

# 知的障害者のキャリア教育の在り方の検討

—就労支援移行事業所における一事例を通して—

## A Study on Career Education for People with Intellectual Disabilities: A case study at a Transitional Support Centre for Employment

岩 崎 季 路\*

Toshimichi IWASAKI

**要旨：**就労移行支援事業所における知的障害者1事例に対する1年以上の実践を通して、社会的・職業的自立に必要なスキルや能力の変化の分析し、キャリア教育の在り方を検討した。その結果、就労意欲とコミュニケーションへの支援が、社会的・職業的自立に必要なスキルや能力の向上に影響を与えていることが考えられた。また、食生活には全期を通して、変化が認められなかった。そのため、就労意欲、コミュニケーション、生活習慣への支援を早期から体系的に行う必要性が示唆された。

**キーワード：**就労準備性, キャリア教育, 就労移行支援事業, 知的障害者, 自閉症者 (ASD者)

### 1. 序論

就労を通して社会参加することは、単に報酬を得るためだけでなく、成就感や達成感等の生きがい感を実感するうえでも極めて重要である(川上, 2011)。“自分で作りだしていく”“自分で獲得していく”“自分で広げていく”ということが難しい知的障害者にとって、就労はこれらの意義を一度に確保できる(手塚, 1986)ため、より重要性が高いと考えられる。実際、今野・霜田(2006)では、知的障害者が働くことを通して、社会的参加や経済的自立、自己決定、満足感などが向上するという報告がなされている。2008年時点で、15歳以上64歳以下の障害者は、35万5千人と推計されるが、このうち就業している者が18万7千人(52.5%)、就業していない者が16万人(45.0%)である(厚生労働省, 2008)。知的障害者の就労形態は、常用雇用されて就業している者が18.8%、常用雇用以外の形態で就業している者が80.0%となっている。常用雇用以外の形態で就業している者は、授産施設等32.2%と作業所等25.9%の割合が高くなっており、合わせると約60%である(厚生労働省, 2008)。向後(2012)は、就労するために欠かすことのできない課題として、働く意思、働くことの意味(給与を得ることの意味)、自己理解(障害理解を含む)、生活リズムの管理、日常生活スキル、対人スキル、基本的労働習慣、速度と精度、作

---

\*いわさき としみち 埼玉県立和光特別支援学校

業遂行スキル、持続力を挙げ、これらのスキルが全体でバランスがとれた状態であることが必要と述べている。そのため、例えばどこか1つに大きな困難があると、就労が難しかったり、就労できたとしても、職業生活を維持していくことが困難であったりすると指摘している。社会的要因としては、企業において、障害者の能力に対する周知が十分ではないことによる雇用に対する“ためらい”が未だに根強く存在し、障害者が労働意欲と労働能力を持っていても、障害に対する偏見と、誤解ゆえに、障害者はほとんど就労に恵まれにくいという現状がある（坂本・有田, 2010）。また、従来、知的障害者の職域分野の中心であった製造業では、比較的単純な作業があり、知的障害者にとっては順応しやすい面もあったが、近年では技術の高度化やIT化が進んだため、知的障害者が比較的就労しやすい仕事そのものが減少してきている（川上, 2012）ことも挙げられる。

これらの現状を受けて2010年に特別支援学校高等部学習指導要領総則において、キャリア教育が規定された。この規定により、学校教育や特別支援教育におけるキャリア教育の推進が求められるようになり、キャリア教育を推進するための制度的な基盤は整いつつある。しかし、より重要なことは、具体的な支援方法を考え、早期から体系的に支援することである。特に特別支援学校や施設、家庭における早期からの体系的な支援の在り方について、熟知し、実践していく必要がある。しかし、キャリア教育の在り方について、実証的観点あるいは理論的概念の整理はまだ始まったばかりであり、就労支援の在り方についての実証的研究は少ない。岩崎・小野里（2016）では、習慣、人間関係形成能力領域、及び就労・作業意欲は、短期間の支援では変化が認められなかったため、幼児期、あるいは学校教育の期間から、体系的に支援する必要性を指摘している。しかし、岩崎・小野里（2016）の研究は半年間の支援による考察であるため、長期間にわたる事例検討が必要である。本研究では、キャリア教育の在り方を把握するための方法として、知的障害者に対して、就労に必要な領域を包括的に支援している就労移行支援事業所の一事例に対する1年以上の支援経過から、社会的・職業的自立に必要なスキルや能力の変化について検討し、キャリア教育の在り方について考察する。

