

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(9)

－ 3年間の追跡調査から －

今林 俊一*，榊 慶太郎**

Research on Employment Support in Special Needs School
(Children with Intellectual Disabilities) (9)
: A Follow-up Survey of Graduates

Shunichi Imabayashi* and Keitaro Sakaki**

本研究では、これまでの特別支援学校における就労支援に関する複数の観点からの研究成果を全体的に考察するとともに（研究Ⅰ）、卒業生の追跡研究を継続して卒業後3年経過の状態や彼らを取り巻く状況を把握し、一連の研究の結果と比較・分析することを通して、3年間就労を継続することができた背景を探ることを目的とする（研究Ⅱ）。

研究Ⅰでは、特別支援学校卒業生が就労を継続していくための力の育成や支援についての具体的な内容について、個人内要因と環境要因に分けて考察した。

研究Ⅱでは、卒業生の一人一人の現在の状態を仕事に対する動機づけ（欲求）を自己決定理論の視点に立って考察を試み、3年間就労を継続することができた背景を探った。調整スタイルの各段階における働く理由の内容を、経済的側面、社会的側面、自己実現的側面の三つの側面から就労継続の要因を考察した。

Key Words: [特別支援学校] [知的障害者] [就労支援] [自己決定理論] [追跡調査]

(Received October 24, 2023)

問題と目的

人は、学校を卒業して自分で選択した進路に踏み出すことを一般的には、「社会に出る」と言う。そこで、多く人は、収入・生活の糧を得るために「働く」ことになる。働くことは、障害の有無に関わらず人生を豊かにするために重要なものであり、収入・生活の糧を得るだけでなく、やりがいを感じるなどの一人一人にとっての意義が生まれてくる。

厚生労働省は、毎年新規学卒就職者の離職状況を取りまとめており、その中で就職後3年以内の離職率を公表している。平成31年3月卒業者の場合、就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者35.9%、新規大卒就職者31.5%となっている（厚生労働省、2022）。このように、厚生労働省が3年以内の離職を取りまとめて発表したり、一般的に3年以内の離職を早期離職と言われ

* 鹿児島純心女子短期大学生活学科こども学専攻（〒890-8525 鹿児島市唐湊4丁目22番1号）

** 鹿児島県立武岡台特別支援学校（〒890-0022 鹿児島市小野町2760番地）

たりするなど、学校を卒業後進路先での就労が3年間継続していることが、進路先での就労が継続できているかの判断の目安と言えよう。

特別支援学校高等部を卒業した知的障害者の就職率は、全国平均で33.4%（文部科学省，2022）となっている。その一方で、職場定着の問題は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（2017）の先行研究などから知的障害者にも同様のことが指摘されている。それによると、知的障害者における就職後3か月時点での定着率は85.3%、就職後1年時点での定着率は68%である。また、就職している知的障害者の平均勤続年数は7年5か月となっている（厚生労働省，2019）。

筆者らは、これまで特別支援学校（知的障害者）における就労支援に関する研究に取り組んできている。これらの研究の取組の中で、特別支援学校の卒業生3名に対して、就労直後（約4か月）と就労後1年経過、就労後2年経過後にインタビュー調査を行い、特別支援学校卒業生が就労を継続していくための力の育成や支援について、「効果的な関係機関との連携の在り方（榎・今林，2020）」や「就労継続のための効果的な指導・支援（榎・今林，2021）」、「特別支援学校の指導内容や取組についての意味・価値の検討（榎・今林，2022）」など異なる観点から分析や考察を試みてきた。また、「効果的な関係機関との連携の在り方」については、就労先へもインタビュー調査を行い、考察を行っている（今林・榎，2020）。課題としては、回答から考察を得るため定性的な分析に偏り、定量的な分析の工夫が難しいことがある。

そこで、本研究では、これまでの複数の観点からの研究成果を全体的に考察するとともに（研究Ⅰ）、榎・今林（2020，2021，2022）の追跡研究を継続して、卒業生の3年経過の状態や彼らを取り巻く様子を把握し、一連の研究の結果と比較・分析することを通して、3年間就労を継続することができた背景を探ることを目的とする（研究Ⅱ）。

研究Ⅰ

研究Ⅰでは、筆者らのこれまでの研究について総括的に考察し、先行研究との関連性を検討する。

筆者らは、一般就労を目指す知的障害者に必要な力は、「生活基盤力（日常生活を送る上で必要な基盤となる「健康管理や基本的な生活習慣」）」「社会性発達の三要素（社会性の発達を促進し生活意欲や働く意欲を支える基盤となる「自己効力感，ソーシャルスキル，レジリエンス」）」「就労継続力（一般就労の機会や就労継続の可能性を広げるための「職業適性，専門的な知識・技能」）」の三つの枠組みで捉えており（榎・今林，2018），また，教師が生徒の就労継続力を育成する指導・支援内容の観点は、「生活習慣とコミュニケーション」「働くイメージ」「就労継続のための支援」「働くことの意味と選択」の四つがあることを指摘している（榎・今林，2019）。

「教師が生徒の就労継続力を育成する指導・支援内容の観点」と「一般就労を目指す知的障害者が必要とする力」の関係性についてTable 1に示す。教師の指導・支援の観点である「生活習慣とコミュニケーション」が、生徒の「生活基盤力」と「社会性発達の三要素」の育成につながり、「働くイメージ」の観点に関する指導・支援が、「就労継続力」の育成につながると

Table 1 「教師が生徒の就労継続力を育成する指導・支援内容の観点」と「一般就労を目指す知的障害者が必要とする力」の関係性

一般就労を目指す知的障害者が必要とする力 (榊・今林, 2018)	教師が生徒の就労継続力を育成する指導・ 支援内容の観点(榊・今林, 2019)	要因 個人内/環境
生活基盤力 社会性発達の三要素(自己効力感, ソーシャル スキル, レジリエンスの力)	生活習慣とコミュニケーション	個人内要因
就労継続力	働くイメージ	個人内要因
—	就労継続のための支援	環境要因
社会性発達の三要素(生活意欲や働く意欲の ある状態)	働くことへの理解と選択	個人内要因

言える。これらの生徒の学習への取組の意欲に影響を及ぼすのは、生徒の働くことについての理解である。この生徒の働くことについての理解は、教師の「働くことへの理解と選択」の観点に関する指導・支援が、生徒の社会性の発達を促進し、「生活意欲や働く意欲」へとつながると言える。これらは、生徒自身が働く生活の上で、就労を継続するために獲得しておくことが望まれる個人内要因であり、必要とされる水準に満たない内容は、在学中に学習の成果として獲得しておくことが望まれる力である。

教師の指導・支援の観点である「就労継続のための支援」は、生徒自身が獲得しておくことが望まれる力ではなく、学校が進路先に対して就労継続できるように情報提供をしたり、進路先が障害者雇用をする際に求められる対応であったりするなどの環境要因である。環境要因の対応については、学校の予後指導（アフターケア・アフターフォロー）での取り組みと言える。

