

2016年4月20日(水)

報道関係者各位

株式会社ゼネラルパートナーズ 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F

TEL:03-3270-5500 広報担当:田島、佐藤

アンケートから見えてきた精神・発達障がい学生への就職支援の課題  
ポイントは「学生本人・家族の障がい理解度にあわせた支援機関の活用」

障がい者雇用の調査・研究機関『障がい者総合研究所』(運営元:株式会社ゼネラルパートナーズ/本社:東京都中央区、代表取締役社長:進藤均)は、首都圏近郊に所在する大学の職員(障がい者の就職支援担当者)41名に対し、精神・発達障がいのある学生(および精神・発達障がいの疑いがある学生)の就職支援に関するアンケート調査を実施しました。

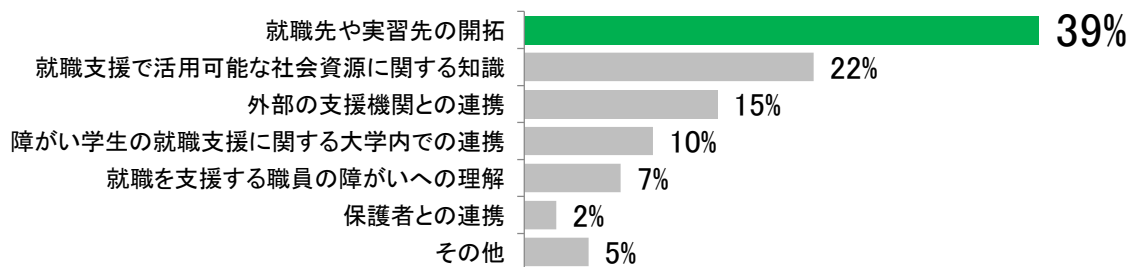
調査の背景

日本学生支援機構の調査によれば、精神・発達障がいのある学生数は年々増加傾向にあり、特に発達障がいと診断された大学生の数は2014年度までの8年間で約25倍にもなっています。一方で、その就職率は低水準に留まっており、多くの大学が就職支援について課題を感じているようです。そこで、精神・発達障がいのある学生(および精神・発達障がいの疑いがある学生)の就職支援に関する課題を明らかにし、その対策について検討するため、アンケートを実施しました。

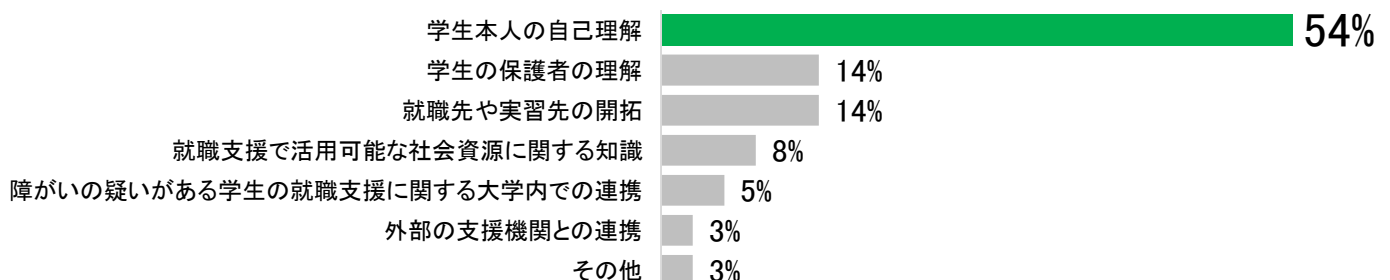
アンケート調査の結果より分かったこと

- 【1】 障がいの診断がある学生と、障がいの疑いがある学生の就職支援では、大学の課題感に大きな違いがある
- 【2】 課題を解決するために有効な社会資源に関する情報が不足しており、実際の資源の活用も一部に留まっている

精神・発達障がい学生の就職支援において、もっとも課題に感じていること



精神・発達障がいの疑いがある学生の就職支援において、もっとも課題に感じていること



※詳細は次ページ以降の調査 Report またはホームページをご確認ください <http://www.gp-sri.jp/>

～大学職員の声をもとに、障がい学生の就職支援に関する実態を分析する～

## 精神・発達障がいのある学生の就職支援に関する調査 Report

### 調査の背景

民間企業では従業員数の2.0%以上の障がい者雇用が法律で義務付けられており、各企業は積極的に採用活動に取り組んでおります。一方で、日本学生支援機構の直近の調査によれば、2014年3月に卒業した障がいのある学生の就職率は約50%に留まっていました。また、障がいのある学生の中でも、精神・発達障がいのある学生の数は、その疑いがある学生も含めて大きく伸びており、多くの大学が就職支援について課題を感じているようです。そこで、精神・発達障がいのある学生(および精神・発達障がいの疑いがある学生)の就職支援に関する課題を明らかにし、その対策について検討するため、アンケートを実施しました。

### 調査結果

#### 本調査における学生の定義

1. 「精神または発達障がいに関する障がい者手帳を所持している学生」「障がい者手帳は所持していないが、健康診断や医師の診断などにより精神または発達障がいがあることが明らかになっている学生」を、『障がい学生』と表記しています。
2. 「障がい者手帳を所持しておらず、かつ、健康診断や医師の診断などでも障がいが見られなかった学生のうち、精神または発達障がいの疑いがある学生」を、『障がいの疑いがある学生』と表記しております。

#### サマリー

- [1] 障がい学生および障がいの疑いがある学生の人数を把握している大学は約4割であり、当該学生の存在を把握し、就職支援の対象者を選定する方法は、学生からの申告・相談が主となっている
- [2] 大学職員が、障がい学生の就職支援においてもっとも課題に感じているのは「就職先や実習先の開拓」であり、障がいの疑いがある学生の就職支援においてもっとも課題に感じているのは「学生本人の自己理解」である
- [3] 障がい学生および障がいの疑いがある学生の就職支援において、約9割の大学が「社会資源に関する知識」を課題に感じており、実際の社会資源の活用も一部に留まっている

#### 考察

##### <サマリー[1]に関連する TOPICS>

- 障がい学生の人数を把握している大学は37%、障がいの疑いがある学生の人数を把握している大学は39%(6ページ参照)
- 障がい学生・障がいの疑いがある学生の存在を把握する方法の1位は、「入学後の学生からの申告」(6ページ参照)
- 障がい学生・障がいの疑いがある学生のうち、就職支援の対象者を選定する方法の1位は、「本人による就職の相談」(7ページ参照)

障がい学生および障がいの疑いがある学生の人数を「把握している」という回答は約4割であり、過半数は「把握していない」ことが分かりました。当該学生の存在を把握する方法の1位は「入学後の学生からの申告」であり、学生から自発的に申告がなければ、その存在に気付けないケースが多いようです。一方、フリーワードでは、「障がい学生の把握のために入学生と在校生に対してアンケートを取る予定」といった回答も見られており、大学側から能動的にその存在を確認していくような動きも見られました。

在学中の障がい学生および障がいの疑いがある学生のうち、就職支援の対象者を選定する方法の1位は「本人による就職の相談」であり、こちらも学生の自発的な動きが支援の起点となっているようです。また、就職支援において実施している就職ガイダンスやカウンセラーによる就職指導は、対象を障がい学生に限定していないものがほとんどであることから、これらの接点の中で、学生からの申告や相談があった場合、または教職員が気付くことが出来た場合に対応している、というケースが多いものと思われます。一方、障がい学生専任の担当者を設置する大学や、全学生と面談を実施している大学もあり、大学によってアプローチの方法に違いが見られました。

#### <サマリー[2]に関連する TOPICS>

- 障がい学生の就職支援において、大学職員がもっとも課題に感じていることの1位は、「就職先や実習先の開拓」(9ページ参照)
- 障がいの疑いがある学生の就職支援において、大学職員がもっとも課題に感じていることの1位は、「学生本人の自己理解」(13ページ参照)

障がい学生の就職支援において、大学職員がもっとも課題に感じていることの1位は「就職先や実習先の開拓」でした。その理由について書かれたフリーワードを見ると、企業側の精神・発達障がいに関する理解や受入が不足していると感じていることが分かります。

一方、障がいの疑いがある学生の就職支援では、もっとも課題に感じていることの1位は「学生本人の自己理解」でした。フリーワードでも、「学生本人が認めようとしなない」「検査を勧めたりするのに一番苦労している」といった回答があり、本人の自己理解を促すことに苦労している様子が伺えます。さらに、もっとも課題に感じていることの2位には「学生の保護者の理解」が挙がっており、フリーワードでも「学生自ら障がいを認めていても、障害者手帳の取得に関して保護者の反対があるケースが多い」という回答が見られました。このように障がいの疑いがある学生の就職支援では、学生本人または保護者の理解醸成が大きな課題と言えます。

なお、障がいの疑いがある学生の自己理解や診断を促すための取り組みについて確認したところ、学内で適職診断や性格テストを実施しているという大学もあるようです。また、学内の他の部門と連携しながら、地域の医療機関につなげていくという大学も見られました。このように大学内での体制や連携を強化していくことに加え、外部の支援機関や病院を活用していくことが、重要であると思われます。

#### <サマリー[3]に関連する TOPICS>

- 障がい学生の就職支援において、「活用可能な社会資源に関する知識」に課題を感じている大学職員の割合は92%(9ページ参照)
- 障がいの疑いがある学生の就職支援において、「活用可能な社会資源に関する知識」に課題を感じている大学職員の割合は87%(13ページ参照)

障がい学生および障がいの疑いがある学生の就職支援において、「課題を感じている」という割合が高かったのが「社会資源に関する知識」です。実際に活用されている支援機関もハローワークが中心であり、フリーワードでも「あまり外部組織について把握していない」「どのような機関が良いか分からない」といった回答が多く見られました。

