

研究ノート

アメリカの大学（コミュニティ・カレッジ）における 障害学生の就職支援

高島 恭子

（長崎国際大学 人間社会学部 社会福祉学科）

要 旨

大学新卒で障害を持つ人への就職の支援について、米国の状況について資料をもとに概観した。米国では、「大人」に移行することは障害の有無にかかわらず大変なことで、とりわけ障害を持つ人には大変であるとして、障害を持つ人のための支援とはせずに若者の移行支援のための5つの指針がまとめられている。また、障害をもつ若者の職場への移行に関わる専門職に求められる技能が整理されている。しかし、統一されたカリキュラムはまだできていない。コミュニティカレッジには障害をもつ学生のための就職支援の機能が期待され、雇用主との連携、共同でのプログラム開発や、職業リハビリテーション機関などの地域の他機関との連携、障害を持つ学生を支援する学内の他部門との隣接、今日職場で求められる「ソフト・スキルズ」の教育等が行われている。地域経済やその他の資源とともに障害をもつ若者の就労を促進できるように働きかけることが効果的と考えられた。

キーワード

アメリカ、コミュニティ・カレッジ、障害学生、就職支援

1. はじめに

厳しい経済情勢が続く中、若年の自立支援が大きな課題となっている。平成21年度版厚生労働白書によると、大卒での求人倍率は1990年の2.77から2000年には0.99に、就職率は1997年の94.5%から2000年に91.1%まで落ち込んだとされる。もともと若年層は中高年層に比べると失業率が高い傾向にあり、完全失業率でみると、全年齢では2008年に4.0%、15～24歳では7.2%、25～34歳では5.2%となっている。

心身機能や身体構造に障害を持つことが就職や雇用の継続に制約をもたらすことも知られている。日本の障害者の総数は2006年の調査等によると723.8万人と推計され、人口の約5.6%に当たるが、2008年6月1日での民間企業の実雇用率は1.59%でしかなく、雇用率達成企業の割合も44.9%でしかない。内閣府「障害者施策総合調査」（2008年）では、稼働収入を得ながら

生活することを望んでいる障害者は全体の75.4%、障害を持つ人の有効求職者数は143,533人（2009年3月）とされ、就労意欲は高いにもかかわらず雇用はなかなか進んでいない。

教育に関しては、障害を持つ人が高等教育へ進むための機会がようやく拡充されつつある。日本学生支援機構による2007年の調査では、大学等に在学する障害を持つ学生は5,404人（大学院生、専攻科生を含む。）であり、学生総数のおよそ0.17%に当たるとされる。日本学生支援機構は大学等に在学する障害を持つ学生の支援環境の整備・充実を図る取り組みを進めていくために「障害学生修学支援ネットワーク事業」を立ち上げ、これらを中心に、障害を持つ学生の修学の支援方法等が検討されている。

就職については「大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援」¹⁾、「軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題

に関する研究」²⁾、「職業リハビリテーションからみた発達障害青年の移行支援の課題」³⁾等、障害を持つ学生の就職活動の支援についても研究が進められつつあり、障害理解の支援や職業リハビリテーションの利用可能性を高めるための支援の必要性⁴⁾等が論じられているものの、いまだ模索段階⁵⁾である。

そこで海外の中でも情報が入りやすく身近なアメリカについて教育機関での障害者の就職支援の状況を資料をもとに概観することとした。アメリカには障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act: ADA）があり、個別障害者教育法（Individuals with Disabilities Education Act: IDEA）や落ちこぼれ防止法（No Child Left Behind Act: NCLB）があることは日本でもよく知られている。またノースカロライナ州で開発された TEACCH プログラムは広く教育や福祉の分野で取り入れられている。その他テンプル・グランディンら当事者による著書や当事者向けの著書も多く紹介され、当事者やその家族、教育・福祉の関係者にとって影響の大きい、身近な国だと考えられる。

2. 障害を持つ人たちの雇用促進に関わる法律

日本では、障害者の雇用の促進等に関する法律による障害者雇用率制度が、障害を持つ人の雇用の促進を図るための取り組みの柱の一つとなっている。ADA をもつアメリカには、障害者雇用率制度はない。障害を持つ人の雇用を促進するための法律・制度を資料⁶⁾から概観する。

1) アクセス

ADA やリハビリテーション法504条（Section 504 of the Rehabilitation Act）、労働力投資法188条（Section 188 of the Workforce Investment Act: WIA）では、障害による差別を禁止し、障害を持つ人の様々なアクセスが不十分であることが問題とされる。これらは事業や活動・サービスに対して、障害を持つ人が障害のない人と同等

の機会をもつことを保証する法的責任を誰もが持ち、そのための配慮や補助、サービスを進めていかなければならないことを明確にしている。

電子情報機器や支援技術へのアクセスについては、技術革新の中で障害を持つ人が取り残されることがないように、連邦法によって定められている。リハビリテーション法508条は、連邦政府によって開発、調達、維持、使用されるすべての電子情報機器は、障害を持つ市民や被雇用者にとって利用しやすいものでなければならないとしている。支援技術法（2004年）は、支援技術プログラムや啓発活動に関わるプログラム、技術支援と訓練などを経済的に助成することによって、支援機器の普及と開発を進めている。この法律で支援機器とは、「障害を持つ人の機能的能力を増やし、維持し、向上するのに使われるすべての道具、機器、システムで、いつでも購入することができ、変更や、その人に合わせた修正ができるもの」である。

