

資 料

企業が障害学生向けインターンシップを実施するプロセス

藁科 遼*・野呂 文行**・佐々木 銀河**

本研究では、障害学生向けインターンシップを実施している企業の担当者を対象に、インターンシップ実施のプロセスとその要因を明らかにすることで企業での障害学生向けインターンシップ促進に向けた基礎資料を得ることを目的とした。修正版グラウンデッド・セオリーを用いて分析した結果、社内資源・理念が整っており、障害学生受入が社内への還元につながるといったプロセスを支える力が障害学生向けインターンシップ導入・継続の促進要因となることが示された。一方で、企業と大学での連携の難しさ、就労支援領域の課題から生じたインターンシップを躊躇させる要因といった自社外での課題が障害学生向けインターンシップ導入の阻害要因や実施する上での負担のひとつとなることが示唆された。今後、障害学生向けインターンシップが広がるために企業と大学が密接に連携をとること、支援体制を整えること、障害者雇用に対する意識変革をすることが重要である。

キー・ワード：発達障害 大学生 就労支援 インターンシップ 企業

1. 問題の所在と目的

近年、大学等の高等教育機関に在籍する発達障害の診断がある学生やその疑いから特別な配慮を受けている学生は増加傾向にあり、障害学生の約18.8%において発達障害の診断を有していることが明らかになっている（日本学生支援機構, 2020）。しかし就職率は41.5%に留まっており、一般の学生の就職率98.0%と比べ低い状況にある（文部科学省, 2020）。さらに「視覚障害」60.0%、「聴覚・言語障害」68.8%、「肢体不自由」61.5%と他の障害の就職率に比べて、発達障害のある学生の就職率は低く、発達障害学生に対する就労支援のあり方を検討することが発達障害学生支援における課題の1つであると言える（日本学生支援機構, 2020）。

発達障害のある学生が就職活動をするにあた

り、一般雇用枠のみならず障害者雇用枠も選択肢の一つとなりうるが、就職活動時に自身の障害特性を自覚し、受け止め、必要に応じて自身に合った雇用枠の選択をすることは容易ではない。その背景として、向後（2015）は学校や職業への移行に際して、障害に気付かない、あるいは気付いていても受け止めることに困難がある等、自己理解を深化させる機会が十分に用意されていない点を挙げている。また、発達障害のある大学生への支援を通じて、高橋・小田・山崎・森光・吉永・望月（2010）は本人の興味や専攻のズレ、本人のもっている能力が応募する企業の求める能力にマッチしていないなど支援の難しさを指摘している。繰り返し就職活動の失敗を体験してしまうと、もともと苦手意識が高いところに自己肯定感の著しい低下が起こり、社会との接点を持つことや就職活動自体が進まなくなってしまうため（堀江, 2013）、早期からの学生の自己理解を促す関わりや企業研

* パーソルチャレンジ 株式会社

** 筑波大学人間系

究の支援、さらには内定後や就業後のフォローアップまでを視野に入れた体制整備を行うことが重要になる。

先述した雇用のミスマッチや発達障害のある学生の自己理解を深める就労支援の一環として、インターンシップの活用が挙げられる。栗木・莉田(2017)は、発達障害のある高校生・大学生の支援に関する高等学校・大学・支援機関の実践報告や事例報告等をもとに自己理解の深化や進路選択のあり方に関する文献調査を行い、職場での体験やインターンシップの中で経験を積むことが発達障害のある大学生が自己の経験の幅を広げ、その経験を振り返ることでより自己の特性に合った現実的な進路選択を可能にすると考えられると指摘している。

北添・寺田・平野・是永・上田・玉里(2015)は自閉スペクトラム症(Autism Spectrum Disorder: 以下、ASD)が疑われる大学生に対する就労支援のファーストステップとして、学内でのインターンシップ経験とそのフィードバックを行い、インターンシップ経験とそのフィードバックが不安や自尊感情・職業興味に及ぼす効果を検討した。研究に参加したASDが疑われる学生13名において、ほとんどの学生がインターンシップをポジティブに評価し、就職に対する不安は半数以上の学生で減少していた。またローゼンバーグ自尊感情尺度はインターンシップ後が優位に上昇していたが、職業レディネステストの全ての項目ではインターンシップ前後での有意差が認められなかった。以上より学内インターンシップでの体験が発達障害学生に自信をつけ、職業に関連した自分の特性を理解するきっかけになるが、職業意識を高める効果が見られなかったと考えられる。一方で企業におけるインターンシップで実務的な実習内容として考えられる基幹的業務を体験することは、就業意識の向上や職業・職種など仕事に関する理解や自分の適性認識を促すことが示されており(平野, 2010)、学内におけるインターンシップよりも企業でのインターンシップの方がより職業選択に関する自己理解を深化させると考え

