

論文

知的障害者の就労継続の現状と課題

篠原 浩司¹・伊藤 一美²

SHINOHARA Koji¹・ITO Kazumi²

Thanks to the reform of Act on Employment Promotion etc. of Persons with Disabilities, the employment of persons with disabilities are increasing recently and has shown some results. On the other hand the employment of persons with intellectual disabilities is still severe and number of turnover is high. Based on the discussion between the Japanese Government and Tokyo Government, a survey was undertaken on the situation of general employment from the special education school high school to private companies and on necessary support to continue working. As a result, the real term employment rate per company size showed that medium and small sized companies' employment rate is extremely low. Tokyo has big companies compared to other regions and these companies have achieved the statutory employment rate. This proves that general employment of persons with intellectual disabilities is concentrated at big companies. Through this research, following three points are found to be important in order to support to maintain working on the part of special education school high school: 1) give work motivation, 2) aim at improving communication skill, and 3) after graduation, 4) school should be in center of support for life and the student in person.

障害者雇用促進法 (Act on Employment Promotion etc. of Persons with Disabilities) の改正により障害者雇用の数は近年、増加傾向にあり、一定の成果をあげている。しかし、知的障害者の雇用状況は、依然として厳しく、離職率も高いことから、全国と東京都との検討を踏まえ、特別支援学校高等部から一般企業へ就労した雇用状況と卒業生の就労継続に必要な定着支援の課題について調査を行った。その結果、東京都は企業規模別雇用で実雇用率が著しい低さを示したことで、東京都は他地域に比べて大企業が多く、大企業の法定雇用率が達成していることから、障害者全体の一般就労は大企業に集中していることが読み取れた。本研究から、就労継続のために特別支援学校高等部における就労継続に向けた定着支援において、①就労意欲をもたせること、②コミュニケーションスキル向上を目指すこと、③家族の支援があること、④就労後は学校が中心となって、生活支援など生徒本人と関わっていくことが重要であることがみえてきた。

Keywords : Intellectual Disabilities, Employment of People with Disabilities,
Transition from School to Work, Fixing Support, Special Needs Education
キーワード : 知的障害者、障害者雇用、就労支援、定着支援、特別支援学校

¹ 星槎大学大学院 (客員研究員：教育学研究科修士生)

² 星槎大学共生科学部

1. 問題の所在

1) 障害者雇用の現状

(1) 障害者の就労状況

一般就労¹⁾の現状として、厚生労働省（平成 26 年障害者雇用状況の集計結果 2014）は、「2.0%の法定雇用率が適用される一般の民間企業（50 人以上）に雇用されている障害者数は、431,225.5 人で前年より約 5.4%（22,278.0 人）増加し、11 年連続で過去最高となっている。雇用者のうち身体障害者は 313,314.5 人（対前年比 3.1%増）、知的障害者は 90,203.0 人（同 8.8%増）、精神障害者は 27,708.0 人（同 24.7%増）と前年より増加した。障害者全体で 5.4%増加する中、知的障害者（8.8%）、精神障害者（24.7%）においては、特に伸び率が多かった」と報告している。この報告から、知的障害者が一般就労を求めている結果だと読み取れないだろうか。

