

教育現場をたずねて

～障害のある生徒たちの就業のいま～



NPO法人 **大阪障害者雇用支援ネットワーク**

目 次

はじめに	2
第1章 調査編 就労支援に関するアンケート調査	4
(1) 調査概要	4
(2) 調査結果	10
第2章 実践編① 学生を対象とした企業見学・実習の状況	49
(1) 企業見学会、講演会の状況・感想	51
(2) 短期実習の状況およびアンケート結果	57
(3) 長期実習の状況	61
第3章 実践編② 進路担当者向け研修の状況	65
第4章 障害のある生徒の就労支援のあり方 検討会	78
おわりに	84
参考資料	85

はじめに

学校教育法の改正により平成19年4月より障害のある生徒の一人ひとりの教育的ニーズに対応した特別支援教育が始まっている。全国すべての学校において障害の特性に応じ生徒一人ひとりの持てる力を高め、教育や生活での困難性を解決する適切な指導支援が求められている。特別支援教育の現場では個別の状況を勘案した「個別の教育支援計画」を策定し、卒後の社会参加を見据えた「個別の移行支援計画」へと繋いでいくものとされる。しかしながら、特別支援学校在籍の障害のある生徒の進路状況は卒業生の約6割が福祉施設等へと流れ、一般企業への就業は22.7%（平成18年3月実績）と低迷している。特別支援教育の現場では、卒後の豊かな社会参加にむけてのさまざまな取り組みがされているものの残念ながら卒後の一般就業に向けての支援には大きな課題があると言える。

一方、大阪府内の障害のある生徒の高等教育の実態として、高等学校における知的障害のある生徒の学習機会の充実を図るため、平成18年から特別支援学校高等部以外に自立支援推進校として府立9校、市立2校に「知的障がい生徒自立支援コース」が設置されている。さらに、特別支援学校に在籍しながら共生推進教室を設置し、普通高校で学ぶ共生推進校など他府県には見られない取り組みがある。その上、定時制高校や高等専修学校、専攻科、私立高校、短大などにも多数の知的や発達障害のある生徒の在籍があり、高等教育における障害のある生徒の実態は多様な状況を示している。このように高等教育の選択肢が豊富であることは、障害のある生徒や家族にとって望ましいことであるが、現時点では卒業後の社会参加にまで多くの選択肢が用意されている状況とは言い難い。支援学校以外の進路指導の状況は、教職員の障害に対する専門知識や特性に応じた配慮、進路段階での就業支援に関する知識などノウハウの蓄積も無いまま手探り状態である。障害のある生徒本人にしても、作業体験、就業体験の機会もなく働くことのイメージを持たないまま卒業後の進路指導へと進むことになる。本人の就業準備性は低く、その結果スムーズに一般就業に繋がるケースは少ない。

当NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークでは、平成16年より「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」を大阪府から受託して実施している。一般企業での就業体験（インターンシップ）を通じて職業技能習得を図る実践コースを展開しており、21年度からは特別支援学校高等部の3年生のみ10月より利用できるが、その他の高等学校在籍者は、卒業時期のみの利用に限られ、現時点では在学生にとってあまり有効な支援策とは言えない。

そのような実情を踏まえ、当NPO法人では平成20年度より障害のある人の職場実習支援として「障害のある学生のインターンシップ」を立ち上げ、独自の取り組みとして行っている。高等専修学校や普通高校、短大、大学などの在籍者で就業体験のない学生を対象に、インターンシップとして短期の企業体験を実施するとともに、学校の進路担当者や家族に対して進路研修会を実施してきた。

このたび文部科学省から「発達障害を含む特別支援教育におけるNPO等活動体系化事業」として本調査研究事業を受託した。

上記のことを踏まえ、本研究は「障害のある生徒の就労支援のあり方調査研究」として以下の項目で調査研究を行うこととする。

1) 在校生を対象とした企業体験

特別支援学校以外の学校在籍の生徒・学生で就業体験のない人を対象に短期（5日程度）、長期（1ヶ月程度）の企業体験メニューを用意し、体験後の就業意識の変化などその成果を検証する。また、事前に、生徒や家族、進路担当者に対して、実際に障害のある人が働く現場を見学する「企業見学会」と「就業支援に関する研修会」を開催し、就業する意味や支援のあり方、社会資源との連携の必要性などを伝えていく。

2) 進路担当者を対象とした研修会

高等学校、特別支援学校、専修学校を対象に障害のある生徒の就労支援に関するスキルアップ研修及び情報交換会を開催する。

3) 高等学校を対象としたアンケート調査

特別支援学校を含む高等学校を対象に、「個別の教育支援計画」に則った進路指導、就業支援の状況、地域社会資源との連携などを調査し、課題を明らかにするとともに一般就業に繋がる支援のあり方を探る。

4) 支援のあり方検討会

上記1)から3)での結果を踏まえ、運営協議会（専門委員会）を開催し、今後の特別支援教育の中で学生・生徒の個々の特性や状況に合わせた個別支援計画を軸に、卒後の移行支援として一般就業に向けた進路指導・就業支援のあり方を模索し、学校と周辺地域の社会資源との連携など学校を中心にした地域社会における支援システムのあり方を検討し、報告書にまとめることとする。

今回当研究事業を行うに際して、企業サイド、就業支援サイド、教育サイド、さまざまな方々にご協力いただいた。

(株)ニッセイ・ニュークリエーション常務取締役益永剛氏には企業見学のご協力を、(株)ダイキンサンライズ摂津代表取締役社長應武善郎氏、取締役工場長後藤金丸氏には進路指導者研修会の会場を提供していただき、企業見学等研修にご協力いただいた。(株)エルアイ武田事業推進室部長大森千恵氏には、企業の視点で働く意味のご講義をいただいた。

また事業所の皆様方には日頃の雇用推進とともに、今回の研究事業にも企業体験の場として学生を受け入れていただいた。ご協力に対し重ねてお礼を申し上げたい。

進路指導者研修会の講師としては、大阪労働局障害者雇用対策班長渡邊和江氏、大阪障害者職業センター上席障害者職業カウンセラー新谷正樹氏、すいた障害者就業・生活支援センターセンター長井上正治氏、大阪市職業リハビリテーションセンター第一指導係長岡本忠雄氏、NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワークJ S N門真所長金塚たかし氏にご講義いただいた。参加者同士で想いの確認のできる研修会をすることができた。

最後に、ご多忙にもかかわらず専門委員会のメンバーとしてご参画いただいた各界の委員の皆様方に心よりお礼を申し上げたい。また事務局としてそれぞれの立ち位置から意見を出し合い、アンケート調査集計並びに原稿執筆に尽力いただいた事務局スタッフの皆様には心よりの感謝の意を表したい。業務の傍らで時間を割き、協力して頂いた熱意に深甚よりお礼を申し上げたい。

この調査研究は小さなひとつの試みであるが、これらをきっかけとして障害のある生徒に対する教育支援のさらなる広がりを期待するものである。

第1章 調査編 就労支援に関するアンケート調査

(1) 調査概要

1. 調査の目的

高等学校や高等専修学校等における障害のある生徒に対して、就労支援のノウハウの蓄積は十分ではなく手探りの状態で支援をしている進路担当者や保護者は多い。生徒についても、最近は発達障害など社会環境に対する適応が苦手な生徒の存在も指摘されてきており、支援が必要な状況にある上、生徒自身も就業体験の機会は少なく、就職活動に対して不安な部分も大きい。本事業については、就労支援に関するノウハウや情報を持っている特別支援学校の状況も含め、就労に向けたノウハウの提供にむけた調査研究事業を行う。

調査については、発達障害など特別に支援が必要とされる生徒も含めた障害のある生徒に対する在学時の就労支援ノウハウの提供および情報共有にむけてどのような支援やサポートが必要か、それに向けたネットワークの構築について調べる。

2. 調査年月日

平成21年12月～22年1月

3. 調査の対象

大阪府内の公立高等学校、私立高等学校、特別支援学校、高等専修学校 338校

4. 調査内容

基本的な調査項目についてはほぼ共通ではあるが、学校によって実施体制（多部制・4年制等）が異なるため、対象ごとにアンケート用紙を作成。（アンケート用紙は参考資料参照）

- ・ 基礎情報（設置主体、課程）
- ・ 生徒の状況（生徒数、卒業者数・就職者数、障害のある生徒の状況等）
- ・ 学校のカリキュラムや就労支援体制について
- ・ 各関係機関等との連携状況について
- ・ 生徒に対する支援計画の作成について
- ・ 進路指導・就職担当者の状況および研修の実施状況について

(1) 調査項目の設定について

なお、設問に出てくる項目や設問の定義については下記の通りとしている。

「障害のある生徒」：障害者手帳等を持っている生徒および、発達障害などを含め手帳は有さないが保護者から申告があり、特別に支援が必要とされる生徒。

5. 調査結果概要

(1) 調査票回収状況

	配布数 (A)	回答数 (B)	回答率 (B/A)
全体	338	118	34.9%
全日制	254	74	29.1%
定時・多部制	27	7	25.9%
通信制	1	1	100%
高等専門	1	1	100%
特別支援	32	23	71.9%
高等専修	24	12	50%

(2) 全体の概要

<学校の基礎情報>

1 学年あたりの生徒数の主な状況

		生徒数規模	障害のある生徒が いる学校	障害のある生徒数
高等学校	全日制	200~400 名中心	49/83 校 (59%)	15 名未満 (1~4 名が中心)
	その他	200 名未満中心		
特別支援学校		100 名未満中心	23/23 (100%)	全員
高等専修学校		200 名未満中心	7/12 (58.3%)	50 名未満 (1~4 名が中心)

※ 高等学校その他：定時制・多部制・通信制・高等専門学校。

※ 上記は 1 学年あたりの人数。

規模数としては、全日制の高等学校が 1 学年あたりの生徒数が多かったが、障害のある生徒の回答割合については、高等学校と高等専修学校の割合はほぼ同じ状況であった。1 学年あたりの障害のある生徒の状況についても、若干、高等専修学校のほうが規模が大きかったが、5 名未満と回答する状況が多かった。なお、高等学校、特別支援学校、高等専修学校とも手帳を有さないが障害がある生徒がいると答える所もあり、そのような生徒も含めて対応している状況が分かった。

また、生徒に対する就労支援については、3 年次が中心であったが、学校によっては 1 年生の時から実施している所もあった。

<障害のある生徒の就労支援の状況>

障害のある生徒がいる所のみを対象に支援の状況について調査をしたところ、主には下記の特徴があった。

	高等学校（49校）	特別支援学校（23校）	高等専修学校（7校）
卒業者数規模 （H20）	100～300名中心	100名未満 （50名未満中心）	100名未満中心
うち障害者数	10名未満	30～60名中心	15名未満
就職者数（H20）	1～9名及び 50～99名中心	10名未満中心	10名未満中心
うち障害者数	5名未満	10名未満中心	10名未満
就労移行率（H20）	23.4%	14.4%	30.3%
障害のある生徒を 対象とした特別な 支援を行っている	13（26.5%）	23（100%）	5（71.4%）
職場開拓を行って いる	34（69.4%）	21（91.3%）	7（100%）
アフターフォローを行って いる	10（20.4%）	23（100%）	5（71.4%）
就労に関する学習 がある	38（77.6%）	19（82.6%）	7（100%）
資格取得ができる	24（49%）	4（17.4%）	7（100%）
連携が強い機関	校内の先生/ハローワーク/ 家族	校内の先生/家族/ハロー ワーク	家族/校内の先生/ハロ ーワーク・支援センター
連携が弱い機関	入学前の学校/地域住 民/支援センター	地域住民/入学前の学 校	他の学校/地域住民
教育支援計画の作 成をしている	6（12.2%）	23（100%）	0（0%）
移行支援計画を作 成している	3（6.1%）	18（78.3%）	0（0%）
障害のある生徒の みを対象とした進 路担当がいる	13（26.5%）	—	3（42.9%）
就労支援に関する 研修の受講経験が ある	31（63.3%）	21（91.3%）	7（100%）

- ・ 卒業者数の規模について年度ごとによって異なるが、20年度の状況を掲載。
- ・ 就職者数についても20年度の状況を掲載。高等学校については幅広分布があり1～9名と50～99名の数が多く1～99名の間での分布があった。
- ・ 就労移行率については、20年度における障害のある生徒についての「卒業者総数」と「就職者総数」で計算。

- ・ 生徒に対する就労支援の内容としては「面接指導」、「求人 の提供」、「就労移行に向けた他機関との連携」を3年次に行うことが中心。
- ・ 職場開拓の中心は直接会社に訪問、または、ハローワークに行くことが中心。
- ・ アフターフォローの期間は1~3年が中心。支援学校は5年など長期間にわたってフォローをしている所も多くある。
- ・ 就労に関する学習は全体の81%が実施。主な内容としては「面接の受け方」、「履歴書の書き方」が中心。
- ・ 資格取得については、全体の44.3%ができる。主には情報処理、事務関係の資格が中心。
- ・ 個別の教育支援計画については全体の36.7%が作成していると答える。作成しているところのうち高等学校の作成率は5割以上で実施は100%。支援学校は100%作成・実施。主な課題点は「計画に関すること」、「生徒自身に関すること」、「家族や地域に関すること」が中心。
- ・ 個別の移行支援計画については全体の26.6%が作成していると答える。作成しているところのうち高等学校の策定率は6割以上で実施は6割以上。主な課題点は「計画に関すること」、「他機関との連携に関すること」、「生徒自身に関すること」、「家族や地域に関すること」が中心。
- ・ 進路担当職員については、高等学校・特別支援学校は5~14名程度、高等専修学校は5名未満が中心。就職担当者については5名未満が中心。常勤職員数は高等学校が40~69名、特別支援学校は40~69名と100~149名、高等専修学校は20名未満が中心。職員の異動は9割以上があり、うち7割が不定期にある。引継ぎにおいて中程度以上の連携が取れているのが8割以上。
- ・ 就労支援に関する研修については全体の74.7%があると答える。主な内容については「他機関との連携方法に関すること」、「政策や制度に関すること」、「指導方法や指導事例に関すること」が中心。受けた内容については「指導方法や指導事例に関すること」、「他機関との連携方法に関すること」が多かった。

【その他課題点について】

(高等学校)

- ・ 学校によって情報の入手状況や対応方法に差がある。
- ・ 障害について企業への理解を求めたい。
- ・ 保護者への理解や認識について
- ・ 特別支援学校との連携を希望したい
- ・ 企業情報（実習や雇用先等）がほしい。
- ・ 相談窓口が分からない
- ・ 障害のある生徒数が少ないので取り組みづらい。
- ・ 知的障害・発達障害への対応について。卒業後の進路先の充実。
- ・ 人手が足りないので生徒にじっくり向き合えない。 など

(特別支援学校)

- ・ 障害に対する理解を社会や企業に求めたい。
- ・ 就職希望者が少ないので、就労希望者以外の人に対する対応策も充実してほしい。
- ・ 生徒数の増加による対応の難しさ。他機関との連携の希望。
- ・ 生徒が就労のレベルにない（能力的や意欲において） など

(高等専修学校)

- ・ 福祉に関する制度やしくみがわからない。窓口がわからない。
- ・ 障害のある生徒に対して専門的なアプローチや指導ができていない。
- ・ 障害を認知していない生徒の就労支援をどうすればよいのか。
- ・ 障害に対する保護者への理解や認識をどうするか。
- ・ 卒業後の受け入れ先を増やしてほしい など

全体として、就職に対する学習や指導は行っているが、それぞれに特色があった。

高等学校については、障害のない生徒と同様に職場開拓などの実施をしていたり、学校によっては資格取得なども可能ではあるが、支援計画の作成がほとんどの学校で実施していない、就職後のアフターフォローや障害者就業・生活支援センターとの連携があまりないこともあり、障害のある生徒に特化した形での支援は弱い傾向にある。

特別支援学校は就職に向けた取組みを充実して行っており、支援計画の作成・実施も行っている。また、卒業後のアフターフォローや障害者の支援機関との連携も取っている。全体的な職員数は多いが、進路担当者や就職担当者数は高等学校と同程度である。

高等専修学校は、全体数が少ないので、必ずしもそうであるとは言えないが、高等学校に比べると障害のある生徒に対する特別な支援を実施している割合が高く、卒業後のアフターフォローや支援機関との連携も取れているが、支援計画の作成などは行っていない。ただ、支援計画の作成について平成 19 年 4 月に文部科学省より「特別支援教育の推進について」通知があったが、高等専修学校は高等学校、特別支援学校のように支援計画の作成が法律上規定されていないこともあり、各校に通知が行っていないという状況が一方であることも影響している。それ以外の点では、他校と比べると資格取得にも力を入れたり、研修にも積極的に参加している状況がうかがえる。ただ、全体的な職員数は少なく、進路担当者や就職担当者が兼務しているような状況にある。

就職率で見ると、就労支援に対する取組みが充実している特別支援学校が高等学校や高等専修学校と比べると低い傾向にあるが、他の 2 校と比べても障害のある生徒数が多いことと、重度の障害がある生徒も含まれていることもあるからではないかと推察される。同等規模の高等学校および高等専修学校を比較してみると、高等専修学校の数が少ないので正確ではないが、高等専修学校のほうが就職率が高い傾向にあり、高等学校よりも障害のある生徒に対する支援策やフォローを実施している結果が現れているのではないだろうか。

課題点についても、企業情報や卒業後の支援について課題をあげているところが多いが、

学校の状況や特色によって特徴が出ている。

高等学校は総生徒数に占める、障害のある生徒の割合が低いことから、特化した取り組みが出来ないということもあり、障害のある生徒に対する就労支援のしくみや制度について、情報やノウハウが少ない。また、保護者からの障害に関する情報をうまく聞き出せない等保護者も含めた障害に関する理解についても課題に挙げている。

特別支援学校は情報やノウハウの面に関しては他の2校と比べても課題とあげている件数は少ないが、多様な障害を受け入れていることもあり、就職が困難だと思われる障害のある生徒に対しての今後の進路などについて課題を感じているケースが多かった。また、生徒数が多くなっている現実もあり、生徒への指導に集中できないといった意見も上げられていた。

高等専修学校については、高等学校同様、情報やノウハウが少ないと上げている所が多かった。他には障害の認知ができていない生徒にどうアプローチをしていけばよいのか、保護者が過大な期待をもっているまたは逆に、就職はできないと思っている等で保護者との認識のズレなども課題とあげている所があった。障害の有無にかかわらず就労意識をどうするのかといった意見もあり、就労意欲という点で全体的に課題を感じている状況もうかがえた。

(2) 調査結果（実施したアンケートについては参考資料を参照）

問1 調査対象となった学校の概要

(1-1) 学校の種類と教育課程

表1-1 教育課程の種類

単位：校

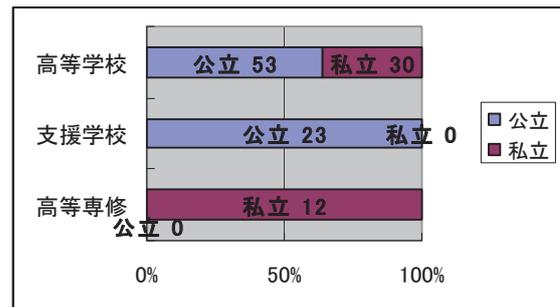
		件数		%	
高等学校	全日制	74		83	
	定時制	4			
	通信制	1			
	多部制	I・II部	2		
		III部	1		
高等専門	1				
支援学校		23		19.5	
高等専修学校		12		10.2	
合計		118		100.0	

(1-2) 設置主体

表1-2 設置主体

単位：校

	公立	私立	合計
高等学校	53	30	83
支援学校	23	0	23
高等専修	0	12	12
合計	69	49	118



(1-3) 特別支援教育の実施

※ 高等学校のみ対象

表1-3-1 特別支援学級の有無

	件数	%
ある	7	8.4
ない	76	91.6
合計	83	100.0

表1-3-2 学級の種類

単位：校

	件数	%
自立支援推進校	7	100.0
共生推進校	0	0.0
その他	0	0.0
合計	7	100.0

回答をえた高等学校83校のうち7校において、自立支援推進校を設置しているとの回答をえた。このことは、大阪府内にある自立支援推進校11校のうち今回の調査では7校から回答を得ることができたということになる。

高等学校では83件中53件（63.9%）が公立の学校であり、残り30校（36.1%）が私立の学校となった。支援学校は23校（100%）が公立の学校であった。高等専修学校については、100%私立の学校であった。

問2 生徒数と障害者数

(2-1) 在籍者数

表2-1-1 1年生の在籍者数

	1- 49人	50- 99	100- 199	200- 299	300- 399	400- 499	500- 599	600- 699	無記入	合計
高等学校	3	5	8	31	25	3	2	2	4	83
支援学校	13	10	0	0	0	0	0	0	0	23
高等専修	2	6	1	2	0	0	0	0	1	12
合計	18	21	9	33	25	3	2	2	5	118

表2-1-2 2年生の在籍者数

	1- 49人	50- 99	100- 199	200- 299	300- 399	400- 499	500- 599	600- 699	無記入	合計
高等学校	4	3	6	12	29	23	1	3	2	83
支援学校	0	20	3	0	0	0	0	0	0	23
高等専修	1	4	5	2	0	0	0	0	0	12
合計	5	27	14	14	29	23	1	3	2	118

表2-1-3 3年生の在籍者数

	1- 49人	50- 99	100- 199	200- 299	300- 399	400- 499	500- 599	600- 699	無記入	合計
高等学校	4	5	3	19	30	16	2	1	3	83
支援学校	0	19	4	0	0	0	0	0	0	23
高等専修	4	5	1	2	0	0	0	0	0	12
合計	8	29	8	21	30	16	2	1	3	118

(2-2) 障害のある生徒のうち手帳を有する生徒数と有さない生徒数

○手帳を有する障害のある生徒数

表2-2-1-1 手帳を有する障害のある生徒数(1年生)

	1-4	5-9	10-14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-	合計
高等学校	17	2	1	0	0	0	0	0	0	20
支援学校	1	2	2	2	3	1	2	7	3	23
高等専修	2	2	0	1	0	0	0	0	0	5
合計	20	6	3	3	3	1	2	7	3	48

表2-2-1-2 手帳を有する障害のある生徒数(2年生)

	1-4	5-9	10-14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	合計
高等学校	27	2	0	0	0	0	0	0	29
支援学校	2	1	0	3	5	3	6	3	23
高等専修	4	0	1	0	1	0	0	0	6
合計	33	3	1	3	6	3	6	3	58

表2-2-1-3 手帳を有する障害のある生徒数(3年生)

	1-4	5-9	10-14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	合計
高等学校	29	3	0	0	0	0	0	0	32
支援学校	3	0	2	2	2	2	8	4	23
高等専修	3	2	2	0	0	0	0	0	7
合計	35	5	4	2	2	2	8	4	62

○手帳を有さない障害のある生徒数

表2-2-2-1 1年生

	1-4人	5-9人	10-人	合計
高等学校	11	4	0	15
支援学校	5	0	0	5
高等専修	3	1	1	5
合計	19	5	1	25

表2-2-2-2 2年生

	1-4人	5-9人	10-14人	20-人	合計
高等学校	12	1	1	0	14
支援学校	3	0	0	0	3
高等専修	1	0	0	2	3
合計	16	1	1	2	20

表 2-2-2-3 3年生

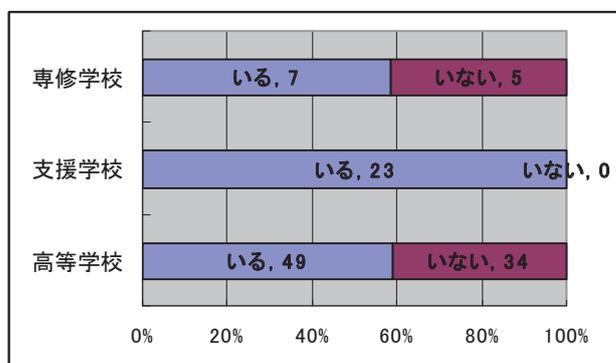
	1-4人	5-9人	10-人	合計
高等学校	12	2	0	14
支援学校	3	0	0	3
高等専修	4	0	1	5
合計	19	2	1	22

すべての種類の学校において、手帳を有さない障害のある生徒がいた。

高等学校では、1年生が最大8人・最小1人となり、2年生が最大11人・最小1人、3年最大数6人・最小1人となった。支援学校では1年生が最大4人・最小1人、2年生最大と最小2人、3年生最大2人と最小1人となった。高等専修学校では、1年生が最大49人・最小2人、2年生最大40人・最小2人、3年生最大28人・最小2人となった。

○障害のある生徒がいる学校数

	アンケート全体(A)	障害のある生徒がいる学校 (B)	% (B/A)
高等学校	83	49 (62.0%)	59.0
支援学校	23	23 (29.1%)	100
高等専修	12	7 (8.9%)	58.3
合計	118	79 (100.0%)	66.9



今回回収ができた学校118校のうち79校に障害のある生徒がいるという結果がでた。

今回の調査では高等学校では、59.0%の学校が障害がある学生が在籍しており、高等専修学校では、58.3%の学校に障害がある生徒が在籍している結果になった。

※以下の問いは、障害のある生徒がいるところのみの集計

(2-3) 障害のある生徒の就労支援の実施状況

表2-3-1 1年生

単位：校

	1-9人	10-19	30-39	50-59	60-69
高等学校	8	0	0	0	0
支援学校	6	0	1	1	3
高等専修	2	1	0	0	0
合計	16	1	1	1	3

表2-3-2 2年生

単位：校

	1-9人	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59
高等学校	11	0	0	0	0	0
支援学校	7	4	1	1	3	1
高等専修	3	0	1	0	0	0
合計	21	4	2	1	3	1

表2-3-3 3年生

単位：校

	1-9人	10-19	20-29	40-49	50-59
高等学校	0	0	0	0	0
支援学校	11	3	2	3	1
高等専修	3	3	0	0	0
合計	31	6	2	4	1

問3 就職状況

(3-1) 卒業者と就職者数

○卒業者数

表3-1-1 卒業者総数 (20年度)

単位：校

	1-49人	50-99	100-199	200-299	300-399	400-499	500-599	600-699	無記入	合計
高等学校	1	1	13	16	5	2	2	1	8	49
支援学校	17	4	0	0	0	0	0	0	2	23
高等専修	2	3	1	0	0	0	0	0	1	7
合計	20	8	14	16	5	2	2	1	11	79

表3-1-2 うち障害のある生徒

単位：校

	1-4人	5-9	10-14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-
高等学校	18	3	0	0	0	0	0	0	0
支援学校	2	2	1	2	2	4	4	3	1
高等専修	3	2	1	0	0	0	0	0	0
合計	23	7	2	2	2	4	4	3	1

表3-1-3 卒業生総数（19年度）

単位：校

	1-49 人	50- 99	100- 199	200- 299	300- 399	500- 599	600-699	無記入	合計
高等学校	0	2	13	14	8	3	1	8	49
支援学校	20	2	0	0	0	0	0	1	23
高等専修	2	2	2	0	0	0	0	1	7
合計	22	6	15	14	8	3	1	10	79

表3-1-4 うち障害のある生徒

単位：校

	1-4人	5-9	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-
高等学校	15	1	0	0	0	0	0	0
支援学校	1	4	0	1	5	4	5	2
高等専修	3	3	0	0	0	0	0	0
合計	19	8	0	1	5	4	5	2

表3-1-5 卒業生総数（18年度）

単位：校

	1-49 人	50- 99	100- 199	200- 299	300- 399	400- 499	500- 599	600- 699	無記入	合計
高等学校	0	2	11	15	9	1	0	3	8	49
支援学校	17	4	0	0	0	0	0	0	2	23
高等専修	2	2	2	0	0	0	0	0	1	7
合計	19	8	13	15	9	1	0	3	11	79

