

# 知的障害特別支援学校卒業後の 一般就労における現場実習と職場定着の関係

—支援学校・採用企業・支援機関からの視点—

齊藤 栄一・牛山 道雄

(兵庫県立阪神特別支援学校・京都教育大学)

The relationships between practical training and job retention after graduating from a special school for children with intellectual disabilities: From the perspectives of special schools, companies, and support institutions.

Eiichi SAITO, Michio USHIYAMA

**抄録**：近年障害者を取り巻く環境が大きく変化し、障害者雇用に取り組み始める企業も増え、特別支援学校卒業後すぐの就職率も少しずつではあるが上昇傾向にある。一方、雇用される障害者の増加とともに就労先への定着が採用する側と採用される側の様々なところで問題の一つとして挙げられている。そこで本研究では、知的特別支援学校卒業生の企業就労における定着と在学中の現場実習等との関連性を検討するために、支援学校、企業および支援機関の三者に対して、アンケート調査とインタビュー調査を行った。その結果、現場実習が学校とのつながりで行われた場合に定着率が高いことが示された。よって、生徒のことと企業について知っている学校側がマッチングをしていることが要因の一つであると考えられた。

**キーワード**：知的障害特別支援学校，企業就労，職場定着

**Key Word**: special school for children with intellectual disabilities, support for working in a company, job retention

## I. 問題と目的

近年障害者を取り巻く環境が大きく変化している。21世紀になり初めて「障害」について明記された条約ができた。それが2006年に国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」である。この条約は、障害者のために新たに権利を定めたものではなく今ある基本的な人権及び自由を障害者が有することを改めて保障したものである。それを受け、日本では、2014年の「障害者の権利に関する条約」の批准に向けて、国内の障害者制度の整備が行われた。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、および「障害者の雇用等を促進する法律」の改正により、2018年4月から民間企業における障害者雇用率が、2.0%から2.2%に引き上げられた。企業における障害者の雇用は、共生社会の実現、労働力の確保、生産性の向上が期待されている。また厚生労働省において、2020年度末までに障害者雇用率がさらに0.1%引き上げられる計画が発表されており、今後も障害者雇用率の上昇が見込まれる。このように障害者を取り巻く環境の変化が、雇用の上でもみられている。つまり、企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility; CSR)やコンプライアンス(法令順守)への意識の高まりや法定雇用率の上昇とともに、障害者雇用に取り組み始める企業も増え、特別支援学校卒業後すぐの就職率も少しずつではあるが上昇傾向にある。そのような中、2018年6月1日現在の障害者雇用状況は、雇用障害者数が15年連続で過

去最高を更新し、534,769.5人（前年同日 495,795.0人）となるなど、一層進展している。また、障害者である労働者の実数は437,532人（前年同日 406,981人）となった。雇用者のうち身体障害者は346,208.0人（前年同日 333,454.0人）、知的障害者は121,166.5人（前年同日 112,293.5人）、精神障害者は67,395.0人（前年同日 50,047.5人）と、いずれも前年より増加した。また、民間企業が雇用している障害者の割合は、2.0%（前年同日 1.97%）であった。一方、法定雇用率を達成した企業の割合は、45.9%となっている。なお、雇用されている障害者数については、全ての企業規模で前年の報告より増加している（内閣府、2019）。雇用される障害者の増加とともに就労先への定着が、採用する側と採用される側の様々なところで問題の一つとして論じられている。

学校現場の中で、教育課程上でも職業教育や進路教育は様々な形で行われていることが分かった。また卒業後の社会の入り口ともいえる現場実習の開始時期についても才藤・古井（2019）の報告では各校様々であった。進路決定の上で、この現場実習は大切なものである。しかしながら企業就労をはじめ、進路決定の上でとても大切な現場実習と職場定着との関係について示す報告はあまりなく、また、就労を継続していくために必要な要因、学校側、企業側、支援機関側それぞれの立場からの視点の報告も少なかった。

そこで本研究では、知的特別支援学校卒業者の企業就労における定着と在学中の現場実習等との関連の有無を明らかにする。また、学校側、企業側、支援機関側の三者の考えの違いも考慮しながら定着に関する要因を検討した。

