

## 資 料

# 知的障害である児童生徒に対する教育を行う特別支援学校における 発達や障害特性に応じた進路指導への一考察 —兵庫県西播磨地域における知的障害者雇用に関する 企業の意識調査を通して—

A study on career guidance of special support school for intellectual disabilities :

A survey of corporate attitudes regarding employment of people  
with intellectual disabilities in the Nishiharima area, Hyogo Prefecture :

大久保圭子\*<sup>1</sup>, 八木 修司\*<sup>2</sup>

**要約：**本研究は、知的障害者雇用に関する企業の実態と意識を調査することにより、知的障害である児童生徒に対する教育を行う特別支援学校（以下、特別支援学校と称す）における就労に関する取組に示唆を得ることを目的として行った。調査は兵庫県西播磨地域の知的障害者の雇用経験がある企業15社に対し行った。調査結果からは知的障害者の業務内容は、単純な反復化された作業や、対人スキルが求められないような内容がほとんどであった。業務は企業が新たに職務を創出したり、既存の業務内容から知的障害者が遂行可能な部分のみを切り分けたりするなどにより産出されていた。知的障害者の雇用に当たっては当該者への視覚支援や実地指導、従業員への研修などを行っていた。一方で業務の遂行上、失敗の繰り返しや作業効率の低さ、基本的な生活の自己管理などの問題があることも明らかとなった。雇用後の職務遂行上の配慮や問題点に関して、特別支援学校の作業学習等における作業遂行能力や意欲・態度の向上、マナー等の習得、各種検定の取得などの内容と深くかかわっていたことから、特別支援学校では進路学習や職業教育をさらに充実させ、卒業後の働く生活の基礎作りをしていく必要があることが示唆された。

**Key Words：**企業の意識, 雇用, 知的障害, 特別支援学校

## I はじめに

### 1. 障害者を取りまく雇用情勢

特別支援学校高等部を卒業する生徒が就労する割合は年々増加しており、2004年では20.4%であったのが2018年には31.2%となっている<sup>1)</sup>。また、2018年の民間企業における雇用状況は、民間企業（45.5人以上規模の企業：法定雇用率2.2%）に雇用されている障害者の数は534,769.5人で、前年より7.9%（38,974.5人）増加し、15年連続で過去最高となった<sup>2)</sup>。障害別にみると知的障害者は121,166.5人（同7.9%増）であり、精神障害者

67,395.0人（同34.7%増）に次いで増加の割合が高かった<sup>3)</sup>。これらの要因として障害者の雇用に関する法整備が進んできたことや、社会や企業のダイバーシティの観点が広がりつつあることなどが挙げられる。

### 2. 特別支援学校の就労に向けた取組

一方、知的障害者である児童生徒に対する教育を行う特別支援学校（以降、特別支援学校と称す。）においても、高等部の生徒の進路決定や就労に向けて、進路担当者は日々、職場開拓に奔走している。しかし、多くの企業を回っても体験実習の受け入れすら拒まれるケースも稀ではない。特別支援学校の生徒にとって、働く意思があっても就業の機会を得て、それぞれの希望や適性にあった仕事に就くことが円滑に行われるには課題がある現状で

2019年12月3日受付／2020年1月23日受理

\*<sup>1</sup> Keiko OKUBO

兵庫県立赤穂特別支援学校

\*<sup>2</sup> Shuji YAGI

関西福祉大学 社会福祉学部

ある。

特別支援学校高等部学習指導要領<sup>4)</sup>のキャリア教育及び職業教育に関して配慮すべき事項には、「キャリア教育及び職業教育を推進するために、生徒の障害の状態や特性及び心身の発達の段階等、学校や地域の実態等を考慮し、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り入れるなどの就業体験活動の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界や労働等の業務を行う関係機関の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする。」と明記されている。A 特別支援学校高等部では、進路学習や職業教育を「職業」、「作業学習」、「総合的な学習」を中心に「教科・領域」や「教科・領域を合わせた指導」等と関連させながら進めている。また、産業現場における実習を行っている。

また、従来行ってきた進路学習や職業教育をキャリア発達の視点に立って見直し、新たな進路学習のシラバスを作成したり、作業学習における評価について検討したりするなどの取組を行っている。さらに、外部から講師を招聘しビルメンテナンスやマナーの講習を行うなど、地域や企業とのつながりも深まってきている。

就労支援の取組においては、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等との連絡を密にし、在学中から一人一人の生徒の就労について情報を共有しながら支援を行うと共に、卒業後の追指導を連携して行うなどの取組を行っている。

### 3. 就労支援における問題

特別支援学校では、卒業後の就労支援に向けた様々な取組がなされているが、就労を希望する生徒にとって、生徒が希望する職種の就職先が見つからないといったこともある。障害者雇用は、障害者と企業双方の合意があり初めて実現する。しかし現実として、企業が必要とする人材と就労を希望する生徒の実態とに隔たりがあったり、企業側の障害者雇用にあたっての様々な懸念や負担（障害のある従業員のための機械の導入や設備の改修、支援のための人的負担等）があったりすることなどから、障害者雇用企業に企業が慎重にならざるを得ない事情もある。企業側の知的障害者に関する知識や知的障害者の就労に関する情報が十分でない点も、知的障害者雇用が促進されない要因の一つになっていると考えられる。

一方、教育現場でも企業における障害者雇用についての意識や取組、企業のニーズが十分理解されているとは

言い難い側面がある。先進的な職業教育を行っている京都市立白河総合支援学校では「平成16年4月に職業学科（産業総合科）を開設して以来、『企業から学ぶ』視点と『学校内で完結しないカリキュラムづくり』を教育の柱としている」<sup>5)</sup>とした取組がなされ、「デュアルシステム」を推進させ、企業との連携を意識した専門教科における演習がなされている。今後他地域の特別支援学校においても職業教育や進路学習を行うに当たり、学校側からの視点だけではなく「企業に学ぶ視点」を持つということが必要になってくると考えられる。

