

## 第13分科会

# 発達障害学生の支援 ―社会と「ツナグ」―

報告者

**梅本 直** (京都外国語大学 学生部 学生相談室 専任カウンセラー・インターカー)

**岩井栄一郎** (京都市発達障害者支援センター かがやき 学校心理士)

**民野 剛郎** (株式会社ミライロ 取締役副社長)

コメンテーター

**西村優紀美** (富山大学 保健管理センター 准教授 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)

コーディネーター

**畑田 彩** (京都外国語大学 外国語学部 英米語学科 准教授)

参加人数

**60名**

大学に進学する発達障害（およびその疑いのある）学生数は増加の一途をたどっている。近年では小中高の特別支援教育が進められたこともあり、高校からの移行支援や保護者からの直接支援の依頼も増えてきた。平成23年度からは大学入試センター試験でも発達障害学生に対する配慮がなされるようになり、現在ではどの大学においても、発達障害学生に対する支援が求められていると言えるだろう。

大学での支援を展開するに当たって、最も困難な支援は就労面や社会的自立など、学生と社会を「ツナグ」ための支援である。大学で生活面、学習面の支援を受け、何とか大学を卒業できてもその後の受け皿を見つけない発達障害学生は多い。彼らが社会に出ていくためには、大学、企業、地域の連携が不可欠である。

本分科会では、大学、企業、地域で発達障害学生を支援している方たちから話題提供していただき、学生と社会を「ツナグ」方法を参加者とともに検討していきたい。



## 〈第 13 分科会〉

# 発達障害学生の支援 —社会と「ツナグ」—

本分科会では、幅広い発達障害学生の支援の中から、最も困難であると思われる4年次から卒業後の支援、つまり就労や社会的自立に対する支援をテーマとした。大学で生活面、学習面の支援を受け、何とか大学を卒業できてもその後の受け皿を見つけることができない発達障害学生は多く、一般職の障害者枠などで就職できても、対人関係のトラブルなどの原因により離職してしまうケースも多い。大学はそのような卒業生を放っておいてよいのだろうか。また、そのような結果にならないために、大学に在学しているうちにできることはないのだろうか。一方で、社会には、卒業生が支援を受けられる施設も数多く存在する。そのような施設ではどんな支援をどのように行っているのだろうか。

本分科会では、大学、企業、地域で発達障害学生を支援している方たちから、それぞれが行っている支援の内容や課題についてご講演いただいた。京都外国語大学学生部学生相談室の梅本直氏からは、入学期（入学前～1年次）、中間期（2,3年次）、卒業期（4年次～卒業後）に分けて、行っている支援内容をご紹介いただいた。卒業後の支援につなげるために大学在学中に行うこととして、学生に何が得意で何が苦手か自己理解をさせること、困った時に相談できるスキルを身に付けてもらうこと、大学側は卒業後の受け入れ先を開拓して、卒業間際ではなくもっと早い段階から連携していくことが必要であると主張された。

京都市発達障害者支援センターかがやきの岩井栄一郎氏からは、まずかがやきとはどのような施設なのかをご説明いただいた。かがやきは、発達障害の診断を得ている18歳以上の人たちを対象として、生活支援、就労支援を行っている。両支援に共通するのは、まず本人の特性を評価し、強みと弱みを知り、その特性に基づいた支援を行い、その結果をフィードバックするという点である。特に就労支援については、職業評価パッケージを利用した作業評価を行った上で障害者職業センターにつなぎ、評価から明らかになった特性を活かせるような職業訓練を積んでから就職するとい



う道筋をご紹介していただいた。また、就労の準備においては、面接技法や履歴書の書き方などの技術的なことも大事だが、まずは自己理解を進めること、仕事のイメージを持ち仕事に対するモチベーションを持つこと、ありのままの自分を認める自己肯定感を持つことが大切であると訴えられた。大学に期待することとしては、つなげて終わりではなく、つなぐプロセスを共有し、その中で就労の準備をともに進めていけたらと提案された。

株式会社ミライロの民野剛郎氏からは、ミライロの事業内容について、特に障害のある学生のインターンシッププログラムである「バリアバリュー」についてご説明いただいた。また、近年の障害者雇用マーケットのデータから、企業は身体障害者を雇用するケースが多く、発達障害を含む精神障害者の就業率が低いこと、近年では障害学生のうち発達障害学生が占める割合が増えていることを示された。発達障害者が仕事を得るためには、発達障害者の得意なことに注目し、得意なことを活かせる職場とつなぐこと、発達障害者と雇用側双方が工夫し、仕事をしやすい環境を作ることが重要であると指摘された。最後に、大学と企業が連携して発達障害学生を「辞めない」社会人に育てたいと主張された。

コメンテーターの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の西村優紀美氏からは、富山大学で行われている発達障害学生に対する支援の概要をご紹介いただいた。その上で、発達障害学生の何をどのように支



援するのか、支援は発達障害学生に何をもたらすのか、学内外の連携とは具体的に何を行うことなのか、資格取得がある学部ではどのような工夫が必要なのかについて、示唆に富んだコメントをいただいた。

最後のグループワークでは、大学、地域、社会の連携の在り方についてマップ作りを行っていた

だった。限られた時間ではあったが、地元密着型の企業と連携していくこと、大学と社会をつなぐコーディネーターを置くこと、発達障害者を地域全体で見守り、社会人として育てることなど具体的なアイデアが多く見られた。

本分科会の参加者60名のうち、約三分の二が看護学部、福祉学部など資格取得を重視した学部からの参加者であった。これらの学部では、100単位以上の必修科目、大学の外で行われる体験実習への参加、国家資格試験、仕事の特性上コミュニケーション能力が必須であることなど、発達障害学生にとっては高いハードルばかりであり、支援に困難を抱えていることがうかがえた。そのような状況の中、同じ悩みを抱える教職員どうしが情報交換し、大学を含む社会という枠組みで支援方法を考える視点を持てたことが、本分科会の一番の収穫だったのではないかと考えている。

# 発達障害学生の支援 —社会とツナグー

コーディネーター  
京都外国語大学  
畑田 彩(生物学・環境学)

## >発達障害とは？

- ・自閉症、アスペルガー症候群  
その他の広汎性発達障害  
※自閉症スペクトラム障害(ASD)
- ・学習障害(LD)
- ・注意欠陥多動性障害(ADHD)
- その他これに類する脳機能の障害

<発達障害者支援法より>

## >こんな学生さんいませんか？①

- ・冗談や比喻は理解しづらく、  
言葉を字義通りに受け取ってしまう
- ・一度に複数の説明をしたり、  
指示を出したりすると混乱してしまう
- ・誤字、脱字が多い
- ・文字を書いたり、読むのに  
とても時間がかかる



## >こんな学生さんいませんか？②

- ・忘れ物、紛失物が多い
- ・約束を守れない
- ・遅刻が多い
- ・提出期限までに提出物を出せない

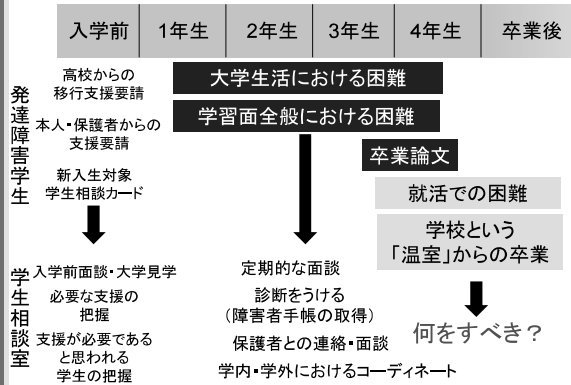


## >こんな学生さんいませんか？③

- ・発想がユニーク
- ・好奇心旺盛
- ・エネルギー／行動力がある
- ・実は工夫上手だったりする
- ・記憶力が高い
- ・好きな事への興味関心が強く、長時間続けられる



## >発達障害学生に対する支援—京都外大では・・・



▶就労支援、社会的自立に向けての支援は難しい！

就労支援・社会的自立支援の課題

- ① そもそも余裕がない  
（「卒業」が第一目標）
- ② 大学内で完結しない
- ③ 卒業後の学生をいつまで支援できるか？

大学・地域・企業の連携が不可欠

▶そこで本分科会の目的

発達障害学生と社会を「ツナグ」ためには？

学生たちの卒業後には、  
どんな「受け皿」があるのかを知る

卒業後の社会で  
学生たちに求められることを知る

学生たちが大学にいる間に  
身につけておくべきことを知る

大学・社会・企業との連携の仕方を考える

▶本分科会のスケジュールー前半ー

- |             |   |
|-------------|---|
| 10:00-10:10 | 趣旨説明  |
| 10:10-10:40 | 「発達障害学生の支援ー大学から社会へー」<br>京都外国語大学 学生相談室 梅本直氏                      |
| 10:40-11:10 | 「京都市発達障害者支援センターかがやきの<br>役割と現状」<br>京都市発達障害者支援センター かがやき<br>岩井栄一郎氏 |
| 11:10-11:40 | 「障害者雇用の現状と発達障害者の就労課題」<br>株式会社ミライロ 民野剛郎氏                         |
| 11:40-12:00 | 質疑応答(事実確認など)  |
| 12:00-13:30 | 昼食・休憩(ポスターセッション)  |

