

## 第3回 府立特別支援学校高等部における職業教育充実検討のための 有識者会議（概要）

1 日 時 平成25年8月27日(火) 午後1時30分～午後4時30分

2 場 所 ルビノ京都堀川（銀閣）

### 3 出席者

(1) 委員 9名（欠席2名）

(2) 府教育委員会 永野指導部長、岩見特別支援教育課長ほか

### 4 概 要

#### (1) 指導部長あいさつ

本日は、二人の方から障害者を雇用する立場から府立特別支援学校の職業教育に求められること等の話をいただくこととしている。高等部生徒の就労にあたっては、就労先の事業所がどのような人材を求められているのかといったことを理解した上で職業教育を進めることが不可欠なものであり、今後の職業教育の充実策を考えていくに当たって示唆に富んだ話がいただけるものと考えている。

お二人の話も踏まえながら具体的な職業教育の充実策について、それぞれの立場から忌憚のない御意見をお願いしたい。

#### (2) 事業所等における障害者雇用の取組に係る説明

##### ア 株式会社アクス代表取締役 山田 裕 氏

##### ○ 会社概要・業務内容について

- ・ 企業理念の中に障害者雇用を取り込んでおり、現在、知的障害者21人を雇用、うち17人は職業的重度判定を受けた方である。その他に、身体障害者1人、障害のない障害者職業生活相談員10人を合わせた計32人全員を正社員として雇用している。
- ・ 雇用者全員が政府管掌社会保険に加入し、勤務態様も月平均20日間程度、午前9時から午後4時までの勤務を基本とし安定した環境である。
- ・ 主な業務内容は、近年は知的障害者とのマッチングが良い農作業分野の業務を行っており、コンクリート地面の上に野菜栽培用のボックスを設置し、車いすを使用しても作業ができるようバリアフリー化した方法を取り入れている。
- ・ その他には、城南衛生管理組合の委託業務である缶、ビン、ペットボトルの選別等のリサイクル業務や障害者雇用に不安感を持つ企業や経営者対象のセミナー等の業務を行っている。

##### ○ 知的障害者の業務上の特性について

- ・ 真面目で一生懸命に仕事をする姿勢が同僚によく伝わり、職場環境が良くなる。
- ・ 日々の繰り返しによる単純作業では、想定量以上の作業をされる場合もある。
- ・ 日常の礼儀や生活態度、あいさつの場面でも真面目さを垣間見ることができる。
- ・ 仕事への責任感では、リサイクル業務で選別するごみの量が少ない日には自身の仕事量が減るため不安になる方もいる。

- ・ 農作業は多様な作業があり、作業手順等を段階的に覚えていくことで作業効率が上がっていくなど知的障害者とのマッチングは非常に良いと感じている。

## ○ 人材育成について

- ・ 各個人の障害の程度や特性を把握した上で仕事の選定や作業を進めていくため、個人別のマニュアルを作成し、指導員が変わった場合でも支障なく対応できるよう工夫している。
- ・ 知的障害者を一人前にするという強い思いを指導員が意識することが、作業効率を上げるなど指導上の工夫を行うことになり、指導員自身の人材育成につながる。
- ・ 一人一人の業務を固定化せず、できる限り業務をローテーションすることで責任感の育成等を図っている。

## ○ 障害者雇用による効果やメリットについて

- ・ 指導員は、各々の知的障害者に応じた作業方法や支援を考え丁寧に実践していく中で、管理力や指導力が着実に育成される。
- ・ 知的障害者を雇用する側として感じるのは、仕事を病気以外では休まれないなど仕事に対する姿勢が非常に真面目である。また、リサイクルの選別作業など一日中同じ工程であっても個人の特性と合えば、楽しんで作業をされている。
- ・ 企業側にとっては、障害者雇用による助成金制度もある。

