

## コロナ禍における知的障害児を対象とした就労支援の現状と課題 — A 特別支援学校の進路指導に着目して —

矢野川 祥典

福山平成大学 福祉健康学部  
(こども学科)

E-mail : yanogawa@heisei-u.ac.jp

### 【要旨】

本研究では、筆者が2018年度まで在籍した知的障害を対象とする特別支援学校において、生徒の進路指導なかでも現場実習に着目し、コロナ禍における就労支援の現状と課題について調査を実施した。進路担当者に対して質問紙及び電話によるインタビュー調査を実施し、その結果、コロナ禍による実習への影響として、企業からの実習受け入れの断り、業務内容の限定、保護者の不安感に基づく生徒の実習回避（校内実習への変更）、といった影響があることが分かった。影響を受けなかった点としては、福祉的就労であるA型事業所やB型事業所での作業、企業の大型店舗や青果市場のバックヤード業務の実習等が挙げられた。また、進路指導の課題等で、生徒の一般就労（企業や法人、地方公共団体等への就労）に関して例年以上に雇用状況（障害者雇用の有無について）が不透明で判断の困難さがあること、卒業生の勤務形態（勤務時間短縮等）に影響が出ている事への危惧についても挙げられた。

これらから、進路担当者が生徒の進路先確保に対して例年以上に危機感を持っており、産業種や業務の選択肢確保が課題となっていること、生徒や保護者への対応としてこれまで以上に丁寧な説明及び視覚支援をはじめとした支援や配慮が求められていること、キャリア教育及びキャリア発達の視点からも進路指導を充実させることの必要性、それらを鑑みた就労支援としてコロナ禍においても、「多様性（ダイバーシティ）」や「共生（インクルージョン）」を意識した進路指導が求められていること、等が示唆された。

KEY WORDS : コロナ禍、知的障害特別支援学校、進路指導

## 1. はじめに

我が国において2020年初頭に始まり、現在、なお継続している新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ感染症」という。）による影響は、経済活動をはじめとした国民の生活全般に及ぶ。教育や労働といった分野も例外ではなく、筆者が2018年度まで在籍した特別支援学校においても、児童生徒の教育活動、とりわけ進路指導において深刻な影響をもたらしている。

現在、日本社会において観光業や宿泊業、飲食業等、様々な産業種が深刻な打撃を受け、経済不況の只中にあるが、長期化する懸念は現実のものとなっている。社会経済が混沌とする折、中でも地方都市における雇用情勢の不安はさらに広がっているのではないか。限界集落をも含むそれぞれの「地域社会」で暮らす障害者の雇用形態や選択肢に影響が及ぶことは、避けられないだろう。特別支援学校の進路指導、すなわち進路学習や現場実習では、障害のある生徒が生き生きとした将来の生活を描くことができるように、生徒一人一人の目標を明らかにして焦点化するための学習を行っている。それは、その人らしい生き方や働き方がなされるための取組である。そのためには社会的な背景として、「多様性」に富んだ様々な産業で雇用が進み、地域社会の包括的な理解、すなわち「共生」への意識の変革が必要である<sup>1)</sup>。また、法的根拠として厚生労働省により定められた「障害者雇用促進法」<sup>2)</sup>（2020年改正）に基づき、それぞれの地域の民間企業や法人等で障害者雇用者数及び法定雇用率の推進が望まれる。ちなみに2021年9月現在、障害者に関する法定雇用率は、民間企業で2.3%、国・地方公共団体で2.6%、都道府県等の教育委員会が2.5%となる。また、この数値達成の義務が発生するのは、従業員43.5人以上（短時間労働者をカウントする場合、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者を0.5人とカウントする）の事業主となっている。

いわゆる「社会的弱者」の立場である障害者雇用が、コロナ禍で取り残されることのないようにしなければならない。特別支援教育においても、地域社会に根差した「多様性（ダイバーシティ）」と「共生（インクルージョン）」を意識した進路指導を展開し、生徒一人一人に寄り添った就労支援を構築していく必要がある。

