

発達障害学生のセルフ・アドボカシー・スキル育成に関する研究 —移行支援における自己理解と仕事理解—

小 川 勤

要旨

本論文は、発達障害学生がその障害特性ゆえに、他の障害者に比べて就職が難しい現状に着目し、大学から社会への移行をスムーズに行うために、従来の対処療法的な支援にプラスした支援をどのように行っていくのかについて山口大学における実践を踏まえて論じたものである。発達障害学生の移行支援については、本人の自己理解力を高めるとともに、仕事理解力を高める必要がある。自己理解力を高めるためには発達障害学生本人が自分の障害を受容し、自分でできる対処や支援方法を理解するとともに、他の支援者に適切に配慮を要請するスキル、すなわち、「セルフ・アドボカシー・スキル（自己権利擁護力、以下、SAS）」を身に付ける必要がある。また、仕事理解では単に職種・仕事内容を理解するだけではなく、本人の障害状況とのマッチングを意識した支援を行う必要がある。さらに、本論文では、学内支援組織や学外の就労支援機関と連携・協力を行いながらどのようにSASを育成していくのかについて、山口大学における実践事例を交えて解説する。また、学外の就労支援機関と連携していく際に留意すべきことを明らかにする。

キーワード

セルフ・アドボカシー・スキル、自己理解、仕事理解、発達障害、移行支援、障害学生支援、就労支援機関

1 はじめに

本研究は、大学から社会への移行期に当たる就職活動や大学院進学などに発達障害学生が対応していく際に、彼らを支援する大学の教職員が、どのような支援を行ったら、彼らがスムーズに社会に受け入れられるようになるのか、すなわち「移行支援」の基本的な考え方について考察するものである。ただし、就職活動等を上手に乗り切るためのノウハウ的な支援ではなく、大学における日々の支援の中でどのような支援を行ったら移行支援に結び付くのかを考えてみたい。また、移行支援を円滑に実施するためには、自分の障害を受容し、自分でできる対処や支援方法を理解するとともに、適切に配慮を他の支援者に要請するスキル、

すなわち、「セルフ・アドボカシー・スキル（以下、SAS）」を育成する必要がある。そのためには学内の支援組織だけでなく、学外の就労支援機関とどのように連携・協力していけばよいのかを事例を交えて考えてみたい。

2 障害者の雇用状況

最初に発達障害学生の就職状況について分析する。2013 年度大学卒業者に占める就職者の割合は、学生全体の卒業者に占める就職者の割合は 70.1%（文部科学省『学校基本調査』により算出）であり、障害のある学生はこれよりも低い割合になっている。次に障害の種別ごとに就職率を比較すると、表 1 のように盲（30.0%）と発達障害（LD23.5%、

ASD29.4%、重複 30.3%) が他の障害に比べて就職率が特に低い割合になっていることがわかる。

表1 障害種別の就職状況

	視覚障害		聴覚障害			肢体不自由		
	盲	弱視	聾	難聴	言語のみ	上肢	下肢	上下肢
卒業生数	20	96	115	177	7	63	152	131
就職者数	6	56	84	115	4	44	86	70
就職者の割合	30%	58.3%	73%	65%	57.1%	69.8%	56.6%	53.4%

	肢体不自由		病弱・虚弱	重複	発達障害				その他
	その他	重複			LD	ADHD	ASD	重複	
卒業生数	64	454	39	17	45	262	33	447	
就職者数	33	285	18	4	19	77	10	171	
就職者の割合	51.6%	62.8%	46.2%	23.5%	42.2%	29.4%	30.3%	38.3%	

一方、障害者全般の雇用状況を見ると、民間企業に関しては、2014 年には雇用された障害者数と雇用率ともに過去最高となっている。これまで働いている障害者の割合は、一般に比べて低いと言われてきたが、全体的にみると、障害者の雇用は拡大している。この背景には、次の 3 つの要因があると考えられる。

