

大学における知的障害者雇用の現状と課題:当事者へのインタビュー調査を中心に

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-01-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 石井, バークマン麻子, 笠羽, 涼子, 島田, 拓也, 林, 美夏 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/8685

大学における知的障害者雇用の現状と課題

—当事者へのインタビュー調査を中心に—

石井バークマン麻子*¹ 笠羽 涼子*² 島田 拓也*² 林 美夏*³

(2014年9月30日 受付)

本研究の目的は、大学が知的障害者を雇用することの意義と課題を、知的障害者本人と支援者の経験から明らかにし、知的障害者の継続的就労実現のための要素について検討することであった。福井大学で働く知的障害者とその支援者に半構造化インタビューを行い、両者の回答の関連性等を検討した。その結果、知的障害者の継続的就労実現のためには、自己肯定感の回復や生活する力の獲得、信頼できる支援者ならびに一緒に働く仲間が存在等が極めて重要であることが示唆され、支援者の専門性とバランスの取れたチームワーク、知的障害者の自発性を重視する意識と真摯な対応等が、基礎条件として重要なことが提示された。

知的障害者の仕事内容や雇用期限の検討、支援者の安定雇用の条件確立等の課題はありながらも、大学が、知的障害者の就労支援の充実と推進を通して、共生社会の形成に寄与できる潜在的可能性と当事者からの期待の大きさが実感された。

キーワード：知的障害者・一般就労・職場としての大学・合理的配慮・キャンパス支援員

1. 問題の所在と目的

厚生労働省(2013a)によると、平成24年度の日本における障害者総数は約744万人であり、その中18歳から64歳の在宅者で雇用施策対象者とみなされる障害者総数は約332万人である。知的障害者はその中27万人と報告されている。文部科学省(2014)によれば、平成24年3月の知的障害特別支援学校高等部の卒業生総数13,541名の中、一般就労者数は3,842名(28.4%)にとどまり、障害福祉サービス(就労移行支援、就労継続支援A型・B型、福祉工場、小規模作業、地域活動センター等を含む)が9,029名(66.7%)を占めており、知的障害者の就職先分布を知る一つ

*¹福井大学教育地域科学部発達科学講座

*²福井大学大学院教育学研究科学校教育専攻

*³福井大学大学院教育学研究科教科教育専攻

の指標と考えられる。

本研究では、一般就労先の1つである国立大学における知的障害者の雇用の実態を概観するとともに、大学が知的障害者を雇用することの意義と課題を知的障害者本人と支援者の経験から明らかにし、知的障害者の継続的就労を実現するための要素について検討することを目的とした。

2. 背景

2-1. 協働実践研究プロジェクト

教育学研究科学校教育専攻および教科教育専攻における「協働実践研究プロジェクト」は、8単位の必修科目であり、「特別支援教育コーディネーター実習（Ⅰ～Ⅳ）」は、その選択肢の1つである。本稿は、特別支援教育コーディネーター実習Ⅱ（1年次後期）およびⅢ（2年次前期）において、担当教員1名と院生3名が協働で推進した、約1年にわたる実践研究のまとめである。

1年次後期では、2-2で述べる本学事務局障害者就労支援室を実習先（フィールド）として院生が定期的に入らせていただき、キャンパス支援員¹と昼休み中の活動（スポーツやゲーム等）をともにすることから始まり、一日を通して実際の仕事に加わりながら彼らのことを知るとともに、アドバイザーの関わり方や就労支援室の運営を理解し、就労支援室が展開してきた多様な部署や人との連携を間近に見ることができた。

このような実践経験と観察をもとに、課題や疑問等を授業（演習）において検討を重ねる中で、本テーマが輪郭を現し、実践研究論文としての執筆に至った。

院生は実質6カ月にわたり15回、毎回6時間、障害者就労支援室の仕事をキャンパス支援員とともにに行った。石井パークマンは附属特別支援学校校長を兼務するとともに障害者就労支援室会議²の室員でもあるため、大学組織における就労支援室の位置づけや運営について理解しやすい立場にあった。以上のような経過により、筆者らは本学就労支援室とは既知の関係にあった点が、本研究における特色の1つと言えよう。

2-2. 福井大学事務局障害者就労支援室

(1) 歴史

福井大学事務局障害者就労支援室（以下、就労支援室と略す）は、平成22年4月に開所し、2名のキャンパス支援員を迎えて同年10月から実質的に活動を開始した。雇用人数は、附属特別支援学校から毎年2名程度の卒業生を採用し、5カ年で10名の採用を計画した。つまり就労支援室の目的は大学における障害者雇用の促進であるとともに、附属特別支援学校卒業生にとっての現場実習先および就労先の一つとしての意味合いも有していた（伊藤，2013）。

¹ 就労支援室に勤務する知的障害のある人たちの呼称。平成22年当時の総務部人事労務課人事第一係員が提案し、アドバイザーらが賛同して決定。設置要項にもこの名称が明記されている。

² 福井大学事務局障害者就労支援室設置要項（平成22年2月22日裁定）にしたがって、人事労務課長、教育地域科学部支援室長、就労支援室アドバイザー、附属特別支援学校校長らが室員として構成する会議

平成26年現在、キャンパス支援員数は9名となり、キャンパス支援員を援助・支援する立場のアドバイザーも当初は2名であったが3名に増えた。就労支援室が開所された平成22年7月には、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」も施行された。

(2) キャンパス支援員とアドバイザー

平成26年度7月現在、9名のキャンパス支援員の年齢は10代から50代と幅が広く、社会経験が豊富な人も多い。また、全員が附属特別支援学校³の卒業生であり知的障害を有する。雇用形態はパート職員（週30時間以下）である。任期は正式採用後3年を限度（年度更新）としているが、勤務実績に基づき2年の雇用延長が可能である。

アドバイザーは、知的障害者が職場に適應できるような専門的な支援を職務とし、学内外の障害者の雇用・教育に見識のある者の中から室長が委嘱する（福井大学事務局障害者就労支援室設置要項）。現在は20代の女性1名と60代の男性2名で構成されており、全員教員免許状を有する教職経験者である。なお、アドバイザー3名の職名と雇用形態は、嘱託職員1名（勤務時間9時から17時。実質勤務は7時間）、特命職員1名（勤務時間は9時から17時。実質勤務は7時間）、事務補佐員1名（8時30分から17時15分。実質勤務時間は7時間45分。）である。3名の主業務は、障害者就労支援室における知的障害者の就労支援であるが、事務補佐員に限っては、この他に事務補助等の業務が加わる。

