

京都産学公連携機構

「文理融合・文系産学連携促進事業」採択事業

大学の知恵@京都

花園大学

ともに働く ともに生きる

発達障害の特性を理解し

採用



発達障害のある学生の多くは、就労の機会を求めています

発達障害のある方と働く

「発達障害のある方と一緒に働くのは難しいのでは」「じぶんないこと気にをつけたりよいのかわからないので不安」。そう思っている方もいるかもしれません。けれども、だれにでも弱み・強みがあります。それをどうカバーし、また伸ばすのか。企業では、適材適所を日常的に考えておられるのではないでしょうか。それを少し丁寧に行なうことが、発達障害のある方の活躍の場を広げるのにつながります。

発達障害のある方と働く

「発達障害」といって、「□□□□ケーションがどちらか」と「場の空気を読んだり、暗黙のルールを理解するのが難しい」「複数のことをするとき、どれを優先すべきかわからない」などがイメージされがちですが、さまざまな特性が少しずつ重なり合っている場合も多く、また、できること、できないことの個人差が非常に大きいといった特徴があります。同じような配慮をしても人によって困るところが違ってくるということがありますので、発達障害への配慮はこうあるべきと決めつけず、これがうまくいかないのであれば、こうしてみたりどうだらうといつようと、本人と仕事内容とを見ながらベストマッチを見つけていく工夫が必要です。

特性にあわせた職場の工夫

同じ発達の特性があつても、仕事がうまく進まない場合は「障害」になり、人と違った発想が新しい企画や発見につながる分野では「特性」になるといつたように、「障害」があるかないかは置かれている環境が決めるところが大きいです。

「働きやすい」環境があれば、すばらしい能力を発揮する人たちがいることをもつと知つていただければと思います。

複数の仕事を一度に伝えず、ひとつずつ依頼すれば、集中して取り組めます。

仕事は

ひとつずつ

「あれ」「これ」など抽象的なことばでは伝わらないこともあります。

なるべく具体的な指示の心がけを。

その場の雰囲気を察して行動するのが苦手な人もおられます。質問できる人や時間帯を決めておくのも良いでしょう。

一日のタイムスケジュールを目に見えるように示したり、短いスパンで作業目標を設けたりして、見通しをもちやすいように。

おおまかなものではなく、細かい指示まで書いたほうがベター。ご本人に自分なりのマニュアルを作成してもらいうのも良いでしょう。

手順書
(マニュアル) が
あれば安心

目標を明確にし、
作業効率アップ

質問しやすい
工夫を

具体的に話して
ミスを回避



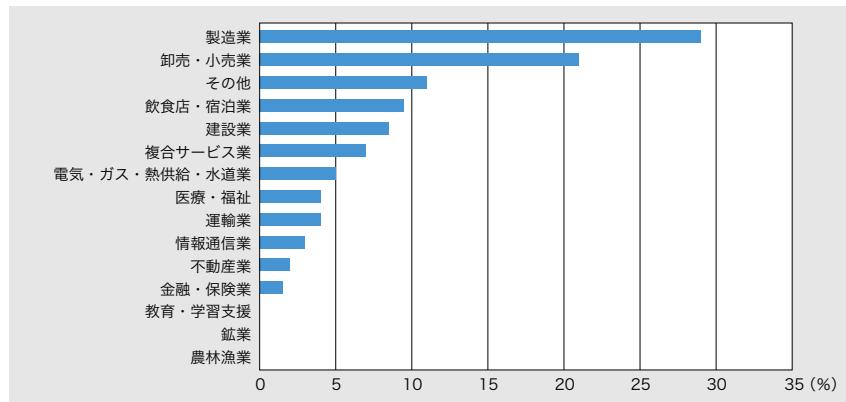
企業へのアンケート調査にみる発達障害者の雇用状況

2017年1月、発達障害のある方が就労の現場でどのような課題を抱えているのかを明らかにするため、京都商工会議所の会員データベースにある京都市内の法人・団体、従業員数18人以上に該当する1937団体に8頁27問のアンケート調査を行いました。回答は郵送またはメールで、記名・無記名を選択できる方法とし、結果、回答数は209団体（回収率10.8%）となりました。

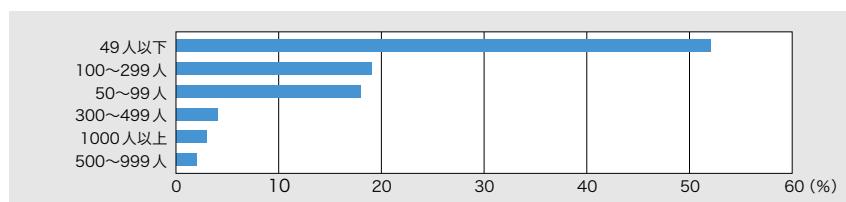
アンケートを集計した結果、発達障害という言葉は知られてはいるものの、具体的にどのような障害なのか、差別の禁止および合理的配慮の義務など、情報が不足していることが明らかになりました。

また、発達障害者の雇用に際し、情報や支援が大いに必要だと感じている企業が多く、支援機関と企業がつながり、発達障害者の就労を促進する仕組みの構築が求められていることが浮き彫りになりました。

