

成人期知的障害者の一般就労へ向けた支援内容に関する研究

— 全国の就労移行支援事業所への調査を通して —

近藤 拓弥*・菅野 敦**

(2016年11月22日受理)

KONDO, T. and KANNO, A.; The Support of Employment for Adults with Intellectual Disabilities: By Nationwide Survey for Transition Support for Employment. ISSN 1349-9580

The purpose of this study was clarified the relationship between support status of employment for adults with intellectual disabilities and employment rate in transition support for employment. As a result, the employment rate of the group has many activities was higher than the group has few activities. This result was needed that it is not only working support, but also employment introduction, life, leisure, learning, and communication support in the support of employment for adults with intellectual disabilities. In the future, it will think that clarify to reveal the characters of employer and consider environment in company.

KEY WORDS : Adults with Intellectual Disabilities, Transition Support for Employment, Contents

* Graduate School of Education, Tokyo Gakugei University

** Center for the Research and Support of Educational Practice, Tokyo Gakugei University

1. はじめに

1. 1 統計から見る学校卒業後の成人期知的障害者の所属先の現状

近年、民間企業において働く知的障害者の数が増えている。障害者雇用状況集計結果（厚生労働省、2015）⁴⁾によると、実雇用率は1.88%であり、民間企業に就職している知的障害者は97,740人と、過去最高の結果となっている。厚生労働省（2016）⁵⁾によると、ハローワークを通じた知的障害者の新規求職者申込件数は、2006年度21,607件に対して、2015年度33,410件と増加しており、知的障害者の就労希望者が増えていると考えられる。そのような中、2013年の障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の改正により、民間企業における障害者の法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ

たこと、2013年の同法改正により企業において合理的配慮の提供が求められるようになるなど、企業の責任や法令遵守という観点から鑑みても、企業として障害者雇用を進めていく必要が出てきている。これらのことから今後、知的障害者の雇用が一層増加することが見込まれ、知的障害者が一般就労を望み、またそれを実現できる土壌が形成されつつあるとも言える。一方で、文部科学省（2016）¹¹⁾によると、2015年5月時点で特別支援学校高等部を卒業する知的障害者の進路先は障害福祉サービス事業所が64.2%を占めており、特別支援学校卒業後の進路先として障害福祉サービスを利用する知的障害者は依然として多い現状にあるといえる。

次に、近年の障害福祉サービスの動向と一般就労支援施策について概観していく。

* 東京学芸大学大学院教育学研究科

** 東京学芸大学教育実践研究支援センター 特別ニーズ教育支援部門

1. 2 障害福祉サービスにおける一般就労支援施策の動向

障害者福祉においては近年、大きな方向性の一つとして「福祉からの就労」が目指され、利用者一人一人のニーズに合わせた一般就労へ向けた支援が求められるようになってきている。その経緯を追っていくと、2000年の社会福祉基礎構造改革後、措置制度から契約制度への転換が行われたのち、2004年10月に厚生労働省から「今後の障害保健福祉施策について（改革のグランドデザイン案）」が出されている。その中には、「総合的な自立支援システムの構築」「雇用施策と連携のとれたプログラムに基づく就労支援の実施」などが挙げられている。これらを基に2006年には障害者自立支援法が施行され、就労支援及び施設体系が再編されることとなり、利用者は障害種別ではなく個々のニーズに合ったサービスを選択・利用することができるようになってきている。また、個別のニーズに沿い支給決定される「障害福祉サービス」（介護給付、訓練等給付）が定められ、2011年には障害者自立支援法の改正において、障害福祉サービス等を利用するすべての障害者に対してサービス等利用計画が作成されることとなるなど、近年の障害者福祉において、利用者個々のニーズに沿ったケアマネジメントの推進が求められるようになってきている。

以上のことから、2004年の「今後の障害保健福祉施策について」により障害者の地域生活と就労の支援の推進が障害者福祉の一つの方向性として打ち出されるようになってきていることがわかる。その中でも、介護の支援を受ける「介護給付」と訓練等の支援を受ける「訓練等給付」からなる「障害福祉サービス」において、2006年の障害者自立支援法施行により新しく誕生した一般就労への支援を行う事業が、就労移行支援事業である。就労移行支援事業は、24ヶ月以内という標準期間の中で利用職業訓練、訓練生の評価、職業紹介、職場実習、就職、就職後の支援などを行う事業である。対象者は制度上、「就労を希望する65歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者」「就労を希望する者であって、単独で就労することが困難であるため、就労に必要な知識及び技術の習得もしくは就労先の紹介その他の支援が必要な65歳未満の者」とされている。2013年3月の厚生労働省の事務連絡（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課、2013）⁷⁾において、2015年4月より就労継続支援B型を利用する際、就労移行支援事業等によって「サービス等利用計画」作成の際に用いる就労面のアセスメントを行う「就労アセスメント」が求められるようになっており、現行の障害福祉サービスにおいて一般就労へ向けた支援の中核を担う

事業であると考えられる。厚生労働省（2015）⁶⁾は、2008年から2012年までの全国の就労移行支援事業所の一般就労への移行率の推移について、一般就労への移行率が20%の事業所が増加してきている一方で、移行率が0%の事業所も約3割強存在し、10%未満の事業所を合わせると全体の4割程度存在することを報告している。また、株式会社浜銀総合研究所（2010）²⁾は全国の就労移行支援事業所への調査を通して、一般就労に至った利用者数が年間1人未満の就労移行支援事業所が46.5%あることを報告している。そして、障害者雇用を妨げる就労移行支援事業所の内的な要因として「授産活動に時間を割いている」「企業提案等の活動に割く時間が少ない」「職員が就労移行支援に取り組む時間が少ない」と報告しており、一般就労率の低い事業所は授産活動を通じた支援に偏っている可能性が考えられる。こうしたことを踏まえ、次は一般就労へ向けた支援内容に関する先行研究について述べる。

