

知的障がい者に対する就労支援プログラムの効果

—就労意欲の向上にむけて—

林 真由美 大阪府守口保健所
岩本 哲志 茨木市健康福祉部障害福祉課

要 旨：本研究は就労継続支援施設の知的障がい者 17 名を対象に就労意欲の向上を目指して、就労支援プログラムの効果を検討した。プログラムの内容は就労の意義、就労支援施設と一般企業との違い、様々な職種に関する施設内活動と、企業見学や接客模擬体験演習などの施設外活動を含めた。評価として、職員と保護者にはプログラムの前後、対象者には各回終了後に質問紙調査を行った。プログラム終了後、職員評価による対象者の行動上の変化はほぼみられなかった。保護者評価では、就労について話し合う内容を含めていたため、子どもの就きたい仕事に関する保護者の認知は高くなった。対象者評価では回を重ねる毎に興味の得点は高くなり、「自分もできる」という自信や「働きたい」という意欲の平均値は上がった。就労支援プログラムは、職員からみた対象者の行動変容には至らなかったが、保護者に対する就労への意識付けや対象者の就労意欲の向上には効果がみられた。

Key Words： 知的障がい者、就労支援プログラム、就労意識、就労意欲

● ————— I. はじめに

「障害者の雇用の促進等に関する法律」は、事業主に対してその雇用する労働者に占める身体障がい者・知的障がい者の割合が一定率(法定雇用率)以上になるよう義務づけている(厚生労働省,2013)¹⁾。障がい者の法定雇用率は平成 25 年 4 月より民間企業では 1.8%から 2.0%へと引き上げられ、同時期に施行された優先調達支援法では、国や地方公共団体などが物品やサービスを調達する際に、障がい者就労施設、在宅就業支援団体等から優先的に購入するよう推進している(又村,2013)²⁾。障がい者の支援施策の充実や雇用の場の拡大が進められるにつれ、地域の就労支援施設では、自立生活にむけた継続的かつ細やかな就労支援が期待されている。

特別支援学校高等部卒業生の進路は、企業就労者が全国平均で 20~30%と推移している(文部科学省,2011;大南,2006)³⁾⁴⁾。知的障がい者の職業別の雇用(厚生労働省,2009)⁵⁾では、生産工程・労務の職業が 51.9%と最も多く、次いで

サービスの職業が 27.7%と多い。知的障がい者の雇用形態では、正社員が 37.3%、正社員以外が 62.6%を占めるのに対して、健常者では正社員が 64.9%、正社員以外は 35.1%と知的障がい者の雇用比率は健常者と反対の割合を示している(総務省,2012)⁶⁾。これらより、知的障がい者の正規での雇用は難しい現状が浮かび上がってくる。知的障がい者が抱える将来に対する不安(厚生労働省,2009)⁷⁾では「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる」が 38.2%を占めており、親亡き後の不安は就労後の自立生活に関わる重要な問題となっている。石倉(2008)⁸⁾の調査では、就労支援施設に通所する人は本人の事業所の工賃収入と障害基礎年金が主たる収入源であるが、生活費は同居家族の収入に依存する人が多数であると述べている。また、一般就労者の家族は、就労支援利用者の家族に比べて「本人との関係がよくなった」「家族関係がよくなった」と回答する割合が高く、就労が家族関係の改善に影響しており、就労は本人の生活自立に加え、親からの精神的自立をも意味している。

一方で、就労することと勤務を継続できるこ

とは別の課題であり、知的障がい者を雇用する105社の企業調査の結果では、離職の時期は1年以内が全体の約3割を占め、最も高いことを示している(真謝・平田,2000)¹³⁾。企業側が認識する最も多い理由として「本人の都合、問題」があげられる。雇用を困難にしている本人の要因では、「一般就労を経験したことがない」「職場での人間関係に不安」等がある。施設に起因する問題としては「職員が経済界の変化に対応できていない」「冒険ができない」「新しい発想に切り替えられない」などが明らかになっている(鈴木ら,2005)¹⁹⁾。これらの報告から、就労しても離職の割合は高く、就労支援は就職を目標にするのではなく、継続した就労を見据えた支援が必要になる。また、施設職員の就労支援意欲の向上を図ることも必要である。