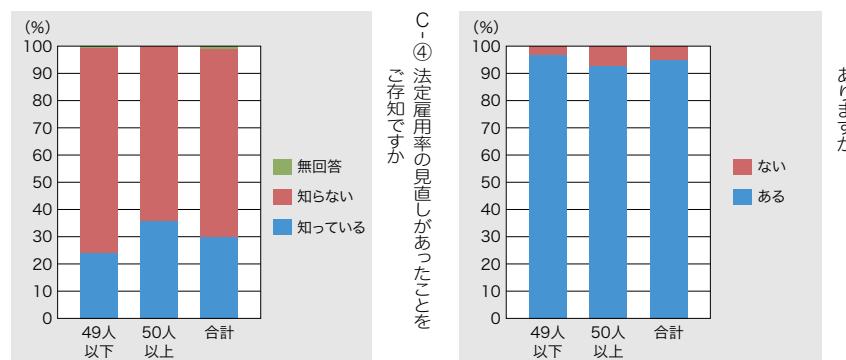
C-① アンケート調査対象業種



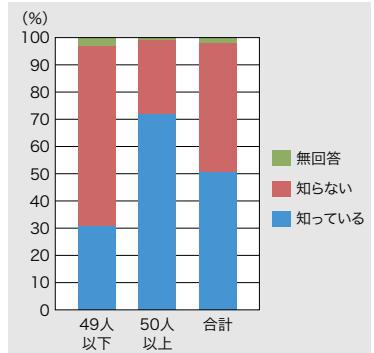
C-② 従業員数



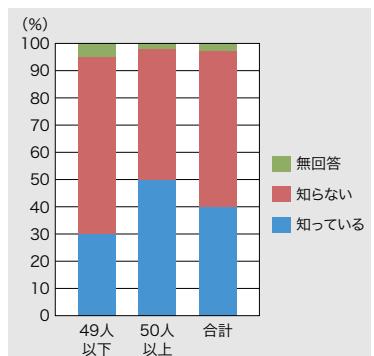
C-③ 発達障害という言葉を聞いたことがありますか



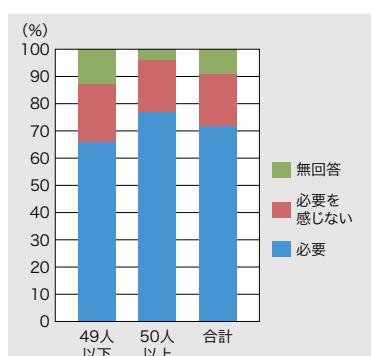
C-⑤ 発達障害者に対する差別の禁止および合理的配慮の義務をご存知ですか



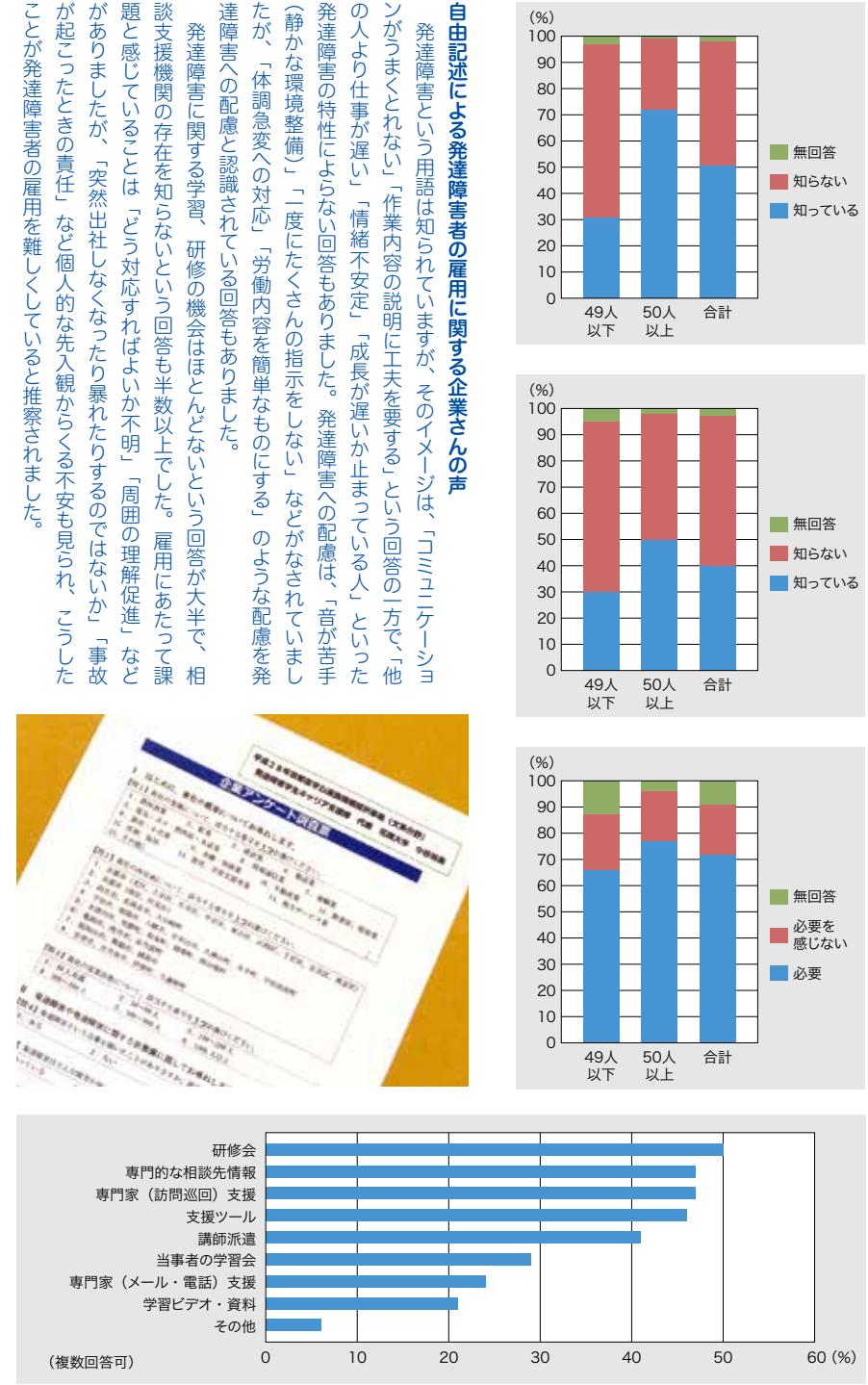
C-⑥ 発達障害の方の就労について、相談や支援が受けられる機関が地域にあることをご存知ですか



