

一人ひとりの個性を尊重した 職場づくりに向けて

—特別支援学校を卒業した知的障がい者が
活躍できる社会福祉法人をめざして—



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

目 次

1. はじめに	3
一億総活躍社会の実現に向けた取組.....	3
労働市場の推移と働き方改革の必要性	4
障がい者の就労に関する動向	5
 2. 特別支援学校知的障害教育校における高齢者介護施設・事業所への就労状況 アンケート	 8
ねらい	8
調査概要	8
調査結果	9
まとめ ～調査結果を踏まえて	14
 3. 特別支援学校知的障害教育校卒業生が安心して働くことのできる職場環境を 実現するために（座談会）	 16
趣旨等	16
POINT① 言葉だけの指示では難しいケースも。明確でわかりやすい指示がポイント.....	16
POINT② 「就職」から「定着」へとシフトするいま、学校、保護者、支援機関、事業者が常にタイ アップする仕組みを	18
POINT③ 時代とともに学校での学び、作業学習も変化	19
POINT④ 知的障がいに対する理解を広めることが大切	20
POINT⑤ 特別支援学校との連携	21
POINT⑥ 自法人における受け入れだけでなく、多様性を認め合うことのできる社会の実現に寄与 することが社会福祉法人の使命	21

4. 事例紹介 23

はじめに 23

CASE① 障がい者の状況を細かく把握するためのサポート体制の整備

（社会福祉法人永光会：群馬県） 23

CASE② 障がい者の就労支援とアセスメント

（社会福祉法人三活会：福岡県） 25

CASE③ それぞれの個性に応じて、業務のあり方を見つめなおす

（社会福祉法人愛生会：秋田県） 27

5. 参考資料 29

1. はじめに

一億総活躍社会の実現に向けた取組

我が国では、少子高齢社会の進展や人口減少社会の到来、暮らしや働き方に関する価値観の多様化等にもとない、地域でのつながりが弱まり、人びとの生活領域における「ともに支え合う機能」が脆弱化しています。

支え手側と受け手側が固定されるのではなく、一人ひとりがそれぞれに役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍することのできる「いまの時代に即したつながりの構築」に向けては、一人ひとりの個性を尊重し、主体的に地域を創っていく姿勢を育むことができるような仕組みへと転換していかなければなりません。

一方、「ニッポン一億総活躍プラン」においても同様に、少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが生きがいを感じられる社会を創るための基本的な考え方が示されています。

<一億総活躍社会とは>

- 若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会
- 一人ひとりが、個性と多様性を尊重され、家庭で、地域で、職場で、それぞれの希望がかない、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる社会
- 強い経済の実現に向けた取組を通じて得られる成長の果実によって、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが更に経済を強くするという『成長と分配の好循環』を生み出していく新たな経済社会システム

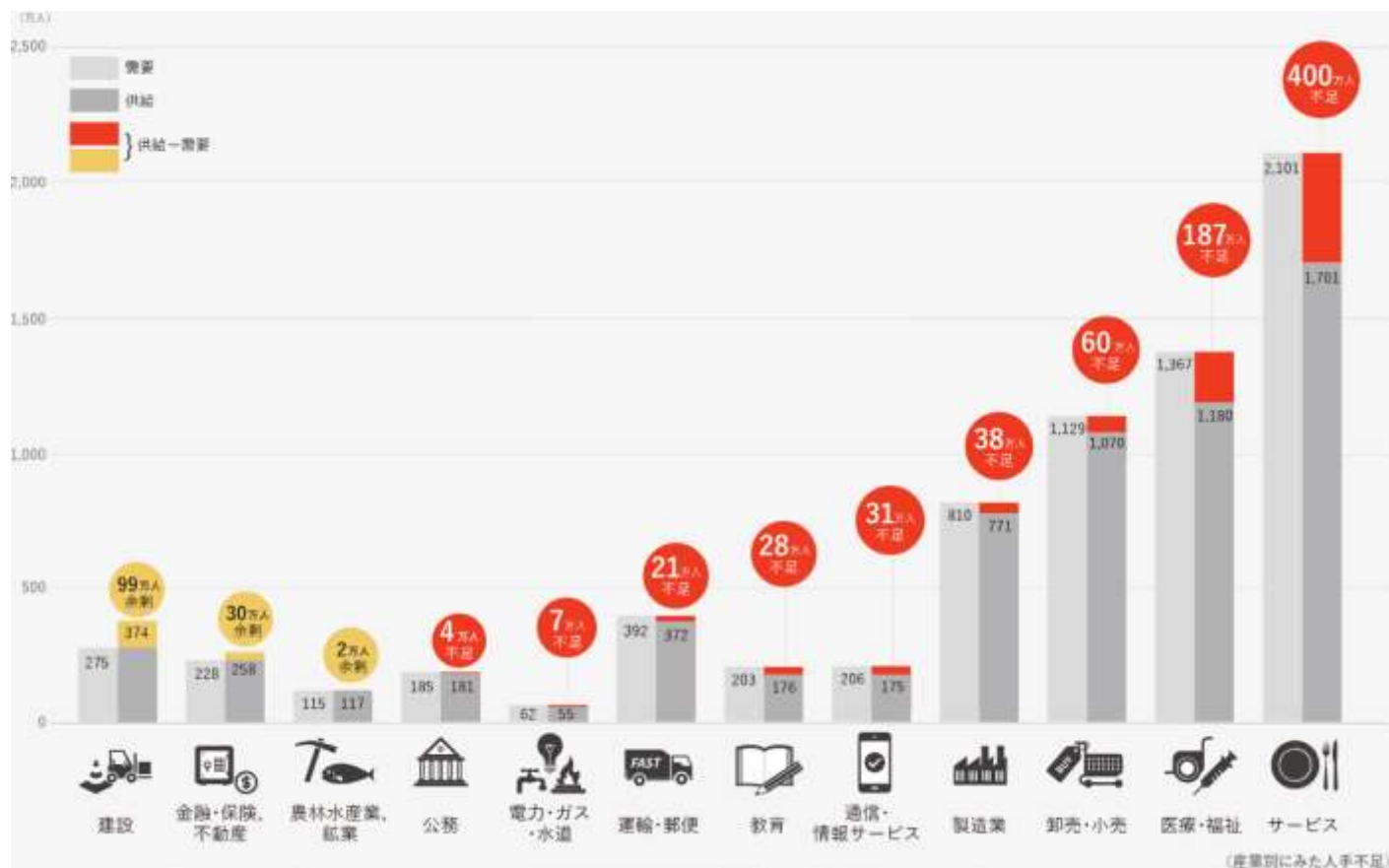
「ニッポン一億総活躍プラン」（首相官邸）

住民が主体的に支え合い、一人ひとりが生きがいを感じることでできる社会の実現に向け、高い非営利性・公益性を有する社会福祉法人は、これまで長い歴史のなかで地域と寄り添いながら培ってきた専門性、ノウハウを最大源に活かした取組を実践し続け、社会からの信頼と期待に応えていくことが重要です。



労働市場の推移と働き方改革の必要性

パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030」によると、2030年には、7,073万人の労働需要に対し、6,429万人の労働供給しか見込めず、「644万人の人手不足」となると推測されています。また、産業別でみると、今後も大きな需要の伸びが予測される医療・福祉業は、「187万人の人手不足」が見込まれており、サービス業に次いで人手が不足する予測が示されています（下図参照）。



「労働市場の未来推計 2030」（パーソル総合研究所・中央大学）

少子高齢化、人口減少とともに生産年齢人口の減少が加速し、さらには育児や介護との両立など、働く方のニーズが多様化している状況において、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが重要です。