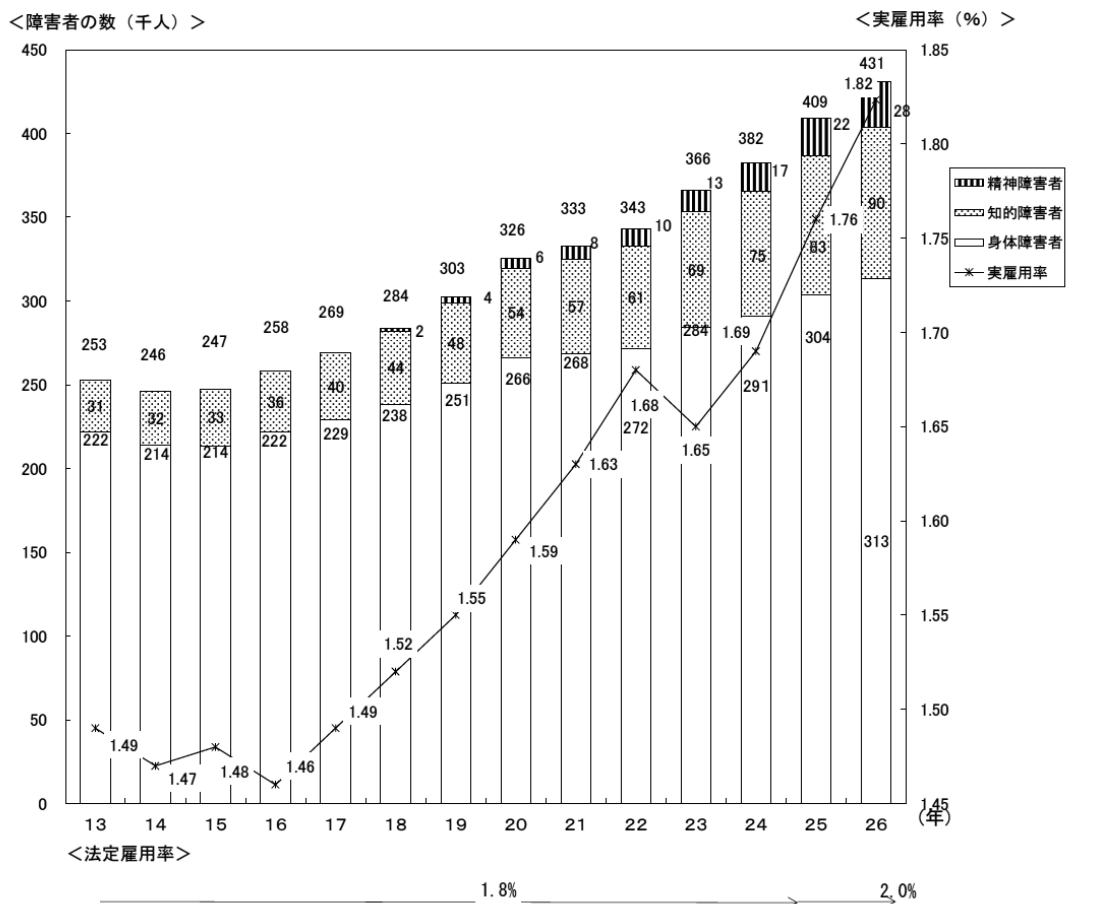
(2) 障害者の就労の課題

障害者雇用促進法の改正により障害者雇用の数は近年、増加傾向にあり、一定の成果をあげているといえる（図 1 参照）。しかし、知的障害者の雇用状況は、障害者全体からみても厳しい状況である。知的障害者にとって、そもそも就職することの難しさがあることも課題ではあるが、いったん退職した後の再就職にも課題があり、継続して働くことで安定した生活確保ができることから就労を継続することはとても重要であるといえる。それゆえ、特別支援学校における就労支援は、個々のニーズに応じた指導・支援の更なる充実が求められるようになったのではないだろうか。

尾崎・松矢（2013）によると、「全国の特別支援学校を卒業した知的障害者の就労率は全国で約 27%（平成 24 年 4 月）であるが、全国就労率を都道府県別に見ると就労率が 12%から 45%と幅広い就労の実態がある。さまざまな要因が考えられるが、比較的企業が多い大都市にある学校の就労者数が高いとは言えない」と指摘している。また、東京都社会福祉協議会（2008）では、「知的障害者の雇用では、3 年以内の早期離職（約 20%）が報告され、定着支援に必要な支援を明らかにすることの重要性」が指摘されており、知的障害者の雇用継続、定着支援の安定を図ることが喫緊の課題である。改正された障害者雇用促進法には、障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応が盛り込まれたことによって、障害者雇用の制度がさらに充実し、知的障害者にとっても、新たな職域での就労が期待できるのではないだろうか。

(3) 障害者の就労の意義

手塚・松井（1986）は、障害者にとって働くことは、「単に報酬を得て生活の糧を得るという手段ばかりでなく、社会からの承認、社会参加、社会貢献、自尊心の回復、生きる喜び等を得る基本となる」ことであると指摘し、手塚・加藤（2005）は、知的障害者の就労の意義として「①経済生活を成り立たせている意義②健康なリズムのある生活を成り立たせている意義③仲間をつくり人間関係を広げていく意義④家族や社会の中で自分の存在を確立していく意義⑤働くという手段によって自己の持つ能力を最大限に発揮していくとともに、自分



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年以降は50人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

平成17年度まで

- 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
- 重度身体障害者である短時間労働者
- 重度知的障害者である短時間労働者

平成18年度以降

- 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
- 重度身体障害者である短時間労働者
- 重度知的障害者である短時間労働者
- 精神障害者
- 精神障害者である短時間労働者
- （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

平成23年度以降

- 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
- 重度身体障害者である短時間労働者
- 重度知的障害者である短時間労働者
- 精神障害者
- 身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
- 知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
- 精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年4月以降は2.0%となっている。

図1 民間企業における障害者の雇用状況

出典：（1）実雇用率と雇用されている障害者の数の推移

（厚生労働省平成26年障害者雇用状況の集計表）

のもつ希望を実現していく意義」を挙げている。以上の指摘から、知的障害者にとって就労の意義は、働くことを通して、自らの生活基盤を作り、意欲をもって働くことは就労継続にも関連し、夢や希望を叶える自己実現につながっていくことではないだろうか。すなわち、障害がある人もない人も共生（共に生きる）の中で働くことによって生活基盤が成り立つといえるのではないだろうか。障害者雇用促進法の理念でもあるノーマライゼーションの理念に基づき、障害者自身の職業的自立に向け、働き続ける必要性は重要である。そこに加えて、従来、知的障害者は単純反復作業の仕事に就くことが多かったが、近年、知的障害者の雇用の数が徐々に増加しており、知的障害者の就労意欲が高まっていると捉えることができる。障害者雇用促進法の改正に伴い、法制度の充実、企業の社会的責任に対する意識が高まっており、就労することによって知的障害者にも活躍の場が与えられるのではないだろうか。

尾崎・松矢（2013）によると、「障害者が社会生活においてさまざまな場で自らを発揮し、社会貢献することで、障害者雇用の充実はこのからの社会が求める「共生社会の充実」に大きな力を与える」と述べている。

2）まとめ

障害者雇用促進法が改正され、かつ、企業の意識が向上していること、就労支援機関がさまざまな取り組みを行っていることが読み取れた。しかし、現状は知的障害者が一般就労し、それを継続するには、まだまだ課題が大きいことがわかる。

