

## 資料

知的障害者の就労支援における事業所と特別支援学校の  
課題認識に関する調査研究

小澤 良子\*・一木 薫\*\*・中村 貴志\*\*

本研究では事業所と特別支援学校（知的障害）を対象として、知的障害者が一般就労で求められる能力や就労支援の改善点について質問紙調査を行い、就労支援課題の認識の共通点や相違点を検討した。その結果、双方が日常生活全般を重視し、人間関係・コミュニケーションは学校が高い能力を求めている。就労支援課題について事業所と学校の回答の上位項目を比較すると、事業所は障害特性や本人への直接的な支援に関わる情報を求めたことに対し、特別支援学校の教師は就労支援制度の理解や情報共有、保護者支援等の間接的な支援に改善を求めている。また、双方の約半数の回答者が本人の人間関係・コミュニケーション、就労後の相談機関に関する情報共有について改善を求めた一方で、個別移行支援計画の活用について改善の必要性が低いと認識していた。以上の結果を踏まえると、改善が必要と認識されている項目の現状と改善策について、さらに検討する必要がある。

キー・ワード：知的障害者 就労支援 職場定着

## I. はじめに

2014年の「障害者の権利に関する条約」の批准に向けて、我が国では障害者の就労に関する様々な施策が見直され、ノーマライゼーションの理念が社会に大きく広がり、企業における障害者雇用への理解や就労支援制度の充実が図られた。2013年には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の成立、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正（2016年4月1日施行）により障害者に対する差別の禁止とともに、合理的配慮の提供が義務付けられた。近年の法整備を受け、障害者雇用状況集計結果（厚生労働省, 2021）によると民間企業における雇用障害者数（57万8,292.0人）、実雇用率（2.15%）は過去最高を更新し、就職率は10

年以上増加し続けている。また、2018年には「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する法律」の改正により、民間企業における障害者の法定雇用率が2021年に2.3%まで引き上げられるなど、障害者雇用のさらなる進展が期待される。

しかし、その一方で障害者の職場定着の課題が指摘され、特に知的障害者は、常用労働者と比較して年齢層が上がるにつれて労働者の割合が低下している実態が報告されている（田中, 2017）。山田（1996）は一般就労した高等部卒業生の多くが就労を継続したまま壮年期を迎えられていない実態を明らかにし、村野（2016）もまた、卒業生の就労後の課題の一つとして定着率の低さを指摘するなど、知的障害者の継続的就労が困難であることが報告されている。

知的障害者の職場定着における事業所側の課題として、障害理解や人間関係等の課題を整理

\* 大分県立新生支援学校

\*\* 福岡教育大学特別支援教育ユニット

し、解決策を検討する必要性が指摘されている(松井・小澤, 2018)。また、福井・橋本(2015)や鈴木・八重田・菊池(2009)は、知的障害者の離職・職場定着に影響を及ぼす要因について調査し、コミュニケーションの課題と支援の重要性を明らかにした。鈴木ら(2009)は知的障害者の職場定着のための支援要因について調査し、職場定着群と非定着群間では「生活の目標」と「コミュニケーション手段と訓練」の項目で差が見られ、社会参加する上で特に重要であることを明らかにした。

また、学校側の課題としては、一般就労した卒業生の離職の背景から高等部教育の実践課題が指摘されている(山田, 1996)。石津・井澤(2011)はSSTを取り入れた進路学習の有効性について検証し、知的障害群は就労スキル尺度の「働く場での対人関係」に効果が見られるなど、学習の効果が明らかにされる一方で、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指導法の確立が課題とされている(藤井・川合・落合, 2014a)。田中(2017)もまた、在学時から生徒の継続的就労に必要な力をより効果的に育成する教育内容や具体的指導の必要性を指摘している。

さらに、就労課題について事業所と学校の認識を比較したものでは、知的障害者に就労で求める能力や重要度について、日常生活や職業生活の基本行動に関することなど概ね共通の認識を持ちながらも、教師は事業所と比べて全般的に重視している項目が多く(今林・榎, 2017; 向後・望月, 1999; 上岡, 1997)、教師は就労に向けた準備性を求めるあまり、必要な能力の整理ができていないことが指摘されている(上岡, 1997)。

