

軽度知的障害者の卒業後の実態と求められる社会的支援

— 当事者へのインタビュー調査を通して —

野波雄一*・三木裕和**

Actual Condition after Graduation of Mild Intellectual Disabilities
and Social Support Required
: Through Interviews with the Parties

NONAMI Yuichi*, MIKI Hirokazu**

キーワード：軽度知的障害者、成人期、親密圏、労働と余暇、社会的支援

Key Words: Mild intellectual disabilities, Adulthood, Intimate sphere, Labor and leisure, Social support

I. 研究の目的と方法

I-1. 研究の背景

特別支援学校の卒業生やその保護者から、学校卒業後に相談を受けることがある。在学中には障害受容ができず、時間をかけながら少しずつ受容してきているTさん。仕事は順調だが休日になんかできず、行政や関係機関に相談しても解決に至らず困っている保護者。その都度これからの長い人生、知的障害のある青年とその保護者が安心して、より豊かに充実した生活を送っていくためには何が必要なのだろうかと考えてきた。

筆者（野波）は、鳥取大学附属特別支援学校（以下、鳥大特支とする）で高等部の担任を4年間、進路指導主事を3年間担当し、進路決定に向けて悩む生徒や保護者、卒業生と関わってきた。知的障害特別支援学校でも、「18歳で自立」「企業就労をめざす」ことを教育目標に掲げる学校が多くなり、進路選択や卒業後の生活が本人にとってより幸せであるためにはどうあるべきか悩んでいた。

特別支援学校高等部卒業後、企業への就職率が高くなるのと同時に離職率も高くなっていった。職場への定着を図るために、学校や就労関係機関等で様々な取り組みをしているが、本人の生活がより豊かになるという視点が十分であったとは言えない。グループホームで生活する生徒も増え、「はたらく」「くらす」ことは、課題がありながらも充実してきた。フォローアップ¹等での卒業生やその保護者への聞き取りから、より豊かに生活していくためには、

「生涯学習・仕事以外の楽しみ・余暇・役立ち感」などが不足していると想定され、それに必要な社会的支援や在学中の学習等を明らかにすることが大切だと考えていた。また、卒業後の余暇の過ごし方が学校教育のあり方と密接に関わっていることも分かってきている。

2014年2月に障害者権利条約²を批准し、第30条において文化的な生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加が述べられている。また文部科学省も「障害者の生涯を通じた多様な学習活動の充実について(通知)」³において、「就労の場」「日常生活の場」だけではなく、文化やスポーツに親しんだり、新しいことを学んだりする「生涯学習の場」が必要だとしている。

I-2. 研究の目的

障害の程度が中・重度で福祉サービスを利用する場合、卒業時には担当の相談支援事業所が決まり、サービス等利用計画が作成される。移行支援会議では、本人、保護者、事業所、相談支援事業所、学校等で計画を確認する。就労してからも定期的に相談支援事業所の担当者がモニタリングし、必要に応じて計画の見直しをしていく。また在学中から、家族と一緒に生涯スポーツや習い事等に参加し、それを卒業後も継続している人が多い。サービスを一人で利用できなかったり家族の負担が大きかったりする課題はあるが、家族の支援が得られやすい人にとっては、仕事以外の楽しみが充実している場合もある。

鳥大特支にも、高等部から特別支援学校に入学し、

*鳥取県立白兔養護学校教諭 2019年度鳥取大学大学院持続性社会創生科学研究科修了

**鳥取大学地域学部地域学科人間形成コース

知的障害は軽度で発達的にも、9歳、10歳の節目にさしかかるような生徒が増えてきている。小学校、中学校まで特別支援学級に在籍し、いじめられていた経験や学校で友だちや居場所がなかった生徒もあり、自己肯定感が低い生徒が多い傾向がある。卒業して企業に就職した場合は、障害者就業・生活支援センターの担当者やジョブコーチ⁴等が本人の相談に対応してくれる。在学中から担当の人に関わってもらいなど、本人が相談しやすいように移行していくようにはしているが、中には本人が相談することができず、特に仕事以外のことは話しがしにくいという卒業生もいる。また、単独行動ができるためガイドヘルプなどの対象となりにくく適切な支援を受けにくいケースが多い。

これらのことより本研究では、知的障害の程度が中重度と比べて、仕事以外のことを相談したり助言を受けたりする機会が少なく、在学中に経験していないことに卒業後に参加しようとしても難しいと考えられる軽度知的障害者を対象にする。その中でも職場定着が良好なグループを対象に、本人の気持ちや真のねがいを聞き取り、一人一人の生活の実態を丁寧に把握することで、卒業後の実態と求められる社会的支援を明らかにする。具体的には、①軽度知的障害者の卒業後の生活実態をインタビューし、成人期の独自の課題が何かを明らかにする。②明らかになった課題を保障するために必要な社会的支援や、それを活用するための本人の意欲や困難さについて整理し、学校教育が引き受けるべき課題について検討する。学校、就労関係機関は、職場定着中心の取り組みが多く、それに関連した調査はあるが、本研究のように、実際に障害者本人のインタビュー調査から生活を問題にした研究は少ない。

I-3. 研究の方法

筆者が進路指導主事として関わった鳥取大学ファーストジョブ支援室（以下、ファーストジョブとする）と卒業生の聞き取りをもとにした事例研究を行った。ファーストジョブで、卒業後数年経過している3名にフォーカスグループインタビューを行い、一般就労している卒業生3名には個別でインタビュー調査をした。いずれも、卒業生の真のねがいを聞き取ることができるよう、筆者と関わりのある卒業生を対象とした。調査は、事前にインタビューガイドを作成し、半構造化した状況で実施した。なお、本研究にあたっては、本人に研究の趣旨と方法について同意を得て、必要な保護者へは同様の説明をした。研究協力の説明書を読んでいただき、同意を得

た上で研究を実施した。生徒の在学中の記録等については、筆者が学校や本人に直接許可を得た上で論文に反映させている。なお、インタビューにおいては、対象者の負担のかからない場所や時間を設定した。また、事例については全員が軽度知的障害であるほか、個人が特定されることのないよう、それ以外の障害名は記さない。

<インタビューガイド>

【調査趣旨】

- 知ろうと思うこと
 - ・どのような余暇、楽しみがあるか？してみたいことは？（できていない理由は？）
 - ・悩みや困ったことを相談できる人はいるか？（仕事以外のこと）
 - ・やりがいや役立ち感を感じる時はどんな時か？
 - ・安心できる場所や仲間があるか？
 - ・在学中に学んでおきたかったことは？ 等
- 知ろうと思わないこと
 - ・職場での困り感（フォローアップで聞き取りをしてきているため）

II. 研究の結果

II-1. ファーストジョブについて

平成22年4月1日より、大学での雇用を通して就労意欲の醸成を図り、一般企業等への就労に向けた支援に資することを目的に「鳥取大学ファーストジョブ支援室（以下、ファーストジョブとする）」が設立された。室員は指導員の支援を受けながら業務を行う中で、社会人としての知識と経験を積み、就労へ向けた準備を行っている。雇用期間は1年更新の5年であり、これまで9名がファーストジョブから企業へ、2名がA型事業所への就労を果たしている。大学内各課、附属施設（附属校、図書館、農園等）から依頼を受け作業をしている（表1）ファーストジョブの状況等、詳細については参考文献⁵を参照してほしい。

表1 依頼作業内容（形態別）

継続依頼 業務	講義室清掃、ゴミ回収、構内草刈り シュレッダー 等
短期依頼 業務	伝票整理、封入・発送、ラベル貼り 大学備品の補修・リサイクル 等
学内補助 業務	農園、図書館 文書收受、データ入力、印刷・製本等

II-2. ファーストジョブインタビュー結果の概要

要 (平成 29 年 9 月 11 日 10:15~11:15)、
下線部は筆者による強調、以下同じ。

○K さん(20 代前半)軽度知的障害、広汎性発達障害

- ・新しいことや変化が不安ではあるが、時間をかけて見直しをもって安心できる環境を整えれば、楽しく活動に参加することができる。
- ・現在は転職したことにより収入が増え、家にお金を入れることができうれしく思っている。
- ・現状に満足している。一人がいいと言いながら動画を撮って、気心が知れた人には見てもらうことを求めている。

○Y さん(20 代前半)

軽度知的障害、注意欠陥多動性障害

- ・1 人の方が落ち着くので、1 人で買い物等に行くことが多いが、友だちや地域の人に誘われれば参加し、楽しんでいる。
- ・在学中にしていたことで継続していること(ジム、障害者スポーツ大会)が多い。

○N さん(20 代前半)軽度知的障害

- ・在学中にバスケットをしたことが、今の生活に影響を与えている。
- ・健常者のチームで実力を試したいが、新しい後輩との関係がうまく築けない、大学生の雰囲気になじめず退会した。現在は、社会人のチームを探している。
- ・今の自分に自信が出てきて、変わった自分を見てほしいというねがいがあがる。
- ・いろいろな活動に参加したいが、見た目以上に場所が分からない等、できないことがある。

II-3. 鳥大特支の特徴と概要

鳥大特支は、知的障害特別支援学校であり、小学部・中学部・高等部本科、2006 年 4 月には国公立の特別支援学校として全国初の高等部専攻科を設置している。楽しい学校生活の中で「自分づくり」を基盤として、一人一人の力を精一杯伸ばし、働くことに喜びをもち、社会の一員として豊かに生きる人間を育成することを教育目標に掲げている。将来の生活を豊かで、生き生きと喜びにあふれたものにするには、今の生活を充実したものにしなければならない。一方的・他律的に社会適応を迫るのではなく、児童生徒が内発的で主体的に気持ちを循環させなが

ら自己肯定感を膨らませていくよう支援している。

児童生徒の「自分づくり」につながる内面の動きを「自己運動サイクル」(図 1)としている。児童生徒が人との関わりの中で、図 1 にあるような気持ちを循環させながら自己肯定感を膨らませていく内発的で主体的な過程を「自己運動」ととらえ、学校生活、卒業後の生活、生涯の人生の中で循環するようにとねがい、大切にしている。このように内面の自己運動が循環していることが、「自分づくり」につながる姿であり、この姿を「生活を楽しむ子」の姿と考えている。上手くいかないことがあって気持ちがくじけそうになっても主体的な自我を発揮し、そこで得た満足感や成就感が自己肯定感をさらに膨らませ、「もっと～したい！」等の意欲に繋がり、気持ちを循環させていくことをとても大切にしている学校である。しかし、内面の自己運動はいつも循環しているとは限らない。生活の中で、時に滞り、葛藤を抱えることがある。発達的な視点と照らし合わせ、行きつ戻りつしながら歩む児童生徒の内面をとらえることを大切にし、授業づくり・生活づくりや支援のあり方を検討している。

鳥大特支には、保護者と教員のねがいもあり、高等部専攻科、ファーストジョブ支援室、さざなみ作業所などが設置されている。いずれも進路選択、進路決定をする上で大切な役割を果たし、卒業生の貴重な進路先となっている。



図 1 「自分づくり」につながる児童生徒の内面の動き
鳥取大学附属特別支援学校作成

II-4. 一般就労者インタビュー調査結果の概要

○Aさん(30代前半)軽度知的障害、構音障害
(平成29年11月14日12:15~13:15)

- ・構音障害による話すことへの不安が強く、話をしなくて済む方法で解決しようとしている。
- ・慣れた人とは話すことができ、話すことは嫌いではない。
- ・一人がいいと言っているが、同窓会の役員を引き受けて、毎回参加している。

○Eさん(20代前半)軽度知的障害、広汎性発達障害
(平成29年12月24日10:15~11:15)

- ・離職したが、次の仕事で資格を取るなど自信をもってやりがいを感じている。
- ・サークル活動や大学生と話したいなど人との出会いを求めている。異性との出会いも必要。
- ・特別支援学校の良さを理解しながらも、普通の学校で学びたかったという思いをもっている。
- ・障害特性による困り感を感じており、それを分かってほしいと思っている。

○Mさん(20代前半)軽度知的障害
(平成30年2月15日10:15~11:15)