C-⑦ 発達障害の方を雇用するにあたり、情報や支援は必要だとお考えですか



C-⑧ どのような情報や支援があればよろしくお考えですか



職場環境の整備と対策が就労の決め手

全社規模の受け入れ体制づくりと取り組みが大切

前項のアンケート結果にも表れているとおり、

昨今ではマスコミやネットを媒介し「発達障害」への関心と認知は高まっているものの、誤った情報も散見され、障害に対する誤解や偏見も同時に増えてきている傾向があります。会社でインターンシップを受け入れる際、まずは受け入れる職場のスタッフに正しくその特性を理解いただくことが必要になります。その際大切なのは「担当者」だけが理解するのではなく、関わるスタッフ全員に正しい知識を持つていただくことです。正しい知識と一人ひとりの特性を職場全体で理解共有できれば、職務上の大きなトラブルは生じにくくなります。会社規模によってその理解共有の範囲は異なってきますが、誤った知識でマイナスイメージが生じやすい「発達障害」も、周囲がそれを理解し適切な配慮を講じることで、本来持つポテンシャルとパフォーマンスを發揮する大きな可能性を秘めています。

その人ごとの特性に応じたサポートで課題を解消

発達障害の特性として、「コモニコニケーション・周囲との協調が苦手」、「独特のこだわりを持つ」、「集



加えることで理解がより深まります。集中力の保持は、作業する場所の視界の範囲・遮音の工夫などで改善が見込めます。

支援付早期インターンシップ実施の試みと有用性

発達障害のある方のインターンシップを受け入れる会社側の体制づくりや取り組みについては、前述したとおりですが、それを有用なものにするには本人と就労支援機関との相互信頼関係に加え、家族、大学、企業、行政機関、医療機関などによる「チーム」としての支援体制の構築が不可欠といえます。

今回、発達障害学生キャリア支援隊による「支援付早期インターンシップ」では、①本人と支援隊との顔合わせ、②本人アセスメント実施、③事前見学・顔合わせ、④実習開始、⑤実習終了・振り返り実施、⑥支援隊会議にて報告」といった細かな支援プログラムを実施した結果、本人および実習先企業ともに高い評価を得られました。また、インターンシップに参加した学生は、ともに一年生（当時）であったことから、余裕をもつて実習に望める、仕事と自分の適性が早い時点で理解できる、働く意欲が芽生えるなど、高学年では遅いと思われる貴重な効果が得られました。

発達障害のある学生のインターンシップ受け入れで感じたこと

株式会社U&N
代表取締役社長 宮川 直さん

今回の支援付早期インターンシップには、ニッセングループの特例子会社である株式会社U&N様と、オムロングループの総合人材サービス会社であるオムロンパーソネル株式会社様にご協力をいただきました。2社のご担当者様に、インターンシップの受け入れでお感じになつたことをお話しいただきました。

今回、大学1年生の方が就労に対して具体的に考へる機会をつくりほしいとの依頼があり、社内カֆエと荷受け場（荷物の受取仕分け業務）でインターンシップを受け入れさせていただきました。顔合わせでお会いしたときはかなり緊張していましたが、ご自身のことをきちんとお話し下さいました。徐々に緊張もほぐれてきて、仕事をする中でご自身の強みや弱みを確認されたい気持ちが伝わってきました。社内カֆエではお客様の状況により対応が変化するため、難しい部分もあったかとは思いますが、決まつことはしっかりと見ていて、2日目に少し笑顔も出るようになってきました。逆に荷受け場では決まつたルールに従つて業務を実施するため、ご本人にとつてもわかりやすかつたようです。意欲的に取り組んでくれていました。

人間関係や口頭での指示の理解など苦手な部分はあるかと思いますが、仕事上で必要なコミュニケーションは十分とれていましたし、図示したマニュアルなどがあれば理解も早いと思います。

まだまだ就職まで時間がありますので、もっと様々な職種の体験にもチャレンジしていただき、ご自身の可能性を広げていっていただきたいと思います。（インターンシップ学生（Aさん）の感想はP-6ページ参照）

株式会社U&N
障がい者就業支援チーム チームリーダー 小酒井 健一さん

今回の大学1年生の方のインターンシップのお話をいただき、障がい者就業支援チームで受け入れさせていただきました。限られた期間の中では、一部の業務しか体験していただけませんでしたが、非常にまじめに取り組む姿が印象的でした。

主な実習内容は、データ入力や紙データの電子化等で、業務理解を深めてもらうことを目的に、作業手順書の作成から始めてもらいました。最初に実際の業務を一緒に行いながらメモを取つてもらい、それをもとに手順書をこれから作成し、業務の中で都度改善してもらいました。自分で作った手順書を見直しながら業務にあたることで、ほぼミスの無い業務遂行となりました。また、PDCAサイクルについて調べ、業務を円滑に進める流れを自身で作成した資料で説明してもらいました。一日の振り返りでは、「できたこと」「できなかつたこと」を自己評価してもらい、実習での目標を確認し合いました。最初は、かなり緊張されており言葉数も少なかつたのですが、環境に慣れるにつれてコモニケーションも図れるようになつてきました。

今後の就職活動の中では、いろいろなことがあるかと思いますが、今回、インターンシップにチャレンジしようと思った気持ちとやり遂げた達成感を感じにがんばつていただきたいと思います。（インターンシップ学生（Bさん）の感想はP-6ページ参照）

発達障害者を受け入れている企業の事例

「発達障害」に対する認知度の高まりを受け、徐々に就労者が増えていることははいえ、まだまだ十分とはいえません。実際に発達障害者を受け入れておられる2社の企業さまから、「どのようなステップや工夫をへて就労につながったのか」、また、今後の目標や取り組みなどについて 原稿をお寄せいただきました。

複数回の実習を通してお互いをよく知り
ミスマッチを防ぐ

日本新薬株式会社



日本新薬では、現在（平成29年4月）31人の障害のある方が働いており、そのうち4人が発達障害者です。この4人は、人事部門等で、データ入力や集計、電話応対、社内便の配達、社外郵便物等の集配、コピー等の業務を行っています。

