

---

## 《研究資料》

# 障害のある学生に対する就職支援の現状と課題 —本学卒業生を対象としたアンケート調査をもとに—

藤野 友紀・新國三千代・松川 敏道・二通 諭

---

## 1. はじめに

本学には障害のある学生が在籍している。聴覚に障害のある学生や車椅子を使用する学生が比較的多いが、これらの障害のある学生に対する支援は、2001年度に教職員と学生が立ち上げた「バリアフリー委員会」が担ってきた。2009年度には「障がい学生支援会議」が大学に設置され、本学における障害のある学生の受け入れや支援についての方針の策定、さらに支援実施部門の検討などが行われた。そして、2014年度には、支援実施部門である「アクセシビリティ推進委員会」が常設委員会として設置され、本学の支援体制の整備が一段と進んだ。

一方、障害のある学生に対する本学の就職支援はあまり進んでいない。筆者等は、障害のある学生の就職支援について検討を進めるために、本学の障害のある卒業生を対象に、就職状況や在学中の就職活動、就職支援に関する要望などを尋ねるアンケート調査を実施した。<sup>(1)</sup>

本稿では、この調査に基づき、本学における就職支援として今後どのような取り組みが求められているのかについて述べる。

## 2. 本学の障害のある卒業生を対象としたアンケート調査の方法と内容

本学の障害のある卒業生を対象にしたアンケート調査の実施方法と内容は次の通りである。

- 1) **実施時期**：2014年2月4日～2月21日
- 2) **調査方法**：札幌学院大学を卒業した障害のある学生43名に対して、電子メールまたは郵送により調査票を配布、回収した。有効回答者数は23名であった（回収率53%）。
- 3) **調査協力者**：全回答者23名の障害種別内訳は、聴覚障害11名、肢体不自由11名、発達障害1名。平均年齢は27.7歳である（中央値：28歳、レンジ：22～40歳）。
- 4) **質問項目**：調査票の構成は以下のとおりである。  
A：基本事項（障害種別と程度、学歴、取得資格、職歴）

B：大学在学中の就職活動

(情報収集方法、相談相手、インターンシップ、不安・苦勞・悩み)

C：就職後の状況(困難と打開策、相談相手、被差別経験)

D：未就職者の状況(就職活動における困難、必要とする支援)

E：大学における就職支援に対する要望

F：在学中の障害のある学生に対するアドバイス

### 3. 本学の障害のある卒業生を対象としたアンケート調査の結果と考察

#### 3.1 調査協力者の概要

##### 1) 障害の発見(または受傷)時期

乳児期に障害が発見されているケースが大半であった(23名中18名)。その他は中途障害が3名、大学入学後に発達障害の確定診断を受けたケースが1名、未記入1名。また、全員が障害者手帳を取得していた。

##### 2) 出身高校

聴覚障害11名のうち、高等聾学校卒業生は3名、一般校卒業生は8名。肢体不自由11名のうち、高等養護学校卒業生は5名、一般校卒業生は6名。発達障害1名は一般校卒業生であった。

##### 3) 本学卒業後の進学状況

全体のおよそ3分の1(23名中7名)が、本学を卒業した後に大学院、通信制大学、専門学校など、他の教育機関に進学していた。その多くは教員免許や社会福祉士などの資格取得を目的としたものであった。

##### 4) 資格取得の状況

全体のおよそ7割(23名中16名)が、回答時点で何らかの資格を取得していた。その内訳を表1に示す。簿記資格やPC関連の資格については、本学のエクステンションセンターを利用

表1 取得している資格の種類

分野	取得した場所および時期			
	高校	エクステンションセンター	大学課程	その他
福祉		ホームヘルパー(1)	社会福祉士(1) 精神保健福祉士(1) 福祉住環境コーディネーター(1)	介護ヘルパー(1) 介助士(1)
教育			教員免許(3)	
経理	情報処理検定(1)	簿記(3) ビジネス実務法務(1)		
PC		ワード(6) エクセル(6) 表計算技師(1)		AutoCAD(1)
語学	英検(5) 漢検(2)			手話(2) 韓国語(1)
その他				カラーコーディネーター(1)

( )内は人数

して取得したケースが比較的多かった。

### 5) 在学中のサークル・課外活動

全体のおよそ6割（23名中14名）がバリアフリー委員会に所属していた。また、全体のおよそ3割（23名中7名）はその他のサークルや課外活動に参加していた（バリアフリー委員会との兼務を含む）。

### 6) 在学中のアルバイト経験

全体のおよそ6割（23名中14名）が在学中に何らかのアルバイト経験をしていた。しかし、障害別にみると、聴覚に障害のある学生は9割（11名中10名）にアルバイト経験があるのに対して、肢体不自由学生は3割弱にとどまっており（11名中3名）、アルバイトをとおして実際の職場に触れる機会が限られていることがわかる。

アルバイトの仕事内容については、聴覚障害の場合は、コンビニエンスストア、飲食店キッチン・ホール、マクドナルドの製造、スターバックス、クロネコヤマトの仕分け作業、家庭教師、試食販売、大学教員のアシスタントなどがあげられた。肢体不自由の場合は、郵便事務、ファストフードのキッチン・接客、スチューデント・アシスタントであった。

