

I. はじめに：問題の所在と仮説提示

日本での発達障害学生の就労は、少しずつ改善しつつも、今なお厳しい現状である。平成 28 (2016) 年度の「障害のある学生の就学支援に関する実態調査結果報告書」によると、大学卒業後の進路状況は次のようになる。発達障害（診断書有）学生の平成 27 (2015) 年度卒業生は 466 人（前年度 399 人）で、そのうち進学が 54 人（前年度 53 人）、就職は 162 人（前年度 111 人）である。進学を除いた場合の就職率は約 $162/412=39.32\%$ （前年度約 $111/346=32.08\%$ ）である。発達障害（診断書無・配慮有）学生の平成 27 (2015) 年度卒業生は 617 人（前年度 574 人）で、そのうち進学が 49 人（前年度 47 人）で、就職は 277 人（前年度 242 人）である。進学を除いた場合の就職率は約 $277/568=48.78\%$ （前年度約 $242/527=45.92\%$ ）である。同報告書での最高年次障害学生数は発達障害（診断書有）学生が 705 人（うち卒業生 466 人）、発達障害（診断書無・配慮有）学生が 923 人（うち卒業生 617 人）である（独立行政法人日本学生支援機構 2017:73, 表 73）²⁾。発達障害学生への修学支援や就労支援の困難さが推測される。

日本の大学での発達障害学生の就労支援に関しては、研究や実践の歴史は浅い。平成 19 (2007) 年度文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（学生支援 GP）」で、富山大学「『オフ』と『オン』の調和による学生支援 - 高機能発達障害傾向を持つ学生への支援システムを中核として」、プール学院大学「発達障害を有する学生に対する支援活動 - 大学における特別支援教育の取組」（文部科学省 2007）¹¹⁾の選定以来、両大学は理論モデルや実践でリードしてきた。富山大学は、ナラティブを理論的基礎とするトータル・コミュニケーション・サポート（TCS）により、就労支援を行っている。「TCS 論は、発達障害の診断の有無に関わらず、すべてのコミュニケーションに関わる困りごとを支援の出発点とする」と同大学の吉永崇史はいう。吉永は、発達障害学生の約 7 割以上を占める ASD（自閉症スペクトラム障害）を重視する。ASD の特徴は①コミュニケーションの障害②社会性の障害③想像性の障害と固執傾向であり、これらの特徴が就職面接を困難にしていると吉永はいう（吉永 2010:248,241-242）¹⁹⁾。プール学院大学（高瀬・今村・奥村・小脇・松久 2016）¹⁶⁾は、チューター（担任）制を軸とした修学支援を、学内連携による就労支援に活用している。同大学は、2008 年度からインターンシップ（就業体験）重視の就労支援を開始した。同大学は、2015 年度から、4 年次在学時から就労移行支援事業所に通い就労訓練をするという取り組みを始めた。2015 年、関西学院大学（鈴木・塚田 2015）¹⁴⁾は、大学も就労支援をするが、就労支援の中心は外部機関に委ねるという実践例を報告した。2015 年度から、明星大学（小笠原・村上 2017）¹⁰⁾が、インターンシップを中軸にした就労支援に取り組み始めた。就労準備性を重視する支援モデルから、就労意欲や職場での訓練（On the Job Training）を重視する支援モデルへの転換を理論的基礎とした、完成度の高い理論モデルを同大学は提示しており、実践での今後の成果が期待される。理論の検証に使用できるほど詳細に、発達障害学生の就労支援の事例を公表した研究は少ない。鳥取大学の井上・松本・山口論文（2017）⁴⁾は、理論の検証が可能な実践報告である。就労支援の理論モデルは、実践によって検証され、改善・修正されるべきであり、各大学での実践事例の公表が望まれる。

発達障害学生の就労支援は、外部協力型と外部依頼型に分類できる。外部協力型は外部と協力するが、就労支援の中心は大学の組織である。代表例は、富山大学・鳥取大学・明星大学である。外部依頼型は、大