発達障害のある方の雇用は平成26年から開始しています。採用にあたっては、本人が自信をもつて職場で活躍できるよう職場実習を重要視して

まずは、本人の障害特性の理解と雇用の可能性を見極めるために、1～2週間程度の実習を行います。その後、雇用の可能性が認められた方については、1回目の実習での課題を自律的に解決する期間を設けたのち、次ステップでは職場の社員と関わる機会を増やして2～4週間程度の実習を行います。そして、最終ステップとして、支援事業所と連携しながら、実際の就労を想定した実習や働く生活への移行を目指して、数カ月間の実習を行っています。

これら複数回の実習により、働くことに対する考え方を確認し、担当業務の適性を見極めて雇用しています。

仕事を通じて感じるやりがいや喜びについて

発達障害の当事者にとって、働く目的意識を明確にもち、労働意欲などを持続させる現在、運送会社に勤務する「さん」に、就職活動への取り組みや発達障害との関わり、自動機や職場での配慮などについてお話を伺うとともに、お母さんからも「メッセージ」を

発達障害の当事者にとって、働く目的意識を明確にもち、労働意欲などを持続させるのは難しいことです。現在、運送会社に勤務するの皆さん、就職活動への取り組みや発達障害との関わり、また就労に至った動機や職場での配慮などについてお話を伺うとともに、お母さんからも「メント」をいただきました。

障害の特性に応じた訓練を受け
希望する会社に就職できました

—運送会社勤務 Sさん

私は、現在運送業の会社で、運賃計算の入力作業や伝票整理、建物内の清掃作業を行つており、働き始めて4年半になります。

アーティスト

1年間の訓練を経て、わからないことをどう聞くかなど「コミュニケーションの力」がついたと思います。そして高等技術専門校で見た求人票から応募して今の仕事に就くことができました。電話対応は苦手ですので、職場では外線の電話はほとんどよいように配慮してもらっています。



【母親の「メント】

す。また、困ったこと
あれば上司に聞くことが
き、その都度解決できる
いう安心感を持って就業
しています。

将来について考える余
裕は、正直なところ今はあまりありませんが、仕事も含め、今、与えられて
いることを精一杯がんばりたいと思います。

～就労定着のために～

り、また就労に至った
ントをいただきました。

【母親のコメント】

裕は、正直なところ今はあまりありませんが、仕事も含め、今、与えられて
いることを精一杯がんばりたいと思います。

将来について考える余
裕は、正直なところ今はあまりありませんが、仕事も含め、今、与えられて
いることを精一杯がんばりたいと思います。

たのですが、地域の支援機関（障害者就業・生活支援センター）から適切な
アドバイスと支援をしていただいたことで、本人が納得する就職が実現し感
謝しています。また、就職後も定期的に本人へ連絡を取つていただくなどのサ
ポートをしてもらい、職場へもうまく定着することができたと、大変心強く感
す。また、困ったこと
あれば上司に聞くことが
き、その都度解決できる
いう安心感を持つて就業
しています。

業務日報				
年 月 日 ()				
休 憩	チェック項目		特記事項	
	就寝時間	:	就寝時間	:
起床時間	:	起床時間	:	
目覚めの気分	良い 5-4-3-2-1	悪い		
体温	低い 5-4-3-2-1	高い		
今週の目標				
は り つ い じ	項目	実施時間	自己評価	
	:	~	:	良い 3-2-1 高い
	:	~	:	高い 3-2-1 高い
	:	~	:	高い 3-2-1 高い
	:	~	:	高い 3-2-1 高い
備 考				
	わ か ら な か っ た			
指導者名				

先進諸外国と比較し、日本の高齢化が驚くべき速さで進行していくことは、既に周知のとおりです。人口減少社会である現在、働き手の確保は産業を問わず日本全体の喫緊の課題であり、景気の回復で更にその課題は深刻なものとなっていました。雇用側の理解と配慮があれば充分な戦力となりうる可能性を秘めた発達障害者を、CSRの観点だけで雇用するこれまでの考え方は、今後企業としての損失につながるものと考えます。人材確保に要する多額の求人経費や特別な設備投資も不要な「ダイヤモンドの原石」は、意外なところに眠っています。「戦略的障害者雇用」という新しい扉を発達障害学生が開ける時代は目前です。

「働きたい」という意欲に 新たな戦力の確保の 視点をもって、相互の つながりを求め合う

気軽に相談できる関係の構築で
「チーム」としてのサポートを

U-8ページに掲載の障害者就労支援機関は、一般的に聞き慣れず戸惑いがあるかも知れませんが、いずれの機関も目指す目的は「利用される方にふさわしい職業生活を送っていただきたい」という同じ思いで活動しています。大学にはない情報・ノウハウ・ネットワークを専門機関は備えていますので、学生ご本人はもちろん、大学の就職ご担当職員さまにも大いに活用いただくことを願っています。大学単独での「個」の支援ではなく連携による「チーム」としての支援を展開することで支援の幅や選択肢は大きく広がり、個々人にマッチした適切なサポートが可能となります。アウトリーチ（訪問形式）でのご相談も承りますので、お気軽にお申し付けください。



大学キャリアサポート 担当者の声

まずは「働く」という体験からさまざまな気づきができる事、そしてその体験から視野が広がることによって、選択肢も増え、自信につながると思います。大学を卒業してからの自分の未来を見据えた大学生生活を送ることが大切です。

