

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 3 日現在

機関番号：37102

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2016

課題番号：15K13255

研究課題名(和文) 配慮を要する学生を対象とした大学内就労移行支援システム創出の試み

研究課題名(英文) Trial of the Career Transition Support System Creation in the University for Special Care Students

研究代表者

鬼塚 淳子 (ONIDUKA, JUNKO)

九州産業大学・基礎教育センター・特任講師

研究者番号：90585613

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：目的：配慮を要する学生の卒業期支援として学内に就労移行支援体制を創出する。方法：キャリア支援センター・学内外受入機関等と連携したプログラム作成、特別支援クラス3～4年生・既卒生、教職員紹介によるクラス編成、週1回ワーク、学内就労体験、移行事業所見学、本人・保護者面接等を行う。結果：プレワーククラス登録者17名中、卒業生・退学生13名中、就職3名、アルバイト2名、移行事業所通所6名、大学院進学1名、未決定1名(決定率92%)となり、就労行動段階スコアでは全員が上昇し、13名の平均値は6.1/7となった。考察：就労が困難な精神・発達障害学生を在学中から支援する試みとして一定の成果を得た。

研究成果の概要(英文)：Purpose: I create the working shift support system within study as graduateship support of a student needing special care. Method: 1)Programing in connection with outside acceptance engines in carrier support center, 2)Formation by special support class 3-4 years student, graduated student, the introduction of the staff of a university,3)I perform work, a working experience in the study, a visit to shift establishment, a student and parent's interview once a week. Result: In 17 pre-work class registrants (graduate, leaving school,13), I became three finding employment, non-regular two people, authority of shift establishment place six, graduate school one, undecided one person (92% of decision rates). In addition, all the members became the rise (mean 6.1/7) with the score for a working action stage. Consideration: I got constant result as a trial, to support a developmentally disabled student from all over the attendance at school that had difficulty in working.

研究分野：臨床心理学(青年期臨床、学生支援、キャリア教育支援、グループワーク)

キーワード：障がい学生支援 就労移行支援 キャリア支援 ピア・サポート ピア・リファレンス 相互的自己参照機能 相互支援的カンファレンス法 相互支援的グループワーク プレワーククラス

配慮を要する学生を対象とした大学内就労移行支援システム創出の試み

1. 研究開始当初の背景

配慮を要する学生支援の最大の難関は、就職期・卒業期支援である。現状、障害者雇用は殆どが身体障害であり、精神障害・発達障害学生の就労は大変困難なままである。近年急増している就労移行支援施設は、現実的には在学中の利用は困難であり、障害学生の卒後に向けた就労支援は、在学中は大学で行うものと住み分けされている。しかし、本学を含む多くの大学では、障害学生に特化した在学中からのキャリア支援体制は未整備な状況である。以上から、障害によって就労機会を逃す、就職が困難な学生を何らかの社会参加に繋いで行くため、教育の一環として在学中に受けられる効果的な就労移行支援システムの構築は喫緊の課題である。

2. 研究の目的

本研究では、近年急増する配慮(大学不適応、身体・精神・発達障害等)を要する学生への卒業期支援として、卒後就労への橋渡しを担う就労移行支援施設と同等のシステムを学内に創出する。①学内各支援部署・キャリア支援センター・学外受入機関・ハローワーク等と連携した、学内外インターンシップ・短期雇用就労プログラム作成、②現特別支援クラス3・4年時生をプレキャリアクラスへ移行、③演習による社会適応訓練教育の実施等、正規就労につなぐ移行の道筋と実体験の場を在学中に学内で提供することにより、特に就労が困難な精神障害学生・発達障害学生の就労促進を教育的支援の視点から支援するシステムを構築し、新たな社会参加モデル創出

を行う。

3. 研究の方法

本研究指針に基づく大学内就労移行支援体制構築の基盤として、以下3点を想定する。

1) 枠組みの構築と連携: 学内各支援部署・キャリア支援センター・学外受入機関・ハローワーク等と連携し、学内就労資源・学外研修先・就労受入企業を開拓する。キャリア学修支援コーディネーター人材を確保。(図1参照)

2) 支援プログラム作成と実践: 対象学生の抽出とクラス編成、社会性育成とキャリア系演習のシラバス作成・開講・単位化。演習の一環として学内就労体験を実施、研修から職業訓練・就業トライアルへ、個人就業から協働プロジェクトへと段階的な就労機会の構築を図る。

