# 高等教育と障害, 4 (1), 1-10, 2022.

https://doi.org/10.34322/jhed.4.01



この論文は，クリエイティブ・コモンズの表示－非営利－改変禁止4.0国際 (CC BY-NC-ND 4.0) ライセンスで提供されています。

# 実践・研究報告

障害学生の就職支援におけるアセスメントの
実施状況と課題

後藤由紀子1・前原和明2・八重田　淳3

1筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター

2秋田大学教育文化学部

3筑波大学大学院人間総合科学学術院

要旨：　近年，障害学生が急増する中で，その障害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へ入所・医療機関へ入院する学生の割合が高まっており，進路の多様化に伴って，障害学生への情報提供や助言を行う担当者に求められる知識や役割が変化している。本研究では，就労移行支援事業所などが行う就労アセスメントにおいて使用されている様式をもとに，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視点で障害学生の就労準備状況を評価してきたのかを明らかにし，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した。大学で障害学生の就職支援を担当する者400名を対象とした質問紙調査を行い，回答のあった92名について検討を行った結果，大学においてはおも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や，障害学生の自己理解・企業とのマッチングといった課題があ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じた。

キーワード：障害学生支援　就職支援　アセスメント　多機関連携

著者連絡先：後藤由紀子　〒305-8520　茨城県つくば市天久保4-3-15

# Ⅰ．背景

　近年，大学に在籍する障害のある学生（以下，障害学生）の数は急増している。「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」（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。その中で修学支援体制の整備が進み，障害学生に対する授業支援の実施率は，2015年の68.5%から2019年には75.1%へと向上した1)。

　一方，障害学生の卒業後を見据えた就職支援体制の整備は，修学支援体制に比べて遅れをとっている。同じく「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」（日本学生支援機構, 2016, 2020）によれば，「進路・就職指導」を含む授業以外の支援実施率は，同4年間で62.1％から61.0％に低下している2)。そしてこの4年間で，社会福祉施設へ入所もしくは医療機関へ入院する障害学生の割合が0.5％から1.4％へと高まっている3)ことからは，障害学生の卒業後の状況が変わりつつあることがうかがわれるが，対応できる支援体制が大学内に整備されてきているかと考えると疑問が残る。

　障害学生の急増に伴い，彼らが有する特性や就労準備状況は多様化している。一般企業への就職以外の進路を選択する障害学生の割合も増加しており，大学等において就職支援や進路指導を担当する者には，求人情報の提供や応募書類の作成支援，面接対策に関するノウハウだけでなく，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，個人の障害特性に合わせた対応力が求められる。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）にとどまる中では各大学での支援事例は蓄積されにくく，また，数年おきに人事異動がある場合も多いなど，大学内の就職支援担当者には専門性の向上を困難にするさまざまな背景がある。

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。本稿において論じる就労支援機関の分類を**Table 1**に示す。文部科学省（2017）は，障害学生に対する支援に必要な知見や経験などが不足している大学等が多いとして大学等が取り組むべき事項を定めており，就職支援に関しては担当者からの雇用情勢などにかかわる多様な情報の早期提供や，大学等と就労支援機関との連携強化を求めている。これに加えて，日本学生支援機構（2017）も就職支援体制の充実による障害学生の就職率向上の可能性を示唆し，学外機関との連携を重要視している。

　しかしながら，大学と就労支援機関の連携はスムーズとはいえない。大学では就労支援機関について，就労支援機関では大学の人的体制や支援プロセス，業務内容などについて知識が相互に不十分であることが多いため，両者の連携体制では試行錯誤が続いている。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指摘している。特に「対象となる学生の特性に関するアセスメントを行う」という職務については，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いことが示されている。

　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ひとつの鍵になるものと考えられる。学校から地域への就労移行を念頭に行われるアセスメントの一種として，就労移行支援事業所が行う就労アセスメントがある。就労アセスメントはおもに「就労支援に必要な情報を把握するために行うもの」であり，「特別支援学校卒業から就労系障害福祉サービス利用後までの各支援計画の作成や見直しに活用」できるとされている（厚生労働省, 2015a）が，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型事業所の存在（入江・管藤, 2018）が明らかとなっており，「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・山本・岡本他, 2018）とされていることから，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と考えられる。つまり，今後は特別支援学校の生徒に限らず，大学に在籍する障害学生が就労アセスメントを活用するケースの増加が想定される。

