

## 第2章 進路先調査

### I. 調査の手続き

#### 1. 目的

円滑な移行に関する基礎的知見として、進路先における、障害のある生徒の高等学校卒業後の進路先での状況及び課題と、課題解決に向け進路先が高等学校に期待する進路指導の取組を把握することを目的とする。

#### 2. 調査対象

調査実施に当たり、規模の制約から、調査対象を発達障害等のある生徒の進学先として割合が高い四年制大学と、就職先として割合が高いと想定される民間企業とした。

##### (1) 大学

全国の国立、公立、私立の四年制大学 798 校のうち、学生支援部署（障害学生支援室または学生相談室）及びキャリアセンターが揃っている大学を 500 校抽出し（インターネット調査により、障害学生支援室の存在が確認された場合は強制抽出、その他の場合は無作為抽出）、各校 2 部署、計 1,000 か所に調査票を送付した。このうち、未着を除き 992 か所を調査対象とした。なお、キャリアセンターを対象とした理由は、診断がない学生の支援状況を把握することができると思ったためである。

回答は、各部署において、本調査の内容について最も実態を把握している者 1 名に依頼した。

##### (2) 企業

全国の常用労働者 45 人以上の民間企業を対象に、企業規模 4 分類（45～99 人、100～299 人、300～999 人、1,000 人以上）、日本標準産業分類に基づく業種 17 分類（農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業〔協同組合等〕、サービス業〔他に分類されないもの〕）、地域 8 分類（北海道・東北、北関東・甲信、南関東、北陸、東海、近畿、中国・四国、九州・沖縄）により層化抽出した 5,000 社に調査票を送付した（抽出は、信用調査会社による）。このうち、未着を除き 4,996 社を調査対象とした。

なお、調査対象とする企業規模の設定に当たっては、障害者法定雇用率制度の対象となる企業が 43.5 人以上（調査時点）であることを参考とした。

回答は、人事・労務部門において、本調査の内容について最も実態を把握している者1名に依頼した。

### 3. 調査方法

令和4（2022）年1月に郵送により、依頼文及び返信用封筒を含めた調査票一式を調査対象となる大学及び企業に送付した。調査票の回収は、郵送又はメール送信により、令和4（2022）年1月から3月にかけて実施した。

### 4. 調査票について

おもな調査内容は、表2-1-1の通り（詳細は巻末の資料1「進路先調査 調査票」参照）。

大学、企業それぞれの状況を鑑み、独自項目を設定したほか、両者の状況の比較が可能となるよう、共通項目を設定した。

表2-1-1 おもな調査内容

視点	内容
回答大学の属性	<p>&lt;大学&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・設置形態、障害学生の支援部署、前年度の卒業生数等</li> </ul> <p>&lt;企業&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業分類、常用雇用労働者数、障害者雇用の実施状況等</li> </ul> <p>*大学調査は日本学生支援機構の調査票、企業調査は障害者職業総合センターの調査票を参考とした。</p>
進路先での状況	<p>&lt;大学・企業共通&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・選定した学生または社員1名の学生生活または職業生活における全体的な適応の困難度（5段階評定）</li> <li>・選定した学生または社員1名の「作業面」「対人コミュニケーション面」「生活面」に関する29項目の困難の状態像（把握している場合、4段階評定）</li> </ul> <p>*高等学校は、自立に向けた準備期間を提供することができる重要な教育機関である。自立に向けた力が十分に育まれていない場合、進路先での学生生活や職業生活に当たり困難が生じることが懸念される。進路先で生じる困難像を把握することで、困難の予防・軽減に向け高等学校段階で必要となる取組を検討することとした。</p> <p>*困難像の項目は、本研究チームにおいて、大学調査、企業調査を担当する2名の研究員の協議により、「①進路先での自立及びキャリア形成に向け基盤になると考えられる能力」に対し、「②障害により生じうる課題」を当てはめる形で作成した。この際、項目は大学・企業ともに共通の視点から作成したが、項目内容の例示については、大学・企業の文脈に沿った形で提示した。大学・企業で共通項目とした理由は、大学等に進学する場合も、いずれは企業等に就職することを想定し、指導・支援</p>

視点	内容
	<p>を進めていくことが重要であると考えたためである。また、項目は障害のある学生・社員の困難像を想定して作成したが、中には、障害のない学生・社員にも見られる内容が含まれていた。</p> <p>* 「①進路先での自立及びキャリア形成に向け基盤になると考えられる能力」については、文部科学省の「基礎的・汎用的能力」（中央教育審議会，2011）の具体的要素の例示から抽出した23項目、大学におけるキャリア教育等で参考とされている経済産業省の「社会人基礎力」、また、厚生労働省の「若年者就職基礎能力」等から構成されている、「エンプロイアビリティチェックシート」の60項目（厚生労働省，2018）、障害のある人の就労移行を支援する視点から構成されている「就労移行支援のためのチェックリスト」に関する67項目（障害者職業総合センター，2007）について、KJ法を参考とした手法により分類し作成した。</p> <p>* 「②障害により生じうる課題」については、予備的インタビュー調査で把握された対人コミュニケーション面や生活面の課題、自己理解に関する課題のほか、大学については、「合理的配慮ハンドブック」（日本学生支援機構，2018）、「教職員のための障害学生修学支援ガイド」（日本学生支援機構，2015a）、「大学等における障害のある学生への支援・配慮事例について」（日本学生支援機構，2015b）、企業については、「発達障害者就労支援レファレンスブック（課題と対応例）」（障害者職業総合センター，2007）等を参考として作成した。</p> <p>・進路先での課題の背景要因 等</p>
進路先での支援状況	<p>&lt;大学・企業共通&gt;</p> <p>・進路先での課題に対する支援・配慮の有無 等</p>
高等学校への期待	<p>&lt;大学・企業共通&gt;</p> <p>・高等学校段階までに必要であった支援〈4段階評定〉</p> <p>・高等学校での進路指導への期待〈自由記述〉 等</p>

なお、大学調査では、大学関係者3名及び、大学調査の実績を持つ研究職1名への照会、企業調査では、企業関係者2名及び、企業調査の実績を持つ研究職1名への照会を行い、調査内容の妥当性について確認を行った。

## 5. 倫理的配慮

調査の実施方法について、事前にインフォームド・コンセントの手続き、個人情報の取り扱い、データの管理の方法等に関して、所属機関倫理委員会による審議を受け、承認を得た。また、調査対象機関の所属長及び調査対象者に対しては、書面にて調査の趣旨と目的、参加と撤回の自由、守秘義務等の倫理的配慮事項を伝え、研究協力に同意した場合に、調査票に記入するよう依頼した。これにより、調査票の返送（または返信）をもって、調査への同意を得たものと見なした。

## Ⅱ. 結果と考察

### 1. 大学

回収率 30.5%

※回収数は 303 件、うち、有効回答数は 299 件。分析ごとに有効回答数は異なる。

#### (1) 回答大学の属性

回答大学の設置形態として最も多かったのは「私立」であり 67.2%、次いで「国立」が 22.4%、「公立」が 10.4%であった（図 2-2-1）。

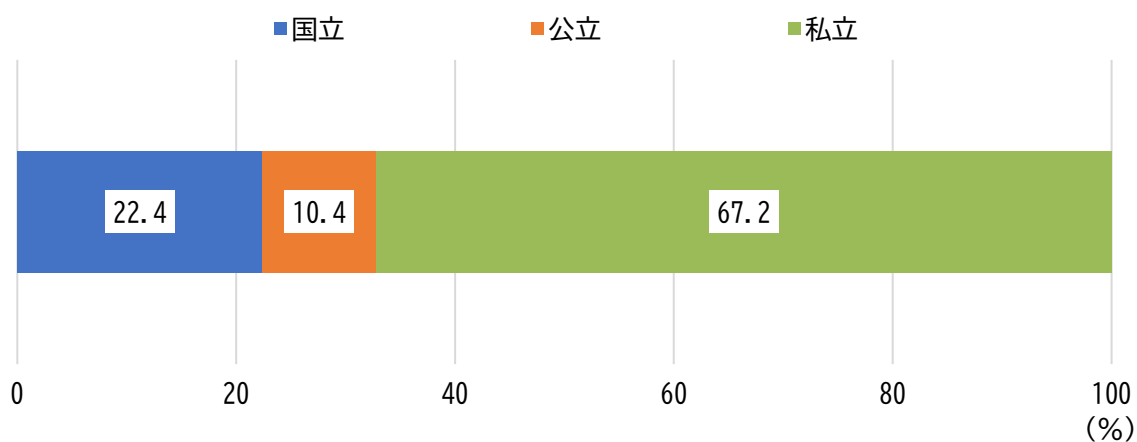


図 2-2-1 設置形態 (n=299)

回答大学の前年度の卒業生数（大学規模）として最も多かったのは「200～499 人」で 27.0%、次いで「1,000～1,999 人」が 25.3%、「500～999 人」「2,000 人以上」がそれぞれ 17.2%と続いていた（図 2-2-2）。

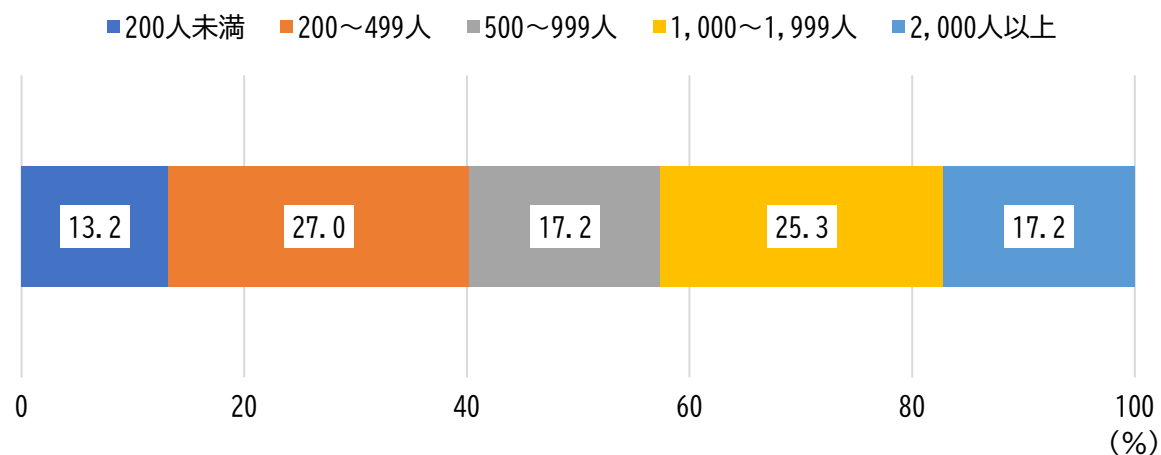


図 2-2-2 調査実施前年度（令和 2〔2020〕年度）の卒業生数（大学規模）(n=296)

回答大学において障害のある学生の支援を行っている部署として最も多かったのは「学生相談室」であり 73.2%、次いで「キャリアセンター」が 65.8%、「保健管理センター」が 55.4%と続いていた。なお、障害学生支援室での支援は 40.9%と少ない状況にあった。障害学生支援室の設置状況が影響していることが考えられる（図 2-2-3）。

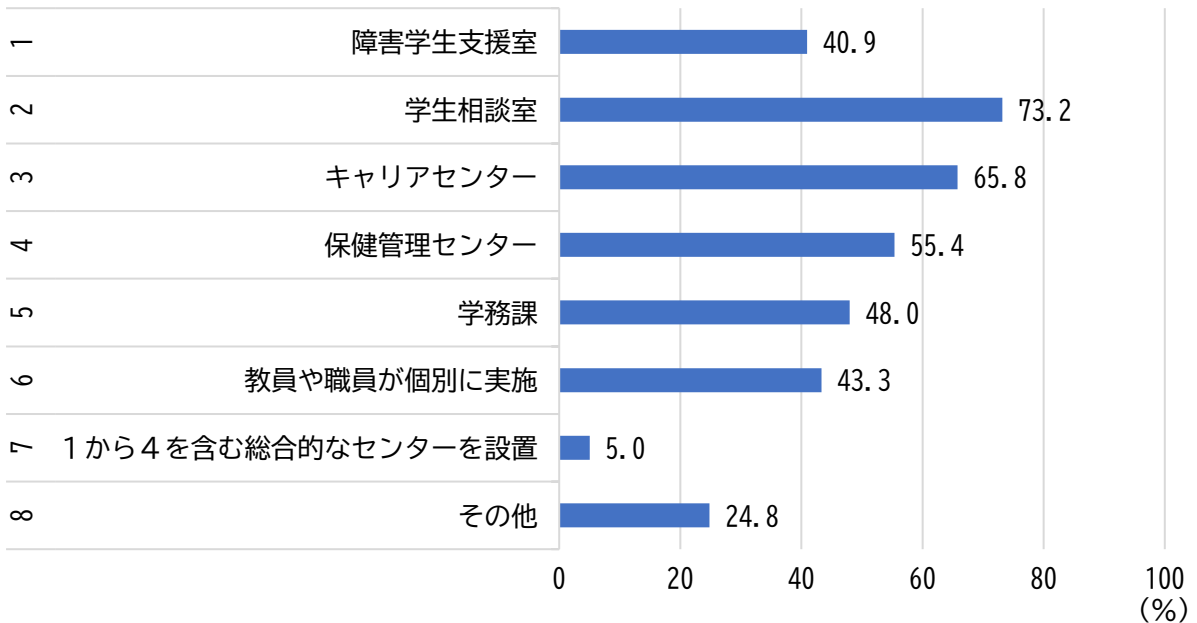


図 2-2-3 大学で障害のある学生の支援を行っている部署等 (n=298) 複数回答

回答者が障害のある学生に対し支援を行っている部署として最も多かったのは「キャリアセンター」であり 33.8%、次いで「障害学生支援室」が 25.4%、「その他」が 24.1%であった（図 2-2-4）。

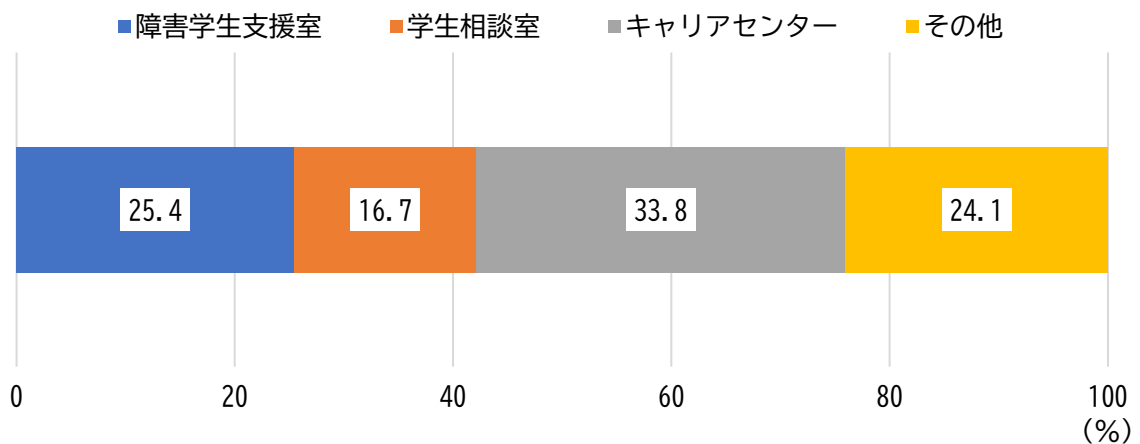


図 2-2-4 回答者が支援を行っている部署 (n=299)

## (2) 発達障害等のある学生の状況

以下の回答は、適応の困難度が高い、もしくは高いと思われた発達障害等のある学生を任意で1名選択した結果である。学生の選定に当たっては、令和元（2019）年度から約3年間に回答部署で支援した経験がある学生を選定するよう求めた。

結果、発達障害等のある学生の事例は186件（回答事例全体の69.9%）選定された（ただし、有効回答は設問ごとに異なる）。

### ①回答部署

回答者が発達障害等のある学生に対し支援を行っている部署として最も多かったのは「キャリアセンター」であり31.2%、次いで「障害学生支援室」が29.0%、「学生相談室」が21.0%と、全体（図2-2-4）とほぼ同様の傾向が見られた（図2-2-5）。

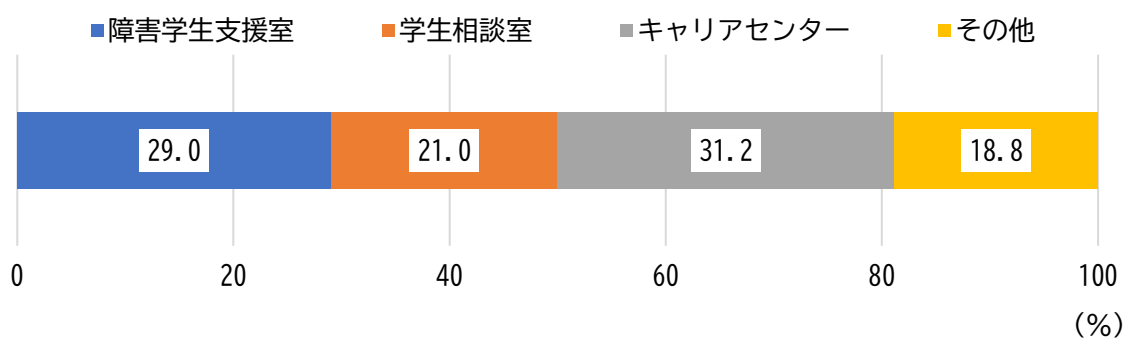


図2-2-5 回答者が支援を行っている部署 (n=186)

### ②選定した学生の属性

学生の発達障害の種別として最も多かったのは「ASD」であり58.1%、次いで「ADHD」が37.6%、「LD」が4.3%であった（図2-2-6）。

日本学生支援機構（2023）の調査結果では、発達障害のある学生のうち、ASDが最も多いことが示されている。こうした背景が影響していることが想定される。

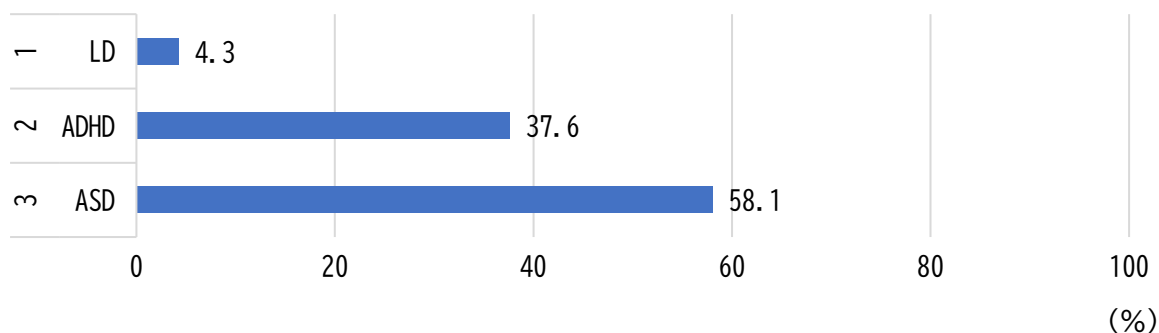


図2-2-6 選定した学生の発達障害の種別 (n=186)

学生の入学前の学校種は 93.0%とほとんどが「高等学校」であり、特別支援学校の卒業生は 1.6%であった（図 2-2-7）。

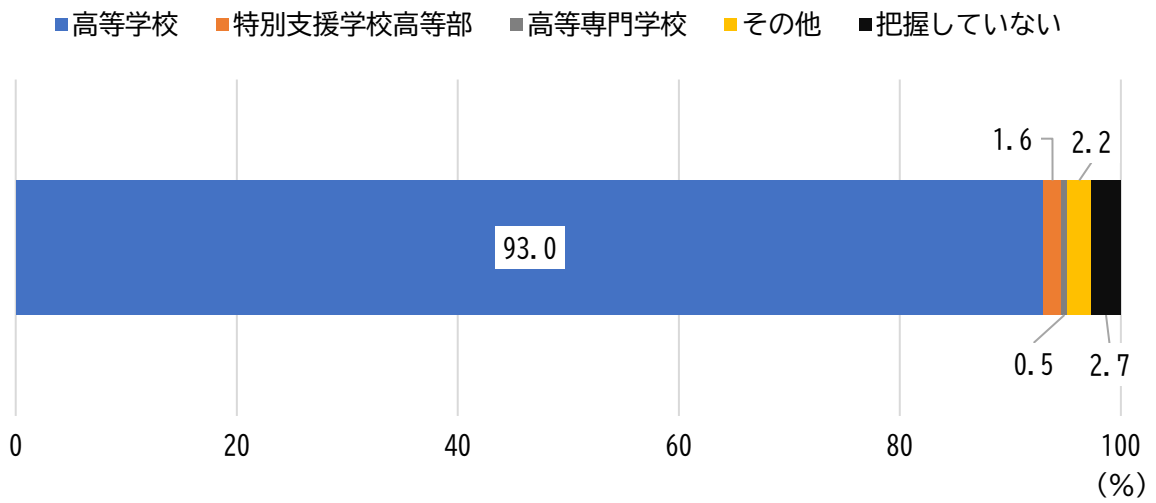


図 2-2-7 選定した学生の入学前の学校種 (n=186)

学生が相談部署の利用につながった年次として最も多かったのは「1年次」であり 53.2%、次いで「3年次」が 18.8%、「4年次」が 15.6%と続いていた（図 2-2-8）。

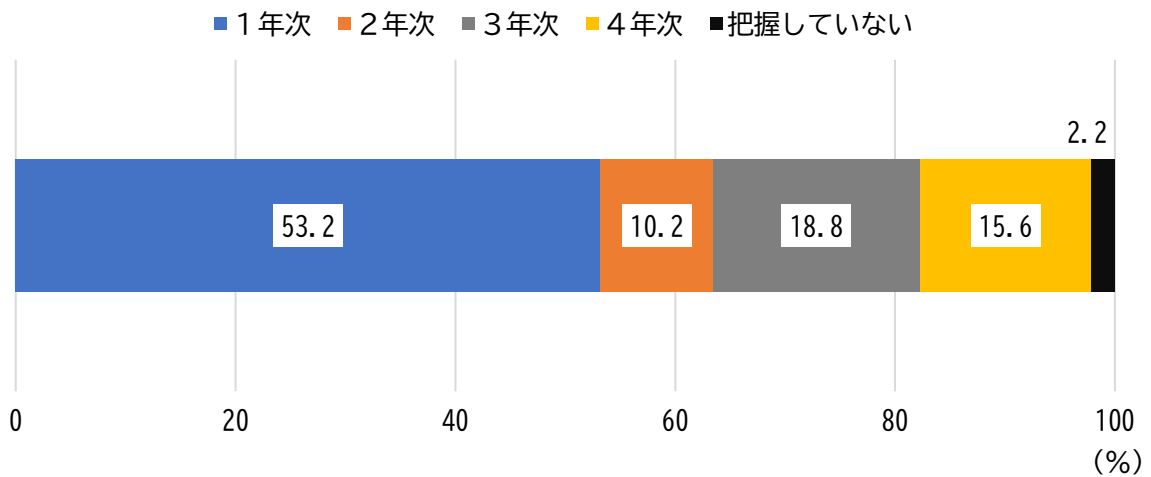


図 2-2-8 選定した学生が相談部署の利用につながった年次 (n=186)

学生の「発達障害の診断・判定、障害者手帳の取得、特性への気づき」の状況として最も多かったのは「診断・判定あり／手帳なし」であり 47.3%、次いで「診断・判定あり／手帳あり」が 36.4%と続いていた（図 2-2-9）。

