

【資料】

# 発達障害のある人の就労支援に関する 事例研究

— ASD のある学生へのアクセシビリティ  
支援室における支援実践 —

田 実 潔

## 資料

## 発達障害のある人の就労支援に関する事例研究 —ASDのある学生へのアクセシビリティ支援室における支援実践—

田 実 潔

Kiyoshi TAJITSU

## 目次

1. はじめに
2. 本研究の目的
3. 事例
4. 考察
5. まとめ (今後の課題)

## [要旨]

2013年、障害による差別の解消を推進する法律が制定され、本学でも2016年から障害のある学生を支援するアクセシビリティ支援室が設置され、大学在学中から支援していた発達障害のある学生が就労移行支援事業所を経て一般企業に就職したことから、ここまでの経緯を事例として報告することとした。

在学中は、修学支援やカウンセリングなどの支援を行い、就労を視野に入れた支援プログラム（プレインターンシップ）も行った。卒業後すぐに就職が決まらず、就労移行支援事業所での就労支援をうけることとなった。就職が決まるまでは、就労移行支援事業所を中心として、ハローワークや職業センターとの連携がスムーズに行われ、結果的に本事例にとって望ましい就労先への就職が決まった。

考察として、在学中の個別の取り組みや支援プログラム、および卒業後の就労移行支援事業所での支援などを通じて、本事例の特徴や人柄などを深く理解し、共有する環境を整えることで、最終的に一般企業への就労という結果を導き出せたのではないかと考えている。今後は、就職がゴールではなく、労働条件や環境の整備などによる就労の継続性を念頭においたフォローアップが必要であると考えている。

### 1. はじめに

2016年、政府は閣議決定により「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）を施行した。この法により、国公立大学をはじめとする高等教育機関においては障害のある人に対する不当な差別的扱いや合理的配慮に基づく支援の不提供が禁止となった。私立大学でも準ずる形で努力義務とされ、障害のある学生への対応体制が徐々に整備されている<sup>1)</sup>。さらに、2021年6月には同法が改正され、これまで私立大学で努力義務とされていた合理的配慮の提供

が国公立大学同様義務とされるようになった。本学では、道内でもっとも早く、障害者差別解消法の施行と同時に、障害のある学生の学修を支援するアクセシビリティ支援室を立ち上げており、視覚障害や聴覚障害、肢体不自由などの障害のある学生のみならず、発達障害のある学生にも対応を進めてきた<sup>2)</sup>。

私立大学を含めて、各大学でも障害のある学生への支援が進んでいるようであるが、後藤ら<sup>3)</sup>は、障害のある学生を対象に自由記述式で困りごと等に関する意識調査を行い、約50%のケースで障害のある学生の困りごとが解決されていないことを報告している。これ

キーワード：就労支援 発達障害 事例研究

Key words：employment support; development disorders; case study

は、適切な相手や機関に相談していなかったり、そもそも合理的配慮の枠組みでは解決できないケースであることも考えられるが、大学等の高等教育機関における障害学生支援体制の不十分さにも起因するとしており、支援室などの環境整備だけでは実りのある障害学生支援にならない可能性を示している。同じように、佐藤<sup>4)</sup>は、障害学生支援に関する調査データの少なさを指摘し、支援体制の強化や制度設計、物理的環境改善、アクセシビリティの向上などの障害のある学生支援の改善には量的データベースを含めたエビデンス・ベースド・アプローチによる一般化された考察の必要性を述べている。

## 2. 本研究の目的

本学でも、アクセシビリティ支援室での障害学生支援を進めているところであるが、支援の内容や結果の評価、大学の出口である就職結果等々において、十分な検討がなされているのか、エビデンスベースのデータを公表できているのか、課題があるものと考えられる。

そのため、本研究では本学を卒業した後、就労支援事業所を経て一般企業に就職した事例について、在学中の支援内容や就職支援活動、卒業後の就労移行支援事業所での支援など、就労に至るまでの取り組みを明らかにすることとする。同時に、障害、特に発達障害のある学生に対して、就労に至るまでに必要とされる支援等について検討することとする。

