

特別支援教育研究論文集

—平成28年度 特別支援教育研究助成事業—

研究協力：独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所

知的障害特別支援学校生徒の
継続的就労につながる教育活動の検討

鳥取県立白兔養護学校

教諭 田中 秀明

平成29年3月

公益財団法人 みずほ教育福祉財団

目 次

要旨	1
1. 序論	
第1章 研究の背景	1
第2章 知的障害のある生徒の継続的就労に関する先行研究の概観	3
第3章 研究の目的及び方法	4
2. 本論	
第1章 調査1 「鳥取県立白兔養護学校高等部卒業生の継続的就労に係る実態調査」	
第1節 目的	5
第2節 方法	5
第3節 結果及び考察	5
第2章 調査2-1 「鳥取県立白兔養護学校卒業生等への聞き取り調査」	
第1節 目的	8
第2節 方法	8
第3節 結果及び考察	
第1項 回答結果と考察	9
第2項 個別のエピソード（5ケース）を通じての考察	15
第3章 調査2-2 「鳥取県立白兔養護学校在校生及び実習協力企業等からの聞き取り調査」	
第1節 目的	20
第2節 方法	20
第3節 結果及び考察	20
第4章 調査3 「鳥取県特別支援学校高等部等卒業生の継続的就労に係る実態調査」	
第1節 目的	23
第2節 方法	23
第3節 結果及び考察	
第1項 各学校における追指導の取組状況について	23
第2項 生徒の継続的就労に向けた今後の学校の取組について	27
3. 結論（総合考察）	29
4. 今後の課題	32
引用・参考文献	32
謝辞	34
資料	35

要旨

本研究は、特別支援学校（知的障害）に在籍する生徒が、学校卒業後に企業において継続的に就労していくために必要と考えられる諸要素を明らかにすることを目的とし、当事者である特別支援学校（知的障害）高等部の在校生や卒業生、卒業生を受け入れている企業や産業現場等における実習の協力企業、さらには特別支援学校（知的障害）に勤務している進路指導担当者からの聞き取り調査等を通して分析・考察を行ったものである。

調査結果を分析した結果、単に職場で求められる職業技能を習得しているだけではなく、働く意欲、勤労に対する自分なりの考え、組織の一員としての所属感や責任感、貢献意欲、学ぶ姿勢、容易に折れることのないしなやかな心等を持っていることの重要性が示唆された。また、継続的就労を支える立場にある各関係者が連携を図りつつ、就職の準備段階から職場定着までの支援を継続して行っていくことが重要であることが分かった。これらの分析結果の考察を通して、学校教育分野においても、今後さらなる指導・支援の工夫や改善が求められることが示唆された。

キーワード：知的障害者 特別支援学校高等部 継続的就労 教育の充実 支援体制

1. 序論

第1章 研究の背景

近年、民間企業等における障害者雇用が進んできている。厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課(2016)⁵⁾の発表によると、2016年6月1日現在の全国の民間企業における身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下、「障害者」という。）の雇用者数は47万4,374.0人、実雇用率は1.92%と、ともに過去最高を更新した。

鳥取県においても、厚生労働省鳥取労働局職業安定部職業対策課(2016)⁷⁾の公表によると、2016年6月1日現在の鳥取県内の民間企業における障害者の雇用障害者数は1,271.0人と過去最高を更新し、実雇用率も2.11%（全国平均1.92%）と前年に比して0.12ポイント上昇している。

また、鳥取県教育委員会(2016)¹⁰⁾が公表した「平成27年度特別支援学校高等部及び専攻科卒業生の進路状況について」を見ると、2005年度における就職者数は22名、就職率は17.7%であったのに対し、2015年度における就職者数は61名、就職率は46.9%と過去10年間でいずれも2.5倍以上増加しており、鳥取県において特別支援学校生徒の企業就労が着実に進んでいることが分かる。

こうした状況の背景として、①県福祉保健部から県教育委員会へのあいサポート登録企業（あいサポート登録企業とは、あいサポート運動に取り組むものとして鳥取県が認定した企業又は団体（企業以外の法人並びに団体のうち規約及び代表者を定めたものをいう。あいサポート運動とは、県民が、多様な障害の特性の理解に努め、障害のある者に温かく接するとともに、障害のある者が困っているときに「ちょっとした手助け」を行うことにより共生社会をめざす運動をいう。）の情報提供、②県教育委員会と県商工労働部雇用人材局就業支援課、さらには障害者就業・生活支援センターとの連携等、県単位で関係各所の連携が図られてきたこと、また、③ハローワークから県教育委員会を経由して特別支援学校に求人情報が提供されたり、④就職希望者合同面接会が開催されたりする等、特別支援学校とハローワーク等との連携が図られてきたこと、さらには、⑤特別支援学校就労サポーターを活用したり、⑥県内特別支援学校と県教育委員会との定期的な情報共有会を開催したりしながら、県内の特別支援学校間が連携を図り協同的に職場開拓を行ってきたこと等、鳥取県内において特別支援学校生徒の就労促進をめざした様々な取組が進んできたことが挙げられる（全国特別支援学校知的障害教育校長会、2015、2016）^{12) 13)}。

一方、2015年6月4日付の日本海新聞において「鳥取県によると、障害者の就職件数が昨年度は552人と過去最高に達した半面、354人が離職し定着が課題。」との記事が報じられた（日本海新聞, 2015）¹⁸⁾。筆

者の勤務する鳥取県立白兔養護学校（知的障害）においても「本校卒業生の就労するケースが多くなってきているが、一般就労や福祉就労ともに離職や職場での不適応、生活面でのトラブル等が見られることがあり、そのために学校段階で何ができるか、何が必要かを改めて考える必要があった」（白兔養護学校紀要, 2015）¹⁹⁾との課題認識を有している。

全国特別支援学校知的障害教育校長会情報交換資料^{11) 12) 13)}には、2013年、2014年、2015年の3ヶ年にわたる、過去3年間の特別支援学校（知的障害）卒業生の職場定着状況が都道府県別に掲載されている。

鳥取県の職場定着率を全国平均値と比較すると、2013年度¹¹⁾は、卒業後1年目で90.0%（全国平均92.1%）、2年目で98.5%（同97.1%）、3年目で100.0%（同98.5%）とほぼ全国平均並み又は上回っている状況であった。2014年度¹²⁾は、卒業後1年目で100.0%（全国平均96.4%）、2年目で70.4%（同88.9%）、3年目で61.8%（全国平均86.2%）と、卒業後2～3年目で全国平均を大きく下回っていた。2015年度¹³⁾は、卒業後1年目で100.0%（全国平均98.8%）、2年目で84.4%（同91.7%）、3年目で82.5%（同89.2%）と、前年度の数值は上回るものの、卒業後2～3年目で全国平均を下回っていた。

このことから、鳥取県内で企業就労した特別支援学校（知的障害）卒業生の状況として、卒業後1年目は職場に定着しているが、1年目以降、何らかの要因で離職者が始まる傾向があることが考えられる。

知的障害者の雇用実態を巡っては、「平成25年度障害者雇用実態調査結果」（厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室, 2014）⁶⁾により、25～29歳層の労働者の割合が20.6%と最も高く、30～34歳層で14.7%、40～44歳層で10.2%、50～54歳層で6.6%と、年齢層が上がるに連れて労働者の割合が急激に低下していること、常用労働者と比較すると、知的障害者の雇用は、39歳以下の層で割合が高く、40歳以上の層で割合が低くなっていること等が報告されている（図1）。

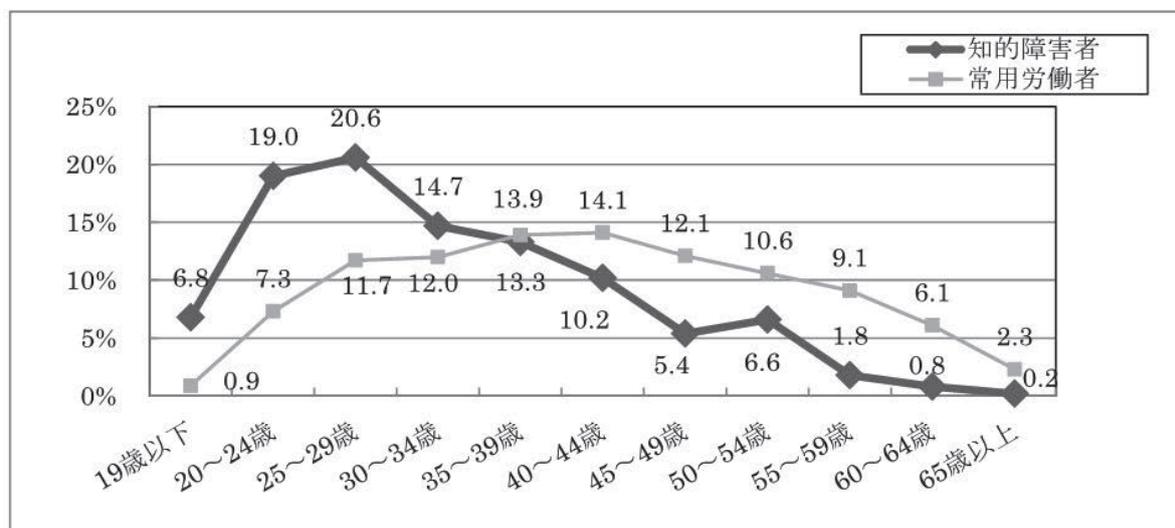


図1 知的障害者の雇用について 年齢階級別

（注）常用雇用者は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成25年賃金構造基本統計調査報告」より算出。

【出典】「平成25年度障害者雇用実態調査結果」（厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策室地域就労支援室, 2014）

また、知的障害者の雇用実態として、無期契約の正社員が16.9%、有期契約の正社員が1.9%、無期契約の正社員以外が26.5%、有期契約の正社員以外が54.8%であったこと、概ね1ヶ月以上にわたり休職

している知的障害者の割合は 0.7%であったこと、週所定労働時間は 30 時間以上が 61.9%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満が 26.5%であったこと、平均勤続年数は 7 年 9 月（身体障害者：10 年）であったこと、1 ヶ月の平均賃金は 10 万 8 千円（超過勤務手当を除く所定内給与額は 10 万 6 千円）であったこと等も報告された。

さらには、この調査に回答した知的障害者のうち 47.0%の者が、将来への不安が「ある」と答えており、「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる (37.3%)」、「今の仕事を続けていけるかどうか分からない (23.0%)」等の回答が多かったことも分かった。このように、知的障害者の全国的な雇用実態より「知的障害者は勤続年数が短く、退職時期も早い」という傾向があることが読み取れる。

こうしたことから、鳥取県内の特別支援学校（知的障害）に在籍する生徒についても、就職を実現したにも関わらず、何らかの要因により職場に定着できず、働き続けたいのに働いていない者が少なからず存在しているのではないかと考えた。

一般的に特別支援学校においては、産業現場等における実習等の経験を通して就職希望先を選定し、本人の意志を尊重して進路先を決定するケースが多いことから、先ずはその勤務先への定着を念頭に置いた支援を進めていかなければならない。しかし、時間の経過とともに、個別に抱えた様々な事情により離職や退職を選択せざるを得ない状況も起こりうる。重要なのは、離職や退職をきっかけに働く意欲や自信等をなくし、職業人としてのキャリアを自ら閉じてしまうのではなく、働き続ける意志を持ち、転職や再就職をして働き続けること（以下、「継続的就労」という。）なのではないかと考えた。

第 2 章 知的障害のある生徒の継続的就労に関する先行研究の概観

国立特別支援教育総合研究所は、「障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究アンケート調査報告書」（2009）⁸⁾を公表している。この調査において、継続的な在学及び就労に関連する要因として 14 項目を挙げ、進路指導担当者が重要と考える要因を 5 つ選択することを求めたところ、特別支援学校（知的障害）における継続的な在学・就労に関連する要因として、①「本人及び職場への継続フォロー」（70.7%）、②「保護者が協力的」（55.7%）、③「進学先等との実質的な連携」（54.2%）、④「特性に応じた環境整備」（50.9%）、⑤「進学先における理解啓発」（44.6%）の 5 つが上位を占めた。

松田(1995)は「精神薄弱者の職場定着の要因について」²⁰⁾（*「精神薄弱者」は原文のまま）の中で、知的障害者の職場定着、転職、離職の要因について分析し、「精神薄弱者の職場定着は、事業所の側の要因・生活拠点の側の要因・本人の側の要因の 3 本の柱が有機的に支え合って」と述べている。また、①本人にとって頼ることのできる上司、同僚（友人）、事業主の存在は職場定着の実現にとって不可欠の条件であることが示唆された、②転職、離職に影響する要因については、障害者本人の対人関係面での対応の未熟さと、間接的に家庭からの支えの弱さが見いだされ、知的障害が軽度になると、自己の能力への過信から生ずる影響が示唆された、③職場の作業内容が本人の適性に合わない等のやむを得ぬ事由で転職したケースについては、本人の適性とニーズに応じた支援体制のもとで、今後の定着への可能性は大であろうと予測されたと考察している。

梅永(2015)は、「離職理由から考える学校や家庭で身につけたい力」²⁾の中で、「知的障害・発達障害のある人の就職と職場定着はさまざまな理由で困難を示している」と述べ、離職理由を詳しく分析すると、仕事そのものができなくて離職した人もいるものの、それ以上に仕事以外の理由で離職した人たちが目立つと指摘している。「仕事をするのが遅かった」「簡単な作業ができなかった」等は仕事そのものの能力であり、これは職業リハビリテーションの分野では「ハードスキル」と呼ばれるものである。一方、ハードスキルに対して、「仕事そのものではないスキル」は、「ソフトスキル」（梅永, 2012）¹⁾と呼ばれている。

梅永 (2015) ²⁾ は「実は、離職理由の8割以上がソフトスキルの問題である」とし、例えば、「雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった」「会社でいじめを受けた」「人間関係のややこしさ、指示の多さにパニックを引き起こした」等は仕事そのものとは直接関係のない対人関係の問題、「自分のペースで働けなかった」「自分に合わない仕事だった」等は適切なジョブマッチングがなされていないことから生じる意欲の低下だと考えられると述べている。

また、社会福祉法人東京都社会福祉協議会(2008)は「知的障害者就労支援研究報告書」⁹⁾の中で、特別支援学校卒業生本人向け調査において、離職経験のある方に「離職の理由」を尋ねたところ、40.9%の方が「人間関係がうまくいかなかった」と回答したこと、「自分がやりたいと思っていたことと違った」と回答した方も17.3%いたが、「仕事が難しかった」と回答した方は9.1%にとどまっていると報告している。この研究報告は、知的障害者等の離職に「仕事そのものではないスキル」が深く関連しているという梅永の指摘とも共通するものであると言えよう。

これらの先行研究の結果より、知的障害者の職場定着に向けたこれまでの取組等を分析・考察していく上では、知的障害者個々の職場定着に影響を及ぼしてきた要因や背景に着目する必要があること、仕事そのものだけに視点を当てるのではなく、仕事そのものとは直接関係のない要素との関連にも着目する必要があること、障害者本人のみの問題として論じるのではなく、学校、企業、家庭、関係機関等の支援者側がどのような指導・支援を行ってきたのかも重要な視点となること等が分かった。

第3章 研究の目的及び方法

そこで、特別支援学校(知的障害)生徒の継続的就労をめざし、今後、特別支援学校が取り組むべき方策について、「教育の充実」及び「支援体制の充実」という2つの視点から整理していくことを主要な目的として、本研究を進めていくこととした。

研究の方法として、「①調査1 鳥取県立白兔養護学校高等部卒業生の継続的就労に係る実態調査」「②調査2-1 鳥取県立白兔養護学校卒業生等からの聞き取り調査」、「③調査2-2 鳥取県立白兔養護学校在校生及び実習協力企業等からの聞き取り調査」、「④調査3 鳥取県特別支援学校高等部等卒業生の継続的就労に係る実態調査」の4つの調査を実施した。

まず、調査1で本校を卒業した生徒の企業就労状況及び定着状況等について概観することとした。その上で、調査2では本校の在校生、卒業生及び関係企業の担当者から、調査3では鳥取県内の特別支援教育関係者から知的障害者の継続的就労についての聞き取りを行い、それぞれの見解の共通点や相違点等を探りながら考察を深めていった。

