

ワークショップ I

学校教育から就労への円滑な移行を考える

【コーディネーター】

原田 公人 (独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 教育支援部 総括研究員)

【コメンテーター】

石川 誠 (株式会社いなげやウイング 管理運営部長)

菊地 直樹 (東京都立あきる野学園 主幹教諭)

寶澤 義行 (千葉労働局 職業安定部職業対策課 地方障害者雇用担当官)

西野 隆弘 (障害者就業・生活支援センターCSA 所長)

障害のある生徒の雇用促進のために

独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 教育支援部

総括研究員 原田 公人

障害者基本計画（2002）では、「雇用・就業は障害者の自立・社会参加のための重要な柱であり、障害者が能力を最大規模発揮し、働くことによって社会に貢献できるよう、その特性を踏まえた条件の整備を図る」との方針が示されています。障害のある人々が職業的自立を通して社会自立し、社会参加することは、障害のある人々が地域で生活するノーマライゼーション理念の実現と彼らの地域での生活を保障していくことにもつながります。

近年、障害のある人々の企業等への就労の希望は、着実に高まっています。しかしながら、障害ある児童生徒については、高等部卒業後の就職率の低下（約2割）や社会福祉施設等への入所者の増加（約6割）等の現状があります。

文部科学省は、それまでの特殊教育から特別支援教育体制の移行に伴い、2007年12月22日に特別支援学校の学習指導要領改定案を公表し、この中で「自立と社会参加を推進するための職業教育等の充実」を示しました。また、文部科学省は、同年「職業自立を推進するための実践研究事業」を立ち上げ、厚生労働省との連携のもと障害のある生徒の職業教育の改善を進めています。これらを受け、特別支援学校においては進路指導・職業教育の一層の工夫が求められています。

地域や産業界との連携については、2007年に厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部及び文部科学省初等中等教育局より「障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の一層の連携に向けた具体的取組について」の通達がなされ、特別支援学校をはじめとする教育現場と関係諸機関が連携強化することの必要性を強調しています。このように、文部科学省及び厚生労働省は相互に連携を図りつつ、障害のある生徒の職業的自立の促進を図っていかうとする機運が高まっています。

今回、「学校教育から就労への円滑な移行を考える」をテーマとして、労働福祉行政に携わっている方や特例子会社の経営者、特別支援学校の進路指導の関係者が一堂に会し、障害のある生徒の就労支援に関する現状や課題を共有することは、それぞれの連携をより強固にしていくにはどのようにしていくかを考えるのに絶好の機会であると考えます。本ワークショップが障害のある生徒の雇用促進のための一助になることを期待します。

ここ10年間の特別支援学校との取り組みについて

株式会社いなげやウイング 管理運営部長 石川 誠

1 はじめに

当社は、先月（10月1日）、スーパーマーケット(株)いなげやが設立した新会社です。障がいのある方の雇用促進と自立支援を設立目的とし、来年1月には特例子会社としての認定申請を予定しています。

いなげやグループは、「お客様の健康で豊かな日常生活とより健全な社会の実現に貢献する」という経営理念に基づき、特例子会社の設立を通じて2015年障がい者雇用率4%を目標に、更なる雇用創造・自立支援を進め、企業の社会的責任を果たしてゆきます。

2 特別支援学校との最初の関わり

2000年4月、都内の特別支援学校（当時は養護学校）より新卒者を店舗のベーカリー部門にて雇用したのが、最初の関わりです。当時人事課長だった私は、8月、障がい者採用業務を引継ぎ、前任者から「1998年、知的障がい者が雇用義務化された。現在当社の雇用率は1.3%だが、今後は店舗での養護学校新卒者の雇用を積極的に推進して下さい」との申し送りがありました。

以降2001年4名、02年10名と採用を続け、現在知的障がい者59名（うち特別支援学校卒者50名）障がい者（身体・精神含む）はいなげや全体で132名となっています。

3 発言骨子

- 今後の特別支援学校卒者の採用計画
- 職場見学会、インターンシップ、就労ガイダンスの実施状況
- 東京都教育委員会委託 ”就労支援アドバイザー” の取り組み
- 東京都立羽村特別支援学校での ”作業学習アドバイザー” の取り組み（図参照）
- 特別支援学校の学校運営連絡協議会、初任者（教員）研修、人権研修の実施状況
- 雇用管理、定着支援のポイント及び就労移行支援計画について
- 特別支援学校、地域就労・生活支援機関、保護者に対する感謝

いなげや PAGE 19 / PROJECT 2022-02

7つの習慣(作業学習アドバイザー)

