

知的障害当事者の社会参加に対するニーズ調査

研究代表者 前原和明（秋田大学）
・研究分担者 八重田淳（筑波大学）

研究要旨

知的障害当事者の就労を含めた社会参加に対するニーズを把握し、今後のモデル構築に向けた基礎資料を得るために、知的障害児・者の共同体である秋田市手をつなぐ育成会の会員世帯、316世帯に調査を行った。結果、当事者は、支援ニーズとして、生活面に関連した項目が多く把握された。今回の対象となった当事者は、主に就労系障害福祉サービスを利用する当事者であった。自由回答からは、「親亡き後」の生活に向けた不安が大きく記載されており、その意味で、親亡き後も視野にいれた生活面での自立等の支援ニーズが高く把握できたと考えられる。また、IAOE-Jと同じ構成で作成した調査項目のため、障害者就業・生活支援センターの支援実態との差異について分析した。当事者は、対象者の能力評価についての把握が得点として高かったのに対して、障害者就業・生活支援センターの支援実態としては、就労支援の内容や手続き、訓練に関する項目の得点が高かった。回答者の背景からは、一般企業における就労に向けた支援の見通しが持てないことや、必要となる情報の制限があると考えられた。

A. 研究目的

障害者の支援において、支援者は、障害のある個人のニーズに基づき目的を検討し、望ましい結果が得られるように取り組むことが大変重要である。職業リハビリテーションにおいて、このような人間中心のアプローチを行うことは、多様な背景を持つ職業リハビリテーションのクライアントを尊重した支援を可能とし、円滑な移行支援の提供を可能とする（Hagner et al., 2014; Gervey et al., 2009）。この人間中心のアプローチを実行する上で、重要となる観点が、障害者の自己決定を支援することである。

この障害者の自己決定を支援することは、彼らの教育及び移行支援をより良いものとするために重要である（古屋・三谷, 2004; 堀内, 2008; Strauser, 2014; Wehmeyer et al., 2017）。自己決定の力は、自発的（意図的で、本人の興味や好みに基づく）で、主体的（目標に向かって）で、行動制御信念（その行動が自分の目標を促進することにつながるという信念）から構成される。よって、自己決定の力を持つ人は、自分の人生をより良く導くことができる（Dean et al., 2021）。たとえ障害があったとしても、自分の人生をよりよく生きる上で、自己決定の力を持

つことは、大きなメリットとなると考えられる。

自己決定の重要性が捉えられる一方で、特に知的障害者の支援において、自己決定を支えることの難しさが指摘されている。大橋・富田(2020)は、成人期の知的障害者の支援者へのインタビューから、支援結果を実際の生活場面で応用していくことの必要性を支援者が十分に認識できていないことを自己決定の支援を展開する際の課題として指摘した。また、遠藤(2016)は、知的障害者の自己決定の支援の内容について理論研究を行った。彼女は、支援者は、クライアントである障害者の判断と決定の能力が不十分であるとの暗黙の了解を持っており、これらの能力の不足を補うための社会への働きかけの必要性の認識が不十分であると指摘した。また、西村(2006)は、文献レビュー及び事例研究から、支援者と知的障害者の間の権力関係の危険性を指摘し、支援者が自らの障害者に対する認識を内省することの必要性を述べた。このように、知的障害者の支援において、支援者とクライアントの関係性の中で、支援者有意なアプローチとなってしまうことや、クライアントの自己決定をおろそかにする可能性がある。

そのため、支援者は、当事者を中心におき、当事者のニーズに基づいた支援が提供できるように心得ることが必要である。鈴木(2005a)は、ある地域生活支援センターのスタッフに対するインタビュー調査から、自己決定の機会を保障する要因として、支援者による選択、決定、自立の機会の提供が必要であると報告した。また、鈴木(2005b)は、グループホームを利用する障害者に対するインタビュー調査から、自己決定の機