### 7) 卒業後の就職

卒業後の就職先は民間会社が9名（39%）、公務員が6名（非常勤1名を含む）（26%）、社会福祉法人・NPOが4名（17%）、教員が3名（13%）、未定が1名（4%）であった。肢体不自由の学生は民間会社への就職者が1名にとどまり、社会福祉法人・NPOへの就職者が4名にのぼった。

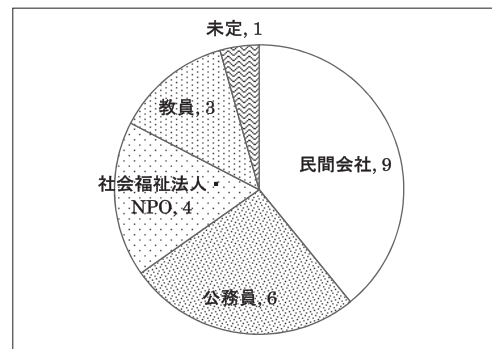


図1 卒業生の就職先

## 3.2 大学在学中の就職に対する意識および就職活動の状況

### 1) 就職について意識し始めた時期

就職について真剣に考え始めたのは、4年次が6名（26%）、3年次が9名（39%）、2年次が3名（13%）、1年次が1名（4%）、大学入学以前が3名（13%）、その他が1名（4%）であった。就職を考え始めたきっかけは「卒業が迫っていたため」「周囲が就活をするようになったから」「学内の公務員講座やエクステンションセンターの講座を受けた」など一般学生と共通していた。

### 2) インターンシップの経験

在学中にインターンシップを経験したのは23名中2名のみであった。その内容は「高齢者介護事業所の事務」や「社会福祉士実習」で、大学のカリキュラムと兼ねるものであった。インターンシップ未経験者に大学在学中のインターンシップの必要性を尋ねると「必要ある」「必

要ない」「わからない」に三分された。インターンシップが必要な理由としては、「仕事内容の適性を判断できる」「就職活動に役に立つ」など一般学生と共通する回答が大半だったが、「障害があっても働ける姿を企業に見せられるし、自分でも自信をつけることができる」といった障害のある学生に特有の回答もあった。

### 3) 大学在学中の就職活動における不安・苦労・悩み

自由記述の内容を分類整理したものが表2である。障害種別を問わず共通していたのは「求人数の少なさ」「情報不足」「高額な交通費」「就職イメージの不足」であった。

表2 大学在学中の就職活動における不安・苦労・悩み (自由記述の分析)

1. 全体	
求人数の少なさ	「道内には障害者を雇用してくれる企業が少なかった」
	「障害者向けの就職説明会が道外であることが多かった」
情報不足	「障害者向けの就職情報やサポートが充実していないと感じた」
	「道内限定の障害者就活フォーラムがほとんどなく、道内企業の採用情報を知ることができない」
	「障害者枠の求人は自分で探すほかなかった」
	「障害者枠の公務員についての情報が少ない」
高額な交通費	「就職先が地元になく、東京に何度も行くため交通費がかかった」
就職イメージの不足	「正当な評価をされるか、差別を受けなくて生きていけるか」
	「障害を抱えて仕事をする上で何ができて何が困難なのか具体的にわからなかった」
	「やりたいことが見つからない」
	「何を始めるべきかさっぱりわからなかった」
	「相談できる人がいなかった」
2. 聴覚障害	
コミュニケーション	「一般企業の説明会で内容を聞き取るのがたいへんだった」
	「面接の際にコミュニケーションが上手く取れるか」
職務内容	「電話対応ができなくても働ける仕事が見つかるのか」
漠然とした不安	「耳が聞こえないと応募さえ断られることもあるかと思っていた」
3. 肢体不自由	
職場の環境整備	「車椅子利用者が就労できる企業がまだ少ない」
	「身障者トイレや玄関の段差等が整備された企業が多くあるか」
身体面の不安	「満身に働くことができるのか」
アクセスの不便さ	「ハローワークや面接に行くまでの道のりがたいへんだった」

まず道内には障害者枠の正社員求人が少なく、道内就職を希望していても道外（主に東京）で就職活動をおこなわざるを得ない現状があるようである。その結果、一般の学生が学内や札幌圏で開催される企業説明会や就活フォーラムに頻繁に参加できるのに対して、障害者枠での就職を希望する障害のある学生は身近なところで直接企業と出会う機会が乏しく、「情報不足」に陥りがちになる。それが本州との往復費用を中心とする「高額な交通費」の負担にもつながっている。

「就職イメージの不足」は一般学生にも共通する課題ではあるが、障害のある学生の場合はそれに加えて、障害があるがゆえの不安や戸惑いを抱えている（「正当な評価をされるか、差

別を受けないで生きていけるか」「障害を抱えて仕事をする上で何ができて何が困難なのか具体的にわからなかった」など)。要因として、一般学生に較べてアルバイト等の就労経験を積む機会や、障害をかかえて働く社会人のロールモデルに触れる機会が少ないことが考えられる。

また、障害別に特有の不安・苦勞・悩みもある。聴覚障害の場合は「コミュニケーション」である。具体的には、就職活動時における「企業説明会での情報収集」、「選考面接の際のやりとり」、就職後をイメージしたときの「電話応対ができないことに対する理解」、「会議における情報保障」などが挙げられた。肢体不自由の場合は、就職活動における「アクセスの不便さ」、就労後は「職場の環境整備（身障者トイレ、段差）の有無」「身体・体力面の不安」である。