学生の選定は任意であり、支援につながっている学生の中から、回答者が大学生活への困難度が高いと判断した者である。そのため、診断・判定がある学生が多い結果となった可能性が考えられる。

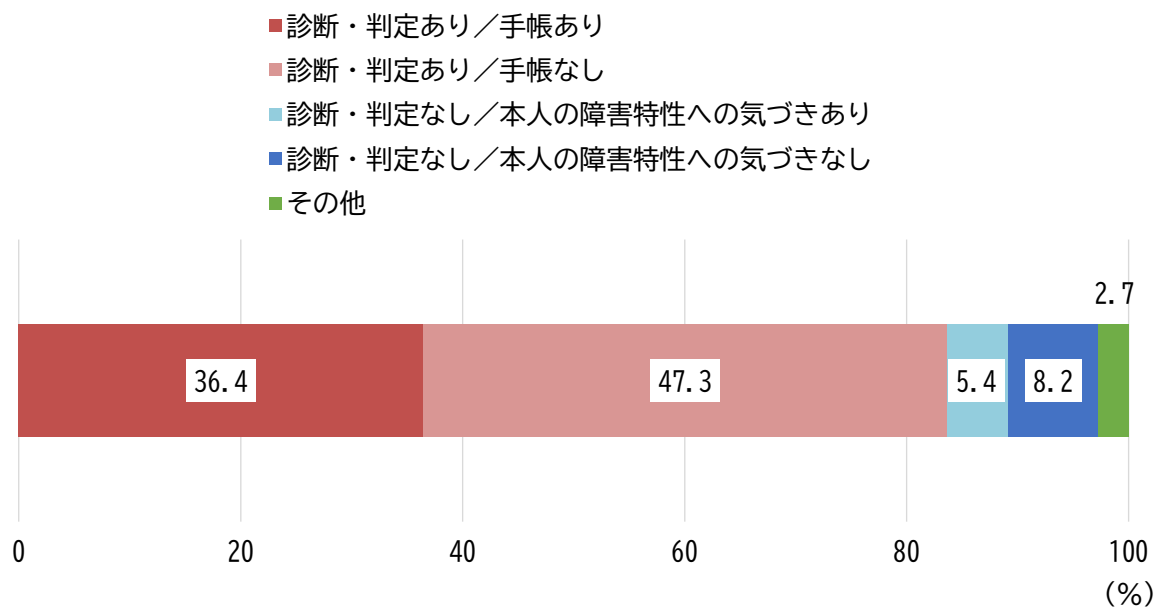


図 2-2-9 選定した学生の障害の診断・判定、障害者手帳の取得、障害への気づきの状況 (n=184)



学生が取得していた障害者手帳の種別として最も多かったのは「精神障害者保健福祉手帳」であり 73.8%であった。なお、「身体障害者手帳」が 8.2%、「療育手帳」が 6.6%であった（図 2-2-10）。

発達障害がある場合、知的障害を伴わないケースでは精神障害者保健福祉手帳、知的障害を伴うケースでは療育手帳の取得対象となる。こうした中、障害者手帳を取得していた場合、想定通り、精神障害者保健福祉手帳の取得者が多い結果となった。

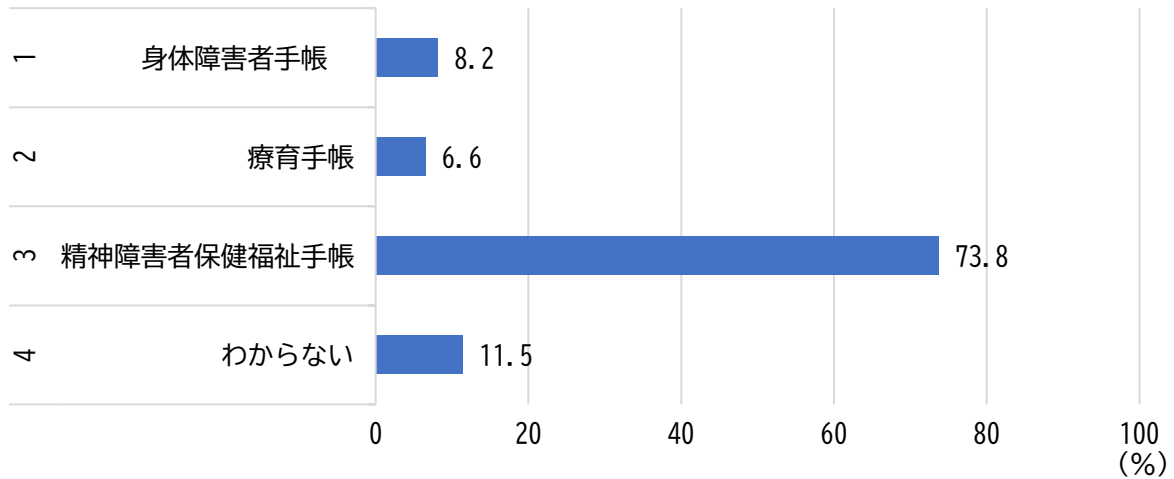


図 2-2-10 選定した学生の障害者手帳の種別 (n=61) 複数回答

学生の回答時点の在学等の状況として最も多かったのは「支援を受けながら学生生活を継続している」が 53.8%であった。約半数の学生が回答時点で支援を受けながら学生生活を継続していたが、休学 (6.0%) や退学 (9.8%) をした学生も含まれていた (図 2-2-11)。

- 支援を受けながら学生生活を継続している
- 支援を終了し学生生活を継続している
- 休学中である
- 退学した
- 把握していない
- その他

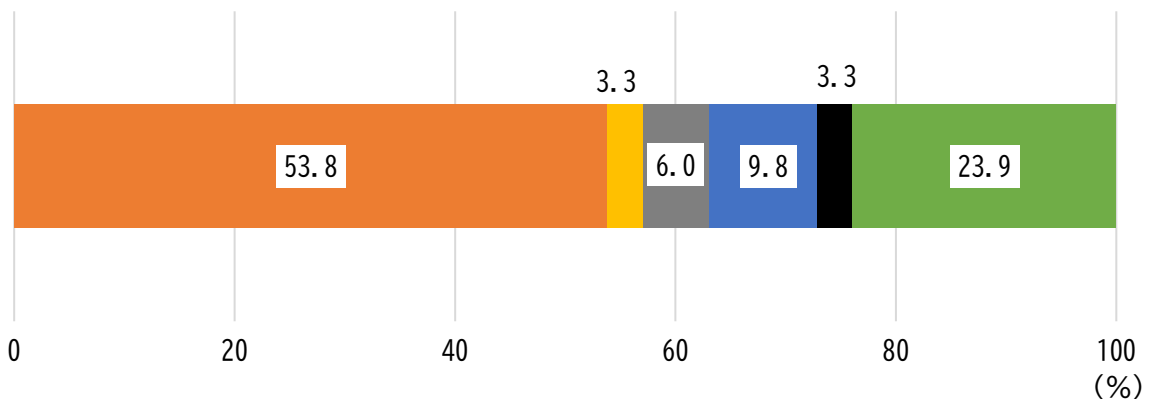


図 2-2-11 選定した学生の回答時点の在学等の状況 (n=184)

### ③選定した学生の困難の状況

学生の大学での全体的な適応の困難度について、非常に適応が困難な状態を「5」、あまり適応が困難でない状態を「1」とし、5段階評定でたずねたところ、適応の困難度が高い「5（22.2%）」「4（52.2%）」「3（15.6%）」を合わせ90.0%であった（図2-2-12）。

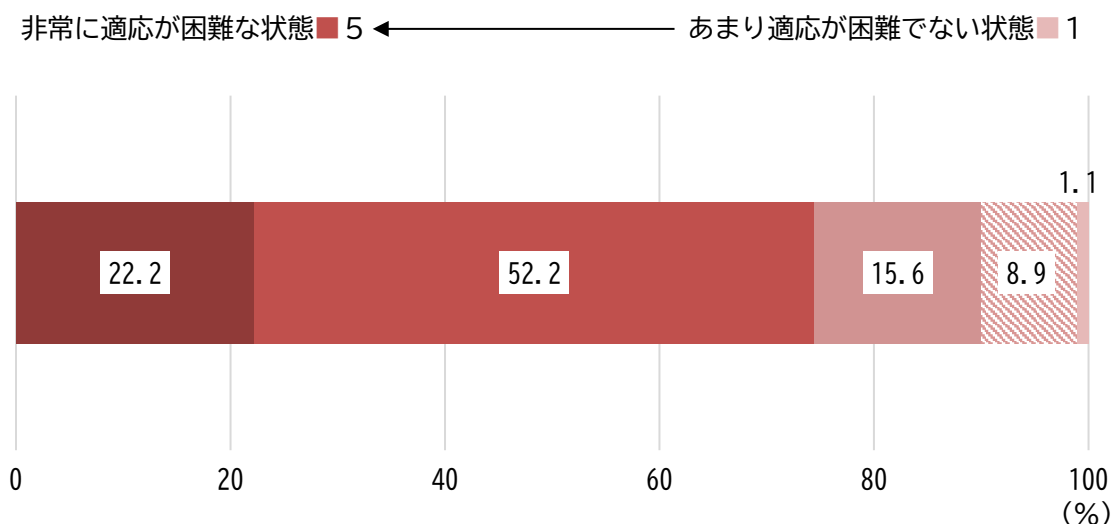


図2-2-12 選定した学生の大学生生活の適応の困難度 (n=180)

さらに、具体的に設定した29項目の困難の状態像を、「4かなりあてはまる」から「1あてはまらない」の4段階評定でたずねた。その結果、「4かなりあてはまる」から「2ややあてはまる」に該当する回答の割合が7割を超えたのは16項目であった（図2-2-13）。

7割を超えた困難の状態像は、大きく、心理面の困難、対人コミュニケーションの困難、実行性の困難の3つに分けられた。それぞれに該当する項目を以下に示す。

#### ・心理面の困難

「メンタルの安定やストレスの解消方法を身につけることが難しい」(87.7%)

「他者とストレスなく過ごすことが難しい」(83.8%)

「自分の特性を理解し概ね適切な自己評価をすることが難しい」(81.1%)

「自分のキャリア形成について選択・決定することが難しい」(73.1%)

#### ・対人コミュニケーションの困難

「人間関係を築き、チームで活動することが難しい」(86.0%)

「自分の意志や考えを伝えることが難しい」(84.3%)

「相手の意図を正しく理解することが難しい」(84.3%)

「他者に協力を求めたり働きかけたりすることが難しい」(81.2%)

・実行性の困難

「計画的に行動することが難しい」(85.4%)

「臨機応変に対応することが難しい」(81.7%)

「期待された通り作業や課題に取り組むことが難しい」(79.6%)

「順序だてて作業や課題に取り組むことが難しい」(78.5%)

「指定された時間内に作業や課題を追えることが難しい」(76.9%)

「基本的な自己管理(日常生活や大学生活上の管理)をすることが難しい」(75.0%)

「物事の本質や原因を理解した上で課題に取り組むことが難しい」(74.1%)

「新たな発想を実現させるための方法を考え、取り組むことが難しい」(71.5%)

これらの困難はいずれも、障害特性も影響し、大学入学前から生じる可能性があるものである。しかし、大学生活は、高等学校までの構造化された学校生活と比べ、フレキシブルかつ自発的な行動が求められること、また、たくさんの情報の中から自分に必要な情報を選びとる必要があることから、高等学校までに表面化していなかった困難さが生じる可能性がある(齊藤・松川, 2021) ことを想定しておく必要がある。

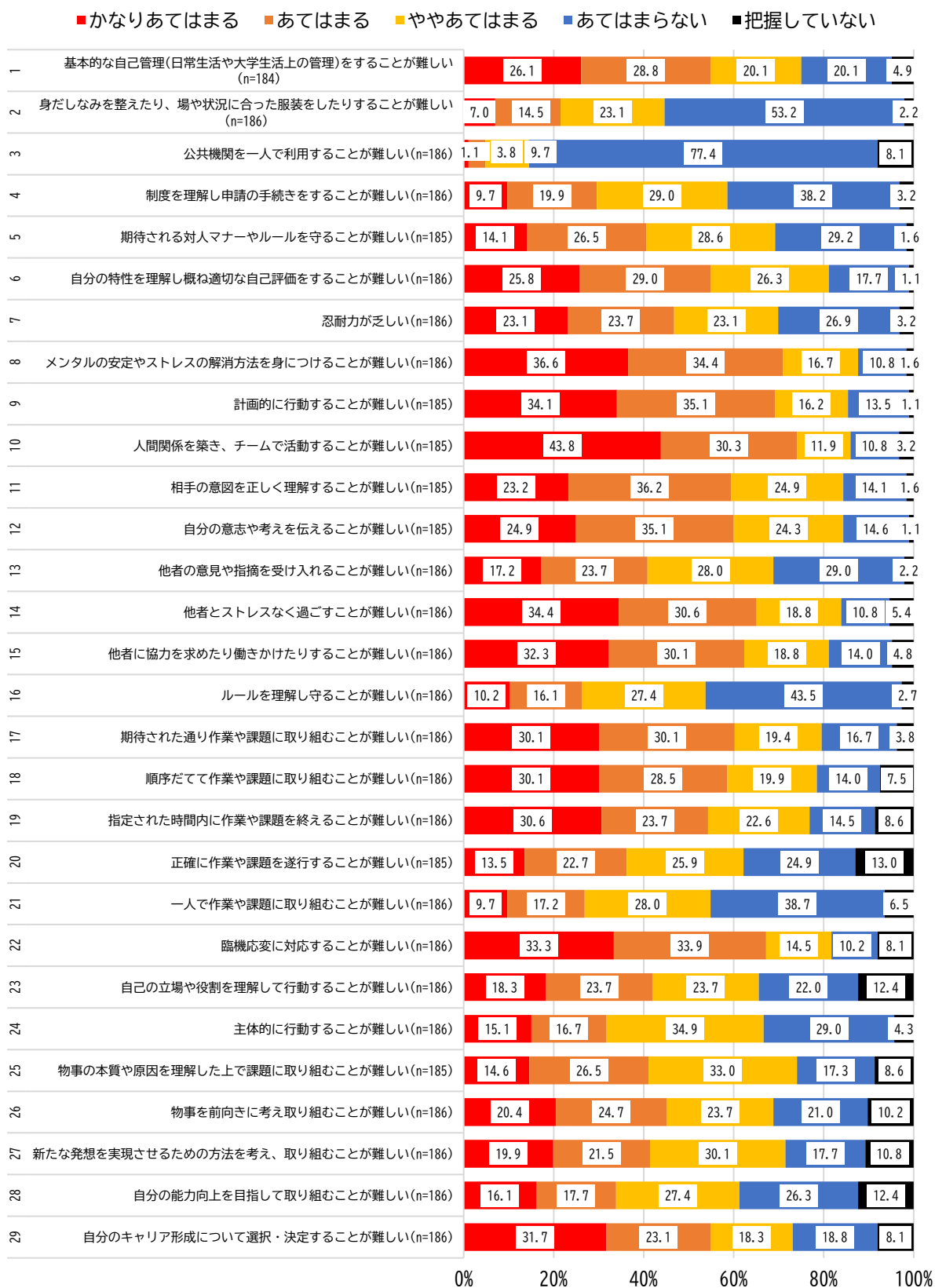


図 2-2-13 選定した学生の各状態による適応困難度

学生に適応困難が生じたと考えられる背景要因として最も多かったのは、「本人自身の理解が十分でなかった」の 70.4%であり、次いで「保護者の理解や支援が十分でなかった」の 41.9%と、理解に関する項目が多かった。さらに、「入学前までの支援が十分でなかった」の 20.1%、「進学前の学校からの情報の引継ぎが十分ではなかった」の 19.6%と、進学前の状況に関する項目が続いていた（図 2-2-14）。

社会福祉法人しが夢翔会（2017）は、発達障害のある人の状況例として、本人に困りごとの認識がないが、新たなライフステージに入った途端に困りごとが大きくなったり、困りごとへの認識が不十分なまま失敗経験が積み重なったりすることや、困ってはいるが、その内容や背景について見当がつかず、相談できなかつたりすることを指摘している。また、保護者については、これまで、保護者による直接的で重厚な支援で大きな問題にならなかったが、大学内では十分な支援が受けられないので、学業や就職活動が順調に進まないことや、保護者の心配・不安による課題の先送りがあることを指摘している。こうした状況が調査結果の背景にあることが考えられる。

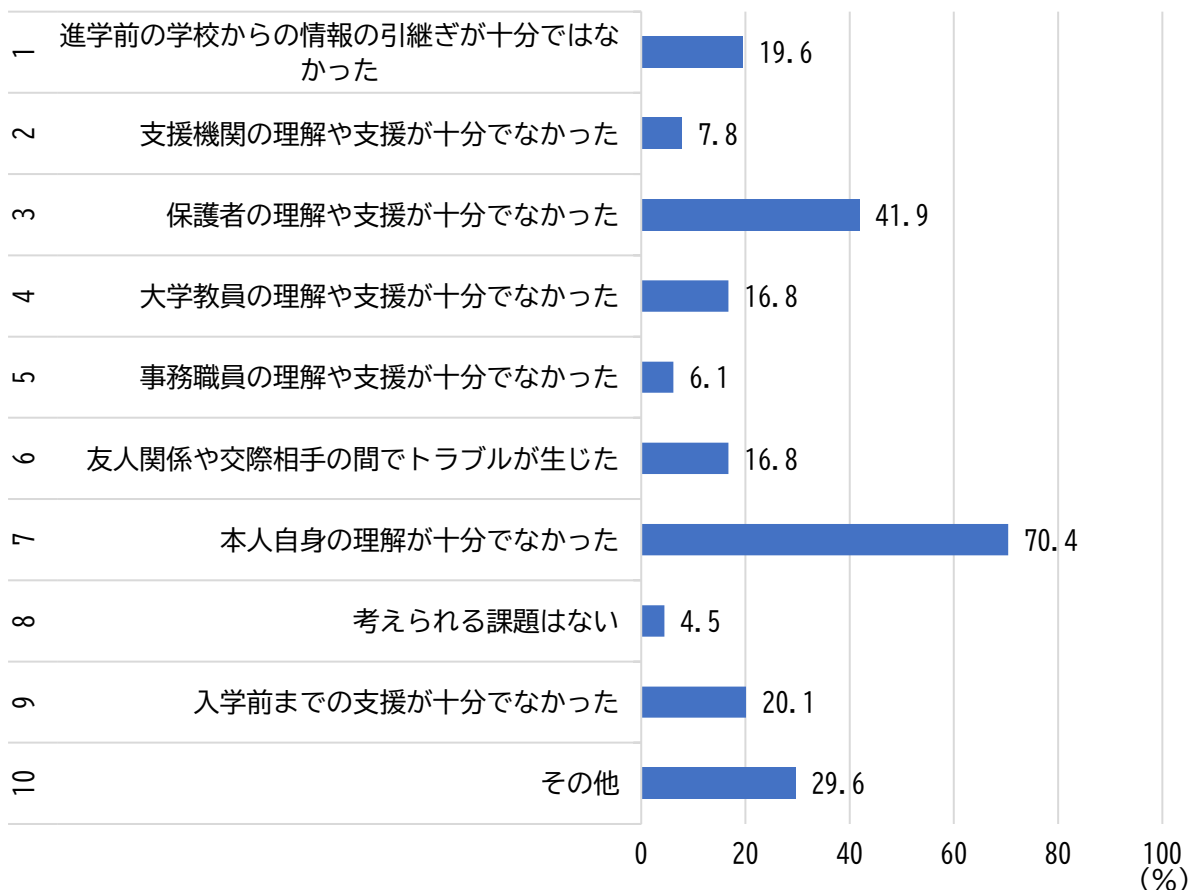


図 2-2-14 選定した学生に適応困難を生じたと考えられる背景要因 (n=179)  
複数回答

### (3) 発達障害等のある学生への支援状況

選定した学生の適応困難な状態に対し、大学の支援で最も多かったのは、「計画的に行動することが難しい」に対するもので 71.5%であった。次いで「制度を理解し申請の手続きをすることが難しい」に対するもので 67.9%、「期待された通り作業や課題に取り組むことが難しい」に対するもので 64.9%、「メンタルの安定やストレスの解消方法を身につけることが難しい」に対するもので 63.8%、「順序だてて作業や課題に取り組むことが難しい」に対するもので 63.0%であった。

また、大学で実際に行った支援・配慮について自由記述でたずね、記述内容を分類したところ、「カウンセリングの提案・実施」や「合理的配慮に向けた情報共有」、授業での合理的配慮として「課題の期限の調整や必要な機材の購入」「授業参加に関する支援」などの内容が挙げられており、幅広い支援が行われていることが確認された（表2-2-1）。

他方、「支援機関・家庭」の支援状況（大学が把握している情報）として最も多かったのは「公共機関を一人で利用することが難しい」であり 59.3%、次いで「基本的な自己管理（日常生活や大学生活上の管理）をすることが難しい」が 34.8%、「身だしなみを整えたり、場の状況にあった服装をしたりすることが難しい」が 33.7%、「メンタルの安定やストレスの解消方法を身につけることが難しい」が 30.7%、「計画的に行動することが難しい」が 29.1%と続いていた（図2-2-15）。

以上から、大学では、課題遂行に関する困難への支援が行われやすく、関係機関や家庭では、生活面に関する困難への支援が行われやすいこと、メンタルの安定やストレスの解消については大学と支援機関・家庭の双方からアプローチされている状況があることがうかがえる。

日本学生支援機構（2015b）の発達障害のある学生への合理的配慮事例を見ると、履修登録のプランニングができない事例や、学習やレポート提出を計画的に行うことが難しい事例、提出物に困難がある事例、大学に入り新しい環境に入った疲労と大学生活でストレスを感じている事例があることが示されている。また、大学の対応として、授業参加への支援のほか、専門家によるカウンセリングを行った事例、保護者や関係機関との連携を行った事例があることが示されている。

他方、障害者職業総合センター（2023）が大学の障害学生支援部署及びキャリア支援部署を対象として行った調査では、発達障害のある学生の適応面の課題への対応に困難がある割合が全般的に高く、特に、「課題遂行（作業・行動面）」「対人関係の取り方」について困難の割合が高かったことが報告されている。

以上から、発達障害等のある学生の適応上の困難に対し、大学において一定の支援・配慮は行われているものの、必ずしも効果的な対応につながっていないケースがあることが想定される。こうした中、卒業生のフォローアップという視点も重要になってくると考えられる。