▶本分科会のスケジュールー後半ー

- |             |   |
|-------------|---|
| 13:30-14:00 | 質疑応答(質問用紙)  |
| 14:00-14:15 | 講演内容に関するコメント<br>富山大学学生支援センター<br>アクセシビリティ・コミュニケーション支援室<br>西村優紀美氏 |
| 14:15-15:05 | グループワーク<br>「発達障害学生と社会を<br>ツナグ方法を考える」                            |
| 15:05-15:25 | シェアリング  |
| 15:25-15:30 | 総括(西村優紀美氏)  |

# 発達障害学生の支援 ー大学から社会へー

京都外国語大学 学生部 学生相談室 専任カウンセラー・インターカー

梅本 直

**発達障害学生の支援  
ー大学から社会へー**

2014年2月23日 第19回FDフォーラム  
第13分科会「発達障害学生の支援ー社会とツナグー」  
京都外国語大学学生相談室 カウンセラー 梅本 直

**京都外国語大学**

- 大学: 1学部(外国語学部)  
9学科( 英米語、スペイン語、フランス語、ドイツ語、ブラジルポルトガル語、中国語、日本語、イタリア語、国際教養)
- 短期大学: キャリア英語科(夜間)
- 大学院: 外国語研究科
- 学生数 約4,800人
- 女子が7割を占める

**学生相談室**

- 学生部の中に配置
- スタッフ
  - ・専任スタッフ2名  
(室長1名、専任カウンセラー1名)
  - ・非常勤スタッフ7名  
(心理相談担当6名、よろず相談担当1名)
  - ・アルバイトスタッフ2名  
(インターク・受付担当)
- 発達障害学生の支援の中核となる「支援センター」的な部署がないため、実質的な支援の中心

THE THEME OF CHAPTER IS...

## 支援の取り組み

**支援のスタンス**

- 個々の学生の成長と社会的な自立を目指す
- 診断の有無にかかわらず、必要な支援は行う
- 卒業など大学から離れることを意識して支援を行う
- 本人や保護者の自己理解、ニーズに寄り添いながら支援する(ただし、チャンスを待つ姿勢を忘れない)
- 学生が見えるところで躰けるような見守る環境作り
- しっかり次に「ツナグ」

**今日までの支援の取り組み**

- 2005 発達障害者支援法施行
- 2008 FDで学生相談を扱う
- 2009 学生相談に関するSD研修の中で発達障害を扱う学生支援会議開始
- 2010 保護者・高校からの支援依頼  
発達障害者支援センター、特別支援学校との連携  
教職員・カウンセラー懇談会の開始
- 2011 FDで発達障害学生の支援に関する分科会  
新入生対象に困りごとチェックリスト
- 2012 発達障害の理解と支援に関する勉強会を開始  
キャンパスジョブ(相談室枠)開始  
学生サポートブックー発達障害編ーの発行
- 2013 勉強会の共催にSDも加わる  
発達障害学生のためのインターンシップを利用  
一般学生対象に「発達障害」に関する講義

個別相談の中で対応

非常勤のカウンセラーのみ  
※インターカーのみ専任

専任の室長及びカウンセラー配置

ネットワークへの移行

就労支援(「ツナグ」支援へ)

## ① 入学期(入学前～1年次)の支援

### 目的

高校から大学へのスムーズな移行  
(大学という新しい環境になれること)  
困ったときに聞ける相手を見つけること

### 取り組み

- ① 入学前面談とキャンパスツアー(希望者のみ)
- ② 学生相談カードでの呼び出し面接
- ③ 居場所利用
- ④ 学科・教養教員との連携(言語と平和・体育)

## 入学期の支援: 学生相談カード



### 学生相談カード

入学前に新入生全員に  
送付し、入学式当日に  
回収(回収率90%以上)

相談希望の学生、  
チェックの多い学生には  
相談室より連絡。  
(必要があれば面談)

目的:  
相談窓口の明確化  
早期支援のきっかけに

## 入学期の支援: 学生相談カード

### 「困りごとチェックリスト」

\*これまで(大学入学前まで)、あなたが困ったり、言われた経験がある項目の番号に○をつけてください。

1. 筋道の通った話をすることが難しい(例: 思いっくままに話すなど) /  
何が言いたいかわからないと言われることがある
2. 手で書いて文字を書くのがとても遅い / 文字を上手に書くことができない
3. 二つ以上の作業を同時にこなそうとするとすぐ混乱する  
(先生の話を聞きながら、ノートをとることが難しいなど)
4. 話の流れについていけないと感じることが多い / 人の話を聞いていないと言われることがある
5. 思い込みが激しいと言われることがよくある
6. 急な予定変更やふたんと違うことが起きると、ひどく混乱する
7. 同じ質問や話を何度も繰り返す、「しつこい」と言われることがある
8. 物事の優先順位をつけるのが難しい(計画的に行うことが苦手である)
9. クラスメイト等とトラブルになることが多い
10. 集団行動や共同作業は苦手である(例: グループ学習、班行動など)
11. 持ち物を忘れたり失くすことが多い / やらなくてはいけないことや約束を忘れることが多い
12. 遅刻が多いなど、時間通りに行動するのが難しい

## ② 中間期(2、3年次)の支援

### 目的

自己理解を深める  
就労支援のワンステップとして

### 取り組み

- ① キャンパスジョブ、学内短期アルバイト  
(学内就労経験)
- ② 専門のインターンシップの活用  
(学外就労体験)



## 中間期の支援: キャンパスジョブ

### キャンパスジョブとは:

キャンパスジョブ(CJ)とは、大学内で働いて収入を得、修学の資とする  
とともに、職員と協働し、キャンパスの良質な環境保全活動に取り組むこと  
で社会人基礎力の養成を図る活動(募集要項より抜粋)

### 内容:

- ・本学構内・周辺道路での巡回清掃、
- ・駐輪場での自転車整理、
- ・構外での警備、啓蒙活動、軽作業他

時間: 授業の空き時間等を利用した  
1時間(シフト制)

賃金: 1時間 800円

## 中間期の支援: キャンパスジョブ

### 目的:

- ・就労支援の一環として
- 就労に必要なスキル獲得
- 就労経験を積むこと
- 見えるところで働く経験

自ら働いて賃金を得る経験をし、自信をつけたのち、  
インターンシップや他のアルバイトへステップアップ!

↓  
※就労支援のファーストステップ



**中間期の支援:キャンパスジョブ**

良い点:

- ・アルバイトをする上での基本的な手続きが分かる
- ・アルバイトで成功体験を積むことで自信につながり、次のステップへのモチベーションになる  
(学内の他のアルバイト、外部のアルバイト等)
- ・2、3人で行うため、対人関係の交流がある

課題点:

- ・担当が交代すること、キャンパスジョブの内容等が変わる
- ・フィードバックにタイムラグがある(連携の問題)

**中間期の支援②:インターンシップの活用**

➢ 発達障害学生のためのインターンシップの活用  
例:

- \*ジョブジョイント大阪/株式会社インサイト  
「発達障害学生のためのインターンプログラム」
- \*株式会社ミライロ  
「バリアバリューアカデミー」

一般的なインターンシップとは異なり、  
周りの見守りの中でトライできるインターンシップ

**中間期の支援②:インターンシップの活用**

メリット:

- \*対 学生
  - ・就労経験をし、自分の得意、不得意をさらによく知る
  - ・「働く」、「会社」という具体的なイメージを持つことができる
  - ・社会人としての必要な最低限のマナー等を学ぶことができる
- \*対 大学
  - ・インターンシップのフィードバックを大学内での就労支援に活用できる  
→企業の評価の視点などが参考になる!

THE THEME OF CHAPTER IS...

**支援の課題と新しい取り組み**

**大学における支援の限界と課題**

➢ 人材、予算の問題  
大学内だけの支援の限界

➢ 支援を行うためのシステムの問題  
中核となる支援センター等がなく、組織だった支援の難しさ

➢ いつまで、どこまで支援をするか  
大学で手厚い支援を受けた学生は?

**支援の最終ゴールは?**

➢ 卒業まで?  
「卒業したら、大学は後は知らない」でOKか

➢ 就労まで?  
発達障害の学生の就職率は30%程度と言われている  
※就労が決まらないまま社会に送り出しているのが現状

↓

卒業期には支援の課題がとても多い!

### 卒業期(4年次～卒業後)の支援

目的

- 学生の社会的自立への準備
  - 自己理解をすすめる
  - 最低限、身に着けないといけないスキルの獲得
- 卒業、就労に向けて学内外と連携すること
- 社会につなぐこと
  - 卒業後のつなぎ先を早い段階で見つけておくこと
  - 就職できた場合・・・?
  - 就職できなかった場合・・・?
  - 診断がついていない場合・・・?