2. 本論

第1章 調査1「鳥取県立白兔養護学校高等部卒業生の継続的就労に係る実態調査」

第1節 目的

過去5年間に本校を卒業し企業に就職した者の現在の職場定着状況等を把握することを目的とする。

第2節 方法

1) 調査時期

2015年9月

2) 調査対象

鳥取県立白兔養護学校

※鳥取県立白兔養護学校は鳥取県鳥取市に位置し、1977年に開校した知的障害の特別支援学校である。小学部、中学部、高等部、訪問学級からなり、2016年5月1日現在の在籍児童生徒数は152名となっている。

3) 調査方法

調査対象校の高等部主事及び進路指導主事からの聞き取り

4) 調査項目

- ①2010年度から2014年度（以下、「各年度」という。）までの5年間における卒業生の人数
- ②各年度における就職希望者数
- ③各年度における就職者数（企業及び就労継続支援A型事業所）
- ④各年度における企業就職者の産業別就職状況
- ⑤各年度における企業就職者の職業別就職状況
- ⑥各年度における企業就職者の就業形態
- ⑦各年度における企業就職者の週当たりの就業時間
- ⑧各年度における企業就職者の職場定着状況

第3節 結果及び考察

本校では、2010年度から2014年度までの過去5年間で160名の生徒が卒業し、そのうち45名が卒業後直ちに企業に就職していた。卒業時点での企業就職率は5年間の平均で28.1%であった（表1）。

卒業後直ちに企業に就職していない生徒であっても、職業訓練校や福祉就労機関、就労移行支援事業所等の進路先に進んだ後、企業就労を果たしているケースもあることから、企業就職率は卒業後も変動している。しかし、卒業生160名全ての卒業後の現状を把握することはできなかったため、卒業後に就職率がどのように推移していったのかは不明であった。

表1 鳥取県立白兔養護学校における卒業生の就職に関する状況

(単位：人)

	2010年度卒	2011年度卒	2012年度卒	2013年度卒	2014年度卒	5年間の合計
1. 卒業生の人数	34	33	31	29	33	160
2. 就職希望者数	14	14	12	10	10	60
3. 就職者数(企業)	6	10	10	10	9	45
4. 就職者数(A型)	4	5	2	0	1	12
5. 企業就職率(%)	17.6	30.3	32.3	34.5	27.3	28.1(平均)

(注1)「2. 就職希望者」とは、卒業年度において「将来、企業等で働きたい」という本人の意思表示をした者を指す。

(注2)「4. (A型)」とは、就労継続支援A型(雇用型)事業所を意味している。

表2 企業就職者の産業別就職状況

(単位：人)

産業種	2010年度卒	2011年度卒	2012年度卒	2013年度卒	2014年度卒	合計
1. 農業・林業	0	0	0	0	0	0
2. 漁業	0	0	0	0	0	0
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0
4. 建設業	0	2	0	1	0	3
5. 製造業	0	2	1	1	1	5
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0
7. 情報通信業	0	0	0	0	0	0
8. 運輸業・郵便業	0	0	0	0	0	0
9. 卸売業、小売業	1	3	5	5	3	17
10. 金融、保険業	0	0	0	0	0	0
11. 不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0
12. 学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0
13. 宿泊業、飲食サービス業	1	2	1	0	0	4
14. 生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	0	0	0
15. 教育、学習支援業	0	0	0	0	1	1
16. 医療、福祉	1	1	2	2	3	9
17. 複合サービス業	0	0	0	0	1	1
18. サービス業(他に分類されないもの)	1	0	1	1	0	3
19. 公務(他に分類されるものを除く)	2	0	0	0	0	2
20. 上記以外のもの	0	0	0	0	0	0
21. 不明	0	0	0	0	0	0
計	6	10	10	10	9	45

表3 企業就職者の職業別就職状況

(単位：人)

職業種	2010年度卒	2011年度卒	2012年度卒	2013年度卒	2014年度卒	合計
1. 専門的・技術的職業従事者	0	0	0	0	0	0
2. 事務従事者	2	0	0	0	1	3
3. 販売従事者	1	3	5	5	3	17
4. サービス職業従事者	2	3	3	2	4	14
5. 保安職業従事者	0	0	0	0	0	0
6. 農林業従事者	0	0	0	0	0	0
7. 漁業従事者	0	0	0	0	0	0
8. 製造・加工従事者	0	2	1	1	1	5
9. 機械組立従事者	0	0	0	0	0	0
10. 整備修理従事者	0	0	0	0	0	0
11. 検査従事者	0	0	0	0	0	0
12. その他	1	0	1	1	0	3
13. 輸送・機械運転従事者	0	0	0	0	0	0
14. 建設・採掘従事者	0	2	0	1	0	3
15. 運搬・製造等従事者	0	0	0	0	0	0
16. 上記以外のもの	0	0	0	0	0	0
計	6	10	10	10	9	45

表4 現在の職場定着状況

(単位：人)

	2010年度卒	2011年度卒	2012年度卒	2013年度卒	2014年度卒	計
1. 続けている(在職中)	3	3	4	8	9	27
2. 辞めていないが休職中	0	0	0	0	0	0
3. 既に辞めている	3	7	6	2	0	18
4. 転居等により不明	0	0	0	0	0	0
計	6	10	10	10	9	45

企業就職者45名の状況を産業別に見ると、「卸売業・小売業」、「医療・福祉」が多く(表2)、職業別に見ると、「販売従事者」「サービス職業従事者」が多かった(表3)。さらに、45名全員が常用雇用(期間の定めのない雇用。ただし、期間が定められている場合であっても、1年以上雇用されている場合及び1年以上雇用されると見込まれる場合を含む。)であったこと、週当たりの就業時間はほとんどの者が週30時間以上であり、週20時間未満の者はいなかったことが分かった。また、現在の職場定着状況を調査した結果、45名中27名(60%)は当該企業に定着していたが18名(40%)は、卒業後5年間の間に当該企業を離職していたことが分かった(表4)。

さらに、離職している18名の状況について個別に整理したところ、複数回の離職を経験している者が18名中2名おり、1名は卒業後2年間で2回、もう1名は卒業後4年間で4回の離職をしていた。なお、現在は2名とも福祉就労の場で働いていることが分かった。

離職時期については、卒業後1年以内に離職した者が18名中7名おり、7名中4名は卒業後半年以内に離職をしていた。早い者では卒業後2ヶ月で離職に至っており、その後も3度の離職を経て現在、福祉就労の場で働いている状況であることが分かった。また、18名中11名は卒業後1年目以降に離職をしていたことも分かった。

18名の離職者の調査時点における状況は、他の企業への転職・再就職をしている者が18名中8名、福祉就労をしている者が2名、求職中の者が2名、無職の者が6名であった。無職の者6名のうち5名は結婚・出産等により退職しており、家事手伝いや主婦業をしていること、残りの1名の者は自宅で生活をしており再就職の目途は立っていないとのことであった。

以上の結果から、本校においては、過去5年間において、卒業後直ちに企業就労した者の平均離職率が4割と非常に高い状況であることが分かった。「なぜ離職したのか」という背景や要因については、調査2-1の中で個別に聞き取りを行いながら分析・考察を行っていくものとする。

また、職場定着率を年度別に見ると、卒業後1年目は100%、2年目は80%、3年目は40%、4年目は30%、5年目は50%と、卒業後3年目以降急激に定着率が低下している状況が明らかになった。序論第1章で述べたように、鳥取県内で企業就労した特別支援学校(知的障害)卒業生の状況として、卒業後1年目は職場に定着しているが、1年目以降、何らかの要因で離職する者が出始める傾向があることが考えられ、本校においても同様の傾向があることが分かった。調査結果から、5年間の間に当該企業を離職していた18名中11名が卒業後1年を経過後に離職していたことから、卒業後1年目以降も継続して職場定着支援を進めていく必要性が高いことが考えられる。

第2章 調査2-1 「鳥取県立白兔養護学校卒業生等への聞き取り調査」

第1節 目的

特別支援学校（知的障害）を卒業し、企業で働いている者を対象とし、職場定着者や離職経験者及び雇用主から就労状況等について個別に聞き取りを行った結果の分析を通して、今後、特別支援学校（知的障害）生徒が継続的就労をしていくために重要であると考えられる要素を考察する。

第2節 方法

1) 調査時期

2015年11月～2017年1月

2) 調査対象

鳥取県立白兔養護学校

3) 調査方法

まず、鳥取県立白兔養護学校卒業生のうち、卒業後直ちに企業に就職した者52名を無作為に抽出した。次に、各企業の代表者宛に本調査の依頼文書を発送し、卒業生本人及び雇用主両者の了解が得られた34名及び34社に対して個別に聞き取りを行った。聞き取りは「白兔養護学校卒業生聞き取りプロジェクト」の教員が行い、一定のマニュアルに従って同一の手順・方法で実施した。調査依頼数及び調査協力者の状況は、表5の通りである。

表5 鳥取県立白兔養護学校による卒業生等聞き取り調査協力依頼状況 (単位：人)

卒業年度	2010年度以前		2011年度～2014年度		合計	
	総数	うち離職経験者	総数	うち離職経験者	総数	うち離職経験者
調査依頼数	12	5	40	13	52	18
調査協力者数	7	3	27	7	34	10
回答率	58.3%	60.0%	67.5%	53.8%	65.4%	55.6%

〔卒業生に対する質問項目〕

- ① 現在、職場で頑張っていること
- ② 勤務体系・給与等の面で変化したこと
- ③ 現在、職場で困っていること、辛いこと、苦手なこと
- ④ 現在の仕事、職場を続けられないかもしれないと思ったこと
※「ある」と回答した者はその理由も回答（離職経験者は離職理由について回答）
- ⑤ 就労が継続できている理由（離職経験者は現在の職場での継続理由について回答）
- ⑥ 離職することに対して自分が持っているイメージや思っていること
- ⑦ 職場での休憩時間や休みの日にしていること
- ⑧ 今後の夢、やってみたいこと
- ⑨ 学校で学んだことで特に印象深いこと
- ⑩ 学校でもっとしておけば良かったと思うこと

〔雇用主に対する質問項目〕

- ① 知的障害者への個別的な配慮及び本人の意欲向上への工夫として取り組んでいること
- ② 本人の課題、次のステップとして捉えていること

- ③ 本人の成長として捉えていること
- ④ 知的障害者を雇用して良かったと考えていること
- ⑤ 知的障害者が働き続けていくために必要だと考えること
- ⑥ 学校で身に付けておいてほしいと思うこと

第3節 結果及び考察

第1項 回答結果と考察

① 継続的就労に必要な要因について（卒業生からの聞き取り結果）

離職経験のない卒業生 24 名に「なぜ今の仕事を続けることができているのか」について尋ねるとともに、離職経験のある卒業生 10 名に離職理由を尋ね、両者の回答結果を表 6 に整理した。

表 6 「今の仕事を続けてこられた理由」と「仕事を辞めた理由」の比較

今の仕事を続けてこられた理由(24名)	仕事を辞めた理由(10名)
丁寧仕事を教わる事ができた。 接客対応をしている時、お客さんから御礼を言われた。 自分のことを評価されている実感がある。	仕事に忙しすぎて失敗が重なった。
任せられる仕事が増えた。 いつでも同じ仕事を任せてもらえた。	頑張っているのに認められなかった。 給料が少なかった。 健常者との仕事の違いに引け目を感じた。
職場の年間表彰や地域行事への参加等、 頑張った自分へのご褒美があった。 相談できる人、信頼のおける人がいた。 障害について職場の人に分かってもらえた。	自分を理解してくれた人や相談していた人がいなくなった。 人間関係がうまくいかなかった。 先輩しかいないので人間関係に気を遣った。 同僚から嫌なことを言われた。 「こんなこともできないのか」と言われた。 「もっと早くできないのか」と言われた。 何をしても良いか分からず困っているとき「仕事をやって」と言われた。
支援センターや学校の職員の支援があった。 家族が話を聞いたり励ましたりしてくれた。 友人と「お互い辞めてはいけな」と声をかけあってきた。 学校の同窓会で、会社の人とは違った色々な話があった。 好きな芸能人が「努力は必ず報われる」と言っていたことが励みになった。 姉のバレーボールの試合観戦に行ったとき、 横断幕に書かれていた言葉が励みになった。 自分の得意な仕事、不得意な仕事分かってきた。 自分はストレスが溜まりやすいと分かっていた。 障害との付き合い方が分かっていた。 ストレスや疲れが溜まった時の対応の仕方が分かっていた。 休みの日に好きなことをして気晴らしができた。 お金を稼いで生活をきちんとしたいと思っている。 辞めたところで次の仕事があるかどうか分からない。	障害者に対する理解が足りないと感じたが、誰にも相談できなかった。

離職経験のない者の回答結果を見ると、①職場全体で障害に対する理解があり、知的障害者が相談できる相手がいる等、安心して働き続けることのできる環境である、②仕事を丁寧に教わっており、知的障害者が業務の手順や段取りを理解して動ける状況がある、③仕事を通して、知的障害者が自分を認められている、評価されているという実感を持っている、④障害特性や自分の得意なこと、苦手なこと等に対して知的障害者自身の自己理解が進んでいる、⑤自分のストレスや疲れを自覚し、折り合いの付け方や発散の

方法等を身に付けている、⑥職場以外に家族や友人、支援機関の担当者等といった自分の支えとなる存在がいる、⑦知的障害者が自分なりの職業観・勤労観を持っている等の状況であることが分かった。

一方、離職経験者の回答結果を見ると、「仕事がうまくできなかった」「認められている実感が持てなかった」「仕事の内容や勤務条件等との折り合いが付かなかった」「職場の人との関係性で悩みや不安を持っていた」と答えており、これらのことが離職の原因となっていることが分かった。

両者の回答結果を比較すると、職場定着者は仕事が遂行しやすい環境の中で働くことができおり、仕事を通して自分が認められている実感が高いこと、人付き合いもうまくできており仕事とプライベートを上手に両立させている傾向が見られたが、離職経験者は業務上のミスが重なったり、自分の仕事に対する評価の低さを感じたりしていること、人間関係の面で苦痛に感じており周囲に相談等もできていない傾向が見られ、全体的に対照的な回答傾向となっていることが分かった。

次に、離職経験のない卒業生 24 名に「現在の仕事をもう続けられないと思ったことはあるか」と尋ねたところ、14 名は「思ったことはない」「それなりに大変だが辞めようとは思わない」と回答したが、10 名が「ある」と回答した。「ある」と回答した者にその理由を尋ね、次のような回答を得た。

- ・ 仕事に慣れるまでは難しくてうまくできなかった。
- ・ 自分への評価が低いと感じた。
- ・ 給料が少なかった。
- ・ 残業や休日出勤が多かった。
- ・ 休みが少なかった。
- ・ 決まった時間に仕事がなかった。
- ・ 仕事の時間が少しずつ減り、不安定だと感じた。
- ・ 人間関係がうまくいかなかった。
- ・ 勤め始めた頃、周りとうまく話ができなくて辛かった。
- ・ 体調が悪くなった。

これらの回答結果から、「仕事がうまくできなかった」「認められている実感が持てなかった」「勤務条件等との折り合いが付けられなかった」「職場での人間関係についての悩みや不安を持っていた」等が現在の仕事を続けられないかもしれないと考えた理由であり、このことは離職経験者の離職理由とほぼ共通していることが分かった。

以上の結果より、知的障害者が働き続ける上では「仕事がうまくできること」、「仕事を通して自分が認められていると感じていること」、「業務や勤務条件等にある程度の満足感を持っていること」、「職場での人間関係に安心感があること」等が重要であり、職場に定着している場合でも離職に繋がるリスクとなる可能性が示唆された。

② 学生時代にもっと身に付けておけば良かったと考えること（卒業生からの聞き取り結果）

卒業生 34 名に「今、学生時代を振り返って、もっと学んでおけば良かった、身に付けておけば良かったと思っていること」について尋ね、次のような回答を得た。

- ・ もっと社会勉強をすること
- ・ 色々なことを経験しておくこと
- ・ 介護の勉強をすること
- ・ 風邪で休んだ分の勉強をすること
- ・ 先生から注意を受けたら改善していくこと
- ・ 先生達の言っていたことをちゃんと聞くこと

