

特別支援学校（知的障害）における  
知的障害者の雇用・就労支援の在り方に関する研究  
Employment Support for Intellectual Disabilities by Special School

中村扶佐子\*

NAKAMURA Fusako

\*岐阜大学教育学部附属特別支援教育センター研究員

池谷尚剛\*\*

IKETANI Naotake

\*\*岐阜大学教育学部

### 要 旨

特別支援学校（知的障害）における知的障害者雇用の事例を通し、知的障害者が特別支援学校で就労するのに必要な支援や当事者の社会的ロールモデルとしての役割について整理し調査項目を検討したうえで調査研究を行った。研究1では、全国の高等部を設置する知的障害特別支援学校で調査し、そこでの知的障害者の雇用の現状と全国的動向を探った。さらに知的障害者の就労支援体制や連携システムの在り方、ロールモデルとしての役割やその在り方について考察した。さらに研究2では、都道府県及び政令指定都市の教育委員会で調査し、教育委員会における知的障害者雇用の現状と全国的動向を探った。さらに知的障害者の就労支援体制や連携システムの在り方、ロールモデルとしての役割やその在り方についても考察した。

キーワード： 障害者雇用 特別支援学校 教育委員会 就労支援

Key Words : employment of persons with disabilities, special school, board of education, employment support

## I. 問題と目的

障害者の法定雇用率の実現とその安定的な維持を支える支援や対応は十分でない。障害のある人の就労のロールモデルも少なく、支援システムや支援体制の充実が早急に求められている。この研究では、障害者雇用（知的障害）の促進を目指し、教育委員会及び特別支援学校（知的障害）における知的障害者の雇用・就労支援体制の全国的な現状と課題を明らかにする。障害者雇用率向上の実現とその維持を支える連携システムの構築方法とその在り方を探り、知的障害者のロールモデルとしての在り方についても考察する。

## II. 方法

### 1. 研究の構成及び調査対象

次の2つの研究を実施し、それぞれの調査対象となる各特別支援学校、各教育委員会向けの質問シートと回答シートを、協力要請依頼書及びフローチャート、返信用封筒とともに送付し、返送された回答を集約・整理・考察する。

研究1：「特別支援学校（知的障害）における知的障害者の雇用・就労支援の在り方に関する研究」

調査1：高等部設置の全国知的障害（併置含）特別支援学校(686か所)

研究2：「特別支援学校（知的障害）における知的障害者の雇用・就労支援の在り方に関する研究」

調査2：都道府県及び政令指定都市の各教育委員会(67か所)

### 2 調査項目：調査対象別に分野と項目を設定

(1) 調査1：特別支援学校を対象とした調査（質問分野9 質問項目20）

質問分野

① 機関・記入者名等

- ② 学校種別（含む障害種別）等
- ③ 特別支援学校での知的障害者の雇用（平成 25 年度）
- ④ 特別支援学校での知的障害者の雇用の実態（平成 25 年度）
- ⑤ 知的障害者への就労支援体制
- ⑥ 卒業生への相談支援
- ⑦ 知的障害者雇用促進への課題
- ⑧ 学校での知的障害者雇用の促進への課題
- ⑨ 調査や障害者雇用率向上のための条件整備や方策についての御意見

(2) 調査 2：教育委員会を対象とした調査（質問分野 6 質問項目 13）

質問分野

- ① 機関・記入者名等
- ② 教育委員会における障害者雇用率
- ③ 教育委員会における知的障害者の雇用
- ④ 学校における知的障害者の雇用
- ⑤ 知的障害者雇用への取組
- ⑥ 調査や障害者雇用率向上のための条件整備や方策についての御意見

III. 結果

1 研究 1「特別支援学校（知的障害）における知的障害者の雇用・就労支援の在り方に関する研究」

(1) 特別支援学校（知的障害）調査について：発送数 686 回答数 338 回答率 49.3%

1) 地域別回答数

特別支援学校調査は 338 校から回答をいただき、回答率は 49.3%だった。うち 1 校は匿名希望のため、地域別の回答数には集計されていないが、地域別の回答数の集計のグラフは Fig.1 の通りである。各地区の母数となる学校設置数の差があり、地区毎の回答率には、ここで言及しないが、全国から御回答をいただいた。

