

発達障がいのある大学生への就労支援

前田 宏治

Employment Support for University Students with Developmental Disabilities

Koji MAEDA

I はじめに

障害者雇用促進法の改正によって、平成22年7月から障がい者雇用納付金制度の対象事業主が拡大されるなど、障がい者雇用制度が大きく変わった。厚生労働省が5年ごとに実施している「障害者雇用実態調査」によると、平成25年度に従業員規模5人以上の事業所に雇用されている障がい者数は631,000人で、平成20年度に比べて183,000人(40.8%)増加した。内訳は、身体障がい者が⁸⁾433,000人、知的障がい者が150,000人、精神障がい者が⁸⁾48,000人である⁸⁾。

文部科学省と厚生労働省が共同で行った「大学等卒業者の就職状況調査」によると、平成27年3月卒業の新規大卒者の就職率は(就職希望者に占める就職者の割合)は96.7%であった。平成28年3月卒業の新規大卒者の就職率は97.3%となり、平成9年3月の調査開始以降の最高水準となった¹⁹⁾。日本学生支援機構の「平成27年度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、平成26年度卒業の障がいのある学生の就職率は、障がい学生全体では50.2%であるのに対し、診断書有の発達障がいのある学生では27.8%であった²⁰⁾。障がいのある学生の中でも、発達障がいのある学生の就職率の低さは際立っており、発達障がいのある学生の就職が如何に困難であるかを客観的に示すものである。

発達障がいのある学生数が急増している現状を鑑みると、発達障がい特有の就職困難性に対する有効な就労支援を行うことができなければ、今後、就職が内定しないまま卒業する発達障がいのある学生が増え続けることが予測できる。この状況を改善するためには学内リソースだけに頼ることなく、学外の

就労支援機関と連携した支援を行っていく必要があると考えられる。

本稿では筆者の4年間に及ぶ発達障がいのある学生への就労支援の実践を元に、障がい者就労支援制度や専門機関の取組、先進的な取組をしている大学の実践等を参考にしながら、今後の大学における発達障がいのある学生への就労支援について検討する。

II 就労を困難にする原因と対策

1. 高校卒業後の進路選択

発達障がいの中でも自閉スペクトラム症(ASD)の人は、興味関心が狭く特定のものにのみめり込む傾向が異常に強い²¹⁾ため、IT技術者や研究者を志す人が多いと言われている。一方で、経験不足や視野の狭さなどから職業に関する意識が持てず働く意欲が醸成できていない人は、就職モラトリアムに向かう傾向が強いため、高校卒業時の進路決定において漠然と大学進学を希望する人も多いと考えられる。職業の選択において、当事者の特性と職業特性のマッチングが最も重要な要素となる。しかしこの時点では、親や担任教師だけでなく当事者すら自己の発達障がいの特性に十分に気が付いていない場合が多く、職業選択のミスマッチが起りやすいと言われている。

当事者の特性を十分に理解せず、「資格を取得すれば就職ができる」と考える親や教師は、当事者に資格取得のできる学部学科への入学を勧め、親の意向に従順に育ってきた当事者はその意向を受け入れ、勧められた学部学科に入学するという傾向が見受けられる。資格取得に実習が必須の場合、実習が

修学上の大きな壁となるケースが多い。

「小説を書くのが好き」「英語が得意」「絵を描くのが得意」など、当事者の意向に沿って学部学科を選択するケースがある。この場合、必ずしも資格取得が必須とはならないため、学部学科選択による修学上の問題が早期に顕在化することは比較的少ないと推察できる。だが、大学での学びを職業に生かすとは考えないため、就職に関する自分の強みを獲得することが難しく、就活の時点でさまざまな問題を抱えることにつながりかねない。自分の趣味特技を生かせる学部学科に入ってその力を伸ばし、就職に結びつけようという意図がある場合、大学で身に付けた力が就職試験で評価されないという厳しい現実に直面することとなり、度重なる不合格によって就活の意欲が削がれるというケースが多い。

