

# 大学における障害学生支援の現状と課題に関する研究

## —多様化・複雑化する支援ニーズと支援方法の変化—

小川 勤

### 要旨

本論文は、最近の大学における障害学生支援を巡る動きを整理しまとめるとともに、各大学の障害学生支援組織の現状や障害学生の就職状況を分析することにより、大学における障害学生支援の課題を明らかにする。

障害学生支援の現状については、支援方法や支援内容の高度化や複雑化が進行している現状を明らかにする。課題としては、発達障害のある学生の移行支援を取り上げ、発達障害学生本人が自分の障害を受容し、自分でできる対処や支援方法を理解するとともに、他の支援者に適切に配慮を要請するスキル、すなわち、「セルフ・アドボカシー・スキル（自己権利擁護力、以下、SAS）」を身に付けるための教育プログラム開発が必要であることを明らかにする。さらに、障害学生の移行支援に関しては学内組織だけでなく、学外の就労移行支援機関との連携の必要性についても明らかにする。

### キーワード

障害学生支援、セルフ・アドボカシー・スキル、自己理解、発達障害、移行支援、就労移行支援機関

### 1 はじめに

本研究は、最近の大学における障害学生支援を巡る動きを整理しまとめるとともに、各大学の障害学生支援組織の現状や障害学生の就職状況を分析することにより、大学における障害学生支援の課題を明らかにする。また、課題の中で、特に、発達障害のある学生の移行支援について取り上げ、自分の障害を受容し、自分でできる対処や支援方法を理解するとともに、他の支援者に適切に配慮を要請するスキル、すなわち、「セルフ・アドボカシー・スキル（自己権利擁護力、以下、SAS）」を身に付けるための教育プログラム開発の在り方や障害学生の移行支援を巡る学内外の支援機関との連携の在り方について検討する。

### 2 差別解消法施行以降の大学教育の変化—多様なユーザとアクセシビリティ—

現在、各大学は教育のグローバル化やダイバーシティキャンパスの実現を標榜してさまざまな大学改革や教育改革に取り組んでいる。このことは、留学生、女性、地域住民、障害者等の多様な人々が大学教育にアクセスしてくることを意味している。今から約20年前は、20歳前後の若者が大学のキャンパスにあふれていたが、現在の大学のキャンパスを見渡すと、障害のある方、高齢者、社会人、学生、留学生を含む多様な人々がキャンパス内に一緒に学んでいる様子をよく目にする。これらの動きに対処するためには、大学は「利用しやすさ」、「使いやすさ」、「参加しやすさ」といった

アクセシビリティの向上に積極的に取り組む必要がある。

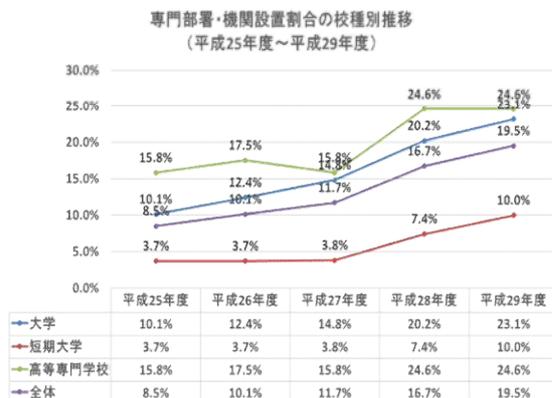
これらの動きをある面で後押ししたのが、平成28年4月に施行された「障害者差別解消法」である。これ以降、大学内に障害者支援の拠点として「障害学生支援室」や「学生特別支援室」等が国立大学を中心に設置され、政府も政策誘導により、人的支援を含む様々な支援を行ってきた。その結果、差別解消法施行前に比べて、課題は多いものの、大学教育に対するアクセシビリティは格段に向上してきているといえる。