2) 雇用の場の確保

1973年のリハビリテーション法は障害があり雇用に障壁のある人を支援するもので、能力と潜在能力に見合った雇用の確保のために、個別のサービスと支援を提供する。労働力投資法では、連邦政府の仕組みとしてボランティアな労働力の場と雇用サービスが提供される。サービスを提供するために地域に労働力投資領域を設け、産業、教育、職業訓練などを地域のリーダーによる労働力投資委員会（Workforce Investment Board: WIB）が監督する。WIB は One-Step Career Centers の活動の監督も行う。One-Step Career Centers は求職者のための支援を一か所ですべて提供するもので、訓練先の紹介やキャリア相談、仕事のリスト作成など雇用に関わるサービスと、地方自治体や訓練事業者に向けて職業訓練基金の使い方や雇用プログラムの開発についてのガイダンスを提供する。労働力投資法では、社会の中で事実上機能する基本的な教

育スキルを十分には習得していないか英語の読み書き会話ができない16歳以上の成人教育には高等学校ではなく高等教育レベルより低い教育（Adult Basic Education: ABE 成人基礎教育）やサービスを紹介することとしている。

3) 情報の提供

労働省の雇用訓練局は Disability Online を設けて情報提供を行っている。また障害を持つ人の就職、再就職、職業継続のために必要な訓練サービスや職業リハビリテーション・サービス、その他の支援サービスをより受けやすくするための Ticket to Work and Self-Sufficiency Program 等がある。

手当や給付金についての情報提供もされている。National Collaborative on Workforce and Disability は、様々な手当・給付金を仕事への意欲を支えるものとして紹介し、「給付計画」をもつことで複雑な公的私的手当や給付金について方針が持て、就職準備、就職、昇進、雇用の継続、離職、再就職の際の、障壁を小さくするとしている。仕事を得たり収入を少し蓄えたりすると得ている手当や支援を失うのではないかと恐れるのではなく、一般的な金銭的素養と技術をもつことが大切との考えが示されている。

また Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act of 1999 (TWWIA) では、リハビリテーションや職業サービスを受ける際の手当の選択肢を増やし、障害を持つ人が保健福祉の対象となるか働くかの二者選択を求められるという障壁を取り除くことが、より多くの、障害を持つアメリカ人が職業に就く機会をもち、公的手当への依存を減らすことになっている。

これらからは、障害を持つ人の雇用を促進するために、アクセスにおいて差別がないことの明示と、実際にアクセスに差がないようにするための取り組み、さらに手当や給付金についての情報を公開し、障害を持つ人にはそれらを上

手に活用しながら働く技術と意欲を求め、それを支援するという方策がうかがえる。

3. 障害を持つ若者のキャリア支援

1) 労働省 (United State Department Of Labor: DOL) の5つの指針

労働省の障害者雇用局 (Office of Disability Employment Policy: ODEP) は、若者が大人への移行に成功するために必要なものとして「The Guidepost for Success (成功への指針)」を公表している。この Guidepost for Success⁷⁾ は、「大人」に移行することは障害の有無にかかわらず大変なことで、障害を持つ人にはとりわけそうであるとして、障害を持つ人のための支援とはせずに構成されている。そして障害を持つ若者も含む若者により変化をもたらす教育及びキャリア開発のための介入の鍵として、研究調査を反映して、①学校での準備教育、②職業準備教育と実地学習、③青年期の発達と統率力、④各活動の関連付け、⑤家族の関わりと支援の5つの主項目にまとめている。

①学校での準備教育

学校での準備教育では、標準化された基準を設け、成果について明確な期待を示し、学業や技術に関連する的確な指標が示された教育プログラムに、卒業後の選択肢に基づいてすべての若者が参加し、すべての教育機関で最適の成果を得る必要があるとされる。

障害のある若者は、これに加えて、卒業後も移行過程を続けるための戦略や個別指導を用いた個別移行計画を活用すること、在学中に個別で特別な学習のための配慮を活用すること、試験の際の配慮も含めて教育の場で自分たちが要求したり決めたりできる合理的配慮についての知識を深めること、学校スタッフに限らず質の高い移行支援スタッフに支援されることが必要であるとされる。

②職業準備教育と実地学習

職業準備教育と実地学習は、将来の抱負を描き、膨らませ、情報を得た上で選択をするため

に重要であるとされる。若者には、キャリア・アセスメントや生涯学習の機会、職業別の生涯賃金や求められる教育、求職の技術や職場での基本技能を学ぶ訓練等についての情報が必要とされる。