実習を行うことで自分の職業適性が合わないことが理解できるようになるケースが多いが、それでも進路変更をしないという学生がいる。面談によってその理由を確認すると、「この職業に就くためにこの学科に入ったからだ」という答えが多い。しかもその職業は自己選択したのではなく親から勧められたものであることが多い。ASDの特性として、一度決めたルールや手順に拘るなど柔軟性がないことや激しい思い込みなどがしばしば指摘される。人から言われた言葉だとしても「自分は〇〇になる」と決めてしまうと、それを変更することがなかなか難しい。このため、大学入学時点で職業準備におけるジョブミスマッチが発生すると、ミスマッチを理解しているにもかかわらず柔軟に変更して対応することが難しくなりやすい。高校における大学進学への指導に際しては、生徒の特性と学部学科のディプロマ・ポリシーに大きな食い違いが出ないように、より丁寧な支援を行うことが必要である。

発達障がいがあり社会で働いている人たちの中に、「なぜ働かなければいけないのかわからない」という人たちがいる。誰もが「生活するためのお金を稼ぐために働く」と考えると思われがちであるが、その理解が十分にできない発達障がいのある人たちがいる現実を考えると、トークンエコノミー法などを用いた就学期前後からのキャリア教育が必要

であると考えられる。

大学生の就職内定率が急速に改善してきているが、採用に当たって多くの企業がコミュニケーション能力を最も重視している²⁰⁾。「大学を出ているのにこんなこともできないのか」という言葉が聞かれるが、大卒の場合、障がい者雇用でもコミュニケーション能力や意欲は一般雇用同様に期待されることが多い²¹⁾。ましてや一般雇用を目指す場合、大きな壁となることは自明の理である。当事者自身も、自分は大卒であるという自負から自ら職業選択の幅を制限してしまうことがある。コミュニケーション障がいのある人にとっては、大学さえ卒業すれば就職できるといったことは現実と乖離があり、学科選択を誤れば大学を卒業するとかえって就職が困難になるという現実がある。保護者や教師は、就職モラトリアムによる安易な大学進学が、就職困難という大きなリスクをもたらすことを理解する必要がある。

2. 自己理解と障がい受容

発達障がいは「目に見えない障がい」であるとも言われる。脳機能の障がいであるため、症状は改善できるが治ることはないとされている。現在、「大人の発達障がい」が注目を集め、多くの書籍が出版されている。映画やドラマなどでも取り上げられる機会が増え、それによってわが子が発達障がいではないかと考えたり、親自身が自分もそうではないかと考える人が増えてきている。筆者が学生相談や外部からの教育相談等を受ける場合、既診断者以外のほとんどがこのケースに該当している。

学生が自らの意思で相談に訪れることは稀で、筆者自身がタイミングを見計らって声をかけたり、他の教員から勧められて来ることがほとんどである。そのきっかけは、修学上あるいは生活上の度重なる躓きである。ただし、自らが「困り感」を感じる場合は少なく、授業担当教員が困っているあるいは学生は困っているはずだと教員が感じているにもかかわらず、当事者は「困り感」を感じていない場合が多い。遅刻が多すぎる、レポートが書けないなど、そのままでは単位取得ができないことが予想されるため、授業の担当教員やチューターが単位を取得す

る方法を模索するといった状況が多くみられる。つまり学生自身が「自己理解」ができていないということが最大の問題点である。多くの支援者が異口同音に主張するように、修学支援や就労支援において最も大切なことは、この自己理解を進めていくことである。これは障がいのある人だけを対象としたことではなく、職業選択を行う全ての人にとって重要なことであるが、発達障がいのある学生にとっては深刻な問題である。発達のアンバランスが顕著に見られる発達障がいのある学生にとって、自己理解ができていないことはジョブマッチングそのものが成立しないことになる。自分の苦手や不得意を理解できていない場合には、合理的配慮の申し出を行うことができず、修学上あるいは就労上の不利益を被ることにつながる。就職し職業生活を維持するためにも、自己理解を進めるとともに、幼いころからのセルフ・アドボカシー・スキルの育成が求められる。

