

研究報告書 第308号

養護学校における就労支援の在り方に関する調査研究

～一般就労率100%を目指す高等養護学校開設を踏まえて～

(2か年研究の1年目)

高等部を設置している養護学校では、職業教育の充実に向け、様々な取組を行ってきているが、卒業後の進路の確保、就労支援・生活支援など、生涯にわたる支援体制の整備を図ることが大きな課題となっている。また、本年4月には、一般就労率100%を目指し、職業教育に関する専門学科を設置した「さいたま桜高等学園」「羽生ふじ高等学園」の2校が開設される。

本調査研究では、本県養護学校における職業教育・移行支援の一層の充実に寄与するため、以下のことに取り組む。

- ① 県内養護学校高等部の職業教育・移行支援の課題を整理し、今日の社会情勢に合った、より効果的な指導のあり方をまとめる。
- ② 養護学校と企業・就労支援機関等ならびに養護学校間のよりよい連携のあり方を探る。

1年目の研究では、本県における障害者就労の現状と課題についての情報収集を行うとともに、県内各養護学校（知的障害・肢体不自由）の職業教育・移行支援の取組に関する調査を実施し、現状と課題の分析を行った。

埼玉県立総合教育センター 特別支援教育担当

目次

I	研究の概要	1
1	研究主題設定の理由	
2	研究のねらい	
3	研究の方法	
4	研究の経過	
II	本県の障害者雇用の現状と課題	3
III	県内知的養護学校における職業教育・移行支援の取組の実際	
1	A 養護学校	8
2	B 養護学校	11
3	C 養護学校	15
IV	「養護学校高等部の職業教育・移行支援の在り方に関するアンケート」調査	
1	調査の目的	20
2	調査の方法	20
3	調査の結果と分析	21
V	研究の成果と今後の課題	43

I 研究の概要

1 研究主題設定の理由

近年、障害のある生徒の就労を取りまく社会状況は大きく変化してきている。わが国の産業構造は、かつて養護学校卒業生が多く就労していた第二次産業中心の社会から第三次産業中心の社会へと大きくシフトしている。また、ノーマライゼーション社会の実現に向けた障害者就労支援体制が整備され始め、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「雇用促進法」と略して記述する）に基づく障害者雇用促進の取組や障害者就労支援センターの開設も徐々に進んできている。さらに、昨年10月には「障害者自立支援法」が本格的に施行された。

昨年6月に成立した「学校教育法の一部改正に関する法律」の付帯決議には次の事項が挙げられている。「九、障害をもつ生徒の卒業後の就労を促進するため、厚生労働省との連携を強化するとともに、職業体験教育や就労のための個別指導及び卒業後も継続した就労支援に努めること。」また、中央教育審議会特別支援教育専門部会においては、「特別支援学校における効果的かつ弾力的な教育課程編成」と「自立と社会参加を促進する観点からの職業教育等の充実」が検討事項例として挙げられている。

本県においても、高等部を設置している養護学校では、職業教育の充実に向け、様々な取組を行ってきているが、卒業後の進路の確保、就労支援・生活支援など、生涯にわたる支援体制の整備を図ることが大きな課題となっている。また、平成19年4月には、一般就労率100%を目指し、職業教育に関する専門学科を設置した「さいたま桜高等学園」「羽生ふじ高等学園」の2校が開設される。

以上のことを踏まえ、本県養護学校における職業教育・移行支援の一層の充実に寄与するため、本調査研究の研究主題を設定した。

2 研究のねらい

- (1) 養護学校高等部及びさいたま桜高等学園・羽生ふじ高等学園の職業教育・移行支援の課題を整理し、今日の社会情勢に合った、より効果的な指導のあり方をまとめる。
- (2) 養護学校と企業・就労支援機関等ならびに養護学校間のよりよい連携のあり方を探る。

3 研究の方法

- (1) 1年目（今年度）
 - ① 調査研究協力委員の所属校における職業教育・移行支援の取組状況を把握する。
 - ② 本県における障害者就労の現状と課題について、目白大学教授及び埼玉県立大学助教授の講義や県雇用対策課障害者就労担当者の報告をもとに情報収集を行う。
 - ③ 県内各養護学校（知的障害・肢体不自由）の職業教育・移行支援の取組に関する調査を実施し、現状と課題の分析を行う。
- (2) 2年目（来年度）
 - ① 1年目の調査研究を踏まえ、養護学校における職業教育・移行支援についての課題の整理・検討をおこなう。
 - ② 他都県の先進校等の実践についての調査を行う。

③ 2か年の研究のまとめとして、「これからの職業教育・移行支援のあり方、企業・就労支援機関との連携のあり方、に関する事例集（仮称）」を作成する。

※ 上記の「養護学校」は、学校教育法の改正により平成19年4月より「特別支援学校」となる。

4 研究の経過

第1回 調査研究委員会 平成18年10月4日（月）

- ・各調査研究協力委員の委嘱
- ・目白大学 松矢勝宏教授の基調講義
「知的障害養護学校における進路支援と職業教育の課題」
- ・今後の研究の進め方について

第2回 調査研究委員会 平成18年11月13日（月）

- ・各研究委員の所属校の職業教育・移行支援等の現状と課題の報告・協議
- ・県雇用対策課からの情報提供
- ・県内各養護学校（知的障害・肢体不自由）対象の調査の進め方について

第3回 調査研究委員会 平成18年12月11日（月）

- ・埼玉県立大学 朝日雅也助教授の講義
「本県における障害者の就労の現状と課題」
「就労支援のネットワーク構築と課題」
- ・県内各養護学校（知的障害・肢体不自由）対象調査の調査項目等の検討

◎ 県内各養護学校（知的障害・肢体不自由）対象調査の実施

平成18年12月～平成19年1月

第4回 調査研究委員会 平成19年1月22日（月）

- ・県内各養護学校（知的障害・肢体不自由）対象調査の結果分析・検討
- ・今年度の調査研究のまとめ（中間報告）作成について

☆上記の他に、情報収集と連携拡大のため、以下の研修会・会議等に参加した。

- ・平成18年度盲・ろう・養護学校進路指導連携協議会 ①平成18年5月31日（水）
②平成19年1月24日（水）
- ・平成18年度 第2回埼玉県障害者就労支援センター等連絡協議会
平成18年9月15日（金）
- ・障害者就業サポートセミナー2006 平成18年10月14日（土）
- ・知的障害者の経済的自立を考えるシンポジウム「社会に活かそう、障害者の力！」
平成18年11月20日（月）
- ・JC-NET（ジョブコーチ・ネットワーク）会議 平成19年3月10日（土）・11日（日）

II 埼玉県内の障害者雇用の現状と課題、県の取組について

1 埼玉県内の障害者雇用の現状

(1) 企業の障害者雇用の現状と雇用率

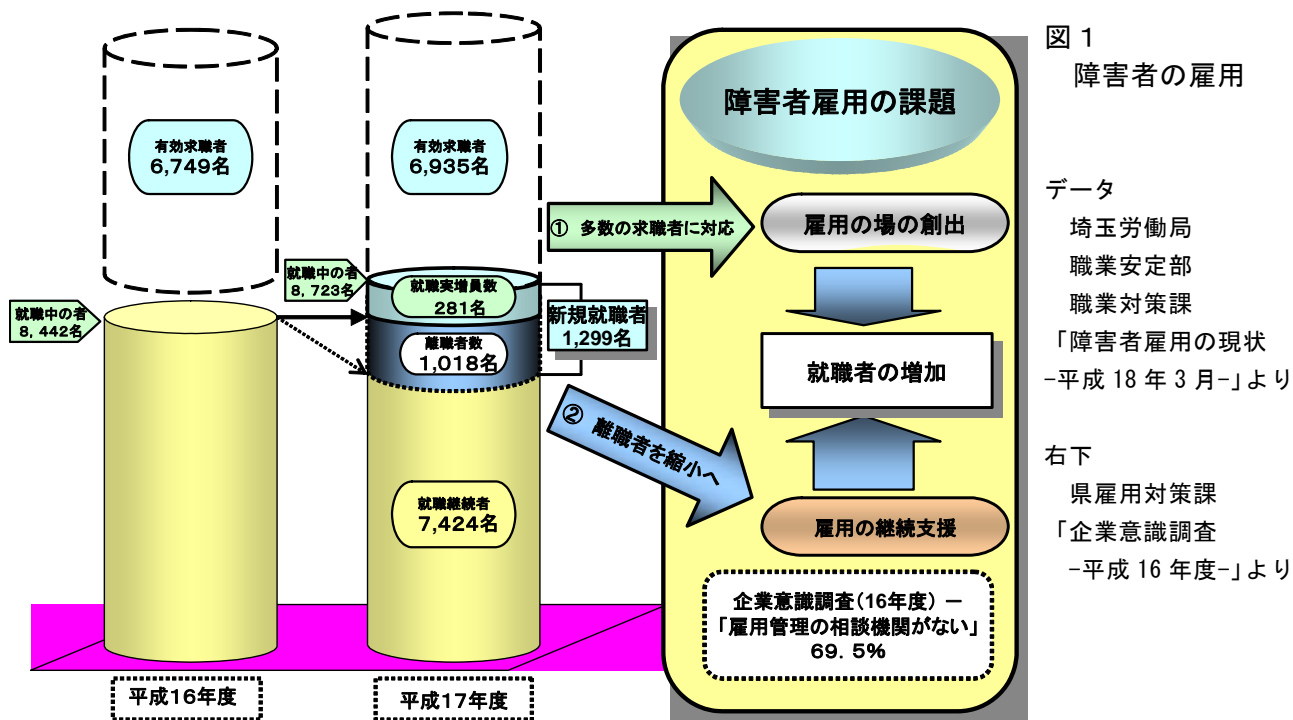
(ア) 障害者の就職状況 (図1より)

埼玉県内のハローワークにおける障害者の職業紹介の状況によると、平成17年度末現在で就業中の障害者は8,723人にのぼるが、一方、同年度末現在で求職中の者は6,935人おり、求人が多数不足している現状がみられる。

また、年間1,299人が新規に就職しているにもかかわらず、前年度比では実質281人しか増加していない。その差の1,018人は離職していることになり、この多数の離職者を減らす対策(雇用の継続支援)が急務である。

障害者雇用の課題は、①多数の求職者への対応として、「雇用の場の創出」

②離職者を減らす「雇用の継続支援」であることが読みとれる。



(イ) 埼玉県内に本社を置く民間企業の障害者雇用率 (埼玉県労働局資料 平成18年6月1日現在)

埼玉県内に本社を置く企業1,824社に障害者が5,844人雇用されており、実雇用率は1.45%で法定雇用率達成企業は727社、法定雇用率達成企業の割合は39.9%となっている。また、全国平均1.52%を下まわっており、全国42位である。

平成17年と比較すると、雇用率が1.41%から0.04ポイント上昇している。

法定	1.8%
全国	1.52%
埼玉県	1.45%(全国42位) (平成18年6月1日現在)

※雇用率は、本社が東京であれば、事業所が埼玉でも計算上は東京の企業扱いとなる。

※障害者数は県内本社企業で56人以上の従業員がいる企業で働く人数であり、重度障害者1人は2人で計算され、短時間労働(週20時間以上30時間未満)の精神障害者1人は0.5人として計算されている。(図1の就職障害者の実人数とは異なる。)

2 埼玉県 の 障害者 雇用の 課題

障害者雇用の課題は、①多数の求職者への対応として、「雇用の場の創出」
(図1より) ②離職者を減らす「雇用の継続支援」

であるが、これに対する具体的な対応策を、企業に対する意識調査の結果を踏まえて分析する。

(1) 多数の求職者への対応として、「雇用の場の創出」はどうすればよいか。

(ア) 障害者の雇用経験がない障害者非雇用企業はどう考えているか (図2より)

雇用対策課では、平成16年度に県内企業2,056社(従業員20人以上)を対象に「障害者雇用に関する意識調査」を実施した。その中で、障害者雇用のない企業(1,252社)に対して、今後の障害者雇用の考えについて質問を行ったが、その結果は次のとおりであった。

- A 障害者雇用経験 有 19.6%
B 障害者雇用経験 無 79.9% → その理由は

1位 障害者に向けた仕事が無い 83.3%
2位 どんな仕事を任せられるかわからない 22.9%

(イ) 「障害者に合う仕事は何か」など、企業支援が企業ニーズである。

企業は障害者の仕事と雇用のノウハウが無いことから、雇用していない現実が見えてくる。つまり、「障害者雇用をするための企業支援の必要性」が浮かび上がってくる。

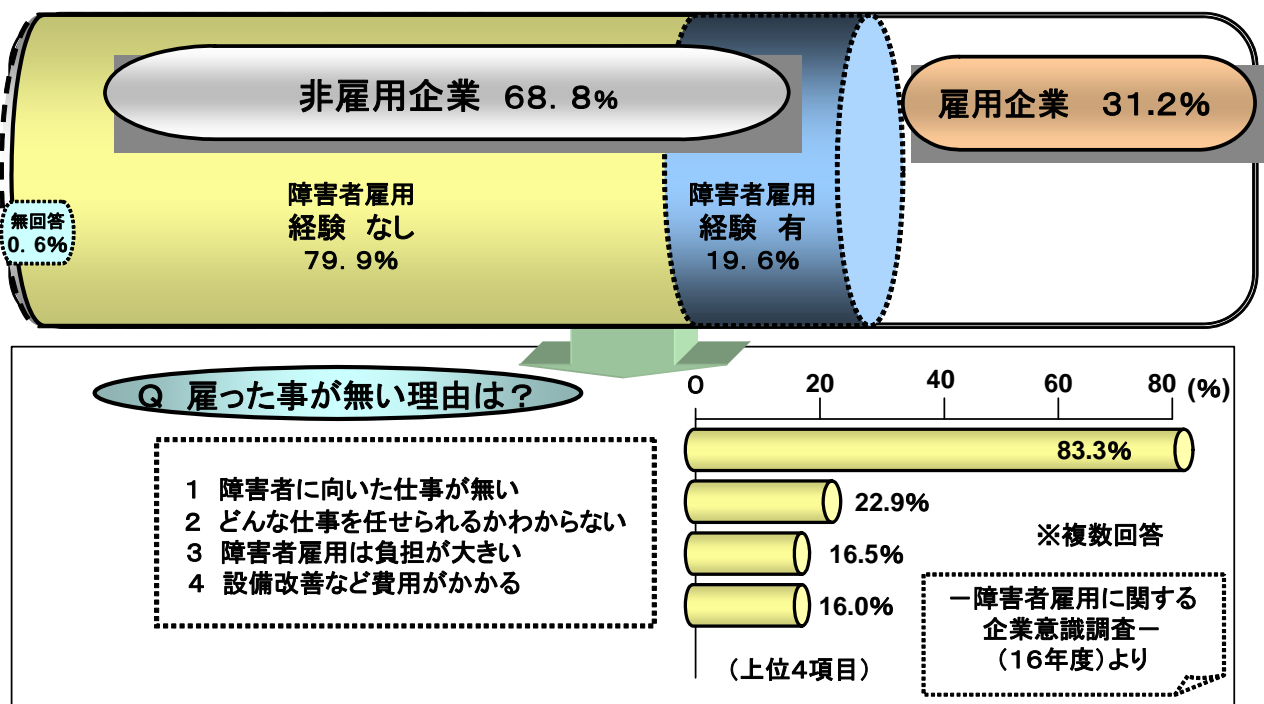


図2 非雇用企業の意識

県雇用対策課「企業意識調査-平成16年度-」より

(2) 離職者を減らす「雇用の継続支援」の必要性

(ア) 離職者の現状 (図3より)

1年間の新規就職者1,299人に対して、その年度内に離職者1,018人が出ている。知的障害に限ると、新規就職者378人に対して、離職者256人が出ている。知的障害者は、実に「年間で3人が新規に就職しても、それまでの就業中の者からの離職が2人出る」計算になる。

就職させることばかりに目を奪われるのではなく、その後のアフターケアをいかに保障していくか、が知的障害者にとっては特に重要であることが数字から読みとれる。

(イ) 障害者の退職理由は何か？ (企業からの回答)

図3の離職理由の1位「定年退職」、2位「転職」、3位「障害の進行」は、その内容から、主に身体障害者に当てはまることが多いかと思われる。

4位以下は、知的障害者を含めたどの障害者にもあてはまる。本人の問題を共に企業内で支援してくれる人がいれば、雇用が継続できる可能性が高いことを示している。企業と障害者の相談により、企業への継続支援を早い段階で対応できれば、退職が回避できるケースも多いはずである。

(ウ) 「離職者を出さない」ためには、企業内の障害者と従業員の両者への継続支援が必要である。

図1にあるが、実に障害者雇用企業の69.5%が「雇用管理の相談機関が無い」と回答している。企業自体が、退職者を出さないため、何らかの「企業への継続支援」を願っている。