- ・仕事で役に立っているか実感がわからず頼りにされているか不安。人の役に立つことができればいい。
- ・仕事が忙しく疲れて出かけなくなった。このままではやばいと思っていた時に先生に話せてよかった。こういう話や相談する人や場所がない。
- ・パソコンやスマホでイベントは調べているが、仕事が忙しくて行けない。同窓会も参加できない。

II-5. まとめ

- ・社会性の障害があり、一人で過ごすのがよいと言っている人も、人と繋がりたいという気持ちをもっていた。
- ・人と繋がれる場所やそこへ繋いでくれる安心できる人の存在、利用方法が分かることが必要。
- ・在学中の学習が継続して生きがいになっているなど、卒業後の生活に影響している。
- ・障害の有無に関係なく参加できる場所が必要。周囲の理解も必要。仲間や集団の存在が大切。
- ・ありのままの自分と接してほしいというねがいがあった。

- ・サークル活動や大学生と話したいなど人との出会いを求めている。異性との出会いも必要。
- ・今の自分に自信が出てきて、変わった自分を見てほしいというねがいがあがる。
- ・いろいろな活動に参加したいが、想像した以上に場所が分からない等できないことがある。
- ・障害による不安、障害特性による困り感を感じており、それを分かってほしいと思っている。
- ・親以外に話をしたり、相談したりできる、信頼のおける他者の存在も必要。
- ・一般就労では孤立しやすく役に立つ実感を得たい。

インタビュー結果から、以上のような気持ちやねがいがあることがわかった。

研究当初は、卒業生、保護者もどこに相談したらいいかわからないため、学校は卒業後の機関へつなぐ役割をし、社会的支援についても把握しておくことで、授業に取り入れたり、本人、保護者へ情報提供できると考え、社会資源マップを作ったり、ネットワークを構築すれば解決すると簡単に考えていた。

しかし、それらも大切ではあるが、卒業生のインタビュー調査から、新たな問題が潜んでいることが分かった。以下、考察を深めていく。

III. 総合考察

III-1. 知的障害者の労働の現状と課題

本研究では、当初課題はありながらも一般就労が増えるなど、知的障害者の労働が充実してきたと捉えていたため、卒業生のインタビューにおいても、仕事以外のことを中心にしていた。しかし、それでも仕事について話をすることが多く、生活が豊かになることを考える上で仕事が充実することも切り離すことができないと改めて感じた。ここでは、インタビュー調査結果等から、知的障害者の労働についての現状や課題、今後の生活を豊かにする上で必要なことについて考えていきたい。

(1) インタビュー対象者の労働状況について

今回、インタビュー調査をした6名は、現在、全員が安定した収入を得て、就労が継続している良好なグループである。

私が、進路指導主事としてフォローアップで巡回をしている時には、6名とも仕事面での困り感はほとんど聞かれることがなく、就労関係機関からも安定して定着していると評価を得ているグループであった。しかし今回、仕事面だけでなく、生活面全体

を聞き取ることを通して、労働そのものに対する問題や、就労が継続しているから余暇活動を充実すればよいということではないことが分かってきた。以下、6名を分析的に紹介していく。

(2) インタビュー調査結果と考察 (野：筆者)

① 収入

K：ファーストジョブに来てよかったですね。

K：やっぱり収入とか。

野：収入が増えて変わったことは？

K：やっぱり生活費が送れるようになりましたね。

N：スマホ代や自動車学校代も払ってますし。

働く上で収入が安定していることは、自立した生活を送る上でも大切である。学校を卒業後、行く所がなかった時代から、作業所等が充実してきて、近年は企業への就職も増えてきていることは良いことである。しかし実際、今回インタビュー調査をした6名のほとんどが、最低賃金以上をもらいながらも、ボーナスや障害基礎年金をもらっていない人がほとんどで、収入のことだけを考えても、どのような働き方がよいのか考えさせられるところである。

収入が保障されていることにより、本人も家計に協力できることに喜びを感じているが、反面家庭から求められているという背景も否めない。保護者、本人それぞれが幸せになる権利があるが、家族と同居し家計を協力し合わないと生活できない現状があり、お互いが自立できるような社会保障等を充実させながら世帯分離できる仕組み作りが必要だと言える。

② 同僚・仕事の相談相手

野：職場に同年代の人とか相談できる人いる？

A：いない。

M：いないですね。気の合う人がいないんで。

障害者の法定雇用率は平成30年4月現在、民間企業は2.2%であり、従業員45.5人以上の事業主は雇用する必要があるが、雇用率が満たない場合は、障害者雇用納付金を支払わなければいけない。鳥取のように中小企業が多い地域は、1事業所内に障害者1名雇用するのがやっとなのである。仕事内容も、本人ができそうな仕事を切り出し組み合わせで1日のスケジュールを作ることがほとんどであり、企業に就職した場合、障害者1名ということが多く、同年代の同僚がいないということがほとんどであり、担当の仕事内容を一人だけとするなど、孤立してしまうリスクは高い。

そのため、必要に応じてジョブコーチをお願いし、

企業と本人を一定期間繋ぐ役割を担ってもらうこともある。鳥取県は人口比率で考えるとジョブコーチの人数は多く、職場定着に一定の成果を上げていることは事実である。しかし、ジョブコーチの養成研修を受けた職員を配置する企業は少なく、支援は原則一定期間のため、職場内に同僚のように気軽に相談ができる関係を築きにくい実態はある。

その点ファーストジョブは、同年代のよく知っている仲間がいて、指導員は、障害のことにも理解がある。適切な支援を受け、仕事のやり方やマナー等を学びながら、仲間と一緒に働く喜びを感じることができる点では、卒業後にファーストジョブのような場所があることは大切だと言える。

③ やりがい

M：役に立つことが最近ないんで。外の仕事の方は役に立ってるとは思ってるんですけど。自分にとって役に立ってるな一っていうのが分からないことが多いんで。お客さんの前に出ることがないんで。そういう実感がわかないっていうか、そういうのが全然なくて。頼りにされてるのかって不安になったりもしますし。そういうのがあったらいいなって思います。

Mさんは、職場からの評価はとても良く、頼りにされ仕事も任せられているが、本人が実感できることが大切である。本人がやりがいを感じ、職場定着率を上げるためにも、身近なキーパーソンがいて直接的に賞賛することが大切だと言われていた。それも大切であるが、知的発達9、10歳の節に差し掛かる場合には、自分で手応えを感じる必要があるとあり、仕事内容や第三者からの客観的な生の声が聞けることが大切である。

ファーストジョブの3名からは、仕事に対することについては、自分たちから話をするとはなかった。ファーストジョブは、事務、環境美化・整備、農園作業等たくさんの仕事内容があり、大学内からの依頼業務も多い。依頼された仕事を納品する際には、直接職員とやりとりをしたり、十分に体を動かして環境整備を行ったりと、仕事に対してやりがいを感じやすい内容と言える。

これらのことより、仕事でやりがいや役立ち感を得られることが必要である。仕事でそれを得るためには、仕事内容や職場の人間関係が大切であると言える。企業によっては、単純労働の繰り返しを一人でやることもあり、仕事でやりがいや役立ち感を得にくい場合には、仕事以外の場所で自分なりの手応えを得られることが求められているかもしれない。

(3) 「平成 25 年障害者雇用実態調査より」

知的障害者の労働について、障害者雇用実態調査から考察を深めたい。厚生労働省が5年に1度、「障害者雇用実態調査」を実施している。この調査は、主要産業の民営事業所の事業主に対し、雇用している身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者の雇用者数等を調査し、今後の障害者の雇用施策の検討及び立案に資することを目的として実施しているものである。平成30年度障害者雇用実態調査を現在調査中で平成31年度公表予定のため、今回は前回の平成25年障害者雇用実態調査の知的障害に関わる部分を参考にする。(知的障害者1,620人で71.6%の回答率)

①雇用形態

一般的には「無期契約の正社員」の給与が一番高いとされているが、身体障害者では無期契約の正社員の割合が全体の約5割なのに対し、知的障害者は全体の2、3割となっている。知的障害者では全体の8割が「正社員以外」となっている。

②週所定労働時間

週5日勤務で1日6時間以上勤務している場合であれば、通常(30時間以上)勤務としている計算である。身体障害者では8割が通常勤務をおこなっている一方で、知的障害者の場合は6~7割と下がり、その分「20時間以上30時間未満」の割合が3割近くに達している。

③職種別

知的障害者では生産工程従事者の割合が最も多い。それ単体で利益を生み出すような仕事内容ではないため、多くの企業では給与面で他の職種(営業職等)より低く、また仕事の評価が難しいためなかなか昇給できない仕事に従事している割合が高いとみとれる。また一般的に役職手当などが付く管理的職業に就いている人が知的障害者ではほとんどみられない。

④平均賃金

厚生労働省によるアンケートでは、平成25年10月現在の障害者の平均賃金は以下の通りである。

- ・身体障害者:22万3千円(平成20年のアンケートより3万1千円減少)
- ・知的障害者:10万8千円(同1万円減少)
- ・精神障害者:15万9千円(同3万円増加)

知的障害の内訳は、

- ・通常(週30時間以上):13万0千円
- ・20時間以上30時間未満:8万7千円
- ・20時間未満:3万5千円となっている。

上記の平均賃金を年収に換算すると、知的障害者の場合約42万円~156万円となる。毎年国税庁がすべての人へ向けて行っている平均給与に関する調査では、平成25年の平均年収は約360万円だった。特に知的障害者の平均賃金が低いことが顕著である。その理由として、「正社員の割合が低い」、「週30時間未満の勤務形態の方が全体の3割」、「賃金があがりにくい職種に就いている人が多い」という3点が挙げられる。

これらを解決するためには、①「正社員雇用を目指す」②「週30時間以上の勤務形態を目指す」③「賃金があがりやすい職種に就くことを目指す」ということになるが、これまで考えてきたように、現状はどれも難しい。

各種社会保障やサービスを受けることで、収入を増やしたり支出を減らしたりすることも大切ではあるが、障害基礎年金は企業就労するともらえない人も多く、現在もらっている人でも、見直しによってもらえなくなることもある。

(4)小括

学校を卒業しても就職できないまま家庭で保護されていた時代から、1969年3月に日本で最初の共同作業所「ゆたか共同作業所」が開所された⁶。「ゆたか共同作業所」では、「障害者を作業所の主人公として位置づけ、人間にとって“働くということ”“労働の保障の大切さ”と障害者の集団的労働を通しての人的発達を迫及する実践」が展開されていった。それから障害者の立場に立った共同作業所づくり運動が全国に広まり、共同作業所が設置されていく。その時代から考えると、現在一般就労する知的障害者が増えていることは評価できることである。しかし、労働そのものにやりがいを感じ、人的成長を支える労働になっているかどうか、立ち止まって考える必要がある。

このことは、労働時間が延びたり、仕事内容が増えたりしたときに、負担を感じる人がいることから考えてみる必要がある。株式会社サン・シング東海(岐阜県)⁷では、障害のある全従業員が2~4種類の業務を習得する「多能工化」をしている。障害のある従業員から話を聞いたところ、「ずっと同じ仕事で面白くない」という声があり、一人一人のできることや、やってみたいことを考慮しながら、いろいろな仕事ができるようにしていった。新たな業務

を習得できたことで自信が付き、他の職場の仲間に「仕事を教える立場」にもなり、仕事に対する新たな意欲が出た。また企業内に、ジョブコーチ、職業生活相談員を配置し、一人ひとりを細やかにサポートしている。社員旅行や研修旅行があること、従業員満足度向上委員会に障害者もメンバーに入り、自分のしたいことを発言し実現していることもやりがいに繋がっているとのことだった。障害者本人にとってのキャリアアップ、働く喜びにつながっているのか、大変さや達成感を共有できる同僚がいるような職場環境にあるのか、知的障害者の労働について再検討していく時期に来ている。

Ⅲ-2. 成人期知的障害者の特徴と課題

卒業後の生活が豊かになると考えたとき、仕事、暮らし、仕事以外の楽しみが充実していることが大切であり、仕事を継続する上でも、ストレス発散や楽しみとしての余暇等があることも必要だと考えていた。臼井（2013年）⁸は、成人期（20～40歳）各自の社会的な経験（①職場での役割、②結婚・育児、③地域社会での役割等）が地域社会の期待する年齢範囲でなされることが、社会的な適応や今後の自己形成に大きく影響すると述べている。本節では卒業生のインタビューから、成人期の特徴とあわせて、知的障害者の成人期以降に大切なことについて考えていきたい。