また、障がいの疑いがある学生の就職支援では、学生本人の自己理解が十分でないことが多く、名前に「障がい」が付く機関は活用しづらいという側面もあるようです。そのため、本人の自己理解がある場合は発達障害者支援センターなどの支援機関を通じて医療機関へつなぐことができますが、そうでない場合は、若者サポートステーションや新卒応援ハローワークなどの障がいとは直接的に関係ない機関へつなげながら、学生本人の自己理解を深めていくといった工夫が必要になりそうです。

このように、障がい学生および障がいの疑いがある学生の就職支援については、学内だけで全てを完結させることは難しく、外部の支援機関との連携して進めていく必要があります。そのため、より一層の支援機関の充実とその存在の認知が求められているものと思われます。

## 代表的な社会資源

障がい学生および障がいの疑いがある学生の就職支援に関する代表的な社会資源をまとめています。また、本調査では、もっとも有効だと感じた社会資源とその理由を聞いており、以下の表にはその理由に関する回答も記載しております。

(回答には個人差や地域差などがあり、各機関の支援内容を保証するものではありません)

### <相談支援を中心に実施している機関>

機関名	概要	当該機関を有効だと感じた理由(回答より抜粋)
ハローワーク	障がい者の求職登録を行ない、職業相談員が障がいの種類・程度に応じた職業相談・求人紹介・職場定着指導などを実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 求人情報や連携機関に信頼がおける</li> <li>■ 様々な情報、活用できるリソースを知っている</li> <li>■ 多くの事例からアドバイスをいただける</li> </ul>
新卒応援ハローワーク	大学などの卒業年次(大学は4年生、短大は2年生)に在学の方、既卒3年以内の卒業生の方などを対象に就職支援を実施している。 ※大学などに「ジョブサポーター」が出張し、各学校の要望に応じて、就職相談・就職セミナーなども実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 大学に定期的に来ていただき、就職相談をしていたいため、相談がしやすい</li> </ul>
民間の職業紹介会社	キャリアコンサルタントによる自己分析、求人紹介、面接対策などを実施している。 また、障がい者雇用に関する求人を掲載したWEBサイトの公開や、企業合同面接会・個別相談会などを実施している企業もある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 障がい学生のみを対象とした求人やインターンシップを紹介してもらえる</li> <li>■ 障がい者に特化した就職サイトがあり、ガイダンスの講師も依頼している。また合同説明会や相談会は大変有効であり、就職につながっている</li> <li>■ 面接対策や個別相談会を実施していただけ、大学との情報交換も積極的に行なっていた</li> </ul>
発達障害者支援センター	発達障がい者が充実した生活を送れるように、保健・医療・福祉・教育・労働などの関係機関と連携しながら、本人やその家族に対する支援を実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域によって違いはあるようだが、(希望する地域、あるいは親元に戻る場合も多いので)学生の地元との連携を取ってくれる</li> <li>■ 専任のジョブコーチが在籍している</li> </ul>
障害者就業・生活支援センター	就業およびそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障がい者に対し、窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 障がいの疑いがあるレベルでも相談に乗ってくれる</li> </ul>
障害者就労支援センター	障がい者の身近な地域において、雇用・保健・福祉・教育などの関係機関の連携拠点として、就業面および生活面における一体的な相談支援を実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域ごとにあり、支援内容も充実している</li> <li>※ただし、他機関との連携のうえに成り立っているため単独での評価ではない</li> <li>■ 障害者手帳がない場合も対応していただけ、地域によっては「障がい者」という文言を外しているため相談しやすい</li> </ul>
区市役所または保健所	障がい者のニーズに合わせ、各市区町村の社会資源につなげることを実施している。	※回答なし
若者サポートステーション	働くことに悩みを抱えている15～39歳までの若者に対し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への就労体験などを通じ、就労に向けた支援を実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「障がい」という言葉が付いていないため、抵抗が少なく、学生に受け入れてもらいやすい点</li> <li>■ 丁寧に学生と向き合ってくれる点</li> </ul>

<職業訓練や職業評価を実施している機関>

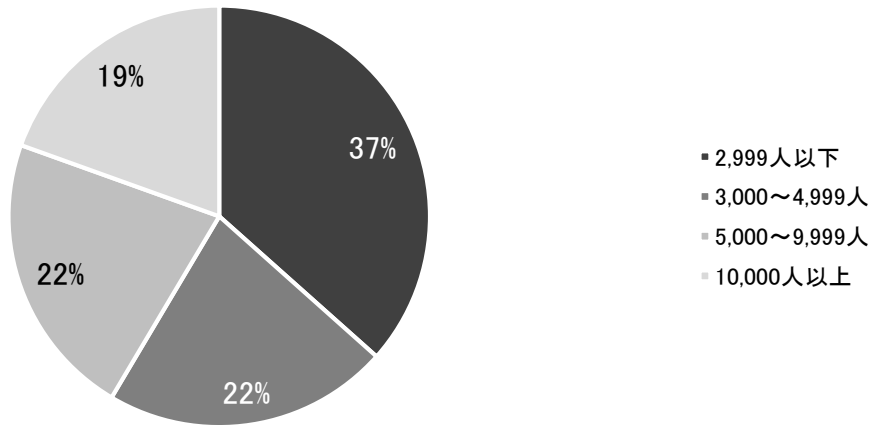
機関名	概要	当該機関を有効だと感じた理由(回答より抜粋)
障害者就労移行支援事業所	就職を希望する障がい者を対象に、計画的なプログラムに基づき、施設での作業や企業での実習、職場探し、就職後の職場定着などの支援を実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 模擬職場を通じた就労へのトレーニングが可能であり、就職後の支援も受けられる</li> <li>■ 自己理解やセルフコントロールを促す点と、体験を通じてトレーニングしていただける点</li> <li>■ 病院と連携した事業所の場合、医療の情報も上手く捉えていただき、本人も負担無く就労に気持ちが向かいやすい</li> <li>■ 発達障がいの疑いがある学生にとって、自己理解を促すような機会、特に体験の提供が可能</li> </ul>
障害者委託訓練事業所	仕事をする上で役立つ知識や技能を短期間で身に付けることを目的に、職業訓練を実施している。	※回答なし
地域障害者職業センター	障がい者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言などを実施している。	■ 親身になって指導してくれる

# 調査概要

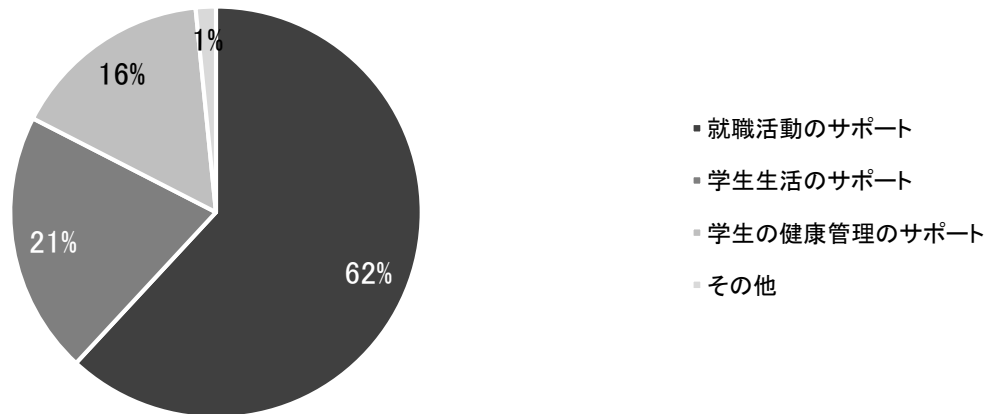
- 調査対象 : 首都圏近郊に所在する大学の職員(障がい者の就職支援担当者)
- 有効回答数 : 41名
- 調査期間 : 2016/2/10~2/29
- 調査方法 : 弊社主催2月10日「精神・発達障がい学生のキャリア支援セミナー」参加者を対象とする集合調査、首都圏近郊に所在する大学へのメール調査

## 調査対象者の属性

### <所属する大学の在学学生数>



### <大学において担当している役割>



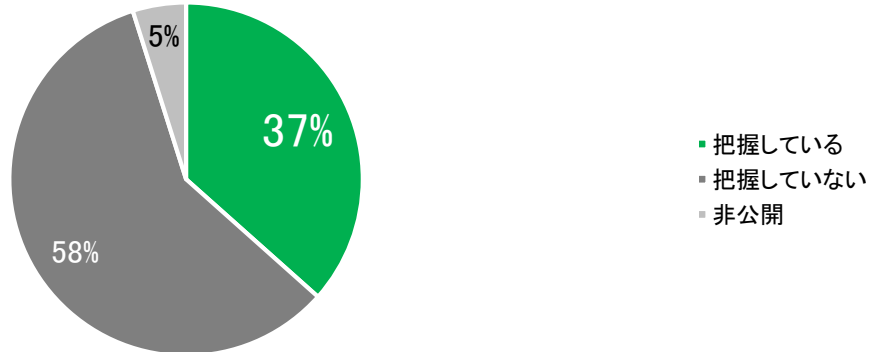
### <その他>※( )内は在学学生数

- 修学のサポート(5,000~9,999人)

