

自閉症スペクトラム学生への就職活動支援

富山大学学生支援センター 吉永 崇史

Job-finding Support for Students with Autism Spectrum Disorders
Takashi Yoshinaga (Student Support Center, University of Toyama)

キーワード：自閉症スペクトラム、就職活動支援、コミュニケーション支援、知識経営

本稿では、自閉症スペクトラム学生への就職活動支援の問題点を、学生、福祉就労支援機関、大学支援スタッフのそれぞれの立場から整理した上で、トータルコミュニケーションサポート論及び知識経営論を基盤とした、未診断の自閉症スペクトラム学生にも対応できる大学での就職活動支援モデルを提起する。

1. はじめに

近年、大学における発達障害学生支援への関心が高まっている。その背景には、小・中学校での主に発達障害のある児童生徒に対する個のニーズに応じた教育を行う特別支援教育の普及や、2007年から2年間実施された高等学校における発達障害支援モデル事業による問題意識の高まりにより、数年後には本格的に特別支援教育を受けた生徒が大学を受験する現状がある（日本LD学会研究委員会研究プロジェクトチーム，2008）。また、2005年4月に施行された発達障害者支援法の中でも、「大学及び高等専門学校は、発達障害者の障害の状態に応じ、適切な教育上の配慮をするものとする。」（第8条第2項）と明記されており、発達障害学生の支援が全ての大学教職員が負う責務であるのは論を待たない。

従来、多くの大学では保健管理センターや学生相談室といった学生のメンタルサポートを担う学内部門を中心に、発達障害学生の支援が行われている（福田，1996；岩田，2003；中島，2003；西村，2006；浦野・細澤，2009；毛利，2009；屋宮，2009；松瀬，2009）。しかしながら、相談スタッ

フや指導教員の個人的な配慮に一任されていることが多く、大学が組織的に発達障害学生支援に取り組んでいるとは言い難い（日本LD学会研究委員会研究プロジェクトチーム，2008）。

上記の現状を打破するための取組みを模索する大学もある。例えば富山大学では、発達障害学生支援の専門組織であるアクセシビリティ・コミュニケーション支援室トータルコミュニケーション支援部門を全学組織である学生支援センター内に設置し、発達障害の診断の有無に関わらず、対人関係（social interaction）やコミュニケーション上の問題を抱える学生の支援を包括的に行っている（斎藤，2008；西村，2009；斎藤 et al.，2009）。

学生が主体的に民間企業や行政機関等の事業組織に応募し、筆記試験や面接等の選抜試験を経て内定を得る活動（以下、就職活動）の支援においても、大学と学外の支援機関との連携を強化するとともに、早めに支援につなげる仕組みを整えることが期待されている（小川 et al.，2006）。しかしながら、依然として大学における発達障害学生の支援は修学および生活上の支援に留まり、組

織的かつ一貫した方針の下に就職活動支援を行っている国内大学はない。

本稿では、発達障害学生の中でも、自閉症スペクトラム (Autism Spectrum Disorder、以下 ASD) の診断がある、もしくは ASD 傾向のある学生 (以下、ASD 学生) の就職活動支援に焦点を当てる。ASD の診断の有無に関わらず、大学が学外支援機関と協働しながらも、主体的に学生への就職活動支援を行うことのできる組織・ネットワーク作りと支援戦略策定を含む実践モデルを提起する。

2. ASD 学生が直面する就職活動の困難さ

現状において、大学における発達障害学生の中核にあるのは ASD 学生である。2008年5月現在、大学に在籍する診断のある発達障害学生のうち、約74%が ASD 学生である (日本学生支援機構, 2009)。診断の有無を問わず発達障害学生支援を行っている富山大学においても、2009年12月現在、未診断の学生を含めた ASD 学生比率は73% (30人中22人、ADHD との複合ケース含む) となる。ASD の特徴は、1) コミュニケーション障害～言葉を字義通りに受け取る、2) 社会性の障害～常識が乏しく集団の中でうまくいかない、3) 想像性の障害と固執傾向～同じ状況へのこだわりが強く新しい状況に適応しづらい、の3つとされる (Wing, 1996; 福田, 2008)。その原因は何らかの生物学的な要因による中枢神経系の障害とされ、生まれつき、あるいはごく早期から持ち、医学的に根本から治す治療法はない (福田, 2008)。