学も就労支援をするが、就労支援の中心は外部の機関である。代表例は関西学院大学である。プール学院大学は両類型の中間形態である。

各大学とも、企業でのインターンシップを重視している。プール学院大学は、2008年度からインターンシップの実習先を開拓した。2011年度からは、「ジョブジョイントおおさか」などの外部機関と連携したインターンシッププログラムを実施している。同大学での就労体験は次の4段階で行われる。①事前のオリエンテーション②目標設定（自分の特性の理解：得意不得意・配慮事項等をまとめ実習先に伝える）③就労体験の実施④就労体験後の振り返り（自己の振り返りと、企業から評価してもらい、今後の就職活動・自立に活かす）。同大学では、図書館でのアルバイトも体験させている（宋・松久・高瀬・小脇 2015）¹³⁾。富山大学では、支援室が就労移行支援事業所と共同研究で「ワーク体験」を行っている。これは、実際に発達障害者に対する就労のための訓練を行っている企業に5日間通い、他の訓練生と同様のワークの体験をする（西村 2015）⁹⁾。明星大学では、インターンシップを中軸にして、大学での就労支援の新たなモデルを形成し、実践でその有効性を確かめようとしている。明星大学の小笠原哲史・村上光子はこう述べている。「近年、特に医療機関においては、就労準備性を高めて就職へ進む取り組み（レディネスモデル：筆者補足）から、就労準備性にかかわらず、就労意欲を重視する個別就労支援と援助付き雇用モデルへのシフトが起きている中、SST（Social Skills Training：筆者補足）における般化の問題や、環境からの影響を強く受ける発達障害の特性に対して、スキルトレーニングによって就労準備性を高める支援に対して疑問も呈されている」（小笠原・村上 2017:66）¹⁰⁾。富山大学の西村優紀美は「採用試験突破を目的としたスキルトレーニング等は障害特性に直面化させるだけで、スキルアップは難しく、他の一般学生と競うほどに効果が上がることはない」という（西村 2013:197）⁸⁾。SSTやJST（Job related Skills Training：職場対人技能トレーニング）など就職への事前準備に時間や労力をかけるよりも、インターンでの実際の体験の方が、学生にとって有益であるという認識が、各大学に共有されつつある。小川浩は、レディネスモデルから援助付き雇用モデルへの移行傾向をこう説明している。

＜「レディネスモデル」から「援助付き雇用モデル」へ＞

「できないことに着目」から「できることに着目」へ

「訓練してから就職」から「就職してから訓練」へ

「応用と一般化が前提の訓練」から「職場での具体的・直接的訓練」へ

レディネスモデルか援助付き雇用モデルかという二者択一ではなく、双方のサービスの質を高めるべきである、と小川は注意を喚起している（小川 2001:17-18）¹⁰⁾。

明星大学は、援助付き雇用を参考にしたインターンシップモデルを2015年度から開始した。小川が言う、「訓練してから就職」から「就職してから訓練」へ、という力点の移動は、発達障害学生の就労支援にも参考になる。援助付き雇用は、1986年のリハビリテーション法改正後、米国で、主に重度障害者に対して開始され、日本でもその取り組みが紹介された。久保耕造によると、援助付き雇用の考え方には次の3つがあるという。（障害者の）一般雇用、（障害を持つ者と持たない者とが共に働く）インテグレートされた職場、（専門的援助による）継続的援助である（久保 1989:9）⁵⁾。