#### 4) 就職に関する情報収集の手段

大学在学中の就職活動において、どのような手段で情報を収集したかについて自由選択で尋ねた（複数回答可）。その結果をまとめたものが図2である。

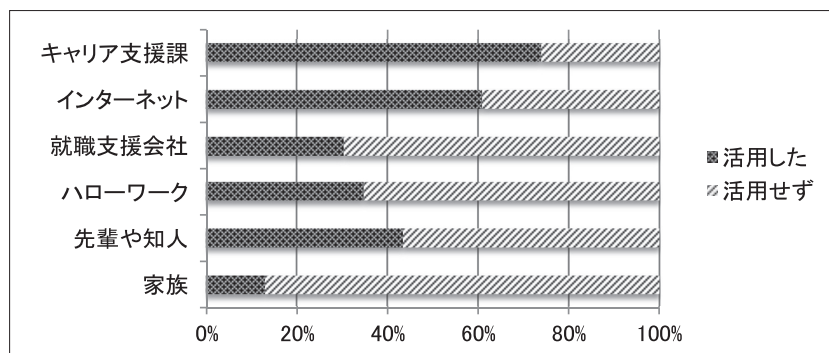


図2 就職に関する情報収集の手段

障害のある学生の7割以上が「キャリア支援課」、6割が「インターネット」を利用しており、情報収集手段としてこの2つが有力であることがわかる。他方、「就職支援会社」や「ハローワーク」の活用は3割程度にとどまっていた。

障害別でみると「就職支援会社」を活用したと回答した7名のうち、聴覚障害が6名、肢体不自由が1名であった。道内には障害のある学生に特化した就職支援会社がないので、調査協力者が活用したのはおそらく東京を拠点とするウェブ・サーナ等であろう。肢体不自由の学生は、遠方への移動、宿泊滞在に困難を抱える場合も多いため、就職支援会社に自らアクセスすることを見合わせてしまうのではないかと推察される。

#### 5) 就職に関する相談の相手

大学在学中の就職活動において、誰に相談していたかを自由選択で尋ねた（複数回答可）。その結果をまとめたものが図3である。

もっとも多かったのは「障害のある先輩で就労経験のある人」で約8割、それに続いて「キャリア支援課の職員」が約6割、「家族」が約5割であった。障害のある学生にとってキャリア支援課は、情報収集手段としてだけでなく、相談相手としても重要な位置にあることがわか

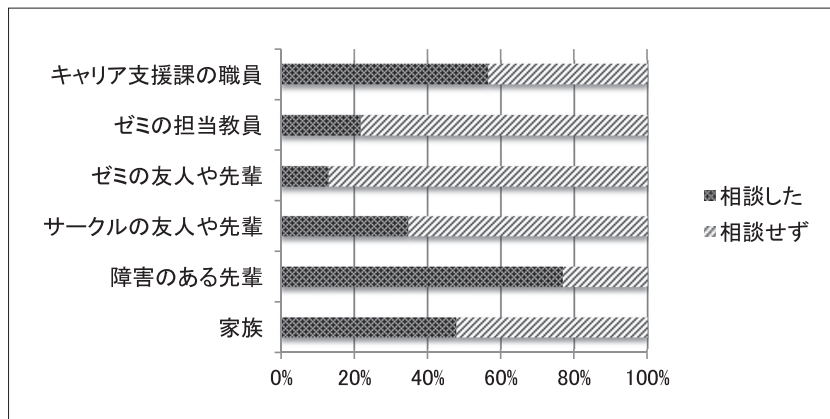


図3 就職に関する相談の相手

る。しかし、後述する「大学における就職支援に対する要望(表3)」で最も多く挙げられたのも、「キャリア支援課からの情報発信」であった。これは障害のある学生が大学のキャリア支援課に寄せる期待の大きさを表しているとともに、キャリア支援課が学外の就職支援機関との連携や企業・事業主とのネットワークの形成の要となる可能性をもっていること、しかしながら現時点ではそれが十分には達成されていないことを示唆しているといえよう。

障害別にみると、「ゼミ教員」と「ゼミの友人や先輩」を相談相手に挙げたのはほぼ肢体不自由学生であり、他方で「就労経験を有する障害のある先輩」を相談相手に挙げたのは聴覚に障害のある学生に偏っていた。その原因については推測の域を出ないものの、聴覚に障害のある学生が聴者であるゼミ教員や友人・先輩との授業以外のインフォーマルなコミュニケーションに困難をかかえており、それゆえ学年を超えた聴覚に障害のある学生同士のつながりが重要な資源になっている可能性が考えられる。肢体不自由学生の場合は、同じ障害を持つ人たちの間で聴覚に障害のある学生のような言語文化的コミュニティが形成されているわけではないので、学年を超えた縦のつながりがそれほど強くないのかもしれない。

## 6) 大学の就職支援に対する要望

自由記述の内容を分類整理したものが表3である。まず、「キャリア支援課からの情報発信」の具体的内容は4つに分類される。ひとつは「求人情報の充実」である。障害のある学生が就職活動を進めるにあたって、「障害者枠の求人(新卒・道内)」と「障害のある学生が応募可能な一般求人」の双方の情報を得たいと考えていることがわかる。2つめの「会社情報の蓄積」は、障害者雇用の実績がある会社、合理的配慮がなされている会社などについての情報を、キャリア支援課独自に分析・蓄積してもらいたいという要望である。3つめの「OB情報の蓄積」はその手段としても期待されている。次に、ハローワークみどりのコーナーや就業・生活支援センター等の学外就職支援機関や、インターンシップ受入先企業等の「外部機関との連携」である。他にも、「きめ細やかな個別支援」、「金銭面の援助」「キャリア教育」(OBとの交流、支



