

発達障害学生に対する卒後フォローアップ支援の実践と課題

富山大学 学生支援センター アクセシビリティ・コミュニケーション支援室

日下部貴史

Practices and issues in post-graduate follow-up support for students with developmental disabilities

Accessibility and Communication Support Office, Student Support Center, University of Toyama

Takashi Kusakabe

発達障害学生に対する卒業後フォローアップ支援の実践と課題

富山大学 学生支援センター アクセシビリティ・コミュニケーション支援室
日下部貴史

Practices and issues in post-graduate follow-up support for students with developmental disabilities

Accessibility and Communication Support Office, Student Support Center, University of Toyama
Takashi Kusakabe

1. 問題と目的

近年、障害学生の大学進学が増加し、在学中の修学支援に加え、就職活動支援の必要性と支援方法に関心が高まってきた。本学でも、就職に関して学内の就職・キャリア支援センターとの連携だけでなく、障害者の就職支援に関して多くの知識とノウハウを持っている地域就労支援機関との連携が非常に重要であり、学内外の専門機関による連携支援体制の構築が喫緊の課題であると認識している。

内閣府が2018年にまとめた「障害者基本計画（第4次）」では、「高等教育における障害学生支援の推進」として、「障害のある学生の就職を支援するため、大学内では修学支援担当と就職支援担当、そして障害学生の支援を行う部署等の連携を図り、学外の地域労働・福祉機関等就職や定着支援を行う機関、さらには就職先となる企業・団体等との連携やネットワークづくりを促進する」と提言している¹⁾。

厚生労働省の調査によると、2021年6月1日現在、民間企業（43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）に雇用されている障害者の数は597,786人で、前年より19,494人増加（対前年比3.4%増）し、18年連続で過去最高となった。実雇用率は、10年連続で過去最高の2.20%（前年は2.15%）、法定雇用率達成企業の割合は47.0%（同48.6%）であった。また、雇用者のうち、身体障害者は359,067人（対前年比0.8%増）、知的

障害者は140,665人（同4.8%増）、精神障害者は98,053人（同11.4%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかったという結果がある²⁾。

このように、障害者雇用は着実に進展しているとはいえ、とりわけ精神障害者に分類される発達障害学生への雇用に関しては、障害特性に対する理解不足もあり、受け入れる企業はもちろん、大学と企業をつなぐ就労支援機関等もまだまだ戸惑いを抱えている。

富山大学教育・学生支援機構学生支援センター アクセシビリティ・コミュニケーション支援室（以下、支援室）では、特別支援教育や発達心理学、臨床心理学などの資格をもつコーディネーターを中心に、2007年度より発達障害のある大学生の支援を本格的に開始し、発達障害学生への支援全体を「社会参入支援」（図1参照）と定義し、学生自らが新たな環境に歩み入る力を獲得していく成長モデルを基盤とした支援を実践している³⁾。

当初は、大学は在学中の支援を行い、卒業後は地域の就労支援機関等に引き継ぐ流れを想定していた。しかしながら、障害者雇用の場合、特に大卒の発達障害者は、就職ができたとしても、その後の安定した雇用に至ることが難しく、定着支援においても、まだまだ手さぐりの状態が続いているのが実態である。このような現状を踏まえ、支援室では、他大学に先駆けて、10年以上前から、発達障害学生に対して、卒業後1～3年の卒業生

に対象にフォローアップ支援を行っている。

フォローアップ支援の内容については、大きく分けて「卒業就職活動支援」と「卒業フォローアップ支援（定着支援）」の2つがある。（図2参照）

卒業就職活動支援については、在学中に就職がきまらない学生に対して、卒業後も継続的にサポートを行い、一般雇用枠、障害者雇用枠の両方を視野に入れながら、支援を展開し、適宜、地域