### 3 発達障害学生の支援体制整備の現状と課題

#### 3.1 支援室の設置状況と課題

国立大学の場合、差別解消法施行に伴う国の政策誘導（専任教員の人件費負担等）の結果、支援室の新設や専任教員の配置が急速に進んでいる（表1）。一方、公立大学および私立大学では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っている大学はまだ少ない。

表1 支援部署の設置状況



#### 3.2 学部・研究科との連携

発達障害学生の合理的配慮を円滑に進めていくためには支援室がすべてを担うことを避ける必要がある。そのため、支援室と学部・研究科とを結びつけるための全学組織が必要である。また、支援を組織的に機能させていくためには、支援委員会（仮称）の委員となった教員は教授会や授業等で他の教員に対して修学支援が円滑に進むようにコーディネータ的役割を果たす必要がある。また職員（課長や係長等）は支援申請書の学部・研究科内の周知や配慮願の配布作業等に関わることにより支援環境の整備に努める必要がある。山口大学では「障害学生連絡会」という全学の支援組織を設置し、教員と職員各1名が連絡委員となり、学生特別支援室（SSR）と連携を図りながら支援を実施している。

### 4 障害者の雇用状況

次に発達障害学生の雇用状況について分析する。表2のデータは、2017（平成29）年度における障害種別ごとの大学卒業者に占める就職者の割合を示したものである。これによれば、盲（23.1%）および発達障害（SLD38.9%、ASD33.1%）の就職率は、他の障害者や学生全体の就職率（74.7%）に比べてかなり低い割合になっている。これは、共感性や社会性に乏しいという発達障害の障害特性等に多くの原因があると考えられるが、それ以外に、社会を見据えた移行支援がこれまで日常の支援活動の中で十分に行われていないことを示している。割合になっていることがわかる。

これまで働いている障害者の割合は、一般に比べて低いと言われてきたが、全体的にみると、障害者の雇用は拡大している。この背景には、次の3つの要因があると考えられる。

表 2 障害種別の就職状況

	発達障害			視覚障害	
	SLD	ASD	ADHD	盲	弱視
卒業生数	18	378	94	20	90
就職者数	7	125	40	6	53
就職率の算出	38.9%	33.1%	52.1%	23.1%	58.2%
	肢体不自由			聴覚障害	
	上肢	下肢	上下肢	聾	難聴
卒業生数	69	151	136	114	100
就職者数	55	92	84	84	127
就職率の算出	79.7%	60.9%	47.1%	73.7%	64.8%

一つは、障害者雇用に関する法律の改正に伴う法令遵守や企業の社会的責任が重要視されるようになってきた。すなわち、平成 25 年 4 月から法定雇用率が 1.8%から 2.0%に引き上げられた。また、雇用義務の課される企業規模が 56 人以上から 50 人以上へと引き下げられ、法の適応を受ける企業の範囲が拡大するようになった。さらに、平成 27 年 4 月からは障害者雇用納付金制度の対象となる企業規模が常用労働者 201 人以上から 100 人以上へと引き下げられ、納付対象企業の範囲が拡大するようになった。また、平成 30 年 4 月には精神障害者の法定雇用率の算定基礎への加算に伴う法定雇用率の上昇が行われたため、企業の採用意欲が落ちるといった現象は、今後しばらくはないと考えられる。

二つ目の要因としては、アベノミックスに代表される経済政策の断行により経済状況、特に雇用環境が改善してきたことがあげられる。

三つ目の要因としては、労働力人口の減少を見越した多様な人材の就労推進や職場活性化の手段としてのダイバーシティなど多様な人材が働きやすい環境を整える方向に社会が動きつつあることが障害者雇用の拡大をもたらしていると考えられる。

## 5 発達障害学生支援の特色と社会を見据えた支援のあり方について

### 5.1 支援ニーズ把握からスタート

一般的に障害学生支援のスタートは、「障害学生本人から支援の要望や困り感」を聞くこと、あるいは「障害学生に考えられる一般論的な要望」を専門書や研修会等への参加を通して支援者自らが学ぶことからスタートするといわれている。特に発達障害学生の場合は、「自分自身のニーズを把握する」という部分においても何らかの支援が必要であることが少なくない。すなわち、発達障害学生は、自分自身が何に困っているかを十分に自覚できていないことが多い。したがって、「ニーズ」を把握する“プロセス”そのものが支援のきっかけになることがある。