日本における事業組織では、その場のコンテキストを察した上で、共感に基づく対話を行いながら関係者と協働することが求められる (林, 1994; Yoshinaga and Toyama, 2007)。そのため、職務経験がなく実践能力に乏しい卒業見込みの学生に対して企業・行政機関が求めるのは、主として主体性、成長意欲、柔軟性、コミュニケーション能力の4つの資質である。ASD 学生は上記の特徴ゆえに、短時間のうちに行われる就職面接において、いずれの資質もアピールすることが苦手で

ある。

面接に至るまでにも、ASD 学生は多くの問題を抱えていることが多い。履修上の問題でつまづくことが多く、留年や成績不良等の理由により、他の学生より不利になることもある。履修の遅れにより、就職活動と学業を両立せざるを得ない場合もある。また、二次障害等により自尊感情が低いと、自信のなさから早々に就職活動をリタイアしてしまうこともある。就職活動をする前からあきらめてしまうことも少なくない。

大学生が行う一般的な就職活動 (学生は「就活 (シューカツ)」と呼んでいる) に直面した ASD 学生の困り感を、複数の相談事例を複合させて以下のように5つ提示する。

1) 就職活動の全体の流れをつかむことが難しく、どのように進めていけばよいか見当がつかない。就職活動の波に乗れているか否かが分からず、周囲の動きを見ては焦ってしまう。

2) 就職活動の適切なスケジュールを立てることが困難で、立てられたとしてもうまく管理できていないと感じてしまう。プライベートや学業との兼ね合いがうまくいかなかったり、自分のペースを超えて予定を詰めすぎたりして、心身ともに負担がかかっていると感じる。面接日時がダブルブッキングしたときや、内定を複数もらったときにどう優先順位をつけてよいか分からない。

3) 自分の長所がないように見え、どのような仕事ができるのかが想像がつかない。就職サイトへの登録時に求められる希望業種などのアンケート項目1つひとつにどう回答すべきか逡巡してしまう。応募時に提出が求められるエントリーシートに記載する自己PRと志望動機をうまくまとめることがなかなかできず、作成に多大な時間をかけてしまう。

4) 面接の場で黙りこんだり、意欲をうまく伝えたりすることができない。グループディスカッションで他の学生と協調がうまくいっていると感じることができず、採用担当者と視線を合わせていないのではないか、採用担当者の質問にどう受け答えすればよいか、面接中に不安になる。

5) 特定の業種や職種へのこだわりをうまくアピールすることができないと感じる。面接に落ち続けても、応募先をどのように変更していけばよいのかが分からない。

一方で、ASD 学生には、行政・福祉機関の支援を受けて、障害者雇用率制度に基づく就職（以下、福祉就労）活動を行う選択肢もある。企業、行政機関ともに、一定の比率で手帳を持つ障害者を雇用する義務がある。現状、発達障害に対して交付される障害者手帳はないため、発達障害者は、療育手帳、もしくは精神障害者保健福祉手帳を取得することになる。発達障害者の就労支援は、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター等による関係支援機関同士の連携支援により、手厚い支援が行われている。しかし、以下の点において、福祉就労支援のスキームは、ASD 学生を取り巻く現状とは大きな隔たりがある。

まず、ASD 当事者の手帳取得は一般的ではなく、さらに、仮に手帳を取得したとしても、身体障害者や知的障害者よりも就労が困難である。2007年に実施された日本自閉症協会とその周辺の当事者家族を対象とした調査結果によれば、アスペルガー症候群と高機能自閉症当事者の手帳取得率は55.4%であり、そのうち63.4%が精神障害者福祉手帳を取得している（望月，2009）。大学進学時に求められる知的能力を考慮すると、希望する ASD 学生は精神障害者福祉手帳を取得するケースがほとんどであろう。一方で、精神障害者の雇用は他の障害に比べて進んでいない。厚生労働省が発表した2009年6月1日現在の障害者雇用人数は333万人であったが、そのうち精神障害者の雇用は8万人（2.4%）に留まっている。

