

(事例報告)

特別支援学校（知的障害）高等部卒業後の生徒に対する職場定着支援 － 職場定着支援からみた職業教育の在り方－

定 岡 孝 治

(研修事業部)

要旨：本稿では、特別支援学校（知的障害）高等部卒業後の生徒に対して、学校が行う職場定着支援に焦点を当て就労先で、どのような問題や課題に直面しているのかを事例を通して明らかにする。さらに、A特別支援学校（知的障害）高等部卒業生の過去8年間で、3年以内の離職者数と離職理由を整理した。その結果、生徒の就労意識の低下への対応や道徳観・倫理観の育成の必要性、周囲への障害者理解を促進することが、就労を継続するために必要な支援であることを示した。

見出し語：知的障害、学校卒業後の職場定着支援、離職率、支援事例

I. はじめに

1. 背景

近年、世界経済はグローバル化を迎え、ヒトの往来、モノの流通、情報の発信・収集が国境を越えて効率的になり、経済活動は一層活発になってきた。こうした中、日本は経済再生の政策を打ち出し、長く続いているデフレ脱却を目指し、働き方改革や規制緩和などを通じて新たな経済社会システムの構築に動き出した。これらの経済的動向は、職場の拡大や採用市場を広げ、一般雇用及び障害者雇用の創出へとつながっている。

特に、障害者雇用の拡大の背景には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」等の改正も影響し、2013年4月には、民間企業に課せられる障害者の法定雇用率が見直され1.8%から2.0%に引き上げられた。

さらに、2015年4月から障害者雇用納付金対象事業主の範囲は、常時雇用している労働者数が100人を超えて200人以下の事業主に拡大された。同年の厚生労働省が公表した民間企業や公的機関等におけ

る、「障害者雇用状況」民間企業の集計結果の取りまとめでは、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新し、実雇用率1.88%、対前年比0.06ポイント上昇した。法定雇用率達成企業の割合は47.2%（前年比2.5ポイント上昇）となった。

また、2016年4月より障害者差別解消法の施行により、企業は「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」に基づく必要があり、CSR（企業の社会的責任）やコンプライアンス（法令遵守）への高まりも相まって、今後障害者雇用に取り組む企業が増えていくことが期待される。

2. 特別支援学校（知的障害）の現状

文部科学省初等中等教育局特別支援教育課(2015)のまとめでは、卒業者数及び就労者数が年々増加していることが示され（図1）、また就職率の増加（図2）も示されている。このような現状の中、特別支援学校（知的障害）高等部の担任や進路支援を担う職員は、増加する在籍生徒やその保護者の就労に対する願いを叶えるべく、企業開拓に強い使命感をもって取り組んでいる。上記で述べた背景により、

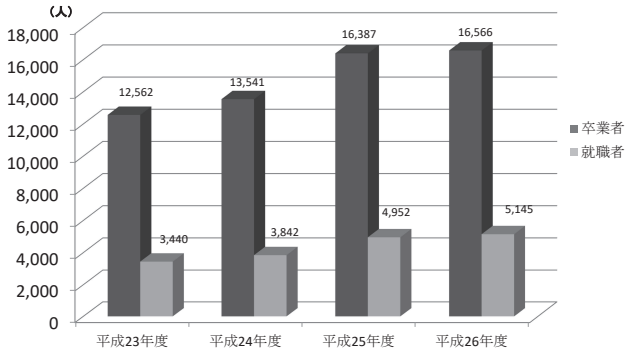


図1 特別支援学校〈知的障害〉高等部（本科）
卒業者の状況 一 国・公・私立計一
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
特別支援教育資料（平24・25・26・27）

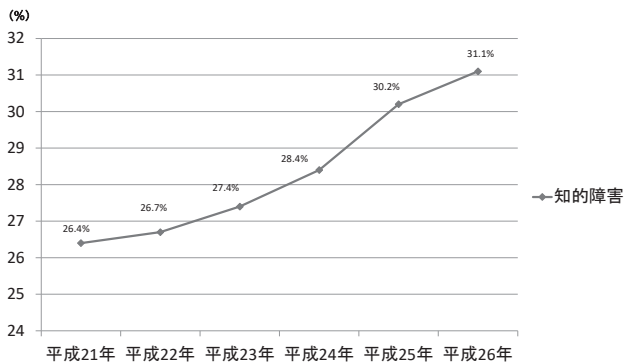


図2 特別支援学校高等部（本科）
卒業者の就職率の推移 一 国・公・私立計一
特別支援教育資料（平成26年度）文部科学省

売り手市場と考えることもできるが、仕事と生徒のマッチングや近隣の特別支援学校との競合もあり、企業開拓は容易なものではなく、毎年厳しい現状がある。

3. 問題と目的

特別支援学校に在籍する生徒は全国的に年々増加傾向にあり、特に知的障害の在学者数はその傾向が顕著である。知的障害者である生徒に対する職業教育を充実させるため、特別支援学校高等部学習指導要領総則にキャリア教育の推進が盛り込まれ、その中で「地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取入れるなど就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に

得るよう配慮するもの」と示した。職業教育に必要な指導内容は、これら職業に関する教科のみでなく、すべての学習活動が関連するため、職業教育や現場実習を中心に十分な指導計画を立てていくことが必要となる。

これらを踏まえ、高等部3年間において、生徒の職業的能力を向上させるために各学校は、地域の実態や特色を生かし職業教育を系統的かつ体系的に計画を立てて取り組んでいる。

