

大学キャリアセンターの発達障害学生に対する就労支援上の困り感とは？ —質問紙調査の自由記述及びインタビュー調査結果の分析から—

障害ユニット 客員研究員
障害者職業総合センター 上席研究員
榎本 容子

障害ユニット 研究協力者
東洋大学人間科学総合研究所 客員研究員
清野 絵

障害ユニット 研究支援者
木口 恵美子

キーワード：就労支援、キャリア教育、発達障害

1. 研究の背景と目的

(1) 大学における発達障害学生の就労支援の概況

近年、大学への進学率が約50%という状況の中（文部科学省，2017）、大学に在籍する発達障害の診断がある学生や、その疑いから特別な配慮を受けている学生は5,426名であり、前年度より567名増加している（日本学生支援機構，2017a）。しかし、同調査において、発達障害の診断がある学生や、その疑いから特別な配慮を受けている学生の進路をみると、最高年次の学生のうち、33%が卒業していない状況にある¹⁾。また、卒業できたとしても、就職率は41%に留まっており²⁾、一般

の学生の就職率76%（文部科学省，2017）と比べ低い状況にある。

このような中、大学において、発達障害の特性を踏まえた就労支援の充実が期待されつつも、現状では、「就職支援情報の提供・支援機関の紹介」が40%、「キャリア教育（授業外）」が35%、「就職先の開拓、就職活動支援」が30%、「障害学生向け求人情報の提供」が29%、「インターンシップ先の開拓」が11%と低い実施状況にある。特に、発達障害がある人に有効とされる、体験を通じた学びの一形態である「インターンシップ先の開拓」は極めて低い（日本学生支援機構，2017a）。

2005年に施行された発達障害者支援法、そして、2007年からスタートした特別支援教育の進展により、早期に発達障害の診断を受け、学齢期から支援の対象となるケースは増えつつある。しかし、その出口指導先の1つとなる大学では、発達障害の障害特性を踏まえた就労支援は発展途上にあることがうかがえる。

(2) 学生が障害者雇用を進路の選択肢とすることの難しさ

発達障害がある場合、卒業時の進路選択に当たって

1) 最高年次学生1,628名（うち、「診断なし/配慮有」の学生は923名）に対して、卒業学生は1,083名（うち、「診断なし/配慮有」の学生は617名）。

2) 卒業学生1,083名に対して、就職者は439名（うち、「診断なし/配慮有」の学生は277名）。なお、「診断あり」の就職率は35%、「診断なし/配慮有」の学生の就職率は45%となっている。

は、一般雇用のみならず、障害者雇用³⁾ も一つの選択肢となりうる。しかし、長年通常の学級に在籍し、大学進学まで果たした学生にとって、就職時に自身の障害特性を自覚し、受けとめ、必要に応じて障害者雇用の道を選択することは容易ではないであろう。

通常の学級に在籍していた発達障害のある人について、望月（2002）は、職業選択の時点まで「障害がある」という現実と直面する機会を持ち得なかった、あるいは回避してきた事例が多いこと、そして、このような事例では、本人の自己理解、特に障害理解の課題は、就職に失敗した経験を通して、あるいは就職はしたものの適応できなかったという経験を通して、初めて顕在化することになると指摘する。

こうした事例を示唆するものとして、全国LD親の会（2017）が実施した、発達障害のある学生の大学卒業（または中退）後の進路状況についての調査結果がある。同会が、18歳以上の子どもを持つ親（会員）に対して実施した調査では、大学への進学率は27%（629名中170名）であった⁴⁾。このうち、大学卒業（中退）者（106名）のその後の進路状況をみると、障害者雇用の就業者が45%、一般雇用の就業者が22%、訓練中の者が15%、在宅（未就業）が15%、パート就業者が3%であり、障害者雇用の就業者が最も多かった。しかし、これらの事例の卒業（中退）時点での障害者雇用の就業者は13%に過ぎなかった。つまり、その後の経過の中で、障害者雇用を選択するに至った者が3倍以上存在することが示されている。このことから、大学に進学したとしても、一般雇用で就職し継続できる者は限られている

こと、しかし、大学卒業（中退）時に、障害者雇用を進路として選ぶケースは少ないこと、大学卒業（中退）後に、様々な経験を経て初めて障害者雇用を選択するケースが少なからず存在することが分かる。

大学卒業（中退）後の発達障害のある人の状況について、就労支援機関からの事例報告もある。鈴木・古屋（2011）は、地域障害者職業センターの相談者の中には、普通高校や専門学校、大学を卒業または中退し、一般求職者として就職するが、うまく職場に適応できず転職を繰り返しているケースも多いことを報告している。崎（2011）は、発達障害者支援センターの相談者の中には、相談開始時は、それまでの就職活動や職場での失敗体験の積み重ねにより、就職に向けての意欲が低下していたり、自分自身の得意なことや長所がわからず、自信をなくし自己評価が低下していたりするケースも多いことを報告している。柴田（2007）は、度重なる就労の失敗は、抑うつや精神疾患、引きこもりなど二次障害を生じさせやすいこと、発達障害者支援センターの相談者は、就労を目指す人から二次障害を抱える人まで、多岐に渡ることを報告している。

こうした状況がある中、大学卒業（中退）後に社会での度重なる失敗・挫折経験を経て、初めて障害者雇用の選択肢にたどりつく形は、発達障害のある人にとってあまりにも負荷が高い状況といえる。よって、大学在学時から、必要に応じて障害者雇用に関する情報提供を行い、自分の意思で、自分の特性に合った進路選択肢を選んでいけるよう支援することは重要な視点であると考えられる。

（3） 学生相談室における就労支援の取組

大学において、発達障害のある学生に対し、就職相談や就職に関する情報提供、就職活動の支援、外部機関との連携等の就労支援を実施する部署は、キャリアセンターのほか、学生相談室等がある。発達障害のある学生に対する就労支援の実施状況（障害者職業総合

3) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者雇用率制度として、一定数以上の規模の事業主に対し、法定雇用率に相当する数以上の身体障害のある者または知的障害のある者を雇用することを義務づけている。なお、2018年4月1日施行の改正から、法定雇用率の算定基礎に精神障害者も加わる。本論文において「障害者雇用」とは、この障害者雇用率制度を活用した就業をいう。

4) 同調査の大学・大学院在学者（235名）の障害の診断状況（複数回答）は、LDが23%、ADHDが31%、ASDが31%、知的障害11%、その他31%、診断・判定なしが36%であった。よって、同調査結果は、LDに特化した内容ではないものと判断される。

センター，2013）をみるとキャリアセンターにおいて高い傾向がみられるにもかかわらず、これまで、発達障害のある学生の就労支援に関する報告は、学生相談室における取組に焦点を当てられたものが多かった。