2) 学校種別の回答数

学校種別の回答数の集計の内訳は Fig.2 の通りである。「通常特別支援学校」が 85%をしめ、「高等特別支援学校」は 13 パーセントであった。ここで「その他」は 2%の 7 か所であったが、「具体的に」という欄に記入された内容は、「分校」「高等部分校」「分教室」「本科・専攻科」「施設内学級」などであった。

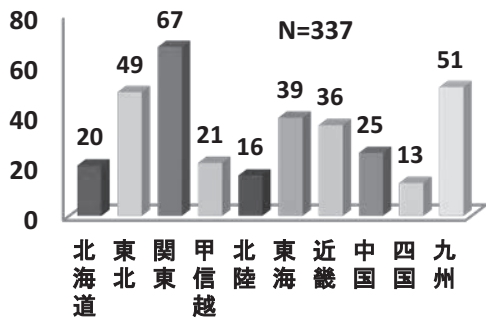


Fig. 1 特別支援学校調査回答者地域別内訳

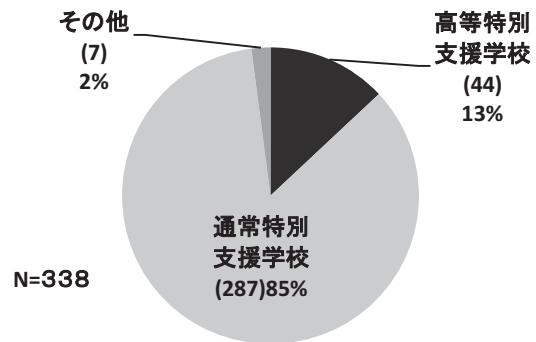


Fig. 2 特別支援学校調査回答者 学校種別内訳

### 3) 学校規模別回答数

児童生徒在籍数により学校規模を区分し、学校規模別回答者を内訳した。特別支援学校の過大化が問題となっているが、回答者の学校規模は、児童生徒数が「ウ. 101人～200人」という群が一番多く、全体の30%であった。次が「イ. 51人～100人」の群で27パーセント、次が「エ. 201人～300人」の群で21%、4番目が「ア. ～50人」の群の16%であった。児童生徒数が「オ. 301人～400人」の群は5%、「カ. 401人～」の群は1%であった。学校規模別の回答数の集計のグラフは Fig.3 の通りである。

### 4) 障害種別回答数

学校を障害種別に区分した回答者の内訳は「ア. 知的障害教育単独（知単独）」が75%、「イ. 知的障害教育と肢体不自由教育の併置（知・肢）」が16%、「カ. その他」が7%、「オ. 知的障害教育と病弱教育の併置（知・病）」、「エ. 知的障害教育と聴覚障害教育の併置（知・聴）」「ウ. 知的障害教育と視覚障害教育の併置（知・視）」は1%台以下であった。

障害種別の回答数の集計は Fig.4 の通りである。

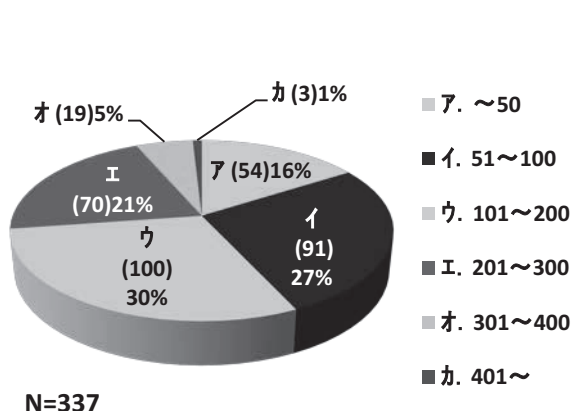


Fig. 3 特別支援学校調査回答者 学校規模別内訳

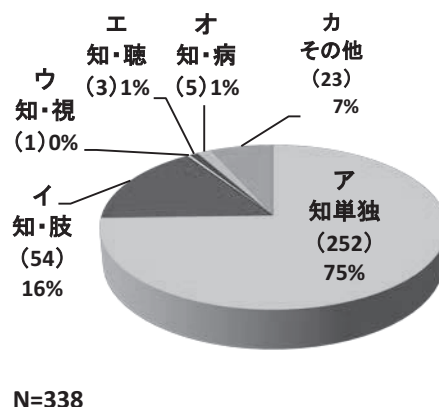


Fig. 4 特別支援学校調査回答者 障害種別内訳

### (2) 知的障害者の雇用の実際

回答校の約22%が、平成25年度に知的障害者雇用をした。(Fig.5) 被雇用者の約56%が出身校で採用されている。勤務年数・雇用形態・給与形態等の調査から、知的障害者の多くが、不安定な雇用形態で、福利厚生などの対象から外れた勤務条件での短期間就労をしている。

### (3) 知的障害者への就労支援体制について

知的障害者の就労体制について就労マニュアルの有無を調査した。就労支援マニュアルがある学校は、約24%であった。(Fig.6) その内容は複数選択で「研修（実習）等」が一番多く74%の選択率だった。就労支援の主な支援者は、「教職員」であった。

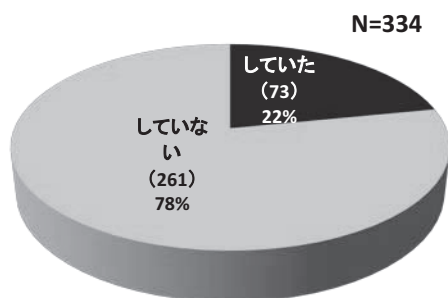


Fig. 5 特別支援学校での知的障害者の雇用の有無

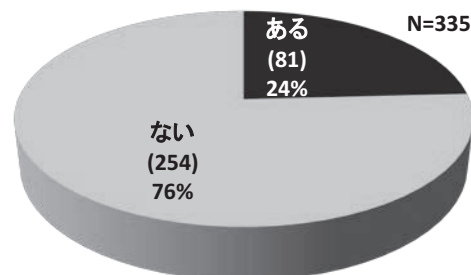


Fig. 6 就労継続支援マニュアル等の有無

(4) 障害者の雇用促進への課題について

知的障害者雇用促進への課題として、複数回答した中で、「ウ. 就労分野の開拓・拡大」と「ク. 関係機関との連携」の選択率が高かった。(Fig.7)

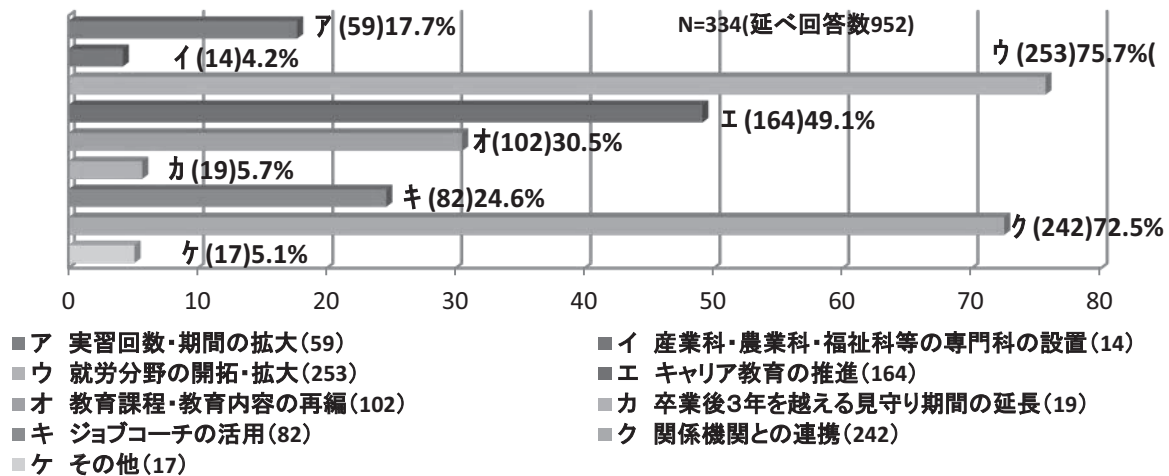


Fig. 7 知的障害者の就労支援のために今後充実させたいもの (複数回答)

(5) 特別支援学校 (知的障害) における採用への期待

知的障害者が「就労のロールモデル」として学校で働くかたちの雇用を生み出すための方策として最も取り組みやすいものとして「各校での雇用の生み出し」が最多で 53%に選ばれた。自校採用等、各校で障害者雇用に取り組むことへの積極性が感じられた。回答の集計グラフは Fig.8 の通りである。

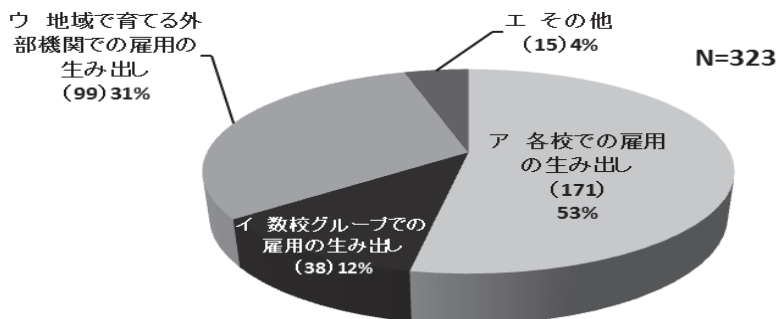


Fig. 8 就労のロールモデルをとって学校で雇用を生み出すための方策

2 研究2「特別支援学校 (知的障害) における知的障害者の雇用・就労支援の在り方に関する研究」

(1) 教育委員会調査について : 発送数 67 回答数 44 回答率 65.7%

北海道から沖縄まで、全国の 47 都道府県及び 20 政令指定都市の教育委員会 (含む教育庁) への調査を行った。教育委員会調査の回答率は比較的高く、全体では、65.7%であった。都道府県教育委員会 (教育庁等を含む) の回答率は 68.1%、政令指定都市教育委員会 (教育庁等を含む) の回答率は 60%であった。回答者 44 の内訳は、都道府県教育委員会 (教育庁等を含む) が 32 で 72.7%にのぼり、政令指定都市教育委員会 (教育庁等を含む) が 12 で 27.3%であった。回答数等のグラフは Fig.9 及び Fig.10 の通りである。

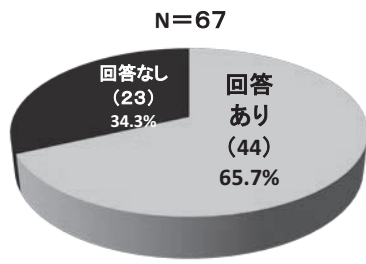


Fig. 9 教育委員会調査回答率（全体）

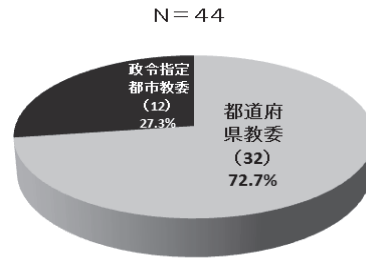


Fig. 10 教育委員会調査回答者内訳

(2) 障害者雇用率について

平成 25 年度の法定雇用率 2.2%への引き上げに応じ、平成 26 年度は、2.2%～2.3%未満の雇用率を達成した教育委員会数が増加した。(Fig.11)

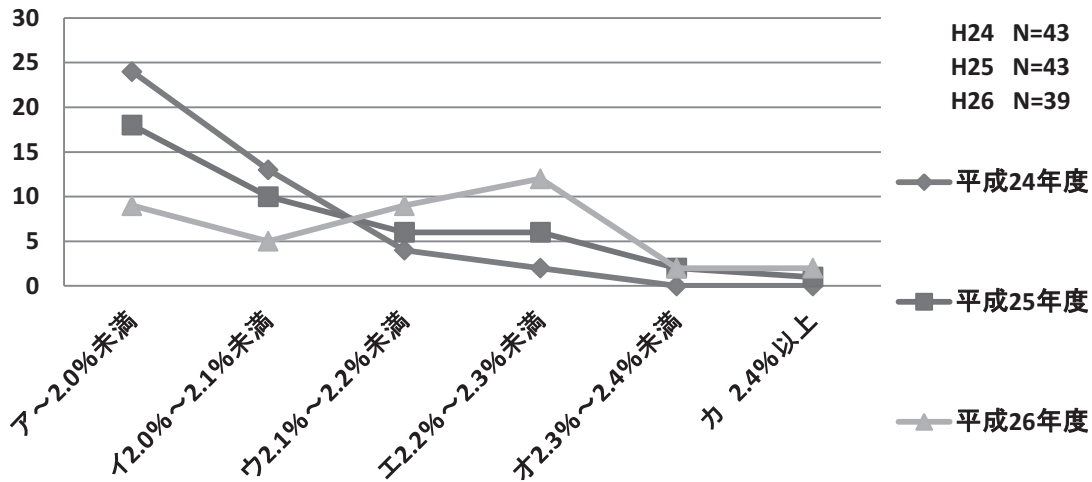


Fig. 11 教育委員会における障害者雇用率の変化

(3) 教育委員会における知的障害者の雇用

1) 平成 25 年度における知的障害者の雇用の有無

平成 25 年度には教育委員会の 64%が知的障害者の雇用をしていた。(Fig.12)

2) 平成 25 年度に知的障害者が勤務した場

知的障害者の勤務の場は、学校が 80%で、その内 86%は特別支援学校となっている。(Fig.13)

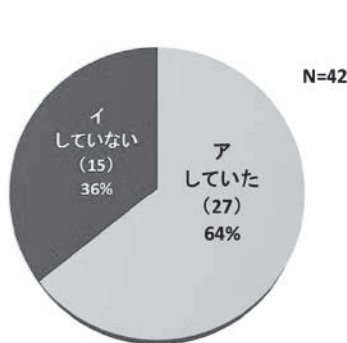


Fig. 12 教育委員会における知的障害者の雇用の有無

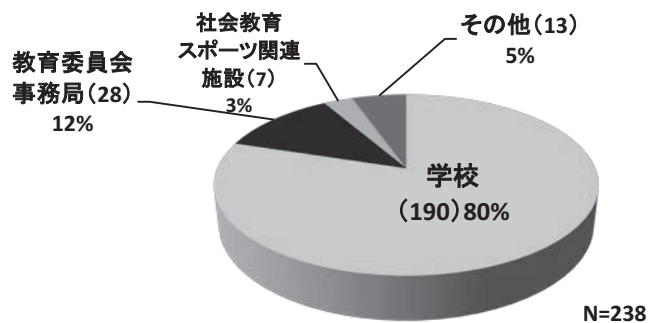


Fig. 13 知的障害者が勤務した場

(4) 特別支援学校における知的障害者の雇用

雇用のメリットとしての複数回答のうち、「イ 在校生にとっての社会的ロールモデルとなる」が最も多く選ばれた。(fig.14)

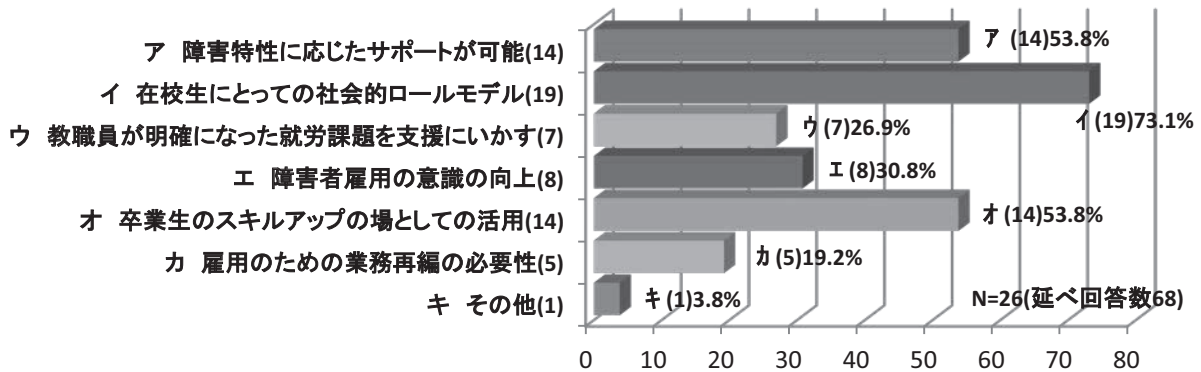


Fig. 14 知的障害者雇用のメリットや留意点 (複数回答)

(5) 今後の重点的な取り組み

知的障害者の就労支援のために重点的に取り組みたいものとして「イ キャリア教育の推進」が一番多く、次には「ア 高等特別支援学校の充実・拡大」や「ウ 高等部での専門学科の設置」などがあげられた。これらのニーズは、教育にとどまらず、労働や福祉と接近・連携していくことで応えていくことができる内容である。内と外の開発を、バランスよく行っていく必要がある。(fig.15)

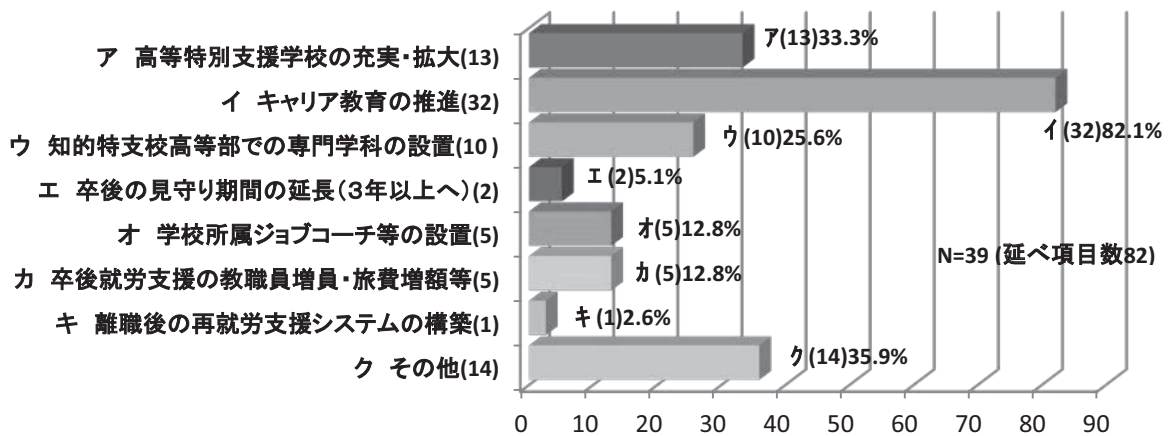


Fig. 15 知的障害者就労支援のために重点的に取り組みたいこと (複数回答)

IV. 考察

1 「研究1」考察

(1) 「就労分野の開拓・拡大」について

知的障害者の雇用や就労支援は、各特別支援学校(知的障害)ごとに取り組みされていて、数校のグループで支援する土壌は、まだできてはいないことがうかがわれる。知的障害者雇用促進への課題として、「就労分野の開拓・拡大」が重要となっている。変化する時代や社会に応じて、就労の場が多様になってきている。

## (2) 「学校における知的障害者雇用推進」について

知的障害者雇用の推進を目指した学校と就労・社会を結ぶシステムがあるとよい。それを学校に勤務しながら次の就労への実習やスキルアップができる継続的な雇用の場とする。「外部機関のジョブコーチの活用」「数校のグループでの雇用の生み出し」「業務委託を受ける事業所の育成」「教育委員会による委託業務の直営化」等による雇用拡大も考えられる。

## (3) 「社会的ロールモデルとしての就労」について

特別支援学校（知的障害）で知的障害者が勤務する場合、生徒は就労のロールモデルを毎日見ることになり、それが児童生徒に及ぼす影響の大きさを各機関が期待していると感じられる。

## 2 「研究2」考察

### (1) 知的障害者の教育委員会での雇用の展望

各教育委員会では法定雇用率の引き上げに呼応して、障害者雇用に積極的に進めてきている。特別支援学校（知的障害）における知的障害者の雇用は、「教職員が特別支援教育のプロとして、被雇用者に対して的確な支援を行いやすい」「被雇用者は、ソーシャルスキルを得て、次の正規雇用の就労へのステップアップの場とできる」「社会的ロールモデルとして周囲に認知される」等の利点も多い。高等部卒業後の、学校と就労の間をつなぐステップとして、永年的に場を確保したい。

### (2) 知的障害者雇用推進システム構築の課題

#### 1) 教育と労働・就労との連携

現在、キャリア教育は学校と就労との間で、一度切り離されている。学校が地域や関係機関と連携することで、就労分野が開発・拡大され、多様な就労方法や働き方が可能となる。

#### 2) 内の開発と外の開発の同時的実現

教育と労働が連携・接近すれば、地域開発と学校開発が同時に進む。学校は取り入れるべき分野の内容を機を逃さず教育内容に取り入れ、障害者のスキルをのばすことができる。

## 3 総合考察

### (1) 同時的な地域開発と学校開発の実現と、双方向からの情報の送受信

これまでのように学校教育の後、就労をきっかけに社会や就労の場に障害者を任せてしまうといったやり方では、教育と労働の双方向からの情報の送受信が難しい。しかし研究1及び2で考察したような連携や接近により、地域開発と学校開発は、同時に進むことができ、教育と労働が車の両輪となって、障害者の雇用・就労を牽引することにつながる。これは、教育と労働の双方向からの送受信となり、知的障害者雇用推進システムの構築を力強く押し進めることになると思われる。

### (2) 学校と就労をつなぐステップとしてのシステムの構築

教育委員会や知的障害特別支援学校の現場では、障害者の法定雇用率の引き上げに応じて障害者雇用を進め、雇用の意欲はあるものの、実数としては、まだそんなに多いとはいえない。また、知的障害者が教育委員会で雇用されている場合は、その勤務の場は、特別支援学校が大きなウエイトを占めている。調査の分析を進める中で、学校や教育委員会が、知的障害者雇用の促進を目指した継続雇用の枠を作っていくことが大切であると感じている。「安定的な雇用」を「1人の永年的な雇用」ととらえず、多くの知的障害者が社会自立していくための「研修の場」あるいは「スキルトレーニングの場」と位置づけ、学校と就労の間をつなぐ、ステップとして特別支援学校での就労システムを構築できるとよい。例えば、不適応などで離職した知的障害者が知的障害特別支援学校で勤務し、特別支援教育のプロである教職員と働く中で、支援を受けながらブラッシュアップして次の就労に向かったり、卒

業時点で就労段階まであと一步の生徒が知的障害特別支援学校で勤務し、教職員からスキルチェックしてもらいながらスキルアップし、次の就労に向かったりすることができるような教育と就労をつなぐステップとしてのシステムの構築が望まれる。

## V. 課題

### (1) 調査項目の定義づけの記述

特別支援学校への知的障害者の雇用の実際に対する調査項目で、雇用人数を実人数と障害者雇用区分の法律上のカウントの仕方のいずれで回答するのか定義しなかった。結果的に、回答からは大きな誤差が表れなかったものの、カウントの仕方については、きちんと定義づけ記述するべきであった。

### (2) 調査の多面的な分析

全国から御協力いただいた調査の回答は、地方別、学校種別、学校規模別等の、様々な面からの分析が可能なものである。研究の目的や内容によって、視点を変えた分析や考察ができると考えている。今後も有用なデータベースとして活用したい。

### (3) 経年的変化への対応と見守り

今回は、障害者の法定雇用率が変わる平成25年を挟んだ3年間を中心に調査したが、今後も同じような調査を行うことで、知的障害者の雇用や就労についての経年的な変化も見えていくことができると考える。そのためにも調査項目を、今後さらに多くの事例的な内容を集約して検討し、地域や社会の状況に即した項目内容としながら研究を進める必要がある。

## 文献

- 1) 全国特殊学校長会(2002) 障害児・者の社会参加をすすめる個別移行支援計画「就業支援に関する調査研究報告書」ビジュアル版. ジアース教育新社
- 2) 東京都知的障害養護学校就業促進研究協議会(2003) 個別移行支援計画Q&A 基礎編 一人一人のニーズに応じた社会参加へのサポート. ジアース教育新社
- 3) 全国特殊学校長会(2004) 盲・聾・養護学校における「個別の教育支援計画」「全国特殊学校長会中間まとめ」ビジュアル版. ジアース教育新社
- 4) 全国特殊学校長会(2006) 「個別の教育支援計画」策定・実施・評価の実際 関係者・機関と連携した支援の実践 ビジュアル版. ジアース教育新社
- 5) 全国特別支援学校知的障害教育校長会(2010) 特別支援教育のためのキャリア教育の手引き. ジアース教育新社
- 6) 全国特別支援学校知的障害教育校長会(2013) 知的障害特別支援学校のキャリア教育の手引き 実践編 小中高の系統性のある実践. ジアース教育新社
- 7) 「見てわかるビジネスマナー集」編集企画プロジェクト(2008) 知的障害や自閉症の人たちのための見てわかるビジネスマナー集. ジアース教育新社
- 8) 「見てわかる社会生活ガイド集」編集企画プロジェクト(2013) 知的障害・発達障害の人たちのための見てわかる社会生活ガイド集. ジアース教育新社
- 9) 厚生労働省(2012) 平成24年度 障害者雇用状況の集計結果. 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課
- 10) 厚生労働省(2013) 平成25年度 障害者雇用状況の集計結果. 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課
- 11) 厚生労働省(2014) 平成26年度 障害者雇用状況の集計結果. 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課