知的障がい者は、適切な応答を受けてコンピテンス(環境に働きかけ、効果的に操作する能力)が発達すれば一般就労およびその継続は成功する可能性は高い(陳,2007)¹¹⁾。就労支援は就労体験、コミュニケーション支援、ライフプランの実現にむけて、個々の就労意欲を向上させることが必要と考える。

今回の研究対象の就労継続支援B型施設は市の施設であり、知的障がい者の利用年限は6年と期間が設けられていた。定員は20名の小規模事業所であり、利用者の多くは、特別支援学校高等部を卒業して通所している。施設を卒業した後は、ほぼ全ての利用者が法人や民間の就労継続支援B型に通所し、一般企業に就労する利用者はこの10年間にいなかった。

就労支援施設は、地域移行にむけて知的障がい者の職業訓練を行っている。厚生労働省の調査(2011)¹⁰⁾では、就労継続支援事業所による平均工賃の実績は13,079円/人と少なく、事業所の給食費を支払えば手元の残るのはわずかの金額になる。就労継続支援施設に通所するだけでは、自由に使える金額が少ないため、知的障がい者の社会生活の幅は限られてしまう。個人の就労能力を伸ばすには、施設内作業だけでなく、様々な体験学習を通して対人関係力を伸ばすことが必要である。知的障がい者の介入研究では、演習を活用したプログラムや施設外活動が有効であることはHayashi et al (2011)⁵⁾の調査からも明らかになっている。そこで、本施設では就労にむけて対象者の働く意欲の向上を目指し、就労支援プログラムの効果を検討することにした。

II. 方法

1. 研究期間と内容

本通所施設を利用する知的障がい者17名に対して、8回におよぶ就労支援プログラムを2008年2月～3月に実施した。プログラムの作成では、施設職員と複数回にわたる打ち合わせを実施した。プログラムを作成するにあたっては、事前に就労意欲を高めるために必要なスキルを職員と話し合い、「就労の意義の理解」「就労体験」「コミュニケーションスキル」「社会的スキル」「働く喜びの理解」「就労を目指した生活設計」などのキーワードを基にプログラムを作成した。知的障がいの特性を考慮するとプログラムの回数は複数回実施することが望ましく(林ら,2010)⁶⁾、今回の研究目的に到達するために、施設の年間行事や現在の受注業務の納品目安を考慮して、実施可能な2か月間を目安に8回の内容を組み立てた(Table1)。

1回目は「就労の意義について」をテーマにして、就労支援施設と一般企業の違いをグループにて話し合うことにした。様々な職種をイメージできるように絵カードを用いて仕事内容の説明を行い、勤務時間の厳守や言葉遣い、勤務態度などの社会人のルールを伝える内容とした。

2回目は施設外活動として、企業見学を組み込んだ。知的障がい者が実際に働いている場を見学して就労への具体的なイメージをもつことを目標とした。知的障がい者を雇用する特例子会社を含む3つの企業に依頼を行い、対象者を3グループに分けて見学を行うことにした。

3回目は1回目の内容を膨らませるために、3つの企業に行ったグループの発表を行い、内容の共有を目指すことにした。

4回目は「様々な職種の魅力を知る」ことをテーマに、同世代の健常者からアルバイト経験の話聞き、働くことの楽しさや大変さを理解する内容とした。服飾のアルバイト経験者2名に協力を依頼して、①仕事内容、②仕事をして楽しかったことつらかったこと、③顧客の対応で嬉しかったこと、④給与の使用用途、⑤働くための目的について、事前に調整を行い、当日職員が質問することにした。また、対象者を含めて接客演習を実施することにした。