しかし、生徒一人一人の障害に応じた指導や支援という観点で現状をとらえれば、さらにキャリア教育・職業教育を推進し、労働や福祉等の関係機関と連携しながら就労支援を充実させる必要がある。併せて、就労させることだけにとらわれず、就職後の指導に着眼する必要がある。厚生労働省（2015）の調査によると、新規学校卒業者の高校卒の離職率（図3）は40%であり、高卒者の離職率の推移（図4）は、平成21年から増加傾向にある。

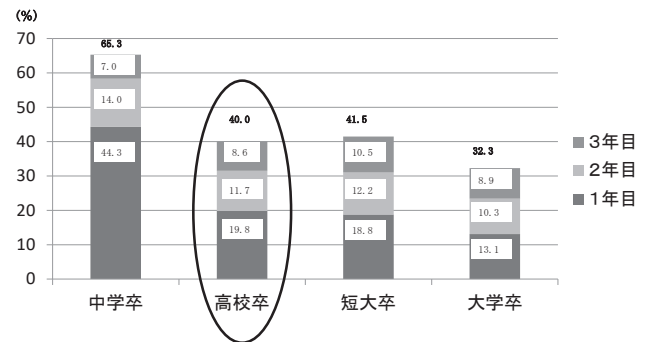


図3 平成24年3月新規学校卒業者の離職率
厚生労働省 平成27年10月30日

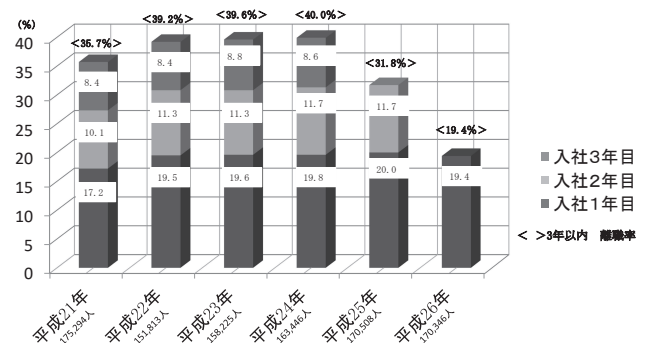


図4 新規学卒（高校卒）就職者の
在籍期間別離職率の推移
厚生労働省（平成27年10月30日）

各学校で全人的な学習を続けているにもかかわらず、新規学卒（高等学校卒）の離職率が上昇していることについてその背景や原因を考える必要がある。職業安定法第27条では、学校による公共職業安定所業務の分担として、就職後の指導を行うこと、と明示している。このことについて学校では、元担任もしくは定着支援担当者が当たっている。学校卒業後であることや、個人情報保護の観点もあり、当該校の教職員でも卒業生の現状については、情報共有はされていないこともあり、定着支援担当者だけが知り得ることもある。「就労した卒業生たちが、社会の中で自己実現を果たし、自立に向けた生活を構築できているか」、「就労を継続するためには、どのような力が求められるか」等、学校現場において把握し現状を踏まえた職業教育を行う必要があると考えられる。

そこで本稿では、学校卒業後の定着支援に焦点を当て、就労先で、どのような課題に直面しているのかを事例を通して明らかにすることを目的とする。これにより、今後の職業教育の在り方の一助につながると考える。

Ⅱ. 対象と方法

1. 対象

本稿で対象とした事例は、A特別支援学校の卒業後の定着支援で筆者が携わった6事例（平成24～25年）であり、表1に示した通りである。

ここで使用する事例及びデータは、A特別支援学校（知的障害）学校長の承諾を得たものである。

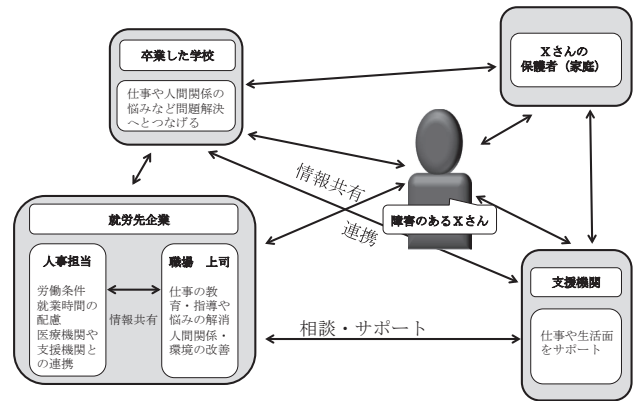


図5 就職後（卒業後）の支援体制

2. 方法

A特別支援学校（知的障害）では、図5に示すように、障害のあるXさんを中心に、就労先企業、登録した支援機関、保護者（家庭）、学校が支援体制を整備し、相談・サポート・情報共有・連携を行い継続した就労ができるように支援している。筆者は、職場定着支援を担当した際、校内取決め（資料1・2）により卒業生の就労先職場まで出向き、その実態を記録した。その記録から、就労先での課題を再整理する。

Ⅲ. 事例の経過

1. 事例A〈就労意識の低下〉

【在学時からの様子】

- ・学習活動、部活動と意欲的に取り組む生徒だった。
- ・現場実習では、好成績で雇用につながった。
- ・母親、本人、弟の3人暮らしで、母親が勤務しており、帰宅は21時を過ぎることが多い。

表1 A特別支援学校（知的障害）高等部卒業の学校が行う職場定着支援における事例

事例	障害種	職種	課題	就労状況	就労期間
A	軽度知的障害	ロジスティクス（荷物仕分け）	就労意識の低下	離職	6ヶ月間
B	発達障害	食品製造	就労意識の低下	離職	16ヶ月間
C	軽度知的障害	アメニティー（清掃）	異性とのかかわり	継続中	継続中
D	知的障害を伴う自閉症	販売流通バックヤード	触法行為	退職	10ヶ月間
E	軽度知的障害	販売流通バックヤード	障害者理解	退職	9ヶ月間
F	軽度知的障害	介護補助	障害者理解	継続中	継続中