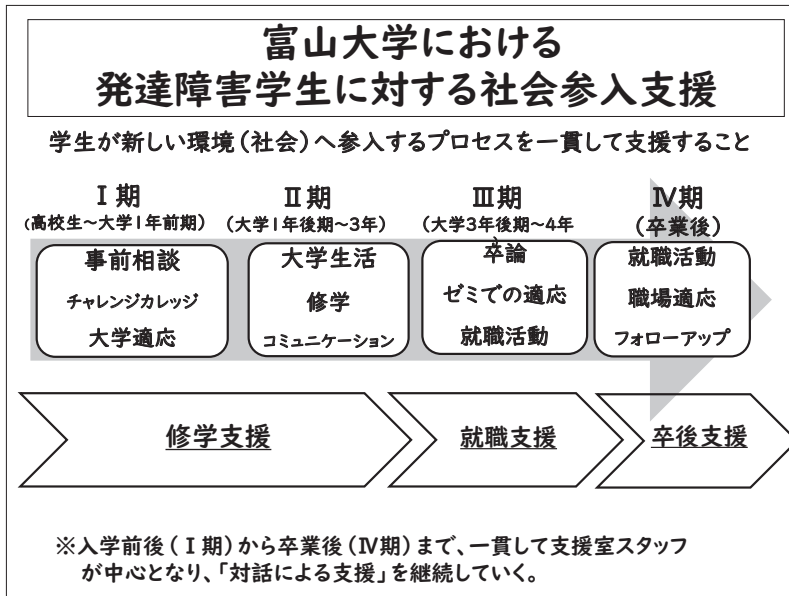


図1：富山大学における発達障害学生に対する社会参入支援

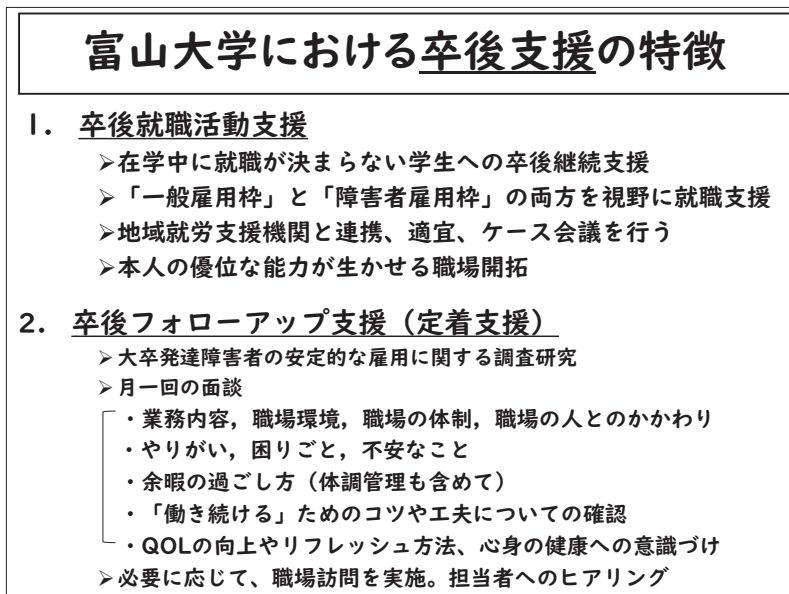


図2：富山大学における卒業支援の特徴

の就労支援機関ともケース会議等を行い進めている。卒後フォローアップ支援（定着支援）では、定期的な面談（対話での振り返り）の中で、卒業生から、仕事に関する悩みや職場の人間関係について困ったことが語られる場合もあるが、大学在学中の支援スタイルで、問題が解決することも多く、辞めることなく働き続けることができている。また、その一方で、やりがいや喜びにも目を向け、日々の頑張りを労いつつ、彼らの働くことへの意欲が失われないよう関わることを意識している。就職したのち、新しい環境に戸惑い、最初の壁として考えられるのが就職後1～3週間だと思われる。卒後フォローアップ支援（定着支援）におけるフォローアップ面談で重要だと思われるポイントは次の5つだと考える⁴⁾。

① フォローアップ面談のタイミング

月1回程度の定期面談の中で、日々のこだわりや気になること、不安なことを相談する。※突発的に上司に不満をぶつけることを防ぐために行っている。

② 日々の業務の振り返り

「仕事内容」を話し、日々の業務を振り返る。

※日々の仕事内容を振り返ることで業務理解が深まると考えている。これらの振り返りは、ある意味、在学中に支援室で行っていた修学支援の日々の振り返りと同じなので、スムーズに実施できる。