## II. 方法

### 1. 対象

教育機関（A 県の知的障害特別支援学校 31 校の進路担当者）、進路先企業（B 地方の知的障害者採用企業 8 社の現場担当者あるいは人事担当者）、および支援機関（B 地方の障害者就労・生活支援センター（2ヶ所）の支援員）の 3 つの機関を対象として調査を実施した。

### 2. 調査手続き

調査対象の 3 機関に対して以下の手続きにより調査を行った。

#### （1）教育機関

A 県の知的障害特別支援学校進路担当者 31 名に対し、無記名の質問紙調査（アンケート用紙記入方式）を実施した。質問紙調査用紙の配布は各学校長宛てに郵送し、進路担当者に渡すよう依頼文書を添えた。回答後、返信用封筒に入れ郵送にて返送を依頼した。

#### （2）進路先企業

B 地方の知的障害者採用企業現場担当者もしくは人事担当者（8 社）に対しインタビュー調査を実施した。第一著者が各企業を直接訪問し、聞き取りを行った。

#### （3）支援機関（障害者就労・生活支援センター）

B 地方の障害者就労・生活支援センター支援員（2 事業所）に対しインタビュー調査を実施した。第一著者が各事業所を直接訪問し、聞き取りを行った。

### 3. 調査内容

下記の（1）（2）（3）（4）（6）の項目は、質問紙調査を実施した A 県の知的障害特別支援学校のみに実施した。（2）（3）（4）では、各校において卒業生の中から職場定着者 2 名、離職者 2 名を任意で選定してもらい、これら 4 名について回答を求めた。（5）については A 県の知的障害特別支援学校、B 地方の知的障害者採用企業、B 地方の障害者就労・生活支援センターのいずれにも行った。

(1) 卒業生の動向に関する内容

A 県の知的障害特別支援学校の平成 29 年度卒業生数と一般就労者数とその一般就労者に対して平成 31 年 4 月 1 日現在の定着・離職について質問を行った。

(2) 対象卒業生（平成 29 年度卒業生）の属性に関する内容

性別（男女）、知的障害の重症度（療育手帳の区分；A, B1, B2）と自閉症の有無について回答を求めた。

(3) 対象卒業生（平成 29 年度卒業生）の在校中の実習に関する内容

i) 入社した企業での初実習時期および期間, ii) 内定獲得までの実習回数と期間, iii) 入社企業での実習が何社目であったのか, iv) 入社企業以外での実習経験, v) 入社企業での実習を行うきっかけ, の 5 つの内容について回答を求めた。

(4) 対象卒業生（平成 29 年度卒業生）の支援に関する内容

i) 障害者就労・生活支援センターへの登録の有無, ii) 入社後のジョブコーチの利用の有無, の 2 つの内容について回答を求めた。

(5) 職場定着に関する特別支援学校での取り組みに関する内容

進路先で長く充実して勤めるために学校在学中に身に付けておくべきことと長く充実して勤めるための要因・因子について自由回答してもらった。

(6) 進路指導および進路選択に際して、特別支援学校の教育の中で大切にしている内容に関する内容

i) 進路指導および ii) 進路選択において学校教育の中で大切にしている内容を自由回答してもらった。

#### 4. 分析方法

(1) 就労の定着に関連する要因のクロス集計を通じた検討

調査内容の (1) (2) (3) (4) において、各調査内容と定着・離職との間に関連性があるかを検討するために Fisher's Exact Test を実施した。統計処理には js-STAR ([www.kisnet.or.jp/nappa/software/star/](http://www.kisnet.or.jp/nappa/software/star/)) を用いた。

(2) 就労の定着に関連する要因のテキスト解析を通じた検討

調査内容の (5) (6) において得られたインタビュー内容を AI テキストマイニングツール (<https://textmining.userlocal.jp/>) に投入し、就労定着に必要な取り組みに関するキーワードの出現頻度とスコアを算出した。この AI テキストマイニングツールは、投入したテキスト中の単語の出現頻度を算出し、更に、単語の重要度を表すスコアも算出する。重要度とは単に出現頻度の多いことを意味しない。例えば、一般的な文書（テキスト）において頻出する単語は重要でないので重み付けを軽くし、逆に、登場回数が少ない単語は重み付けを重くする。このような単語の重み付けは TF-IDF 法に基づいており、単語の出現回数に重要度を加味したのがスコアである。現場実習において何が重要であると考えられるのかを、学校、企業、及び支援センターの三者に質問し、三者間で上位にランクするキーワードの出現頻度とスコアを算出し、ワードクラウド（スコアが高い単語ほどサイズを大きく表示する）を用いて三者間の比較を行った。

