

ASD 学生の修学および就労支援に関する総合的研究

ーチェンマイ大学における障害学生支援の実態調査を含むー

小川 勤

Comprehensive research on educational and employment support for ASD students
; Including a fact-finding survey of support for students with disabilities at Chiang Mai University.
Tsutomu OGAWA

Summary

This paper summarizes the results and issues of research on academic support and employment support for students with developmental disabilities, especially ASD students, over the past five years, supported by Grants-in-Aid for Scientific Research from the Japan Society for the Promotion of Science.

The purpose of this research was to focus on the support process during the transition from university to society, based on the fact that students with developmental disabilities have many difficulties in employment due to the characteristics of their disabilities. We aim to help supporters acquire self-advocacy skills (hereinafter referred to as SAS), which is the ability to understand, explain to others, and take action to ask others for the support they need. The purpose of this research was to conduct research on support methods and how support should be provided in collaboration with off-campus employment transition support offices (hereinafter referred to as offices).

As a result of the research, in order to obtain SAS in academic support at the university, it is necessary for ASD students to carefully examine the ASD students in advance before they directly convey the details of their request for accommodation to the teacher in charge of the class. This does not mean that it can be applied to any student with ASD who wishes to do so; it should only be targeted at students who are able to accept their disability to a certain extent, are able to express themselves, and are able to participate in skills practice conducted by the support office in advance. It turned out to be. In addition, when collaborating with employment transition support offices with the aim of acquiring SAS and making the transition from university to society even smoother for ASD students, etc., we first ask about the systems, functions, and approaches to employment support of each organization. It became clear through interviews with the people in charge of the disabled student support office at the workplace and university that it is important to have mutual understanding. It has been found that if this is not done sufficiently, a mismatch will occur on both sides. As a result, the type of collaboration between business establishments and universities has recently changed to one in which they take part in career education at universities, and then link them to participation in activities at the workplace. I was able to hear from university supporters.

1. はじめに

2013（平成 25）年 6 月に制定された障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下、障害者差別解消法という）は、同法の附則第 7 条において、施行（2016（平成 28）年 4 月）後 3 年を経過した場合に事業者による合理的配慮の在り方その他の施行状況について所要の見直しを行う旨規定されていた。この

ため、内閣府内に設置された障害者政策委員会は、2019（平成 31）年 2 月より 11 回にわたる検討会を開催し、2020（令和 2）年 6 月に意見書を取りまとめた。

この意見書等を踏まえ、同法の改正作業が実施され、改正案が 2021（令和 3）年 5 月、参議院本会議で可決、成立した。合理的配慮の提供を民間事業者（私立大学を含む）に義務付けることなどを内容とする改正法が 2024（令和 6）年 6 月から施行される予定になっている。

る。

このような一連の動きは障害による差別を解消し、誰もが分け隔てなく共生する社会を実現することを目的としており、今回の改正法によりこの目的の達成により近づいてきたといえるかもしれない。

筆者は2019(令和元年)年より、コロナ禍の下で2年間の補助期間の延長を含めこれまで5年間にわたって日本学術振興会の科研費補助を受けながら発達障害学生、特にASD学生の修学支援および就労支援に関する研究を推進してきた。

そこで、本論文では、これまでの研究の成果を明らかにするとともに課題についてもまとめる。また、3年間以上に及ぶコロナ禍で海外調査研究もできなかったが、本年(2023(令和5)年)9月にタイ国のチェンマイ大学で海外現地調査を実施した結果も併せて明らかにする。これにより日本と海外の大学との障害学生支援を巡る同意点と相違点を明らかにしていく。

2. 科研費補助を受けてきた研究の成果と課題

(1) 科研費補助を受けてきた研究の目的

本研究は、2019(令和元)年にスタートした。本研究の目的は発達障害学生がその障害特性から就労に関して多くの困難を抱えているという事実から、大学から社会へ移行する間の支援プロセスに着目し、発達障害学生自らが「自分の障害特性を理解し、他者に説明し、自分が必要とする支援を他者に求めていく行動を起こせる力」、すなわち、セルフ・アドボカシー・スキル(以下、SAS:自己権利擁護力)の獲得を目指して、支援者の支援方法や学外の就労移行支援事業所(以下、事業所)と連携した支援の在り方について研究を行うことを目的とする研究であった。