本冊子は、京都産学公連携機構「文理融合・文系産学連携促進事業」の採択事業として、発達障害学生キャリア支援隊の編集によって制作したものです。

執筆者一覧：

発達障害学生キャリア支援隊

小谷裕実（京都教育大学発達障害学科） 角谷和好（三六六・京都精華大学）

西澤直美（花園大学総務課 学外・地域連携担当）

松下妙子（京都府商工労働観光部総合就業支援室障害者雇用推進担当）

佐野大祐（なんたん障害者就業・生活支援センター・社会福祉法人松花苑）

（株）エンカレッジ 窪貴志 高橋知里（U-2、C-2 マンガ制作）

発行：花園大学 京都市中京区西ノ京壱ノ内町 8-1 TEL.075-279-3630

発行責任者：丹治光浩（花園大学学長）

発達障害学生キャリア支援隊とは

- ①発達障害学生に特化した、能力開花プログラムの作成とキャリア形成支援
- ②産学連携アウトリーチ型キャリア形成支援の構築と企業サポート
- ③新事業・新産業創出シーズの発掘と育種、パイプラインの構築
以上3つの目的をもち、大学教職員と障害者就労支援の担い手が集まった研究チームです。2016年7月に京都産学公連携機構より事業採択を受け、1年間の活動助成を受けました。冊子に掲載されているアンケート調査ならびに支援付早期インターンシップの試みは、日本発達障害学会第52回研究大会（2017年8月11～12日、群馬県前橋市）で発表しました。

企業の人事担当者の声

ご自身の特性をしっかりと理解され、必要な配慮などを一緒に考えていくことができれば、職場の中でお互いによい関係が築けると思います。「この企業の戦力となって働きたい」という気持ちのある方に来ていただきたいですね。

障害者の就労移行支援組織について

就労移行支援事業所とは、障害者総合支援法に基づき、就職を希望する障害者が利用することのできる障害福祉サービスです。原則2年間の利用期間内に、就職に向けたスキル向上やマナートレーニング、就職活動支援（インターンシップを含む）、就職後の定着サポートまで、一気通貫で実施しています。サービスを利用するためには、医師の診断書が必要ですが、障害者手帳は不要です。

障害者就労移行支援のためのさまざまなプログラムが用意されています

発達障害者に特化した就労移行支援事業所も存在し、発達障害の特性の把握や、特性に応じたトレーニングを受けて就職を目指すことが可能です。例えば、

- ・職場をイメージした環境と多様なプログラム
- ・自己理解を深めるプログラム
- ・「学習⇒実体験⇒ふりかえり」のプロセス重視
- ・就労だけではなく、生活課題にも寄り添った支援
- ・定期的な面談による振り返り



など、さまざまなプログラムが用意されています。

また、事業所内のプログラムにとどまらず、実際の職場でのインターンシップや、就職先とのマッチング、定着フォローまで一貫したサポートが行われます。特に、職場実習は雇用を見据えたものだけではなく、成功体験を積んだり、課題を抽出したりするために行われます。基本的には障害者雇用枠での就職を行う人向けのプログラムですが、一般雇用枠での就職を目指す人もいます。

企業側もしっかりとトレーニングを受けた人材を求めています

企業側の採用基準として、募集職種に応じたスキルは必要になりますが、同時に「働きたいという思い」、「体調管理（安定勤務ができること）」、「自身の特性に関する理解」、「仕事の進め方（時間や約束を守ること、報告・連絡・相談ができること）」なども大切になります。就労移行支援のプログラムを通して、身に着けてほしい視点です。

一方で、発達障害者側も「発達障害に理解のある企業」を選ぶことも大切になります。発達障害の特性は個人ごとにさまざまであり、そこに配慮をしようとする姿勢のある企業を、就労移行支援事業所のスタッフと相談しながら見つけてほしいと思います。

プログラムの一例を紹介します



例1：業務体験

パソコンや作業を通して、基本的な仕事のスキルを身につけると共に、報告・連絡・相談などのコミュニケーション力の向上を図ります。



例2：ビジネスマナー

社会に出る前に、一般的なルール・マナーを学ぶことは大切です。ロールプレイをしたり、実際に試してみたりすることで学びを深めています。



例3：グループワーク

さまざまなテーマのグループワークを行うことで、コミュニケーションの経験と気づき、スキルの向上を目指します。



例4：特性理解

自分の強みや苦手さ、認知の特性などについて理解を深めています。自分と他人を比較することでも、自己理解を深めています。

障害者就労支援機関の利用について

京都府内には発達障害学生の就労支援機関が数多くあります

大学のキャリアセンター以外にも、京都府内の以下の機関で就職の相談ができます。就職活動を始める前に自身の特性や課題を整理し、より自分を知ることを目的とするものや、求人情報や障害者の雇用情勢に関する情報の提供、就労するための生活や医療、公的制度に関する相談、就職に関する各種セミナー・講座の開催など、さまざまなものが用意されています。いずれの支援機関も利用は無料で、専門スタッフによる相談・支援・訓練が受けられます。また、機関同士で連携をしているため、目的やご希望に応じて他の機関を紹介するシステムも整備されています。

各機関の特長は以下のとおりです

ハローワーク（京都新卒応援ハローワークを含む）・ 京都障害者職業相談室

ハローワークに求職登録している障害者の紹介を行います。その他、トライアル雇用などの各種助成金の案内、雇用管理上の配慮等についての助言、紹介した障害者の雇入れ後の職場定着の支援等を行います。

●京都新卒応援ハローワーク

所在地：京都市南区（京都ジョブパーク内）
電話：075-280-8614

●京都障害者職業相談室

所在地：京都市下京区
電話：075-341-2626

障害者就業・生活支援センター

職業生活における自立のために、就業、日常生活や社会生活上の支援が必要な障害者への生活習慣形成のサポート、健康管理、金銭管理等の助言から住居、余暇活動等にいたるまで就業にかかる生活全般の相談に応じています。関係機関と連携し、ネットワークを活用しながら、必要な支援を考えます。府内の各地域ブロックで活動しています。

