

# 特別支援学校(知的障害者)における就労支援に関する研究(8) —卒業生への追跡調査から—

榎 慶太郎 [鹿児島大学教育学部附属教育実践総合センター研究協力員]

今林 俊一 [鹿児島大学教育学系 (教育心理学)]

## Research on Employment Support in Special Needs School (For Students with Intellectual Disabilities) (8): From a Follow-up Survey of Graduates

SAKAKI Keitaro and IMABAYASHI Shunichi

キーワード：特別支援学校、知的障害者、就労支援、卒業生、追跡調査

### 1. 問題と目的

近年、障害者雇用は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）の法制度の成果もあり、増加傾向を続けている。この障害者雇用促進法の柱の一つである障害者雇用率制度は、全て企業に対し、従業員的一定割合に障害者を雇用することを義務付けており、2021年3月1日から民間企業の法定雇用率は0.1%引き上げられ2.3%となっている（厚生労働省、2020a）。

特別支援学校高等部を卒業した知的障害者の就職率は、ゆるやかな上昇傾向にあり、全国平均で34.9%（文部科学省、2020）となっている。一方で若者の早期離職が社会問題化しており、新規高卒就職者の就職後3年以内の離職率は39.5%（厚生労働省、2020b）となっている。この職場定着の問題は、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（2017）の先行研究などから知的障害者にも同様のことがいえる。それによると、知的障害者における就職後3か月時点での定着率は85.3%、就職後1年時点での定着率は68%である。また、就職している知的障害者の平均勤続年数は7年5か月となっている（厚生労働省、2019）。

榎・今林（2021）は、特別支援学校の卒業生3名にインタビュー調査を行い、卒業生ごとに就労直後（約4か月）と就労後1年経過を比較した後、就労を継続するための視点について総合的に考察している。その結果、特別支援学校での指導が、在学中に学習の成果を確認できるという短期的な視点での内容だけでなく、卒業後の成長・発達といった長期的な視点での指導の成果を確認でき、被験者間の共通点から、在学中の有効な指導内容を明らかにすることができた。そこで、本研究では、榎・今林（2020, 2021）の追跡研究として、卒業生の2年経過後の状態や彼らを取り巻く環境の様子を把握し、榎・今林（2020, 2021）の結果と比較・分析することを通して、就労を継続する上で必要な力や背景要因を把握し、特別支援学校の指導内容や取組についての意味や価値を検討することを目的とする。

### 2. 方法

## 2.1. 調査対象者

本研究の調査対象者は、榊・今林（2020, 2021）と同一の3名である。調査対象者3名は、Y県立Z特別支援学校高等部を2019年3月に卒業しており、一般的な日常生活において言語でのコミュニケーションをとることができる。

## 2.2. 調査の内容

榊・今林（2020, 2021）の結果と比較するために、榊・今林（2021）の卒業生へのインタビューの質問項目を用いた。質問項目の内容は、＜①仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知（[人間関係・コミュニケーションの面] [仕事の指示理解・対処能力の面] [仕事の内容の面]）の三つの観点＞について、＜②相談者の有無＞について、＜③仕事をしているとき以外の時間の過ごし方＞について、＜④働くことでの貢献感＞について、＜⑤仕事をする中で見えてきた展望（[労働] [生活] [余暇]）の三つの観点＞について、＜⑥学校で教わっておきたかったこと（[一般的な常識やマナー] [国語や数学に関する知識] [人との関わり方]）の三つの観点＞について、＜⑦新型コロナウイルスの流行に関すること＞の七つの枠組みで構成されている。インタビューで聞き取る際には、全ての質問に対して、「はい、いいえ、分からない or どちらとも言えない」の3件法で回答してもらい、その回答に対する内容や背景等を可能な範囲で確認し、更に「去年は～だったけれど、今はどうか（昨年と今を比べたときの違いはあるか）」と質問をすることで、昨年と比較して回答ができるようにした。なお、＜⑦新型コロナウイルスの流行に関すること＞については、昨年とほぼ同様の結果だったため、本研究の分析からは割愛することとする。

## 2.3. 実施時期

2021年6月下旬から7月上旬にインタビュー調査を実施した。調査対象者である卒業生は全員が進路先での就労を継続しており、調査時点で就職後約2年3か月が経過（以下、就労後2年経過）している。一方、就職後約4か月経過（以下、就労直後（約4か月））は2019年7月下旬～8月上旬、就職後約1年4か月経過（以下、就労後1年経過）は2020年7月下旬に実施している。