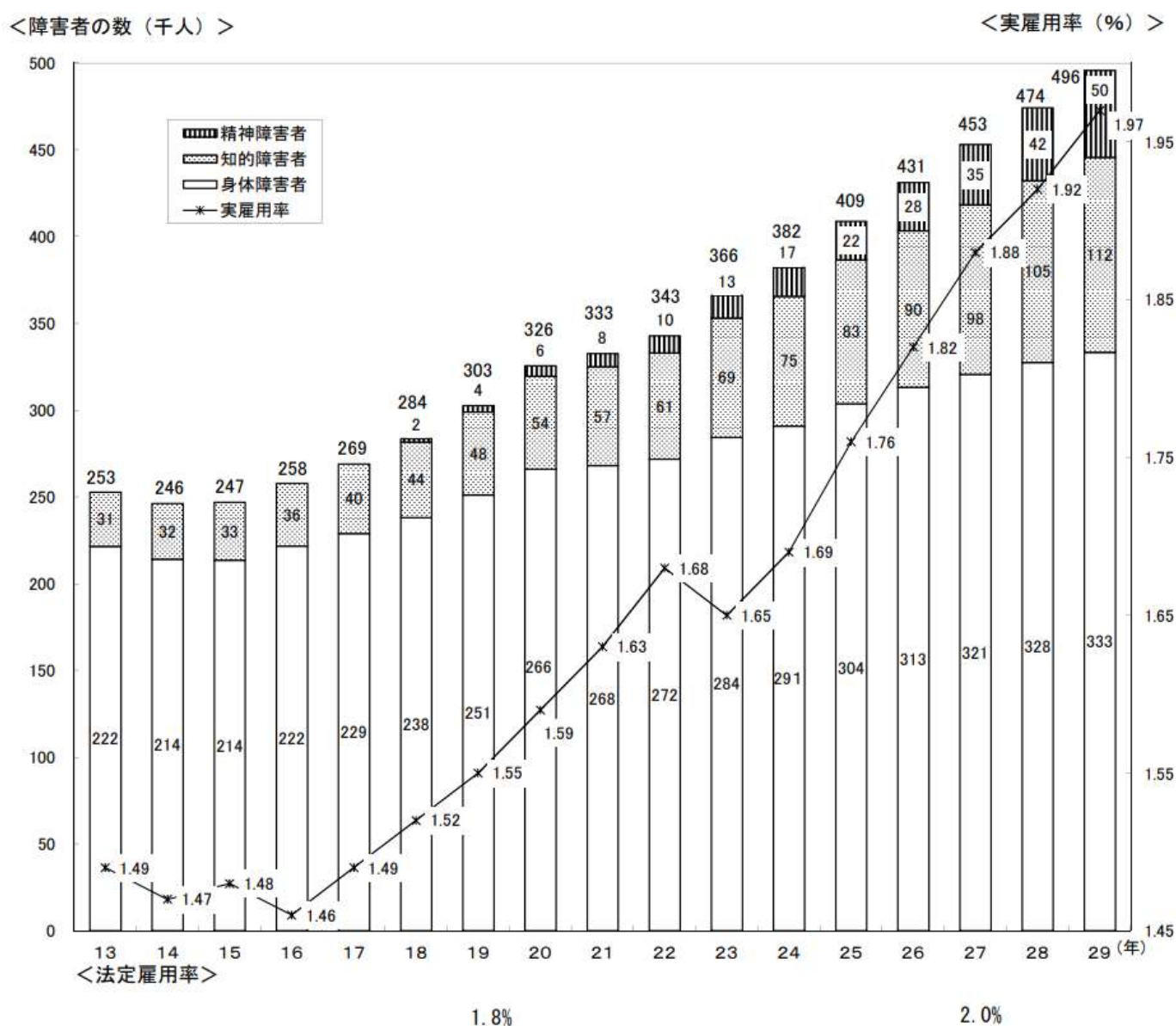
このような課題を解決するためには、障がい、ジェンダー、世代、人種、文化、宗教といった個性が尊重され、多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた「真の働き方改革」を積極的に推進していかなければなりません。

障がい者の就労に関する動向

障害者雇用促進法では、障がい者が働く意欲と能力に応じて、地域社会で働きながら暮らすことができるよう、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、民間企業の場合は2.0%）以上の障がい者を雇うことが義務づけられています。

障がい者雇用の現状について、下表のとおり、企業の障がい者雇用に対する理解の深まりや、障がい者本人の就労意欲の高まり等が相まって、雇用の量的な側面については、着実な進展が見られる状況にあります。