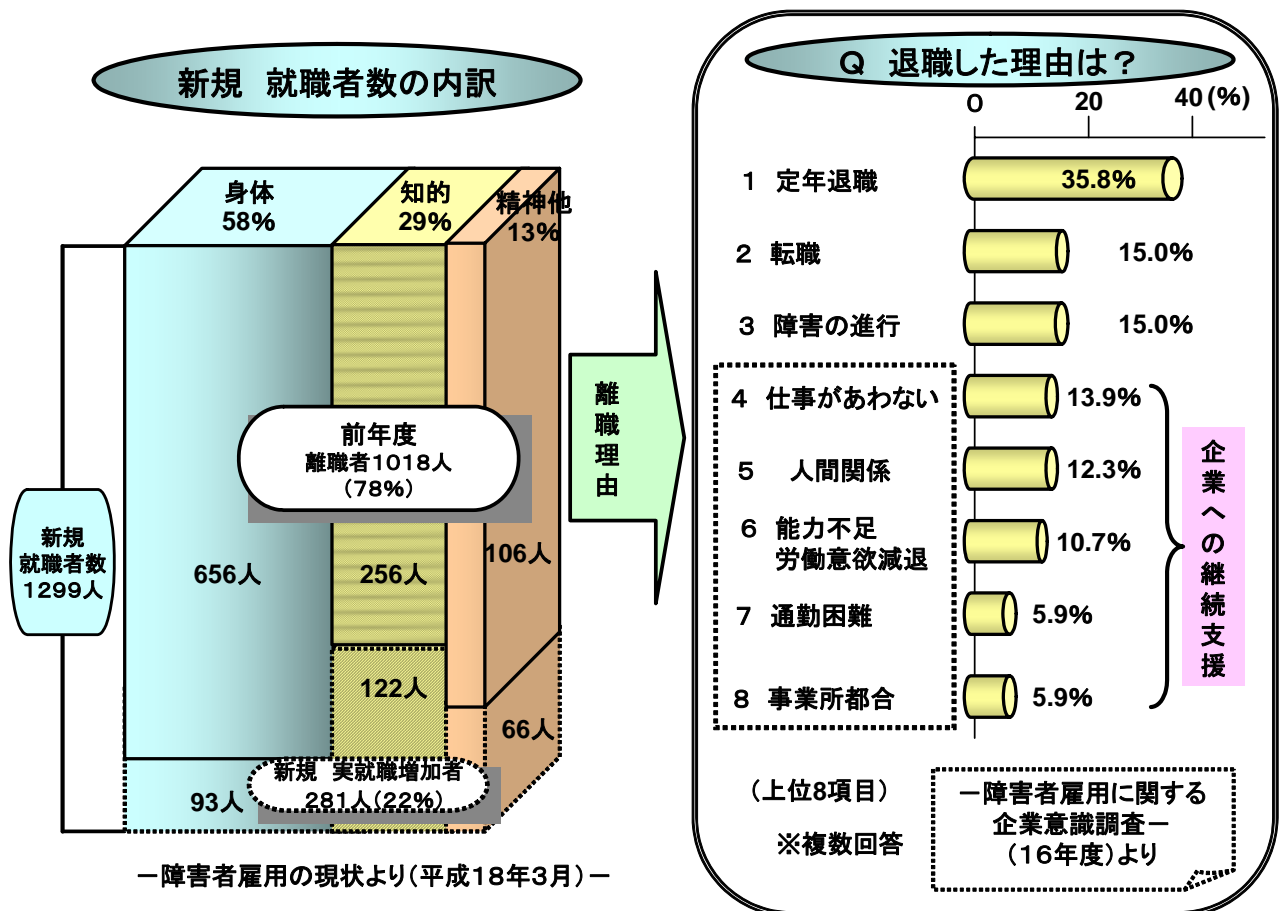


図3 離職者数と離職理由 左 埼玉労働局職業安定部職業対策課「障害者雇用の現状-平成18年3月-」より 右 県雇用対策課「企業意識調査-平成16年度-」より

3 平成19年度 県産業労働部雇用対策課 障害者雇用対策関連事業

(1) 障害者雇用サポートセンターの新設（平成19年度）

- ・企業への働きかけを強化して、雇用の場の創出に重点的に取り組むセンターの新設
 - ①雇用の場の創出支援（企業への雇用支援）
障害者雇用企業見学会の開催、障害者適応作業の提案、試行雇用・雇用管理の提案などの段階的な働きかけによって、実際の雇用の場を創出していく。
 - ②就労のコーディネート事業（障害者への就労支援）
市町村障害者就労支援センターなど関係機関が実施する就労支援や、定着支援などを側面から支援し、具体的な就労に結びつけていく。
 - ③企業ネットワークの構築と運営
障害者雇用を理解のある企業ネットワークを作り、定例会等での課題や支援の実際を共有化する。このネットワークを広げ、更に、多くの企業の理解を増やしていく。
 - ④相談業務
企業の雇用相談、障害者の就労相談を受ける。

(2) 市町村障害者就労支援センターの設置促進事業

- ・障害者に身近な場所で、相談から就労支援、職場定着支援まできめ細かにサポートする障害者就労支援センター市町村障害者就労支援センターの設置を促進している。
- ・設置状況

年度	10年度	12年度	13年度	14年度	16年度	17年度	18年度
計	1	2	3	5	8	10	13
市名	所沢市	新座市	東松山市	幸手市 川越市	秩父市 久喜市 草加市	越谷市 蕨市	春日部市 八潮市 川口市

※18年度末現在13市で設置

※市町村障害者就労支援センター設置運営費補助

（補助限度額2,000千円、補助率1/2、補助期間3か年）

(3) 障害者就労支援センター等連絡協議会の開催

- ・障害者就労支援センター、関係行政機関、障害者職業センターなど専門機関で構成し、相互の情報交換や連携策の検討等を行い、支援体制の強化を図る。

(4) 障害者等就職相談員の配置（6産業労働センター）

- ・事業所に対する普及啓発、求人開拓を実施

(5) 障害者の県庁内実習の実施

- ・障害者就労支援センターから
（雇用対策課主催 各課にて）
〔養護学校から（人事課主催 地域機関にて）〕
〔施設から（障害者福祉課主催 各課にて）〕

(6) 障害者雇用普及啓発リーフレットの作成

- ・平成18年6月、リーフレット「障害者の雇用に向けて 障害者雇用の企業支援ガイド」を作成した。これを活用することで、企業に対して広く障害者雇用の現状や支援制度などを周知し、障害者雇用についての理解を求める。



(7) ジョブコーチ資質向上研修の実施

- ・障害者就労支援センター、施設、企業対象

(8) 埼玉県西部地域障害者雇用支援センター（川越）

- ・運営費補助

(9) 精神障害者就労支援モデル事業

- ・精神障害者に対する就労支援のノウハウ開発)

(10) 職場適応訓練費

(11) 障害者就職面接会の実施（県内8地域）

(12) 障害者雇用優良事業所等の知事表彰

(13) 埼玉県雇用開発協会への事業費補助

Ⅲ 県内知的障害養護学校における

職業教育・移行支援の取組の実際

1 A 養護学校

はじめに

本校は埼玉県最北端に位置し、主な産業が農業中心の地方都市である。

通学区域は、本年度の市町村合併により、以前の11市町村から6市町に統合された。行政区は減ったものの、その学区の広さは知的障害養護学校においては県内でも最も広い方である。また、在籍児童生徒数も増加傾向にあり、特に高等部の増加が目立ち、今年度の高等部では95名の在籍数となっている。このため慢性的な教室不足の解消が学校の大きな課題となっている。

高等部では、職業教育の一環でもある「産業現場等における実習」で、1回の実習期間で実に50カ所を超える実習先へ生徒を送り出している。そのような中、本校の進路指導における現状と課題について以下に述べる。

(1) 職業教育について

本校ではこれまで以下の6つの作業種の班を設置し、それぞれの生徒の興味関心を考慮し、希望調査も踏まえながら、各作業班に分けて活動してきた。

先にも述べたとおり、生徒数が増加していることにより作業班の数を増やす必要性が生じてきた。そこで、今日の産業の中でも最近ニーズが増えてきた「メンテナンス」に関わる作業班を今年度より新たに設置し、現在7つの作業班にて作業学習を行っている。

- ① 農耕班 近隣の農家の畑を借用し、季節の野菜作りに取り組むほか食品加工（七味唐辛子・切り乾し大根等）も行っている。
- ② 園芸班 農耕班同様に近隣の農家の畑や校内の花壇等を利用し、季節の草花の栽培をはじめ、ドライフラワーやハーブによる芳香剤やお茶等の加工も行っている。
- ③ 家庭班 手芸を中心として、洋裁・和裁・組紐作りによりバッグや手提げカバン、トートバッグ等々の他に道具ケースの制作を行っている。
- ④ 木工班 木材を利用した製品、大きい物では丸太を使った大型プランターカバーから、小さな干支のキーホルダーまで専用の道具を駆使して様々な木工製品を製作している。
- ⑤ 焼き物班 一般的な陶芸としての各種茶碗、花瓶、皿、コップ、箸置き等の制作の外に生徒のオリジナリティーを生かした作品作りに取り組んでいる。
- ⑥ リサイクル班 近隣の小学校や公民館等と連携し、アルミ缶を回収して洗浄、乾燥、プレス行程を経て学区内にあるアルミ工場に引き渡すことによりアルミ缶のリサイクルの流れを学ぶほか、各家庭で不要になった物のリサイクルも手がけている。
- ⑦ メンテナンス班 校内各か所の清掃や修繕、その他環境整備全般を行う他、学校内の関係者から依頼のあった各種メンテナンス業務に取り組んでいる。

(2) 移行支援計画等の取り組み

① 移行支援の必要性

本校では高等部を卒業した生徒について年2回、定期的に進路先を訪問し、就業状況の把握や定着のための追指導を行って来た。しかし、平成8年度から13年度までの5年間に就職した卒業生のうち、5名の離職があった。

この離職の理由を検証すると比較的些細なことが原因になっていることがわかった。また、ほんの少しの支援があれば離職に至らなかったと考えられるケースもいくつかあった。この時、追指導以外にもっと効果的に卒業生を支援できるシステムが必要であることを強く感じた。

② 本校における個別の移行支援計画の実際

本校では平成15年度より個別の移行支援計画の作成を開始し、高等部3年間の個人ファイルをまとめた「移行支援計画書」を作成した。今春初めてその計画書をもとに移行支援会議を開催した。支援会議の対象は一般就労した生徒のみではあるが、関係機関の方々に趣旨を理解していただき、学校を中心としてその卒業生を今後どのように支援していくかについて確認をした。

実際に、今春就職した卒業生の中に生活面、意欲面、常識面等での問題を抱えた卒業生がいた。このケースでは会社の総務の方を中心に障害者雇用を前向きに考えていただいていた会社であったこともあり、関係機関との連携を基にあらゆる支援の手だてを講じることができた。ところが、本人の勤務態度を継続して見てきた結果「働く」という意味を十分に理解できていないと判断し、本人と保護者の了解を得て退社の手続きをとった。

しかしこの時の、学校を中心とした関係機関による支援活動の成果について、その会社からもたいへん評価していただき、その結果今後も本校卒業生を継続して雇用していただけることとなった。

(3) 関係諸機関との連携

① 「就労支援研修会」の発足（現・就労サポート連絡会）

本校を卒業すると同時に就職した卒業生以外にも、一旦は施設・作業所へ進んだ卒業生の中に「就労支援」と言う形で就職した生徒も数名いる。これは各施設の若い有志の指導員の中に、施設利用者を「一生施設では終わらせない」「できるだけ自立した生活をさせたい」ということを日夜考え実践してきた指導員がいたからである。

このような考えを持った数か所の施設職員が呼びかけて、平成12年度の年度末にこの研修会が発足した。

この会への参加の誘いをいただいたとき、福祉行政や障害者の就労について学べる良い機会と捉え、参加させていただくこととなったが、このことが後に大きな意味を持つこととなった。

この会では現在でも月例の研修会を開催しており、現在では本校職員も数名会員となって研修するほか、近隣の養護学校の進路に携わる方々も多く参加している。

すでにこの連絡会との連携により、離職者の再就職や職場定着が図られている。

② 進路対策推進連絡協議会の開催

当初、進路指導主事でありながら福祉行政や障害者雇用に関してはほとんど理解できていなかったため、障害者の福祉行政に関する状況を保護者へ説明していただくことと、進路指導主事自身が勉強させていただく機会として、当時の高3の保護者を対象として

「進路状況説明会」を開催した。

このとき参加されていた保護者の方から大変好評をいただけたこともあり、翌年は大々的に開催することとした。これが後に「進路対策推進連絡協議会」として毎年開催されることとなった。この協議会では多くの関係機関との連携が図れるようになった。以下に関係機関を記す。

- ① 11市町村の福祉課障害福祉担当者
- ② 学区内福祉保健総合センター(2か所)
- ③ 公共職業安定所学卒担当・障害者雇用担当
- ④ 障害者職業センター(ジョブコーチ)
- ⑤ 障害者生活支援センター(4か所)
- ⑥ 就労サポート連絡会役員
- ⑦ 本校生徒雇用実績企業・実習受け入れ実績企業
- ⑧ その他

(4) 今後の課題

① 県内養護学校間の連携

(ア) 高等養護学校との連携

100%就労を目指す高等養護学校の開校は、近隣の養護学校においては脅威なのではないだろうか。極端な言い方をすれば「就職先を高等養護学校に取られてしまうのでは・・・」と感じたのではないだろうか。しかし、高等養護学校を中心として県内各養護学校が連携を図れたなら、相乗効果を得られ、全県における職業教育・移行支援の充実をも図れると考える。

(イ) 生活の場を視野に入れた連携

現在、本校の学区内だけでもすでに20か所ほどの生活ホームが開所し、多くの障害者が自立に向けた生活をしている。そのホームの利用者は本校卒業生だけでなく、県内各所の養護学校卒業生も入居している。このような実態を踏まえたとき、「進路先の広域化」という新たな課題が出てくる。

各養護学校間で情報提供し合うことで、一人の卒業生に対して卒業後の生活の場を中心とした進路先の選択も可能になると考える。また、その卒業生の居住地域の関係機関に卒業後の支援を移行していくためにもこの連携は不可欠なものだと考える。

② 連携のための資料作成と有効活用

平成18年度当初より、県より企業開拓時に配布できる資料の作成が始まっている。このような資料を基に、各養護学校が足並みをそろえた開拓を実践できるものと確信する。具体的には、県内各所に営業所や支店を持つ企業が、開拓した地域では雇用が叶わなくても関連企業で雇用が可能であれば、その情報を該当地域の養護学校に伝えることで新たな社会資源を発掘することができる。

③ 新たな法律への対応

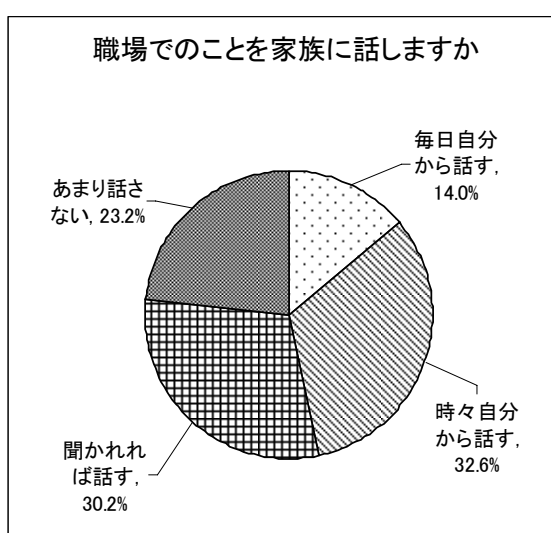
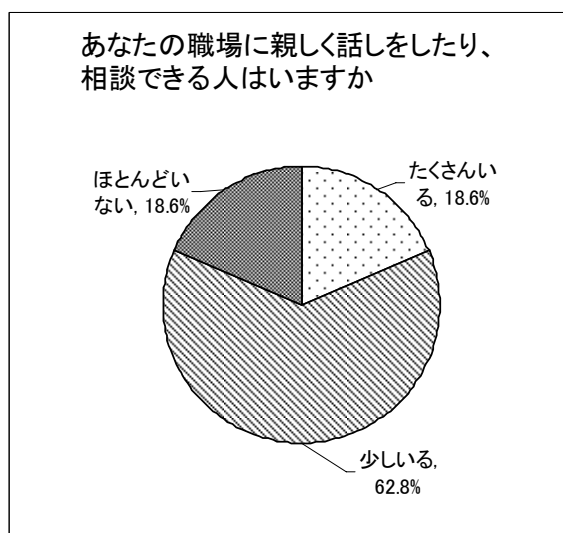
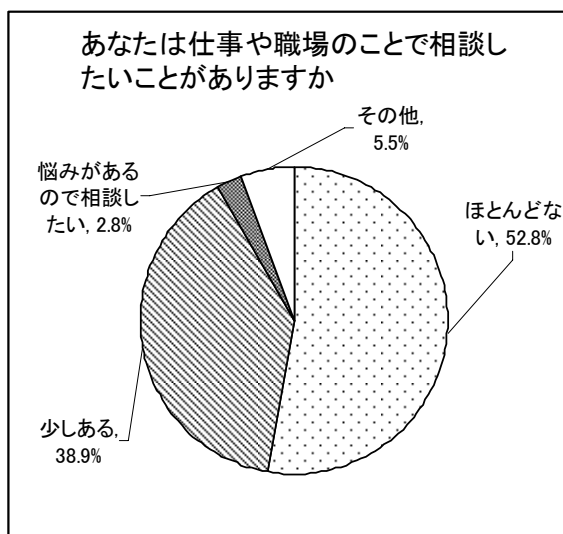
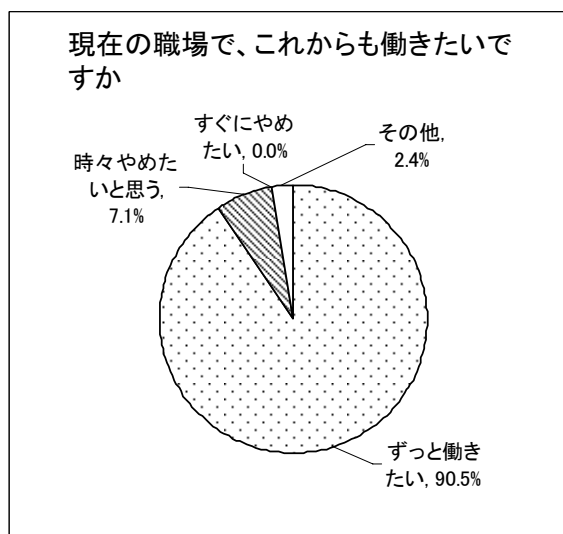
平成18年10月より「自立支援法」が本格的に施行された。これが、社会生活を営む養護学校卒業生にもさまざまな影響を及ぼしている、と聞く。特に、費用の一部を利用者が負担することになり「お金を払って、施設・作業所に働きに行く」といった矛盾が起こっているほか、その費用を負担できずに施設利用をやめる障害者もいると聞く。すでに本校学区にある施設・作業所では、自立支援法に伴い、「産業現場等における実習」を有料化するという施設も出てきた。中には実習費として1日6000円を徴収するという施設もある。また、生活ホームを利用して自立した生活を始めていたが、利用者負担が必要になったため、生活費を払えなくなり自宅へ戻ったという話も聞いた。