障害を持つ若者は、これに加えて、福祉手当の給付計画とキャリア選択との関係について理解したり、自分の障害に関して職場に必要な支援や配慮を伝える方法を身につけたり、教育や訓練・雇用の場での適切な支援や合理的な配慮を理解し、正式に要求し、保障される方法を学ぶ必要があるとされる。

③青年期の発達と統率力

青年期の発達とは、技術や能力を獲得するよう構成された活動や体験を通して青年期や成人期の課題に若者が準備する過程であり、統率力はその一部であるとされる。先輩からまたは同輩同士で学び合う機会、様々な役割モデル、自身の権利を擁護し対立を解決する技術の訓練、地域活動への参加、統率力を鍛え自尊感情を育てる機会が、情報を得た上での決定に基づいて人生に向き合い制御するために必要とされる。

障害を持つ若者はさらに、障害を持つ人持たない人の役割モデルや先輩を得ること、障害を持つ人の権利と責任、障害に関わる歴史や文化、政策を理解することが必要とされる。

④各活動の関連付け

各活動の関連付けとして、若者は卒業後の選択肢を知り、選択した進路を目指すためのプログラムやサービス、活動、支援につながることが必要とされる。プログラムや支援として、精神的・身体的保健サービス、交通機関、個人指導、資金計画と管理、プログラム後の教育機関や成人サービス機関での支援、娯楽等のサービスが挙げられている。

障害を持つ若者のためには、適切な支援機器、地域の情報と移動のための訓練（利用できる交通機関やバスの路線、住居、医療機関など）、自立生活センターやその他の利用者主体型で地域に根ざしたサービス機関などの支援、

パーソナル・アシスタンス・サービス、公的援助から経済的自立への移行に役立つ情報も得られるような福祉手当受給計画の相談機関などが挙げられている。

⑤家族の関わりと支援

両親や家族その他の大人たちの関わりや参加は、若者の社会的、情緒的、身体的、学術的そして職業的成長を促し、在学後のよりよい成功につながるとされる。必要とされるのは、その若者の強みや興味、ニーズに基づいて高い期待を持ち続け、自立や経済的自立を達成する能力を養うこと、彼らの人生に関わり続け大人になるまで支えること、雇用やさらなる教育や地域の社会資源についての情報を得る方法を提供すること、移行計画の中で学校や地域の専門家と共に積極的な役割を担うこと、医療的ネットワーク、専門的ネットワーク、ピアサポートネットワークと連絡をとることを教えること、などである。

障害を持つ若者の両親や家族などでは、これらに加えて、障害が教育や雇用、日々の生活にどのように影響を及ぼしているかを理解すること、障害に関わる様々な法律の下での権利と責任についての知識、障害を持つ人が得られる配慮や支援、サービス、プログラムについての知識と利用、個別計画支援が移行の目標達成のために若者をどのように手助けできるかを理解すること、が挙げられている。

以上からすると、障害が生活に及ぼす影響を理解し、合理的配慮に関する知識を深め、障害に関して必要な支援や配慮を伝える方法を身につけることや、支援サービス機関などの支援と知り合っておくこと、自分たちの権利と責任と同様に障害に関わる歴史や文化、政策について理解することが、障害を持つ若者にとってとりわけ重要とされていると考えられる。手厚い支援を準備し、権利と責任を理解してそれらを活用できるように、障害を持つ若者を支援することを成功への鍵としていっていると考えられる。

2) 支援者に求められる知識・技能とその養成

労働省のこの指針から、障害を持つ若者の職場への移行については、個別移行計画を立てる専門職や移行支援スタッフ、福祉手当や障害に関わる専門的知識を持つスタッフ等、多様で多数の支援者が必要と考えられる。National Collaborative on Workforce and Disability for Youth から2004年に出された“Knowledge, Skills, and Abilities of Youth Service Practitioners⁸⁾”は、若者へのサービス実践者のための教育・訓練プログラムを広範囲にわたって調べたところ、次の6つの方法や能力が共通していたとしている。

①他の専門職と同様、その分野についての知識。例えば、法律や倫理、政策、運用の仕組み。

②若者の身体的発達、情緒的発達、社会的発達、認知的発達に関する研究や理論に関する知識。仲間関係や、セクシュアリティ。青年期の発達についての原理。

③コミュニケーションに関わる能力。方法や目的に関してだけでなく、彼らの話の内容（家族や文化、仲間社会など）や多様性、可能性についての知識。

④若者が情報を得て選択することを手助けするためのアセスメントや個別計画作成の能力。知識や技術、能力について現実的なアセスメントを提供し、若者が自分の可能性に気づき、自分の将来について情報に基づく選択をすることの援助に焦点をあてた能力。

⑤地域や地区の労働市場についての知識など雇用準備に関わる能力。雇用主と関係を築くこと、求められる技能の理解、教育や訓練機関及び職業準備を支援する他の社会資源の知識。キャリア発達についての理解、職場準備とそれに関連することがら。雇用主の心配に効果的に応えること。職場配置後の援助やフォローアップ支援。

⑥若者の発達とリーダーシップの技術。カウンセリングとガイダンス、必要な支援サービスに結びつけ、成人期と職業社会への良好な移行を可能とさせる能力。エンパワメントとセルフ