特別支援学校卒業生が就労を継続していくための力の育成や支援についての具体的な内容については、「効果的な関係機関との連携の在り方（榊・今林, 2020；今林・榊, 2020）」や「就労継続のための効果的な指導・支援（榊・今林, 2021）」、「特別支援学校の指導内容や取組についての意味・価値の検討（榊・今林, 2022）」など異なる観点から分析や考察を試みている。

Table 2 特別支援学校卒業生が就労を継続していくための力の育成や支援についての概要

- ① 職場に仕事についての相談する相手がいることが、人間関係・コミュニケーションの面や仕事の指示理解・対処能力の面で就労における困り感を解決へと導き、就労に対する充実度に影響する。＜環境要因＞
- ② 同僚からの直接的な「ありがとう」や「期待している」等の言葉で、期待を示すメッセージを受け取ることで、働くことでの貢献感が高まる。＜環境要因＞
- ③ 仕事内容について、ある程度、毎日の仕事の流れが決まってい、一定の手順に従い作業を行うことができるようにするなどの構造化を図ること、つまり、就労先での仕事内容に急激な変化が起こらない。＜環境要因＞
- ④ 仕事で新たにチャレンジしてみたいという展望を見出すことや、できそうなことを確かなものにしたいという夢や希望がある。＜個人内要因＞
- ⑤ 今の仕事が自分に合っていると感じていることが望ましい。＜個人内要因＞
- ⑥ 生活基盤力の観点で、抱えている課題が少ないことが望ましい。＜個人内要因＞

これらの結果を総括してまとめた概要をTable 2に示す。Table 2に示したとおり、特別支援学校卒業生が就労を継続していくための力の育成や支援についての具体的な内容についても、Table 1の結果と同じように個人内要因と環境要因に分けられることが示唆される。学校における児童生徒への教育活動としては、個人内要因を高めることが重要であり、環境要因の整備としては、現状では障害者就労に対する理解啓発や卒業生の予後指導（アフターフォロー・アフターケア）が鍵となろう。

ところで、これらの中でも個人内要因の一つである「④ 仕事で新たにチャレンジしてみたいという展望を見出すことや、できそうなことを確かなものにしたという夢や希望がある。」は、「就労することに対するやる気や意欲」のこととの関係性が深いと思われる。「やる気」や「意欲」とは、心理学の分野では「動機づけ」のことであり、「動機づけ」という言葉は、「他の人を動機づける」という意味と、「欲求」という意味の二つの意味合いがある（市川，2001）。

一般的に子供は学校に行くこと、学校で学ぶことが仕事であると言われている。教育の場における子供の学習に対する意欲や動機づけに関する研究は、市川（2001）の学習の功利性と学習内容の重要性からなる「二要因モデル」や鹿毛（2018）の三つのレベル（水準）で展開し、四つの要因の有機的な相互作用によって創発され、維持されるダイナミックな心理的かつ社会文化的な営みであるとする「四要因三水準モデル」など盛んに行われている。また、職場における動機づけに関する研究については、胡・當山・杉山（2022）は、デシラの自己決定理論の視点に立った研究を行っている。このように就労を継続する上で仕事に対する意欲や動機について考えるときには、様々な動機づけの先行研究の成果を参考にできよう。

一方、これまでの特別支援学校（知的障害者）における就労支援に関する研究の取組では、主に学校教育の立場から社会に送り出す側としての考察が行われている。経営学者である小杉（2010）は、基礎的・汎用的能力の一つであるキャリアプランニング能力について、「実際、社会で活躍する人たちは、おしなべて『最初から今の仕事をやろうと思っていたわけではなく、たまたま人から誘われて』『偶然雑誌の記事で見つけ興味を持って』と口にする。たまたま、偶然出会うのが仕事だとすると、計画、設計など意味がないことではないか？では、なぜこれらの言葉が使われているのか。私は、『キャリアイメージ』という意味合いで捉えられていると考える」と指摘しており、児美川（2013）も同様の指摘をしている。健康社会学者である河合（2022）は、「自己分析や他己分析をし、『自分の強み探し』をすることが、キャリア意識を育てることにつながるか？好きなことを仕事にし、自分の強みを生かした方が楽しい。『好きな仕事を探しましょう！』と若者に教えるのは正論かもしれないが、誰もが好きな仕事、やりたい仕事が見つけれられるわけではない。むしろ、『好きな仕事じゃないと、仕事は苦痛』というイメージだけが助長されていることもある」と指摘している。就労継続の上からは、これらの観点を含めた考察も必要であろう。

研究Ⅱ

自己決定理論とは、外発的動機づけと内発的動機づけは連続的に移行することがある、つまり、自己決定という観点から連続するというものである。ここで、ある行動がどのくらい自己

動機づけ調整スタイル	非動機づけ	外発的動機づけ				内発的動機づけ
	調整なし	外的調整	取り入れ的調整	同一化的調整	統合的調整	内発的調整
働く理由(例)	(働きたいと思わない)	「働かないと叱られるから」	「働かないと世間体が悪いから」	「生活するためには働くことは必要だから」	「この仕事はやりたいたいことだから」 「この仕事はやりがいがあるから」	「この仕事はおもしろいから」
自己決定の程度	全く自己決定的ではない		やや自己決定的	ほぼ自己決定的	十分に自己決定的	
	← 非自己決定的					→ 自己決定的

Figure 1 自己決定理論に基づく仕事に関する動機づけ

決定（自律）的に生じているかを、就労の視点でまとめたものをFigure 1に示す。

自己決定理論は、人間は本来積極的で能動的な存在であり、人間の中には自分自身の成長と発達をめざす志向性があるという。そして、このような人間の特徴の基となるのがデシとライアのいう基本的な心理的欲求であるとされる（安藤・岡田，2007）。基本的な欲求とは、有能さへの欲求、自律性への欲求、関係性への欲求の三つであり、この三つの欲求を満たすことが、より自律的な動機づけへとつながる。就労との関連で整理すると以下のようなようだろう。

外的調整の段階とは、就労を外的な力によって行っている段階である。例えば報酬（給料・お金）や周囲の人に働かないと叱られる、色々と言われるなどの理由によって就労している状態である。

取り入れ的調整の段階とは、就労することの価値が、自分のなかにある程度取り入れられている段階である。つまり、就労することのそのものの価値を感じているのではなく、仕事を仕事として上手くいったときの達成感・有能感を得たり、仕事で役に立っているという貢献感を得たり、仕事をしていないと世間的に恥ずかしいということ避けたりするために就労している状態である。

同一化的調整の段階とは、就労することの価値が自分自身の価値観と一致している段階である。例えば、生活するためには必要だから就労するとか、好きな物を買うためにはお金が必要だからとか、自分が将来したいことをするためには今はこの仕事をしておく必要があるなど、自分の夢や目標のために必要性を感じて就労している状態である。