## 3. 事 例

### 1) 事例について

本稿で紹介する事例Aさんは、高校時代にアスペルガー症候群(当時)との診断を受けていた。3年生までは、なんとか単位も修得

しており、就活や卒論作成が課題となっていた。

### 2) 在学中の授業等への支援

対人恐怖や不安症、チック等があり心療内科に通院していたが、本人からアクセシビリティ支援室へ「不安感を覚えた時に、身体を動かす体操のような動きをしてみたり、リラックスできるような環境の変化があれば切り替えられるのだが、授業中では他者や教員の目もありできない。どうしたらよいだろうか、なんとかできるだろうか」という支援の相談があった。事例Aさんと数回の面談を重ねた結果、授業担当教員に『一時退出カード』の使用をアクセシビリティ支援室から依頼することとした。この『一時退出カード』は、事例Aさんが必要に応じて、授業担当者に提示できるようにしたものである。A5版程度の目立たないカードで、授業担当教員に対して事例Aさんに一時教室を出ること指示を与えてもらえるよう御願いの文章となっている。このカードを使うことで、他の学生に遠慮することなく一時退出することができるようになった。Fig.1にカードを示した。

### 3) 在学中の就労への支援

「障害のある学生の修学支援に関する検討会第二次まとめ」では、「ニッポン一億総活躍プラン」や教育再生実行会議「すべての子供たちの能力を伸ばし可能性を开花させる教育へ(第九次提言)」の趣旨を踏まえ、在学中のみならず進学時や就労時の支援までを適用範囲とすることを提言している(平成29年3月<sup>5)</sup>)。その上で各大学等が取り組むべき主要課題のひとつとして、障害のある学生の就労支援のために学内外における関連諸機関との連携した取り組みを求めている。

本学での事例への就労支援では、不安感解消への取り組みと並行して、4年次での就職活動に向けて、学内の就職支援担当部署と学

**退室を許可  
してください。**

<提示の際の手順>

- 1) 本人が左記カードを提示
- 2) 本人の近く、または目の前に行き、「少し教室を出てもいいよ」とお声をかけて頂き一時退出できるようお願い致します。

さんについては、以前よりカード提示による教室退出の許可をお願いしていましたが、遠慮や気後れもありなかなか活用できていない状況です。このたび、新たに本人からの要望があり、カード提示の前に、担当教員からひとこと退出を促す言葉をかけてもらえば助かる、とのことでした。

『前髪をしきりに後ろになでつける、髪を引っ張る、頭を叩く、首を振る、胸を押さえたり叩く、首筋を掌でたたき出す、等の行動』がみられたら、本人の状態は教室にいることが苦痛な状態もしくはその状態になりつつある状態のサインです。このような行動、サインが見られたら、先生方の方から、退室の指示を出して頂けると助かります。どうぞ、ご理解の上よろしく申し上げます。

サインの一例



Fig. 1 事例Aさんの授業中の不安感解消のため用いたカード

外の地域障害者就労センターと連携し、数回の面談を行った。事例Aさんは、一人では怖くて事務室にいけないとか、卒論作成のゼミ活動においてすら慣れないと教員と話ができない（なにを話していいかわからない、いつ話を終えて良いのか分からないなど）等、新規な場面や人との接触時に強い不安感を感じることから、アクセシビリティ支援室が仲介となり、面談の段取りを調整したり慣れるまで面談等に同席したりの支援も行った。

さらに、発達障害のある学生が就労を希望する場合、いくつかの制度上のサービスがある。主立ったものとしては、

①一般就労 障害のない学生と同じ就職活動をし、一般企業に就職するケースや

②障害者雇用 障害者枠での求人に応募することで、一般企業に障害者枠として採用されるケース、

③就労移行支援事業 主に一般企業の障害者枠での採用を目指し働くために必要な知識や技能等を身につける等の「就労支援」サービスを受けるケース、

④就労継続支援事業 障害のある人たちが働いている作業所等で働くための「福祉就労」サービスを受けるケース、等がある。

大学での発達障害のある学生への就労支援では主に①～③が該当する。

本事例Aさんの場合、当初は②の卒業後にすぐに働く障害者雇用での就労を目指していたが、本人の希望もあり学内でのプレインターンシップの試みを通じて、③の就労移行支援事業を視野にいたした支援へとつなげていくことを優先させた。

#### 4) 学内でのプレインターンシップの取り組み

日本学生支援機構の最新データによると令和3年度に大学を卒業した発達障害のある学生数は、ASDが989名、ADHD571名、SLD40名で、そのうち就職者数はASDが285名、ADHD164名、SLD12である。Fig.2には同じく日本学生支援機構から主な障害ごとの就労支援の割合を示した。Fig.2からは、発達障害のある学生の就労支援については、実際の就職に結びつくインターンシップ関連や求人情報の提供に比べ、キャリア教育や就職支援関連情報などの就職活動以前の支援や情報提供が多いことが、他の障害種に比べ示されている。発達障害のある学生の場合は、直接的な就職支援よりもコミュニケーション力やマナー等へのキャリア支援や障害特性に特化した就職情報の提供などが望まれるようである。