一つは、障害者雇用に関する法律の改正に伴う法令遵守や企業の社会的責任が重要視されるようになってきた。すなわち、平成 25 年 4 月から法定雇用率が 1.8%から 2.0%に引き上げられた。また、雇用義務の課される企業規模が 56 人以上から 50 人以上へと引き下げられ、法の適応を受ける企業の範囲が拡大するようになった。さらに、平成 27 年 4 月からは障害者雇用納付金制度の対象となる企業規模が常用労働者 201 人以上から 100 人以上へと引き下げられ、納付対象企業の範囲が拡大するようになった。また、平成 30 年 4 月には精神障害者の法定雇用率の算定基礎への加算に伴う法定雇用率の上昇が予定されるため、企業の採用意欲が落ちるとい

う現象は、今後しばらくはないと考えられる。

二つ目の要因としては、アベノミックスに代表される経済政策の断行により経済状況、特に雇用環境が改善してきたことがあげられる。

三つ目の要因としては、労働力人口の減少を見越した多様な人材の就労推進や職場活性化の手段としてのダイバーシティなど多様な人材が働きやすい環境を整える方向に社会が動きつつあることが障害者雇用の拡大をもたらしていると考えられる。

3 発達障害学生支援の特色と社会を見据えた支援のあり方について

(1) 支援ニーズ把握からスタート

一般的に障害学生支援のスタートは、「障害学生本人から支援の要望や困り感」を聞くこと、あるいは「障害学生に考えられる一般論的な要望」を専門書や研修会等への参加を通して支援者自らが学ぶことからスタートするといわれている。確かにこの考え方は正しい。しかし、支援ニーズをこれだけに依拠するのではなく、ある環境の中における、社会的・相対的な概念として捉える必要がある。特に発達障害学生の場合は、「自分自身のニーズを把握する」という部分においても何らかの支援が必要であることが少なくない。すなわち、発達障害学生は、自分自身が何に困っているかを十分に自覚できていないことが多い。したがって、「ニーズ」を把握する“プロセス”そのものが支援のきっかけになることがある。

(2) 対処的な支援＋プロセスに寄り添う支援

上記で述べたように、障害学生支援はある一定の基準やノウハウに基づいた支援を実施することに加えて、発達障害学生本人が自己認識を高めていけるような支援が求

められる。この自己認識の過程では次の観点が重要である。

- ①障害そのものや障害特性を知る
- ②自分自身をマネジメントしていく能力の育成
- ③環境（他者）との相互関係を理解する努力・訓練

特に、大学は社会に接続する最終的な教育機関として、修学支援を対処療法的なものとはせずに、修学支援を通じて“+αの支援”となっていくことが重要である。高橋（2012）は、「大学生時代は“自立した社会人としての移行期”」と述べている（図1参照）。したがって、支援することが目的ではなく、本人なりのニーズを確認していくことを目的として修学支援を実施する必要がある。このことは身体障害、グレーゾーン学生（発達障害が疑われる学生）、精神障害などにも共通する部分があるといえる。



図1 社会を見据えた移行支援

4 移行支援についての基本的な考え方

(1) 障害学生の就職支援についての2つの方向性

障害学生の移行支援については、2つの方向を意識する必要がある。

ひとつは大学等が提供する、学生全体を対象としたキャリア教育や就職支援へのアクセスの保障である。学生として、就職に向けて必要となる力は、障害学生であっても共通である。そのため、一般のキャリア・就職支援をしっかりと行うと同時に、障害学生がキャリア・就職支援にアクセスできるよう、合理的配慮が提供される必要がある。ここでの合理的配慮となりうる手段や

調整の仕方は、修学支援方法と共通する部分も多い。

もう一つは、障害学生を対象とした就職支援である。エントリー前後で分けて、就職準備支援と就職活動時の支援がある。就職活動に至って始めて相談があり、就職活動が上手くいかない中で、はじめて障害を疑うという場合もある。それはまさに上記3(1)のニーズ把握からのスタート、そのものであり、その人にとっての気付きのプロセスとなる。