アドボカシーを促進すること。とりわけ障害を持つ若者の支援に重要である。

また労働省は、2000年に若者発達実践家徒弟制度（Youth Development Practitioner Apprenticeship (YDPA)）認証を発足させている。そこで取り上げられた共通の能力は次のもので、それぞれが、すべての若者に効果的にサービスを提供するために必要とされる知識・技能・能力と、障害を持つ若者へのサービス提供に必要とされる追加的な知識・技能・能力から構成されている。障害を持つ若者に効果的にサービスを提供するために必要とされる追加的なものは以下であった。

①この分野の知識

- ・ 障害領域の価値や歴史への理解
- ・ 障害に関わる法律（リハビリテーション法、障害を持つアメリカ人法、個別障害者教育法、TWWIA など）の理解
- ・ 個別教育プログラム（IEP）や IPE、移行、正当な法律の手続き、親の権利、インフォームド・チョイス、自己決定、ユニバーサルアクセス、合理的配慮などの重要な概念とプロセスについての知識
- ・ 障害の開示に関わるプライバシーと秘密保持についての理解

②若者とのコミュニケーション

- ・ 障害を持つ若者に影響を及ぼす話題や最近の出来事についての知識（例えば、期待の低さ、態度や環境におけるバリア、社会的統合の必要性など）
- ・ 障害の意識、感性、文化についての理解
- ・ 様々な身体的、感覚的、精神的、あるいは認知の障害を持つ若者とのコミュニケーションの仕方の理解

③アセスメントと個別計画作成

- ・ 障害を持つ若者のアセスメントを適切に行うことができる能力（機関内、又は必要に応じて他機関への紹介によって）
- ・ 配慮や支援機器が必要となる可能性も含め、アセスメントや記録から得られる情報

- の活用方法の理解、教育や雇用のための情報の読み取り方の理解
- ・配慮や支援を含め、地域での自立生活の技術やニーズをアセスメントする能力
- ・社会保障手当(SSI)や健康福祉手当(health benefits)と働くこととの関係についての理解。福祉手当計画についての理解
- ④家族や地域社会との関係
 - ・障害に特化した社会資源や機関の知識、家族アドボカシーについての知識、支援や地域の社会資源についての知識
 - ・障害を持つ若者を、障害の有無に関わらず適切な先輩や役割モデルに紹介する能力
- ⑤職場準備
 - ・配慮や支援、調整を含め、職務分析、マッチング、個別の調整や変更、障害を持つ者のための職場開拓を行う能力
 - ・雇用主の合理的配慮と過度の負担、支援機器、基金の流れ、税制上の優遇を含め、若者を職場に配属する際に必要となる支援についての知識
- ⑥キャリア探究
 - ・援助付き雇用や、調整された雇用(カスタマイズド・エンプロイメント)、自営を含め、職場や労働市場の動向についての知識
- ⑦雇用主との関係、及び雇用主と雇用者間との関係
 - ・身元を確認し、人を募集し、障害を持つ者を雇用しようとしている雇用主に支援を提供する能力
 - ・職務計画を取り決め、仕事の特別調整や職務開拓など、雇用主と共に障害を持つ若者を代弁・擁護する能力
 - ・障害体験や、ユニバーサルアクセスとユニバーサルデザイン、合理的配慮、補助具、障害を持つ若者のためのサービスについての情報を提供すること、雇用主とその社員に若者の支援の仕方や一緒に働く方法を教える能力
- ⑧他の社会資源とのかかわり

- ・障害に特化した支援や社会資源、支援を行う地域の中間的な機関についての知識
- ⑨プログラムの作成と提供
 - ・特別教育や職業リハビリテーション、コミュニティ・リハビリテーション・プログラム、障害を持つ人のための就労を奨励し支援するための資金、障害を持つ人のためのその他のプログラムから提供される社会資源にアクセスする能力
 - ・ユニバーサルアクセスとユニバーサルデザイン、合理的配慮、補助具、サービスについての知識
- ⑩管理技術
 - ・IEPや移行計画、IPE、IWPなど、障害に特化した機関の紹介先やサービス一覧を完成させる能力

支援者に求められる知識・技術・能力はこのような整理がなされてはいる。しかし、この報告書では、単一の包括的な養成システムは現在のところないとされ、労働省に設立された機関でYDPAをもとにプログラムが作成されている。現状では、障害を持つ若者向けモデルの有無ですらばらつきがあり、YDPAの示した能力のすべての要素を満たしてはいないカリキュラムもある。プログラムの対象者についても、この分野で5年以上の経験を持つ人を対象とするプログラムがある一方で、コミュニティ・カレッジ、4年制大学、総合大学などで行われているものもあり、こうしたところでは障害を持つ場合についての講義はない。

専門職の知識を基礎としてそれに付加的に行われているものもある。リハビリテーション教育協議会(CORE)はリハビリテーション・カウンセラー教育の卒後プログラムを認定し、卒後プログラムで能力を向上させている。また職業リハビリテーション法に基づき職業リハビリテーション機関では個々人の発展のための包括的なシステムが運営されている。北米リハビリテーション技術と支援機器協会(RESNA)では支援技術実践者(ATP)と支援機器納入者