3）東京都の実態－東京都の知的障害者の就労状況と特別支援学校高等部の取り組み－

東京都における特別支援学校高等部および高等特別支援学校の卒業生のうち、知的障害者の就労状況について、公開されているデータに基づき、全国の状況と比較し、就労支援の実態を整理する。なお、全国 of データに東京都は含まれているため、傾向を比較することを主とする。

東京都における特別支援学校高等部および高等特別支援学校の卒業生のうち、知的障害者の就労状況について、全国の状況と比較した。さらに、東京都の特別支援学校高等部および高等特別支援学校の就労支援の実態を整理した。

（1）全国と東京都の障害者雇用状況の比較

障害者雇用の実雇用率を比較してみると、東京都は企業規模にかかわらず、全国に比べて実雇用率が低く、法定雇用率の達成割合も低い状況にあることがわかる（表2参照）。

表1 障害種別状況（全国と東京都の比較）

区分	障害者数	身体障害者	知的障害者	精神障害者
全国の民間企業	431,225.5(408,947.5)	313,314.5(303,798.5)	90,203.0(82,930.5)	27,708.0(22,218.5)
東京都の民間企業	157,884.5(149,245.0)	119,984.0(116,167.0)	26,803.0(24,148.5)	11,097.5(8,929.5)

出典：厚生労働省平成26年障害者雇用状況の集計結果、東京労働局、平成26年東京労働局管内における障害者雇用状況の集計結果（平成26年6月1日現在）一部改変

<<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0138/3494/houdou.pdf>>

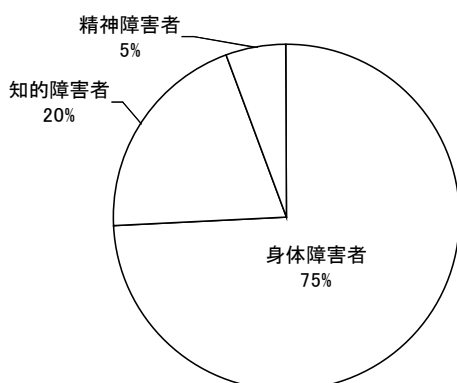


図2 民間企業における障害種別雇用状況
(全国)

出典：厚生労働省平成26年障害者雇用状況の集計結果
(平成26年6月1日現在) 一部改変

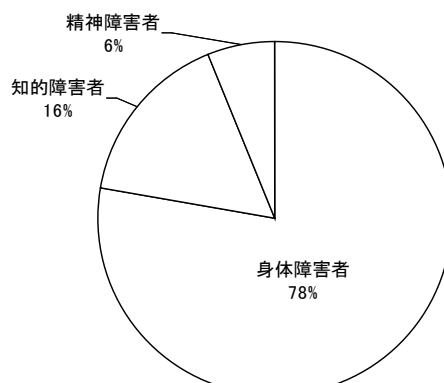


図3 民間企業における障害種別雇用状況
(東京都)

出典：東京労働局平成26年東京労働局管内における
障害者雇用状況の集計結果 (平成26年6月1日現在)
一部改変

表2 全国と東京都の企業規模別雇用者の状況比較

規模	全国		東京都	
	障害者数 (人)	実雇用率 (%)	障害者数 (人)	実雇用率 (%)
規模計	431,225.5 (408,947.5)	1.82 (1.76)	157,884.5 (149,245.0)	1.77 (1.72)
50～100 人未満	39,445.0 (37,410.0)	1.46 (1.41)	3,321.5 (3,182.5)	0.71 (0.69)
100～300 人未満	82,368.0 (78,157.5)	1.58 (1.52)	12,137.5 (11,664.0)	1.11 (1.08)
300～500 人未満	40,379.0 (8,773.5)	1.76 (1.71)	9,211.0 (8,809.0)	1.54 (1.45)
500～1,000 人未満	51,826.5 (48,791.5)	1.83 (1.77)	15,603.0 (14,846.5)	1.68 (1.64)
1,000 人以上	217,207.0 (205,815.0)	2.05 (1.98)	117,611.5 (110,743.0)	2.02 (1.96)

出典：厚生労働省「平成26年 障害者雇用状況の集計結果」、東京労働局「平成26年 東京労働局管内における障害者雇用状況の集計結果」(平成26年6月1日現在)より筆者作成

次に、障害者雇用状況の集計結果における障害者種別の割合を比較すると、全国(図2＝表2より作成)と東京都(図3＝表2より作成)では、身体障害者が約80%程度の割合を占め、続いて知的障害者、精神障害者と続いており、全国、東京都のいずれにも共通した特徴である。身体障害に比べて知的障害者や精神障害者は雇用状況が厳しい状況におかれていることが読み取れる。また、全国と東京都の企業規模別雇用者の状況については(表2参照)、全国も東京都も実雇用率は低いものの、とくに、東京都の企業規模50人から100人未満の実雇用率は0.71%と著しい低さを示している。東京都は地方に比べて大企業が多く、単純に比較することはできないが、全国同様、1,000人以上の規模の大企業の実雇用率が2.02%と法定雇用率を達成していることから、障害者全体の一般就労は大企業に集中していることが読み取れる。

障害者種別の企業規模別雇用者数について、表1より全国と東京都を比較すると、それぞれの障害者数も企業数も異なるため、単純に比較することはできないが、全国では1,000人以上の規模への就労の割合が全体の50%程度であるのに対し、東京都は80%程度と、圧倒的に高い割合であることがわかる。言い換えると、東京都は300人未満規模の企業への就労が低いといえる。