5回目は「接客スキルを身に付ける」ために、カウンターや洗い場、客間のある公共施設を借り、施設外の演習活動として実施した。飲食店

における仕事経験として、3グループ(5~6名/グループ)に分け、各グループの中で店員役と顧客役、店員役はさらに注文係と準備係に分けることにした。注文係の注文が入ると、準備係は紙コップに注文のあった珈琲、紅茶、オレンジジュースなどを注ぎ、注文係と準備係の連携には職員が手伝うことにした。注文を間違えずにカウンターに伝えることや飲み物を準備する経験に加え、注文を受け取る時の言葉遣いや飲み物をテーブルに置く時の音への配慮など、職員が説明を加えていくことにした。最後にはまとめの時間を設けて、個々の感想に加え、職員からよかった点を報告してもらうことにした。

6回目は「ライフプランと就労について」をテーマとして、就労することの必要性や将来のライフプランのために就労継続が必要である

ことを、ゲームを通して伝えることにした。4つの職種として、①パン製造、②清掃業、③スーパーでの商品陳列、④工場内作業のカードを用意して、クイズ形式で内容を進めていくことにした。「おいしいと言われる仕事は？」の答えは「パン製造業」、「部屋がきれいになったと言われる仕事は」の答えは「清掃業」などから始まり、「残業のある仕事は？」の答えは「全てに該当する」、「仕事中にウロウロと他の所に行ってもよい仕事は」の答えは、「該当なし」など、頭を使って回答する内容に深めていくことにした。ライフプラン設計としては、「施設卒業後の私」「お父さんお母さんが亡くなった時の私」の想定で「暮らし」「仕事」を考え、グループで内容をまとめていくことにした。

7回目は「働くことの喜びを知る」をテーマ

Table 1 就労支援プログラム実施内容

	テーマ	目標	内容
1回目	就労の意義について考える	①就労することの意義を理解する。 ②就労継続支援施設(本施設)と一般企業の労働条件の違いを理解する。 ③様々な職種があることを理解する。 ④仕事をする上で、対人関係の重要性を理解する。	①どうして働くのか?:グループ討議 ②本施設と一般企業の違い:給料、勤務時間、対人関係、仕事の責任など ③様々な職種の絵カードを用いて仕事内容を説明する。 ④職場の対人関係のルールについて
2回目	企業見学(施設外活動)	①知的障がい者が働く場を見学し、就労のイメージを持つことができる。	3グループに分かれ、知的障がい者が働く企業を訪問し、事業主から話を聞く。
3回目	就労継続支援施設と一般企業との違いを理解する	①本施設と一般企業との違いを理解する。 ②一般企業での働くためのルールやマナーを理解する。	全体(3グループ)での企業見学報告会 従業員数、仕事の内容、給与、服装、私語の有無、働くために必要な能力など
4回目	様々な職種の魅力を知る	①同年代の人の就労状況を知る。 ②様々な職種の楽しさ、つらさを理解する。	①利用者と同年代の健常者を交え、就労体験を聞く。 ②就労模擬体験:対象者が接客体験をする。アルバイト経験者から、アドバイスをもらう。
5回目	接客スキルを身に付ける(施設外活動)	①接客時におけるマナーを学ぶ。 ②飲食店における仕事内容を知る。	就労模擬体験(飲食店編) 顧客の注文を聞く→書き留める→注文を伝える→飲物を準備する等。 接客時における言葉遣い、トラブル時の対応方法を学ぶ。
6回目	ライフプランと就労について	①将来の生活のために、就労することの必要性を知る。 ②自分の将来のライフプランを考える。	①4業種(パン製造業、清掃業、商品陳列、工場内作業)の業務の特徴を知る。 ②「施設卒業後の私」「お父さんお母さんが亡くなった時の私」の2地点で「暮らし」「仕事」を考える。
7回目	働くことの喜びを知る	①就労の賃金以外の付加価値を知る。 ②顧客を満足させるサービス提供を学ぶ。	スターバックスでコーヒーセミナーを受講、コーヒーについての知識を学ぶ。店員から接客業の喜びや、仕事のやり甲斐を伝えてもらう。 ※ペアになり、相手の喜ぶ顔をイメージしながらコーヒーを作る職業模擬体験を行う。
8回目	家族と就労について考える	①家族と就労について向き合い、話し合うことができる。 ②就労についての考えを整理する。	8回目の前に、家庭で保護者と対象者で就労についての作文を記載してもらう。1人ずつ記載した作文を皆の前で発表する。