(3) 障害者就労支援室の一日

就労支援室の一日の流れを図1に表わした。

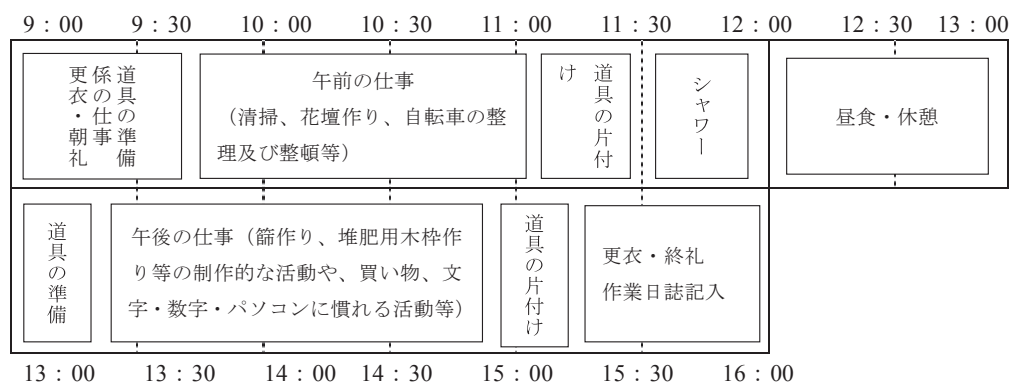


図1 障害者就労支援室の一日

³ 昭和46年に設立された知的障害者対象の特別支援学校（当時の名称は養護学校）。定員は小学部・中学部・高専部合計60名である。

3. 方法

3-1. 国立大学における知的障害者雇用の実態調査

大学における知的障害者雇用の現状を把握するために、今回は全国の国立大学を対象に、電話による聞き取り調査ならびに質問紙調査を行った。

3-2. 大学で働く知的障害者およびアドバイザー（支援者）へのインタビュー調査

筆者らが所属する福井大学の障害者就労支援室で働く知的障害者とアドバイザーを対象に、半構造化インタビューを個別に実施した。事前に全員に研究目的を書面（添付1）ならびに口頭で説明し、倫理的配慮としてプライバシー保護および拒否と中止の自由について伝達し、協力依頼を行った。また事前に質問紙を配布し、互いに相談はしないよう依頼した。キャンパス支援員対象の質問紙は、各自の言語理解の度合いを考慮して3種類を用意するとともに、言語理解の補助として写真カードも作成しておいた。インタビュー時間は、キャンパス支援員においては15分程度、アドバイザーの場合は40分～1時間程度であった。各インタビューは2名で担当し、質問と記録の役割分担を明確にするとともに、対象者の承諾を得た上でボイスレコーダーに録音した。なお、キャンパス支援員の年齢や就労経験の有無等に関しては、事前にアドバイザーから情報を得て、インタビューの場で本人に確認を行った。

4. 結果

4-1. 国立大学法人への調査結果

(1) 電話調査の結果

文部科学省のホームページに記載されている全国の国立大学86校に、平成26年2月5日～6日に電話による聞き取り調査を実施した。問い合わせ先は総務部に統一し、質問内容は、①障害者雇用促進の目的で設置している組織（部署）の有無②その組織（部署）で実際に障害者が働いているか否かの2点であった。質問に際してはすべての大学に対して「障害者の雇用」「障害者就労支援室」「障害者雇用促進室」「法定雇用率⁴」という言葉を用いて説明をした。その結果、86校の中15校から①②の条件ともに該当する返答があった。法定雇用率に関しては、86校全てが「意識し、取り組んでいる」旨の回答であった。中には法定雇用率は達成してはいないものの、雇用された障害者が長期にわたり継続就労できるように、障害者を雇用した部署に雇用調整金を措置する配慮を行っている大学が1校あった。

(2) 質問紙調査の結果

上記の（1）で述べた15校に、平成26年5月に質問紙を送付した。質問内容は、①障害者雇用

⁴ 厚生労働省が定めている「障害者の雇用の促進等に関する法律」で、事業主に対し、その雇用する労働者総数に占める身体障害者、知的障害者の割合。平成25年4月に国立大学法人の法定雇用率は2.1%から2.3%に引き上げられ、今後5年毎に見直される予定である。

促進を目的に設置された組織／部署の有無、その組織／部署の名称、およびその組織で働いている障害者数②大学で現在雇用中の障害者の障害種別内訳の2点であった。質問紙では知的障害者、身体障害者、精神障害者の3つのカテゴリーを示し、知的障害者と身体障害者に関してはさらに「軽度・中度」、「重度」という2つの選択肢を提示した。障害の程度に関しては、各障害者手帳による障害等級を意図しているが、質問紙には特段その旨の記載はせずに、各大学の規定や取り扱いに任せた。

15大学中10大学から回答が届き、中1校は学内に障害者雇用促進の目的で設置している組織はないとの回答であったため分析対象から除外し、9校の分析を行った。回答者9名の所属は、総務部人事課関連所属者が8名、障害者雇用促進を目的とした組織所属者が1名であった。9大学の回答を表わしたものが表1であるが、知的障害者に関してのみ「軽度・中度」または「重度」の区分別集計を載せ、身体障害者に関する区分別集計は割愛した。

障害者雇用促進のための部署を持つ国立大学法人における障害者雇用数に占める知的障害者の割合の平均は47.3%であった。その中附属特別支援学校を有する大学における平均は40.8%であり、附属特別支援学校を持たない大学よりも高くはなかった。9大学で働く知的障害者の中83.6%は障害者雇用促進を目的とする組織／部署に所属しており、知的障害者対象の附属特別支援学校を有する6大学においては、91.8%がそのような組織／部署に属していた。

表1 障害者雇用を目的とした部署のある大学で働く障害者における障害種別分布

大学	障害者雇用総数	身体障害者	精神障害者	知的障害者			総数に占める知的障害者の割合
				軽度・中度	重度	知的障害者合計	
A	163 (53)	67 (5)	22 (3)	48 (23)	26 (22)	74 (45)	45.4%
B	73 (38)	31 (1)	6 (1)	20 (20)	16 (16)	36 (36)	49.3%
C	7 (6)	1 (0)		5 (5)	1 (1)	6 (6)	85.7%
D※	90 (53)	38 (5)	3 (0)	8 (7)	41 (41)	49 (48)	54.4%
E※	66 (51)	28 (13)	19 (19)	15 (15)	4 (4)	19 (19)	28.8%
F※	45 (20)	21 (4)	5 (3)	14 (9)	5 (4)	19 (13)	42.2%
G※	33 (12)	19 (0)		10 (9)	4 (3)	14 (12)	42.4%
H※	29 (11)	16 (0)	1 (0)	2 (1)	10 (10)	12 (11)	41.3%
I※	25 (9)	14 (0)	2 (0)	8 (8)	1 (1)	9 (9)	36.0%
計	531 (253)	235 (28)	58 (26)	130 (97)	108 (102)	238 (199)	平均47.3%

