

# 知的障害者の教育歴・キャリア形成プロセス

## —知的障害特別支援学校高等部卒業者のインタビュー調査—

山内 俊久

### 1 はじめに

知的障害者が実際に仕事に就く就労の現場はかつて製造業が主流であったが、1990年代から経済状況の悪化や非製造業種への産業構造の変化の中で変わってきた。そのため知的障害のある生徒の職業教育を担う特別支援学校高等部は、企業や関係機関との協働体制を構築して職業教育の陳腐化を避けてきたとともに、在学中の生徒本人の学びと卒業後の職業がある程度の関連性をもたせながら、その学習を意義付けてきた<sup>(1) (2)</sup>。いわば知的障害特別支援学校高等部の進路指導と職業教育では、その一体的な体制づくりが進められてきた<sup>(3)</sup>。

一方、近年のインクルーシブ教育が普及する中、従来であれば中学校特別支援学級在籍後の進学先として特別支援学校高等部を選択していた生徒たちが、現在、高等学校進学へとシフトしている<sup>(4)</sup>。主に「高校卒業」資格を求めた動きかとも言われるが、それでは共生社会の形成・インクルーシブ教育システムの構築の趣旨とは異なる。また高等学校における知的障害生徒の受入割合が増えたとしても、障害者雇用企業や関係機関との連携による一貫した特別支援体制の構築等の体制は十分とはいえない。知的障害教育の高等部を設置する特別支援学校のセンター的機能の支援を期待する向きも見られる。それでも知的障害の軽い生徒にとって、特別支援学校高等部か高等学校かという選択肢が広がったとする見方もあるが、高等学校において、将来の社会的・職業的自立へ向かうために本人は、何を、どのようにして学び、何ができるようになるのか等が明らかになるのはこれからであろう。

そこで本研究は、知的障害特別支援学校高等部を卒業した知的障害者に対するインタビュー調査を通し、現在の社会生活・職業生活にいたるまでの教育歴並びにキャリア形成

のプロセスを示す。そうすることで、本研究を、今後望まれるインクルーシブ教育システム及び共生社会の形成に必要な知見を探り、知的障害児・者に対する職業教育・キャリア形成支援の改善充実を図るための基礎とすることにした。

## 2 知的障害特別支援学校高等部からの就職

知的障害特別支援学校高等部は、知的障害のある生徒を対象とした後期中等教育機関であり、学校教育法1条校に含まれる。その特徴は、社会参加・自立を重視し、特別支援学校学習指導要領における知的障害者を対象とした各教科等により編成された教育課程に基づくものとなる。卒業後に向けた進路指導は、進路相談及び進路に関する学習とともに、産業現場等における実習（以降、「現場実習」と表記）を中心に進められるのが特徴で、学校での学びと現場実習という実際の職場での学びにより、キャリア教育は進められる。

卒業後の進路については、できる限り「在宅」という生活は避け、社会福祉サービスの利用も含めて何かしらの日中活動の場への参加を確保すべきであるとの考えである。それはノーマライゼーションの理念に支えられ、卒業後の生徒全員の社会参加・自立が目標となる。

戦後、わが国の知的障害教育は、中学校の職業教育として取組がスタートした。公立養護学校整備特別措置法（1951年）、養護学校義務制実施（1979年）までは、比較的障害の重い児童生徒の就学が猶予もしくは免除され、教育対象からは除外されてきた。養護学校全入後は、その教育対象者の重度・重複化、多様化の中で卒業後の進路として、「一般就労」と呼ばれる民間企業等への就職、もしくは障害に伴う困難からその機会を得られることなくとも社会福祉サービスの利用という形態である「福祉（的）就労」となった。大学等の高等教育機関への進学は現在においても1%に満たないが、障害の重度・重複化傾向から、養護学校卒業者の一般就労率は低下し、全国平均でも20%代となっていた。近年の一般就労率は、全国平均で34.9%、特に東京都においては50%台に迫る割合にまで高まりつつある<sup>(5)</sup>。平成30年度障害者雇用状況調査においても、雇用障害者数、実雇用率ともに15年連続で過去最高を更新、知的障害特別支援学校高等部の就職率も上昇傾向にある。

わが国では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合、平成30年4月1日から2.2%）以上の障害者を雇うことを義務付けられている。雇用義務は国や地方自治体、教育委員会等

にも課せられている。これらの制度を活用するためには、まず「障害者」であることを証明する手帳を本人が申請する必要がある。手帳は、身体障害者手帳、療育手帳(知的障害)、精神障害者保健福祉手帳(発達障害を含む)の3種類で、精神障害・発達障害の場合、医師の診断書も含む。もしくは、地域障害者職業センターによる「知的障害者判定」を受けていることが必要である。いずれにも「障害」の認識が本人にある程度存在することが前提である。