## 2. 方法

### 1) 対象者

中度の知的障害の男性1名を本研究の調査対象とした。小学校、中学校は公立の普通学校、高校は公立特別支援学校を卒業した。その後、B障害者能力開発校に1年通ったものの、就職先が決まらなかった。そのため、A事業所に201X年4月から入所した。家族構成は、本人、父、母、姉の4人家族である。観察開始時の年齢は19歳7か月であった。知的障害の診断を受けており、療育手帳Bを所持している。その他の医学的診断はない。

対象者のニーズは、車関係の仕事に就きたいことであり、保護者のニーズは、訓練をして本人に合った職種についてほしいことであった。

保護者及び事業所には、研究についての説明をし、理解と同意を得た。

### 2) 対象者が在籍する事業所（A事業所）

定員20人の就労移行支援事業所。2009年に障害者雇用センターを継承して設立された。職員数は常勤が6名、非常勤が3名の計9名である。4年間で当該事業所から就職した利用者は約40

名であり、就労定着率92%である。軽・中度の知的障害の利用者が多い。

### 3) 観察期間・回数

観察期間は、201X年8月から1年3か月後の201Y年11月までで、訪問回数は原則として週1回、計78回であった。

### 4) 対象者の初期評価

生活習慣では、早寝の習慣が確立しておらず、寝不足であることも多い。午後の作業で疲れてしまうという体力面の問題も認められる。忘れ物も多い。

言語・コミュニケーション面は、他者と話したい、友達を作りたいという意欲はあり、話したい人の近くにいることが多いが、自分から他者に話しかける場面はほとんどみられない。また、「おはようございます」や「～が終わりました」等の一日の流れの中でルーティンとして組み込まれている挨拶、報告・連絡は表出することが可能であるが、その他の場面では、挨拶を行うタイミングを明確に理解できず、挨拶ができないことが多い。声が小さく、聞き取れないこともあり、他者に事象を説明することが困難である。協力して作業を行うことにも困難さが認められる。情動面は、比較的安定しており、不適切な行動もほとんどみられないが、昼休みに目的もなく歩いたり、手を剣に見立てて、攻撃をするような行動をしたりすることがある。また、表情は常に暗く、笑うことが少ない。これらの様子から、自己肯定感が低いことが考えられる。

作業は丁寧であり、ミスが少ない。ただし、工程数が多くなるとミスが多くなる。作業スピードは遅い傾向にあるが、手先を使う作業は他の作業に比べて早く完遂することができる。数の概念は理解できているが、30以上になると計数のミスが出やすい。

就労意欲は車関係の仕事に就きたいという目標はあるが、就職・作業に対する意欲が低く、作業もマイペースで向上心がみられない。

### 5) 支援目標・方法

#### (1) 支援目標の設定

A事業所では、暫定支給決定期間（201X年4、5月の2か月間）の間に、アセスメントを行い、支援目標及び方法等の個別支援計画を作成した。また、個別支援計画の支援目標に加え筆者が、就労意欲を目標として追加し、設定した。

#### (2) 支援目標の項目

##### ①職業訓練面

(a) 正確さ（慎重さ）(b) スピードの向上（効率）

##### ②就労訓練面：一般常識（挨拶、報告・連絡）

##### ③生活支援面

(a) 体力面 (b) コミュニケーション (c) 忘れ物 (d) 自信の無さ (e) 食生活

##### ④就労意欲

## 6) 支援手続き

### (1) 対象者に対する支援の枠組み

#### ①全体

A事業所の職員及び筆者は、A事業所で提供している基本的な支援に加えて、個別の支援として自発的なコミュニケーションを行うことを目的とした支援機会を意図的に設定した。具体的には、昼休みや掃除の時間等に積極的に質問をする等の支援を行った。また、対象者の自信を高めるために、できるだけ対象者の行動を称賛した。対象者は就労意欲も低かったため、多くの現場実習や見学を行い、働く意義を実感できるように支援した。

