

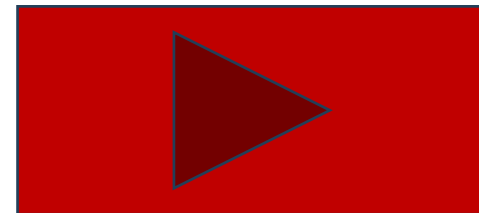
知的および知的＋**ASD** 障害の方が 職場適応と就労継続する上で、 企業側指導者が実践すべき事項

○ 伊東 一郎
(元法政大学大学院中小企業研究所特任研究員)

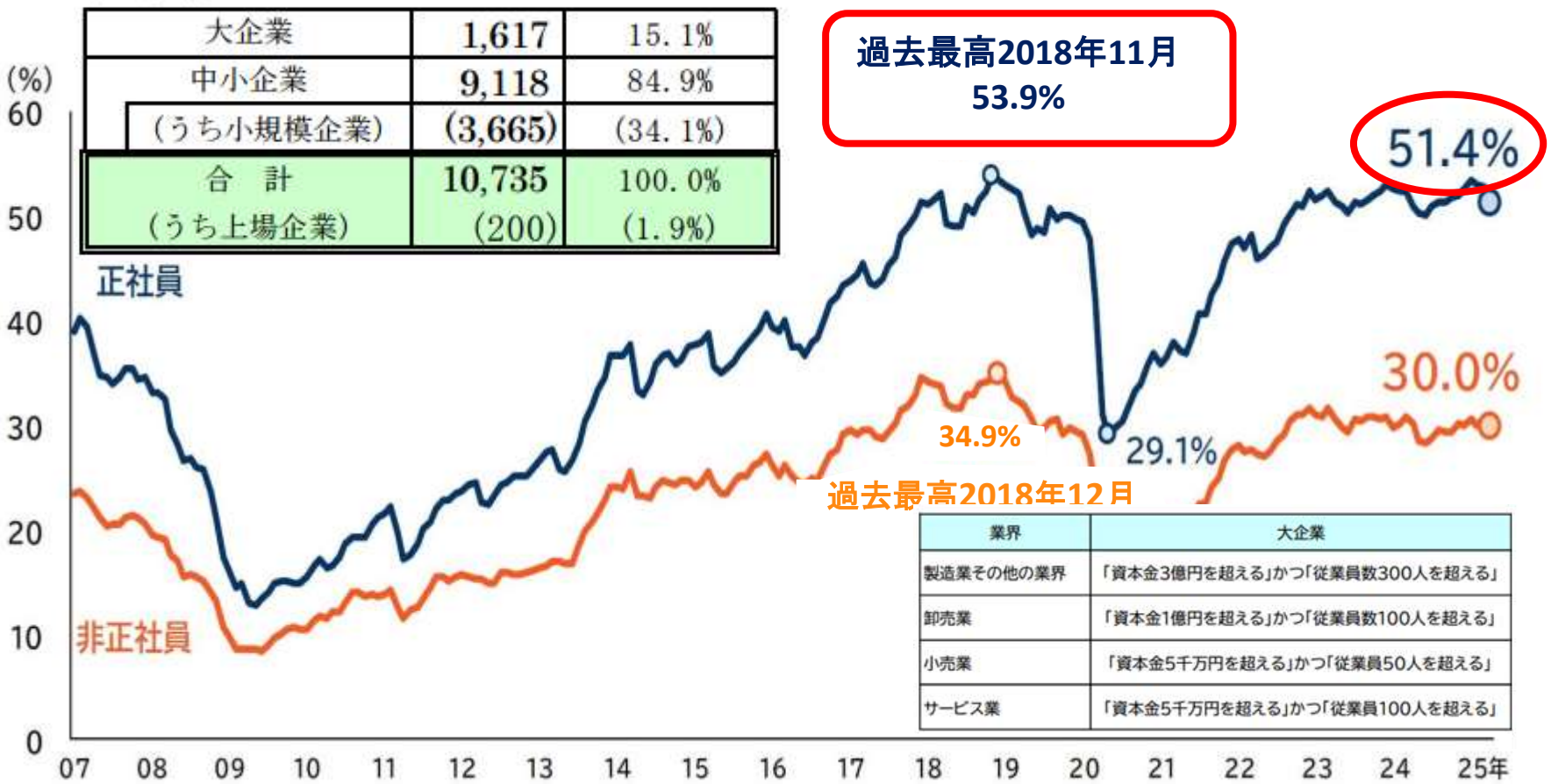
研究の狙いと意義

➤ 研究の背景

- ◆ 深刻な中小企業の人手不足
- ◆ 民間企業の障害者雇用率は、21年連続で過去最高を更新し、雇用率平均：2.41%
- ◆ 100人未満の中小企業の障害者雇用率：1.96%
- ◆ R8年7月に雇用率が2.7%
- ◆ 中小企業が知的障害者を雇用してきた実態
- ◆ 単純作業ではなく、精神的負担の大きい業務を担っている例参考文献 8)