1. 3 先行研究から見る成人期知的障害者の一般就労へ向けた支援について

一般就労へ向けた支援について松下ら（2010）¹⁰⁾は、一般就労のための通過施設には、作業能力の向上だけでなく生活面での指導や職場開拓などの役割が求められることを指摘している。松為ら（1994）⁹⁾は「生活自立レベルの達成状況が就労レベルの達成状況と関連する」と述べ、そして知的障害者の就労上の課題に関しては、事業所や施設などにおいて余暇等の場面でも取り組んでいく必要があると述べている。志賀（2007）¹⁵⁾は、知的障害者の就労を支えるためには、日常生活の遂行や、職業生活ならびに障害特性や個々の状況に応じての専門的な配慮が必要であると指摘している。また知的障害者が就労を継続するために、谷（2013）¹⁷⁾は「作業能力の向上」、大岡（2012）¹⁴⁾は「意思交換」の能力の支援を、落合ら（2011）¹³⁾は、余暇支援の重要性を指摘し、鈴木ら（2011）¹⁶⁾は「読み書き能力」「計算能力」の向上を挙げている。松為ら（2006）⁸⁾は、障害者の就労に必要な個人の能力特性を「疾病・障害の管理」「日常生活の遂行」「職業生活の遂行」の4層からなる階層構造としてとらえることを提唱している。中でも、第3層の「日常生活の遂行」は「基礎的数的処理」「コミュニケーション」「自己の理解」「社会的な対人関係」「情緒的な対人関係」「日常生活技能」「家事の能力」「消費者技能」「地域社会の理解」などを含む、「社会生活の準備性」の能力であるとしている。第2層の「職業生活の遂行」においては「職業の理解」「基本的ルールの理解」「作業遂行の基本能力」「作業遂行の態度」「対人関係の態度」「求職と面接技能」などを含む、職業人として

の役割を遂行するのに必要な能力とし、第4層から第2層までをまとめて「職業生活の準備性」の能力としている。そして、第1層の「職務の遂行」は、「適性」「学力」「技能」「性格」「興味」などから構成される特定の仕事分野で生産活動に従事するための必須能力としている。その上で松為ら(2006)⁸⁾は、「これらの諸能力は幼少期からのさまざまな経験や学習の過程を経ながら成長とともに段階的に獲得されるものだが、成長発達の過程で知的・精神的な障害を被ると、(中略)『社会生活の準備性』や『職業生活の準備性』などの諸能力が不十分なままに成長してしまう」とし、「障害のある児童・生徒のキャリア教育の達成目標の構成に当たっては、これらの個人特性の階層構造を系統的に学習することが必要である」と指摘している。この松為ら(2006)⁸⁾の個人特性の階層構造は、成人期知的障害者の一般就労に向けた支援においても重要な視点であると考えられる。また朝日(2012)¹⁾は、「就労は、支援対象者にとって生活全体の一部であり、その支援も、就労時間以外の生活場面への支援と不可分である。そのため、生活支援と切り離せない。(中略)生活の全体像を見据えながらの支援は、就労の質を高めていくためにも欠かすことの出来ない機能である」と述べており、就労場面と生活場面の双方を支援する視点が大切であることを指摘している。このような就労や生活を含めた学校卒業後の知的障害者の支援については近年、障害者の生涯にわたる発達支援である「生涯発達支援」の視点の必要性が求められるようになってきている。菅野(2012)³⁾は、「獲得や喪失は、ある一定の時期に起こるものではなく、発達の各段階で生じている(中略)獲得や喪失といった変化への適応を学習の成果と考えれば、人は生涯にわたって学習し続ける存在であるといえるだろう」と指摘している。そして、「支援内容とは何らかの発達の遅れ、偏りによる適応上の問題ととらえることができる」とし、アメリカ精神遅滞学会(AAMR:the American Association on Mental Retardation 現AAIDD: the American Association on Intellectual and Developmental Disabilities)の「精神遅滞」の定義における適応行動の10領域と世界保健機関(WHO: World Health Organization)の「国際生活機能分類」(ICF: International Classification of Functioning Disabilities and Health)にある活動と参加の9領域をもとに生涯発達支援と地域生活支援に向けた支援領域を提唱している(図1)。これは「自立生活」「作業・就労」「コミュニケーション」「学習・余暇」の4領域に分類され、これら4領域において知的障害者のライフステージ各期の発達特性と求められる支援方法を見出すことが重要な研究課題であると述べている。これらの4領域は、松為ら(2006)⁸⁾などの先行研究において報告されている知的

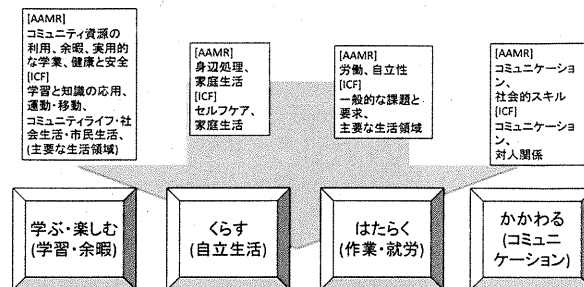


図1 「生涯発達支援と地域生活支援の4領域」
(菅野, 2012)³⁾

障害者の一般就労に必要な支援内容と共通点が多いものであり、成人期知的障害者の障害福祉サービスにおける一般就労へ向けた支援内容を検討する際においても有効な視点であると考えられる。

これらのことから、成人期知的障害者の一般就労への支援の中核を担う就労移行支援事業において作業に関する支援に加え、職場開拓などをふまえた企業提案、生活能力や余暇、コミュニケーション等を含めた幅広い支援を実施することは、利用する知的障害者の一般就労の実現に関係があると考えられる。一方で森川ら(2011)¹²⁾は、就労移行支援事業に関する研究は、個別の支援内容と他機関との連携を実現するための支援環境に関心が向けられているものが多いと述べている。