() 内は大学で働く障害者の中、障害者雇用促進目的の組織／部署に所属する人数
 ※は、知的障害者対象の附属特別支援学校を有する大学

4-2. 福井大学事務局障害者就労支援室へのインタビュー調査結果

(1) キャンパス支援員へのインタビュー結果

表2は、事前に配布した質問内容の一覧である。実施期間は2014年5月23日～29日であった。質問項目は表2のとおりであるが、キャンパス支援員それぞれの言語理解の度合いに応じて、問3の後半部分を具体的な表記で示した質問紙も作成した。また、漢字のすべてに読み仮名をふった質問紙も用意するとともに、質問1には選択肢のすべてに対応する写真カードを準備した。当初1名のために作成した写真カードは、結果として全員に質問理解の補助としてインタビューの場で使用した。

表2 キャンパス支援員対象の半構造化インタビューの質問項目

項目	質問
満足度	1. 好きな仕事、得意な仕事を3つ教えてください。あまり好きではない仕事、得意ではない仕事を教えてください。 2. この就労支援室のよいところ、気に入っているところはどんなところですか。 3. 働いていて困ったことはありますか？それをどのように変えたいと思いますか。
基礎事項	4. この就労支援室に務めて、何年になりますか。 その間に自分が変わったと思うことはありますか？ 5. 以前別の所で仕事をしていましたか？経験者に→そこを辞めた理由は何でしたか。
展望	6. この就労支援室の次にやってみたい仕事はどんな仕事ですか
労働観	7. 働くことによってお金以外に得るもの（よかったと思うもの）があるとする、それは何だと思いますか。家にいるのと、こうやって毎日職場に出かけて働くのと、選べるとするとどちらがいいですか？

① キャンパス支援員の基礎情報

9名のキャンパス支援員の年齢は18才から56才と幅が広く、一般企業での就労経験者4名、就

表3 キャンパス支援員の基礎情報

	年代	現職の勤務年数	通勤手段	住居形態	就労経験の有無
1	50代	3年8ヶ月	公共交通	自宅	有（一般就労）
2	50代	2年	公共交通	グループホーム	有（一般就労および就労継続支援事業B型）
3	50代	9ヶ月	徒歩	自宅	有（一般就労）
4	30代	9ヶ月	公共交通	自宅	有（一般就労・家業補助）
5	20代	2年	徒歩	自宅	有（就労移行支援事業所）
6	20代	3年2ヶ月	公共交通	自宅	新卒
7	20代	3年2ヶ月	公共交通	自宅	新卒
8	10代	1年2ヶ月	公共交通	自宅	新卒
9	10代	2ヶ月	公共交通	自宅	新卒

労移行支援事業経験者1名、特別支援学校高等部新卒者4名から構成され、全員が附属特別支援学校の卒業生であった。グループホームに住む1名以外の8名は自宅に住み、7名が通勤に公共交通機関を利用し、2名は徒歩通勤であった。勤務時間は9時から16時、雇用形態は週30時間勤務の非常勤職員である（表3参照）。

表3における項目の中で性別を明記せず年齢も大きな括りを使用したのは、個人の特定を避けるための配慮である。また表4から表7では、就労経験の有無によるグループ別に表記をした。理由の第1はキャンパス支援員の匿名性の保持、第2は職業経験の有無による比較のためである。なおキャンパス支援員には軽度・中度または重度の知的障害があり、自閉症の人も含まれている。

②就労支援室に関する満足度

回答は表4、表5に一覧に表わすとともに、いくつかの特徴について以下に記す。

● 仕事内容に関すること

質問の形式は好きな仕事、嫌いな仕事に関してそれぞれ原則として3つを選択するものであった。嫌いな仕事よりも好きな仕事を数多く選んだ者が、新卒就職者グループでも就労経験者グループでも、複数見られた。

● 職場としての就労支援室

就労支援室の好きなところ・よいところとして、就労経験者と新卒就職者に共通して見られたのは、「皆と一緒に仕事ができること」や「アドバイザーの穏やかで丁寧な対応」の2点であった。新卒者の中には「一般就労なのに、悩みを素直にうちあけられる」「自由時間があること」がよいと回答した者もいた。働いていて困ったことに関しては、新卒就職者においては仕事内容に関することが多かった。一方就労経験者では、「みんな仲がよい」という前質問への回答がある反面、キャンパス支援員間の関係により気持ちが落ち込むという回答も見られた。

● 就職してからの自分の変化

就労経験者からは、仕事内容の豊富さと作業効率の向上に加えて、不安が解消されたこと自信がついたこと、「より広い範囲の人との触れ合いによって自分が変わった気がする」という回答

表4 就労支援室での仕事に関する満足度

	好きな（得意な）仕事	苦手な（嫌いな）仕事
就労経験者	○花植え (4) ○袋詰め (4) ○草むしり (3) ○野菜販売 (2) ○会計処理 (1) ○紙コップ作り (1) 計15	○会計処理 (3) ○雪かき (3) ○自転車整理 (2) ○花壇づくり (1) ○草むしり (1) ○屋内掃除 (1) 計11
新卒就職者	○草むしり (3) ○屋内掃除 (3) ○野菜販売 (2) ○会計処理 (1) ○紙コップ作り (1) 計10	○会計処理 (2) ○自転車整理 (1) ○花壇 (1) ○草むしり (1) ○落ち葉掃き (1) ○なし (1) 計7