(2) 特別支援学校高等部卒業者の進路状況

全国と東京都の特別支援学校高等部および高等特別支援学校の卒業者の就労状況を以下に示す。

① 卒業者数

全国および東京都における特別支援学校高等部および高等特別支援学校の知的障害者の卒業生は、年々増加していることがわかる（表3参照）。

② 就職率

特別支援学校高等部卒業生のうち、知的障害者の全国の就職率（文部科学省 学校基本調査）は、平成19年から25年度までの7年間についてみると、平成19年度は27.2%、20年度26.2%、21年度26.2%、22年度26.9%、23年度27.5%、24年度30.2%、25年度31.1%と、卒業生数と同様、上昇していることがわかる。東京都（東京都教育委員会 公立学校卒業者の進路状況調査編）では、平成19年度は35.2%、20年度40.1%、21年度39.8%、22年度38.9%、23年度41.8%、24年度43.1%、25年度43.1%と、全国の場合と同様、上昇していることがわかる。ここから、特別支援学校高等部および高等特別支援学校卒業生の30から40%程度は一般就労しているが、残りの60から70%は福祉就労あるいは福祉施設等、在宅となっている可能性が読み取れる。

(3) 東京都の特別支援学校高等部および高等特別支援学校での就労支援の取り組み例

東京都には、都立56校、区立5校の特別支援学校がある。そのうち、知的障害特別支援学校は39校あり（肢体不自由併設校含む）、うち高等部のみのいわゆる高等特別支援学校13校、いわゆる特別支援学校高等部は15校ある。知的障害特別支援学校高等部には、職業学科（4校含む）が設置されている。

① 東京都立X特別支援学校高等部の取り組み

X特別支援学校高等部では生徒の実態や進路希望に即した職業教育・進路指導を進めるために、重度・重複学級の他に、普通学級に職業教育を柱とした複数の教育課程を設けた類型

表3 特別支援学校高等部卒業者数（知的障害者）

（単位：人）

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
全国	3,046／	3,144／	3,442／	3,689／	4,068／	4,952／	5,146／
企業就労数／卒業者数	11,201	12,009	13,131	13,700	14,767	16,387	16,572
東京都	314／	368／	453／	449／	524／	604／	625／
企業就労数／卒業者数	891	918	1,137	1,155	1,254	1,402	1,451

出典：東京都教育委員会公立学校卒業者の進路状況調査編、文部科学省学校基本調査

化（学級を基礎とした複数の教育課程による教育）を導入している学校が東京都には複数校ある。この類型化を取り入れ、卒業生の進路先の傾向や近年の産業構造・形態の変化に対応させて、生活学習類型・社会学習類型・職業基礎類型と3つのコースに分れた作業学習を行っている。職業基礎類型では、地域・企業ニーズに即した作業種が望ましいため、清掃サービス・接客サービス・事務処理などの作業学習を導入している。作業学習で学んだことについて検定試験という場を設け、清掃技能検定、喫茶接客サービス技能検定、パソコン入力技能検定など就職する際のアピールポイントとできるように、授業改善が行われている。

② 東京都内の高等特別支援学校の取り組み

生徒全員の一般就労に向けた職業教育の充実を図るため、「流通・サービス」「家政・福祉」系列のコースに分かれ職業に関する教科授業が行われている。1年次には年3回の就業体験（短期実習）、2年生からは企業等（産業現場等）における実習を年3回行っている。また、社会人としてのマナーやビジネスマナーを体験的に学べるようにキャリアガイダンス等の授業を取り入れ、一般就労に向けた取り組みを行っている。系列コースごとに市民講師を招いて授業を担当していただき、職業教育の充実をはかり、授業の質を確保している。

2. 研究の目的

本研究では、東京都の特別支援学校高等部および高等特別支援学校から一般企業へ就労した卒業生の就労継続の現状と課題を明らかにし、福祉・雇用からみた定着支援の課題について検討することを目的とする。東京都の特別支援学校高等部および高等特別支援学校の卒業生の就労状況を全国の状況と比較し、東京都の特別支援学校高等部および高等特別支援学校の就労支援の課題と実態を整理したうえで、特別支援学校高等部から一般企業へ就労した知的障害のある卒業生の就労状況を分析することで就労継続の現状と課題を検討し、福祉（家庭）・雇用側の定着支援に向けた取り組みや支援方法を明らかにする。そこから、知的障害者が就労を継続させるための定着支援のあり方を検討し、特別支援学校高等部および高等特別支援学校においてどのような取り組みが必要であるかを明らかにしたい。

3. 方法

1) 事例研究

(1) 対象者

本研究のアンケートの対象者は、現在一定期間継続的に就労している知的障害者本人、その保護者、勤務先の企業担当者である。対象者は、筆者が勤務していた東京都内のX特別支援学校高等部の卒業生である。X特別支援学校高等部には、一般就労を目指すコースと福祉就労⁵⁾を目指すコースがある。就労した卒業生は、卒業後3年間、学校によるアフターケア⁶⁾が行われている。卒業生のうち、筆者が担当し、かつ、一定期間継続して就労している生徒および企業担当者の協力が得られる5名に研究協力の内諾をはかったところ、内3