3) 支援計画とマッチング: 学生別支援計画書に沿って就労環境調整を行い、学内外トライアル体験により就労への抵抗を軽減し、学生の個性や能力にマッチする就労支援・移行支援へ繋ぐ。結果として、卒業時の未就労・進路未決定学生の低減を図る。

4) プレワーククラス及びプログラムの基本体制
実施日: ワークプログラム毎週月曜日3時限、個別面談毎週月曜日4時限、その他学内外同行は随時

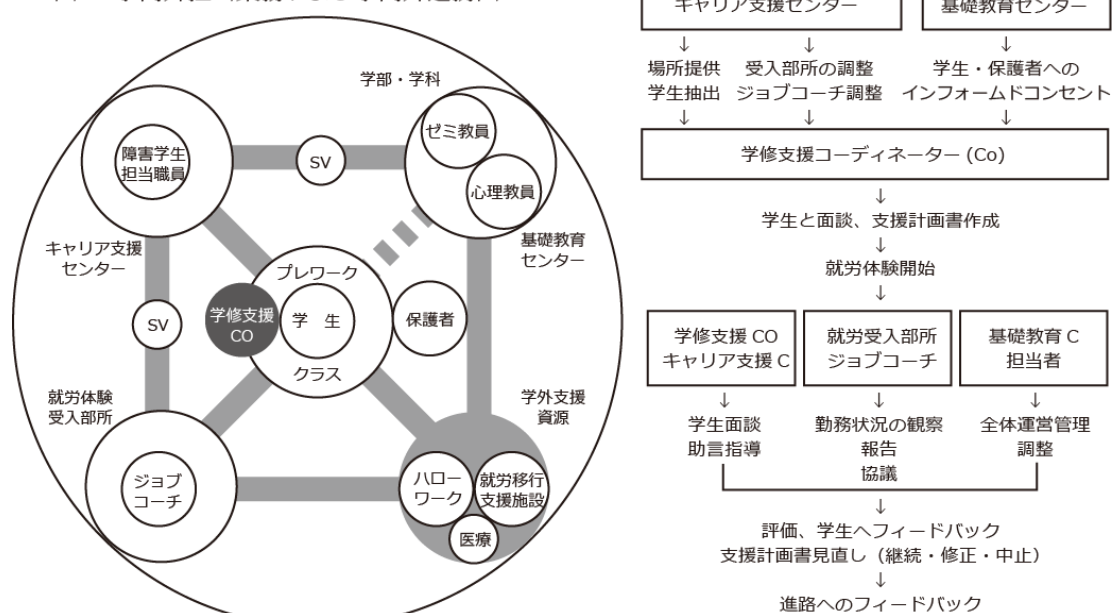
場所: キャリア支援センター

対象: 配慮(障害)学生、ピアコミュニケーション受講生、ピアルーム利用学生、教職員・学生相談室からの紹介学生、主に3・4年次生・既卒生など

参加要件: 本人の意欲及び文部科学省「人を対象とした研究に関する倫理規定」に沿ったインフォームドコンセントにより本人・保護者の同意があること

期間: 2015年10月～2017年3月(1年半)

図1: 学内外担当業務および学内外連携図



4. 研究成果

1) プレワーク活動概要(H27～H28年度)

実施回数:プレワーククラス 56回(登録者数 22名、参加人数 320人・延べ数)、個別面接 95名(延べ)、活動 62回

活動内容:学内就労体験(図書館 3名、書店 1名、学食 6名、学内清掃 2名、パン屋 1名)、依頼相談・事前打合せ・振り返り、就労移行支援事業所(以下、就労移行 SO)見学(13回・23名)・体験(12名)、移行事業所学内出張講座(6回)、合同会社説明会同行、等(表1参照、一部抜粋)

2) 結果

プレワーククラス登録者 17名(実数)中、在学生 4名を除く卒業生・退学生 13名中、就職決定者(障害者枠)3名、アルバイト2名、移行事業所通所決定6名、大学院進学1名、進路未定1名という結果(決定率 92%)となった。

また、プレワークによる就労への行動様相変化をスコア化した段階指標(0:プレワーク参加申請・保護者同意、1:プレワーク参加、2:発表等の自己表現達成、3:学内就労体験、4:就労移行 SO 見学、5:就労移行 SO 体験、6:就労移行 SO 通所決定、7:進路決定)では、全員が 2～7 までのスコアにアップし、在学生を除く13名の平均値は 6.1 と、就労移行 SO 利用決定までクリアするという高い結果となった。(表2参照、2017年3月末時点)