## 2. 問題と目的

某特別支援学校（以下、「A校」という。）は、「知的障害」のある子どもを対象とする学校であり、小学部・

中学部・高等部の児童生徒が在籍している。教育目標を「児童生徒の将来における社会的自立と社会参加」と定め、キャリア教育及び進路指導の充実を図っている。しかしながら昨年来、全国的に深刻な状況が継続しているコロナ感染症の影響により、A校の現場実習（以下、「実習」という。）への影響はさらに長期化するとともに、生徒の進路選択への影響が危惧される事態となっている。今年度、前期（5月）の実習は予定通り実施されているが、後期（高等部3年生9月、高等部2年生・1年生及び中学部3年生は11月実施）の実習に関しては、先行きが不透明と言わざるを得ない。特に一般就労（企業や法人、地方公共団体等への就労）を目指す生徒の進路指導に関しては、企業や法人等との連絡調整を経て実習の実現を図る進路担当者にとって、負担感が増していることが予測される。今後も当面の間、コロナ禍における社会情勢を意識しながら、企業関係者等との連絡調整を進める、という状況が続くであろう。

筆者はA校の進路担当を2018年度まで勤め、現在の進路担当者との連携により進路指導の現状について調査研究を行っているが、進路担当者は去年に引き続き難しい判断を迫られている。こうした状況においても、生徒自身の将来に対する希望や意思を尊重する必要があり、長期的な視点に立ち児童生徒のキャリア教育及びキャリア発達を促すため、進路指導の充実を図る必要があるからである<sup>3)</sup>。本研究ではこれらの視点を踏まえ、実習等の進路指導に関して全般的な計画立案をしているA校の進路担当者に対して調査を行う。コロナ禍における進路指導に着目し、就労支援の現状と課題について、特に一般就労を中心に検討することを目的とする。

## 3. 調査方法

### (1) 調査概要

調査は2021年8月及び9月にそれぞれ1回ずつ、計2回の調査を実施した。A校の進路担当者に対して質問紙を電子メールにより送付し、後日、回答を得た。その回答を踏まえ、電話によるインタビュー調査を実施し、詳細を確認した。

### (2) 調査対象

A校に在籍する高等部3年生を中心に2年生と1年生、中学部3年生（以下、「高3生徒、高2生徒、高1生徒、中3生徒」という。）を対象とし、対象生徒の進路指導に関する調査を、進路担当者に対して実施した。

### (3) 倫理的配慮

本研究の計画及び発表における「倫理的配慮」について、A特別支援学校長の承認のもと、実施している。

#### 4. 結果と考察

質問紙及びインタビュー調査による結果を示す。まず、8月に実施した調査内容を示し、次に9月に実施した調査内容を示す。

- (1) 前期（5月～6月）現場実習期間について  
まず、今年度前期に実施した実習期間を示す。

表1 前期（5月～6月）現場実習期間

学年	実習期間
高等部3年	5月17日(月)～6月4日(金):3週間
高等部2年	5月19日(水)～6月5日(金):3週間

高等部では例年、前期と後期で区切り、実習を実施している。高1生徒については新入生の実態などを考慮し、前期実習はなく、後期から実習実施となる。昨年度に引き続きコロナ禍により実習実施が危ぶまれたが、今年度については当初の予定通りの日程で実習が行われている。

#### (2) 実習先選定の際、コロナ禍による影響を受けた点

実習先選定にあたり、筆者は進路担当者に対して、コロナ禍による影響があったか否かについて、まず質問した。その回答から示す。

- 1) 大手販売店での実習は断られた（作業内容は商品の品出し、店頭で商品を並べ直す作業等）。コロナ以前は実習受け入れ可能だったが、コロナ禍により断られている。
- 2) ホテル客室や病院での清掃業務では、一般求人を出しているが、保護者のコロナ感染症に対する不安が強くなり、これらでの実習を行うことに対する同意が得られないことがあった（結果、校内実習に変更）。保護者の不安はかなり強いと感じる。
- 3) 実習を依頼した食品製造会社では、コロナ禍により9月末までは実習や見学の受け入れをストップしている。現在のコロナ感染の状況から、10月の受け入れも不透明になってきた。

1)、2)、3)のそれぞれの回答では、実習において、コロナ禍による影響を受けていることが述べられている。1)では、コロナ禍以前であれば実習依頼をすれば受け入れがあった企業であっても、断られていることが分かる。作業内容が商品の品出し、店頭で商品を並べ直す等

の業務で場合によっては客対応も含まれており、感染リスクや感染予防対策について企業側の指導体制が問われること、コロナ禍でこれまでの業務に加え、より厳しくなった衛生管理の徹底等の業務負担により、企業側の実習指導に当たる者の確保が難しくなっていること等が要因として考えられる。