これらのことを踏まえると、我々自身もこの自立支援法を熟知し、今後の進路指導の場面で適切な対応していく必要性を感じる。

2 B 養護学校（追跡調査から見た卒業生の現状と課題）

B 養護学校では、昭和 63 年度の卒業生から平成 16 年度の卒業生に対して卒業後の生活についてのアンケート調査を行った。アンケートは、企業就労、施設通所等に関わらず、すべての生徒を対象に行った。今回はそのうち企業就労者の現在のおかれている状況や課題について質問している項目を取り上げ、今後の支援のあり方について考察した。

（1）本人への質問



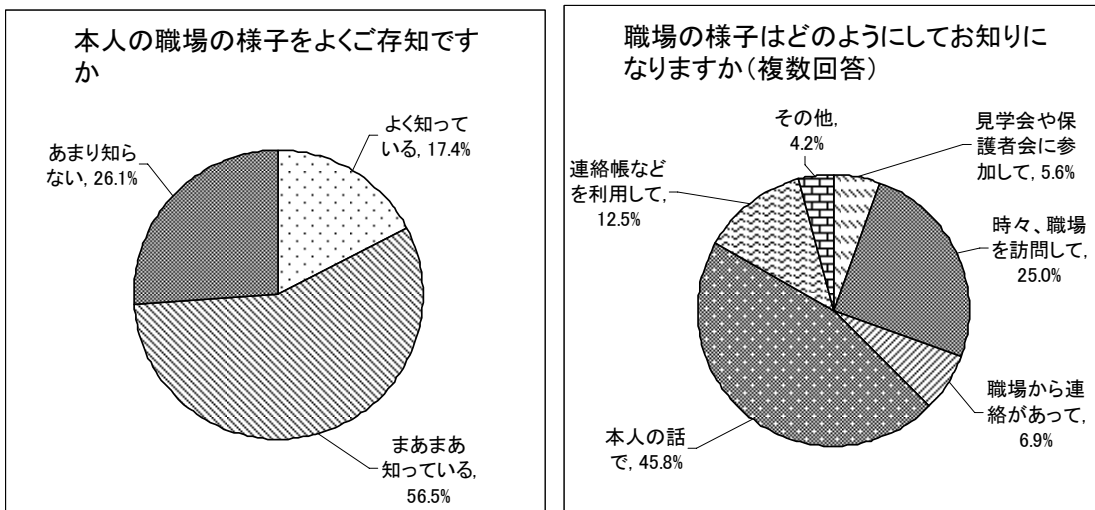
本人への質問では、「現在の職場でこれからも働きたい」という卒業生が約 90% 以上いた反面、約 7% が「時々やめたいと思う」と答えている。これについては、「なぜやめたいと思っているか」の回答はとっていないが、別の調査項目の「あなたは仕事をしていてどのように感じますか」という質問に対し、「疲れる」と回答した卒業生が回答者全体の約 10% いたことや、「あなたは仕事や生活のことで相談したいことがありますか」という質問に対する回答の中の「少しある」が約 39%、「悩みがあるので相談したい」が約 3% という結果からみても、職場の中で何らかの悩みを抱えている卒業生が少なからずいるという

ことが分かる。

「職場に親しく話をしたり、相談できる人はいますか」という質問に対しては、約80%の卒業生が「いる」と答えたのに対し、残りの20%は「いない」と答えている。前述の「あなたは仕事や生活のことで相談したいことがありますか」という質問に対する回答と合わせて考えると、相談できる人がいるという割には、大事なことや悩みは相談できないでいるということが分かる。

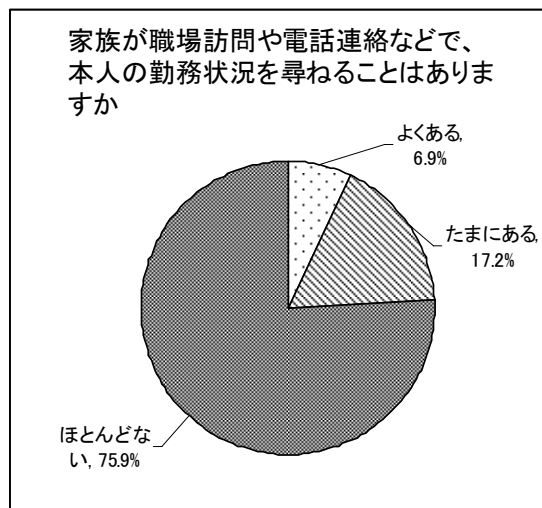
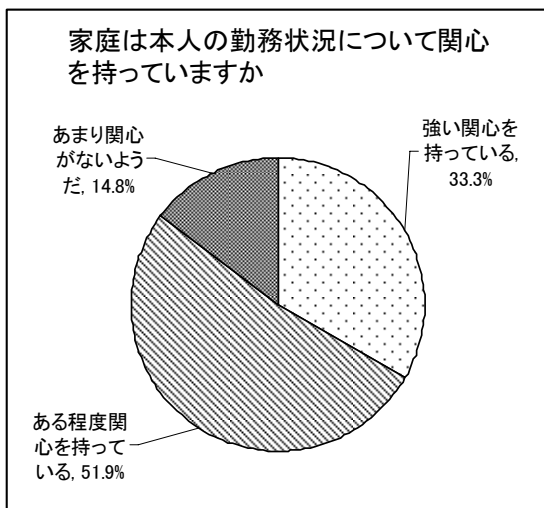
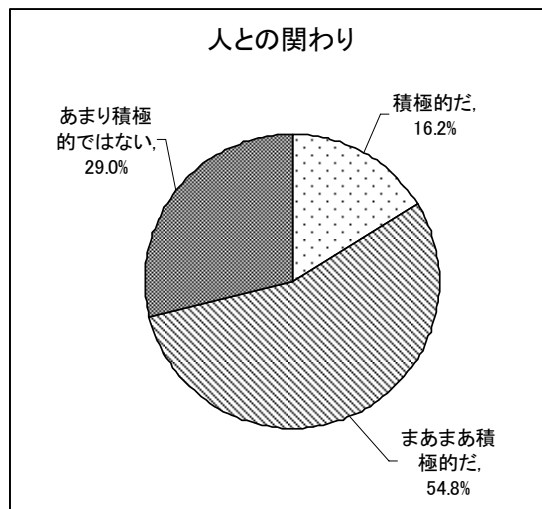
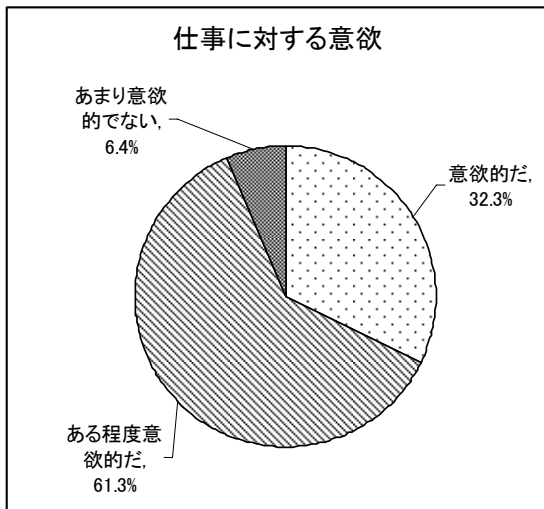
また、「職場のことを家族に話しますか」という質問では、「自分から話す」という卒業生が半数以下という結果を見ると、本人を一番理解してくれているはずの家族にも悩みを打ち明けられない卒業生が少なくないことが分かる。

(2) 保護者への質問



保護者に対しての質問では、「職場の様子をよくご存知ですか」との質問に、「よく知っている」と答えた人は、約17%と低かった。「職場の様子はどのようにしてお知りになりますか」という質問では、「直接会社の人に会ったり、電話や連絡帳を使ったりして本人の様子をうかがう」という人は約50%と半数に留まっており、「本人からの話で知る」とした人が約46%となっている。しかし前述の通り、本人からの家族への情報は多くはないので、それだけで本人の職場の様子をすべて知るということはむずかしい。多くは日頃の本人の様子から推測して、「よくやっているはずだ」と考えているようであり、しっかりした根拠はないようである。

(3) 企業への質問



「仕事に対する意欲」という質問では、おおむね良好であるとする職場が多かったが、約6%の職場からは「意欲的でない」とする回答が返ってきている。こうした状況に対して、誰（学校？保護者？就労支援機関？）がどのようにサポートすればよいのか、検討が必要であろう。

仕事の中身については、他のアンケート結果から「仕事の速さ」の点で改善の余地があるとされたが、「仕事の正確さ」、「新しい仕事への順応性」、「必要な場合の報告、質問」などは、概ね良好という回答が返ってきている。

「人との関わり」という質問では、「積極的だ」「まあまあ積極的だ」を合わせると約70%となり、比較的職場になじんでいる人が多いことが分かる。しかし、約30%の人は職場でやや孤立傾向にあることも分かる。これは前述の本人への質問で、約80%を超える人が「職場に親しく話をしたり、相談できる人はいる」とした数値と合致していない。

また、「家庭は本人の勤務状況について関心を持っていますか」という質問では、約15%の家庭が「関心を持っていない」と職場に思われていることが分かった。また、「家族が職場訪問や電話連絡などで本人の勤務状況を探ねてくることはありますか」という質問には、「ほとんどない」が約76%と非常に高い数値が出ている。これは、約50%の保護者が「直接会社の人に会ったり、電話や連絡帳を使ったりして本人の様子をうかがう」とした

ことと合致していない。

(4) まとめ

アンケートの結果をまとめてみると、現時点で本人や家族が大きな悩みや問題を抱えているケースは少なく、また職場へのアンケート結果からも本人の仕事ぶりについては、概ね良好であることが分かる。

しかし、本人、保護者、企業の三者間のコミュニケーションについては、相互の考え方や捉え方に違いがあることが分かった。全体の約30%の卒業生が職場で孤立傾向にあることや全体の3/4の家庭が職場との連携が不足しているということから考えると、仮に職場で何らかの問題が生じたときには、その改善が、本人の自覚や職場の努力に任されている傾向が強く、家庭の協力度は低いと考えられる。長く、安定して働くためには本人、家庭、職場のコミュニケーションは欠かせないが、それを当事者に委ねるだけでは問題は解決しないように感じる。今後は、三者のコミュニケーションが円滑に進むよう、就労支援機関や学校等の組織的かつ積極的な関わりが必要になってくると思われる。

3 C 養護学校（本校における進路指導の現状と課題）

はじめに

本校は、高等部のみ単独設置の知的障害養護学校である。現在48名の生徒が、卒業後の自立を目指して、学習に励んでいる。生徒はC市内及び近隣市町村から、自力で公共交通機関等を利用し、通学している。軽度の知的障害の生徒が多く、昭和43年の第1回卒業生から約500名が学校を巣立ち、企業や作業所に就労し活躍している。

（1）職業教育について

本校では、すべての生徒の自立を願い、職場に必要な作業能力や態度など、働くための基礎・基本となるような力を育て、職場での実習に臨むよう、作業学習（木工・紙工・手工芸・セメント・印刷）や校内実習など行っている。

《 作業学習 》

働く意義について理解するとともに、働くために必要な能力や態度を培うために週8時間の作業学習を行っている。3年生をリーダーとし、1・2・3年生縦割りの9～10名のグループで学習し、1年間で1作業種、3年間で3作業種を経験する。

・ 印刷班

手フットなどの印刷機械を使い、本校の封筒と「手をつなぐ育成会」などの外注の印刷業務を請け負っている。

・ セメント班

生コン班、仕上げ班、分解班に分かれ1日ごとにローテーションで経験し、平板、敷石などのコンクリート製品を製造し、常時販売している。

・ 木工班

木工機械や専用の道具を使い、木工製品を製造している。ネームプレート、鉛筆立て等の小物からベンチ・棚などの大きな物まで製作して学校祭で販売している。

・ 紙工芸班

牛乳パックや和紙、紙ひもを利用し、はさみ・カッター・ボンドを使ってペン皿・ランチョンマット・花かごなどの紙製品の製作を行い、学校祭で販売している。

・ 手工芸班

織り機を使ってさをり織りなどに取り組んでいる。さをり織りを利用した小物を作り、学校祭で販売している。

《 校内実習 》

年間3回 産業現場等における実習の事前の5日間に生徒全員が行う。校内を模擬工場のように設定し、製袋作業・ボールペンの組み立て・箱作りなどの外注作業を行いながら以下のねらいの達成に向けて全職員で指導する。

（ねらい）

- ◎ 「ひとりだちする生徒」を実現するための勤労への意欲、作業的技能、職業生活に必要な態度を育成し、身につける。
- ◎ 産業現場等における実習の前段階として職業生活への適応を円滑にし、個々の能力を発揮し、課題を達成できるようにする。

《 産業現場等における実習 》

本校では、校内実習や作業学習等を発展させ、学習の場を現実度の高い企業や作業所等に移し、実際の生産活動に参加することにより、社会的、職業的な諸能力を身につけることを目的に1年生で1回、2・3年生では毎学期、卒業までに合計7回の『産業現場等における実習』を実施している。生徒達は、産業現場等における実習を通して、職業生活や社会生活の実際を経験することによって、社会に貢献する働く力を身につけることの意味を理解し、自己実現としての進路選択につなげている。

①目的

- ・卒業後の社会参加を目指し、働く意欲や態度・技能等を身につける。
- ・実習先での生活面・作業面の適応状態をとらえ、今後の指導資料にする。 (1・2年生)
- ・実習先での生活面・作業面の適応状態をとらえ、就労の可能性をみる。 (3年生)

②産業現場等における実習先一覧及び実習内容一覧 (1学期)

学年	性別	実 習 内 容
2 年	男子	発砲スチロール箱の仕分け・点検等、商品の品出し・前出し(2)、軽作業(2)、雑誌の仕分け、ダンボールの製造補助、印刷、ピッキング作業
	女子	メールの封入、植物の手入れ・販売補助等、クリーニング(2)、お弁当製造補助、リサイクル(空き缶の分別)・木工作业等、商品の品出し・前出し、
3 年	男子	荷物の仕分け作業、医薬検査品の個別包装、惣菜の製造補助、レジでのサッカー作業、衣料品の物流業務、軽作業、メッキ前作業(掛け作業)、クリーニング
	女子	野菜の袋詰め・シール貼り(2)、クッキー・ケーキの製造、シャンプー・リンス等の包装作業、電子部品の組み立て補助、化粧品の包装、商品の品出し・前出し、クリーニング

③産業現場等における実習先一覧及び実習内容一覧 (2学期)

クラス	性別	実 習 内 容
1 年	男子	野菜の袋詰め・品出し(2)、ピッキング作業、商品の品出し・前出し等(2)、ダンボール製造補助作業、クリーニング、試験管の洗浄・シール貼り、発砲スチロール箱の仕分け・点検等、鉄道模型の製造補助、発砲スチロール箱の整理・シール貼り、せんべい製造作業補助
	女子	軽作業、クリーニング、お弁当製造補助、喫茶室での補助的仕事
2 年	男子	ダンボールの組み立て、荷物の仕分け作業、伝票の仕分け、ウェスの生産補助、即席麺カップ、スープの補充、古紙回収補助作業、パン製造補助作業、レンズ製造補助作業、紙製品の製造補助、100円ショップ店での仕事
	女子	品出し・前出し、せんべい製造作業補助、印刷作業補助、給食補助作業、清掃作業、食堂補助

3 年	男子	パソコン作業（伝票作り）、ダンボールの製造補助、惣菜の製造補助、介護補助、衣料品の物流業務、クッキーの製造／おせんべいの製造等、印刷作業補助、クッキーの製造／おせんべいの製造等、クリーニング
	女子	皿洗い・調理補助、パンの販売、精密部品の検査、電子部品の組み立て補助、化粧品の包装、野菜の袋詰め・陳列、商品の品出し・前出し、クリーニング

④ 成果と課題

- ・ 挨拶・返事・言葉遣いなどの態度面は現場実習においても評価されることが多く、作業学習や校内実習の成果と思われる。反面、実際に産業現場等における実習に行くと結束やダンボールの片付けなど簡単な作業能力が身につけていないと企業に指摘されることが多い。実践的な作業能力を意識した作業学習の内容を今後考えていく必要がある。
- ・ 「産業現場等における実習」先を選んでいく際、保護者や本人の希望と実習先が要求する能力にギャップがあり本人の可能性と適性にあった実習先を選ぶことが難しい現状がある。また以前は、1年生の段階や生徒の実態によっては複数での実習も可能な事業所が多かったが近年では、企業も多種多様な仕事を少人数で行っている傾向が増えてきて実習で面倒を見てくれる方がいないことを理由に複数での実習先が減少傾向にある。