統合的調整の段階とは、仕事をするものの価値が十分に内在化されていて、自分の中の他の価値観や欲求と調和している段階である。例えば、仕事することに何の葛藤もなく、自然と仕事を優先している状態である。

内発的調整の段階とは、外部からの働きかけでなく、自分自身の興味で仕事に取り組んでいる段階である。つまり、仕事の成果として得られる楽しさや満足によって就労することが動機づけられている状態である。

このように、調整スタイルの各段階における働く理由の内容に注目すると、大きく三つに分けられよう。一つ目は、単に報酬のために働くとか、生活にお金が必要だから働く、好きな物を買うためにはお金が必要だから働くという経済的側面で、主に外的調整の段階から同一化的調整の段階の間で見られる特徴である。二つ目は、周囲の人に働かないと叱られるとか、職場で貢献し仲間として受け入れてもらいたいという社会的側面で、主に外的調整の段階から取り入れ的調整の段階の間で見られる特徴である。三つ目は、仕事を仕事として上手くいったときの達

成感や将来の自分の夢や目標のために働くという自己実現的側面で、主に取り入りの調整の段階から統合的調整・内発的調整の段階の間で見られる特徴である。これらの経済的側面、社会的側面、自己実現的側面の三つの側面は、深堀（2003）や市川（2001）も働くときの動機づけとして指摘している内容とも一致する。また、それぞれの調整スタイルの段階において、全てが確認されるものではないことから、階層性理論のように例えば統合的調整の段階では、経済的側面は働く理由の一つとして潜在化する一方、自己実現的側面の理由が意識化されているなど、それぞれの調整スタイルの段階において、三つの側面の構成比の多寡により働く理由が確認されると考えられる。

そこで本研究Ⅱでは、榊・今林（2020, 2021, 2022）の追跡研究として、卒業生の一人一人の現在の状態を仕事に対する動機づけ（欲求）の視点で捉え直すために、内発的動機づけ理論家のデシラの自己決定理論の視点に立って考察を試み、3年間就労を継続することができた背景を探ることを目的とする。

方法

調査対象者 調査対象者は、榊・今林（2020, 2021, 2022）と同一の3名である。調査対象者3名は、Y県立Z特別支援学校高等部を2019年3月に卒業している。また、知的障害があり、一般的な日常生活において言語でのコミュニケーションを取ることができる。

調査の内容 榊・今林（2020, 2021, 2022）の結果と比較するために、榊・今林（2022）の卒業生へのインタビューの質問項目を用いた。質問項目の内容は、＜①仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知（[人間関係・コミュニケーションの面] [仕事の指示理解・対処能力の面] [仕事の内容の面] の三つの観点）＞について、＜②相談者の有無＞について、＜③仕事をしているとき以外の時間の過ごし方＞について、＜④働くことでの貢献感＞について、＜⑤仕事をする中で見えてきた展望（[労働] [生活] [余暇] の三つの観点）＞について、＜⑥学校で教わっておきたかったこと（[一般的な常識やマナー] [国語や数学に関する知識] [人との関わり方] の三つの観点）＞について、＜⑦新型コロナウイルスの流行に関すること＞の七つの枠組みで構成されている。また、教育学や教育心理学とは異なる分野である経営学や社会学など実際のフィールドからの専門家の意見を基にした視点でも考察を試みることができるように、小杉（2010）と河合（2022）の視点の＜キャリアイメージ＞を加えることとし、最終的には八つの枠組みで構成されている（Table 3）。

インタビューで聞き取る際には、榊・今林（2022）の卒業生へのインタビューの質問項目である＜①仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知（[人間関係・コミュニケーションの面] [仕事の指示理解・対処能力の面] [仕事の内容の面] の三つの観点）＞から＜⑦新型コロナウイルスの流行に関すること＞の七つの枠組みについては、全ての質問に対して、「はい、いいえ、分からないorどちらとも言えない」の3件法で回答してもらい、その回答に対する内容や背景等を可能な範囲で聴取し、更に「昨年は～だったけれど、今はどうか（昨年と今を比べてときの違いはあるか）」と質問をすることで、昨年と比較して回答ができるようにした。＜⑧追加質問＞については、①から⑦と重複する内容も含まれるが、自由に回答してもらった。

実施時期 卒業生に対するインタビュー調査は、2022年7月下旬に実施した。調査対象者で

Table 3 インタビューでの質問項目

質問項目
<p>1 仕事をするときに困ったことがあるかないかの質問。※今までに困ったことはなかったか。【認知】</p> <p>○人間関係・コミュニケーションの面</p> <ul style="list-style-type: none"> •あなたは、仕事のときに相手の意見をしっかりと聴くことができますか。 •あなたは、仕事のときに自分の考えを正確に伝えることができますか。 •あなたは、与えられた役割(仕事)を最後までやり遂げることができますか。 <p>○仕事の指示理解・対処能力の面</p> <ul style="list-style-type: none"> •あなたは、仕事のときに指示されたことについて理解できていますか。 •あなたは、仕事で分からないことや困ったことがあったとき、どのようにすれば良いかを考えていますか。 •あなたは、仕事で分からないことや困ったことがあったとき、解決することができますか。 <p>○仕事の内容の面</p> <ul style="list-style-type: none"> •あなたは、今の仕事内容は自分に合っていると感じていますか。
<p>2 相談者の有無について【相談者の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> •あなたは、困ったことがあったとき、誰かに相談することができますか。
<p>3 仕事をしているとき以外の時間の過ごし方について【余暇・生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> •あなたは、連絡を取り合っている友達がありますか。 •あなたは、習い事やスポーツなどをしていますか。 •あなたは、休日に外出をしていますか。
<p>4 自分がしている仕事に対する社会の中での位置付け・価値付け【貢献感】</p> <ul style="list-style-type: none"> •あなたは、仕事で褒められることがありますか。 •あなたは、自分が仕事で同僚からの期待を感じることがありますか。 •あなたは、自分が仕事で役に立っていると感じることがありますか。
<p>5 仕事をする中で見えてきた夢や目標、希望について【展望】</p> <ul style="list-style-type: none"> •仕事について、あなたは、何か新しいことにチャレンジしてみたいと思うことはありますか。※労働 •あなたは、生活場所を変えてみたいと思うことはありますか。※生活 •あなたは、お金の管理を自分でしてみたいと思うことはありますか。※生活 •あなたは、毎日の生活のなかで、何か新しいことにチャレンジしてみたいと思うことはありますか。※生活 •あなたは、休日の過ごし方について、何か新しいことにチャレンジしてみたいと思うことはありますか。※余暇
<p>6 学校でもっと教わっておきたかったことについて【学習の意義】</p> <ul style="list-style-type: none"> •あなたは学校で、もっと一般的な常識やマナーについて教えてほしかったと思いますか。 •あなたは学校で、もっと読み・書き・計算など国語や数学に関する知識を教えてほしかったと思いますか。 •あなたは学校で、もっと人との関わり方について教えてほしかったと思いますか。
<p>7 新型コロナウイルスの流行に関する質問</p> <ul style="list-style-type: none"> •仕事について、新型コロナウイルスの影響はありましたか。 •新型コロナウイルスの影響で、生活の変化はありましたか。 •新型コロナウイルスの件で、これからの仕事や生活について思うことはありましたか。
<p>8 キャリアイメージ</p> <ul style="list-style-type: none"> •今の仕事は在学中に就きたいと思っていた仕事でしたか。どうして今の仕事を選んだのですか。 •高等部時代、卒業後の「働く生活」のイメージと今の生活とのギャップはありましたか。 •在学中に、この仕事に就きたいと思う仕事はありましたか。 •自分に向いていると思う仕事はどんな仕事だと思いますか。 •働く中で、やりたいことが見つかりましたか。 •今この仕事を続けることができているのはどうしてですか。