### 5.2 対処的な支援＋プロセスに寄り添う支援

上記で述べたように、障害学生支援はある一定の基準やノウハウに基づいた支援を実施することに加えて、発達障害学生本人が自己認識を高めていけるような支援が求められる。この自己認識の過程では次の観点が重要である。

- ①障害そのものや障害特性を知る
- ②自分自身をマネジメントしていく能力の育成
- ③環境（他者）との相互関係を理解する努力・訓練

特に、大学は社会に接続する最終的な教育機関として、修学支援を対処療法的なものとはせず、修学支援を通じて“+αの支援”となっていくことが重要である。高橋（2012）は、「大学生時代は“自立した社会人としての移行期”」と述べている（図1）。したがって、支援することが目的

ではなく、本人なりのニーズを確認していくことを目的として修学支援を実施する必要がある。このことは身体障害、グレーゾーン学生（発達障害が疑われる学生）、精神障害などにも共通する部分があるといえる。



図1 社会を見据えた移行支援

## 6 移行支援についての基本的な考え方

### 6.1 障害学生の就職支援についての2つの方向性

障害学生の移行支援については、2つの方向を意識する必要がある。

ひとつは大学等が提供する、学生全体を対象としたキャリア教育や就職支援へのアクセスの保障である。学生として、就職に向けて必要となる力は、障害学生であっても共通である。そのため、一般のキャリア・就職支援をしっかりと行うと同時に、障害学生がキャリア・就職支援にアクセスできるよう、合理的配慮が提供される必要がある。ここでの合理的配慮となりうる手段や調整の仕方は、修学支援方法と共通する部分も多い。

もう一つは、障害学生を対象とした就職支援である。エントリー前後で分けて、就職準備支援と就職活動時の支援がある。就職活動に至って始めて相談があり、就職活動が上手くいかない中で、はじめて障害を疑うという場合もある。それはまさに上記のニーズ把握からのスタート、そのものであり、その人にとっての気付きのプロセスとなる。

### 6.2 就職に向けて必要となる知識やスキルー「自己理解力」と「仕事理解力」の育

## 成一

ここでは障害があることに関連して、就職に向けてどのような知識やスキルが必要になってくるかを考えてみたい。

障害があるということは、業務を遂行する上で、そのままの環境では何らかの困難が生じる可能性があるということを意味している。では、どのようにその困難を軽減あるいは解消したらよいのだろうか。ひとつは、会社で合理的配慮を得ることが考えられる。ただ、会社から自動的に合理的配慮が与えられるわけではない。また、会社は障害者に対して何でもやってくれるわけではない。そのため、障害や希望する措置を会社に伝え、話し合いを経て、配慮を得るということのできる力が障害者本人に求められる。そのためには、自分の障害を理解し、自分でできる対処や支援方法の理解とともに、適切に配慮を要請するスキルを身に付ける必要がある。これを「自己理解力」あるいは、「セルフ・アドボカシー・スキル（自己権利擁護力：SAS）」という。

もうひとつは、自分の障害の状況を考慮して、困難が生じにくい、また自分の強みを活かせる職種・仕事内容を選択する必要がある。発達障害のある学生で、臨機応変な対応を求められると負担が大きいという場合には、比較的ひとりでコツコツと進めていけるような定型化された業務の方が活躍しやすい。そういったマッチングを考えるためには、自己理解力だけでなく、仕事理解力が欠かせない。このためには、支援者は発達障害学生にしごとを理解する機会を提供する必要がある。山口大学では次項で紹介するような「しごとチャレンジ」「学内インターンシップ」などを実施している。