表3-1-6 うち障害のある生徒

単位：校

	1-4	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59
高等学校	16	0	0	0	0	0
支援学校	2	2	3	3	7	4
高等専修	5	1	0	0	0	0
合計	23	3	3	3	7	4

○就職者数

表 3-1-7 就職者数 (20 年度)

	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-99	100-149	150-199	200-	無記入	合計
高等学校	9	5	4	3	3	9	2	1	1	12	49
支援学校	12	3	0	0	0	0	0	0	0	8	23
高等専修	3	0	1	1	0	1	0	0	0	1	7
合計	24	8	5	4	3	10	2	1	1	21	79

表 3-1-8 うち障害のある生徒 (平成 20 年度)

	1-4人	5-9	10-14	15-19
高等学校	10	0	0	0
支援学校	6	7	2	1
高等専修	3	1	0	0
合計	19	8	2	1

表 3-1-9 就職者数 (19 年度)

	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-99	100-149	150-199	無記入	合計
高等学校	10	6	2	4	3	9	2	2	11	49
支援学校	13	3	0	0	0	0	0	0	7	23
高等専修	2	1	0	2	0	1	0	0	1	7
合計	25	10	2	6	3	10	2	2	19	79

表 3-1-10 うち障害のある生徒 (平成19年度)

	1-4人	5-9	10-14
高等学校	6	0	0
支援学校	8	4	3
高等専修	4	0	0
合計	18	4	3

表 3-1-11 就職者数 (18 年度)

	1-9人	10-19	20-29	30-39	40-49	50-99	100-149	150-199	無記入	合計
高等学校	8	7	1	4	4	9	2	2	12	49
支援学校	13	3	0	1	0	0	0	0	6	23
高等専修	1	2	0	1	0	1	1	0	1	7
合計	22	12	1	6	4	10	3	2	19	79

表 3-1-12 うち障害のある生徒（平成18年度）

	1-4 人	5-9	10-14	15-19	30-39
高等学校	3	0	0	0	0
支援学校	8	5	2	1	1
高等専修	3	1	0	0	0
合計	14	6	2	1	1

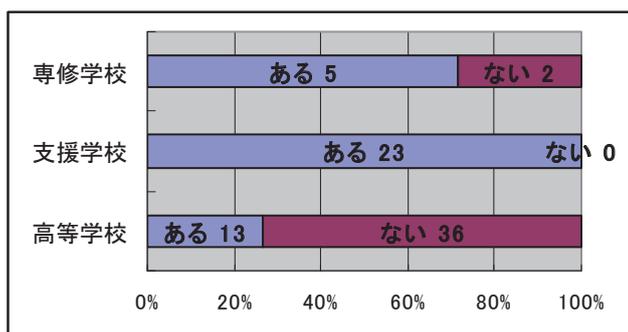
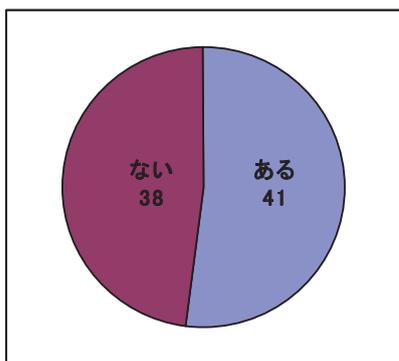
（3-2-1）障害のある生徒のみに対する就労支援の有無

表 3-2-1 就労支援の有無

	件数	%
ある	41	51.9
ない	38	48.1
合計	79	100.0

表 3-2-2 特別な就労支援の有無

	ある	ない	合計
高等学校	13	36	49
支援学校	23	0	23
高等専修	5	2	7
合計	41	38	79



障害のある生徒に対してのみ実施する就労支援の有無は、高等学校では49校中13校（26.5%）の学校でのみ実施されており、高等専修学校では7件中5件（71.4%）の実施となっている。

障害のある生徒のみに実施している就労支援の具体的内容は、「就労体験実習」「特例子会社や卒業生の就労先への見学会」、「大阪府若者サポートステーションや障害者就業・生活支援センター、ハローワークなど外部の支援機関との連携」をあげている。

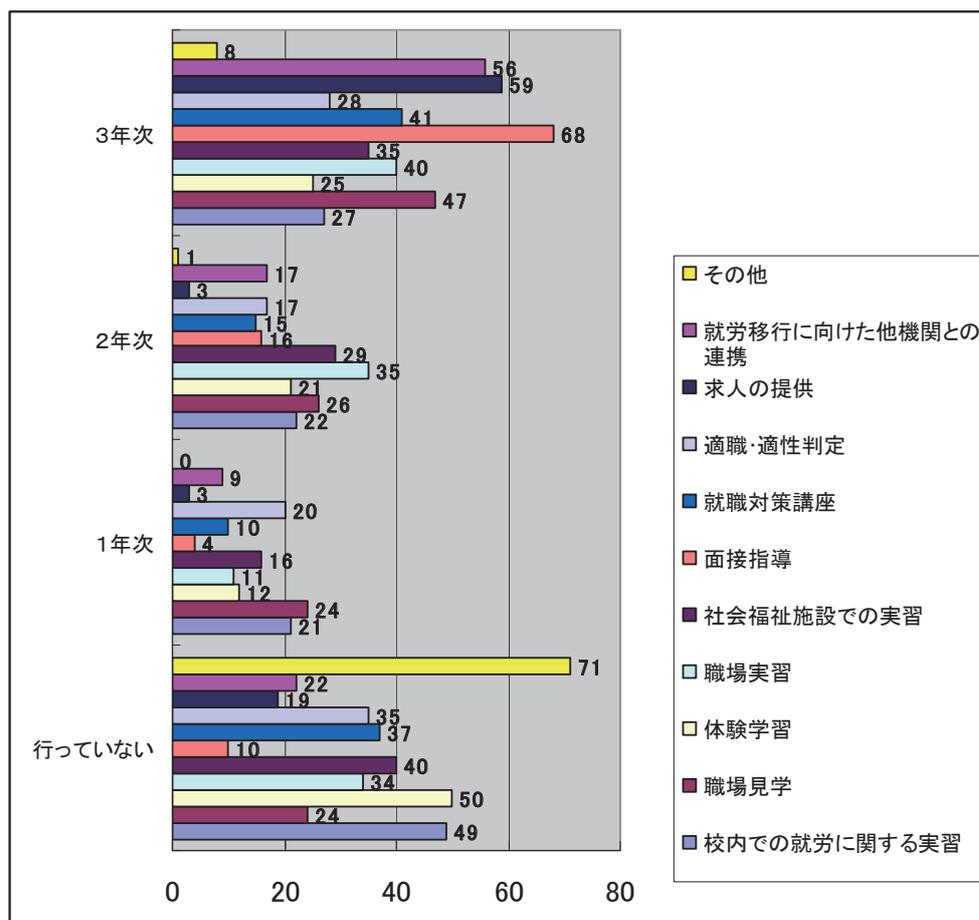
高等専修学校の具体的内容は、職場見学や職場実習、「3年生や保護者に対しては4月より、毎月施設や会社見学を実施している。生徒に対しては、職場体験やインターンシップに参加している」、「平成19年より総合教育学科（特別支援教育）を設立し、入学してくる障害のある生徒一人ひとりに応じた教育をしている。その中で“就労できる力を養っている。又、平成22年より「働く」を学ぶ総合キャリア学科（専門課程）を設立しより深く“就労できる力”を養う予定である。」との回答を得た。

問4 就労支援の実施状況

表4-1 各就労支援の実施学年

単位：校

	行っていない	1年次	2年次	3年次
校内での就労に関する実習	49	21	22	27
職場見学	24	24	26	47
体験学習 (体験学習とは、職場での一日以内の活動)	50	12	21	25
職場実習 (職場実習とは、職場での二日以上活動)	34	11	35	40
社会福祉施設での実習	40	16	29	35
面接指導	10	4	16	68
校外の就職対策講座等の紹介 ex)模擬面接、マナー講座などの参加	37	10	15	41
適職・適性判定	35	20	17	28
求人提供	19	3	3	59
就労移行に向けた他機関との連携	22	9	17	56
その他	71	0	1	8



○学校における就労支援の実施状況

表 4-2 各就労支援の実施数

	高等学校	支援学校	高等専修
校内での就労に関する実習（校内実習）	16	12	2
職場見学	35	16	4
体験学習	16	9	4
職場実習	21	19	5
社会福祉施設での実習（施設実習）	13	22	4
面接指導	43	20	6
校外の就職対策講座等の紹介	25	13	4
適職・適性判定	32	6	6
求人提供	40	13	7
就労移行に向けた他機関との連携	29	23	5
職場開拓	34	21	7
卒業後の支援（アフターフォロー）	10	23	5
就労に関する学習	38	19	7

問 4 以降の設問にある「職場開拓」、「卒業後の支援（アフターフォロー）」、「就労に関する学習」の状況も含めて比較する。

高等学校で最も実施されている就労支援は「面接指導」43校（87.8%）であり、「卒業後の支援」10校（20.4%）があまり実施されていない。一方、支援学校では「卒業後の支援」23校（100%）・「他機関との連携」23校（100%）の実施となっており、「適職・適性判定」6校（26.1%）があまり実施されていない。高等専修学校では、「職場開拓」7校（100%）、「就労に関する学習」7校（100%）、「求人提供」7校（100%）の実施となっている。

○就職移行率

平成20年度 障害のある生徒の就労移行率

※有効回答数71校、無効回答8校

	障害のある卒業生総数 (A)	就職者総数 (B)	移行率 (B/A×100)
総数	733人	115人	15.7%
高等学校	47人	11人	23.4%
支援学校	653人	94人	14.4%
高等専修	33人	10人	30.3%

平成19年度 障害のある生徒の就労移行率

※有効回答数70校、無効回答9校

	障害のある卒業生総数 (A)	就職者総数 (B)	移行率 (B/A×100)
総数	692人	86人	12.4%
高等学校	34人	7人	20.6%
支援学校	635人	71人	11.2%
高等専修	23人	8人	34.8%

平成18年度 障害のある生徒の就労移行率

※有効回答数67校、無効回答12校

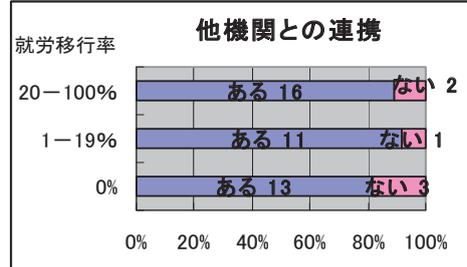
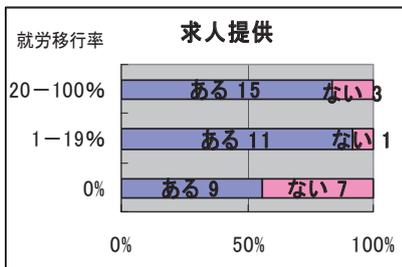
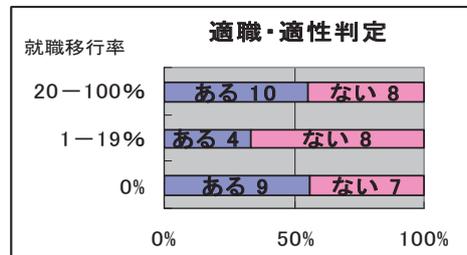
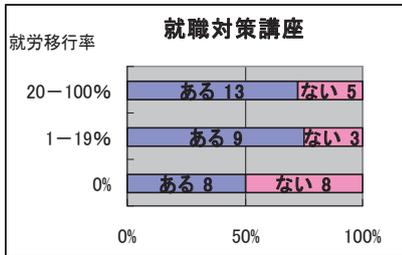
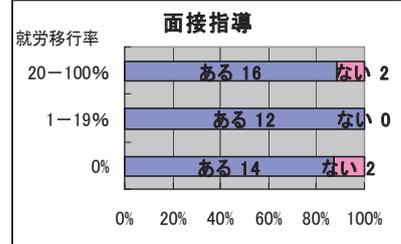
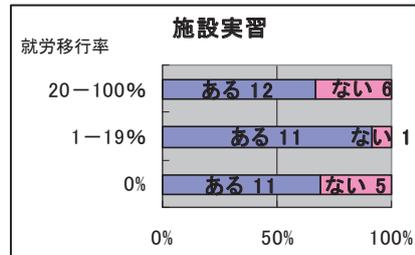
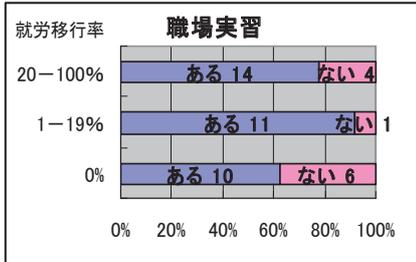
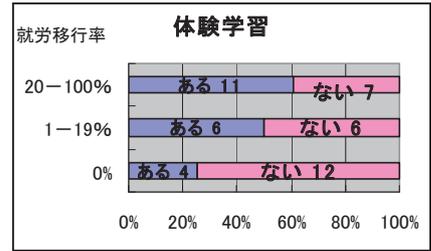
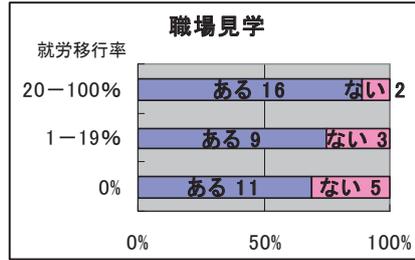
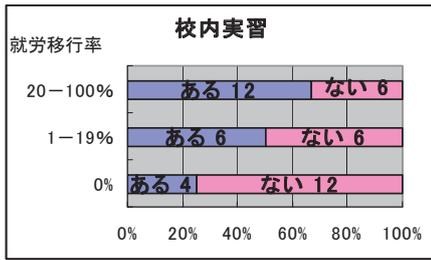
	障害のある卒業生総数 (A)	就職者総数 (B)	移行率 (B/A×100)
総数	790人	141人	17.8%
高等学校	23人	4人	17.4%
支援学校	739人	124人	16.8%
高等専修	28人	13人	46.4%

○平成20年度の就職率と就労支援との関係

○1 問4の就労支援の実施状況と就職の関係

	問4	校内実習		職場見学		体験学習		職場実習		施設実習		面接指導	
		ある	ない										
就職率	0%	4	12	11	5	4	12	10	6	11	5	14	2
	1-19%	6	6	9	3	6	6	11	1	11	1	12	0
	20-100%	12	6	16	2	11	7	14	4	12	6	16	2

	問4	就職対策講座		適職判定		求人提供		他機関との連携	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
就職率	0%	8	8	9	7	9	7	13	3
	1-19%	9	3	4	8	11	1	11	1
	20-100%	13	5	10	8	15	3	16	2



「校内実習」、「職場見学」、「体験学習」については、実施により障害のある生徒の就職率とに関連がみられ、それぞれを実施することにより就職率が高くなる傾向にある。一方「面接指導」、「施設実習」は就職率との関連があまり見られない結果となった。

問5 職場開拓

(5-1) 職場開拓の有無

表5-1-1 職場開拓の有無（全体数）

	件数	%
はい	62	78.5
いいえ	16	20.3
無記入	1	1.3
合計	79	100.0

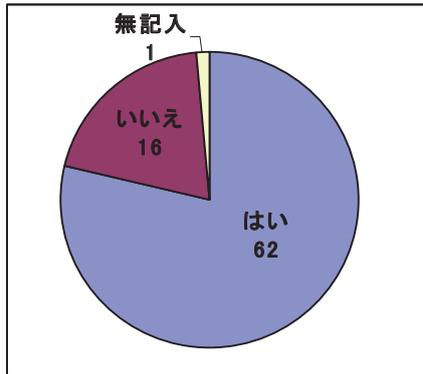
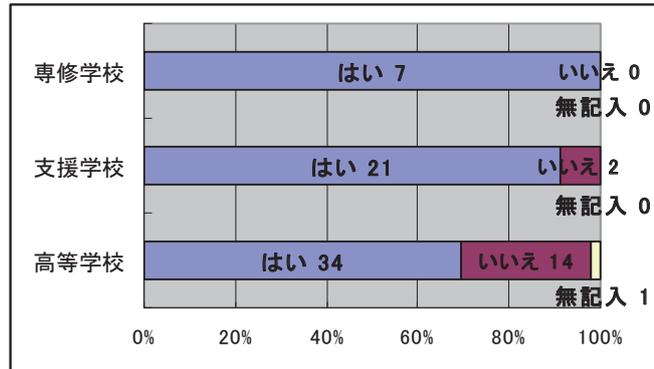


表5-1-2 職場開拓の有無（学校別） 単位：校

	はい	いいえ	無記入	合計
高等学校	34	14	1	49
支援学校	21	2	0	23
高等専修	7	0	0	7
合計	62	16	1	79

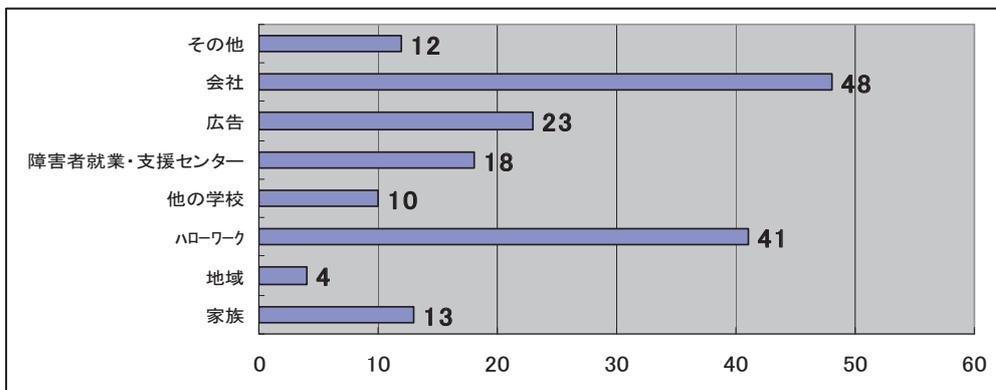


職場開拓は79校中62校の78.5%の学校が実施をされており、高等専修学校では7校すべてが職場開拓を行っている」と回答した。

(5-2) 職場開拓開始場所

表5-2-1 職場開拓の開始場所（全体） 単位：校

	家族	地域	ハローワーク	他の学校
件数	13(16.5%)	4(5.1%)	41(51.9%)	10(12.7%)
	障害者就業・生活支援センター	広告	会社	その他
	18(22.8%)	23(29.1%)	48(60.8%)	12(15.2%)

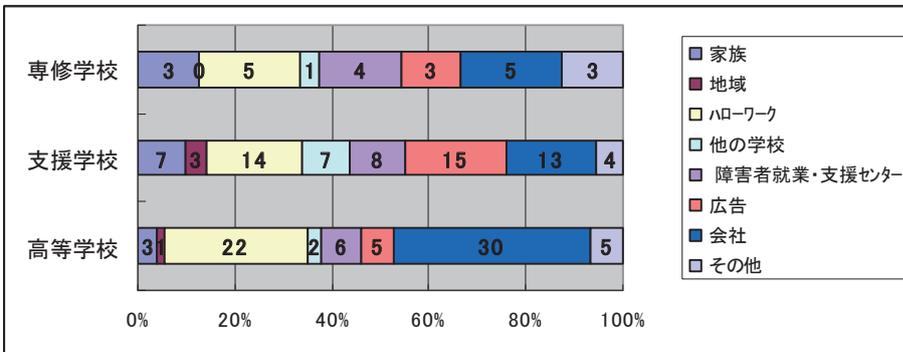


職場開拓の開始場所としては、「会社に直接」との回答が48校と多く、また、個々の高等学校などにおいて同結果が得られている。

表5-2-2 職場開拓の開始場所（学校別）

単位：校

	家族	地域	ハローワーク	他の学校	障害者就業・生活支援センター	広告	会社	その他
高等学校	3	1	22	2	6	5	30	5
支援学校	7	3	14	7	8	15	13	4
高等専修	3	0	5	1	4	3	5	3
合計	13	4	41	10	18	23	48	12



問6 卒業後の支援（アフターフォロー）について

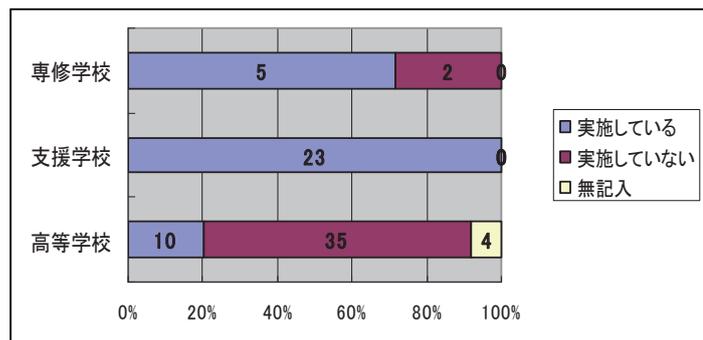
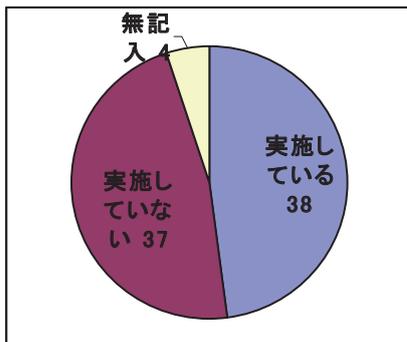
表6-1-1 (全体) 単位：校

表6-1-2 (学校別) 単位：校

単位：校

	件数	%
実施している	38	48.1
実施していない	37	46.8
無記入	4	5.1
合計	79	100.0

	実施している	実施していない	無記入	合計
高等学校	10	35	4	49
支援学校	23	0	0	23
高等専修	5	2	0	7
合計	38	37	4	79



「卒業後の支援」は、高等学校では49校中35校（71.4%）の学校が実施しておらず、支援学校では23校中23校（100%）の学校が障害のある生徒に対して実施しているという結果が得られた。

（6-2）アフターフォローの実施期間

表6-2-1 （全体）

	件数	%
5年	6	15.8
4年	1	2.6
3年	9	23.7
2年	5	13.2
1年	12	31.6
0.5年	1	2.6
無記入	4	10.5
合計	38	100

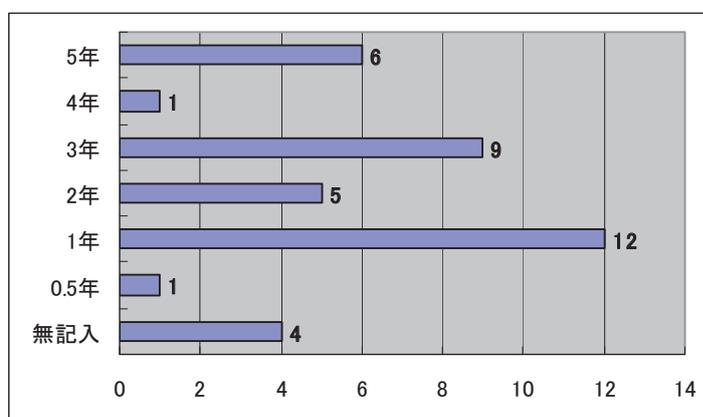
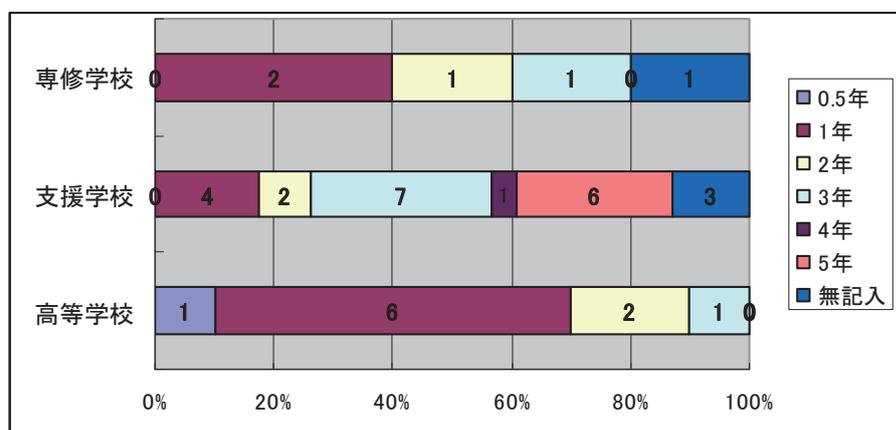


表6-2-2 （学校別）

単位：校

	無記入	0.5年	1年	2年	3年	4年	5年	合計
高等学校	0	1	6	2	1	0	0	10
支援学校	3	0	4	2	7	1	6	23
高等専修	1	0	2	1	1	0	0	5
合計	4	1	12	5	9	1	6	38



卒業後の支援を行っている38校のうち12校（31.6%）が約1年間の実施と回答があった。3種類の学校のうち支援学校がもっとも長い期間卒業後の支援を実施しており、中には「随時、継続的に実施」との回答も得ることができた。高等学校や高等専修学校では、「1年」の実施がもっとも多くなっている。

また、回答を得た34校の平均実施期間は2.45年となっている。

問7 就労に関する学習

(7-1) 就労に関する学習の有無

表7-1-1 (全体)

	件数	%
はい	64	81.0
いいえ	13	16.5
無記入	2	2.5
合計	79	100.0

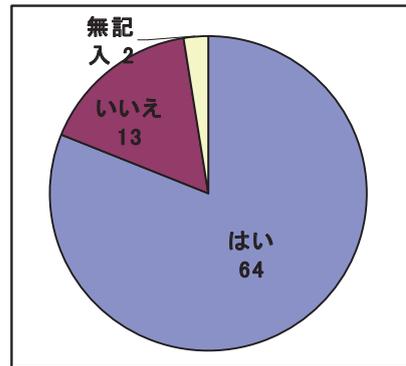
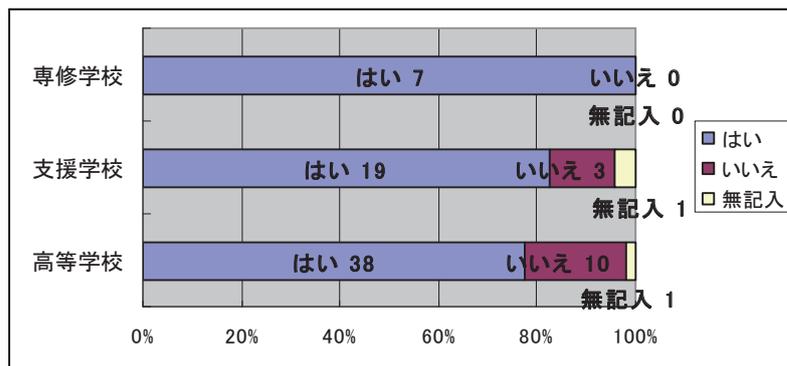


表7-1-2 (学校別) 単位：校

	はい	いいえ	無記入	合計
高等学校	38	10	1	49
支援学校	19	3	1	23
高等専修	7	0	0	7
合計	64	13	2	79



就労に関する学習は全体の79件中64件(81.0%)が実施しているという結果を得た。また、高等専修学校では7校中7校すべてが実施していた。

(7-2) 就労に関する学習内容

表7-2-1 (全体)

単位：校

	履歴書の書き方	面接の受け方	技術習得	一般常識	マナー講座	その他
件数	53(67.1%)	58(73.4%)	25(31.6%)	41(51.9%)	34(43.0%)	11(13.9%)