　就労アセスメントは，対象者の在学校の担当者などから適宜聞き取りを行いながら進められるが，就労移行支援事業所と高等教育機関では障害学生に望む就労スキルが異なる可能性が指摘されており（楠・松久・金森他, 2017），両機関が情報共有を行う際には，互いのもつアセスメントの視点の違いを意識しながら過不足なく対象者の状態を把握できるよう留意する必要があるといえる。

　そこで，本研究では，就労移行支援事業所などが行う就労アセスメントにおいて使用されている様式をもとに，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視点で障害学生の就労準備状況を評価してきたのかを明らかにし，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。

# Ⅱ．方法

## 　1．調査対象

　本研究では，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。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により400校を抽出し，各校の担当者1名に回答を求めた。除外基準としたのは，大学名から医療系の専門職養成を行うと判断された大学や大学院大学であり，就職活動事情が特殊と思われることから除外対象とした。

## 　2．調査方法

　調査方法は無記名自記式質問紙調査とし，対象の大学へ「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など），③障害学生のアセスメント時に重視する内容，④障害学生のアセスメントにおける課題，の4項目で構成した。③については，「就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」（厚生労働省, 2015b）において一例として示された記録様式である「総合記録票」より評価項目を抜粋し，作成した。

　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。

## 　3．分析

　得られた回答から，選択肢を用いた設問への回答は単純集計を行い，自由記述を求めた設問への回答に対しては内容分析の手法（上野, 2008）を参考にして，回答内容をデジタル化したのち，文の概念的まとまりにより分割・概念ごとにカテゴライズし，命名を行った。各カテゴリーに含まれる文の数について単純集計を行った。

## 　4．倫理的配慮

　本研究は筑波技術大学研究倫理委員会による承認を得て実施した（令和2年8月24日，承認番号2020-07)。調査対象者には，研究目的やプライバシーの保護，同意しない自由の保障などについて書面による説明を行い，回答返送をもって調査協力への同意を得ることとした。

# Ⅲ．結果

　調査対象者400名のうち，92名（回収率23.0%）からの回答を得た。回答率が9割未満であった7名分を除外し，85名分（21.3%）を分析対象とした。

## 　1．回答者の基本情報

　所属大学の概要を**Table 2**に，回答者の障害学生の就職支援対応状況を**Table 3**に示す。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件という回答者が全体の4割以上を占めていた。また，最も多く対応している障害種別を尋ねたところ，回答者の6割以上が「発達障害」であると答えた。なお，回答者の障害学生への就職支援経験年数の平均は，5.1年（*SD*＝4.6年）であった。

## 　2．就職支援の帰結と引き継ぎ先

　卒業直後に一般企業への就職に結びつかなかったケースの割合（平均40.8%, *SD*＝32.8%）と就職支援の帰結を**Table 4**に示す。

　支援の帰結として最も多かった回答は「他機関へ引き継いだ」（75.4%）であり，その引き継ぎ先（複数選択可）は多い順に，就労移行支援事業所36（69.2%），障害者就業・生活支援センター19（36.5%），地域障害者職業センター13（25.0%），相談支援事業所11（21.2%），就労継続支援A型・B型事業所8（15.4%），その他15（28.8%）であった（**Fig. 1**）。「その他」の具体的な回答としては，ハローワーク，市町村の障害者就労支援センターなどが挙げられた。

　また，支援の帰結について「学内他部署へ引き継いだ」と回答された場合18（26.1%）の引き継ぎ先（複数選択可）は，多い順に，学生相談室11（61.1%），保健管理センター7（38.9%），障害学生支援部署4（22.2%），その他6（33.3%）であった（**Fig. 2**）。「その他」の具体的な回答としては，キャリアセンター，学科教員などが挙げられた。

## 　3．障害学生のアセスメント

　障害学生の就職支援で行われているアセスメントの方法（複数選択可）は，**Table 5**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などが挙げられた。

