

# 障害のある「こども」のキャリア選択と開拓 18歳の壁を越えて社会とつながるために



神戸はるか



安原美希



角野香織

## CONTENTS

- I 障害のあるこどものキャリア選択・形成の現状
- II 特別支援学校卒業後のキャリア支援の現状
- III 大学等における支援の現状
- IV 障害のあるこどものキャリア選択・形成の充実に向けて

## 要約

- 1 障害児支援を含むこども家庭行政は大きな転換期を迎える一方、障害児支援から障害者支援への移行期に当たる就労支援は十分とはいえない。就労先の選択肢が進学先によっておおよそ決まってしまう障害のあるこどものキャリア選択において、障害児やその家族自身が自助努力のみで就労先を見つけることは難しい。
- 2 特別支援学校等では障害児の特性を踏まえた就労支援を行っているが、在学期間中の就労支援の内容や体制には課題も山積している。本人を取り巻く主体間の情報連携や時系列での経過の追跡が難しく、また支援内容も現在の企業のニーズには必ずしも合っていない。先行事例では、特別支援学校や就労移行支援事業所、放課後等デイサービスなどの各主体が、企業と連携した就労支援の仕組みや内容の充実に取り組んでいる。
- 3 大学などの障害児以外も所属する学校では、就労に至る前の修学において困りごとを抱えており、卒業までドロップアウトさせずに学問や就職活動を行うための支援が求められる。大学は特別支援学校等と異なり、障害のある学生への支援のノウハウもリソースも十分とはいえない。そこで、プラットフォーム事業を通して、複数の大学が連携した支援の取り組みが広がりつつある。
- 4 就労支援を取り巻く環境は急速に変化しつつあるが、多様な主体が個別で取り組むことは限界を迎えつつある。教育・福祉・企業・行政の関係者の協働が不可欠である。本人や保護者に寄り添い、各主体の先導役となるコーディネーターの旗振りの下、多主体の連携モデルを構築することで、障害のあるこどものキャリア選択の幅を広げ、自分に合ったキャリアを選び取ることができる社会となるのではないか。

# I 障害のあるこどものキャリア 選択・形成の現状

## 1 近年の障害児支援行政の動向

### (1) 障害児支援の位置づけの変遷

近年、障害児・者を取り巻く雇用環境や考え方は大きく変化しつつあるが、障害児支援を含むこども家庭行政でも大きな転換期を迎えている。これまで、障害児支援は厚生労働行政の中で成人を対象とする障害者支援と一体となって推進されており、障害者支援の中で提供されてきた福祉サービスの体系や制度が、障害児も含めて適用されてきた。一方で、障害児支援がこども・子育て支援政策から切り離されており、こども・子育て支援の文脈で推進されてきた動きから取り残されてしまう懸念があった。

そこで2023年4月より新たに創設されたこども家庭庁では、障害児支援もこども・子育て政策の一部として所管業務に含まれることとなった。この組織改編により、こども基本法やこども大綱の検討・制定において、障害児支援に関する内容も重点的に議論されるようになってきている。また、具体的な政策推進の各場面でも、保育や子育て支援など、こども・子育て分野の他領域の取り組みが参照されるようになりつつある。広く「こども」の一員として認識され、権利擁護やこども自身の意見反映の考え方や手法が導入されるようになりつつあるという点で、組織改編が一定の効果を発揮しつつあるといえる。

この流れは、教育分野を中心に進められてきたインクルーシブ教育の文脈とも合致するものである。従来、就学基準に該当する障害のあるこどもは原則として特別支援学校に就

学することとされていたが、障害の状態、本人の教育的ニーズ、本人・保護者の意見、教育学・医学・心理学など専門的見地などからの意見、学校や地域の状況などを踏まえた総合的な観点から就学先を決定することとされ、特別支援学級や通級指導教室での学びも選択肢に加えられるようになった。

また、「障害者の権利に関する条約」および「障害者差別解消法」の制定を受けて、障害のある児童生徒からの意思表示に基づき、公立学校では、その実施が均衡を失したまたは負担が過重でないときは、基礎的環境に応じて合理的配慮を提供することが法的義務とされている。

障害児支援として専門的な療育を提供しつつ、こども・子育て領域全体で統一的な方針を持って進められ、他方、教育現場でインクルーシブ教育が推進されるという意味において、障害福祉と教育が相乗効果を上げることが期待される。

### (2) 障害者の就労支援の動向

次に、障害者の就労支援制度について概観する。国の制度である障害福祉サービスの中で提供される就労支援に関する給付は、①就労移行支援、②就労継続支援、③就労定着支援、の3つに大別される。

①就労移行支援では、障害者枠を含む企業などへの就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練を行うものである。障害や難病などがある満18歳以上65歳未満の人が対象となり、利用期間は原則2年以内とされる。この間に、利用者はサービス事業所に通所し、事業所内における作業や実習の訓練を受けつ

つ、並行して適切な職場探しや就労後の職場定着のための支援を受けることができる。通所前期から中期にかけては職業習慣や職業観、マナーなどの習得・確立を図りつつ、実習や作業などを通して具体的なスキルを身につけ、後期では求職活動や職場見学を行うことが多い。

②就労継続支援は、企業での就労が困難な人に、就労の機会を提供するとともに、能力などの向上のために必要な訓練を行うこととされている。就労移行支援が、企業への就労に向けた期間限定の訓練の場であるのに対して、就労継続支援は継続的に働く場を提供する。就労継続支援は、さらにA型とB型に区分され、A型は事業所との間に雇用契約を結び、作業に対する対価を賃金として受け取る一方、B型では雇用契約がなく、成果物への報酬を「工賃」として受け取ることになる。雇用契約が締結されるA型では、原則として最低賃金を上回る必要があり、B型に比べて受け取れる金額が高いことが多い。また、作業内容も異なり、多くのA型事業所では企業から請けた業務を実施する一方、B型事業所では比較的簡単な作業を行うことが多い。

③就労定着支援は、就労移行支援や就労継続支援などの利用を経て、企業に新たに雇用されて6カ月間を経過した以降について、就労の継続を図るために、企業、障害福祉サービス事業所、医療機関などとの連絡調整や、雇用するうえでの問題に関する相談、指導および助言その他必要な支援を行うものである。就労移行支援では、企業への就労後6カ月間は職場定着の義務（努力義務を含む）が課せられるが、それ以降も就労に伴う環境変

化により生活面・就業面の課題が生じることがある。これらの課題により就労の継続が難しくなり、短期で離職してしまうことも少なくないことから、最大3年間まで就労定着支援を受けることで、職場への定着を企図している。具体的には月1回以上は利用者の自宅・企業などを訪問し、対面での相談支援を行うこととなっている。

これら3つの制度に加え、障害者総合支援法改正により、新たな制度として就労選択支援が創設される（2025年10月1日施行）。これは、障害者本人が就労先・働き方についてよりよい選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性などに合った選択を支援するものである。