これらのことから、事例に対する就労支援のひとつとして、学内でのプレインターンシップを試みることにした (Fig.3 田実<sup>6)</sup>)。

障害の2次的影響で、起床時間が確立できない本学生に対して、まずは慣れた大学に定時に出勤し出欠表に押印することから始めた(1週目)。2週目は朝から昼間で、3週目は

朝から夕までの軽作業を設定し、同じく出欠表への押印を課題とした。作業については問題とせず、定時の出校と出校できない場合のメール連絡の徹底を課題として行った。

その結果、体調がすぐれなかった面もあるが、定時押印はほとんどクリアできなかった。遅刻に対するメール連絡は欠かさずすることができたが、電話連絡は難しかった。

日本学生支援機構のデータで示されたように、本事例Aさんでも就職活動前のキャリア教育としてプレインターンシップを試みたが良い結果は得られなかった。このことから、当初は一般就職(あるいは障害者枠での就職)を考えていた学生や保護者も、アクセシビリティ支援室と就職支援課との協議により、就労移行支援事業を利用することに方針を変更した。大学在学中の就労移行支援事業の利用は原則認められていないが、場合によっては在学中から利用することも可能であり、本人にとって最善の事業所を選択することが当時の大きな喫緊の課題であった。

この方針変更にあたっては、保護者との度重なる面談や協議が前提となっており、本人、家族、大学側の十分な情報共有と意思の確認が必要であったことも付記しておく。

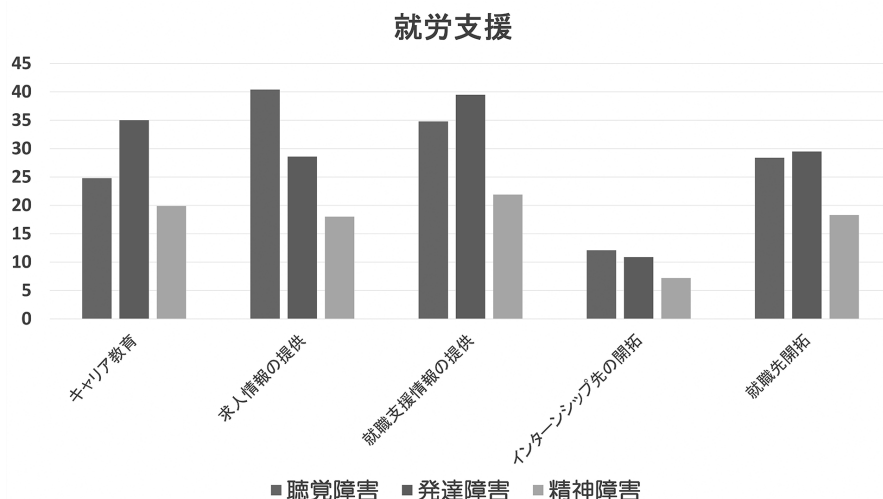


Fig. 2 大学で行っている障害のある学生の就労支援

### 5) 卒業後の就労支援とアフターケア

発達障害のある学生が就労を希望する場合、いくつかの制度上のサービスがあるが、本研究での事例Aさんは当初は障害者雇用、つまり主に一般企業の障害者枠での採用を目指し、働くために必要な知識や技能等を身につけるための就労支援サービスを受けることとし、一般就労を目指していた。しかし、2次障害（不安症やチック等）が対人コミュニケーションの初動においてネックとなることから、就労移行支援事業を選択することになった。

最終的に本事例Aさんが利用した就労支援サービスは、障がい福祉サービスを行う特定非営利活動法人Bが運営する事業所で、月曜日から金曜日の10:00～15:00、利用者定員は20名の事業所であった。この就労移行支援事業は、大学等の学校を卒業してから通うこ

とが出来、原則2年間の限定された事業である。本事業所Bは、平成26年（2014年）4月に設置されており、報告によると70名の方が一般企業に就職しているとのことであった。70名のうち、離職者数は25名（うち14名は再就職）で、定着率は84%である。Table 1に当該事業所利用者の障害について、Table 2に利用者の就職に至るまでの利用期間を示した。

Table 1 事業所利用者の障害内訳 (%)

知的障害	発達障害	精神障害	身体障害
30.0	25.7	38.6	5.7

Table 2 利用者の就職までの期間 (%)