- ・周りの見る目が変わってくるので、挨拶や笑顔の習慣を付けること
- ・礼儀や言葉遣いをきちんとすること
- ・遅刻をしないこと
- ・時間を見ながら教室移動をし、始業前に席に着くこと
- ・目上の人との会話に必要なので、敬語を使う練習をすること
- ・メモを取ること
- ・国語の読みを勉強すること
- ・お金の使い方、計算力（働く時間、小遣い管理、貯金等）を高めること
- ・ネクタイを結ぶ練習をすること
- ・もっと部活に励んだり英語や手話の勉強をしたりすること
- ・学校と社会との環境の違いを、現場実習を通して学ぶこと
- ・作業学習にもっと真剣に取り組むこと
- ・最初はドキドキするが、困ったことがあったら伝えること
- ・作業が終わった後でも、相談できるようにすること
- ・人に合わせること
- ・自分から話すこと
- ・自分の世界や意見を持つこと
- ・人と沢山話せるような人付き合いをすること
- ・ちょっとあれこれ言われてもへこたれないこと
- ・もうちょっと強い心を持つこと
- ・卒業後は年齢の近い人との新しい出会いが難しいので、沢山の友達をつくっておくこと

以上の回答結果から、卒業生が社会人としての実践的な経験を通して、学生と社会人との違いを肌で感じたり、社会の厳しさを実感したりしていることが分かった。回答内容を整理すると、卒業生が、①職業生活や社会生活に繋がる実践的な学習体験、②自ら学びに向かう意欲や態度、③社会人としての基本的な態度、④日常生活に役立つ基礎・基本的な知識・技能等、⑤少しのことでへこたれない強さやしなやかさ、⑥人と支え合う良さや信頼する気持ち、等を学齢期に身に付けておく必要があると考える。これらのことは、今後、生徒の働く力を育てていくための指導内容・方法等を検討していく上での貴重な提言であり、今後の教育の充実に向けて参考にしていきたいと考える。

③ 知的障害者の継続的就労にとって必要な要素（雇用主からの聞き取り結果）

雇用主34社に「知的障害者が働き続けていくために必要だと考えること」について尋ね、得られた回答結果をもとに「障害者本人に求められること」「企業に求められること」に分類した。

【障害者本人に求められること】

- ・本人が会社の一員であるという気持ち、所属感を持っていること
- ・働くことに対する理解と納得をしていること
- ・仕事に対して本人が満足をしていること
- ・言われたことに対して真面目に取り組むこと
- ・「～やりたい」という意欲があること
- ・任せられることで責任感が発揮されること
- ・与えられた役割を確実にこなすこと

- ・任せた仕事をこなす作業スキルを有していること
- ・同じ作業を繰り返すことができること
- ・出来ないことから逃げたり、そのままにしたりするのではなく根気良くできること
- ・資質、能力、態度、作業スキルがどれも備わっていること
- ・素直さがあること
- ・その職場に合った態度を身に付けていること
- ・人とコミュニケーションをする力があること
- ・笑顔をつくること
- ・嫌なことがあったら受け流せること
- ・困ったことを自分から聞きにくること
- ・社会人としての一般常識があること
- ・礼儀正しいこと、挨拶ができること、元気よく挨拶や接客ができること
- ・休まずに仕事に来ること
- ・健康管理がきちんとできること

【企業に求められること】

- ・職場内に障害者の働ける場をつくり出すことについて、企業の考え方や理解がしっかりしていること
- ・本人の実態や環境についての把握をすること
- ・任せられる仕事を色々つくっていくこと
- ・褒めて自信を高めること
- ・作業の出来・不出来を見ながら、仕事の内容を調整すること
- ・一人で悩まずに相談しやすい職場環境をつくること
- ・周囲の同僚との関係づくりを進めていくこと
- ・専門機関、関係機関（ジョブコーチ等）との連携が図られていること
- ・家庭との連携が図られていること

企業の考えとして、知的障害者が継続して働くためには、本人が、①働くことに対して理解と納得をし、職場の一員であるという所属感を持ちながら満足して働けていること、②仕事に向かう意欲や勤勉さ、責任感、素直さ等の資質・能力、態度等が身に付いていること、③主体的に人と関わったり、嫌なことを受け流せたりすること、④健康管理、出勤の習慣、元気の良い挨拶、礼儀正しさ等、社会人としての一般的な常識が身に付いていること、等が重要であると捉えられていることが分かった。

また、企業側も、⑤知的障害者雇用についての理解を深め、障害者本人の実態を捉えつつ、彼らの働ける環境をつくり出していること、⑥仕事へのやりがいや自信を高めていくことを重視し、社内で出来ることを増やし本人の可能性を拡げていること、⑦一人で悩まないように周囲との関係づくりや相談しやすい職場環境を整えていること、⑧家庭や関係機関等との連携を適切に図っていること、等が重要であると捉えられていることが分かった。

このことから、雇用主が知的障害者に対して重視しているのは職業スキル以上に、職業人としての基本的な心構えや一般的なルールやマナー等の社会性、社会人として素直に学び成長し続けようとする意欲や姿勢等とも言える。したがって、今後、学校教育分野においても、生徒自身が「なぜ、働くのか」という勤労の意義や価値について自分なりの考えを持ったり、働きたい、学びたい、貢献したい等といった意欲や姿勢を伸ばしたり、集団の一員として色々な人と関わりながら、任せられた仕事を安全に、指示通

りに遂行していく能力や態度を育てたりしていくこと等が重要となると言える。

また、企業側も知的障害者が安心して働き、自分の力を発揮したり向上させたりすることのできるような職場環境づくりに努め、会社全体で障害者を受け入れサポートしようとする企業風土を高めていくことが大切である。株式会社いなげやウィング（2015）³⁾は、知的障害者を採用した後の合理的配慮として、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること」、「本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと」「図表を活用した業務マニュアルを作成するとともに、業務内容は内容を明確にし、一つずつ行う等、作業手順を分かりやすく示すこと」「出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること」「本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し障害の内容や必要な配慮等を説明すること」を挙げている。

一方、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（2012）は、「障害者の職場定着支援のために」¹⁵⁾の中で、知的障害者の職場定着課題として、「入職時の頃は、従業員に知的障害者の受入について周知し理解を得ること、適した作業工程に配置すること、職場のルールを守れるよう指導することが主たる課題となっている」と報告している。このことから、従業員に知的障害者の受入について周知し理解を得ることに課題を感じている企業が決して少なくないことが分かる。

本調査において「知的障害者を雇用して良かったと思うこと」について企業に尋ねたところ、「とても真面目である」「欠勤がない」「頼りになる」「業務効率が上がった」「元気がもらえる」「カバーし合いながら働くという社内の意識づけができた」等の回答のほか、「知的障害者と一緒に仕事できてラッキーだと思っている。人事も良い採用をしたと思う」「一緒に働くことで障害のある方への理解を深めることができています」「障害者が社会に出ることは嬉しい」等の喜びの声も聞くことができた（*後掲 P39-40 を参照）。

このような好事例を広く発信していくため、鳥取県では障害者雇用好事例集¹⁷⁾を発行したり、県内の3圏域において特別支援学校就労促進セミナーを開催したりする等、障害者の雇用促進と充実に向けた企業関係者への啓発とアピールを進めてきた。今後も機会を捉えてこのような取組を進めていくことが障害者の働きやすい職場をつくることとなり、結果として継続的就労を支える土台となっていくものと考えられる。

④ 「働き続けるために、学校段階で身に付けておいてほしいこと」（雇用主からの聞き取り結果）

雇用主34社に、「知的障害者が働き続けていくために、学校段階で身に付けておいてほしいと思うこと」について尋ね、次のような回答を得た。

- ・やる気を持って楽しく取り組む姿勢
- ・やる気や目的を持って取り組むこと
- ・素直な気持ちを持っていること
- ・もう一回やってみようという気持ちを持っていること
- ・やらされている意識を改め、仕事への関心を持つこと
- ・現場実習を通して、生徒の可能性の幅を広げること
- ・与えられた仕事がしっかりと果たせること
- ・仕事の成果に対する信頼が給料という形で返ってくることを知っていること
- ・道徳的なマナーやルールを守ること
- ・一般常識や良識、社会常識を身に付けること
- ・遅刻欠勤（欠席）をしないこと
- ・健康管理ができること
- ・かわいがられる人間性を育てていくこと
- ・笑顔で人とのコミュニケーションができること

- ・礼儀正しく、おあいす言葉（おはよう、ありがとう、失礼します、すみません）が使えること
- ・人の話を聞くこと
- ・大事なことはメモを取ること
- ・自分からする挨拶、人に返す挨拶、適切な声量で挨拶ができること
- ・気持ちのよい挨拶ができること
- ・言葉遣いや敬語、縦の繋がり、大きな声が出せること
- ・困った時、相手の応じた言葉遣いで適切に相談できること
- ・気持ちを溜め込まずに素直に何でも相談すること
- ・思ったことを伝えられるようにしていくこと
- ・殻に閉じこもらないで多くの人とのふれあいを持つこと
- ・分からないことを分からないと言えること
- ・自己紹介で、好きなもの、好きなこと等も言えるようになること
- ・基本的な読み書きができること
- ・医療保険についても知っておくこと
- ・清掃がきちんとできること
- ・コンビニのラーメンばかり食べているので、食生活に関する知識を高めること

これらの回答から、①目的を持って意欲的にチャレンジする気持ちや姿勢、②一般的な常識や社会的なマナーを守ることのできる力、③働く目的を持ち、役割を果たそうとする気持ち、④人を信頼し関わることのできる力、⑤生活に活かされる様々な力等が、身に付けておいてほしいこととして企業から求められていると分かった。

また、「②学生時代にもっと身に付けておけば良かったと考えること（卒業生からの聞き取り結果）」と比較すると、いくつかの共通点があることが分かった。例えば、社会生活の様々な場面で必要となる一般的な常識やマナー、基本的な読み・書き・計算に関する知識・技能、人と関わる力等である。人と関わる力についての具体的な回答内容として、自ら発信する力、他者の話をよく聞く力、場や相手に応じた適切な言葉や態度で接することのできる力、困った時に相談したり援助を求めたりする力等が挙げられていた。

これらの力は、本校から社会へと巣立っていった卒業生本人とその雇用主から学校に対する貴重な提言・ニーズである。これらの力を学齢期にしっかりと育てていくとともに、身に付けた力が将来の社会生活、職業生活の中で活用できるように指導、支援をさらに工夫していくことが必要であると考えられる。

森脇（2011）は、「学校のカタチ」²¹⁾の中で、障害のある人を雇用している企業や実習を受け入れている企業に対してアンケート調査を実施し、約50社から得た回答を報告している。「生徒にどのようなことを望んでいますか」という質問に対し、一番多かった回答は「働く意欲」（38%）、次に多かったのが「社会性（ルールやマナー）」（24%）、その次には「人間関係の取り方」（13%）、「スピード」（11%）、「基礎学力」（7%）、「スキル」（5%）と続き、最後に「コミュニケーション」（2%）という結果であった。森脇は「このことから、企業がほしい人材とは、スキルや知識以上に意欲や社会性、人間関係を円滑にすすめられることを重視していることが分かる。働きたいという気持ちや意欲と社会性、様々な人と自分から関わりながら組織の一員として前向きに取り組む人であれば、仕事に必要な『技術やスピード』などの力は働きながら伸ばせる。企業から見た『基礎学力』とは、読むこと書くこと計算することのほかに、任された仕事を安全に、指示された通りにできることであり、『あとは、会社で育てます』というわけである」と述べている。

本調査における雇用主の回答結果を見ても、知的障害者の作業スキルそのものを重視している企業は非常に少なく、大多数の企業が森脇の指摘と同様、意欲や態度、社会性等を重視していることが分かった。

第2項 個別のエピソード（5ケース）を通じての考察

継続的就労に向けて今後の教育の充実を図っていく上での参考とするため、卒業生 34 名から聞き取った内容を個別に分析した。聞き取り調査での発言記録だけではなかなか見えにくい面、例えば、真っ直ぐに聞き手を見つめ、しっかりとした口調で自分の経験や思いを語ってくれる姿、「後輩たちの役に立つなら」と協力を惜しまない姿勢等、一人の社会人であり先輩としての自覚と確かな成長を感じさせる姿がそこにはあった。以下、卒業生 5 名から聞き取ったエピソードを掲載し、考察を述べる。

○契約期間の満了に伴い離職した経験を持つA氏

A氏（2004年度卒業生、男性）は、学校卒業と同時に一般雇用枠で食品加工業の企業に就職したが、「勤務時間を減らされ、生活が不安定になると感じた」との理由により離職している。その後、「仕事の内容より安定していることが大切だ」と考え、障害者雇用枠の県立学校事務補助（期間契約）に再就職した。再就職先における契約期間終了に伴いその職場を離れ、現在は別の県立学校農場管理補助業務（期間契約）に従事している。これまでに2度の離職経験があり、現在の仕事もいずれ契約期間満了となる予定である。

A氏は自分の経験を振り返り、「次の仕事が見つかるかどうかの不安はあるが、その時はその時。自分の経験から言えば、働く上では色々なことがあるが、ちょっとあれこれ言われただけでへこたれないような心を持っていることが大切だと思う」と述べている。

○人間関係に起因する体調不良により離職した経験を持つB氏

B氏（2011年度卒業生、女性）は、現在、飲食・食品販売の会社で働いており、間もなく2年が経過しようとしている。「離職することはあまり良くないことだと思っていた。でも、卒業して入った会社で体調を崩してしまい、結局うまくいかなかった。仕事での失敗もあったし、人間関係もうまくいっていなかった。周りには先輩社員の女性の方々が多く、仕事がバタバタして忙しい時にミスをするとうるさい思いをすることもあった」と述べている。現在も、仕事でミスをしないようにすること、ストレスや疲れを溜め過ぎないようにすることが自身の課題であり、悩みでもあると言う。

明るい性格であることから、現在の職場では「ニコニコしていて周囲にも良い影響を与えてくれる」と評価され、給料が月給制に変わった。「今、思えば、学校生活を送っている間、もうちょっと強い心を持つように鍛えておけば良かったかな」と語ってくれた。

（A氏及びB氏の事例を通じた考察）

A氏の「次の仕事が見つかるかどうかの不安はあるが、その時はその時。自分の経験から言えば、働く上では色々なことがあるが、ちょっとあれこれ言われただけでへこたれないような心を持っていることが大切だと思う」という発言から、離職に対する不安はあるが、逆境があっても容易にへこたれたり諦めたりするのではなく、前向きに自分の人生と向き合いながら生きていきたいと考える心の強さ、しなやかさがA氏を支える重要な価値観となっていることがうかがえる。また、B氏は、人間関係で悩みを抱えていた過去を振り返り、「もうちょっと強い心を持つように鍛えておけば良かった」と発言している。

こうした力は「逆境力・回復力 (Resilience) として今日注目されている力との関連が深いと考えられ、仕事上や生活上で悩んだり困ったりすることがあっても、自分なりに折り合いを付けたり受け流したりする、しなやかさのある折れない力が卒業後の職業生活にも必要となり得ることが示唆された。

○勤務条件との折り合いが付かず離職した経験を持つC氏

C氏（2011年度卒業生、女性）は、現在、飲食店の厨房補助や接客等の業務に従事している。「卒業してすぐに勤めた会社は、仕事自体は良かったけれど朝が早く、勤務時間帯もバラバラだったので大変だった。苦しいと思った」と、当時を振り返っている。家族に相談し、その会社を離職した後にハローワークと相談の上、幸いにも空白期間はほとんどなく再就職を果たすことができた。

「厨房内での仕事は、夏は暑く冬は寒いです。一日中立ち仕事で体力もとても使います。再就職してしばらくの間は仕事に慣れずうまくいかなかったこともあって辛いと感じたけど、今は慣れてきたので大丈夫です。周りの状況を見ながら、自分で判断して足りない具材を切っておいたり、ご飯を炊いておいたりしています。学生時代、陸上部の先生が『しんどいけれど、頑張れ』と言ってくれたその言葉をよく覚えていて、仕事で辛いときにもそれを思い出して頑張っています。」と述べている。