（ATS）の認証を行っている。RESNA の認証を受けるには後期中等教育の卒業や実践経験が求められるという。

養成プログラムには、障害を持つ人の支援機器の活用に関する能力に特化したものもある。支援機器としては、代替的なコミュニケーション器具、拡声器に限らず、環境を制御するものや、シーティング、ポジショニング、移動器具、人間工学、コンピューターを活用するための支援機器、その他学習障害、身体障害、認知の障害、感覚障害のための機器が含まれる。利用できる機器についての知識と、こうした機器を使用することで教育や職業、自立生活をよりよいものにしていくためのアセスメント、適切な住居や学校、職場の選択肢を決め改修する能力に力が入れられている。

さらに報告書は今後の課題として、障害を持つ若者と働く能力と、若者の職場開発実践者の能力及び彼らを支援するカリキュラムの開発とを統合することが重要であること、訓練モジュールや若者のためのサービス実践者向けの情報誌が必要であることを挙げている。

結局、障害を持つ若者の職業生活への移行のために、支援者に付加的に求められる知識・技能・能力は労働省の関連機関によって整理されてはいるが、それを包括的に学ぶ仕組みはまだない。さまざまな養成機関があるが、入学時に求められる資格、コースの内容、時間数、修了時に目指すものなどが統一されているわけではない。障害を持つ若者の職場への移行における要とも考えられる専門職養成や、専門職間の情報ネットワークや情報センターの整備はアメリカにおいても現在進行形であると考えられる。

4 . コミュニティ・カレッジの取り組み

National Collaborative on Workforce and Disability for Youth は、労働力の質的变化がもたらす地方の雇用者のニーズと、就職しキャリア機会をふやしたい学生たちとの間に立つコミュニティ・カレッジの機能に着目し、2009年に研究

報告書⁹⁾を出している。この研究調査は、障害を持つ学生が就職するための州レベルの政策と6つの州で効果的な実践を行っているコミュニティ・カレッジのリーダーたちからの提案の分析、5つの大学への訪問によって行われたものである。以下、この研究報告書から、アメリカのコミュニティ・カレッジでの障害を持つ学生の就職支援について概観する。

1) 障害学生とコミュニティ・カレッジ

高等教育政策研究所によると、アメリカ統計局はアメリカ人の19%近くが何らかの障害を持っていると報告しているという。高等教育研究所によれば障害を持つ学生の46~61%は学習障害を持つとされる。また、障害を持つ学生が高等学校を修了する割合は1986年の61%から2001年には78%に増加しており、高等学校を修了した学生の73%は何らかの高等教育へと進んでいる。(アメリカ人一般では91%が高等学校か同等の学校の卒業をし、高等学校修了者の84%が何らかの高等教育機関へ進学している。)高等教育を修めても労働市場への参入には困難が多く、推計では3分の2近くの成人障害者が失業状態にあるとされるなど、障害を持つアメリカ人の多くが非雇用となっている。こうした中で障害を持つ学生が大学で有意義に学び労働力に加わるのを支援するものとしてコミュニティ・カレッジへの期待は高いとされる。

コミュニティ・カレッジは学費が手頃で、障害を持つ学生を含め誰にでも開かれている。また、地域の住民のニーズに素早く応えようと考えられており、障害を持つ学生を受け入れ、よりよいサービスを提供するのは4年制大学や州立の総合大学よりもコミュニティ・カレッジだと考えられている。学業的に大学レベルに満たない学生向けの講座やサービス、職業訓練、学位、4年制大学への編入の準備などあらゆるレベルの教育をコミュニティ・カレッジは提供している。大学(colleges)は学生が学業を修めるた

めに必要な合理的配慮の提供を法により求められているため、コミュニティ・カレッジでも個人指導、テストを受ける際の配慮、学習補助機器といった基本的サービスを受けることができる。物理的な環境の改善と学習環境を良くするための技術開発を合わせて行うところもある。コミュニティ・カレッジの中には、学生の就職のために業種を特化して技術の習得や職場体験の機会等の特別プログラムを開発しているところもある。しかしこうしたサービスは予算の厳しい中一般的ではなく、プログラム開発は抑圧されている。予算の少なさもあって、大学は地域の雇用の場や経済開発と連携するようになっている。ただ障害を持つ学生へのサービスがいつもそれに伴っているわけではない。

障害を持つ学生のサービスは、第一には高等教育へのアクセスや学業的な成功、連邦法を遵守すること、授業での配慮である。キャリア・サービスや地域の雇用者、他の学生サービスとの緊密な連携は常に行われているというわけではない。関係者間で政策的な目標を揃えるには行政の支援が必要となる。また慈善団体の基金は変化を引き起こすのに重要な役割を担っている。障害を持つ学生のために法令遵守以上の支援をするには資金が不十分で基本的なサービスしか提供することができないとスタッフの多くが感じている。また州の障害福祉コーディネーターの間では、診断を受けていないが学習障害を持つ学生が相当数存在し成人基礎教育（ABE）や補習コースを困らせているとの思いが共有されている。障害を持つ学生のためのサービスと職場開発やキャリア・サービスとの州レベルでの協力は見いだせなかったとされる。コミュニティ・カレッジと州の職業リハビリテーション・サービスとの関係は、州によって異なるが、職業リハビリテーション・サービスが顕著な役割を担う州もあったという。

