

<研究ノート>

## 大学における発達障害学生の社会移行支援の可能性 ～特例子会社の視察から～

皆川美雪

### 1.はじめに

2016年に施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下、障害者差別解消法とする）」により、障害のある学生に対して合理的配慮が提供されることとなった。図1に見られるとおり、現在、大学等の高等教育機関において障害学生数は増加傾向にあり、教育上の合理的配慮の提供を中心とした修学支援を行う体制が整えられつつある。合理的配慮の提供は、障害のある人が平等な社会参加の機会を得るための法的な権利保障であり、他の学生と同等に教育を受け、大学教育への平等な参加になるような調整を行う。具体的な内容としては、学生のニーズにより「講義内容の録音許可」「座席の配慮」「グループディスカッションへ参加するための工夫」等の授業に関するもののみならず、専門家によるカウンセリング、自己・障害理解の促進、体調管理の工夫、医療機関等との連携など、学生のニーズに応じて大学生活への参加に関する内容も含まれる。

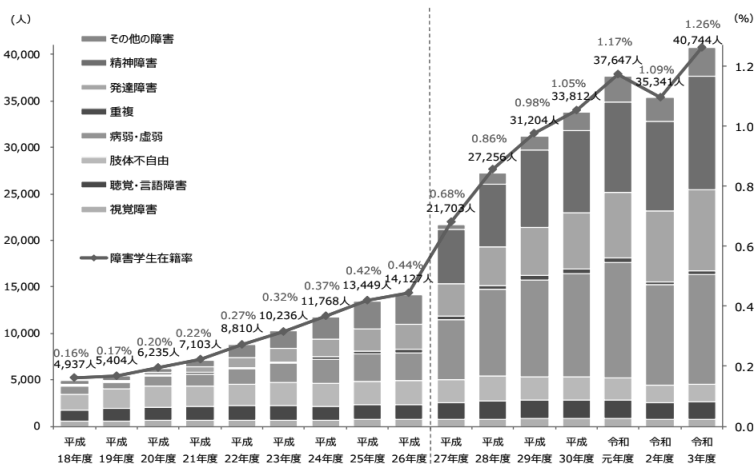


図1 大学等における障害学生数と障害学生在籍率の推移  
(日本学生支援機構HPより転載)

また、同じく2016年の「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法とする）」においても、障害者差別禁止規定や合理的配慮の提供義務が盛り込まれている。そのため文部科学省の障害のある学生の修学支援に関する検討会（平成28年度）第二次まとめでは「大学等からの就労への移行（就職）」に関して、「早い段階から障害学生に多様な情報や機会を提供するとともに、関係機関間のネットワーク作りが重要である」とし、大学が取り組むべき主要な課題として挙げている（文部科学省，2017）。

厚生労働省が調査している一般の学生の就職率を見てみると、2020年はコロナ禍の影響で前年よりやや減少しているものの96%であるのに対し、日本学生支援機構が行った障害学生の就職率に関する調査（令和3（2021）年度）を見てみると、71.8%と明らかに低い結果となっている。

日本学生支援機構（2018, 2019b, 2020, 2021, 2022）の調査結果の中から、障害学生の就職率を障害別にまとめたものが表1である。過去5年間を振り返ってみると、2020年度はコロナ禍の影響がみられ重複を除いた全ての障害において例年より低くなっている。障害別の就職率をみると、ここ5年間において重複障害・精神障害・発達障害は他の障害と比較すると低い割合を示しており、とりわけ発達障害は一貫して低い数字となっている。こうした側面からも発達障害学生が就職に至るまでの過程に困難さがあることが伺える。そのため修学支援とともに就労支援についても検討する必要がある。

**表1 障害別・年度ごとの障害学生の就職率**  
 （学生支援機構が行っている大学、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結果報告書を元に筆者が表にまとめたもの）

	視覚障害	聴覚・言語障害	肢体不自由	病弱・虚弱	重複障害	発達障害	精神障害	その他
2016年度	86.1	85.4	80.2	92.8	64.9	59.0	73.3	90.6
2017年度	79.0	88.3	81.8	88.3	59.5	68.3	70.4	86.4
2018年度	81.5	86.9	75.3	86.8	72.7	61.1	73.5	87.4
2019年度	85.7	91.8	80.1	90.6	66.7	73.5	79.3	90.6
2020年度	74.0	80.9	74.6	80.9	78.4	62.6	63.7	79.2

※数値はパーセント

発達障害学生の就職活動に関しては、コミュニケーションやマルチタスクが苦手であるなどの特徴から、就職活動の道のりの一つ一つで実に様々な躓きに遭遇する。例えば、就職活動に関する情報を取得するだけでも、「孤立していて情報が入手しにくい」「就職活動の全体の流れがつかめない」「就職活動は何をすればいいのか分からない」など、入口の段階で多くの困難に直面する。そこから自己分析、文書作成、面接等、さらには、就職活動全体を見通してプランニングをするなど、一般的な就職活動をやり遂げることは至難の業である。早いタイミング

で支援者にうまく結びつくなどして就職できる人もいるが、必ずしもそうとは限らない。これらのことを鑑みると発達障害が疑われる学生が様々なきっかけで学生相談室に来室した際には、言語化できていなくても支援者側がその機会を逃さずに具体的に丁寧に聴き取りをする、本人の出来ることを支え苦手な作業については支援者と共にどのように取り組めばよいかを工夫するといった、本人に寄り添う支援が不可欠であると考ええる。