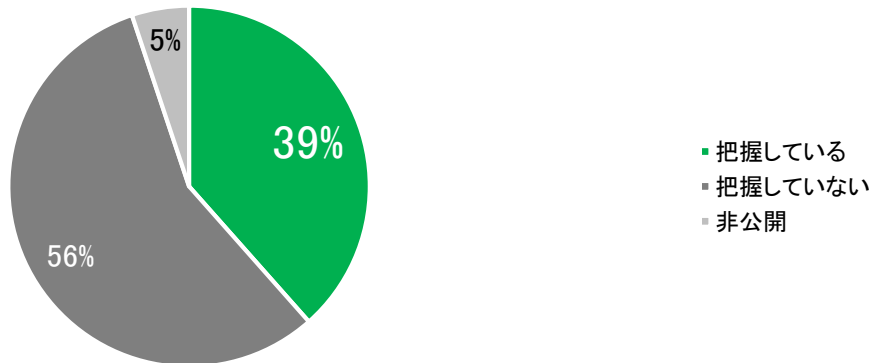
# アンケート結果

## 1. 障がい学生および障がいの疑いがある学生の人数を把握している大学は、約40%に留まっている

在学学生うち、障がい学生の人数を把握していますか？

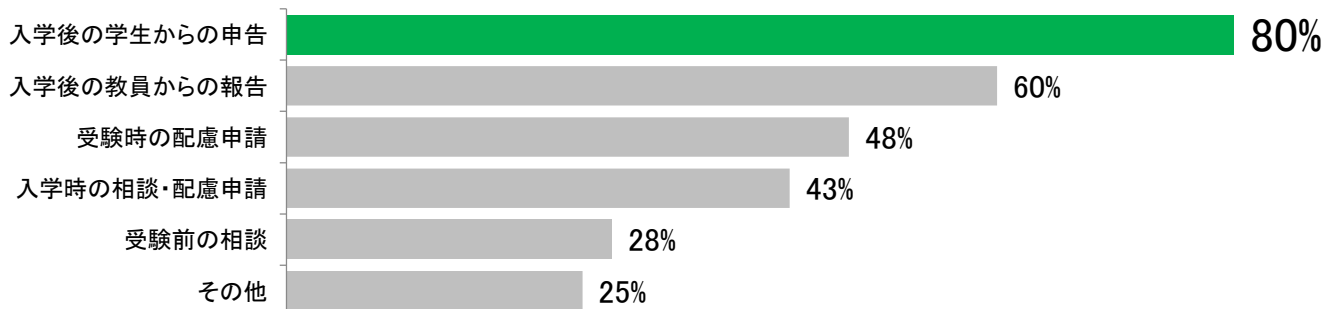


在学学生うち、障がいの疑いがある学生の人数を把握していますか？



## 2. 障がい学生または障がいの疑いがある学生の存在を把握する方法は、「学生からの申告」が中心

障がい学生または障がいの疑いがある学生の存在を、どのように把握していますか？

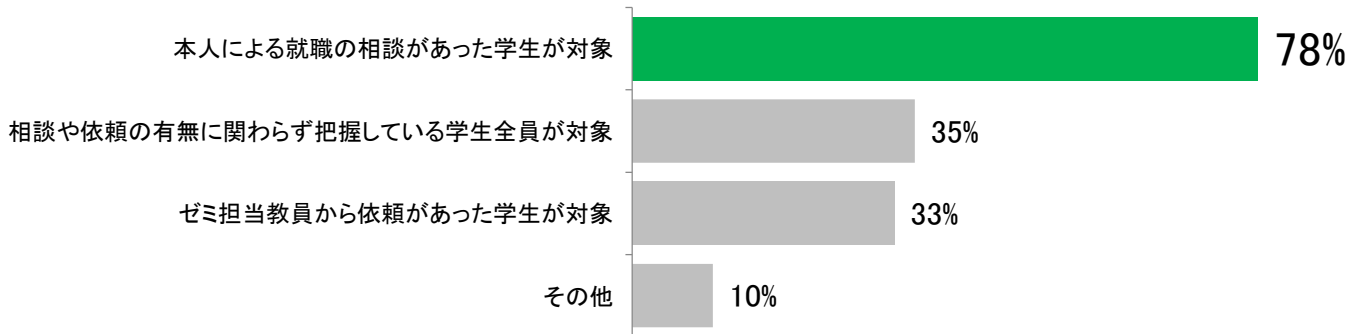


### <その他>※( )内は在学学生数

- 就職活動時の進路相談 (2,999 人以下、他 2 件)
- 入学時の健康診断(2,999 人以下、他 1 件)
- 他の学生支援部署からの依頼(5,000～9,999 人、他 1 件)
- 入学後の保護者からの相談(3,000～4,999 人)
- 今年度より障がい学生の把握のためにアンケートを作成中。入学生と在校生にアンケートを取る予定である(2,999 人以下)

### 3. 就職支援の対象者を選定する方法は、「学生本人による就職の相談」が中心

在学中の障がい学生または障がいの疑いがある学生のうち、就職支援の対象者をどのように選定されていますか？

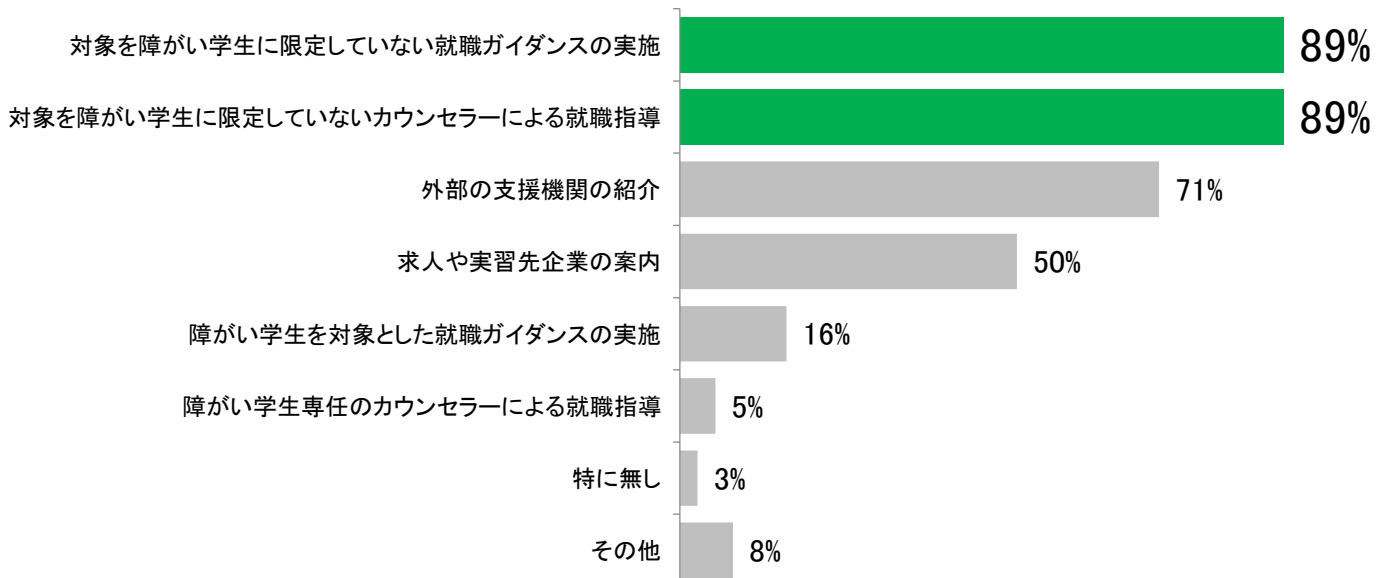


＜その他＞※( )内は在学学生数

- 障がい学生支援室・保健管理センターなどの学内の各部署から依頼があった学生(10,000人以上)
- カウンセリングセンター・学生支援室・教務課などの他部署から依頼があった学生(10,000人以上)
- 他部署からの紹介(10,000人以上)
- 支援したことが無い(2,999人以下)

### 4. 障がい学生の就職支援で実施していることの1位は「対象を障がい学生に限定しないガイダンス・就職指導」

障がい学生の就職支援において、大学内で実施していることを教えてください



＜その他＞※( )内は在学学生数

- 発達障がい者支援機関と連携した面接講座、個人相談(10,000人以上)
- 個別カウンセリングで本人の話を聞いて、個々にアドバイスを実施(5,000～9,999人)
- 新卒応援ハローワークとの連携・相談会の実施(3,000～4,999人)



## 5. 学生が就職の相談に来やすくするための工夫は、「担当者の設置」「面談の実施」「相談窓口の案内」など

障がい学生または障がいの疑いがある学生が就職の相談に来やすいよう、工夫していることがあれば教えてください

<フリーワードより抜粋>※( )内は在学学生数

### 担当者の設置、学生との面談の実施

- 本学では『指導教員制』があり、教員が少数名の学生を担当し、指導している。範囲は学業から生活全般に及び、就職も含まれる。低学年から一貫して受け持つことで相談しやすい関係の構築を図っている。卒業研究時には、研究室の教員がその役目を負う。また、就職課の職員は担任教員と情報交換を密に行ない、相談の利用を促してもらうなど連絡を取るとともに、職員からも低学年次から積極的に声をかけ、相談に来やすい関係を構築するようにしている(2,999 人以下)
- キャリア支援センターの職員2名を担当に選び、障がい学生支援の情報を収集している(5,000～9,999 人)
- 担当制により、全学生と面談を実施している(3,000～4,999 人)
- 3年次後期・4年次前期に学生全員と面談を実施するとともに、学内相談センターと連携し状況把握に努めている(3,000～4,999 人)
- 障がいのある無しに関係なく、全学生に対して就職面談を行なっている(2,999 人以下)
- 相談する職員の固定(5,000～9,999 人)

### 相談窓口の設置、学生への案内

- カウンセリングセンターや保健センターを設置し、気軽に相談に来てもらえる環境を作っている(5,000～9,999 人)
- 障がい学生対象の就職情報コーナーを作り、来やすいように工夫している(2,999 人以下)
- ガイダンスや講座などで、「予約は取っておらず、相談があればすぐに話せるから来て。相談かどうか分からないような『どうしたら良いの?』ということでも、まずは話しに来て」と伝えている(10,000 人以上)
- 秋から冬に「障がい学生のためのキャリアガイダンス」を開催し、就職活動の概要とともに支援スタッフを紹介している(10,000 人以上)
- 掲示やガイダンスなどでの呼びかけ(3,000～4,999 人)
- 障がい学生対象の就職に関する情報の掲示、ホームページ・リーフレットでの相談窓口の案内(5,000～9,999 人)
- ポスター掲示やパンフレットの設置(2,999 人以下)
- キャリア支援センターに専用の掲示板と資料コーナーを設けている(5,000～9,999 人)