援プログラムの策定)、「合理的配慮」(情報保障等)が挙げられた。

「きめ細やかな個別支援」と「キャリア教育」については、日本福祉大学で先進的な試み<sup>(2)</sup>がなされている。障害のある学生の就職支援に取り組んでいる大学で共有したい視点とアイデアが多く含まれているので、是非参考にしたいところである。上述したように、障害のある学生は一般学生に較べてアルバイト等の就労経験を積む機会や、障害をかかえて働く社会人のロールモデルに触れる機会が少ないことから、就職イメージが漠然としたものになりがちで、不安や戸惑いを抱きやすい。それを払拭するためには、大学在学中の早い時期から、障害をかかえながらも社会の中で職業人として役割を果たすという具体的イメージを形成していくことと、経験の積み重ねによって自信をつけていくことが必要である。大学における障害のある学生の就職支援は、就職活動が始まってからの個別支援にとどまらず、初年次からの教育プログラムの一環として社会人OBとの交流やエンパワメント研修の企画などを考えていかなければならない。それにはキャリア支援課だけではなく、学内の教務担当部署や障害学生支援担当部署との協働が不可欠であろう。

表3 大学の就職支援に対する要望（自由記述の分析）

1. キャリア支援課からの情報発信	
求人情報の充実	新卒の障害者枠求人情報（障害者枠での企業説明会）
	道内の障害者枠求人情報（道内はほぼ非常勤という実情）
	障害のある人の条件に合った一般求人情報
会社情報の蓄積	障害者雇用の実績がある会社の詳細情報
	合理的配慮の有無についての情報
OB情報の蓄積	卒業生の就職活動と就職先についての情報
仕事内容の紹介	障害のある人ができる具体的仕事内容
2. 外部機関との連携	
情報不足の解消	ハローワークみどりのコーナーや就業・生活支援センター等との連携
支援方法の確立	(みどりのコーナーへの紹介、障害者就労支援者とのネットワーク構築)
インターンシップ	受入先企業の開拓と紹介
3. きめ細やかな個別支援	
行動のアシスト	企業に問い合わせる際の手助け（「当時はその勇気もなかった」）
障害別の指導	障害のある学生に特化した求人票の探し方、履歴書の書き方、面接指導
求人斡旋	障害のある学生の適性を見極めた就職先紹介
4. 金銭面の援助	
交通費	道外説明会参加のため活動費が足りない学生への資金援助
5. キャリア教育	
OBとの交流	障害のある卒業生の就職活動および就労後の経験談
支援プログラム	入学後の早い段階から就職についての情報とアドバイスを提供
6. 合理的配慮	
情報保障	就職ガイダンスや企業説明会における資料配布、スライド使用、字幕使用、PCテイク
	面接における手話通訳、要約筆記

### 3.3 就職直後に職場で困ったこと

就職後1～2年目に職場で困ったことについて自由選択で尋ねた(複数回答可)。その結果をまとめたものが図4である。「会議等における意思疎通」をあげた6名は全員が聴覚障害であったが、それ以外の項目は聴覚障害と肢体不自由ともに選択していた。

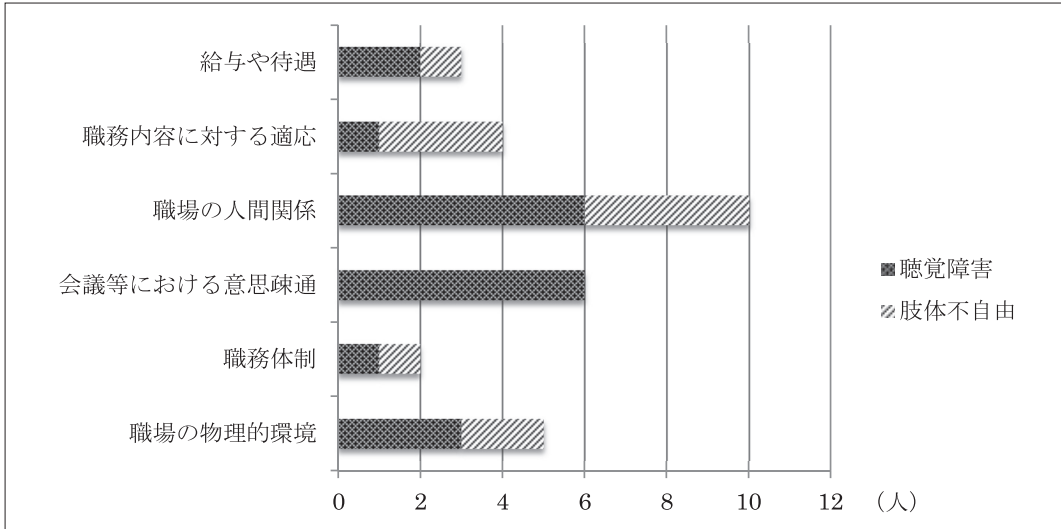


図4 就職直後に職場で困ったこと

就職直後に職場で困ったことについて、もっとも印象に残ったエピソードを自由記述で回答してもらい、障害種別に抜粋した。表4は聴覚に障害のある学生のエピソードである。これらのエピソードに共通しているのは「会議や朝礼における情報の理解」である。情報保障がない職場環境の中で、必要な情報を十分に得ることができない状況に陥り、職務遂行に支障を来すのではないかという不安だけでなく、支援を要請することができない葛藤や、障害を理解してもらえない孤立感を感じていることがわかる。