また、発達障害の中でも自閉スペクトラム症（以下 ASD とする）児・者においては、不安障害の併存率が高い（木村ら，2020）。学生時代の経験とは質的に異なる就職活動は、未知の世界に飛び込むような経験となる。不安が強くなり動き出せなくなったり、少しの躓きで就職活動の継続が難しくなったり、あるいは躓き体験を繰り返すことにより自己肯定感が下がり、所属コミュニティから居場所を無くし、社会との接点を持つことが難しい（富永ら，2017）という指摘もあり、社会へ丁寧な接続が求められている。

さらに、発達障害の学生が就職に至ったとしても、職場定着率の低さが指摘されている。厚生労働省（2019）によると、障害者の平均勤続年数は、身体障害者は10年2ヶ月、知的障害者は7年5ヶ月であるのに対して、精神障害者は3年2ヶ月、発達障害者は3年4ヶ月と短い。企業側は、ジョブコーチを配置したり、人事に専門スタッフ（臨床心理士、公認心理師など）を配置し、特性に合わせた配慮の提供の在り方を探っている。しかし、発達障害に由来して、対人緊張が強かったり、初めての場所で落ち着かなかったり、要領が明確でないと作業が進まない等（岡田，2019）あり、発達障害者は、職場で日々やりにくさを感じる場面が少ない。近年になり法整備がすすみ、就労移行支援事業所から就職後も定着支援を受けるケースも増えている。しかし、「発達障害を開示されたとしても『発達障害についての知識や理解が十分ではない』などの理由で適切な支援の体制が整っていない現状もある」との指摘がある（向後，2014）ように、発達障害者の働く環境を整えることは容易なことではない。発達障害はある程度の共通する特性はあるものの、基本的には一人一人困り感が異なり、目の前の本人の「個性」を前提とした関わりが求められる。企業側がそうした多様で個性が高い特性を把握して対処するためには、発達障害者の雇用上の配慮に関する日々の積み重ねが必要とされ、相当な時間と労力を必要とする。

このように発達障害学生は、就職活動だけでなく、就職後も多様な困難を感じるようになる。大学ではそうした就職後も見据えた支援や、スムーズな定着を可能とする適性に応じた職業選択へ向けた支援の在り方を検討する必要がある。そのため今回は特例子会社の中でも、発達障害者を多く採用している企業様について視察し、職場での現状や支援について調査した。その調査結果を基に、企業と大学での支援の相違について明確にし、発達障害学生が安心して自分らしく就職活動ができる支援の在り方を模索したい。

## 2. 大学における発達障害学生の社会移行支援の現状について

### 2.1 大学における発達障害学生の社会移行支援の取組事例

近年大学では、様々な就職支援やキャリア支援を展開している。1年次からキャリア教育を展開したり、複数のキャリア科目を開講したり、キャリア支援課等によるガイダンスやイベントを実施し進路相談を丁寧に行うなどである。しかし、発達障害学生は、「単位を修得すること精一杯で、将来のことが全く考えられない」「ガイダンスの情報を聞き逃す」「自分の困っていることを人に相談することができない」などの困り感が強い。そのため発達障害学生に対して、より丁寧な社会移行支援が必要とされる。

数年前から全国では、国立大学を中心に、特徴ある社会移行支援が行われつつある。富山大学では、アクセシビリティ・コミュニケーション支援室にて、発達障害学生を全学的に支援するためのシステムが構築されている。障害者差別解消法が施行される以前から、入学前から卒業後3年間までジョブコーチ的な支援を実施し、切れ目のない支援を行うことで「学ぶ」から「働く」へと滑らかな支援を行っている。在学中の修学に伴う合理的配慮を行うだけでなく、大学コミュニティの人間関係の中で、自立した主体として参加し、その中で自己実現を図れるよう支援している（西村，2018）。

岡田（2019）らによると山口大学では、就職支援室と学生特別支援室、インターンシップを受け入れる学内内部局とで連携して有償のインターンシップを実施している。障害があり修学支援申請を行っている学生対象の「インターンシップ」は、3時間×5日程度、資料作成補助やデータ整理等を実施する。さらに、申請はしていないがコミュニケーション等が難しい学生を対象として「しごとチャレンジ」を実施している。仕事内容は、通常の学内アルバイトの一環ではあるが、比較的短期間、単発で、作業要領が明確であり、現場でのコミュニケーションの取り方が柔軟であるような企画を用意している。1回2～3時間程度、資料の発送準備や品物の管理補助などを行う。学外でのアルバイトやインターンシップはハードルが高いが、慣れ親しんだ環境で、日頃から情報を共有できている教職員のフォローのもと働くことを用意しておくことは、学生の安心感や気軽に参加したいと思うことに繋がる。

明星大学では、発達障害およびその疑いのある学生を対象とした学生支援プログラム（STARTプログラム）を実施している。STARTプログラムには、インターンシップだけでなく、その前段階ともいえる社会的なスキルトレーニングも含まれており、社会的な自立を目指し、自己理解やスキルアップできるプログラム展開となっている。

また、支援ではなく実際に大学内に、特例子会社を設置している大学も複数ある。早稲田大学の「株式会社早稲田大学ポラリス」、近畿大学グループの「株式会社近大ウイズ」、立命館大学の「立命館ぷらす」などがそうである。設置にいたる経緯やサポート体制は様々であるが、

学内で障害者が働くことにより、学生への教育的効果と、障害学生への就労支援の両方の意味合いを持っている。

これらの特徴ある取り組みは、大学の規模やスタッフの専門性や人数などにより、どの大学でもそのまま取り入れられるものではない。しかし、「学内インターンシップを通じて成功体験を積み、達成感や自信につながり、その後の修学や就職活動の大きな原動力となりうる」（岡田ら，2019）との指摘もあることから、今後の支援を充実させるためにも、参考としていきたい。

