

琉球大学学術リポジトリ

知的障害養護学校卒業生への就労支援の現状と今後のあり方：
就労者と進路指導担当者への調査を通して

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, 就労支援, 個別の移行支援計画, 就労支援ネットワーク キーワード (En): 作成者: 真謝, 孝, 中村, 哲雄, Majya, Takasi, Nakamura, Tetuo メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/5088

知的障害養護学校卒業生への就労支援の現状と今後のあり方

— 就労者と進路指導担当者への調査を通して —

真謝 孝 中村 哲雄

The current situation of the employment support for the mentally challenging school graduates and its future.

—Through the questionnaires to the employed graduates and guidance counselors.—

Takasi Majya* Tetuo Nakamura**

<要 約>

県内知的障害養護学校の卒業生と、進路指導担当教師及び労働・福祉機関等に対して就労支援に関する調査を行ない、就労者をとりまく支援の現状と課題を明らかにした。その結果、①就労者の多くは家庭と職場に限定されたわずかな支援しか得られていない②就労先の選択・決定において知的障害児本人の関与が少ない③施設・作業所など福祉的領域からの就労者への支援は少ないという課題が見いだされた。課題解決を図る方向性として、今後の進路指導において①本人の主体的関与を促すための進路学習を計画的に推進すること②「個別の移行支援計画」を作成し、実践に役立てること③地域における就労システムの機能化と就労支援ネットワーク構築などの提案を行なった。

Key words: 知的障害 就労支援 個別の移行支援計画 就労支援ネットワーク

I. はじめに

本県には知的障害養護学校が8校あり、毎年150人前後の高等部卒業生を社会に送り出す（平成13年3月卒業生は143人）。「自立し社会参加する」ことを目標においてなされた養護学校教育を終え、ある者は企業就職（以下、就労）し、ある者は地域の小規模作業所、あるいは法人福祉施設などを利用することになる。これまで、県内の知的障害児の進路選択の問題において課題とされて

きたのは「在宅」の問題である。「卒業生全員に行き場を保障し、在宅者を出さない」「可能な限り職業自立の実現を」というのが県内の特殊教育諸学校進路指導担当者の目標であり、そのためにさまざまな努力を行ってきた。「学校を卒業すると翌日から行くところがなくなり、親子で顔をつき合わせるだけ」の生活はさせたくないという保護者の願いに呼応して各地の小規模作業所開設に協力してきたのも、その取り組みの一つである。そしてそのような努力により「在宅」は次第に減少しつつある（図1に示す過去7年と図3の平成12年度単年を比較したとき、顕著な違いとして表れている）。

しかし、まだ「在宅」は一定の割合を占め、先の述べた進路指導担当者の目標や保護者の願いは

*Okinawa Prefectural Education Center

**Faculty of Education, Uni. of the Ryukyus

完全に実現されているとはいえない。昭和54年度の養護学校義務化以降、高等部卒業生が次第に重度化し福祉施設、小規模作業所希望者が増加してきたことにより「在宅」の問題が大きな課題となってきたのであるが、法人福祉施設や小規模作業所は需要がある限り増設しつづけるというわけにはいかない。とりわけ、入所型を中心に福祉施設の設置は障害者自身や家族等の自立意識の高まりも背景にあって、福祉事業の地方分権化や社会福祉基礎構造改革等の大きな流れの変化により従来のような単純な増加を望むことはできない。ノーマライゼーション理念の一層の浸透により、知的障害者福祉においても脱施設化、地域生活重視による社会資源を利用した諸事業が主要な潮流となってきた。一方、就労については法定義務雇用率の引き上げ、障害のある求職者や雇用企業への各種援助制度の充実や障害者雇用を推進のためのさまざまな施策の実施により、その拡大も着実に図られてきている。かつて「就労は軽度障害者のみ可能」とされた時代もあったが、社会的な理解の深まりや就労事例の増加等により中・重度の知的障害のある者でも可能な現実となってきた。このような状況の変化を踏まえた時、「在宅」を可能な限りなくし、学校卒業後の進路を保障する取り組みとして、就労（就職）実現の支援を中心に、就労前の職業リハビリテーションや職業生活の基盤となる家庭生活の安定や家族支援等も視野に入れた労働や福祉等の諸領域に渉る総合的・一体的な支援が求められている。一人の知的障害者は多様な関係の中で生活しており、就労や職業生活の実現・維持の問題は、労働領域のみの問題ではない。教育や福祉、時には医療的な支援も得ながら取り組まれるものという認識が求められてきているのである。そしてそのような総合的・一体的な支援の実現のために、就労や職場生活の実現・維持をめざす支援の現状と課題、そして福祉やその他の領域との関わりの課題等が明らかされなくてはならない。

II 研究の目的と方法

本研究は、県内における知的障害養護学校卒業生の就労実現の支援と、その後の適応支援の現状

と課題を明らかにし、今後の方向性を定めるための資料を提供するとともに、課題解決のための一定の提案を行なうことを目的とする。現状を明らかにするため、知的障害養護学校高等部を卒業し就労した知的障害児と、就労支援を行なった進路指導担当教師、地域において知的障害者に対する支援を行なう施設や関係機関に対し、支援の状況を問う各種調査を実施した。そして、調査結果を踏まえた提案を本稿の後段において行なった。実施した調査の主な内容は以下の4点である。

1. 進路状況に関する調査

- (1) 高等部卒業時点の進路状況
- (2) その後の異動状況

2. 就労者に関する調査

- (1) 卒業時就労者のその後の状況
- (2) 就労者の離職理由

3. 就労者に対する支援に関する調査

- (1) 支援の内容
- (2) 支援の継続状況

4. 学校における就労支援としての進路指導の現状と担当教師の意識

調査対象は、①平成6年3月から平成10年3月までの間に県立の知的障害養護学校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）卒業し企業就労した312人、②同8校の進路指導主任教師8人、③県内の障害者就労支援に関わると予想される労働・福祉関係機関、団体等83カ所である。調査用紙を郵送し回答も郵送で依頼した。調査用紙の設問には選択肢を設け、「その他」として記述欄を設けた。調査期日は平成12年8月～10月である。

III 結果及び考察

調査に対する回答率は、①の就労者対象調査が52.5%（163人回答）、②の進路指導主任教師からは100%、③の関係機関、団体等からは45.2%（45回答）であった。