### 3 知的障害者の社会的・職業的自立とその調査研究

戦後、知的障害者の社会的・職業的自立に向けた取組の報告は、民間企業等の雇用主、医療・福祉・労働等の支援者等によるものが数多く存在する。一例として、川田昇は、知的障害のある子どもたちとともに自然の中での質素な生活と労働を大切に、地域との協力態勢を強化する中で「こころみ学園」を開設した<sup>(6)</sup>。その利用者が栽培したブドウで作られたワインが、九州・沖縄サミット(2000)でも注目を集めた国産ワインである。また日本理化学工業株式会社の大山泰弘は、社員の約73%(平成31年2月現在)<sup>(7)</sup>の知的障害者を雇用する同社の基盤を作り上げた。同社は、坂本光司(2008)により「日本でいちばん大切にしたい会社」として一番目に取り上げられる<sup>(8)</sup>。

障害の種別を問わなければ当事者による語りも出版されるようになってきたが、職業選択の参考として当事者向けにわかりやすく編集された図書もある。『仕事に行ってきます』シリーズ全5冊は、知的障害者が就労している代表的な5つの職域ごとに仕事内容とともに、事例として登場する知的障害者の家庭生活の様子までもが記述されている<sup>(9)</sup>。障害当事者による執筆ではないが、医師の松永正訓(2018)による自閉症児とその母の17年間のルポタージュは、障害の自己受容・社会受容を含めた当事者家族の苦悩が綴られる<sup>(10)</sup>。

知的障害者の職業生活に関する全国的な調査については、NHK厚生文化事業団により1982年から始められ、573人の知的発達に障害のある人たちの職業と生活に関する調査研究が公表されたのは1996年のことである<sup>(11)</sup>。また2008年には、東京都立特別支援学校卒業生4,356名を含めた知的障害者就労支援報告書が公表されている<sup>(12)</sup>。こうした調査を通じて知的障害者の学校生活から社会生活・職業生活への移行の姿やその移行に伴う支援のあり方が明らかにされ、知的障害の就労支援・生活支援に関する制度設計に参考となった。わが国での「個別の支援計画」「個別の教育支援計画」「個別の移行支援計画」という

特別支援教育のツールは、その流れの中で開発されていたものでもある。

質的研究については、日本特殊教育学会第52回大会（2014高知大会）学会企画教育講演における田中真理による「質的研究のすすめ方」の提言がある<sup>(13)</sup>。そこでは数値データ等による量的研究ではそぎおとされてしまう生活文脈の複雑性多様性を研究対象とできる質的研究の必要性や留意点が述べられている。杉田穂子（2017）は、「知的障害のある人のライフストーリーの語りからみた障害の自己認識」について研究を行い、本人から学んだものは「八つの軸」であると整理している<sup>(14)</sup>。

障害受容にはゴールはないといわれつつも、それを前提としたところに特別支援教育がある。インクルーシブ教育の出発点には常にそのことが見え隠れしているが、知的障害という、いわば見えない障害の受容はたいへんに難しい。2017年から2018年にかけて告示された学習指導要領では、小学校・中学校、高等学校、特別支援学校すべての校種において、何を学ぶか、どのように学ぶか、何ができるようになるのかという3つの視点で改訂作業が行われた。特別支援学校も含めて、学習者としての学びは何なのかが特に問われるのだが、同時に周囲はそのことを当事者の語りから直接知っていくことも求められる。そうした新たな学びのスタイルが示され、時代の変化への対応までもが常に求められていく産業社会への適応のためには、知的障害者の実態に寄り添いつつ不断に研究する必要がある。以上から本研究では、質的調査として当事者等へのインタビュー調査を用いることとした。

## 4 本研究におけるインタビューの概要と対象者

### (1) 本研究におけるインタビューの概要

今回のインタビュー調査では、知的障害特別支援学校高等部を卒業し、民間企業等に就職した者を対象とした。特別支援学校高等部卒業後に一般就労する場合、就労移行支援事業等の福祉サービスを利用することもあるが、本ケースは、卒業直後に就職したケースである。筆者は特別支援学校高等部で長年、知的障害のある生徒の就労支援に関わってきた。本研究ではそうした経験をいかし、インタビュー調査に基づく質的研究を行う。社会のニーズへの対応だけでなく、知的障害者にとっての就労環境のあり方、さらには職業生活でのニーズに配慮した教育機関による就労支援について、実践的知見へとつなげていきたいと考えている。

インタビューでは、これまでの学校経験および就労の状況等について聞き取りを行った。概要は、①現在の職業および仕事内容 ②就職のきっかけ ③仕事をする上で困難ややりがい ④就職する際に受けた教育的支援 ⑤仕事以外の趣味・余暇活動として取り組んでいること ⑥これからの生活に向けて取り組んでいることなどである。