【雇用までの経緯と雇用後の様子】

本人は荷物の仕分けを行う業務を希望し、実習を経て、雇用に至った。初回職場訪問では、意欲的に取組んでおり全く問題ないと指導担当者から報告を受けた。本人からも「順調です。」と聞き安心していった。

【課題と対応】

4ヶ月が経過した頃、雇用先の上司から電話で、「Aさんですが、最近体調が悪いようで、休みが増えている。」「休むという連絡は、入らない時がある。」という連絡があった。その後、会社からの電話の内容を母親に伝えたが、母親は半信半疑で、「朝は、毎日私より早く家を出ています。私が帰る頃には、部屋で寝ています。」と言っていた。本人に電話を代わってもらうために呼んでもらうが返答がなかった。こうした状態がしばらく続き、母親は、「私から話を聞きます。また連絡します。」と言いつつ、この日は終わった。

数日後、母親から連絡が入り、「本人が言うには、『会社近くになると調子が悪くなる。』ということなので病院に連れて行ってきます。会社には、本人から連絡させました。」と話した。後日、受診結果の報告があり、特に異常はなかった。

そこで、本人・母親・支援機関・筆者と4者面談をした。面談で本人の気持ちを尋ねると「仕事は楽しいし辞めない。」「心配なことがある。障害者手帳の更新が近づいていて、更新できないときが心配。」他に、「通勤が1時間以上かかるので、50ccバイクの免許を取得したい。バイクであれば毎日通える。」「今、免許取得のために勉強している。」と話した。筆者からは、手帳の更新については、更新できなかった場合は、再度みんなで考えることを伝えた。免許取得については、試験問題に対する文章理解、受験料、バイクの購入資金、本人が通勤経路が分からないなど解決しなければならない問題が山積していたが、本人は免許証取得に執着していた。母親に考えを尋ねると、「本人は言い出したら聞かない。」「仕事に行けるのなら必要な資金を出します。」と言った。この時本人と交わした約束は、次の2点である。①「明日から仕事に行き、帰宅後免許取得のための勉強をする。」②「無断欠勤をしない。体

調不良等で欠勤する場合は必ず連絡を入れる。」であった。

翌日の朝、職場の最寄駅で待ち合わせをし、上司へ無断欠勤の謝罪を一緒に行い、業務に入った。その後1週間、本人は約束を守り免許取得試験に挑んだが、取得はできなかった。本人の就労意欲は低下し、電話や家庭訪問を行うが、「免許取得だけに集中したい。」「仕事は免許取得するまで行かない。」と語っていた。考え方などを論じたが、変わらなかった。その後、4～5回受験したが免許は取得できなかった。職場には状況を丁寧に説明し理解していただいたが、本人は心を閉ざし自分の部屋から出なくなった。それ以降、本人と話しをすることはできず、連絡が取れるのは、母親だけであった。母親が言うには、「車の免許に挑戦する。仕事は辞める。」と本人が言っている。母親は、「これ以上職場には迷惑をかけられないので辞めさせようと思う。」と言った。

本人から直接考えを聞きたいので、本人・母親・支援機関・筆者の面談を行った。本人から、「働く意欲がない」との発言があった。これは、入社後から感じていたことで、このことを隠すために様々な理由を付けていたと話した。結果、離職することになり、後日、本人・母親・筆者で職場へ行き、お詫びと離職の手続きを行った。

【考察】

本事例は、就労意識の低下を通勤手段確保のための免許取得に転嫁し自分の意思を伝えられなかった点に課題がある。なぜ就労意識の低下へつながったかなど原因を問うもあいまいな返答を繰り返し最後まで本心が分からなかった。

2. 事例B〈就労意識の低下〉

【在学時からの様子】

- ・精神的不安定になると、気持ちのコントロールができなくなり、感情的になることもあった。
- ・作業能力は高い。
- ・父親と母親、祖母の4人暮らし。父親と母親の情報共有はほとんどなく、父親と本人は相性が悪く冷静に話ができない。

【雇用までの経緯と雇用後の様子】

本人の希望により、食品製造を選択した。全国展開している企業で現場実習を行うことになった。受入れ企業の事情もあり実習先は、本人居住地から職場まで90分程度要する店舗となった。食品製造ということもあり朝7時出勤のときもあった。業務内容は、調理器具の洗浄や製造補助であった。通勤時間や業務内容を本人と保護者が判断し雇用へとつながった。

【課題と対応】

4月の雇用後は順調だった。5月中旬頃、男友達ができから生活のリズムが乱れはじめた。夜遅くまで遊び、朝起きられず、遅刻や休みが増えた。本人・保護者・支援機関・筆者でケース会議を数回開き、職場に行けない状況について確認し、解決の道を模索した。保護者は、在学時から仕事を理由に日程調整が厳しいと参加を渋ることが多かった。また、参加した時は、父親が来たり母親が来たり、どちらの参加もないこともあった。夫婦間で情報の共有はされていない状況であった。

今後の就労についての話になると本人の意思が曖昧でまとまらず、何度も話し合いの機会を取らなければならなかった。こうした状況が2ヶ月間続いた頃、本人から筆者に離職の意向を伝えてきた。本人からの申し出だが、未成年ということもあり保護者の確認を取った。母親に確認したところ「本人の意思を尊重する。」という返答だった。離職を伝えるために本人と筆者（保護者不参加）で、店長と本部人事担当者と面会した。本人から離職の意思を伝えると本部人事担当者から一つの提案が出された。「自宅から40分程度のところに店舗があるので異動してはどうですか。」ということであった。この2ヶ月間で6回行った支援機関を交えた本人との話し合いでも、近くの店舗への異動を筆者や支援機関からの提案として挙げていた。しかし、本人は働く気持ちがないと答え、離職の判断となった。ところが、本部人事担当者からこの話を直接聞き、本人の気持ちは一瞬で変わり、近隣店舗に異動することになった。