3. 障がい者手帳の取得

障がい特性が強い場合には、専門の医療機関を受診し診断を受けて障がいを受容するというプロセスが必要となる。医療機関で発達障がいの診断を受けた場合、本人が希望すれば障がい者手帳を取得できる可能性がある。発達障がいの場合、現時点で「発達障害者手帳」なるものが存在しないため、多くの場合「精神障害者保健福祉手帳」を取得することになるが、一部の自治体では知的障がい者用の「療育手帳」を取得することができる。障がい者手帳を取得できれば、就労支援や生活支援などより多くの行政サービスを受けることができるようになる。的確な診断を迅速に受けるにあたって問題とされていることは、専門医の不足である。精神科に受診した場合、他の疾患と誤診されて辛い思いをする場合がある。多くの一般の医師や保健師、看護師が発達障がいの専門知識を持って対応できるようにするために、厚生労働省では平成28年度より「かかりつけ医等発達障害対応力向上研修」を実施している⁸⁾。各自治体（都道府県、指定都市）から派遣された該当地域の発達障がい者支援に携わる関係者が、国立精神・神経医療研究センターによる研修を受講後、派

遣元の自治体での研修会講師として研修内容の向上および地域への普及に努め、支援体制整備を推進するという事業である。成果が現れるまでにはまだ時間がかかるであろうが、発達障がいについての正しい知識を持った医療や行政の関係者が増えることは、支援体制を整備する上で多大な効果が期待される。

コミュニケーションに困難性が強い学生の場合、障がいのある学生の就職状況を考えると一般就労は極めて困難であることが予想される。大学を卒業できるのだから他の学生と同様に一般企業に就職できるはずだという思いが強く、自己理解や障がい受容ができていないため、専門機関の就労支援を受けたり、障がい者手帳を取得して障がい者枠での雇用を目指すなどの方策をとることができない。このため、複数の一般企業の就職試験を受けてもすべて不合格となり、内定をまったくもらわず卒業してしまう学生がいる。

4. 家族の理解と協力

特別支援学校卒業生の場合、大学入学試験合格後から入学前までの期間に、学校教員から個別の教育支援計画等の引き継ぎや本人および保護者を加えた面談を行って、入学当初の困難を軽減しようとする試みはよく行われている。これに対して高校から入学してくる場合、発達障がいの診断を受け、親も障がい受容ができていない生徒に関しては、入学式前後に三者面談を行うことが多いものの、多くの場合まったく情報が入らないということが一般的である。このため、早期発見、早期支援を始めるために、何らかのスクリーニングを実施する大学が増えてきている²⁵⁾。

大学入学後に修学上の困難が顕在化してくると、学生本人が困り感を感じるものが徐々に増えてくる。テレビなどから得られる情報を元に「もしかしたら自分も（発達障がいかもしれない）」と考える機会が出てくると、Web上の専門サイトから情報を得て公開されているチェックリストを自ら実施するなどしてその可能性を見極めようとする。可能性が高いと判断した場合、病院に行ってはっきりさせ

たいと親に相談すると、親から反対されるケースがよく見られる。注意欠如多動症（ADHD）の特性がある学生は行動力があるため、親の意向を無視して病院を受診するケースがある。これに対して ASD の特性が強い学生は、親の言葉に縛られ自分の意思を抑えて受診しないケースが多い。ASD の人の中には日常的に不安を感じている人が多く、家族や支援者の支援なしに精神科を受診すること自体が困難であることが多いと考えられる。

親と面談を行った際に、幼少期に障がいを疑われたり診断を受けたりしたが、やっと大学まで入学できたので「障がい」という言葉から卒業できると思っていたと言われたり、大学に入学できたのだから我が子に障がいはないと言われることがある。親の理解と協力が得られない場合、アルバイトやインターンシップを反対されて就労準備に重要な職業体験ができなかったり、障がい者手帳の取得や障がい者枠での就労などを反対されたり、本人の特性とはジョブミスマッチである職業を選択するなど、就労支援に限界を感じてしまうことがある。反対に親の全面的な協力が得られた場合、就職が難しいと考えられている学生が卒業前に内定をもらって適職に就職し、就労継続ができていくケースがある。大学としてもなるべく早い時期から親をはじめとする家族の理解を得られるように働きかけるとともに、就活にあたっては協力して進めていくことがとても重要である。

5. 学外実習の困難性

国家資格などは、その取得に当たって多くの学外実習が義務付けられている。発達障がいのある学生が学外実習に臨む場合、コミュニケーションがうまく取れない、日誌が書けない、報告・連絡・相談ができない、自主的に行動ができず指示待ちになる、忘れ物や遅刻が多いなどの指摘を受けることが多く、実習が途中で中止となるケースもある。

