

日本の大学における障害学生への就職・キャリア支援に関する実態調査

A Survey related to Employment and Career Support For Students with Disabilities at Japanese Universities

本田 周二¹, 縄岡 好晴², 小川 浩¹

¹大妻女子大学人間関係学部, ²明星大学人文学部

Shuji Honda¹, Kosei Nawaoka², and Hiroshi Ogawa¹

¹ Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

² The School of Humanities, Meisei University

2-1-1 Hodokubo, Hino-shi, Tokyo, 191-8506 Japan

キーワード：障害学生，就職・キャリア支援，大学

Key words: Students with Disabilities, Employment and Career Support, University

抄録

近年，小学校～大学まで各教育機関においてキャリア教育の充実が求められるようになり，様々なキャリア教育の実践が行われるようになってきているが，障害学生へのキャリア支援について現状を明らかにしている研究は見られず，どのような点に課題があるのか明らかにされていない。各大学でどのような就職・キャリア支援が行われているのか，課題と感じていることは何かについて明らかにすることは，今後の障害学生への就職・キャリア支援を考えていく際に重要であると考えられる。そこで，本研究では，日本全国の大学の障害学生支援担当者を対象として，大学で実施されている障害学生に向けた就職・キャリア支援の内容について現状を把握する。具体的には，学内で実施している障害学生に向けた就職・キャリア支援の状況や現在感じている支援の課題などについてデータを収集し，分析する。

2022年1月～2月に日本全国の801大学の障害学生支援担当者宛てに郵送で依頼し，80大学（国公立大学25，私立大学55）から回答を得た（回収率10%）。調査内容は，1）回答者の所属，2）回答者の属性，3）所属しているスタッフの人数，4）スタッフが所有している資格，5）支援対象者の人数，6）支援対象者の診断の有無，7）支援対象者の診断名，8）就職・キャリア支援の内容，9）学内外との連携強化への取り組み，10）就職やキャリア支援に関して必要だと感じていることであった。

分析の結果，1）多く行われている支援は「相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること」であり，その次に「自分の強みの把握や理解に関すること」であった。そして，あまり行われていない支援は「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」であり，その次に「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること」であった。2）支援の中でも「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」，「対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること」に関して，人や時間が足りずに手が回らない，支援の仕方が分からないという回答が多く見られ，就職活動が始まる前のいわゆるキャリア教育の内容にかかわる部分の支援が課題となっていることが示された。

1. 問題と目的

本研究は、発達障害及びグレーゾーン学生の職業的予後の改善および主体的なキャリア形成に向けた支援による職場でのミスマッチの低減を目指し、在学中に必要な就職・キャリア支援について明らかにするものである。なお、ここでのグレーゾーン学生とは、診断は出ていないが、障害の特性がある程度あり、学内で支援者につながっている学生のことを指している。

発達障害のある学生の職業的予後は厳しい。障害者職業総合センターの調査では、就業中の発達障害者のうち68%は非正規雇用、給料15万未満が79%と報告されている。また職場定着については、障害者雇用の場合1年後に79.5%が就労継続しているが、障害を開示しない場合、定着率は33.3%に低下する（障害者職業総合センター、2015）。こうした厳しい現実にも関わらず、発達障害のある学生の多くは、他の学生と同様に就職活動を行い、その結果、就職が決まらないまま卒業する、あるいは就職後に早期離職することが多い。発達障害者の就労支援においては、障害に関する自己認識の重要性が指摘されている（小川、2018）。適切な自己認識に基づいて、障害者雇用を選択すること、あるいは通常の雇用において自分に合った職種、雇用形態を選択することが就労の安定につながる。したがって、大学在学中に、自分の特性の理解をいかに支援し、本人の特性や能力に合った職業選択に導くかが、大学の学生相談及び就職支援担当部署の課題となっている。しかし、発達障害のある学生の面談による支援は容易ではない。言語コミュニケーションの不得意、情報の総合化の困難、独特の価値観や思考方法などから信頼関係を築き難く、話題が拡散し、あるいは一部にこだわって面談が進展しないことも多い。支援体制の面でも、発達障害の特性に精通し、且つ就職支援の知識や経験が豊富な人材は限られている。