③ 実体験を通じた SST への意識

挨拶や報連相に関するマナー、上司へのふるまい方等に関する問題を話題にし、社会人としての態度に気づく

※社会人になって、初めて本人の中で意識された困り感に焦点をあて、ひとつずつ理解を促していく。

④ 職場環境を客観的に把握する

今の職場環境での「働きやすさ」と「働きにくさ」を整理する。

※働きにくさについては、改善方法を一緒に考える一方で、会社の配慮に気づかず、もっと良い職場があるのではないかと考えてしまうこともあるので、その時には、職場環境の良い点や配慮を

受けている点を再確認し、今の職場を大切にしていこうというメッセージを伝えるようにしている。

⑤ 余暇活動の確認

仕事と余暇活動のバランスをとり、1週間の生活スタイルを作る。

※精神的、身体的な疲れが蓄積しないように、休日にはゆっくり休み自分自身をメンテナンスすることやリフレッシュすることの大切さを伝える。在学中に行っていたリフレッシュ方法や社会人になったからこそできる新しいリフレッシュ方法、さらには、お金の使い方等についても具体的に話し合うようにしている。

ここでは、筆者が10年間の中で、実践してきた発達障害学生に対するフォローアップ支援の中で、障害者雇用、一般雇用それぞれで就職したいいくつかの事例を取り上げ、発達障害学生が就職後、職場定着していくうえで、どのようなフォローアップ支援が必要であるか、また、同時にそこから見えてきたことや課題について考察する。なお、事例については本人の了解は得ているが、本人が特定されないよう本質を変えない程度に改編している⁵⁾

2. 事例

(1) 障害者雇用で就職した事例

A：就職前後に企業にアプローチした事例（自閉症スペクトラム障害、障害者雇用）

Aは、大学3年生次に「就職のことで悩んでいる」と支援室に繋がった。既にASDの診断を受け、障害者手帳の申請をしていた。大学在学中に一般の就職活動で最終選考まで通過していたが、採用には至らなかった。

卒後はハローワークと連携して障害者雇用も視野に入れた就職活動を行い、ハローワーク求人開拓員との協働による就職活動支援を行った。その際、Aの能力を正しく評価してもらうことを目的として、採用面接時に大学の支援者の同席を許可してくれる企業の開拓をハローワークに依頼し、結果的にX社が同席面接を許可してくれた。面接に同席した大学の支援者は、Aが言葉に詰まったときにAの考えを補うなどのフォローを行い、

強みを活かすためのポイントを説明した。Aは無事に一次面接を通過し、二次面接ではAが一人で面接に臨み、内定を得ることができた。

就職後も月に1度、大学支援室で面談によるフォローアップを継続し、職場での様子や困りごとの聞きとりを行った。その後、トライアル雇用を経て、正社員として雇用され、責任ある仕事も任されるなど充実した社会生活を送っていた。

就職して1年半が経った頃、部署内の異動があり、問題が発生した。Aの努力だけでは解決が難しくAの希望もあり、支援室とハローワークが企業へ会社訪問を行うことになった。

会社訪問では、会社側にあらためてAの障害特性の説明と今起きている問題について検討する支援会議を行った。なお、会社には支援室からAの特性と対応例をまとめたシートを提出した。その結果、臨機応変な対応が難しいこと、メールでの連絡の方法に工夫がいること等が共有され、その対応策を話し合った。今後も必要に応じて支援会議を行うことを申し合わせた。

Aは就職して9年が経過した現在も安定して働いている。一方で、長年、働いてきたからこそ、

余裕も出てきて、最近では、さらに良い条件や、もっと自分のやりたいこと生かせるところがないか等、ポジティブな意味でのキャリアアップも検討し始めている（図3参照）

B：卒業後3年目の障害者枠で就職した事例（自閉症スペクトラム、障害者雇用）

Bは大学3年時に、話そうとすると緊張し、質問に答えられなくなると泣きだしてしまう様子を心配した学部教員の紹介で来談した。この時点では、自身の特性に関する認識はなく、診断も受けていなかった。