1. 高等部卒業時点の進路状況

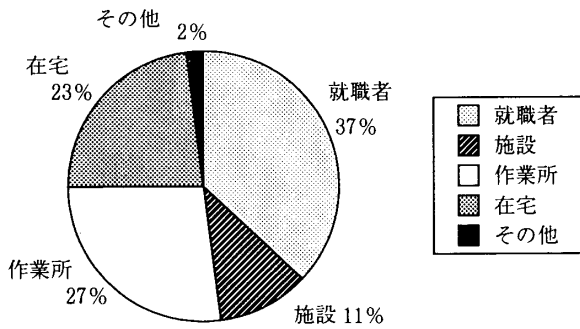


図1 平成5年～12年卒業生進路状況

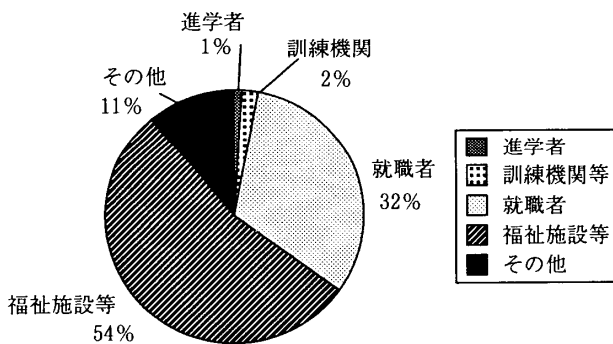


図2 平成5年～12年卒業生進路状況 (全国)

過去7年間の卒業時点の進路状況を、県内(卒業生数1,066人, 県教育委員会集計)と全国集計(卒業生数108,225人, 「特殊教育資料」, 「発達障害白書」による)と比較したとき, 図1, 2で示すように県内は「就職」の占める割合が最も多く, 全国では「福祉施設等」が最も多いことがわかる。また, 県内においては「在宅」が全体の約四分の一近くを占めているのに比べ, 全国においては「在宅」を含む「その他」は約10%程度である。全国で最も多い「福祉施設利用」に小規模作業所利用や法人福祉施設利用が含まれているので, 全国的には知的障害養護学校卒業生のほぼ半数は福祉領域による対応が選択されていることがわかる。したがって, 沖縄の就労率は全国的にも高い水準を確保しているといえよう。

図3, 4は平成12年単年度の卒業生の進路状況を示すものである。7年間の集計と比較すると, 県内, 全国とも「就職」が5ポイント減り, 「作業所」「施設」を含めた福祉的対応利用者が増加している。特に県内においては「在宅」が減り,

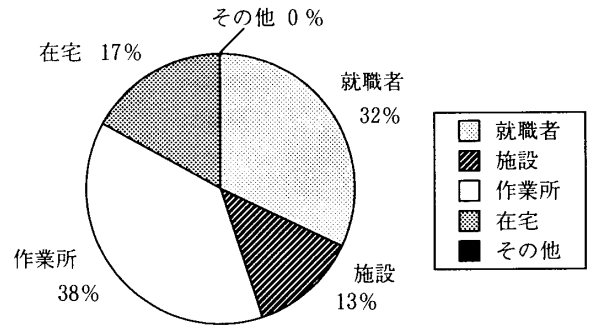


図3 平成12年度卒業生の進路状況 (県内)

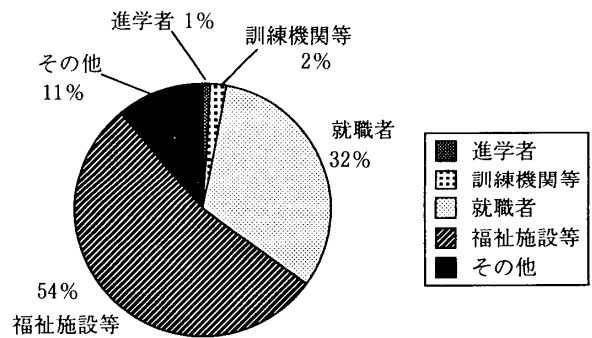


図4 平成12年度卒業生の進路状況 (全国)

一方で重度障害者の利用が多い「作業所」利用が増えていることが特徴である。これは, はじめに述べたように保護者と学校の教師による努力の結果であると同時に, 地域社会へ参加する生活が重度障害者においても当然のこととなってきたことの表れでもあろう。ただ, 今後も「作業所」の増加で「在宅」となった卒業生全てに地域社会へ参加する生活が保障されるかは一定の懸念もある。平成12年度現在, 県内には公的な運営補助金を得ている小規模作業所が43カ所あり, 現在はさらに数カ所増加しているものと推測される。県内の小規模作業所は, 市町村の社会福祉協議会が母体となって設立されたもの, 保護者団体が設立したもの, 保護者と学校の教師が連携して設立したもの, あるいはその全ての関係者が協力して設立したものなどさまざまな形態がある。しかし, どの作業所においても公的な補助は受けながら経営は苦しいのが現実である。公的な補助は家賃, 指導員手当てなどにあてられるため, 利用する知的障害者に還元されるのはわずかな作業収益からの工賃のみであり, 「働くことを通しての社会的な自立」

にはほど遠い実態がある。また、福祉的な保護や援助が得られるため、保護者には安心感を与えるという面はあるものの、障害者のみが集う施設的な外観は否めないため、地域社会への参加、統合という点においても限界がある。むしろ、小規模作業所は福祉サービスの拠点としての機能も期待される法人福祉施設を補完する存在と位置づけられるべきであろう。

図5は、卒業時に「在宅」となった卒業生の実際の希望進路である。「在宅」者減の結果として「作業所」利用者が増加したことは先に述べたが、この内訳から、卒業時に「在宅」となった者でも

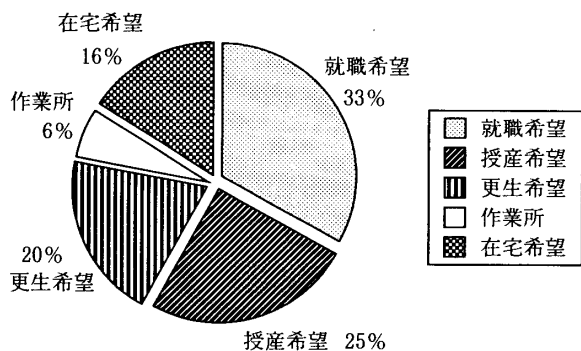


図5 平成6～10年在宅者の進路希望（卒業時）

当初から「作業所」を希望していた者は少ないことがわかる。むしろ、「就職」「更生（施設）」「授産（施設）」を希望しながらも果たせずに、卒業後の「在宅」生活を避けるための仕方ない選択として「作業所」を利用するケースが多いことが示唆される。「就職希望」者はもちろん、「授産希望」者も働くことを中心とした生活への意欲や可能性を持つ者と推測され、むしろその可能性の追求こそが、知的障害者にとってより自立度の高い、地域社会への参加の進んだ生活の実現につながるのではなかろうか。卒業時点における就労率は、県内は全国的にも高い水準にあるが、知的障害児の働く生活実現のさらなる追求は、卒業後の自立生活を展望する上でいっそう中心的なテーマといえる。