このように、障害者の就労支援については障害福祉サービスの中でアセスメントから就労、定着までの一連の流れを支援する仕組みができつつある。

### (3) 抜け落ちる18歳付近の就労支援

障害児・障害者のそれぞれで制度改革が進められている中で課題となるのが、18歳付近の就労支援・自立支援である。障害児支援にはいまだに福祉と教育の間に制度上の壁が存在しており、実運用においても就学時や就学中の障害児支援施策と特別支援学校・特別支援学級の接続には苦慮している例が多い。また、これまでも、成人するタイミングで利用できるサービスが障害児支援から障害福祉サービスに切り替わり、事業所や利用するサービスの変更を余儀なくされてきたが、障害児支援がこども家庭庁所管となったことに伴い、障害者支援との接続（いわゆる「18歳の

壁) がより深刻となることが懸念される。

就労準備や就労移行といった自立に向けた支援は、18歳という年齢にかかわらず、本人や家族の意思・能力に合わせて、早期から段階的に実施されていくことでより効果的かつ無理のない支援が可能となるが、就労支援の各種給付は、高校卒業後でないと利用が認められないことがほとんどである。

教育と福祉、障害児と障害者の制度の狭間で、18歳付近の就労に向けた支援が十分に取られ組まれていない現状となっている。本稿では、学齢期から就労に移行する18歳付近という年齢に着眼し、障害児・者の就労支援・キャリア支援について制度横断的な課題を整理するとともに、制度の壁を越えて本人の意思と能力に沿ったキャリアを支援するための仕組みについて提言する。

## 2 障害を抱える

### こどものキャリア選択肢

#### (1) 障害のあるこどもの進路の全体像

障害のあるこどもの進路は、障害種別や障害の重さによって選択肢が多様であり、健常者がおおよそ小学校・中学校・高校と進学するのに比べると多岐にわたる。ここでは、本稿の前提として、進路の全体像を概観する。

大きな岐路の一つ目が小学校への進学である。進学先の選択肢は、特別支援学校、特別支援学級、通級指導教室、普通級の4つに大別される。以前は原則特別支援学校に進学することとなっていたが、インクルーシブ教育の重要性に鑑み、通常の小学校の中の特別支援学級に進学したり、普通級に所属しながら通級指導を受けたりすることもできるようになった。進路はこども本人の障害の重さ<sup>1)</sup>

や地域における教育環境の整備状況によって総合的に判断される。

次の大きな岐路となるのが、中学校卒業後の進路である。特別支援学校に在籍していた生徒の多くはそのまま高等部に進学するが、地域の中学校に通っていた生徒は、特別支援学校高等部、高等特別支援学校といった障害児のみが所属する学校に進学する場合と、高校や専門学校、専修学校などの障害児以外も所属する学校に進学する場合がある。

その後、卒業後の就労先という最大の岐路を迎えることになる。特別支援学校高等部や高等特別支援学校に通学する障害児は、障害者雇用や就労継続支援を視野に入れた就労に向けて、学校や地域の支援者とともに準備を進める。卒業後は障害者雇用枠を含めた企業への就職、就労継続支援事業所への就労、就労移行支援事業所の利用のいずれかとなることが多いが、高等特別支援学校の卒業後は実質的に就労移行支援事業所の利用が選択できない運用となっている地域もある。

一方、通常の高校や専門学校などの障害児以外も所属する学校に進学した場合、卒業後の進路は進学または企業への就職となる。この場合、後述するが、障害者としての専門的な支援を受けることは難しい。また、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所の利用といった福祉サービスの利用は、そもそも学校の進路担当が知識を持たないことも多く、本人や保護者が積極的に動かない限り、その進路を選択肢に入れることすら難しいのが現状である。

#### (2) 教育機関における就労支援の重要性

障害児の進路を概観して分かるように、多

くの障害児のキャリア選択肢は、中等教育時点の進路選択によって左右されてしまう。その時点では、目の前の療育や学業、生活の自立に精一杯で、将来の就労までを見据えた選択ができる障害児やその家族は多くないと考えられる。特に知的障害、発達障害のあるこどもは、本人の意思・意見を表明することが難しいこともあり、進路・キャリア選択において家族の影響が大きくなりやすい。

こうした障害児のキャリア選択の特殊性を踏まえると、教育機関における就労移行支援が非常に重要となる。障害のないこどもと比較して将来に対する理解や意思決定が難しい障害児が、本人の希望や能力に合った就労先を見つけ、就労・定着するには、学校に通いつつ、そこでの学びと並行して就労に向けた準備やキャリア探索が必要である。しかしながら、その特性と雇用環境とが相まって、障害児やその家族自身が自助努力のみで就労先を見つけることは難しい。仮に見つけたとしても、労働環境や雇用者との相互理解、仕事内容などのミスマッチにより、定着することができず、結果として短期間での離職に至ってしまうことも少なくない。障害児本人の意思や能力を踏まえたキャリア形成には、教育機関をはじめとする就学期から多様な主体による支援が不可欠となる。

## II 特別支援学校卒業後の キャリア支援の現状

本章では、特別支援学校や高等特別支援学校といった、障害児の学びに特化した学校への進学を選択したこどもたちのキャリア支援の現状を概観しつつ、求められる支援につい

て先行事例を交えて論述する。

### 1 特別支援学校・ 高等特別支援学校の移行支援

#### (1) 特別支援学校・高等特別支援学校の 位置づけ

特別支援学校は、障害のある幼児、児童、生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取り組みを支援するという視点に立ち、幼稚園、小学部、中学部、高等部と幅広い年齢を対象としている。就学先の決定に際しては、就学児健康診断などを基に教育委員会が医療、教育、心理などの専門職や保護者と相談のうえ、就学先を決定する。また、特別支援学校は、重度の障害児を含む幅広い障害種別の幼児、児童、生徒が対象となっており、従来の盲・聾・養護学校の対象であった5種類の障害種別（視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、病弱・身体虚弱）を含む幅広い種別の障害児が在学している。

一方、高等特別支援学校は高等部単独で各学校が入学試験などを行い、入学者を選抜する。就労を大きな目的に掲げ、一般企業への就労を視野に入れたカリキュラムとなっている。具体的なカリキュラムは、教科の時間に対して作業の時間が多く設けられ、就職に向けた職業訓練が行われている。

#### (2) 在学・卒業後の就労移行支援の現状

特別支援学校の卒業者は、一般就労を目指す場合と就労継続支援や地域活動支援センターの利用といった福祉的就労の利用を選択する場合がある。また、2年以内の就労移行支援を利用した後に就労に移行する場合もある。一方、高等特別支援学校は、卒業後すぐ

