

就職等進路に関するセミナー① 簡易講演録

■実施日時

令和7年8月28日（木）14:00～15:45

■開催形式

Zoomによるオンライン開催

■講師

藤川 徹 氏（株式会社 Kaien）

■テーマ

多様化する学生の就職活動 — 発達障害グレーゾーン学生への対応

■主催

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

本セミナーでは、発達障害やそのグレーゾーンにある学生が就職活動で直面する課題について、基礎的理解から具体的支援の方法、そして就職活動での実際まで、幅広く解説が行われました。

■発達障害について

- 発達障害は ASD（自閉スペクトラム症）、ADHD（注意欠如・多動症）、LD（限局性学習症）などに大別されるが、単体で特徴が出るよりも重複して特徴が出るケースが多い。
- 発達障害という枠組みの中には、感覚過敏や発達性協調運動症（DCD）、チック症、吃音なども含まれる。
- 発達障害に起因する生きづらさや失敗体験が二次障害（うつ・不安症・脅迫症など）に行き着く場合があり、引きこもりや不登校に繋がることがある。ベースに発達障害がある場合は二次障害への対応だけでなく発達障害への対応を検討する必要がある。
- 診断名や呼称は「障害」から「症」への転換が進んでおり、社会の人権意識の変化を反映している。
- 発達障害の原因は脳の生まれつきの器質的な要因と、成長過程の環境要因の双方が影響して生じる障害と言われている。生まれ持った部分は治ることは基本的になく、ツールを使ったり環境を変えたりする訓練などを行うことで本来持っている能力を発揮しやすくなる。
- 発達障害の特性に起因する行動が周囲から見て奇異に映ることはあるが、本人の方が周囲に対して大きな違和感を覚えていることが多い。生活のしづらさや不自由感などが結果として変わった行動に出てしまっているかもしれないと、周りが想像力を働かせることも必要。

■専門学校に通う発達障害学生の数

- 大学等では、障害がある学生数は増加傾向。
- 専門学校では、発達障害のある学生を正確に把握できている学校は半数に満たない。

■大学等と専門学校の障害学生支援体制

- **大学等**では、障害学生支援センターや専任担当者を配置し、合理的配慮を制度として提供している。支援の情報公開や相談窓口も整備され、仕組みとして機能している。
- **専門学校**では、支援が担任や学科教員に依存しており、組織的な体制はまだ十分でない。支援部署の設置率も低く、支援内容も学校間で差が大きい。

■発達障害のある学生の支援

- **教育的支援**（教職員による個別工夫）と **合理的配慮**（組織的な環境調整）の両輪が必要。
- 「合理的配慮」は学校が組織で決定した変更・調整であり個人的な感情で行うものではない。学生からの申し出に基づいて提供する。
- 「合理的配慮」は「結果の平等（合格基準を下げる等）」ではなく「機会の平等（他の学生と同じく教育を受けられる等）」を確保する視点が大切。
- 「不当な差別的取扱い」は障害のない学生と異なる扱いをすることで、障害のある学生の権利・利益を侵害するもの。
- 「合理的配慮」と「不当な差別的取扱い」を混同しない。「合理的配慮」は正式な手続きに則って定められた「環境整備」であり、教育の目的・内容・評価の本質を変えないことが大原則。事後のモニタリングも重要。

■学生との日々の関わり

- **SPELL アプローチ**（構造・肯定・共感・穏やか・連携）が有効。
- **Structure（構造）**：予測可能であるようにする。
- **Positive（肯定的）**：否定することなく不安を取り除く。苦手部分だけでなくできている部分に着目する。
- **Empathy（共感）**：苦しみに共感して行動する。本人の状況を想像して共感する。
- **LowArousal（穏やか）**：音・光・匂いなど刺激を避ける環境を用意。
- **Links（連携）**：つながりを大事にする。同級生・先輩後輩・教職員・学外（医療機関含む）・卒業後の連携など。

■リフレーミング

- 学生の特性を「弱み」から「強み」へ言い換えることで、就職活動で自己PRが可能になる。
- **具体例**：
 - 「生真面目」 → 「集中して長く作業ができる」
 - 「作業に時間がかかる」 → 「丁寧な作業ができる」

