

〈実践報告〉発達障害学生における就労準備性を高める支援についての検討：「就職活動準備講座」の分析を通して

著者	末富 真弓, 五味 洋一, 佐々木 銀河, 中島 範子, 未吉 彩香, 杉江 征, 名川 勝, 竹田 一則
雑誌名	障害科学研究
巻	43
ページ	163-172
発行年	2019-03-31
URL	http://hdl.handle.net/2241/00157807

実践報告

発達障害学生における就労準備性を高める支援についての検討

— 「就職活動準備講座」の分析を通して—

末富 真弓*・五味 洋一**・佐々木 銀河*・中島 範子*・
末吉 彩香***・杉江 征***・名川 勝***・竹田 一則***

高等教育機関において発達障害学生数は年々増加しており、進路・就職に関する課題も様々検討されるようになった。発達障害学生の就職支援を考える際には、発達障害学生特有の課題を理解し、個々の障害特性に応じ包括的に検討することが重要となる。しかしながら、専門性も求められるため、学内リソースだけではなく学外の支援機関や各種プログラムなどとの連携も支援の柱となる。そこで、本研究では、発達障害学生を対象に学外リソースを活用した模擬職場体験を中核とする「就職準備講座」プログラムを開発・提供し、その効果について検討した。結果、2016年度及び2017年度の本プログラムに参加した学生12名より協力が得られ、就職に対する準備性の向上、及び障害特性のアセスメント機能についての効果があったことが考察された。

キー・ワード：発達障害 就職支援 自己理解 模擬職場体験

I-1. 問題の所在

2016年4月より障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）が施行され、高等教育機関においても障害学生への合理的配慮の提供が求められることとなった。日本学生支援機構が毎年報告している「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」によると、診断書有の発達障害の大学生は、2015年度の報告では2,961人であったが、2016年度では3,519人と558人増と年々増加している。発達障害学生の在籍者数が増える一方、進路・就職支援内容に関してはTable 1に示したとおり、「キャリア教育」、「障害学生向け求人情報の提供」、「就職先の開拓、就職活動支援」

など徐々に整備に向かっているが、身体障害学生と比べると実施率は低い状況である（日本学生支援機構, 2016, 2017a）。

また、発達障害学生の卒業後の進路についてはTable 2に示したが、障害学生全体の進路・就職支援の割合と比べると低い状況である。特徴として、「その他」の割合が53.3%と高いことがわかる。日本学生支援機構（2017b）の平成17年度～平成26年度の過去10年間の「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」においても、発達障害学生は、全学生の進路状況に比べると、就職者の割合が少なく、「その他」の割合が50.6%と高くなっている。「その他」には、教育訓練機関や医療・社会福祉施設入所も含まれ、卒業後と同時に就職できなかった人を対象とした就労支援のサービス利用との関係性が考えられる（小笠原・村山, 2017）。

さらに、発達障害学生の進路・就職支援の困

* 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

** 群馬大学学生支援センター

*** 筑波大学人間系

Table 1 発達障害学生の進路・就職支援内容

	2017年度		2016年度	
	発達障害支援 実施校(校)	実施率(%)	発達障害支援 実施校(校)	実施率(%)
キャリア教育	115	35.1	99	32.2
障害学生向け求人情報の提供	94	28.7	81	26.4
就職支援情報の提供、 支援機関の紹介	130	39.6	115	37.5
インターンシップ先の開拓	36	11.0	34	11.1
就職先の開拓、就職活動支援	98	29.9	74	24.1

注)「平成27年度(2015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」日本学生支援機構(2016)及び「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」日本学生支援機構(2017)より筆者が作成

Table 2 2016年度発達障害学生の卒業後の進路について

	進学	就職者	その他					計
			専修学 校・外国 の学校・ 教育訓練 機関等	社会福祉 施設・医 療機関入 所者	一時的 な職に 就いた 者	左記以 外の者	死亡・ 不詳の 者	
全体	368	1,655	82	71	132	528	364	3,200
発達障害	57 (12.2%)	162 (34.5%)	35	22	24 (53.3%)	129	40	469 (100%)

(人)
注)「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」日本学生支援機構(2017)より「臨床研修医(予定者を含む)」の数を抜き計算し直し筆者が作成

