# 発達障害学生白書

# 2018

―― 大きなマイノリティへの支援の模索 ――

株式会社 Kaien

# はじめに

## 発達障害　大きな少数派

日本における障害者の割合はご存知でしょうか？ 実は障害者手帳を取得している人に限っても 5.6%（2016 年度末現在）*。約 18 人に一人は障害のある時代です。

その中でも際立って存在感が出てきているのが発達障害。ASD（自閉症スペクトラム・アスペルガー症候群）、ADHD（注意欠如多動性障害）、LD（学習障害）の 3 つがおもな症状です。

発達に障害があるというよりも、できることとできないことの差が激しく、発達凸凹という表現がしっくりくる方が多いと思います。以前は知的障害を併発していることが一般的と言われていましたが、この 10 年ほどで知的障害がある人よりも、普通級に通ったり一般の職場で働いたり、発達凸凹の特徴がある、知的障害がない人の方が圧倒的に多いことがわかってきました。2005 年に施行された発達障害者支援法によって認知が広がってきたことが大きいでしょう。

本白書のはじめの方で詳しく触れますが、発達障害の人の割合は 6 %とも 10%とも言われ、さきほどご紹介した障害者全体の人数を発達障害だけで上回るほどの割合になっています。いまや発達障害は、いわば障害の概念を超えたグループであり、日本社会全体で見ても LGBT とならぶ大きな少数派と言えます。

## 大きな少数派が無職になると大きな社会損失

発達障害は医学的には先天的な脳の機能障害であり、障害という言い方がふさわしくなければ、大多数の脳の発達と違う発達をしている人たちと考えてもよいでしょう。いずれにせよ、生まれてから死ぬまでその特徴の本質は変わることがないこと、しかしながら後天的な対策によって多数派に馴染みやすくなる（適応する）ことがわかっています。

これは就職活動や職場でも同じことが言えます。つまり就職活動の支援機関や職場が、各人の発達障害の特徴を正しく理解し、対策を講じたり、ご本人やご家族が自分の長所を活かしつつ苦手な部分への配慮を上手に求めたりしていけば、貴重な労働力として人手不足が強い今後の日本の重要なピースになってくれると思われます。

## 支援が進まない場合 当社試算で年間 400 億円の社会損失

一方で発達障害の学生への支援が進まないと、どの程度の社会損失を負担しないといけないか。今回、白書作成にあたって集計したアンケートデータからいくつかの仮定を置き、発達障害学生の支援が進まない場合はどの程度の社会損失が出るのか当社試算を算出しました。

その結果は年間約 400 億円。中退によって大学側が授業料などによる売上が減る部分が全国すべての大学の合算で 230 億円超、発達障害の


©2018　Kaien

学生にあった就活支援ができないことで無業失業者が生まれることによる社会負担増が 150 億円超という計算です。詳しくは第 4 章をご確認ください。

特に大学全入時代において、子どもたちは発達障害の診断があっても、大学などの高等教育機関に進学しています。働ける大人に育てる最後の段階である大学が、発達障害の学生の支援体制を築けるかどうか、またノウハウを蓄えていけるかどうかは大きな課題になっています。

ただ残念ながら日本の大学における発達障害の学生支援は、まだ全体像すら明らかになっていない状況です。

一体どの程度の学生が発達障害の診断を受けているのか、あるいは特徴を有しているのか？ どんなことに困っている学生が多く、また大学側はどのような対策を講じられているのか？ 支援が進んでいない場合は、ご家族やご本人に何らかの問題があるのか？ 必要な知識やノウハウを伝えて当事者をエンパワメントしていくにはどうしたらよいのか？ 他方、大学側でボトルネックとなっているのはお金の問題なのか、大学トップの理解不足なのか、支援技法の共有が不十分なのか？ その際行政にどの程度頼れるのか？

これらの課題は現場レベルで肌感覚として語られることはあっても、体系的に詳らかにされたことはいままでありません。本白書ではそうした発達障害の学生を取り巻く現状を明らかにするとともに、5〜10 年ほど前から取り組む先進事例を取り上げることで、大学関係者や当事者・家族が行動するヒントになることを目的にしています。

## 解決へのピースは見え始めた

支援の対象から納税者へ。言い古されたフレーズではありますが、少しの理解や配慮、体制の整備で大きな変化が見込まれる発達障害学生の支援。読者の皆様には現状をより身近に感じていただくとともに、解決へのピースはある程度整っており、あとはアクションをコツコツと積み上げていくことだという明るい未来を感じていただきたいと思います。

## 白書の構成

本書は 3 部構成になっています。第 1 部はアンケートをもとにした日本の発達障害のある学生の学生生活・就職活動の現状、第 2 部は発達障害学生の支援の現状、第 3 部は日本の発達障害学生の支援をより充実させるための方策についての提言です。本書を読み物としてお読みいただいてもよいですし、内容をもとに支援について組織でディスカッションしていただいたり、レポートに引用していただいたりしてもよいかと思います。発達障害学生支援をつくっていく際の道標となれれば幸いです。

*計算式：精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数+身体障害者手帳交付台帳登載数+療育手帳交付台帳登載数÷総人口×100
参照：平成 28 年度衛生行政報告例の概況
平成 28 年度福祉行政報告例の概況


©2018　Kaien

## 第 1 部　データで見る発達障害学生の現状 —— 5

第 0 章　調査概要　6

第 1 章　発達障害学生の現状　10
- 第 1 節　発達障害学生はどのくらい在籍していると感じるか　11
- 第 2 節　どんな特性をもつ学生が入学していると感じるか　13

第 2 章　発達障害学生の学生生活の実態　17
- 第 1 節　学生生活の状況　18
- 第 2 節　学業での困り感　20
- 第 3 節　課外活動での困り感　23

第 3 章　就職活動の早期化・複雑化と発達障害学生の困難　26
- 第 1 節　就職活動の活動時期・活動量　27
- 第 2 節　就職活動の困り感　31
- 第 3 節　就活が進まない背景　33
- 第 4 節　「障害者雇用」の浸透とその背景　34

第 4 章　発達障害学生支援の経済的価値を試算　37

## 第 2 部　発達障害学生と支援の現状 —— 40

第 5 章　療育第一世代と法整備　42
- 第 1 節　発達障害の学生が増えている理由を探る　43
- 第 2 節　障害学生の支援に関する行政の動き　45

第 6 章　学内の支援体制の現状と課題　47
- 第 1 節　学内の支援体制の課題　49
- 第 2 節　評価のわかれる学内での相談状況　51
- 第 3 節　支援の輪に入ってくれない学生・保護者も　54
- 第 4 節　困り感のない“グレーゾーン”対応の難しさ　55
- 第 5 節　卒業後の支援は継続すべきか？　58

第 7 章　新概念「合理的配慮」の現状を探る　60
- 第 1 節　障害者差別解消法施行で何が変わったのか　62
- 第 2 節　教職員から見た合理的配慮提供の現状と課題　64

第 8 章　期待される学外とのネットワーク　67
- 第 1 節　学外の支援サービス　68
- 第 2 節　学外の支援機関との連携の難しさ　72

第 9 章　事例から学ぶ　75
- 第 1 節　筑波大学の取り組み　76
- 第 2 節　明治学院大学の取り組み　81
- 第 3 節　女子大学の取り組み　85
- 第 4 節　早稲田大学の取り組み　87



©2018　Kaien

第 3 部　提言 —— 91

第 10 章　発達障害学生支援のための「カネ」の現状　92
第 1 節　行政の発達障害学生に関連する予算　93
第 2 節　学内の予算をどのように獲得するのか　95

第 11 章　発達障害学生支援に関する提言　97
第 1 節　発達障害学生の支援を福祉制度化する　98
第 2 節　企業・団体の寄付金を活用する　99
第 3 節　個人からの資金提供を活用する　103

さいごに —— 104

＜株式会社 Kaien＞

2009 年 9 月設立。代表取締役である鈴木慶太がアメリカ留学中、長男の診断を機に発達障害の能力をいかしたビジネスモデルを研究し創業。発達障害（広汎性発達障害、ADHD、自閉症スペクトラム、アスペルガー症候群等）の方に特化した人材サービス事業（人材紹介、人事コンサルティング）、就労支援事業（大人の発達障害者向け「就労移行支援事業」、学生向け「ガクプロ」、相談支援事業、定着支援事業）、教育事業（お子様向け「TEENS」）、その他啓発事業などを展開している。

＜ガクプロ＞

2013 年 4 月に開始した Kaien の学生向けサービス。発達障害（含・疑い）のある学生向けの就活と仲間づくりのコミュニティとして、学習・生活面で学生生活の伴走をしながら、最終学年を中心に就職活動支援を実施している。


©2018　Kaien

# 第１部　データで見る発達障害学生の現状

はじめに、「発達障害者はどのくらいいるのか」について整理したいと思います。結論から申し上げると、発達障害者がどのくらいいるのかについては各種統計が存在しています。日本の統計の場合は、発達障害をひとくくりにして調査をされていることが多く、海外の場合は診断別の調査がほとんどです。ここでは４種類の統計について取り上げます。

## 発達障害者は全体の 0.26％？　1.7％？　6.5％？　11％？

0.26％・1.7％・6.5％・11％――これらはすべて「発達障害者の割合」です。それぞれについて簡単に説明します。

「0.26％」は、日本の高等教育機関に通う発達障害学生の割合です。第１章で後述しますが、この割合は実態とはかけ離れているのではないかと感じます。

「1.7％」「11％」はアメリカの子どものASD、ADHD の割合です。

「6.5％」は、文部科学省による 2012 年に全国の公立小中学校で約５万人を対象にした調査結果で、“発達障害の可能性のある”とされた児童生徒の割合です。現在のところ、日本における発達障害者の割合の話が取り上げられる際に、最もよく引用される統計だと思われます。

## 発達障害者が大学に通うことが前提とされていない現状

これらの統計の中で特に注目したいのは、高等教育機関に通う発達障害学生の割合のデータです。もし発達障害学生が、全体の 0.26％しかいないことが前提であれば、当然のことながら、その支援制度が整っていないことは仕方のないことなのかもしれません。

しかし、現場で実際に学生たちに接する教職員の肌感覚からすると、決して少数派ではなく、支援が必要にもかかわらず、制度の整備が追いついていないといっても過言ではない状況のようです。

第１部では、学生・保護者・教職員アンケートをもとに、日本の発達障害のある学生の学生生活・就職活動のリアルな現状を明らかにしていきます。


©2018　Kaien

# 第 0 章　調査概要

## 調査時期

2018 年 4 月～ 5 月

## 調査形式

アンケートはすべてウェブ上で回答を募集しました。ガクプロ利用者についてはメールにてアンケート回答のための URL を送付し、利用者以外についてはウェブ上で回答者を募集しました。

## 調査内容

<学生・保護者>

① フェイスシート（年齢・性別・在籍学年・障害の状態）
② 学校生活の状況
③ 課外活動の状況　※学生のみ
④ 就職活動の状況
⑤ 障害者雇用への意識
⑥ 合理的配慮への意識

<大学教職員>

① 在籍校・回答者基礎情報（在籍学生数・所有資格など）
② 学内の発達障害学生在籍情報（在籍数・学内での理解など）
③ 学生の特徴
④ 学生生活の実態
⑤ 障害者雇用への意識
⑥ 合理的配慮への意識

## 回答者数

学生と保護者については、ガクプロ利用者と外部協力者の両方に協力を募りました。回答者数と内訳は次の通りです。

・学生…145 名（うち Kaien/ガクプロを利用中の方 68 名）
・保護者…89 名（うち Kaien/ガクプロを利用中の方の保護者 47 名）
・大学教職員…15 名

なお、大学教職員へのアンケートに関しては、上述の 15 名の方に加えて、7 件のインタビュー調査も実施いたしました。ご協力いただき、ありがとうございました。


©2018　Kaien

## 回答者基礎データ 学生編

――自分の特性に向き合うタイミングは小学校入学と大学入学――

この項では回答にご協力いただいた学生の基礎情報と障害についての情報を取り上げます。

### ① 基礎情報

・男女

男性…72.4% 女性…24.1% その他…0%
未回答…3.4%

・学年

１年生…0% ２年生…6.9% ３年生…10.3% ４年生…22.8% 大学院生…4.1% 専門学校生…4.9% 短期大学生…０% 既卒…33.8%

図１ 性別

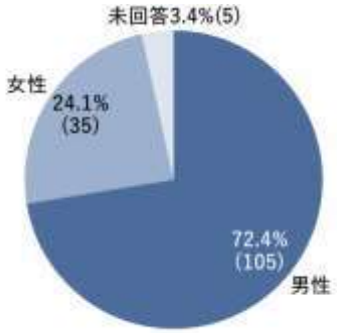
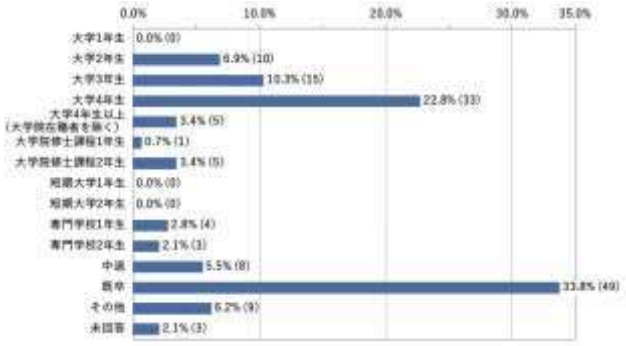



図２ 学年




### ② 障害の状況

自認している障害種の状況は、ASD60.7%・ADHD29.0%・LD4.8%で、ASD が最も多いという結果でした。また、障害者手帳の有無については取得している人の 34.5%が精神障害者保健福祉手帳３級で、13.1%が精神障害者保健福祉手帳２級と回答しています。

初めて障害の診断を受けた時期は、「小学校入学前」「大学・専門学校等入学後」という回答が多く見られました。小学校入学前は、就学相談などをきっかけに診断に至った可能性があります。大学等入学後の場合は、大学生活の中で何かしらの困難さが生じ、それがきっかけとなって受診・診断に至った可能性が考えられます。

障害自認のタイミングについては、はっきりと障害があることに気づいたタイミングを回答した人と、「なんとなく周りと違う」という最初の気づきのタイミングを回答した人がいました。

診断の時期と自認の時期には差があり、本人が自分の障害特性や障害について自認するのは、高校生以降で多くなるようです。高校生・大学生になってから苦手なことや周囲との差に気がついたり、過去の自分を振り返ったり、これまで感じていた周囲との差が「発達障害」という言葉に結びつくのではないかと考えられます。


©2018 Kaien

日々の困り感については、回答した学生のほとんどが少なからず感じていることがわかります。多くの回答から発達障害の傾向がある大学生への日常的な支援の必要性がうかがえます。

図 3 診断名（複数回答）

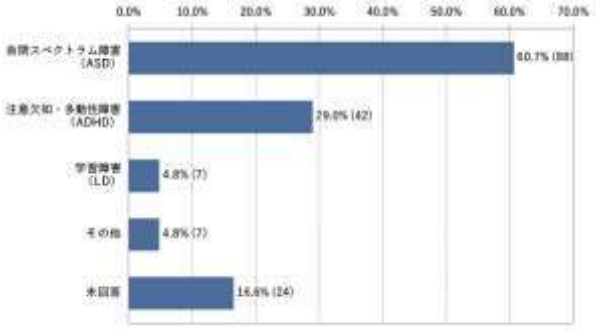



図 4 初めて障害の診断を受けた時期 / 自分に発達障害がある、あるいは発達障害の傾向があると感じ始めた時期 / 学校や支援機関で支援を受け始めた時期

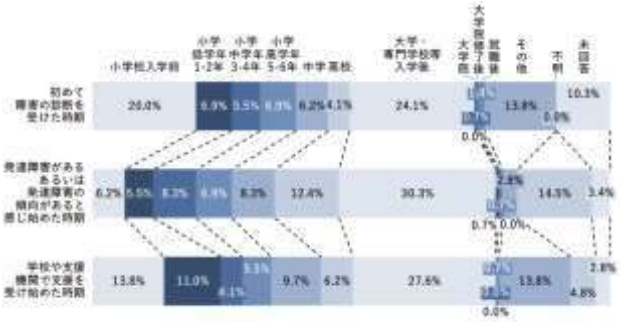
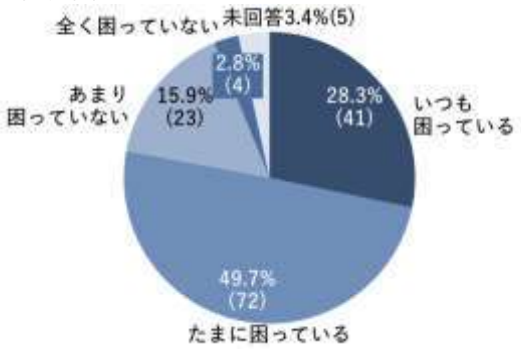



図 5 あなたは発達障害があることで、日々の生活でどの程度困り感をもっていますか




## 回答者基礎データ　保護者編

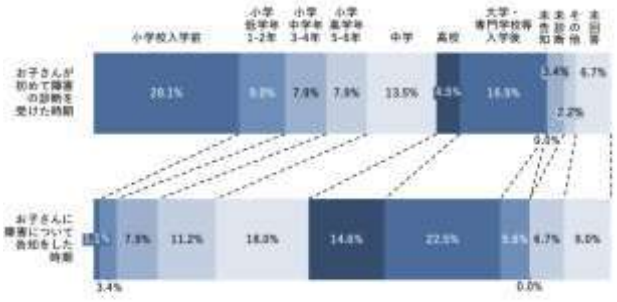
――支援上の課題は「特性への自己理解」――

この項目では、回答にご協力いただいた保護者が把握している、お子さんの障害の情報について取り上げます。

お子さんが初めて障害の診断を受けた時期は「小学校入学前」「大学・専門学校等入学後」が多くあげられ、学生の結果と同様の傾向が示されました。

発達障害について社会的に認知が広まっており、小学校の就学相談、もしくはそれ以前の幼児期に診断を受けているケースも増えている可能性があります。一方で、学生のアンケート結果同様に、本人への告知のタイミングは診断から期間が空いており、小学校在学中に本人に告知をしているケースは比較的少ないようです。支援を受け始めた時期に注目しても、小学校入学以前の早期の段階で診断を受けて療育等を開始するパターンと、大学生になってから診断を受けて支援が始まるパターンと、２つのパターンが浮かび上がりました。

図 6 お子さんが初めて障害の診断を受けた時期 / お子さんに障害について告知をした時期





©2018　Kaien

お子さんの支援上の課題としては、自己理解の不足があげられました。一方で、学生のアンケート結果では、多くの学生が自分自身の自己理解度については肯定的な回答をしています。保護者が子どもに求める自己理解の水準や質と、子どもの自己理解の状況にずれがあることが見て取れます。

図 7 あなたは、自分自身の特性（得意なことや苦手なことや、障害の状態など）をどのくらい理解できていると思いますか

©2018　Kaien

# 第１章　発達障害学生の現状

## 0.26％ 実態とかけ離れたデータ！？

第１部の冒頭でも取り上げたように、2012年に文部科学省が実施した「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査」では、担任教師から見て、小中学校の通常学級の中に、学習や行動に著しい困難をもつ児童生徒は、6.5%の割合で在籍していることが明らかになりました。40人学級のクラスで考えると、１クラスに２人～３人、発達障害の傾向をもつ児童生徒がいる計算になります。

では、大学等の高等教育機関には発達障害のある学生はどのくらい在籍しているのでしょう。全学生数１万人の大学があった場合、そのうちの650人が発達障害のある学生なのでしょうか。

日本学生支援機構による「2017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」では、日本の高等教育機関（大学・短期大学・高等専門学校）に在籍する「診断書のある発達障害学生」は5,174人、「診断書はないものの発達障害があることが推察され教育上の配慮をおこなっている学生（特別な支援をおこなっていない者は除く）」は3,191人という結果が出ています。学生全体の割合から考えると、これらを合計しても0.26%です。つまり全校生徒１万人規模の大学にいる発達障害学生はわずか30名弱程度ということになります。これは、小中学生のデータとは大きな差があります。

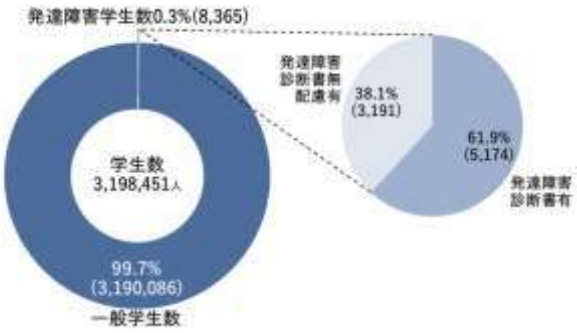
発達障害は目に見えづらい障害です。実際には、「発達障害の診断はあるが、学校には伝えていない学生」や「本人に障害の自認はないが、発達障害の傾向があり、本来は支援が必要な学生」も多く存在すると考えられます。

## 「障害がある ＝ 大学で困っている」では必ずしもない

もちろん発達障害の診断があったり、発達障害の特性があったりしても、すべての学生が学生生活の中で困り感を抱えているわけではありません。しかし、高等教育機関には統計以上に多くの発達障害学生、あるいは発達障害の傾向のある学生が在籍し、学業や日常生活での悩みや困り感を抱えている可能性があることを踏まえておく必要があるでしょう。

今回の調査では、より実態に近い数字や現状を明らかにすべく、大学教職員を対象にしたアンケートもおこないました。大学等で実際に発達障害学生の支援に携わる支援者の視点で実感値を出してもらっています。本項目では、それをもとに、今日の高等教育機関における発達障害学生支援の現状について取り上げます。

図８ 発達障害学生の割合





©2018　Kaien

# 第１節　発達障害学生はどのくらい在籍していると感じるか
## ――障害への社会的認知の広まりによる発達障害学生の増加――

この項目では、大学教職員に対するアンケート結果やインタビュー調査をもとに、大学等における発達障害の特性がある学生の実態について取り上げます。

### 大学職員は公式統計の 10 倍程度（５％）が発達障害と認識　かつ在籍数は増加傾向

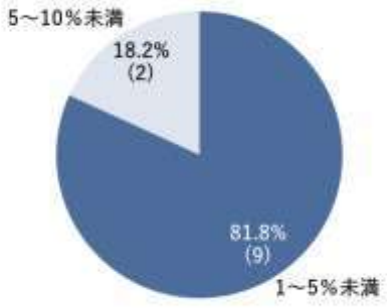
「ご自身の大学には発達障害の傾向のある学生が、診断を受けていない学生を含めて何％在籍していますか」という質問には、９名が「１～５％未満」、２名が「５～10％未満」と回答しました。また、「貴学に在籍する発達障害の傾向のある学生は、５年前と比較して増加傾向にあると思いますか」という質問には、７名が「はい」と回答しています。

日本学生支援機構（2016）*の調査によると、大学等の規模により発達障害の傾向がある学生の在籍割合は異なりますが、発達障害の傾向がある学生の割合は概ね 0.3％以下です。今回の調査にご協力いただいた大学教職員が在籍する学校では、その調査よりもはるかに多い 10 倍程度の割合で発達障害の傾向のある学生が在籍していると感じられていることがわかりました。

今回の調査では、「支援を受けていない発達障害の傾向がある学生」も想定して回答するような質問だったことが、日本学生支援機構のデータとは異なる傾向を示した背景として考えられます。

大学等で支援を受ける発達障害学生の数は年々増加傾向にあることが指摘されていますが、今回の調査からも、大学等の中で発達障害の特性をもつ学生が認知されやすくなっている（増加している）ということが明らかになりました。

図９ ご自身の大学には発達障害の傾向のある学生が、診断を受けていない学生を含めて何％在籍していますか




### 発達障害認知の向上とともに、“大学全入時代”も増加の背景にあり

発達障害の特性のある学生が増加している背景についての質問回答（自由記述）では、①「障害への社会的認知の影響」、②「大学入試全体での受け入れる枠の広さ」に言及する回答が目立ちました。

具体的に①「障害への社会的認知の影響」に関しては、「発達障害についての理解が広まり、医療機関への受診が増えているからではないか」といった内容です。これは障害への社会的認知の広がりにより、教職員の中でも発達障害について理解が広がりつつあり、また学生自身も自分から診断に向かう、あるいは入学前に


©2018　Kaien

診断を受けている学生の増加など、教職員と学生の両方に影響していると考えられます。

②に関しては、「入試が実際には機能しておらず、全入状態にあるから」といった内容です。これについては、そもそも入試で発達障害のある学生のスクリーニングをするわけではないので、全入時代であることが発達障害学生の増加につながるかというと、必ずしもそうとは言い切れない部分があります。ただし、入学者層が広がったことにより、さまざまな課題を抱えた学生がいるようになった、ということなのかもしれません。

学内の雰囲気について、「５年前と比較して発達障害の傾向がある学生への認識は広まっていると感じますか」という質問には、８名の方が「はい」と回答しています。

その背景として、社会的な注目度が高まっていることや、学内での障害理解啓発活動の影響があげられています。これらには、障害者差別解消法の施行も大きくかかわっていると考えられます。そのような流れの中で、学生生活上で困り感を抱えた学生への支援について、発達障害の特性を踏まえた視点から見直す機会も増えているようです。

図 10 貴学に在籍する発達障害の傾向のある学生は、５年前と比較して増加傾向にあると思いますか

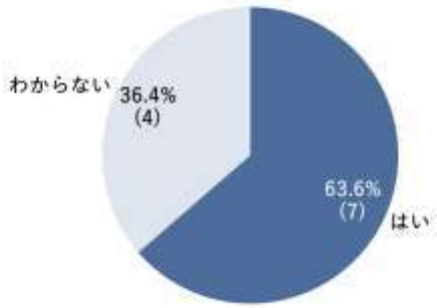
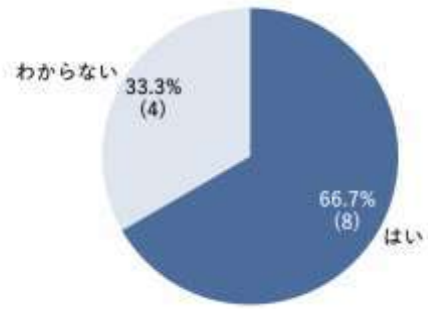



図 11 ５年前と比較して発達障害の傾向がある学生への認識は広まっていると感じますか




*出典：日本学生支援機構（2016）「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分析報告（対象年度：平成 17 年度（2005 年度）から平成 26 年度（2014 年度））」


©2018 Kaien

# 第 2 節　どんな特性をもつ学生が入学していると感じるか
## ――大学教職員が感じる発達障害学生の現状――

この項目では、実際に支援に携わる大学教職員が認識する、自校に在籍する発達障害学生の特徴について取り上げます。

### ■ 複数の発達障害の重複の学生もいる一方、LD の学生は認知されづらい

「貴学に在籍する発達障害（もしくはその疑いのある学生）の中で、最も多いと感じる障害種を教えてください」という質問に対しては、回答者の半数が「重複障害」と回答しています。また、LD をあげた回答はなく、これは日本学生支援機構の調査結果と類似しています。

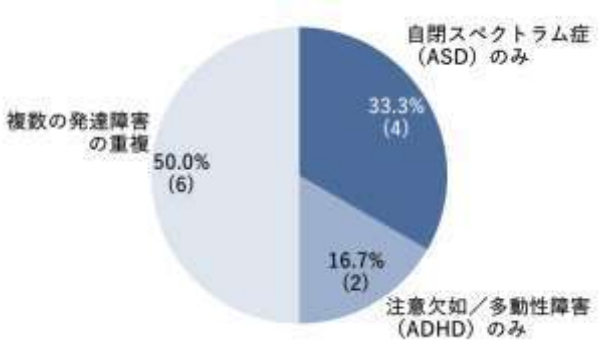
学業面での困難さは、高校生までは一斉指導の中で教員側にキャッチされやすいですが、大学生になると各授業で担当教員が異なり、また毎回の授業で個々の学生の習熟度を確認する機会も減るため、LD の特性をキャッチしづらいということがあるかもしれません。

学生の特性を把握するために、どのような方法が用いられているのでしょうか。

アンケートでは、「医師の診断」「知能・発達検査」「面談での学生の話から」「行動観察」などがあげられました。インタビュー調査では、「提供する配慮や支援が学生にとって必要かどうかは、アセスメントの結果を踏まえる必要があります」という話もありました。

ほとんどの大学で、発達障害の診断がなくても支援を受けることができます。本人の状況や支援内容が適切かどうかを判断するために、さまざまな方法を組み合わせながら、特性の把握がなされているようです。

図 12 貴学に在籍する発達障害（もしくはその疑いのある学生）の中で、最も多いと感じる障害種を教えてください




### ■ 学生の抱える自己理解の難しさとそれに対する支援

発達障害学生が抱える課題の一つとしては、自己理解の難しさがあげられています。

「学生本人の自己理解と、周囲の本人への見立てが異なることで、支援が困難になることはありますか」という質問に対しては、半数の回答者が「よくある」と回答しました。また、インタビュー調査でも「メタ認知の弱さによる自己の客観視の難しさがあります。授業では成績として客観的な評価を得ることができますが、生活や社会移行の文脈では外部からの評価も曖昧です。客観的にはすごくよくできているにもかかわらず自信がなかったり、逆にあまりできていないのに自信が高かったりしてしまう学生がいます」という話がありました。

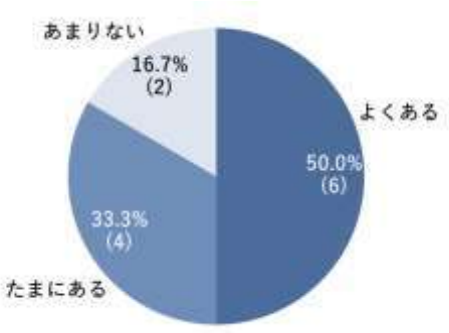

©2018　Kaien

学生本人が自分の特性やどのような支援が必要かを理解しきれない、または支援を受けることに抵抗がある場合があるようです。

一方でインタビューでは、「診断がなく特性に対しての自覚がない状態の学生については、自己理解への支援に時間がかかることもあります。けれど、自己理解に対して支援を受けることはあたり前のニーズであり、これまでの経験の中で自分自身にもっているマイナスの自己評価に対し、どのような声掛けをするかという点がより重要です」という声が聞かれました。

具体的な支援例としては、「発達検査等の結果も用いながら客観的な視点を伝え、客観視と自己認識のすり合わせをおこなう」や「学生の経験や新たに挑戦した活動について、なぜうまくいったのか・なぜ失敗したのかの原因を探り、次はどうすればうまくいくかをフィードバックする」などがあげられています。

図 13 学生本人の自己理解と、周囲の本人への見立てが異なることで、支援が困難になることはありますか




## 教員から見た学校生活全般の困りごと
### ――レポート提出・予定管理・就活――

日々の学校生活全般では、「レポート提出」「忘れ物やスケジュールの管理」「就職活動」などがあげられました。また、インタビューでは、「入学前対応」についても話題にあがりました。

「レポート提出」については、「断片的な知識を目的に沿って構成することが苦手。形式の決まっていない課題が苦手」という回答や「締め切りが把握できない」などがあげられました。

「忘れ物やスケジュールの管理」については、「課題の締め切りの管理が難しい」という回答がアンケートとインタビューの両方で得られ、レポート提出への困り感とつながっていることが読み取れました。その他には、「すべきことの把握をしたり、覚えたりすることが難しい」というコメントもあげられました。