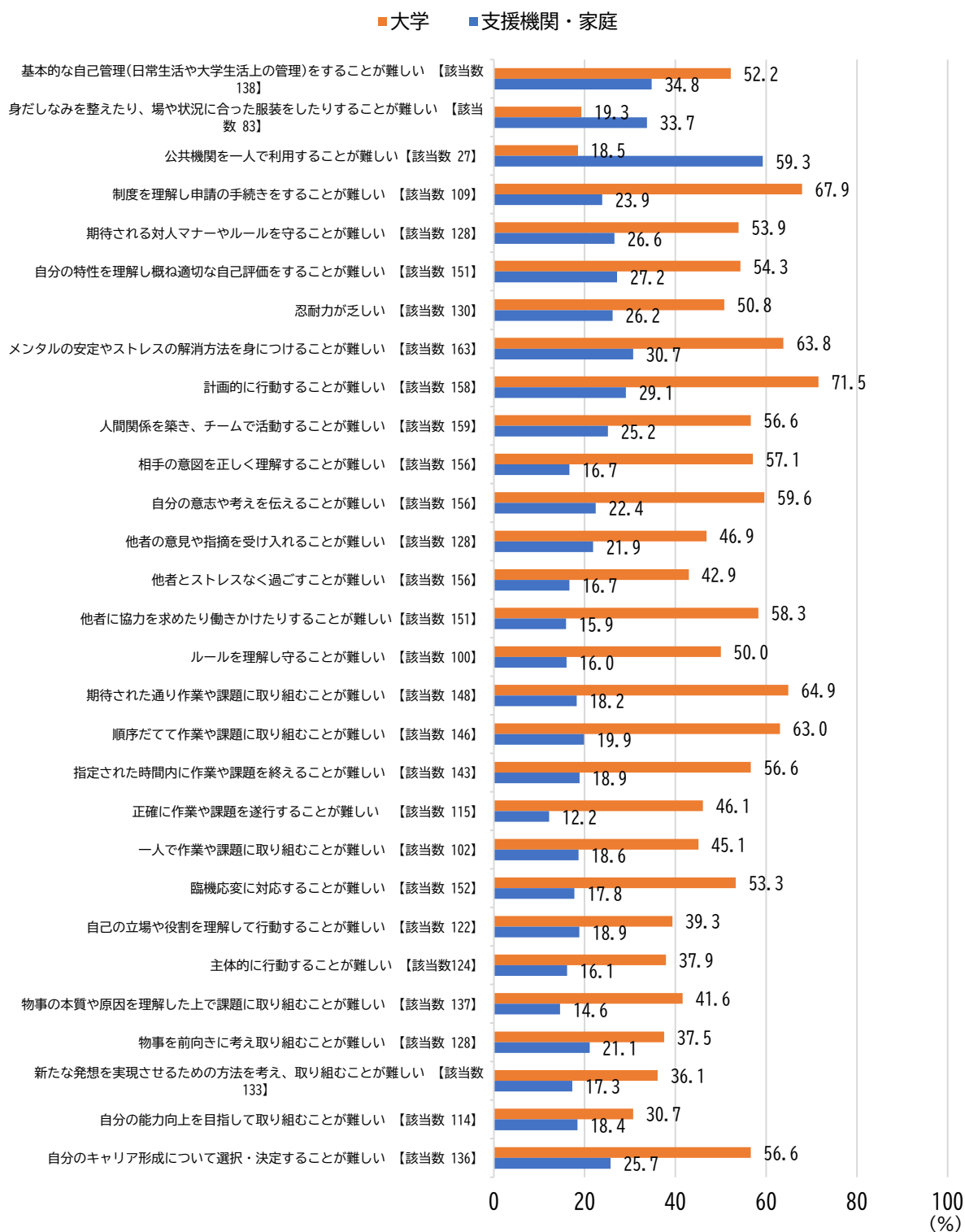


図 2-2-15 選定した学生の適応困難な状態に対し大学／支援機関や家庭で  
支援・配慮を行った内容 複数回答

※該当数：設問への回答に該当する大学の数

(各困難の状態像に「かなりあてはまる・あてはまる・ややあてはまる」と回答した者の数)

※グラフの数値：設問への回答に該当する者の数に占める、回答者の割合

(各困難の状態像に「かなりあてはまる・あてはまる・ややあてはまる」と回答した者のうち、「大学で配慮・支援を実施している」「機関・家庭で配慮・支援を実施している」と回答した者の割合)

表 2-2-1 適応困難な状態に大学で行った支援・配慮 (n=163)

カテゴリ	定義	記載例	件数
カウンセリングの提案・実施	生活面や障害特性に対する対処方法の相談やキャリア支援等のカウンセリングの提案・実施に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自己分析し、履歴書等を作成することが容易ではない。時間をかけ、カウンセリングを行いながらキャリア支援を行った。【公立大学・キャリアセンター】</li> <li>●学生の申し出を受け、定期的にカウンセリングを行い、ストレスの要因を見つけたり、対処法について心理教育をした。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●生活リズムをととのえるためのリマインドや定期面談を行った。【国立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	62
就職活動の支援	履歴書の書き方や面接の連絡、インターンシップ等の就職活動に関する支援や個別の情報提供に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●個別のキャリアカウンセリングを定期的にくり返して行った。自己分析の結果をもとに履歴書や特性を明記したプロフィールシートを完成させた。また記載内容をもとに直接練習を行った。大学側で企画した企業訪問に同行し、企業の人事担当者とのコミュニケーションを取る機会を設けた。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●キャリアセンターとも情報共有をし、インターンシップの際は、他者からの視線を浴びにくい業務を任せられるといった配慮を受けた。【公立大学・学生相談室】</li> <li>●キャリア面談での接し方を工夫した(興味のある話題をし、関係性の構築に努めるなど)。学生相談室の担当カウンセラーと情報共有、および相談をしながら、卒業後も公的機関とつながるように本人へ促しを行った。【私立大学・キャリアセンター】</li> </ul>	34
スケジュール管理に関する支援	課題や活動を効果的に進めるための支援やスケジュール管理に役立つツールの利用に係る支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●オンデマンド授業の受講忘れが続いたので時間割表を作成し、受講する科目、曜日、時間をわかりやすく示した。【私立大学・学生支援センター】</li> <li>●定期的に面接し、スケジュール管理を行った。【国立大学・教育支援課】</li> <li>●学生自身の就職活動スケジュールを一緒に確認し、提出書類等事前準備に優先順位をつけて、就職活動を進めた。【私立大学・キャリアセンター】</li> </ul>	15
生徒の自己理解(特性・適性)を促す支援	生徒の障害特性や適性等の理解を促す支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●定期カウンセリングを通じ、自己理解を深めるための声かけや目標設定シートなどを活用しトレーニングを実施した。【公立大学・学生課】</li> <li>●学生との面談を実施、特性及び困難について整理した。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●自己理解を促しつつも、指摘の内容をかみくだいて説明した。【私立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	15
障害特性による困りごとへの対処方法の提案・実施	個々の障害特性や困りごとの理解に基づく、適切な対処法や支援策の提案・実施に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●学内の他学生と関わる際のルール作りを行った。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●学年が上がると自分から困ったことや手伝いの必要なことがあると相談室に言ってくれるようになったので、対応策を話し合った。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●定期面談をして学生生活上の困りそうなことを具体的に問い、問題解決できそうなことを見つけ、本人にできること、家族の協力のできること、教職員の配慮のできることに分け、コミュニケーション仲介(連携)や調整を行った。【国立大学・発達障害の相談支援室】</li> </ul>	7
見守り・付き添い	教職員による見守りや、同行支援等の付き添いに関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●教員による見守り、フィードバック。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●課題の整理を一緒に行い、スケジュール作成や見える化をし、定期的に声をかけ作業を見守った。【私立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	5



カテゴリ	定義	記載例	件数
		●支援機関の紹介や付添いをした。【公立大学・キャリアセンター】	
生活支援	整理整頓や身だしなみ等の身の回りの生活支援に関する事	●固定曜日、固定時間でのアルバイトへの助言を行うが改善せず、本人が住む自治体の社協、障害者基幹相談支援センターと連携し、生活支援体制の整備を行う。【私立大学・キャリアセンター】 ●薬の服用管理—スケジュール表の活用、確認欄。部屋の整理整頓。チューターをつけた。【国立大学・学生相談室】 ●外部機関、保護者と連携し、起床支援体制を整えてもらい、朝、支援室に来室するリズムをつけるための指導をした。【国立大学・障害学生支援室】	5
履修に関する支援	履修登録等の学習計画の相談や支援に関する事	●保護者を交えてのカウンセリングを実施し、個別配慮内容を担当部署から教員に伝えるとともに、個別に履修登録についてのアドバイスを行った。【私立大学・学生部】 ●ウェルネスセンタースタッフ及び学生サポーターが履修手続き等のサポートを行う。【私立大学・ウェルネスセンター】 ●進級・卒業要件を満たしながら履修計画を立てることが難しかったためフォローを行った。また履修登録自体もやり方が飲み込めない、登録することを失念するので、一緒に登録するようサポートした。【国立大学・障害学生支援室】	4
合理的配慮／合理的配慮に向けた情報共有	合理的配慮の必要性や障害特性等の個のニーズについての情報共有に関する事	●学生からの申請に基づき、授業担当者へ、本人が必要としている配慮内容をまとめた「配慮のおねがい」を送付した。【国立大学・障害学生支援室】 ●学生・保護者の申し出を受け、合理的配慮の必要性を教員に伝え、対応方法を共有した。【私立大学・学生相談室】 ●学生と家族からの申し出を受け、課題提出の猶予、授業の録音許可等の合理的配慮の必要性を教員に伝えた。【私立大学・障害学生支援室】	39
合理的配慮／課題の期限の調整や必要な機材の購入	課題の提出期限の延長や必要な機器の購入等の合理的配慮の実施に関する事	●課題の提出期限延長を教員へ依頼した。【国立大学・障害学生支援室】 ●授業中に集中困難があるため、授業時間外でも内容を確認できるように大学の支援金でICレコーダーを購入した。【私立大学・学生課】 ●課題の出題意図を明確にすることのサポートや、合理的配慮として認められた課題の提出期限延長について教員と相談をした。【私立大学・障害学生支援室】	37
合理的配慮／授業参加に関する支援	学生が適切に課題に取り組んだり、授業や課外活動に参加できるようにするための、授業参加に係わる支援に関する事	●学修支援センターにて相談員(臨床心理士)が定期的に面談を行い、提出課題の優先順位を整理したり、課外活動や資格課程の実習等への参加について他部署と連携。【国立大学・学修支援センター】 ●学生相談室では、課題に関する情報を正確に取得するための支援や、ものごとに優先順位をつけ、課題を仕上げるために必要な計画を立てる支援などを行った。【私立大学・学生相談室】 ●課題の整理を一緒に行い、スケジュール作成や見える化をし、定期的に声をかけ作業を見守った。【私立大学・障害学生支援室】	36
連携による支援／関係機関との連携	教育機関や就労支援機関、医療機関等の関係機関と連	●就労移行支援事業所を複数紹介し、本人が合うと感じた事業所の通所をしてもらった。【私立大学・キャリアセンター】 ●公共職業安定所(ハローワーク)、独立行政法人高齢・	23

カテゴリ	定義	記載例	件数
	携した支援に関すること	障害・求職者雇用支援機構 障害者職業センター、発達障害者支援センター等と連携を図りながら支援を行った。 【私立大学・キャリアセンター】 ●学生の特性を踏まえ、就職活動を教員とともにサポートした。医療機関・就労支援サービスと連携した。カウンセリングを行った。【私立大学・学生相談室】	
連携による支援／学内連携	大学内における、学生相談室やキャリアセンター、保健センター等の複数部署が連携した支援に関すること	●本人が所属する研究室の担当教員と連携し、大学卒業後のことを考慮し、優れた能力を伸ばすように配慮してもらっている。【公立大学・キャリアセンター】 ●学科担当教員、保護者、障害学生支援室職員、キャリア支援センター職員で、当該学生の状況と支援に関する方策について情報交換を実施。【私立大学・キャリアセンター】 ●学部教員、カウンセラー、障害学生支援コーディネーターが連携し、情報の集約を図り、本人・家族への支援を行った。【私立大学・障害学生支援室】	15
その他	上記の項目に該当しないこと	●本人は、家庭からの自立を希望していたので、自立に向けた支援を行った。【私立大学・学生相談室】 ●学生の状態に合わせて、支援内容の変更などの配慮を行なった。【私立大学・キャリアセンター】 ●日本に於ける合理的配慮についての考え方を説明。【私立大学・キャリアセンター】	4

※1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合は、内容別に着目しそれぞれ1データとした。

※より高次のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした(例:大カテゴリ名/カテゴリ名)。

#### (4) 発達障害等のある生徒の進路指導に係る高等学校への期待

学生に対し高等学校段階までに必要であった支援をたずねたところ、いずれの項目でも、「かなり必要」から「やや必要」に該当する割合は8割を超える結果となった。最も多かったのは「自己理解を促す支援（障害理解を含む）」であり95.5%、次いで「対人コミュニケーション力を高める支援」「メンタルの安定（ストレスの解消を含む）」がそれぞれ93.3%、「作業遂行に関する力を高める支援」が83.4%と続いていた（図2-2-16）。発達障害等のある学生の困難の予防・軽減に向けて、高等学校段階から、こうした視点を意識した指導・支援を行っていくことが期待される。

なお、Wing PRO（2015）が大学のキャリアセンターに対して実施した調査では、「大学入学前に教育段階で最優先で学んでおくべき項目」として挙げられていた項目の上位2つは「自分の特性（得意不得意や長所・短所、興味関心）について」「自分自身の障害（困難さ）と有効な対処方法について」であったことが報告されている。こうした中、大学入学前、つまり、高等学校卒業までに一定程度の自己理解が求められていることがうかがえる。大学からは、対人コミュニケーション等の力を育むことへの期待もうかがえるが、力の育成のみならず、自分の得意・不得意について考え、不得意なことについては、配慮要請につなげていくことも、自己理解に関する学びとして重要になると考えられる。

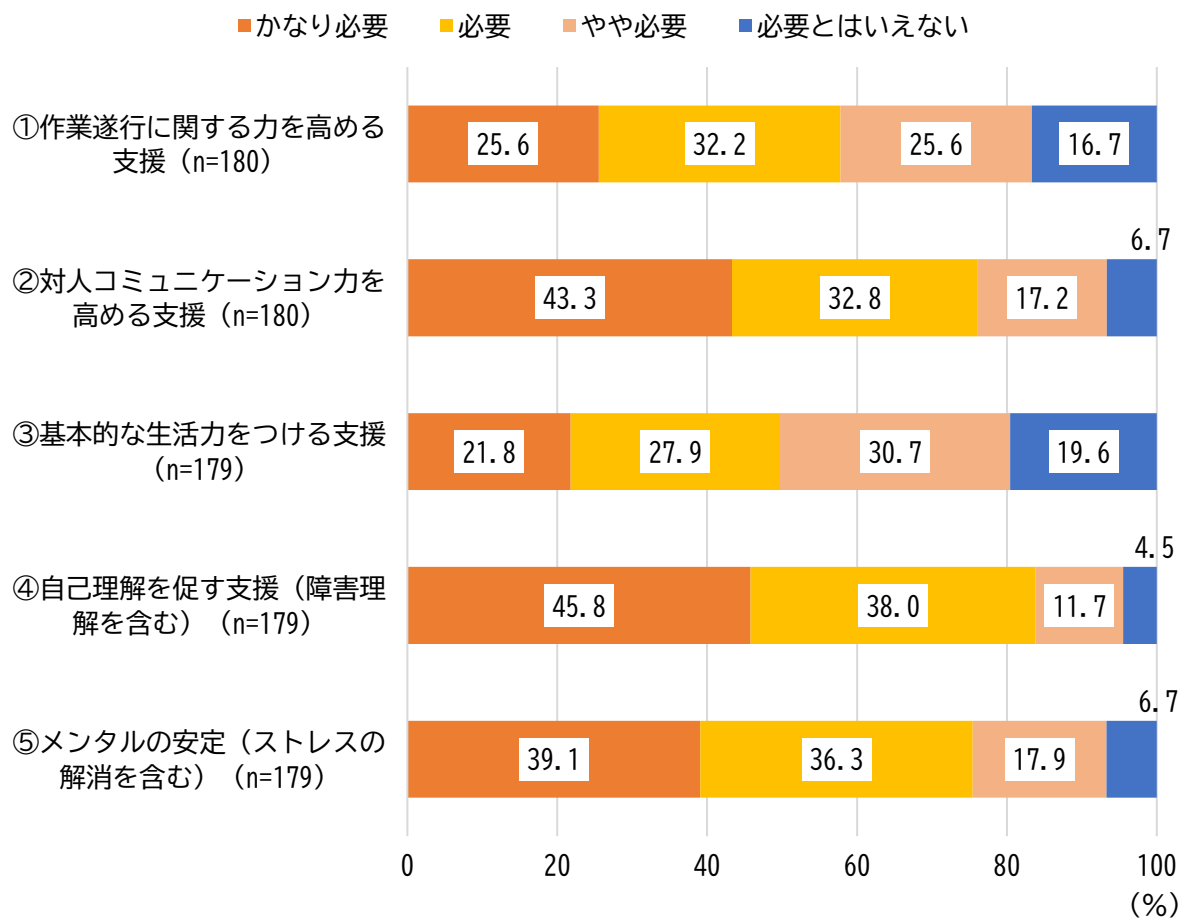


図 2-2-16 選定した学生に対し高等学校段階までに必要であった支援

ここからは、特定の事例に対する回答ではなく、高等学校における発達障害等のある生徒全体の進路指導等に対する大学の期待をたずねた。

まず、高等学校への進路指導の期待を自由記述でたずね、記述内容を分類した。結果、「生徒の自己理解（特性・適性）を促す指導・支援」「大学のカリキュラム等に対する理解」「適性に応じた学部・学科等の理解」「自己理解に基づくキャリア形成支援」「保護者との連携」などの内容が挙げられていた（表 2-2-2）。

このように多様な期待が寄せられる中、まずは、生徒の自己理解と、大学に対する理解を支え、生徒が自分の希望と適性に応じた大学及び学科を選定できるよう、支援していくことが望まれる。

表 2 - 2 - 2 高等学校への進路指導の期待 (n=175)

カテゴリ	定義	記載例	件数
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／生徒の自己理解(特性・適性)を促す指導・支援	生徒の特性や適性等の自己理解を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生徒自身が自分の特性を理解すること(得意なこと、不得意なこと、それを補うためにどのようなサポートが必要か等)。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●本人の得意・不得意や適性などの自己理解を深め、自分に合った進路を考えることができるような支援。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●障害への基本的理解と自己受容を高め、自ら積極的に相談等ができる力の向上。【国立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	80
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／大学のカリキュラム等の理解	生徒の大学のカリキュラム、授業内容等についての理解を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●学科の特色やカリキュラム等、全体的な状況を本人さんにも見ていただきたい。【公立大学・学生支援課】</li> <li>●学科の雰囲気や授業のことを知るができるオープンキャンパスの積極的な参加を促していただきたい。【私立大学・学生課】</li> <li>●高校の学校担任と学生のような、常に1対1の支援が難しいこと、障害による困りごとへの支援は行うが単位取得に対する本人の努力が必要であることの指導を希望する。【公立大学・学生課】</li> </ul>	41
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／適性に応じた学部・学科等の理解	生徒の特性や希望、適性に応じた学部・学科選択を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特性、適性に合った専攻を選択できるように、指導してもらいたい。【国立大学・障害学生支援室】</li> <li>●本人の特性に合った学部、学科選択の支援をしてほしい。【私立大学・ウエルネスセンター】</li> <li>●大学は専門教育となるため、各学科の修学内容や大学卒業後の進路先をよく理解し、本人の発達特性もよく把握したうえで、ミスマッチとならないようなきめ細やかな進路指導を期待します。【私立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	38
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／自己理解に基づくキャリア形成支援	生徒の特性や希望、適性を考慮したキャリア形成を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●大学において特に専門職を養成する所など、資格取得等において、修学および就職には、何が求められるかを情報収集し、どのような困難さがあるかも想像した上で、進路を決めてほしい。実際の体験等あれば体験を通して選択できるよう指導して頂きたい。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●自身の障害の内容を理解させ、進学先、就職先等、将来の具体的な目標等を指導相談させてほしい。【国立大学・学生支援課】</li> <li>●親や先生から言われたので入学したという学生が多く入学後の目標がほぼ無い。何のために何を学び、身に付けるために入学するのか「めあて」を本人としっかり話し合い明確にする指導をしてほしい。【私立大学・学生支援センター】</li> </ul>	28
大学に関する基礎理解を促す指導・支援／支援窓口等の理解	入学後の配慮要請に向けた手続きや相談窓口等に関する情報提供に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●大学での合理的配慮については、新たに大学と相談し、合意形成することを十分に理解して進学いただきたい(高等学校までの支援は参考にはするが、そのままとは限らない、という意味)。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●学生相談室につながるよう本人と話し合ってもらいたい。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●何かあれば、一人で抱えこまずに、周囲に相談するようにお伝えいただきたい。【私立大学・キャリアセンター】</li> </ul>	18
大学に関する基礎理解を促す指導・支援／学生生活等の理解	主体的に大学生生活を送るために必要な助言や情報提供等に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●大学では主体的に動く必要があることを本人、保護者に伝えておいて頂けると有難いです。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●高校と大学では、修学への「主体性」が大きく変化することを説明願いたい。【国立大学・障害学生支援室】</li> <li>●大学生活では自己決定、相談、検討のスキルが必要になる、といった事をオープンキャンパス等(もしくは、より事前に)で学生に伝える、体験させる等してほしい。【国立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	14

カテゴリ	定義	記載例	件数
大学卒業後の就職を見据えた進路指導	大学卒業後の就職を見据えた学部・学科の選択等につながる進路指導に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●向いている作業を理解してアルバイトを選択できるようになっていると良い。調べ方を高校で学んでくれると良い。【国立大学・保健管理センター】</li> <li>●高等教育機関を卒業した(離れた)後の進路や、利用できる機関の情報を早い段階から提示しておけると選択肢が増え、それに即した学びの場の選択が可能になると考える。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●就労を見据えた進路指導をしてほしい。【私立大学・学生相談室】</li> </ul>	12
社会的スキルの習得を促す指導・支援	他者とのコミュニケーションや状況に応じた行動等、社会的スキルの習得に関する指導・支援に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人と家族が、特性について自己理解し、本人の発達段階に合わせた社会性を身につけさせる、認識させるような支援を期待する。【国立大学・キャリアセンター】</li> <li>●大学での就職等進路選択時の最大の困難は「自己理解不足」と「社会経験(体験)不足」である。高校時にボランティアやインターンシップなど、体験から「出来る・出来ない」を知る機会が持っていると良いと感じる。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●SST(アサーショントレーニング)をしたりして対人コミュニケーションのストレス対処。【私立大学・学生相談室】</li> </ul>	11
自立に向けた指導・支援	自立に向けて必要となる知識や生活面等の力を育む指導・支援に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ひとり暮らしも慎重に検討して欲しい。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●朝自分で起きて、自分でご飯を食べ、1人で登校し、1人で教室に入る、授業後1人で下校し、自分で宿題をし、自分で寝る。(自分で作って、自分でご飯を食べ、自分で風呂を入れてはいい、自分でふとんを敷いて寝る)というように通学と下校と食事と睡眠を1人の力で行えるように導いてもらえないといけない。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●一人暮らしを始めて、生活リズムや家事の乱れなど、生活面が崩れて、修学面に影響が出てくるケースが多い。生活スキルを身につけておいてもらえると少しは安心かと思われる。【国立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	8
主体的な自己決定を促す指導・支援	生徒の主体的な進路選択、自己決定を促す指導・支援に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●大学進学は本人の意思で決めて欲しい→よく親に言われたから仕方なくと不本意入学の理由を言う学生がいる。【公立大学・障害学生支援室】</li> <li>●進路は自らが主体的に選択するものである(家族や教員に決めてもらうものではない)という意識を育てること。【国立大学・キャリアセンター】</li> <li>●本人の興味や障害特性に合った環境を検討していただき、大学以外の選択肢を含めた、適切な進路選択および自己決定をご支援いただきたい。【私立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	5
連携による支援／保護者との連携	生徒の支援に向けた保護者の理解や、保護者との情報共有等の連携に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人、保護者が支援を期待することをまとめて進路先と連携、共有(進路に無理がないか確認)。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●大学ごとに、障害学生を支援する部署があることを一緒に確認したり、保護者にお伝えいただき、積極的に相談・活用できるように勧めていただきたい。【国立大学・障害学生支援室】</li> <li>●家族、本人への障害受容支援。【私立大学・学生生活課】</li> </ul>	24
連携による支援／関係機関との連携	就労支援機関等の関係機関との連携に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●保護者、支援機関との連携。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター(別称:中ぼつ)等の公的機関からの情報共有。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●地域の障害者就業・生活支援センター等ともご相談いただき、高校卒業後にどのような進路が望ましいかを考えていただきたいと思います。【私立大学・学務課】</li> </ul>	8