(2) SAS獲得のための大学内での取組の成果と課題

SASを獲得するために、大学内では障害学生自らが配慮願の内容を授業担当の先生に自らが説明するなどの活動に取り組んだ。また、学内の各部局の協力を得て障害学生に学内インターンシップを実施した。大学内の関係機関だけでなく、生協と連携・協力して生協の仕事を体験する「しごとチャレンジ」にも取り組んだ。

学内インターンシップでは実施部局と何度にも渡る事前打ち合わせを行った上でインターンを実施したた

め、インターンを実施した学生にある程度SASを獲得した兆候が見られた。

一方、生協における「しごとチャレンジ」に取り組んだ障害学生に対する生協側からの評価はあまり芳しいものではなかった。自己中心で仕事を周りの同僚と協調しながら実施できていないという厳しい評価であった。

学内や生協での取組を通して、次のような課題が明らかになった。学内インターンシップのように予め支援を受けられる環境が用意されている場合には、SAS等のスキル習得や、自己理解や仕事理解を深めることはある程度容易である。しかし、支援体制が十分整っていない企業実習や企業インターンシップの場合には、本人自身が高い能力や専門スキルがあったとしても、自身の障害特性理解や社会性を高めることが可能かどうかは未知数であることが分かった。また、周囲との関係性を上手く築けないという弱みを補うトレーニングが大学のノウハウの不足から学内で実施することは難しいことが明らかになった。

一方、支援者は、企業の就労環境に適したソーシャルスキルトレーニング(以下、SST)などのトレーニング方法を十分理解できない。これらの課題は、学内だけで解決できない多くの問題を含んでいる。そこで、就労移行を通して企業との関わりが深く、就労支援に対して多くのノウハウを持つ就労移行支援事業所(以下、事業所と呼ぶ)との連携を考えるようになった。

連携することにより、SASなどのスキルを長い期間をかけて育てることができる。また、スキルの習得や向上に向けた取組を通して自己理解や仕事理解の深化を図ることができる。さらに、両者が支援プロセスを共有することで、就労支援で具体的になった個々の課題やその背景について、両者の立場や事情を考慮しながら多角的に捉えることができるようになり、早期の課題解決につながる。また、就職後の職業定着にも寄与する。このように連携することにより、多くのメリットを得ることができ、また、移行支援に関する新たな知見を発見することで、発達障害学生の就職率の向上に貢献できると考えた。

(3) SAS獲得のための大学と就労移行支援事業との連携の取組の成果と課題

従来の発達障害学生支援は、各自の障害特性に応じた対処療法的な支援が中心であった。しかし、大学か

ら社会への移行を見据えた支援では、障害学生自らが障害特性を理解するとともに、自らの障害特性に合致した仕事の理解という教育的アプローチからの支援が欠かせない。このため、就労について豊富なノウハウ

の事業所（PEAKS 神戸、LITALICO ワークス広島：タイプⅡ）、さらに、上記の両機能を有するタイプ（NPO 法人リエゾン、エンカレッジ：タイプⅢ）があることが分かった。

表1 就労移行支援事業所の機能評価と大学連携の特徴

事業所名	アセスメント	ジョブ・マッチング	ジョブ・コーチ	定着支援	支援の特徴	大学との連携
kaisen	△	◎	◎	◎	仕事理解重視	ガクプロ
PEAKS 神戸	◎	△	○	◎	自己理解重視	大学のキャリア教育支援
NPO 法人リエゾン	◎	△	○	○	仕事・自己理解重視	アセスメントで大学と連携
LITALICO ワークス広島	○	△	○	○	自己理解重視	大学のキャリア教育支援
unselfish	○	○	◎	◎	仕事理解重視	大学のキャリア教育支援
エンカレッジ	○	○	◎	○	仕事理解重視	大学のキャリア教育支援
◎…かなり重視 ○…重視 △…あまり重視しない						

を持つ就労支援事業所と連携することで、修学支援から就労支援、さらに就労後のフォローアップを含めた包括的・長期的な支援を含む実効性の高い教育プログラムを研究し、障害学生の大学から社会への移行がさらに円滑になることを目指した。具体的には就労移行支援事業所との協議を通して、移行支援における機能や役割について相互理解を深めるために研究補助期間中に6つの就労移行支援事業所の訪問調査を実施した。また、就労移行支援事業所において研究開発した SAS 獲得を目指した教育訓練を実施し、プログラムの有効性を検証するための準備作業に着手した。