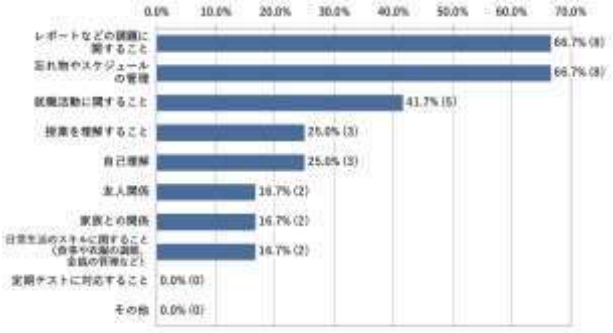
「就職活動」については、多くの事例やコメントが寄せられました。「面接の苦手さ」のように学生や保護者の回答と同様のものや、「社会が求めるスキルや基準と自分の実情のミスマッチから、不採用が続きメンタルの不調が生じる」「就活のスケジュールをシンプルにわかりやすく、見通しを立てて伝えることで負担感を減らしたり、すべきことの明確化をしたりする支援も重要。過度に予定を詰め込みすぎてしまったり、嫌になって就活をやめてしまう学生が


©2018 Kaien

いたりする」という支援者の視点からのコメントが寄せられました。

「入学前対応」については、回答自体は多くありませんでしたが、入学前や入試の段階から支援についての相談が寄せられることも少しずつ増えてきているようです。

図 14 発達障害の傾向のある学生は、学校生活全般についてどのようなことに困っていそうだと感じていますか。次の選択肢の中から教職員の視点から学生が困っていると感じる項目を３つ選んでください




## 教員から見た学業全般の困りごと
――本人も学業では明確な困り感がある――

学業に焦点をあて、学生の困りごとについて質問をしました。回答では、「レポート課題」「履修選択」「グループ活動」「卒業研究」などがあがっています。レポート課題については、学生生活全般での困りごとについても多数の回答が寄せられており、発達障害学生の多くが困るポイントであると言えるでしょう。

自分が困っていることに気づかない学生が多いと言われますが、学業については、単位が取れたか取れなかったかという結果が出るため本人にもわかりやすく、対人関係や就職活動よりも困り感が認識しやすい分野であることが背景にありそうです。以下具体的に見ていきます。

「時間割の作成」については、「そもそもの履修登録の方法がわからない学生がいる」というコメントや、「段々単位を落としていく中で自分の履修計画が学年進行と違ってきてしまう場合があり、どの授業を取ればよいかわからなくなる。その関係で、休学したり単位をたくさん落としたりする学生がいる」などがあり、留年や休学にもかかわる課題としてあげられています。

「グループ活動」では、「コミュニケーションや社会性の問題で、参加しづらい。グループをつくれない」ことがあったり、「やり取りが困難である場合に、活動自体が成立しない」ということがあったりするようです。

「卒業研究」については、「テーマが見つけられない、まとまらない」という卒業研究の内容そのものにかかわる困難さや、「普段のレポートとは異なり、１年かけて長期的なスケジュールを管理していく必要があり苦労する」「就活と卒論を同時並行で進めなければならないと、マルチタスクの苦手な発達障害の学生は卒論と就活のどちらかがこぼれ落ちてしまうことがある」など、スケジュール・タスク管理の困りごとがあげられました。

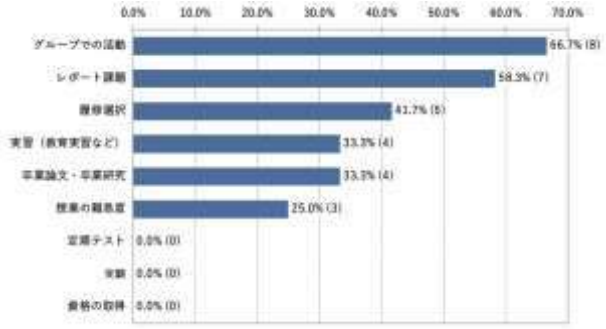
学生生活全体や学業の困りごとでは、授業担当者に合理的配慮*を申し出る必要のありそうなもの（グループワークでの配慮や実習での配


©2018　Kaien

慮など）と、それ以外の日常的な支援が必要なもの（スケジュール管理や履修申請など）があるようです。いずれの困りごとも、学生本人が個人で乗り越えるのは困難だろうと思われるものが多く、合理的配慮の申請も含めて、日頃から支援につながっていることが必要であると考えられます。

*合理的配慮に関しては、第２部で詳しく解説します。

図 15 発達障害の傾向のある学生は学業の中で、どのようなことに困っている、あるいは苦手さを感じていますか。選択肢の中から当てはまるものを３つ選んでください





©2018 Kaien

# 第 2 章　発達障害学生の学生生活の実態

一般的に大学生になると選択肢の幅も広がり、人間関係も複雑になるなど、さまざまな変化を経験することになります。具体的には、学業においてより主体的な姿勢が求められたり、クラスの概念が薄い中で人間関係を築く必要があったりします。またアルバイトやサークル活動、就職活動など、大学で初めて経験することも多くあるでしょう。そのため、多くの学生にとって不安や悩みを抱えやすい時期とも言えます。

日本学生支援機構が学生全体を対象に実施した「平成 28 年度学生生活調査」によると、学生生活における学生の不安や悩みで最も多いのは、「希望の就職先や進学先へ行けるかどうか不安だ」という結果が出ています。次いで、「卒業後にやりたいことがみつからない」「授業の内容についていっていない」と続きます。

一方で、「経済的に勉強を続けることが難しい」や「学内の友人関係の悩みがある」と回答する学生は少ない傾向にあります。

また、同一機関が実施した「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（平成 27 年度）」では、「学生支援において特に重視すべき領域」として最も回答率が高かったのは、「修学・学習支援」であり、次いで「就職支援」「学生のモチベーションを高める取組」という結果が出ています。

このように学生生活において「就職」や「学習」に関して不安や悩みを抱える学生は多く、学校としても就職支援や学習支援に取り組む必要性を認識している状況が見て取れます。

それでは発達障害のある学生に限った場合、学生生活における不安や悩み、困り感にはどのようなものがあるでしょうか。

第 2 章では、発達障害学生の学生生活として、学業及び課外活動での困り感の実態について取り上げます。


©2018　Kaien

# 第１節　学生生活の状況
## ――学内で孤立しがちな学生像――

ここでは、おもに発達障害学生が学内でどのように過ごしているかについて取り上げます。

### 友人が全くいない学生は約３割で留年・中退率も高い傾向

「大学には気軽に話のできる友人はいますか」という質問に対して、「全くいない」と答えた学生は 26.9%にのぼりました。

学生全体を調査対象にした「第３回大学生の学習・生活実態調査（ベネッセ教育総合研究所）」で、「情報交換（授業や就職活動などについて）する友だちがいない」と回答した学生が 12.9%であることと比較すると友人がいない割合が多い傾向にあると言えます。

中途退学率については 13.1%でした。2014 年に文部科学省が全国の国・公・私立大学、公・私立短期大学、高等専門学校を対象におこなった調査（「学生の中途退学や休学等の状況について」）では、2.65%であったことからも、中退率は高い傾向にあることが見て取れます。

### 留年・中退の理由は発達障害独特

中退の理由は、「その他」を除くと、「必要な単位取得ができなかったから」が最多の 21.1%、次いで「体調不良」が 10.5%となっています。

一方で文部科学省の調査では、中退の理由は「経済的理由」（20.4%）、「転学」（15.4%）、「学業不振」（14.5%）、「就職」（13.4%）が順にあげられていることを考慮すると、発達障害の特性等が影響を及ぼしている可能性が高いと考えられます。特に「体調不良」は、文部科学省の調査と比べると高くなっています。

留年率については 26.2%でした。留年の理由は、「必要な単位取得ができなかったから」が最多の 56.3%、次いで「体調不良」が 25.0%でした。中退と同様の理由で留年する学生が多くなっていることが特徴的です。

これらの結果からは、単位不足や体調不良により留年や中退する傾向が高く、また学内でも孤立しがちな学生像が浮かび上がってきたと言えるでしょう。


©2018　Kaien

図 16 大学で気軽に話のできる友人の有無

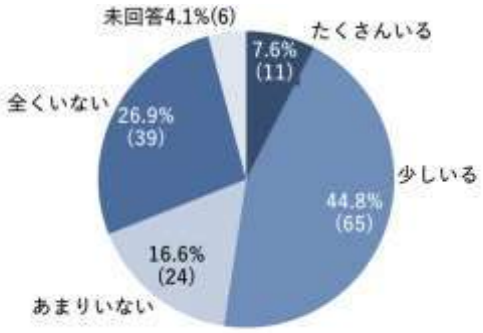



図 17 留年の理由

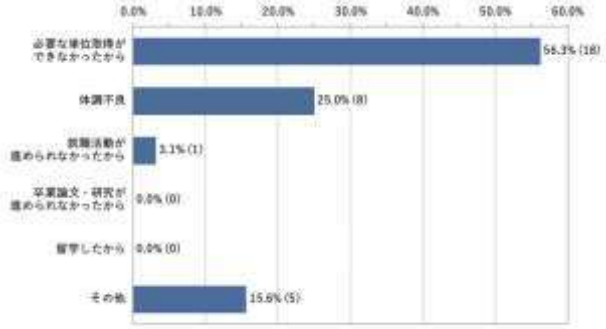
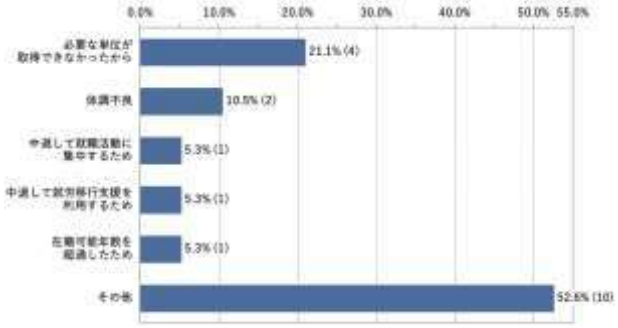



図 18　中退の理由





©2018　Kaien

# 第 2 節　学業での困り感
## ――グループ活動で困難を感じる学生と不安を抱く保護者――

この節では、おもに学業での困り感を取り上げます。第 1 章では教職員目線でしたが、ここでは学生本人と保護者目線から、その現状を紐解きます。

### 授業に出席しても、レポート・グループ活動で困難感あり

授業に出席している頻度は、「すべての授業に出席している人」が 60.7%、「7 ～ 8 割程度出席している人」が 21.4%でした。また学業で困っていることは、「レポート課題」が 46.2%、「グループでの活動」が 40.7%、「定期テスト」が 31.7%という結果が出ています。（複数回答）

学業で困っていることに関するコメントを抜粋すると、レポート課題に関しては、「締め切りがぎりぎりになる」「細かい部分にこだわりすぎる（細かいルールが気になる、作成したレポートの内容が心配で何度も見直す、完璧主義）」など、タスク管理の苦手さやこだわりの強さが影響しているものが見られました。グループでの活動に関しては、「短時間で考え、かつ意見も出さなければならないことが大変」「人の話を聞くことと自分の話をすることのバランスが難しい」「毎回知らない人とのグループで緊張が高い」など、コミュニケーション全般の苦手さが背景にあるものが目立ちました。

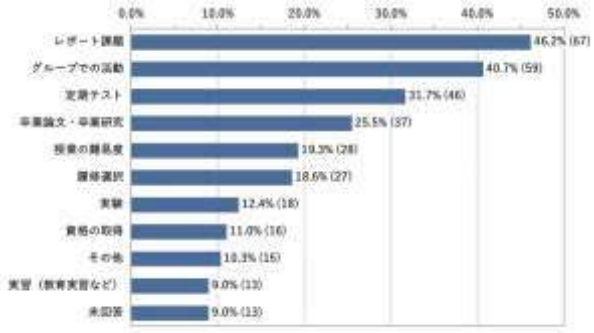
定期テストに関しては、「感覚過敏のためテスト中に困ることがある」など環境面の困り感や、「手を抜いてもいい科目とそうではない科目の区別がつかない」「どこまで勉強すればよいのかがわからない」など、優先順位づけの苦手さがうかがえるコメントが多くありました。

### 一つの困り感が複数の問題に派生

これらの結果からは、タスク管理の苦手さがレポート課題の苦手さにつながっていることや、コミュニケーションの苦手さがグループでの活動への苦手感につながっていることが見えてきます。またその結果、学内でのインフォーマルな情報を得ることができずに学生生活全般の困りごとにつながるなど、一つの困り感が複数の問題に派生している実態が推測できます。

図 19　授業に出席する頻度

図 20　学業で困っていること（複数回答）





©2018　Kaien

参考 学業の困り感コメント（一部）

＜レポート課題＞
- 締め切りぎりぎりになる
- 細かい部分にこだわりすぎる（細かいルールが気になる、作成したレポートの内容が心配で何度も見直す、完璧主義）
- あいまいな物への苦手さ（フォーマットがないものが苦手、指示が曖昧だと書けない）
- そもそもどのように書けばいいのかわからない
- 複数の課題を同時進行で進められない

＜グループ活動＞
- コミュニケーションの困り感（発言できない）
- 何をすればいいかわからない
- 短時間で考え、かつ意見も出さなければならないことが大変
- 人の話を聞くことと、自分の話をすることのバランスが難しい
- 毎回知らない人とのグループで緊張が高い

＜定期テスト＞
- 感覚過敏のためテスト中に困ることがある
- 手を抜いてもいい科目とそうではない科目の区別がつかない
- どこまで勉強すればよいのかがわからない
- わからないことがあっても人に聞けない
- 時間内に終わらない

＜授業の難易度＞
- 授業内での理解が難しい。

＜履修選択＞
- 何を選ぶべきかがわからない（選ぶ基準がわからない、興味がない、必修とそれ以外の区別がつかない、システムが難しい）
- 友達を同じ履修をすればよいか悩む
- 単位の計算が不安

## 保護者はグループ活動に不安あり

保護者が回答したお子さんが授業に出席している頻度は、「すべての授業に出席している」が 61.8%と、学生向けの調査よりもやや上回っています。また学業で困っていることは、「グループでの活動」が 50.6%、「レポート課題」が 28.1%、「定期テスト」が 27.0%という結果になりました（複数回答）。

学業で困っていることに関するコメントでは、グループでの活動に関しては、「発言できない」「周囲に合わせて柔軟に対応すること（自分の意見を押し通さない）」など、学生のコメント同様にコミュニケーション全般の苦手さが背景にあるコメントなどが見られました。レポート課題に関しては、「スケジュール管理をしながら計画立てて進めることが苦手」「疲れやすさ（大量の文章を読む）」など、文章の書き方よりも、スケジュール管理や段取りの苦手さが背景にあるものが目立ちました。定期テストに関しては、「友だちがいないので、過去問などが手に入らない」など、保護者がお子さんの状況を把握している様子がうかがえました。

これらの結果からは、保護者はお子さんが感じるよりもグループでの活動を不安に感じていることがわかります。お子さんの特性や困り感を把握する保護者にとっては、多くのコミュニケーションが必要となるグループ活動が特にお子さんにとってハードルが高いと考え、不安を感じると言えます。


©2018 Kaien

## 保護者と本人の現状分析 学業についてはほぼ一致

また保護者が考えるお子さんの困り感の上位３つは「グループでの活動」「レポート課題」「定期テスト」であり、これは学生が考える困り感の上位３つの「レポート課題」「グループでの活動」「定期テスト」と順位は異なりますが、重なる結果となっています。コメントに関しても学生の結果に通じる部分があり、保護者がお子さんの学修状況をよく把握している様子がうかがえます。

図 21 授業に出席している頻度※保護者・学生比較

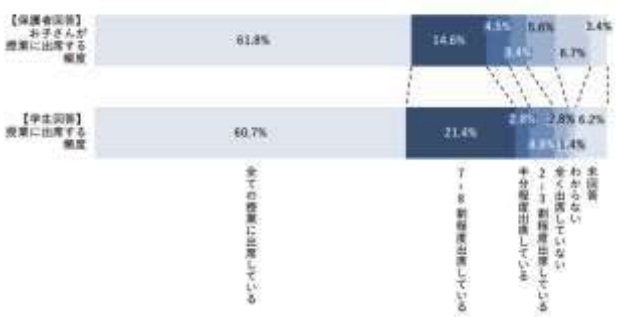
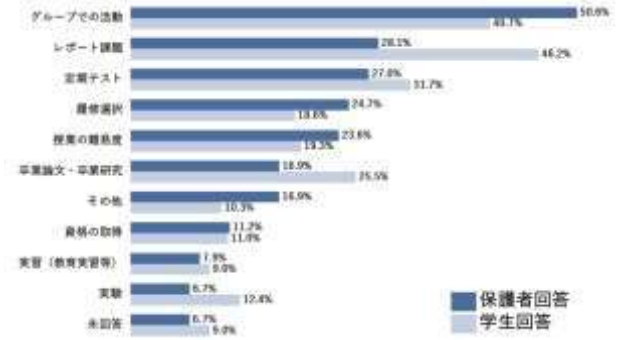



図 22 お子さんが学業で困っていること（複数回答）※保護者・学生比較




参考 保護者が感じるお子さんの学業の困り感に関するコメント（一部）

＜レポート課題＞
- スケジュール管理をしながら計画立てて進めることが苦手
- 文章を書くことが苦手
- 疲れやすさ（大量の文章を読む）

＜グループワーク＞
- コミュニケーションの苦手さ
- 周囲に合わせて柔軟に対応すること（自分の意見を押し通さない）
- 発言できない

＜定期テスト＞
- 緊張しやすい
- 友だちがいないので、過去問などが手に入らない
- 疲れやすい

＜卒業研究＞
- 計画立てて研究を進める
- ゼミというもののシステムを理解する


©2018 Kaien

# 第３節　課外活動での困り感
## ――アルバイト・サークル経験者は多いが弱みも出やすい――

この項では、おもに課外活動での困り感をアルバイトとサークル活動を中心に取り上げます。

### 比較的アルバイト経験者は多い

アルバイト経験は「ある」が 73.8%という結果になりました。学生全体の調査*では、アルバイト就労率は 71.7%という結果が出ており、発達障害のある学生のアルバイト経験者は比較的多いことがわかります。また、アルバイトをした理由については、「自由に使えるお金が欲しいから」が 48.3%、「社会勉強のため」38.6%、「自分の得意なことや苦手なことを知るため」16.6%でした（複数回答）。

アルバイトをしてよかったこととしては「お金のありがたみがわかった」「働くことへの不安が減った」「将来の仕事を考えるきっかけになった」「自分の得意なことと苦手なことを知ることができた」などの回答があり、アルバイト経験者の多くはアルバイトのメリットをさまざまな面で実感していることがわかりました。

一方で、アルバイトをして大変だったこととしては、「効率よく仕事をすること」「職場でのコミュニケーション（接客、社員同士のやりとり、挨拶など）」「職場で配慮が受けられないこと」「疲れやすさ」などがあり、発達障害で苦手さが出やすい部分が弱みとなり、困り感につながっていることがうかがえました。

最も長期間取り組んだものとしては、「コンビニ・スーパー」「塾講師など教育系」「試験監督」「学内バイト（図書館や先生の手伝いなど）」などが多くあがりました。

### 一方で発達障害ならではの弱みも出やすい

このように飲食・コンビニ・塾講師をおこなう学生も少なくありませんが、一方で倉庫業務などの接客の機会が少なく、パターン化された内容のアルバイトを選ぶ学生も目立ちます。またアルバイトをして大変だったことについての回答を見ると、コミュニケーションや臨機応変さが求められる場面があげられていることからも、飲食・コンビニなどの接客のあるバイトでは困り感が発生しやすいことが推察されます。

これらの結果からは、アルバイトをする際に障害を開示する学生は少なく、配慮がない中でアルバイトをするため、苦労が多くなっていることがうかがえます。またそもそも特性と職種のミスマッチや体調・メンタルの問題などもあると考えられます。

また、今回のアンケートデータからはわかりませんが、追跡調査の結果、アルバイトの期間は限定的であることが多く、数日や数週間のアルバイトも含まれていることは考慮した方がよいでしょう。「やってみたけれどもうまくいかない」と語る学生は非常に多い印象です。

就職活動前にアルバイトなどの職業体験を積むことは、自己理解の促進なども含めて、さまざまな面でメリットがあります。アルバイトでの失敗体験も自己理解のために貴重な経験になることもあるでしょう。しかし、その経験を自

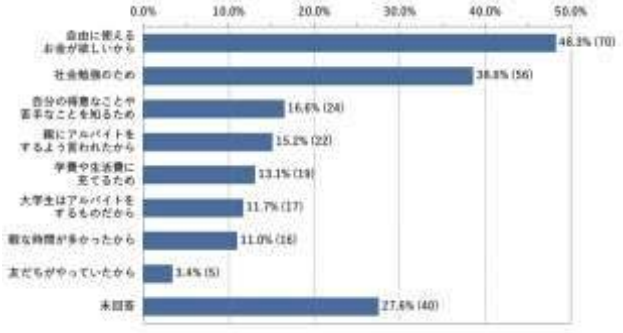

©2018　Kaien

己理解につなげるためにはフォローが必要となります。それらの経験が発達障害のある学生にとって価値ある体験になるようなサポートも重要だと言えます。

*出典：全国大学生活協同組合連合会（2018）「CAMPUS LIFE DATA 2017――第 53 回学生の消費生活に関する実態調査報告書」無断転載禁止

図 23　アルバイトをしたことがありますか

図 24　アルバイトをした理由（複数選択）




参考　最も長期間取り組んだもの（一部）

- コンビニ・スーパー
- 塾講師など教育系
- 試験監督
- 学内バイト（図書館や先生の手伝いなど）
- 飲食（接客・清掃）
- PC 関係（パソコン教室など）
- 郵便局で郵便物の仕分け
- 短期で工場など

## サークル活動はハードルが高い

大学のサークルや部活動への参加が「ある」と回答した学生は 36.6%でした。学生全体の調査*では 69.7%の学生がサークルに加入している結果と比較するとかなり少ないことが見て取れます。

サークルに参加している学生がよかったと感じていることには、「人間関係が広がる」「好きなことを追求する楽しさ、好きなことが増えた」「内向的な性格が変わった」「学内での居場所ができた」「大学生活が楽しくなった」などがありました。一方でサークルに参加して大変だったこととしては「人間関係（日常的なコミュニケーション、LINE での雑談への対応、飲み会）」「お金の管理」「学業との両立」「運営学年になること」があがっています。

## 参加しても同世代との人間関係で苦労

他方、サークルに所属していない理由としては、「授業が忙しい」「興味がない」「人とかかわるのが苦手」「入りたいサークルがない」などがあがっています。学業との両立が困難だと感じる学生や、人間関係が不安だと感じる学生も多く、サークルに入りたいという思いがあっても、参加するためにはさまざまなハードルがあると捉えている様子がうかがえます。

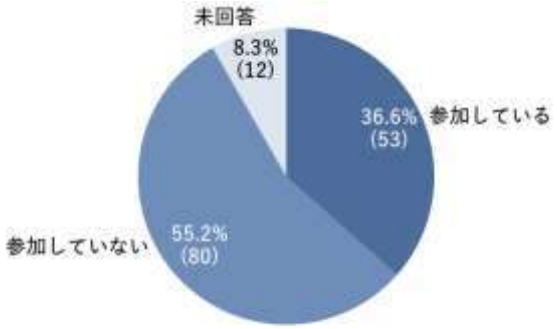
これらの結果からは、サークルに参加することは、人間関係が広がり、学内での居場所ができるという大きなメリットがある一方で、サークルに入ったからこそ、人間関係の悩みや苦労


©2018　Kaien

が増えてしまうという面があることもわかります。特に発達障害のある学生にとって、人間関係を広げて横のつながりを築いていくことは、困難な場面で助けあえる関係をつくることにもつながるため、とても重要です。サークル活動はこのような横のつながりをつくることができる格好の機会であり、サークル活動に参加したくても参加できない学生はそのような機会を喪失している可能性があると考えられます。サークル活動に困難を感じている学生とともにサポートが望まれていると言えるでしょう。

*出典：全国大学生活協同組合連合会（2018）「CAMPUS LIFE DATA 2017――第 53 回学生の消費生活に関する実態調査報告書」無断転載禁止

図 25 大学のサークルや部活動




参考 サークルや部活動に取り組んで、よかったなと感じる点（一部）

- お金のありがたみがわかった
- 自由に使えるお金が手に入った
- 働くことへの不安が減った
- 将来の仕事を考えるきっかけになった
- 自分の得意なことと苦手なことを知ることができた
- 「働く」ということへの理解が深まった。（正社員と契約社員の違いを理解した、仕事をする上で必要な情報処理能力の程度がわかった）
- 社会人としての基礎的なスキルが身についた（報告・連絡・相談、お客さんとのやり取りの仕方、電話対応など）
- 就活のアピールポイントになった

参考 サークルや部活動に取り組む中で、困っていることや苦労していること（一部）

- 口頭指示に対応すること
- 効率よく仕事をすること
- 職場でのコミュニケーション（接客、社員同士のやりとり、挨拶など）
- 職場での暗黙のルール
- 周囲の状況を見て自分で判断すること
- 職場で配慮が受けられないこと
- 疲れやすさ
- マルチタスクへの対応
- 朝起きられない（遅刻）
- 失敗が重なる（緊張、不安、社員からの叱責）

参考 サークルや部活動に参加しない理由（一部）

- 自信がないから
- 学業が忙しい
- 採用されない
- 必要性を感じない


©2018 Kaien

# 第３章　就職活動の早期化・複雑化と発達障害学生の困難

## 就活の波に乗り遅れる発達障害学生

大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者の就職活動については、日本経済団体連合会が「採用選考に関する指針」を定めています。また大学等も「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」を定め、双方がこれを遵守することになっています。この指針等により、2018年度の就職・採用活動の時期は、広報活動は３月１日以降、採用選考活動は６月１日以降に開始することに決まっています。

「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査（平成 29 年度）」（内閣府委託調査事業）では、業界や企業に関する分析の開始時期は全体時期に早まっているとの結果が出ており、企業説明会やセミナー参加時期も、より早期の回答割合が高くなっています。エントリーシートの提出時期についても、「最初に提出した時期」「提出のピーク」「最後に提出した時期」のいずれについても、より早期の傾向が見受けられます。採用面接の実施期間については、最初に受けた採用面接から最後に受けた採用面接の間の期間は、以前よりも短い期間で終了する傾向となっています。就職活動全体の期間の長さも、以前より短い期間で就職活動を終えている傾向が見られるようです。また設定の時期よりも早い時期に採用選考活動がおこなわれている状況もあり、「面接などの選考活動を早期に開始する企業があり混乱した」という質問に対して、約６割の学生が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択しています。

## 複雑化して親も支援しづらい現代の就活

このように全体として就職活動の動きの早期化の傾向が目立っています。また企業によっては、採用選考活動が設定よりも早い時期におこなわれているなど、採用選考が複雑化しており、学生が混乱しやすい状況下に置かれている現状もあります。インターンで事実上の選考が始まっている場合もあり、大学の就職課、リクナビ・マイナビなどの民間サイト・説明会、新卒ハローワークなどの公的機関、加えて各企業のサイトでの求人と、どこにどのように頼っていいのかもわかりづらい状況です。そのため、そのような現状を理解し、早い時期にさまざまな情報を入手して準備した上で、就職活動の時期に入れるかどうかが、その後の就職活動の成否をわける可能性があると言えます。このような状況は段取りの苦手さや曖昧な状況を苦手とする傾向のある学生にとっては困難を感じうる状況と言えるでしょう。

保護者が支援しづらいのも就活の特徴です。現在大学生の子のいる親の平均年齢は 50 歳代以上。彼らが就活をした 1980 年代後半から 90 年代とは、仕組みもタイミングも大きく違い、ネットでの応募ももちろんない時代でした。子どもがおこなっている就活を助けたいけれども、自分はもっとわからないという声が聞かれるのはこのためです。

第３章ではこうした早期化・複雑化した就職活動において発達障害学生がどのような困難を抱えているのかについて取り上げていきます。


©2018　Kaien

# 第１節　就職活動の活動時期・活動量

――活動時期は一般学生と変わらない一方で、活動量は少ない傾向――

ここでは、おもに就職活動の時期と活動量に関して取り上げます。

## ■ 企業説明会に参加したことがない学生が全体の３割

企業説明会への参加について、「参加したことがない」と答えた学生は 30.3%で、大学１・２年生を除いた回答でも 27.8%という結果になりました。

企業説明会への参加時期については、「専門・短大１年／大学３年生後期（夏休み後）」と回答した学生が最多の 41.8%、次いで「専門・短大２年／大学４年生前期（夏休み前）」が 25.3%となりました。これは「企業説明会に最初に参加した時期」や「企業説明会の参加のピークの時期」*とも重なるタイミングとなっています。

## ■ 参加学生の始動時期は平均並み 活動開始できない層と二極化か？

このように回答者が既卒者や４年生が多いにもかかわらず、企業説明会への参加割合は７割程度にとどまる結果となっています。一方で、企業説明会に参加した学生の参加時期は大学３年生の後期から４年生前期が７割近くを占めており、企業説明会に参加している学生については、一般的な就職活動の流れにのって就職活動をスタートさせている様子がうかがえます。

図 26 企業説明会への参加の有無

図 27 企業説明会に参加した時期

## ■ 履歴書の提出は 10 社以下が７割程度

就職活動で履歴書の提出経験については、「提出したことがない」と回答した学生が 35.2%でした。また大学１・２年生を除いた回答でも 34.1%という結果になりました。

履歴書を提出したことがあると回答した学生が提出した企業数は、「５社以下」が最多の 44.9%で、次いで「10 社以下」の 32.1%となり、７割近くの学生が 10 社以下という結果になりました。就活生全体の平均は 15 社程度**であるため、比較すると少ないと言えます。


©2018　Kaien

図 28 履歴書提出経験の有無

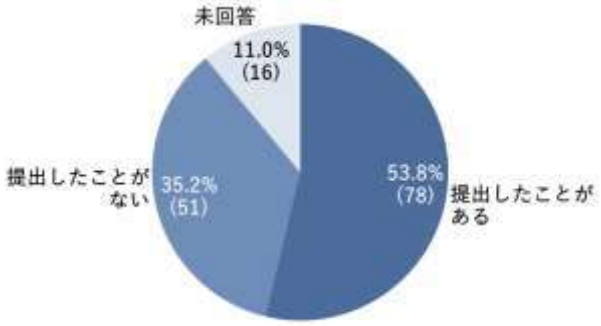
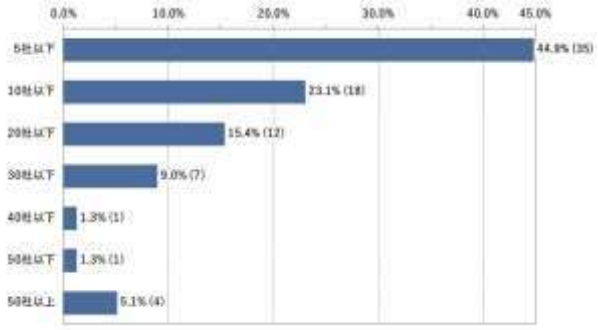



図 29 履歴書を提出した企業の数




## 書類選考突破で苦労　面接経験は数社が最多

採用面接を受けたことがあるかという質問については、「面接を受けたことがない」という学生は 39.3%という結果となりました。また大学１・２年生を除いた回答でも 38.9%でした。