## 2.4. 調査方法と手続き

本研究では、榊・今林（2020, 2021）と同様の調査方法と手続きを採用し、調査対象者とその関係者から調査目的や実施法、結果の公表などの承諾を得た。インタビューの方法は、対面しながら面接者の質問の意図を正確に伝えることができ、また、不明瞭な回答については、さらに詳しく尋ねることができる半構造化面接法である。インタビューは、それぞれの調査対象者の勤務終了後に職場で行い、要した時間は平均約36分であった。

## 3. 結果

卒業生へのインタビュー調査の結果について、就労直後（約4か月）と就労後1年経過、本研究のインタビュー調査（就労後2年経過）の結果を六つの枠組みごとにまとめた（Table 1からTable 3）。分析及び考察は、卒業生ごとに3年間の経年変化を確認後、卒業生3名のインタビュー結果を基に、就労継続に資する事項について検討するために構造化を試みる。







### 3.1. 事例1 (卒業生A)

卒業生Aは、実家から就労先に通勤し、仕事内容は店舗販売員である。仕事内容について大きな変化はないが、就労後1年経過では、ドリンクを作る経験をして休日にレシピを覚えたいという展望につながっている。就労後2年経過では、店内のカウンターでの業務でお客さんにドリンクを作るという新しい仕事にチャレンジしていることが楽しく、今の仕事が合っていると感じている。ドリンクを上手に作ったときにスタッフから褒められる体験が職場や仕事上での貢献感につながり、最後まで一人でできるようになりたいという展望につながっている。

一方、＜学校で教わっておきたかったこと＞については、仕事のとくに困った経験から、計算やコミュニケーションに関することを挙げている。

### 3.2. 事例2 (卒業生B)

卒業生Bは、特別支援学校高等部卒業後グループホームを利用し、就労先での仕事内容は洗剤場の作業員である。仕事内容に変化はなく、就労後2年経過では、仕事内容は合っていると思っているが、展望として違う部署（厨房）で働き、自分が作る料理でお客さんに喜んでもらい達成感（貢献感）を味わいたいと思っている。

一方、＜学校で教わっておきたかったこと＞については、コミュニケーション面での課題を自覚しており、話し掛けるタイミングや挨拶言葉の選択方法について在学中にもっと教わっておきたかったと回答している。

### 3.3. 事例3 (卒業生C)

卒業生Cは、特別支援学校在学中に普通自動車第一種運転免許を取得し、自家用車で実家から就労先に通勤している。仕事内容は清掃作業員である。仕事内容に変化はないが、＜仕事の内容の面＞の質問項目「今の仕事内容は自分に合っていると感じていますか」については、就労後1年経過までは、仕事内容が清掃であることや環境や居心地が良いことから仕事内容が合っていると回答しているのに対し、就労後2年経過では「他にもやりたい仕事があり、合っているかどうか分からない」と回答している。他にやりたい仕事は、中型自動車免許を取得するとできる仕事であり、今後、転職することを視野に入れている。他の質問項目の回答からも、現在の仕事には不満があるわけではないが、これまでの仕事の成果として得られた貢献感が自信へとつながり、次へのステップを検討していることがうかがえる。

一方、＜学校で教わっておきたかったこと＞については、仕事で不自由を感じることはなく、特にないと回答している。

### 3.4. インタビュー結果の構造化

特別支援学校の卒業生（知的障害者）が、就労を継続するために必要な力や環境を明らかにする目的で、インタビューの質問項目のそれぞれの関係性や影響力について、卒業生3名のインタビュー結果を時系列や因果性を考慮しながら整理し、存在論や目的論、価値論を基に構造化を試みた（Figure 1）。構造化した図においては、因果的な作用を一方向の矢印で示し、相互に作用している場合は双方向の矢印で示した。