（C氏の事例を通じた考察）

C氏は「卒業してすぐに勤めた会社は、仕事自体は良かったけれど朝が早く、勤務時間帯もバラバラだったので大変だった。苦しいと思った」と発言している。このことは、業務内容がマッチしていても、それ以外の条件がミスマッチであれば職場への定着が困難になることを示唆している。労働時間はあくまでも生活全体を構成する要素の一つに過ぎない。起床から就寝までの一日の暮らしを考えると、職場で働く時間以外にも通勤時間や家事・地域における役割（炊事や洗濯・ゴミ出し等、職場以外における自分の役割）を果たす時間、休息や睡眠時間等、一人一人のライフスタイルに応じた様々な活動時間がある。したがって、仕事とそれ以外の時間とを無理なく両立させていくことができるかどうかということがジョブマッチングにおける重要な視点となることが考えられる。一人一人の卒業後の生活をトータルでどのように設計していくのかという広い視点で進路指導を進めていくことの重要性が示唆された。

○会社からの配慮により離職した経験を持つD氏

D氏（2010年度卒業生、男性）は、白兔養護学校在籍時に作業学習でクリーニング清掃班に所属し、「作業学習で頑張ったことを今でも印象深く覚えています」と述べている。卒業後も学校で身に付けたスキル等を活かせる仕事にと、ビルクリーニング清掃会社に就職し、担当するビルの業務工程や手順等も覚えて順調に仕事ができるようになっていた。しかし、就職して2年後に清掃委託業者の契約変更に伴い、別の企業がそのビルの清掃を受け持つことになった。「せっかく仕事のやり方を覚えたのだから、同じビルでの仕事を続けた方が良い」という会社側の配慮により、新たな清掃業者への転職がスムーズに決まり、現在もそのビルで黙々と毎日清掃業務を頑張っている。新しい雇用主も「Dさんは仕事を休まない。遅刻がない。淡々と仕事ができるのが良いところです。」と評価しており、本人の得意な面、良い面を活かしながら社会参加や貢献ができるようサポートしている。

（D氏の事例を通じた考察）

D氏のように離職・転職はしたものの、結果的に同一勤務地で働き続けることのできたようなケースは稀かもしれないが、本人が安心して働き続けることができるための勤務条件や方策等について雇用主が真摯に考え、配慮が行われた象徴的なエピソードであると考えられる。在学中のD氏は穏やかでおとなしい性格であり、どちらかと言えば自己主張の少ない生徒であったが、任せられたことに対して真面目にコツコツと取り組むことは得意であった。職場においてもこうした姿勢や態度が本人の魅力、良さであると評価されたからこそ、本人の良さを最大限に活かすための転職に向けたサポートに繋がったものと考えられる。

本校においても環境の変化への適応に困難さを持つ生徒は多く、個別に必要とされる支援が適切に継続

されていくことの大切さを痛感することが多い。D氏に対して行われた配慮のようなケースが今後さらに拡がりを見せれば、知的障害者がより社会参加しやすくなり、障害者に優しい社会、共生社会の実現に近づいていくことができるものとする。

○卒業後8年間継続勤務し、ステップアップのための転職を考えているE氏

E氏（2007年度卒業生、男性）は、学校卒業後、食品会社に就職し、病院施設の利用者に提供する御飯等の調理、配膳、片付け等の仕事に従事している。就職後、学生時代の後輩にあたる女性と結婚をし、現在両親と同居しながら仕事を続けている。E氏については、2016年11月と2017年1月の2回に亘って聞き取り調査を行い、2017年度には、本校高等部で実施している総合的な学習の時間「先輩に学ぶ」の講師としても、自身の経験や思いを学校の後輩達に伝えてもらった。「継続的就労」の観点からも非常に示唆に富む聞き取りであったことから、2017年1月に実施した2回目の聞き取り内容を文章に書き起こしたものを以下に掲載する。

僕は現在27歳です。白兔養護学校を卒業して今の会社に就職し9年目に入ります。高等部3年生の夏休みに、今の会社で現場実習を経験しました。もともと洗い物をするのは好きだったし、調理は苦手だったから料理も覚えてみたいと思い、「ここなら続けられるかな」と最終的には自分で納得して決めました。

以前は、職場内には女性の方がほとんどで、男性社員が少なかったので少し不安もありましたが、「男性でも十分できる仕事ですよ」と当時のマネージャーに言っていただきました。学生の頃からあまり手先が器用な方ではなかったのですが、今では調理場で包丁も持たせてもらっています。

最初は1日6時間のパートタイム雇用として採用され、それから8年間、ずっと6時間勤務をキープしていました。結婚を機にもう少し給料を稼がねばと思ったので、会社と相談をした結果、昨年度の3月から8時間勤務に増え、その時から包丁を使う仕事もさせてもらうようになりました。

仕事の内容は、利用者さんの食事を提供することです。食材の切り込み、トレイのセッティング等の準備から、お皿等を下げる、洗い物をする等の片付けまで、する仕事は沢山あります。配膳数が多いので食材を仕込む量も沢山あってとても大変です。女性の多い職場なので、食材や荷物運搬等の力仕事を任せられることもあり「とても助かる」と言われます。

新たに包丁を使う仕事を任せてもらって1年くらい経ちますが、最初は「やっていけるのかな」と不安に思いました。でも、やってみないと分からないという気持ちで挑戦していくうちに、「できるじゃん、自分も」と感じて、切るのが楽しくなりました。

新しい仕事をする時には、最初、周りの人が切り方を教えてくださいますが、特別な指導を受けたわけではありません。だから自分から周りの人の様子を観察して切り方を学んだり、分からない時には尋ねたりするように心がけてきました。食材やメニューによって切り方も違うし、切る大きさや形も揃っていた方が良いので、それは今も周りの人に聞きます。普段、ちょっと苦手だと思って同僚に対してでも、自分が分からない時には尋ねて確認しておかないと仕事にならないので、ちゃんと聞きます。たまに失敗することもあるし、手を切ってしまうこともあります。

8時間勤務になってから、シフトも変わりました。今、早番と遅番の2パターンのシフトがあります。早番の時には利用者さんの朝食の準備から始まります。6時間勤務の時には朝7時半に出勤していましたが、早番勤務は6時半始まりなので、朝4時に起きて、家で御飯を食べてから5時半には家を出ます。生活のリズムがとても変わりました。本当は遅刻したくないんですけど、実を言うと時々、朝が早いので頭がまわらなくて遅刻してしまうこともあって、そんな時には電話をかけます。

僕は障害者雇用枠で採用されましたが、職場の中で嫌だなという思いをしたこともあります。「こんなこ

ともできないの」とか、僕は滑舌があまり良くないので、「何を言っているのか分からない」とか。一つ仕事が片付いて、次に何をしたら良いか分からずに困っている時に「早く、仕事して」と言われたこともありました。でも、仕事でミスをしてはいけないし、分からないままただ眺めていて文句を言われてしまうこともあるので、自分から聞いて確認するようにします。優しい人もいるんですけど、障害者のことを馬鹿にしたりする人もいて。でも、そんなことで仕事を休むわけにはいかない所以我慢して行っていたという時期もあります。周りから「え、どこに障害があるの？」って言われたんですよ、歩けるし。

障害者雇用でのメリットって自分ではあんまり感じたことは少なくて、それよりも嫌な思いをしたことのほうが大きかったかも。だから、自分より後に一般雇用で入社した人たちに、自分から敢えて障害のことは言っていないし、僕が養護学校を卒業して障害者雇用で入っていることを知らない人も多いです。

普段、職場の同僚とワイワイ関わり合うということではなくて、休憩時間もみんながそれぞれに過ごします。プライベートで遊んだり一緒に飲みに行ったりすることもないです、年齢もバラバラだし。でもそれは、嫌いだからとかではなくて、休みの時間とか休日にはそれぞれが好きな方法でリフレッシュして、仕事が始まったらまた頑張るといことです。仕事の時には教えてもらおうし、見て覚えさせてもらうこともあるので、そういう関係です。ちなみに、僕は、割と人見知りをするほうですが、打ち解けるために最初にするのは挨拶です。挨拶が人をつなぐというか、それがきっかけで「今日も仕事を頑張ろうな」と言ってくれる人もいます。気持ちが高まるし、気合いも入るので、自分からしたほうがいいです。あとは、利用者さんや御家族にも会釈をすとか、職場の人に「お疲れ様です」と言うとか。

障害者雇用枠で入社しているのは僕を含めて二名おり、もう一人先輩がいるのですが、忙しい時に食材を和えたり魚を調理したりする仕事を任されるのはいつも先輩ばかりで、自分は洗い物ばかりしているのです。職場の人数は最小限で手が足りないし、先輩のほうがベテランなので仕方がないことは分かっているのですが…。そうすると、障害者が二人いる意味ってなんなのだろう、自分の存在は必要ないのではないかと思うこともあります。

でも、僕は8年間、仕事をしてきて良かったです。自分の給料で欲しいものが手に入るというのは嬉しいですね。続けてこられたのは家族のおかげです。両親も元気で頑張って働いているし、結婚して奥さんも来てくれたから、自分も頑張らないといけないと思っています。一人だったら諦めていました。支えがあってからこそできたのかな。

実は、障害者スポーツの関係でお世話になっている方から「介護の仕事をしてみないか」というオファーがあり、挑戦してみることにしました。今の食品会社には8年間お世話になって、それなりにステップアップもさせてもらったのですが、先の生活を考えるとどうしてもこれ以上ステップアップしていくのには難しい壁もあって…。今の会社が嫌いとかではないし、人間関係で悩んでいるとかいうことでは全然ないです。

オファーを受けた時、「介護の仕事って自分にできるのかな」という不安もあったのですが、障害のある子どもたちと一緒に遊んだりレクリエーションしたりする仕事のお手伝いと聞いて、僕は子どもが好きだし、それだったら自分にもできるのではないかなって。将来、自分の子どもも欲しいなと思っているので、仕事で学んだことも子育てに活かせるのではないかなと思っています。奥さんや両親、今の職場にも相談をし、既に退社の時期も決まっています。転職にあたっては、障害者就業・生活支援センターにも相談し、とてもお世話になりました。

(E氏の事例を通じた考察)

2度にわたるE氏からの聞き取りを通して、学校に在籍していた時と比較すると精神的に大きな成長を遂げていると感じた。職場とは、様々な立場、様々な年齢、様々な考え方等のある人々が集まって、

共通のミッションの遂行に向けて協働でそれぞれの役割を果たしていく場である。就職するまでは、学校の中で同年齢・同世代の者同士が関わったり、教師と関わったりしていたのが、全く違った世界で生活をしていく。そこで経験したり、悩んだり、学んだりしたことがE氏の人間的な成長を促し、社会人、家庭人としての自身のキャリア発達にも繋がっていったのだと捉えられる。

聞き取りによると、仕事をしていく上では決して楽しいことばかりではなく、不安を感じたり辛いと感じたりする経験も数多くしてきたことがうかがえる。しかし、「不安はあったけれど、やってみないと分からないという気持ちで挑戦していくうちに自分もできると感じて、作業が楽しくなった」「普段、ちょっと苦手だなんて思っている同僚に対してでも、自分が分からない時には尋ねて確認しておかないと仕事にならないので、ちゃんと聞いて確認するようにしている」等、不安や苦手意識から逃げるのではなく、ネガティブをポジティブに変える努力を自らしつつ、職業人としての自分の役割を果たそうとしていることが分かった。このことは、先述のA氏、B氏の事例にもあったように、逆境があっても容易にへこたれたり諦めたりするのではなく、前向きに自分の人生と向き合いながら生きていこうとする心の強さ、しなやかさに相通ずる部分であると考えられる。

また、「8年間ずっと働いてきて良かった」と断言した一方で、「一人だったら諦めていたかもしれない」と述べ、その要因として両親や妻などの家族の支えや存在の大きさを挙げていたことも印象的であった。本校生徒も授業の中で「もし初めての給料をもらったらどのように使ってみたいか」という問いに対し、「家族のためにプレゼントを買って御礼がしたい」と話した生徒がいた。このように、自分以外の誰かの存在が、頑張り続けるためのエネルギーやモチベーションになったり、辛いことや苦しいことがあった時にも耐えたり立ち直ったりすることのできる大きな支えとなることが示唆された。

さらには、職場での同僚との関係性について、普段、職場の同僚とワイワイ関わり合うということではなく、休憩時間もみんながそれぞれ自由に過ごしていること、それぞれが好きな方法でリフレッシュし、仕事が始まったらまた頑張るということが大切なのであり、関係性が悪いのではないと捉えていること等が分かった。同様に、聞き取り調査に応じてくれた他の卒業生にも、休憩時間は一人で好きなことをして過ごしていると回答した者が少なくなかった。

本校の高等部3年生の中には、「職場の人と馴染めるか不安」「コミュニケーションをすることが不安」「作業中や休憩の時、職員さん達とうまく話せるかが不安」「同じ職場の人と仲良くなれるかが心配」等、社会参加にあたり、上司や同僚とのコミュニケーションや人間関係の形成に不安を感じている者が多い。学校教育においては、「社交性」や「協調性」にねらいを置いた学習指導を実施することや、「みんなと一緒に。みんなと一緒に」と子ども達に働きかけたりすることはあるものの、実際、会社の中では休憩時間もみんなと一緒に和気あいあいと過ごしているという実態ではなさそうだという状況がうかがえる。このことは、今後、学校教育において人との関わりやコミュニケーション等を指導していく際、指導者が持つておくべき重要な視点となるものと考えられる。

E氏は、2度目の聞き取り調査実施後、間もなくして8年間勤めた会社を離れ、新しい職場での仕事にチャレンジしていくことになる。しかし、本人が「挑戦」「ステップアップ」と何度も口にしてきたことから、働く意欲、働き続けていくモチベーションは全く落ちていないことが分かる。離職及び転職にあたっては関係機関、家族、勤務先との相談や話し合い等を重ね、最終的には本人が熟考した上での決断であったことから、今後、新しい職場でも生き生きと仕事をし続け、自分らしい人生を歩んでいくことを応援したい。

第3章 調査2-2「鳥取県立白兔養護学校在学学生及び実習協力企業等からの聞き取り調査」

第1節 目的

就職をめざしている特別支援学校高等部生徒が、産業現場等における実習（以下、「実習」という。）を通して自分の現状や課題をどのように捉えたのか、また、実習の協力企業等が生徒の働く力等についてどのように評価したのかについて分析を行い、将来働き続けるために必要となる力や今後取り組むべき方策等について考察する。

第2節 方法

1) 調査時期

2016年4月～12月

2) 調査対象

- ① 鳥取県立白兔養護学校高等部に在籍する生徒のうち、2016年度に企業又は就労継続支援A型事業所での実習に取り組んだ者
- ② 実習協力先（企業11社及び就労継続支援A型事業所4事業所）の担当者

3) 調査方法

実習後の評価の機会を捉え、生徒及び実習協力先（企業及び就労継続支援A型事業所）の担当者からの聞き取り調査を行った。

第3節 結果及び考察

2016年度においては、企業及び就労継続支援A型事業所での実習に12名の高等部生徒が参加している（表8）。実習は年間2回（1年生は年間1回）実施し、期間は1回につき約2週間程度であった。

表8 白兔養護学校における現場実習取組状況（雇用等の形態別）（単位：人）

	企業 及び 就労継続支援A型事業所	就労継続支援B型事業所 及び 生活介護事業所	計
高等部1年	1	12	13
高等部2年	4	10	14
高等部3年	7	18	25
計	12	40	52

一般企業及び就労継続支援A型事業所での実習を行った12名のうち同一の教材を用いて実習の事後学習を行った9名（1年生1名、2年生3名、3年生5名）の生徒の自己評価の結果を表9にまとめた。

全体的な傾向として、「自ら進んで」「自分から」等、積極性・主体性に関わる面で必ずしも満足はいく結果でなかったと評価した生徒が多く、特に挨拶や「報・連・相」の面で積極性・主体性が発揮できなかったと感じていた。また、「気持ちの安定」が十分ではなかったと感じている者が全体の3分の1から半数程度いたことが分かった。実習の事後学習の中で、生徒とともに「なぜ、自分から進んでできなかったか」について話し合ったところ、「人見知りをしてしまうので自分から働きかけられなかった」「どのようにしたら良いのか分からなかった」「自信がなくてなかなかできなかった」等の意見が出ていた。校内では同年代の生徒同士や慣れ親しんだ教員との関係性の中で伸び伸びと自己主張している生徒が多いが、ひとたび校外に出かけると萎縮し、指示待ちの姿勢になってしまうこと、その背景には自信のなさや緊張、不安等があることが浮き彫りになった。