名の卒業生本人と保護者、企業担当者より了解を得た。対象者は、卒業後、就職した企業を一度離職後、再就職し継続して勤務している卒業生 A（就労支援機関とアフターケアは継続中）、卒業後、継続して 5 年間勤務している卒業生 B（学校によるアフターケアは終了）、卒業後、2 年間継続して勤務している卒業生 C（学校によるアフターケアは継続中）の 3 名で、年齢は 20 歳～23 歳である。

（2）調査内容

卒業生本人に対しては就労後の現状と日常生活を送る上での生活に関する項目（7 項目）、仕事に関する項目（14 項目）、余暇に関する項目（6 項目）のアンケート、保護者には就労に至るまでの経緯、家庭での配慮、障害者雇用についての意見についてのアンケート、企業担当者には本人の職務内容、支援機関の利用状況、雇用継続・職場定着についての配慮、本人の課題について設問をもうけた。

（3）手続き

① アンケートによる調査

対象者（知的障害者本人、保護者、企業担当者）に対し、アンケートを行った。本人にはアンケート用紙を直接手渡し、回答を求め、その場で回収した。保護者及び企業担当者にアンケート用紙を郵送し、後日回答を郵送にて回収した。

なお、本研究は、星槎大学研究倫理審査委員会の承認の下（承認番号 14008）、本研究の参加に際して、研究倫理的配慮事項について口頭と書面で説明し口頭にて同意を得ている。同意内容は、研究に協力するか否かは本人の自由意思であること、研究途中でも停止が可能であること、守秘義務、協力することによって害を被ることはないことである。

② 調査期間

平成 26 年 10 月上旬から 11 月下旬に実施した。

4. 結果

1) 事例研究

アンケートの回答は、卒業生・保護者から 3 ケース、企業担当者から 2 ケースあった。なお企業担当者のうち 1 ケースは回答が得られなかった。以下に、その結果を整理する。

（1）生活に関する項目

出勤に関する項目については、「毎日、遅刻せず出社していますか。」の質問では、事例 A、事例 B ともに遅刻せず出社しているが、事例 C は遅刻をする時もあると回答した。事例 C の保護者も同様な回答をした。「朝一人で起きていますか。」の質問には、事例 A は「一人で起きることはできない」と回答し、事例 A の保護者も同様であった。「遅刻・欠勤をする時は本人が連絡をしていますか。」の質問には、卒業生事例 A、事例 B、事例 C は「はい」と回答しているが、事例 C の保護者、企業担当者は「いいえ」と回答した。通勤中のトラブルについて事例 A、事例 B ともに対応できているが、事例 C はトラブルに一人で対応できないと回答した。保護者事例 A、事例 B、事例 C と企業担当者事例 A、事例 C はトラブ

ルには対応できていると回答した。

生活全般に関する項目については、「生活全般について不安を感じることはありますか。」の質問では、事例 A、事例 B は「いいえ」と回答し、事例 A の保護者も「いいえ」と回答した。事例 C と事例 B、事例 C の保護者は不安を感じていると回答した。

相談に関する項目については、「困った時に相談できる場所はありますか。」の質問に対しては卒業生事例 A、事例 B、事例 C、保護者とも「はい」と回答した。

(2) 仕事に関する項目

配慮に関する項目について仕事をする時、「何か配慮する必要があるか。」の質問に対し、事例 A は「いいえ」と回答しているが、事例 B、事例 C は「はい」と回答した。また、「はい」と回答した 2 人は、仕事上の課題があるかの質問に対し、「はい」と回答した。企業担当者は事例 A、事例 C とともに仕事上の課題があると回答した。

人間関係に関する項目については、事例 A、事例 B、事例 C に共通して、困った時の相談、職場の人との関係、職場での満足は「はい」と回答した。

金銭管理に関する項目については、「予算に合わせて昼食を注文していますか。」の質問では、事例 A、事例 C は「はい」と回答し、事例 B だけは「いいえ」と回答した。

身に付けてほしかったことについては、事例 C の保護者の記述からだけ「はい」と回答があった。

(3) 余暇に関する項目

行事への参加について「職場の行事に積極的に参加していますか。」の質問では、事例 A と保護者は「いいえ」と回答した。企業担当者は「はい」と回答した。事例 B、事例 C と保護者、企業担当者は「はい」と回答した。休日の楽しみについては、事例 A、事例 B は、「楽しみにしていることはない」と回答しているが、事例 A、事例 B の保護者は本人から休日の楽しみを聞いていると回答した。事例 C と保護者、企業担当者は「はい」と回答した。

5. 考察

本人、保護者、企業担当者へのアンケートの結果を踏まえ、次の 3 点から定着支援について、特別支援学校高等部および高等特別支援学校在学中にどのような取り組みが必要であるかについて検討する。

(1) 生活に関する項目

事例 A は、自分の力で起床できていないが、家族の協力のもと、毎日、遅刻せず出勤することはできている。遅刻・欠勤・通勤中のトラブルも自分で会社に電話することができている。あいさつ、返事など社会性の面からもほぼ身につけていると思われ、生活全般について不安を感じていなく、保護者と同居している安心感から「不安のなさ」を感じているのではないかと考える。

事例 B は、朝一人で起きることができ、自分の力で出勤ができている。遅刻・欠勤・通勤中のトラブルにも自分から会社に電話をかけることができている。「あいさつ、返事」「困っ

たときに相談できる」と回答している。日常生活を含め安定した生活をしていることにより、「生活全般についての不安を感じることはない」と回答しているのではないかと考える。