### 卒業期(4年次～卒業後)の支援

取り組み)

①就労支援

- マナー、履歴書の書き方等のサポート(キャリアセンター)
- 就職相談会、就職セミナーの情報提供(外部機関)
- 職業評価(障害者職業センター)
- 卒業論文、単位取得と就職活動の両立のサポート(優先順位の確認)
- 手帳取得のメリット、デメリットの確認(本人、保護者の双方の意向を確認)

②アフター支援


### 卒業期の支援:アフター支援

アフター支援とは:  
卒業後(または退学後)1年間、次の支援機関に「ツナグ」ための支援  
2011年度より取り組んでいる

目的:  
彼らを社会としっかり「ツナグ」こと!  
(引きこもり、孤立防止のため)

具体的な支援内容:

- 面談および電話によるフォロー
- つないだ相談機関との連携



### 京都外国語大学における支援

入学前	1年次	2年次	3年次	4年次
	大学生活における困難			
新入生対象の授業(レクチャー、プレゼン)	学修面全般における困難		就労活動における困難	
発達障害学生	<ul style="list-style-type: none"> <li>入学前相談キャンパスツアー ※希望者のみ</li> <li>カウンセリング</li> <li>居場所利用</li> <li>アウトリーチ 学生相談カード 呼び出し連携</li> </ul>			アフター支援
周囲の環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャンパスジョブ → 学生部との連携</li> <li>インターンシップ、就労支援 → キャリアセンター、支援センター、企業等との連携</li> <li>* 診断をうける(手帳の取得)</li> <li>保護者との連絡・面談</li> <li>教職員との連携 → 学科会議、学生支援会議等での情報共有</li> <li>勉強会・研修の開催 → 学生サポートブックの配布</li> <li>学生向け発達障害に関する授業</li> <li>出身校・支援センター・医療機関等との連携</li> <li>事例検討会(特別支援学校)</li> </ul>			

### 「ツナグ」ために最低限大学でしておくこと

学生側

- 自己理解の促進
  - 何が得意で、何が苦手か
  - どういサポートがあればできるか
- 相談するスキル
  - 「相談してよかった」という経験をたくさん積む
  - 自分が困ったときに相談ができる

大学側

- 卒業後を視野に入れた支援の構築
- 「ツナグ」先を開拓し、(卒業間際ではなく)早い段階からつながっていくこと

### 最後に・・・

今回の分科会は私たち大学側が学生を支援する中で一番疑問に、そして不安に感じていたことを取り上げました。  
私たち大学の役割は学生たちをしっかりと社会につなぐこと、そのために彼らのつながる力を育てることだと考えています。  
そのためにはどのようなことが必要なのか、地域の支援センターから、企業からの視点を聴かせていただいた上で、みなさんで考えられればと思います。

ご清聴ありがとうございました。



# 京都市発達障害者支援センターかがやきの役割と現状

京都市発達障害者支援センター かがやき 学校心理士 岩井 栄一郎

2014年2月23日 第19回FDフォーラム 分科会

## 京都市発達障害者支援センター かがやきの役割と現状



京都市発達障害者支援センター かがやき  
岩井 栄一郎

1

## かがやきの設立経過

### 1995年(平成7年)

- ・児童心療科(児童精神科)に自閉症外来開設
- ・TEACCHプログラムの考え方に基づき個別療育を行う



### 2005年(平成17年11月)

- ・発達障害者支援法に基づき、かがやき開設
- ・かがやきの職員は、京都総合福祉協会
- ・待機者増加に伴い、個別療育を「かがやき」に移行
- ・現在も発達支援事業(直接指導プログラム)は、京都市児童福祉センター職員(兼職Dr.)と協力して取り組む。



2

## 京都市の発達障害に関する相談窓口

	知的障害のみ	自閉症スペクトラム ADHDなど (+知的障害)
18歳未満	発達相談所	
18歳以上	発達相談所	かがやき

<かがやき利用対象者>  
京都市内に在住、もしくは所属があり、発達障害の診断がある  
本人(18歳以上)と家族及び関係機関の方

3

## 発達障害者支援センターの4つの事業

(京都市の場合)

- ①相談支援 18歳以上
- ②就労支援 18歳以上
- ③発達支援 18歳未満  

・直接指導プログラム  
 対象者は、児童福祉センター(発達相談所)  
 から紹介された子どものみ
- ④普及啓発 支援者養成トレーニングセミナー、市民向け公開講座、講師派遣など (詳しくはホームページ)

4

## かがやきの相談・就労支援

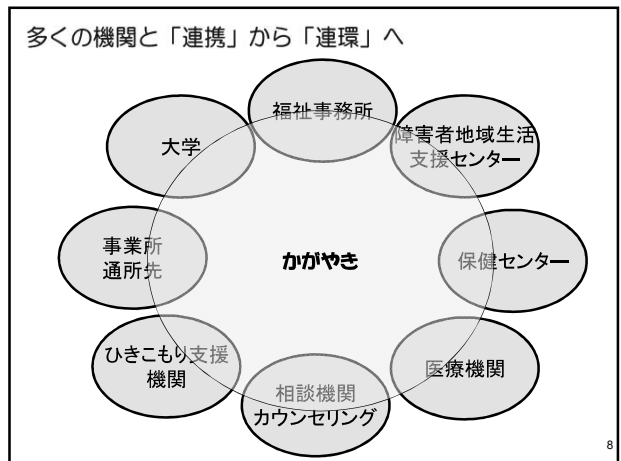
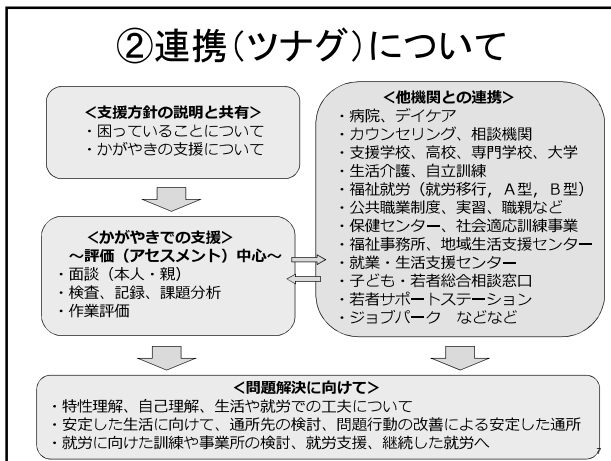
- ①相談について(本人、家族)
  - ・社会資源の情報提供をします。
  - ・面談や作業等を通して、特性の評価を行います。
  - ・生活や就労での困りごとへの相談ができます。
  - ・家族への特性の説明を行えます(家族学習会)。
- ②連携について
  - ・他機関と連携して支援を行います。  
(同行支援、他機関への情報提供など)
  - ・事業所訪問、問題や特性の評価、工夫など)

5

## ①相談について かがやきの支援方針

- ・困っていることや問題に対して発達障害の特性がどのように影響しているのか評価する
- ・問題に対して、特性に基づいた支援を行う  
(特性の強みを生かし、苦手なことは強みで補う)
- ・問題解決を目指す(問題の対処<問題の予防へ)
- ・自分の特性を知り、自己理解を深める

6



## かがやきの生活相談支援の役割

◎評価(アセスメント)  
 ・本人の特性を評価し、理解する。困っていることや問題への対応方法や工夫を相談する

◎ケースカンファレンスの参加  
 ・特性を共有し、特性に合った支援方法を提案する  
 ・支援機関の役割を確認する

◎見学や同行支援  
 ・居場所や通所先を探すときは、福祉事務所や保健センター、地域生活支援センターと連携をする

## 評価の方法

○聴取  
 ・本人、親御さんとの面談  
 ・関係機関からの情報収集

○直接観察  
 ・検査(PEP-R、TTAP、WAIS-III結果 など)  
 ・簡易作業  
 ・興味のある活動など

○行動の記録  
 ・行動の原因を調べる(動機づけ、ABC分析など)  
 ・生活記録 など

## 生活相談 タイプ分け

◎知的障害がないケース(もしくは軽度)

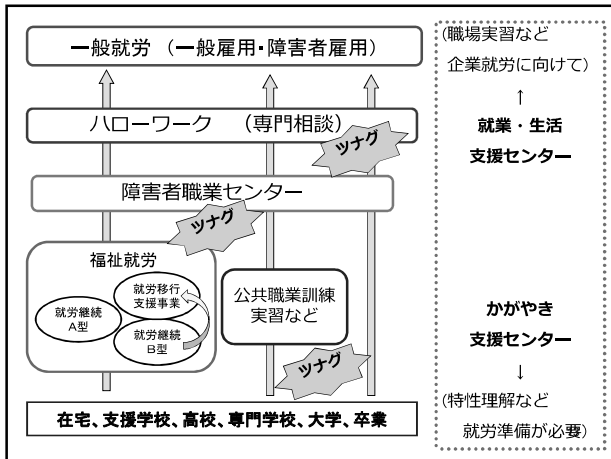
- A 在宅、ひきこもり状態の人の相談
- B 福祉事業所等を利用している人の相談
- C 専門学校、大学・大学院生の相談
- D その他(一般就労、主婦等)の相談

◎知的障害を伴うケース  
 ・家庭、通所先での不穏や問題行動(自傷、他傷、こだわり等)