カテゴリ	定義	記載例	件数
学校の支援体制の整備	教職員間での情報共有や校内の支援体制が整っていることで、生徒へ適切な支援が提供されること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●期限などが守れないこと＝だらしのない・ルーズと決めつけることで、この担当した学生は高校を中退されて大検→短大→大学編入という非常に時間と労力をかけられています。また一次障害である発達障害とともに、うつ病も二次障害として発症した経緯あり。メンタルヘルスの基本的理解を学校関係者に求めます。【私立大学・学生支援課】</li> <li>●本人及び保護者に対する学外の支援機関の存在と目的を理解いただく場の設定等(理解の促進)。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●保護者と高校の連携がどのようなものだったか申し送りをしてほしい。【私立大学・大学事務部】</li> </ul>	13
その他	上記の項目に該当しないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>●校長が校内での支援チームを設置させ、チーム学校として支援ができる体制をとれる文科省のより強い指針を出してほしい。【私立大学・学生支援センター】</li> <li>●今後も連携・協力しながら、その学生の適性にあった支援を心掛けたいと考えております。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●本人・家族の状況やニーズを把握しつつ、事前に関係機関や進路先を調べ、卒業前から繋がるような体制が期待できる。【私立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	11

※1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合は、内容別に着目しそれぞれ1データとした。

※より高次のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした(例:大カテゴリ名/カテゴリ名)。

また、大学への引継ぎの期待を自由記述でたずね、記述内容を分類した。結果、「生徒に関する情報提供」「文書による引継ぎ」「入学前の情報提供」「情報開示に対する生徒・保護者の同意取得」などの内容が挙げられていた(表2-2-3)。

多様な期待が寄せられる中、まずは、本人・保護者の同意を得た上で、個別の教育支援計画の確実な引継ぎや、口頭での密な情報共有を進めていくことが望まれる。

表2-2-3 大学への引継ぎの期待 (n=177)

カテゴリ	定義	記載例	件数
引継ぎの内容/生徒に関する情報提供	生徒の特性や必要とする配慮・支援等の情報提供に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生徒の特性に関する情報提供。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●配慮の有無とその内容。保護者の理解度、支援、期待されることなど。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●入学決定後には、生徒の良い面だけに限らず学校側の懸念事項や留意点についても積極的に情報提供していただきたい。【国立大学・キャリアセンター】</li> </ul>	130
引継ぎの内容/高校の連絡窓口に関する情報提供	高校と連絡を取りやすくするための連絡窓口等の情報提供に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●連絡窓口となる部署の情報提供。高等学校のどの部署を窓口にするのかを予め情報をもらえると入学後も連携しやすいと考える。【国立大学・障害学生支援室】</li> <li>●申し送りの際には、本人や家族のことを十分に把握されている方が、連絡窓口となってくださるとありがたい。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●場合によっては、メールや電話で詳細を聴きとらせてい</li> </ul>	7

カテゴリ	定義	記載例	件数
		ただけるとなお良いので、連絡先の記載があるとありがたい。【私立大学・障害学生支援室】	
引継ぎの手段／文書による引継ぎ	書類や支援計画書等の文書による引継ぎに関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●引継ぎ書類があると有難い。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●個別の支援計画を引継げる計画書を文書提出できるように推進してほしい。【国立大学・保健管理センター】</li> <li>●文書で記録の引継ぎがほしかった。口頭ではわかりにくかった。【私立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	52
引継ぎの手段／面談・訪問による引継ぎ	面談や訪問による引継ぎに関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●入学前に高校教員、本人、保護者との面談ができると、入学後の支援がスムーズにできることがあります。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●本人、保護者と大学(支援者)の面談を勧めてほしい(相互理解、合理的配慮の準備のため)。【国立大学・障害学生支援室】</li> <li>●大学入学が決まったら、高校時代の学習状況や生活、また高校で行っていた支援について、一度打ち合わせを行い、今後の支援方向性について情報共有できるとありがたい。【私立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	9
引継ぎの手続き／入学前の情報提供	入学前の生徒の特性や必要とする配慮・支援等の情報提供に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●入試、入学より前の段階で学校で実施している支援を含め連携等の情報共有をしてほしい。【国立大学・障害学生支援室】</li> <li>●入学を希望される生徒への特性、対処法を列記して頂き、願書、受付期間前に入試課に受け入れ可能か確認して頂きたい。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●受験・推薦時からの情報伝達。【私立大学・キャリアセンター】</li> </ul>	23
引継ぎの手続き／情報開示に対する生徒・保護者の同意取得	生徒の個人情報の開示に際しての生徒や保護者からの事前の同意取得に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●こちらから情報提供をお願いすることはあまりありません。情報提供・引きつぎをして下さる際には、生徒本人に同意をとっていただきたいです。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●進学先に情報開示する旨を、本人、保護者に同意してもらい、大学に情報提供する。(文書でかまわないが、必要時の連絡部署を記入していただきたい)【私立大学・学生相談室】</li> <li>●特別支援の枠組み内ではなくともサポートを必要としていた生徒については本人の了解のもと、サポート内容について大学に引継ぎしてほしい。【私立大学・学生相談室】</li> </ul>	16
引継ぎの手続き／学生による申請準備	入学後の学生による配慮申請に向けた、資料等の準備に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自ら自分の障害を説明できない学生も多いので、本人の同意の上、引継ぎ書等を持たせて欲しい。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●学生が必要と感じた際には、学内の障害学生支援室やキャリア教育センター等を利用して自ら申告し、支援や配慮を受けることを勧めていただきたい。【国立大学・キャリアセンター】</li> <li>●高等学校等においてどのような支援を受けていたか具体的な内容を文書にしたものを本人に持たせてほしい。本人が合理的配慮を含めた支援の申請があった際の重要な参考資料となるものと期待している。【公立大学・教務学生課】</li> </ul>	15
引継ぎに向けた準備／生徒の自己理解(特性・適性)を促す指導・支援	生徒の障害特性や適性等の理解を促す指導・支援に関する事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自己理解(障害理解ではなく自身の特性理解)。困難な状況での対処ストラテジーの獲得(コミュニケーション能力含)。自身の特性理解に基づく職業適性理解。【私立大学・障害学生支援委員会】</li> <li>●大学にはいるまえに本人の障害認知を高めておいてほしい。【国立大学・学生相談室】</li> <li>●他者との比較ではなく、個人の特性として捉えた客観的な状況を伝えて進路指導をしてほしい。【私立大学・学生相談室】</li> </ul>	14

カテゴリ	定義	記載例	件数
引継ぎに向けた準備／生徒の大学に対する理解の促進	大学での配慮・支援等について事前の確認や情報提供に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●可能な限り、障害の疑いも含め大学の支援制度等の存在を事前に本人、保護者に伝えてほしい。【私立大学・学生支援課】</li> <li>●高校とはそもそもルールや体制が異なることを本人・家族と共有していただきたい。【国立大学・障害学生支援室】</li> <li>●大学入学が決まったら大学生活の概要や単位の取り方、ノート・レポートの書き方、アルバイトやサークル、友人関係など実際の学生生活について丁寧に伝える。学内での居場所の確保。保健室、学生相談室、障害学生支援室、図書館他。【私立大学・障害学生支援室】</li> </ul>	9
引継ぎに向けた準備／大学卒業後の就職を見据えた進路指導	大学卒業後の就職を見据えた学部・学科の選択等につながる進路指導に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●学生が高校在学時に希望している進路についてある程度の情報がほしいです(就職先の分野、いつどう就活するかという流れの理解度など)。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●大学は社会に出る前の最終通過地点であるため、大学進学においては、大学卒業後を見据えた進路指導が重要と考えられる。【私立大学・障害学生支援室】</li> <li>●どのような形で就職活動を行うか、粗々決まっている状態で進学いただけるとありがたい。【私立大学・キャリアセンター】</li> </ul>	4
引継ぎに向けた準備／生徒の能力の向上	一般常識や社会性等の生徒の能力やスキルの向上に向けた指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●書面で申請手続きができるように訓練していただくとよい。【公立大学・障害学生支援室】</li> <li>●本人の意欲や特技をご連絡いただくのは有難いですが、履修登録の段階でつまずく学生もおり、どれほど自主性が必要かを教えておいて欲しいと思います。【国立大学・障害学生支援室】</li> <li>●将来社会人として自立をしていかなければならない中で、働くための必要な知識を身につけていただくことを期待する。【私立大学・キャリアセンター】</li> </ul>	3
その他	上記の項目に該当しないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>●今後も連携・協力しながら、その学生の適性にあった支援を心掛けたいと考えております。【私立大学・キャリアセンター】</li> <li>●個別の教育支援計画の活用。大学の支援者が個別の教育支援計画を見たり、活用できるようなシステムを作ってほしい。【私立大学・学生相談室】</li> <li>●直接、情報を引き継ぐ課ではないので難しいのですが、キャリア支援の観点で考えると、配慮事項以外に得意とすることなどの情報があると支援の糸口となると考えます。【私立大学・キャリアセンター】</li> </ul>	13

※1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合は、内容別に着目しそれぞれ1データとした。

※より高次のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした(例:大カテゴリ名/カテゴリ名)。

## 付記

大学を対象とした調査結果のうち、全障害種を対象とした内容等については、別冊の資料集「第2章 I - 1. 大学」を参照されたい。



## 2. 企業

回収率 13.7% 註2-2-1

※回収数は684件、うち、有効回答数は680件。分析ごとに有効回答数は異なる。

以下では、特例子会社及び、就労継続支援A型事業所 註2-2-2を除く結果を報告する。

### (1) 回答企業の属性

回答企業の産業分類として最も多かったのは「医療・福祉」であり29.1%、次いで「製造業」が18.6%、「卸売業・小売業」が11.7%、「建設業」が8.0%、「サービス業」が7.5%と続いていた(図2-2-17) 註2-2-3。

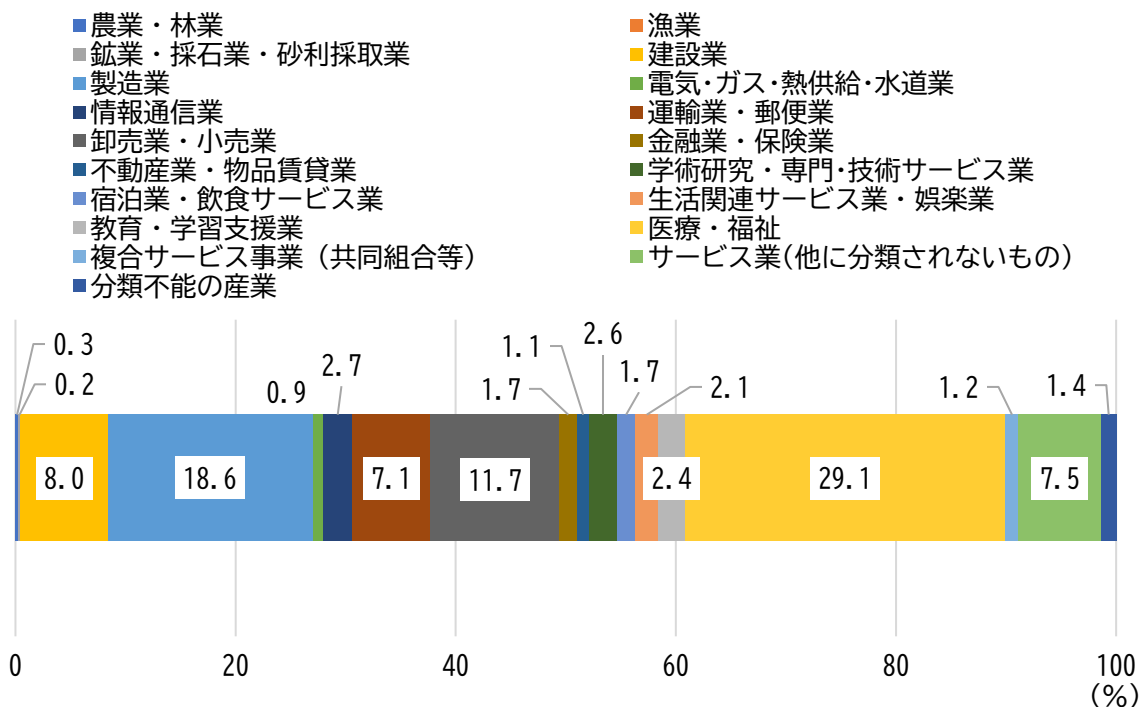


図2-2-17 産業分類 (n=666)

註2-2-1 障害者雇用を実施している企業のみリストは取得できなかったため、障害者雇用を行っていない企業も含めて送付した上での回収率となる。なお、企業を対象とし、特定の年代の障害者についてたずねた調査の回収率の傾向を見ると、例えば、障害者職業総合センター(2011)が新入社員についてたずねた「発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究」では13.4%、同センター

(2021a)が中高年者についてたずねた「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」では18%となっており、回収率が低まる傾向がうかがえる。類似の調査がないため回収率の比較はできないが、本研究の目的達成に当たり、分析上必要なデータは得ることができたと考える。

註2-2-2 直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対し、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会を通して、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練等を行う事業所のこと。

註2-2-3 この結果は、調査票送付時の企業の産業分類の割合(例えば、「医療・福祉」21.1%、「製造業」19.9%、「卸売業・小売業」14.9%)、常用雇用労働者数の割合(「45人~99人」が51.2%、「100~299人」が33.3%、「300~999人」が11.7%、「1,000人以上」が3.8%)と比べ、いずれ大幅な差異は見られず、幅広い企業から満遍なくデータを得ることができたと考える。

回答企業の常用雇用労働者数（企業規模）として最も多かったのは「100～299人」であり40.1%、次いで「45～99人」が37.8%、「300～499人」が7.8%と続いていた（図2-2-18）<sup>註2-2-3</sup>。

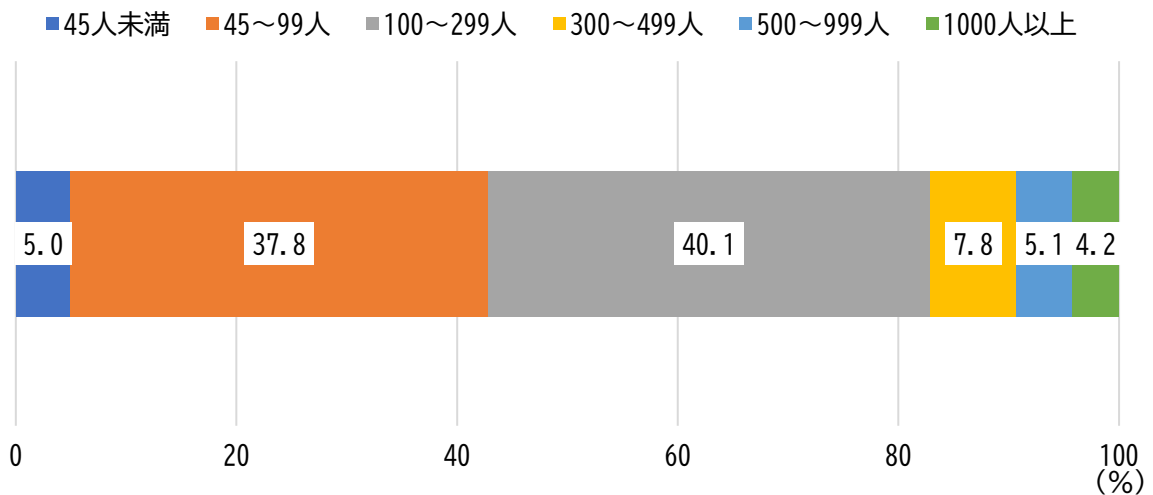


図2-2-18 常用雇用労働者数（企業規模）（n=666）

回答企業の障害者の雇用状況は、「障害者雇用を行っている」が75.4%、「障害者雇用を行っていない」が24.6%であった（図2-2-19）。

障害のある人を「一般雇用」で採用する企業は多くはないと想定される中、本調査においても、「障害者雇用」を行う企業からの回答が多く寄せられた。

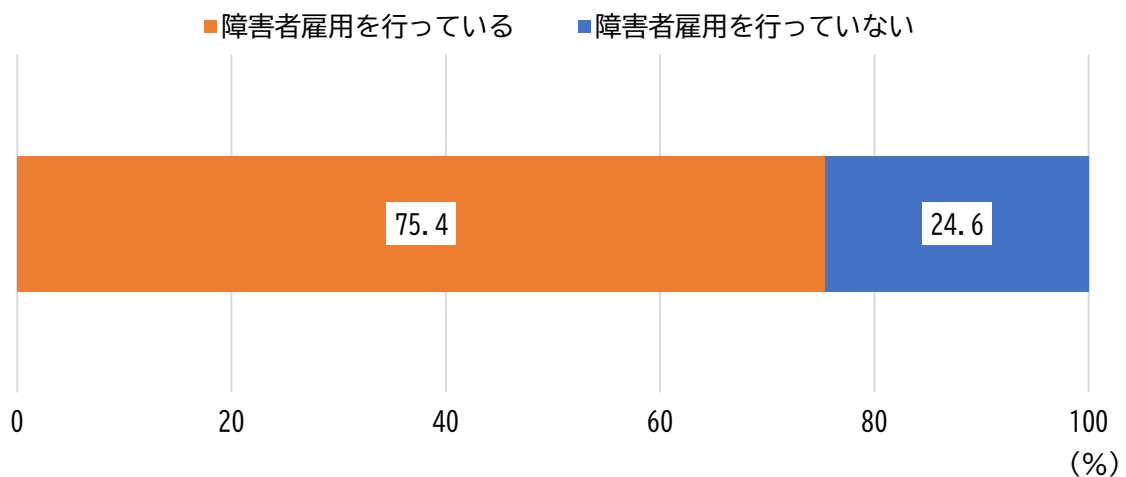


図2-2-19 障害者の雇用状況（n=668）

回答企業における最終学歴が「高卒者」の採用状況については、「採用していない」が20.6%であった。残りの79.4%は、「高卒者」を採用していた。しかし、障害者雇用で「高卒者」を採用している企業は23.0%（「障害者雇用でのみ高卒者の採用を行った」3.6%、「一般雇用」及び「障害者雇用」の両方で高卒者の採用を行った）19.4%）であった（図2-2-20）。

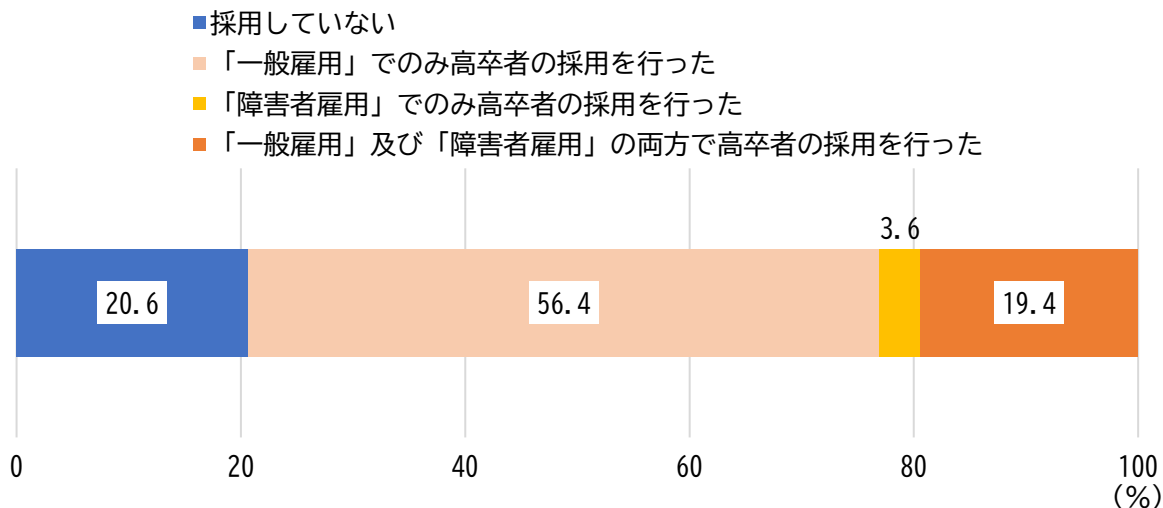


図2-2-20 高卒者の採用状況 (n=669)

**\* 障害者雇用で高卒者の採用を行っている企業のみを対象として分析を実施**

高卒者の障害者雇用に当たり、就業経験については、「新卒で就業経験のない高卒者を採用している」が49.0%で最も多く、「就業経験のない高卒者の採用は行っていない」が31.8%、「就労準備訓練を経た上で、就業経験のない高卒者を採用している」が16.6%であった（図2-2-21）。

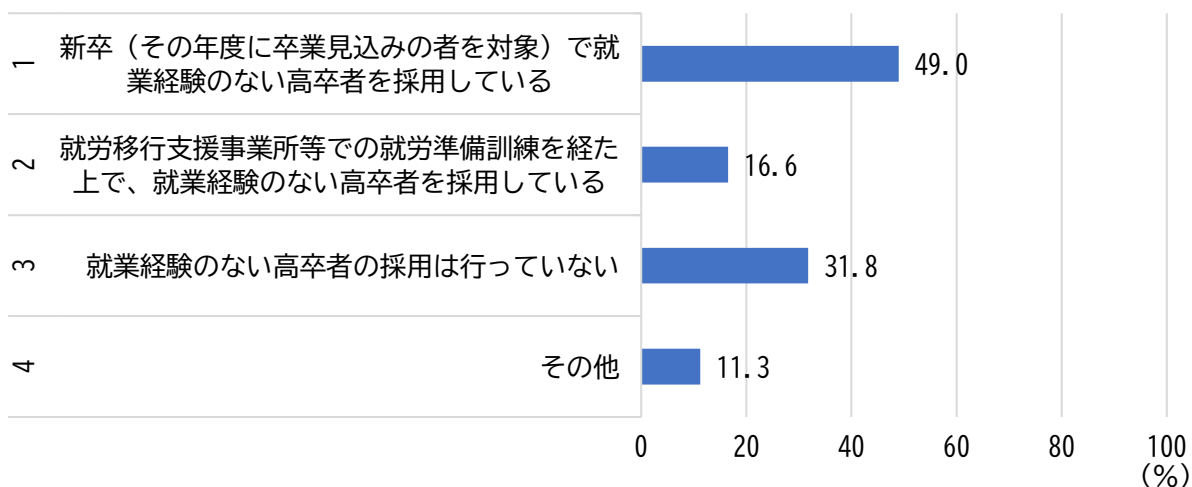


図2-2-21 高卒者の障害者雇用における就業経験の状況 (n=151) 複数回答

## (2) 発達障害のある社員の状況

以下の回答については、適応の困難度が高い、もしくは高いと思われた発達障害のある社員を任意で1名選択した結果である。

社員の選定に当たっては、以下の条件を設定した。

- ・平成 28 (2016) 年度から約 5 年間に障害者の採用経験があると回答した企業における入社 3 年以内の状況であること。
- ・最終学歴が「高卒」の社員が在籍する場合には、その中から任意の 1 名を選び回答すること。
- ・該当する事例が複数あった場合は、新卒採用事例、より困難度が高い事例を選定すること。