られる。インターンシップ先である企業の選択肢が多いと学生にとって自分の興味・専門に合わせた企業でのインターンシップを行うことが可能となるといったメリットがある。また大学にとっても企業が求める人材の素養の把握や企業との共同研究への発展などインターンシップを通して企業と接点を持つことでメリットが期待される。しかし、現状として障害学生向けインターンシップを行なっている企業数は少ない現況にある。例えば、障害者向け求人情報サイトであるWeb Sana(株式会社イフ, 2020)、クローバーナビ(株式会社ジェイ・ブロード, 2020)より算出した2020年11月24日時点の障害学生向けインターンシップ実施企業数は25社であり、そのうち実務体験ができる内容を取り扱っているのは9社のみである。宋・松久・高瀬・小脇(2015)は就労体験をする上で発達障害学生自身が「自己決定」をしていく力を重要な点として挙げており、インターンシップの目的に合わせインターンシップ先を自分で意思決定し、選択していくプロセスの中で自分と向き合い、気づきが自己理解へと繋がっていくとしている。多様な企業でのインターンシップを発達障害学生が経験できるように、選択肢を増やしていくための具体的な方略の検討が必要である。そこで本研究では、少数例ではあるが障害学生向けのインターンシップを行なっている企業の担当者を対象としたインタビュー調査を実施し、インターンシップ実施のプロセスと促進要因・阻害要因を明らかにすることで、企業での障害学生向けインターンシップ促進に向けた基礎資料を得ることを目的とする。

II. 方法

1. 研究協力者

本研究では、①実務体験を提供していること、②発達障害学生を受け入れていることの2つの条件を満たす障害学生向けインターンシップ実施企業を選定した。さらに、大企業と中小企業でインターンシップの実施に至る要因が異なる可能性を考慮し、大企業による障害者雇用促進

Table 1 研究企業のプロフィール

		A社	B社
研究協力者の属性	インターンシップ経験年数	6年	5年
	役職	プロジェクトオーナー	部長
	インタビューの所要時間	90分	60分
企業属性	業種	情報システムに関わる製品、サービスの提供	鉄道車両の整備・改造・点検 有料職業紹介事業 ビルメンテナンス事業
	従業員数	21,000名	60名
	開始時期	2014年	2015年
	担当部署	人事ダイバーシティ企画部	障がい者支援事業部
インターンシップ概要	運営スタッフ	5名	2名
	インターンシップの実施期間	7ヶ月	1～2日（場合によって、長期間受入）
	プログラム内容	ビジネスマナー研修、プロジェクト業務	事務補助業務

の連合体である一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム（Accessibility Consortium of Enterprises: 以下、ACE）の会員である大企業のA社、ACEの非会員であり、短期インターンシップを実施している中小企業のB社に研究協力を依頼した。

対象者、インターンシップの経験年数、役職、インタビューの所要時間と研究協力企業2社の企業属性、インターンシップの概要をTable 1に示す。いずれの企業の研究協力者も障害学生向けインターンシップの実務責任者であり、障害学生向けインターンシップを立ち上げ、実施に至るまでをマネジメントしている。本研究では、障害学生向けインターンシップの実施プロセスを明らかにすることが目的であり、インターンシップの全体をマネジメントしている者が適切と考えたため、この2名を選定した。どちらも参加者の障害種を問わない障害学生向けインターンシップを実施していたものの、インターンシップの期間や運営スタッフ数が異なっていた。

2. 手続き

調査はX年8月、12月に実施した。研究協力者に対して半構造化面接を行い、面接時間は60～90分であった。調査者はA社では第一著

者と第三著者の計2名、B社では第一著者が研究協力企業へ訪問し、研究協力企業の一室にて実施した。まず、研究協力者に対して研究の目的を説明し、研究参加の拒否と中止の自由及びプライバシー保護について説明した。その後、障害学生向けインターンシップのプロセスや障害学生向けインターンシップの促進要因、阻害要因を明らかにするため、Table 2に示した質問項目を中心に面接を行った。なお、研究協力者の許可を得て、面接はボイスレコーダーで録音した。

3. 分析方法

データの分析には、木下（2007）を元に修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた。木下（2007）は、M-GTAが適している研究として、①ヒューマンサービス等実践的領域の研究、②社会的相互作用のレベルの研究、③その研究結果が実践的に活用することが期待される研究、④研究対象がプロセス的特性を持っている研究の4点を挙げている。本研究は企業担当者による障害学生向けのインターンシップ実施というヒューマンサービスにおける社会的相互作用に関する研究であり、かつ企業のインターンシップ実施に対する意識の変容プロセスを明らかにすることを目的としてい