に一般就労を目指すことが多い（図1）。

いずれに進学した場合も、在学中には教育機関での個別支援計画や職場実習などに加え、就労・生活のサポートとして外部支援機関が利用可能である。一般就労の採用チャネルとしてハローワークなどを活用するほか、就業と生活の一体的な相談先として、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどを利用することもある。さらに、放課後等デイサービスは18歳までのこどもをサポートする福祉サービスの一環として、就労移行に向けた支援が受けられる場合もあ

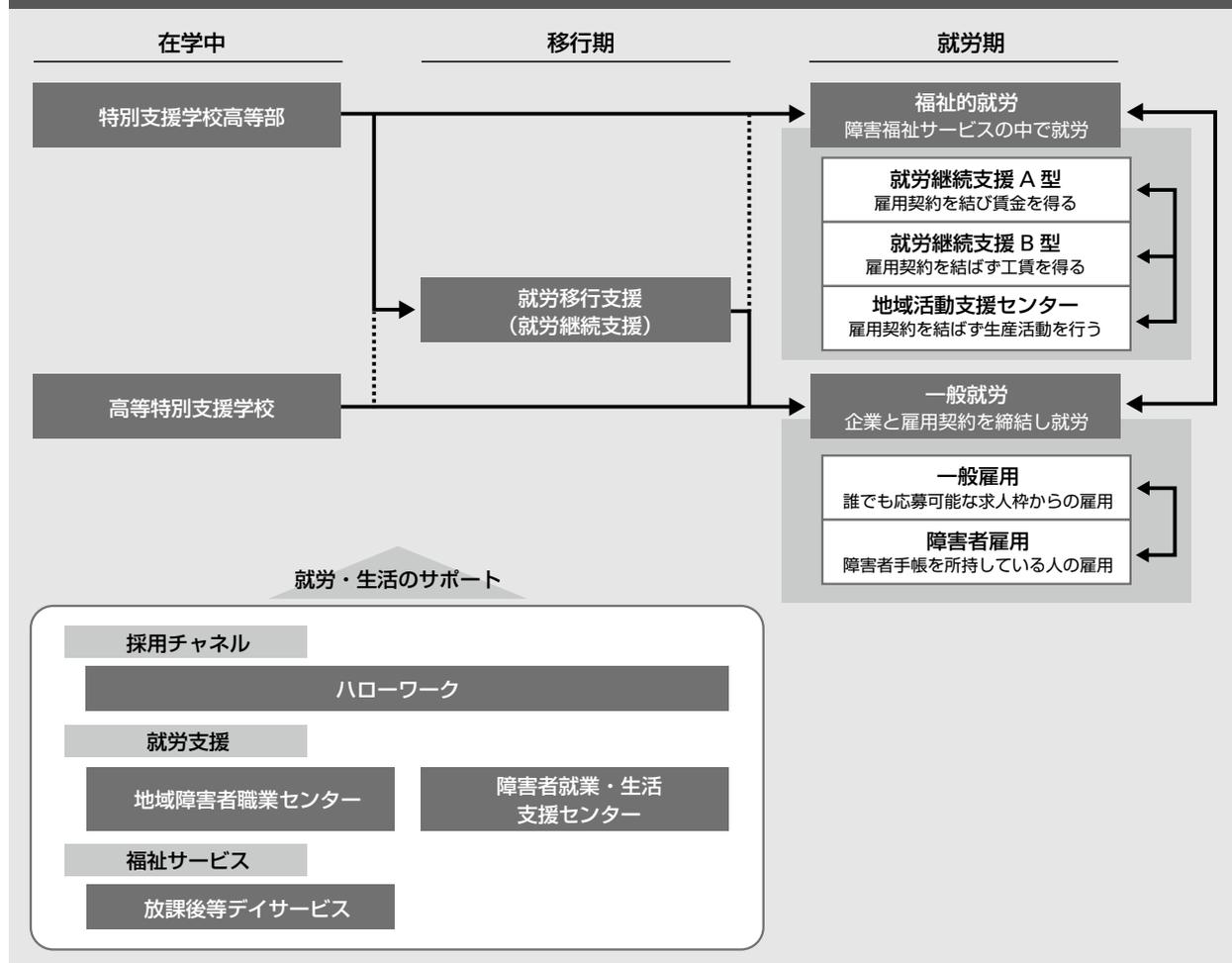
る。外部支援機関の利用に際しては、個人が就労移行支援を行う事業所や放課後等デイサービスなどを選択し、支援を受けることとなる。

### (3) 在学・卒業後の就労移行支援の課題

#### ①教育機関における支援の課題

教育機関における支援では、経過を把握したうえでのアセスメント、個別支援計画の家庭や福祉など関係機関との連携、アセスメント結果や本人の意思決定と企業ニーズを踏まえた支援目標の設定などが課題となってい

図1 特別支援学校（高等部）・高等特別支援学校に所属する生徒の就労までの流れのイメージ



る。キャリア教育においては、各段階の計画を立案し蓄積することで適切なアセスメントにつながるが、現状では保護者と学校に紙の記録が残るのみである。教育機関同士が連携することのハードルが高く、学校間を超えた継続的な記録の蓄積には至っていない。また、障害児は場面により特性の出方が異なることもあり、教育・福祉・家庭の相互の情報連携が重要であるが、制度の違いを超えた連携は難しく、コミュニケーションの機会などのソフト面に加え、データ連携などハード面にも課題がある。

加えて、特別支援学校や高等特別支援学校のキャリア教育のカリキュラムが、社会や企業の変化に対応し切れていないことも課題となっている。特に一般就労を目指す高等特別支援学校においては、画一的かつ古くから障害者雇用として実施されてきたアナログ業務を主としたカリキュラム構成であることが多い。実際、文部科学省においても、企業ニーズに合わせた職業教育の見直しが掲げられている<sup>注2</sup>。

## ②外部支援機関における支援の課題

2023年度に実施された障害福祉サービス等報酬改定検討チームでの議論では、本人の意思や能力にかかわらず、事業所の立ち位置や得意とする分野に偏ってスキルが構築されることが課題として指摘されている<sup>注3</sup>。たとえば、一度就労移行支援B型を利用した場合、アセスメント結果に応じてその他の類型（A型など）の支援を受けることが難しい現状がある。また放課後等デイサービスは事業所により得意とする分野が異なることから、居場所の提供にとどまり、キャリア支援に取

り組めていないところも少なくない。

障害のあるこどもの就労には多くの関係機関がかかわり、それぞれが自身の事業範囲の中で取り組むものの、地域で連携が取れていないのが現状である。結果として、本人の意思に沿ったキャリアを実現することが難しい環境となってしまう。