次に、診断があり当事者が障害受容をしていることが福祉就労支援の前提となっている。これらの条件を満たさなくても福祉就労支援機関への相談を行うことは可能であるが、支援関係者からは「困難事例」として語られることが多い。

本人の障害認識がない場合は、「障害」を冠した支援機関を利用することが不可能であるため、

さらに対応が困難となる。厚生労働省は、診断がなく障害認識のない求職者への対応を行うために、2007年度より若年コミュニケーション能力要支援就職プログラムを実施している。具体的には、ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難をかかえている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者についても専門的な相談、支援を行っているが、現在は、主に大都市圏での実施に留まっている。

最後に、法定雇用率に基づく仕事のほとんどが、ASD 学生が受けた高等教育を活かすことができない。募集があるのは、主に清掃や社内便仕訳、雑用などの軽作業が圧倒的に多く、大学で身につけた知的好奇心や専門知識、思考能力が活かせない。当事者の自尊感情を傷つける可能性が高く、保護者の期待にそぐわないことも多い。

3. 大学支援スタッフが直面する問題

ASD 学生が抱える困難や社会的背景だけではなく、大学支援スタッフが抱える問題も多い。未診断の学生をどのように把握すればよいか、本人に障害認識がない場合にどう支援を開始すればよいか、未診断の学生に診断を促すか否か、また診断のためにクリニック受診を勧めるタイミングはどうすべきか、保護者とどのように向き合っていけばよいか、といった問題は、福祉就労支援機関が抱えている問題と共通である。

学内連携については、メンタルサポート部門とキャリアサポート部門とが適切に情報共有を行い、連携して支援を進めていくためにはどうすればよいか、の問題がある。ASD 学生の就職活動支援をどの部門が主導するか、という問題もある。

学外連携については、障害認識がない、または障害受容の進んでいない学生に「障害」を冠した支援機関の利用を勧めるべきか否か、という問題もある。障害の有無に関わらず利用できる就労支援機関はハローワークだが、多くの求職者が利用しているため、担当者と話せる時間は学内の面談

と比べると圧倒的に少ない。短時間で ASD 学生
の特性を把握し、そこから適切な支援を提供する
ことは困難である。その結果、本人の対人関係や
コミュニケーション上の問題が見過され、やる
気がない、自己肯定感が低い等の判断をされてし
まうことも多い。

さらに、ASD 学生を目の前にして、どのよう
に就職活動支援をしてよいかの明確な指針がある
わけではない。場面設定を行って実施する SST
(Social Skill Training) では、複数の面接担当
者によって発せられるその場の対話の流れを重視
した質問に受け答えしなければならない採用面接
に対応できない。

高等学校や高等専門学校のように、雇用先と直
接的な関係を保って就職につなげていく動きを作っ
ていくことは、現状の大学におけるキャリアサポ
ートの枠外にあり、取組むことが難しい。仮に取組
めたとしても、事業組織から雇用後も継続的な支
援を求められた場合、その要請に応えるために事
業組織と長期的な協力関係を構築できるためのコー
ディネーター配置等の検討を行う必要がある。

以上の問題1つひとつに答えを見出し、支援を
行っていかなければ、ASD 学生に対する支援を
大学が主体的に行っていくことは難しい。したがっ
て、これらの問題を包括的に取り扱うことができ
る体制と支援の進め方について検討していく必要
がある。

4. ASD 学生への就職活動支援の理論基盤

本稿では、ASD 学生、福祉就労支援機関、大
学支援スタッフそれぞれが抱えている問題を踏ま
え、それらに効果的にアプローチするための支援
組織・ネットワーク作りと支援プロセスの暫定的
なモデルを構築することを試みる。本モデルの理
論基盤は、トータルコミュニケーションサポート
論(斎藤, 2008; 斎藤 et al., 2009)と、経営
学によって開発されてきた諸理論、とりわけ知識
経営(ナレッジ・マネジメント)論である。

トータルコミュニケーションサポート(以下、
TCS)は、発達障害の診断の有無に関わらず、全

てのコミュニケーションに関わる困りごとを支援
の出発点とする。また、学生だけではなく、学生
を支援しようとする教職員や家族への支援(メタ
サポート)も行う。さらに、大学在学中の学生の
みならず、大学へ進学を希望する高校生や、大学
卒業後の社会参加についてのシームレスな支援も
視野に入れる(斎藤 et al., 2009)。