2)の回答からは、コロナ感染に対する保護者の不安について述べられている。進路担当者はここで「保護者の同意が得られないことがあった。保護者の不安はかなり強いと感じる。」と述べている。実習の実施に際して、受け入れ側のコロナ感染症対策の問題のみならず、実際に実習場所に入入りし、作業を行う側の生徒自身や保護者への心理的な不安に対する配慮が、必要不可欠となっていることがあらためて分かった。実習については、生徒や保護者の同意のもとで実施することが大前提である。当事者である生徒自身の意思がまず、第一に尊重されなければいけないし、保護者の同意が得られなければ企業等での実習を実施することは難しくなる。過去を遡りこれまでの実習を思い返しても、保護者の同意が得られなかったことは皆無であり、あらためてコロナ禍の影響について考えさせられる回答であった。

3)の回答からは、1)の企業と同じくコロナ禍の影響を鑑みて断りを入れられていることがうかがえる。食品製造業は元々、実習受け入れに際して衛生管理には厳しく、手洗いや身だしなみに関して徹底的に指導を受けていた。しかしコロナ禍により、食品製造業者は感染症対策の徹底により衛生管理はさらに厳しくなっていると思われ、外部の者の受け入れ、すなわち実習に関しては当面、困難さがあるといえよう。

#### (3) 実習先選定の際、コロナ禍の影響を受けなかった点

- 1) 福祉的就労の範ちゅうとなるが、A型事業所やB型事業所では実習の受け入れに関して特に問題はなく、スムーズに実習が行えた。
- 2) 大手スーパーマーケットのバックヤードの実習（青果、惣菜部門等）は、これまで通り受け入れがあった。
- 3) 青果市場の実習は求人もあり、受け入れがスムーズだった。

1)の回答からは、福祉的就労の現場では実習受け入れに関して、一般企業ほどは大きな影響が出ていないことがうかがえる。ちなみにA型事業とは、各県が定めている時給換算の最低賃金を、それぞれの勤務時間に合致させて支払うことが義務付けられている事業となる。B

型事業とは、時給換算の最低賃金は関係なく、事業所の特色や事業内容（業務内容）、利用者一人一人の業務遂行能力等に応じて工賃（B型事業では給料ではなく工賃という）を支払っている。ゆえにA型事業に比べて様々な産業種、様々な業務内容（ティッシュ詰めやシール貼り等の室内作業、農園作業、野菜加工、自動車部品加工、等）で運営している事業所が多いといえるだろう。

2)及び3)の回答からは、客対応ではないバックヤードでの業務に関しては、実習の受け入れがあり人材を求めていることが分かった。ちなみに、スーパーマーケットでいうバックヤードとは、店舗の売り場ではなく客に見えない箇所位置する倉庫やパッケージングするスペースのことをいう。そのためバックヤードでの業務は、客対応は通常ほとんど行われぬ。そうした業務内容の違いにより、実習の受け入れ方にも違いがあるといえよう。

**(4) コロナ禍の進路指導にあたり、今後の課題や展望、困りごと等について**

1) 高3生徒の就職先確定に向けて、候補先の企業のみでは就労に結びつくかどうか、不明確な状況である。  
 2) 来年度以降の実習については、各企業の運営状況に大きく左右されるため、例年以上に判断が難しい。シーツクリーニングの会社や製造業等の関係者に聞くと、工場が通常通りの運用をしていないので、先行きが読めない状況にある。

3) 卒業生のアフターケアにおいて、企業の業績不振から勤務時間が短縮されている卒業生が複数名いる。工場が通常通り稼働しないことには、事態の改善が図れない。

1)の回答からは、高3生徒の5月実習や9月実習のみでは、一般就労につながるか否か、まだ不透明な状況であることが分かる。例年、9月実習における生徒の様子から企業側に最終判断を仰ぎ、そこから障害者職業センターやハローワーク（公共職業安定所）、就業・生活支援センター等の関係機関（以下、「関係機関」という。）と連携を図り、一般就労を前提とした最終調整に入る、という経緯をたどることが多い。しかし、コロナ禍の影響が長期化していることから、企業側がどのような判断をするのか、9月時点での不透明さは否めない。