注) 1 から 6 は榊・今林 (2020) による卒業生へのインタビューの質問項目、
7 は榊・今林 (2021) で加え、8 は本研究で新たに加えた質問項目

ある卒業生は全員が進路先での就労を継続しており、調査時点で就職後約3年4か月が経過している。

調査手続き 本研究では、榊・今林 (2020, 2021, 2022) と同様の調査手続きを採用し、調査対象者とその関係者から調査目的や実施法、結果の公表などの承諾を得た。インタビュー方

法は、対面しながら面接者の質問の意図を正確に伝えることができ、また、不明瞭な回答については、さらに詳しく尋ねることができる半構造化面接法を用いた。卒業生へのインタビューは、それぞれの調査対象者の勤務終了後に就労先で行っており、要した時間は卒業生3名とも30分前後である。

調査対象者に対して、研究の目的を説明した後、面接者と調査対象者との間でインタビューに先立って、三つの確認等を行った。一つ目は、調査対象者からの申し出によって、いつでもインタビューを中止したり一部について回答を拒否したりすることは可能であることを伝えた。二つ目は、面接を録音することの許可を調査対象者から得た。三つめは、研究結果の公開について、プライバシーや権益の保護を最優先することを伝え、論文等にまとめて公開することの承諾を調査対象者から得た。

結果

本研究のインタビュー調査の結果（就労後3年経過）について、八つの質問内容別（＜仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知＞＜相談者の有無＞＜仕事をしているとき以外の時間の過ごし方＞＜働くことでの貢献感＞＜仕事をする中で見えてきた展望＞＜学校で教わっておきたかったこと＞＜新型コロナウイルスの流行に関すること＞＜キャリアイメージ＞）にまとめた（Table 4）。

事例1（卒業生A） 卒業生Aは、実家から就労先に通勤し、就労先での仕事内容は店舗販売店員である。＜仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知＞については、難しい言葉は簡単に説明をしてもらったり、困ったときには同僚に助けを求めたりすることで解決ができている。仕事の内容も自分に合っていると思っている。＜相談者の有無＞については、決まった人ではあるが、相談者はいることが分かる。＜仕事をしているとき以外の時間の過ごし方＞については、休みの日に連絡を取り合う友達とはなく、自宅で過ごし、たまに家族と買い物に出かけている。＜働くことでの貢献感＞については、同僚からの期待は特に感じていなくても、任された仕事を果たして「～してくれてありがとう」と言われることで、役に立っている、貢献していると感じている。＜仕事をする中で見えてきた展望＞については、得意な絵を描くことを仕事でも生かしてみたいと思っている。生活・余暇面では、実家での生活に居心地の良さを感じており、生活場所の変化は求めているが、妹が自動車免許を取得したのをきっかけに自分も取得してみたいと思いはじめている。何らかの自信が影響していることが窺える。＜学校で教わっておきたかったこと＞については、人との関わり方については、初対面の人や慣れていない人への対応に困り感を抱いている。

在学中に就きたい仕事があったわけではなく、周囲の人から勧められて決断している。3年間就労を継続できているのは、上司に相談して助けてもらっているなどの職場の人の支えがあってこそと認知している。また、職場が今の場所で良かったと思う気持ちは在学中よりも今の方が大きくなっているなど、今の仕事に満足していることからずっと働きたいと思っている。

事例2（卒業生B） 卒業生Bは、特別支援学校高等部卒業後グループホームを2年8か月程利用し、その後マンションに一人暮らしをしている。就労面では、進路先での就労を継続しており、仕事内容は洗いの作業員である。＜仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知＞に

については、コミュニケーション能力面での課題は認知していないが、「言ってもしょうがない」と思ったことは言わない」など伝える力に関する面での課題は窺える。3年間を通して、今の仕事内容は合っているとは思っておらず、辞めたい気持ちはあっても、自分で決めた仕事を全うしたいという気持ちから進路先での就労を継続している。＜相談者の有無＞については、現在は職場にはいないと答えている。嫌なことは我慢して、自分の力で気持ちの整理をしていることが窺える。＜仕事をしているとき以外の時間の過ごし方＞については、連絡を取り合う友達はなく、家の中に居ても何もしないと言っている。＜働くことでの貢献感＞については、貢献感や周囲からの期待は感じていない。＜仕事をすることで見えてきた展望＞については、他のホテルや飲食関係の仕事をしたいという希望はあり、就労意欲は高いことが窺える。生活面では、昨年（2021年）の12月からグループホームを退所して、マンションで一人暮らしをするなど変化が見られる。外出することは特にないが、一人暮らしの方がくつろげていると感じているなどマンションでの一人暮らしに一定の満足感はあることが窺える。＜学校で教わっておきたかったこと＞については、計算力と人との関わり方に課題を感じており、特に、人の様子を見て、話し掛けるタイミングを判断するのに困難さを感じている。

在学中から今の業種の会社で働きたいと思っていたが、希望している業務内容ではなかった。それでも今の会社を選んだのは、頑張っていれば希望の業務内容に変わることができるのではないかと希望を抱いていたからである。その希望は叶ってはいないが、就労を継続できているのは自分で決めた仕事で、中途半端に投げ出したくないからという思いがあるからである。