#### ②第1期（8～9月）

ボールペンの分解・組立等の55種類の作業や農園、音楽療法等の活動を通じて、職業適性や、体力面、精神面、障害特性面、コミュニケーション面、性格面の評価を基に、対象者の苦手な作業を中心に訓練した。9月には、D社において3日間の洗車作業の実習を行った。

#### ③第2期（10～5月）

のどスプレーの部品の組み立て作業（緑の部品に小さなゴムをはめ込む作業）などの約30種類の受注作業を通じて、集中力や持続力、作業の丁寧さ、速さ、自分で考えて行動する力、一般常識、協調性の習得を目標とした。また、作業に対する責任感や積極性、意欲を引き出すために、作業グループのリーダーを任せた。

その他に、履歴書を書く練習や面接の練習、ルールやマナーの学習などを行った。また、職場見学では、実際の仕事の内容や職場のルールなどを学習し、就労意欲を引き出すために、A事業所の卒業生が働いている職場を見学する機会を設けた。

#### ④第3期（6～11月）

洗車作業の実習に向けて、ホースの使い方や水の流し方、車の洗い方、洗車の手順等の実習で使う知識・技能を獲得するための訓練を、屋外で実際の洗車作業を通して行った。立ち作業で動き続ける体力がないため、流れ作業の中で箱に重いものを詰めて持って運ぶ訓練を行った。雨天時は、施設内の清掃を行い、清掃作業の基礎的なスキルについて訓練した。また、E社において洗車業務の実習（15日間）を2回行った。

### (2) サブティーチャーとしてのかかわり

筆者が訪問してサブティーチャーとして支援を行った。筆者は、対象者だけでなく他の利用者とも休憩時間に積極的にかかわり、コミュニケーションを行った。また、筆者は対象者以外の利用者に対しても訓練中に支援を行うことにより、他の利用者が対象者を特別視しないように配慮した。

## 7) 観察・記録方法

対象者の行動、職員の関わり等について観察を行い、職場でエピソード記録として残した。

## 8) 分析方法

それぞれの支援目標に対して、作業目標の達成度を測定する基準を設け、各基準の変化を観察・記録した。コミュニケーションは発話量、自己肯定感は表情、声の大きさ、正確さは作業中のミスの回数、スピードはよそ見と作業を中断した回数、忘れ物については、その頻度を算出し

た。就労意欲、体力面、食生活はエピソードによる分析とした。

分析に際しては、以下3期に分けて経過について検討した。なお、11月中旬にE社に就職することが決まったため、201Y年11月で支援を終了した。201X年10月から、ステップ2での訓練となったため、第1期は5セッションとなった。

第1期：201X年8月～201X年9月（セッション1～5・計5セッション）

第2期：201X年10月～201Y年5月（セッション6～39・計34セッション）

第3期：201Y年6月～201Y年11月（セッション40～78・計39セッション）

### 3. 結果

#### 1) コミュニケーション

第1期は、特定の他者との会話しかできなかつたため、発話量が少なかったが、第2、3期は、様々な人と会話することや自分から話しかけることもできるようになり、発話量が増加した。

#### 2) 自己肯定感

第1期は、表情も暗く、声も小さかったが、第2、3期は休み時間に笑顔が生起し、ルーティン化された文言について、大きな声で言えるようになった。

#### 3) 就労意欲

第1期は、就職したい車会社のメーカーを指定していたが、希望職種については「分からない」と答えていた。第2、3期では、「メーカーはどこでもいいので洗車をしたい」と、メーカーを限定せず、職種に言及するようになると共に、早く就職したいという希望も表明するようになった。

#### 4) 正確さ

第2、3期では、第1期よりもミスが少なくなった。

#### 5) スピードの向上

第1期では、作業中にも関わらず休憩したり、不注意さ、注意の転導が目立った。D社における実習でも、作業をせず立っているだけという場面が見られた。第2、3期では、作業中の休憩や注意の転導が減少し、作業スピードも向上した。E社における実習でも、手を止めることなく素早く行動することができていた。

#### 6) 一般常識

第1期では、決められた場面でしか挨拶ができず、実習においてもできなかった。第2、3期では、どのような場面でも挨拶ができるようになり、周りの状況を見て、自分の行うべき作業を報告・相談することができていた。