令和2年度（2020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（独立行政法人 日本学生支援機構、2021）によると、令和2年5月1日における障害学生数は35,341人で数年前と比べると着実に増加しており、支援体制の拡充が求められている。2016年4月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たことに伴

い、高等教育機関において障害学生への様々な支援体制が整えられてきている。しかしながら、その多くは増加している障害学生に対する修学支援の充実であり、マンパワーの問題もあり、就職・キャリア支援までは手が回っていない現場の声が散見される。そのため、研究としても修学支援の現状について明らかにする研究はいくつも行われているが（例えば、古山、2015；森・山見・田中、2015）、就職・キャリア支援の現状について検証した研究はあまりみられない。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター（2009）は、大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援について郵送調査を行っている。そこでは各大学等の支援の状況や対応に苦慮した事項などについて明らかにされているが、あくまでも就職活動に特化しており、学生の自己理解や仕事や働くことに対する理解、将来展望といった就職活動をすすめていく際に必要なキャリア支援については検討されていない。近年、小学校～大学まで各教育機関においてキャリア教育の充実が求められるようになり、様々なキャリア教育の実践が行われるようになってきているが、障害学生へのキャリア支援について現状を明らかにしている研究は見られず、どのような点に課題があるのか明らかにされていない。各大学でどのような就職・キャリア支援が行われているのか、課題と感じていることは何かについて明らかにすることは、今後の障害学生への就職・キャリア支援を考えていく際に重要であると考えられる。

そこで、本研究では、日本全国の大学の障害学生支援担当者を対象として、大学で実施されている障害学生に向けた就職・キャリア支援の内容について現状を把握する。具体的には、学内で実施している障害学生に向けた就職・キャリア支援の状況や現在感じている支援の課題などについてデータを収集し、分析する。

2. 方法

2.1. 調査時期・対象

2022年1月～2月に日本全国の801大学の障害学生支援担当者宛てに郵送で依頼し、80大学（国公立大学25、私立大学55）から回答を得た（回収率10%）。回答はGoogle formsへの入力であった。

2.2. 調査内容

調査内容は、以下の通りである。

- 1) 回答者の所属（国公立大学・私立大学）
- 2) 回答者の属性（職員・教員）
- 3) 所属しているスタッフの人数（3名以下・4～5名・6～10名・11名以上）
- 4) スタッフが所有している資格（社会福祉士・精神保健福祉士・臨床心理士・公認心理師・臨床発達心理士・産業カウンセラー・医師・教員・その他）
- 5) 支援対象者の人数（実人数・延べ人数）
- 6) 支援対象者の診断の有無（有り・無し）
- 7) 支援対象者の診断名（上位3位）（身体障害・知的障害・精神障害・高次脳機能障害・発達障害・その他）
- 8) 就職・キャリア支援の内容（自分の強みの把握や理解に関する事、就職・就活に関する事、働くことに関する事、ビジネスマナーに関する事、将来の展望や見通しに関する事、障害特性に関する事、職業適性の理解に関する事、対処方法の習得に関する事、自己理解をまとめるシート等の活用に関する事、障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関する事、相談機関や制度に関する情報提供の実施に関する事、支援内容の効率的な引継ぎに関する事）に関する頻度・対象年次・内容・支援上の困難さ・支援を行わない理由
- 9) 学内外との連携強化への取り組み
- 10) 就職やキャリア支援に関して必要だと感じていること

3. 結果と考察

3.1. 回答者の属性

教員 11 名，職員 69 名であった。

3.2. 所属しているスタッフの人数

3 名以下（22 名），4～5 名（15 名），6～10 名（27 名），11 名以上（16 名）であった。

3.3. スタッフが所有している資格

スタッフが所有している資格について表 1 に示す。教員，臨床心理士，公認心理師の資格を有している人が多かった。

3.4. 支援対象者の人数

支援対象者の人数について表 2 に示す。データのばらつきが大きい中央値を見ると、全体では実人数としては 10 名程度であるが、国公立と私立を比べると国公立の方が支援対象者の人数が多かった。