2)の回答からは、来年度以降の見直しについて判断が難しく非常に厳しいものであることが、述べられている。一般就労に関しては前提の話として、企業側の経営状態によるところも大きい。地域に根差す企業として障害者雇用の促進、障害者雇用率の遵守は企業が果たすべ

き責任である。しかしながらコロナ禍の現状、企業経営の状態に関して学校関係者のみでは当然ながら把握が難しい。関係機関と連携を強化し、情報共有を図りながら臨むことが求められる。

3)の回答からは、卒業生の勤務状況にコロナ禍の影響が出ていることが述べられている。関係機関とも連携を図りながら、動向を注視していくほかない状況にある。

**(5) 後期（9月、10月～11月）現場実習期間について**  
 次に、後期（9月、10月～11月）の現場実習期間について、示す。

表2 後期（9月、10月～11月）現場実習期間

学年	実習期間（予定）
高等部3年	9月 2日(木)～9月 24日(金) 4週間
高等部2年	10月 25日(月)～11月 19日(金) 4週間
高等部1年	11月 1日(月)～11月 19日(金) 3週間
中学部3年	11月 4日(木)～11月 19日(金) 3週間

9月の高3生徒の実習以降、10月末から高2生徒、高1生徒、そして中3生徒の実習と続く。A特別支援学校の特色の一つとして、中3生徒からの実習が挙げられる。生徒に対して、また保護者に対しても、とりわけ慎重かつ確実に「成功体験」を実感してもらうことを念頭に準備を重ね、早めの実習実施が通例となっている。以上、8月に実施した調査内容を、項目毎に示した。  
 次に、9月に実施した調査内容を示す。

**(6) 実習先や実習期間の変更及び理由について**

先に述べたように、9月は高等部3年の生徒に特化した実習を行っている。その実習における実習先や実習期間の変更等、進路担当者が調整した結果を示す。進路担当者「高等部3年生の9月現場実習先では、8人中3人の生徒が急遽変更となった。」と述べており、その内訳として、  
 生徒1)：企業からA型事業所に変更し、2日開始が6日開始に変更となった。  
 生徒2)：A社からB社に変更し、2日開始が7日開始に変更となった。

生徒3)：生活介護型事業所から校内実習に変更となった。12日にまん延防止措置が解除になれば、13日よりB型事業所で実習が可能となる。

といった結果を示している。受け入れ側としては、

実習先1)※企業：不特定多数の人と接する仕事なので、感染リスクがあり、実習を遠慮して欲しい。

実習先2)※福祉事業所：コロナ感染症拡大が進んでおり、外部の人の出入りは遠慮して欲しい。

といった要望があったことが述べられている。企業、福祉事業所とも外部から人を受け入れることに関して、非常に慎重かつ繊細な問題として取り扱っていることが分かる。実習に際して、企業や福祉事業所の内部からコロナ感染拡大をもたらすような事態は、企業や福祉事業所が最も恐れている事案である。あるいはその逆の事案として、学校関係者等の外部の者がコロナ感染に繋がる事態を引き起こすことも避けねばならない。従来、生徒を実習に送り出せば、進路担当や担任など複数の学校教員によって毎日、巡回指導を行っている。それは、受け入れ先担当者の負担軽減でもあるからである。そのような従来の対応はできず、コロナ感染症対策として指導に入ることを控える状況が発生している。

コロナ禍におけるこうした状況の変化や諸事情を受け、進路担当者は、「11月に再度、(生徒によって)就職の本命とする企業や福祉事業所での現場実習を計画する必要がある。ただし、コロナ感染症拡大の状況次第で、就職を希望する事業所等で11月に実習ができるかどうかも定かではない。ドラッグストアやスーパーマーケットでは全国展開をしている大規模チェーン店ほど、コロナ禍の実習実施に関して非常に繊細な対応となっている。現場から本社に対して確認はしてくれるものの、全国の店舗で外部の者の出入りを極力避けているため、慎重な状況把握が必要となる。」と述べている。

