

特別支援ニーズをもつ学生への就労支援

—自己分析チェックリストの構成概念の検討—

富 樫 ひとみ

はじめに

わが国の大学における障がい学生数は、2006年以降増加している。2006年には障がい学生数及び障がい学生在籍率は、4,390人、0.16%であったのが、2013年には12,488人、0.42%となり、2019年には、33,683人、1.11%となった（日本学生支援機構：2015, 日本学生支援機構：2019）。この傾向は、今後も続く予測され、大学における障がい学生への修学支援の重要性は、一層高まっている。

大学生の多くは、3・4年生になると社会参加の次のステップとして就職を目指す。障がい学生も同様で、就職活動を行うが、障がい学生の就職率は大学生全体の就職率98.0%（文部科学省：2020）と比較して低い数値に留まっている。2019年度卒業の障がい学生は4,203人で、そのうち2,317人が就職しており就職率は55.1%であった（日本学生支援機構：2019）。このことから、障がい学生への就職支援は障がいのない学生以上の特別な支援が求められていることがうかがえる。

障がい学生について、2019年の障がいの種別ごとの状況を見てみると、大学在籍者数では、「病弱・虚弱」が最も多く10,849人32.2%であった。次いで「精神障がい」が多く9,158人27.2%、3位が「発達障がい」で5,977人17.7%であった。障がい学生の就職状況をみると、就職率の最も低い障がいが「発達障がい」で就職率は40.4%、次いで低いのが「精神障がい」で47.4%となっている（日本学生支援機構：2019）。在籍者率の最も高い「病弱・虚弱」の就職率は68.1%で、種別ごとの就職率では2番目に高かった^①。

障がい学生のこのような状況から、特に就労支援を必要としているのは精神障がいのある学生や発達障がいのある学生であるといえる。そのため、本稿は、精神障がい等のある学生を重視した就労支援として、就職準備を進める際に準備状況を自己把握できる自己分析チェックリストの構成概念を考察する。

もちろん、就職や就労継続が困難な要因は様々である。景気や地域の産業構造などの社会的要因もあるだろうし、雇用者と就職希望者のニーズのミスマッチもある。これらの様々な要因の中で、学生が準備できることに焦点を当てたとき、雇用者と就職希望者のニーズのミスマッチを減少させるため、雇用者のニーズを理解し自身の現状を理解した上で雇用者のニーズに応える準備を整えることが不可欠である。筆者が作成を目指す自己分析チェックリストは、このミスマッチを軽減させるため準備の一助となると考える。

I 研究方法

障がい者への就労支援のための既存チェックリストや尺度等用構成概念を収集し、それらを統合的に整理する。特に精神障がい（発達障害を含む）者用チェックリストに重きをおく。その他の障がい者用も含めて収集対象とする。

収集方法は、データベースCiNiiにおいてキーワード「障がい者」と「就職」のAND検索を行い、論文中で紹介されているチェックリストや尺度をピックアップした。その他、検索エンジンGoogleにおけるインターネット検索により、キーワードを「障害者就労支援」「チェックリスト」として検索し、ダウンロードすることができるチェックリストをピックアップした。

その他、これまでに筆者が検討してきた障害者用就職レディネス・チェックリスト及び就労移行支援のためのチェックリスト、従業員用チェックリストの統合的構成概念（富樫，2019）についても対象とした。

II 調査結果

CiNiiにおける文献検索の結果、234件がヒットした。その中から、研究目的に合致する文献3件^②を選定した。それら文献のうち、就労要件の概念抽出や開発されたチェックリスト、文献中で紹介されたチェックリスト等を研究対象とした。