1. 4 問題の所在と本研究の目的

以上のことから、学校卒業後の知的障害者の多くが利用する障害福祉サービスにおいても一般就労に向けた支援が一つの方向性として推進されるようになってきており、就労移行支援事業所はその中核を担うと考えられる。しかし、一般就労率が10%未満の就労移行支援事業所が今もなお4割程度あること(厚生労働省, 2015)⁶⁾、一般就労率の低い就労移行支援事業所の内的要因として「授産活動に多くの時間を割いている」「企業提案等の活動に割く時間が少ない」「職員が就労移行支援に取り組む時間が少ない」こと(株式会社浜銀総合研究所, 2010)²⁾が報告されている。

知的障害者の一般就労へ向けた支援については、松為ら(2006)⁸⁾の提唱する就労に必要な個人特性の階層構造や、先行研究による指摘(谷, 2013; 大岡, 2012; 落合ら, 2011; 鈴木ら, 2011)^{17) 14) 13) 16)}からも、知的障害者の一般就労へ向けて「作業・就労」「自立生活」「学習・余暇」「コミュニケーション」領域をふまえた幅広い支援を行うことは重要であると考えられる。しかし、こうした支援内容の実態は十分に明らかにされていない。

したがって本研究では、全国の就労移行支援事業所へ

表1 菅野 (2012)³⁾「生涯発達支援と地域生活支援の4領域」とICF「活動参加の9領域」による先行研究の分類

領域名	支援内容	論文・発表内で挙げられた内容
学習・余暇	読み書き計算など学習能力の向上	「お金の計算」「数字の判別」「数概念」「数と時間」「数える」など
	余暇・趣味(レクリエーション)の充実	「余暇交流」「ファンクション」「室内活動」など
	スポーツ・運動の機会の確保	「就労に必要な体力づくり」「身体活動」など
	教養(社会的な知識・座学)の確保	「原付自動車等の資格取得」「知識・能力の向上」など
自立生活	自己決定・自己選択	「自分で考え自分で決める」「自己決定・自己選択」など
	日常生活能力(ADL)の向上	「排泄」「整容」「着衣行動の改善」「食事」など
	日常生活能力(ADL)の向上	「買い物」「調理」など
	生活リズムの管理	「起床・就寝」「生活リズム」など
作業・就労	公共機関の利用(銀行、郵便局、役所など)	「配送」「生活する際の社会資源の活用」など
	公共交通機関の利用	「交通機関の利用」「バスの時刻表の閲覧」など
	作業能力の向上	「作業能力の向上」「巧緻性」「作業のスピード」「手順の徹底」「PC操作」「協同作業」など
	労働と報酬の関係の理解	「金銭管理」「等価関係の理解」など
コミュニケーション	職業との関係における自己理解	「自身の適性や適職を考える」「就労前実習」「自分を知る」「自分の強みをアピール」
	基礎的な職業生活習慣の理解	「社会でのマナー」「作業態度」「作業意欲の向上」
	就職先の紹介と選択	「ハローワークへの求職相談」「職種を知る」「自分に適した仕事や就職の手続きを知る」
	言語能力の向上(発語の練習、声量の拡大など)	「発語」「要求表出」「言語発達」など
コミュニケーション	指示理解(サインや絵によるものを含む)	「注意指示を受け入れる」など
	対人関係能力の向上(上司や同僚など社会的な関係)	「上司との人間関係」「同僚との人間関係」「接客マナー」「言葉遣い」など
	自分の行動感情のコントロール	「自己統制」など
	異性関係の理解(性に関することも含む)	「性的モラル」「異性との対人関係」「異性に関する関心の抑制」など

の調査を通して、成人期知的障害者の一般就労に必要とされる支援内容の実施状況及び一般就労率との関係について明らかにすることを目的とする。

2. 方法

2.1 調査対象

独立行政法人福祉医療機構が運営する「WAM NET (WELFARE AND MEDICAL SERVICE NETWORK SYSTEM)」において、利用者の主な障害を「知的障害」、対象を「就労移行支援事業」として検索したところ、3098カ所が抽出された(2015年12月時点)。その中から無作為抽出を行った2058ヶ所を対象とした。

2.2 調査期間

2016年1月～2月である。

2.3 調査内容

就労移行支援事業所の①2015年度の知的障害者の総利用者数(退所者も含む)、②2015年度の知的障害者の一般就労者数(見込みも含む)、③利用者の手帳の取得状況、④利用者の年代、⑤支援内容などを問うた。⑤については知的障害者の一般就労へ向けた支援に関する先行研究、菅野(2012)³⁾の「生涯発達支援と地域生活支援のための4領域」及びICFの「活動と参加」の9領域を参考にし、「学習・余暇」「自立生活」「作業・就労」

「コミュニケーション」の4領域20項目を作成した(表1)。また、就労移行支援事業所3カ所に予備調査を行い、妥当性を検証したうえで実施した。

2.4 調査方法

郵送による調査用紙の送付・回収により行った。記入者は事業所の支援内容に詳しい方に依頼した。

2.5 回収率

24.1%(496ヶ所)であった。

2.6 手続き

(1) 群の設定

回答のあった事業所の支援内容の数については、平均値が10.6、中央値が11.0、標準偏差は4.5であった。この標準偏差を基に支援内容の数で分け、1SDを下回る1～5個実施している群を「支援内容が少ない群」、1SDの範囲内にある6～15個実施している群を「平均群」、1SDを上回る16～20個実施している群を「支援内容が多い群」とした。