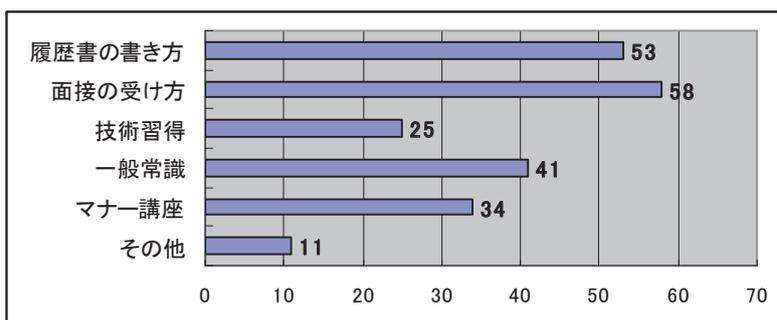
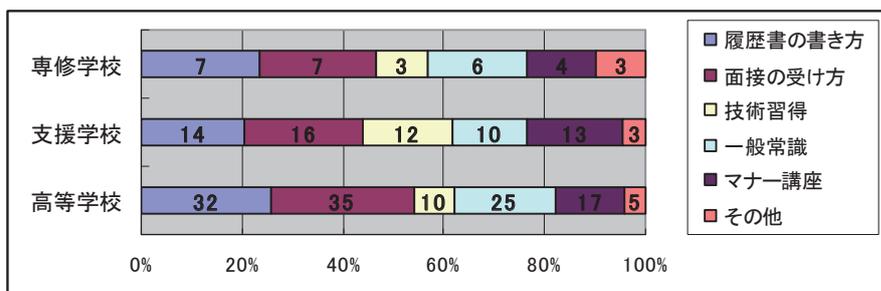


表7-2-2 (学校別)

単位：校

	履歴書の書き方	面接の受け方	技術習得	一般常識	マナー講座	その他
高等学校	32	35	10	25	17	5
支援学校	14	16	12	10	13	3
高等専修	7	7	3	6	4	3
合計	53	58	25	41	34	11



全体の79件中64件(81.0%)が就労に関する学習を実施しており、学習内容は、「履歴書の書き方」「面接の受け方」が70%程度の実施となっている。支援学校のうち学習を実施していると回答のあった19校は項目を均一的に実施しており、さまざまな就労支援に関する学習を実施していることがわかる。

「3. 技術を習得する授業」の具体的内容について、高等学校では「日常生活活動(清掃、整理等)」「簿記、情報処理、ワープロ」「ヘルパー2級取得講座」、支援学校では「軽作業、パソコン、園芸、木金工」「名刺、カレンダー作成、会計処理」、高等専修学校では、「パソコンの検定対策、貿易実務・秘書検定」「理容実習、美容実習」などがあげられた。

「6. その他」の具体的内容について、高等学校では「職業内容についての分野別講演会」「『働く若者のハンドブック』を用いて働き方について学習」「求人票の見方」、支援学校では「身だしなみ講座」「自立活動」、高等専修学校では「模擬面接」「社会常識検定」「セミナーの実施」などがあげられた。

(7-3) 資格取得の有無

表7-3-1 (全体)

	度数	%
はい	35	44.3
いいえ	40	50.6
無記入	4	5.1
合計	79	100.0

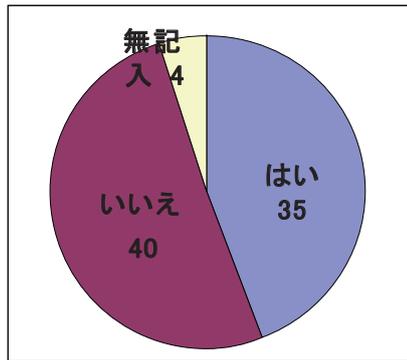
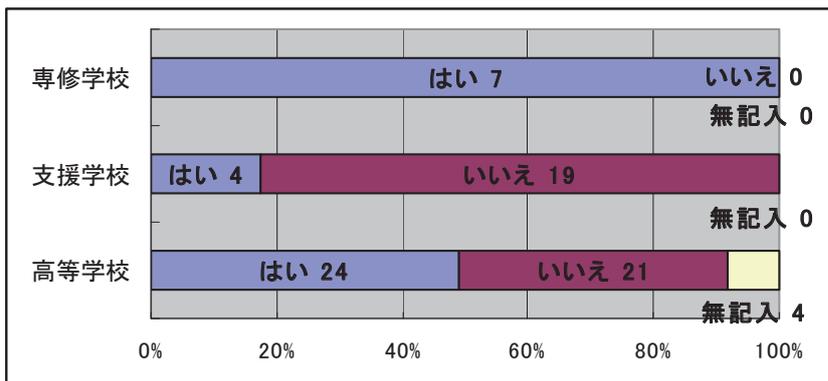


表7-3-2 (学校別)

単位：校

	はい	いいえ	無記入	合計
高等学校	24	21	4	49
支援学校	4	19	0	23
高等専修	7	0	0	7
合計	35	40	4	79



資格を取得できるか否かについては、支援学校では、23校中19校(82.6%)が取得できないと回答しており、他の高等学校や高等専修学校と比較し資格取得の学習を実施していない傾向にある。

取得できる資格として、高等学校では色彩検定、ワープロ検定、情報処理技能検定、日本漢字能力検定、日商簿記検定等商業系検定全般、小型車両系建設機械(ユンボ・ローラー・フォークリフト)、支援学校ではヘルパー2級、情報処理検定、漢字能力検定、英語検定、被服製作技術検定、高等専修学校では情報処理検定、簿記検定、漢字能力検定、英語検定、社会常識能力検定、色彩能力検定、調理師、理容師国家試験受験資格、美容師国家試験受験資格などがあげられた。

問 8 学内・他機関との連携

(8-1) 学内・他機関との連携

表 8-1 (全体)

単位：校

連携度合い	緊密に連携している ←————→ 全く連携していない			
	3	2	1	0
家族	45 (57.0%)	23 (29.1%)	9 (11.4%)	2 (2.5%)
校内の先生	55 (69.6%)	19 (24.1%)	3 (3.8%)	2 (2.5%)
入学以前の学校 など	5 (6.3%)	16 (20.3%)	22 (27.8%)	36 (45.6%)
他の学校	7 (8.9%)	27 (34.2%)	21 (26.6%)	24 (30.4%)
地域住民	3 (3.8%)	14 (17.7%)	24 (30.4%)	38 (48.1%)
ハローワーク	50 (63.3%)	21 (26.6%)	5 (6.3%)	3 (3.8%)
支援センター	19 (24.1%)	15 (19.0%)	21 (26.6%)	24 (30.4%)
卒業後の機関	18 (22.8%)	28 (35.4%)	13 (16.5%)	20 (25.3%)

表 8-2 (学校別)

単位：校

連携度合い	家族				校内の先生				入学以前の学校 など				他の学校			
	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0
高等学校	25	15	7	2	35	11	1	2	3	9	10	27	2	14	14	19
支援学校	15	6	2	0	16	6	1	0	1	5	9	8	5	13	5	0
高等専修	5	2	0	0	4	2	1	0	1	2	3	1	0	0	2	5
合計	45	23	9	2	55	19	3	2	5	16	22	36	7	27	21	24

連携度合	地域住民				ハローワーク				障害者就業・生活 支援センター				卒業後の機関			
	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0
高等学校	2	9	13	25	34	9	4	2	5	6	16	22	5	14	12	18
支援学校	1	4	8	10	13	8	1	1	11	6	5	1	11	10	1	1
高等専修	0	1	3	3	3	4	0	0	3	3	0	1	2	4	0	1
合計	3	14	24	38	50	21	5	3	19	15	21	24	18	28	13	20

ハローワークや校内の先生とについては、どの学校においても連携が強いとの結果が得られ、一方地域住民については、連携が弱いとの結果が得られた。

上記以外の連携場所として、高等学校は障害者施設（授産施設、就労移行支援施設）があがっており連携も「3」と緊密に連携しているとの回答を得た。支援学校は、高等学校と同様の障害者施設があるが、連携は1～2と高等学校と比較し連携が浅く、障害者施設

以外に「福祉事務所」「子ども家庭センター」などと「3」緊密な連携をとっているとの結果やNPOや行政機関などとも連携をとっているとの回答があった。また、「障害者職業センター」との回答が多かった。高等専修学校は、障害者施設でも、高等学校と違い自立支援法下（旧体系を含む）の施設ではなく「大阪市職業リハビリテーションセンター」「大阪障害者職業能力開発校」などの職業能力開発施設と緊密な連携をとっており、他の意見としてNPOとの連携が緊密にとっているとの結果がでた。

問9 生徒に対する支援計画

(9-1) 個別の教育支援計画の作成状況

表9-1-1 (全体)

	件数	%
はい	29	36.7
いいえ	49	62.0
無記入	1	1.3
合計	79	100.0

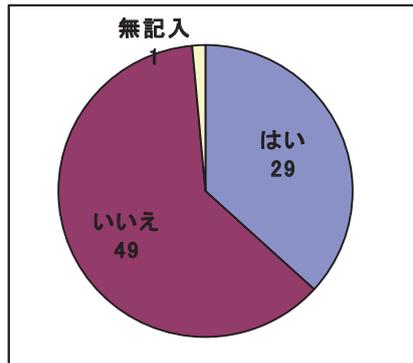
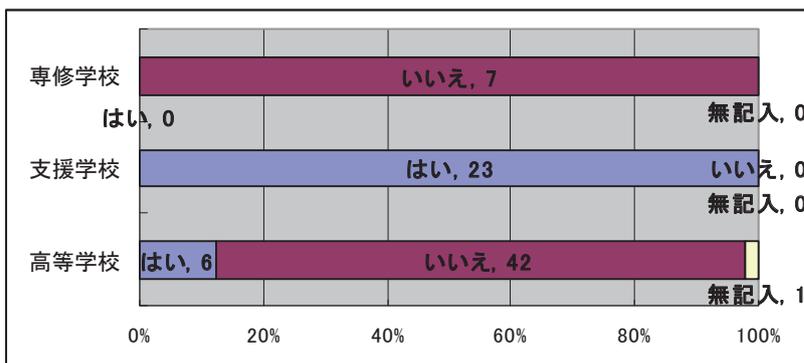


表9-1-2 (学校別) 単位：校

	はい	いいえ	無記入	合計
高等学校	6	42	1	49
支援学校	23	0	0	23
高等専修	0	7	0	7
合計	29	49	1	79



「個別の教育支援計画」は79校中29校（36.7%）が作成している。また、高等学校のみでは49校中6校（12.2%）の作成であり、支援学校では23校中23校（100%）の作成となっている。一方高等専修学校では、7校中7校が実施しておらず、0%の作成となった。なお、高等専修学校においては、「個別の教育支援計画」および「個別の移行支援計画」の作成及び実施についての法的な位置づけがなく、通知がない現状もあ

るため、作成されていないものと考えられる。

(9-2) 生徒に対する作成率

表9-2-1 (全体)

	件数	%
5割	1	3.4
6割	1	3.4
9割	1	3.4
10割	25	86.2
無記入	1	3.4
合計	29	100.0

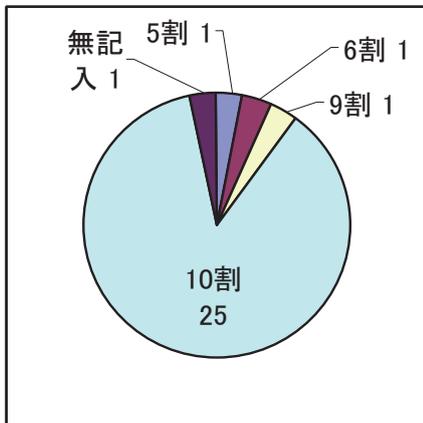
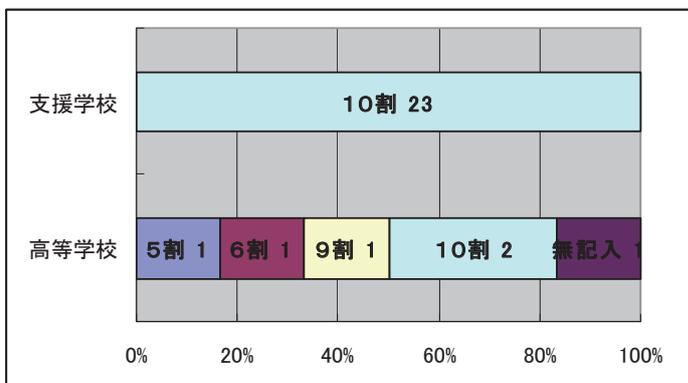


表9-2-2 (学校別)

単位：校

	5割	6割	9割	10割	無記入	合計
高等学校	1	1	1	2	1	6
支援学校	0	0	0	23	0	23
合計	1	1	1	25	1	29



計画を作成している29校中25校が障害のある生徒すべてに「個別の教育支援計画」を作成しているという回答をえることができた。支援学校23校のみでは、23校すべてがすべての学生に作成しているという結果がでたが、高等学校では障害のある生徒の5割からの作成となっている。

(9-3) 「個別の教育支援計画」の実施状況

表9-3-1 (全体)

	件数	%
はい	28	96.6
無記入	1	3.4
合計	29	100.0

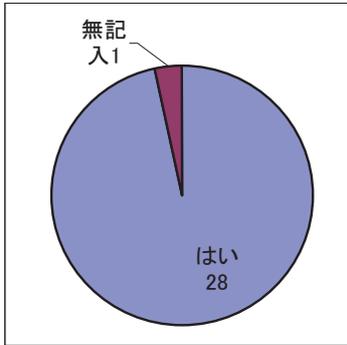
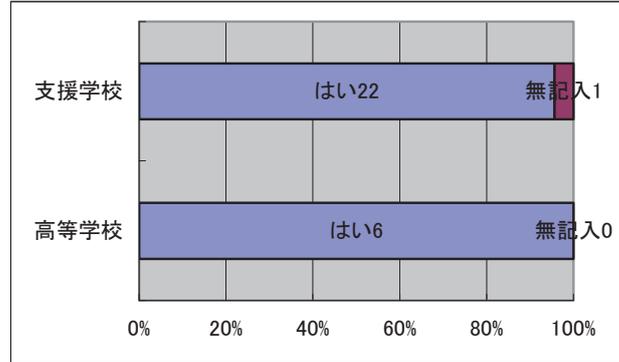


表9-3-2 (学校別)

単位：校

	はい	無記入	合計
高等学校	6	0	6
支援学校	22	1	23
合計	28	1	29



「個別の教育支援計画」は作成後、無回答以外の100%の学校で計画を実施しているとの回答を得た。

(9-4) 「個別の教育支援計画」を活用するにあたっての課題

表9-4-1 (全体)

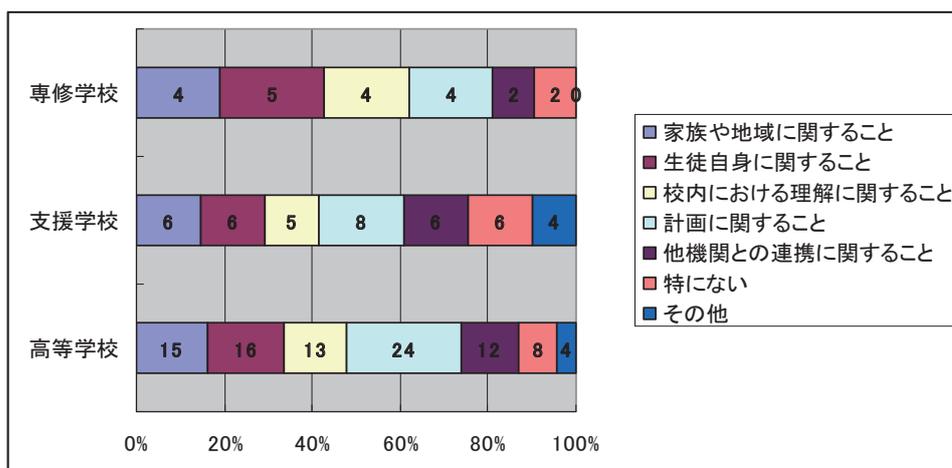
単位：校

	件数	%
家族や地域に関すること	25	31.6
生徒自身に関すること	27	34.2
校内における理解に関すること	22	27.8
計画に関すること	36	45.6
他機関との連携に関すること	20	25.3
特にない	15	19.0
その他	8	10.1

表9-4-2 (学校別)

単位：校

	高等学校	支援学校	高等専修	合計
家族や地域に関すること	15	6	4	25
生徒自身に関すること	16	6	5	27
校内における理解に関すること	13	5	4	22
計画に関すること	24	8	4	36
他機関との連携に関すること	12	6	2	20
特にない	8	6	2	20
その他	4	4	0	8



「個別の教育支援計画」を活用するにあたっての課題は、計画に関することが最も多かった。

「7その他」の具体的内容として、高等学校は「個人情報の共有化・管理の問題」「教員が多忙であること」、支援学校は「計画書の活用については、『関係機関との連携』が不可欠であり、現状では、計画書について障害教育の関係者には一定の理解はありますが、『関係機関』側や『一般社会』には、まだまだ認知されていません。計画書の作成と活用については、障害教育分野での独り相撲のような状況にあります」「生徒の個人情報に関すること」との意見があった。

(9-5) 「個別の移行支援計画」の作成状況

表9-5-1 (全体)

	件数	%
はい	21	26.6
いいえ	56	70.9
無記入	2	2.5
合計	79	100.0

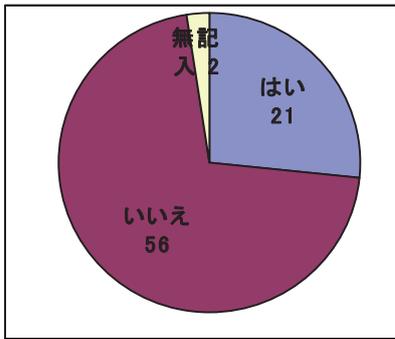
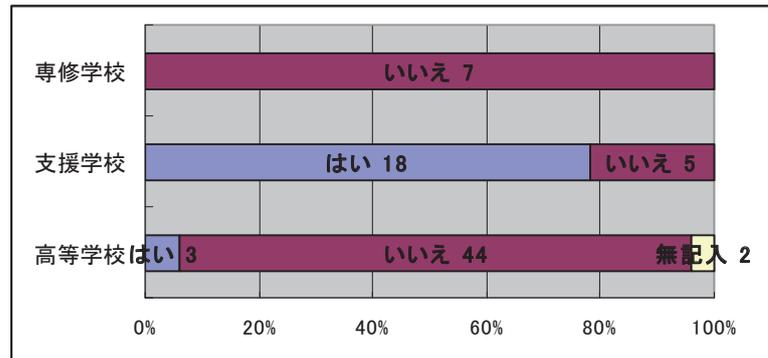


表9-5-2 (学校別) 単位：校

	はい	いいえ	無記入	合計
高等学校	3	44	2	49
支援学校	18	5	0	23
高等専修	0	7	0	7
合計	21	56	2	79



(9-6) 生徒に対する作成率

表9-6-1 (全体)

	件数	%
6割	1	4.8
9割	1	4.8
10割	19	90.5
合計	21	100.0

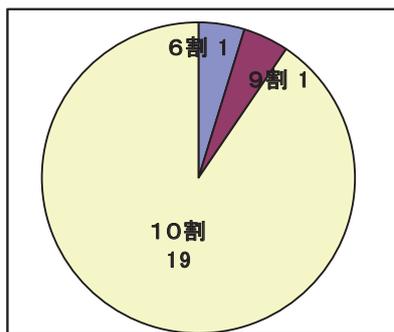
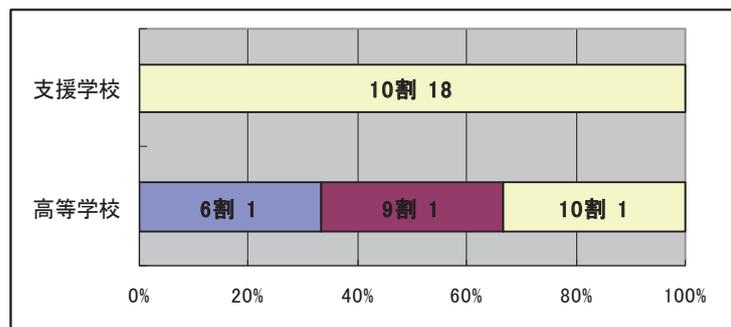


表9-6-2 (学校別) 単位：校

	6割	9割	10割	合計
高等学校	1	1	1	3
支援学校	0	0	18	18
合計	1	1	19	21



「個別の移行支援計画」は79校中21校(26.6%)の実施であり、「個別の教育支援計画」より作成が少ない。支援学校は「個別の教育支援計画」が23校すべての作成であったが、「個別の移行支援計画」は18校(78.3%)の作成と低い結果が得られた。また、生徒に対する作成率は6割~10割となっている。

(9-7)「個別の移行支援計画」の実施状況

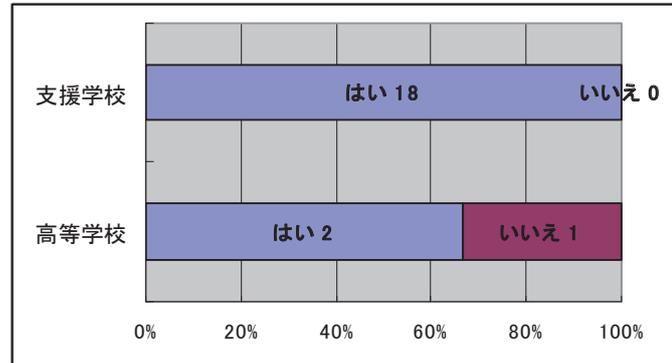
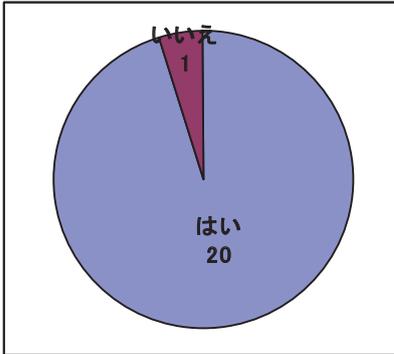
表9-7-1 (全体)

	件数	%
はい	20	95.2
いいえ	1	4.8
合計	21	100.0

表9-7-2 (学校別)

単位：校

	はい	いいえ	合計
高等学校	2	1	3
支援学校	18	0	18
合計	20	1	21



「個別の移行支援計画」は1校を除き、作成後実施しているという結果を得ることができた。

(9-8)「個別の移行支援計画」を活用するにあたっての課題

表9-8-1 (全体)

	件数	%
家族や地域に関すること	20	25.3
生徒自身に関すること	21	26.6
校内における理解に関すること	17	21.5
計画に関すること	33	41.8
他機関との連携に関すること	24	30.4
特にない	12	15.2
その他	8	10.1

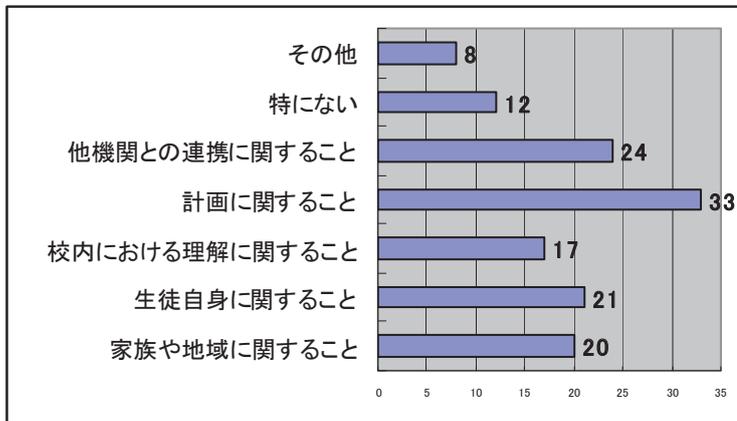
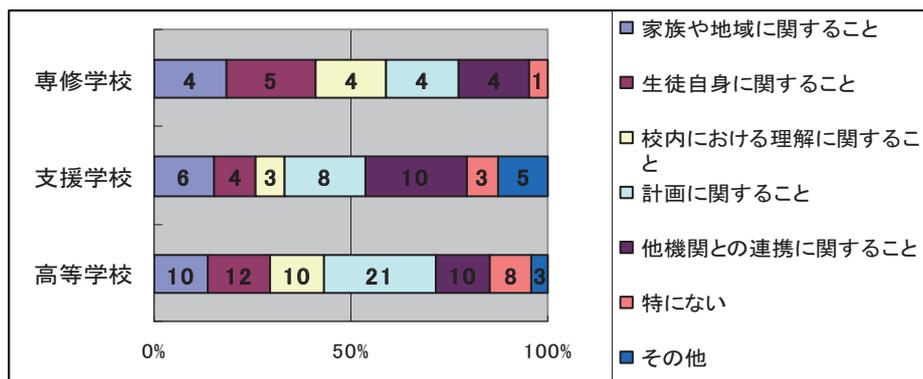


表 9 - 8 - 2 (学校別)

	高等学校	支援学校	高等専修	合計
家族や地域に関すること	10	6	4	20
生徒自身に関すること	12	4	5	21
校内における理解に関すること	10	3	4	17
計画に関すること	21	8	4	33
他機関との連携に関すること	10	10	4	24
特にない	8	3	1	12
その他	3	5	0	8



「個別の移行支援計画」を活用するにあたっての課題については、「個別の教育支援計画」の課題と同様に「計画に関すること」が、最も多い件数となっている。

「7 その他」の具体的内容について、高等学校は「人員、時間的限界」「教員が多忙であること」「『個別の移行支援計画』自体の認識がない」、支援学校は「生徒の個人情報に関すること」「十分に活用されているかどうか疑問」との意見があった。

問 10 進路指導・就職担当者について

(10-1-1) 教員(常勤)数

表 10-1-1 常勤の教職員(学校別)

	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-99	100-149	150-	無記入	合計
高等学校	2	1	4	1	7	14	8	3	5	0	0	1	3	49
支援学校	0	1	1	0	2	3	4	0	0	1	7	1	3	23
高等専修	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
合計	4	6	5	1	9	17	12	3	5	1	7	2	7	79

表 10-1-2 うち進路指導を担当する教員数

	1-4人	5-9	10-14	15-19	20-	無記入	合計
高等学校	6	18	20	2	1	2	49
支援学校	3	11	9	0	0	0	23
高等専修	6	0	0	0	0	1	7
合計	15	29	29	2	1	3	79

表 10-1-3 うち就職を担当する職員数

	1-4人	5-9	10-14	無記入	合計
高等学校	40	5	2	2	49
支援学校	16	5	1	1	23
高等専修	5	0	0	2	7
合計	61	10	3	5	79

(10-1-2) 就労支援に関して障害のある生徒のみを担当する教員の有無 (支援学校以外)

表 10-1-2-1 (全体)

	件数	%
はい	16	28.6
いいえ	36	64.3
無記入	4	7.1
合計	56	100.0

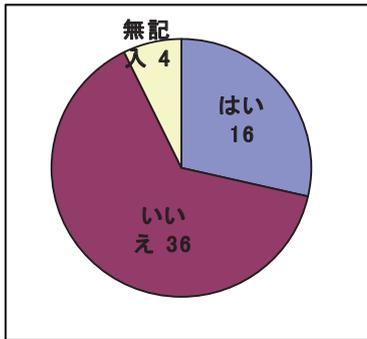
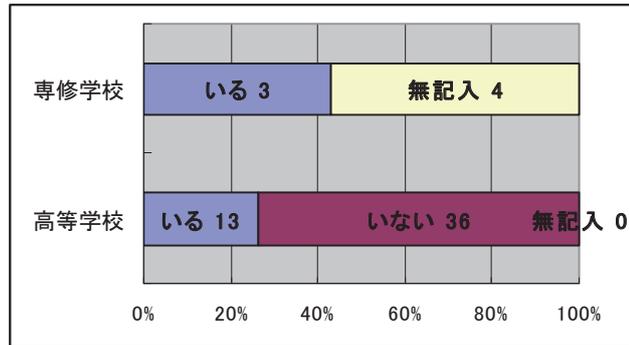