## II 方法

### 1. 目的

特別支援学校において、企業側の障害者雇用についての意識が十分、把握できていない現状があることから、本研究において企業の意識調査を行い、企業側からの視点に沿って、知的障害者の雇用を検討することにより、知的障害のある生徒の就労の促進につながる特別支援学校としての取組に対する示唆を得ることを目的とした。

### 2. 調査対象

調査対象は、兵庫県西播磨地区の知的障害者の雇用経験がある企業15社を対象とした。企業の選出にあたっては同地区に所在する特別支援学校と障害者就業・生活支援センターから紹介を受けた企業の中から調査に応じる旨の回答を得た企業である。

### 3. 対象となる企業の概要

調査対象となる企業の概要を表1に示した。業種の内訳は、建設が2、製造が4、卸売・小売が2、医療・福祉が3、サービスが4であった。

### 4. 調査期間及び手続

本調査の調査期間は2010年7月下旬から10月下旬であった。調査は筆者がそれぞれの企業を訪問し、半構造化面接により実施した。調査項目は、①現在雇用している知的障害者の業務内容、②知的障害者を雇用する決め手となった事柄、③知的障害者を雇用するにあたって配慮していること、④知的障害者の職場や業務上の問題についての4項目であった。

### 5. 結果の整理方法

半構造化面接において聞き取った内容を質問項目毎に

表1 調査対象となる企業の概要

企業NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
業種	建設	建設	製造	製造	製造	製造	卸売・小売	卸売・小売	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	サービス	サービス	サービス	サービス
従業員数	26	15	13	1,150	881	177	24	95	400	115	65	16	10	102	100
全障害者数	3	1	1	12	12	3	1	1	14	1	1	1	3	2	22
障害者雇用率 (%)	11.5	6.7	7.7	1.0	1.4	1.7	4.2	1.1	3.5	0.9	1.5	6.3	30.0	2.0	22.0
身体障害	視覚	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	聴覚	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	肢体	0	0	0	2	6	1	0	0	1	0	0	0	0	1
	内部	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
知的障害者	3	1	1	8	3	2	1	1	13	1	1	1	3	1	20
精神障害者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全障害者の知的障害者の割合 (%)	100%	100%	100%	66%	25%	66%	100%	100%	92%	100%	100%	100%	100%	50%	90%

整理した。各項目において、全企業の回答結果を類似した内容毎に分類し、分析を行った。

## 6. 倫理的配慮

本研究は、筆者が所属する学校長の承認を得た上で実施した。調査対象とした全企業に対しても、研究の趣旨、研究成果の発表において個人及び団体が特定されないように処理を行うことについて説明し、同意を得て実施した。

## Ⅲ 結果及び考察

### 1. 現在雇用している知的障害者の業務内容

「現在雇用している知的障害者の業務内容をお答えください。」の問いに対する回答を表2に示す。

表2より業務内容を整理すると、栽培1、食品加工2、機械部品点検1、片付け・整頓1、荷物運搬・整理2、物品仕分け1、梱包2、検品2、販売準備（値付け、商品の品だし、陳列、仕分け）4、厨房（食器洗浄、配膳、盛りつけ）2、清掃4、洗濯・クリーニング（洗濯、仕分け、包装）3、リサイクル作業2であり、どの企業でも知的

障害者の担当業務は内容や方法、量等が固定化されていて、単純化された業務であった。また、医療・福祉での介護補助や卸売・小売業、サービス業の接客等の業務は、該当する全ての企業が、知的障害者従業員を利用者や客と接する業務から外していると回答した。理由として、知的障害者本人のコミュニケーションをとることの苦手さに加え、利用者や客とトラブルになる心配があることを挙げている。

知的障害者の業務について東京都において行われた調査では、「事務系」「物流部門」「サービス」等の職域での雇用が進んでいることが推測されるという報告があるが<sup>6)</sup>、本調査では「事務系」「物流部門」での雇用はなかった。地域性があることが推測されるが、本地域においても特別支援学校や就労支援機関が連携し、新たな職域を開拓していく必要があると考えられる。また、知的障害者の職域を広げ、接客等の対人業務などにも対応できるように、特別支援学校の就業に向けた支援課題として、コミュニケーションスキルを学校生活全般を通して、高めていく必要があると考えられる。

表2 現在雇用している知的障害者の業務内容

No.	業種	意 見
1	建設 一部農業	・ネギの水耕栽培 ・土木工事関係の工具の片付け、倉庫の整理整頓
2	建設	・現場での作業は危険が伴うので、会社の敷地内でインターネット販売の商品の移動、梱包をしている。
3	製造	・製造された製品の検品を行いながら、出荷のために台車に積み上げていく作業
4	製造	・製造過程において商品の梱包、品質チェックなど
5	製造	・加工食品のバック詰め
6	製造	・機械の部品のメンテナンスと掃除（部品を取り外し掃除したり磨いたりする。）
7	卸売・小売	・店内、駐車場の清掃 ・商品を袋から出し、売り場に出す作業
8	卸売・小売	・すしをつくる。 ・揚げ物をつくる。 ・値付け
9	医療・福祉	・厨房（食器洗い、配膳、盛りつけ） ・洗濯場（洗濯をたたんだり、仕分けたりする作業） ・物品仕分け（病棟で使う物品を各棚に仕分けていく作業）
10	医療・福祉	・厨房での作業（食器洗い、野菜のカットなど） ・利用者の方の中には認知症の方もいらっしゃるのでトラブルになる心配があり、直接利用者と接触しない仕事にしている。）
11	医療・福祉	・介護補助業務（洗濯、掃除などを行っている。）
12	サービス	・店内の掃除（モップがけ、棚の拭き掃除、商品の陳列整理）
13	サービス	・資源ゴミの分別作業、アルミ缶、スチール缶、ペットボトル、ビンの仕分け（リサイクル商品として出荷するのでゴミが入っていたら商品にならない。）
14	サービス	・缶、ビン、ペットボトルの分別作業
15	サービス	・男性：洗い場で洗濯物を大型機械に投入したり洗濯物の運搬をしたりする。 ・女性：クリーニングの仕上げ作業（たたむ、検品、包装）

