

大学における障害のある学生の就労移行支援とその課題

山本 陽子¹⁾, 山本 幹雄¹⁾, 佐野(藤田)眞理子^{1,2)}

キーワード：大学生，就労移行支援，支援体制

Study of vocational transition support for university students with disabilities

Yoko YAMAMOTO¹⁾, Mikio YAMAMOTO¹⁾, Mariko FUJITA-SANO^{1,2)}

Key words: university student, vocational transition support, support system

I. はじめに

障害者権利条約への批准により、障害のある学生への合理的配慮の在り方が注目されている。多くの大学で、在学中の支援に関する取組みは進んできているが、卒業期の就職支援は大きな課題である。入学移行期および卒業移行期が滑らかにつながっていなければ、在学中のサポートにも課題が残ることになる。多くの学生にとって、大学は社会への出口であり、最終目標ではない。在学中の支援においても、社会への滑らかな接続を念頭においた取組みが必要である。しかしながら、コミュニケーションやソーシャルスキルに困難や不自由がある学生、環境適応に難しさがある学生の中には、就職活動の段階での困難や就職後の職場適応上の困難を抱える学生が少なくない。学生の特性に配慮して、在学中から入職初期までの広い範囲を継続的にサポートしていくには、学内のキャリア支援の枠組みだけでは、限界もある。

平成25年現在、高等教育機関に在籍している障

害学生は、全体の学生数の0.42%である¹⁾。障害種別の内訳では、身体障害（視覚，聴覚，肢体不自由）は35.6%，それ以外（病弱，重複，発達，その他）で64.8%となっている¹⁾。学生に対しての支援は多様であり、身体障害以外の障害学生は増加傾向にある。そして、医師の診断書を有する発達障害の学生は、障害学生の内17.8%を占める。これは全体の学生数からみると0.07%という事になる。一方、全国の公立小中学校通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある児童生徒の割合（推定値）は、6.5%という結果が報告されている²⁾。大学生の中には、青年期になって診断を受け、就職活動期や就職後に課題が顕在化する学生もいるが、今後、幼児期に発達障害の診断を受けた学生も、増える可能性が高い。現状の障害学生支援にない潜在的ニーズをふまえ、支援体制を整えていくことは、長期的にみても意味があると言えよう。

そこで本稿では、精神的な疾患を含めコミュニケーションやソーシャルスキルに困難がある学生

1) 広島大学アクセシビリティセンター

2) 広島大学総合科学研究科

1) Accessibility Center, Hiroshima University

2) Faculty of Integrated Arts and Sciences, Hiroshima University

への就労支援体制の拡充について議論する。

Ⅱ. 大学生と就労支援事業

1. 就労にむけて必要な支援

具体的に対象学生は、どのような支援を必要としているだろうか。青年期に発達障害と診断された学生の中には、診断名がわかっているだけで、自分の不得手な部分に対してうまく対処できていない状態が続いている事がある。具体的には、自分の得手不得手がよくわからない、相手に上手く伝えることができない、具体的な対処の仕方がわからない等が考えられる。これまでの環境の中でなんとかやり過ごせていたとしても、就職の段階で課題に直面する事もある。

まず、自分の思考のクセや身体的傾向について、ある程度整理する必要がある。例えば、注意力や集中力、文脈の中で言葉を理解する力、からだの筋肉をうまく使えるか（手先の器用さ）、情報処理（複数の事を同時並行処理する）・作業記憶・理解（聴覚的、視覚的）等について本人が実感を持って理解していく事である。併せて、自分の困り感をカバーするために、具体的なコツや工夫を試してみる事である。つまり、個別の就職支援として、働くことを前提とした現状の整理、具体的な経験の提案、結果に対するフィードバックと継続的な相談等があげられる。中には、自分の特質を整理するまで時間がかかる学生もいるだろう。

在学中にアルバイト等の就労体験の機会を得ることができなかった場合は、具体的な経験をもとに、本人の特性に合わせて就労条件や職場環境を調整する個別のプロセスが重要な場合がある。必要であれば、入職初期のフォローアップとして継続的な定着支援が望ましい。これらの支援は、発達障害のある人に限った話ではなく、ストレスマネジメントが必要なケースや、すぐにはフルタイムでの就労が困難なケースにもあてはまる。

しかし、学内のキャリア支援として、卒業生に対する個別の継続的な定着支援を行う事は、現実的でない。実際の職場に近い環境の中で、段階を踏んだ相談と実践を積み重ねていく事にも限界がある。そこで、職業アセスメント、ソーシャルス