学生相談室での取組をいくつか挙げると、プール学院大学では、①チューター（担任）制の採用と学生支援センター（学生相談室）の設置、②ケース会議と個別教育支援計画の作成（チューター、医務室、学生課、キャリアセンター、学生支援センター、カウンセリングルームの担当者が参加し、学習面、心理・社会面、キャリア・生活面、健康面の4領域について話し合う）、③単位取得が可能なキャリア教育プログラムの実施（就労に向けたマナーやコミュニケーション、集団討論の方法などの学習機会、卒業生の体験談を聞く機会等を提供する）、④外部の就労関連機関との積極的な連携（ハローワーク、就労移行支援事業所、公共機関、特例子会社などと連携したインターンシップ）について報告されている（宋ら，2015）。

明星大学では、「STARTプログラム（Survival skill Training for Adaptation , Relationship, Transition）」という、学生が、①大学適応、②関係性の構築、③社会への移行について必要なスキルを獲得できるよう支援するためのソーシャルスキルトレーニングやインターンシップのプログラムの実施について報告されている（小笠原・村山，2017）。また、学内の障害学生支援の取りまとめとして機能するユニバーサルデザインセンターとの連携も行われている（工藤・小笠原，2016；布川・村山，2017）。

富山大学では、発達障害の有無を問わず、コミュニケーションの問題や困難さの包括的な支援を行う「トータル・コミュニケーション・サポート」として、就職活動のスケジュールの管理、自己PRや面接の練習等の支援を実施していることが報告されている。また、必要に応じてキャリアセンターや、ハローワーク等外部の就労支援機関との連携が行われているほか、本人の希望により、就職後のフォローアップ支援も行われて

いる（桶谷・西村，2013；西村，2017；国立大学法人富山大学学生支援センター，2015）。

なお、いずれの大学においても、支援を受けた結果、障害者雇用を選択した事例が報告されている（高瀬ら，2016；工藤・小笠原，2016；国立大学法人富山大学学生支援センター，2015）。

（4）キャリアセンターにおける就労支援の取組

このように、学生相談室における多様な就労支援の取組が報告されている一方、キャリアセンターにおける発達障害やその疑いのある学生の就労支援に関する報告はほとんど見当たらない。キャリアセンターは、学生相談室のように学生から大学生活全般の悩みについて相談を受ける部署とは異なるため、学生が抱える心理面や対人面、学業面、家庭生活面等の困り感についてはニーズを把握しづらい状況にあるであろう。そのため、発達障害の疑いのある学生に気づきにくかったり、そのような学生に気づいたとしても確信が持てず必要な介入を行いにくかったりすることが懸念される。

こうした中、北摂杉の子会（2013）は、全国の大学及び短期大学のキャリアセンターを対象として、発達障害のある学生の就労支援の実態について調査している。同調査では、キャリアセンターの支援者が、学生支援に当たり課題を感じている内容として選択率が高かったのは、「発達障害のある学生への就職相談・支援の方法」25%、「就職先の開拓」18%、「障害学生の保護者に対する対応の仕方」17%、「発達障害のある学生による、自身の特性理解」16%、「発達障害のある学生による、自身の障害に対する自己理解」16%、であったことが報告されている。

労働政策研究・研修機構（2015）は、キャリアセンターにおける就職困難学生への支援実態に関するインタビュー調査を行い、その中に、発達障害の疑いのある学生が含まれていたことを報告している。また、発達障害の疑いのある学生の就労支援に当たっては、ま

ず、本人や親に対して、障害についての気づきと受診同意を得るための支援に困難を感じていること、受診に至らず診断がない場合、本人の希望と適性に合った就業場所や施設を探すための支援に困難を感じていることを報告している。

今後、キャリアセンターにおける発達障害やその疑いのある学生の就労支援の取組の充実を図るためには、先行研究で示されている知見の裏づけを行いつつ、学生の支援に当たっての支援者の困り感をより具体的に解明していくことが必要であると考える。

(5) 目的

学生が自身の障害特性についての自覚が乏しかったり、障害の受けとめが難しかったりする場合、キャリアセンターの支援者は、学生に受診を勧めたり、障害者雇用についての情報を提供したりすべきかどうか、判断がつきにくく、就労支援に当たり困り感を持っていることが想定される。

日本学生支援機構（2017b）の調査の分析報告では、大学における障害学生全般に対する就労支援上の課題（自由記述式回答）の一部として、【発達障害や発達障害が疑われる学生の就職活動における困難】（発達障害学生や発達障害が疑われる学生の障害理解や就職活動の困難）等の内容があることが示されている。しかしながら、本調査は、大学のキャリアセンターを対象とした調査ではないこと、また、発達障害に焦点を当てた調査でもないことから、今後は、対象をより明確化した調査の実施が望まれる。また、課題の解決に向けた知見も収集していく必要がある。

以上から、本研究は、大学のキャリアセンターに焦点を当て、「発達障害学生やその疑いのある学生の就労支援に当たっての支援者の困り感」について、先行研究の知見を網羅しつつ、より具体的に明らかにすること、また、併せてその解決に向けた基礎的知見を把握することを目的とした。

目的の達成に当たり、以下の検討項目を設けた。

キャリアセンターの支援者は、

- ①-1 どのような困り感を抱え、それはどのような構造から構成されているか？
- ①-2 どのような困り感を特に認識しているか？
- ② どのような状況のもと、どのような支援上の配慮・工夫を行っているか？

2. 研究の方法

本研究では、検討項目①については、キャリアセンターが置かれている全国的な状況を把握するための質問紙調査を、検討項目②については、個別具体的な状況を把握するためのインタビュー調査を実施した。

(1) 質問紙調査

1) 調査手続き

2014年9月から10月にかけて、全国の4年制大学のキャリアセンター 751所を対象として、郵送法にて質問紙調査を実施した。回答は、所属長が選定したキャリアセンターの職員に依頼した。調査票は選択式回答と自由記述式回答から構成した。選択式回答では、「直近2年以内における、発達障害のある学生（特別な支援を実施している場合は、疑いのある学生含む）への支援経験の有無」を尋ねた。また、自由記述式回答では、「発達障害の学生に、就労準備に向けた支援を実施する上で困っていること」を尋ねた。

2) 分析方法

本研究では、直近2年以内に発達障害のある学生への支援経験がある、キャリアセンター職員の支援上の困り感に関する自由記述文を分析の対象にした。

検討項目①-1については、日本学生支援機構（2017b）

と同様にテキストマイニングの手法を用いて、発達障害のある学生の支援上の困り感に関する記述をグルーピングすることで、困り感に関する具体的内容とその背景要因を併せて構造化し、抽出することを試みた。なお、テキストマイニングの実施に当たっては、KH Coder Ver. 2.beta.32を使用し、複合語の抽出や形態素解析はKH Coder内のTerm Extractを使用した。複合語は強制抽出を行い品詞として扱った上で、全ての品詞を使用した。同音異義語等や意味が同じ名詞等は標記を統一した。分析は回答者を単位として行い、同じ回答者が同じ語を複数回使用している場合も1として換算した。