に、施設外活動とした。これまで就労については、社会人として必要なスキルや態度について厳しい内容を盛り込んでいた。「就労したい」という喜びを感じて、働くことの楽しさを体験する内容を含めるため、スターバックスに協力を依頼した。対象者同士がペアになり、相手の喜ぶ顔をイメージしながら、コーヒを作る職業体験訓練(コーヒセミナー)を実施することにした。

8回目は最終回として、これまでのプログラムのまとめになるように、就労について家族と向き合い、個々の意思を作文にして発表してもらうことにした。事前に家庭で①卒園後の進路、②自分の得意な仕事、③自分のやってみたい仕事、④自分と保護者の就労に対する考え、⑤今後の施設の作業で気をつけていくこと、の5点についての考えを整理してもらい、家庭で保護者と作文に取り組んでもらうことにした。

8回に渡るプログラムは、1回120分の時間で1週間毎の実施とした。1回のプログラムでは対象者の疲労を考慮して、適宜休憩を入れた。

2. 倫理的配慮

就労支援プログラムを実施するにあたっては、事前に保護者会場で保護者に対して説明を行った。研究の目的、実施内容、データの匿名性、施設行事として全施設利用者に対して実施すること等を口頭で説明、保護者の口頭同意を得た。また、施設のお便りで全保護者に周知し、質問に対して随時職員が説明を行った。対象者には、事前に施設内取り組みとして実施内容、質問紙の協力について十分に説明を行った。

3. 評価方法

全体評価として、職員と保護者に対してプログラムの前後に質問紙調査を行った。過程評価として、対象者に簡単な質問紙調査を各回終了後に行った。

1) 全体評価：職員評価

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者総合センターの「就労移行支援のためのチェックリスト：34項目²⁾」の3つの大項目『日常生活』『働く場での対人関係』『働く場での行動・態度』から、今回の就労支援プログラムの内容に関連する計18の小項目を取り出した。大項目『日常生活』では「生活リズム」「身だしなみ」「金銭管理」「社会性」の4項目を評価項目に用いた。「生活リズム」では、「規則正しい生活ができる」に対して①規則正しい生活が

できる、②だいたい規則正しい生活ができる、③規則正しい生活があまりできない、④規則正しい生活がほとんどできない、⑤規則正しい生活ができない、の5件法で質問を行った。大項目『働く場での対人関係』では、「挨拶」「会話」「言葉遣い」「非言語コミュニケーション」「協調性」「意志表示」「共同作業」の7項目を用いた。大項目の『働く場での行動・態度』では、「一般就労への意欲」「作業意欲」「就労能力の自覚」「働く場のルール理解」「仕事の報告」「作業に取り組む態度」「持続力」の7項目を用いた。

全ての項目の回答は5件法とした。プログラム実施1か月前と終了1ヶ月後に、7名の施設職員が17名分の対象者の行動を評価した。

データは対象者1名の各項目に対して7人の職員の回答をWilcoxonの符号付順位和検定($p < 0.05$)を用いて前後の変化を確認した。統計分析にあたっては、PASW statistics18を使用した。