上記のように、就職に向けて、障害と関連付けて、「自己理解力」と「仕事理解力」が身に付くように支援者は支援を行う

必要がある。

## 7 セルフ・アドボカシー・スキル（自己理解力）育成のための支援

### 7.1 自己理解力の育成を支援する方法

ここでは、どのようにしたら、自己理解力の育成を支援していくことができるかについて考えてみる。

最初に、自己理解力を育成する際に大切なポイントをまとめると次のようになる。

- ①どのような状況において、どのような困難が生じるか。その困難に対し、どのような自己対処ができ、どこから周囲の配慮を得る必要があるかを理解する力を身に付ける。
- ②困難が生じた際にしかるべき相手に相談し、障害特性と関連付けて、希望する支援を説明できるなど、必要な行動を採れるような力を身に付ける。

では、これらの力を育成していく上で大切なこととはいったい何であろうか。筆者は、日々の具体的な修学支援の中でひとつひとつ丁寧に相談を重ねていくことが大切であると考えている。

一般的に、修学支援の流れは、相談を受けるところから始まり、以下のような流れになる。

- ①修学上で生じた困難を共有し問題を一緒に整理する。
- ②具体的な対処法や支援策を提案し、何を採用するかを一緒に考える。
- ③具体的支援や対処で困難を改善する。

発達障害学生が、このような具体的な困り事に支援者と共同で取り組んで解消できたという成功経験（体験）やプロセスを重ねる中で、自分がどのような状況において、どのような困難があるか。その困難に対し、どのような対処ができ、どこからは周囲の配慮を得る必要があるかを自分自身で理解することにより、困った時に適切に相談す

るスキルを身に付けることができるようになると考えている。

また、こうした支援の流れの中で支援者の関わりとして重要なポイントは、支援者は障害学生に対して、困難を解消するためにどのような支援や対処がありうるのかを伝えたり、困っていることと障害との関わりを示唆したり、自分で優先順位を立てることは苦手だけど、優先順位や手順が決まっているとしっかりとできることなど、その人の障害特性や強みを「言語化」して伝えることが重要である。

このようなプロセスを踏む中で、どのような状況において、どのような困難が生じるか。その困難に対し、どのような自己対処ができ、どこから周囲の配慮を得る必要があるかを具体的な経験の中で理解するとともに、困難が生じた際にしかるべき相手に相談し、障害特性と関連付けて、希望する支援を説明できるなど、必要な行動を採れるようになると筆者は考えている。

### 7.2 自己の取り扱いの他者への説明

自己理解が進んだら、次の段階として実際に、障害やニーズを他者に説明してみるという機会を与えることが有用となってくる。このために、次のような方法が考えられる。支援担当者との定期面談で経験を積む。授業担当者への配慮依頼文書の中で、どのような配慮が必要かという箇所を自分で作成してもらおう。この際に全くの白紙からではなく、フォームを提供し、一緒に作成するところから初めてみるなどの方法が考えられる。また、支援調整会議等に発達障害学生本人が参加し、関係者に対して、自らの障害の程度や支援して欲しい内容を伝えるなどの方法も考えられる。もし、これが難しければ、支援者がどのように自分の障害やニーズを説明するのかを見て、説明の仕方を学んでもらうといった方法も考

えられる。

上記の事例で示したことを実践する際に留意すべきことは、発達障害学生に自らの障害や支援して欲しいことを説明させてそのままにするのではなく、実施後に支援者が良いところ、改善した方がよいところを積極的にフィードバックしていくことが重要である。

### 7.3 セルフ・アドボカシー・スキル（自己理解力）の育成を支援する具体的な方法

自己理解力の育成を支援する具体的な方法には、前項で示した方法以外に、次のような方法が考えられる。

- ・支援学生の養成講座の際に講話を発達障害学生本人に依頼する。
- ・教職員に配布する支援マニュアル等の作成の際に、障害の説明を本人に書いてもらう。
- ・支援学生とのミーティングやピアグループに参加する。
- ・発達障害のある学生を集めた合宿などに参加する。これにより、「自分のこと」は「自分たちのこと」に意識変容することで自己理解力を高めることができる。これは、グループ協議の中で、「多数派（majority）」と「少数派（minority）」の関係が逆転することで生まれる「気づき」による意識の変容が生じることを示している。
- ・インターンシップに参加する。これは、「就労体験」「職場体験」に留まらない効果への可能性を期待することができる。
- ・配慮願の自己説明。これは、自己認識がある程度できた段階で、授業担当者に配慮願を持参し、自らが支援して欲しいことを説明するなどの体験をさせることを意味している。

