



大学の人事課主導で行った 障害学生を対象とした学内インターンシップ

○大江 佐知子 ・ 村田 淳（京都大学 学生総合支援センター 障害学生支援ルーム）

背景

2017年度～京都大学に在籍する障害のある学生を対象にインターンシップ実習生の受入れを実施

総務部人事課

インターンシップ企画・運営、受入れ部局との調整

- 「障害者雇用を想定した多様性ある人材のマネジメント体験」を目指した企画

↑ 連携・協力

障害学生 支援ルーム

参加学生・受入れ部局へのフォロー、支援ノウハウの提供

- 発達障害学生への就労支援の方略としての就労体験の効果(宋・松久・高瀬・小脇, 2015; 藤田・西岡・大江, 2018など)
- 学内での実習は障害学生にとって比較的参加しやすい。
- 人事課主導のため、学生の特性や希望によりマッチした実習先を数多くある部局の中から幅広く提供することができる。

2018年度インターンシップ

参加学生A

理系学部3年生男子: 自閉スペクトラム症
障害者手帳取得を検討中

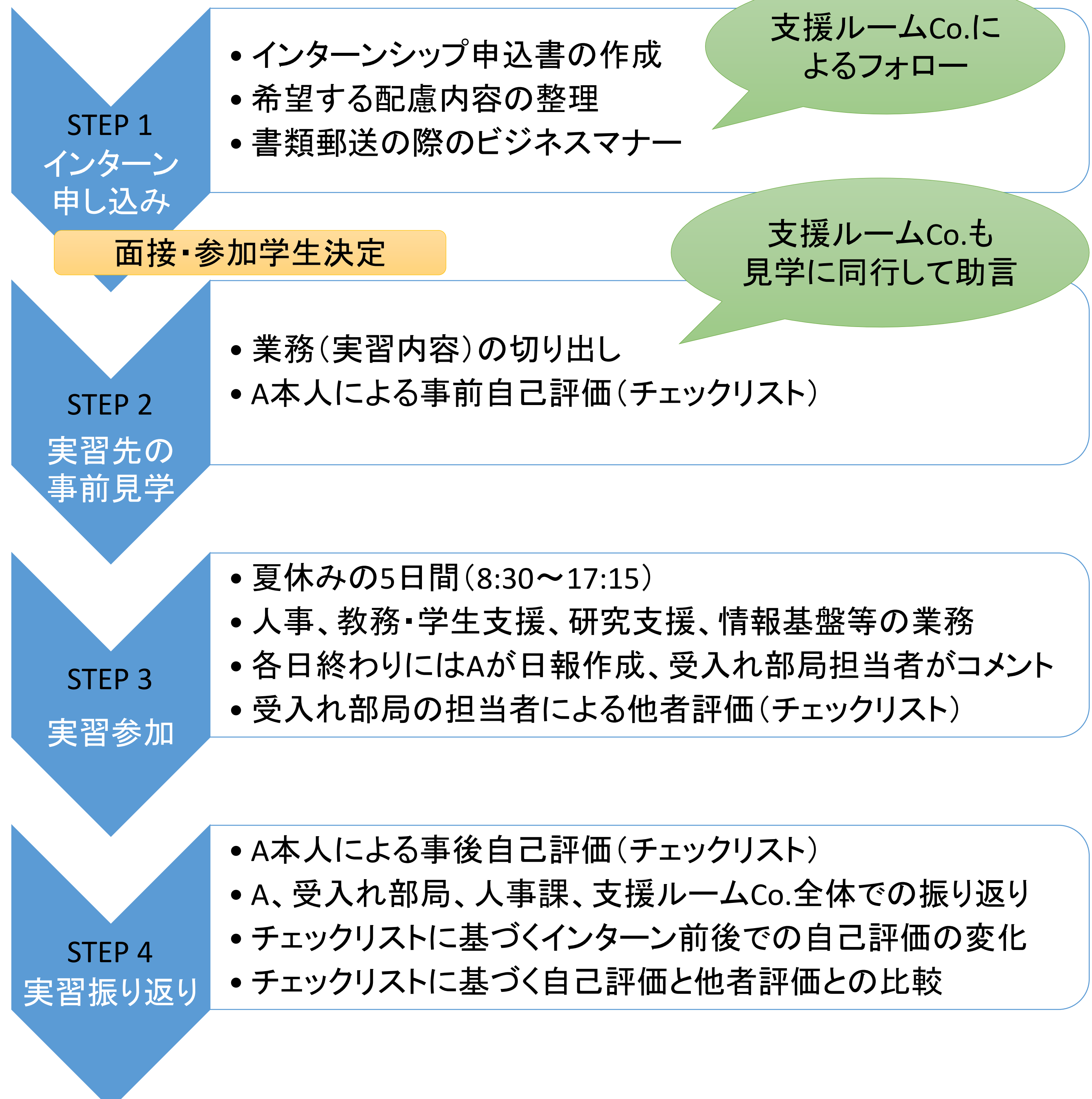
- 幼少期に診断を受け、支援を受けてきた経験があるため、障害受容は比較的できているが、自身の特性把握が十分ではない。
- 作業量の把握や所要時間の見積もりが苦手だが、授業内での配慮は特に必要としていない。
→ 支援ルームでは毎週定期面談を行い、1週間のタスクの確認と優先順位の整理、スケジュール立案のサポート
- 口頭でのやりとりの場合は、自分の考えをまとめるのに時間がかかる。
- アルバイト経験はあるが、他者とのコミュニケーションが求められるものは避けてきた。

