

琉球大学学術リポジトリ

知的障害養護学校卒業生の就労状況と課題に関する 一考察：雇用企業調査を通して

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学教育学部附属障害児教育実践センター 公開日: 2008-03-10 キーワード (Ja): 知的障害養護学校(卒業生), 就労, 雇用企業, 職場適応 キーワード (En): 作成者: 真謝, 孝, 平田, 永哲, Majya, Takasi, Hirata, Eitetu メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/5067

知的障害養護学校卒業生の就労状況と課題に関する一考察

— 雇用企業調査を通して —

真謝 孝 平田 永哲

A Consideration about the Employment Conditions and Problems of Mentally Retarded Children who Graduated from Special Schools

— Through Investigations of Employing Enterprises —

Takasi Majya* Eitetu Hirata**

過去5年間に沖縄県内の知的障害養護学校を卒業した企業就労者と、雇用企業の状況把握のための調査を行った。151社の回答を得た結果、次のような実態と課題が明らかにされた。

雇用企業は従業員20人以下の小規模な事業所が多く、製造業、サービス業を主な業種としている。雇用されている知的障害者の平均的な賃金水準は低く、自立的な生活のための支援が必要である。企業は、雇用の際に生活に関する基本的能力の獲得を重要視しており、学校教育にもそれを期待している。職場への定着のために雇用後も家庭の協力を求めている。就労後の離職は1年以内の割合が高く、理由として「本人の都合、問題」が多いと企業は認識している。職場適応をスムーズに実現するために、特に就労直後の職場、家庭、学校の連携による本人支援は重要である。

Key words : 知的障害養護学校 (卒業生) 就労 雇用企業 職場適応

I はじめに

沖縄県内の知的障害養護学校8校においては、毎年約150名前後の高等部卒業生を社会に送り出す(過去5年間における平均は152.4人)。卒業した生徒の卒業時点の進路状況は、表1のようになっている。(沖縄県内の集計は「進路指導研究会報告書」、全国の集計は文部省「特殊教育資料」による)

集計上の項目が同一ではない(表2の文部省の

*Okinawa Prefectural Ohira Special School for the Mentally Retarded

**Faculty of Education, Univ. of the Ryukyus

全国集計では、「福祉・医療機関」＝「社会福祉施設・医療機関入所者」に小規模作業所利用者も含めているが、表1の沖縄県教育委員会の集計では「施設利用」「作業所」と分けている)が、全国の状況と比較した時、沖縄県の特徴として①「就職」の比率が全国より高い、②施設・作業所等の「福祉施設・医療機関」利用者の比率が全国より低い、③在宅者を主とする「その他」の比率が高い、④「進学」がゼロである、などの点が指摘できる。全国状況との特徴的な違いの背景については、社会的・経済的な側面や学校における指導のあり方も含めてさまざまな要因の存在が考えられ、一概に論ずることはできないため、ここでは特徴的な傾向を確認するにとどめる。

さて、従来より知的障害児教育の目標として社

表1 過去5年間における知的障害養護学校高等部卒業生の進路状況（人数，沖縄県）

卒業年	卒業生数	進学	訓練機関等	就職	施設利用	作業所	その他
平成6	166	0	4	65	56	28	13
7	154	0	5	65	12	19	53
8	157	0	0	58	20	36	43
9	138	0	0	45	26	28	39
10	168	0	0	70	8	54	36
5年間合計	783	0	9 (1.1%)	303 (36.8%)	122 (15.5%)	165 (21.0%)	184 (23.4%)

表2 過去5年間における知的障害養護学校高等部卒業生の進路状況（人数，全国）

卒業年	卒業生数	進学	訓練機関等	就職	福祉・医療機関	その他
平成6	7,610	45	114	2,641	4,035	775
7	7,406	46	150	2,476	3,921	813
8	7,498	54	141	2,581	3,900	822
9	7,639	65	198	2,446	4,089	841
10	7,851	76	190	2,418	4,163	1,004
5年間合計	38,004	286 (0.7%)	793 (2.0%)	12,562 (33.0%)	20,108 (52.9%)	4,255 (11.1%)

会参加・自立があげられ、「自立」の最も望ましい形として職業的な自立が強調されてきた。近年、QOLの重視や障害者の個性的な生き方の尊重などにより自立概念が多様化してきた。就労による自立のみが社会自立ではなく、例え重度の障害があっても自己に適した場で社会に関わることも参加・自立であるとも捉えられるようになってきたのである。しかし、職業教育の重視と、それによる「就労による社会への参加と自立」の実現は、現在でも県内知的障害養護学校における教育の最終的な到達目標として位置付けられている。そしてまた、各学校においては「卒業生全員に行き場を保障し、在宅者を出さない」ことを基本的な目標に位置付け、可能な限り就労（企業就労）を実現する方向で進路指導が取り組まれてきた。