表 10-1-2-2 (学校別) 単位: 校

	いる	いない	無記入	合計
高等学校	13	36	0	49
高等専修	3	0	4	7
合計	16	36	4	56



(10-1-3) 就労支援に関して障害のある生徒のみを担当する教員数

表 10-1-3-1 (全体)

	件数	%
1人	8	50.0
2人	2	12.5
3人	2	12.5
4人	3	18.8
無記入	1	6.3
合計	16	100.0

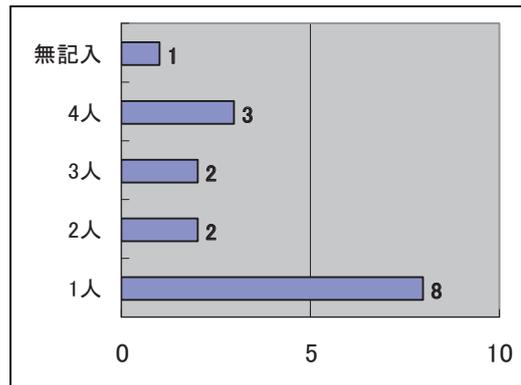
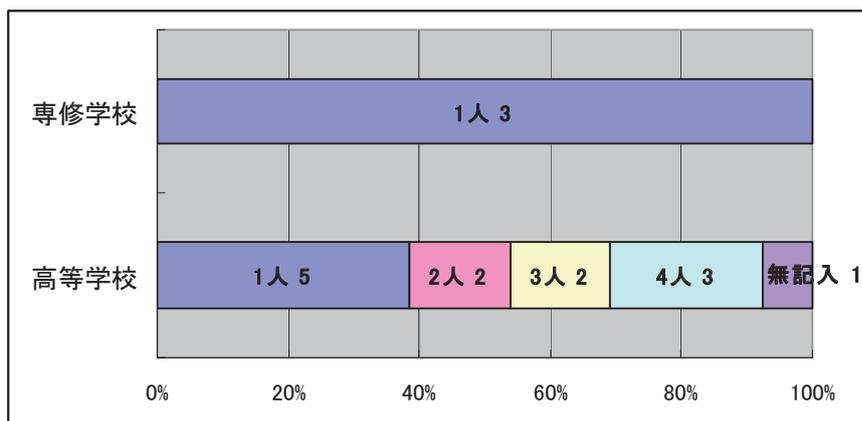


表 10-1-3-2 (学校別) 単位: 校

	1人	2人	3人	4人	無記入	合計
高等学校	5	2	2	3	1	13
高等専修	3	0	0	0	0	3
合計	8	2	2	3	1	16



就労支援に関して障害のある生徒のみを担当する教員の有無について56件中16件(28.6%)の学校が「はい」との回答をした。

また、教員がいると回答した16校では担当者が1人～4人いるとの回答があり、高等専修学校では、「いる」と回答した3校すべてが1人との回答をした。

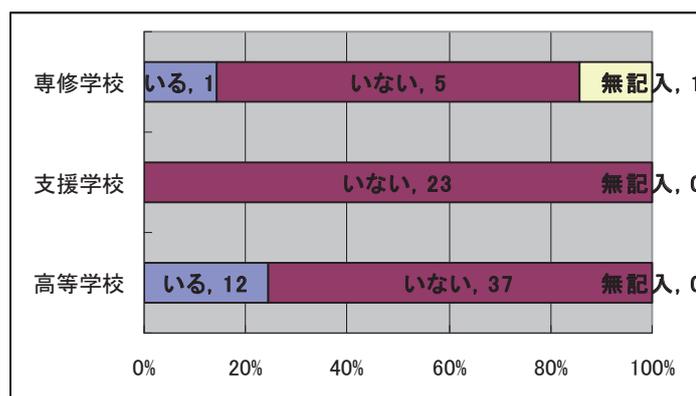
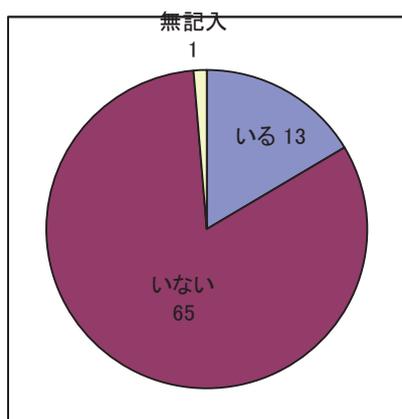
(10-2-1) 非常勤の就労支援をおこなう人材の有無

表 10-1-3-1 (全体)

	件数	%
いる	13	16.5
いない	65	82.3
無記入	1	1.3
合計	79	100.0

表 10-1-3-2 (学校別) 単位：校

	いる	いない	無記入	合計
高等学校	12	37	0	49
支援学校	0	23	0	23
高等専修	1	5	1	7
合計	13	65	1	79



79校中13校(16.5%)に非常勤の人材がいるという結果がでた。また、13校のうち12校が高等学校であり、支援学校では非常勤の人材がいる学校がないという結果にいたった。

(10-2-2) 非常勤の就労支援をおこなう人材の人数

表 10-2-2-1 (全体)

	件数	%
1人	12	92.3
2人	1	7.7
合計	13	100.0

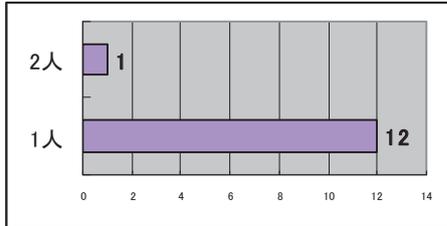
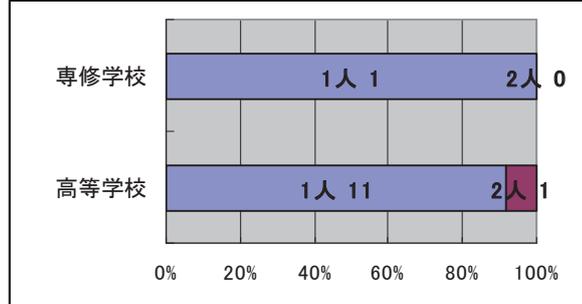


表 10-2-2-2 (学校別) 単位: 校

	1人	2人
高等学校	11	1
高等専修	1	0
合計	12	1



非常勤の人材の人数については、13校中12校が1人(92.3%)との回答をえた。

(10-3) 就職担当者の異動・交代

(10-3-1) 異動・交代の有無

表 10-2-2-1 (全体)

	件数	%
ある	74	93.7
ない	3	3.8
無記入	2	2.5
合計	79	100.0

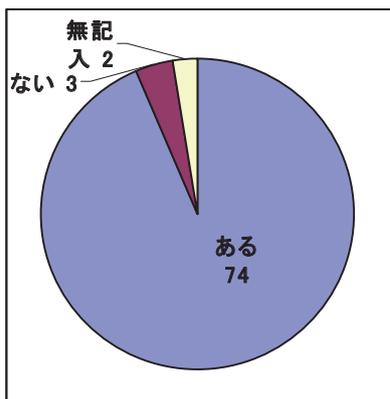
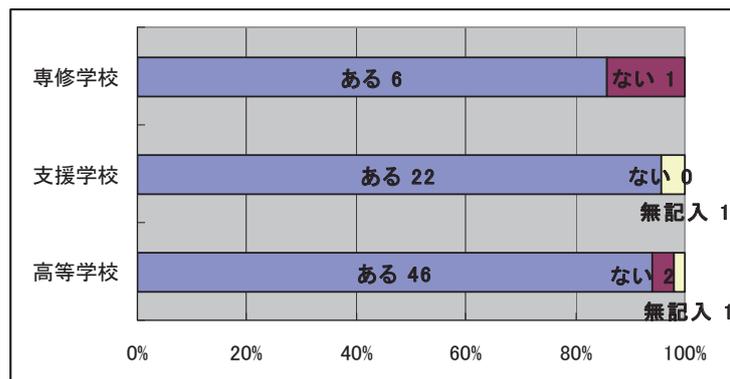


表 10-2-2-2 (学校別) 単位: 校

	ある	ない	無記入	合計
高等学校	46	2	1	49
支援学校	22	0	1	23
高等専修	6	1	0	7
合計	74	3	2	79



就職担当者の異動は、79件中が74件(93.7%)が異動があると回答した。3種類の学校すべてにおいて異動があるとの回答が多い結果になった。

(10-3-2) 異動・交代の期間

表 10-3-2-1 (全体)

	件数	%
毎年	14	18.9
__年毎	6	8.1
不定期	53	71.6
無記入	1	1.4
合計	74	100.0

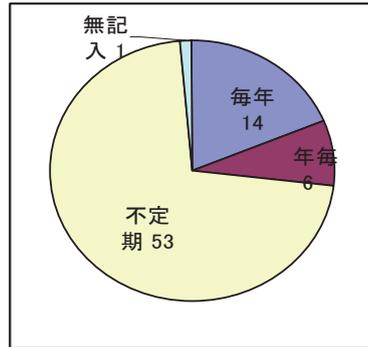


表 10-3-2-2 (学校別)

単位：校

	毎年	__年毎	不定期	無記入	合計
高等学校	11	4	30	1	46
支援学校	1	2	19	0	22
高等専修	2	0	4	0	6
合計	14	6	53	1	74

○何年ごとですか? ※上記質問において、「__年毎」と回答した方のみ

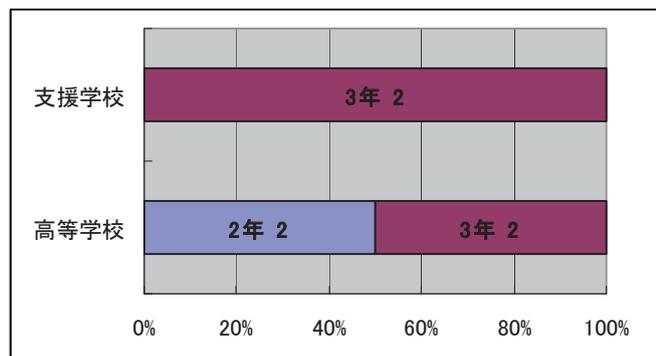
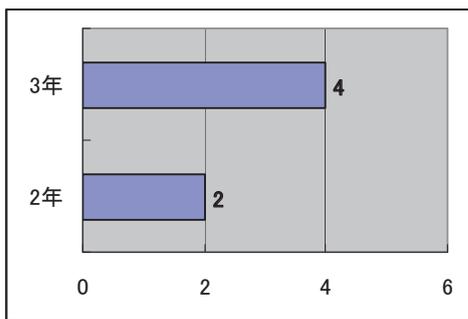
表 10-3-2-3 (全体)

表 10-3-2-4 (学校別)

単位：校

	件数	%
2年	2	33.3
3年	4	66.7
合計	6	100.0

	2年	3年	合計
高等学校	2	2	4
支援学校	0	2	2
合計	2	4	6



異動については74校中53校(71.6%)が不定期に異動があるとの回答がえられ、また、__年毎の回答が6件あり、その期間が2～3年となっている。

(10-3-3) 引継ぎの程度

表 10-3-3-1 (全体)

連携度合い	件数	%
0	3	4.1
1	9	12.2
2	32	43.2
3	30	40.5
合計	74	100.0

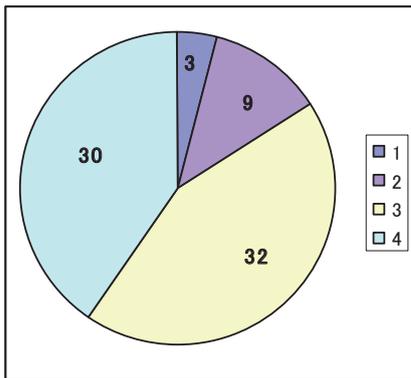
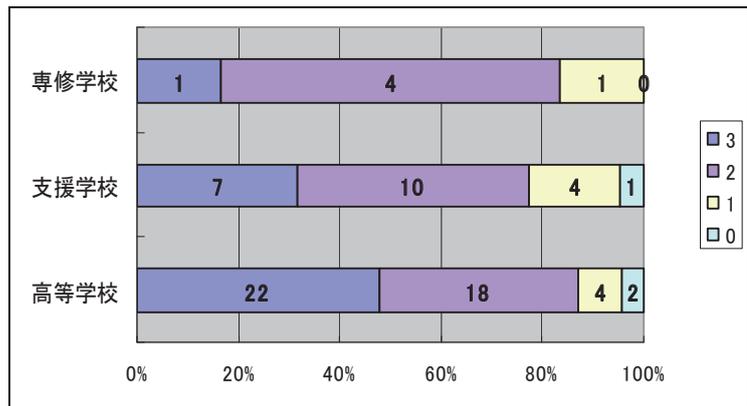


表 10-3-3-2 (学校別)

単位：校

連携度合い	緊密に連携している ← → 全く連携していない				合計
	3	2	1	0	
高等学校	22	18	4	2	46
支援学校	7	10	4	1	22
高等専修	1	4	1	0	6
合計	30	32	9	3	74



引継ぎについては、「0：していない」との回答が3校あり、74校中30校(40.5%)が「3：しっかり行っている」との回答をえた。

問 11 研修の状況

(11-1-1) 就労支援に関する研修の受講経験

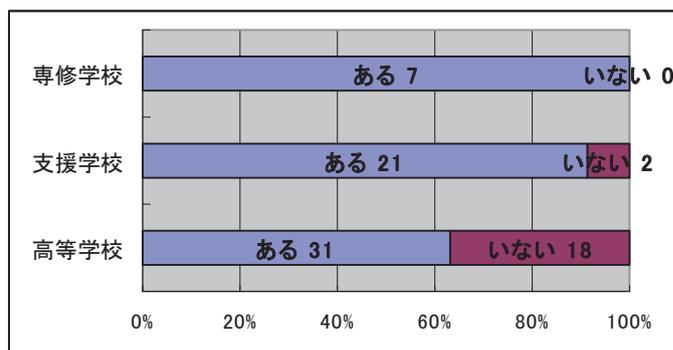
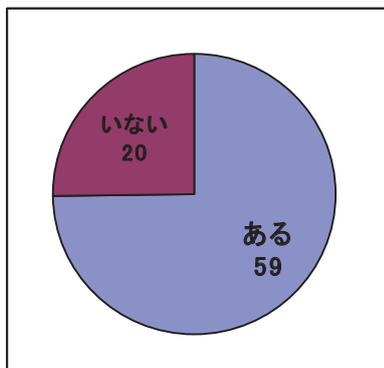
表 11-1-1-1 (全体)

表 11-1-1-2 (学校別)

単位：校

	件数	%
ある	59	74.7
いない	20	25.3
合計	79	100.0

	ある	いない	合計
高等学校	31	18	49
支援学校	21	2	23
高等専修	7	0	7
合計	59	20	79



進路担当・就職担当者に対する研修は、79校中59校（74.7%）が「ある」と回答をし、残り20校（25.3%）が「ない」との回答をした。「ある」と回答した高等学校は31校（63.3%）、支援学校は21校（91.3%）、高等専修学校は7校（100%）という結果になった。

（11-1-2）研修内容

○ 研修内容（11-1-1で「ある」との回答をした学校のみ）

表11-1-2-1（全体）

	件数	%
政策や制度に関すること	34	57.6
支援計画に関すること	13	22.0
指導方法や指導事例に関すること	31	52.5
校内の連携や体制づくりに関すること	12	20.3
地域への支援や理解に関すること	14	23.7
他機関との連携方法に関すること	41	69.5
企業訪問の仕方や社会マナーに関すること	16	27.1
その他	1	1.7

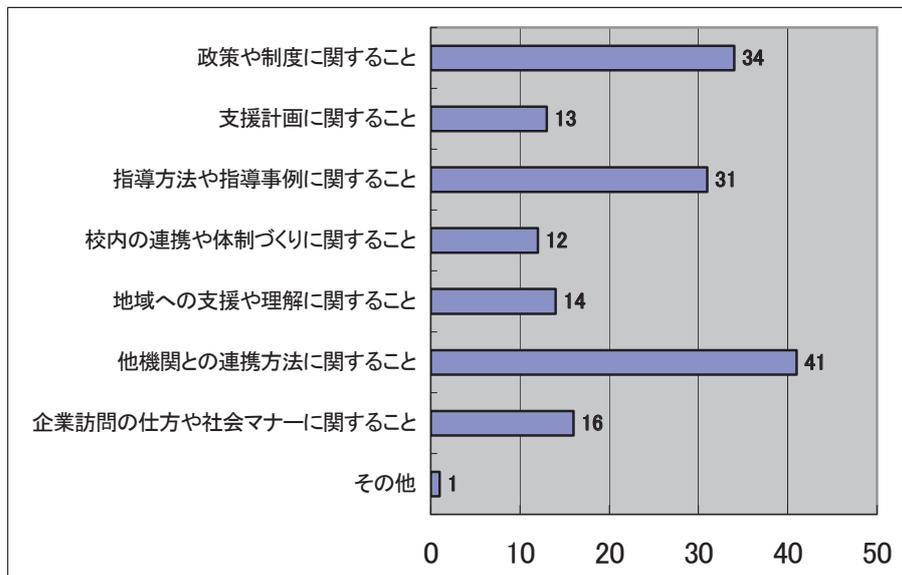


表 11-1-2-2 (学校別)

単位：校

	高等学校	支援学校	高等専修	合計
政策や制度に関すること	14	17	3	34
支援計画に関すること	7	3	3	13
指導方法や指導事例に関すること	18	8	5	31
校内の連携や体制づくりに関すること	8	2	2	12
地域への支援や理解に関すること	5	5	4	14
他機関との連携方法に関すること	19	18	4	41
企業訪問の仕方や社会マナーに関すること	7	6	3	16
その他	1	0	0	1

研修に参加経験のある59校が参加したことがあると回答した研修は、「他機関との連携方法に関すること」41校、「政策や制度に関すること」34校の順となっている。最も多い回答をえた「他機関との連携方法に関すること」において、高等学校では31校中19校(61.3%)、支援学校では21校中18校(85.7%)、高等専修学校では7校中4校(57.1%)との回答をえた。

「その他」の具体的内容は、「専門学校が実施している就職セミナー公務員対策セミナー(就職支援担当者に新しく配属された先生)」に参加しているとの回答を得た。

○ 研修に不参加の理由(11-1-1で「ない」との回答をした学校のみ)

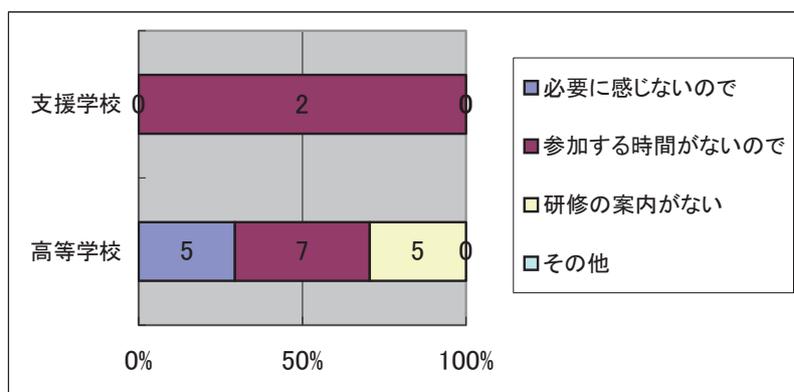
表 11-1-2-3 (全体)

表 11-1-2-4 (学校別)

単位：校

	件数	%
必要に感じないので	5	25.0
参加する時間がない	9	45.0
研修の案内がないので	5	25.0
その他	0	0.00

	高等学校	支援学校	合計
必要に感じないので	5	0	5
参加する時間がない	7	2	9
研修の案内がないので	5	0	5
その他	0	0	0



研修に不参加の理由としては、「参加する時間がない」が 9 件と最も多く、続いて「必要に感じないので」「研修の案内がないので」が 5 件と続いている。

(11-2) 受けたい研修

表 11-2-1 (全体)

	件数	%
政策や制度に関すること	26	32.9
支援計画に関すること	20	25.3
指導方法や指導事例に関すること	40	50.6
校内の連携や体制づくりに関すること	18	22.8
地域への支援や理解に関すること	22	27.8
他機関との連携方法に関すること	37	46.8
企業訪問の仕方や社会マナーに関すること	24	30.4
特にない	5	6.3
その他	0	0.00

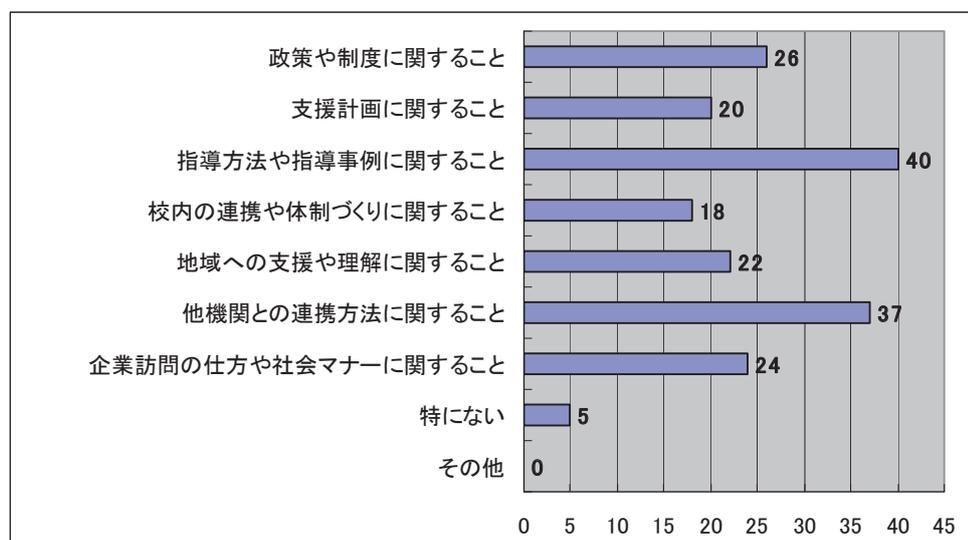
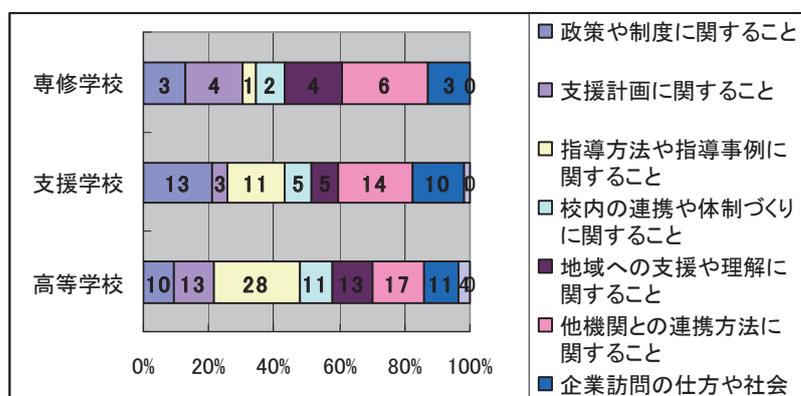


表 1 1 - 2 - 2 (学校別)

単位：校

	高等学校	支援学校	高等専修	合計
政策や制度に関すること	10	13	3	26
支援計画に関すること	13	3	4	20
指導方法や指導事例に関すること	28	11	1	40
校内の連携や体制づくりに関すること	11	5	2	18
地域への支援や理解に関すること	13	5	4	22
他機関との連携方法に関すること	17	14	6	37
企業訪問の仕方や社会マナーに関すること	11	10	3	24
特になし	4	1	0	5
その他	0	0	0	0



就職担当者として受けた研修としては、最も多いのが「指導方法や指導事例に関すること」40校、続いて「他機関との連携方法に関すること」37校となっている。高等学校では、「指導方法や指導事例に関すること」が28校（57.1%）、「他機関との連携方法に関すること」17校（34.7%）と続き、支援学校では、「他機関との連携方法に関すること」14校（60.9%）、「政策や制度に関すること」13校（56.5%）と続き、高等専修学校については「他機関との連携方法に関すること」6校（85.7%）、「支援計画に関すること」及び「地域への支援や理解に関すること」が4校（57.1%）と続いている。

問 12 障害のある生徒に対する就労支援について、日ごろ感じておられること、考えておられることを何でもご自由にお書き下さい。

○高等学校からの意見

1. 卒業後に関すること

- ・ 身近に、障害をもつ生徒を受け入れてくれる、又、育ててくれる機関があれば強く思っています。

- ・ 発達障害がある生徒を支援する施設、学校があれば、現場で直接、進路指導をするものにとって、ありがたいと思います。ここ数年発達障害をもつ生徒が増える傾向にありますので。

2. 情報共有に関すること

- ・ 校外の相談窓口がわからない。
- ・ 実際対応したことがないのでその時になって何から手をつけていけばいいのか思い浮かばず不安です。
- ・ 普通科なので障害のある生徒がいても軽度のことが多い。そうなると就職先を探す場合、他の生徒と同じようにしようとするはまだまだ偏見が強く、応募前の職場見学ですら断られたケースがあった。
- ・ 障害のある生徒を受け入れてくれる企業、又実績のある企業を紹介して欲しい。支援学校以外の学校では情報がなく、生徒を就労させるのに困難を伴う。
- ・ 私自身は障害者の生徒を就職指導した事は一度もありませんが、次年度に知的障害を持つ生徒を指導する必要があります。指導方法などを詳しく、わかりやすく理解できる手段があればとても心強いです。
- ・ 求人に関する情報が入らない。
- ・ 保護者が状況を隠しておこうとする。複雑な問題なので対応には苦慮している。
- ・ 企業側の情報の不足。

3. 不定期入学

- ・ 毎年必ず障害がある生徒が入学してくるわけでもないので積極的に取り組めずにいる。
- ・ 障害がある生徒は、進路等で本人の希望を引き出すのに苦労している。
- ・ 卒業後、すぐに就職する生徒数が少ないため、就労支援を学校行事としては行っていません。現在、障害を学校として認知している生徒はいませんが、発達障害の傾向のある生徒はいますので、指導や支援についての講習があれば、受講したいです。

4. その他

- ・ 専門的な知識やノウハウがない。人手が足りない。
- ・ 経済環境が厳しいので、障害のある生徒の就職活動がますます厳しくなっている。
- ・ 手帳を持っていないが、就労が困難な生徒もインターンシップなどの機会を与えていただけるとありがたい。

○支援学校

- ・ 企業の理解と法制度の整備が望まれると同時に、私たちが、もっと企業に対して積極的に啓発していく必要を感じています。
- ・ 生徒本人の努力も必要ですが、就労先にもよりよく理解していただくことが定着率の高さにつながると思います。
- ・ 生徒の増加が著しい。数年前の倍の人数が入学してきます。教室が足りないのと加

えて、就労支援が従来の倍（数的に）になります。就労支援機関との連携のもとでないと、学校単独での就労支援は不可能と思えるくらいの限界を感じます。

- ・ 保護者と本人が希望する進路の実現。
- ・ 高等学校卒業後、大学や専門学校へ進む傾向が強まり、自立支援法による就労移行支援事業など選択肢も増えるなか、障害のある生徒の学卒後の就労ばかりが取りざたされることに違和感がある。
- ・ 教職員がもっと生徒への指導に集中できる環境が必要。
- ・ 職場開拓の難しさ。知的にハンディのある生徒への就労に関する意識付け。就労支援、定着支援にかかる保護者の支援の必要性を保護者本人に自覚していただくこと。
- ・ 雇用先の確保とその情報提供をお願いしたいと思います。