　障害学生のアセスメント時に重視する項目については，「1：全く重要でない」から「5：とても重要である」の5件法にて回答を求めた。平均値の高い順に並べたものが**Table 6**である。「家族の障害理解」（平均4.51, *SD*＝0.70）が最も高く，「友人関係の広さ」（平均2.88, *SD*＝0.87）が最も低かった。

　また，Table 6に挙げた項目のほかに重視する点を自由記述で尋ねたところ，36名から回答があった。回答内容は，**Table 7**のように14のカテゴリーに分類された。なお，Table 6の30項目のいずれかに包含されると判断された回答は集計から除外した。分類した概念名を［　］で示す。

　具体的な回答としては，［自己理解度］に関しては「自身の障害特性に対する理解度」「学生自身の障害受容」「できること，できないことの認識」といった記述があった。［セルフアドボカシースキル］に関しては「どのような障害（特性）があり，どのような配慮が必要であるかなど，自身で自身の説明ができるか」，「自分にできることを理解し，相手に伝えられる力」といった記述があった。

## 　4．障害学生のアセスメントにおける課題

　障害学生のアセスメントにおいて困難や課題と捉えていることについて自由記述での回答を求めたところ，60名から回答があった。記述内容は**Table 8**のように18カテゴリーに分類された。分類した概念名を［　］で示す。

　具体的な回答としては，［本人／保護者の障害理解不足］には「障がい者およびその家族に“困り感”がないケースの対応」，「大学入学時点で自分の障がいへの理解が乏しい学生が多く，周囲がしてきた支援についての理解がない」といった記述があった。また，［マッチング］については，「地方だと求人数があまり多くないため，学生の希望や得意分野を考慮したマッチングが難しい」，「精神に障がいがある学生が就職を希望するケースが増えてきており，こうした学生への就職支援・就職先の開拓に課題を感じている」といった回答があった。

# Ⅳ．考察

## 　1．障害学生の就職支援体制

　本調査における回答者は，その大半がキャリアセンターなどの就職支援部署に所属していた。このことからは，障害学生の修学支援が進んでいる現状においても，「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，その合間に障害学生の就職支援にも従事していることになる。

　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，対応件数の累計は0～10件という回答が半数以上を占めた。このことからは，回答者の多くが，年に数名の障害学生を対応するにとどまっている現状が推察できる。一方で，本調査を通じて，就職支援に繋がった障害学生の4割が，卒業直後には一般企業への就職に結びついていないという現状が明らかとなった。このことから，障害学生の就職支援においては，障害のない学生への就職活動支援とは異なり，一般企業への就職以外の選択肢を見据えた情報提供や助言ができる就職支援担当者が必要とされていることがうかがえる。しかしながら，一担当者が年間数名という対応件数では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労力や時間は限られる。実態として，回答者の7割以上が障害学生の支援を他機関に引き継いだ経験をもつことが明らかとなった。

　他機関へと支援主体を引き継ぐことにより，障害学生への個別の就職支援において専門的な知識・援助技術を担保し，支援の質を保障することは可能であると考えられる。しかし，大学の一担当者が支援の経験やノウハウを積み重ね，その他の障害学生への支援に活用できるようにしていくためには，個々のケースにおいて他機関と連携していくだけではやはり事例が足りない。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）。

## 　2．障害学生の就職支援におけるアセスメントの視点

　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，本人との面談であった。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割にとどまっており，多くのケースでは本人あるいは保護者からの聞き取りのみによって就労に向けたアセスメントが行われていると考えられる。あるいは，本調査では就職支援部署に所属する者からの回答が多かったことから，障害学生支援部署や学生相談室などで行われた心理検査などの結果の共有が行われていない可能性も推察できる。本調査結果を振り返ると，アセスメントにおいて重視している項目の上位に挙げられたのは［家族の障害理解］や［就労継続への意欲］［症状の安定度］といった障害学生本人あるいは保護者へのヒアリングから把握できる内容であり，［作業への集中力］［体力の有無］といった作業観察から得られる情報は下位であった。また，自由記述の内容からは，障害学生の［自己理解度］を重視する担当者が一定数いることがうかがえた。障害者の就労支援を担う職業リハビリテーション機関において実施されている自己理解を促す支援では，障害特性によって関わりの視点が質的に異なることが明らかとなっており（前原, 2018），支援行動の一因子である「実体験の提供」を高等教育機関においてどのように行っていくべきかとの問題提起がなされている。作業体験による振り返りや心理検査による客観的な特性把握の機会が十分に活用されていない大学の支援現場において，障害学生の自己理解をいかに促していくかは大きな課題であると考えられる。