(2) 就職に向けて必要となる知識やスキルー「自己理解力」と「仕事理解力」の育成ー

ここでは障害があることに関連して、就職に向けてどのような知識やスキルが必要になってくるかを考えてみたい。

障害があるということは、業務を遂行する上で、そのままの環境では何らかの困難が生じる可能性があるということを意味している。では、どのようにその困難を軽減あるいは解消したらよいのだろうか。ひとつは、会社で合理的配慮を得ることが考えられる。ただ、会社から自動的に合理的配慮が与えられるわけではない。また、会社は障害者に対して何でもやってくれるわけではない。そのため、障害や希望する措置を会社に伝え、話し合いを経て、配慮を得るということのできる力が障害者本人に求められる。そのためには、自分の障害を理解し、自分でできる対処や支援方法の理解とともに、適切に配慮を要請するスキルを身に付ける必要がある。これを「自己理解力」あるいは、「セルフ・アドボカシー・スキル（自己権利擁護力：SAS）」という。

もうひとつは、自分の障害の状況を考慮して、困難が生じにくい、また自分の強みを活かせる職種・仕事内容を選択する必要がある。発達障害のある学生で、臨機応変

な対応を求められると負担が大きいという場合には、比較的ひとりでコツコツと進めていけるような定型化された業務の方が活躍しやすい。そういったマッチングを考えるためには、自己理解力だけでなく、仕事理解力が欠かせない。働くということはどういうことか。職種や仕事内容、自分の進路を形成していくための情報などが求められる。このためには、支援者は発達障害学生に仕事、を理解する機会を提供する必要がある。山口大学では次項で紹介するような「しごとチャレンジ」「学内インターンシップ」などを実施している。

上記のように、就職に向けて、障害と関連付けて、「自己理解力」と「仕事理解力」が身に付くように支援者は支援を行う必要がある（図2参照）。

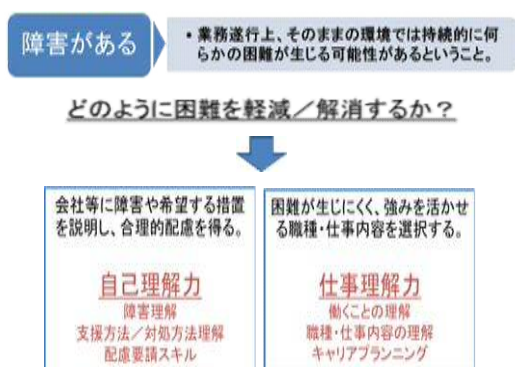


図2 就職に向けて必要となる知識やスキル

5 セルフ・アドボカシー・スキル（自己理解力）育成のための支援

(1) 自己理解力の育成を支援する方法

ここでは、どのようにしたら、自己理解力の育成を支援していくことができるかについて考えてみる。

最初に、自己理解力を育成する際に大切なポイントをまとめると次のようになる。

- ①どのような状況において、どのような困難が生じるか。その困難に対し、どのような自己対処ができ、どこから周

囲の配慮を得る必要があるかを理解する力を身に付ける。

- ②困難が生じた際にしかるべき相手に相談し、障害特性と関連付けて、希望する支援を説明できるなど、必要な行動を採れるような力を身に付ける。

では、これらの力を育成していく上で大切なこととはいったい何であろうか。筆者は、日々の具体的な修学支援の中でひとつひとつ丁寧に相談を重ねていくことが大切であると考えている。

一般的に、修学支援の流れは、相談を受けるところから始まり、以下のような流れになる。

- ①修学上で生じた困難を共有し問題を一緒に整理する。
- ②具体的な対処法や支援策を提案し、何を採用するかを一緒に考える。
- ③具体的支援や対処で困難を改善する。

発達障害学生が、このような具体的な困り事に支援者と共同で取り組んで解消できたという経験やプロセスを重ねる中で、自分がどのような状況において、どのような困難があるか。その困難に対し、どのような対処ができ、どこからは周囲の配慮を得る必要があるかを自分自身で理解することにより、困った時に適切に相談するスキルを身に付けることができるようになると考えている。

また、こうした支援の流れの中で支援者の関わりとして重要なポイントは、支援者は障害学生に対して、困難を解消するためにどのような支援や対処がありうるのかを伝えたり、困っていることと障害との関わりを示唆したり、自分で優先順位を立てることは苦手だけど、優先順位や手順が決まっているとしっかりとできることなど、その人の障害特性や強みを「言語化」して伝えることが重要である。

このようなプロセスを踏む中で、どのよ

うな状況において、どのような困難が生じるか。その困難に対し、どのような自己対処ができ、どこから周囲の配慮を得る必要があるかを具体的な経験の中で理解するとともに、困難が生じた際にしかるべき相手に相談し、障害特性と関連付けて、希望する支援を説明できるなど、必要な行動を採れるようになると筆者は考えている。

