

【ポスター発表】

障害者雇用制度におけるサブシステムの構築に関する研究

—ステイクホルダーのディーセント・ワークの実現を目指して—

○ 周南公立大学 小林 武生 (005982)

守本 友美 (周南公立大学・001619)

[キーワード] 障害者雇用制度、ディーセント・ワークの実現、圏域就労

1. 研究目的

2016（平成28）年の「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法とする）」の改正においては、雇用の分野における障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務などが求められ、従前の障害者の雇用量の拡大から、雇用の質に着目されるようになってきたと言える。また日本全体の人口が減少局面に入り、生産年齢人口も減少しているなか、就業人数を増やす政策の一環として障害者雇用に影響を与えている。障害者雇用には雇用される障害者をはじめ、障害者を雇用する企業、障害者が就業する前に在籍・利用していた機関・事業所、就業・生活支援センターをはじめとする障害者就労系事業所、また産業従事者という面では、当該市町村など、障害者ではない一般就労者に比べてステイクホルダーが多い。

本研究の目的は、障害者雇用に関わるステイクホルダーのうち、障害者の送り出し機関の1つである総合支援学校で進路選択に携わる教員に焦点を合わせ、障害児の進路指導の実態と課題を明らかにすることを通して、総合支援学校の立場から見た障害者雇用制度の現状と把握を行うことである。また、障害者雇用に関わるステイクホルダーのウェルビーイング向上の視点を得ることを通して、ディーセント・ワークの実現のために、その課題の解決策を考案することを目指す。

2. 研究の視点および方法

障害者雇用促進法に基づく障害者雇用の成否には、企業で障害者を支援する障害者職業生活相談員やジョブコーチなどの役割が非常に大きいことが指摘されている。しかしながら、このような支援者も企業の従業員であることから、過重な労働負担を避けねばならず、またディーセント・ワークの実現の視点も必要であると考え。つまり、障害者雇用の現場のシステム化およびステイクホルダーのディーセント・ワークの実現およびウェルビーイングの実現が必要であるという視点のもと、各ステイクホルダーの視点から障害者雇用制度の現状と課題を把握したうえで、障害者雇用制度における新たなサブシステムの構築が求められていると考えた。

本研究では、ステイクホルダーのうち、送り出し機関の1つである総合支援学校の教諭に焦点を合わせて、障害者雇用の現状と課題を明らかにするための調査を行った。

調査対象をA地区総合支援学校2校で進路担当および地域交流担当の教諭、各2名ずつ計4名として、グループインタビューを実施した。調査実施期間は2025年2月18日13時から15時であった。調査対象者の了承を得たうえで録音を行い、抽出したテキストデータを報告者がそれぞれ佐藤（2008）の質的データ分析法で分析を行い、その後分析結果を統合した。

3. 倫理的配慮

グループインタビュー調査においては、総合支援学校の教諭に、調査協力への同意および音声を録音することの許可を得た。研究に活用する際には、個人・団体等が特定される可能性のある情報は削除した。本研究の実施にあたっては、報告者が所属する周南公立大

学研究倫理委員会の承認を得た（承認番号：2024-33）。

なお、本報告に関連し、開示すべき COI 関係にある企業等はありません。

4. 研究結果

グループインタビューで得られた障害児の進路指導の実態と課題に関する内容を、定性的コード 114、サブカテゴリーは 35、カテゴリーは 8 に分類した。文章中の分析結果のカテゴリーを【 】, サブカテゴリーを[]で示す。

(1) 進路指導の実態

①【卒業後も見据えた連続体としての教育】 このカテゴリーは[連続体としての支援学校]、[生徒の特性に合わせた教育]、[卒業後も見据えた指導方針]、[就労後のフォローアップ]の 4 つのサブカテゴリーで構成された。

②【支援学校の取り組みの独自性】 このカテゴリーは[実習以外のチャレンジングな訓練]、[ツールの活用]、[自己理解と自律の重要性]の 3 つのサブカテゴリーで構成された。

③【企業との連携による教育プログラムの開発】 このカテゴリーは[学校と企業との連携による促進プログラムの試み]、[実習教育の可能性]、[マッチングによる能力の発揮]の 3 つのサブカテゴリーで構成された。

④【就労以外の選択に向けての支援】 このカテゴリーは[就労に限らない進路の検討]、[支援機関との協働]の 2 つのサブカテゴリーで構成された。

支援学校という特性を活かし、独自の工夫のみならず、企業や支援機関とも連携を図りながら教育を行っている実態が明らかになった。

(2) 進路指導の課題

①【一般就労への困難性】 このカテゴリーは[一般就労への厳しい現実]、[障害者枠をめぐる争い]の 2 つのサブカテゴリーで構成された。

②【支援学校における職業教育の限界】 このカテゴリーは[教育・指導内容と企業が求める能力との乖離]、[支援学校における職業教育の限界]、[教員配置の不備による疲弊]、[教員自身がつくってしまう限界]の 4 つのサブカテゴリーで構成された。

③【保護者の意識改革の必要性】 このカテゴリーは[教育・指導内容と保護者のニーズとの乖離]、[保護者の学校への期待]、[保護者と教員との連携の必要性]、[保護者の変化への可能性]、[保護者の合理的配慮への期待]の 5 つのサブカテゴリーで構成された。

④【企業の受け入れ体制整備への働きかけ】 このカテゴリーは[実習先企業の評価への疑問]、[企業の受け入れ準備性への期待]、[企業の学校についての無理解]、[生徒と企業の就労に対する意識の乖離]の 4 つのサブカテゴリーで構成された。

支援学校の機能の限界とともに、保護者および企業の就労・雇用に対する意識と生徒および教員の意識との乖離が課題であることが明らかになった。

5. 考察

本研究において、総合支援学校と企業が協働・連携して教育プログラムが開発されている実態は明らかになったが、総合支援学校、企業、障害者の家族である親の就労に対する意識に乖離があることから、教育プログラムが的確に展開されていないという課題が浮かび上がった。この課題に関して、権・下條・趙（2024）は、特別支援学校と企業、支援機関を対象とした調査を行い、学校・企業・支援機関の連携に加え、家庭との連携の必要性とともに、これらの機関等が連携しやすくなるための共通言語となるツールの開発の必要性にも言及した。しかし、これらの機関等、つまり障害者雇用にかかわるステイクホルダーが連携し、ディーセント・ワークを実現するためには、それぞれが連携しつつ機能を発揮できる仕組みが重要となる。その仕組みとして、特定の地区を基盤とした「圏域就労」というプラットフォーム型のシステムを構築することが必要であると考えられる。