「コミュニケーションは苦手なので克服したい」と語っていたが、大学内施設でインターンシップを経験し、「私は人と関わる仕事は難しいとわかりました。たとえば、朝の挨拶をしようと思うのですが、言葉を発するタイミングがわかりません。努力で何とかなるものではないと思いました」と語り、自身の特性を認識するに至った。大学卒業後は、一般就職したいという気持ちを尊重し、地元ハローワークの紹介を経て、ある会社（製造業）のトライアル雇用に至った。しかし、企業側が、「思ったほどの成

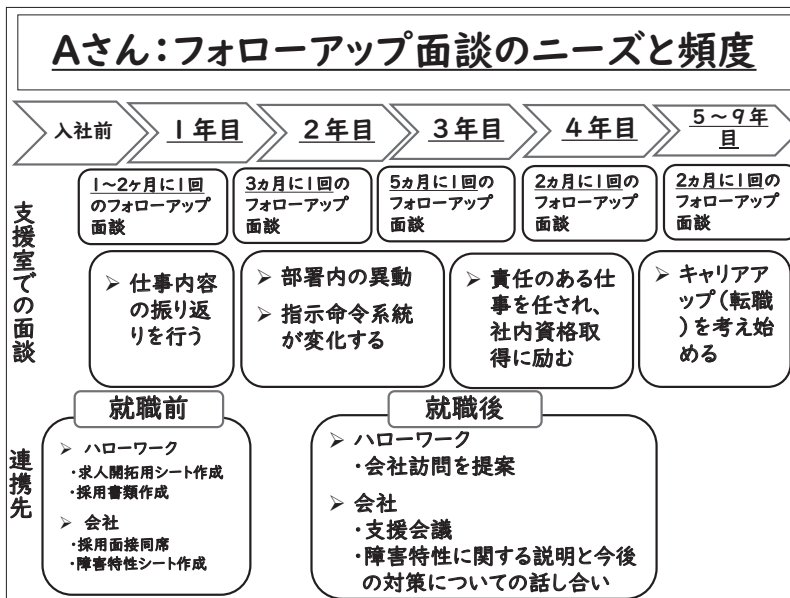


図3：Aさん フォローアップ面談のニーズと頻度

果が得られなかった。コミュニケーションを取ろうとしないのは、スキルを上げようとする意識がないからだ」という理由で不採用となった。

卒業後2年目となり、Bは障害者雇用枠での就労を目指すことに納得し、受診し、ASDの診断を受けた。地域障害者職業センターで職業評価のためのテストを受けたが、「教師、営業職に適正がある。手を使った作業は遅い」という、Bの自己評価や、支援室でのアセスメントとは逆の結果となり、Bは困惑した。その後、ハローワークの紹介により、Y社でのトライアル雇用（障害者雇用枠）に応募することとなったが、再び「コミュニケーションの問題」で不採用となった。

卒業後3年目となり、ハローワークよりZ社を紹介されたが、Y社の経験を踏まえ、ハローワークの了解のもと、大学支援室とZ社とで、トライアル雇用に向けた話し合いを行った。支援室からは、本人の障害特徴、大学でのサポートの様子、根気よく細かな作業に取り組むという強みを生かせる方法について説明した。1ヶ月のトライアル雇用の後、Z社事業主から、「長い目で見て、役に立つ人として育てていきたい」との言葉があり、無事に正社員（障害者雇用枠）での採用が決まった。1年ほど経った頃にBとフォローアップ面談を行ったが、以前よりもスムーズに話すようになり「一つ仕事を任せられました。責任が増えるので大変ですが、できることを少しずつ増やしていきたいです。技術を高めて、先輩のように良い仕事をして、伝統工芸の分野で生きていきたいです」と語った。今現在も安定して働いている

C：卒後3年目に地域の就労移行支援事業所に繋がった事例（自閉症スペクトラム、障害者雇用）

Cは、入学直後に保健管理センターへ自主来談。その後、コミュニケーションの困難さを訴えたため、支援室での修学支援を開始した。支援室では講義担当教員と連携し、実験でのグループワークを中心にサポートを行った。3年後期から公務員講座を受講し、4年生では、支援室を中心に就職活動支援を行い、学内のキャリアサポートセン