2. 卒業後の離職等の動向

図6は、調査対象とした5年間の知的障害養護学校卒業生の卒業時点以後の進路変化である。「H5」は平成5年度を意味し、平成5年度～平成9年度までの卒業生の、卒業時点より1年後、3年後、そして平成11年3月末とそれぞれの時点の人数変化を調べたものである。各年度の進路変

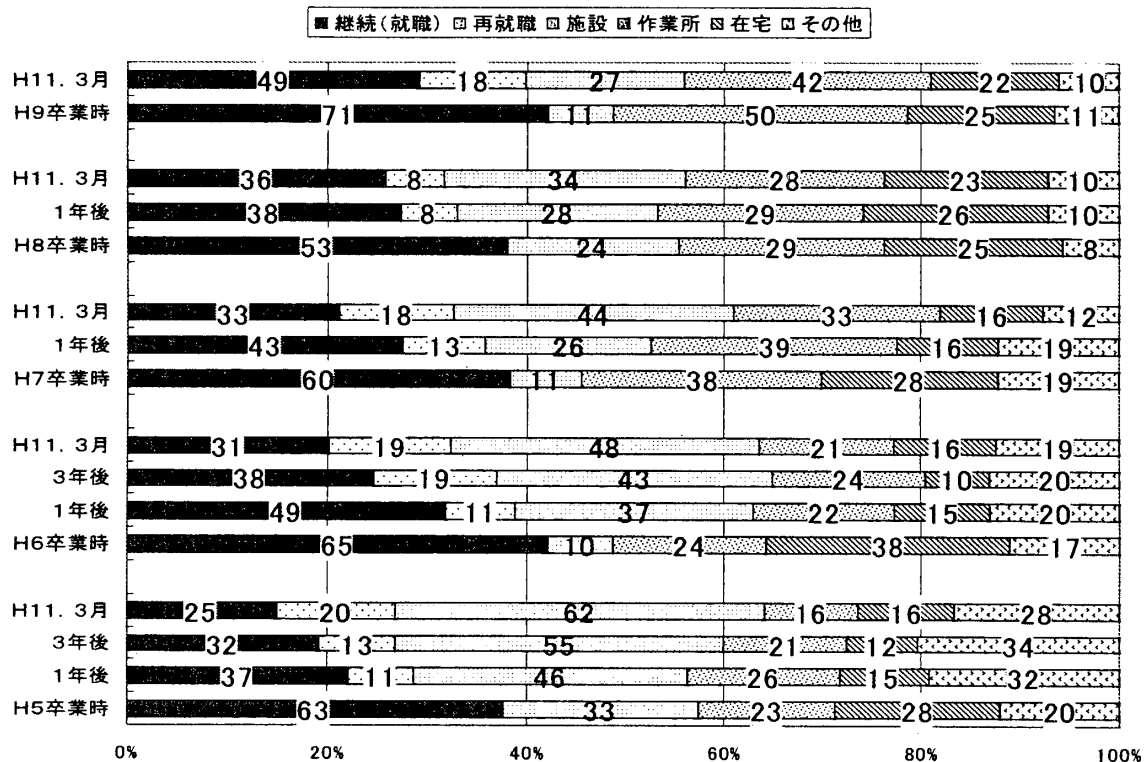


図6 卒業後の進路変化（数字は人数）

化に共通な特徴として、就労者の減少（例えば平成5年度は卒業時63人→45人）、施設利用者の増加（平成5年度は卒業時33人→63人）、作業所利用者のほぼ一定化（平成6年度は卒業時24人→21人）、在宅者の減少等があげられる。また、各年度を比較した特徴として、就職率は各年度ともほぼ一定していること（いずれも卒業時点は約40%前後）、作業所の占める割合が年度を経るに従って増加していること（平成5年度13.7%→平成9年度29.7%）、逆に卒業年度の古い卒業生ほど時間の経過とともに施設利用の占める割合が高くなっていくこと等がわかる。

次に、本研究の主題である就労者312人の変化のみを平成11年3月末時点で集計すると図7のようになった。卒業後1～5年を経て就労している卒業生は、再就職者を含め231人（75%）であり、全体の4分の1は離職している。特に、最初の職場に定着しているのは56%とほぼ半数となっている。次の図8で見ると、卒業時就労者数が急減するのは1年後の時点であり、就労後1年の間に最初の職場から離職するケースが多いことがうかがえる。最初の職場でうまくいかないのはなぜだろうか。希望や予想とのギャップ、職場という新しい環境や人間関係への不適応など、さまざまな要

