

第8分科会

その能力、どうしたら社会で活かせる？
—発達障害のある理工系学生の能力を専門職就労につなげる
ために必要な支援と課題—

報告者

藤川 洋子 京都工芸繊維大学 アクセシビリティ・コミュニケーション
支援センター 特定教授
佐野 友宇子 オムロン京都太陽株式会社 人事総務課 精神保健福祉士
乾 智子 京都新卒応援ハローワーク 就職支援ナビゲーター

コーディネーター

三好 智子 京都ノートルダム女子大学 現代人間学部 教授

〈第 8 分科会〉

その能力、どうしたら社会で活かせる？

—発達障害のある理工系学生の能力を専門職就労につなげるために必要な支援と課題—

コーディネーター

京都ノートルダム女子大学 現代人間学部 教授 三好 智子

○本分科会のねらい

発達障害のある学生は得意・不得意の差が大きく、高い能力を持っている場合でも、コミュニケーションの不得手やこだわりの強さなどの特性から、社会・企業の期待とのマッチングに困難が生じやすい。発達障害のある人の中には、いわゆる理工系分野に高い能力や資質をもっている人がいる。しかし、その能力が実際に社会で活かされるには、現状、様々な課題があると思われる。本分科会では、大学・企業・公的就労支援機関より、取り組みの現状についてご報告いただき、まずはそれぞれの立場での「今、取り組んでいること・課題となっていること」を共有し、今後の議論につなげることを目的とした。

○報告の概要

はじめにコーディネーターより、本分科会の趣旨説明を行った。

講演 1 では、京都工芸繊維大学アクセシビリティ・コミュニケーション支援センター特定 教授の藤川洋子氏が、大学障害学生支援部門における取り組みについて報告を行った。まず、Society5.0 に向けた人材育成における STEAM 教育 (Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics) の重要性と、発達障害特性と STEAM 領域の親和性について述べられたのち、理工系を専攻する発達障害学生の「修学期 / 就職準備期」から「就職活動期」にわたる具体的な支援について、事例を交えつつ報告がなされた。また、発達障害学生の能力を活かしていく上ではアセスメントが重要であり、チームでの支援が有効であることが述べられた。講演 2 では「発達障がいのある理工系学生の専門能力を活かすための企業としての取組み」と題して、オムロン京都太陽株式会社人事総務課の佐野友子氏が報告を行った。まず、オムロン京都太陽株式会社の企業理念や会社概要等の説明ののち、理工系学部を卒業した発達障害のある社員への個別の支援と、周囲を含めた「究極のコミュニケーションの仕組みづくり」について報告がなされた。また、学生を支援する大学関係者へのメッセージとして、「一人ひとりをしっかり見る」「自己理解と自己発信の支援」「行動改善 (成長) の支援」に加えて、大学と就職先、外部支援機関との連携が重要であることが述べられた。

講演 3 では「ハローワーク特別支援内容～現場での支援と課題～」と題して、京都新卒応援ハローワークの乾智子氏が報告を行った。まず、ハローワークが大学と連携して発達障害学生の支援を行うようになった経緯について、近年の発達障害学生の増加や就職状況、就労支援機関の利用状況等をもとに説明がなされた。そして、ハローワークによる「特別支援チーム」の体制と支援の実際について、事例を交えつつ報告がなされた。最後に、「学業と就職活動の両立」「就職準備と就職活動のスタートの時期」「インターンシップの対応」「定着支援」等が、現在の課題として述べられた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

全体討論では、改めて「発達障害のある理工系学生が、その資質や専門性を社会で活かすには？」というテーマに対し、社会全体の理解を高めていく必要性や、様々な困難を抱える当事者学生へのメッセージ、多様な就職の仕方やキャリア形成に関する提言等が述べられた。質疑応答では、精神障害のある学生の定着支援や職場定着率に関する質問があった。

スライド1

その能力、どうしたら社会で生かせる？
—発達障害のある理工系学生の専門職就労とその支援—

京都工芸繊維大学 アクセシビリティ・コミュニケーション支援センター
特定教授 藤川 洋子 (臨床心理士)



スライド2

1. Society 5.0 for SDGs



Society 5.0 (スマート社会)