<実雇用率と雇用されている障害者の数の推移>

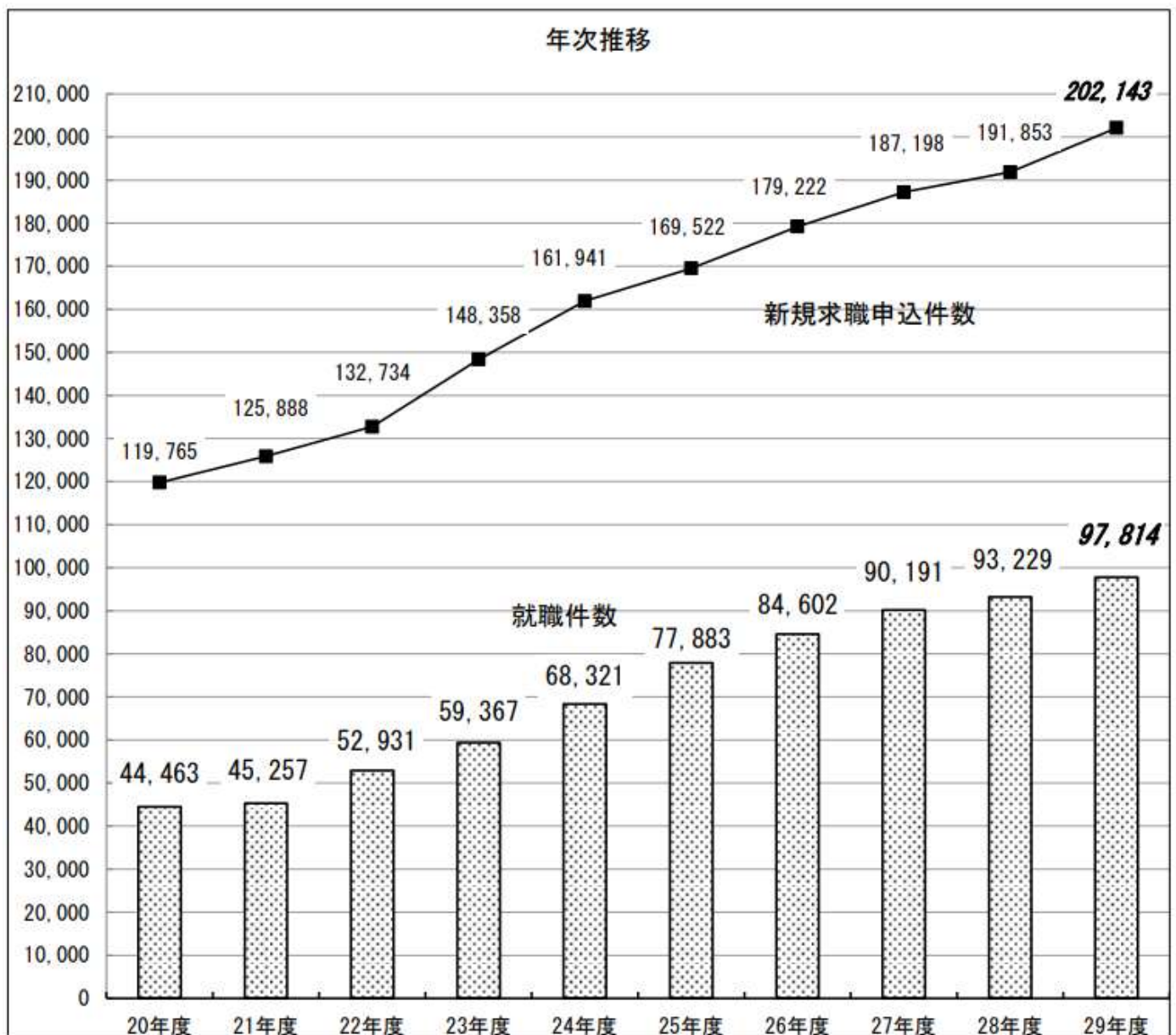


「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省）

また、下表のとおり、就労を希望する障がい者数も同様に、増加傾向にあります。

「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 報告書」（厚生労働省）においては、「就労を希望する障害者の障害特性等が多様化している中、その希望や特性等に応じた働き方を実現していくためには、雇用の質に着目した取組が必要であるとの意見が多く示された」と指摘されており、障がい者雇用の量的な側面のみならず、質的な側面も進展させていくためには、事業主が一人ひとりの障がい特性や家族としての意向等を考慮し、安心して働き続けられる環境を整備していかなければなりません。

＜ハローワークにおける障害者の職業紹介 就職件数及び新規求職申込件数の推移＞



「ハローワークを通じた障害者の就職件数が9年連続で増加平成 29 年度 障害者の職業紹介状況等」

(厚生労働省 Press Release)

一方、「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえて策定された「働き方改革実行計画」では、「障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」に関して、下記のとおり記載されています。

＜障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進＞

障害者等に対する就労支援を推進するにあたっては、時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

近年、障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約 3 割が障害者雇用ゼロとなっているほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。また、就労に向けた関係行政機関等の更なる連携も求められている状況にある。

このため、2018 年 4 月より法定雇用率を引き上げるとともに、障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講を進めるほか、障害者雇用に関心のある企業・OB 等の紹介・派遣を行う。

また、発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

さらに、障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度の活用促進を図るとともに、ICT の活用を進め、仲介事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援する。

加えて、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図るとともに、農業に取り組む障害者就労施設に対する 6 次産業化支援など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

今後、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う。

「働き方改革実行計画」（首相官邸）

障がい者雇用の量的・質的な側面の進展に向け、私たち社会福祉法人は、自法人における受け入れ体制の整備とともに、就職を希望する障がい者の支援や、障がい者の雇用に課題を抱える事業者に対する支援等を展開することで、本来の使命・役割を果たしていくという姿勢が求められます。



2. 特別支援学校知的障害教育校における 高齢者介護施設・事業所への就労状況アンケート

ねらい

現在、特別支援学校知的障害教育校から高齢者介護施設・事業所等への就職や現場実習の依頼が増えており、とりわけ障害福祉事業を運営する社会福祉法人等と連携している特別支援学校は、児童・生徒のステップアップ支援および進路就職先として、高齢者介護施設・事業所等を選定することが多くなっている状況にあります。

こうした状況をふまえ、本会では、多様性を受け入れる社会福祉の職場づくりに向けて、高齢者介護施設・事業所が、特別支援学校知的障害教育校卒業生一人ひとりの個性や障がい特性を考慮した受け入れ体制を構築することができるよう、まずは特別支援学校知的障害教育校高等部卒業生の就労状況の実態等を把握するために、特別支援学校知的障害教育校に対し下記のアンケート調査を実施しました。

調査概要

(1) 目的

特別支援学校知的障害教育校高等部卒業生の高齢者介護施設・事業所への就労状況の実態を把握すること等を目的とし、多様な働き方を受け入れる社会福祉の職場づくりの展開に向けた基礎資料とする。

(2) 調査期間

2017年12月27日～2018年1月31日

(3) 調査対象

文部科学省より提供を受けた全国の都道府県立・指定都市・国立・私立の特別支援学校一覧のうち、①知的障害を教育対象としている、②高等部を設置している学校計603校（2017年12月21日時点）

(4) 調査方法

郵送により調査票を送付。FAX またはメールにて回収

(5) アンケート構成

- 卒業生の高齢者介護施設・事業所への就職状況、職務内容について
- 高齢者福祉を学ぶコース・授業の設置状況と教育内容、高齢者介護施設・事業所への現場実習について
- 高齢者介護施設・事業所への就職を取組む上での弊害・意見（自由記述）



調査結果

回収率

55%（集計対象数 333 件）

問 1 - (1) 卒業生の就職状況

- 平成 28 年度の高等部卒業生で就職（パート就労含む）したのは 2,451 人（うちパート 1,573 人）であり、1 校あたりの平均就職者数は 7.4 人（うちパート 4.8 人）。
- このうち、高齢者介護施設・事業所への就職人数は 272 人（うちパート 183 人）であった。

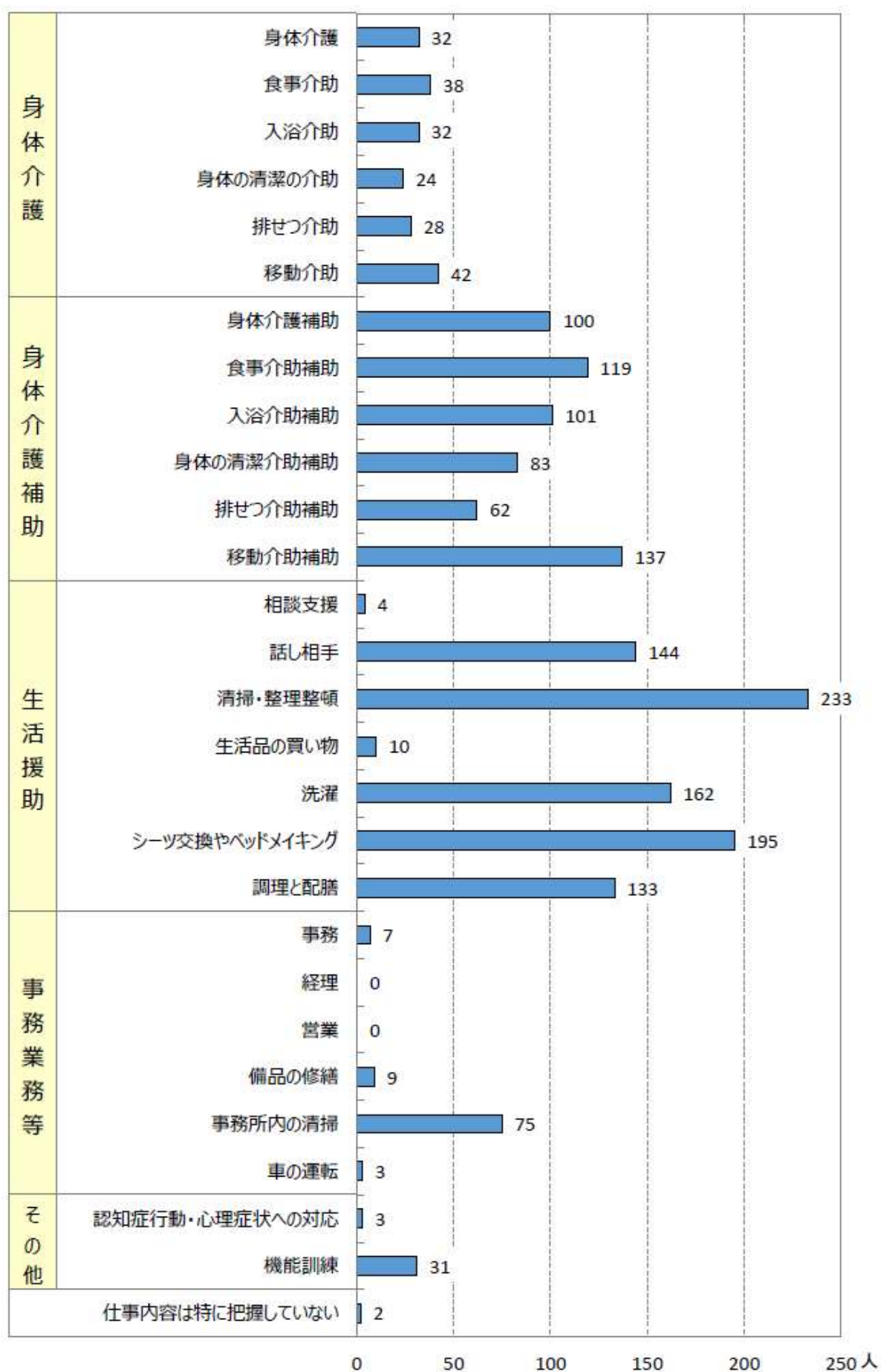
	件数	平均	最大
1 就職した人数	2,451 人	7.4 人	66 人
(うちパート)	1,573 人	4.8 人	40 人
2 高齢者施設への就職人数	272 人	0.8 人	10 人
(うちパート)	183 人	0.6 人	5 人