キルトレーニング、就職活動支援、定着支援を行っている学外の就労支援に目を向け、大学との連携について述べる。

2. 就労支援事業の分類

山本他（2013）では、学内支援及び学外の社会資源について、若年者就労支援、障害者就労支援別にまとめた³⁾。本稿では、学外の就労支援事業について、職業アセスメントや定着支援に注目しながら、障害学生の在学中からの利用可能性を検討し、課題を整理する。表1に就労支援機関についての機能分類をまとめた。とりあげたのは、ハローワーク（専門援助部門）、地域障害者職業センター（以下、職業センター）、就業・生活支援センター、障害者就労移行支援事業所（以下、就労移行支援事業所）、障害者職業能力開発校（以下、職業能力開発校）、地域若者サポートステーション（以下、サポステ）である。ハローワーク以外の機関は、ハローワークの求人を中心に就職活動を支援している。

3. 大学生の就労支援事業の利用可能性と課題

これらの就労支援機関は、費用負担なく利用できるものがほとんどである。障害者手帳の有無による制約はない。では、大学生の利用が制限されるのは、どのような場合だろうか。制度面、支援内容、心理的な側面について順に述べる。

1) 制度面における利用可能性

制度的には、「⑤サポステ」及び「⑥職業能力開発校」は、卒業後もしくは中退後の利用が前提の事業所である。サポステの支援対象者は、仕事に就いておらず、家事も通学もしていない者であり、学校との連携による支援の原則として、大学を中退した者（中退予定者を含む⁴⁾とある。卒業と就職を目指す大学生が在学中に利用することは難しいといえるだろう。「④就労移行支援事業所」については、障害者手帳の有無ではなく、「障害福祉サービス受給者証」（以下、受給者証）の交付が条件となる。受給者証は、市町村が行う障害支援区分の認定と支給決定を受け発行される。市区町村の認可がなければ利用する事ができな

表1 広島県内の主な就労支援機関の機能分類

●：該当 △：条件付きで該当 ×：不可

支援事業	① ハローワーク	② 障害者 職業センター	③ 障害者就業・生 活支援センター	④ 就労移行支援 事業所	⑤ 障害者 職業能力開発校	⑥ 若者サポートス テーション事業
設置数	県内15カ所	県内1カ所	県内7カ所	(広島市内22カ所)	県内1カ所	県内2カ所
利用方法	直接、専門援助部 門へ	事前電話予約 →相談	直接	直接	ハローワーク経由 →選考	直接
在学中の利用	●	△(※1)	△	△	×	×
中心的な役割	・就職支援 ・求人開拓 ・障害者雇用におけ る指導監督	・就職支援 ・障害者を雇用する 企業への支援	・相談事業 ・就職支援 ・生活支援	・就職支援	・能力開発	・若年層ニート支援
支援 内容	相談支援		●			●
	職業相談	●	●	●		
	職業評価		●	●		
	職業準備支援		●	●		●
	技能訓練					●
	職業体験		●	●	●	●
	職業紹介	●				(※2)
	同行訪問	●	●	●	●	
	職場定着支援	●	●	●	●	
	生活支援			●		●
対象エリア	県内全域	県内全域	指定制(※3)	制約なし	県内全域(※4)	指定制
費用負担なし	●	●	●	△(※5)	△(※6)	●
運営主体	国	独立行政法人高 齢・障害者・求職者 雇用支援機構	都道府県知事が 指定	市区町村の 認可事業	国立県営	厚生労働省・広島 県の委託事業

※支援内容は地域、事業所ごとにばらつきがある

※1 支援カリキュラムは卒業年次での利用が原則。発達障害者就労支援カリキュラム・精神障害者自立支援カリキュラム

※2 ハローワークからの職業斡旋あり

※3 県内7カ所の福祉圏域ごとに指定

※4 e-ラーニングコースは隣県を含む。

※5 多くの場合、費用負担なく利用できる。市町村民税非課税世帯は費用負担なし。その他所得により負担額が設定される

※6 受講料は無料。ただし、教科書等は自己負担。「受講指示」の場合は、訓練手当の支給有。

い。利用期間は合算して2年間の上限がある。就職が目的のため、大学1、2年生が利用する事は制度上難しい。学期期間であれば、学生の利用可能なスケジュールと就労移行支援事業所の開所時間にずれがあっても利用しにくいだろう。まずは、直接、就労移行支援事業所を訪問し、相談の上、市区町村の福祉窓口で利用相談を行う。条件がクリアできれば、在学中の利用が可能となる。では、「②職業センター」はどうだろうか。職業センターで行っている発達障害者就労支援カリキュラムや精神障害者自立支援カリキュラム等は、約12週間のプログラムとなっている⁵⁾。就労移行支援事業に比べると期間が短い。実際には、卒業年次の学生が利用する事を基本としている。現状では、卒業年次以外の時期に利用する事は難しい。