## 2. 知的障害を雇用する決め手となった事柄

「知的障害を雇用する決め手となった事柄を挙げてください」に対する回答を表3に示す。

表3より知的障害者を雇用する決め手となった事柄について類似した回答を分類すると、「外部就労機関からの働きかけ」が5、「実習や面接を実施してみて判断した」という回答が18、（うち職業生活遂行能力に関するものが8、意欲・態度に関するものが9、対人関係に関するものが1）、「資格に関すること」が2、その他が4あった。

主な決め手は「外部就労機関からの働きかけ」と「実習や面接を実施してみて判断した」であった。まず、「外部就労機関の働きかけ」のグループの回答を見ると、随所に各支援機関から「強い要望」「度重なる指導」「たびたび来社し熱心に頼まれた」等の言葉が見られ、各支援機関の担当者の熱心な取組が読み取れ、就労支援機関からの働きかけが、企業が障害者雇用を踏み切るときに大きな影響を及ぼしていることが推察できる。

次に、「実習や面接を実施してみて判断」のグループ

において企業の着目点は、①職業生活遂行能力（「あいさつができる」「報告ができる」「時計が読める」「字がきれい」「対人関係でやりとりができる」「障害が軽度」等）、②意欲・態度（「一生懸命」「意欲がある」「言われたことを確実にする」「素直で礼儀正しい」「真面目」「チャレンジ精神がある」等）、③対人態度（「やりとりができる」）、④資格（「ヘルパー3級」「運転免許」の資格がある）、⑤その他（「助成金が支給される」「研修等による社内の障害者雇用の気運の高まり」「本人、家族の希望」「保護者の保護能力がある」）に分類された。

これら5つの着目点は、高等部の作業学習等で重視されている作業能力の向上、意欲・態度、マナー、報告・連絡・相談のスキル等と重なる。また、資格についても、特別支援学校で各教科等において簿記検定、パソコン検定、漢字検定、食物検定等の各種検定に取り組んでいる学校は多い。

これらのことから、特別支援学校における作業学習を中心とした職業教育や教育活動全体を通して行っている

表3 知的障害者を雇用する決め手となった事柄

No. 業種	意見
1 建設 一部農業	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用の決め手は、学校からの強い要望があり実習や面接を行って決めた。</li> <li>履歴書の字がとても丁寧であったことも決め手となった。それは工具の整頓の仕事で几帳面さが活かせるのではないかと考えた。</li> </ul>
2 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワークと障害者就業・生活支援センターの方が来られて熱心にすすめられ、本人についても太鼓判を押された。会社側だけでは見極めがつかなかった。障害者就業・生活支援センターの働きかけがなかったら雇用していなかった。</li> </ul>
3 製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事で重いものを持つので、実習で持てることが分かり、雇うことにした。</li> <li>実習中、休むことがなかった。たとえ半人前でも確実に来るので、計算することができた。</li> </ul>
4 製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>実習中の態度、作業能力を見て判断。</li> <li>学校や障害者就業・生活支援センターの熱心な働きかけがあった。</li> </ul>
5 製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワークから度重なる指導を受けていた。</li> <li>職場実習の作業態度などをみて決めた。</li> <li>決め手は、元氣よくあいさつができたことと報告ができたことである。</li> </ul>
6 製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接でチャレンジ精神が感じられた。</li> </ul>
7 卸売・小売	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接や実習などを通してまじめであることが分かった。</li> <li>障害の程度が軽度であり、仕事がやっつけそうであるというめどがついた。</li> </ul>
8 卸売・小売	<ul style="list-style-type: none"> <li>実習で、一生懸命な態度が見られ、言われたことを確実にこなせており、問題がなかった。</li> </ul>
9 医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>返事ができる。</li> <li>あいさつができる。(患者さんと接することがあるので重視している。)</li> <li>時計が読める。</li> </ul>
10 医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>知的障害が軽度であったこと。</li> <li>運転免許を持っていた。</li> <li>意欲が感じられた。</li> </ul>
11 医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>対人関係においてやりとりができた。</li> <li>ヘルパー3級をもっていた。</li> <li>本人の中で「学校」と「働くこと」の違いを理解できていたようだった。</li> <li>障害者就業・生活支援センター、特別支援学校から強い働きかけがあった。</li> </ul>
12 サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人が素直で礼儀正しかった。</li> <li>本人、家族が自社で働くことを希望していた。</li> <li>重度申請が認定され助成金が支給されることになった。</li> <li>実習態度が良かった。(仕事のでき、真面目さ、素直な性格等)</li> </ul>
13 サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>高等部での現場実習ではコンピュータの部品の解体の簡単な作業をさせた。その時の態度が非常に素直であった。</li> </ul>
14 サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>彼のすがすがしい人間性に触れて、直接現場(製造)の従業員も「(雇用に向けて)なんとかせなあかんあ」と言う気持ちになっていたが、現実的には、重機が動き回るような現場で危ないので採用は難しい状況であり断る予定であった。</li> <li>しかし、特別支援学校の進路担当がたびたび来社し、熱心に頼まれるので、社員と相談したところ、ビンの選別ラインの仕事ならできるのではないかと意見が出た。</li> <li>障害者雇用に関する講演を聞いたり、本を読んだりする中で、社内にも障害者雇用に気運が高まり、製造部長が「引き受ける」と決断し、採用に至った。</li> <li>実習で仕事ができるか判断した。</li> </ul>
15 サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者に保護能力があった。</li> </ul>