事例3（卒業生C） 卒業生Cは、特別支援学校在学中に普通自動車第一種運転免許を取得し、自家用車で実家から就労先に勤務しており、仕事内容は清掃作業員である。＜仕事をするときに困ったことがあるかないかの認知＞については、同僚と仕事内容を確認しながら作業を進めることや言いたいことを相手に伝えることができているなど、人間関係やコミュニケーション面での困り感や課題は特にはない。仕事の内容については、清掃から草刈りに変更はあったが、勤務場所に変更はなく、草刈り機は休日にも仕事以外での使用経験があり、特に問題は抱えていない。＜相談者の有無＞については、仕事に関する困り感がないことから、相談者の存在の意識がないと思われる。＜仕事をしているとき以外の時間の過ごし方＞については、SNSで連絡があったときには返信はしている様子だが、特に連絡を取り合っている友達の存在の認識はない。変化として、中型免許を取るために自動車学校に通い始めている。＜働くことでの貢献感＞については、同僚からの掛けられる言葉から、貢献感や期待感を感じていることが窺える。＜仕事をすることで見えてきた展望＞については、中型免許を生かせる仕事に転職したいと考えている。生活面については、一人暮らしなどの自立したい気持ちの程度は高くなく、中型免許を生かした転職の仕事面での希望が勝っている。＜学校で教わっておきたかったこと＞については、漢字力に課題は感じつつも、スマートフォンで調べたり、平仮名で対応したりするなど、課題対応力を身に付けており、困り感はない。

在学中から清掃の技能検定を受けていることもあり、清掃系の仕事に就きたいと思っていた。就労を継続していく中で、車好きなことをベースにした仕事に就きたいと思っており、転職を考えている。

Table 4 卒業生のインタビュー結果の記録 (1)

卒業生 A	卒業生 B	卒業生 C
<p><仕事をすときに困ったことがあるかないかの認知> 人間関係・コミュニケーションの面 難しい言葉(専門用語等)は周りの人が簡単に説明してくれるので意味が分かる。今の目標が助けて誰かに求めることで、仕込みなど大変な仕事があったも、困ったときに遠くにいる人に助けを求めている。 仕事の指示理解・対処能力の面 一度にたくさん頼まれたときは困るが、紙かきにメモをしている。自分で書いたり、書いてもらった方がいい。仕事で分からないことや困ったことがあったときは、タミニングがない時には後から言うことがあるが、すぐに助けを求めることができると思っっている。 仕事の内容の面 今の仕事は、合っていると思う。昨年と同じで、パターの練習は今でも朝、午前中あまり忙しくない時間に、1時間ぐらい入れてもらっている。</p>	<p><仕事をすときに困ったことがあるかないかの認知> 人間関係・コミュニケーションの面 相手の話ばかり聞いて聞いている。頼まれたときにすぐに答えることができる。自分の意見は、言いたいことは伝えることができている。言いたいことがないなと思っことは言われないが、与えられた仕事は最後までやり遂げることができている。分からない仕事は特にない。途中で投げ出したりすることは少ない。 仕事の指示理解・対処能力の面 仕事のときに指示されたことの理解はできていて、分からないことは基本的にない。言葉の意味が分からないことも多い。仕事で、頼まれる仕事が多すぎて、困ることはある。そのときは言われた順番でこなすようにしている。他の人に言っても聞いでもらえないから、解決は、自分の中でしている。諦めて何も言わない。 仕事の内容の面 今の仕事は、合っているとは思わない。今は辞めたいという気持ちがある。昨年は、別の部署で働きたいと思っていたが、どっかあそびたい現場で頑張っしてみようと思っている。その間に周りの部署を見ていて、行きたいと思っっていたけど、入が1年2年で変わっっていくので、自分がその部署に行ってもやっぱり辞めたいと思っただろうと思っ、今は悩んでいる。今の洗い場の仕事を続けているのは、自分で決めた仕事だから、簡単に投げ出していたら、それはそれで自分が負けた気がする。それは嫌だ。</p>	<p><仕事をすときに困ったことがあるかないかの認知> 人間関係・コミュニケーションの面 仕事を進めたりすることができて、言いたいことや、伝えるたいことはすぐに伝えることができている。今は、仕事の内容は清掃から芝刈りに変わった。時間内に終わるように、片付けの時間まで考えている。 仕事の指示理解・対処能力の面 仕事で分からないことに対しては、みんなと話し合いながらしている。 仕事の内容の面 清掃から車刈りに変わったが、車刈り機は体みの日に祖母宅で使っっている。自分で分らないことば、また、講習を受けられたり、楽しいと感じるから大変だけれど、今の仕事は自分に合っっていると思う。</p>
<p><相談者の有無> 仕事では、聞く人だけなら誰にでも聞くが、決まった人がいる。従業員みんなに聞けるわけではない。最近店長が変わっで、また、よくは聞けない。最初働きたした時の世話係の人にはよく助けてもらっている。</p>	<p><相談者の有無> 相談者の有無は、職場にはいない。以前は、パートのおばちゃんとかに相談していたが、今は、おばちゃんたちも、私が困っている原因の一つでもある。職場以外の人で相談する相手は、今はいない。今は我慢できるだけ我慢している。嫌なことは、次の日に持ち込まないようにはしている。</p>	<p><相談者の有無> 仕事や生活の中で困ることばはないので、特定の相談者はいない。</p>
<p><仕事をすときに以外以外の時間の過ごし方> 高等部時代の友達とは、今はみんな音信不通。家では、昨年度と同じように、スマホとパソコン、YouTubeであるエプロビをしている。外出は、たまにお母さんと一緒に買い物に行くぐらい。</p>	<p><仕事をすときに以外以外の時間の過ごし方> 連絡を取り合っっている友達とは、LINEも全く聞かない。習い事やスポーツもしない。外出はしない。ずっと家の中に居る。テレビも観ていない。何もしていない。携帯をいじるか寝ているか。買い物は、1か月に1~2回程度で、まとめて買っっている。</p>	<p><仕事をすときに以外以外の時間の過ごし方> 最近では誰とも連絡は取っっていない。たまに、LINEが送られてきたときは返しているが、連絡を取っっているという程ではない。最近忙しかつたり、休みが合わなかつたりして、会うことがない。 自動車学校に行きはじめた。中型免許を取ろうとしていて、休日は、買い物に行く。ほとんど親と一緒にいる。</p>
<p><働くことでの貢献度> 仕事で、特に決まった場面はないが、気が付いたら「〜してくれませんか」と言われれている。同僚からの期待とかがについては、まあそういうことを気にはしていないが、任された仕事はできているので、少しは役に立っっていると思っ。貢献はしていると思っ。</p>	<p><働くことでの貢献度> 仕事で感められることは、昨年同様で基本的になり、できて当たり前みたいな感じ。同僚からの期待も、仕事で役に立っっていると思っわい。</p>	<p><働くことでの貢献度> きれいに水を切っっているねと褒められる。芝刈りしてたら「頑張ってるね」助かるよ」と言われながら感じている。二人組で仕事をしていたときには、きつい、大変なところは自分がするよりにしているから自分が仕事で役に立っっていると感じている。</p>

Table 4 卒業生のインタビュー結果の記録(2)