平成9年の「障害者の雇用促進等に関する法律」の改正により法定雇用率が1.6%から1.8%へ引き上げられ、雇用義務対象障害者に知的障害者も含められるなど法的な環境整備は進んできたが、知的障害者の就労（雇用）をとりまく状況は依然厳しい。とりわけ若者の働く場が少ないといわれる

県内においては、障害者の職場開拓の困難さや職場への理解啓発の難しさ、職場とどのように連携し、就労した者の適応援助にどう取り組むか、など幾多の課題があり、生徒や保護者、進路指導担当教師の望むようには実現されていない。

II 研究の目的と方法

県内の知的障害児の学校卒業後の就労をめぐる状況の実態把握を行い、そこにおける課題の一端を明らかにし、今後の進路指導に資することを目的とする。そのために過去5年間における県内知的障害養護学校卒業生を雇用した企業に対し聞き取り調査を行い、次の点を明らかにする。

1. 雇用企業の業種、規模、雇用の契機、雇用人数、雇用主の意識
2. 就労者の作業内容、雇用形態、賃金、待遇、離職状況
3. 1, 2の調査結果から得られる就労と定着に関する課題

企業を対象とした類似の調査は、これまで県立

沖縄高等養護学校（1994）、県立島尻養護学校（1994）、県立名護養護学校（1996）においても取り組まれたが、校区を中心に調査地域を限定（島尻養護学校、名護養護学校）したり、1年間を対象時期として行われた（沖縄高等養護学校）ものであった。そこで今回の調査は、県内全域の知的障害養護学校を卒業した就労者の勤める事業所（企業）を横断的に、時間的にも過去5年間に拡大した範囲で行い、就労している知的障害児の、より一般的な姿の把握を意図した。5年とした理由は、県内の教職員の異動が5年を原則に行われており、その範囲までなら卒業生の把握が容易であろうと思われたこと、筆者自身が県立大平養護学校において進路指導担当を5年経験し、企業関係者からの情報入手が行いやすいことによるものである。

調査は、知的障害養護学校8校（名護養護学校、美咲養護学校、沖縄高等養護学校、大平養護学校、島尻養護学校、西崎養護学校、宮古養護学校、八重山養護学校）の進路指導担当者に協力を依頼し、各学校の過去5年間の卒業生の卒業時点での就職企業をリストアップして調査用紙を発送した。対象となった企業は186社で、回収は、直接訪問して行った（県外は郵便による返送を依頼した）。調査用紙の質問には、選択肢を設け、「その他」の項に記述欄を設けた。調査期間は、平成11年10月16日～11月16日である。

Ⅲ 結果と考察

1. 調査対象企業の分類

平成6年4月より平成10年4月の間に県内知的障害養護学校卒業生を雇用した経験のある企業及び継続して雇用している企業を調査対象とし、186の企業を次のように分類し調査への協力を依頼した。

雇用企業：平成6年4月より平成10年4月の間に知的障害養護学校卒業生を新たに採用し、現在も継続して雇用している企業……………126社

非雇用企業：平成6年4月より平成10年4月の間に知的障害養護学校卒業生を採用したが、平成11年10月1日時点にお

いては一人も雇用していない事業所（雇用経験はあるが現在は未雇用の企業）……………60社

2. 雇用企業調査の結果と分析

調査用紙を発送した企業は126社で、回収(集計)企業は105社(回収率83.3%)である。各項目の回答結果の集計と分析を次のように行った。

1) 雇用企業の業種、規模

業種としては、製造業(35社、33.3%)が最も多く、ついでサービス業(34社、32.3%)、卸・小売・飲食店業(20社、19.0%)が多い(図1)。

製造業では食品加工関係(18社、製造業中の51.4%)、サービス業ではクリーニング関係(19社、サービス業中の55.8%)が多く、卸・小売・飲食店はスーパーマーケット、ファーストフード店、給油所、そば屋など多種にわたっている。製造業とサービス業は、従来より障害者雇用が進んでいた業種であり、労働省が平成5年に行った身体障害者等雇用実態調査においては、それぞれ60.7%、25.8%と高い比率を示している。ただ今回の調査ではサービス業および卸・小売・飲食店業の割合が労働省調査より高い。