## ○ 障害者雇用に伴う課題について

- ・ 複雑な作業工程等の仕事を憶えることへの難しさや憶えるのに一定の時間を要するなどの課題はあるが、最初の時点から手順を踏んで仕事内容を説明することで理解されることが大半である。そのため、当初から適切な指導をすることを重視している。
- ・ 障害者を雇用する側として、特別支援学校や福祉施設等の担当者に対しては、ほうきやスコップ、雑巾を使った基本的な掃除の仕方は学校等で指導しておいてほしいと助言している。
- ・ 実習の受入にあたっては、基本的な掃除等の段階から企業側で指導するのは負担が大きい。従って、実習を依頼する場合には、掃除が得意など生徒のできることを企業へしっかりアピールすることが重要である。
- ・ 家庭との連携など企業としてできる範囲で生活面のフォローも必要になってくる。
- ・ 企業側は法定の最低賃金をクリアすることへの難しさはあるが、障害者の雇用が可能な仕事を見い出すことが求められている。
- ・ 勤続年数が長くなると親の高齢化に伴い家庭での支援が弱くなり、また親の介護等の課題が生じてくることもある。  
これまでの雇用経験から概ね50歳を境に作業能率が落ちてくると感じており、個々の状況に応じて入所施設等への移行支援を福祉行政と連携し行っている。

## ○ 企業の障害者雇用に対する不安等の解決策について

- ・ 障害者が中心となる仕事を用意し、障害者の自信につながるような支援を行うなど

職場環境を整えていくことが重要である。

- ・ 個々の作業工程を変更する場合には、急激な変更を行わず個人の特性を踏まえた上で段階的に少しずつ進めていくことが効果的である。
- ・ 日常的に家庭や卒業した特別支援学校の教員等との連携を行うことは重要であるが、一方で企業側がどこまで踏み込んで連携するかは課題となっている。
- ・ 高齢化に伴う作業所等への移行については、本人・家庭等への説明や了解を得ることなど相当な時間をかけて丁寧な対応をしている。
- ・ 雇用時の面接では、本人以外に保護者や学校教員等の関係者も踏まえて、長い場合は2時間程度を費やすなど、雇用後の職場定着のため相互理解を深めることに主眼を置いている。

### ○ 説明に対する質疑応答

(質問) 障害のある従業員の平均的な勤続年数はどの程度か。

(回答) 企業として10年間勤続してもらうことを目指しており、半数以上の方が10年以上の間勤続し、平均では10年を超えると思われる。

(質問) 障害のある従業員は山城地域の特別支援学校を卒業した生徒であるのか。また全員が自主通勤をされているのか。

(回答) 京都市立の特別支援学校を卒業した生徒も在籍している。

通勤は企業側で近鉄電車の大久保駅までの送迎は行っているが、当該駅までは自主通勤としており、そのことを雇用する際の条件としている。

(質問) 障害のある従業員と障害のない指導員において、給与体系の違いはあるのか。

(回答) 従業員は日給月給制であり、指導員は月給制を採用している。

(質問) 障害者を雇用する企業側として、特別支援学校高等部の3年間で身につけておいてほしい力は具体的にどのようなものか。

(回答) 作業時の服装を整えたり、勤務時間と休憩時間との切替など自身でけじめをつける力は持っておいてほしい。その段階から企業側が就職後に指導することは体制等の関係から困難である。

## イ 広島大学大学院教授 落合 俊郎 氏

### ○ 特別支援教育の動向について

- ・ 現行の特別支援教育制度による特別支援学校や特別支援学級等に在籍する児童生徒数は、この10年間で約1.5倍に増加してきている。
- ・ 特別支援学校高等部卒業後の状況では、施設等入所者の割合が減少しておらず、高等部の入学生が増える中でも就職者の割合は大きく変わっていない状況である。
- ・ 近年、障害者の雇用率が高まっていると言われているが高等部卒業生の就職率が向上したのではなく、既卒者の精神障害者の雇用が進んできたこと等が要因と思われる。
- ・ 通常の学級に在籍する生徒の中にも、近年の社会情勢や環境の変化に伴って支援が必要となる子ども達が増えてきている。

## ○ 広島大学における障害者雇用の取組概要と経過について

- ・ 日本における現行の社会福祉制度では、国や地方公共団体から財政支援を受け成り立っており、障害者施設、高齢者施設というように縦割り型で利潤の追求を考えない組織・構造となっている。