表4 就職直後に職場で困ったエピソード (聴覚障害)

【エピソード1】 会議に参加してもついていけなかった。
【エピソード2】 普段とはちがうメンバーの大人数会議で意見交換をしたとき、何を話しているのかわからず、頼れる人もいなくて、「聞こえないので今何を話しているのか教えて下さい」と言いづらく、何も言わずにその場から逃げた。
【エピソード3】 朝礼等、社内の業務内容等に関わる共有をしていく中で、自分だけ理解出来ていないことが多かった。朝礼直後等に上司や先輩に「本日の朝礼で話している内容を教えて下さい」と頼んだところ、「なんでこんなことも理解できないの? そんな難しい内容だったの?ちゃんと話を聞かないあなたが悪い」と言われた。努力で聞こえるようにしなさいと言われていたように感じた。物理的な壁にぶつかり、さらに心理的な壁にもぶつかり、「こんな環境下で公平に仕事しているのだろうか?」と嫌な思いをした。

こうした問題に直面したときに本人がおこなった改善の工夫を示したのが表5である。それぞれ



れ表4のエピソード番号と対応している。工夫のポイントは、1) 自分の障害を周囲に説明して必要な支援を要請する、2) 情報を獲得できるように自分でもできることは最大限試みる、3) 職場内に相談相手をつくる、の3点であった。

表5 実際に試みた改善の工夫（聴覚障害）

【エピソード1】 ボード板で筆談
【エピソード2】 一人でもいいから相談できる人を探し、悩みを聞いてもらう。何か困ったときにその人が上司に「こういうときにちゃんと対応しないと本人はわかりませんよ?」と伝えてくれたりして、少しずつ理解してもらえるようになった。
【エピソード3】 会議が始まる前に「耳が聞こえないので口を見せて下さい。ゆっくり話していただくと有り難いです。私は口の動きで話の内容を聞き取っています」と皆に伝えてから会議に参加するようにした。司会者の隣に座らせてもらったり、議事録を後で見せてもらうようにした。途中で聞き取れなかった部分があったら、隣の人に聞くなど自分から動くようにした。手話通訳をお願いしたいと上司に伝えたら、会社内容は外部にもらせないから不可能と言われた。

次に、肢体不自由学生が職場で困ったエピソードとそれに対する改善の工夫を表6に抜粋する。本人の体力や能力に合った仕事量や仕事内容の調整がうまくいっていないケースが複数見られ、それはオーバーワークの場合もあれば、能力を活かしきれていない場合もあるようだ。

表6 就職直後に職場で困ったエピソードと改善の工夫（肢体不自由）

【エピソード1】 もともと体力がないので、一日中パソコンに向かって顧客と電話対応するのはとても疲れた。(⇒改善の工夫：体力を回復するために睡眠はきちんととるようにした。)
【エピソード2】 アルバイト経験がなく、就職が初めての職場経験だったため、会社の雰囲気や何を求められているのかわからず、人間関係を悪くしてしまった。車椅子で物を出し入れするのがたいへんだった。(⇒改善の工夫：可能であれば物の置き場所を低い位置に変えてもらう。手帳でスケジュール管理をしたり、業務相談に乗ってもらったりして、仕事のスピードを上げるように努力した。)
【エピソード3】 臨時職員で勤めているが、与えられた仕事が午前中にすべて終わってしまい、その後は何もすることがない。
【エピソード4】 従業員との雑談の中で自分が利用している福祉制度の話をしたら、後日上司から「みんなかわいそうだと思うからそういう話をしないで」と言われた。(⇒改善の工夫：言葉に気をつけるようにした。)

### 3.4 現在職場で困っていること

現在職場で困っていることが「ある」と回答したのは8名(35%)、「ない」と回答したのは9名(39%)、未記入は6名(26%)であった。困っている内容についての自由記述を障害別に抜粋したのが表7である。聴覚障害の場合は就職して何年か経った後も、依然としてコミュニケーションの問題が大きいことがわかる。肢体不自由の場合は、本人の能力に見合う仕事を与えられていないケースが数例あった。

表7 現在職場で困っていること

聴覚障害	肢体不自由
会議に参加できる環境が整っていない。	エレベーターがないので2階以上に行けない。
一対一であれば聞き取れるが大人数の場では会話が難しいということを、職場の人がまだ十分に理解してくれていない。	規定の時間に合った仕事量が与えられず、仕事量が少なすぎて早くに終わらざるを得ない。
後で話をまとめられても理解しにくいので、伝言メモでも良いからその都度丁寧に説明してほしい。	デスクワークの処理に時間を要する。
手話ができる人が少ないので、手話のできる人にコミュニケーションをまかせがちになる。	