難さとしては、「障害学生就職支援の知識・経験不足」、「障害・疾患に応じた相談・支援方法」、「学生自身の行動力、生活習慣、姿勢」、「家族・親族等の保護者への対応」など多様な困難・課題が挙げられている(日本学生支援機構, 2012; 田澤, 2013; 梅永雄二, 2015)

このように発達障害学生の就職支援を考える際には、発達障害学生特有の課題を理解し、個々の障害特性に応じ包括的に検討することが重要となる(桶谷・西村, 2013; 高橋, 2014)。専門性も求められるため、大学内のリソースだけでは限界があり、学外の支援機関や各種プログラムなどの情報収集及び情報提供も大きな支援の柱となる(西村, 2017; 工藤, 2017)。

全国的な状況については先述した通りではあるが、筑波大学においても発達障害学生(疑い

含む)の在籍人数は年々増加しており、修学支援のみならず出口支援のキャリア・就職支援においても支援の在り方については大きな課題となっていた。出口支援としては、個別相談を中心に外部の支援機関との連携や、エントリーシート対策や面接対策といった就職活動支援などを実施していたが、就職活動の円滑化や職場定着を視野に入れた場合、障害特性の理解や働く意欲の向上、基本的な対人スキル獲得など就職活動への準備性をできるだけ早い段階から高める必要を感じ始めた。そこで、筑波大学版「就職活動準備講座」として、個別ではなく集団活動とし、特性理解や働くことへのイメージを深める模擬職場体験を中核としたプログラムになるよう株式会社Kaizen(以下kaizenとする)と協議しながら開発を行った。

I-2. 筑波大学における「就職活動準備講座」の取り組み

Fig.1に示す通り、Kaizenと協議しながら筑波大学版「就職活動準備講座」のプログラム開発を行った。Kaizenはすでに発達障害のある大学生向けの就労支援に特化した様々な取り組みを先駆的に行っていたため実践として十分な知見を有していた。本プログラムを開発・実施するにあたっての役割については、双方で協議しながら、大学側は本学学生に合ったコンテンツやスケジュール等の全体的な構成についての検討、参加学生への声かけ、プログラムの効果評価の手法の検討などを中心に担い、Kaizen側は本学学生に適した職場体験プログラムの作成、プログラム実施上の留意点の提供などを中心に担った。

ほか、プログラムを検討する際には、高齢・

障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター（2016）が作成したナビゲーションブックに示されている考え方や進め方なども参考にした。

本プログラムの大きな目的としては次の3点が挙げられる。①個人ではなく最大10人の小グループで実施することにより他者からの学びを得る、②事前・事後面談を通して講座での経験を最大限有効活用する、③模擬職場体験を通して自分の得意／不得意の整理に役立てる、である。

2014年度と2015年度の導入当初の2年間は10月から9回程度講座を実施したが、長期間に及ぶ日程であったため、学生への負荷が高く参加率が非常に低くなった。そのため、2016年度からは学生の参加しやすさを十分考慮し、Fig.2に示すように2日間の集中講座として学