(1) インタビュー調査結果と考察

①役に立つ経験

E：どっか軽天（工事の内装等）でしてほしいことがあったら、うち（我が社）の社長に言ってくださいよ。家（家屋）でもどこでもしますからね。

E：先生にも食べさせてあげたいですよ。からあげとチャーハンを飲食店時代に覚えてきましたね。調理場貸してもらって奥さんとお子さんにも。一回招いてください。

E：先生、大学で何か話してくれれば、おこがましいですけど、ちょっとなんぼでも言ってください。僕参上しますから。

Eさんは仕事ではやりがいを感じているが、仕事や自分の得意なことを誰かのために役立てたいという思いをもっている。それは、インタビュー調査のときに、仕事道具や仕事現場の写真をたくさん持ってきて見せてくれたように、自分ががんばっていることを共有してほしいという思いがあるからだと考えられる。父親と一緒にいろいろな現場に行き、他の職種の人にもかわいがってもらっているようだが、

自分の気持ちを共有できる同僚や仲間がいることが、やはり大切だと言える。

前節の「やりがい」と重なる部分もあるが、Mさんは仕事の場面で、役に立つ実感がわかないと言っている。臼井（2013）は、「成人期に入ると、結婚、仕事、地域での役割をもつ等、自己の資源を投資することと関係する。職業的なアイデンティティができ、それが基礎になって全体的なアイデンティティが形成される。自らの職業における役割の自覚、それに向けての努力が自らの自己形成に大きく作用する。」としている。

Eさんが、転職をして生き生きと仕事をしているように、仕事自体にやりがいを見出すことも大切である。しかしMさんのように、仕事で役に立つ実感を得にくい場合はどうしたらよいのだろうか。知的障害者の企業就労の仕事内容として、清掃、バックヤード、本人に合わせて仕事を組み合わせるものが多い。その中でも、自分でやりがいを見出して、毎日少しずつできるようになったことを前向きに自分で評価できる人もいるが、Mさんと同じように仕事そのものにやりがいを見出せず、役に立つ実感を得にくいという卒業生も少なくない。前節でも述べたように、知的障害者の労働のあり方について考える必要はあるが、仕事で役立ち感を感じにくい場合は、仕事以外の場所で感じられることも大切であると考えられる。

Mさんに、「みんなの居場所 ぽっと⁹」を紹介したところ、とても気に入って、定期的に小学生に宿題を教えたり、食事の準備の手伝いをしたりしている。一人の大人として生きていく上で、社会との関係の中で自分を自覚し、自己形成していけるような場所が必要かもしれない。

(2) 「知的障害児（者）基礎調査より」

ここで、「平成25年版 障害者白書 第1編 障害者の状況等（基礎的調査等）」¹⁰から考察を深めていきたい。障害者白書は、障害者基本法（昭和45年法律第84号）第13条に基づき、平成6年から政府が毎年国会に提出する「障害者のために講じた施策の概況に関する報告書」である。修士論文執筆時、平成25年以降はこれに関するデータがないため、平成25年障害者白書から本研究に関わる部分を抜粋する。

在宅の知的障害児・者を対象とした調査であり、5年ごとに実施している。全国の国勢調査区から無作為抽出した調査地区内に居住する知的障害児・者のいる世帯を対象に調査している。今回は、在宅の知

的障害者 41.9 万人を対象にした調査である。

①住まいの状況より

在宅の知的障害者(18歳以上)の住まいとしては、自分の家やアパートが8割以上を占めるが、知的障害者のための支援付きの住まいであるグループホームや通勤寮を利用している人もいる。

②同居者及び配偶者の有無より

在宅の知的障害者では、同居者有りが94.7%であるが、夫婦で暮らしている者は2.3%に過ぎず、大半が親や兄弟姉妹と暮らしていることが分かる。

本調査でも、将来的に、結婚をしたいというねがいがあることは分かったが、本校の卒業生で結婚をして家庭があるという例は、筆者の知る限りではここ20年はない。本校は少人数のため、在学中に恋愛をする経験が少ないことや、保護者が家庭でしっかり指導をされることも影響していると考えられる。ただ、社会人になって異性と出会う場がないということは、他の卒業生もよく話している。職場でもそのような同僚がいなかったことや、在学中の友だちとも交流が少ないこと、またいろいろな人が集まるようなサークル活動等をする機会も少ないことが関係していると考えられる。

他校では、同じ学校の卒業生同士で、ある程度生活基盤ができてから結婚式を挙げて結婚をして幸せに暮らしている例もある。しかし、妊娠や、施設や家から出るために結婚をした例もある。

他の障害種では、結婚して同居している例も多いのは、収入や家族の支え等の生活基盤がしっかりしていることが影響しているかもしれない。障害の種類に関係なく、結婚して子どもを育てることができるといった生活基盤や社会的支援が用意されることは必要だと考える。

鈴木(2013年)¹¹は、現代の若者は、「終身雇用と年功序列制が当然であった時代が終わり、非正規雇用がふつうに行われ、成果主義によって常に評価されるような職場環境。正社員として採用されても安定して働くことが難しい状況になっている。離職後、転職することができればよいが、アルバイトしかできない場合や、仕事をする意欲をなくしニートやひきこもり状態になり、親に再度依存せざるをえない成人が少なくない。」ことから、職場での社会的達成が困難であるとしている。また、成人期の問題として、「早期離職者が多い、生涯未婚者が増加、ニートや引きこもりが増加」としている。現代社会全体としての問題と知的障害者固有の問題と考えてい

く必要がある。

田中(1993年)¹²は、人間が生きていくうえで必要なひとつとして「生きる目的」をあげていることを述べた。それは、「目的意識的」で「その日暮らしでない」生き方ができることを可能にするものである。このことは、人間が現在にだけでなく、過去にも、そしてとりわけ未来に生きることを意味する。これは、Nさんや、Mさんが鳥大特支高等部での生活を通して、だんだんよくなっていく自分を感じられることで、過去の自分を受け入れ、将来への希望を持てるようになっていくプロセスを在学中に経験しておくことが大切であると言える。Kさんや、Yさんのように、卒業生へのインタビュー等で、将来の希望や現在困っていることは、「ない」と答える例も多い。発達的に将来への展望がもちにくい人と、希望をもてるプロセスを経験していない人との違いは、丁寧に見取る必要はある。しかし、いずれの場合も、その姿や語りから、真のねがいとしての将来への希望を見取り、それを実現していくための本人への支援や社会的支援のあり方を検討していくことが必要である。

(3)小括

人は、自分のできることをしたり、教えたり、導く側に立つ要求があつて成長する。仕事で役立ち感を得にくい場合は、次節の「親密圏」とも関連するが、仕事以外の場所で感じられることも大切だと考える。これまで、学校教育でも余暇は、仕事を継続するためのストレス発散としての意味合いが強かった。しかし、人間的成長を感じることができるといった余暇という視点で捉えなおして考えていく必要がある。

落ち着くので一人で過ごしたいと言っていた人も他にあったが、地域の行事には参加して楽しんでいく。一人で過ごす時間を保障することも大切だが、多様な人間関係があることが必要であり、そのような場所があることも重要である。

Ⅲ-3. 居場所と人

前節では、本調査に基づき、知的障害者が成人期以降に大切なことについて考えてきた。その中で、多様な人間関係の中で人間的成長をしていくことが必要だということが分かった。斎藤(2000年)¹³は、親密圏がこれからは大切になると述べ、親密圏とは「恐怖を抱かずに話ができるという感情、無視されはしないだろうかという感情、そこに向かって退出することができるという感情、自分が繰り返し味わ

わされてきた感覚が分かってもらえるかもしれないという感情…排斥されてはいないという感情。肯定されているという感情。」が感じられる場所としている。「現実の家族のすべてが親密圏であるとは限らない」とし、「家族の多元化＝グループホーム等様々なライフスタイルをとる同居の形態」も必要だと述べている。また、セルフヘルプ・グループ＝同じような生の困難を抱えている人々が苦境を打開するために形成する集団や、折に触れて訪ね合う友人たちの関係や議論・雑談を楽しむための「サロン」的な居場所も必要だとしている。本節では、インタビュー調査結果を親密圏の視点で整理して考えていきたい。

(1) インタビュー調査結果と考察

①承認要求（分かってほしいというねがい）

E: 俺たちは気持ちの悪い物体 X だって言われる方がまだええです。俺らをもうちょっと見てくれんかって。なんぼでも観察していいからって。何か偏見をもつんじゃなくて接してみてください。そしたら僕答えますよって。腫れ物に触るんじゃなくて聞いてくれいやって。

N: 小学校と中学校の同窓会したい。

N: 小学校の時、暗いイメージしかなかったし。中学校の時はやんちゃばっかして、人を怖がらせる感じだったんで、今は変わったんだよって。変わったから大丈夫だよって。

N さんは、小中学校の同窓会に参加して、変わった自分を見てほしいという希望をもっている。E さんは、発達障害が目に見えないことから、周りに分かってもらえないつらさを感じていることが分かる。偏見をもつのではなく接してほしい、同世代とも交流したいと言っている。

N さんや M さんのように、中学校までは地域の学校の特別支援学級で、高等部から特別支援学校に入学した生徒がよく言うこととして「中学校までは、学校に居場所がなかった。」「授業はいるだけでいいと言われていた。」というようなことがある。

高等部での学校生活で、「本当の仲間が初めてできた。」と自分にも自信が付き、卒業する頃には、「話したことがないから、高校生が何を考えてどう思っているのか知りたい。」と、障害のない年代と普通に話してみたいと言う生徒も少なくない。E さんのように、障害も含めて理解してほしいというねがいをもっている人もいる。障害の有無に関係なく、ありのままの交流ができることが必要であると考えますが、その課題はまだ大きい。

これらのことは、①成長した自分を認めてほしい、

②障害がない人との交流、③障害受容の難しさが関係していと言える。障害受容については、障害に属する不安を感じている人や、障害を否認することで自分を保っている人など様々である。いずれも障害に関係なく、ありのままの自分を分かってほしいというねがいである。

②話を聞いてくれる人

E: 僕ねえ、こうして話したかったんです。誰か。こんな話するところがなくてねえ、野波先生と話したいな一と思っと思ってねえ。大学生ともこういうことに興味がある人がおったら話してみたくて。
K: 特に困ったことってないですね。生活も充実しますね。毎日楽しいですね。

特に何も困っていないという人や、家族にしか話すことができずに困っている人、今回のインタビューのように、自分の思いを聞いて欲しいという人がいる。一般就労をする場合には、就労関係機関に卒業までの早期から関わってもらい、相談できる関係を構築するようにしている。そのことにより、職場定着に繋がっているケースも多くあるが、仕事関係のことはまだ相談することができても、仕事以外のことはなかなか相談しにくい場合もある。筆者もフォローアップで就職先を巡回しているときは、職場で何か困っていることないか話をすることが多く、今回のように、生活面全般を聞くことは少なかった。今回のインタビュー調査は、全員が話を聞いて欲しかったと言っており、相談機関とかではない、大学生などの同年代や、気心がしれた人と、ちょっとしたことを話ができるような機会があることが大切だと分かった。

大泉（1987年）¹⁴は、障害者の生活にアプローチするための実践的な研究をすすめるための視点として、つぎの3つが重要だとしている。

①人格の尊重と発達の保障

生活を問題とするにあたっては、まず「障害者本人の必要、とりわけその生きがいの問題を中核とした“自己実現としての人格の発達”を保障するという視点を堅持しなければならない」

②生活の現実から出発して、そこにたちかえること

「生活」を固定的に見て観念的に解釈するだけではダメであって、もっとダイナミックにとらえて実践的に検証するという姿勢が必要となる。また「生活」のハードな条件だけでなく、その中で実際の生活がどうなのかというソフトな面も大切である。これらを統一的に把握する必要があるが、この研究はあまり進んでいないため難しい。障害者の生活をそ