Table 2 質問項目の例

項目	質問例
経緯	インターンシップを始めたきっかけを教えてください
インターンシップの内容	プログラム内容について教えてください
インターンシップによる変化	インターンシップを実施することで社員、参加者にどのような変化がありますか
インターンシップ実施の課題	インターンシップを実施する上で、どのような課題がありますか
インターンシップ拡大のためのニーズ	インターンシップが広がるために、どのようなことが必要だと思いますか

るという点で、M-GTAが適していると判断した。分析は第一著者が分析を行い、その結果について第三著者と協議して検討した。まず、ボイスレコーダーの録音データをもとに面接の逐語記録を作成した。次に、「企業がインターンシップを実施するまでのプロセス」という分析テーマを設定した。その後、逐語記録を読み進めながら分析テーマに関連する具体例（語り）に着目し、他の類似具体例も説明できることを念頭に説明概念を生成した。概念生成時には分析ワークシートを作成し、概念名、定義、具体例などを記入した。データ分析中に新たな概念が生成された場合は、個々の概念ごとに新たなワークシートを作成した。また並行して他の具体例を逐語記録から探し、ワークシートに随時追加記入した。解釈が恣意的に偏ることを防ぐため、生成した概念の完成度は類似例をチェックするだけでなく、定義と対照的な解釈が可能な対極例が存在しないか否かも確認した。分析結果はその都度ワークシートのメモ欄に記入した。次に、生成した概念同士の関係を個々の概念ごとに検討した。また、複数の概念からなるカテゴリを作成し、カテゴリ相互の関係から分析結果をまとめていった。まとめた結果の概念をプロセスの筋に沿って文章化し、最終的に結果図を作成した。なお本研究においては、追加のデータ収集が困難であったため、理論的サンプリングは行っていない。

4. 倫理的配慮

研究協力者には、インタビュー調査の数週間前に、研究の概要とインタビューで質問する内容をまとめたメールを送り、質問が無いかを確認した。調査当日、研究の目的や方法、倫理的配慮や論文化についての説明を書面および口頭で行い、文書による同意を得た。

Ⅲ. 結果

分析の結果、38の概念から、《インターンシップのきっかけ》、《プログラム内容の設計》、《実施》、《プログラム内容の設計における課題》、《実施における課題》、《社内資源・理念》、《社内への還元》、《インターンシップを躊躇させる要因》、《就労支援領域の課題》、《大学の体制》の10のサブ・カテゴリ、[インターンシップ実施のプロセス]、[プロセスで生じる課題]、[プロセスを支える力]、[自社外での課題]の4つのカテゴリが生成された（Table 3）。

これらのカテゴリと概念から、以下の結果図（Fig.1）およびストーリーラインが導かれた。ここではプロセス全体のストーリーラインを概観し、個々の概念同士の関係を説明する。なお、カテゴリは[]、サブ・カテゴリは《 》、概念は【 】で示した。

[インターンシップ実施のプロセス]は、障害者法定雇用率達成や社会貢献などの《インターンシップのきっかけ》が生じることで、インターンシップの導入に向けてインターンシッ