検討項目①-2については、テキストマイニングの結果を踏まえ作成した支援上の困り感に関するカテゴリに対し、2名の研究者の協議のもと自由記述文をアフターコーディングすることで、各カテゴリに該当する内容の多寡を把握した。これにより、特に困り感を持っている内容の把握を試みた。

(2) インタビュー調査

1) 調査手続き

2015年11月から2016年6月にかけて、調査者2名で首都圏のキャリアセンター5所、学生相談室2所を訪問し、半構造化インタビュー調査（90分程度）を実施した。調査では、「大学における発達障害の学生への支援の状況（発達障害のある学生に気づくきっかけ、組織体制、支援上の課題等）」のほか、「発達障害の学生へ支援を実施する上で配慮・工夫していること」、「支援者としてニーズを持っていること」等を尋ねた。

なお、調査対象大学は、縁故法により選定された協力者が所属する大学であった。学生相談室も調査対象として含めた理由は、同部署はキャリアセンターの重要な連携先となることが報告されている中（労働政策研究・研修機構，2015）、大学の状況を把握する上で、他部署からの視点も重要になると考えたことによる。よっ

て、補完データとして収集した。

調査の実施に当たっては、本研究の趣旨と個人情報の保護について説明のうえ、同意を得た。そして、調査結果は2名の調査者が所定の用紙にそれぞれメモをとる形とし、後日、その内容を文字に書き起こし、分析用データとした。

2) 分析方法

検討項目②のうち、まず、大学における発達障害やその疑いのある学生の支援に当たっての「状況」を整理するために、2名の調査者の協議のもと、調査結果から浮かび上がってきたキャリアセンターの状況を可視化した概念図を作成することにした。なお、学生相談室のデータはこの概念図の作成に当たり、キャリアセンターとの関係を把握する上で用いた。

次に、そのような状況の中、キャリアセンターの支援者は、発達障害やその疑いのある学生に対し、どのような「支援上の配慮・工夫」を行っているか、また、参考までに、どのような「支援ニーズ」を持っているかを把握するために、(1)で作成した、支援者の困り感に関するカテゴリを踏まえた視点別に記述を分類する作業を行った。

3. 結果

(1) 質問紙調査

キャリアセンター257所から回答を得た（回収率：34.2%）。そのうち、直近2年以内に、発達障害の学生の支援経験があったのは168所（65.4%）であり、うち62所（回答数の24.1%、支援経験がある機関の36.9%）から、本研究で分析対象とする「支援上の困り感」に関する記述を得た。

(1)ー1 テキストマイニングによる分析

62個のテキストデータに対してテキストマイニングを行った。前処理後の形態素解析の結果、総抽出語数は1,193語、分析対象となった異なり語数は475語であり、抽出語の出現回数の平均は2.51回、標準偏差は5.89であった。

1) 抽出語の頻度

まず、多くの回答者が使用している語を明らかにするため、回答者のうち5名以上が使用した語を抽出した（図1）。分析の結果、抽出語は31個であった。抽出語のうち、質問内容と直接関係せず、かつ抽出された語は、「保護者」「理解」「連携」「時間」「自覚」等であった。

2) 階層的クラスター分析

次に、回答者の困り感に関する記述内容とその背景要因を併せて構造化し抽出するため、階層的クラスター分析（jaccard距離、Ward法、語の最小出現数2、語の最小文書数5）を行った（図2）。その結果、語は6つのクラスターに分類された。なお、クラスターのグループの意味の解釈及び命名に当たっては、文書検索を行い、クラスターに含まれる語の文脈上の意味と、語が含まれる自由記述文の全体の意味を把握した（表1）。この際、意味の解釈妥当性を高めるため、障害者就労を専門とする2名の研究者による協議を得た。

クラスター1は、【学生の実態把握の困難さとそれに伴う早期からの支援の困難さ】についてのグループであると考えられた。具体的には、「就職活動前の早期の実態把握が難しい」ことや、「キャリアセンターに来ない障害の学生についての実態把握や支援が難しい」ことが指摘されていた。一方、支援のためには「学内外や保護者との連携が重要である」ことが指摘されていた。

クラスター2は、【保護者や企業の理解の不足による学生の就職の困難さ】についてのグループと考えられた。具体的には、「保護者が学生の障害を理解していると、早い時期からの支援や、障害者手帳を取得し障害者雇用枠での就職が可能となるが、実際には理解を得

ることが難しい」ことや、「受け入れ先の企業も障害に理解があるところが少なく、就職先が見つからない場合もある」ことが指摘されていた。一方、支援のためには「早期からの支援や、障害者雇用枠での就職、障害学生に理解のある就職先の開拓が重要である」ことが指摘されていた。

クラスター3は、【学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの困難さ】についてのグループと考えられた。具体的には、「障害の自覚のない学生にキャリアセンターに来ることを促すことや、障害の疑いについて伝えるタイミング、障害受容について支援することが難しい」ことが指摘されていた。

クラスター4は、【現行の体制での学生支援の充実の困難さ】についてのグループと考えられた。具体的には、効果的な就労支援のためには、「学内外の関係者との共通理解や、大学側と本人・保護者の相互理解が必要である」こと、「障害者手帳の取得による障害者雇用枠での就職が効果的である」こと、「企業の障害への理解を進める必要がある」ことが指摘されていた。一方、現状として、「学内の体制整備ができていない」こと、「障害のある学生に集団でのガイダンスを実施するのが難しい」こと、「入学時からフォローしていないと就職につなげることが難しい」こと、「就職支援とメンタルケアを並行する必要がある、支援に時間がかかる」ことが指摘されていた。

クラスター5は、【学生支援に当たっての専門的知識やスキルの不足】についてのグループと考えられた。具体的には、「専門知識を持つ教職員が少なく、障害の特性を理解した適切な対応が難しい」ことや、「発達障害の疑いのある学生については、どのように外部機関や受診につなげたらよいか対応に困っている」こと、「本人と保護者に障害の理解がなく支援が難しい」ことが指摘されていた。