たとえば、発達障害のある学生で期限までにレポートが間に合わない。その結果、単位が取れないという発達障害学生がいる場合、困難を何らかの仕方でキャッチして、支援者との相談の中で、なぜレポートが間に合わないのかを一緒に考えていく。その結果、レポートに取り掛かるのが遅い。段取りが組めないなどの理由が明らかになる。そこで支援者は、スケジュール管理ができるように支援を行うという流れになっていく。

(2) 自己の取り扱いの他者への説明

自己理解が進んだら、次の段階として実際に、障害やニーズを他者に説明してみるという機会を与えることが有用となってくる。このために、次のような方法が考えられる。支援担当者との定期面談で経験を積む。授業担当者への配慮依頼文書の中で、どのような配慮が必要かという箇所を自分で作成してもらう。この際に全くの白紙からではなく、フォームを提供し、一緒に作成するところから初めてみるなどの方法が考えられる。また、支援調整会議等に発達障害学生本人が参加し、関係者に対して、自らの障害の程度や支援して欲しい内容を伝えるなどの方法も考えられる。もし、これが難しければ、支援者がどのように自分の障害やニーズを説明するのかを見て、説明の仕方を学んでもらうといった方法も考えられる。

上記の事例で示したことを実践する際に

留意すべきことは、発達障害学生に自らの障害や支援して欲しいことを説明させてそのままにするのではなく、実施後に支援者が良いところ、改善した方がよいところを積極的にフィードバックしていくことが重要である。

(3) セルフ・アドボカシー・スキル（自己理解力）の育成を支援する具体的な方法

自己理解力の育成を支援する具体的な方法には、前項で示した方法以外に、次のような方法が考えられる。

- ・支援学生の養成講座の際に講話を発達障害学生本人に依頼する。
- ・教職員に配布する支援マニュアル等の作成の際に、障害の説明を本人に書いてもらう。
- ・支援学生とのミーティングやピアグループに参加する。
- ・発達障害のある学生を集めた合宿などに参加する。これにより、「自分のこと」は「自分たちのこと」に意識変容することで自己理解力を高めることができる。これは、グループ協議の中で、「多数派（majority）」と「少数派（minority）」の関係が逆転することで生まれる「気づき」による意識の変容が生じることを示している。
- ・インターンシップに参加する。これは、「就労体験」「職場体験」に留まらない効果への可能性を期待することができる。
- ・配慮願の自己説明。これは、自己認識がある程度できた段階で、授業担当者に配慮願を持参し、自らが支援して欲しいことを説明するなどの体験をさせることを意味している。

上記のように、就職活動や進路選択で直面するさまざまな課題を解決していくためには「支援につなげるための行動」が起こ

せる力、すなわち、セルフ・アドボカシー・スキル（SAS）を発達障害学生自らが獲得していく教育プログラムの提供や支援方法が必要である。これまでの研究では、上記で述べたような合宿などのピアグループ活動への参加や、就労支援機関との連携に基づく就労支援、配慮願の自己説明などの方法がSAS獲得に有効な手段であるといわれ実践されてきた。しかし、今後は、これらの方法に加えて、上記で示したように①支援担当者との定期面談、②授業担当教員への配慮依頼文書の自己作成や自己説明（いわゆる「自己取扱説明書」の作成と説明）、③支援調整会議への本人の参加を通して関係者に障害やニーズを伝えるなどのSAS獲得に向けての新たな方法を実践していく必要がある。また、従来のディスカッション中心のピアグループ活動に加えて、テーマを与え、その課題の解決プロセスの中で自己の障害特性を認識させるとともに、自分の役割や立場を客観視できるようなグループ活動を実践する教育プログラムを新たに開発し実践するなどの方法が考えられる。

6 仕事理解力育成のための支援

仕事理解力では、単に職種・仕事内容を理解するだけではなく、障害状況とのマッチングを常に意識するように支援を行う必要がある。

また、就職活動が上手く行かなくなっからはじめて支援を始めるというのではなく、低学年から、ある程度見通しを持って計画的に仕事理解を実施していくことが重要である。さらに、早期からキャリア支援の担当部署と発達障害学生が接点を持つ機会を作っていくこと、働くということを早期に体験させる機会を設けることなどが特に重要である。