#### 7) 体力

作業中に眠そうな様子や、疲れて頭を掻いて作業を中断する様子がみられた。第3期では、眠そうな様子や疲れによる作業の中断は認められなかった。

#### 8) 忘れ物

第2、3期は、第1期よりも忘れ物の頻度が減少した。

#### 9) 食生活

全期を通して、変化が認められなかった。

表1 対象者の支援経過

支援目標	第一期	第二期	第三期
コミュニケーション	複数で会話をする場面でも、逃げてしまい、会話できない場面が多かった。また、特定の人にしか声をかけなかった。そのため、発話量が少なく、周囲が声をかけしても、質問に応じるのみで、会話が持続、展開しないことが多かった。	特定の人だけでなく、様々な人に話しかけることができるようになり、発話量が増えた。友達も施設内にでき、会話の話題も自分の好きな内容（車やアニメ、ガンダム）であれば積極的に話すようになった。	下記のようなエピソードがあった。 ・2週間しか在籍しない特別支援学校の実習生と仲良くなり、メールアドレスを交換していた。
自己肯定感	暗い表情をしていることが多く、笑うことが少なかった。声が小さく、聞き取れなかったため、会話に支障があった。	話しかけたり、冗談を言ったりすると笑っていた。声が大きくなり、会話をする上では支障がなくなった。しかし、作業リーダーのときは、声が小さく、指示を出せていなかった。	昼休みには、友達と談笑したり、雑誌を読んだりして過ごしており、笑顔が認められた。あいさつ、報告・連絡等のルーティン化された文言は、大きな声ではっきりと言えるようになった。
就労意欲	車関係の仕事に従事したい意欲はあり、就職したい会社のメーカーも指定していた。しかし、就労に関する具体的なイメージはなかった。下記のようなエピソードがあった。「いつ就職したいか」「どんな仕事か」という質問に「わからない」と答えていた。	就職したい会社名を特定するのではなく、希望する職種は「洗車」であると表明するようになった。仕事以外の就職した後の生活についても考えていた。下記のようなエピソードがあった。「就職したら、免許を取って車に乗りたい」、「早く就職したい」、「実習はいつ行けるのですか」等の発言していた。	早く就職したいという希望を頻繁に表明するようになった。下記のようなエピソードがあった。「友達と一緒に働けなくても大丈夫です。」と発言していた。
正確さ	作業終了後に作業の確認を行うが、様々な種類の作業で、ミスが生起していた。	受注作業におけるミスはほとんど無かった。	第2期と同様。
スピードの向上	作業スピードは、職員が算出した他の利用者の平均と比べても遅く、マイペースであった。作業の手を止めたり、よそ見をしたりしている様子が認められた。D社における実習では、作業に従事せず、立っているという場面も認められた。	内職の作業で、20分以上時間がかかっていた作業が、15分でできるようになり、スピードが向上した。第2期の後半では、手を止めたり、よそ見をしたりすることが少なくなり、確認の時間も短くなった。	流れ作業（箱に重いものを詰めて持って運ぶ訓練）を行うことで、作業全体の流れの中で速いペースに合わせて作業ができた。
一般常識	「～が終わりました」等のルーティン化されたあいさつ、報告・連絡は行うことができたが、その他の文脈におけるあいさつは促されないと表出できなかった。実習では、あいさつをするタイミングを理解できず、あいさつできなかった。	ルーティン化された文言が決まっているあいさつだけではなく、どのような場面でもあいさつができた。しかし、自ら積極的に報告・連絡することは困難であった。	作業準備・片づけの時に、現状から今やるべきことを判断し、全体での作業がスムーズに行えるように、自分が行う作業を報告・連絡して、周りへの気配りや配慮することもできた。身体の不調を自発的に相談できた。
体力面	作業中に、眠そうな様子や疲れて頭をかいて、作業を中断している様子が認められた。ウォーキングでは、早歩きのパースについていけていなかった。筋肉トレーニングでは、耐えられず、途中でやめしてしまう様子が見られた。	午後になると、眠そうに疲れている様子で、作業のペースも落ちていたが、ウォーキングや足上げ等すべての筋肉トレーニングは、最後まで行っていた。	1日中、洗車作業や清掃作業を行っても疲れや眠そうな態度は、認められなかった。また、作業中に眠そうな様子も認められなかった。特に筋肉トレーニングは、「自分に必要です。」と言い、積極的に行っていた。
忘れ物	ハンカチ、ティッシュ、メモ帳、印鑑を忘れてくることが多かった。	時々印鑑を忘れてしまったが、忘れ物はほとんどなかった。	第2期と同様。
食生活	朝食に、パンのみのように一品しか食べず、栄養バランスに偏りが見られた。	第1期と同様。	第1期と同様。