## 2 就労支援に取り組む先行事例

多機関での連携が課題となっている中、地域において連携しながら就労支援に取り組む先行事例を紹介する。

### (1) 特別支援学校の例

東京都では、就労支援（企業開拓）チームを設計し、教育委員会に所属する就労支援員、都立特別支援学校に所属する進路指導担当教員、民間企業経験者による就労支援アドバイザーが連携することにより、各都立特別支援学校の支援を効率的に行っている。さらに、企業開拓に際しては、開拓業務委託企業を活用しながら効率的に実施している<sup>注4</sup>。

また、金沢大学では、一つの特別支援学校が地域の就労支援のハブとなり、周辺の特別支援学校のほか、一般高校に通う障害のある生徒に対する支援も含めて行っている。東京都のようにリソースが豊富でない場合であっても、ハブとなる機関を設置することは地域全体の支援として重要である<sup>注5</sup>。

海外では、障害児の支援の中にキャリア教育を位置づけ、一連のプログラムとして提供されている例もある。米国でのLCCE（Life Centered Career Education）プログラムでは、障害児への支援プログラムが確立されており、キャリア教育においては、自己理解や

意思決定をベースとした上での就業開発が掲げられている<sup>注6</sup>。さらに、カリキュラムとしては「職業」のみでなく「家庭」も包含してキャリア教育と位置づけている。このように、就労支援を行うに当たっては、家族計画等も含め人生全体の選択の意思決定が可能な支援が行われている。

## (2) 就労移行支援の例

就労移行支援事業所であるNPO法人障がい者自立支援センターなごや「マーム」において行われている職務開発や経営者協会との連携した効率的なマッチングを紹介する<sup>注7, 8</sup>。

まず、事業所が企業へ訪問し、企業の業務やニーズを把握したうえで障害者が実施する具体的な作業を提案する「職務開発」という工程を行う。企業は業務の切り出しに苦慮することが多いことから、専門知識のある事業所が提案することでマッチングが進む。さらに、愛知県経営者協会と就労移行支援事業所が、愛知県内の企業における障害者の雇用と定着を推進するため、パートナーシップ協定を締結し、企業ニーズに合わせた支援事業所（人材）のマッチングを行っている。具体的には、経営者協会が障害者雇用を望む経営者協会の会員企業のニーズや要望を把握し、就労移行支援事業所が企業ニーズに合わせた事業所（人材）紹介から職場定着までを実施している。

## (3) 放課後等デイサービスにおける

### 発達支援の一環としての就労支援

就労移行支援は、原則として18歳以上を対象とするため、特別支援学校高等部の生徒は卒業後、一定期間移行支援を利用したうえで

就職することも多いが、3年間という限られた期間の中では十分な準備ができない場合もある。こうした課題を受け、18歳未満を対象とする放課後等デイサービスにおいて、就労準備型放課後等デイサービスと称し、特別支援学校に通いながら行う就労準備を提供している。具体的なプログラムとしては、ビジネスマナーやパソコンなどを含む職業訓練のみでなく、一人暮らしを見据えた生活上の訓練や自己決定を見据えた訓練が行われている。

## 3 特別支援学校・ 高等特別支援学校卒業後に 向けて求められる支援

### (1) 教育機関における支援

特別支援学校や高等特別支援学校では、早期から職業・家庭生活を含む総合的なキャリア教育を行い、経過を把握したうえでのアセスメントを行う「時間軸」を意識するとともに、家庭や福祉・医療など関係機関との「面」での連携が求められている。教育機関のみでは時間軸や面での連携に限界があることから、外部支援機関も活用しながら、地域の中で本人の意思や能力に合ったキャリア形成をしていくことが求められる。

特別支援学校や高等特別支援学校の卒業後の就労先は、学校による支援が大きな影響を及ぼしており、学校の支援の幅により就労選択肢も決まってしまうといっても過言ではない。DXの進展もあり、企業が障害者に求めるスキルも変化する中で、個人の特性や本人の意思を踏まえた個別支援計画の策定や、時代の潮流を踏まえた職業訓練が求められている。

## (2) 教育機関以外の

### 外部支援機関による支援

放課後等デイサービスは、特に年少児に対しては発達支援に主眼が置かれるが、18歳未満からの就労支援としてのニーズが存在することも忘れてはならない。現在の就労移行支援は、教育機関では難しい具体的な技能訓練の事例が先行しており、アセスメントを基にした本人の意思表示支援、総合的なキャリア形成に課題がある。

現在の一般就労の場において、企業は障害者の特性やスキルを把握することが困難であり、マッチングの時間的コストが膨大なほか、ミスマッチの原因ともなっている。一方、本人や企業がそうしたマッチングを行うことは非常に難易度が高いことから、外部支援機関はアセスメントを適切に行い、本人の特性に応じた事業所の選択を支援すること、さらに企業のニーズを把握したうえで、適切な人材ないしはその人材を輩出する事業所をマッチングすることが求められている。

## III 大学等における支援の現状

### 1 大学等における

#### 障害のある学生の現状

本章では、大学、専門大学、高等専門学校（以下、「大学等」という）における障害のある学生の支援について取り上げる。

#### (1) 大学等における障害のある学生の支援に関する制度など

大学等における障害のある学生に対する支援は、差別の解消の推進に関する法律（以下、「障害者差別解消法」）に規定されてい

る。2016年4月に障害者差別解消法が施行され、障害者の差別的取り扱いの禁止が全大学で義務化、社会的障壁の除去について必要かつ合理的な配慮の提供が国立大学で義務化、私立大学では努力義務化された。2021年5月には、障害者差別解消法改正により、すでにすべての大学で禁止されていた障害者に対する不当な差別的取扱いに加え、国立大学のみ義務化されていた合理的配慮の提供についても、すべての大学で義務化されることとなる（施行は2024年4月）。そして、2017年に文部科学省「障害のある学生の修学支援に関する検討会報告（第二次まとめ）」にて、不当な差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供に関する具体的な取り組みや留意事項について取りまとめられたものが、大学等における指針となっている。

#### (2) 大学等における障害を抱える学生の支援に関する現状・課題

大学等における障害を抱える学生数は年々増加しており、独立行政法人日本学生支援機構の「令和4年度（2022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」によると、2022年5月1日時点の障害を抱える学生数は4万9672人となっており、全学生数324万6852人の約1.53%を占める<sup>注9</sup>。全学生数に占める障害を抱える学生数は昨年より8928人（0.27ポイント）増加となっており、障害を抱える学生が在籍する学校数も昨年より28校増加し、970校（全学校数1174校の82.6%）となっている。

また、大学等において支援が必要な障害の内訳についても年々多様化が進んでいる。同

機構が調査を開始した2005年当時<sup>注10</sup>は、障害のある学生5444人のうち、肢体不自由が31.2%、病弱・虚弱が24.4%と身体障害のある学生が多く在籍していた。一方、2022年には、障害のある学生4万9672人のうち、精神障害のある学生が31.8%、病弱・虚弱の学生が27.2%、発達障害のある学生が20.7%となっている（図2）。