### Ⅲ. 結果

A 県内の知的特別支援学校において高等部を設置している 31 校に対してアンケート調査を行った。回答は 19

校からあった。今回のアンケート調査の回収率は 61.3%であった。B 地方の知的障害者採用企業の現場担当もしくは人事担当者（8 社）と障害者就労・生活支援センターの支援員（2 事業所）に対するインタビュー調査は 100%の回答を得た。

以下に調査内容の結果を報告する。

### 1. 卒業生の動向に関する内容

#### (1) A 県内知的特別支援学校高等部における平成 29 年度卒業生の就職状況および一年後の職場定着率

兵庫県（2019）の報告では知的障害特別支援学校卒業生は 843 名、卒業時の進路として就職した者は 197 名と報告されている。また就職率は 23.4%と発表されている。今回実施したアンケート調査では、回答のあった学校の卒業生 543 名に対して、一般企業(就労継続支援 A 型除く)就労者が 139 名（25.6%）であった。一方、一般就労以外は 404 名（74.4%）であった。また、139 名のうち、一年後も職場定着していた卒業生は 125 名であり、職場定着率は 89.9%であった。

#### 2. 対象卒業生（平成 29 年度卒業生）の属性と一年後の職場定着・離職数のクロス集計

A 県内知的障害特別支援学校から、平成 29 年度卒業生のうちで、一年後に職場定着が確認されている卒業生を最大 2 名、職場離職した卒業生を最大 2 名の情報を匿名で回答するよう依頼したところ、42 名分（定着群 31 名分、離職群 11 名分）の回答を得た。以下、定着群と離職群に関連する属性を検討するために、性別（2 水準：男性・女性）、療育手帳の区分（3 水準：A・B1・B2）および自閉症の有無（2 水準：あり・なし）との関連性を示す（表 1）。

##### (1) 性別と職場定着・離職率との関連性の検討

定着群における男性は 21 名（67.7%）、離職群における男性は 8 名（72.7%）であった。定着群における女性は 10 名（32.3%）、離職群における女性は 3 名（27.3%）であった。性別（2 水準：男性・女性）と職場定着（2 水準：定着群・離職群）との間に関連があるのかを Fisher の正確確率法により検討した結果、有意な関連性は認められなかった（ $p = 1.0000$ ,  $h = 0.1092$ ）。

表1 卒業生の基本属性と一年後の職場定着・離職者数のクロス集計

項目	カテゴリ	定着群 (n = 31)	離職群 (n = 11)
性別	男性	21	8
	女性	10	3
療育手帳区分	A	0	0
	B1	3	1
	B2	28	10
自閉症の有無	あり	8	2
	なし	23	9

##### (2) 療育手帳の区分と職場定着・離職率との関連性の検討

区分 B1 については、定着群では 3 名（9.7%）、離職群では 1 名（9.1%）が該当した。また、区分 B2 では、定着群で 28 名（90.3%）、離職群では B2 は 10 名（90.9%）が該当した。なお、区分 A の該当者はいなかった。療育手帳の区分（2 水準：B1・B2）と職場定着（2 水準：定着群・離職群）との間に関連があるのかを Fisher の正確確率法により検討した結果、有意な関連性は認められなかった（ $p = 1.0000$ ,  $h = 0.0202$ ）。

##### (3) 自閉症の有無と職場定着・離職率との関連性の検討

定着群における自閉症ありは 8 名（25.8%）、離職群における自閉症は 2 名（18.2%）であった。定着群における自閉症なしは 23 名（74.2%）、離職群における自閉症なしは 9 名（81.8%）であった。自閉症の有無（2 水準：あり・なし）と職場定着（2 水準：定着群・離職群）との間に関連があるのかを Fisher の正確確率法により検討した結果、有意な関連性は認められなかった（ $p = 1.0000$ ,  $h = 0.1848$ ）。