大学における学生支援に、マネジメントの観点
が必要であることはこれまでも示唆されてきた
(浦野・細澤, 2009)。しかし、マネジメントは本
人を取り巻く環境の調整の意味で使われており、
本来のマネジメントが示唆する役割を十全に汲み
取って議論されているとは言いがたい。

主に経営学において、企業の経営者や経営支援
スタッフによる実践を基にした様々なマネジメン
ト理論が構築されている。経営(マネジメント)
とは、大まかにいえば、「人を動かして構想を実
現すること」(加護野, 2006, p.13)である。こ
の行為を効果的、効率的に進めていくために、組
織論、経営戦略論、人的資源管理論組織論が構築
されてきた。これらの諸理論によって蓄積してき
た知見を基に、ASD 学生の就職活動支援をどう
マネジメントしていけばよいか、について詳細に
検討することができる。

まず、組織論に基づく観点であるが、支援組織
(チーム)作りの視点と言いかえることができる。
組織は、あらかじめ存在すると捉えるよりは、む
しろ組織化していくプロセス視点に立って捉える
(Weick, 2001)方が現実的である。

組織とは、「少なくとも一つの明確な目的のた
めに二人以上の人々が協働すること」(Barnard,
1938, 訳 p.67)そのものとして定義される。組
織、つまり協働をどのように開始し、少しずつそ
の範囲を拡げていく、ないし状況に応じて縮小さ
せるためにどうすればよいか、といった問いが組
織論の観点から生まれる。具体的には、ある
ASD 学生のために個別の就職活動支援チームを
形成するにあたって、初期メンバーをどのように
設定するか、目的をどこにおくのか、協働の範囲
をどこまで設定するのかについての検討を、支援

実践と並行してメンバー間で進めていくために当理論を活用することができるだろう。

次に、経営戦略論に基づく観点が有効である。戦略とは、組織内で合意された目的の達成のために、最も効果的で効率的な道筋（ロードマップ）のことである。経営戦略論は、組織（主体）、環境（客体）、ビジョン・目的（未来）、組織構造・知識資産（過去）の4視点の組み合わせによって展開され、戦略は主に達成すべき目的と組織構造（スキーマ）・知識資産の双方を革新するために必要な手段とされる（林，1999）。支援チームの成長や拡大（もしくは縮小）、また行政における支援制度や雇用環境の変化に応じて、適切に支援チームの達成目標や支援チームメンバーの役割分担を変更していく道筋を描くために、当理論を活用することができるだろう。

最後に、ASD 学生の就職活動支援にもっとも重要な観点として、人的資源管理論を取り上げる。人的資源管理論では、企業が従業員のパフォーマンスを向上させ、能力を最大限に活かすこと、能力を開発するために、研修（Off the Job Training）のみならず実際の仕事の経験を通じて学ばせる（On the Job Training）ための考え方や方法論を追求している。具体的には、ASD 学生の持つ潜在能力を把握し、それが活かされるための環境や人間関係とは何か、また、本人がどのような方向で自己啓発していけばよいかを、本人と共同でアセスメントしていくために当理論を活用することができる。

上記の3つの諸理論を基に開発された理論の1つとして、知識経営論（Nonaka and Takeuchi, 1995 ; Nonaka and Toyama, 2005 ; Nonaka et al., 2008）がある。知識経営論は、異なる能力や役割を持つ人財同士を適切に連結させて各々の強みが成果に結びつく（Drucker, 1966）ように形成した組織の活動から、新たな知識（支援ノウハウや支援目的）を創造するための一連のプロセスをマネジメントするための方法論として捉えることができる。具体的には、ASD 学生の就職活動支援を組織的に展開するにあたって、目的（な

いしビジョン）を達成するための駆動目標を設定し、それを核として対話と実践のサイクルを連続的に駆動させる場を構築し、その活動から得られた知識を創造し、共有することで次の支援に活かしていくという、持続的な探求プロセスを進めていくために知識経営論を活用していくことができる。