の具体的な展開においてとらえ、その生活過程として、プロセスとして検討していく研究が必要。

③生活の指導・援助と障害者の立場

その障害者の立場に立って考え、その生活の主人公として位置づけるということ。

実際に本研究のように、障害者本人のインタビュー調査から生活を問題にした研究は少ない。一人一人の生活の実態を丁寧に把握し、生活の主人公として、成人期以降の生活が豊かになるためには、どうあるべきか、検討していく研究が必要である。

③友だち、仲間

友だちや仲間と卒業後も過ごしている人は少なかった。一人で行動した方が落ち着くという人が多かったが、運転する様子を動画に撮って見てもらうことを嬉しそうにしていたり、同窓会があれば楽しく参加したりするなど、どこかで人とつながることを求めていると考えられる。

職場での同僚がほとんどいないことを述べたが、卒業後に友だちや仲間ができることも少ないことが分かる。仕事以外の場所での仲間があることが、生活をより豊かにすると考えれば、卒業後にそのような趣味や、それを実現する場所があることが重要であると言える。また、卒業後も時々連絡を取り合い、悩みを相談したり一緒に遊びに行ったりしている卒業生もいる。在学中にこのような友だち関係を構築しておくことが、卒業後の生活を支えることにつながるかもしれない。

④居場所

N:今はアマチュアバスケットチームに入って、ルーキーとして活動しています。

E:機会はないですけどね。僕はサークルを作りたいんですよ。鉄道だったり、アニメだったり、読書とか妄想とかゲームとか好きな人を集めて、同好会みたいな。健常者も障害者も関係なく、やりたいことやりましょうって。でも、一番は異性の交遊関係が欲しいなあって。そんなサークルがないかなー。あるんなら所属して、やってみたいんですけど。

M:突然依頼が来ても、いつでも駆けつけることはできるんで。まあ何でも屋みたいな感じで、この木切ってほしいとか、石を運んだりとか、ハチの駆除とか、できる範囲ですけど。お金にならなくてもいいんで。そういのができたらいいなって。役に立つ実感を感じられたらいいんで。

Nさんは、在学中から所属していた障害者のバスケットチームから、自分で探して大学生のチームに参加している。尊敬する先輩に出会うことができ、卒業してからのほうが成長したとも言っている。Eさんは、健常者も障害者も関係なく、好きなことができるサークルを作りたいという希望をもっている。前節で述べたが、Mさんも自分が役立っていることが感じられるような場所が欲しいと言っている。

以上のことから、障害者の集団では満足できず、障害のあるなしに関係なく、交流できるような場所が必要であることが分かった。また、Nさんのように、学校を卒業後も成長することに喜びを感じていることから、人格的に成長できるための人や場所などが大切であると言える。

加藤(1997年)¹⁵は、「物理的な意味での人間関係の関係・交流ということにとどまらず、心が通じあう豊かな関係として信頼関係、共感関係をもちあえる対象の存在が重要であり、個人間の関係のみならず共同・連帯の関係を結びあうことが求められていると考えるからである。そしてまた、このような表現は、人間関係において一方的でなく、相互的であるということが肝要であることを込めたものである。たとえば、障害者はその生活において他者からの援助を得る必要があり、しばしば生活上の介助を求める必要がある。そのような援助者の存在は、少なくない障害者にとって生存に欠かせないものでもある。しかし、ここであえて『相互的』といったのは、障害者にとっていわば『あてにする人』が必要であるだけでなく、『あてにされる』対象もまた必要ではないかという主張が込められているのである。」と述べている。

Nさんが障害者のチームでなく一般のチームに参加していること、Eさんの「健常者も障害者も関係ない、サークルを作りたい」、Mさんの「役に立つ実感を感じたい」という要求は、加藤¹⁵が言う「相互的」な関係を求めていると言える。障害者独自の環境を整備していくことも大切だが、障害の有無に関係なく「信頼・共感・連帯」を感じられるような場所があることが重要である。

(3)小括

齋藤¹³が、「現実の家族のすべてが親密圏であるとはかぎらない」と言っているように、障害がある家族の場合、一人親家庭や貧困等、家族そのものが成立しにくい例も多く、お互いの幸せのために世帯分離の必要性も述べた。

また、家族しか相談できる人がおらず、その家族

に相談しても解決しないこともあり困っていた。相談ではないが、ちょっとしたことを気軽に話ができるような人や場所が欲しいというねがももあった。障害の有無に関係なく、学生に語り、社会と繋がりたいという希望をもつ人もいた。

学校を卒業後も人間的成長を求めており、自分づくりが生涯必要だということが分かった。人格的発達、人間的成長を促すためにも、多様な人間関係がある人間らしい生活ができることが大切だと言える。

親密圏の視点で考えた場合、現実の家族だけでなく、以上のような要求を実現できるような場所が必要である。障害のない人も、家族の貧困や不登校などの理由から自分の居場所を求めている人もいる。鳥取市が子どもや高齢者、障害のある人の居場所づくりとなる「地域食堂」を支援している。平成 33 年度に 17 カ所の子ども食堂を設置することも目標にし、図書館や生活協同組合も協力をしている。社会全体として相互的に支え合い、成長し合える場所が必要であり、このような場所がその一つとなり得ると考えられる。

Ⅲ-4. 学校教育の課題

前節では、親密圏の視点から、学校卒業後に友だちや仲間、居場所があることが大切であることを述べた。本節では、これまで述べてきたことから、卒業後の生活がより豊かになるために、学校教育の課題が何かを検討していきたい。

(1) インタビュー調査結果と考察

① 在学中の学習

Yさんは、高等部の授業でジムの利用方法を学習し、障害者スポーツ大会に参加したことから、今も継続している。Nさんは在学中にバスケットをしたことから、筋トレをしたり、チームに所属したり、現在の生活の生き甲斐になっていることが分かる。授業で公民館の体育館の利用方法を学習し、バスケットの練習をしたことで、現在でも利用することができている。Eさんは、支援学校も楽しかったが、普通の学校で、部活や友だちとアホなことやったり流行にのってみたいという憧れをもっている。

これらのことから、在学中に経験したことが、学校卒業後の生活を豊かにすることにつながると言える。本研究は当初、知的障害のある人の場合、経験をしておくことが重要であることから、在学中に余暇につながるものにたくさん触れておくことが大切だと考えていた。そのために、教師もそのような社会資源について把握しておき、授業に取り入れるこ

とできるように、社会資源を整理しておくことが大切だと考えていた。障害者スポーツにつながる運動系や、ダンス、アートなどの文化系について在学中に経験し、実際に利用方法を学習したり地域の社会資源と結びつけておいたりすることは知的障害者の場合特に重要である。そのことで、現在も継続している人がいることは事実であるが、それだけでは解決しないことをこれまで述べてきた。本節では、学校教育が引き受けるべき課題について考えていきたい。

② 学ぶ意欲

前節で、NさんやMさんのように、中学校までは地域の学校の特別支援学級で、高等部から特別支援学校に入学した生徒がよく言うこととして「学校に居場所がなかった。」「授業はいるだけでいいと言われていた。」「やればできるけど、しない。」というようなことがあると述べた。そのため、入学時には学習に対する意欲や自己肯定感が低い生徒が多い。Nさんは、入学当初は強がってできない姿を見せたくないことがあったり、Mさんも入学当初は、自信がなく、学習に消極的な姿を見せたりすることがあった。そこで、ここでは、学ぶ意欲の視点から考察を深めていくこととする。

鹿毛(2013)¹⁶は、学習意欲を「学ぼうとする心理現象の総称であり、社会や他者と関わりながら学びと成長へ向かっていく当人の意欲の総称。」とし、学習意欲自体が学習され、「〇〇ができるようになってうれしいという効力感」や「〇〇が得意という信念」になっていくとしている。また、学習に対して何らかの価値を感じ、その価値の実現自体が学習の目的として位置づけられる。未来の展望(希望や見通し)とも関連し、それを自信が支えている。興味のあることに没頭したり、苦手なことに努力したりすることも大切だとしている。

知的障害児・者の実態として、メタ認知が弱いため、自分の能力を把握し、明確な目標をもち行為へのフィードバックを行うことが難しい生徒もいるが、9歳、10歳の節に差し掛かり、自己客観視できるようになり、遠い未来や過去を、現在と結び付けられるようになる生徒もいる。それらの生徒の特徴として、「できる—できない」での二分的評価により評価不安になったり、「どうせやっても無駄だ」という信念が学習されたりすることにより学習性無力感になることもある。また、失敗経験や環境、重要な他者による評価等が影響し、自己効力が低くなり、「自分

は〇〇が苦手だ」と主観的な自己認識になってしまいうこともある。

以上のことより、高等部から特別支援学校に入学した生徒の学ぶ意欲を高めるのに大切なこととしては、安心できる居場所や無条件で受け止めてくれる仲間や教師の存在があり、多様な価値観に触れ喜びや悲しみを共有していくことで、他者への信頼を高め自分への信頼を高めること。また、興味関心のあることを自分で選び、任せられたり教えたりする経験を通して、目標をもって最後まですることに繋がっていく。これらのことから、自己有能感（自分を肯定的に受けとめ、自分を励まし、自分がこの世に生まれてきてよかったと思える心のはたらき）や自己有用感（自分の属する集団の中で、自分がどれだけ大切な存在であるかということをも自分自身で認識すること）が高まるのが大切だと言える。学ぶ意欲については、みんながもってはいいるが、親密圏の中にあってはじめて、意欲ややりがい、責任感等が育まれるのではないかと考える。

③自己肯定感

自己肯定感（自分に対する肯定的な評価）については、学校教育では、高めようとしたり引き上げようとしたりしすぎる傾向もあるので注意が必要である。Eさんのように自分と向き合いながら自己肯定感が低くなる人や、Nさんのように根拠のない万能感によりチャレンジングな傾向の人もいる。一見相反しているように見えるが、Nさんも内心は拠り所のない自信に振り回され不安や緊張が絶えず、また自己肯定感を揺るがすような声や反応に対して過剰に反応してしまうなど、自信のなさや根拠のない万能感という一見矛盾しているかのような自己肯定感の低さを感じている。

④在学中の労働の意義

知的障害特別支援学校でも、企業就労する生徒が増えるにつれて、学校教育に労働の視点を持ち込むことが多くなっていった。筆者も関わった、鳥取大学特別支援学校研究紀要第30集¹⁷から、在学中の労働の意義について考えてみたい。

「おはようございます。」と言ってから礼をする語先後礼を生徒に伝え、教師も違和感なく行う。卒業後、就職するためには、目を見て挨拶することが大切と、目を合わせるのが苦手な自閉症のある生徒にも徹底して指導する。作業学習では、タイムカードを押して、挨拶をして入退室をし、作業内容も、納期を設定し、生産性を高めるため分業にしたり、

報告・連絡・相談を徹底したりするなど、職場のような雰囲気を大切にする。これら職業準備のための作業学習が当たり前に行われるようになっていった。近年は、清掃や接客などの技能検定が行われ、卒業後の就職に役立つために、職業スキルを身につけることが重要視されている。

どれも必要なことではあるが、これだけで生徒が卒業後働くことを楽しみに、社会の中で主体的に生活していけるのか、筆者も含め、高等部の職員も、何か違和感をもっていた。研究協力者であった、三木から、「教師の思いを語り合うこと」、「現在行っていることを見つめること」の大切さのアドバイスを受け、生徒の育てたい姿と作業学習の目標を確認しあった。「人と関わる力」を大切にしながらも、「～したいという気持ちがある」「自分で考えて、進んで働ける。」「全体を見通す」などの「課題解決する力」と「好きなこと・楽しみがあることが持てる」「客観的に自己理解ができる」「卒業後の自分の姿がイメージできる」などの「自己認識する力」が大切だと話し合った。

これまでも高等部の作業学習では、活動に取り組む喜びや完成の達成感を味わえるように、教育的価値の高い作業活動として“生産作業”と“人のためになる作業”を行っていた。その中で、「課題解決する力」「自己認識する力」に視点をあてた授業づくりを行い、生徒一人一人が目的意識を持ち社会（人や物）とつながるようにしたいと考えて取り組んだ。