採用面接を受けたことがあると回答した学生が受けた企業数は、「５社以下」が 63.9%と最も多く、次いで「10 社以下」の 13.9%でした。就活生全体のデータでは、「10～19 社」の割合が約４割で最も高くなっていることと比較すると、５社以下が６割を超える結果はかなり少ないと言えるでしょう。

就活生全体のデータと比較しても、履歴書を提出した企業数が少ないため、採用面接まで進んだ企業も少なくなったことが考えられます。また次節で触れる学生が就職活動で困っていることとして最も多かった面接に対する苦手感も、提出する履歴書が少ないことに関連している可能性があると考えられます。

図 30 採用面接経験の有無

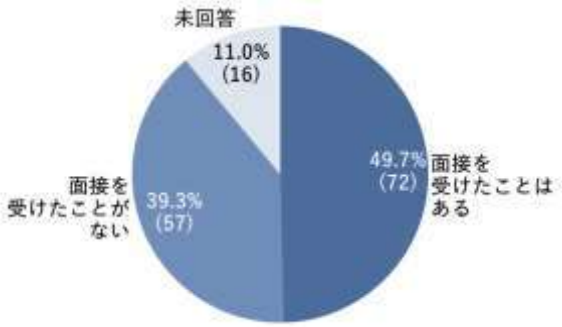
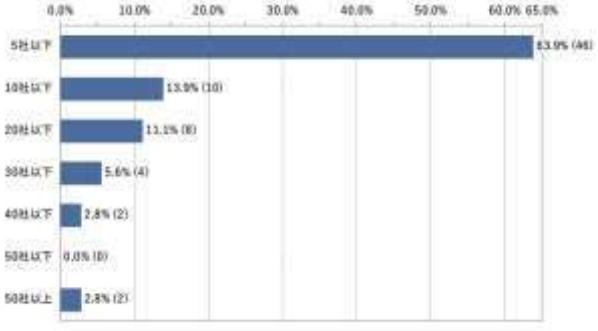



図 31 採用面接を受けた企業の数




*出典：内閣府（2017）「内閣府平成 29 年度委託調査事業 学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 調査結果報告書」
**出典：リクルートキャリア就職みらい研究所（2018）「就職白書 2018－採用活動・就職活動編－」


©2018　Kaien

## 保護者　就活の状況は概ね把握

保護者が回答したお子さんの企業説明会の参加については、「参加したことがない」と答えた保護者は 47.2%で、大学１・２年生を除いた回答では 37.9%となりました。どちらも学生の結果よりも 10%程度多くなっています。

企業説明会への参加時期については、「専門・短大２年／大学４年生前期（夏休み前）」が最多の 30.0%となり、次いで「専門・短大１年／大学３年生後期（夏休み後）」が 27.5%でした。この参加時期についても、「専門・短大１年／大学３年生後期（夏休み後）」が最多の４割程度であった学生の結果と若干の差が見受けられます。ただ、どちらの結果も「専門・短大１年／大学３年生後期（夏休み後）」から「専門・短大２年／大学４年生前期（夏休み前）」の間で６割前後という結果になっています。

就職活動でお子さんが履歴書を提出したことがあるかどうかについては、「提出したことがない」と回答した保護者が 55.1%でした。お子さんが履歴書を提出した企業数は、「５社以下」が最多の 57.6%で、次いで「10 社以下」の 21.2%でした。

お子さんが採用面接を受けたことがあるかという質問については、「面接を受けたことがない」と回答した保護者は 62.9%でした。お子さんが採用面接を受けた企業数は、「５社以下」が 57.7%と最も多く、次いで「10 社以下」の 30.8%でした。

つまり履歴書提出数や採用面接数の回答についても、保護者の認識の方が学生の結果よりも活動量を低く認識している、換言すれば、すべての就活を把握していない可能性があることがわかります。

他方でずれがわずかと分析することもできるでしょう。「すでに成人した大人なので、就活は親が細かく介入すべきではない」という考えもあると思いますが、発達障害の学生のいる親はかなりの部分、子どもの就職活動を把握しているという印象をもった方がよいと思われます。

図 32 お子さんの企業説明会への参加の有無
※保護者・学生比較

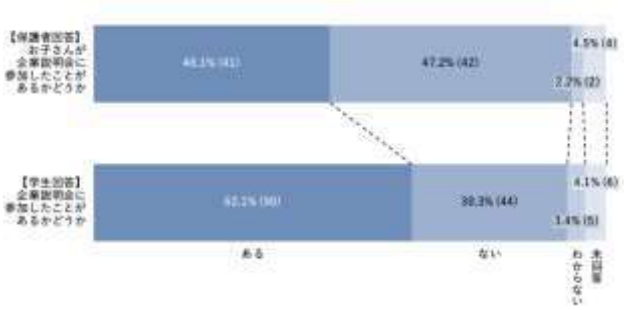
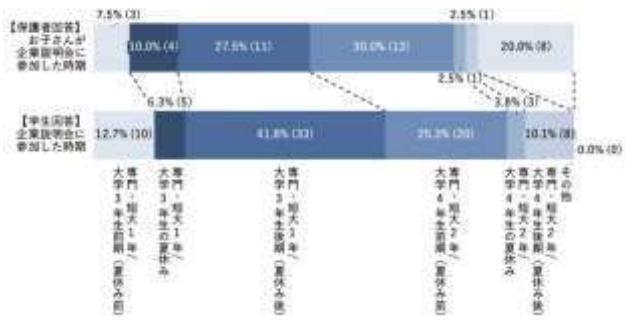



図 33 お子さんが企業説明会に参加した時期
※保護者・学生比較





©2018　Kaien

図 34 お子さんの履歴書提出経験の有無
※保護者・学生比較

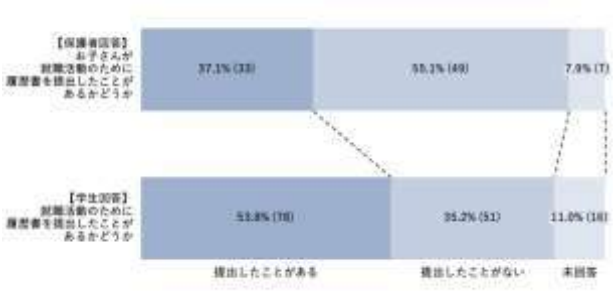



図 35 お子さんの採用面接経験の有無
※保護者・学生比較

## 内定が取れるかどうかについての意識は学生よりも保護者の方が慎重

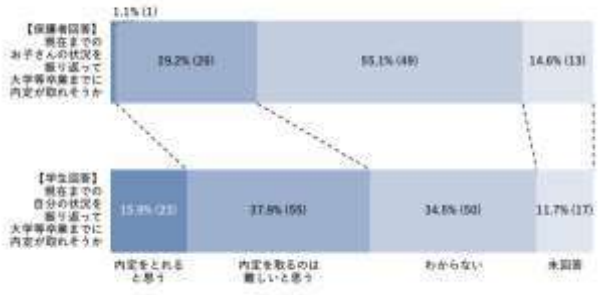
「現在までの自分の状況を振り返って、大学等卒業までに内定が取れそうであると感じますか」という質問に対して、学生の回答は、「内定を取るのは難しいと思う」が最多の 37.9%、次いで「わからない」が 34.5%、「内定をとれると思う」が 15.9%でした。

一方で、「現在までのお子さんの状況を振り返って、大学等卒業までに内定が取れそうであると感じますか」という質問に対して、保護者の回答は、「わからない」が最多の 55.1%、次いで「内定を取るのは難しいと思う」が 29.2%、「内定をとれると思う」が 1.1%でした。

半数以上の保護者が「わからない」と回答しており、また「内定を取れると思う」と回答した割合も保護者の方が圧倒的に低いことからも、内定に関しては保護者の方が慎重な姿勢であることがうかがえます。

理由に関して、保護者の就職活動に対するコメントを抜粋すると、「就職活動について具体的な見通しが立っていない」「就職活動をどのようにしたらよいか全くわかっていない」「就活の仕方がわからず、自分でできない」など、お子さんがひとりで段取りよく進められないことに言及したコメントが目立ちました。また「就活をはじめたのも遅く、キャリアサポートセンターとカウンセラーにお世話になりながらやっている。なかなか志望動機などが書けなくて苦労していたようだが、大学側はあくまでも自分の力でやるようにとサポートしているようだ」「学校では特に支援がなく、就活についても困っている」など、学校のサポート体制に言及しているものも多数見受けられました。

図 36 卒業までに内定が取れそうかどうか
※保護者・学生比較





©2018 Kaien

# 第２節　就職活動の困り感
## ――学生も保護者も就職活動の序盤で必要な部分に苦手意識――

ここでは、おもに就職活動での困り感を見ていきます。

### 本人は面接に最大の苦手意識

卒業後の進路は、「就職の予定」が最も多い48.3%で、次いで「職業訓練施設（就労移行支援など）を利用する予定」が 26.2%と半数近くの学生が就職を希望しています。

就職活動で困っていることについては、「就職活動全体に対する自信がない」と「面接が苦手」が並んで 44.1%と最も多く、次いで「企業をどのように選べばよいかわからない」が 39.3%、「学業との両立が難しい」が 33.1%、「就職活動をどのように進めていけばよいか、スケジュールがわからない」が 32.4%となっており、おもに就職活動の序盤で必要な部分に苦手をもつ様子がうかがえる結果となりました。

図 37　卒業後の進路

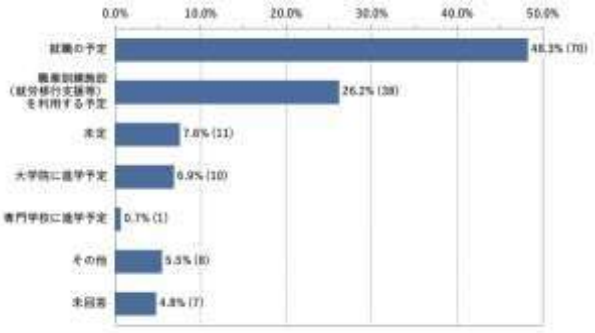
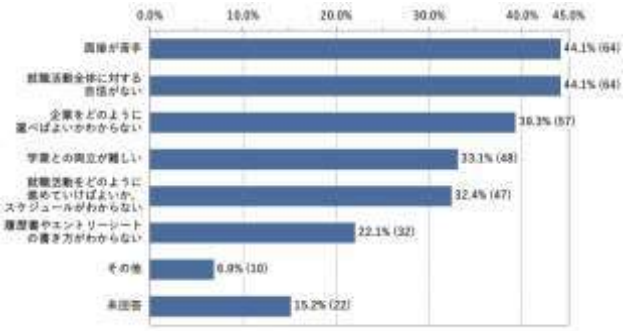



図 38　就職活動で困っていること（複数選択）




### 保護者は企業選びに不安を抱いている

保護者が回答したお子さんの卒業後の進路は、「就職の予定」が 53.9%、次いで「職業訓練施設（就労移行支援など）を利用する予定」が 18.0%で、学生の結果を上回る半数以上の保護者が、お子さんの卒業後の進路として就職を希望していることがわかりました。

「お子さんは就職活動をおこなう際、どのような点に苦労していますか」という質問には、「面接が苦手」という回答が 50.6%と最も多く、次いで「企業をどのように選べばよいかわからない」が 48.3%、「就職活動をどのように進めていけばよいか、スケジュールがわからない」が 38.2%という結果になりました。

学生の結果と同様に、おもに就職活動の序盤で必要な部分に不安を感じている様子がうかがえる結果となりました。一方で、学生の回答で最も多かった「就職活動全体に対する自信がない」については 34.8%で、学生の結果と約 10%の差があり、保護者とお子さんとの認識の違いが見られる結果となりました。


©2018　Kaien

図 39 お子さんの卒業後の進路
※保護者・学生比較

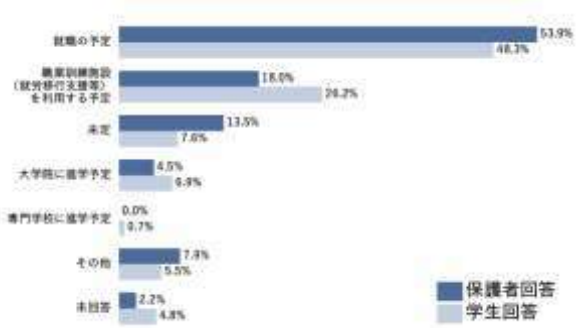
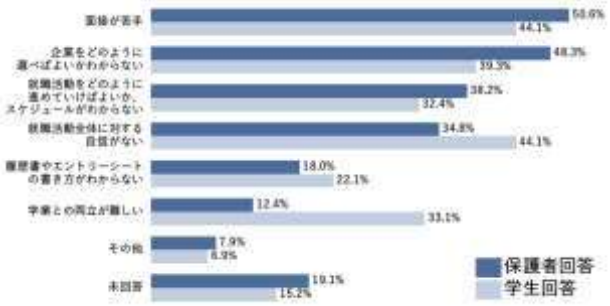



図 40　お子さんが就職活動で困っていること（複数選択）※保護者・学生比較





©2018　Kaien

# 第３節　就活が進まない背景
## ――自分の長所・強みの見当がついていない？――

### 自分の長所・強みがわからない

「自分の長所や強みの見当がついていますか」という質問に対しては、「おおよそ見当がついている」と回答した学生が 44.8%で最多となっています。「よくわかっている」と答えた学生も 10.3%で、５割以上の学生が長所や強みの見当がついていることがわかります。一方、「よくわからない」（31.0%）や「全くわからない」（9.0%）と答えた学生も４割います。

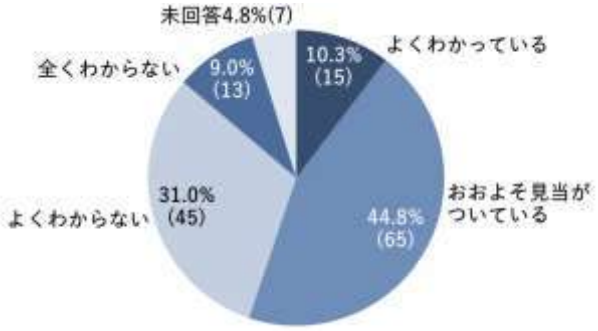
具体的に自分の長所や強み（自由記述）としては、「諦めずに粘り強く取り組める」「新しいことに挑戦する、成長意欲がある、行動力がある」「責任感がある」「真面目なところ」「集中力がある、丁寧に仕事ができる」「優しい、穏やか」「協調性、チームで働ける」などがあがっていました。

### あるいは自分の強みを認めてもらえる自信がない

また注目したい回答として、「寛容で精神的に頑丈なところ。ある程度なら過酷な環境や息苦しい人間関係でも耐えられる。むしろ健常者より耐えられるのではないかと自負しているが、周囲の人からこの点をあなたの長所だと同意されたことはないし、私自身ももし面接や履歴書でアピールするにしても、どのような切り口でアピールしていけばいいかわからない」といったものもありました。

このように長所や強みの見当がついていても、それを他者にも同様に評価してもらえるかわからないといった不安は、多くの学生が抱えているものと考えられます。また、それを「就活用に」履歴書に書いたり、面接で説明したりすることが苦手な学生は少なくありません。長所や強みの見当がついていない学生への支援と同時に、長所や強みの見当がついていても、それが自己 PR の材料となりうるのか、またそれをどのように企業に伝えればいいのかがわからないといった学生への支援も必要だと言えます。

図 41　自分の長所や強みの見当がついているか





©2018　Kaien

# 第４節　「障害者雇用」の浸透とその背景
## ――回答者の学生のうち、６割以上が障害者雇用を検討したことがある――

ここでは、おもに「障害者雇用」がどのくらい浸透しているのかについて取り上げます。

### 「障害者雇用」の学生の認知度は５割以上

「障害者雇用での就労を知っていますか」という質問では、55.2%の学生が「知っている」と回答しました。また「よく知っている」も19.3%で、７割以上の学生が知っていることがわかりました。また「障害者雇用での就職を検討したことがありますか」という問いに対しては、64.1%の学生が「検討したことがある」と答えています。

他方、保護者を対象とした質問では、58.4%の保護者が「障害者雇用での就労を知っている」と答え、「よく知っている」と回答した保護者と合わせると９割近い保護者が「知っている」ことがわかりました。また、「障害者雇用での就職を検討したことがありますか」という問いに対しても、71.9%の保護者が「検討したことがある」と答えています。

回答者のうち、Kaien/ガクプロ生が 46.9%、Kaien/ガクプロ生の保護者が 52.8%のため、もともと発達障害に関しての意識が高く、得ている情報量が多い可能性がありますが、多数の学生と保護者が障害者雇用での就労を知っており、また障害者雇用での就職も検討したことがあることが見えてきました。

図 42　障害者雇用での就労を知っているか

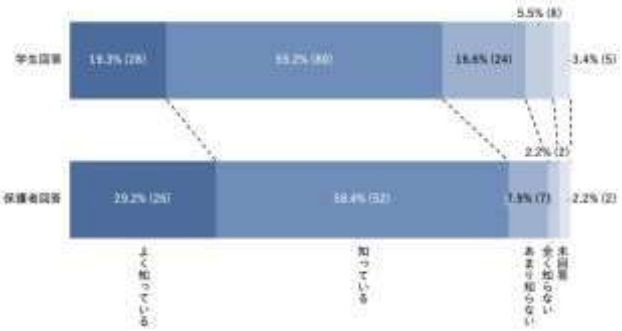
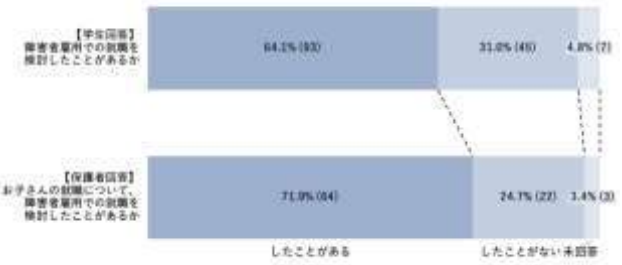



図 43　障害者雇用での就職を検討したことがあるか




### 学生が障害者雇用を検討したきっかけは他者（大学支援者・医師・親）からの勧め

障害者雇用での就職を検討したことがある人に、そのきっかけについては自由記述で答えてもらいました。学生の回答を分類すると、「他者からの勧め」といった趣旨を含む内容が48.3%にのぼり、学生にとって障害者雇用を考える最も多いきっかけとなっていることがわかりました。他者については、具体的には「大学の支援者」や「医師」「親」をあげている回答が目立ちました。その他の回答には、「一般雇用での就職は難しそうだと感じて」といった趣旨を含む内容が 23.0%、「障害者雇用のメリッ


©2018　Kaien

トを理解して」が 13.8%、「ネットで知って意識した」が 3.4%でした。

この結果からは、障害者雇用での就職を知っていても、最初から選択肢として考えている学生は多くない現状が見えてきます。そのため、自分にとってのメリットを理解することや、自分のことを理解している人からのアドバイスをもらうことなどが必要なプロセスだと考えられます。また、保護者や支援者がメリットやデメリットを整理して、選択肢の一つとして提示することも重要だと言えるでしょう。

他方、保護者が、障害者雇用での就職を検討したきっかけを分類すると、順に「本人の特性に合わせたいと考えた」が 28.3%、「一般就労は難しいから」が 18.3%、「Kaien や学校の説明会に参加して」が 13.3%でした。その他には、「支援者からの指摘」や「アルバイトやインターンでの経験から」「本人が希望した」といった趣旨を含む回答が見られました。

保護者は学生の結果とは異なり、他者からの勧めという回答は多くなく、初めから障害者雇用を選択肢の一つとしてとらえている姿が浮かび上がってきます。

図 44【学生】障害者枠を検討したきっかけ

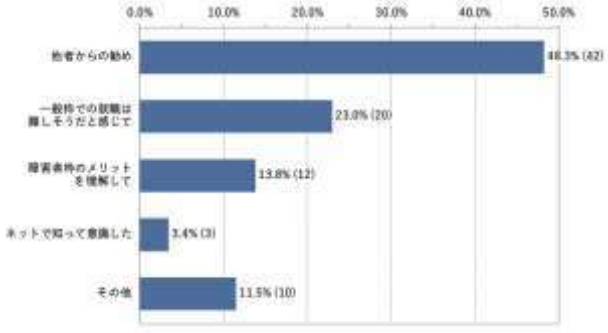
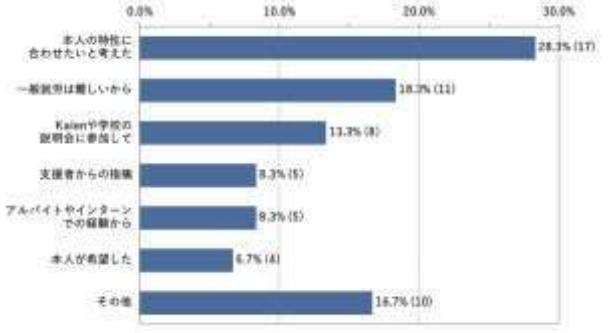



図 45【保護者】障害者枠を検討したきっかけ




## 配慮を受けながら働くことにメリットを感じながらも給与面の不安もある

障害者雇用のメリットやデメリットについて自由記述で答えてもらいました。

学生の回答を分類すると、メリットでは「配慮を受けられる」といった趣旨の回答が 42.5%と最も多く見られました。次いで「特性を理解してもらえる」（19.7%）、「雇用条件」（16.5%）、「内定がもらいやすい」（6.3%）、「精神的な安定」（3.9%）という順でした。

デメリットでは「低賃金」といった趣旨の回答が 35.2%で最多でした。その他の回答には


©2018　Kaien

「職種が少ない」（22.8%）や「キャリアアップの難しさ」（11.0%）、「雇用期間が短く不安定・非正規」（9.0%）、「他者からの偏見」（5.5%）、「発達障害の求人が少ない」（3.4%）、「心理的抵抗」（3.4%）といった趣旨が含まれていました。

保護者の回答を分類すると、メリットでは「配慮が受けられる」といった趣旨の回答が63.1%で最も多く見られました。次いで「雇用条件」（17.9%）、「本人の精神的な安定」（14.3%）でした。

デメリットでは「低賃金」といった趣旨の回答が最多の 43.6%でした。その他の回答には、「職種が少ない」（14.1%）、「キャリアップの難しさ」（14.1%）でした。

これらの結果からは、多くの学生や保護者は、障害者雇用のメリットは個人の特性に応じて配慮が受けられ、無理なく働けることだと考えていることがわかります。一方で、給与や職業選択・キャリアの点では、デメリットの方が大きいととらえていることが見えてきます。

図 46 【学生】障害者雇用のメリット

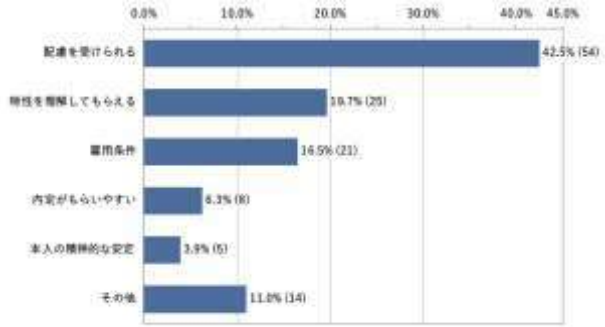



図 47 【学生】障害者雇用のデメリット

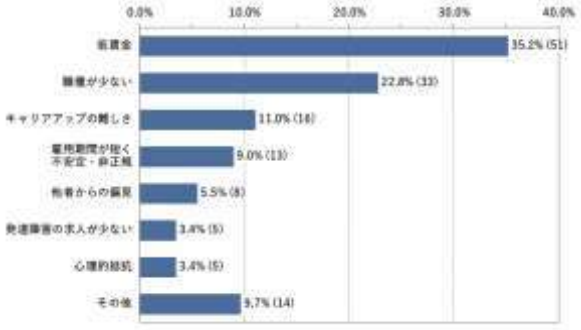



図 48 【保護者】障害者雇用のメリット

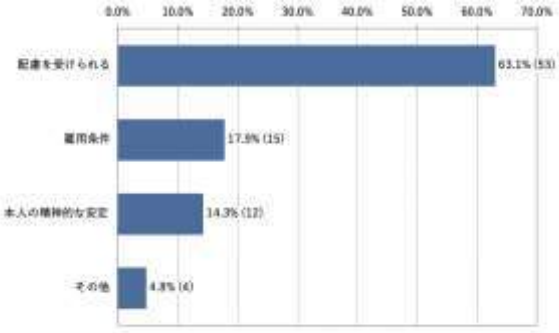
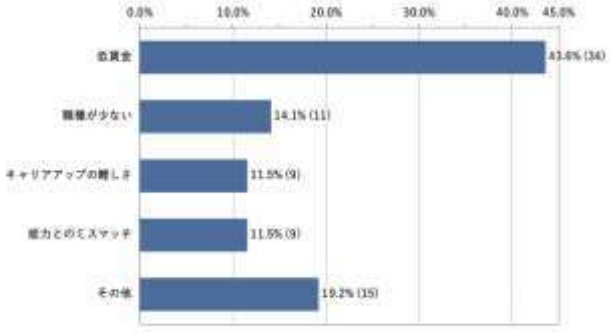



図 49 【保護者】障害者雇用のデメリット





©2018 Kaien

# 第４章　発達障害学生支援の経済的価値を試算

## 社会全体で 400 億円近い損失か

今回 200 人以上のデータをもとに、発達障害学生支援の社会的価値を数値化してみました。第 10 章で後述するように、発達障害学生の支援で大きな問題となるのが、予算の確保です。

数字の裏づけがない中では総論として、精神として賛成してもらっても、実際の人的リソースの確保などに必要な資金的なバックアップが受け取れない場合が散見されます。大学トップに支援体制の整備をどのように訴えるかは喫緊の課題とも言えるでしょう。

そこで、この白書では発達障害学生を支援する際の社会的な価値を試算してみました。あくまでも簡易的な計算ですが、議論の一助となることを期待しています。

## 保守的においた計算式の解説

ここからは試算表を見ながらお読みください。

まずは学生数によって小規模、中規模、大規模とわけ、大学規模によって一校あたりのイメージをつけやすくしています。また最後に全国の全高等教育機関の数字も入れて、全国規模のインパクトも算出しました。

仮定をいくつか置いています。今回のデータから発達障害の学生率を３％と置きました。また留年率は 26%、中退率は 13%としています。今回は支援を受けている学生にやや偏った母集団だったと思われ、実際はより高い留年・中退率である可能性もあります。

就職困難率は 30%としました。つまり発達障害学生の中で就職活動ができない、あるいはおこなったが就職できなかった率です。そのうち、卒業後支援機関につながらない割合を「さまよい率」として、支援の輪から離れてしまっている人たちを計算しています。

「さまよった」場合の就職率は 50%、支援につながった場合は 90%としています。このあたりの仮説は卒業後に当社の支援を受けた場合の就職率を保守的に代入しています。

就職できなかった場合に、その人がどの程度社会にとって負担になるか、違う言い方をすると納税者になることでどれだけ社会にプラスになるかを、厚生労働省が算出している「国民社会負担率」を負担できるかできないかでわけました。このあたりの数字の置き方によって社会へのインパクトは大きく変わりますが、10〜50%程度であることは想像に難くないと思われますので、数字をいくつか変えて計算することをおすすめします。例えば、生活保護などを受ける割合が多いと仮定すると、このパーセンテージは高めにシフトします。今回は最新の国民社会負担率をそのまま使っています。

割引率は 10%としました。つまり将来の貨幣価値と現在の貨幣価値をむすぶ率です。ファイナンスの考え方になりますので、ここでは詳しい説明は省きますが、割引率を高めにとった


©2018　Kaien

のは保守的（つまり割引率が低いほど将来と現在の価値が変わらなくなり、試算の絶対額が膨らみます）に考えるためです。

また大学の授業料は年 100 万円と置き、中退した場合は 2 年間の授業料が大学の想定売上から下落するとしました。加えて、働いたときの発達障害のある人の年収は 250 万円としています。

## 大学の損失は 230 億円超、社会では 150 億円超

これらの仮説のもと試算をすると、大学の損失は 230 億円超、社会では 150 億円超になることがわかりました。つまり発達障害学生の支援が進まないと、社会全体で 400 億円近い損失となります。

一つの大学で見ると、学生数が 3,000 人程度の中規模校では、大学の売上減が 2,300 万円を超すことがわかります。つまり支援体制に 2,000 万円程度費やすことは理にかなっていることになります。専門のスタッフを数人雇うことは十二分に可能でしょう。

一方で発達障害の支援体制が進まない場合も、就職の困難層は 6 人程度しか出ません。1 年に 6 人しか出ない状況となります。もちろん一人ひとりの人生から考えると就職支援の支援体制を整えることが望まれますが、中規模大学での経営全体を考えると 6 人でしかないという状態になります。どこまで大学が主体的に動くかは数字だけでは説得するのは難しそうな試算となりました。

ところが就職ができない発達障害学生が増えることは、大学一校の単位で見ると小さいかもしれませんが、社会全体としては非常に大きく、年間 150 億円ほどの損失であることがわかります。

このことから大学には修学支援を中心に予算を組み、体制を整えるインセンティブを与えた方がよく、就労支援については地域を巻き込んだ予算づくりや体制づくりが必要になると思われます。

もちろん大学の中での修学支援には、発達障害学生自体がご自身の特性を理解し、人生全体を生きやすくするヒントがあると思われ、就労の支援にも響くことがありますので、就学支援と就労支援がシームレスにつながるようなプログラムができれば理想的であるでしょう。


©2018　Kaien

## 参考　試算表

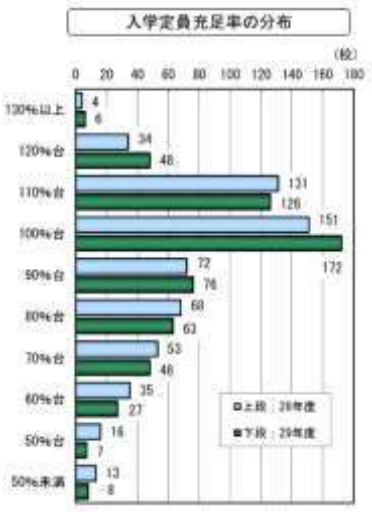
| | 小規模 | 中規模 | 大規模 | 全国 | 備考 |
|---|---|---|---|---|---|
| 学生数（全学） | 500 | 3,000 | 10,000 | 3,026,095 | |
| 発達障害率 | 3% | 3% | 3% | 3% | |
| 発達障害学生数 | 15 | 90 | 300 | 90,783 | |
| 留年率 | 26% | 26% | 26% | 26% | |
| 留年者数 | 3.9 | 23.4 | 78 | 23,604 | |
| 中退率 | 13% | 13% | 13% | 13% | |
| 中退者数 | 1.95 | 11.7 | 39 | 11,802 | |
| 最終学年者数 | 3.2625 | 19.575 | 65.25 | 19,745 | |
| 就職困難率 | 30% | 30% | 30% | 30% | |
| 就職困難数 | 1 | 6 | 20 | 5924 | |
| （就職率換算） | 0.20% | 0.20% | 0.20% | 0.20% | |
| さまよい率 | 60% | 60% | 60% | 60% | 卒業後支援機関につながらない人率 |
| さまよい者 | 0.6 | 3.5 | 11.7 | 3,554 | |
| さまよい労働参加率 | 50% | 50% | 50% | 50% | さまよっている人の中でも働いている人 |
| 支援あり労働参加率 | 90% | 90% | 90% | 90% | |
| 国民負担率 | 42.50% | 42.50% | 42.50% | 42.50% | 参考：財務省「国民負担率の推移（対国民所得比）」 |
| 割引率（将来価値の現在化） | | | | 10% | 1年後の100円は今の90円、2年後は81円（貨幣価値が下がっていくという想定） |
| マルティプライ（割引率の逆数） | | | | 10 | 割引率の逆数 |
| | | | | | |
| 授業料/年（千円） | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | |
| 年収（千円） | 2,500 | 2,500 | 2,500 | 2,500 | |
| | | | | | |
| 大学 売上減/年（千円） | 3,900 | 23,400 | 78,000 | 23,603,541 | 中退数＊授業料＊2年 |
| 社会的損失/人（年） | 1,063 | 1,063 | 1,063 | 1,063 | 年収＊国民負担率（働いていないと国民負担率が負担できないという計算） |
| 社会的損失/人 | 0 | 0 | 0 | 10,625 | |
| 社会負担増/年 | | | | 15,105,131 | |


©2018　Kaien

## 多様な学生の受け入れ　「理想」から「必須」な時代へ

「平成 29 年（2017 年）度 学校基本調査」（文部科学省）によると、高等学校卒業者の進路状況に関して高等教育機関への進学率（過年度卒を含む）は 80.6%で、前年度より 0.6 ポイント上昇し、過去最高となっています。

他方、日本私立学校振興・共済事業団の調査では、四年制の私立大のうち、入学定員充足率が 100%未満の大学は、2017 年度は前年度より少ない 229 校で、大学全体に占める未充足校の割合は 39.4%となっています。これは、文部科学省が大学規模別の入学定員管理の厳格化を実施した影響と考えられます。しかしながら、今後急速に進む少子化の中で、この傾向がいつまでも続くとは考えにくく、大学側の入学者確保はやはり喫緊の課題と言えるでしょう。同時に、大学全入時代を迎える中で、大学側は多様な学生の受け入れを想定した取り組みも求められています。




出典：日本私立学校振興・共済事業団（2017）「平成 29 年度私立大学・短期大学等入学志願動向」入学定員充足率の分布

このような状況の中、実際に障害のある学生の在籍者数も増加していることが明らかとなっています。

障害のある学生に関しては、2016 年 4 月に施行された障害者差別解消法で、障害者への不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供が義務ないし努力義務とされ、大学側も合理的配慮の実施など、対応が求められています。しかし、修学支援体制にはまだ課題が多いのが現状です。

## 発達障害学生の受け入れには大学の特有の難しさがある

特に発達障害学生については、高校までは周囲のナチュラルサポートがあって、特別に支援を受ける必要がなかったものの、大学に入ってからは困り感が生じるといった学生が多い傾向にあります。

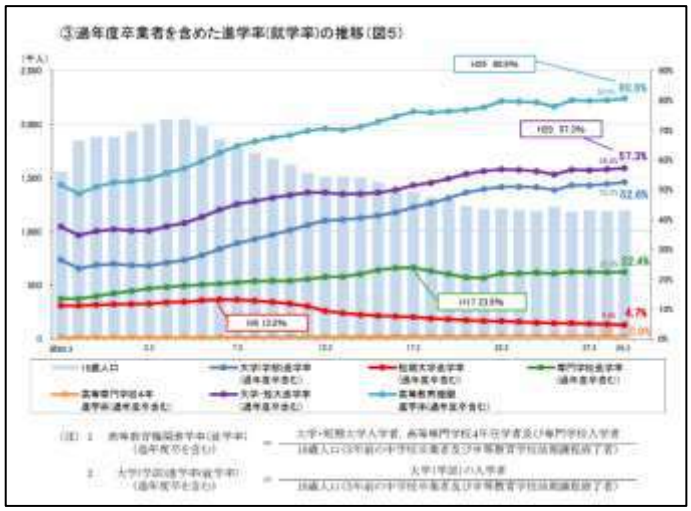
このような場合、自分の特性や支援のニーズが整理できず、何をどのように配慮してもらえればよいのか、本人も保護者も理解できておらず、適切な権利主張ができないことが予想されます。また、教職員側も見た目ではわかりにくい障害のため、配慮が必要でも本人からの申し出がないと支援ができず、対応に苦慮している状況が多数生じていることが推察されます。

そして、学内の支援体制も大学規模や入学者の学力レベル、学部の分野などによって学生の傾向や特徴などが違うため、各大学がそれぞれにあった対応を模索している段階と言えます。


©2018　Kaien

具体的には、大規模大学の場合では、複数あるキャンパスのそれぞれに専門スタッフを配置することが難しい状況があります。本人の学力が高い場合では、一般雇用での就職活動が進みやすいこともあって、卒業までに本人が支援につながらず、就職後に大きな困難を抱えやすいことなどに対して、それぞれに適切な対応が求められています。また、女子学生の多い大学では、周囲が“普通”にできるように見えるため、学生や保護者からすると、どうしてもできないところに目が行きやすい環境であることを理解した方がよいです。同じ高等教育機関に通う学生といってもそれぞれの特殊事情が大きく異なるのが現状です。

第２部では、このようなさまざまな背景を踏まえた上で発達障害学生の権利主張や教職員の対応状況、そして学内の支援体制の実態など、大学全入時代における大学での発達障害学生の支援の現状について取り上げます。




出典：文部科学省（2017）「平成 29 年度学校基本調査」
過年度卒業者を含めた進学率(就学率)の推移


©2018　Kaien

# 第５章　療育第一世代と法整備

## 法整備が進み、支援体制は全国へ

発達障害が医師や教育者に認識されはじめてから数十年。発達障害のある人を取り巻く社会環境はその時々で大きく変化してきています。

発達障害という概念は 1960 年代にアメリカで生まれました。日本に発達障害の概念が入ってきたのは、1970 年代以降と言われ、1990 年代に首都圏で最初の発達障害児専門クリニックが登場しています。そして 2004 年には発達障害者支援法が制定され、法整備が進みました。

## “療育第一世代”が大人になろうとしている

首都圏で最初の発達障害児専門クリニックが登場した 1990 年代以降に生まれた人はそれ以前に子ども時代を過ごした人に比べ、幼少期に診断され、療育を受けた人が増加していることが推測できます。

また、この 1990 年頃以降から発達障害者支援法が施行された 2000 年頃に生まれた人は、幼児期や学齢期が、支援体制が整い始めた頃とも重なっているため、ご家族やご本人も診断や支援を受けることへの抵抗がそれまでよりも少なく、むしろ積極的に学ぶ権利や働く権利を勝ち取ろうという意向が大きくなっていると考えられます。本白書ではこの 2000 年前後生まれの世代を“療育第一世代”と定義します。

この“療育第一世代”は現在 20 歳前後。その多くはいままさに学生生活を過ごし、就職活動に直面しています。第 4 章では、この世代にあたる発達障害学生たちがどのような行政の動きや支援体制の中で育ってきたのかについて整理をしていきます。

**参考**　1990 年代以降の発達障害支援の主な動き

| | |
|---|---|
| 1990 年代 | 首都圏で発達障害児専門クリニック登場 |
| 2000 年 | チャレンジスクール開設@東京都（特別支援学校でも普通学校でもない高校） |
| 2004 年 | 発達障害者支援法制定（翌年施行） |
| 2006 年 | 精神障害手帳保有者障害者雇用みなし算定可 |
| 2012 年 | 放課後等デイサービス開始 |
| 2015 年 | 文科省・障害のある学生の修学支援に関する検討会 |
| 2018 年 | 公立高校における通級 |


©2018　Kaien

# 第１節　発達障害の学生が増えている理由を探る
## ――早期発見・早期発達支援を背景に――

### 年々増える発達障害学生

総務省が作成した「発達障害のある学生数等の推移」*を見ると、発達障害学生数が急増していることがわかります。発達障害の学生が増えていった背景としては、さまざまな要因が考えられますが、その一つには、前述したように発達障害支援法の成立があると言えます。

発達障害者支援法は 2004 年に議員立法により成立し、2005 年 4 月に施行されました。それまでは発達障害のある人に対する支援を目的とした法律はなく、各障害者制度の谷間に置かれていたため、必要な支援が届きにくい状態と言われていました。そのような中、この法律の施行により、発達障害の定義が確立し、発達障害の早期発見や発達支援、学校教育における支援、就労支援、発達障害者支援センターの設置などが進められることになりました。

その後、障害者権利条約の署名や障害者基本法の改正等、障害者をめぐる国内外の動向や、施行後約 10 年が経過した発達障害者支援法の施行の状況を踏まえ、発達障害者の支援の一層の充実を図るため、「発達障害者支援法の一部を改正する法律」が 2016 年に成立し、８月から施行されています。

同法ではライフステージに応じた支援として、就学前には、「乳幼児健診、就学時健診等による早期発見」「早期の発達支援」、就学中には、「専門的発達支援」「保育における適切な配慮」「適切な教育的支援・支援体制の整備」「放課後児童健全育成事業の利用」、学校卒業後には、「発達障害者の特性に応じた適切な就労の機会の確保」などが定められています。

### 発達障害者支援法が果たした役割

発達障害の早期発見に関しては、「生徒指導提要」（2010 年 3 月/文部科学省）にも、「発達障害者に対する適切な支援がなされない場合、その特性により生じる問題に周囲が気づかずに無理強い、叱責などを繰り返すことで失敗やつまずきの経験が積み重なり自尊感情の低下等を招き、更なる適応困難、不登校や引きこもり、反社会的行動等、二次的な問題としての問題行動が生じることがある」とされており、発達障害者支援法では、こうした二次障害を未然に防止する上で、発達障害者を早期に発見し、早期に適切な発達支援につなげていくことが特に重要とし、国及び地方公共団体等が発達障害の早期発見のため必要な措置を講ずるものとしています。

このように発達障害者支援法の成立によって早期発見・早期発達支援の必要性が叫ばれ、その体制が強化されていく中で、発達障害の診断を受ける人が増えていったことが考えられます。また、さまざまな制度や支援が整備されていく中で、広く一般にも発達障害が認知されていった影響も大きいでしょう。今後、発達障害者支援法成立後に生まれた世代が大学に入学する頃になると、より早期の段階で診断された発達障害の学生が、さらに増えることが予想されます。


©2018　Kaien

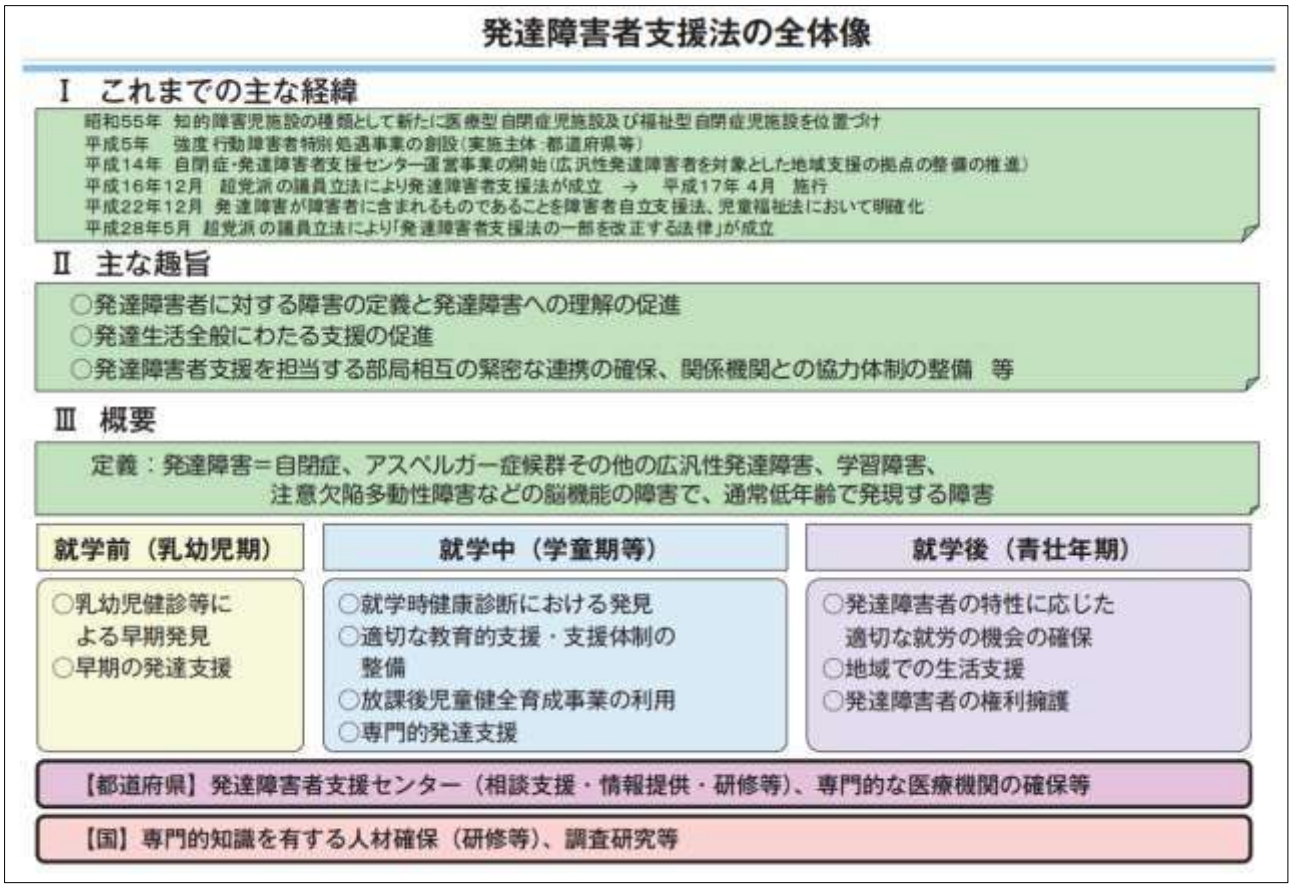
表 2-(6)-⑪　発達障害のある学生数等の推移（平成 22 年度～26 年度）

（単位：人、%）

| 区分 | 平成 22 年度 | 23 年度 | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全学生数 | 3,012,045 | 3,016,631 | 2,987,481 | 2,991,385 | 2,975,589 |
| 発達障害（診断有）学生数（在籍率） | 865<br>(0.03) | 1,179<br>(0.04) | 1,573<br>(0.05) | 2,042<br>(0.07) | 2,282<br>(0.08) |
| うち支援発達障害（診断有）学生数（在籍率） | 692<br>(0.02) | 883<br>(0.03) | 1,096<br>(0.04) | 1,419<br>(0.05) | 1,627<br>(0.05) |
| 支援発達障害（診断無・配慮有）学生数（在籍率） | 1,670<br>(0.06) | 2,035<br>(0.07) | 2,412<br>(0.08) | 2,806<br>(0.09) | 3,174<br>(0.11) |

（注）　独立行政法人日本学生支援機構の「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」結果に基づき、当省が作成した。

*出典：総務省行政評価局（2017）「発達障害者支援に関する行政評価・監視－結果報告書」




出典：内閣府「平成 29 年版 障害者白書」


©2018　Kaien

# 第２節　障害学生の支援に関する行政の動き
## ――修学支援体制の整備を推進――

### 大学での支援は 2012 年頃から本格化

発達障害学生数が急増している状況を受けてこれらの学生の修学支援体制の整備が課題となっています。

文部科学省では、この状況を踏まえ、高等教育段階における障害のある学生の修学支援の在り方について検討をおこなうため、「障害のある学生の修学支援に関する検討会」を開催。第一次は 2012 年度に開催され、その後、第二次が 2016 年度に開催されました。2017 年 4 月に取りまとめられた「第二次まとめ」のおもな内容は以下のようになっています。

- 障害者差別解消法で示された「不当な差別的取扱い」や「合理的配慮」についての大学等における基本的考え方と対処
- 教育方法や進学、就職等、主要課題において各大学が取り組むべき内容や留意点
- 平成 29 年度新規事業「社会で活躍する障害学生支援センター形成事業」で取り組むべきこと

また 2018 年 3 月に閣議決定された「第 4 次障害者基本計画」（2018 年度から 5 か年）においても、高等教育における障害学生支援の推進され、以下の内容が目標値とともに盛り込まれています。

- 大学等が提供するさまざまな機会において、障害のある学生が障害のない学生と平等に参加できるよう、授業等における情報保障やコミュニケーション上の配慮、教科書・教材に関する配慮等及び施設のバリアフリー化を促進する。
- 障害のある学生一人一人の個別のニーズを踏まえた建設的対話に基づく支援を促進するため、各大学等における相談窓口の統一や支援担当部署の設置、支援人材の養成・配置など、支援体制の整備や、大学間連携等の支援担当者間ネットワークの構築を推進する。
- 障害学生支援についての姿勢・方針、手続などに関する学内規程や、支援事例を大学ホームページで公表することを促進する。加えて、これらの学内規程や支援事例のガイダンスにおける学生への周知を促進する。
- 障害のある学生の就職を支援するため、学内の修学支援担当と就職支援担当、障害のある学生への支援をおこなう部署等の連携を図り、学外における、地域の労働・福祉機関等就職・定着支援をおこなう機関、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。
- 障害のある学生の支援について理解促進・普及啓発をおこなうため、その基礎となる調査研究やさまざまな機会を通じた情報提供、教職員に対する研修等の充実を図る。
- 大学入試センター試験において実施されている障害のある受験者の配慮については、障害者一人一人のニーズに応じて、ＩＣＴの活用等により、より柔軟な対応に努めるとともに、高等学校及び大学関係者に対し、配慮の取組について、一層の周知を図る。


©2018　Kaien

- 障害のある学生の能力・適性、学習の成果等を適切に評価するため、大学等の入試や単位認定等の試験における適切な配慮の実施を促進する。
- 大学等の入試における配慮の内容、施設のバリアフリー化の状況、学生に対する支援内容・支援体制、障害のある学生の受入れ実績等に関する大学等の情報公開を促進する。

## 合理的配慮の義務化が与える影響

このように発達障害学生の支援に関する施策等は、その学生数の急増に伴い、対策を迫れれ、以前よりは充実してきているかのように見えます。しかしながら、障害者差別解消法による合理的配慮の実施も公立では義務ですが、私立では努力義務になっており、学校によって施策に関する対応は大きく異なっていることが予想されます。

合理的配慮については詳しく後述するとして、まずは国の施策や計画等を受けて大学等での支援がどう変わりつつあるかを次章で見ていきます。


©2018　Kaien

# 第 6 章　学内の支援体制の現状と課題

第 6 章では、大学教職員の視点から学内支援の現状を取り上げます。

## 広く進む修学支援

現在、日本の多くの高等教育機関に発達障害の診断、あるいは発達障害の特性をもつ学生が在籍しています。日本学生支援機構の調査*によると、発達障害学生が 1 人以上在籍する大学は全体の約 64%であり、その割合は増加傾向にあります。また、2016 年から施行された障害者差別解消法により、発達障害に限らず、高等教育機関の中で障害のある学生に対して修学支援を提供することが急務となっています。

障害者基本法に基づき策定される、第 4 次障害者基本計画では、2022 年までに、以下のすべてについて概ね 100%にすることが目標として掲げられています。

① 障害学生が在籍する大学等で授業に関する支援を提供する大学等の割合
② 授業以外の支援をする大学等の割合
③ 障害学生支援に関する規定等、または障害者差別解消法に関する対応要領などを整備している大学等の割合
④ 障害学生支援担当者を配置している大学等の割合
⑤ 紛争の防止や解決に関する調整機関を整備している大学等の割合
⑥ ウェブサイトで障害学生支援情報を公開している大学等の割合
⑦ ガイダンスにおいて障害学生支援の手続等に関する学内規定などを周知している大学等の割合
⑧ 障害学生が在籍する大学等において、就職先の開拓や就職活動支援を実施している大学等の割合
⑨ 障害学生向け求人の提供を実施している大学等の割合
⑩ 入試要項等への障害学生への配慮に関する記載をおこなう大学等の割合

（一部抜粋）

現在、①や④についての実施率は高い一方、⑧⑨は現在の値が 20%台です。今後数年間で、修学から卒業後の進路決定に至るまで、障害のある学生への支援は急速に進められていくことが予想されます。

## 最も進捗が遅い就労支援

これらを背景に、高等教育機関の中では発達障害学生に対する支援を提供するための体制整備が進められています。

例えば、これまで障害のある学生を支援していた支援室や相談室に、発達障害のある（又は疑いのある）学生が相談に来られるようにスタッフを配置したり、学生への周知がされたりしています。また、合理的配慮申請のためのフローが整えられたり、学生の支援内容を検討するための相談委員会・個別支援チームが組織されたりするなどの動きがあります。


©2018　Kaien

一方で、体制整備にはさまざまな課題があることが予想されます。

例えば、体制整備の面では、発達障害学生を支援できる高度専門職スタッフをどのように育成し体制に組み込むか、またそのための予算の確保についての課題も予想されます。体制整備や予算確保については、各大学が発達障害学生支援を学内でどのように位置づけるか、全学的な理解啓発も必要になる場合があります。

また現在、特に実施率の低い就職支援を充実させていくには、就労移行支援などの外部機関との連携も必要になると考えられます。学外との連携を図る場合、「どの機関と」「いつ」「誰がコーディネートをし」連携をするのか、そもそも学外で発達障害のある大学生が活用できる支援資源は整っているのかは、社会的にも大きな課題です。

高等教育機関において、発達障害学生に対する支援体制は整い始めたばかりです。在籍障害学生の増加や法律の施行の中で、現場で実際の支援にあたっている教職員は、どのような課題を感じているのか、具体的に見ていきます。

*出典：日本学生支援機構（2018）「平成 29 年度（2017 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」


©2018　Kaien

# 第１節　学内の支援体制の課題
## ――自校の支援体制についての満足度は低い――

ここでは、アンケートやインタビューから明らかになった大学等で学生の支援に携わる支援者が抱える支援体制面での課題を取り上げます。

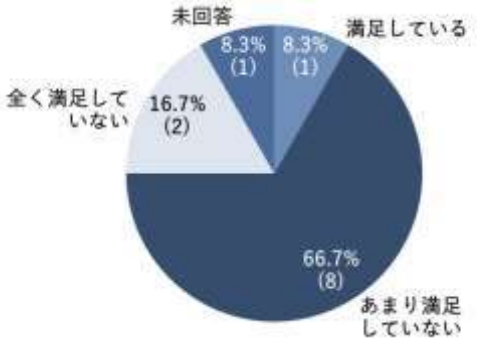
### 満足度低い支援人材の学内整備

アンケートの中で、「あなたは教職員として、自校の日頃の発達障害傾向のある学生に対する支援について満足されていますか」という質問に対して、多くの回答者が「満足していない」という回答をしています。全国の大学等で発達障害学生への支援体制づくりは、障害者差別解消法を背景に進んできてはいますが、実際の支援者は日々の支援に課題を感じる場面が多いことがうかがえます。大学等での発達障害学生への支援において、支援者が抱える課題の一つに、「学内の関係調整・他の教職員との連携」があげられました。アンケートからは「非常勤の先生方への情報提供」「各場面で専門知識をもつスタッフはいるが、横断的にすべてをサポートできる人材がいない」など、人的資源の整備についての課題があげられています。

大学等で発達障害学生支援を担当している部署では人的資源が不足している場合もまだ多く「誰が・どこまでの支援を・どの部署と連携しながら」おこなうかについても、各大学で異なる状況にあるようです。インタビューでも「スタッフの確保については、ほとんどのスタッフが任期つきなので、支援室の保証や継続性に課題があります」「連携先の部署でも人事異動があるので、発達障害学生支援の経験がないスタッフが配置される可能性もあります。どのように情報共有をおこない、継続して支援をおこなうかが課題です」という声が聞かれました。

学内の理解啓発については、「学内の先生方にも発達障害についての理解を広げていくことが必要です。支援担当部署だけではやりきれない発達障害学生への支援というものもあると思うので、裾野を広げていくということも必要でしょう」「支援室内の人的資源や学内での支援体制が整っていても、学内の教職員の発達障害学生への理解が不足している場合も考えられます」などの話があがりました。特に合理的配慮の提供では、配慮提供者（例えば授業担当者など）と支援者の連携が不可欠です。日頃、発達障害学生支援について、学内の教職員に広く理解啓発をおこない、実際の支援の際にスムーズにコンセンサスが取れる環境を整えておくことが必要なようです。また、場合によっては授業担当者や研究室の指導担当などが、「ちょっと気になる学生」として学生を支援室に紹介するケースも考えられます。このように、支援室だけでなく、学内全体で発達障害の傾向があり、困りごとを抱えている学生へのサポートを展開していく必要があることが求められています。

図 50　あなたは教職員として、自校の日頃の発達障害傾向のある学生に対する支援について満足されていますか





©2018　Kaien

## 学内に敵あり？ 教職員全体への理解拡大に苦労する学内支援者たち

「学内の全体的な雰囲気として、発達障害の傾向がある学生への認識は５年前と比較して広まっていると感じますか」という質問に対しては、「はい」が 66.7%、「わからない」が 33.3%、「いいえ」という回答はなしという結果になり、７割近くの大学職員は、発達障害の傾向がある学生への認識の広まりを感じていることがわかりました。

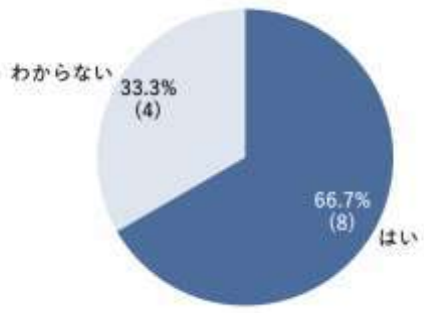
「発達障害の傾向がある学生への認識が広まった背景に、どのような理由があると思いますか」という質問には、「さまざまな啓発活動で知識が普及したから」「特別支援教育を専門としている教員の数が多いから」「対応に苦慮するケースが増えていること、差別解消法等による啓発活動」「合理的配慮が制度化され、それにともなって啓発や研修の機会も増えたから」「発達障害への意識が高まり、その視点で学生を見直す機会が増えたから」などの回答がありました。このように学内で認識が広まった背景には、社会全体での発達障害の認知の高まりや障害者差別解消法の施行の影響、そして実際に学内で対応を求められるケースの増加があることがうかがえます。

しかし、学内で認識は広がってきている一方、学内の理解についてはスムーズに得られないということはまだまだありそうです。インタビューでも、「医療関係の背景をもつ教職員とそれ以外の教職員とでは理解のギャップがあります。例えば、個人情報の取り扱いについては、もちろんガイドラインが必要だし、それを順守するのは当然です。しかし、ご本人の支援のためには関連部署に共有することも必要なのです。ご本人の許可をいただいた上で、必要な情報は共有していった方がスムーズだと思います」という意見なども出ました。

学内の教職員が、支援に対して共通理解を持たない状態では、スムーズな支援の提供には結びつきません。予算の配分や体制の整備、個別の支援提供に至るまで、学内での合意形成が図られていることが求められます。インタビューでも、「各教員が個々の判断で独自に支援を提供するだけではなく、教職員全体が、障害学生への支援は大学側がコンプライアンスの一つとして実施する義務があることを（障害者差別解消法の施行にともなって）理解することが必要です」という声なども聞かれました。

発達障害学生に対する支援体制の構築は始まったばかりで、多くの学校で試行錯誤の段階です。その中でも学内における理解啓発は、重要な課題と言えるでしょう。

図 51　学内の全体的な雰囲気として、発達障害の傾向がある学生への認識は５年前と比較して広まっていると感じますか





©2018　Kaien

# 第２節　評価のわかれる学内での相談状況
## ――相談機関を定期利用する学生と相談機関に不満を抱く学生の存在――

この節では、学生と保護者の学内での相談状況について取り上げます。

### ６割の学生が利用する学内相談機関

学生生活で困りごとがあるとき、学内で最も頻繁に利用する相談機関としては「学生相談室」が最多で 33.8%という結果となりました。次いで「キャリア支援課／就職支援課」（13.8%）、「担任の先生」（11.0%）、「障害学生支援室」（7.6%）、「利用していない」（7.6%）、という順でした。

初めて学内の相談機関を利用した時期は、「１年生から」が一番多い 28.3%で、学年があがると割合は若干下がる傾向が見られました。また利用頻度としては、「週１回程度」（24.8%）と「１か月１回程度」（20.7%）が多くなっており、定期的に相談機関を利用する学生も多いことがうかがえます。

大学や専門学校等の相談機関との関係を聞いた質問では、「やや気軽に相談ができる」と回答した学生が最も多く 29.7%でした。次いで「気軽に相談ができる」が 28.3%で、６割近くの学生は、学内で相談することに対してあまり抵抗を感じていないことがわかります。

一方で、「大学の相談機関には全く気軽に相談できない」と答えた学生も 10.3%いました。「大学の相談機関にはあまり気軽に相談できない」（22.8%）と合わせると、３割以上の学生が気軽には相談できないと感じています。

相談したくない、もしくはできない理由としては、「対応が事務的（診断名を尋ねられる、書類を用意するように言われる）」や「障害のことや、自分自身の特性を理解してもらえないと感じる、不信感」などがあがり、相談機関を利用した際の対応に対する不満が目立ちました。また、「相談できる場がない」や「そもそも何を相談すべきかわからない」など、相談をしたいと思っていても相談機関がない、もしくは相談すべきことが整理できないなどの理由で相談できない現状も見えてきました。学生が安心して相談できるようにするためにも、専門性のある相談員の配置や、相談機関の認知度向上も求められていると言えるでしょう。

図 52　【学生】学生生活で困りごとがあるとき、学内で最も頻繁に利用する相談機関

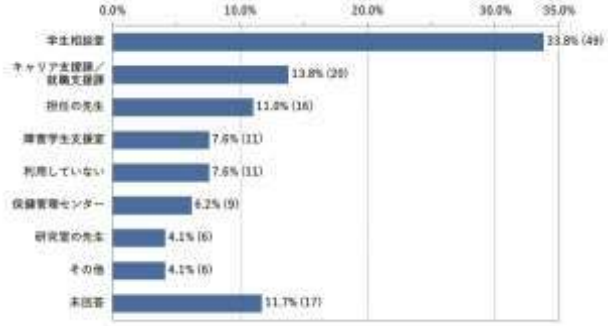
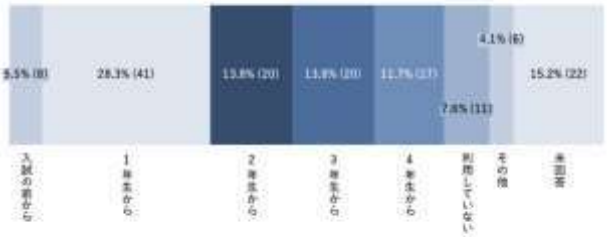



図 53　【学生】初めて大学や専門学校等の相談機関を利用した時期





©2018　Kaien

図 54 【学生】大学や専門学校等の相談機関の利用頻度

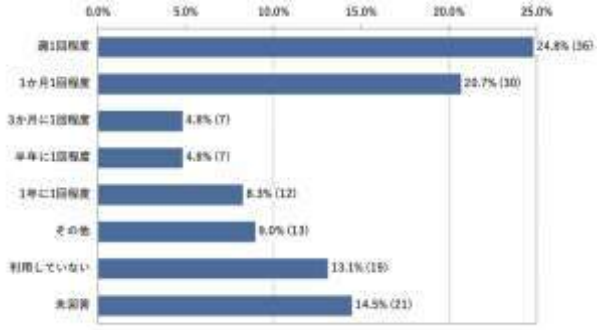
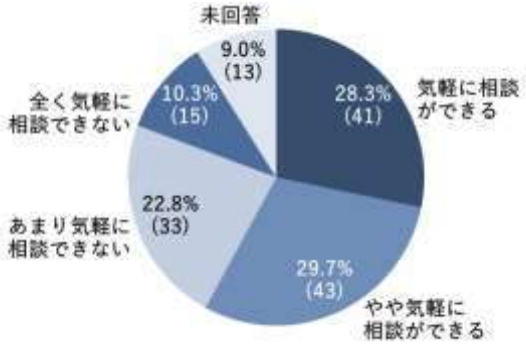



