

今後の職業教育の在り方に関する意見

○ 時代の変化に対応した新たな学科やコースの設置

- ・ 高等支援学校職業学科を企業が集積する南部地域に設置し、産業構造の変化や企業ニーズに対応した新たな教育内容を導入すべきである。
- ・ 就職に有利となる各種の資格取得を推進するとともに、職能技能を高めるため技能検定制度を創設すべきである。

<具体的な意見>

(就労に向けて身につけさせたい力)

- ・ 企業側として一生懸命仕事に取り組む、指示に基づき報・連・相ができるなど素直な人材を求めている傾向がある。企業側からは、作業能率は多少悪くても、素直さや一生懸命さがあれば採用しても良いという意見が比較的多い。また、就労に意欲があり素直な方は、企業の倒産等で離職しても再就職できる機会も多くなってくる。
- ・ 特別支援学校においても、あいさつや掃除、物を大切にするといった基本となる心の教育や基礎的な力の育成に関わる教育目標等が必要である。
- ・ 各保護者や家庭において、生徒の就労に対する支援や思いには温度差がある。学習指導要領における学習活動例にある洗濯物の整理や食事の準備など家事援助にあたることを家庭で実践することが、将来的な自立や就労に向けた力に繋がる。

(職業学科の設置)

- ・ 府立特別支援学校にも職業学科を設置し、具体的な目標や指導のプロセスやノウハウについては、企業や大学と連携して検討していくことが重要である。また、就職率等における具体的な数値目標の設定が必要である。
- ・ 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。

- ・ 医療・福祉分野で障害者の就職先が右肩上がりの状況であることを踏まえ、職業科では資格取得や当該分野での就職を目指す方向もある。
- ・ 技能検定制度の創設にあたっては、公的な技能検定を基に実際の職場で求められるスキルに特化するなど、よりきめ細やかな内容に再設定した京都府ならではの技能検定とすることが必要である。
- ・ 人口や企業が集積する京都市や南部地域に職業学科を設置することが就労に結びつきやすく有効である。
- ・ 職業学科の設置校は府立特別支援学校全体における職場定着や就労支援の課題対応の拠点となる学校とすべきである。
- ・ 職業学科を設置する場合は京都市内や山城地域に設置することが就労に有利であるが、府北部地域からは通学が困難であるので、府全体の軽度知的障害のある生徒ができる限り学習できる工夫を検討すべきである。
- ・ 城陽支援学校については、開設以来の豊富な就労実績を基に生徒に対して到達点を明らかにした教育を進めており、今後はそれらを活かしながら、現在の産業構造の変化や生徒実態の変化に合わせた新しい職業教育に対応する職業学科として取り組むことが必要である。
- ・ 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。

○ 各特別支援学校の特色を生かした職業教育の推進

- ・ 旧来からの作業学習内容である木工・窯業・縫製等だけでなく、多様な実習内容を取り入れるとともに、社会人講師の活用等により作業の質を高めるべきである。
- ・ 職場実習の機会を1年生など早い段階から設定し、就労に向けた意識を高めることが望ましい。
- ・ 高等技術専門校の施設設備を活用した多様な実習を行うなど高等技術専門校との連携を検討すべきである。
- ・ 就労に繋げるために、地域との連携や高校との交流及び共同学習を各教科で発展させることが重要である。

<具体的な意見>

- ・ 木工・窯業・縫製等の学習内容を通して、コミュニケーション力や成就感等によって働く意欲を高めることを目的に第1学年・2学年・3学年と段階的、系統的に学習を進めていくのが良い。
- ・ 旧来からの作業学習内容である木工・窯業・縫製については、現代では受入先が少ない分野である。城陽障害者高等技術専門校や福知山高等技術専門校のような多様な実習内容を特別支援学校の作業学習の中に取り入れることを検討すべきである。
- ・ 障害程度が軽度の生徒が在籍する実態にも合わせて、職場実習等の機会を高等部1年生の時期から設定することも検討すべきである。
- ・ 八幡支援学校の高校との交流及び共同学習について、今後は交流から共同学習へ発展させていくとの考え方は、全ての特別支援学校の参考になる。高校との共同学習において、例えば農業では木津高校や桂高校、工業では田辺高校、商業では京都すばる高校との間で進めていくことが可能である。
- ・ 舞鶴支援学校における生徒達に活躍の舞台を与える教育方針や地域との連携の在り方、社会人講師の活用については、他の特別支援学校全体でも参考になる。