キャリア教育は、雇用の決め手と深く相関していることがうかがえる。

### 3. 知的障害者を雇用するに当たって配慮していること

「知的障害者を雇用するに当たっての配慮していることについてお答えください」の回答結果について類似した内容毎に分類したものを表4に示す。

知的障害者を雇用するに当たって配慮していることは、大きく「従業員への理解促進」「障害を補うための環境整備」「障害状況に応じた作業内容、方法の改善」「従業員及び知的障害従業員への研修」「上司や同僚による実地指導」「労働条件の調整、健康面への配慮」の6つのグループに分かれた。

「従業員への理解促進」では、「上部の者が知的障害

表4 知的障害者を雇用するに当たって配慮していること

**従業員への理解促進**

- ・上部の者が知的障害従業員に親身に、真剣に接する態度を示すことにより、他の従業員への理解を図っている。
- ・朝礼で従業員一人一人に一分間スピーチを実施。自分を表現し発表する力をつけると共に、従業員の相互理解を図っている。
- ・他の従業員へ、雇用する人の障害特性について理解を得ている。できることとできないこと、接し方等配慮点を伝えている（3件、うち雇用する前に伝えているケースは1件）。
- ・人を大切に！をモットーにコミュニケーションを大切にしている。
- ・職員の親睦会などを企画し、互いの理解や親睦が深まるように努めている。
- ・社員旅行、食事会、ボーリング、クリスマス会などを企画し仲間とうち解けて楽しく過ごせる時間を設けている。
- ・仕事場所は違うが昼の休憩時間は、一般従業員も障害従業員も同じ場所とるようにしており、和気藹々とした雰囲気がある。

**障害を補うための環境整備**

- ・危険な箇所に手すりを設置し、安定して移動できるようにした。

**障害状況に応じた作業内容、方法の改善**

**①職務の創出**

- ・他の従業員がやっていた掃除の業務を分担し、単一的な作業を創出した。現在は厨房で食器洗い、野菜のカットをしている。
- ・缶、ビンなどの分別の仕事を創出した。（従来、廃棄物として処理していた。）現在は、缶、ビンを集めるために営業活動を行っている。
- ・知的障害者を雇用したが、建設現場での仕事は危険性も高く、できることが限られているので、知的障害者が働ける場としてネギの水耕栽培を始めた。種の植え付けから収穫、袋詰め、出荷に至るまでを行っている。

**②業務内容を選んでいる**

- ・単純な作業を行ってもらっている。
- ・作業のスピードが要求されない仕事を選んでいる。
- ・反復性のある作業をすることにより、仕事が当たり前前にできるように、またそれによって本人が自信をもって仕事ができるようにしている。
- ・常に同じ作業をさせ、繰り返すことによりスキルを上げていっている。
- ・行う作業を固定化し、できるだけ具体的に説明して分かりやすいルーティンを提示している。
- ・体力的な面で配慮している。
- ・危険性を伴わない作業をさせている。
- ・二つのことが同時にできない場合など、細分化して一つの作業に取り組みさせている。
- ・雇用するときに、具体的にできそうな仕事内容を想定して面接し、実際雇用してから、仕事がしやすいように工夫している。

**③配属場所の配慮**

- ・あわただしく仕事をこなさなければならない部門や、臨機応変に働かなければならない部門は避け、能力や適性にあった場所で仕事をさせている。（2件）

**④チェックリストの活用**

- ・水やりのチェック表を作成。
- ・「星取り表」の活用。縦軸は従業員の名前、横軸には仕事上覚えなければならない事柄や、習得しなければならない操作など項目を上げ、できた人には星印を入れていき、志気を高めている。

**⑤スケジュールを提示し見通しを持たせる**

- ・長期のスケジュールを一ヶ月半先まで分かるように渡し、見通しがもてるようにしている。
- ・日々のスケジュールは時間帯毎に色分けし、時間のイメージを持ってもらうようにしている。
- ・変更があったときは、早めに必ず伝えるようにしている。

**⑥視覚支援**

- ・一日の記録表を作成。（目標、できたこと、失敗したこと、注意を受けたこと、反省などを記入）
- ・メモ帳、ホワイトボードにするべきことを書きだしてチェック。
- ・改善してほしいことを文章で書いて掲示。

**⑦指示の仕方の工夫**

- ・具体的には、現場で「ええ具合にやっというて」「それをここに運んで」など、曖昧な指示を出さず、極めて具体的に明確に出すこと、などを徹底している。

**⑧道具の工夫**

- ・メジャーにしるしをつけている。
- ・物品仕分けでは、棚の中のトレーの色を配達する場所毎に色分けし、番号をつけたり、必要な物品一覧をわかりやすくしたりするなど、本人が理解できやすいようにしている。
- ・支援の方法に構造化を取り入れている。

**⑨マニュアル等を作成**

- ・知的障害者に対してマニュアルブックを作っている。失敗したときなどはそれを見てリポートして教育する。

**⑩作業日誌の記入**

- ・作業日報を記入することにより、振り返りを行うように指導している。
- ・本人の能力、できぐあい、仕事の効率などを見て、あまり負担にならない配慮をしながら、新たな仕事を指示している。
- ・仕事の計画や実施状況を記入するノートを作り知的障害従業員が記入し、援助者（副店長）が毎日、目を通し、困った点などを把握するようにしている。

