

研究指導 平澤賢一教授

障害のある生徒への一般就労支援

～特別支援学校高等部を事例として～

阿部恵理華 遠藤由香 佐藤明日香 永井翔大 朴貴愛

1. はじめに

1-1. 研究動機

- 2013(平成 25)年5月、S 社代表取締役社長 K 氏による講演会が、筆者らの在籍校で実施された。S 社は、障害者の経済的自立支援を目的に設立された特例子会社である。創業者の哲学を引き継ぎ、愛情を込めて障害者雇用を実践される K 氏による現場最前線のお話に感銘を受けたこと
- 企業に雇用されている障害者のうち、20 歳から 65 歳の障害者の割合は 13%¹ 程度であることから、障害者雇用推進を妨げている要因について疑問に感じたこと
- 2013(平成 25)年より、法定雇用率が改定されたことから、障害者雇用問題は企業において重要性が高まっているのではないかと考えたこと

1-2. 問題意識および研究目的

文献調査およびインターネット検索を行ったところ、「就労移行支援事業所²から一般企業への就労が円滑でない³」ということがわかった。そこで、就労移行支援事業所の現状についてインターネット検索したところ、浜銀総合研究所の調査⁴より、「就労移行支援事業所のうち、29.8%は企業への雇用実績の年間平均値が 0

人」、「企業に雇用された利用者数が年間1人未満の就労移行支援事業所は 46.5%」であるということがわかった。このように、就労移行支援事業所から一般企業への就労は困難を極める。そのため、就労移行支援事業所より前段階の教育・支援機関、つまり特別支援学校高等部から企業への就労を推進する必要があると考え、本研究に至った。高等部とした理由は、特別支援学校中等部から高等部への進学率が 2012(平成 24)年の全国平均 98.2%⁵、福島県内特別支援学校中等部から高等部への進学率が 95.8%⁶であり、ほとんどの中等部の生徒が高等部へ進学するからである。

また、本研究では福島県内特別支援学校高等部に焦点を絞り研究を行う。理由は以下の 2 点である。

- ① 福島県内特別支援学校の就労支援に関する取り組みに興味を持ったこと
- ② 総務省統計局の調査⁷によると、福島県内特別支援学校から企業への就労率は 2008 年から 2012 年(平成 20 年度から平成 24 年度)の過去 5 年を平均すると約 16.7%である。これは全国平均の約 24.9%⁸ と比較して低い水準にあり、全国平均 40 位と下位であること(図表 1)

本研究では、障害者雇用を推進する際の特別支援学校高等部と企業の課題を踏まえて、「障害のある生徒にどのような一般就労支援が重要なのか」を明らかにし、障害者雇用推進に貢献することを目的とする。

¹ 障害者雇用支援総合ポータルサイト ATARIMAE PROJECT(<http://www.atarimae.jp/introduction/index2.html>)

² 企業などへの一般就労を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じて適性にあった職場への就労が見込まれる 65 歳未満の人に対して、事業所内での作業訓練や、企業等での職場実習、就職後の職場定着支援などを行う

³ 障害者の経済学(2006)、pp.150-152

⁴ 浜銀総合研究所(2010)、p.53

⁵ 総務省統計局(2012)『特別支援学校(中等部)卒業後の状況調査』

⁶ 同上

⁷ 総務省統計局『特別支援学校(高等部)卒業後の状況調査』

⁸ 同上

図表 1 福島県内特別支援学校における一般就労

	一般就労率(%)	順位(位)
H20年度	16.9%	37
H21年度	16.9%	38
H22年度	17.6%	37
H23年度	13.7%	46
H24年度	18.2%	43
平均	16.7%	40.2

出典:総務省統計局(2013,2012,2011,2010,2009)『特別支援学校(高等部)卒業後の状況調査』を基に筆者作成

2. 障害者雇用について

2-1. 障害者の定義⁹

「障害者」とは、身体障害、精神薄弱又は精神障害があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者¹⁰をいう。

なお、本稿では障害者基本法の表記に基づき、「障害者」と表記する。

2-2 障害の分類¹¹

障害者とひとくりに言っても、障害の種類や程度は多様である。よって、ここでは様々な障害の分類について説明する。

障害者は、身体障害・重度身体障害・知的障害・重度知的障害・精神障害に分類される。障害を持っていると認定される基準について、障害種別に説明する。

● 身体障害者

障害者のうち、「身体障害者程度等級表」の1級～6級の障害を有する者、及び7級の障害を2つ重複して有する者。知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者¹²。身体障害、知的障害または精神障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者。¹³

● 重度身体障害者

身体障害者のうち「身体障害者程度等級表」の1級、または2級の障害を有する者、及び3級の障害を2つ以上重複して有する者。

● 知的障害者

児童相談所、知的障害者更正相談所、精神保健福祉センター、精神保険福祉センター、精神保健指定医または障害者職業センターによって、知的障害があると認められた者。

● 重度知的障害者

知的障害者判定機関により、知的障害の程度が重いと判定された者。

● 精神障害者

次の①または②に該当する者のうち、症状が安定し、就労が可能な者。

- ① 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者。
- ② 精神分裂症(総合失調症)、そううつ病またはてんかんにかかっている者(①に該当する者を除く)。