ターも利用しながら公務員試験を受けた。しかし、採用試験においては、面接試験での不合格が続き、在学中は採用に至らなかった。

卒後はハローワークを利用し就職活動を行ったが、面接への恐怖感が募り、一般就職での活動が困難な状態になった。そこで、ハローワーク担当者が地域発達障害者支援センターを紹介し、診断に繋がり、ASDの診断を受け、紹介された地域就労移行支援事業所（以下、事業所）につながり、障害者雇用枠での就職を目指した訓練を行うこととなった。その間、Cは1ヶ月に一回のペースで大学支援室を利用し、支援室スタッフが事業所と情報共有しながら事業所訪問も行い、本人の状況を確認しつつ支援会議を行っていった。

事業所では、施設外実習を経験し、本人の強みであったPCや簿記などのスキルアップの時間もとり、大きな自信へと繋がった。その後、支援室と事業所を中心にハローワーク、さらには就業・生活支援センターも支援チームに加わり、支援会議を行った。会議では、本人のコミュニケーション上の苦手さに焦点をあてるのではなく、本人の技術的な能力や正確な仕事等、本来もっている強みを発揮していけるよう、緩やかな支援や見守りでサポートしていくよう共通理解がはかられた。企業採用面接では、事業所スタッフが同行し、コミュニケーション上の苦手さを会社側に説明し、本人も本来の自分を出すことができ、正社員として採用が決まった。現在も1ヶ月に一度程度のフォローアップ面談を行っているが、仕事上の問題はなく、苦手だった電話対応にもチャレンジしているという。休日は趣味の小旅行に出かけ、安定した生活を送っている。

(2) 一般雇用で就職した事例

D：就職後、困り感が増大した事例（未診断：本人及び保護者に特性の認識有）

Dは未診断ではあるが、大学入学前に保護者及び高校担任より支援要請があった学生である。大学生活では週1回の面談を継続し、スケジュール管理や体調管理のサポートを受け、大きな問題も

なく単位を取得することができた。就職活動では面接を中心としたサポートを受け、一般雇用枠での就職が決まった。

支援室では卒後のフォローアップを行い、Dから定期的にメールでの近況報告を受けていた。しばらくして「残業が多い。休日出勤がある。この先、続けていくことができるか不安である」と支援室に相談があった。その後、支援室では隔週で面談を行い、業務内容や困りごとなどを詳細に聞き、事実確認とDの思いを整理した。Dは「仕事は一度入社したら辞めてはならないもの」という考えや、「今の状況では会社を辞めるしかない」といった極端な考えの中で苦しんでいた。支援室では本人の苦悩を受け止めつつ、「もし、転職を考えるとしても今の職場の経験は無駄にはならないこと」や、「現状をもっと安定したものすることが大事」というメッセージを伝えた。Dは面談を通じて自らの極端な考え方を修正し、「転職も視野に入れて考えてみよう」という気持ちや、「今やれる仕事の業務の中でスキルアップしていこう」という気持ちを表現するようになり、徐々に仕事への不安も減少していった。現在は、落ち着

きを取り戻し、会社で技術資格を取得するために頑張っている。(図4参照)

E：卒後3年目で一般就労での就職が決まった事例(未診断だが、本人及び保護者の認識有り)

Eは大学院を志望していたのだが、研究テーマで教員と食い違い、さらには卒論も書き上げることができなかった。これまでもコミュニケーション上のトラブルがあったので、母親が支援室のパンフレットを見てEに相談を勧め、サポートを受けることになった。まずは、ゼミでのトラブルを解消し、卒論に専念する環境を整え、就職活動も行なったが、最終的に内定を得ることなく卒業を迎えた。

卒業後も大学の支援室を定期的に訪れ、支援者と面談を行い、ハローワークも利用しながら就職活動を続けた。定期面談の中でEは自分自身の特性にも目を向けはじめ、障害者雇用も視野に入れながら、「3年間は一般雇用での就職活動を続け、それでもうまくいかなかったら障害者枠での就職活動に切り替える」という目標を立てた。卒後2年目に関東圏の就労移行支援事業所の実習に

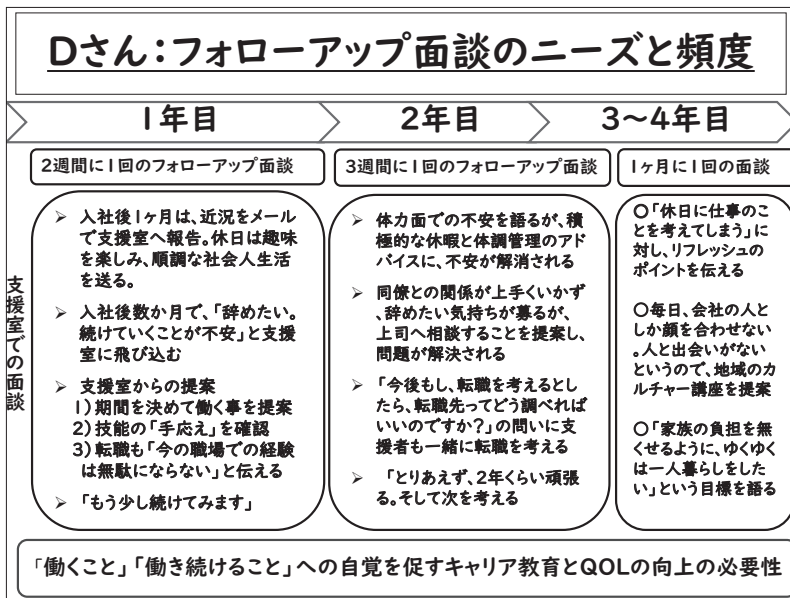


図4：Dさん フォローアップ面談のニーズと頻度

参加し、Eと同じような特性のある利用者との関わりの中で、社会人としてのマナーや態度を、身をもって体験することができた。その後、支援室の面談では、より実感を持った振り返りができるようになり、卒後2年半で一般雇用での内定を取ることができた。現在、就職して7年目になるが、安定した社会人生活を送っている。

3. まとめ

(1) フォローアップ支援の意義と効果

発達障害学生が卒業し、就職活動を続ける場合、卒後も安心して継続的に相談できる「場」が必要である。学生本人が自身の特性を理解し、自己選択・自己決定することを支援しているため、卒業期までに雇用形態を選択するに至らない場合があるため、個々のペースで進めることが重要であり、学生の揺れ動きを支援者は支える必要があると考える。また、就職した場合についても一般雇用、障害者雇用にかかわらず働き続けるためのフォローアップ支援は非常に重要である。小さな不安や困りごとを相談し、解決に向けて話し合いを行うだけで安心できると共に、頑張りを認めて

もらえる場所があるだけで安定した就職が維持できると思われる。同時に在学中の支援（修学支援や就職支援）の中で浮かび上がった自分自身の特性に関する理解が、就職後に困りごとを解決する際の糸口になった⁶⁾。

一般雇用の場合、ある程度の期間を大学支援者がフォローアップすることで、初期の問題は比較的簡単に解決することが多いのではないかとと思われる。一方、障害者雇用の場合、大学で把握した配慮のポイント、たとえば、本人の強み・得意なことや支援スタイル、対話のコツや本人にあった伝え方などを企業の担当者に伝えていくことは、発達障害の理解を促進するとともに、企業側の不安の軽減にもつながり、大きな意義があると考えられた。同時に、大学で行ってきた修学支援のノウハウを共有することで、企業における発達障害者の職場適応や配慮事項に関する合意形成に適用することができた。最も有効な支援方法は、複数の当事者（本人・事業所・支援者）による建設的対話の場を丁寧に築いていく姿勢であると考えられる。（図5参照）