---

#### 個人目標、個別支援計画を作成している

- ・知的障害従業員の目標をたてて取り組ませている。最初の2ヶ月「ペットボトルの選別で間違いを10個以内にしよう。」とし、それ以後、月毎に目標を本人と相談して決めている。
- ・個人目標を設定し、職場の責任者や、現場の担当者、本人によるフィードバックを年2回行っている。
- ・一人一人の個別の支援計画を作成している。会社の目標、部門の目標から個人目標を立てさせ、具体的に何に取り組むか、確認している。

---

#### 従業員及び障害従業員への研修

- ・学習会を一般の従業員も知的障害従業員もいっしょに行っている。仕事上覚えておかなければならない名称の確認等。
- ・指導する側の従業員の教育を全部署で行っている。しかし上手く活用されていないケースもある。
- ・本人に理解力があるので、他の従業員とともに研修を行っている。
- ・勉強会を行っている。管理職の会議や、経営会議などにおいて、現場で活用できることがらを伝えたり先進的な取組の企業のDVDを全体で見せて参考にしたり、障害者に関する書籍を回覧したりして、理解促進を図っている。

---

#### 上司や同僚による実地指導

- ・ペアになって仕事をし、同僚による指導を行っている。
- ・他の従業員に対し知的障害従業員に指示を出すときの、配慮すべき点を具体的に示している。例えば分かりやすく説明するための説明の仕方、危険な場合は、はっきりと伝える、などである。
- ・副店長が援助者となり目を配っている。
- ・メンター（教育係）を1対1でつけている。仕事を教えたり、安全性を確認したりしている。
- ・やって見せ、やらせて見せて、できるまで指導し、できたら認めるようにしている。
- ・1人支援者をつけ、ペアにして作業をしてもらっている。
- ・現場で直接指導する担当者があり、掃除の仕方や道具の扱い方などを分かるように教えている。担当でなくても近くにいる人がその都度、声をかけたりしている。
- ・本人が困ったときに対応する職員とトラブルがあったときに対応する職員を決め、窓口を一本化することによって、本人にとっても他の職員にとっても円滑に仕事ができるように工夫している。

---

#### 労働条件の調整、健康面への配慮

##### ①勤務時間への配慮（始業時、退社時の配慮や、短時間の勤務など）

- ・労働時間を10:00～15:00までと短くしている。
- ・始業時間を本人の希望により、1時間遅くしている。
- ・精神的、肉体的疲労を考慮しながら、最終的には一般従業員と同じになるように計画的に少しずつ勤務時間を増やしていっている。
- ・時間的な配慮をしている。
- ・自転車通勤のため、終業時間を配慮している。
- ・始業時間を配慮している。
- ・日が暮れるまでに帰宅できるように、労働時間帯を配慮している。
- ・集中力に限界があるので午前2時間、午後2時間の勤務としている。

##### ②健康面への配慮

- ・定期的な水分補給を呼びかけている。

##### ③精神面でのフォロー・仕事上の悩みや生活支援

- ・精神的な面でのフォローを心がけている。例えば、気持ちが不安定になった人に対し、カウンセリングを行っている。
- ・生活面、仕事面について、ブレインストーミングやKJ法により、従業員全体に考えさせる機会を作っている。例えば、お金のトラブル、メタボ対策、時間の使い方など、生活面が乱れて、仕事面でより面倒なことにならないための予防として行っている。
- ・生活面への支援をきめ細かく行っている。（金銭管理、友達とのつきあい方など）

者に親身に接する姿勢を見せる」「1分間スピーチを通じた相互理解」「他の従業員へ配慮点を伝える」「親睦会をもつ」等の回答があった。「障害を補うための環境整備」では「危険箇所を手すりを設置」が挙げられた。「障害状況に応じた作業内容、方法の改善」に、次の項目に分類された。項目は「職務の創出」、「業務内容を選んでいる」、「配属場所の配慮」、「チェックリストの活用」、「スケジュールを提示し見通しを持たせる」、「視覚支援」、「指示の仕方の工夫」、「道具の工夫」、「マニュアルを作成」、「作業日誌の記入」、「個人目標、個別支援計画の作成」、「従業員及び障害従業員への研修」である。「職務の創出」では建設業社が知的障害者の業務としてネギの水耕

栽培をするなど、企業の本業にこだわらず新たな業務を作り出したり、医療・福祉施設の厨房で一連の調理の中で知的障害者にできる業務を切り出したりするなどの取組が見られた。「業務内容を選んでいる」「配属場所の配慮」では知的障害者が負担なく取り組めるように、単純な業務、スピードが要求されない業務、反復性のある業務、固定化した業務等を選んでいる。また、配属場所として臨機応変に対応しなければならないところを避けたり、知的障害従業員でチームを組んで取り組ませたりして成功している例などがあった。

また、知的障害者がわかりやすいようなマニュアルやチェックリスト、スケジュール表の作成、視覚支援、構

造化などを行っている企業があった。抽象的な表現を避け具体的に指示する、メジャーに印をつけるなどの取組も見られた。さらに、作業日誌をツールとして、本人の状態を把握するとともに困った点などを聞き出し、知的障害者と意思の疎通を図っていくとする取組もあった。「個人目標・個別の支援計画の作成」では、本人や現場の担当者や職場の責任者を交え、達成目標を立てて、それを定期的に評価するといった取組が見られた。「従業員及び知的障害従業員への研修」では、会社の中で研修会や学習会を開いている企業が多かった。その内容は全社員で業務に関わるものであったり、指導する立場の従業員の障害に対する理解促進を図ったりするものであった。「上司や同僚による実地指導」では、支援者を決めて指導しているとする回答が多かった。支援者は同僚、メンター、上司等であり直接現場で指導したり、目を配ったりしている。モデリング、実習、確認といった方法や、わかりやすい説明を心がけるなどの工夫が報告されている。また、支援担当者だけではなく、近くにいる人が声をかけているという回答もあった。「労働条件の調整、健康面への配慮」では、勤務時間を配慮している企業が半数あった。始業時間、退社時間の配慮、集中力、体力などを考慮した勤務時間の短縮などの配慮がなされていた。