「訓練してから就職」から「就職してから訓練」へという考え方を採用した就労支援に IPS (Individual Placement and Support : 個別就労支援とサポート) がある。援助付き雇用は、当初、重度の知的障害者に対するジョブコーチ付きの就労支援として開始された。それを精神障害者の就労支援として応用したのが IPS である。IPS は、1980 年代末に米国でデボラ・R・ベッカー (Deborah R. Becker) やロバート・E・ドレイク (Robert E. Drake) らによって開始された。1990 年から 1991 年にニューハンプシャー州 (State of New Hampshire) で IPS を採用したデイケアセンターでは一般雇用への参入率が 33% から 56% へと改善し、それを知った同センター近隣のデイケアセンターも 1991 年に IPS を採用し、1993 年には一般雇用への参入率が 9% から 40% へと改善した (Becker&Drake2001)¹⁾。日本でも、国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所社会復帰研究部が実施した研究によると、IPS に準ずる就労支援モデルでは支援開始後 1 年以内に 60% の研究参加者が就労の機会を得た (従来 of 支援では約 20%) という (中原・飯野 2016:160-161)⁷⁾。林輝男によると、IPS は日本にも紹介されたが、日本での障害者への就労支援は通所型支援が先行したため、現在でも IPS の普及は限られている。通所型支援は「本人の本来の希望に関わらず、均一な内容の就労訓練を一定期間強いられる」などの課題を、林は提起している (林 2017:vi-viii)³⁾。中原さとみ・飯野雄治によると、IPS には次の基本 8 原則がある。①一般就労の原則②患者の選択に基づいた参加資格③リハビリテーションと精神科臨床サービスの統合④患者の好みへの着目⑤現金給付に関する個別相談⑥迅速な職探し⑦システムチックな職場開拓⑧継続的かつ一人ひとりに供給される支援 (中原・飯野 2016:31,14-16)⁷⁾。特に、原則④「患者の好みへの着目」は、発達障害学生の就労支援にも応用すべきである。種田綾乃らは、ベッカーらの研究で「重度精神障害をもつひとであっても、多くの場合仕事への好みは現実的で安定しており、好みの領域で働く人はそうでない人と比べて満足度が高く、就労期間も 2 倍長かった」ことから、IPS モデルでも同様の考え方を採用している。「職場にその人を合わせるのではなく、利用者を中心とした Person centered approach によるジョブマッチングは IPS の大きな特徴」であるという (種田・山口・佐藤・片山・伊藤 2014:75)¹⁸⁾。明星大学のインターンシップモデルが画期的であるのは、この IPS を理論的基礎として、就労支援モデルを構築しているからである。発達障害学生が、就労準備で過度な負担を強いられることなく、職場での経験を通して効率的に就職・就労定着に成功する可能性が高い。「学生の状況にもよるが、大学 1 年生の後期からインターンシップに参加し、就労体験を重ねることは、働けるという自信や就労意欲へとつながり、自身の将来に向けての活動を全般的に底上げすると考えて取り組んでいる」と明星大学の小笠原・村上 (2017:66)¹⁰⁾は言う。明星大学の試みが成功すれば、大学は就労準備の業務が軽減し、発達障害学生は就労意欲の向上と就職率の改善という、二重に好ましい結果が生まれる可能性がある。

発達障害者の就労上の課題として、「発達障害者の特性に合った適切なジョブマッチング」「職場での合理的配慮」「同僚や上司に発達障害の特性が理解」されることを梅永雄二はあげている。梅永は、適切なジョブマッチングを行うためには実際の現場でのアセスメントが有効であるという。現場でのアセスメントによって、課題と支援を具体的に示すことができ、構造化やソフトスキルなどを、職場の同僚や上司に説明できると梅永はいう (梅永 2017:63-64)¹⁸⁾。日頃から、同僚や上司が、発達障害の特性を理解した上

で、仕事の教育や指導をする職場環境が望ましい。IPS 式の就労支援を大学が行う場合、外部機関に IPS の考え方を理解し協力してもらうことが重要である。外部の就労支援機関で、職業紹介ができるのはハローワークである。

ある大学が新たな就労支援モデルを試みても、結果が出るまで 4 年かかってしまう。就労は当事者の学生たちにとって、緊急の課題である。この論文では、明星大学での就労支援のインターンシップモデル（小笠原・村上 2017）¹⁰⁾を、鳥取大学の実践（井上・松本・山口 2017）⁴⁾により検証して、仮説的な就労支援モデルをシミュレーションする方法を提示したい。