また、Googleにおける検索からは、4件^③を選定し、研究対象とした。

1 障がい者用チェックリストの構成概念

(1) 自閉スペクトラム症者における就労継続への対処要素

表1は川端（2019）による自閉スペクトラム症（ASD）のある就労者の就労継続のための概念を示している。

表1 自閉スペクトラム症者における就労継続に対する対処方法

	概念的カテゴリー	焦点的コード
1	主体的な問題解決	自己調整
		質問の試行錯誤
		会社に配慮を求める
		社内外の資源活用
2	会社の個性との向き合い	悩ましい人間関係
		雇用環境の変化
		障害者雇用のジレンマ
3	仕事への価値観	良質な体験の蓄積
		生きづらさの軽減
4	仕事への満足と期待	自分に合った仕事
		得られたもの
		得たいもの

出所：川端（2019）の「表2 概念的カテゴリー・焦点的コード・データ」より一部を抜粋して作成。

(2) 大阪市就労準備性チェックシート（精神障がい者用）

この就労準備性チェックシートは、大阪市こころの健康センターが作成した精神障がい者用のチェックリストである（表2）。障がい者及び支援者や就労先の者が4段階で評価する。

表2 精神障がい者用就労準備性チェックシート（大阪市）

	構成概念
1	健康の維持
2	日常生活能力
3	対人関係
4	仕事の準備
5	職場のルール
6	作業遂行力
7	協力を得る

出所：大阪市こころの健康センター「就労準備性チェックシート」より一部抜粋して作成。
 (<https://www.city.osaka.lg.jp/kenko/cmsfiles/contents/0000006/6081/syurou.pdf>)

(3) 川崎市セルフケアシート（精神障がい者用）

川崎市セルフケアシートとは、精神障がい者用に川崎就労定着プログラムで使用されているセルフチェックリストである（表3）。自己の状態を可視化し、自発的な対処ができるよう支援するためのもので、それぞれの項目について、1日3回（朝、昼、晩）に○△×を付けることができるように作成されている一覧表である。

表3 セルフケアシート（K-STEP）

サイン	項目	サイン	項目
オフタイムC	睡眠	悪化サイン	イライラ
	食事		恐怖心
	ストレス		外出不可
良好サイン	プラス思考		思考不能
	元気		人間不信
	やる気有		破壊衝動
	心に余裕	セルフケア	ストレッチ
イキイキ	仮眠		
活動的	音楽		
注意サイン	ため息が増加	頓服	服薬管理
	もやもや	備考	
	だるい		
	ぼーっとする		
	協調性が低下		
	憂鬱		
	やる気がない		
	物忘れ		

出所：セルフケアシート（K-STEP）を一部抜粋，行列を入れ替えて作成。
 (<https://www.city.kawasaki.jp/350/cmsfiles/contents/0000065/65084/04-selfcare-sheet-example.pdf>)

(4) 職業準備性チェックリスト（就労移行支援事業所ピアス）

本チェックリストは、就労移行支援事業所ピアスが作成したチェックリストである（表4）。障がい者及び支援者や就労先の者が5段階で評価する。

表4 就労移行支援事業所ピアスの職業準備性チェックリスト

	項目	具体的項目	
基本的職業生活	日常生活の管理	生活リズム（起床・就寝）	
		身だしなみ	
		金銭管理（生活設計・経済観念）	
		食事	
	健康の管理	余暇の過ごし方・心と体のバランス	
		一般的な健康管理	
	障害や症状の理解	外来通院（症状や病状の変化についてのやりとり）	
		服薬管理	
		自分の障害や症状の理解	
		病気に関する知識	
協力者	病状のコントロール		
	家族等の理解・協力		
働く場での人間関係	コミュニケーション能力	援助の要請	
		あいさつ（タイミング・声の大きさ）	
		会話	
		言葉づかい	
	自己のコントロール	非言語的コミュニケーション	
		感情のコントロール	
	職業社会性	意思表示	
		協調性	
	働く場での行動・態度	作業遂行の態度	一般就労への意欲
			安定した出勤
作業の責任感・意欲			
作業に取り組む態度			
基本的ルールの理解		職場・仕事のルール	
作業遂行の基本的能力		持続力	
		作業指示の記憶・理解	
		作業の正確性	
		作業速度	
		作業能率の向上	
周囲への配慮	安全確保・事故への対処		
	作業・職場環境の変化への対応		