3.5. 支援対象者の診断の有無

支援対象者の診断の有無について表 3 に示す。診断有りの人数の方が多いが、診断が無い学生への支援もしていることが明らかとなった。ただし、診断が無い学生へのアプローチは難しく、他にも困り感を抱えながらも支援を得られていない学生は存在しているものと考えられる。原田・枝廣（2017）は、診断のない学生に対する支援のつながりにくさについて指摘しており、この点は今後の課題であろう。

表 1 スタッフの有している資格

	全体	国公立	私立	3名以下	4～5名	6～10名	11名以上
社会福祉士	17	8	9	4	6	5	2
精神保健福祉士	11	5	6	4	3	2	2
臨床心理士	23	14	9	5	6	7	5
公認心理師	23	14	9	6	5	7	5
臨床発達心理士	3	2	1	0	1	0	2
産業カウンセラー	6	1	5	2	0	2	2
医師	5	4	1	0	2	1	2
教員	24	10	14	6	4	8	6
その他	36	10	26	6	7	16	7

表2 支援対象者の人数

	変数名	有効 N	平均値	中央値	標準偏差
全体	支援対象者の人数 (実人数)	65	32.17	10.00	48.66
	支援対象者の人数 (延べ人数)	51	137.37	9.00	374.59
国公立	支援対象者の人数 (実人数)	20	59.30	21.50	63.84
	支援対象者の人数 (延べ人数)	15	308.80	25.00	606.55
私立	支援対象者の人数 (実人数)	45	20.11	6.00	34.65
	支援対象者の人数 (延べ人数)	36	65.94	7.50	188.29
3名以下	支援対象者の人数 (実人数)	18	17.11	13.50	17.73
	支援対象者の人数 (延べ人数)	15	123.20	8.00	200.19
4~5名	支援対象者の人数 (実人数)	13	50.08	9.00	61.22
	支援対象者の人数 (延べ人数)	9	263.56	10.00	475.92
6~10名	支援対象者の人数 (実人数)	20	20.20	6.00	36.35
	支援対象者の人数 (延べ人数)	19	128.63	6.00	494.41
11名以上	支援対象者の人数 (実人数)	14	52.00	13.50	67.64
	支援対象者の人数 (延べ人数)	8	42.75	10.50	57.89

表3 支援対象者の診断の有無

	変数名	有効 N	平均値	中央値	標準偏差
全体	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	58	25.78	6.50	42.48
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	56	5.34	1.00	10.32
国公立	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	16	49.13	18.00	55.00
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	16	9.19	4.00	14.52
私立	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	42	16.88	5.00	33.30
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	40	3.80	0.00	7.79
3名以下	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	17	15.35	13.00	15.40
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	16	2.50	0.00	4.44
4~5名	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	12	42.50	10.50	49.07
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	13	10.62	2.00	17.45
6~10名	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	18	16.33	5.00	35.04
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	18	5.56	2.50	8.58
11名以上	支援対象者の診断の有無 (診断有りの人数)	11	39.09	6.00	65.54
	支援対象者の診断の有無 (診断無し的人数)	9	2.33	1.00	3.35

3.6. 支援対象者の診断名 (上位3位)

支援対象者の診断名について上位3位を合算したもののついて表4に示す。発達障害が最も多く、つづいて精神障害、身体障害が多かった。この傾向は国立、私立によって違いは見られず、全国で共通の結果であると考えられる。

3.7. 就職・キャリア支援の内容 (頻度)

就職・キャリア支援の内容に関する頻度に関してまとめたものを表5に示す。支援内容によって

頻度に違いが見られるかどうかを検討するために、一要因参加者内計画の分散分析を行った結果、1%水準で有意差が認められた ($F(11,726) = 8.83, p < .01$)。Holm法による多重比較の結果、いくつか有意差が認められた。

まず、「自分の強みの把握や理解に関すること」と「ビジネスマナーに関すること ($p < .01$)」「将来の展望や見通しに関すること (どんな人生を歩みたいか、そのために何が必要かなど) ($p < .05$)」「職業適正の理解に関すること ($p < .01$)」「対処方