## C 専門学校、大学生・院生の相談

◎大学生生活における困難さ

- ・新しい環境への適応の難しさ
- ・履修登録がうまくできない
- ・キャンパス内の移動、講義室の座席
- ・講義、ゼミ授業、ノートテイク
- ・定期試験、レポート、論文
- ・どこに何を相談したらよいかわからない
- ・就職活動の方法がわからない
- ・就職が決まらない など



### かがやきの就労支援利用者

- ▶ 通常教育を受けた人が多く、大学・大学院卒もいる
- ▶ 興味のあることには詳しいが、社会経験が乏しい
- ▶ 自分の特性や能力がよくわかっていない
- ▶ 就労でうまくいかず失敗をして初めて障害に気づく
- ▶ 上司や同僚、家族との関係がうまくいかない
- ▶ 失敗体験の積み重ねにより、意欲がなくなっていく
- ▶ 心身の不調や2次障害により体調が不安定
- ▶ 本人よりも職場の上司、同僚、家族が困っている

### かがやきの就労支援の役割

<就労支援の入り口>

- ・本人の特性を評価(アセスメント)し、本人・親御さんと特性の共有を行う。
  - 診断されて間もない、特性理解が必要、長い見通しで就労準備が必要なケースが多いです。
- ・評価によりわかった特性や支援方法を関係機関に情報を移行し、連携をします。

<就労支援の出口>

- ・就労維持のために就労先や職場内での困りごとへの工夫を一緒に考えます。

### 職業評価パッケージ (フレ評価)

職業評価の方向	ねらい
第1回 作業 ・パロケージング(読取書) ・カラーチェック ・計量 ・検閲量の確認チェック ・タブラーの操作(読取書)	職業スキル ・検取量の確認 ・検取士検閲の検閲 ・検取 ・読取量の読みとりの職業行動 ・スタニス、正確性
第2回 作業 ・パロケ(読取書) ・パロケージング(巻) ・シート印刷 ・検取書の作成 ・パロケ(ワード)	職業スキル ・検取書の検取 ・検取の検取 ・検取量の読みとりの職業行動 ・スタニス、正確性
第3回 作業 ・検取(マック検取) ・検取(トレセ検取) ・検取チェック	職業スキル ・検取の検取、検取 ・検取 ・検取量の読みとりの職業行動 ・スタニス、正確性 ・検取の読みとりの作業
第4回 検取 ・検取の検取	職業スキル ・作業の検取、検取や職業行動結果の検取、共有
自宅 検取 ・検取 ・検取 ・検取 ・検取 ・検取	職業スキル ・検取の検取 ・検取の検取 ・検取の検取 ・検取 ・検取

### 職業評価パッケージ (フレ評価)

職業評価の方向	ねらい
第1回 作業 ・パロケ(読取書) ・カラーチェック ・計量 ・検閲量の確認チェック ・タブラーの操作(読取書)	職業スキル ・検取量の確認 ・検取士検閲の検閲 ・検取 ・読取量の読みとりの職業行動 ・スタニス、正確性
第2回 作業 ・パロケ(読取書) ・パロケージング(巻) ・シート印刷 ・検取書の作成 ・パロケ(ワード)	職業スキル ・検取書の検取 ・検取の検取 ・検取量の読みとりの職業行動 ・スタニス、正確性
第3回 作業 ・検取(マック検取) ・検取(トレセ検取) ・検取チェック	職業スキル ・検取の検取、検取 ・検取 ・検取量の読みとりの職業行動 ・スタニス、正確性 ・検取の読みとりの作業
第4回 検取 ・検取の検取	職業スキル ・作業の検取、検取や職業行動結果の検取、共有
自宅 検取 ・検取 ・検取 ・検取 ・検取 ・検取	職業スキル ・検取の検取 ・検取の検取 ・検取の検取 ・検取 ・検取

### 特性のまとめ

記入日: 2013.10.01

氏名: OO OO さん 性別: OO 歳

障害名: 「広汎性発達障害」

障害の説明  
生まれもった脳機能の障害です。心身の機能に障害はなく、知的な遅れもありません。発達に遅れがあり、得意なところと苦手なところの差が大きいです。特性としては、対人関係やコミュニケーションが苦手です。特に、口頭指示をすぐに理解すること、考えをまとめて言葉にすることが苦手なところがあります。

コミュニケーション  
→ 話を聞いて理解や要約を覚えることが苦手  
→ 見本を見せると理解しやすい  
→ メモでやるべきことや手順を覚える書かして見せると理解しやすい  
→ 状況説明や考えをまとめて言葉にすることが苦手  
→ ルールや規則はしっかりと守ることが出来る

社会性(対人関係)  
→ 言葉はわからない  
→ 障害で生活していることが生じると思いがち、ストレス要因になりやすい  
→ サマリアの範囲内での移動は可能

想像力  
→ 状況に応じて自分で考え行動することは苦手  
→ 具体的な指示をされれば動くことは出来る  
→ 現状のことを理解し行うことが出来る  
→ 一つのことにひたむきに打ち込むことが出来る

感情・運動  
→ スピードを求められるとストレスになる  
→ きっかりとした事に打ち込むことが出来る

その他  
→ 真面目で礼儀正しい  
→ 性格は穏やか

## 事例A

- ・ Aさん（男性：21歳、私立大学生）
- ・ 診断名：アスペルガー症候群
- ・ 手帳：精神保健福祉手帳2級
  
- ・ かがやき利用開始：大学4回春
- ・ 主訴：①卒業できるかどうか心配  
②就労支援をしてほしい

## プロフィール

- <大学生生活>
- ・ 大学で特定の単位がとれない…卒業が心配
- <就労について>
- ・ 3年間うどん屋でバイト（1/w）  
→コミュニケーションやシフト決めで苦労した
- ・ 大学の就職セミナーを受けるがついていけない
- ・ 飲食店やスーパーを受けるが、面接で通らない
- ・ 興味のあるテーマパークも受けるが落ちる  
→就労経験とイメージが乏しい、自信を無くす

## 支援の流れ

- ①かがやきで特性の整理と見通しを伝える（4回生春）
- ②大学の学生相談室へ同行支援（4回生夏）
- ③かがやきでの継続面談  
→就労状況整理、手帳等就労情報
- ④大学の就職課との役割確認
- ⑤職業センターで職業評価  
職業準備支援利用（4回生秋～冬）
- ⑥ハローワークの専門窓口で求職開始（4回生冬）
- ⑦一般就労の障害者雇用枠で就職（卒業後の春）
- ⑧フォローアップ

## 事例B

- ・ Bさん（男性：22歳、私立大学生）
- ・ 診断名：自閉症スペクトラム
- ・ 手帳：なし
  
- ・ かがやきを利用開始：休学中（4回生後期）
- ・ 主訴：①卒業研究が進まない  
②将来、自分がどうしたいのかわからない

## プロフィール

- ・ 4回生までは単位も順調に取得するも、卒業研究に取り組めなかった。
- ・ そもそも、自分のやりたいことは見出せない。
- ・ 見通しのない状況を打開していくことは苦手。
- ・ 自分で「動く」ことに躊躇する。
- ・ ずるずる休学へ
- ・ 精神科を受診し、診断がつく。
- ・ 家族が心配して かがやきにつながる。

## 支援の流れ

- ①障害学生支援室につなぐ
- ②かがやきで作業評価、特性のまとめ
- ③京都府の職親制度の利用
- ④復学する（卒研へのフォロー）
- ⑤職業センターの大学生プログラムに参加
- ⑥手帳の申請→手帳取得
- ⑦職業相談室（専門窓口）に登録
- ⑧求職活動へ

## そもそも就労の準備性とは

- 時間厳守, 身だしなみ, 話し方...
- 大学生活のプランニング
- 面接技法
- 自己アピール
- 志望動機, 会社について述べる等々...は

もちろん大切ですが...