1～6ヶ月	～1年	～1年6ヶ月	～2年以上
24.2	30.0	25.8	20.0

●●君 プレインターンシップ 出欠表											特記事項
		5月14日(月)		5月15日(火)		5月16日(水)		5月17日(木)		5月18日(金)	
第1週	目標	印(9:00)		印(9:00)		印(9:00)		印(9:00)		印(9:00)	
	・朝、捺印できること	押印時間： 押印時間： 押印時間： 押印時間： 押印時間：									
	・挨拶や連絡ができること	今週は特に課題はありません。									
第2週	目標	5月21日(月)		5月22日(火)		5月23日(水)		5月24日(木)		5月25日(金)	
	・先週と同じ	印(9:00)	印(12:30)	印(9:00)	印(12:30)	印(9:00)	印(12:30)	印(9:00)	印(12:30)	印(9:00)	印(12:30)
	・就職活動としてエントリーシートを作成させる	押印時間 押印時間 押印時間 押印時間 押印時間									
エントリーシートの作成を午前中に行うこと。就職支援課と相談するように。朝と昼に押印すること。											
第3週	目標	5月28日(月)		5月29日(火)		5月30日(水)		5月31日(木)		6月1日(金)	
	・先週と同じ	印(9:00)	印(17:00)	印(9:00)	印(17:00)	印(9:00)	印(17:00)	印(9:00)	印(17:00)	印(9:00)	印(17:00)
	・作業として、学内バリアフリーマップを作成する	押印時間 押印時間 押印時間 押印時間 押印時間									
バリアフリーマップ作成以外に、随時就職支援課での軽作業											
※遅刻・欠勤の場合は○○先生までメールで連絡をしてください。											
※出勤したら「印」の部分に押印し、押印時刻を記入してください。											
※2日目・3日目は、終了時の押印後、その日の作業内容を黄色枠内に簡潔書きで記入してください。(例？自己PRの作成 / 求人票のファイル など)											

Fig. 3 プレインターンシップ例

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
午前中	PCプログラム エクセル	作業トレーニング	PCプログラム ワード	面接練習	実習報告会	ライ フ ス タ イ ル 講 座	休 所 日
午後	個別プログラム	図書館 個別プログラム	グループワーク	体力アップ	ビジネスマナー		
ウィークテーマ：就職に向けて準備を進める							

Fig. 4 就労支援事業所Bにおける利用スケジュール

活動内容は、PCを使いこなすようなスキル獲得プログラムだけではなく、図書館での勉強タイムや集団性を養うグループワーク、ビジネスマナー、面接練習、および体力アッププログラム等が用意されていた。Fig. 4にある日の活動スケジュール例を示した。

本事例Aさんは事業所では、自宅からの送迎サービスがあるため、ほぼすべてのプログラムに積極的に参加しているようであった。他の利用者が職場等での実習を終えた時には、彼らによる実習報告会があり、車座になり一人ずつ報告の感想を述べることになっており、自分の順番がくるまでノートにメモを取るなど、話し始めの初動を意識した準備行動もとれるようになってきたようであった。このようなメモを取るなどの取り組みの結果、学生時代よりはスムーズに言葉を発する初動行動ができるようになっていた。

## 6) 就労にむけて

本事例Aさんは、2年間で就労できなかつたため、家族からの申し出もあり1年の延長利用をすることとなった。3年目は個別の就職プログラムを組み、就労移行支援事業所だけではなく、地域の職業センターやハローワークと連携して、面談や企業とのマッチング、研修などを行った。

主な取り組み内容は以下の通りである。

①就労移行支援事業所での個別対応プログ

ラム

②職業センターでの面談(2回)と研修(4回)

③ハローワークとの面談および情報交換

就労移行支援事業所での個別対応プログラムでは、従来から行っていたPCを使いこなすようなスキル獲得プログラムや、図書館での勉強タイム、集団性を養うグループワーク、ビジネスマナー、面接練習、および体力アッププログラム等に加えて、本事例が苦手としていた対人コミュニケーション能力(スムーズな会話や話しかけること、挨拶など)を養う取り組みを行った。逆に得意としていたスケジュール管理能力についても業務の内容をあらかじめ俯瞰することにより見通しを待たせるなどの取り組みも行っていったようである。また、社会人として、体調管理の観点から、体調不良時の対応についても自分で対応できるよう支援があったようである。

職業センターやハローワークとの連携による面談や研修については、特段の変わった取り組み内容はなかったが、職業センターやハローワークの担当職員との交流が増えることにより、本事例へのこれまで以上の理解が進み深まったことが大きかったようである。就労移行支援事業所の担当者によると、本事例に対するより正確で適切な理解(障害理解も)が得られたことにより、企業とのマッチングにおいて本事例がもっとも持っている力を発揮しやすい環境の整っている企業とのマッ