### 大学内での連携

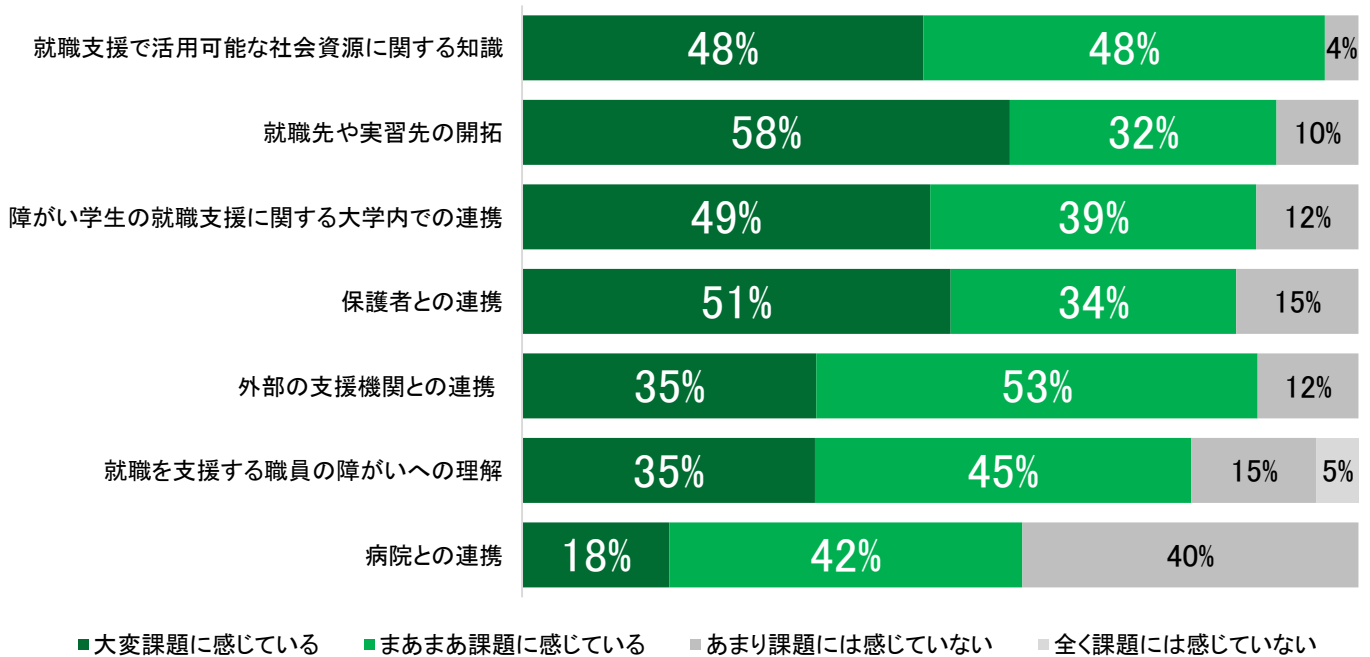
- 障がい学生支援の担当部署や学科と密に連携を取っている(5,000～9,999 人)
- 保健室に障がい者の就職活動用の資料(外部団体等)を設置し、カウンセリングセンターと連携を取りながら、どちらも気軽に使うようアドバイスしている(5,000～9,999 人)
- 学生相談室との連携(5,000～9,999 人)
- 関係部署との連携体制づくり(10,000 人以上)

### その他

- 話しやすいよう、個室の相談スペースで対応している(10,000 人以上)

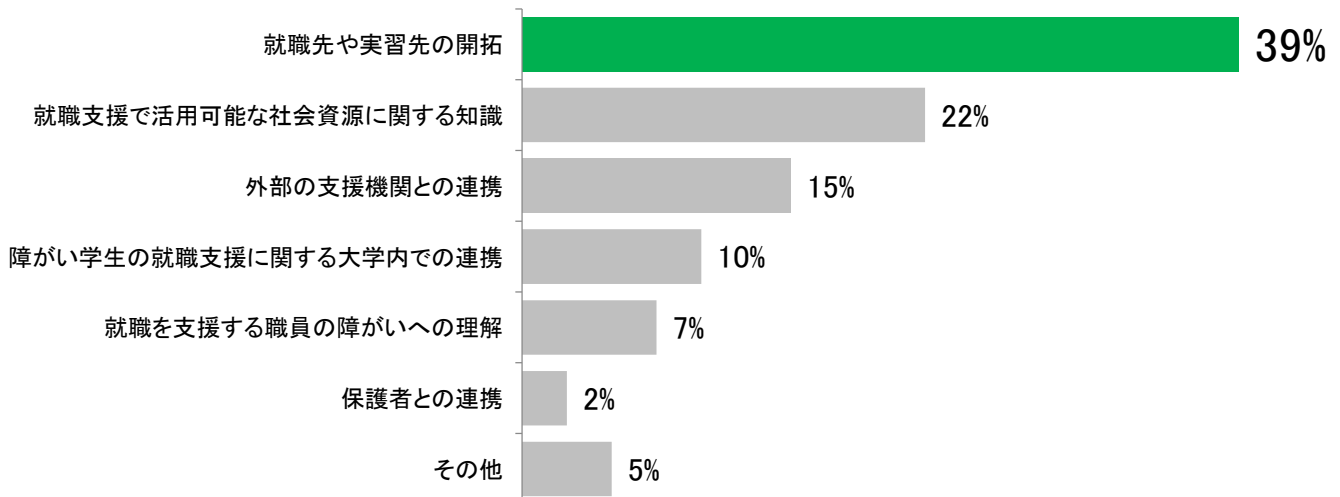
## 6. 障がい学生の就職支援では、いずれの項目でも「課題に感じている」という回答が半数を超えている

障がい学生の就職支援において、課題に感じていることを教えてください



## 7. 障がい学生の就職支援において、もっとも課題に感じていることの1位は「就職先や実習先の開拓」

障がい学生の就職支援において、もっとも課題に感じていることを教えてください



<その他>※( )内は在学学生数

- 学生本人の自己理解(5,000~9,999人、他2件)
- 保護者の認識(10,000人以上)
- 障がい学生の把握(10,000人以上)

## 8. 「精神・発達障がいに関する企業側の理解が十分ではないこと」を課題として感じている方が多い

前設問について、もっとも課題に感じている理由を教えてください

<フリーワードより抜粋>※( )内は在学学生数

### 就職先や実習先の開拓

- 企業側の受入先が少ない、企業側の理解が得られにくい(10,000人以上)
- 発達障がいの学生を受け入れてくれる企業の情報が少ないため(3,000～4,999人)
- 実際に就職した例が少なくモデルがないため(3,000～4,999人)
- 学生の進路希望・職種と受け入れ企業のマッチング(ギャップ)(2,999人以下)
- 大学には障がい者雇用に関する求人はあまり届かない。届いたとしても障がいの種類など詳しい説明が無い。学生に紹介できるほど採用実績も豊富ではなく、外部機関にどうしても頼ってしまう(3,000～4,999人)
- 成績優秀であったり才能豊かな学生であっても、対人関係に課題があったり、凸凹が大きいと就職先が決まらない。企業側についても発達障がい者の受け入れ実績が無い、拒否的な反応が多いと感じる。学生個人への指導だけでは限界を感じる(10,000人以上)

### 障がい学生の就職支援で活用可能な社会資源に関する知識

- 本人が自分の障がいについて十分に把握している場合は、外部の就職支援機関／会社との連携や求人紹介で上手くいく。本人や家族がよく理解できていない時に、どのような支援機関を紹介するか迷うことがある(2,999人以下)
- 学内の支援には限界があり、外部機関も紹介したいと考えている。特に卒業後に使える支援機関について知りたい(10,000人以上)
- スタッフの障がい者支援教育を特別しているわけではなく、個人の関心や必要性の度合いによってスキルが異なり、あまり外部組織について把握していないのが現状のため(10,000人以上)
- 発達障がいなどの場合、彼らがどんなストーリーで社会に参画していくのか、我々がどこからの情報を参考にすれば良いのかが分からないため(2,999人以下)

### 外部の支援機関との連携

- 大学のキャリアセンターによる支援・企業紹介などだけでは、就職させることが難しいと考えているから(2,999人以下)
- 大学のみで支援を行なうには限度があり、専門の支援機関などの支援が必要であると思うから(2,999人以下)
- 学内には障がい専門の職員がいないので、外部の意見や事例を参考にしたい(2,999人以下)
- 専門的知識を大学内では保有していないため(10,000人以上)

### 障がい学生の就職支援に関する大学内での連携

- 全学的なサポート体制が整っていないため(2,999人以下)
- 障がい学生の把握と連携が学内ではできていない。担当した教員や職員に任されている(2,999人以下)
- 身体に関する障がいの対応は、さほど問題はないが、発達障がいに関する対応が個々の職員のスキルにゆだねられていること、学校全体でのコンセンサスが取れていないことが問題だと考えている(5,000～9,999人)