○ 外部人材を活用した就労支援策の実施

- ・ 学校側から企業に対して障害者雇用に関するアドバイスや情報発信ができる人材が必要である。
- ・ 校内実習において外部の専門家を招き、プロの目から見た指導を受けることが有効である。

<具体的な意見>

- ・ 舞鶴支援学校のように、外部の専門家によりプロの目から見た作業の仕方を取り入れていくことで、校内実習での視点と実際の企業で求められる視点との違いについてアドバイスを受ける取組は必要である。
- ・ 学校は積み上げられたノウハウを活かし、企業に対して障害者雇用に関するアドバイスや個々の生徒の特性やできること等を発信できる人材を置いて企業コンサルタントのような役割を担うことが必要である。
- ・ 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

- ・ オール府体制での就労支援の仕組みやシステムを構築することが必要である。
- ・ 特別支援学校全体の就労支援の拠点機関を設置し、専門スタッフを配置することが必要である。
- ・ 就職後の生徒や企業へのフォローなど就労継続のための支援体制を充実すべきである。
- ・ 障害のある生徒の特性に係る研修など企業の理解促進のための取組が求められる。

<具体的な意見>

(就労支援システム)

- ・ 意欲のある生徒や少し頑張れば一般就労ができる生徒に対して、ハローワーク、労働局やジョブパークなど関係機関によるオール府体制での就労支援の仕組みやシステムを構築し連携していくことが必要である。
- ・ 就職後の職場定着のためのフォローアップや関係機関のネットワークは必要である。また、途中離職した卒業生が再就職に向けたスキルアップや意欲を高める支援を関係機関が連携して取り組むことが必要である。
- ・ 就労先や実習先企業の開拓のため、現在では学校単位で各教員が個別に企業訪問や電話連絡を行っているが、今後は教育委員会や労働行政など府全体が一体化して取り組んでいくシステム作りが必要である。
- ・ 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。
- ・ 障害者雇用に不安を抱えている企業に対しては、学校側に就職後も含めたフォローできる体制を整備することが有効である。

(企業への働きかけ)

- ・ 企業側として、周りの空気が読めないなど職場に順応できない人物は雇用できないとの厳しい意見もあるが、長い期間をかけて職場に順応できる生徒もいる。企業側には、障害のある生徒達を長い目でみる意識や理解が必要である。企業側への研修等の機会が必要である。

1 障害者雇用の状況や関係機関の就労支援の現状

(障害者雇用の状況等)

- ・ 障害者の産業別の就職状況では、医療・福祉分野が大幅に増加し、製造業分野が減少しているのが全国的な傾向であり、顕著に製造業での障害者の受入が少なくなっている。医療・福祉分野は、老人福祉施設や病院等における入所・入院者の介護補助、調理補助、施設内清掃等の業務での障害者の受入が進んでいる。卸売・小売業分野は、今後、一定割合で横ばいで推移すると見込まれる。
- ・ 平成24年度の京都府内民間企業における法定雇用率達成企業の割合では、従業員規模が300名を超える企業では50%を超えており、障害者雇用納付金制度との関係が深いと思われる。今後、平成27年4月に当該制度の対象が従業員規模100名以上の企業まで拡大されるため、中小企業における障害者雇用が促進されるものと思われる。
- ・ 現在の特別支援学校の現場では、製造業分野で職場実習を受け入れる企業は非常に少なく、産業構造が製造業からサービス業へと移行してきている現状を実感している。

(就労支援に係る関係機関の取組)