2-3. 法定雇用率制度¹⁴について

従業員が50人以上の民間企業、国、地方公共団体、

⁹ 障害者基本法より

¹⁰ 障害者雇用促進法第一章 第二条 第一項

¹¹ 障害者雇用促進法より

¹² 障害者基本法第一章 第二条

¹³ 障害者雇用促進法第一章 第二条 第一項

¹⁴ 厚生労働省『障害者雇用率制度の概要』

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/03.pdf>)

教育委員会は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、常用労働者に占める身体障害者・知的障害者の雇用の割合がある一定の割合(法定雇用率)以上となるよう義務付けられている。

なお、以下の算定式による割合を基準として設定している。

障害者雇用率=(身体障害者および知的障害者である常用労働者の数+失業している身体障害者および知的障害者の数)÷(常用労働者数+失業者数)

また、障害者のカウントとしては、短時間労働者は1人を0.5人としてカウントされる。重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウントされるが、短時間労働の場合は、1人としてカウントされる。精神障害者は、雇用の義務対象となっていないが、実雇用率を算定する際には、障害者数としてカウントすることができる。

法定雇用率は、2013年(平成25)年4月1日以降以下の通り、改定された¹⁵。

〈民間企業〉	
民間企業	1.8% ⇒ 2.0%
特殊法人等	2.1% ⇒ 2.3%
〈国および地方公共団体〉	
国、地方公共団体	2.1% ⇒ 2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒ 2.2%

2-4. 実雇用率と被雇用障害者数の推移

2001(平成13)年から2013(平成25)年までのうち、民間企業において、実雇用率として雇用されている障害者の雇用状況は図表2の通りである。

障害者の実雇用率は2003(平成15)年以降、増え続けていることがわかる。また、障害種別で見ると、最も雇用されているのは身体障害者であり、全体の過半数を占めている。2006(平成18)年からは、精神障害者、精神障害者の雇用が増加している。しかし、他の障害と比較して、精神障害者の雇用は進んでいないことがわかる。

¹⁵ 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/120620_1.pdf)

2-5. 障害者雇用の現状

厚生労働省の「平成25年 障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業の雇用障害者数と実雇用率は過去最高を更新し、伸び幅も過去最高となった。雇用障害者数は40万8,947.5人、対前年7.0%(26,584.0人)増加し、実雇用率は1.76%、対前年比0.07ポイント上昇である。

しかし、民間企業における実雇用率は1.76%であり、これは法定雇用率である2.0%を満たしていない。なお、法定雇用率達成企業の割合は42.7%である。つまり、48.3%、約半数の企業が法定雇用率を達成していない。

2-6. 一般就労と福祉的就労

障害者の就労の形態には一般就労と福祉的就労の2種類がある。

一般就労とは、民間企業等で雇用関係に基づき働くことである¹⁶。ハローワーク経由で、雇用契約に基づき就労する。また、雇用保険の加入や最低賃金法が適用される¹⁷。

一方、福祉的就労とは障害福祉サービス事業所等で就労することを指す¹⁸。福祉的就労には、雇用契約が結ばれる就労と、契約が結ばれない就労形態がある。多くが雇用契約のない就労であるが、個人のニーズに合わせた就労が可能となる。また、一般就労の前段階としての訓練の意味もある。雇用契約が結ばれる場合は最低賃金が保障されるが、訓練ではないため障害者に社会的な責任が強くなる。働く場ではあるが、障害者総合支援法による就労支援のサービスであるため市町村で利用申請する必要があり、利用者負担もある。