(2) 各群の基本情報

表2に各群の基本情報を表す。在籍利用者の平均人数は各群20名程度、在籍利用者の所持手帳についてはどの群も中度の利用者の在籍率が最も多く、年代についてはどの群も10・20代の利用者の在籍率が最も高い結果と

表2 各群の基本情報

支援内容	各群の事業所数	在籍利用者の平均人数			在籍利用者の手帳の割合			在籍利用者の年代				
		平均人数	SD	RANGE	重度・最重度	中度	軽度	10・20代	30代	40代	50代	60代
支援内容が少ない群	57	25.4	20.6	2-80	32.1%	51.4%	16.4%	44.4%	22.8%	16.7%	10.0%	6.0%
平均群	307	21.2	19.4	0-100	29.4%	48.5%	22.1%	49.1%	20.6%	17.4%	8.9%	3.9%
支援内容が多い群	71	20.3	17.1	0-95	23.6%	43.8%	32.6%	67.1%	16.7%	12.6%	2.7%	0.8%

なった。群間では、支援内容が少ない群は他の群と比べて「重度・最重度」の利用者の在籍率が高く、支援内容が多い群は他の群と比べて「軽度」の利用者の在籍率が高い結果となった。

2. 7 分析

(1) 支援内容の実施率（領域・下位項目）

各領域の実施率については「各領域の支援を実施している事業所数÷分析対象の全事業所数」で算出した。下位項目の実施率については、「各項目の支援を実施している事業所数÷分析対象の全事業所数」で算出した。また χ^2 検定を用いて、各領域について検討した。

(2) 支援内容と一般就労率の関係

「支援内容が少ない群」「平均群」「支援内容が多い群」の3群において、それぞれ一般就労者数の平均値、一般就労率の平均値を算出し比較した。一般就労率の算出の方法は「2015年度の一般就労者数（見込みを含む）÷2015年度の総利用者数」とした。なお、一般就労者数の平均値については一要因分散分析を用いて比較した。

3. 結果

3. 1 支援内容の実施率（領域）

3群について、表3に各領域別の実施率を表す。

表3 各群の実施率（領域別）

	学習・余暇	自立生活	作業就労	コミュニケーション
支援内容が少ない群(N=57)	52.6%	17.5%	91.2%	26.3%
平均群(N=307)	93.2%	79.8%	98.4%	87.0%
支援内容が多い群(N=71)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

支援内容が少ない群において「学習・余暇」の支援は52.6%、「自立生活」の支援は17.5%、「作業・就労」の支援は91.2%、「コミュニケーション」の支援は26.3%の事業所が行っていた。平均群において「学習・余暇」の支援は93.2%、「自立生活」の支援は79.8%、「作業・就労」の支援は98.4%、「コミュニケーション」の支援は87.0%の事業所が行っていた。

支援内容が多い群においては全ての領域の支援を全て(100.0%)の事業所が行っていた。

3. 2 支援内容の実施率（下位項目）

3群における下位項目の実施の有無の割合を領域ごとに見ていく。

(1) 学習・余暇領域

「学習・余暇」領域の下位項目の支援内容の実施率を表4に表す。

表4 各項目の実施率（学習・余暇領域）

	読み書き計算など学習能力の向上		余暇・趣味(レクリエーション)の充実		スポーツ・運動の機会の確保		教養(社会的な知識・座学)の確保		自己決定・自己選択	
	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし
支援内容が少ない群(N=57)	8.8%	91.2%	33.3%	66.7%	15.8%	84.2%	8.8%	91.2%	8.8%	91.2%
平均群(N=307)	37.5%	62.5%	61.6%	38.4%	45.6%	54.4%	46.9%	53.1%	42.0%	58.0%
支援内容が多い群(N=71)	76.1%	23.9%	91.5%	8.5%	83.1%	16.9%	83.1%	16.9%	85.9%	14.1%

+ + + + 1%水準で高い - - - - 5%水準で低い - - - - 1%水準で低い

支援内容が少ない群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「余暇・趣味(レクリエーション)の充実」で33.3%、続いて「スポーツ・運動の機会の確保」が15.8%、「読み書き計算などの学習能力の向上」「教養(社会的な知識・座学)の確保」「自己決定・自己選択」が8.8%という結果となった。平均群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「余暇・趣味(レクリエーション)の充実」で61.6%、続いて「教養(社会的な知識・座学)の確保」が46.9%、「スポーツ・運動の機会の確保」が45.6%、「自己決定・自己選択」が42.0%、「読み書き計算などの学習能力の向上」が37.5%という結果となった。支援内容が多い群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「余暇・趣味(レクリエーション)の充実」で91.5%、続いて「自己決定・自己選択」が85.9%、「スポーツ・運動の機会の確保」「教養(社会的な知識・座学)の確保」が83.1%、「読み書き計算など学習能力の向上」が76.1%という結果となった。各下位項目の実施の有無について χ^2 検定を実施した結果、支援内容が少ない群においては、「読み書き計算など学習能力の向上($\chi^2(1)=23.22, p<.01$)」「スポーツ・運動の機会の確保($\chi^2(1)=15.01, p<.01$)」「教養(社会的な知識・座学)の確保($\chi^2(1)=23.22, p<.01$)」「自己決定・自己選択($\chi^2(1)=23.22, p<.01$)」の項目について有意な差が見られた。残差分析の結果、支援内容が少ない群はこれらの項目においては実施している事業所が1%水準で有意に少ない結果となった。

同様に平均群では、「読み書き計算など学習能力の向上($\chi^2(1)=9.79, p<.01$)」「余暇・趣味(レクリエーション)の充実($\chi^2(1)=8.30, p<.01$)」「自己決定・自己選択($\chi^2(1)=3.92, p<.05$)」の項目について有意な差が見られた。残差分析の結果、平均群においては「余暇・趣味(レクリエーション)の充実」は実施している事業所の方が5%水準で有意に多く、「読み書き計算など学習能力の向上」は1%水準で、「自己決定・自己選択」におい