大学訪問調査からは、障害を持つ学生のためのサービスは分割されがちで、他のサービスやプログラムと連携することがほとんどなく、ア

クセシビリティや授業での配慮のためのサービスをしながらも、それがカウンセリングやキャリア・サービスといった他の重要な資源へなかつながらないことも明らかとなったとされる。

2) 雇用の場の開発

労働の場と経済開発について、コミュニティ・カレッジが雇用主と連携し、地域経済の要望に応えるようなプログラムやカリキュラムを開発して新しい技術や技能を教室に持ち込むことが行われている。職場開拓や経済開発・ビジネスサービス、継続教育の部署を設けている大学も多い。これらの部署では職業専門科目でコースワークを提供し、個人のキャリア向上と企業のニーズとに込んでいる。これらの地域経済のニーズと連携したプログラムは雇用可能性を高めている。雇用主との強い協働関係は学生の就職を促進し、とりわけ障害を持つ学生に利益が大きいと考えられる。しかしながら障害を持つ学生はコミュニティ・カレッジが行う広い意味での雇用の場の開発や経済開発の取り組みにほとんど統合されておらず、雇用につながる可能性は限定的である。

障害を持つ学生の雇用に効果を上げている実践として次のものが報告されている。

Gateway Community and Technical College (Park Hills, KY) の Career Pathways program では地元企業グループとともにカリキュラムを開発し、プログラム修了後の雇用、助成金の申請、その他の活動を行っている。

大学のリーダーが WIB などの委員となることで、大学が学生と雇用主によりよいサービスを提供する地域のキャリア・サービス機関の地位を得、良好な関係を築いている大学 (Howard Community College (Columbia, MD)、Anne Arundel Community College (Arnold, MD)) もある。

雇用主たちが、カリキュラム開発、職場体験学習の促進、授業でのゲスト講演や教員としての活動、資金や教材の提供などを直接行なって

コミュニティ・カレッジを支援し、障害を持つ若者を含む若者の就職を進めたところもある。さらに既存のプログラムの対象に障害を持つ若者も含めるプログラムの開発を支援しているところもある。雇用主と共に活動する大学の例は多く、例えば Central Piedmont Community College (Charlotte, NC)、Renton Technical College (Renton, WA)、Shoreline Community College (Shoreline, WA)、Central Piedmont Community College があげられる。

3) 大学のキャリア・サービス

大学のキャリア・サービスはキャリア相談、職探し、就職支援を担当する。その規模はスタッフが1人のところから10人を超えるところまでばらつきがある。サービスには、学生のアセスメント、個別相談、ワークショップ、セミナー、職場を学ぶプログラム、ジョブフェアの提供がある。障害を持つ学生など特別な集団向けのプログラムをもつ大学もある。インターンシップや実習など、職場で学ぶ機会は学生の就職を促進する。様々なサービス部門が隣接していたり密に連携していたりすると、サービスは向上する。しかし障害を持つ学生のためのサービスの窓口は一般的には隣接しておらず連携もあまりない。大学のキャリア・サービスは職場開拓や配置よりは、キャリア相談などの基本的な就職支援を提供している。障害を持つ学生が仕事を見つけるための支援を目的としたサービスやプログラムを提供しているところはほとんどない。

障害を持つ学生の就職により結果を出す可能性が見られたのは次のものであった。

① 職場で学ぶ機会

インターンシップや実習のような職場で学ぶ機会は学生の就職を促進する。障害を持つ学生を含む学生に職場で学ぶ機会を提供する大学がいくつもある。Henderson Community College (Henderson, KY) の Project Reach の他、多くの大学で行われているサービス・ラーニングは

地域の NPO と共に障害のある学生に雇用機会を提供している。こうした機会は長期雇用となる可能性を高めている。WRP (Workforce Recruitment Program) などのプログラムは、障害を持つ学生の夏の職場体験学習や長期的な配属を進めている。Renton Technical College and Shoreline Community College の自動車技術プログラムなど、現在は障害を持つ学生を対象としてはいないが将来的には統合されるだろうとみられるものもある。

職場への配属サービスを提供する大学もある。Montgomery College (Rockville, MD) や Howard Community College の WRP は障害を持つ学生が夏期やあるいはもっと長期的な仕事を見つけるのを支援している。Howard Community College は地域の One-Stop Career Center とともに障害を持つ学生のためのジョブフェアを提供している。