問 1 - (2) これまでに高齢者介護施設・事業所に就職した卒業生の職務内容

- 高齢者介護施設・事業所での職務内容として、最も多かった回答は、「清掃・整理整頓」であった（233 件）。
- ほかに職務内容として多かった回答としては「シーツ交換・ベッドメイキング」が 195 件、「洗濯」が 162 件、「話し相手」が 144 件であり、いずれも「生活援助」に分類される内容であった。



<高齢者介護施設・事業所での職務内容>



問 2 - (1) 高齢者福祉を学ぶコースや授業の設置状況

- 高齢者福祉を学ぶコースを設置している、もしくは高齢者福祉を学ぶ授業を行っているとは回答したのは、あわせて 48 校（14.4%）であった。

＜高齢者福祉を学ぶコース・授業の設置状況＞

	件数	割合
①高齢者福祉を学ぶコースを設置している	11	3.3%
②高齢者福祉を学ぶ授業を行っている	37	11.1%
③コース・授業を設置していない	280	84.1%
複数回答のため無効	4	1.2%
無回答	1	0.3%
合 計	333	100.0%

問 2 - (1) - 2 高齢者福祉を学ぶコースや授業の設置開始年度

- 設置年度で最も多かったのは平成 25 年度で 9 校（18.8%）であった。

＜設置開始年度＞

	件数	割合
平成 11 年度	1	2.1%
平成 13 年度	1	2.1%
平成 14 年度	1	2.1%
平成 18 年度	2	4.2%
平成 19 年度	1	2.1%
平成 21 年度	4	8.3%
平成 22 年度	4	8.3%
平成 23 年度	1	2.1%
平成 24 年度	6	12.5%
平成 25 年度	9	18.8%
平成 26 年度	2	4.2%
平成 27 年度	5	10.4%
平成 28 年度	5	10.4%
平成 29 年度	4	8.3%
無回答 無効	2	4.2%
	48	100.0%

問 2 - (1) -3 高齢者福祉を学ぶコースや授業の未設置校の今後の設置予定

- 未設置と回答した 280 校において、今後、設置予定があると回答した学校はなかった。

問 2 - (2) 高齢者介護施設・事業所での現場実習の実施

- 平成 28 年度に生徒に高齢者介護施設・事業所で現場実習を実施した学校は 261 校（78.4%）であった。

<高齢者介護施設・事業所での現場実習>

	件数	割合
実施した	261	78.4%
実施していない	66	19.8%
無回答	6	1.8%
合 計	333	100.0%

問 2 - (2) -2 平成 28 年度に現場実習を実施した生徒数

問 2 - (2) -3 平成 28 年度に現場実習を受け入れた高齢者介護施設・事業所数

- 平成 28 年度に現場実習を実施した生徒数は 2,799 人、生徒の現場実習を受け入れた高齢者介護施設・事業所数は 934 か所であった。

<現場実習を実施した生徒および受け入れた高齢者介護施設・事業所数>

	件数	平均
現場実習を実施した生徒数	2,799 人	10.7 人
実習を実施した高齢者介護施設・事業所の数	934	

**問 3 - (1) 特別支援学校知的障害教育校における高齢者介護施設・事業所への就職について、
取り組むうえで弊害に感じていること（自由記述）**

以下のような回答があった。

※一部抜粋・整理

<①障がい特性への理解、受け入れ体制について>

- ・ 「終わりがわからない」「どのくらいやればよいかわからない」など、求められる量、質がわかりづらい
- ・ 職員によりやり方が違う場合や違う指示が出る場合に戸惑う
- ・ 障がいに対する十分な配慮がなく、離職してしまう
- ・ 実習と雇用後の業務の変化から定着につながりづらい
- ・ 就労先で求められる能力に生徒の実態が合わない
- ・ 指導体制が取れないため、実習等を断られる

<②高齢者介護施設・事業所において求められる専門性について>

- ・ 介護の資格取得や技術の向上のための研修会等の実施が難しい
- ・ 施設利用者の言動に応じた臨機応変な対応やコミュニケーションが難しい

<③職場⇄住まいの移動について>

- ・ 公共交通機関を利用できない、便が悪いため実習や就労に結びつかない

**問 3 - (2) 特別支援学校知的障害教育校における高齢者介護施設・事業所への就職について、
高齢者介護施設・事業所への意見（自由記述）**

以下のような回答があった。

※一部抜粋・整理

<①障がい特性に対する理解と業務内容の明確化・整理について>

- ・ 障がい特性にあわせた業務内容の設定やガイドラインの明示、環境の整備
- ・ ジョブコーチ等の支援の活用
- ・ 障がい特性の理解と職員の指導方法の検討

<②積極的な実習の受入れ>

- ・ 実習で本人の可能性を広げ、職域を広げてほしい
- ・ 実習期間中からの特別支援学校との連携、支援方法の共通理解を深めたい



まとめ ～調査結果を踏まえて

●障がい特性に対する理解を深める

特別支援学校を卒業した知的障がい者が、安心して働くことのできる職場環境を実現するためには、高齢者介護施設・事業所の職員が「障がい特性」に対する理解を深めていくことが重要です。

「平成 30 年度版 就業支援ハンドブック」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、知的障がいの職業的課題として、下のような事項が挙げられています。加えて、「知的障害の特性は、一人ひとりによって異なり、また、職業的課題は社会的・環境的条件や支援・配慮の有無・程度との相互関係の中で変わりうるものであることに充分留意しなければならない」とされています。

<知的障害の職業的課題>

- ・ 具体的なことに比べ、抽象的なことを理解する力が弱い。
- ・ 読み書きや言葉の理解、計算の能力に制限がある。
- ・ 作業手順を覚えたり、課題の処理に時間がかかる。
- ・ 一度に複数の指示を出されると指示が抜ける。
- ・ 空間的な理解・判断が苦手である。
- ・ 段取りや手順を考えたり、工夫することが難しい。
- ・ 同じことを場面を変えて応用することが難しい。
- ・ 過去の経験や知識を組み立てて推理したり、問題解決法を考えることが難しい。
- ・ 同じ失敗を繰り返すことがある。
- ・ 周りの状況に気付かず、周囲に配慮することが難しい、あるいは、その幅の広さに制限がある。