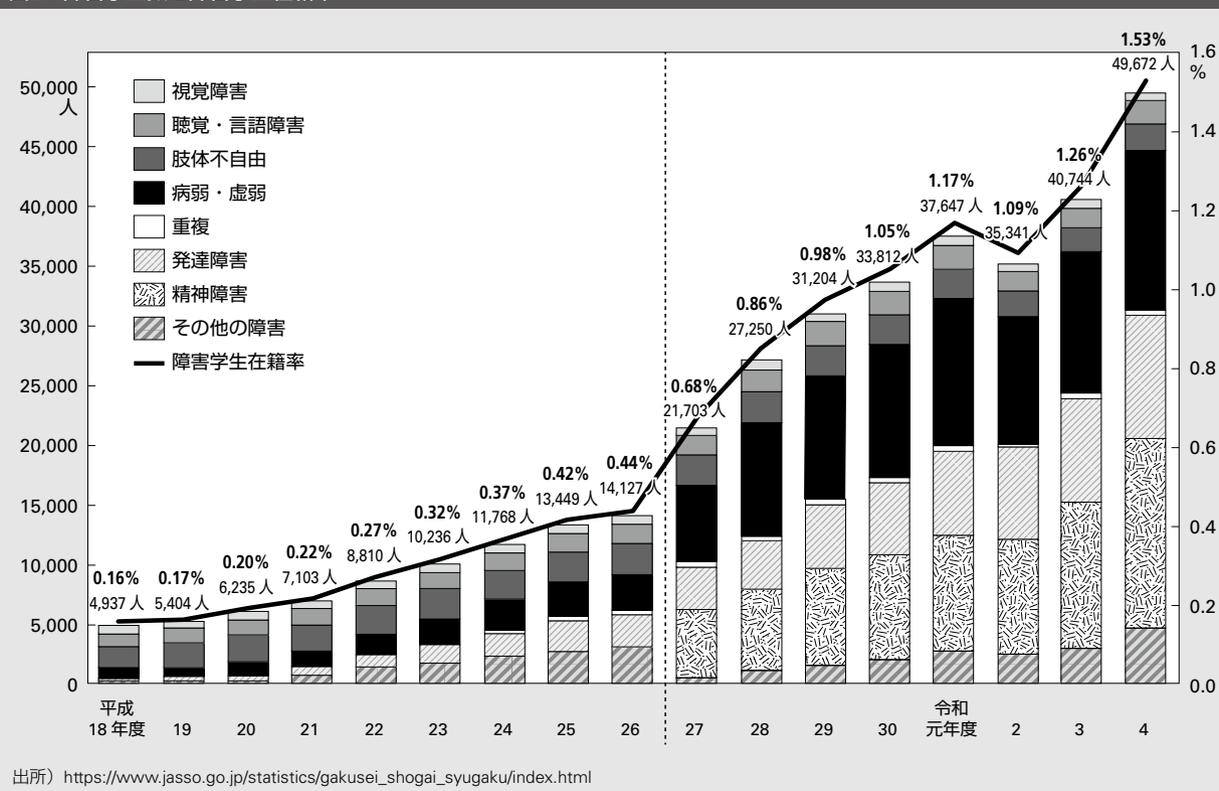
上記のような、障害のある学生の増加や多様化、障害者差別解消法の施行・改正を背景に、大学等における障害のある学生に対する支援体制は徐々に整備されてきた。たとえば、同機構の調査によると、全学校のうち97.2%が障害学生に対応する部署・機関を設置、97.1%が障害学生支援担当者を配置している。この結果から、ほぼすべての大学等に

において、一定の支援体制が構築されていることが分かる。

もっとも、障害学生支援体制について詳細に見ると、障害学生支援担当部署として、専門部署・機関を設置している大学等は26.1%、専任の支援担当者を配置している大学等は22.7%と少ない。さらに支援担当者の具体的な職種を見ると、支援技術を持たない職員や教員が最も多い。コーディネーターやカウンセラー、支援技術を持つ教職員を支援担当者として配置する大学等は少なく、障害のある学生に対して十分な質・量の支援を実施できている大学等はいまだ限られていることが分かる。

このように、前章で取り上げた特別支援学校や高等特別支援学校とは異なり、大学等で

図2 障害学生数と障害学生在籍率



は障害のある学生と障害のない学生が混在するため、障害のある学生の支援のみには注力できないのが現状である。また、専門的な支援技術を持つ教職員も少ない中で、多様な障害のある学生の困りごとに対して支援を行う必要がある点が、大学等における支援の困難さを生んでいる。

## 2 先行事例

先に述べたような大学等における障害のある学生への支援リソース、ノウハウ不足に対して、複数大学が連携し、支援リソースやノウハウを共有するプラットフォームが2つ立ち上がっているため、以下に紹介する。これらのプラットフォームは2017年7月24日に文部科学省高等教育局が公募した「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業」に東京大学と京都大学が応募し、選定を受けたことをきっかけに立ち上がったプラットフォームである。いずれのプラットフォームも、2017年度から2019年度まで上記事業にて実施され、その後、各大学にて実施が継続されている。

### (1) PHED（障害と高等教育に関するプラットフォーム事業）

PHED（Platform of Higher Education and Disability）は、東京大学が主催する障害のある学生の就学と就労、社会活躍を支えるための大学および企業によるプラットフォームであり、2024年2月20日時点で84大学が参加している。

PHEDはすべての大学が社会的役割として障害学生支援の主要な機能を果たせる状況を整備することを目指している。障害のある学

生がどの高等機関を選んだとしても、修学の際にはその大学でできる最善の配慮・支援を受けることができ、卒業後のキャリアにつながるようなことを目的としている。PHEDでは大学等の教職員や支援担当者を対象とした研修や、PHED参加大学の教職員からの相談に対する専門的助言、地元企業と連携した就労事例創出プログラムなど多岐にわたる取り組みを行っている。中でも特徴的なものとしては「障害学生支援スタンダード」の構築によるノウハウの展開が挙げられる。

障害学生支援スタンダードとはその名のとおり、障害のある学生の支援のスタンダードとなる知識・技術の基本体系となっており、アクセシビリティや支援技術、キャンパスソーシャルワーク<sup>11</sup>、キャリア移行など障害のある学生を支援する際に重要な8つの領域について策定されている。

障害学生支援スタンダードは専門的研修CBI<sup>12</sup>とともにPHEDのWebサイトに公開されており、障害学生支援部署や支援担当者が障害のある学生の支援について学びつつ、専門性やリソースに関する自己点検にも活用できるなど、支援ノウハウの不足する大学等の支援力の底上げを図る取り組みとなっている。

