

発達障害のある学生を対象としたキャリア教育に関する一考察

田島, 晶子
九州大学基幹教育院

横田, 晋務
九州大学基幹教育院

田中, 真理
九州大学基幹教育院

<https://doi.org/10.15017/6770261>

出版情報：基幹教育紀要. 9, pp.115-124, 2023-02-24. 九州大学基幹教育院

バージョン：

権利関係：© 2022 Faculty of Arts and Science, Kyushu University. All rights reserved. The publisher holds the copyright on all materials published in its journals except special issues, whether in print or electronic form, both as a compilation and as individual articles. All journal content is subject to "fair use" provisions of Japanese or applicable international copyright laws.



発達障害のある学生を対象としたキャリア教育に関する一考察

田島 晶子^{1,2*}, 横田 晋務^{1,2,3} 田中 真理^{1,2,3}

¹九州大学基幹教育院, 〒819-0395 福岡市西区元岡 744

²九州大学キャンパスライフ・健康支援センター インクルージョン支援推進室, 〒819-0395 福岡市西区元岡 744

³九州大学大学院人間環境学府, 〒819-0395 福岡市西区元岡 744

Career education support for students with developmental disorders

Akiko TAJIMA^{1,2*}, Susumu YOKOTA^{1,2,3}, Mari TANAKA^{1,2,3}

¹ Faculty of Arts and Science, Kyushu University, 744, Motooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

² Support section for inclusion, Center for Health Sciences and Counseling, Kyushu University, 744, Motooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

³ Graduate School of Human-Environment Studies, Kyushu University, 744, Motooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

*E-mail: tajima@artsci.kyushu-u.ac.jp

Received Oct. 31, 2022; Revised Nov. 21, 2022; Accepted Nov. 21, 2022

Recently, the need for employment of people with disabilities has increased due to legal developments and diversity, equity, and inclusion. However, the employment rate of college students with disabilities is currently lower than that of college students in general, and this is particularly true for students with developmental disorders. Therefore, the university has established career education and employment support programs for students with developmental disorders through collaboration among university departments. These programs aim to deepen self-understanding and understanding of work and enables students to make independent career choices after graduation while obtaining various information and experience opportunities related to employment. While each program is useful for students, ensuring that those involved with students work together to provide ongoing career education throughout the school years is another major challenge. Furthermore, it is necessary to educate companies to deepen their awareness of students with developmental disorders.

1. 障害者雇用の現状と大学におけるキャリア教育の課題

1.1. 障害者雇用の現状

日本における障害者の権利保障、機会の均等は、2014年の『障害者の権利に関する条約』の批准、2021年の『障害者差別解消法』の改正などにより整備されつつある。高等教育の場においても「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）」（文部科学省,2017）、「第4次障害者基本計画」（内閣府,2018）において障害学生支援の推進が掲げられており、特に、高等教育から就職への移行支援に関しては、障害学生担当者と就職支援担当者等との連携、大学と学外支援機関や企業との連携、多様な職業観に関する情報や機会の提供などの重要性が指摘されている。

障害者雇用の現状においては、前述の社会的情勢やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの概念の拡がりに加え、改正障害者雇用促進法による障害者の法定雇用率の段階的な引き上げの結果、雇用が拡大しつつある。厚生労働省（2021）による障害者雇用状況の集計結果によると民間企業に雇用されている障害者の数は 597,786 人で、前年より 19,494 人増加し 18 年連続で過去最高を記録しており、特に精神障害者においては対前年比で 11.4%増と伸び率が顕著であった。このような社会状況を背景に、近年、大学においては企業等からの障害者雇用に関する求人、問合せが増加している。

障害学生の就職率は、大学生全般（学部卒業者）の卒業者に占める就職者の割合 74.2%（文部科学省,2021）に比し、全障害学生は 49.7%、診断書がある発達障害学生の場合は 42.7%（日本学生支援機構, 2022）と低いことから、発達障害のある学生の就職における困難さが指摘できる。

このような障害学生全般の就職の困難さの背景としては、障害者の雇用がダイバーシティの積極的な戦力として十分に捉えられていないこと(山田, 2020)や、特に発達障害学生の場合、就職時に自身の障害特性を考慮し、必要に応じて障害者雇用を積極的に選択することが難しいこと(榎本ら, 2018)が考えられる。したがって、多様な働き方や自己実現の在り方を踏まえ、学生自身が社会の現状や自己についての理解を深め、主体的に進路を選択していくための支援が必要である。