* 倫理的配慮 事前に参加学生に口頭+書面でインターンの内容について説明し、本実践の発表について同意を得た。

チェックリスト

- 「就労支援のための訓練生用チェックリスト」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2009)の内容を、人事課と支援ルームCo.とで相談の上、実際の実習内容に即した形に一部修正・省略したものを使用した。
- 「対人関係」「作業力」「作業への態度」の3領域14項目
「1.できない・ない」～「4.できる・ある」の4件法
- 参加学生Aは実習前後にチェックリストに回答(事前自己評価・事後自己評価)
- 受入れ部局での実習後、各担当者も同様のチェックリストに回答(他者評価)

全体の流れ



結果と考察

- 全ての領域において自己評価よりも他者評価の平均得点が高かった。
- 特に「対人関係」領域において、自己評価の平均得点が実習後に下がっているが、他者評価は自己評価より高くなっている。
→ Aが自分なりの価値基準だけで整理してしまっている可能性。
学生本人だけでは体験を適切に振り返ることが難しい場合がある。
- 「作業力」領域においては、実習前後で自己評価の平均得点が上がり、また周囲からも高い評価を得ていた。
→ **作業力(「正確性」「作業速度」など)は学生自身も実感しやすい。**
- 事後自己評価と他者評価の得点差が特に大きかった項目は、「質問・報告・連絡」(自己>他者)、「会話」「意思表示」(自己<他者)であった。
→ チェックリストに基づいて、自己評価と他者評価のズレを客観的に把握することができた。