知的障害者が就労で求められる能力や重要度について、事業所と学校の認識が概ね一致しているにも関わらず継続的就労が困難となっている一要因として、就労支援課題の双方の認識が共有できていないことが推察される。しかしながら、就労支援課題の認識と継続的就労との関連を示す報告は確認できていない。そこで、

就労支援で必要とする情報や改善点について、事業所と学校の認識を比較検討することで課題を整理し、知的障害者の職場定着の改善に繋がる知見を得ることが必要と考えた。

以上を踏まえて、知的障害者の職場定着に向けて、学校教育段階で育む能力や就労支援の改善点を整理するために、事業所と学校の認識の共通点や相違点を明らかにすることは重要である。

そこで本研究では、中小企業が占める割合が全国平均である九州内のA県を対象県として質問紙調査を行い、就労支援課題(情報共有の視点を含めた就労支援の改善点や知的障害者に求める能力)について、県内の事業所と特別支援学校(知的障害)が持つ認識について検討することを目的とする。

## II. 方法

### 1. 対象者

中小企業の割合が日本の平均的な都道府県である九州内A県の障害者就業・生活支援センター4ヶ所に登録する事業所計235社の人事担当者全235名(以下、事業所)と、A県立特別支援学校(知的障害)11校の高等部教員全232名(以下、学校)を対象とした。

### 2. 手続き

2013年1～2月、郵送法による自記式質問紙調査を実施した。

### 3. 質問紙の構成

事業所・学校双方に対して、①フェイスシート、②一般就労で求める能力、③現状の就労支援の改善点に関する項目で構成されたものを使用した。③については、事業所・学校への共通項目と、それぞれに対する独自の項目を設け、事業所用と学校用の2種類を作成した。また、事業所の質問紙には、④事業所が知的障害者雇用のために配慮すべきと考えること、を設けた。①③④に対する回答では、選択肢から1つまたは複数回答するものを中心に、自由記述によるものを含んだ。②の各項目については、“必ずできなくてはならない=1”“できた方がよい

=2” “多少はできた方がよい=3” “できなくてもさしつかえない=4” “考えたことがない(わからない)=5” の5件法にて回答を求めた。なお、設問内容は、向後・望月(1999)、東京都社会福祉協議会報告(2008)、厚生労働省障害雇用対策課報告(2012)を参考に検討した。さらに、特別支援学校(知的障害)高等部教諭、障害者就業・生活支援センター関係者、就労継続支援事業所関係者および職場適応援助者(ジョブコーチ)より協力を得て、調査項目の妥当性や回答方法について検討し、修正を加えた質問紙を用いた。

#### 4. 倫理的配慮

学校側にはA県教育委員会と各学校に、事業所側にはA県中小企業家同友会に調査の趣旨を紙面にて説明し(2013年1月4日)、研究への承諾を得た上で実施した。

### Ⅲ. 結果

154名の事業所人事担当者から回答があり(回収率58.7%)、有効回答数は138名(有効回答率:89.6%)であった。また、202名の特別支援学校(知的障害)高等部教員から回答があり(回収率:87.0%)、有効回答数は154名(有効回答率:76.2%)であった。

#### 1. 事業所回答者の基本属性

事業所の基本属性の回答から主要な項目を取り上げ、Table 1に示す。回答事業所の業種は、「医療・福祉」、「製造業」、「卸売業・小売業」、「サービス業」の順に回答が多かった。有効回答事業所138社中101社が知的障害者を雇用しており、被用者である知的障害者163名のうち、所有する療育手帳は「B2」が最も多かった。障害の程度が軽度の者が採用される傾向にあったが、「A1」「A2」の判定で一般就労したケースもあった。また、知的障害者が担当する業務内容について、割合の多いものをTable 1に示した。その他、回答の割合としては少ないが、「PC業務(5%)」や「接客(2%)」もあった。雇用事業所は「障害者就業・生活支援センター」、「特別支援学校」、「公共職業安定所」等と連携

していたが、関係機関と連携していない事業所が4社あった。

#### 2. 学校回答者の基本属性

学校回答者の基本属性をTable 2に示す。特別支援学校勤務経験年数は、有効回答154名中75名と、半数近くが19年以上であった。高等部3年の担任経験のある教員は、154名中118名であった。