クラスター6は、【教職員や保護者との連携による支援の困難さ】についてのグループと考えられた。具体的には、「教職員が障害に理解がなくキャリアセンター

と連携して支援するのが難しい」こと、「保護者が障害を認めないため、障害に配慮した支援が難しい」ことが指摘されていた。

(1)ー2 アフターコーディングによる分析

(1)ー1で抽出した、支援者の困り感に関する構造を参考として、図3の9つのカテゴリを作成した⁵⁾。カテゴリは、大きく、Ⅰキャリアセンター内での支援上の困難、Ⅱ学内外との連携支援上の困難、ⅢⅡの背景にあると想定される、Ⅳ学生が抱える困難から構成した。Ⅰでは、＜実態把握の難しさ＞、＜早期からの支援の難しさ＞、＜専門的知識やスキルの不足（障害特性の自覚が乏しい学生への支援や受診に向けた支援等）＞、＜現行の体制での支援の充実の限界＞の4つのカテゴリを作成した。Ⅱでは、＜保護者の理解不足と連携の難しさ＞、＜大学内部署との連携の難しさ＞、＜大学外関係機関との連携の難しさ＞、＜企業の理解の不足と連携の難しさ＞の4つのカテゴリを作成した。Ⅲでは、＜学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ＞というカテゴリを作成した。そして、自由記述文を、2名の研究者が協議し、これらのカテゴリのうち該当するものにコーディングすることで、該当内容の多寡を把握した。

その結果、キャリアセンター内での支援上の困難である＜専門的知識やスキルの不足＞（43.5%）が最も多く該当し、次いで、学生が抱える困難である＜学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ＞（35.5%）、学内外との連携支援上の困難である＜保護者の理解の不足と連携の難しさ＞（32.3%）が多く該当していた（図4）。

なお、参考までに、コーディング過程において、学生が抱える「その他」の困難として、「適切な相談能力

の弱さ（相談が遅い、過度に相談する、他者の意見を受け入れられない）」や「職業準備性の不足（就労意欲の弱さ、職業に関する知識の乏しさなど）」、「遂行力の弱さ（理解していても実行できない、フットワークが遅い、生活が不規則で留年する）」、「コミュニケーション能力の弱さ」、「情緒面の不安定さ（自尊心の低さ、過敏性、他者への排他的態度）」等が、多くはないものの挙げられていたことを述べておく。

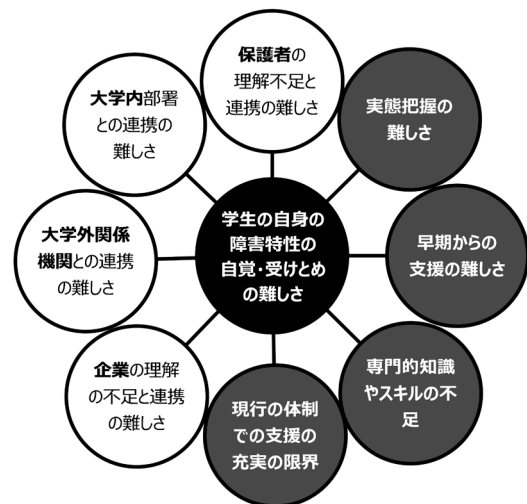


図3 テキストマイニング結果から作成したカテゴリ

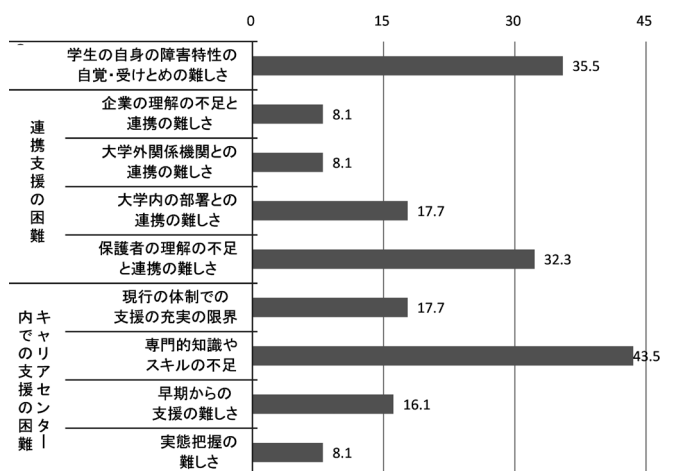


図4 各カテゴリに該当した記述数
(横軸は62個のテキストデータに占める割合)

5) 本論文では、クラスター分析の結果からカテゴリを作成したが、予備的分析として、クラスター分析の実施前にも意味的類似性に着目したカテゴリ生成を試みている。その結果、「センターの利用を促す支援の困難」、「センター利用時の支援者の対応の困難」、「保護者との連携の困難」、「大学内の他部署等との連携の困難」、「大学外との関係機関との連携の困難」、「企業との連携の困難」の6つが抽出された。クラスター分析を実施し、より具体的なカテゴリ生成を行うことができた。



図 1 5名以上が使用した語
(横軸は回答者数)

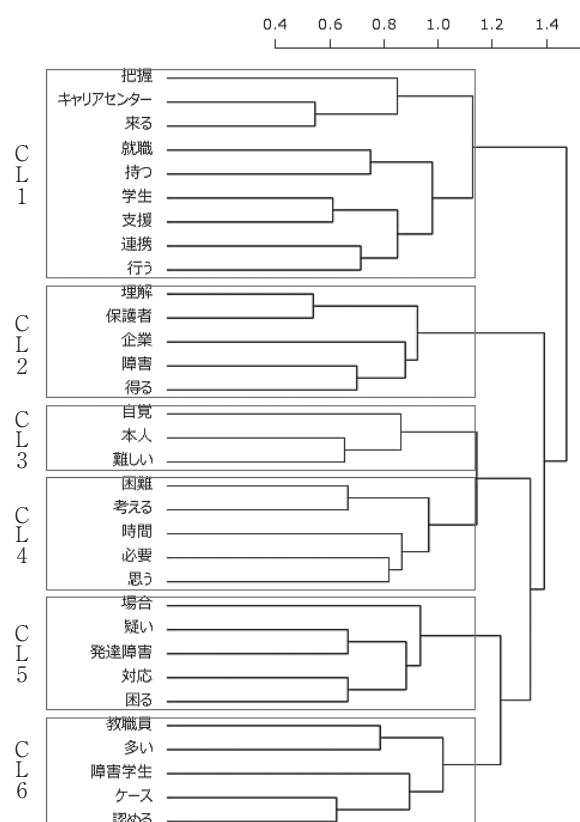


図 2 階層的クラスターの樹形図
(横軸はクラスター内の平方和。クラスターをCLと表記)