会を提供するためには、移行支援のためのプログラムが明確に存在すること、地域社会や施設職員の自己決定に関連する意識が十分にあること、親や親せきの理解があることの環境的要因を指摘している。與那嶺ら(2009)も自己決定の支援を、単なる個人のタスクとしてではなく、支援者の認識や支援者が提供できる支援方法といった環境との相互作用の中でのタスクとし捉え直すことの必要性を指摘している。これらのように、当事者のニーズに基づく支援を自校するためには、当事者の主体的な選択やクライアントの支援者が当事者のニーズを意識することなどの点が重要であると考えられる。

そこで、本研究では、知的障害当事者の就労を含めた社会参加に対するニーズを把握し、今後のモデル構築に向けた基礎資料を得ることとする。

B. 調査方法

1. 調査対象者

本研究では、知的障害者のニーズを把握するために、知的障害児・者の共同体である秋田市手をつなぐ育成会の会員世帯、316世帯に調査を行うこととした。育成会に所属する世帯の知的障害者の保護者を調査対象者とした。

2. 調査期間

2022年1月14日～2月10日を調査期間として郵送調査を行った。

3. 調査手続き

秋田市手をつなぐ育成会の事務局と連絡を取り、調査の実施について説明をし、会員世

帯に配布を頂く協力を得た。次に、研究者らが準備した調査票等をセットした郵便物を事務局に手渡し、事務局から会員世帯への投函をしていただいた。郵便物の中には、返信用封筒が封入されており、協力者は調査票への回答の後に、この返信用封筒を用いて個別に回答を提出した。なお、この調査票の返送をもって調査に同意を得ることを調査票に記入しており、返信を持って同意を得た。

4. 調査項目

基礎情報

基礎情報として、回答者（保護者）の属性及び年齢、対象となる障害者の年齢、性別、所持手帳、現在の所属（在学中、一般企業、福祉施設、在宅、その他）、一般就労の経験の有無の項目を用いた。

日本版 Intake Assessment and Outcome Evaluation (IAOE)

日本版 IAOE の各項目を、ニーズ内容という形の記載とし、全く必要でない＝1、あまり必要でない＝2、どちらともいえない＝3、やや必要である＝4、大変必要である＝5の5段階で評定を求めた。

なお、項目は、IAOE 日本版と同様に、利用者（15項目）、健康（6項目）、教育（6項目）、家族（7項目）、文化・社会（10項目）、雇用支援（8項目）、職務配置（7項目）、資金（13項目）の計8つのサブシステムから構成される。

職業リハビリテーション機関に対する理解

地域障害者職業センター、ハローワーク（専門援助部門／障害者窓口）、障害者就

業・生活支援センターに対する理解を、全く知らない＝1、よく知らない＝2、どちらともいえない＝3、やや知っている＝4、大変よく知っている＝5の5段階で評定を求めた。

一般企業での就職に対する不安

一般企業での就職に対する不安感として、「就職に向けた本人、家族の知識向上」、「就職のための相談機会」、「給料などの充実」、「就職先の紹介等の支援」、「就職に必要な知識技術の習得」、「就労に必要なコミュニケーション技術等の習得」、「本人の健康管理等の支援」、「障害特性に配慮した職場環境の整備」、「就職後の相談・支援（定着支援）」、「企業、上司、同僚等の理解」、「就職後の生活の維持」の11項目を設定した。この11項目について、全く不安ではない＝1、ほとんど不安はない＝2、どちらともいえない＝3、やや不安である＝4、大変不安である＝5の5段階で評定を求めた。

加えてこの種の悩みについて、相談できる支援者の有無について回答を求めた。

自由回答

その他自由回答として、不安や心配事について記述を求めた。

5. 分析方法

いずれの回答内容についても、平均点及び標準偏差を算出した。IAOE 及び一般企業での就職に対する不安については、平均点を高い順に並び替え、自由回答の記述を参考にしながら解釈を行った。