○高等専修学校

- ・ 障害の有無にかかわらず「働く」という意識をどう高めるかが課題。
- ・ ミスマッチを起させないための就労支援のあり方について。
- ・ 障害を認知できていない生徒の就労支援をどのようにすればよいか？
- ・ 保護者の中で過大な期待を持っている人がいる。そのため、的確な就労支援ができない時もある。
- ・ 自立支援法のシステムが分からない。相談窓口もわからず、困っています。福祉制度の理解と、福祉事務所との連携が大切と感じる。
- ・ 職場体験の機会がやはり少なく、毎年決まった場所でのみ体験をさせていただいている状況。また、特別支援学校ではないので、専門的アプローチによる指導がほとんどできていない状況で就労支援を行っているので、かなり不安を抱えたままでの進路指導となっている。
- ・ 保護者の認識に大きな差異があり、積極的に卒業後の就労を考えておられるケースは学校側としても対応しやすいが、逆の場合は非常に難しい。また、就労の機会そのものの絶対数が少ないことが何よりも大きな課題だと思う。

問 13 本調査に関して、何かご意見がありましたらご自由にお書き下さい。

○高等学校

- ・ 普通校には障害のある生徒に対する備えが一般的にないのでわからないことが多く、難しかったです
- ・ 障害のある生徒の就学については各大学と密に連絡をとっております
- ・ 障害のある生徒の就労がスムーズにできるように調査のみならず、具体策を作成し、努力願います。期待しています。
- ・ 障害のある生徒の就職希望者はここ数年おりませんでした。
- ・ 今後、このアンケートがどのように活用され、どのような成果をあげたかを明示していただきたい！
- ・ 医者から「障害」との認定はないが、性格的に問題があると思う生徒はいる。

- ・ 「個別の移行支援計画」の意味がわかりません。

○支援学校

- ・ 今年度、多くの団体が障害のある生徒の就労支援ということで動いておられるが、事業内容自体、よく似通ったものであるにも関わらず、それぞれが別々に動いてられる結果、この種の調査依頼など重複したものに何度も答えなければならない。それぞれの団体の間でもう少し連携をして活動できないものなのではないでしょうか？

○高等専修学校

- ・ 今までほとんど取り組めてこなかった障害をもつ生徒に対する就労支援に関して、来年度から少しずつであれ確実に行っていきたいと考えていますので、さまざまな側面での情報収集として興味深く感じております。

第2章 実践編① 在学者を対象とした企業見学・実習の実施状況

今回の調査研究事業の実践編として、高等学校、専修学校、大学在学中で障害者手帳を持つ生徒・学生とその保護者、ならびに進路担当者に向けた障害のある人を雇用している企業の見学、企業担当者の講演会、実習を行った。

ここ数年、当ネットワークで行っている障害者雇用相談の中で、高等学校、専修学校、大学在学中または卒業間際に保護者、進路担当者から障害者手帳を持つ学生の実習希望、就職に向けた相談が増えたことをきっかけに昨年度から任意で同様の事業を行ってきた。特別支援学校の高等部では2年生で職場体験実習、福祉事業所実習、3年生で就職に向けた職場実習等のカリキュラムがある。しかし、高等学校、専修学校等では障害者雇用に関する情報が少ない中、障害のある学生や保護者、進路担当者もどのように進路を決めていったら良いのか、相談窓口がどこにあるのかもわからないとの相談が多く、そのようなニーズに対して、企業見学、企業実習の必要性を感じたことと、昨年度の実施結果も好評であり、引き続き行って欲しいとの要望が多くあり、今年度の事業実施となった。

<実施状況>

1. 「障害のある学生のためのインターンシップ」企画説明会

日 時：平成21年7月23日（木）午後1時30分～午後3時00分

対 象：高等学校、専修学校、大学の先生、進路担当者

参加人数：27名

2. 企業見学会

①(株)ダイキンサンライズ摂津

日 時：平成21年7月29日（水）午前9時30分～11時30分

対 象：生徒、保護者、先生

参加人数：20名（スタッフ含む）

②(株)ニッセイ・ニュークリエーション

日 時：平成21年7月29日（水）午後2時00分～4時00分

対 象：生徒、保護者、先生

参加人数：12名（スタッフ含む）

3. 障害のある人を雇用している企業担当者 講演会

日 時：平成21年7月30日（木）午後1時30分～2時30分

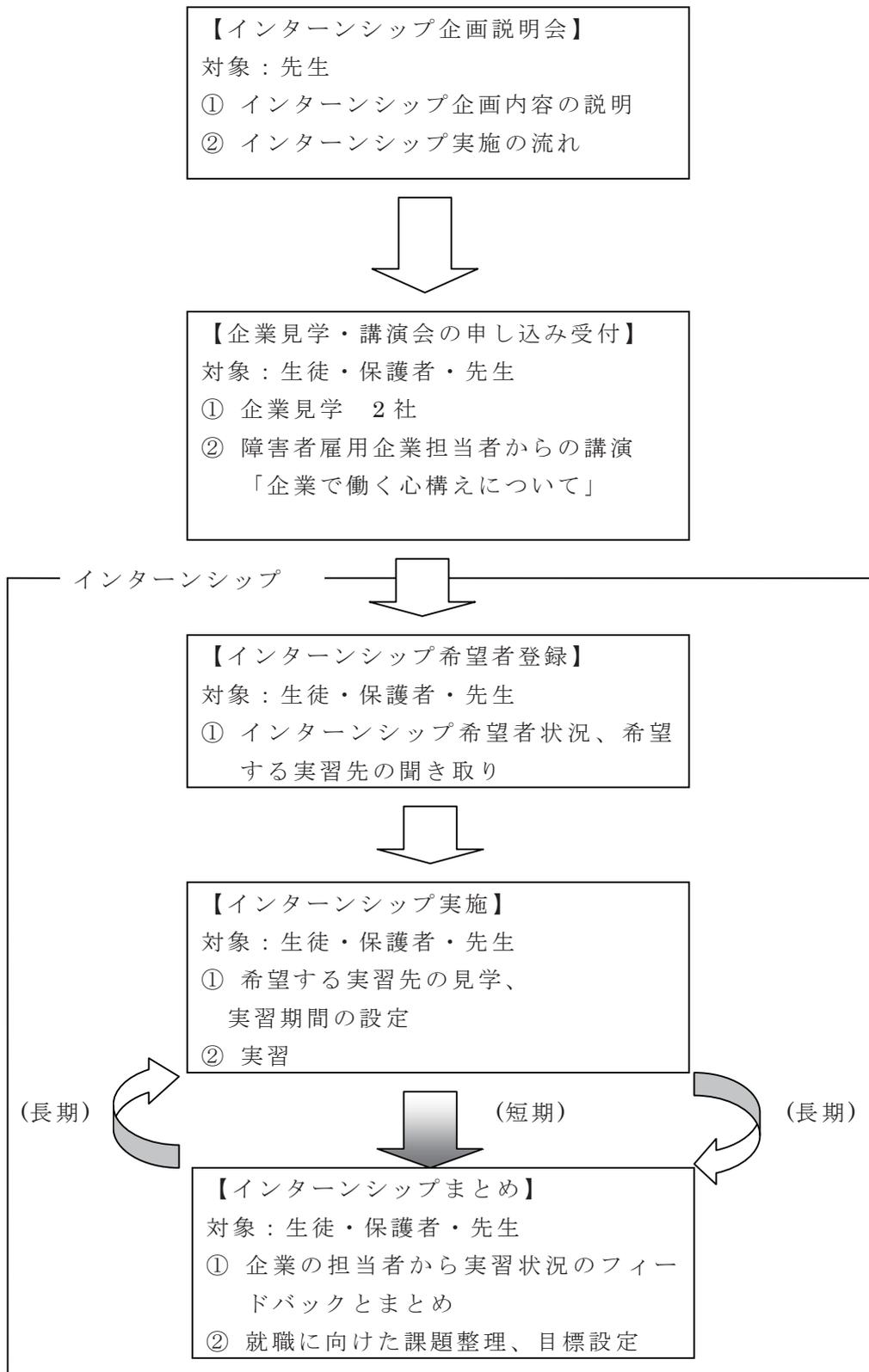
対 象：生徒、保護者、先生

講 師：(株)エルアイ武田 事業推進室 部長 大森 千恵 氏

テ ー マ：「(株)エルアイ武田の取組みと職業人としての心構え」

参加人数：34名（スタッフ含む）

事業実施の流れ



(1) 企業見学会、講演会の状況・感想

障害のある生徒、保護者、先生との相談の中で、障害のある人がどのような職種でどんなふうにいるのか情報がなく、働くイメージを持ちにくいという話が多く聞かれた。そこで実習の前に、障害のある人が働いている企業の見学、障害のある人を雇用している企業担当者の講演会を企画しその上で実習をしてもらうこととした。

(1) - 1 企業見学会実施状況およびアンケート結果

見学企業は、業務内容が似通っていない企業2社を見学した。障害種別についても偏りがなく多様な障害種別の方が働いている事業所とした。

見学先企業	業務内容	障害者雇用状況
(株)ダイキンサンライズ 摂津（特例子会社）	空調機器の部品組立・化学製品製造	下肢障害・聴覚障害・知的障害者・精神障害を雇用
(株)ニッセイ・ニュークリエーション（特例子会社）	印刷・製本業務および日本生命より委託される一般事務	聴覚障害・肢体不自由・内部障害・視力障害・知的障害を雇用

○ 回答状況

(1) 全体

	生徒	保護者	先生	総数
回答数	7	7	1	15
見学者数	9	8	3	20

→ 回答率 75%

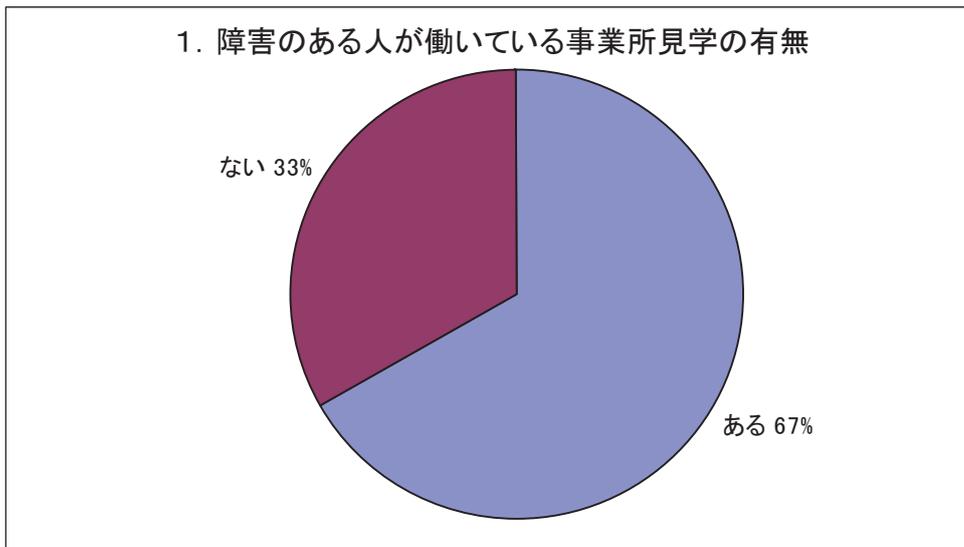
(2) 見学先別

		(株)ダイキンサンライズ 摂津	(株)ニッセイ・ニュークリエーション
回答	生徒	6	3
	保護者	6	3
	先生	1	0
小計		13	6
見学	生徒	8	4
	保護者	7	3
	先生	2	2
小計		17	9
回答率		76.5%	66.7%

※ 2ヶ所とも見学に行っている人がいるため。総数は合いません。

○ 回答内容

1. 今まで障害のある人が働いている事業所を見学したことがありますか。



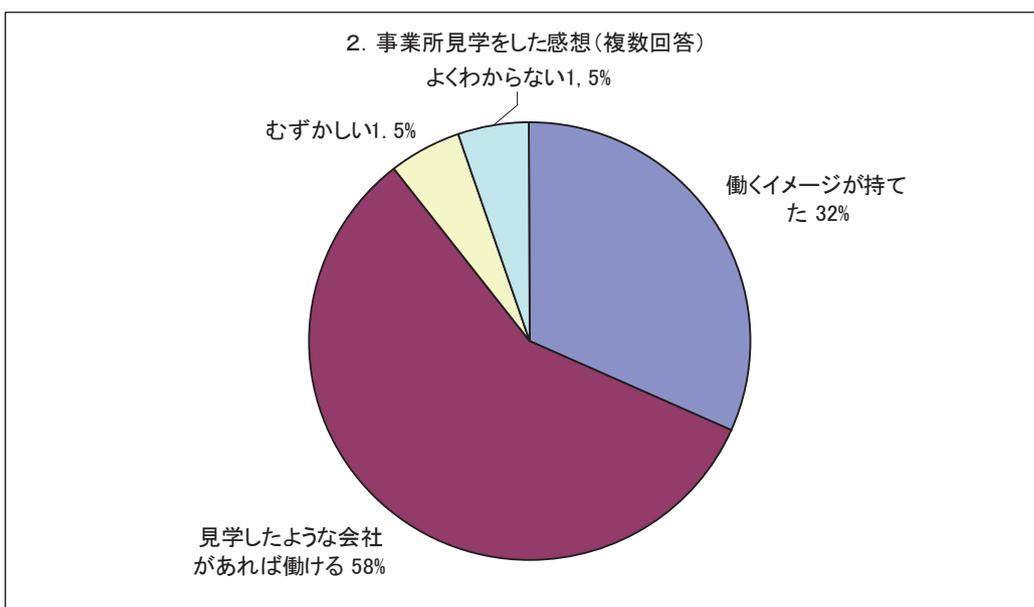
障害のある人が働いている事業所見学については、67%が見学の経験がある。主な見学先としては、特例子会社、障害の雇用を積極的に行なっている企業となっており、授産施設、訓練施設も見学先として回答があった。

「ある」と答えたうち1名あたり平均3.1社見学。

見学件数：最多 5社 最少 1社

(主な見学先：特例子会社、一般企業、授産・訓練施設)

2. 本日、企業見学をしてどのように思いましたか。(複数回答可)



見学後の感想については、「働くイメージが持てた」「今回見学したような会社があれば働けると思った」の項目を合わせると90%となり、よい印象、感想を持てた結果がでている。中でも、今回見学したように 人的、環境的な体制が整った会社があれば働けるとの感想が多くあった。

3. 見学をして感じたことを自由にお書きください。

①(株)ダイキンサンライズ摂津：空調機器の部品組立・化学品製造

(生徒)

良いほうに工場のイメージが変わりました。
障害があっても、できる仕事は出来る。それを実感しました。社員さんの頑張りぶりが、快適な空調を支える、実に深いです。
普通は見ることができない工場の中を見ることができ、仕事の様子を見て分かったのがよかった。
新しくて、やりがいのあることを感じているから明るくなる。
雰囲気良くて、皆さんていねいに作業していると感じました。

(保護者)

働きやすい環境であると思います。
職場のレイアウトが、障害者に使い易い環境になっており、仕事のミスをなくす工夫がされていて、働きよい会社と思います。
障害のある人が働きやすいように、様々な工夫がされ、障害のある人の力が、上手く引き出されていると思った。
自分らしく生き生きと仕事されていて素晴らしかったです
障害を持っていても、一人の人間として、扱ってくれるイメージが持てた。
このように良い環境のなかで、仕事できればいいなと思いました。

(先生)

働いておられる方の障害が多様で、職場のなかで互いに障害を理解しあい、認め合って、チームが作られ、一人一人の適性や能力が活かされているシステムに敬服しました。ここでは、一人一人が自分のがんばりで能力が評価され、自尊感情も高まり、仕事に対する意欲も高まって行くのだということが、現場からも、お話しからもうたがえしました。このような会社が、モデルとなって、増えて欲しいと思います。

②(株)ニッセイ・ニュークリエーション：印刷・製本業務および一般事務

(生徒)

一番ここで働いてみたいと思いました。
こんな所で働きたいと思いました。

(保護者)

働きやすい環境であると思います。
職場の雰囲気もよく、普通の会社と変わらずみんなが仲良く働いている様子を見ました。
肢体不自由、聴覚障害の方が多く働いていらしたのが印象的でした。知的障害者の方も働いていらっしゃるのに、ほとんど、分からないくらい障害が軽いのか、仕事の内容もレベルが高くて難しそう。

4. 今回の事業所見学の企画についてご意見をお書きください。

(生徒)

こういう企画がもっとたくさんあったら良いと思います。
学校側の職業見学の都合で、空調機器の部品組立・化学品製造会社のみでの事業所見学となりましたが、働いている皆様方が、健常者と同じ、それどころか健常者以上に能力が引き出すことが出来ていると思いました。熱心に部品を作り、そして技術を開発していく姿をみて、働いている皆様はもちろん製品の利用者にもプラスになっていると思っています。

(保護者)

たまたま先生が、見学先で聞いてきて探してくれましたが、もっと参加しやすくしてもらいたいです。
こんな良い見学に参加できてよかったと思います。勉強になりました。
事業所見学は、その職場の雰囲気など、よく分かり、とてもよかったです、他の事業も機会があれば、見学したいと思います。
これからも、見学できる会社があれば行きたいです。

(先生)

なかなか、個人では見学できないので、貴重な機会を与えていただいたと思います。本人及び保護者の方々が、障害のある人の働く姿に触れ、希望を与えられることが、大きなメリットです。特に、当事者である本人は、具体的な職場の場面から働くイメージすることが出来たと思います。(日常生活では、障害のある人が働く場面を見るのが少ないので、なおさらです。実は健常者の生徒も障害のある人が働くことができるというイメージが乏しい現状です。)どうもありがとうございました。ぜひ、これからもこうした企画を(出来れば多く)お願いします。

(1) - 2 講演会実施状況およびアンケート結果

【内容】

障害のある人を雇用している企業担当者 講演会

テーマ：「㈱エルアイ武田の取組みと職業人としての心構え」

講師：㈱エルアイ武田 事業推進室 部長 大森 千恵 氏の講演と

会社の状況、障害のある社員が働いている様子を紹介した DVD を視聴

○ 回答状況

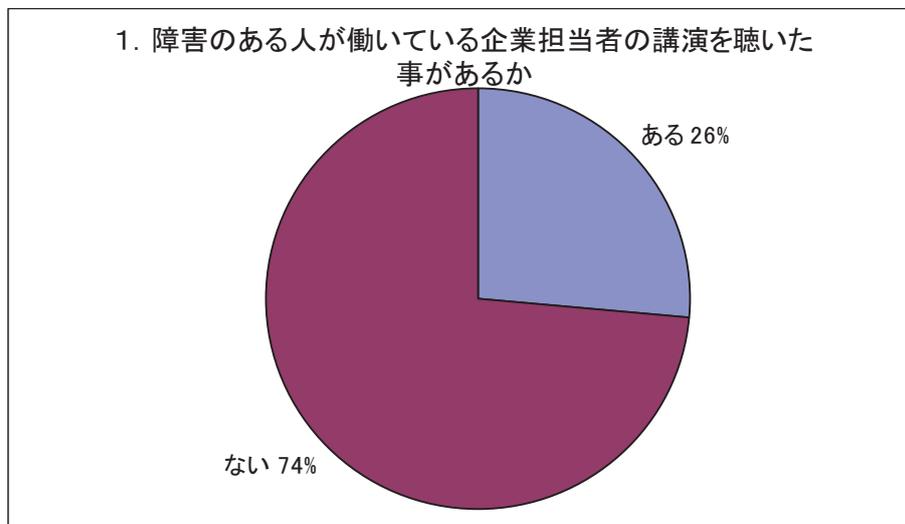
(1) 全体

	生徒	保護者	先生	総数
回答数	7	7	5	19
参加者数	11	10	8	29

→ 回答率 65.5%

○ 回答内容

1. 今まで障害のある人が働いている事業所の方の講演会を聞いたことがありますか。

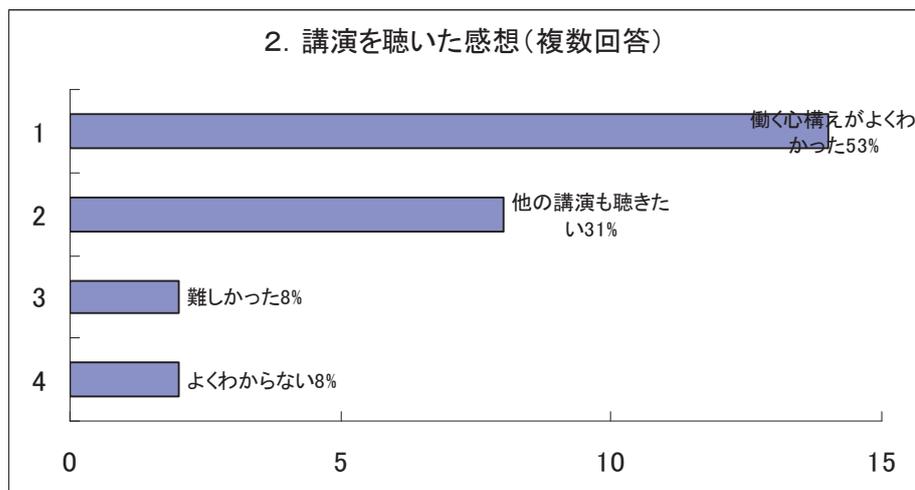


障害のある人が働いている事業所見学の実験に比べ、企業担当者の講演を聴く機会はなかったようで74%の人がないと答えている。

「ある」と答えたうち1名あたり約1回。

2. 本日、講演会を聴いてどのように思いましたか。(複数回答可)

項目	集計
1 働く心構えがよくわかった	14
2 他の講演も聴きたい	8
3 難しかった	2
4 よくわからない	2



講演会を聴いた感想として「働く心構えがわかった」との回答が 53%あり、事業所見学とともに企業担当者の講演を聴くことも学生、保護者、進路担当者にとって必要と感じていることがうかがえる。

3. 会社紹介 DVD を見た感想・「㈱エルアイ武田の取組みと職業人としての心構え」の講演を聴いた感想をお書きください。

(生徒)

武田薬品で必要な印刷物の印刷、建物内の掃除など、障害者でも、健常者と全く同じようにできる仕事は、同じようにさせる。これはごく当たり前のことかと思いますが、そういった取り組みをしている企業は少ないものです。人を助ける薬を製造する会社が、助ける必要ある人に働く場を与える、とてもうれしいです。
プロとして生きることがどれだけ大切かを教えてもらいました。
与えられた仕事を最後までいねいに出来ていると思った。
DVDに出ていた皆さんの笑顔がとてもステキでした。見てよかったですと思います。
やりがいを持っていた。意志を持っていたと思います。

(保護者)

企業が求める人材の話は参考になりました。働きたいという意欲を持たせるにはどうすれば良いのか親として考えていきたいと思えます。
仕事もキッチリ出来ていて、ビックリしました。手話サークル等、楽しみと仕事をする喜びを見ることができました。
DVDで全体の仕事の内容や、働いている方々の様子がよく分かり、良かった。
良かったと思いますが、先生にも聞いて欲しかったと思えます。
働くという事の意味が凄く勉強になりました。
高校2年生ですが、講演を聞かせて頂き、凄く、勉強になり、これからじゃなく、今から実習していきたいと思っています。
薬品会社なので、息子にできる仕事はないのでは…と思いましたが、色々な業務があり、何か出来るのでは…と思い、是非実習を体験させていただきたいと思えました。また、お話のなかで、「問題は起こしても良い、それが本人の課題になる」とおっしゃった事には驚きました。というのは、失敗などは許されないと私共は思っていたからです。障害を持つものも受け入れようというお考え。実習は、大事だとおっしゃってくださる企業があるなんて感激でした。

(先生)

とても分かりやすいものでした。会社の様子が本当によく分かりました。
実習をする大切さがわかったと思えます。アルバイトをさせたいという気持ちがあったので、生徒に対してアドバイスの幅が増えたと思えます。
職場で手話を学びあい、いろんな障害ある仲間を認め合いながら、働いておられる姿が、印象的でした。自分の仕事にプロ意識を持って取り組むこと、周りがそれを支援しておられることが分かり、理想的な職場だと思えました。学校の支援者の姿勢も参考になりました。できる限り、実習を増やし、多くの教員にも付き添ってもらいたいと思えました。
とても興味深かった。本当にコミュニケーションを大事に健常者と障害者が、共に働く場を作ってこられたのだと思う。心から敬意を払います。出来る、出来ないを決めてしまわない姿勢が凄くいいと思い、これが企業なの？とも思った。ただそれでも、私の担当する生徒は更に重度なのだと思わずにいられない。

(2) 短期実習の状況およびアンケート結果

(2) - 1 短期実習の状況

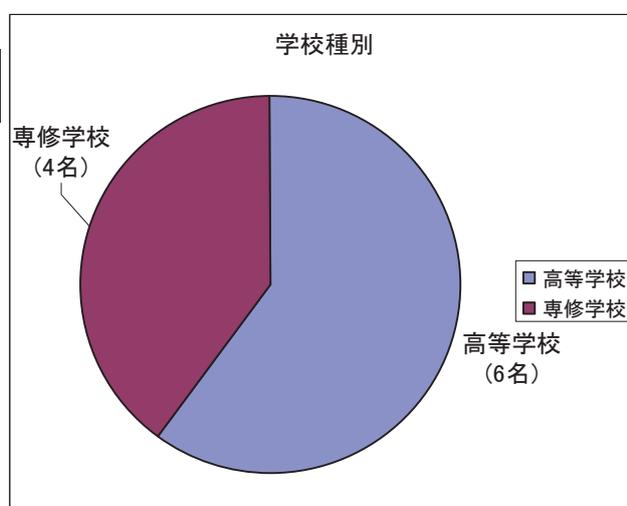
インターンシップ受け入れ企業 10 社の中から、障害のある学生が希望する企業で3日間から7日間実習を行った。ほとんどが夏休み、冬休みを利用しての実施であり、限られた期間の中で受け入れ企業数も 10 社程度であったため多くの人に就業体験をしてもらうことはできなかったが、実習希望者の都合で実施しなかった 2 名を除き、8 名が短期実習を行った。

実施しなかった者 2 名のうち 1 名は、就業体験予定の企業以外で雇用を見据えた実習が決まったことで辞退した。もう 1 名は、企業見学に行った上で、先生からの勧めがあったにもかかわらず、生徒自身が行かないと決めて辞退した。

○ 実習生状況

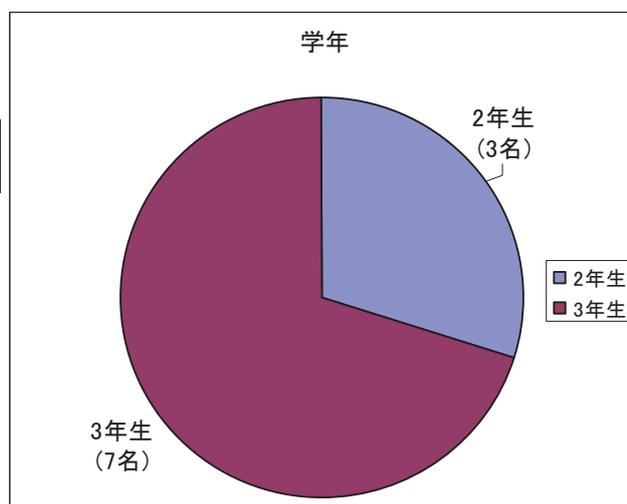
a. 学校種別 (人)