新たな店舗においては、数日間通うことができたが、家庭内でのトラブル、新しい男友達との交際と同棲、業務の指導者の退職など、本人を取り巻く環

境は日々変動し、生活リズムが整い、継続した就労ができる状況には至らなかった。家庭の協力は得られず、支援機関、精神科のカウンセラー、ケースワーカー等、関係諸機関で支援を続けたが、職場へは行けなかった。その後、筆者が異動となり定着支援は後任へと引き継いだ。後任者は同じ進路支援部の職員であったので、Bの状況については共有していた。その後の報告によると離職したとのことだった。

【考察】

本事例は、夫婦間と親子間トラブルが頻繁に生じて家庭内不和が慢性化し、本人の心の安定が維持できなかった。これが原因となり、寂しさを紛らすために話し相手を求め生活リズムが乱れ就労意識の低下へとつながったものと考ええる。

3. 事例C〈異性とのかわり〉

【在学時からの様子】

- ・学習活動、部活動と意欲的に取り組む生徒だった。
- ・穏やかな性格の生徒だった。

【雇用までの経緯と雇用後の様子】

在学時から清掃業務を希望し3年生の前期後期と同じ会社で実習を行った。実習において好成績で雇用につながった。業務は、班長を含め3～4名のグループとなり清掃業務を行う。現場実習で経験していた業務でもあり、積極的に取り組んでいると指導をしている班長より報告があった。

【課題と対応】

雇用後2ヶ月が過ぎた頃、支援機関と同行し定期職場訪問を行った。本人からは、「仕事にも慣れ、困ったことはありません。」と聞いた。続いて別室で、班長から話を伺った。業務について問題はないが、業務以外で、次のことが告げられた。「最近職場で特定の異性従業員と距離が近い。」「出退勤が一緒で、昼食も二人で摂っている。他の従業員も二人に意識して、職場の雰囲気も気まずさを感じている。」と報告があった。確認のため本人から話を聞くと、班長の話と内容は一致しており、休日など二人で映画や散歩に出かけていると話し、本人は特に問題意識はなかった。そこで、休日の過ごし方と職場での行動について整理した。特に職場内では、休憩時間であっても二人だけになってしまうと、他の

方に気を遣わせてしまうということに気付くように助言した。職場では、コミュニケーションを取りながらチームワークを深めることの大切さを伝えた。この件について、保護者の理解を得ながら職場訪問の回数を増やし、本人と面談をしながら、異性との付き合い方や職場の休憩時間の過ごし方について考えるよう促した。

その後もCは就労を継続し、職場訪問で班長から、職場での異性との距離や休憩時間の過ごし方等问题はないと報告を受けた。

【考察】

本事例は、職場内での異性とのかかわり、自分の行動が周りの人へ与える影響や休憩時間の過ごし方等、職業人としてあるべき姿を学んだ。これらの改善を図ることによって社会人として成長し、就労も継続できているものと考えている。

4. 事例D〈触法行為〉

【在学時からの様子】

- ・友達とのコミュニケーションにおいて、一方的な関わり等が課題であった。
- ・指示したことを行動に移すが、ミスが多かった。

【雇用までの経緯と雇用後の様子】

現場実習を行うもなかなか雇用につながらなかった。卒業式を間近に控えた頃の実習でようやく雇用へとつながった。配属は調理の盛り付けだった。見本となる盛り付け例を写真で見ながら行った。雇用後9ヶ月が過ぎた頃、隣町に新店舗がオープンし、人手不足もあり新店舗へ異動となった。そこでは、バックヤードで商品を小分けにする業務に就いた。異動直後の職場訪問では、指導担当者から業務を少しずつ覚えていくと伺った。本人も保護者も心配はないと話した。

【課題と対応】

新店舗に移り1ヶ月が過ぎたころ、本社人事部から連絡が入った。「貴校卒業のDさんですが、店の商品を自分のバックに入れ店を出たところで、店長が呼び止めました。」とのことであった。筆者は、即座に母親と支援機関に報告し、母親に勤務店舗に向かってもらった。支援機関は、他の支援業務中だったため担当者は不在だった。筆者も直ちに勤務

店舗に向い、店舗近くで母親と合流したが、表情は困惑していた。店舗奥の事務所に通されるとテーブルに商品が2点置かれており本人が泣いていた。店長は、「まずは、本人から話を聞いてください。」と言って部屋を出ていった。本人・母親・筆者の3人だけになり、筆者が本人に事実を確認したところ、商品の持ち帰りを認めた。今回以外でも数回持ち帰り、食べたことがあったという。特に新発売の商品に興味があり、思わず持ち帰ってしまったとのことだった。その後、店長から話を聞くと、他の従業員が不穏な動きをして帰るところを何度か見たという報告があった。従業員数名で注意深く気にかけていたところ、現認したそうである。持ち帰ろうとしたものは、チョコレート1点とクッキー1点であり、総額数百円だった。「今後については、本人と保護者と学校で考えてほしい。その後、会社として判断します。」と伝えられた。店長を前に、本人・母親・筆者で謝罪をし、商品代金数百円をレジで支払い店を出た。本人と母親に学校に来てもらい、経緯を整理した。本人も母親も時間が経つにつれて事の重大さを感じ、今までの行動を悔やんだ。