障害学生を支援する就職支援室や障害者

支援室の支援者等の姿勢としては、以下のことに留意して支援を行っていく必要がある。

- ①本人の経歴を理解し、急かさず、現在の成長に寄り添った段階的支援を行う。
- ②情報収集に努めてタイムリーな情報提供を心掛け、選択肢や可能性を広げることを意識して指導する。このためには、障害者対象の企業見学・職場体験などに参加することを促すなどの方法が考えられる。
- ③本人にできることは時に任せる。やり方を助言し、自分で対処できることを増やす。
- ④不適切な言動があれば時に社会人目線でしっかり指摘する。

7 山口大学における仕事理解の実践事例

ここでは、山口大学の就職支援室と学生特別支援室が連携・協力して、仕事理解や自己理解に対するニーズのある学生に対して実践している取組を以下、紹介する。

(1) 学内しごとチャレンジ

本取組は、仕事理解や自己理解に対するニーズのある学生に学内でTAやSA等の仕事、の場を提供し、適宜勤務先（学内支援組織等）と学生のフォローを行いながら実施することを目指したものである。将来的に学外でさまざまな就労移行を受ける予定のある発達障害のある学生や就職することを想定している学生に対して、学内での仕事、を通して就労の具体的なイメージを持ち、自身に適した働き方を考えることを目的として実施されている。対象は、学生特別支援室で支援・面談を行っている学生で、診断書の有無は問わないことになっている。

具体的な実施要領は以下の通りである。

- ・通常の学内、TA/SA等の一環として実施
- ・一般学生が行う学内やTA/SAの仕事のうち、短期間・単発、作業要領が明確、コ

コミュニケーションのとり方が容易など、適当と思われる作業を選定し、ニーズのある学生とマッチングして実施する。

- ・実施に必要な学生情報は、就職支援室、学生特別支援室の担当者に限って、学内守秘義務の範囲で共有する。
- ・勤務先（学内支援組織）に学生の障害等の状況について共有することは課さないが、学生の希望と就労環境を鑑みて、必要に応じて勤務先との当該学生のニーズや状況の共有を検討する。なお、学生の状況を勤務先（学内支援組織）と共有する場合は、必ず学生の了解を得る。

この取組の業務の流れと役割分担は以下の通りである。

- ①学内の仕事選定（就職支援室が担当）
- ②学生の選定（修学とのバランスの見極め・仕事とのマッチング）（学生特別支援室のカウンセラーおよびコーディネータが担当）
- ③勤務との調整（就職支援室が担当）
- ④学生に仕事の要領の確認（就職支援室が担当）
- ⑤学生に事前トレーニング（学生特別支援室および就職支援室が担当）
- ⑥仕事、の実施
- ⑦勤務先のフォロー（就職支援室が担当）
- ⑧学生のフォロー（学生特別支援室のカウンセラーおよびコーディネータが担当）

実際にこの取組に参加した学生からヒアリングしたところ、仕事を通して自分の特性、すなわち、自分が得意なことと苦手なことがより明確に自覚することができた。自分に適した仕事、をより深く考えるよいきっかけになったというように本取組に対しては肯定的な意見を述べる者が多かった。また、一部の学生からは学外の移行支援組

織に参加する自信が少し出てきたという意見もあった。

(2)学内インターンシップ

本取組の目的は、対人関係が苦手な者、精神的不安定さから活動できない者、発達障害のために就労困難な者などのキャリア形成力の弱い学生に対して、早期かつ重点的な支援を行い、働くことに対する自信を付けさせ、スムーズに社会への接続（移行）ができることをねらいとしている。学内しごとチャレンジとの違いは、学内インターンシップは支援の申請書を提出している学生の内、学生特別支援室から推薦された者が対象であり、比較的長期間（約3か月）にわたってインターン実習が実施されることや、必要に応じて実践的な訓練が行われることにある。

取組の概容は、キャリア形成力の弱い学生をアルバイトとして学内で雇用し、給与を得て働く場を提供する。状況に応じて学生特別支援室や学生相談所と連携しながら実践的な訓練をすることになっている。

平成28年度には「不安が強い」と学生特別支援室のコーディネータから所見のあった学生が、地域連携課の協力を得て、学内で働く経験をした。この取組を実施する前に関係者が一堂に会して事前に打ち合わせを行うとともに、就職支援室が雇用される学生に対して事前にオリエンテーションを行った。インターンシップの結果、当該学生はスムーズに働く経験ができ、働く自信を持つことができるようになった。

平成29年度も引き続き学内で働く場を提供し、キャリア形成を支援する一方で、会話や表現に苦手意識を持つ学生に対し、面接練習やエントリーシート対策などの具体的な就職支援に力を入れている。

8 学内・学外（地域就労支援機関）との連携

(1) 学内支援組織との連携

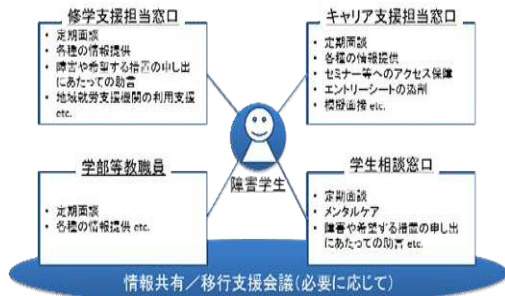


図3 学内支援組織との連携

支援ニーズの多様化・高度化の進行に対応していくためには、学内のさまざまな支援組織と連携・協力を図っていく必要がある（図3）。学生支援に関しては、次のような「3階層モデル」がある。

第1層：チュータや窓口業務などの日常的な学生支援

第2層：クラス担任やアカデミックアドバイザーなどの制度化された学生支援

第3層：障害学生支援に関する専門的支援組織（就職支援室、障害学生支援室、学生相談室）

特に、就職活動時には、理想的には、第3層に属する就職支援室などのキャリア支援の窓口が中心になっていくのが理想であるが、担当者が必ずしも障害や障害者の就労ということについて、知識やノウハウがない場合も多い。そこで、不足する部分については、支援者が関わりながら、本人がたらい回しや、ほったらかしにならないように配慮していくべきである。昨今では、キャリア支援の分野でも、発達障害の疑いのある学生（グレーゾーン学生）をはじめとして、障害学生の就職について関心が高まっている。したがって、そうした点を糸口にして、連携を深めていくとよい。

(2) 学外就労支援機関との連携



図4 学外就労支援機関との連携

学外就労支援機関には、障害者の就労に対して、それぞれ機能を有した機関が存在する（図4参照）。大学はこれまで、学外の就労支援機関とはあまり密接な関係を築いてこなかった。しかし、平成28年4月に施行された差別解消法以降、合理的な配慮の観点から大学は発達障害学生の移行（就職）支援にこれまで以上に、配慮していかなければならない。このため、従来の学内支援組織による支援だけでなく、大学在学中から利用可能な学外就労支援機関（図5

【就職に関するさまざまな相談】



【就労に関する評価や訓練】

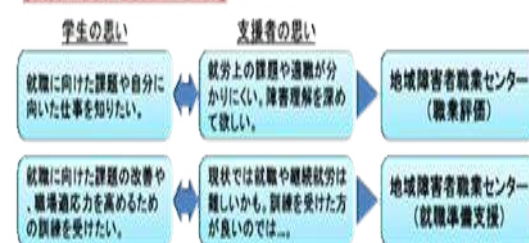


図5 在学中から利用可能な学外就労支援機関

参照）を有効に活用して、支援内容の充実を図っていかねばならない。

ただし、学外の就労支援機関を利用する

際には、障害学生の移行支援に対するニーズにマッチした機関であるかを十分吟味する必要がある。学外就労支援機関は大学や障害学生のさまざまな事情を必ずしも十分理解しているわけではない。また、各就労支援機関は就労支援に関してそれぞれ固有の支援機能を有している。このため、障害学生が希望する支援を必ずしも十分受けられるわけではない。そこでミスマッチを起こすと結局、大学が再び就労支援を行う必要があり得ることを支援者は理解しておく必要がある。