5. ASD 学生への就職活動支援の準備

前述した諸理論に基づき、ASD 学生への就職活動支援に先だって準備すべきことを示す。これらの準備をしておくことで、先だって本人のために個別に形成された修学支援チーム、獲得した支援ノウハウ、支援ネットワークを活用してスムーズに就職活動支援を開始することができる。

まず、支援を受ける学生が主導的に就職活動支援を行う学内組織（以下、支援室）に定期的に来室する習慣を身につけさせることで、支援室に所属するスタッフ（以下、支援室スタッフ）と話をすることに慣れさせ、困ったときには本人が支援室に来て相談しやすくするための関係性作りを行う。支援室スタッフが複数いる場合は、なるべく多くのスタッフと共通の話題で話ができるような場を設定し、本人にチーム支援形態を慣れさせる。TCS 論に基づき、早期の段階から支援室にて本人への支援を開始し、修学支援を通じた心理教育的アプローチによって自己理解を促進する。人的資源管理論の観点から、普段の面談において趣味の話題を出すことで、本人の関心のある方向性や高い能力について本人と共同で探っていく。この取組みによって、自己PR や志望動機作りを修学支援の段階から進めていくことができる。

大学在籍中の短期就業経験プログラムであるインターンシップは必ず経験させる。インターンシップ志望先の選定、インターンシップ前の SST の関わり、インターンシップ中のフォロー、インターンシップ後の振り返りを行い、就職活動のシミュレーションを行う。このシミュレーションは、本人、支援室スタッフ双方にとって有効である。経営戦略論の観点からは、本人がどこでつまづき、

どのようなところで困ったのかについて丁寧に聞き取りを行うことで、就職活動支援の道筋を検討しなおす機会を得ることができると考えられる。

組織論の観点から、学内外支援機関とあらかじめ未診断の ASD 学生の就職活動支援についての問題意識を共有しておく。このことは、支援チーム（組織）形成に先立つネットワークを形成することを意味する。ネットワークとは、組織よりも緩やかな関係性であり、目的に基づく協働ではないが、問題意識は共有している状態である。

6. ASD 学生への就職活動支援の進め方

前節で述べた支援体制に基づき、具体的に ASD 学生への就職活動を支援していく。本稿では、暫定的に13のステップを示すが、状況によって、各ステップの順番が入れ替わることもあれば、複数のステップが並行して行われることもあるだろう。

1) 支援室を就職活動の「基地」として活用することを本人に提案する。基地とは、本人が困った時にはいつでも立ち寄ることができ、次の活動方針を話し合い、場合によってはゆっくり休み、エネルギーを補給するための場所であることを示すメタファーである。

2) 本人を含めた支援チームを形成する。本人が支援チームに参加するということは、組織論の観点からは、本人と支援スタッフが支援目的を共有することを意味する。このアプローチは、従来の発達障害学生支援でその重要性が示唆されていた心理教育的アプローチ（西村，2009）と合致するものである。

就職活動のためのチーム作りは、開始時点においては必要最小限に留めたほうが、柔軟な対応と緊密な情報共有により、活動の齟齬が起りにくくなる。また、本人にとっても、最初から多くの支援者と関わらなければならないことでストレスを感じることもある。本人が信頼できると感じるメンバーでチームを組む必要があるだろう。

3) 経営戦略の観点から、支援の当面の目的を「就職活動をあきらめない」に設定し、「内定をとる」

ことに固執しない。就職活動支援の根幹は、自然な流れを重視した対話と実践のサイクルを維持することである。このことは、本人のペースを尊重することでもあり、かつ、大まかな全体スケジュールと短期的な目標を柔軟に立てていながら、進捗状況をマネジメントすることで、本人、支援者双方の精神的負担を減らすことを意味する。また、本人と支援室スタッフの対話を通じて、採用面接時の適切な受け答えの仕方を身につけることができる効果も期待できる。支援とトレーニングを両立させるためにどうすればよいかを常に意識する必要がある。