結果、発達障害の社員の事例は 60 件 (回答事例全体の 15.8%) が選定された (ただし、有効回答は設問ごとに異なる) 註 2-2-4。

### ①回答企業

発達障害のある社員を雇用する企業の産業分類として最も多かったのは「医療・福祉」であり 40.7%、次いで「製造業」が 20.3%、「サービス業」が 8.5%、「情報通信業」「運輸業・郵便業」「宿泊業・飲食サービス業」がそれぞれ 5.1%、「卸売業・小売業」「金融業・保険業」がそれぞれ 3.4%と続いていた (図 2-2-22)。

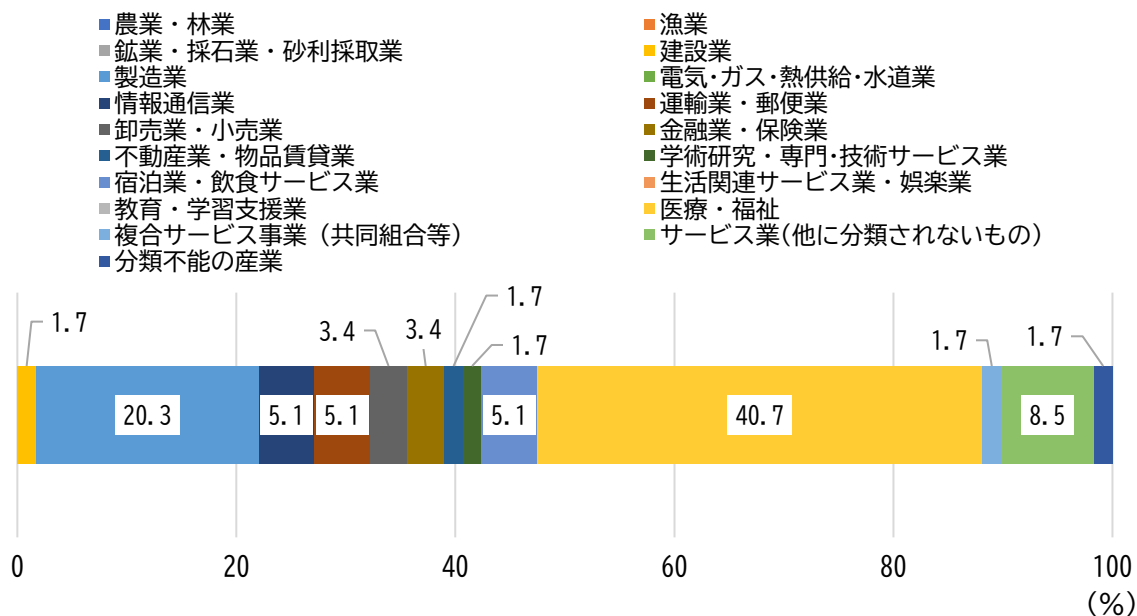


図 2-2-22 産業分類 (n=59)

註 2-2-4 障害者職業総合センター (2011) の調査では、一般企業を対象とした調査において、社員の発達障害を把握している企業は、障害者雇用の社員の場合は全体の 0.8%、障害者手帳を所持していない社員 (一般雇用) の場合は全体の 0.7%であったことが示されている。同調査時から 10 年以上が経過し、社会動向も変化してきたが、障害者雇用実態調査 (厚生労働省, 2019) において、他の障害に比べ、発達障害者の雇用が最も少ない状況を踏まえると、発達障害者の現状の雇用実績が事例の選定に影響したと考えられる。

発達障害のある社員を雇用する企業の常用雇用労働者数（企業規模）として最も多かったのは「100～299人」であり44.1%、次いで「45～99人」が18.6%、「500～999人」が15.3%と続いていた。45人未満の企業はなかった（図2-2-23）。

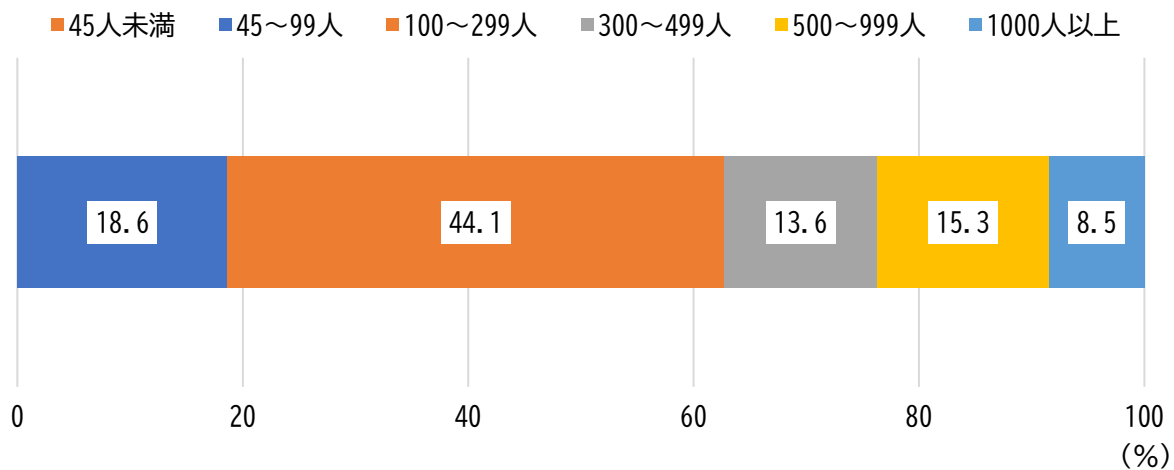


図2-2-23 常用雇用労働者数（企業規模）（n=59）

#### ②選定した社員の属性

社員の発達障害の種別として最も多かったのは「発達障害の種別は分からない」であり48.3%、次いで「ASD」が31.7%、「ADHD」が28.3%であった（図2-2-24）。

企業は大学に比べ、発達障害の種別まで把握しづらい状況があることがうかがえる。

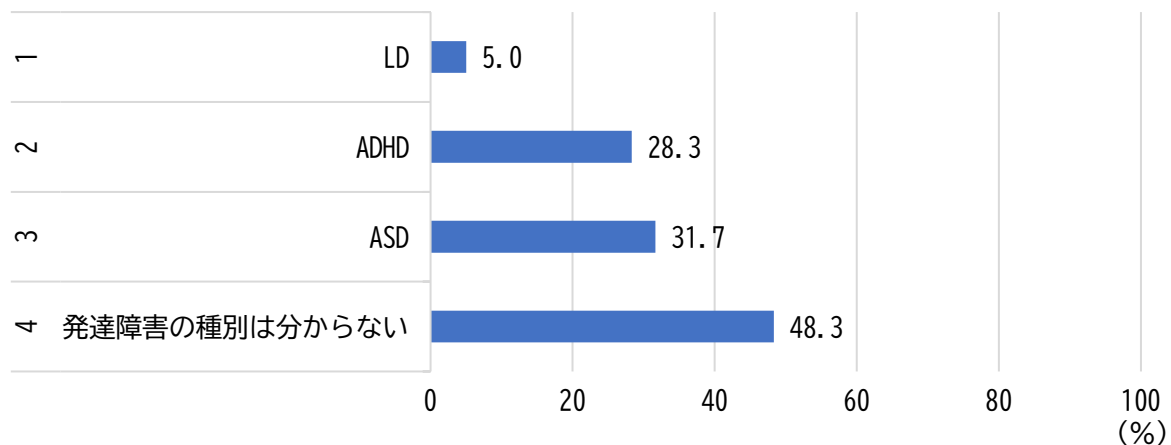


図2-2-24 選定した社員の発達障害の種別（n=60）複数回答

社員の採用区分として最も多かったのは「中途採用（就業経験あり）」であり 59.6%、次いで「新卒採用」が 35.1%、「中途採用（就業経験なし）」が 5.3%であった（図 2-2-25）。

本調査の趣旨に鑑み、新卒採用に実績のある企業からも一定の回答を得ることができたと考える。

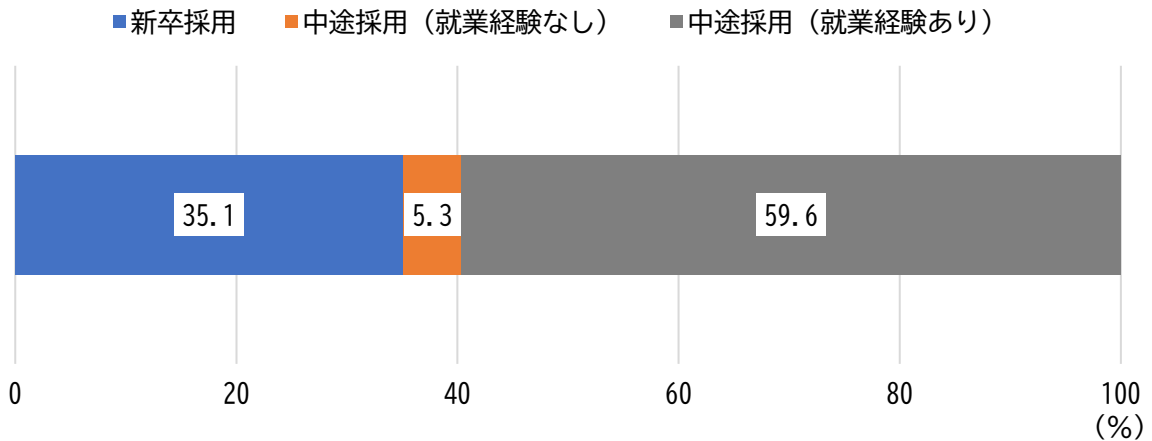


図 2-2-25 選定した社員の採用区分 (n=57)

社員の最終学歴は、「高卒である」が 60.0%、「高卒以外である」が 40.0%であった（図 2-2-26）。

本調査の趣旨に鑑み、高卒採用に実績のある企業から一定の回答を得ることができたと考える。

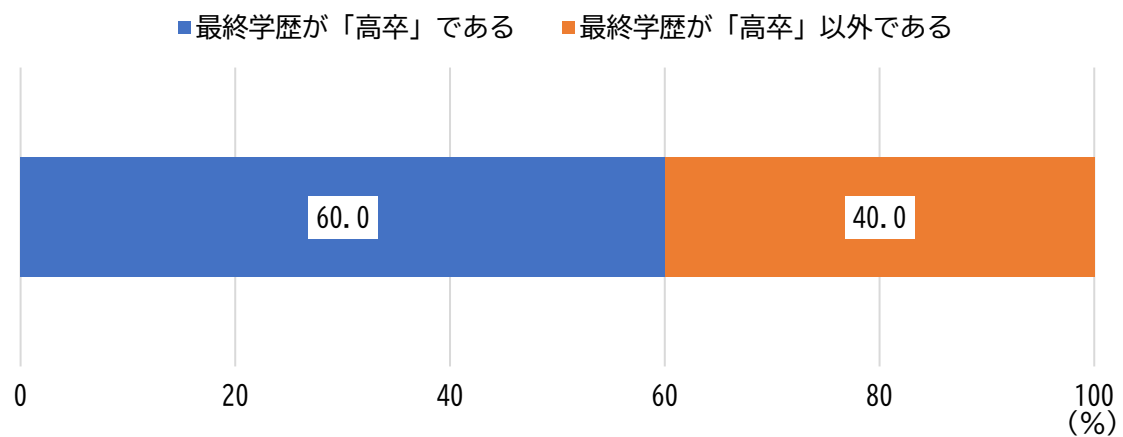


図 2-2-26 選定した社員の最終学歴 (n=60)

社員が「高卒以外である」場合、「大学院、大学卒」が最も多く 60.9%であった。次いで「専門学校卒」が 13.0%、「短期大学、高等専門学校卒」「特別支援学校高等部卒」「その他（高等専修学校卒など）」がそれぞれ 8.7%と続いていた（図 2-2-27）。

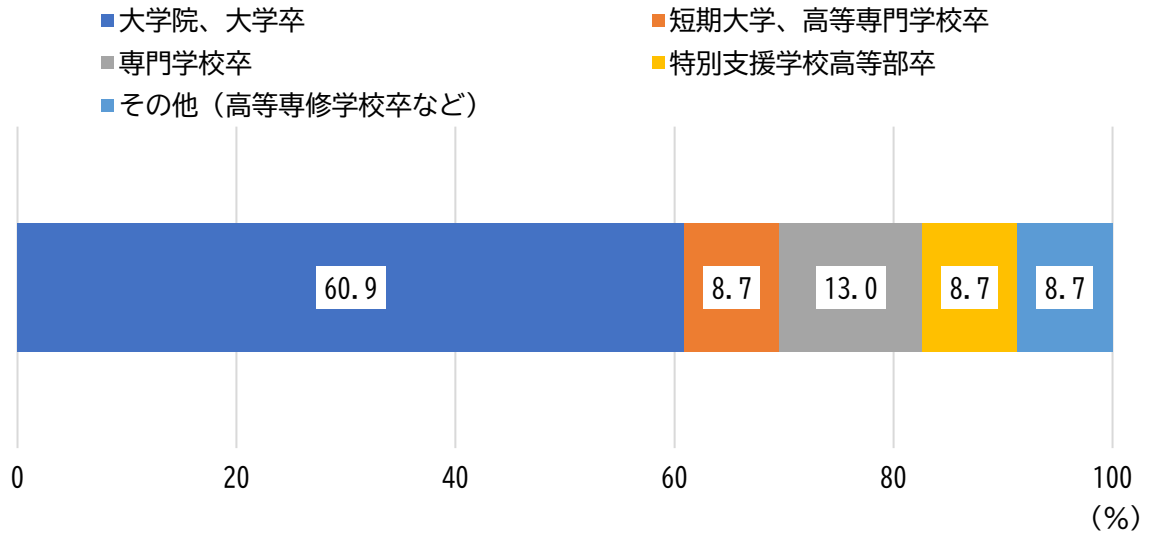


図 2-2-27 選定した社員の最終学歴の内訳 (n=23)

社員の雇用形態は、「正社員」が 42.4%で最も多く、「正社員以外（フルタイム以外）」が 39.0%、「正社員以外（フルタイム）」が 18.6%であった（図 2-2-28）<sup>註 2-2-5</sup>。

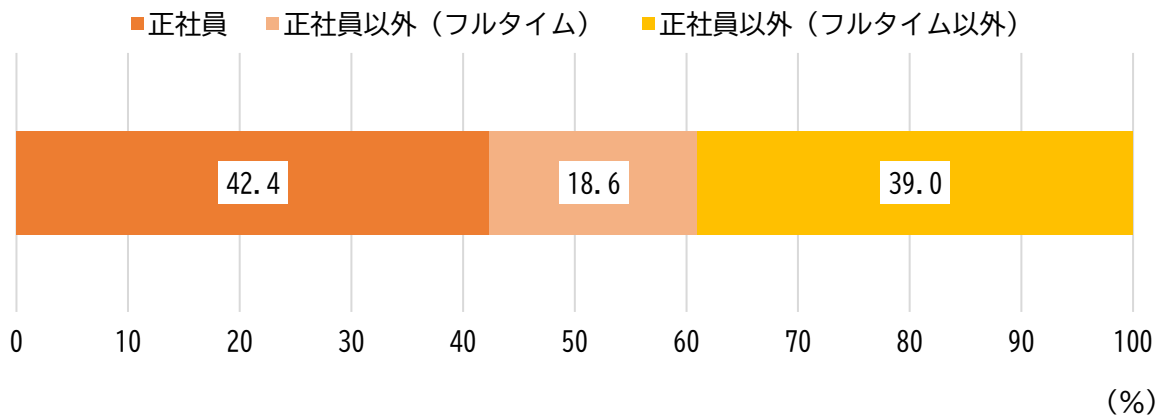


図 2-2-28 選定した社員の雇用形態 (n=59)

註 2-2-5 厚生労働省（2019）の障害者雇用実態調査では、発達障害者の雇用形態は、正社員以外が 77.2%、正社員が 22.7%となっている。これに対し、本調査では正社員以外が 57.6%、正社員が 42.4%であり、正社員の割合が高かった、回答者に 1 名選定させ、具体的な状況を回答させたことが、社員の選定条件に影響した可能性がある。

社員の障害者手帳の取得の状況は 88.3%とほとんどが「手帳あり」であり、「手帳なし」は 10.0%であった（図 2-2-29）。

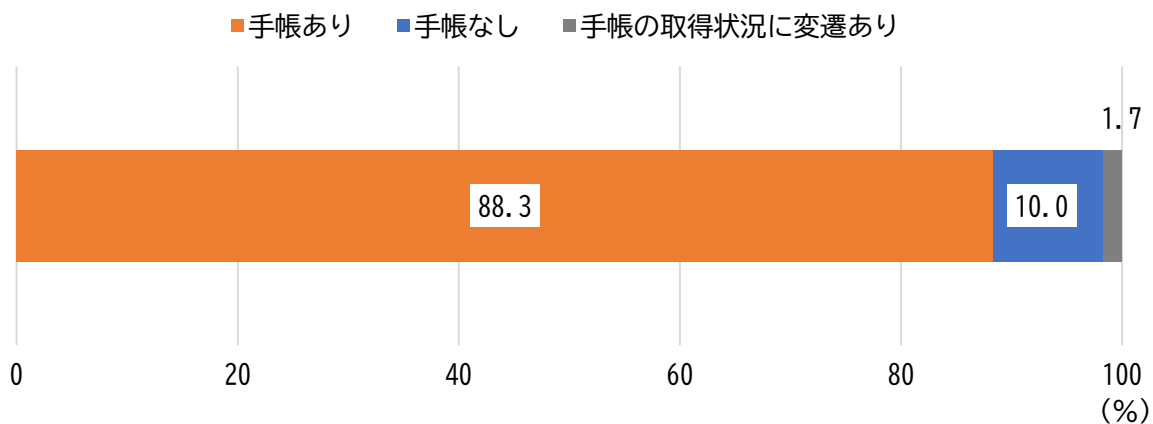


図 2-2-29 選定した社員の障害者手帳の取得状況 (n=60)

社員が取得していた障害者手帳の種類として最も多かったのは「精神障害者保健福祉手帳」の 59.6%であった。なお、「療育手帳」が 28.8%、「身体障害者手帳」が 13.5%であった（図 2-2-30）。

発達障害がある場合、知的障害を伴わないケースでは精神障害者保健福祉手帳、知的障害を伴うケースでは療育手帳の取得対象となる。企業でも、大学と同様に、精神障害者保健福祉手帳の取得が最も多いという結果であった。ただし、大学では、療育手帳の取得者は 1 割未満であったが、企業では、約 3 割の取得者がいる点に特徴がうかがえる。

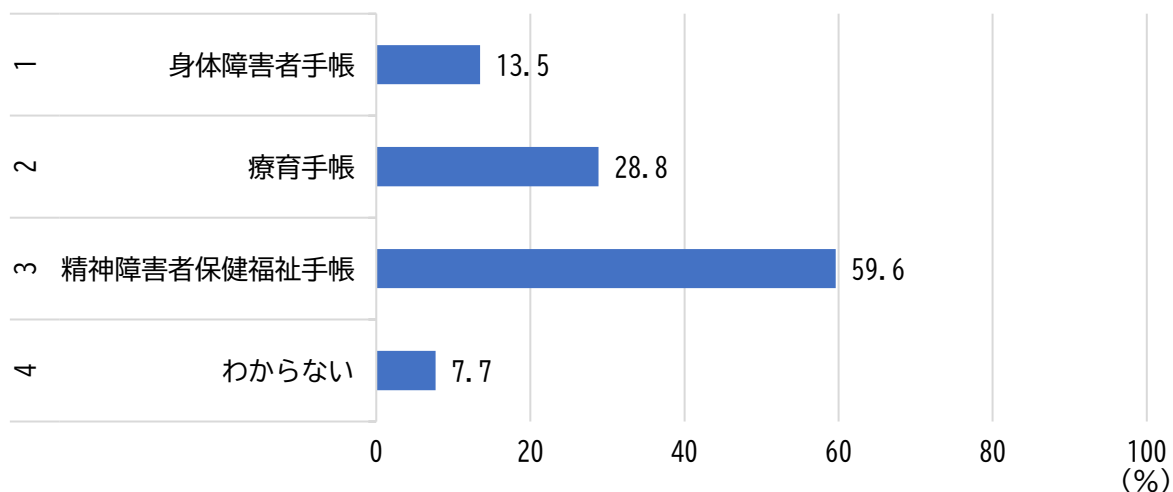


図 2-2-30 選定した社員の障害者手帳の種別 (n=52) 複数回答



社員の雇用種別は、「障害者雇用（障害者雇用率制度の対象）」が 66.7%、「一般雇用」が 33.3%であった（図 2-2-3 1）。

図 2-2-2 9 の結果を踏まえると、障害者手帳は取得しているが、障害者雇用を選択していない事例が一定程度あることがうかがえる。

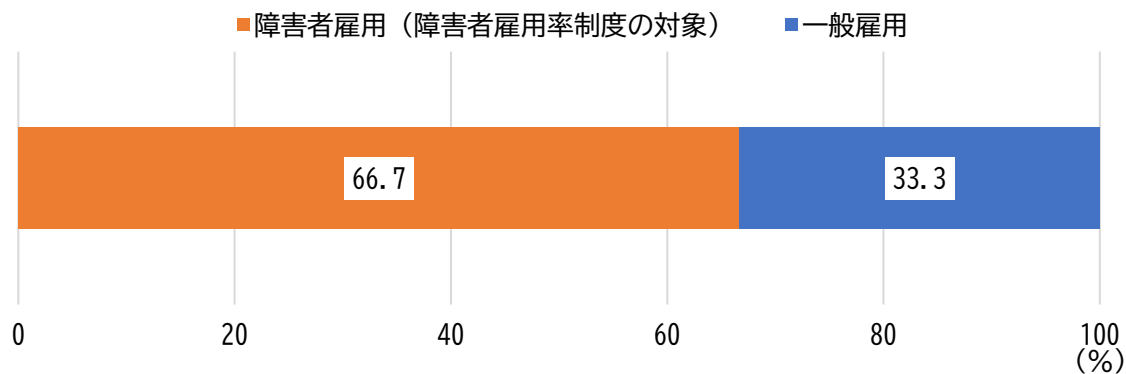


図 2-2-3 1 選定した社員の雇用種別 (n=60)

社員の職種として最も多かったのは「事務従事者」であり 26.7%、次いで「専門的・技術的職業従事者」「サービス職業従事者」「生産工程従事者」がそれぞれ 15.0%と続いていた<sup>註 2-2-6</sup>（図 2-2-3 2）。