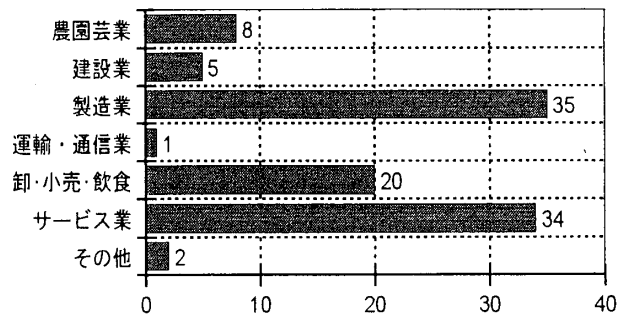


図1 業種別雇用企業数

企業規模は、従業員20人以下の零細・小規模企業(52社、全体の49.5%)と、56人以上の規模をもつ、法定の障害者雇用義務のある企業(28社、27%)が雇用の中心となっている(表3)。しかし、県内の雇用義務達成率は1.56%であり、小規模企業に頼った雇用となっている。全国的にも小規模企業が雇用の中心になっており、労働省(1999)も「事業所規模が大きくなるにつれて雇

表3 業種別、規模別の企業数

業種/規模(人)	0~9	10~20	21~40	41~55	56~	計
農園芸業	5	2	1	0	0	8
建設業	2	1	2	0	0	5
製造業	8	13	5	5	4	35
運輸・通信業	0	0	0	0	1	1
卸・小・飲食	1	6	3	0	10	20
サービス業	2	12	5	3	12	34
その他	0	0	0	1	1	2
合計	18 (17%)	34 (32%)	16 (15%)	9 (0.9%)	28 (27%)	105 (100%)

用されている割合が低くなっている」と指摘している。

2) 知的障害者雇用の契機、年数

雇用の契機となったのは、「養護学校の先生からの紹介、依頼」が半分近いケースを占めている。622社から回答を得た宮城県における同様な調査

表4 雇用のきっかけ（複数回答 N=105）

項目	企業数	比率
養護学校の先生からの紹介	78	47.9%
職安（障害者職業センターを含む）からの紹介	36	22.1%
企業の社会的責務として	18	11.0%
知人・友人の紹介、勧め	12	7.4%
授産施設等福祉関係者の紹介、勧め	4	2.5%
雇用開発協会などの広報誌等を見て	4	2.5%
家族、親戚などからの紹介、勧め	4	2.5%
雇用率の達成のため	4	2.5%
商工会、事業組合等の団体の勧め	1	0.6%
その他	2	1.2%

でも「学校・施設からの推薦」が43.7%となっており（渡辺，1998）、進路指導担当をはじめ学校の教職員の行う職場開拓や情報提供が、知的障害児を働く場へと仲介する大きな役割を果たしていることが改めて確認された。また、公共職業安定所への求職登録等の事務手続きや障害者職業センターが行う職業訓練、適性検査などの紹介、連絡も高等部在学中は学校職員が行っており、養護学校の先生の紹介、依頼は、いわば就労へ向けた最大の窓口となっている。むしろ、学校以外に知的障害児とその保護者が独自に就労に関する情報を得ることのできる社会的資源が乏しいことが問題といえよう。

知的障害者を雇用して何年になるかという設問への回答は図2のようになった。調査の範囲を過去5年間に卒業生を雇用した企業とした関係からか、雇用経験5年以内の企業が多い（49社，46.6%）。雇用年数10年以上の企業も存在する一方で、知的障害者の雇用についての理解が新たな企業にも広がり始めているといえる。

3) 雇用されている知的障害者の年齢、男女別人数

今回回答を寄せた企業105社に雇用されている知的障害者は男性214人、女性169人の計383人である（図3）。沖縄県商工労働部職業安定課の集計（1999）によると、現在、県内において常用雇用されている知的障害者の人数は826人以内である（平成11年10月現在、数字には精神障害者の数も含まれる）。826人の46.3%にあたる383人という数字は、県内の就労している知的障害者の、特に若年層を把握した数といえるだろうか。筆者の経験によれば、この数字の中には、企業から職業安定所に採用報告のなされていないものも若干含