2) 支援内容における利用可能性

次に、支援内容における大学生の利用可能性に

ついて述べる。大学生が①ハローワークで利用できる窓口は、新卒窓口と専門援助部門である。専門援助部門には、精神障害者雇用トータルサポーターが相談員として配置されている。相談から求人開拓、事業主に対する理解の促進等をトータルに担当し、多様な相談に対応している。主に相談者の主訴からニーズを把握し、必要な支援につなげる役割を担う。自分の得手不得手について実践的に整理していく事を目的とする学生に対しては、適しているとはいえない。②職業センターや、④就労移行支援事業所では、ワークサンプルによる体験的な職業評価、職業準備支援、職業体験(職場実習)を行っている。③就業・生活支援センターも同様の内容を実施している所はあるが、就業・生活支援センターは、職業センターや地域の就労移行支援事業所と連携し、必要な支援につなげるサポートを行っている。比較的、特別支援学校と

のつながりが強く、生活支援を含めた多岐にわたる支援を行っている。平成25年度には全国319センターが運営され、登録者数125,286人、延べ1,350,575件の相談・支援を実施⁶⁾しており、相談業務で多忙である。地域にもよるが、新たに大学生層の利用は考えにくいのではないだろうか。

3) 心理的な側面から見た利用可能性

最後に、心理的な側面からみると、専門的な障害関係の支援機関だと雰囲気があわない、という事がある。④就労移行支援事業所の中には、障害という言葉を使用していないセンターも多く、企業が運営しているところもある。アセスメント、職業準備支援、就職活動支援、職場定着支援をトータルに扱い、比較的長期の支援が可能になっている。しかし、地域や事業所毎に特色があり、支援内容のばらつきもみられるため、注意を要する。そこで、就労移行支援事業全体と大学の接続について具体的に議論する。

Ⅲ. 就労支援事業の中の就労移行支援事業（障害者総合支援法）と大学

1. 障害者の一般就労支援に関する関係法の変遷と就労移行支援事業

表2に障害者の一般就労に関する関係法の変遷を示す。

2002年障害者雇用促進法の改正で障害者就業・

生活支援センター事業が開始され、より身近な地域で、就労と生活面の一体的な支援体制が拡充された。2006年の同法改正で、精神障害者が雇用率算定に含まれ、2013年には法定雇用率が見直されている。

2014年現在、民間企業における法定雇用率は2.0%であるが、法定雇用率を達成している企業の割合は、全体の4割にとどまっている⁷⁾。雇用者の内、身体障害者は対前年度比4.4%増であるのに対し、精神障害者は対前年度比33.8%増と特に大きく伸びている⁷⁾。2018年には精神障害者の雇用義務化が決定しており、雇用側としても、対象者を広げて検討していく必要がでてきている。労働法における社会状況の変化がみられる中、就労移行支援事業は、障害福祉サービスの訓練等給付として、2005年障害者自立支援法の制定と共に創設された。2012年10月1日現在、全国2,518か所で運営されている⁸⁾。前年度2011年10月1日現在の調査では、全国1,557か所が報告されており、急増したことが窺える。小川（2013）は、「就労支援の対象者が精神障害や発達障害へ広がる中、身近な地域で職業準備訓練とアセスメントを行う機関として就労移行支援事業所の重要性は増しているが、就労移行の実績を残せている事業所とそうでない事業所の二極化が進んでいる」ことを指摘している。具体的には、「厚生労働省の調査で