卒業生A	卒業生B	卒業生C
<p><仕事をすることで見えてきた展望> 労働 仕事をすることで見えてきた展望は、学校の先生から勧められたり、親に話されたりで、母親が行ってみたいと言っていた。最初は、Aさんにお願いしようかと思ったけど、昨年年度と変わらず、自分で自由に使える。自動車学校に行ってみたら、妹が自動車免許を取ったことでもあり、自分も自動車の免許が欲しい。卒業して時間が増えて自分の中で自信が持てるようになったので。ただ、自動車学校に通うこと、手帳を書くこと、車の勇気がまだなく感じている。取るかどうか迷っている。</p>	<p><仕事をすることで見えてきた展望> 労働 今の会社の中ではないが、他のホテルや飲食関係の仕事に挑戦してみたい。すっごくいいから、他の飲食関係の会社を知らないから、社会勉強としてみたい。料理を作ることは好きだし、作った料理がおいしいと言ってもらえたりしたい。 生活 一人暮らしとか考えたことではない、実家に居ることが自由に使えて、お金の管理は自分でできている。昨年年度と変わらず、自分で自由に使える。 余暇 自動車学校に行ってみたら、妹が自動車免許を取ったことでもあり、自分も自動車の免許が欲しい。卒業して時間が増えて自分の中で自信が持てるようになったので。ただ、自動車学校に通うこと、手帳を書くこと、車の勇気がまだなく感じている。取るかどうか迷っている。</p>	<p><仕事をすることで見えてきた展望> 労働 中型免許を生かせるルートバス(同じ場所、決まったルートを生かす)みたいな仕事をしてみたいと思う。お父さんがそのような仕事がいらないかと言っていた。前は、赤十字の血液を運ぶような仕事もいらないかと言っていたが、なかなか求人がない。今みたいな仕事をするときは、車に乗る機会がある仕事ではない。今みたいな仕事をするときは、車に乗る機会がある仕事ではない。車に乗って仕事をするのがメインな仕事に就きたいと思う。同僚には転職の相談はして、自分の人生だからと頭固い部分があった。 生活 できた。一人暮らしをしてみたいが、もう少しお金を貯めてからかと思っている。破産するよりは、自分の生活の基盤ができてからがいいかなと思っている。今みたいな仕事の中で、優先順位が高いわけはない。 お金の管理は、昨年と同じで、通帳の管理は親がしている。毎月、必要に応じてお金をもらっている。 余暇 中型免許を取りたいと思う以外は、特にない。</p>
<p><学校で教わってよかったこと> 人との関わり方については、やっぱり少し困ることがある。従業員でも、新しい人が入ってきたり、自分以下の人が入ってきたりしたときに、初めは困る。慣れている人は大丈夫だけど、初めて、慣れない人に接するのは苦手。上手くコミュニケーションを取るのには難しい。</p>	<p><学校で教わってよかったこと> 算数、計算は困っているけど、もともと理解しておきたかった。人との関わり方については、自分が話したいだけだが、話し掛けて大丈夫なのかもしれない。今日も困った場面があった。5分ぐらい話し掛けて大丈夫なのかもしれない。</p>	<p><学校で教わってよかったこと> 特にない。時々、漢字が分からなくて書けないときはあるけど、スマホで調べたり、ひらがなで済ませたりしている。周りの人もひらがなでいいよと言っている。</p>
<p><新型コロナウィルスの流行に関して> 仕事では、消毒をするときや服は向メートル離れているか、チェック表があって、仕事は増えているかと思う。 生活では、特に生活に影響は感じていないが、手洗いうがいをしてい</p>	<p><新型コロナウィルスの流行に関して> 仕事は、お客の量は変わらないが、勤務が通常に戻ったので、勤務時間は長くなった。 生活では、簡易に出かけることができないこと、少しの買い物したら、諦めている。買い物に行く回数も減らしたために、まとめ買いなどしている。 周りの人がコロナに敏感になって、今までの距離感で人と話すことができなくなった。周りの人と話す機会が減った。</p>	<p><新型コロナウィルスの流行に関して> 特にない。手洗いうがい、マスクをするぐらい。</p>
<p><キャリアイメージ> 今の仕事で、この会社を選んだ理由は、学校の先生から勧められたり、親に話されたりで、母親が行ってみたいと言っていた。最初は、不安があったが、相談しているうちに決まってきた。最初に行ったことに後悔はなかった。卒業して、親に話されたりで、母親が行ってみたいと言っていた。最初は、不安があったが、相談しているうちに決まってきた。最初に行ったことに後悔はなかった。</p>	<p><キャリアイメージ> 高校時代にイメージしていた卒業後の生活と今の生活とは、全体的に違う。卒業しても、休日は高校時代の友達と週1回ぐらいの飲み会だけできると思っていた。学生生活のときはストレスを感じたけど、働いたからストレスを抱え込むようになった。実習では思うより大変な仕事を知って、思ったより大変だと感じていた。最初の頃は、思ったより大変な仕事を知って、思ったより大変だと感じていた。最初の頃は、思ったより大変な仕事を知って、思ったより大変だと感じていた。最初の頃は、思ったより大変な仕事を知って、思ったより大変だと感じていた。</p>	<p><キャリアイメージ> 高校時代にイメージしていた卒業後の生活と今の生活とは、全体的に違う。卒業しても、休日は高校時代の友達と週1回ぐらいの飲み会だけできると思っていた。学生生活のときはストレスを感じたけど、働いたからストレスを抱え込むようになった。実習では思うより大変な仕事を知って、思ったより大変だと感じていた。最初の頃は、思ったより大変な仕事を知って、思ったより大変だと感じていた。最初の頃は、思ったより大変な仕事を知って、思ったより大変だと感じていた。</p>

考察

考察については、本研究のインタビュー調査の結果（就労後3年経過）と榊・今林（2022）で報告している就労直後（約4か月）と就労後1年経過、就労後2年経過のインタビュー結果の記録を基に行うこととする。また、考察の視点としては、調整スタイルの各段階における働く理由の内容に注目し、経済的側面、社会的側面、自己実現的側面の三側面と、キャリアイメージの質問項目の回答を基に職場選択理由の側面から考察を試みることとする。

事例1（卒業生A） 卒業生Aは、就労直後（約4か月）から周囲から期待されているかは分からなくても任された仕事を果たしていることから役に立っている、貢献していると感じている。このことから、社会的側面では、調整スタイルは就労直後から3年間を通して「取り入れ的調整の段階」には達していると言えよう。

自己実現的側面では、就労直後（約4か月）から就労後1年経過までは、その時点での仕事内容に満足しており、チャレンジしてみたいことはなかったのが、就労後2年経過では「一人でバーをできるようになりたい」、就労後3年経過では「得意な絵を描くことを仕事でも生かしてみたい」と思うなど仕事に対しての興味・関心の程度は高く、働くことに対して十分に自己決定的と言える程度であり、「統合的調整の段階」にあると言えよう。

経済的側面では、就労直後（約4か月）では家族を食事に連れていきたいと思っていたが、就労後1年経過後以降は、特に経済的な目的は窺えない。このことから経済的側面の視点では、就労直後（約4か月）は「同一化的調整の段階」と言えるが、就労後1年経過後以降は経済的理由よりも社会的側面や自己実現的側面の比重が大きいと言えよう。