1.2. 大学におけるキャリア教育と課題

複雑で多様化する社会を背景に、障害の有無に関わらず、キャリア教育の重要性が指摘されている。中央教育審議会（1999）は、学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育『キャリア教育』を発達段階に応じて実施する必要があるとしている。加えて、高等教育では、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことが求められている（中央教育審議会, 2011）。

大学におけるキャリア教育として、教育課程内でキャリア教育を実施している大学は全体の 97.8%であり、勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目の開設が最も多く 86.7%、次いで今後の将来の設計を目的とした授業科目の開設が 82.7%であった（文部科学省高等教育局, 2021）。広島大学では、専任教員を置き、教養教育科目として「キャリア教育領域」を設け、「自己理解」と「社会環境理解」から、キャリアをデザインすることを狙いとした授業を位置づけている（三菱 USJ リサーチ&コンサルティング, 2014）。障害のある学生に、早い段階から多様な職業観に関する情報や機会の提供を行うこと（文部科学省, 2017）が推奨されているように、低年次段階から、通常のキャリア教育に加え、障害に特化した情報や活用できる資源などを伝えていくことが必要と考えられる。

1.3. 大学における発達障害のある学生へのキャリア教育の課題

上述のように、特に発達障害のある学生では、障害者雇用を積極的に選択するケースは少ない。この背景としては、大学で学んだ専門性や技術を活かした就職、待遇やキャリアアップ、思い描く生活や自己実現などに関する学生側のさまざまな不安があると考えられる。障害者雇用の形態は多様で、個々人でメリット、デメリットがあるが、詳細を把握しないままに一般雇用での就職、内定獲得だけが目的となり、就職後の定着、人生における仕事の位置づけなど多角的な視点でのキャリ

ア選択が行われることが少ないと感じられる。

長友（2022）は、先行研究を概観し、発達障害学生が就職活動の過程で直面するつまずき・困難を「就職活動の情報取得、全体把握」「企業・職業イメージの形成」「就職活動の計画および遂行」「自己理解（得意・不得意、職業適性）」「文書作成」「面接時の対応」「就職活動の見直し・修正」の7つのカテゴリーに分類し、就職活動支援のあり方として「関係部署・関係者間の連携・協働による支援」「就職活動に必要な知識の提供、構えの形成」「自己理解・自己概念形成」「就職活動の計画・遂行と見直し」の4つに分けて論じている。また、面高ら（2017）は、発達障害学生の直面する問題に対し、就労支援プログラムの実践から、適切な情報と活用可能な学内外資源を伝えること（情報伝達）、障害特性を考慮した体験的な学び（体験的理解）、自己理解を深める機会（自己理解）が必要と指摘している。

本学では、こうした発達障害のある学生を取り巻く現状を背景に、キャリア・奨学支援課（以下、支援課）、障害学生支援部署（以下、支援室）、コーディネート室が連携してキャリア・就職支援を実施する体制が構築されている（Fig. 1）。キャリア教育においては、支援課と支援室が連携し、以下の3つのプログラムを展開している。すなわち情報伝達や自己理解を主とした『キャリア形成基礎（授業）』、自己理解と体験的理解を促す『サキドリ！！インターンシップ』（以下、『サキドリ！！』）、障害者雇用を行っている企業や支援機関からの情報伝達である『障害のある学生のためのキャリアガイダンス』である。これらのプログラムは障害のある学生全般を対象としているが、本稿では、発達障害のある学生への支援に焦点を当て、キャリア教育に携わる支援者の視点から、特に『キャリア形成基礎（授業）』、『サキドリ！！』の2つのプログラムの実践を振り返り、今後に向けての課題を整理する。