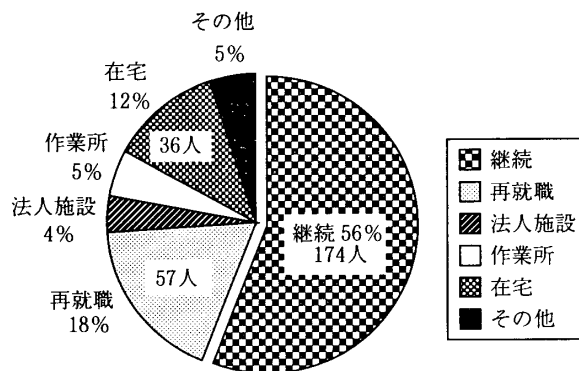


図7 平成5～9年度の就労者全体の状況

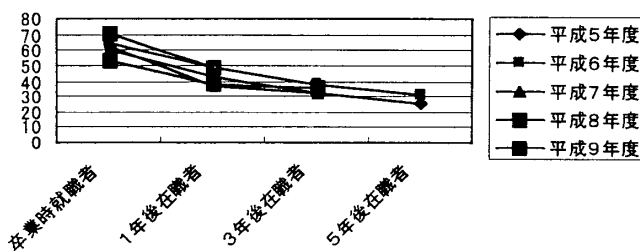


図8 卒業時職場への在職者数の推移

素が推測されるが、この間の離職理由について、学校の進路指導担当教師のあげた理由は次の表1のようになっている。離職理由の上位項目は、「仕事の能力や意欲」「人間関係の不適応」「合理化等企業経営上の理由による解雇」「企業主、他従業員への理解・配慮不足」「生活習慣の乱れ」「性格や行動上の問題」などとなっている（人数的には「連絡不通・不明」が最も多いが、学校の進路指導担当教師が離職した卒業生と連絡を取れなかった数である。理由が不明なので、ここでは検討対象としない）。この中で、「合理化等企業経営上の理由による解雇」「企業主、他従業員への理解・配慮不足」を除いた理由のほとんどは、就労者本人側の問題だといえる。就労者312人を対象にした調査の結果でも、「最初の職場を辞めた理由」を職場側に原因を帰した回答は39%で、離職理由の多くは本人側の問題であることが同様に示唆されている。黒田・藤本ら（1988）も就労定着に失敗したケースの調査で、122人の対象中97人（約80%）がこれに該当したとしている。一方、職場側は本人側に主要因があると考えるのに対し、本人側は職場の人間関係、職場環境に主要因があると考えするという立場による認識の相違が認められる

表1 平成5年度～9年度就労者の離職理由

離職理由	離職理由の内訳	人数	計人数
企業側の問題	倒産	7	27
	合理化等企業経営上の理由による解雇	12	
	企業主、他従業員への理解・配慮不足	8	
本人側の問題	仕事（作業）の能力や意欲	19	56
	人間関係の不適応	17	
	通勤困難	0	
	生活習慣の乱れ	9	
	体力、健康上の理由	4	
	性格や行動上の問題	7	
その他の問題	通勤条件、待遇上の問題	5	55
	家庭の配慮、援助不足	3	
	保護者の希望	6	
	連絡不通、不明	41	

という報告（梅永・今若・佐藤1993）もある。いずれにしても、職場と就労者本人のいずれの側に離職につながる主たる要因があっても、その要因が顕在化した時に一方（あるいは双方）の努力だけでは離職を防ぐ力にならなかったことは推測できる。

3. 就労者に対する支援の状況

学校を卒業し職場に入った知的障害者が通常受ける支援として、家庭、職場、学校によるものがまず考えられる。また、ケースによっては障害者職業センター、公共職業安定所、福祉事務所等関係機関からの支援も想定される。では、どのような支援をどこから受けているだろうか。

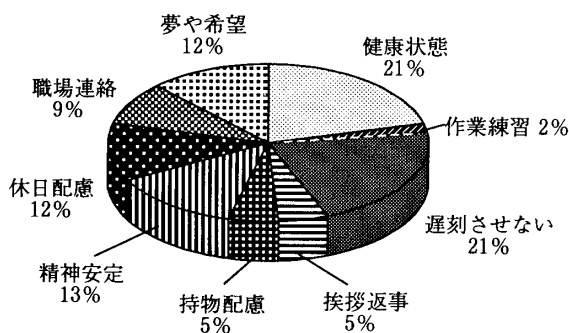


図9 家庭からの援助の内容

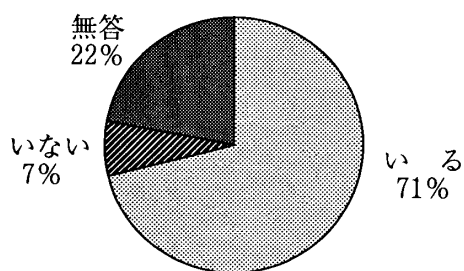


図10 家庭からの支援継続の有無

図9、10は家庭からの支援の内容、その継続状況である。就労者本人に対して日頃の健康状態から出勤の援助、精神的な安定や働く意欲に結びつく言葉かけ、休日の過ごし方など多面的に就労を支えようという家族ならではの内容となっている。また多くが継続的に支援を行っていることも当然であろう。次の図11、12は職場からの支援内容、その継続状況である。職場においては「作業の指導」「職場の同僚との関係配慮」など、職場適応

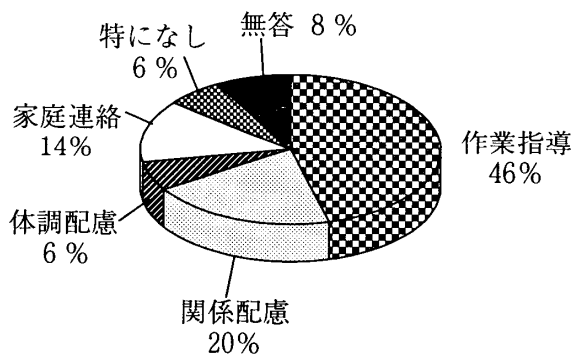


図11 職場からの援助の内容

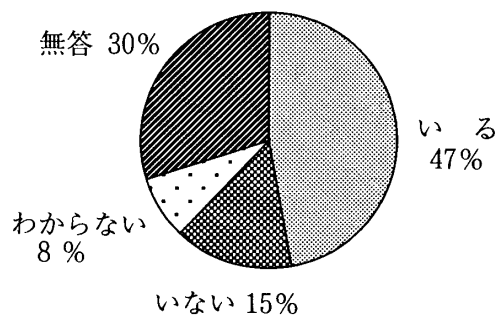


図12 職場の指導・援助継続の有無

や作業能力の向上を意図した支援が中心であり、約半数はその指導・援助が継続されている。筆者が職場に対して行なった調査（2000）でも、職場が「困っていること」の第一は「作業能力や作業態度の問題」であり、その解決のための指導・援助が行なわれているとの結果が示されている。図13、14は学校からの支援の内容と継続状況である。学校は生徒を卒業させてしまっても関わりが途切れがちにならざるを得ない。「問題が生じた時に対応」「相談に対応」など以外に学校から