#### 3. 一般就労で求める能力

「日常生活全般」「勤務態度」「人間関係・コミュニケーション」「就労先で求められる基本的な知識」の4つのカテゴリーについて、就労実現・継続の観点から5件法にて回答を求め、その結果をTable 3に示した。就労実現・継続すべてのカテゴリーにおいて事業所より学校の平均値が低く、知的障害者の就労において学校が高い能力を求めている。求める能力のカテゴリー順位は、就労実現においては、学校が「日常生活全般」「人間関係・コミュニケーション」「勤務態度」「基本的な知識」、事業所が「日常生活全般」「勤務態度」「人間関係・コミュニケーション」「基本的な知識」の順で、1位と4位は共通していたが、2位と3位が逆転していた。就労継続においては、事業所・学校ともに就労実現よりも平均値が低く、就労を続けるにあたり高い能力を求めている。カテゴリー順位は、学校は1位「日常生活全般」「人間関係・コミュニケーション」に続いて、3位「勤務態度」、4位「基本的な知識」となっており、就労実現との順位に違いが見られた。一方、事業所の順位には変化が見られなかった。就労実現・継続ともに、学校と事業所は「日常生活全般」の能力を重視していることが明らかになった。

#### 4. 知的障害者雇用における配慮事項

事業所に対して知的障害者雇用のために配慮すべき項目を尋ね、回答結果をFig.1に示した。回答した事業所の約半数が配慮すべきだと回答した項目は、本人の業務遂行に直接関わる項目(「7.業務遂行を援助する担当社員の配置(49%)」、「1.短時間勤務等、労働時間(48%)」、

Table 1 事業所回答者の基本属性

項目・分類	回答数 (N=138)	%
<b>業種</b>		
医療・福祉	33	24
製造業	30	22
卸売業・小売業	18	13
サービス業	18	13
<b>雇用状況</b>		
有	101	73
無	37	27
<b>雇用された知的障害者の療育手帳の割合</b>		
B2	72	44
B1	24	15
A2	9	9
A1	3	2
その他	6	4
未回答	49	30
<b>担当する業務内容</b>		
清掃業務	38	22
荷物運搬・整理	13	8
製造(機械部品等)	13	8
食品加工	12	7
<b>雇用事業所の連携機関</b>		
障害者就業・生活支援センター	55	40
特別支援学校	46	33
公共職業安定所	41	30
障害者職業センター	31	22

%は総数における割合を示す。複数回答可。

Table 2 学校回答者の基本属性

項目・分類	回答数 (N=154)	%
<b>特別支援学校勤務年数</b>		
1~3年	15	10
4~6年	27	18
7~18年	27	18
19年以上	75	75
<b>高等部3年担任経験</b>		
有	118	77
無	36	23

%は総数における割合を示す。

「6. 障害者に合った職種の開発(46%)」等であった。一方、回答者の少なかった項目は、業務を離れた時間や生活場面に関するもの(「10. 会社内のサークル活動等、余暇活動への参加(9%)」、「2. 休暇(15%)」、「4. 休憩時間(22%)」、「12. 生活全般のサポート(22%)」等)であった。

### 5. 就労支援における課題認識

事業所と学校に対して、在学中から卒業後の就労支援で改善が必要であると感じる項目を選択するよう回答を求めた。

(1) 共通質問項目に対する事業所・学校の回答結果：事業所・学校の回答結果の比較をFig. 2に示した。共通質問11項目の回答の傾向に着目すると、上位項目は事業所・学校双方の回答者が「3. 本人の人間関係・コミュニケーションに関する情報共有」(事業所47%、学校66%)、「8. 就労後の相談機関に関する情報共有」(事業所46%、学校58%)の改善を課題としていた。その他、「7. 障害者就労支援制度等に関する情報共有」(事業所39%、学校56%)「9. 就労に至るまでの保護者の就労支援への理解や協力体制」(事業所35%、学校56%)等、上位項目は共通する課題を選択する傾向が見られた。

改善の必要性が低い項目は、事業所・学校ともに「6. 個別移行支援計画や個別の教育支援計画の活用(学校・就労先以外の就労関係機関)」(事業所15%、学校22%)「4. 個別移行支援計画や個別の教育支援計画の活用(学校・就労先)」(事業所17%、学校28%)であった。事業所と学校は、就労支援の改善を求める項目とそうでない項目の認識について、回答の並び順(上位・下位)は共通するものが多い傾向となった。