上記のように、就職活動や進路選択で直

面するさまざまな課題を解決していくためには「支援につなげるための行動」が起こせる力、すなわち、セルフ・アドボカシー・スキル（SAS）を発達障害学生自らが獲得していく教育プログラムの提供や支援方法が必要である。これまでの研究では、上記で述べたような合宿などのピアグループ活動への参加や、就労支援機関との連携に基づく就労支援、配慮願の自己説明などの方法がSAS獲得に有効な手段であるといわれ実践されてきた。しかし、今後は、これらの方法に加えて、上記で示したように①支援担当者との定期面談、②授業担当教員への配慮依頼文書の自己作成や自己説明（いわゆる「自己取扱説明書」の作成と説明）、③支援調整会議への本人の参加を通して関係者に障害やニーズを伝えるなどのSAS獲得に向けての新たな方法を実践していく必要がある。また、従来のディスカッション中心のピアグループ活動に加えて、テーマを与え、その課題の解決プロセスの中で自己の障害特性を認識させるとともに、自分の役割や立場を客観視できるようなグループ活動を実践する教育プログラムを新たに開発し実践するなどの方法が考えられる。

### 8 仕事理解力育成のための支援

仕事理解力では、単に職種・仕事内容を理解するだけではなく、障害状況とのマッチングを常に意識するように支援を行う必要がある。

また、就職活動が上手く行かなくなっただけから始めて支援を始めるというのではなく、低学年から、ある程度見通しを持って計画的に仕事理解を実施していくことが重要である。さらに、早期からキャリア支援の担当部署と発達障害学生が接点を持つ機会を作っていくこと、働くということを早期に体験させる機会を設けることなどが特

に重要である。

障害学生を支援する就職支援室や障害者支援室の支援者等の姿勢としては、以下のことに留意して支援を行っていく必要がある。

- ①本人の経歴を理解し、急かさず、現在の成長に寄り添った段階的支援を行う。
- ②情報収集に努めてタイムリーな情報提供を心掛け、選択肢や可能性を拡げることを意識して指導する。このためには、障害者対象の企業見学・職場体験などに参加することを促すなどの方法が考えられる。
- ③本人にできることは時に任せる。やり方を助言し、自分で対処できることを増やす。
- ④不適切な言動があれば時に社会人目線でしっかり指摘する。

## 9 学内・学外（地域就労支援機関）との連携

### 9.1 学内支援組織との連携

支援ニーズの多様化・高度化の進行に対応していくためには、学内のさまざまな支援組織と連携・協力を図っていく必要がある。学生支援に関しては、次のような「3階層モデル」がある。

- 第1層：チュータや窓口業務などの日常的な学生支援
- 第2層：クラス担任やアカデミックアドバイザーなどの制度化された学生支援
- 第3層：障害学生支援に関する専門的支援組織（就職支援室、障害学生支援室、学生相談室）

特に、就職活動時には、理想的には、第3層に属する就職支援室などのキャリア支援の窓口が中心になっていくのが理想であるが、担当者が必ずしも障害や障害者の就労ということについて、知識やノウハウが

ない場合も多い。そこで、不足する部分については、支援者が関わりながら、本人がたらい回しや、ほったらかしにならないように配慮していくべきである。昨今では、キャリア支援の分野でも、発達障害の疑いのある学生（グレーゾーン学生）をはじめとして、障害学生の就職について関心が高まっている。したがって、そうした点を糸口にして、連携を深めていくとよい。