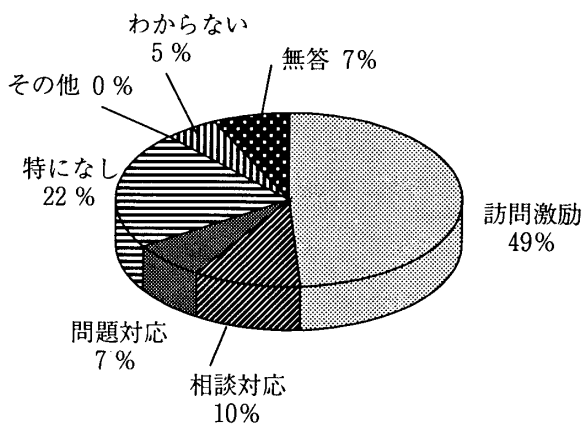


図13 学校からの援助の内容

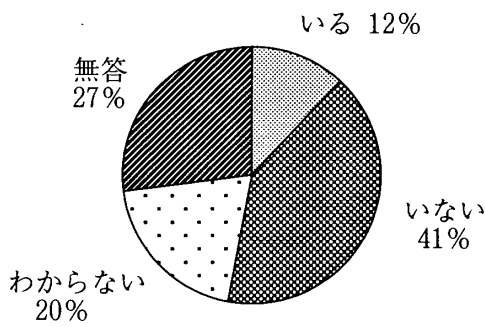


図14 学校からの援助継続の有無

の積極的な支援は「訪問し激励する」が約半数の就労者に行われているのみである。しかし、それも時間の経過とともに失われていく。筆者の経験でも卒業生の職場や家庭を何度か訪れることがあるのは卒業後6ヶ月ごろまでである。その後は、学校の教師は在校生の進路問題の対応に追われてくる。図14を見るとほぼ10%程度の継続状況となっている。一方、学校・職場以外からの支援も図15、16に見られるように、ほとんど得られていない。

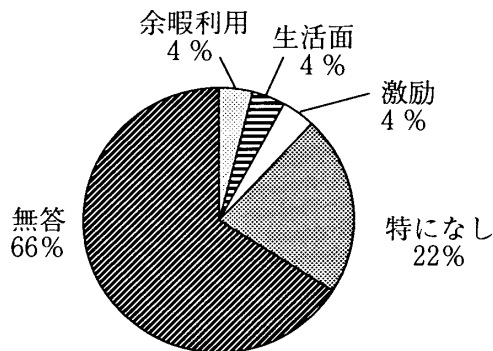


図15 学校、職場以外からの援助

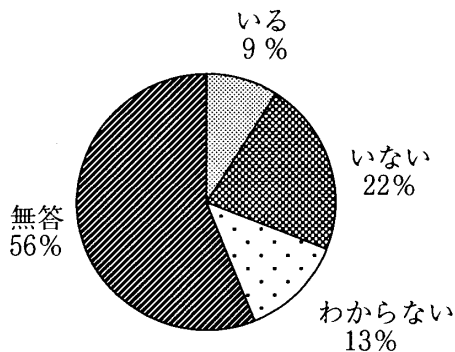


図16 学校職場以外の援助の継続

知的障害者授産施設17ヶ所、小規模作業所22ヶ所に対する調査の結果によれば、過去5年間の就労者は20人であり、授産施設790人、小規模作業所592人という利用者の数（平成12年3月現在）からすれば、かなり少数である。このような状況から、就労支援も施設等利用者を対象にしたものであり、養護学校からの就労者とはほとんど関わりをもっていない。

一般に、養護学校から就職した就労者に対して、学校からの支援が時間の経過とともに弱くなっていくと、ほとんど家庭、職場による支援のみとなってくる。筆者の調査（2000）によれば企業の約半数が「養護学校の先生からの紹介」を経て雇用しているため、教師の関わりが失われると職場に対する知的障害者の特性や指導・援助の方法についてのアドバイス、あるいは就労・雇用問題に関する情報提供や支援もまた失われることになる。公共職業安定所を経て就労した知的障害者の場合でも、障害について専門的な助言、支援を職場が得ることは少ない。職場で発生するさまざまなトラブルや諸問題が職場任せになり、それが職場の力で対処できない問題の場合、離職につながるケースが多くなる。「作業能力や作業態度の問題」、あるいは人間関係上の問題や同僚とのトラブルが生じてくるかもしれない。また、職場適応訓練制度を利用した場合、手当の支給は6ヶ月間が基本であり、その後の本賃金との格差は大きい。それが働く意欲を減退させたり保護者にも失望感を抱かせたりする。そしてその頃に学校の教師による激励訪問も途絶え始めるのである。このように就労後半年過ぎから一年を経過する頃にさまざまなマイナス要因が生じ始める。図8で見た就労後一年間に離職者が最も多くなる原因はこのような事情によるものと推測される。

以上の結果から、学校、職場以外からの就労者に対する援助、支援がほとんど空白なのが県内の現状であり、そこに職場適応上の大きな課題が存在することは明らかである。今後の就労支援は、就労者本人に直接関わる人々（家庭、職場）のみの小さな範囲の連携支援にとどまっている現状に、労働・福祉・教育等の専門家や支援経験者による障害理解を踏まえた組織的支援をどう加えていくかが焦点になるであろう。

4. 学校における就労支援としての進路指導の現状と担当教師の意識

前節で述べたように、企業が知的障害児を雇用する契機は、「養護学校の先生の紹介」によるものが最も多い。とりわけ進路指導担当教師がその役割を担っており、その意識のありようや取り組む姿勢は就労実現や適応の成否に大きく関わってくる。就労者の進路先（職場）選択理由で最も高い割合を占めているのは「先生の勧め」であり、ここでも教師の存在が大きな位置を占めている（図17）。

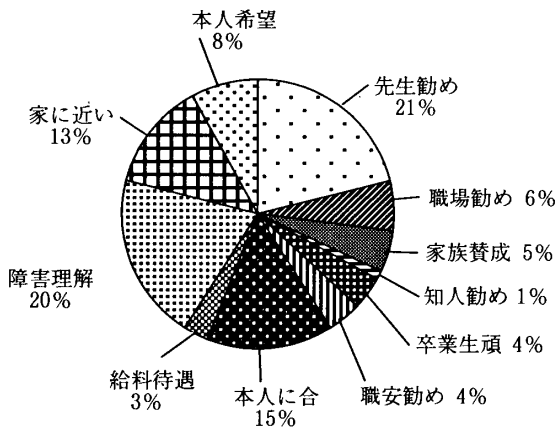


図17 職場選択の理由

また「障害者に理解のある職場」「本人に合っているから」「家に近いから」などがその他の主な理由となっており、いわば本人ではなく周辺の人々の判断に基づいた選択によってなされるのが一般的である。しかし、進路指導担当教師が進路選択を指導する際には、「生徒本人の希望や興味・関心」「保護者、家庭の希望や考え方、姿勢」が「学級担任や進路担当など教師の評価や指導」、「生徒本人の能力や適性についての評価」より重視されており、就労者や家庭の認識とは逆になっている（次頁図18）。このような認識の不一致は、相互の意思疎通の不充分さとともに、知的障害児の社会生活への移行というライフステージの大きな変化に際して家庭、学校の両者が自信をもって選択・決定への支援を行うことができていない現状を示唆しているであろう。また、「職安、福祉関係機関からの助言等」がほとんど重視されていないのは、助言の質とともに量の少なさが関係しているであろう。養護学校からの就労に際して労