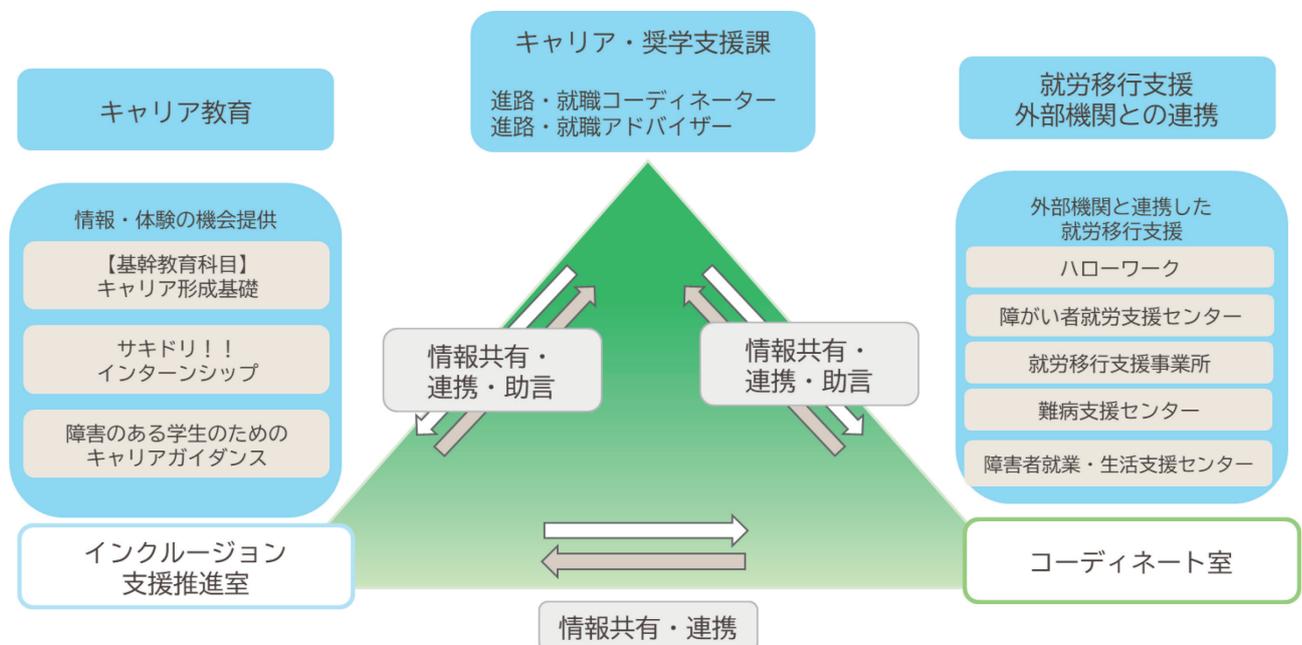


Fig. 1 九州大学における障害のある学生へのキャリア・就職支援体制

2. 本学における発達障害のある学生を対象としたキャリア教育

2.1. キャリア形成基礎（障害のある学生向けクラス）

『キャリア形成基礎』は、支援課及び支援室との連携で 2016 年度より開催していた就職支援講座が教育改革推進本部キャリアサポート部門にて 2020 年度より基幹教育科目の一つとして授業化されたものである。障害のある低年次生（傾向を含む）を主な対象に講義や実践を通して①自己理解を深めること、②就職活動に関する情報取得及び社会人基礎力の理解と実践、③主体的な進路選択のための次段階への接続（アクションプラン作成）を目的とし、学生には、卒業後のキャリア選択に目を向けていく機会となっている。

2.1.1 キャリア形成基礎の構成

授業講師は支援課に所属する就職相談員が務めている。授業受講により、学生が就職相談員と低年次から繋がりを持つことで、後に就職相談を利用しやすくなり、就職活動におけるキーパーソンを得ることを意図している。授業は全 8 回で構成されており（Table. 1）、支援室教職員も授業に参加してシェアリングを行い、授業全般を通して自己やキャリアに関する気付きや理解を深めていくことも特徴的である。授業前半はキャリアや就職活動全般に関する知識の修得、自己理解を深めることが主なテーマとなり、中盤では、面接マナー、集団討論など就職活動の実践的スキル、終盤では企業やロールモデルとなる社会人を招聘し障害者雇用など多様な就労形態を知ることがテーマとなる。なお、授業全般において、ユニバーサルデザインに配慮しており、授業資料の事前配布、視認性や具体性に配慮したワークシートの使用などを行っている。

Table. 1 キャリア形成基礎（障害のある学生向けクラス）の概要（2022 年度）

	内 容	概 要
第1回	キャリアと就職活動	・キャリア、就職活動に関する理解 ・大学の就職支援に関する理解
第2回	自己分析・自己理解	・経験の振り返りによる自己分析・自己理解 ・自己分析・自己紹介エピソードの作成
第3回	自己理解・仕事理解	・ペアワークによる自己理解 ・自分に合った仕事の探し方と仕事理解の方法
第4回	面接に必要な コミュニケーションとマナー	・面接の基礎知識に関する理解 ・質問の捉え方、自己の思いや意見の伝え方
第5回	集団討論	・集団討論（グループディスカッション）の理解と実践
第6回	企業の話聞く	・企業での就労環境や様々な就労形態の理解
第7回	社会人に学ぶ	・大学OB・OGの講話による働き方の理解 ・ロールモデルによるキャリアプラン形成
第8回	総合討論	・今後のアクションプランの考察