### 就職を支援する職員の障がいへの理解

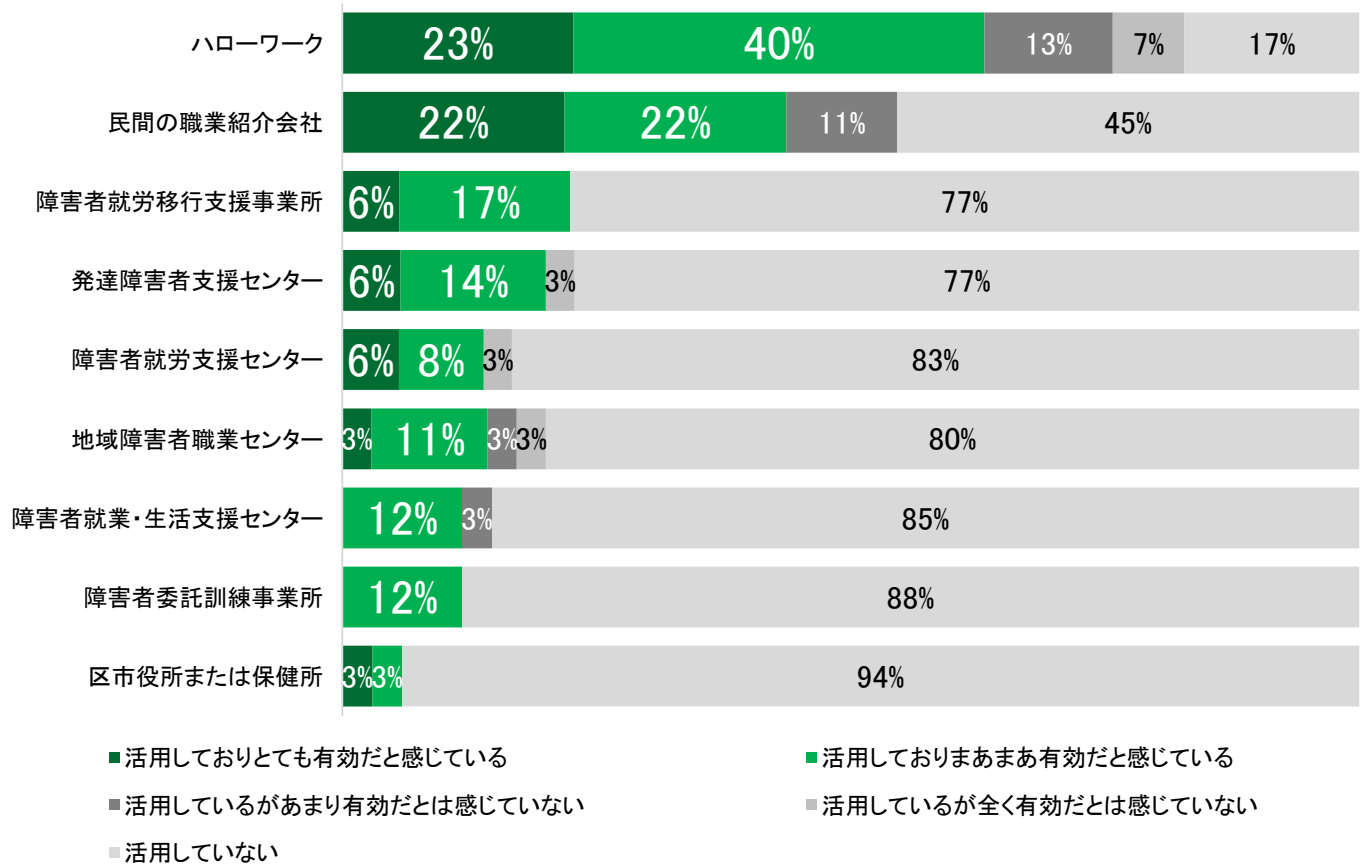
- 精神・発達障がいと一言でいっても様々であり、それぞれ対応・環境・支援が違うため(2,999人以下)

### 保護者との連携

- 保護者が自分のお子様について理解しているのか否か、「子育ての仕方が悪かった」と仰る方もいる。お互いに学生本人のために連携を取ろうという気持ちにならないと進んでいけない気がするから(10,000人以上)

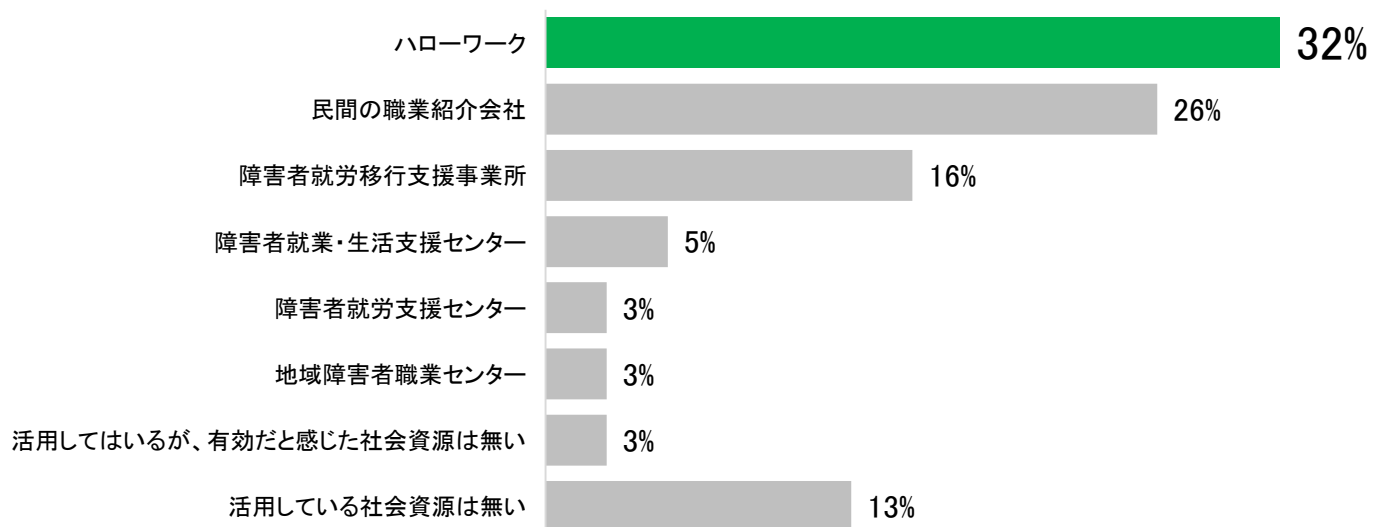
## 9. 障がい学生の就職支援において、活用している社会資源は主に「ハローワーク」

障がい学生の就職支援において、活用している社会資源を教えてください



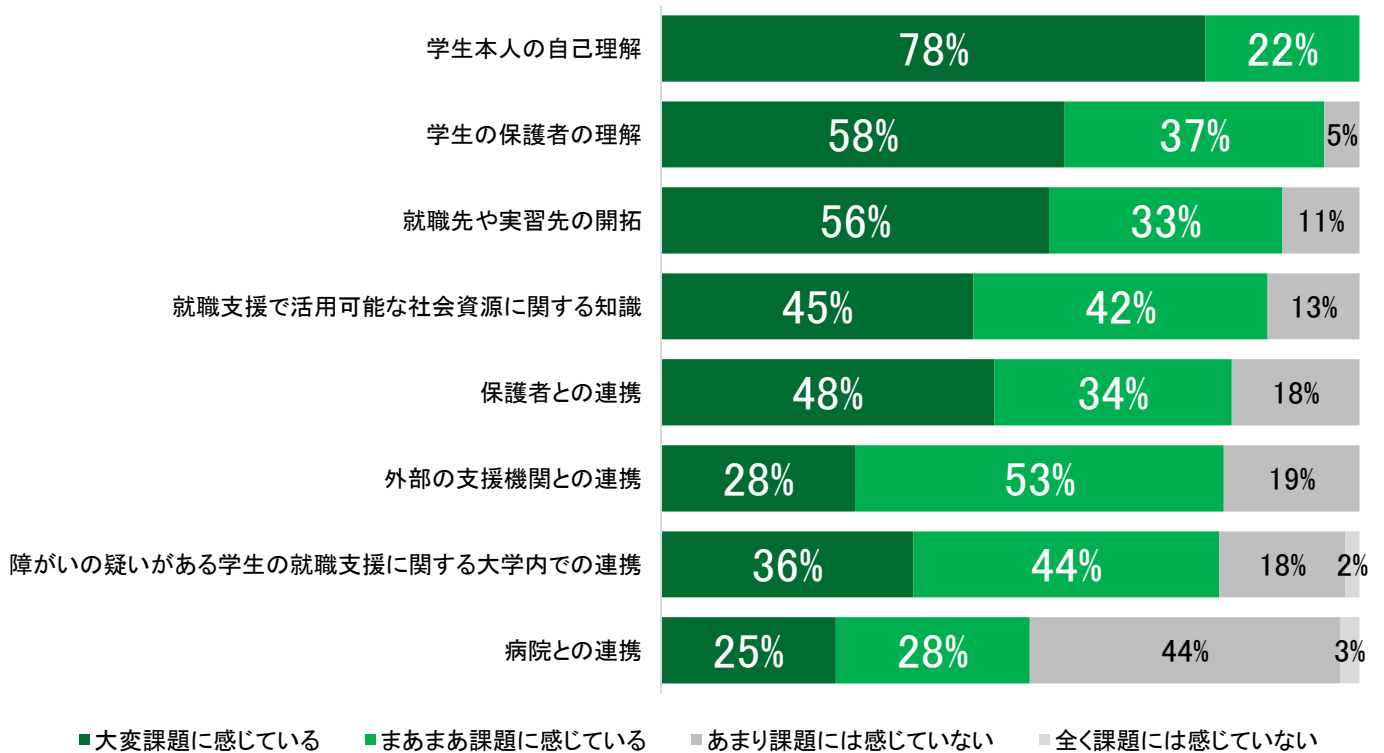
## 10. 障がい学生の就職支援において、もっとも有効だと感じた社会資源の1位は「ハローワーク」