事例 C は、朝一人で起きることはできるが「遅刻をする時がある」と回答している。また、遅刻をする場合、自分から会社へ連絡することができず、保護者の力を借りている。就労後、2 年を経過したにもかかわらず自立ができていないと読み取れ、企業担当者の記述より「朝出勤していないと会社から本人へ連絡をとっている」と記述があり、本人の遅刻・欠勤への認識不足がうかがえ、学校生活の延長で仕事をしているのではないかと推測できる。

事例 A および事例 B は、卒業後 5 年を経過しているため、遅刻をしないことを意識して働いていることが読み取れた。事例 C の保護者、企業担当者の回答では、トラブルに対応できていると回答があり、本人ができていないと回答したのは、トラブル時の不安があるのではないかと読み取れた。事例 B および事例 C の保護者は生活全般について不安を感じていると回答しており、将来の自立に向けての課題を感じているのではないかと読み取れた。

朝一人で起き、毎日遅刻せず出社することは、高等部在学中からも本人の生活習慣を正しく確立していくことが望ましい。起床時間の管理など保護者に依存することなく、自分でできる力をつけることが必要である。また、卒業時に就労支援機関として障害者就業生活支援センターと面接をしたことが、本人、保護者の不安をなくす結果になっているのではないかと読み取れたため、学校在学中から就労支援機関と連携の重要性がわかった。これらの点から、学校在学中に保護者と教師で密に連絡を取り、本人の意識を変えていくことが定着支援に有効であると示唆された。

(2) 仕事に関する項目

仕事で困った時、周りの人に自分から聞くことができ、教えてくれる人もいと 3 事例とも回答している。また、上司との関係も良好で今の仕事が好きだと回答している。事例 A および事例 C は金銭管理ができていたが、事例 B は昼食の注文など予算をオーバーして購入していることがわかった。3 事例とも現在の職場には満足していて、これからも仕事を続けていきたいと回答している。

事例 A は仕事をするとき、何の配慮も必要がないと回答し、保護者も同様に感じているが、企業側の回答には配慮する必要がある、「ゆっくりでも最後まで見守る姿勢をとっている」と記述があった。このことから本人や保護者は仕事をする上で配慮されていることが気づいていなく、企業側とのズレを読み取ることができた。

事例 B および事例 C は仕事をするときは、配慮が必要であると回答しており、保護者、企業側も同様に配慮が必要であると回答している。これは、事例 B および事例 C はサービス業であり、人と接する仕事が多く、本人の記述にも「コミュニケーション」が課題であると認識しているからではないかと思われる。

「仕事の悩みを家族に相談しているか」の質問では、事例 A および事例 B ともに「はい」と回答している。事例 C の保護者は「話を聞いている」と回答しているが、事例 C 本人は、保護者に悩みを相談していないと回答した。これは、本人が本当の悩みを保護者には伝えられていないのではないかと感じた。事例 C の保護者の記述より、保護者は漢字検定を希望

の級まで合格してほしかったと願いがうかがえた。しかし、企業担当者からは、高等部在学中に限ったことではないと前置きがあり、「基本的な生活習慣を身につけ、体力づくりに励むこと」、これを身に付けると「フルタイムの勤務も乗り越えられる」と記述があり、企業側はフルタイムで働ける人材を求めており、そのために学生生活において十分な体力をつけることが必要であることがわかった。

困ったときに自分から聞くことは、3事例が共通してできている。3事例が共通して現在の職場に満足していて、これからも仕事を続けたいと回答している。自分の適性にあった仕事、職場での良好な関係を保つことが仕事を続けたい回答しているのではないかとと思われる。これらから高等部在学中に自分の就きたい仕事とのマッチングが重要であり、本人、担任、保護者、進路担当者が本人の職種希望を実現するために生徒本人とコミュニケーションの必要であることが確認できた。事例Bの職場はショッピングモールの中にあり、回りに飲食店が多数存在するため、予算を超えて昼食を購入してしまうのではないかと読み取れた。金銭管理が難しいことから、定着支援の課題のために教科授業を中心に生活場面での応用を取り入れた授業展開に取り組む必要があるだろう。職種によって仕事での配慮のされ方が理解できていない卒業生もいたことから、学校生活での作業学習および職業に関する教科、校内実習、就業体験、現場実習等での反省を個々の生徒に対して正しく伝え、それを改善していくために必要な手立てを考えていくことが必要であることが示唆された。

(3) 余暇活動に関する項目

事例Aは、職場の行事への参加、休みの日の楽しみはないと回答しているが、事例Aの記述から、「自転車で遠出したり、一人でカラオケに行く」など一人で行動していることが多く、職場との付き合いがなく、余暇への関心が感じられなかった。事例Bは、職場の行事には積極的に参加しているが、それ以外の休みの日は「一人で散歩するぐらい」と回答していて、仲間との交流が少ないことが伺えた。事例Aおよび事例Bの保護者からみると休みの日は楽しく過ごしたことを本人から聞いているため、本人との楽しさのギャップがあるのではないかと読み取れた。事例Cは、余暇の過ごし方が充実していて、「カラオケ、映画」などに行って楽しんでいることがわかった。事例Cは、プライベートも充実していることがわかり、積極的に会社の行事に参加するなど交友関係を広げていることで、友人が増え、余暇を充実させる結果につながっているのだろう。また、事例Bおよび事例Cは楽しく参加できる行事があるため、積極的に参加していると思われる。

