

# 障害者の就労施策と大学における 障害学生のキャリア支援

姜 博 久

## はじめに

本稿は、関西大学人権問題研究室障害研究班が2015年度より5年計画で取り組んでいる「大学におけるインクルーシブ教育とキャリア教育の連携に関する調査研究」の一部として執筆するものである。

2006年12月の第61回国連総会において「障害者の権利に関する条約」(以下、権利条約)が採択され、2014年2月に政府が同条約を批准するまでの日本における障害者施策は、同条約の批准に向けた国内法制改革の課題も絡んで、制度的にも財政的にも大きな転換を遂げてきた。制度的には、厚生労働省による障害福祉サービスの介護保険制度への統合という思惑と、それに対する障害者の抵抗運動ならびに権利条約の批准に向けた改革とのせめぎ合いの中で、措置から契約への転換とサービスをめぐる定期的見直しがなされてきた。また財政的には、契約への制度化として発足した支援費制度が2年連続で財源不足に落ち込んだことで2005(平成17)年には障害者自立支援法(以下、旧自立支援法)が制定され、翌年4月に施行された同法によって障害程度区分(現障害支援区分)というサービス支給基準が財政負担の担保として導入されるとともに、障害福祉サービスの年度予算の義務経費が入所施設系施策のみから介助・居住・就労等の地域生活系施策も含めたものへと転換された。その一方で、サービス提供に対する報酬改訂や通達による施策誘導が短期間で繰り返されるという状況がつづき、

その誘導策が提供事業者による事業種別選択の流動化を招き、結果、障害者のサービス利用にも影響を及ぼしてきた<sup>1)</sup>。

それと並行して、権利条約の批准に向けた国内法制の改革によって、2013（平成25）年には、「障害者基本法」に障害を理由とする差別の禁止と社会的障壁を除去するための合理的配慮の提供という規定が盛り込まれ（同法第4条）、その理念を法的に具体化する形で「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下、差別解消法）が成立し、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、雇用促進法）が改正されるとともに、2012（平成24）年には社会的に大きな批判を受けて各地で訴訟も起こされていた「障害者自立支援法」が「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（以下、総合支援法）へと改正された。とくに、2016（平成28）年の差別解消法と改正雇用促進法の施行は、障害者に対する差別の禁止だけではなく、サービス提供の公的機関における合理的配慮の義務と民間事業者による努力義務（雇用においては義務）を具体的に求めるものであっただけに、教育と労働に関わる各事業者においては、これまで以上の支援（合理的配慮）の提供が意識されることとなった<sup>2)</sup>。

本稿では、こうした障害者施策の情勢変化を踏まえつつ、高等教育機関としての大学における障害学生のキャリア支援について焦点を絞って述べていく。まず、大学等における障害学生の受け入れの状況、障害者の雇用のめぐる近年の情勢、障害者施策における就労系サービスの内容と問題点等を概括的に把握したうえで、それぞれの課題から浮かび上がるキャリア支援に向けた視角を提示し、本研究室の任務とする人権教育という視点を盛りこみつつ、大学のキャリア支援にどう取り組むべきかについて述べていくことにする。

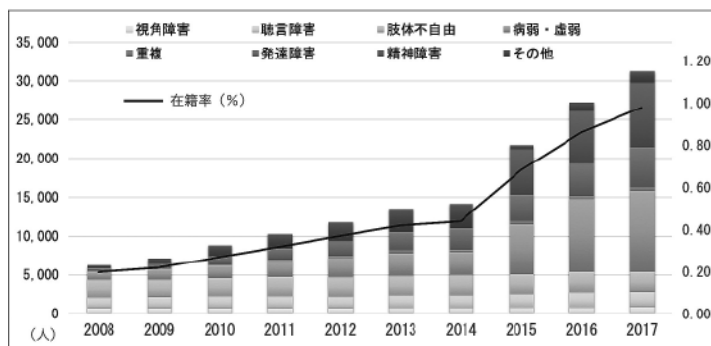
筆者の力不足のために雑駁な論述になるだろうが、大学におけるキャリア支援は障害学生の権利保障を前進させるためにあるという観点を忘れずに筆を進めることにしたい。

## 1. 大学等における障害学生の状況と障害の多様性

### (1) 大学等における障害学生の状況

大学等の高等教育機関における障害学生については、毎年、独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）が実態調査の結果を公表している<sup>3)</sup>。それによると、2008（平成20）年度から2017（平成29）年度の10年間に障害学生数は6,235人から31,204人のほぼ5倍に伸びており、大学、短期大学、高等専門学校等の総学生数に占める障害学生の在籍率も0.20%から0.98%とほぼ5倍に増加していることがわかる。障害別の変化で見ると、統計の取り方の変更等があったものの、視角、聴言、肢体の各障害者数が微増をつづけてきたのに対して、病弱・虚弱、発達、精神の各障害者数の増加が著しい傾向にある。また、在籍障害学生全体のうち、大学等に何らかの支援を求め、それに対する支援が提供されている学生の割合（支援率）を障害別に見ると、直近の2017（平成29）年度の調査結果では、視角73.5%、聴言65.6%、肢体不自由60.8%、病弱・虚弱71.5%、重複70.3%、発達71.5%、精神71.5%、その他71.5%と

図1-1 大学等における障害学生数と在籍率の推移



独立行政法人日本学生支援機構

「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」

(2008～2017)より作成

%、精神64.0、その他36.0%となっている。

なお、2017（平成29）年度の調査結果から見て取れる障害重複の傾向としては、学校種別中の大学では病弱・虚弱における精神との重複、発達における精神障害との重複が顕著な多さを示している。

こうしたJASSOによる10年間の実態調査からは、年を追うごとに障害学生数が右肩上がりに増加しており、どの障害においても、当分その増加傾向は変わらないことが予測される。また、発達、精神の障害をもつ重複の学生も含めて、障害の多様性という点でも広がりを見せていくことは、近時、さまざまに指摘されている「障害の多様化」という動向を踏まえるなら、その傾向も疑いないと思われる。

このような動向から、大学等における障害学生の支援に関する既往の研究は、発達障害に集中してきている<sup>4)</sup>。いまだ業績数も多くはないので今後の動向はわからないものの、障害の多様性によって支援の多様化が求められることは当然であり、対象とされる障害の様態に対して、より柔軟な対応を意識しておく必要はあるのではないだろうか。

たとえば、JASSOの調査でも数年前から把握をはじめている精神障害についていえば、法制上の精神保健福祉手帳の対象には発達障害も含まれており、診断上の疾病と制度上の障害種別のとらえ方が曖昧になっていることは留意を必要とするところである。医学的には、近い将来、国際疾病分類（ICD）の診断が社会的基準となっていくのかもしれないが<sup>5)</sup>、政策的には制度利用の拡大に対しては抑制力が働いていくだろう。その中で、個々の疾病や障害と社会的障壁との間に現れる困り事への対応が求められてくるのは支援の各現場なのであり、大学等では、今後も学生のもつ障害の多様性への対応がさらに求められることになることも間違いない。