## 2.2 修学支援と社会移行支援の関係性

大学などの高等教育機関において学ぶ・身に付ける内容と、社会に出る際に必要とされるスキルは、必ずしも一致しない。入学前支援や修学支援と社会移行支援はやや異なるベクトルのものであろう。しかし、修学支援の中で、学生と支援者が学習上の困難を改善する方法を一緒に考えることにより、やがて、学生自身が自分で考え、やってみてどうだったかを振り返ることができるようになる。自分で対策を考え対処して振り返りをする、そうした経験を繰り返し行うことにより、主観的な視点で現状を捉えることの多い発達障害学生においても、客観的な視点が加わって障害受容や自己理解が深まる。さらに、この客観的な視点が加わることにより、就職活動で必要とされる他者視点への気づきにも繋がる可能性がある。社会移行支援では、他者（企業人事担当者）の視点を意識しながら、他者の思いに応えるべく自分を語ることを要求される。この「他者視点」への気づきが重要であり、常に「他者視点」を意識するような状況説明を行いながら、自己PRを作成する支援が必要である（西村，2018）。このように考えると、修学支援と社会移行支援は、相互に関係性が深いものともいえる。さらに、西村（2018）は、社会参入をするためには支援者との定期的な対話の場が重要であるという指摘しており「定期的な対話を通して、学生にとって自己と社会に関して多様な気づきや発見を得る場となっており、キャリア教育として位置付けることができると考えている。キャリア教育とは、体験を通じて自己と社会に関して多様な気づきや発見を得させることが重要であるが、仕事に直結する体験学習の場のみで行われるものでなく、修学を通じて自らの役割の価値、自分と役割との関係、自分と社会との関係について認識していくもの」と述べている。学生と支援者が信頼関係を築いたうえで、日々の対話を通し、学生が自分で出来ることが増え成長が促され、学生が安定的に大学生活を送れたという実感が持て、在学中にある程度自分らしい在り様で過ごせた経験が持てることは、今後の人生においても自信にも繋がるだろう。入学から卒業まで限りのある時間ではあるが、日々の対話を通して、客観的に自分を知り、障害特性を理解し、社会の中で自分のやるべきことを模索する修学から社会移行支援への滑らかな移行は大切だろう。

### 3. 特例子会社の視察から学ぶ社会移行支援

#### 3.1 特例子会社について

障害者の働く場を確保するため障害者雇用促進法では、企業に対し、従業員に占める障害者の割合を一定以上とすることを義務づけている。企業に義務づけられている障害者の雇用率について、厚生労働省は現在の2.3%から段階的に引き上げ3年後に2.7%とすることを決めている。そのため企業においても法定雇用率充足のため障害者雇用の動きは強まっている。そうした中、障害者雇用を促進する特例子会社と言われるものがある。特例子会社とは、「障害者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている」（厚生労働省、「特例子会社」制度の概要）とされている。つまり、特例子会社は、厚生労働大臣から許可を受けて、障害者へ特別な配慮をし、安定的に雇用を行うことを目指す会社の子会社である。したがって当然ながら、障害者が働きやすい環境整備や業務上必要な合理的配慮の提供がなされている。そのため今回は、特例子会社を視察し、障害者、特に発達障害者への対応について調査した。

#### 3.2 聞き取り調査

(1) 対象：A市内のB特例子会社。A市では、特例子会社が数社あり、身体障害者や知的障害者を中心に採用する企業が多い。B特例子会社は、精神障害者、発達障害者を多く採用している点に特徴がある。A市では、障害者の雇用促進に積極的に取り組んでいる事業者を表彰しその取り組みを紹介することで、障害に対する市民の理解を深めるとともに障害者の雇用の創出・拡大を図ることを目的に、2009年度より障害者雇用貢献事業者表彰事業を実施している。B特例子会社は、「業務遂行の安定・効率化のため、社員への配慮を行いながら社員の力を最大限引き出し、助け合いながら作業を行える環境を創出してきた」点が令和2年度に評価され表彰されている。

(2) 方法：インタビューガイドに従って半構造化面接を行った。

- 【インタビューガイド】
- a 特例子会社の概要  
親会社の業種等
  - b 設立からの経緯  
設立時の様子、親会社との関係、障害を持った従業員の採用の変化、業務内容の変化等
  - c 採用までの流れ  
採用人事(ハローワーク、就労移行支援等)、雇用形態(正職員・期間社員・契約等)  
研修等
  - d 勤務形態
  - e 社内での合理的配慮内容  
勤務時間・通勤形態、受診日等への配慮、業務内容
  - f 関係機関との連携 支援機関・医療機関・学校等
  - g 発達障害学者へ就労までに準備できたらいいこと  
発達障害学者へ学生時代経験した方がいいこと  
定着して働くために必要と思うこと

(3) 結果

本稿の掲載にあたり B 特例子会社からは掲載の許諾を取り、内容について確認頂いている。

- ① 親会社：業種は、デジタルエンターテインメント・ライフスタイル・スポーツ等である。
- ② 設立の経緯：100% 出資の特例子会社。「多様性を誇れる公正な会社と社会を創る」という企業理念の下、公正かつ安心して本来の力を発揮できる職場の提供を通じて、雇用者のさらなる創出に取り組むため A 市に設立された。