### 9.2 学外就労支援機関との連携

学外就労支援機関には、障害者の就労に対して、それぞれ機能を有した機関が存在する。大学はこれまで、学外の就労支援機関とはあまり密接な関係を築いてこなかった。しかし、平成28年4月に施行された差別解消法以降、合理的な配慮の観点から大学は発達障害学生の移行（就職）支援にこれまで以上に、配慮していかなければならない。このため、従来の学内支援組織による支援だけでなく、大学在学中から利用可能な学外就労支援機関を有効に活用して、支援内容の充実を図っていかなければならない。

ただし、学外の就労支援機関を利用する際には、障害学生の移行支援に対するニーズにマッチした機関であるかを十分吟味する必要がある。学外就労支援機関は大学や障害学生のさまざまな事情を必ずしも十分理解しているわけではない。また、各就労支援機関は就労支援に関してそれぞれ固有の支援機能を有している。このため、障害学生が希望する支援を必ずしも十分受けられるわけではない。そこでミスマッチを起さずと結局、大学が再び就労支援を行う必要があることを支援者は理解しておく必要がある。

### 9.3 支援者の支援姿勢

上記の研修会や学外の就労支援機関との

協議を通して、大学が就労支援機関を利用する際の支援者の姿勢として、以下の点に十分留意しておく必要がある。

- ①最初に、支援者同士が繋がるように努力する。
- ②本人に就労支援機関を紹介する際は、当該機関の情報を提供し、利用意義について、納得を得た上で行う。
- ③本人の同意を得た上で、当該機関には、本人の障害特性、支援や就職活動の経過、当該機関に期待する役割を伝える。
- ④はじめて本人が訪問する際にはできるだけ同行する。
- ⑤本人の同意を得た上で、利用開始後、折りに触れて当該機関担当者と情報共有を行う。
- ⑥本人に相談ニーズが薄い場合は、当該機関が本人の関心を引きそうなプログラム（SSTなど）を提供していれば、参加を勧めてみて接点を作る。

## 10 まとめ

本論文では、最初に発達障害や盲などの障害のある学生は、その障害特性ゆえに、他の障害者に比べて就職が難しい現状を明らかにした。特に発達障害学生の場合、共感性や社会性という面で、大学から社会に移行する際に多くの社会的障壁（バリア）が存在することは明らかである。そこで、大学から社会への移行をスムーズに行うために、従来の対処療法的な支援にプラスして「プロセスに寄り添う支援」すなわち、発達障害学生本人が自己認識を高めていけるような支援方法についていくつかの具体的な事例を交えて説明した。また、仕事理解力を育成するための支援については、単に職種・仕事内容を理解するだけでなく、障害状況とのマッチングを常に意識するように支援を行う必要があることを明らかにした。さらに、低学年から、ある程度見通

しを持って計画的に仕事理解を実施していくことの重要性を示すとともに、具体的な取組を例示した。

移行（就労）支援には従来のように学内の支援組織との連携・協力が欠かせないが、本稿では、大学がこれまでにあまり学外の就労支援機関と密接な関係を築いてこなかったが、今後はより積極的にこれらの機関と連携していく必要性を説いた。ただし、これらの機関と連携する際に留意すべき点も併せて明らかにした。

このように、移行支援に対する研究はまだスタートしたばかりであり、今後、学内外で支援方法等について実践を積み重ねて研究成果を蓄積するとともに、移行支援に関する知見を高めていく必要がある。

最後に、支援者が発達障害学生へのSAS獲得を支援していくためには、日々の修学支援の中で、社会へ繋がる教育プログラム、すなわち移行支援を志向し、発達障害学生の自己理解と仕事理解を深めていく活動をさらに積極的に試みていく必要がある。筆者の認識ではSAS育成に関する教育プログラム開発の現状は、SASに関する知識獲得の段階から、実践を通してより有効な支援技術を模索している段階であると考えている。このステップをさらに高めるためには、障害学生支援室や就職支援室だけでなく、全学的な支援体制を整備していく必要がある。さらに、学外の就労移行支援機関とどのような形で連携・協力ができるかを、これまで以上に検討していく必要があると考えている。