「平成 30 年度版 就業支援ハンドブック」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

高齢者介護施設・事業所の職員が知的障がいの特性を深く理解し、一人ひとりの個性にあわせて対応することのできる「実践力」を身につけるためには、各種研修会等における学びの機会だけでなく、特別支援学校知的障害教育校や障害福祉施設・事業所の視察等、多くの個性に触れることのできる機会をつくりだすことが大切です。

多種多様な学びの機会の創出に向けては、自法人が経営する障害福祉施設・事業所等を活用した取組のみならず、さまざまな機関等と「連携」しながら実践し、それぞれの理念に基づく取組や地域の実情を考慮した取組等を知ることが重要です。このような多種多様な学びを通じて、障がい特性等に対する幅広い知識・ノウハウが得ることができ、それが一人ひとりの個性を踏まえた支援を展開できる人材の育成に直結します。



【参考】＜認知障害に対する環境調整において考慮すべきポイント＞

- ・ 入力の制限
→ 情報伝達は処理能力の範囲内に納めること。
- ・ 作業の分割
→ 一度に処理できない複雑な作業は簡単な作業へ分割し、処理しやすくすること。
- ・ 構造化
→ 理解しやすい構造化された環境を整備し、混乱や間違いを少なくすること。
- ・ 手がかり
→ 行動をはじめるきっかけとなるように、適切な視覚、聴覚刺激を示すこと。
- ・ 失敗のない学習
→ 失敗経験の少ない学習を行うこと。
- ・ ストレス・疲労を減らす
→ 十分な時間を取ることを許し、疲れないようにすること。

「平成 30 年度版 就業支援ハンドブック」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

●特別支援学校、保護者、関係機関等との連携・協働

知的障がいの特性は、一人ひとり異なるため、特別支援学校の進路指導を担当する教員や保護者等と連携し、きめ細やかな情報共有を図ることで、生徒の障がい特性に対する理解をより深めることができます。生徒の障がい特性の特徴や、学校での生活の様子を考慮したうえで、「どのような業務を任せ、どのような教育・支援体制を整備し、施設・事業所の職員に対しどのようなことを知らせておくべきなのか」など、事前に対応方策を決めておくことが大切です。

また、自法人に就職した後も、定期的に特別支援学校の進路指導を担当する教員や保護者、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携し、「さらに活躍することのできる場を広げるために、どのようなサポートが必要なのか」等について協議することで、本人にとって居心地のよい職場環境を実現することができます。

加えて、自法人に就職する生徒に対するサポートだけでなく、地域の障がい者の就労支援や、地域住民が障がいに対する理解を深めるための取組等を通じて、だれもが生きがいを感じることのできる社会づくりに寄与する姿勢が求められます。

【参考】＜特別支援学校高等部学習指導要領＞

（第 1 章 総則より一部抜粋）

大学や専門学校、教育訓練機関等における教育や社会的・職業的自立、生涯にわたる学習や生活のために、高等部卒業以降の進路先との円滑な接続が図られるよう、関連する教育機関や企業、福祉施設等との連携により、卒業後の進路に求められる資質・能力を着実に育成することができるよう工夫すること。



3. 特別支援学校知的障害教育校卒業生が安心して働くことのできる職場環境を実現するために（座談会）

趣旨等

●趣 旨

「特別支援学校知的障害教育校における高齢者介護施設・事業所への就労状況アンケート」において浮き彫りになった課題等を踏まえ、特別支援学校の立場、保護者の立場、障がい者の職業的自立を推進する機関の立場からそれぞれ特別支援学校知的障害教育校卒業生が高齢者介護施設・事業所で、安心して働くことのできる職場環境を実現するために求められる視点等について座談会を通してご教授いただきました。

●収録日

2019年1月23日

●出演者

全国特別支援学校知的障害教育校PTA連合会 会長 木村 加代子 氏

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業リハビリテーション部総括調整室 室長 那須 利久 氏

全国特別支援学校知的障害教育校長会 会長 大井 靖 氏

全国特別支援学校知的障害教育校長会 事務局長 田邊 陽一郎 氏

東京都立水元小合学園就業技術科 進路指導主幹 西村 健 氏

全国青年会 会長 塘林 敬規

●進 行

全国青年会 研修企画委員会 副委員長 島田 幸治

POINT① 言葉だけの指示では難しいケースも。 明確でわかりやすい指示がポイント

島 田：

「特別支援学校知的障害教育校における高齢者介護施設・事業所への就労状況アンケート」の結果から、さまざまな課題が見えてきました。まず、保護者側の視点から、高齢者介護施設・事業所への就労に関して、現状と課題認識等について教えていただけますか。



木 村：

全国特別支援学校知的障害教育校 PTA 連合会は、10 万世帯を超える加盟数、学校ですと分校・分教室を含め 800 校を超え、年々増えている状況です。

現在、知的障がい者の量的な雇用は増加傾向にあるものの、本人と事業所間のマッチングの部分で、トラブルが原因となり辞めてしまうことがあると聞いています。保護者としても、不安に思う方も多いようです。

高齢者介護施設・事業所への就労に関しては、実際にさまざまなかたちでのインターンシップの実施等、徐々に進みつつある印象を抱いています。進路指導を担当する先生とお話すると、実際に卒業生を受け入れている事業所から「こういう時はどうしたらいいですか」といった問い合わせが増えているようで、その点についてはありがたいと感じています。業務内容としては、清掃やベッドメイキングといった生活援助だけでなく、利用者の話し相手という仕事も徐々に増加していると聞きます。知的障がい者が高齢者介護施設・事業所で活躍することができる場が幅広くなってきたと感じています。



木村 加代子 氏

ただ、つい先日、ある保護者から、「開設したばかりの特別養護老人ホームで実習した際、業務の内容を明確に指示してもらえず、本人が困ってしまっていた」とうかがいました。例えば、清掃業務をお願いするときに、ただ単に掃除機を渡すだけでは、具体的な業務内容を理解することはできません。

とくに自閉症の子は、言葉の指示だけで理解し、行動することがとても苦手なケースが多いようです。ある学校では、「自分の目で見て、そのとおり正確にこなしていくこと」が得意な自閉症の子どもに指示するときは、視覚的に理解できるよう、やらなければならないことをすべて撮影して iPad で見せているそうです。そういうツールの工夫が大切であると考えています。

また、保護者として不安に思うのが、同じ職場で働く現場の職員との間で起こるトラブルです。管理職や人事担当者だけでなく、実際に本人と触れ合う機会の多い現場の職員の方がたの障がいに対する理解を深める取組が必要だと思っています。

加えて、公共交通機関での移動についても、不安があります。移動手段のサポートや、通勤ラッシュの時間帯を避けるかたちで出勤時間を変更するなど、配慮をいただくと保護者としても安心ですね。

島 田：

ありがとうございます。高齢者介護施設・事業所の職員が障がい特性に対する理解を深められるような取組が必要不可欠ですね。また、保護者の方がたが安心して職場へ送り出せるよう、職場での様子を定期的に報告したり、保護者側の不安を施設・事業所と共有できるよう、面談を実施するなど、保護者の方がたと施設・事業所の距離を縮めることも大切です。



島田 幸治

塘 林：

交通事情については、都市部と地方部で大きく違いがあるのかもしれませんが。地域によっては、自家用車がなければ隣町でさえもスムーズに移動できないことがあります。ある施設では、利用者の自宅まで迎えにいく際、知的障がいのあるスタッフも一緒に迎えにいき、施設までの移動中に知的障がいをもつスタッフが車のなかで利用者対応をしている、と聞きました。このように、一人ひとりの事情を考慮した柔軟な視点が必要ですね。