この旧来からの考え方を、利潤を追求する社会的企業として高齢者や障害者等が共に同じ場において生産活動を行う横割り型の仕組みを作ることを目指し、広島大学で取り組んできている。

- ・ 広島大学の取組でモデルとした韓国の社会的企業では、障害者のみではなく様々な社会的弱者を構成員とし組織し、村おこし等の業種を行っている。
- ・ 広島大学の取組経過では、平成19年に第一期障害者の就業体験・キャリア教育の実施と位置づけ、二人の障害のある成人を大学の中央図書館で書架の清掃や本の乱れ直し等の就業体験で受け入れた。

この際に、大学生や大学院生がジョブサポーターとして付くことで障害者のみによる体験とならないように工夫した。

- ・ 平成20年には広島大学の地域貢献研究となり、アスペルガー症候群、ADHD及び知的障害者等の計12人を対象に拡大し就業体験を実施した。

この際に、義務教育諸学校の教員免許取得に必要な介護等体験として位置づけ、理学部から介護等体験実習生や特別支援教育教員養成コースの学生が参加した。

- ・ 介護等体験については、本来、学生が特別支援学校等に出向いて行うものだが、広島大学内の取組を活用することで、特別支援学校の生徒にとっては就業体験として、広島大学の学生にとっては介護等体験として結びつけたことが特徴である。
- ・ 平成19年からの2年間の就業体験の取組を踏まえ、大学として障害のある方に対し適切な支援があれば雇用が可能との認識になり、障害者の法定雇用率の遵守に向けた「広大モデル」の雇用スタイルを確立していった。

- ・ 広大モデルでは、知的障害のある職員2人と障害のない技術指導員1人が1グループとなり、各キャンパスに大学退職者の再雇用職員を1人雇用する組織としている。
- ・ 大学の中期目標・中期計画に障害学生の支援と職員の雇用が明記され、平成21年には障害者雇用推進計画を策定し、大学組織内に「障がい者雇用促進室」が設置された。
- ・ 広島大学キャンパスの7箇所のうち5箇所で知的障害者が雇用されている。

歯学部では、5、6期生が実習の中で障害者と共に仕事を行うことを取り入れており将来に向けた障害者理解など、大学として単に障害者雇用を行うだけでなく、学生にも有効的な取組としている。

- ・ 現在では、介護等体験の取組を文学部や社会学研究科へも拡大し、各キャンパスにおいて学生と知的障害者が違和感なくそれぞれの実習や体験を行っている。
- ・ 中学校の特別支援学級在籍生徒も大学キャンパス内でキャリア教育や就業体験を行うようになり、大学生も参加することで特別支援学校での作業学習等の実地研修として位置づけている。

## ○ 広島県教育委員会との協働による技能検定制度について

- ・ 平成23年には、広島県教育委員会主催により広島大学教育学部内の教室と食堂を使

用し特別支援学校技能検定が開始された。技能検定の取組は、全国では東京都に次いで広島県は2番目に導入した。

- ・ 当該検定は、清掃、接客、ワープロ、流通・物流及び食品加工の6分野で実施され、資格認定にあたっては、広島ビルメンテナンス協会、日本ホテル・レストランサービス技能協会等の専門家が構成員となり審査が行われている。
- ・ 技能検定の導入によって、特別支援学校高等部生徒の職能技能が高まり、中学部段階における就業体験のレベルから専門的で適切な指導を受ける取組へ移行することが求められている。

## ○ 取組による成果と近年の課題等について

- ・ 近年では障害のある職員が、特別支援学校生徒の就業体験等の指導を行い「教える技術」を高めるなど、将来的に指導員として働くことによって障害者雇用率を高める方法を模索してきた。
- ・ 重度の障害のある職員の継続的雇用の確立を図ることも課題となり、4人の知的障害のある校務員が中学校特別支援学級生徒等に清掃の方法を教えるピア・チュータリングによる職業指導を導入した。
- ・ この4人の中には、自発的な会話が少ない方や自発的な会話がほとんどなく中度の知的障害と自閉性障害のある方もおり、当初は指導者として適切であるか懸念されていた。
- ・ 自発的な会話が少なかった方が生徒を教える場面では自ら話し始め、その方が業務の細部まで理解されていることも判明した。また回数を重ねるごとに丁寧に指導をされるようになり、生徒に仕事を教えるのが楽しみであると話されるようにもなった。
- ・ 自発的な会話がほとんどない自閉性障害のある方には、生徒に教えることは非常に困難でパニックを起こすような場面もあったが、「辛いけれども教えることをやりたい」との意思表示をされた。2年間継続した中で、自ら挨拶をされるまで障害の程度が改善された。
- ・ このような取組を行ったことで多数の関係者から、知的障害のある方が知的障害のある生徒を教えた方がよく理解されるのではないかとの意見があった。指導する際に障害のない方では気づかないことに、同じ障害がある方は気づき教える内容に反映されると考えられる。
- ・ 広島大学の取組は、大学側の特別支援教育教員養成コースなど学生が障害者を理解することへのニーズと障害者雇用を上手く結びつけたことで機能している。  
障害のある生徒のキャリア教育、就業体験の場に大学を活用することで、その指導者としての知的障害者の雇用を創り出してきたことは効果的であったと考えている。

## ○ 説明に対する質疑応答

- (質問) 特別支援学校でも労働等の関係機関との連携は非常に大事であると感じている。広島県での教育委員会や大学、企業が連携して技能検定を創設されるなど、ステップアップした取組の経過やねらいはどのようなものか。

(回答) 社会全体に向けたねらいには納税者を増やすという観点も含んでいる。

大学の社会的責任、社会の中にある大学として使命を鑑みて、過疎地域に立地する広島大学として障害者雇用を取り入れた経過もある。

(質問) 生徒は、技能検定の資格を取った分野と同じ分野へ多く就職しているのか。

(回答) 広島県で技能検定を導入したきっかけには、かつて広島県は高等部卒業生の就職率が全国最下位であった事情もある。技能検定の資格と同じ分野へ就職する生徒で一番多いのは食品加工分野で、接客分野での就職は難しい状況もある。

技能検定では、単に資格を取ることのみを目的にしておらず、重度のダウン症の生徒が接客の検定に挑んだ際には資格が取れる段階まで及ばなかったが、重度障害のある生徒の可能性が観客へ伝わったことなど障害者理解の促進や生徒達の意欲、目標につながるものとして効果的である。

### (3) 意見交換（主な意見）

#### ○ 時代の変化に対応した新たな学科やコースの設置について

- ・ 府立特別支援学校にも職業学科を設置し、具体的な目標を生徒に与えることが必要であり、それに沿った具体的なプロセスを検討していかなければならない。

職業学科での具体的な目標や指導のプロセスやノウハウについて、企業側と連携して検討していくことが重要であると考えている。

- ・ 職業学科を設置する学校については、高等支援学校として打ち出し、明確な教育目標を持って企業や大学等と連携していくことが考えられる。
- ・ 将来的に自力で通勤する力は大切であり、職業学科を設置する学校は自主通学とすべきである。
- ・ 共通の目標を持った生徒達が切磋琢磨する環境は、生徒の意欲につながるなど有効的であり、職業学科は一定規模の集団が確保できるような募集定員の設定等が必要である。
- ・ 高等部3年間において、一般就労していくための個人ごとの支援計画やプログラムを第1学年の段階から計画的に進めていくことが必要であるとする。
- ・ 府立学校においても職業学科や高等支援学校を作っていく必要があると思う。  
北海道には、職業学科を設置した高等部単独の高等養護学校が多数あり、当該学校には就職を目指す生徒が在籍し、一般の特別支援学校高等部には障害が比較的重い生徒が在籍している。
- ・ 新たな学科の教育内容には、府立高校の専門学科を参考にし農業や食品加工分野を取り入れても良いのではないかと。軽度の知的障害や自閉症のある生徒など多様な生徒が学習できる分野を設定することが重要である。