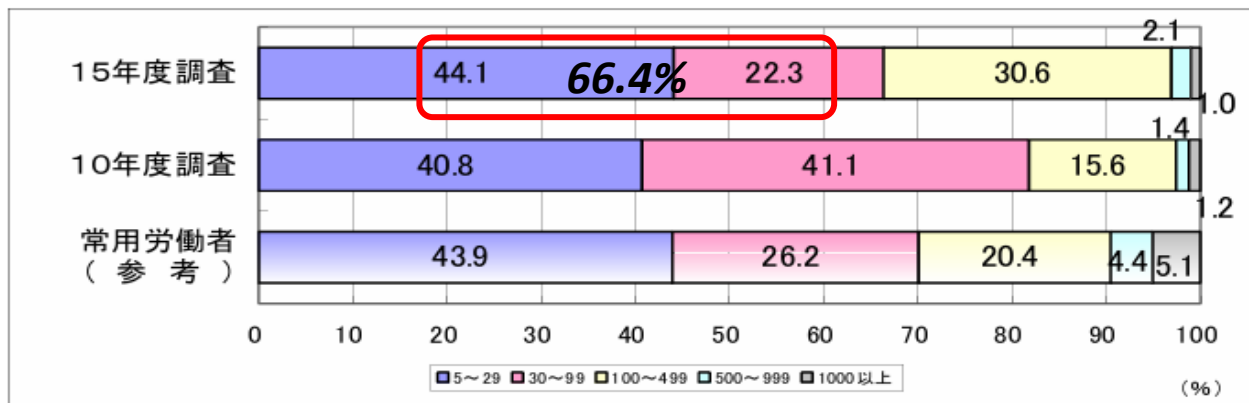
人手不足の企業動向調査



出所: 人手不足に対する企業の動向調査(2025年4月)株式会社帝国データバンク

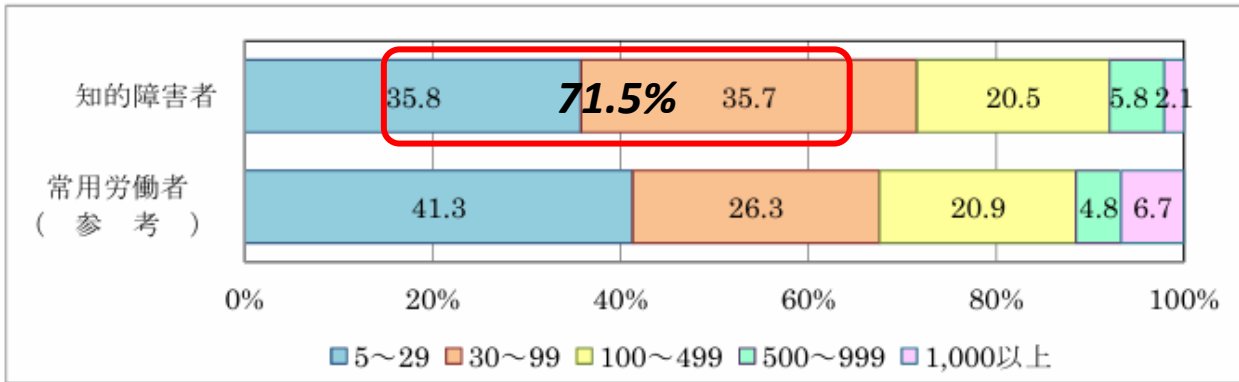
事業所規模別 知的障害者雇用状況

2003年
(平成15年)
114,000人
雇用率:1.8%



事業所調査の回収数は、5,007事業所(回収率71.5%)