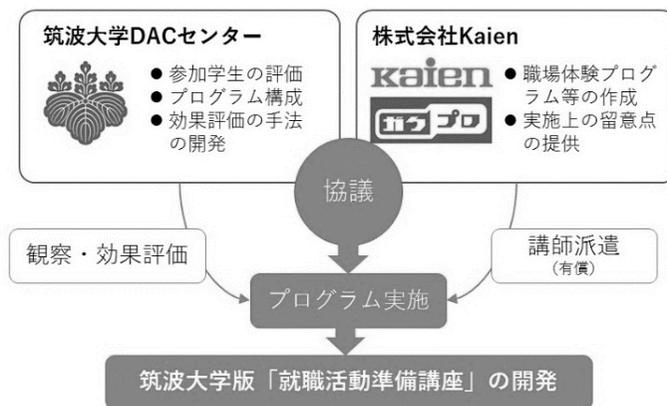


Fig. 1 プログラム開発のプロセス

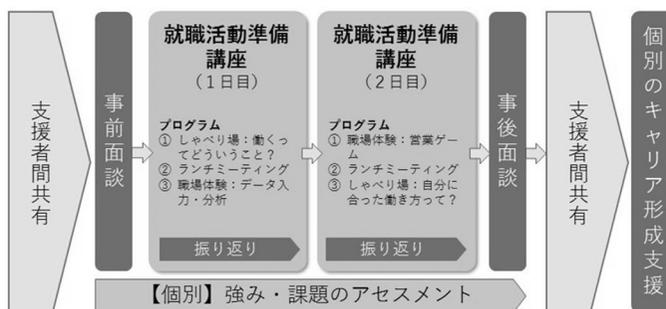


Fig. 2 プログラム内容

期終了直後に実施することに変更した。その結果、定員10人は充足し、ほぼ同じメンバーで2日間通して講座を実施することができるようになった。

2日間の就職活動準備講座の具体的な内容としては、通常の個別相談ではできないグループ活動を中心に大きく3つの柱で構成した。第1に「しゃべり場」として、それぞれの考えや想いを共有する場、第2に任意ではあるが「ランチミーティング」として、昼食を共にしながら自由な枠組みで過ごす場、第3に「職場体験」として、kaienスタッフの上司役の指示に従い、データ入力や営業ゲームなどを通して模擬職場体験をする場である。

また前述した2日間の講座の前後に事前・事後の個別面談を実施し、参加動機、不安や悩み、参加してみたの感想、就職活動の進め方についてなどをヒアリングし、個別の支援計画の参考とした。

II. 目的

本プログラムに参加した学生がどのように就職活動への準備性を高めたのか、また自己理解がどのように深まったのかの効果について、これまで検討が十分ではなかったため、本研究では次の2つの観点により分析及び考察を行った。第1に、就職活動準備講座2日間を通しての学生自身による自己評価と第三者による他者評価の比較を行い、その差から自己理解に関する考察を行う。第2に、事前・事後面談を通しての変化について分析を行う。これらを踏まえて、就労準備性の向上について考察するとともに、今後のプログラムの在り方を検討する。

III. 方法

1. 対象者

2016年度及び2017年度の本プログラムに参加した学生で研究協力が得られた学生を対象とした。分析方法としてIとIIの2種類を実施した。分析Iでは対象者12人における自己評価と他者評価の差について、分析IIでは対象者15

人による事前・事後面談における気づきの変化などについて分析を行った。

なお、本研究は、筑波大学人間系研究倫理委員会の承認を得た上で、対象者に対して口頭および書面において、研究趣旨、研究協力・撤回の自由、個人情報の保護等について説明し、同意・承諾を得て実施した。

2. 研究時期

2日間の講座とその前後の事前・事後面談を含めるため、2016年度は2017年1月から2017年3月であり、2017年度は2018年1月～2018年3月であった。

3. 分析I

(1) 評価シート

評価シートは自己評価シートと他者評価シートの2種類作成した。就労移行支援チェックリスト(高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 2006)及び職業準備性ピラミッド(相澤, 2007)を参考に、DACセンターに在籍する発達障害学生の修学支援担当教員とキャリア支援担当教員及びKaizenスタッフの3人で、講座内で取り扱う項目を検討し、4領域20項目とした。内訳は共通項目として「態度」「コミュニケーション」「発言内容」の3領域、模擬職場体験特有の項目として「仕事力」の1領域とした。「態度」は「姿勢の保持」「話を逸脱しない」「自分が話すときには相手を見る」など、「コミュニケーション」は「話を遮らない」「話し過ぎない」「意見を言う」など、「発言内容」は「一般常識から乖離しない」「楽観的過ぎない・否定的過ぎない」「否定しない」など、「仕事力」は「作業に集中する」「報告・連絡・相談」「仲間との連携」などの小項目を設けた。

(2) 手続き

自己評価シートと他者評価シートは同じ評価項目を使用し、自己評価シートについては「できた」から「できなかった」の5件法を用い、対象者が1日ごとに講座終了後、振り返りの時間において各自でチェックした。他者評価シートについては、修学支援もしくはキャリア・就