(3) 学外移行支援機関との連携事例

山口大学では就職支援室と学生特別支援室が協力して、福岡県のアソウグループと移行支援を巡って連携・協議を推進し始めている。現在は相互にどのような取組が可能であるかを検討中である。そこで、平成29年9月11日にアソウグループ傘下の就労支援機関であるチャレンジド・アソウおよびユニバースクリエイトから2名の担当者を招聘し、発達障害学生たちの就職活動と、その後の定着・活躍のために大学や就労支援機関でそれぞれ何ができるのかをテーマに、支援の具体的なイメージを共有することを目的として研修会を開催した。最初に山口大学における障害学生支援の現状と課題について学生特別支援室のカウンセラーから説明を行った。その後、チャレンジド・アソウの担当者から「発達および精神的に困難を抱える方々の就職・定着・活躍」というテーマで実際に学外の就労支援機関がどのような活動を行っているかについて説明があった。さらに、ユニバースクリエイトの担当者からは「大学生および既卒者にかかわる人材サービス」というテーマで派遣・請負・紹介など、多様な人材サービスの内容について説明があった。大学の教職員は、学外の就労支援機関の活動実態や多様な人材サービスについてよく理解

できていないためアソウグループで展開されている多様な人材サービスの内容を知るよいきっかけになった。

この研修会は大学の就職支援室では発達障害学生の就職支援であまり成功例が少ないため、チャレンジド・アソウが持っている豊富な事例にもとづき、大学として何ができるのか、何をすべきかを就労支援機関からアドバイスいただいた。この研修会を通して大学と就労移行支援機関が相互の役割を確認するとともに、今後の移行支援に関して相互にどのような連携・協力が可能であるかを考えるために大変良い機会となった。

(4) 支援者の支援姿勢

上記の研修会や学外の就労支援機関との協議を通して、大学が就労支援機関を利用する際の支援者の姿勢として、以下の点に十分留意しておく必要がある。

- ①最初に、支援者同士が繋がるように努力する。
- ②本人に就労支援機関を紹介する際は、当該機関の情報を提供し、利用意義について、納得を得た上で行う。
- ③本人の同意を得た上で、当該機関には、本人の障害特性、支援や就職活動の経過、当該機関に期待する役割を伝える。
- ④はじめて本人が訪問する際にはできるだけ同行する。
- ⑤本人の同意を得た上で、利用開始後、折りに触れて当該機関担当者と情報共有を行う。
- ⑥本人に相談ニーズが薄い場合は、当該機関が本人の関心を引きそうなプログラム（SSTなど）を提供していれば、参加を勧めてみて接点を作る。

9 まとめ

本論文では、最初に発達障害や盲などの障害のある学生は、その障害特性ゆえに、

他の障害者に比べて就職が難しい現状を明らかにした。特に発達障害学生の場合、共感性や社会性という面で、大学から社会に移行する際に多くの社会的障壁（バリア）が存在することは明らかである。そこで、本稿では大学から社会への移行をスムーズに行うために、従来の対処療法的な支援にプラスして「プロセスに寄り添う支援」すなわち、発達障害学生本人が自己認識を高めていけるような支援方法についていくつかの具体的な事例を交えて説明した。また、仕事理解力を育成するための支援については、単に職種・仕事内容を理解するだけではなく、障害状況とのマッチングを常に意識するように支援を行う必要があることを明らかにした。さらに、低学年から、ある程度見通しを持って計画的に仕事理解を実施していくことの重要性を示すとともに、具体的な取組を例示した。

移行（就労）支援には従来のように学内の支援組織との連携・協力が欠かせないが、本稿では、大学がこれまでにあまり学外の就労支援機関と密接な関係を築いてこなかったが、今後はより積極的にこれらの機関と連携していく必要性を説いた。ただし、これらの機関と連携する際に留意すべき点も併せて明らかにした。

このように、移行支援に対する研究はまだスタートしたばかりであり、今後、学内外で支援方法等について実践を積み重ねて研究成果を蓄積するとともに、移行支援に関する知見を高めていく必要がある。

最後に、支援者が発達障害学生の手引き獲得を支援していくためには、日々の修学支援の中で、社会へ繋がる教育プログラム、すなわち移行支援を志向し、発達障害学生の自己理解と仕事理解を深めていく活動をさらに積極的に試みていく必要がある。筆者の認識では手引き育成に関する教育プログラム開発の現状は、手引きに関する知識獲得