高等学校	専修学校	合計
6	4	10



b. 学年 (人)

2年生	3年生	合計
3	7	10



c. 障害種別

身体障害	知的障害 B2	知的障害 B1	知的障害 A	精神保健福 祉手帳	手帳なし	合計(※2)
1	6	1	1	1	1	11

- ※1 知的障害、精神障害、手帳なしのうち発達障害の診断を受けているまたはその疑いがある者 4名
- ※2 重複障害で身体、知的両方の手帳を所持している者が1名いるため実習生人数と手帳の数は一致しない。

短期実習実施状況

No.	実施日数	実施企業での業務	IS実施期間
1	3日間	空調機器の部品組立・化学品製造	8/17～8/19
2	5日間	エプロン・ポロシャツ等の伸ばし洗濯前準備	8/17～8/21
3	5日間	清掃・印刷・メールサービス	8/24～8/28
4	5日間を予定	封入・包装作業	実施せず
5	5日間	花壇・コンテナガーデニングの作成、維持管理	8/17～8/21
6	3日間	介護補助	8/24～8/26
7	3日間	清掃・印刷・メールサービス	8/24～8/26
8	10日間を予定	金属プレス、部品組立	実施せず
9	5日間	リネン、浴衣などのたたみクリーニング補助	10/19～10/23
10	7日間	メールの仕分け、軽作業	12/25～1/8

<実施の流れ>

①就業体験を希望する企業の見学

- a.生徒・保護者・先生に当ネットワークコーディネーターが同行。
- b.企業担当者との面談、実施期間、実習の振り返りを行う日時の調整
- c.生徒、保護者には実習日誌の記入、企業には実習評価の作成を依頼

②企業実習

- a.当ネットワークコーディネーターまたは先生が初日に同行
- b.必要に応じて企業訪問

③企業実習振り返り

- a.生徒・保護者・先生と実習企業担当者、当ネットワークコーディネーターにて実習のまとめを行う。企業からの評価、生徒からの感想、保護者、先生からの感想。
- b.今回の実習で出来たこと、出来なかったことをあげて、就職に向けた課題の整理を行う。長期実習実施者は次回実習に向けた目標設定を行なう。

※ 長期実習は①～③を繰り返し行なう。

(2) - 2 短期実習アンケート結果

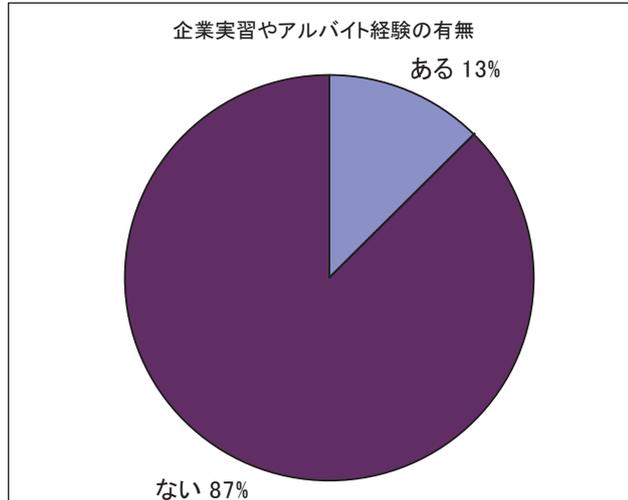
○ 回収状況

回収率 100% 総数 24件 (生徒・保護者・先生 各8件)

○ 回答内容

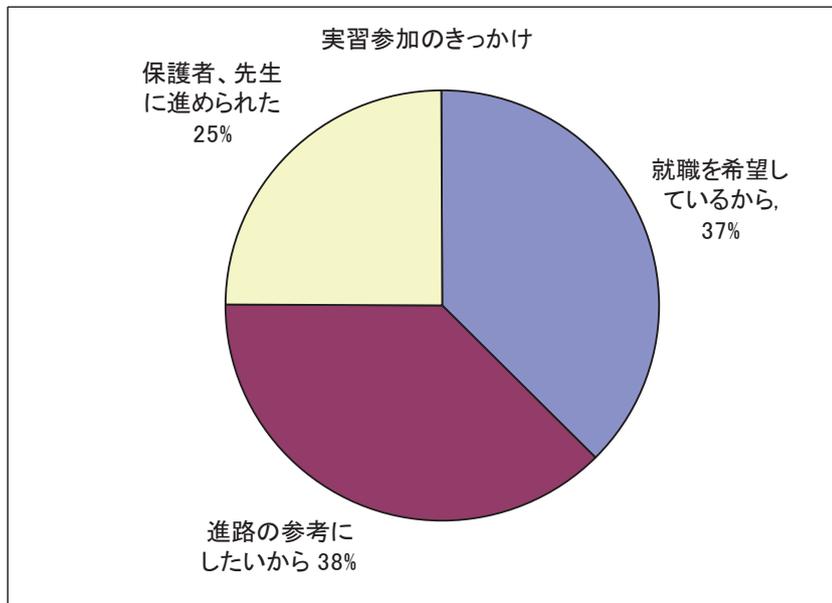
1. 生徒への設問

(1) 実習開始時点で、企業実習およびアルバイト等の経験はありますか。



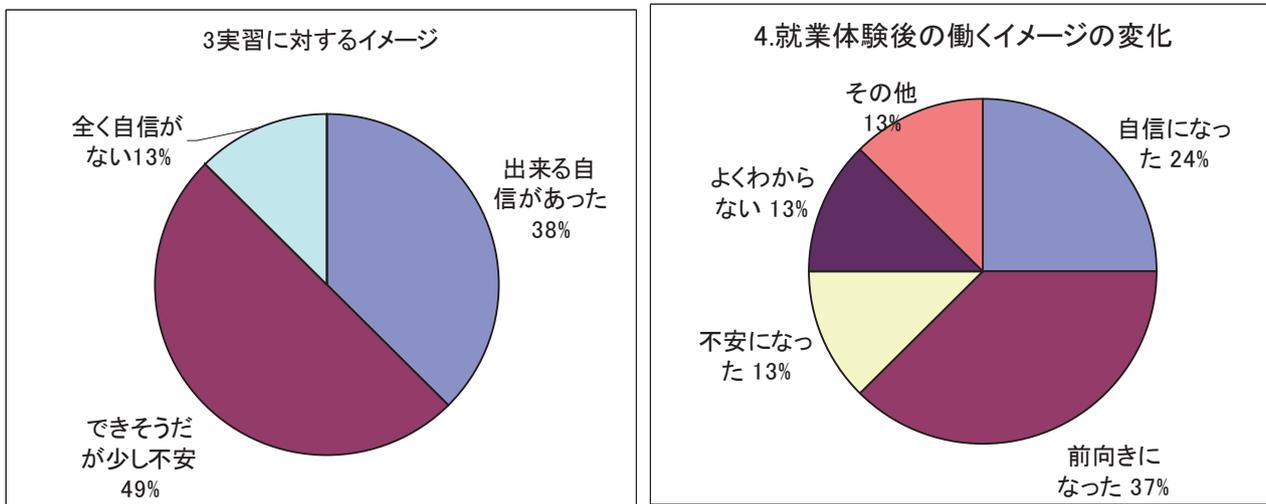
企業実習およびアルバイト等の経験について8名中、7名は経験がないと答えており、経験がある1名は複数回実習経験があると回答している。

(2) 今回の実習に参加してみようと思った理由は何ですか。



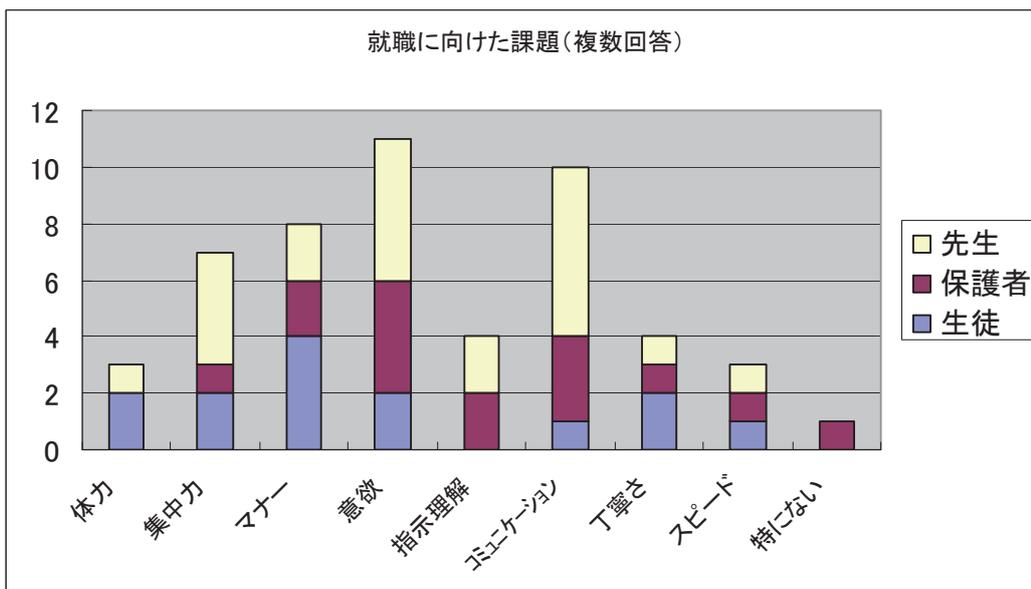
実習に参加してみようと思ったきっかけについては、就職を希望しているからが3名、進路の参考にしたいが3名、保護者、先生にすすめられたからが2名であった。就職も含めた進路決定の参考にしたいと生徒自身が考えていることが回答に現れている。

(3) 就業体験をする前の実習に対するイメージと実習後の意識の変化について



就業体験前は、自信があると答えたものが3名、できそうだが少し不安と答えたものが4名、自信がないと答えたものが1名であった。体験前に自信がなく、体験後も「よくわからない」と答えた理由として実習の期間（5日間）が短くて働くイメージが持てなかったと答えている。

(3) 体験実習を終えて就職に向けてどのような課題があると感じたかを生徒、保護者、先生に同じ問いを行なった。



3者ともに仕事に対する意欲、コミュニケーションを多く課題にあげている。中でも、保護者、先生はその点を強く感じている。

生徒は、仕事に対するマナー（あいさつ、身だしなみ、生活習慣）を身につけることが大事だと感じている。

（3）長期実習の状況

短期実習を行った学生の中から2名が、長期実習を実施。短期実習を行ったのと同じ企業で期間をあけて9日間～11日間の実習を2回実施したものを長期実習とした。

長期実習実施状況

No.	実施日数	実施企業での業務	IS 実施期間	延べ日数 (短期実習含む)
1	5日間(短期)	リネン、浴衣などのたたみクリーニング補助	10/19～10/23	23日間
	9日間(長期)		12/14～12/25	
	9日間(長期)		1/12～1/22	
2	5日間(短期)	清掃・印刷・メールサービス	8/24～8/28	25日間
	9日間(長期)		10/13～10/23	
	11日間(長期)		2/15～3/12	

【事例1】

専修学校3年生で知的障害のある男性、実習経験なし。5日間の短期実習では、午前9時～午後4時までの時間帯で行っていたのが、長期実習に入ってから午前9時～午後5時までと1時間長く就業できるようになった。事業所からは、あいさつ、返事などの社会的ルールを課題としてあげられるが、3回目の長期実習では作業に対する集中力、職場の他の従業員との関係、作業遂行力や作業スピードの点で成長が見られるとの評価であった。

保護者からは、初めての体験で不安があったが、3回目の長期実習では、毎朝7時に自宅を出て、夕方6時の帰宅で学校生活とは違う頑張りを見ることができた。仕事場での作業振りを目にして成長を感じることができ、とても良い経験になったとコメントがあった。

本人が書く日誌の中にも「〇〇ができるようになってうれしかった。」「〇〇がうまくできるようになった。」「〇〇先輩に教えてもらいました。」とうれしかったこと出来たことの記入が長期実習になるにつれ増えてきている。

就職に向けてはまだまだ課題もあるようだが、リアルな会社の現場で実習を重ねていくことで着実にできることが増え、成長が目に見えるため本人、保護者ともに自信を持てるようになっている。

【事例 2】

高等学校 3 年で知的障害のある女性、能力開発校を受験予定で、特例子会社での実習経験がある。5 日間の短期実習では、就業体験として、清掃を 3 日間、郵便物の仕分け作業を 2 日間行なった。事業所からは当初より理解力、作業意欲が高いことを評価されるが、大きな声ではっきりとあいさつ、返事をするのが課題とされていた。長期実習に入り 2 回目、3 回目と実習を重ねるうちに、職場で年齢の近い社員さんとの関係も良好で、大きな声ではっきりと返事ができるようになってきたとの評価となる。

保護者からは実社会についていけるか不安を感じつつも、実習で経験したことで家のトイレ掃除を進んでできるようになったとの変化を喜ばれている様子。

本人自身も先輩から教えてもらいトイレ掃除の順番がわかるようになり、自分でもやってみて出来るようになった。会社からよい評価がもらえることで自信を持ち、質問、返事等の作業上のコミュニケーションがスムーズにとれるようになったため、自然にあいさつや返事が出来るようになってきている。

3 回目の長期実習を終えたところで、実習をした会社での雇用が決まり、喜ばしい結果となった。もともと理解力が高く、就職に向けた意欲も高かったが、実習回数を重ねるごとに会社からプラスのフィードバックを受けたことで、あいさつ、返事などの社会生活面、作業遂行力、作業スピードなどの作業面ともに向上した。それが事業所から見ても明らかに良い変化であり、安心して雇い入をすることになったのであろう。また、本人の作業日誌にも、「〇〇ができるようになった」「〇〇ができてうれしい」との記入が増えている。

【まとめ】

今回は、実習経験が初めての生徒がほとんどであったので障害者雇用の実績があり、当ネットワークとの関わり中で職場実習の受け入れ経験の豊富な企業でお願いをした。

短期実習、長期実習はそれぞれに目的があり、短期実習は、職場体験の意味合いが強く、企業で働くイメージを持ってもらうことを目的とした。短い期間ながら実習をやり遂げた達成感と会社がどういうものかを知ることができたいのではないかなと思う。

長期実習は、一歩進んで毎回、企業実習にあたって課題を設定し、具体的な会社の作業場面で評価されることで自信をつけ、目標を持つことで目に見えた行動の変化や就職に向けた気持ちの変化がみられた。ただ単に予定期間実習するのではなく実習終了のたびに企業担当者を交え生徒、保護者、先生とともに、実習のまとめ、振り返りを行い、次回の実習に向けた目標設定を行ない、段階的に進めることでより効果的に実施できた。また、実習に関わる全ての人たちが共通認識を持ってすすめることで得意なこと、伸ばしていくことは何で、課題が何か明確になる。進路選択にあたって企業実習の評価を効果的に活用すべきであろう。

事例1：専修学校3年生で知的障害のある男性、短期実習を実施する時点では一度も実習経験がない。

	10/19～10/23 (短期) 5日間	12/14～12/25 (長期) 9日間	1/12～1/22 (長期) 9日間
経過	就業時間 9:00～16:00 初めての企業実習	就業時間 9:00～17:00 前回より就業時間を1時間長く設定 生徒目標：1日を通して仕事を する	就業時間 9:00～17:00 実習課題：挨拶、返事をする 生徒目標：正確にスピードアップ
生徒のコメント、感想	○初めてでわからないことがいっぱい だった、就職に向けて自信になり、社 会人の仲間入りをした気分 ○会社で働くイメージが持てたことと 働く上での課題がわかった	○久しぶりの立ち作業で足が痛かった。 風邪気味の時に先輩に「大丈夫？」と か、「ご飯一緒に行くか？」言われて うれしかった ○実習が終わるのが寂しい	○先輩に教えてもらい作業が出来るよ うになりうれしかった ○もし、働けるようになつたら先輩と一 緒に働きたい
保護者のコメント、感想	○就業体験をすることで本人の変化を 期待しつつ、初めての場所に一人で 行くか不安でした	○短期実習の2倍実習期間があるので 心配でした。風邪気味だったが毎日行 けた事をほめました	○仕事場で見た子どもの作業振りに成 長を感じましたまた、ほめていただい たことを嬉しく思いました
先生のコメント、感想	○就労意欲の向上を期待するとともに、 体力、精神力に不安を感じていました	○「しんどい」の発言も減り、前回の短 期実習よりも意欲的に取り組んでい る様子でした	○回を重ねるごとに就労意欲が出てき たことを本人が実感できたことを嬉 しく思います。
企業の実習評価	○欠勤、遅刻なく通うことができ、1日 を通して働く体力はあるもののあい さつ、返事、作業完了の報告が不十分 なので普段から大きな声ではつきり と返事をするように心がけましよう ○いろいろな体験をして働く力を身に つけましよう	○目標である1日仕事をすると体力は充 分ありませんが、時間が気になり集中で きていないようです。前回同様、作業 完了報告をきちんとましよう ○あいさつ、返事については少し意識す ることができています	○あまり声が出ていないので周囲に自 分の意思を伝えることができていま せん。体力面、身だしなみはとても良 いです。 ○実習を重ねるたびに成長がみられま す。時間がかかるかもしれませんが、で きることを増やしていましよう

事例2：高校3年生で知的障害のある女性、能力開発校を受験予定、1 社企業実習の経験あり

	8 / 24 ~ 8 / 28 (短期) 5 日間	10 / 13 ~ 10 / 23 (長期) 9 日間	2 / 15 ~ 3 / 12 (長期) うち会社指定の 11 日間
経過	就業時間 7 : 30 ~ 15 : 30 同じ会社で清掃作業 3 日、郵便の仕分け作業を 2 日実施	就業時間 7 : 30 ~ 15 : 30 清掃作業のみで実施 生徒目標：大きな声で挨拶、返事	就業時間 7 : 30 ~ 15 : 30 実習課題：報告、連絡、相談を… 生徒目標：大きな声で質問をする
生徒のコメント、感想	○少し不安はあったが、就職を希望しているので実習をしようと思った。 ○働くイメージが持てた。実習後、良い評価がもらえたので嬉しかった	○机拭きが上手にできた。 ○先輩からわかりやすく教えてもらったのでトイレ掃除がきちんとできた ○掃除の順番も覚えた	○先輩に教えてもらい作業が出来るよ うになりうれしかった ○この会社で働きたい
保護者のコメント、感想	○実社会についていけないか不安でしたが在学中に体験できることはうれ しい。 ○就労意欲の向上を期待するとともに、周囲とうまくやっていけるかに不安を感じていました	○家のトイレをきれいに掃除してくれ ました ○友達ができたことを喜んでいま した	○毎日が楽しいようです。手を抜かず頑 張って欲しい。 ○良い社会勉強になりました。
先生のコメント、感想	○就労意欲の向上を期待するとともに、周囲とうまくやっていけるかに不安を感じていました		
企業の実習評価	○口頭の説明で作業指示を理解するこ とができているがあいさつ、返事をす る声小さく、積極性に欠けるように 見受けられる ○大きな声であいさつを心がけて欲 しい	○あいさつ、返事は大きな声で出来て います。先輩社員とも仲良く話してい ます。 ○作業遂行力が充分にあり、今後の上達 も期待できる。	○基本的な労働習慣、作業態度、作業遂 行力は問題ない ○3 回実習することでできることが増 えました。 ○もう少し大きな声ではっきりと挨拶、 返事、質問をしましょう。

第3章 実践編② 進路担当者向け研修の状況

平成21年12月4日(金) (株)ダイキンサンライズ摂津

参加者20名(高等学校、支援学校、専修学校進路担当教員)

○ 参加者内訳 参加者：20名（専修学校5名、高校(自立支援コース、定時制)7名、特別支援学校8名)

《カリキュラム》

時間	内容	講師
9:30～10:00	ライフステージを見据えた支援 ～働くことを考える～	大阪市職業リハビリテーションセンター 乾 伊津子氏
10:00～10:05	休憩	
10:05～11:30	○企業での障害者雇用の取り組みについて ・障害のある人を雇用している事業所の取り組み ・企業が学校、支援機関に望むこと ○企業内見学 ・障害のある人を雇用している事業所で障害のある社員が働いている現場を見学。	(株)ダイキンサンライズ 摂津 應武 善郎氏
11:30～11:40	休憩	
11:40～12:00	<就労を支える社会資源・施策について > ①ハローワーク（役割、支援施策・制度について）	大阪労働局 渡邊 和江氏
12:00～13:00	昼食	
13:00～14:30	<就労を支える社会資源・施策について（各機関20分）> ②障害者職業センター（役割、業務・事業内容について） ③障害者就業・生活支援センター（役割、業務内容について） ④職業能力開発校、能力開発施設（役割、事業内容について） ⑤就労移行支援事業所（役割、事業内容について）	新谷 正樹氏 井上 正治氏 岡本 忠雄氏 金塚たかし氏
14:30～14:40	休憩	
14:40～17:00	<グループに分かれて就労支援に向けたワークショップ> <就労支援を支える社会資源・施策について>の講師がコーディネーターとなり進行。 ・就労支援の流れ/求人票を見るポイント/企業との接し方 ・事業所に同行し、支援する内容、気をつけること ・就労支援をする際に、陥りやすい失敗についての体験談 ・参加者が就労支援に取り組むときに不安に思うこと、直面する課題を出し合い、整理、解決に向けた意見交換。 ・研修全体を通しての感想、取り入れて欲しい研修内容	梶山 武志氏 ほか講師4名

《研修内容》

◆ライフステージを見据えた支援～働くことを考える～

大阪市職業リハビリテーションセンター 所長 乾 伊津子 氏

*はじめに

文部科学省の調査研究事業を受託して、支援学校だけでなく高等学校、高等専修学校に在籍している障害のある生徒に向けた就労支援の課題を中心に、企業実習の機会提供、進路担当者を対象とした研修、実態アンケートを実施して支援の在り方検討会を行っています。

*ライフステージにわたる支援

障害のある人のライフステージにわたる支援を考えた時に、就学前→学齢期(教育)→社会参加(就業)→自立生活→加齢熟年期と支援はライフステージを繋ぐものとなります。特に教育分野から就労・生活分野へは個別支援計画を持って支援のバトンを次へと渡して行くことが望まれます。

*ケアマネジメントの重視

あくまでも本人の自己決定を支えることが大原則となりますので、本人の夢を実現するための支援とも言えます。個別支援計画は本人を詳細に評価して本人の決定に従って就労の可能性を見出すものなので、最初から完璧な支援計画が出来上がることはないと思います。本人の可能性を発見しながら支援計画も変化していくことは自然なことだと思います。

*教育から就労への繋ぎ方

生徒にとって職業観(就業イメージ)をしっかり持つことが大切ですが、学校の教員も進路担当に任せてしまうのではなく職業観を共有してください。そして本人の就業準備は出来るだけ早い時期に「卒業後は一般企業で働く」という目標設定をすることが望まれます。本人の特性や職業適性を見極め、就業に向けて本人と家族を総合的に支援してください。本人の就業意識は生活体験や社会体験を通して身につきます。家庭内の手伝いや社会見学、スポーツ等なんでも挑戦する事が大切です。そして、職場実習は本物の職業との出会いとなります。企業では働く大人の姿を見ることや先輩の話聞く機会が得られます。いろんな体験の中から得意を伸ばし職域、職種とのマッチングを行ってください。

*保護者・家族への支援

保護者への支援も大切です。保護者は本人の将来への不安から学校や支援機関への過大な期待をしている場合や就労を否定する場合があります。在学中から地域の社会資源(福祉、労働、医療、保健)・関係機関(障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所等)と連携し卒業後の支援体制を見えるようにしてください。情報提供も大切です。卒業後の具体的な選択肢の紹介や研修会・見学会も有効な情報提供の場となります

*就業支援を担う人材の育成

支援者(進路担当者)自身の価値観の変革も必要です。障害の部分(できないこと)から発

想しないでください。可能性を信じ出来ること・得意なことを発掘しましょう。また支援者自身が成功体験を積んでいくことも重要です。ハローワーク、能力開発施設、障害者就業・生活支援センター、など就業支援機関と連携して個別支援計画で繋がる地域の就労支援ネットワーク(本人主導、あきらめない、サービスをつなぐ、無いものは創り出す姿勢)を持ってください。

◆企業での障害者雇用の取り組みについて

「障害のある人を雇用している事業の取り組み ～企業が学校に望むこと～」

(株)ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長 應武 善郎 氏

***採用と配置**…(株)ダイキンサンライズ摂津は空調機器メーカーのダイキン工業が障害のある人の雇用促進を図るために設立した特例子会社です。ハローワークを窓口として就職面接会、支援学校や職業訓練校から職場実習を経て採用しています。実習で職場への適性を判断しますが、本人に労働意欲があり自力通勤が可能であること、毎日出勤できる体力があり作業手順書の確認や報告書作成のために簡単な読み書きができることが必要となります。またチームで作業するための協調性があることなども適性を判断するポイントとなります。

***能力開発**…本人が持っている潜在的な能力を引き出すために2つほめて1つ指導するといったことを基本にしています。また、手話による朝礼や職務上必要となる資格取得の教育も行っています。

***社員の自立へ向けて**…職場長やラインリーダーへの登用を行っており、現在は障害のある社員のうち9名が登用されています。また工場見学の案内役を担当したり、リクリエーションや安全活動の企画なども行っています。

***職場定着へ向けて**…職場生活相談員を配置して、「うそをつかない」、「仕事は厳しく」、「職場は明るく」をモットーに長い目で職場に定着できることを目指しています。2～3年たてば見違えるように成長してくれています。

*企業が安心して雇用するために就労支援へ求められること

(1) 知的障害のある方に対して

まず働きたいという気持ちを持っていることが必要です。そして働くための体力や社会人となるための生活習慣を身につけることも必要です。心構えとしては、新しいことを受け入れる素直な気持ちを持っていると仕事を早く覚えることが出来ます。作業内容の把握や報告書作成などの為に簡単な読み書きが出来ることも求められます。

(2) 精神障害のある方に対して

働くためのリズムができていて、日常の生活習慣が出来ていることが必要となります。

短時間勤務を希望される傾向がありますが、8時間のフルタイムの就労が望ましいと思います。悩みがあったらすぐ報告・相談が出来ることも就労をするためには必要なことです、障害についてはオープンにして、病気のことも遠慮なく相談できることが望まれることです。

(3) 受け入れ側(就労先)に対して

適切な指導が出来るよう医療機関、支援者、企業が連携することが大切です。本人に対しては、報告・連絡・相談等は気軽に聞き、最低一日一回は声かけをしてください。病気のこともよく聞いて把握しておき、病院に行く時は快く承諾してください。(診断結果等を把握しておくとい)出来ない時は責めるのではなく、的確なアドバイスを行う事など明るい職場で何でも言える雰囲気にしておく(お互いの信頼関係を築くために)事が大切です。

(4) 支援者に対して

実習が始まるまでに実習先企業へ事前訪問をすることで、障害者の雇用管理体制状況など、企業の概要をしっかりと理解することが必要です。また、支援体制(自分の施設と協力機関)についての説明をしっかりとすること、本人の職業適性(障害の特性、過去の仕事、得意な作業、不得意な作業、生活習慣など)を本人の同意を得て企業にしっかりと伝える事によって受け入れ側の配慮が可能になります。

本人に対してなぜ企業に実習へ行くのかという目的を的確に伝えることは必要です。実習中に訪問をして担当者と意見交換をすることや実習終了時は企業の担当者と管理職、家族を交えて反省会を行い評価してください。仕事上の支援は徐々に企業に任せていき、生活支援は継続して行ってください。