**POINT② 「就職」から「定着」へとシフトするいま、
学校、保護者、支援機関、事業者が常にタイアップする仕組みを**

島 田：

私の所属する法人でも、特別支援学校を卒業した知的障がいのある方が働いています。体調等によって、スムーズに業務をこなすことが難しいときがあり、最初はどうように接したらよいか、またどのような点に配慮すべきなのかわかりませんでした。悩みごとを抱えているときは、随時職員が対応しながら、働きやすい雰囲気づくりのために、社員旅行にも参加を促すなど、さまざまな取組を通じて、いまでは職場が安心して生活できる一つの居場所のようになっています。最初は清掃業務のみを担っていましたが、徐々に仕事の幅も広がり、現在は洗濯業務も担当していただいています。

高齢者介護施設・事業所の仕事は多様ですが、障がい者が活躍できる場面がたくさんあると感じています。

那 須：

私の子どもは、知的障がいと自閉症をもっていて、特別支援学校卒業後、学校の給食センターに就職してから4年、バックヤード業務を担っています。

4年のあいだで、担当する業務、職場環境の変化等から、本人の気持ちも変化していきました。その



那須 利久 氏

変化を汲み取り、本人が安心できる職場環境であり続けるためには、企業の方だけに対応をお願いするのではなく、定期的に学校や支援機関、保護者等が職場を訪問をして情報共有ができるような関係性の構築が大切であると考えています。そうすると、ささいな変化にも気づくことができ、支援機関としても早めに対応策を検討することもできます。

厚生労働省の検討会等においては、現在、障がい者雇用について、とくに「定着」の観点から議論が進められています。ますます職場と学校、支援機関、保護者等が一体となり、障がい者をサポートしていく取組が期待されるなか、常にさまざまな団体等が連携・協働し、それぞれが強みを活かしながら障がい者を支援することのできる仕組みづくりが重要です。



塘 林：

何か問題が発生してから対応するのでは、本当に遅いと思います。日ごろからスムーズに適切な支援を展開できるスキームを構築しておかなければなりません。

POINT③ 時代とともに学校での学び、作業学習も変化

島 田：

全国特別支援学校知的障害教育校長会（以下、全知長）会長の大井さん、事務局長の田邊さん、都立水元小合学園で進路指導を担当されている西村さんより、実際に子どもたちを教育している立場からお話いただけますか。

大 井：

私が進路指導をしていた平成 20 年頃といまを比較すると、非常に変わってきていると感じます。当時は、知的障がい者の雇用職種について、徐々に広がりを見せてきた状況でしたので、新たな職域拡大をめざした子どもたちの働く力をどのように伸ばしていくかが私たちの課題でもありました。

特別支援学校での学びも、大きく変わってきています。各地域それぞれに技能検定を取得する取組が全国に広がっています。また、西村さんが勤める都立水元小合学園のような、就労するための技術の取得に特化した学校も徐々に増えています。



大井 靖 氏

田 邊：

全知長の調査では、平成 30 年 3 月の特別支援学校知的障害教育校高等部卒業生の企業就労率は約 33%で、この数字は毎年少しずつ上がっています。なかには 20%台前半の県もあれば、40%を超える県もあります。

また、技能検定について、47 都道府県のうち 30 都道府県が独自に基準を定め、実施しています。喫茶接遇に関する検定が多く、そのほかに部屋の清掃やトイレ清掃などの清掃技能にチャレンジしている地域もあります。

私が勤務する都立江東特別支援学校の普通科では作業学習が行われています。作業学習について、昔は製造業関連が非常に多かったのですが、いまでは事務や食品製造、接客、パソコン作業等、時代のニーズに合わせ、作業学習の内容も幅広いものとなっています。また、マナー（名刺の渡し方やお辞儀の仕方など）やコミュニケーション能力の向上をめざす作業学習に取り組むところもあります。



田邊 陽一郎 氏

島 田：

西村さんが所属する水元小合学園は、就労するための技術の取得に特化した新しいタイプの学校ですね。

西 村：

当校では、卒業後の10年間を見据え、企業がどのような活躍を期待しているのか、企業とやりとりをしながら学校側で整理し、それを学校の評価基準にしています。

例えば、1年生では、まず「働くことを知る」をテーマに、職場で求められる身だしなみ、あいさつを学ぶことに焦点を絞り、教育しています。2年生では、社会人として働くための生活習慣の改善に取り組みます。そして3年生では、実際の勤務形態に対応するため、企業での実習等を実施します。当校では、平成30年に第1期生が卒業し、全員が企業に就職することができました。



西村 健 氏

POINT④ 知的障がいに対する理解を広めることが大切

島 田：

受け入れ側である事業者の意識について、お考えを聞かせてください。

那 須：

障がい者に対する理解を一般社員まで浸透させていくための取組が必要であると感じています。一般職員から、「トップの考えはわかるけど、どのように接したら良いか分からない・・・」といった声も挙がっていると聞きます。

知的障がい者を受け入れている法人の職員が障がい特性等に対する理解を深めていかなければならないと感じています。まずは知的障がい者を受け入れるための地ならしが必要です。一番怖いのは、無関心です。私には関係ないからという発想にならないよう、注意が必要です。

塘 林：

知的障がい者が社会のなかで、そして地域のなかで活躍していくために、私たち社会福祉法人は、自法人における受け入れ体制の構築のみならず、関係機関と連携しながら、知的障がいに対する正しい理解を社会に広めるための取組を進めていかなければなりません。



塘林 敬規

POINT⑤ 特別支援学校との連携

島 田：

特別支援学校知的障害教育校卒業生を高齢者介護施設・事業所への就職につなげるために、どのような取組が必要なのでしょう。

田 邊：

生徒にとって、オフィスの清掃やスーパーでの商品の陳列業務などの仕事は、イメージが湧きやすいですが、高齢者介護施設・事業所において介護が必要な方や認知症の方等の生活を支える仕事に就くことは、核家族化が進むいまの時代において、イメージが湧きづらいのではないのでしょうか。そのため、高齢者介護施設・事業所で働きたいという気持ちが生まれるよう、生徒と高齢者等がかかわる機会を積極的につくっていく必要があると思います。

島 田：

社会福祉法人は特別支援学校とどのようなかたちでかかわりを持つべきでしょうか。

大 井：

どのような障がい特性があり、どのような環境で、どのような仕事が任せられるのかをイメージするためにも、社会福祉法人の皆さまには実際に生徒さんの授業風景や、いきいきと活動している場面を見学していただきたいと思います。

田 邊：

特別支援学校の教員が、実際に高齢者介護施設・事業所の仕事を具体的に理解することも必要かもしれません。まずは、社会福祉法人の担当者と特別支援学校の教員が関係性を構築するところからはじめると良いのではないのでしょうか。

POINT⑥ 自法人における受け入れだけでなく、多様性を認め合うことのできる社会の実現に寄与することが社会福祉法人の使命

島 田：

非営利性・公益性を有する社会福祉法人として、自法人において知的障がい者を受け入れるのみならず、知的障がい者と高齢者が触れ合う機会や、地域住民が障がい特性について学ぶことのできる機会を積極的につくっていくことで、多様性を認め合うことのできる社会の実現に寄与していかなければならないと実感しています。

最後に皆さまから社会福祉法人が担うべき役割についてお話ししたいと思っています。

木 村：

PTAは主に学齢期を対象とした活動を展開していますが、とくに卒業後は、地域とのつながりは欠かせないと考えています。



知的障がいのある子どもが地域の子どもたちとともに活動し、学びあうことで、それぞれがさまざまな個性を認め合うことのできる人に成長していくことができます。社会福祉法人が中心となり、関係機関と連携しながらそのような機会をつくりだしていただけることを期待しています。