障がい学生の就職支援において、もっとも有効だと感じた社会資源を教えてください



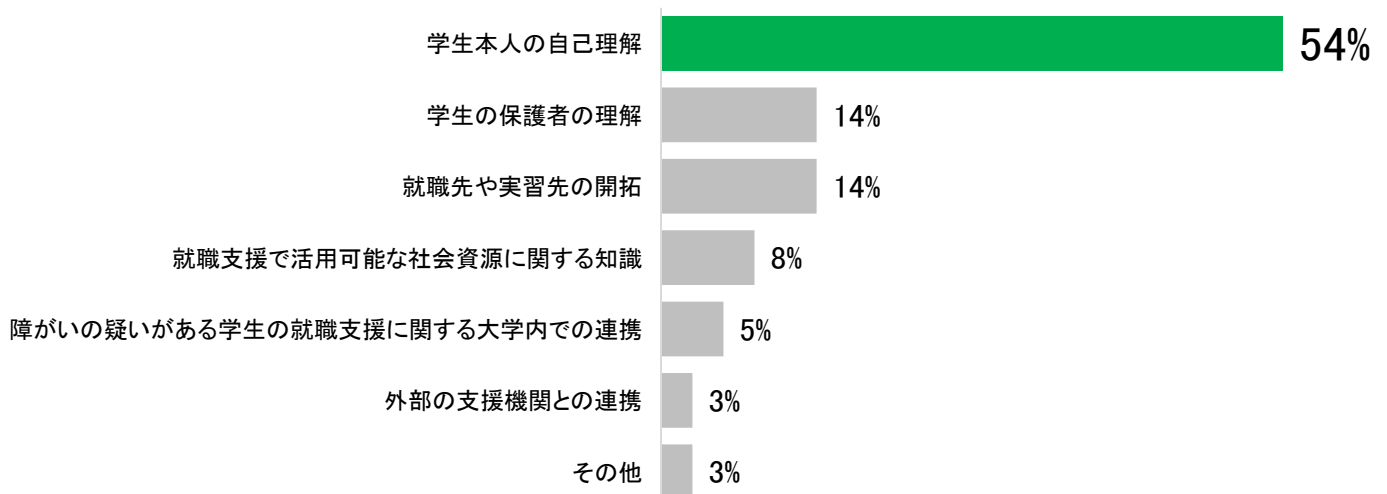
## 11. 障がいの疑いがある学生の就職支援において「学生本人の自己理解」に課題を感じている割合は100%

障がいの疑いがある学生の就職支援において、課題を感じていることを教えてください



## 12. 障がいの疑いがある学生の就職支援で、もっとも課題を感じていることの1位は「学生本人の自己理解」

障がいの疑いがある学生の就職支援において、もっとも課題を感じていることを教えてください



<その他>※( )内は在学学生数

■ 就職を支援する職員の障がいへの理解(2,999 人以下)

## 13. 学生本人および保護者の理解が十分ではないため、効果的な支援を行なえていないケースが多い

前設問について、もっとも課題に感じている理由を教えてください

<フリーワードより抜粋>※( )内は在学学生数

### 学生本人の自己理解

- 学生本人が認めようとしなため(10,000人以上)
- 日常生活、学修で目一杯頑張っている状況で、就職活動との並行が大変。症状が(軽いわけではなく)少ない、曖昧なほど、日常でも合理的配慮の対象とならない、あるいは配慮が少ないので、本人が特性への理解を持ちにくい(5,000～9,999人)
- 「普通の学生とは違う」という印象を他者に与えている自覚がない(と思われる)ため、改善に向けたアプローチをしてもあまり響かず、改善につながりにくいと感じる(10,000人以上)
- 将来ビジョンの構成や具体的な職種・業種とのマッチングなどは、本人が自分の現状を把握しないと困難なため(2,999人以下)
- 自分を客観視するのが苦手だったり、思い込みが激しい傾向があるため、本人に合わない仕事にこだわり続け苦戦するというケースが多い。保護者にも本人にも特性の自覚が無いと、路線変更を受け入れてもらえない(5,000～9,999人)
- 一般的な就職を希望しているが、薬を服用しているために制限があることを他者が理解してくれると思っていること(2,999人以下)
- 障がいに対する自己認識・自己理解がなければ一般枠の就職となり、就職決定には困難が予想されるため(10,000人以上)
- 本人と保護者の理解が無いことには、全て不毛な就職支援になるため(2,999人以下)
- 自分の特性を受け入れるまで関係性を作ったり、検査を勧めたりするのに一番苦労していると感じるため(5,000～9,999人)

### 学生の保護者の理解

- 学生自ら障がいを認めていても、障害者手帳の取得に関して保護者の反対があるケースが多い(2,999人以下)
- 障がいの疑いがある学生の保護者が理解を示さないため(5,000～9,999人)
- 本人が気付いていない事例が多く、また多くの親も気付いていても実際の対応をどうして良いか分からないため(10,000人以上)
- 保護者と本人の理解が得られなければ、解決の糸口も掴めない(3,000～4,999人)

### 就職先や実習先の開拓

- 精神・発達障がい者については採用企業がほとんど見当たらず、特に障がいの疑いがある学生については、採用担当者の理解が得られない(5,000～9,999人)
- 障がいの疑いがある学生の就職に関する情報収集が難しい。障害者手帳を取得していることが分かっているれば進めやすいが、就職先を紹介するにも大学で把握している会社が少ない状況(3,000～4,999人)
- 障害者手帳を所持していない学生については、大学スタッフが企業を開拓して理解してもらわないと採用に結びつかないことは分かっているが、マンパワー不足のため、実行できていない(10,000人以上)

### 障がいの疑いがある学生の就職支援で活用可能な社会資源に関する知識

- 本人の自己認知など学内だけでは難しく、外部支援機関と連携したいが、どのような機関が良いか分からないため(5,000～9,999人)
- 情報が少ないことで、本人の不安が強くなるため、知識を増やすことが必要(3,000～4,999人)

### 障がいの疑いがある学生の就職支援に関する大学内での連携

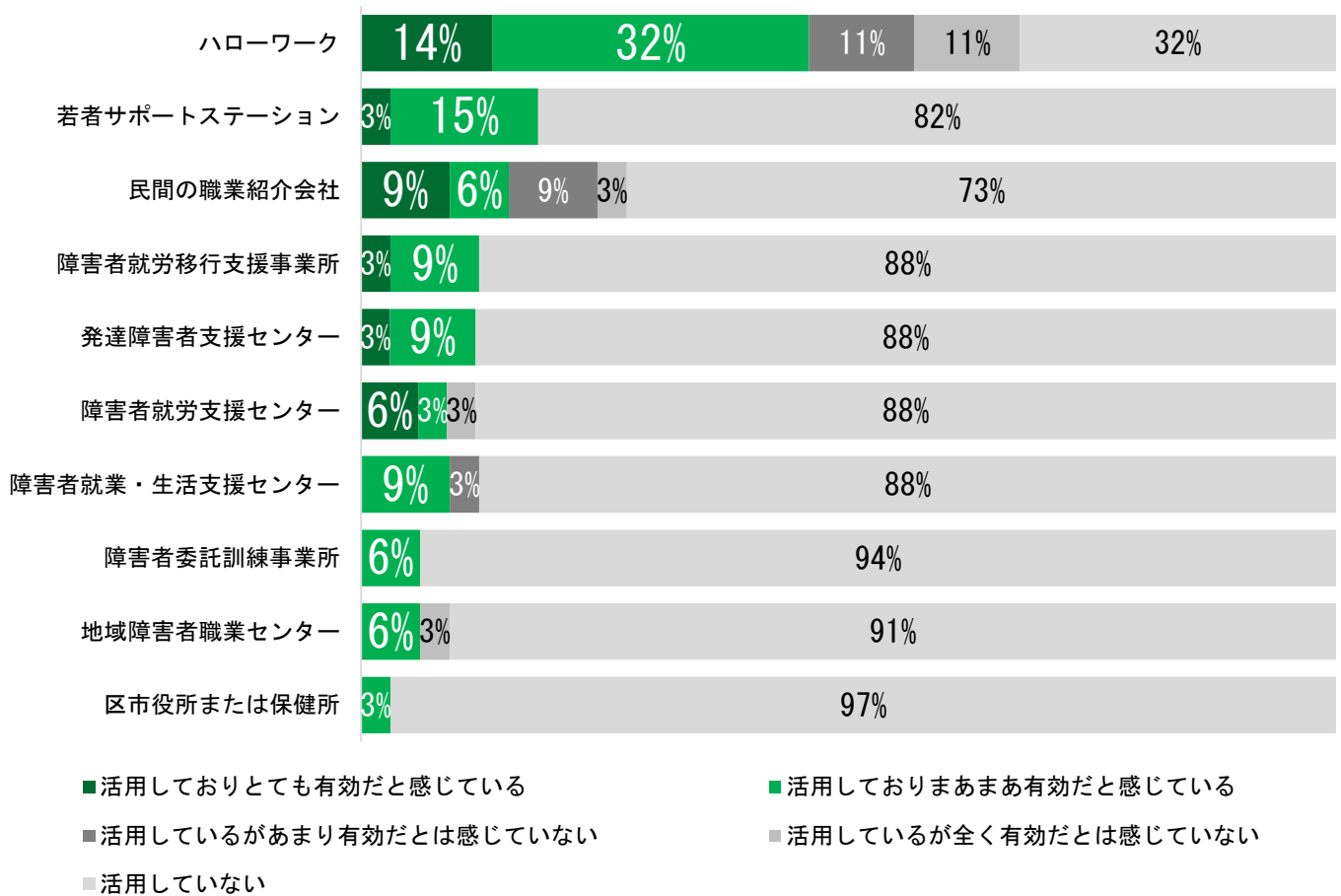
- 大学内での積極的な関与、協力が得られにくい現況にあるため(5,000～9,999人)

### 外部の支援機関との連携

- 大学のみで支援を行なうには限度があり、専門の支援機関などの支援が必要であると思うから(2,999人以下)