Table 3 各項目における自己評価・他者評価の差

評価項目	平均	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
姿勢の保持	-1.04	-1.75	-0.25	-1.25	-0.5	-0.25	-0.75	-1	-2.5	-1.25	-1	-1	-1
逸脱しない	-0.42	-0.5	-0.25	-1.25	0	-1.25	-0.25	1	0	-1.75	-0.25	-0.5	0
相手を見る	-1.02	-1.75	-0.25	-1	0.5	0	-0.75	-1.75	-1.75	-1.5	-1.25	-1.25	-1.5
話を遮らない	-0.46	0	0	0	0	-0.5	0	-0.5	-1.5	-0.5	-0.5	-1.5	-0.5
話し過ぎない	-0.83	-1.5	-0.5	-1.5	-1	-1.25	-0.5	-0.25	-1.5	0.5	-1.5	-0.5	-0.5
意見を言う	-0.48	-1	-0.75	-2.25	0.75	0.25	-0.75	0.25	0	-0.25	-1	-0.5	-0.5
常識的発言	-0.85	-0.5	-1	-2	0.25	-0.25	-0.5	0	-1	-0.75	-1.5	-2	-1
楽観・悲観	-0.83	0	-1	-2	0.25	-0.75	-0.5	-0.5	-1	-0.5	-1.5	-1	-1.5
否定しない	-0.48	0	0	-1.5	0.25	-0.5	-0.5	-0.5	-0.5	0	-1	-1	-0.5
自分の特性	-0.58	-0.5	0	-1.5	0	-1	-1	-1	-1	0	-0.5	1	-1.5
作業に集中	-0.50	0	-1	-2	1	-2	1	0	-2	0	0	0	-1
報・連・相	-0.33	-1	-1	0	-1	-3	3	-1	0	1	-1	0	0
プレゼン	0.08	-1	0	1	2	-2	1	-1	-1	1	-1	1	1
仲間との連携	0.00	0	0	-1	2	-1	1	-1	0	2	-1	-1	0

職支援に専門的に携わるスタッフが評価者として事前に尺度の非参与観察法にて自己評価シートと同様に5件法を用いた。

(3) 結果

本講座に2日間参加し自己評価シートが得られた対象者12人(A~L)の自己評価と他者評価の差を示したものがTable 3である。自己評価の評価点から他者評価の評価点を引いたものを自己評価と他者評価の差とした。全20項目のうち無記入のものを除外し14項目を分析対象とした。

14項目中12項目において自己評価の方が低かった。最も低いものは「姿勢の保持」の-1.04、次に低いものは「相手を見る」-1.02であった。一方、14項目中1項目「プレゼン」のみ自己評価の方が高く0.08であり、14項目中1項目「仲間との連携」が自他差0であった。

さらに、自他差がプラスマイナス0.5以下で比較的一致しているものは14項目中8項目あり、「逸脱しない」-0.42、「話を遮らない」-0.46、「意見を言う」-0.48、「否定しない」-0.48、「作業に集中」-0.50、「報・連・相」-0.33、「プレゼン」0.08、「仲間との連携」0.00という結果であった。

また、全12人の対象者の14項目のうち、①「他者評価の得点が高い項目」、②「自己評価の得点が高い項目」、③「他者評価と自己評価の得点一致した項目」を比較したところ、Fig.3のとおり①が113件(67%)、②が22件(13%)、

③が33件(20%)であり、全体の約7割において対象者は他者より評価を低くつけていた。

一方、各対象者の自己評価と他者評価の関連については、12人の対象者の自己評価と他者評価についてSpeamanの順位相関係数を用いて解析したところ、Table 4のとおり、「自己評価と他者評価が一致するケース」、「自己評価と他者評価が一致しないケース」の2パターンに分けられた。

「自己評価と他者評価が一致するケース」は、12人中4人(A・B・D・K)で優位な相関があり、「自己評価と他者評価が一致しないケース」は、12人中8人(C・E~J・L)であった。

「自己評価と他者評価が一致するケース」と「自己評価と他者評価が一致しないケース」の

- 他者評価の得点が高い項目
- 自己評価の得点が高い項目
- 他者評価と自己評価の得点一致した項目

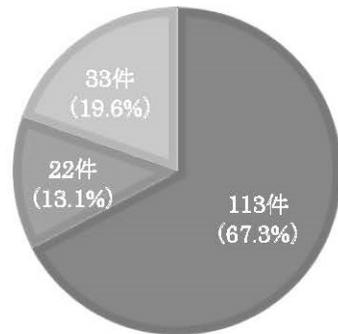


Fig. 3 自己評価と他者評価の差の項目数について

Table 4 対象者の自己評価と他者評価の相関

A	B	C	D	E	F
$r = 0.627$	$r = 0.674$	$r = 0.295$	$r = 0.536$	$r = -0.001$	$r = 0.166$
$p = 0.016$	$p = 0.008$	$p = 0.306$	$p = 0.048$	$p = 0.997$	$p = 0.569$
G	H	I	J	K	L
$r = -0.105$	$r = 0.464$	$r = 0.337$	$r = 0.496$	$r = 0.613$	$r = 0.265$
$p = 0.72$	$p = 0.095$	$p = 0.239$	$p = 0.071$	$p = 0.020$	$p = 0.359$