学校としては、会社に対して「今回のことは見逃してください。」と本人を擁護することはできない。障害の有無に関係なく社会の一員として、してはいけない行為はしないと学ぶことが必要である。今後、再犯しないために十分に反省してもらうことが大切である。学校としては、本人の再就職を考え「解雇」ではなく、「自己都合による退職」にして欲しい旨を会社をお願いした。会社の理解を得て、自己都合による退職として対応していただいた。

【考察】

本事例は、興味がある商品を欲しいという欲求が勝り、自己抑制ができずに持ち帰る「触法行為」を起こしてしまった。今後再犯しないために自分の行動には責任が生じることを自覚し、自己抑制力を高めていくことが課題である。

5. 事例E〈障害者理解〉

【在学時からの様子】

- ・母親、本人、弟と暮らしており、母親は職場のシフトにより夜勤があった。

- ・とても明るい生徒で誰とでも仲良く過ごすことができる生徒であった。

【雇用までの経緯と雇用後の様子】

雇用先が決まらず卒業する3月まで現場実習を行った。指示された事を理解し行動に移すまで時間を要する等の課題はあったが、地域で展開するスーパーマーケットに雇用された。求人票の雇用条件では、3ヶ月ごとの契約更新であった。業務は、惣菜コーナーの調理補助で決まった数や分量をパックに入れ陳列を行う。雇用後の職場訪問では、意欲的に取り組んでいると店長から報告を受け、本人、保護者からも特に問題は出なかった。

【課題と対応】

雇用後7ヶ月が過ぎたころ、本社人事部から電話が入った。「同じミスを繰り返す。数の過不足や、分量違いがある。対応について相談したい。」とのことだった。

後日、本社人事部と店長と面談した。会社としては、現在の店舗は小規模で従業員も少ないので、隣駅の大きな店舗に異動し、指導ができる環境にした。1ヶ月の試用期間を設け契約更新をするか検討したいと切り出された。本人からも話を聞いたが、ミスが無いようにと意識しているものの、ミスをすると自覚していた。店長と本人からの聞き取りの結果、以下3つがミスにつながる要因として挙げられた。

- ①個数が6以上になると数が曖昧になる。
- ②3つ以上の指示が1度に出ると混乱する。
- ③メモをとっているが、再確認していない。

これらを踏まえて対応策として提案した学校の支援は、以下の4点であった。

- ①指示を確認しメモする。メモを再確認する。
- ②本人が正確に数えられる5つ以下の数をまとまりにする練習を行う。(本人の休日に学校で練習)
- ③職場訪問の回数を増やし、実態を確認し今後の支援に役立てる。
- ④母親との連絡の回数を増やし、職場での様子を伝え、家庭からも声掛けをしてもらう。

職場にお願いしたいこととして以下3つを示した。

- ①指導担当者の明確化(担当者が休みであれば、代わりの担当者がわかるように)

- ②作業指示の簡潔さ(一つの指示で一つの作業)
- ③ルーティン作業の見える化(図や表、文字を見えるところに掲示)

以上の体制を組み、1ヶ月の見極め期間がスタートした。本人も意識を高め、一つ一つの作業を確認しながら取り組む様子が伺えた。休みの日は、学校に来て数を数える学習をした。

見極め期間が終わり、今後の契約更新について、店長から説明があった。経営上の人員削減もあり、現地点では十分な指導体制が取れないと判断され、契約更新はされなかった。

【考察】

本事例は、在学時に行った実習において、指示された事を理解し行動に移すまで時間を要する等の課題は残るものの雇用につながった。本人は職業人として自立を目指し能力向上のため努力をしたが、雇用先の様々な事情から理解を得られず契約終了となった。

6. 事例F〈障害者理解〉

【在学時からの様子】

- ・心配や不安が大きくなると行動が消極的になる。
- ・集中力の持続時間が短い。
- ・巧緻性が低く、細かい作業が苦手。

【雇用までの経緯と雇用後の様子】

特例子会社を含む数ヶ所の企業で実習をしたが、雇用までは至らなかった。卒業式が終わってから、求人の案内が入った。職種は介護補助であった。しかし、この事業所は障害者雇用をしておらず、多くの職員が障害者と接したことがない状況であった。見学と面接を経て雇用へとつながった。雇用後、管理者は情報共有の場を設定し、不定期ではあったが、母親・支援機関・筆者と職場定着を図るための検討を重ねた。

【課題と対応】

学校が想定している雇用までの流れではなかったため、本人も母親も不安と心配を抱えていた。本人が職場に安定するまでの間、筆者が同行し支援することとなった。このことは、雇用先の職員の方々への障害者理解につなげる目的もあった。

指導担当者から、仕事の方法や手順を指導してい

ただいた。本人もメモを取りながら覚えようとしていた。働き始めて3日が経ったころ、指導担当者から、「何度も説明したのにこの子はどうして同じことを聞くのか」と強い口調で筆者に問いかけてきた。そこで筆者は、知的障害があるため仕事の習得に時間を要すること、複数の作業を同時に指示すると混乱して覚えきれないこと、見通しがもてる作業工程を示して欲しいこと、等を説明した。

一方、本人に対しては、母親同席のもと次のことを伝えた。

- ①給料をいただくと言うことは、対価（給料）に見合った労働を提供する義務があること。
- ②メモを取り再読して活用すること。
- ③できないと諦めないこと。

また、管理者へは、職員向けの障害者理解に関する講習会の開催を提案し、実施した。このような支援を行ったものの、本人と指導担当者との溝は深まっていった。本人は、指導担当者を怖いと言い出し、その後、この思いが身体へと表出し、腹痛や頭痛で欠勤することもあった。雇用時から、管理者・母親・支援機関・筆者と何度も検討会を行ったり、管理者は本人や母親とノート交換をして考えを共有しようと心がけてくれた。しかし、本人と指導担当者との溝は埋まらず、本人は、1階担当から2・3階担当に配置転換され、新たな指導担当者が付くこととなった。就労は継続しているが、二人の関係については変化が見られなかった。