複数回答可。括弧内は選択した人数

表5 職場としての就労支援室

	就労支援室のよいところ	困ったこと	自分の変化の有無	キャンパス支援員という呼称
就労経験者	<ul style="list-style-type: none"> ○皆と一緒に仕事ができるところ ○仕事の内容を丁寧に教えてくれる ○指示を厳しく言わない ○みんな仲が良い ○好きでも嫌いでもない ○皆がいるから好き 	<ul style="list-style-type: none"> ○キャンパス支援員間での人間関係 ○道具の使い方がわからない ○花を植えているところにゴミを捨てたり、自転車を置く人がいる ○中には乱暴な言い方をする人がいて、気持ちが落ち込む ○なし 	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事のバリエーションがあるので、できることが増えた ○最初は不安がいっぱいあったが、今は問題ない ○作業のスピードが早くなった ○食事のコントロールができるようになった ○外に出て仕事をするようになったり、人と触れ合うようになった（以前は身内や職場のお得意さんばかりだった） ○アドバイザーの方が自分の得意なことを見てくれ、仕事を任せてくれるようになった ○変わったところはない 	<ul style="list-style-type: none"> ○キャンパス支援員という名称は知らなかった ○名前は知っているし、いいと思う ○特に名前にこだわりはない ○名前は今のままでいい
新卒就職者	<ul style="list-style-type: none"> ○学生と触れ合える ○一般就労なのに、自分の悩みを素直にうちあけられる ○皆と一緒に活動できる ○笑いがあふれている ○自由時間がある 	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事していてふと何をすればいいかわからなくなるときがある ○学校内のゴミが多い ○掃除のときにほこりが残っていて、舞ってしまう 	<ul style="list-style-type: none"> ○周囲の環境に慣れた ○仕事に関しては、附属特別支援学校高等部の現場実習で経験していたので、あまり変化はない ○草取りがうまくなった ○最初の頃より、仕事もうまくなった ○自信もついてきた ○（ストレスが減って）体重が減らなくなった ○学生が声をかけてくれるようになった 	<ul style="list-style-type: none"> ○嫌じゃない ○いい名前だと思う ○いいなと思う ○特に何とも思わない

等を得た。また、変化なしという回答もあった。新卒就職者たちは、仕事もうまくできるようになったことや学生が話しかけてくれるようになったこと等、周囲の環境の変化によって影響を受けた自分を自覚している回答があった。

● キャンパス支援員という呼称について

回答者の大半がこの呼称については肯定的であった。この呼び方を知らなかった者もいた。

③今後の展望と労働観

就労支援室の次にやってみたい仕事についての質問に、新卒就職者に比べて就労経験者は、具体的に答える者が多かった。

また、労働観に関する質問は、キャンパス支援員の言語理解を考慮して、質問の意図が変化しないように、言葉の表現を変えた。働くことによってお金以外に得るものの有無についての質問

は、全員には尋ねなかったが、回答した3名からは明確な答えは得られなかった。給料が半分になっても就労支援室で働きたいかという質問には、就労経験者は「働きたくない」と答える者や「他を探す」という者がいた。一方、新卒就職者は全員が働くと言った。

表6 今後の展望と以前の就労経験

	就労支援室の次にやってみたい仕事	以前の就労経験（職務内容と年数、辞めた理由）
就労経験者	地元にあるスーパーマーケットで、商品運びや商品の金額を貼る仕事をしたい	就労継続支援事業B型（7年）および一般就労（26年）指導者の方がハローワークに推薦し、Cアドバイザーが声をかけた
	1つでもできることを増やして、自信をもってできるようになりたい	段ボールの組み立て（39年）「定年退職（任期修了）ということにしておきましょう」
	今は特にない	家業
	草取り、机やイスや建物とかを作ってみたい よくわからない	就労移行支援事業 訓練期間終了 一般就労 親の入院の付き添いのため、辞職
新卒就職者	給料が多いところ	新卒
	ない	新卒
	福井大学に残って自分のできることがあればやりたい	新卒
	人を世話する仕事をしたい	新卒

表7 労働観

括弧内の数は回答数

	働くことによってお金以外に得るものの有無	給料が半分になっても就労支援室で働きたいか
就労経験者	○あまり考えたことがない（1） ○あまり思い浮かばない（1）	○今ここを辞めると、他の企業に環境が合わないの で、まだなんとも言えない ○働きたいとは思わない ○他を探してなかったら、就労支援室にいる ○毎日働く方がいい（2）
	○全然思いつかない（1）	○働きたいと思う（2） ○なんとか働いてみせます。働いている方が家計も 支えられるし、家族のためにもお金を残していきたい ○家にいるか仕事かを選ぶなら、仕事

(2) アドバイザーへのインタビュー結果

実施期間は2014年5月23日～6月3日であった。表3に質問項目を記し、3人の解答は順不同に記載した。

表8 アドバイザーへの質問項目

項 目	質 問
基礎事項	○就労支援室での勤務年数 ○職歴および資格等
キャンパス支援員への支援	1. キャンパス支援員への支援において配慮していること 2. 就労支援室の運営において意識していること 3. キャンパス支援員に身につけてほしい力 4. 継続就労のために必要と考えること
仕事の創出	5. 現在の仕事内容はどのように作りだされてきたのか 6. 知的障害者対象の雇用部署が大学にあることの意義
展望	7. 就労支援室の今後の展望 8. キャンパス支援員の今後の展望
アドバイザーとしての現状認識	9. 満足している点 10. 問題点 11. アドバイザーの雇用形態に関して 12. その他

①アドバイザーの職歴等

3名のアドバイザーはいずれも教員免許状を有し、教職経験のある方たちであった。特に60代のお二人は、それぞれ33年、37年という長期間、特別支援学校等での教員経験があり、定年退職後にこの就労支援室に勤務された。

表9 アドバイザーの経歴等

	年代	性別	就労支援室での勤務年数	職 歴	教員免許等
A	20代後半	女性	1年	日本語教員アシスタント（海外）、小学校英語担当教員、英会話教室講師〔教職5年〕	小学校1種、中・高等学校英語1種
B	60代前半	男性	2年1か月	一般企業、特別支援学校教員、工業高校教員、盲学校教員〔教職33年〕	特別支援1種、小学校2種、高校専修免許工業、高校デザイン
C	60代半ば	男性	4年1か月（立ち上げ時より勤務）	附属中学校教員、附属特別支援学校教員（大学採用）〔教職37年〕	中・高等学校保健体育1種

勤務年数は、平成26年5月末現在のものである。

②支援における配慮点

アドバイザーたちは、この就労支援室が、キャンパス支援員が働く喜びや生きる喜びを経験できる場所でありたいと願い、自主的・自発的に自分たちで課題を達成することによって成長につなげていきたいと考えている。また、彼らの心が不安定なときには安定するような支援、丁寧に

話を聞くことを心がけている。「できることを伸ばす支援」を意識し、キャンパス支援員たちが自信をもつことが重要と考えている。その上で彼らの世界を広げていく支援を行い、ここは学校ではないので教員目線にならないように、また社会の常識を一つの観点としてもつことを意識している（表10参照）。