## (2) インタビュー実施のきっかけと対象者Aへの配慮

今回の対象者Aは、高等部を卒業してから10年目を迎える。同窓会での集いや手紙等で定期的に連絡を取り合っていた。手紙のやりとりについては、Aが小学生の頃から取り組んでいた絵の個展に、年1回、見に行くようになってからのことである。

Aにとって「インタビュー」という出来事は初めてではない。以前に、新聞・ラジオ等のインタビューを受けたことがあり、緊張して終わってしまったため、あらかじめ質問内容を教えてもらいたいということであった。そのため質問内容を提示した上でインタビューを実施した。インタビューは2019年秋、Aの自宅で母親が同席する中で実施した<sup>1</sup>。

## 5 インタビューから見える本人の学び

本節では、インタビュー内容をもとに、時系列で概観することでAの教育歴とキャリア形成のプロセス、その中でAの学びがどのようなものであったかを考察したい。その際、Aのライフステージを高等部入学前、高等部在学中、就職後に区分した。

<sup>1</sup> インタビューはその全過程において過度な心理的な負担を与えることもあり、個人情報に関する事項も含め対象となる研究協力者への配慮事項として、以下の内容を添えた。

- ① 対象者の個人情報に関する事項については公表しない。研究の過程全体において、個人が特定できないように匿名化し、インタビューのまとめについてはA及び家族・支援者等にフィードバックする。
- ② インタビューの過程において協力者が質問内容の理解が困難な状況に陥った場合、心理的な負担を負うリスクがある。これについては、あらかじめインタビュー内で使用する言葉の選択を協力者が理解しやすいように明瞭かつ平易なものを選択する。
- ③ インタビューという状況は、日頃、筆者と話す際とは異なり、インタビュー自体に協力者が心理的な負担を負うリスクがある。この点については、家族(主に父もしくは母)にもインタビューには同席を願い、協力者の状況について適宜助言を得るようにすることはもちろん、協力者の状況によってはインタビューを中止する。万一、家族が同席することにより、協力者が逆に話にくい様子であれば、家族には一時退出を依頼することも想定した。
- ④ インタビュー終了後、そのまとめを協力者A及びA家族にフィードバックする。

## (1) 高等部入学前

Aの場合、2歳の時に「言葉」がきっかけとなり、早くからAの言語についてその困難性に家族は気が付き、専門家への相談を開始した。「自閉症スペクトラム」と母は述べている。

**A母：**最初できないように見えるのです、しゃべれないから。……、ちゃんと仕事はきちっとするし。やっぱり会社入ったとき、「漢字が読めるのね」っとか。高校入ったときも、「漢字が書けるのね」と言われました。

**山内：**そうした困難さに気付いて、ご相談をしたきっかけは、その言葉ですか。

**A母：**そうです、言語です。

Aの就学前から家族の生活は国内を離れる時期があり、どのような教育を受けるべきかについて専門家からもアドバイスを受けてきた。帰国後の小学校・中学校への就学に際しても、特別支援教育関係者からのアドバイスを重要視してきた。A母は、Aのことについて学校に任せたままにすることなく、教師たちとよく連携し、気になっていることへの解決につとめてきた。Aからの手紙にも書かれていたが、またA母は、同じ悩みをもつ母たちへの講演を依頼されることがしばしばあった。

インタビューの流れからすれば、AやA母がどのような形でその障害を受け入れ、療育手帳を取得したかについても基礎データとして最初に把握すべきだったかもしれない。しかし、筆者とAらの関係においては、Aはすでに筆者が勤務していた知的障害特別支援学校に入学したことは事実であり、それらのことは前提となっているのである。確認すべきではないかとの意見もあるであろうが、障害当事者の苦悩を考えるとこの場では避けた。

卒業後にAと筆者との交流が始まったのは、Aが年に1回開催する絵の個展に立ちよったことだが、Aは高等部入学前の中学生の時期から絵を描くことを始めていた。

**山内：**…仕事以外のことなのですけども、仕事以外の趣味で余暇活動として取り組んでいることはありますか。あるとすれば、どのような内容ですか。

**A：**週末に英語教室やユニカール<sup>2</sup>の練習に行っています。絵の個展を時々開いてい

<sup>2</sup> 「カーリング」をシーズンオフに楽しむため1979年スウェーデンで考案。カーリングで使う石の代わりに「ストーン（特殊合成樹脂）」を、氷の代わりに滑りやすい特殊なカーペットを使う。（参照：日本カーリング協会HP, <http://www.unicurl.net/history.html>、閲覧日2019年12月14日）



ます。移動支援でヘルパーさんとの外出で映画，美術館，自然を楽しむウォーキングをしています。買い物練習は毎週土曜日にしています。家族旅行も年に2回ぐらいしています。