## 　3．今後の課題

　職業リハビリテーションの領域において，倉知（2020）はアセスメントを「本人が自分の職業能力・適性等を理解するために行うもので，心理または作業検査，関係機関等から情報収集，本人からの職業経験等のヒアリングなどを行って，職業関連の能力に関する情報を収集し，その結果を本人と一緒に分析すること（これを機能評価ともいう），それと同時に，障害者本人を取り巻く環境（家庭，地域，職場，友人関係，支援機関，活用できる制度）などに関する情報を収集し，本人と一緒に分析すること（これを資源評価ともいう），この双方を行うこと」であると定義している。つまり，アセスメントは障害者本人に対する心理検査やヒアリング，さらに障害者を取り巻く環境に関する情報収集や評価を組み合わせて総合的に行われるものである。しかし，大学における障害学生の就職支援で一担当者が関わる障害学生はごくわずかであり，障害特性を把握するためのヒアリング技術の習得や，心理検査や作業体験の場といったアセスメント環境の整備や学内他部署との情報共有は十分に進んでいない状況にあると考えられる。

　本調査において，障害学生のアセスメントの課題として多く指摘された［本人／保護者の障害理解不足］［マッチング］といった事項は，大学におけるアセスメント環境整備の難しさを如実に現している。障害者の自己理解を促進するためには，実体験の場があること，そしてその結果を振り返りながら今後の対処行動を検討していくことがひとつの要素とされている（前原, 2018）が，アルバイトなどの社会体験をもたない障害学生は多く，また障害のない学生と比べて企業実習の場も限られるため，まず就労に向けた自己理解へ繋がる実体験が不足している。実体験の不足を就職支援担当部署の一担当者が補えるかといえば，困難であろう。また，マッチングを検討するには，まず障害学生の能力や障害特性，就職に際しての希望条件などを把握した上で，学生が就職を希望する地域の雇用情勢を踏まえ，各企業の雇用環境を評価しながら，就職先の新規開拓も含めた調整を行うことになる。こちらも，大学の一担当者が年に数名の障害学生のためにそのように多角的に情報を収集・評価する労力と時間を割くことは，やはり困難である。一大学だけでは対応が難しい部分を他大学や他機関とどのように連携を図りながら補完していくか，効果的な役割分担のあり方についての検討が必要である。

# Ⅴ．まとめ

　本調査を通じて，大学における障害学生の就職支援ではおもに本人・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の低さから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。また，支援の現場では，障害学生の自己理解度の向上や，本人の能力・希望と就職先企業とのマッチングが大きな課題となっている可能性が示唆された。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い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，自己理解の助けとなる実体験の場の提供や障害者の雇用情勢・社会資源を踏まえた専門的支援について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，といった多層的な連携体制がひとつの理想的な形であると考えられる。

　本調査では，大学の設置区分や学生数の規模，おもな支援対象となっている学生の障害種別などについて，調査対象を分類せずに包括的な実態を把握することを目的とした。今後は，大学の特徴に応じた課題の差異や，それに応じた就労支援機関からの援助のあり方などについての詳細な分析が望まれる。

# 付記

　本研究は，令和2年度厚生労働省科学研究費補助金「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究」（課題番号20GC1001，研究代表者：秋田大学・前原和明）の一部として助成を受けた。

# 注

1) 「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」（日本学生支援機構, 2016, 2020）に基づき，「回答校数」÷「授業支援実施校数」として筆者が算出した値である。

2) 「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」（日本学生支援機構, 2016, 2020）に基づき，「回答校数」÷「授業以外の支援実施校数」として筆者が算出した値である。

3) 「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」（日本学生支援機構, 2016, 2020）に基づき，「卒業した障害学生数」÷「社会福祉施設・医療機関入所者」として筆者が算出した値である。

# 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, *10*, 97-111.

石神彰人 (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.