- 。 「空気が読めない」 → 「独創的な発想ができる」
 - 。 この工夫により、学生本人が自信を持ち、企業にとっても採用後のイメージが湧きやすくなる。
-

■情報の構造化・単純化

- 。 面談の時に話す内容とゴールを最初に設定する。
 - 。 紙に書いたり画面に示したりしながら進める。
 - 。 スケジュールを一緒に決める。
 - 。 一度に多くの情報を伝えない。
-

■発達障害のある学生の就職活動

- 。 一般枠と障害者雇用枠では、仕事内容・給与・勤務条件に違いがある。
 - 。 自己理解が不可欠：自分に合う仕事を知ることが、離職防止に直結する。
-

■発達障害学生の就職先の選び方

- 。 仕事内容が自分に合っているかを最優先に考える。
 - 。 黙々と作業が得意 → データ入力、経理補助、プログラミング
 - 。 人と関わるのが得意 → 接客、介護、教育関連
 - 。 サポート体制の有無を確認。相談環境やマニュアル整備がある職場は安心感が高い。
 - 。 特例子会社は、障害理解や支援が整っており安心して働ける場である一方、将来一般枠に転職する際の課題もある。
 - 。 在学中から「ハローワーク」「若者サポートステーション」「障害者職業センター」など支援機関を知り、卒業後もつながれるようにしておくことが大切。
 - 。 「障害福祉サービス」の就労移行支援では卒業後に訓練を行い、障害枠の就職準備を進める。障害枠を考える場合、卒業後に訓練を経てから就職する方が有利。
-

■質疑応答（Q&A 形式）

Q1. 発達障害の留学生で、日本語はN1、事務職希望の学生がおります。日本で精神科にも通院しており、障害者手帳がもらえれば、障害者枠で就職できるのではないかと考えている留学生がおります。このような事例はあり得ますか？

A1. 住民票が日本にあれば外国籍であっても障害者枠就労は可能。企業側が問題ないと考えれば選考してもらえるのでは。

Q2. 起立性障害などの学生を企業にどのように受け入れてもらうか、学校はどこまでサポートするのか。

A2. 医師によってあえて診断を出さない判断になる場合もある。医師から本人に学校にしてもらいたいサポートが伝えられている時はその内容をできる範囲で行いましょう。睡眠障害が関わってくる場合は薬との兼ね合いもあり、家族との連携も重要となります。

Q3. 在学中に統合失調症の発症が確認され、その学生より夜遅い時間まで相談の連絡が多数あり、専門家でもなかった為、上手にアドバイスや相談に乗れず、結果として退学する事になった。どの様に対応するべきであったかを伺いたいと思います。

A3. あまり自分ができなかったことを責めすぎない。支援者が燃え尽きない・心身の健康を維持することが大切。チームで連携することが大事。統合失調症は薬、医療とのサポートが重要となるため、症状が強いときはまずは病気を落ち着かせる方が優先の場合もある。医師からの話を受けつつできる範囲でやっていくことが大事です。

Q4. 教員、クラスメートと殆ど会話のない学生がいます。課題作成等は全く問題なくこなします。就職に関して、企業訪問、面接が全く無理だと思います。この場合、企業に相談して面接等に立ち会うべきでしょうか。

A4. 何によって話せないのか、もし発達障害で本人の意思ではないのであれば、企業に理解を得ていくことになるのでは。診断を得て障害枠を目指す方が本人にとってやりやすい可能性がある。面接に通っても入社後に苦勞することも考えられるため、本人・保護者含めて検討が必要。

Q5. 障がいを持った学生が就職を希望した場合、個別面談で配慮すべきこと、伝えるべきことなどを伺いたい。

A5. 診断が出ているかどうか、診断が出れば手帳を取るか、手帳を取っていれば障害者枠就労をするか、など情報を提供することで本人がどうしたいのか選択できるようにしていく。また、本人が気づいていない良い部分を面と向かって伝えていく。

Q6. グレーゾーンの判断について診断基準を満たさない状態を指す通称といわれておりますが、基準も幅広いのかなと思っており、決定的な判断材料みたいなものがあればご教示いただきたいです。

A6. 発達障害の判断基準はあり、そこを満たさない場合にグレーゾーンという医師もいれば、グレーゾーンという言葉を使わない医師もいる。親や本人が障害を受け入れていない状況でグレーゾーンという言葉で一旦受け止めているケースもあるので状況によって異なってくる。