(5) 学校に対して望むこと

卒業までに簡単な読み書き、計算が出来るように工夫をして指導すること、あいさつが出来るようになることなど社会生活上の習慣を身につけるように指導してください。また、就労に必要な体力が必要です、健康管理が出来るように指導して欲しいと思います。

(参加者より)

上記の内容は障害のある人が就労する際に企業から支援者、学校、本人へ望んでいる内容です。これらは学校が職業紹介を行う際に求められている内容と同じです。いかにミスマッチを防ぐかという事が障害者雇用の現場でも求められているとこいう事が再確認できました。参加者には應武社長の温かな人柄が参加者の心に響いたように思います。説明があったあと、2班に分かれて工場見学を行いました。参加者からは障害のある社員の方々が生き生きと働いている姿を見て働くことの意義について言葉では説明できないことを学ぶことが出来たという感想がありました。

◆就労を支える社会資源・施策について

(1) ハローワーク(役割、支援施策・制度について)

大阪労働局 職業安定部 職業対策課 障害者雇用対策班長 渡邊 和江 氏

***体制** 府内16か所に障害者の専門窓口(1か所は、担当職員)を設置しています。新規学卒障害者の場合は卒業年次の1学期の末頃に職業相談を実施し、その後学校に協力しながら求人情報、職場実習先の情報の提供や職場開拓の支援を行います。卒業近くになっても未内定の就職希望生徒に対しては希望に応じて安定所求人を紹介します。

***職業相談・職業紹介** 障害者であることを身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳、医師の診断書や意見書、専門機関の証明書等で確認しますが、さらに詳しい職業適性の判断材料として、(おもに知的障害者、精神障害者等について)当人の職業能力や配慮すべき点を大阪障害者職業センターに専門的な評価を依頼します。また、より手厚いサポートを受けるために療育手帳A判定以外の知的障害者については当人・保護者の了解のもとに大阪障害者職業センターへ重度判定を依頼する場合があります。

支援方針や進め方については、ハローワーク、当人、保護者、支援機関が集まりケース会議で検証を行います。職場適応訓練や短期の職業訓練、公共職業訓練希望者には募集情報の提供と申込み受付を行っています。また、ハローワークで受講指示を受けた人には訓練手当が支給されます。

おもに雇用率未達成企業等から指導や求人開拓等によって受理した求人や一般求人の中から、当該障害者に合った求人内容を選出し、求職者に説明し了解を得て紹介しています。面接には職員が同行し障害の特性や状態、配慮願いたい点、雇い入れに対する各種支援制度、バックアップ体制等について説明し面接をフォローします。

求人者が採用に踏み切れない場合で求職者にも不安がある場合は職場適応訓練、障害者トライアル雇用、精神障害者ステップアップ体制等の利用を持ちかけます。

雇い入れ後しばらくの期間援助者の立ち会い等が必要であったり、望ましい場合はジョブコーチ支援を活用します。これにはハローワークから大阪障害者職業センターへの事前相談や面接時、面接後雇い入れまでに事業所を含めた関係者の打ち合わせが必要です。また就職後、早期に事業所を訪問して労使双方の現状を把握して問題点があれば解消されるように支援を行います。(職場適応指導)

(2) 障害者職業センター(役割、業務・事業内容について)

大阪障害者職業センター 上席障害者職業カウンセラー 新谷 正樹氏

***職業センターとは**…「障害者の雇用の促進に関する法律」に規定され、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営しています。ハローワークとの綿密な連携のもとで、障害者・事業所・関係機関に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県に設置され、大阪には、本所として大阪障害者職業センター(堺筋本町)と、南大阪支所(なかもず)があります。

*** 業務・事業内容**・・・障害のある方に対しては職業相談・職業評価を実施し、職業準備支援もおこなっています。

学校に対する職業評価については現在、一般校（自立支援推進校含む）のみとなっています。特別支援学校在学者は卒業後、直ちにセンターのサービス（職業準備支援、ジョブコーチ）を受ける前提の方のみ実施しています。ただし、重度知的障害者判定は特別支援学校の方も受けることができます。重度知的障害者判定とは、障害者雇用率制度、障害者納付金制度の雇用対策上の重度障害者であるか否かを判定するものです。重度判定を受けることによって、障害者の雇用数がダブルカウントされる（1人分が2人分としてカウント）、特定求職者雇用開発助成金の支給金額、支給期間（回数）が増える、といった企業にとってのメリットがあります。重度判定といっても雇用対策上の重度という意味で、決して障害が重度という意味ではありません。重度知的障害者判定の手続きについて、申し込みはハローワークでお願いします。判定実施に当たっては、本人、保護者の来所が必要です。判定結果は、ご本人に「判定書」、管轄のハローワークに「重度知的障害者判定結果について」が送付されます。

「職業準備支援」の利用にあたっては、学校在学者は卒業後の利用となります。また、事前に職業評価を受ける必要があります。8週間で就職に結びつけることが適当な方が対象となります（一定の期間の訓練が必要な方は就労移行支援事業者等をお勧めしています）。就職が決まっているが、就職までの間に生活リズムが崩れる可能性のある方も対象となります。

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて、障害特性を踏まえた直接的、専門的な支援を実施しています。支援期間は1～7ヶ月で個別に設定しています。標準的な期間は2～4ヶ月です（通常は2ヶ月）。支援終了後はフォローアップでケアするとともに地域の障害者就業・生活支援センターと連絡をとりその後の支援を引き継ぐようにしています。ジョブコーチの利用にあたっては、学校在学者は卒業後の利用となり、本人、保護者、事業所の了解が必要です。支援課題を明確にし、支援計画を立てるため、事前に職業評価を受ける必要があります。

企業に対しては職業リハビリテーション推進フォーラムや雇用管理サポート講座を開催し、働く障害のある人を雇用する企業の支援をおこなっています。「雇用管理に関する専門的援助」の内容として、障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的助言、援助を行いません。その他にも採用に関する助言、援助や社内研修への講師派遣による協力、障害者雇用について先行企業の紹介と言った情報提供も行なっています。企業向けのフォーラムは毎年1回程度、雇用管理サポート講座については毎年8回程度開催しています。

（参加者より）

重度知的障害者判定などの制度がよくわかったと言う感想をはじめ、支援学校にとって障害者職業センターが使いにくくなっているとの意見がありました。特に職業評価について対象が一般校のみとなっている点について利用できるように改善してほしいと言う要望が

ありました。(特別支援学校に対しては、直接援助はしていませんが、助言という形で先生方の相談をしたり、研修等を実施することは可能です。)

(3) 障害者就業・生活支援センター（役割、業務内容について）

すいた障がい者就業・生活支援センター センター長 井上 正治氏

まず始めに障害者の就職に関わる「センター」と付くところがやたらと多い事を承知ください。例えば、「障害者職業センター」「職業リハビリテーションセンター」そして、「障害者就業・生活支援センター」があります。各市にも「センター」と付く、「生活支援センター」「相談支援センター」「自立生活センター」があります。これから説明するのは「障害者就業・生活支援センター」です。通称「就ぼつ」「なかぼつ」「なかぼつセンター」「ぼつセンター」他にもその地域によつての呼び方があるようです。

*** 障害者就業・生活支援センターとは…**厚生労働省委託事業で障害福祉圏域（約 30 万人）毎に 1 ヶ所設置されています。2008 年度で福祉圏域 400 ヶ所中 205 ヶ所で設置されています。大阪府では 18 圏域中、18 ヶ所設置済みです。「圏域名」障がい者就業・生活支援センター」と標記されています。運営は障害者事業団、社会福祉法人、NPO 等と様々です。全て民間の運営となっています。18 の障害者就業・生活支援センターがあるというより 18 種類のセンターがあると思ってください。基本的に就労支援ワーカー 2 名と生活支援ワーカー 1 名を配置しています。

*** 役割と業務内容…**障害者の就労面と生活面をサポートしていくことが役目です。支援サービスの流れは、まず初回相談に来ていただきセンターの説明や活動紹介をしたあと、ニーズの簡単な聞き取りを行ないます。利用するに当たっては、利用登録をしてもらい、ニーズの掘り下げた聞き取り、アセスメントを実施し場合によっては他機関を紹介する事があります。継続利用の場合は、就職するために、ハローワークへ求職登録の同行支援をしたり、実習職場開拓したり、履歴書の書き方や面接等の練習も支援します。職場体験実習をしてもらい、面接にも同行し就職が決まった後も定着支援をしています。

センターの実態は、各センターとも 200 名以上の登録者をかかえ 3 名でカバーしている状態です。そして、毎年 40 名以上の新規相談者を受けています。1 年の支援回数は、相談、企業開拓、定着支援を含めて 1000 回以上です。初回相談は 1 ヶ月待ちの状態です。初回相談、ハローワーク同行、職業センター同行、職業評価、だけでは本人の実態が見えてこないのです、本人だけの面談、家族だけの面談等いろいろ状況を変えるなかで、いろいろな話しをすることによってより本人の実態やニーズをつかむよう心がけています。

これからの地域ベースの就労支援として、障害者就業・生活支援センターとハローワークを核にして、ネットワークを構築する事。就労移行支援事業所とも連携し、就労移行支援事業の就労移行予定数と、障害福祉計画の数値目標との整合性も考える必要があります。

*** 支援学校との連携について…**準備センター時代（センターとして指定を受けるまでの

準備運営期間)は年に1~2回何かの会議で挨拶する程度で、ほとんど連携がありませんでした。もちろん生徒や家族を含めた具体的な動きもなく、実際に支援学校から就職する生徒も年に1~3名くらいだったように思います。先生が訪問していた定着支援を引き継いでやろうとしましたが、失敗してしまいました。就職した卒業生に職場で課題が発生し、支援学校からの依頼で職場へ出向きました。しかし、当事者とは初対面、企業とも初対面ではうまく行くはずがありません。本人や企業との信頼関係どころか知り合いでもない関係では何も始められない事に気づきました。「何かがおこった・・・」そこから動いても手遅れです。敗戦処理投手の気持ちってこんなのかと思いました。

その後、定着支援の反省から、せめて本人とは事前に出会い、できれば家族とも面談し、就職への想いとのギャップ、その背景についても知っておきたいと考えました。そして、就労訓練の現場で夏休みに実習を受け入れ、働く意欲の確認や本人の作業能力、必要な支援、キャラクターまでアセスメントする取り組みを始めました。学校で家族向けの講演もしました。このような連携の中就職後に不安がある生徒については、内定企業へ挨拶同行するとともに職務分析と本人スキルの比較も行い卒業後のアフターケアに活かせる取り組みをしています。学校(先生)とはかなりの共有感が生まれていると感じています。

今後の本センターの取り組みとして、吹田支援学校でスタートする「社会自立を目指すコース」との連携を深める計画があります。高等部1年生から校内実習や、外部講師、企業見学、外部実習(就労を意識した訓練機関や施設)に取り組む予定で、高等部2年生では企業実習、3年生では就職をめざした企業実習を実施する予定です。授業も就職を意識した内容で実施するようです。地域の障害者就業・生活支援センターとして、地域支援機関と連携し学校生活も含めた3~5年のパッケージで就職と社会自立を支援していきたいと考えています。

(4) 職業能力開発校、能力開発施設(役割、事業内容について)

大阪市職業リハビリテーションセンター 指導係長 岡本 忠雄氏

*** 障害者職業能力開発校、施設とは・・・**職業能力開発促進法に基づき、ハローワーク、障害者職業センター等の関係機関との綿密な連携のもとに、訓練科目・訓練方法等に特別の配慮を加えつつ、障害者の態様等に応じた公共職業訓練を実施しています。

障害者職業能力開発校は全国19か所(国立13校、都道府県立6校)に設置されており、国立の13校のうち2校は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に、11校は都道府県に運営が委託されています。また、これらとは別に、事業主、民間法人等が運営する民間の能力開発施設が、障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための教育訓練事業(厚生労働大臣の基準に適合するもの)を実施しているところが全国で21か所あります。

*** 府内の能力開発校、施設の状況**

名称	対象者	訓練科目
大阪障害者職業能力開発校	身体障害	CAD 製図/ 製版アート/ Web デザイン/OA ビジネス/ オフィ ス実践
	知的障害	ワークサービス
	精神障害	職域開拓
府立芦原高等職業技術専門校	身体障害	OA ビジネス
府立夕陽丘高等職業技術専門校	知的障害	ワークアシスト
社福) 日本ライトハウス 視覚障害者リハビリテーションセン ター	視覚障害	ビジネス (電話交換/ 会計・経 営/販売実務)、情報処理 (パソコ ン活用)
社福) 大阪市障害者福祉・スポーツ 協会 大阪市職業リハビリテーションセン ター	身体障害	情報処理 (システム開発/ OA 実務)
	知的障害	ワーキング・スキル/ 情報処理科ビジネスパートナー
	精神障害	ワークアドバンスト
社福) 大阪市障害者福祉・スポーツ 協会 大阪市職業指導センター	知的障害	生活訓練 (職業基礎科・紙器加 工科/職業基礎科・グリーン農園 科)
社福) 摂津市社会福祉事業団 摂津市障害者職業能力開発センター	身体障害	OA 実務
	知的障害	実務作業
大阪府 IT ジョブトレーニングセン ター	身体障害	OA ビジネス
大阪 INA 職業支援センター	知的障害	パン・菓子製造/ 園芸

*** 大阪市職業リハビリテーションセンターの事業内容**…長期の職業訓練課程 (1、2 年) と短期の訓練 (2～3 ヶ月) を設定しています。

外部講師による専門的指導が多く、実践的なスキル習得を目指す OA 実務、システム開発コースは、身体障害者を対象に募集しています。センター内の実務作業を通じてスキルアップを目指すビジネスパートナーコースは知的障害者を対象にしています。事務系と作業系の指導、SST (ソーシャルスキルトレーニング) を取り入れた、ワークアドバンスト科は精神障害者を対象に、また複数の職業指導プログラムから自分に合った職種を発見し、技能向上を図るワーキングスキル科は知的障害者を対象に募集しています。

短期の訓練としては、事務系のソフト (ワード、エクセル) を習得し、マナーを身につけるビジネス実務コースは三障害を対象に募集しています。事務系と作業系、SST を取り入れ職業準備性を高めるフレックスワーキングスキルコースは精神の方対象とし、事務系の実務作業を通じてスキルアップを目指すビジネスパートナーコースは発達障害の方を対象

にしています。身体、精神の在宅状態にある人に対し、個別支援を実施する Web ラーニングコースを設けています。多様な業種への就労を目指す物流・組み立てコースは知的障害者を対象に募集しています。

身体に障害のある人の IT 系の職業指導として情報処理科（1 年間：OA 実務コース、2 年間：システム開発コース）があります。企業での就職を希望する人を入校試験で選抜し、仕上がり像（職種）をイメージしたカリキュラムをベースに講義、実習、演習を行い、求職活動や職場実習での支援を行なっています。

就職活動については、合同面接会へ参加したり、ハローワークの求人票から探したり、ハローワークによる就職相談会を年 2 回実施しています。企業からの直接相談を受けて、企業実習をし、実務能力の向上をはかり、就業の可能性を見極めるようにしています。

*** 能力開発施設の特徴**・・・指導カリキュラムに従い、スキルアップを図るとともに就職に有利な資格取得を行なっています。企業との連携による実務能力の向上をはかるために、施設内における設備環境の充実、特に模擬的就業環境を構築するように努めています。利用者 5 名に対して 1 人の指導員を配置し、安定して長期の訓練を受け、就職活動が行なえるよう支援しています。

*** まとめ**・・・障害特性に応じた指導を行い、働くための専門的能力の向上をはかっています。就業可能な職域の開発をするとともに、就業をイメージした指導を行い、様々なアプローチ（職業意識、環境、スキルアップ）から、本人の就業可能性を発見し、就業に結び付けて行きたいと考えています。

（５）就労移行支援事業所（役割、事業内容について）

NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN 門真 所長 金塚 たかし氏

*** 役割**・・・一般就労等を希望し知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性のあった職場への就労を見込まれる者（65 歳未満の者）を対象に有期限（24 ヶ月）で事業所内訓練、企業における実習を通して就労支援することを目的としています。

*** 事業内容について**・・・一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性にあった職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施しています。通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場訪問等によるサービスを組み合わせています。利用者ごとに、標準期間（24 ヶ月）内で利用期間を設定しています。人員配置として、サービス管理責任者、職業指導員等→6：1 以上、就労支援員→15：1 以上となっています。

標準的な支援内容は通所前期（基礎訓練期）として 6 ヶ月の間に、基礎体力をつけ、製造、事務等における一般知識の習得、整理整頓等、作業能率の向上を図ります。集中力や持続力、協調性を身につけ対人関係を築くとともに、仕事の責任の理解、職場規律、社会規律の遵守を図ります。適性や課題の把握に努めることがあげられます。

次の6ヶ月の通所中期（実践的訓練期）では、長所、特技をのばすとともに、就業習慣の確立、作業時等の不測の事態への対応力の向上を図ります。職場での技能、マナー、挨拶、言葉遣い、身なり等の習得、遅刻、欠勤に対する指導、品質、納期の理解を図ります。

職場見学、職場体験実習や施設外（企業内）授産を利用し報告、連絡、相談対応力の向上を図ります。

通所後期（マッチング期）と位置づけられた12ヶ月は、通所中期の支援内容に加え適性にあった職場探しを支援しトライアル雇用制度も使いつつ就労支援しています。就労6ヶ月を訪問期（フォロー期）と位置づけ就職後支援をしています。

（参加者より）

「各機関の講義は短時間であったのが残念だったが簡潔にまとめられ、それぞれの機関の動きがよくわかりよかった。」と感想をいただきました。他にも「一日で多くの機関の話・説明を聞く事ができ大変有意義だった。」また、「今回の内容については以前、自分がそれぞれに足を運び、ネットを使い、知っている人に聞く努力を個人が行なわなければ得られない内容でした。一日を使ってこれだけの情報がここへ来れば得られることは、本当にありがたいものであると思います。」と言った感想も寄せられました。

◆就労支援に向けたグループワーク

最後のプログラムとして大阪障害者職業センター新谷氏、すいた障害者就業・生活支援センター井上氏、大阪市職業リハビリテーションセンター岡本氏、大阪精神障害者就労支援ネットワークの金塚氏をコーディネーターに4つのグループに分かれ就労支援に取り組む時に不安に思うこと、直面する課題を出し合って整理、解決に向けた意見交換をおこないました。

グループでの進行状況については下記の通りです。

○構成メンバーは、府立支援学校の進路担当と大阪市立特別支援学校の進路担当、専門学校の教員が集まりました。

自己紹介を兼ねてそれぞれの学校の様子や課題等を情報交換しました。特に府立学校と大阪市立学校との違い、専門学校に通う障害者の実態をそれぞれ認識しました。情報共有で終わってしまった点がありますが、各学校の現状取り組みが分かり大変参考になったと感想をいただきました。

○メンバーは府立支援学校、自立支援コースのある府立高校、京都府立の養護学校、専門学校、大阪市職業リハビリテーションセンター職員、そして主催者である大阪障害者雇用支援ネットワークの担当者と一番バラバラな構成メンバーでした。コーディネーターの進行でそれぞれの取り組みの中で不安に思うこと、課題等を出し合いました。意見交換にまでは至りませんでした。感想では自立支援コースの先生方のお話をたくさん聞く事ができて、とても勉強になりました。府立、市立をこれからもっと情報交換できるようになっ

ていけば……。と言った希望も寄せられました。

参加者についてアンケートを実施しましたが、各講義については下記の評価がありました。

○ これまで障害のある生徒の就労支援研修を受けたことがありますか。

ある	研修受講回数	ない
14人(70%)	1回—2人／2～3回—7人／10回—1人	5人(25%)

○ 今後の進路支援に活かすことができそうですか？

(人(%))

	大変そう思う	まあまあ そう思う	あまり 思わない	全く思わない	NA
全体	14 (70%)	4 (20%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)
1. ライフステージ を見据えた支援	11 (55%)	7 (35%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)
2. 企業での障害者 雇用の取り組み	10 (50%)	8 (40%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)
3. 企業見学	9 (45%)	9 (45%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)
4-1 ハローワークの 役割	9 (45%)	7 (35%)	1 (5%)	0 (0%)	3 (15%)
4-2 職業センターの 役割	9 (45%)	8 (40%)	1 (5%)	0 (0%)	2 (10%)
4-3 就業・生活支援 Cの役割	9 (45%)	9 (45%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)
4-4 能力開発施設の 役割	10 (50%)	8 (40%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)
4-5 就労移行支援事 業所の役割	10 (50%)	7 (35%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (15%)
5. ワークショップ	10 (50%)	3 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (35%)

参加者からは以下の意見がありました。

- ・ 学校は大阪市内に位置していますが、府立高校なので就労支援に必要な情報や関係機関への情報は大阪府(市外)の情報が入る。このため地域としてのネットワークが取りにくい。

- 自立支援コーディネーターとしての専門知識や情報が入りにくいのもっと情報が欲しい。
- 職場実習を申し込むがなかなか受けてもらえる企業がないので困っている。
- 他の学校の担当者との交流の機会が欲しかった。
- 大阪障害者職業センターの利用方法について教えてほしい。(コーディネーターへの質問)
- いきなり自立支援コーディネーターに任命されたが予備知識がなく不安なので研修の機会が欲しい。

等の意見や感想がありました。

第4章 障害のある生徒の就労支援のあり方 検討会

これまでの調査結果及び事業概要をもとに各事業に対する課題点や方向性について下記の専門機関の方に集まっていただき検討をした。ただ、調査結果の情報について、検討会の時点で一部提供ができなかった部分もあるため、十分に結果を考察するというところまでは至らなかったが、現状も含めた課題点について検討した。

堀 智晴氏	大阪市立大学大学院 生活科学研究科 長寿社会福祉科学コース 教授
羽田 澄氏	大阪府立大手前高等学校 准校長
出口 哲史氏	大阪府立たまがわ高等支援学校 進路指導 指導主事
藤原 彰子氏	大阪府教育委員会事務局 教育振興課 支援教育課 支援学校グループ 主査
矢野 孝氏	矢野紙器株式会社 代表取締役社長
五十嵐 意和保氏	大阪障害者職業センター 次長
久保 克己氏	大阪市障害者就業・生活支援センター 所長
乾 伊津子氏	大阪市職業リハビリテーションセンター 所長
金塚 たかし氏	NPO)大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN 門真 所長
内藤 孝子氏	NPO) 全国 LD 親の会 理事長
新澤 伸子氏	大阪府発達障害者支援センター アクトおおさか センター長

○ 職場体験における効果について

(成長できる環境とは)

- ・ 職場体験実習を行うことにより効果があるということについて、3日間というような短期間ではわからないというのはあるが、逆に単に会社に長期間行ったり、回数を積み重ねていくことによって変化が得られるわけではない。
- ・ 「会社に行く」そのことによって、まず「行く本人の環境が変わる」それによって「本人の意識が変わる」ということ。また、行き続けることで「まわりの受け止め方が変わる」「まわりの体制が行き続ける環境に変化していく」ということ、その環境の中で本人、保護者、支援者、企業がどのような方向性で進めていくのかということを経験できるという状況が効果を生み出す環境として大事。
- ・ そのような環境を生み出していこうと思うと、本人、保護者、支援者、企業が職場実習を実施をしていく中で成果や課題点も含めて、その状況をフィードバックしていく、フィードバックした上で目標設定を行う。それをもとに次に行動を移すという段階的な積み重ねがあることと、そのような課題や成果、目標が共有できる環境を作っていく必要がある。
- ・ 支援者についてもその環境を作り出すに当たっての調整をする役割が発生する。会社に丸投げして負担をかけることで、会社が受け入れそのものを拒否してしまうことに

もなりかねない。

(本人の意欲について)

- 本人も希望があれば、変わろうという意識は持てるが、具体的にどのようにしていけばよいのかがわからない。そのために具体的な場面で把握できて、それを評価される仕組みが必要であり、その積み重ねによって変化がある。実習はその「具体的な場面」というのを提供できる一つとなる。
- 意欲や自信がどのような具体的な場面でもてたのか、それが分かればよいが、なかなかわからない。実習現場はそれを実際に職場の先輩を通じて見たり体験ができる。(こうなりたいと思ったことに対して実際にしている人が近くにいる。)そのような点でも具体性を持ちやすい。
- また、具体性の問題で言うと、学校の授業や家庭環境の中では具体的なイメージを持ちにくい。そのような意味では、会社での体験というのは意味がある。
- 「就職したい」ということはみんな言うが、裏側は人によって違う。就職したいと言うことでほめられるから言うという人もおり、そのような人は実際体験してみると、しんどいので嫌だと思う。
- 「就職したい」というのと同じように、実習に行くと周りからもほめられ、ちやほやされる、ただ、それが実際の会社ではそのような環境は続かないため、それだけだと1ヶ月持たない。何を目的に就職に行くのか。長い間行くにあたってはその点のモチベーションをどう変えるのか(お金がもらえる、従業員とのコミュニケーションが取れる等にシフトできるか)が課題になる。
- 本人にも企業にきらきらとしたものがあるという期待があるが、実際に見学に行ってもそれがなくて考えがフリーズしてしまうこともある。学校での準備がどこまであったのかも知りたい。

(社会経験の少なさについて)

- 今回も実習に関して不安になったり、100%の自信がない人がほとんどと思う。また、自分の本音をなかなか出しにくい障害の人もいると思うが、その理由は何だろうか。ただ、今回については、事前に会社の見学をしていたり、仕事に対する心構えなどの研修を実施していたこともあるため、経験がなくても多少不安を和らげるものとなったのではないか。
- 障害のある人は挫折を経験する機会が少ない。また、本音を出して戸惑うが、それでも良いという環境があるということを知る機会も少ない。少しずつそのようなことを経験することで乗り越えていくそのような体験は必要。社会に行くとプラスの評価のみで物事が進むわけでもないの、実際の実習の中でそのような挫折を乗り越えるような経験はできないか。
- 挫折を乗り越えるということに関しては、今回の体験の中ではそこまでにはいかなかったが、実際に実習を辞退した人もおり、新しいことへ踏み出すことの不安に対するフォローや、挫折からの乗り越えも社会で生きていくうえでは大事なことで、そのような支援を考えていくことも大事だとは思う。

(今回の実習について)

- ・ 体験実習を段階的にして振り返りをするのは重要というのは多くで言われているが、体験実習の効果のようなものが今回の事業でも強調できれば。
- ・ 特別支援学校にジョブティーチャー（ジョブコーチ的な役割をする非常勤の先生）を派遣する制度があり、在学中に実習し就職率が上がった。また、たまがわ高等支援学校が就職に力を入れて成果をあげたなど、学校自体が職場実習など就職支援に向けて取り掛かれる後ろ盾となる材料が今回の事業で発信できればと思う。

○ 進路担当者を対象とした研修について

- ・ 勉強会に対するニーズは高いが、単に勉強をして知識を身につけるとのことだけではなく、それをどう活かすかが大事。学校内でどう活かそうと考えているのか。また、校内の先生に対する啓発をしたいと考えているのか、そこまで踏み込んで考えてもらえるようなものにしていかないといけないと思う。
- ・ 研修会の機会を別の団体がするというような、誰かがお膳立てをしてしてくれるのではなく、自分たちでどうして行こうかと考えていけるような環境作りを考えていく必要があるのではないか。

○ 障害のある生徒の実態状況

(支援計画について)

