

発達障害のある女子大学生のための キャリア発達支援の在り方について

山下 京子

(2019年10月9日 受理)

The Support for Career Development of Women's University Students with Developmental Disabilities

Kyoko YAMASHITA

Abstract

Hiroshima Jogakuin University started life career education from a life-span perspective for women as part of its reorganization in 2018. Taking advantage of being a small-scale all female university, it established a support system for taking care of individuals continuously after graduation. This paper aims to propose job hunting support for disabled students from a lifetime career perspective, and, most importantly, the role of job hunting support for students with developmental disabilities and students with suspected developmental disabilities. The Support Center for Students with Special Needs has assisted students since it was founded in April 2014. Targeting students with developmental disabilities and students who might have such disabilities, the Support Center reviewed the progress of job hunting support for students with developmental disabilities and their characteristics and the status of collaboration with off-campus support institutions. Based on the challenges in supporting students, a job hunting support model was created. In this support model, an “instruction manual” leverages the strengths of students with developmental disabilities so that students are able to find appropriate jobs by promoting their self-understanding and self-esteem. This support model is available to other students which suggests that the possibility of a universal design for job hunting support models.

Keywords: developmental disabilities 発達障害, life career ライフキャリア, women's university 女子大学, universal design ユニバーサルデザイン

1. は じ め に

広島女学院大学は、2018年度の全学改組に伴い、女性の一生涯を視野に入れたライフキャリ

ア教育を開始した。山下（2018）¹⁾が、広島女学院大学におけるライフキャリア教育について紹介しているように、改組後のカリキュラムは、「基礎科目」「ライフキャリア科目」を全学共通科目として、その上に各学部各学科の専門科目を展開するという編成である。「ライフキャリア科目」は、必修科目である「キャリアプランニング」（1年生前期）「女性とライフキャリア」（2年生前期）の2科目と、選択科目43科目の計45科目である。選択科目は、コンピテンシーの考え方を参考にし、「自己との関係科目群」「他者との関係科目群」「社会との関係科目群」の3領域と、「その他科目群」からなる。こうした授業カリキュラムと、「キャリアセンター」による様々な就職支援、「エンパワーメントセンター」における卒業後の支援を中核とした学内各部署間の連携の下、小規模女子大学であることを活かし、一人ひとりを大切に卒業後も支援し続ける体制を整えている。卒業後の職業キャリアだけでなく、生涯を見通したライフキャリアの視点を取り入れたキャリア教育を実施している。

一方で、広島女学院大学では、2014年4月に「障がい学生高等教育支援室」（支援室と略）を開室し、学修支援を中心とした障害学生支援を行ってきた。本学における障害学生支援体制は、全学生を対象とした包括的学生支援体制に組み込まれており、障害の有無や障害種別に関わらず、学生の抱える困難さに注目し、支援の対象としている。支援室で関わる学生も、1年次に必修科目の「キャリアプランニング」を履修し、一般学生同様、早いうちからキャリアセンターとの関わりを持つ。さらに支援室とキャリアセンターが連携して、障害学生の就労支援を行っているが、一般学生の就労支援と比較すると、より長期的な視点を必要とするように思われる。特に、発達障害やその特性のある学生の場合、他の障害種に比べ外部の支援機関との連携を必要とする場合が多い。そこで、本研究の目的は、本学の支援室における障害学生支援の実践を基に、ライフキャリアの観点を導入した障害学生の就労支援、中でも発達障害やその特性のある学生に焦点を当てた就労支援の在り方についてモデルを提案することである。さらに、発達障害やその特性のある学生の就労支援の在り方について検討し、今後の課題を明らかにすることである。本研究の成果は、多様化する学生の就労支援にも適用可能であると予想される。

本研究の方法としては、支援室開室2014年4月から、2019年6月現在までに支援室で支援を行った学生を対象とした。そのうち2014年度から2018年度卒業の15名について、障害種、障害者手帳の有無、在学中の就労支援の経過、卒業時の進路状況、2019年5月現在の状況を調査した。支援室で支援を行った障害学生のうち発達障害やその特性のある学生について、就労支援の経過を振り返り、支援室とキャリアセンター等の学内連携や、支援室と学外機関等との連携の事例を抽出し、支援室と学外機関との関係の現状を整理した。また、支援室の就労支援において課題となったことを挙げ、ライフキャリアの観点を導入した就労支援のモデルを作成した。