② 学内の他サービスとの連携

障害を持つ学生のためのサービスが学生の就職を促進する他の重要なサービスと同じ場所に配置されていたり密に連携したりしていることも、障害を持つ学生の就職により結果を出す可能性があると考えられた。Columbia Basin College は障害サービス・オフィス、キャリア・サービス・オフィス、その他の多くのサービスを同じ建物に配置している。Henderson Community College では、Head Start、成人向け学習センター、労働力投資法の One-Stop Career Center、職業リハビリテーション・サービス、成人基礎教育、個別訓練センター、障害を持つ学生のためのオフィス、広いコンピューター・ラボが同居している。Howard Community College では障害支援サービスと企業家のためのセンターが密に連携し協力をしている。

障害を持つ学生のためのサービスに、どの大学にも少なくとも一人はスタッフが置かれている。大学によってはスタッフ、支援機器、新しいプログラムなど相当な規模の資源をもつところもあった。しかしアクセシビリティと授業で

の配慮を提供する役割以上をすることは稀であった。

③学習のためのユニバーサルデザインの活用
学習のためのユニバーサルデザイン（UDL）は障害を持つ学生だけでなくすべての学生の援助となりえるものであった。Renton Technical College は2002年から3年間アメリカ教育省から予算を得て学内環境に学習のためのユニバーサルデザインを組み込んだ。同様に他大学でも学習のためのユニバーサルデザインが取り入れられ、増強されつつある。

④高校時代からの関わり

障害を持つ学生が高校生のころから大学が関わっていく割合が高まっている。このことも障害を持つ学生の就職により結果を出す可能性が考えられた。Howard Community College の ACCESS は、障害を持つ高校生を対象にカレッジ・ライフを紹介する4週間のサマープログラムを行っており、高校生は大学で使用できる支援機器や、セルフアドボカシー、自立のための技能のコースを知ることができる。

⑤個別カウンセリング

大学を続け就職するために、障害を持つ学生に個別カウンセリングを提供することも効果があると考えられた。Anne Arundel Community College では、障害のある学生にはスタッフがチャシやEメールでキャリア・サービス・プログラムへの参加を促し、キャリア・カウンセラーと障害支援スタッフが個別相談を行っている。特に就職での障壁を乗り越えるための支援に力が入られ、面接での思いやりのない質問への対応の仕方や雇用交渉でのセルフ・アドボケートなどが指導される。資格や卒業に必要な科目の履修指導も行われる。

⑥他機関との連携

他の学生サービスや地域にある他機関との連携も有効である。例えば、職業リハビリテーション・サービスは同じ学生に支援をしていることも多く、有意義な関係が持てるとの報告が見られた。Montgomery College の障害支援サービス

では地区の Human Services Office とともに障害を持つ学生の支援を行っている。Howard Community College の障害支援サービスは、障害を持つ人へ地域に根ざしたサービスを行っている機関である Arc of Howard County と共にプログラムの開発を行っている。

ラーニング・コミュニティは情報の共有を進め、よりよい実践へつなげ、障害を持つ学生の就職により結果を出す可能性が考えられた。ラーニング・コミュニティで課題が率直に共有され、解決策が話し合われ、実践が広められる中でサービス提供の質に大きな影響がみられた。例えば Land Mark Conference に組織された North Harris Montgomery Community College District (NHMCCD) (Spring, TX) では、障害を持つ学生の支援をより良くすることに焦点を当てた広域行事が行なわれ、NHMCCD 地域のすべての学校の代表者が参加して、障害のある学生と共に働くことについての理論と実践や支援機器の利用、学習のためのユニバーサルデザインについてのセッションが持たれた。

⑦ソフト・スキルズ

職場で求められる「ソフト・スキルズ」を学生が確実に学べるようにすることも効果がある。雇用者は、時間を守ることや、職場での服装・外観、態度、コミュニケーション、人間関係、意思決定の技能、対立の解決方法等の「ソフト・スキル」を重要視する。こうしたスキルがないと仕事を見つけ安定したキャリアを維持するのに困難を抱えがちである。障害を持つ学生はこれらのソフト・スキルズを学ぶ機会にふれていないことが多い。Henderson Community College では障害を持つ学生のクラスで、職場でのソフト・スキルの基本や、仕事の探し方の基本、履歴書の書き方、面接の基礎などを教えている。

これらから報告書では、コミュニティ・カレッジで、障害を持つ学生の就職により影響を与える支援を、「サービスを広げ、アクセシビリティや授業での配慮を超えた活動を行うこ

と」「障害を持つ人に提供されるプログラムに雇用者を積極的に巻き込むこと」「学習のためのユニバーサルデザインを活用すること」「障害を持つ学生への働きかけ（アウトリーチ）を早期に頻繁に行うこと」「効果を上げるために雇用や就労継続、給料などのデータを活用し、プログラムやサービスを検証すること」としている。