では5%水準で、それぞれ実施している事業所が有意に少ない結果となった。

支援内容が多い群では、「読み書き計算など学習能力の向上 ($\chi^2(1)=10.28, p<.01$)」「余暇・趣味(レクリエーション)の充実 ($\chi^2(1)=29.50, p<.01$)」「スポーツ・運動の機会の確保 ($\chi^2(1)=17.37, p<.01$)」「教養(社会的な知識・座学)の確保 ($\chi^2(1)=15.76, p<.01$)」「自己決定・自己選択 ($\chi^2(1)=20.92, p<.01$)」の項目について有意な差が見られ、残差分析を行ったところ、全ての項目において1%水準で実施している事業所の方が有意に多い結果となった。

以上のことから、「余暇・趣味(レクリエーション)の充実」については平均群および支援内容が多い群において実施している事業所が多い結果となり、その他の項目については、支援内容が多い群のみ実施している事業所が多いという結果となった。

(2) 自立生活領域

「自立生活」領域の下位項目の支援内容の実施率を表5に表す。

表5 各項目の実施率(自立生活領域)

	日常生活能力(ADL)の向上		日常生活能力(IADL)の向上		生活リズムの管理		公共機関の利用(銀行、郵便局、役所など)		公共交通機関の利用	
	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし
支援内容が少ない群(N=57)	3.5%	98.5%	3.5%	96.5%	7.0%	93.0%	0%	100.0%	1.8%	98.2%
平均群(N=307)	40.0%	60.0%	44.0%	56.0%	46.3%	53.7%	14.7%	85.3%	31.3%	68.7%
支援内容が多い群(N=71)	94.4%	5.6%	98.6%	1.4%	95.8%	4.2%	67.6%	32.4%	83.1%	16.9%

+ + + 1%水準で高い - - - 1%水準で低い + + 5%水準で高い - - 5%水準で低い

支援内容が少ない群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「生活リズムの管理」で7.0%、続いて「日常生活能力(ADL)の向上」と「日常生活能力(IADL)の向上」が3.5%、「公共交通機関の利用」が1.8%、「公共機関の利用」が0.0%という結果となった。

平均群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「生活リズムの管理」で46.3%、続いて「日常生活能力(IADL)の向上」が44.0%、「日常生活能力(ADL)の向上」が40.0%、「公共交通機関の利用」が31.3%、「公共機関の利用」が14.7%という結果となった。支援内容が多い群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「日常生活能力(IADL)の向上」で98.6%、続いて「生活リズムの管理」が95.8%、「日常生活能力(ADL)の向上」が94.4%、「公共交通機関の利用」が83.1%、「公共機関の利用」が67.6%という結果となった。

各下位項目の実施の有無について χ^2 検定を実施した

結果、支援内容が少ない群は全ての項目において有意な差が見られた(「日常生活能力(ADL)の向上 ($\chi^2(1)=31.31, p<.01$)」「日常生活能力(IADL)の向上 ($\chi^2(1)=31.31, p<.01$)」「生活リズムの管理 ($\chi^2(1)=25.70, p<.01$)」「公共機関の利用 ($\chi^2(1)=37.88, p<.01$)」「公共交通機関の利用 ($\chi^2(1)=34.46, p<.01$)」)。残差分析を行ったところ、支援内容が少ない群においては全項目1%水準で、実施している事業所が有意に少ない結果となった。

平均群においては、「日常生活能力(ADL)の向上 ($\chi^2(1)=6.11, p<.05$)」「公共交通機関の利用 ($\chi^2(1)=22.28, p<.01$)」「公共機関の利用 ($\chi^2(1)=87.53, p<.01$)」の3つに有意な差が見られた。残差分析を行ったところ、平均群においてこれらの項目は1%水準で、実施している事業所が有意に少ない結果となった。

支援内容が多い群においてはすべての項目において有意な差が見られた(「日常生活能力(ADL)の向上 ($\chi^2(1)=34.67, p<.01$)」「日常生活能力(IADL)の向上 ($\chi^2(1)=43.77, p<.01$)」「生活リズムの管理 ($\chi^2(1)=37.51, p<.01$)」「公共機関の利用 ($\chi^2(1)=4.51, p<.05$)」「公共交通機関の利用 ($\chi^2(1)=17.37, p<.01$)」)。残差分析を行ったところ、支援内容が多い群においてはすべての項目について、実施している事業所が有意に多い結果となった。

以上のことから、自立生活領域の全ての下位項目は支援内容が多い群においてのみ実施している事業所が有意に多い結果となった。

(3) 作業・就労領域

「作業・就労」領域の下位項目の支援内容の実施率を表6に表す。

表6 各群の実施率(作業・就労領域)

	作業能力の向上		労働と報酬の関係の理解		職業との関係における自己理解		基礎的な職業生活習慣の理解		就職先の紹介と選択	
	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし
支援内容が少ない群(N=57)	75.4%	24.6%	43.9%	56.1%	19.3%	80.7%	80.7%	19.3%	33.3%	66.7%
平均群(N=307)	88.3%	11.7%	73.6%	26.4%	66.7%	33.3%	96.4%	3.6%	72.6%	27.3%
支援内容が多い群(N=71)	98.6%	1.4%	98.6%	1.4%	95.8%	4.2%	100%	0.0%	97.2%	2.8%

+ + + 1%水準で高い - - - 1%水準で低い

支援内容が少ない群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「基礎的な職業生活習慣の理解」で80.7%、続いて「作業能力の向上」が75.4%、「労働と報酬の関係の理解」が43.9%、「就職先の紹介と選択」が33.3%、「職業との関係における自己理解」が19.3%という結果となった。