また、時間をかけて卒後フォローアップ支援を続けていく中で、①仕事への向き合い方の変化、

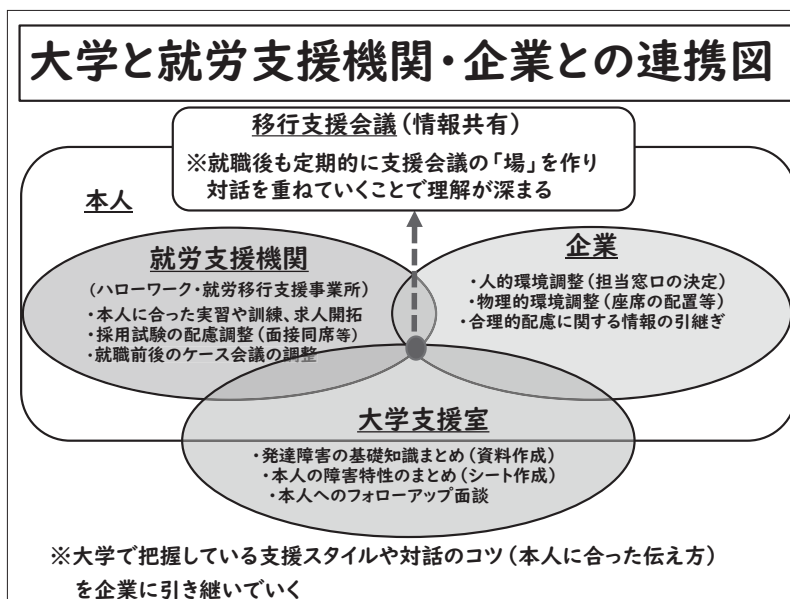


図5：大学と就労支援機関・企業との連携図

②社会人としての豊かな生活、③キャリアの再考、④自分に合った雇用形態への意識、⑤今後の人生設計や自立に向けて等のポイントをもとに今の自分を振り返り、働くことや自立を見つめ直し、「自分にとってキャリアとは何か」に向き合いはじめる事例や、本人の意識が「ただ働き続けていくこと」から、「この会社でやっぺいこう」という自覚や覚悟が変わる瞬間を見て取ることができた事例が多くあった。

フォローアップ支援とは、職場定着だけが目的ではなく、このような本人の内的成長や職業人としての自覚の芽生えなどが期待できる一つの生涯教育としての意義があると考え⁶⁾。(図6参照)

また、卒後フォローアップ支援については、基本的には、その卒業生の支援のためにおこなっていることではあるが、在学生の支援を行う上でもその経験は支援者の財産になっている部分がある。具体的には、卒後フォローを行い、卒業生の生の声を聞くことによって、私たち支援者が必要な情報を得ることができ、それらを、現在支援を行っている在学生へ大切な経験知として伝えることができ、活かすことができる。

在学生および保護者にとっては、先輩である卒業生の話が自身の未来像のイメージ化を促進し、卒業生の語りをロールモデルとして受け止めていく機会となっている。同時にそれらは支援の効果が促進されることにもなり、支援者がおこなっている支援の振り返りにもなっている。

(2) フォローアップ支援の課題

前述したように、当初、私たちは、大学は在学中の支援を行い、卒業後は地域の就労支援機関等に引き継ぐ流れを想定していたが、大卒の発達障害者をフォローする社会的基盤が見つからず、支援者も大卒発達障害者への支援の経験がほとんどない現実を知り、必然的に私たち大学支援者が卒後支援を継続するに至った。この理由としては、地域格差の問題が大きいという印象を持っている。具体的には、都市部には圧倒的に法定雇用率を満たす必要がある大きな企業が多く、就労移行支援事業所等の就労支援機関も多い。それに比べて、地方は、法定雇用率を意識する必要がない企業が多い。都市部の大企業の支店があっても、働き方は本社とは切り離して、支店としての規模