（２） 移行支援

本校では、平成16年度から卒業生の進路先に「個別移行支援計画」（後掲）を提出している。担任・進路担当で保護者・本人と聞き取りをしながら、家庭生活、進路先の生活、地域生活・余暇、医療・健康、出身学校の役割などについて次ページの「移行支援計画」にまとめている。その取り組みの中で卒業期の授業の一環で生徒たちに、地域の市役所の福祉課や生活支援室をたずね、卒業後、何かあったときに相談できる場所を確保していくことを援助している。また仕事面での相談場所として、地域の就労支援センターへの登録を在学中から行っている生徒もいる。

さらに、養護施設から通い、卒業後すぐ住まいの問題がでてくる生徒については、移行支援会議（ケース会議）を開いている。参加者は、学校・施設代表のほかに、児童相談所ケースワーカー・市役所福祉課・生活支援室専門相談員などである。このような会議が、卒業生全員のケースについて実施できると、さらにスムーズに卒業後の移行が図られると思う。

（３） 関係諸機関との連携

本校が参加している関係諸機関との連携組織には、以下のものがある。

① C 養護学校進路対策連絡協議会

- ・ 設置目的

本校教育への理解と支援を深め、進路指導の充実を図り、もって地域に開かれた特色ある学校づくりを進めるために以下の目的で設置された。

ア 学校の教育活動を公開、説明し、関係機関の理解と協力を得ること

- イ 進路に関する情報交換を通して、就業先等の情報を得ること
- ウ 企業や作業所等の学校への期待、意向等を把握すること
- エ その他の目的達成に必要なこと

- ・構成機関メンバー

商工会議所代表者、ロータリークラブ代表、企業・事業所関係者、作業所・施設関係者、PTA関係者（PTA進路対策委員会委員長）、福祉行政関係者（ハローワーク所長・市障害者福祉課福祉サービス係長・市就労支援センター所長）、学校関係者（校長・教頭・教務主任・各学年進路担当） 計15名

- ・運営

学校長が召集し、養護学校内に事務局を置く。進路担当者が幹事となり、年3回程度開催し、その都度必要な議題について協議、情報交換を行う。協議内容は公開し、報告を全職員に行い、PTA代表より保護者会で保護者に報告も行う。

- ・成果と課題

さまざまな意見を学校関係者以外の視点から聞くことができ、進路指導の配慮点や事業所の現状・就労に向けての課題などが具体的に把握できる。また保護者代表から保護者会に報告されるので、事業所の求めている事が保護者に伝わりやすい。これまでに、実習先開拓に使う「進路のしおり」作成に向けて内容に対するアドバイスをいただいたり、実習の評価表の見直しができたり・・・といった成果がある。

②川越公共職業安定所管内盲・ろう・養護学校進路情報交換会

- ・目的

川越公共職業安定所管内、盲、ろう、養護学校6校の進路状況及び職場開拓に関する情報交換を通じて、今後の進路指導に役立てるとともに、進路ネットワーク作りを行う。

- ・構成機関メンバー

川越公共職業安定所・県立川越養護学校・県立川島ひばりが丘養護学校
県立坂戸ろう学校・県立盲学校・富士見市立富士見養護学校・本校

- ・運営

川越職業安定所と連携しながら、6校が持ち回りで年3回程度会議を行う。

- ・成果と課題

6校の情報交換でお互いに学ぶべきことがあり、有益である。（保険、実習中の手土産、実習期間や時期。実習先の情報など）また過去の実習先をお互いに交換し、相手校に許可を得られれば実習先への連絡ができ実習先開拓が広がっている。

③所沢地区養護学校等進路指導連絡協議会

- ・目的

障害のある生徒のよりよい就労を目指し、実習先・就労可能企業等の情報交換を行う。その他、進路に関する情報を広く交換し、各関連機関の資質の向上を図る。

- ・構成機関メンバー

国立学芸大学附属養護学校・私立旭出養護学校・県立狭山養護学校・県立所沢養護学校・川越市立養護学校・所沢公共職業安定所・ところざわ就労支援センター

- ・運営

県立所沢養護学校が中心となり、年4回程度会議を行っている。

- ・成果と課題

進路全般に対するいろいろな情報交換ができ、参考になる。

☆C 養護学校 個別移行支援計画

個別移行支援計画

本人のプロフィール		記入者()		
フリガナ		男	生年月日	昭和
氏名		女		平成 年 月 日
			手帳 等級()	手帳 等級()
住所	〒		連絡先Tel	
保護者	住所		連絡先Tel	
出身校	川越市立養護学校		連絡先Tel	
	担当担任()			
	進路担当()			
将来の生活についての希望				
必要と思われる支援内容				
具体的支援				
家庭生活	進路先の生活	地域生活・余暇	医療・健康	出身学校の役割
担当者：保護者 連絡先：	担当者：	担当者：	担当者：	担当者：

産業現場等における実習の記録	1学年から3学年まで
実習先 ・ 期間 ・ 仕事内容	

以上の移行支援計画について了承します。 氏名 _____

平成 年 月 日 保護者 _____

IV 「養護学校高等部の職業教育・移行支援の在り方に関するアンケート」調査

1 調査の目的

- (1) 埼玉県内の各養護学校高等部における職業教育・移行支援の在り方に関するアンケート調査を行い、今後の養護学校（特別支援学校）における就労支援の在り方を検討する基礎資料とする。
- (2) 調査の実施及び調査結果の報告を通じて、県内各養護学校が職業教育・移行支援などの取り組みや関係諸機関との連携についての情報を共有できる。そして、より有効な就労支援につながる教育活動への資料提供や関係諸機関とのネットワークづくりに寄与する。

2 調査の方法

- (1) 調査内容
 - ・各校の職業教育（作業学習・現場実習等）、進路に関係した学習の実施状況と課題
 - ・各校卒業生の一般企業等への就職状況
 - ・各校の関係諸機関との連携状況と課題
- (2) 調査対象校
県内の養護学校高等部（知的・肢体不自由）及び川越市立養護学校。
- (3) 調査時期
平成18年12月～平成19年1月
- (4) 調査実施にかかる手順
 - ア 調査用紙・記入例等を各養護学校に、メールにて送信する。
 - イ 各学校は、進路指導主事が「アンケート用紙」に直接回答を記入し、メールまたはFAXにて、総合教育センター特別支援教育担当まで返信する。

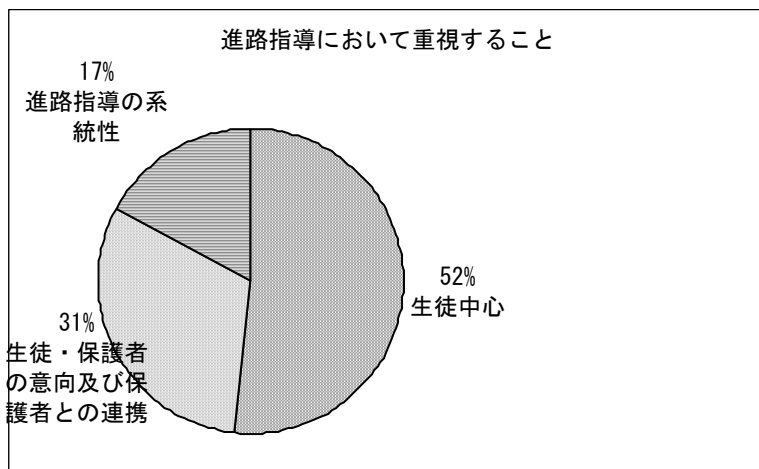
3 調査の結果と分析

◎回収結果（回収率 100%）

・ 県立	肢体不自由	6校
	知的障害	18校
・ 市立	肢体不自由	1校
	知的	2校
・ 国立	知的	1校

(1) 進路指導を進める上で重視していること (知的障害養護学校)

Q 1 貴校が進路指導を進める上で重視していることは何ですか？

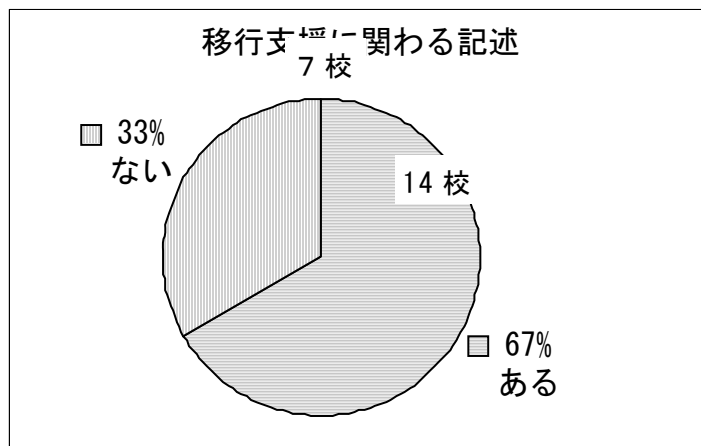


各校より、29の回答があった。そのうち、約半数の15の回答は、「生徒本人が卒業後、自立し豊かな生活を送れるようにする」等、生徒本人を主体としての進路指導を重視している。9つの回答は、「生徒・保護者及び保護者との連携」を重視している。5つの回答は、「進路指導の系統性、教職員相互理解」等、学校における進路指導の在り方を重視している。

約半数の回答がそうであったように、生徒が主体の進路指導が重視されていることになりそう。また、保護者との連携を重視しながら進路指導を進めている意見も30%あり、養護学校においては、保護者との連携も重視しながら進路指導を進めることは不可欠であると考えられる。

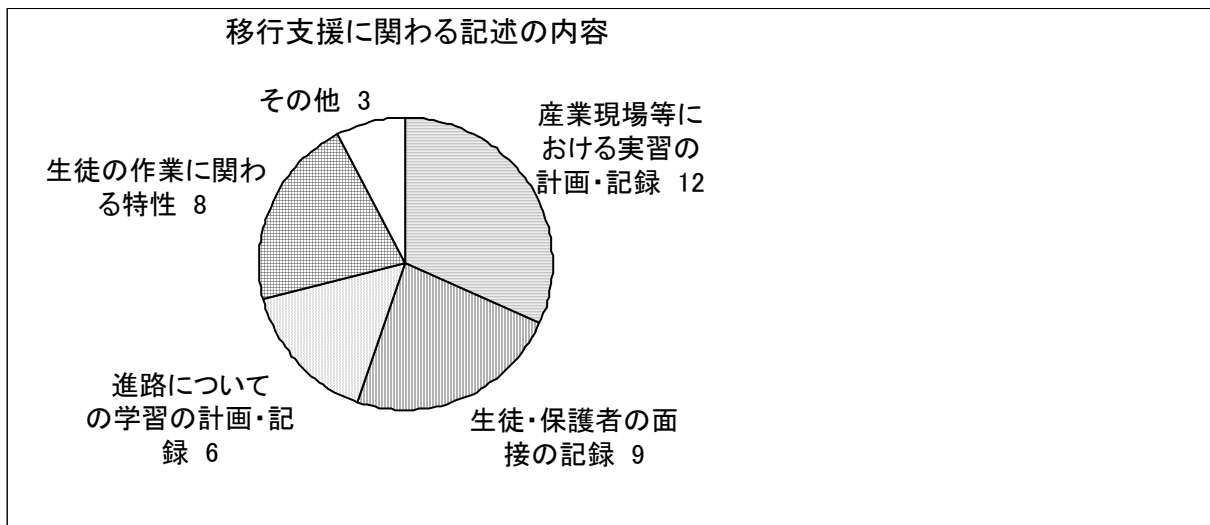
(2) 移行支援に関わる計画について (知的障害養護学校)

Q 2 (ア)「個別の教育支援計画」の中に、「移行支援」に関わる記述がありますか。



「ある」と回答した学校が2/3あるが、「ない」とした学校が1/3であった。卒業後の支援を考慮すると、「移行支援」に関わる記述はあった方がよいと思われる。「ない」とした学校の理由を明確にする必要があるだろう。

Q 2 (イ)「ある」と答えた場合、どんなことを記述していますか。(複数回答)



移行支援に関わる記述なので、「産業現場等における実習」についての記述が多くなっている。「その他」の記述では、関係諸機関との連携や移行支援計画に記述されている内容（本人プロフィールや具体的支援）であった。

Q 2 (ウ)「ある」と答えた場合、どのように活用されていますか。(複数回答可)

全回答数	13
就労先、実習先へ提供	6
就労支援センター等関係諸機関へ提供	2
移行支援会議で活用	2
その他 進路指導の指針、保護者との意思の疎通、 職員の共通理解	3

回答した学校のうち、60 パーセントが、就労先、関係諸機関へ提供しているとしている。卒業後に支援が移行する先へ十分理解していただくことを重要と考えている学校が多いということであろう。しかし、「課題」として、生徒の個人情報の提供についてどう考えるか、というものがあつた。生徒の情報をどの程度提供し、どのように活用していくか、またこれについて何か指針があるとよいかどうか、など検討の余地がある。

課題としては、「個人情報提供の問題」「引き継ぎ（支援会議）の時間確保」「今後検討」という回答があつた。また、「教育支援プラン A の補助シートは使いにくい」という回答も

あつた。特に、引き継ぎの時間確保は、各校でも悩みどころだと思われるが、時間の捻出の仕方は、各校の工夫によるものと考えられる。

(3) 進路指導を進める上で重視していること（肢体不自由養護学校）

Q1 貴校が進路指導を進める上で重視していることは何ですか？

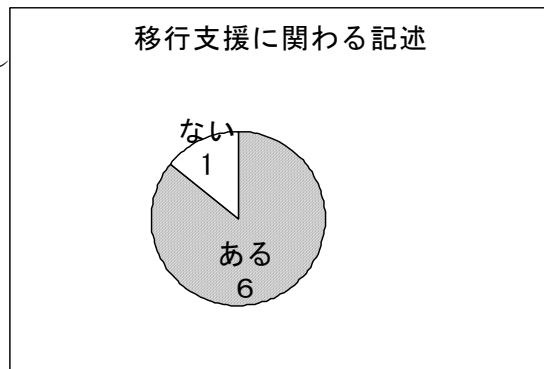
「自己実現」「障害、適性の把握」「保護者との連携」とする学校が3校、「地域への働きかけ、地域のネットワークづくり」とする学校が2校、「医療的ケアを必要とする生徒の進路」とする学校が1校であった。

障害の状態が重度・重複の生徒が多く在籍する肢体不自由養護学校では、卒業後のより豊かな生活が送れるような進路指導を目指していることがうかがえる。また、卒業後の豊かな生活につながる「地域支援の在り方」に焦点をあてているのは、肢体不自由養護学校ならではの進路指導と考える。知的障害養護学校にあった「指導の系統性」については、記述した学校がなかった。

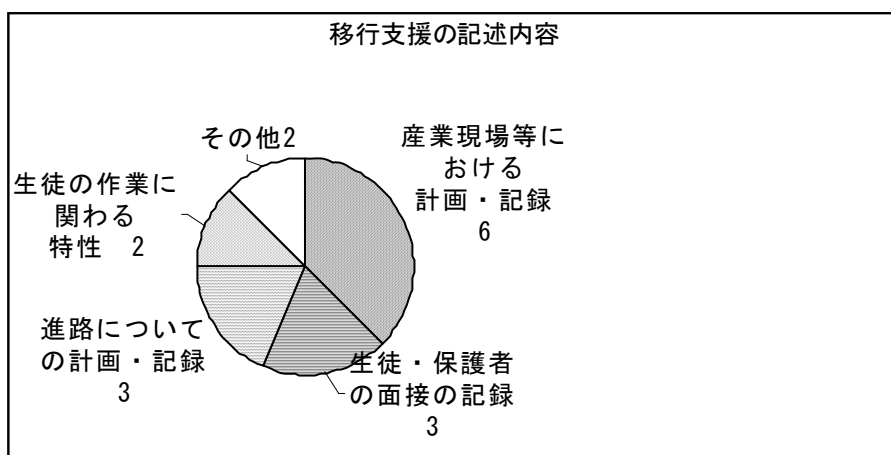
(4) 移行支援に関わる計画について（肢体不自由養護学校）

Q2 (ア)「個別の教育支援計画」に移行支援に関わる記述がありますか。

7校の回答数で、「ある」と回答した学校が6校であった。



Q2 (イ)「ある」と答えた場合、どのようなことを記述していますか。（複数回答可）



知的障害養護学校と同様に、一番多かったのが、「産業現場等における実習」の計画・記録であった。その他の記述では、「本人・保護者の進路希望」「必要と思われる支援内容」「関係諸機関の支援内容」であった。

Q 2 (ウ) 「ある」と答えた場合、どのように活用されていますか。

	全回	5
答数		5
別の書式にして実習先へ提出		1
実習の事前打ち合わせ時に提示		1
口頭で実習先、就労先へ情報提供		2
個別の移行支援会議の際に利用		1

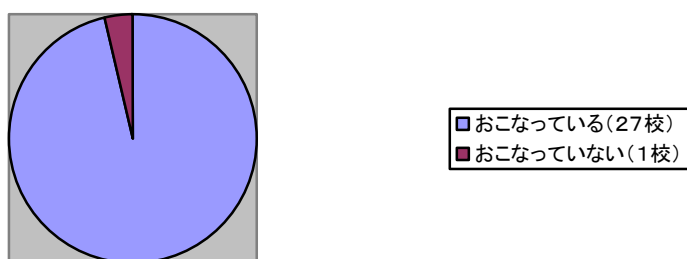
そのままではないにせよ、なんらかの形で、実習先や就労先へ移行支援についての情報を提供している。