の段階から、実践を通してより有効な支援技術を模索している段階であると考えている。このステップをさらに高めるためには、障害学生支援室や就職支援室だけでなく、全学的な支援体制を整備していく必要がある。さらに、学外の就労移行支援機関とどのような形で連携・協力ができるかを、これまで以上に検討していく必要があると考えている。

（学生特別支援室長）

【謝辞】

本研究はJSPS科研費16k04831の助成を受けたものです。

本稿を執筆するに当たり、学生特別支援室の岡田菜穂子コーディネータ（専任講師）、田中 亜矢巳カウンセラー、就職支援室の平尾元彦教授から多くの示唆を与えてくださったことをあらためて感謝申し上げます。

【参考文献・資料】

- ・青野 透, 2014, 「障がいのある学生の支援の立場から」, 『大学教育学会誌』 36号-2, 13-16
- ・青野 透他5名 (2014) 「発達障害学生への学生支援」, 『大学教育学会誌』 36号-2, 45-49
- ・小川 勤, 2015, 「「合理的配慮」と「支援体制の見直し」をめぐって」, 文部科学教育通信No. 355, 30-31
- ・小川 勤, 2015, 「大学教育における障害学生支援について—合理的配慮に対する基本的な考え方と支援体制の見直し」, 『大学教育学会誌』 37号-1, 73-76
- ・小川 勤, 2016, 「発達障害学生に対する移行支援の基本的考え方—移行支援における学内外支援組織との連携・協力—」,

- 『大学教育学会誌』38号-1, 67-72
- ・小川 勤・青野透他3名, 2016, 「発達障害学生への学生支援・大学教育の役割」, 『大学教育学会誌』38号-2, 123-127
 - ・小川 勤, 2017, 「発達障害学生に対する組織的支援の現状と課題について」, 『大学教育学会誌』39号-1, 57-61
 - ・片岡美華, 2015, 「発達段階と障害特性に応じたセルフ・アドボカシー・スキル教育の実証的研究」『平成24～26年度科研費助成事業』
 - ・高橋知音編著・岩田淳子他, 2016, 「発達障害のある大学生への支援」, 金子書房
 - ・高橋知音, 2012, 「発達障害のある大学生のキャンパスライフサポートブッカー大学・本人・家族にできること(学研のヒューマンケアブックス)」, 学研教育出版
 - ・中島暢美, 2013, 「高機能広汎性発達障害の大学生に対する学内支援」, 関西学院大学出版会
 - ・松原 崇, 2015, 「基礎プログラム：障害学生の就職支援」配布資料, 『平成27年度障害学生支援実務者育成研修会（日本学生支援機構主催）』
 - ・村田淳, 2014, 「基礎プログラム：学生ニーズと修学支援B」配布資料, 『平成26年度障害学生支援実務者育成研修会（日本学生支援機構主催）』
 - ・日本学生支援機構, 2017, 「平成29年度全国障害学生支援セミナー「体制整備支援セミナー2」」配布資料, 平成29年8月18日
 - ・日本学生支援機構, 2016, 「平成28年度（2016年度）大学, 短期大学およ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」
 - ・日本学生支援機構, 2015, 「平成27年度（2015年度）大学, 短期大学およ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」
 - ・日本学生支援機構, 2015, 「教職員のため
 - の障害学生修学支援ガイド（平成26年度改訂版）」
 - ・日本学生支援機構, 2014, 「平成26年度（2014年度）大学, 短期大学およ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」
 - ・日本学生支援機構, 2013, 「平成25年度（2013年度）大学, 短期大学およ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」, p56-66
 - ・日本学生支援機構, 2012, 「障害学生支援についての教職員プログラム」, 15-25
 - ・広島大学アクセシビリティセンター, 2013, 「アクセシビリティリーダー養成プログラム報告書」, 5-21
 - ・独立行政法人国立特別支援教育研究, 2009, 「高等教育機関における発達障害のある学生に対する支援に関する研究」, 1-8
 - ・山口大学就職支援室, 2017, 「平成29年度公益財団法人山口大学後援財団助成事業計画調書