Society1.0(狩猟社会)、2.0(農耕社会)、3.0(工業社会)、4.0(情報社会)
に次いで、2016年に採択された(総務省:科学技術基本計画第5期)新たな
未来社会のキャッチフレーズ

サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済的
発展と社会的課題(貧困・差別など)の解決を両立する新たな社会。
⇒ 障害者差別解消法(2016)もその一環

Society 5.0 for SDGs
・スマートシティ ・自動運転システム ・遠隔治療 ・無人店舗 ・VRの活用

スライド3

2. 大学に求められる役割



企業から見るとこうらしい
(「提言:新しい時代(Society5.0)に対応した大学教育改革の推進—主体的な学修を通じた多
様な人材の育成に向けて—」 2022.1.18 経団連発表)

【欲しい人材】
・イノベーションを起こせる人材
・新たな価値を創造できる人材
・グローバル・リーダーとなりうる人材

【その能力として必要とされるのは】
① リテラシー(数理的推論・データ分析力)
② 論理的思考力・規範的判断力
③ 課題発見・解決能力
④ 未来社会を構想・設計する力
⑤ 高度専門職に必要な知識

そうですね

スライド4

【その資質として必要とされるのは】
①失敗を恐れずに挑戦する姿勢
②自己肯定感
③忍耐力とリーダーシップ
④チームワーク
⑤学び続ける力

うーん

【日本の研究力の低下と企業の対応】
① 若手研究者の経済的困窮(ポスト不足)
② 理工系人材の不足
⇒ ③ 博士人材の企業における採用促進
⇒ ④ ジョブ型インターンシップの試行的実施

スライド5

3. Society5.0に向けての教育とは



STEM教育
Science
Technology
Engineering
Mathematics

STEAM教育
Science
Technology
Engineering
Art(芸術)Arts(教養)
Mathematics

何を楽しいと
思うのか?
何が幸せなの
か?

Society4.0
情報社会

Society5.0
スマート社会

参考:Society5.0に向けた人材育成に係る大臣懇談会(2018)

スライド6

4. STEAMと発達障害



【発達障害特性が指摘されているSTEAM領域の著名人】
ニュートン、アインシュタイン、アラン・チューリング、アンディ・ウォーホル、グレン・
ゲールド、スティーブ・ジョブズ、イーロン・マスク、オードリー・タン、ビル・ゲ
イツ 等

☆ASD(自閉スペクトラム症)特性:対人相互性の障害・こだわり
☆ADHD特性:注意欠如・衝動性/多動性

☆これまでに、障害を理由に本学AC支援センターを訪れ
「合理的配慮」(障害者差別解消法)を受けたり、検討した
学生のうち、80%が発達障害です

スライド7

5. 抱えている困難を見分ける

かつては軽い障害だとして、大学など高等教育機関では配慮を受けることがなかった。

↓

社会適応が困難な人(不登校、休・退学、うつ発症、無職者、中途退職者など)のなかに、高率で、発達障害を有する人が診断されるようになった。

↓

配慮の必要性が理解されるように

↓

聞き取りや心理検査では、「世間に合わせることの難しさ」と「能力の高さ」に驚かされる

(ex: 理解して欲しいことのチェックリスト 個別式知能検査)

スライド8

6. アセスメントの重要性

アスペルガー症候群の大学生一級職員・支援者・親のためのガイドブック
(ロレーヌ・E・ウォルフら 2017 日本評論社) より 全9領域95問

理解して欲しいことのチェックリスト

所属 学籍番号 名前

スライド9

理解して欲しいことのチェックリスト(概容)

1. 学習と記憶 (10問)
☐ 新しい宿題に困る
☐ 決断ができない
☐ 興味のあることだけを勉強したい
 ...

2. 注意と整理 (10問)
☐ 時々集中できない
☐ ほんの小さなことで気がそれる
☐ 部屋やノートがいつも整理されていない
 ...

3. コミュニケーションスキル (12問)
☐ 社交的な話が苦手だ
☐ 人のいうことを遮るのは難しい
☐ 自分に興味のあることだけを話す
 ...

4. 行動 (10問)
☐ 考える前に始めることが多い
☐ 同じことはいつも同じようにしたい
☐ 予想外に物事が変化すると動揺する
 ...

5. 対人関係のスキル (12問)
☐ 学校で学生と話すのは好きではない
☐ 友達を作るのは私にとってとても難しい
☐ グループでの課題は難しい
 ...