表 1 文章検索の結果

クラスター	クラスターに含まれた語を含む自由記述文の例
CL1：学生の実態把握の困難さとそれに伴う早期からの支援の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアセンターに来る学生に対しては手厚く支援できるが、本人の自覚がなく呼び出しても来ない学生にはどうすることもできない。 ・該当する学生の発見の遅れ。キャリアセンターで知り得る時期が活動シーズンである。早期に把握し、学生個人の支援が充実するよう学内、学外の連携を行っていくことが今後の課題である。
CL2：保護者や企業の理解の不足による学生の就職の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の障害への理解を得られず、本人の適性で内定をもらった企業でも辞退させられることがある。 ・障害者枠での就労を勧めるが、保護者の理解が得られない。また障害者に関して企業の理解を得難い。
CL3：学生の自身の障害特性の自覚・受けのための困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・本人に障害の自覚がない場合の切り出すタイミング。 ・本人に障害の自覚がないと特別の支援策の提示も難しい。 ・発達障害を自覚している学生は支援しやすいが、障害傾向があるだけの学生は保護者も本人も障害を自覚していないので我々が宣告するわけにもいかず、難しい。
CL4：現行の体制での学生支援の充実の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションがうまく取れない学生のコミュニケーション力を向上させるのは時間がかかり、非常に困難である。 ・発達障害への理解、学内外の支援機関との連携、社会保障制度の知識などが必要だが、そのような知識や経験のある支援者は限られる。
CL5：学生支援に当たっての専門的知識やスキルの不足	<ul style="list-style-type: none"> ・困っているのは、保護者の理解が得られない場合は、対応が不可能となること。 ・障害受容（疑わしいものも含む）の難しさ（本人、保護者とも）及びその対応。 ・発達障害の特性を理解している職員がいないため、適切な対応を取れていないこと。
CL6：教職員や保護者との連携による支援の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアカウンセラーと障害学生支援担当を含む教職員との連携が難しい。 ・保護者が障害の事実を認めたがらないため、健常者と同じスタンスで活動し失敗するケースが多い。

(2) インタビュー調査

調査対象となった、首都圏のキャリアセンター5所、学生相談室2所の計7所のうち、6所は私立大学であった。また、大学の設置は、1950年以前が3校、1950年代が2校、1960年代が1校、1970年代が1校であった。大学規模は、大規模校（3,783名以上）が5校、中規模大学（1,137名～3,782名）が1校、小規模校（1,136名以下）が1校であった⁶⁾。大学の種別は、総合大学が5校、単科大学が2校であった。本論文では、大学の特定を避けるため、設置形態や規模別等の要因を踏まえた分析は行わず、共通点の抽出のみ試みた。

1) キャリアセンターが置かれている状況

対象大学のキャリアセンターの状況（発達障害のある学生に気づききっかけ、組織体制、支援上の課題等）について尋ねた結果を表2に示す。発達障害やその疑いのある学生に対する支援の実施状況は、在学する学生の特徴により異なる傾向が把握された。一方、キャリアセンターにおいて発達障害やその疑いのある学生に気づききっかけ（コミュニケーションの問題等）、学生に対する早期対応の難しさ（個人情報共有の難しさ等）、学生相談室との連携の重要性、就職が困難である学生が新卒応援ハローワークの支援に結びついている状況、保護者との連携の重要性、障害特性について気づきを促す支援の難しさ、等は複数大学に共通する点もみられた。

大学における発達障害やその疑いのある学生の支援に当たっての「状況」を整理するために、2名の調査者の協議のもと、調査結果を踏まえ浮かび上がってきたキャリアセンターの状況に関する概念図（仮説図）を図5に示す。同図は、キャリアセンターは、大学内の他部署との関係性のもとで、学生の障害の開示・非開示の状況に応じた対応を行っていることを示している。

6) 規模の区分は、労働政策研究・研修機構（2015）を参考。

2) 支援に当たり配慮・工夫していること

次に、1) の状況の中、キャリアセンターの支援者が学生の支援に当たり配慮・工夫していることを尋ねた結果を表3に示す。なお、内容は、質問紙調査結果から作成したカテゴリのうち、内容が多く挙げられていた、学生支援に当たっての＜専門的知識やスキル＞（障害特性の自覚が乏しい学生への支援や受診に向けた支援等を含む）、＜保護者の理解の促進と連携＞、また、今後、大学における支援体制の構築に当たり重要となる、＜大学内部署との連携＞、＜大学外関係機関との連携＞の視点から取りまとめた。

その結果、相談に当たっての基本的態度として、発達障害やその疑いのある学生に対し、信頼関係の構築のもと、分かりやすく丁寧な相談（話を分かりやすく整理したり、引き出したりする、タイミングを見計らって助言したりする）を行う取組が把握された。学生の自身の障害特性の自覚・受けとめに向けた支援に当たっては、体験的学び（実習、アルバイト、就職活動の積み重ね）を通して、学生が自分の特性に気づいたり、困り感を自覚できたりするよう促す取組が把握された。また、本人との信頼関係構築後に、同意を得て、学内や学外連携につなげる取組が把握された。保護者との連携に関しては、本人の様子について客観的に説明したり、将来的な見通しについて丁寧に説明したりする取組が把握された。

3) 支援者としてニーズを持っていること

最後に、キャリアセンターでは、学生へのよりよい支援に当たり、どのような「支援ニーズ」を持っているか尋ねた結果を示す（【】内のアルファベットは回答大学）。

＜専門的知識やスキル＞のうち、基本的態度に関しては、“学生に向き合う上で、障害特性に応じた支援の方法（パニックを起こしたときの対応なども含む）や障害者手帳についての知識など、研修を受けたい【E】”、“事例に対してロールプレイ等で研修できる機会があれば受けたい【D】”などのニーズが確認された。また、

学生が自身の障害特性を自覚・受けとめるに当たっての支援に関しては、“学生向けのセミナーや体験活動の場がほしい／学生に対し、働く選択肢の説明に役立つ資料がほしい【A】”、“本人が、自分の特性について考えるきっかけとなるような支援ツールがあるとよい（学生の状況をみていて、一般扱いの就職でいけるかどうか、判断することは難しい。学生自身が、自分に支援が必要かどうかを気づける必要がある）【E】”などのニーズが確認された。

また、＜大学外関係機関との連携＞に当たり、“連携できる機関の情報が知りたい。また、それぞれの機関をどのようなケースでどのように利用できるか知りたい【D】”、“支援者が相談できる機関などのパンフレットがあるとよい（まずはすぐいけるところ）【A】”という、連携に向け必要な情報を得たいというニーズが確認された。

4. 考察

(1) 質問紙調査: 支援者の「困り感の構造」と「特に認識している困り感」

キャリアセンターの支援者の困り感は、【学生の実態把握の困難さとそれに伴う早期からの支援の困難さ】、【保護者や企業の理解の不足による学生の就職の困難さ】、【学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの困難さ】、【現行の体制での学生支援の充実の困難さ】、【学生支援に当たっての専門的知識やスキルの不足】、【教職員や保護者との連携による支援の困難さ】の6つの構造から構成されていた（表1）。これを参考として、支援者の困り感について＜実態把握の難しさ＞、＜早期からの支援の難しさ＞、＜専門的知識やスキルの不足（障害特性の自覚が乏しい学生への支援や受診に向けた支援等）＞、＜現行の体制での支援の充実の限界＞、＜保護者の理解不足と連携の難しさ＞、＜大学内部署との連携の難しさ＞、＜大学外関係機関との連携の難し