出所：社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 就労移行支援事業所ピアス「職業準備性チェックリスト」より一部抜粋して作成。(voccouncil.org/cases/pierce/checklist.pdf)

(5) 就労支援のための評価シート（とっとり版）

本チェックリストは、「障害者就業・生活支援センターしゅーと」が一般就労を希望する障害者の支援のために開発した支援者向けのチェックリストである（表5）。チェック項目を4段階で評価する。

表5 就労支援のための評価シートv1.07

大項目	中項目	小項目
I 生活面における評価	マナー	言葉づかい
	生活習慣	生活リズム
		身だしなみ
	金銭管理	金銭管理
健康管理	健康管理	
II 就労面における評価	作業スキル	緻密性
		正確性
		効率性
		生産性
	理解力	指示の理解
		スケジュールの理解
	遂行力	集中力
		忍耐力
		判断力
	自己統制力	感情のコントロール
	時間の厳守	
モチベーション	意欲	
安全管理	状況判断	
III コミュニケーション面における評価	対人スキル	あいさつ
		返事
	謝意	謝罪
		お礼
	報告等	報告・連絡
		質問・相談
意思表示	意思表示	
IV 精神面における評価	自己理解	作業能力の認知
		障害の認知
	情緒	情緒の安定
	ストレス	耐ストレス性
プレッシャー	耐プレッシャー性	

出所：障害者就業・生活支援センターしゅーと「就労支援のための評価シート（とっとり版）v1.07 マニュアル」より一部抜粋して作成。（<https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/395817/manyuaru.pdf>）

(6) 障害者用就職レディネス・チェックリスト及び就労移行支援のためのチェックリスト、従業員用チェックリスト

障害者用就職レディネス・チェックリストは、雇用促進事業団雇用職業総合研究所（現、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）によって開発されたチェックリストである。チェック項目によって2～6段階で評価する。

就労移行支援のためのチェックリスト及び従業員用チェックリストは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センターによって開発されたチェックリストである。富樫（2019）は、これらのチェックリストの構成概念を整理している（表6）。

表6 障害者用就職レディネス・チェックリスト及び就労移行支援のためのチェックリスト、従業員用チェックリストの統合的構成概念

構成概念		チェック項目
1	一般的属性	年齢や運転免許、資格免許など
2	職場外生活	移動、階段昇降、生活リズムや健康管理、自分の障がいや症状の理解、就業能力の自覚、援助の要請、社会性、身だしなみ、金銭管理、経済的見通し、希望する進路、職業情報の獲得など
3	職業生活で必要とされる作業力	手の機能や持続力などの身体機能、意思伝達方法、出勤状況や職場ルールの理解・遂行、仕事上の課題遂行・対処など
4	職場における対人関係	挨拶や協同作業、感情のコントロール、意思表示、人間関係など
5	仕事に対する精神活動	仕事への意欲や積極性、集中力、作業能率の向上など

出所：富樫（2019）より作成。

(7) キャリア・レジリエンスとライフキャリア・レジリエンス

レジリエンスとは、「困難やネガティブな出来事によって起こる苦境から立ち直る力」（高橋・鈴木，2019）を指し、キャリア・レジリエンスとは「状況によって、思ったようなキャリアが歩めない時にそれに耐える力」と定義されている（London, 1983：高橋ら，2019）。このキャリア・レジリエンスについて、児玉（2015）が「チャレンジ」「問題解決」「適応力」「ソーシャルスキル」「未来志向」「援助志向」を構成概念とした測定尺度を開発している。

