

就職に困難を抱えるグレーゾーンの学生を対象とした、 ICT活用による情報共有支援ツールの開発

Development of information sharing tools to support transition from university to employment of students
with vocational difficulties

小川 浩¹, 福島 哲夫², 蔵野 ともみ³, 山賀 道子⁴
Hiroshi Ogawa¹, Tetsuo Fukushima², Tomomi Kurano³, and Michiko Yamaga⁴

^{1,3}大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科, ²大妻女子大学人間関係学部人間関係学科,
⁴大妻女子大学学生相談センター

キーワード：ICT, 発達障害, 障害のある大学生, キャリア支援

Key words : ICT, Developmental disability, University students with disabilities, Career support

1. 研究目的

独立行政法人学生支援機構の調査(2019)によれば, 2019年度, 全国の大学には7,065人の発達障害学生が在籍し, これは全障害学生数の18.8%を占め, 年々増加する傾向が見られている。その多くは大学卒業後に職業生活に移行するが, 発達障害者の就業実態は厳しい。障害者職業総合センターの調査(2015)では, 就業中の発達障害者のうち68%は非正規雇用の身分で, 給料は15万未満が79%であると報告されている。また職場定着については, 障害者雇用の場合, 1年後の就労継続は79.5%であるが, 障害を開示しない場合, 定着率は33.3%へと著しく低下する。

また, 大学の学生相談, 就職支援の現場では, 発達障害のある学生と把握されている者以外に, 発達障害の疑いがあるが診断を受けていない学生, いわゆるグレーゾーンと呼ばれる学生の対応に大きな困難を感じている。キャリアセンターを対象とした調査(榎本ら, 2018)では, 困りごととして「学生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」が指摘されており, 「体験活動の場が欲しい」「働く選択肢の説明に役立つ資料が欲しい」「自分自身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」等の意見が報告されている。

こうした現状を踏まえ, 発達障害のある学生及びその疑いのあるグレーゾーン学生には, 大学生活の比較的早期から就職支援, キャリア支援を開

始し, 自らの特徴についての自己認識等を促しつつ, 適切な進路選択を支援していくことが重要と考えられる。

そこで本研究では, 学生が自分の強みや弱みを言語化して記入し, その情報を大学支援者, 採用企業, 就労支援機関等が共有することを支援するICTツールを開発し, その効果を検証する。さらに, 情報を効果的に活用するための大学間, 企業間ネットワークの構築を試みる。

以上を踏まえ, 本研究の目的は, ①ICTによる情報共有システムは発達障害のある学生の就職支援に有効か。②どのような種類, 質の情報を共有することが有効か。③発達障害のある学生は, 誰とどのような情報共有を望むのか。④発達障害のある学生の採用に際して, 企業はどのような情報を必要とするのか。の4点とする。

2. 研究実施内容

本年度は, 準備段階として, いくつかのセミナーやイベントを開催することを通して, 発達障害及びグレーゾーン学生の就職支援に関して大学側が抱える課題の明確化, 及び企業側の採用上の課題の明確化を行った。

1) 連続セミナーの開催

令和1年度は, 共生社会文化研究所の「就職に困難を有する学生と企業とのマッチングを支援するプロジェクト」において下記の4回連続セミナーを開催した。

第1回「発達障害及びグレーゾーンの学生の就職上の課題を共有しよう～大学と企業の視点から～」2019年9月17日, 18:00～20:00

第2回「発達障害及びグレーゾーンの学生を職業につなげる方策を考えよう～多摩から作り出す大学, 企業, 就労支援の連携～」2019年10月20日, 13:00～16:00

第3回「発達障害及びグレーゾーンの学生を職業につなげる方策を具体化しよう～インターンシップや就労支援機関の役割について～」2019年12月6日, 18:00～20:00

第4回「マッチングイベントを実現しよう～関西及び東海エリアの実績を東京・多摩につなげる～」2020年1月24日, 18:00～20:00

2) 大学の支援担当者が抱える課題

これらのセミナーを通して大学関係者から意見聴取を行った結果, 一口に発達障害及びグレーゾーンの学生といっても, 大きく3つのグループに分けて検討するが適切と考えられた。すなわち, 「A: 秀でた知的能力又は職業能力を有し, 少しの配慮により通常の雇用で働ける可能性を有する者」, 「B: 秀でた知的能力又は職業能力は有しておらず, 通常の雇用と障害者雇用の境界線にある者」, 「C: 通常の雇用では著しい困難が予想され, 障害者雇用が適していると考えられる者」である。また, 実際には, 本人の自己意識, 診断や障害者手帳所持の状態, 現実的な進路, これら3つのバランスが取れている例は少なく, 相談を通して調整していくことが難しいという声も聞かれた。たとえば, 大学の支援担当者はCと見立てても, 本人の自覚が乏しく診断を受けていない学生や, 診断は受けているが障害者雇用への拒否感が強い学生等の問題がある。相談や経験的学習を通して3要素の乖離を縮めることが重要であり, その為には相談や具体的経験の結果を言語化し蓄積することが有効である。そのツールとしてICTを活用することに興味を示す現場担当者は多かった。