25

## 就労の準備性とは

- 自分のことを知っている
- 仕事のイメージがある, モチベーションがある
- 自分はこれでOKだ(自己肯定感)

26

## 具体的には

- 長期休み等を利用して, 自分のことを知る
  - 作業評価, 体験実習, 職業評価, 企業実習
  - 職業行動・スキルだけでなく, 自分の強みや苦手さ, リズム, 感覚, 捉え方等を理解していく
- 体験を通して, 様々な職種を知る
- 体験やフィードバックから自分に自信を持つ, 持てる機会に

27



Insight 特選優秀学生のための就業体験  
**インターン サマープログラム**

本学で活躍する人材を育成するためのプログラムを実施。企業にて就業体験を行うことで、自らデザインしている価値観の検証、将来へのキャリアプランの明確化、企業実習を通じて、企業での就業体験を行う「インターン サマープログラム」を実施します。

募集要項

実施期間	2022年7月～8月
募集人数	15名(5名)
対象学部	工学部(工学系)
募集職種	企業実習(製造業、情報系)
① インターンサマープログラム	企業実習(製造業、情報系)
② インターンサマープログラム	企業実習(製造業、情報系)
③ 心のひろがり	企業実習(製造業、情報系)



職親 京都市登録



かがやきでの作業評価

## 大学に期待すること

- 修学・学生生活のこと以外でお願いするなら「ツナグ」プロセスを共有していただき、あーかなあ...こーかなあとお話合いができ、本来の準備性を形成するお力添えをいただきたい。
  - 例えば職業センターの職業評価や体験実習のフィードバックに参加いただくことなど

29

## 改めて かがやきの就労支援とは


- 就労することだけがゴールではなく、無理なく継続することが大切(「ツナグ」から「ツナギ合う」)
- 支援者側も瞬間的な“点”での就労支援ではなく継続的な就労(生活)支援へ【大学卒業＝すぐに就労?】
- 就労後の余暇など生活の充実や楽しみも必要
- (モチベーション)やる気スイッチが入ると急激に伸びる
  - ポイントは、興味・関心、役割、責任、認められること
- 僕(私)は「得意な(好きな)ことがある」、「これはできる」など自信や自己肯定感を持っていることが大切
  - ポジティブな自己理解につながります

# 障害者雇用の現状と発達障害者の就労課題

株式会社ミライロ 取締役副社長 民野 剛郎

## 障害者雇用の現状と発達障害者の就労課題

株式会社ミライロ 取締役副社長 民野剛郎



### + 株式会社ミライロについて

【本社】 大阪市淀川区西中島3-8-15 【企業理念】  
 【設立】 2010年6月  
 【代表者】 垣内俊哉  
 【従業員数】 21名 (契約社員を含む)

「バリア(障壁)をバリュー(価値)とする  
 バリアバリューの視点から  
 ユニバーサルな社会を創造する」

【事業内容】

- 企業設計・企画のサポート
- バリアフリーマップ製作
- 障害のある子どもへの家庭教育
- ユニバーサルデザインに関する事業
- ユニバーサルデザインサポート
- ユニバーサルデザイナー研修
- 企業内の障害者雇用推進

### + 障害者のライフステージにあわせた支援

【幼児期】 【就学 (小学校～高校)】 【大学】 【就労】

障害者学生進路発見イベント  
 障害のあるご家庭に将来の進路選択に関する気付きや学びを得ていただくためのイベントです。

- ミライエデュケーション (障害のある子どもの家庭教育)**  
 勉強を教えるだけの家庭教育ではなく、将来の自立に向けた進路形成や、ソーシャルスキルの向上も行う家庭教育サービスです。
- バリアバリューアカデミー**  
 ビジスマナーの取得やキャリアデザインのサポート、企業でのインターン体験を行う障害のある大学生のためのプログラムです。
- 就労支援**  
 就労に向けて、障害者雇用に取り組む企業とのマッチングや、入社後のフォローを行います。

### + 障害学生進路発見イベント

毎年、大学の障害学生支援室の方や、障害者雇用に積極的に取り組む企業の協力により開催しています。障害学生とその家族まで大学の支援体制等の情報が届いていない事は多く、大学進学において、より多くの選択肢を知り、自由に進路選択を行っていただく事を目指しています。

■ 来場者の職種  
 障害のある小中高生や大学生とその家族、特別支援学校の教職員、大学職員、企業関係者

■ 来場者数

・ 2010年開催	@大阪	合計 48名
・ 2011年開催	@大阪	合計 120名
・ 2012年開催	@京都	合計 186名

大学進学を目指す障害者は増加傾向。

### + 障害者雇用の支援を始めたきっかけ

障害者専門の人材紹介会社担当者様のお話。  
 障害者雇用に取り組む上場企業20社の社長、又は役員への質問。

Q. 『御社の障害のある社員は、会社にとって資産ですか、負債ですか？』

A. 20社ともが『負債』という回答。

### + 障害者雇用に関する制度

障害者雇用率制度

障害者雇用促進法によって、民間企業、国、地方公共団体は、一定の割合（法定雇用率）に相当する人数以上の身体障害者または知的障害者を、常用労働者として雇用することが義務づけられている。下記は法定雇用率。

民間企業	公的機関
一般の民間企業 2.0%	国、地方公共団体 2.3%
国立大学等の特殊法人 2.3%	都道府県等の教育委員会 2.2%

障害者雇用納付金制度

行政指導、社名公表のリスクも！

納付金 (月額5万/不足1人) → 高給・障害者雇用支援機構 → 調整金 (月額2万7千/超過1人) + 報奨金 (月額2万1千/超過1人) ※中小企業200人以下 → 法定雇用率を満たす企業

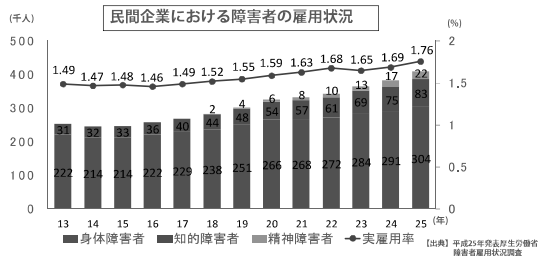
法定雇用率未達成の企業



## + 障害者雇用の現状

7

国内の障がい者数は744万人です。  
 (身体障害者366万人・知的障害者55万人・精神障害者323万人)  
 障害者雇用率制度により、企業の障害者雇用に対する意識は高まっており、  
 全体の雇用件数も年々増加しています。



## + 企業の本音

8

2013年4月より企業における法定雇用率が2.0%に引き上げられたため、ますます企業の障害者雇用は加速しています。

『バリアバリュー』  
 を実践している企業  
 (障害者が活躍している企業)

しかし、企業の本音としては、雇用率達成のみを目的としている企業がほとんどのため、障害者を『負債』と考えてしまう企業が生まれています。

障害者の活かし方に  
 悩んでいる企業

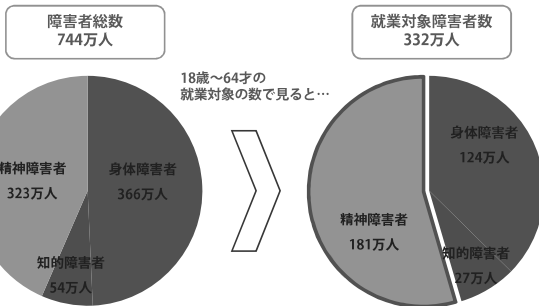
また、採用や採用後のフォローにおける負担を減らすため、『若い』『身体障害者』の獲得を狙う企業がこれまでは多数でした。

雇用率達成のみを目的とした企業  
 障害者をお荷物扱っている企業

法定雇用率達成を諦めている企業

## + 障害者雇用マーケットの変化

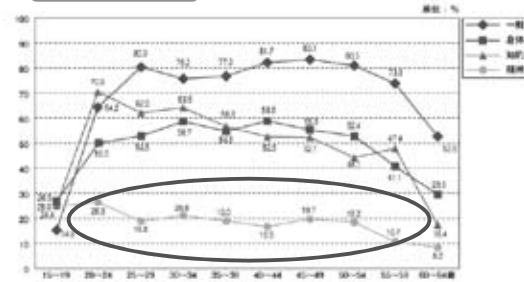
9



## + 障害者雇用マーケットの変化

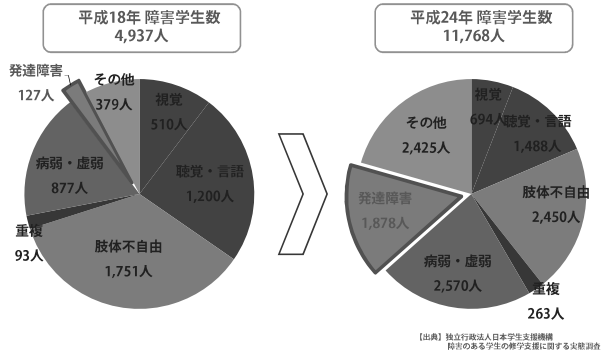
10

### 年齢階層別就業率



## + 障害者雇用マーケットの変化

11



## + 発達障害者の雇用における問題点

12

- 手帳の取得に関する問題
- 本人の障害認識の問題
- 発達障害者の特性に対しての職場理解
- 本人のスキル
- 離職率が高く、転職を繰り返す

## + 実際の事例

13

### ■ 関西圏に展開するスーパーでの事例

ADHDの方が何かが気になって掃除道具を置いて出てしまう。

何度も行う事で、周りもわざとやってるんじゃないかと不信感を抱く。

障害のある本人も周りを信頼出来なくなる。  
注意を受けると、周りより注意を受けていると感じてしまう。

段々とお互いに許されなくなっていき、職場がおかしな空気に。。。



周りが理解する努力は必要。ただし、本人も周りを理解する努力が必要。

## + 発達障害者の得意な事に着目

14

見方を変えると…

- こだわりが強い
  - マルチタスクが苦手
- 集中力が高い、粘り強い
- 他者の気持ちを理解するのが苦手
- 妥協しない

『1つの事に専念出来る仕事』  
『人とのコミュニケーションが必要ない仕事』  
『自分のペースで決められたルールに沿って出来る仕事』  
であれば、安定した力を発揮する可能性が高い。