【考察】

本事例は、経営者のリーダーシップにより障害者雇用を進めたが、すべての従業員に障害者理解が浸透していなかった。本人においても、能力の開発と向上を目指し職業人として努力を続けていかなければならない。（障害者の雇用の促進等に関する法律、2015一部抜粋）

Ⅳ. 総合考察

本稿では、卒業後の定着支援で筆者が携わった6事例を取上げた。

ここでは、A特別支援学校（知的障害）高等部卒業生の過去8年間で3年以内に離職した理由(図6)

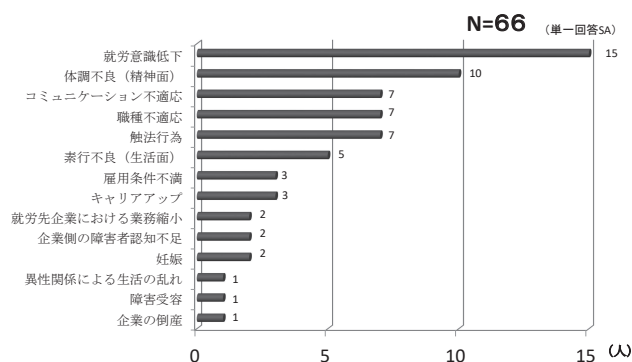


図6 A特別支援学校（知的障害）高等部卒業生の離職した理由

と離職時期の状況（図7）を踏まえて、課題となった点を整理する。

（1）就労意識の低下

事例A及びBは、就労意識の低下によって離職した事例であった。松本（2008）は、働く意欲を育てるためには、働くことに対する意識を早期から育てることが大切であり、働くことに喜びを感じ、その価値がわかり、生きがいを感じて働ける気持ちを育てることが大切である、と指摘している。図6に示すようにA校卒業生の離職理由の一番多いものは、就労意識の低下であった。松本が指摘しているように早期から働く意欲を育てていくことは大切である。また、藤井ら（2013）は、生徒の職業観や意識を高めるための指導法の確立や能力獲得及び評価法の確立、保護者への意識啓発、教員の専門性の獲得機会の保障、特別支援学校の組織形成の課題などを明らかにしている。藤井の指摘は、現在の特別支援学校（知的障害）で抱えている課題として挙げられる。この中で筆者は、特に生徒の職業観や意識を高めるための指導法の確立が、今回の事例の分析からも重要と考えている。

知念（2011）は、就労意識や働く意欲を高めることをめざし取組んだ実践例として、「動画教材やワークシートの活用について」検証した。その結果、生徒が自らの課題に気づき、その解決・改善に向けて取り組む様子が見られ、主体的な行動への変容につながられた、と報告している。

各学校における職業能力の育成を「技」の習得と

するならば、職業意識は「心」の育成であり、「体」は、働き続けることができる身体の育成と表すことができると思う。すなわち特別支援学校（知的障害）高等部3年間に於いて、全人的な教育を目指す中で、「心（意識）の教育」「技の習得」「体の維持管理」を日々の学校生活すべての場面において意識した指導が必要であると思う。

（2）道徳観・倫理観の育成の必要性

事例Cでは異性とののかかわり方、事例Dでは、触法行為という課題が示された。これらの課題が生じた原因は、道徳観や倫理観が育っていないことが考えられる。特別支援学校（知的障害）における道徳教育特別支援学校学習指導要領(高等部)では、「青年期の特性を考慮して、健全な社会生活を営む上に必要な道徳性を一層高めることに努めるものとする。」と示している。知的障害のある生徒については、一般的に経験や成功体験の不足から主体的に活動に取り組む意欲が十分に育っていないなどの特性がある。このことから自信を失ったり活動に対して消極的な態度が見られたりする。これらについては、学習面や生活面において様々な経験や成功体験を身に付けさせる必要がある。このような学びを重ねていく過程で、人を思いやる気持ちや触法行為を行わない規範意識、公私の区別や節度ある人間関係を形成できる力、学び続けようとする向上心の育成を図らなければならない。小川（2002）は、モラルジレンマ授業によって、生徒の「自己責任」の自覚が深まり、「基本的な倫理観」の育成にとって重要な規範意識を高め、「子どもたちが集団秩序を保ってより善く生きようとする道徳観を深めた」と述べている。こうした道徳教育は授業の中で、また、日々の学校生活を通して、習得させることが必要である。

（3）障害者理解の促進

事例Eは学校側も企業も本人も努力したが、就労の継続がなされなかった事例である。これは、知的障害の特性・配属の適正・本人の希望・企業が求める力等様々な要因があると考えられる。一方、事例Fは、指導員との関係がうまく作れず、職場内で異動した事例である。この事例のように、就労継続

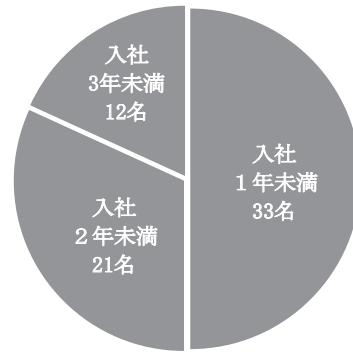


図7 A特別支援学校（知的障害）高等部
卒業後3年以内の離職時期の状況 N=66

（職業的自立）を図る上では、就労先企業の理解も必要である。

高齢・障害・求職者雇用支援機構（2013）の調査では、障害者が就労先に定着するために重要だと感じることを質問した結果では、「就職先の現場の従業員の理解」（96.2%）の回答が1番多かった。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015）は、雇用側の障害者理解として、「初めて障害者を受け入れる場合は、現場として不安がある。企業として、雇用主として受け入れ部署や職員の理解を得ることが大切である」と、以下4つを示している。①障害者雇用の具体的イメージを持てるよう必要な情報提供。②企業として障害者雇用を進める必要性があるということ。③経営者、採用部署も積極的にサポートする姿勢を示す。④インターンシップ（現場実習）などの制度の活用。これらを通して、社内全体に障害者雇用並びに障害者理解につなげていくことを提案している。