表9 生徒による現場実習の自己評価

(単位：人)

現場実習を通して振り返る、現在の私～生徒による自己評価～		○	△	×	?
生活に関すること	①働く目的がある。	7	1	0	1
	②自分の得意なこと、苦手なことを理解して伝えることができる。	7	0	0	2
	③起床・就寝時間が決まっていて、一人で起きられる。	6	2	1	0
	④清潔にできる。(服装、爪切り、手洗い、頭や顔を洗う、など)	9	0	0	0
	⑤通勤が一人でできる。	8	1	0	0
	⑥お金の無駄遣いをせず、計画的に使うことができる。	7	2	0	0
	⑦ 自ら進んで 、通院、服薬等することができる。	4	3	2	0
	⑧気持ちが安定している。	5	3	0	1
	⑨体調の不良を伝えることができる。	8	0	1	0
	⑩一人で時間を過ごせる。	8	0	0	1
仕事に関すること	① 自分から積極的に 、作業に取り組むことができる。	7	2	0	0
	②服装をきちんとすることができる。	9	0	0	0
	③ 自分から 挨拶や返事ができる。	6	3	0	0
	④ 自分から 「ありがとうございます」「すみませんでした」を言うことができる。	7	2	0	0
	⑤指示や注意を素直に受け入れることができる。	8	1	0	0
	⑥ルールや時間を守ることができる。	8	1	0	0
	⑦ 自分から 、質問・相談・報告・連絡ができる。	5	4	0	0
	⑧丁寧な言葉を使うことができる。	8	1	0	0
	⑨一日に6時間以上働くことができる。	8	1	0	0
	⑩正確な作業ができる。	8	1	0	0
	⑪慣れると作業スピードを上げることができる。	6	1	1	1
	⑫言葉での指示で作業ができる。	8	1	0	0

○・・・いつでもできる、△・・・できる時とできない時がある、×・・・できない、?・・・分からない

次に、実習協力企業 11 社及び就労継続支援A型事業所4箇所の担当者に聞き取りを行い、実習を通して見えてきた生徒の課題について尋ね、聞き取り結果を表10にまとめた。

表10 実習協力企業等から見た生徒の課題

企業	1社	仕事には私語を慎むこと
	1社	集中して仕事に取り組むこと
	1社	次のことを予測して行動すること
	3社	指示待ちではなく主体的・積極的に取り組む姿勢があること
	1社	困った時に自分から尋ねること
	1社	周囲の環境に気を配りながら仕事をする
	6社	挨拶や返事の声が大きくハキハキとすること
	1社	コミュニケーションの力を伸ばすこと
	1社	自信を持ち、周囲との関わりを増やしていくこと
	1社	丁寧に仕事をする
	1社	仕事の速度を上げる
	1社	指示内容や必要だと思ったことはメモを取ること
	1社	体調の自己管理をすること
	A型	1事業所
1事業所		意欲を持って仕事をする
1事業所		さらに力を高めていこうと努力すること
1事業所		集中して仕事に取り組むこと
1事業所		声に出して話をする
1事業所		指示したことを素直に聞くこと
1事業所		仕事には私語を慎むこと
2事業所		集中して仕事に取り組むこと
1事業所		ごみを見つけたら拾う等、実習経験を学校生活に活かすこと
1事業所		社会性を高めること
1事業所		挨拶をすること
1事業所		眠気を減らし、仕事に取り組めること

調査結果より、特に「指示待ちではなく主体的・積極的に取り組む姿勢があること」「挨拶や返事の手を大きくハキハキとすること」の2点が課題であると捉えている企業が多く、これは生徒の自己評価とほぼ一致していた。

最後に、在学中に身に付けておいてほしい力について尋ね、5社2事業所よりあった回答に加え、参考として就労継続支援B型事業所15箇所から得た回答も加え、表11にまとめた。

表11 在学中に身に付けておいてほしい力（実習協力企業等の回答）

企業	企業A	仕事とプライベートの切り替えが大切である。 季節によって仕事の大変さも変わってくるため、色々な経験を積んでほしい。 社会人にとっては時間を守ることが大切である。
	企業B	次はどうすれば良いかを自分で考えて動くことが大切である。
	企業C	コミュニケーション能力を高めておくことと仕事がしやすくなる。
	企業D	不得意なことにも取り組める姿勢が必要である。
	企業E	働くことに喜びを持ち、休まずに続けていくことが大切である。
A型	事業所D	社会性を高めていくこと。とりわけ、挨拶が重要である。
	事業所E	多くの生徒さんに清掃経験を積んでおいてほしい。
	事業所F	挨拶・報告ができるようになって欲しい。
B型	事業所G	速度を上げると仕事が雑になる。いかに一つ一つ丁寧・確実に仕事をしていくかが大切であり、その積み重ねで速度も自然に上がってくる。
	事業所H	スピード・生産性を意識してほしい。
	事業所I	「仕事に対する心構え」や「働いて給料を得る喜び」を学校で教えておいてほしい。
	事業所J	チームワーク力、継続していく力が大切である。
	事業所K	「働きたい」という強い気持ちを持っていることが大切である。
	事業所L	活動の幅が広がると良い。
	事業所M	できることを実習でたくさん経験してほしい。工賃がどれくらいもらえるかを確認する必要がある。
	事業所N	他者との上手な距離の取り方(男性として、女性として)
	事業所O	健康管理・睡眠・食事・若々しさ・挨拶・人の迷惑にならないようにすること、困ったことは相談する力等を伸ばして欲しい。
	事業所P	清掃のスキルを高めておいてほしい。
	事業所Q	学校には、生徒の可能性と支援の必要な面をしっかりと見極めてほしい。
	事業所R	買い物をしたり喫茶店を利用したりする等の実用的な活動を重ねてほしい。
	事業所S	集中力、継続力が大切。「商品」であるという意識を高めてほしい。
	事業所T	得意なこと(好きなこと)をさらに広げていく一方で、難しいこと(苦手なこと)も経験していかないといけない。

調査結果より、企業側のニーズとして様々な能力やスキル等を身に付けていけるような指導・支援が学校に求められていることが分かった。企業側が「在学中に身に付けておいてほしい」と考えている内容の多くは、障害の有無にかかわらず社会人にとって必要なごく基本的な資質や態度であると言える。

しかし、知的障害者がそのような資質や態度を身に付けていくためには、実際の・具体的な経験を積み重ねながら、生徒自身が社会人としての必要な姿勢や態度に気づいたり、「自分にもできる」と自信を持って取り組めたりすることができるよう、丁寧に指導・支援を進めていくことが必要である。

具体的な指導例として、職業科の時間に職場での挨拶や「報・連・相」、主体的・積極的な姿勢等がなぜ必要なのかを生徒同士で話し合い、考えや理解を深めることや、日頃の学校生活や作業学習等の時間に自ら実践しスキルや自信を高めていくこと等が考えられる。さらには、学校生活で身に付けたスキル等を学校以外の場所でも活用・応用していくことに課題のある生徒が多いため、まずは身に付けたスキル等が実習先でも自信を持って発揮できることを目標に学習を積み重ねていくことが必要であると考えられる。

第4章 調査3「鳥取県特別支援学校高等部等卒業生の継続的就労に係る実態調査」

第1節 目的

鳥取県内の特別支援学校に勤務する進路指導担当者からの回答をもとに、特別支援学校卒業生の職場定着及び追指導に係る現状と課題について考察する。

※「追指導」とは、生徒が卒業後それぞれの進路先においてよりよく適応し、進歩・向上していくように援助する活動のこと。

第2節 方法

1) 調査時期

2015年9月～11月

2) 調査対象

高等部（専攻科を含む。）を設置している鳥取県内の特別支援学校8校で進路指導主事を務める8名の教諭に回答を求めた。なお、調査対象とした特別支援学校（8校）の障害種は、視覚障害（1校）、聴覚障害（1校）、肢体不自由・病弱（2校）、知的障害（3校）、知的障害・肢体不自由（1校）である。

3) 調査方法

鳥取県教育委員会を通じて各学校に質問用紙（質問用紙の様式は、田中（2016）¹⁴を参照）を送付し、記入後のデータを電子メールにより回収した。

4) 調査項目

- ・各学校における追指導の取組状況について
- ・生徒の継続的就労に向けた今後の学校の取組について

第3節 結果及び考察

調査対象校全てから調査票が回収され、回収率は100%であった。

第1項 各学校における追指導の取組状況について

現在、各学校が実施している卒業生への追指導の取組について質問をし、回答結果をもとに「成果」と「課題」のカテゴリー別に分類したところ、次のような結果となった。

「特別支援学校における追指導の成果と課題」

【成果】

- ・学校と支援機関との連携ができており、卒業後に障害者就業・生活支援センターに直接相談をされる保護者もいる。相談後は各機関が話し合いながら連携して援助を行っている。
- ・卒業後、関係機関を利用できずに学校に相談してくる生徒もいる。特に、卒業後1年の間においてはジョブコーチや障害者就業・生活支援センターによる企業訪問に学校職員も同行することで、徐々に関係機関への繋がりができていくケースもある。
- ・卒業後に様々な理由で離職する人もいるが、前向きな気持ちを持って離職している人については学校と関係機関とで連携をして再就職をサポートすることができている。
- ・「本人はあまり言葉には出さないが、学校の先生が来ると本人は嬉しく、やる気に繋がるのでちょくちょく様子を見に来てほしい」と要請してくる企業もあった。

- ・学校は定期的に企業を訪問することで、卒業生の様子や近況を把握することができ、相談事がある時には話を聞くこともできる。
- ・追指導を通じて、企業や関係機関等が学校に求めていることを伺うこともでき、学習内容に反映させる等、授業改善に活かしている。

〔課題〕

- ・追指導に対する捉え方について、関係機関と学校との間で微妙なズレがある。関係機関は学校に対して「3年間の定着支援を行ってほしい」と望んでいるが、学校としては直接的な定着支援ではなくあくまでも様子伺いや本人からの聞き取りが中心であると捉えている。
- ・企業側からすると、障害者就業・生活支援センターやジョブコーチも定期的に訪問されることになるので「次々に来られますから…」と半分迷惑そうである。
- ・卒業時に就労移行支援事業所や職業訓練を利用し、その後就職した場合、学校と相手企業との関係やパイプが薄いためになかなか訪問しづらい。
- ・卒業時に就職した企業を辞めて次の職に就いた時に、学校と相手企業との関係やパイプが薄いためになかなか訪問しづらい。
- ・援助できる相談内容もあれば、できないこともある。例えば、本人の就労意識が低いケース、全て周りの人のせいにしてしまう等、精神的な弱さからくる相談ケース等への対応は難しい。そういった点は在学中に育てておかなければ、援助のしようがない部分であると思う。
- ・学校職員の異動により、進路指導担当者が交替すると、馴染みのない職員が追指導にあたることがあるが、卒業生本人との関係ができておらず十分な援助がしづらい。
- ・進路先への定着に繋げるためには、高等部3年生で担任（担当）した教員が次の年にいつでも援助することのできる状況をつくるのが大切である。
- ・企業の職員が障害について正しく理解できていないケースもある。より丁寧な移行支援を行うとともに、企業に対する障害の理解啓発を行っていく必要がある。
- ・企業から「巡回だけの追指導ではなく、PDCAを意識した具体的な改善方法を教えてほしい」といった要望があった。関係機関と連携を図りながら対応を検討していく必要がある。

以上の回答結果を踏まえ、まず、今後の追指導の在り方について、次のように考察した。

現在、学校が追指導の利点として感じているのは、企業訪問を通して卒業生の情報が定期的に得られるという点にある。企業から様々な情報を得ることにより学校教育における指導内容・方法の改善に繋がっているという回答もあった。また、企業側も「学校の教員が職場を訪問してくれることにより、社員のやる気の向上に繋がっている」と評価している。しかし、一方では「巡回だけの追指導ではなく、PDCAを意識した具体的な改善方法を教えてほしい」といった要望も学校に寄せられていることが分かった。

このことから、今後、学校と企業、或いは関係機関等も含めてお互いに「行って良かった」「来てもらって良かった」とメリットを一層実感できるような職場定着支援を進めていくことが重要なポイントとなることが考えられる。

学校の回答にもあったように、卒業生の就労状況等を定期的に把握することは学校や支援機関にとってメリットであり、これにより障害のある人への教育やサービス面の質的向上にも繋がっていくことが考えられる。逆に、学校や支援機関が持っている障害者支援の専門的な知見や具体的な支援のノウハウを企業に提供することは、企業における障害者支援の充実や従業員の障害理解の向上等にも繋がり、結果的に障害のある社員の継続的就労を支える基盤となっていくことが考えられる。このように、企業とそれを支え

る機関が「Win-Win」の関係で障害者の職場定着を支えていくこと、さらには障害当事者も含めると「三方良し」となるような職場定着支援体制をつくりあげていくことが重要である。

次に、特別支援学校における追指導の期間について、次のように考察した。

これまで鳥取県内の特別支援学校では、卒業後3年間を目途として追指導を実施してきた。しかし、近年、とっとり障がい者職場定着推進センター（鳥取県中部地区に2015年度開設。県西部地区に2014年度開設）が新設される等、障害者及び企業に対する就業支援体制の厚みが増してきていることから、2015年度より追指導の実施機関の目安が3年間から1年間へと見直された。

そのため、2015年度に卒業した生徒は、翌年度には追指導の対象となっているが、卒業2年後には障害者就業・生活支援センターやとっとり障がい者職場定着推進センター等への移行がほぼ完了したものとし、学校としては原則的にはフォローの役割を終えるとするものである。

全国特殊学校長会（2002）¹⁰は、卒業生への支援について「学校が中心的役割を担うべき期間は、過去の養護学校（原文のまま）卒業生の進路先における定着を考えると、卒業後3年間が妥当である。この3年間で行われる個別移行支援計画の何回かの修正作業の中心を徐々に関係機関に移行していくことが必要である」と述べている。鳥取県の特別支援学校において、これまで卒業後3年間をかけて実施してきた追指導が1年間に短縮されたことは、卒業生の職場定着を考える上で極めて大きな転換である。

県内の雇用障害者数が年々増加してきている状況の中、障害者一人一人の職場定着を推進していくことが全県的な課題となっている。その課題解決に向けては「雇用」「福祉」「教育」「医療」等が一体となった議論が必要である。これまで「教育」の役割として取り組んできた追指導が、障害者の職場定着にどのような貢献を果たしてきたのかを検証しつつ、今後も鳥取県全体における障害者の職場定着に寄与するための取組として、その役割や実施方法の在り方等について引き続き議論を重ねていくことが必要であると考えられる。

最後に、今後のより良い職場定着支援体制の在り方について、次のように考察した。

卒業生への追指導を行っている鳥取県内の特別支援学校進路指導担当者は、その成果として、①卒業生本人や保護者からの相談に対するサポートを行う際、関係機関との協議や連携が図られている、②離職後に転職・再就職をめざす卒業生に対し、学校、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等が連携しサポートをしている、③追指導の際にジョブコーチや関係機関にも同行していただく等して徐々に移行支援が進められている、等を挙げていた。

一方、課題として、①企業への配慮が不足している、②企業と学校との関係性において課題が見られるケースがある、③校内における追指導体制の確保が困難である、④企業の理解やニーズへの対応が十分ではない、⑤関係機関等との役割分担が明確でない、等を挙げていた。

これらの課題を改善していくための有効な方策として、今後、知的障害者の職場定着に向けた方策を検討していく上では、複数の機関を横断したチームによる支援を充実させていくことが考えられる。具体的なメリットとして、①チームで動くことにより、これまで各機関がバラバラに行っていた企業訪問が一本化される（企業への配慮の向上）、②これまで学校単体では訪問しづらかった企業においても、チームで動くことにより訪問しやすくなる（チームと企業との関係性）、③チームとして機能するため、各機関で職員の異動等があっても情報の引き継ぎや共有化が図りやすく、知的障害者本人への不利益が生じるリスクが低くなる（支援体制の確保）、④チームとして機能することにより役割分担が明確になる、⑤関係者全員が揃わなくても必要に応じてスピーディな対応が可能となり業務の効率化に繋がる等が考えられる。

なお、チームによる支援を進めていく上で最も重要なことは、関係機関が持つ相互の情報を効率的に共有することである。企業や本人からの相談等があれば速やかに対応し、相談内容や援助内容を共有することや、就業支援の側面だけではなく生活支援の相談や対応の状況等も含め、関係者が情報を円滑に共有で