**山内：**・・・個展は，いつぐらいから始められたの？

**A母：**2007年      **A：**2007年からで。

**山内：**2007年からだから，〇〇〇〇〇に入ってから？

**A母：**入る前ですね。      **A：**入る前からですね。      **A母：**中学のときからです。

この後のA母の語りには，「初め，丸も描けなかったのですが，途中から形になるようになってね」，始めたきっかけは「アメリカで地図を描いていたね。」「地図を描くのが好きで」「アメリカに渡ったときに，飛行機から下を見る機会が多かったの，それから地図を描きまくって。」という経緯がある。Aは，「思い出しながら描いています」「形が頭に残っています」などと答え，Aの絵に対する取組みは，高等部入学以前から育まれてきたものである。

「言葉」に関するハンディを抱えつつも，自己肯定感を失うことなく高等部に入学してきたのは，もう一方でこうした絵に対するAの感性の育ちがあったことと思われる。いわばそういったAの「個性」は，後にA自身の強みとして働く場面がある。

## (2) 高等部在学中

Aが入学した特別支援学校高等部は生徒全員の企業就労を目指す職業学科であった。入学志願に際しては，知的障害がある生徒のための学校であり，卒業後は生徒全員が企業就労を目指すということを徹底して説明される。教育課程は学校での授業とともに，産業現場等における実習（「現場実習」と呼ばれる）が1年次より計画的・段階的に実施される。第1学年では3日程度の実習を3回，第2学年では2週間の実習を2回，第3学年では3週間の実習を2回，実施される。第3学年2回目の現場実習先は，就職先の紹介にあたる。

**山内：**今度は就職するときの質問です。この会社に就職したきっかけは何だったのでしょうか。

**A：**はい。3年生の現場実習で，僕の苦手なこと，自分で判断して行動することを理解してくれて，僕の仕事を丁寧で，飽きないで続けられることを褒めてくれたことです。

このことは同じ意味の質問を別の言葉で行ったところ，やはりAは，「苦手なこと」に

対する会社の理解を真っ先にあげた。「苦手なこと」への理解は、すなわちAの特性の理解ということである。会社はAが「分かるまで何度も説明してくれた」のであり、Aが1日・1週間の仕事の見通しをもつためには重要な手立てとなる「業務内容表」を作成している。

会社は、こうしたAの職務上の課題への対応とともに、Aが取り組んできていた「絵」のことについても現場実習で把握している。

**山内：**〇〇君の絵は、会社に最初から飾ってくれていたのですか。

**A：**最初。 **A母：**現場実習のときね。 **A：**現場実習のときに飾ってくれた。

**山内：**現場実習のときに。

**A母：**現場実習のときに、「絵が得意だ」って言ったら、当時の館長さんが、本社の方だったのですが、「持ってらっしゃい」って言ってくれて。・・・それから、今の社長さんがすごく気に入ってくれて。・・・本社と今、〇〇〇〇に。

当該事業所とともに本社にも飾るなどの格別な対応をしている。このようなケースはなかなかないが、Aを会社全体で受け入れていたと考えられる。当該事業所では、Aの「苦手なこと」の理解、Aの担当職務の設計や調整、Aの人物理解を行った上での採用内定であった。

しかし、そればかりでない。「苦手なこと」以上に、Aにとっては弱みとも言える「言葉」の問題がある。A母の語りでは、仕事を続けていく上ではこれが心配・不安としてあげられたが、仕事を進める上では強みと見なされることがある。それは職場の特性上、個人情報に関する守秘義務が極めて重要であり、本人の資質と職場の要求とがうまくマッチングした点でもあり、以下の会話でそのことを確認することができた。

**山内：**これから仕事を続けていく上で心配や不安なことはありますか。

**A：**自分の言いたいことを、言葉で相手に伝わるように話すのが苦手なので、不安を感じることがあります。

**A母：**これがもう最終的な障害として残っている・・・これはもう小さいときからずっと言われていることだし、小学校、中学、高校でも言われたことで。治しようがないので。その〇〇クリニックの先生に聞いたら、「訓練してはいけない」と。やっぱり時間がきて、経験を積んでいけば、ある程度はなるからっていうことで。ただ、今何しているの。朝の会で？