●丹後「こまち」

所在地：京丹後市
電話：0772-68-0005

●中丹「わかば」

所在地：舞鶴市
電話：0773-75-2130

●南丹「なんなん」

所在地：亀岡市
電話：0771-24-2181

●京都市「京都」（はあとふるアイリス担当以外）

所在地：京都市左京区
電話：075-702-3725

●京都市南部「はあとふるアイリス」（南区・伏見区）

所在地：京都市南区（京都ジョブパーク内）
電話：075-682-8911

●乙訓「アイリス」

所在地：長岡京市
電話：075-952-5180

●山城北「はぴねす」

所在地：宇治市
電話：0774-41-2661

●山城南「あん」

所在地：木津川市
電話：0774-71-0701

キャリア形成支援の課題と具体的な対策について

発達障害学生のキャリア形成支援の課題として寄せられたコメントの中から、その代表的なものを取り上げ、具体的な対策を考えてみたいと思います。

課題1 大学生生活そのものが円滑に送れないケースもあり、まずは現実的に「単位を取る」「卒業する」が目標になる場合も多い。この場合、キャリア支援は後回しになり、大学在学中に有効なアプローチができない場合がある。

対策1 キャリア教育か卒業か—。まずは卒業支援が優先されます。しかし、膨大なエネルギーを注いででも単位取得が容易でない場合、どこかで見切りをつけてキャリア教育を始めて良いのではないかでしょうか。ある学生は、4年間で卒業要件の単位取得の半分に満たず、休学して就労支援移行事業所の利用を始め、翌年就労を目指すために退学を選択しました。現在は、企業実習やトレーニングに励むなど、充実した日々を送っています。

課題2 発達障害を有する学生が、自己開示をしてくれるかどうかが重要です。これががあれば専門機関との連携がスムーズに行えるのですが……。

対策2 自分の特性や診断名、強みと弱みを知っている、困ったことを言語化できる、支援者にSOSを出せる、といった学生は理想的で、むしろ支援者が困ることは少ないでしょう。発達障害への気づきと、支援アプローチのしやすさについてまとめると、次の表のようになります。自己開示はデリケートな問題ですが、学生が自分の弱みと有効な手立てに気づくことが、キャリア形成の第一歩となるでしょう。

発達障害への気づき				支援しやすさ
学生本人	保護者	高校	大学	
○	○	○	○	○
×	○	○	○	○
×	×	○	○	△
×	×	×	○	×

課題3 一般的な就職活動に適応するための支援ではなく、本人の特性を踏まえて、時間をかけながらアプローチする必要性を感じます。

対策3 働く前提条件として、天候や多少のハプニングに左右されず毎日定刻に職場に行く、遅れるときは然るべき時刻に迅速に連絡する、忙しくなったらスピードを上げて作業する、複数の仕事は優先順位をつけてこなす、職場や状況に適した身だしなみや言葉遣いを選択できる、自分の作業が終われば他の人をサポートする、分からないときや困ったときは相談して助けを求める、失敗したらすぐに報告する、などの対応はできて当然と期待されます。

発達障害があると、これらの行動は必ずしもできるとは限りません。知識不足、状況の認識困難、経験値の低さなど、個々の原因に応じた対策をとる必要があります。①知識の補てん、②模擬的な職場環境でロールプレイ、③支援者とふり返りながら行動修正、④発達障害の理解を前提とした職場見学、⑤インターンシップなど、段階的なプログラムが効果的でしょう。大学でのキャリア支援プログラムの充実が望まれますが、障害者就労移行支援事業所、就労支援機関の活用も取り入れましょう。



インターンシップの経験を通して

大学1回生（当時）の2人の方に、発達障害学生キャリア支援隊が用意した支援付早期インターンシップを終えて、良かったことや反省すべきことなど、その感想を伺いました。

Aさん「u&nで実習を体験して」

支援付インターンシップは、楽しかったこと、辛かったこと、いろいろありました。経験してみてとても良かったです。初日は先に支援者さんと顔合わせして、強み弱みなど話してから会社へ向いました。4日間の実習の前半はカフェの仕事。いざ接客となると笑顔が出ず、次に何をすればいいのか、困ったことがあります。後半は荷受けの仕事。「〇番の箱に入れてください」など具体的な指示があり、見通しが持てました。最終日は支援者さんを交えてふり返りを行いました。マニュアルはあると助かることを実感しました。高校生の時に洋食屋でアルバイトを経験しました。日替わり定食は毎日盛り付けが変わるので、メニューには写真もなく、盛り付けるサラダの適量が分からず、「日替わらないで」と思いました。また、給湯室のような、ちょっとおしゃべりし、クールダウンできる場所があると助かります。



1回生で体験できて良かったです。4回生では、実習や卒論などに追い立てられ、余裕がありません。これまで社会福祉士を将来の第一目標にしていましたが、一般企業も考えます。自分に合う仕事は何か、どんな企業があるのかを探りながら1、2回生の間に多くの業種を体験し、期間も短期～数週間などやりたいです。今回の経験を経て、ちゃんと就職したいと思いました。（企業のコメントはC-6ページ参照）

Bさん「オムロンパーソナルで実習を体験して」



タイピングが得意ですから、それが活かせると思い、会社を決めました。支援者の方には、耳からの指示よりマニュアルがあった方が良い、メモが取りにくい、書き損じがあることなどの特性を伝えました。服装について、カジュアルさは業界によって異なる、スーツは無難など、いろいろと具体的に教わりました。

初日は過度に緊張し、ドラマのセットに飛び込んでいる気分でしたが、4日間の実習中、「親切にされている」と感じました。同僚との会話のタイミングや話題えらびに苦労しました。名刺の入力業務は、ミスはなかったと思います。パソコン入力を淡々とする作業はやりやすいものの、事務業務は人と会話することは少なく、楽しさを感じられないことに気づきました。自分には接客は向いてないと思っていたのですが、案外しゃべるのが好きなかもしれません。

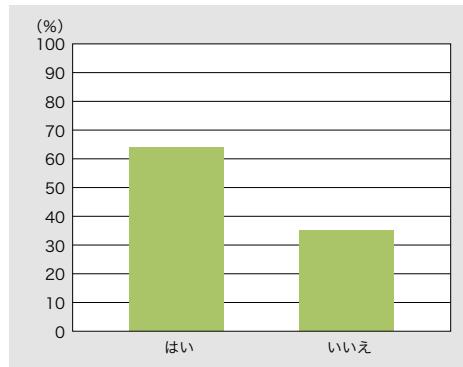
1回生は上の学年よりもいろんな意味で許されることが多い、時間の調整もしやすいので、余裕をもって仕事の予習ができました。大学の学生支援室は、授業支援がメインで職員さんとはキャリアについて話したことはありません。今回のインターンシップを経て、向いている仕事よりも、やりたい仕事を重視したいという自分の変化に気づきました。（企業のコメントはC-6ページ参照）