6. 感覚 (14問)
☐ 時計周りの音が私の耳には大きすぎる
☐ 他の人に近づきすぎると、ひくつとする
☐ 物事は目で見て理解する必要がある
 ...

7. 感情 (10問)
☐ 学校にいることに、とても神経を使う
☐ 小さいことに反応し過ぎると人に言われる
☐ よく落ち込む
 ...

8. 健康増進と自己管理 (14問)
☐ 時々、あまり食べることができない
☐ 必要な睡眠時間をとっていない
☐ あまり運動しない
 ...

9. 大学での支援リソースの必要性 (9問)
☐ どうしたら配慮を受けられるのかわからない
☐ 指導教員とのミーティングができない
☐ 学費の支払いに問題がある

スライド10

7. 修学期から就職活動期への支援の在り方

修学期/就職準備期 → 就職活動期

アセスメント
 チェックリスト、アセスメントツール、知能検査を利用した認知特性の把握

「合理的配慮」の策定と提供
 策定の段階で、指導教員(課程長・専攻長)、保護者と情報共有

支援の実践(心理カウンセリングと並行して)
 指導教員の理解、ピア・チューターによる学習サポート、グループワーク、学内アルバイト経験、チューター経験
 (必要に応じて、非常勤精神科医との面接・医療機関との連携をおこなう)

教員(研究室)による専門性の明確化
 専門分野におけるスキル・強味の抽出
 ・キャリア支援室の利用
 ・ハローワークによる特別支援
 ・就労移行支援事業所の利用

障害を開示するか、しないか
 ・非開示で決まる例
 (内定後に障害を告げることも)
 ・開示して決まる例
 ・開示して不合格、非開示で合格の例
 ・どちらも不合格の例

スライド11

事例A.B: 修学上の「合理的配慮」とキャリア支援

事例A(当日発表)
 学部入学から博士前期まで6年間、当センターでサポートをしたASDの男子学生。
 ☆ピアチューターによる支援の在り方
 ☆キャリア支援の曲折

事例B(当日発表)
 学部留年中に、自ら「発達障害では？」と受診し、服薬を始めたASD/ADHDの男子学生。
 ☆障害を乗り越えようとする自らの努力
 ☆指導教員の理解と支援

スライド12

10. まとめ: その能力を社会で生かすには!

①. 本人たちの特性を(環境側が)理解する。
 ・ 明示、図示されない相手の意図は汲み取れない
 ⇒ 「このメールは、本日中に要返信です」の必要性
 ・ 「失敗体験」「叱られ体験」が多いため、不安を抱きがち
 ⇒ 否定の命令文を使わない
 「ダメ！」ではなく、「こうすればいい」
 ・ 自己肯定感を上げる対話を心がける
 ⇒ 当たり前のことでも、できたらOKサインをこまめに出す

②. 就職先(障害開示)とは、前もって情報を共有する。
 (本人の了解を得て) 特性とその背景、本人の価値観などを伝えておく。

③. 大学においても、就職先においても、チームでのサポートが有効

スライド1

OMRON

フロフオーラム

発達障がいのある理工系学生の
専門能力を活かすための企業としての取り組み

2023.2.24
オムロン京都太陽株式会社
人事総務課
佐野友字子

confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 0

スライド2

発達障がいのある理工系学生の
専門能力を活かすには？

▼

【オムロン京都太陽の取り組み】
葛藤を恐れず、相手に踏み込み、
信頼でつながる「究極のコミュニケーション」で
自己理解・相互理解・相互成長を促す

confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 1

スライド3

目次

1.オムロンの企業理念とオムロン京都太陽会社概要
2.オムロン京都太陽が目指す姿
3.オムロン京都太陽の取り組み（事例）
4.学生をサポートされるみなさんにお願いしたいこと

confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 2

スライド4

オムロンの企業理念

「社会的価値」と「事業価値」を創造し続ける

オムロンの社憲
Our Mission

われわれの働きで
われわれの生活を向上し
よりよい社会をつくりましょう （1959年 創業第1立石一真社長が制定）

オムロン京都太陽の
3つの使命

企業の社会的責任の発揮
① 職能的重度障がい者の雇用機会創出
事業価値の追求
② 事業を通じて顧客満足と収益を確保
社会的価値の創造－共生社会の実現に向けて
③ 障がい者雇用ノウハウを広く社会に提供

confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 3

スライド5

オムロン京都太陽の企業概要

設立：1985年 3月
株主構成：オムロン59％・太陽の家38％・その他3％
従業員：生産従事者合計 186名*障がい者数116名で6割以上 ※2021年4月1日現在
事業概要：オムロン製品の製造 *約1,500機種種の多品種少量

