

平成28年度 第1回特別支援学校就職支援推進会議 議事録

1 開会・閉会の年月日時及び場所

平成28年6月10日（金） 13:00～15:00

神戸市中央区北長狭通4丁目7-34 兵庫県学校厚生会館3階大会議室

2 推進会議に出席した者の氏名

委員 梅永座長、矢嶋委員、鈴木委員、大本委員、蓬莱委員、小日向委員、
後田委員、和田委員、山本委員、桂委員、廣瀬委員（小山代理）、
城委員、羽原委員、森下委員、中井委員

事務局 中野教育次長、塚本特別支援教育課長、特別支援教育課員

3 座長選出

座長には、梅永委員が選任され、決定した。

4 報告事項

「今年度の取組概要と方向性について」

◇ 報告（事務局説明）

はじめに、技能検定のイメージと各学校の取組の一部を映像と資料で紹介し、今年度の取組の概要について、塚本特別支援教育課長が説明した。

◇ 委員からの意見

- ① 総務省の日本標準産業分類では、多様化した現在の職業の実情に合わない。東京都では産業分類はやめて知的障害の子にわかりやすいよう14種類（きれいにする仕事、レストランの仕事など）に分類するようにした。兵庫県でも職務分析をして生徒にわかりやすい分類を考えてほしい。

5 協議事項

「平成29年度認定資格兵庫モデルの本格実施について」

◇ 本格実施と理解啓発について（事務局説明）

県主導で実施する旨と、実施の目的、方法、理解啓発について、塚本特別支援教育課長が説明した。

◇ 委員からの質問

Q1 アビリンピックよりは受験できる人数は多いのか。

A1 今年がプレ検定なので未定だが、4か所で行う予定なのでトータルではアビリン

ピックより多い予定。アビリンピックは競技、こちらは認定資格なのでできるだけ多く受けられるようにしたいが、会場のキャパシティの問題もある。まずは少人数で初めて大きくするというのも方法として考えられる。

Q2 1～10級までであるが、企業では何級から就職して即戦力になると考えているか。

A2-1 企業側としてはこの認定資格何級以上でイコール即戦力とはとらえていない。

ビルクリーニングに関しては、認定資格をきっかけに、ステップアップしてビルクリーニング技能士を目指してもらいたい。ビルメンテナンス協会では、特別支援学校の生徒がビルクリーニング技能士の受検資格を得られるよう準備中である。

A2-2 認定資格はそれぞれの職種のプロを育てるためのものではない。認定資格の何級以上を目指すというよりも、それまでの指導で手順通りに作業を進めていくスキルや、接客、コミュニケーションスキルなど、生徒が技能検定にチャレンジすることで結果的に仕事に役立つスキルを身に付けて、自信をつけることで就労意欲を向上させたい。

兵庫モデル評価表は、就労先の企業には、生徒の力を客観的に評価するものとして参考にしてほしい。それ以上に、生徒にとっては目標が明確になり、指導する教員にとっても評価表の項目は具体的な指導のめやすになる。保護者にも評価表を参考に家庭で協力してもらえると学校と家庭との連携が深まる。

Q3 実施会場が4地区で、阪神地域は学校規模が大きいので人数多くなると思われる。運営委員と、輪番に当たっている学校だけでできるのか。

A3 今年度プレ検定を実施し、どのぐらいのスタッフが必要か、実施上の課題を整理する。第3回の運営委員会でプレ検定の状況を検証し、その報告を2月の推進会議で行うので、そこで、ご意見をいただきたい。また、広島県の検定では学生ボランティアが参加していること等、他県の取組も参考にこれから検討したい。

◇ 委員からの意見

② 企業側としては認定資格を通して生徒の働く意欲が伸びれば良いと思う。企業側には障害者雇用について、働き方の工夫など責任があると考えている。

例えば喫茶サービスは、社会性や接客のスキルの向上として考えると効果があると思う。今後の認定資格のあり方としては、障害のある方が実際に働いている、クリーニング、流通・品出し等を通して、就労への意識や働く実感を身に付けてほしい。

③ ビルクリーニングに取り組んだからといって清掃業に就くわけではない。しかし、

不動産業は宅建士の資格が必要なように建築物清掃業にはビルクリーニング技能士が必要となる。早く始めると在学中に技能士資格も取れるのではないかと、学校で実際に指導して感じた。