健康面への配慮では、定期的な水分補給を呼びかけたり、カウンセリングなどによってメンタル面でのフォローや生活支援を行ったりしている取組があった。

以上のようなことから、雇用経験のある企業では障害者雇用に向けた実際場面での細かな配慮や、仕事上の独自の工夫がなされていることが回答から見出された。こうした配慮から、聞いただけではわかりにくい、指示されたことを記憶しておくことが難しい、コミュニケーションに弱点がある、といった個々人の障害特性を把握した上で、知的障害従業員にとってわかりやすい配慮が工夫されていることがうかがえ、特別支援学校における支援方法と共通する点が多い。またこれらの配慮は、雇用の段階で準備されていたものではなく、雇用後、試行錯誤を繰り返しながら知的障害者が働く過程で生み出されてきたものであることが聞き取りを通して明らかとなった。さらに、知的障害者に対する接し方として「進歩はなかなか見られないが、長い目で指導していきたい」という回答があるなど、知的障害があることを前提とし支援を行っていくとする姿勢が読み取れる。

また、15社の中で、工場の施設に手を加えた企業は1

企業にとどまっている。また、それは補助金による改修であった。このことから、雇用経験のある企業が行っている配慮は、経済的負担の大きなものではなく、知的障害者が働く現場で生み出された工夫の蓄積であると言える。これら、雇用経験のある企業のもつ支援に関するノウハウは、特別支援学校にとっても、職業指導等において参考になると考える。さらに、特別支援学校において行っている職業教育や生活場面での配慮点も企業に参考になると考える。こうしたことから、企業や特別支援学校が連携を深め、情報を共有することが重要であると考えられる。

#### 4. 知的障害者の職場や業務上の問題

「知的障害者の職場や業務上の問題についてお答えください」に対する回答結果について類似した内容毎に分類したものを表5に示す。

知的障害者の職場や業務上の問題について、15の観点に分類された。その観点は、①同じ失敗を繰り返す、②積み上げがきかない、③作業効率が低い、④ことばの理解に問題がある、⑤数の理解に問題がある、⑥こだわりがあり勝手な方法でやる、⑦日によってできたりできなかったりする、⑧応用が利かない・要領が悪い、⑨自分で健康管理ができない、⑩従業員の負担が増える、⑪コミュニケーションがとれない、⑫身だしなみに問題がある、⑬情緒面でのコントロールが難しい、⑭できる仕事に限られている、⑮勤務態度に問題がある、であった。

回答は、個々人の多様性を示しながらも、「同じ失敗を繰り返す」「応用することが難しい」など共通した問題点が示されており、知的障害の障害特性からくる職業的な課題が明らかとなった。これらのことから、採用はしたが企業が求める業務と知的障害従業員の能力が一致せず、「仕事でのミスが続き、周りの人の負担を増やす。」「コミュニケーションが十分にとりにくく、円滑な人間関係が築きにくい。」などの様々な問題が生じてきていることが推察される。雇用後の戦力化・定着には「仕事に能力をあわせるのではなく、障害のある者の能力にあった仕事を作り出していくこと」が必要であると言われている<sup>7)</sup>。具体的には既存の業務内容を細分化し、知的障害従業員にできる仕事を切り出したり、既存の職種にこだわらずに知的障害者のあるものができる職域を開発したりすることなどが考えられる。前節の調査結果にもあるとおり、雇用経験のある企業はそのような取組について様々な努力を行っている。しかし、そのような努力



表5 知的障害者の職場や仕事上の問題

---

同じ失敗を繰り返す

- ・靴の後ろを踏んでいて注意されたら、その時の返事はいいのだが、慣れてくるとまた戻ってしまう。
- ・指示が正しく入らず誤った作業を繰り返す。(例:「ロットごとに分ける」)  
注意をすると「はい」というがさらに間違ったことを繰り返す。
- ・「同じ失敗をする」ということ。
- ・何度同じことを教えても、返事はよいが理解できていない。

---

積み上げがきかない

- ・知的障害者に対して思うことは「積み上げができない」。どうしても仕事の指示形態が、具体的に「〇〇しなさい。」というような命令型になる。自分で判断したりするようなことはさせられない。指導する立場として熱い気持ちは持っているが、「積み木くずし」であることをつい忘れて叱ってしまう。

---

作業効率が低い

- ・仕事のスピードは健常者に比べると劣る。

---

ことばの理解に問題がある

- ・健常者は簡単な説明で仕事内容を理解することができるが、知的障害従業員はかみ砕いて丁寧に指示しないと仕事内容が理解できにくい。
- ・一般のスタッフが使っている暗号が理解できにくい。
- ・指示が正しく理解できず間違ったことをしていた。

---

数の理解に問題がある

- ・仕事でできなかったことは、数を数えると間違えること。一日に仕上げた個数を報告するのに20が数えられなかったことにびっくりした。

---

こだわりがあり勝手な方法でやる

- ・指示した方法ではなく、勝手な方法でやってしまうことがあり注意を受けることがある。
- ・仕事にこだわりがあり、いくら言っても直らない。

---

日によってできたりできなかったりする

- ・できていたことでも、日によってできないことがある。

---

応用が利かない・要領が悪い

- ・訓練したことででも応用が利かない。
- ・マイペースで仕事の要領が極めて悪く戦力として期待できない。
- ・自分で判断して、臨機応変に対応することが難しい。
- ・融通が利かない。