さらに、発達障害学生の就労支援の在り方について、先行研究を参考に考察を加えた。

2. 広島女学院大学の障害学生支援の実際

2014年度から2018年度までの本学における障害学生数と、支援室で支援を行った障害学生数を図1に示した。2014年度の全学の障害学生数については、支援室で把握していないために、空白とした。障害学生数は、日本学生支援機構 JASSO²⁾ により毎年行なわれる「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」に提出するために、学内の「健康管理センター」「カウンセリングルーム」「支援室」の情報を整理して集計したものである。支援室で支援している学生数は毎年20人前後で、全学の障害学生数は、30人から40人前後で推移していた。日本学生支援機構 JASSO(2019)³⁾ によると、2018年度の調査結果では、全学生(3,212,010人)に占める障害学生の在籍率は1.05%であり、一方本学では全学生数(学部生1,353名、院生5名の計1,358名、2018年5月1日現在)に対して38名(うち2名は発達障害の診断書無・配慮有)の障害学生が在籍しており、「診断書無・配慮有」を除いた障害学生の在籍率は2.66%であった。また、JASSO(2019)³⁾ によると、2018年度の支援障害学生率は0.53%であり、本学における支援室による支援を受けている障害学生は21名(うち1名が「診断書無・配慮有」)で、支援障害学生は20名、支援障害学生率は1.47%となっていた。このように、障害学生在籍率、支援障害学生率ともに、全国平均を上回っていた。

日本学生支援機構 JASSO²⁾ による障害種別の分類を用いて、2014年度から2018年度までの本学における障害種別人数と、支援室で支援した障害種別人数を図2に示した。「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行なっている者(特別な支援を行なっていない者は除く)」を「発達障害疑い」として、図2に併記した。図1と同様、2014年度の全学の障害種別人数については、支援室で把握していないために空白とした。特徴としては、全学の障害種別で例年「精神障害」が多かったが、2018年度では「病弱・虚弱」がより多くなっていたこと、支援室の障害種別では目立った特徴がないことを挙げることができる。JASSO(2019)³⁾ によると、2018年度では障害種別の障害学生数で多い順に「病弱・虚弱」(33.0%)「精神障害」(25.9%)「発達障害」(17.9%)であり、本学においても同じ順であった。また、2018年度の障害種別の支援障害学生数の多い順は、JASSO(2019)³⁾ によると、「精神障害」(31.7%)「発達障害」(25.3%)「病弱・虚弱」(16.5%)であったが、本学の支援室においては、類似した傾向は認められなかった。

支援室で支援を行った学生のうち、2014年度から2018年度卒業の学生15名を対象として、卒業後の進路(卒業年の5月)を調査し、進路状況を「障害者枠就職」「支援機関」「一般就職」

「パート・アルバイト」「未就職」に分類した。さらに、障害者手帳取得の有無と診断の有無により、「障害者手帳有」「障害者手帳無・診断有」「障害者手帳無・診断無」に分けて図3に示した。2019年5月現在「支援機関」の1名が「障害者枠就職」をしており、「支援機関」2名、「障害者枠就職」4名となった。図3のうち、「発達障害」「発達障害の診断無・配慮有」学生8名の卒業後の進路を図4に示した。JASSO(2019)³⁾によると、2018年度の障害学生の就職率は79.5%，障害種別では「発達障害」の就職率が68.3%であった。本学の支援室における障害学生の卒業後の進路状況については「未就職」が3名おり（4年間の卒業障害学生の20%），本学の大学全体の平均就職率（就職希望者を分母とする就職率98.4%，2019年3月現在）と比較するとかなり低く，JASSOによる障害学生の就職率の低さと同様に，障害学生の就職の困難さを表していると考えられた。一方，図4に示したように，発達障害学生（診断無・配慮有を含む）は，「手帳有」5名，「手帳無・診断有」1名，「手帳無・診断無」2名であったが，卒業の時点で進路の決まっていない「未就職」者はいなかった。JASSOによる障害種別の就職率では，発達障害学生の場合，障害学生全体の平均就職率を下回っていたが，本学の場合は，小規模大学であることもあって個別ケースに応じた支援が可能となり，必要に応じて外部機関との連携や，キャリアセンターや健康管理室等の学内部署との連携により進路決定が促進されたと考えられる。