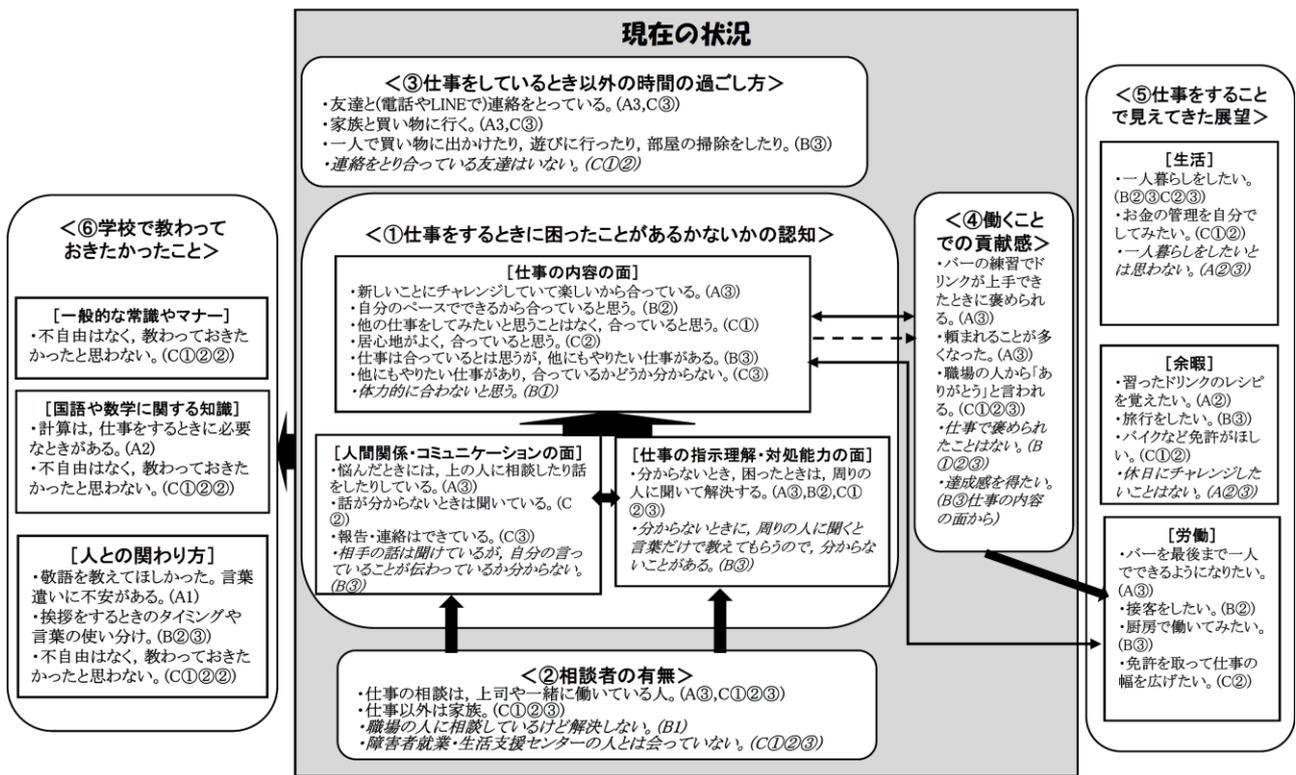


Figure 1 卒業生の就労生活を取り巻く環境と状態

- 始点の状態が終点の状態に影響することを示す
- ↔ 肯定的な状態のときに相互に影響することを示す
- - - 始点が否定的な状態のときに終点に影響することを示す
- 注1) ・に続く文は具体例を示し、斜体文字は否定的な状態を示す
- 注2) (A①)は卒業生Aの1年目を、(B③)は卒業生Bの3年目などを意味する

＜①仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知 [人間関係・コミュニケーションの面] [仕事の指示理解・対処能力の面]＞と＜②相談者の有無＞の関係

＜①仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知 [人間関係・コミュニケーションの面] [仕事の指示理解・対処能力の面]＞は＜②相談者の有無＞が大きく影響している。

卒業生 A と卒業生 C は、職場に相談する人がいることで、仕事をするときに [人間関係・コミュニケーションの面] や [仕事の指示理解・対処能力の面] で困ったことを解決できている。

卒業生 B は、困ったときに解決に導いてくれる相談者の存在が乏しく、[人間関係・コミュニケーションの面] と [仕事の指示理解・対処能力の面] の解決について困難な状況がうかがえる。

＜①仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知＞の三つの観点（[人間関係・コミュニケーションの面] [仕事の指示理解・対処能力の面] [仕事の内容の面]）の関係

＜①仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知 [仕事の内容の面]＞の認知は、＜①仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知 [人間関係・コミュニケーションの面] [仕事の指示理解・対処能力の面]＞の認知の状態が影響するといえる。

卒業生 A と卒業生 C は、[人間関係・コミュニケーションの面] と [仕事の指示理解・対処能力の面] の状態の肯定的な認知が、「今の仕事は楽しい」や「居心地がよい」から仕事内容は自分に合っているという理解につながっている。ただし、卒業生 C は、詳細は後述のとおり、就労後 2 年経過の結果では、＜⑤仕事をする中で見えてきた展望 [労働]＞の状態が、＜①仕事をするときに