II. 方法：仮説検証

各大学の就労支援は、支援内容の移行が時系列的・段階的にシステム化されている。鳥取大学は第 1 期から第 4 期まで、明星大学は(I)から(V)までであるが、これを統合する。鳥取大学の井上・松本・山口論文（2017）⁴⁾では、学年が記載されているが、他の理論や実践に応用する際には、学年にはこだわらなくても良いと思われる。

<図表 1:時系列的・段階的な支援内容>

鳥取大学	第 1 期： 就職活動前	第 2 期：就職 活動準備期間	第 3 期：就職 活動期間	第 4 期：入社 迄の調整期間
明星大学	I .相談・評価 II .就労準備	III .就労体験	IV .就労支援	V .卒後支援

第 1 期：就職活動前（鳥取大学）

①(I). 相談・評価：「学生の実態把握と支援の方向性」（明星大学）

「1 年生～2 年生：就学支援」（鳥取大学）

鳥取大学の事例：理系学部にて在籍していた男子学生。ASD（自閉症スペクトラム障害）の診断有り。大学入学時から、本人・保護者ともに支援を希望。書面にて高等学校時の教育支援計画や支援経過についての引き継ぎ有り。チューター教員を中心とした学部で、主に就学支援のサポートを行う。高等学校時代から、外部機関（発達障害者支援センター）を利用しており、大学入学後も継続。

②(II). 就労準備：「自己管理や対人技能に関する基礎的なスキル習得」（明星大学）「3 年生：就学支援」（鳥取大学）

鳥取大学の事例：就労にむけた情報共有を行っていくことを目的とした支援会議を設定。メンバーは、本人・家族、学内は学生支援センター・学部事務・チューター教員、学外関係機関として発達障害者支援セ

ンター・ハローワーク. 3年生後半に, 障害者職業センターが加わる.

3年生の夏: インターンを1週間. 秋: 障害者職業センターを訪問, 職業準備訓練の説明を受けたり, 作業場面の見学. 3月: 障害者職業センターで仮実習体験.

第2期: 就職活動準備期間:「職業訓練プログラム」(鳥取大学)

(Ⅲ). 就労体験:「学生が持つ仕事のイメージと, 現実の職務とをすり合わせ, 適職の理解を進める」(明星大学)

鳥取大学の事例: 4年生の4月から3ヶ月間, 障害者職業センターでの職業訓練プログラムを受講. 同センターと大学との相談のうえ, 週に1度, 大学で指導教官と面談を行い, 1週間分の実習について報告を行うプログラムを実施. ハローワークの利用はプログラムの中で行った.

第3期: 就職活動期間 (鳥取大学)

(Ⅳ). 就労支援:「学生が得た適職のイメージを, 実際の求人と結びつける作業」(明星大学)

鳥取大学の事例: ① A企業就職活動まで (企業見学)「就職活動・こだわり等へのサポート」

大学所在地域の管轄センターである障害者就業センター・生活支援センター(就業・生活センター)で, 定期的に面談を行いながら, 障害者採用を行ってきた複数の企業に見学に行く.

② A企業求人発表後 (入社試験. 企業実習)「就職活動のサポート」

学生支援センターにA企業から求人情報が入る. 本人も就職を希望したため, キャリアセンターを中心に入社試験へむけ, 面接練習などサポートを行う. 面接後, A企業で1ヶ月の実習を行う. 実習中は, 学生支援センターが中心となり, サポートを行う. 実習後に内定の連絡がある.

第4期: 入社までの調整期間:「企業との調整」(鳥取大学)

(Ⅴ). 卒後支援:「定着支援, 支援の引き継ぎ」(明星大学)

鳥取大学の事例: 内定後, A企業からASDについての社内研修会の依頼. A企業で, 学生支援センターのコーディネーターと職業センターの心理士が, ASDの特性や支援, 対象学生の特性についての説明を行う. 入社後は, 障害者就業センター・生活支援センターが職業支援事業の職場定着支援を行っている.

