

特別支援学校(知的障害)における就労・職場定着指導及び支援の取組に関する調査研究

太田 文哉

I 問題

近年、障害者の被雇用が増加傾向にあるが、その一方で、早期離職が問題となっている。中でも、知的障害者はその傾向が顕著である。

松田(1996)は、知的障害者の職場定着は、事業所(企業)側の要因、生活拠点(家庭)側の要因、本人側の要因が有機的に絡み合っており、特に事業所(企業)側、生活拠点(家庭)側の重要性を述べている。

特別支援学校は、生徒が学校から社会へと移行することを考慮し、生徒が在籍するうちから就労後を見据え、職場定着のために求められる本人側の能力、生活習慣、態度を指導及び支援するとともに、家庭(保護者)、事業所(企業)への支援体制も構築する必要があると捉えることができる。加えて、就労・職場定着指導には高度な専門性が求められるため、進路指導を支える学校体制、専門性促進のための外部研修の受講や(藤井,2011)、就労支援を行う外部機関とのかかわりが求められる。

そこで、特別支援学校(知的障害)の職場定着指導及び支援について生徒本人、家庭(保護者)、事業所(企業)視点から指導及び支援方法を検討することは意義のあることと考える。

II 目的

本研究では、特別支援学校(知的障害)における就労・職場定着指導及び支援の取組、外部機関とのかかわりを検討するため以下の3点を明らかにする。

- 1 特別支援学校(知的障害)における就労・職場定着に向けた生徒本人、家庭(保護者)、事業所(企業)への指導及び支援内容
- 2 特別支援学校(知的障害)における就労・職場定着指導及び支援の際に利用する外部機関とのかかわり
- 3 特別支援学校(知的障害)の進路指導における

学校体制及び外部研修受講状況

III 方法

1 研究 I

1) 対象・手続き・質問項目

全国の特設支援学校知的障害種単独設置校のうち、各学校のホームページ上で2014年度、2015年度に企業就労した生徒がいることを確認できた153校を対象とし、進路指導専任教員1名又は進路指導主事(兼任含む)1名もしくは、進路指導を推進する部に所属する教師1名に対し、研究協力の可否を問うハガキを送付し、研究協力の得られた64校64名を対象に郵送による質問紙調査を実施し、返信のあった55校の結果を集計した。調査項目は予備調査で確定した以下の質問項目を用いた。①進路指導教諭(回答者)の属性、②生徒本人への就労・職場定着指導及び支援、③生徒が就労及び職場定着するために必要な能力、④家庭(保護者)への就労・職場定着支援(外部機関との連携等)、⑤事業所(企業)への就労・職場定着支援(外部機関との連携等)、⑥進路指導体制及び外部研修受講状況

2) 分析の方法

各項目の回答結果をそれぞれ単純集計し、整理する。その後、「生徒本人」、「家庭(保護者)」、「事業所(企業)」ごとの指導及び支援の実態を明らかにし、生徒が就労後、職場に定着するために必要な能力及び支援方法を分析する。また、「生徒本人」、「家庭(保護者)」、「事業所(企業)」への就労・職場定着指導及び支援において利用する外部機関、利用内容に加え、外部研修が就労・職場定着指導及び支援の取組に対し影響を及ぼしているかを見るため、クロス集計を行う。自由記述についてはKJ法を参考に整理・収束する。

2 研究 II

1) 対象・手続き・方法

研究 I で行った質問紙調査に対し、以下の条件

に該当した A 特別支援学校 B 教諭及び C コーディネーター、D 特別支援学校 E 教諭に対し、学校を訪問して、半構造化面接を行った。①進路指導専任教員を配置している学校、②就労・職場定着指導及び支援における家庭(保護者)、事業(企業)所との協力体制構築及び外部機関とのかかわりに推進的に取り組んでいる学校、③進路指導の専門性向上に関する外部研修を数回受講している教員

2) 質問項目

研究 I の調査結果をもとに確定した以下の質問項目を用いた。①進路指導専任教員及び就労支援コーディネーターが行う生徒の在学中の具体的な取組、②進路指導専任教員及び就労支援コーディネーターが行う生徒の卒業後の具体的な取組、③学校が行う就労・職場定着指導及び支援における家庭(保護者)への取組及び家庭(保護者)に求める生徒への支援、④受講した進路指導の専門性向上のための外部研修及び就労支援機関とのかかわり

IV 研究倫理に関する事項

対象校に研究協力の承諾と学内の倫理委員会に実施の申請を行い、実施に問題がないことを確認した(承認番号：2016-39)。

V 結果と考察

1 研究 I

1) 回収率

64 校中 55 校(85.9%)を回収し、集計した。回答者の進路指導における分掌としては、進路指導主事 44 名、進路指導専任教員 7 名、高等部進路指導担当教員 1 名、その他 3 名であった。

2) 生徒が就労、職場定着するために必要と考える能力

生徒が就労する際に求められる力について、特に重要と考えるものについて 3 つまで回答を求めた結果を表 1 に記した。結果、「仕事に対する意欲」、「生活習慣の形成」が回答中の 6 割を超えていた。