4) 早期の段階で自己分析と企業研究に取り組む。自己分析の結果は、自己PRの基礎資料に、自己分析と企業分析の結果は、志望動機作りの基礎資料となる。人的資源管理の観点から、対話の中で、本人が苦にならずに自律的にしていることを見つけ、それを称賛しながら、それをどのように効果的に面接時にアピールできるか、また、実際の仕事に活かせるかどうかを考えていく。理想的な志望動機の作成にこだわらないことも重要である。志望先の選定は「何をしたいか」にこだわのではなく、「何ができるか」「何をすべきか」の観点からも現実的に検討していく。支援室スタッフは、自己実現を、仕事を通じて追求することが生き方の全てではないとの理解に立って、本人と一緒に志望動機作りに取り組んでいく。

5) 就職活動はこれまでの本人の修学経験とは質的に異なるため、未知の世界に飛び込む不安を感じやすい。本人の不安を軽減させるためにも、慣れるまでは就職サイトを通じたエントリーや応募先への電話連絡を支援室にて一緒に作業する。その都度活動の振り返りを行い、場合によっては、具体的なアドバイスをしていくことも必要である。

6) 学内カウンセラーとも協働し、就職活動中は必要に応じてカウンセリングを受けてもらう。就職活動はどうしても本人に変容を強いることになるため、精神的に不安定になることが推測できる。二次障害を防ぎ、モチベーションを維持するためにも、カウンセリングは有効な手段である。

主な支援者がカウンセラーの場合でも、学内リソースに余裕がある場合には、別のカウンセラーに依頼する方が複数の役割を担うことについての負担感を抱え込まずにすむ。

7) 必要があれば、本人の同意を得た上でキャリアサポート部門を通じてハローワーク（例えば若年者職業相談コーナー）と協働していく。ハローワークへの依頼としては、ASDを理解できる担当者をつけてもらい、条件に適合する求人情報を本人に提示してもらうことであるが、もし本人が就職を希望する地域ハローワークの中でASDを理解できる担当者がいなければ、ハローワークを支援室が支援する（メタサポート）することを提案する必要があるかもしれない。

ハローワークと協働する、つまり支援チームのメンバーとして迎える場合は、ハローワークの強みと弱みを分析し、支援室が弱みを補って強みをさらに伸ばしていくチームマネジメントを行う必要がある。

8) 面接の前後には、何について話すつもりなのか、もしくは話したかについて本人と話し合う。適切な受け答えだったかどうかを本人と支援室スタッフが一緒に評価して、次の面接に活かしていく。

9) 就職活動中も、支援室スタッフが意識的に本人の趣味の世界に耳を傾ける。不安にさらされている本人をリラックスさせる効果もあるが、対話の中から応募先選定のための新たな見方を探るという意義もある。例えば志望業種の複数の会社にて内定が取れず、就職活動に行き詰まったときに、違う業種・職種に応募先を切り替えるための新しい見方が対話の中で浮かび上がってくる可能性がある。

10) ハローワークと支援室スタッフとの協議により、通常の就職活動では就職が難しいと判断した場合は、本人にASD疑いを伝えた上で、地域医療機関への受診や地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の利用を勧め、福祉就労支援スキームに乗せることも検討する。既に診断があり、本人や保護者が障害者雇用での就

労を希望している場合は、このステップから就職活動支援が開始されることになるだろう。

これらの支援機関と協働する場合も、組織論の観点から、支援チームメンバーである本人の同意を得た上で、これまでの支援を通じて得られたアセスメント結果を共有し、スムーズな就労支援につなげていく。また、ジョブコーチを通じて、企業側にこれまでの支援で得られた本人の特性に応じた配慮と環境整備、コミュニケーションの取り方についてのコンサルテーションを行っていく。

11) 内定後は、就業予定先の業種・職種特性を再度把握し、仕事をしやすい環境づくりのために本人としてできることは何かについて検討を行う。就業時に助けになる資格や知識が事前に分かれば、内定期間中に勉強を開始することも考えられる。

12) 本人が希望すれば、卒業後も一定期間は定期的にフォローアップを行い、職場定着支援と就業・生活支援を行う。物理的な距離により支援室でのフォローアップが難しい場合には、就業開始時までに関後継続して支援してもらえる支援者を見つけていくことも必要かもしれない。