Ⅲ. 結果

実際の個別具体的な事例をもとに作成された鳥取大学の時系列的・段階的な支援内容と, 多くの事例から抽出した明星大学の理論モデルとには, ずれが生じている. 他の発達障害学生に, 鳥取大学の事例を応用したり, 明星大学の理論モデルを応用する場合, 柔軟な調整が必要である. 明星大学の小笠原・村上も, 実際の支援では理論的な段階の順序通りではなく, さなぎまなパターンがあり得ると想定している(小笠原・村上2017:64)¹⁰. しかし, 鳥取大学の事例と, 明星大学の理論モデルとの間に, 論理的矛盾はなく, 有効な理論モデルとなり得ることが証明された. 明星大学での実践の成功を期待したい.

Ⅳ. 考察: 課題と結論

ここでは, 鳥取大学や明星大学以外の実践も検討して, 時系列的・段階的な支援内容の移行の順番に,

就労支援の課題を挙げたい。

第1期：就職活動前

①(I). 相談・評価：「学生の実態把握と支援の方向性」

プール学院大学は、職員が常駐する学生支援センターを、発達障害学生が安心できる居場所に行っている。定期的にケース会議を開き、学内連携の支援を話し合っている。本人との面談や、保護者も同席する面談も行っている。図表1で「第2期」に入れているが、個別支援授業としてコミュニケーションに関するSST等を大学の単位として認めている。同大学の高瀬らは、本人が自己理解を進めるために、不安に寄り添った具体的支援が継続的にされることが必要だという。そのためには、「信頼関係の構築」とそれを支える「チームでの支援システムの整備」の2点が重要である。「就労支援に向けての大学の取り組みにおける最も優先されるべきことは、自己理解を深めつつ自信を回復させ情緒を安定させていくという就労への土台作りである」。「発達障害学生は、入学までにこうしたいじめなどの影響を受け、二次障害の問題を抱えている場合が多い。その上、適切な支援がないまま就活で失敗し躓くと、さらに大きなダメージを受けてしまうことになりかねない」と高瀬らはいふ(高瀬・今村・奥村・小脇・松久 2016: 305, 313-314)¹⁶⁾。

課題：就職活動は困難なことが続くことが多く、心理的な支援が重要となる。

②(II). 就労準備：「自己管理や対人技能に関する基礎的なスキル習得」

関西学院大学は、社会福祉法人「すいせい」と連携して就労支援を行っており、「学内実習」の効果を3つあげている。①「本人の障害特性の理解や就労イメージが促された」。②「保護者の理解が進んだ」。「保護者が本人の障害特性への理解を深めることによって、進路選択の幅が広がり、就職活動時や就職後の心理的なサポートにもつながることが期待される」。③「就労場面での障害特性を把握し、本人・保護者・支援者の3者間で共有・確認することができた。これにより、就労支援の方向性を統一し、それぞれの特性に合った学外インターシップ先につなげることが可能となった」(鈴木・塚田 2015:59)¹⁴⁾。

社会福祉法人北摂杉の子会「ジョブジョイントおおさか」は発達障害学生の就労支援をしている。同会の高橋亜希子は、就労準備性を高める支援の課題として、「ビジネスマナー講座を事前に実施はしているが、インターンシップの期間中実際の職場で即座にうまく活用することが難しいことが明らかになった。発達障害の特性から、OJT(実際の職場でのトレーニング)の方が効果的であることから、実際の職場に近い模擬的な場を提供していくことも検討したい」という(高橋 2014:56-57)¹⁵⁾。

課題：関西学院大学の事例では、学内実習の効果を示している。しかし、ジョブジョイントおおさかの高橋は、インターンシップでの応用は難しいという。達成すべき目標によって、適切な就労準備を行うべきである。