きるような仕組みを整えていかなければ、チームとしてのきめ細やかなサポートを実行していく機能的な体制とはならない。

そのための方策として、例えば、共有化できるデータベース等を活用し、タイムリーに相互の情報をシェアしつつ定着支援を効率的・効果的に計画・実施する等、情報共有のためのシステム構築を進めていくこと等が考えられる。

障害者に対する支援体制は、個々の障害者を取り巻く社会的環境を反映したもの、すなわち「パーソナル・ネットワーク」でなければならない。障害者のサポートチームやサポートシステムが、障害者一人一人のパーソナル・ネットワークに対して十分に機能し、役割を果たしていたかどうかという視点で、評価・改善を図っていくことも必要である。

図2は、厚生労働省のホームページに掲載されている「障害者就労に向けたハローワークを中心とした『チーム支援』」のイメージ図である。就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施するという取組が2006年度から実施されている。

鳥取県は全国で最も人口の少ない小規模県であるからこそ、その機動力を活かし、お互いの顔の見える連携体制を築きやすい。その利点を最大限に活かし、障害者が安心して働き続けることのできる、きめの細かい就労支援体制をつくり上げていくことができるのではないかと考える。

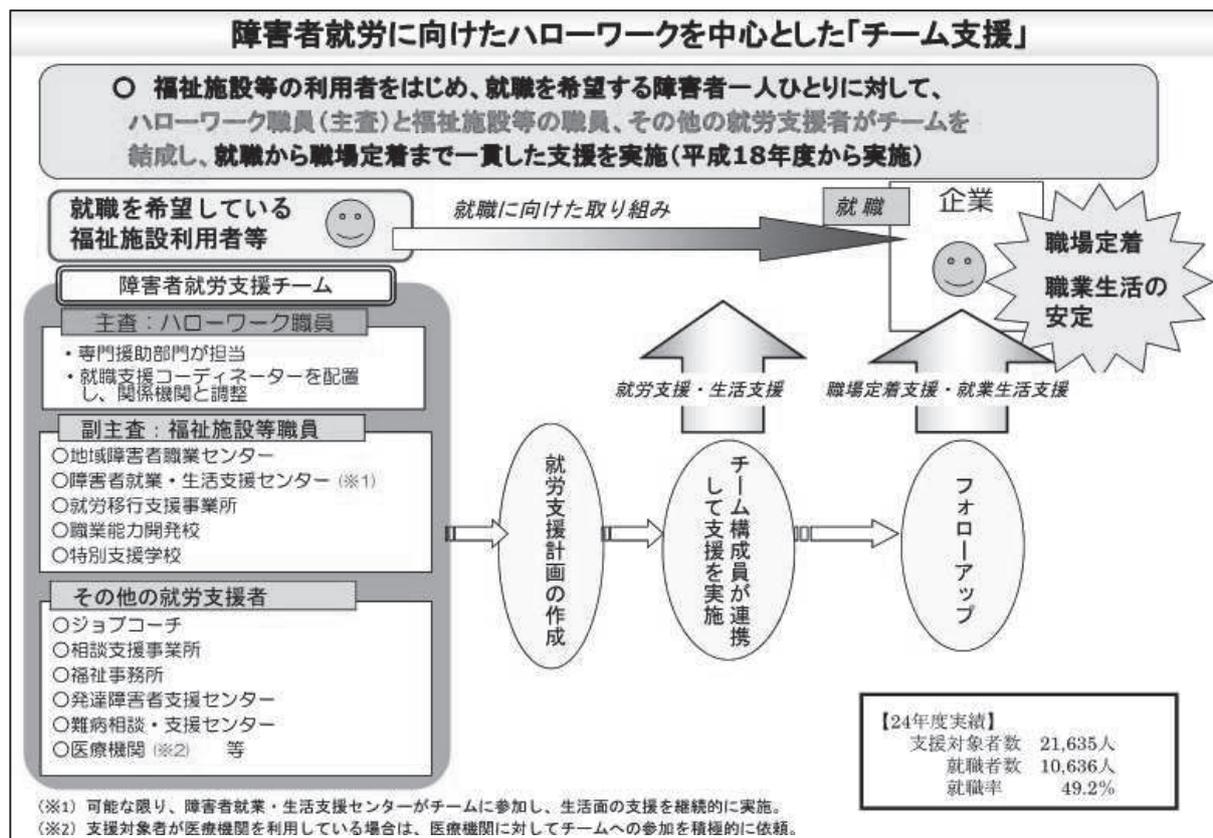


図2 障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」(厚生労働省)

第2項 生徒の継続的就労に向けた今後の学校の取組について

卒業生の継続的就労に向けて、今後学校がどのような取組を進めていくべきかについて、各特別支援学校進路指導担当者の回答結果をもとにKJ法を用いて整理したところ、①キャリア教育の推進、②適切な進路指導の実施、③卒業後の継続的支援に繋ぐための土台づくりの3点にまとめることができた。

まず、「①キャリア教育の推進」については、学校からの具体的な回答内容として、「生徒自身が働く意義や目的について理解していること」、「働く意欲を持っていること」等が継続的就労を実現する上で極めて重要であり、今後の教育分野において大切にしていかなければならない取組の視点として捉えられていることが分かった。

社会福祉法人東京都社会福祉協議会（2008）⁹⁾の実施した調査研究によると、企業が知的障害者を継続的に雇用していくために最も重視している点として「労働の意義を理解し就業に対する意欲が持続していること」が53.9%と最も高く、「作業スキルが向上している」（22.3%）を大きく上回っていたことが報告されている。

また、森脇（2009）²²⁾も、単なるスキルアップのための就労支援ではなく、将来の生活をイメージし「何のために働くのか」という就労への意味や意義を見つけることへの支援が必要であるとし、「働くことへの意志が強くあれば企業での実習の中で働くための技術や知識の獲得も確かなものになる。生徒の力を引き出し、最大限に可能性を広げるためには、生徒一人一人のキャリア形成に視点をあてた支援プログラムと支援体制が必要である」と述べている。

菊地（2013）⁴⁾は、キャリア教育は子どもたちに「生きる力」を「身につけさせる」のではなく、子どもたち自身がどうありたいか、どうなりたいかについて考え、学ぶことの意味づけができるように支援する教育であると述べている。一連の進路指導も、生徒自身が「ありたい自分」「なりたい自分」を実現するために自分と向き合いながら様々なことに折り合いを付け、何かを選び、意思決定していくことでありキャリア形成の過程そのものであると言えるが、進路決定の場面だけでなく学齢期全体を通してキャリア教育の視点を学習活動に明確に位置づけ、授業の充実を図ることにより、生徒の働く目的や意義についての考えの深まりや、働くこと、貢献することに対する意欲が育っていくと考えられる。

さらに、各学校からの回答内容を詳細に見ていくと、働き続ける力を育てていくために学齢期に取り組んでいくべきこととして、いわゆる作業スキル以上に、働く意欲、精神面の安定、基本的な生活習慣（挨拶、言葉遣い、身だしなみ、生活リズム）、職場でのマナー、ビジネスマナー、社会のルールを守ること、人間性（素直であること、嘘をつかないこと等）、コミュニケーション能力（周囲に援助を求める力）、卒業後の暮らしへのイメージを高めること、学生と社会人との違いを知ること、望ましい男女交際、金銭を管理する力等の指導が重要と捉えていることが分かった。

これらは、梅永（2012）¹⁾の指摘する「仕事そのものではないスキル」すなわち「ソフトスキル」と共通するものであり、知的障害者の離職に繋がりやすいリスク要因である。今後、学校における教育内容及び教育方法等を検討していくにあたっては、仕事そのものではないスキルをいかに身に付け、継続的就労に繋げていくのかという視点も重要であることが示唆された。

次に、「②適切な進路指導の実施」においては、ジョブマッチングの重要性を指摘する回答が多く、具体的な回答内容としては、「本人の適性等を見極め、適切な進路指導をしていくこと」、「好きな仕事だけではなく、好きなことに関連した継続してできる仕事が見つかるようにジョブマッチングをしていくことも大切であること」、「日々の学習と現場実習等を計画的に実施し、生徒本人の自己理解や保護者の理解を深めながらジョブマッチングを進めていくこと」、「ジョブマッチングを進める上では、生徒の職業的アセスメントが可能な客観的指標が必要であること」、「仕事の種類や内容だけでなく就労時間や環境が合う進路先をマッチングしていくこと」、「就職率が下がることがあっても本人に合わない職場へは繋ぐべきでは

ないと考えること」、「3年生の3学期をゴールとして考えるのではなく、就労移行支援や職業訓練等の機関を利用し、力をつけてから就職する等、様々な選択肢を提示しながら進路決定を進めていくこと」等が挙がっていた。

ジョブマッチングは、生徒が卒業後の進路先を選択・決定していく過程において極めて重要なポイントである。社会福祉法人東京都社会福祉協議会（2008）の実施した「知的障害者の就労移行支援状況と福祉、教育、労働の連携のあり方に関する実態調査」⁹⁾によると、学校の行う進路指導に対する卒業生の意見として、「労働条件や仕事内容などよく調べてほしい」「能力や向き不向きなど、本人に合った仕事を紹介してほしい」「どこでもいいから就職させるようなことはやめてほしい」「職種の幅を拡げてほしい」等、就職してからのミスマッチの状況を指摘する声が少なからず見られた。

本調査における学校の回答にも「本人の適性」「本人の嗜好」「本人の自己理解」等の記述があったことから、ジョブマッチングを進める上での最も重要な存在は障害者本人であることが示唆された。あくまでも進路決定の主体は本人であるという前提に立ち、「自分はどうのような生き方を実現したいのか」という願いや思いを大切にされた進路指導が進められていく必要がある。

森脇（2013）は、「知的障害特別支援学校のキャリア教育の手引き実践編」²³⁾において、「生徒自身が『節目』を意識し主体的に取り組んでいこうとするときに、自分と向き合うことができないと、社会とも向き合うことができない。働くことを通して社会の中に自立的に生きていくためには、いくつもの『折り合い』をつけざるを得ないことに遭遇する。折り合いをつけながら、かつ、自分らしいライフスタイルをつくりあげていくことがその人の『アイデンティティ』となる」と述べている。

本調査において、学校が回答していた通り、生きる道筋や歩み方は一人一人異なるものであり、「働きたい」という思いや願いを実現するための道筋として、学校卒業と同時に就職をするのか、或いはもう少し時間をかけて働くための知識や技能を高め、蓄えていくのかということも重要な選択肢である。多様な選択肢の中から、人生の主体者として本人が自己選択、自己決定をしていけるよう、知的障害者にも分かりやすい情報提供を行うこと、本人や保護者の願いや思いを十分に聞き取る機会を設けること、計画的な指導のもと丁寧な合意形成を図っていくこと等が一層重要となってきたと考える。

最後に、「③卒業後の継続的支援に繋ぐための土台づくり」については、学校からの回答によると、まず本人の障害特性や必要な支援、家庭環境等について企業に対する十分な情報提供を行い、必要な支援や配慮を求めることの重要性が挙げられていた。また、就職直後の職場不適応等を回避するためには、障害に対する企業側の正しい理解が欠かせないと指摘もあった。

一般的に特別支援学校においては卒業年度の3学期頃から移行支援会議という会議を開催し、学校から進路先への支援が円滑に図られていくよう調整を行っている。移行支援会議には、本人、保護者、学校、企業、障害者就業・生活支援センターのほか、必要に応じて障害者職業センター、ジョブコーチ、ハローワーク等が参加する場合もある。移行支援会議では、本人の障害特性や学校で行ってきた支援の状況等を企業に説明したり、生徒自身が支援してもらいたいこと等を自ら伝えたりしながら、本人が安心して働くことができるための準備を進めていく。併せて、職場定着支援のためにそれぞれの機関がどのような役割を果たしていくのか等についても確認を行っていくこととなる。

また、企業側からのアプローチにより学校から社会への円滑な移行を積極的にサポートしているケースも見られる。東京都にある特例子会社三越伊勢丹ソレイユでは、内定の決まった生徒に対して、本人への課題（三越伊勢丹ソレイユで実際に取り組んでいる業務の材料提供や、業務上必要となる基本的な学力に関する宿題等の提示）を定期的に与え、学校の授業の中で課題を与えることにより、本人が少しでも仕事に早く慣れ、安心感や期待感を持って入社時期を迎えることができるよう、特別支援学校と連携した受入準備を行っている。こうした事例は、企業と学校との積極的な連携により、知的障害者の職場適応を促進

する取組として大いに注目される場所である。

3. 結論（総合考察）

まず調査1の結果から、鳥取県においては、特別支援学校を卒業後1年目は職場に定着できていても、1年目以降に離職する者が始まる傾向が見られることから、1年目以降の職場定着支援の必要性が高いと考えられることが分かった。

しかし現在、鳥取県においては、学校による追指導の目安となる期間が従来の3年間から1年間へと短縮され、職場定着支援の主体を障害者就業・生活支援センターやとっとり障がい者職場定着推進センター等へと移行していく流れとなっている。

そこで、小規模県ならではの地域性を踏まえ、特別支援学校も含めた各機関が細やかに連携しながら障害者一人一人に対して就職の準備段階から職場定着までの支援を継続していけるような体制をつくる必要があることが、調査3により示唆された。また、そのような支援体制を整えていく上では、厚生労働省が実施している「障害者就労に向けたハローワークを中心とした『チーム支援』」を参考とする等、機関を横断してチームで支援を進めていくことも有効な方策の一つとして考えられる。

次に調査2-1において、特別支援学校（知的障害）卒業生からの聞き取りを行った結果、職場定着者は仕事が遂行しやすい環境の中で働くことができていること、仕事を通して自分が認められている実感が高いこと、人付き合いもうまくできており仕事とプライベートを上手に両立させている傾向が見られたが、離職経験者は業務上のミスが重なったり、自分の仕事に対する評価の低さを感じたりしていること、人間関係の面で苦痛を感じており周囲に相談等もできていない傾向が見られ、全体的に対照的な回答傾向となっていることが分かった。

この結果から、知的障害者が働き続ける上では「仕事がうまくできること」「仕事を通して自分が認められているという実感を持っていること」「業務内容や勤務条件等にある程度の満足感を持っていること」「職場での人間関係にある程度の満足感を持っていること」等が重要であることが示唆された。

このことからまず、本人が任せられた仕事を安全で指示通りに遂行できるような環境を整えることが大切であると考え。企業への聞き取りから、「仕事の方法を理解するまで繰り返し、じっくり伝えている」、「1日のスケジュールを決めている」、「手順や内容の分かりやすい仕事を任せている」等、企業による様々な取組の工夫があることが分かった。また、知的障害者をサポートするために「担当者を決め、それに応じて担当場所を決定する」、「採用に当たり、職場全員で話し合いをした」等、知的障害者が相談しやすい環境づくりや社内全体で障害への理解を深める等の取組をしている企業も見られた。

一方、企業が知的障害者に対して重視しているのは職業スキル以上に、職業人としての気構えや一般的なルールやマナー等の社会性、社会人として素直に学び成長し続けようとする意欲や姿勢等であることが分かった。

したがって、障害者自身が「なぜ、働くのか」という勤労の意義や価値について自分なりの考えを持ったり、働きたい、学びたい、貢献したい等といった意欲を高めたり、会社の一員として色々な人と関わりながら、任せられた仕事を安全に、指示通りに遂行していく能力や態度を持ったりする人材を育成していくことが、特別支援学校に対する企業側のニーズであることが示唆された。

次に調査2-2において、企業等での現場実習を終えた在校生の自己評価と実習協力先企業等による評価とを比較した結果、「指示待ちではなく主体的・積極的に取り組む姿勢があること」「挨拶や返事の声を大きくハキハキとすること」に課題があると両者が捉えていることが分かった。

このような力を高めていくために、例えば、職業科の時間に職場での挨拶や「報・連・相」、主体的・積極的な姿勢等がなぜ必要なのかを生徒同士で話し合い、考えや理解を深めることや、日頃の学校生活や作

業学習等の時間に自ら実践しスキルや自信を高めていくこと等が考えられる。

さらには、学校生活で身に付けたスキル等を学校以外の場所でも活用・応用していくことに課題のある生徒が多いため、まずは身に付けたスキル等が実習先でも自信を持って発揮できることを目標に学習を積み重ねていくことが必要であると考えられる。