## + 発達障害者の職務事例

15

- データ入力  
(富士ソフト企画株式会社、グリー株式会社など)

集中力が高くミスタイプが少ない。また、記憶力を活かす事が出来る。  
当初2,000時間かかっていた業務が800時間に短縮するなど業務効率にも貢献。

- プログラムのバグ潰し  
(スペシャリストなど)

長時間継続して作業を行う必要があり、集中力と忍耐力が活きる。  
障害を活かすことで、1年目から黒字経営を達成。

- 清掃、賞味期限チェック、包装、値札替え、メール業務  
(無印良品など)

※起業家、芸術家、音楽家、プロデューサーなど、クリエイティブ系の  
職業に就く方も多数いる。得意な事を仕事に出来ると強い。

## + 発達障害者受け入れの工夫点

16

	スケジュール管理や優先順位付けが出来ない。	電話対応が難しい。	ホウレンソウが難しい。(報告・連絡・相談)
当事者の工夫	<input type="checkbox"/> To Do リストを作り、見える所に置く。(目録の視覚化) <input type="checkbox"/> タイマーや携帯のリマインダー機能を使う。	<input type="checkbox"/> メモを持って、名前と相手の番号だけは必ず記録。 <input type="checkbox"/> 電話の内容をパターン化して覚える。	<input type="checkbox"/> 口頭以外の方法で報告する。(メールやチャットなど) <input type="checkbox"/> 報告のタイミングを最初に聞いておく。
雇側の工夫	<input type="checkbox"/> 業務を細分化して、1つずつ指示を出す。 <input type="checkbox"/> 口頭による説明に加えて、画像入の手順書を活用。	<input type="checkbox"/> 電話の横にはメモを設置。 <input type="checkbox"/> 他の人よりも丁寧に電話対応の方法を説明する。 <input type="checkbox"/> 電話対応のない仕事にする。	<input type="checkbox"/> 相談しやすい環境を整える。(口頭以外の方法を用意) <input type="checkbox"/> To Do リストなど、行なったことは書き残してもらう。

## + 企業が雇いたい人、求める最低スキル

17

- ライフスキルや基本的な生活スキルが確立されている人  
(遅刻しない、休まない、清潔な服装、マナーなど)
- 相談が出来る、自分が出来ない事を人に頼める。
- モチベーションが高い人、意欲のある人。

## + ミライロの取り組み

18

### ■ バリアバリューアカデミー

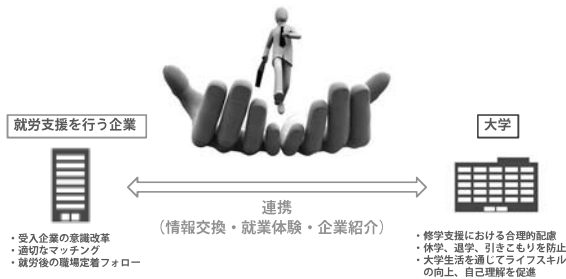


基礎的スキルの獲得やインターン体験で自身を理解する

# + 大学と企業の役割

19

発達障害学生を『辞めない』社会人へ



# 講演内容に関するコメント ～社会参入を支える支援のあり方～

富山大学 保健管理センター 准教授 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 西村 優紀美

2013年度第19回FDフォーラム 社会を生き抜く力を育てるために

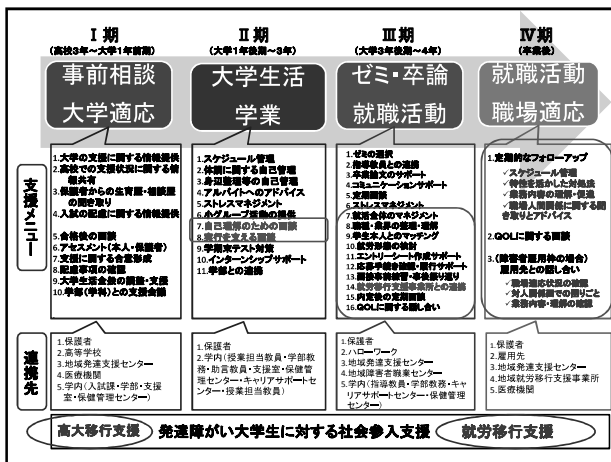
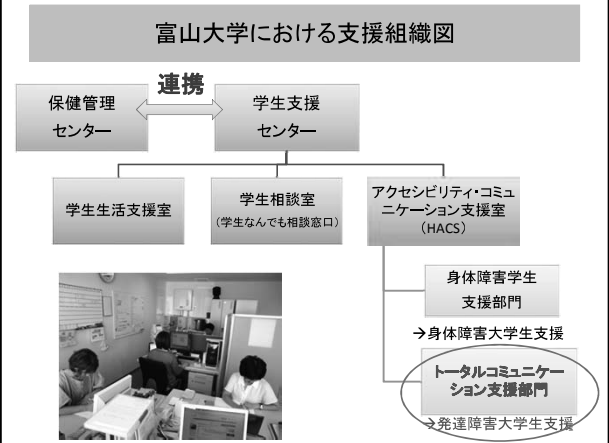
第13分科会 発達障害学生の支援 ―社会と「ツナグ」―

## 講演内容に関するコメント ～社会参入を支える支援のあり方～

2014.2.23 (日) 10:00～15:30

- 富山大学保健管理センター 准教授
- 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

西村優紀美



### 発達障害学生支援における特有の問題

- ① 診断されていても、特性理解などの自己理解が進んでいない場合、必要な支援や配慮を自覚していないことが多い。
- ② 学生が困っている事がらが、本人の意識の中で「支援ニーズ」、「合理的配慮に関する要請」として結びついていない。
- ③ 主体的かつ適切に、自らの修学に関する配慮要請することが難しい。
- ④ 実際の支援では、合理的配慮を探索するプロセスが重要

合理的配慮における標準的な手続き・内容を定めるといよりは状況に応じて本人と支援者(教職員)の双方が納得できる配慮を試行錯誤を重ねながら探究する必要がある。

### ナラティブ・アセスメント(西村,2010)

～対話から暫定的な支援方針を導き出す～

1. **ナラティブ・アセスメントとは**  
発達障害学生支援における連続的な判断プロセス(①見立て、②支援方針、③合理的配慮の探索、④支援効果の評価)を物語的対話を通じて行うための方法論
2. **発達障害学生支援で求められるアセスメント**
  - ① 本人の「今」の支援ニーズに対応できる
  - ② 本人の表出能力・対話能力を活用できる
  - ③ 本人も納得できる説明物語を共同構成することができる
3. **自己理解の促進(セルフ・アセスメント)**
  - 支援者と対話(共有・意味づけ)する過程で、自身の困り感や過去の失敗経験について、客観的に整理し眺めることができる
  - 適切な対応策と一緒に検討する中で、彼ら自身がより良い対応策を生み出す機会を得る
  - 成功体験が、肯定的な自己イメージを形成する

### サポート=学生の自己理解のプロセス

～障害特性に対する心理教育的アプローチ～

- 事実を整理する＝全体を把握する
- 対処法を支援者と一緒に考える ＝ 計画を立てる
- 実際に試してみる ＝ 実行する
- 支援者と一緒に振り返る ＝ 自己分析
- 自分に合った対処法を見つける
- 成功体験を積み上げる ＝ 自尊感情を高める
- 自分の傾向を知る ＝ 自己分析
- 自分のことを適切に他者に伝える ＝ 自己表現(自己権利擁護)
- 自分の内的世界を知り、自分の良さを知る ＝ 自己理解

第13分科会

### 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。

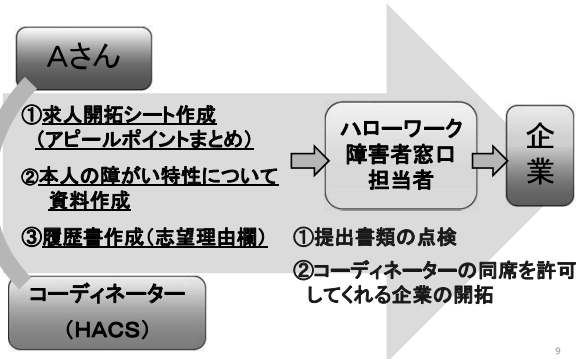
### Aさん(障害者雇用)

#### 支援室(HACS)とハローワークのコラボレーション事例概要

##### 【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。
- 本人の強みを活かした就職活動支援
  - ✓ ハローワーク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が積極的に関わり、模索した。
  - ✓ 採用面接にコーディネータが同席
- 同席を許可してくれた企業に採用決定
  - ✓ 具体的な弱点と強みについて通訳する
  - ✓ 定期的なフォローアップを継続中

### 相談員とコーディネーターとの連携



### 大学でできること

発達障害学生への就職支援における大学の役割

- 修学支援の段階で、「肯定的な自己イメージ」と「社会とのつながり感」を育てることは、就職活動をスタートするために必要な ①心身の安定性 ②就労意欲の保持 ③適切な自己理解と自己肯定感を得る準備期間となる。
- 在学中に保護者とつながっておくことで、本人に必要な社会参入支援についての共通理解ができ、スムーズに就労支援機関とつなぐこと(連携)ができる。
- 数年単位の支援で把握してきた本人の強みやコミュニケーションの際のコツ(経験則)を、大学の支援者から学外の支援者に共有することができる。
- 本人と学外の就労支援機関等とのやりとりの齟齬を、第三者としてサポートし、二者関係で起きやすい意思疎通や情報交換の問題をバックアップできる。