ここでは、前章の「職業的アセスメントの内容に関する研究」で得られたデータの内の、

知的障害者に対するアセスメント場面での実施程度で得られた得点を用い、ニーズ内容（当事者の認識する必要性）と実施実態（支援者の実施状況）の間の差を算出した。

（倫理面への配慮）

本研究は、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（2022年10月28日付、第3-27号）。

C. 結果

1. 調査対象者の基礎情報

調査の結果、78世帯からの対象となる障害者についての回答を得た。回収率は、24.7%であった。

この調査の回答者は、主に対象者の父親と母親であった（表1）。

表1 回答者の属性

対象者との関係性	人数	%		
対象者の父親	29	37.2		
対象者の母親	44	56.4		
その他	5	6.4		
	平均	標準偏差	最小値	最大値
回答者の年齢	66.8才	12.3才	38才	93才

次に、調査対象となった障害者の属性は、表2及び3の通りであった。調査対象者の年齢の平均値は37.7歳であり、78.3%が福

祉施設にて福祉的就労に従事していた。また、対象者の86.8%が一般企業での就労経験を持っていなかった。

表2 対象者の性別及び年齢

性別	人数	%		
合計	77	100		
男性	53	68.8		
女性	24	31.2		
	平均	標準偏差	最小値	最大値
対象者の年齢	37.7才	14.2才	11才	72才

表3 対象者の属性

所持する障害者手帳	人数	%
療育手帳所持	76	97.4
内訳、A度	38	50
B度	33	43.4
未記入	5	6.6
身体手帳所持	13	16.7
精神手帳所持	4	5.1
現在の所属	人数	%
在学中	4	5.3
特別支援学校小学部	1	1.2
特別支援学校中学部	1	1.2
特別支援学校高等部	2	2.4
卒業	72	94.7
一般企業	6	8.7
正社員	2	33.3
パート	3	50.0
アルバイト	1	16.7
福祉	54	78.3
在宅	0	0.0
その他	9	13.0
卒業者の最終学歴	人数	%
小学校	1	1.5
中学校	2	2.9
高等学校	1	1.5
特別支援学校中学部	5	7.4
特別支援学校高等部	55	80.9
専門学校	1	1.5

	その他	3	4.4
回答者の就労経験		人数	%
	あり	59	86.8
	なし	9	13.2

2. 当事者の支援ニーズ
支援ニーズの高かった上位 10 項目を表 4 に示した。当事者は、生活面（順位 1、2、

4、7、8）に関連した項目に対する支援ニーズを高く持っていた。

表 4 ニーズの上位 10 項目

順位	サブシステム	項目	平均	標準偏差
1	対象者	対象者の生活面（健康、金銭管理、生活スタイルなど）に対する支援	4.31	0.90
2	対象者	対象者の単身生活するためのスキル（食事、洗濯、生活リズムの維持などの単身生活する上で必要なスキル）の獲得のための支援	4.22	1.07
3	資金	対象者に対する障害年金の受給のための支援	4.03	1.31
4	対象者	対象者のコミュニケーション（挨拶、報告、連絡、相談などのコミュニケーションなど）に対する支援	4.01	1.05
5	資金	対象者に対する社会福祉法人やその他の民間の支援機関の理解のための支援	3.99	1.08
6	健康	対象者の精神面（精神的な弱さ、過度の不安や緊張感の強さなど）に対する支援	3.96	1.06
7	対象者	対象者の衛生面（入浴、身だしなみ、髭剃りなどの衛生管理）の支援	3.95	1.21
8	対象者	対象者の対人面（他者への過度な依存あるいは疎遠、また、正直な態度、勤勉さなど）に対する支援	3.92	1.03
9	健康	対象者の主な障害（上下肢欠損、自閉性障害、統合失調症、記憶障害など、その人の最も中心となる障害）に対する支援	3.89	1.24
10	対象者	対象者の職場適応に必要な職務スキルや作業能力の獲得のための支援	3.80	1.08