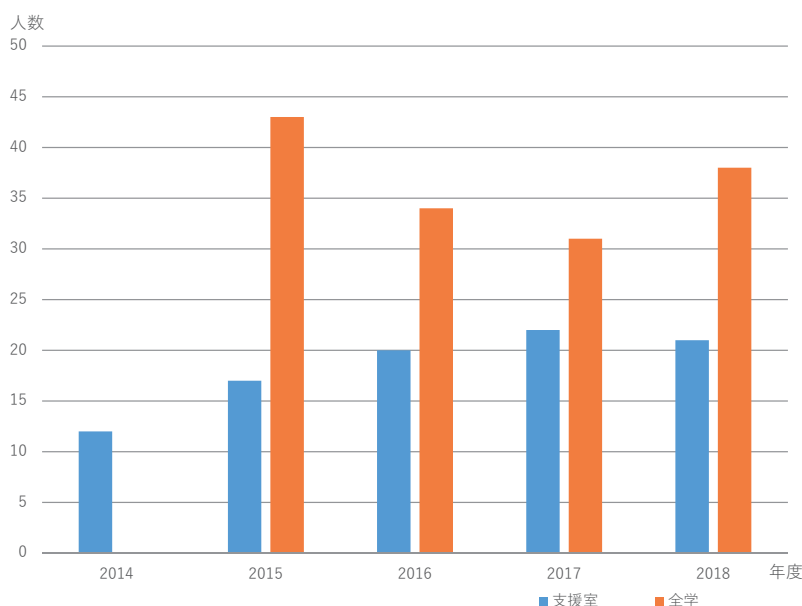


図1 広島女学院大学の障害学生数の推移

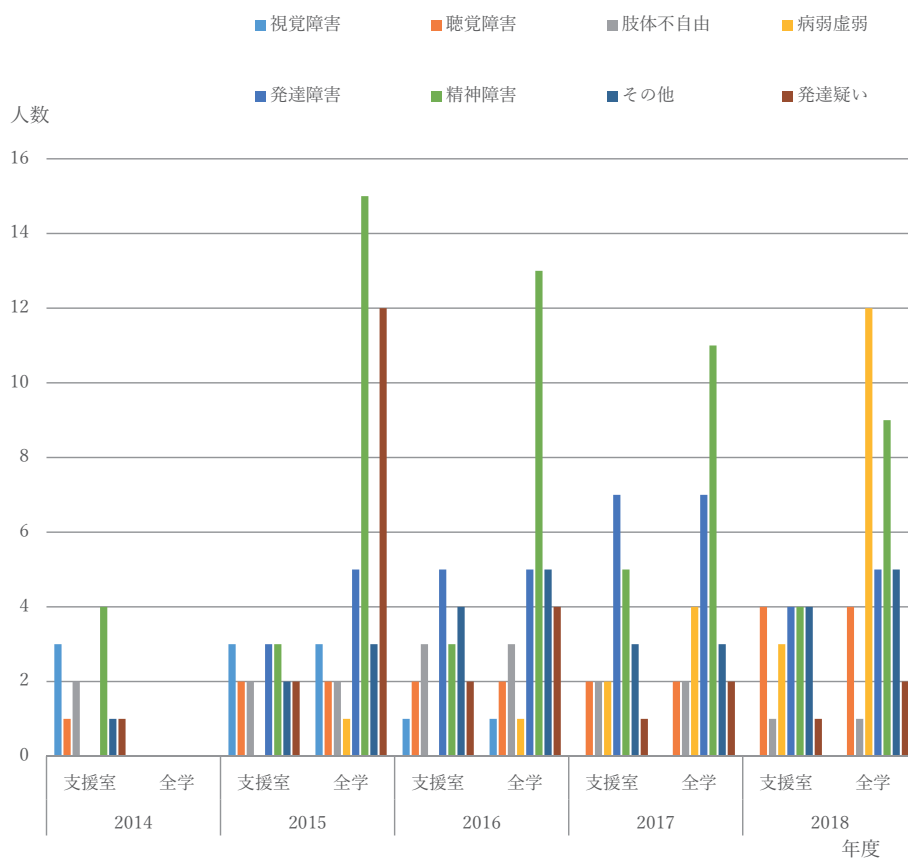


図2 広島女学院大学における障害種別人数

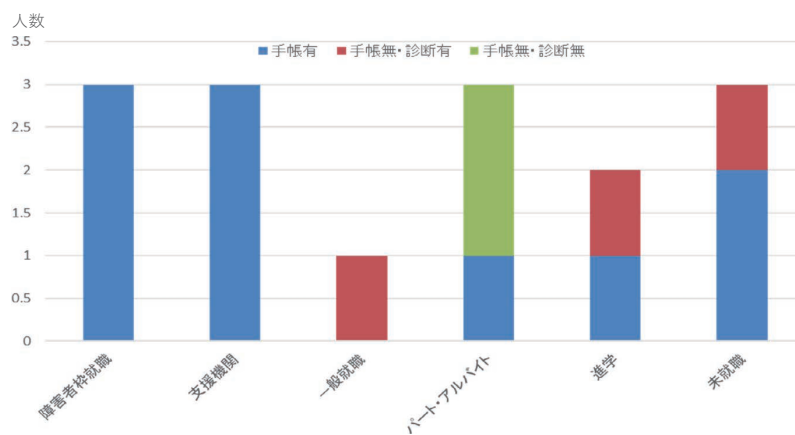


図3 2014年度から2018年度卒業の障害学生の進路

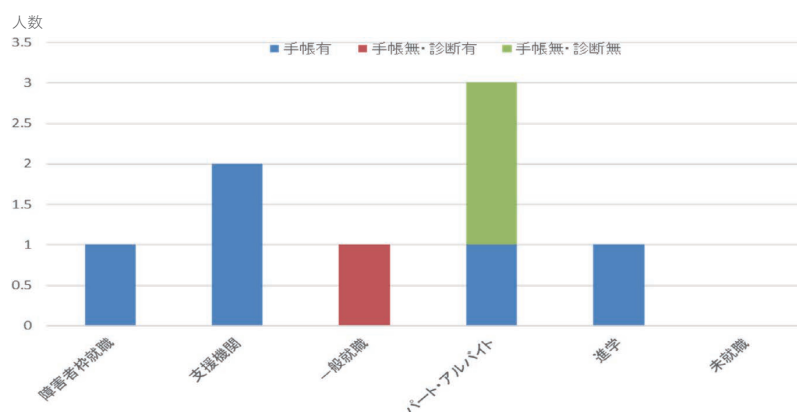
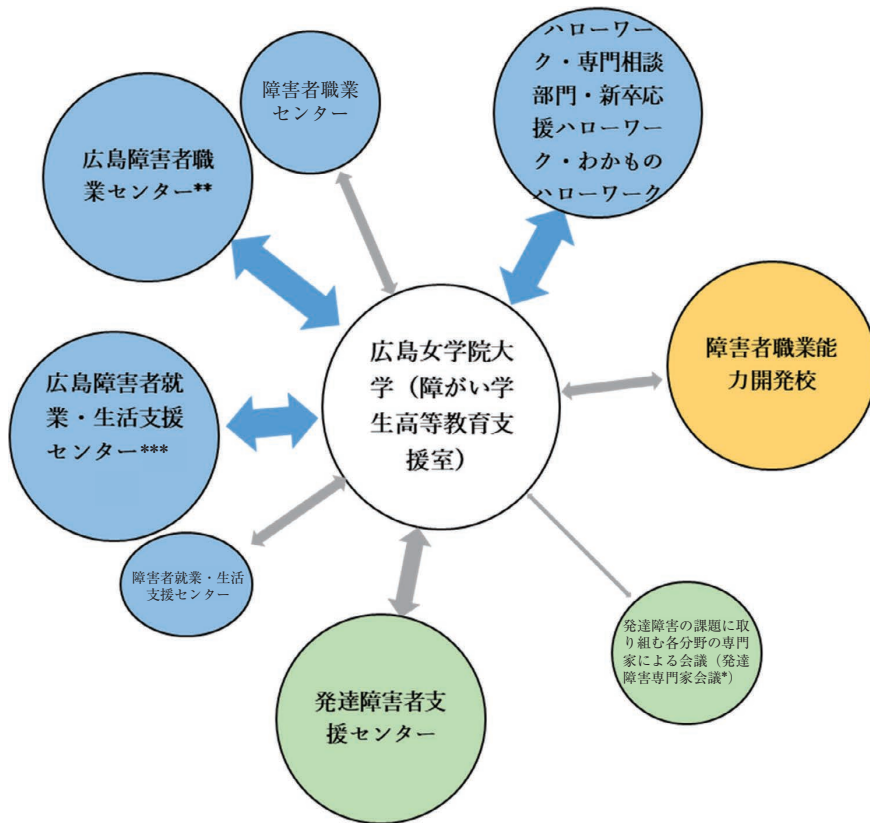


図4 2014年度から2018年度卒業の障害学生(発達障害・特性含む)の進路

3. 本学における発達障害学生の就労支援

2014年度から2018年度に卒業した8名の発達障害学生(手帳有5名, 手帳無・診断有1名, 手帳無・診断無2名)のうち進学した1名(手帳有)を除く7名を対象とし, 就労支援の経過における学内部署間や学外支援機関との連携について, 内容を検討した。本学におけるキャリア支援は, 1年次から「授業」「授業に関連するキャリアセンターによる取り組み」「キャリアセンターの独自の取り組み」の3側面で計画実施されており, 障害学生についても, 障害種別に関わらずキャリアセンターと支援室で連携し就労支援を行っている。7例の発達障害学生の就労支援経過の中で, 1例を除くすべての事例において複数の学外の支援機関と支援室との連携がなされていた。なお1例は一般就職であった。事例により連携した学外支援機関やその組み合わせは異なり, 発達障害の個人差を示していると考えられた。連携の経緯は, 当該学生の支援を通して連携した場合もあれば, 支援室または学外支援機関からの申し出により機関間の連携をした場合もあった。支援室と学外支援機関との連携を整理し, 現状を図5に示した。中でも, 広島障害者職業センターや広島障害者就業・生活支援センターとは, 「発達障害者雇用支援連絡協議会」への陪席や「連絡協議会」への出席を通して, 定期的につながりを持っている。また学外支援機関間の連携もあって, 例えば, 発達障害者支援センター, ハローワーク, 障害者就労・生活支援センターと支援室が連携し支援した事例や, ハローワーク, 障害者職業センターと支援室が連携した事例もあった。