差異についての詳細は本調査においては明らかにできなかったが、個性が非常に高いため、事後の個別フィードバックや個別支援の際に有効な材料になり得ることが考えられた。

4. 分析Ⅱ

(1) 手続き

事前・事後面談については、対象者個々に約30分間の半構造化面接を15人に実施した。事前・事後面談ともに、「講座に関すること」と、「就職に関すること」の2点に分けて聞き取りを行った。事前面談では、「講座に関すること」について、参加する際の心配や気になること・期待すること・配慮事項を中心に、「就職に関すること」では、卒後の就職のこと、進路を考える上で困っていることを中心に聞き取りを行った。事後面談では、「講座に関すること」について、参加してよかったこと、気づいたこと、不安になったことを中心に、「就職に関すること」では、就活を進める上での課題や今後のアクションプランを中心に聞き取りを行った。また、分析Ⅰで明らかになった自己評価と他者評価の差についてもフィードバックを行った。調査者が調査用紙に記録し、必要に応じ対象者の許可を得てICレコーダーを使用し録音した。

半構造化面接によって得られた事前・事後面談記録は修学支援及びキャリア・就職支援の専門家2名で検討し分類した。具体的な手続きとしては、主な内容について録音を参照しながら書き起こし、一つのまとまりのある意味内容を親近性のあるもの同士でグループ化し整理した。

その結果、全体として182の、一つのまとまりのある意味内容が得られた。本分析では、特に就職準備性の向上に関するカテゴリーとして、事前面談として「本講座に期待すること」と「進路を考える上で困っていること」の2点、事後面談として「本講座に参加して得られた気づき」の1点で、それぞれをコーディングし意味内容が近いと考えられるものをグルーピングした。

(2) 結果

事前面談については、「講座に参加すること」のうち「本講座に期待すること」を分類したところ、Table 5に示すとおり、「就活・就職に関すること」、「働くことに関すること」、「ビジネスマナーに関すること」、「障害特性に関すること」の4点に分類された。具体的な期待はないが「参加すれば何か得られるのではないかと話す対象者も2人いた。

また、「就職に関すること」では、就職することを決めている対象者が12人中8人おり、進学か就職もしくは退学かを迷っている対象者は、12人中4人いた。「進路を考える上で困っていること」を分類したところ、Table 6に示すとおり「就活・就職に関すること」、「生活面に関すること」、「作業面に関すること」、「適性・働き方に関すること」の4点に分類された。なお、12人中2人は困っていることは「なし」との回答であった。

一方、事後面談については、「本講座に参加して得られた気づき」を分類したところ、Table 7に示すとおり大きく「特性に関すること」、「作業面に関すること」、「他者からの学び

Table 5 本講座に期待することの分類

1. 就活・就職に関すること
・ 今後の就活の参考にしたい
・ 就活、就職する上で何が自分に足りないのかを知りたい
2. 働くことに関すること
・ 大学と会社との違いを知りたい
・ 社会に出ることのイメージがなく、方向性を考えるヒントにしたい
3. ビジネスマナーに関すること
・ 上司との話し方を勉強したい
・ ほうれんそうの練習をしてみたい
4. 障害特性に関すること
・ 自分の得意・不得意を知りたい
・ 似た悩みの人と話して自分のことを客観視したい
・ 他の人はどうなのかを知り、自分の対処の引き出しを増やしたい