那 須：

座談会を通じて、社会福祉法人で働くことは、「地域とのつながりがある」という点で、他の民間企業にはない特徴があるとあらためて感じました。民間企業にはまねできない、社会福祉法人だからこそ実践できる取組を推進するとともに、その「社会福祉法人ならではの魅力」を広く発信していただきたいと思います。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障がい者雇用に関し、「障害者雇用管理サポーター」が事業者の相談に応じ支援を行う「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」など、さまざまな事業を展開しています。ぜひそういったメニューを活用していただきたいです。

大 井：

いま、都立学校には地域貢献活動の実践が求められているなかで、近隣の高齢者介護施設にお花を持っていったり、利用者の方がたの前で歌を歌う、といった活動が展開されています。このような取組の積み重ねが、知的障がいへの理解ならびに高齢者介護施設に対する理解の醸成につながっていくものと捉えています。

100 人の障がい者には、100 通りの個性が存在します。その一人ひとりの個性をよく見つめ、理解したうえで、さまざまな取組を進めていただきたいと思います。

田 邊：

知的障がい者に限らず、地域のなかで、誰もが自分らしく生活することができるよう、特別支援学校としても、社会福祉法人との連携を視野に入れ、検討を進めたいと考えています。

西 村：

例えば高齢者介護施設・事業所の納涼会に、授業の一環として特別支援学校の生徒たちが参加する、といった取組も展開されています。多種多様な交流を通して、それぞれの理解が深まっていくことを期待しています。



4. 事例紹介

はじめに

会員が所属する高齢者介護施設・事業所において、特別支援学校と連携し、卒業生の受け入れを実施している法人の取組から、一人ひとりの個性を考慮した受け入れ体制の構築に向けたポイント等を探ります。

●事例掲載法人一覧

社会福祉法人永光会 特別養護老人ホーム 永光荘（群馬県）

社会福祉法人三活会 特別養護老人ホーム 緑の里（福岡県）

社会福祉法人愛生会 特別養護老人ホーム ケアホームおおゆ（秋田県）

CASE① 障がい者の状況を細かく把握するための サポート体制の整備

社会福祉法人永光会 特別養護老人ホーム永光荘

管理部 総務課 滝田 直衛

●障がい特性を踏まえ、安心して働くことができるよう、サポート体制を構築

1986年に設立された当法人は、現在、特別養護老人ホーム等を経営しています。

2009年、市外にある特別支援学校の担当教諭から、施設近くに自宅のあるAさんについて、実習の受け入れが可能かどうかの問い合わせがありました。学校側は、実習の内容として、施設内清掃や洗濯等生活支援業務を希望されており、当法人の施設内清掃および洗濯業務を担当する職員を実習指導者として、Aさんを受け入れました。

学校より生徒の障がい特性等に関する情報の提供を受けた後、担当する業務の確認をAさん、職員とともに行いました。週5日（9:00～16:00）、計10日間の実習を実施し、その間、実習指導者と協力しながら、真面目に実習に臨んでいました。

また、実習日誌にその日に実施した実習の内容がていねいに記されており、業務内容に対してやりがいを感じている様子をうかがうことができました。実習中は、担当教諭の定期的な訪問があり、適宜サポートを受けながら、問題なく実習を終了しました。

実習終了後、担当教諭よりAさんの当法人への就職の可能性について問い合わせを受け、実習指導者等と協議し、正式に雇用を決定しました。仕事内容については、両親と相談した結果、実習時と同じ業務にあたることとなりました。

当法人で就労するにあたり、課題が生じた際、適宜対応できるよう、Aさんをサポートする職員を配置し、また、個人面談も定期的に実施しました。3年目に入る段階で、これまでの実績を踏まえ、就業時間をフルタイムに変更することをAさんに提案しましたが、現状の就業時間のままが良い、との返事があり



ました。翌年に就業時間について確認、母親のアドバイス等もあり、Aさんは4年目からフルタイムになりました。

●より具体的に業務内容を理解できるよう、「業務マニュアル」を作成

Aさんは、当法人での経験を積むにつれて、こなすことのできる業務が増えていきましたが、常に業務内容を指示する職員がいたためか、指示待ちになってしまっていました。

そこで、指示する職員がいない場合に活用できる業務マニュアルを作成することで、Aさんも安心して一人でも仕事をこなせるようになりました。

また、施設で開催される行事においても、食事のサーブ等を通して、利用者と日常的な会話ができるようになりました。



＜食事のサーブの様子＞

●生活環境の整備に向けては、家族、関係機関等との連携が不可欠

Aさんがより働きやすい環境を実現すべく、Aさんの家族と職場での状況等についてきめ細かい情報共有を図っています。また、就職後の生活環境の整備に向けては、障害者就業・生活支援センターの相談員等との連携は欠かせません。

加えて、特別支援学校から実習や就労を受け入れる場合は、事前に本人の障がい特性を深く理解することが重要であると認識しています。特別支援学校と密に連携し、本人が普段学校でどのような生活をしていて、どのような点に注意しながら接すべきなのか等を共有することが大切であると実感しました。

●多様な人材が活躍することのできる職場づくりをめざして

少子高齢化、人口減少が進行していくなかで、さらに需要の高まる高齢者介護業界における人材不足は、喫緊の課題であると感じています。一方で、「働きたい」と考えている人が障がい、性別、年齢、国籍等、さまざまな理由で就労することができていない現状があるのではないかと考えています。

この課題認識から、当法人では、施設における業務内容をあらためて見つめなおし、サービスの質の向上のために、専門性を最大限に発揮し、重点的に取り組まなければならない業務と、それ以外の業務を現場の職員とともに仕分けする作業を進めています。

業務を仕分けること自体は、難しいことではありませんが、利用者の生活へ与える影響を考慮しながら、仕分けた業務をどのように集約し、どの仕事をどのような人材に任せるのか等を細かく整理する作業に苦悩しています。多種多様な人材が活躍することのできる職場づくりをめざし、できるだけ早くこの作業を完遂できるよう、試行錯誤していきます。

社会福祉法人三活会 特別養護老人ホーム緑の里

施設長 安河内 達

● 社会参加ができていない障がい者を支援するために、障がい雇用をスタート

当法人は、1996年に設立し、現在、高齢者福祉・介護事業、障害福祉サービス事業を運営しています。職員数は約130名で、うち障がい者を2名（どちらも療育手帳の判定はA2）雇用しており、2019年4月には、新たに1名の障がい者を雇用する予定です。

当法人が障がい者雇用に積極的に取り組みはじめたのは、2014年からです。きっかけは多々ありますが、一番の理由は、地域のなかに働く場所が無く、社会参加ができていない障がい者の存在を知ったことです。社会福祉法人として、この状況をどうにかしなければならないと感じ、障がい者雇用をはじめました。

「特別養護老人ホーム緑の里」では、1997年の開設当初より、介護職員（当時は「寮母」という名称）が、日常生活全般の支援（身体介護と生活援助）を行っていました。2000年の介護保険制度がはじまる前は、比較的自立度の高い利用者が多くいました。しかし年々、利用者の要介護状態も重度化し、2008年頃には、いままでのように介護職員が生活全般の支援を行うことが困難な状況になってきました。介護職員が専門性を要する業務に専念できるよう、生活援助の一部（清掃）を行う職員（定年等により第一線を退かれた方）の雇用を開始しました。

それから数年が経過し、特別支援学校の先生と話をする機会がありました。先生の話では、学校を卒業してから働く場所が無い生徒が多く、なかには卒業後の進路が決まらない生徒もいるということを知りました。その当時、当法人は地域貢献活動に力を入れており、この話を聞いた時に、先述した生活援助の一部を福祉施設への就職をめざす障がい者をお願いできないかと考えました。