表10 キャンパス支援員への支援について

1. 支援の際の配慮
<ul style="list-style-type: none"> ○個々のキャンパス支援員たちの精神状態が安定するように、気にかけている。 ○働く喜びや生きる喜び、そういったことを経験出来る場所であってほしいと思っている。その中から、いろいろなことを自主的、自発的に感じ取って、自分たちで課題を達成していき、成長につなげていければと考えている。 ○話をしにきてくれる機会が多いので、さえぎらず丁寧に聞く事を心がけている。 ○よく「こういう力がないから、力をつけなければならない」という人もいるが、そろそろそういった発想から卒業しなければならない。きちんと認めてあげて、できないことに重きをおくのではなく、できることを伸ばすことが大切なのであり、その上で、キャンパス支援員たちの世界を広げていかなければいけないと思っている。
2. 就労支援室の運営において意識していること
<ul style="list-style-type: none"> ○教員目線にならないように気をつけている。「会社だったら？社会的な場面だったら？」と思いながら、接している。 ○組織的に評価され、達成感を残していくこと。それが積み重なっていけば、組織的にも福井大学の中できちんとした位置づけの組織になると考え、どんな業務でも、頼まれた仕事は一生懸命行っている。
3. キャンパス支援員に身につけてほしい力
<ul style="list-style-type: none"> ○就労する上での最低限のマナー（言葉遣い、挨拶等）や仕事に耐えられる精神力、体力を身につけてほしいと思っている。 ○彼らの仕事が「役に立っている」ということを実感して欲しい。自分の仕事が社会の役に立っていると感じられる力が育てば、草むしりでもなんでも役に立つと思う。
4. 継続就労のために必要と考えること
<ul style="list-style-type: none"> ○自分に合っている仕事、好きな仕事等を意思表示できることが大事だと思っている。 ○経験から喜びを学んでいくこと、外部との連携、周囲の理解、環境も重要。

③仕事の創出と知的障害者が大学で働くことの意義

就労支援室の立ち上げから勤務したアドバイザーがキャンパス内をくまなく見て、必要と思われる業務を発見し、関連部局・部署に相談しながら順次仕事を創出していった。その際、就労支援室を職業訓練という意味合いの機関ではなく、業務を担う大学内の一組織と考え、その視点で仕事を作り出した（表14）。

なお、社会的使命と発信力をもつ大学であるからこそ可能な知的障害者雇用のモデルを開発し発信することへの期待が、複数のアドバイザーから述べられた。また、キャンパス支援員の中には、大学で働くことに対して誇らしい気持ちを抱いている者もいることを、アドバイザーは語っていた。

表11 仕事の創出と大学で知的障害者が働くことの意義

5. 現在の仕事内容は、どのように作り出されてきたのか
○就労支援室立ち上げの2年前に附属特別支援学校の生徒が現場実習として、図書館の整理や簡単なPC入力作業、自転車整理やイベント受付等の仕事を経験した。それらを出発点に大学内を念入りに見ていくと、いろいろなことが目に入り、特に雑草やごみ等とてもひどい状態だった。そこで、学内美化活動や放置自転車整理、野菜販売等の業務を担うことになった。中には大学の許可が下りなかった業務もいろいろある。業務種については、教育地域科学部支援室長はじめさまざまな人が仕事を打診してくれた。作業を行っているときキャンパス支援員は、大学生から感謝等の声をかけられることがある。彼らはとても嬉しそうで、そういう時には「この活動はまちがってはいない」と感じられる。
6. 知的障害者対象の雇用部署が大学にあることの意義
○発信することが、社会的な意味合いを持つ大学の使命だとは考えるが、決して現在の就労支援室を従来の職業訓練の機関だとは位置付けていない。 ○大学とは、いろいろな人がいて、さまざまな研究や考え方を発信することで、社会の役に立つことができる組織である。障害者の就労に関してもそうで、福井大学が率先して行い、方法論や手段を社会に発信することで、大きな意味が出てくる。大学には発信力もあり、附属学校と連携できることで、キャンパス支援員たちにとっても良い刺激になっているのではないかと。キャンパス支援員は「大学で働く」ことに、ある種の誇らしい気持ち（プライド）を感じていると思う。

④就労支援室の今後の展望

2名のアドバイザーは、キャンパス支援員が大学内で終身雇用もしくは長期雇用という立場で仕事に従事できるようなシステムを希望していた。1名のアドバイザーは、2名の考えを認めながらも、一般就労につながる場所にしていきたいと考えていた（表12参照）。

表12 将来の展望

7. 就労支援室の今後の展望について
○他のアドバイザーはキャンパス支援員が定年まで働ける場所になるよう願っているようだが、自身の意見を言うならば、やはり「一般就労」につながる場所にしたいと思っている。 ○できることなら、大学がずっと働ける場であってほしい。10年サイクル位の長期継続でキャンパス支援員が仕事に従事できるとよい。
8. キャンパス支援員の今後の展望
○個々に異なるが、皆に継続性のある雇用が可能になってほしいと思う。やはり10年くらいの雇用期間があってその中で目標を達成するという形が実現できると望ましい。5年では短い。 ○これから始まる新規業務がよい方向に進むと、キャンパス支援員たちにとっても未来への良い道筋が見えてくるのでは、と考えている。 ○9人それぞれに異なるが、全員が、「一般就労」へいくと思って働いて欲しい。

⑤アドバイザーとしての現状認識

● 仕事のさらなる拡大の必要性

就労支援室の仕事をさらに創り出すことが課題として目の前にある、とアドバイザーたちは考えている。天候に左右されない仕事や業務の必要性が述べられた。

● アドバイザーとしての姿勢と同僚性

3名のアドバイザーは、キャンパス支援員と同じ仕事を、確実にを行う事を心がけていたアドバイザーが働く背中を見せることで、キャンパス支援員は学ぶ。皆で努力して完成度が高い仕事できれば組織としての評価も上がり、キャンパス支援員たちの達成感につながると考えていた。また、学校とは異なる場であることを忘れず、キャンパス支援員が自分の思いを出せるようにと意識してきた。キャンパス支援員たちの考えが「甘い」と感じられる状況があることもアドバイザーの中から意見があった。

アドバイザーたちは考えや気持ち共有できており、60代のアドバイザーからは「20代のAさんはいろいろな意味で、突破口になってくれた」という意見が述べられた。

● 組織としての不安定さ

現在アドバイザーは最長雇用期限が5年の契約職員という立場であり、この仕事で将来的に自活していくのは難しいことが述べられ、また仕事の増加は喜ばしいことであるがアドバイザーの身体的な負担増についても指摘があった。