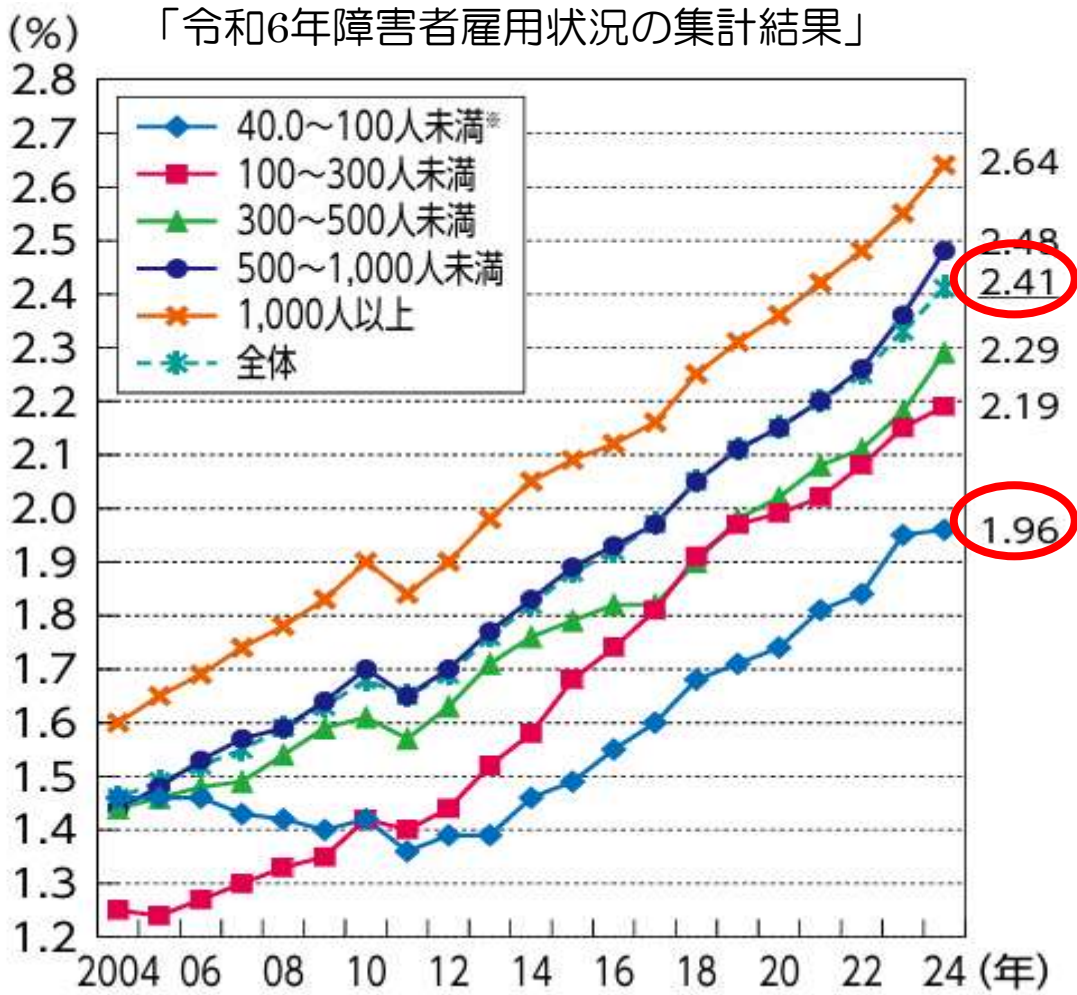
2013年
(平成25年)
150,000人
雇用率:2.0%



約13,100事業所を対象に回答事業所数は8,673事業所で、回収率は66.0%

出所:2003年、2013年障害者雇用実態調査から抜粋(厚生労働省職業安定局)

企業規模別実雇用率



出所:内閣府 令和7年版障害者白書:第2節 障害のある人の雇用・就労の促進施策 p66

研究の狙いと意義

知的障害者の能力開発に向けて

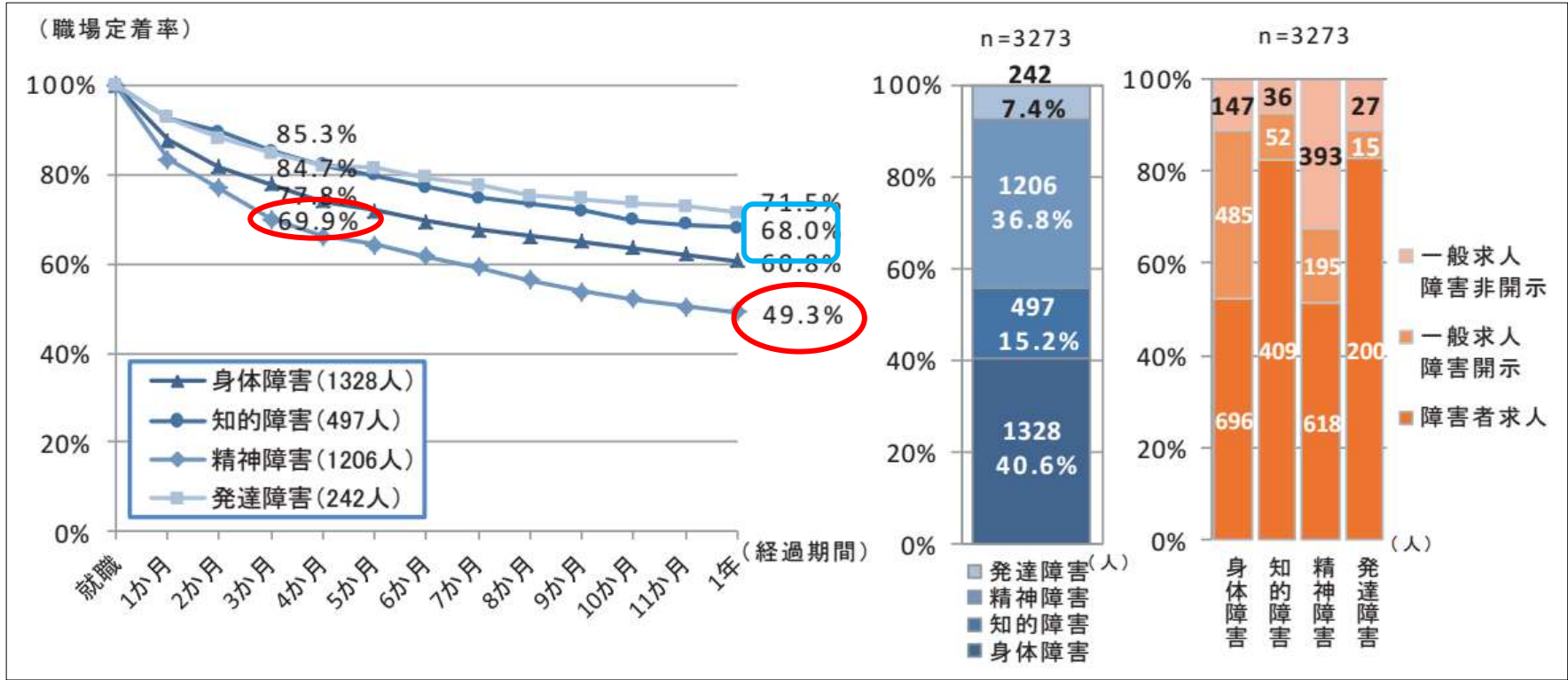
➤ 知的障害者の一般就労

- 職場定着率が高い
- 精神 < 知的 高校生 < 知的特別支援学校高等部
- ✓ 背景：3年間継続して行う **職業準備性**
体系的かつ実践的なキャリア教育。「職業」科目や作業学習、総合的な学習の時間、勤労観・職業観を育てるキャリア指導

➤ 知的障害者は「劣った労働力」ではない

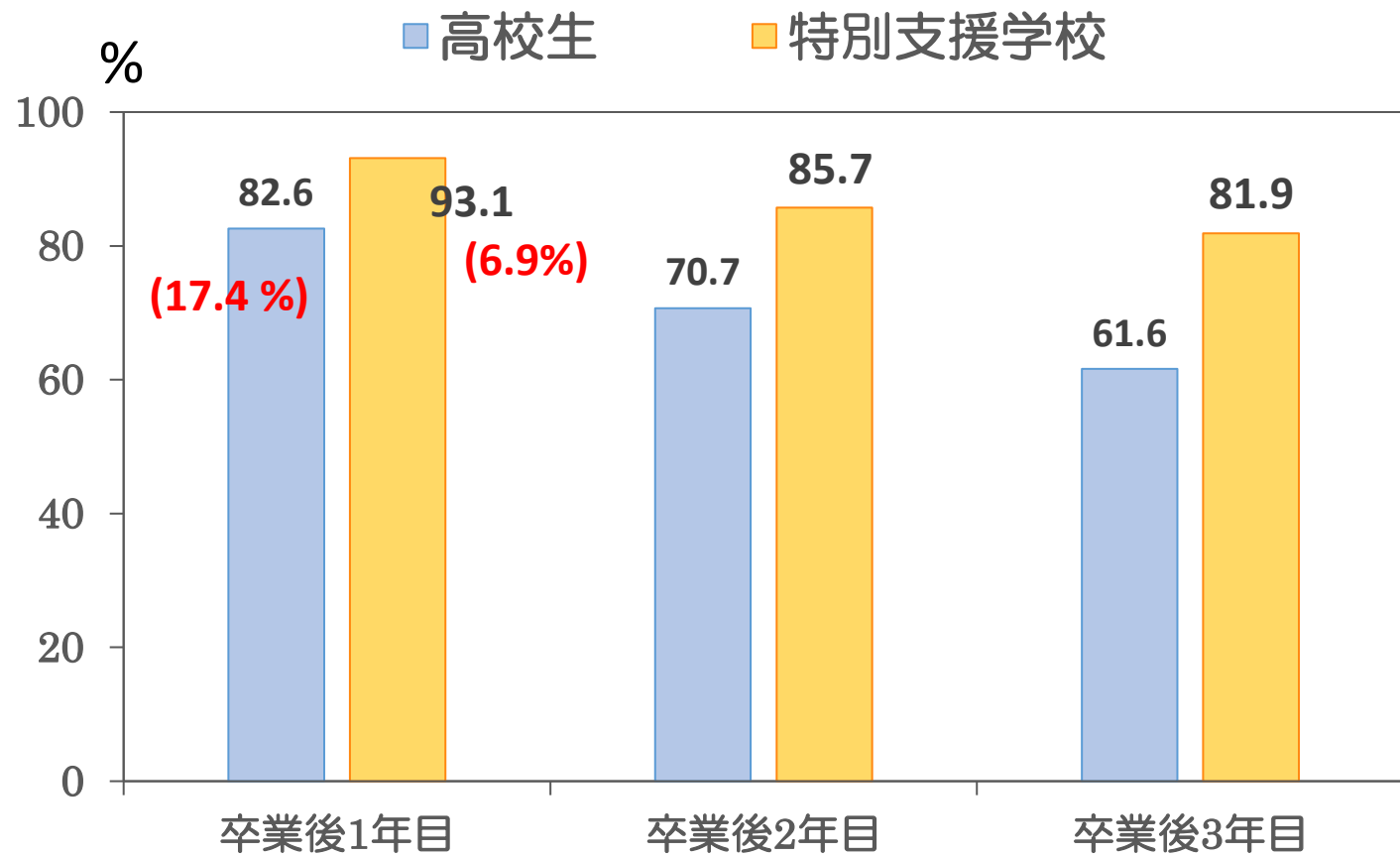
- 先行研究事例（小高 2024）
- ✓ 企業側の工夫：柔軟な配置・役割調整
- ✓ 適切な指導と環境で戦力化できる可能性を実証

職場定着率の推移と構成割合



出所:障害者求人または一般求人で就職した者障害者の就業状況等に関する調査研究(JEED;2017)

知的特別支援学校高等部と 高校卒業後の定着率



出所：令和7年度 都立特別支援学校就労支援委員会 企業開拓部会・職場定着支援部会資料
新規学卒者の学歴別就職後3年以内離職率の推移から（高校卒）抜粋（厚生労働省職業安定局）

研究の狙いと意義

➤ 研究の目的と意義

- 障害特性を踏まえ、知的障害者を戦力化するうえで不可欠な「就労継続」の視点で、企業側支援者の役割や実践のあり方の明確化。
- 就労継続を通じた戦力化を支える実践的枠組みとして、中小企業における障害者雇用の新たな指針となり得る。
- 単なる福祉的配慮にとどまらず、人手不足という経営課題に対応する戦略的取り組みとなる。

中小企業の知的障害者雇用

- 学校や支援機関の依頼による「受動的雇用」が中心
- 身近に障害者がいたことで雇用を始めたケース、福祉に関心を持ち起業したケース、特別視せずに雇用した少数派のケース（竹内 2007）
- 大阪府中小企業家同友会のデータから障害者雇用の経験のない事業主が、紹介や依頼以外に「健常者に劣らぬ能力があった」回答が一定数あり障害者の能力を評価（江本 2014）
- 東大阪市の中小企業では、地域・社会によって生かされていることを強く意識し、自発的な社会貢献活動（池田 2017）
- 専任体制がなく、経営者や現場担当者が直接支援
- 戦略的に戦力化を目指す取り組みは少ない

研究方法

本報告は、企業就労する知的障害と知的＋ASDもある重複障害の方が、就労継続する上で、先行研究で問題となっている人間関係・コミュニケーションの問題をどのように対応していけば良いのか、次のリサーチクエスチョン（RQ）を設定して調べた結果である。

RQ：知的障害者が就労継続する上で、支援者に求められることは何か。

（尚、此处での知的障害者とは上記重複障害者も含む）

調査対象：実際に障害者を指導している企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）3名と精神保健福祉士の方1名に半構造化インタビューを実施した。一人あたり約50分の面談を行った。

分析方法

●SCAT (*Steps for Coding and Theorization*)

➤省察可能性と反証可能性を有する分析法

➤分析手順：逐語録から

1. 発話データを意味のかたまりで切片化
2. 切片化したテキストごとに着目すべき語句を抽出
3. 抽出した語句の意味を表すような別の語句を検討
4. それを説明することの出来る別の語句を検討
5. ここまでの手続きに基づいてテーマを生成
6. 生成したテーマの意味のつながりをもたせてストーリーラインを作成
7. ストーリーラインを断片化して理論記述

SCATによる分析プロセス

No.	語り (文書セグメント)	(1)テキスト中の↓ 注目すべき語句	(2)テキスト中の↓ 語句のいいかえ	(3) 左を説明するよ うなテキスト外概念	(4)テーマ↓ 構成概念	(5)疑問・課題
F13	コミュニケーションの話になりますけど、やっぱり自分が伝えたいことを上手く伝えられなくて、僕らとかすごくわかってる人だったら、それを聞いて、聞いてそれってこういうことって聞きますけど、親御さんとか、時間がなかったりとかすると、わかった、わかったよって言うんですけど、ちゃんと話を聞いてくれてないって彼らはわかるんですよ。聞いてくれないので、フラストレーション溜まったままで、会社に来て、やっぱりフラストレーション溜まって、調子が悪かったり、やっぱり発散する場所がなくて自転車を蹴とばしたり、壁にその思いをぶつけるんだらうなっていうのは感じます。	自分が伝えたいこと/上手く伝えられなくて/わかってる人/聞いて、聞いて/それってこういうこと/わかった、わかったよ/ちゃんと話を聞いてくれない/彼らはわかるんですよ/フラストレーション溜まったままで/発散する場所がなくて/	自分の言いたいこと/うまく説明できずに/理解している人/深く聴く/要するに、こういうこと/わかったから/しっかり耳を傾けてくれない/彼らはわかってるんですよ/イライラが解消されないまま/気分転換できる場所がない	自己表現/表現の難しさ/共感者/傾聴/要約/理解の確認/無関心な態度/確信/フラストレーション/リフレッシュスペース	効果的なコミュニケーションと感情コントロール	彼らの生活環境による影響はないのか
ストーリー↓ ライン	コミュニケーションの効果を確認しながら効果的な情報伝達と指導を行い、フロア毎に個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和更にはストレス管理とパフォーマンス向上、心理的健康と人間関係のダイナミクスの中で感情と行動の調和を取りながら効果的なコミュニケーションと感情コントロールを行っている。また、包括的なコミュニケーションと心理サポート、更には包括的なストレス管理と行動サポートを実施し、協働的な問題解決とサポートが出来たことで深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来ようになった。更にバランスの取れた職場環境の構築と早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。その結果、職場における情緒的・対人関係の困難が、職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスを作り、職場での感情管理と安定的な業務遂行のためのプロセスにつながっている。それが職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感につながり、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来、それが彼らの可能性を引き出すための持続的な成長プロセスとなっている。才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。					
理論記述	<ul style="list-style-type: none"> 知的障害者雇用においては、コミュニケーションの効果を確認しながら、効果的な情報伝達と指導を行う必要がある。 個別化された継続的な指導とスキルと特性の調和が必要であり、それが出来るとストレス管理とパフォーマンス向上が可能となる。 心理的健康と人間関係のダイナミクスが上手く働くと感情と行動の調和が取れ、効果的なコミュニケーションと感情コントロールが出来る。 包括的なコミュニケーションと心理サポートと包括的なストレス管理と行動サポートが実施することで、協働的な問題解決とサポートが可能となったことで、深い理解と対応力が生まれ、協調的なコミュニケーションと関係構築が出来ようになる。 バランスの取れた職場環境の構築と問題が起きた場合に早期介入による回復支援をはかることで、効果的な指導と職場の安定化が可能となる。 職場における情緒的・対人関係の困難さが、職場での信頼関係と雇用の安定を促進するコミュニケーションプロセスにつながり、職場での感情管理と安定的な業務遂行のためのプロセス構築に役立っている。 職場での変化と成長を促すプロセス構築への自信と自己効力感が高まることで、自己主張と持続可能なリーダーシップを行うことが出来る。 障害者の可能性を引き出すための持続的な成長プロセスが明確になる。 才能と潜在能力の発見と開発における障壁と促進要因が明確になれば、持続可能な職場と充実した人生の実現に向けた個人の成長が促進される。 					

SCAT分析結果

カテゴリー：【指導者としての姿勢】のサブカテゴリから

『サブ カテゴリ』	<テーマ>(一部)	テキスト (一部)
話したいを 聴く(10)	職場での感情管理と安定的な業務遂行のためのプロセス	<p>言いたいことが伝えられない子や、話せるけど、頭の中で整理できない子もいます。そもそも、もう単語しか話せない子もいるんです。だから、その子たちがどういうふうに考えているのか、嫌なことあった時、壁を殴ってしまったとか、材料をばらまいてしまったとか、そういった時になんでそんなことしたのって聞いても、なかなか話せないんです。毎回同じことを言う。それを解決してもなかなか治らなかったり、兎に角、気持ちを汲み取るのがすごく難しいって日々感じています。聞き取って、どんな気持ちなんだろうって考えたり、そこを解決してあげないと仕事もはかどらないし、引きずっていっちゃうんですよ。そういう彼らを見ていると、休む回数が多くなってしまったり、例えば、うつ病になって休職してしまったりとか、やっぱり、心のケアの部分って、僕はすごく大切にはしてるんですけど、やっぱり難しい。</p>

SCAT分析結果

カテゴリー：【自立に向けた対応】のサブカテゴリから

『サブ カテゴリ』	<テーマ> (一部)	テキスト (一部)
頑張って 乗り越える (6)	知的障害者が働く職場における包括的な支援と管理アプローチ	<p>本人の問題点もあって、入社してまもない頃って、お客さんがくれば、ずっとお客さんの顔を見たりとか、僕がいなかったら仕事をしないであくびをしてる方もよくいたんですよ。そこで、それは社会人として違うんだって言うことを、ずっと話し続けました。もう君なんていない、何でか分かるか、これだけ一生懸命みんながやってるのを見てみる、みんな一生懸命に仕事してるのに、お前みたいにみんなが何もしないで座っていたらどうなるって、「会社がおかしくなる」。そうだよって言うのを分からせたり、早い段階で、自分にとって仕事ってすごく大事で、大事なのはなぜか、お金を稼いで生活していかないといけないからだって言うことを分からせたり、中には、自分の親が亡くなったらどうするって言う話をした子もいるんですよ。「生活できない」って。そう言った時は、誰かが支えてくれるけど、今のようによい加減なことやっていたら誰も支えてくれない。でも、お前が一生懸命頑張っていたら、誰かが絶対手を貸してくれる。お前のこと誰かが見てくれて、思ってくれる。どっちがいい、「そっちの方がいい」。じゃあ。頑張るぞっていうようなことを、毎日のようにやりました。</p>

SCAT分析結果

カテゴリー：【環境対応】のサブカテゴリから

『サブ カテゴリ』	<テーマ> (一部)	テキスト (一部)
安全な場所 (5)	個人の成長と多様性を尊重する職場環境の構築	やっぱり1人1人としっかり向き合うとか、安心安全な職場を作っていくとか何かそういったところとか、あとはチャレンジできて、自分が成長実感できるとか、そういったところが、何かその意欲に繋がっていて、やっぱり、彼らは、会社にきたいし、いろいろと苦々しい経験をしてきた彼らなので、いじめられたりとか、勉強ができなくてねとかっていうのがある中で、ここにいていいんだとか、ここに来て楽しいっていう感覚を持っているのかなというふうに思っていて、そこは本当に彼らの本来持ってた力が只、発揮されてるだけであって、そうですねちょっと話ズレますね。なんだろうな。やっぱり、違いを私が受け入れられたことによって実は自分が楽になったとすごく思っています。

結果と考察 ①

インタビューガイドに沿った指導者4人の発話から、SCAT分析のプロセスに沿って解釈が確認出来るように書き進めた。その後、指導者4人の発話内容をそれぞれのストーリーライン、理論記述として整理し、発話の奥にかくされた意味を読み取ったものをテーマとし4人のテーマを比較し、類似した内容を持つものを一つの要素としてまとめサブカテゴリーを生成した結果

発話データから 87テーマ → 13サブカテゴリー → 3カテゴリー に統合

➤ 【指導者としての姿勢】

【本気で向き合う(10)】 【話したいを聴く(10)】 【個人の特性に併せた指導(9)】
【面倒を見る(12)】

➤ 【自立に向けた対応】

【経験を積ませる(4)】 【社会人として育てる(8)】 【頑張って乗り越える(6)】
【チームで考える(3)】

➤ 【環境対応】

【安全な場所(5)】 【場を作る(11)】 【一緒に頑張る気持ち(4)】 【観察する力(3)】
【努力する姿(2)】

結果と考察 ②

➤【指導者としての姿勢】

- ・本気で知的障害者と向き合い、個々の特性に応じた指導を行い、丁寧な傾聴姿勢が必要である。

👉 自己効力感や信頼関係の醸成につながる

➤【自立に向けた対応】

- ・知的障害者を社会人として育てる視点での支援が重視され、経験を積ませ、頑張って乗り越える支援。

👉 成長機会の提供が就労継続を支える

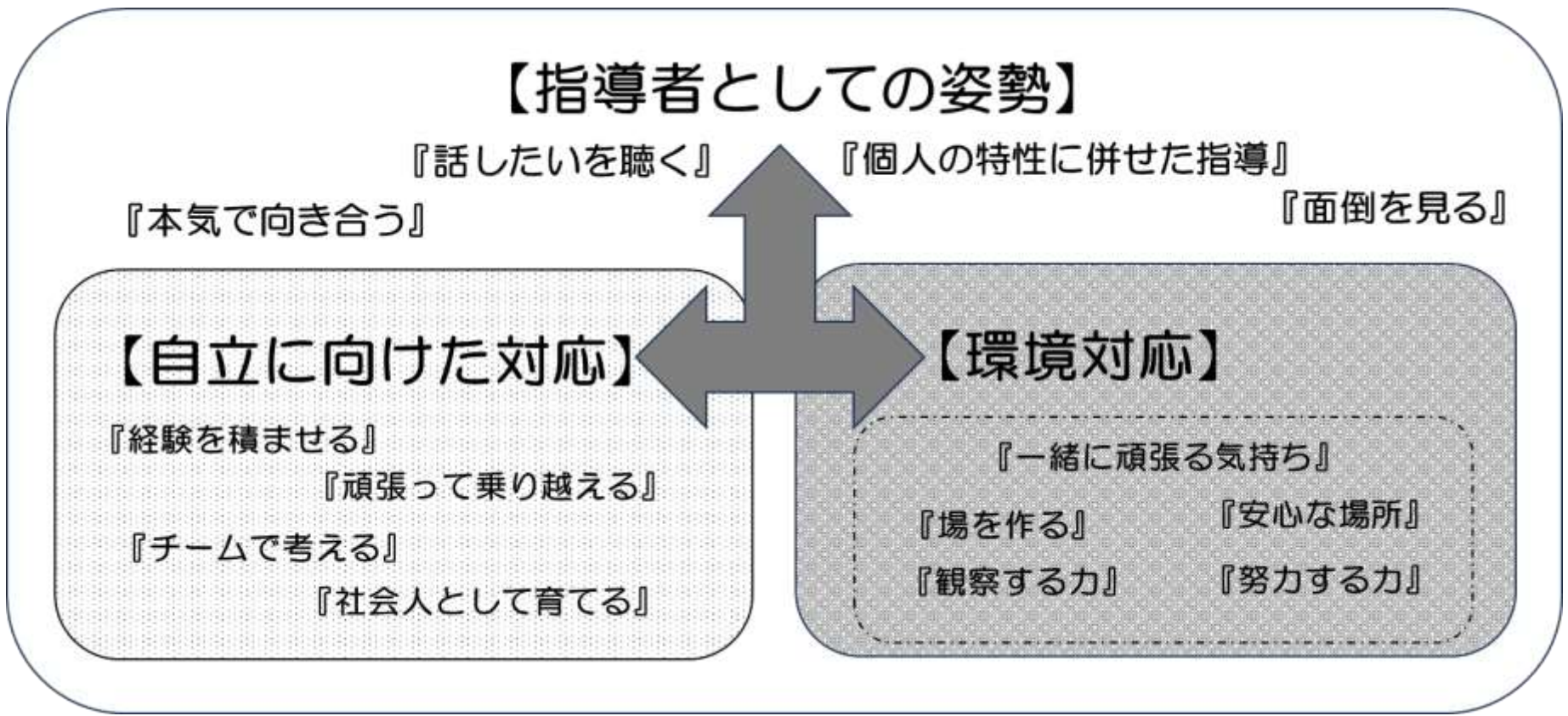
- ・チームでの業務を通じて連携や責任感を育てる工夫も指摘された。

➤【環境対応】

- ・一緒に頑張っ、安心して働ける安全で活躍できる場を作る工夫をすることで
- ・努力する姿や行動を見ることで、観察力も付き、仲間がそれぞれに仲間を評価していることの理解

👉 環境整備により能力発揮を促進

分析結果のモデル



知的障害者の就労指導者役割モデル

結論と示唆

- 知的及び知的＋ASDの重複障害の方の戦力化の条件
 - 継続的支援・信頼関係・柔軟な業務設計が重要
 - 「人として向き合う」姿勢が就労定着と自立を促す
 - 中小企業特有の密な関係性や即応力が強みとなる
 - 就労支援の現場知から戦力化に向けた実践的知見の蓄積が必要
 - 知的特別支援学校との関係構築の必要性

今後の課題と展望

➤ 今後の課題とさらなる研究へ

- 本報告は指導者（支援者）側の視点に限定
- 当事者（知的障害者）本人へのインタビューから離職しない要因の本人視点での検証が今後の課題
- 障害者雇用の現場支援の改善と待遇面も含めた制度設計への貢献が期待される

参考文献

1. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2017)「障害者の就業状況等に関する調査」サマリーNo.137,pp.35-36
2. 江本純子.(2014). 中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題—大阪府中小企業家同友会のデータをもとに—. 人間と科学 県立広島大学保健福祉学部誌, 14(1), 67-77.
3. 池田潔.(2017). 中小企業の CSR, CSV による地域社会との共生に関する試論的考察. 大阪商業大学論集, 12(3), 39-62.
4. 伊藤修毅・越野和之(2009)「高等部単置型知的障害特別支援学校の現状と意義」『奈良教育大学紀要』58(1),pp.79-99.
5. 栗林睦美・野崎美保・和田充紀(2018)「特別支援学校卒業後における知的障害者の就労・生活・余暇に関する現状と課題 保護者を対象とした質問紙調査から」『富山大学人間発達科学部紀要』12(2),pp.35-149
6. 大谷尚.(2008). 4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案—着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き—. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要. 教育科学, 54(2), 27-44.
7. 恩田直人.(2022). 雇用率制度の適用外企業における障害者雇用に関する歴史分析. 社会政策, 13(3), 102-115.
8. 小高由起子.(2024). 製造業中小企業の職場における障害者の役割と位置づけに関する一考察 担う業務と雇用形態に着目して (Doctoral dissertation, Chuo University)
9. 榊慶太郎・今林俊一(2019)「特別支援学校 (知的障害者) における就労支援に関する研究(4) 就労継続力の観点から」『鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要』第28巻, pp.151-160

参考文献

10. 榎慶太郎・今林俊一(2020)「特別支援学校知的障害者における就労支援に関する研究 (5) 卒業生へのインタビュー調査から」『鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要』第29巻, pp.114-123.
11. 榎慶太郎・今林俊一(2021)「特別支援学校 (知的障害者) における就労支援に関する研究4 (7) 卒業生への追跡調査から」『鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要』第30巻, pp.51-60.
12. 竹内英二 (2007). 障害者雇用における中小企業の役割と課題. 国民生活金融公庫調査季報, 80, 18-32.