職場選択理由の側面では、特別支援学校高等部在学中は、就きたい仕事があったわけではないが、周囲に勧められた結果、働いてみようという気持ちになり、進路先として選んでいる。このことから、今の職場で働くことに対して、卒業時点では「取り入れ的調整の段階」と言えよう。就労後3年経過では、「就職して良かった。ここでずっと働きたいと思っている」と述べたり、今の職場でチャレンジしてみたい仕事があると回答したりするなど、仕事内容そのものをやりたいことと認知していることから、「統合的調整の段階」と言えよう。自己決定理論に基づく仕事に対する動機づけの視点では、卒業後の3年間で取り入れ的調整の段階から統合的調整の段階に移行していると言える。

四つの側面ごとの変化をFigure 2に示す。経済的側面と社会的側面、自己実現的側面において変化は認められないが、職場選択の理由について動機の変化が認められる。職場選択理由の自己決定の程度の高まりが、働くことに対しての動機づけを下げずに、進路先での就労を継続している要因になっていると考えられる。



Figure 2 卒業生Aの四つの側面での3年間の変化

事例2（卒業生B） 卒業生Bは、社会的側面では、就労直後（約4か月）から就労後3年経過まで、一貫して仕事で褒められたことはない、期待されてもいないと感じており、取り入的調整の段階にまで達しておらず、「調整なしから外的調整の間の段階」と言えよう。

自己実現的側面では、就労直後（約4か月）から就労後3年経過までの間、仕事について新しいことにチャレンジしてみたいものがある。チャレンジしてみたい具体的な仕事内容については、同じ職場でのパティシエや接客、厨房での調理、他の職場での調理など、インタビュー時点ごとに変化している。そして洗い場での仕事は、在学中は希望している業務内容ではなかったが、頑張っていれば希望の業務内容に変わることができるのではないかと希望を抱いているようである。このように、自分のしたい仕事をするためには、今の仕事を継続しておく必要があると感じて就労が継続している状態であり、就労直後（約4か月）から就労後3年経過まで一貫して「同一化的調整の段階」であると言えよう。

経済的側面では、卒業生Bは、卒業後グループホームに入居しており、生活面において経済的な自立の環境に置かれており、「外的調整の段階」と言えよう。また、就労後1年経過には新型コロナウイルスの流行の影響を受けており、仕事の時間が減ったことから、「今はお金を稼がないといけないと思っている」や「ダブルワークできるならしてみたい」と述べるなど、生活のために働くことを強く意識しており、生活するためには必要だから就労している「同一化的調整の段階」であると言えよう。

職場選択理由の側面では、自己実現的側面とも重なるが、在学中は希望している業務内容ではなかったが、頑張っていれば希望の業務内容に変わることができるのではないかと希望を抱いている。これらのことから、調整スタイルは卒業から就労後3年経過まで「同一化的調整の段階」であると言えよう。一方、希望は達成されていなくとも転職しないのは、自分で決めた仕事で、中途半端に投げ出したいくないからという思いからであり、自分で進路先を決定したという気持ちを認知していることから、今の仕事を選んだことについての自己決定の程度は十分に自己決定的であると言えよう。

四つの側面ごとの変化をFigure 3に示す。社会的側面と自己実現的側面、職場選択理由において変化は認められないが、経済的側面について動機づけの変化が認められる。経済的側面のお金が生活する上で必要だという認識の高まりが、働くことに対しての動機づけを下げず、進路先での就労を継続している要因になっていると考えられる。



Figure 3 卒業生Bの四つの側面での3年間の変化

事例3（卒業生C） 卒業生Cは、社会的側面では、就労直後（約4か月）から就労後3年経過まで、一貫して役に立っていると認知していたり、同僚からの期待を感じていたりすることか

ら、「取り入れ的調整の段階」には達していると言えよう。

自己実現的側面では、就労直後（約4か月）では、仕事でチャレンジしてみたいものはないが、就労後1年経過では、フォークリフトや中型自動車の免許を取って、仕事の幅を広げたいと思っており、就労後2年経過では、中型自動車免許を取って、中型自動車免許を生かした仕事をしたいと思っている。就労後3年経過では、仕事内容が主に車の運転の仕事への転職も視野に入れている。このように就労直後（約4か月）から就労後3年経過までの間に、調整スタイルとしては、非動機づけの状態から、「同一化的調整の段階」に達したと言えよう。

経済的側面では、お金の管理については、就労直後（約4か月）から就労後3年経過まで主に親がしている。卒業生C自身が、お金の管理を自分で管理してみたいという気持ちがないわけではないが、思いはそれほど強くはない。また、一人暮らしについても、就労直後（約4か月）ではいずれしてみたいと思っはいるが、優先順位は高くはなく、経済的側面の理由としては確認できないレベルである。しかし、一人暮らしへの意識は徐々に高まっており、就労後3年経過までに一人暮らしについて、もう少しお金を貯めてから検討を考えていることから、お金の必要性は感じていることが窺える。これらのことから、調整スタイルは「同一化的調整の段階」には達していると言えよう。

職場選択理由の側面では、在学中から清掃系の仕事に就きたいと思っていたことや今の会社を選んだ理由は、面接会に参加していたからと答えるなど、仕事内容で進路先を選んで決定していることが窺える。転職については働き始めたころから考えてはいるが、高校時代の先生に言われた5年以上は続けなさいというアドバイスが強く影響していることが窺える。これらのことから、自己決定の程度は、外発的な動機づけの影響は考慮する必要があり、調整スタイルとしては「取り入れ的調整の段階」と言えよう。

四つの側面ごとの変化をFigure 4に示す。社会的側面と職場選択理由において変化は認められないが、自己実現的側面について動機づけの高まりの変化が認められる。近い将来の、自分がやりたい仕事に転職をすることが目標になっていることが、働くことに対しての動機づけを下げずに、進路先での就労を継続している要因になっていると考えられる。



Figure 4 卒業生Cの四つの側面での3年間の変化

全体的考察 本研究では、3名の卒業生の働く理由について、経済的側面、社会的側面、自己実現的側面、職場選択理由の四つの側面から考察しているが、就労直後約4か月や就労後3年経過のそれぞれの時期に、全ての側面の調整スタイルの段階が確認されてはいない。また、3名とも社会的側面での変化は認められないのに対して、それ以外の側面では、一人一人に異なる側面で自己決定的なレベルへの変化が認められている。これは、働く理由や動機は人それぞれ

れ異なり、千差万別であることを表していると言えよう。

本研究の卒業生3名に共通していることは、四つの側面間での調整スタイルの段階は異なることである。また、四つの側面のいずれかの調整スタイルの段階が、自己決定の程度が高い方へ変化していることと、3年間で自己決定の程度が卒業直後の頃より低い方へ変化した側面はないことである。これらのことから、就労を継続することに対する理由は何であろうと、就労に対する自己決定(自律)の程度に変化があることが、就労継続につながっていると推察される。