課題として、「個人情報の扱い」を挙げている学校が、3校あった。知的障害養護学校以上に、個人情報については敏感になっていることがうかがえる。

また、その他の課題として、「学校が関われる範囲、期間」を課題としてあげている学校が1校あった。1の「進路指導の重点の回答」にもあったように、卒業後の支援をどのようにしていくかということが、大きな課題となっているようすがうかがえる。

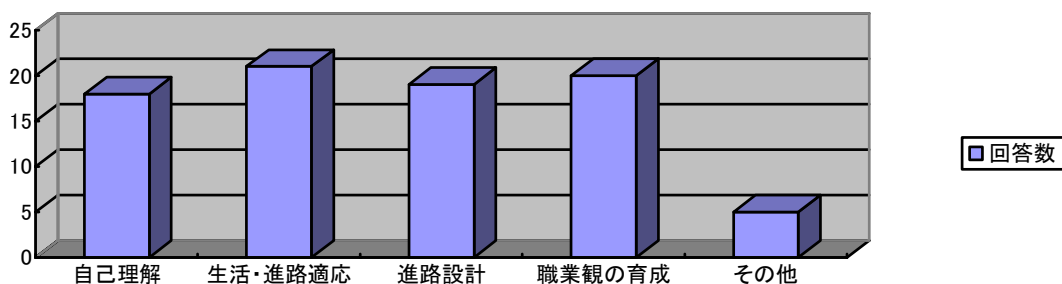
(5) 進路に関係した学習について

Q 3 (ア) 「作業学習」「現場実習」以外に、進路に関係した学習をおこなっていますか。

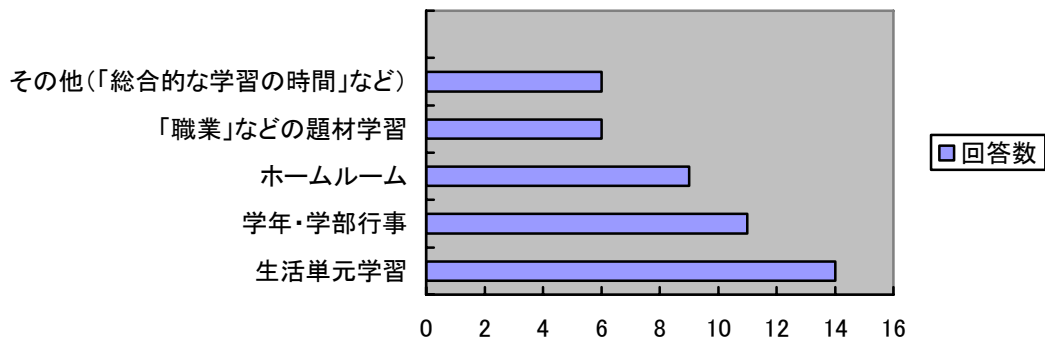


Q 3 (イ) (ア) で「おこなっている」と答えた場合、それはどのような内容ですか。

(複数回答可)



Q 3 (ウ) (ア) の学習は、どのような形（教育課程上）でおこなっていますか。



Q 3 (エ) 具体的な単元名（題材名）の例を挙げて下さい。（複数回答があったもの）

<「自己理解」にかかわるもの>

「自分を知る（自分の長所・短所）」「社会人になるために（基本的な生活習慣チェック）」

「私の体私の心（性の学習を含む）」

<「生活・進路適応」にかかわるもの>

「社会資源について」「休日の過ごし方（余暇利用）」「清潔・身だしなみ」「お金の管理」

<「進路設計」にかかわるもの>

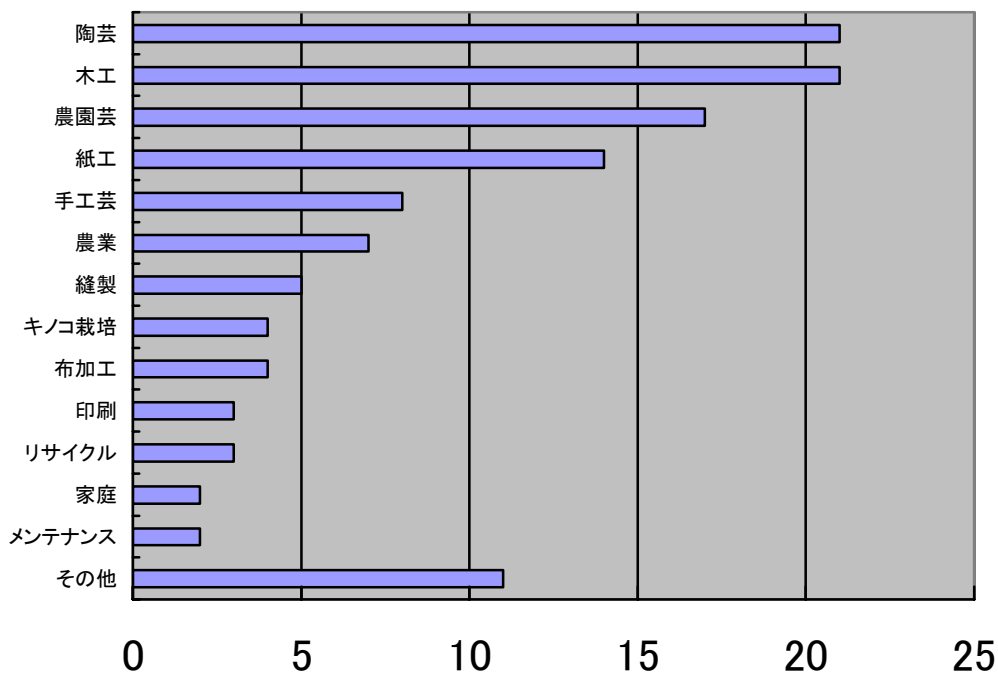
「卒業後の生活について考えよう」「卒業生のお話を聞く」

<「職業観の育成」にかかわるもの>

「自分に適している仕事は？（職業選び）」「家族の仕事調べ」「“働く”ことの意味」

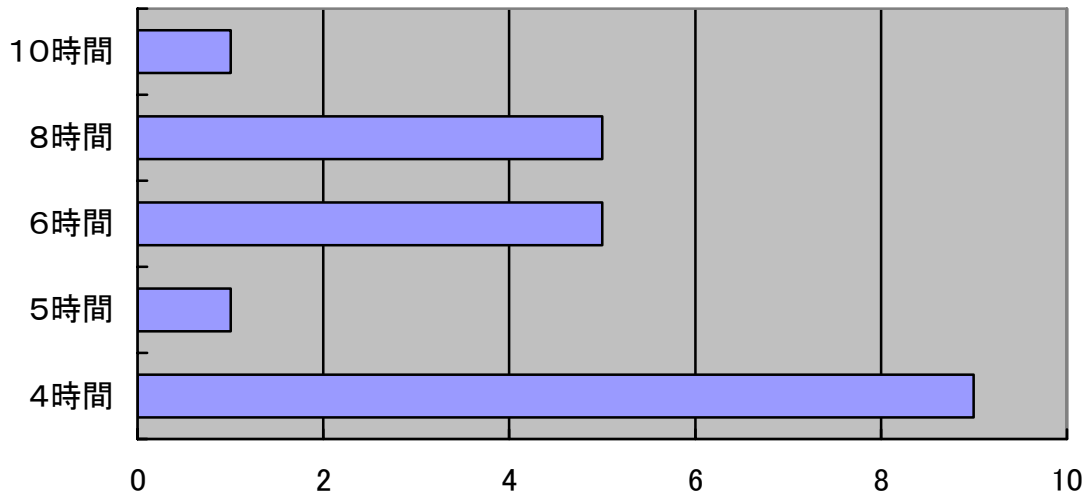
(6) 「作業学習」について

Q 4 (ア) 現在、実施している作業種は？（複数回答可）



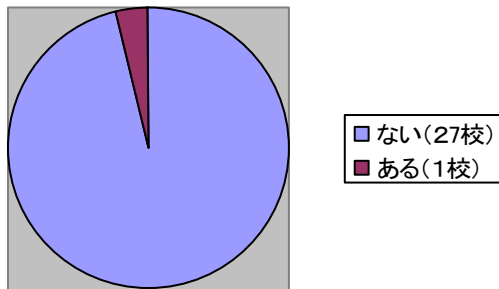
※「その他」の内訳（各1）・・・ハーブ、皮工芸、織物、生活、軽作業、工芸、セメント、コンクリート、染め工、ビーズ工芸、自然加工

Q 4（イ）「作業学習」の週当たり時間数は？（横軸は校数）



Q 4（ウ）地域（地場産業）と結びついた作業種はありますか。

※「ある」の作業種は、「農耕」



今回、「ある」と回答した学校は1校だった。しかし、Q 4（ア）「作業学習」の作業種についての回答では、かなり多様な作業種が挙げられている。「地場産業」とまではいなくても、地域や各学校の特性を活かした取組は行われているのではないかと考えられる。

Q 4（エ）今年度（平成18）新たに導入した作業種、また来年度（平成19）に導入を検討している作業種がありますか。

今年度（平成18）・・・ない：26校 ある：2校

※「ある」と答えた学校の作業種・・・メンテナンス、さをり織り

来年度（平成19）・・・ない：28校 ある：0校

全県的に、新しい作業種の導入には慎重であることがわかる。他都道府県におけるかなりダイナミックな見直しの動きとは対照的である。

Q 4 (オ)「作業学習」実施上の課題

(現在の取組が実際の就労に効果的に結びついているか、など)

<知的障害養護学校>

①「作業学習」のあり方に関するもの

- ・仕事を進める上での見通しや手順を考えること、仕事に向かう態度や心構え、集団で活動する上での協調性、コミュニケーションの力など、さまざまな力がつけられていると思われる。
- ・技術の向上より人間関係を学んだり、態度を育成したり、ということに重きを置いている。
- ・働く態度や姿勢を養い、その生徒の特性を知る。

②実際の就労との結びつき

- ・基本的なあいさつ、根気強さ、集中力などの点で効果はあるが、直接的な就労に結びついているとは言い難い。
- ・作業学習と実際の就労との関連はない。また、作業学習の位置付け・ねらいは、就労に結びつくものではない。作業学習は、あらゆる作業(労働)の基礎的な力をつけるものとしている。
- ・清掃や簡単なパソコン入力など、実際の進路先につながる(直結する)作業を主に取り組むような作業班を検討している。
- ・生徒が経験した作業種が必ずしも就職先の仕事の内容に即していない。
- ・直接、就労に結びつけるための内容ではない。
- ・作業学習のねらいはその学習を通じて、仕事に取り組む姿勢や態度の育成、工程や用具などの理解などがあるが、実際の就労場面とはかけ離れており、指導内容も経験主義的に行われていることも多い。昨年度から校内実習において廃棄CD等の解体作業を取り入れ、できるだけ工場に近い形で行うようにした。

③内容の改善等

- ・生徒と作業種の組合せ、人数配分。
- ・多様な障害のある生徒集団に対して、適切な指導を行える作業種であるか。
- ・障害が重い生徒の作業内容。
- ・障害種、程度の幅が広く、全てに適した課題を設定するのがむずかしい。
- ・全生徒が企業就労を目指しているわけではない。福祉作業所等へ行く生徒もいるため、どうしても、企業就労をめざす生徒にとって実践的な作業能力の向上や働く意欲をつけることに目標を絞った学習がしにくい現状である。
- ・平成16年度から、「作業能力、働く意欲」が一般企業に就労可能なレベルに達していない生徒に、進路指導主事が一定期間マンツーマンで実習先で行う作業を指導し、欠けている力を補っている。
- ・「産業現場等における実習」では、作業所等でも1回最低5時間ぐらいの実労であるのに対して、1日の作業時間(現在実労2時間ぐらい)は少ないので、内容を充実して作業時間を伸ばすことが課題である。
- ・日常生活の学習を含めた他の領域・教科との相互作用が図れていない。

④学習環境等に関わるもの

- ・学校全体の課題でもあるが、慢性的な教室不足が影響し、劣悪な環境の中で作業学習に取り組んでいる。
- ・場所(作業場所、道具置き場等)の確保
- ・時代の要請に対応していくこと(設備等の改善のための資金の調達、技術の研修など、準備が追いつかない)。

- ・生徒数と教室の確保が十分でない。作業を一般教室でやっている。
- ・教材研究や準備等に関わる時間確保、教材教具等の費用の確保。

⑤教職員に関わるもの

- ・作業を通して勤労意欲、態度を育てるにあたっての共通理解。
- ・作業を指導する教員の継続性。
- ・作業担当者と担任とのより密な“作業学習状況”の共通理解。
- ・指導者の専門性（専門性を持った教員がいたとしても、必ずしもその作業種を担当できるわけではない、など）

<肢体不自由養護学校>

- ・「産業現場等における実習」の導入として、校内実習参加は意義深いと考えている。
- ・産業現場等実習先（各施設、作業所）での作業に、陶芸や紙工を取り入れている施設が多いため、本校の生徒たちは見通しを持って取り組んでいる。（効果的である。）
- ・意識、態度等、社会性を学ぶ場として効果はあるが、実際の就労先の作業内容とは直接結びつかないので、すぐに効果としては現れない。
- ・様々な障害の程度の人がいる中で、他の適当な作業種を見いだせないでいる。
- ・類型別になっていない。内容、取組、時間数にバラツキがあり、効率的でない。就労を目指す生徒には課題が低くなってしまう。

<考察>

「作業学習」の週あたりの時数が各校それぞれで学校によってずいぶん違いがあることがわかった。作業種は、陶芸、木工、農園芸、紙工芸などの伝統的な作業種を中心に各校それぞれの工夫のもと独自の作業学習を展開しているものの、今年度新しい作業班を設けた学校は、2校だけであった。各地の地場産業と結びついた作業種もほとんどないのが現状であった。

各校が抱えている悩みの中に、指導者によってその学校の作業学習が左右される実態がある。また専門性をもった教員がいたとしてもその作業種を担当するとはかぎらないため、技術の向上や多様な障害のある生徒集団に対しての研究などが十分に行えていないという声が聞かれた。一方、成果として作業学習によって態度面（挨拶・返事・報告・集中力・根気強さなど）の向上には結びついていると言う学校が多かった。この作業に向かう態度や姿勢の向上には、担任と作業担当者の共通理解や日常生活の学習を含めた他の領域や題材学習との相互作用も必要である。

反面、生徒が経験した作業種が直接的な就労に結びついているとは言い難い現状を課題としている教員も多い。時代の要請に対応した作業学習のあり方が問われてきている。今後、作業学習を見直し、充実させていくことが大切である。

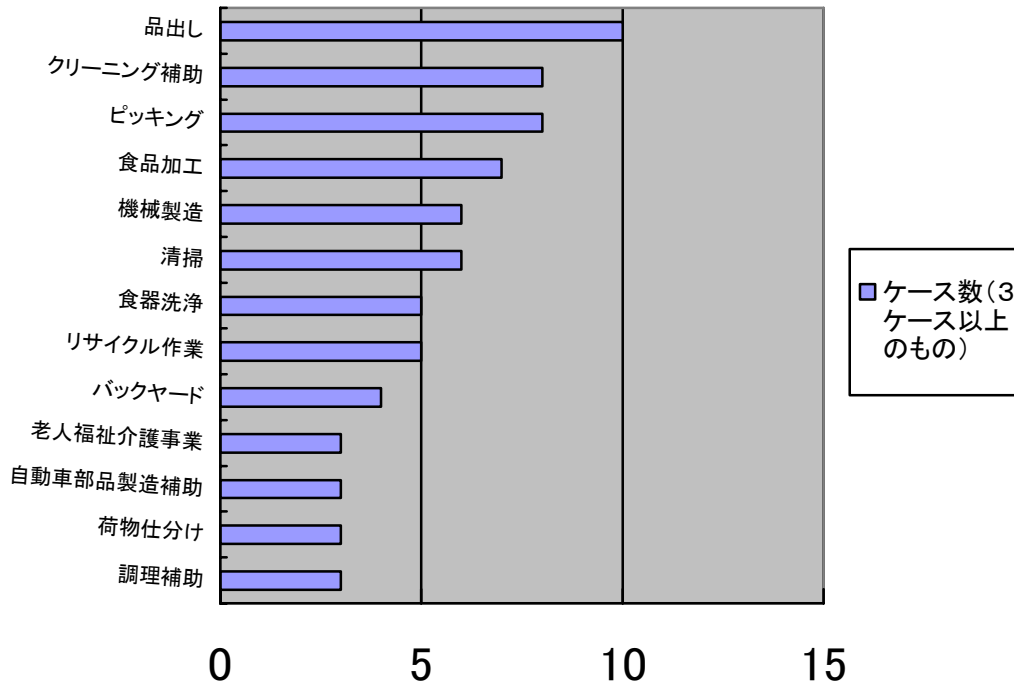
目白大学の松矢勝弘教授によると、東京都立の養護学校には、2年前から企業・作業所の関係者が「企業アドバイザー」として全校に入っており、企業の視点から、安全管理・作業工程の汲み方・新しい作業種の導入などのアドバイスをしており、成果をあげている。その結果、新しい作業種（メンテナンス、事務、清掃など）を導入したり、伝統的な作業種でも、「工程を整理する」「『作品』ではなく『製品（日常生活で利用可能な物、販売できるもの、完成度の高いもの）』を作る」「『売れた』『喜ばれた』などの具体的成果を生徒に実感させ」たりすることで、働く意義・意欲を培うことができる。このように「作業学習」と就労は結びつくものである。また、前述の課題に対しても「障害の重い生徒には、補助具を用意する」「軽度の生徒には、製品数・原材料数をパソコンで入力させるなどの工夫をすれば、同じ作業種にさまざまな障害程度の生徒が共に参加で