高橋ら（2015）は、レジリエンスの対象をキャリアより広げ、ライフを含めた尺度である成人版ライフキャリア・レジリエンスを測定する尺度を開発し、障がい者の就労支援に活用しようとしている。このライフキャリア・レジリエンスでは、「現実受容」「多面的生活」「長期的展望」「楽観的思考」「継続的対処」を構成概念としている。

Ⅲ 考察

1 チェックリストの構成概念設定の考え方

障害者用就職レディネス・チェックリスト及び就労移行支援のためのチェックリスト、従業員用チェックリストは、障がいの種別に拘らない障がい者用の就労支援のためのチェックリストである。この障がいの種別に拘わらないという姿勢は、障がいのある学生だけでなく障がいがあるかどうかは不明であるが特別な支援を必要とする学生等への就労支援に資することができると思われる。そのため、障害者用就職レディネス・チェックリスト及び就労移行支援のためのチェックリスト、従業員用チェックリストの概念構成を整理した統合的構成概念（富樫，2019）に基づいて、他のチェックリストの構成概念や尺度を統合整理する。

2 構成概念

(1) 一般的属性

富樫（2019）による統合的整理がなされた構成概念は、「年齢」「運転免許」「資格免許」などであった。

(2) 職場外生活

富樫（2019）による統合的整理がなされた構成概念は、「移動」「階段昇降」「生活リズム」「健康管理」「自分の障がいや症状の理解」「就業能力の自覚」「援助の要請」「社会性」「身だしなみ」「金銭管理」「経済的見通し」「希望する進路」「職業情報の獲得」などであった。

ここには、以下のチェックリスト等における各項目が該当する。

- ・精神障がい者用就労準備性チェックシート（大阪市）の構成概念「健康の維持」「日常生活能力」
- ・セルフケアシート（K-STEP）のサイン「オフタイムC」「良好サイン」「注意サイン」「悪化サイン」「セルフケア」「服薬管理」
- ・職業準備性チェックリスト（就労移行支援事業所ピアス）の「基本的職業生活」
- ・就労支援のための評価シートv1.07の大項目「生活面における評価」

また、日常生活上のストレスフルな状況への対応能力尺度である成人版ライフキャリア・レジリエンス（高橋ら，2015）における「現実受容」「多面的生活」「長期的展望」「楽観的思考」「継続的対処」もこの概念に含まれる。

(3) 職業生活で必要とされる作業力

富樫（2019）による統合的整理がなされた構成概念は、「手の機能や持続力などの身体機能」「意思伝達方法」「出勤状況や職場ルールの理解・遂行」「仕事上の課題遂行・対処」などであった。

ここには、以下のチェックリスト等における各項目が該当する。

- ・精神障がい者用就労準備性チェックシート（大阪市）の構成概念「仕事の準備」「職場のルール」「作業遂行力」

- ・職業準備性チェックリスト（就労移行支援事業所ピアス）の構成概念「働く場での行動・態度」
- ・就労支援のための評価シートv1.07の大項目「就労面における評価」

(4) 職場における対人関係

富樫（2019）による統合的整理がなされた構成概念は、「挨拶」「協同作業」「感情のコントロール」「意思表示」「人間関係」などであった。この概念には、児玉（2015）のキャリア・レジリエンスにおける「ソーシャルスキル」も該当する。

また、

- ・精神障がい者用就労準備性チェックシート（大阪市）の構成概念「対人関係」
- ・職業準備性チェックリスト（就労移行支援事業所ピアス）の構成概念「働く場での人間関係」
- ・就労支援のための評価シートv1.07の大項目「コミュニケーション面における評価」

も該当する。

(5) 仕事に対する精神活動

富樫（2019）による統合的整理がなされた構成概念は、「仕事への意欲や積極性」「集中力」「作業能率の向上」などであった。

ここには、以下のチェックリスト等における各項目が該当する。

- ・自閉スペクトラム症者における就労継続に対する対処方法の構成概念「主体的な問題解決」「会社の個性との向き合い」「仕事への価値観」「仕事への満足と期待」
- ・精神障がい者用就労準備性チェックシート（大阪市）の構成概念「協力を得る」
- ・就労支援のための評価シートv1.07の大項目「精神面における評価」