### 3. 対象卒業生（平成 29 年度卒業生）の在校中の職場実習の内容と職場定着・離職者数のクロス集計

ここでは在校中に行った入社企業での現場実習に関連した内容と職場定着との関連について検討を行う。

### (1) 入社した企業での初実習時期

表2に入社企業における初実習時期と入社一年後の職場定着・離職者数のクロス集計を示す。

まず、実習時期を学期毎（4月から8月、9月から12月、1月から3月）のカテゴリでみていくと、定着群のうち2年生4月から12月のカテゴリに該当した者は11名（35.5%）であった。一方、離職群における同時期の該当者数は0（0%）であった。つまり2年生の1学期から2学期の期間に初実習をした生徒は全員定着していることを示している。逆に、離職群では3年生の9月から12月のカテゴリに該当したものが6名（54.5%）と最も多かった。一方、同時期の定着群の該当者は6名（19.4%）であった。他の時期の比べ35.4%となり最大である。なお、1年生段階での実習が入社企業につながった対象者はいなかった。

次に、実習時期を学年毎（2年生、3年生）でみていくと、定着群における2年生での該当者は12名（38.7%）であるのに対して、離職群では2名（18.2%）であった。また、定着群における3年生での該当者は19名（61.3%）であるのに対して、離職群では9名（81.8%）であった。学年単位でみた初実習時期と職場定着との関連性を検討するためにFisherの正確確率法を実施したところ、有意な関連性は認められなかった（ $p = 0.2826$ ,  $h = 0.4621$ ）。

表2 入社企業での初実習時期と一年後の職場定着・離職者数のクロス集計

群\学年・時期	1年生			2年生			3年生			実習なし
	4月-8月	9月-12月	1月-3月	4月-8月	9月-12月	1月-3月	4月-8月	9月-12月	1月-3月	
定着群 (n=31)	0	0	0	2	9	1	12	6	1	0
離職群 (n=11)	0	0	0	0	0	2	3	6	0	0

### (2) 内定獲得までの実習回数・形態

定着群と離職群における入社企業での実習で内定を得るまでの実習回数・形態の該当者数のクロス集計を表3に示す。定着群において最も多い実習形態は「2週間の実習を2回」であり、7名（22.6%）が該当した。一方、離職群においては「1週間の実習を1回」の実習形態が3名（27.3%）と最も多かった。

次に、実習の回数だけに着目し、実習回数が1回の場合と2回以上の2カテゴリに再カテゴリ化してみると、定着群において、「実習回数が1回」に該当した者は8名（25.8%）であり、「2回以上」に該当した者は23名（74.2%）であった。一方、離職群では「実習回数が1回」は5名（45.4%）、「2回以上」は6名（54.6%）が該当した。再カテゴリ化された実習回数（2水準：1回・2回以上）と職場定着（2水準：定着・離職）の関連性をFisherの正確確率法により検討した結果、有意な関連性は認められなかった（ $p = 0.2700$ ,  $h = 0.4139$ ）。

表3 内定獲得までの実習回数・形態と一年後の職場定着・離職者のクロス集計

群\実習回数・形態	1回		2回			3回			その他	
	(上段：回数)		(下段：形態)			(上段：回数)				
(下段：形態)	1Wを1回	2Wを1回	1Wを2回	および 2Wを1回	2Wを2回	1Wを3回	および 2Wを1回	1Wを1回 および 2Wを2回	2Wを3回	
定着群 (n=31)	3	5	4	2	7	2	1	0	3	4
離職群 (n=11)	3	2	2	0	1	0	0	0	1	2

W: 週

※「1Wを1回」は、「1週間の実習を1回実施した」を意味する。

### (3) 入社企業での実習は何社目だったのか

表4に入社企業での実習が何社目であったのかを定着群と離職群毎に示す。未回答が5名分あったので、割合の算出および再カテゴリにおいてはこの5名を除外して処理した値を報告する。定着群において最も頻度が多かったカテゴリは「1社目」と「3社目」であり、ともに9名（32.1%）が該当した。一方で、離職群では「4社目」が5名（45.5%）で最も多かった。