Q7. 診断書のない学生について受け入れ企業、就職支援いただける機関などがあれば教えていただきたいです。

A7. 若者サポートステーションは診断無しでも利用可能です。

Q8. 保護者への納得のさせ方を教えていただきたいです。

A8. 納得させるのは難しい。障害の話は本人や保護者の人生を左右することなので、あくまでも本人の判断や本人を支える保護者の判断となる。学校としてここまではサ

ポートできるという事を伝えることは可能。私は保護者を納得させるようなコミュニケーションの取り方は避けているが、納得させたい気持ちはすごくわかります。

Q9. 発達障害やグレーゾーンの判断基準や可能性の見極め方と本人に自覚が無いが、疑われる場合のフォロー、就労移行支援等への促し方を教えてほしい。

A9. 発達障害の方は本人が苦労していることはみんな同じように苦労していると思われるケースが多々ある（音に敏感で気になる等）。情報を伝えていくことが大事。

「就労支援があるので、見学に行ってみてはどうでしょうか？」などのように伝えてみては。

Q10. 就職した後、トラブルになってしまったりやめてしまったりした事例はご存知でしょうか？事例から、学生の特性と職種の組み合わせなどがわかるようでしたら知りたいです。

A10. 多数あります。自立訓練や就労支援に来ている9割程度はそういった事例。

組み合わせは一概には難しいが、インストラクターなど人との関りが多い職業だとコミュニケーションの苦手な方は辛いかもしれません。一方でASDの特性がある方などは自分の興味のあることを勉強するような強みがあり、栄養士や管理栄養士のような専門知識を活かせる職業であれば向いている部分もあるのではないかな。

Q11. 最近、E.S.や履歴書を書く際にChatGPTを利用する方が増えていますが、その是非や注意点についてお話ししたいです。

A11. ChatGPTにまるまる書いてもらおうと面接で話す際にきつくなるので、アイデアを出してもらおう・添削程度ならありかもしれない。最終的には面接で話すのは自分だということを伝えて話せるようにしておく方が良いのでは。

Q12. 診断は特についていませんが、専門的なスキルや基本的なコミュニケーション能力が身に付かず、教育実習をクリアできない、またはギリギリで単位を修得する学生が増えています。就職活動時や、内定した就職先への相談、就労の継続において、学校でできること、あるいは外部機関との連携のあり方について、ご教示頂きたいです。

A12. 学校でできることは限られており、外部の支援機関につなげていくことが大事。卒業後であれば若者サポートステーションや就労移行支援につなげることを念頭に、最終学年に見学など行うこともありではないかな。また、ハローワークへの相談をサポートすることもありではないかな。

Q13. 本人・親とも理解しているといいのですが、病院で診断するよう親に伝えるのははばかれるのですが、どうしたらいいのでしょうか？

A13. WAIS-IV（ウェイス・フォー）といった知能検査で得意不得意がわかります。「得意不得意が分かったうえで就活した方が良くからクリニックとかで受けてみたら」といった内容で伝えることはギリギリ可能かもしれません。得意不得意を知ることとは本人にとって損にならないので、そこからクリニックにつなげていくなど。ただし、あくまで相手の受け止め次第なので他の人の成功例として伝えるといいかもしれません。

Q14. デザイン系の職種を希望している学生が就活中。学習障害があり、手帖も持っていますが本人が障害枠を希望していません。しかしやはり人気職・能力が求められ募集人数も少ないため一般枠では選考に通らず苦しんでいます。本人が障害枠を希望しないのであれば、それ以上はこちらで通常の就活サポートに加えてできることはないのでしょうか。

また、仮に一般枠で障害について面接で申告せず入社した場合、後に障害が判明するなどした際はどうかのでしょうか。

A14. 本人が一般枠で就職すると言っているのであればそれを支援するしかない。選択肢・情報・成功例を示していくことは可能では。障害枠で働いている先輩の話など。最終的には本人の決定をサポートし、外部のサポート期間を頼ることも必要。

仕事に直接関連のない自分にとって不利な採用の時に伝えなかったことを、本人に不利となるような扱いをしてはいけないと法律では決まっている。ただ、企業によっては問い詰められるケースがないわけではない。面接でこういった苦手があると伝えたくて採用してくれる企業もあるので、最終的には本人の判断になる。
