

発達障害及びグレーゾーン学生のための低年次向けキャリア教育プログラムの開発と実施

Development and implementation of career education programs for students with developmental disorders and suspected developmental disorders for lower year university students

小川 浩¹, 本田 周二²
Hiroshi Ogawa¹, Shuji Honda²

¹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

キーワード：発達障害, キャリア教育, 大学生

Key words : Developmental Disorder, Career Education, University Student

1. 研究目的

発達障害のある学生の職業的予後は厳しい。障害者職業総合センターの調査では、就業中の発達障害者のうち 68%は非正規雇用、給料 15 万未満が 79%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 年後に 79.5%が就労継続しているが、障害を開示しない場合、定着率は 33.3%に低下する(障害者職業総合センター, 2015)。こうした厳しい現実にも関わらず、発達障害のある学生の多くは、他の学生と同様に就職活動を行い、その結果、就職が決まらないまま卒業する、あるいは就職後に早期離職することが多い。

発達障害者の就労支援においては、障害に関する自己認識の重要性が指摘されている(小川, 2018)。適切な自己認識に基づいて、障害者雇用を選択すること、あるいは通常の雇用において自分に合った職種、雇用形態を選択することが就労の安定につながる。したがって、大学在学中に、自分の特性の理解をいかに支援し、本人の特性や能力に合った職業選択に導くかが、大学の学生相談及び就職支援担当部署の課題となっている。

しかし、発達障害のある学生の面談による支援は容易ではない。言語コミュニケーションの不得意、情報の総合化の困難、独特の価値観や思考方法などから信頼関係を築き難く、話題が拡散し、あるいは一部にこだわって面談が進展しないことも多い。支援体制の面でも、発達障害の特性に精通し、且つ就職支援の知識や経験が豊富な人材は限られている。また、大学は、本人と教員、学生相談及び就職支援担当部署において、組織を跨って

情報を共有することが難しい場合も少なくない。

以上の問題を背景に、著者らは 2018 年度より、ICT のシステム上に本人が自己に関する情報を入力し、それを大学関係者及び外部就労支援機関、医療機関、企業などが共有することで、発達障害のある学生の就職を支援する仕組みの構築を試みた。その結果、当初想定していたメリット(①文字情報を活用することで、自分の特性や困り感を適切に他者に伝えることができる、②情報を ICT 上で管理し、本人が共有する相手を選択することで、複数の関係者がスムーズに情報を共有することができる。)について確認することができた。

一方で、学生自身の自己に対する理解や仕事や働くことに対する理解の不足および、自分のキャリアをどのように形成していきたいのかという将来展望の欠如が明らかとなった。これらはいわゆるキャリア教育の一環であり、本来は就職活動を始めるよりも前の段階(1年生～3年生)から取り組まなければ培うことの難しいものである。近年、小学校～大学まで各教育機関においてキャリア教育の充実が求められるようになり、様々なキャリア教育の実践が行われるようになってきている。しかしながら、それらの多くは大人数向けの単発のガイダンス形式のものが多く、発達障害のある学生やグレーゾーンの学生への配慮がなされた上でのキャリア教育プログラムの提供とは言い難い。そして、各大学で個別にこのようなキャリア教育プログラムを作ることは、一大学では対象人数が少ないことや支援者のマンパワーに限りがあることを考えると実現することが困難である。

そこで、著者らは2020年度より、発達障害のある学生やグレーゾーンの学生を対象とした、大学間連携によるキャリア教育プログラムを開発し、Zoomを用いたオンラインによって実施してきた。そのプログラムは、同年代の他者とのディスカッションを通して、自己理解(得意・不得意)や職業理解を深める内容である。その後、日本全国の大学の障害学生支援担当者を対象として、大学で実施されている障害学生に向けた就職・キャリア支援の内容について現状を把握するための調査を実施した(本田・縄岡・小川, 2022)。その結果、支援の仕方が分からずに実施できていないものとして、「対処方法の習得(ストレスコーピングや時間管理など)に関すること」が多く挙げられていた。本結果をもとに、ストレスの対処方法に関する新たなキャリア教育プログラムを開発し、2022年度に実施した。

このように、支援者のニーズをつかみながら具体的にキャリア教育プログラムを開発し、実施していくことには意義があると考えられるが、一方で受け入れ側(企業側)のニーズについても考慮に入れることが必要であろう。つまり、受け入れ側の経験から在学中に発達障害のある学生やグレーゾーンの学生に身につけておいて欲しいスキルや経験を聞き出し、それを新たなキャリア教育プログラムとして作成・実施するというものである。これは、受け入れ側のニーズに合うだけでなく、学生本人の就労後のミスマッチを低減できる可能性がある。しかしながら、発達障害のある学生やグレーゾーンの学生に特化して、受け入れ側にとどのようなニーズがあるのかについて検討されている研究はほぼない。

そこで、本研究では受け入れ側(具体的には特例子会社を中心)の担当者を対象に量的・質的調査を行い、受け入れ側が感じている発達障害のある学生やグレーゾーン学生に在学中に身につけておいて欲しいスキルや経験を明らかにする。そして、その結果を踏まえた新たなキャリア教育プログラムを開発し、実施する。

2. 研究実施内容

本研究では、実践と研究の両輪で進めており、それぞれについて実施内容(途中経過含む)について報告する。

実践1: 2023年度第1回発達障害及びグレーゾーン学生を支援するための情報交換会

日時: 2023年8月9日(水) 10時~12時

方法: Zoomによるオンライン

内容: 他大学や就労移行支援事業所などの支援者同士のつながりをつくり、各大学での支援状況や課題について話し合う機会である。「難病や病気の学生の就職支援について」「大学在籍中の学生の地域の就労支援機関の受け入れ状況/大学在籍中の学生の就労移行支援事業所利用状況」「学内の障害学生数の把握と障害学生の定義」「在学する大学生に対してできる就労支援」「現実とのミスマッチがある学生への対応」「外部機関や企業、大学との連携」「就労移行支援事業所と大学が有機的につながる可能性」「就職にまでつながった事例」について情報交換を行った。