---

自分で健康管理ができない

- ・最近はおなかの調子が悪く、休憩中でなくてもすぐにトイレに行ってしまう。
- ・仕事中の水分補給ができない。自分で水分を定期的に補給すると言ってもしない。

---

従業員の負担が増える

- ・一人でするとどんどんペースダウンしてしまう。補助がついていないと、どんな間違ったことをしてしまうか分からない、等の理由でペアを組んでいる従業員がフォローすることとなり負担がかかる。

---

コミュニケーションがとれない

- ・他の従業員とコミュニケーションが取れない。休憩時間など他の従業員と会話ができない。
- ・他の従業員や利用者の人とコミュニケーションが取りにくい。
- ・意思疎通ができにくい。
- ・コミュニケーションに関する問題が生じる場合がある。  
(知的障害のある若い女性が上司のことをメールで誹謗中傷するなど。)

---

身だしなみに問題がある

- ・仕事着は汚れた物をいつまでも着用し首からかけるタオルも汚れたままである。女性従業員から「体臭がくさくて困る」「一緒に組むのが嫌だ」といった発言がある。衛生面でのマナーが身につけていない。

---

情緒面でのコントロールが難しい

- ・叱られると舞い上がってしまったり仕事は何もできなくなってしまうこともある。

---

できる仕事に限られている

- ・値付けのシール貼り、レジ、接客はできず、できる仕事に限られる。
-

勤務態度に問題がある

- ・見ていたらするが、見ていなかったらしない。
- ・注意されたことに対して言い訳が多い。
- ・意欲の薄い知的障害従業員がいる。仕事も「必要最低限のことをしておけばよい、就業時間、会社にいればよい」という態度で、生活全般に覇気がない。
- ・知的障害者従業員の1人が結婚してから休みがちになった。
- ・人によるが、ものごとを軽く見る傾向があった。指導により慎重にできるようになってきた。
- ・高等部を卒業して就職するような若い子は、責任を持って働くと言うことはどういうことなのか、職場でも指導が必要であると感じている。
- ・仕事の内容によって怠けることがある。

特にない 4件

にもかかわらず、知的障害者の職場や仕事上の問題が根強くある。このような現状から、知的障害従業員に仕事をマッチングさせる難しさが知的障害者を雇用する上で大きな課題であると言える。

「知的障害の様相は多様であり、また、環境との相互作用により課題の現れ方が異なることを考慮すると、知的障害に対する特有の支援技法があるわけではない」<sup>8)</sup>とある。知的障害者が働く上での問題を解決することは容易なことではないが、「やはり知的障害者の雇用は無理であった。」と要因を知的障害者の能力に帰せず、個に応じたより細やかな支援の在り方を考えていく必要があると考えられる。この問題に関しては、従業員が知的障害従業員に対して、負担感や不満感を持つなど感情的なしこりを生むことにもつながるので、実際に障害者を受け入れる現場の従業員の理解が重要であると考えられる。また、特別支援学校においても、職場実習や卒業後のフォローを丁寧に行い、企業と共に知的障害者の職場での問題点を考えていく姿勢が大切であると考えられる。

IV まとめ

本研究は、知的障害者雇用に関する企業の実態と意識を調査することにより、特別支援学校における就労に関する取組に示唆を得ることを目的として行った。兵庫県西播磨地区の知的障害者の雇用経験がある企業15社に対し行った調査からは、建設、製造、卸売・小売、医療・福祉、サービス分野において知的障害者の業務内容は、危険が伴わない単純な反復化された作業や効率性や、対人スキルが求められないような業務内容がほとんどであった。そうした業務内容は、企業の努力により新たに職務を創出したり、既存の業務内容から知的障害者が遂行可能な部分のみを切り分けたりするなどの工夫から生まれたものであった。また、知的障害者が業務を遂行する

にあたり、チェックリストやスケジュールの提示などの視覚支援や個別の支援計画の作成、上司や同僚による実地指導等の知的障害者本人への支援に加え、従業員への研修などを行うなど、人的、物的な環境を整えていた。しかし、一方で、業務の遂行において同じ失敗の繰り返しや作業効率の低さ、情動のコントロールや健康管理、身だしなみといった基本的な生活の自己管理などに問題があることも明らかとなった。そのため、企業が業務以外にも雇用している知的障害者への生活面への支援が必要であることが示唆された。

企業への調査から得られた結果と、調査を行った当時の特別支援学校での進路学習や職業教育との関連を見ると、就労を希望する知的障害生徒が職場実習等で、実際に企業側と接する機会を持ったことが雇用のきっかけとなったケースが一定報告されていることから、両者が実体験を通して理解を深めることが雇用につながると考える。また、特別支援学校の作業学習等における作業遂行能力の向上や、意欲・態度、マナー等の習得や各種検定の取得も、雇用の決め手となっているケースも見出された。さらに、企業が行っている知的障害者雇用に関する様々な工夫は特別支援学校が行っている視覚支援や反復による知識や技術の習得など、共通する点が多かった。就労上においても、基本的な生活の自己管理など、特別支援学校で身に付けさせるべきこととの関連が示された。

一方、調査が行われた2010年から約10年を経て、障害者雇用の状況も変化した。調査以前からある制度としては、2002年、障害者雇用促進法のもとに職場適応援助者（ジョブコーチ支援）事業が始まり、障害者、事業主、障害者の家族に対して、職場適応に関するサポートが行われている。また、2003年よりトライアル雇用助成金制度が始まった。トライアル雇用は原則3か月間試行雇用することにより適性や能力を見極め、ミスマッチ