一方、卒業後の追指導や保護者支援については、事業所・学校の回答の傾向が異なっており、認識のずれが大きかった。「5. 卒業後の学校による追指導(事業所16%、学校48%)」や保護者に対する支援(「10. 就労に至るまでの保護者への情報提供(事業所16%、学校55%)」「11. 就労後の保護者の抱える悩み・不安等に対する支援(事業所22%、学校56%)」)は、回答者の約半数の教師が改善を求めたことに対し、事業

Table 3 事業所と学校が知的障害者に求める能力

カテゴリー	事業所 N=138		学校 N=154	
	項目	平均値(標準偏差)	項目	平均値(標準偏差)
就労実現	日常生活全般	2.16 (0.55)	日常生活全般	1.96 (0.60)
	勤務態度	2.43 (0.56)	勤務態度	2.05 (0.60)
	人間関係・コミュニケーション	2.51 (0.57)	人間関係・コミュニケーション	2.04 (0.64)
	基本的な知識	2.59 (0.79)	基本的な知識	2.24 (0.71)
就労継続	日常生活全般	1.93 (0.49)	日常生活全般	1.75 (0.60)
	勤務態度	2.12 (0.58)	勤務態度	1.80 (0.66)
	人間関係・コミュニケーション	2.20 (0.58)	人間関係・コミュニケーション	1.75 (0.69)
	基本的な知識	2.36 (0.76)	基本的な知識	2.02 (0.71)

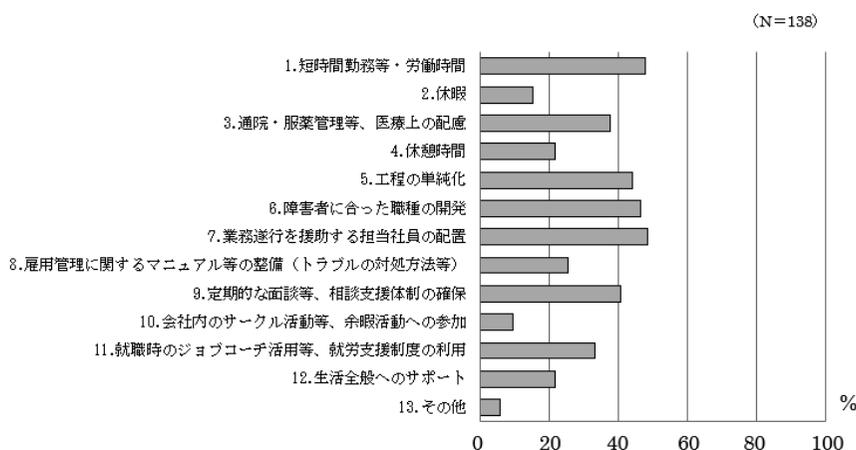


Fig. 1 事業所の知的障害者雇用の認識(配慮事項)