図1 第1回情報交換会告知ポスター

実践2: 2023年度第1回大学間連携キャリア教育プログラム~自分のことを知ろう~

日時: 2023年12月4日(月) 13時~14時30分

方法: Zoomによるオンライン

内容: 学生が自身のキャリアを主体的に作り上げるための大学間連携キャリア教育プログラムである。第1回は「自分のことを知ろう」というテーマで自己理解についてのワークを行った。当初、2023年8月22日(火)に実施予定であったが、参加者の関係上、日程を再調整し、2023年12月4日(月)に実施した。



図2 第1回大学間連携キャリア教育プログラム告知ポスター

実践3：2023年度第2回大学間連携キャリア教育プログラム～卒業生・支援者・企業担当者との座談会～

日時：2024年2月8日（月）13時～15時

方法：Zoomによるオンライン

内容：学生が自身のキャリアを主体的に作り上げるための大学間連携キャリア教育プログラムである。第2回は「実際の働き方を知ろう」というテーマで、支援者と企業担当者、就労者本人から見た働くことの面白さや大変さ、在学中にしておくことの良いことに関して話題提供を受けたあとにディスカッションを行った。参加企業は、アニコム損害保険株式会社様、社会福祉法人電気神奈川ウィング・ビート様、NPO法人東松山障害者就労支援センター様であった。



図3 第2回大学間連携キャリア教育プログラム告知ポスター

実践4：2023年度第3回大学間連携キャリア教育プログラム～ストレスへの対処方法を知ろう～

日時：2024年3月4日（月）13時～15時

方法：Zoomによるオンライン

内容：学生が自身のキャリアを主体的に作り上げるための大学間連携キャリア教育プログラムである。第3回は「ストレスへの対処方法を知ろう」というテーマで、ストレスとは何か、ストレスへの対処方法とは何かについてのワークを行った。



図4 第3回大学間連携キャリア教育プログラム告知ポスター

実践5：2023年度第2回発達障害及びグレーゾーン学生を支援するための情報交換会

日時：2024年3月19日（火）13時～14時30分

方法：Zoomによるオンライン

内容：他大学や就労移行支援事業所などの支援者同士のつながりをつくり、各大学での支援状況や課題について話し合う機会である。第2回ははじめに他大学の事例として東洋大学の事例（学内の支援体制、連携体制、支援での工夫点や特徴など）について共有したあとに、「24年4月からの合理的配慮的義務の一般化への対応状況」「自分から支援につながることを希望しない学生への対応方法」「グレーゾーン学生へのキャリア支援と学内連携」「最近の新しい取り組み」「学外支援機関との連携に関する実践事例」「職員と派遣スタッフの線引きの基準」などについて情報交換をする予定である。



図5 第2回情報交換会告知ポスター

研究1：障害者の職場定着に向けた企業側の意識調査-在学中に身につけて欲しいスキルに着目して-

目的：特例子会社（障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社）の担当者を対象として、障害学生が在学中に身につけておいて欲しいスキルや経験および大学側に求める支援を明らかにすること

調査対象者：日本全国の特例子会社の担当者。
598社宛てに依頼し、各会社1名が研究対象

調査内容：（1）会社に関する情報（2）職場定着に関する課題意識（3）障害学生が在学中に身につけておいて欲しいスキルや経験（4）大学側に求める就職・キャリア支援

備考：現在（2024年3月13日時点）、回答数は120（回収率：20%）である。回答締切を2024年3月29日に設定しているため、回答締切後、分析を行う予定である。

研究2：障害者の職場定着に向けた本人および支援者の意識調査-勤労観、大学に求める支援に着目して-

目的：障害者雇用で勤務している本人および支援者を対象として、勤労に対する考え方や入社前後のギャップ、在学中に求める支援を明らかにすること

調査対象者：本人2名、支援者2名

調査内容：（1）年齢、性別、勤続年数など基本的属性（2）就職に向けて行った準備、就職活動の内容・感じたこと（3）就職した現在の状況（具体的な仕事内容、働きやすさ、ギャップ）（4）在学中に準備しておくことと良いこと、在学中に希望する就職・キャリア支援

備考：現在（2024年3月13日時点）、支援者2名に対してインタビューを実施し、その内容について整理している状況である。本人へのインタビューについても実施した後に、分析を行う予定である。

3. まとめと今後の課題

以上のように、本研究では今年度5つの実践と2つの調査を行った。調査に関しては当初の予定よりも後ろ倒しになってしまったが、おおむね当初計画していた内容について実施ができたと考えている。調査結果をもとに、現場のニーズにあった新たなキャリア教育プログラムを開発・実施することを計画しているため、今年度の結果をもとに、次年度行っていきたいと考えている。課題としては、実践の参加者の数が少ないことである。特に大学間連携キャリア教育プログラムに関しては、支援者の方と一緒に参加してもらうことを条件としていることもあり、学外の参加があまりないのが現状である。様々な場所に所属している学生同士が本教育プログラムの中で交流することによって新たな刺激や学びの機会になると考えられるため、いかに参加の数を増やしていくのかについて検討する必要があるだろう。

4. この助成による発表論文等

2024年度に学会発表および論文投稿を予定している。

付記

本研究は大妻女子大学人間生活文化研究所の研究助成（K2307）「発達障害及びグレーゾーン学生のための低年次向けキャリア教育プログラムの開発と実施」を受けたものです。調査にご協力いただきました方々に心より感謝申し上げます。