3) 考察

part1,実践を振り返って

①キャリア支援センター(以下キャリア SC)への慣れと就労不安の低減:当初は殆どの学生が学内キャリア SC を利用したことがなく、履歴書作成の経験もなく、メールの返信もできず、合同説明会への参加もなく、インターンシップやアルバイト経験もない、自己肯定感が低く、発達障害の疑いがあるものの自覚もなく、両親の理解がないか気づいていない状態であった。

まず、週1コマのプレワークの時間をキャリア SC 内で実施したことで、学生はこれまで出来なかったキャリア SC への出入りに緊張することもなくなった。障害学生担当者から求人票の見方や就職活動に関するレクチャーの機会も設け、数名の学生は障害学生担当者にも相談できるようになった。学生の殆どは用件がなければ立ち寄れなかったが、習慣化することで抵抗感が軽減し、定着したと思われる。

またグループワークや実習後前後に希望する学生に学修支援コーディネーター(以下支援 Co)が個別面接を行い、弱音や泣き言を含め困りごとを整理することで特性を理解し、支援に活用することもできた。毎週顔を合わせる支援 Co の存在に慣れることで、教員とキャリア SC 職員、必要に応じて保護者とのつなぎ、学内就労受託先や学外就労移行 SO への同

行など支援の一助となった。

②学内就労体験:教員が図書館や学内委託企業(食堂や売店、清掃関係)を就労体験先として開拓・交渉し、理解と協力を得ることができた。学内の就労体験はホームグラウンドであること、授業の合間の短時間でできること、配慮された環境であることから、殆どの学生にとって成功体験となった。企業インターンシップと同様に、何らかの配慮を要する学生には、まずは学内からのインターンシップが有効であると思われる。事前に受託先には学生の特徴と理解の仕方、対応について情報提供し、連携体制を作っておくことも不可欠と考える。

また受託先の就労状況の評価表から、支援の方向性を決定する手がかりを得ることもできた。学生の今後の就労を視野に入れた視点からの評価を学生と親にフィードバックすることにより、一般学生のための既成のキャリア支援ではなく、まずは就労移行支援を受けることを提案するきっかけになったと思われる。

しかし一方で、自己評価と他者評価のギャップが大きいことも対象学生の特徴であり、全ての学生や親が評価を受け入れるわけではなく、学内就労体験で理解を得られない場合は、学外への就労移行 SO 体験への誘導が効果的であると思われる。福祉サービス利用に抵抗を示した1人の学生は、学内での就労体験が成功体験となり、卒業後は地元に戻り、住み慣れた環境下でアルバイトを始めるというケースもあった。

③学外就労移行支援事業所見学体験:入学と同時に配慮申請をしている学生と違い、何らかの配慮を要するグレーゾーンの学生は障害者自立支援法に定められる就労支援事業を知るものは殆どいなかったため、就労移行 SO 見学や説明会と体験を実施した。

見学や説明会では、就労移行 SO に学生の情報を事前に知らせることで、「障害」を前面に出さぬ工夫をしてもらい学生たちの抵抗感を減らすことができた。一人で就職活動を行う方法がわからない、活動の優先順位がわからないなど就職活動に困難を抱えているため、実際に作業訓練の内容や企業での職場実習について知ることは、就労移行 SO への移行段階に有効だと思われる。

さらに夏季休暇中に就労移行 SO の体験を実施した。短期間ではあったが、実際に作業訓練をすることで通所へのハードルが下がったものや障害者枠での就職活動に向かいだすなど、次のステップに進む動機付けとなったと思われる。事業所側の作業アセスメントは、学生理解を深め支援計画の一助にもなった。体験を通して就職活動への不安や通所への抵抗感が軽減され、通所を希望する学生には、保護者への理解を求め手続きへと導入した。ここでも学内で就労移行 SO の説明を聞き、見

表1 プレワーク 活動報告(H28年度前期)