発達障害及びグレーゾーンの学生の場合, 通常の時期に就職活動を始めたのでは遅く, 1～2年次から自己理解を深め, 多様な就労形態のメリット・デメリットを理解し, インターンシップ等を通して, 自らの向き不向きを実際に経験することが必要と考えられる。そうした段階的なプログラムを構築すると共に, ただ経験することで終わらないよう, ICTツール等を活用して本人の考えをモニターし, 必要に応じてフィードバックする伴走的支援が重

要であろう。

3) 企業の雇用可能性

また連続セミナーにおける企業側の意見では, 精神障害者雇用義務化に伴う法定雇用率引き上げ等を背景に, 多くの大企業が障害者雇用に積極的であり, これまでの知的障害者を中心とした雇用から, 発達障害者や精神障害者の雇用に重点を切り替える試みも始まっているとのことであった。しかし大学卒の発達障害者の場合には, これまで知的障害者が従事してきた清掃, 社内メール等の作業は, 本人の持つ職業イメージと合致しないことが多いため, 本人の希望と能力を把握し, 適切なマッチングを見出すことが重要となる。そのために, 企業としては本人の能力, 特性, 希望, 配慮事項などについての情報が必要であり, それらが大学側から提供されたり, インターンシップ等の実経験に基づいて明らかになったりすることが有効との意見があった。

一方, 障害者雇用ではない通常の雇用に関しては, 発達障害及びその疑いのある学生を積極的に採用しようとする企業は多くないのが現状と言える。しかし, 連続セミナーでの企業からの聴取から, 労働人口の減少が進む中, ITやサービス業等の業種によっては, これらの人材に注目する企業もあることが確認できた。今後, 発達障害及びその疑いのある学生の強みを企業に対して分かりやすく伝え, マッチングの機会を作り出していくことが鍵になるであろう。

4) ICTツールの開発と試行

就職に困難を有する学生が自らのプロフィールや必要な配慮点を記入するICTソフトについては, 株式会社エンカレッジと就労支援専門家, 大学関係者, 臨床心理士等で2回専門家会議を開催し, 基本的な使用方法を理解すると共に, 本学の学生に適合するよう修正を行った。ICTソフトに記録した情報は本人に帰属するものであり, 大学や大学の支援担当者が管理するものではない。自分に関する情報を企業, 大学支援担当者, 外部の支援機関等に公開するかどうかは本人の判断によるものであることの理解が重要であることが確認された。

またICTツールの記入内容には, 履歴書やプロフィールの他に, 仕事についての希望, 得意不得意, 必要な配慮事項等が含まれている。これらは, 職業経験の乏しい発達障害及びグレーゾーン学生にとっては記入が困難なことが予想される。その

ため、通常のキャリア教育の内容に加え、発達障害及びグレーゾーンの学生に焦点を当てたキャリア教育プログラムが必要と考えられる。例えば、通常雇用と障害者雇用のメリット・デメリット、正規社員と非正規社員のメリット・デメリット、通常の障害雇用と特例子会社での障害者雇用の違いなどの基礎知識、さらには実地の見学、短期インターンシップ、などをどのように構成していくか、令和2年度の中心的な研究課題としていきたい。

3. まとめと今後の課題

令和1年度に関しては、大学側、企業側のニーズ及び課題の明確化を行った。その結果、学生側は基礎的能力、職業能力、本人の自己認識の状況によって、「A：秀でた知的能力又は職業能力を有し、少しの配慮により通常の雇用で働ける可能性を有する者」、「B：秀でた知的能力又は職業能力は有しておらず、通常の雇用と障害者雇用の境界線にある者」、「C：通常の雇用では著しい困難が予想され、障害者雇用が適していると考えられる者」3つのタイプに分けて支援プログラムを検討した方が良いとの仮説に至った。また、企業に関しては、障害者雇用と通常雇用ではニーズがはっきり分かれ、障害者雇用では採用ニーズが高いが、通常雇用では採用動機が見つかり難いこと、いず

れにしても学生側の特徴を明確且つ分かりやすく伝え、マッチングを丁寧に行っていくことの必要性が確認された。

ICT ツールについては、実際に学生による試行的使用を通して課題を検討するまでには至らなかった。令和2年度については、ICT ソフトを実際に学生に適用して事例検討を行うと共に、上記、A、B、Cそれぞれの群に応じた記入内容、記入支援のあり方、キャリア教育と就活イベントの持ち方等について、実証的に明らかにしていきたい。

文 献

- 1) 日本学生支援機構： 令和元年度（2019年度）障害のある学生の修学支援に関する実態調査，2019.
- 2) 高瀬健一，大石甲，西原和世： 障害者の就業状況等に関する調査研究，障害者職業総合センター調査研究報告書 No.137, 2017.
- 3) 榎本容子，清野絵，木口恵美子： 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，福祉社会開発研究，No.10, 2018.