次に支援ニーズの低かった下位 10 項目
を表 5 に示した。当事者は、社会及び教育における項目の支援ニーズは低かった。

表5 ニーズの下位10項目

順位	サブシステム	項目	平均	標準偏差
1	社会	対象者の宗教に関する課題に対する支援（宗教信仰に起因する課題に対する支援の必要性）	2.07	1.30
2	教育	対象者に対する大学等（短大・大学院など）への進学のための支援	2.10	1.27
3	社会	対象者の宗教に関する課題の存在の状況把握（宗教信仰に起因する課題があるかについて確認すること）	2.14	1.34
4	社会	対象者の文化や人種による課題の存在の状況把握（文化の違いや人種による課題が存在しているかについて確認すること）	2.18	1.51
5	教育	対象者に対する高等学校の卒業、高卒認定試験などの合格に向けた教育のための支援	2.19	1.29
6	社会	対象者の文化や人種の課題に対する支援（文化の違いや人種により生じた課題に対する支援の必要性）	2.21	1.51
7	資金	対象者に対する返済型の奨学金の受給に対する支援	2.22	1.33
8	健康	対象者の義肢装具の活用に関する支援	2.27	1.59
9	社会	対象者の言葉の課題に対する支援（使用する言語が日本語以外のために生じた課題に対する支援の必要性）	2.34	1.53
10	資金	対象者に対する貸与型の奨学金の受給に対する支援	2.36	1.45

3. 社会参加に対する不安
- 当事者の社会参加に対する不安について、得点の高い順に並べた結果を表6に示した。すべての項目において、得点が3以上で高
- かったが、コミュニケーション及び就職後の生活維持に対する不安が最も高く、就職先の紹介及び就職に向けた相談が最も低かった。

表6 社会参加に対する不安内容

項目	平均	標準偏差
就労に必要なコミュニケーション技術等の習得	3.92	1.15
就職後の生活の維持	3.91	1.19
就職に必要な知識技術の習得	3.86	1.11
障害特性に配慮した職場環境の整備	3.86	1.18
企業、上司、同僚等の理解	3.86	1.20
就職後の相談・支援（定着支援）	3.77	1.19

就職に向けた本人、家族の知識向上	3.77	1.07
給料などの充実	3.73	1.04
本人の健康管理等の支援	3.72	1.07
就職先の紹介等の支援	3.64	1.06
就職のための相談機会	3.50	1.08

4. 当事者ニーズと支援者の実施実態の比較
 当事者ニーズと支援者の実施実態間の差を算出し、当事者ニーズの得点が支援者の実施実態比べて高い上位10項目を表7に示

表7 当事者ニーズの得点がより高い項目

順位	サブシステム	項目	ニーズ	支援実態	差
1	対象者	性格検査による対象者の性格傾向の把握	3.71	1.60	2.11
2	対象者	知能検査による、対象者の知的水準の把握	3.33	1.43	1.91
3	対象者	職業興味検査による、対象者の職業興味の把握	3.49	1.83	1.66
4	対象者	漢字検定や計算能力等の学力検査による、対象者の能力の把握	2.93	1.58	1.35
5	対象者	職業適性検査による、対象者の職業適性の把握	3.42	2.17	1.26
6	対象者	ワークサンプルや訓練の観察評価による、対象者の職業的な能力の把握	3.43	2.23	1.20
7	資金	対象者に対する生命保険等の利用に関する支援	3.44	2.49	0.94
8	資金	対象者に対する国及び地方自治体の奨学金等の受給に対する支援	2.62	1.89	0.74
9	資金	対象者に対する貸与型の奨学金の受給に対する支援	2.36	1.76	0.61
10	資金	対象者に対する社会福祉法人やその他の民間の支援機関の理解のための支援	3.99	3.39	0.59

- 次に、支援者の支援実態が当事者ニーズの得点に比べて高い上位10項目を表8に示した。ハローワークに対する登録や相談、求職活動、訓練、企業内支援に関する支援実態が高かった。