事例Aおよび事例Bは、休みの日に楽しみにしていることがなく、そのため二人に共通して、「一人で散歩」、「一人でカラオケ」、「自転車に乗って遠出」など一人で行動することが多く、自分から仲間と交流して余暇を過ごすに至っていないことがわかった。在学中に、余暇については、授業を通して買い物学習やマナー学習、校外学習や修学旅行など宿泊学習を伴って学んできている。しかし、在学中に学習したことを社会に出てから生活に生かしていくことの難しさが課題である。そのためには本人が自らさまざまな経験ができるように保護者の協力のもと、家庭でも余暇への関心を進めていかなければならないであろう。

在学中に生徒同士、教師との間で取り組んできた授業などを社会に出てから利用できる卒

業生は少ない。在学中から教師以外の大人とコミュニケーションを取る方法を学校も考えていく必要があるのではないと思われる。授業で学習した内容を社会に出てからも活用できる力を学校は十分に検討し、授業に取り組んでいくことが求められると考える。

2) 総合考察

(1) まとめ

東京都の実態を整理することから、知的障害者が一般就労を目指すことにかかわるさまざまな問題点が示された。障害者の就職率を向上させるためには、障害者雇用促進で定める法定雇用率を達成することが重要な課題であり、障害のあるなしにかかわらず共生社会の中で生きていくためには、企業、国、地方公共団体、都道府県等の教育委員会、特殊法人及び独立行政法人等において、障害者が働くことのできる環境を作り出し、障害者を積極的に雇用していくことが望まれる。そこから、障害者のニーズに対応した雇用が増え、職場もまた多様な職種への積極的な雇用が進んでいくことが必要であると考ええる。また、障害者の就労を支援する公共職業安定所（ハローワーク）を中心に法定雇用率未達成の企業に対し、さらに雇用率の達成を目指す継続的な指導が必要である。その一環として「平成 26 年の雇用率対象企業は、48,901 社で一定の改善が見られない企業に対しては、企業名も公表される」ことになっている。しかし、「24 年、25 年と 2 年連続で企業名が公表されていない」状況である（厚生労働省「平成 25 年度障害者の雇用状況に関する企業名公表」）。法的に障害者雇用を義務づけて、障害者の就労支援を行っているにもかかわらず、なぜ法定雇用率の未達成状況が続いているのか、その原因はいろいろと考えられるが、芽原（2004）によると、障害者を雇用する場合「エレベーターやスロープ、障害者用トイレなどの設置にかかる初期費用」や「障害者が職を遂行するに当たっての仕事の遅延や失敗に伴う諸費用や研修、OJT（On the Job Training）²⁾にかかる費用が大きい」と指摘し、その他に「経済的な便益を追求する企業にとって、雇用納付金を支払いペナルティとして公表される危険を冒しても障害者雇用を行わず、法定雇用率をクリアする努力をしない場合もある」ことが考えられるとしている。

事例研究からは、就労した知的障害者本人と家庭である保護者、企業担当者の現状が明らかになった。障害者職業総合センター（2012）は、「就労後は家庭内のトラブルにかかる対応など生活面、家庭面の課題が発生しているため、障害者就業生活支援センターなど地域で生活を支援してくれる機関を積極的に利用することが望ましい」と指摘している。企業だけでは家庭でのトラブル問題を解決していくことは不可能であり、地域の就労支援機関と連携することが望まれる。また、本人も保護者も企業で働き続けるには、周りに支援者が必要なこと、保護者は企業側に対し本人の障害特性について理解が弱いことを指摘し、就労支援機関と連携して継続的な支援の必要性が示唆された。企業担当者からは、基本的生活習慣を身につけ、体力づくりに励むことを指摘し、これを身に付けるとフルタイムの勤務で働くことができる。企業が求める体力をつけていくためには、学校在学中において十分な体力をつけることが必要であることが指摘された。磯貝・中村（2010）は、「知的障害者の能力については、仕事に直接関わる作業遂行上の能力よりも、日常生活上や社会生活上の基本能力、就

労に対する意識・意欲が重要視されている」ことを指摘しており、学校、家庭、関係機関との相互の連携が必要であることが示唆された。また、真謝・平田（2000）は、就労継続の課題について、「家庭での支援が必要」であること、企業が雇用継続にあたっての必要条件として「家庭の協力の必要性」を指摘しており、家族の支援が必要であることが示唆された。一方、稲垣（2005）は、「障害者の雇用が定着するためには、出身校の継続的な関わりが重要」と指摘しており、特別支援学校高等部および高等特別支援学校のアフターケアのあり方を見直していく必要があることが示唆された。

（2）共生社会の実現へ

知的障害者が就労を継続していくには、積極的に参加・貢献していくことのできる社会をつくり、知的障害者は働くことを通して社会参加していくことが求められる。そのためには、インクルーシブ教育システムの理念に基づき、すべての企業が、障害がある者と障害がない者が可能な限りともに学ぶ仕組みを理解し、障害者雇用に取り組むことが必要であろう。また、障害者は、一般就労、福祉的就労とそれぞれの就労の道は違いはあっても、雇用の場で働くことには意義がある。「(4) 障害者の就労の意義」でも述べたが、働くことを通して、自らの生活基盤を作り、夢や希望を叶える自己実現につながり、障害をもたない者と共生（共に生きている）の実感ができ、共生社会への実現に近づくのではないかと考える。