(学生特別支援室長)

---

## 【謝辞】

本研究はJSPS科研費16k04831の助成を受けたものです。

本稿を執筆するに当たり、学生特別支援室の岡田菜穂子コーディネータ（専任講師）、田中 亜矢巳カウンセラー、就職支援室の平尾元彦教授から多くの示唆を与えてくださったことをあらためて感謝申し上げます。

#### 【参考文献・資料】

- ・青野 透, 2014, 「障がいのある学生の支援の立場から」, 『大学教育学会誌』 36-2, pp. 13-16.
- ・青野 透他5名, 2014, 「発達障害学生への学生支援」, 『大学教育学会誌』 36-2, pp. 45-49.
- ・小川勤, 2015, 「「合理的配慮」と「支援体制の見直し」をめぐって」, 文部科学教育通信N0. 355, pp30-31.
- ・小川勤, 2015, 「大学教育における障害学生支援について—合理的配慮に対する基本的な考え方と支援体制の見直し」, 『大学教育学会誌』 37-1, pp. 73-76.
- ・小川勤, 2016, 「発達障害学生に対する移行支援の基本的考え方—移行支援における学内外支援組織との連携・協力—」, 『大学教育学会誌』 38-1, pp. 67-72.
- ・小川勤・青野透他3名, 2016, 「発達障害学生への学生支援・大学教育の役割」, 『大学教育学会誌』 38-2, pp. 123-127.
- ・小川勤, 2017, 「発達障害学生に対する組織的支援の現状と課題について」, 『大学教育学会誌』 39-1, pp. 57-61.
- ・小川 勤, 2018, 「発達障害学生のセルフ・アドボカシー・スキル育成に関する研究—移行支援における自己理解と仕事理解—」, 山口大学『大学教育』 15号, pp. 25-35.
- ・片岡美華, 2015, 「発達段階と障害特性に応じたセルフ・アドボカシー・スキル教育の実証的研究」, 『平成24～26年度科研費助成事業』
- ・高橋知音編著・岩田淳子他, 2016, 「発達障害のある大学生への支援」, 金子書房
- ・高橋知音, 2012, 「発達障害のある大学生のキャンパスライフサポートブック—大学・本人・家族にできること(学研のヒューマンケアブックス)」, 学研教育出版
- ・中島暢美, 2013, 「高機能広汎性発達障害の大学生に対する学内支援」, 関西学院大学出版会
- ・松原 崇, 2015, 「基礎プログラム：障害学生の就職支援」配布資料, 『平成27年度 障害学生支援実務者育成研修会（日本学生支援機構主催）』
- ・村田淳, 2014, 「基礎プログラム：学生ニーズと修学支援B」配布資料, 『平成26年度障害学生支援実務者育成研修会』（日本学生支援機構主催）』
- ・日本学生支援機構, 2017, 「平成29年度全国障害学生支援セミナー「体制整備支援セミナー2」配布資料, 平成29年8月18日
- ・日本学生支援機構, 2016, 「平成28年度（2016年度） 大学, 短期大学およ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, 2015, 「平成27年度（2015年度） 大学, 短期大学およ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, 2015, 「教職員のための障害学生修学支援ガイド（平成26年度改訂版）」
- ・日本学生支援機構, 2014, 「平成26年度（2014年度） 大学, 短期大学およ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, 2013, 「平成25年度（2013年度） 大学, 短期大学およ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」, pp56-61.
- ・日本学生支援機構, 2012, 「障害学生支援

- についての教職員プログラム」, pp15-25
- 広島大学アクセシビリティセンター, 2013, 「アクセシビリティリーダー育成プログラム報告書」, pp5-21.
  - 独立行政法人国立特別支援教育研究, 2009, 「高等教育機関における発達障害のある学生に対する支援に関する研究」, pp1-8.
  - 山口大学就職支援室, 2017, 「平成29年度公益財団法人山口大学後援財団助成事業計画調書」.