就職支援のためのサービスの違いだけでなく、コミュニティ・カレッジという教育制度の違いもあると考えられる。例えば、入学時の門戸の広さは障害を持つ高校生への働きかけのしやすさに関わってくるであろうし、卒業が必ずしも学士の資格を意味しないことは職業的プログラムの導入のしやすさに関わってくるであろう。しかし、卒業後の職業生活への準備と移行のための支援が、障害のある学生にもない学生にもされるべきで、それは教育機関だけで行うのではなく雇用者や職業リハビリテーション機関、高等学校、行政機関などと連携して取り組まれるべきとする考え方は、日本の大学でも共有できるものと考えられる。学生の就職は個人の就職活動ではなく、もっと社会的な問題として捉えることが可能である。

5. まとめ

アメリカにおける障害学生の就職支援を法、制度、研究報告書からみてきた。資料の出所が行政機関やその関連機関でかつ数も少ないため偏りがある可能性はあるが、次のようにまとめられる。

雇用促進のための法制度では、ADA 法やリハビリテーション法、労働力投資法などで障害による差別を禁止し、障害を持つ人が事業や活動、サービスにおいて障害のない人と同等の機会をもつことを保証する法的責任を誰もが持っており、そのための配慮や補助、サービスを進めていかなければならないことを明確にしている。またアクセスにおいて差別がないことを明

示し、実際にアクセスに差がないようにするための取り組みが行われている。さらに手当や給付金についての情報を公開し、それらを上手に活用しながら働く技術と意欲を求め、支援している。

障害を持つ若者の就職支援については、指針がまとめられている。これは「大人」に移行することは障害の有無にかかわらず大変なことで、とりわけ障害を持つ人には大変であるとして、障害を持つ人のためとはせずに構成されている。この指針は、「学校での準備教育」、「職業準備教育と実地学習」、「青年期の発達と統率力」、「各活動の関連付け」、「家族の関わりと支援」の5項目にまとめられている。これらの中で障害を持つ若者にとってとりわけ重要なのは、障害が生活に及ぼす影響を理解し、合理的配慮に関しての知識を深め、必要な支援や配慮を伝える方法を身につけることや、サービス機関等の支援と知り合っておくこと、自分たちの権利と責任、障害に関わる歴史や文化、政策について理解することであった。手厚い支援を準備し、権利と責任を理解してそれらを活用できるように、障害を持つ若者を支援することが成功への鍵とされていた。

こうしたことには多くの質の高い支援者が必要と考えられる。支援者に求められる知識・技能・能力は整理されてはいるが包括的に学ぶ仕組みはまだなく、専門職養成や専門職間の情報ネットワーク、情報センターの整備はアメリカにおいても現在進行形である。

コミュニティ・カレッジには、障害を持つ学生のための就職支援の機能が期待されている。効果を上げている事例では、雇用主との連携や共同でのプログラムの開発、職業リハビリテーション機関などの地域の他機関との連携、修学支援を行う部門などの学内の他部門との連携、ソフト・スキルズの教育が見られた。

アメリカでの障害学生のための就職支援について、障害を持つ若者に向けては、障害の理解、必要な支援や配慮を伝える方法、権利と責任を

理解し活用することが重要視され、専門職と専門機関は雇用主をも巻き込みながら互いに連携し、アクセスに差がない雇用環境をつくるための働きかけをしている状況がみられた。本人への働きかけも重要ではあるが、地域社会全体で障害を持つ若者の就労が促進されるように働きかけをすることが専門職や専門機関の役割とされていると考えられた。

参考文献

- 1) 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター編 (2009) 『大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援』資料シリーズ No. 48, 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター。
- 2) 望月葉子, 向後礼子 (2006) 『軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究』障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 71, 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター。
- 3) 望月葉子 (2005) 「職業リハビリテーションからみた発達障害青年の移行支援の課題」『職リハネットワーク』No. 56, 33-36頁。
- 4) 前掲 『大学等における障害・疾患のある学生の就職活動支援』
- 5) 前掲 『軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究』
- 6) <http://www.ncwd-youth.info/>
- 7) <http://www.ncwd-youth.info/information-brief-14> (last visited August 2009)
- 8) <http://www.ncwd-youth.info/information-brief-16> (last visited August 2009)
- 9) <http://www.ncwd-youth.info/quick-reference-guide/benefits-planning> (last visited August 2009)
- 10) <http://www.ncwd-youth.info/node/112> (last visited August 2009)
- 11) <http://www.doleta.gov/disability/rlar.cfm> (last visited August 2009)
- 12) <http://www.ncwd-youth.info/guideposts>
- 13) http://www.ncwd-youth.info/sites/default/files/page/2009/02/guideposts_0.pdf (last visited August 2009)
- 14) Mary McCain, Patricia Gill, Joan Wills, Mindy Larson, “Knowledge, Skills, and Abilities of Youth Service Practitioners: The Centerpiece of a Successful Workforce Development System”, National Collaborative on Workforce and Disability for Youth, 2004.
- 15) <http://www.ncwd-youth.info/assets/background/ksa.pdf> (last visited March 2009)
- 16) The National Collaborative on Workforce and Disability for Youth and Workforce Strategy Center, “Career-Focused Services for Students with Disabilities at Community Colleges”, 2009.
- 17) <http://www.ncwd-youth.info/assets/background/disabilities-and-community-colleges.pdf> (last visited September 2009)