きる」とご指導いただいた。

また東京都の「作業学習」の週時数は、平均5～6時間で、学校によって多少差があるが、少ないところは他の「進路に関係した学習」を充実させて補完しているそうである。

(7)「産業現場等における実習」(一般企業等での)について

Q5 (ア) 実習先の業種は？



Q5 (イ) 実施上の課題

(現在の取組が実際の就労に効果的に結びついているか、など)

<知的障害養護学校>

①「産業現場等における実習」の成果

- ・就労を前提として実習をお願いしている場合がほとんどであるため、実習で成果があった場合は結びつく。
- ・2年生での実習(2回)の評価が3年での結果に結びつく。
- ・希望に基づきつつ行う実習については、様々な職種を体験し、自分にあった進路が選択できるようにしている。

②実習受け入れ先企業等の不足・新規開拓の困難さ

- ・会社の要求と本人の適性等が合致した場合は、就労に結びつくこともあるが、障害者を受け入れてくれる会社が少ない。
- ・実習受け入れ企業が少なく、生徒とのマッチングを考慮することがむずかしい。
- ・生徒数の増加による実習先及び採用可能企業の新規開拓
- ・高等部の規模が大きく、実習先を確保するだけでも困難であり、職種を選ぶのもむずかしい。
- ・新たな就労先の開拓、本人に合った企業選び
- ・新規事業所の開拓。

- ・実習受け入れ企業が少なく、職場開拓が大きな負担となっている。

③実際の雇用に結びつけることのむずかしさ

- ・企業側の経営状況あるいは雇用計画との関係で、実習がうまくいっても、採用に結びつかないことがある。
- ・産業現場等における実習が、卒業後の進路につながらないケースが多い。
- ・現場では認められ、よい方向に進んでいても、本社が認めてくれず、就労に結びつかないことがある。
- ・企業が要求する力と本人の実態とのギャップがあり、実習先を開拓するのがむずかしい。
- ・生徒の実態、希望、保護者の希望に沿った就労となっているか。
- ・ある程度結びついていと思うが、現状の方法には限界がある。まず、教員の意識を変え、作業学習の内容を一新し、現場実習前の指導を1年次から徹底していけば、企業就労数は伸びると思う。

④教育課程との関係など

- ・教育課程上の課題と就労場面での課題との差異を教育課程の中にどのように戻すか。
- ・実習で得た評価が、その後の学習に生かされているか。
- ・学校行事等との日程調整がむずかしい。
- ・教員間の共通理解・“実社会に通用する力は、実社会での体験でしか身につかない”という考え方からすると、実習期間が短い気もする。(実習のみでなく、実社会を体験する時間が・・・)

⑤その他

- ・ハローワーク、職業センター、就労支援機関との連携
- ・実習先と生徒との組合せ(職種、地域、希望と適性、受け入れ先の要望等)
- ・事故等で損害を与えた場合の補償
- ・自己判断しなければならない作業やチームワークを必要とする仕事はむずかしい。
- ・2年生次においては、いろいろな職種を経験させ自己決定をしてもらうことが主なねらいであるが、企業では3回の実習を望んでいるところも出てきており、2年生の時にある程度方向付けも必要になってきている。

<肢体不自由養護学校>

- ・車いすの生徒が実習ができる職場が少なく、開拓が思うように進まない。
- ・肢体不自由養護学校ということもあり、取り組める作業種が少なく、ペースも遅いため、就労実現への道は険しい。
- ・実施しなければ、就労へは結びつけないので、実践を続けたいと考えているが、受け入れ体制のある企業開拓がむずかしくなってきた。
- ・障害の重度重複化が進んでおり、就労可能な生徒が少なくなっている。
- ・就労に対する親の理解がむずかしくなっている。
- ・卒業後すぐに就労を希望する生徒はほとんどいないため、企業実習はひとつの社会体験として希望者に実施している。
- ・就労に対する意欲を持たせることができていない。

<考察>

「産業現場等における実習」においては、各学年の実態に応じたねらいのもとで、校内実習や現場実習が行われていることが分かった。実習場所や作業内容も多岐にわたっているが、各進路担当は、実習場所開拓や就労に結びつく実習場所の確保にかなり苦勞

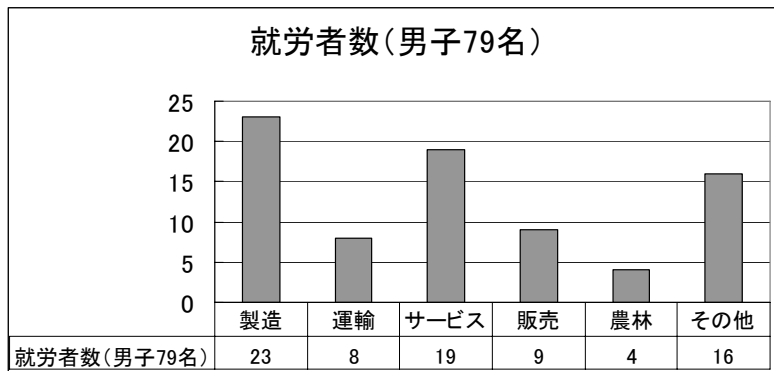
しておられることがアンケートから伝わってくる。また、生徒と業種や仕事内容とのマッチングも大きな課題である。肢体不自由養護学校では、さらに実習受け入れ企業や作業所の確保が困難であるという実態がある。

前述の松矢先生によると、「東京都では約10年前から、高等部24校の進路担当者等による検討が始まり、職場開拓も各校ごとでなく、都を6つのブロックに分けて都全体で取り組むようになった。」そうである。埼玉県でも、各校の情報交換を密に行い、実習受け入れ先の開拓を共同的に行う、などの連携した動きが必要になってきているのではないかと。

(8) 企業等への就労状況

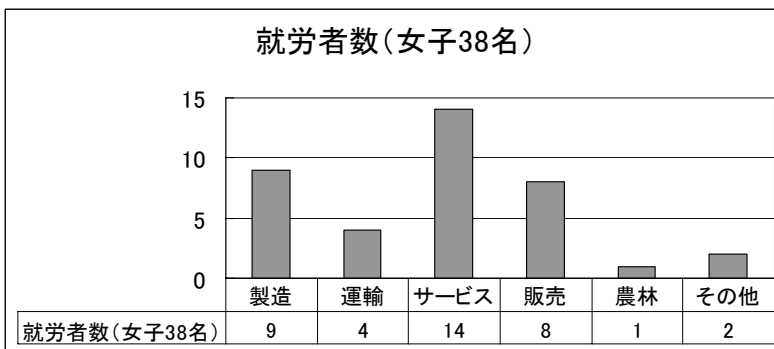
① 知的障害養護学校

Q6(ア) 一般企業等に就労した生徒について



県内の知的障害養護学校で昨年度就労した生徒は男子が、79名。女子が38名であった。性別不明4名をあわせると、全体で121名に上る。その就労の傾向を見てみると男女とも「製造」「サービス」が多く、「販売」が続いている。

「製造」の具体的な中身を見てみると、「ダンボール製造」「石鹼製造」「食品製造」等、多岐に亘っている。異なる製造種別の企業に一人ずつ就職していることから見ても、地域の中小規模の企業に就労しているケースが多いと考えられる。



その他の就労先の具体的な中身を見てみると、スーパーやファミリーレストラン等の大手チェーン店に就労しているケースや「清掃」「リサイクル」「老人介護補助」等の比較的新しい業種への就労しているケースも見られ、全体的な傾向としては就労先の裾野が広がってきていて様々な業種で養護学校高等部の卒業生が働いていることが分かった。

Q6(イ) 一般企業等への就労がスムーズにいったケース(具体例)について、事例をひとつご紹介下さい。

<回答>

① 実習の成果、など

- ・産業現場等における実習を複数回行ったことで、本人に対する会社の理解も高まり、また本人も職場や仕事内容などを理解し、見通しを持たせたことで、就労に結びついた

と思われる。

- ・本人や保護者のニーズに応え、粘り強く実習をくり返し行ったこと。
- ・従業員70名の企業に就労を見据えた実習（学校側の密やかな希望）でお世話になった結果、たまたま企業側も障害者雇用を真剣に考えていたが、どうすればよいか分からなかったので、実習評価も良好で生徒の就労に向けて両者の意向がうまく一致した。
- ・高等部2年次からの継続的な実習
- ・高等部2年生の頃より、継続的に実習に行き、本人の働く意識、態度がしっかりしていて、スムーズに就労に結びついた。
- ・3年次における実習を実施し、生徒の適性を確認し、就労に結びついた。
- ・一学期、二学期の現場実習で決定する。
- ・2年生の6月に、最初の現場実習に参加したが、仕事が本人に向いており、職場もたいへん暖かく本人を受け入れていただき、計6回の実習を経て就労に結びついた。

②保護者の理解・協力

- ・親の姿勢、協力（本人への支援）は重要である。
- ・実習で手の荒れを指摘され、清掃に不適とされたが、家族の理解と支援により手術によって改善された。その後の実習でも、障害の特性が効を奏して、トライアル雇用も早期に終了し、現在生き生きと働いている。

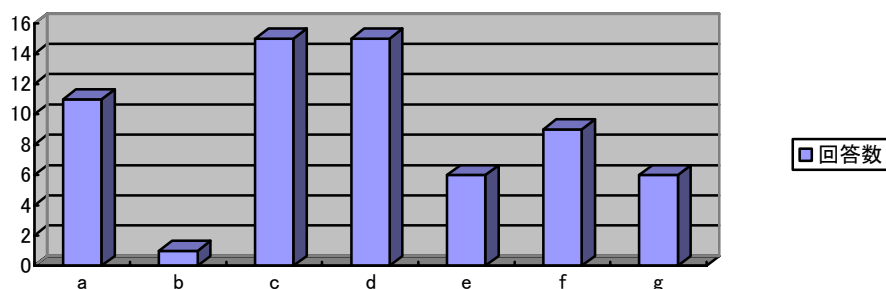
③企業側の理解

- ・就労支援機関に紹介していただいた企業に打診し、受け入れていただいた。
- ・A株式会社（外食産業チェーン）では、数年前より障害者雇用を計画的に進めており、指導マニュアルVTRまで作成し、会社を挙げての取組だったこともあり、障害者一人一人にあった指導をしていただいている。これまで5人の採用があったが、どの卒業生も定着している。
- ・本人はいろいろな職種で実習を行ったが、なかなか決め手が見つからなかったところ、母親が折り込みチラシで近くの和菓子の店を探して来た。そこで実習を行ったところ、会社がとても好意的で、また本人のことも気に入ってもらい、就労へと結びついた。
- ・企業側から障害者を採る意思がある旨を学校に連絡いただき、実習を重ねて採用に至った。
- ・地元の会社で、社長と直接進められたので、2名がスムーズに就労できた。
- ・通勤距離が短く、現場に理解がある。
- ・本人がレストランで働きたいという希望が強く、本人の意向に添うように企業を探した。
- ・現場自習を2回（9月上旬と11月上旬）実施した後、店長から次のような評価が出た。
「現状では、働く意欲、今期、職場でのコミュニケーション等雇用できるレベルにない」
普通であれば、不採用になるところだったが、店長から次のような提案があった。
「本人を育てたいので、一番忙しい土日に6時間あずかりたい」
そこで、保護者了解の上で、保護者責任もとの実習を1か月（土日のみ）行った結果、本人の仕事への意識が確実に変わり、採用された。
- ・パン製造業（正社員としての採用）
新聞折り込み広告を元に開拓をしたところ、「たまたま障害者雇用を考えていたこと」「工場長が以前の職場で障害者雇用の経験があったこと」などから、本人の実習の様子を見て高3前期の実習の段階で採用の内諾をいただいた。会社内にいながら、始業時に5分ほど遅れるということがあったが、長期の視点で指導いただいている。

<考察>

アンケートの結果からは、大きく3つのパターンが見受けられた。一つ目は、実習を継続的に行ったことで相互の理解が進み就労に結び付いたとするもの。二つ目は、保護者の就労に対する理解や姿勢、意識の高さが就労に大きく影響したとするもの。三つ目は、企業からの働きかけや支援機関からの働きかけによるとするものである。この企業等からの働きかけは、多くの養護学校が指摘しており、企業の障害者雇用意識が少しずつ高まってきていることがうかがえる。

Q6(ウ)一般企業等への就労を進める上での課題として、どのようなことが考えられますか。(a～gから選ぶ：複数回答可)



(上記グラフ、a～gの内容)

- a. 生徒の実態と一般企業が求める人材像のズレ。
- b. 生徒や保護者のニーズが低い。
- c. 一般企業等からの求人が少ない。
- d. 一般企業等の障害者雇用に対する理解が少ない。
- e. 一般企業等で「産業現場等における実習」をおこなう機会が少ない。
- f. 一般企業等での「産業現場等における実習」はおこなうが、実際の就労に結びつかない。
- g. 一般企業等に関する情報が少ない。

h. その他(自由記述)

①企業等の理解等

- ・企業の絶対数が少ないため、生徒の能力と適性を考慮したマッチングが行いにくい。
- ・公的機関の障害者雇用の促進。
- ・雇用率1.8%未達成事業所への行政指導を強めていただきたい。その企業情報を学校にも知らせてほしい。

②保護者の理解・協力等

- ・保護者による生徒への過大評価と支援の不十分さ。
- ・保護者による企業への要求の高さ。
- ・生徒、保護者の意識があまり高くない。
- ・保護者の一般就労に対する認識があまり高くない。
- ・就職を希望する生徒の「働く意欲」や「心構え」がなかなか身につかない生徒に、具体的にどのように指導することが必要なのか。

- ・保護者、本人の希望する職場環境、仕事内容、待遇面と企業の求人の実態とのズレ。

③その他

- ・進路学習充実を図る。
- ・進路担当者が職場開拓にむかえない。
- ・本校も含めた多くの養護学校の課題は、一般企業へ就労しようとする生徒に対して全職員の共通理解のもと組織的な進路開拓、系統的なカリキュラムのもとでの計画的な指導がなされていないことではないかと思う。本校では、今年度から「進路指導の充実」を重点目標のひとつに掲げ、「小学部、中学部、高等部一貫した教育理念のもと各学部学年で目標を具体化し、進路指導に取り組もうとしている。上記 a～g の課題に、全校を上げて取り組むことで、大きな成果が上げられると考える。

<考察>

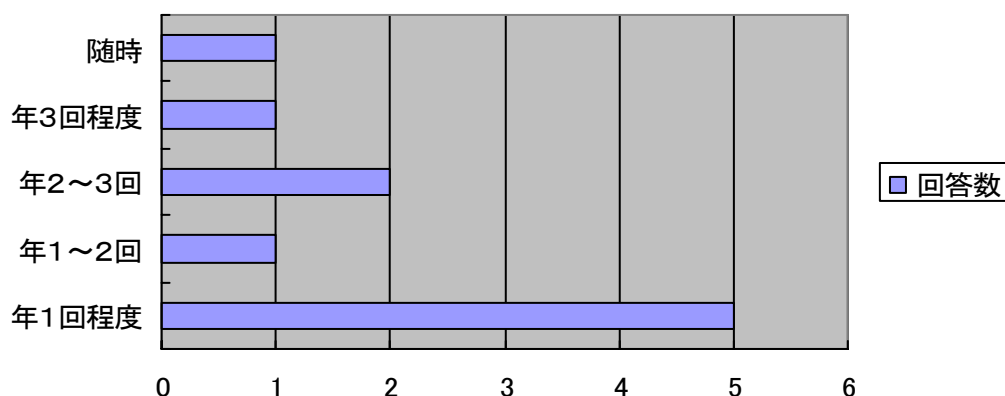
多くの養護学校が共通して指摘した課題は、「企業等の障害者雇用に対する理解不足」「求人数の不足」で、15校が挙げている。求人数については、地域的な差もあると思われるが、企業の雇用率の達成度がまだまだ低いことから考えても当然の課題であると思われる。

しかし一方では、(イ)にあったように、企業側の努力を認めている学校も多い。うまく就労に結び付いたケースを個々の事例として扱うのではなく、他の企業の就労の場面にも積極的に活かしていくことが大切なのではないだろうか。

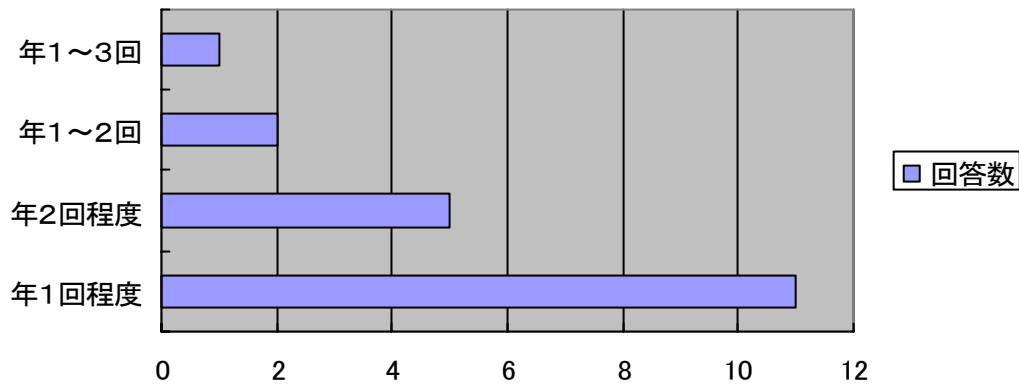
また、「生徒の実態と一般企業が求める人物像のズレ」をあげている学校も11校あった。これについても、うまくいったケースを活かしていくことで相互のズレを埋めることができれば、就労に転じていく可能性が広がっていくように思う。