表4 診断名（上位3位の合算）

	全体		国公立		私立		3名以下		4～5名		6～10名		11名以上	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合
身体障害	34	23%	9	19%	25	25%	11	28%	4	14%	9	20%	10	29%
知的障害	3	2%	0	0%	3	3%	2	5%	0	0%	1	2%	0	0%
精神障害	39	26%	14	29%	25	25%	10	26%	8	29%	10	22%	11	31%
発達障害	47	32%	15	31%	32	32%	11	28%	10	36%	16	35%	10	29%
その他	25	17%	10	21%	15	15%	5	13%	6	21%	10	22%	4	11%
合計	148	100%	48	100%	100	100%	39	100%	28	100%	46	100%	35	100%

表5 就職・キャリア支援の内容に関する頻度の平均値と標準偏差

	全体	国公立	私立	3名以下	4～5名	6～10名	11名以上
自分の強みの把握や理解に関すること	2.83 (0.95)	3.00 (0.97)	2.76 (0.95)	2.53 (0.87)	2.92 (1.04)	2.79 (0.93)	3.13 (0.99)
就職・就活に関すること（就職活動のスケジュールや就職活動では何をするのかなど）	2.73 (1.05)	2.70 (0.98)	2.74 (1.08)	2.50 (1.04)	2.77 (1.09)	2.67 (1.05)	3.07 (1.03)
働くことに関すること（働き方の種類や業種や職種など）	2.67 (0.99)	2.65 (0.99)	2.68 (1.00)	2.39 (0.98)	2.54 (1.05)	2.71 (0.91)	3.07 (1.03)
ビジネスマナーに関すること	2.40 (0.91)	2.30 (0.80)	2.44 (0.95)	2.39 (0.92)	2.62 (0.96)	2.25 (0.94)	2.47 (0.83)
将来の展望や見通しに関すること（どんな人生を歩みたいか、そのために何が必要かなど）	2.50 (1.02)	2.85 (1.04)	2.36 (0.99)	2.22 (1.00)	2.54 (1.05)	2.42 (1.02)	2.93 (0.96)
障害特性に関すること	2.52 (1.13)	3.10 (1.07)	2.29 (1.08)	2.72 (1.18)	2.67 (1.07)	2.29 (1.12)	2.53 (1.19)
職業適性の理解に関すること	2.45 (0.95)	2.40 (0.94)	2.47 (0.96)	2.39 (0.92)	2.46 (1.05)	2.39 (0.84)	2.60 (1.12)
対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること	2.26 (1.15)	2.90 (1.07)	2.00 (1.09)	2.33 (1.33)	2.50 (1.09)	2.09 (1.08)	2.27 (1.16)
自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること	2.01 (1.11)	2.50 (1.24)	1.82 (0.99)	1.72 (1.02)	2.08 (1.00)	2.04 (1.12)	2.27 (1.28)
障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること	2.06 (0.95)	2.05 (0.89)	2.06 (0.98)	1.44 (0.62)	2.31 (1.03)	2.17 (0.92)	2.40 (0.99)
相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること	2.89 (1.03)	3.10 (0.97)	2.80 (1.05)	2.83 (1.10)	3.00 (1.00)	2.79 (1.06)	3.00 (1.00)
支援内容の効率的な引継ぎ（定期的な相談会、情報共有シートなど）に関すること	2.35 (1.01)	2.40 (1.00)	2.33 (1.03)	2.50 (1.04)	2.00 (0.85)	2.38 (1.06)	2.40 (1.06)

法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること ($p<.05$)」「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること ($p<.01$)」「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること ($p<.01$)」「支援内容の効率的な引継ぎ（定期的な相談会、情報共有シートなど）に関すること ($p<.05$)」の間に有意差が認められた。すべて、「自分の強みの把握や理解に関すること」の方が

得点が高かった。

次に、「就職・就活に関すること（就職活動のスケジュールや就職活動では何をするのかなど）」と「ビジネスマナーに関すること ($p<.05$)」「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること ($p<.01$)」「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること ($p<.01$)」の間に有意差が認められた。すべて、「就職・就活に関すること（就