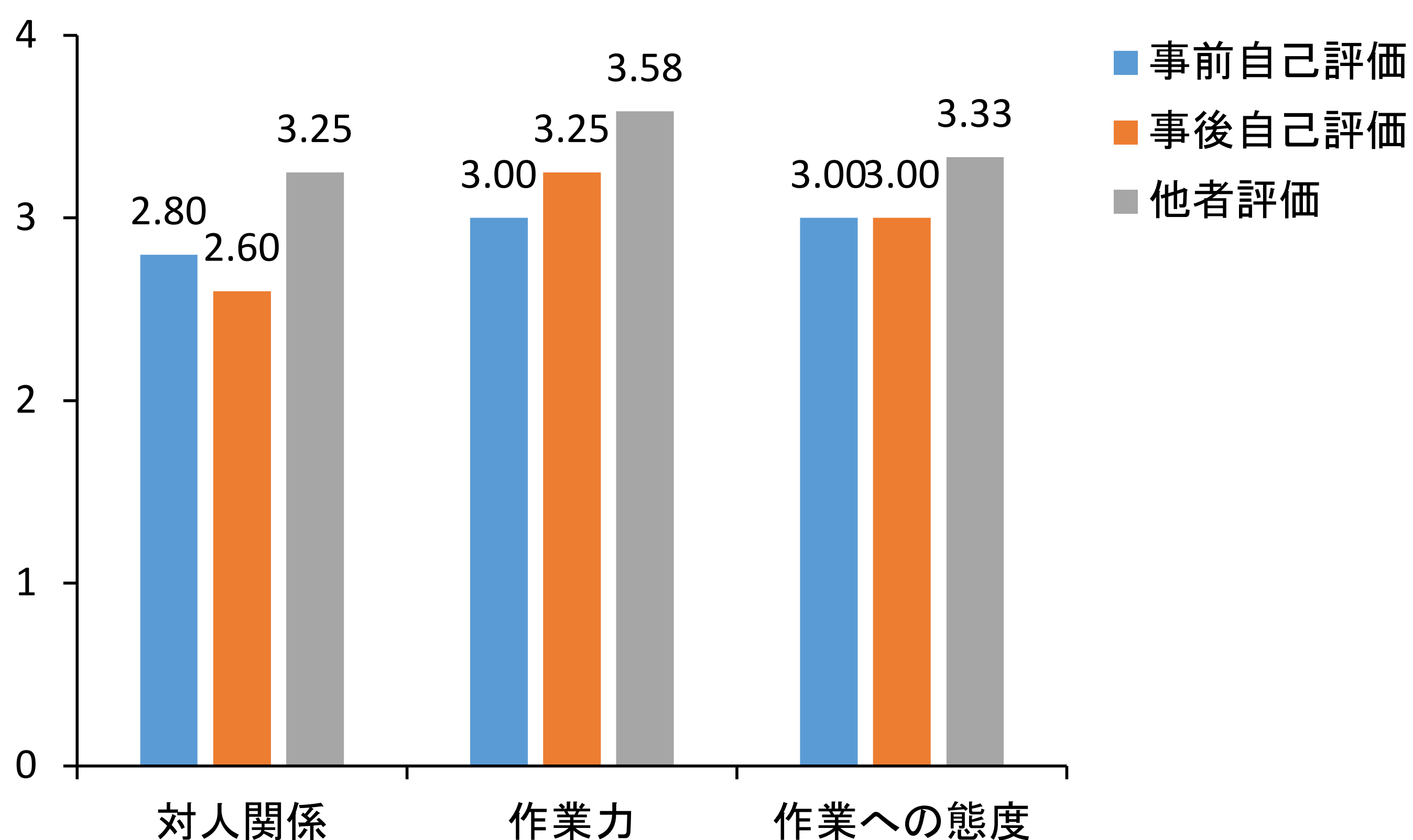


Fig. チェックリストの各領域の平均得点

参加学生Aより

- 決められた時間の中で仕事に取り組むことは大変な所もあったが、**一つの仕事を仕上げることで達成感が得られる**こともあり、自分の働きが結果という形で表れ、その結果が成績のように自分に対してのものではなく、他の人あるいは社会に影響するということでは働くということが実感できた。
- 通常業務では指示されたことを守って作業することができた。一方で、職員の方の説明に対して自分から積極的に質問したり、意思表示をするなどのコミュニケーションを取ろうとする姿勢が足りておらず、受け身になってしまっている部分が多かった。
- 実習を通して色々な人の話を聞いて良かった。今後、人と関わるようなアルバイトもしてみようかなと思う。

受入れ部局担当者より

- A自身が思っている以上にできていることは多い。コミュニケーション(会話・質問)には積極性という点で多少課題はあるかもしれないが、経験によるところも大きいと思う。
- 質問などをさらに積極的にできるようになると、もっとコミュニケーションを取りやすくなるだろう。

本実践のポイント

- チェックリストを用いて自己評価と他者評価のズレを把握することによって、学生が不適切な振り返りにより必要以上に自信を喪失してしまうような事態を防ぎ、また、周囲からの客観的な助言を取り入れるきっかけとすることができた。
- 通常業務内での実習生の受入れに加え、チェックリストによる評価を依頼することは、「学生のための支援の一環」という認識だけでは受入れ部局にとっては負担と捉えられてしまう恐れがある。しかし、今回は**大学の人事課主導で学内インターンシップを企画したため、大学組織にとってもメリットがある取り組みとして、より積極的な関与を得られた**と考えられる。