2) 全体評価：保護者評価

プログラムの実施前後に質問紙調査を実施した。質問紙の内容は子どもへの認知変化について、自作の質問紙を作成した。質問紙の内容は子どもの就労意欲、子どもの作業特徴、家庭での様子など計11問で構成した。子どもの就労意欲については、「(子どもが)自分のやりたい仕事をもっている。」を「5.もっている」～「1.全くもっていない」等の5件法の回答とした。全ての質問に5件法の回答を依頼して、前後の変化を確認した。

3) 過程評価：対象者評価

各回の終了後に、対象者に質問紙調査を実施した。質問紙内容は、就労に対する「興味」「自信」「意欲」「楽しさ(今日の内容に楽しく参加できましたか)」、「難しさ」、「役立ち感」を「5.とてもそう思う」～「1.全く思わない」の5件法と内容に関する簡単な質問等を含めた。

III. 研究結果

1. 対象者

対象者の属性をTable2に示した。対象者は、本施設を利用する17名であり、性別では男性が10名、女性7名と男性が少し多かった。対象者の日常生活は全員自立していたが、障がい分類は中度の療育手帳を持つ者が8名と最も多く、重度の対象者も5名いた。障がいの種類では17名全員が知的障がい有し、自閉症2名、

ダウン症候群3名,聴覚障がいは2名であった.
平均年齢±SDは21.5±1.5であった[範囲19-24].

Table 2 対象者の属性 n=17

性別	
男	10
女	7
障がい分類(療育手帳分類)	
軽度(B2)	4
中度(B1)	8
重度(A)	5
障がい種類	
知的障がい	12
自閉症(知的障がい有)	2
ダウン症候群	3
重複障がい	
聴覚障がい	2
身体障がい	2
平均年齢	21.5±1.5

2. 全体評価:職員評価

7名の職員がプログラムの前後に,17名の質問紙の全てに回答した.対象者1名につき,18項目の項目毎に7名の職員の回答変化を確認した結果,Wilcoxonの符号付順位和検定で有意な差を認めた項目があったのはわずか4名であった.4名の療育手帳の分類は重度2名(聴覚障がい者1名を含む),中度1名ダウン症,軽度1名であった.変化のみられた項目は,「生活リズム」に1名,「一般就労意欲」の項目に3名,「作業意欲」に1名であった.

3. 全体評価:保護者評価

17名の対象者のうち,プログラム前後の2回共に質問紙に回答したのは15名であった.質問紙の回答結果の平均値をTable3に示した.「自分のやってみたい仕事をもっている」の質問では,実施前の平均値±SDが3.0±1.2に対して,実施後には3.9±1.0とあがり,保護者はプログラムを通じて子どもが就労について意

欲的に捉えていると感じていた.また,「家庭での就労に関する話題」では,実施前の平均値±SDが3.1±1.2に対して実施後には3.6±1.3にあがり,プログラムを通して会話が増えた家庭が多かった.「家庭で就労にむけての取り組みの状況」では実施前2.3±1.2,実施後2.5±1.1と低く,家庭での実施は低い現状が明らかになった.子どもの就労希望については,実施前4.1±1.1と実施後3.9±1.1と多くの保護者が就労を「希望」と回答しており,多くの親が子どもの就労を望んでいた.

4. 過程評価:対象者評価

各回のアンケートで対象者の回答を数値化し,全体の平均値をTable4・5に示した.就労に対する「興味」,「自信」,「意欲」は最終回の8回目が最も高く,プログラムを実施するにつれて,対象者は就労に興味を持ち,「自分にもできる」という自信と「働いてみよう」という意欲をもつようになった.

特に得点が高かった8回目の発表では,これまで人前で発表する経験が少ない対象者にとっては,皆の前で自分の就労への決意表明を行うよい機会となった.卒園後の進路については「動物の世話をしたい」「パンを作りたい」と自らの夢を話す対象者や,2回目の企業見学で見学した特例子会社名をあげて,「〇〇(特例子会社名)に働きたい」と発表する者もいて,対象者の就労への決意と意欲を高めるには効果的であった.