「課題解決する力」は、生徒自身が強く「～したい！」と思うことが大切であり、本物の動機があれば自ら現実とのギャップを埋めようと試行錯誤する。そのために、まず生徒が、「～したい！」「〇〇のために～しよう！」と目的意識がはっきりと持てるような教材開発をすることを大切に取り組んだ。そして、社会的な価値のある内発的動機づけに支えられて、主体的に作業に取り組む中で自己有用感や自己肯定感を高めるようにした。また、本物の経験や集団の一員としての役立ち感を感じられる場面の設定により社会とつながることを強く意識して授業を構成した。

「自己認識する力」は自分を知ることである。高等部の生徒たちの弱さは、自信のなさや根拠のない万能感という一見矛盾しているかのような自己肯定感の低さにあると考えた。自己肯定感が低いと「自己運動サイクル」が上手く循環せず、挫けそうになった時に課題に向かう気持ちを支えることができなくなる。しかし青年期に入ると、今までのできる状況づくりによる成功体験だけでは、本物の自己肯定

感を感じることができなくなってくる。上手いかか
なかつたり、迷ったりする試行錯誤のプロセスが生
徒の知的好奇心をくすぐる。生徒が本当にしたいと
思うことで、上手いかなくても、迷っても課題に
向き合おうとする姿勢が育つと考えた。どうすれば
良いのかと自分を振り返り、自分ができることを精
一杯頑張ったり、自分一人ではできないことも仲間
と一緒にできることに気づいたりすることを「自己
認識する力」ととらえた。そこで、内発的動機づ
けのできる教材開発に力を入れるとともに、作業学
習の中で役割分担と協働の場面、試行錯誤する場面
を設定するようにした。また、社会とつながる本物
の作業や人のためになる作業は、自分たちだけの価
値観ではなく、他者からの社会的な価値観からの評
価を受けることになる。「自分がしたこと」「仲間と
したこと」「試行錯誤してしたこと」がやり遂げた実
感に繋がり、さらに内発的動機づけが強まり本物の
自己肯定感になっていくと考え、作業内容と場面の
設定を検討して授業を構成した。

各作業班の詳細は省略するが、卒業後就職するた
めの作業スキルの獲得や、作業効率をあげるための
分業による単純労働だけでなく、働くことそのもの
に喜びを感じ、人間的成長を促すような、在学中の
労働のあり方を問い直すことが必要であると言える。

(3) 小括

本節では、①在学中の学習、②学ぶ意欲、③自己
肯定感、④在学中の労働の意義の視点から、学校教
育が引き受けるべき課題について考察を深めた。在
学中に余暇につながる学習をしておくことや、学ぶ
意欲につながるために親密圏の中にあることが大切
であること、労働の意義についても在学中に学んで
おくことが卒業後の豊かな生活につながる部分が
あった。余暇、労働についても、ただ場所が与えら
れればよいのではなく、自分で人間的成長を感じら
れることを求めていると考えられる。能力主義で評
価されがちな現代の日本社会では、学校、仕事、生
涯学習の分野でも分けられている社会であり、厳し
い現実があるのも事実である。次節では、障害者の
働く権利を得てきた歴史的な流れ等から、軽度知的
障害者の「働く」意味について考えていきたい。

Ⅲ-5. 知的障害者の労働の意義と内容のあり方

研究当初は、軽度知的障害者の労働については、
一般就労者が増えるなど、課題はありながらも充実
してきたと考えていたが、これまでの考察より、知
的障害者の労働について先行研究や文献等から改め

て考えてみる必要がある。障害者の働く権利を得て
きた歴史的な流れや重度障害者の実践等から、軽度
知的障害者にとっての「働く」意味について考えて
いきたい。

(1) 障害者の労働の歴史とその意義

「ハタラキタイ、ハタライテヒトノツナガリ イ
キテイル ヨロコビヲ ツカミタイ」この言葉は、
重度の脳性マヒで強い言語障害をもつ障害者が、在
宅の生活をつづけるなかで労働への強いねがいを全
身からふりしぼるようにして語ったものである¹⁸。
ここには、「働く」ことの意味が「人とつながる」こ
とにあり、それが生きる喜びであるという労働観が
はっきりと示されている。

上掛（1996年）¹⁹は、戦前戦中の障害者の状態に
ついて、「ゆたか共同作業所」の創設にかかわった浦
辺史の意見を引用しながら次のように述べている。
「障害者は『不具廢疾』とよばれ、学校や職場から
無能力者として疎外され、障害を社会の底辺でひか
げぐらしの運命であり、小学校令 33 条には『ふうて
ん・はくち・不具・廢疾又は貧窮の者は就学を免除』
され、教育をうけることができなかった。」重症心身
障害者の人たちは、『早く死ぬ』『長くは生きられな
い』と宣告され、“生存さえ免除”される状況だった。
義務教育も保障されず、“就学猶予”“就学免除”さ
れて、家庭や施設におかれていた。

このような状況のなか、障害者の労働についての
歴史について、清水、秦（1975年）²⁰の文献から振
り返ってみたい。

1960年以後のわが国の「高度成長経済」政策のな
かで、若年労働力不足は深刻になり、労働省は、1968
年に「労働力の不足の現状とその対策について」の
報告の中で、中高年齢者、婦人とならんで、心身障
害者を経済開発にとまなう若年労働力不足対策の一
環として位置づけた。一方、「特殊教育」振興の施策
は、このような事情のもとで「特殊学級」をふやし、
多くの「特殊学級」卒業生も担任の努力によって一
般企業に受け入れられるようになってきた。しかし、
企業は社会福祉事業でも慈善事業でもないから、雇
用主は、「精神薄弱」者を理解し雇用するにしても、
企業としての採算を度外視してまで雇用はしない。
「精神薄弱」者は、企業にとって採算の合う範囲内
で雇用された。親の中には、子どもを預かってもら
えるだけでもありがたいと考え、お金を持ち出して
働かせてもらっている例もあった。したがって、人
間関係もよく仕事の上で役に立つ、すなわち「社会
適応性」のあると思われるものは、一般企業に受け

入れられ、就職が可能になってきた。けれども障害が重く適応性の低い障害者は、労働の場から締め出された。当時名古屋市内においても、特殊学級を卒業して就職できない、中度・重度と言われる「ちえおくれ障害者」が増えてきた。名古屋市、愛知県の事業として職業訓練の場、授産施設などはほとんど皆無にひとしい状態であった。市役所の窓口を訪れ、働くところを保障してほしいと訴えても、収容施設があいているから、そこを紹介します、という返事がかえってきた時代である。

このような事情の中で、「ゆたか作業所」の前身である「名古屋グッドウィル工場」を名古屋市南区手をつなぐ親の会会長と特殊学級の担任により子どもたちの働く場を作ることになった。親会社の倒産によりグッドウィル工場は立ちゆかなくなったが、その1か月後には「ゆたか作業所」が設立された。ここではその詳細は省略するが、「ゆたか」の実践から本研究に関わる部分を紹介する。(以下、下線は筆者。)

- (1) 自主的な共同作業所づくりの出発点が、障害者・家族・職員の生活・労働の現実と、障害者の「差別されずに働きたい、仲間がほしい」、家族の「働かせたい、生活の力をつけさせたい」、職員の「福祉労働者としての生きがいのある仕事がしたい」というねがいにおかれており、作業所づくりの運動は、それらのねがいを権利としての要求へと組織し、実現していく中で発展している。
- (2) 共同作業所における労働の意義づけが、“人間にとって、労働とは、生存・生活のためにのみあるのではなく、人格発達と社会進歩の統一実現という観点にたって、必要かつ適切な内容・条件のもとに、権利として保障されなければならない”という“発達保障の立場に立った権利としての労働”という思想からなされている。
- (3) 共同作業所における人間関係については、障害者も職員も労働者どうしとして共通の立場にたちつつ、障害の重い者をも常に、一個の人格として尊重し、協力しあう中で、発達の共感関係（育ち合い）をきづいている。
- (4) 共同作業所における労働・生活の組織化は、つねに、「仲間たちが主人公」であり、同時に「作業所はみんなのものだ」という共同作業所づくりの基本理念にたって、障害者自身の労働要求・自治的要求、発達要求をひきだし、高める方向でなされている。すなわち①自分の要求を存分に出しあうと同時に、②生産の総過程（生産の計画・実践、

生産物の評価と生産の成果の分配）に参加する中で自分の役割を自覚的にとらえ直しが行われ、③だれでも自分なりの個性、能力を発揮して可能な作業の種類・内容が用意されている条件の中で、④全体として、共通の目標に向かって、協力・共同の労働・生産過程が展開されている。

- (5) そのような職員の側からの労働・生活に対する指導と援助のもとに、「仲間たち」の中に民主的内部規律の必要性が自覚され、「若者会」のような自治組織をつくりだし、一人ひとりの要求を、みんなの力で実現していく力量を身につけている。
- (6) 民主的内部規律を確立する中で、集団は量・質ともに発展し、それは労働条件・労働用具の改善とあいまって、一人ひとりの労働・生活の能力・意欲を高め、さらに、そこから、「日曜学校」にみられるような知的・文化的学習要求がひきだされている。

要するに「ゆたか」のとりくみは、①生活の現実から出てくる人間として当然の要求から出発し、②発達権保障の思想にたって労働をとらえ直し、③平等・対等な労働者どうしとしての発達の共感関係をきづき合う中で、④生産労働と学習を結合させ、⑤民主的内部規律の必要性を自覚させる中で自治的・文化的要求・能力をひきだしていった。労働権の保障を、たんに生計のための手段ではなく、人間的な生存・生活・発達の権利の保障につながるものとしての貴重な性格をもっていることが示されている。また、「ゆたか」のとりくみの中でみられる、“集団・労働・自治・文化の獲得と労働・生活能力を含む民主的人格の形成”、“発達保障の立場からの権利の総合保障の原則”には多くの示唆があり、「障害が重いから働かんでもいいといわれる社会をではなく、障害が重くとも働くことをとおして社会と結びつき、生きる喜び、発達する喜びを感じられる社会こそきづいていきたい。」としている。

現在の知的障害特別支援学校高等部では、一般就労するために、作業学習では労働規律を守ることや、長時間働ける力をつけること、また、企業に雇用されやすい作業班の編成、技能検定等がなされるなど職業準備教育的な学習が多く展開されている。余暇も大切にされてはいるが、就労を継続するためのストレス発散としての余暇(休息)という視点が強い。現在の教育制度では、高等部卒業と同時に自立と社会参加を求められるため、必要な学習はしていくが、もっと大切にすべきことがある。

「ゆたか」の実践から、まずは職場で平等・対等な労働者同士の関係があり、労働そのものや規律等を自治的に解決できる集団に所属できることが必要である。そこからはじめて働く意欲や人間的な生活・発達の意欲が高まり、余暇につながるような知的・文化的学習要求に繋がっていく。労働と生活を切り離すのではなく、労働そのものの安定が重要であると言える。福祉的就労や特例子会社等では、「ゆたか」のようなことを大切にしている事業所も少しはあるが、企業就労ではなかなか難しいのが現状である。

また、「ゆたか」の実践は、鳥大特支の今後の実践にも大きく示唆を与えてくれると考える。教師も子どもたちも同じ生活者として同等の立場に立ちつつ、安心できる環境の中で共感関係を築きながら、自分たちの要求を安心して出せるようになっていく。小学部では特に安心できる環境の中で自我を膨らませていき、中学部では仲間との関係の中で多様な価値観に触れていきながら、自己を形成していく。高等部になると他者への信頼を通して、自分への信頼が高まっていき、専攻科では学校でできた自分への信頼を社会や仲間との関係で再構築していく。中学部以降の作業学習においても、安心感、所属感を基盤に、生産の総過程に参加する中で、自分の役割を自覚的に捉え、共通の目標に向かって協働できること大切である。そこから、「～したい」という労働要求や民主的內部規律が作られ、自治的活動や余暇につながる知的・文化的学習要求が引き出されていく。このように、6歳から20歳までのライフステージと各段階で大切な視点を共通理解しつつ、教師が一方的に教え込む指導をするのではなく、子どもの現状を的確に捉え、自己充実していくために必要な学習や支援を行い、実践を深めていくことが大切である。

(2) 働くことの意味

ここでは、赤木ら(2009年)²¹の文献から、障害の重い人たちへの労働保障やそこで悩み葛藤してきた職員の視点を通して、改めて人が「働く」意味について考えてみたい。