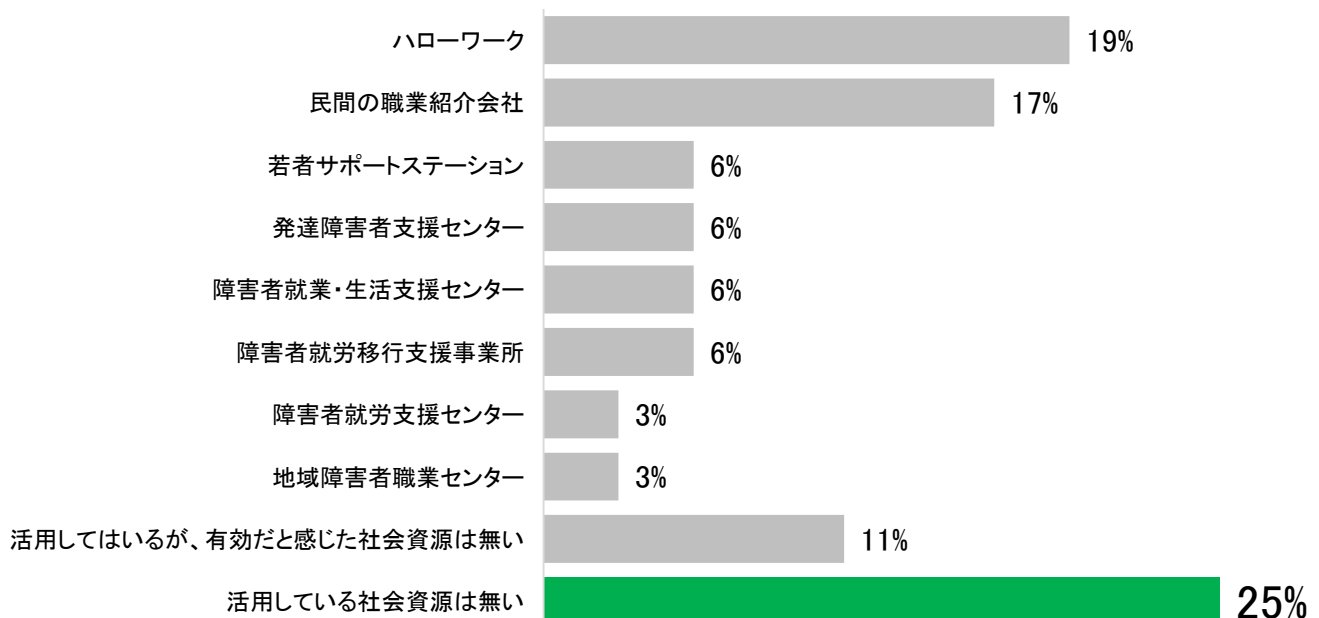
## 14. 障がいの疑いがある学生の就職支援において、活用している社会資源は主に「ハローワーク」

障がいの疑いがある学生の就職支援において、活用している社会資源を教えてください



## 15. 障がいの疑いがある学生の就職支援では、「活用している社会資源は無い」という回答がもっとも多い

障がいの疑いがある学生の就職支援において、もっとも有効だと感じた社会資源を教えてください



## 16. 障がいの疑いがある学生の自己理解や診断を促すための取り組みとしては、「関係部署との連携」が多い

障がいの疑いがある学生の自己理解や診断を促すために、実施している取り組みがあれば教えてください

<フリーワードより抜粋>※( )内は在学学生数

- 面談時に気になった学生には、カウンセリングセンターの臨床心理士による適職診断や性格テストを案内している(10,000人以上)
- 学生相談室の臨床心理士・精神科医や障がい学生支援部門との連携(10,000人以上)
- 精神科医が在籍する学内の保健管理の部署や学生相談部署との連携。学内の保健管理の部署は、地域の医療機関につながり、診断まではスムーズなケースが多い。日常的な学生生活や学習面の合理的配慮を受けるプロセスで、本人が選択・決定できる経験を積ませることも大切だと思う(5,000～9,999人)
- 特に無いが、授業で障がいについて扱ったことがきっかけで学生自らが気付きカウンセリングを受ける場合が多い(5,000～9,999人)
- 個別相談の中で得意／不得意について話す時間を増やし、応募求人とのマッチングを考えてもらうようにしている(5,000～9,999人)

## 17. 今後必要な支援は、「就職先や実習先の開拓」「障害者手帳を所持していない学生の支援の拡充」など

障がい学生または障がいの疑いがある学生の就職支援における課題を解決するため、必要だと思う支援を教えてください

<フリーワードより抜粋>※( )内は在学学生数

### 就職先や実習先の開拓

- 大学の求人では対応できない就職先の開拓などの支援(2,999人以下)
- 企業側の理解促進、受け入れ体制の促進、インターンシップや職場体験の拡充(10,000人以上)
- 専門的にマッチングや求人の方針をしてくれる支援業者があると望ましい(10,000人以上)
- 個々の企業での入社後の働き方がまとまった冊子または情報交換会(5,000～9,999人)
- 発達障がいのある学生が就職できる企業の特徴や、そのような企業の情報を入手する方法が分かると助かる(3,000～4,999人)
- 障がい学生または障がいの疑いがある学生の就職先である事業所との連携が必要と考える。支援センターだけではなく、就職後の情報を得ながら長く働きそうな職場とのマッチングを図れば良いと思う(2,999人以下)

### 障害者手帳を所持していない学生の支援の拡充

- 障害者手帳を所持していなくても支援が受けられる機関の充実と広報(2,999人以下)
- 身体障がいと違い、精神・発達障がいの場合、学生へ医師の診断または社会資源を活用するように促すことがとても難しく感じる。その問題をクリアするための支援があれば(2,999人以下)
- 「障がい」という言葉を用いずに、障がい特性を改善するセミナー(例:コミュニケーションが苦手な人向けのスキルアップ講座)や、障がい特性に合った求人紹介ができると良いと思う(10,000人以上)
- あらゆる支援事業・施設から「障がい者」の文言を外していただきたい(3,000～4,999人)
- まずは学生本人が障がい特性があることを理解し、就職活動をするために専任の支援者がいて、特性に応じた訓練が学内でも気軽に受けられると、より良くなると思う(5,000～9,999人)

### 職員の障がいへの理解のための支援

- 障がいの把握、学業への影響が不明なのでそれを知りたい(2,999人以下)
- 大学担当者の、当該学生に対する理解や障がいに対する知識が必要(2,999人以下)

### その他

- 公的機関同士が連携して開催する、より細かな支援説明会や合同企業説明会など(2,999人以下)



## 研究協力者紹介

### 日本社会事業大学大学院 浦野 由佳 氏

発達段階に応じた課題をご本人と一緒に乗り越えるという臨床を行なっている。また、彼らの将来を展望できるよう、困難を抱える方が就労するためにはどのような要因があるのか大学院で研究を行なっている。特に障害者就労移行支援事業所における効果的な発達障害者支援について研究している。

#### <主な業績>

- ・浦野由佳: 障害者就労移行支援事業における発達障害者就労の効果的援助要素の抽出—CD-TEP 評価アプローチ法を用いた効果的なプログラムモデルの構築. 上智大学大学院 2014 年度修士論文. 2015
- ・浦野由佳, 植村英晴, 大島巖, 他: 効果的障害者就労移行支援プログラムの実施・普及に資する評価支援ネットワークの有効性に関する研究—評価支援ネットワークが行う効果的プログラムモデルの実施支援・評価支援に注目して—日本社会福祉学会第 63 回秋季大会, 2015

### 日本社会事業大学大学院 新藤 健太 氏

大学院で自身の研究に取り組みながら、大学の研究班に所属している。研究班では、欧米の社会プログラム領域で発展してきたプログラム評価の理論と方法論を用い、就労移行支援事業における効果的な支援モデル(効果モデル)の構築に関する研究に取り組んでいる。

#### <主な業績>

- ・新藤健太: 知的障害者入所施設における虐待と施設の開放性・閉鎖性の関係に関する研究, 日本社会事業大学大学院 2012 年度修士論文. 2013
- ・新藤健太, 植村英晴, 大島巖, 他: 効果的な障害者就労移行支援プログラム形成に資する評価人材を介した支援ネットワークの構築—実践家参画型評価における実践家評価ファシリテータの機能と役割に注目して, 日本社会福祉学会第 62 回秋季大会, 2014 ほか

## 考察

「大学の在学学生数」と「障がい学生の就職支援における課題」との関係进行分析した結果、在学学生数が多いほど、大学内での連携や保護者との連携に課題を感じやすいことが分かりました。

また、「障がい学生の存在を把握する時期」と、「その就職支援における課題」および「活用している社会資源」との関係进行分析した結果、受験前・受験時・入学時など早期に障がい学生を把握しているほど、「発達障害者支援センター」「ハローワーク」「障害者就労移行支援事業所」を活用し、その支援を有効に感じていることが明らかになりました。一方で、入学後の教員からの報告により障がい学生を把握する場合は、「職員の障がいへの理解」や「社会資源に関する知識」に課題を感じる人が多いようです。つまり、職員の障がいへの理解や社会資源に関する知識に課題があるため、障がい学生の把握を早期に行なうことができていないという可能性が考えられます。

以上のことから、職員が障がいへの理解や社会資源に関する知識を高めることにより、早期に障がい学生を把握することができ、「発達障害者支援センター」「ハローワーク」「障害者就労移行支援事業所」などの支援機関を有効に活用することができるものと推察されます。

## 分析方法

### 「大学の在学学生数」と「障がい学生の就職支援における課題」との関係 → 相関分析

相関分析とは、2つの変数の関係を数値で示す方法です。相関分析によって算出される相関係数は-1から1までの値を取り、相関係数が正のときには正の相関が、負のときには負の相関があります。また相関係数が0のときには、2つの変数には相関がないことを示しています。