表13 アドバイザーとしての現状認識

9. 満足している点
<p>○「一生懸命」「手をぬかず」「キャンパス支援員と同じ仕事をしよう」とだけ考えてきた。満足、というならば、優しい人たちと働けていることである。「Aさんが一生懸命やっているから自分も頑張ろう」とキャンパス支援員に思ってもらえればよいし、それが自分に与えられた役割だとも思っている。</p> <p>○学校とは異なり、キャンパス支援員たちが自分の思いを表に出せるように。その思いを周囲に理解してもらえる機会があるということは、良い職場だと思う。</p> <p>○キャンパス支援員たちが、元気で明るく、一生懸命働いてくれる。大変なこともあるが、楽しいから、がまんして働けるという状況には満足している。</p>
10. 課題および問題点について
<p>○現在の仕事内容がほとんど天候に左右されてしまうものなので、その日に内容を決めるということが多い。長期的な計画が立てられず、もう少し見通しを持たせてあげたいと思っている。</p> <p>○キャンパス支援員たちの考えが「甘い」と感じられる状況がある。社会の中で常識を学べる力のある人は、失敗はあると思うが、社会に出て、社会を経験していくべきだと思う。</p> <p>○組織としてはまだあやふやで、確立されていない。</p>
11. 現在のアドバイザーの立場、職務内容、待遇等について
<p>○定時に始まり定時に終わることは良いが、現在は契約職員という立場であり、最長が5年の契約である。そのため、この仕事で将来的に自活していくのは難しい。しかし自分が契約職員のまま辞めてしまうと、このポジションの定着が難しくなり、キャンパス支援員たちのためによくないのではないかと思っている。</p> <p>○体力的には、正直なところ、とてもきつい。やはり口で説明するだけで理解や納得ができるわけではないので、アドバイザーが見本をみせなくてはいけない。仕事が増えることは本当に望ましいのだが、実際のところアドバイザーの負担が増えていっている。</p> <p>○アドバイザー同志は、感性でつながるところがある。Aさんのように若い方や、いろいろな人が来てくれると、キャンパス支援員の成長のためにもよい。Aさんはいろいろな意味で、突破口になってくれた。</p>

12. その他

- 保護者との連携を、重要視している。中には、キャンパス支援員自身のお金と家族が使えるお金の区別が曖昧な親御さんもいる。地域で自立した生活をキャンパス支援員が送るために、また親御さんが亡き後の生活等を視野において、本人のためのお金の使途や貯蓄等については、きちんと説明するよう意識している。
- 「徒弟制度」のように、我々が一生懸命作業を行うことで、その背中を見てキャンパス支援員が学ぶ。手を抜いていると、手を抜く方法を、背中を見て学んでしまう。そのため、我々は手を抜くわけにはいかない。完成度が高い仕事ができると評価も上がり、達成感につながる。そしてまたがんばろうという気持ちになれる。この点は他のアドバイザーも同様な考えであり、ある意味こだわっているし、大事だと考えているところでもある。

(3) 就労支援室の仕事の成立過程

インタビューの中で得た就労支援室の仕事の成立過程に関する解答は全貌ではなかったため、後日事実関係を追加調査した。その結果をまとめたものが表14である。

就労支援室の主な業務内容として、①整理（キャンパス内の自転車の整理及び整頓）②整頓（講義室の掃除、整頓）③除雪（重機の入らないところ）④環境整備（石拾い、草取り、花壇の維持管理）⑤販売（大学農場の農作物）の5つが挙げられる。

就労支援室が活動を始めた4年前、仕事の依頼は財務課総務係と財務課契約第三係からのみであったが、平成23年1月の教育地域科学部支援室からの除雪依頼をきっかけに、COC推進室、総務課、経営戦略課からも依頼が来るようになった。現在では文京キャンパスの教育地域科学部・工学部だけでなく、松岡キャンパスの医学部学務室学生係や、教育地域科学部附属学校園からも依頼がきていることがわかった。

附属特別支援学校とは、キャンパス支援員全員が附属特別支援学校の卒業生であり、現場実習先の1つにもなっていることから、特に同校高等部との連携が強い。さらにキャリア教育推進事業における高等部との協働や将来構想委員会における就労支援室アドバイザーの委員としての参画、学校行事への参加や児童生徒との作品を通じての交流、美術の教員による就労支援室のシンボルキャラクターのデザイン⁵や紹介パンフレットへの協力等、日常的な交流と協力関係が結ばれている。

⁵ ユニホームに刺繍されたシンボルマークには、“キャンパス支援隊”と表記されていた。

表 14 就労支援室の仕事の成立過程

部局	業務内容	依頼元	開始時期
教育地域科学部	自転車整頓、放置自転車選別	財務課総務係	H22. 7～
	環境整備（草とり等）	支援室独自	H22. 7～
	構内清掃（外掃除）	支援室独自	H22. 9～
	講義室清掃	支援室独自	H22. 12～
	除雪作業	教育地域科学部支援室	H23. 1～
	依頼業務 ※依頼業務は封入作業、宛名シール貼り、机上の業務に限定	教育地域科学部支援室 COC推進室 総務課等 経営戦略課	H23. 4～
	共用講義棟南花壇	支援室独自	H23. 9～
	教育1号館南側花壇	支援室独自	H24. 10～
	大駐車場東側花壇	環境整備課	H26. 4～
	情報処理センター南斜め花壇	環境整備課	H26. 7～
工学部	講義室清掃	学生課	H24. 2～
	蜘蛛の巣取り	工学部支援室	H26. 1～
教育地域・工学部	農作物販売 ※農作物管理は教育地域科学部支援室が担当。販売・お金の管理は財務課が担当。	財務課契約第三係	H22. 7～
図書館	花壇	支援室独自	H22. 9～
医学部	依頼業務 封入作業や宛名シール貼り、机上の業務に限定)	学務室学生係等	H25. 9～
附属幼小中	学校清掃	附属第一係	H24. 5～

5. 考察

5-1. 国立大学法人における知的障害者雇用の現状

平成 25 年度に障害者雇用の法定雇用率 2.3 % を充足した国立大学法人等では、身体障害者が全体の 70 % を占め、知的障害者は 20 % に過ぎなかった（厚生労働省，2014）。それに対して、今回の調査結果で示された障害者雇用促進のための部署を持つ国立大学法人における障害者雇用数に占める知的障害者の割合は、47.3 % であった。ただしその中附属特別支援学校を有する大学における平均は 40.8 % であり、附属特別支援学校を持たない大学よりも必ずしも高くはなかった。特徴的だったことの 1 つは、知的障害者対象の附属特別支援学校を有する大学で雇用されている知的障害者の 9 割以上が、障害者雇用促進を目的とする部署／組織に所属していた点である。知的障害者の雇用においては、少なくとも最初の段階で、彼らの特性に配慮した環境の必要性が大学側に認識されていることの表れと言えよう。ところで、国立大学における障害者雇用においては環境美化の業務に知的障害者を雇用するケースが多い（水内ら，2014）と言われるが、単一の業務に絞ることの良さと難しさの両方があると考えられる。一つの業務（分野）の遂行を目的とすれ