1. 目的を明確にする。
2. 改善内容は見える化する。
3. 時間厳守(始業・就業・会議)
4. 形にこだわらぬQ&Aタイム(身だしなみ)
5. 会議運営は形にこだわらない。
 - 1) 質問を促す。
 - 2) 先生方に過度な負担をかけない。
6. 生徒はさんづけで呼ぶ。
7. やり取りは、スピーディーにレスポンス良く。

↓

平成22年度課題 7つの習慣定着化と主体的運営

学校と企業の連携による就労支援

東京都立あきる野学園 主幹教諭 菊地 直樹

1 障害者の就労に欠かせない連携

障害者が就労するには、本人・保護者・学校が企業を良く知ること、企業の方も障害者の理解を図ることが大事である。そこには、ギャップがあることが多い。そのギャップを就労に関わる全員が共通理解し連携を図ることが障害者雇用の要であると考え。特別支援学校と企業が接点を持ち、ギャップを計画的に埋めることが必要となる。そこで、あきる野学園や東京都知的障害特別支援学校での在学中からの企業との連携について報告する。

2 教員が企業を知る

東京都教育委員会・東京労働局共催の企業セミナーや、地元ハローワーク・特別支援学校共催の企業セミナーで、障害者雇用が進んでいる企業の方に協力をいただいている。そこでの学びや、企業からのアンケートから理解を図る。

インターンシップ実施前に、教員が働く体験をする。そこで企業が求めること、受け入れの不安など具体的に知る。また、教育委員会の事業「企業アドバイザー」から開拓や企業理解について助言や指導をもらい理解を深めている。

3 保護者が企業を知る

学校・PTA 共催の企業見学会やインターンシップ協力企業と保護者との懇談会を設け理解を図る。また、保護者がインターンシップに同行し見学や評価を直接聞き理解を深める。

4 生徒が企業を知る

生徒はインターンシップにより理解を深める。

1・2年次に3箇所ほどの職場見学と、教員付き添いで一日体験を4回実施し、情報収集する。2年次に、2週間生徒一人で選んだ企業で体験し、力試しと自己理解を深める。3年次に、進路選択・決定をし、内定めざし2週間の実習を2、3回実施する。

5 授業で企業と連携し教育内容の充実を図る

(1) 作業学習での連携

作業学習では、2段階に分けて企業からの助言や指導を得て改善を図っている。

学校では集団活動を通して、協力することや人の役立つことを学ぶ。その特徴的な学習として作業学習を中学部から取り組んでいる。その進化の第1段として企業からの助言指導を取り入れている。安全、5S、生産ライン、規格・時間・生産量の意識、顧客意識など指摘され改善を図っている。

2段階として、具体的・専門的な就労支援として、清掃、接遇、パソコン、ビジネスマナーなどの指導を企業の方から受けている。

(2) 職業(キャリアガイダンス)での連携

働く意義、働くくらしへの夢・希望、仕事の面白さなど学ぶ授業において、外部講師の協力をしてもらう。また、企業のVTRやインタビューなど協力してもらい活用している。

6 連携した実践を進路先へつなぐ

学校は進路先へインターンシップを通して、課題解決や障害者理解をハローワーク・就労支援機関・生活支援機関などと連携し伝え実用化を図る。企業アドバイザーは、同業他社、また障害者雇用をする先輩企業として、進路先へ障害者雇用のノウハウを伝えて連携を図る。

個別移行支援計画を活用し共有化している。

学校教育から就労への円滑な移行を考える

－千葉労働局の障害者就労支援基盤整備事業の取組－

千葉労働局職業安定部職業対策課 地方障害者雇用担当官 寶澤 義行

1 千葉労働局管内の状況

ハローワーク 11所 出張所 2所
特別支援学校（高等部） 34校
障害者就業・生活支援センター 11センター

2 障害者就労支援基盤整備事業における特別支援学校への取組状況

(1) 就労支援セミナー

障害者雇用に実績のある企業関係者等の知識・経験等を活用して、生徒・保護者に対し、一般雇用及び就労支援に関する理解を深めるため、各ハローワークと管内の特別支援学校が連携し実施。

主な内容

- ① 企業で働く障害者の状況について（特例子会社・卒業生等）
- ② 地域における障害者就労支援の取組（障害者就業・生活支援センター）
- ③ ハローワークの活用方法と支援制度の概要（ハローワーク）