## （2）障害の多様性と支援の視座

この点で、筆者が障害者に対する相談支援業務の中にかかわった障害様態のケースから、とくに本人が意識しにくく自ら支援を求めにくい障害様

態について注意を促しておきたい。

一つは、内部障害のケースとして心臓疾患を抱えている場合である。心臓停止の事態から脱してペースメーカーをつけて通常の日常生活に戻ることができても、心肺停止の時間が長引いた場合、血流停止と酸素欠乏等による脳組織への損傷の可能性は残り、それによって高次脳機能障害に該当するような後遺症が残る場合もあるということである。後遺症には、記憶障害、遂行障害、感情障害など高次脳機能障害の特徴から様々にあり得るが、単なる心臓疾患からくる内部障害にとどまらない配慮が必要になる場合がある。筆者が出会ったケースでも、高等学校在学中に心肺停止から一定時間脳機能が停止した男性が、担当の心臓の専門医から時間はかかるが記憶障害は回復すると告げられたことから、内部障害で身体障害1級の手帳は所持したものの、結局、大学では何の支援も求めず、卒業後の職場においては回復しきらない記憶障害や遂行障害に悩まされているという事例があった。本人は記憶障害の存在を大学に伝えて何らかの支援を求めることをしなかったために教科単位の取得には大変苦労したとのことだが、卒業後も自分の障害に対する認識や知見を問い直す機会を失ったまま、就職した現場での苦労を強いられているようであった。

いま一つは、肢体不自由の脳性麻痺の障害についてである。脳性麻痺の場合、よく認識されるのは知的障害との重複である。しかし、相談支援の現場で本人の日常生活や社会生活を支援する中で出会うのは、単に知的障害とは言い切れない生活場面での困り感である。その場面の数々から窺えるのは発達障害に見られる様態である。脳性麻痺の障害者にとって大きな生活上の課題は、本人も家族を含めた周囲も身体的な状況と物理的な障壁のほうを認識しやすい傾向にあり、本人が自分で支援を必要だと感じるのも周囲に求める支援も、そうした身体的・物理的なものが中心になりがちである。しかし、対人場面で脳性麻痺者が見せる行為には、コミュニケーションの偏りや物事へのこだわりの強さなど発達障害に通じる困り事を抱えているケースが少なくない。言葉のやり取りができる場合はよりその点

が見逃され、周囲との関係がうまくいかなくなる場合や本人の意思決定や自己決定にも影響を与えることさえある。筆者は、日本における発達障害への関心の向けられ方が、「知的障害のない」という言い回しに代表されるように、健常者の中の発達障害というとらえ方に偏り過ぎているのではないかと思っている。本来、欧米での発達障害には脳性麻痺も含まれており、身体障害的な視点だけではなく発達全般の課題として捉える傾向が強い。その点に立つなら、発達障害に対する認識を問い直したところからの障害の多様性という認識が、支援を求める本人の側にも支援を提供する側にも必要ではないかと考える。

JASSOの実態調査の障害別の区分は、社会の中で多様にとらえられつつある障害様態を反映すべく把握項目を変更してきているが、実態調査には限界もある。大学等の障害学生も増え、支援を必要とする学生の障害も多様な視点で捉える必要が生じていることは、すでに学生支援の現場では実感をともなったものとなっているに違いない。障害学生を一人の権利実現の主体として、どう支えていくかを考えていくのであれば、一人ひとりの学生の障害は多様性のもとにあるとの認識がより重要であり、それを基本とした支援や合理的配慮が求められるべきだろう。

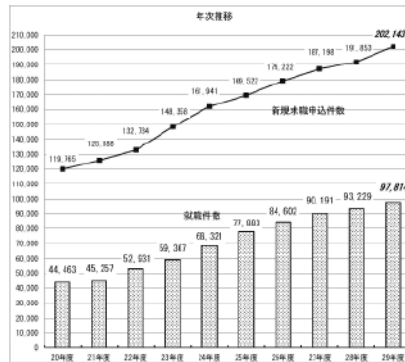
## 2. 障害者雇用の現状および雇用施策の実態とキャリア支援の多様化

### (1) 障害者雇用の現状

厚生労働省が2018（平成30）年5月に公表した「平成29年度 障害者の職業紹介状況等」の報道発表資料によると、ハローワークを通じた障害者の就職件数は97,814件となり、9年連続の増加となった<sup>6)</sup>。

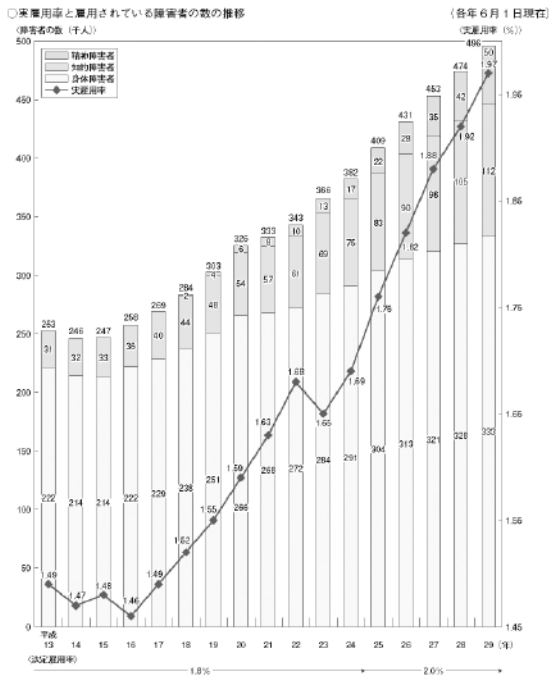
また、内閣府の『2018年版 障害者白書』によると、民間企業における障害者の雇用状況は、2017年6月1日現在、雇用障害者数が495,795人となり14年連続で過去最高を記録し、法定雇用率を達成した企業の割合も50%を超えたとされている<sup>7)</sup>。

図 2-1 ハローワークにおける障害者の職業紹介状況



2018年5月25日厚生労働省職業安定局報道発表資料より

図 2-2 民間企業における障害者雇用の推移



内閣府『平成30年版 障害者白書』図表3-6より

さらに、同白書によると、2017（平成29）年6月1日現在、国や地方自治体における障害者の在籍状況では、国の機関（法定雇用率2.3%）による障害者の実雇用率が2.50%、在籍する障害者職員数が7,593人であり、都道府県の機関（法定雇用率2.2%）による実雇用率は2.65%、在籍する障害者職員数は8,633人、市町村の機関（法定雇用率2.2%）による実雇用率は2.4%、在籍する障害者職員数は26,412人で、都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.2%）による実雇用率は2.22%、在籍する障害者職員数は14,644人とされ、いずれも、実雇用率、在籍障害者数ともに前年度より増加したとされている<sup>8)</sup>。

表 2-1 国・地方自治体による障害者雇用の現状

1 法定雇用率2.3%が適用される国、地方公共団体 <span style="float: right;">(平成29年6月1日現在)</span>					
	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成機関の数/機関数	⑤達成割合
国の機関	303,844.5人 ( 303,672.0人)	7,593.0人 ( 7,436.0人)	2.50% ( 2.45%)	41 / 42 ( 41 / 42)	97.6% ( 97.6%)
都道府県の機関	325,174.0人 ( 324,593.5人)	8,633.0人 ( 8,474.0人)	2.65% ( 2.61%)	152 / 156 ( 150 / 155)	97.4% ( 96.8%)
市町村の機関	1,084,190.0人 ( 1,077,738.5人)	26,412.0人 ( 26,139.5人)	2.44% ( 2.43%)	2,046 / 2,319 ( 2,054 / 2,333)	88.2% ( 88.0%)