### 「障がい学生の存在を把握する時期」と、「その就職支援における課題」および「活用している社会資源」との関係 → t 検定

t 検定とは、2つのグループの平均の差が偶然の誤差の範囲内にあるかどうかを調べるものです。p値という指標を出してその差を調べますが、p値が大きければ平均値には差がないことを示しており、p値が小さければ平均値に差があることを示します。一般にこの値が5%未満 [ $p < 0.05$ ] の場合、平均値には差があると解釈します。

(変数1:在学学生数)

- 1-1:5,000人未満
- 1-2:10,000人未満
- 1-3:15,000人未満
- 1-4:15,000人以上

(変数2:障がい学生の存在を把握する時期)

- 2-1:受験前の相談での把握
- 2-2:受験時の配慮申請で把握
- 2-3:入学時の相談・配慮申請で把握
- 2-4:入学後の学生からの申告で把握
- 2-5:入学後の教員からの申告で把握

(変数3:障がい学生の就職支援で、もっとも課題に感じていること)

- 3-1:就職を支援する職員の障がいへの理解
- 3-2:障がい学生の就職支援で活用可能な社会資源に関する知識
- 3-3:障がい学生の就職支援に関する大学内での連携
- 3-4:保護者との連携
- 3-5:病院との連携
- 3-6:外部の支援機関との連携
- 3-7:就職先や実習先の開拓

※「全く課題に感じていない」から「大変課題に感じている」の4件法で回答を求めた

(変数4:障がい学生の就職支援で活用している社会資源)

- 4-1:障害者就業・生活支援センター
- 4-2:障害者就労支援センター
- 4-3:地域障害者職業センター
- 4-4:発達障害者支援センター
- 4-5:区市役所または保健所
- 4-6:ハローワーク
- 4-7:民間の職業紹介会社
- 4-8:障害者就労移行支援事業所
- 4-9:障害者委託訓練事業所

※「活用していない」から「活用しておりとても有効だと感じている」の5件法で回答を求めた

## 1. 在学学生数が多ければ多いほど、「大学内での連携」や「保護者との連携」に課題を感じやすい

### 「在学学生数」と「障がい学生の就職支援において、もっとも課題に感じていること」の相関分析

(分析結果)

\*\*\*  $p < 0.001$ 、\*\*  $p < 0.01$ 、\*  $p < 0.05$

	3-1	3-2	3-3	3-4	3-5	3-6	3-7
在学学生数			.365 *	.374 *			

## 2. 受験前の相談で障がい学生を把握する場合のほうが、把握しない場合よりも、「発達障害者支援センター」「ハローワーク」「民間の職業紹介会社」「障害者就労移行支援事業所」を活用しており、その支援を有効だと感じている

### 「受験前の相談での把握」と「障がい学生の就職支援における課題」または「活用している社会資源」の関連

(分析結果)

\*\*\*  $p < 0.001$ 、\*\*  $p < 0.01$ 、\*  $p < 0.05$

項目	受験前の相談で把握する(2-1)			受験前の相談で把握しない(2-1)			t値
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	
4-4	8	3.13	1.55	25	1.28	0.98	-3.17 *
4-6	9	4.22	1.09	29	3.24	1.38	-2.20 *
4-7	9	3.78	1.39	26	2.35	1.65	-2.35 *
4-8	8	3.38	1.51	26	1.27	0.96	-3.73 *

3. 受験時の配慮申請で障がい学生を把握する場合のほうが、把握しない場合よりも、  
「発達障害者支援センター」を活用しており、その支援を有効だと感じている

「受験時の配慮申請で把握」と「障がい学生の就職支援における課題」または「活用している社会資源」の関連

(分析結果)

\*\*\*  $p < 0.001$ 、\*\*  $p < 0.01$ 、\*  $p < 0.05$

項目	受験時の配慮申請で把握する(2-2)			受験時の配慮申請で把握しない(2-2)			t値
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	
4-4	15	2.33	1.59	18	1.22	0.94	-2.38 *

4. 入学時の相談・配慮申請で障がい学生を把握する場合のほうが、把握しない場合よりも、  
「保護者との連携」に課題を感じていない  
また「障害学生就労支援センター」「発達障害者支援センター」「ハローワーク」「障害者就労移行支援事業所」  
を活用しており、その支援を有効だと感じている

「入学時の相談・配慮申請で把握」と「障がい学生の就職支援における課題」または「活用している社会資源」の関連

(分析結果)

\*\*\*  $p < 0.001$ 、\*\*  $p < 0.01$ 、\*  $p < 0.05$

項目	入学時の相談・配慮申請で把握する(2-3)			入学時の相談・配慮申請で把握しない(2-3)			t値
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	
3-4	16	3.00	0.82	23	3.61	0.58	2.56 *
4-2	14	2.29	1.68	20	1.00	0.00	-2.86 *
4-4	13	2.85	1.68	20	1.00	0.00	-3.97 *
4-6	15	4.07	1.22	23	3.09	1.35	-2.32 *
4-8	13	2.46	1.66	21	1.33	1.06	-2.183 *

5. 入学後の学生からの申告で障がい学生を把握する場合のほうが、把握しない場合よりも、  
「障害者就労支援センター」「発達障害者支援センター」「障害者就労移行支援事業所」  
「障害者委託訓練事業所」を活用しており、その支援を有効だと感じている

「入学後の学生からの申告で把握」と「障がい学生の就職支援における課題」または「活用している社会資源」の関連

(分析結果)

\*\*\*  $p < 0.001$ 、\*\*  $p < 0.01$ 、\*  $p < 0.05$

項目	入学後の学生からの申告で把握する(2-4)			入学後の学生からの申告で把握しない(2-4)			t値
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	
4-2	27	1.67	1.36	7	1.00	0.00	-2.55 *
4-4	26	1.92	1.49	7	1.00	0.00	-3.15 *
4-8	27	1.96	1.53	7	1.00	0.00	-3.27 *
4-10	25	1.48	1.12	7	1.00	0.00	-2.13 *

6. 入学後の教員からの報告で障がい学生を把握する場合のほうが、把握しない場合よりも、「職員の障がいへの理解」「社会資源に関する知識」に課題を感じている  
 また、「地域障害者職業センター」「障害者就労移行支援事業所」「障害者委託訓練事業所」を活用し、その支援を有効だと感じている

「入学後の教員からの報告で把握」と「障がい学生の就職支援における課題」または「活用している社会資源」の関連

(分析結果)

\*\*\*  $p < 0.001$ 、\*\*  $p < 0.01$ 、\*  $p < 0.05$

項目	入学後の教員からの報告で把握する(2-5)			入学後の教員からの報告で把握しない(2-5)			t値
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	
3-1	22	3.36	0.66	16	2.69	0.65	-2.46 *
3-2	22	3.68	0.48	16	3.06	0.57	-3.52 **
4-3	21	1.90	1.41	12	1.00	0.00	-2.93 **
4-8	21	2.10	1.61	13	1.23	0.83	-2.06 *
4-10	20	1.60	1.23	12	1.00	0.00	-2.18 *



植村 英晴 氏

日本社会事業大学 特任教授

東北大学教育学修士、カリフォルニア州立大学教育学修士を経て、教育学博士。国立障害者リハビリテーションセンター専門職、厚生省社会局身体障害者福祉専門官を経て、日本社会事業大学助教授、教授へ。文部科学省科学研究費補助金基盤研究(A)「実践家参画型効果的プログラムモデル形成評価と評価教育法開発研究」(大島巖代表)の分担研究である「障害者就労移行支援プログラム研究班」の分担研究責任者を務め、障がいの者の就労および就労移行の調査研究を行なっている。

障がい(特に、精神・発達障がい)のある学生の就職支援は、大変重要な課題であり、様々な実践的・研究的な取り組みが行われている。しかし、効果的な就職・就労支援の在り方が十分に示されていないのが現状である。このような中で、障がい者総合研究所が就職支援担当の大学職員にアンケート調査を実施し、障がい学生の就職支援の道筋を明らかにする試みは大変意義がある。

この調査では、次の3点が明らかになっている。まず第1に、就職支援が必要と思われる障がい学生および障がいの疑いがある学生を把握するのが困難な点である。障がい学生が承諾することが基本であるが、ゼミ担当の教員や友人・知人が本人の同意を得たうえで登録し、支援を行なうことも考えられる。

第2に、大学職員が就職先や実習先の開拓に困難を感じており、その原因を障がい学生本人の自己理解にあると考えている点である。障がい学生は様々な課題を抱えているが、この障がい学生は大学に通い、多くの場合は必要な単位を履修できている。就職支援に関係する組織・団体等との連携のもと、障がい学生が実習したり、就職できるような職業の開拓や職場環境作りに取り組んでいく必要がある。

第3に、障がい学生の就職支援に関係する組織や機関の連携不足であり、大学もこの社会的な資源を有効に活用できていない。

この調査が、障がい学生の就職支援に関係する組織や機関の連携を推進し、障がいの者の雇用就労を少しでも前進させるための役に立つことを期待したい。

～大学の就職支援担当者の声から、障がい学生の就職支援に関する実態を分析する～

## 精神・発達障がいのある学生(および精神・発達障がいの疑いがある学生)の就職支援に関する調査 Report

発行・監修 : 株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所  
〒104-0031 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F  
TEL:03-3270-5500 FAX:03-3270-6600 Mail: sri@generalpartners.co.jp URL: <http://www.gp-sri.jp/>

発行日 : 2016年4月

お問い合わせ先 : 主任研究員 田島 尊弘

※本調査結果の引用の際は、「株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

### 《株式会社ゼネラルパートナーズについて》

障がいの者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がいの者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名 : 株式会社ゼネラルパートナーズ

本社所在地: 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F

代表者 : 代表取締役社長 進藤 均

設立日 : 2003年4月

URL : <http://www.generalpartners.co.jp/>

事業内容 : 障がいの者の総合就職・転職サービス

(求人情報サービス、人材紹介サービス、就労移行支援事業、農業生産事業など)