また、仕事上のストレスフルな状況への対応能力尺度であるキャリア・レジリエンス（児玉，2015）における「チャレンジ」「問題解決」「適応力」「未来志向」「援助志向」もこの概念に含まれる。

3 精神障がい者等用チェックリストの構成概念の特徴

富樫（2019）の提示した構成概念は、障がいの種別に拘らないチェックリストである障害者用就職レディネス・チェックリスト及び就労移行支援のためのチェックリスト、従業員用チェックリストを統合整理したものである。これらの構成概念を基にして考えたとき、精神障がい者等への必要とされている就労支援の構成概念要素は、「職場外生活」の健康面や日常生活維持に関する要素と、「仕事に対する精神活動」に関する要素だと言える。これらの要素では、自閉スペクトラム症者の就労継続支援尺度の構成概念や「精神障がい者用就労準備性チェックシート（大阪市）」「就労支援のための評価シートv1.07」「セルフケアシート（K-STEP）」「キャリア・レジリエンス」などの多くのチェックリストの構成概念が該当しているからである。

このようなことから、障がい学生の就労支援のための自己分析チェックリストには健康や日常生活、仕事への精神的取組等についての要素を盛り込んだチェックリストとするこ

とが有効であると考える。

おわりに

本稿では、障害者用就職レディネス・チェックリスト及び就労移行支援のためのチェックリスト、従業員用チェックリストの構成概念について、富樫（2019）が統整理した概念をもとに、精神障がい者や自閉スペクトラム症者用のチェックリストの構成概念を統合して障がい者用チェックリストの構成概念を考察した。また、就労継続に必要と思われるストレスへの対応としてレジリエンス尺度についても統整理した。これらの構成概念では、就労そのものに対する項目のほか、健康や規則正しい日常生活に対する項目が多く、構成概念の重要な一部を占めていた。

今回は、障がい学生の就職準備という観点から必要と考えられる構成概念という大きな括りでチェックリストを整理した。今後は、これらのチェック項目の1つ1つに注目し、さらに精査していくとともに、雇用者に対しても障がい学生や被雇用者のニーズを理解し、そのニーズに応える準備を整えることに資するチェックリスト項目を考えていきたい。

(注)

- ① 就職率が最も高い障がいの種別は「聴覚・言語障害」で、69.3%であった。
- ② 選定した文献は、次の3つである。1) 川端奈津子（2019）「就職した自閉スペクトラム症者が困難に対処しながら働き続ける過程」自閉症スペクトラム研究17(1), pp43-51。2) 高橋美穂・鈴木悠平（2019）「ライフキャリア・レジリエンスプログラムの開発と効果評価—障害者の就職と定着を目指して—」教育心理学研究67, pp26-39。3) 榎澤直美（2016）川崎市における公民連携での就労支援」精神科臨床サービス16, pp.339-344。
- ③ 選定したチェックリストは次のとおりである。1) 大阪市こころの健康センター「就労準備性チェックシート」、2) セルフケアシート（K-STEP）、3) 社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 就労移行支援事業所ピアス「職業準備性チェックリスト」、4) 障害者就業・生活支援センターしゅーと「就労支援のための評価シート（とっとり版）v1.07, 4」である。
- ④ 雇用促進事業団は1964年に発足された労働省所管の特殊法人である。この雇用促進事業団が1969年に雇用職業総合研究所を設立し、雇用促進事業団雇用職業総合研究所が当チェックリストを1987年に開発した。雇用促進事業団は他機関と統合されて、2003年に独立行政法人労働政策研究・研修機構が発足した。当チェックリストは開発当初から雇用問題研究会より発行されており、現在は一般社団法人雇用問題研究会が扱っている。