厚生労働省 (2015a). 就労アセスメントを活用した障害者の就労支援マニュアル. 厚生労働省, https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000093130.pdf（2021年3月1日閲覧）

厚生労働省 (2015b). 就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル. 厚生労働省, https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000084412.pdf（2021年3月1日閲覧）

倉知延章 (2020). Ⅴ職業リハビリテーション・就労支援の方法―職業リハビリテーションのプロセス―. 職リハ用語集編集委員会(編), 障害者雇用・就労支援のキーワード 職業リハビリテーション用語集. やどかり出版, 106-107.

楠　敬太・松久眞実・金森裕治・今枝史雄 (2017). 発達障害のある学生に望まれる就労スキルに関する研究―高等教育機関及び就労移行支援事業所に対する意識調査の比較―. 大阪教育大学紀要第Ⅳ部門教育科学, *65* (2), 61-78.

前原和明 (2018). 発達障害及び精神障害のある障害学生の自己理解を促す効果的な取り組み. 職業リハビリテーション学会誌, *32* (1), 54-58.

文部科学省 (2017). 障害のある学生の修学支援に関する検討会報告（第二次まとめ）．文部科学省, http://www.mext.go.jp/b\_menu/shingi/chousa/koutou/074/gaiyou/1384405.htm（2021年3月1日閲覧）

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. 日本学生支援機構, https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\_shien/chosa\_kenkyu/chosa/\_\_icsFiles/afieldfile/2020/03/30/h27report\_r02ver.pdf（2021年3月1日閲覧）

日本学生支援機構 (2017). 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)～平成28年度(2016年度)）. 日本学生支援機構, https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\_shien/chosa\_kenkyu/chosa/\_\_icsFiles/afieldfile/2019/03/19/analysis2016.pdf（2021年3月1日閲覧）

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. 日本学生支援機構, https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\_shien/chosa\_kenkyu/chosa/\_\_icsFiles/afieldfile/2020/04/02/report2019\_0401.pdf（2021年3月1日閲覧）

上野栄一 (2008). 内容分析とは何か―内容分析の歴史と方法について―. 福井大学医学部研究雑誌, *9*, 1-18.

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)眞理子 (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.

**Practical Research**

**Vocational Assessment for College Students with Disabilities Seeking Employment: Practices and Implications**

Yukiko GOTO 1, Kazuaki MAEBARA 2 and Jun YAEDA 3

1 Research and Support Center on Higher Education for the Hearing and Visually Impaired, Tsukuba University of Technology

2 Department of Education and Human Studies, Akita University

3 Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba

*Japanese Journal of Higher Education and Disability*, 4(1), 1, 2022

**Abstract:**　As the number of students with disabilities has increased rapidly in Japan, the nature of the disabilities has diversified and the needs for employment support upon graduation has been increasing. The proportion of those who would enter social welfare facilities and medical settings instead of general companies after graduation is also increasing. It is imperative to share assessment information of students with disabilities between their colleges and work support agencies to provide a better transition service. However, few studies are available as to how vocational assessment is done in a school-to-work process at colleges. The present study investigated how staff members at student disability services have collaborated with work support agencies to assess the degree of job readiness of their students. The questionnaire was developed based on the assessment sheet used at employment transition support offices. The results of a mail survey with 400 such staff members showed that the assessment has been done mainly by interviewing, and little has been done to assess the nature of self-understanding and job-matching. A systematic vocational assessment system for a better career path for students with disabilities after graduation was discussed.