設備機器
電源
光電センサー

製品別
売上比の
（2022年度）
ソケット 44％
タイマー 13％
その他 26％
3％
6％
7％

ソケット
タイマー




confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 4

スライド6

オムロン京都太陽サイトの人員構成

就労者の62％が障がい者で、その内の10％が精神・発達障がい者

障がい者比①

健全者 38％
障がい者 62％

弊社サイトで働く障がい者：116名
※オムロン京都太陽の障がい者は37名

精神障がい者22名
10％
知的障がい者28名
24％
身体障がい者76名
66％
その他
4％
16％
13％
75％

2021.4.1現在

confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 5

第8分科会

172

スライド7

目次

1. オムロンの企業理念とオムロン京都太陽の会社概要
2. オムロン京都太陽が目指す姿
3. オムロン京都太陽の取組み（事例）
4. 学生をサポートされるみなさんをお願いしたいこと

confidential 8 © OMRON KYOTO TAIYO Corporation 6

スライド8

オムロン京都太陽が目指す姿

「誰もが“イキイキ”と働き続けられる現場を創る」
～就労が難しい障がい者の働く機会創出～

一般工場：業務視点
要件を満たす人材を選んで雇用

オムロン京都太陽：人視点
多様な人財を活かす現場

決めたことをやる作業する人

違いを認め・活かすイキイキと働く人

「未来・社会・多様な人財から選ばれる企業」

confidential 8 © OMRON KYOTO TAIYO Corporation 7

スライド9

“イキイキ”の具体化

一人ひとりの“可能性”を信じ、成長を追求し続ける

軸

チャレンジ
作業の難しさと量の掛け合わせで表現される客観的な指標
例) 時間も忘れて作業に没頭
生産ペースも自己最高記録

スキル
人の技能、体調によって変動する指標
例) はんだづけ講習でスキルが上がる
疲労蓄積で“不安”領域に入り、ミスをする

領域

“イキイキ”領域
パフォーマンス最大
例) 時間も忘れて作業に没頭
生産ペースも自己最高記録

“不安”領域
ミスの発生確率大
例) はんだづけで誤りを集める

“退屈”領域
ボカミスの発生確率大
例) 一か所はんだ付けを忘れる

公平・公正な評価経過

不安

スキル

チャレンジとスキルを個性に応じて、
バランスさせ、成長し続けている
(太)京働き方改革

confidential 8 © OMRON KYOTO TAIYO Corporation 8

スライド10

目次

1. オムロンの企業理念とオムロン京都太陽の会社概要
2. オムロン京都太陽が目指す姿
3. オムロン京都太陽の取組み（事例）
4. 学生をサポートされるみなさんをお願いしたいこと

confidential 8 © OMRON KYOTO TAIYO Corporation 9

スライド11

オムロン京都太陽の取組み（事例）

4月

10月

Aさんのマネージャ

「現場が疲弊して仕事にならない」

■Aさん（理工系学部卒）
陽がい：発達障がい

お非

confidential 8 © OMRON KYOTO TAIYO Corporation 10

スライド12

現状と問題認識、そして挑戦

現状

リーダ・マネージャ
見えないものを見ようしない
業務視点偏重の指導

Aさん
現実と向き合っていない
相談できずに孤立

職場メンバー
自分は自分、人は人
距離を置いて関わらない

これは一体、何の問題なんだ!!