また、PHEDでは、障害のある学生のインターンシップや就労の支援を目的として、地域ごとに開催されるタウンミーティングの支援を行っている点も特徴的である。タウンミーティングとは、県や市といった一定エリア内のホスト校と地域の高等教育機関を中心に、行政機関や就労支援機関、地域の企業・団体などが参加するエリア内のネットワーク拡充を図る活動である。タウンミーティング

では、障害のある学生の企業内ジョブシャドウ<sup>注13</sup>やインターンシップなど雇用事例の創出に向けた取り組みも実施されており、障害のある学生の就労に関する支援リソースおよびノウハウ不足を補う取り組みとなっている。

## (2) HEAP (高等教育アクセシビリティプラットフォーム)

社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業で立ち上がったもう一つのプラットフォームが、京都大学の高等教育アクセシビリティプラットフォーム、通称HEAP (Higher Education Accessibility Platform) である。HEAPの目的は高等教育機関における障害と支援に関する情報やノウハウを集約・発信するとともに、関係機関やさまざまな障害支援に関するネットワークをつなげ、障害のある学生支援のスタンダードを構築することとなっている。

HEAPもPHEDと同様、HEAP参加大学の教職員からの相談に対する専門的助言を行っているが、PHEDとは異なり、Q&A集として個別の悩みに寄り添う形をとっている。また、HEAP事業にて実施した教職員研修などの研修資料や、支援機器、支援ノウハウを取りまとめたTipsシートなど、障害学生支援部署や支援担当者がそのまま利用可能な形態での情報提供が多く、障害のある学生に対する支援リソース不足を補う取り組みが多く実施されている。

また、HEAPの特徴的な取り組みとして、2022年度から新たに開始した地域の多職種連携が挙げられる。この取り組みを開始した理由としては、障害のある学生は、修学支援だけでなく、一人暮らしをするうえでの生活支

援など地域の支援リソースを利用するケースが多いにもかかわらず、支援を管轄する行政が異なるなどの理由により、大学等と地域の支援リソースの連携が進んでいなかったためである。HEAPでは、障害のある学生の支援にかかわる多職種によるミーティングの開催や、市の相談機関と大学の合同ワークショップの開催などによる連携強化を図っている。また、多職種によるミーティングの開催を通じて、障害のある学生が利用可能なリソース (生活に関する相談窓口、就労に関する相談窓口) などの情報を集約し、障害のある学生の支援リソースリスト/リソースマップを作成している。

上記のような取り組みは、大学等の支援リソースやノウハウ不足を補うのみならず、障害のある学生の修学をより強力にサポートする取り組みとなっており、今後、拡大が求められる。

## 3 大学等において求められる ニューロダイバーシティ

ここまでは、すでに障害があることを認識している学生への支援について、現状や課題、先行事例などを見てきた。もっとも、障害のある学生、障害のない学生が混在する大学等が抱える課題は、すでに自身に障害があることを認識している学生への支援だけではない。

大学では、カリキュラムが定められている高校までと異なり、学生自身による履修選択が必要となり、また学生ごとにそれぞれ履修科目が異なるため、時間管理も自身で行わなければならないなど、求められるタスクが全く異なる。上記のようなタスクは発達障害の

ある、もしくはその傾向のある学生が苦手とすることが多く、大学生活における高いハードルとなり得る。そのため、高校までは発達障害の特性がありながら特に困りごとを抱えることなく過ごしてきた学生が、大学入学後に困りごとが生じるケースも少なくない。このような学生は、多くの場合修学に課題が生じ、留年、中退などによりドロップアウトしてしまう。また、修学の段階で問題がなくても、その後の就職活動の段階でうまくいかず、就職浪人するといったケースもある。

そのような事態を回避するために、早い段階から支援をしていく必要があるが、このような学生は自身の障害について認識していないため、障害学生支援部署と接点がないことも少なくない。このような学生に対して、大学側がいかに早い段階から気づいて、その困難を解消していくか、というところが非常に難しい課題となっている。

上記のような課題に取り組む先進事例として、筑波大学BHE（ヒューマンエンパワーメント推進局）において、2015年度より実施されている「発達障害学生支援（RADD）プロジェクト」を紹介する。

RADDプロジェクトは、医師の診断に基づく医学モデルではなく、社会モデルを基盤とする支援活動として、「すべての学生は多様な発達特性を有する」という神経学的多様性（ニューロダイバーシティ）を発達障害の特性に関する基本的な考え方として用いている。上記の考え方にのっとり、筑波大学では、発達障害の診断を受けている学生だけでなく、診断は受けていないが発達障害の傾向のある学生など、修学上の困りごとを感じている学生を幅広く支援対象としており、合理

的配慮がなくても、自助スキルの向上によって困りごとに対処できる学生に対しても支援を行っている。

そのため、筑波大学では、教育環境の変更・調整といった大学による合理的配慮を行うだけでなく、自己理解による自助スキルの向上支援も行っている。具体的には自身の能力や特性を理解するため、「個別の心理・教育的アセスメント」を専門のアセッサーから受けることができる。このアセスメントでは、発達障害特性以外にも認知能力、知的能力、職業適性と、幅広く自分自身について知ることができ、発達障害のある学生、ない学生双方に有用なアセスメントになっている。そのため、漠然と困りごとを抱えてはいるものの、その困りごとが発達障害に起因することを自覚していない学生にとって、障害学生支援部署よりも利用の心理的ハードルが低く、支援につながる入り口にもなっている。

また、自己理解サポートアプリ「マイメモ」などのツールも提供している。マイメモでは、自身の気づきをスマホで記録することにより自己理解を深めるとともに、自身の得意や不得意を一覧にして、自分のことを伝えるための資料としても活用可能となっている。そのほか、障害のある学生向けのキャリア支援として、発達障害の傾向がある学生向けの就職活動準備講座や発達障害当事者によるキャリアセミナーなども実施している。

このように、大学等においては、すでに障害を自認している学生だけでなく、障害に気づいていないが困りごとを抱えている学生への支援も求められている。

## IV 障害のあるこどもの キャリア選択・形成の 充実に向けて

### 1 障害のあるこどものキャリア選択・ 形成を支える仕組み

本稿では、障害のあるこどものキャリア選択や形成について制度上の課題を論じつつ、教育機関や事業所、大学等の取り組みにより乗り越えようとする取り組みの萌芽事例について取り上げてきた。最後に、障害のあるこどものキャリア選択・支援を支えるために求められる体制や仕組みを、制度横断的な観点から論じる。

#### (1) 児童期からの就労を見据えた発達支援

第II章で論じたとおり、一部の放課後等デイサービスでは、就労に向けた準備を活動の中に取り入れている事業所もあるものの、ごく一部にとどまっている。もちろん、こどもの発達支援や居場所づくりを第一としつつ、発達支援の中で広義の就労支援を取り入れていくことは十分に考えられる。ここでの就労支援とは、単に就労に向けた技能や社会人としてのマナーを身につけるだけでなく、その前段階としての意思決定・伝達や職業観の獲得も含まれる。