月	日	曜	プレワークプログラム ()は参加人数	面接 ()は件数	その他の活動 *は就労移行支援事業所 ()は件数	就労体験 *は学外体験(就労移行支援事業所)
4	11	月	オリエンテーション(4)	面接(2)		
	18	月		面接(4)	丸善・サンキューフーズ 就労体験打合せ	
	20	水		就労体験前面接(1) 親子面接(1)		
	21	木			丸善就労体験前・見学と挨拶同行(1)	
	25	月		面接(3) 初回面接(1)		
	28	木			学内(アルテリア) 就労体験・職場見学と挨拶同行(1)	
5	9	月	将来決定度ワークと目標(5)		*ジョブサポート見学同行(1)	5/9~26、1名丸善
	12	木			学内(アルテリア) 就労体験事前打ち合わせ(1) キャリア支援センター(部長・センター長)打合せ	
	16	月	自己紹介と結婚の条件ワーク(7)	面接(3)		
	19	木		母面接(1)	学内就労へ同行・見守り・振り返り(1)	5/18~7/20、1名アルテリア
	23	月		面接(1) 就労体験中面接(1) 初回面接(2)	丸善実習中間聞き取り キャリア支援センター障害者担当と打合せ	
	30	月	ピアリファレンス①(6)	初回面接(1)	丸善就労体験のお礼挨拶	
6	2	木			*リタリコ体験事前打合せ・キャリア支援センター(部長・センター長・担当職員)	
	6	月	ピアリファレンス②(6)	面接(1)		
	9	木			アルテリア実習中間振り返り(1)	
	13	月	ピアリファレンス③(7)	面接(1)	*リタリコ見学と体験、学内プログラム打合せ 学内就労体験先と打合せ(3職場)	
	16	木			キャリア支援センター障害者担当打合せ	
	20	月	ピアリファレンス④(6)	親子面接(1)	丸善就労体験の振り返りミーティング	
7	27	月	リタリコ見学・体験オリエンテーション(7)	面接(1)	アルテリア就労体験前・見学と挨拶同行(3)	6/30~7/28、1名アルテリア
	1	金				7/1~7/15、1名たちばな
	4	月		親子面接(1)	*イキシア(宗像・新宮)見学同行(1)	7/4~7/25、1名アルテリア
	11	月	リタリコ見学・体験事前説明(8) (リタリコ職員との顔合わせ)	面接(2)	*イキシア体験の交渉	
	19	火				*7/19、1名イキシア新宮体験
	21	木			アルテリア・たちばな 就労体験お礼挨拶	*7/21,28、1名イキシア宗像体験
8	25	月	就労体験振り返り会(8)			
	30	土			*リタリコ北九州・見学同行(2)	
	1	月			サンキューフーズ就労体験振り返りミーティング	
	4	木				*8/4~17、2名リタリコ北九州体験
	8	月		面接(1)	*リタリコ博多・見学同行(2)	
	11	木			*リタリコ福岡中央・見学同行(1)	
16	火				*8/16~31、1名リタリコ福岡中央体験 *8/16~31、2名リタリコ博多体験	

学内に同行し、体験へとつなぎ、体験後のフィードバックとその情報を活用する細やかな過程が学生支援に有効であったと考える。

④学内での就労移行支援事業所出張ワークプログラム： 見学と体験を実施した後、学内に就労移行 SO を招き、事業所プログラムをキャリア SC にて実施した。学生においては就労移行支援を身近に感じ、訓練に慣れ、就職への意識を高めることに貢献したと思われる。

人や環境に慣れにくいグレーゾーンの学生たちには、入学時よりピアサポートクラスの授業でコミュニケーションをトレーニング、その後プレワークへと移行、学内就労を体験、学内で就労移行 SO について説明やプログラムを受け、学外の就労移行 SO を見学、体験と徐々に進めていくスモールステップが有効であることが示唆された。加えて、支援 Co がメールや面談で困りごとを整理し、時には弱音や泣き言を受容、場面に応じて学内外とのコネクター、コラボレーター、同伴者となり、エスコートする役割となることが求められるのではないだろうか。さらにフォローアップとなれば就労定着にも効果的と考える。

part2、支援体制構築の視点から

今回の研究を通して改めて全般的に感じたことは、障害学生を含め学校不適応、心理的問題を抱える学生たちにとって、就活は最初から高いハードルの連続であり、学修と同様に、学生が抱える困難さや躓きのポイントが各々異なるという点である。画一的なキャリア支援マニュアルでは就活を進めることはほぼ不可能であり、就活支援も個々の特性や躓きポイントに沿ったカスタマイズ支援が求められる。その意味で、慣れた環境、温かな見守りの眼がある学内で就労移行の体験ができることの意義は、言葉に尽くせないほど大きい。

約1年半の本研究における学内就労移行支援の有効点を以下に記述する。

①学生の現状に沿ったプログラム構成とカスタマイズ： 教員と支援 Co がプレワークプログラムを段階的に考案し実施していく中で、想像していたよりも遥かはずっと手前に躓きがあることが顕著となり、何度も更に初歩からというようにプログラムの見直しを行った。通常なら、なぜ学歴が書けないのかと叱られたり、自己PR以前に自分の長所などあるわけがないと思