まさに「断絶」
と、これは組織の問題だ

挑戦

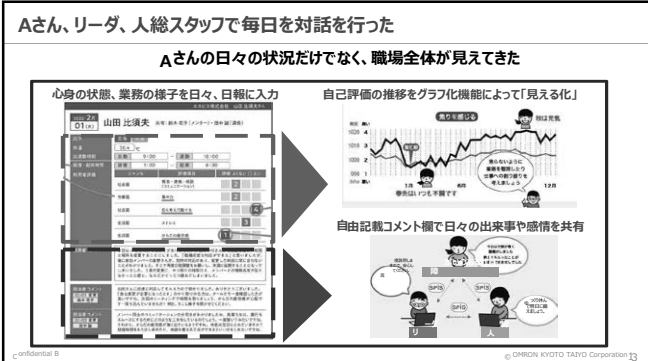
人と人を
コミュニケーション
で“つなぐ”
仕組み・風土へ

confidential 8 © OMRON KYOTO TAIYO Corporation 11

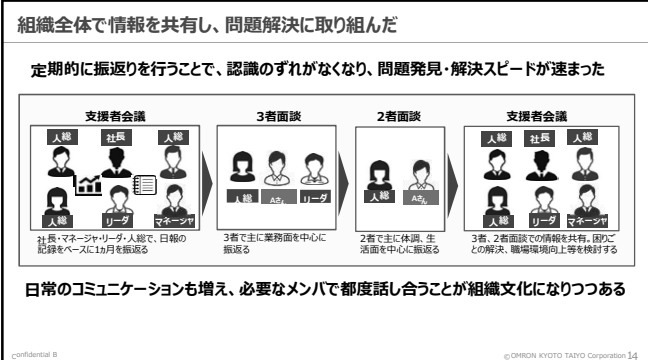
スライド13



スライド14



スライド15



スライド16

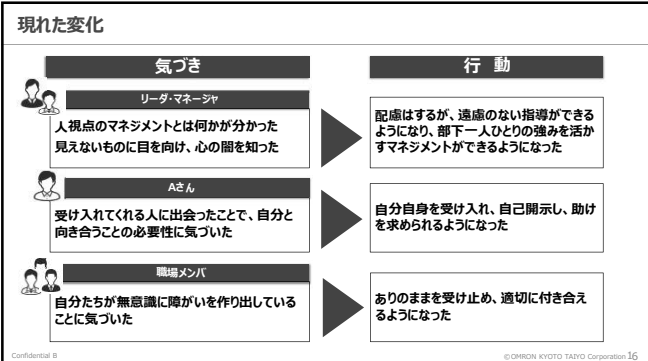
事象見える化シート（行動特性と対応策）

行動特性を見える化し、指導すべきものと容認すべきものを整理。対応策を決め、実行

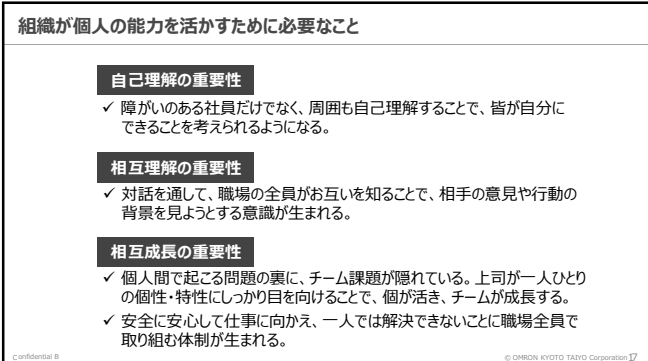
S tep1 職場では好ましくない行動を洗い出す	S tep2 行動と場が特性を整理する	S tep3 好ましくない行動によって起こる問題を明確化	S tep4 指導の必要性を評価	S tep5 ゴールイメージ（ありたい姿）を描く	S tep6 行動変容を促す対策を考える Aさん&周囲
居眠り	疲れやすい 細紙が束ねられない 集中が継続しない	自分の仕事の遅れ 周りにくい イライラ、不機嫌、サポートで時間をロス 外部からの批判	要5	眠気に気づき、自分で居眠りを回避する行動を行う。周囲は行動を理解する	周囲はその場で起こし、注意する。2週間までの改善を指導（必要時） Aさんは遠慮、指導、リーダーは職場環境を整備、会議での感謝付与
.....					
.....					
.....					