● 障がい者の雇用にあたっては、ていねいなアセスメントを

2014年9月、ハローワークで雇用相談を行い、求人を出したところ、A氏（18歳・男性・身体障がい）から応募がありました。下肢の障がいのあるA氏は、歩行にやや支障があるものの、一連の清掃業務はできると判断し、雇用を決定しました。A氏は、はじめは時間どおりに出勤していましたが、徐々に遅刻や欠勤をするようになり、また、業務中にトイレに籠り、業務が未完遂になることも多くなりました。どうかA氏の勤務状態を改善できないかとハローワークの担当者に相談し、ジョブコーチ制度を利用しましたが、なかなか改善することができず、しばらく様子を見ましたが、契約解除という結果になりました。

A氏より半年ほど遅く雇用したのは、特別支援学校を卒業したB氏（18歳・男性・知的障がい）でした。当法人に相談があったのは、学校卒業を前にした2月でした。B氏の業務遂行能力等を確認するため、まずは1週間の職場実習を行いました。B氏は、実習期間中、勤務態度も良く、職員と協力しながら指示された業務を遂行する能力がありましたので、雇用を決定しました。雇用開始1ヶ月ほど経ってから、B氏は職員に贈り物を渡すようになりました。職員が受け取りを断ると、その職員のありもしない噂を流布するようになりました。また、業務終了後も帰宅せず、いつまでも休憩室でポータブルゲームをする等、職場で仕事する感覚ではないような様子が見受けられました。職員は、B氏に対し、どのように対応して良いのかわからず、結果として職員との間に溝が生まれてしまいました。その後も、朝起きることができず遅刻や欠勤をすることが増え、3ヶ月で契約終了となりました。

CASE③ それぞれの個性に応じて、業務のあり方を見つめなおす

社会福祉法人愛生会

統括施設長 村木 宏成

●概 要

1986年に設立された当法人は、特別養護老人ホーム、保育所、在宅介護支援センター、障害福祉サービス事業等を経営しています。現在、特別養護老人ホーム ケアホームおおゆで、特別支援学校の卒業生（知的障がい者）が3名勤務しており、うち2名が用務補助、1名が介護補助として勤務しています。

3名が担っている主な業務の内容は、下記のとおりです。

- 廊下・居室・洗面所等の掃除
- 洗濯物の回収
- おしぼりやタオルなどの簡単なたたみもの
- 食器洗い・米とぎ
- シーツ交換
- 入浴介助補助
- 車イス移動介助
- レクリエーション等の補助

●特別支援学校、障害者就業・支援センターと連携し、きめ細やかなサポートを

特別支援学校の進路指導担当者がハローワーク職員とともに当法人を訪れ、障がい者雇用について相談を受けたことがきっかけです。地域の障がい者が活躍することのできる場を提供できるよう、特別支援学校との間でやりとりを進め、洗濯たたみ・掃除等施設側として知的障がい者に担っていただきたい業務を提示し、それに対して本人ができる業務内容を検討したうえで、雇用を決定しました。

3名の知的障がい者が就職してからは、いまの仕事の進捗を随時職員が確認し、必要に応じてサポートできる体制を構築しています。また、仕事の幅を広げ、本人の可能性を拓くことができるよう、本人の仕事の慣れ具合や体調等を考慮しながら、異なる仕事にもチャレンジしています。

基本的には、部署の主任が主に仕事面（業務進捗のチェック、業務内容に対する意向調査 等）におけるサポートを行っています。また、障害者就業・支援センターと連携し、定期的に同センター職員と仕事の様子等について共有しています。とくに、金銭面の管理や過呼吸の際の病院の調整等、日常生活面のサポートもていねいに行っています。

2017年に就労継続支援B型事業所を開設後、これまで以上に特別支援学校とかかわりをもつようになりました（実習の受け入れの機会の増加、卒業生の進路・就職状況の共有、在校生の保護者に対する事業所の説明等）。この特別支援学校とのつながりから、当法人に所属する職員の知的障がいに対する理解も進んできたように感じています。

●それぞれの個性から生じる課題に対し、業務を細分化することによって対応

これまでに、3名の知的障がい者が働くなかで生じた課題に対し、次のような対応を図り、問題の解決に向けた取組を進めています。

- 【洗濯物】たたむことは上手にできるが、洗濯物に記された名前が読めず、だれの洗濯物が仕分けができなかった。
⇒利用者それぞれに個別のネットを用意し、そのネットで洗濯物を事前に仕分けしておくことで解決。
- 【通 勤】車の免許が所持していないため、限られた時間・曜日（土日が運休）しか運行しないバスで通勤している。
⇒免許取得にチャレンジ中。
- ベッドのフラットシーツは、織り込みが難しく、シーツ交換することができない。
⇒簡単に織り込むことのできるボックスシーツに変更。介護職員の負担軽減にもつながった。

特別支援学校卒業生を受け入れ、障がい特性に対する理解を深め、それぞれの個性にあわせた取組を進めるなかで、現状の業務の進め方に障がい者が合わせるのではなく、業務を細分化し、それぞれの個性に合わせるかたちで、業務の進め方、あり方を変えていく視点が重要であるとあらためて認識することができました。

例えば、「利用者のベッドから車椅子への移乗をサポートし、車イスを押して目的地まで移動する」業務を一つの業務として考えるのではなく、「ベッドから車椅子へ移乗すること」と、「車椅子を押して目的地まで移動すること」を切り分けて考えることで、ベッドから車椅子を移乗する技術がない職員でも、車椅子を押して目的地までの移動をサポートできる可能性がある、と捉えることができます。

障がいの「社会モデル」（※）と同様の考え方で、障がいがあるから業務を進めることができないと考えるのではなく、現状の業務のあり方、職場環境等に課題があると捉え、その課題を抽出し、対応することで、障がい者の働くことのできる場面が広がり、また、法人としても多様な業務を担うことのできる貴重な人材として育てることができるというメリットがあります。

当法人は障がい者のみならず、さまざまな人が活躍できる環境をつくりあげたいと考えています。自施設・事業所の現状に合わせてもらうという視点ではなく、自施設・事業所が個性に合わせていくという視点に転換することが大切であると考えています。

（※）障がいの「社会モデル」・・・障がい者が日常生活または社会生活において受ける制限は、さまざまな社会環境との相互作用や社会との関係性のあり方によって生ずるものであるという考え方



5. 参考資料

《障がい者雇用》

■ 「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000187725.pdf>



■ 「ハローワークを通じた障害者の就職件数が9年連続で増加平成 29 年度 障害者の職業紹介状況等」(厚生労働省 Press Release)

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000208520.pdf>



■ 「平成 30 年度版 就業支援ハンドブック」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

<http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/handbook.html>



■ 「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

<http://shienjinzai.jeed.or.jp/>



《一億総活躍社会・働き方改革関連》

■ 「ニッポン一億総活躍プラン」(首相官邸)

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>



■ 「働き方改革実行計画」(首相官邸)

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>



■ 「「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について」(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html



■ 「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



■ 「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>



《その他》

■ 「労働市場の未来推計 2030」(パーソル総合研究所・中央大学)

<https://rc.persol-group.co.jp/roudou2030/>



■ 「特別支援学校学習指導要領等(平成29年4月公示・平成31年2月公示)」(文部科学省)

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/main/1386427.htm



一人ひとりの個性を尊重した職場づくりに向けて

—特別支援学校を卒業した知的障がい者が活躍できる社会福祉法人をめざして—

2019年3月

全国社会福祉法人経営青年会

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル

TEL : 03-3581-7819 FAX : 03-3581-7928

E-mail : zenkoku-seinen@shakyo.or.jp

HP : <http://www.zenkoku-skk.ne.jp/>