次に、カテゴリを「2社まで」と「3社以上」に再カテゴリ化して職場定着・離職との関連をみていくと、定着群では「2社まで」は13名（46.4%）、「3社以上」には15名（53.6%）がそれぞれ該当した。一方、離職群では「2社まで」が1名（11.1%）、「3社以上」は8名（88.9%）が該当した。また、Fisherの正確確率法によってこれら

の変数間の関連性を検討した結果、有意な関連性は認められなかったが、効果量は大きかった ( $p = 0.1120$ ,  $h = 0.8197$ )。

表4 入社企業の実習が何社目であったのかと職場定着・離職者数のクロス集計

	1社目	2社目	3社目	4社目	それ以上	未回答
定着群 (n=31)	9	4	9	3	3	3
離職群 (n=11)	1	0	3	5	0	2

#### (4) 入社企業以外での実習経験

表5に入社企業以外での実習経験(社数)と職場定着・離職数のクロス集計を示す。定着群において、最も頻度が多かったカテゴリは「なし」と「2社」のそれぞれ8名(25.8%)であった。一方、離職群においては、「3社」の5名(45.5%)が最も多かった。

次に、実習経験(社数)のカテゴリを「2社まで」と「3社以上」に再カテゴリ化して、職場定着・離職数との関連を検討する。定着群では「2社まで」に該当した者は19名(61.3%)であり、「3社以上」は12名(38.7%)であった。一方、離職群では、「2社まで」は3名(27.3%)、「3社以上」は8名(72.7%)が該当した。Fisherの正確確率法により入社企業以外での実習経験と職場定着・離職との関連性を検討したところ、関連性は有意ではなかったが効果量は大きかった ( $p = 0.0806$ ,  $h = 0.6997$ )。

表5 入社企業以外での実習経験(社数)と一年後の職場定着・離職数のクロス集計

	なし	1社	2社	3社	4社	5社以上
定着群 (n=31)	8	3	8	5	5	2
離職群 (n=11)	1	0	2	5	0	3

#### (5) 入社企業での実習のきっかけ

表6に入社企業での実習のきっかけと職場定着・離職数のクロス集計を示す。定着群では、「学校とのつながり」が19名(61.3%)と最も多かった。離職群では「その他」が3名と最も多かったが、これ以外の5つのカテゴリに概ね1名から2名が該当していた。

次に、実習のきっかけの6カテゴリを「学校とのつながり」と「それ以外」の2カテゴリに再カテゴリ化して、Fisherの正確確率法により実習のきっかけと職場定着・離職との関連性の検討を行なった。その結果、関連性は有意であった ( $p = 0.0325$ ,  $h = 0.9176$ )。また、効果量も大きい値を示した。

表6 入社企業での実習のきっかけと職場定着・離職者数のクロス集計

	学校との つながり	企業から 直接のお話	就職支援コーディネーター の紹介	ハローワーク からの紹介	家庭からの紹介	その他
定着群 (n=31)	19	3	2	2	3	2
離職群 (n=11)	2	2	2	1	1	3

## 4. 対象卒業生(平成29年度卒業生)の支援に関する内容

対象卒業生が就労にあたり、i) 障害者就労・生活支援センターへの登録、ii) ジョブコーチの利用、の2点の支援の有無と職場定着・離職との関連性について報告する。

### (1) 障害者就労・生活支援センターへの登録の有無

表7に障害者就労・生活支援センターの登録の有無と職場定着・離職者数のクロス集計を示す。定着群においては、「登録あり」が25名(80.6%)、「登録なし」が3名(9.7%)、「不明」が3名(9.7%)であった。一方、離職群では、「登録あり」が10名(90.9%)、「登録なし」が1名(9.1%)であった。登録の有無と職場定着に関連があるかをFisherの正確確率法で検討した結果、有意な関連性は認められなかった( $p=1.0000$ ,  $h=0.0543$ )。

## (2) ジョブコーチ利用の有無

表7にジョブコーチ利用の有無と職場定着・離職者数のクロス集計を示す。定着群においては、「利用あり」が5名(16.1%)、「利用なし」が26名(83.9%)であった。一方、離職群では、「利用あり」が4名(36.4%)、「利用なし」が7名(63.6%)であった。Fisherの正確確率法を用いてジョブコーチ利用の有無と職場定着と関連性を検討した結果、有意な関連性は認められなかった( $p=0.2086$ ,  $h=0.4679$ )。