Table 6 進路を考える上で困っていることの種類

1. 就活・就職に関すること
・ どういう道に進むのか方向性を決めたいが、どうしたらよいかわからない
・ 具体的な就活のイメージがわからない
・ 業種が決まっていないので、業種の絞り方を知りたい
2. 生活面に関すること
・ 朝起きられないため、1人暮らしになると不安がある
・ 疲労が溜まりやすいため、体調が悪くなったりすることがあり、フルタイムで働けるか不安
3. 作業面に関すること
・ 仕事で重大なミスを起こしそうで不安
・ 都合の悪いことを報告することができるのか心配
・ 任された仕事ができなかったとき、どうすればいいかわからなくなるのが怖い
4. 適性・働き方に関すること
・ やりたいことと実際やる気が出ることにギャップがある
・ 一般就職に不安を感じる
・ 発達障害を企業はどう評価しているのか気になる

Table 7 本講座に参加して得られた気づきの分類

1. 特性に関すること
・ 改めて自分の傾向が客観視できた
・ 得意不得意が明確になり、自分の認識に自信が持てた
・ できていることにも気が付けたことは自信につながった
2. 作業面に関すること
・ 職場体験では参加する前に持っていたイメージより、実際はできていたことがわかり安心した
・ 思いもよらないことでミスをする人が多いが、細かい指示が有効であり、経験で補える部分もあることに気が付けた
・ メンバー間の連携はうまく回れたと思う。これまでの経験が活かされていると感じた
3. 他者からの学びに関すること
・ 自分のクセについて、他人を見て修正することができることを確認した
・ 自分はやる気がないため、相談する資格がないと思っていたが、とりあえず相談するという人がおり、相談に対するハードルが少し下がった
・ 他の人との共通点がわかり、自分だけではないことがわかり安心した
・ 参加者は似ていると思っていたが違ったこともわかり、違う悩みでも共感できることがあった

に関すること」の3点に分けられた。また、上述した以外に語られたこととして「今後のアクションプラン」について、「将来に対する方向性がより明確化された」、「企業説明会への参加

や履歴書作成などの具体的な行動に移すことができた」、「一般枠か障害者枠かなど働き方をより具体的に考えることができるようになっていた」ことなどが話された。

自己評価シートと他者評価シートのフィードバックにおいては、4人は「他者評価のほうが自己評価より高いのは意外」という反応であったが、中には「自分では何が正解かわからない」という対象者もいた。

一方、「本講座を終えて不安になったこと」については、「上司や同僚との人間関係がうまくいくのか」、「自分の仕事の適性が余計わからなくなった」、「いよいよ就活しなくてはと焦りを感じた」などの不安が挙げられた。

プログラムの改善案としては、「苦手に対する対処方法をもっと知りたかった」、「自分の特性についてもっと考えるようなアクティビティや職場体験を増やしてほしい」などの意見が寄せられた。

対象者からは総じて「参加してよかった」という感想が得られた。本講座をきっかけに、学生相談や障害学生支援担当などからキャリア・就職担当につながった対象者は、12人中8人おり事後面談以降も継続支援を行うことができた。

IV. 考察

1. 就職に対する準備性の向上について

本プログラムは、講座の前後に事前面談と事後面談の個別面談を実施することが大きな特徴の一つである。事前面談において各学生が抱える不安の低減、現状の把握、参加目的の言語化による動機づけなどを行うことにより、目的意識を持ち安心して講座に参加することが可能となっていると考えられる。対人関係においてネガティブな経験をしている学生が多いため、仲間との存在に触れることが安心感につながることもわかった。

また、支援者との事後面談による一人ひとりの気づきや学びの言語化の支援を行うことで、特性の整理や自己理解を深めることにつながったことも考えられる。さらに、自己評価と他者評価の分析より、自己評価を低くつける学生の割合が高いということが明らかになったため、「学生自身が認識しているよりも第3者から見

るとできている」という他者評価のフィードバックの機会を設けた。これは特に客観視が苦手であるなどの特性をもつ発達障害学生には有効な方策であり、失敗経験が多く自己肯定感が低い学生においても、外部講師や支援者からのポジティブなフィードバックを受けることで自信回復につながる可能性が考えられた。加えて、集団で講座を実施することにより、他者の言動から自己を客観視することができている学生もあり、小グループ活動の有用性が考えられた。事後面談においては、より具体的に働くことへのイメージや就職活動の進め方を考えられるようになった学生も多くいることがわかり、就職準備性は向上したと言える。