Q6(エ)知的障害養護学校卒業生(企業等への就労者)へのアフターケア(追指導)について

a. 電話による状況確認



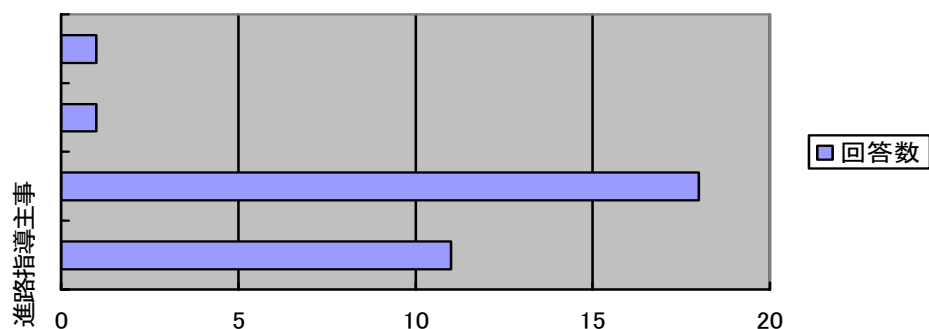
b. 職場訪問



c. その他

- ・特に固定せず、経営者や職場環境等が異なるため、ケースバイケースで卒業生に応じて、時と方法など配慮している。
- ・個別の移行支援計画をもとに必要な時、関係機関が集まり、対策等を協議する。
- ・職場訪問は、高卒後1年間は全員。高卒後3年間は企業就労者のみ。
- ・学校祭や体育祭のポスターを持って行ったり、在校生の「産業現場等における実習」を依頼に行ったりした際に卒業生の状況をうかがう。
- ・アンケート用紙を配布し、回収する。
- ・卒業生について何か問題が起きた時は、随時対応している。3年間はアフターケアを行っている。
- ・職場訪問を 卒業後1年目：3回（5月、8月、1月）、2年目：2回（8月、1月）、3年目1回（8月）に実施している。
- ・離職した卒業生への再就職先の紹介。
 - ①平成14年度卒業生。企業見学に進路指導主事が同行。合同面接会、トライアル雇用を経て再就職。
 - ②平成10年度卒業生。再就職企業を紹介。面接に進路指導主事が同行。まず、パート雇用で採用。
- ・就労支援センターと連携を取り、その巡回支援等で様子を把握し、何かあった場合には、支援センターを中心にしてお願いしている。

d. アフターケア（追指導）にあたるのは？



<考察>

アフターケアの方法としては、年1回くらいの職場訪問を行っている学校が11校。年2回くらいの職場訪問を行っている学校が5校。また、職場訪問以外の方法として年1回くらいの電話による状況確認をおこなっている学校が5校あった。しかし、必要なときや問題が起きたときに随時対応しているとした学校も幾つかあり、定期的なアフターケアだけでは支援しきれないケースも少なくないと思われる。また、就労支援センターと連携を取って問題が生じた場合は支援センターを中心に支援を行っているとした学校もあった。今後の就労支援の在り方に大いに参考になる事例である。

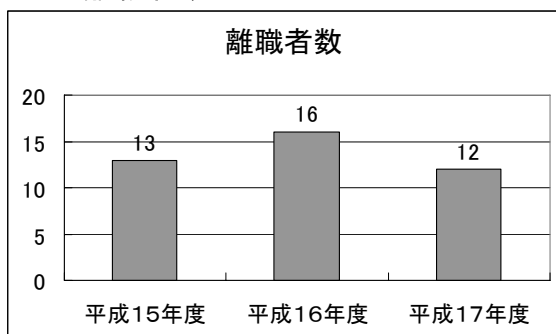
アフターケアにあたる教職員は、「旧担任」とした学校が18校。「進路指導主事」とした学校が11校であった。これをみると、両者でアフターケアをしている学校が多いが、生徒のことを最もよく知っている旧担任は、ほとんどの養護学校でアフターケアの中心を担っている。しかし、その教員が異動した場合には十分なフォローはできないということになってしまう。

卒業生がいる職場への訪問については、「卒業後、3年間。年1回くらい」とした学校が最も多く、次いで「必要に応じて」となっている。期間や回数は学校によって様々であるが、職場への訪問を「行っていない」とした学校はなかった。

アフターケアは重要であるが、それを学校がどこまで担っていったらよいのか、学校以外の就労支援機関等にどのように委ねていくか、等についての検討が必要である。

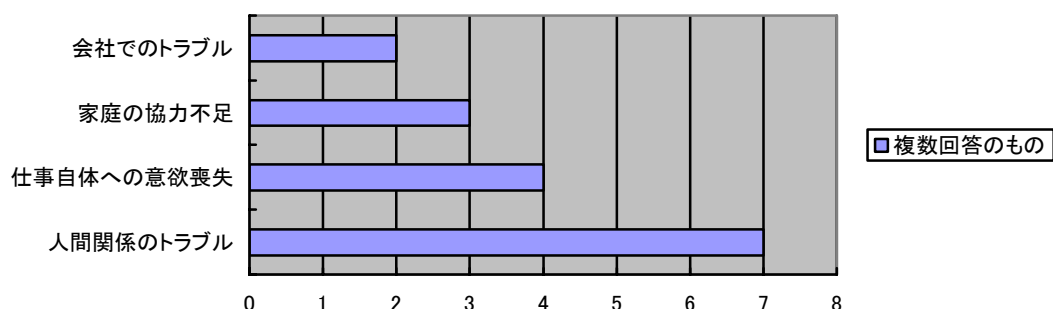
Q6(オ)離職者はどれくらいいますか。

a. 離職者数



平成15年度からの離職者数は、平均すると約14人で、3年間ほぼ一定である。離職の理由や状況は様々であるにも関わらず、年ごとの離職者数がほぼ一定というのは、離職にいたる原因に下記のような共通したものがあると考えられる。更に分析を深め、就労した養護学校卒業生が共通して持っている課題を見極め、より効果的な支援の仕方を探ることが大切である。

b. 離職の主な理由



離職の主な理由は、一見すると離職者によって様々であるが、大きく3つのパターンに分けることができる。一つ目は、職場での不適応や人間関係のトラブル等、本人が問題の中心になっている場合。二つ目は、家庭の協力不足や家庭環境の悪化等、本人を支えるべき家庭に問題がある場合。三つ目は、企業の倒産や業績不振による待遇面の悪化等、会社の都合による場合。

三つ目のケースは、本人の努力や家族の支援だけでは解決できないものであり、離職にならないように支援するというよりも再就職に向けて支援していくべきケースといえる。しかし他の二つについては、支援の仕方によっては異なる結果が得られた可能性もある。旧担任や進路指導主事だけでなく、就労支援センターなどの支援機関とも連携して、多角的に支援していく体制が作ればより効果的な支援ができるのではないだろうか。

Q 6 (カ) 卒業生に対するアフターケアが具体的な職場定着の成果を挙げた事例があれば、ご紹介下さい。

<回答>

- ・ 事業所が移転するのにもなって解雇される予定を知り、早めに察知して、本人や家族の意向を聞き、適切に対応できた。(近くの職場を紹介してもらった。)
- ・ 在校生に対して体験談を話す機会を設けたところ、それが卒業生本人の意欲に結びついている事例もある。
- ・ 卒業生と一緒に働く周囲のパートの方々の学校に対する理解と本人に対する支援の深化。
- ・ 自閉的傾向を持った卒業生が機械部品の袋詰めといった単純作業に従事した際、企業が求める「健常の方の8割の仕事量を求めたい」という希望に対し、当初は5割にも満たなかった。さらに、午後には居眠りも出てしまっていたケースがあった。このケースに対し、就労支援団体に相談し、ここを通してジョブコーチを依頼した結果、会社側の方に対し自閉的傾向を持った人への接し方や仕事の与え方を指導していただけた。この結果、今日では健常の方以上に能率が上がった、とお褒めの言葉をいただけた。
- ・ アフターケアで信頼を高め、次の就労につながった。
- ・ 人事の方から連絡があり、旧担任と確認しながら会社に訪問したり、担当の方が来校してくれたりし、離職せずにすんだことがあった。
- ・ 旧担任、生活支援室、就労支援センターで連携し、離職を防ぐことができた。
- ・ 人間関係でトラブルを起こしたが、早々に保護者、学校(元担任・進路)が訪問し、責任者を交えて対応策を検討した。
- ・ 職場のチーフとのトラブルがあったが、本人・保護者からくわしい話を聞き、進路指導担当が職場の人事担当を訪問し、具体策を検討した。
- ・ 保護者からの相談で地域の就労支援センターの支援があり、保護者と会社との話し合いで解決に向かった。
- ・ 就労先のケーキ販売などを、職場(学校)で協力してきた。
- ・ 会社と家庭との連絡帳を通じて、本人の様子をこまめにチェック。
- ・ 毎月1回、本人・保護者・旧担任が会社側(現場責任者、課長)と会い、30分から1時間、会社での勤務状況、家庭での様子について話し合う機会を持った。本人の勤務状況等を会社が家庭・学校に連絡してくれるようになった。
- ・ 本人、保護者が、職場での仕事上の悩みについて学校に相談に来た。旧担任、進路指導主事が対応。5～6回継続していくことで、本人も職場に慣れていくことができた。

<考察>

アフターケアの成果として多くの学校が挙げたのが、「職場への訪問」である。問題が起こった時に迅速に職場に駆けつけて、会社の担当者と対策を検討したことによって離職を未然に防いだとする回答も複数あった。これらの回答から考えると、実際に

職場を訪れて、直接話をするのが何よりも効果的なアフターケアといえるだろう。

② 肢体不自由養護学校

Q 6 (ア) 一般企業等に就労した生徒について

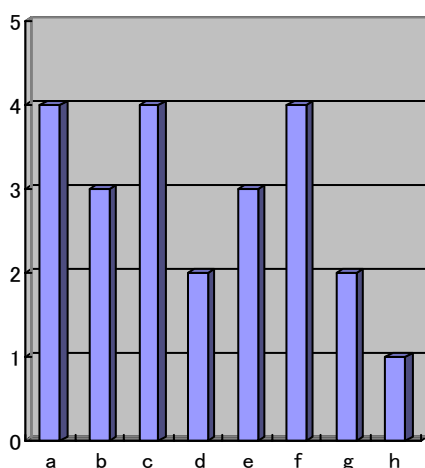
平成17年度の就労者は県内7校中、0人であった。

Q 6 (イ) 一般企業等への就労がスムーズにいったケース（具体例）について、事例をひとつご紹介下さい。

一例だけであったが、「ハローワークと就労支援センターへの登録による紹介」が挙げられている。

Q 6 (ウ) 一般企業等への就労を進める上での課題として、どのようなことが考えられますか。（a～gから選ぶ：複数回答可）

各校が就労を進める上での課題として挙げている内容は、幅広く多岐に亘っている。生徒の障害の状況が多様であることもその理由の一つであると思われるが、現実問題として肢体不自由養護学校に通う生徒の就労が非常に困難であることの現れとも言える。



（左記グラフ、a～hの内容）

- a. 生徒の実態と一般企業が求める人材像のズレ。
- b. 生徒や保護者のニーズが低い。
- c. 一般企業等からの求人が少ない。
- d. 一般企業等の障害者雇用に対する理解が少ない。
- e. 一般企業等で「産業現場等における実習」をおこなう機会が少ない。
- f. 一般企業等での「産業現場等における実習」はおこなうが、実際の就労に結びつかない。
- g. 一般企業等に関する情報が少ない。
- h. その他（自由記述）
 - ・バリアフリーが実現している職場がほとんどない。

Q 6 (エ) 肢体不自由養護学校卒業生（企業等への就労者）へのアフターケア（追指導）について

a. 卒業生に対するアフターケア

アフターケアの方法としては、年1回くらいの職場訪問を行っている学校が4校。年1回から3回くらいの職場訪問を行っている学校が3校。また、職場訪問以外の方法として電話による状況確認を行っている学校が3校あった。その他にハローワークや障害者職業センターなどの協力を挙げている学校もあった。

b. アフターケアにあたる教職員

アフターケアにあたる教職員は、「旧担任」とした学校が5校。「進路指導主事」

とした学校が3校であった。これをみると、進路指導の専任者よりも生徒のことを最もよく知っている旧担任がアフターケアの中心になっている場合が多い。これは卒業生の障害の状況をよく把握している旧担任がアフターケアを行なう方が、効果が高いためと思われる。

c. 卒業生がいる職場への訪問について

卒業後3年間、年1回ぐらいというところが多かったが、中には卒業後1年目は年3回、その後は年1回」というところもあった。また、「必要に応じて」とした学校も3校あった。

Q6(オ) 離職者はどれくらいいますか。

就労者が少ないため、離職者数も少なく、平成16年度に1名だけであった。離職の主な理由としては、職場での人間関係が挙げられているが、1ケースのみなので全体的な傾向は不明である。

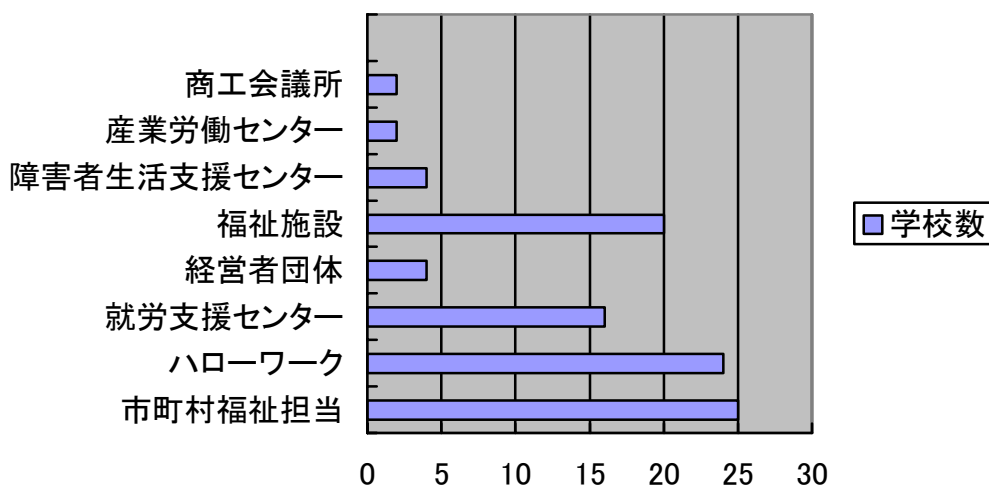
Q6(カ) 卒業生に対するアフターケアが具体的な職場定着の成果を挙げた事例があれば、ご紹介下さい。

アフターケアが成果を上げたケースについても、就労した人数が少ないので全体的な傾向はつかめないが、回答にあった2例については、いずれも職場の担当者等との相談を挙げている。これらの回答から考えると、知的障害養護学校の場合と同様に実際に職場を訪れて、直接話をするのが何よりも効果的なアフターケアといえるだろう。

(9) 養護学校間及び関係諸機関との連携状況

① 関係諸機関との連携（知的・肢体不自由合わせて）

Q7(ア) どのような機関との連携をおこなっていますか？



<その他の連携機関>

- ・ 秩父障がい者総合支援センター
- ・ 障害者職業センター
- ・ ロータリークラブ代表
- ・ PTA 代表

- ・市内の通所施設の現場実習の調整
- ・企業
- ・特例子会社の研究会

養護学校卒業生の進路を考えた場合、福祉や労働との連携は切っても切り離せないものである。そう考えるならば、「市町村福祉担当」や「ハローワーク」との連携は、全ての養護学校で行われていなければならないのではないか。この質問で、この2つの機関との連携を挙げなかった学校は、就労や施設利用の場面で福祉や労働機関を頼らず、学校独自に対応していることも予想されるが、連携の拡大は必要であろう。

関係諸機関との連携は、学校側からの働きかけなしでは進展していかない。そこで必要となってくるのが、学校を中心として開催する「進路対策協議会」等、関係諸機関の担当者が一同に会せる機会ではないだろうか。

すでに実施している学校も多いようだが、学校とA機関、学校とB機関というような単発なつながりではなく、学校を取り巻く関係機関同士も互いに連携を図れるようにするためにも学校がコーディネーターとなりネットワークを作ることが望まれる。

このことによって卒業後も継続的な支援の手だてをスムーズに移行していけるものと確信する。

②養護学校間の連携

**Q7 (イ) 就労に関して、近隣など他の養護学校との連携をおこなっていますか？
おこなっている場合には、連携相手校と連携内容をお書き下さい。**

近隣の養護学校との何らかの連携を挙げたのは、25校であった。代表的な例として、以下のものが挙げられる。

- ・埼玉県高等学校進路指導研究会 障害児教育部会 肢体不自由養護学校小委員会
(県立肢体不自由養護6校、さいたま市立養、市立富士見養)
- ・さいたま市に關係する現場実習調整会
(さいたま市在住生徒のいる盲・ろう・養護学校)
- ・川越公共職業安定所管内盲・ろう・養護学校進路情報交換会
(県立川越養、川島ひばりが丘養、坂戸ろう、盲、市立富士見養、川越市立養)
- ・所沢地区養護学校等進路連絡協議会
(所沢養、川越市立養、狭山養、等)
- ・進路指導主事・副主事連絡協議会
(騎西養、久喜養、行田養、上尾養、東松山養、埼玉大附属養)

今回のアンケート結果からは、県内全体の学校間連携は図れてはいないものの、各地域で隣接する学校間では連絡調整を図ってきた実績が見える。しかし、進路先を学区外に求めたときは、お互いに遠慮していた様子もうかがえる。