をふせぎ継続雇用へつなげることを目的として行われている。

本研究の調査以後成立した制度として2012年、障害者総合支援法が成立、その後2016年に改正され、改正障害者総合支援法では、就労定着支援が創設された(2018年施行)。就労定着支援に関しては、2018年「就労定着支援の円滑な実施について(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)」が示されている。また2013年、障害者雇用促進法が改正され、改正障害者雇用促進法において、事業主に対し不当な差別的取り扱いの禁止と合理的配慮の提供が法的義務となったことも大きな変革である。さらに法定雇用率に関して、平成30年4月より算定基礎の対象に身体障害者・知的障害者に加え、新たに精神障害者が追加され雇用率も2.0%から2.2%に引き上げられている。

このような障害者雇用を取り巻く情勢の変化に伴う、西播磨地区の障害者雇用の状況を概観する。西播磨就業・生活支援センターの統計によると、西播磨地域における障害者の就職者数の推移はこの10年、年によって増減はあるものの大きな変化はなく平均29人であった。障害種別を見ると、知的障害は概ね変化なく、身体障害者が減少し、精神障害者が増加していた。このことは精神障害者が法定雇用率の算定基礎の対象となったことと関連する可能性が考えられる。また、同センターからの聞き取りによれば、規模の大きい企業の雇用が増加し、規模の小さい企業の雇用が減少しているとのことであった。規模の大きい企業の雇用の増加に関しては法定雇用率の引き上げとの関連が示唆される。また共生社会の理念が社会に浸透しつつある中で企業のCSR(社会的責任)やコンプライアンスの意識が高まってきていることが考えられる。他方、知的障害者を雇用する企業の業種からみると過去10年の変化としては、知的障害者は製造業が一番多い状況が継続していることに変化はなく、小売業、医療・福祉が増加傾向にある。しかし過去10年、知的障害者が就労した業種は製造、小売、医療・福祉、建設、サービスに限られ、それ以外の業種に就いた知的障害者の数は0であった。このことからさらなる職場開拓とともに、特別支援学校における職業教育の充実が求められる。職場開拓に関連して2019年、農福連携等推進会議が設置され、農業分野と福祉分野が連携した「農福連携」の取組が進められており、今後の新たな業種として農業分野への就労も期待される。

一方、本研究の調査以降における特別支援学校の変化

としては兵庫県において、高等特別支援学校(一般企業への就職ができる可能性の高い生徒に対して、就労に重点を置いたカリキュラムで教育する高等部のみの特別支援学校)が2校新設された。知的障害を対象とする特別支援学校においても、卒業後の就労に向けた様々な取組が行われている。例えばA特別支援学校では、高等部卒業後、継続した就労や自分らしい生活を目指して一人一人の実態に応じた進路指導システムを構築し、ガイダンス機能(個別の進路相談会)や職場体験実習の充実を図っている。また、キャリア発達段階表を見直し、教育活動全体を通して、就業に必要な能力や社会生活に必要な能力の伸長を図っている。

内閣府の障害者基本計画(第4次)<sup>9)</sup>によれば、総合的な就労支援として『福祉、教育、医療等から雇用への一層の推進のため、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターを始めとする地域の関係機関が密接に連携して、職場実習の推進や雇用前の雇入れ支援から雇用後の職場定着支援までの一貫した支援を実施する。』とある。また、特別支援学校高等部卒業後の生徒に対する職場定着支援について、『特別支援学校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すために、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」を関連付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いえる。』と述べられている<sup>10)</sup>。

今後、社会情勢の変化や知的障害者を取り巻く雇用の状態の変化に対応すべくこの調査を基礎資料とし、現在の特別支援学校の職業教育について再考を重ねていく必要があると考える。そして、特別支援学校に在籍する一人一人の生徒についてそのニーズや生徒の能力、適性に応じたきめ細やかな取組を行うとともに、特別支援学校の就労支援の取組が、企業や外部就労支援機関に理解されながら進められているかということに常にフィードバックし、その在り方を検討していく必要があると考える。

#### 付記

本研究は平成22年度京都教育大学特別支援教育特別専攻科修士論文「兵庫県播磨地区における知的障害者の雇用に関する企業の意識」の一部をもとに加筆修正した

ものである。

## 注

- 1) 文部科学省 (2019) : 日本の特別支援教育の状況について. 新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議. 文部科学省, [https://www.mext.go.jp/kaigisiryō/2019/09/\\_icsFiles/afeldfile/2019/09/24/1421554\\_3\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/kaigisiryō/2019/09/_icsFiles/afeldfile/2019/09/24/1421554_3_1.pdf) (参照 2020 年 1 月 19 日)
- 2) 厚生労働省 (2019) : 平成 30 年障害者雇用状況の集計結果. 厚生労働省, [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_04359.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html) (参照 2019 年 11 月 29 日)
- 3) 厚生労働省 (2019) : 平成 30 年障害者雇用状況の集計結果. 厚生労働省, <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000533049.pdf> (参照 2020 年 1 月 19 日)
- 4) 文部科学省 (2019) : 特別支援学校高等部学習指導要領平成 31 年 2 月告示 p.49.
- 5) 森脇勤 (2010) : 特別支援教育のためのキャリア教育の手引き. 全国特別支援学校知的障害教育校長会編著, ジアース教育新社, p.64.
- 6) 社会福祉法人東京都社会福祉協議会 (2008) : 福祉, 教育労働の連携による知的障害者の就業・生活支援. p.153.
- 7) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構, 障害者職業総合センター (2010 a) : 調査研究報告書 No.94, 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究. p.196.
- 8) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構, 障害者職業総合センター (2010 b) : 就業支援ハンドブック. pp.152-153.
- 9) 内閣府 : (2018) : の障害者基本計画 (第 4 次) <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/kihonkeikaku30.pdf> (参照 2019 年 11 月 29 日)
- 10) 国立特別支援教育総合研究所 (2017) : 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— 国立特別支援教育総合研究所研究紀要第 44 巻, p.23.