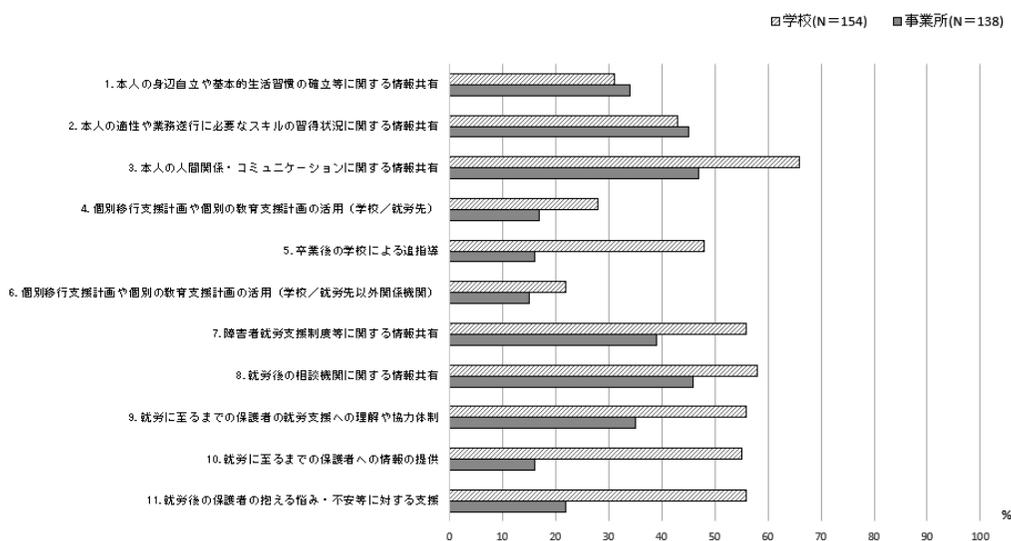


Fig. 2 就労支援における課題認識の比較

所は改善の必要性が低い傾向となっていた。

共通質問項目の回答結果によると、就労支援の改善を求める内容の回答の傾向としては、事業所と学校は概ね共通の課題認識を持ちつつも、一部項目について認識の相違があることが明らかになった。

(2) 事業所の回答結果：事業所が改善を求めた上位項目は、事業所にのみ尋ねた項目（「14. 障害特性を踏まえた一般的な支援方法に関する知識・理解（56%）」、「12. 就労後の本人に対する支援方法の見直しについての協力体制（49%）」であった。続いて、共通質問「3. 本人の人間関係・コミュニケーションに関する情報共有（47%）」「8. 就労後の相談機関に関する情報共有（46%）」「2. 本人の適性や業務遂行に必要なスキルの習得状況に関する情報共有（45%）」について改善を求めている。一方、個別移行支援計画の活用や卒業後の学校の追指導、保護者との連携は3割に満たない結果となった。

事業所にのみ尋ねた質問の回答結果を加えると、事業所が改善を求めた上位項目は、障害特性や本人への直接的な支援に関わる内容であった。

(3) 学校の回答結果：学校が改善を求めた上位項目は、共通項目「3. 本人の人間関係・コミュニケーションに関する情報共有（66%）」「8. 就労後の相談機関に関する情報共有（58%）」、「7. 障害者就労支援制度等に関する情報共有（56%）」「9. 就労に至るまでの保護者の就労支援への理解や協力体制（56%）」、「11. 就労後の保護者の抱える悩み・不安等に対する支援（56%）」「10. 就労に至るまでの保護者への情報提供（55%）」であった。また、学校にのみ尋ねた項目では、「15. 障害者の就労支援制度の理解（55%）」「13. 本人の就労支援に必要な就労アセスメントの充実（47%）」について、回答した約半数の教師が改善の必要性を感じていた。一方、個別移行支援計画の活用の他、学校にのみ尋ねた「12. 本人への定期的な面談、相談支援体制の整備等の相談機会の確保（29%）」「14. 本人の主体的な進路選択・決定の確保（26%）」は、3割に満たない結

果となった。

学校が改善を求めた上位項目は、人間関係・コミュニケーションの他、学校にのみ尋ねた項目の回答結果を加えると、就労支援制度や保護者支援等の間接的支援に関わる内容であった。

#### IV. 考察

本研究では、A県内の事業所と特別支援学校（知的障害）を対象に、就労支援に関する課題認識について検討した。以下ではその認識の共通点や相違点について、「一般就労で求められる能力」、「雇用における配慮事項に関する課題」および「関係者の情報共有に関する課題」の観点から考察した。

##### 1. 一般就労で求められる能力

本研究では、知的障害者が一般就労で求められる能力の4カテゴリー（「日常生活全般」「勤務態度」「人間関係・コミュニケーション」「就労先で求められる基本的な知識」）すべてにおいて事業所より学校の平均値が低く、知的障害者の就労において学校が高い能力を求めていることが明らかになった。事業所と学校が求める能力のカテゴリー順位は、就労実現・継続ともに1位（「日常生活全般」）と4位（「勤務態度」）が共通し「日常生活全般」の能力が重視されていた。さらに、2位と3位（「勤務態度」、「人間関係・コミュニケーション」）は順位の逆転が見られた。

知的障害者の就労において学校が高い能力を求めた結果については、教師は事業所より各課題を重視する傾向があり、就労に向けてより高い準備性を求めていることを指摘した先行研究を支持する結果となった（今林・榊, 2017; 向後・望月, 1999; 上岡, 1997）。