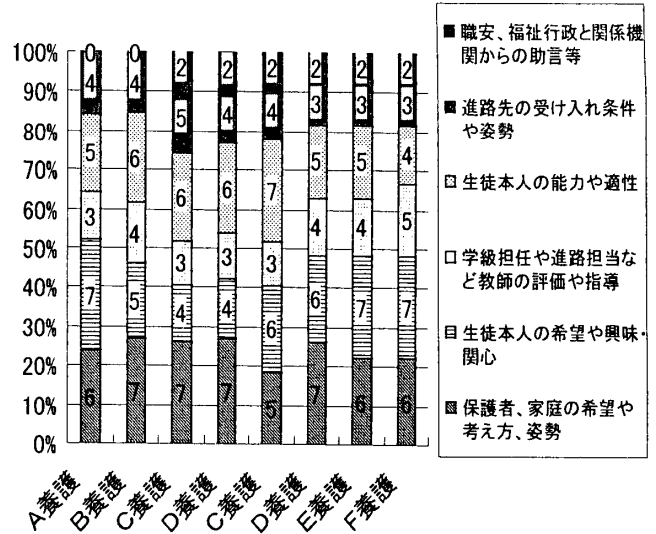


図18 進路選択、決定で重視している事項
(数字は学校数)

働、福祉関係機関の関与がほとんどない現状が反映されているものと推測される。したがって就労後の支援も単独にならざるを得ず、学校からの支援が弱まってきたとき職場、家庭のみの支援になるのだと思われる。生徒の就労可能性の客観的評価や、生活上の福祉的ニーズをより適切に判断するためにも、障害者職業センターや福祉事務所等の学校外の専門機関との連携が緊密になされる必要がある。また、進路指導担当教師自身も支援方法についての研修が必要であろう。職場開拓の方法や就労をめざす生徒に適した職場環境についての評価能力及び調整能力、そして作業支援の技術も高める必要がある。近年その役割が注目されている、いわゆるジョブコーチの行っている支援技能や支援姿勢を学ぶことも今後有効なのではなかろうか。

知的障害児は、通常その障害の性質から理解力や判断力は乏しいとみなされ周囲が代理判断することが当然のようになされてきた。しかし、須田ら（1996）が指摘するように、就労のために備えるべき諸能力とともに、進路（職場）選択にあたっては知的障害児本人による「自己選択、自己決定」もまた職場適応を実現する重要な要因と考えられる。とりわけ軽度知的障害児が多くをしめる卒業時就労者の場合、その希望、選択を進路決定の過程で考慮されることは特に重要と考えられる。障害に応じた福祉的配慮が前提とされない一般企業

という職場へ円滑に移行するためにも、作業能力や作業スキルの学習とともに、「自己理解」「社会生活と働くことへの理解」「賃金と経済生活の理解」「卒業後の自己像・生活像の形成」などを内容とした進路学習は不可欠のものとなる。しかし、県内の知的障害養護学校においてはその位置付け、系統性、内容などが明確でない学校が多く、もっぱら「進路の問題は教師が行なう指導の問題」という捉えがされ、「生徒が取り組む学習の問題」という意識の拡がりは弱い。進路決定の支援とともに、社会生活への移行に備えたこのような学習の支援が今後は教育課程の中で適切に位置付けられなくてはならない。

Ⅳ 移行支援としての進路指導と地域における就労支援

1. これからの進路指導としての「個別の移行支援計画」

国際障害者年以降、ノーマライゼーション理念の浸透は目覚しく、社会のどの領域においても障害ある者の「参加」「共生」が自然のこととして語られるようになり、本人たちの当事者、権利主体者としての立場の尊重も当然のこととして語られるようになってきた。「当事者本人である障害者の主体性を尊重しようとするれば、障害への対応はおのずから支援的対応となる」と小出（1998）が指摘するように、障害者観、自立観の社会的変容に伴って障害者への対応の発想も大きく変化しつつある。平成11年3月に告示された新学習指導要領が示した目標は、自ら学ぶ力、自ら考える力、自ら課題解決に取り組む力＝「生きる力」の育成であり、「学びの主体としての児童生徒」という教育観がそこにある。そして特殊教育の領域においては「養護・訓練」が「自立活動」とされ「個別の指導計画」の重要性が強調されている。「自立」と「個別」のいずれも、障害児を障害種に応じて指導する対象と見るのではなく、一人ひとりを主体的な、独自の教育的ニーズをもった存在としてみる発想がそこにあると思われる。このような時代の変化に対応し、進路指導も今後は「個別の進路指導計画」ないしは「個別の移行支援計画」として発想されていくべきではなかろうか。

「移行」(transition)は、「学校生活から地域社会生活への移行」を指す語として、アメリカ合衆国の職業リハビリテーションや教育の領域において1980年代から「職業生活への移行」(vocational transition)、「移行支援」(transition service)のように使われるようになった。そして、学校における個別教育計画(IEP)を補い、社会的統合を実現するプラン(ITP, Individual Transition Plan)として後期中等教育段階で3年にわたって実施されるようになった(松矢, 1998)。さらに中野(1999)によれば、ITPには①住居、②雇用、③レクリエーションとレジャー、④地域社会へのアクセスの四つの目標があり、目標達成のためのステップ系列が明示されることになっている。また松矢によれば、「移行支援」とは「学校における活動から卒業後の諸活動へ生徒の移行を促進するために計画された一連の活動に関係機関・専門職員が連携しながら実施すること」である。これまでの進路指導概念との違いは、在学中から卒業後までを見通した個別のプログラムであること、個人内の目標が明確化されそれに関わる関係者、関係機関そして責任者が明示されていること、課題によっては卒業後まで連続した支援が想定されていることなどである。いずれにしても、在学中は学校、卒業後は職場や福祉機関等というように時間的区切りによって支援の内容と責任の所在が全く別になってしまう現在のわが国の制度とは異なる発想にもとづいている。