13) 知識経営論の観点から、就職活動支援で創造された知識（支援ノウハウ）をチームメンバー内で共有し、次の支援に活かしていく。社会環境の変化に対応しながらも、状況によっては社会環境の変化を自ら引き起こす（Nonaka and Takeuchi, 1995）ための機会を逃がさないことや、組織的な支援能力を不断に改善していくための努力を支援室スタッフ全員が怠らないことが重要である。

以上の13のステップを基に、学内外組織との協働によるASD学生への就職活動支援モデルを図にして示す（図1参照）。学内にある発達障害学生支援部門が、学内メンタルヘルス部門やキャリアサポート部門と協働し、必要に応じてハローワーク、さらには障害者支援機関との協働を行っていくプロセスを表している。具体的には、支援チームを形成して戦略を立て、状況に応じてチームの範囲を柔軟に拡大、縮小させて、チームマネジメントを行う。内定後、さらには就業後のフォロー

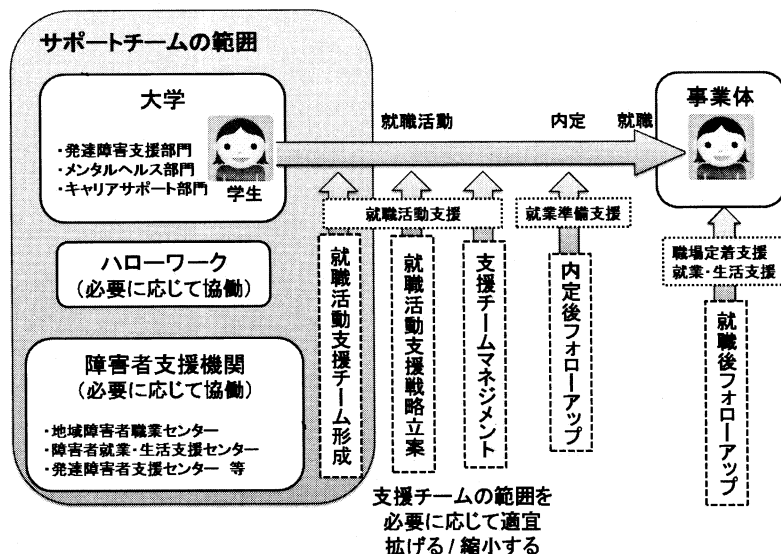


図1. ASD 学生への就職活動支援モデル
市川 (2009, p.176) を基に修正

アップをも視野に入れた包括的な支援モデルとなっている。

業務開発を積極的に行っているマネジメント手法についての詳細な研究が必要となるであろう。

7. まとめと今後の課題

本稿では、ASD 学生への就職活動支援の問題点を、学生、福祉就労支援機関、大学支援スタッフのそれぞれの立場から整理した。これらの問題を解決し、未診断の ASD 学生にも対応できる、TCS 論及び組織論、経営戦略論、人的資源管理論を基に開発された知識経営論を基盤とした就職活動支援モデルを提起した。

今後の課題は2点ある。まず、本モデルを基に対話と実践の循環を重ねて、本モデルの有効性を実証するとともに、その改善を進めていく必要がある。また、企業の ASD 学生への採用意欲を高めるために、全ての支援関係者が企業に対してどのような働きかけをしていけばよいかについて検討していきたい。その1つとして、特定の能力が高い ASD 学生の採用によって企業も発展することに資するコンサルティングのノウハウ開発が急務と考える。そのためには、経営学のアプローチを用いて、ASD のある従業員の能力を活かした

文献

- 1) Barnard, C. I. (1938) : *The functions of the executive*, Cambridge : Harvard University Press. (山本安次郎, 田杉競, 飯野春樹訳 (1968) : 新訳経営者の役割, ダイアモンド社)
- 2) Drucker, P. F. (1966) : *The effective executive*, New York : Harper Collins Publishers.
- 3) 福田真也 (1996) : 大学生の広汎性発達障害の疑いのある2症例. 精神科治療学, 11(12), 1301-1309.
- 4) 福田真也 (2008) : 発達障害の大学生に対する大学と医療の連携—診断と告知を中心に—. 大学と学生, 60 (通巻534), 6-15.
- 5) 林吉郎 (1994) : 異文化インターフェイス経営—国際化と日本的経営—, 日本経済新聞出版社.
- 6) 林吉郎 (1999) : 六眼討議 : 「違い」のマネ