表2 障害者の一般就労支援及び雇用に関する関係法の変遷

	障害者雇用促進法 (労働分野)	障害者総合福祉法 (福祉分野)	他
1960年	身体障害者雇用促進法 制定 ・身体障害者雇用率制度の開始		
1971年	・心身障害者職業センターの設置 (障害者職業センターの前身)		
1976年	・身体障害者雇用は努力義務から法的義務へ ・身体障害者納付金制度の導入		
1987年	抜本改正 名称「障害者の雇用の促進等に関する法律」へ ・知的障害者を雇用率算定に含む (雇用義務化は1997年から)		
2002年	・障害者就業・生活支援センター事業の創設		
2005年		障害者自立支援法 制定 ・就労移行支援事業開始	発達障害者支援法 施行 ・発達障害者支援センターの設置
2006年	・精神障害者を雇用率算定に含む (精神障害者の雇用義務化:2018年から)		・地域若者サポートステーション事業開始
2013年	・法定雇用率の見直し 一般企業1.8%→2.0%	名称変更「障害者総合支援法」施行 ・障害者の範囲に難病を加える	

参考:「新版就業支援ハンドブック」「職業リハビリテーションの基礎と実践」

2011年度の時点で、就労移行支援事業所全体で平均20.1%の利用者が就労へ移行したと報告されているが、移行率が50%を越える事業所は13%に限られている一方、移行率が30%未満の事業所は60%、さらに0%は36.2%も存在し、就労移行できない就労移行支援事業所の問題は、今後の重要な課題となっている⁹⁾と述べている。大学生の利用を検討していく際にも、どの就労移行支援事業所を利用するかという選択の問題がある。利用選択の問題に際しては、制度上、暫定支給決定という措置が用意されている。暫定支給決定とは、パンフレットや見学だけでサービスの特徴を理解する事が難しい場合に、一定期間、事業所で実際にサービスを体験でき、利用体験を通して継続的に利用するかどうかの意思決定をするというものである。サービス利用申請後、認定調査を経て、2か月以内の範囲で利用できる¹⁰⁾。就労移行支援事業所の利用を検討できるという点で、利用へのハードルをさげる手段の一つと言える。

2. 広島市の就労移行支援事業の現状

次に、具体的に広島市の就労移行支援事業の現状を整理する。広島市には、2014年9月現在、22センターが運営されている。表3に広島市の就労

移行支援事業所一覧を示す。

就労移行支援事業所の全国的な増加傾向と同様に、広島市内の就労移行支援事業所も毎年のように新設され、2011年から2014年現在の間は、年間5か所程度増加している。2013年12月には、これらの就労移行支援事業所が一同に集まり、就労相談会を開催している。就労移行支援事業所の中には、就労継続支援事業B型を併設しているところが多い。就労継続支援事業とは、通常の事業所に雇用される事が困難な障害者に対して、就労の機会や生産活動等の機会を提供する事を目的とし、利用期限は定められていない。A型が雇用契約により直接雇用されているのに対して、B型とは、雇用契約に基づく就労が困難であると見込まれる障害者を対象としている¹¹⁾。株式会社として運営されている事業所では、就労継続支援事業を併設していないところが多い。また、都心のオフィスビルに設置され、カリキュラムは作業中心ではない、という特徴がみられる。

3. 大学と就労移行支援事業全体の接続に関する課題

学生が、これらの就労移行支援事業所の利用相談に至るには、学内の支援スタッフが、必要に応

表3 広島市の就労移行支援事業所

平成26年10月1日現在

	運営主体	事業所数	就労継続支援事業B型の併設数	定員	備考
1	一般社団法人 公益社団法人	6	3	101	
2	医療法人	2	2	21	精神障害中心
3	社会福祉法人	5	4	54	
4	株式会社	8	2	140	全国展開のセンターを含む 発達障害中心のセンターを含む
5	NPO法人	1	1	10	高次脳機能障害に特化
	合計	22	12	326	

参考資料

- ・広島市健康福祉局障害自立支援課 資料 平成26年9月1日
- ・WAM ネット 事業所情報
- ・事業パンフレット HP 等

じて相談の中で情報提供できる事が望まれる。しかし、大学の支援スタッフ、学外の支援機関のスタッフ双方が、互いの事情に不慣れであることも事実である。

また、就労移行支援事業所はハローワーク求人を中心に就職支援をしている事が多い。現状では、大学求人について、学外の支援者が関わることは難しい。しかし、就職面接が不得手なため一般就労が困難な学生に対しては、アセスメントに関わった支援者が、企業とのジョブマッチングや調整役を果たすことで上手くいく可能性も考えられる。該当学生が、ハローワーク求人に目を向けていく事も大切であるし、一方で学内の求人の可能性を広げる事も必要である。