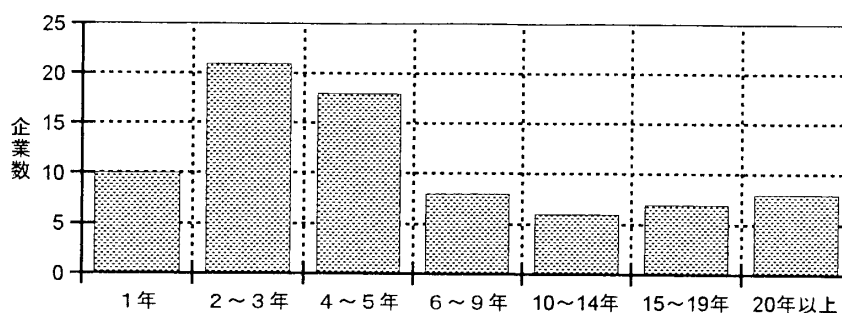


図2 企業の雇用経験年数と企業数

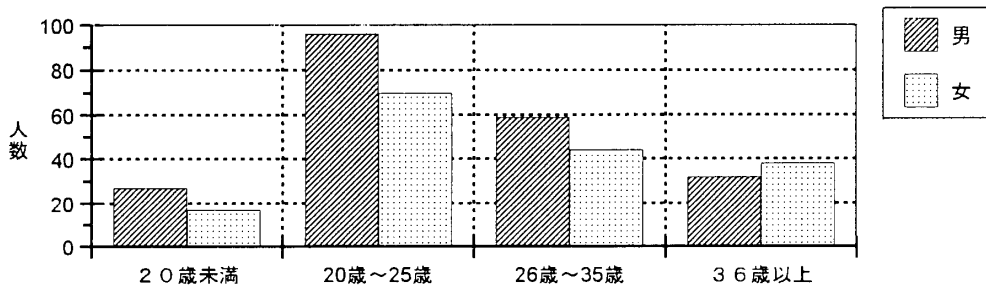


図3 雇用されている知的障害者の人数と年齢

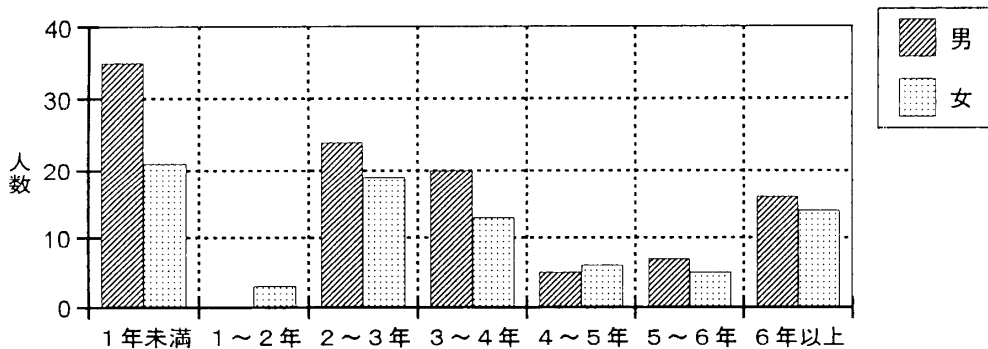


図4 離職者の男女別勤務年数と人数

まれていると考えられる。ただ、報告なしには雇用に関する各種の助成給付は得られないので、その数はそう多くはないと思われる。

4) 離職した知的障害者の勤務年数

離職者の人数は「1年未満」が最も多い。別途に行った県内知的障害養護学校卒業生の動向調査でも同様な結果（平成5～8年度の就労者の、1年後の平均離職率は33.5%で、3年後は16.2%）が出ている。職場への適応、定着の実現に至るまでのさまざまな課題が就職後1年以内に生じていることが推測される（図4）。

5) 雇用されている知的障害者の障害の程度、主な職務内容

障害の程度は軽度が262人（男132，女130）、中重度121人（男82，女39）と回答されている。療育手帳の判定をもとに回答している企業もあるが、IQその他の基準指標をもとに得た回答ではないため、正確なIQ値を示していないが、職場の認識を示した資料と捉えることはできる（図5）。

回答で得た主な職務の内容を列挙すれば、洗車、ハンバーガー製造、型はめ土づくり、青果等パック詰め、灌水、タオルたたみ、片づけ清掃等、かわら梱包、植物管理、蒲鉾製造補助、リネン作業全般、プレス・アイロン、商品並べ整理、家具製作助手、製品箱詰め包装、野菜皮むき清掃、箱折り、不良品抜き取り、染色助手加工製造作業、石材切断、保育助手、庫内作業助手、運搬・油塗り、入所者介護の手伝いなどとなっている。