## 4. 考察

### 1) 変化の背景に影響した要因

対象者は、多くの側面においてポジティブな変化が認められた。この変化の背景として、特に就労意欲、コミュニケーション面に対する支援が影響した可能性が考えられる。

#### ① 就労意欲を高める支援

第1期では、就労に関する具体的なイメージを持っていなかったが、第2、3期では、自分が働くという具体的なイメージや洗車をしたいという目標を持ち、早く就職したいという発言が頻繁にみられるようになった。

この背景として、対象者が希望する職業への見学・実習をしたことや、働く意義について学ぶ場面を設定したことによって、就労意欲が高まったことが考えられる。樋口・納富(2010)では、興味や得意なことを生かす職種での実習が就労の成功要因の一つであると述べている。また、A作業所において共に訓練を受けている施設の利用者が次々に就職していくという環境も変化要因の一つとして考えられる。また、A事業所には、就職したA事業所の卒業生が訪問してくることが多い。卒業生の中には洗車の仕事に従事している人もおり、身近に、自身の希望職種で働く人が存在しているという事実も、働くイメージを持ちやすくさせたと考えられる。

第2期以降、作業の正確さが増したり、作業スピードが速くなったり、忘れ物が少なくなったりといった変化が認められた。第2期に芽生えた洗車業務に就職をしたいという就労意欲の向上が、作業や生活全般の変化影響を与えた可能性が考えられる。また、作業や生活面でのポジティブな変化に加え、一連の支援を通して自己肯定感が高まったことにより、自分でも働くことができるという実感や自信、見通しをもつことができたことが考えられる。

平井(2010)は、企業・施設・学校等では「働く意欲」を重視している。また、複数の就労移行支援事業所が問題点として、「一般就職する」「企業で働く」というイメージをつかめないことや、就労意欲の欠如を挙げていると述べている。また、松為(2001)も、職業準備性の育成にあたってのノウハウとして、働くことへの意欲を支援することが必要であると述べている。このことは、本研究における対象者の変化を支持するものであり、先行研究で指摘された理論が事例検討を通して実証されたといえることができる。

#### ② コミュニケーション支援

第1期では、話したい意欲はあるものの、相手は特定の他者のみであり、発話量が少なかった。この要因としては、他の利用者や職員と信頼関係が構築できていなかったことや、自己肯定感が低かったこと、人と話す経験が少なかったという経験不足が関係していると考えられる。支援により、対象者と施設職員との間で信頼関係が構築され、さらにその関係を基盤として、コミュニケーション機会を設定していたことが効果的であったと考えられる。また、対象者の存在、行動、発言を肯定的に受け止める職員の関わりにより、コミュニケーション意欲や自己肯定感が高まったことも、自発的なコミュニケーションが可能になったことに影響している可能性がある。一般的にコミュニケーション面の向上には、一定の期間を要することが推測される。Rubin, Krus, Balow(1973)は、知的障害児の対人行動パターンの特徴として、①相手に強化を与えるような行動や互恵的な行動が出来ない。②社会的相互作用における微妙なニュアンスや状況が読み取れないため、意志の疎通ができないことを指摘している。対象者に関しては、1年間という期間で、様々な人に自発的に働きかけることが可能になった要因としては、対