一方,学習会の「楽しさ」,「役立ち感」は7・8回目が最も高く,スターボックスのセミナーでは対象者の表情も柔らかく,真剣にペアのためにコーヒー作りに取り組む姿勢がみられた.「難しさ」は,5回目の接客スキルの模擬体験が最も高く,5回目では全員が接客体験を行った.終了後の質問紙の感想では,「ジュースを入れるのが難しい」「なかなか次の言葉が出てこなかった」「お客が注文したものを覚えることが難しかった」などの意見がでてきた.5回

Table 3 保護者からみた子どもの認知 n=15 最高点5~最低点1

	実施前 平均値±SD	実施後 平均値±SD
自分のやってみたい仕事をもっている	3.0±1.2	3.9±1.0
自分の得意・不得意の作業を知っている	4.1±0.4	4.3±0.6
家庭で就労に関する話題があがる	3.1±1.2	3.6±1.3
家庭で就労にむけての取り組みの状況	2.3±1.1	2.5±1.1
子どもに対する就労希望	4.1±1.1	3.9±1.1

目の模擬体験では、敬語を上手く使えない対象者や注文をとるのに急ごうとしないなど、課題も表出した。

本施設に通所する理由では、1回目のプログラム実施後は「友達に会うため」が9名と最も多かったのに対して、最終回の終了後には同じ質問でも「お金を貯めるため」が8名と最も多かった。1回目では通所する理由を「親が勧めるから」を5名が選択したが、最終回では2名へと減少し、プログラムを通して親の勧めではなく自分の生活のためにと思考の変化がみられた。

IV. 考察

今回は就労継続支援B型施設の1施設を対象に就労支援プログラムを実施した。就労に必要な知識および能力を向上するために通所者全員を対象としたため、対象者の障がい程度には軽度から重度まで幅広い結果となった。山根(2003)²⁰⁾は、IQが療育や教育により変化するものではないこと、療育や教育で変化するのは生活難易度であることを指摘している。生活難易度は、食事、排泄、着脱などの自立から、規律を守ること、仲間同士の関係、作業態度、行動特性に及ぶことまでを含めている。今回の対象者全員が施設と自宅を1人で往復でき、ADLが自立していることから、支援があれば就労することは可能であるため施設単位での実施は望ましいと考えた。

1. 全体評価:職員評価

プログラム前後の評価を日常の作業や態度をよく知る7名の職員が評価をしたが、有意に変化した項目がみられたのは4名のみであった。4名の変化のあった項目は、「生活リズム」「一

般就労意欲」「作業意欲」であり、その他の対象者では職員からみた言語や行動上の変化には至らなかった。

一般就労意欲や作業意欲は職員が日常の作業で行動として捉えにくく、職員がプログラム実施後に気づくには限界があった。つまり、意欲は他者評価が難しく、対象者本人から確認することが必要であると考えた。また、プログラム実施後の全体の評価としては、今回の質問紙ではなく、就労に関わる対人関係のスキルの評価を行う必要があった。知的障がい者における介入後の評価として、社会的スキルは諸外国でも活用され、継続の効果を示している(Fox and Faw,1992;Haseltine and Miltenberger,1990)²¹⁾。今回の結果で有意な変化の項目が少なかったのは、質問紙の内容が今回のプログラムと適していなかったためと考える。

2. 全体評価:保護者評価

保護者の結果では、実施前後で変化が大きかった項目は「自分のやってみたい仕事をもっている」であった。今回はプログラムに保護者の参加がなかったため、保護者自身が家庭で子どもの変化に気づきにくい部分が大きかった。しかし、プログラム最終回では、事前に就労に関する課題を与え、保護者と話し合ってもらった。保護者自身が子どもと就労について話し合う機会を持てたことが、子どもの「やってみたい仕事」を保護者が知る機会につながり、保護者の回答変化がみられた。家族に参加してもらうことが家族を含めた就労支援につながる。質問紙を通して、多くの保護者がプログラム実施前から子どもの就労を希望していたため、今後も家族が何らかの形で参加できるような内容の検討が必要と考える。