④ 県立阪神特別支援学校では、スクールメンテナンスという名称で取組んでおり、昨年度ビルメンテナンス協会等から指導をいただいた。学校現場としては技術だけでなく、社会人としてコミュニケーション能力や自己肯定感を得て自信を持つという目標があることを共通理解して指導していただいたことに感謝している。

⑤ この認定資格を通して、就労に必要なコミュニケーション能力、社会人としてのマナー・態度・身だしなみの理解、実践を通じた技術、物やスケジュールの管理、チームワーク、そして自信をつけること等が学べると思う。

1～3年生で何回チャレンジできるかはこれから検討とのことだが、年々級が上がることで自信がつくのではないかと考えている。前の級よりひとつでも上がることでモチベーションを上げるということが重要である。

これを就労にいかすという場合、この取組を各企業にどのように理解してもらうかが課題である。中小企業の雇用率が低いので、中小企業に広めていく必要がある。PRのチラシ等を作成・配布するなどして、認定資格を周知していく必要がある。

⑥ 知的障害者の福祉事業所に卒業後の進路を決める人は、卒業時に就労につながらなかった人である。卒業後すぐに就労できなくても、専攻科で技術を身に付けてもいいのではないかとという動きもある。

認定資格の取組は、特別支援学校だけで終わるのではなく、卒業後も福祉事業所で継続して取組むといいのではないかと思った。卒業生のステップアップのため、学校と福祉事業所が連携していくシステム必要ではないか。

⑦ 卒業生は18歳であり、すぐに就労しないという選択も増えている。移行支援事業という道もあるが、知的障害特別支援学校になぜ専攻科ないのか。設置されても、高等部を卒業して就職できない生徒が入るための専攻科では高等部3年が5年に伸びただけで意味がない。将来的には兵庫県が県立で、より専門的な技術を学び就労に結びつける専攻科を作ってはどうか。

⑧ 愛媛県では、全県で一か所の会場に集り、一斉に技能検定をしていた。緊張感あふれる雰囲気の中で一生懸命取組むことが、生徒にとっていい経験だと感じた。企業の方に見てもらおうと障害者が働くことへのイメージ変わらと思うが、愛媛県では広報したが思ったほど企業に来てもらえなかった。県民や企業関係者に見に来てもらうためには、戦略が必要である。愛媛では、ハローワークの雇用促進セミナー等を同じ会場で行っていたので、参考になるのでは。

- ⑨ 今年度もリハビリテーションセンターでビルクリーニングの講習会を行う。夏休みに実施するので、特別支援学校の生徒が多く利用する。このような機会は多い方が良いし、学校以外の場で行うことで、様々な年齢の人と一緒に学び、生徒の自信につながると思った。

技能検定で認定証発行するのであれば、生徒が見てよくわかる、もらってうれしいものにしてほしい。渡し方も重要で、達成感につながる工夫をすると良い。リハビリテーションセンターでは講習会の修了証に写真を合わせて贈呈している。

- ⑩ 発達障害のある方にとっても、形がある、級が上がるという認定資格はモチベーションにつながる。就労移行支援事業等を通しての就労においても、認定資格の情報が引き継がれるは必要なことである。

また、アセスメントという視点からも認定資格は有効である。できたかできなかったかだけでなく、こういう工夫でできるとか、こんな方法ならできるという情報が認定資格と合わせられると、アセスメントという面でも有効だと思う。

マッチングや仕事をするということの考え方、家族の後押し等が、就労と定着には重要なので、アセスメントの一環としても認定資格が使えるとよい。

- ⑪ 早稲田大学と東京障害者職業センターでアセスメントの研究を行っている。ハードスキル（仕事能力）のアセスメントよりも、仕事そのものではないソフトスキル（環境や周りの理解）でのアセスメントが重要になっている。全国の障害のある大学生の就労率が50%なのに対して、発達障害の学生は30%で、離職率が高く定着しにくい状況である。仕事そのものじゃない部分のアセスメントが必要である。

- ⑫ 県立芦屋特別支援学校では3年前からアビリンピックに向けての学習を始め、それ以前の学習と変わってきたと感じている。全員が同じ意識で学習に取り組み、校内選考や練習の様子を他の生徒や教員が見守ることで、生徒と教員の意識が変わってきた。昨年はアビリンピックで優勝した生徒が清掃業に就職した。

認定資格は、一人一人の力が伸びていくのが目に見えやすいので、自信につながると感じている。しかし、実際にはどのくらいの規模になるのかが気になる場所である。生徒が幅広く参加できるよう考えられた検定ではあるが、大勢が参加しても運営可能なのかが心配である。