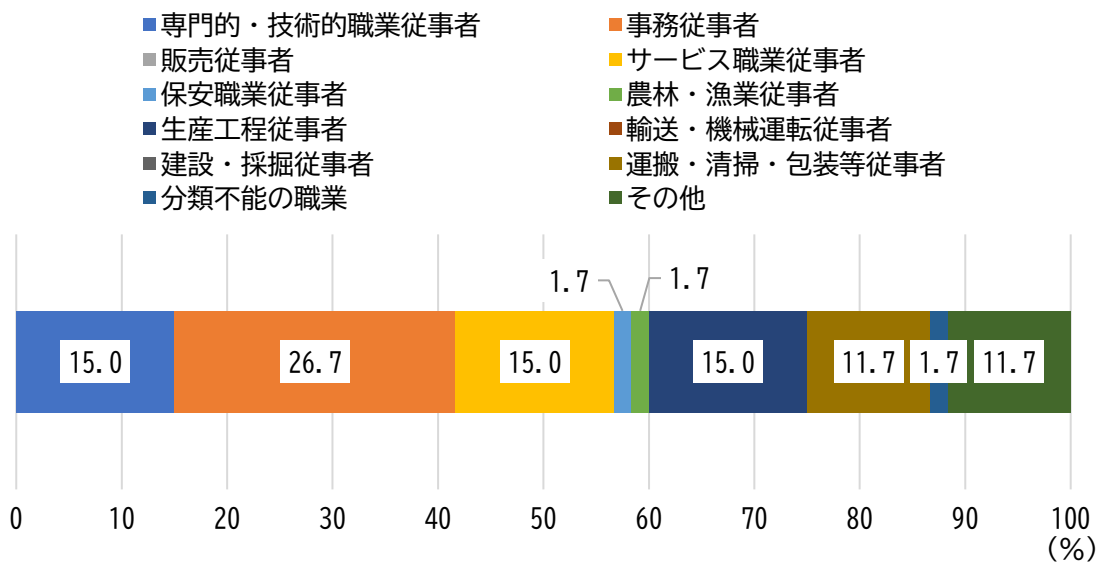


図 2-2-3 2 選定した社員の職種 (n=60)

註 2-2-6 厚生労働省（2019）の障害者雇用実態調査では、発達障害者の職業として販売従事者が 39.1%と最も多く、事務的職業が 29.2%、専門的・技術的職業が 12.0%、サービスの職業が 10.5%と続いていた。これに対し、本調査では販売従事者の事例を得ることができなかった。この背景として、本調査では、企業全体に調査票を送付したことから、卸売・小売業への調査票の送付及び回収が、障害者雇用の実態に比して少なかったことが影響している可能性がある。

社員の回答時点での在職状況は「自社で勤務を継続中である」が70.7%と最も多かった。なお、「自社を退職した」は24.1%、「自社で休職中である」が3.4%であった（図2-2-33）。

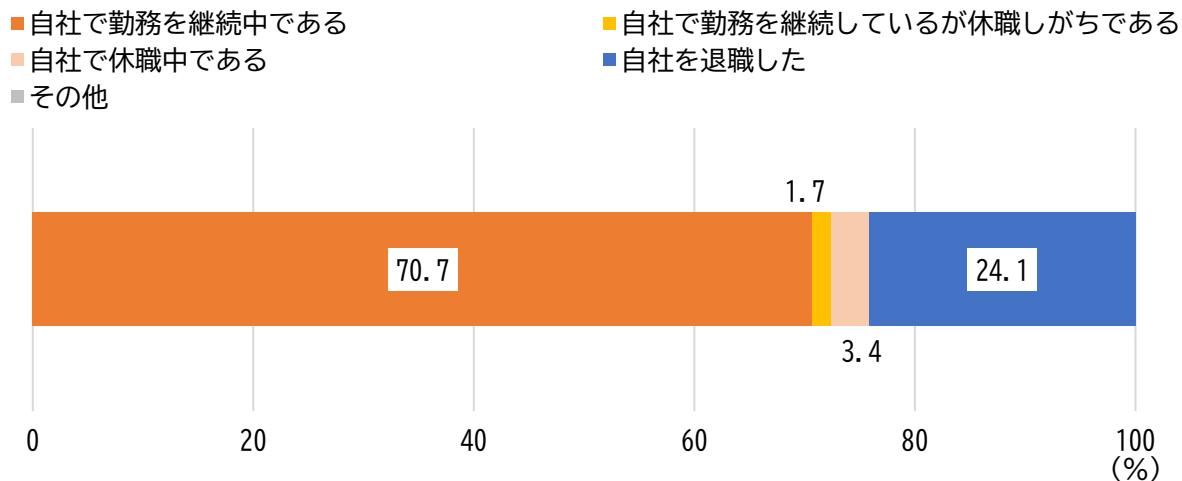


図2-2-33 選定した社員の回答時点での在職状況 (n=58)

### ③選定した社員の困難の状況

社員の職場での全体的な適応の困難度について、非常に適応が困難な状態を「5」、あまり適応が困難でない状態を「1」とし、5段階評定でたずねたところ、適応の困難度が高い「5 (8.6%)」「4 (36.2%)」「3 (17.2%)」を合わせ62.0%であった（図2-2-34）。

大学において選定された学生の適応の困難度90.0%と比較すると、企業では選定した社員の困難度が28ポイント低い状況であった。

非常に適応が困難な状態 ■ 5 ← 5段階 ← 1 ■ 1 かなり適応が困難でない状態

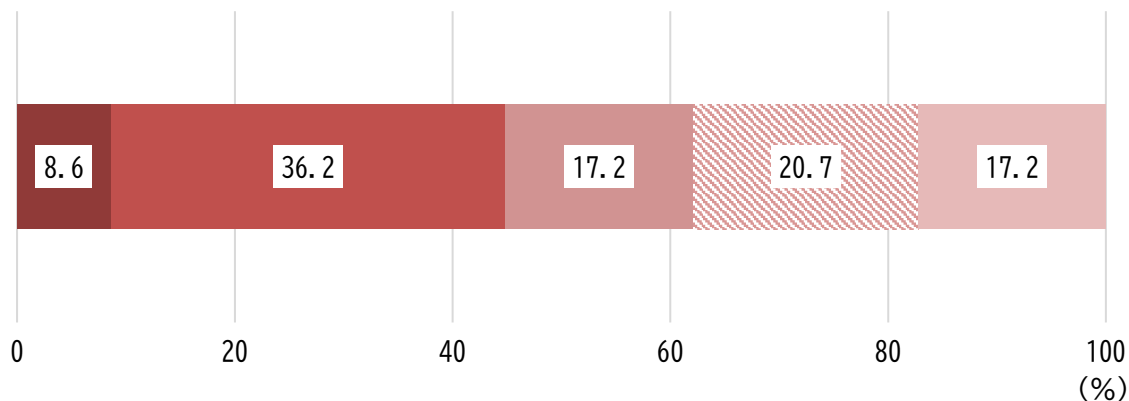


図2-2-34 選定した社員の職業生活の適応の困難度 (n=58)

さらに、具体的に設定した 29 項目の困難の状態像を、「4 かなりあてはまる」から「1 あてはまらない」の 4 段階評定でたずねた。その結果、「4 かなりあてはまる」から「2 ややあてはまる」に該当する回答の割合が 7 割を超えたのは 7 項目であった。また、7 割には満たなかったが、6 割 5 分を超えたのは 5 項目であった（図 2-2-35）。

大学では 7 割を超えた項目が 16 項目あったのに対し、企業ではわずか 7 項目であり、適応上の困難度と同様に、企業のほうが大学よりも各困難の状態像が低いという結果であった。教育機関である大学に対し、企業は営利団体であり、適応の困難度が高い場合、そもそも就労につながりにくい、といった状況を反映している可能性がある。

6 割 5 分を超えた困難の状態像は、大学と同様に、大きく、心理面の困難、対人コミュニケーションの困難、実行性の困難の 3 つに分けられた。それぞれに該当する項目を以下に示す。

・心理面の困難

「他者とストレスなく過ごすことが難しい」(78.0%)

「メンタルの安定やストレスの解消方法を身につけることが難しい」(71.1%)

「自分のキャリア形成について選択・決定することが難しい」(67.2%)

・対人コミュニケーションの困難

「相手の意図を正しく理解することが難しい」(74.6%)

「自分の意志や考えを伝えることが難しい」(71.3%)

「人間関係を築き、チームで活動することが難しい」(71.2%)

「他者に協力を求めたり働きかけたりすることが難しい」(69.5%)

・実行性の困難

「臨機応変に対応することが難しい」(88.1%)

「主体的に行動することが難しい」(71.3%)

「順序だてて作業や課題に取り組むことが難しい」(69.5%)

「物事の本質や原因を理解した上で課題に取り組むことが難しい」(69.5%)

「新たな発想を実現させるための方法を考え、取り組むことが難しい」(66.1%)

上記のうち、ほとんどの項目が大学において 7 割以上の困難が指摘されているものであった。こうした中、高等学校では、生徒の進路希望が就職か進学かにかかわらず、進路先での自立及びキャリア形成を見据え、これらの項目について学びの機会を設定したり、必要な配慮を求められる力を育てていったりすることが望まれる。

■かなりあてはまる ■あてはまる ■ややあてはまる ■あてはまらない ■把握していない

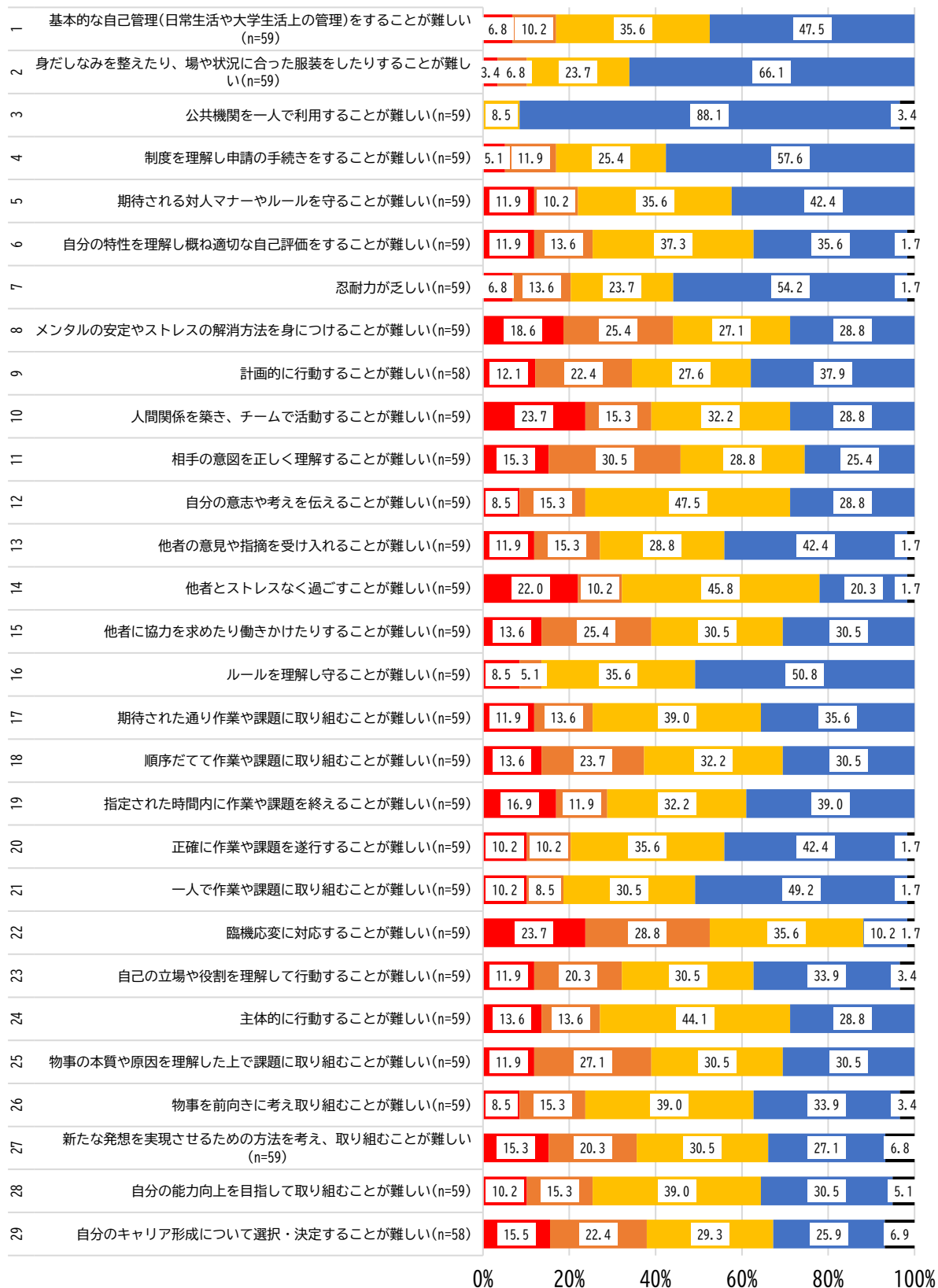


図 2-2-35 選定した社員の状況別による適応の困難度

選定した社員が適応困難を生じたと考えられる背景要因として最も多かったのは「本人自身の理解が十分でなかった」であり 42.3%、次いで「職場の同僚の理解や配慮が十分でなかった」が 32.7%、「考えられる課題はない」が 26.9%、「その他」が 19.2%、「保護者の理解や支援が十分でなかった」「職場の上司の理解や配慮が十分でなかった」がそれぞれ 17.3%と続いていた（図 2-2-36）。

本人の自己理解の問題は、企業では一番目に多く回答されていたが、それでも約 4 割であり、同じ項目を設定していた大学の約 7 割と比べれば低い結果となっていた。また、大学に比べ、保護者の理解の問題は多く回答されていなかった。これは、本人の自己理解や、家族の本人理解の問題が一定程度改善された事例が就労につながっていることを示唆している可能性がある。

他方、企業では、独自項目として設定した、職場の同僚の理解・配慮の問題が約 3 割であり、二番目に多く回答されていた。障害者職業総合センター（2011）は、企業調査を通じ、発達障害者が職場適応につながる条件として、支援機関等から支援と助言を得られることのほか、担当業務等において本人の特性が考慮されることや、支援が専任の従業員により行われることの必要性を述べている。本調査結果は、企業によるこうした取組を支える上で、職場の同僚の理解が重要となることを示唆している可能性がある。職場の同僚の理解を促す上では、企業における職場改善の取組はもちろんのこと、教育段階からの、交流及び共同学習等を通じた多様性の理解も重要になると考えられる。

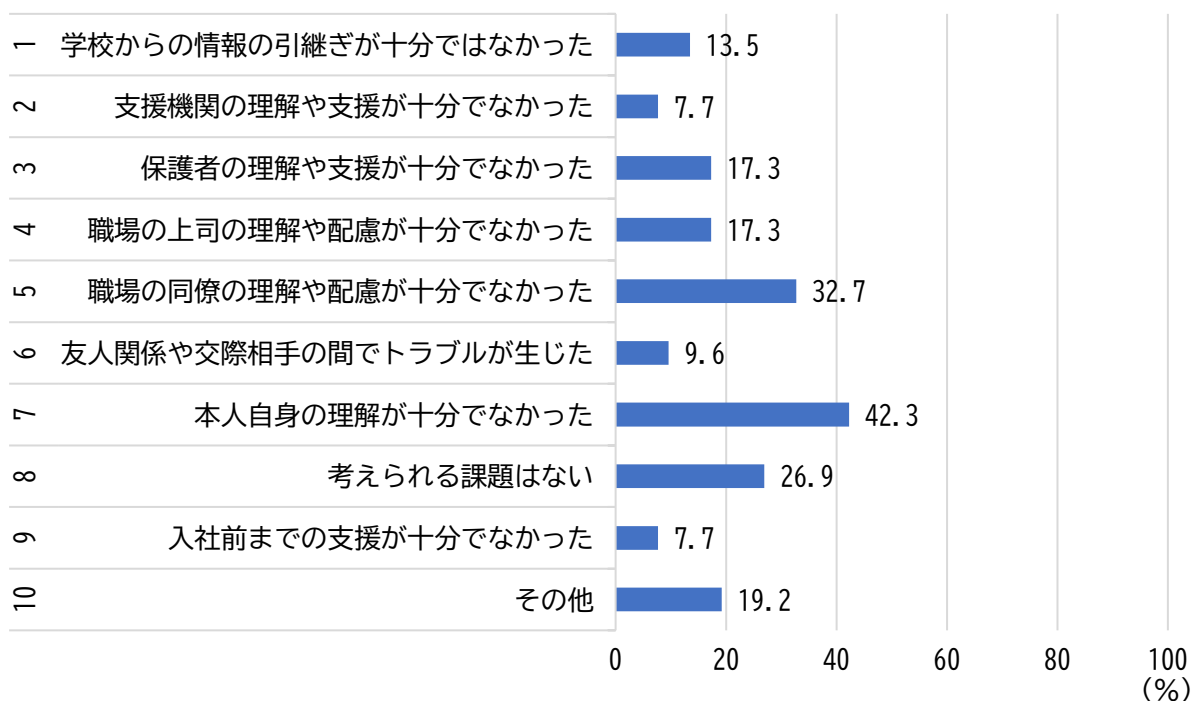


図 2-2-36 選定した社員が適応困難を生じたと考えられる背景要因（n=52）  
複数回答

### （３）発達障害のある社員への支援状況

選定した社員の適応困難な状態に対し、企業の支援で最も多かったのは、「順序だてて作業や課題に取り組むことが難しい」に対するもので61.0%であった。次いで「計画的に行動することが難しい」に対するもので58.3%、「制度を理解し申請の手続きをすることが難しい」に対するもので56.0%、「期待された通り作業や課題に取り組むことが難しい」に対するもので55.3%、「一人で作業や課題に取り組むことが難しい」に対するもので55.2%であった。

また、企業で実際に行った支援・配慮について自由記述でたずね、記述内容を分類したところ、「面談・相談の実施」「メンター、担当等による支援」「業務上の配慮」「ジョブコーチによる支援」「連携による支援（家族や就労支援機関等）」「支援体制の整備（上司や同僚による言葉かけや周囲の情報共有等）」などの内容が挙げられていた（表2-2-4）。

他方、「支援機関・家庭」での支援状況（企業が把握している情報）として最も多かったのは、該当する困難は少ないが「公共機関を一人で利用することが難しい」であり60.0%、次いで「基本的な自己管理（日常生活や職場生活上の管理）をすることが難しい」が41.9%、「メンタルの安定やストレスの解消方法を身につけることが難しい」が35.7%、「自分の特性を理解し概ね適切な自己評価をすることが難しい」が32.4%、「身だしなみを整えたり、場や状況に合った服装をしたりすることが難しい」が30.0%と続いていた（図2-2-37）。

以上から、企業では、業務遂行に関する困難への支援が行われやすく、関係機関や家庭では、生活面に関する困難への支援が行われやすいこと、メンタルの安定やストレスの解消については企業と支援機関・家庭の双方からアプローチされている状況があることがうかがえる。

厚生労働省の合理的配慮指針事例集【第四版】では、発達障害者の合理的配慮として、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること」「業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと」などが示されている。また、その他の配慮として、「ジョブコーチや支援機関の支援」の活用や、「定期的な面談」による本人の体調の把握等も例示されている。

他方、障害者職業総合センター（2021b）の調査では、合理的配慮を進める企業が課題として挙げた内容に「社内のサポート体制の構築ができていない」という企業側の問題のほか、「周知しているが、障害のある社員からの申し出が少ない」といった当事者側の問題があることが示されている。

こうした中、就労に向けた能力向上のみならず、高等学校や大学段階での合理的配慮を就労場面につないでいく視点も重要になってくると考えられる。

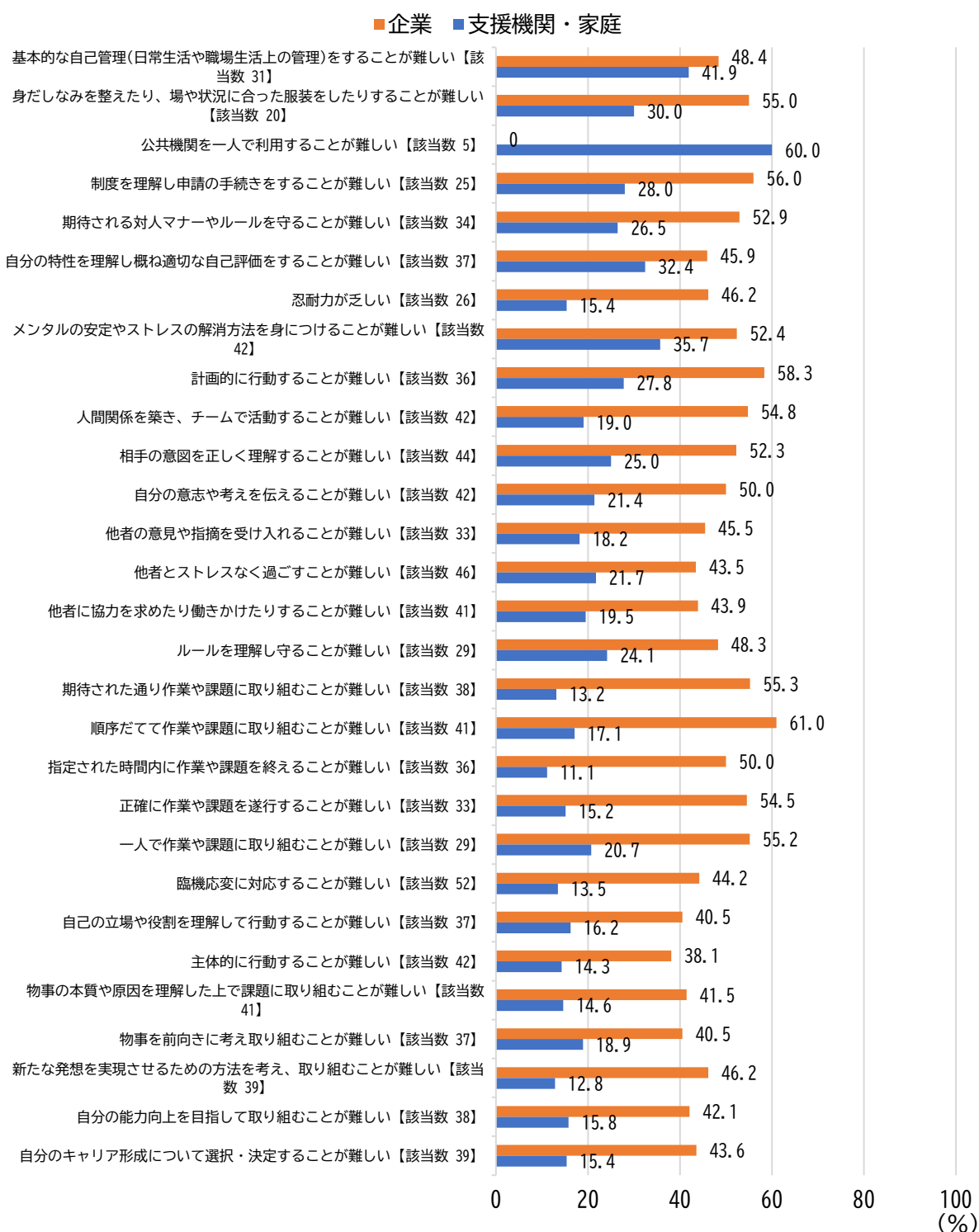


図 2-2-37 選定した社員の適応困難な状態に対する関係機関や家庭での支援状況  
複数回答

※該当数：設問への回答に該当する企業の数

(各困難の状態像に「かなりあてはまる・あてはまる・ややあてはまる」と回答した企業の数)

※グラフの数値：設問への回答に該当する企業の数に占める、回答者の割合

(各困難の状態像に「かなりあてはまる・あてはまる・ややあてはまる」と回答した企業のうち、「企業で配慮・支援を実施している」「機関・家庭で配慮・支援を実施している」と回答した企業の割合)

表 2-2-4 適応困難な状態に対し企業で行った支援・配慮 (n=38)