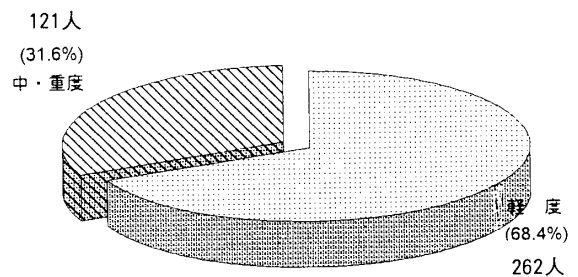


図5 障害程度と人数

職務の内容はかなり多岐にわたっており、特定の職務への偏りはない。就労した者の職場の観察で得られた様子と併せて考えると、作業の性質としては、補助的・助手的作業、限定的な単純作業が一般的である。

6) 雇用形態、賃金、保険加入

雇用形態では大部分のものが常用雇用されている(318人、企業就労者全体の83.0%)が、月額賃金は246人(64.2%)の者が最低賃金(平成12年1月現在は月額4,760円で、25日勤務の場合、月額119,000円)を下回っているとみられ、低水準にある。最低賃金制度の適用除外されている者も63人(16.4%)いる(表5)。また、保険の加入状況では、全体(N=105)の39.0%(41社)の企業が「労災保険、雇用保険、健康保険及び厚生年金に加入」していると回答しているが、20.9%(22社)の企業は「保険加入なし」としている。企業主の意見として、「保険は国が保障すべき」「健康保険、年金等については障害者は特別な配慮があるべき」との記述があった。「保険料を賃金から差し引くと手取り分が少なくなり本人が気の毒」との記述もあり、賃金水準を勘案した時、保険や年金の加入については負担感を抱いている企業があると見られる。雇用する側の不安事項として「本人の生産性から今後の賃金水準をどうすればよいか」を挙げている企業もあり、就労し賃金は得ていても、働く本人に対する生活自立の保障のための、長期的観点に立った支援が必要である。

表5 月額賃金と人数

賃金額	人数(構成比)	男	女
50,000円未満	25 (6.5%)	15	10
50,000円~70,000円未満	64 (16.7%)	26	38
70,000円~100,000円未満	157 (40.9%)	98	49
100,000円~130,000円未満	112 (29.2%)	62	50
130,000円以上	25 (6.5%)	19	6

※最低賃金適用除外制度を適用されている者………
(63)人

7) 雇用したことで、企業、職場にとってプラスになったこと

回答企業(複数回答, N=95)が職場にとってプラスになったこととして挙げたのは、「従業員の障害者理解が進んだ」(80社,84.2%)が最も多く、「職場が明るくなった」(28社, 29.4%)、「助成金の活用が進んだ」(19社, 20.0%)などが続いている。知的障害者の存在が健常の同僚の障害者理解や職場の雰囲気作りに貢献していることがうかがえる。「売上がアップした」「単純作業の効率向上」との回答も寄せられているが、働く戦力としての認知はどうか、更に調査を深める必要がある。

8) 雇用している知的障害者のために配慮していること

表6に示すように職場における配慮事項は、「わかりやすい作業の部署に配置している」が最も多く、「安全面の指導の徹底」「指導担当者が常に指導する」「体調や健康面に気をつける」「コミュニケーションをとる」など知的障害の特性に配慮した対応となっている。

表6 知的障害者のために配慮していること

(複数回答 N=99)

項目	N	%
①わかりやすい作業の部署に配置している	71	71.7
②安全面の指導を徹底している	44	44.4
③指導担当者を決め、作業中常に指示、指導するようにしている	42	42.4
④他の従業員と協調して働けるような雰囲気づくりに努めている	38	38.3
⑤体調や健康面に気をつけている	35	35.3
⑥できる限りコミュニケーションをとるようにしている	34	34.3
⑦技能、技術習得が可能なように指導法を工夫している	30	30.3
⑧家庭との連絡を常にとりあうようにしている	23	23.3
⑨通勤の時間や方法などに配置している	14	14.1
⑩その他	2	2.0

9) 知的障害者を雇用する際に特に重視すること

「雇用する際に特に重視すること」で5項目選択の回答(N=99)を求めたところ、最も多く挙げられた項目は、「身辺処理の自立」(55、55.5%)であった。それに続く「あいさつ、返事ができる」(52、52.5%)、「規律、ルールが守れる」(48、48.4%)、「指示が理解できる」(41、41.4%)、「持続力・集中力がある」(37、37.3%)が特に重視される5項目となっている。その他の項目は図6に示す通りである。前者3項目を日常生活、社会生活上の基本、後者2項目を作業遂行上の基本とするなら、生活上の基本がより重視されていると言える。これらの生活上の基本となる事項は、従来から知的障害養護学校においては基礎・基本として指導されてきた内容であるが、今後もより一層の指導の充実が求められる。