精神障害者、発達障害者の雇用が多いのは、設立や求人までの経緯にある。特例子会社の多くは、社内で既に担当して欲しい業務がある程度決まっており、そこで働く人を探す流れで障害者雇用を行っていることが多い。そのため既存の体制では、コミュニケーション障害等がない身体障害者の雇用が多かった（図 2）。一方、B 特例子会社では、多様性を認め公正な会社を作るというビジョンが前提にあり、その上で特例子会社として設立された。A 市に設立する際には、ハローワーク専門援助第二部門の担当者と相談しながら障害者雇用を検討した。担当者からは、精神障害者、発達障害者の求職者が多いとの情報があつたが、実際に募集したところ、やはり精神障害者、発達障害者の方が多かったため採用に至ったという。そのような状況をふまえ、障害者に担当する業務を、親会社やグループ会社と丁寧にコミュニケーションをとりながら、検討していったという。当初は理解を得ることに時間がかかったが、例えば、業務を創出する際にも、打合せの段階から障害者スタッフに参加してもらい、出来るか否かも含め検討することを丁寧に行った。お互い難しさを感じる部分もあつたが、やり取りを行う中で、話してみたら意外とできることも沢山あり、安心して頼める部分もあることがわかった。今では障害者スタッフが、データ作成や入力業務、アプリ開発における調査・OA（品質保証）業務、バックオフィスサポート業務などを担当している。

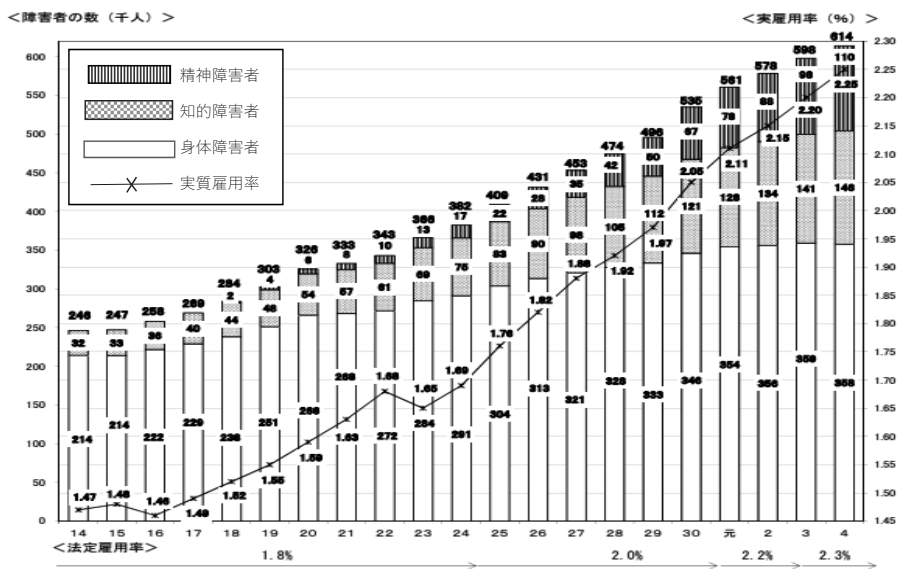


図2 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移  
「厚生労働省 令和4年 障害者雇用状況の集計結果 民間企業における障害者の雇用状況」より転載

### ③ 採用までの流れ

時期としては採用時期の4月と10月に行う。必要に応じて求人を出すのが基本的には、就労移行支援事業所等に声がけし、希望者を募る。3か月ほど前から、見学会や実習を体験してもらう。見学会は、業務内容を知ることや社内の雰囲気を知ってもらうことを目的としている。その後3日の実習を体験する。その際には、データ入力、話し合い、社内文書のチェックをする業務など、多様な経験ができるよう工夫している。ミスマッチは、お互いにとって有益ではないため、体験の際には、難しすぎず容易すぎない、できるだけ実際の業務に近い内容になるよう工夫している。最後に、面接を行う。面接では、できるだけ丁寧にコミュニケーションを取るようにしている。面接でのポイントは、最低限のコミュニケーションが取れているか、流暢に話すことは求めないが、自分なりの言葉で話せているか、人を不快にさせるような話し方になっていないかなどである。入職してから、上司や周囲ともコミュニケーションをとって作業を行う必要があるため、全体の雰囲気が保てるか否かなどが重要であるという。

### ④ 勤務形態

a. 月曜日～金曜日 週5日勤務、10:00-19:00の8時間勤務（うち1時間は休憩）

新型コロナウイルスの感染拡大以後は、週2日リモート勤務、週3日出勤勤務である。

b. 完全週休二日制 入職して3ヶ月以降は有給休暇あり。

通院特別休暇（無給）が月2日あり、通院等に利用。半日ごとに取得できる。



自己管理を目指しているが、体調が悪い時には、速やかに主治医に相談させる。

- c. 契約社員 契約は、体調等を検討しながら、更新する。正社員化を検討中である。
- d. 業務管理・労務管理のための管理者を配置している。日々の業務や体調面をサポートしている。

- ・ 始業時：気持ちと心のチェックリスト（5段階評価）への記入。

- ・ 終業時：日報の記録

一人一人に担当スタッフがついており、少しでも気になることがあれば早めに声がけをする。状況に応じて、外部産業保健スタッフ（精神科医）の面談を実施するなど、働きやすい環境づくりを行っている。