困ったことがあるかないかの認知〔仕事の内容の面〕>に影響している。

卒業生 B は、卒業生 A と卒業生 C のように「今の仕事は楽しい」や「居心地がよい」から仕事内容は自分に合っているという認識は少ない。これは、卒業生 B の〔人間関係・コミュニケーションの面〕と〔仕事の指示理解・対処能力の面〕の不安定な要素に基づくものと考えられる。ただし、不安定な要素の中には、今の自分の能力を客観的に理解し適切に説明できるようになっていることが、卒業生 B の解決すべき課題の内容や方向性を表しているといえる。

**<①仕事をするとときに困ったことがあるかないかの認知〔仕事の内容の面〕>と<④働くことでの貢献感>、<⑤仕事をすることで見えてきた展望〔労働〕>の関係**

<①仕事をするとときに困ったことがあるかないかの認知〔仕事の内容の面〕>の認知と<④働くことでの貢献感>、<⑤仕事をすることで見えてきた展望〔労働〕>では、相互作用が認められる。

卒業生 A は、<①仕事をするとときに困ったことがあるかないかの認知〔仕事の内容の面〕>で、新しいことにチャレンジしていて楽しいから合っていると認知しており、新しい仕事であるドリンクを作るのが上手にできたときに褒められることで<④働くことでの貢献感>が高まるという相関関係がうかがえる。また、このことが「ドリンク作りが最後まで一人でできるようになりたい」という<⑤仕事をすることで見えてきた展望〔労働〕>につながっている。

卒業生 B は、<①仕事をするとときに困ったことがあるかないかの認知〔仕事の内容の面〕>は、「体力的に合わないと思う」→「自分のペースでできるから合っていると思う」→「仕事は合っているが、他にもやりたい仕事がある」と否定的から肯定的へと経年変化していることが就労を継続できている要因の一つと考えられる。また、このことが仕事で褒められたことはなくとも<④働くことでの貢献感>で達成感を得たいという動機につながり、「接客をしたい」「厨房で働いてみたい」という<⑤仕事をすることで見えてきた展望〔労働〕>につながっているといえよう。

卒業生 C は、<①仕事をするとときに困ったことがあるかないかの認知〔仕事の内容の面〕>は、「合っていると思う」→「他にもやりたい仕事があり、合っているかどうか分からない」へと経年変化が認められる。このことは、チャレンジしたい他の仕事が見えてくると「今の仕事内容は合っていると感じますか」という質問に対して、合っているという自己認知（評価）の低下が原因と考えられる。

卒業生 B と卒業生 C から、<⑤仕事をすることで見えてきた展望〔労働〕>で現在と異なる仕事内容をしてみたいという展望をもつことは、今の仕事内容は合っていると感じることに影響を及ぼす可能性が高いといえよう。

**<⑥学校で教わっておきたかったこと>と<①仕事をするとときに困ったことがあるかないかの認知>  
<②相談者の有無><③仕事をしているとき以外の時間の過ごし方><④働くことでの貢献感>の  
関係**

<⑥学校で教わっておきたかったこと>は、卒業生の現在の状況（<①仕事をするとときに困ったことがあるかないかの認知><②相談者の有無><③仕事をしているとき以外の時間の過ごし方><④働くことでの貢献感>）が直接的に影響しているといえる。卒業生 A と卒業生 B は、仕事をす

るときに「国語や数学に関する知識」や「人との関わり方」についての困り感があることから、学校でもっと教わっておきたかったと回答している。一方、卒業生Cは、仕事をする上で特に困ったことがないことから「⑥学校で教わっておきたかったこと」は特でない状況である。

これらのことから、学校で教わっておきたかったことは、仕事をするときに困ったことや不自由を感じたことの内容がイメージされていること、すなわち、各自にとっての問題の発見により認識されることといえよう。

#### 4. 考察

本研究では、卒業生の卒業後3年間の就労の実態を把握した内容から、就労を継続するために必要とされる卒業生の力や取り巻く環境について整理・検討した内容の構造化を試みた。3事例の結果から在学中の指導内容の取り組みの意味や価値について考察する。