confidential B ©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 16

スライド17



スライド18



スライド19

目次

1.オムロンの企業理念とオムロン京都太陽の会社概要

2.オムロン京都太陽が目指す姿

3.オムロン京都太陽の取組み

4.学生をサポートされるみなさんをお願いしたいこと

confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 18

スライド20

学生をサポートされるみなさんをお願いしたいこと

一人ひとりをしっかり見る

・違いは当たり前。個性・特性に目を向けて頂きたい

自己理解と自己発信の支援

・自らの得意、苦手を理解し、周りに発信/説明できる力を養って頂きたい

行動改善（成長）の支援

・変えるべき行動を学生と一緒に考え、変化を温かく見守って頂きたい

卒業後に就職先や外部支援機関に上記内容をつないで頂きたい

confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 19

スライド21

ご清聴、ありがとうございました

confidential B

©OMRON KYOTO TAIYO Corporation 20

スライド1

ハローワーク特別支援内容

～現場での支援と課題～

京都新卒応援ハローワーク
乾 智 子

スライド2

発達障害学生の支援の経緯

▶ 大学生と大学への支援の経緯

スライド3

発達障害のある学生の増加

● 大学・短期大学・高等専門学校では発達障害のある学生が増加している。…JASSO調査

発達障害学生数の推移

年度	発達障害学生数(診断あり)	発達障害学生数(診断なし要支援)
2012	4,937人	4,404人
2013	5,128人	4,355人
2014	6,238人	5,103人
2015	6,810人	5,810人
2016	7,103人	6,236人
2017	8,810人	7,103人
2018	10,236人	8,810人
2019	11,768人	10,236人
2020	13,449人	11,768人
2021	14,137人	13,449人

【出典】日本学生支援機構（JASSO）「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」

スライド4

発達障害学生数の推移

年度	発達障害学生数(診断あり)	発達障害学生数(診断なし要支援)	障害学生在籍率(%)
1988年度	4,937人	4,404人	0.16%
1990年度	5,128人	4,355人	0.17%
2000年度	6,238人	5,103人	0.22%
2001年度	6,810人	5,810人	0.22%
2002年度	7,103人	6,236人	0.27%
2003年度	8,810人	7,103人	0.32%
2004年度	10,236人	8,810人	0.37%
2005年度	11,768人	10,236人	0.42%
2006年度	13,449人	11,768人	0.46%
2007年度	14,137人	13,449人	0.68%
2008年度	17,051人	14,137人	0.86%
2009年度	21,705人	17,051人	0.98%
2010年度	27,251人	21,705人	1.05%
2011年度	31,205人	27,251人	1.17%
2012年度	32,811人	31,205人	1.17%
2013年度	37,647人	32,811人	1.26%
2014年度	36,347人	37,647人	1.26%
2015年度	40,744人	36,347人	1.26%

【出典】日本学生支援機構（JASSO）「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」

スライド5

発達障害のある学生の就職状況等

● 大学等の発達障害学生の卒業生で就職する者は半数に満たない現状がある。…JASSO調査

発達障害学生卒業生進路状況(2021年度調査)

進路	割合
就職	44.6%
進学	25.0%
左記以外	30.4%
不詳等	-

● 学外機関との連携による就労支援の取組拡大が報告

■ 大学等の学内支援体制だけでは十分な就労支援を実施することの困難さ

【出典】日本学生支援機構（JASSO）「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」

スライド6

発達障害学生の就労支援機関の利用状況

新卒応援ハローワークの利用状況

利用状況	割合
診断がある学生の利用あり	83.3%
指摘を受けたことがある学生の利用あり	80.6%
発達障害がうかがわれる学生の利用あり	86.1%

地域障害者職業センターの利用状況

利用状況	割合
診断がある学生の利用あり	85.4%
指摘を受けたことがある学生の利用あり	27.1%
発達障害がうかがわれる学生の利用あり	22.9%

障害者職業総合センター(2021)：「就労支援機関における発達障害学生の就労支援実態調査」

スライド7

令和3年7月特別支援チームの発足

「就職面接で自分のことを理解してもらおうが難しいと感じている」「コミュニケーション能力等に自信がない」などの悩みを抱える学生の方に対して、京都新卒応援ハローワークでは特別支援チームにより効果的・集中的な就職支援を行います。

京都新卒応援ハローワークの就職支援ナビゲーターと雇用トータルサポーター（精神保健福祉士の資格保持者）による一体的・総合的な就職支援サポートチームです。支援対象となる学生の方それぞれに最適な個別支援計画を立て、支援を行います。