第2期：就職活動準備期間：「職業訓練プログラム」 (III). 就労体験：「仕事のイメージと、現実の職務とをすり合わせ、適職の理解を進める」

2016年度の独立行政法人日本学生支援機構(2017:35)²⁾の調査では、大学の発達障害学生への「インターンシップ先の開拓」は36校、11.0%である。明星大学の工藤と小笠原はこういう。「インターンシップ

を受け入れている企業は多いが、障害者枠でのインターンシップを検討している企業は多くない。これは就労移行支援事業所も同様である。学生が様々な職種、職場の雰囲気を経験して、自分にあった職業を選択するより多くの領域でのインターンシップが出来る場所を開拓する必要がある。「インターンシップをNPOや企業に引き受けて頂く上で、事前の打ち合わせは欠かせない。(中略)どのような学生がインターンシップへ行くのかといった事前情報を先方へ伝えている。本人の課題やこのインターンシップで身に付けたいことなどを確認することが、企業が安心して学生を受け入れること、また学生にとって実りの多いインターンシップにする上で重要である。学生も事前にインターンシップ先を訪問し、(中略)この際、必要に応じてスタッフが同行するなどのフォローを行っている」(工藤・小笠原 2016:80, 75)⁶⁾。

「ジョブジョイントおおさか」は、2012年から「大学・短大生の支援付き就労体験モデル事業(インターンプログラム)」を実施している。2013年のインターンでは、8名の大学4回生の参加があり、23社の企業が発達障害学生を受け入れ、そのうちの2社が受け入れた学生を雇用した(高橋 2014:54-55)¹⁵⁾。インターンシップは障害学生の体験だけではなく、企業の雇用を増やす作用もあるといえる。なお、文部科学省・経済産業省・厚生労働省が作成した「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」では、広報活動開始時期前(3学年次2月末)に開催するインターンシップは「広報活動や採用選考活動の趣旨を含むことはできない」としている(文部科学省 2015)¹²⁾。経団連は、2018年の就職活動(2019年春入社)の指針を発表し、インターンシップは「5日間以上」とする日数規定をなくし、いわゆる「1日(1Day)インターンシップ」を認めた。1日インターンシップには賛否両論があるが、発達障害学生にとっては、インターンシップに参加しやすくなる可能性がある。中長期のインターンシップに参加する前に、1日インターンシップに参加するという選択肢もありうる。

課題：大学がインターンシップ先を開拓すると共に、企業も積極的にインターンシップを受け入れてもらいたい。

第3期：就職活動期間 IV. 就労支援：「適職のイメージを、実際の求人と結びつける作業」第4期：入社までの調整期間：「企業との調整」(V). 卒後支援：「定着支援、支援の引継」(第3期(IV). 就労支援～第4期(V). 卒後支援をまとめて課題検討)

プール学院大学は、2015年度から4年次在学時から就労移行支援事業所に通い就労訓練をするという取り組みを始めた。同大学の高瀬智恵らは、最終学年や卒業後も就労移行支援事業所に通って就職できた3人の事例を紹介し、就労移行支援事業所と連携する効果を示した(高瀬・今村・奥村・小脇・松久 2016:303-313)¹⁶⁾。

関西学院大学は、社会福祉法人「すいせい」と連携して就労支援を行っている。広汎性発達障害をもつ文学部4年生の男子学生Aさんの事例が紹介されている。Aさんは、大学4年生の時点で、手帳は未所得であった。手帳所得による、障害者雇用枠での就労を目指すことにした。Aさん本人への個別支援として、Aさん自身が自分の障害特性を理解していなかったため、障害特性の整理を行うため、大学内に模擬就労の場面「学内実習」を作り、本人の「活かせる能力」と「配慮が必要な点」を明らかにした。Aさんの場合、「活かせる能力」は、パソコン入力の処理速度の速さであり、のちに事務職での就職が決定した。企業

側へのアプローチとして、企業側の理解を得ながら、Aさんに適した業務量・業務内容を考え、雇用前に企業内実習を行い、「業務手順・業務タスクの視覚化」などを作成し、環境整備を行った。採用後も、職場定着支援として、すいせいの支援者が企業を訪問し、本人との面談や職場環境の改善を企業に提案した。能力と業務の姿勢が評価され、2015年度から正社員となった（鈴木・塚田 2015:55-56）¹⁴⁾。