一方、卒業生3名の差異性は、自己決定の程度が高い方へ変化している働く理由の内容が、四つの側面においてそれぞれ異なっていることである。

これらのことから、働く理由についての意味・価値は特定のものに固定されるものではなく、自分なりの働く理由が、より自己決定的な方向への変化のあることが刺激となって就労継続へとつながると推察される。しかし、本研究では、調査対象が卒業生3名と少ないこと、3年間を通して四つの側面のいずれも調整スタイルの段階で自己決定の程度の低い方へ変化しているケースは認められていないことから、自己決定の程度の変化が就労継続に及ぼす影響や離職につながる可能性について判断することは難しい。就労継続の要因として、自己決定の程度が高い方へ変化することで就労継続につながり、自己決定の程度が低い方向へ変化することで離職につながる傾向にあるということについては、慎重に判断する必要がある。

特別支援学校での就労継続の指導・支援として、仕事に対する動機づけの観点では、教師が働く理由を「収入を得るため」「好きな内容(仕事)だから」「自分の得意なこと(強みを生かせる)だから」など、特定の理由に縛られることなく、いろいろな働く理由があることを理解することが必要である。その上で、生徒一人一人の働く理由について生徒自身が仕事に対する興味・関心や就労への考え方に応じて柔軟に意味付けや価値付けすることが考えられる。また、自己決定の程度が低い方へ変化することで、離職につながるがあったとしても、自分の生き方・在り方を前向きに捉えて、再就労に向けてチャレンジできるように指導・支援していくことも必要であろう。卒業生Cについては、在学時に清掃の技能検定を受験するなど清掃系の仕事に就きたいという希望があり、面接会に参加していた企業に、在学中に普通自動車第一種運転免許を取得した上で就職している。しかし、就労後3年経過時では、働いているうちに車の運転を主とする仕事に就きたいと自己実現に向けて考えるようになっていたが、就労は継続している。

キャリアイメージへの回答から、就労継続のための指導・支援について考察する。児美川(2013)は、キャリア教育には「自己を見つめ(自己理解)」→「目標を設定し(職業理解)」→「計画的に努力する(キャリアプラン)」という順次性があると指摘している。また、文部科学省(2012)がキャリア教育で育成すべき力としている基礎的・汎用的能力や研究Iの河合(2022)の指摘から、学校でのキャリア教育の大まかな取り組みの流れとしては、「自分を分析することを通して自分の強み探し、自分の目標に向かって努力し、自分自身で進路選択をしていく」とまとめられよう。しかし、キャリアイメージへの回答から、卒業生3名のうち卒業生Aと卒業生Bについては、キャリア教育の大まかな流れの中にある課題のすべてを達成して進路選択の決定をしているとは言い難い。卒業生Aは、仕事内容が向いているかは真剣には考えてはいなかったと回答しているなど、自己理解や職業理解に課題を残している。そのような状況で、

卒業生Aの性格や特性、学校生活での様子から、進路先の職場の雰囲気や仕事内容が合っているのではないかという周囲の人のマッチングの判断を卒業生A自身は受け入れる選択をしている。その結果として、卒業生Aは、3年間を通して、雰囲気がよく楽しいと思えたり、新しい仕事内容にチャレンジしてみたいと思えていたりしていることが就労継続の結果につながっていると言える。卒業生Bは、卒業時点で希望する業務内容の進路を得ることができなかったが、進路先で希望の業務内容とは違っていても、努力することで認められて希望の業務内容の部署に異動するという卒業後の計画を立てて進路選択をしている。これらのことから、児童生徒のキャリア教育を実践していく上で、一つ一つの課題を達成することはよりよい進路選択をしていく上での必要条件であるという認識に立ち、課題の達成が難しいことに対しては、その状況を理解し必要な支援を求めていけるよう、生徒本人が進路選択に対していつでも自己決定ができる支援の工夫をしていくことが重要であろう。

今後の課題としては、就労者としての役割、組織における役割、プライベートにおける役割で捉え直し、就労継続を支える要因を検討することが重要であろう。また、追跡調査におけるインタビュー資料に見られる個別性の高さや再現性の低さ、限定的な側面をもつ点など考えて、計量テキスト分析なども活用し、就労継続の要因をさらに可視化することも必要であろう。

引用文献

- 安藤史高・岡田涼 (2007). 自立を支える人間関係 中谷素之 (編) 学ぶ意欲を育てる人間関係づくり (pp.35-55) 金子書房
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター (2017). 障害者の就業状況等に関する調査研究 (調査研究報告書ナンバー 137) サマリー
- 深堀元文 (編) (2003). 図解でわかる心理学のすべて 日本実業出版社
- 胡珊・當山貴弘・杉山佳生 (2022). 職場における動機づけ及びフロー体験と主観的ウェルビーイングとの関係 健康科学, 44, 87-93. <https://doi.org/10.15017/4773211>
- 今林俊一・榎慶太郎 (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(6): 卒業生・就労先へのインタビュー調査から 鹿児島大学教育学部研究紀要, 教育科学編, 71, 115-129.
- 市川伸一 (2001). 学ぶ意欲の心理学 PHP研究所
- 鹿毛雅治 (2018). 学習動機づけ研究の動向と展望 教育心理学年報, 57, 155-170.
- 河合薫 (2022). 「最近の若者はすぐ辞める」と怒る前に知るべき、「仕事が合わない」と言い出す新人の真実 Itmedia
<https://www.itmedia.co.jp/business/articles/2205/27/news021.html> (2022.06.26)
- 児美川孝一郎 (2013). キャリア教育のウソ ちくまプリマー新書
- 小杉俊哉 (2010). Column キャリアプランニング, 厚生労働省委託事業平成22年度キャリア教育専門人材養成事業 高校におけるキャリア教育実践講習 (P 31)
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/dl/tekisuto.pdf> (2022.08.30)
- 厚生労働省 (2019). 平成30年度障害者雇用実態調査の結果を公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05390.html (2021.07.24)

厚生労働省 (2022). 新規学卒就職者の離職状況（平成31年3月卒業者）を公表します

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001005624.pdf> (2023.07.24)

文部科学省 (2022). 特別支援教育資料（令和3年度）

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1406456_00010.htm
(2023.07.24)

榊慶太郎・今林俊一 (2018). 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(2):
社会性発達の観点から 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 27, 201-210.

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, 28, 151-160.

榊慶太郎・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, 29, 114-123.

榊慶太郎・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(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, 30, 51-60.

榊慶太郎・今林俊一 (2022). 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(8):
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, 31, 104-113.

付記

本調査の実施にあたり、Y県立Z特別支援学校の卒業生の皆様に御協力をいただきました。
ここに記して深く感謝の意を表します。