平成28年4月より、障害者差別解消法が完全施行されたことに伴い、大学においても「合理的配慮」の義務（私立大学は努力義務）が課せられた。実習においても合理的配慮が必要となるが、実習先の理

解と協力が得られない場合には、理解のある実習先に変更することを文部科学省は求めている。しかし、実習先の確保が難しい現状においては容易なことではない。障がいのある学生の実習を受け入れることで、利用者に危険が及ぶ可能性があるという理由で、受け入れを断られることすらある。学内の実習担当者の理解を得て十分な連携を行うことが重要である。さらに問題となるのは、実習生本人の自己理解が不十分な場合、本人の同意を得ることができないため、実習先に合理的配慮を依頼すること自体ができないことである。実習生の得意なことや苦手なことを実習先に事前に伝えておくことで、実習中のトラブルを防ぐことができるとともに、実習生の自己有用感や自尊感情を損ねる事態を回避することができ、就労意欲の継続・推進に大きな力となる。できるかぎり本人の同意を得て配慮事項などを実習先に伝えられることが望ましい。

Ⅲ 就労支援機関との連携・協働

大学においてはキャリアセンター等を設置して、学生の就労支援を積極的に行っている。発達障がいのある学生に対する就労支援については、障がいのない学生と同様にキャリアセンターで行っている大学もあれば、障がい学生支援室などの専門部署が対応している大学もある。いずれにしても学内のリソースだけで障がいのある学生への就労支援を十分に行うことは難しく、外部の就労支援機関との連携・協働が必要とされている³⁰。

発達障がいのある学生の就労支援を行う主な地域の専門機関には、発達障害者支援センター、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などがある³¹。

1. ハローワーク

ハローワークでは専門援助第2部門が障がい者の就労支援を担当していることが一般的である。

厚生労働省が策定し平成28年4月1日より適用されている「青少年雇用対策基本方針」では、在学段階から職業意識等を醸成するために、ハローワーク

が職場体験・インターンシップの受入企業の開拓、職業講話の実施等、積極的な協力を努めることを求めている。厚生労働省は全都道府県に「新卒応援ハローワーク」を設置し、大学への定期訪問支援や個別相談支援などの大学等支援を行うなどして、卒業予定者から卒業後3年以内の新卒者等の就職を支援している。労働局とハローワークは自治体と共同で「障がい者合同就職面接会」を開催するなどして、障がいのある人の就労支援を行っている。東京新卒応援ハローワークなどでは障がい学生の専門支援コーナーを設置して、障がい者手帳の有無にかかわらず、障がいの特性や事情に配慮した個別支援を実施している²⁷⁾。「若者雇用促進法」によって平成28年3月1日から労働条件や就労実態などに関する職場情報を新卒者等に提供することが義務づけられ、新卒者向け求人申し込みを行う事業主は、「青少年雇用情報シート」をハローワークに提出することになった。だがこのシートには障がい者の雇用状況等の項目はなく、合理的配慮に関する情報も含まれていない。障がいのある学生の就労支援に活用することは難しいため、今後の改善が期待される。

2. 地域障害者職業センター

障害者雇用促進法に基づいて設置され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国47都道府県に設置し運営を行っている機関である。主な業務内容は次の3つである。①職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等の障がい者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス、②事業主に対する障がい者の雇用管理に関する相談・援助、③障害者就業・生活支援センターなど地域の関係機関に対する助言・援助を実施する。障がいのある学生の就労支援を在学中から卒業後も行っている。

3. 障害者就業・生活支援センター

平成14年に改正された障害者雇用促進法に基づいて設置が進められ、障がいのある人が生活する地域で就業・生活両面の一体的な相談・支援を行うことを目的として、障害保健福祉圏域ごとに1ヶ所設置するという方針で整備が進められている。徳島県で

は既に3圏域（県東部・県南部・県西部）全てに置かれ整備が終わっている。しかし、県内4大学が含まれる県東部障害保健福祉圏域を担当する事業所では、予算の問題があり大学生の支援に当たるスタッフを確保できない状況である。大学生の就労支援を行うためには、予算の増額措置によって少なくとも雇用安定をはかる専門職員を増員することが必須である。