大学4年生から就労支援を開始して、本人の特性に合った就職が出来たのは、すいせいとの連携が大きいと思われる。外部依頼型の利点は、就労に関して知識・ノウハウ・企業とのつながりのある外部機関を利用することで、学生がすぐに就労支援を得られることである。

課題：①通所型支援は「本人の本来の希望に関わらず、均一な内容の就労訓練を一定期間強いられる」（林 2017:vi-viii）³⁾という就労準備性の過度な負担への懸念がありうる。②外部の機関に依存すると、就労支援の部分がブラックボックス化し、大学間での知識やノウハウの共有や蓄積が出来ない。③発達障害者の就労支援に実績のある「すいせい」のような法人が地方で存在しない場合がある。②と③は、大学間で就労支援の対応力での格差を生じさせる可能性がある。だが、早い時期から修学・就労支援が開始されれば、格差は埋められる可能性があると筆者は考える。富山大学では「大学入学直後から支援を受けてきた学生は就職活動での困難な状況にも、慌てることなく、あきらめずに就職活動に取り組むことができている。支援を通して育んできた『肯定的な自己イメージ』と、『自分の特性への客観的な理解』が、あきらめないで挑み続ける態度を維持し続けているもの」と西村はいう（西村 2015）⁹⁾。

最後に筆者の結論を述べたい。通所型支援は補助的・保険的に利用し、IPS方式の外部協力型を開発することが理想であると筆者は考える。

援助付き雇用モデルは、「訓練してから就職」から「就職してから訓練」へ、事前準備よりも就労意欲を重視、という逆転の発想から、就労支援に革命的な転換をもたらしたといえる。就労前の面接などで能力や意欲が低く評価されることがあるが、実際に仕事をすれば学習力や勤労意欲は充分備わっていることが企業側に理解される。今まで常識と思われていた優先順位や前後を逆転することによって、革命的变化をもたらす可能性がある。例えば、「就労することによって社会参加する」と普通は考えるが、しかし、「社会参加することによって就労が容易になる」と考えることもできる。社会や支援のネットワークに入ることによって、就労の可能性が高くなる。「大学における修学支援は、表向きは単位を取得し卒業することへの支援であるが、本質的な目的は支援を受ける学生の『肯定的な自己イメージ』と『社会とのつながり感』を育てることにある」と富山大学の西村はいう（西村 2013:197）⁸⁾。プール学院大学で就労できた3人の事例について、「学生支援センターがコーディネーターとしての役割を果たし、本人や保護者を中心とした教職員の支援のネットワークを築くことが障害受容を含む自己理解を促し、就労支援につながっていった」と高瀬らは考えている（高瀬・今村・奥村・小脇・松久 2016:314）¹⁶⁾。修学支援により、社会とのつながり感を育て、社会や大学のネットワークにより、就労の可能性を高めることが期待できる。学生に勤労意欲を与え、就労をあきらめない気持ちを持たせるのは、社会参加をしてメンバーシップ（構成員）である意識を持てることだと筆者は考える。社会とのつながり感・連帯感を持ち、社会のネットワークで支えられるという安心感があれば、就労への意欲を学生は失わないだろう。富山大学の西村

(2015)⁹⁾は「発達障害の学生への支援全体を『社会参入支援』と定義し、学生自らが新たな環境に歩み入る力を獲得していく成長モデルを基盤とした支援を実践している」という。