卒後働くことを意識し大学生活を送りながら、得意・不得意やその対処法を考え、整理することは、就活や職場定着という点でも非常に大きな意味をもつと言える。本講座を実施することにより、学生相談や修学支援からキャリア・就職支援にスムーズにつながったケースが多いため、学内の関係部署間で連携し、このような機会を積極的に設定し共有することは有効である。以上のとおり、今回の分析によって各学生が就職への準備性を高めることに効果があることが示唆された。

2. 障害特性のアセスメント機能について

本プログラムは、最大10人という集団で実施し、かつ模擬職場体験という実際の作業を行った。このことを通して、1対1の個別面談の中だけではわかり得ないことが見え、障害学生支援、キャリア・就職支援に携わる支援者にとってはプラスのアセスメント機能の役割を果たしていると考えられ、より学生本人の全体像を捉えられることにより、働き方や仕事選びなどのミスマッチの可能性を下げるができることと期待される。

また、自己評価と他者評価を分析することで個々の項目への認識のズレを明らかにすることができ、そのズレに合わせた支援を実施することが可能となる。ズレについても一人ひとりの個別性が非常に高いため、例えば、自己評価が

全般的に低い場合は、強みや長所を積極的に伝えながら、本人がそれらを意識化できるようにする支援が必要になるであろうし、一方、他者評価より自己評価が過剰に高い場合は、例えば映像などを活用し、本人が客観視できるような場を設けるなどの工夫が考えられる。このように本プログラムを通して、支援者が学生を支援する上で有益なアセスメント機能を有していることが明らかになった。

V. 今後の課題

今回の研究は外部リソースと協議しながら、発達障害学生の就職準備性を高めるプログラムの効果について検証した。事前面談、2日間の集中講座、事後面談と一連のプログラムとしては一定の効果があったことが示唆されたが、それらのどのような点がより効果があったのかを明らかにすることが今後の課題である。

VI. 付記

本研究は、全国高等教育障害学生支援協議会第3回大会において発表済みの内容に加筆・修正をしたものである。また、本研究は、文部科学省特別経費発達障害学生支援プロジェクトの助成を受けて行われた。

文献

日本学生支援機構(2016)平成27年度(2015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。
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。

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。

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, 2, 53-68.

日本学生支援機構(2012)障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書。

田澤実(2013)発達障害のある大学生の就職支援。生涯学習とキャリアデザイン, 10, 53-65.

梅永雄二(2015)発達障害のある人の就労支援の現状と課題。金子書房, 36-48.

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.

高橋知音(2014)発達障害のある大学生のキャンパスライフ。学研教育出版, 172-205.

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.

工藤陽介(2017)発達障害学生における自己評価変容パターンについての検討—就労体験による自己評価と他者評価の比較を通じて—。明星大学発達支援研究センター紀要, 2, 25-37.

高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター(2016)発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用。

高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2006)就労移行支援のためのチェックリスト。

相澤欣一(2007)精神障害者雇用支援ハンドブック—現場で使える。金剛出版。

—— 2018.8.27 受稿、2018.10.9 受理 ——

Consideration on Support for Improving Employment Preparation for Students with Developmental Disabilities: Through the Analysis of “Job Hunting Preparation Course”

Mayumi SUTOMI*, Youichi GOMI**, Ginga SASAKI*, Noriko NAKASHIMA*,
Ayaka SUEYOSHI***, Masashi SUGIE***, Masaru NAGAWA*** and Kazunori TAKEDA***

The number of students with developmental disorders has been increasing year after year at higher education institutions, and issues related to career and employment have also been studied variously. When thinking about job hunting support for students with developmental disabilities, it is important to understand tasks peculiar to students with developmental disabilities and comprehensively examine them according to individual obstacle characteristics. However, because expertise is also required, cooperation with not only campus resources but also support organizations outside the university and various programs is a pillar of support. Therefore, in this research, we developed and offered the "Employment Preparation Course" program centered on simulated workplace experiences utilizing resources outside the school for students with developmental disabilities, and examined the effect. As a result, cooperation was obtained from 12 students who participated in this program in FY 2016 and FY 2017, and it was possible to consider that there was an effect on improvement of the preparation for employment and the assessment function of the characteristics.

Key words: developmental disorders, employment support, self-understanding, simulated workplace experience

* Center for Diversity, Accessibility and Career Development, University of Tsukuba

** Student Support Center, Gunma University

*** Faculty of Human Sciences, University of Tsukuba