- ⑬ 県立高等特別支援学校では、第3の部門の調査研究指定を受けている。最初に事務局の説明で見てもらった映像は本校の実習室だが、研究指定を受ける前から企業に商品棚を寄贈いただいた。商品は校内にあるもので工夫しながら実習を行っている。指導内容については、就労先企業等のアドバイスを受けながら模索している。これまでの取組を系統的に整理し、多方面からも意見を取り入れ、第3の部門とし

て形にしたい。

また、これまでの取組により、企業との日常的な交流が形になってきた。企業関係者に直接生徒の様子を見ていただくだけでも大きなメリットと考えている。

ソフトスキルについては、雰囲気や教員の指示を実際に見てもらおうと理解してもらいやすい。認定資格を通して、企業との直接の関わりが増えることに期待したい。

- ⑭ 棚に品を並べる仕事は、世界的に知的障害者の雇用が多い。きちんと並べなきや気が済まない自閉症の特性が、小売業への就労に結びついた事例もある。

こういう支援をすれば仕事がうまくいくということを、愛媛県ではナビゲーションブックとして示している。認定資格に向けての取組を通じて、こうすればうまくいくという事例をまとめてはいかがか。

- ⑮ ビルクリーニングについて、学校でこんなに清掃の実習をしていたら、きっと清掃業に就職できるのだろうと考えていたが、実際には生徒は清掃業を希望していない。生徒の希望と就労先の折り合いをつけさせるのも担当の教員は大変だろうと感じた。

認定資格はビルクリーニングと喫茶サービスだけだが、生徒の希望は多種多様なので、モチベーションを上げるにはもっと工夫が必要である。

昨年の議事録に保護者の子どもの就労に対する意識が薄いとあるが、今の福祉制度は素晴らしく、自力通勤を求められる就労よりは福祉サービスを利用する方が保護者としては安心である。保護者の意識改革は必要かもしれないが、働く保護者も多いので、充実した福祉サービスの利用も理にかなった選択肢だと思う。

- ⑯ 認定資格はキャリア教育としては効果があるが、実際の就労では、企業と本人、学校、家族の協力が不可欠である。学校には、認定資格を通して就労につながる指導の工夫が必要ではないか。

企業側は職場実習等で生徒を見る機会が少ない。キャリア教育によって本人、学校、家族のやる気が上がっても企業にその気がなければ雇用につながらないので、さらにアピールが必要である。

ビルクリーニング、喫茶サービスはイメージできるが、流通物流部門ではわかりにくいので名称を工夫したほうがよい。名称を見てイメージが湧く方がアピールしやすい。

- ⑰ 県内に障害者の職業能力開発校が2校あるのは全国的にもめずらしい。

知的障害の方を毎年約50人受け入れて、商品の陳列、ビルクリーニングなど様々な訓練から自分に合った職種を探し、約8割が就職している。訓練の中で重視しているのがあいさつ、通勤の体力、仕事のリズム感、そしてこの認定資格でも評価の基準になっている手順の重視である。

認定資格は、生徒自身の特性を表すよいツールだと考えている。非常によくできた評価表で8割できるとかなり企業で働けると思う。段取りや手順を教えれば仕事ができる人は多い。特定の生徒だけでなく、ぜひ多くの生徒に受けてもらって、特性を表す指標にしてほしい。

学校には練習する設備とこの評価表がある。同じ基準で評価できる審判員を資格化するなどして、人数を増やせば各校で技能検定の実施が可能になり、多くの生徒が受検できて企業の関心も集められるのではないか。

⑱ 障害者の就労についてひろく県民や企業に啓発することは重要であるので、特別支援学校の認定資格は大きなインパクトのあるトピックである。企業に対して効果的に広報するには、9月の障害者雇用支援月間等に、映像等見てわかりやすいもので特別支援学校の取組を紹介できるとよいと思う。

⑲ 今後の新しい特別支援学校の就労支援の指針が見えてきた。
まとめると、①ビルクリーニングと喫茶サービスだけでなく、様々な職種を含めること、②受検できる人数を限定しないで広げていくこと、③検定にアセスメントとしての視点も入れること、④アセスメントの結果から、サポートブックのようなものにまとめ、合理的な配慮をすればもっと仕事ができるということを、企業に示していくことが今後必要となるのではないか。