高等部3年の進路について、規定の9月実習で進路が決定しなければ11月に再度、生徒個々の状況によって追加実習を計画していることについて、述べている。毎年、追加実習の実施はA校では珍しいことではなく、生徒の進路が決まるまで12月から2月にかけて実習を繰り返す。こうした対応は全国の特別支援学校でも近年、行われるようになった。生徒の希望や能力に応じて、よりよい進路先が決まるまで進路担当者も担任も粘り強い指導を繰り返し、生徒と保護者の気持ちに寄り添う。ただ、昨年度もかろうじて実施できた追加実習が行えるのか否か、コロナ禍で現在も不透明な状況が続いていると

いえよう。

#### (7) 卒業生のアフターケアで気になった点について

1) 前回調査の回答でも述べたが、一日勤務の者3名が、午前中みの就業時間となっている。

2) 複数の事業所から「コロナ禍の現在、アフターケアを控えて欲しい」との要請がある。

1)の回答では、引き続き卒業生の勤務状態に影響が出ていることが述べられている。この点は、筆者も非常に危惧している。卒業生3名が勤務している食品製造会社では、昨年度から売り上げの減少が続き、やむを得ず勤務時間短縮の措置が取られている。企業側の説明では、この措置は障害者雇用の該当者のみならず、他の従業員の勤務時間も同じく影響が出ているので致し方ない、とのことである。障害者雇用に関して経営者の理解があり、従業員一同が家族的な雰囲気を持つ企業であるだけに、現在、企業経営として切実な状況であることが分かる。

2)の回答は、コロナ禍のアフターケアの困難さを明確に反映した回答となっている。

#### 5. 課題と展望

これらの実習が例年通り実施できるか否か、今年度(2021年度)はさらにコロナ禍を意識した実習とならざるを得ない。それは、進路担当者にとって不安要素を常に抱えながら調整を続けることを意味する。先に取り上げたドラッグストアやスーパーマーケットのバックヤード業務の例のように、8月に調査をした時点と比較し、9月はさらに厳しい実習の受け入れ状況となっている。これは8月中旬以降、全国的に急速に増加していったコロナ感染症拡大の影響を鑑みての影響であることは、言うまでもない。今後も、コロナ禍における各企業の実習受け入れ状況と障害者雇用に係る企業の採用状況を照らし合わせながら、進路指導を進めていかねばならない。

先に触れたが、実習に際し、感染リスクを恐れる保護者がいることもやむを得ない。もちろん、生徒への意思確認も必要となる。実習に臨む生徒や保護者の心理的不安を軽減するために、進路担当者や担任は例年以上に丁寧な説明を行い、配慮することが必要であろう。

また、実習に臨む生徒への丁寧な支援と配慮、いわゆる視覚支援や構造化といった手立てが弱まる可能性も危惧される。実習において、初めて臨む企業の業務を遂行する際など、従業員が生徒に対してどのような手順で教えればよいのか、タイムスケジュールをどのように組めばよいのか等、従業員の不安や戸惑いが大きいことは、

これまでの実習でもよく聞かれる。そういった場合、進路担当や担任、副担任等が生徒の業務を一日中観察し、タイムスケジュールや注意事項、手順表など職場と相談しながら作成し、指導していく。

表3 B社実習における作業工程表(タイムスケジュール)

(午前)	
10:00~11:00	シュレッダーなどの作業
11:00~11:30	ごみ回収 (5F→4F→3F→2F→1F)
11:30~11:45	トイレ・お茶休けい
11:45~12:30	シュレッダーなどの作業
12:30~13:30	昼食・休けい
(午後)	
13:30~15:00	シュレッダーなどの作業
15:00~15:30	ごみ回収 (5F→4F→3F→2F→1F)
15:30~15:45	トイレ・お茶休けい
15:45~15:55	シュレッダーなどの作業
15:55	作業終了～片付け、そうじ
15:55	作業終了。5分でシュレッダーの周りを、きれいにそうじしましょう。
16:00	終了
※お茶が飲みなくなったら、休けい時間でなくても、飲んでかまいません。	

表4 B社の実習における注意事項

<p>気をつけること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の方(〇〇さん、〇〇さん)の話をよく聞いて、作業をしましょう。</li> <li>・一緒に作業する人は、学校の先輩で〇〇さんと、〇〇さんです。</li> <li>・2人の仕事をよくみて、お手本にしましょう。</li> <li>・シュレッダーでケガをすることがないように、手元をよくみる。</li> <li>・お昼の休憩では、休けい終了5分前に作業の準備をし(13:25)、準備が終わればすぐに仕事に取りかかる。</li> <li>・エレベーターに乗る時には、おりる人のじやまにならないように、左右のエレベーターの間で待つ。</li> <li>・エレベーターに乗る時、人のすぐ後ろで待たない。台車が人に当たらないように、少し離れた位置で待つ。</li> </ul>
--