日常的な行動での選択（外で遊ぶか／部屋の中で遊ぶか、リンゴを食べるか／バナナを食べるか）の経験を積む機会はあるとしても、そこから中長期的な就労での意思決定まではほど遠い。抽象的かつ未経験の事柄について自分で意思決定する経験を重ねていくことは、将来のキャリア選択において重要な要素となり得る。もちろん、キャリア選択・形成の意

思決定を適切に行う前提として、十分な情報提供も不可欠である。

第I章で述べたとおり、現状のわが国における障害児の一般的な進路選択では、中学校卒業後の進路によって就労先の選択肢がある程度限定されてしまう。しかしながら、その事実でさえも中学校卒業時点で十分に情報提供されていないこともある。障害児が十分な情報を得られるとともに、将来に向けた選択ができるよう、児童期から段階的な経験の獲得ができる環境がつけられることが望ましい。

#### (2) 進路にかかわらず

##### 就労支援を受けられる仕組み

障害児の就労先は、進路によってある程度限定をされてしまうととも、受けられる就労支援も制限されてしまう。特別支援学校（高等特別支援学校を含む）に進学すると、障害児・者向けの就労支援を受けられる一方で、就労先の選択肢は限られ、企業の障害者雇用枠か就労継続支援事業所が選択の中心となる一方、専門学校や大学等を経て就労しようとする、障害児・者の特性を踏まえた就労支援を受けづらくなる。

こうした課題を踏まえると、教育機関の外側で、障害児の進学先にかかわらず利用できる就労支援の仕組みが必要であると考えられる。教育機関や放課後等デイサービスなどの障害児支援事業所、行政の各部門、企業などと連携し、学齢期から就労後の定着支援まで一貫通貫で伴走支援を行うことで、情報と支援の断絶を防ぎ、長い時間をかけて本人や家族と社会をつなぐ役割を果たす、新たな就労支援のコーディネーターの創設を提言する。

現在は、特別支援学校などが就労支援の役

割を担う場合が多いものの、教員が教務の一環として行うのでは、加速度的に変化する雇用市場をリアルタイムに捉え、障害児の教育や就労支援に活かすことは容易ではない。あえて教育機関の外側に専門人材を配置し、各主体のハブとして、障害児にかかわる人や今後かかわる可能性のある主体をつなぎ、マネジメントすることが重要と考える。

また、教育機関の外側に配置することで、進学先にかかわらず就労に向けた支援を十分に受けられるようになることもメリットである。学業上の困りごとと就労上の困りごとは別物であり、就労上の困りごとは進学時点では分からないことも多い。そのため、特別支援学校の中でも障害者枠ではなく一般枠として就労可能な人もいれば、大学や専門学校の卒業後に就労移行支援を経て就労を目指す方が望ましい人もいる。進学先にかかわらず、真に本人に合った就労先とマッチングし、定着を図るためには、教育機関の外部に機能を設置し、進学先を問わず利用できる仕組みとする方がよい。

さらに、企業との早期からの協働も重要である。第Ⅱ章、第Ⅲ章において、教育機関と企業が連携して就労支援に取り組む事例を紹介したが、こうした取り組みは国内では広く普及するまでには至っていない。現在の教育機関と企業が時折コミュニケーションを取る方法では、新たな就労先や仕事の開拓に結びつけることは難しく、結果として適切な就労先がない状態に陥ってしまう。詳細は他稿に譲るが、急速なDXの推進や産業構造の変化により、障害者雇用を求める役割や企業の考え方も大きく変化している。

単純作業中心の求人ばかりであった求人票

一覧は過去のものとなりつつある。就労支援専門のコーディネーターを配置することで、積極的に企業の情報を収集し、市場における障害者雇用の潮流を捉え、企業と協業しながら就労先や仕事を創り出すこともできるだろう。時間・場所・業務内容などさまざまな観点で多様な就労が創出できれば、より多くの障害のある人が自分の希望や適性に合った就労先を見つけ、働き続けることができるようになると思われる。

## 2 教育機関・支援者・企業の協働と各主体に求められる役割

前述したような新たな就労支援の仕組みを構築するには、教育・福祉・企業の各主体の協働が求められる。本来、就労支援の枠組みは国による制度として確立し、運用されるべきものである。しかしながら、いまだ縦割りの強いわが国の行政では、教育・福祉・労働という3部門にまたがる施策をスピーディーに進めることは現実的ではない。むしろ、すでに各主体が接点を持つ現場から地域単位でのモデルケースを創出し、ボトムアップ的に制度化に向けた動きを進めていく方が近道ともいえる。

実際、近年の新たな制度や政策の多くは、特定の自治体や地域で独自に進められていたものをモデル事業として補助対象としながら横展開を図り、最終的に制度化に至るというパターンが多く見られる。そのため、国の制度化を待つのではなく、目の前の障害児・者の就労支援を進めながら、積極的に地域の中で協働モデルを構築していくことが求められる。そこで本稿の結びとして、各主体が担うべき役割について提言する。

## (1) 就労に向けた準備の伴走支援

就労支援におけるコーディネーターの役割の重要性は前述のとおりである。本人や家族と、それを取り巻く教育・福祉・企業・行政といったさまざまな主体がかかわり合う就労支援は、本人に常に寄り添いながら、道先案内人として先行きを見通す支援者が必要である。

障害のあるこどもの療育やキャリア選択は保護者の影響も大きい。情報収集や関係者との調整、その他進学・就労に向けた準備は保護者主導で行われることも少なくない。本人への支援と合わせて、保護者への伴走的支援も重要な役割となる。現状では、情報収集から関係者との調整を含め、そのほとんどが実質的に保護者の役割とされているが、わが子が障害児となっはじめて、障害児・者福祉に触れる保護者とその責務をすべて抱える困難は想像に難くない。本人や保護者の意思を十分に汲み、利用できる制度や支援などの情報収集や関係各所との調整を担うのもコーディネーターの重要な役割となる。

## (2) 日常生活を送る教育機関と福祉の連携

学齢期のこどもにとって、家庭の次に長い時間を過ごすのが教育機関である。学問的な学び以外にも社会生活を送るうえでの一般的な知識・経験を身につける場の中心となる。一方で、近年では多くの障害児が、学齢期で利用できる障害児支援である放課後等デイサービスなどを利用する。現状では、教育と福祉の間での情報共有や連携は、就労支援にかかわらずほとんどなされていないのが実態である。制度上の壁を越えて、情報共有や支援の連動を図ることが必要である。

特に特性上、将来に向けた意思決定の経験や能力の獲得に困難の伴う知的障害や発達障害のこどもに対しては、疑似的な体験や小ステップでの見通しを立て理解を促す支援など、時間をかけた段階的な支援が求められるが、教育機関と放課後等デイサービスなどの福祉サービスで、本人の理解度のアセスメントやそれに対する支援の考え方を共有して取り組むことが重要である。教育・福祉のいずれかのみで取り組んでも、一貫性が取れず、むしろ本人が混乱してしまうことにもなりかねない。