大学へのアンケート調査にみる発達障害学生へのサポート状況

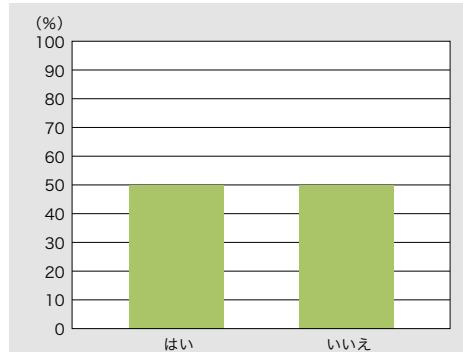
発達障害学生キャリア支援隊は、2017年1月中旬から約1ヶ月にわたり、発達障害のある学生の就労支援について、大学が現在どのような課題を抱えているのかを明らかにするため、京都府内44大学52キャンパスに、8頁10問のアンケート調査を行いました。回答は、郵送またはメールで、記名・無記名を選択できる方法とし、結果、14大学（回収率26.9%）から回答が得られました。

アンケートの結果、一般学生に対するキャリア教育には一定取り組まれているものの、発達障害に特化した授業の工夫や新設科目、進路情報の収集や活用、インターンシップ、職業適応の追指導は、ほとんど実施されていませんでした。しかし、自己理

U-① 正課教育の中でキャリア形成を支援するために、授業を工夫しましたか



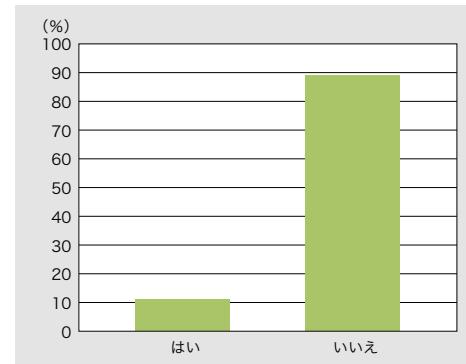
U-③ 正課教育の授業以外の分野で、体系的なキャリア形成により組みましたか



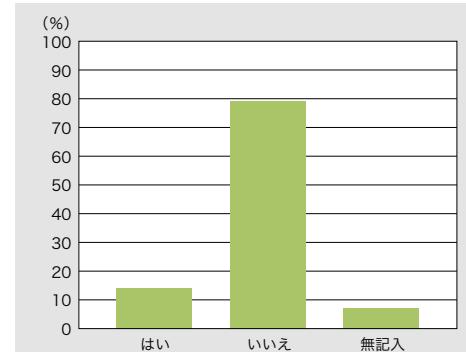
解やコミュニケーション能力促進のための、ソーシャルスキルトレーニング、臨床心理士による個別相談、クリニックや就労移行支援事業所など、外部機関の紹介を実施する大学が少数みられました。

発達障害学生への進路相談（キャリア・カウンセリング）については、専門知識をもつ学生支援室職員や、キャリア・コンサルタント等の有資格大学職員などが中心となって担っています。学外に進路相談や就労支援を受けられる機関があることは、全ての大学が知っており、約半数の大学がこれら学外機関を活用しています。また、ほぼ全ての大学が、発達障害学生に特化したインターンシップなどの支援プログラムが「必要」と回答していました。

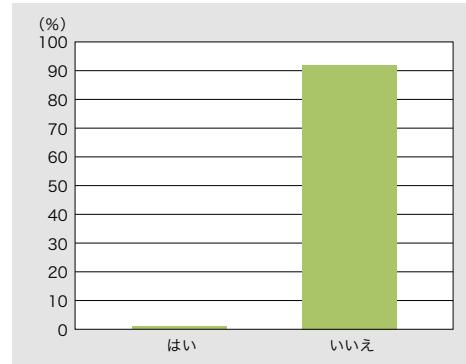
U-② ①の中で発達障害のある学生に特化して工夫したことはありますか



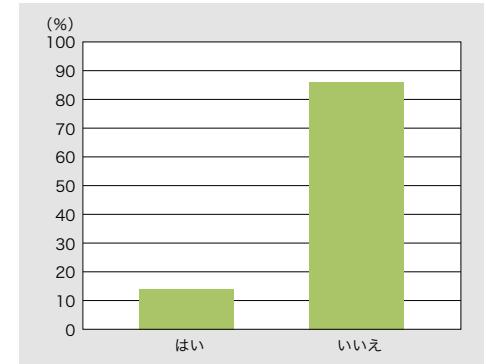
U-④ ③の中で発達障害を有する学生に特化して取り組んだことはありますか



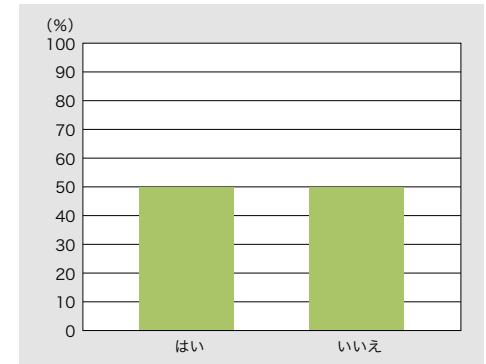
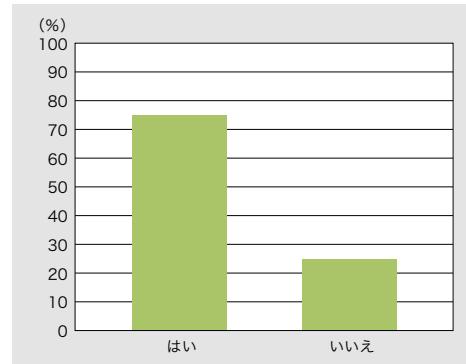
U-⑤ 発達障害のある学生に特化した、進路情報の収集や分類、活用の方法はありますか