* 平成27年12月，広島県で発足。メンバー：当事者家族や多分野の専門家（医師・弁護士・大学研究者・教員・社会福祉士・作業療法士・臨床心理士・精神保健福祉士）

** 発達障害者雇用支援連絡協議会への陪席

*** 連絡協議会出席

図5 広島女学院大学（障がい学生高等教育支援室）と学外支援機関との連携

4. ライフキャリアの観点を取り入れた発達障害学生の就労支援

山下(2017)⁴⁾ は，発達障害のある女子大学生のキャリア教育の在り方について論ずる中で，生きづらさを抱える女子学生が自己と直面し，自己の特性を発見・認識し受容しながら，他者との関わりを通して，卒業後に中心となる職業キャリアだけでなく，生涯を見通したライフキャリアについて考え自己決定することを，教育の一環として支援する体制が必要であると述べている。本学では，卒業後も大学がサポートする『一生涯の大学』として，「切れ目のない支援」体制作りを行っているところである。図5に示したように，支援室における学外支援機関との

継続的な関係作りによる、発達障害者の就労支援機関との関係構築も、その一部である。

支援室における発達障害学生の就労支援経過の記録をもとに、課題となったことを整理したところ、①アルバイトやボランティア活動などの経験が乏しく、一般学生に比べると圧倒的に「働く」体験が不足していること、②体験不足から生じると推測される「働く」イメージの持ちにくさがあること、③自己理解が十分でないために将来像を描きにくいことの3点が明らかとなった。そこで、発達障害学生のための在学中の就労支援の在り方のモデルを作成し、図6に示した。ライフキャリアの観点を導入し、発達障害のある学生が自己と向き合い、自分の強みを存分に発揮できる「トリセツ」作りを通して、社会に参画しようとする試みである。このモデルは、全学的なキャリアサポート体制の下、キャリアセンターと支援室の協働により実践される。支援室は、従来行ってきた障害学生の定期的な継続面接の中で、社会参画に向けた自分の特性の活かし方、すなわち学生自身の「トリセツ」作りの作業進行を支援する。キャリアセンターでは、進行中の「トリセツ」を参照しながら学生と面談を行い、学生による自身の特性に合う「働く」場の選択を支援する。学生自身の「トリセツ」作りは、学生の自己理解を促進させるとともに、自分に合う「働く」場の選択、「働く」体験、「働く」イメージの育成につながると推測された。図6に示したように、このモデルはサイクルとなっており、起点はどこからでも可能となっている。また、このモデルは、障害の有無にかかわらず、「働く」体験の不足や「働く」イメージの持ちにくさ、不十分な自己理解などのために就職活動が進んでいない学生にとっても、有効な支援となると思われる。

試行的に2019年度からキャリアセンターと支援室の協働で、希望する一般の学生に対して、このモデルを適用した支援を行っている。支援室が継続的に面接を行い、学生自身の「トリセツ」作りを支援することは、自己理解の促進だけでなく、メンタルケアの効果も期待できるのではないかと考えられる。

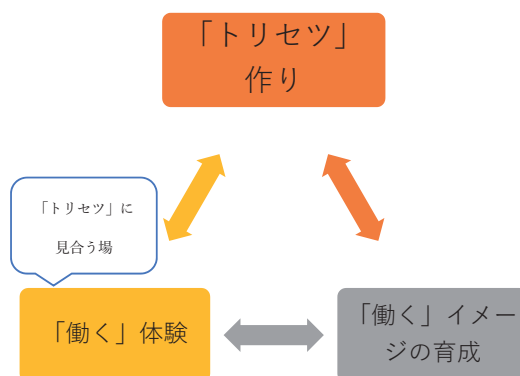


図6 発達障害学生の就労支援モデル

5. 発達障害学生の就労支援の在り方に関する考察

支援室で関わった発達障害学生やその特性のある学生の支援経過を振り返ると、学生の多くが学生生活での多様な場面における経験を通して、自分の特性や自分に合うやり方を徐々に理解できるようになることがわかった。自己理解や障害受容につながる機会の提供は一度限りでは困難であり、いろいろな場面を通して徐々に形成されていくものなのだろう。発達障害の「障害受容」とは何なのかを考えると、ある場面では障害となり、別の場面では障害とならないという発達障害の特性があり、障害を受容することは、他の障害に比べると困難であると思われる。また、そうした場面による違いがあって、必然的に自己理解も難しくなってくる。そもそも、一般の学生にとっても自己理解は容易に達成されるものではないだろう。したがって、発達障害学生の就労支援は、定型発達の学生に比べるとより長期的な展望が必要となると考えられる。