個別の指導計画にもとづく教育が、障害児教育の当然のあり方として次第に学校現場にも定着しつつあるが、「個別の進路指導計画」ないし「個別の移行支援計画」という発想はまだまだ少ない。アメリカ合衆国において取り組まれてきた移行支援のシステムを社会的土壌の異なるわが国にそのまま持ち込むことはできないが、学校が地域の企業や各種行政機関、福祉機関や団体、その他社会資源との日常的な連携を積み重ね、その協力関係の下に生徒一人ひとりのための「個別の進路指導計画」あるいは「個別の移行支援計画」を共同作成することは可能であろう。そしてその計画に基づいた連携支援が実践されれば、地域の実情に応じた就労支援のシステムの基盤が形成されることとなる。これからの進路指導の実践はそのような

表2 個別移行支援計画（案）

個別移行支援計画	
氏名：	生年月日：
卒業予定月日：	計画作成日：
障害の状態：	
卒業後の希望進路（本人）：	
卒業後の希望進路（保護者）：	
卒業後希望する居住の場：	
興味・感心，楽しみ：	
就労準備状況に関する学校の評価：	
就労準備状況に関する学校外関係者の評価：	
就労準備状況に関する専門機関の評価：	
短期目標	1 進路に関する目標： ①関わる組織： ②責任者
	2 生活に関する目標： ①関わる組織： ②責任者
長期目標	1 進路に関する目標： ①関わる組織： ②責任者
	2 生活に関する目標： ①関わる組織： ②責任者
留意事項	①この支援計画は，関係者間で共同作成されるか，学校単独で作成する場合でも関係者間で共有し，共同利用することが合意されていること。 ②共有し，共同利用する関係者間で使用する言葉や意味ができる限り共通化されていること。 ③保護者が安心感を抱き，関係者が支援作業の目安になるものでなければならない。そのため関わる機関や責任の所在が明確化されていること。 ④支援計画作成は，高等部における最初の現場実習終了後早い時期とする。

方向性をめざしていくべきである。

「個別の移行支援計画」の内容として概ね表2のような事項が考えられる。今後の関係者による検討に供したい。

2 地域における就労支援ネットワークの構築

卒業という学校から社会へ時間的な区切りによって支援が途切れるしまうことなく，円滑な移行を実現するための「個別の移行支援計画」の意義と，それが新しい進路指導の形となることは前節に述べたとおりであるが，具体的に実践されるフィールドとして，地域における就労支援のネットワークの構築が不可欠である。今後の就労支援の課題

として，就労者本人に直接関わる人々（家庭，職場）のみの小さな範囲の連携支援にとどまっている現状に，労働・福祉・教育等の専門家や経験者による障害理解を踏まえた組織的支援をどう加えていくかがあることは先にも述べたが，組織的支援を推進したり，連携をコーディネートする組織・機関は現状ではまだほとんど存在しない。平成13年4月から北部地域において「北部地区障害者雇用支援センター」が生活支援機能も備えたトータルな支援の展開を始めているが，県内各地域に同様な機能を持った組織を立ち上げる必要がある。