平均群において支援内容が少ない群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「基礎的な職業生

活習慣の理解」で96.4%，続いて「作業能力の向上」が88.3%，「労働と報酬の関係の理解」が73.6%，「職業との関係における自己理解」が66.7%，「就職先の紹介と選択」が33.3%という結果となった。

支援内容が多い群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「基礎的な職業生活習慣の理解」で100.0%，続いて「作業能力の向上」「労働と報酬の関係の理解」が98.6%，「就職先の紹介と選択」が97.2%，「職業との関係における自己理解」が95.8%という結果となった。

各下位項目の実施の有無について χ^2 検定を実施した結果、支援内容が少ない群は「作業能力の向上」($\chi^2(1)=7.82, p<.01$)「基礎的な職業生活習慣の理解」($\chi^2(1)=11.78, p<.01$)の項目について有意な差が見られた。残差分析を行ったところ、支援内容が少ない群においてはこの2項目は1%水準で、実施している事業所が有意に多い結果となった。

平均群ではすべての項目において有意な差が見られた。(「作業能力の向上」($\chi^2(1)=105.26, p<.01$)「労働と報酬の関係の理解」($\chi^2(1)=36.21, p<.01$)「基礎的な職業生活習慣の理解」($\chi^2(1)=168.49, p<.01$)「就職先の紹介と選択」($\chi^2(1)=33.11, p<.01$)残差分析を行ったところ、平均群ではすべての項目において実施している事業所が有意に多い結果となった。

支援内容が多い群においても同様にすべての項目において有意な差が見られた。(「作業能力の向上」($\chi^2(1)=34.67, p<.01$)「労働と報酬の関係の理解」($\chi^2(1)=42.13, p<.01$)「職業との関係における自己理解」($\chi^2(1)=33.62, p<.01$)「基礎的な職業生活習慣の理解」($\chi^2(1)=85.83, p<.01$)「就職先の紹介と選択」($\chi^2(1)=30.56, p<.01$)残差分析を行ったところ、全項目において実施している事業所が有意に多い結果となった。

これらの結果から、「作業能力の向上」「基礎的な職業生活習慣の理解」については全ての群において多く実施され、「労働と報酬の関係の理解」「職業との関係における自己理解」「就職先の紹介と選択」については平均群および支援内容が多い群において多く実施されている結果となった。

(4) コミュニケーション領域

「コミュニケーション」領域の下位項目の支援内容の実施率を表7に表す。

表7 各群の実施率（コミュニケーション領域）

	言語能力の向上		指示理解(サインや絵によるものを含む)		対人関係能力の向上		自己の行動感情のコントロール		異性関係の理解	
	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし	実施あり	実施なし
支援内容が少ない群 (N=97)	7.0% ---	93.0% ---	1.8% ---	98.2% ---	21.1% ---	78.9% ---	1.8% ---	98.2% ---	3.5% ---	96.5% ---
平均群 (N=107)	36.5% ++	63.5% --	31.3% --	68.7% ++	68.7% ++	31.3% --	57.3% ++	42.7% --	28.7% --	71.3% --
支援内容が多い群 (N=71)	81.7% +++	18.3% --	76.1% +++	23.9% --	95.8% +++	4.2% --	94.4% +++	5.6% --	73.2% +++	26.8% --

+ + + 1%水準で高い

--- 1%水準で低い

支援内容が少ない群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「対人関係能力の向上」で21.1%，続いて「言語能力の向上」が7.0%，「異性関係の理解」が3.5%，「自己の行動感情のコントロール」「指示理解(サインや絵によるものを含む)」が1.8%という結果となった。

平均群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「対人関係能力の向上」で68.7%，続いて「自己の行動感情のコントロール」が57.3%，「言語能力の向上」が36.5%，「指示理解」が31.3%，「異性関係の理解」が28.7%，という結果となった。

支援内容が多い群において最も多くの事業所が実施している下位項目は「対人関係能力の向上」で95.8%，続いて「自己の行動感情のコントロール」が94.4%，「言語能力の向上」が81.7%，「指示理解(サインや絵によるものを含む)」が76.1%，「異性関係の理解」が73.2%という結果となった。

各下位項目の実施の有無について χ^2 検定を実施した結果、支援内容が少ない群はすべての項目において有意な差が見られた。(「言語能力の向上」($\chi^2(1)=25.70, p<.01$)「指示理解(サインや絵によるものを含む)」($\chi^2(1)=34.46, p<.01$)「対人関係能力の向上」($\chi^2(1)=10.35, p<.01$)「自己の行動感情のコントロール」($\chi^2(1)=34.46, p<.01$)「異性関係の理解」($\chi^2(1)=31.31, p<.01$)残差分析を行ったところ、支援内容が少ない群においては全ての項目において、1%水準で実施している事業所が有意に少なかった。

平均群では「指示理解」「対人関係能力の向上」「異性関係の理解」の項目において1%水準で有意な差が見られた($\chi^2(1)=22.28, p<.01$)「指示理解(サインや絵によるものを含む)」「対人関係能力の向上」($\chi^2(1)=22.28, p<.01$)「異性関係の理解」($\chi^2(1)=29.23, p<.01$)。残差分析の結果、「対人関係能力の向上」については実施している事業所が1%水準で有意に多い結果となり、「指示理解」「異性関係の理解」については実施している事業所の方が1%水準で有意に少ない結果となった。支援内容が多い群はすべての項目において、実施していない事業所と実施している事業所に有意な差

が見られた(「言語能力の向上 ($\chi^2(1) = 15.76, p < .01$)」
「指示理解(サインや絵によるものを含む) ($\chi^2(1) = 10.28, p < .01$)」
「対人関係能力の向上」