障害を理由とした被差別経験の有無についても尋ねた。その結果、「あり」が1名、「なし」が15名、「どちらでもない」が1名、未記入が6名であった。被差別経験が「あり」「なし」「どちらでもない」のそれぞれにおいて1名ずつ、内容についての具体的記述があった(表8)。いずれも聴覚障害である。回答者も書いているとおり、たしかに業務の割り振りや部署の異動は、それだけではただちに差別行為とは言えないかもしれない。しかし、それらが職場内で障害に合わせた必要な工夫をしないままにおこなわれているとすれば、「合理的配慮をしない」という点において不当な差別にあたる。障害者差別解消法の成立をふまえて、今後は在学中に障害のある学生自身が、合理的配慮がなされているのかどうかを見極める力をつけていくことが求められよう。

表8 障害を理由とした被差別経験の具体例

被差別経験	具体的記述
あり	ゆっくり話してもらわないとわからないことをわざと早口でしゃべったり、マスクで口の動きを隠し話しかけてくることがあった。「何を言っているのかもわからないから、マスクを取って話していただけませんか?」とお願いしたら、目で笑いながら「やっぱりわからないか。それ以上話しても無駄だな」と言われた。結局相手が何を言いたいのかわからず終わってしまい、憤りを隠せなかった。それで喧嘩をしたこともある。自分に非がないと思ったことは信念を曲げず、相手の心が折れるまで徹底的にぶつかっていった。
なし	差別ではないが、「できない」と簡単に判断されている。同じ職場で働いている以上は、平等に仕事内容を分けて指導してほしい。
どちらでもない	差別されたとは言わないが、コミュニケーションできないと勝手に決めつけられ、人に接する部署を応募したにもかかわらず、事務職ならどうかと言われたのがショックだった。コミュニケーションができないと決めつけず、人間関係やチームワークをつくっていけば、対人業務も可能だと思う。

### 3.5 大学卒業後の就職活動

調査協力者23名中6名(26%)が現在就職活動をおこなっていると回答した。その際に利用している相談機関・手段は、ハローワーク(3名)、インターネット(2名)、出身校の教員(2名)、大学のキャリア支援課(1名)、就職支援会社(1名)、家族や知人(1名)、ヘルパーの相談支

援事業所（1名）であった。大学に対する支援の要望には、「メール等でもよいのでアドバイスがほしい」「障害のある既卒者を対象とした企業説明会のお知らせがほしい」があげられた。近年は求人が少なく、一般求人に応募しても門前払いされることが多くなったという。就職活動に必要な情報や支援を得るルートが限られている中、出身大学に対する期待は大きい。

### 3.6 在学中の障害のある学生に伝えたいこと

アンケートの最後に、本学に在学中の障害のある学生に対して、就職に関するアドバイスやメッセージを記入してもらった。それを整理したものが表9である。内容は「就職活動において大切なこと」「就職後に必要となってくること」「働くということについて」「大学生活の過ごし方・心構え」の4つに大別された。

表9 後輩の障害学生に伝えたいこと（自由記述の分析）

1. 就職活動において大切なこと	
早期の活動開始	「自分のやりたいことが決まってない人は、みんなが就職活動を始める前から自分の就職について考え始めなければならない」 「道内の一般職希望者は早めに就職活動を始めるべき」
多様な情報源の活用	「キャリア支援課やハローワーク以外にも、インターネットでのサイトなど使えるものはすべて使って、自分に合った職場を見つける」
OB情報の活用	「OBの職場体験に耳を傾けて、慎重に職探しをしてほしい」 「先輩のつながりを大切にすると良い情報を得られるかもしれない」 「縁故採用の枠も狙ってみていい」
障害者雇用と一般雇用の併用	「地元で働きたい場合は、障害者雇用にこだわらずに自分の力で何社でもアピールすれば、理解してくれる会社と出会えるはず」 「障害者枠は短時間で給与が低い。正職員の数も少ないことも考えに入れておいた方がよい」
障害の認識と説明	「『障害があるから～できない』と『障害』を逃げ道にせず、『～までは自分でできるから、～からは助けてほしい』と考える」 「自分で出来ることは何でもするという気持ちで臨む」
公務員への挑戦	「試験対策と面接の練習をして公務員試験に挑戦する」
2. 就職後に必要となってくること	
障害の自己認識	「障害のことを自身で認め、どのようにしてほしいのかを相手に話していくことがいちばん大切」
障害の伝え方	「障害について最初に説明することが大事。気持ちが楽になるし、職場の人たちもどのように関わればいいのか見えてくる」 「できないことはどうしたらできるかを伝える」 「環境を変えてもらうことも必要。遠慮せずはっきり言うことが大事」
積極的なコミュニケーション	「障害者への偏見はまだまだあるが、偏見をなくし、障害者を理解してもらうには、私たち障害者が積極的にたくさんの人とコミュニケーションをとっていくことが必要」
3. 働くということについて	
職場への貢献	「会社も新人が入ってくると若いパワーに元気をもらって活力になる。それは障害の有無にかかわらず同じ」 「障害者と職場の周囲の人が互いに協力し合うことで職場の活性化にもつながる。私たちは支えてもらうだけでなく、相手を支えることもできる。諦めずに自分のできることを発揮してもらいたい」
4. 大学生活の過ごし方・心構え	
	「何事にもやりがいを持って行動する」 「結果は後からついてくるので、そのときの最大限のがんばりをする」 「大学4年間は時間があるので、いろいろな経験をしておくとう利」 「学生気分を払拭するために、普段の生活で人と意見が違ったときにあえて従うトレーニングをやってみる」