U-⑥ 発達障害のある学生に特化した、探索的・体験的経験（インターンシップ等）のプログラムはありますか

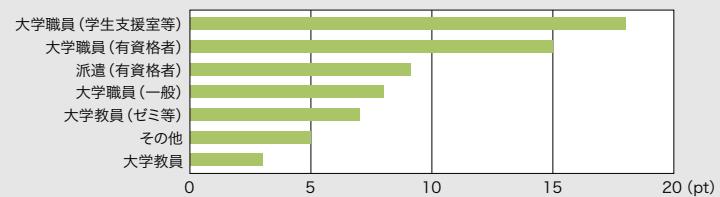


U-⑦ 発達障害のある学生に特化した、探索的・体験的経験（インターンシップ等）のプログラムは必要だと思われますか



U-⑨ 発達障害のある学生の進路相談（キャリア・カウンセリング）を直接担当しているのは誰ですか（※1）

※1：担当者の専門知識や就労支援等の経験がある（3pt）、ある程度ある（2pt）、あまりない（1pt）によって集計



U-⑩ あなたの教育機関で、現在どのような支援や情報があればよいとお考えですか（※2）

※2：7項目から必要と思われる3項目を選び、優先度の高い順に3pt、2pt、1ptとポイントを付与し、そのポイントを集計



適切なサポートによって、発達障害のある学生も就労が可能です

発達障害のある学生のキャリアを支援し、社会への適合をめざす

発達障害のある大学生は、年々増加傾向にあります。日本学生支援機構の報告によると2016年度の障害学生数は27,257人（全学生の0.68%）、そのうち発達障害のある学生（診断書有）は4,150名と、調査が開始された10年前のおよそ30倍になりました。オープンキャンパスでも、「私は自閉スペクトラム症です。この大学ではどのような支援が受けられますか？」と尋ねたり、合格通知後に入学後の配慮について大学側と相談したりする高校生の姿も増えています。この背景には、ノーマライゼーション理念の浸透、大学入試の多様化、特色ある大学の存在、大学全入時代の到来、発達障害の医療環境の整備など多くの社会的要因が挙げられます。2004年の発達障害支援法ⁱ、2017年の障害者差別解消法により、発達障害者への合理的配慮が明文化されたことも、当事者が発達特性を自ら開示し支援を求める行動を後押ししているでしょう。今や大学は、若干の温度差を抱えながらも、障害学生への支援窓口を設け、修学支援、生活支援を中心とした体制整備を進めています。では、発達障害学生の卒業後の就職状況はどうでしょう。

2011年の大学設置基準改正以降、大学では一貫したキャリア教育の体系的指導に取り組み始めました。しかし、発達障害に特化した就職対策講座や支援体制を整えられているわけではありません。発達障害学生たちは、一般学生と共に集団面接や自分探しのディスカッションなどが課せられます。就職説明会での講師の熱い「べき論」に縛られ、自分の強み弱みを十分吟味せずに企業を選び、面接に挑む姿は危うさを感じます。そもそも就活の流れ自体に乗れない学生も少なくありません。

発達障害のある学生が適性のある仕事に就くためには、それ相応の準備と支援が不可欠です。発達障害者が就労を通して社会で自己実現を図り、実りある人生を送るために、発達障害の特性を理解し、本人の意思を尊重しつつ個々のアセスメントに基づくキャリア教育が不可欠なのではないか。そのような思いを抱き、私たちは「発達障害キャリア支援隊」のプロジェクトを始めました（U-9、C-9ページ参照）。

発達障害を正しく理解して適切なサポートを

発達障害とは、発達の凸凹があるため学習や仕事・生活に支障をきたし、支援を要する状態を指します。以下の4つが代表的な診断名です。一人が複数の診断名を重複して有することも少なくありません。大学生の場合、発達障害のおよそ半数を自閉スペクトラム症が占めているという特徴があります。

【自閉スペクトラム症（自閉症スペクトラム障害）】社会性などコミュニケーションに課題があり、こだわりが強く予定の変更が苦手、音など感覚過敏などを有する発達障害のひとつです。皮肉や冗談を理解することや、その場の状況に応じた臨機応変な対応は苦手ですが、パターン的なことを真面目にコツコツすること、興味あることをトコトン調べるなど、得意なことがあります。

【注意欠如・多動症（注意欠如多動性障害）】不注意、気が散りやすい、多動衝動性といった特性のために、段取りが悪く最後まで課題をやり遂げられない。忘れ物、失くし物が多い、整理整頓が苦手、時間や約束を忘れるなどの特徴があります。一方、発想がユニークで新しいことに積極的に取り組むなど、魅力的な一面もあります。

【限局性学習症（学習障害）】知的障害はないにも関わらず、話し言葉（聞く、話す）、書き言葉（読む、書く）、計算など学習上の特定領域が極端に苦手なために、物事の理解や、その表出に支援を要する状態です。

【発達性協調運動症（発達性強調運動障害）】不器用であり、手作業が苦手、体の動きがぎこちない、同時に二つの動作ができないなど運動学習がスムーズにいかず、作業スピードにも影響を及ぼす状態です。

i: 独立行政法人日本学生支援機構 2016年度障害のある学生の修学支援に関する実態調査 http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/2016.html

ii: 発達障害者支援法：2004年に制定された、発達障害者支援のための施策であり、早期発見・早期支援や、就労、地域生活などの支援や権利擁護、家族への支援に関する国および地方公共団体の責務、発達障害者の自立および社会参加に資する支援を明文化した法律。



※障害者就労支援の機関や組織については、U-8ページをご覧ください。

各機関や組織では、障害者の希望や特性に合わせて就労支援のためのプログラムやサポートを行ったり、セミナーなどを開催しています。

発達障害のある学生に働くチャンスと機会を わたしは働きたい!!