Table 4 就労に対する対象者の「興味」「自信」「意欲」の推移 n=17 最高点5~最低点1

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目	8回目
興味	—	3.8	4.1	4.1	3.9	4.5	4.6	4.7
自信	—	3.7	3.6	3.9	3.8	4.3	4.3	4.5
意欲	—	3.9	3.8	3.5	3.9	4.5	4.4	4.5

2回目以降から聴取

Table 5 対象者の「楽しさ」「難しさ」「役立ち感」の推移 n=17 最高点5~最低点1

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目	8回目
楽しさ	4.2	4.7	4.5	4.3	4.6	4.5	4.8	4.8
難しさ	3.4	3.6	3.6	3.8	4.4	3.7	3.1	3.1
役立ち感	4.4	4.4	4.5	4.3	4.6	4.5	4.9	4.9

3. 過程評価:対象者評価

過程評価は対象者自身が各回の終了後、質問紙に回答した。「興味」「自信」「意欲」は回を重ねる毎に上昇していき、「楽しさ」「役立ち感」も同様に点数があがった。東(2003)⁷⁾はシュミレーション場面を設定して、自発性の高い刺激へと転移させていくことで、言語行動が機能化し、コミュニケーションの拡大が促進されると報告している。対象者が受け身になる講義形式ではなく、自発性の高い刺激を与える演習や施設外活動中心とした今回のプログラムは、対象者の経験知を広げ、就労への意識付けには効果があったと捉えている。一方で、「難しさ」の平均値はほぼ3で推移をしたことから、対象者には基本的に内容を理解してもらい、進めることができた。

知的障がい者が職場に適応するための個人の5要因には、①安全性、②作業能力、③労働習慣、④社会性、⑤働くことの理解があげられる(向後・望月,1999)¹²⁾。①安全性、②作業能力、③労働習慣は、日常の施設内作業にて習得が可能であり、④社会性、⑤働くことの理解はプログラムにて習得可能な項目と考える。プログラムの初回では、施設に通所する理由を「親の勧め」と感じる対象者が多かったが、実施後には「お金を貯めるため」の選択肢が最も多く、働くことへの意識の変化がみられた。今回のプログラムでは「働くこと」に対する対象者の理解は得られたと考えている。社会性や対人関係力の習得を目指したプログラムの内容の検討が今後は必要と考える。

また、就労を継続するためには、ストレスとの付き合い方も欠かせない。ダウン症、知的障がい者が不適応症状を呈し、受診者が最も多くなるのは20代前半であり、その背景には「頑張り過ぎ」「頑張らせ過ぎ」があげられる(城田,2010)¹⁷⁾。頑張ることがよいことと教えられ、周囲の期待も大きくなればストレスがたまり、不適応症状につながる。そのため、本人にあった所属先を探すことや余暇活動の充実、時には「休む」ことの大切さを本人と支援者が理解できるように内容の工夫も同時に検討していく必要がある。

本研究では、就労することにより、「欲しいものが買える」、「結婚資金を貯めることができる」などの利点の反面、仕事に対する責任、言葉遣い、対人関係の厳しさをプログラムの中で説明した。職種についても接客業だけではなく、裏方作業となる商品の陳列や工場内での業務

を実際に見学した。作業内容を知ること職種を選択範囲が広がり、対象者は就労を身近に感じることができたのではないかと考える。

職員評価ではプログラム前後の有意な変化はほぼ認めなかった。しかし、保護者評価では、家庭で保護者と子どもが就労について話し合う課題を提示したため、子どもとの話し合う機会が増え、子どもが興味を持つ仕事の内容を保護者が把握する結果につながった。過程評価では、対象者は回を重ねる毎に興味の得点は高く、「自分もできる」という自信や「働きたい」という意欲の平均値が上がった。就労支援プログラムは、職員からみた対象者の行動変化には至らなかったが、保護者に対する就労への意識付けや対象者の就労意欲の向上には効果があったと考える。