2.1.2 自己理解へのアプローチ

キャリア形成基礎の主要な目的の1つである自己理解では、主観的理解や気付きとともに、他者

や講師による客観的視点も意図し、多面的に自己を理解する機会としている。

過去の経験や実績からの自己理解では、経験の棚卸のためにワークシートを使用する、興味や強みを確認するためにアセスメントを使用するなど学生が取り組みやすい方法を模索している。肯定的な自己理解に繋がるエピソードを挙げるのが難しい学生も、講師が「高校時代の活動」「受験」などにおける「挑戦したこと」、「目標を達成したこと」、「継続したこと」などを丁寧に問いかけ、過去の経験や実績を肯定的な自己理解へと繋げていく。このような働きかけは、想起的自己と概念的自己とのつながりの脆弱性が指摘される自閉スペクトラム症者にとって、過去の体験や出来事を振り返り、意味づけする心的作業を支援することとなり(滝吉・田中,2011)、学生にとって新たな気付きや自己肯定感をもたらすものとなっている。

ディスカッション時には講師が評価シートを使用し、「積極的な発言」「傾聴姿勢」などの強みとともに、「言葉遣い」「他者の意向確認」など、就職活動時の課題についてもフィードバックを実施している。このように肯定的自己理解を促すことも重要である一方、適切な振舞い方を学ぶために課題にも着目している。

2.1.3 情報取得及び社会人基礎力の理解と実践

発達障害のある学生には情報取得の困難さや対人関係の苦手さから就職活動に出遅れることも多い。また、低年次から就職や就職活動を見通して将来に繋がる取組を進めていくケースも多くはない。働き方の多様性を知り、卒業後の就職・キャリア選択を思い描きながら大学生活を送ることを意図した構成としている。就職活動に関する情報取得では、一般的な流れの共有と共に、障害者雇用を含めた多様な就労形態や活用可能な支援リソースを案内している。2020年度からは障害者雇用の現状を想起しやすいように、企業による講話、2021年度からはロールモデルとなる社会人との座談会などを取り入れている。

また、社会人基礎力の共有、就職活動において求められるコミュニケーション力、相手の意図が分からない時の対応、質問の意図を捉えた返答、ディスカッションにおける適切な意見の伝え方、自分の行動や言動に対する他者視点を学ぶことを目的として、個別面接、集団面接、ディスカッションにおいては実践も取り入れている。

2.1.4 主体的な進路選択のためのアクションプラン

『キャリア形成基礎』での学びを終わらせず、在学期間中を通して主体的なキャリア選択や希望する進路に向けた取り組みを維持できるように、最終回にはアクションプランの作成 (Fig.2) を行っている。次段階の具体的な目標として、インターンシップへの参加、学内講座への参加、進路・就職相談室の利用などを目標として掲げ、実践するための具体的な方法を検討する。

就職や就職活動に向けた目標 (___月 まで)		ワークシート
①目標	_____	例) ・インターンシップへの応募・参加 ・ボランティア ・アルバイト ・就職活動の情報収集 ・興味ある企業についての研究 ・就職活動の体験をする ・働く体験をする ・オープンを見学or体験する (インターンシップや実習) ・学内就職支援講座への参加 ・専門支援機関への相談
②目標を実現するための具体的方法	i _____ ii _____ iii _____	例) ・進路・就職アドバイザーに相談に行く。 ・インターンシップの情報収集、応募 ・履歴書作成 ・アルバイト ・学内合同企業説明会への参加 ・学内就職支援講座への参加 ・見学会への参加

Fig.2 授業後のアクションプラン

しかしながら、これらは机上の学びが殆どであり、アクションプランも計画だけで終わるケースが多くみられる。『キャリア形成基礎』での学びを確実に次段階に繋げること、経験や実践を通しての学びの機会を提供することが必要である。

