

# 知的障害者の企業就労に影響する要因の検討

藤田達也

(栃木県立那須特別支援学校)

KEY WORDS: 企業就労 キャリア教育 基礎的・汎用的能力

## 目的

現在、知的障害者が特別支援学校の高等部を卒業し、企業に就労する割合は全国的に3割強であり、徐々に上昇している(文部科学省「特別支援教育資料」,2017)。障害者雇用促進法の改正により、2010年7月からは時短労働者も雇用率のカウント対象になった。さらに、2013年4月から民間事業所の障害者法定雇用率が1.8%から2.0%になり、知的障害者の就職率はさらなる上昇が見込まれる。

就職率が上がる一方、就労1年以内の短期間での離職に関する懸念も示されている(真謝・平田,2000)。真謝・平田(2000)は卒業後5年間の調査を行っているが、概ね特別支援学校の卒業後支援は3年間程度までしか行われておらず、しかも、内容が十分とは言えず、早期離職者の再就職には支援の手が足りていないと言える。近年、障害者就労・生活支援センターの設立(2002)に伴い離職者へのフォローが手厚くなりつつある状況であり、具体的な結果や改善の報告が待たれるところである。

他方、中央教育審議会答申(2011)では、学校教育の指導においては、キャリア教育が視点とする『基礎的・汎用的能力』を高めることを課題としている。近年はキャリア教育に関する授業内容の研究まではなされている(田森靖浩・松友智子・久保真喜子・篠原浩美,2008;木村宣孝・菊地一文,2011;徳永豊,2014)。

本研究ではキャリア教育の視点を参考にしつつ、複数事例を詳しく検討して個人内外の要因についても比較検討することで、安定した就労に結びつく要因、または安定した就労を妨げる要因を導き出すことをねらいとした。

## 方法

### 1. 対象 (T県立特別支援学校高等部卒業生)

筆者が担任した企業就職希望クラス生徒32名(H18・22・25・26年度卒)のデータをもとに分析をする。

### 2. 分析方法

各個人の能力を『基礎的・汎用的能力』の内容である「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の項目において3件法で評価する。また、本人の「性格・態度や特性」「体型」「家庭環境」について、実際の指導上就労に影響しているのではないかとと思われる要因を比較検討項目に取り入れる。

## 結果

卒業生32名中、企業に安定して就労できている者は20名、企業で短時間労働している者は1名、福祉で就労している者は2名、縁故で就労した者は2名、企業に就労して早期離職した者は5名、未就労者は2名であった。

### 1. 安定企業就労に結びつく要因

基礎的・汎用的能力の観点から:「人間関係形成・社会形成能力」が身につけている生徒は20名中14名が安定企業就労している。「自己理解・自己管理能力」が身につけている生徒は16名中14名が安定企業就労している。「課題対応能力」が身につけている生徒は19名中14名が安定企業就労している。「キャリアプランニング能力」が身につけている生徒は9名中8名が安定企業就労している。

### 2. 安定企業就労を妨げる要因

(1) 基礎的・汎用的能力の観点から:「人間関係形成・社

会形成能力」に課題がある生徒12名中6名が安定企業就労ではなかった。「自己理解・自己管理能力」に課題がある生徒は16名中10名が安定企業就労ではなかった。「課題対応能力」に課題がある生徒は13名中7名が安定企業就労ではなかった。「キャリアプランニング能力」に課題がある生徒は23名中11名が安定企業就労ではなかった。

(2) 能力以外の観点から:自閉的傾向がある生徒は4名中2名が安定企業就労ではなかった。虚言癖がある生徒4名は4名とも安定企業就労ではなかった。生徒の能力を正確に把握できていない家庭の生徒2名は2名とも安定企業就労ではなかった。支援困難な家庭の生徒6名は2名が安定企業就労ではなかった。生活保護家庭の生徒は8名中4名が安定企業就労ではなかった。非協力的な家庭の生徒3名は3名とも安定企業就労ではなかった。

## 考察

### 1. 安定企業就労に結びつく要因

『基礎的・汎用的能力』において各領域の身に付き方の観点から見てみると、「人間関係形成・社会形成能力」「課題対応能力」「自己理解・自己管理能力」「キャリアプランニング能力」の順で身に付いている率が高くなっている。「自己理解・自己管理能力」及び「キャリアプランニング能力」を身につけることが安定企業就労に近づいている(9割近くが安定企業就労している)。『基礎的・汎用的能力』の要素以外で特筆すべきは、施設入所・利用者3名全員が企業就労できていることである。虚言癖がある卒業生は安定企業就労ではないが、一旦は企業就労ができている。このケースは3年生の途中から自宅を離れ、学校の寄宿舎と施設のショートステイの繰り返しで生活している間は行動が落ち着いていた。卒業後はそれぞれ施設、グループホーム、通勤寮で生活している。親ではなく、施設職員等から見通しを持った適切な指導を受けることで自立意識を高く持つことができ、適切な生活習慣を身に付けることができたのではないかと考えられる。

### 2. 安定企業就労を妨げる要因

従来、企業就労には必要とされてきた「人間関係形成・社会形成能力」よりは、「自己理解・自己管理能力」が身に付いていない方が、安定企業就労に結びついていないことが分かった。就職が最終目標ではなく、長く働き続けることまでを目標にするならば、「自己理解・自己管理能力」の修得に重きを置いた指導が重要になると考えられる。虚言癖がある生徒は安定企業就労率が低く、すべて家庭環境に問題があった。虚言癖がある生徒は家庭環境の悪さが重複すると安定企業就労が困難になると言える。生徒の能力を正しく把握できていない家庭、非協力的な家庭はすべて安定企業就労ができず、家庭と学校の関係が上手く築けていないと安定企業就労に結びつかないことが分かる。安定企業就労には、虚言癖の改善と家庭の協力が必要であることが示唆された。生活保護家庭は8件あったが、半数の4名が安定就労している。生活保護自体は安定企業就労を妨げる決定的な要因とはなり得ないが、未就労の生徒2名は生活保護家庭であり、就労意欲に影響していることが考えられる。

(FUJITA Tatsuya)