労働関係機関

- ・ 労働局と特別支援学校との連携では、高等部第3学年の前期・後期進路相談において、生徒本人、保護者及び担当教員との進路希望の確認や新卒就職先及び職場実習先の情報提供等を行っている。後期進路相談時点までに内定がなければ、繰り返し進路相談等を行っていくなど、学校・生徒と連携しながら情報共有や実習先開拓等を進めている。
- ・ 府内のハローワークは8箇所あるが、北部地域の丹波・中丹・舞鶴・与謝の海支援学校管轄以外は、京都市立学校も含めた全ての特別支援学校をハローワーク京都七条内の京都障害者職業相談室で一括で管轄しており、学校別の担当者を配置し対応している。
- ・ 総合就業支援室では、京都ジョブパーク内に設置した「はあとふるコーナー」にお

いて、既卒の障害者に対するカウンセリングや企業実習、職場定着の支援などハローワーク等の関係機関と連携しながら総合的な就職支援をしている。企業実習先開拓のための人材も採用し、求職者と企業側とのマッチング等に対応しており、また就職後の職場定着のため雇用支援員を配置し、企業側や就職者からの相談対応や関係調整等をしている。

福祉関係機関

- ・ 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である。
- ・ 南部地域のこども発達支援センターでは発達障害に係る初診の待機児童が増加しており、既卒者の相談支援機関である発達障害支援センターでは、年間1,500件の相談のうち多くが就業に関する相談であるなど、発達障害のある生徒への支援については、今後も課題である。

(福祉事業所の現状)

- ・ 福祉的就労の現状として、府内では雇用契約がないB型事業所は約200箇所、雇用契約があるA型事業所は約30箇所であり、全国傾向と同様にB型事業所が多い。
- ・ 福祉事業所には、高等部卒業後に一般就労したが定着できなかった方、作業スキルは高いがコミュニケーションの課題があり一般就労に繋がらない方など多様な方が在籍している。

2 府立特別支援学校における職業教育の現状

就職率等

- ・ 平成19年度から平成24年度における特別支援学校高等部卒業生の就職率を府立学校と全国平均とで比較した場合、全国平均は毎年微増している状況に対し、府立学校は

実数が少ないこともあるが年度によって数値が大きく上下している。平成24年度卒業生での比較では、全国平均27.8%に対し、府立学校は19.7%と約8ポイント下回っている状況にある。

- ・ 毎年7月時点で就職を希望した生徒のうち最終的に就職できた生徒の割合は、70%程度にとどまっている。
- ・ 山城地域における特別支援学校在籍者は今後も増加傾向であり、学部別では高等部生徒の割合が増加していく見込みである。
- ・ 卒業後の就職に特化した取組を実施している城陽支援学校の通学高等部では、募集定員16名に対し、今年度は60名程度の入学希望者がいる状況である。また、作業学習では従来型のものづくり中心の教育内容を継続して実施している。このように就職に特化した学校のニーズは高まっている一方で、現在の城陽支援学校の施設設備では募集定員を増加することや新たな作業学習を導入することは困難である。

城陽支援学校

- ・ 軽度の知的障害の生徒を対象とした通学制の高等部は、山城教育局管内の全中学校から志願ができ、募集定員を16名に設定し選考により入学を許可している。これは他の府立特別支援学校とは大きく異なる点である。
- ・ 生徒全員が卒業後の目標も企業就職と共通であり、良いライバル心や互いに頑張り合う意識等を持てる環境である。
- ・ 作業学習については、木工・窯業・縫製の3コースを設定し、「働く」という意欲や就労に向けた姿勢、将来の職業生活に必要な事柄を総合的に学習している。
- ・ 第1学年、2学年では木工・窯業・縫製を全て経験し、第3学年では1コースを選び、より高度な製品の制作に取り組んでおり、例えば、縫製では第1学年は平面的な製品、第2学年は筒縫いや立体的な製品、第3学年はファスナーや帆布を施した製品というように段階的に指導している。
- ・ 販売学習については、第1学年は学習発表会で保護者、教職員対象に、第2学年は城陽市内のスーパーで2日間、第3学年はふれあい・心のステーションで行っている。
- ・ 現場実習については、第1学年は校内実習で職場の勤務時間と同じ時間帯で実習を行った後、4、5人グループで企業現場で3日間の実習を行っている。第2学年では、1人1企業で2週間の現場実習を行い、実際の職場で働くことの厳しさや挨拶、