企業が障害学生向けインターンシップを実施するプロセス

Table 3 カテゴリーにおける分類と概念の定義

カテゴリー	サブカテゴリー	概念名	定義
インターンシップ実施のプロセス	インターンシップのきっかけ	法定雇用率の達成	障害者の法定雇用率を達成するため、障害者を採用したいと思うこと
		自社に合った障害者の採用	企業が求める人材像に合った障害者を採用したいと思うこと
		社会貢献	事業を通じて社会貢献をしたいと思うこと
	プログラム内容の設計	カリキュラム内容の設計	インターンシップのカリキュラムを設計すること
		対象者の設計	インターンシップの対象者の参加基準を設定すること
		期間の設計	インターンシップの実施期間を設計すること
		受入部署との体制づくり	インターンシップで実習先として受け入れる部署と受け入れ体制を整えること
	実施	大学等への訪問	参加者の募集や大学の動向を知るために訪問を行うこと
		プログラムの実施	インターンシッププログラムを実施すること
		参加者へのフィードバック	インターンシップを通じて参加者へフィードバックを行うこと
プロセスで生じる課題	プログラム内容の設計における課題	予算	人件費や支援機器の購入、支援者の派遣、参加者の交通費など費用がかかること
	実施における課題	参加者募集	インターンシップへの応募が少なく、定員人数を満たさないこと
		大学との連携	大学との関係構築を継続することが難しいこと
		スタッフ間での情報共有	運営スタッフ間で学生情報を共有が難しいこと
		指導担当者の負担	指導担当者が参加者の指導に時間的・心理的な負担を感じる
		個々の障害特性に応じた配慮	個々の障害特性に応じた配慮を行うこと
		企業の理念・考え	ダイバーシティや障害者雇用に力を入れている企業であること
プロセスを支える力	社内資源・理念	社内での受入に対する理解の浸透	社内で障害者を受け入れるための理解が浸透していること
		障害者雇用のノウハウ	障害者雇用の知識・経験があること
		障害者と関わる感覚	障害者との関わる感覚を持っていること
		アドバイザーの存在	インターンシップの実施プロセスを通して、アドバイスできる先があること
		自社での採用	インターンシップの参加者から自社にあった人材を採用に繋げること
	社内への還元	配属先の開拓	インターン中に参加者を受入れた部署を、障害のある社員の新しい配属先として開拓すること
		働き手の確保	参加者に業務を任せること、人手不足を補うことができること
		社内の人材育成	参加者と関わることで、社員のモチベーションや能力の向上に繋がること
		働き方の見直し	社内の働き方を見直すきっかけになること
		企業が持つ障害者雇用へのネガティブな考え	企業にとって障害者雇用のメリットが見えづらく、障害者雇用をネガティブと捉える企業が多いこと
自社外での課題	インターンシップを躊躇させる要因	インターンシップの方針の不確定さ	文部科学省や日本経済団体連合会での議論が少なく、障害学生向けインターンシップの方針が定まっていないこと
		インターンシップのモデルケースの少なさ	障害学生向けインターンシップを実施しているモデルケースが少ないこと
		社内で孤立する障害者担当	企業の中で障害者担当者が少なく、社内に障害者担当者の相談先がないこと
		優秀な人材の参入しづらさ	処遇などの関係から、障害者福祉の就労支援領域に優秀な人材が参入しづらいこと
	就労支援領域の課題	専門領域で障害者をサポートできる人材の不足	福祉領域ではない分野（IT分野など）の情報保障を正確に行える人材が不足していること
		成功事例発信の少なさ	障害者雇用や障害学生向けインターンシップの成功事例の発信が少ない
		大学ごとの支援体制の違い	大学によって障害学生の支援体制に違いがあること
	大学の体制	大学の仕組み	人事異動や助成金・予算といった大学内の仕組みのこと
		大学内の連携体制	障害学生支援室、学生相談室、就職課間の連携体制が整っていないこと
		企業に対する警戒心	企業から大学にアプローチをしても、警戒心が強く信頼関係を築くことが難しいこと
		外部機関ヘリファアーを行う難しさ	状況に合わせ外部機関ヘリファアーを行うことを大学が苦手としていること

プログラムの目的に合わせたカリキュラム内容・対象者・期間などの《プログラム内容の設計》、参加者を募集するための大学等への広報を経て《実施》に至る。また、《実施》後にプログラム内容の振り返りを行い、プログラム内容に修正の必要があれば《プログラム内容の設計》を再度行うといったPDCAサイクルを回しながら障害学生向けインターンシップは実施される。

一方でインターンシップ実施までの「プロセス」で生じる課題もあり、【予算】確保などの《プログラム内容の設計における課題》、参加者が集まらない、指導担当者の負担といった《実施における課題》がそれぞれ生じる。なお、《実施における課題》は大学と連携する上で生じるものが多く、その背景として《大学の体制》が大きな要因となっている。

このようにインターンシップ実施のプロセスには様々な課題が生じるため、実施に至るためには「プロセスを支える力」が大きく影響している。まず《インターンシップのきっかけ》が生じた際に、企業理念や考え方、障害者と関わ

る感覚がある等の《社内資源・理念》が働くことで障害学生向けインターンシップ導入の決定や実施に向けた具体的なアクションへと繋がっていく。また、障害学生向けインターンシップが《社内への還元》になると捉えている企業であれば、実施までのプロセスで課題に直面した際も実施を断念することなく、障害学生向けインターンシップを実施・継続することができる。

障害者雇用をネガティブなものとして捉えているなどの《インターンシップを躊躇させる要因》もあり、この働きは障害学生向けインターンシップ導入の決定に大きなネガティブな影響を与える。この背景には障害者雇用・障害学生向けインターンシップの成功事例の発信が少ないなどの《就労支援領域の課題》があり、《インターンシップを躊躇させる要因》を生じさせている一因となっている。このように一企業だけではコントロールできない「自社外での課題」が障害学生向けインターンシップに大きな影響を与えている。