2 法定雇用率2.2%が適用される都道府県等の教育委員会 <span style="float: right;">(平成29年6月1日現在)</span>					
	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成機関の数/機関数	⑤達成割合
都道府県等教育委員会	659,739.0人 ( 661,899.0人)	14,644.0人 ( 14,448.5人)	2.22% ( 2.18%)	103 / 122 ( 100 / 125)	84.4% ( 80.0%)

内閣府『平成30年版 障害者白書』図表3-8より

なお、新たに改正された雇用促進法によって、2018（平成30）年4月から精神障害者が雇用義務の対象となることを受けて、民間企業における法定雇用率は2.2%となり（2021年4月までには2.3%とされる）、国及び地方自治体の機関における法定雇用率は2.5%、都道府県等の教育委員会は2.4%となっている。



## (2) 雇用施策の実態とキャリア支援の多様化

日本の法定雇用率制度は、障害者手帳等による重度障害者を雇用した場合、雇用数のカウントを2人として算定し、従業員数50人以上で法定雇用率未達成の企業には不足人数分の雇用納付金（未達成の罰則として企業が支払う）が課されることになっている。バブル崩壊後の経済低迷期に一般の失業率が高くなるはなっても、母数としての企業の総従業員数が減ることで障害者雇用率は横這いか微増をつづけるといった不可思議な結果を招くなど、その制度はいまだに多くの問題を抱えている。

こうした既存の問題点に加えて、先に触れたハローワークによる職業紹介の就職件数97,814件のうち、総合支援法の就労系サービスとして雇用契約を結び最低賃金を利用者に支給することを基本とする就労継続支援A型事業所への就職数20,891件が含まれていることも見逃せない問題である。たとえば、2017（平成29）年度において、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、都道府県別でいうと大阪府が7,911件で第1位、東京都が6,809件で第2位、愛知県が5,489件で第3位となっているが、筆者がそれら都府県の労働局に問い合わせたところ、それぞれの就職件数に含まれる就労継続支援A型への就職数は、大阪府が3,078件（38.9%）、東京都が537件（7.9%）、愛知県が1,779件（32.4%）との回答を得た。つまり、就職件数全体で都道府県中上位3位を占めるうちの大阪と愛知では、その3～4割が福祉的就労の場とされる就労継続支援A型への就職で占められているというのである。昨年来、岡山県を中心として複数の就労継続支援A型を運営する法人が、生産活動による収入だけでは人件費が賄えなくなり経営不振から事業廃止に陥ったとの理由で、一挙に100人を超える利用者を解雇する事態となったことは記憶に新しい。2017年度においては、岡山だけではなく、北海道や愛知県、大阪府、広島県などでも事業所からハローワークへの障害者の解雇届の受理数がかなり高い件数となっており、就労継続支援A型事業の抱える課題による解雇増への懸念は拭えない<sup>9)</sup>。福祉サービスの一環として雇用形態に近い場という就労継続支援A型の位置

づけは、もともと、それなりの生産活動を展開して利用者の給与確保につなげていた福祉工場をモデルとしたものであった。それが、旧自立支援法の体系に組み込まれて以降、福祉サービスの報酬と障害者雇用の助成金による収入をターゲットとした利益稼ぎの場として、生産活動による収益の見通しもないままに起業の対象とされ、就労継続支援 A 型の極端な増加を招いてきたという経緯がある。早期には、愛知県で、その後は大阪府でも、本来の趣旨を違えた事業者が横行しているとも言われてきた。一部とはいえ、こうした問題を抱えた福祉サービス事業の利用を就職件数として算定し、全体の就職件数の増加を誇っている雇用施策の現状への疑問は拭えない。そんな中で、一般の雇用形態で障害者と健常者がともに働き互いが相応の収入を得ていくような形態を目指す社会的事業体の構想も提起されてきた<sup>10)</sup>。この間の就職件数や雇用施策の実態を踏まえるなら、就労継続支援 A 型のあり方は、いま一度根本的な再考が求められよう。

その一方で、次に述べる総合支援法における就労系サービスの、社会資源としての役割は大きくなりつつある。一般雇用への道を中心的な課題とする大学等でのキャリア支援も、民間企業への就労、国や地方自治体への就労の道を含めて、障害学生の進路選択の期間を修学中から卒業後も含めた少し長いスパンで柔軟にとらえる必要もあるのではないかと筆者は考えている。障害学生の労働への意識と安定的な雇用先の確保、就労現場での長期的な定着という課題は、これからの大学等におけるキャリア支援のあり方を問わずにはいないだろう。障害の多様性を踏まえたとき、キャリア支援の道筋の多様化を視野に入れた取り組みも求められることになる。

### 3. 障害者施策における就労系サービスの現状と就労支援シフト

#### (1) 雇用施策部門におけるサービスの現状

本稿は大学におけるキャリア支援のあり方を課題としているので、国による障害福祉サービス全体ではなく、厚生労働省の雇用施策部門と障害福

祉部門によって実施されているもののうちキャリア支援に関わるサービスを広く障害者施策における就労系サービスとして捉えながら、その現状を見ていくことにする。

まず、雇用施策部門で障害者のキャリア支援に関わるのは、都道府県の労働局が統括する各地のハローワーク（公共職業安定所：2016年度全国544ヵ所）で実施されている職業相談・職業紹介の取り組み、厚生労働省の外郭団体である独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県で運営している地域障害者職業センター（同年度全国47ヵ所、5支所）による相談・支援事業の取り組み、国と都道府県、市町村が財政負担して知事が指定した民間法人に運営を委託する就業・生活支援センター（同年度全国332ヵ所）の支援の取り組みがある。

ハローワークによる求職件数・就職件数については先に図1-1に示したが、一般相談部門、障害者専門相談部門等における取り組みでは精神障害者雇用トータルサポーターや発達障害者担当就労支援ナビゲーターによる専門的支援など、増加する精神障害や発達障害への支援も広がっている。また、一部の地域では、ハローワークの場を利用して総合支援法の就労系サービスを紹介する事業所説明会を実施しているところもあり<sup>11)</sup>、障害者支援の多様化が進んでいる。

地域障害者職業センターでは、就労を希望する障害者の職業能力の判定やジョブコーチを配置した個別的就労支援だけでなく、雇用主に対するセミナー等の開催や雇用マニュアル・好事例の紹介、雇用現場と就労希望者の双方をつなぐ現場実習、就労後の定着も支援するジョブコーチの養成研修事業なども実施されている。個別支援としては、精神疾患による休職者のリワーク支援（職場復帰支援）も主治医と連携しながら実施している。近時の対象者の動向としては、精神障害や発達障害の増加が著しい。

就業・生活支援センターは、ジョブコーチとして就労希望登録者への相談や実習支援、就労後の定着活動に取り組む就労支援ワーカーと生活面での課題に対する支援を担当する生活支援ワーカーによる両面の支援が行わ

表3-1 地域障害者職業センターの利用者数等（上）および  
就業・生活支援センターの設置数と支援対象者数等（下）

	平成18年度	平成28年度	
利用者数	26,189件	32,332件	+23.5%増
職ハ計画作成件数	17,410件	27,462件	+57.7%増

	平成18年度	平成28年度	
設置箇所数	110箇所	330箇所	+220箇所
支援対象者数(1センター当たり)	203 [22,339]人 *	505 [166,635]人 *	+148.7%増
就職件数(1センター当たり)	33[3,634]件 *	58[19,136]件 *	+75.8%増