**A：**朝の会で今日の仕事を、何をするか。・・・スピーチしている。・・・毎朝。・・・



月目標と月末の・・・反省を発表しています。

**山内：** そうなのだ。いや、やっぱりしゃべるって・・・難しいし。訓練とか練習みたいなところも、いっぱいありますよね。

**A母：** ありますね。一番初め、・・・に入るときに、「言葉がうまくできないのですが、大丈夫でしょうか」って、当時の〇〇館長さんに聞いたら、「ペラペラしゃべるよりもいい」と。

一方でAは、学校内でも様々な学びを得ている。

インタビューにおいてAは、「情報でのパソコン」「職業とキャリアガイダンスでの社会人としてのルール」「清掃の時間の窓拭き」「作業レポートを書くこと」などを、就職に向けて学んでいて良かったこととしてあげた。A母は、在学中には苦手であった商品管理についても、現在の仕事にとっても役立っているとも語る。そしてAは、授業以外の取り組みでも、「〇〇ラリー（筆者注・遠足のこと）や部活での美術部での活動は人と協力することの大切さを学びました」と語る。

筆者は、Aが現在の趣味の一つであるユニカールを始めた時期がいつであったかが気になっていた。それを質問した際、次のように答えがあった。

**山内：**・・・ユニカールを始めたきっかけはどこですか。

**A**：高校のとき。 **A母：**高校のときに

**A**：市民講師の〇〇先生から「社会人になってから運動を続けたほうがいい」って言われて、ユニカールの練習に行きました。

**A母：**「何か趣味を持ったほうがいいよ」って言われて。それで、英語は行っているし、絵も描くので、ユニカールね。 **A：**はい。

**山内：**いつぐらいか、卒業してから？

**A母：**卒業してから、2000。 **A：**2000……、2年目から、2012年から。

**山内：**そうですか。それでお手紙だと、今一般の部？

**A母：** そうなのです。混ざって、全国大会まで行って。・・・障害者だけのものもありますが、高齢者の人が多いので、「〇〇君、うまいから、全国大会行かない？」って言われて。もう1人の〇〇君って、2人呼ばれて、長野まで行った。・・・そしたら一般の中の人々が彼ら2人を見て、すごくいいからって行ってストーンを寄付してくれたり・・・、以前、『読売新聞』のインタビューも受けました。

Aは当時の市民講師からの言葉をきっかけに、健康管理や余暇の善用という日常生活管理のあり方をよりよいものにと考えた。ここでAは、現場実習を通して具体的な職業イ

メージをもち、また入社後に必要となる職務遂行に必要な知識・技能の端緒を獲得してきたが、その生活を長く続けていくためにはどうすればよいかについても市民講師の言葉から学び取った。Aは、社会的・職業的自立に向け、社会生活・職業生活に必要な準備を高等部在学時に同時形成したものと言える。自身の学びの目標に向け、その基盤となる裾野を広げ、あるいは利用可能な地域の社会資源を活用し、その基盤を強固にしていっただのと筆者は考える。

### (3) 就職後

入社1年目の大きな特徴としては、Aの1日の実労働時間が4時間であったことである。しかし、2年目からは1日6時間の勤務となる。1日の勤務時間については、学校並びに家庭、雇用主のいずれにおいても、1日の実労働時間を最低6時間として想定するのが通例である。それは社会保険加入要件であり、障害者雇用1人としてカウントとするための当該労働者の最低の実労働時間でもある。それでも6時間でなく4時間としたのは、会社側がやはり仕事がどれくらいできるか分からなかったことと、絵を描く時間を与えた方がよいのではとの考えがあったようだと、A母は話している。

さらにAを取り巻く職場の状況の変化は、Aの入社後4ヶ月目に運営会社が変わったことに伴い、Aの職務指導を担当していた社員が辞められたことでもあった。その時、卒業時の担任が職場訪問を行い、その状況を学校も把握していた。しかし、職場ではAの部署の社員がそれぞれ仕事をわかるように細かく教えてくれた。Aの業務内容表がそのためのツールになっていたと思われる。

以上の入社後の状況でAが仕事で大変と感じたこと、嬉しく思ったことについて質問した。

大変な仕事としては、

A : 僕は話すことが苦手なので、話すタイミングをつかむのが大変に思うことがあります。一度、任されていた仕事で人や時間を調整するのがあって、どうしても僕にはまだ難しかったです。会社はその仕事を外してくれました。

山内：人や時間を調整する仕事。 A母：具体的に。

A : これは、理美容の仕事の部分がちょっと分かりにくかった。

山内：何時に誰の髪の毛を切ってくださいますかということでしょうか。

A母：そう。そうです。 A：はい。 A母：頑張ったのですけど。

山内：どれくらい。

A：1年半。 A母：1年半ぐらいだけ。

利用者の頭髮カットの時間調整の仕事である。職場の若手社員が個別に1年半続けて教えたが、理美容師と利用者の時間調整の判断が難しく、こちらはAの業務からはずされた。ただ、この時の若手社員は仕事以外に通勤について気を遣ってくれた好青年であったとの印象がAとA母にもあった。

仕事で嬉しかったことは、次のように答えた。

A：総務の仲間の人から、「〇〇君、いつも助かっているよ」と言われるときと、入居者さんのお部屋のお手伝いをしたとき、「ありがとう」と言われるときです。入居者さんのご家族と仲良くなれて、僕の絵の個展に来てくれたことです。