せんぼく障害者作業所は、障害児(者)の親が中心となって進めてきた作業所づくり運動を基盤に、無認可の共同作業所を経て、1986年に知的通所授産施設として誕生した。せんぼく障害者作業所では、法律上の位置づけが変わっても、「働く」ことを軸に、障害のある人たちの生きがい、生活の豊かさを追求する実践を目指してきている。

せんぼく作業所の中でも、最も重い障害の仲間の

一人である重度の身体障害と知的障害、難聴もある重複障害者の哲也さんを例に、「労働って？ やりがいいって何だろう？」「アルミ缶をつぶさせているだけじゃないのか？」と職員も悩みながら、労働設定を検討していったこと。車椅子生活の哲也さんは体を自由に動かせない。そのため寒くなる季節は体の硬さが増して、登所しても、顔がなかなか上がらなかったり、動きがゆっくりだったりする。そんな寒い日の朝、まず職員は手や背中をさすったり、しゃがみ込んで顔を見せ合いあいさつをしたり、彼との関わり合いの中で、身も心も一日の活動に向けて整えていく。同時に「一人じゃないよ」というメッセージも送っている。朝の会では「元気な顔を見せてよ～」と司会の仲間から哲也さんに求める握手、「寒いけどがんばろうな」といった言葉かけなど、自然とやりとりが生まれていくことから、障害のある仲間たちにとっての「労働」は作業場面だけではなく、仕事以外の日課の組み立てや工夫を凝らした取り組みも、作業場面と同じくらい重要だということがあげられていた。

せんぼく作業所では、障害があっても働きたいという仲間たちの願いのもと、そのやりがいや障害のある仲間たちの仕事って何だろう？と常に考えてきた。哲也さんの場合、まず始めの労働設定で一年間の試行錯誤があった。今ある仕事を仲間に合わせてのではない。発達要求を探りながら、手応えや人とのつながりを感じられるように、その人に合った作業を模索する。また、作業所で働く仲間たちにとって、仕事以外の日課や取り組みの一つひとつが働くために不可欠な要素になる。障害の重い仲間たちにとって、作業所での「労働」は単に働いて、より生産性や技術を上げることだけが目的ではない。その先に一緒に仕事をしている仲間がいる。その人たちは時に怒り、譲らず、大いに笑う。そんな喜怒哀楽に富んだ集団と一緒に過ごす時間の中で、人との心地よい関わりを築き、「～したい」思いや生活経験を広げていく。それがまた、次の労働意欲や働く力、さまざまな生きる力を育てていく。その人らしい、「労働」のあり方とよりよく生きることは分かちがたく結びついている。ある人の「労働」は、時にその家族の願いや励みになったり、支援者の側を成長させたり、その人だけでなく周りを変え、互いに影響し合う。そういうことも全部含めたものが、「労働」の意味である。

これらの実践について、赤木和重は、働くことの意味を広く深くとらえることが大切としている。一般的に「働く」といえば、「一般企業に就職すること」

「お金をたくさん稼ぐこと」「集中して空き缶を20個つぶせること」など目に見える成果ではかろうとする傾向にある。これらは労働にとっては、重要な要素であるが、これらは働く要素の一つにすぎない。

「働く」ことを広くとらえるとは、作業場面以外の活動も働くことにつながっているととらえている点である。知的に重度の哲也さんにとっては、働こうとする「かまえ」をつくるという労働の目的意識を明確にしていくことも非常に大事なこと。そうでないと、単に空き缶をつぶすという「単純作業」に終わり、そこからの発展はない。働くことを広くとらえようとするからこそ、「日課にメリハリをつける」「朝の会で作業に向かう雰囲気をつくる」という実践を深く考えていく方針が生まれる。

「働く」ことを深くとらえるとは「働く」ことが人格形成につながっていくととらえる点。働くことは、「お金を稼いだ」という事実だけで完結するのではない。働くことを通して、自分の認識や感情などの心の内面を豊かにしていく、つまり人格形成につながっていく。と述べている。

一般就労に向かう場合、進路指導主事は職場開拓で、生徒のできそうな仕事を企業に提案することもある。就職後、ジョブコーチや職場定着支援員が、仕事に定着できるように、仕事がしやすくなるよう環境を調整したりする。その際、人格形成の視点での職場開拓や職場定着という視点が十分にあるとは言えない。企業もまた、生産性が大切であり、本人の労働ややりがいについて検討するところは少ない。進路指導主事や就労関係機関もまた、企業に就職できるのであれば、今ある仕事を組み合わせたり、できるように支援をしたりすることがほとんどである。今ある仕事を合わせるのではなく、発達要求を探りながら、手応えや人とのつながりを感じられるように、その人に合った作業を模索するようなことがあるのか。一緒に仕事をしている仲間がいることを大切にしているのか。作業場面以外の活動や、働くことが人格形成につながるという視点を持っているのか。「労働」をこれらの視点で考えていくことが大切である。

(3) 人間らしい労働の内容のあり方

重度障害者の労働に関わっては、共同作業所づくり運動が発展していく中で、「仕事に障害者を合わせるのではなく、障害者に仕事を合わせる」ということが言われてきた。丸山(2010年)²²は、「障害者

に仕事を合わせる」の意味と意義を確認することを通して、人間らしい労働の内容のあり方について重要になる視点について①労働を通した人間発達が重視されてきたこと。②「発達」だけではなく「労働生活の質」という視点が求められてきていること。労働における人との関係やコミュニケーション、労働の「やりがい」や「楽しさ」などが、「労働生活の質」にとって重要になる。と述べている。

菅井・藤井(1987年)²³は、「障害者に合わせた仕事の創造」の意味として、「作業工程を分解・単純化したり、自助具を工夫したりすることなどによって、多くの重度障害者が働ける条件を生み出して」いくことだけではなく、「労働が人間発達をうながす要素として、その本領を発揮しだす」ような「発達の組織された労働」を実現していくことだとしている。「作業工程を細分化して『部分労働』にただ黙々と参加させるだけでは、真に働く権利の保障にはならない。目的意識性をもって主体的に労働に立ち向かうという、障害者がまさに労働の主人公となることを重視している」と述べ、「具体的には、自分の労働が社会でどのように役に立っているのかを学習したり、労働の計画や段取りを自ら立てられるようになったりすることや、生産管理が自らできるようになることを大切に実践をすすめる」と述べている。

加藤(1997年)²⁴は、労働の発達の意義について述べる中で、労働が「社会的に必要な活動である」ことを踏まえ、労働は「周囲の人にとって、ひいては社会にとっての自分の存在意義、存在価値を確認することができる活動である」として、労働の「充実感」や「やりがい」について述べている。また、秦²⁵(1982年)は、『働くことが楽しい』として、その『労働』を通しての人間としての発達が保障され、人間的な生活も保障される、そういう『労働』でなければならない」と述べている。共同作業所において『労働』が生きる喜びにつながり人間としてのゆたかな発達を保障する力になっていることを評価しているように、「発達」とともに「労働の喜び」や「生きる喜び」を重視していることがうかがえる。このような労働の「やりがい」や「楽しさ」といった視点も、「障害者に仕事を合わせる」の意味を考えるうえで重要である。

労働がもつ意義として、「集団での労働」を通して、人間どうしの関係が育まれ、コミュニケーションが発展するということがある。作業所の実践でもあったように、集団であるからこそ、集団的内部規律の必要性が自覚され、喜怒哀楽に富んだ集団と一緒に

過ごす時間の中で、人との心地よい関わりを築き、「～したい」思いや生活経験を広げていき、それがまた、次の労働意欲や働く力、さまざまな生きる力を育てていくとしている。

新自由主義的構造改革による不安定雇用や過剰労働の増加なども背景にしながら、働きがいを感じにくい労働や極度のストレスをもたらす労働が広く存在している。「働きがいのある人間らしい仕事」の実現は、重度障害者だけではなく、多くの人が直面している課題である。人間の労働について、賃金、労働時間、雇用形態などを問題にすると同時に、人間らしい労働の内容のあり方を根本的に問い直す必要があるのではないかと。これまで、重度障害者の労働について検討してきたことが、広く人間の労働のあり方を問い直すこととつながると思われる。

これらのことは、本研究のインタビュー調査でもあったように、労働そのものに「やりがい」を感じられないことや、職場での同僚や仲間がいないため孤立傾向にあることなど、軽度知的障害者の労働のあり方についても大切な視点であると言える。

(4) 小括

今回、障害者の労働の歴史的背景を概観することで、軽度知的障害者が企業に就労することが最優先ではなく、労働の意義や内容についても重視することが大切だと分かった。軽度知的障害者の労働のあり方を考える上でも、作業所づくり運動などで大切にされてきた考え方を参考にすることも必要である。一方で、企業は、慈善事業ではなく、採算が必要という現実もある。進路指導主事担当時には、実際に職場開拓で企業を訪問した際も、「障害のある人にどのような仕事をさせたらよいか」「特に知的障害者が行える業務内容がない」など、障害者を雇用したい気持ちはあっても、雇用に至らないケースも多かった。企業に就職した知的障害者の離職理由としては、「職場の人間関係」「労働意欲の減退」が毎年多くあがっている。法定雇用率確保のために障害者を雇用し、雇用するために会社にある仕事を障害者に合わせるということではなく、企業の戦力として雇用することが企業にとっても、障害者にとっても大切であると考える。

海老田ら（2015年）²⁶は、「数字を読むこと」も「数を数えること」もできないという困難を抱えた知的障害者のJさんが、そこに数字を記してある箱を使用することで、必要な部品を必要な数だけ生産ラインに供給する作業を可能にし、誰もが必要と感

じる生産ライン上にJさんを配置することで、Jさんを会社全体で戦力として必要とされるようにデザインすることが大切だとしている。

ヤマトホールディングス株式会社の特例子会社である、「株式会社スワン」は1998年6月、スワンベーカリー銀座店が第1号店のオープンからはじまり、現在では直営4店、フランチャイズ店24店を軸に350名以上の障害者が、経済的な自立と社会参加を果たしている。ここでは、知的障害者だからといって、バックヤードで同じ仕事を繰り返すのではなく、接客などいろいろな仕事に挑戦する中で、「おいしい」と言ってもらえるパンを製造したいと意欲的に仕事に取り組んでいる。イオンも雑貨店や映画館などを運営するグループと協力し、障害者を店頭業務に積極的活用する取り組みを始めるとしている。

鳥取県のように中小企業が多く、1事業所に障害者を1名雇用することが精一杯という地域では、どうしても雇用してもらえないのに必死になり、障害者本人の立場に立った労働の内容にまで配慮することや企業に提案することに遠慮してしまう傾向があることは事実である。

知的障害のある生徒の場合、作業学習で楽しかった経験や現場実習先等経験したことの中から働く場所を選ぶことが多い。その中から本人が自分で選ぶことを重視（自己選択、自己決定）し、自分で決めたことは責任をもつ（自己責任）という指導がなされることが多い。ジョブマッチングを適切にし、ジョブコーチや、職場定着支援員で職場定着（離職防止）を図り、継続して働けるような取り組みをしていることはある程度の成果はあげている。

フォローアップで企業を訪問すると、与えられた仕事はするが、もう少し働く意欲を高めるようにしてほしいと言われることがあった。今回のインタビュー調査でもあったように、仕事そのものにやりがいを感じにくかったり、同僚から非難されたりしたことや、「同じ仕事で飽きた」「休まずに決められたことをしているからいいじゃないですか」と語る卒業生もいた。「職場から期待されているいろいろ任されているから自信をもって、いろいろ挑戦しよう」などと声をかけることもあったが、なかなか効果がないのが実際のところだった。

これらのことは、これまで考えてきたように、今ある企業の中で、今ある仕事を組み合わせおきながら、自己決定したから、自己責任でがんばろうと個人に押しつけることになっていないか慎重に振り返る必要がある。人間的発達を支える労働になっているのかという視点で、労働そのものの意義や考えを

企業に提案し、在学中にも生徒に労働における人との関係やコミュニケーション、労働の「やりがい」や「楽しさ」など、その大切さを伝えていくことが重要だと言える。

ここまで、知的障害者の労働という視点で考えてきたが、その背景にある障害者福祉制度の変遷により、企業、福祉作業所、特別支援学校がどのような影響を受け、その課題が何かを明らかにしておく必要がある。