本研究の結果から就労を継続するために必要な力や要因として次の3点が指摘できよう。

一つ目は、職場に相談者がいることが、人間関係・コミュニケーションの面や仕事の指示理解・対処能力の面で就労における困り感を解決へと導き、就労に対する充実度（楽しい、居心地が良いので仕事が合っているという認知）に影響していることである。このことは、福井・橋本（2015）や栗林・野崎・和田（2018）の報告と一致する。特別支援学校では、困ったことがあったら相談するように指導していることが多いが、日頃から援助を求めることができる人がいることの意味や目的を意識付けることで、相談相手を増やしていくことが可能と考えられる。

二つ目は、仕事を頼まれたり、ありがとうと言われたり、褒められたりすることで働くことでの貢献感が高まることである。このことは、原田・寺川（2017）の就労が上手くいっているケースは、上手くいっていないケースと比べ、「必要とされる自分」を感じるということが重要であるという報告と一致する。特別支援学校は、卒業後の予後指導（アフターケア・アフターフォロー）等の就労先との連携の中で、障害特性を考慮して、直接的に「ありがとう」等の言葉で期待や思いを行動化（見える化）して示すことの重要性を、就労先に理解・啓発していくことが求められる。

三つ目は、仕事で新たにチャレンジしてみたいという展望を見出すことである。未来への展望があることが、今の仕事に対する充実度に関わらず、就労を継続する要因となっている。これは、キャリア教育で育成すべき力の「基礎的・汎用的能力」のうち「自己理解・自己管理能力」と「キャリアプランニング能力」に関わるものといえよう。キャリア教育を意識した教育活動の取組の成果が現れているといえる。

最後に、本研究のFigure 1で示している構造化の内容から、以下の2点が重要な条件として指摘できる。一つ目は、就労先での仕事内容に急激な変化がないことである（仕事内容の構造化）。二つ目は、榊・今林（2018）において一般就労で必要な力の一つとして報告された生活基盤力（日常生活を送る上で必要な基盤となる「健康管理や基本的な生活習慣」）であるが、「③仕事をしているとき以外の時間の過ごし方」から生活基盤力の点で各自の抱えている課題が少ないことである。

## 引用文献

- 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 (2017). 障害者の就業状況等に関する調査研究 (調査研究報告書ナンバー137) サマリー
- 福井信佳・橋本卓也 (2015). 知的障がい者の離職要因に関する研究 日本職業・災害医学会会誌, 63, 310-315. <http://www.jsomt.jp/journal/pdf/063050310.pdf> (2017.04.08)
- 原田徳恵・寺川志奈子 (2017). 知的障害のある青年の働く意欲を支える特別支援学校高等部教育のあり方: 卒業生へのインタビュー調査から 地域学論集: 鳥取大学地域学部紀要, 13(3), 61-81. <http://repository.lib.tottori-u.ac.jp/5452> (2018.09.25)
- 厚生労働省 (2019). 平成30年度障害者雇用実態調査の結果を公表します [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05390.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05390.html) (2021.07.24)
- 厚生労働省 (2020a) 障害者雇用対策重要なお知らせ: 令和3年3月1日より, 法定雇用率が0.1%引き上がります (令和2年10月14日) [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index.html) (2021.08.10)
- 厚生労働省 (2020b). 新規学卒就職者の離職状況 (平成29年3月卒業者の状況) を公表します <https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000689481.pdf> (2021.07.19)
- 栗林睦美・野崎美保・和田充紀 (2018). 特別支援学校卒業後における知的障害者の就労・生活・余暇に関する現状と課題: 保護者を対象とした質問紙調査から 富山大学人間発達科学部紀要, 12(2), 135-149. <http://doi.org/10.15099/00018343>
- 文部科学省 (2020). 特別支援教育資料 (令和元年度) [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/material/1406456\\_00008.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1406456_00008.htm) (2021.07.19)
- 榊慶太郎・今林俊一 (2018). 特別支援学校 (知的障害者) における就労支援に関する研究(2): 社会性発達の観点から 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 27, 201-210.
- 榊慶太郎・今林俊一 (2020). 特別支援学校 (知的障害者) における就労支援に関する研究(5): 卒業生へのインタビュー調査から 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 29, 114-123.
- 榊慶太郎・今林俊一 (2021). 特別支援学校 (知的障害者) における就労支援に関する研究(7): 卒業生への追跡調査から 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 30, 51-60.

## 付記

本調査の実施にあたり, Y県立Z特別支援学校高等部の卒業生の皆様方に御協力をいただきました。ここに記して深く感謝の意を表します。