職場の人からの「いつも助かっている」との言葉とともに、利用者の方からも「ありがとう」といわれること、そして利用者家族の方々からも親しみを持たれ、その家族の方々はお菓子をくれたり、絵の個展を見に来てくれたりすることとA母も語ってくれた。顧客からの評価に勝るものはない。介護施設で働き、利用者とその家族からの感謝の気持ちこそがこの仕事を支えるモチベーションでもある。そのレベルに到達したAの働きぶりは、見事なものといえる。

このような経緯を振り返ってみると、Aの入社した会社は大変に障害者雇用を理解のある会社との印象を受けるであろう。しかし、ここに至るまでには会社にも様々な経緯があったであろうし、その中でつながった雇用なのである。

卒業後の生活では、相談相手はどのようなものであろうか。

Aは、職場での上司や人間関係には恵まれていることはこれまでも見てきたが、Aの生活全般にわたり相談できる相手も職場の方々以外に、インタビューでは医療・福祉の関係者の名前が次々にあげられた。在学時からの個別移行支援計画をもとに、相談事業所を中心に支援のモニタリングを6ヶ月ごとに行ってもらっているなど、Aの地域生活をささえるための個別の支援体制はよく構築されている感がある。ウォーキングや外出、買い物などは移動支援をうまく利用している様子もある。

また精神科医からは、本人の経験を積み重ねるようにすることが大切だと助言を受けて

いる。これは、仕事を続けていく上での心配や不安として、「自分の言いたいことを、言葉で相手に伝わるように話すのが苦手なので、不安を感じることがあります」とAは語り、A母における「これがもう最終的な障害として残っていることで。小さいときからずっと言われていることだし」との認識に対するかかりつけ医師の助言である。しかし、Aは職場で毎朝スピーチをしている。わからなければわからないと言い、Aの言葉が良く理解できなければもう一度と促がされ、そうした状況に慣れさせるための機会を職場で設けられている。Aのハンディに対する配慮としては十分で、その中でAもコミュニケーションに慣れてきている様子がある。

2018年4月から、一人暮らしの練習として、土曜日に借りた部屋に一人で泊まる生活をしている。ここでも移動支援を担当しているヘルパーに支援いただきながらではある。家族と一緒に生活との違いを聞くと、「自由にテレビ見て、CDを聞いて、そういうことが楽しい」ということがAの感想である。

実際の家庭生活を一人で行うスキルを身に付け、あるいはそのための支援体制を構築するのはこれからであろう。家庭生活の独立がこれからの課題・目標となっていることには違いない。

## 6 インタビューを通したAに関する考察

### (1) 高等部入学前における障害の気付きと対応

障害の気付きは「言語」をきっかけとした2歳頃であり、本人・家族ともにその苦悩は大きいものであったに違いない。家族の努力から様々な専門家の助言を得ながら療育・教育を受けていく。「言葉」に関するハンディを抱えつつも、自己肯定感を失うことなく高等部に入学してきた。絵に対するAの感性の中からA自身の強みとなり、それが自分の得意分野となることで自信にもなる。その自信は、高等部における新たな学びに向かう姿勢につながったと思われる。

### (2) 高等部在学時における社会的・職業的自立に向けた取組

Aは、現場実習でAの良い点も、うまくいってないことにも理解を得られる職場に出会い、そのことが就職の理由となる。通常、就職のためには自分の良い点を見てもらおうとするものである。しかしAはそのようには語ってはいない。また労働市場がいわゆる「売

り手市場」と言える状態においては、自己の職業イメージとのマッチングを強く求めることが可能となる。Aが就職活動していた10年前の2010年頃はリーマンショックの影響を残していた時代であったので選択肢も多くはなかった。しかしAにとっては「適職」というよりも、「適職場」となった。知的障害のある人と職場のマッチングがうまくいくためには適職場との出会いが大切で、現場実習を繰り返し、時間をかけることで、職場においては職務設計と支援体制を検討することができたとともに、A自身も職場での職務の遂行や職業生活そのもののイメージを具体化させた。さらに市民講師の言葉から卒業後の職業生活の支えとなる日常生活の遂行や健康管理の大切さを感じとっていた。そうした学びの積み重ね、深まりによりAの卒業後の職業生活がバランスのとれたものへとなり、その職業生活の準備が整えられていく。