4. 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、発達障害者支援法に基づき各都道府県や政令指定都市に設置された発達障がいの専門支援機関である。都道府県等が直接運営している地域や知事等が指定した社会福祉法人や特定非営利活動法人等が運営している地域がある。就労支援に特化した機関ではないが、ハローワークや地域障害者職業センターと連携して、大学等の高等教育機関に在籍する発達障がいのある学生の就労支援等を行っている。

平成28年度の徳島県雇用支援連絡協議会においては、筆者も加わって各関係機関と大学との連携を図るための検討が行われている。支援者同士の顔が見えるネットワークを構築することによって、好機を逸さない丁寧で最適な就労支援を行うことができると考えられる。

IV おわりに

規模の小さい大学では障がいのある学生の就労支援に専任スタッフを置くことは難しい。卒業後の就労や離職対策を円滑に行うためにも、厚生労働省が進めている障がい者就労に向けた「チーム支援」⁷⁾に大学もメンバーとして参加し、支援機関としっかり連携を取りながら就労支援を進めていくことが必要である。チーム支援を行う際には個人情報に関係機関と共有することになるため、個人情報保護法や保護条例を遵守し、本人及び保護者の同意を得ながら関係機関との情報共有を安全に行うことは絶対条件である⁹⁾。

チーム支援としては次の例が想定できる。

- 1) 学科選択によるジョブミスマッチを防ぐために、教育委員会と協力して大学の支援者が高校の進路指導担当者に事例等の情報を提供する。
 - 2) 公的機関が作成・公開している「就労移行支援のためのチェックリスト」²⁶⁾や「ナビゲーションブック」⁴⁾などを活用し、支援機関と共有して支援を進めていく。
 - 3) 支援機関へ相談に行くことに困難がある場合には、支援機関から大学へ出張相談に来てもらう。
 - 4) 学生が自ら支援機関に相談に行っている場合には、大学の支援担当者が支援機関から支援方針や計画等の情報提供を受ける。
 - 5) 障害者就業・生活支援センター職員の支援やジョブコーチ制度を活用して、インターンシップ中の学生や就労直後の卒業生が現場で支援を受ける。
 - 6) 障がい者集団面接会等に参加する場合には、障害者職業センターのスタッフにサポートを依頼する。
 - 7) 在学生や卒業生が支援を受けている場合には、大学の支援者も支援会議等に出席して、情報提供をするなど積極的に協力する。
- 既に本学では徳島県発達障がい者総合支援センターと連携して出張相談を実施しており、数は限られるものの一定の成果を得ている。今後、発達障がい者総合支援センター主催の学内研修会や大学祭での啓発活動などを実施する計画である。障がいに関する自己理解と受容ができていない学生であれば、外部機関の就労支援を受ける機会が広がってきている。今後は発達障がいのある学生の就労支援をするために、①入学後からなるべく早期に自己理解を進める取組を行うこと、②2年次生以降では「チーム支援」を活用して、職業意識の醸成や職業適性の評価、アルバイトやインターンシップなどの職業体験の推進を図っていくことが必要であろう。
- 参考文献**
- 1) 堀江まゆみ (2013) 発達障害のある大学生への就労支援プログラムの開発。白梅学園大学研究年報18, 129-133.
 - 2) 石井正博・篠田晴男 (2014) 発達障害のある学生への進路支援の現状と課題—自閉症スペクトラム障害を中心として—。立正大学心理学研究年報5, 105-112.
 - 3) 国立特別支援教育総合研究所 (2009) 高等教育機関における発達障害のある学生の支援に関する研究—評価の試みと教職員への啓発—。共同研究研究報告書。
 - 4) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2016a) 発達障害者のワークシステム・サポートプログラム—ナビゲーションブックの作成と活用。
 - 5) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2016b) 平成28年版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト。
 - 6) 厚生労働省「障害者の方への施策」：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/shougaisa/最終アクセス2016/09/25
 - 7) 厚生労働省職業安定局 (2014) 障害保健福祉関係主管課長会議資料 (平成26年3月)。
 - 8) 厚生労働省 (2016a) 発達障害者支援関係報告会資料。
 - 9) 厚生労働省 (2016b) 平成28年度就業支援ハンドブック。
 - 10) 熊谷亮・橋本創一・田口禎子・徳増由季子・三浦巧也・堂山亞希・秋山千枝子 (2013) 学校における発達支援の視点に立った適応スキル尺度作成の試み—ASIST 学校適応スキルプロフィールの開発に向けた基礎的研究—。東京学芸大学紀要総合教育科学系, 64 (2), 265-276.
 - 11) 松為信雄 (2014) 青年期におけるキャリア発達と就労支援 (特集障害のある児童生徒・青年へのキャリア発達支援 (2) 学校教育から社会生活・職業生活への移行を中心に)。発達障害研究36 (3), 215-223.
 - 12) 松久眞実・金森裕治・今枝史雄・楠敬太 (2012a) 高等教育機関における発達障害のある学生への支援に関する実践的研究—研究の動向及び大学での実践事例を通して—。大阪教育大学紀要, 第IV部門, 教育科学60 (2), 39-50.
 - 13) 松久眞実・金森裕治・今枝史雄・楠敬太 (2012b) 高等教育機関における発達障害のある学生への支援に関する実践的研究 (第II報)—特別支援プログラムの効果の検証を通して—。大阪教育大学紀要, 第IV部門, 教育科学61 (1), 67-85.
 - 14) 松久眞実・金森裕治・今枝史雄・楠敬太・鶴川暁史 (2013a) 発達障害のある学生への就労を見据えたキャリア支援に関する実践的研究 (第I報)—高等教育機関における実践を通して—。大阪教育大学紀要, 第IV部門, 教育科学61 (2), 51-62.
 - 15) 松久眞実・金森裕治・今枝史雄・楠敬太・鶴川暁史 (2013b) 発達障害のある学生への就労を見据えたキャリア支援に関する実践的研究 (第II報)—高等教育機関における実践の効果の検証を通して—。大阪教育大学紀要, 第IV部門, 教育科学62 (1), 53-73.
 - 16) 松久眞実・金森裕治・今枝史雄・楠敬太・西山寛弥 (2014) 発達障害のある学生への就労スキル向上に關