平成21年度 6回開催

参加者 教諭74名、生徒156名、保護者107名

(2) 職場実習のための事業所面接会

教職員を対象に職場実習について事業所と情報交換の場を設けることを目的に「障害者雇用促進合同面接会」を活用し、労働局、ハローワークにより実施。

面接会参加事業所に対し事前に実習可否の確認をし、面接会当日は、主に実習可能事業所と意見交換を行う。

平成21年度 面接会5会場で開催 参加 延べ27校、44名

(3) 事業所見学会

主に2年生で就職希望者を対象に、一般雇用についての具体的理解、就職への動機付けを目的にハローワークが主体に実施。

平成21年度 4回実施 見学先 2～3事業所

参加者 教諭15名、生徒45名、保護者44名

(4) 障害者就労支援アドバイザー

一般雇用への理解の促進、就労支援の取組強化の働きかけを目的に、8名を委嘱特別支援学校からの依頼により労働局が派遣する。

平成21年度特別支援学校に対し、20回派遣

- ① 教職員等に対する支援
- ② 生徒に対する支援
- ③ 保護者に対するアドバイス

CSAの取り組みについて

障害者就業・生活支援センターCSA 所長 西野 隆弘

1 当センターについて

埼玉県には市町村ごとに障害者就労支援センターが設置されており(以下「市町村センター」という。36箇所)、障害保健福祉圏域に一つずつ設置予定の障害者就業・生活支援センター(以下「ナカポツセンター」という、8箇所)は該当圏域の就労支援センターの調整役という位置付けになっている。当センターは障害者就業・生活支援センターCSAと上尾市障害者就労支援センターを並行して運営しており、職員体制8名でセンター業務を行っている。当センターは県内でも人口密集地域にあり、登録者数の伸びが著しい。よって圏域内他市町村の利用希望者については、他市町村センターの登録をお願いしている。また同一企業に複数センターが関わることも多く、情報の共有が必要になる。当センターではそのような「連携」をつくる役割も担っている。

2 特別支援学校新規卒業者の就労支援について(センターの取組状況)

埼玉県では特別支援学校の増設が相次いだ。平成19年にさいたま桜高等学園、羽生ふじ高等学園の2校が100%の就労を目指す学校として開校した。平成20年には上尾市内に県立高校跡地を活用した特別支援学校が開校した。さいたま桜高等学園は上尾市の隣のさいたま市にあり、軽度知的障害を持つ方が県内の広い範囲から通学している。埼玉県就業支援課では市町村センター等が集合する連絡会議を開いており、平成21年から特別支援学校の先生も参加するようになった。よって市町村センターと特別支援学校で、足並みを揃えて支援をしようという流れがある。連絡会議では定着支援の話題が多く、進路指導の先生は就職者に対し、卒業後3年間は何らかの関わりがあるという話が挙がる(休日を使って余暇支援もしている先生もいらした)。よって先生方の市町村センターへの期待は、定着支援にあると言ってよい。当センターでも就職が内定した(あるいは見込みの)生徒については、在学中から登録をして、本人に関する情報提供と、就職先企業との顔合わせから引き継ぎできるよう、先生をお願いをしている。

3 取り組んできた中で感じていること

よって当センターは就学時登録者に関して、定着支援からの関わりになるが離職される方も少なくない。特に新設校の場合は新規に企業に訪問し、実習の依頼をしており、知的障害を持つ方の採用が初めての企業も多い。そうした場合、採用後、実習時に見られなかったような課題への対応が、難しいことがある(仕事に対する意欲の低下、仕事内容の変化への対応力の無さ、不摂生による体調の悪化など)。厚生労働省の新規学校卒業者の就職離職状況調査によれば、高卒で3年以内に離職している人は40%台を推移している。終身雇用が少なくなっている現在、障害が無くとも、学卒後一つの企業で就労し続けることは難しい。さらに知的障害を持つ方の雇用はパート採用がほとんどであり、雇用継続は景気の影響を受けやすい。ところでセンターとして課題と感じているのは、離職後の生活である。本人、両親ともに「すぐに企業就労」を希望されるが、センターとしてはジョブマッチングを丁寧に行いたいことや、離職時の生活課題への対応から、就労移行支援事業所の利用を勧めることが多い。しかし就職した経験があるほど事業所の利用には抵抗感があり、どのように課題を埋めて行くか悩むことがある。

4 連携のために今後期待すること

以上の課題は就労移行支援事業所のイメージアップ・レベルアップや、学校での指導(社会資源の利用について情報提供する)などが必要だと考えている。これは地域での課題として一体的に取り組むべきである。障害があるからといって(就職が難しいから)、単に離職してはいけないと言うのではなく、人生の中で様々な経験を積んで頂けるよう、立体的に支援していきたいと考えている。