\*〔〕内は  
全国計

2017年9月20日 厚生労働省職業安定局公表資料より

れているが、旧自立支援法（総合支援法）のサービスが実施されて以降は、就労移行支援事業で就労した障害者に対する定着6ヶ月以降の支援の役割も担っている。

なお、ハローワークだけではなく、地域障害者職業センターおよび就業・生活支援センターでの対応件数も増加傾向にあることは表3-1に示した通りである。

## (2) 障害福祉部門におけるサービスの現状と就労支援シフト

障害者施策の中でも雇用施策部門による施策は1960（昭和35）の雇用促進法成立以来の長い経過をもつが、障害福祉部門による就労系サービスの経過は、一部を除いて旧自立支援法（総合支援法）成立後に国の施策として位置づけられた。

総合支援法にもとづく就労系サービスは、訓練等給付という個別給付の枠組みに分類される。訓練等給付には、自立訓練（機能訓練・生活訓練・宿泊型）、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）があり、2018（平成30）年4月からは就労定着支援が新たに加えられた。

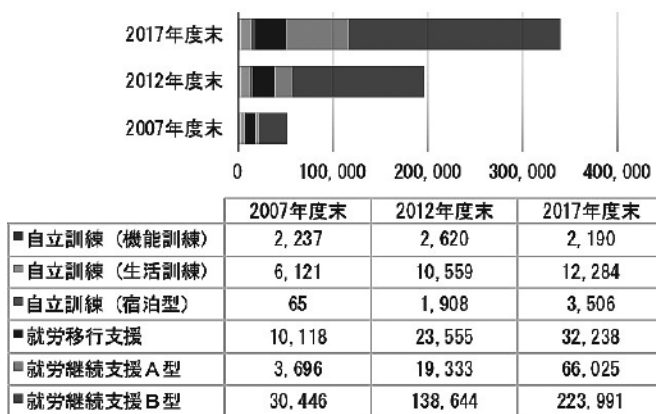
自立訓練は、自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練を行うもので、機能訓練型が身体障害に向けて、生活訓練が知的・精神障害に向けて、宿泊型は入

所の形をとるものであったが、2018（平成30）年4月からは障害別の利用制限は撤廃された。なお、同サービスの利用は原則2～3年を超えることはできない。

就労移行支援は、一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。利用期間は原則2年で、場合によっては3年までの更新が認められる。この就労移行支援を利用して一般企業等に就職した障害者が一定期間、職場定着のための支援を受けるサービスが新たな就労定着支援であり、厚生労働省としては、この就労定着支援の利用後のサポートを就業・生活支援センターや雇用した企業自身が担っていくものと想定している。

就労継続支援A型は前節でも触れたように、利用者が事業者と雇用契約を結び、原則最低賃金の適用を受けた給与を支給することとされている。一方の就労継続支援B型は、雇用契約を結ばず、基本的には、日々の労働に対する報酬は最低賃金以下の工賃として支払われる。A型もB型も、そこから一般就労することも想定されており、事業者はその場合の支援も提

図表3-1 総合支援法における訓練等給付利用者の推移



厚生労働省が毎年公表している年次資料より作成

供することとされている。

旧自立支援法が施行されて半年後の2007（平成19）年度末から2012（平成24）年度末を経て、2017（平成29）年度末における訓練等給付利用者数の推移を見ると<sup>12)</sup>、自立訓練（機能訓練）以外の、自立訓練（生活訓練）がほぼ2倍に、就労移行支援が3倍強に、就労継続支援A型が約20倍に、就労継続支援B型が7倍強になっている（図表3-1）。

これらの推移から、障害福祉部門における就労系サービスの変動のマクロ的な特徴を読み解くことはなかなか難しい。就労継続支援B型の推移をみても、そのサービスの成立以前の授産施設および無認可作業所というサービス内容からの流れ、訓練等給付とは別の介護給付となる生活介護というサービスへの流れ等が微妙に絡み合っているからである。そもそも旧自立支援法施行以前には、国と地方自治体の財政負担によって社会福祉法人等が運営する授産施設（身体・知的、入所・通所のそれぞれ4類型）のサービスと、多くの地方自治体による単独の助成金によって任意団体が運営していた無認可作業所のサービスがあり、これらが旧自立支援法施行後、国の設定した経過措置期間の間に地方自治体の強い誘導もあって順次就労継続支援B型へと移行していった経過がある（2007年度末においてB型の利用者数が30,446人と最も多いのはその現れなのだが、この時点で身体・知的の入所・通所の授産施設利用者の総数は75,641人であった<sup>13)</sup>）。また、無認可作業所については、旧自立支援法施行前には、その内容も多様であった。高齢者のデイサービスに似たものから、生産活動を主とする授産施設に近いもの、芸術活動や啓発活動に取り組む地域活動中心の場を含め、さまざまな内容を含んでいた。それが、旧自立支援法施行後に国によるサービス類型へと移行する中で、介護給付の生活介護へと移行するものや、授産活動を主眼とする就労継続支援B型へと移行するもの、場合によっては、引きつづいて地方交付金施策として地方自治体が財政拠出する地域生活支援事業の中の地域活動支援センターへと移行するものもあった。くわえて、旧自立支援法施行後は、就労継続支援B型を運営していた事業所が

生活介護に変更するケースさえある。いずれにしても、就労継続支援B型の需要基盤が旧自立支援法前に相当にあったことは事実で、利用者数も一定増えつつけていることが特徴となっている。

それ以外では、やはり就労継続支援A型の増加率の高さが目立っている。既述したように、A型事業が利益稼ぎの対象としてターゲットとなってきたことは事実だが、その一方で、収入へのこだわりをもつ障害者のニーズのターゲットとなってきたことも見逃せない。たとえば、2018（平成30）年10月段階の全国平均の最低賃金は874円であり、A型の多くが採用している就業時間が1日4時間、月の勤務日数を23日とすれば、給与月額は80,408円となる。これでは生活保護の月々の基準額にも満たないが、これに、障害年金1級（2018年・単身者）：81,177円を受給していれば、その基準額を超える収入となる。精神障害など、少しでも収入を希望している障害者にとって、就労継続支援A型の需要には高いものがある。また、A型のスタッフによる支援力不足、スタッフや利用者との関係をこじらせてA型事業所を転々と移ってしまう利用者も少なくなく、その離職・就職の数も相当数にのぼっていると推測される。

さらに、就労移行支援の利用者数が2倍と増えていることも重要である。就労移行支援は、利用者を一般就労へと送り出した実績のある事業所と実績のない事業所が両極化しているという課題や、送り出したあとの利用者確保がスムーズにできないとの課題があるものの、最近では、自立訓練（生活訓練型）等と組み合わせて、事前に自立訓練によって生活面での困り事を減らし、社会生活力を高めたくうえで就労移行支援の利用を提供する事業所も出てきている。同じような多機能型のサービス利用では放課後等デイサービスから自立訓練（生活訓練型）へと、高等学校の卒業前と後をつないだ事業運営を展開しているところもある。このような多機能の手法の背景には、地域における社会生活の安定とそれを土台とした就労生活への安定をより着実につなげる目的があると思われる。こうした手法は、一見、時間のかかるものと思われるかもしれないが、障害者が学校生活でなかな