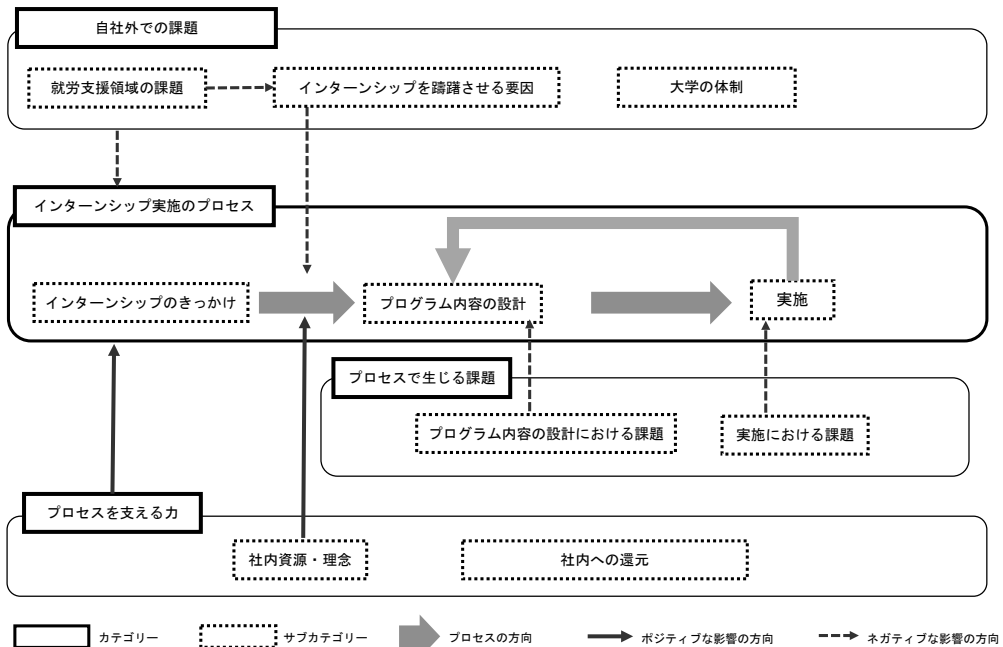


Fig. 1 インターンシップ実施のプロセス

Ⅳ. 考察

本研究により、企業が障害学生向けインターンシップを実施する際のプロセスが明らかとなった。ここでは研究目的に沿って、(1) 障害学生向けインターンシップを実施するプロセスの特徴 (2) 障害学生向けインターンシップが広がるために、(3) 本研究の限界と今後の課題について詳述する。

1. 障害学生向けインターンシップを実施するプロセスの特徴

令和元年度障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省，2019）によると、法定雇用率の引き上げも影響し、法定雇用率未達成企業の割合は52.0%と半数以上の企業が法定雇用率を満たす障害者を雇用していない状況にあるが、障害学生向けインターンシップを実施している企業数は少ない。企業が【法定雇用率の達成】を目指すことがインターンシップを始めるきっかけの一つになるが、《社内資源・理念》が乏しいために《インターンシップを躊躇させる要因》の影響を受ける企業が多く、この場合インターンシップ実施に至ることは難しいと考えられる。障害者雇用率未達成企業は障害者雇用に対して「障害者全般への知識・理解の少なさ」、「現職員から理解を得ること」に不安や課題を感じており（高齢・障害・求職者雇用支援機構，2015）、障害学生向けインターンシップの導入に影響する【社内での受入に対する理解の浸透】、【障害者雇用のノウハウ】、【障害者と関わる感覚】といった《社内資源・理念》に乏しいことがわかる。雇用率未達成企業が障害者雇用に対して感じる不安や悩みの背景には、《インターンシップを躊躇させる要因》でもある【企業が持つ障害者雇用へのネガティブな考え】が影響していることが考えられる。また、このような《インターンシップを躊躇させる要因》は福祉人材育成や情報発信の少なさの課題などの《就労支援領域の課題》の影響を受けている。

このように障害学生向けのインターンシップ実施においては、一般的なインターンシップとは異なり障害者雇用促進法や障害者福祉領域の

影響を受けており、《社内資源・理念》、《社内への還元》といった「プロセスを支える力」と「自社外での課題」は障害学生向けインターンシップの実施プロセスの特徴のひとつであることが示唆された。

2. 障害学生向けインターンシップが広がるために

(1) 企業と大学の連携：一般的なインターンシップであれば学生がインターンシップ情報サイトから興味のある企業にインターンシップを申し込むことが多い。しかし障害学生向けインターンシップは実施している企業が少ないことから、インターンシップの情報がまとまったサイトが少なく、発達障害学生の場合、主体的に就職活動を進めることが苦手なため自分でインターンシップを見つけて申し込むことは難しい。そこで、障害学生向けインターンシップの参加者を募る上で重要になるのが大学との連携である。研究協力企業2社に共通して、「学生が自ら応募することはなく、大学から紹介されて参加している学生がほとんど」という語りがあり、大学は障害学生向けインターンシップの窓口として重要な役割を担っていることがわかる。企業が主催する障害学生向けインターンシップの窓口として大学が機能するためには、企業と大学との連携が不可欠であるが、連携体制を築くまでにインターンシップ担当者は2つの課題に直面する。