2.2. サキドリ！！インターンシップ

障害のある学生に特化した実践的な経験の場として、企業等と連携した就業体験『サキドリ！！』を2017年度より展開している。学部3年次や大学院1年次に参加する本格的なインターンシップの前段階として、企業に障害に関する情報を伝え、必要な合理的配慮を要望して就業体験に臨むものである。就業体験を通じて自己理解や仕事理解を深めること、就業上の合理的配慮の要否や内容を検討することなどを目的としている。

2.2.1 サキドリ！！インターンシップの構成

『サキドリ！！』は、事前にガイダンスや準備講座、事前面談を行い、学生が見通しを持ちながら安心して就業体験に臨める環境を整えている (Table. 2)。準備講座では、本学の就職相談員が講師を務め、自己紹介書や実習企業に関する理解、就業体験時のマナーに寄与するものを展開している。事前面談は、①支援室との合理的配慮に関する面談 (学内)、②就職相談員との自己紹介書の確認や目標設定 (学内)、③本人・企業・大学関係者とのオリエンテーションと3段階を設定している。事前面談の過程で自己紹介書を準備し、障害による就業上の社会的障壁、学生自身が実施している対処策、合理的配慮に関して企業との面談時に共有している。就業体験後の事後面談も①本人・企業・大学関係者を含めた面談、②本人と学内関係者のみの面談と2段階を設けて丁寧に振り返りを行っている。

就業体験期間は基本的に5日間以上となるように設定しており、現在までに、IT系、建設系、金融系、住宅・住設機器系等の企業で延べ31名の障害のある学生が就業体験を実施している。

Table. 2 サキドリ！！インターンシップの流れ

実施主体	プログラムの流れ		
大学	1	サキドリ!!インターンシップ ガイダンス (説明会)	プログラムの意義、流れに関する情報取得
	2	インターンシップ希望者登録会	事前調査票の提出 (基本情報、情報共有の確認など)
	3	準備講座①②	①自己理解・企業研究 ②マナー講座
	4	事前面談① (支援室) 事前面談② (Ad&支援室)	①合理的配慮 ②目標設定、自己紹介書 など
企業・ 大学	5	事前面談③ (企業・支援課・支援室)	オリエンテーション、 合理的配慮に関する対話 など
	6	インターンシップ (5日間以上)	就業体験・日誌記入 ※企業：学生への指導助言・日誌記入
大学	7	事後面談① (企業・支援課・支援室)	就業体験の振り返り、 強みや課題の確認・整理
	8	事後面談② (Ad&支援室)	今後への課題整理と次段階の目標設定

2.2.2 就業体験を通じた仕事理解と自己理解

キャリア選択にあたり、自己理解と共に仕事理解は欠かせない。学生は、就業体験を通して働くことや業界、業種、職種、働き方に関する仕事理解を深める。また、就業体験の場における自分の行動や経験、感情などを通して自己理解から働き方や仕事との適性、合理的配慮の要否などを具体的に想起することが可能になる。末富ら（2019）は、職場体験を含む「就職活動準備講座」を通して発達障害学生における就労準備性を高める支援を検討し、事後面談による一人ひとりの気づきや学びの言語化の支援により、特性の整理や自己理解を深めることにつながった可能性を指摘している。『サキドリ！！』においても就業体験先（企業等）や学内関係者との事後面談は重要な位置づけであり、就業体験で起こった出来事の振り返り、企業からの指摘や助言、言語化を通して自己についての洞察を深める機会、自己を捉え直す機会、就業上での合理的配慮を検討する機会になっている。

就業体験後、自己肯定感の低い学生には就業体験をやり遂げたことや自分自身の強みに対する肯定的評価が自信となり、自己を捉え直したことで就職への不安が軽減し意欲が高まるケースがある。自分の得意不得意が曖昧な学生には、就業体験と通じて自己の得意・不得意を再認識し、職場環境や業務内容を選択すること、苦手さに対する対処策を持つことで一般形式の就職に挑むことを選択したケースもある。また、企業から「業務遂行上のスキルがあるがコントロールが難しい行動特性は開示した方が理解が得られやすい」との助言を受けた学生は、自分自身の特性を再認識し、合理的配慮を含め障害者雇用を検討し、指示待ちの姿勢ではなく、自分からの報告・連絡・相談が必要との指摘を受けた学生では、合理的配慮としての機会設定を求めることを検討することがあった。合理的配慮を要望することで、就労における障壁を取り除き、働きやすい環境を整え、自分自身の得意なスキルを活かせるキャリアを選択していくことは発達障害のある学生にとって重要な選択肢の一つである。鈴木（2022）は、仕事をする上では給与という対価を受けて戦力となることが求められる世界であり、合理的配慮を受けることが戦力と繋がること、企業側の配慮によって戦力が増えることを企業側に示す必要があると指摘している。例えば、高いプログラミング技術を持ち合わせているが、多岐に渡る業務に優先順位を考慮して取り組むことが苦手などがあれば、業務指示者が優先順位を考慮して取り組むべき業務を指示することにより、障害のある被雇用者は得意な技術を用いて企業の戦力となる。合理的配慮を求める場合には、自分自身の特性や就業上の障壁に関する理解及びこれらに対する対処法や合理的配慮を整理し、何があると自分の力を十分に発揮できるのかを適切に伝える必要があり、本取組では、学生が就業体験企業に提出する自己紹介書の作成において、このプロセスを実践している。