か受けることのできないプログラムの提供や支援を受けつつ、社会生活や就労生活へのステップを踏むことができる点で有効な手法と考えられる。

厚生労働省は、総合支援法の訓練等給付のメニューを設定する際、いかに多くの障害者を一般就労につなげていくかという大きな目的を持っていたし、いまでもその方向は変わってはいない。そのために、介護給付のサービス利用で必要となる障害支援区分の判定も訓練等給付の支給決定においては必要ないこととし、就労継続支援B型として旧自立支援法施行前の授産系サービスを残しつつも、働けるか働けないかで両断してきた障害者施策全体の就労系サービスの中に、サービス利用に期間の限定を付して、短期間の利用で一般就労につなげていくサービスを設定してきた。このような国による障害者の就労化への方向には批判的な声もあるが、筆者は、障害者の権利の問題として、不十分ながらも雇用・就労の目的をもった障害者施策における就労系サービスを、多少の時間をかけても当事者のエンパワメントをより高めるためのサービスとして捉えるべきではないかと考える。この点で、大学等による障害学生のキャリア支援を深める手段もそこに求めるべきではないかとも考えている。ただし、そのためには、次節で述べる当事者や家族による就労生活に対する認識の課題や、学校に在籍しながらのサービス利用を広めていくための制度的な柔軟性の課題も横たわっている。ここでは、雇用施策部門においても障害者支援の多様化の取り組みがなされてきていること、障害福祉部門における就労系サービスでも国の制度として一般就労へ向けた多様な中間サービスを設定してきており、いわば障害者施策が大きな就労支援シフトの流れにあることを確認して、大学等における障害学生のキャリア支援にとっての大きなツールとして捉えるべきことを指摘して次に進みたい。

#### 4. 障害学生に対するキャリア支援の諸相

ここまで、大学等における障害学生の状況、障害者雇用の情勢、障害者



施策における就労系サービスの現状を概観し、それぞれにおいて、障害の多様性、それを踏まえた就労支援の多様化、そして、障害福祉部門における就労への流れを意識した就労支援シフトとも呼ぶべき施策展開について指摘してきた。こうした指摘を踏まえたうえで、筆者が必要と考える障害学生のキャリア支援の課題について述べてみる。

### (1) 本人や家族の障害および支援に対する認識

障害者の就労に対する認識は、障害、年齢、家族構成、地域等、さまざまな違いによる偏差があり得る。たとえば、精神障害者の就労各施策の利用者数は全体的にみて高くなっているが、障害別の中でも、収入への関心が高いのが精神障害者である。精神障害者には、すでに就労経験者が多く、就労への意識は総じて高い。それに対して、身体や知的の中でも、重度障害があるとされる人たちは、総じて就労への意識は高くない。近時、特別支援学校卒業生の就職率がなかなか伸びないことが全国的な課題となっているが、本人や家族の就労への意識づけが進んでいないことにも大きな原因があると考えられる。その裏返しとして、前節で指摘した就労継続支援B型利用への根強いニーズがある。このことから、文部科学省では、近年、一般の子どもたちへのキャリア教育もさることながら、障害のある子どもたちに対するキャリア教育への施策を推進してきている。

しかし、筆者は、1節で確認した障害の多様性を考慮したとき、何よりも必要なことは、障害のある本人や家族そのものがいかに障害に対する認識を自覚して、自らが日常生活や社会生活を営むうえでの支援を求め得るかにあると考える。

相談支援の現場で遭遇する、いわゆる複合的な困難を抱えているといわれるケースで、障害のある子どもがいる家族の場合に多々見られるのが、親が子ども本人に障害のあることを知らせていないことである。本人が障害のあることを知らされていない、あるいは認識が持っていないと、必要な支援を求めるところか、周囲の環境調整や改善さえできずに、結果、本

人が最もあつれきを抱え込んで辛い生活をつづけてしまうことになる。また、本人や家族が障害に対する認識を少しは持てていても、必要な支援を提供する体制が周囲に確保できなければ、障害のある子どもや家族の負担はやわらぐことはない。さらに、本人や家族が障害に対する認識を持たないと、それぞれがエンパワメントしていくことも難しくなる。

しかし、こうした課題へのアプローチは、いまの教育現場ではほとんどなされていないのではないだろうか。その結果、前節で触れたハローワークにおける発達障害者担当による就労支援ナビゲーターという専門的支援の取り組みも、障害に対する認識が持ておらず診断も受けていないと思われる人も含めて支援するものになっている。大学等における障害学生の支援においても、最もデリケートな課題が本人や家族による障害認識にあるといえる。発達障害に対する認識が広まり、診断等を受けることによって安心を得ることへの懸念はあるものの<sup>14)</sup>、障害という価値に対する基準がまだまだ全体的にはマイナスに向いている現在、その名指しがもたらす不安と嫌悪感は本人や家族に無視できない抑圧をもたらす。そんな社会の現状の中で、エンパワメントにつながる障害の気づきに向けたプログラムは設定・実施する難しさはあるが、やはり必要な取り組みと言えるだろう<sup>15)</sup>。

障害への気づきという課題において、いま一つ重要な課題は、障害の多様性への配慮の必要性である。1節でも述べたが、障害に対する社会の認識は「障害の多様化」というふうに捉えられているとはいえ、筆者は、障害のある人たち一人ひとりのありようは、もともと「障害の多様性」を備えており、障害の気づきに向けたプログラムも、そのことを念頭に置いた内容をともなっていなければならないと考える。発達障害者に精神障害がある場合や、肢体不自由の脳性麻痺の人がコミュニケーションや自閉傾向等の発達障害を併せ持つ場合、内部障害者が心肺停止の影響で高次脳機能障害をもつ可能性等、障害に対する認識は、旧来的な身体・知的・精神・発達・難病といった枠組みではなく、多様な障害を併せもつ人たちという

視点に立つ必要がある。

そうした障害への視点に立つと、つぎの課題は、必要とする支援の内容を表明する力をどのようにもつかである。障害学生は、本人の障害認識の度合によって支援を求める力量も違ってくる。要は、それぞれのエンパワメントの度合によって、自らに必要な支援について、どのように求めているのかということが変わってくるのである。自分にとって、何が障壁になっており、それをどのように調整・改善すれば、自分の力が十分に発揮できるのか。その調整・改善を提供する側に実現してもらうために合意形成をどう図っていくのか。そういった調整・改善を継続して求めているのか。障害のある人にとって、合理的配慮を含めて支援を求めるということは、そんなに簡単なことではない。そこには、やはり本人自身が支援を求め得る存在であるという自己に対する尊厳、必要な支援を得ることによって自分の可能性も拡がると主張できる自己信頼の獲得、諦めてきたことを覆して実現可能なこととして捉え得る人間関係の再構築、自らだけではなく、同じ立場にある他の障害者にとっても必要であるとする社会変革の意識等といった権利意識につながるエンパワメントの過程が求められるだろう<sup>16)</sup>。