ば、その業務に必要なノウハウの習得に専念でき、業務遂行の効率や完成度も高まる可能性が高い。反面、他の仕事の選択肢がないため、その業務に十分な適性を持ち合わせない知的障害者らは、雇用される可能性や継続就労する可能性が低くなるであろう。共生社会を目指す日本であれば、知的障害者の多様性と環境の特性を活かした職務内容の開拓と工夫された運営、そのための条件整備等が不可欠であると考ええる。

5-2. 大学が知的障害者を雇用することの意義と課題

中教審初等中等教育分科会（2013）は、これまで十分に社会参加できるような環境になかった障害者らが積極的に社会参加・貢献していくことができる社会を「共生社会」と定義し、学校においても、障害のある者が教職員という職業を選択することの意義と環境整備の必要性を指摘している。また、障害のある教職員が身近にいることの児童生徒における積極的な意味は、一般の児童生徒における障害のある人への理解の深まりと、障害のある児童生徒にとってのロールモデル（将来像、見本）の意義の2つであると述べている。高等教育機関としての大学が、積極的に合理的配慮⁶の整備を行い、障害者雇用をより推進する社会的役割が期待されていると言えよう。また、大学生らにとっての教育的な意義も見逃せない。

5-3. 知的障害者の継続的就労を実現するための要素

(1) 自己肯定感の回復

ある学会の全国大会⁷において、知的障害者たちが司会もパネラーも担当する分科会が開催された。中高年の彼らが口々に語った職業体験の中で、貶められた経験や不利益を受けて自信を喪失した経験が語られた。今回インタビューに協力いただいた就労経験者の1人は、30年以上勤めた職場を辞めた理由を「定年（任期終了）退職ということにしておきましょうか」という不明確な言い回しを用いた。仕事を辞めた理由は、尋ねられたからといって簡単に言えるものではなく、心の中の負の気持ちの存在は想像に難くない。

ところで、一般就労した知的障害者の離職率は、他種障害者のそれと比較して高い（埼玉県、2011）。厚生労働省（2014）の「“使用者による障害者虐待の状況等”の取りまとめ結果（平成25年度分）」によれば、虐待の通報・届出の対象となった障害者中に占める知的障害者の割合は74%に上り、身体的、性的、心理的、放置等の虐待および経済的虐待等ほとんどの分野において、知的障害者が最も多く被害者となっている現実が報告された。

自信を喪失した知的障害者たちが再び自信を取り戻し、前向きに生活していくためには、やりがいのある仕事と緊張せず話ができ、一緒に働ける仲間と支援者が必要である。

インタビューに答えて下さったアドバイザーたちは、「キャンパス支援員が、自分に合っている

⁶ 募集・採用時における、障害者と障害者でない人との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための措置や、採用後における、均等な待遇の確保や障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のこと（厚生労働省、2014b）。

⁷ 日本福祉文化学会第24回全国大会（2013年9月、立教大学において開催）

仕事、好きな仕事等を意思表示できることが大事」であり、就労支援室は単なる職業訓練機関ではなく、「経験から喜びを学んでいく場」と考えている。キャンパス内での仕事の創出を常に考え、そのために学内の部局や部署との相談や連携を継続し、キャンパス支援員たちの働く姿を通して周囲の理解を得、生きがいを感じられる職場環境づくりに尽力してきた。アドバイザーたちの配慮と運営の工夫は、キャンパス支援員たちの回答に確実に表れていたと言えよう。就労経験のあるキャンパス支援員たちは、好きな仕事と苦手な仕事の両方を複数答え（表4）、就労支援室のよいところとして「皆と一緒に仕事ができるところ」「仕事の内容を丁寧に教えてくれる」「指示を厳しく言わない」等を挙げた。そして仕事のバリエーションを歓迎し、不安の軽減、効率の向上、人と触れ合うことから自分が変わった気がする等の回答があった。新卒就職者たちは、「仕事のこなし方の上達や自信がついたこと」、「大学生から声をかけられるようになったこと」等を自分の変化として捉え、「笑いが溢れていること」や「自分の悩みを打ち明けられること」、「自由時間があること」等がよいところと答えていた。アドバイザーたちが心がけている「話をていねいに聞く」姿勢は、キャンパス支援員の心の安定を確実に支えていた。就労支援室が、キャンパス支援員たちにとって、張り合いのある職場であることは、出勤率の高さからもうかがえる（平成26年4月から8月の間の9名の出勤率は91.5～100%であり、平均は96.6%であった）。

筆者たちは、「キャンパス支援員」という呼称への当事者たちの感じ方を知りたいと考えた。この呼称を知らない者や特に感想のない者もいたが、多くはよい名前と感じ、このままでよいと答えている。改めて考えると、障害のある人たちは、常に支援を受ける人ではない。自分の得意なことや好きなことを活かして、誰かに、何かに貢献できる人たちである。「キャンパス支援」という呼称は、知的障害のある人たちが大学で働き、彼らが、大学の業務の一端を支援する・できる立場であるという意味をもつ、好ましい呼称であった。

(2) 生活する力の獲得と定着

高等部を卒業する時点で、自立し自活する力を十分に身につけている者ばかりではないのが、知的障害のある人たちの実態である。衛生管理や食事作り、コミュニケーション、他者と合意形成する力等の社会人として必要不可欠な力は、学校教育修了後にもその課題を残していることが多い。知的障害者にとってこれらの力は、仕事の中で、年齢も経歴等も多様な職場の仲間との活動を通じて身につけることが望ましい。今回調査を行った就労支援室では、調理器具や食器等も揃えてあり、ゲストを招いての昼食会やクリスマス会、保護者も参加しての忘年会等を年間行事に組み込んでいる。役割分担や買い物、調理、準備、後片付け等を通して話し合いにおける合意形成の努力や経験を積み、屋外仕事の区切りに汗を流すシャワータイム、昼休みの自分らしい時間の過ごし方（漢字の学習や歌唱、ゲーム、パソコンでの情報検索、休息等）等を通じて、学校とはちがった形での継続学習や余暇活動をキャンパス支援員たちは楽しんでいる。これらの中には、自然な形での機能促進効果に貢献する活動も含まれている。