まず、就職活動中も就職後においても、自分の障害を自分自身で認識し、それを周囲に伝えていくことの重要性が指摘されていた。何ができないかだけではなく、どのような環境整備や配慮があればできるのかも合わせて伝えることが大切だという。あらためて言うまでもなく、障害のある学生が社会人として生活していくにあたって、障害の自己認識とそれを周囲に説明する力は、自らの職場環境を働きやすいものに変えていくために不可欠である。また、「いつも支援を要する」できない「存在」ではなく、「持てる力を発揮して職場に「貢献できる」存在」であるというポジティブな自己認識も、職業人として生きていく上で必須なものとしてあげられていた。

このような力を大学生活の中で身につけていくことが、今後の障害のある学生の就職支援の主眼のひとつとなるのではないだろうか。上記の結果は、職に就くことを助けるという狭義の就職支援ももちろん大切だが、それだけにとどまることなく、障害のある学生が卒業後にひとりの社会人として役割を果たせる居場所を有し、他者と協働的にものごとに取り組みながら自らのアイデンティティを確立していけるような広義の就職支援を模索していくべき時に来ていることを示唆している。

#### 4. おわりに

以上のアンケート調査の結果と考察から、本学として今後取り組む必要のある就職支援の内容について以下に整理する。

##### a) 就職情報の収集と発信

ハローワーク・北海道障がい者保健福祉課・就職支援会社などから得られる情報や独自に収集した求人情報をデータベース化し、障害のある学生がいつでも閲覧できると同時に積極的に発信できる体制を整備すること。

##### b) 会社等の情報分析

上記の就職情報に、雇用実績の状況、合理的配慮の提供状況などの情報を加えること。

##### c) 卒業生の就職に関する情報の蓄積

これまで障害のある学生が取り組んできた就職活動の状況や就職先についての情報を蓄積すること。

##### d) 卒業生との交流

例えば、進路セミナーを開催するなどして、障害をかかえて働く社会人のロールモデルに触れる機会をもうけること。

##### e) 学外の就職支援機関等との連携

ハローワークのみどりのコーナー、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、インターンシップ受入先企業や事業主などとの連携をはかること。

##### f) キャリア教育

社会人として役割を果たせる居場所を有し、他者と協働的にものごとに取り組みながら自らのアイデンティティを確立していけるようなキャリア教育のあり方と方法を検討すること。

## 謝辞

本アンケート調査に協力して下さった卒業生に感謝する。

## 注

- (1) 本アンケート調査は、「独立行政法人日本学生支援機構 平成25年度 障害学生修学支援ネットワーク充実・強化事業 障害学生支援に関する調査研究」の一環として実施されたものである。本調査研究の詳細は、下記において公開されている。  
新國三千代・二通 論・松川敏道・藤野友紀、「障害のある学生に対する就職支援と学内外の連携に関する調査研究－卒業生・教職員を対象とする聞き取り調査－」、独立行政法人日本学生支援機構 平成25年度 障害学生修学支援ネットワーク充実・強化事業 障害学生支援に関する調査研究 研究成果レポート、2014年3月 [http://www.jasso.go.jp/tokubetsu\\_shien/documents/repo\\_sapporogakuin.pdf](http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/documents/repo_sapporogakuin.pdf)（2014年4月掲載）
- (2) 例えば、社会人OBや外部の就労支援機関関係者を招いた進路セミナー、就職・進路に対するイメージ形成のためにOBの職場を訪問する《進路特派員》の取り組みなどがある。

### アンケート調査へのご協力をお願い

本アンケート調査は、独立行政法人日本学生支援機構学生生活部障害学生支援課の委託を受けて、札幌学院大学調査研究チームが「障害のある学生に対する就職支援と学内外の連携に関する調査研究」の一環としておこなうものです。

研究の目的は、障害のある学生の就職活動および就職支援の実態と課題を明らかにすることです。調査で明らかになったことを踏まえて、今後の就職支援における学内外の連携や外部資源の活用につなげていければと考えています。

次ページ以降の質問項目には、プライバシーに関わることも含まれています。できるだけ障害の個別のニーズに沿って実態と課題を把握したいと考えたためにそのような構成となりました。ご記入いただいた内容のうちプライバシーに関わる部分については、調査研究チーム以外の者が閲覧することはありません。特に、具体的な会社名や人名については匿名化し、個人が特定されることがないように万全の注意を払うことをお約束します。

上記の点をご理解の上、できるだけ具体的にご記入いただくようお願いいたします。ただし、書きたくないことは無理に書く必要はありません。可能な範囲で結構です。なお、本研究および本アンケート調査についてご質問・ご意見などございましたら、下記連絡先までお寄せ下さい。

2月15日迄にご返送くださいますようお願い致します。

調査研究代表者：札幌学院大学人文学部 新國三千代

研究メンバー： 同 上 松川 敏道

同 上 二通 諭

同 上 藤野 友紀

連絡・問い合わせ先：<sup>にっくに みちよ</sup>新國三千代

メール：nikkuni@sgu.ac.jp

電話：011-386-8111 (内5121)

お名前 ( ) 性別 (男・女) 年齢 ( 歳)

ご連絡先：メールアドレス ( )  
電話 ( ) FAX ( )



I. はじめに基本的なことからについてお聞きします。

1) あなたの障害について教えてください。

①あなたの障害種別についてあてはまるものに○をつけてください。

- a. 肢体不自由 … (部位: ) 車いすの使用 (有・無)
- b. 視覚障害 … 矯正視力 ( )
- c. 聴覚障害 … 聴力 (右 dB : 左 dB)
- d. 内部疾患 … 診断名 ( )
- e. 発達障害 … 診断名 ( )
- f. その他 … ( )