Ⅲ-6. 研究のまとめと今後の課題

(1) 労働のあり方

本研究では当初、労働については一般就労できるようになるなどある程度充実してきたため、インタビュー調査の目的にはしていなかった。そのため、調査対象の6名も就労が継続しているフォローアップでも問題のない6名を選んでいる。しかし、インタビュー調査を進めていくうちに、労働のあり方にも問題が潜んでいることが分かった。

まず、鳥取県で一般就労する場合1事業所に障害者1名という場合が多く、孤立するリスクが高い。そのため、離職せず職場定着できるように、特別支援学校進路指導主事や就労関係機関が職場を訪問したりジョブコーチを配置したりしている。一般就労に向けて学校と就労関係機関との役割や支援の流れも整理され、適切な支援を受けることができ、職場定着という視点においては成果をあげている。

Eさんは卒業後、希望の仕事に就職できたことで学校や就労関係機関、本人、保護者からも上手い話しか聞けなかった。今回の聞き取り調査で分かったように、本人は障害特性によって仕事が覚えられないことに対して、職場の理解が得られず苦しんだことを語っている。母親も念願の仕事に就かせてもらったことから、学校や就労関係機関には相談しにくく、本人にがんばれと言いつづけていた。Mさんは希望の仕事ではなかったが、一般就労し仕事を任せられるようになるなど職場の信頼を得ている。しかし、本人はお客さんの前に立つことができず、一人で仕事をすることがほとんどであり、本当に自分の仕事が役に立っているのか分からないと語っている。

仕事へのやりがいを考えたときに、Eさんは料理人になりたいという夢に向かって、職場の配慮はありながらも本人の希望でもある他の従業員と同じような仕事をしてきた。現在は離職し、資格を取りながら違う物を作る仕事でやりがいを感じている。Mさんはその職場で、本人に合ったできそうな仕事を

組み合わせて仕事をしている。離職することなく、労働時間も延びるなど順調に見える。Mさんは現在している仕事が職場の役に立っていることは分かっているが、実感がもてないと語り、Mさんのやりがいにつながってはいない。一般就労での仕事内容が単純作業の繰り返しという人も少なくない。本人の障害特性や適性を考えたときに、その方が働きやすいことは当然あるが、実際に同じ仕事で飽きたという人もいる。Ⅲ-5でも述べたが、作業所づくり運動などで大切にされてきた考え方を参考にし、労働の意義や内容についても重視するなど軽度知的障害者の労働のあり方を再検討する必要がある。また、そのような時に支えとなるものが、仕事の大変さや達成感を共有できる同僚や仲間の存在ではないだろうか。仕事は大変だけど、がんばっていることを語り合ったり、後輩に教えたりすることを通してやりがいを感じることができるともかもしれない。

中央省庁が障害者の雇用数を水増ししていた問題は、「雇用率の達成」自体が目的化してしまったためとも言える。本来の目的は、多様な人を内包・包摂する職場環境(インクルーシブな職場環境)を作り、障害のある人も障害のない人と同様に働くことで、障害のある人の働く権利を守ることにもある。また、「障害者」の定義の検討も必要である。現在の医学的な診断によるものや、手帳主義によるものでなく、本人が職場で仕事をするときに、どんな困難があるのか、「働く上での障害」を明らかにしていき、その障害を最小限にしていくプロセスが、障害者雇用を実施する上で重要なポイントになる。2016年4月に施行された障害者差別解消法における合理的配慮のプロセスを本人、職場で合意形成していくことが大切である。一方で、雇用する企業の困り感もある。障害者雇用は単独で進めるのではなく、多様な人がお互いの得手不得手を支え合い所属感を感じながら、チームとして働けるようなインクルーシブな文化をつくることとセットにして推進していくことも重要だと考える。今回の水増し問題を機に、民間企業も官公庁も障害者雇用を進めるのみでなく、誰もが働きやすいインクルーシブな職場づくりを社会全体で目指し、本人が「障害者」であることの自覚を迫られるような社会でなく、一人ひとりに応じた働き方ができ、働くことに喜びを感じられるような、本当の意味での共生社会の実現がなされることが必要である。

(2) 暮らしていく上で大切なこと

① 現代社会の問題と知的障害者独自の困難

鈴木（2013年）は、現代の成人期の特徴として、非正規雇用が当たり前に行われ、離職増加によりニートやひきこもり状態になり、親に再度依存せざるをえない成人が少なくないことや、育児において親の貧困等で精神的余裕もなく、幼児虐待が増加していること、生涯未婚者が増加していることを述べている。平成27年国勢調査³⁶によると、一人親世帯の数は、1990年では93万3648世帯が、2015年には120万9964世帯に増えている。子がいる世帯全体に占める割合は、6.0%から10.5%に上昇しており、子がいる世帯の約1割は一人親世帯であるということが言える。正確な調査は見つけられなかったが、障害児者を養育する一人親家庭も少なくない。

Ⅲ-2から、在宅の知的障害者では、同居者有りが94.7%であるが、夫婦で暮らしている者は2.3%に過ぎず、大半が親や兄弟姉妹と暮らしていることが分かった。本研究のインタビュー調査でも5名がいずれは結婚したいという願いはもっていたが、家を出ることは考えていないという人も3名いた。

保護者がよく、「親亡き後」ということを口にする。親責任論とも言われ、障害児者は親が養育すべきという風潮が以前よりある。田中（2017年）³⁷は、「子どもの障害が分かり、母子通園に通うために退職し、その後も、子どもの病気等により、パートタイムの仕事に断続的に就くが、子どもが特別支援学校卒業後、終日在宅しているため、仕事を辞めている事例」。また、「近年は多様な福祉サービスや訓練・リハビリ・習い事などが乱立している状況にあり、放課後にはピアノ教室や体操教室、休日は親子で参加できるリズム教室やイベントに参加するなど、障害児の親としてできることはしたいが、マネジメント機能が不在で、主に家族が責任を持たざるを得ないことから、子どもへのケアが生きがいとならざるを得ず、自らのアイデンティティを構成するものになっている事例」を挙げている。いずれもケアの自己責任を追及する社会のあり方が招いた悲劇であると述べている。このように、障害者本人の働き方とあわせて、保護者の働き方、豊かな生活を保障することも大切である。現在のお互いに頼らないと自立できないシステムから脱却できるように、世帯分離やそれに応じた所得や住居等の保障がされることが大切である。

知的障害者の恋愛や結婚については、妊娠した時のことを考えて消極的な保護者が多い。実際に現状では、知的障害のある夫婦だけで子育てをしながら、自立して生活できるような支援体制や所得保障が十分ではなく、その整備も必要である。EさんやMさ

んは、結婚については、まずはお金を貯めて自分の生活が落ち着いてからと話をしていた。結婚してグループホームで生活をしている夫婦へインタビューをしたことがある。お金の管理等は世話人さんがしており、苦労はあるが、一緒にいられることが楽しいと話をしていた。生涯未婚率が増加している現代、幸せのかたちはそれぞれであるが、結婚して育児を希望する人たちが当たり前に生活できる社会であってほしい。

②親密圏の保障

本研究のインタビュー調査で、ほとんどの人が、こういう話をしたかったと語り、気心が知れた水平な関係の人に話をただ聞いて欲しいというねがいや、障害の有無に関係なく交流できるような場所を求めていることが分かった。自閉的傾向があり一人で過ごす方が落ち着くと言っていたKさんやYさん、Aさんも誘われたら参加しており、人と繋がりたいというねがいはもっていた。障害がなくても、貧困や不登校などにより居場所がないという人も少なくない。Ⅲ-3では親密圏について述べたが、中学校まで強い公共圏で生活してきた人たちにとっては特に、特別支援学校や、卒業後の生活において親密圏が保障されることが大切だということが分かった。人間関係において一方的でなく、相互的で多様な人間関係があり、水平な関係で話ができる人や場所、自分ができることを発揮することで自己実現や人間的成長を感じられるような場所があることも大切だと言える。Mさんは「みんなの居場所ぽっと」に、月に1～2回程度行き、小学生に勉強を教えたり、調理補助をしたりしている。自分が行きたい時に行けばよいこと、いつ行っても安心していられることができると語っている。本研究でたまたま、Mさんをぽっとに紹介することができてよかった。Mさんも初回だけは一人では行きにくいと言っており、本人にとって必要な社会的支援の情報を把握し、そこにたぐ人も必要だと言える。

(3) 学校教育の課題と今後の役割

①在学中の学習に求められること

本研究のインタビュー調査より、Nさんはバスケット、Yさんは障害者スポーツ、Kさんは車、Aさんは旅行、Eさんはパソコンや料理、Mさんは車というように、それぞれが自分の好きなことがあり、在学中の経験や家族が影響していることが分かった。また、学習の中で、たくさんの社会資源を知り、実際に体験し、一人での利用方法まで学習することで、

卒業後も利用できることが多いことも分かった。2020年東京パラリンピックに向けて、県内でも様々な取り組みがなされている。県と日本財団の共同プロジェクト³⁸で、2020年度までに鳥取県の障害者スポーツ実施率を日本一となる50%まで引き上げ、併せて必要な人材の育成を行なうことを目的として、市内に県内初の障害者スポーツの専門施設が建設される予定である。在学中から、鳥取県障害者スポーツ協会等と連携し、卒業後も継続して障害者スポーツに関わっていけるようにしておくことも大切である。

「精神障害の診断と統計マニュアル、第5版」(略記・DSM-5)軽度知的障害の社会的領域において「定型発達と同年代に比べて、対人的相互反応において未熟であり、仲間の社会的な合図を正確に理解することが難しいかもしれない。コミュニケーション、会話、および言語は年齢相応に期待されるよりも固定化されているか未熟である。年齢に応じた方法で情動や行動を制御することが困難であるかもしれない。この困難は社会的状況において仲間によって気づかれ、社会的危険性の理解は限られ、社会的な判断は年齢に対して未熟であり、他人に操作される危険性(だまされやすさ)がある。」としている。また、実用的領域において「娯楽技能は同年代の者達と同等であるが、娯楽に関する福利や組織についての判断には支援を要する。子育てに一般的に支援が必要である。」としている。前述したように、娯楽を実際に利用できるようになるまで支援は必要である。Nさんは障害のない人のバスケットチームに所属したが、後輩との関係がうまくいかず、現在は辞めている。EさんMさんも障害のない人との交流を求めているが、社会的領域における困難を周囲が理解するなど環境が整備されるまでは、支援をする人が必要となるかもしれない。

仲間や友だちについては、在学中から休日に連絡を取り合って遊ぶような関係性ができている場合には、卒業後も継続していることが多い。また、在学中から障害者スポーツやダンス、アート等の文化系サークルに所属していた場合も継続していることが多い。一般就労した場合、特例子会社で勤務し同じような仲間がいる場合を除き、企業で同僚や仲間ができにくいことから、卒業後新たに仲間や友だちを作ることは難しい。在学中からそのような関係性を築いておくことや、卒業後も継続して参加できるものに所属しておくことが重要である。

また、今回聞き取り調査をした6名は、仕事は定着し、課題はあるが一定の収入を得ていた。仕事に

やりがいを感じ変わってきた自分、成長している自分に自信を高めている人もいる。楽しみをもっている人も多く、余暇そのものが充実している人もいた。しかし、それだけでは満足せず、障害の有無に関係なく交流できる場所や人とのつながりを求めていることが分かった。学校教育や就労関係機関で、余暇や生涯学習が大切だと考えるとき、仕事のストレス発散や職場定着のために楽しみをもつという視点が中心である。本研究のインタビュー調査より、大人になっても、人間らしい生活、人格的発達、人間的成長が必要であり、生涯「自分づくり」が大切だということが分かった。余暇や生涯学習をその視点でとらえ直し、今後の学習のあり方の参考にしていく必要がある。