（3）新卒就職者における将来の展望

18歳で就職した新卒のキャンパス支援員の課題は、複数あると思う。前述した生活力の不十分さに加えて、当事者たちにとって将来の職業的展望が持ちにくい現状がある。自分の適性を見極めるためには一定の時間と試行錯誤の経験が必要であり、アドバイザーにとっては障害特性や家庭環境の多様性のもと、就労経験者とは異なる継続的な支援の工夫が求められている。

（4）アドバイザーに求められる資質と雇用の安定

知的障害者たちは「きちんと、ていねいに話を聞いてくれる」職員を求めている（日本福祉文化学会，2013）。相談体制の整備（厚生労働省，2014b）とは、必ずしも専門の相談業務担当者の雇用ではなく、知的障害とその人個人を正しく理解し、彼らを尊重し、話をきちんと聴く姿勢をもつ支援者（アドバイザー）が身近にいることが重要と考える。インタビューに協力いただいたアドバイザー3人は、それぞれ得意な分野と経験を活かしながら、絶妙なチームワークを築いていた。男女比や年齢構成のバランスもよく、支援室全体にのびのびとした雰囲気があり、キャンパス支援員へのきめ細かな配慮と対応の土台になっていると考えた。

緊急の課題は、若いアドバイザーの雇用条件の改善である。現在の雇用条件では、自立した生活を営むには十分ではないことがわかった。キャンパス支援員にとって安定したよい環境とは、アドバイザーが替わっても、着実にそれまでの土台が継続され良さが失われずに運営されていく仕組みではないだろうか。そのためには（若い）アドバイザーが継続就労できる経済的条件の整備が求められる。また、必要に応じて専門性を深める研修の機会提供も欠かせない。

付記

本研究の一部は、平成26年度日本教育大学協会研究集会において、発表を予定している。

謝辞

福井大学事務局障害者就労支援室のアドバイザーならびにキャンパス支援員の皆様、本調査に回答をいただいた国立大学法人および福井大学総務部人事労務課人事第一係の皆様のご協力に、感謝を申し上げます。

引用文献

- 伊藤昭彦（2013）. 福井大学事務局障害者就労支援室の業務内容と活動の紹介. 日本福祉文化学会北陸ブロック福祉文化現場セミナーにおける報告.
- 外務省（2014）. 障害者の権利に関する条約（日本語）. 外務省ホームページ
- 厚生労働省（2013a）. 最近の障害者雇用の現状と課題. 職業安定局障害者雇用対策課.
- 厚生労働省（2013b）. 障害者の就労支援対策の状況.
- 厚生労働省（2014a）. 平成25年度「使用者による障害者虐待の状況等」の取りまとめ結果.
- 厚生労働省（2014b）. 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書.
- 埼玉県産業労働部就業支援課（2011）. 障害者離職状況調査報告書〈概要版〉. 埼玉県産業労働部就業支援課.
- 中央教育審議会初等中等教育分科会（2013）. 共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（報告）. 文部科学省.
- 内閣府（2013）. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律.
<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>
- 内閣府（2014）. 平成26年度版 障害者白書（概要）. 内閣府.
- 水内豊和ら（2014）. 知的障害者の雇用促進に関する富山大学人間発達科学部と附属特別支援学校の有機的連携によるキャリア教育のモデルプランの開発と評価に関する研究. 日本教育大学協会研究年報第32集, 145-154. 日本教育大学協会研究年報編集委員会.
- 文部科学省（2014）. 特別支援学校の卒業者の進路状況（平成24年度3月卒業生）. 初等中等教育局特別支援教育課.

参考文献

- 岡本幸樹（2013a）. 就労支援室で大切にしていること. 福井大学事務局障害者就労支援室.
- 岡本幸樹（2013b）. キャンパス支援員に求めていること. 平成25年12月27日付け家庭への通信.
- 新田真理ら（2014）. 国立大学における特色ある障害者雇用の現状. 富山大学人間発達科学研究実践総合センター紀要 第7号, 103-114.
- 日本福祉文化学会（2013）. マイノリティと現代社会. 第24回全国大会報告集, 20-21. 日本福祉文化学会全国大会事務局.
- 福井大学（2014）. 国立大学法人福井大学組織図. 総合戦略部門経営戦略課.
- 山科正寿（2014）. 障害者の就労支援の推進について. 特別支援教育研究No.683, 54-55. 東洋館出版.

添付資料1

福井大学障害者就労支援室アドバイザー、キャンパス支援員の皆さまへ

2014年5月16日

大学院学校教育専攻担当 石井パークマン麻子

インタビュー調査へのご協力をお願い

昨年度は大学院の実践科目「特別支援教育コーディネーター実習」の一環として、大学院生3名の実習を受け入れていただき、ありがとうございます。3名とも知的障害者の就労に関する現状認識が深まるとともに、大学という場における就労の意義等について問題意識と課題を持つに至りました。そこで、本科目の担当者である石井パークマンとのゼミで定期的な討議と調査に関する学習を重ね、実践研究としての取り組みを深めた上でその結果を実践研究論文あるいは実践報告にまとめて、学内外に発信したいと考えるようになりました。ついては、貴障害者就労支援室のキャンパス支援員ならびにアドバイザーの先生方全員に聞き取り（インタビュー）調査を以下のとおり実施したく、お願いする次第です。

1. 目的

大学における知的障害者の雇用の現状を把握するとともに、本学の障害者就労支援室を例として大学が知的障害者を雇用することの意義と課題を明らかにするとともに、今後の望ましいあり方を検討（提言）する。

2. 方法

全国の教育系国立大学への電話および書面での質問紙調査

本学障害者就労支援室への聞き取り調査

(ア) 形式

個別のインタビュー

(イ) 担当

- キャンパス支援員へのききとり調査：島田拓也、林美夏
- アドバイザーへのききとり調査：石井パークマン麻子、笠羽涼子

(ウ) 聞き取り調査の実施スケジュール

2014年5月中旬～6月初旬の間

3. 留意事項

(ア) 匿名性の保持：個人情報保護のため、文中には個人名は出しません。

(イ) 実践報告書の原稿を事前にアドバイザーの方々およびキャンパス支援員の方々に読んで（聞いて）いただき、同意を得た上で投稿します。

(ウ) 論文の投稿先は本学教育地域科学部紀要とし、平成26年度日本教育大学協会研究集会での発表も視野に置いています。

以上