『サキドリ！！』の就業体験のみで今後のキャリア選択が定まるわけではなく、ここがスタートであるが『サキドリ！！』は、学生にさまざまな想いや気付きをもたらす。また、学生本人への意義にとどまらず、支援者側にも「学生の意識や行動に変化を感じる」「支援者としての見通しを持ちやすくなる」など、多くの気付きをもたらす機会となっている。

3. 発達障害のある学生へのキャリア教育における課題

3.1. 低年次からのキャリア教育

低年次からキャリア教育を実施する意図として、情報取得に難しさを持つことが多い発達障害のある学生の状況を鑑み、早期からキャリアに関する見通しを持ち、納得のいくキャリア選択を促す目的がある。何も経験しないままでは、自分自身の力を発揮できる環境がどのようなものか、何が働く上での障壁となるのかなどの理解や整理が難しい。しかし、実際には、低年次からプログラムに参加している学生は少ない。初年次には、『大学』という新しい環境に慣れること自体の大変さと共に、履修すべき授業や課題が多く、キャリア教育に割く時間がないという実状がある。支援者もキャリアプログラムの必要性や有効性を理解していても、積極的に勧めにくい現状がある。一般的にもキャリア教育の必要性は高まっていることもあり、キャリア教育が初年次から必修として実施されるなど何らかの枠組みも必要ではないかと考えられる。

また、本学でのキャリア教育が発達障害のある学生にとってどのような意味をもたらすかを検証することも重要である。卒業5年後、10年後の卒業・修了生から支援に関するフィードバックを得ることが可能となれば、学生にとってより有用な教育機会を提供できるようになると考えられる。

3.2. 継続性のある支援と有機的連携

キャリアプログラムに参加した学生は、参加直後にはキャリア選択、就職に対するモチベーションが高まる。特に『サキドリ!!』参加直後の学生は、達成感に溢れ、顔つきが一変していることが多い。「次のインターンシップに挑戦する」「就職活動のために就職相談室を利用する」など就職に対して積極的な姿勢がみられる。学生の自己肯定感は揺れやすいこともあり、支援者にはこの機を捉えて継続性のある支援を行うことが求められる。

発達障害のある学生には、学生相談室や支援室など、学内の何らかの支援部署と繋がりを持っているケースが少なくない。相談室や支援室での面談も学生が自己理解を深めていく重要な場であり、キャリア教育と繋がる場である。労働政策研究・研修機構（2015）が実施した『大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—』では、来室学生の「多様性」へ対応するために、センター単独では限界があるため、支援を必要とする学生が確実に来室し、キャリアセンターの支援スキームにきちんとつながるような仕組み作りと、専門性を持つ人材や部署等との緊密な連携が必要であると報告している。逆も同様であり、キャリア支援部署、学生支援部署との協働が重要である。当該学生の了承を得て、情報の共有範囲に留意することが求められるが、面談での支援者が学生を就職相談に再接続させていくなど、学生に関わる関係者が適宜、双方向に連携して学生を支援していくことが重要である。

4. おわりに

発達障害のある学生に対する本学でのキャリア教育を振り返り、支援者としての立場からポイントと課題を整理した。どのようなキャリア選択が適切であるかは誰にも分からない。本学でのキャリア教育は発達障害のある学生が障害者雇用の枠組みで働くことを推奨するものでもない。専門性や