**Key words:** students with disabilities, school to work transition, vocational assessment, interagency collaboration

Corresponding author: Yukiko GOTO, Tsukuba University of Technology

# 図表

## Table 1　就労支援機関に関する用語の整理

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| サービス種別 | 根拠法 | 該当する機関 |
| 職業リハビリテーション機関 | 障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法） | ハローワーク地域障害者職業センター障害者就業･生活支援センター他ほか |
| 就労系障害福祉サービス | 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法） | 就労移行支援事業所就労継続支援A型/B型事業所他ほか |

## Table 2　所属大学の概要（*N*=85）

|  |  |
| --- | --- |
| 項　目 |  |
| *n* | *%*% |
| 設置区分 |  |  |
| 国立 | 20 | 23.5 |
| 公立 | 8 | 9.4 |
| 私立 | 57 | 67.1 |
| 学生数 |  |  |
| 1～499名 | 5 | 5.9 |
| 500～999名 | 5 | 5.9 |
| 1,000～1,999名 | 20 | 23.5 |
| 2,000～4,999名 | 22 | 25.9 |
| 5,000～9,999名 | 22 | 25.9 |
| 10,000名以上 | 11 | 12.9 |
| 障害学生数 |  |  |
| 0名 | 6 | 7.1 |
| 1～5名 | 20 | 23.5 |
| 6～10名 | 6 | 7.1 |
| 11～20名 | 11 | 12.9 |
| 21～50名 | 12 | 14.1 |
| 51～100名 | 13 | 15.3 |
| 101名以上 | 10 | 11.8 |
| 非回答 | 7 | 8.2 |

## Table 3　回答者の所属部署と相談対応状況（*N*=85）

|  |  |
| --- | --- |
| 項　目 |  |
| *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件 | 5 | 5.9 |
| 1～5件 | 31 | 36.5 |
| 6～10件 | 11 | 12.9 |
| 11～20件 | 19 | 22.4 |
| 21～50件 | 11 | 12.9 |
| 51～100件 | 4 | 4.7 |
| 101件以上 | 3 | 3.5 |
| 非回答 | 1 | 1.2 |
| 最も多く対応している障害種別 |  |  |
| 発達障害 | 55 | 64.7 |
| 精神障害 | 7 | 8.2 |
| 聴覚・言語障害 | 5 | 5.9 |
| 視覚障害 | 2 | 2.4 |
| 肢体不自由 | 2 | 2.4 |
| 病弱・虚弱 | 1 | 1.2 |
| その他の障害 | 4 | 4.7 |
| 非回答 | 9 | 10.6 |

## Table 4　卒業直後に一般企業への就職に結びつかなかったケース

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 障害学生の就職支援全体(*N*=85)に占めるケースの割合 | *n* | % |
| 0％ | 10 | 11.8 |
| 10％～30％台 | 27 | 31.8 |
| 40％～60％台 | 14 | 16.5 |
| 70％～90％台 | 10 | 11.8 |
| 100％ | 7 | 8.2 |
| 非回答 | 17 | 20.0 |
| ケースの帰結（複数選択可）(*N*=69) | *n* | % |
| 他機関へ引き継いだ | 52 | 75.4 |
| 個別対応のみで完結した | 24 | 34.8 |
| 保護者と連絡をとり，家族内での解決を促した | 23 | 33.3 |
| 学内他部署へ引き継いだ | 18 | 26.1 |
| 通院先医療機関を紹介した | 11 | 15.9 |
| その他 | 8 | 11.6 |

## Table 5　障害学生に対するアセスメントの実施方法（複数選択可，*N*=85）

|  |  |
| --- | --- |
| 項目 | ( |
| *n* | *%* |
| 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 |