### (3) 就職後に得られたAの働きがい

就職1年目はA自身も職場も試行錯誤の連続であり、そこにAの学びもあった。職場の方々や利用者さんからかけられる感謝の言葉は、Aの職業生活を支える働きがいにもなる。さらに、Aにとっては弱みと認識される自身の「言葉」のハンディについては、職場からの要求度とAの資質とにミスマッチをもたらすものではなかった。むしろ職務上知り得た情報漏洩という不安を消す方向に働いた。特に利用者の方々からの信頼は、介護の職場で働く者にとっては、その役割を認められるという、いわば「役割の実現」に相当する。職務の遂行を通して得たAの学びは、喜びでもあったであろう。

## 7 まとめと今後の課題

### (1) 職業の3要素

尾高邦雄は、職業の一般概念を「個性の発揮、役割の実現および生計の維持をめざす継続的な人間活動」<sup>(15)</sup>とし、今日、主に中等教育のキャリア教育の中で「職業の3要素（個性・社会性・経済性）」として扱われる。また尾高は、職業を「継続的な人間活動」として「産業」と区別し、「行為」「生活」に力点を置くものとする<sup>(16)</sup>。その上で、職業は「個性の発揮」「役割の実現」「生計の維持」という3つに要素に関係付けられ、その「3要素への関係が調和的であるとき、職業はその理想形態を得ることがでる」としている<sup>(17)</sup>。

この「3要素」は知的障害者の職業生活を考察する際にも必要な視点であると筆者は考

えるが、Aの教育歴と卒業後約10年におけるキャリア形成プロセスには、「個性の発揮」「役割の実現」「生計の維持」という3つに要素に関係付けられる場面が、現状において確認できる。この3つは、時間的経過として同時に得られるものでもない。Aにとっては少なくとも学校生活12年間と職業生活への移行後のおよそ10年間かけて深めてきた学びである。

共生社会形成のためのインクルーシブ教育を推進する上において、学校生活から職業生活への移行に関わっての支援を避けることはできない。その支援に際しては、本人への寄り添いの気持ちを欠かすことはできないが、時間をかけ、その移行に関わる全過程にわたって必要となるものである。

## (2) 10のライフスキル

松為(2006)は、障害のある人の就労支援を考える場合、その個人特性の全体像を「職務の遂行」「職業生活の遂行」「日常生活の遂行」「疾病・障害の管理」という階層構造として捉えることを提唱した。このうち「日常生活の遂行」「疾病・障害の管理」については、全体構造の基底部なす「社会生活の準備性」として位置づけ、「職業生活の遂行」とともに最も上層の「職務の遂行」を支える「職業生活の準備性」を構成するとし、系統的な教育や支援の在り方の必要性を示唆した<sup>(18)</sup>。精神障害者雇用においては、「就労準備性をハードルとして捉えない」(相澤, 2007)とう考え方が用いられている<sup>(19)</sup>。

筆者の勤務した知的障害者の就労支援や学校の進路指導の現場においても、職務遂行に必要な知識・技能(職業適性)は、基本的労働習慣、対人技能、日常生活管理、健康管理の頂点に位置するという多重構造論がしばしば用いられ、職業準備性の判断についてそのピラミッド型を意識すべきとの現場判断も唱えられた。こうした点について堀江(2019)は、準備性のありなしで就職できる、できないという本人の課題のみに着目した「評価視点とジャッジ」への活用ではなく、本人の状況を把握し、伸びしろに着目し、教育訓練に取り組み、その上で社会参加上必要な支援を見出すというアセスメントと支援計画的な視点で活用すべきとし<sup>(20)</sup>、個人特性の多重構造の下層に「10のライフスキル」(WHO, 1994)<sup>(21)</sup>の必要性を示唆した<sup>(22)</sup>。

その10項目は、意思決定、問題解決、創造的思考、批判的思考、効果的コミュニケーション、対人関係スキル、自己認識、共感性、情動への対処、ストレスへの対処とされ<sup>(23)</sup>、それぞれにレベル1から3までの基本的な学習活動が含まれるとされる<sup>(24)</sup>。Aにおいても、



「言葉」のハンディに気付いたときから、「かけがえのない自分」についての学習（自己認識レベル1）とその支援が始まり、現場実習から就職後における過程でも、自己統制（同レベル2）や権利と責任（同レベル3）に関わる学びと支援があったと考えられる。職業準備性には自己認識が含まれるであろうが、きめ細かにその自己認識の状況を把握することが必要であろう。

Aのインタビューをもとに、知的障害者の教育歴とキャリア形成プロセスを「高等部入学前」「在学中」「卒業後」の3つに区分し、「職業の三要素」や「10のライフスキル」の視点との関連性から考察した。教育歴・キャリア形成プロセスの3区分は、さらに細分化しての考察も可能であり、必要となる場合もあるであろう。しかし、そこで示された自己認識の形成、個性の発揮・役割の実現・生計の維持へのプロセスは長い時間にわたるものであるという側面もある。そこには、学校をはじめとする様々な関係者や支援機関が関わっているものがあり、そうした仕組みが整備されることがインクルーシブ教育には必要である。