スライド8

就職支援ナビゲーターの役割

- ▶ 特別支援チームのメイン担当者として、お一人おひとりに合わせた就職支援を行います。
- ▶ 応募書類作成の指導や、適職の選択、職業紹介、模擬面接など就職内定まで同一の担当者が一貫してサポートします。

スライド9

トータルサポーターの役割

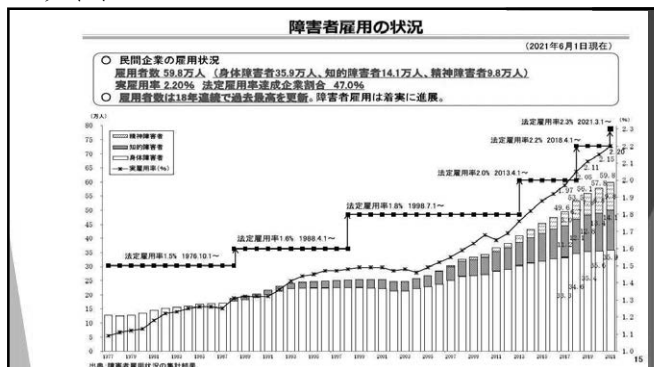
- ▶ 就職活動に伴う課題の解決や職業生活上の課題の整理、コミュニケーションスキルの向上等を目的とした就職準備プログラムの実施などを行います。

スライド10

企業に対する働きかけ

- ▶ 障害者に対する先入観の排除
- ▶ 障害学生に合わせた求人作成
- ▶ 障害学生を採用する企業に対し相談や助言
- ▶ 助成金
- ▶ 仕事サポーター養成講座の紹介
- ▶ 就労定着支援

スライド11



スライド12

就労定着支援

新たな職場環境への適応や人間関係の構築等で困難を抱えるものが多いことから定着支援を実施

サービス内容

就職直後や一定期間の経過後に、必要に応じて職場定着の支援を行う
職場での適応状況の把握、悩みや問題に対しての相談
本人の希望や事業所の承諾を得て職場訪問の実施
職場環境の整備や調整等への助言 など

スライド13

特別支援の具体的な就職支援

面談・相談	個別支援計画書の作成
就職支援	- 就職に関する様々な支援 - 就職に必要とする様々な訓練
内定・就職・定着	- 就職までカウンセリング・訓練 - 定着のためのカウンセリング・企業への働きかけ



スライド14

特別支援を通じて就職した学生①

- ▶ 理系大学 留年あり
- ▶ 精神保健福祉手帳 3級 自閉症スペクトラム
- ▶ 服薬がないためクローズでの就職希望
→後にオープンに変更



スライド15

学生①の場合

面談・相談	• X年・11月 カウンセリング開始 • OPEN/CLOSE・配慮について・やりたい仕事 • 仕事へのマインドセット
就職支援	• X年・12月 履歴書の作成・配慮についてのシート・模擬面接 • 就職活動の振り返り・カウンセリングは継続 • X+1年・2月 訓練スタート 報告の仕方/電話応対/メモの取り方
内定・就職・定着	• X+1年・3月 ハローワーク障害者求人に入定・仕事についての具体的な注意点 • X+1年・4月 定着支援開始 月2回電話でのカウンセリング • X+1年・6月 就職先近隣のハローワーク専門相談に定着支援を引き継ぎ

スライド16

特別支援を通じて就職した学生②

- ▶ 理系大学 休学あり
- ▶ 障害者手帳 なし 診断名双極性障害
- ▶ 服薬有りだがクローズでの就職希望
(就活中は体調良く服薬なし・後に服薬)



スライド17

学生②の場合

面談・相談	• X年・2月 カウンセリング開始 • 就職活動の進め方・配慮すべきことについて聞き取り
就職支援	• X年・2月 ESの添削・模擬面接実施・就活状況の聞き取り • 優先順位付け・内定辞退の仕方
内定・就職・定着	• X年・5月 内定取得 • X年・11月 就職するまでの気持ちの整理・就職準備について • 定着支援について

スライド18

支援の課題

- ▶ 学業と就職活動の両立
- ▶ 就職準備と就職活動のスタートの時期
- ▶ インターンシップの対応
- ▶ 定着支援

大切なこと

- ▶ 得意なこと・不得意なことを社会につなぐ
- ▶ 学生の就職だけと学生にすべて任せない（確認が大切）
- ▶ 自分は自分人は人の意識付け