最後に調査3において、鳥取県内の特別支援学校進路指導担当者に障害者の継続的就労のために重要だと考えていることを聞き取ったところ、①キャリア教育の推進、②適切な進路指導の実施、③卒業後の継続的支援に繋ぐための土台づくりの3つにまとめることができた。

キャリア教育は、子どもたちに「生きる力」を「身に付けさせる」のではなく、子どもたち自身がどうありたいか、どうなりたいかについて考え、学ぶことの意味づけができるように支援する教育である。卒業後、継続的に就労していくためには、生徒一人一人のキャリア形成に視点をあてた学習活動の充実を図り、生徒自身が将来の生活をイメージし「何のために働くのか」という就労への意味や意義について自分なりの考えを持つことが必要であると考えられる。

また、生徒のキャリア形成の節目の一つとして進路指導を位置づけ、「自分はどのような生き方を実現したいのか」という生徒自身の願いや思いを大切にしながら、主体を本人に置いた進路指導やジョブマッチングを進めていくことの重要性が示唆された。

さらに、学校の役割として、移行支援会議等の機会を活用して一人一人の生徒にとって必要な支援を企業・関係機関へと適切に引き継ぎ、生徒が円滑に職場に適応したり、安心感や期待感を持って入社時期を迎えたりするための準備を進めていくことも重要であることが分かった。

以上の4つの調査を通して得られた結果をもとに、今後、知的障害者が継続的に就労していく上で重要と考えられる要素を13項目にまとめ、以下のように整理を行った。

『知的障害者の継続的就労に必要な13のポイント』

【知的障害者本人に関わる要素】

- ① 自分なりの職業観・勤労観があり、就労に対する目的意識を持っていること
- ② 仕事を通して自分が認められているという実感、職場の一員であるという所属感等、仕事そのものや職場に対しての満足感を得ていること
- ③ 主体性や積極性、勤勉性、責任感、素直さ等の資質や態度、仕事に向かう前向きな気持ちが身に付いていること
- ④ 健康管理ができ欠勤しない、元気のよい挨拶や礼儀正しいふるまいができる等、社会人として一般的に求められる常識や基本的スキルが身に付いていること
- ⑤ 自分の障害や能力等に対する適切な自己理解ができており、困った時には自ら相談したり援助を求めたりすること
- ⑥ ストレスや疲れとうまく折り合いを付ける方法が分かっており、余暇活動等でうまく発散させたり逆境に対しても折れることのない強くてしなやかなメンタリティを持っていたりすること
- ⑦ 職場以外にも自分の支えとなっている存在や場所・もの等があり、仕事と生活とのバランスをうまく保っていること

【知的障害者を支援する側に関わる要素】

- ⑧ 学校において、生徒の自己選択や意思決定を大切にしつつ、生徒のキャリア形成に視点をあてた学習活動を充実させていくこと
- ⑨ 学校において、「自分はどのような生き方を実現したいのか」という生徒自身の願いや思いを大切にす

ながら、主体を本人に置いた進路指導やジョブマッチングを行っていくこと

- ⑩ 必要な支援を学校から企業・関係機関へと適切に引き継ぎ、生徒が円滑に職場に適応したり、安心感や期待感を持って入社時期を迎えたりするための準備を進めていくこと
- ⑪ 企業において、障害に対する理解を職場全体で深め、知的障害者が悩みや不安を相談できる相手を決めておく等、安心して働ける職場環境をつくっていくこと
- ⑫ 企業において、仕事の手順や方法を丁寧に教える、手本となる従業者を側に置く等、知的障害者本人が分かって働ける状況を確保し、仕事上のミスを引き起こしにくい配慮に努めること
- ⑬ 関係機関が連携を深めながら、知的障害者の就職準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施していくこと

このような整理を踏まえ、今後、教育分野において知的障害者の継続的就労のためにどのような取組を進めていくべきか、各学校において具体的な方策を検討していくことが求められる。

まず、「知的障害者本人に関わる要素」については、各学校においてキャリア教育の充実を図りながら自分の願いや思いの実現に向かって努力することのできる子ども、「なぜ」「何のために」学ぶのか、仕事をするのかという意味や価値を自分なりに考えたり、他者と協働して活動に取り組もうとする子どもを育てていくこと、さらには、単に作業能力のスキル向上をめざす教育ではなく、子どもの将来全体を思い描きながら、仕事そのものではないスキルの育成にも目を向け、着実に力を付けていくこと等が重要であることが分かった。

社会との接続を意識しながら、学齢期においてどのような教育内容・方法を子どもたちに提供することができるのか、真摯に検討を進めていく必要があると考える。また、調査2-2からも明らかになったように、学校でできていることがなぜ実習先で発揮できないのかという要因等にも目を向け、実習先での適切な環境調整を行うことや、学校と実習先とのつながりを意識した学習内容・方法を検討していくことも今後一層重要となっていくものと考えられる。

さらには現在、特別支援学校（知的障害）において取り組んでいる各教科等の指導や作業学習、産業現場等における実習等がそれぞればらばらに存在するのではなく、相互に関連しながら大きな学びの文脈をつくっていくこと、その結果として、生徒が卒業後も社会生活や職業生活の中で自分らしく生き生きと暮らしていく力を身に付けることが大切である。

次に、「知的障害者を支援する側に関わる要素」については、まず学校の果たすべき極めて重要な役割として、在学中における進路指導の充実が挙げられる。進路指導は、学校卒業間近になってから力を入れて取り組むべきものではなく、学校全体で段階的に計画を立てて取り組んでいくことが大切である。また、日頃行われている職業科や作業学習における指導等が、進路指導にどのように繋がっていくのかという視点も持ちながら、相互の関連を持たせていくための工夫も必要である。

知的障害のある生徒に対して「将来の夢」「就きたい職業」等について尋ねた時、自分が実際に経験した実習先の範囲内でしか答えられないことがある。それは、知的障害の特性に起因するものと考えられるが、だからこそ実際の経験や体験を通して自分の適性や将来について考えを深めていくための学習機会の設定が極めて重要であることを意味している。生徒にとっては日常の学習の一つ一つが、将来に向けた自分の意思決定や選択に繋がる貴重な体験であり、このことから、進路指導は一部の担当教員のみが担うものではなく、日頃、子どもたちへの指導にあたっている教員一人一人にかかわりがあり、学校全体で行っていくという意識を高めていくことが重要であると考えられる。

4. 今後の課題

本研究で得られた知見をもとに、本校では 2017 年度において、児童生徒にどのような力を付けていくのかについての検討を進めている。就労の願いや希望を胸に社会に巣立っていった生徒が生き生きと働き続けることができるために、私たち教育者の役割を改めて捉え直す貴重な機会となっている。学校はあくまでも社会の一部である。子どもたちが巣立った先の社会がどのようになっているのか、また今後どのように変化していくのかを絶えずイメージシニーズに合った教育を提供していくこと、そのためにもまずは私たち自身が社会に対する理解を深めることが必要である。

本研究の最終的なゴールは、卒業していった生徒がそれぞれの勤務先でしっかりと働き続けることである。今後は、そのための授業づくりも積極的に進めていきたい。

2017 年 1 月に、聞き取り調査にも協力してくれた卒業生 E 氏を講師として招き、在校生約 60 名を対象に「先輩に学ぶ」という特別授業を実施した。E 氏が学校卒業後に体験してきた様々な出来事や、そこで感じた自分なりの思いを後輩達の前で生き生きと語り、「自分は仕事をできて良かったと思います」というメッセージを伝えてくれた。

授業後の生徒の感想には、「知らなかったことを初めて聞かせてもらって、将来の勉強になると思いました。将来私も、素敵な社会人として親孝行をしたり、旅行に行ったりして結婚もしたいと思いました。今は残り少ない学校生活を楽しみたいと思います。ありがとうございます。」「働く時の時間帯が 4 時～(起きる)とか早くてびっくりしました。そして、初めての作業でわからない所があるとまわりの動きを見る、そんなところが素晴らしいと感じました。働き出してから一生懸命にがんばっていることが伝わってきました。」「今日は私達のためにこんな素敵な話をしてくださってありがとうございました。私は卒業後の自分が変わっていくか分かりませんが、E さんの話を聞いて少しでも変われるように頑張りますので、どうぞあたたかい目で私を見守って下さい。今日は本当にためになる話をしてくださってありがとうございました。」「ありがとうございました。ぼくは E さんみたいになりたいです。」等、それぞれの生徒が E 氏の話に心を動かされたことを素直に書き記していた。

E 氏にこの感想を読んでもらったところ、「僕にとっても良い経験になったし、今後もし後輩のために何かできることがあったらいつでも言ってください」と話してくれた。このような出会いを通じて在校生は未来を見つめ、卒業生は温かくエールを送りながら先輩としての自分を誇らしく思うという、お互いにかけてあげのないキャリア発達の機会となったこと、また、そのことが明日からのそれぞれの日常を前向きに生きていくためのささやかな後押しになっていくことを改めて感じた一日となった。今後も全職員でよりよい授業づくりをめざし、子どもたちをしっかりと育てていきたい。

引用・参考文献

- 1) 梅永雄二：発達障害者の就労支援. LD 研究 Vol. 23 No4, 385-391, 2014.
- 2) 梅永雄二：概論「離職理由から考える学校や家庭で身につけたい力」. 月刊実践障害児教育 12 月号、学研プラス、10-11, 2015.
- 3) 株式会社いなげやウィング：企業活動での合理的配慮と学校の連携. 平成 27 年度全国特別支援学校知的障害教育校長会研究協議会講演資料、2015
- 4) 菊地一文：実践キャリア教育の教科書. 学研教育出版、28-34, 2013.

- 5) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課：平成 28 年障害者雇用状況の集計結果、厚生労働省プレスリリース、2016.
- 6) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室：平成 25 年度障害者雇用実態調査結果、2014.
- 7) 厚生労働省鳥取労働局職業安定部職業対策課：鳥取県における平成 28 年「障害者の雇用状況」集計結果、厚生労働省鳥取労働局プレスリリース、2016.
- 8) 国立特別支援教育総合研究所：アンケート調査報告書「障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究」、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所、37、2009.
- 9) 社会福祉法人東京都社会福祉協議会：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、17. 127-128. 173. 196, 2008.
- 10) 全国特殊学校校長会：障害児・者の社会参加をすすめる個別移行支援計画「就業支援に関する調査研究報告書」ビジュアル版、ジアース教育新社、2002.
- 11) 全国特別支援学校知的障害教育校長会：第 37 回全国特別支援学校知的障害教育校長研究大会九州（沖縄）大会都道府県合同研究協議会情報交換資料、2014.
- 12) 全国特別支援学校知的障害教育校長会：全国特別支援学校知的障害教育校長会北海道（札幌）大会 H27 情報交換資料の集計結果（都道府県一覧表）
- 13) 全国特別支援学校知的障害教育校長会：全国特別支援学校知的障害教育校長会愛媛大会 H28 情報交換資料の集計（都道府県一覧表まとめ）
- 14) 田中秀明：知的障害特別支援学校生徒の継続的就労を目指した指導上の課題及び方策に関する研究－鳥取県内の特別支援学校生徒の就労状況を踏まえて－、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所平成 27 年度都道府県・指定都市教育委員会派遣研究員研究成果報告書、2016.
- 15) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター：障害者の職場定着支援のために 就労支援機関向け資料、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター、6. 2012.
- 16) 鳥取県教育委員会：平成 27 年度特別支援学校高等部及び専攻科卒業生の進路状況について、鳥取県教育委員会、平成 28 年 5 月定例教育委員会報告事項イ、2016.
- 17) 鳥取県：ともに働く仲間のために～障がい者雇用好事例集～：鳥取県商工労働部雇用人材局就業支援課、2016.
- 18) 日本海新聞：平成 27 年 6 月 4 日掲載記事、2015.
- 19) 白兔養護学校：平成 26 年度紀要、鳥取県立白兔養護学校、1, 2015.
- 20) 松田伸夫：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第 9 巻、38-45, 1996.
- 21) 森脇勤：学校のカタチ「デュアルシステムとキャリア教育」、ジアース教育新社、2011.
- 22) 森脇勤：障害のある子どものキャリア教育第 7 回 キャリア発達の視点をふまえた職業教育・就労支援－デュアルシステムとキャリア教育の推進－. 特別支援教育研究 10 月号、東洋館出版社、52-53. 2009.
- 23) 尾崎祐三・菊地一文監修 全国特別支援学校知的障害教育校長会編著：知的障害特別支援学校のキャリア教育の手引き 実践編、ジアース教育新社、39-45、2013.

謝 辞

今回、このような研究の機会を与えてくださり、研究助成をしていただきました公益財団法人みずほ教育福祉財団に衷心より感謝申し上げます。また、本研究を特別支援教育研究助成論文として御推薦いただきました独立行政法人国立特別支援教育総合研究所の皆様にも深く感謝申し上げます。

本研究は、昨年度、国立特別支援教育総合研究所派遣研究員として行った「知的障害特別支援学校生徒の継続的就労を目指した指導上の課題及び方策に関する研究－鳥取県内の特別支援学校生徒の就労状況を踏まえて－」をベースとし、今年度取り組んだ調査等の新たなデータを加え、加筆修正したものです。

本研究の土台を固めていくにあたりましては、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所の明官茂上席統括研究員、涌井恵主任研究員をはじめ、職員の皆様より温かい御指導、激励をいただきましたことに深く感謝申し上げます。

本論文で新たに加えた調査及び授業実践は、学校現場関係者の協力なくしては実現することができませんでした。鳥取県教育委員会事務局特別支援教育課の皆様には、昨年度から今年度にかけて、本研究に係る様々な情報の提供や御示唆をいただきました。また、鳥取県立白兎養護学校の涌嶋祥雄校長、梅原順子事務長、渡邊洋子副校長、楠田和幸教頭をはじめ、高等部職員の皆様、研究部の皆様、調査に快く協力してくださった本校卒業生や各企業等の皆様に対しまして、深く御礼を申し上げます。

様々な方々の御支援・御協力の下、本研究を進めていくことができました。折しも、平成28年度には鳥取県中部地区を中心とした地震災害が発生し、県内各地に大きな傷跡を残しました。このような状況下にもありながらも、子ども達は毎日変わらぬ笑顔で元気に学校に通って来てくれました。将来への期待と不安を胸に抱えながら、社会に巣立っていく準備を進めている高等部3年生の皆さん、間もなく進級を迎え上級生になろうとしている高等部1年生、2年生の皆さん。この研究は生徒達との関わりや会話を通してたくさんの方のインスピレーションを得たことで、より深まりのあるものになっていったと思っています。本当にありがとうございました。

生徒達の未来が輝かしいものになりますように、私たち教師も日々、新鮮な気持ちでこれからも頑張っていきたいと思っております。関係の皆様におかれましては、引き続き、温かい御指導、御鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

〔資料〕 調査 2-1 鳥取県立白兔養護学校卒業生等からの聞き取り調査結果（概要版）

※以下、各質問において複数の回答があった場合は、回答件数を「(件)」として表記した。

(1) 卒業生に対する質問

質問③ 現在、職場で困っていること、辛いこと、苦手なこと

離職経験なし (N=24)	離職経験あり (N=10)
新しい仕事を覚えること (8件)	新しい仕事を覚える (ミスが出やすく叱られる) (2件)
職場で求められる仕事をミスなくこなす (5件)	職場で求められる仕事をミスなくこなす (5件)
仕事の仕方が分からないことがある (2件)	(自分ではできたと思っていたことができていないことがあったので頑張りたい。)
人の名前や商品の場所等が覚えられない (2件)	仕事の仕方が分からないことがある
おにぎりを三角にすること	機械や道具の取扱い
果物を同じ大きさにすること	苦手な人や気の合わない人と一緒に働く
食材を切り分け、秤で量って分けること	(忙しく仕事をしているときにミスが出て、周囲の同僚の態度や言動に嫌な思いをした)
秤の目盛の範囲を読み取ること	仕事で分からない時に質問をする
掃除が難しい	職場の人に自分の気持ちを伝える (2件)
最近仕事のスピードが落ちたこと	むっとして支援者さんに不満をぶつけてトラブルになり、結果的に仕事が減った
苦手な人や気の合わない人と一緒に働く (4件)	同僚のやり残した仕事が回ってくる
職場で楽しく話せる人を作る (3件)	通勤や仕事に必要な体力を保つ (4件)
同僚とのコミュニケーション (3件)	ストレスや疲れを溜め過ぎないこと
職場の人に自分の気持ちを伝える (3件)	特になし (3件)
自分ではできるはずと思っている仕事を任せられないので、人に頼まないといけないこと	
同僚のやり残した仕事が回ってくる (2件)	
通勤や仕事に必要な体力を保つ (4件)	
ストレスや疲れを溜め過ぎないこと (4件)	
特になし (3件)	