IV. 広島大学での取組み

学生にとって身近な相談窓口のひとつは学内の学生支援部署である。しかし、コミュニケーションやソーシャルスキルに困難がある学生、環境適応に難しさを抱える学生が、最初からアクセシビリティセンターのような障害学生支援の相談部署と繋がっているわけではない。修学支援の文脈でアクセシビリティセンターとの関わりがなかった学生は、保健管理センターやグローバルキャリアデザインセンター（以下、キャリアセンター）での相談を通じて、アクセシビリティセンターに繋がるケースがある。

アクセシビリティセンターでは、こうした学内の連携により、就労移行支援が適当と思われた学生に、学外の就労移行支援事業所を紹介している。場合によっては、就労移行支援事業所の担当者に大学まで出向いてもらい、紹介とインタークを行った。学生が、学外支援につながるために、学内の相談部署が連携していることは重要である。また、学外支援につながった後も、就労移行支援事業所から学内での様子について問い合わせを受ける事もあり、適宜情報共有は必要になってくる。学生にとっては、卒業時点で就職が決まらなかった場合も、就労移行支援事業所への通所によって就職活動が継続され、卒業後に自分の所属がなくなるという不安を軽減することができる。

V. まとめと課題

図1に、就職に困難を抱える大学生が、在学中から学外の就労移行支援事業とつながっていくために必要なプロセスについて示す。

質の高い支援を実現するためには、①学生と相談窓口の接続、②学内専門支援部署の連携、③学内と学外支援の接続、これらがうまく機能している必要がある。学生がキャリアセンターや保健管理センターを直接利用する場合もあるが、指導教員や学部の学生支援を通して学内の専門支援部署へつながるケースも多い。丁寧な就職支援を必要とする学生の場合には、学内の各専門部署が有機的に連携する事が、学内支援と学外支援の連携をスムーズにすることにも繋がる。

学外就労移行支援との連絡調整を担う学内の窓口は、専門部署の中でも障害学生支援を行っている部署が行うのが適当と考えるが、一連のプロセスがうまく働くよう、学内全体の支援体制を充実させていくことが重要である。

しかし、関係部署が十分な連携を取れていないため、学内のリソースが十分に活用されていない現状がある。学生の個性と職域のマッチングが重要な要素であれば、普段から接する機会の多い学部の関係者やキャリアセンター、医学的な助言ができる部署、障害に関する支援を行っている部署等が情報リソースを十分に活用できるような学内連携のしくみが必要である。より円滑な連携を行うためには、情報共有のためのガイドラインや関係者間のコミュニケーションを円滑にする連絡手順を整備していく必要があるだろう。

図2に学内外の就職相談・求人の窓口と就労支援機関の関係を示す。求人へのアクセスに着目すると、学外の就労支援機関は、ハローワーク求人を中心に就職活動を支援している。現状では、大学求人について、学外の支援者が関わることは難しい。しかし、就職面接が不得手なため一般就労が困難な学生の中には、特定の環境下や限定的な分野で能力を発揮できる事もある。先述したとおり、障害者雇用に対する企業の状況も変化してきている。個々の障害状況は多様なため、障害者求