大学等において障害学生にこうしたエンパワメントのためのプログラムをどのように実施できるか。就労に向けたプログラムを導入している大学もあるようだが<sup>17)</sup>、筆者としては、大学における支援をどう権利として求めていくかを習得するためにカンザス大学で提供されているプログラムは大いに参考になると思う。同大学では自立生活研究所を設置して、障害学生が権利主体として大学に合理的配慮を求めていく訓練プログラムが修学支援プログラムとして提供されているという。詳しくは、本研究室の加納恵子室長の報告に譲るが、日本の大学ではなかなか見られない取り組みであり、大学における人権教育のプログラムとしても非常に意義がある<sup>18)</sup>。

大学等における障害学生支援において、今後、重視されるべき取り組みをもう一つ指摘しておきたい。それは、同じ社会的背景をもつという意味

で非常に有意義な障害当事者によるピア活動の取り組みである。筆者も運営委員を務める大阪市の就業・生活支援センターでは、定期的に就労を実現した出身者の集いを開催し、ピアによる交流活動を継続している。大学等においても修学支援においてだけでなく、就労現場で働く障害学生の先輩やすでに就労している障害のある人との接点、とりわけ、同じような障害のあるピア同士の出会いは、障害や支援の認識を本人が深めていくうえで非常に心強いものとなる。障害学生の就労に対する意識を高めていくうえでも、先輩たちによる苦労や成功の経験談は、本人の自己評価をあらためる意味でも有効な認識を提供するだろう。また、自ら困り事を抱えているだけとの認識しかもてていない学生に対しても、自分の障害を知るためのきっかけを提供することができる。単なるキャリア支援としてではなく、働く権利を障害のある本人が追求していくという人権教育としても、ぜひとも取り入れてもらいたい活動として提示しておきたい<sup>19)</sup>。

## (2) 大学における支援と地域連携

さて、現実問題として、大学等において障害学生のキャリア支援をどう進めていけばよいのか。障害の多様性、支援の多様化、制度的な就労支援シフト、そういった現状において課題は山積していると言っていい。障害学生を受け入れている大学等においては、支援のための部署の確保や人員配置は、文部科学省の助成金による支援もあれば、学内における修学支援以外にまで広げることは簡単ではないだろう。そこで考えられる手段は、やはり、地域における就労支援の関係機関とつながり、連携しつつ、障害学生を支援する体制を多様に形づくっていくことではないだろうか。

この点で、2017（平成29）年3月に独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の障害者職業総合センターから公表された「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」という報告書が参考になる<sup>20)</sup>。とくに同報告は、米国における地域連携のあり方にも触れたうえで、障害のある人が普通に就労でき

る共生社会づくりを目指すべきとの視点から、まずは、地域における関係機関の就労支援担当者がその理念を共有化する必要性や、そのための養成研修やツールの開発を提唱している。その実践はこれからという感はあるが、大学等における障害学生のキャリア支援に対する認識の持ち方とその必要性は、国連の権利条約のいうインクルーシブ社会の実現という目標とも合致するものであり、今後もおさえておくべき観点だろう。

障害学生に対するキャリア支援の地域連携の実践としては、ハローワークにおける機関連携によるチーム支援の事業があるが、件数的には思ったよりも増えてはいないようである<sup>21)</sup>。ハローワークの相談支援窓口における多様な取り組みは広がっているとはいえ、実際のケースにおける連携はまだまだ難しい課題となっている。また、地域的に見た場合、総合支援法による就労系サービス、とりわけ就労移行支援事業や自立訓練事業等を運営する事業所の少ない地域では、連携を取れる支援機関としてはハローワークか地域障害者職業センターとなってくるが、総合支援法のサービス事業所の多い地域では、そういった民間事業所との連携ははじまっている。たとえば、大阪や京都で発達支援に特化した就労移行支援事業を運営してきた事業所では、就労支援のツールとして独自のソフトを開発しながら、大学と連携して障害学生のキャリア支援に積極的に取り組んでいる。同事業所は、今後、障害者だけではなく、LGBTや外国人等、困り事を抱えた多様な人たちに就労支援の対象を広げるつもりだという<sup>22)</sup>。

大学等における障害学生の支援は、今後も障害の多様性に対する対応が求められることはすでに述べた。その際、いま一つ考えなければならないことは、障害学生の居住地も多様であるという点である。社会福祉的な支援における地域連携の範囲は、高齢者福祉などでは小中学校校区を基本とした比較的狭い地域が対象となっている。しかし、障害者の場合は、そのような地域には収まらない。それは、高齢者に比べて社会参加の度合いが高いことにある。とくに、総合支援法の就労系サービスの利用範囲は、市町村を超えることも多いが、この傾向は事業所の多寡によるものでもない。大

学等の高等教育機関では、なおのこと居住区からの地理的距離は大きく、さらに、そうした教育機関を経て就職の対象となる就労先となると、その地理的な範囲は、ときとして大学等の職員ではカバーしきれない場合もあり得る。こうした障害者の社会参加の地理的範囲の問題は、あまり留意されることはないが、教育機関の選択肢も多様に広がっている現在、それに対する現実的な支援の枠組みづくりは考慮の対象となる。単なる地域連携ではなく、大学等の所在地はもとより、学生の居住地、就労先の地域をも含めた連携の枠組みを見通した視点の拡がりが必要と求められる。今後は、そのうえに立った支援機関による連携をつくっていく必要があるだろう。

### (3) 制度利用の柔軟性とキャリア支援の期間

いま述べてきたように、今後、大学等における障害学生の増加とそれに対するキャリア支援は、より地域連携の必要性が不可避となる。とすれば、ハローワークをはじめとする厚生労働省による雇用部門施策の機関だけでは具体的な連携を形づくることは難しくなってくる。だからこそ、総合福祉法による就労系サービスとの連携が大きな課題となってくるだろう。また、障害学生の障害の多様性への対応や障害に対する認識の課題を考えたとき、やはり、障害福祉サービスの利用にあたっての障害認定の問題、つまり、明確な障害としての名指しを経なければサービス利用ができないという問題が壁となってくる。

このような制度利用の課題は国の施策の問題であり、簡単に片づくものではない。とはいえ、障害認定の壁を越えて、就労に困難をもつ人たちが雇用に結びつけるという、より広い視野に立った施策化こそが求められているのではないだろうか。いまの社会は、いつ精神疾患に罹ってもおかしくない。一方で発達障害のある人は増えつつきている。いわば、障害であるという境目は、社会的に確実に拡がりを見せており、そのハードルは、障害に対する価値のマイナス傾向とは逆に低くなってきている面もある。そうした社会の障害の拡散的状況を踏まえたとき、現在の総合支援法によ

る就労系サービスの枠組みを福祉施策の領域から雇用施策の領域へと思いついて転換してもおかしくないというのが筆者の考えである。その意味で、前項で触れた就労移行支援事業所が提唱する今後の方向性は非常に理にかなったものと言えよう。確かに、障害だけではなく、ひきこもりや不登校等、社会的な課題を抱えた人たちへの支援はそれぞれに必要な知識と経験が違うだろうし、支援者の養成にはそれなりの広範囲な取り組みが求められるに違いない。しかし、今後多様な人たちが労働現場で働くことが予想されるなら、そういった人たちが働くことに焦点を絞った施策展開があつてしかるべきだろう。