さ＞、＜企業の理解の不足と連携の難しさ＞、＜学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ＞という9つのカテゴリを作成した（図3）。このうち、多く挙げられていた内容の上位3つは、＜専門的知識やスキルの不足＞、＜学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ＞、＜保護者の理解の不足と連携の難しさ＞であった。

北摂杉の子会（2013）の報告では、発達障害のある学生支援に当たっての課題として、就職相談・支援の方法、就職先の開拓、障害学生の保護者に対する対応の仕方、発達障害のある学生による自身の特性理解等が挙げられていたが、本調査でも同様の内容が、キャリアセンターの支援者自身の自由記述回答から確認することができた。

また、労働政策研究・研修機構（2015）の報告では、本人や親に対し障害についての気づきと受診同意を得るための支援に困難を感じる事が挙げられていたが、本調査でも同様の内容が確認された。なお、これらの内容はより多く挙げられており、キャリアセンターの支援において中核的な課題である可能性が示唆された。また、同報告で課題として挙げられていた、本人の希望や適性に合った就業場所や施設を探すための支援の困難に関しては、そのような困難の認識が＜企業の理解の不足と連携の難しさ＞を感じる要因となることが想定される。

(2) インタビュー調査: 支援者が置かれている「状況」と「支援上の配慮・工夫」

大学によって状況は異なっていたものの、発達障害やその疑いのある学生に気づききっかけ、学生に対する早期対応の難しさ、学生相談室との連携の重要性、就職が困難である学生が新卒応援ハローワークの支援に結びついている状況、保護者との連携の重要性、障害特性について気づきを促す支援の難しさ等は複数大学に共通する点もみられた（図5）。

表2 インタビュー対象大学の状況（図5の作成に用いた主要情報を提示）

大学	部署	発達障害のある学生に気づききっかけ、組織体制、支援上の課題等
A	キャリアセンター	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害のある学生の特徴としては、視線が合わない、コミュニケーションが苦手など。 センターにつながるケースとしては、学生相談室から紹介を受けるケースが主である。 ゼミでも発達障害のある学生に気づくようになってきている。 学生の状況に応じて、使える資源の一つとして、障害者雇用について情報提供するケースもある。
B	キャリアセンター	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害ではないかと気づききっかけは、話がかみ合わない、話の整理ができない、自分の主張を何度も繰り返すなど。 学生に特別な配慮を実施する上では、自ら申請する形式となっているが、入学時に配慮を求めるケースはほとんどない。 実習を通して、学生をつまずきが顕在化するケースがある。
C	キャリアセンター	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害ではないかと気づききっかけは、センターを訪れる際、扉から入れない、受付まで来ることができても要件を伝えられない、個別面談時もあり表現ができない（黙っている。自分の特徴・いいところなどが答えられない）、作文が難しいなど。 センターに来た学生に対して個別面談にて支援を始めている状況（一方、身体障害の学生は積極的）。 大学の各部署と1年に一度ミーティングを行っているが、組織的に連携できるシステムには至っていない（各部署の個人の取組に依存する）。 学生相談室と連携した事例もある。しかし、部署の役割の違いや、両方の部署を使える学生の少なさから連携が難しいことも。 障害者支援に関する情報を切り出すタイミングは難しい。本人が困った時点でやっと切り出すことができるので、本人の困り感が重要となる。
D	キャリアセンター	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害の学生の特徴としては、同じことを繰り返し確認してくる、相手の話を聞いていないことが多い、思考が空回りしやすい、声の調整が難しい、話をするときの距離のとり方が難しい、気持ちの落ち込みがあるなど。 このままでは就職できない学生の場合、ハローワーク（新卒応援）につなげる。 発達障害の学生の場合、自ら支援を求めることが苦手。大学生の場合、（自ら支援を求めない場合）職員・教員からかわりにくい状況がある。 身体障害のある学生の支援に比べてノウハウが蓄積されていない。身体障害のある学生は、自分の障害の説明も上手である。 発達障害への気づきを促す支援が、差別とならないように気をつける必要がある。
E	キャリアセンター	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害ではないかと気づききっかけは、面談時の言動のほか、一日何度も相談に来る、履歴書の字や内容など。 入学前に障害があることが分かれば対応できるが、キャリアセンターに学生の情報が伝わってこないケースもある（教員だけ知っているケースなど）。 関係機関との連携については、ハローワーク等の機関への同行支援をするケースもある。また、本人に各機関の説明をし、本人と機関につながるケースも。 障害者の就労支援機関との連携は、障害者手帳がある学生のみ実施している。障害者手帳がないと切り出せない。障害者手帳の申請を考えているケースなどは、切り出すことができる。 本人は障害者の就労支援に関する機関で相談したいと考えていても、親が拒否するケースもある。 支援に時間がかかり、本人の性格によってもアプローチが変わってくる。限られた期間で、就職活動を行うことは難しい。 保護者の理解、学生相談室との連携が重要と感じている。 学生に必要な支援を提供する上で、どこか機関につなげたらよいか悩んでしまう。 障害者枠の就職でも難しいと想定される場合は、就職について訓練できる機関につなげることも。
F	学生相談室	<ul style="list-style-type: none"> 入学時に、保護者向けのガイダンスを行い、学生相談室についても紹介している。 入学時に把握された支援が必要な学生が、数名程度、学生相談室につながる。入学後に自分から相談に来る人は少ない。 大学は高校とは異なり、クラスがないため、どこにいったいどこか分からないという「居場所」のなさを感じることがある。授業スタイルにも慣れず、授業についていけなかったり、授業の場所など、どこにいったいどこか分からない時に人にうまく聞けなかったりする。 学生課、教務課と月に1回カンファレンスをしており、その中で、教員から学生の気になる行動が挙げられたケースなどが共有されることもある。 新卒応援ハローワークなど、在学中につながっておく必要があると感じている。ハローワークで一般窓口の利用から専門援助部門の利用へと変わり、障害者手帳をとったケースがある。 障害者の就労支援機関と連携したケースもある。作業面などのアセスメントをしてもらった。 在学中に障害者枠の就労についての話をし、手帳を取得したケースもある。 保護者との連携にあたっては、学生に過大な期待をしているケースがある。
G	学生相談室 *障害学生支援に特化	<ul style="list-style-type: none"> 障害学生の授業サポート、学生生活のサポートを行っている。本人が必要とする情報の支援のほか、教職員へのコンサルテーションを行っている。 相談室につながるケースとしては、保健センターからつながるケース、学生支援室からキャリア支援をしてほしいとつながるケース、授業時に教員が気づきつながるケースなどがある。 早期支援は、学生本人からのニーズがなければ行っていない。