($\chi^2(1) = 37.51, p < .01$)」「自己の行動感情のコントロール」($\chi^2(1) = 34.67, p < .01$)」「異性関係の理解(支援内容が多い群; $\chi^2(1) = 8.28, p < .01$)」。残差分析を行ったところ、支援内容が多い群においては全項目、実施している事業所が有意に多い結果となった。

これらの結果から、「対人関係能力の向上」については平均群および支援内容が多い群において多く実施されている結果となっており、その他の項目については支援内容が多い群において多く実施されている結果となった。

3. 3 支援内容と平均一般就労者数の関係

一般就労者数の平均値は2.08、中央値は1.0、標準偏差は3.94であった。また、一般就労率の平均値は19.4%、中央値は6.7%、標準偏差は0.28であった。各群の一般就労者数の平均人数を図2に示す。

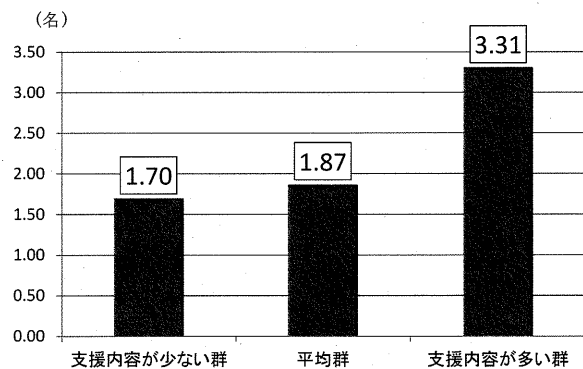


図2 各群の一般就労者数の平均人数の比較

各群の一般就労者数の平均人数を算出すると、支援内容が多い群ほど平均人数が多い結果となった。各群の平均値の差について一要因分散分析を実施したところ、有意な主効果が見られた ($F(2,399) = 8.16, p < .05$)。さらに多重比較 (Fisherの最小有意差法) を行った結果、支援内容が少ない群<支援内容が多い群で5%水準、平均群<支援内容が多い群では1%水準で有意な差が見られた。各群の一般就労率を図3に示す。

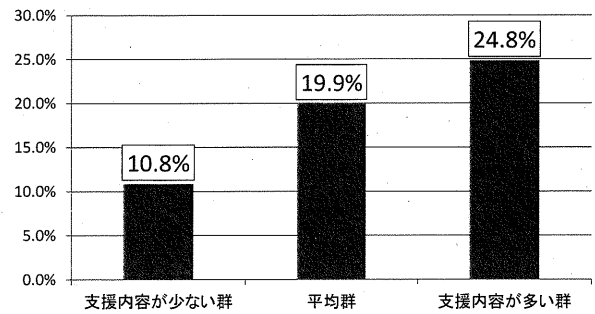


図3 各群の一般就労率の平均値の比較

支援内容が少ない群は一般就労率の平均値が10.8%、平均群は19.9%、支援内容が多い群は24.8%となり、支援内容が多い群ほど一般就労率の平均値は高い結果となった。

4. 考察

4. 1 領域・下位項目の分析

どの群においても「作業・就労」領域の実施率は90%以上で他の領域と比べて高かった一方、「学習・余暇」「自立生活」「コミュニケーション」領域の実施率は支援内容が少ない群<平均群<支援内容が多い群の順で上昇していた。「学習・余暇」「作業・就労」「自立生活」「コミュニケーション」の4領域を松為ら(2006)⁸⁾の階層構造に当てはめると、「作業・就労」は第1層「職務の遂行」及び第2層「職業生活の遂行」に、「学習・余暇」「自立生活」「コミュニケーション」は第3層の「日常生活の遂行」と共通した支援内容であると考えられる。以上より、「支援内容が少ない群」は第1層~第2層の一部、「平均群」は第1層~第3層の一部、「支援内容が多い群」は第1層~第3層まで支援を行えていると考えられ、支援内容が多い群ほど知的障害者本人の能力特性に対応した支援を行えている可能性が示唆された。

4. 2 支援内容と一般就労率の関係

本調査の結果、支援内容が多い群ほど一般就労率が高い結果となった。株式会社浜銀総合研究所(2010)²⁾は、就労移行支援事業所の利用者が企業に雇用されない内的要因として「授産活動(日中の事業所内就労訓練)に時間を割いている」「企業提案等の活動に割く時間が少ない」「職員が就労移行支援に取り組む時間が少ない」を挙げている。この指摘は、一般就労率の低い事業所は授産活動に多くの時間を割いていることから職業紹介を行ったり、一般就労に必要な支援を十分に行えていない可能性を示唆するものであると考える。今回は、支援内

容が少ない群は「作業能力の向上」「基礎的な職業生活習慣の理解」といった利用者の作業面や基本的なマナーの支援といった特定の作業面の支援を中心に実施している事業所が多かった。一方、平均群、支援内容が多い群はこの二つの支援に加えて職業紹介である「就職先の紹介と選択」や、「労働と報酬の関係の理解」「職業との関係における自己理解」といった、働く上で求められる「作業・就労」領域の他の支援も加えて行っている事業所が多かった。そして「生活能力（ADL・IADL）の向上」や「生活リズムの安定」などの「自立生活」の支援、「余暇・趣味（レクリエーション）の充実」「教養（社会的な知識・座学）の確保」「読み書き計算などの学習能力の向上」などの「学習・余暇」支援、「対人関係能力の向上」や「自己の行動感情のコントロール」などの「コミュニケーション」支援が多くの実施されている結果となった。