そのような転換がすぐにできないのであれば、せめて、総合支援法の就労系サービスの利用については、その障害認定のハードルを下げて、現在の対象をより拡大するための手段を講じるべきだろう。就労支援シフトがより一般就労への方向へと向いているのであれば、なおさら就労系サービスの利用対象の柔軟性をもたせること、とりわけ、現在の障害支援区分の認定調査をより受けやすくして、就労への流れが高等教育機関も含めた多様な障害学生にも開かれたものにするところこそ現実的だろう。

さらに筆者は、大学卒業と同時に就職すべきとする意識も改めていく必要があるのではないかと考えている。大学等における障害学生に対するキャリア支援のために特別なプログラム提供の模索も行われている<sup>23)</sup>が、増加する障害学生それぞれに応じたプログラムをすべての大学で提供することはなかなか難しいものがある。加えて、大学はやはり学生生活を多方面に保障する役割を担っている。ならば、キャリア支援の期間を大学在学中のみで考えるのではなく、卒業後にも対象を拡げて、総合支援法の就労系サービスの利用を念頭においた就労への目標設定も考えてよいのではないかと<sup>24)</sup>。卒業後すぐに就労できないことを就職浪人というようなマイナスイメージで捉えるのではなく、より安定的に、より確実な支援を得て、安心できる支援環境の中で働きつづけるためにも、より長期的な就労目標の設定、総合支援法の就労系サービスを在学中あるいは卒業後も利用しつつ、



無理のない就労を実現していくという選択肢を用意して、それに対する意識を障害学生に持ってもらえるような支援や進路指導も必要ではないかと考える。

大学等だけではなく、一般の高等学校や特別支援学校の卒業予定者の選択肢になかなか就労移行支援事業が対象にならず、事業者が利用者不足の課題を抱えていることはすでに触れたが、一般就労への認識を高めていく進路指導とともに、卒業後の就労に向けた長くても必要な期間に対する認識の醸成も学校関係者には求められるところだろう。

## おわりに

大学における障害学生のキャリア支援について、できるだけ広い現状把握から考えてきた。もう少し焦点を絞って考えるべきだったが、障害者の就労支援施策全体の動向に多くを割いてしまったために焦点が散漫になってしまった。とりあえず、本稿の内容をまとめつつ、人権教育という視点で簡単に述べておきたい。

大学等における障害学生のキャリア支援については、これまでの障害別の対象把握ではなく、複合障害とも呼ぶべき障害の多様性に対する視点を欠いてはいけないことを指摘した。さらに、それに応じた支援の多様化も確保される必要があることを指摘し、総合支援法の就労系サービスのあり方が一般就労をより進める方向にシフトしている中で、障害学生本人や家族の意識の課題、それに対するアプローチをより以上に考えていかなければならないことを指摘した。そして最後に、障害学生のキャリア支援には、地理的にも広範囲な地域連携が必要であること、制度の変更を含めた就労系サービス利用のハードルを下げるのが求められると同時に、キャリア支援の期間の幅広い捉え方をして、より確実な安定した就労を目指す認識をもつ必要もあることを述べた。

キャリア支援と人権教育については、やはり、障害のある人は一般就労



をしていく存在であると本人や家族も認識して行動していけるように、支援する側も権利性の認識をもつべきである。環境の調整や改善を行うだけではなく、本人も主体的に差別解消法や雇用支援法にいう合理的配慮を求めていけるようにする支援は大学等においても多様に実施されるべきだろう。障害に対する認識とともに、働くという権利は、どのようにすれば保障されるのか。そのことを実践できる障害学生を育成していくことが大学等におけるキャリア教育の基本になければならないと考える。

## 註

- 1) 障害福祉サービスの事業運営における流動化について、それを直接に指し示す動態調査資料はない。だが、たとえば、旧自立支援法施行直後の大阪市では、高齢者のデイサービスに似た生活介護という事業への見込みが高かったが、5年後には就労継続支援B型の事業所数が伸びるといった現象が起きたり、発足当初は報酬単価が高かった就労移行支援事業が単価減となるとその増加が鈍化するといった現象が起きたりした。こうした運営事業の流動化は現在もつづいている。
- 2) 権利条約批准に関わる国内の教育・雇用関連の課題については以下を参照されたい。

障害児を普通学校へ・全国連絡会編集『障害者権利条約 わかりやすい全訳でフル活用!』現代書館 2007

東俊裕監修/DPI日本会議編集『障害者の権利条約でこう変わるQ&A』解放出版社 2007

松井克輔編『概説障害者権利条約』法律文化社 2010

長瀬修編著『障害者の権利条約と日本 概要と展望 増補改訂』生活書院 2012

DPI日本会議編『最初の一步だ!改正障害者基本法 地域から変えていこう』解放出版社 2012

大谷恭子著『共生社会へのリーガルベース 差別とたたかう現場から』現代書館 2014

所浩代著『精神疾患と障害差別禁止法 雇用・労働分野における日米法比較研究』旬報社 2015

永野仁美編『詳説障害者雇用促進法 新たな平等社会の実現に向けて』弘文堂 2016

DPI日本会議編『合理的配慮、差別的取扱いとは何か 障害者差別解消法・雇用促進法の使い方』解放出版社 2016

DPI 日本会議編『障害者が街を歩けば差別に当たる?! 当事者がつくる差別解消法ガイドライン』解放出版社 2017

- 3) 独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) による「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」は以下の同法人のホームページに掲載されている (2018.9.20 現在)。

[https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/chosa\\_kenkyu/chosa/index.html](https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/index.html)

- 4) 以下、大学における障害学生のキャリア支援をテーマとした管見論文を掲げておく。

松久眞実ほか「高等教育機関における発達障害のある学生への支援に関する実践的研究」大阪教育大学紀要 第IV部門 第60巻 第2号 2012

松久眞実ほか「高等教育機関における発達障害のある学生への支援に関する実践的研究 (第II報)」大阪教育大学紀要 第IV部門 第61巻 第1号 2012

桶谷文哲ほか「発達障がいのある大学生への支援—修学支援から就職支援への展開—」学園の臨床研究 No.12 2013

山本陽子ほか「大学から社会への就労移行期における支援の現状と課題について」総合保健科学 広島大学保健管理センター研究論文集 Vol.29 2013

松久眞実ほか「発達障害のある学生への就労を見据えたキャリア支援に関する実践的研究 (第I報)」大阪教育大学紀要 第IV部門 第61巻 第2号 2013

松久眞実ほか「発達障害のある学生への就労を見据えたキャリア支援に関する実践的研究 (第II報)」大阪教育大学紀要 第IV部門 第62巻 第1号 2013

松久眞実ほか「発達障害のある学生への就労スキル向上に関する実践的研究 (第I報)」大阪教育大学紀要 第IV部門 第62巻 第2号 2014

松久眞実ほか「発達障害のある学生への就労スキル向上に関する実践的研究 (第II報)」大阪教育大学紀要 第IV部門 第63巻 第1号 2014

宋知潤ほか「発達障害学生の就労体験における実践的研究」プール学院大学研究紀要 第56号 2015

藤井明日香ほか「高等教育機関における就業支援を考える」高松大学高知短期大学研究紀要 第62・63合併号 2015

木谷秀勝ほか「高機能 ASD 大学生に対する就労を視野に入れた支援の試み」山口大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要 第39号 2015