* 内容は2名の調査者の協議により取りまとめたが、表現等については被調査者との意図の相違を排除できていない可能性がある。

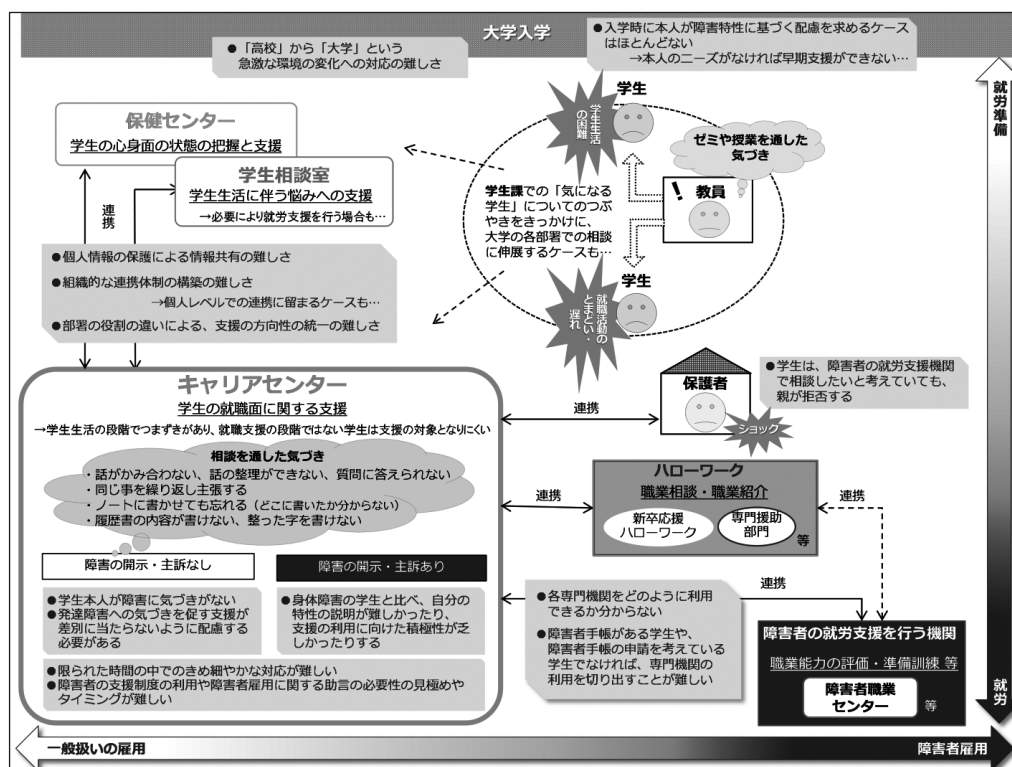


図5 キャリアセンターの状況（調査を踏まえ浮かび上がった仮説図）

表3 キャリアセンターにおける支援上の配慮・工夫（【】内の記号は回答センター）

視点	支援上の配慮・工夫
専門的知識やスキル／基本的態度	<ul style="list-style-type: none"> 日本学生支援機構のガイドを使用し、障害特性や支援例（どこまで支援すべきか、合理的配慮）について情報を得ている【D】。 学生への支援内容は、脱線した話を戻す、話を分かりやすく整理する、問題を切り分ける、できていることを伝える、相手の感情の高ぶりに合わせない（冷静に対応）、信頼関係を構築して、話をしっかりと聞き、結論を急がせないなど【D】。 個別面談の際には、オープクエッション（例：どうだった？）ではなく、クローズクエッションの答えやすい質問（例：クラブは何をしているの？）を行い、その回答をつないでいくことで履歴書の作成の支援を行っている【C】。
専門的知識やスキル／学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの支援	<ul style="list-style-type: none"> 学生の困り感を探る上での工夫として、他にも悩みがありそうだけれど、他に利用している部署はある？と自然な形で尋ねている【A】。 本人の同意を得て学生相談室と連携し、役割分担して支援することで自分の特徴に気づいていったケースがある【C】。 このままであると就職が難しい学生に対しては、ひとまず校内でのアルバイトを勧めている【E】。 実習前に軽い失敗→相談に来る→支援→実習→教員への支援につなげる、という流れがある。本人の適性についてはフィードバックするのは、学生の状況をよく把握している教員の役割【B】。 就職が決まらないなど本人が困り感を持つタイミングを見計らってから、障害者支援に関する情報を必要に応じて切り出している【C】。 障害者手帳はライセンスとして考えている。障害者手帳を活用した就職と、一般扱いの就職についての説明を行っている【E】。
保護者の理解の促進と連携	<ul style="list-style-type: none"> キャリアセンター、学生課、本人、保護者で四者面談をすることがある。保護者に、学生の就職活動の状況を客観的視点から説明したり、学生の特性について、家庭等でもこういうところがありませんか？と投げかけたりしている。このまま就職活動をつづけても落ち続けてしまうと想定されること、就職できたとしても難しい状況が生じると想定されることを説明し、一度診断をうけてみてはどうかと打診したりすることもある【E】。
大学内部署との連携	<ul style="list-style-type: none"> 学生への学生相談室の紹介については、何でも相談していい場であること、利用することは特別なことではないことを伝えたりしている【A】。 連携については、学生と関係性を築き、同意を得た上で行う。連携について話ができる状態まで関係構築を深めていく【A】。 連携をうまくすすめるための工夫として、研修資料をまわしたり、チラシを配布したりしている【A】。 気になる学生に関しては、教員や学生相談室のカウンセラーに相談し、他の場面での学生の状況について話を引き出している。ただし、障害があるとは決めつけず、個人情報の取扱いには十分注意している【E】。
大学外関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> 学外の関係機関については「あなたが使える資源」とであると説明している【A】。 ハローワークへの同行支援をするケースがある【E】。

* 内容は2名の調査者の協議により取りまとめたが表現等については被調査者との意図の相違を排除できていない可能性がある。

こうした状況の中、キャリアセンターの支援者は、学生との信頼関係の構築のもと、本人にとってより分かりやすい形で、より丁寧に相談に取り組んでいること、体験的な学びの機会も活用し、自己理解を促す支援に取り組んでいることが示唆された。そして、支援者としての基本的態度の向上や、学生が自身の障害特性を自覚し、受けとめる支援の充実を図りたいというニーズを持っていることが示唆された。また、学生に連携支援の実施を提案するに当たっては、十分な信頼関係の構築後に、タイミングを見計らいつつ切り出し、慎重に同意を得るといった、時間をかけた対応がなされていることが示唆された。ただし、学外機関との連携については、ハローワークなど、障害の冠がついていない機関が中心であった。保護者との連携に際しては、学生の様子についての客観的な説明や学生の将来的な見通しについて分かりやすく説明を行う取組が試みられていたが、十分なノウハウは蓄積されておらず、試行錯誤がなされている状況がうかがえた（表3）。