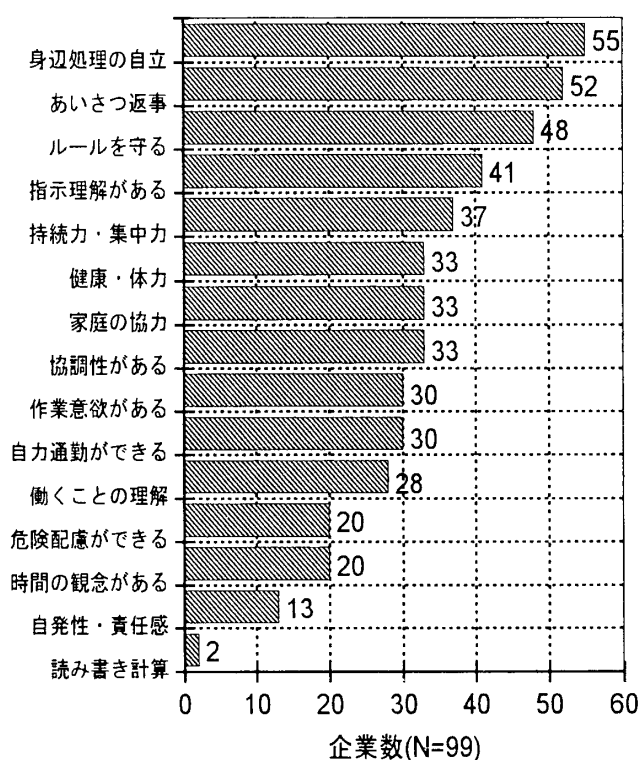


図6 雇用する際に重視する事項

10) 今後の雇用継続にあたって必要な条件

雇用継続のための条件を、「家庭の協力が必要」、「関係機関の協力が必要」、「学校、施設の協力が必要」、「その他」の4カテゴリーを選択し、

具体的内容を記述して回答を求めた(複数回答)。回答した企業は44社であった。記述を伴うため回答率(回答率41.9%)はやや低いだが、その結果、「家庭の協力が必要」(27社、回答内の構成比61.3%)、「関係機関の協力が必要」(14社、31.8%)、「学校、施設の協力が必要」(14社、31.8%)、「その他」(3社、0.6%)の順に要求が高かった。「家庭の協力が必要」の具体的内容として、「精神的支援を」「出勤の指導や援助」「家庭との意志疎通」「日常的に協力を」「自立に向けて親も関心を持ってほしい」「体調の管理」、「基本的なことを身につけさせて」などとなっている。「関係機関との連携」の具体的内容は、「賃金・保険関係の助成」「職場適応訓練期間の延長」など雇用継続を促す制度的な支援や、「官公需の優先発注など雇用企業への支援」といった経営への政策的な支援を求めている。また、「学校、施設の協力が必要」の具体的内容は、「本人についての情報提供など学校との意志疎通が必要」「本人への激励」「学校における社会体験訓練や指導の方法など教えてほしい」等の職場における指導上のノウハウや情報、そして本人への励ましを求めている。

雇用継続に必要な条件として、職場とともに本人を支える基盤である家庭との連携協力を企業は求めており、側面から支援する役割を関係行政機関や学校に求めていることが明らかになったといえる。

11) 知的障害児の学校教育、家庭教育に望むこと

学校教育、家庭教育に望むことを自由に記述してもらった。記述による回答であるので、「雇用継続に必要な条件」の質問に対する回答と同様に回答率は低い(N=36、回答率34.2%)。内容は「あいさつ、マナー、時間の観念など生活上の基本を身につけさせてほしい」(13、36.1%)「職業人・社会人としての意識、意欲を育ててほしい」(10、27.7%)と雇用に際して重視する事項と同様な期待が見られた。また自立心の育成と関連し「家庭の厳しさ」を求める声もあった。