（3）結論と今後の課題

本研究から、就労継続のために特別支援学校高等部および高等特別支援学校における就労継続に向けた定着支援においては、以下の4点が重要であることを見出した。

1つめは、就労意欲をもたせることである。就職する企業が自分の働きたい職種とマッチングしていることで職場での満足度、仕事を続けたい意欲につながることがわかり、自分の適性に合った仕事を選択していくためには、段階を追った実習経験が必要である。たとえば、高等部1年生では、就業体験を短期間で年間に数回実施する。毎回、業種を変えて実習をする上で、自分あった仕事を見つけることができる。1年生の結果を踏まえて2年生では長期の実習に行って、就職可能な力があるか見極める。3年生では、就職したい企業を自らが選択し、実習を行っていくべきだろう。

2つめは、コミュニケーションスキル向上を目指すことである。コミュニケーション力をつけていくには、学校生活場面で挨拶、返事を繰り返し行い、コミュニケーションをとる力を積み上げていくことで向上につながるだろう。学校在学中からコミュニケーショントレーニングを取り入れることで、社会へ出たときにさまざまな人と出会い、対人関係を調整するためのスキルを習得していれば、さまざまな問題が起きても対処できる力となることから定着支援に有効であると考えられる。

3つめは、家族の支援があることである。生活習慣の確立がされていないままに、特別支援学校高等部および高等特別支援学校を卒業して就職した場合は、身近な保護者、家庭の支援を受けることで生活習慣を見直すことが必要である。なるべくならば、在学中から本人、保護者、教師の連携で、生活習慣を向上させておくことが望ましい。学校から就労支援機関へと移行する際は、おおむね3年を目安に移行支援期間を設けている。この期間に学校と就

労支援機関とは支援会議を設けるが、ここでは家族の支援だけに頼るのではなく、本人の様子を判断しながら就労支援機関に引き継いでいくことが必要であろう。

4つめは、就労後は、学校が中心となって、生活支援など生徒本人と関わっていくことが望ましいと考える。学校が本人の様子を聞き取り、本人のトラブルの原因を検討し、それを保護者、支援機関へと共通理解を図っていくことが必要であろう。在学中から就労支援機関と連携することで、定着支援に有効であることが確認できている。就労後3年で離職する者が多いとの報告があることから、もう少し長くアフターケアをすることで離職が減る可能性があると考え。学校によって、2年、3年とアフターケアの期間にばらつきはあるが、就労の際の移行支援会議の場で本人の適性を考慮し、移行支援期間を決めていくべきだろう。

今後の課題は、障害者の雇用は障害者本人の就労意欲、受け入れ企業の取り組み、それを支える支援機関の取り組みで、それらを上手く組み合わせることで一層の充実するものとなる。その中で、特別支援学校の教育現場が果たす役割は、本人の就労意欲につながる多様な職域での就業体験などを実施することである。生徒が就労を継続していくために、学校在学中に就労意欲を高めていくこと、コミュニケーショントレーニングを取り入れ、コミュニケーション力をつけること、家族の支援があり、就労支援機関とつながりを持つことで、就労後、安定して働き続けることができるのではないかと。そのために、学校は、就労支援の充実を図り、進路指導のもと、指導内容や指導方法を工夫していく必要があるだろう。

なお、本論文は2014年度星槎大学大学院教育学研究科修士論文の一部に加筆したものである。

注

- 1) 一般就労 一般企業との雇用契約に基づく就労をいい、労働基準法および最低賃金法が適用されること（とくしま発達障がい総合サイト 発達障害の就労形態について）。
- 2) OJT（On the Job Training） 日常の業務につきながら教育訓練を行うこと（Weblio 辞書）。

引用文献

- 磯貝公男・中村勝二（2010）「特別支援学校における知的障害者への就労支援に関する一考察－特例子会社のニーズをもとに－」順天堂大学大学院, 順天堂スポーツ健康科学研究, 2, 2 (56), 70-73.
- 稲垣貴彦（2005）「知的障害者雇用の実態」中部学院大学・中部学院大学短期大学, 研究紀要, 6, pp.21-30.
- 尾崎祐三・松矢勝宏編（2013）「キャリア教育の充実と障害者雇用のこれから 特別支援学校における新たな進路指導」ジアース教育新社, 「刊行のあいさつ」, p.8.
- 茅原聖治（2004）「障害者法定雇用率未達成企業に関する経済的一考察」龍谷大学経済学論集, 44 (3), pp.1-18.

厚生労働省 (2014)「平成 26 年度障害者雇用状況の集計結果」

<<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishou-gaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000066519.pdf>> (2014.12.20 閲覧)

社会福祉法人東京都社会福祉協議会編集 (2008)「知的障害者就労支援研究報告書 福祉, 教育, 労働の連携による知的障害者の就業・生活支援～連続性のあるチーム支援モデルの提案～」社会福祉法人東京都社会福祉協議会発行, pp.7-23.

障害者職業総合センター (2012)「企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究 (調査研究報告書No 107)」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, pp.1-158.

手塚直樹・加藤博臣編 (2005)「障害者福祉論」ミネルヴァ書房, pp.136-152.

手塚直樹・松井亮輔 (1986)「講座障害者の福祉第 5 巻 障害者の雇用と就労」(株)光生館, pp.2-7.

真謝孝・平田永哲 (2000)「知的障害養護学校卒業生の就労状況と課題に関する一考察－雇用企業調査を通して－」琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要, 2, pp.139-148.