八木良広ほか「高等教育における発達障害学生へのキャリア教育支援の試み」大学教育実践ジャーナル 第14号 2016

高瀬恵思ほか「発達障害学生の自己理解を進めるためのアプローチ～就労に向けた支援システムにつなげた事例から～」プール学院大学研究紀要 第57号 2016

工藤陽介ほか「平成27年度 START プログラム実践報告」明星大学発達支援研究センター紀要 MISSION No.1 2016

小笠原哲史ほか「大学における発達障害学生の就労支援に関する課題と今後の展開」明星大学発達支援研究センター紀要 MISSION No.2 2017

山下京子「発達障害のある学生の就労支援とキャリア教育について」広島女学院大学論集 第64集 2017

山下京子「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 第65集 2017

山下京子「発達障害のある女子大学生のためのアクティブ・ラーニングを用いたキャリア教育の在り方について」広島女学院大学人間生活学部紀要 第5号 2018

榎本容子ほか「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－」東洋大学 福祉社会開発研究 10号 2018

藤井望ほか「高等教育における発達障がい学生のためのキャリア教育支援の取り組みと今後の展望」関西学院大学 人権研究 第22号 2018

- 5) JASSOによる実態調査の障害分類の一部は国際疾病分類に倣っている。
- 6) 平成30年5月25日付厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課報道発表資料。以下のホームページに掲載(2018.9.20現在)。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000208340.html>
- 7) 内閣府『平成30年版 障害者白書』は以下のホームページに掲載(2018.9.20現在)。  
<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/index-w.html>
- 8) 本稿執筆中、国や地方自治体における公的機関の障害者在籍数が水増し算定されていたことが明らかになった。そのため、ここに掲載した数値も実態とはかけ離れたものとなってしまった。報道後の厚生労働省による緊急調査の結果、国のみでも障害のある本来の在籍職員数は公表されてきた数値の半分以下となり、雇用率も法定よりも遥かに下回ることが明らかになった。いま一度、地方自治体も含めて、水増しの原因の徹底究明と、今後の雇用率達成に向けて数値目標のみにとらわれない真摯で公正な取り組みを求めたい。
- 9) たとえば、就職者数が2017年度全国1位となった大阪府では、ハローワークにおける解雇届の受理件数が160件となっており、前年度の27件の6倍近くになっている。問題の岡山県では2017年度221件で前年度37件、広島県でも2017年度168件で前年度34件となっている。一方、安易な就労継続支援A型の存在が早く指摘されていた愛知県では2017年度が131件に対して前年度は152件と高い状況がみついている。これらのすべてがA型からの解雇とは限らないが、後に述べる障害者自身の事業所変更の実態も考えると、A型の就職者の流動化は、一般企業よりも激しいことが疑われる。
- 10) 米澤旦「障害者と一般就労者が共に働く「社会的事業所」の意義と課題—共同連

を事例として」日本労働研究雑誌 2014年5月号 (No.646)

なお、権利条約批准に向けた政府の障がい者制度改革推進会議の総合福祉部会で委員であった当時の箕面市長は、「社会的雇用モデル事業について (提案)」と題した提言を行った。その資料は以下のホームページに掲載されている (2018.9.20現在)。

<https://www.city.minoh.lg.jp/syougai/fukushi/houdou/documents/siryoul.pdf>

- 11) 大阪労働局管轄の大阪市内のハローワークでは、2年ほど前から月1回のペースで管轄地域内の総合支援法の就労系サービス事業所を募って、障害当事者に対する説明会を開催し、一般就労に限らない福祉的就労へのニーズにも対応した取り組みが行われているところがある。
- 12) 総合支援法のサービス利用の調査結果については、以下のホームページに掲載の「障害福祉サービス等の利用状況について」の各資料を利用した (2018.9.20現在)。  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/toukei/>
- 13) 同上掲載資料「平成19年11月～」より算出。
- 14) 香山リカ『「発達障害」と言いたがる人たち』SBクリエイティブ 2018
- 15) こうした点は、註4榎本容子ほか論文が示した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の調査結果にも如実に窺える。同論文によれば、キャリアセンターの支援側の困り感として1位が「専門的知識やスキルの不足」であったが、2位は「学生の自身の障害特性の自覚・受けとめの難しさ」、3位は「保護者の理解の不足と連携の難しさ」となっている。
- 16) 姜博久「エンパワメントの〈社会性〉をめぐって」関西大学人権問題研究室研究紀要 第70号 2015
- 17) 註4の久松眞実ほか各論文、木谷秀勝ほか論文、高瀬智恵ほか論文、工藤陽介ほか論文等を参照。
- 18) 加納恵子「From Kansai to Kansas: 障害のある学生支援レポート～合理的配慮という権利とセルフ・アドボカシー～」関西大学人権問題研究室室報 第56号 2016。  
なお、管見に入った論考として、高石浩一「サンフランシスコにおける障害学生支援、就労支援の実際」臨床心理学部研究報告 2015年度 第8集がある。
- 19) 障害学生支援でさまざまな実践をしている富山大学でも「ピアサポート活動」に取り組んでいるが、それは学内における修学支援上の、それも同じ富山大生としてのピアという位置づけを前提に、健常者学生が障害学生を知り、支援の輪を広げるという目的をもって取り組まれているようである (国立大学法人富山大学学生支援センター アクセシビリティ・コミュニケーション支援室『平成26年度 富山大学学生支援センターアクセシビリティ・コミュニケーション支援室報告書』2015)。そうした活動は非常に重要であるが、筆者が提起する障害者同士に主眼をおくピア活動は異なる意義をもつ。

- 20) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター『保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究』調査研究報告書 No.134 2017。

また、発達障害者のキャリア支援の地域連携に関しては、同『発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状把握に関する調査研究』調査研究報告書 No.135 2017。

- 21) 大阪府第4期障がい福祉計画では、ハローワークによるチーム支援の2017（平成29）年度の見込件数を5,000件としていたが、実件数は979件であった（大阪府地域自立支援協議会就労支援部会2018年度第1回会議資料より）。

- 22) 株式会社エンカレッジ(en+courage)は、就労移行支援事業を運営しながら、大学等に在籍する障害学生の支援も積極的に実施しており、大学等との連携協力も行い、文部科学省のキャリア支援関連事業にも参画している。また、同社役員も検討委員を務めていた社会福祉法人北摂杉の子会が行った調査研究として『社会的就労支援事業のあり方に関する調査・研究』（平成24年度セーフティネット支援対策等事業報告書 2013）がある。同報告書は同法人の以下のホームページに掲載（2018.9.20現在）。

[http://www.suginokokai.com/reports/pj\\_h24.html](http://www.suginokokai.com/reports/pj_h24.html)

- 23) 註17)。

- 24) 本校執筆中に、経団連会長による採用活動の自主規制について疑問を呈する発言が物議を醸し、本年10月に発足した第4次安倍内閣では、大卒時一括採用の見直しに乗り出すことが伝えられ、社会的な議論がつづいている。これに対する大学側の懸念も大きくなっているが、一方で、専門家も指摘しているように、卒業後すぐに就職を選ばない学生の動きも出てくるのではないかとの意見もある。この議論には考えるべき課題も多く、簡単に見通せない。しかし、卒業と同時に就職をしなければならぬとの固定化した考えが、場合によっては、障害者に十分な準備期間を与えない結果を招いていることへの認識も必要ではないだろうか。