3. 非雇用企業調査の結果と分析

非雇用企業として調査対象としたのは、過去5年間に知的障害養護学校卒業生を雇用した経験のある企業で、現在は雇用していない企業である。雇用経験のない未雇用企業を対象としなかったのは、具体的な基準なしにランダムに企業を選定するわけにはいかないこと、職業安定所などの雇用促進を担当する行政機関から具体的に企業名等の情報は得られないことがある。また、経験のある企業が現在は雇用していないのはなぜなのか、今後の雇用についてはどうなのかをむしろ明らかにすべきと考えたからである。60社を対象とし、46社から回答を得た（回答率76.6%）。主な業種は、雇用企業とほぼ同様に、サービス業（18社、39.1%）、製造業（11社、23.9%）、卸・小売・飲食店（7社、15.2%）などの順となっている。規模としては20人以下の企業がほとんどである（34社、74%）。また、雇用義務との関係であろうか、56人以上の規模の企業は1社のみとなっている。

1) 非雇用企業の雇用していない理由

「本人の都合・問題」で退職し、現在は一人も雇用していないとの回答を寄せた企業が最も多い（14、30.4%）（図7）。「都合・問題」の内容が具体的に記述された回答は少ないが、企業の対応が困難な「プライベートな生活上の問題」や、「働く意欲の欠如」という事例が見られた。「働く意欲」は、学校教育・家庭教育に望むこととの回答と

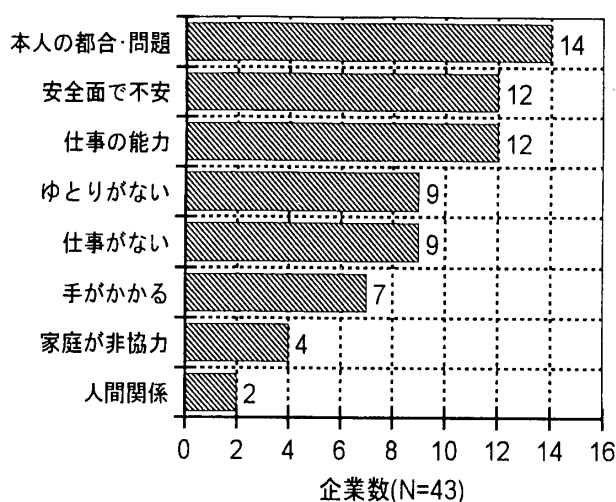


図7 雇用していない理由

して雇用企業より多かったのも、意欲の欠如が離職理由に関係しているという認識が非雇用企業にあることがうかがえる。しかし、意欲欠如の問題は、職場環境や周囲の理解度の問題などの要素を抜きに、単に本人のみに帰することはできないので、「本人の問題」を意欲の欠如と単純に結びつけることはできない。いずれにしても、雇用企業調査における「離職者の勤務年数」で最も多かったのは1年未満であったことから、就労直後から不適応要因が生じることが推測される。就労者の労働意欲や就労継続状況を、「自己決定群」と「他者関与群」とに分けて分析した須田（1966）らの調査によると「自己決定群には就労継続者が多く、離職者は少ない傾向」が見られたという。進路選択、決定がどれだけ本人主体で行われているかという側面も職場適応に不可欠な要因であろう。

「雇用するゆとりがない」（9、19.5%）という企業経営上の理由や、「任せられる仕事がない」（9、19.5%）「仕事の能力に問題がある」（12、26.0%）「手がかかる」（7、15.2%）など本人をフォローし、リードすることができないという理由も多い。特に20人以下の企業では本人を指導する人的なゆとりがないという事情のあることが推測される。

2) 知的障害者雇用事例についての情報の有無
雇用事例が情報として伝わっていると回答した企業は21社（45.6%、N=46）である。近年の障害者雇用促進キャンペーンや集団面接会等の雇用促進の努力が全体としては浸透しているとしても、業種ごとの細かな情報としては伝わっていないものと推測される。雇用継続の条件として「同業他社の取り組みの情報提供」を挙げている企業のあることがそれを裏付けている。そうであるとしても、調査対象とした企業（雇用経験はあるものの現在は雇用していない企業）が事前の情報なしに雇用していたという事実は、雇用拡大の努力の成果とも言える。いずれにしても一層の情報の浸透は必要である。

3) 今後の雇用の可能性

今後の雇用については、回答企業の65%が選択肢より「できる限り」「そのときの条件によって」「機会があれば」を選択し、可能性を示唆してい

る(図8)。「そのときの条件によっては雇用したい」とした企業の挙げる条件は、「施設・設備改善の公的援助」「本人の賃金、待遇面の公的援助」「指導者養成のための講習等」である。これは雇用企業の挙げた雇用継続のための条件とも重なっている。既に準備された各種の助成制度もあるが、その活用の仕方も含め条件面の整備がさらになされる必要がある。