#### ⑤ 社内での合理的配慮等

- a. 人的な配慮：B特例子会社では、障害としてとらえるのではなく、あくまで個性・特性と理解し、多様性の一環としてとらえて対応している。そのため、合理的配慮というよりは、困ったらその都度どうしたらいいか検討している。打開策を共に考えていくというスタンスである。設立当初は、障害者のために何か工夫をしなければと考え、マニュアルを丁寧に作り、分刻みの時間割を作っていた。マニュアルは個々の社員の特性に合わせて改善する必要もあった。しかし、それを限られたスタッフで対応するには無理があり、スタッフも疲弊していった。ところが、思い切って仕事を任せてみたり、自分達で業務を決めて進めて報告してもらったり、休憩も自由に挟んで作業してもらうなどという形式にしてみたところ、作業の効率も上がり、障害者も生き生きと取り組むようになった。サポートスタッフにも余裕ができて、障害者の特徴を見極めて、力を発揮させるような工夫ができるようになった。本人に委ね、自己決定させることによって、障害者自身が力を発揮しやすくなるということがわかったという。

- b. 施設面での配慮：エントランスは、初めて訪れた人にもすぐわかるように、外からも会社のロゴが見え、入りやすい工夫がなされている。社内のドアは、すべて引き戸になっており、軽い力で開閉が可能である。机は、ゆったりとしたスペースに、誰が使ってもいいようフリーアドレスで設置されている。高さを調節できる昇降デスクがあり、座って業務をするのはもちろん、立って業務をしたり、好きな体勢で取り組むことができる。椅子もクッション性が高く、長時間座っても疲労感が出にくいものを使用している。室内の通路が広く、後方を人が通っても圧迫感のない配置となっている。また、各席に、持ち出し可能なショルダーバッグタイプの防災セットと折り畳み式のヘルメットが設置されており、非常時の対応もなされている。

業務を行う執務室の他に、会議室がある。会議室は、会議だけでなく、管理者との面談や定着支援の際の面談、産業医との面談にも使用する。

他に、「コラボレーションルーム（コラボ）」と呼ばれる休憩室があり、休んだり、雑談したり、自由に利用できるエリアがある。そこには、電子レンジや冷蔵庫の他に、ウォーターサーバーやコーヒーマシン、各種スープを常備しており、社員は無料で利用できる。さらに、コラボ内に、カーテンで仕切られたブースを3か所設置してあり、集中して業務したい場合や静かに休憩したい時に利用できる。体調不良時は、管理者に相談の上、利用することができる（写真1, 2）。

⑥ 関係機関との連携 支援機関・医療機関・学校等

a. 医師との連携：体調不良など業務内において、連携が必要な場合には、主治医に相談してもらう。ただ、必要に応じて、産業医に相談する場合もある。



休憩室



集中ブース



ドリンクバー

写真1 社内の様子(1) (B特例子会社のホームページより許可を得て転載)



執務エリア



執務エリア



救護室

写真2 社内の様子(2) (B特例子会社のホームページより、許可を得て転載)

b. 就労移行支援事業所との連携：社員は、就労移行支援事業所からの採用が多いため入職後の6か月間定着支援を受ける。さらに最大3年の定着支援を受ける。定着支援としては、業務の上での悩みや体調に関して聴き取りを行ってもらい改善を目指している。

c. 学校との連携：今後は、大学等からも見学や体験を受け入れていきたい。

⑦ 発達障害学生等が就労までに準備できるとよいこと

学生時代にやってほしいこととしては、やはり自己理解・障害理解につきる。自分の特徴を客観的に理解して、対策が取れていることが大切である。精神障害にしても、発達障害にしても、自分がどのような時に、どうなるか知っておいて欲しい。調子が悪くなる前の目安が自分なりに分かっている対策が取れていること、フルタイムで働けるような生活のリズムが整えられており、体調が安定していること、そして、最低限の社会人としてのスキル、例えば挨拶は全員にしなくてもよいが、部屋に入った時には小さな声でも挨拶するとか、何かしてもらったらありがとうと感謝の言葉を返すことができるなどが身につけているとよい。また、報連相（報告・連絡・相談）は、できると作業がしやすい。困ったから相談できるような素直さがあると馴染みやすいだろう。

(4) まとめ

今回の調査を通して、最も強く感じたことは、障害や支援、配慮という言葉とは関係なく、「目の前の人をよく見て（尊重して）、どうしたらいいかを一緒に考えていく」姿勢であり、そして「お互いがよい方向に進むために、考えていく」という方針である。それは人間関係を構築する上での基本である。目の前の人と一緒に働くためには、お互いどういう工夫が必要だろうかと考えることが重要であろう。しかし、それを可能にしていくためには、コミュニケーションの些細な食い違いもその都度丁寧に紐解きし対応したり、小さな違和感を何度でも相談してよしと伝えたりすることが大切である。また、これからは支える側のスタッフの熱意や覚悟の裏付けなしには成立しないだろう。

B 特例子会社では、最初に本人が話せる範囲で、本人が仕事をする上で配慮して欲しいことを表現してもらおう。その中で、工夫できることを一緒に考えていく。日々の日報等を活用した業務進捗や健康状態の丁寧なチェックで、常に様子を気に掛け、心を配っている。成功するかどうか心配であっても、このような丁寧な見守りの中で、過剰な支援になることなく、本人の意思を尊重し、一度は委ねる。それで、もし、難しいと感じたら、本人と話し合い、もう少し小さなステップを準備するか、違うやり方をするかなど提案する。この細やかさが、一人一人の意思を尊重し、自己決定や達成感に繋がっていると感じた。

また、業務に関しても、親会社から業務を創出しているが、比較的納期にゆとりをもって業務を依頼すると話されていた。その納期に間に合うようスケジュール調整を行い、途中で、何等かの支障が出てきてもカバーできるよう工夫をしている。万が一、納期に間に合わなくなり