### 「障がい学生支援カンファレンス北陸」の発足

#### <目的>

1. 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。
2. 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がりや連携を促進し、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。

#### <第一回>

テーマ「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～」  
日時: 2014年2月28日(金)13:00～16:30  
場所: 石川県政記念しいのき迎賓館ガーデンルーム

### 講演内容に関するコメント

- 発達障害学生を支援する目的は? 「何を」、「どのように」支援するのか?
- 支援は彼らに何をもたらすのか?
  - 修学の保障
  - 自分自身の特性を知る＝適正な就職先を考える
  - 対処法を考える＝リソースを有効に使う
- 学内外の連携とは、具体的に何を行うことなのか?
  - それぞれの専門家(専門機関)が共有すること
  - それぞれの専門家がそれぞれに行うこと
- 資格取得がある学部における支援の工夫は?
  - 教員・看護師・医師・福祉関係: 臨床実習の在り方・評価
  - 早期からの職業体験・インターンシップ: ①本人にとっての体験(専門・専門外)、②学部にとっての体験

<質疑応答>

① 梅本氏、岩井氏、民野氏に対する質問

**Q1.3** 人の話を総合すると、自己理解をすることでよい方向へ向かっていくという図式が見えるが、その自己理解が一番難しい。どうしたらいいか。

**A1. 梅本**：インターンシップを経験することで、自己肯定できることが多い。また、インターンシップ先で、自分と同じ障害を持つ学生と出会い、困っているのは自分だけではないことを知ることも大きい。

**岩井**：特性に合った経験を地道に積み重ね、それを評価し、フィードバックしていくことを繰り返すことが大切である。

**民野**：企業から自分にできることを褒めてもらう経験が必要である。インターンシップで失敗することがあっても、それをとがめず見守ることができる大学、企業、地域の統合的な支援も重要である。

**Q2. 個人情報の取り扱いについての質問多数**

・具体的に支援するには多くの関係者との連携や支援が必要であるが、当該学生の情報の共有が必要である。その場合、個人情報を守るという関係をどのように取り扱えばいいのかが聞きたい。また、いつの間にか情報が洩れて、周辺の学生などが知るところとなった場合の対処についての意見をいただきたい。

・本学でも京都外大さんと同じようなシステムです。支援センター設立に向けて準備中ですが、現在の学生支援室では専門の臨床心理士の方が個人情報を教えてくれませんか（守秘義務とか）。京都外大さんではどうされているのでしょうか。

・学生相談カードで得られた情報、あるいは判断された事等の情報の共有方法と開示範囲をお聞かせください。

・就労支援における情報共有と開示について、知り得た情報のトランジットにおいて、個人情報保護との関連はどうされているのか、また本人が開示を希望しない場合（親も）どう対応されているのか、お聞きできれば。

・他機関との連携連環の話が出ましたが、個人情報の取り扱いについてはどのようにされているのでしょうか？集団守秘という考え方もありますが、実際の対応を教えてください。

**A2. 梅本**：大学の体制や支援者の立場によっても情報共有の在り方は異なる。臨床心理士のスタンスによっては情報共有が難しい場合もある。外大においては、発達障害学生の支援に関して、(狭義の)守秘義務にこだわってはいは、支援に限界があると考えている。そのため、本人・保護者の同意を得て学内での共有をしている（たとえば学生支援会議での

共有、学科へあげる場合など、その都度本人・保護者に確認し、了承を得た範囲の情報を共有する)。

岩井：インテーク段階で他機関との共有について書面にて確認、サインしてもらう形をとっている。実際に他機関への情報提供をする場合にも再度確認する。今のところ大きなトラブルはない。

民野：かがやき（岩井先生）とほぼ同じ形。企業に対しても書面で契約を結ぶ。

## ② 梅本氏、岩井氏に対する質問

**Q3.** 医療・福祉系学部の大学です。特に看護学部は、自分の特性の強みを時間をかけて理解するゆとりが、カリキュラム上もほとんどなく、卒業後の進路が医療現場、対人援助の現場ということで、明確すぎるくらい明確です。そのため、学生の中には、レッテルを貼られ、自信を失い、休学や怠学等に流れやすく、留年や退学に至ることが多いです。むしろ、座学や実習を通して、本人の特性を本人が理解すればする程、看護には向いていないということが明確になってくることも多く、就学支援というよりも、進路変更を有形無形に強いて、本人が納得するまで待つという消極的な扱いになりがちです。ジレンマです。看護をきちんとあきらめさせるための個別の対応に誠実にとりくむしかありませんが、ものすごい負担です。本人が納得できる進路変更のプロセスに本人も教員も安全に取り組むためのシステムの構築が必須だと思います。いかがでしょうか？

**A3.** 梅本：私が担当している学生の場合、基本的に真面目で、退学したくない、なんとか勉強してがんばりたいと思う傾向が強い。そのような段階では進路変更の選択は頭に入れながらも本人の意思を尊重する。語学は自分に向かない、別の道の模索を本人が意識した時に、一緒に考えるようにしている。

岩井：二つのケースがあると思う。国家資格は取っても職には就かないことで折り合いをつけるというケースと、国家資格が取れなくてやめるというケース。後者のほうが挫折感は大いなので、フォローするときに、この先の見通しを提示することが大事。また実習場面などで評価基準を具体的に明確に示す、また実際の評価を数値化するなどの配慮は必要。これは発達障害の学生だけでなく、他の学生さんにもフェアかつ、わかりやすいと考える。結果として、本人にも適性の程度がわかりやすく、自己理解につながる可能性もあるのではないかと。

## ③ 梅本氏に対する質問

**Q4.** キャンパスジョブを行う際には、他の学生と一緒に活動なので、平等性の問題があったり、トラブルが起こる可能性があったりと思うが、どのように運営しているのか。

A4. ほかの学生には、相談室枠があることや、その枠での参加学生が発達障害やその他の疾患があること、相談室を利用していることはわからないようにしている。キャンパスジョブの担当部署である学生部の職員はもちろん知っているが、特に支援することはない。何かトラブルがあった時にはすぐ対応できるようにしている。

Q5. キャンパスジョブでの支援について

- ・キャンパスジョブではジョブコーチなど配置されているか？
- ・キャンパスジョブにおいて、あとでフィードバックをするということでしたが、活動中は職員や教員が付いているのでしょうか？

A5. ジョブコーチ、職員、教員とも配置していない。キャンパスジョブは学生部職員が担当しており、気づいたことがあればその都度連携をとり、本人へもフィードバックする形である。シフトに入る前後に学生部へ立ち寄る決まりになっており、簡単なミーティングもあるので、学生は担当職員と毎回顔を合わせるが、常時の見守りがあるわけではない。

Q6. 学生相談カードの詳細な内容、参考にされた資料・文献など教えてほしい。

A6. 独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所『発達障害のある学生支援ケースブック』に記載のリストを一部改編。学生相談カードに困りごとチェックリストを導入する前は、この本に記載されているリストを個別面接等で実施していた。その中で学生が○をつけることが多い項目を抜粋するなど、一部変更を加え現在のリストを作成した。（必要があれば、学生相談カード・発達障害学生サポートブック（教職員向け）の送付を行うことを案内。）

Q7. 学生相談カードについて、困りごとチェックリストは、入学生全員に行っていますか？また逆に自分を知られないために偽りを書く学生はいませんか？

A7. 3月上旬に全員に配布。入学手続き書類と一緒に配布するので回収率は高い。また、カード未提出で、のちに引きこもり・不登校で上がってくる学生もある。カードを提出できないことの意味（困難さ）を考えることも、今後の課題。

発達障害の学生はむしろ素直に回答する印象があるので偽りは書かないのではないかと。自分では困っている自覚がない場合はあるが、「(他者から) ○○と言われることがある」といった項目も入れ、キャッチしやすくする工夫をしている。



Q8. 新入生対象の学生相談カードに書かれている情報でスクリーニングをするのでしょうか？その場合、全体のどのくらいのケースが見つかるのでしょうか。

A8. 毎年約 200 件電話をし、実際に支援・相談につながるのは 20 件程度。うち発達障害を想定して支援を行うのは 10 件弱。診断を受けるに至るのは 1, 2 人。

電話によるアウトリーチは、「困ったら相談室へ行けばよい」ということを知ってもらう（相談室の存在をアナウンスする）ことを目的としている。

Q9. 確実に増えている発達障害の学生に対し、業務が増えている中でさらに特別な支援に教員を向かわせるにはどのようなステップを踏むべきでしょうか？今のところは、とにかく当たりさわりなく卒業してほしい、という対応がメインになっているようです。