今林・榊（2017）は、学校が必要としているコミュニケーション面や作業と直接関係のない項目について、事業所との認識の程度の差が大きいことを指摘した。本研究において、事業所が「勤務態度」、学校が「人間関係・コミュニケーション」を重視した点については、労働と教育という両者が担う役割や目標、立場の違い

が反映されたものとする。知的障害者の労働力を求める雇用者としての事業所と、教育課程の中で人間関係・コミュニケーションの能力を育むことが求められる学校との立場の違いが回答に影響したと推察された。今後は、求められる能力の具体像や職場定着に向けた具体的な課題を明らかにするために、一般就労した知的障害者の就労の現状についてのさらなる検討が必要であるとする。

## 2. 雇用における配慮事項に関する課題

本研究ではFig. 1で示したように、知的障害者雇用の配慮事項として、回答者の約半数の事業所が本人の業務遂行に直接関わることにについて支援の主体であると認識しつつも、実際の雇用場面では障害特性や本人への直接的な支援について改善を求めている。一方、業務を離れた時間や生活面については配慮の必要性が低いと考え、実際の雇用場面では保護者支援について改善の必要性が低いと認識していた。

障害者の職場定着のために「就職先の現場の従業員の理解」は重要であるとされ（障害者職業総合センター, 2013）、仕事の悩み等を相談できる職場のキーパーソンとなる支援者の有無が職場定着を左右することも指摘されている（福井・橋本, 2015；今林・榎, 2017；松井・小澤, 2018）。また、就労支援において生活の支えは不可欠であり（清水・内海・鈴木, 2005）、安定した家庭生活や余暇活動の充実が就労生活を支える基盤である。2018年には「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」の一部改正によって就労定着支援が創設され、就労先における職場定着が一層重視されることとなった。今後、就業面と生活面の一体的支援をより推進するために、就労支援課題の改善策や職場定着に繋がる配慮事項を検討すること、就労の場における生活面の課題や支援の実態を明らかにすることが重要であるとする。

## 3. 関係者の情報共有に関する課題

本研究ではFig. 2で示したように、事業所・学校それぞれの回答結果の上位項目（双方への

独自の質問項目含む）を比較すると、事業所は障害特性や本人への直接的な支援に関わる情報共有の改善を求め、教師は就労支援制度の理解や情報共有、保護者支援等の間接的支援に関わる情報共有の改善を求めている。

(1) 就労支援制度の理解と保護者支援：本研究では、保護者支援に関して事業所と学校の認識が乖離していたが、先行研究では継続的就労における保護者の役割が指摘されている（国立特別支援教育総合研究所, 2009；松田, 1995）。よりよい職業自立及び社会自立の獲得のためには、本人及び保護者に対しても適切な支援を継続するネットワークの構築が必要とされている（高垣・都築, 2011）。清永・是永（2016）の調査では、保護者は学校との連携の必要性を感じており、就労移行支援における連携の第一歩として、学校側が保護者へ確実に情報提供を行うことの重要性が報告された。藤井ら（2014a）もまた、進路決定に大きな影響を持つ保護者への情報提供は、卒業後の生徒の支援体制を構築するためにも重要であると指摘した。このように、在学中から卒業後の就労移行期において保護者への情報提供は重視されているが、本研究の回答結果からは、就労に至るまでの保護者への情報提供が十分になされていない状況が窺えた。

その背景として、教師が就労支援制度の理解について困り感を抱えていること（藤井・川合・落合, 2014b）や、就労移行期に保護者と共有すべき情報を教師が十分に整理できていないことが考えられた。藤井・川合・落合（2012）は、国内の特別支援学校（知的障害）高等部の進路指導担当教師が最低限獲得すべき専門性の一つとして、「障害のある人の就労支援に関する法律制度及び関係機関の役割に関する知識やその活用スキル」を挙げている。本研究では、回答した教師の半数以上が就労支援制度の理解（55%）や情報提供（56%）について改善の必要性を感じており、就労支援制度の理解に基づく情報提供のあり方に課題があることが示唆された。就労支援制度に関するデータとして、制度を利用