表2：プレワーク ステップアップスコア

	名前	プレ	ポスト	大学	進路	スコア段階指標
2015年度のみ	A	0	7	卒業	就職(障)	0 参加表明・保護者面談、同意
	B	0	7	卒業	アルバイト	1 プレワークに参加
	C	0	3	卒業	アルバイト	2 プレワークで自己表現できる
2015,2016年度	D	0	7	卒業	大学院	3 学内就労体験する
	E	0	6	卒業	就労移行	4 就労移行支援事業所の見学に行く
	F	0	6	卒業	就労移行	5 就労移行支援事業所の体験をする
	G	0	6	卒業	就労移行	6 就労移行支援事業所の通所が決まる
	H	0	6	退学	就労移行	7 進路決定(就職・進学)
2016年度のみ	I	0	7	退学	就職(障)	
	J	0	7	卒業	就職(A型)	
	K	0	6	卒業	就労移行	
	L	0	6	退学	就労移行(予定)	
	M	0	5	卒業	未決定	
	N	0	5	在学	在学	
	O	0	3	在学	在学	
	P	0	2	在学	在学	
Q	0	2	在学	在学		

っている学生にとって、最初の導入段階を丁寧に支援することで、ようやく次の段階へ進むことができる。勿論、学生の状況は様々(アルバイト体験、履歴書作成、個人面接経験の有無等)で画一的なワークでは差が生じることが殆どであったが、経験のある学生がない学生の指導助言をする、あるいは経験学生が自分の体験を語って未経験学生の初期不安を軽減するなどの相互の支援体制を生み、結果双方にとってよい相補効果となった。

②ステップアップの客観的数値化: 参加メンバーに毎回体験後の振り返りアンケートを実施したが、短時間では自分の気持ちを言語化できず、元来自己評価の低い学生が変化に肯定的な評価をつけることは困難である。

そこで、個々の学生の変容点を自己評価ではなく客観的な行動指標に置き換えてスコア化する方法を導入した。具体的には、プレワーククラスへの参加を起点(=0)としてスタートし、メンバー全員が2~7(=就職)のいずれかのスコアに進むことができた。これはプレワークプログラム体験によって学生が自分の状況やペースに沿って自分なりに前進ができているという客観的指標となった。

そして回数を重ねていくうちに、皆が自分の気持ちや考えを言葉にでき、表情にも自信が表れ、他のメンバーの失敗や苦悩を思いやり、気遣うといった、温かなピアサポートの場に成熟して行ったことも、このスコアの変化に大きく寄与していると思われる。

③ピアサポートによる仲間づくりの土台ありき: 就活を始める学生は当然3・4年生であるが、本クラスには体調・学修不良等の理由でなかなか就活まで辿り着けない過年度生、卒業を優先して就活を本格的に行わなかった既卒生も多く含まれる。元来初めてのことや人・場所が苦手な特性を持つ学生にとって、初めての就活を初めての場所で初めての人と行うことには到底無理が生じる。

本研究の発端となったのは、入学時からのピアコミュニケーション演習、居場所ピアルームの運営を経て、在学中は何とかやられていても、やはり卒業時・就職・社会参加にうまく繋げなければ、大学卒業という経験が彼らの今後の人生に活かされないと実感したことに拠る。心を許せる、温かいピアの仲間と就活ができる環境、同じ悩みを抱える、その人の気持ちがわかる当事者同士によるピアサポートが卒業・就職にまで繋がっていくことが、学生にとって何より安心で心強い大切な支援である。

④ピアリファレンスの有効性: 就活だけでなく、新しいことに不安が大きいという特性を抱える障害学生にとって、不安は自分では不条理とわかりつつも払拭できない圧倒的なものであり、何より失敗体験や被いじめ体験の蓄積により強化されている。この不安をどう扱って行かかが初期不安を軽減する重要な第一歩となる。

本プログラムでは、サイコロトリート(峰松、2010)、PCAGIP(村山、2014)、支援的ケースカンファレンスアレンジ法(増井、2015・2016)をベースに、学生相互の支援や振り返りにピアリファレンス(鬼塚、2016)を導入した。