そうになったとしても、本人たちと相談して最後まで諦めずに取り組んでもらう。そうすることで、本人たちも乗り越えられたという自信につながる。一方バックアップする担当者は仮に間に合わなかったとすら、「自分が親会社に頭を下げればいいこと」と話す。障害のある社員を追い込んだり、残業させたりすることなく安心して働ける環境の中で、自由に力を発揮してもらい、そうした担当者の度量の深い対応で、障害のある社員も、安心してチャレンジしているし、また、担当者との信頼関係が強固なものになっていくのだろう。目の前の人を受け入れ、よく見て、一緒に考える。そうしたシンプルであるが基本となる重要な対応に、支える側の懐の深さを感じた。採用する企業や担当者の、失敗を見守り良いところを伸ばし育てあげる姿勢と責任は、法改正とは関係なく、人を育てる上での基盤であると考え。今回調査させて頂いたB特例子会社は、革新的で先駆的な事業展開をされている。施設環境も、スタイリッシュで機能的である。しかし担当者の姿勢や対応は、日本の古き良きものは大切にしながらも、何が大切かを見極めて、慣習に過度に縛られることのない、自由な側面があった。障害の有無に関わらず社員全員の多様な在り方を探り、各々が力を発揮できる工夫や支援をすることにより、企業全体も躍進していくコミュニティの在り方は、大学においても学ぶべきところである。配慮や支援という枠組みに縛られすぎず、「人を育てる」ことの基本を改めて学ぶ貴重な経験となった。

#### 4. 今後の大学での修学支援、社会移行支援に向けて

今回の調査を踏まえ、大学における発達障害学生支援の課題について以下に整理する。

##### 4.1 学生の障害受容や理解と支援との関係性

青木ら（2015）によると、発達障害者でも「場の空気や雰囲気を読むことは、自分にだってできますよ」という人は少なくない。空気が読めないのに「自分は空気を読んでいる」と思っているだけで、実は周囲の人は、「空気を読めない人」「場にそぐわない言動をする人」と思っていることはよくあるという。発達障害者は、客観的に自分を振り返ることが難しく、自分の障害について理解することが難しい。ところが就職活動に関しては、ある程度自分の特性を理解した上で、どのようなサポートを受けて働きたいかにより一般就労を目指すのか障害者雇用を目指すのか、明確にして活動する必要がある。一般就労だとすれば、「何が得意で何に躓きやすいのか」、「自分にはどのような傾向があるか」を知り、把握し、自分にあった無理のない仕事を選んでいくことが必要である。障害者雇用を考えるのであれば、自身の障害を理解し、自分なりの対処法を把握し、その上で必要な配慮について、企業の担当者へ伝える必要がある。とりわけ、外からは分かりづらい障害と言われる発達障害は、自身で把握し伝えなければ

ば企業側も「何に配慮していいのかわからない」。つまり、滑らかな社会参入には、自身の障害理解が前提となる。

支援者側も、修学に伴う日々の対話や経験を生かし、障害学生自身が特徴を把握し、その特徴を他者に伝えられるスキルを身に付けられるような支援を意識していく必要がある。

#### 4.2 自己理解・自己概念の形成の必要性

障害を受容し、自身の特性を理解するためにも、発達障害学生は、まず自分を知る必要がある。ところが、ASDにおいては、「他者や自分の行動の背景には感情や動機、意図などの精神的な状態があるということや、他者にも自分とは異なった精神的な状態を持つ心があるということを実感的に知ること」が難しいという「心の理論の障害」が指摘されている(堀, 2019)。そもそも自他の区別がつきにくく、これが自分であるという感覚を持ちにくい特性である。発達障害は、ASD、注意欠如多動性障害(以下、ADHDとする)、学習障害(以下、LDとする)があるものの、様々な症状が重複して現れることも多い(北川, 2020)ことから考えると、発達障害学生は、個人差はあるものの「心の理論」に由来する、困り感に直面することが想定される。自分と他人は違う捉え方をすることを知り、自分の特性を理解することは重要な課題であり、発達障害学生支援の中核をなす非常に根気のいる作業である。例えば、「雨にあたると痛い」と感じる感覚過敏のある発達障害学生がいる。本人は、みんなそうなのだと思っているが、支援者との対話をきっかけに、他の人は違う感覚であることを知る。そこから他者の観点について少しずつ理解していく。学生相談は週1回50分という限界はあるが、卒業まで丁寧な対話を繰り返していく必要がある。

また、「自己肯定感が低い学生は自身への意識を回避しようとする」(河村, 2018)との指摘があるように、自己を理解したり、自己概念を形成する上で、自己肯定感を抱かせる支援は重要である。発達障害学生は、ミスコミュニケーションをしたり、不注意で課題を忘れてたり、遅刻するなど、様々な失敗経験を繰り返し、注意や叱責をされ、自己肯定感が低くなっている(北川, 2020)。そのため自分は何をやってもうまくいかないと思い込み、得意なことを自分で意識することが難しい。しかし、支援者との対話を通し、レポートを自分なりの観点で書けたら「それってすごいね」とか、スケジュール調整を工夫できたら「頑張った」など、共に達成感を味わいながら、本人が留意した点などを丁寧に、その都度ポジティブフィードバックを積み重ねる。それが修学に対する自信となり、自己肯定感を育むことも繋がる。このように修学支援の段階から、自己肯定感を高めることを意識した関わりが、就職活動まで連続的に行われることにより、滑らかな社会移行へと繋がると考える。