生徒が就労し、職場に定着していくにはどのような力が求められるか、特に重要と考えるものについて 3 つまで回答を求めた結果を表 2 に記した。「仕事に対する意欲」が表 1 と同様に最多で

表1 生徒が就労する際に求められる能力

(複数回答) n=55

項目	度数	%
仕事に対する意欲	39	70.9
生活習慣の形成	33	60.0
基本的労働習慣	23	41.8
コミュニケーション能力	17	30.9
体力	16	29.1
自己理解	12	21.8
身辺自立	10	18.2
困ったときに誰かに相談できる能力	7	12.7
作業遂行スキル	3	5.5
余暇の充実	1	1.8
金銭管理	0	0
その他	1	1.8

表2 生徒が職場に定着する際に求められる能力

(複数回答) n=55

項目	度数	%
仕事に対する意欲	36	65.4
生活習慣の形成	29	52.7
困ったときに誰かに相談できる能力	27	49.1
コミュニケーション能力	25	45.5
基本的労働習慣	19	34.5
体力	12	21.8
余暇の充実	7	12.7
自己理解	2	3.6
作業遂行スキル	2	3.6
金銭管理	1	1.8
身辺自立	0	0
その他	2	3.6

あり、次いで「生活習慣の形成」が挙げられた。また、「困ったときに誰かに相談できる能力」が、職場に定着するために必要な能力として捉えている進路指導担当者が多いことが分かった。

鈴木・菊地・八重田(2008)は、就労の基礎となる生活習慣の獲得と、就労に対する個々人の個別的な志向性の向上が必要であると述べている。また、樋口・納富(2012)、真謝・平田(2002)においても、職場定着要因として基本的な生活習慣の獲得の必要性を述べている。これら研究に加えて本研究では、特別支援学校においても「仕事に対する意欲」、「生活習慣の形成」を重要性を強く認識し、指導に当たっていることが示された。

生徒が就労する際に求められる力と生徒が職場に定着するために求められる力として最も差異があった項目は「困ったときに誰かに相談できる能

力」である。この結果は、学校と職場という環境の違いにあると考えられる。以上の結果から「困ったときに誰かに相談できる能力」が職場定着における「本人要因」の中において、重視されるべき能力の一つである可能性が示唆された。

3) 生徒の就労・職場定着指導及び支援のため在学中から利用する外部機関

生徒本人に向けた就労・職場定着指導及び支援のために在学中から利用している外部機関について回答を求めた結果、「ハローワーク」の利用が 55 校中 50 校の 90.9%、「障害者就業・生活支援センター」の利用が 49 校の 89.1%、「障害者職業センター」の利用が 33 校の 60.0%、「市町村福祉課」の利用が 21 校の 38.2%、「都道府県障がい福祉課」の利用が 3 校の 5.5%であった。「ハローワーク」、「障害者就業・生活支援センター」は約 9 割もの特別支援学校が利用しており、利用内容として「ハローワーク」では「求職登録」、「職業相談会」等が、「障害就業・生活支援センター」では、「現場実習」、「利用登録」、「移行支援会議」、「卒後支援に関する内容」が挙げられた。

4) 家庭(保護者)に対する就労支援のために利用する外部機関

家庭(保護者)に対する就労支援のために利用する外部機関について回答を求めた結果、「障害者就業・生活支援センター」の利用が 55 校中 46 校の 83.6%、「ハローワーク」の利用が 31 校の 56.4%、「市町村福祉課」の利用が 27 校の 49.1%、「障害者職業センター」の利用が 17 校の 30.1%、都道府県障がい福祉課が 1 校の 1.8%であった。「障害者就業・生活支援センター」の利用内容として「就労・職場定着に向けた家庭(保護者)の役割の説明」、「利用登録」、「移行支援会議」等が、「ハローワーク」では「求職登録」、「職業相談会」、「福祉制度の説明」等が挙げられた。

5) 学校としての事業所(企業)への就労支援の取組

特別支援学校が生徒の就労・職場定着のために行う事業所(企業)(企業)に向けた取組について回答を求めた結果、「個別の支援計画の写しを渡す」

表3 受講した進路指導に関する外部研修の内容
(複数回答) n=39

項目	度数	%
外部機関との連携に関すること	28	71.8
障害者理解に関すること	20	51.3
就労における支援制度の活用に関すること	20	51.3
就労支援のスキルアップに関すること	14	35.9
ジョブコーチに関すること	14	35.9
生徒の就労アセスメントに関すること	10	25.6
職場開拓に関すること	8	20.5
現場実習に関すること	8	20.5
その他	17	46.2

が 54 校中 44 校の 81.5%、「移行支援会議への参加のお願い」が 37 校の 68.5%、「就労支援機関の仲介を行う」が 27 校の 50.0%、「生活支援機関の仲介を行う」が 19 校の 35.2%、「就労先での障害理解のための啓発活動」が 13 校の 24.1%であった。