\* 括弧内は企業の業種と企業規模

カテゴリ	定義	記載例	件数
面談・相談の実施	業務内容や職場での人間関係等に関する面談や相談にすること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●上司が都度面談を行い、メンタル面をフォローした。【製造業(500~999人)】</li> <li>●個別面談を定期的に行っている。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●3カ月毎に面談を行い熟練度をチェックしている。【製造業(500~999人)】</li> </ul>	21
メンター・担当等による支援	担当職員による業務上のフォローや支援にすること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務上の上司・先輩のフォローと支援。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●ジョブメイトの資格を持った職員によるヒアリングを行った。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●そばに中堅職員を配置して業務の遂行を助言している。【医療・福祉(45~99人)】</li> </ul>	10
業務上の配慮	生徒の特性や仕事能力に応じた、業務や仕事配分の調整等の配慮にすること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●入社後に発覚し、業務遂行にも支障が出ていたため、別店舗での業務を提案した。【医療・福祉(45~99人)】</li> <li>●本人と事前によく打ち合わせを行い、困った状態にならないよう作業内容の確認を行った。実作業に入ってもらってから、さらに細かく作業を確認し、不得手な作業ができるだけ割り振られないよう調整した。【製造業(100~299人)】</li> <li>●イレギュラーな作業がやや苦手なため、新たな仕事等は事前に本人の仕事量等の相談の上、決める。【宿泊業・飲食サービス業(100~299人)】</li> </ul>	8
ジョブコーチによる支援	ジョブコーチを利用した業務上の支援にすること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ジョブコーチを他者と比較して長期間つけた。【医療・福祉(45~99人)】</li> <li>●ジョブコーチを交えて定期的に面談を行った。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●店舗従業員の申し出を受け、担当・店長・ジョブコーチと面談。【宿泊業・飲食サービス業(100~299人)】</li> </ul>	7
仕事内容の明確化	業務のスケジュールや作業の手順等の仕事内容の明確化にすること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務のスケジュールを視覚化し、共有した。【情報通信業(45~99人)】</li> <li>●自己分析シートを自身でつけ、管理者が見直し、実情と乖離がある場合には、適宜修正を行った。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●作業の役割明確化と順番について確認。紙に作業を書き出して、本人が確認できるようにした。【宿泊業・飲食サービス業(100~299人)】</li> </ul>	6
丁寧な説明や指導	会社の制度等の説明や業務内容の丁寧な指導・支援にすること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当社で働く上でのルールをパワーポイントで伝えた。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●会社の制度について数回説明した上で、本人の意志で制度の使用を確認する。【サービス業(他に分類されないもの)(100~299人)】</li> <li>●営業所長が常にコミュニケーションを取り、不明な点を解決している。ゆっくり時間をかけて説明している。【運輸業・郵便業(300~499人)】</li> </ul>	5
連携による支援	就業状況の共有や障害特性による困りごとの対処に向けた、家族や就労支援機関等の関係機関との連携にすること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当施設に勤務する相談支援専門員が、相談に応じたり、関係機関への連携をはかった。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●休職の希望があり、その休職期間中に障害者職業センターに本人の意志で通うようになり、復帰時にはジョブコーチがつくようになった。【医療・福祉(300~499人)】</li> </ul>	9



カテゴリ	定義	記載例	件数
		●毎月1回、両親との意見交換を行い就業状況の現状を共有している。【医療・福祉(1,000人以上)】	
支援体制の整備	上司や同僚による言葉かけや周囲の情報共有等、支援体制の整備に関する事	●ベテラン社員と一緒に作業する事により課題に集中する事を、訓練している。【製造業(500~999人)】 ●本人の希望どおり休み時間は必要以上に声をかけず、1人でゆっくり休憩できるよう職場のメンバーへ周知し対応した。【製造業(500~999人)】 ●職場に本人の状況と配慮を依頼した。【製造業(300~499人)】	8
その他	上記の項目に該当しないこと	●定着支援のサポートを受けた。【情報通信業(300~499人)】 ●申請の代行。【製造業(500~999人)】 ●自身の体調を気にするあまり、業務の履行が滞ることがあった為、有給休暇etcを取らせ、休暇明けに面談を行うなどを繰り返した。【サービス業(他に分類されないもの)(100~299人)】	6

※1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合は、内容別に着目しそれぞれ1データとした。

#### (4) 発達障害等のある生徒の進路指導に係る高等学校への期待

選定した社員に対し高等学校段階までに必要であった支援をたずねたところ、「かなり必要」から「やや必要」に該当する割合は、いずれの項目でも6割を超える結果となった。最も多かったのは「メンタルの安定（ストレスの解消を含む）」であり87.8%、次いで「対人コミュニケーション力を高める支援」が87.7%、「自己理解を促す支援（障害理解を含む）」が83.7%と続いていた（図2-2-38）。

大学同様に企業においても、社員の困難の予防・軽減に向けて、高等学校段階からこうした視点を意識した指導・支援を行っていくことが求められていることが確認された。このうち、自己理解を促す支援においては、先に述べた職場での合理的配慮要請につながる形で学習を進めていくことも重要になると考えられる。

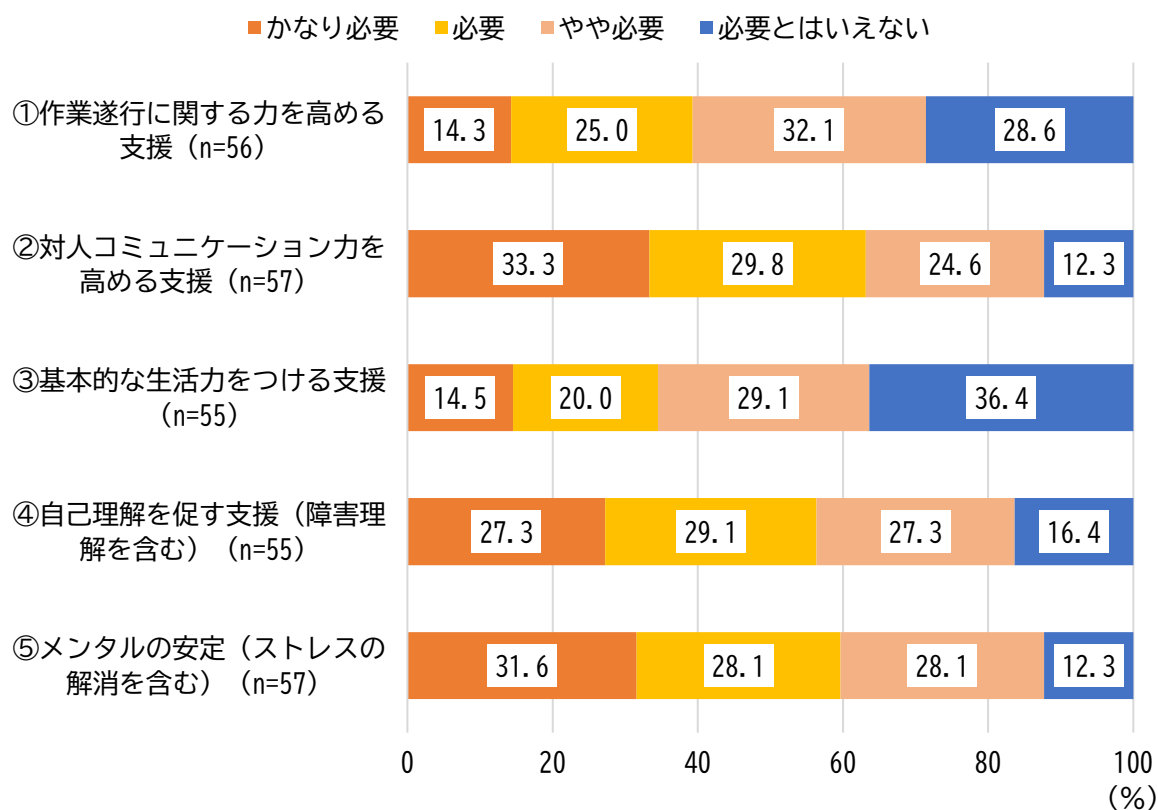


図2-2-38 選定した社員に対し高等学校段階までに必要であった支援

ここからは、特定の事例に対する回答ではなく、高等学校における発達障害等のある生徒全体の進路指導等に対する企業の期待をたずねた。

まず、高等学校への進路指導の期待を自由記述でたずね、記述内容を分類した。結果、「就労に向けた支援体制の整備（生徒への進路指導や支援に向けた情報提供等）」のほか、「生徒の特性と仕事のマッチング」「生徒の特性に合った仕事の把握」、業務に関する「コミュニケーション力」「基本的スキル（電話や PC、一般常識、ビジネスマナー等）」、また、「インターンシップや職場体験等の実施」などが挙げられていた（表 2-2-5）。

多様な期待が寄せられる中、まずは、生徒が自分の希望と適性に応じた業務内容や働き方を選定できるよう支援していくとともに、本人の特性や支援に関する情報を、本人・保護者の同意のもと、企業に共有していくことが重要になると考えられる。

表 2-2-5 高等学校への進路指導の期待 (n=145)

\* 括弧内は企業の業種と企業規模

カテゴリ	定義	記載例	件数
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／就労に向けた支援体制の整備	生徒への進路指導や支援に向けた情報提供等、支援体制の整備に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●発達障害の方がとくに優れた点もあると思うので、得意分野を企業に対して売り込んでいけるような進路指導を希望するとともに、企業側へのアプローチも需要発掘型にして、「御社の問題を解決するにはこういった人材がいます」という観点で生徒を紹介する体制を整えてほしい。【生活関連サービス業・娯楽業(100～299人)】</li> <li>●どのような障害をお持ちなのか、そのことでどのようなことが困難なのか、事前にお知らせいただくとともに、発達障害の方に活躍いただくために企業が理解し、援助する方法等を具体的に相談、指導いただきたいです。【卸売業・小売業(500～999人)】</li> <li>●その人に向いている仕事は必ずあると思うので、その仕事を見つけるために、多くの企業と密に情報交換が出来るが良いと思います。【卸売業・小売業(300～499人)】</li> </ul>	22
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／生徒の特性と仕事のマッチング	生徒の特性等と仕事のマッチングに関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●出来ることを伸ばし、業務に活かせる職を選択してほしい。【医療・福祉(45～99人)】</li> <li>●障害の程度に応じた就業可能な適正職種への理解と生徒への案内。【建設業(45～99人)】</li> <li>●苦手分野ではなく、その子の得意な分野を活かせる業界や企業を紹介する。【製造業(100～299人)】</li> </ul>	22
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／生徒の特性に合った仕事の把握	生徒の特性等に合った仕事の把握に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人の特性に合わせた職種を選択する働きかけが必要だと思います。【サービス業(他に分類されないもの)(1,000人以上)】</li> <li>●本人の特性を把握し的確な進路指導が必要。【製造業(45～99人)】</li> <li>●できる事の適性を把握してほしい。【生活関連サービス業・娯楽業(100～299人)】</li> </ul>	16
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／生徒の自己理解を促す指導・支援	生徒の自己理解(特性・適性等)を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人が「できること」「苦手なこと」を自覚できるよう支援する。その上で「できること」を増やしていくよう手助けする。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> <li>●自己理解とメンタルの安定。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●自身の状態(得意なこと、苦手なこと)をできるだけ詳細</li> </ul>	12

カテゴリ	定義	記載例	件数
		に明確にしたうえで説明できる状態にしておいてもらう。 【製造業(100~299人)】	
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／生徒の障害理解を促す指導・支援	生徒の障害理解を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人への理解、本人が自分の障害を理解すること。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●学校や本人及び保護者が発達障害に気付かない事もあります。本人や保護者の自覚もですが、学校が早期に気付ける様に配慮して頂ければと思います。【医療・福祉(45~99人)】</li> <li>●自身の障害を受入れ、自分にとって最良の進路を考え、それに向けた努力ができる指導。【医療・福祉(100~299人)】</li> </ul>	6
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導／生徒の仕事への理解を促す指導・支援	生徒の仕事に対する理解を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●どのような個性があり、それが、就労にともないどのように作用するのかを本人に伝える。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●勤労可能範囲の見える化。【製造業(100~299人)】</li> <li>●発達障害と言っても、個々の生徒によって特性や得意・不得意なことが異なるのだと思います。その生徒の強みを活かせるのはどういう仕事なのか、弱みをどのようにカバーできるのか、すでに実施されているかもしれませんが、世の中にどのような業種・職種があるのかということを進路指導の中で示していく必要があると思います。【建設業(45~99人)】</li> </ul>	5
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／コミュニケーション力	挨拶や周囲とのコミュニケーションの能力の向上に向けた指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場内外での人間関係について、コミュニケーションが取れるようにする。【複合サービス事業(共同組合等)(100~299人)】</li> <li>●コミュニケーションの取り方についてはロールプレイング等が必要ではないかと思います。【サービス業(他に分類されないもの)(100~299人)】</li> <li>●対人関係の構築力等の社会生活を行う上で必要なスキル修得のためのカリキュラム。【卸売業・小売業(100~299人)】</li> </ul>	18
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／基本的スキル	電話やPC、一般常識、ビジネスマナー等の仕事に必要な基本的スキルの向上に向けた指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ビジネスマナーの基本的な部分を教えてもらうこと。【医療・福祉(45~99人)】</li> <li>●飲食サービス業である弊社からすれば、一般基礎的対人マナー・接客マナーを指導願いたい。【卸売業・小売業(100~299人)】</li> <li>●作業遂行に関する力を高める指導。【卸売業・小売業(100~299人)】</li> </ul>	16
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／業務内容の理解	業務内容を適切に理解し、適切に遂行できるよう促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●指導者の指示が理解でき、より安全に行動できる事。【電気・ガス・熱供給・水道業(100~299人)】</li> <li>●企業を紹介する際に、仕事内容を十分に伝えていただき、生徒に理解させていただきたい。【製造業(100~299人)】</li> <li>●業種や企業ごとの業務内容の把握。【複合サービス事業(共同組合等)(45~99人)】</li> </ul>	5
インターンシップや職場体験等の実施	職場見学やインターンシップ等の職業体験を通じた職業理解を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職業体験を経験させてみる。【製造業(100~299人)】</li> <li>●本人による職場体験の実施。インターンシップの受け入れをしてくれるところも増えているので、研修期間をつくる等。【医療・福祉(100~299人)】</li> <li>●就労支援機関を通して企業の見学や実習をできればよいかと思います。【学術研究・専門・技術サービス業(300~499人)】</li> </ul>	15
職業観、就業観の育成／態度・意欲	働く上での態度や意欲を育む指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●向上心や共働するということの大切さ。【卸売業・小売業(45~99人)】</li> <li>●自分の希望と違う仕事でもチャレンジする気持ちを持って</li> </ul>	8

カテゴリ	定義	記載例	件数
		<p>るような指導を期待します。【医療・福祉(100～299人)】</p> <p>●勤労意欲と協調性を醸生いただければ幸いです。【建設業(100～299人)】</p>	
職業観、就業観の育成／働くことの意義、価値観	働くことに対する意義の理解や、価値観を深める指導・支援に関すること	<p>●社会に自分なりに順応し、貢献して生きてゆく心がまえ。【製造業(45～99人)】</p> <p>●働くことの意義を理解し、自分がすべき業務を果たす事。【医療・福祉(45～99人)】</p> <p>●健全な職業感、勤労感の育成。【医療・福祉(45～99人)】</p>	4
得意な力を育む指導・支援	得意な力を育む指導・支援に関すること	<p>●得意なものを見つけ伸ばしてやってほしい。【医療・福祉(45～99人)】</p> <p>●得意なことを仕事に生かすためのサポートの充実を期待します。【サービス業(他に分類されないもの)(300～499人)】</p> <p>●得意とする事柄、秀でている能力を伸ばすような指導(不得手とする分野・スキルを伸ばそうとしても本人には負担となり自己肯定感が下がるため)。【医療・福祉(100～299人)】</p>	4
連携による支援／学校との連携	情報交換や相談等の学校との連携に関すること	<p>●担当者の個別支援のあり方、取り組み方を共有してほしい。【医療・福祉(45～99人)】</p> <p>●継続的な相談と対応。【製造業(100～299人)】</p> <p>●個々の学生の特性を企業側に説明できるように企業の担当者とも、常にコミュニケーションをとっておくと良いのではないかと考える。【サービス業(他に分類されないもの)(45～99人)】</p>	10
連携による支援／保護者との連携	生徒の支援に向けた保護者の理解や、保護者との情報共有等の連携に関すること	<p>●学校や本人及び保護者が発達障害に気付かない事もあります。本人や保護者の自覚もですが、学校が早期に気付ける様に配慮して頂ければと思います。【医療・福祉(45～99人)】</p> <p>●偉そうな事は言えませんが、教員と家庭とのコミュニケーションが重要と考えます。【卸売業・小売業(1,000人以上)】</p> <p>●家族と障害内容について情報共有する。【医療・福祉(300～499人)】</p>	5
連携による支援／関係機関との連携	就労支援機関等の関係機関と連携した支援に関すること	<p>●支援機関、対象者家族との連携。【製造業(500～999人)】</p> <p>●就労支援者との連携。【医療・福祉(100～299人)】</p> <p>●一般就労に不安がある場合は、企業への就労の前に訓練機関や就労移行支援を視野にいれ、必要であれば相談支援事業所とも連携をとる。【医療・福祉(100～299人)】</p>	4
その他	上記の項目に該当しないこと	<p>●障害のある生徒への理解を一般生徒に徹底することが、就職後の障害のある者への理解を高めることとなり、その結果、障害のある生徒が社会生活していく上で、手助けとなり有効である。【医療・福祉(45～99人)】</p> <p>●企業の障害の知識指導が必要と考えます。【製造業(45～99人)】</p> <p>●いわゆるバリアフリーでない会社も多いと思うのでそういった就業環境への対応方法。【卸売業・小売業(45～99人)】</p>	16

※1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合は、内容別に着目しそれぞれ1データとした。

※より高次のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした(例:大カテゴリ名/カテゴリ名)。

また、企業への引継ぎへの期待を自由記述でたずね、記述内容を分類した。結果、期待する情報提供・情報共有として「生徒の特性や支援方法」「生徒に必要な配慮（仕事や業務上の配慮）」「生徒の適性（特性に合った働き方等、仕事に対する適性）」などの内容が挙げられていた。その他、「連携による支援（学校と企業の連携）」や「引継ぎ方法等の改善」などの内容も挙げられていた（表2-2-6）。

多様な期待が寄せられる中、本人・保護者の同意のもと、生徒理解や、生徒の特性に応じた業務配置、必要とされる合理的配慮の提供につながる情報を企業に共有していくこと、そのために、企業と高等学校との連携の促進が重要になると考えられる。

表2-2-6 企業への引継ぎへの期待 (n=152)

\* 括弧内は企業の業種と企業規模

カテゴリ	定義	記載例	件数
情報提供・情報共有／生徒の特性や支援方法	生徒の特性や支援内容等の情報提供に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●何ができるのか、高校ではどうだったかなどを共有してほしい。【生活関連サービス業・娯楽業(100～299人)】</li> <li>●本人の障害について詳しく説明、及び対応についてアドバイスを。【製造業(45～99人)】</li> <li>●個性の詳細、接する際の注意点、長所、短所について。就学時の具体的なエピソードについて。【医療・福祉(100～299人)】</li> </ul>	86
情報提供・情報共有／必要な配慮について	仕事や業務上の配慮等の情報提供に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●就労継続のために必要な個人特性や配慮事項を入職前に具体的に明示すると良いと思います。【教育・学習支援業(45～99人)】</li> <li>●業務上必要な配慮事項。【サービス業(他に分類されないもの)(300～499人)】</li> <li>●企業側が何に注意すればいいか。また、出来ること出来ないことについて。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> </ul>	16
情報提供・情報共有／生徒の適性について	生徒の特性に合った働き方等、仕事に対する適性に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●在学中から、どの程度、どの様な作業なら可能そうか、ある程度把握頂き、情報が欲しい。【製造業(100～299人)】</li> <li>●ミスマッチが無いよう生徒の個性を詳細に教えていただきたい(性格、得意な事、不得手な事、就業可能時間、その他諸々)。【運輸業・郵便業(45～99人)】</li> <li>●具体的にどのような業務ならできそう、できないを提示、すり合わせができること。【医療・福祉(45～99人)】</li> </ul>	15
連携による支援／学校との連携	情報交換や相談等の学校との連携に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●卒業後(入社後)の連携。【宿泊業・飲食サービス業(100～299人)】</li> <li>●企業と学校間の綿密なコミュニケーション。【複合サービス事業(共同組合等)(45～99人)】</li> <li>●一定期間卒業後も学校との連携が図ることが必要だと思います。【サービス業(他に分類されないもの)(100～299人)】</li> </ul>	20
連携による支援／保護者との連携	生徒の支援に向けた保護者の理解や、保護者との情報共有等の連携に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●何が得意で何が不得意なのか、家族の理解が得られない(モンスターペアレンツ)ことが多いので、家族の理解度。【生活関連サービス業・娯楽業(1,000人以上)】</li> <li>●個々の生徒様の状況等をお知らせいただくとともに、保護者の方との連携の仲立ちをしていただきたいと思います。【卸売業・小売業(500～999人)】</li> </ul>	9

カテゴリ	定義	記載例	件数
		●本人との意思疎通が難しい場合にキーパーソンとなる家族等を紹介してほしい。【医療・福祉(100～299人)】	
連携による支援／関係機関との連携	就労支援機関等の関係機関と連携した支援に関すること	●入職前後に保護者、企業の者以外に相談できるようなコーディネーター、相談機関があると良い。【医療・福祉(100～299人)】 ●対象となる企業の状態と合致するのかを客観的に判断・アドバイスできる専門機関があると良いのでは。【製造業(100～299人)】 ●障害者就業・生活支援センターとの連携。【卸売業・小売業(100～299人)】	5
引継ぎ方法等の改善	事前の障害に関する情報開示や引継ぎ時期・方法等の要望に関すること	●障害の有無を正直に開示してほしい。当社の場合、学校からは何の説明もなく紹介され、入社間際に本人が手帳を持ってきて判明した。【製造業(100～299人)】 ●書面での引継ぎもお願いしたいです。【医療・福祉(45～99人)】 ●学校生活での状況を詳しく引き継いでもらえることを期待します。【宿泊業・飲食サービス業(100～299人)】	14
インターンシップや職場体験の実施と引継ぎ	職場見学やインターンシップ等の職業体験に基づく実態把握と支援の引継ぎに関すること	●就労支援機関を通して企業の見学や実習をできればよいかと思います。【学術研究・専門・技術サービス業(300～499人)】 ●トライアル雇用等による、支援体制。【医療・福祉(45～99人)】 ●インターンシップを実施する。【医療・福祉(300～499人)】	5
支援体制の整備	入社後の支援体制の整備に関すること	●レストランチェーンですので、該当店舗従業員への説明。【宿泊業・飲食サービス業(100～299人)】 ●入社後のフォロー体制。【製造業(1,000人以上)】 ●アフターケアの役割について検討し、チームアプローチの体制を整える。【医療・福祉(100～299人)】	5
その他	上記の項目に該当しないこと	●文部科学省主導の全国共通のアセスメントツール(もしくはアセスメントシート)の定着。【医療・福祉(300～499人)】 ●生徒のことを一番に考えること。【卸売業・小売業(1,000人以上)】 ●企業では個人の能力を最大限引き出して、効率の良い仕事に導くことを主体としています。不安な部分を克服する喜びを感じさせる事が欲しい。【医療・福祉(100～299人)】	15