象者の資質として、支援前からコミュニケーション意欲を有していたことが考えられる。コミュニケーション機会の設定を核とした意図的なコミュニケーション支援の重要性（小野里・永田，2013）が改めて示唆されたといえる。換言すると、コミュニケーション意欲を有していても、機会を設定しないとその能力を発現できない可能性がある知的障害者の問題が示唆される。藤井・松岡（2002）は、一般就労を果たした知的障害者の中に、「職業での対人関係がうまくいかない」、「コミュニケーションがうまくできない」ことを理由に挫折する例が多く認められたこと、コミュニケーション能力が原因でソーシャルスキルが向上しないことを踏まえ、就労する前から生活場面に即したコミュニケーション能力を支援していく必要がある。述べている。このことから、コミュニケーション支援は、就労の継続やソーシャルスキルのために、非常に必要であることが考えられる。実際に、対象者においても、コミュニケーション面のポジティブな変化に伴い、一般常識（挨拶、報告、相談）のスキルが向上している様子が見られており、先行研究と同様の結果が得られた。

## 2) その他

食生活については、全期を通して、あまり変化がみられなかった。この要因としては、家族と連携が困難であったことや習慣として既に固着しているため、改善が困難であることが考えられる。浮貝（2013）は、勉強や仕事と同様、「生活」も学齢期から意図的に教えていく必要があると述べている。また、萩原（2013）においても発達障害者の就労支援では、生活スキルの向上が支援開始の課題になることが少なくないと述べている。そのため、このような生活スキルの獲得は、早期からの介入が必要であることが考えられる。

以上から、就労意欲とコミュニケーションへの支援が、社会的・職業的自立に必要なスキルや能力の向上に大きな影響を与えていることが考えられる。また、食生活には全期を通して、変化がなかった。そのため、就労意欲、コミュニケーション、生活習慣への支援を早期から体系的に行う必要性が示唆された。

今後の課題として、さらに複数の事例による検討が必要である。

[付記] 本研究に際し、対象者及びそのご家族、A事業所の皆様に多大なるご協力をいただきました。記して感謝いたします。研究・論文執筆に際しては、小野里美帆氏（文教大学）の助言を受けました。本研究は平成25年度文教大学教育学部卒業論文の一部を加筆・訂正したものです。

## 引用文献

- 藤井薫・松岡秀子（2001）知的障害者への就労支援：コミュニケーション・スキル・トレーニングの実践から，達人間学論叢，5，75-83
- 萩原拓（2013）発達障害のある子の将来を見据えた支援とは，児童心理，67，18，1-10
- 樋口陽子・納富恵子（2010）知的障害特別支援学校における自閉症生徒の就労支援の取り組み，特殊教育学研究，48，2，97-109
- 平井利明（2010）障害者の就労支援とその施策、課題：学校、施設、企業、支援事業所の現場の声から，静岡福祉大学紀要，6，49-61
- 岩崎季路・小野里美帆（2016）就労移行支援事業所における知的障害及びASD者の就労準備性 ―キャリア教育の在り方についての検討―，日本特殊教育学会第54回大会発表論文集，P11-43
- 川上輝昭（2011）障害者就労の現状と課題，名古屋女子大学紀要，57，105-116



- 川上輝昭（2012）知的障害者の就労の現状と課題，労働の科学，67，7，388-391
- 今野義孝・霜田浩信（2006）知的障害者の就労支援に関する研究：S社の「チャレンジド雇用」，人間科学研究，29，69-78
- 向後礼子（2012）発達障害のある人の就労をめぐる課題への取り組み：学校時代の課題との関連を考える，発達，33，129，26-32
- 厚生労働省（2008）身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について
- 松為信雄（2001）発達障害（者）の就労支援 小児の精神と神経，41，129-138
- 小野里美帆・永田俊太郎（2013）通常学級での特別支援教育における「支援員」の活用：授業参加とコミュニケーションに困難を示す児童への支援を通して 文教大学教育学部紀要，46，189-199
- Rubin, J., Krus, P., balow, B. (1973) Factors in special class placement. Exceptional Children, 39, 525-532
- 坂本忠次・有田伸弘（2010）障害者雇用をめぐる現状と課題：全国及び兵庫県的一般就労実態をもとに，関西福祉大学社会福祉学部研究紀要，13，95-103
- 手塚直樹（1986）知恵おくれの人の職業生活を進める条件，光生館，7
- 浮貝明典（2013）見落とされやすい生活支援，児童心理，67，18，118-123

#### 参考文献

- 国立特別支援教育総合研究所（2011）特別支援教育充実のためのキャリア教育ガイドブック，ジヤース教育新社
- 厚生労働省（2006）就労移行支援のためのチェックリスト