事業所を訪問調査したことにより、各事業所には、それぞれ異なった支援機能を持っていることが明らかになった。

6つの事業所について、その支援内容の実態と事業所と大学との連携の可能性について実態調査を実施した。6つの事業所（kaisen, PEAKS 神戸, NPO 法人リエゾン、unselfish, LITALICO ワークス広島、エンカレッジ）は、それぞれの固有の支援機能と事業所と大学の連携のスタイル（型）を持っている。

表1に示したように、それぞれの事業所は異なる固有の支援機能を持ち、さらに得意とする支援分野も異なる。

具体的には、企業側の立場に立って、ジョブ・スキル向上を目指したジョブ・マッチングやジョブ・コーチングを重視するタイプの事業所（kaisen、unselfish：タイプⅠ）。事業所の利用者の得意・不得意の部分や人柄を見極めるアセスメント（評価）を重視し、コミュニケーション能力を高めるために、楽しみながら人間関係や友人を作ることができるようなさまざまなソーシャル・スキル・トレーニングを提供するタイプ

一方、大学との連携タイプには、有料で就労に必要な SST やジョブ・スキルを提供するタイプ（kaisen、unselfish：連携タイプⅠ）や、ASD 学生のアセスメント（評価）結果やこれまでの支援方法に関する情報、支援を巡るさまざまなエピソード等を大学から得る形で連携するタイプ（NPO 法人リエゾン：連携タイプⅡ）、さらに、大学のキャリア教育の一部を担う形で連携し、その後、事業所での活動への参加に結び付けるタイプ（PEAKS 神戸、LITALICO ワークス広島、エンカレッジ：連携タイプⅢ）などの連携タイプがあることが明らかになった。

（４）就労移行支援事業所との連携する際の留意点

大学はこれまで、学外の就労移行支援事業所とはあまり密接な関係を築いてこなかった。しかし、平成28年4月の障害者差別解消法の施行以降、大学は合理的な配慮の提供の観点からASDなどの発達障害学生の移行支援にこれまで以上に、配慮していかなければならなかった。このため、大学在学中から利用可能な学外の事業所を活用して、就労支援の充実を図っていかなければならない。

ただし、表1に示すように各事業所は就労支援に関しては、それぞれ固有の機能を有している。このため、障害学生が希望する支援を必ずしも十分受けられるわけではない。一方、就労移行支援事業所は大学や障害学生のさまざまな事情を必ずしも十分理解しているわけではない。したがって、障害学生の移行支援に対するニーズにマッチした事業所であるかどうかを十分吟味して利用する必要がある。

このように大学と事業所との連携の在り方を考える

際には、それぞれの就労支援に対する体制や機能、考え方について最初に相互理解することが大切である。

事実、この件について、各大学の障害学生支援室の担当者にヒアリングした結果、当初は事業所との連携・協力に関しては、ASD 学生のアセスメント(評価)結果やこれまでの支援方法に関する情報、支援を巡るさまざまなエピソード等を大学から得る形で連携する連携タイプⅡを目指したが、次第に事業所と大学との連携に対する考え方の違いや事業所での活動に関して大学からの参加者が違和感を覚えたりする等により、現在は上記に示した連携タイプⅢ、すなわち、大学のキャリア教育の一部を担う形で連携し、その後、事業所での活動への参加に結び付けるタイプに変わってきているという意見を大学の支援者から聞くことが多くなった。

本研究では上記に示したように、大学で十分できない部分を事業所が持っているノウハウを使って SAS 等の獲得に活かしていくことができると考えたが、どうもそこまでは現実的には行かないことが明らかになった。事業所が持っている障害者雇用の情報の本人や保護者への提供や障害者雇用に関する様々な悩み相談等の方が大学からのニーズが高いことが明らかになった。