した場合の就職後1年時点の定着率(65.6%)は、利用がない場合より27.9ポイント高く、制度利用の有無による職場定着の影響が報告されている(障害者職業総合センター, 2017)。障害者の職場定着に影響を及ぼすとされる就労支援制度の知識は、就労移行期に関係者間で共有する情報として重要であるといえる。就労支援制度の効果的な活用等の正しい知識に基づく、保護者への就労支援が学校には求められる。

(2) 個別移行支援計画の活用: 本研究では Fig. 2 で示したように、事業所と学校への共通質問の回答結果で、双方の回答者の多くが本人の人間関係・コミュニケーションや就労後の相談機関に関する情報共有について改善を求めた一方で、個別移行支援計画の活用については改善の必要性が低いと感じていた。個別移行支援計画活用について、有効活用できているために改善の必要性が低いと感じているとの見方もできるが、有効活用できているか否かの解釈は、他の回答結果と関連づける必要がある。知的障害者の離職要因は多くの先行研究で「職場における人間関係」の問題が指摘されている(松井・小澤, 2018; 中嶋・渡邊・田中, 2013; 障害者職業総合センター, 2017; 東京都社会福祉協議会, 2008)。さらに、1年未満に離職した知的障害者の離職理由で最も多いものとして「人間関係の悪化」(障害者職業総合センター, 2017)が挙げられ、就労移行期においても職場で円滑な人間関係を構築することが困難な状況が窺える。本研究においても、実際の就労の場で対人関係のトラブルや支援がうまくいっていないことが推察される双方の回答結果を考慮すると、個別移行支援計画が有効活用されていると捉えるのではなく、本人の実態に関する情報共有の在り方に何らかの課題があると想定するのが妥当であると考えられる。藤井・落合(2011)によれば、特別支援学校高等部の移行支援における計画書として個別移行支援計画は定着している。一般就労で求める能力の傾向の違いや雇用する知的障害者本人の実態共有を十分に図れていない背景を明らかにするためには、両者が必要と

考える能力の根拠や求める人間関係・コミュニケーション力、個別移行支援計画の活用の実際について具体的に把握する必要がある。

今後は、本研究における回答の根拠や改善策を明らかにする過程で、就労移行期の支援を担う学校と事業所が共有すべき情報を整理することが、知的障害者のより円滑な就労移行や職場定着のために必要であると考えられる。

## V. おわりに

本研究では、事業所と特別支援学校の就労支援に関する課題認識について検討し、双方の認識の共通点や相違点について明らかにした。しかしながら、その課題認識に関連する背景要因については、十分に言及できていない。今後は、就労支援をめぐる事業所の人事担当者や特別支援学校の進路支援担当教師を対象にインタビュー調査等を行い、その具体的な取り組みの詳細を分析することで、課題の改善策について検討することが必要である。

## 謝辞

本研究にあたり、障害者福祉の観点からご助言をいただきました西南学院大学 倉光晃子先生、そして調査の実施にご協力いただきましたA県教育委員会ならびに県立特別支援学校(知的障害)の先生方、A県中小企業家同友会に加盟する事業所の人事担当の皆様には厚くお礼申し上げます。

## 付記

本論文は、2013年度に福岡教育大学大学院教育科学研究科に提出した修士論文の一部を再分析し、加筆・修正したものであり、その一部は日本特殊教育学会第51回、52回大会にて発表した。