### 4.3 就労支援の今後の工夫

前述のような丁寧な自己理解を促す支援をしながら、本人のニーズや特性により、一人一人の就職活動の計画とスケジュール調整等を話し合っていく。その際には、実行機能の障害や細部に偏った着目やこだわりがないか検討することが重要である。ASDあるいはADHDの診断を持つ者は、実行機能が低いとの指摘がある（永井，2023）。目標を決め計画を立て、その目標を達成するために自分の行動や思考、気持ちを調整する脳機能のことを実行機能というが、就労支援においては、「就活を頑張りすぎて単位を落としそうになっていないか」「自分の適性でなく、自分の好みの会社ばかり探していないか」などに配慮した支援が必要になる。また、障害者雇用や就労移行支援事業所を利用することのメリット・デメリットについても、丁寧に情報提供していく必要がある。できる限り見学したり、体験したりしながら、選択することが大切である。障害者手帳の取得に関しても、保護者を含めての理解が必要であり、場合によっては主治医からの説明も必要である。この過程の中でも、早い段階で企業や就労移行支援事業所の見学や体験をさせ、自分の得意・不得意にあった環境で、就労を検討することが重要である。

障害学生にとって、どのような環境、形態で働くかが明確になると、今自分自身が何をすべきか、何を学ぶべきか明確になり、社会参入に向けての準備をしていくことができるようになるだけでなく、大学生活においても良い意味での刺激となり、モチベーションがアップする可能性もある。

### 4.4 定着に向けた支援

大学から職場へと環境が変わる中で、新しい人間関係を築き、慣れない作業に着手する。こうした社会への適応には、障害の有無に関わらず戸惑いや葛藤があり、時間を要する。しかし、発達障害学生は新規場面に弱いという指摘がある（北川，2020）。例えば発達障害の中でも、ASDの人は、研修期間をなんとか乗り切っても、情報処理の難しさがあり「仕事が遅い」、字義どおりにとらえるなどコミュニケーションの困難さがあり「覚えが悪い」「勝手なことをする」、思考の柔軟性や切り替えの難しさから「融通がきかない」など、日々注意・叱責を受け、ますます緊張し混乱し、できることもできなくなりやがて精神症状を併発するなどのケースは少なくない。発達障害の場合、ASD、ADHD、LDという診断により、それぞれ特徴があるが、その困り感が重なりあうこともしばしばである（北川，2020）。

障害者差別解消法以降において、日本において様々な法整備がなされ、学生にとって様々な選択肢が準備されている。早い段階で、就労移行支援事業所でスキルアップし、職業体験をし、その後合理的配慮を受けて働くことも可能である。しかし、どんなにサポートが充実しても、やはり支援者と対話しようとする素直な姿勢は欠かせない。どう仕様もない状況に陥って

からではなく、少し違和感を覚えたら相談ができる。対話を通して気持ちの整理や対策を考え、乗り越えていく経験ができる。支援者と信頼関係を築いたり、共に困難を乗り越えた経験を積み重ねることにより、社会においても支援者のみでなく共に働く人との対話が広がっていく可能性がある。職場に対話できる人が少なからずいることは、困難に直面しても乗り越えるきっかけが増え、定着に繋がりやすいのではないだろうか。

また、文部科学省（2017）は、障害者雇用に関する情報提供や職業体験など、早い段階から多様な職業観に関する情報提供や機会の提供を行うとともに、就職支援や関係機関でのネットワークづくりをすることが重要であるとしている。それに伴い各大学や支援機関においても、前述のとおり様々な試行錯誤が繰り返されている。ところが、教育を受ける際の合理的配慮と、雇用上の合理的配慮では、大きな隔たりが存在する。例えば、発達障害学生が大学入学時に、スケジュール管理や睡眠コントロールがうまくいかず、1限目の授業に遅刻していたとする。そうした学生に、支援者は時間管理・朝起きるための工夫を学生と共に考え生活スキルも身に付けていけるよう支援し、授業に参加していけるよう対応していく。しかし、仕事では、予め生活のスキルは身に付けていることが前提となる。障害特性上勤務時間の調整が必要であれば、出勤時間帯をずらすなどの配慮をする場合もある。つまり、教育機関では、障害特性の理解も含めて支援を行うが、社会では自身の障害特性をしっかりと理解し、その特性に応じた対処を考えた上で、必要があればきちんと職場の担当者に自分で伝えることが求められる。どちらの場合にも、合理的配慮という言葉を用いられるが、例えば大学と企業では、その意味するものが大きく異なる。社会では「自分の特性を知りそれに応じた工夫をし、その上で必要な配慮を伝える」ことが求められることを理解した上で、学生時代から少しずつ準備を進める必要がある。そのためには障害特性と自身の思いのズレを減らし、対処方法を共に考えていく必要があるだろう。障害学生も支援者もこの点を強く意識して準備する必要がある。

#### 4.5 今後に向けて

本稿では、大学における発達障害学生の滑らかな社会移行支援を目指し、必要な支援について検討した。調査対象であったB特例子会社は、発達障害者に対して障害を個性と捉え、できることを共に考え、自由にチャレンジできる柔軟性を持つ企業であった。特例子会社の在り方も様々で、社内にジョブコーチを配置したり、臨床心理士や公認心理師を人事スタッフとして常駐したりと、それぞれ異なるアプローチで対応している。このように障害者雇用において、採用形態に様々なバリエーションがあることは、障害学生にとって、自分の特性や個性にあったスタイルを選択することができ、喜ばしいことである。

障害者の労働環境整備に関しては十分とは言えないものの、整えられてきている。こうした環境を有効に活用するためには、特性に応じて相談窓口や支援者と繋がる必要がある。そのた