3. 海外の大学における障害学生支援の現状と課題

(1) チェンマイ大学の概要

今回訪問調査を実施したタイ国のチェンマイ大学(以下、CMU)は、1964年1月にタイで最初の地方大学として創設された。CMUはタイ北部地域では一番の大学であり、北部で唯一の国立総合大学となっている。学生数は約37,000名で、バンコク以外では最大規模を誇り、学術面でも高い評価を受けるタイでも屈指の国立の総合大学である。タイは学歴社会と言われており、ランキング上位の大学出身者の多くはタイ企業だけでなく日系企業で管理者として活躍している人が多い。タイの大学ランキング(RANKING WEB OF UNIVERSITIES内にある Thailand(World Rank)(外部リンク))では、タイ国内で、第1位の国立マヒドン大学(ナコーンパトム県)、第2位の国立 チュラロンコン大学(バ

ンコク)に次いで、第3位となっている。

CMUには学部としては、農業、建築学、経営、科学、エンジニアリング、人文科学、社会科学、教育、芸術、経済、法律、マスコミ、政治と行政、医学、医療科学、看護学、歯学、薬学、獣医、農業、電気工学、情報技術などの多くの学部がある。また、日本語学科は人文学部日本語学科にある。日本語学科では、日本の大学への1年間の交換留学プログラムが設けられている。入学時期は8月、卒業時期:5月となっている。

(2) チェンマイ大学における障害者支援の実態

CMUにおける障害学生支援は主に、「Disability Support Services(以下、DSS)」が中心的に実施している。今回、DSSのAssociate Professor Dr. Ratchaneekorn Tongsookdee(Dr.Pia)氏から直接、CMUにおける障害学生支援の現状と課題についてヒアリングすることができたので、以下、その内容を紹介する。

(2-1) 受入障害学生数

表2の通りで、CMUでは最近支援を希望する障害学生の登録者数が全体的に増加している。また、入学時点で判明している障害学生数も増加している。

学生の在籍数(約37,000名)に比べて少数であると感じたのでこの点を伺ったところ、潜在的に確かもっと多いかもしれないが、タイ国の場合、日本以上に小学校段階からスクリーニングを受け、発達障害等の障害のある学生・生徒を把握しているケースが多く、幼いころから特別支援教育や生活支援が行われているとのことであった。そのため、CMU入学時点からある程度、発達障害等の障害のある学生を把握しているとのことであった。

ヒアリングして中で、タイ国の障害学生支援の全体的な特徴を教えてもらったので、以下、明らかにする。

- ①タイ政府や大学は障害者の支援に積極的である。
- ②多くの大学が障害のある学生を受け入れている。
- ③多くの学生・生徒が大学入学前に特別支援教育コースを受講してきている。

表2 CMUにおける障害学生受け入れ（登録者）人数

年度	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
入学時点での人数	5	7	4	4	9	9	12	11	12	10	18	17	14	12	13	10	9	10	18
合計人数	5	12	15	18	26	34	40	46	45	47	56	65	66	59	59	59	54	44	50

- ④タイ国においては障害のトリアージ（選別）については、小さいころからスクリーニングを受け、小学校から高校まで、学校の援助を受けながら勉強している。大学に入学すると、ほとんど適応能力を身に付けている。
- ⑤④の通り、大学における支援者は、入学時点から、障害のある学生の障害の種類やこれまでの支援の内容を把握している。
- ⑥CMU の場合には、インクルーシブ学校および特別支援学校の卒業生は少数である。
- ⑦CMU の場合には学生が診断書を持っているか、持っていないかは不明である。

（２－２）受入障害学生の種類

2023 年度に登録されている受入障害者 50 名の障害の種類とその割合は表 3 のとおりである。

表3 2023年度受入障害学生（50名）の障害の種類と割合

障害の種類	人数（50名）	割合（100%）
視覚障害	8	16%
聴覚障害	14	28%
身体障害	25	50%
自閉症スペクトラム障害（ASD）	5	10%
感情障害および行動障害（EBD）	1	2%

身体障害が 25 名と全体の 50%を占めている。次に聴覚障害が 14 名で全体の 28%となっている。これにより、CMU の場合にはいわゆる「目に見える障害」学生の支援を中心に行っていることがわかる。但し、担当者からの情報では ASD と他の障害との重複した障害を持っている学生は全体の 34%となっているようだ。それにしても、日本の大学の場合には ASD 等の発達障害のある学生に対する支援の割合が精神障害のある学生の次に多いのと比べて対称的な割合となっている。この理由として、CMU が入学選抜競争の激しい大学（タイ国で第 3 位のランキングの大学）であり、ASD 学生の内、かなり学力に自信のある学生しか受験しないといった事情や小学校から発達

障害等のスクリーニングが進んでいることが原因の一つと考えられる。

（２－３）各障害に対する支援内容

各障害の種類に応じて、具体的などのような支援を実施しているのかを聞いたところ、上記 2－2 で示したように DSS が対応している障害種は身体障害、聴覚障害等のいわゆる「目に見える障害」学生の修学支援を中心に行っている。このため、日本の大学が対応している支援内容、支援方法と大きな違いはなかった。そこで、視覚障害および肢体不自由、ASD の発達障害学生の支援内容をここで紹介する。

①聴覚障害

（重度の聴覚障害の場合）

- ・手話通訳
- ・授業の補習や講義（難聴の場合）
- ・補聴器
- ・言語療法
- ・課外授業・講義

②肢体不自由

- ・車いす
- ・歩行器
- ・MP3 サウンドレコーダー
- ・バスチェアー
- ・手すり
- ・電動送迎バス
- ・障害学生寮
- ・車いすや歩行器のメンテナンスサービス
- ・補習授業の実施

③ASD 学生

- ・ASD 心理学に基づく自閉症カウンセリングセッション
- ・行動調整アプローチ
- ・心理学者または精神科医によるセラピー
- ・BUDDYプログラム

・特別授業や講義

上記の Buddy とは、「仲間、仲良くなる」という意味を有し、Buddy system = 相互協力方式という用語でも使用される。Buddy Program は、日本語会話、授業のアシスタント、日常生活の相談など、受入学生の生活全般をサポートすることを意味する。

なお、感情・行動障害のある学生に対しても上記③の ASD 学生と同様な支援内容を提供しているとのことだった。

上記からわかるように目に見える障害に関する DSS の支援内容は、日本の大学の支援内容と大きな違いはない。しかし、CMU がかなり大規模な総合大学であるため、大学内の心理学者や精神科医を組織的に活用し、セラピー、診断などを実施している点はチェンマイ大学の人的リソースを有効に活用していると感じた。

(2-4) CMUにおける障害学生の就労支援

CMU では障害学生の就労支援を具体的にどのように行っているかをヒアリングしたところ、DSS ではオンライン・アンケートを通じて障害学生の雇用状況を把握しているとのことだった。また、電話や LINE メッセージによる非公式のデスクッションを活用して、仕事の満足度に関する情報や DSS の介入が必要な解決すべき問題が発生しているかどうかを把握するように努めているとのことだった。

また、障害学生の就労支援を図るために CMU 内の他の関連組織と連携することがあるかどうかを聞いたところ、以下のような回答を得た。

① DSS は学内組織の Social Innovation Foudation と協力して、障害のある学生の教育期間中に雇用し、卒業後の就労スキルを身に付けさせることを奨励している。

② DSS は障害のある学生に対して効果的な履歴書の書き方を教育している。

③ 学生が労働市場に移行する前に就職面接の際に質問に的確に答え、自信を付けさせるための就職面接シミュレーションを実施している。この際に、面接時の服装や面接準備の仕方を併せて指導する。

この辺りは日本の大学と同様な取組を実施し

ていることが分かった。

(2-5) DSSにおける活動の成果や課題をどのように活かしているのか

今回の訪問調査に対して中心となって対応していただいた Ratchaneekorn 先生（ラチャニーコーン准教授）に DSS の支援活動の成果や課題をどのように活かしているのかをヒアリングした結果、障害のある学生に対して講師やアドバイザーが提供する教育サービスを改善していくための条件、困難性、解決策を探るために多くの研究がこれまで行われてきたそうだ。

(2-6) DSSが障害学生を支援する際やDSSを運営していく際に現在抱えている課題や問題点についてどのように考えているのか

上記の質問に Ratchaneekorn 先生（ラチャニーコーン准教授）からは以下のような回答を得ることができた。

① CMU から提供されている教育の機会には、まだ、すべての障害が含まれていない。

② CMU から提供されている教育の機会には、まだ、すべての施設や専攻が含まれていない。

③ 障害のある学生は障害のある人を支援するしごとを経験したことがあるかもしれないが、自分の研究分野においてはそのような支援を受けた経験がない。

④ 障害のある学生の中には新しい環境や同僚に慣れるのが難しかったり、すべての出費を賄う十分なお金がないなど、仕事に苦労し、仕事に不満を感じている人もいる。

4. 分析

科研費の研究補助を受けた5年間にわたる本研究の目的は発達障害学生がその障害特性から就労に関して多くの困難を抱えているという事実から、大学から社会へ移行する間の支援プロセスに着目し、発達障害学生自らが「自分の障害特性を理解し、他者に説明し、自分が必要とする支援を他者に求めていく行動を起こせる力」、すなわち、セルフ・アドボカシー・スキル（以下、SAS：自己権利擁護力）の獲得を目指して、支援者の支援方法や学外の就労移行支援事業所と連携した

支援の在り方について研究を行うことであった。

そこで、この目的に沿って研究してきた成果と課題を以下、分析する。

（１）セルフ・アドボカシー・スキルの獲得を目指した支援者の支援方法や支援内容について

大学内の修学支援において SAS 獲得のために、配慮願の内容を ASD 学生本人が授業担当の先生に直接伝えることに關しては、支援室の支援スタッフが次に述べるような内容の事前準備を十分行うことによって可能であることが分かった。すなわち、まず、最初に ASD 学生を事前に十分吟味しておく必要がある。ASD 学生本人が希望すればだれでも良いというわけではなく、障害受容がある程度できている学生で、自己主張ができ、支援室が事前に実施するスキル練習などに参加できる学生のみを対象すべきであることが分かった。

また、学内の各部局の協力を得て実施する学内インターンシップや生協の仕事を経験する「しごとチャレンジ」などにおいても上記のような事前準備や参加する学生の選別も必要であることが分かった。

上記のような段階を経て、学外インターンシップに参加させるようにしないと、かえって逆効果になり、SAS の獲得には結びつかないことが本研究を通して明らかになった。

（２）セルフ・アドボカシー・スキルの獲得を目指した就労移行支援事業との連携について

SAS の獲得や ASD 学生等が大学から社会への移行をさらに円滑になることを目指した就労移行支援事業所との連携に關しては、事業所は確かに、就労について豊富なノウハウを持っている。さらに就労後のフォローアップを含めた包括的・長期的な支援を含む実効性の高い教育プログラムを提供している。

本研究では事業所が持っている上記のような有効性を大学の就労支援に活かさないかを研究補助期間中に 6 つの就労移行支援事業所の訪問調査を実施した。

その結果、本論文の表 1 に示したように、それぞれの事業所は異なる固有の支援機能を持ち、さらに得意とする支援分野も異なることが明らかになった。この支援機能を本研究では 3 つのタ

イプに分類した。さらに、本研究では大学との連携タイプにも 3 つのタイプがあることを明らかにした。

そして、大学が事業所と連携する際には、それぞれの就労支援に対する体制や機能、考え方について最初に相互理解することが大切であることが事業所および大学の障害学生支援室の担当者とのヒアリングを通して明らかになった。

これを十分実施しておかないと双方にミスマッチが起こってしまうことが分かった。この結果、最近では事業所と大学との連携の形が大学のキャリア教育の一部を担う形で連携し、その後、事業所での活動への参加に結び付けるタイプに変わってきているという事実を大学の支援者から聞くことができた。

本研究では当初、大学で十分できない部分を事業所が持っているノウハウを使って SAS 等の獲得に活かしていくことができればと考えたが、どうもそこまでは現実的には行かないことが明らかになった。事業所が持っている障害者雇用の情報の本人や保護者への提供や障害者雇用に関する様々な悩み相談等の方が大学からのニーズが高いことが明らかになった。

（３）海外の大学における障害者支援について

本研究では当初、東アジアや東南アジアを中心とした複数の大学における障害者支援の実態と課題を研究する予定であったが、約 3 年間に渡る新型コロナウイルスの影響でこの分野の研究は進まなかった。しかし、本年度（2023（令和 5）年度）になってチェンマイ大学（CMU）で訪問調査を実施することができた。この結果、CMU では日本の大学と遜色ない支援組織が学内で構築されていることや目に見える障害（視覚・聴覚・肢体不自由）の学生の支援が中心となっていること、学内のリソース（心理学者、心療内科医師、心理カウンセラー等）を有効に使うことで組織的に支援体制を構築していることなどが明らかになった。CMU ほどの大規模な大学であるが故にできるという見方もできるが、タイ政府は障害者教育法などの法的整備も日本より早く行われており、国を挙げて障害者支援に取り組んでいる様子をわかった。

5. 結論

本論文は科研費の補助を受けた研究成果をまとめたものである。本研究を通してセルフ・アドボカシー・スキル(SAS)の獲得を目指して大学の内外で様々な取組を実験的に行うとともに、その成果と課題を上記に4の分析のようにある程度示すことができたと感じている。

当初、本研究を始める前に構想していた思惑とは異なり、ASD学生等のSAS獲得や大学から社会への円滑な移行に就労移行支援事業所が有効に活用できるのではないかと考えていたが、現実には大学が考えるニーズと事業所が考える支援内容との間でズレが生じ、現実的には事業所と大学との連携の形が大学のキャリア教育の一部を担う形で連携し、その後、事業所での活動への参加に結び付けるタイプに変わってきているという事実を明らかにすることができた。その意味では、本研究の目的や意図とは少し異なるものとなったが、機能も考え方も異なる2つの組織が連携・協力し、成果を上げていくためには、事前の話し合いを通して十分な相互理解と実施上発生した課題を解決していくための継続的な調整作業の重要性を切実に感じ取ることができた。

大学と事業所の連携・協力関係が今後どのように発展・拡大するかは現時点ではわからない部分が多いが、ASD学生や障害のある学生が社会で活躍していく共生社会を目指していくのであれば、タイのチェンマイ大学での全学的で組織的な取組とそれをバックアップする中央政府のバックアップがなりよりも欠かせないことが本研究を通じて明らかになった。

謝辞

本研究はJSPS科研費19k02931の助成を受けたものです。

参考・引用文献・資料

- 1) チェンマイ大学障害学生支援室(DSS) DSSのDr. Ratchaneekorn Tongsookdee (Dr. Pia)氏より提供していただいたCMUの障害学生支援に関する関係資料

- 2) ミライロ通信「障害者差別解消法改正をわかりやすく解説。企業に求められる姿勢とは？」2021.09.07日版
<https://www.mirairo.co.jp/blog/post-20210903>
- 3) S-POOL「障害者差別解消法とは？合理的配慮や罰則についても解説」
<https://plus.spool.co.jp/article/eliminate-discrimination-act.html>
- 4) 障害者雇用ドットコム 障害者雇用アドバイザー 松井優子 HRpro「令和3年の「障害者差別解消法」の改正で民間企業の「合理的配慮」が法的義務化。企業への影響とは？」、2022.07.14
https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=2857
- 5) 令和元年9月25日「新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議配布資料, 2019
- 6) 日本学生支援機構,「令和2年度(2020年度)障害のある学生の修学支援に関する実態調査」2020。
- 7) 小川勤,「「合理的配慮」と「支援体制の見直し」をめぐって」, 文部科学教育通信 N0. 355, p30-31, 2015。
- 8) 小川勤,「発達障害学生に対する移行支援の基本的考え方ー移行支援における学内外支援組織との連携・協力ー」,『大学教育学会誌』第38号-1, p. 67-72, 2016。
- 9) 小川勤,「発達障害学生に対する組織的支援の現状と課題について」,『大学教育学会誌』39-1, p. 57-61, 2017。
- 10) 小川勤,「就労支援事業所と連携したASD学生の移行支援ー大学と就労移行支援事業所との有機的連携に関する考察ー」,静岡福祉大学紀要16号, p. 1-8。2020。
- 11) 小川勤,「インクルーシブ教育とアクセシビリティー高大接続および大学から就労に至る移行支援に関する総合的研究ー」, 静岡福祉大学紀要17号, p. 1-8。2021。
- 12) 片岡美華,「発達段階と障害特性に応じたセルフ・アドボカシー・スキル教育の実証的研究」,『平成24~26年度科研費助成事業』, 2015。
- 13) 高橋知音編, 岩田淳子他,「発達障害のある大学生への支援」, 金子書房, 2016,