## 引用文献

藤井明日香・落合俊郎(2011) 特別支援学校(知的障害)高等部における個別移行支援計画の内容及び作成状況に関する調査。広島大学大学院教育学

- 研究科附属特別支援教育実践センター研究紀要, 9, 29-37.
- 藤井明日香・川合紀宗・落合俊郎 (2012) 特別支援学校(知的障害) 高等部の進路指導担当教員に求められる専門性—職業リハビリテーションの関連から—。職業リハビリテーション, 25 (2), 2-13.
- 藤井明日香・川合紀宗・落合俊郎 (2014a) 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—指導法及び教員支援に関する自由記述から—。高松大学研究紀要, 60・61, 111-128.
- 藤井明日香・川合紀宗・落合俊郎 (2014b) 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—法制及び支援システムに関する自由記述から—。高松大学研究紀要, 60・61, 95-110.
- 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・医学学会誌, 63 (5) 310-315.
- 今林俊一・榊慶太郎 (2017) 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。鹿児島大学教育学部研究紀要(教育科学編), 68, 145-161.
- 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.
- 清永百香・是永かな子 (2016) 知的障害特別支援学校高等部の教員・保護者・生徒本人に対する進路決定に関する調査—合理的配慮の視点から—。高知大学教育学部研究報告, 76, 85-98.
- 国立特別支援教育総合研究所 (2009) 障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究。独立行政法人国立特別支援教育総合研究所アンケート調査報告書, 37.
- 向後礼子・望月陽子 (1999) 知的障害者の就労の実現と継続に関する指導の課題—事業所・学校・保護者の意見の比較から—。日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター研究報告書, 34.
- 厚生労働省 (2021) 令和2年障害者雇用状況の集計結果。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000747732.pdf> (2021年8月18日閲覧).
- 厚生労働省障害雇用対策課報告 (2012) <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gyh3-att/2r9852000002gyx7.pdf> (2021年8月18日閲覧).
- 松田信夫 (1995) 精神薄弱者の職場定着の要因について。職業リハビリテーション, 9, 38-45.
- 松井優子・小澤温 (2018) 日本における知的障害者の就労の動向と課題に関する文献研究。国立特別支援教育総合研究所研究紀要, 45, 13-26.
- 村野一臣 (2016) これからの進路支援に求められるもの。特別支援教育研究, 707, 2-6.
- 中嶋学・渡邊健治・田中謙 (2013) 知的障害者の離職から再就職についての一研究。東京学芸大学紀要, 総合教育科学系, 64 (2), 43-55.
- 清水潤・内海淳・鈴木顕 (2005) 知的障害者の「新たな職域」開拓の背景と動向。秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 27, 45-54.
- 障害者職業総合センター (2013) 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究。障害者職業総合センター調査研究報告書, 117.
- 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。障害者職業総合センター調査研究報告書, 137.
- 鈴木良子・八重田淳・菊池恵美子 (2009) 知的障害者の職場定着のための支援要因。職業リハビリテーション, 22 (2), 13-20.
- 高垣徹也・都築繁幸 (2011) 知的障害者の職業教育及び進路指導に関する実際Ⅱ。障害者教育・福祉学研究, 7, 37-43.
- 田中秀明 (2017) 知的障害特別支援学校生徒の継続的就労につながる教育活動の検討。特別支援教育研究論文集, 1-41.
- 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—連続性のあるチームモデルの提案—。社会法人東京都社会福祉協議会, 17.
- 上岡一世 (1997) 精神遅滞児の就労に必要な能力に関する研究—職場・教師・親の意識の比較を通して—。特殊教育学研究, 34 (4), 55-62.
- 山田優一郎 (1996) 就労した知的障害者の壮年期の実態について—「労働力移動」調査から—。特殊教育学研究, 33 (5), 57-64.

— 2021.8.22 受稿、2021.11.17 受理 —

## **Survey Research on Recognition of Issues in Employment Support for People with Intellectual Disabilities among Places of Business and Special Support Schools**

**Ryoko OZAWA\* , Kaoru ICHIKI\*\* and Takashi NAKAMURA\*\***

In this study, questionnaires on the skills sought from people with intellectual disabilities in competitive employment and on areas for improvement in employment support were administered to the following: (1) places of business and (2) special support schools (for those with intellectual disabilities) to examine the similarities and differences in their recognition of the challenges of employment support. The results suggested that both sides emphasize general daily life and that the school requires a high level of relationship and communication skills. Concerning challenges in employment support, comparison of the top-ranked response items revealed that businesses sought information on disability characteristics and direct support for the person concerned, whereas teachers at special support schools sought improvements in understanding and information sharing around employment support systems, and indirect forms of support, such as support for parents/guardians. Furthermore, it was found that approximately half respondents in both groups sought improvements in information sharing on post-employment counseling agencies and the person's own relationships/communication; conversely, they perceived less need for improvement in the use of individualized transition support plans. The above results suggest that it is necessary to further examine the current situation and consider improvement measures for the areas that need improvement.

**Key words:** people with intellectual disabilities, employment support, job retention

---

\* Oita Prefectural Shinsei Special Support School

\*\* Special Needs Education Unit, Fukuoka University of Education