表7 就労支援の活用の有無と職場定着・離職者数のクロス集計

項目	カテゴリ	定着群 (n=31)	離職群 (n=11)
障害者就労・生活支援センターへの登録の有無	登録あり	25	10
	登録なし	3	1
	不明	3	0
ジョブコーチの利用の有無	利用あり	5	4
	利用なし	26	7

## 5. 特別支援学校での取り組みに関する内容

### (1) 長く充実して勤めるために特別支援学校在学中に身に付けておくべきこと

「長く充実して勤めるために特別支援学校在学中に身に付けておくべきこと」について、特別支援学校教員、企業人事担当者(あるいは現場担当者)、および障害者就労・生活支援センター支援員の3者から聞き取りを行なった。3者の聞き取り内容をテキストマイニングした結果を表8に示す。

表8 特別支援学校・企業・障害者就労・生活支援センターからみた就労定着にむけて特別支援学校在学中に身に付けておくべきことからのテキストマイニング結果

特別支援学校			企業			障害者就労・生活支援センター	
キーワード	スコア	出現頻度	キーワード	スコア	出現頻度	キーワード	スコア
コミュニケーション能力	11.7	4	あいさつ	6.86	4	発信	0.59
生活習慣	5.38	4	対応力	4.76	2	質問力	7.65
意義	3.77	3	コミュニケーション	0.66	2	受容	1.45
あいさつ	2.2	2	姿勢	0.36	2	対処	0.17
意欲	0.8	2	理解	0.06	2	プライベート	0.13
発信	0.59	2	コミュニケーション能力	1.31	1	障害	0.11
基本的	0.19	2	学ぶ	0.98	1	充実	0.06
目的	0.18	2	持続	0.49	1	失敗	0.03
質問力	7.65	1	礼儀	0.35	1	相談	0.01
motivation	7.65	1	特性	0.29	1	できる	0
基礎的	4.89	1	意欲	0.21	1		
合理的配慮	4.7	1	まじめ	0.2	1		
明確化	4.14	1	教育	0.1	1		
コミュニケーション力	3.4	1	一生懸命	0.09	1		
ストレス耐性	1.4	1	上の	0.08	1		
働く	1.11	9	働く	0.06	2		
守る	0.03	1	取り組む	0.28	1		
規則正しい	0.68	1	関わる	0.03	1		
			守る	0.03	1		
			取る	0.01	1		
			つく	0.01	1		

学校において、スコアが大きいものは「質問力」「motivation」で続いて「生活習慣」であった。出現頻度は「コ

コミュニケーション能力」と「生活習慣」が最も多くなっていた。企業において、スコア・出現頻度ともに「あいさつ」が高くなっている。次に「対応力」が高い結果となった。障害者就労・生活支援センターにおいて、スコアは「質問力」が他よりも大きく高くなっていた。続いて高い項目が「受容」であった。出現頻度は「発信」が多かった。

(2) 学校の進路指導で大切にしていること

表 9 に特別支援学校の進路指導で大切にしている事項のテキストマイニングの結果を示す。出現頻度では、「本人」が一番多く、続いて「モチベーション」「向上」「実習」と続いていた。スコアが高いのが「motivation」、続いて「自己決定」となっていた。

(3) 特別支援学校の進路選択で大切にしていること

表 10 に特別支援学校生徒の進路選択に際し、特別支援学校が大切にしている事項についてのテキストマイニングの結果を示す。アンケートの中で出現頻度は、「本人」が一番多く、続いて「希望」「適性」「意志」と続いた。スコアでは、「適性」「自己決定」が高い結果となった。

表9 特別支援学校の進路指導で大切にしている事項のテキストマイニング結果

キーワード	スコア	出現頻度
本人	0.96	7
motivation	49.84	5
向上	3.3	4
実習	1.87	4
現場	0.26	3
自己決定	10.45	2
希望	0.06	2
営業力	3.12	1
日数	0.34	1
開拓	0.28	1
保護者	0.24	1
意欲	0.21	1
意志	0.2	1
職員	0.17	1
連携	0.13	1