強みを活かして一般雇用の枠組みで内定を得ていく学生もいる。一方、就職活動に苦慮する学生、就職が決まらずに最終段階で障害者雇用や支援機関の利用を検討する学生もいる。納得したキャリア選択を行うためにこうした段階が必要な学生もいるが、障害者雇用を含むさまざまな選択肢に対する適切な情報を得て納得のいくキャリア選択が行えるように、社会移行後、学生が困った際に必要な支援リソースにアクセスできるようにしておくことが必要である。

尚、障害者雇用が積極的に検討されない理由として、学生が自分の興味のある仕事ができる、自分自身の力を十分に発揮できると思える求人が少ないことも一因である。近年、発達障害のある学生の得意なスキルに特化した求人も見られるようになってきたが数は少なく、企業側の雇用実績がないことも要因として考えられる。大学は就業体験を通して、企業側の発達障害のある学生に対する理解や対応を共有し、ダイバーシティにおける積極的な戦力（山田，2020）として認識されるように啓発していくことも求められる。

倫理的配慮

本稿で掲載する内容には個人情報を含まない、抽象化した記載とするなどの倫理的配慮を行った。

謝辞

本学における障害学生へのキャリア教育・就労支援の体制はキャリア・奨学支援課職員、支援室教職員によって構築されてきました。また、就職支援講座は、教育改革推進本部キャリアサポート部門にて授業化され、障害のある学生に安定したキャリア教育を実施できる体制が整備されました。ここに感謝の意を表します。

参考文献

- 中央教育審議会（2011）今後の学校におけるキャリア教育・職業教育のあり方について（答申）．https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf（2022年10月2日閲覧）
- 中央教育審議会（1999）初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）．https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201b.htm（2022年10月2日閲覧）
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2015）大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—．コンポーズ・ユニ．
- 榎本容子，清野絵，木口恵美子（2018）大学キャリアセンターの発達障害学生に対する就労支援上の困り感とは？—質問紙調査の自由記述及びインタビュー調査結果の分析から—．福祉社会開発研究（10），33-46.
- 厚生労働省（2021）令和3年 障害者雇用状況の集計結果．<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000871748.pdf>（2022年10月2日閲覧）
- 三菱 USJ リサーチ&コンサルティング（2014）大学におけるキャリア教育プログラム事例集．<https://www.>

- mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyououryokukaihatsukyoku/0000087176.pdf (2022年10月2日閲覧)
- 文部科学省 (2017) 「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) . https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/074/gaiyou/1384405.htm (2022年10月20日閲覧)
- 文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室 (2021) 令和元年度の大学における教育内容等の改革状況について (概要) . https://www.mext.go.jp/content/20211104-mxt_daigakuc03-000018152_1.pdf (2022年10月20日閲覧)
- 文部科学省 (2021) 令和3年度学校基本調査 (確定値) の公表について . https://www.mext.go.jp/content/20211222-mxt_chousa01-000019664-1.pdf . (2022年10月20日閲覧)
- 内閣府 (2018) 障害者基本計画 (第4次) . <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/kihonkeikaku30.pdf> (2022年10月2日閲覧)
- 日本学生支援機構 (2022) 令和3年度 (2021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 . https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/_icsFiles/afldfile/2022/08/17/2021_houkoku_2.pdf (2022年10月2日閲覧)
- 長友周悟 (2022) 大学における発達障害学生への就労移行支援のあり方に関する考察 —就職活動に関する支援を中心に—. 東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要 (8) ,221-234.
- 面高有作・田島晶子・田中真理 (2017) . 発達障害のある学生を対象とした就労支援プログラムの実践. 全国高等教育障害学生支援協議会第3回大会,ポスター発表.
- 末富真弓・五味洋一・佐々木銀河・中島範子・末吉彩香・杉江征・名川勝・竹田一則 (2019) 発達障害学生における就労準備性を高める支援についての検討-「就職活動準備講座」の分析を通して-. 障害科学研究 (43), 163-172.
- 鈴木慶太 (2022) 一般雇用でも障害者雇用でも自らを戦力化するために. LD AHDH&ASD(80), 38-41.
- 滝吉美知香・田中真理 (2011) . 自閉症スペクトラム障害者の自己に関する研究動向と課題. 東北大学大学院教育学研究科研究年報 60 (1), 497-521.
- 山田雅穂 (2020) 日本企業の障害者雇用施策とダイバーシティ&インクルージョン施策の共通性に関する考察—女性, LGBT およびがん患者の就労支援施策との比較から—. 中央大学経済研究所年報 (52) , 63-81