職活動のスケジュールや就職活動では何をやるのかなど)」の方が得点が高かった。

次に、「働くことに関すること（働き方の種類や業種や職種など）」と「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること（ $p<.01$ ）」「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること（ $p<.01$ ）」の間に有意差が認められた。すべて、「働くことに関すること（働き方の種類や業種や職種など）」の方が得点が高かった。

次に、「相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること」と「ビジネスマナーに関すること（ $p<.01$ ）」「職業適性の理解に関すること（ $p<.05$ ）」「対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること（ $p<.01$ ）」「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること（ $p<.01$ ）」「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること（ $p<.01$ ）」「支援内容の効率的な引継ぎ（定期的な相談会、情報共有シートなど）に関すること（ $p<.05$ ）」の間に有意差が認められた。すべて、「相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること」の方が得点が高かった。

最後に、「障害特性に関すること」と「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」の間、「職業適性の理解に関すること」と障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること」の間に5%水準で有意差が認められた。「障害特性に関すること」「職業適性の理解に関すること」の方が得点が高かった。

全体を見ると、多く行われている支援は「相談機関や制度に関する情報提供（親も含む）の実施に関すること」であり、その次に「自分の強みの把握や理解に関すること」であった。そして、あまり行われていない支援は「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」であり、その次に「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること」であった。

3.8. 支援を行わない理由：

支援を行っていないと回答した人を対象に、その理由（【学内の他部署が実施している】【人や時

間が足りず手が回らない】【必要性を感じない】【支援の仕方が分からない】【その他】）についてたずねた結果について表6に示す。なお、当てはまるものすべてに回答を求めている。

理由の中で最も多く選択されていたのは【学内の他部署が実施している】であった。特に「障害に配慮したアルバイトやインターンシップのための支援に関すること」に関しては、頻度だけを見ると行われていない支援として位置づけられていたが、大学全体としては行われていると考えられる。【人や時間が足りず手が回らない】に関しては、「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」において最も選択されていた。また、国公立と私立で見ると、私立において多く選択されていた。重要だと考えてはいるが従来から指摘されているマンパワーの不足による影響が出ているものと考えられる。【必要性を感じない】については、全体としてあまり選択されていなかった。【支援の仕方が分からない】に関しても、「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」において最も選択されていた。また、「対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること」においても多く選択されていた。両方とも国公立ではなく私立において選択されていた。国公立と私立において支援についての考え方や体制が異なっている可能性はあるが、この点については、今後インタビュー等で明らかにしていくことが必要であろう。「自己理解（合理的配慮など）をまとめるシート等の活用（自分マップなど）に関すること」「対処方法の習得（ストレスコーピングや時間管理など）に関すること」はどちらも就職活動が始まる前に意識しておくことが大切な内容である。修学支援の充実と比べると就職・キャリア支援には様々な課題が残されていること、そしてその内容について、特に、就職活動が始まる前のいわゆるキャリア教育の内容にかかわる部分の支援が課題となっていることが示されたといえる。この点については、支援者側の負担が多くなる形に対応できる方法を検討していくことが必要であろう。

3.9. 学内外との連携強化への取り組み：

学内外の連携強化への取り組みについてまとめたものを表7に示す。約7割が取り組んでいると

表6 支援を行っていない理由

カテゴリー	学内の他部署が実施している			人や時間が足りず手が回らない			必要性を感じない			支援の仕方が分からない			その他		
	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立	全体	国公立	私立
自分の強みの把握や理解に関する こと	5	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	3
就職・就活に関すること（就職活 動のスケジュールや就職活動では 何をやるのかなど）	6	1	5	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	1	5
働くことに関すること （働き方の種類や業種や職種など）	7	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	5
ビジネスマナーに関すること	8	2	6	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	1	3
将来の展望や見通しに関すること （どんな人生を歩みたいか、その ために何が必要かなど）	8	2	6	1	0	1	0	0	0	3	0	3	4	1	3
障害特性に関すること	6	1	5	3	0	3	0	0	0	4	0	4	6	1	5
職業適性の理解に関すること	6	2	4	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	1	4
対処方法の習得（ストレスコーピ ングや時間管理 など）に関すること	8	2	6	3	0	3	3	0	3	7	0	7	6	1	5
自己理解（合理的配慮など）をま とめるシート等の活用（自分マッ プなど）に関すること	7	1	6	6	1	5	3	1	2	9	1	8	7	2	5
障害に配慮したアルバイトやイン ターンシップのための支援に関す ること	11	2	9	4	1	3	3	0	3	3	1	2	6	1	5
相談機関や制度に関する情報提供 （親も含む）の実施に関すること	3	1	2	1	0	1	2	0	2	1	0	1	5	1	4
支援内容の効率的な引継ぎ（定期 的な相談会、情報共有シートなど） に関すること	8	2	6	3	1	2	1	0	1	1	0	1	5	2	3

表7 支援対象者の診断の有無

	取り組んでいない		あまり取り組んでいない		やや取り組んでいる		取り組んでいる	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合
全体	7	10.00	14	20.00	29	41.43	20	28.57
国公立	2	10.00	3	15.00	7	35.00	8	40.00
私立	5	10.00	11	22.00	22	44.00	12	24.00
3名以下	1	5.56	4	22.22	6	33.33	7	38.89
4～5名	0	0.00	1	7.69	8	61.54	4	30.77
6～10名	4	16.67	5	20.83	10	41.67	5	20.83
11名以上	2	13.33	4	26.67	5	33.33	4	26.67

回答をしていた。所属やスタッフの人数による違いは見られなかった。マンパワーの問題などを考えると一つの部署、一大学で学生の様々な支援のニーズにこたえることは困難である。学内外との連携強化の取り組みは今後さらに重要になってく

るものと考えられる。

4. 今後の課題

本研究では、これまであまり焦点をあてられることのなかった障害学生への修学支援ではなく、

就職・キャリア支援について焦点をあて、大学における支援の現状と内容について検討を行った。そして先行研究で指摘されてきたような、就職・キャリア支援の課題を具体的に抽出できたことが本研究の意義である。一方で、本研究では801大学に送付して80大学から回答を得ており、回収率としては10%と決して高いとは言えない。郵送による調査ということもあり、回収率が低くなったと考えられるが、データ数が少ないことによる影響は存在するであろう。本研究の知見が他の大学も含めて同様の結果が得られるのか、それとも積極的に支援をしている大学からの回答に偏っているのかについては回収率を高める工夫をして改めて検討する必要があると考えられる。また、今回は送り出し側の支援の現状について検討を行ったが、企業側のニーズや大学に求めていることといった受け入れ側に焦点を当てた研究を今後行っていく必要があるだろう。

謝辞

本研究での調査に協力をしてくださったすべての担当者の方へ感謝申し上げます。

付記

本研究は、第52回(2021年度)三菱財団社会福祉事業・研究助成(代表研究者:小川浩)を受け、実施したものである。

引用文献

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター(2009)．大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援．
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/shiryu/shiryu48.html>, (参照 2023-1-12) ．
- 独立行政法人日本学生支援機構(2021)．令和2年度(2020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就学支援に関する実態調査結果報告書．
https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/2020.html, (参照 2023-1-12) ．
- 原田新・枝廣和憲(2015)．大学のアクティブラーニング型授業に対応したユニバーサルデザイン環境に関する一考察．岡山大学教師教育開発センター紀要, 7, 137-146.
- 古山萌衣(2015)．障害学生支援の現状と課題:「障

がいのある学生の就学支援に関する検討会報告(第一次まとめ)」を中心に．名古屋市立大学大学院人間文化研究科人間文化研究, 23, 19-36.

森浩平ほか(2015)．日本における障害学生の就学支援に関する現状と課題—視覚障害, 聴覚障害及び肢体不自由学生の支援—．Asian Journal of Human Services, 8, 162-176.

小川浩(2018)．第7章 発達障害と就労 市川宏伸編 発達障害の早期発見と支援へつなげるアプローチ．金剛出版

障害者職業総合センター(2015)．発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究．情報印刷株式会社