一つは、大学内の仕組み・制度によって生じる課題である。大学における障害学生支援担当部署の設置状況を見ると、全体の高等教育機関1174校のうち専門部署・機関を設置している大学は261校で22.2%、「他の部署・機関が対応」は865校で73.7%（日本学生支援機構，2020）と、支援室の新設や専任教員の配置が急速に進んでいる一方で、兼任の教職員を配置し、既存の学生委員会や修学支援委員会などの委員会組織で対応している大学が多く、一部の大規模私立大学を除いて支援室の設置や専任教職員の配置を行なっている大学はまだ少ない状況にあつた【大学ごとの支援体制の違い】がある。障害

学生支援の専門部署・機関を設置しているということは大学として障害学生支援に力を入れている証であり、そのような大学であれば学内の障害支援担当者と企業のインターンシップ担当者が障害学生の就労支援の課題について目線が合うため、障害学生向けインターンシップについて共感を得やすい。一方で障害学生支援の体制が整っていない大学の場合、【大学内の連携体制】が整っておらず、障害学生の就労支援の課題が学内で共有されにくい。もしくは学内での優先順位が低いため、企業でのインターンシップに学生を送ることにに対してメリットよりもリスクが大きいと捉えている可能性もあり、このような大学から障害学生向けインターンシップの共感を得ることは難しいと予想される。また、大学と信頼関係を構築できたとしても、人事異動や予算といった【大学の仕組み】の影響で、一度できた信頼関係が途切れ、その都度ゼロから築き直す必要があり、企業と大学の長期的に関係を継続していくことは非常に難しいと考えられる。

もう一つは、大学の外部機関に対する考え方である。大手企業ではない企業が主催したインターンシップを疑うことや一社だけで行うインターンシップを学生に紹介することが、一部の企業を優遇することに繋がるのではないかと危惧する大学が持つ【企業に対する警戒心】は強いのではないかと考えられる。大学として学生を守ることは重要であるが、【企業に対する警戒心】が強いがゆえに、学内だけで解決しようとし、課題を学内で抱え続けると課題が肥大化し、解決がより困難になる恐れがある。この点は「大学はリファラーするイメージがなく、大学内で課題を解決しようというのが課題感」という調査協力者の語りからも示唆され、大学は【外部機関へリファラーを行う難しさ】があることが示された。学内でインターンシップを行う大学も増えつつある。発達障害の特性上、新しい環境が苦手な学生も多いため、大学内でのインターンシップは参加のハードルが低く、安心して参加できるといった良い側面もある。一方

で、学内のインターンシップでは就職対する不安の減少や自尊感情の上昇に繋がるが職業興味には繋がらないため（北添ら，2015）、学生の職業への興味関心を深め、就職のミスマッチを減らすことを目的する場合は、学内インターンシップでは限界があると考えられる。障害学生が自身の状況に合ったインターンシップに参加できることが重要であり、そのためには、どちらかが課題を全て抱えるのではなく企業と大学が役割分担をし、障害学生の支援者は障害学生の目的に合ったインターンシップを紹介できるような関係を築くことが重要である。大学の支援者は外部機関にリファラーすることに慣れていないため、企業や先駆的な取り組みを行っている大学から外部機関との連携体制の築き方について積極的に情報発信することが有効であると考ええる。

(2) 支援体制の整備:金銭的・心理的コストや企業と大学との連携の難しさなどにより企業がインターンシップ実施に至らない背景には、障害学生向けインターンシップの方針が国として定められていないことが大きく影響していると考えられる。

インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ（文部科学省，2017）においては多様なインターンシップの推進に向けて言及がなされており、地方創生インターンシップと転職・再就職に向けたインターンシップの活用が例として挙げられている。障害学生向けインターンシップについても「障害を有する学生向けインターンシップ」を推進することで、障害学生でもインターンシップを通じて実際の就労に向けたイメージの構築や社会で働くことに対する自信の獲得に繋がること、また、企業にとっても障害学生を雇用することに対する理解の促進に繋がるものと考えられており、障害学生向けインターンシップの有効性について述べられていた。取りまとめでは深い議論に及ばず今後の検討課題として記載されており、障害学生向けのインターンシップに対する方針や具体的な推進方法については言及されていない。そのた