大学が行う、発達障害学生の就労支援を、外部協力型と外部依頼型に分類した。支援内容は、インターンシップ重視で共通している。しかし、外部機関に就労支援を協力・依頼する割合や、学内で事前準備を行う割合は、各大学が置かれた状況などで異なる。事前準備で効果をあげるのは困難であるという認識も共通しているが、インターンシップや就職活動を円滑に行うためには、せざるを得ないというジレンマがある。このジレンマを解決するには、企業が、面接だけで判断するのではなく、障害特性を考慮したインターンシップや実習などで発達障害学生を受け入れ、実際に働く姿を見て、意欲や能力を判断してもらうことである。明星大学が提示している理論モデルは、労働意欲や職場での訓練を重視しており、実践で成功すれば、最も望ましい解決策を示すことになる。

文献

- 1) Becker, Deborah R. & Drake, Robert E. (2001): "A Working Life for People With Severe Mental Illness" Oxford university press. (= 2004, 堀宏隆他訳『精神障害をもつ人たちのワーキングライフ—IPS:チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド』金剛出版). 2001:27-28=2004:44-45.
- 2) 独立行政法人日本学生支援機 (2017): 「障害のある学生の就学支援に関する実態調査結果報告書」
http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/2016.html
- 3) 林輝男 (2017): 「訳者まえがき」スワンソン, サラ・ベッカー, デボラ. , (林輝男訳)『IPS 就労支援プログラム導入ガイド 精神障がい者の「働きたい」を支援するために』星和書店:vi-x.
- 4) 井上菜穂・松本奉子・山口武視 (2017): 「自閉症スペクトラム障害のある大学生の就労支援の一例」『鳥取大学教育研究論集』(7):63-69.
- 5) 久保耕造, 1989, 「米国において援助付き雇用はなぜ始まったか」『職業リハビリテーション』(3), 日本リハビリテーション学会:5-11.
- 6) 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」『Mission : 明星大学発達支援研究センター紀要』(1):71-80.
- 7) 中原さとみ・飯野雄治・リカバリーキャラバン隊 (2016): 『Q&A で理解する就労支援 IPS 精神疾患がある人の魅力と可能性を生かす就労支援プログラム』EDITEX.
- 8) 西村優紀美 (2013): 「第 2 章 高等教育機関における支援体制 富山大学における発達障害学生に対する支援体制の構築と支援の実際」『調査研究報告書 No. 112』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研究部門:190-198.
- 9) 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』(第 43 巻第 2 号), 全国障害者問題研究会:11-18 (91-98).
- 10) 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」『Mission : 明星大学発達支援研究センター紀要』(2):53-68.

- 10) 小川浩(2001):『重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門』エンパワメント研究所.
- 11) 文部科学省(2007):「2. 平成 19 年度『新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム』選定一覧」
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gakusei/07083006.htm
- 12) 文部科学省(2015):「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」. http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm
- 13) 宋知潤・松久眞実・高瀬智恵・小脇智佳子(2015):「発達障害学生の就労体験における実践的研究」『プール学院大学研究紀要』(56): 321-333.
- 14) 鈴木ひみこ・塚田吉登(2015)「社会福祉法人すいせいとの連携による関西学院大学の発達障害学生就労支援」梅永雄二編著『発達障害のある人の就労支援』金子書房:52-60.
- 15) 高橋亜希子(2014):「大学生に対しての就労支援：発達障害学生のための職場体験『インターンプログラム』の実践」『アスペハート』12(3), アスペ・エルデの会:50-57.
- 16) 高瀬智恵・今村佐智子・奥村弥生・小脇智佳子・松久眞実(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.
- 17) 種田綾乃・山口創生・佐藤さやか・片山優美子・伊藤順一郎(2014):「重度精神障害者に対する就労支援：Individual Placement and Support を中心に」『精神保健研究』(通巻 60 号)国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所:73-79.
- 18) 梅永雄二(2017):「発達障害者の就労上の困難性と具体的対策 ASD 者を中心に」『日本労働研究雑誌』(2017 年 8 月号)労働政策研究・研修機構 :57-68.
- 19) 吉永崇史(2010):「就職活動支援ストラテジー」斎藤清二・吉永崇史・西村優紀美『発達障害大学生支援への挑戦—ナラティブ・アプローチとナレッジ・マネジメント』金剛出版:240-264.