発達障害学生が、自己理解を深め、自身の障害特性を認識・受容し、卒業後の進路を自己決定するというプロセスにおいて、発達障害の特性それ自体が影響を及ぼすことはあるのだろうか。篠田・篠田(2017)⁵⁾は、障害特性が進路決定にどのような影響を与えるかを明らかにするために、一般大学生における ADHD 傾向及び ASD 傾向が進路決定に与える影響を調べている。篠田らは、ADHD 傾向及び ASD 傾向が職業決定に及ぼす影響について、それぞれ大学3年生211名(男性90名、女性121名)、大学1～4年生118名(男性37名、女性81名)を対象に尺度を用いた調査を実施した。その結果、ADHD 傾向の中で「不注意」に起因する「プランニングの弱さ」が職業決定を困難にしていること、ASD 傾向の中で「注意の切り替え」「コミュニケーション」に起因する「不安」が職業決定を困難にしていることが示唆された。篠田らの指摘するように、発達障害やその特性のある学生は、自己決定すること自体の困難さを抱えていると推測される。西村(2015)⁶⁾は、大学における発達障害学生に対する支援について、「その根底に発達障害学生が自身の特性を把握した上で適切な配慮を求めるための意思決定を支えるという重要な支援が行われている。」(p. 29)と指摘し、将来的な自立を目標とする発達促進的なサポートであるとし、キャリア教育の一環としての価値があると述べている。また、西村は、発達障害学生のキャリア教育が、体験を通じて自己と社会についての気づきや発見が重要であるが、仕事に直結する体験の場のみで行われるものではないことも指摘しており、大学支援者が就職支援を行うメリットとして、修学支援と就職支援を継ぎ目なく行うことができることを挙げている。大学の支援者は、発達障害学生が学生生活の中で様々な体験を通して自己理解や障害受容を可能とし、学生自身で選択・決定するプロセスを支援することが重要となる。キャリアセンターでは、学生生活の多様な体験のうちの「働く」体験を通して、学生の職業に向けてのプ

ロセスを支援している。本学においては、支援室とキャリアセンターが連携し、発達障害学生の就労支援を行っている。それは、本学が小規模大学であるだけでなく、全学的にライフキャリア教育に取り組んでいる姿勢が大きく関わっていると思われる。他大学における発達障害学生への就労支援の課題は、どのようなものであろうか。

榎本・清野・木口(2018)⁷⁾は、全国の4年制大学のキャリアセンター751カ所を対象として「直近2年以内における、発達障害のある学生（特別な支援を実施している場合は、疑いのある学生含む）への支援経験の有無」と「発達障害の学生に、就労準備に向けた支援を実施する上で困っていること」を質問紙により調査している。その結果、257カ所のキャリアセンターから回答を得、そのうち168カ所(65.4%)が発達障害学生の支援経験有で、うち62カ所から「支援上の困り感」に関する記述を得た。榎本らは、困り感に関する記述についてテキストマイニングによる分析を行い、「Ⅰキャリアセンター内での支援上の困難」、「Ⅱ学内外との連携支援上の困難」、ⅠとⅡの背景にあると想定される「Ⅲ学生が抱える困難」に分類されるカテゴリを作成した。Ⅰには、「実態把握の難しさ」「早期からの支援の難しさ」「専門的知識やスキルの不足(障害特性の自覚が乏しい学生への支援や受診に向けた支援等)」「現行の体制での支援の充実の限界」の4カテゴリ、Ⅱには「保護者の理解不足と連携の難しさ」「大学内部署との連携の難しさ」「大学外関係機関との連携の難しさ」「企業の理解の不足と連携の難しさ」の4カテゴリ、Ⅲは「学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ」の1カテゴリであった。榎本らは、各カテゴリに該当する記述数を調べ、多い順に「専門的知識やスキルの不足」(43.5%)、「学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ」(35.5%)、「保護者の理解不足と連携の難しさ」(32.3%)であったと報告している。榎本らの調査結果に示された、キャリアセンター内での支援の困難さや、学内外との連携支援上の困難さの背景にあると想定される「学生自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ」については、一般学生における自己理解よりも長期間が必要となると考えられる。