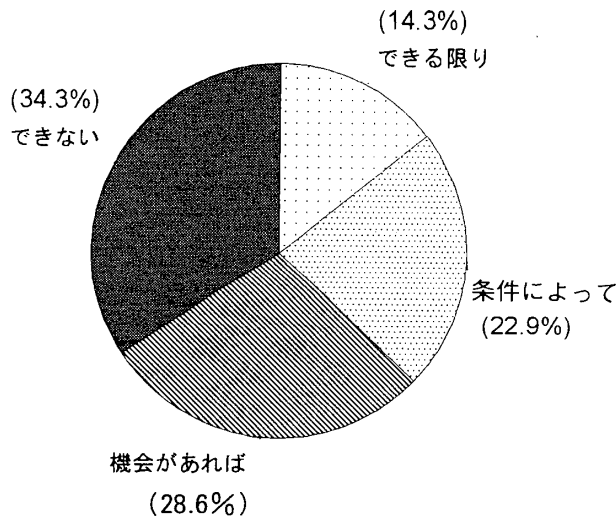


図8 雇用の可能性

Ⅳ まとめと課題

基礎的な実態把握を行うことをねらいとした今回の調査で、県内の就労した養護学校卒業生と雇用する企業の一般像が明らかになった。雇用側は、製造業、サービス業、卸・小売・飲食店業を中心に、従業員20人以下の小規模の企業が多い。県内の障害者雇用率は、平成11年6月現在で1.56%であり、1.8%の義務雇用率は達成されていない。56人以上の企業への雇用拡大の働きかけを更に続けていく必要がある。調査で確認された383人の就労者の半数以上が、常用雇用でありながらも最低賃金以下の賃金水準にあり、将来にわたっての自立の生活のためには経済的な支援が必要であることが明らかになった。

企業は雇用の際に「身辺処理の自立」「あいさつ、返事」「ルール、規律を守る」などの日常生活や社会生活上の基本の獲得を重視していること

が明らかになった。学校教育、家庭教育にも同様なことの指導を期待している。学校現場においても強調されている基礎・基本の指導であるが、一層の充実を図る必要がある。

就労した者の職場への適応と継続就労のために、企業が最も協力を必要としているのは家庭である。就労前の日常生活の基本の指導を学校や家庭に望んでいるのであるが、入職後も、生活面の指導や働くことによる自立への意欲を高めるための精神的な支援を家庭に期待している。このような期待は、職場においては「わかりやすい作業の部署への配置」「できる限りコミュニケーションをとる」などの配慮がなされていることから、本人の適応過程で生じる課題は職場のみではなく家庭との連携によって解決したいという企業側の意識の表れと考えられる。非雇用企業が挙げている、離職者があり現在は雇用していない理由で最も多かった「本人の都合、問題」も、職場外の生活上の問題と捉えるなら、家庭の協力を求める理由が理解できる。今回の調査では保護者や家庭の意識を調べることは行わなかった。雇用する側と家庭の間にはどのような意識の差があるのか、明らかにする必要がある。

離職者のうち入職後1年以内の離職の割合が最も高い。職場適応と定着上のさまざまな問題がこの期間に生じていることが推測され、職場の努力に呼応した、家庭の支援、学校の子後指導の有機的な連携が必要である。

知的障害児にとって、就労は自立生活の始まりであり、自立の完成ではない。学校後の生活をどのように自立的に充実させ、展開するか、その足がかりとしての就労と職場定着を確実なものにするために越えるべき課題は何か、それを明らかにするための基礎的アプローチとして今回の調査を行った。今後卒業生調査や家庭の意識調査を行い、更に研究を深めていきたい。

文 献

- 1) 沖縄県特殊教育諸学校進路指導研究会(1994-1998) : 進路指導研究会報告書, 第6号-第10号
- 2) 文部省(1994-1998) : 特殊教育資料, 平成6年度版-10年度版

- 3) 労働省職業安定局高齢・障害者対策部障害者雇用対策課(1998)：知的障害者の雇用のために，社団法人雇用問題研究会
- 4) 沖縄県商工労働部職業安定課(1999)：月報おきなわ，11月号
- 5) 渡辺徹(1996)：知的障害者の職業的自立，宮城教育大学障害児治療教育室研究紀要，第12号，9-13
- 6) 須田正信・黒田健次(1996)：精神遅滞者の就労選択時における自己決定について，発達障害研究，18(1)，68-75