本事例Fにおいても、就労先企業において障害者理解に関する講習会を実施した。関係職員に十分な障害者理解が図れたかどうかは、今後検証していく必要がある。各特別支援学校においても企業に向けた情報発信や学校見学会を積極的に行うことや、就労先企業において障害者理解の講習会を実施することは、障害者理解・啓発を図っていく上で大切であると思う。

（4）継続的な就労

今回取上げた6事例のうち、事例A・B・D・E

の4名が離職した。図7は、A特別支援学校卒業生の3年以内の離職者の状況である。就職後1年未満の離職が多いことが確認される。中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会によると、「学校から社会・職業への移行が不完全な状況が見られ、その要因として、若者の精神的・社会的自立の遅れや、勤労観・職業観、コミュニケーション能力など職業人としての基本的資質・能力の不足」が指摘されている。さらに、「学生・生徒等の将来の職業生活等への不安感が高まっている状況である。」と指摘している。これらの課題について、石塚（2009）は、知的障害のある生徒の学習上の特性を考慮すれば、一般に体験を通して学ぶことを重視する必要がある、キャリア教育の中核的な学習活動は、就業体験や現場実習等の適切な実施であると述べている。また、丸山（2011）は、早い段階から現場実習や就業体験等で体験できる機会を設定することが有効であるとしている。しかし、各学校の教育課程を編成する上で教科学習とのバランスもあり、就業体験の時間を拡大していくことは困難な学校も考えられる。そこで、校内の共通理解を図りながら、各学校における特別活動、学級活動、行事等の一部を進路に関連する意識付けの時間とすることで、質的な指導内容を高めることにつながるのではないかと考える。例として、卒業生を招聘し「働くこと」について語ってもらうことや卒業生の職場訪問をすることで、在校生の意識付けにつながるのではないだろうか。このように生徒たちが就労に対して、見る・聞く・感じる等仕事を学ぶことにより、学校から社会・職業への移行準備が整っていくと考える。

文科省（2009）は、知的障害のある児童・生徒の学習上の特性として、「実際的な生活経験が不足しがちであることから、実際の・具体的な内容の指導が必要であり、抽象的な内容の指導よりも効果的である」としている。これらのことを踏まえ、知的障害のある児童・生徒は、小学部段階からキャリア教育を積み重ね、高等部段階の職業教育につなげているが、同一学年であっても、知的障害の状態や経験・就労意識等が様々であり、仕事面・生活面の問題に直面したとき、問題解決能力に個人差が生じる。その結果、解決できずに離職や退職という結果

にいたっていると考えられる。

一方、就労を継続していく上で大切な「コミュニケーション能力」の向上についても知的障害者にとって大きな課題である。これを向上させるための手段として石津ら（2011）は、SST（ソーシャルスキル・トレーニング）を取入れた授業を行うことで、社会的スキルと就労スキルの上昇がある程度効果がみられるとしている。また、是枝ら（2006）は、社会的場面・対人的事態において他者との適切に相互作用する能力である社会的コンピテンスに着目し、生徒が主として対人関係を築く場所は学校であることから、学校が生徒の社会的コンピテンスについて「強い問題意識」をもち、SSTを取入れた授業実践を行っていくことが必要であると提案している。

筆者が職場定着支援を行っていく中で、コミュニケーションに関係する課題について多くの事例があった。自分の気持ちを相手に伝えること・相手の気持ちを理解すること、また、事例Cのように特定の人とだけ仲良くなる等様々である。継続した就労を行うためには、職場における人間関係の構築が欠かせない。そのためには、自分から挨拶をすることやいわゆる「ハウ・レン・ソウ」（報告・連絡・相談）を行うことがコミュニケーション能力向上の「第一歩」になると考える。

V. 今後の課題

卒業生が就労を継続していくうえで、卒業後の定着支援を担当した教職員や、連携している支援機関担当者の人事異動や退職などにより担当者が代わることは、卒業生にとっては、不安材料の一つである。支援者が変わった時でも、相談に応じられるよう学校も支援機関も情報の共有が必要である。これらを円滑に行うために情報の文書化やデータ化で引き継いでいく体制づくりが必要であると指摘している（国立特別支援教育総合研究所、2012）。

本稿では、学校卒業後3年以内の卒業生を対象とした事例報告を行った。今後は学校卒業3年後以降の離職率や課題についてデータを収集し、学校現場へフィードバックすることにより、就労を継続するために必要な職業教育の在り方につなげたいと考える。

VI. おわりに

特別支援学校（知的障害）高等部を卒業した生徒自身が培ってきた能力や可能性を最大限に伸ばし、就労を継続しながら職業的自立と社会参加を果たして欲しいと願っている。これを実現するためには、本人自身の努力と、学校・就労先企業・地域・支援機関・保護者（家庭）が情報を共有しながら、目的を明確にした支援を行うことが重要になる。

「学ぶこと」「働くこと」「生きること」を関連づけながら、就労継続できる力を職業教育の中で育成させていくことが、特別支援学校が担う大きな役割と言える。

謝辞

本稿を執筆するに当たり、「今後の特別支援学校高等部の職業教育と定着支援に資するため」と快くご協力いただきましたA特別支援学校（知的障害）の校長先生をはじめ進路支援部の先生方に心より感謝申し上げます。