発達障害者の就労支援に携わっている黒田(2016)⁸⁾は、発達障害の特性から、作業遂行やコミュニケーション、対人適応などが主な就労支援課題とされてきたが、実際には、「障害の自己理解の不十分さ、社会への不適応から二次障害を重複していること、また社会経験の乏しさから職業意識に未熟さがあるなど就労準備性の不足といった課題も大きかった。」(p. 58)と述べている。吉川(2019)⁹⁾は、発達障害者の就労支援において、自閉スペクトラム症や注意欠如・多動症(ADHD)の認知機能障害への支援だけでは必ずしも十分でないとして、動機づけに対する支援も同時に必要であると述べる。吉川によると、自閉スペクトラム症の「社会的動機づけ仮説(social motivation theory)」により社会的報酬が動機となりにくいこと、協力へのプレッシャーを感じにくいことなどの行動上の差異があり、職場での良好な適応を妨げる要因となる

という。また、吉川は、ADHD のある人の遅延報酬障害も、動機づけへの支援が必要であると述べている。さらに吉川は、自閉スペクトラム症や ADHD などの発達障害者の中に、自分の疲労の蓄積を自覚しにくいことや、理念への過剰な傾倒が認められることがあり、職場適応や就労継続を考える時に重要なポイントとなると指摘する。動機づけへの支援という視点は、これまであまり触れられることはなかったが、学生が自分の将来の自立に向けて主体的に取り組む姿勢は、「発達障害学生の就労支援モデル」(図6)のサイクルを循環させるものになると考えられることから、ぜひとも必要なものとなるであろう。

榎本ら(2018)⁷⁾の調査結果では、「Ⅱ学内外との連携支援上の困難」の「保護者の理解不足と連携の難しさ」(32.3%)が多く、「大学外関係機関との連携の難しさ」(8.1%)は少なかった。本学における発達障害学生の就労支援では、実際に支援する過程で外部の諸機関との連携の必要性を強く感じたものの、実際にどの機関をどのように利用すればよいか、特に機関間の連携がどのようになっているかもわからず、最初は試行錯誤であった。障害者、中でも発達障害者の就労支援制度の充実とともに、様々な支援機関が存在し、支援のネットワークの構築が必要である。

榎本・清野(2017)¹⁰⁾は、障害者の就労支援ネットワークの構築・維持に関する要件を論じた文献を検索し、その結果7件の文献をもとに、6類型18要件を抽出した。榎本らは、松為(2014)¹¹⁾による「支援者レベル(マイクロネットワーク)」「機関の管理職レベル(メゾネットワーク)」「行政機関・団体レベル(マクロネットワーク)」の重層構造を用いて、マイクロネットワークの構築からマクロネットワークの構築に向けた流れを想定し、6類型を次のように順番に配置した。「1 連携のニーズ(マイクロネットワーク)」「2 顔の見える関係づくり(マイクロネットワーク)」「3 目的・方針の共有 (マイクロネットワーク) (メゾネットワーク)」「4 協働支援の準備 (マイクロネットワーク) (メゾネットワーク)」「5 柔軟な協働支援 (マイクロネットワーク) (メゾネットワーク)」「6 地域体制の強化(マクロネットワーク)」。例えば、類型1 連携のニーズには、要件として項目①「利用者のニーズを的確に把握する」項目②「利用者のニーズに合った支援機関を的確に選定する」が含まれている。さらに榎本らは、発達障害者の就労支援ネットワークを構成する主要機関である「地域障害者職業センター」「障害者就業・生活支援センター」「発達障害者支援センター」間の連携上の課題に関する文献検索を行い、16件の文献をもとに、先の6類型18要件に対する機関連携の課題の関連付けを行った。その結果、発達障害者の就労支援における連携上の課題が最も多く関連付けられた要件は、「類型1 連携のニーズ」の項目②「利用者のニーズに合った支援機関を的確に選定する」であった。榎本らは、「発達障害者の就労支援に際して、自分の障害特性に向き合う機会、自分に合った対処方略や環境について理解する機会を提供することが重要であり」(p. 86)、こうした支援を提供できる機関が限られている