図 55 【学生】大学や専門学校等の相談機関との関係




## 入学前から大学に連絡する保護者が増加中か

保護者を対象とした、学生生活で困りごとがあるとき、お子さんご本人が学内で最も頻繁に利用する相談機関はどこですかという質問に対しては、「学生相談室」という回答が最多の24.7%でした。その他は順に、「担任の先生」（16.9%）、「わからない」（14.6%）、「障害学生支援室」（11.2%）でした。

保護者自身が学内で最も頻繁に利用する相談機関としては、「学生相談室」（25.8%）、「担任の先生」（19.1%）、「わからない」（18.0%）、「障害学生支援室」（11.2%）という順となりました。

お子さんが初めて学内の相談機関を利用した時期については、最も多いのは「１年生から」で 32.6%、次いで「入学の前から」の 21.3%で、学生の結果よりも早い段階で学内の相談機関につながっていることがわかります。学生の回答と比べると、特に「入学の前から」は15%以上高くなっており、保護者がお子さんに対して相談機関の早期利用を促している可能性が考えられます。

このように相談機関の利用に積極的な保護者がいる一方で、相談したくない、もしくは相談できない保護者も存在しています。その理由としては、「相談しても成果が出ない」や「大学では対応できないと言われた」「支援を依頼しているのに、ゲタを履かせてほしいと言われても無理だと言われた」「教職員に障害について理解してもらえない」「要望を伝えることが難しい」などがあがっており、学生同様に相談機関を利用した際の対応に対する不満が目立ちました。また、「相談先・相談方法が不明」なども多数見られました。保護者に対しても相談機関の認知度をあげる取り組みも必要だと言えるでしょう。


©2018 Kaien

図 56 【保護者】学生生活で困りごとがあるとき、お子さんご本人が学内で最も頻繁に利用する相談機関
※保護者・学生比較

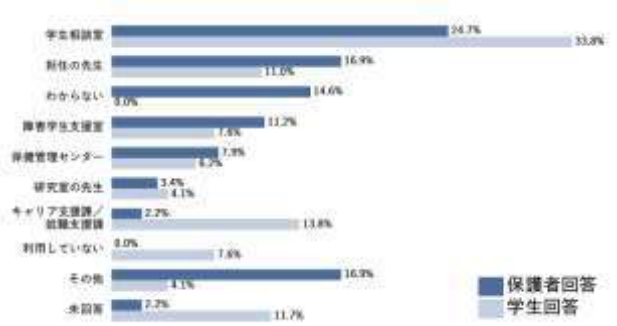



図 57 【保護者】学生生活で困りごとがあるとき、保護者の方が学内で最も頻繁に利用する相談機関

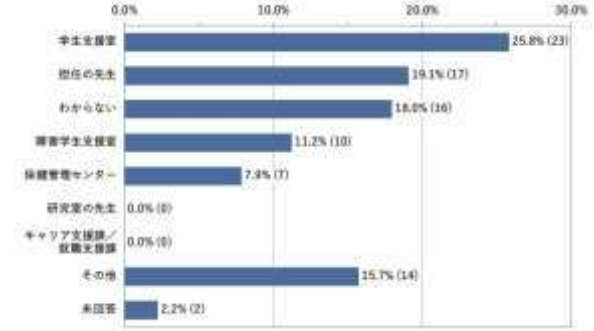
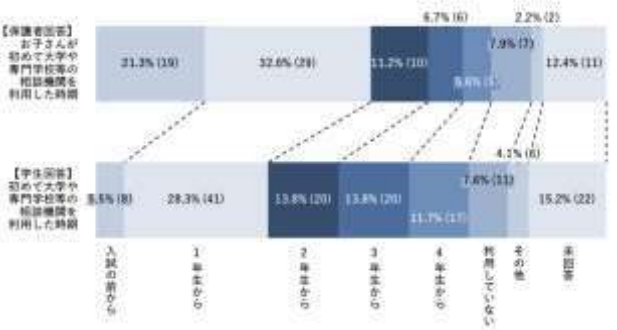



図 58 【保護者】お子さんが初めて大学や専門学校等の相談機関を利用した時期
※保護者・学生比較





©2018 Kaien

# 第 3 節　支援の輪に入ってくれない学生・保護者も

## どこで何を支援してくれるのか？ 学生視点ではわかりづらい？

日本学生支援機構の「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成 27 年度)」を見ると、近年、大学等での学生相談の内容として、「発達障害」に関する相談が増えています。また、学生相談に関する今度の課題として特に必要性が高いと思われる事項としては、「障害学生に関すること」が 6 割以上という結果が出ており、発達障害に限らず、障害学生に対して学校側が対応を求められている状況が浮かび上がってきます。

同一の調査では、学校における学生相談に対応する組織は、「学生の相談に対応する独自の組織」が最も多いという結果が出ています。その他には、「保健管理センターや保健室など」「クラス担任、指導教員等の教員」などがあがっています。この「学生の相談に対応する独自の組織」とは、入学する学生の多様化に対応し大学ではさまざまな相談体制を実施しており、大学によって支援部署に異なる名称がつけられていることを意味します。その目的や対象によって組織が分割されている場合もあり、さまざまな組織が存在し名称も異なるため、支援を必要としている人にとってはわかりにくい状況がうまれていると言えるでしょう。

## 支援につながってもらえていない理由を探る

学生が高等教育機関において支援につながる際に予想される課題としては、次のようなものが考えられます。

一つは、前述のような「支援の入り口」です。大学では支援のニーズによってさまざまな相談部署があります。例えば、日常生活の相談は学生相談室、授業の相談ならば教務課、進路の相談ではキャリア支援室などです。また、各大学によって「どこに」「何を」相談するかは異なり、部署の名称も異なります。このように相談先が分割され、かつ部署名が統一されていないことで、学生には支援の入り口がわかりにくくなっている可能性があります。加えて、そもそも障害学生の支援の申し出先の情報公開が進んでいないことも課題として考えられます。

もう一つは、保護者と学校とのかかわりです。高校までとは異なり、一般的に大学では担任教員と保護者の定期的な面談はありません。そのため、学生が支援を受ける際に、保護者が、学生をフォローすることは難しく感じられるでしょう。多くの場合、支援の申し出や関係機関との話し合いは学生本人がおこなうことになります。学生によっては、初めて主体的に自分の状況を把握し、必要な支援を考えることになります。そのため、自己理解の課題や配慮を申し出るためのスキルの不足（コミュニケーションや相談先を探すこと）から、スムーズに支援につながれないことも考えられるでしょう。


©2018　Kaien

# 第４節　困り感のない“グレーゾーン”対応の難しさ
## ――未診断・障害自認のない学生への対応――

発達障害学生支援の文脈の中に登場するのは、「発達障害の診断があり、支援を希望する学生」ばかりではありません。例えば、「発達障害の診断はないが、支援を希望する学生」や、「発達障害の診断はなく、本人は支援を積極的に希望していないが、客観的に何らかの支援が必要な学生」なども登場してきます。

もちろん、発達障害の有無にかかわらず、大学ではどのような学生でも困ったときに支援を受けることができます。しかし、診断の有無にかかわらず、自分の特性への理解が不足していたり、本人が積極的に支援を希望したりしない場合、支援をスムーズに提供しにくいことがあります。

この節では、発達障害学生支援において支援者が抱える困難さと、それにどのように対応しているかについて取り上げます。

### 周囲は困っているのだが…特性の自認がない学生への支援の難しさ

特に学生本人が自分の困り感や特性への自認のない場合について、アンケートでは、「本人や家族からすると、支援がたちの悪いお節介に感じられ、酷い場合にはハラスメントと解釈されて訴訟に至ることもある」「相談が継続せず、サポートができない。対応としては、細々でもいいので、相談関係を継続するように、本人に働きかける」「現状をそのまま伝えにくいことに困難がある。そのため、各種心理検査結果や成績、日常的に学内で見受けられる行動パターンについて、数値等比較検証しやすい尺度で実情を伝え、同年代の人との違いに気づいてもらえるように話をしている。また、必ず、学生生活の上で成長している点や学生のよいところを伝えるようにしている」などの回答が寄せられました。

合理的配慮の提供では、配慮提供の根拠となる資料（医師の意見書や診断書、発達検査の結果など）が必要です。また、就職活動において学生が障害者雇用を選択する場合、基本的に障害者手帳を取得する必要があります。日常的な支援においては、必ずしも「発達障害」という言葉に直面しなくてもすむ場合も多いですが、公的なサービスを活用した支援を提供する場合や、前述のような合理的配慮提供や障害者雇用にかかわる場面では、学生が自身の特性や障害と向き合う必要があります。

また、学生本人には困り感がないけれども、客観的に支援を受けた方がよい状況では、本人が支援を受けることに抵抗を感じることがあるようです。

インタビューでは、「配慮を受けるかどうかの話になったとき、本人からの希望はないが、実は必要というケースがあります。そのような場合は家族も含めて意見聴取をしたり、こちらからこれまで実施している配慮の例を選択肢で提示して、『こういうサポートがあったら助かるかな？』と提案してイメージしてもらったりしています」という話がありました。本人に自認のない場合は、「障害があるか否か」ではなく、「実際に困っている、今後困りそうなこと


©2018　Kaien

があるか否か」といった、本人のニーズをもとに支援を展開していくことがポイントになりそうです。

また、本人に特性や困り感の自認のない場合、支援の継続性に課題が生じることも多く、まずは支援者と学生が信頼関係を築くことが必要なようです。本人の自覚を軽視せずに、適切にアドボカシースキルを身に着けていく機会が必要と言えます。

第１章でも取り上げたように、学生の自己理解を支援することは発達障害学生支援の中核ともいえる重要なポイントです。学生の状態や周囲の環境を考慮し、学生が自分の苦手なことだけではなく、得意なことも整理し、より充実した卒業後の生活につなげられるような支援が期待されます。

## さまざまなケースに対応できる支援のプロを育てる必要性

日本の多くの大学等で、発達障害学生に対する支援体制は整い始めています。しかし、前述のように支援のための人的資源が十分に整っているとは言えません。

そのような状況の中で、大学教職員に対して、「支援者として支援の内容や方針を相談する相手や機関があるか」という質問をしました。その結果、「ある」という回答と「ない」という回答が半数ずつでした。

大学教職員の相談先としては、同僚や関連の精神科医があげられています。支援者が支援について相談する場合、基本的には集団守秘義務が適用されることが多いと考えられます。集団守秘義務とは、組織全体で情報を管理して、その組織全体で外部に情報を出さないようにすることを言います。特に学校の中で学生を支援する場合は、大学に限らず集団守秘義務が適用されることが多いです。しかしながら、支援室等を少数で運営している場合には、学生への支援について相談できる相手が限られてしまう場合もあるでしょう。また、学生の中には自分の障害について他者に知られることに非常に抵抗をもつ学生がいる可能性もあります。こういった課題に対し、支援者がバーンアウトしてしまわないようなサポートが必要なのかもしれません。

学内で支援体制を整えるにあたって、大学組織としての課題も考えなければなりません。支援体制を整備するには、人員や財源の確保が必要ですが、それにはまず、学内の教職員が支援の必要性を理解しておくことが必要です。例えば、予算の配分で議論になることがあるかもしれません。学内には、障害学生支援の他にも推進されるべきプロジェクトがあり、障害のない学生のためのサポートや修学環境を充実させることも必要だからです。

付随して、人員の確保の課題もあります。大学教職員へのインタビューでは、「スタッフのほとんどが任期つきの雇用であることが、サービスの質の保証や継続性という面にかかわって


©2018　Kaien

きます」「学生は４年間在籍しても、途中で支援者が入れ替わると支援がうまく立ち行かなくなることもあり、人的リソース面の維持が課題です」という話もありました。

また、「支援室の大きさは大学の規模に応じて設定できるとよい」という話がでた際にも、「特に支援室の立ち上がりの際は、多くの場合は職員が１人とか２人でスタートします。そうなると、１万人規模の大学では支援者１人が100 人の学生を担当する、と言う可能性もあります」という話も聞かれました。

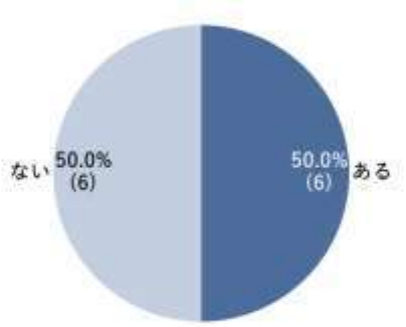
実際、障害学生支援室をスタッフ１名で運営しているというケースは珍しくありません。今後、マンパワーの不足は大きな課題の一つになるでしょう。

支援体制を強化するという話になると、「発達障害学生支援に力を入れ始めると、入学希望者や入学者に発達障害学生が増加していくのでは」という懸念をもつ方もいるかもしれません。これに対しインタビューでは、「発達障害のある学生は必ず入学してくるものだし、入学後に体制を整えるよりも入学前から体制を整えておく方がコスト的にもかからないと思います。まずはいま学内にある人的・環境的な資源を有効に活用していくことを考えるとよいでしょう」という意見をいただきました。

その他、インタビューでは、「マイノリティに配慮する、マイノリティに合わせていくよりも、マジョリティを優先した方が大学全体にとって有益であるという見方があるかもしれません。しかし、発達障害などの障害をもつ学生が生活しやすい学校は、多くの学生にとっても生活しやすい学校です。そしてそれは、学校の中だけでなく社会にも同様のことが言えます」といった声も聞かせていただきました。

学内の教職員が発達障害そのものや支援の必要性について共通理解をもつことは簡単ではない状況の中では、「発達障害学生の支援を充実させていくことが、障害のない学生にとってもより過ごしやすい大学をつくることにつながる」という意識を多くの教職員が持てるような学内研修などの機会も求められていると言えるでしょう。

図 59 【教職員】発達障害傾向のある学生の支援について、あなた自身が相談する相手や機関がありますか。





©2018 Kaien

# 第５節　卒業後の支援は継続すべきか？
## ――卒業後も就職活動を継続する人への大学による支援の必要性――

この節では、卒業までに内定が得られていない場合において、学生と保護者がどのような対応を考えているのかについて取り上げます。

### ■ 職業訓練施設を検討する学生が約半数

「卒業後、就職先がすぐに決まらない場合に、どのように対応しようと考えていますか」という質問に対して、学生の 42.0%が、「職業訓練施設（就労移行支援など）を利用する」と答えています。その他は、「大学や専門学校等を卒業し、就職活動を継続する」が 20%、「未定」が 17.9%、「就職活動を中止し、アルバイトなどをする」や「大学院に進学する」は 4.1%で、「大学や専門学校等の卒業を遅らせて、在学しながら就職活動を継続する」と回答した学生は 2.8%にとどまりました。

他方、同様の質問に保護者の 49.4%は、「職業訓練施設（就労移行支援など）を利用する」と回答しています。その他は、「未定」が 19.1%、「大学や専門学校等を卒業し、就職活動を継続する」が 12.4%、「大学院に進学する」が 5.6%、「就職活動を中止し、アルバイトなどをする」が 2.2%で「大学や専門学校等の卒業を遅らせて、在学しながら就職活動を継続する」という回答は全くありませんでした。

このようにいわゆる「就職留年」を考える学生も保護者も、ほとんどいないことがわかります。マルチタスクが苦手な学生が多いと考えられるため、在学中はまずは卒業することを優先して、卒業後に就職活動を本格的に始めざるを得ない場合が多いと推察されます。

そして内定が得られなかった場合には、学生も保護者も、半数近くは就労移行支援などの職業訓練施設の利用を考えています。

実際に他の障害のある学生と比較しても、発達障害のある学生は卒業後に職業訓練施設を利用する割合が高いことが明らかになっています*。しかしながら、発達障害者を対象とした就労移行支援は全国的にはまだ整っているとは言えません。そのため、発達障害者を想定した就労移行支援の体制整備の必要性や需要は、今後さらに高まることが予想されます。

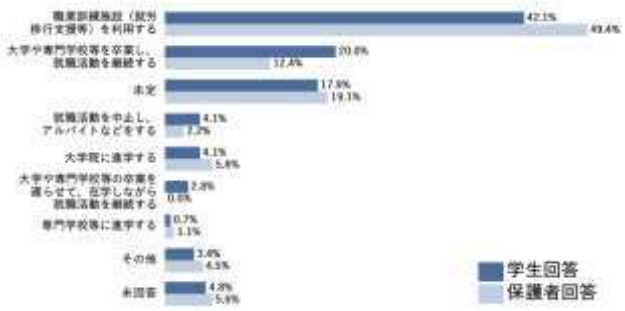
### ■ 卒業後も大学の支援を頼りたい学生・保護者たち

一方、職業訓練施設を利用せずに、卒業後も就職活動の継続を考えている人や「未定」状態の人も、学生保護者ともに３割以上存在しています。

卒業後も就職活動を継続する場合、一定の期間でキャリアサポートを受けることができる大学もあります。実際に発達障害のある学生は卒業までに就職先が決まらない場合も多いため、大学として卒業した学生に対する就職支援が求められていると言えます。就職活動を継続していく人や「未定」状態の人は、サポート機関につながっている人が多くないと考えられるため、大学によるこのようなサポートはとても重要です。また安定的な雇用のためには就職後には定着支援をおこなっていくことも必要だと言えるでしょう。


©2018　Kaien

図 60 卒業後、就職先がすぐに決まらない場合の対応　※学生・保護者比較




*出典：日本学生支援機構（2016）「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分析報告（対象年度：平成 17 年度（2005 年度）から平成 26 年度（2014 年度））」


©2018　Kaien

# 第７章　新概念「合理的配慮」の現状を探る

## 障害者差別解消法による合理的配慮の導入

2006 年、国連総会で「障害者の権利に関する条約」、いわゆる「障害者権利条約」が採択されました。障害者権利条約では、障害に基づくあらゆる差別を禁止し、障害者の社会参加と社会での包容を促進すること、障害者の権利実現のための制度づくりを求めています。日本においても、2007 年に条約に署名してからさまざまな制度改革がなされてきました。そして 2014 年、日本はこの条約の 140 番目の締約国となりました。

そのような背景を経て、日本では 2016 年度より、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行されています。この法律は、一般に「障害者差別解消法」と呼ばれ、障害のある人への不当な差別的取り扱いの禁止と、合理的配慮の提供を求める法律です。

障害のある人への不当な差別的取り扱いとは、例えば障害があることを理由に学校の受験や入学を拒否するなど、正当な理由なく障害を理由に差別をすることです。障害者差別解消法では、このような不当な取り扱いは禁止されています。

「合理的配慮」は、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されています。これは、障害のある人から、社会の中にある障壁を取り除くための対応を求められた場合に、対応する側は負担が過度にならない範囲で対応しなければならないということです。例えば聴覚障害のある人から、授業中の教員説明は口頭のみではなく文章化してプリントを配ってほしいと配慮の申し出があったので、それに対応する、というようなことです。

## 合理的配慮下で予想される支援の多様化・個別化

障害者差別解消法では、この合理的配慮の提供が示されており、国立大学では配慮の提供が義務となっています。（私立大学は努力義務）

高等教育機関における合理的配慮の提供について、ポイントは以下のようなものが考えられます。

① 合理的配慮提供の基盤となる基礎的環境整備（例：専門性のある指導体制の確保、教材の確保、施設・設備の整備など）
② 当事者である学生から配慮の申請をし、権利を主張すること
③ 配慮内容について、配慮を受ける学生と提供する学校側が「建設的な対話」の中で決定し、配慮内容の妥当性について継続してモニタリングをおこなうこと
④ 提供側にとって「過度の負担」になる配慮は、申請した内容のままでは提供されないこと


©2018　Kaien

図 61 高等教育機関における合理的配慮の考え方

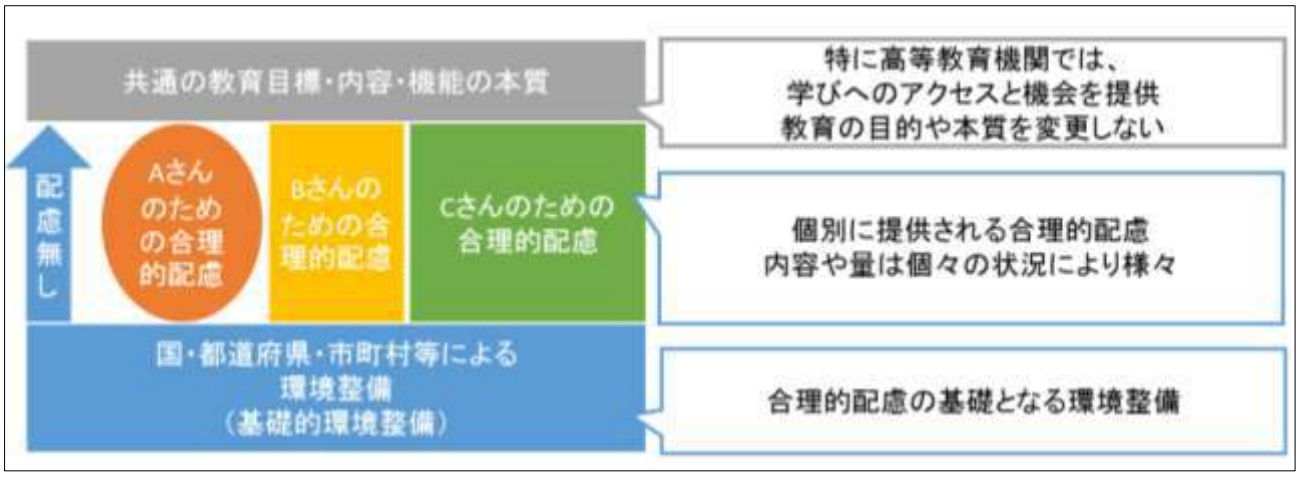
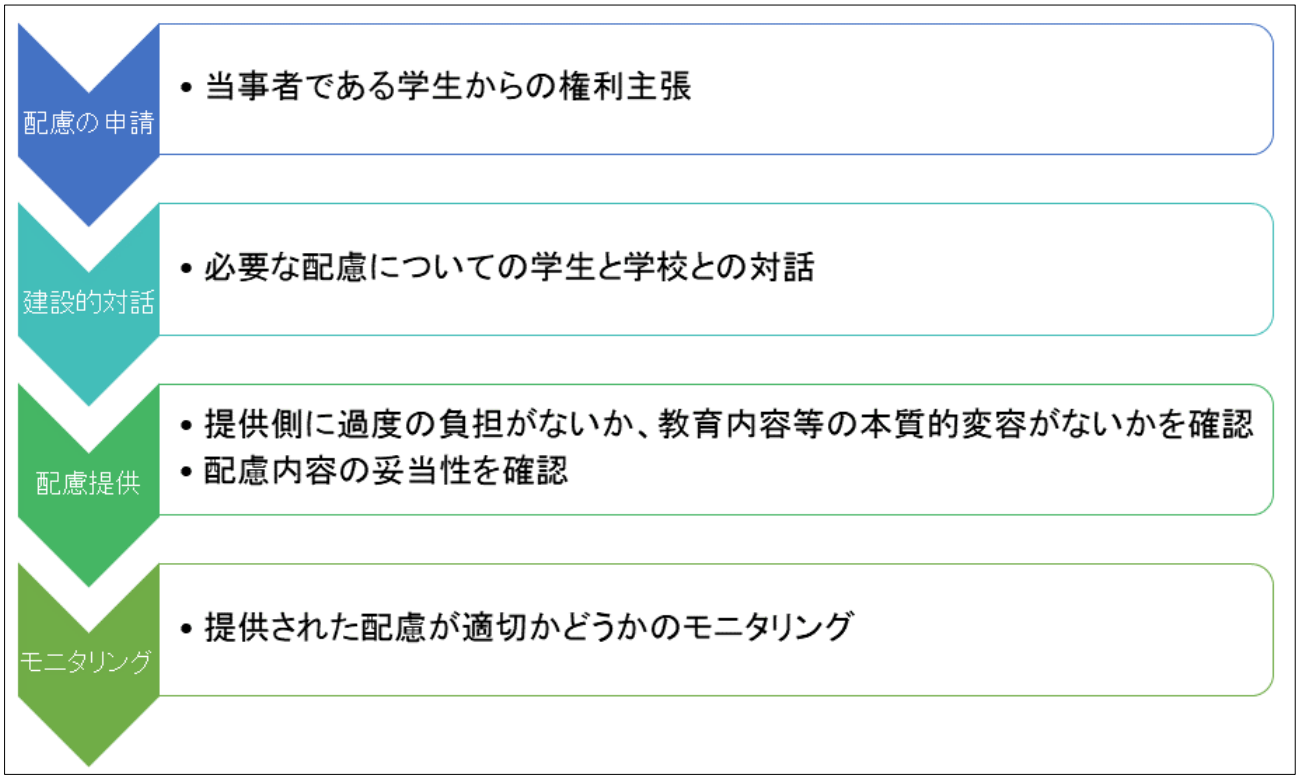



図 62 合理的配慮のプロセス




高等教育機関の中でどのように合理的配慮を提供していくかについては、在籍する発達障害発達障害学生の増加に伴い、これまで以上に対応が困難な状況や新たな課題が生じていると言われています。

こうした状況の中で、学生本人、保護者、教職員のそれぞれが学内での合理的配慮提供についてどのように感じているのか、また提供状況や課題の実態について取り上げます。


©2018 Kaien

# 第１節　障害者差別解消法施行で何が変わったのか
## ――合理的配慮は知っていても半数以上は申請経験なし――

ここでは、おもに合理的配慮が学生生活にどのような影響を及ぼしているかについて取り上げます。

### 合理的配慮について知っている学生は４割

「合理的配慮がどのようなものかを知っていますか」という質問に対しては、「あまり知らない」と答えた学生が最も多く 36.6%という結果になりました。一方で、「よく知っている」と回答した学生は 7.6%、「少し知っている」と答えた学生も 31.0%で、合理的配慮について知っている学生は４割以下にとどまっています。ただまだ始まったばかりの制度としては４割の認知は高い水準と言えるかもしれません。

「学校等で合理的配慮の申請をしたことがありますか」という質問については、「申請をしたことがない」が 67.6%で多くの学生が申請経験のないことが明らかになりました。

経験者が申請した内容は、「授業中の環境整備（座席配置など）」（37.1%）、「レポート課題などの調整・代替」（28.6%）、「試験場所の変更」（14.3%）の順となっています（複数回答可）。環境整備については、提供側もそれほど大きな負担なく実施ができ、申請する側の抵抗感も低いのではないかと考えられます。また合理的か否かの判断も比較的しやすいと言えます。一方、試験や課題の内容の代替などは授業内容や本人の状況によって合理的かどうかの判断がわかれるため、提供者と学生側の意見のすり合わせが必要になると言えるでしょう。

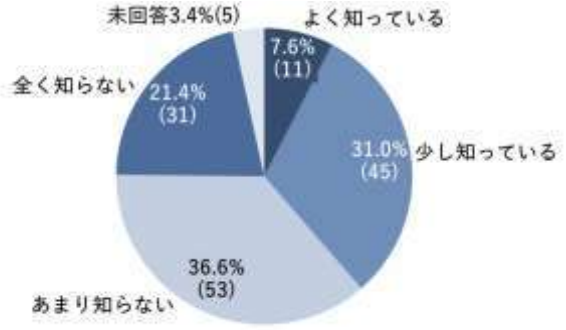
### 知っていても申請しない理由は？

申請しない理由（自由記述）では、「大学生活では支援が必要ではない（合理的配慮は必要性を感じない）」といった回答が目立ちました。その他には、「合理的配慮について知らない」や「特別扱いされたくない、障害をオープンにすることへの抵抗」などがありました。

これらの結果からは、合理的配慮という言葉を知っていても、実際にどのような配慮を受けられるのか、またどのようなことを相談できるのかについて理解できておらず、合理的配慮の申請に至らない状況が見えてきます。

合理的配慮の申請は、まず学生から配慮の申請をすることが求められます。学生本人から積極的に配慮を求めることは難しい現状においては、「支援を受けるための支援」が必要であると言えるでしょう。

図 63　「合理的配慮」を知っているかどうか





©2018　Kaien

図 64 申請したことのある合理的配慮（複数回答）

## 合理的配慮について知っている保護者は 7 割以上

「合理的配慮がどのようなものかを知っていますか」という質問に対しては、「少し知っている」と答えた保護者が最多の 44.9%、次いで「よく知っている」が 27.0%でした。 7 割以上の保護者が知っているという結果になり、学生本人よりも保護者の方が、認知度が高いことがわかります。

「お子さんは学校等で合理的配慮の申請をしたことがありますか」という質問については、「申請をしたことがない」が 55.1%で、学生と同様に半数以上が申請をしたことがないという結果になっています。

保護者回答のお子さんが申請した内容は、「授業中の環境整備（座席配置など）」（45.9%）、「講義資料の配慮（事前の資料配布など）」（21.6%）、「レポート課題などの調整・代替」（18.9%）の順となっています（複数回答可）。

申請しない理由（自由記述）では、学生同様に「必要ではないから」といった内容の回答が最も多くあがりました。その他には、「制度を知らない」や「申請に効果を期待していない」「本人が拒否する」などがありました。

この「必要ではないから」という回答は、お子さんの困りごとが全くないということではなく、これまで学生であるお子さんが各授業担当者に個別に配慮を受けたり、支援室での面談の中で問題解決を図ったりと、インフォーマルな支援を中心に利用してきたということを示す結果だとも考えられます。

図 65 「合理的配慮」を知っているかどうか

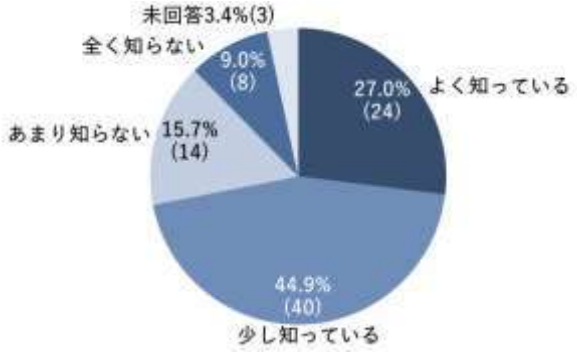



図 66 お子さんが申請したことのある合理的配慮（複数回答）

©2018 Kaien

# 第２節　教職員から見た合理的配慮提供の現状と課題
## ――学生起点の合理的配慮は実施できているのか――

この項目では高等教育機関での合理的配慮の提供について、大学教職員へのアンケートとインタビューの結果をまとめました。

### 大学教職員の合理的配慮に対する認知度は 100％

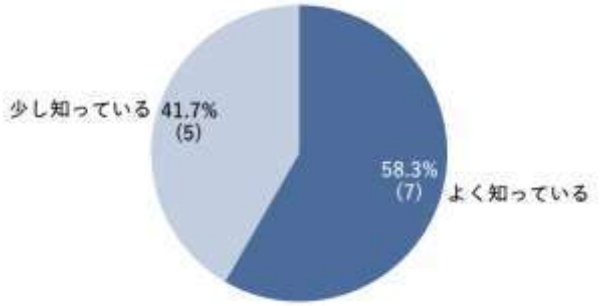
「合理的配慮について知っていますか」という質問に対して、「知らない」「わからない」という回答はありませんでした。回答したすべての教職員が合理的配慮について認知している状態であることがわかりました。

障害者差別解消法の施行により、各大学でコンプライアンスとしても合理的配慮の提供や周知が必要になっています。しかしながら、大学内のすべての教職員が合理的配慮について認識しているというわけではありません。学内の支援者の認知は高まっている一方で、今後は全学的な理解が課題になることが予想されます。

また、合理的配慮を学生が最初に申請しに行く学内の部署については「学生支援センター」「学生相談室」「障害学生支援室」など各大学で名称が異なるようです。

「支援を受けるための支援」を受けるためにも、まずは日常的に支援室や相談室を利用し、申請内容や申請方法についてサポートを受けるのが一般的でしょう。

図 67　【教職員】あなたは、「合理的配慮」を知っていますか




### 配慮提供で多いのは修学関連だが、実際の運用場面では悩みも多い

合理的配慮の提供場面で最も多いのが、授業中や課題など修学に関する場面です。例えば、「授業中の環境整備」「試験場所の変更」「講義の録音許可」「レポート課題などの調整・代替」があげられました。

特に授業中や成績評価にかかわる合理的配慮は、日頃学内で発達障害学生支援に携わる教職員以外に、授業担当の教員にも本人の特性を理解してもらいながら、配慮内容を検討してもらうことが必要となります。

合理的配慮の提供で教職員が困っていることや不安なこととしては、「合理的配慮の性質を学生や保護者が理解すること」「本人からの申告を経なければ対象にならないこと」「他の学生との公平性の配慮」「配慮の妥当性の判断」「アセスメントと具体的な配慮内容の策定」等があげられました。


©2018　Kaien

支援者の立場から、配慮提供者（例えば授業担当教員）と学生・保護者に対して、合理的配慮がどのようなものかを周知・説明することについての困り感に関しては、インタビューにおいても、「配慮という言葉のニュアンスが、我々の考える定義と一般的にとらえられている定義で異なると感じています」という話があり、合理的配慮の性質について関係者が適切に理解していくことが課題のようです。

また、発達障害の場合は学生の状態・特性によって申請される配慮がさまざまです。周囲の環境によっても、どのような配慮が合理的であるかは異なります。建設的対話の中で、学生と配慮提供者の双方が納得できる配慮が提供されることになりますが、学生と配慮提供者の仲介をする支援者にとっては、何をもって「合理的」と考えるのかも課題となっています。

図 68 過去 3 年間で、学内の発達障害の傾向のある学生を対象に合理的配慮を提供した実績がありますか。実績がある場合、どのような配慮かを以下の選択肢からすべて選んでください

## 保護者発の支援が多く、合理的配慮の本来の姿の学生発の申請は少ない

合理的配慮の申請では、学生が自身の権利を主張することが起点となります。しかしながら、大学教職員へのインタビュー調査では、「現実的に学生が自分の判断で配慮を申し出ることはほとんどないので、何らかの形で本人起点の申請までに支援が必要です」という声や、「保護者の中には、『本人が配慮を受けていると気がつかないように配慮してほしい』という要望をもつ方もいます。そのような場合、本人が困らないように保護者が先回りしてレールを敷いてきたので本人は全く困ったことがない、というようなケースも見られます」という話も聞かれ、学生発の申請は容易ではない現状が見えてきました。学生に対しては、「支援を受けるための支援」が求められていると言えるのかもしれません。

その支援に関する大学教職員へのアンケート調査では、「発達障害傾向のある学生の合理的配慮申請のために、学生に対してどのような支援をおこなっていますか」という質問に対して、「学生に合理的配慮について知らせ、申請を勧める」「申請内容の助言（本人が努力する点（例：スケジュール管理の方法をためすなど）と配慮を申し出る点の整理」「支援の仲介をする」の 3 点に関する回答を得られました。

学生の中には、相談室に来談した時点では自分の特性や障害についての理解が不足していたり、配慮や支援を受けることに抵抗をもっていたりする可能性があります。そのような中で、


©2018 Kaien

まずは合理的配慮がどのようなものかを学生に伝え、申請内容を一緒に考え、最終的に申請の際は学内での支援者が学生と配慮提供者の仲介をするというプロセスを進めている様子が浮かび上がりました。

合理的配慮申請のプロセスは、その過程で学生本人の自己理解（自分の特性や必要な配慮、学生本人ができる工夫、得意なことや苦手なことなど）が促され、将来一人の個人として自分の権利を適切に主張し、守れるようになるための貴重な機会と言えます。

大学教職員へのインタビューでも、「合理的配慮の申請は、学生にとって自分の特性や障害と向き合うチャンスになります。学生は合理的配慮の申請を通して、自分にできることとできないこと、またできないことに対する工夫を認識していきます。学生生活中に、卒業後に歩む道はでこぼこ道で、そのでこぼこをどうすれば超えられるのか、誰のどういった助けが必要なのかの見通しを立てることが必要です。合理的配慮の申請や提供を通して、見通しをもって学生生活を送れるようになるのだと思います」や、「合理的配慮の申請に伴い、できるだけセルフアドボカシーを高めていくというのは一つの理想です。一方で、発達障害学生は自分の特性に気づいていない等、権利ということ以前に自分に必要な支援や配慮について自信をもって言える状況にありません。周囲からアドボケートされることで、自分の権利が守られてよかったという経験的な学習がなければ、自発的に配慮を申請しようという気持ちにはなりません。そういった経験を修学の早期段階で積み、『権利が守られてよかった』と感じてもらうところまでサポートして、だんだんサポートの手を引いていくようにしています」という話を聞かせていただきました。


©2018　Kaien

# 第８章　期待される学外とのネットワーク

## 医療・福祉機関、企業など 学外にある支援機関・リソース

第５章でもふれたように、2017 年４月、文部科学省は「障害のある学生の修学支援に関する検討会（座長：竹田一則　筑波大学人間系教授）」の検討結果を第二次まとめとして取りまとめました。

この第二次まとめは、大学等で障害のある学生の在籍者数が増加している現状において、いままで以上にこれらの学生の修学支援体制の整備が急務となっている状況を背景としたものであり、①障害者差別解消法で示された「不当な差別的取扱い」や「合理的配慮」についての大学等における基本的考え方と対処、②教育方法や進学、就職等、主要課題において各大学が取り組むべき内容や留意点、③2017 年度新規事業「社会で活躍する障害学生支援センター形成事業」で取り組むべきことが、おもな内容となっています。

各大学等が取り組むべき主要課題として、（１）教育環境の調整、（２）初等中等教育段階から大学等への移行（進学）、（３）大学等から就労への移行（就職）、（４）大学間連携を含む関係機関との連携、（５）障害のある学生への支援をおこなう人材の養成・配置、（６）研修・理解促進、（７）情報公開が掲げられています。

具体的には、「早い段階から多様な職業観に関する情報や機会の提供を行いつつ、就職支援の取り組みの実施」や「学内関係部署の連携、学外での就職・定着支援機関、インターンシップ受入企業等との連携、大学間連携」「関係機関のネットワークづくりを促進」「利用できる地域資源や諸制度の存在、活用方法についての障害学生自身の理解促進」などがあります。

## 制度の壁！？ つなげたいけれどもつなぎにくい外部の支援機関

しかしながら、現状では、在学中には地域若者サポートステーションや就労移行支援など、支援機関の利用ができないケースが見受けられます。また、在学中であれば、学生相談室やキャリアセンターなどが修学・就職の支援ができますが、卒業後に利用ができるかどうかは大学ごとに判断が異なり、大学卒業までに内定が得られていない場合でも、支援に適切につながれていない学生も多く存在しています。仮に卒業後も大学の支援が受けられたとしても、いずれ適切な外部の支援機関に移行することが必要ですが、卒業後に支援にはつながりにくいのが現状です。

この章では、このように支援体制が充分ではない現状において、発達障害のある学生が在学中に利用できる支援と、学生が支援につながりにくい実態について取り上げます。


©2018　Kaien

# 第１節　学外の支援サービス
## ――学生が利用できる支援機関は限られている――

### ■ 在学中から一貫した支援がなされることが理想だが…

2017 年 3 月の第 10 回働き方改革実現会議では「働き方改革実行計画」が決定されました。働き方改革実行計画では、障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進に関する施策として障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援の重要性があげられています。これにより、大学等に在学中からの学校・支援機関・企業の連携が求められることになりました。

図 69 学外のおもな就職支援機関と特徴

| 機　関　名 | 特　徴 |
|---|---|
| 新卒応援ハローワーク | ● 学生や卒業後未就職の方の就職を支援する専門のハローワーク。<br>● 新卒の就職活動を専門とした相談員である「ジョブサポーター」が担当制で個別相談を実施。<br>● エントリーシート・履歴書の作成相談や面接指導も受け付けている。また求職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーや就職後の職場定着のための支援もおこなっている。 |
| 障害者就業・生活支援センター | ● 就職を希望している障害者や職場定着が困難な方を対象に雇用、保健、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、就業及びそれに伴う生活に関する指導・助言、職業準備訓練の斡旋など、就業面と生活面の一体的な相談・支援をおこなっている。 |
| 地域障害者職業センター | ● 就職や職場定着、職場復帰を目指す障害のある方に対して支援・サービスを提供。<br>● 障害者職業カウンセラー等を配置し、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターとの連携のもと、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などを実施。 |
| 就労移行支援 | ● 就職を希望する障害者を対象に、職業訓練・就活支援サービスを実施。<br>● 企業に就労した障害のある人が職業訓練をおこなうだけでなく、就職支援から就職後の職場定着支援まで一貫した支援を受けられる。 |

しかしながら、例えば「就労移行支援」の利用上限は原則 2 年となっているため、在学中に就労移行支援を利用することが認められないケースが散見します。例えば、大学 3 年生の春から利用して卒業と同時に就職を目指すプランも考えられますが、同時並行で進めることが苦手な傾向のある学生にとって、学生生活と就労移行支援の「二重生活」を送ることは簡単なことではありません。単位取得の目途が立った時点で、就労移行支援の利用開始が現実的と言えますし、実際のところ、「最終学年でかつ卒業の見込みがほぼ確定した」学生でないと自治体から利用許可が降りにくいのが現状です。

就労支援を受けることを希望する年齢層が若年化する一方で、高等教育機関に通う人たちは制度的にその支援を受けづらく、福祉制度の谷間に置かれていると言っても過言ではないでしょう。

発達障害学生が、在学中に受けることのできる就職・就労支援には、他にも、新卒応援ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどがあります。

「新卒応援ハローワーク」とは、厚生労働省が実施している全都道府県にある施設で、学校との連携の下、ジョブサポーターと呼ばれる職業相談員による支援などを無料でおこなっています。具体的には、定期的な求人情報の提供や就職活動の進め方の相談、面接指導、就職後の職場定着のための支援などを実施しています。


©2018　Kaien

民間就職支援サイトや民間職業紹介機関の支援ではうまくいかず、年度後半になっても内定を得られない学生や未就職卒業者をおもな対象としたサービスとなっています。

支援機関によって対象や条件、サービス内容などが異なっているため、学生が適切な支援を受けるためには情報収集が必要となります。

発達障害学生の進路は、さまざまなものがあり、卒業後に就職をする道も本来は広く開かれています。学生の希望や能力を活かした就労支援を実現するために、大学は各機関の特徴を理解し、連携できるようにしておくことが求められていると言えるでしょう。

## 民間の就労支援サービス自体は多数存在する

民間サービスとしても、多くの職業紹介会社が新卒向けに就職活動をサポートするサービス（例えば、カウンセリングや ES 対策、面接対策など）を展開しています。学生（または保護者）の費用負担が不要の場合は、学生が入社する企業から紹介元へ支払う費用が発生することが多いです。また、学生（または保護者）が費用負担をする場合もあります。

近年では、発達障害のある学生向けの就職支援サービスも提供されるようになってきました。例えば、株式会社 Kaien が運営する「ガクプロ」は、発達障害（含・疑い）のある大学生・院生や専門学校生向けプログラムを提供しています。学習・生活面で学生生活の伴走をしながら、最終学年を中心に就職活動支援をおこなっています。

また、社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさかと株式会社エンカレッジが共同運営する「働くチカラ PROJECT」は、発達障害のある学生やコミュニケーションに苦手さのある学生を対象とし、働く上で必要となるビジネスマナーやコミュニケーション、自己理解を深めるためのプログラムを実施しています。どちらも診断がなくても利用できる民間のサービスです。

このように多様な主体がさまざまなサービスを展開しており、学生にとっては選択肢が多い状況であると言えます。同時に、学外のサービスであるため、個人で情報収集をおこなって、対象者やサービスの違いを理解した上で、自分に適切なサービスを選ぶプロセスが必要となります。就職活動をするために必要なサポートを探しているにもかかわらず、そのサポートにも簡単にはつながることが難しい状況が推察されます。

また、学生または保護者に費用負担が発生するサービスの場合、家庭の経済状況によっては利用することができません。学生本人の状況にもよりますが、明らかに何らかの就労支援が必要にもかかわらず、その支援が経済的理由で十分に受けられないことも鑑みると、何らかの公的支援が充実していくことが求められていると言えるでしょう。


©2018　Kaien

## 医療分野でも 発達障害学生への専門プログラム

近年では、発達障害学生向けに医療機関がプログラムを提供することもあります。

発達障害学生の定期的な通院状況は、今回の調査では調査項目として取り上げませんでしたが、おそらく「半年や1年に1回程度通院して、現状報告やその時々の症状を相談する」「1か月に1回程度通院して服薬の相談をする」「診断を受けて以来（必要がないので）通院していない」といったケースにわけられるかと推測されます（在学中は学外の医療機関ではなく、学内の保健センター等を利用しているケースも考えられます）。

医療分野における発達障害学生に対する取り組み事例として、東京都にある晴和病院のデイケアをご紹介します。

晴和病院でおこなわれているデイケアは6つの目的別に7つのコースを展開しています。

① リワーク（復職と再休職予防を目指す）
② 生活支援（生活リズムを整える）
③ 発達（社会的スキルの習得・向上を目指す）
④ 就労者向け（再休職予防）
⑤ ADHDの方向け（生活リズムを整え、仲間づくりをする）
⑥ 学生（生活リズムを整え、仲間づくりをする）

学生コースは毎月1回土曜日におこなわれています。各回にテーマがあり（「自分の強みを見つけよう」「友人との関係づくりとつき合い方」「ストレスコントロール」など）、就労に焦点をあてた回もあります（「発達障害の就労」「自分の適性を考えよう」「自分の適性をどのように伝えるか」「履歴書チェック」など）。

また、学生の中には生活のリズムがうまくつくれない等、さまざまな理由で大学に通学できないという方もいます。そのような場合は、主治医と相談しながら生活支援コースに参加し、デイケアを日中の活動場所の一つとして利用することも可能です。

この他にも、東京都のメディカルケア虎ノ門では、病院の利用者を対象に発達障害当事者同士のピアサポートグループ「Monthly Com's」を開催しています。

このグループ活動は、自分の特性を理解して日常生活の工夫について考えたり、他者とコミュニケーションをとりながら悩みや困りごとを共有してその軽減を目指したりすることを目的としておこなわれています。また、当事者の友人や家族を対象にした勉強会や交流会も企画されています。

## 「学生向け家庭教師」など 修学においても民間サービスは存在する

入学定員を充足していない大学が、全体の40%ほど存在することなどから見ても、一部の


©2018 Kaien

大学を除いて、大学入試の選抜競争が緩和されていることは明らかです。その結果として、入学後に学生に対して、基礎学力面での支援が必要となっており、入学前や入学後に基礎学力を補うためにリメディアル教育なども展開されています。

しかしながら、第２章でも取り上げたように、発達障害学生の学業における困り感はさまざまです。そのため、このような学内での修学支援だけでなく、民間の修学支援サービスを利用しているケースもあるのが現状です。

具体的には、大学生向けの家庭教師です。高校までの授業や宿題と、大学のそれでは、求められるものが大きく変化します。発達障害学生の中には、授業内容についていけないために必修の単位が取得できずに留年してしまう、あるいは卒業できないという学生も多く存在します。

このような学生については、大学生向けの家庭教師を利用して、フォローしてもらうというのも一つの方法でしょう。特に、勉強内容については、保護者や支援室の担当スタッフではサポートしきれない部分も多いと考えられるため、このようなサービスがあるということを知っておくのもよいのではないでしょうか。

また、そもそもどのような授業をとればよいのかわからない、という悩みをもつ学生も少なくありません。大学の授業は、定期試験の回数や提出課題の頻度・量、必要な出席日数などが各授業や教員で異なり、どのような授業をどのくらい履修するか、自分で時間割を組み立てる必要があります。

一般的には、学生同士で上記のような情報を交換し合い、無理のないような履修計画を立てます。一方、発達障害学生の多くは学内でそのような情報を交換し合える友人関係がうまくつくれないなどの理由で、各授業の情報が不足してしまうことがあります。

そのような場合には、インターネット上のウェブサイトで情報収集をおこなうことも一つの方法でしょう。例えば、株式会社楽天が運営している「みんなのキャンパス」では、各大学の「授業の口コミ」を閲覧することができます。レポートは何回出されるか？ テストでは教科書が持ち込めるか？ 単位の取りやすさはどうか？ 授業中の雰囲気はどうか？など、各大学に所属している学生が、掲示板に書き込む感覚で授業をレビューします。サイトを利用している学生の主観でレビューがされているので、実際の授業との差異はあるでしょうが、このようなサイトも参考にしながら履修計画をたてるのもよいかもしれません。

発達障害があることが、このようなサポートを有料で利用する、ということに直結するわけではありません。しかし、学生自身が学内でうまくサポートを受けられない場合も多くあるため、学外にも修学支援をしてくれる機関は存在しているということは、心にとめておくとよいでしょう。


©2018　Kaien

# 第２節　学外の支援機関との連携の難しさ
## ――大学生だから？　利用を断られることもある福祉制度――

### 福祉の空白領域　障害学生支援

発達障害のある子どもや大人が利用できる福祉サービスには、さまざまなものがあります。しかしながら、発達障害のある学生が大学在学中に利用できるサービスは限られており、大学在学期間は支援の空白期間になっているのが現状です。

学生が、在学中に継続して利用できる福祉サービスには、障害者就業・生活支援センターや障害者就労支援センター、発達障害者支援センターがあります。しかし、高校生までに利用できる各種サービスと比較しても、利用できるサービスが少なく、就労に向けた就労移行支援についても卒業学年以外では利用できないケースが多いのが実態です。

また、おもに卒業後に利用できる、就労に向けてのサービスも、「就労移行支援」「就労継続Ａ型」「就労継続Ｂ型」などに枝わかれしており、各サービスの違いが学生本人や保護者にとってわかりにくいという問題もあります。

発達障害のある学生は、他の障害種の学生よりも卒業後に就労移行支援などの訓練機関を利用する割合が多いと言われています。しかし、就労移行支援をはじめとした福祉サービスは、そもそも現状では大学等との連携は想定されていません。支援機関から大学側に対しての情報提供などの働きかけも少ないため、大学側が情報収集し、学生を支援につなげていくことが必要となります。

しかしながら、現状では、学生本人も大学教職員も、在学中や卒業後に利用できる福祉サービスに関して、そもそも情報を整理しきれていないというケースが多く見受けられます。

加えて、これらの福祉サービスと在学中に連携をする場合には、学内に連携のためのコーディネーターの役割を担う人員が必要ですが、学内の誰がコーディネーターを担当するのが適切か、またそもそもその人員の確保は可能かという点も実施する上での課題となるでしょう。

つまり、学外の支援機関との連携を想定した場合、「①つながれる支援機関やサービスの少なさ」「②支援機関やサービスの情報収集や連携のための体制づくり」の２点において課題があると予想されます。

大学等において発達障害学生を支援する場合に、支援のすべてを学内の資源でまかなうには限界があります。今後、学外の支援機関との連携はこれまで以上に重要なポイントになっていくと言えます。

### 学外の支援機関との連携の実際

では、現状では大学と学外の支援機関はどのように連携をとっているのでしょうか。

ここでは、「高等教育アクセシビリティプラットフォーム」と「障害と高等教育に関するプラットフォーム形成事業」の２つのプロジェクトを取り上げます。このプロジェクトは、どち

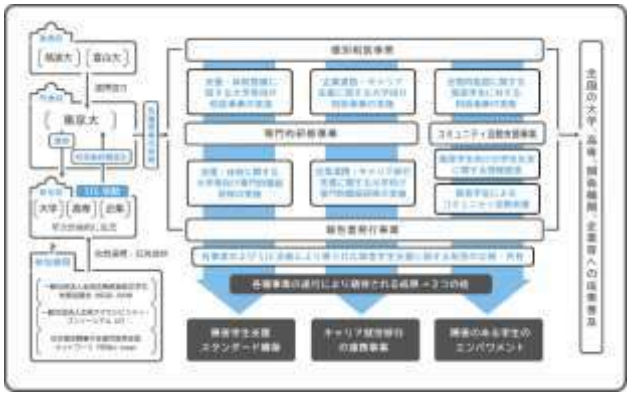

©2018　Kaien

らも、文部科学省の「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業」の一部です。

前者は京都大学が中心となり、関西地域で行政も含めた関係機関や企業、初等中等教育機関などの地域を形成するコミュニティと連携しつつ、高等教育における障害学生支援プラットフォームの形成に取り組んでいます。

出典：京都大学 高等教育アクセシビリティプラットフォームウェブサイト「事業について知りたい」

後者は東京大学が中心となり、筑波大学と富山大学とともに、障害学生支援スタンダードの構築、キャリア移行と就労支援、障害学生のエンパワメントという３つの柱について、全国の大学･自治体･企業と連携した体制構築をすすめています。



出典：東京大学 障害と高等教育に関するプラットフォーム形成事業ウェブサイト「PHED 事業について」

この２つのプロジェクトでは、これまで障害学生支援を先駆的におこなってきた大学が、これから障害学生支援体制を整える大学に向けてコンサル（相談事業）をおこなうなど、大学間の連携を深めることも事業目的の一つにされています。

また、大学間以外にも、周辺の支援機関や企業との情報交換や連携を進めていくことがあげられており、このような事業が中心となって、今後、障害学生支援における大学と学外のつながりが進むことが期待されています。

では、実際の現場での外部機関との連携の現状はどのようになっているのでしょうか。

大学教職員へのインタビュー調査では、「発達障害をもつ学生を支援するようなサービスを利用するという方法もありますが、有料のため、ご本人の負担が大きくなるという懸念もあります。公的資金が学生支援に使えると便利だと感じます」など、学生本人の経済的負担があることへの懸念があげられました。前述のように、現在、発達障害のある大学生は福祉的な支援の空白期間にいます。そのため、外部機関のサービスを活用する場合も費用を自己負担しなければならないことが多いのです。

また、「一人暮らしの学生も多いが、個人的には一人暮らしサポートのような仕組みがあればいいなと思います。大学教員がアウトリーチをおこなうには限界がありますし、そういった面で、福祉的な仕組みの中で学生の生活面をサ


©2018 Kaien

ポートしてくれる公的な機関はありません。この点に関して最も課題に感じています。生活が乱れると大学に来られなくなり、修学がうまくいかず、中退という悪循環になるからです」など、生活面を支援する外部資源の必要性に言及するコメントもありました。

このように大学生が活用できる公的なサービスは非常に限られてしまうのが現状です。

その他、医療との連携はどうでしょう。学生が、自分自身に発達障害の傾向があると自認した場合や障害者雇用を希望した場合、医師の診断が必要になります。大学に附属病院があり、さらにそこに精神科がある場合は比較的連携がしやすいかもしれませんが、そのような大学は多くはありません。そのため、多くの場合は、学生本人が自力で精神科や発達障害外来のある病院に赴き、診断を受ける必要があります。

また、今後の大学と外部機関とのつながりについては、「特に地方では、地元の企業などで法定雇用のことや大学卒業後の発達障害者（大卒発達障害者）の社会での認知が首都圏と差があるのではないかと思います。ハローワークや大学が連携している社会資源とともに、企業向けのセミナーなどを開きながら、大卒発達障害者に対する理解啓発を促進していきたいです。地方でも、発達障害があってもパフォーマンスが発揮できるという学生を積極的に雇用していってほしいと考えています」など、大学が地域の発達障害支援を推進する拠点となっていくことを期待させる声も聞かれました。

外部機関との連携を考えるにあたり、首都圏と地方とでの支援資源に差が生じていることは重要なポイントです。首都圏でも外部の支援資源が十分に整っているとは言えない状況ですが、地方ではさらに支援資源が不足しているというのが現実でしょう。


©2018　Kaien

# 第９章　事例から学ぶ

第２部のこれまでの章では、発達障害学生を支援する上での多くの課題が明らかになりました。例えば、学生本人に関しての支援上の課題には、自己理解の不足がありました。発達障害学生が抱える課題の一つに自己理解の難しさがありますが、この本人の自己理解と周囲の本人への見立てが異なることで支援が困難になるという結果が出ており、自己理解に対する支援の必要性が浮き彫りになっています。特に発達障害という診断がなく、特性に対して無自覚な状態の学生については時間がかかるというコメントもあがっており、グレーゾーンの学生への対応の難しさもあがっていました。

また支援に関して、学生は合理的配慮という言葉を知っていても、実際にどのような配慮を受けられるのか、またどのようなことを相談できるのかについて理解できていないために申請に至らない状況が起きており、現状では「支援を受けるための支援」が必要だということも明らかになりました。

他方、学内の支援体制に関しては、アンケートで、発達障害傾向のある学生に対する支援について多くの教職員が「満足していない」と回答をしており、日々の支援に課題を感じる場面が多いことがわかりました。具体的に大学の支援者が支援について課題だと捉えていることには、「学内の発達障害学生への理解」や「学内の関係調整・他の教職員との連携」「スタッフの確保・育成」「学外との連携・コーディネートの難しさ」などがありました。

特にスタッフの確保について、ほとんどのスタッフが任期つきであり、支援室の保証や継続性に課題があるなど、人的資源の確保や整備については、大学教職員へのインタビューなども通して多くの課題が見えてきました。また学外との連携に関しては、そもそも在学中に使える支援機関が少なかったり、利用期間などの条件が複雑なため、利用に注意が必要だったりするなど、制度としての別の課題が存在する状況でもあります。

このように大学は、発達障害学生を支援する上でさまざまな課題に直面しています。発達障害学生に対して修学支援を提供することが急務となっている中、このような支援上での課題に対してはどのような解決策があるのでしょうか。次章で大学での実際の取り組み事例から探っていきます。

なお、第９章は各学校関係者にインタビューをさせていただき、それをもとに構成しております。また、節によっては共同執筆をさせていただきました。ご協力いただいた先生方に感謝いたします。

＜ご協力いただいた大学＞
第１節　筑波大学　DAC センター（インタビュー）
第２節　明治学院大学　学生相談センター
　　戸谷祐二先生（共同執筆）
第３節　女子大学　就職課/ウエルネスセンター　（インタビュー）
第４節　早稲田大学　学生相談室
　　樫木啓二先生（インタビュー）


©2018　Kaien

# 第１節　筑波大学の取り組み
## ――学生生活を乗り切るためのサポートツールを、学生がつくっていく――

### 修学支援と就労支援がわかれた支援体制

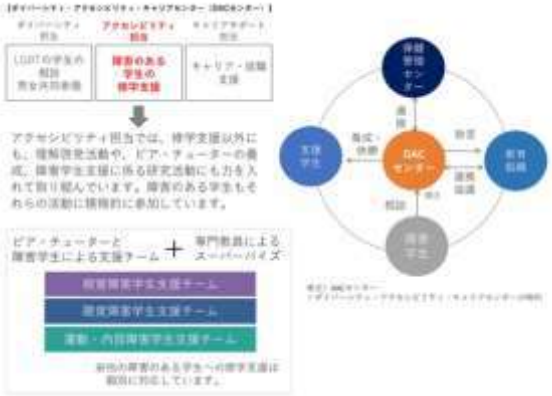
筑波大学では、「ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター（DAC センター）」が障害のある学生の、特に修学に関する支援をおこなっています。

この白書で取り上げている発達障害以外にも、視覚障害、聴覚障害、運動・内部障害などの障害のある学生が支援を受けています。

支援体制の特徴としては、修学支援と就職活動支援の担当部門がわかれている点です。同じセンターの中で学習面のサポートをする教職員（アクセシビリティ担当）と就職活動のサポートをする教職員（キャリアサポート担当）が協力して支援をおこなっているので、修学支援から就職への支援を比較的つなげやすいようです。

それぞれの部署に専門性のある教職員がおり、現在はキャリアサポート担当にも発達障害学生への支援に専門性のあるスタッフがいます。

また、学内の保健管理センターでは学生の生活面・心理面の支援がされており、附属病院の精神科の医師が発達障害の診断を学内ですることもあります。このように、さまざまな機関や部署が支援にかかわり、連携をとりながら支援をおこなうことが特徴的な点であると言えます。




出典：筑波大学ウェブサイト「ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターアクセシビリティ担当」（一部加筆・修正）

### 筑波大学で障害学生支援が始まるまで

筑波大学では、もともと運動障害のある学生の支援がおこなわれており、その支援をおこなっていた教員が中心となり、全学の学生を対象に障害学生支援室が立ち上がりました。1970年代にはすでに、大学に障害学生が在籍し、個人的な支援がおこなわれていました。

その流れの中で、「発達障害のある学生への支援も必要ではないか」という声が上がり、発達障害の知識をもつ教員が運動障害のある学生の支援と兼務する形で支援をするようになりました。その後、発達障害学生専任の支援スタッフがつくようになり、相談件数や人員が増えていきました。

このように、障害種ごとに専門の担当のスタッフを配置していることも筑波大学の障害学生支援の特徴です。


©2018　Kaien

現在、障害者差別解消法の施行を背景に、多くの大学で障害のある学生への対応や支援体制の整備が急務とされています。

一方、筑波大学では1970年代に留学生のチューター制度を参考に、障害学生に対する学習補助者制度が発足されており、2007年に障害学生支援室が設置されてからは、本格的な支援体制が飛躍的に強化されています。また、2015年には障害学生支援室、キャリア支援室、ダイバーシティ推進室が一体化したDACセンターとなり、多様なニーズを有する学生の修学からキャリア支援まで一本化した支援体制を整えています。

学生への支援以外にも、「Diversity Week」というイベントで学内の教職員や学生、地域の人々へのダイバーシティに関する理解啓発や、学内での研修などもおこなっています。

発達障害学生の支援の充実のためには、学内でできるだけ支援についての意思統一がなされていることが必要です。筑波大学以外でも、教職員を対象にした発達障害学生支援についての研修が多くの大学で実施され始めています。

## 単位取得もできる 学生（ピア・チューター）による支援

筑波大学の障害学生支援の中で特に注目すべき点は、支援をおこなう主体が、学生（ピア・チューター）である点です。

ピア・チューターになるには、専門教員が中心となり、開講される講座と専門分野の養成講座の受講を通して、一定の専門知識と技術を修得します。これらの講座は、学内の「総合科目」という科目群に含まれるため、どの専攻の学生が受講しても単位として認定されます。

講座受講後、学生たちは専門教員のスーパーバイズを受け、安定的に支援業務の大きな力になっています。現在、学内のピア・チューターは200名を超え、その中には障害学生自身も多く含まれています。

今後、障害学生支援を担う人材を学内でどのように確保していくかは、多くの大学で課題となるでしょう。財源の確保や支援のための専門知識をもった人員をどのように確保するか、このようなピア・チューター制度を参考にする大学も多いのではないでしょうか。

一方で、発達障害学生支援の中では、ピア・チューター制度はまだ確立されていません。発達障害のある学生のピア・チューター制度は、筑波大学以外の大学でも実践が始まっています。しかしながら、他の障害で運用されているピア・チューター制度をそのままの形で活用することには課題も多く、筑波大学を含め、発達障害学生に対するナチュラルサポートをどのように充実させていくのかが、今後の高等教育機関における発達障害学生支援のひとつのトピックになるでしょう。


©2018 Kaien

## 発達障害学生への支援

筑波大学では、2015 年度より、文部科学省の機能強化経費等の支援を受け、4 年間の研究・実践事業である「意欲と能力のある発達障害学生に対する合理的配慮の提供と高等教育における支援モデルの構築――『見えない障害』に対する個に応じた支援の実現――」（略称：発達障害学生支援プロジェクト（RADD））を開始しました。

RADD の研究・実践成果は、筑波大学における発達障害のある学生の修学支援に実装されています。

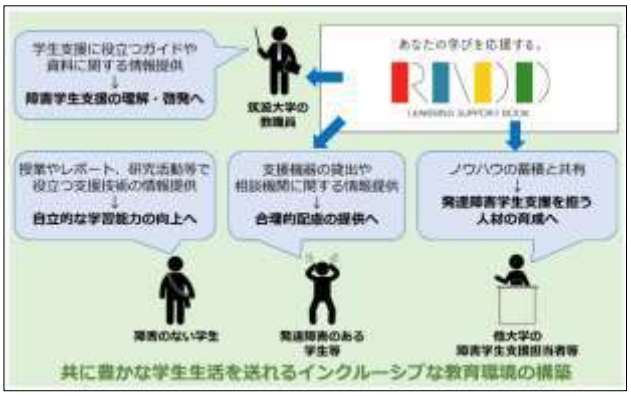
発達障害のある学生に対しては、個別の面談を定期的に実施することが支援の軸となっています。定期的な個別面談の中で、本人の支援ニーズを確認し、授業担当教員やゼミ教員などの関係者との話し合いをした上で、可能な範囲で支援を提供します。支援を受ける際に、学生は発達障害の診断のない場合もあります。学生の苦手なことや得意なことを把握するために、希望者には各種アセスメントを実施することもあります。

学生へのサポート例としては、日々の授業に関することやスケジュール管理、卒業研究や日常の学校生活に関することなど、学生によってさまざまな困りごとや課題に対応しています。場合によっては前述のようにキャリアサポート担当や保健管理センターなどと連携をとります。

この後の項目では、筑波大学独自の試みについて紹介します。

## 発達障害学生に役立つ支援情報配信サービス Learning Support Book（LSB）

LSB は、RADD 内でおこなわれている研究・実践の一つです。LSB は全学生に向けて授業やレポート、研究活動や日常生活の困りごとに対して役立つ便利ツールやアプリなどの支援技術や、個々の学生がおこなっている工夫に関する情報を、電子ブックとして閲覧できるようにしたものです。発達障害のある学生が感じやすい困りごとを多く扱っていますが、発達障害のない学生にとっても自律的な学習能力の向上に役立てる内容になっています。



出典：筑波大学 アクセシビリティ部門 発達障害学生支援プロジェクトウェブサイト「Learning Support Book の役割」

LSB は、学生がつくる、学生のための大学生活をより良くするためのお役立ちアイテムです。例えば、「大学の授業はノートをとるのが大変…」という困りごとには、「書字と音声を自動で同期できるペンやアプリ」を紹介したり、「レポートってどうやって書けばいいの？」という困りごとには、「マインドマップ


©2018　Kaien

のつくり方やレポートの書き方の手順」が紹介されたりしています。

ポイントは、ブックを作成しているのが同じ学内で生活している学生であるということ。ブックの中では、学生ならではの視点で困りごとへの解決方法が提案されているので、発達障害のある学生にも実際におこなえそうな工夫も多くあります。

ブックの作成に携わる学生は、ウェブサイトから、学内でのアルバイトの一つとして広く募集しています。

出典：筑波大学 アクセシビリティ部門 発達障害学生支援プロジェクトウェブサイト「Learning Support Book」

## 学生同士のつながりを支援する

DAC センターでは、LSB の内容をより充実させるための学生同士のグループ活動もおこなっています。2017 年度には学生ミーティングという形で、発達障害学生も障害のない学生（DAC センターでアルバイトをしている、もともと他の障害学生支援チームのピア・チューターをしている等）も、既に DAC センターにつながりをもっている学生が、担当の教員から説明を受けてミーティングに参加しています。お互いに、（自分から開示する場合を除いて）障害の有無についてはクローズにした状態でミーティングを進めます。

ミーティングでは、発達障害の有無にかかわらず、学生同士が普段の学生生活で困っていることを話し、お互いに解決方法を提案したり、自分がおこなっている工夫を教えあったりします。発達障害学生が一方的に支援を受けるのではなく、発達障害学生が他の学生に学生生活の工夫を提供することも多くあります。ミーティングで話し合われた内容は、LSB の中に反映されます。

このミーティングは、LSB の内容が充実するだけでなく、障害の有無にかかわらず学生同士の横のつながりをつくることにも役立っています。

前述のように、発達障害学生支援の中でピア・チューター制度をどのように運用していくかについてはさまざまな課題がありますが、このようなかかわり方も、学生同士の支援として有効なのではないでしょうか。

筑波大学では、2018 年度以降に障害の有無に関係のないグループ活動に加えて、発達障害当事者学生のみでおこなわれるグループ活動など、学生同士が自分のことを話したり、他の学生の話を聞けたりする機会を提供しています。

発達障害のある学生の中には、学内での学生同士のつながりを持ちづらい学生も多くいま


©2018 Kaien

す。学生同士で悩みを共有したり、日々の困りごとに対して、学生視点からの解決策を提供したりすることは、学生生活を適応的に送るための重要な要素の一つでしょう。学生個々のサポートだけでなく、学生同士のつながりや仲間づくりをサポートすることも、支援室の役割の一つとして求められていくかもしれません。

## キャリアサポート担当でおこなわれる就職活動に向けた支援

就職活動の支援は、DAC センターのキャリアサポート担当がメインでおこなっています。キャリアサポート担当では障害がある人の求人情報を調べるだけでなく、キャリア形成や就職に関する相談もできます。学内では学生向けにキャリア支援・就職支援企画が多くおこなわれており、障害学生にもこれへの参加を積極的に進めるとともに、参加へのバリア解消や情報保障などの配慮にも努めています。

発達障害の診断がある学生は、一般的な就職活動ではなく、障害者雇用を選択する場合もあります。そのような場合は、一般的な就職活動と並行して就職先を探したり、障害者雇用での就職活動の開始時期を決めて、時期を区切って就職活動を進めたりするなどの対応がなされています。

一般的な就職活動を進めるにあたっては、障害のない学生に対する支援と支援内容や方針自体に大きな違いはありません。しかし、キャリアサポートについても個別の対応の中で、個々の特性を踏まえた支援が展開されています。

例えば、面接な苦手な学生については面接での受け答えの内容を丁寧に振り返るなどです。キャリアカウンセラーなども支援に加わり、模擬面接の実施や振り返りをおこなったりもします。

就職活動のための対策のノウハウは、修学支援のノウハウとは異なる部分もあります。そのため、修学支援についてはアクセシビリティ担当、就職活動についてはキャリアサポート担当、というように分担して支援がおこなわれています。もちろん、それぞれの担当で学生についての情報を共有しながら、連携してサポートにあたっています。


©2018　Kaien

## 第２節　明治学院大学の取り組み
### ――不安を減らして一歩を踏み出す学内講座の開催――

### ■ 総合支援室で情報を統合する支援体制

明治学院大学は、「健康支援センター」「学生相談センター」「学生サポートセンター」３つのセンターからなる「総合支援室」が学生生活のサポートを担当しています。

健康支援センターでは、さまざまな「からだ」や「こころ」の健康に関する相談に、医師と保健師が対応します。

学生相談センターでは、臨床心理士が、対人関係、性格、学業、進路、心の健康など、学生生活で生じるさまざまな悩みの相談を担当します。カウンセリングのみではなく、必要に応じて学部や諸部署、外部専門機関との連携をおこなう場合もあります。

学生サポートセンターでは、合理的配慮の理念に沿って、学内外の関連部署や機関と連携しながら、授業や大学生活に必要な支援の提供をおこなっています。発達障害のある学生の中で、修学支援が必要だったり、特に合理的配慮の提供を希望したりする場合は、学生サポートセンターの支援を受けることになります。

発達障害に限らず、多様な問題を抱える学生がどのセンターに来所してもそれぞれの専門性を背景にした職員が、総合的に連携して支援できる体制をとっています。

今後、発達障害のある学生への支援が各大学で進む中で、筑波大学のように発達障害に特化したプロジェクトや支援体制の構築を推進することは、すべての大学で可能なわけではないかもしれません。多くの大学で、既存の障害学生支援室や学生支援室の機能を活用しながら、その中に発達障害学生への支援がおこなえるスタッフを配置することになるでしょう。

その際、支援に関する事柄を一つの部署が集中して担うのではなく、筑波大学や明治学院大学のように、各部署・機関がこれまでの業務の専門性を活かし連携しながら、それぞれの方向から学生の支援をおこなうことが必要になるでしょう。

例えば、明治学院大学の支援体制の中では、発達障害学生は日常のさまざまな困りごとについては学生相談センターで日々相談したり、支援を受けたりし、合理的配慮の申請が必要な場合は学生サポートセンターからの支援を受けます。また、精神疾患などの二次障害については健康支援センターで診察を受けるなどの対応をしてもらいます。

それぞれのセンターでおもに担当する業務は異なりますが、各センターや学内の部署が都度連携をとりながら学生のサポートにあたっています。

出典：明治学院大学ウェブサイト「学生サポートセンターとは」


©2018　Kaien

## 学外組織とも連携し「就職活動支援講座」を毎年開催

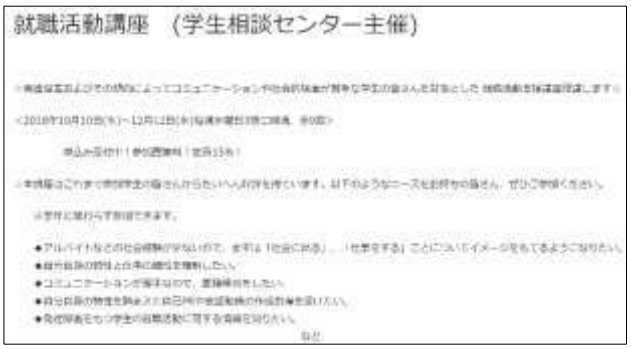
では、就職活動の支援についてはどうでしょうか。

就職活動については、学生相談センターで個別に支援がおこなわれています。しかしそれだけではなく、外部機関であるガクプロと連携し、「就職活動支援講座」を実施しています。

就職活動支援講座は、キャリアセンターが実施している一般学生対象のプログラムで、対応困難な発達障害、またはその傾向のある学生を対象に実施されています。

講座は 10 名程度が参加し、不安や課題の確認、自己 PR・志望動機の作成、模擬面接、職業体験、就職にかかわる情報提供を全 9 回のプログラムで、学内で実施します。

この講座を開催した背景には、「発達障害学生の増加の中で、就職活動についての対応や支援を学内でおこなうことの難しさがあること」「障害者手帳を持たない学生が利用できる公的な就労支援サービスに限りがあること」「在学中、早期段階から就職への準備性を高めておく必要があること」「卒業後の外部就労支援機関へのスムーズな橋渡しが必要と感じられたこと」などがあります。


就職活動講座　(学生相談センター主催)

出典：明治学院大学ウェブサイト「就職活動講座」（全学的な講座の告知例）

## 就職活動支援講座の効果

この講座の意義や効果としては、以下のような点があげられました。

- 自分と同じ障害をもつ他者との接点がなかった学生らが「就活」という共通のミッションについて、不安、課題を共有することで安心感、肯定感が醸成される。また互いに助言し合ったり、モデリングの対象にしたりすることができる。
- 他者との交流を回避し、ひきこもり傾向の強い学生でも安心して参加できる。むしろ積極的にプログラムにコミットし、グループワークでも主体的に発言する場面が見られた。
- 面接練習、仕事力測定などによって、自分の特性について実感をもって認識できる。
- 自己 PR や志望動機の作成、面接などの雛形を学ぶことなどによって、就活への具体的なイメージが形成され、就活を巡る不安感、否定感、回避傾向が低減する。就活への具体的な取り組みが促され、就活にもちこたえる耐性が醸成される。


©2018　Kaien

- 講師から個々の学生についての見立てや見通しをカウンセラーにフィードバックしてもらえる。それに基づいてカウンセラーがフォローアップをおこなうことによって、より有効な支援をおこなうことができる。
- カウンセリングでは把握し切れない学生の特性や振る舞いを具体的に目にすることができ、カウンセラーにとってもより幅広い学生理解の機会となる。

学生の就職活動に対する不安の軽減や就労準備性の高まりに加えて、支援者としても学生のアセスメントの場だったり、これまで支援につながりにくかった学生への継続的な支援開始のきっかけになったりしたようです。また筑波大学のグループ活動と通ずるのは、学生同士がつながることが有効に作用したという点でしょう。

## 支援につながりにくい学生をキャッチする

前述のように、就職活動支援講座の効果としては、学生個人の就労準備性の高まりが考えられます。同時に、別の側面として、これまでセンターの支援につながっていなかった、学内に潜在している支援が必要な学生へのアプローチ手段として有効に働いたという効果もあったようです。

発達障害学生やその傾向のある学生の中には、日頃自分から支援室に訪れない学生は少なくありません。大学生活での困りごとに自分で気づけていなかったり、大学でサポートが受けられることを知らなかったり、何となく支援室に行くということに抵抗があったり…。学生によって理由はさまざまですが、学内には支援が必要である一方で、支援につながれていない学生は多くいると考えられます。多くの大学でこういった潜在的な学生をどのように支援に結びつけるかが課題としてあげられるのではないでしょうか。

このような状況の中で、支援室が全学の学生を対象に、こういった講座の情報提供をおこなうことで、普段は支援室を利用しないけれど、何らかの困りごとをもっていたり、就職活動に不安を抱えていたりする学生をキャッチすることができます。つまり、このような講座やイベントは日常的に支援室につながっていない学生を把握するきっかけになり得ると言えます。

明治学院大学は、この講座終了後に参加学生に対してカウンセラーによる継続的なフォローアップをおこなったり、キャリアセンターや外部支援機関に学生をリファーしたりするなどし、その後の継続的な支援を展開しています。

このような外部支援機関と連携した講座やプログラムは、参加することで支援を受けることに抵抗や不安が減ったり、学生が自分にとって必要なサポートを考えるきっかけになったりします。こういった経験を支援につながるための最初の一歩として活用するとよいのではないでしょうか。


©2018　Kaien

## 学内でできることと学外に頼ることの仕分け

一方で、こういったイベントを学内のスタッフや支援資源のみで開催することは、開催側にとっての負担も大きいでしょう。その場合、明治学院大学のように学外の支援資源を活用していくことも一つの案として有効です。

発達障害学生支援専門のスタッフを多く配置することが難しい場合は、日頃専門的に支援に携わる外部支援機関のスタッフと連携したり、外部支援機関で提供されているプログラムを学内に導入したりすることで、より専門的な支援を学生に提供することができます。

特に、就職活動について、事前に学外の支援機関と大学の支援部門がつながっていることは、学生が卒業後に外部就労移行支援機関を利用する場合にスムーズに橋渡しができるというメリットがあります。

もちろん就職活動以外でも、日頃、発達障害学生やその傾向のある学生が、大学生活の中で困っていそうなテーマ（ソーシャルスキルについての講座など）で、外部の支援資源を利用することは、多くの大学にとって有効な支援手段なのではないでしょうか。


©2018　Kaien

# 第３節　女子大学の取り組み
## ――小規模大学ならではのきめ細かな支援――

### 入学前から修学をイメージし支援する

東京都にある女子大学の取り組みをご紹介します。学生数が 2000 人ほどの小規模大学です。障害学生支援室を設置しているわけではなく、学生の状況に応じ、部署間・担当者間で、きめ細やかに支援をしていることが特徴です。障害学生の支援方針に関しては、他の大学同様、ウェブサイトにて公開しています。このように、公開情報があることで、入学前の方も含めて、どこに相談すればよいかがわかり、安心して相談することができます。入学前は入試課、入学後はウエルネスセンターが相談先です。

入学前の相談では、おもに入学を決められた方が利用します。相談の内容としては「同年代のコミュニケーションが苦手である」「グループワークの際には配慮をしてほしい」「友人ができるか不安である」といった相談をされる学生が多いようです。保護者が起点となる相談が圧倒的に多く、このあたりは、女子大ならではの傾向かもしれません。

入学後の授業面の支援としては、同級生との自由なコミュニケーションが苦手な学生の場合は、グループワークの際に自由に組むのではなく、教員があらかじめ入るグループを指定する、また指名する際にはいきなり指名しないなどの配慮をしています。発達障害のある方からの配慮依頼は年間数件ほどで、入学前の相談が急増しているという現象はなく、在学途中からの支援を求める例もあります。

### ウエルネスセンターと他部署の連携

発達障害の診断はあるが、それを企業に明かさずにクローズで働きたいというケースの際に、就職課だけでなく、ウエルネスセンターを併用することも多くあります。一般枠の就職活動はストレスが大きく、ストレスマネジメントが必要なためです。また、パニック状態になる前に相談をするなどの利用方法があります。

連携の取り方としては、就職課を起点とし、ウエルネスセンターとゼミの先生と連絡を取りつつ支援の方針を統一するという方法を取っています。例えば、最初は一般枠での就職活動をし、大きなつまずきが生じた場合に、就職課、ウエルネスセンター、ゼミの先生のいずれかに助けを求められるようにしておいた、という事例があるそうです。大事なポイントとしては、追い詰められそうになったときに、学生本人にとって相談しやすい場所を確保しておく、関係性をつくっておくということです。

また年間４回、学生支援連絡会という会議をおこなっています。これは学生支援部門と教員が、学生の対応について具体的な方針を話し合うものです。

### 小規模大学であることの利点

障害学生支援の人員配置としては、ウエルネスセンターにコーディネーター的役割を担うスタッフが所属しています。以前はウエルネスセンターから学生の情報を提供することに厳しい規制がありましたが、学生のために必要な情報


©2018　Kaien

は共有していく方針をとるようになりました。情報管理の基準を厳守する方針は変わらず、一方で学生支援に必要な共有できる情報は共有し、受け取る側もきちんと受け取ることで、情報共有を円滑にしています。学内の教職員としても、「学生対応で悩んだ際に、学内で相談できる存在がいることがありがたい」ということです。

支援要請をしている学生は情報共有を前提としている方が大多数を占めており、そうでない方の場合でも相談の際には「他部署と情報の共有をします」という旨を本人から了承をもらっています。もちろん支援に不必要な情報までは共有はしませんが、何かあったらどの部署にも相談できるという安心感があります。

また、学生カルテというものを使用しています。連絡先、入学前の情報、履修状況、成績などの学生の情報が存在し、さらに相談の内容とそれに対する回答などが記録されています。公開範囲は限定されていますが、個人情報運用のガイドラインとして支援の連続性をつくるために活用されています。

## 女子大ゆえに意識しているポイント

一人で過ごせる場所、少人数で静かに過ごしやすい場所があることも特長です。学内には一人で過ごすことができる場所が複数あり、学生は自分が過ごしやすい場所を探せます。

本人が、居心地がよいかどうかが重要なポイントとなるため、他の学生と接する場合は、学生それぞれに無理のない形で人と接してもらうという方法を取っています。居場所での過ごし方として、例えば、船乗りの方が過酷な冬の状況を乗り切る際に必要とする帽子を編む、という活動があります。これにより編み物が好きになる方もいらっしゃいます。

学食で、１人でご飯を食べたくないという方もいますが、１人で食べたい人もいて、そのための席もあります。その他にも１人で過ごしたいという学生のための場所もいくつか存在しています。特に女子学生にとっては昼食をどこで誰と食べたらよいかという問題は懸念事項です。本人がお昼の時間がストレスになるようであれば、履修登録の際に、お昼を挟まない時間割を設定できるようにアドバイスをするなどの対応をしています。

このように小規模大学であることの利点を活かし、きめ細かな支援を実施されています。また、女子学生ならではのつまずきポイントもふまえて体制を整えていらっしゃると感じます。特に、教職員も悩んだらどこに相談をすればよいかが明確なこと、必要な情報は必要な範囲で共有し、連携を取っていることがポイントです。


©2018　Kaien

# 第 4 節　早稲田大学の取り組み
## ――当事者サークルによるピアサポート――

### 支援体制

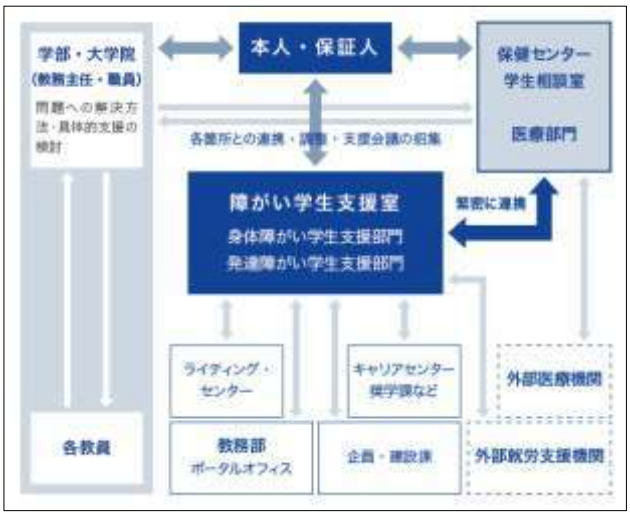
早稲田大学障がい学生支援室では障がい学生支援コーディネーターが常駐し、障害のある学生が、障害のない学生の同じように学べる環境を得られるよう、関係各所と連携しながら学業上必要な支援を提供しています。

障がい学生支援コーディネーターとは、障害のある学生の支援についての専門性のある教職員のことです。大学内での障害学生支援が円滑に行われるよう、様々な調整をおこないます。

2017 年度は学部・大学院合わせて 102 名の学生が支援室を利用しており、1000 コマを超える授業に支援者が派遣されています。

また、支援に携わるのは教職員だけではありません。特に授業中のパソコン通訳やノートテイクの支援（聴覚障害のある学生に対して、授業中の教員の発言をパソコン入力して目で確認できるようにしたり、視覚・聴覚障害や運動障害のある学生のノートを代筆したりする）では、ボランティア学生がサポーターとして活動しています。上述のように数多くの授業で支援が提供できるのは、サポーターの力も大きいと考えられます。

2014 年から発達障害の診断がある学生も修学支援の対象となる体制になり、発達障がい学生支援部門が立ち上がりました。発達障がい学生支援部門では修学支援の相談をメインに、個別の支援内容の立案やアセスメント、学内外の関係個所との連携、グループカウンセリングの企画運営をおこなっています。



出典：早稲田大学 障がい学生支援室ウェブサイト「発達障がい学生への支援システム」

早稲田大学の支援体制を見ても、学内・外を問わず複数の関連機関が連携して支援を提供することが必要であることがわかります。

早稲田大学では障がい学生支援室の他にも、保健センターやキャリアセンターなども相談窓口となっています。他の多くの大学でも、発達障害学生が最初に訪れる場所が障害学生支援室であるとは限りません。障害学生支援室は各機関の連携の中心となり、機関同士をつなぐパイプとしても機能します。

早稲田大学で実施されているように関連機関の教職員が参加する支援会議を実施すると、それぞれの機関の役割を明確にすることができ、学生の状況を支援者全員が把握することができます。


©2018　Kaien

## 当事者自助グループ“WADS”とピアサポートグループ“WING”

2009年頃から、学生相談室を利用している学生の中から「発達障害のある学生のコミュニティサークルをつくりたい」という話が出てきたそうです。自分と同じように困っている人に出会いたい、という学生の要望をもとに、初めは学生相談室を利用する学生の中から、2人の学生が対面で日々の困りごとを話すようになりました。

その後、相談室のカウンセラーにも声をかけ、口コミで担当の学生にこの集まりが周知されていきます。月に2回の「定例会」が開催されるようになり、対人関係の悩みや暗黙の了解などをテーマに取り上げて集まるようになりました。

しかしその後、授業と定例会が重なって出席できない学生もいたことから、夕方の時間にレクリエーションなども含めた「懇親会」が開かれるようになりました。2011年に、このグループは「ワッズ；WADS（Waseda Developmental Differences Social Group）」と命名されました。

WADSは、仲間や友達をつくるために集まるのではなく、第一目的は困りごとを解決する、として運営されています。

もちろん、活動を通じて学生同士の結びつきはうまれますが、友達というよりは「同胞」という言葉の方が合っているのではないかと参加者の一人は語ったそうです。活動の中でお互いの困りごとが解決でき、それが学生生活の励みになっているようです。

また、グループ活動を通して、他者理解や自己理解を深める経験を積んでもらうことも目的の一つです。

その後、発達障害のある学生同士だけの活動ではなく、定型発達の学生との交流の場も設けられるようになります。関心のある教職大学院の学生を中心に、「WING（Waseda Interactive Neighbors'Group ）」というピアサポートグループがスタートしました。WINGは定例会終了後昼休みの時間に「交流会」として開催されています。

交流会開始当初は、学生同士のコミュニケーションが難しいことがあったそうです。

例えば、このようなケースです。WINGの学生が、「相手の話を頷きながら聞き、傾聴の姿勢を示そう」という思いで一人のWADSメンバーの話を頷きながら聞いていたところ、突然、その学生から「頷くのはやめてください！」と言われてしまいます。一生懸命話を聴こうとしていたWINGの学生は戸惑ってしまい、どのように会話をしたらよいかわからなくなってしまいました。

あとで当事者学生に発言の理由を聞いてみると、頷かれるとそれが目に入って気になってしまい話しづらくなるからということだったそうです。WINGの学生にとっては、人の話を頷きながら聞くのは当たり前だと思っていたこと


©2018 Kaien

が、そうではないこともあるということを学ぶ機会になったそうです。

交流会は、WING の学生が WADS メンバーの悩みを聞き支援する場ということではなく、学生同士が率直にお話し、互いに学び合う場であるということが伝えられます。教職員の先生方は、WING の学生には発達障害のある学生たちの大変さや力のある部分などを交流を通して理解し、将来就くであろう教育の現場に活かしてもらえたらと願っているとのことです。

交流会の後は、WING、我々スタッフがそれぞれに振り返りのミーティングを行い、次のグループ活動に活かすような工夫がなされています。

WING の活動の中で、普段の交流会ではなく教室を出て、自主的な活動をすることもあります。例えば「一緒にカラオケに行く」というものです。

カラオケには明文化されていないルールがたくさんあります。例えば「みんなが一通り歌い終ったら自分が歌いたい曲を入れる」「他の人が歌っているときに携帯電話等はいじらない」などです。こういった暗黙のルールは、相談室での 1 対 1 での面談の中ではなかなかレクチャーが難しいと思います。ピアサポートグループの学生と共に活動のする中で、生活の中の暗黙のルールを知る機会になります。

自主活動はこのほかにも、長期休業期間中や休日に日帰り遠足や食事会（食べ放題、バーベキュー）、スポーツ観戦、アナログゲーム大会などを行っているそうです。

これらの活動はどれも学生側の要望から成り立っており、教職員側があらかじめ場を用意するのではなく、学生の希望を聞いてプログラムが組み立てられます。学生たちの想いを知って、それをグループ活動の場に活かしていくことを大切にしているとのことです。

また、活動を続ける中でだんだん卒業生も出てきて、卒業生の中から引き続き活動に参加したいという声があがりました。在校生にとっても先輩の話を聞くことが大きな学びの機会になるため、学校側の了解を得て、卒業生も懇親会に参加しています。

在校生にとっても先輩の話を聞くことが大きな学びの機会にもなるので、管理職の了解を得て懇親会に参加してもらえるようになっています。在校生にとっては身近な先輩の話なので内容を受け入れやすく、卒業生にとっても後輩の役に立てることが喜びのひとつになっているそうです。

懇親会の他にも、「学習会」が開催されています。たとえば、キャリアセンターを退職した職員の方に就活の面接についてレクチャーと模擬面接をしていただく“面接講習会”、作業療法士の先生に自分の体のコントロールについて実習を話していただく“体の動かし方講習会”、その他にも“ビジネスマナー講習会”や“お化粧講


©2018　Kaien

習会”、“発達障害に関する法と制度を知る講習会”などが開催されました。

## 当事者の声を積極的に外部発信

また、学生に当事者としての声を外部に発信させる試みもなされています。学生相談室としておこなったシンポジウムなどのつながりから、シンポジウムの参加者（教員など）から授業協力の依頼を受けています。

例えば、小中学校の研修会で、学生が教員に対して自分自身の経験を当事者として話すなどがあります。また中学生に対して話をしてもらうことも計画されています。中学生に対して学生が先輩として、これから起こる困難や悩みへの対処法などを伝えるという企画だそうです。

学生自身が発達障害について社会に発信するという試みは、彼らの話を受け取る社会の側にとっても非常に有意義な活動だと言えるでしょう。

## 就活の支援は本人が動きやすいように

就職活動については、キャリアセンターとの連携や外部の支援機関の紹介がおこなわれています。キャリアセンターでは外部の就労移行支援機関の情報を把握しているので学生相談室でもその情報を共有するなど連携がなされています。

キャリアセンターでは、キャリアアドバイザーに相談することができますが、毎回同じ担当者に相談できるとは限らないそうです。いろいろな方からアドバイスを受けることのメリットも大きいですが、発達障害がい学生の場合は、自分の状況を限られた時間のなかで簡潔に説明することが難しい場合もあります。そこで、学生が希望した場合は本人の了解を得て、学生相談室から本人の状況や相談したい内容を事前に伝えたうえで面談できるように配慮されています。

支援室の先生からは、「就労支援の中で最も重要なポイントは自己理解。個人面接や自助グループを通して、自己理解や他者理解を深め、自分が何に向いているか、何に興味があるのかを考えてもらえるような機会も設けています。単に就職することだけが目標にならないようにしなければなりません」とお話いただきました。

また、「社会に出る前に『自分がどういう状況にあるのか』『自分の苦手に対してこういうふうに協力して欲しい』というように自分のことを伝えられる力をつけていってほしいと願っています。社会に出る前の最後の段階である大学生のうちに、セルフアドボカシースキルを身につけられるような支援をしていくことが必要と考えます」ともコメントをいただきました。

## 卒業生のコミュニティづくりが課題

今後の WADS の課題として考えられているのは卒業生のコミュニティづくりです。WADS の活動は今年で 10 年目を迎え、その間、卒業生（先輩）も増えました。


©2018　Kaien

現在 WADS は早稲田大学の学生相談室の自助グループという形で実施されています。前述のように、後輩と先輩の交流の場としての懇親会は今後も継続する方針だそうです。また、今後は卒業生独自の活動、社会人独自の場についての展開も考えられています。

一方、社会人限定のコミュニティを運営・管理するためのアイディアはさまざまにある中、学生相談室としてできることの限度もあり、早稲田大学でもその方法が模索されています。

年代別のコミュニティの中で、それぞれの年代ならではの悩みを共有したり、困りごとを解決できたりするような仕組みづくりが少しずつ進められようとしています。

本白書作成にあたり、早稲田大学以外の大学の教職員からも、「今後可能であれば、学生が自分たちで自助グループのような、自分たち自身の居場所づくりのような、自分で自分をエンパワメントする集団をつくることが発生してくると思います。そういったグループの中でセルフアドボカシーの考えや権利を主張する流れができてくるかもしれないですね。学生がそういった場を望めば機会が持てるように、大学として環境を整えていきたい。」という話が聞かれました。今後、他大学でも早稲田大学のような取り組みが進んでいくのかもしれません。


©2018　Kaien

# 第３部　提言

第２部では、発達障害学生の支援の現状と、各大学の取り組みについて取り上げました。調査の中で浮かび上がってきたことは、学生が支援にうまくつながれていない現状です。発達障害のある人が、安定して働き続けるという視点からも、学生の段階から支援につながることは重要なことです。

2018 年からの法定雇用率の改訂の影響で、発達障害のある人の就労の選択肢の一つとして、障害者雇用を選択する動きは加速することが予想されます。すでに障害者雇用義務の対象に精神障害者保健福祉手帳保持者が加わったことで、その雇用に向けた支援や定着に向けた支援が展開されています。具体的には、ジョブコーチの派遣や精神・発達障害者しごとサポーターの育成などがあげられます。また、受け入れる企業側に対してもさまざまな支援が提供され始めています。

しかし、障害者手帳を取ったとしても、障害者雇用を選択せず、一般雇用で働いている人もいます。そのような人が多数いることを考慮しても、やはり“在学中”から支援につながっていることがポイントだと言えます。

学生の段階から支援につながることで、障害者雇用か一般雇用にかかわらず、本人のより働きやすい職場環境を選択することができ、就職後にも支援につながりやすくなります。また、就職後も支援の場とつながっていることで、一人でつらい状態に陥る前にサポートを受けることができ、職場定着につながるということも考えられるでしょう。

つまり、発達障害のある人が学生の段階から支援につながることは、障害者雇用であっても一般雇用であっても、結果的に安定的な就労につながるとも言えるのです。

また、安定して働き続けられることは、学生本人にとっても有益ですが、受け入れる会社にとっても、社会全体にとっても、大きなメリットがあると言えるでしょう。在学中の発達障害学生を支援することは社会的価値の高いことでもあるのです。

しかしながら、在学中の学生を支援することには課題があります。支援体制を整えて、継続的に運用していくために必要な「資金」の問題です。支援するための資金として、大学の財源を利用するのか、国や行政の財源を利用するのか、あるいは民間の力を活用するのか…どのようにコストを負担していくのが適当なのでしょうか。当然、大学内でも経営的視点と教育的視点の両方で支援について捉える必要があります。持続可能なかたちで発達障害学生を支援していくためには、何が必要なのか――。

第３部では、発達障害学生支援の「ヒト」「モノ」「カネ」の中で、「カネ」に着目して支援を考えていきます。また、これまでの調査を踏まえながら、今後の発達障害学生への支援をより良くするための提言をおこないます。


©2018　Kaien

# 第 10 章　発達障害学生支援のための「カネ」の現状

第 4 章では、発達障害学生支援の経済的価値を試算しました。試算から、発達障害学生の支援が進まなければ、大学としては 230 億円以上、社会では 150 億円以上の損失があるのではないかという結果が出ました。

この結果を踏まえると、発達障害学生支援を推進していくことは、学生や保護者だけではなく、社会全体にとっても価値があり、重要かつ早急に取り組むべき課題であることがわかります。

しかしながら、発達障害学生支援を進める上で大きな問題となるのが予算の確保です。

近年、発達障害のある人々に対しては、教育や福祉の側面からさまざまな支援事業が検討され、実施のための国家予算が確保されてきています。

例えば、文部科学省の 2018 年度の「発達障害の可能性のある児童生徒等に対する支援事業」には 280 百万円の予算が確保されています。また、厚生労働省の 2018 年度の「発達障害児・発達障害者の支援施策」の推進にかかわる予算は、410 百万円で、2017 年度（210 百万円）より大幅に増加しています。この増額の背景には新規事業の立ち上げがありますが、いずれにせよ、発達障害のある人への支援に国としても力を入れていることがわかります。

しかしながら、教育現場では、現状の一時的な予算措置では、支援に必要なヒトやモノを揃えて、継続的な支援提供をすることが難しい状況にあります。また、これまで担当部署や担当スタッフを設置するなど、発達障害学生支援を実施してこなかった大学は、このように国家予算化されるような事業であっても、学内で新規事業実施として学内での予算を獲得することが容易ではないのが実状でしょう。

第 10 章では、現状の発達障害学生の支援予算の状況を整理し、インタビュー調査から見えてきた学内の予算確保のポイントについて述べます。


©2018　Kaien

# 第１節　行政の発達障害学生に関連する予算

## ■ 予算は小さく、具体的な使い方が見えづらい

日本は、国の経済規模（GDP）に対する教育機関への公財政支出が 0.52%で、OECD 諸国の中で最低の水準です。また OECD 平均（1.1%）と比べると、平均の半分にも満たない数値となっています（出典：OECD「Education at a Glance 2017」）。教育に対する公財政支出が他国に比べてかなり低い中、障害のある学生を受け入れる大学等に対する国からの財政支援は、どのようになっているのでしょうか。

「平成 30 年度障害施策関係予算の概要」を見てみると、「高等教育における障害学生支援の推進」としては、7,500 万円が計上されています。しかしながら、障害者施策関係だけの額を特定できない施策・事業については、予算額は表示されていないため、残念ながら全予算額の把握は難しいことがわかります。

表からは大部分の施策や事業で、障害学生支援に関する部分の予算はわかりません。しかし、国からの財政支援は、国立大学法人と私立大学で異なっていることが見て取れます。

| 施策・事業 | 予算額（百万円） | 主な内容 |
|---|---|---|
| 国立大学等施設整備 | — | 国立大学等施設のバリアフリー化を含む施設整備費の補助。 |
| 国立大学法人運営費交付金 | — | 障害者基本計画等を踏まえ、障害のある学生等の修学を支援するために必要な設備を措置する。 |
| 私立大学等経常費補助 | — | 私立大学等における障害学生学習支援等の補助。 |
| 私立大学･大学院等教育研究装置施設整備費補助 | — | 私立大学等バリアフリー推進事業の補助。 |
| 国立高等専門学校機構における障害学生学習支援等 | 35 | 各国立高等専門学校における障害のある学生への支援をおこなうために必要な経費を運営費交付金において支援。 |
| 独立行政法人日本学生支援機構における学生生活支援事業 | — | 多様な学生に対する支援の充実を図るための大学等の学生指導担当教職員等に対する研修会や障害のある学生に対する修学支援その他学生支援業務の充実に必要な調査を実施。 |
| 社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業 | 40 | 障害のある学生への支援を支える組織的アプローチの土台として、大学等の連携プラットフォームを形成し、福祉・労働行政機関、企業等との組織的ネットワークの構築、支援手法の開発・調査、支援リソースの共有手法の研究等をおこない、成果の現場への普及・共有を図る。 |

出典：内閣府「平成 30 年度障害施策関係予算の概要」
高等教育における障害学生支援の推進（一部編集）

まず国立大学法人では、「国立大学法人運営費交付金」として措置されています。2010 年度までは、障害学生支援を実施している大学に対し、学生数等に応じて「特別運営費交付金」が配分されていましたが、その後、2013 年度からは、各大学が経常的かつ実状に応じた対応が必要であることから、運営費交付金に組替えされています。それだけ障害学生支援の必要性が認識されてきたと言えます。この国立大学法人運営費交付金は、使途を限定せずに使用できるため、この組替えにより、大学は柔軟かつ自主的な予算配分が可能となりました。


©2018　Kaien

他方、私立大学では、日本私立学校振興・共済事業団が交付する「私立大学等経常費補助金」の一般補助において、障害学生数や具体的配慮の取り組み状況等により算定される額が加算されています。私立大学についても、2011年度までは教育研究に関する特色ある取り組みに応じ配分する特別補助に位置づけられていましたが、2012年度からは一般補助の中に位置づけられるようになりました。

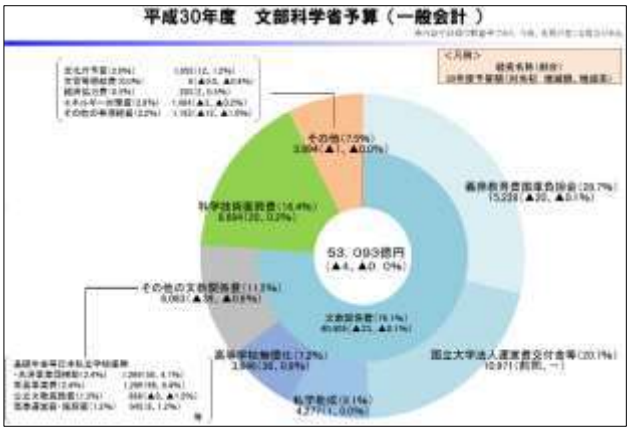
## 国も予算不足を認めているが…

表の中で予算額が表示されている「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業」に関しては、2017年度から新規事業として予算が計上されています。

初年度に採択された件数は2件で、当該事業委員会の委員長からは、「採択された2件の事業のみでは、障害のある学生の修学支援に関する検討会報告第一次まとめ、第二次まとめで示された課題のすべてに対応することは困難であるという認識のもと、障害学生支援に関する来年度以降の予算の拡充に努めて頂きたい」という所見が発表されました。

しかしながら、実際は2017年度予算額4,500万円から2018年度予算額はご覧の通り4,000万円に減額されてしまっています。

このように障害学生支援に関連する国の予算は、その多くの施策や事業で金額の把握が困難です。また、現状の補助金の制度では、実際にどの程度が障害学生支援に使用されたかも不明であるため、国家予算が適切に確保されているかは評価が難しいと言えます。しかしながら、「来年度以降の予算の拡充に努めて頂きたい」という前出の委員長の言葉にもある通り、障害学生支援に関する予算はまだ十分だとは言えないのが現状なのではないでしょうか。



出典：財務省（2018年）「文教・科学技術予算」


©2018　Kaien

# 第２節　学内の予算をどのように獲得するのか
## ――継続した支援には継続した予算が必要――

### ■ 予算を獲得するためのポイントは何か

学内で発達障害学生を支援するにあたり、既存の国の制度等を活用できたとしても、人や体制を整えた上で、継続的に運用していくための予算を確保するというのは難しいのが現状です。そのような中、今回のインタビュー調査では学内での予算確保に関して見えてきたポイントがありました。そのポイントは、「①学内の経営陣の理解を得る」「②研究費の文脈で予算を獲得する」「③有料のサポートを提供する」の３つです。

#### ① 学内の経営陣の理解を得る

学内で予算を統括する経営トップ層へ「発達障害学生への支援は必要」だという理解を求めることがまず必要です。

理解の求め方としては、専門部署からのボトムアップ的に理解啓発や予算配分の重要性を訴える場合と、障害者差別解消法の施行など行政の動きからトップダウン的に予算配分や制度の整備が進む場合があります。

#### ② 研究費の文脈で予算を獲得する

学内で発達障害学生支援など、発達障害にかかわる研究を推進するという背景から予算を獲得するというケースもあります。

ただしこの場合、継続した予算ではないのが課題です。まずは予算を獲得して実績をつくることが重要です。その上で、研究結果から支援が必要であるということを組織に理解してもらうことが支援体制の維持につながります。

#### ③ 有料のサポートを提供する

他の学生との公平性の視点から、場合によっては有料で支援を提供し、学生からサポートのための費用を徴収するケースが考えられます。

ただし、そのためには学内に提供できるプログラムが構築されていること、またプログラムを実施できる人的リソースがあることが必要です。このようなプログラムを開発したり、実施のためのスタッフが確保できたりする大学は、現状では一部の大学に留まるでしょう。

学内の修学支援の充実が図られるべきであることは言うまでもありません。また、就労支援については学外の支援資源の活用や学外機関との連携が必要なのはこれまでにも述べてきた通りです。

### ■ 発達障害学生の支援に必要な「カネ」はおもに人件費

多くの大学で少しずつ障害学生を支援する体制が整いつつありますが、発達障害学生の支援を専門に担当するスタッフが配置されている大学は多くありません。

障害学生支援全般を担ったり、キャリアセンターや学生課、学生相談室の中で通常業務をおこなったりしながら、結果として発達障害学生の対応をしているという場合も多いのではないでしょうか。


©2018　Kaien

学生視点で考えれば、一つの部署だけが支援を担うというのは現実的ではありません。各部署の連携が必要ですし、場合によって各部署・機関の連携を取る、コーディネーター的な役割を担うスタッフを置くことが重要です。

発達障害学生の支援は、例えば身体障害の学生支援に比べると、新たな設備や備品を用意することも多くはないでしょう。予算の観点から考えると、コーディネーター的役割を果たすスタッフの人件費を確保できるかどうか、あるいは、コーディネーター的存在を専門で立てないにしても発達障害学生支援に携わる人をいかに学内に増やすかがポイントになるのではないでしょうか。

発達障害学生支援において必要な人件費の例として、以下のような項目が考えられます。

① 障害学生支援を担当する教職員の人件費（障害学生支援を専門としない場合でも支援にかける時間の分だけ人件費がかかる）
② 学内の啓発のための SD/FD 開催費
③ 各種研修会への参加費
④ 学生にサポートスタッフとして入ってもらう場合の人件費（仮に人件費が発生しないにしても、卒業していくサポートスタッフを見越して新たなスタッフの募集・研修費）

一方で、質の担保された支援を継続していくには、予算を継続的に確保することが必要です。考え方によっては、発達障害学生支援は人件費以外の予算はほとんど必要ないと言えるかもしれません。加えて、障害学生支援室が設置されない場合でも、学生対応部署であればこれまでの業務の中で発達障害やその傾向のある学生を対応してきたとも言えます。そのような場合、対応方針について学内で合意形成を図り、各部署のコーディネートができることが重要です。

## コーディネーターを設置して支援を進めることは中退や紛争を防ぐ

とはいえ、それでも発達障害学生支援のために人員や時間を割くことは難しい、と考える大学・専門学校はあるでしょう。もちろん、発達障害学生に限らず、すべての在学生に公平性を保ったサービスが提供されるべきですし、支援に関しても過重な負担にならない範囲で提供をしていくことが必要です。

第 4 章で取り上げたように、発達障害学生を支援することは、中退防止の観点からも有益といえます。また、障害者差別解消法の施行に伴い、差別的取扱いや合理的配慮の不提供に関する相談や紛争の増加が予想されます。紛争を解決するために裁判を実施するとなると、学生も大学も多くの時間・労力を使うこととなります。紛争解決のための最も有効対策は、予防、つまり紛争に至らないため建設的対話を通して配慮を提供していくことです。そのためにも、コーディネーター的役割の人材を置くことは有益といえるでしょう。


©2018　Kaien

# 第 11 章　発達障害学生支援に関する提言

発達障害学生への専門的な支援を既存の予算に頼らずに受けられないか―― この白書では大きく３つの手法を考えます。

一つは既存の福祉の制度に頼るということです。現在、大学生など高等教育機関に通っている人たちには就労移行支援など、障害のある人向けのサービスを利用する機会がほとんど与えられていません。それは障害福祉の制度が、そもそも高等教育にいる障害者を想定して整備化されていなかったことがあります。つまり大学を卒業・中退すれば障害福祉制度が使えるものの、大学生のうちは使えないという状況になっているのです。

すでに見た通り、発達障害の学生の支援は社会への損失になるため、早めに支援をすることが有効であることがわかってきているものの、新規に予算を積んでいくことは難しいのが実状です。そこで文部科学省において予算を新規に取るということを目指すのではなく、厚生労働省の既存の制度の傘に入ることを提案することが１つ目です。

２つ目は企業の CSR などの寄付金を確保するということです。日本ではこれまで以上に人手不足が顕在化し、働き方への興味関心が高まっています。今後は、子育て・介護中の人たちや、高齢者、そして何らかの苦手のある障害のある人達の力も借りて労働力を増加させていく必要があります。また発達障害は人口の数%とも言われ、誰もが家族や知り合いにそういった困難を抱えている人に関心をもつ機会がありま す。寄付をする企業も、そのインパクト・必要性が高い上に、社員が身近に感じる分野への資金援助には積極的になりやすい時流になっていますそうした寄付によって成り立っているのは実は本白書も同様です。本白書の成立の背景を振り返りながら、企業からの資金の流れの可能性を探ります。

３つ目は個人に資金を提供して貰う方法です。受益者の家族である保護者や、この分野に興味がある個人からクラウドファンディングを募る方法が考えられるでしょう。


©2018　Kaien

# 第１節　発達障害学生の支援を福祉制度化する
## ――学生が利用できる制度を広げる――

### 在学中の就労移行支援利用を推進する

第８章で取り上げたように、学生が在学中に利用できる支援サービスは少ないことが実状です。また、利用するにあたっても手続きが煩雑であったり、卒業してからの利用を促されていたりという状況です。

例えば、就労移行支援の利用をするには、自治体の許可が必要です。自治体によってやや判断のばらつきはありますが、学生が在学中に就労移行支援の利用を希望する場合、「最終学年でかつ卒業の見込みがほぼ確定した状況」でないと許可がおりにくいことが現状です。確かに、民間の支援サービスも存在しますが、費用をねん出できる人しか支援を受けることができません。

それでは、なぜ在学中に就労移行支援の利用許可が降りないのでしょうか。最大のポイントは、就労移行支援の利用期限が 24 か月に限定されていることです。卒業後の方は集中して訓練に参加できますが、在学中に就労移行支援の利用を開始すると、学業と訓練の両立ができないなどのケースが予想されます。

一方で、学生視点で言えば、「ご本人の費用負担が発生しない福祉の制度を早くから利用できる」「在学中に就労移行支援の利用を開始すれば、大学と移行支援の連携が取れる」などのメリットの方が大きいと言えます。

また、支援者視点で見ても、発達障害学生の支援をすることは、スタッフのスキルアップにつながります。発達障害学生の支援の際に重要なのは、発達障害に対する理解だけではなく、学生という特殊な事情（障害特性の受け入れが不十分であることが多い、大学の研究などとの両立が難しい、新卒採用と言う特殊な就職事情も合わせて知る必要がある等）を踏まえて支援をすることです。そのためにはさまざまなケースを担当し、支援することがスタッフの支援の幅を広げることにもつながると言えるのではないでしょうか。

以上を踏まえ、本白書では学業との両立の難しさを考慮して、学生の利用については在学中の利用を 24 か月にカウントしない形で、在学中の就労移行支援利用を推奨することを提案します。学生が利用できる福祉サービスの拡大が、今後より一層求められていくのではないかと考えます。


©2018　Kaien

# 第２節　企業・団体の寄付金を活用する
## ――身近な話題×働き方改革にふさわしい発達障害学生の就労支援――

第１節では制度の拡充を提言しました。しかし、より迅速に発達障害学生支援がスタートできる方法はないのでしょうか。ここでは、スピード感を期待できる企業や団体による寄付金について考えます。

### バークレイズ証券資金援助の「発達障害学生支援プロジェクト」

本白書は、「発達障害学生支援プロジェクト」の活動のひとつとして取り組んだものです。このプロジェクトは、英系投資銀行バークレイズ証券の CSR の一環として実施され、日本の就職困難若年層、特に発達障害学生（含・グレーゾーン）の就職支援活動に関して取り組んできました。プロジェクトには中間支援組織である NPO 法人 ETIC.がコーディネーターとして、ガクプロが実施者として選ばれました。本プロジェクトの実施内容をご紹介します。

#### ① 就職支援プログラムの提供

Kaien／ガクプロで構築した就職支援プログラムを全国の大学生に無料で提供しました。Kaien の事業所に集まってもらって特別講座として１日～２日間のプログラムを実施。全国各地から学生が参加しました。また Kaien での実施にとどまらず、複数の大学に出向き、各大学の支援者と協力してプログラムを実施しました。首都圏だけでなく、地方の大学にもうかがいました。

また、おもに首都圏以外の大学や支援機関では、現地のスタッフだけでもガクプロのプログラムが実施できるように、プログラム用のテキストを整備し、より広く多くの学生がサポートを受けられるようにしました。

2017 年
- ７月～9 月：Kaien
- 11 月：富山大学／法政大学／中央大学

2018 年
- ３月：愛知県蒲郡市（共催：株式会社 絆就労支援きずな蒲郡館）
- 11 月：北海道札幌市（共催：木の花メンタルクリニック）

「仕事力を測る」というアセスメントプログラム

#### ② 就職面接機会の提供

「ガクプロ合同面接会」と題して、発達障害学生のための面接会を２回開催しました。発達障害の新卒学生だけを対象にした企業と学生がマッチングできるような面接会の開催は全国でも初めてです。予想を上回る企業に参加いただきました。面接会は障害者雇用に限定した採用でしたが、参加企業の多さから、障害者雇用の中で発達障害をもつ人の雇用の機会が広がりつつあることを感じました。


©2018　Kaien

また面接会を実施するだけでなく、事前の対策講座も併せて開催しました。この面接会をきっかけにして内定を得た方もいますが、「就職について考えるようになった」「就活の一歩を踏み出せた」といった声も聞かれ、就職に対する意識を高める効果も大きかったのではないかと感じています。

2018 年
- ２月：「第１回ガクプロ合同面接会」20 社約 80 名の学生が参加
- ８月：「第２回ガクプロ合同面接会」説明会+面接会形式 12 社・約 60 名の学生が参加

ガクプロ合同面接会

### ③ バークレイズ証券社員と学生の交流会

ガクプロを利用している学生を対象に、バークレイズ証券のオフィスの見学と社員との交流会を開催しました。

交流会では見学だけでなく、社会人としての給与の使い方について社員の方からレクチャーも受けました。学生にとっては、社会人の実際の働く様子を知り、普段考える機会の少ない学生も多い「お金とのつき合い方」に考える非常によい機会となりました。

2018 年
- ３月：バークレイズ証券見学・交流会
- 10 月：バークレイズ証券見学・交流会

こうした企業と発達障害学生の交流会は、学生本人たちにとってよい経験になるのは言うまでもありませんが、発達障害のある若者のことを知るのは企業にとっても有益なことだと言えます。

発達障害が原因で、職場で困り感が発生する場合に、本人はどのような対策を取ればよいのか、周囲はどのようにかかわればよいのかを知ることで、より能力を引き出すことにもつながりますし、無為な離職を防ぐことにもつながります。支援のための資金提供という形でなくとも、例えば発達障害学生にインターンの機会を提供することなども考えられるのではないでしょうか。

## ■ 資金提供を得る際にどのようなメッセージを伝えるか？


©2018　Kaien

本白書は、バークレイズ証券による資金提供によって成り立っています。しかし、なかなか一企業からの関心だけで前述のような手厚い支援がおこなえることはよくあることではありませんし、スポンサーとなってくれる企業を探すことは容易なことではありません。

スポンサーとなってくれる企業を探す以外の方法としては、助成金への応募があるでしょう。助成金の場合でも、内容やそこで訴えるべきメッセージに関しては、本プロジェクトでの学びが参考になると考えます。以下に述べる今回の実践での学びを、ぜひ活用していただければと思います。

### ① 学生本人が継続して支援を受けることが最も重要

就職支援プログラム自体は 1 day ないしは 2 days の実施でした。学生の満足度に関して、「就職活動の見通しがついた」「自分の得意・不得意がわかった」などの評価は 80%以上と高かったのですが、その後継続して本人が就活を続けるには、ご本人が支援者に相談するなどの自発性が必要です。

しかしながら、自分からは相談がうまくできない学生は多いです。そのため、まずは学内に相談できる場所があることが大事ですし、学内の教職員に対しては、発達障害学生の対応のポイントがおさえてあるテキストなどを準備しておくこともよいでしょう。

### ② 学内の支援の課題はさまざま　組織の風土によって大きく異なる

今回のプロジェクトを実施するにあたり、3 大学にて就職支援プログラムを提供させていただきました。実施前に、約 20 の大学にご説明を差し上げましたが、実施に至ったのは 3 大学です。実施に至らなかった大学の理由としては、「プログラムが必要なのは自明だが、実施に至るまでの学内の意思決定時間がかかってしまうので見合わせる」「（1 day プログラムだけならよいが）その後のプログラム運営はマンパワー的に難しい」「学内で参加者を集めることが難しい。“発達障害の傾向がある”人向けの講座であることが明記されていると、参加を躊躇う人もいる」などでした。

各大学との対話の中で、組織風土が異なればボトルネックとなる部分が違ってくることを強く感じました。第 2 部で支援の現状について取り上げたのは、学内で支援について議論をしていく際に、「他大の現状はどうなっているか」がわかれば議論が進みやすいと思ったためです。助成金を使うにせよ、企業に寄付金を求めるにせよ、実施する大学の特徴を踏まえた上で申請するとよいでしょう。


©2018　Kaien

# 第３節　個人からの資金提供を活用する
## ――受益者や関心の高い層への働きかけ――

### 大学でも塾に通う感覚

３つ目の方法は個人からの資金提供です。学内の支援は修学支援が中心で、就労支援は外部の支援機関と分業しておこなうことの必要性や、その一方で学生が利用できる支援機関が少ないことはこれまで述べてきた通りです。

もともと本白書を執筆しているスタッフが働く「ガクプロ」は、大人向けの就労移行支援のプログラムから分離した発達障害のある大学生向けのプログラムです。具体的には職業訓練や自分の特性を理解するアセスメントプログラム、仕事場や大学生活の場などでのコミュニケーション技術を高めるプログラム、就職活動を支援するプログラムを提供しています。

現状、ガクプロは有料（月１～２万円）で支援を提供しています。大学生で塾に通うような感覚でご利用いただいています。

致し方ないことですが、有料のサービスなので、その月謝が支払える方にしかサービスを届けられないことにもどかしさを感じています。

しかし、サービスの頻度を調整したり、内容・時間・場所・支援員などのコストを削ったりする工夫で、利用していただける方の範囲を広げることはできるでしょう。親御様が納得する、ご本人も来たいと思える、ガクプロのような「楽しく通える雰囲気づくりを重視した、就活をテーマにした学外サークル活動」支援のような取り組みが、全国でも広がることを願っています。

### クラウドファンディングで不特定多数から資金を援助してもらう

クラウドファンディングも有効な手段として考えられます。大学が研究費を得るため、あるいは学生が何らかのプロジェクトを進めるためにクラウドファンディングに挑戦することは珍しいことではありません。学生支援の予算に関しても、クラウドファンディングに挑戦する動きが今後広がっていくかもしれません。その先陣を 2018 年９月に切ったのが、第９章でも取り上げた筑波大学の DAC センターです。

筑波大学では、得られた資金は支援機器の購入やピア・チューターの研修費として使う予定としています。また「筑波大学がいち早くこのようなチャレンジをすることによって、他の大学でも活用できるような事例となり、類似の取り組みが広がっていくと期待をしています」とのコメントにもあるように資金集めだけではなく、障害学生支援について考えるきっかけを提供する動きにもつながっていくことでしょう。

©2018　Kaien

# さいごに

ここまで、発達障害学生白書をお読みいただきありがとうございました。最後に、なぜこの『発達障害学生白書』を作成したかのお話しをさせてください。

Kaien が発達障害の傾向がある学生向けサービス“ガクプロ”を始めたのは 2013 年のことでした。このサービスを始めようと思ったきっかけは、Kaien が運営する放課後等デイサービス“TEENS”に通う親御さんからの言葉です。

「鈴木さん、高校を卒業して大学に進学をすると、いっきに受けられる支援がなくなってしまう。Kaien で何かつくってくれないか」という言葉でした。その後、試行錯誤しながらプログラムを考え、現在の“学外の就活サークル ガクプロ”の形で運営しております。2018 年現在までの間に、約 700 名の学生を支援してきました。

日々、発達障害の学生支援をしていると、彼らがおかれている環境が実にさまざまであることを感じます。自由度が高く、自主性を強く求められる大学もあれば、高校までの延長線上のような大学もあります。障害学生支援ひとつとっても、支援を申し出た後にどのように進めていくかについて明確にウェブサイトに掲載している大学もあれば、どれほどウェブサイトを探してもわからない大学もあります。

また、彼らは学業そのもの以外でも、友人関係、アルバイトやサークルなどでの人間関係などで、高校までよりも格段に複雑な世界に身を置くことになります。そんな彼らの学生生活の中で、一番大事なこと――それは「周囲をうまく頼る力」です。

高校までの、ある程度親御さんが先回りして、周囲の大人と協力してお膳立てできる環境から、そのお膳立てが一気に減る学生生活。それでも周囲の大人が先回りして、転ばないためのお膳立てはある程度できますが、限界はすぐにやってきます。一方で、学生から職業人へと移行していく 20 歳前後の大事な時間を、転ばずに真綿にくるんだような状態にすることも、あるいは過度な失敗体験をさせすぎることも本意ではありません。

ご本人が周囲をうまく頼れるようになるにはどうすればいいか？ そのために親御さんは、大学はどのような支援体制を構築すればよいか？ それを考えるきっかけとなるように、この発達障害学生白書を作成しました。これまでの支援の実績上、肌感覚として感じてきたことを、定量的・定積的にまとめることで見えてきたこともありますし、一番したいことはこの白書を使って、次のアクションにつなげていくことです。多くの方に読んでいただけることを願っています。

最後に、本白書を作成するにあたってさまざまな視点からアドバイスをいただいた特定非営利活動法人 ETIC.の川端元維様・山崎光彦様、そして本プロジェクトに多大なるご支援をいただいたバークレイズ証券の Renuvasanth Kumar 様始め皆さまに感謝します。


©2018 Kaien

# 発達障害学生白書 2018

## 大きなマイノリティへの支援の模索

2018 年 12 月 31 日発行

執筆・編集

鈴木 慶太　株式会社 Kaien 代表取締役

長男の診断を機に発達障害に特化した就労支援企業 Kaien を 2009 年に起業。放課後等デイサービス TEENS、大学生向けの就活サークルガクプロ、就労移行支援 Kaien の立ち上げを通じて、これまで 1,000 人以上の発達障害の人たちの就職支援に現場で携わる。日本精神神経学会・日本 LD 学会等への登壇や『月刊精神科』、『臨床心理学』、『労働の科学』等の専門誌への寄稿多数。文科省の第１・２回障害のある学生の修学支援に関する検討会委員。著書に『親子で理解する発達障害 進学・就労準備のススメ』（河出書房新社）、『発達障害の子のためのハローワーク』（合同出版）、『知ってラクになる！ 発達障害の悩みにこたえる本』（大和書房）。東京大学経済学部卒・ノースウェスタン大学ケロッグ経営大学院修了（MBA） 。

執筆チーム（藤恭子・末吉彩香・栗原侑子）

発行

株式会社 Kaien
https://corp.kaien-lab.com/
〒160-0023
東京都新宿区西新宿 7-15-8 日販ビル 4 階
E-mail kaien@kaien-lab.com

協力

特定非営利活動法人 ETIC.
https://www.etic.or.jp/
〒150-0041
東京都渋谷区神南 1-5-7 APPLE OHMI ビル 4 階

バークレイズ証券株式会社
〒106-6131
東京都港区六本木六丁目 10 番 1 号 六本木ヒルズ森タワー 31 階

Copyright©2018　Kaien　All Rights Reserved. 本書の無断転載を禁じます。