文献

- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター（2009）『就労支援のためのチェックリスト』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター。（<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/30.html>, 2019.9.12閲覧）
- ・独立行政法人日本学生支援機構（2015）『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分析報告（対象年度：平成17年度（2005年度）～平成25年度（2013年度））』独立行政法人日本学生支援機構（https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/11/02/bunseki2005_2013.pdf, 2020.10.29閲覧）
- ・独立行政法人日本学生支援機構（2020）『令和元年度（2019年度）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』独立行政法人日本学生支援機

- 構。(https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/afieldfile/2020/04/02/report2019_0401.pdf, 2020.10.29閲覧)
- ・川端奈津子 (2019) 「就職した自閉スペクトラム症者が困難に対処しながら働き続ける過程」自閉症スペクトラム研究17(1), pp43-51。
 - ・川崎市「セルフケアシート」(K-STEP) (https://www.city.kawasaki.jp/350/cmsfiles/contents/0000065/65084/04-selfcare-sheet-example.pdf, 2020.10.20閲覧)
 - ・日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター (1995) 『「障害者用就職レディネス・チェックリスト」活用の実証的研究』日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター。
(http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku10.html, 2019.9.13閲覧)
 - ・児玉真樹子 (2015) 「キャリア・レジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発」心理学研究86, pp150-159。
 - ・松為信雄 (1987) 「障害者用就職レディネス・チェックリストの考え方と妥当性」雇用促進事業団雇用職業総合研究所。
 - ・文部科学省 (2020) 『令和元年度大学等卒業者の就職状況調査 (4月1日現在)』
(https://www.mext.go.jp/content/20200610-mxt_gakushi01-000007853_1.pdf, 2020.10.30閲覧)
 - ・大阪市こころの健康センター「就労準備性チェックシート」
(https://www.city.osaka.lg.jp/kenko/cmsfiles/contents/0000006/6081/syurou.pdf, 2020.10.9閲覧)
 - ・社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 就労移行支援事業所ピアス「職業準備性チェックリスト」
(voccouncil.org/cases/pierce/checklist.pdf, 2020.10.9閲覧)
 - ・障害者就業・生活支援センターしゅーと「就労支援のための評価シート(とっとり版) v1.7 マニュアル」(https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/395817/manyuaru.pdf, 2020.10.9閲覧)
 - ・高橋美穂・石津和子・森田慎一郎 (2015) 「成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度の作成」臨床心理学15, pp507-516。
 - ・高橋美穂・鈴木悠平 (2019) 「ライフキャリア・レジリエンスプログラムの開発と効果評価—障害者の就職と定着を目指して—」教育心理学研究67, pp26-39。
 - ・竹下 浩 (2019) 『「技能」を科学する: 視覚障害者雇用促進に向けて』筑波技術大学テクノレポート, 26(2), pp17-23。
 - ・館岡周平・會田玉美 (2019) 「作業療法学生のキャリア成熟度とカリキュラムとの関係性に関する研究」目白大学健康科学研究12, pp.9-20。
(file:///C:/Users/HA770_owner/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/MJHCS_12_9%20(1).pdf, 2020.10.22閲覧)

Study of employment support for students with special support needs

—Examining the components of the self-analysis checklist—

TOGASHI Hitomi

Since 2006, the number of students with disabilities has increased. Therefore, the importance of study support for students with disabilities at universities is increasing. Looking at the current situation where the employment rate of students with disabilities is lower than the employment rate of university students in general, it seems that employment support for students with disabilities is indispensable as part of their study support. Examining the necessity of this employment support for each type of disability, it can be said that students with mental disabilities and students with developmental disabilities especially need employment support. Therefore, for the purpose of employment support for students with disabilities, this paper considers the components of a self-analysis checklist that can contribute to students with mental disabilities as enough support when preparing for employment.

As a result, I believe that a checklist that includes elements related to health, daily life, and mental activity for work is effective for employment support.