから気づきがあった。部署を越えて意見を交わしながら物事を進めることも大切」「こちらがお願いする際に、あちらの困りごとにも受ける姿勢でいる関係は重要」「定期的に会議を開くことで、共通理解ができています。会議という手法で事例を出し合い共通理解をはかる連携づくりは効果がある」という意見があった。

また、キャリアの担当者と障がい学生と支援担当部署で早い段階（低年次生）から面談をすることで、キャリア形成に取り組んでいる大学もあった。

### (3) 学生に対する教育と教職員の努力

支援を受ける障がい学生が支援に慣れ、当たり前前の支援となったとき、それは「当たり前ではなく必要な支援である」と、きちんと自分の口で伝える必要があることを教えないといけない。また、障がいの有無に関わらず、ハローワークへ親と一緒にくるようなケースが増えている。自立は重要であるが、支援が必要であるならば、頼ることが弱く悪いことではないことを教えないといけない。

一方、教職員も同様に努力をしなければならず、大学で行っていることを社会に発信していかなければならない。本人の努力だけでなく、困っている先生をうまく利用して、学内の状況をつかみ、学外の機関とも連携し対応ができるような努力を我々もしなければならぬ。

以上