表8 支援実態の得点がより高い項目

順位	サブシステム	項目	ニーズ	支援実態	差
1	資金	対象者に対するハローワークへの登録及びハローワークでの職業相談の実施の支援	2.80	4.64	-1.83
2	資金	対象者に対するハローワークでの雇用保険の受給に関する相談の機会の支援	2.72	4.42	-1.70
3	就労	ハローワーク等を活用するなど、対象者の求職活動のための支援	2.92	4.49	-1.58
4	教育	対象者に対する職場実習制度や施設外支援などの実際の職場を活用した訓練実施のための支援	2.93	4.48	-1.56
5	就労	これまでの経歴などから職場で生じた困難さに対する対応を対象者が検討するための支援	3.27	4.52	-1.25
6	家族	対象者の家族との関係のとり方(本人と家族との関係性、特に本人の家族に対する関係のとり方など) に対する支援	3.09	4.27	-1.17
7	企業	企業における雇用主、管理職、人事担当者の障害に対する理解の不足や偏見に対する支援	3.12	4.19	-1.08
8	教育	対象者に対するジョブコーチ支援制度を活用した支援	2.99	4.06	-1.08
9	企業	企業において、職場同僚の障害に対する理解の不足や偏見に対する支援	3.12	4.15	-1.03
10	資金	対象者に対する職業リハビリテーションサービス(地域障害者職業センターあるいは障害者就業・生活支援センターへの登録など) の利用に向けた支援	3.20	4.22	-1.03

最後に、当事者の支援ニーズと支援実態の間の差が小さい項目を表9に示した。宗教や文化に関する項目は、ニーズ及び実態間の得点が3よりも低く、かつ差が少なかった。

た。その一方で、余暇、衛生、障害年金、生活に関する項目は、ニーズ及び実態間の得点が3以上で高く、かつ差が少なかった。

表9 ニーズと支援実態間の差が少ない項目

サブシステム	項目	ニーズ	支援実態	差
社会	対象者の宗教に関する課題に対する支援（宗教信仰に起因する課題に対する支援の必要性）	2.07	2.21	-0.14
社会	対象者の宗教に関する課題の存在の状況把握（宗教信仰に起因する課題があるかについて確認すること）	2.14	2.24	-0.10
社会	対象者の文化や人種による課題の存在の状況把握（文化の違いや人種による課題が存在しているかについて確認すること）	2.18	2.20	-0.02
社会	対象者の文化や人種の課題に対する支援（文化の違いや人種により生じた課題に対する支援の必要性）	2.21	2.21	0.00
社会	対象者の言葉の課題に対する支援（使用する言語が日本語以外のために生じた課題に対する支援の必要性）	2.34	2.34	-0.01
社会	対象者の使用する言語による課題の存在の状況把握（使用する言語が日本語以外のために課題が存在しているかについて確認すること）	2.37	2.37	0.00
教育	対象者の通信教育や学習講座などを用いた独学（通信教育や地域の生涯学習センターなどでの資格取得や技術の習得など）に対する支援	2.47	2.48	0.00
健康	対象者の支援機器（スマートフォンのアプリや障害を補うデバイスなど）の活用に関する支援	3.21	3.07	0.14
資金	対象者に対するその他の国の経済的援助の活用のための支援	3.28	3.17	0.11
家族	対象者自身の介護ケアに対する支援	3.45	3.26	0.18
資金	対象者が友人や家族等からの援助を得るための支援調整	3.73	3.61	0.12
資金	生活支援や余暇支援など、対象者の今後の職業生活の維持に必要となる地域の社会資源の情報提供の支援	3.78	3.96	-0.17
対象者	対象者の衛生面（入浴、身だしなみ、髭剃りなどの衛生管理）の支援	3.95	4.01	-0.06

資金	対象者に対する障害年金の受給のための支援	4.03	4.18	-0.15
対象者	対象者の生活面（健康、金銭管理、生活スタイルなど）に対する支援	4.31	4.34	-0.03

D. 考察

当事者は、支援ニーズとして、生活面に関連した項目が多く把握された。今回の対象となった当事者は、主に就労系障害福祉サービスを利用する当事者であった。自由回答からは、「親亡き後」の生活に向けた不安が大きく記載されており、その意味で、親亡き後も視野にいれた生活面での自立等の支援ニーズが高く把握できたと考えられる。