#### ○ 各特別支援学校の特色を活かした職業教育の推進について

- ・ 公的な検定試験でも産業構造の変化等に対応し、接客マナー等を対象としたビジネス検定もある。ワープロ検定では全国や近畿規模の競技会もあり、技能を磨く意欲にもつながると思われる。
- ・ 広島県では、技能検定への参加状況が各学校の職業教育に対するバロメーターになっており、各校での取組の活性化につながっている。

- ・ 新たな内容をすぐに導入することは困難であり、例えば調理実習等の質を高めていくことなど、既に取り組んでいる学習内容を実際の仕事とつなげていく工夫について見直していくべきではないか。

## ○ 外部人材を活用した就労支援策の実施について

- ・ 特別支援学校や福祉施設では、就労させるための環境づくりが大切である。各個人の特性を理解することで全体への指導のスキルアップや個々の職場定着の支援につながっていくと思われる。
- ・ 個々の生徒達のできることを十分に把握した上で、企業側に対してアピール・営業することが重要である。
- ・ 広島県の技能検定では、企業関係者が審査等に参画し指導する手法を取り入れており、企業との連携や協働など外部人材を活用した就労支援策の参考になると思われる。
- ・ 企業開拓にあたって、学校側の人材は企業コンサルタントのような役割を担うことはできないか。能力開発と企業開拓を総合的に行っていくことが重要である。
- ・ 府立高校においては、進路指導を担当していた退職教員が全校の就労支援を担当する専任のジョブサポートティーチャーとして数名配置されており、特別支援学校にも同様の制度が必要ではないか。
- ・ 高等部卒業後のフォローについては、福祉側だけでは不十分な部分もあり、学校側でも職場定着等への支援を充実することが必要である。
- ・ 就職先企業の受け皿が限られている現状からも、企業側へ発信し理解促進を図る場を積極的に設定していくことが必要である。

## ○ 労働・福祉等関係機関との連携による新たな就労支援システムの構築について

- ・ 特別支援学校での取組を学校側から企業側へしっかりと発信し、理解促進や関係機関との連携において協働できるよう外部人材を活用すること等が必要ではないか。
- ・ 障害者雇用が進んでいる企業では障害者が主体となった職場環境とするため、スモールステップでの作業内容など障害者の特性や実態に合わせた工夫がされている。  
特別支援学校での教育内容にも企業側の取組を取り込めるよう企業と連携・協働するシステムを作っていくことが必要ではないか。
- ・ 福祉作業所等では、特別支援学校高等部の卒業時に一般就労に挑戦したが就職できず自信を失って入所する方もいる。
- ・ 企業側の理解促進のため、障害者法定雇用率の改定や納付金制度等の労働施策を含めた総合的な研修等を行うなど企業開拓と併せて実施すべきではないか。
- ・ 各学校独自の就労支援や職業教育の取組を充実・発展させるため、府立特別支援学校全体の就労支援の拠点機関、例えば就労サポートセンターを設置し、専門スタッフを配置するなど新たなシステムが必要である。

## ○ 障害者を雇用する企業等の取組や課題等について

- ・ 株式会社アクスでは、家庭との連携を重視され個人ごとに一日の勤務状況をノートに記入し、そのノートによって家庭との連携をされていた。

- ・ 企業が障害者雇用を進める上では、経営者等の判断や方針が重要な点であり、ハローワーク側から依頼をしても、経営者等の理解がなければ進まない実情もある。
- ・ 府庁内のゆめこうばにおいて、文書の仕分けや清掃等の業務に従事する知的障害者4人、精神障害者2人を雇用している。個々に応じた作業内容の設定においては、試行錯誤しながら進めている状況であり、出身の特別支援学校や入所施設等からの支援や連携が重要になってくる。
- ・ 京都府商工労働観光部総合就業支援室が発行した「知的障害者と共に働くあるあるガイドブック」には、雇用主や雇用される者の視点に立った就業上の課題等がまとめられており、特別支援学校高等部における職業教育や就労支援の取組にも活用できる内容であると思う。