## Table 6　障害学生のアセスメント時に重視する項目

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 順位 | 項　目 | *M* | *SD* | 最小値 | 最大値 |
| 1 | 家族の障害理解 | 4.51 | 0.70 | 2 | 5 |
| 2 | 家族の協力 | 4.46 | 0.73 | 2 | 5 |
| 3 | 障害種別 | 4.35 | 0.83 | 2 | 5 |
| 4 | 就労継続への意欲 | 4.32 | 0.79 | 2 | 5 |
| 5 | 症状の安定度 | 4.28 | 0.73 | 3 | 5 |
| 6 | 生活リズムの安定状況 | 4.22 | 0.79 | 2 | 5 |
| 7 | 感情の安定状況 | 4.19 | 0.73 | 3 | 5 |
| 8 | 本人の希望進路 | 4.16 | 0.84 | 1 | 5 |
| 9 | 体調不良時の対処 | 4.14 | 0.80 | 1 | 5 |
| 10 | 報･連･相の可否 | 3.98 | 0.74 | 2 | 5 |
| 11 | 指示の理解度 | 3.98 | 0.69 | 3 | 5 |
| 12 | 通院の有無 | 3.95 | 0.95 | 1 | 5 |
| 13 | 作業意欲の高さ | 3.94 | 0.70 | 2 | 5 |
| 14 | 職場のルール理解 | 3.92 | 0.79 | 1 | 5 |
| 15 | 危険への対処 | 3.89 | 0.96 | 1 | 5 |
| 16 | 遅刻欠勤の連絡可否 | 3.87 | 1.01 | 1 | 5 |
| 17 | 他人との協調 | 3.84 | 0.80 | 2 | 5 |
| 18 | 挨拶の可否 | 3.82 | 0.88 | 1 | 5 |
| 19 | 趣味・特技 | 3.80 | 0.90 | 1 | 5 |
| 20 | 場に応じた言葉遣い | 3.80 | 0.78 | 1 | 5 |
| 21 | 可能な交通手段 | 3.79 | 0.86 | 2 | 5 |
| 22 | 身だしなみ | 3.78 | 0.85 | 1 | 5 |
| 23 | 作業への集中力 | 3.72 | 0.80 | 1 | 5 |
| 24 | 作業の正確さ | 3.68 | 0.73 | 2 | 5 |
| 25 | 希望する勤務時間 | 3.64 | 0.91 | 1 | 5 |
| 26 | 体力の有無 | 3.60 | 0.85 | 1 | 5 |
| 27 | サービス利用状況 | 3.46 | 1.01 | 1 | 5 |
| 28 | 作業/休憩時間の区別 | 3.45 | 0.84 | 1 | 5 |
| 29 | 保護者が期待する進路 | 3.32 | 0.89 | 1 | 5 |
| 30 | 友人関係の広さ | 2.88 | 0.87 | 1 | 5 |

## Table 7　アセスメント時に重視すること（30項目以外）

|  |  |
| --- | --- |
| 概念名 | 記述数 |
| 【自己理解度 | 10 |
| 【セルフアドボカシースキル | 4 |
| 【マッチング | 3 |
| 【資格・技術的スキル | 3 |
| 【学科との連携 | 3 |
| 【行動/感覚/思考の特性 | 3 |
| 【本人の困り感の有無 | 2 |
| 【体調管理 | 2 |
| 【就職に対する意欲 | 2 |
| 【社会経験の有無 | 2 |
| 【手帳の有無 | 2 |
| 【学内相談の活用状況 | 1 |
| 【支援者との信頼関係 | 1 |
| 【ワークライフバランスの検討 | 1 |

## Table 8　障害学生のアセスメントにおける課題

|  |  |
| --- | --- |
| 概念名 | 記述数 |
| 【本人／保護者の障害理解不足 | 10 |
| 【マッチング | 9 |
| 【手帳の不所持 | 6 |
| 【二次障害・体調管理 | 5 |
| 【関係者間の共通理解 | 5 |
| 【学外連携における障壁 | 4 |
| 【アセスメント機会の不足 | 3 |
| 【受動的学生への支援 | 3 |
| 【グレーゾーン学生の支援 | 3 |
| 【本人－保護者間の意向不一致 | 2 |
| 【支援者のスキル向上 | 2 |
| 【本人と支援者の信頼関係構築・継続 | 2 |
| 【本人の仕事理解不足 | 2 |
| 【感情的に不安定な学生への対応 | 2 |
| 【ニーズ把握の遅延 | 2 |
| 【障害特性による支援方法の相違 | 2 |
| 【セルフアドボカシースキルの向上 | 1 |
| 【フォローアップ困難 | 1 |



## Fig. 1　他機関の引き継ぎ先（複数選択可, *N*=52）



## Fig. 2　学内他部署の引き継ぎ先（複数選択可, *N*=18）