め障害学生向けインターンシップのための助成金制度がなく、運営にかかる費用は全て企業が負担している状況であり、障害学生向けインターンシップを実施する企業の負荷が大きい。本研究の結果からも示唆されるように、一企業の努力だけではなく、今後文部科学省などが障害学生向けインターンシップについて方針を定め、助成金制度を含めた体制づくりが必要であると考えられる。

障害学生向けインターンシップ実施を検討するにあたり、担当者は様々な不安や課題を抱える。企業内の障害者担当者はひとり又は兼業である場合が多く、社内に相談先がない中担当者だけでインターンシップ実施を進めることは非常にハードルが高い。そこで《社内資源・理念》の一つである【アドバイザーの存在】が重要になる。

一般的なインターンシップであれば、インターンシップを導入するためのマニュアルや導入のポイントが掲載されたホームページなど多く見つかるが、障害学生向けインターンシップを導入するためのマニュアルはほとんどなく、障害学生向けインターンシップは実践例が少ない。障害学生向けインターンシップの実施には、【企業の理念・考え】やインターンシップの目的、【予算】、社内理解の浸透度など様々な影響を受けることから個別性が高いため、ある企業で行われているインターンシップのスタイルをそのまま他の企業に当てはめ実践することは難しいと考えられる。そこで、障害者雇用に関する情報交換の場や相談先となる企業のコミュニティーが重要になると考える。

実際に民間企業が集まりインターンシップを開催している団体として、ACEがある。ACEは2013年より、「障がい者雇用の新しいモデル確立」を目指し、業種・業態を超えた30数社が集まった一般社団法人であり、人事担当者や障害のある社員向けセミナー、ワークショップ開催、教育冊子発行などを通じ、当事者への啓蒙活動、ロールモデル輩出、経営者や社会への提言を実施しており、障害学生向けインターン

シップを実施している。ACEが主催する障害学生向けインターンシップでは提携している企業がOn-The-Job Training先として障害学生の受入れをしている。提携企業であれば参加者の募集や大学との連携をする必要はなく、インターンシップで障害学生を受入れる上で不安があればACEに相談できるため、障害学生向けインターンシップを導入するハードルを下げるができる。

このように障害学生向けインターンシップ実施における心理的なハードルを下げるために、企業の情報交換や相談先となる企業のコミュニティー形成といった支援体制を整えることがインターンシップを広げるために重要になると考える。

(3) 障害者雇用に対する意識：高齢・障害・求職者雇用支援機構(2015)は一般企業・特例子会社を対象に調査を行ったところ、企業が障害者雇用をしている主な動機・理由は、「法定雇用率を満たすため」が最も高く、全体で80%に達している。次いで「企業としての社会的責任・義務のため」が高くなっており、「企業イメージ向上のため」が3番目に高くなっていることが明らかになった。これらのことから、一般企業・特例子会社ともに、法律遵守や義務意識・イメージ向上等の職務遂行とは関係のない点を雇用の動機にしていることがわかる。反対に、「職務に十分な能力を持っているため」は特例子会社では約30%、一般企業では約20%にとどまっており、企業の障害者雇用に対する捉え方が見て取れる。

多くの企業が障害者を戦力的な人材として雇用していないことの背景には、法律遵守が最も強い動機であるからだと考えられる。通常であれば業務に合わせて採用活動をするため、採用したい人材基準が明確にあるのに対し、障害者雇用の場合障害者を採用することが目的となり、採用後に業務を切り出す場合も多いため、採用した障害者の能力・志向性にばらつきがありマネジメントが難航することで、戦力的な人材が現れにくくなる。この状況を障害者は職務

に十分な能力を持っていないと捉えることで悪循環が生じているのではないかと考える。障害学生向けインターンシップは非常にコストを要するものであり、企業にとってそれだけの価値があるものであるという意識がないと導入されない。その前提として企業にとって障害者雇用が価値のあるものとして捉えられている必要がある。

今後障害学生向けインターンシップが広がるためには、障害者雇用は企業にとって経営戦略・人事戦略になりうるという意識に変えていくことが必要で、そのためには就労支援に携わる人が企業の意識を変えるために働きかけなくてはならない。例えば、就労移行支援事業所でハイレベルな人材を育て、職員が障害者を企業に紹介するときに、入社後にどのような活躍ができるか具体的なイメージを企業の担当者と共有することや、企業に対し障害者が戦力として活躍している事例を共有することが挙げられる。しかし障害者福祉の領域で考えると、福祉出身の人材が多く企業視点が弱いこと、処遇が低いなどの理由から他領域から優秀な人材が参入しづらい、もしくは人材が流出するといった課題もあり、障害者の就労支援領域の活性化が課題となる。

V. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、障害学生向けインターンシップを実施している企業の担当者を対象とし、実施までのプロセスやその中で生じる課題、促進要因を整理し、考察した。しかし本研究では対象が障害学生向けインターンシップを実施している企業2社のみと少数であり、より多くの企業を対象として研究を行うことが必要である。その際、企業規模や障害者雇用状況、インターンシップの目的を考慮した上で分析を行う必要がある。加えて、障害学生向けインターンシップを実施していない企業との比較を行う必要がある。障害学生向けインターンシップ実施プロセスにおいて、どの促進要因、阻害要因の影響を多く受けるかを明らかにし、障害学生向けイン

ターンシップの拡大に向けより効果的な施策を検討する必要がある。

謝辞

本研究にご協力いただいた企業の皆様に心より感謝申し上げます。

文献

- 株式会社イフ (2020) インターンシップ・仕事体験受付企業. Web Sana2022, 2020年11月24日, https://www.pre-sana.com/smt/search_result.php?mode=internship 2020年11月24日閲覧).
- 株式会社ジェイ・ブロード (2020) 大学3年生はじめ全学年対象 インターンシップ・キャリア支援イベント情報. 障害者の求人・採用のクローバーナビ, 2020年11月24日, <https://www.clover-navi.com/intern/> (2020年11月24日閲覧).
- 平野大昌 (2010) インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究. 生活経済学研究, 31, 49-65.
- 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. 白梅学園大学短期大学研究年報, 18号, 129-133.
- 木下康仁 (2007) ライブ講義M-GTA 修正版 グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて. 弘文堂.
- 北添紀子・寺田信一・平野晋吾・是永かな子・上田規人・玉里恵美子 (2015) 広汎性発達障害のある学生への就労支援—インターンシップの効果—. 科学研究費助成事業研究成果報告書, 2015年6月19日, <https://kaken.nii.ac.jp/ja/file/KAKENHI-PROJECT-23531301/23531301seika.pdf> (2019年12月11日閲覧).
- 向後礼子 (2015) 発達障害者の就労支援のために—職業リハビリテーションの専門支援へのアクセスの課題—. 職業研究, 夏季号, 6-7.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2015) 障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究. 障害者職業総合センター, 2015年4月, <http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou87.pdf> (2019年12月6日閲覧).
- 厚生労働省 (2019) 令和元年障害者雇用状況の集計結果. 厚生労働省, 2019年12月25日, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08594.html (2020年8

- 月15日閲覧)。
- 榎木裕貴・荏田知則 (2017) 発達障害のある高校生・大学生の自己理解, 進路選択の支援に関する文献調査. *Journal of Inclusive Education*, 3, 38-49.
- 文部科学省 (2017) インターンシップのさらなる充実に向けて議論の取りまとめ. 文部科学省, 2017年6月16日, https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/1386864.htm (2019年12月11日閲覧)。
- 文部科学省 (2020) 大学等卒業者及び高校卒業者の就職状況調査. 文部科学省, 2020年6月12日, https://www.mext.go.jp/content/20200610-mxt_gakushi01-000007853_1.pdf (2020年8月15日閲覧)。
- 日本学生支援機構 (2020) 令和元年度 (2019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. 日本学生支援機構, 2020年3月30日, https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/___icsFiles/afiedfile/2020/04/02/report2019_0401.pdf (2020年8月13日閲覧)。
- 宋智潤・松久眞美・高瀬智恵・小脇智佳子 (2015) 発達障害学生の就労体験における実践的研究. プール学院大学研究紀要, 56, 321-333.
- 高橋知音・小田佳代子・山崎勇・森光晃子・吉永崇史・望月葉子 (2010) 発達障害のある大学生への進路支援. 総会発表論文集, 52, 182-183.
- 2020.8.24 受稿、2020.12.1 受理 ——

The Process of the Internship for Student with Disabilities in Corporations

Haruka WARASHINA^{*}, Fumiyuki NORO^{} and Ginga SASAKI^{**}**

This study on employment in charge of the internship for student with disabilities in corporations aimed to acquire pabulum for promoting the internship for students with disabilities in corporations by revealing the process of carrying out the internship and these factors. As a result of analysis by M-GTA, the powers of support to the process, such as a development of intracompany resources and philosophies and a returning profits to corporations from accepting students as interns, were the contributing factors. On the other hand, it is suggested that the obstructive factors, such as difficulty of cooperating with corporations and universities and hesitating factors caused by employment support, would be the burden. In order to extend the internship for students with disabilities, it is important to associate corporations and universities, to organize a system, and to change of consciousness for employment of people with disabilities.

Key words: developmental disabilities, college students, employment support, internship, corporations

^{*} PERSOL CHALLENGE CO.,LTD

^{**} Faculty of Human Sciences, University of Tsukuba