A9. 難しい問題と感じている。外大では次の 3 つの取り組みを行っている。

- ① FD との連携（梅本氏自ら FD 委員として参加、現在 3 年目）。発達障害学生の支援に意欲的な教員から、支援の大変さやうまくいった例・工夫などを語ってもらうことで、カウンセラーから伝えるよりも教員側のモチベーションをあげることができると感じている。
- ② 発達障害勉強会の開催。毎回～30 名の教職員が自主的に参加して下さる。発達障害の特性を疑似体験する勉強会は参加者のアンケート結果が特によかった。発達障害学生が普段の授業でどのような困難を抱えているのかを体験し実感を得ることで、授業改善へのモチベーションにつながった。しかし課題として、参加メンバーの固定化が挙げられる。
- ③ カウンセラー懇談会の開催。発達障害学生に関する相談や悩みをざっくばらんに話し合える場である。非常勤講師も集まる年 1 回の授業担当者打ち合わせ会議が開かれる日に行っている。

Q10. 活動内容の学術発表など報告があれば紹介してほしい。

A10. 京都外国語大学で行っている支援や取組についての学術発表などは行っていないが、相談室の年次報告、FD の報告書などでは勉強会や支援の取り組みについて報告している。また、今回コメンテーターとしてお越しくださった西村先生の所属されている富山大学は発達障害学生の支援に関して多くの学術発表、報告をされているのでご参考いただければと思う。

Q11. 同時通訳などはできるように思いますが、どうなのでしょう？

A11. 担当している学生の中に同時通訳の授業を履修している子がいないので想像になるが、まず同時通訳自体が誰にとっても難しいことではないかを感じる。同時通訳ができるかどうかは、本人の特性、語学力や知識だけでなく、同時通訳で求められるレベル、同時通訳をする場の状況などによって変わってくるのではないかと思う。

④ 岩井氏に対する質問

Q12 学生は京都以外から通学していますが、大学は京都にある場合も京都市支援センターを利用できますか？

A12. 京都市内の大学への通学または通勤をしている場合は可能。

Q13. 発達障害の方の障害枠、あるいは特例小会社での就職事例はあるのか。

A13. 療育・精神保健福祉手帳との障害者雇用枠での就労も多い。業種は事務、庶務、製造、清掃、販売…など多岐にわたる。面白いところであればゲームソフトのバグチェック、植物の種の分別などもある。雇用形態もフルタイム、パートタイム、正規／非正規、契約型などさまざまである。働き方で考えれば様々な“働き方”がある。

Q14. 障害者職業センターに関して、少し詳しく説明していただきたい。

A14. 就労のためのアセスメント・評価を1日程度で行ってくれる専門機関。準備支援として、機関内の疑似会社に最長2か月程度通うなど体験型の支援もしている。診断がある場合は、手帳の有無にかかわらず利用可能。特に利用の年齢制限などはないが、大学生の場合、3年生以降の利用がベターと考える。

Q15. 就労につながるうち障害者枠（手帳取得）はどのくらいおられるか？

A15. 6～7割は障害者枠である（手帳取得済みの方）

Q16. 大学は親と相談した方がよいのでしょうか？

A16. 年齢（20歳）のことも考慮に入れる。本人が望まなければ必ずしも親御さんに報告しなくてもいいが、家庭も含めて一貫した支援の方が望ましいので、親御さんとポジティブな意味で協働する方がいい。

Q17. 周囲の学生との連携（理解）は必要でしょうか。

A17. ゼミなど小集団であれば、本人了解のもとで特性を共有してもいいと考える。何でもお願いします、出来ないことが多いという文脈より『こんな方法であれば理解しやすい、こういう物事の捉え方をする』といった伝え方が必要である。また、不特定多数の学生さんの授業（基礎科目・一般教養）では、本人への環境的な配慮があればいいと考える。学生生活一般であれば、学生相談室を中心に、場合によっては大学院生がバディのような支援、連携？の仕方も考えられる。

Q18. 障害者手帳取得に関して

- ・ 小学校低学年でアスペルガーを診断されつつ手帳がハイファンクションのためとれないケースを抱えたことがあります。事例Aでも手帳は大学に入られてからのようですが、そのあたりの早期の手帳配布や促しはむづかしいものなのでしょうか？（取得は保護者も希望していたケースです）このあたり、大学入学前もふくめ、教えて頂ければ幸いです。
- ・ アスペルガーの子どもの場合、ハイファンクションのため手帳が下りないケースが多いが、大学まで入学できる学生が具体的にどのように、どのような手帳が取れているか教えてほしい。

A18. 発達障害の場合、手帳は療育手帳／精神障害者手帳の二種類。療育手帳は、知的発達の遅れ（IQ70がボーダー）が条件なので、この場合、IQの高さから手帳取得ができなかったと考えられる。精神障害者手帳の場合は、取得には主治医の意見書が大きくかわる。日常生活の中で手帳があった方が生きやすいと考えられる場合は取得すればよいが、幼少期に精神障害者手帳を持つメリットはあまりないのでは？主治医とよく相談を。

Q19. 自己評価の方法、活用法を詳しく知りたい。特性をどのように評価し、どのように活かすのか。

A19. 粘り強い、2 つ以上のことを同時にはできない、など、強みと弱みを整理する。その上で、職業センターにつなげて、特性に合う仕事を経験してもらう。かがやきはそのつなぎ役を担っている。

⑤ 民野氏に対する質問

Q20. 障害学生進路発見イベントの開催時など定期的に知る方法がありますか？

A20. ミライロ HP やメールマガジンより発信している。

Q21. 貴社が対応してきた発達障害を持つ学生にとって、“企業が雇いたい人、求める最低スキル”で挙げた最低条件を満たす方の割合はどの程度になるのでしょうか？また、最低条件をも満たせない学生に対しては、どのようなアドバイスが考えられるのでしょうか？（学生の努力不足、フォロー不足は対応しなければならない問題と思うが、障害である以上、どうしても”できない人”もいるのではないかと、とも思います。とすると、大学としてはできない人へのフォローも考えないといけないではないでしょうか？）

A21. 半数程度はマナーを覚えるなど少しのトレーニングで就労につながる。条件を満たせない学生には、大学での支援もお願いしたいと思う。必ずしも大学の 4 年間で就職できなくても、次へつなぐ姿勢でかかわっていくことが大事である。

Q22. 企業と学生のマッチングをする上での考え方は？

A22. 民野：身体障害の場合は明確だが発達・精神は難しい。企業への価値提供・雇用の成長戦略といったテクニックも使いながらマッチングを行う。

インサイト 小林（分科会参加者）：インサイトでは、挨拶状の印刷・デザインをしている中小企業に就職した事例がある。主な業務内容は、住所の入力や発送先のリストと実際の宛名が合致しているかのチェック。企業が求めている人材と、細かいところによく気が付き、集中力が持続するという本人の特性がマッチすると考えた。

畑田：規模の小さい企業は、発達障害であるか否かということより、学生の特性・人となりを見る。また、中小企業というところもポイントであり、1 企業の枠は 1, 2 人であっても企業数がたくさんあるため就職につながりやすい面もある。

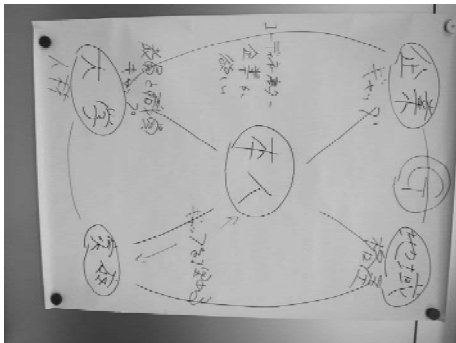
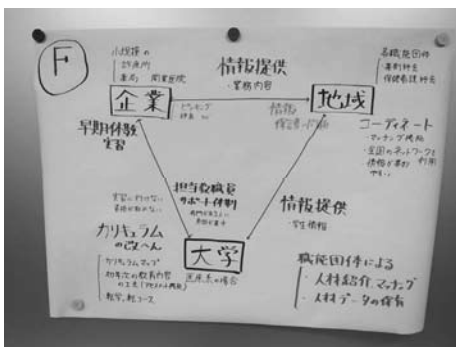
グループワークで作成した「大学—社会—企業連携マップ」  
(A班とBC班)



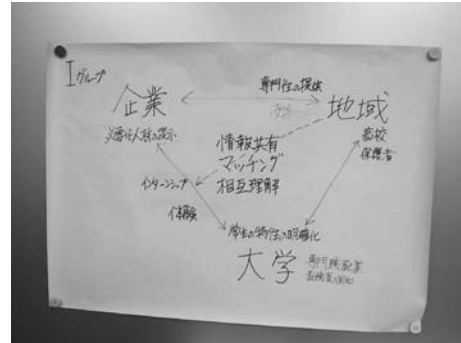
グループワークで作成した「大学—社会—企業連携マップ」  
(D班とE班)



グループワークで作成した「大学—社会—企業連携マップ」  
(F班とG班)



グループワークで作成した「大学—社会—企業連携マップ」  
(H班とI班)



グループワークで作成した「大学—社会—企業連携マップ」  
(JK班)