和田（2013）は、発達障害者支援センターにおける取組の中で、大学のキャリアセンターから「発達障害があるため通常の就職活動では就職が困難である」との相談があることを報告している。また、その背景として、発達障害のある学生の中には、就職活動の方法が分かっておらず周囲が内定を取り始める4年生の秋ごろに焦って動き始めるケース、就職面接において自分の思いや気持ちをうまく表現することや臨機応変な受け答えが苦手なケース、職業経験の少なさから自分ができる仕事と希望とがかけ離れているケースがあることを指摘している。本調査で明らかにされた知見は、こうした実態があることを裏づけつつ、そのような特徴のある学生に対し、大学のキャリアセンターではどのような支援がなされているか、その一端を明らかにすることができたと考えられる。

また、和田は、発達障害のある学生が大学のキャリアセンターへの相談の中で、自身の得意・不得意を知り、どういった職業が向いているかを考えることが大切で

あること、そのためには、可能であれば能力評価を行い、能力を客観的にみることが大切であることを指摘している。このような支援を実施するためには、キャリアセンターと学生相談室、学外の専門機関との連携が今後より一層重要になると考えられる。その際、キャリアセンターの支援者には、グレーゾーンにある学生をグレーな状態のまま支援し、その過程において学生の自己理解を少しずつ深め、学生の実態を踏まえ、適切なタイミングで「障害」への対応に必要な情報提供や連携支援につなげるスキルが求められるのではないかと考える。

5. 研究のまとめ

本研究の目的は、キャリアセンターの支援者が抱える「発達障害学生やその疑いのある学生の就労支援に当たっての困り感」をより具体的に明らかにすること、また、その解決に向けた基礎的知見を把握することであった。

本研究の第1の成果は、上記の目的達成に当たり、全国の大学への質問紙調査及び、個別の大学へのインタビュー調査の結果を踏まえ、先行研究の知見を裏づけるとともに、図3や図5のように、それらをより具体化した形で示した点にある。これにより、日本学生支援機構（2017b）が、障害学生に対する就労支援上の課題の1つとして報告していた、【発達障害や発達障害が疑われる学生の就職活動における困難】について、その背景の解明の一助となることが期待される。

第2の成果は、少数事例ではあるが、キャリアセンターの支援者の支援上の配慮・工夫点や、支援ニーズについて把握した点にある。今後、キャリアセンターの支援者が抱える困り感の解決に向けた新たな研究の実施に当たり、参考知見となることが期待される。

一方、本研究の課題としては、サンプルサイズが小さい点、また、本研究で明らかにされた知見のいくつ

かは（例えば、【障害学生の早期把握と早期支援の開始】など）、日本学生支援機構（2017b）において、他の障害学生に対する就労支援上の課題としても報告されている点が挙げられる。今後は、サンプルサイズを確保した上で、他の障害学生に対する就労支援上の困り感と比較し、その共通点と差異点を明確にしていく必要がある。また、一つひとつの困り感の実態とその解決方法について、より詳細に解明していくことも望まれる。

付記

本論文の質問紙調査は、NPO法人Wing PROとの共同により実施されたもの（日本財団助成事業）です。理事長の新堀和子様にご協力をいただき、本論文として取りまとめることができました。新堀様には、インタビュー調査に当たっても、多大なご協力をいただきました。

また、本論文のインタビュー調査は、第1著者が国立障害者リハビリテーションセンターに客員研究員として在籍していた際に実施したものです。実施に当たっては、井上剛伸部長、石渡利奈第一福祉機器試験評価室長に研究へのご協力をいただきました。また同研究所の倫理委員会の承認を得て実施させていただきました。

大学の実態を踏まえた結果の取りまとめに当たっては、安藤美恵様（国家資格キャリアコンサルタント）に貴重なご助言を賜りました。

最後に、ご多忙の折、本論文で実施した質問紙調査及び、インタビュー調査にご協力くださいました皆様に心より御礼申し上げます。

＊本研究は、科学研究費（挑戦的萌芽研究15K13258）の助成を受けました。

文献

- 1 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（2013）若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究. 調査研究報告書,112.
- 2 独立行政法人日本学生支援機構（2017a）平成28年度（2016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.
- 3 独立行政法人日本学生支援機構（2017b）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.
- 4 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015）大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態：ヒアリング調査による検討. 資料シリーズ,156.
- 5 布川友章・村山光子（2017）高等教育における発達障害のある学生の支援とスキルトレーニングの指導領域の報告：明星大学STARTプログラムにおける大学生生活支援の実践を踏まえて.明星大学発達支援研究センター紀要

- MISSION,(2),83-89.
- 6 国立大学法人富山大学学生支援センター アクセシビリティ・コミュニケーション支援室（2015）平成26年度 富山大学学生支援センターアクセシビリティ・コミュニケーション支援室報告書.
- 7 工藤陽介・小笠原哲史（2016）平成27年度STARTプログラム実践報告. 明星大学発達支援研究センター紀要MISSION,(1),71-80.
- 8 望月葉子（2002）軽度発達障害者の「自己理解」の重要性：通常教育に在籍した事例を中心として. 発達障害研究,24(3),254-261.
- 9 文部科学省（2017）平成29年度学校基本調査.
- 10 西村優紀美（2017）発達障害学生に対する支援体制の構築.学園の臨床研究,16,15-20.
- 11 小笠原哲史・村山光子（2017）大学における発達障害学生の就労支援に関する課題と今後の展開. 明星大学発達支援研究センター紀要MISSION,(2),53-68.
- 12 桶谷文哲・西村優紀美（2013）発達障がいのある大学生への支援：修学支援から就職支援への展開. 学園の臨床研究,(12),45-52.
- 13 崎美佐子（2011）長崎県発達障害者支援センターにおける発達障害のある方への就労支援の取り組み. 心と社会, 42(4),31-36.
- 14 社会福祉法人北摂杉の子会（2013）社会的就労支援事業のあり方に関する調査・研究. 平成24年度セーフティネット支援対策等事業（社会福祉推進事業分）報告書.
- 15 柴田珠里（2007）発達障害者の成人期の課題とその対応：発達障害者支援センターの就労相談概況より. 言語聴覚研究, 4(1), 44-47.
- 16 鈴木秀一・古屋いずみ（2011）発達障害者の職業リハビリテーションの現状—企業就労への移行におけるポイント. 発達障害研究, 33(3),278-285.
- 17 宋知潤・松久眞実・高瀬智恵ら（2015）発達障害学生の就労体験における実践的研究. プール大学研究紀要, 56,321-333.
- 18 高瀬智恵・今村佐智子・奥村弥生ら（2016）発達障害学生の自己理解を進めるためのアプローチ:就労に向けた支援システムにつなげた事例から. プール学院大学研究紀要, (57),303-317.
- 19 特定非営利活動法人全国LD親の会（2017）教育から就業への移行実態調査報告書Ⅳ（全国LD親の会・会員調査）.
- 20 和田康弘（2013）発達障害者支援センターでの大学生支援. 小島道生ら編, 思春期・青年期の発達障害者が「自分らしく生きる」ための支援,106-117.金子書房.