表3、表4は、筆者がA校の進路担当の当時、ある企業での実習に際し作成した作業工程(タイムスケジュール)、注意事項等を記した表である。作業遂行場所の構造を踏まえて、生徒がより効率的に作業を行うにはどのような動線をつくり、どのような環境調整が必要かを考える。そして、タイムスケジュールと併せて構造化を図り、目で見て分かるように視覚支援を作成するのである。企業の実習担当者や打ち合わせを重ね、生徒の障害特性や性格及び理解力、作業遂行能力等を踏まえた上で、可能な範囲で調整を図っていく。文字だけでは理解しづらい生徒に対しては、実際の写真やイラスト、絵カード等を用いて理解できるように配慮し、タイムスケジュールなどを作成する<sup>4)</sup>。生徒にとって働きやすい環境を整えることは、周りの人が支援をしやすい環境づくりでもある。生徒はこれらの表を見ながらタイムスケジュール等を日々確認し、やがて感覚的に慣れていく。同時に、周りで指導する従業員の方たちもこの表を見て確認し、指導したり声をかけてくれたりして、双方の安心感につながるわけである。

このように、視覚支援や構造化を意識した支援方法の作成は、実習を行う際、学校側が企業側に対して必ず提案し実行してきた。また、企業側から支援方法の提供と併せ、実習開始直後は教員による直接的な指導を求められることが多い。しかしコロナ禍において、外部の者の長時間滞在は遠慮することが求められており、学校関係者も例外ではない。したがって、生徒の作業場を長時間に渡り観察することや従業員からの感想や評価、提案等を聞く機会が必然的に少なくなる。また、企業の実習担当者との実習を踏まえた事前事後指導の打ち合わせ、雇用が実現可能か否かそこに至るまでの情報交換や調整等をする機会が、確保しづらくなっている。また、何よりも生徒自身にとって働きやすい環境、力を発揮しやすい環境を整えるにあたり、時間的な制約があることが、生徒、学校、実習先の双方にとって不安要素を作り出すという、ある意味、ねじれ現象が起きている。視覚支援や構造化といった環境調整を図り、支援方法を構築、作成しづらい状況は、生徒が一般就労を目指す上でマイナス要因となりかねない切実な課題であるといえよう。さらに筆者が最も危惧している点は、実習先の産業種や業務における選択肢の狭まりである。進路担当者が示すように、すでにこの事態は起きている。生徒の意思による職業選択がなされ職業自立を目指すには、多様な実習先の確保が必要である。職業選択肢を増やすためには、

そもそも実習を受け入れてくれる企業が増えなければ、業務内容と生徒一人一人の障害特性や性格等を踏まえた職業適性のマッチングは図れない。このままコロナ禍の影響が続き実習受け入れ先が滞れば、進路先の選択肢を増やすことは必然的に困難となる。進路担当者としては非常に悩ましい、今後の大きな課題となるだろう。

## 6. おわりに

本研究では、A特別支援学校の進路担当者に対して調査を行った。今後もコロナ禍の影響が続くことを鑑みて、進路指導における調査を継続していきたい。また、可能な状況になれば、生徒自身から「困りごと」や希望など意見を聞くことにより、当事者が思っている「声」を拾い上げ、伝えることができれば、と考えている。

ここで、「障害者の権利に関する条約」<sup>5)</sup> (以下、「障害者権利条約」という。)について、触れておく。障害者権利条約は、21世紀では初の国際人権法に基づく人権条約であり、2006年12月、第61回国連総会において採択された。2014年1月、我が国においてこの条約が批准されたが、教育や健康、労働及び雇用、余暇及びスポーツへの参加、移動を容易にすること等、多岐にわたり様々な国内法に反映され、「合理的配慮」を求めている<sup>6)</sup>。また、その不履行は「差別」とみなすことについて述べられているのが、障害者権利条約の画期的な点である。それらを踏まえ新しく施行された、もしくは改正された、我が国における法律の一部を紹介すると、教育基本法や学校教育法、障害者基本法、障害者雇用促進法や障害者差別解消法、障害者総合支援法や高齢・障害者バリアフリー法、等が挙げられる。