②これからの学校教育で大切なこと

III-5において、知的障害者の労働や在学中の労働のあり方について見直す必要があると述べた。本研究を通して、労働だけでなく学校生活全般において大切な視点があることが分かった。まず、親密圏の中で安心できる居場所や無条件で受け止めてくれる友だちや仲間、教師の存在があり、お互いに支え合いながら多様な他者や価値観に触れることで自分を知っていくプロセスを大切にすること。変わってきた自分やだんだんよくなっていく自分を感じられることで、過去の自分を受け入れ、将来への希望をもつことができるようなプロセスを経験しておくことも卒業後の生活を支える上で大切である。また、前述したように、余暇についても労働を継続させるための息抜きとしてではなく、労働と余暇には相互浸透性があり、自分の生活や成長を支えるものがある。上述したような学校の環境の中で、①自分の要求を存分に出しあうと同時に、②学習や生産の総過程に参加する中で自分の役割を自覚的にとらえ直し、③だれでも自分なりの個性、能力を発揮して可能な作業や学習が用意されている条件の中で、④全体として、共通の目標に向って、協力・共同の労働・生産過程、学習が展開されている。⑤職員の側からの労働・生活に対する指導と援助のもとに「仲間たち」の中に民主的・内部規律の必要性が自覚され、自治組織をつくりだし、一人ひとりの要求を、みんなの力で実現していく力量を身につけていく。⑥民主的・内部規律を確立する中で、集団は量・質ともに発展し、一人ひとりの労働・生活の能力・意欲を高め、さらに、そこから、余暇につながるような知的・文化的学習要求がひきだされていく。このプロセスが大切であり、これは学校生活全般、卒業後の生活(労働、

くらし等)、社会にも求めていく必要がある。このプロセスを経験しておくことが、主体的な人との関わり、生活すること、働くことへの喜びや、やりがい、意欲につながり、労働の意義や内容について再検討する指針にもなる。

本研究の調査で、就労関係機関の人には相談しにくいということがあった。学校としても、在学中から関わってもらいなど信頼関係を早期から築くようにしている。就労関係機関は、生活面の相談にも乗ってくれるが、職場定着のための仕事上の生活に関わることというイメージが強い。前述したような居場所が地域にあるとよいが、すぐには難しい。一方で、相談できない生徒にも課題はある。早期から上述したようなプロセスを経験することで、自分の意思をもち、自分で考え、自分と他者への信頼を高める取り組みを通して、困った時には「困った、助けて」と言え、分からない時には「分からない、教えて」と言えるような自分で決める力、自発的に意思を伝える力を育んでいくことも必要である。

Eさんは、小学校で友だちと上手に関われなかった経験もあり、中学部から鳥大特支に入学し、特別支援学校で学んでよかったことを話す一方で、普通校への憧れも語っている。Mさんも、鳥大特支で学び、自分に自信ができたことで、障害のない人と関わりたいと話していた。Tさんは現在も障害を受容できずに、卒業して働きながらも現在も学びなおしたい、学歴を変えたいというねがいをから大学受験に向けて勉強している。そのTさんと先日話をしたとき「こういう考えも時間が経てば変わっていくと思うんですね。」と語っていた。時間をかけながら、少しずつ障害を受け入れ、これまでの特別支援学校での学びや友だちの存在も受け入れようとしている。これらの語りから分かることは、障害を否認し健常者になりたいということではなく、通常学級で一緒に学べればよいということではない。Eさんも、障害の有無に関係なく、ただ普通の話がしたいと言っている。共通のねがいとしては、偏見をもつことなくありのままの自分と接してほしいということである。

特別なニーズに対応できるような枠組みや制度は必要であるが、多くの卒業生が「分けられた社会」と感じてしまう健常者と障害者それぞれの「障害」の受け止め方を、一人の個人としてそれを尊重し相互的に支え合える社会、障害者とその保護者が普通に当たり前で生きやすい社会になる必要がある。

町で困っている障害者がいたときに、お互いに声をかけることができるのか。本研究もそうであるが、

インタビュー調査をした6名は、就労も継続し楽しみももっており、フォローアップでも問題がないとされていた。しかし、声をかけることで、当事者の気持ち、真のねがいを聞き取ることからしか分からないことがあった。社会全体がお互いに無関心でなく、声をかけてみることで、障害者も声を出せるような社会となることが大切である。交流についても、障害について正しく理解することも大切であるが、そのことによって偏見が生まれることもある。介護等体験や教育実習の学生が、初めて障害のある子どもと関わった時に、「どこに障害があるか分からない。」「思っていたより、自分で何でもできる。」と話す人が多い。障害特性の理解も大切であるが、その前にまず子どもとの関わりを通して、その子ども一人ひとりを理解することが必要である。長年の教師生活で、専門家っぽい視点で子どもと関わっていないか、教師自身も見直すことも求められる。学生が、「障害のある子どもの見方が変わり、町で出会った時も違う関わりができそう。」と話していた。幼少期から、みんなが違うことが当たり前で多様性(障害、人種、多文化、性別、考え方等)を尊重することも大切である。そのためには、これからの教育、社会において、日本独特の平等原理を見直し、教育に「競争原理(市場原理)」をもち込まないことが大切である。競争原理は格差を生み出し、その行きつく先は「成果主義」である。心の中にあるバリア(障壁=無関心、無理解、偏見等)をなくし、社会全体として多様性への寛容性、人権の尊重、そして相互扶助の文化のある社会を形成していくことが求められる。教師も社会の置かれている状況、国の政策やその意図を正しく知り、学校教育のあるべき姿を模索していくことが必要である。

本研究は、軽度知的障害者の真のねがいを聞き取るという目的のため、対象者を選定している。対象者は、男性だけであり、年齢も比較的若い世代であった。鳥大特支の卒業生で、現在40歳代で一般就労が継続している人もいるが、離職し福祉的就労から一般就労を目指している人や定職に就けていない人もいる。また、重度障害者の問題、障害種の問題等様々あり、今後さらに研究を深めていく必要がある。

謝辞

インタビュー調査を快く受けてくれた卒業生、研究の趣旨を理解し協力してくださった保護者の皆様、鳥取大学ファーストジョブ支援室の皆様へ感謝しております。

これまでの人生で関わらせていただいた方々、教師とし

て関わらせていただいたすべての子どもたち、保護者から学んだことが、本論文に生かされていることは言うまでもありません。深くお礼申し上げます。

注および引用・参考文献

1 フォローアップ

卒業・修了生及び進路先、就労関係機関と連携をとり、卒業・修了生の現状を把握しながら、進路先へのスムーズな移行、定着を図ることを目的とする。

期間は1年という特別支援学校も多いが、鳥大特支は3年間（それ以降は随時対応する。）としている。就労関係機関が支援の中心となるようにするが、移行も含めて1年目は訪問等の回数を多くする。訪問時は就労関係機関と同行したり、個別で行った場合は情報を共有したりするなど、連携を図る。

2 我が国の「障害者権利条約」の批准（内閣府）

[https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h26hakusho/zenbun/h1_01_03_02.html]（最終検索日：2018年12月18日）

3 障害者の生涯を通じた多様な学習活動の充実について（依頼）（平成29年4月7日 29文科生第13号）

[http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/gakusyushien/1384611.htm]（最終検索日：2018年12月18日）

4 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援とは、障害者に対して、職場の従業員の方との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイスを行い、事業主に対して、本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスを行う。

ジョブコーチには、次の3つの形がある。

①配置型：地域障害者職業センターに所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行う。

②訪問型：就労支援を行っている社会福祉法人等に所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行う。

③企業在籍型：自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて、自社で雇用する障害者の支援を行う。

[<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000208973.pdf>]厚生労働省ホームページより（最終検索日：2018年8月23日）

5 野波雄一、「特別支援学校高等部卒業後の一般就労に向けた支援と企業・関係機関との連携の在り方について～鳥取大学ファーストジョブ支援室の取り組みを通して～」、2017年、教育研究論集、第7号、pp.81-93

6 清水寛、秦安雄『ゆたか作業所—障害者に働く場を』、ミネルヴァ書房、1975年

7 『多能工化』で生産性・やりがい大幅アップ」、働く広場、2018年8月号、pp.4-9

8 臼井博、9章成人期第1節「成人期のパーソナリティの特徴」、『パーソナリティ心理学ハンドブック』、日本パーソナリティ心理学会、福村出版、2013年

9 鳥取県「子どもの居場所づくり」推進モデル事業の補助金を受けて実施している。いろいろな人の居場所活動を行い、子ども食堂や、食事まで、小中学生と一緒に遊んだり、宿題をしたりしている。

10 「平成25年版障害者白書 第1編障害者の状況等（基礎的調査等）」、内閣府

[<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/zenbun/index-w.html>]（最終検索日：2018年12月18日）

11 鈴木乙史、9章成人期第4節「成人期のパーソナリティの諸問題」、『パーソナリティ心理学ハンドブック』、日本パーソナリティ心理学会、福村出版、2013年

12 田中昌人「成人期障害者の発達保障 上」、『みんなのねがい』、1993年4月号

13 斎藤純一『公共性』、岩波書店、2000年、pp.89-100

14 大泉博『青年・成人期の障害者の発達保障 1 生活と人格発達』、人間発達研究所編、1987年

15 加藤直樹『障害者の自立と発達保障』、全障研出版部、1997年

16 鹿毛雅治『学習意欲の理論 動機づけの教育心理学』、金子書房、2013年

17 「目的意識を持ち、社会とつながる作業学習の取り組み」、2014年、鳥取大学附属特別支援学校研究紀要、第30集、pp.高1-高13

18 共同作業所全国連絡会編『働くなかでたくましく』、全国障害者問題研究会出版部、1979年、pp.19

19 上掛利博「障害者共同作業所づくり運動と福祉政策」、1996年、立命館経済学、第35号、pp.184-209

20 清水寛、秦安雄『ゆたか作業所—障害者に働く場を』、ミネルヴァ書房、1975年

21 赤木和重・社会福祉法人コスモス『見方が変われば願いが見える 保育・障害者作業所の実践を拓く』、クリエイツかもがわ、2009年、pp.18-34

22 丸山啓史「人間発達と『労働生活の質』—『障害者に仕事を合わせるの意味と意義』—」、2010年、障害者問題研究、第38号2、pp.10-17

23 共同作業所全国連絡会編『ひろがれ共同作業所』、ぶどう社、1987年

24 加藤直樹『障害者の自立と発達保障』、全国障害者問題研究会出版部、1997年

25 秦安雄『障害者の発達と労働』、ミネルヴァ書房、1982年

26 海老田、藤瀬、佐藤「障害者の労働はどのように『デザイン』されているか？—知的障害者の一般就労を可能

- にした方法の記述―」2015年、保健医療社会学論集、第25巻第2号
- 27 遠山真世・二本柳覚・鈴木祐介『これならわかるくすッキリ図解>障害者総合支援法』、翔泳社、2014年
- 28 遠山真世・二本柳覚・鈴木祐介『これならわかるくすッキリ図解>障害者総合支援法第2版』、翔泳社、2018年
- 29 木全和巳「青年・成人期の生活と発達の課題」、荒川智・越野和之 全障研研究推進委員会『障害者の人権と発達』、全国障害者問題研究会出版部、2007年
- 30 鈴木勉「障害者問題と所得保障制度の課題」、荒川智・越野和之 全障研研究推進委員会『障害者の人権と発達』、全国障害者問題研究会出版部、2007年
- 31 伊藤修毅『障害者の就労と福祉的支援 日本における保護雇用のあり方と可能性』、かもがわ出版、2013年
- 32 永野仁美・長谷川珠子・富永晃一『詳説 障害者雇用促進法―新たな平等社会の実現に向けて〔増補補正版〕』、弘文堂、2018年
- 33 中島隆信『新版 障害者の経済学』、東洋経済新報社、2018年
- 34 株式会社エスプールプラスホームページ
〔<https://plus.spool.co.jp/>〕（最終検索日：2018年12月16日）
- 35 武田幸治・手塚直樹『知的障害者の就労と社会参加』、光生館、1991年
- 36 「平成27年国勢調査世帯構造等基本集計結果」、総務省統計局、平成29年9月27日、
〔<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka/kihon3/pdf/gaiyou.pdf>〕（最終検索日：平成31年1月13日）
- 37 田中智子「障害者ケアから照射するケアラー女性の貧困」、松本伊知朗編『『子どもの貧困』を問いなおす―家族・ジェンダーの視点から』、法律文化社、2017年
- 38 鳥取県・日本財団プロジェクトホームページ
〔<http://totnf.jp/report/20180717-2/>〕（最終検索日：2018年9月22日）