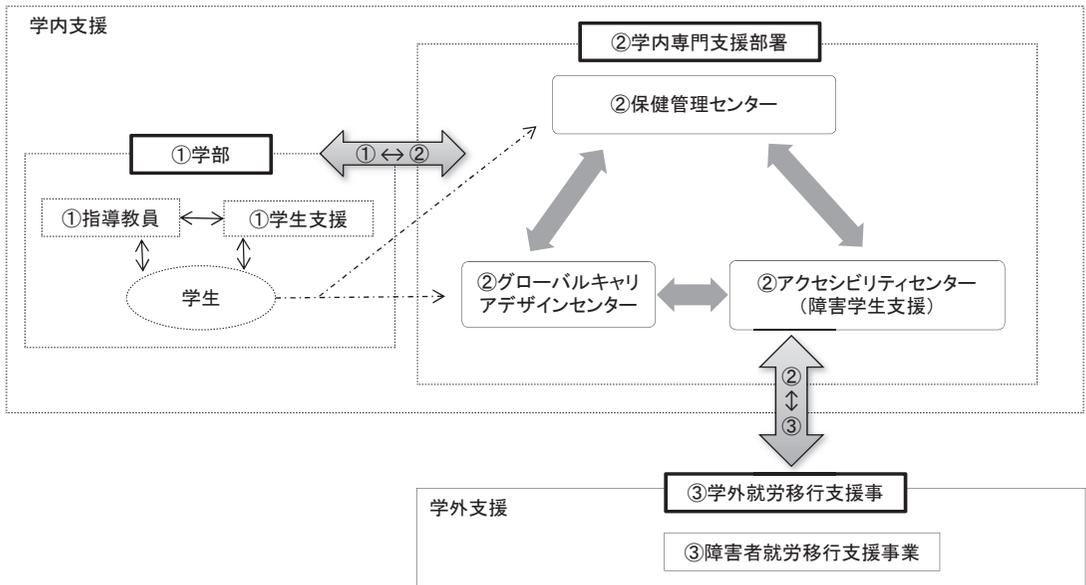


図1 学内の支援体制及び、学外就労移行支援事業との連携

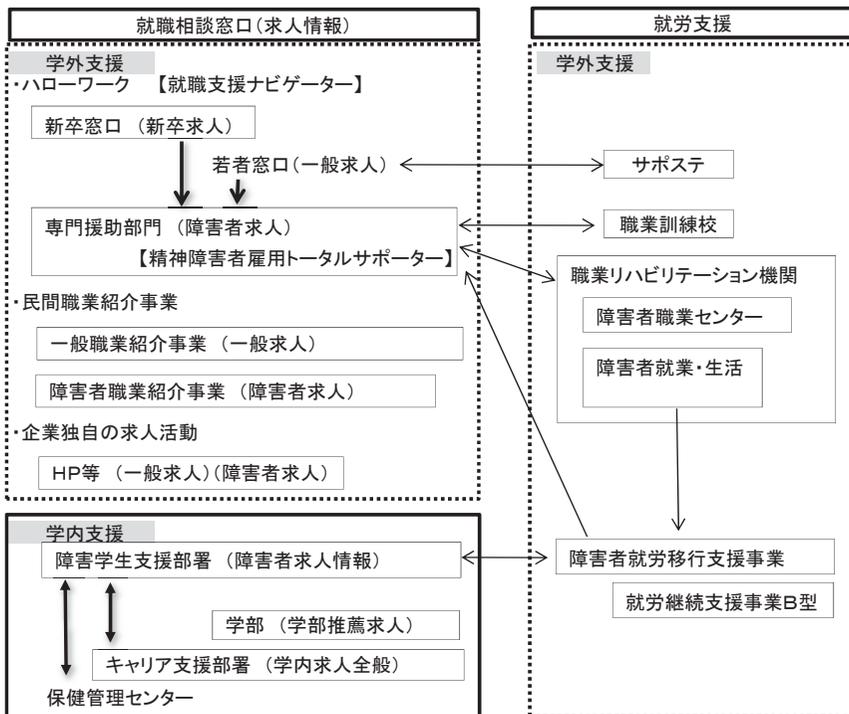


図2 就職相談窓口（求人情報）と就労支援

人において、アセスメントに関わった支援者が、企業との調整役を果たしていくことは珍しい事ではない。しかし、このような支援は学内の通常の就職支援にはない。企業の求人方法や学外支援者の関わり等、学内求人における限定的求人（障害者求人）の在り方についても検討の余地がある。

文 献

- 1) 独立行政法人日本学生支援機構：平成25年度大学、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：8-9, 2014.
- 2) 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課：通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について, p3, 2012.
- 3) 山本陽子, 山本幹雄, 佐野(藤田)眞理子：大学から社会への就労移行期における支援の現状と課題について, 総合保健科学, 29: 63-70, 2013.
- 4) 厚生労働省：平成26年度地域若者サポートステーション事業実施要項(案), p1, 2014.
- 5) 独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構：岡山障害者職業センター, 職業準備支援, 平成26年度発達障害者就労支援カリキュラムのご案内, 2014.
- 6) 厚生労働省職業安定局：平成25年度障害者就業・生活支援センター事業の概要, 2013.
- 7) 厚生労働省職業安定局：平成25年障害者雇用状況の集計結果, 2013.
- 8) 厚生労働省：平成24年社会福祉施設等調査の概要, 基本票編, p6, 2014.
- 9) 小川浩：地域の就労支援の拡充と制度面の課題, 職業リハビリテーション, 27(1): 45-53, 2013.
- 10) 公益社団法人日本フィランソロピー協会：厚生労働省平成23年度障害者総合福祉推進事業, 就労移行支援ガイドブック, p16, 2012.
- 11) 坂本洋一：図説よくわかる障害者総合支援法, 中央法規, 東京, p77, 2013.