質問④ 現在の仕事、職場を続けられないかもしれないと思ったことの有無及びその理由（離職経験者は離職理由を回答）

離職経験なし (N=24)	離職経験あり (N=10)
ない (6件)	自分への評価が低いと感じた。給料が少ない (2件)
それなりに大変だが、特にはない (8件)	入職当初、慣れずに仕事がうまくできなかった (2件)
ある (10件)	仕事で失敗した
【以下、「ある」と回答した理由】	人間関係面。職場でいじめや差別をする人がおり八つ当たりされた。他の人と扱いが違ふと感じた (3件)
頑張っているのに認められない。給料が少ない (2件)	入職当初、周りとうまく話ができなと感じた
健常者との仕事の違いに引け目を感じる (2件)	残業や休日出勤が多かった (2件)
仕事を任せてもらえない	仕事の時間が徐々に減り不安定だと感じた
仕事が忙しくて失敗が重なったとき	決まった時間に仕事がなかった
人間関係がうまくいかない。人間関係の気疲れ。 (2件)	体調が悪くなった
同僚から嫌なことを言われた (5件)「もっと早くできな	

<p>いのか」「こんなこともできないのか」等 障害者に対する理解が足りないと感じたが、誰にも相談 できていない 職場内の理解者や相談相手がなくなった</p>	
---	--

質問⑤ 就労が継続できている理由（離職経験者は現在の職場での継続理由について回答）

離職経験なし (N=24)	離職経験あり (N=10)
<p>相談できる人、信頼のおける人がいた（6件） 会社の人が良かった。職場の人の支えのおかげ（6件） 支援センターや学校の職員の支えがあった（4件） 自分のことを評価してくれている 接客対応をして御礼を言われたこと 時々、仕事のことで褒めてもらえる（4件） 丁寧に仕事を教わることができた（3件） いつでも同じ仕事を任せてもらった（2件） 任せられる役割が広がった（2件） 障害について職場の人に分かってもらった（2件） 職場の年間表彰等、頑張りに対する褒美がある 休日に好きなことをして気晴らしができた（4件） 友達の存在。「辞めたらいけない」と励まし合う 同窓会等で職場の人以外と色々な話ができる 結婚したので家族に迷惑をかけられないから 辞めても次があるか分からないから 自分の障害やストレスへの対応が分かっていた（4件） 自分の得手不得手が分かっていた お金を稼いで生活をちゃんとしたいから 好きな芸能人等の言葉が支えになったから（2件）</p>	<p>相談できる人、信頼のおける人がいた（2件） よくわからない 仕事の内容よりも安定していることが大切 任せられる役割が広がった 障害について職場の人に分かってもらった 自分の障害やストレスへの対応が分かっていた 将来のことや交際相手のためにお金を稼がないといけないと思 ったので、嫌なことも我慢した</p>

質問⑥ 離職することに対して自分が持っているイメージや思っていること

離職経験なし (N=24)	離職経験あり (N=10)
<p>いけないことだと思う（9件） ・利用者さんに「あんたがいないといけない」と言われ た。自分で決めた仕事だし学校の先生にもお世話になっ たので辞めずに頑張らねばならない ・辞める事情もあるのだろうが、どこに行っても同じ ・自分に考えがあり他に仕事があれば良いが、仕事を探さ ずに辞めるのはいけない ・簡単に仕事を辞めるのは「仕方がないこと」ではない あまり良くないことだと思う（2件） ・友人が最近辞めた。辞めるなら最初からすると思う</p>	<p>いけないことだと思う 良くはない、できるなら続けた方が良い（2件） 辞める理由による。目的があれば良い いいことだと思う。色々な経験が大事 何とも思わない（次の職場が決まっていたので） 不安はあるがその時はその時である 自分がいけないことをしたので職場を変わなければいけ なくなった。再出発だと思っている 辞めたかったが慰留され、退職届を書いてやっと辞めるこ とができた。自分は離職して良かったし、ほっとした</p>

<p>また1から探さないといけないので勿体ない 自分で決めれば良いと思う 次があるなら良いが、無いのにすぐ辞めてふらふらしているのをみると腹が立つ ・友人が辞めると心配だ 良いことだと思う（3件） ・次の仕事、別の仕事もしてみたい ・自分に合わなければ辞めれば良い 別になんとも思わない 分からない（2件） 考えたことがない 自分には難しいので今の仕事を続けたい</p>	
---	--

質問⑧ 今後の夢、やってみたいこと

離職経験なし (N=24)	離職経験あり (N=10)
<p>いつかは結婚したい（6件） 仕事が沢山できるようになりたい 仕事のイベントでお客様を盛り上げたい 職場で楽しく笑顔で暮らしたい パラリンピックに出場したい オリンピックでアーチェリーに出場したい 休日にバスケットボールをしたい 好きなバンドのライブに行きたい 自動車免許を取りたい（2件） 考えたことはないが、自分と家族の為に頑張る 介護の仕事を家でも活かしたい 転職して新しい仕事を頑張りたい 特に今は考えていない（7件）</p>	<p>自分の家族を持ちたい 定年まで仕事を続けたい サポート以外の仕事も増やしていきたい 一人暮らしがしたい 旅行がしたい 楽器を演奏してステージに立ちたい 家族のことを安心させたい 正社員になりたい 自分の生活は自分で立てて自立したい（2件） 特になし（2件）</p>

質問⑨ 学校で学んだことで特に印象深いこと

離職経験なし (N=24)	離職経験あり (N=10)
<p>忘れていた。記憶にない（3件） 作業学習関係（7件） ・洗濯物のたたみ方やアイロンがけを教わり、家でもできるようになった。 ・最高の製品を作りお客さんに提供したいという気持ちが心に残っている。 ・色々な製品を作った思い出 現場実習関係（4件） ・自信に繋がった</p>	<p>体力づくり、スポーツの厳しかった指導 作業学習関係（3件） 部活の練習でしんどかった時に「しんどいけど頑張れ」と顧問に言われたこと。今でも仕事をしていてしんどい時に思い出して頑張れる。 挨拶が大事だということ 教わった先生の印象が残っている 特になし（2件）</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・実習がきっかけで現在の道に進みたいと思った ・最初の実習でとても緊張した記憶がある <p>アルバイトを経験させてもらい、自信がついた</p> <p>部活動がとても楽しかった</p> <p>家庭科の調理実習が強く残っていて、現在も役立っている</p> <p>小学部の児童に読み聞かせをしたこと</p> <p>言葉遣いをよくすること</p> <p>ちゃんと返事をする</p> <p>遠慮せずに尋ねること</p> <p>作業前の挨拶（大きな声を出しておかないと将来、言えなくなるから）</p> <p>学校と職場の違いを習ったこと</p> <p>社会のルールを習ったこと</p> <p>楽しかった思い出がある。先生方を困らせたり迷惑をかけたことが印象に残っている</p> <p>ある先生の授業が印象に残っている</p> <p>友達とじゃれあったこと</p> <p>学校のスローガン</p> <p>特になし</p>	
--	--

質問⑩ 学校でもっとしておけば良かったと思うこと

離職経験なし (N=24)	離職経験あり (N=10)
<p>色々な経験をさせてほしい</p> <p>挨拶 笑顔 周りの見る目が変わる</p> <p>敬語の練習（目上の人との会話に必要）</p> <p>礼儀や言葉遣い</p> <p>遅刻をしない</p> <p>お金の使い方</p> <p>国語の読み</p> <p>メモを取る（2件）</p> <p>人と沢山話す人付き合い 自分から話す</p> <p>人に合わせる 自分の世界や意見を持つ</p> <p>最初は緊張するが分からないことは聞く（2件）</p> <p>ネクタイを結ぶ練習</p> <p>介護の勉強</p> <p>現場実習がもう少し長く、回数があっても良い</p> <p>作業をもっと真剣にやっておけば良かった</p> <p>部活に励んだり英語や手話も学んでみたかった</p> <p>風邪で休んだ分の勉強をしたかった</p> <p>特になし。分からない（6件）</p>	<p>時間を見ながら教室移動をし、始業前に着席する</p> <p>計算力（働く時間、小遣い管理、貯金等）</p> <p>困ったことがあったら伝えること</p> <p>現場実習が必要（学校と社会とは環境が違う）</p> <p>特になし</p> <p>ちょっとあれこれ言われただけではへこたれない力</p> <p>もうちょっと強い心を鍛えておけば良かった</p> <p>先生から注意されたことは改善していく</p> <p>先生達の言っていたことをちゃんと聞く</p> <p>もっと社会勉強が必要</p> <p>沢山の友達を作ってほしい。年齢の近い人との新しい出会い</p> <p>というのは卒業後とても難しいので</p>

(2) 雇用主に対する質問

質問④ 知的障害者を雇用して良かったと考えていること

業務内容	回答内容
販売 バックヤード	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業者さんとのやりとりで、笑顔がある ・ 店のポップを作ることができた ・ 障害者が社会に出ることは嬉しい ・ とても真面目である ・ 欠勤がない ・ 納品のペースがとても速くなり、頼りにしている ・ 他の従業員の接客態度にも役立っている（「何かお困りのことはないだろうか」という目配りやお年寄り、子どものお客様へのお声かけ等） ・ 「障害者だからできない」前提ではなく「やってみて、できる」というスタンスでスタッフ全員が関わっている ・ 仕事がどうしても雑になることがあるが、時間内に終わらなかった時には残業してでもやるという姿勢で頑張ってくれている ・ 明るくニコニコしていることが、周りに良い影響を与えている ・ 孤立感がなく、皆が信頼し会社の戦力になっている ・ 自分の考えを尋ねると素直に意見を言ってくれる ・ 単純作業に見えて実は根を詰めてすることが多い仕事を一生懸命してくれてありがたい ・ 会社全体への支えになっている ・ 従業員に高齢の方が多い中、かわいがられており、皆の癒やしになっている。社内のコミュニケーションが良くなっている ・ 職場全体が人との関わりを気遣い合えるようになった。真面目に働いてくれている ・ 本人がお客様に両手でコーヒーをお出ししている姿がお客様の目にとまり、今度取材に来られることになった ・ レストラン接客等の全般を任せている
清掃	<ul style="list-style-type: none"> ・ 遅刻欠勤がなく、淡々と仕事ができる ・ 若いので同僚が元気をもらえる
介護 福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・ 笑顔が素敵なので、利用者さんが孫のようにかわいがっておられる ・ よく気がつく ・ 職場が明るい ・ ジョブコーチに入ってもらって以来、仕事が任せられるようになった ・ 利用者さんの話し相手になり、話を良く聞いてくれる ・ 癒やし系で文句も言わないで黙々としており、毎日同じ仕事をしてくれているので、他の従業員は他の仕事を進めることができる
事務補助	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまで外部に出していた仕事を、障害者雇用により内部でまかなうことができるようになり、結果的に省エネ活動になっている ・ 一緒に働くことで障害のある方への理解を深めることができている ・ 一生懸命仕事をしてくれる ・ 本人がいることで、優しきでカバーし合いながら働くという社内の意識付けができた

事務補助	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで手の回らなかった仕事もできるようになり、近所の方々からも歓迎の声をいただいている ・畑を事前に耕すなどの準備をしておいてくれるので、その間に職員が他の業務を進めておくことができ、効率化が図られている。職員も感謝している ・できることを無心で必死にしてくれるので、作業量がものすごい ・一緒に仕事ができラッキーだと思っている。人事もいい採用をしたと思う ・寡黙であってもきちんと仕事をしてくれるのであてになる ・メモを取らないでも全て覚えているので、すごいと思う ・洗浄の仕事をやってもらえるので、検査業務に集中でき、業務効率が良い ・洗車業務をお願いしておくとはっちりしてくれているので助かる
------	--

質問⑤ 知的障害者が働き続けていくために必要だと考えること

業務内容	回答内容
販売 バックヤード	<ul style="list-style-type: none"> ・働くことに対して理解と納得をしていること ・意欲（～がやりたい）（5件） ・資質や能力、態度、素直さ（3件） ・嫌なことが受け流せること ・できないことから逃げたり、そのままにしたりせず、根気よくできるようになること（2件） ・作業のスキル。同じ作業を繰り返すことができること（2件） ・困ったことを自分から聞きに来ること（2件） ・人とコミュニケーションをする力。対人関係能力（3件） ・元気の良い挨拶や接客態度 笑顔を作ること ・礼儀 ・本人が会社の輪の中の一員であるという気持ち 所属感を持っていること ・健康管理 ・その職場にあった態度。それがあれば続けていける ・社内のできることを増やし、やり甲斐を感じられるように可能性を広げていくこと（企業側の取組）
清掃	<ul style="list-style-type: none"> 意欲（2件） 態度（休みがない、挨拶ができる）
介護 福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・元気に毎日働くこと ・意欲、やる気、態度（笑顔でお年寄りに接する力）（5件） ・人と関われること ・社会人としての一般常識 ・企業側が、本人に任せられる仕事を色々作っていくこと ・企業側が本人の実態把握や環境の調整に努めること ・作業ができていれば、内容の調整をすること（企業側の取組） ・専門機関や関係機関等との連携、ジョブコーチの活用等（企業側の取組） ・褒めて自信を高めること（企業側の取組）
事務補助 製造 その他	<ul style="list-style-type: none"> ・意欲 ・場の空気が読みづらい部分はあるが、言われたことに対して真面目に取り組むこと

事務補助 製造 その他	<ul style="list-style-type: none"> ・周囲の同僚との関係づくり（一人で悩まずに相談しやすい関係づくり） ・与えられた仕事を確実にこなすことが信頼、新たな仕事の提供、本人の喜び、信頼のアップ、昇給や昇進等のステップアップにも繋がる ・仕事に対して本人が満足していること ・企業が家庭等と連携していくこと（本人が家庭内の出来事やトラブルを引きずりやすいため） ・本人の資質や能力よりも家庭でどんなふうで育ってきたのかが大事。企業が大切にしたいのはハート ・企業の考え方や理解が重要であり、職場内に障害者が働ける場があるのかどうか ・資質、能力、意欲、態度、作業スキル等がどれも備わっていること ・意欲 任せられることで責任感を発揮する
-------------------	--

質問⑥ 学校で身に付けておいてほしいと思うこと

業務内容	回答内容
販売 バックヤード	<ul style="list-style-type: none"> ・挨拶（自分からする挨拶・人に返す挨拶）（5件） ・言葉遣い・敬語（2件） ・道徳的なマナーや礼儀（「ありがとう」「すみません」等） ・仕事に関心を持つ学習（やらされている意識ではいけない）現場実習があるのはとても重要。色々な所ですると良い。幅が広がる。回数が多い方が良い（3件）
清掃	<ul style="list-style-type: none"> ・挨拶 気持ちのよい挨拶ができなければお客様の前に出せない ・大きな声が出せること ・気持ちを溜め込まずに素直に何でも相談できる学習をしてほしい
介護 福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・挨拶、返事や感謝の言葉、笑顔（5件） ・マナー ・危険回避能力（車道の歩行やイヤフォンを付けたまま自転車等に乗ること） ・過信や慣れによるミスを減らすこと ・性教育 ・心を開き、信頼すること ・社会的なコミュニケーションの力 ・色々な人と接する力 ・メモを取るために、文字を丁寧に書くこと（書きたい字が書けず、平仮名になる）
事務補助 製造 その他	<ul style="list-style-type: none"> ・挨拶 ・やる気や目的を持って取り組むこと ・ルールを守ること ・もう一回やってみようという気持ち ・与えられた役割がしっかりと果たせること ・遅刻欠勤（欠席）をしないこと ・コミュニケーション（3件） ・おあいす言葉（おはよう、ありがとう、失礼します、すみません） ・基本的な読み書き計算