「私たち抜きに私たちのことを決めないで」<sup>7) 8)</sup>、このフレーズは障害者権利条約以降、様々な場面で盛んに用いられるようになった。障害当事者が自分の意思を表し、選択し、決定すること、それは本来、人として当たり前前の権利である。その「当たり前」がこれまで、障害当事者からすれば必ずしも「当たり前」ではない、と感じられる背景があった。この人権条約は、当たり前前の生活、すなわちノーマライゼーションをよりいっそう推進する根拠ともなっている。その理念の実現を具体的に示すならば、それぞれの地域社会で生活する多様な人々が、共に生きる社会を創造することになる。それが、新しい社会が目指す「多様性 (ダイバーシティ)」であり、「共生 (インクルージョン)」社会である。

こうした理念に基づいてインクルーシブ教育が推進さ

れているわけだが、特別支援教育ではまさに、教育から労働・雇用の場への展開である、と筆者は捉えている。だからこそ、就労支援を実際につかさどる進路指導は大事な業務であり、生徒の将来を地域社会へとつなぐキーパーソンの一人となる。また、その取組は学校在籍時のキャリア教育、そして卒業後も続く、生徒一人一人のキャリア発達にも影響を及ぼすといえよう。

このような意義も鑑みて現在のコロナ禍は、特別支援学校における就労支援の状況をより厳しいものとしている。進路指導に関して、そして現場実習において全面的に企画運営する進路担当にとって、非常に厳しい現実と向き合わなければならない。企業や法人等の担当者のみならず、ハローワークや障害者職業線センター、就業・生活支援センター等の関係機関との連携を強化しながら情報収集に努め、社会的な動向を注視しつつ、生徒の一般就労に向けた進路指導の在り方について、模索を続ける必要がある。

## 引用・参考文献

- 1) 矢野川祥典 (2020) 「特別支援教育研究」, 東洋館出版社, Vol.12, pp.24-27.
- 2) 厚生労働省 (2021) 「障害者雇用促進法の概要」, [www.mhlw.go.jp](http://www.mhlw.go.jp)
- 3) 矢野川祥典, 谷垂由美, 森眞司 (2016) 「小学部から高等部までの：系統性のある職業教育の在り方—合理的配慮に基づいて—」, 高知大学教育学部附属特別支援学校, 研究紀要, Vol.23, pp.82-93.
- 4) 文部科学省 (2019) 「特別支援学校学習指導要領等 (特別支援学校学習指導要領改訂のポイント)」 [www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/new.../1304429.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new.../1304429.htm)
- 5) 外務省 (2019) 「人権外交 障害者の権利に関する条約 (略称：障害者権利条約)」 [https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index\\_shogaisha.htm](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.htm)
- 6) 長瀬修・東俊裕裕・川島聡 (2012) 「障害者の権利条約と日本」, 株式会社生活書院, pp.49-58.
- 7) 藤井克徳 (2014) 「私たち抜きに私たちのことを決めないで Nothing About Us Without Us 障害者権利条約の軌跡と本質」, 日本障害者協議会, やどかり出版, pp.22-46.
- 8) 藤井克徳 (2015) 「障害者権利条約」, 株式会社汐文社, pp.12-29.

# Current Situation and Challenges Regarding Employment Support for Students with Intellectual Disabilities Amid the COVID-19 Pandemic — Focusing on Career Guidance at Special Needs School A —

Yoshinori YANOGAWA

Department of Childhood Education,  
Faculty of Welfare and Health Science,  
Fukuyama Heisei University

## Abstract

This paper surveys the current situation and challenges regarding employment support for students at the special needs school for the intellectually disabled where the author worked until fiscal 2018. The study focuses on career guidance, particularly on-site job training, amid the COVID-19 pandemic.

The author conducted a questionnaire survey and telephone interviews targeting the school's career counselors, and found that there were cases in which students were turned down for on-site job training or the scope of their work was reduced due to the pandemic.

It is necessary to secure various types of jobs in many different industries for students so that they can thrive in the community. This study suggests the necessity for providing career guidance based on careful assistance and consideration and enhancing on-site training for students in order to support their employment even amid the pandemic.

KEY WORDS : COVID-19 pandemic, special needs school for the intellectually disabled,  
career guidance