引用・参考文献

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2013）.
中小企業における障害者雇用の促進の方策に関する研究調査研究報告書.
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015）.
はじめからわかる障害者雇用-事業主のためのQ&A集, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用開発推進部.
- 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所研（2012）.
専門研究A「特別支援学校高等部（専攻科）における進路指導・職業教育支援プログラムの開発」研究成果報告書.
- 藤井 薫 松岡秀子（2001）. 知的障害者への就労支援ーコミュニケーション・スキル・トレーニングの実践からー. 大阪教育大学発達人間学講座, 発達人間学論叢, (5), 75-83, 2001.
- 藤井明日香 川合紀宗 落合俊郎（2014）. 特別支援学

- 校（知的障害）高等部進路指導担当教員の就労移行支援に対する困り感ー指導法及び教員支援に関する自由記述からー, 高松大学研究紀要, vol.60, pp.111-128, 秦政（2013）. 障がい者雇用促進のための119番ーこの1冊で障がい者雇用のすべてがわかる（はた・まことシリーズ）. 株式会社UDジャパン.
- 石津乃宣 井澤信三（2011）. 知的障害特別支援学校高等部での進路学習におけるソーシャルスキル・トレーニングの効果の検討. 特殊教育学研究 49(2), 203-213.
- 是枝佳世・小谷裕実（2006）. 軽度発達障害児に対するソーシャルスキルトレーニングの効果ー社会的コンピテンスの視点からー. LD研究, 15, 160-170.

資料一覧

- 厚生労働省（2015）. 平成27年障害者雇用状況の集計結果.
- 厚生労働省（2015）. 改正障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」.
- 松本美智枝（2008）. 国立特別支援教育総合研究所研究紀要第35巻, 137-157.
- 文部科学省中央教育審議会（2009）. キャリア教育・職業教育特別部会
- 文部科学省（2009）. 知的障害養護学校における各教科について
- 文部科学省（2009）. 高等学校学習指導要領解説総則編
- 文部科学省（2009）. 特別支援学校高等部学習指導要領 第3章道徳（知的障害者である生徒に対する教育を行なう特別支援学校）
- 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課（2015）. 特別支援教育資料
- 小川聡（2002）. 「基本的な倫理観」を育てる道德教育の在り方ー「自己責任」の自覚を深めるモラルジレンマ授業を通してー広島県立教育センター実践的研究教育研究シリーズ49 p57
- 丸山明美（2011）. 知的障害特別支援学校を対象とした企業における現場実習に関する調査研究 上越教育大学発達支援研究Vol. 15 p10.
- 知念美奈子（2011）. 進路学習における就労意識・働く意欲を高める指導方法の工夫ー動画教材等の活用を通してー沖縄県立総合教育センター後期長期研修員第49集研究集録

資料1

**A特別支援学校における
「卒業後の学校による定着支援について」
実施要項**

（１）校内・雇用主・登録支援機関との取決め

- １）定着支援は卒業後、おおむね３年程度を目安とする。
- ２）卒業時、本人・保護者・雇用主の意向により、本人居住地（所轄）もしくは、雇用主が指定する就労支援センターへ登録。
- ３）定着支援における職場訪問は、個々が登録した就労支援センターの担当者と同行訪問する。
- ４）定期的な職場訪問は、採用された年は、５月と12月に年２回行う。
- ５）２年目は、12月～２月の間に１回訪問する。
- ６）３年目は、１月～３月の間に１回訪問する。
- ７）ただし、本人・家族・雇用主から相談や問題・課題が生じた場合は、必要に応じて訪問し対応する。
- ８）定着支援を行った場合は、アフターフォロー記録（資料２）としてデータ入力する。

（２）職場訪問で行うこと

- １）訪問日時を事前に保護者に伝え、現在の様子を電話等で聞き取っておく。
- ２）本人、雇用主もしくは、指導担当者等から様子を聞き取る。
- ３）問題・課題が生じた場合は、速やかに保護者や関係諸機関と連携し対応する。
- ４）定着支援においての記録は、雇用主、登録機関、保護者、学校と共有する。

資料2

アフターフォローの記録

ふりがな 氏 名	(生年月日： 年 月 日)	保護者名	
自宅住所	〒	自宅電話	
		親携帯	
		本人携帯	
連絡上の 配慮事項	一番連絡が取りやすい方法等を記入（記入例：昼間の家庭への電話は繋がりにくい。夕方6時以降ならOK→急ぎの場合、母親携帯〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇がよい等）		

企業名		担当者名 責任者 指導者	
所在地		電 話	

担当ケースワーカー	
関係諸機関	
就労支援センター	
卒業時学級担任名	組 担任名
備 考	

時期（年月日）	主 な 事 柄

A Study on the Support of Retention in the Workplace for the Graduates of Upper Secondary Department of Special Needs Education School for the Students with Intellectual Disabilities: Appropriate Vocational Education from the View Point of the Support of Retention in the Workplace

SADAOKA Koji

(Department of Teacher Training)

Abstract: This study seeks to clarify the problems and issues faced at workplaces by the graduates of upper secondary department of special needs education school for the students with intellectual disabilities, focusing on the support provided by the school that helps the students settle in at a workplace. Moreover, it outlines case studies of six graduates of an upper secondary department of special needs education school for the students with intellectual disabilities in the last eight years who left their jobs within three years, as well as the reason for their doing

so. The results of the study indicated that in order for the students to continue working it is necessary to respond to the decrease in their awareness regarding their employment and their morality and ethics to be nurtured, as to promote understanding of persons with disabilities among the others at the workplace.

Key Words: Intellectual disabilities, support of retention in the workplace for the graduates, quits rate of employment, case study of support