特別支援学校が生徒のために就労・職場定着のための取組として最多は「個別の教育支援計画の写しを渡す」であり、大谷(2013)は、個別の教育支援計画が進路先担当者を始めとする関係者間の支援体制を明確にし、互いの役割を確認する機能を有していると述べていることから、「個別の教育支援の写しを渡す」ことにより、機能するための足掛かりとなることが推察される。今後は個別の教育支援計画の写しを渡した後、就労・職場定着に対してどのように活用され、その活用を評価、改善していくのかを検討する必要があるだろう。

6) 進路指導に関する外部研修受講状況及び外部研修が取組に与える影響

進路指導の専門性向上のための外部研修受講状況について回答を求めた結果を表 3 に記した。結果、「外部機関との連携に関すること」が最も多く、次いで「障害理解に関すること」が挙げられた。また、「障害理解に関すること」についての外部研修を受けたと回答した進路指導担当教諭ほど、学校としての事業所(企業)への就労支援として「就労先での障害理解のための啓発活動」、「就労先での合理的配慮のための取組」に取り組んでいる割合が高く、実際の取組に結びついていることが示唆された。

藤井(2011)は、特別支援学校における進路指

導担当教員は、校務分掌の役職を担うことで初めて就労支援に携わる教員が多く、また、特別支援学校教諭の養成機関である高等教育機関では、進路指導や就労支援といった職業リハビリテーション領域に関連する学習機会が十分に保障されていないと述べ、その結果、進路指導部に配属されて初めて進路指導領域を学ぶことが多く、個別の研修による専門性向上に依存していると報告している(藤井, 2011)。今後は、進路指導に携わる教員が研修に参加できる環境について深く検討していくことが必要である。

2 研究Ⅱ

1) A 特別支援学校の取組

A 特別支援学校 B 教諭及び C コーディネーターは、生徒や保護者の就労支援を通じてハローワークや障害者相談センター、就業・生活支援センター、障害者職業センター、技術専門校に移行支援事業所(企業)や市町村福祉課とかかわりを持ち、また、家庭(保護者)が事業所(企業)に赴き、生徒の働く姿を見ることで、生徒の労働意欲向上や、家庭(保護者)と事業所(企業)同士がかかわりを持ち、就労移行、職場定着が円滑に進むと捉え、就労・職場定着指導及び支援に取り組んでいることが分かった。

A 特別支援学校 B 教諭は、受講してきた外部研修の内容として「外部機関との連携に関すること」を挙げ、受講した理由として、在学中から卒業まで、多様な外部機関と関わる、校区をまたいで登校する生徒への対応があったことを挙げた。

2) D 特別支援学校の取組

D 特別支援学校 E 教諭は、卒業後に生徒が自身の生活地域、居住地に戻ることを鑑み、福祉課や就労支援機関に連絡を取り、社会への移行を意識し、就労支援機関、家庭(保護者)、事業所(企業)と連携しながら就労・職場定着指導及び支援に取り組んでいることが分かった。また、企業就労を目指す高等部3年生には在学中からジョブコーチを活用し、スムーズな移行ができるよう取り組んでいた。

ジョブコーチを用いた実習や職場定着支援はそ

の効果と有用性が指摘されている(渡辺, 2006)。しかしジョブコーチを特別支援学校在籍中の生徒に活用する制度は普及しておらず、現状では、特別支援学校高等部卒業生を対象とする地域が活用していることが多いとも述べている(渡辺, 2006)。渡辺の研究から10年経ち、在学中からもジョブコーチの利用が普及していることが示唆された。

VI 総合考察

本研究を通じ、就労・職場定着に向け、生徒本人に対しては「困ったときに誰かに相談できる能力」を高める指導が重要であり、また、家庭(保護者)に対しては、就労・職場定着に向けた家庭(保護者)の役割を説明し、「生活習慣形成の支援」、「精神的支援」を促す必要があることが明らかになった。加えて、事業所(企業)には、学校が将来的に卒業生の定着支援を就労支援機関へと委託することから、事業所(企業)と就労支援機関を仲介し、徐々に移行できるよう支援することが重要であることが示唆された。

文献

- 藤井明日香 (2011) 特別支援学校高等部の進路指導担当教員の専門性の獲得及び専門性の向上に関する現状と課題. 職業リハビリテーション連携科学, 24(2), 14-23.
- 樋口陽子, 納富恵子 (2012) 知的障害特別支援学校における自閉症生徒の就労支援の取り組み. 特殊教育学研究, 48(2), 97-109.
- 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, 139-148.
- 松田信夫 (1996) 精神薄弱者の職場定着の要因について. 職業リハビリテーション, (9), 38-45.
- 大谷博俊 (2013) 知的障害教育における進路指導に関する実践的課題の論究—特別支援学校の教育課題・課題の関係者・課題の進展過程からの分析—. 鳴門教育大学博士論文.
- 鈴木良子, 八重田淳, 菊地恵美子 (2008) 知的障害者の職場定着のための支援要因. 職業リハビリテーション, (22), 13-29.
- 渡辺明広 (2006) 養護学校生徒のジョブコーチを活用した現場実習と移行支援. 静岡教育大学教育学部研究報告人文・社会科学編, 56, 243-253.