これらのことを踏まえ、今後一層の連携を図っていくためには、平成19年度に開設される「さいたま桜高等学園」「羽生ふじ高等学園」を中心としたネットワークづくりが必要なのではないだろうか。

具体的な例として、以下のようなことが考えられる。

- ア. 各養護学校が進路開拓のために使用する共通のリーフレットを作成し、これを基に県内の養護学校の職業教育や現場実習について、企業に対する理解啓発活動を推進する。このことにより障害者雇用を考えていても具体的な取り組み方がわからず埋もれてしまっている企業へ積極的なアプローチができる。それには、リーフレットに県内養護学校の住所、電話番号、ホームページアドレス等を明記し、各養護学校が共通理解していて、どこに連絡をしても対応できる体制を整えておく必要がある。
- イ. 県内養護学校を東西南北の4つのブロックに分けて、各地域で定期的な情報交換の会議を開催する。この会議では各学校が開拓してきた企業の情報を相互に出し合い、情報の共有を図る。また、この会議とは別に、実習の受け入れや採用を前提とした企業が出てきたとしても、自校に該当生徒がない場合、隣接した養護学校へ情報提供をすることによりその情報を有効に活用し合えるようにする。

③各校と関係諸機関との連携組織

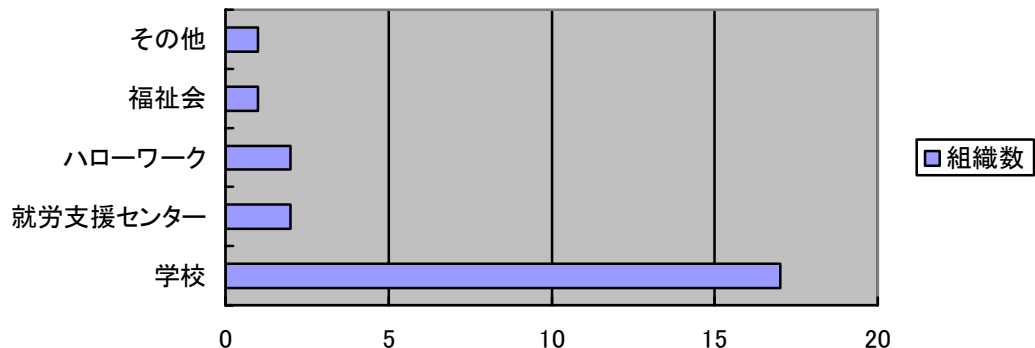
Q7(ウ) 関係諸機関等との連携の基盤となる組織があれば、お書き下さい。

a. 連携組織が「ある」と回答した学校 22校(28校のうち)

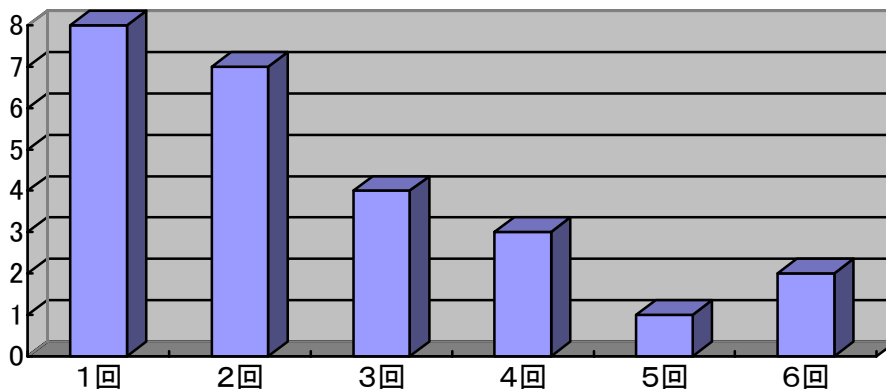
b. 連携組織の数 22組織

※1校で、複数の組織を挙げた場合あり。同一の組織を複数の学校が挙げた場合あり。

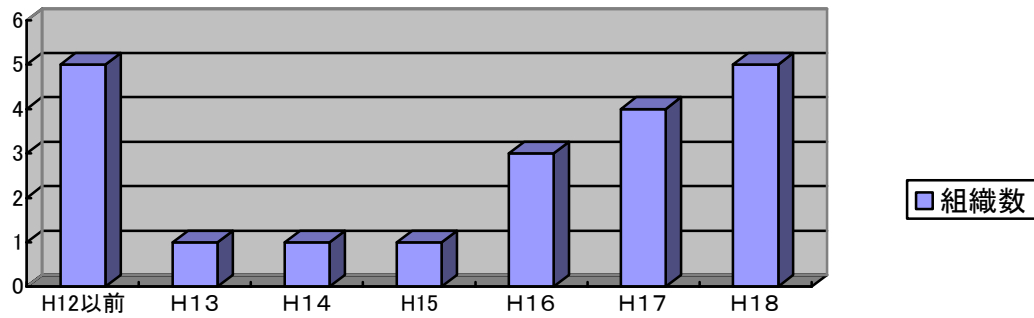
c. 連携組織の主体(事務局、主催者、など)



d. その組織の開催頻度



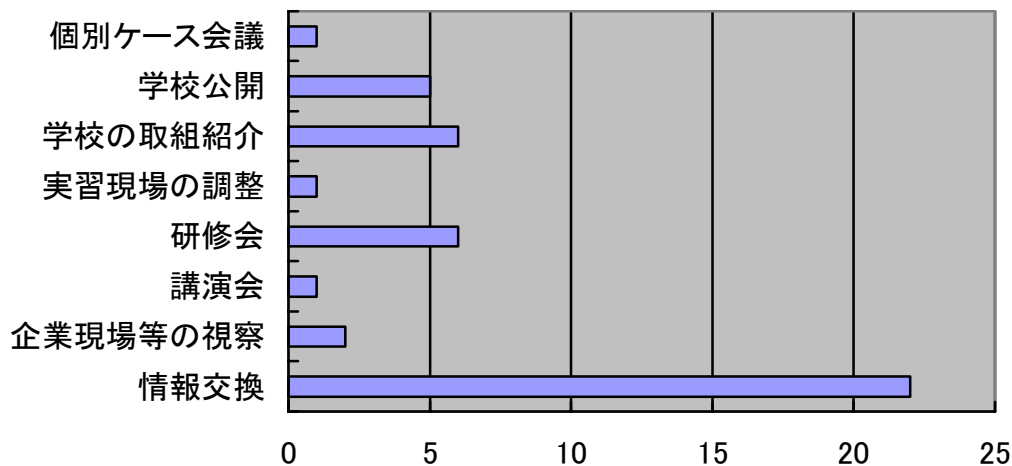
e. 発足年度



中には、

昭和62年に発足という歴史のある組織もあるが、ここ3年間に新たに発足した組織が多いことが分かる。各学校、各地域において、就労支援に関する連携の必要性が高まってきていることがうかがわれる。

f. 連携組織における協議等の内容



ほとんどの組織における中心的な内容は、参加しているそれぞれの機関同士の「情報交換」であった。このこと自体が「とても有意義である」と回答した学校も多かったが、「もう少し実質的な協議も行っていきたい」という課題も複数挙がってきている。実習先や就労先の開拓に直接つながっていくような協議の場ができていくことが望まれる。

学校が主体となった連携組織においては、「高等部の教育課程・進路状況の説明」「高等部の授業公開」「作業学習の公開」など、積極的に自校の取組や生徒の状況を紹介している例が多くなっている。就労支援機関や企業等に対する具体的な理解啓発の取組であり、とても重要な動きだと思われる。また、このような学校からの積極的な発信の取組は、自校の教職員全体や保護者等の意識改革の契機にもなるのではないかと。

V 研究の成果と今後の課題

1 作業学習における新しい作業種の導入で

今回のアンケート調査で、県内各養護学校においては、「作業学習」の位置づけやウエイトの置き方に差があること、また新しい作業種や地場産業を意識した作業種の導入には抑制的であることがわかった。「作業学習」の作業種は、「ものづくり」「製造」的なものが多いのに対して、実際の就労先では、「サービス業」が増加きていることも明らかになった。

一方、他都道府県では、ここ数年かなり積極的に新しい作業種を導入している例、一人一人の生徒がその特性や興味に応じて選択できるように多数の作業種を用意している例などが報告されている。

本調査研究委員会の中では、「新しい作業種の導入だけが、必ずしも有効な就労支援につながるわけではない」という議論もあった。しかし、社会情勢や産業構造の変化を踏まえ、各校において地域の特性や生徒の特性・興味等に合わせた新しい作業種の導入を検討することは有意義であると考えます。

その際の検討材料となるよう、2年目の研究で予定している他都道府県先進校の実践例に関する調査とその分析を進めていきたい。

2 進路に関する学習の充実

「作業学習」及び「産業現場等における実習」以外の進路に関する学習は、各校においてかなり活発かつ多様に取り組まれている。今後とも、こうした学習の意義が高等部内そして全校の教職員の間で十分に共有され、より組織的に取り組まれていくことが望まれる。

3 実習現場や就労先企業等の開拓

各校とも、生徒の特性や希望に合わせた実習先や就労先の開拓にさまざまな工夫と努力を積み重ねてきている。しかし、生徒一人一人の特性や希望等に合わせた新たな実習現場や就労先の開拓には、相当の困難があることがうかがわれる。

一方、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいた、ハローワークによる各企業に対する雇用促進指導はより徹底されてきていて、各企業は障害者雇用の一層の拡大に迫られている。しかし、多くの企業からは、「雇用するにもどんな障害者をどのように雇用し、どのような仕事をしてもらうか、がわからない」という声があがっている。また、障害者自立支援法の施行、県内各地における就労支援センターの開設など、障害者の就労支援にかかわる制度は大きく変わってきている。

これらのことを踏まえ、今後の実習先や就労先の開拓は、従来の工夫と努力に加えて、

- ・就労支援機関との連携を進める。

(就労支援センターやジョブコーチ等との在学中からの連携、など)

- ・「個別の移行支援計画」の作成と活用
- ・企業に対して、「養護学校での取組」や「生徒と仕事のマッチングのしかた・考え方」などをより具体的に紹介・説明していく。

(養護学校では、このような生徒たちが学んでいて、このような仕事ができる生徒がこれだけいる、ということをも PR していく。)

などの取組も合わせて進めていく必要があるのではないかと。

4 卒業後のアフターケア（追指導）

多くの学校において、卒業後3年間のアフターケア（追指導）が行われている。卒業後の適切なフォローが、ある卒業生の離職を防いだり、再就職への援助になったりしたケースも報告されている。しかし、全般的に見た場合、本県の課題である障害者の離職率減少に有効に機能しているとは言い切れないのではないかと考えられる。アフターケアにあたっている教職員自身がそのことを一番具体的に痛感しているようである。しかし、養護学校にどこまでのフォローができるのか、また学校はどこまでやるべきなのか、といった課題もある。養護学校としてのアフターケアをより拡充する、ということだけでなく、養護学校と地域の就労支援機関との実質的な連携を深め、卒業生に対する支援の担い手を養護学校から就労支援機関等へスムーズに移行していけるようなシステムを構築していくことが喫緊の課題なのではないかと考えられる。

また、離職率を考える際には、「手厚い支援で離職を防ぐ」という視点だけでなく、「一人一人の生徒と仕事・職場のマッチング」という視点をあらためて重視しなければならない。

5 養護学校間の連携

研究協力委員からの報告やアンケート調査によると、地域によっては、近隣の養護学校の進路担当者による連携会議などを実施している例もかなり増えてきている。そこでは、各校の進路指導の取組や進路指導の実績等についての情報交換がされていて、一定の成果を上げているようである。今後は、このような情報交換だけにとどまらず、学校間での実習先・就労先についての調整など、より実質的な協議ができる連携体制を構築していく必要がある。東京都では、都内をいくつかのブロックに分けた養護学校間の連携組織がすでに機能しているという。

本県でも、平成19年度に開設される「さいたま桜高等学園」「羽生ふじ高等学園」をはじめ、平成20年度開設予定の3つの高校内分校も巻き込んだ、特別支援学校間の連携組織を設立することが急務なのではないか。

6 関係諸機関との連携

研究協力委員からの報告やアンケート調査によると、ここ数年の間に、学校と関係諸機関が一堂に会し、連携を進めていく会議・協議の場が数多く誕生している。その主体は、ハローワークや就労支援機関であったり、各養護学校であったり、と様々であるが、その場での情報交換はとても有意義であると考えている学校がほとんどである。ただ、多くの場合、その会議は年数回の開催であったり、学校・関係諸機関それぞれの取組の紹介の若干の情報交換に終わっていたり、という現状である。アンケート調査からは、より実質的な協議（個々のケースについての実習先・就労先についての調整・開拓、など）ができるとよいというニーズが感じられる。上記「5 養護学校間の連携」と合わせて、より実質的な連携・協議の場を構築していく必要がある。

おわりに

以上のことを踏まえ、平成19年度（研究の2年目）は、

- ・他都道府県先進校（職業教育・移行支援等）の実践についての調査
- ・養護学校（平成19年度より「特別支援学校」）と就労支援センターやジョブコーチ等関係諸機関との連携のあり方（在学中からの連携、「個別の移行支援計画」の活用のしかた、など）の研究
- ・各校間の連携組織のあり方についての研究
- ・企業等に対する理解啓発資料の試作

などを行っていく予定である。

平成18年12月の国連総会において、「Convention on the Rights of Persons with Disabilities（障害のある人の権利に関する国際条約）」が採択された。その中には、

第27条（労働及び雇用）

- 1 締約国は、他の者との平等を基礎として、障害のある人の労働の権利を認める。この権利には、障害のある人にとって開かれたインクルーシブでアクセシブルな労働市場及び労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む。締約国は、特に次のことのための適切な行動（立法を通じたものを含む）をとることにより、雇用の過程で障害を持ったものを含む障害のある人のために労働の権利を保障し及び促進する。
 - a. ～ c.（略）
 - d. 障害のある人が、一般の技術指導計画、職業指導計画、職業斡旋サービス、職業訓練及び継続訓練を効果的に利用することを可能とすること。
 - e. 労働市場において障害のある人の雇用機会及び昇進を促進するための措置、並びに職業を求め、それに就き、それを継続し及びそれに復帰する際の支援を促進すること。
 - f.（略）
 - g. 公的部門において障害のある人を雇用すること。
 - h. 積極的差別是正措置、奨励制度その他の措置を含むことのある適当な政策及び措置を通じて、民間部門における障害のある人の雇用を促進すること。

以下、（略）

※現段階では、正式な日本語訳が出ていないため、仮訳である。

という規定がある。

また、中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会における「特別支援教育の現状と課題、改善の方向性（検討素案）」の中には、

【現状と課題】

2 課題

（盲・聾・養護学校）

- 卒業者の企業等への就職は依然として厳しい状況にあり、障害者の自立と社会参加を促進するため、企業や労働関係機関等との連携を図った職業教育や進路指導の一層の改善が求められている。

【改善の方向性】

1 (4) 職業教育等について

- 高等部の専門教科については、社会の変化や時代の進展、近年の障害者の就業状況などを踏まえ、必要な見直しを行うとともに、知識・技術の習得はもとより、実践的な活動を一層重視することを明確にする。
- 職業教育の実施に当たっては、企業関係者をアドバイザーとするなど、企業等との連携の下、外部人材を世局的に活用したより効果的な指導を進める。
- 生徒の卒業後の職業的な自立を促進するため、保護者や社会一般への理解啓発を一層進めるとともに、生徒が主体的に進路の選択・決定ができるよう、早い段階からの進路指導の充実を図る。

という記述がある。

さらに、本県の新しい5か年計画「ゆとりとチャンスの埼玉プラン」(平成19年～23年)においても、「障害者の就労支援の推進」が挙げられ、その戦略指標として、「民間企業の障害者雇用率 現状値：1.41%(平成17年)→1.8%(平成23年)」という数値目標が掲げられている。

養護学校の卒業生を含め、障害のある人の雇用を一層促進していくこと、そのために養護学校を含めた関係諸機関が一層の創意工夫をしていかなければならないことは、今や国際的・国民的要請であり、「障害のある人に対する生涯にわたる支援」と「ノーマライゼーション社会の実現」に不可欠のものである。

県内各養護学校においては、一人一人の生徒の社会的自立を実現するため、職業教育・移行支援の取組のさらなる充実・改善が図られている。本調査研究も、その一助となるように、精力的に二年目の研究を進めていきたい。

◇研究協力委員・担当所員

<研究協力委員>

県立行田養護学校	校長	新井 茂登
県立和光養護学校	教頭	益子 甲寿
県立本庄養護学校	教諭	井桁 幸雄
県立越谷西養護学校	教諭	小林 直紀
川越市立養護学校	教諭	中道 純子
県立羽生ふじ高等学園準備室	準備委員	羽山 史明
県産業労働部雇用対策課	主査	八木 秀一郎
目白大学教授	教授	松矢 勝宏

(スーパーバイザー)

<担当所員>

埼玉県立総合教育センター 特別支援教育担当	主任指導主事	櫻井 康博
	指導主事	清水 光雄 (～平成18年8月)
	指導主事	山本 典之 (平成18年9月～)
	指導主事	小池 八重子
	指導主事	山口 伸一郎

研究報告書 第308号

「養護学校における就労支援の在り方に関する調査研究」

～一般就労率100%を目指す高等養護学校開設を踏まえて～

平成19年3月発行（平成18年度）

編集・発行：埼玉県立総合教育センター 特別支援教育担当

〒336-8555 埼玉県さいたま市緑区三室1305-1

TEL 048（874）1221（代表）

048（874）1555（特別支援教育担当：直通）

FAX 048（810）1013