※1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合は、内容別に着目しそれぞれ1データとした。

※より高次のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした(例:大カテゴリ名/カテゴリ名)。

発達障害の場合、一般雇用を選択するケースと、障害者雇用を選択するケースがある。そこで、最後に、一般雇用と障害者雇用の別に、高等学校段階で重要と考える指導を自由記述でたずね、記述内容を分類した。結果、一般雇用、障害者雇用ともに、「コミュニケーション力」「自己理解(特性・適性)」「基本的スキル(電話やPC、一般常識、ビジネスマナー等)」「生活スキル」「業務遂行に必要な能力」に関する指導内容などが挙げられていた(表2-2-7、表2-2-8)。

このように企業から求められる視点には共通点が見られたが、実際に求められる能力については、一般雇用と、障害特性に対し合理的配慮が期待できる障害者雇用では、能力水準に差があることを想定しておく必要がある。

表 2-2-7 一般雇用に向けて重要と考える指導 (n=115)

\* 括弧内は企業の業種と企業規模

カテゴリ	定義	記載例	件数
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／コミュニケーション力	挨拶や周囲とのコミュニケーションの能力の向上に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人の話を聴く力。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●憶することなく会話ができるよう日常の会話練習。【製造業(45～99人)】</li> <li>●対人コミュニケーション能力の向上。【サービス業(他に分類されないもの)(100～299人)】</li> </ul>	30
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／基本的スキル	電話やPC、一般常識、ビジネスマナー等の仕事に必要な基本的スキルの向上に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人の言っていることが理解できるように、メモをとったり、聞きかえせるようにしてほしい。【製造業(45～99人)】</li> <li>●基本的なビジネスマナーやルールが身につくような指導。【サービス業(他に分類されないもの)(300～499人)】</li> <li>●パソコンスキル(excel,word,PPT)。【卸売業・小売業(1,000人以上)】</li> </ul>	21
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／業務遂行	継続力、対処力、集中力、報連相等、業務遂行に必要なスキルの向上に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一般的に「障害があるから」と区別されず健常者と同じ働きを求められるため、それに対応する力(興味を持たないことにも取り組むことができる)を身に付ける指導。【医療・福祉(500～999人)】</li> <li>●周囲の人とコミュニケーション(意思疎通)をとって、仕事などを進めたり、問題解決や改善を行う。【建設業(45～99人)】</li> <li>●継続力を持たせる。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> </ul>	12
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／専門スキル	プログラミング等の職業別に期待される専門的スキルの向上に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人が適性を感じられる専門スキルの向上。【電気・ガス・熱供給・水道業(300～499人)】</li> <li>●具体的な職業別に必要な能力を指導する。【製造業(100～299人)】</li> <li>●黙々とこなせる仕事の幅を広げた方が良いかと思う(プログラミングやCAD製図など)。【建設業(45～99人)】</li> </ul>	7
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／業務内容の理解	業務内容の適切な理解に基づく業務遂行に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●具体的な事案について理解出来ること。【建設業(100～299人)】</li> <li>●一般雇用の場合、業務範囲、要求レベル、評価も健常者と同じになるという事の理解。【製造業(1,000人以上)】</li> <li>●業務上の指示を理解し、行動する事が出来る。【製造業(100～299人)】</li> </ul>	8
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／困りごとへの対応	他者への相談等を通じた困りごとへの対処に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●手助けを遠慮することなく求める力。【製造業(100～299人)】</li> <li>●理解出来ない時に他者へ聞くこと。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> <li>●障害のある方に限っては、自分の努力でできること、少しの助けで解決すること、多くのサポートが必要なこと、それぞれの状況にあった自己理解を求めます。【情報通信業(45～99人)】</li> </ul>	7



カテゴリ	定義	記載例	件数
生徒の自己理解 (特性・適性)を促す 指導・支援	生徒の障害の特性 や適性の理解を促 す指導・支援に関す ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自分で苦手な事とかをしっかりと話を出来る様に。【医療・福祉(45～99人)】</li> <li>●自身を理解し、特徴を相手に伝えることを恐れずにいてほしいので、行動記録をつけることやそれを分析するようなことをしてほしいと考えています。【情報通信業(45～99人)】</li> <li>●得意な分野と苦手な分野、客観的な評価を意識させる教育が必要だと思えます。【サービス業(他に分類されないもの)(1,000人以上)】</li> </ul>	24
職業観、就業観の 育成／働くことの 意義、価値観	働くことに対する 意義の理解や、価 値観を深める指導・ 支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●働くことの意味、お給料をもらう意味を理解させる。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> <li>●勤労観。キャリア教育における、社会的、職業的自立に必要な各能力。【教育・学習支援業(45～99人)】</li> <li>●学業と就業の意義を考える教育指導。【電気・ガス・熱供給・水道業(1,000人以上)】</li> </ul>	10
職業観、就業観の 育成／態度・意欲	働く上での態度や 意欲を育む指導・支 援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●学ぶことに対して完全な受け身ではなく、自己研鑽の習慣付け。【医療・福祉(500～999人)】</li> <li>●前向きに努力する姿勢。責任をもって取り組む姿勢。【建設業(45～99人)】</li> <li>●一般雇用である以上、健常者に近い仕事が出来ることが望ましい。自己啓発意識を高めて欲しい。【医療・福祉(100～299人)】</li> </ul>	6
生活スキルの向上 に関する指導・支援	自立した日常生活 や外出時の移動等 の生活面のスキルの 向上に関するこ と	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生活リズムをきちんと整える。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●社会生活に慣れる指導。【サービス業(他に分類されないもの)(45人未満)】</li> <li>●家庭でも職場でも、規則正しい生活の継続。【卸売業・小売業(1,000人以上)】</li> </ul>	13
連携・協力の促進 ／職場の理解	職場における周囲 の理解や協力に関 すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●周囲の状況判断。【医療・福祉(45～99人)】</li> <li>●障害者の仕事の仕上がりを確認する職員の負担がある。一般職員に理解を促す啓発。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●障害がある場合に周囲が留意する点を正確に理解出来る共通認識が持てることと考えます。【製造業(100～299人)】</li> </ul>	7
連携・協力の促進 ／相互連携	学校・企業・保護者 等の関係者との連 携に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高等学校と企業の連携。学校での生活を企業が見学、学校も企業への現場見学必要。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●学校窓口、保護者、企業三者での話し合う機会。【製造業(45～99人)】</li> <li>●入職前後に保護者、企業の者以外に相談できるようなコーディネーター、相談機関があると良い。【医療・福祉(100～299人)】</li> </ul>	6
生徒の特性や希望 を踏まえた進路指 導	生徒の特性、希望 や能力を踏まえた 適切な進路選択や キャリア形成を支 える指導・支援に関 すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障害特性と企業等の仕事内容の理解とマッチングの重要性を理解させる。【医療・福祉(45～99人)】</li> <li>●その方をよく理解しその人にあったレベルで就労に関して必要なことを指導してください。【複合サービス事業(共同組合等)(300～499人)】</li> <li>●個性を生かした職業を探す。【運輸業・郵便業(100～299人)】</li> </ul>	6

カテゴリ	定義	記載例	件数
インターンシップや職場体験、模擬的就労体験等の実施	職場見学やインターンシップ、模擬的就労体験等の体験を通じた職業理解に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人がやりたい仕事に関して事前にインターンシップを経験させる事が重要。雇入する企業にも重要である。【製造業(45～99人)】</li> <li>●自己肯定感を持ちつつ、自分で目標設定をして組織の中で働くという練習(グループワーク)など。【医療・福祉(45～99人)】</li> <li>●重要とまでではありませんが、障害者本人に企業を知って頂く為、指導者同伴のもと職場見学や体験をして頂くと理解が深まるかと思えます。【医療・福祉(45～99人)】</li> </ul>	5
その他	上記の項目に該当しないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>●テレワークへの対応。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> <li>●先生など周りの社会人の方との面談回数を増やすとよいかと思えます。【学術研究・専門・技術サービス業(300～499人)】</li> <li>●定数配置にカウントされ、戦力としてカウントされる以上、中々配慮してもらうのは難しい事を理解した上で挑戦した方が良い。【医療・福祉(100～299人)】</li> </ul>	14

※1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合は、内容別に着目しそれぞれ1データとした。

※より高次のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした(例:大カテゴリ名/カテゴリ名)。

表 2-2-8 障害者雇用に向けて重要と考える指導 (n=110)

\* 括弧内は企業の業種と企業規模

カテゴリ	定義	記載例	件数
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援/コミュニケーション力	挨拶や周囲とのコミュニケーションの向上に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業で仕事をする場合、わかること、わからないこと、できること、できそうもないことを伝えること。【製造業(100～299人)】</li> <li>●挨拶ができて、分からない事があれば都度確認できるような方になれるような指導。【建設業(100～299人)】</li> <li>●コミュニケーション能力を身につける。【医療・福祉(100～299人)】</li> </ul>	31
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援/基本的スキル	電話やPC、一般常識、ビジネスマナー等の仕事に必要な基本的スキルの向上に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●パソコン操作。【複合サービス事業(共同組合等)(45～99人)】</li> <li>●庶務、来客対応及び電話対応、PC入力、データ作成、普通自動車免許の取得等を身につけることを期待する。【サービス業(他に分類されないもの)(45人未満)】</li> <li>●PCスキル、事務スキル。【不動産業・物品賃貸業(100～299人)】</li> </ul>	14
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援/業務遂行	継続力、対処力、集中力、報連相等、業務遂行に必要なスキルの向上に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自ら発信する力、休憩時間の過ごし方、指示を見る習慣。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●決まったルールに則り、自分の役割をこなす能力。【宿泊業・飲食サービス業(100～299人)】</li> <li>●特定の者(例えば直属上長、同僚)でも構わないので、「報・相」は確実に行なうよう期待します。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> </ul>	12

カテゴリ	定義	記載例	件数
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／業務内容の理解	業務内容の適切に理解に基づく業務遂行に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務指示を聞けること。【建設業(100～299人)】</li> <li>●製造現場では、手順書(指示書)に従って、作業することになります。そのため、指示した内容を理解し、何か異常を発見した際は、指示を仰ぐことが出来る人材を期待します。【製造業(100～299人)】</li> <li>●業務上の指示を理解し、行動する事が出来る。【製造業(100～299人)】</li> </ul>	5
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／専門スキル	プログラミング等の職業別に期待される専門スキルの向上に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●具体的な職業別に必要な能力を指導する。【製造業(100～299人)】</li> <li>●黙々とこなせる仕事の幅を広げた方が良いかとは思(プログラミングやCAD製図など)。【建設業(45～99人)】</li> <li>●本人が適性を感じられる専門スキルの向上。【電気・ガス・熱供給・水道業(300～499人)】</li> </ul>	4
業務に関するスキルの習得に向けた指導・支援／困りごとへの対応	他者への相談等を通じた困りごとへの対処に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●困っている時の意思表示。パニックになった時の対処法。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●一般的なルールと困った事に誰を頼るかなどを指導しておく、社会に出て相談できる人に相談が出来る。【医療・福祉(45～99人)】</li> <li>●援助依頼ができる。【医療・福祉(100～299人)】</li> </ul>	4
生徒の自己理解(特性・適性)を促す指導・支援	生徒の障害の特性や適性の理解を促す指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人の特性について分析、整理をお願いしたい。【医療・福祉(300～499人)】</li> <li>●自分が理解出来る、言葉や行動に責任をもつこと。【医療・福祉(45～99人)】</li> <li>●自分の障害への正確な認識と理解。【建設業(45～99人)】</li> </ul>	25
生活スキルの向上に関する指導・支援	自立した日常生活や外出時の移動等の生活面のスキルの向上に関する指導・支援のこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>●基本的な生活力を身につける指導。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> <li>●自分が体調不良の時の対処の仕方(自己ケアの仕方)→体調不良の度にメンタルなど何回も企業としてケアするのが非常に大変である。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●挨拶、身だしなみ、清潔。【製造業(100～299人)】</li> </ul>	17
連携・協力の促進／相互連携	学校・企業・保護者等の関係者との連携に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●学校窓口、保護者、企業三者での話し合う機会。【製造業(45～99人)】</li> <li>●前職にて、5名程度採用したが、学校の先生の情報は大切だが、勤務後の連携がもっと大切である。【建設業(100～299人)】</li> <li>●我々、企業側も情報不足な部分があるので、学校側との綿密なコミュニケーションがまずは必要ではないかと考えます。【サービス業(他に分類されないもの)(45～99人)】</li> </ul>	8
連携・協力の促進／職場の理解	職場における周囲の理解や協力に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●発達障害といっても一人一人その特性や配慮は違うものです。指導的側面も大切ですが、本人の理解と必要な支援について考えていくことが重要だと思います。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●職場(周囲)の理解を得ることで、長く、安定した就労ができる。【医療・福祉(300～499人)】</li> </ul>	6
職業観、就業観の育成／態度・意欲	働く上での態度や意欲を育む指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●スピードよりも正確さ。コツコツやる。【卸売業・小売業(1,000人以上)】</li> <li>●約束を守ること。【製造業(100～299人)】</li> <li>●区別はなく、自律しようとする心、自らの人生は自ら創り出すという心を育てていただきたい。【卸売業・小売業(45～99人)】</li> </ul>	8

カテゴリ	定義	記載例	件数
職業観、就業観の育成／働くことの意義、価値観	働くことに対する意義の理解や、価値観を深める指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●勤労観。キャリア教育における、社会的、職業的自立に必要な各能力。個々人の状況・特性に応じたキャリア教育だと思います。【教育・学習支援業(45～99人)】</li> <li>●学業と就業の意義を考える教育指導。【電気・ガス・熱供給・水道業(1,000人以上)】</li> <li>●働くことの意味、お給料をもらう意味を理解させる。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> </ul>	5
生徒の特性や希望を踏まえた進路指導	生徒の特性、希望や能力を踏まえた適切な進路選択やキャリア形成を支える指導・支援に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ドライバーとしての適性。【運輸業・郵便業(45～99人)】</li> <li>●その障害の種類と個性に合った仕事をグルーピングして土台とする等の準備が必要である、と思う。【医療・福祉(100～299人)】</li> <li>●特性に合った働き方や職務を見つけるための指導。【サービス業(他に分類されないもの)(300～499人)】</li> </ul>	10
インターンシップや職場体験、模擬的就労体験等の実施	職場見学やインターンシップ、模擬的就労体験等の体験を通じた職業理解に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本人がやりたい仕事に関して事前にインターンシップを経験させる事が重要。雇入する企業にも重要である。【製造業(45～99人)】</li> <li>●自己肯定感を持ちつつ、自分で目標設定をして組織の中で働くという練習(グループワーク)など。【医療・福祉(45～99人)】</li> <li>●職場見学・体験。【電気・ガス・熱供給・水道業(100～299人)】</li> </ul>	5
生徒に関する情報提供	生徒の特性や支援の情報、配慮の方法等の情報提供に関すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一律に雇用するのではなく発達障害の特性、得意なこと困難なことを理解してもらう。【医療・福祉(300～499人)】</li> <li>●詳細な状態、留意点等を含め、個別の対応要領を教えてください。【情報通信業(45～99人)】</li> <li>●発達障害であることを、職場内で情報開示して、理解されるためにどのようにすれば良いのか、という具体的な方法を習得されること。【卸売業・小売業(500～999人)】</li> </ul>	5
その他	上記の項目に該当しないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用区分を隔てる必要はないと考える。企業として必要な人材であるかどうか重要。その中で障害がある場合に周囲が留意する点を正確に理解出来る共通認識が持てることと考えます。【製造業(100～299人)】</li> <li>●組織(会社)と個人(本人)の位置づけの理解。【卸売業・小売業(100～299人)】</li> <li>●いわゆるバリアフリーでない会社も多いと思うのでそういった就業環境への対応方法。【卸売業・小売業(45～99人)】</li> </ul>	10

※1つの自由記述回答に複数の内容が含まれる場合は、内容別に着目しそれぞれ1データとした。

※より高次のカテゴリに分類できると考えた場合は、カテゴリ名の前に、大カテゴリ名をスラッシュで区切り付す形とした(例:大カテゴリ名/カテゴリ名)。

## 付記

企業を対象とした調査結果のうち、全障害種を対象とした内容等については、別冊の資料集「第2章I-2. 企業」を参照されたい。

### Ⅲ. まとめ

進路先調査では、大学、企業とも回答者の属性をたずねた後、発達障害等のある学生もしくは発達障害のある社員を任意で選んでもらい、困難状況と支援状況、さらに、高等学校までの支援や進路指導に期待することをたずねた。以下に調査結果のまとめを示す。

#### 1. 大学の現状

本調査では、回答者の所属部署である、障害学生支援室やキャリアセンターで支援・配慮を行った発達障害等のある学生のうち、学生生活への困難度が高い、もしくは高いと思われた1名を任意で選択してもらい回答を求めた。その結果、対象となった学生は ASD が 58.1%、ADHD が 37.6% で全体の9割を占めており、LD の選定は少なかった。これらの学生の困難の状態像についてたずねたところ、93.0% が高等学校から入学しており、診断・判定がある学生は 83.7%、大学の相談利用につながったのは1年次が最も多かった。

本調査で、診断・判定があつたり、1年次に支援につながつたりした学生が多かったのは、困難度が高く進学前に支援を受けていたことで、相談に抵抗感がなかつたり、効果があると感じていたりしたためではないかと推察される。一方、LD の選定が少なかったのは、医療現場において LD の診断がされづらく、障害学生支援室やキャリアセンターにつながっていなかった、もしくは、学ぶために必要な手立てを少なからず身に付けており、困難度が高いと思われなかったことが理由と推察される。

大学で困難像として7割を超えた内容は、「他者とストレスなく過ごすことが難しい」といった心理面での困難さ、「人間関係を築き、チームで活動することが難しい」といったコミュニケーションでの困難さ、「計画的に行動することが難しい」といった実行性に関する困難さであった。これらの困難な状態は、障害特性によるもののみならず、周囲の理解や対応といった環境との関係で生じた二次的な障害によることも推察される。一方、適応困難が生じた背景要因については、本人自身の理解や、保護者の理解や支援が十分でなかったことを挙げた回答者が多く、次いで、入学前までの支援の不十分さに関する回答が多かった。こうした結果から、大学で生じている困難さは、高等学校段階から対応すれば十分なものではなく、周囲の理解や支援を得るためにも、早期からの特性理解を含めた自己理解への支援と、高等学校への支援の引継ぎが必要だと言えよう。

また、これらの学生に対し、大学で実施した支援・配慮は「カウンセリングの提案・実施」や「合理的配慮に向けた情報共有」のほか、授業での合理的配慮として「課題の期限の調整や必要な機材の購入」「授業参加に関する支援」など、学生生活の遂行に直接つながる内容が多く見られた。さらに、関係機関や学内の連携も行っており、中でも、授業の中で合理的配慮が受けられるよう、学生本人への支援のみならず、教員への合理的配慮に向けた情報共有等を行うなど、幅広く支援が行われていた。

本調査から、障害学生支援室やキャリアセンター等に相談をすることで、支援が受けら

れることが確認された。しかしながら、これらの支援を受けるには、学内サービスにつながる事が前提であることから、早くから必要な支援を受けるためには、高等学校の進路指導の際に、進路希望先で受けられる支援内容や、手続き等について情報提供をすることが期待される。

## 2. 進学に向けた進路指導への期待

大学における、発達障害等のある学生への支援の現状が明らかになった。一方、支援を提供するには、本人が特性を理解していることが必要であることから、大学は高等学校に対して、進路指導の中で本人の自己理解（特性・適性）を促すことへの期待が大きいことが確認された。

さらに、大学のカリキュラムへの理解や本人の特性とのマッチングといった、大学の実態を踏まえた進路指導が期待されていた。学部や学科によっては、講義を聴いて学ぶだけでなく、学生同士の協議や実習等コミュニケーションを抜きに単位取得ができないもの、多くのレポート提出を求められ、スケジュール管理が必須になるものもある。障害学生支援室やキャリアセンターでは、受験を検討する際に、大学への相談を促すことを望んでいた。支援に関する具体的な情報提供は、受験前から受けることが可能であるため、事前に情報を収集し、生徒が学生生活をイメージできるよう指導をしたり、どのような支援を求めることで卒業につなげることができるかを考え指導したりすることが期待される。

さらに大学は、入学後すぐに支援を始めるため、高等学校に対して、これまでに行われてきた支援内容や、障害の状況・本人の特性といった情報の引継ぎを求めている。これらの情報を大学に提供するには、本人や保護者の同意が必要となるため、切れ目ない支援のためにも「本人の自己理解や特性理解」を促すことが重要と考えられる。

## 3. 企業の現状

企業においても大学と同様、職業生活への困難度が高い、もしくは高いと思われた発達障害のある社員1名を任意で選んでもらい回答を求めた。その結果、大学とは異なり、発達障害はわずか60件であった。企業で雇用している障害者の障害種別については、別冊の資料集にまとめているが、発達障害について採用実績のある企業が多くはないこと、もしくは、診断がなく、困難度が低い状態の発達障害のある社員を採用していることが影響していると推察される。なお、発達障害のある社員の障害種をたずねたところ、最も多かったのが「発達障害の種別はわからない」の48.3%であり、ASDが31.7%、ADHDが28.3%と続いていた。こうした結果から、企業は大学と比べて、障害種の詳細については把握しにくい状況にあることがうかがえた。

選定した社員の困難像のうち、困難度が高い状態にある項目を選択してもらったところ、大学と同じく、心理面、コミュニケーション、実行性に関する内容に分類された。しかし、大学では7割を超えた項目が16項目あったのに対し、企業ではわずか7項目であり、適

応上の困難度と同様に、企業で働く社員の方が大学生よりも困難の状態像が低い状況にあることがうかがえた。教育機関である大学に対し、企業は営利団体であり、適応の困難度が高い場合、そもそも就労につながりにくい、といった状況を反映している可能性がある。適応困難が生じた背景要因については、本人自身の理解や、職場の同僚の理解や配慮が十分でなかったことを挙げた回答者が多く、できるだけ早期からの特性理解の重要性が見出されるとともに、周囲に配慮を求めていく必要性について把握された。

これらの社員に対し、企業で実施した支援・配慮は「面談・相談の実施」「メンター、担当等による支援」「業務上の配慮」「ジョブコーチによる支援」「連携による支援（家族や就労支援機関等）」「支援体制の整備（上司や同僚による言葉かけや周囲の情報共有等）」など、業務遂行に直接つながるものが多く見られた。

#### 4. 就職に向けた進路指導への期待

こうした状況の中、企業は高等学校への進路指導に対し、生徒への進路指導や情報提供の充実に向けた支援体制の整備を期待しているほか、生徒の特性や希望を踏まえた進路指導のために、生徒の障害特性と仕事のマッチング、生徒の特性に合った仕事の把握を、業務遂行に向けた準備のために、コミュニケーション力や仕事に必要な基本的スキルの向上を期待していた。また、インターンシップや職場体験への期待も寄せられていた。今後は、企業と高等学校の密な連携を通じ、インターンシップや職場体験等の体験的な学びを通じて、生徒の特性に合った仕事を検討したり、コミュニケーションをはじめとした必要な力を高めていったりする取組の充実が望まれる。

さらに、企業からは、本人の障害や特性、支援方法について情報を共有してほしい、具体的な配慮を知りたい、という意見が挙げられていた。今後は、教育から就労への円滑な移行に向けて、生徒及び保護者の同意のもと、本人に関わる情報を具体的に企業と共有していく取組の充実が期待される。