ングが得られた、とのことであった。

これらの取組の結果、4ヶ月のジョブコーチ付きを経て、医療関連事業会社の事務職として採用されるに至った。当初は、体調面や障害にも配慮してもらい、1月に16日の勤務であったが、今ではほぼ他の社員と同じ時間帯での業務をこなしている。

#### 4. 考察（就労後の様子）

本事例Aさんの働く企業に出向いていき、従業員の方々や本人と面談を行い聞き取り調査を行った。

女性スタッフがほとんどをしめている部署への配属となり、本事例Aさんを取り巻く環境は穏やかで優しいものを感じることができた。

本事例Aさんに仕事の指示を与えたり管理する女性社員の方は、

- ①コミュニケーション能力への配慮
- ②業務上、本事例が得意なことを優先的に任せる
- ③体調管理を自主性に任せる

等の配慮をしているとのことであった。

コミュニケーション能力については、指示を半命令的な言い方とせず（～しなさい）、背中を押すような言い回し（～はどうする？～してみたら？など）とし、障害のあることですべて指示してしまうような特別扱いはしていない、ということであった。また、本事例Aさんは手書きの字がとても達筆で文章作成も得意であることから、時折文書の添削などを依頼することもあり、本事例にお役立ち感を感じさせるような配慮もされていた。体調管理については、不安感やこだわりの強さからくる精神的な不調に陥ることが時々みられるため、体操するなどのリラックス対応を進め、最近では自分で自発的に体操をすることも増えてきたとのことであった。

本事例Aさんに、聞き取りを行ったところ、

本人自身から、就労により劇的に自分自身に変化した、と感じているとの感想があげられた。なによりも周囲の支えがあつてのことで自覚した上で、働けていることがとても大きな励みになっているようであった。1次障害から派生した2次的な特徴として、チック症状（ゆがんだ表情をつくったり、自分の頭をしつこく触ったり、最初の言葉が出るまでに吃音の発声があるなど）があり、これがスムーズなコミュニケーションを阻害することがあり、なかなか就労に結びつかない経緯もあったが、今ではそのようなチック症状もほとんどみられなくなったようである。

本人の談話として、こんなに配慮してもらえる職場はない、自分の仕事の結果が好ましいものであれば褒めて認めてもらえる職場であり、本事例の体調維持のために設定されている特別な休憩時間も自らキャンセルして仕事にむかうときもあるほどやる気を出させてくれる職場である、とのことであった。

#### 5. まとめ（今後の課題）

本事例Aさんは、頑張ろう、という気持ち強いせいか、体調の優れない時に仕事を休んだり、途中で退勤することができない面もあるようで、社会人としての体調管理を今後進めていくことが課題であろう。社会人としての自覚と責任を負った上で、仕事を休む判断とある意味での勇気が必要であろうと思われる。

また、賃金ベースを考えた時に、自立して生活していける程度の労働と生活環境の構築が将来的には課題となるであろう。そのためには、仕事内容を一般就労に近いものへと引き上げていく段取りが必要となるだろうし、そのためには、本事例Aさんだけではなく我々大学や就労支援事業所、ハローワークなどの総合的有機的連関の必要があることと思われる。



本事例Aさんの、より成熟した社会人としての成長を願い、引き続き継続してのアフターケアを行っていきたい、と考えている。

本研究は、北星学園大学研究倫理審査の審査を経ているものである。

## 文献

- 1) 独立行政法人日本学生支援機構 (2017) : 平成28年度 (2016年度) 大学・短期大学・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.
- 2) 田実潔. 障害者差別解消法のとりくみについて.北海道精神保健協会,第141号,p.40-42.2018.
- 3) 後藤悠里, 佐藤剛介, 村田淳, 望月直人, 桑原斉, 中津真美, 植田健男 (2019) : 高等教育機関における障害学生が抱える困りごとの検討ー自由記述回答の分析を通してー.高等教育と障害,第1巻1号,pp34-44.
- 4) 佐藤剛介, 望月直人, 村田淳, 後藤悠里, 桑原斉, 中津真美, 植田健男 (2020) : 高等教育機関における障害学生支援に関するエビデンスー障害学生支援担当者と国立大学の現状ー.高等教育と障害,第2巻1号,pp1-13.
- 5) 障害のある学生の修学支援に関する検討会報告 (第二次まとめ) について : 文部科学省 (mext.go.jp)
- 6) 田実潔 (2018) : 発達障害のある学生の就労支援 I .2018年度大学教育学会課題研究集会要旨集,pp87.
- 7) 田実潔 (2019) : 発達障害のある学生の就労支援 II .2019年度大学教育学会課題研究集会要旨集,pp87.