また、就労支援においては、本人の特性や能力を多面的にアセスメントしたうえで、就労先のマッチングを行うことが望ましい。長い時間を学校で過ごす一方で、毎年担任が交代になったり進学するたびに記録が引き継がれずリセットされてしまうなど、継続的な経過を追うことは教育機関では難しい。その点、長く利用している福祉サービスでは、同じ支援者が幼少期から継続して支援していることも多く、また学校以外の普段の生活の様子についてもよく把握していることもある。場面や観点の異なる情報を組み合わせることで、より正確かつ多面的なアセスメントが可能となる。アセスメントが高度化すれば、より本人に合った就労先や就労形態のマッチングが可能となる。

## (3) 就労前からの企業の参画

第Ⅱ章、第Ⅲ章で取り上げたように、就労支援においては、就労先となる企業の取り組みも重要となる。企業内の受け入れ態勢の整備や拡大だけでなく、障害のあるこどもの意思決定やキャリア選択・形成支援の担い手と

して、学齢期から教育機関や福祉サービスと協働することが求められる。学校や福祉現場では、発達支援や療育への知見は十分に蓄積されている一方で、雇用市場や社会における障害者雇用の情勢や就労の現状についての知見のアップデートは十分ではない。

企業側から人材ニーズや職場の課題を提示することで、マッチングの精度をさらに高め、本人の意思や適性に合った就労を適えることができるようになる。企業としても、学齢期から就労支援にかかわることで、現在の障害児支援の実態を知ることができるとともに、より自社の求める人材像に合った人材と早期から接点を持つことができる。面談や数日間の職場見学では分からない本人の希望や特性を知る機会を通して、就労後のミスマッチを防ぐことができるだろう。

さらに今後、企業として求めるスキルを身につける機会を就労支援の現場に導入していくことも可能となる。現在の教育機関や就労移行支援事業所などでの訓練は、従来からある作業スキルの訓練が中心となり、プログラミングやOA機器の操作といったスキルの獲得機会は限定的である。企業側からの働きかけから、より多様かつ企業から求められるようなスキルを獲得する機会が提供されれば、障害児・者にとってもキャリア選択の幅が広がることになり、双方にとってメリットとなる。

ここまで述べたとおり、就労支援は教育・福祉・企業・行政とさまざまな主体が面で連携することで、本人の年代や場面を貫いた就労支援が可能となる。障害児支援や障害者雇用を取り巻く環境が急速に変化し、制度、支

援手法、キャリア選択肢など、活用できる仕組みも多様化している。多様な主体がかかわる就労支援の分野において、一つの主体がすべての情報を収集し、支援体制を整えていくことは現実的ではない。障害児・者を取り巻く各主体が、自身のかかわる場面や職掌を中心としながら、コーディネーターの旗振りのもとで協働することで、制度の枠組みに阻まれ、支援が手薄となりやすい18歳の壁を越えることができる。そしてより多くの障害のあるこどもが、自身の望むキャリアをつかみ、社会の中で自立した生活を送ることができるようになるのではないだろうか。

#### 注

- 1 ここていう「障害の重さ」とは、単に障害等級を指すものではなく、教育環境に応じた困りごとの大きさを指す。たとえば、バリアフリーの設備が整っていれば肢体不自由のこどもは普通級でも通学可能であるが、設備がなければ特別支援学校へ通学することになる
- 2 文部科学省「特別支援教育の概要」(2013年12月)  
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000032714.pdf>
- 3 厚生労働省「就労選択支援に係る報酬・基準について《論点等》」(2023年11月)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001167613.pdf>
- 4 東京都「東京都立特別支援学校における就労支援について」(2022年度)  
[https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/shougai\\_shisaku/syurou\\_kyouti/pressgijiroku.files/07\\_31shiangakkou.pdf](https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/shougai_shisaku/syurou_kyouti/pressgijiroku.files/07_31shiangakkou.pdf)
- 5 文部科学省「キャリア教育・就労支援等の充実事業 成果報告書(要約)」(2016年度)  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/main/006/h28/1395291.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/main/006/h28/1395291.htm)

- 6 河崎智恵、齊藤紀子、伊藤 優、伊藤圭子「特別支援学校におけるキャリア教育の現状と課題」(「日本教科教育学会誌」2020. 12 第43巻第3号 pp.11-22)
- 7 愛知県経営者協会、就労移行支援事業所マーム「障がい者の雇用と定着に関するパートナーシップ協定の締結について」  
<https://www.aikeikyo.com/files/news/91dfleae78276318253502bf0093b169.pdf>
- 8 NPO法人障がい者自立支援センターなごやMarm  
[https://www.npo-marm.com/\\_files/ugd/eb99b6\\_9a66fc21ec564d4eb7cb6b73bf73900a.pdf](https://www.npo-marm.com/_files/ugd/eb99b6_9a66fc21ec564d4eb7cb6b73bf73900a.pdf)
- 9 独立行政法人日本学生支援機構「令和4年度(2022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報告書」(令和5年8月)  
[https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei\\_shogai\\_syugaku/\\_icsFiles/afieldfile/2023/09/13/2022\\_houkoku3.pdf](https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/_icsFiles/afieldfile/2023/09/13/2022_houkoku3.pdf)
- 10 独立行政法人日本学生支援機構「大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査報告書」(平成18年1月)  
[https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei\\_shogai\\_syugaku/\\_icsFiles/afieldfile/2021/02/09/chosa05\\_houkoku\\_1.pdf](https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/_icsFiles/afieldfile/2021/02/09/chosa05_houkoku_1.pdf)
- 11 大学におけるソーシャルワーク活動

- 12 Capacity Building Institute
- 13 児童、生徒、大学生が、企業の社員に半日か1日、影のように張りついて同行し、社員がどのような仕事をしているかを観察して学ぶ取り組み

#### 著者

神戸はるか (かんべはるか)

野村総合研究所 (NRI) ヘルスケア・サービスコンサルティング部ヘルスケアグループコンサルタント  
専門は社会保障政策研究、こども・福祉分野におけるデジタル活用、生産性向上など

安原美希 (やすはらみき)

野村総合研究所 (NRI) ヘルスケア・サービスコンサルティング部ヘルスサイエンス・消費財グループグループコンサルタント  
専門は児童福祉、ニューロダイバーシティ、障害者雇用、製薬メーカーなど

角野香織 (すみのかおり)

野村総合研究所 (NRI) ヘルスケア・サービスコンサルティング部ヘルスケアグループコンサルタント  
専門は社会保障政策研究、児童福祉、医療・介護・製薬メーカーの事業戦略の立案、実行支援など