これらのことから、特定の作業面の支援に加えて幅広い支援を実施している群ほど一般就労率が高い結果となっており、この結果は浜銀総合研究所（2010）²⁾の指摘と同様の結果であると考えられる。また、他の先行研究（谷，2013；大岡，2012；落合ら，2011；鈴木ら，2011）^{17) 14) 13) 16)}においても、知的障害者が一般就労を実現し、それを継続するにあたって就職前の生活支援、学習支援、余暇支援、コミュニケーション支援の重要性は指摘されており、障害福祉サービスにおける成人期知的障害者の一般就労へ向けた支援においては「作業・就労」の支援に加えて、「学習・余暇」「自立生活」「コミュニケーション」領域の支援の重要性が示唆されたと考えられる。

5. まとめと今後の課題

5. 1 まとめ

本研究では、全国の就労移行支援事業所への調査を通して成人期知的障害者の一般就労に必要とされる支援内容の実施状況及び一般就労率との関係について明らかにすることを目的とした。

成人期知的障害者の一般就労を支援する中核的な障害福祉サービスである全国の就労移行支援事業所へ調査を行った結果、「作業・就労」領域、中でも「作業能力の向上」「基礎的な職業生活習慣の理解」についてはどの事業所においても多く実施されていたが、「学習・余暇」「自立生活」「コミュニケーション」領域の支援については「支援内容が少ない群」<「平均群」<「支援内容が多い群」の順で実施している事業所が多い結果となっており、これら3群の一般就労者数の差を統計的な分析を

用いて分析したところ、「支援内容が多い群」は有意に一般就労者数の平均人数が高く、他の群と比べて一般就労率も高かった。

これらの結果は、成人期知的障害者の一般就労へ向けた支援において、「作業・就労」領域においては作業面の支援だけではなく、就職先の紹介、労働と報酬の関係の理解、職業との関係における自己理解の支援といった支援、そして「学習・余暇」「自立生活」「コミュニケーション」に関する支援を利用者一人一人の能力特性に応じて行っていく必要があることを示唆するものであると考えられる。

5. 2 今後の課題

支援内容が多い群は他の群と比べて若年層の利用者や軽度の知的障害者の在籍率が高い結果となっており、支援内容が少ない群は他の群と比べて高齢の利用者や重度の知的障害者の在籍率が高くなっていた。志賀（2007）¹⁵⁾は、軽度であっても一定数は就労が実現していないこと、また就労移行支援事業の利用開始時の年齢は比較的若い層を対象としているが、10代・20代だけでなく30代以上の年代においてもほぼ同等の就労の可能性があることを指摘している。今回の調査では一般就労した知的障害者の年齢、障害程度、個別支援計画の目標といった本人の特徴と、事業所の一般就労率の関係については明らかにできていない。また、一般就労に向けては企業側の職務構成や職場同僚等からの人的援助といった企業側の環境整備（若林ら，2012）¹⁸⁾の必要性が指摘されていることから、今後は一般就労した知的障害者の特徴を踏まえた検討や、企業側の環境整備についても検討が必要であると考えられる。

6. 参考文献

- 1) 朝日雅也：職業リハビリテーションとは何か，日本職業リハビリテーション学会編：職業リハビリテーションの基礎と実践，中央法規出版，pp12-13，2012.
- 2) 株式会社浜銀総合研究所：就労移行支援事業所における就労支援活動の実態に関する研究報告書，2010.
- 3) 菅野敦：障害児者理解と支援のための基本的な考え方，橋本創一・菅野敦・林安紀子・大伴潔・小林巖・渡邊貴裕・霜田浩信・武田鉄郎・千賀愛・池田一成編著：障害児者の理解と教育・支援 特別支援教育／障害者支援のガイド，金子書房，pp34-35，2012.
- 4) 厚生労働省：平成27年障害者雇用状況の集計結果，2015.

- 5) 厚生労働省：平成27年度・障害者の職業紹介状況等，2016.
- 6) 厚生労働省：障害者の就労支援について，2015.
- 7) 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課：平成25年度以降の就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントの取り扱い及び就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置等について，2013.
- 8) 松為信雄・菊池恵美子（編）：職業リハビリテーション学，協同医書出版，2006.
- 9) 松為信雄・望月葉子・中里誠・大根田充男：精神薄弱者の職業経歴に関する研究—通勤寮利用者の事例が示すこと—。日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター，1994.
- 10) 松下光穂・谷口泰司：福祉的就労の現状と課題に関する一考察。関西福祉大学社会福祉学部研究紀要，14 (1)，pp93-101，2010.
- 11) 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課：特別支援教育資料（平成27年度），2016.
- 12) 森川洋・黒岩直人・黒岩美喜：障害者就業・生活支援センターとの連携下における就労移行支援機関の実践過程に関する考察。日本保健福祉学会誌，17 (1)，pp21-35，2011.
- 13) 落合俊郎・木船憲幸・川合紀宗・船津守久・牟田口辰己・谷本忠明・若松昭彦・林田真志・林武広・神原一之・檜和田祐介・奥野正二・松浦由紀・小田原舞：大学の機能を活用した障害のある人々の就労支援・継続的雇用に向けた研究—キャリア教育，職業実習そして継続雇用への一貫した取り組みに向けて。学部・附属学校共同研究紀要，(39)，pp33-38，2010.
- 14) 大岡孝之：福祉施設を利用する成人期知的障害者の作業能力に関する研究—社会技能・生活能力面が及ぼす影響—。東京学芸大学大学院修士論文，2012.
- 15) 志賀利一：新たに誕生した就労移行支援事業と知的障害者の就労。発達障害研究，29 (3)，pp155-163，2007.
- 16) 鈴木良子・八重田淳・菊池恵美：知的障害者の職場定着のための支援要因。職業リハビリテーション，22，pp13-20，2011.
- 17) 谷寛子：宇部市障害者就労ワークステーションにおける障害者支援の記録。第21回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集，pp195-198，2013.
- 18) 若林功・八重田淳：働く知的障害者に対する職場同僚等からのサポート要因の構造の検討。第20回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集，pp254-257，2012.