表10 特別支援学校の進路選択で大切にしている事項のテキストマイニング結果

キーワード	スコア	出現頻度
本人	2.74	12
希望	0.94	8
適性	15.19	6
意志	2.64	4
自己	0.68	3
保護者	0.89	2
選択	0.19	2
自己決定	4.26	1
自己責任	0.35	1
決断	0.23	1
生徒	0.11	1
家庭	0.08	1
内容	0.02	1
仕事	0	1

#### IV. 考察

本研究の目的は、一つに知的特別支援学校の進路指導における現場実習の定着との関連を検討することであった。またもう一つは定着に向けた学校、企業、支援機関の考えから要因や因子を探り検討することである。まず今回の調査では A 県内知的特別支援学校卒業時の企業就労率は 25.6%であり、全国平均の 32.1%にと比較すると少し低いといえた。その反面、1年後の定着率は 89.9%であり、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構障害者職業総合センター（2017）の報告による、10代の知的障害者の定着率が 73.8%と比較すると非常に高いことが分かった。また単純に卒業1年後の就職率で比較すると、A 県が 23.0%、全国平均が 23.7%となりほぼ同じであることもわかった。また1年後であれば卒業時に A 県内の3つの職業能力開発校に進んだ卒業生の多くも就労する。つまり1年後の就職者に対する就職率であると全国平均を上回ることが予想される。これは A 県内知的特別支援学校の進路指導において結果の 5(2)(3)であげられた、進路指導において「motivation」を重視し、指導や進路選択の際に「適性」や「自己決定」を大切にしているからだと考えられる。しかしながら、離職している卒業生がいるのも事実である。

今回の調査では、定着率は高かったのであるが、村野（2016）において、知的障害特別支援学校卒業生の就労後の課題の一つとして定着率の低さが指摘されている。

ここで学校における進路指導の重要事項の一つである実習の在り方について考える。結果の3において、実習に関する内容では、職場定着に関して有意な関連が見られた項目が(5)のみであった。しかしながら有意な関連は見られなかったが、効果量の大きかった項目が(1)～(4)であった。これらから、職場定着に向けた理想の実習の形を考える。各項目の定着群において割合の高いものを考慮し、「2年生の間に希望の職種で学校とのつながりのある2社の企業実習を行い、その後いずれかの企業で1回もしくは2回、10日間の実習を行ったのち内定をいただく。」この形が得られた。この形が実習の在り方においての定着に向けた理想形と考える。実習に関する内容のアンケートから職場への定着を考えると以上のようなになる。上記のような実習の形が理想であるが、より定着を高めるために必要になってくる事柄が統計上の有意差のあった学校との結びつきであると考え。結びつきを強くするために進路担当や進路に携わる教員が企業の現場に何度も足を運んで、仕事内容や雰囲気を知ったり、担当者と信頼関係を築いたりすることが大切である。そのことが生徒の実習を考える際の有効な事項となりえると考え。学校の教育活動の中で生徒の力を伸ばすことは言うまでもないが、生徒の適性を把握して、現場実習を組むためにも結びつきを強めることは大切である。学校と企業のつながりは大切と述べてきたが、結果5の(1)で学校と企業で身に付けておくべき力について考えの若干の相違が見られた。学校側の質問力も企業側の対応力も、ともに定着に向けて必要なスキルであると考え。しかしながら社会に出てから、特に企業であればなおのこと失敗を繰り返すことはできない。卒業後に企業に就労し定着するためには、在学中に失敗をしたことに対して対処する力を身につけていくことが大切であると考え。このように求めている力や事項の相違は、お互いが理解しつながりを密にしていくことにより、すり合わせるができる。つまり顔の見える関係になれば定着率は上がると考える。また、モチベーションの重要性も見られたことから、在学中に余暇の過ごし方も含め、仕事へのモチベーションを維持するための指導も定着率が上がるために大切な事項と考える。

## 引用文献

- 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構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調査研究報告書
- 兵庫県（2019）卒業後の状況調査 75 特別支援学校(高等部)の状況別卒業生数.県政情報・統計（統計）平成30年度学校基本調査結果(75)
- 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.
- 内閣府（2019）雇用・就労の促進施策 令和元年度版 障害者白書
- 才藤大和・古井克憲（2019）知的障害特別支援学校高等部における作業学習・現場実習・進路指導に関する実態調査 和歌山大学教育学部紀要, 69, 13-20.