ことが、発達障害者の就労支援ネットワーク構築の始まりとなる項目②上での障壁となっていると述べている。

本学の発達障害学生の就労支援では、榎本ら¹⁰⁾の順番通りに「1 連携のニーズ〈マイクロネットワーク〉」「2 顔の見える関係づくり（マイクロネットワーク）」と進行し、「3 目的・方針の共有（マイクロネットワーク）（メゾネットワーク）」はまだ途中である。発達障害学生のニーズは一人ひとり異なっており、項目②「利用者のニーズに合った支援機関を的確に選定する」のが困難であったのは、学外支援機関のサービスについて十分把握できていなかったこともあるように思われる。実際に当事者である学生を通して、「顔の見える連携づくり」へと発展していった。榎本らの言うような「自分の障害特性に向き合う機会、自分に合った対処方略や環境について理解する機会」は、修学支援の中で提供可能であるし、就労支援では、実際の「働く場」における機会の提供が必要とされるが、本学ではキャリアセンターと支援室の協働で学外の「働く場」の開拓を行っている。大切なのは、「トリセツ」に見合う場の準備であると考えている。武澤(2015)¹²⁾は、障害者雇用事例リファレンスサービスから発達障害者の雇用事例33例を抽出し、発達障害の特性を踏まえた雇用管理について要素別にまとめた。武澤は、その一つとして「強みを活かした業務の割り当て」を挙げ、この原則が発達障害者の雇用管理に限ったことではないこと、障害の有無にかかわらず雇用管理上の鉄則であると述べている。本学の発達障害学生の就労支援モデルにおける「トリセツ」作りは、学生のまさに「強み」を扱うものであり、学生自身の自己肯定感や自己効力感を向上させるものと仮定できる。

6. お わ り に

我が国独自の雇用慣行である新卒一括採用の見直しが検討される一方で、変わらず「就活ルール」に従って就職活動に励む学生の姿がある。ダイバーシティ（多様性）がキーワードとなる現代社会において、女性の社会的自立の姿もまた多様なものとなりつつあるが、女子学生の多くが描く将来像は、それほど変化はないように感じられる。「支援室」で発達障害学生の就労支援に携わっていると、社会的自立の在り方は一人ひとり異なっていて、それぞれの在り方が共存できる社会こそ、これから私たちが目指すべき社会であるように思われる。本学における女性の一生涯を視野に入れたライフキャリア教育は、女性が多様なライフコースを選択・決定できるという将来の展望を盛り込んだものである。本学のライフキャリア教育は、多様な学生が、キャンパスでの学びを通して、自己と直面し、他者と関わり、自己の特性を発見・認識し受容しながら、卒業後の社会的参画について考え自己決定することを、全学体制で支援することだと言えよう。

追記 本論文は、全国高等教育障害学生支援協議会（AHEAD JAPAN）第5回大会ポスターセッション（2019年6月29日、国立オリンピック記念青少年総合センター）で発表した『ライフキャリアの観点を導入した障害学生の就労支援』（山下京子・南原麻里）をもとに、追加修正したものである。

文 献

- 1) 山下京子 2018 発達障害のある女子大学生のキャリア教育に関する研究. 広島女学院大学論集, **65**, 9-22.
- 2) 日本学生支援機構 JASSO 障害のある学生の修学支援に関する実態調査. (https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/index.html)
- 3) 日本学生支援機構 JASSO 平成30年度(2018年度)障害のある学生の修学支援に関する実態調査. (https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/2018.html)
- 4) 山下京子 2017 発達障害のある女子学生のキャリア教育の在り方について. 広島女学院大学幼児教育心理学科紀要, **3**, 1-9.
- 5) 篠田晴男・篠田直子 2017 青年期における自己成長を支える諸要因の検討—臨床心理の知を活かした自己理解とキャリア開発支援—. 立正大学心理学研究所紀要, **15**, 1-6.
- 6) 西村優紀美 2015 大学における発達障害大学生の支援—キャリア教育と就職支援—. 職業リハビリテーション, **29**, 1, 28-33.
- 7) 榎本容子・清野絵・木口恵美子 2018 大学キャリアセンターの発達障害学生に対する就労支援上の困り感とは？—質問紙調査の自由記述及びインタビュー調査結果の分析から—. 福祉社会開発研究, **10**, 33-46.
- 8) 黒田小夜子 2016 就労支援の立場から：発達障害者の早期の就労実現に向けて. コミュニケーション障害学, **33**, 54-59.
- 9) 吉川徹 2019 大人の発達障害の就労支援. 心身医学, **59**, 5, 429-435.
- 10) 榎本容子・清野絵 2017 障害者の就労支援ネットワークの構築・維持要件に関する文献的考察—発達障害者支援に焦点を当て—. 福祉社会開発研究, **9**, 77-89.
- 11) 松為信雄 2014 就労支援ネットワークの形成. 精神障害とリハビリテーション, **18**, 2, 162-167.
- 12) 武澤友広 2015 発達障害者の特性を踏まえた雇用管理事例の紹介—障害者雇用事例リファレンスサービスのモデル事例から—. 職業リハビリテーション, **29**, 1, 63-68.