報・連・相の重要性等を実感している。第3学年では、1学期に3週間の現場実習を行い、夏休み以降個別に就職を前提にした現場実習に取り組んでいる。

- ・ 直近過去5年間における就職状況では、卒業生85名のうち企業就職者が78名、福祉就労者が7名であった。福祉就労者7名のうち、就労継続A型が4名、就労移行支援が3名のうち1名は卒業後に企業就職をしている。また、企業就職者78名の現状では、結婚による退社が3名、農業大学校への進学が1名など、就職先企業の倒産等による転職は一部あるが、大半の者が卒業時の就職先で継続して就業している。

八幡支援学校

- ・ 高等部には、生活デザインコースと就労デザインコースを設置している。生活デザインコースは、障害程度や発達段階に応じ学年・年齢を混合した学級編制で必要な支援を受けながら主体的に生きていく力の育成を目指している。重度重複障害のある生徒も、主体的に力を発揮できる内容を設定している。就労デザインコースは学年・生活年齢別の学級編成で、就労に向かえる力の育成を目指している。作業学習、教科学習、つきたい力に焦点を合わせたテーマ学習を設定し、働く力や生活する力を高める学習を進めている。
- ・ 染色、縫製、陶工、地元素材を活用した竹工を行っている。竹の箸の作業工程では水中で何十分間も磨かなければ製品にならないため、生徒が粘り強く完成のイメージを持ちながら作業し、達成感を味わう姿がよくみられる。
- ・ 高等部第1学年では、2月の職場実習に向け、校内での就労トレーニングや職場見学を実施している。第2学年では、職場実習を各3日間、5日間、10日間の年間3回実施し、生徒自身がやりたい仕事を絞れるように取り組んでいる。第3学年では、5、6月に10日間の職場実習を行い、6月と12月の進路相談を経て、最終段階の3月に雇用前実習を実施している。
- ・ 企業就職者数の状況については、平成22年度が1名、平成23年度が2名、平成24年度が1名であり、その他の卒業生の大半は福祉就労に進んでいる。
- ・ 昼休み交流では、京都八幡高校の生徒と毎週3回、自然な形で日常的な交流をしている。授業交流では、京都八幡高校の北キャンパスにも出向き交流をし、行事交流では、体育祭・学園祭・学校祭での交流をしている。

舞鶴支援学校

- ・ 職業教育では、自立した職業人の育成、職業観・勤労観の形成をねらいとしている。勤労観・職業観の育成に係る授業では、労働条件に関すること、バスの利用等通勤に必要な知識、職業や資格に関することがある。また、作業スキルに関しては掃除検定、ワープロ検定や接客、仕分け作業等に取り組んでいる。
- ・ 作業学習については、働くための根気強さや集中力、協力する態度、コミュニケーション力を生きる力につなげるものであり、陶芸家や工芸家を育てる目的ではない。作業学習の授業内容は、陶芸、ガラス工芸、工芸、木工、農園芸があり、職業自立コースでは陶芸・工芸・木工を1年間ずつ取り組むこととしている。
- ・ 専門性の高い社会人講師を招き、質の高い本物の製品作りに取り組んでいる。
- ・ 教職員にも企業・施設体験研修を行い、生徒が行う仕事のイメージを持って生徒一人一人のニーズに合った指導を行うこととしている。
- ・ 平成17年度以降の8年間における進路状況については、卒業生総数158名のうち就職者は42名・28%の状況である。昨年度は、卒業生23名のうち就職者は4名・17%である。

3 事業所等における障害者雇用の取組

広島大学における取組

- ・ 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

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。
- ・ 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。

株式会社アクスにおける取組

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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、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。
- 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。
- 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。
- 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。