なお、Aのケースは好事例であり、好事例であるからこそ、ここで活用されてきた支援のツールや取組を具体的に整理し、今後に向けたその利用価値や改善事項を検討することが必要である。しかし、こうした好事例ばかりではない。また就業職種や障害の自己認識形態の違いによっても学びのスタイルは異なるであろう。以上の点を課題に今後も本研究をさらに進めていきたい。

## 謝辞

インタビュー調査に御協力を賜りましたA並びにA母に心より感謝申し上げます。また、助言いただきました関係の皆様にもあわせて御礼申し上げます。

## 【引用文献・参考資料】

- (1) 東京都知的障害養護学校就業促進研究協議会『平成11・12年度盲学校、聾学校及び養護学校就業促進に関する調査研究 第2年次調査研究報告書』, 東京都教育委員会, 2001年2月.
- (2) 全国特殊学校長会『平成13年度文部科学省委嘱事業「就業支援に関する調査研究; 教育・労働関係機関等が連携した就業支援のあり方に関する調査研究」最終報告書』, 2002年1月.
- (3) 松矢勝宏「職業教育と進路指導をめぐる施策と実践研究の動向—知的障害養護学校高等部の整備・拡充をめぐる課題を中心に—」日本職業リハビリテーション学会『職業リハビリテーション第16巻』, 2003年, pp.11-14.
- (4) 東京都教育委員会『公立学校統計調査【進路状況調査編】』, 東京都教育委員会ホームページ, [http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/administration/statistics\\_and\\_research/career\\_report/](http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/administration/statistics_and_research/career_report/) 閲覧日: 2019年12月4日
- (5) e-Stat「学校基本調査 令和元年度(速報)卒業後の状況調査—平成31年3月卒業—特別支援学校(中学部・高等部)の状況別卒業生数 公開(更新日)2019-08-08」, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400001&tstat=000001011528&cycle=0&tclass1=000001131823&tclass2=000001131824&tclass3=000001131840&tclass4=000001131848> 閲覧日: 2019年12月5日
- (6) 川田昇『ぶどう畑の笑顔』, 大揚社, 1982年11月.
- (7) 日本理化学工業株式会社ホームページ, <https://www.rikagaku.co.jp/company/outline.php>, 閲覧日: 2019年12月9日.
- (8) 坂本光司『日本でいちばん大切にしたい会社1』, あさ出版, 2008年4月, pp.44-71.
- (9) 季刊『コトノネ』編集部『仕事に行ってきます①～⑤』, 社会福祉法人埼玉福祉会出版部, 2018～2019年.
- (10) 松永正訓『発達障害に生まれて』, 中央公論社, 2018年9月.
- (11) NHK文化厚生事業団『「知的発達に障害のある人たちの職業と生活に関する調査」報告書』, 1996年12月.
- (12) 東京都社会福祉協議会/東京都知的障害特別支援学校就業促進研究協議会『知的障害者就労支援研究報告書「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支援モデルの提案～」』, 社福祉法人東京都社会福祉協議会, 2008年4月.
- (13) 田中真理 「学会企画教育講演 質的研究のすすめかた」, 日本特殊教育学会『第52回大会(2014高知大会)プログラム』, p.30.
- (14) 杉田穩子『知的障害のある人のライフストーリーの語りからみた障害の自己認識』, 現代書館, 2017年8月, pp.206-211.
- (15) 尾高邦雄『新稿職業社会学 第一分冊』, 福村書店, 1953年7月, pp.23-29.
- (16) 同, pp.30-31.
- (17) 同, pp.31-32.
- (18) 松為信雄・菊池恵美子編集『職業リハビリテーション学 [改訂第2版] キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』, 協同医書出版社, 2006年11月, pp.42-43.
- (19) 相澤欣一『現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック』, 金剛出版, 2007年, pp.90-91.
- (20) 堀江美里「特別支援学校の進路指導のココロエ 第3回職業学科と就労準備性ピラミッド」, Gakken『月刊実践障害児教育No.558』, 2019年11月, pp.45-46.
- (21) 川畑徹朗・西岡伸紀・高石昌弘・石川哲也監訳, J K Y B ライフスキル研究会訳『W H O ・ライフスキル教育プログラム』, 大修館書店, 1997年6月.
- (22) 堀江美里「特別支援学校の進路指導のココロエ 第1回ライフスキルの習得と積み重ね」, Gakken『月刊実践障害児教育No.556』, 2019年9月, pp.26-29.
- (23) 川畑徹朗・西岡伸紀・高石昌弘・石川哲也監訳, J K Y B ライフスキル研究会訳『W H O ・ライフスキル教育プログラム』, 大修館書店, 1997年6月, pp.12-16.
- (24) 同, pp.52-55.