本プログラムは2008年の2～3月に実施したが、翌年には1名の特例子会社の就職内定が決まり、今回の就労支援プログラムの効果と捉えている。

謝 辞

最後に、本研究は大同生命厚生事業団地域保健福祉研究助成を受けて実施した。本研究にご協力いただいた対象者および保護者の皆様には心よりお礼申し上げます。

文 献

- 1)陳麗婷(2007):知的障害者の一般就労に影響を及ぼす要因の解明:社会福祉学,48,68-80.
- 2)独立行政法人高齢・障がい者雇用支援機構 障がい者職業総合センター. 各種教材, ツール, マニュアル等. 「No.20 就労移行支援のためのチェックリスト」(2006):http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/19_checklist.html
- 3)Foxy, R. M.,and Faw, G. D. (1992):An eight-year follow-up of three social skills training studies.Ment Retard,30,63-66.
- 4)Haseltine,B.,and Miltenberger,R.G.(1990): Teaching self-protection skills to persons with mental retardation. Am J Ment Retard, 95, 188-197.
- 5)Hayashi,M. Arakida, M. and Ohashi, K.(2011): The Effectiveness of a Sex Education Program Facilitating Social Skills for People with Intellectual Disability in Japan,Journal of intellectual & developmental disability, 36, 11-19.

- 6)林真由美・岩本哲志・林田雅文(2010):知的障がい者における性教育効果の検討―「自分の身体を守る」知識・社会的スキル学習―.愛知医科大学看護学部紀要,9,1-11.
- 7)東俊一(2003):自閉症児の情報伝達行動の形成―制御変数の転移による機能化の推進―.親見公立短期大学紀要,24,93-102.
- 8)石倉康次(2008):障害者の就労と自立支援 - 知的障害を持つ人の本人調査をもとに -. 障害者問題研究,36,34-41.
- 9)厚生労働省(2009):平成 20 年度障害者雇用実態調査結果の概要について
- 10)厚生労働省(2011):平成 22 年度工賃(賃金)月額の実績について
- 11)厚生労働省(2013):障害者雇用率制度
- 12)向後礼子・望月葉子(1999):知的障害者の就労の実現と継続に関する指導の課題―事業所・学校・保護者の意見の比較から―. 独立行政法人高齢・障がい者雇用支援機構 障がい者職業総合センター.調査研究報告書,34,15-22.
- 13)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―雇用企業調査を通して―. 琉球大学教育学部障がい児教育実践センター紀要, 2,139-148.
- 14)又村あおい(2013):制度解説 障がい者優先調達推進法が施行されます.Japan League on Developmental Disabilities,87,4-5.
- 15)文部科学省初等中等教育局特別支援教育課(2011):学校基本調査及び特別支援教育課業務調査等.文部科学省.
- 16)大南英明(監修)・NPO テクノシップ/職業教育研究会(編集)(2006):知的障害養護学校高等部における職業教育に現状.宮崎英憲.大南英明.知的障害者の企業就労支援 Q&A.日本文化化学社,pp.52-55.
- 17)城田和晃(2010):医療機関受診者にみる退行の実態. 知的(発達)障害の退行マニュアル―退行の実態と支援. 日本発達障害福祉連盟, pp.16-18.
- 18)総務省統計局労働力調査(詳細集計)平成 24 年 7～9 月期平均(速報)結果(2012):総務省.
- 19)鈴木良子・菊池恵美子・渡邊修(2005):東京都における知的障害を有する者の就労支援施策に関する研究,17,315-323.
- 20)山根希代子(2003):ダウン症の長期追跡と療育支援の効果に関する研究第1編合併症,IQ,生活難易度の冠する長期追跡.広島大学医学雑誌,51,93-102.

(受稿 H25. 6. 3, 受理 H25. 10. 9)