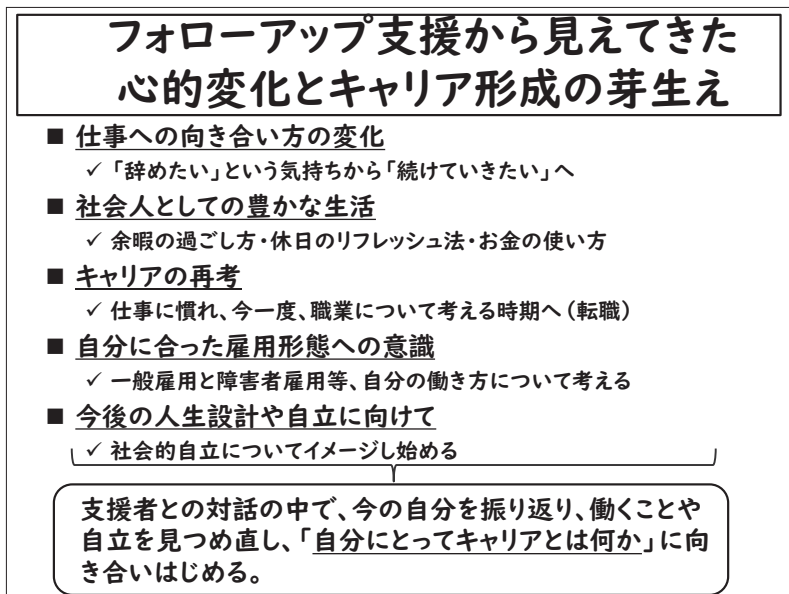


図6：フォローアップ支援から見えてきた心的変化とキャリア形成の芽生え

で雇用を考える必要があるという。必然的に大学支援者が、地域就労支援機関と密に連携し、役割分担をして支援を継続しなければならない状況になっている。大学として、フォローアップ支援として、卒業生といつまで関わるのかといったことは、今後の課題のひとつである。

特に発達障害学生が一般雇用で就職した場合、本人がクローズ（発達障害の診断を会社側に公表しない）で入社しているため、企業と連携することが難しく、本人の困り感に対するアプローチが難しい。

発達障害学生が障害者雇用で就職する場合においても、環境の影響を受けやすい発達障害者への迅速な対応が求められるが、一時的な混乱に対して、効果的な対処法を考えていくためのノウハウは、時に難しいことがあり、支援者側にどのように伝えていくかも課題のひとつである。発達障害の特性が表面的に見えにくい障害であるため、企業担当者も本人が何に困っているのかを把握することが難しい。

一方で、障害者雇用で就職したにもかかわらず、「大卒だから、これくらいはできるだろう」という考えに変わっていき、コミュニケーション能力においても一般雇用と同様のスキルを求められることがある。その見えづらい部分を大学の支援者等が介入し、通訳の役割を果たすこともあるが、介入することが、かえって企業の不安を煽ることにつながる場合もある。たとえば、Aさんの事例の場合、はじめにアプローチした企業に「面接に同席しないとイケないくらい重度な障害なのか」という不安感を持たせてしまうという場面があった。就職活動に関して、大学支援者としてなにをどのように、どのタイミングでサポートするかという点について慎重に探っていく必要がある。

最後に一つの提言しておきたい。発達障害者が障害者雇用で就職した場合、どうしても働き続けることに焦点があたってしまうがちで、現状のまま頑張っていくことを求めがちである。しかしながら、キャリアアップを考える機会は、すべての労働者に与えられるものである。働くことを一緒

に考えることは、支援者と卒業生の関係性を超え、それぞれの思いや考えを見つめ直すことになる。本人の働く力と成熟を見定めながら、一人一人の人生プランを見つめ、積極的にキャリアアップを考えていくことも大切なのではないかと思う。大学としても、発達障害学生の卒後を支えるべく、フォローアップ体制の構築と、それを支える社会的基盤の構築に向けて、できることを模索していきたい。

利益相反

本論文の内容に関して開示すべき利益相反はない。

<文献>

- 1) 内閣府 (2018) 障害者基本計画 (第4次) .p51
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/kihonkeikaku30.pdf>
- 2) 厚生労働省 (2021) 令和3年障害者雇用状況の集計結果,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000871748.pdf>
- 3) 西村優紀美 (2021) 「富山大学における発達障害のある学生支援」.発達障害のある生徒・学生へのコミュニケーション支援の実際－修学から就職後の支援まで－.金子書房,pp3-15
- 4) 日下部貴史 (2014) 「成人期の暮らし 発達障害のある大学生の就職③」, 月間発達教育6月号 Vol.33-6,pp28-29
- 5) 日下部貴史, 西村優紀美, 桶谷文哲, 水野薫 (2015) 「発達障がい学生の社会的自立に向けて～卒後フォローアップ支援の取り組み～」, 第1回全国高等教育障害学生支援協議会論文集, 33-34, 2015
- 6) 日下部貴史 (2021) 「就職活動支援からフォローアップ支援」.In 西村優紀美編著「発達障害のある生徒・学生へのコミュニケーション支援の実際－修学から就職後の支援まで－」. 金子書房,pp101-114