- ジメント・シミュレーション. 慶應経営論集, 17(1), 73-92.
- 7) 市川浩樹 (2009) 発達障害のある人の就労支援の基礎知識—相互連携のために知っておきたいこと—. 平成20年度発達障害者就労支援者育成事業実施報告書, 172-176.
- 8) 岩田淳子 (2003) : 高機能広汎性発達障害の大学生に対する相談について. 学生相談研究, 23(3), 243-252.
- 9) 加護野忠男 (2006) : 2007年度組織学会年次大会報告要旨集, 13-15.
- 10) 松瀬留美子 (2009) : アスペルガー障害学生への青年期支援. 心理臨床学研究, 27(4), 480-490.
- 11) 望月葉子 (2009) : 発達障害のある青年・成人に関する就業・生活実態調査の結果. 障害者職業総合センター, 調査研究報告書—発達障害者の就労支援の課題に関する研究, 80, 17-106.
- 12) 毛利真紀 (2009) : 広汎性発達障害を持つ女子学生との心理面接過程—障害と自己の特性理解についての考察—. 学生相談研究, 30(1), 1-11.
- 13) 中島暢美 (2003) : 高機能広汎性発達障害の学生に対する学内支援活動—アスペルガー障害の学生の一事例より—. 学生相談研究, 24(2), 129-137.
- 14) 西村優紀美 (2006) : 学生支援の実態—学生相談の立場から. LD 研究, 15(3), 302-311.
- 15) 西村優紀美 (2009) : 大学保健管理センターにおける広汎性発達障害の大学生への支援. 精神科治療学, 24(10), 1245-1251.
- 16) 日本学生支援機構 (2009) : 平成20年度 (2008年度) 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書.
http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/chosa0801.html
- 17) 日本 LD 学会研究委員会研究プロジェクトチーム (2008) : 大学における発達障害のある学生支援事例の実態調査報告—試行的取り組みにみる支援の実態とサポートの充実に向けて—. LD 研究, 17(2), 231-241.
- 18) Nonaka, I., and Takeuchi, T. (1995) : *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York : Oxford University Press.
- 19) Nonaka, I., and Toyama, R. (2005) : The theory of the knowledge-creating form: subjectivity, objectivity and synthesis. *Industrial and Corporate Change*, 14(3), 419-436.
- 20) Nonaka, I., Toyama, R., and Hirata, T. (2008) : *Managing Flow A Process Theory of the Knowledge-Based Firm*. New York : PALGRAVE MACMILLAN.
- 21) 小川浩, 柴田珠里, 松尾江奈 (2006) : 学生支援の実態—高機能広汎性発達障害者の職業的自立に向けての支援. LD 研究, 15(3), 312-318.
- 22) 屋宮公子 (2009) : 学生相談における発達障害学生への心理教育的アプローチ—高機能広汎性発達障害学生への長期支援プロセスの検討—. 学生相談研究, 30(1), 23-34.
- 23) 斎藤清二 (2008) : 「オフ」と「オン」の調和による学生支援—発達障害傾向をもった大学生へのトータル・コミュニケーション支援. 大学と学生, 60 (通巻534), 16-22.
- 24) 斎藤清二, 西村優紀美, 吉永崇史 (2009) : 富山大学アクセシビリティ・コミュニケーション支援室 (H-A-C-S) の取り組み. 大学と学生, 75 (通巻549), 20-24.
- 25) 浦野俊美, 細澤仁 (2009) : 学生相談における高機能広汎性発達障害を持つ青年への支援. 思春期青年期精神医学, 19(2), 133-143.
- 26) Weick, K. E. (2001) : *Making Sense of the Organization*. Malden, MA: Blackwell.
- 27) Wing, L. (1996) : The Autistic Spectrum:

A Guide for Parents and Professionals.
London: Constable.

- 28) Yoshinaga, T., and Toyama, R. (2007) :
Knowledge Reconstruction in Research
and Development through Interactions
among Six Lenses. *International Journal
of Knowledge and Systems Sciences*, 4(2),
27-34.