- ・ 支援計画についての課題で計画に対する課題が出ているがどのような点だったのか。漠然としていてわからない。連携がないから作成できないのか、記入の仕方そのものに課題があるのか。
- ・ アンケートの作成にあたり、サンプル調査として数校に対して事前調査を実施したが、その際に計画作成の課題として、個別の教育支援計画と移行支援計画との区別をつけていない（教育支援計画の中に移行支援計画を盛り込んでいる）といった意見があったり、保護者とともに作成するということもあり、表現の仕方などにも配慮が必要になるというような意見があった。

(実際の状況とのギャップについて)

- ・ イメージを数値化したいというのはあったが、実際に把握している状況とアンケートの状況が違う所もある。特に高等専修学校については、申告はないが支援が必要というように考えている人が全校生徒のうち 20~30%はいると思うが、それが見えていない。そこが視覚化できないと課題解決にならない。今回はかなりオブラートに包まれている。
- ・ 連携についても、校内の先生に引継ぎができていると答えるところは多かったが、実際、就労支援のノウハウについては学校全体のノウハウとしてよりも個人技に頼っている部分もまだまだ多い状況にはある。

（保護者への理解について）

- ・ 保護者への理解と認識がアンケートにおいて課題にあがっている。先生が困っている所があると感じている状況として、実際に、本人が良くても保護者からの認識の違いでうまく支援を進められない状況があるのも聞いているが、学校として具体的に保護者に対してどのような連携を求めているのか。

（生徒の基礎学力について）

- ・ 実際に、学校に来る生徒の問題として、学校の授業を受けられるだけの基礎学習スキルが身につけていないという問題があり、特に高等専修学校でそのような状況がある。そのような環境の中で、履歴書を書くだとか就職を考えていくのは難しいのでは。そのため、就職できず、次の受け入れ先として専門学校や最近では大学もあるが、最終的に大学や専門学校を出る段階でやはり就職できず、結局、福祉につながり、この数年は何だったのかと感じる現実もある。先生の要望として受け入れ先の拡大を望む声もあるが、単に問題を先送りにするのではなく、その点についてどうするのかを向き合って考えていく必要がある。
- ・ 保護者としても安心した環境に置きたいという希望もあり、どうしても就職を躊躇するという事はある。就職に向けて安心できる環境作りをしていかなければ、保護者や先生なども安心して送り出せないのではないのか。

（就職率について）

- ・ 大阪にはいろんな制度もあり、このような形で検討会ができるほど支援体制が構築されているにもかかわらず、就職率が良くない。この課題はどこにあるのか。
- ・ 就職率が良くないということの一因に、受け皿の企業の経営状況が良くないという環境はある。受け皿を増やしていく取り組みをしていかなければいけないが、その原因が何なのか。会社側として受け入れる意識の問題なのか、経営的な問題なのか、その点からのアプローチも必要。
- ・ 就職率が良くないのは、受け皿だけの問題ではないと思う。先ほど出てきたような保護者の意識の問題も一方ではあると思う。学校に行きさえすれば、就職できるという保護者もまだまだ多い。本人がどう生きていくのか、生きるためにどうすればよいのかを総合的にみんなで考えていく必要があると思う。

○ 考 察

障害のある人が就職するという事に当たっての普遍的な課題と、学校のそれぞれの状況などが絡み合っており、今回の調査では、現状としてその一角があがってきたというものになった。

就職するにあたっての課題として「意欲」や「意識」、就職に対する不安という問題が出てくるが、具体的な体験を通じて P (Plan : 計画) → D (Do : 実行) → C (Check : 評価・把握) → A (Action : 改善・調整) を行うことによって、その成長が目に見える、体感できることで意欲や意識の向上につながるといった部分である。検討会でも委員からの指摘があった通り、この一連の PDCA サイクルによる効果については様々などころからも指摘

があるが、今回の調査においても、長期実習にて実際に体感できたと思われる。なお、それにあたっての評価や目標に関する共通認識についてだが、生徒、保護者、先生、企業が同席して評価をする場面を設けたこともあり、実習のアンケートや感想においても、概ね共通した課題認識を持てている状況にはあった。課題がないと答えた人もいるが、概ねが課題を認識できたという点においては、今後につながる可能性があるため、方向性をどのように持つのかを考えるきっかけや、共通認識を持つという意味では活用ができたといえるのではないだろうか。

就労に対する意欲という点では、短期実習でのアンケートをみると、実習に行く前に全く自信がなかったという方が1名、逆に、体験前は自信があったが体験後不安を感じたという方が1名おられた。全く自信がないということで、当初不安を感じていた方の体験後の感想としては、期間的に短かったこともありよくわからないという感想をもたれたこと、逆に自信はあったものの、体験後不安を感じた方については、体験する中での課題が見つかり、それに対して今後もできるかどうかとの不安を感じているとの感想があった。2名とも課題と感じている点は、それぞれあり、コミュニケーションに不安を感じていたり、仕事に対する集中力なども課題に感じており、会社からもそのような指摘があった。この2名に関しては、このような体験の機会があればもう一度、参加してみたいかとの問いにも「参加したくない」、「わからない」と答えており、今回この2名に対しては追跡調査および再実習などを実施しなかったためわからないが、検討会でも話題となった社会という現実を知ること、不安を乗り越える体験、という意味ではこのような不安に対しどのようなアプローチを行うことで不安を解消できるのかは課題であると考えられる。

実習に対する効果や、不安に対してどう乗り越えていくのかについては、在学中の生徒でなくても課題となる点ではあり、在学中であろうがそうでなかろうが共通して社会経験が少ない障害のある人について言えることであると思う。

実習に対するアプローチが有効であるとしても、在学中であるということでの制約や、未成年であるため家族や保護者の意向や考えなどが影響するため、実習や就労支援を行う際にはその点においても考慮していかなければならない。

学校に在籍していることによる制約についてだが、それぞれの学校の特色による影響があり、それぞれの課題に応じた対応策が必要であると思われる。

高等学校においては、生徒総数に占める障害のある生徒の数が少ないこともあり、そのような意味では特化して取り組むことは難しい状況にある。ただ、定時制・多部制・通信制の高等学校については、8校回答があったが、うち7校については障害のある生徒がいると答えており、数が少ないので正確なことは言えないが、全日制と比べると障害のある生徒の割合が高い傾向にあると考えられる。しかし、現状として、支援や指導に対する情報が不足しているため、どのように対応をしていけばよいのか戸惑いがあったり、保護者や生徒に対する理解をどう求めていくのかといった課題があり、そのような点からの対応策を考えていく必要があると思われる。

特別支援学校については、情報やノウハウはもっているものの、障害の重い生徒がいる

こともあり、就職が困難な生徒に対して、就職以外にもどのようなアプローチをしていくのかも考えていかなければならない点であると思われる。ただ、企業や社会などに対しての啓発活動をしていく必要があるとの考えを持っている学校もあったり、特別支援学校との連携を希望する高等学校の回答もあったことから、情報やノウハウの提供を行う役割も一方であるのではないだろうか。ただ、生徒数が増加し十分生徒に向き合えていないと考えている学校もあるため、そこまでの対応ができるのかどうかといった点は課題として考えられる。

高等専修学校については、高等学校同様全体に占める障害のある生徒数が少ないが、高等学校と比べると障害のある生徒に対する支援を行っている状況がある。しかし、情報やノウハウが足りないと考えているところもあるため、十分に就労支援ができる体制が整っているとは言えないと思われる。支援計画の作成に関しても、十分通知がされていない状況にもあり（ただし、大阪府においては 22 年 3 月に私立学校や高等専修学校にも支援計画など学校間の連絡を取るよう通知がされたようだ）、そのような意味でも情報共有にあたっての壁がある。また、障害を認知していない生徒についての課題や、基礎学力が身につけていない状況で入校してくるケースもあり、保護者や生徒の障害に対する理解や認知、入校前の学校の状況などの把握についてもどうしていくのかは課題としてある。

情報やノウハウの共有や提供ということで、研修の機会を持つことは今後も考えていかなければならないと思うが、そのノウハウを学校全体として蓄積ができるのかどうか、異動により校内における引き継ぎがあったとしても、新しい担当者などが不安なく情報を得られるような仕組みも含めて研修のあり方も検討していく必要があると思われる。

今回の調査を通じて、職場体験実習や就労支援が有効であるが、それを行える環境を整備していく必要があり、それぞれの学校の状況に応じた対応策を考えていかなければならないことが分かった。

ただ、それにあたっては、もう少し突っ込んだ部分でどこが課題なのかを検討していく必要があり、学校だけの課題とは言えない部分もあるが、今回の事業をきっかけに考えていけるような材料となればと考える。

お わ り に

これまで特別支援学校の進路担当者は単独で孤軍奮闘してきた経緯がある。しかしながら、全国的にも就職率は低く推移しており、大阪は全国よりも低い就職率となっている。その大きな要因としては、教育の場面では障害のある生徒が就業できるとの確信を持っていないことや職業教育が今まで重要視されていなかったこと、障害のある人の「個別支援計画」がライフステージを越えて引き継がれていくものであるとの共通認識が弱いこと、学校がこれまで地域社会とのつながりに無関心であったこと、何よりも文部科学省と厚生労働省という省庁を隔てた障壁があることなど、挙げればきりが無い。

そもそも支援サービスの受け手である主人公は障害のある生徒本人である。教育の段階での「個別の教育支援計画」はライフステージをわたって引き継がれ、卒業後には地域で自立生活を実現する「個別支援計画」（一般就業のための個別支援計画）に引き継がれていくものである。またその意味では高等部や高等学校というステージにいい形で繋ぐ中学校の進路指導こそ重視すべき視点かもしれない。

今回の調査研究はその「個別支援計画」を軸に展開される支援のバトンタッチをいかにうまく引き継ぐかをテーマとして捉え、教育サイドが抱える進路指導の課題や実態を浮き彫りにした。

また、大阪という大都市の特殊性もあって特別支援学校以外の学校での進路指導に今日的な課題を見ることができた。学校の進路担当者研修会やアンケートの自由記述から見て全般的に現場で奮闘している教職員の姿を垣間見ることができた。特別支援学校では増大する生徒数に進路指導が対応しきれない状況があり、特別支援学校以外の学校では就業支援の専門知識や支援に係る情報不足があり、障害理解や家族支援の難しさなどもその周辺に存在しているようである。

しかし、たくさんの自由記述や指導者研修会で交わされた生の意見、集まった教職員の熱意の中に新たな視点や可能性を感じることもできた。卒業後の就業支援を考える時、教育サイドは周辺の地域社会資源など民間機関と連携する視点をこれからの切り札として、今後は学校をいかに地域社会に向けて開いていくかがと問われているものとする。

地域では相談事業の充実をめざす「地域障害者自立支援協議会」の役割が注目されている。そこでは、これまで生活分野中心であった相談事業に就業や教育分野の参画が期待されている。このような地域の機能を繋ぐネットワークが何よりも望まれるものである。

民間機関として当 NPO 法人も教育と労働・福祉を繋ぐ役割を実感した次第である。今後もこうした活動をさらに強化し、地域の各機関がそれぞれの立ち位置で機能が発揮されるよう思いを新たにしたい。来年度以降もこうした活動に力点を置くこととして、本年の調査報告を終える。

(2-2) 各学年の障害のある生徒数をお教え下さい。

○手帳を有する生徒数

1年 (人)
 2年 (人)
 3年 (人)
 4年 (人)
 5年 (人)

○手帳を有さない生徒数

(生徒の家族などから申告があった者のみ)

1年 (人)
 2年 (人)
 3年 (人)
 4年 (人)
 5年 (人)

(2-3) 障害のある生徒（手帳の有無を問わない）のうち就労支援を行っている生徒数をお教え下さい。

1年 (人)
 2年 (人)
 3年 (人)
 4年 (人)
 5年 (人)

問3 貴校についてお伺いします。

(3-1) 貴校における過去三年の卒業生数と就職者数をお教え下さい。

	卒業生数		就職者（常勤・非常勤を問わない）	
	生徒総数	うち障害のある生徒	生徒総数	うち障害のある生徒
平成20年度	人	人	人	人
平成19年度	人	人	人	人
平成18年度	人	人	人	人

※生徒総数とは障害のない生徒と障害のある生徒の合計。

※障害のある生徒とは、手帳の有無を問わない。

(3-2-1) 貴校では、障害のある生徒のみに対して、特別の就労支援を実施していますか？

1. ある 2. ない

↓

(3-2-2) 具体的にどのような就労支援ですか？

問4 貴校の生徒に対して、下記の就労支援を実施している学年の欄に○を付けて下さい。

※生徒とは、障害のない生徒と障害のある生徒のこと。

記入例

例えば、職場見学を2年次、面接指導を2年次と3年次で行っている場合。

	行っていない	1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
職場見学			○			
面接指導			○	○		

	行っていない	1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
校内での就労に関する実習						
職場見学						
体験学習 (体験学習とは、職場での一日以内の活動)						
職場実習 (職場実習とは、職場での二日以上活動)						
社会福祉施設での実習						
面接指導						
校外の就職対策講座等の紹介 ex)就職セミナー等(模擬面接、マナー講座等)の参加						
適職・適性判定						
求人提供						
就労移行に向けた他機関との連携						
その他						

↓
具体的にどのような就労支援を行っていますか？

問8 校内の連携・他機関との連携についてお伺いします。

(8-1) 次にあげる機関と就職担当者の繋がりについて、3～0であてはまるものに○を付けて下さい。

	緊密に連携している				全く連携していない
(a) 家 族	3	2	1	0	
(b) 校内の先生	3	2	1	0	
(c) 入学以前の中学校	3	2	1	0	
(d) 他の高等学校	3	2	1	0	
(e) 地域住民	3	2	1	0	
(f) ハローワーク	3	2	1	0	
(g) 障害者就業・生活支援センター	3	2	1	0	
(h) 卒業後の機関（事業所のみ）	3	2	1	0	

(8-2) 他機関との連携についてお伺いします。

(8-2-1) 8-1 であげた機関以外に連携をとっているところがありますか？

1. はい 2. いいえ → いいえを選んだ方は問9へ進んで下さい。
[8-2-2 はとばして下さい。]

↓

(8-2-2) 具体的にどのような機関ですか。() 内にお書き下さい。また、それらの機関との連携の程度について、3～0 であてはまるものに○を付けて下さい。

	緊密に連携している	←————→	全く連携していない	
(.....)	3	2	1	0
(.....)	3	2	1	0
(.....)	3	2	1	0
(.....)	3	2	1	0

問9 生徒に対する支援計画についてお伺いします。あてはまるもの一つに○を付けて下さい。

(9-1) 貴校では、生徒一人ひとりに対して、乳幼児期から卒業後までの長期的な視点に立って一貫した教育支援を行うための計画（個別の教育支援計画という）を作成していますか？

1. はい 2. いいえ → いいえを選んだ方は9-4へ進んで下さい。
[9-2 と 3 はとばして下さい。]

↓

(9-2) 貴校では「個別の教育支援計画」を要支援の生徒のうち約何割の生徒分を作成していますか？

(..... 割)

(9-3) 貴校では作成した「個別の教育支援計画」を実施していますか？

1. はい

2. いいえ

(9-4) 「個別の教育支援計画」を活用するにあたっての課題は何ですか？

あてはまるもの**すべて**に○を付けて下さい。

- 1. 家族や地域に関する事
- 2. 生徒自身の就労意欲など生徒自身に関する事
- 3. 校内の先生方の理解など校内に関する事
- 4. 計画の作成方法や実施状況に関する事
- 5. 他の支援機関との連携に関する事
- 6. 特になし
- 7. その他

↓
具体的にお教えください。

(11-2) 担当者として受けた研修はどのような研修ですか。

あてはまる番号**すべて**に○を付けて下さい。

1. 政策や制度に関する事
2. 「個別の移行支援計画」など計画に関する事
3. 具体的な指導方法や指導事例等に関する事
4. 校内の連携や体制づくりに関する事
5. 保護者や地域への支援や理解に関する事
6. 他機関との連携方法や他機関に関する事
7. 企業訪問の仕方や社会マナーに関する事
8. 特になし
9. その他

↓
具体的に教えて下さい。

問12 障害のある生徒に対する就労支援について、日ごろ感じておられること、考えておられることを何でもご自由にお書き下さい。



問13 本調査に関して、何かご意見がありましたらご自由にお書き下さい。



ご協力ありがとうございました。

障害のある学生のためのインターンシップ



インターンシップは就業体験を支援するために作られたプログラムです。

「働くってどんなこと?」「どんな仕事があるんだろう。」「どんな仕事があるんだろう。」と思っている障害のある人に「就業体験を」していただく企画です

1. 障害のある人を雇用している企業の見学・講演会

○対象

在学中の障害のある人、保護者、障害のある人が通学している高校、大学、専修学校等の先生

○定員 30名程度(定員になり次第締め切り)

○見学プログラム

	午前	午後
7月29日(水) 事業所見学	9:30～11:30 (株)ダイキンサンライズ摂津 大阪モノレール「南摂津」から徒歩20分	2:00～4:00 (株)ニッセイ・ニュークリエーション JR「御幣島」から徒歩7分
7月30日(木)		1:30～2:30 講演:「企業で働く心構えについて」 講師:(株)エルアイ武田 事業推進室マネージャー 大森 千恵氏 場所:エルおおさか 南館 7F 734

○インターンシップ受講者申し込み受付

日時:7月30日(木)午後3:00～午後5:30

場所:大阪障害者雇用支援ネットワーク エル・おおさか南館 7F 734

・インターンシップ希望者は大阪障害者雇用支援ネットワークへの申し込み、コーディネーターとの面談にて実施する企業、実施期間等を決定します。(面談には保護者または先生が

ご同行ください)

- ・インターンシップ期間中の交通費、昼食等の費用は各自でご負担ください。
- ・インターンシップ期間中の傷害保険は当ネットワークで加入します。

2. 障害のある学生のインターンシップ

- 対象 高校、大学、専修学校等在学中の障害のある学生
- 定員 10名程度(定員になり次第締め切り)
- インターンシップの期間(8月から9月上旬)
 - ① 3日間コース ② 1週間(5日間)コース ③ 2週間(10日間)コース

○ インターンシップ受け入れ企業 ○

No.	作業内容	備考
1	包装補助など	8/17(月)～21(金)うち3日間～5日間 1名
2	花壇、コンテナガーデンの作成と維持管理	8/8(土)～16(日)夏期休暇を除き 5日間～10日間程度 1名
3	エアコン空気清浄機部品の組立	8/17(月)～8/19(水) 1名
4	リネン、浴衣などのたたみ等クリーニングの補助作業	
5	袋詰め等の軽作業	
6	エフロン・ホロシャツ等ののばし、洗濯前準備作業	1～2名程度/ 日程は要相談
7	金属プレス・部品組立	10日間/ 1～2名/ 日程は要相談
8	清掃・印刷・メールサービス	
9	介護補助	8/17(月)～22日(土)うち3日間 1名 8/24(月)～29日(土)うち3日間 1名

主催:特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク

共催:平成21年度プロモート事業

参考資料

第2章－(2) アンケート

企業体験実習アンケート（学生用）

学校名 _____ / 氏名 _____

(問1) 実習開始時点で、企業実習およびアルバイト等で会社で働いた経験はありますか。

1. ある（ _____ヶ所/ 最長： _____ヶ月程度/ 最短： _____日程度）※実習開始日時点
2. ない

(問2) 今回の実習に参加してみようと思った理由は何ですか。

1. 卒業後、就職を希望しているから
2. 就職活動するかどうかは決めていないが、今後の進路の参考にしたいから
3. 学校の先生や保護者に勧められたから
4. その他（ _____ ）

(問3-1) 事業所で就業体験をする前、実習に行くことに対してどのようなイメージがありましたか。

1. 自分でもできると思い、自信があった
2. 少し不安はあったが、できそうだった
3. 不安を感じており、少し自信が持てなかった
4. 全く自信がなく、自分には無理だと思った
5. その他（ _____ ）

(問3-2) 上記（問3-1）のように思った理由について○を付けてください。（複数回答可）

1. 今回の実習事業所の仕事内容について体験した経験があるから
2. 今回の実習事業所について見学しており従業員の様子や職場環境を知っていたから
3. （実習やアルバイトも含め）働いた経験があり、働くことのイメージがあるから
4. 事業所見学に行ったり、働くことに関する話を聞いており、イメージがあるから
5. 今回の実習事業所の仕事内容について体験した経験がないから
6. 今回の実習事業所の従業員の様子や職場環境がわからないから
7. （実習やアルバイトも含めて）働いた経験がなく、働くことのイメージがないから
8. 事業所見学に行ったり、働くことに関する話を聞く機会が少なく、イメージがないから
9. その他（ _____ ）

(問4) 今回事業所で就業体験をした後、働くことについてのイメージはどのようになりましたか。

1. 就職に向けて大変自信になった
2. 就職に向けて以前より前向きに考えられた
3. 就職に向けて不安を感じるようになった
4. 就職に向けて自信をなくした、無理だと思った
5. よくわからない
6. その他 ()

(問5) 事業所体験をした感想についてお答え下さい。(複数回答可)

1. 会社で働くことのイメージが持てた
2. 社会人の仲間入りをしたような気分になった
3. 仕事についての評価が良かったので自信になった
4. 会社の従業員から就職に向けたアドバイスや話が聞けて参考になった
5. 仕事に対するマナー(あいさつ、みだしなみ、生活習慣)を身につけることができた
6. 自分がこの仕事に向いているかどうか分かった
7. 働く上で自分の課題がわかった
8. 仕事に対して元々思っていたイメージと異なり、不安になった
9. 仕事についての評価が良くなかったので自信をなくした
10. 実習期間が短くて働くことについてのイメージを持つことができなかった
11. その他 ()

(問6) 今回の実習で就職に向けて課題があると思った点はどんな点ですか。(複数回答可)

1. 体力が続かなかった
2. 集中力が続かなかった
3. 仕事に対するやる気が持てなかった
4. 仕事に対するマナー(あいさつ、みだしなみ、生活習慣)や作業態度について注意を受けた
5. 仕事の内容や指示が理解できなかった
6. 分からないことを聞くなどのコミュニケーションを取ることができなかった
7. 丁寧に作業をするように指摘を受けた
8. 生産性やスピードについて意識するよう指摘を受けた
9. 特にない
10. その他 ()

(問4) 実習をした感想についてお答え下さい。(複数回答可)

1. 本人の就職にむけてイメージが持てた
2. 本人の自信につながった
3. 会社の従業員から就職に向けたアドバイスや話が聞けて参考になった
4. 仕事に対するマナー(あいさつ、みだしなみ、生活習慣)を身につけてもらうことができた
5. 本人の業務適性がわかった
6. 本人が働く上での課題がわかった
7. 本人が就職に対する自信をなくしたり、混乱したので不安になった
8. 期間が短く働くことに対するイメージを本人が持つ前に終わってしまった
9. その他 ()

(問5) 今回の実習で、保護者・先生から見て本人が就職する上で課題だと感じた点はどのような点ですか。(複数回答可)

1. 体力面
2. 集中力の持続性
3. 仕事に対するマナー(あいさつ、みだしなみ、生活習慣)
4. 仕事に対する意識・意欲
5. 仕事の内容や指示に対する理解力
6. 仕事上でのコミュニケーション能力
7. 丁寧に作業をすること、根気
8. 生産性やスピードについての意識
9. 特にない
10. その他 ()

(問6) 上記(問5)で答えた課題のうち、就職する上で一番課題だと感じている点はどのような点ですか。(問5)の項目うち1つを番号でお答え下さい。

(番号:)

(問7) (問5)の課題に対して、家庭または学校でどのような取り組みができると考えられますか。また、家庭や学校でできない場合、行政等外部に対してどのような取り組みを希望しますか。

(学校・家庭で取り組める内容)

(外部に対して取り組みを希望する内容)

(問8) 今後の就職活動に向けて不安に思っている点はどのような所ですか。

(問9) 今後もこのような就業体験の企画があれば、参加してみたいですか。

1. 参加してみたい
2. 参加したくない
3. わからない

(問10) 今回の企画に対しての意見や感想があればご記入下さい。

ご協力ありがとうございました。

参考資料

第3章 資料

＜障害のある生徒の就労支援のあり方調査研究事業＞

進路担当者向け研修

1. 趣 旨

特別支援学校、専修学校、府立高校自立支援コース等の進路担当者の就労指導に関するスキルアップを図るための研修を実施し、学校からの一般就労の促進及び他機関との連携をも含めた支援を充実する。

2. 対 象

特別支援学校、専修学校、府立高校自立支援コース等の進路担当者

3. 日 時

平成21年12月4日（金） 午前9時30分から午後5時00分まで

4. 場 所

(株)ダイキンサンライズ摂津 大阪府摂津市東別府4丁目9-9
TEL 06-6349-3173

5. 定 員 30名

6. 参加費 無 料

7. 参加申込

別紙「参加申込書」に必要事項を記入の上、**平成21年11月27日（金）（必着）**までに、申込先に郵送又はFAXによりお申込ください。

8. 昼食

昼食については、飲食店が近くにはあまりありません。お弁当を持参するか、会社でお弁当が注文できます。弁当代金は、各研修当日にお支払願います。

9. 申込・問合せ先

特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 担当：伊集院、森

〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか 11F
TEL 06-6949-0350 FAX 06-6949-1256
E-mail o-isc@onyx.dti.ne.jp

参考資料

第3章 アンケート

12/4 進路担当者研修アンケート

学校名 _____

氏名 _____

今後の研修企画等に当たっての参考とさせていただきたいと思います。下記の選択肢についてあてはまるものに○をつけてください。

- これまで障害のある生徒の就労支援研修を受けたことがありますか。
- 1 ある (回) / 2 ない
- 研修会全体について、今後の進路支援に活かすことができそうですか？
(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)
- 各講義の内容について、今後の進路支援に活かすことができそうですか？
1. ライフステージを見据えた支援について
(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)
2. 企業での障害者雇用の取り組みについて
(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)
3. 企業見学について
(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)
4. 就労を支える社会資源・施策について
- 4-1 ハローワークの役割、支援施策・制度内容
(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)
- 4-2 障害者職業センターの役割、事業内容
(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)
- 4-3 障害者就業・生活支援センターの役割、事業内容
(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)
- 4-4 職業能力開発施設等の役割、事業内容
(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)

4-5 就労移行支援事業所の役割、事業内容

(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)

5. グループに分かれてのワークショップ

(大変そう思う / まあまあそう思う / あまり思わない / 全く思わない)

○ 本日の研修で一番参考になったのはどのような内容ですか。理由もあればご記入下さい。

・参考になった内容

・その理由

○ 今後取り上げて欲しい講義内容および研修内容などはございますか。

○ 今後も障害者の就労支援に関する研修があれば参加を希望しますか。

(希望する ・ 希望しない)

○ その他、意見や感想があればご記入下さい。

ご協力ありがとうございました。

執筆者および作成スタッフ一覧

伊集院 貴子	NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	事務局
乾 伊津子	大阪市職業リハビリテーションセンター	所長
上田 早記子	四天王寺大学大学院 人文社会学研究科 人間福祉学専攻 博士後期課程	
梶山 武志	大阪府専修学校各種学校連合会 人権教育推進協会	指導員
酒井 京子	サテライト・オフィス 平野	所長
出口 哲史	大阪府立たまがわ高等支援学校	進路指導 指導主事
森 悟子	NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	事務局

教育現場をたずねて

～障害のある生徒たちの就業のいま～

平成21年度 発達障害を含む特別支援教育におけるNPO等
活動体系化事業「障害のある生徒の就労支援のあり方調査研究事業」

発行日 平成22年 3月31日

発行所 NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エルおおさか11F
TEL 06-6949-0350
FAX 06-6949-1256

印刷所 (株)ひかり工房