- する実践的研究（第Ⅰ報）—高等教育機関における実践を通して—。大阪教育大学紀要，第Ⅳ部門，教育科学62（2），37-50.
- 17) 望月葉子（2010）発達障害のある大学生の就労支援の課題—職業への円滑な移行と適切な支援の選択のために—。月刊「大学と学生」81, 22-28.
- 18) 文部科学省・厚生労働省（2015）平成26年度大学等卒業者の就職状況調査（4月1日現在）.
- 19) 森定玲子（2010）発達障害を有する学生に対するキャリア支援について—学生支援センターを核とした取組—。月刊「大学と学生」81, 29-36.
- 20) 日本経済団体連合会（2016）2015年度新卒採用に関するアンケート調査結果.
- 21) 日本学生支援機構（2016）平成27年度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.
- 22) 桶谷文哲（2014）発達障がい学生への就職支援～連携における大学の役割～。平成26年度全国キャリア・就職ガイダンス第二部「障害のある学生のキャリア教育・就職支援についてのセッション」プレゼンテーション資料.
- 23) 屋宮公子・徳永豊（2010）大学における発達障害のある学生支援の実際—ヒューマンディベロップメントセンターの取組を中心に—。月刊「大学と学生」81, 37-44.
- 24) 佐野司（2015）大学のサービス・ラーニングにおける発達障害学生への支援。筑波学院大学オフ・キャンパス・プログラムでの取り組みから。筑波学院大学紀要10, 155-165.
- 25) 下平明美（2014）学生相談における発達障害学生への支援に関する一考察。安田女子大学紀要41, 115-123.
- 26) 障害者職業総合センター（2009）就労支援のためのチェックリスト活用の手引き.
- 27) 東京新卒応援ハローワーク（2016）障害のある学生の就職支援。障害のある学生の修学支援に関する検討会（第3回）資料3.
- 28) 八木良広・石丸利恵・荻田知則（2016）高等教育における発達障害学生へのキャリア教育支援の試み—愛媛大学の事例をもとに—。愛媛大学教育実践ジャーナル14, 55-60.
- 29) 山下京子（2016）大学における発達障害のある学生の支援体制について。広島女学院大学論集63, 129-143.
- 30) 吉永崇史（2012）富山大学における発達障害学生支援—アクセシビリティ・コミュニケーション支援室の取り組み。日本心理学会機関紙「心理学ワールド」58, 27-28.