障害者就業・生活支援センターの支援実態との差異として、当事者は、対象者の能力評価についての把握が得点として高かったのに対して、障害者就業・生活支援センターの支援実態としては、就労支援の内容や手続き、訓練に関する項目の得点が高かった。今回の当事者の多くは、就労経験がなく、学校卒業後は主に就労系障害福祉サービスを利用してきた方であった。自由回答においては、重度であり一般企業での就労は難しいなどとの認識も書かれていた。このような背景からは、一般企業における就労に向けた支援の見通しが持てないことや、必要となる情報の制限があると考えられる。ごく身近な課題などに対する認識や、そもそも、当事者が何をすることができるかなどの把握が、当事者と共有できておらず、一般企業の就労に対する情報も少ないために、この種の違いが出たのではないだろうか。もちろん、重度の障害者もあり、すぐの一般企業での就労が難しいという個別の事情も考えられるが、選択肢として一般企業での就労という選択肢が、学校卒業時点の進路

選択以降でできるための情報の統合や相談等の機会が十分に持てていないという可能性もある。

E. 結論

就労アセスメントは、単に定められていることであるために実施するのではなく、これを機能させることは、この種の就労系障害福祉サービスを利用するなかで得られた情報を更新し、統合していくための重要な機会、また、移行支援のあり方や今後の進路決定の方向性を考えるための相談の機会につながっていく可能性がある。多様な働き方を保障する中での一つの情報統合や相談の機会として、福祉と雇用を1つの線上にある支援サービスとして捉えるためのツールとして就労アセスメントを用いていくとの有効性があると考えられる。

F. 引用文献

- Dean, E E, Kirby, A V, Hagiwara, M, Shogren, K A, Ersan, D T, & Brown, S (2021) Family Role in the Development of Self-Determination for Youth with Intellectual and Developmental Disabilities: A Scoping Review, INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES, Vol. 59, No. 4, 315–334
- 遠藤美貴 (2016) 「自己決定」と「支援を受けた意思決定」, 立教女学院短期大学, 48, 81-古屋健・三谷嘉明 (2004) 知的障害を持つ人の自己決定. 名古屋女子

- 大学紀要 人文・社会編, 50, 41-53.
- Gervey, R., Gao, N., Tillman, D., Dickel, K., & Kneubuehl, J. (2009). Person-centered employment planning teams: A demonstration project to enhance employment and training outcomes for persons with disabilities accessing the one-stop career center system. *Journal of Rehabilitation*, 75(2), 43-49.
- Hagner, D., Kurtz, A., May, J., & Cloutier, H. (2014). Person-centered planning for transition-aged youth with autism spectrum disorders. *Journal of Rehabilitation*, 80(1), 4-10. Retrieved from www.scopus.com
- 堀内浩美 (2008) 知的障害児施設における地域移行支援に関する研究：地域移行事例の支援プロセスの分析を基に。社会福祉学, 49(2), 58-70.
- 西村愛 (2006) 知的障害児・者の自己決定の援助に関する一考察：援助者との権力関係の観点から。保健福祉学研究, 4, 71-85.
- 大橋理美・富田文子 (2020) 青年期・成人期重度知的障害者の自己決定支援の在り方に関する研究：支援者による自己決定支援の阻害要因と利用者に対する影響。まなびあい, 13, 95-108.
- Strauser, D. R. (2014). "Introduction to the centrality of work for individuals with disabilities," in *Career development, employment, and disability in rehabilitation*, ed D. R. Strauser (New York: Springer publishing company), 1-9.
- 鈴木良 (2005a) 施設 A における知的障害者の地域移行後の自己決定支援について。社会福祉学, 45-3, 43-52.
- 鈴木良 (2005b). 知的障害者入所施設 B の地域移行プロセスにおける自己決定に影響を与える環境要因についての一考察。社会福祉学, 46-2, 65-77.
- Wehmeyer, M. L., Shorgen, K. A., Little, T. D., and Lopez, S. J. (2017). "Introduction to the self-determination construct," in *Development of self-determination through the life-course*, eds M. L. Wehmeyer, K. A. Shorgen, T. D. Little, S. J. Lopez (New York: Springer publishing company), 3-16.
- 與那嶺司・岡田進一・白澤政和 (2009) 生活施設における知的障害のある人の自己決定の構造：担当支援職員による質問紙に対する回答を基に。社会福祉学, 49-4, 27-39.

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし