

## 大学における障害学生の就労アセスメントの実態

研究分担者 後藤由紀子（筑波技術大学産業技術学部）

### 研究要旨

近年、大学に在籍する障害学生が急増し、その特性は多様化している。就職支援の文脈においても、卒業後に一般企業ではなく社会福祉施設等へ入所する者の割合が高まりニーズが変化している。多様なニーズに対応するため、今後は就労アセスメントにおいて就労支援機関と大学との連携機会が増大してくることが想定されることから、大学で就職支援を行う担当者がこれまでどのような手法を用いて障害学生の就労準備状況を評価してきたのか明らかにすることを目的とした調査を行った。該当する大学担当者400名を対象とした質問紙調査の結果、大学においては主にヒアリングによってアセスメントが行われていることが明らかとなった。本稿では、調査結果を踏まえて、障害学生の卒業後の進路を見据えた効果的なアセスメント体制について論ずる。

#### A. 研究目的

近年、大学に在籍する障害がある学生（以下、障害学生）の数は急増し、その支援ニーズが多様化している。「障害のある学生の修学支援に関する実態調査（以下、修学支援実態調査）」（日本学生支援機構、2016・2020）によれば、2015年から2019年の4年間で、障害学生数は19,578人から37,647人へと倍増した。また、この4年間で、就職ではなく社会福祉施設等へ入所する障害学生の割合（修学支援実態調査結果より「社会福祉施設・医療機関入所者/卒業した障害学生数」として筆者が算出）が0.5%から1.4%へと3倍近い値に高まっていることから、障害学生が持つ就職支援に対す

るニーズの多様化がうかがえる。ニーズの変容に伴って、就職支援や進路指導を行う担当者には、求人情報の提供や応募書類の添削・面接対策に関するノウハウだけではなく、障害者の雇用情勢や社会福祉制度といった専門的な知識や障害特性に合わせた対応力が求められるようになってきていると考えられる。しかし、全学生に占める障害学生の在籍率が1.1%（日本学生支援機構、2020）に留まる中では各大学での支援事例が蓄積されにくく、また就職支援の担当者には数年おきの人事異動がある場合が多いなど、大学内の就職支援担当者の専門性向上を困難にする背景が様々ある。そこで、障害者支援の専門性を担保する方法として望ま

れているのが地域の就労支援機関との連携である。

大学と就労支援機関の連携は、スムーズであるとは言えない。後藤・八重田（2018）は、障害学生の就労支援において、職業リハビリテーション機関が大学へ期待する役割と、大学の支援担当者が自身の役割として意識していることの間には一部乖離があるとしている。特に乖離が大きかった役割の1つは「対象となる学生の特性に関するアセスメントを行う」という職務であり、障害学生の就労面でのアセスメントに関して、職業リハビリテーション機関からの期待に比して大学担当者の役割意識が低かったことが示された。

障害学生の就職支援において大学と就労支援機関との連携を促進し、在学中から卒業後にかけて切れ目のない支援体制を構築していくためには、アセスメント情報の蓄積と共有が一つの鍵になるものと考えられる。ここで活用できる手法の1つは、就労移行支援事業所が行う就労アセスメントであろう。就労アセスメントの対象は近年、特別支援学校だけでなく大学在学中の障害学生にも広がってきている。

昨今「利用者の3分の2くらいは大学を卒業した方」という就労継続支援B型事業所がある（入江・管藤、2018）ことや、「就労移行支援事業所と連携した就労支援」は幅広い障害種別の大学生に対する合理的配慮の提供内容として妥当性がある（吉原ら、2018）ことが明らかとなっており、特別支援学校だけでなく大学においても、地域の就労支援機関との

連携機会が拡大してきている。つまり今後は、特別支援学校の生徒に限らず、大学卒業を控えた障害学生が就労アセスメントを活用するケースが増加してくると想定される。

平成31年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究」では、就労アセスメントにおいて障害特性に応じた適切なアセスメントを実施するための専門的知識及びマンパワーの不足が課題として挙げられた。マンパワーの不足を解消するためには、関係機関同士の有機的な連携が望まれる。本稿では、就労アセスメントにおいて今後は就労支援機関と大学との連携機会が増大してくることを見越して、大学における障害学生の就職支援上のアセスメント実施状況を調査した結果を報告する。

本調査では、大学で障害学生の就職支援を行う担当者がこれまでどのような手法を用いて障害学生の就労準備状況を評価してきたのか明らかにし、大学と就労支援機関の連携を見据えた就労アセスメントのあり方を検討することを目的とする。

## B. 調査方法

### 1.1 調査対象

大学において障害学生の就職支援を行っている担当者を調査対象とした。担当者の所属先大学としては、2020年4月時点で日本国内にある国公私立大学（計792校）から除外基準に当てはまる大学を除いた上でランダムサンプリングを行い、400校を抽出、各校担当者1名に回

答を求めた。除外基準は、就職活動事情が特殊と思われることから、大学名から医療系の専門職養成を行う大学や大学院大学であると判断された場合とした。

## 1.2 調査方法

調査方法は、無記名自記式質問紙調査である。対象となった大学へ「障害学生の就職支援担当者宛て」として調査票を郵送した。

調査票の質問項目は、①回答者の所属大学の概要②回答者の属性(所属部署、障害学生の支援経験等)、③障害学生のアセスメントに関する内容で構成されている。

調査票の発送から回収完了までの期間は2020年10月1日～2020年11月11日であった。

## 1.3 分析

各調査項目について単純集計を行った。

## 1.4 倫理的配慮

筑波技術大学研究倫理委員会による承認を得た(令和2年8月24日承認番号2020-07)。調査対象者からの回答返送をもって、調査協力への同意を得たこととした。

## C. 研究結果

調査対象者400名の内、92名(23.0%)からの回答を得た。回答率が9割未満であった7件を除外し85件(21.3%)を分析対象とした。

### 1.1 回答者の基本情報

所属大学の概要は表2-7-1のとおり、回答者の障害学生の就職支援対応状況は表2-7-2のとおりであった。障害学生の就職支援対応件数(支援経験全体の累計)が0～5名の回答者が全体の4割以上を占めていた。なお、障害学生の就職支援経験年数の平均は5.1年( $SD=4.6$ 年)であった。

表 2-7-1 所属大学の概要

項目	(N=85)	
	n	%
<b>設置区分</b>		
国立	20	23.5
公立	8	9.4
私立	57	67.1
<b>学生数</b>		
1～499人	5	5.9
500～999人	5	5.9
1,000～1,999人	20	23.5
2,000～4,999人	22	25.9
5,000～9,999人	22	25.9
10,000人以上	11	12.9
<b>障害学生数</b>		
0人	6	7.1
1～5人	20	23.5
6～10人	6	7.1
11～20人	11	12.9
21～50人	12	14.1
51～100人	13	15.3
101人以上	10	11.8
非回答	7	8.2

表 2-7-2 回答者の所属部署、相談対応状況

項目	(N=85)	
	n	%
所属部署		
就職支援部署	64	75.3
障害学生支援専門部署	17	20
その他	4	4.7
対応件数		
0人	5	5.9
1～5人	31	36.5
6～10人	11	12.9
11～20人	19	22.4
21～50人	11	12.9
51～100人	4	4.7
101人以上	3	3.5

### 1.2 障害学生のアセスメント

障害学生の就労支援で行われているアセスメントの方法（複数選択可）は、表 2-7-3 のとおりであった。「本人との面談（81、95.3%）」が最も多く、続いて「家族との面談（46、54.1%）」となった。「その他」の具体的な回答としては

地域障害者職業センターによる職業評価、他機関とのケース会議等が挙げられた。

## D. 考察

### 1.1 障害学生の就職支援体制

本調査における回答者は、大半がキャリアセンター等の就職支援部署に所属していた。このことから、「就職支援」の文脈では多くの大学で障害学生の対応を就職支援部署が担っていることが推察される。つまり、担当者は障害のない学生の就職活動支援に大半の時間を費やしながら、障害学生の就職支援にも従事していることになる。

また、回答者の障害学生支援経験年数は平均約5年であったのに対し、累計の対応件数は0～10名という回答が半数以上を占めた。このことから、回答者の多くが、年に数名の障害学生を対応するに留まっている現状が想定できる。年間数名という対応件数では一担当者が所属大学内で蓄積できる支援事例はわずかであり、障害学生ならではの就職支援に求められる専門性の習得にかけられる多く

表 2-7-3 障害学生に対するアセスメントの実施方法

項目	(N=85)	
	n	%
アセスメントの実施方法、複数選択可		
本人との面談	81	95.3
家族との面談	46	54.1
企業実習の実施	16	18.8
作業場面の観察	11	12.9
知能検査等の心理検査の実施	9	10.6
その他	17	20.0

の労力や時間を割くのは困難であると言える。

## 1.2 障害学生の就職支援におけるアセスメントの実施状況

障害学生のアセスメントにおいて最も多く用いられている方法は、本人との面談である。本調査において企業実習や心理検査を用いていると答えた者は1~2割に留まっており、多くのケースでは本人あるいは保護者からの聞き取りによって就労に向けたアセスメントが終了していると考えられる。

## E. 結論

本調査を通じて、大学における障害学生の就職支援では主に本人・保護者へのヒアリングによってアセスメントが行われていること、一担当者が障害学生の支援にあたる頻度を考えれば事例やノウハウの蓄積は困難であることが改めて把握された。数少ない障害学生の対応について一大学が体制整備を行って行くには限界があることから、本人・保護者への丁寧なヒアリングは障害学生の所属大学が担い、心理検査を用いたアセスメントや自己理解の助けとなる実体験の場の提供、障害者の雇用情勢・社会資源を踏まえた専門的支援は就労支援機関への協力を要請する、そしてその対応事例を近隣大学間で情報交換していく、といったような多層的な連携体制が一つの理想的な形であると考えられる。

そこで有効な方策として考えられるのは、地域ネットワークの形成である。実際に、地域の就労支援機関や複数の大学

が集まって連絡会議を形成し、情報交換を行っている地域もある（石神、2018）。今後は、就労アセスメントにおける大学と就労支援機関の連携事例の蓄積やモデルケースの構築による連携促進が望まれる。

## F. 引用文献

- 後藤由紀子、八重田淳(2018). 高等教育機関の障害学生支援担当者に求められる職務役割. 職業リハビリテーション学会誌. 32(1). 59-64.
- 入江智也、管藤美穂(2018). 障がいのある学生の社会参加支援に向けた取組. 北翔大学北方圏学術情報センター年報、北翔大学北方圏学術情報センター、10、97-111.
- 石上彰人(2018). 障害者就業・生活支援センターにおける障がいのある学生への支援-障がいのある学生の就職連絡会議の取り組みとネットワーク構築-. 職業リハビリテーション学会誌. 32(1). 51-53.
- 日本学生支援機構(2016). 平成27年度(2015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. Retrieved from [https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/chosa\\_kenkyu/chosa/\\_icsFiles/afieldfile/2020/03/30/h27report\\_r02ver.pdf](https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/afieldfile/2020/03/30/h27report_r02ver.pdf) (2021年3月1日)
- 日本学生支援機構(2020). 令和元年度(2019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. Retrieved from

[https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/chosa\\_kenkyu/chosa/\\_icsFiles/afieldfile/2020/04/02/report2019\\_0401.pdf](https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/afieldfile/2020/04/02/report2019_0401.pdf) (2021年3月1日)

吉原正治、山本幹雄、岡本百合、磯部典子、三宅典恵、日山亨、黄正国、坂本晶子、佐野（藤田）真理子(2018). 障害学生支援の合理的配慮の妥当性評価からみた基準作りに関する検討. 総合保健科学、34、29-40.

## **G. 研究発表**

### **1. 論文発表**

なし

### **2. 学会発表**

なし

## **H. 知的財産権の出願**

なし