②障害があるとわかったのはいつ頃ですか。あてはまるものに○をつけてください。

中途障害の場合には、障害を負った時期について同様にお答えください。

- a. 生まれた直後
- b. 乳幼児期 (生後 ヶ月頃 or 歳頃)
- c. 小学 ( 年生頃)
- d. 中学 ( 年生頃)
- e. 高校 ( 年生頃)
- f. 大学 ( 年生頃)
- g. その他 ( )

③障害者手帳はお持ちですか。( 有 ・ 無 )

よろしければ種別と等級もお書きください。( \_\_\_\_\_ 手帳 ・ \_\_\_\_\_ 級)

2) あなたの学歴について教えてください。

①出身高校 ( ) 卒業年度 ( 年 月)

②出身大学 ( ) 学部 ( ) 学科 ( )  
入学年度 ( 年 月) 卒業年度 ( 年 月)

③大学卒業以降、他の教育機関（通信教育舎）に在籍した経験はありますか。(有・無)  
あれば具体的に教えてください。

教育機関名 ( ) 入学年度 ( 年 月)  
入学目的 ( )

3) あなたの持っている資格について教えてください。

資格名称	取得年月	取得場所 (あてはまるものに○をつけてください)
		大学課程・エクステンションセンター・通信教育・専門学校・その他 ( )
		大学課程・エクステンションセンター・通信教育・専門学校・その他 ( )
		大学課程・エクステンションセンター・通信教育・専門学校・その他 ( )
		大学課程・エクステンションセンター・通信教育・専門学校・その他 ( )

4) 大学時代の活動についてお聞きします。

①サークルや課外活動をしていましたか。(はい・いいえ)

「はい」と答えた方は、サークルや課外活動の内容を具体的に教えてください。

( )

②アルバイトをしていましたか。(はい・いいえ)

「はい」と答えた方は、どのような仕事内容だったか具体的に教えてください。

( )

5) 大学卒業後の職歴 (非常勤/バイトも含む) について教えてください。

就職年月	会社名/事業所名/施設名	職務内容



②就職に関する相談は誰にしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. キャリア支援課の職員
- b. ゼミの担当教員
- c. ゼミの友人や先輩
- d. サークルの友人や先輩
- e. 障がいのある先輩で就労経験のある人
- f. 家族
- g. その他 ( )

③就職活動をする上で困ったことや苦労したことがあればお書きください。

( )

④就職活動に対してどのような支援が必要と感じましたか。具体的にお書きください。

( )

⑤大学在学中にインターンシップ等は経験しましたか。 (はい・いいえ)

→「はい」と答えた方

どのような内容だったか具体的に教えてください。

( )

経験してよかったと思いますか。 (はい・いいえ・どちらでもない)

そう思う理由は何ですか。具体的にお書き下さい。

( )

→「いいえ」と答えた方

大学在学中にインターンシップ等の経験をしたかと思ったと思いますか。

(はい・いいえ・わからない)

そう思う理由は何ですか。具体的にお書き下さい。

( )

Ⅲ. 現在就職している方へ、就職後の状況についてお聞きします。

1) 就職した直後（1～2年目）の頃を思い出して下さい。

①あなたが職場で困ったことについて、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 職場の物理的環境
- b. 勤務体制
- c. 会議等における意思疎通
- d. 職場の人間関係
- e. 職務内容に対する適応
- f. 給与や待遇
- g. その他

→もっとも印象に残っているエピソードがあれば具体的に教えて下さい。

( )

②その困った状況を改善するために工夫したことがあればお書き下さい。

( )

2) 現在の状況についてお聞きします。

①あなたがいままさに職場で困っていることはありますか。 （有・無）

あれば具体的に書き下さい。

( )

②そのことを相談できる人はいますか。 （いる・いない）

それはどのような人ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. 上司
- b. 同僚
- c. 家族
- d. 同じ障害のある人・自助グループ
- e. その他 ( )

- 3) 職場で障害を理由とした差別を受けたと感じたことはありますか。(はい・いいえ)  
ある場合、それは具体的にどのようなことですか。

( )

IV. 現在就職していない方にお聞きします。

- 1) 大学卒業後に就職活動をおこないましたか。(はい・いいえ)

「はい」と答えた方は、就職活動において利用あるいは相談した機関・手段について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. ハローワーク
- b. 大学のキャリア支援課 (就職課)
- c. 出身校の教員 (ゼミ担任など)
- d. 就職支援会社
- e. インターネット
- f. 家族や知人
- g. その他 ( )

- 2) 就職活動において困難を感じていること、支援が必要と感じていることがあれば、  
具体的にお書き下さい。

( )

- 3) 就職活動において障害を理由とした差別を感じたことはありますか。(はい・いいえ)  
ある場合、それは具体的にどのようなことですか。

( )



V. 最後に皆さんにお聞きします。

1) 大学での就職支援に足りないもの、もっと必要だと思うことがあればお書き下さい。

( )

2) 大学在学中の障害のある後輩学生に対して、就職に関するアドバイスやメッセージがあればご自由にお書き下さい。

( )

3) 今回のアンケートについてご要望やご不明な点があれば何でもお書き下さい。

( )

ご協力ありがとうございました。