今後の県内における就労支援システムと，その中で機能するネットワークのあり方として次のよ

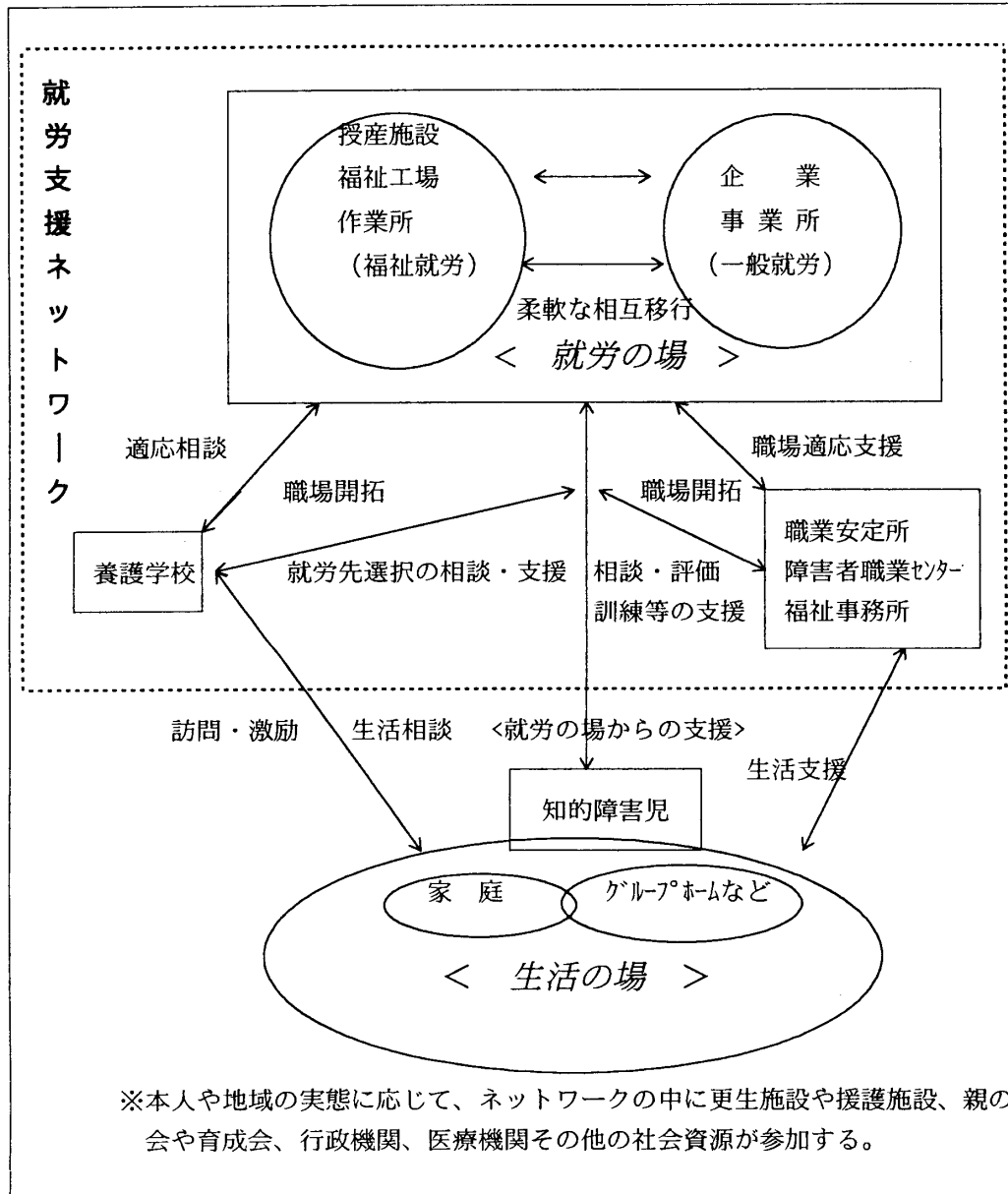


図19 県内における就労支援システムの構想

うな構想図を提案したい。

就労支援システムの核となるのは、就労支援のネットワークである。ネットワークの構築は、学校をはじめ関係する人々や組織がいかにその必要性を共通認識できるかにかかっている。また、必要性のみならず実行機能にどれだけ責任をもてるかにかかっている。

このような地域就労支援ネットワークの必要性については、既に旧労働省において1997年より研究が進められてきた。その報告書において「事業所での就業を支えるには、各支援機関が分断的に

支援を行うのではなく、各支援機関の有する専門的な知識や技能を有効に活用し、地域レベルでの相互に連携のとれた支援を行う必要がある」と必要性について述べている(1999)。そして、「個々の障害者に対し長期的な視点から各ステージに即した適時適切な支援を効果的に提供していくには、各支援機関が明確な役割分担の下に協力して対応するような個別日常対応型の総合的な支援ネットワークが必要である」と、支援のあり方として「個別日常対応型総合的な支援」を打ち出している。この支援のあり方の方向性は、筆者が構想す

るネットワークとほぼ同内容のものである。

県内においては地域ごとに就労支援に関わる関係者や関係機関の意識、力量、社会資源等の整備状況が異なり、実際に支援ネットワークを構築していく際にはそれぞれの地域の実情に即していく必要がある。「地域」の広がりについて、交通アクセスその他の要素から沖縄本島内では那覇南部、中部、北部の三地域というのが当面適切ではないかと筆者は考えている。

就労支援ネットワークを構築し、就労支援システムが機能していくためには次のような配慮が求められる。

- (1) 日常的に関係者・関係機関が協力関係、信頼関係を形成するように努める。それがネットワーク構築の土壌となる。そのために既存の連携の場の活性化を図ることも一つの方法である。県内各養護学校は「職業自立地域推進協議会」を定期協議の場として持っており、それも活用すべきである。
- (2) ネットワーク参加者や参加機関の機能や役割を調整し、ネットワークの中心となる存在を早期に見出す。それまでの間は協議によって運営する。
- (3) ネットワークの必要性と機能化について参加者、参加機関が共通理解し構成員としての自覚を持つ。
- (4) 本人、保護者の参加の下に「個別的就労支援計画」を共同作成し、情報交換と実行について責任を共有する。
- (5) 就労支援と生活支援は一体的になされる必要があり、参加する機関や関係者がそれぞれの専門性を発揮しながら総合的な支援となるようにする。
- (6) ネットワークに直接関わる人々は、ジョブコーチが行う障害者のアセスメントや職場環境の評価と調整、作業場面における具体的支援法などについて一定の理解や技能を持つなど、支援能力の向上に努める。

今後、県内各地域において就労支援の組織的取り組みが始まり、それが確かなシステムとして機能していくことを期待したい。

V おわりに

本研究で行った調査によって、県内の知的障害養護学校を卒業した就労者に対する支援の現状と問題点が幾つか明らかになった。主として、①企業への就労の最も大きな契機になっているのは学校の進路指導であるが、就労者に対する学校からの支援が弱まると職場や家庭による支援のみになり適応上の危機が生じる②就労先の選択・決定において本人関与が乏しく、また学校と保護者も強い指導力を発揮できていない等である。その結果を踏まえ、検討すべき課題の焦点としたのは、③今後の就労支援として養護学校の進路指導に求められることは何か、④就労支援のために学校ならびに地域において取り組むべきことは何かであった。

就労を実現するために養護学校の進路指導に求められることとして、知的障害児自身による進路選択・決定をめざした進路学習の明確な位置づけと支援的な発想、そして就労支援システムにつながる学校外部関係者等との連携の強化であることが明らかになった。また、支援を進める方法として「個別的就労支援計画」の作成を提案した。

就労支援のために学校及び地域において取り組む方向性として地域就労支援システムとその中で機能すべき就労支援ネットワークの構築を提案した。ネットワークには学校、関係機関、就労の場と生活の場のそれぞれの関係者が参加する必要があり、それを機能させる条件についてもいくつか提案した。

就労をめぐる諸問題は、その時々当事者の努力だけで解決することは難しい。「働き手」として企業、社会が求めるものに学校教育は応える必要があり、一人一人の知的障害児の就労可能性を高める責任がある。しかし、その就労可能性を引き継ぎ、支える受け皿を社会は準備する必要がある。就労支援のシステムづくりは、知的障害児をとりまく社会全体の課題である。関係するすべての人々の英知の結集と連携・協同が必要である。そのことを再確認してまとめとする。

文 献

- 1) 沖縄県特殊教育諸学校進路指導研究会(1995・

- 96・97・99・2000・01) 進路指導研究会報告書. 第6号—第12号
- 2) 文部省(1990・91・92・93・94・95・96・97・98・99・2000) 特殊教育資料.
- 3) 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
- 4) 松矢勝宏(1998) 就労支援と教師. 全国特殊教育連盟第37回全国大会配布資料
- 5) 中野善達(1999) 諸外国における個別化とネットワーク—アメリカとイギリスの場合—. 教育と医学, 47(12), 14-21 慶應義塾大学出版会
- 6) 小出進(1998) 総論. 発達障害白書. 1999年度版 日本文化科学社
- 7) 梅永雄二・今若恵里子・佐藤伸司(1993) 精神遅滞者の離職要因における一考察. 職業リハビリテーション, 6, 18-23, 日本職業リハビリテーション学会
- 8) 真謝孝・平田永哲(2000) 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. 琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要第2号, 琉球大学教育学部
- 9) 地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会(1999) 地域障害者雇用支援ネットワークの形成. 日本障害者雇用促進協会