め障害学生が在学中に準備すべきこととしては、困ったことについて人と対話できるスキルを身に着けること、自分の特性を理解し、必要な配慮を周囲に伝えることが求められる。

本研究では特例子会社の一社の調査であり、十分とは言えない。今後も発達障害学生や、就労支援関係者、あるいは、就職先である企業などを対象とした調査を行い、発達障害学生が社会参入の過程の中で、どのような躓きや困り感を抱えるのか、また、それがどのような特性からくるものなのかという実態について明確にすることは重要と考える。高等教育機関における発達障害学生の在籍者数は、図1にあるように近年増加している。こうした現状を踏まえ大学からの社会参入の一步を滑らかにする方策を今後も検討していきたい。

#### （参考・引用文献）

- ・ 日本学生支援機構 HP [https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei\\_shogai\\_syugaku/index.html](https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/index.html) (2023年3月閲覧)
- ・ 文部科学省 (2017) 障害のある学生の修学支援に関する検討報告 (第二次まとめ) [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/074/gaiyou/1384405.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/074/gaiyou/1384405.htm) (2023年3月閲覧)
- ・ 厚生労働省 令和3年3月 大学卒業者の就職状況 (内定率) [https://www.mhlw.go.jp/stf/0000184815\\_00035.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/0000184815_00035.html) HPより (2023年3月閲覧)
- ・ 厚生労働省 (2019) 「平成30年度障害者雇用実態調査結果」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf> (2023年3月閲覧)
- ・ 高瀬、大石、西原 (2017) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 障害者の就業状況等に関する調査研究 NO.137 pp.34-40
- ・ 木村大樹 (2020) 自閉スペクトラム症の対人不安に関する心理臨床学的研究 仁愛大学研究紀要第19号 pp.51-61
- ・ 岡田菜穂子、小川勉、田中亚矢巳、柳下雅子、金子博、平尾元彦 (2019) 「障害等のある学生の学内インターンシップ実施の意義と課題：山口大学における修学・就労の接続の試み」 大学教育 16巻 pp.67-75
- ・ 重留真幸 (2021) 「2020年度 START プログラム活動報告」 明星大学発達支援研究センター紀要第6号 pp.109-113
- ・ 向後礼子 (2014) 発達障がいのある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題、日本労働勤労雑誌 2014年5月号 (No646)、pp.76-84
- ・ 近大ウィズ <https://www.kindai-w.com/> (2023年3月閲覧)
- ・ 株式会社早稲田ポラリス 株式会社早稲田大学ポラリス ([waseda-polaris.com](http://waseda-polaris.com)) (2023年3月閲覧)
- ・ 立命館ぶらす 立命館ぶらす | 障がいと共生する社会をめざす ([ritsumeikan-plus.com](http://ritsumeikan-plus.com)) (2023年3月閲覧)
- ・ 厚生労働省 特例子会社制度の概要 ([mhlw.go.jp](http://mhlw.go.jp)) (2023年3月閲覧)
- ・ 西村優紀美 (2015) : 大学における発達障害の学生に対するキャリア教育とキャリア支援。障害者問題研究、43 (2)、pp.91-98
- ・ 西村優紀美 (2018) : 「発達障害のある大学生の支援：修学支援から就職後の支援まで」 学園の臨床研究 17 pp.5-14
- ・ 厚生労働省 令和4年 障害者雇用状況の集計結果 民間企業における障害者の雇用状況 001027391.pdf ([mhlw.go.jp](http://mhlw.go.jp)) (2023年3月閲覧)
- ・ 厚生労働省 「特例子会社」制度の概要 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/07.pdf> (2023年3月閲覧)
- ・ 青木省三、村上伸治著 2015年「大人の発達障害を診るということ—診断や対応に迷う症例から考



える一」 医学書院

- ・日本学生支援機構（2018）平成29年度（2017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（2019）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分析報告（対象年度：平成17年度（2005年度）～平成28年度（2016年度））改訂版
- ・日本学生支援機構（2019）平成30年度（2018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（2020）令和元年度（2019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（2021）令和2年度（2020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（2022）令和3年度（2021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
- ・北川昭（2020）「発達障害のある看護職・看護学生支援の基本と実験」メジカルビュー社
- ・堀美和子（2019）自閉スペクトラム症児の自己感の発達―間主観的相互作用の観点から― 日本福祉大学子ども発達論集第11号 pp.77-82
- ・永井颯（2023）発達障害傾向が高い成人の実行機能の低さに特性不安と特性マインドフルネスが与える影響 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 69巻 pp.65-69
- ・富永、日高、室橋（2017）「発達障害のある青年たちが社会につながるための支援の試み」 子供発達臨床研究 9 pp.35-39

**Possibility of social transition support for students with developmental disorder at university**  
**～From the inspection of a special subsidiary company～**

MINAKAWA Miyuki

The number of students with developmental disorders is on the rise in higher education institutions nationwide, and systems are being developed to support students with developmental disorders while they are in school. On the other hand, the employment rate of students with developmental disorders is lower than that of students with other disabilities. Furthermore, it is clear that the retention rate after employment is low. Therefore, in order to search for a smooth social transition support, this time I visited a company that employs many people with developmental disorders among special subsidiary companies. For students with developmental disorders, it is important to reduce the gap between objective and subjective experiences, and to carefully think about how to deal with problems together. Since the number of students with developmental disorders is expected to continue to increase for the time being, we will continue to collect information on the methods and quality of social transition support and continue to search for appropriate support.