ピアリファレンスでは、学生がその日の不安や悩みを語るところから始める。特に話題やテーマを用意してくることも、自分が話題を提供しなければという義務感や発表者になるという緊張感もない。ぼそぼそと愚痴や困ったことを話し、記録者がホワイトボードに書き留めていく。他のメンバーはそれを聞きながら質問をして行くうちに、自然と話が広がったり他のメンバーをインスパイアしたり、話題提供者の洞察が深まって行く。そして最後に何かの画期的な解決法や結論が出るわけではないが、話題提供者は、自分の悩みをみんなに抱えてもらったという満足感や温かさ、何かしらちょっと気持ちが落ち着いた、あわよくば自分の現状が理解できた、少し先のことが見えた、などの気づきを得られる。メンバーが自分の考えを

押し付けない、教員や支援 Co が導かない、教示しない、あなたの気持ちがよくわかるよという支持的な雰囲気が、結果として話題提供者自身の変容を起こさせたり、本来あるべき位置に自然と立ち返らせていくのである。

この支持的な集団による受容的・共感的支持の効果については本研究での例証には至っているが、その要因が何であるかのエビデンスは現在検証中である。

ここでエピソードを一つ紹介したい。「今の自分の現状報告や相談」というテーマのピアリファレンスを行った際、始まってすぐに、就活に乗り遅れている、他の学生と同じように就活ができない、自分には能力がない、俺なんかいくらやってもダメだ！と大声を上げてパニックを起こし、髪を掻きむしり、机に頭を打ち付けた学生がいた。教員は、まず彼を落ち着かせること、プレワークを進行すること、他の学生に迷惑がかからないよう当該学生を別室に連れて行こうとした。その際に、一人の学生が「授業より先に A くんの話聞いてやってください」とぼそっと呟いた。すると周囲の学生がみな頷き、気持ちはよくわかる、僕たちも追いつめられたらあなるから、と次々に口にした。この1年半の間、お互いの悩みを共有し、応援するように、と皆で作って来たプレワークの意図は確実に定着し、学生たちが成長し、これからもお互いに支え合って自立と就労に向けて進んで行くであろうと確信した。

4) まとめ

上記考察点に共通して言えることは、いつも学生を主体に置くこと、誰よりもその学生の特性や個性をよく知る支援 Co がセクションの垣根を越えて学生にずっと寄り添いながら、学生の成長段階に沿って各専門部署との連携を図ること、それこそが大学就学期間全体を通した学生支援・学修支援の最も成熟した姿であると考えられる。

今回、本研究の最終目標として、キャリア SC への支援 Co 配置を想定していたが、結果として1年半の短期間に障害学生の就活における支援 Co の必要性和重要性についてキャリア SC 全体にまで理解を促すには不十分であったと言える。加えて、配慮を要する学生の学修支援拠点であった基礎教育センターから心理教員兼学修支援員の配置が今年度で終了することは、全学的な学生支援体制にとっては大きな後退点であると言える。

しかしながら、キャリア SC の障害学生担当職員との繋ぎの体制ができたこと、学内外の就労体験受諾企業の方々の本学生への熱意、学外就労移行 SO の実務担当者との顔つなぎなど、本実践の成果はととても実りあるものであり、有意義であると実感している。この挑戦的

萌芽が今後継続され、いずれ学内の学生支援体制がこの時点にまで立ち返り、定着して行くことを切望する。

引用・参考文献

峰松修 「PSYCHO-RETREAT の活用法」 2010 九州産業大学峰松ゼミナール臨床研究会資料

村山正治・中田行重著 「新しい事例検討法 PCAGIP 入門」 2012 創元社

増井武士 「PCAGIP を元にした臨床家のための支援的カンファレンス法」 2015 芦屋・増井セミナー講演資料

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表](計 1 件)

①ONIDUKA Junko, A Study of Interactive Self-referential Process that Occurs in a Peer Growth Group, WAPCEPC(World Association for Person - Centered and Experiential Psychotherapy and Counseling), PCE 2016, New York

[図書](計 1 件)

①鬼塚淳子・山川京子 九州産業大学基礎教育センター・キャリア支援センター 「就活に不安を抱える学生のための就活支援ワークプレワークプログラム」 2017 36

6. 研究組織

(1)研究代表者

鬼塚 淳子(ONIDUKA, Junko)
九州産業大学基礎教育センター特任講師
研究者番号:90585613

(2)研究分担者

倉知 延章(KURACHI, Nobuaki)
九州産業大学国際文化学部教授
研究者番号:10364697

(3)連携研究者

()
研究者番号:

(4)研究協力者

山川 京子(YAMAKAWA, Kyoko)
九州産業大学附属臨床心理センター・福岡市協働事業思春期支援事業ワンド嘱託職員