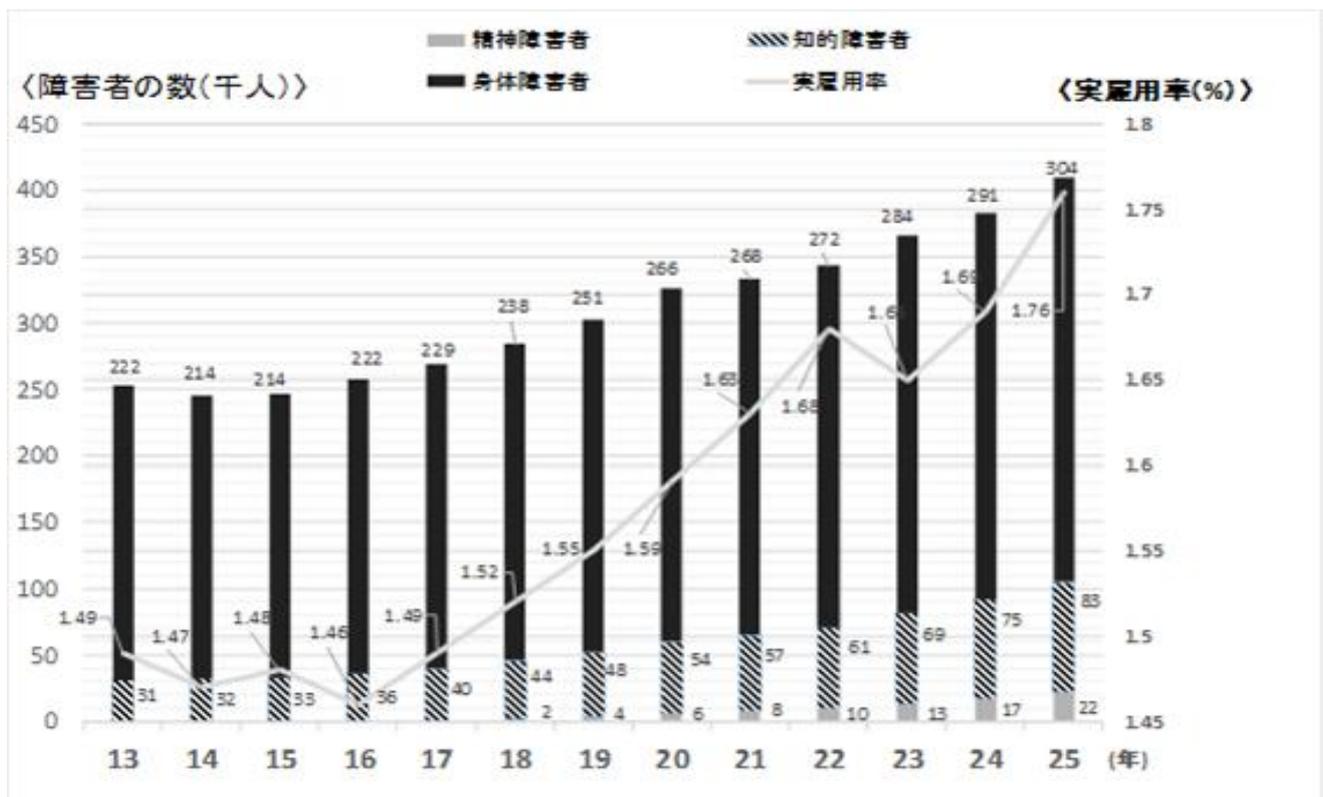
¹⁶ 鳥取県庁 Web ページ 福祉保健部 障害福祉課
(<http://www.pref.tottori.lg.jp/146134.html>)

¹⁷ 福岡県庁,保健・医療・介護・福祉,保健(健康づくり),精神障害者就労支援共通シート

(<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/b01/seisinsyougaisya-syuurousienn.html>)

¹⁸ 鳥取県庁 Web ページ 福祉保健部 障害福祉課
(<http://www.pref.tottori.lg.jp/146134.html>)

図表 2 実雇用率と被雇用障害者数の推移



出典:厚生労働省(2013/11/19)「平成 25 年 障害者雇用状況の集計結果」,p.12 を基に筆者作成

図表 3 民間企業における雇用状況(法定雇用率 2.0%)

区分	①企業数(社)	②法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数(人)	③実雇用率(%)	④法定雇用率達成企業の数(社)	⑤法定雇用率達成企業の割合(%)
民間企業	85,314	23,213,401	1.76	36,413	42.7

⑥障害者の数				計=a×2+b+c+d×d×0.5(人)	新規雇用分(人)
a.重度身体障害者及び重度知的障害者(人)	b.重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者(人)	c.重度以外の身体障害者、知的障害者および精神障害者(人)	d.重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(人)		
99,560	11,197	184,179	28,903	408,947.5	41,906

出典:厚生労働省(2013/11/19)「平成 25 年 障害者雇用状況の集計結果」,p.12 を基に筆者作成

3. 特別支援学校について

3-1. 特別支援学校とは

「学校教育法第一条第一章 総則」によると、「学校とは、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校とする」と定められている。

この中の「特別支援学校」とは、視覚障害者、聴覚障害者、知的障害者、肢体不自由者又は病弱者(身体虚弱者を含む。)に対して、幼稚園、小学校、中学校又は高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授けることを目的とする¹⁹学校を指す。

特別支援学校には、小学部及び中学部を置かなければならない。ただし、特別の必要のある場合においては、そのいずれかのみを置くことができる。特別支援学校には、小学部及び中学部のほか、幼稚部又は高等部を置くことができ、また、特別の必要のある場合においては、前項の規定にかかわらず、小学部及び中学部を置かないで幼稚部又は高等部のみを置くことができる²⁰。

本研究では「特別支援学校高等部」に着目する。

3-2. 高等特別支援学校とは

「高等特別支援学校」とは、知的障害の軽い高校生を対象とし、就職に向けた専門的な教育を行うことにより、一般企業等への就職や社会的自立をめざす高等部だけの特別支援学校²¹である。

なお、全国の高等特別支援学校数については、文部科学省生涯学習政策局政策課調査統計企画室に問い合わせたところ「把握していない」とのことだった。

3-3. 特別支援学校での教育について²²

障害のある幼児児童生徒については、1人ひとりの

能力や可能性を最大限に伸ばし、自立し、社会参加するための基盤となる生きる力を培うため、1人ひとりの教育的ニーズに応じて、適切な指導及び必要な支援を行うことが重要である。

このため、特別支援学校の教育課程は、幼稚園、小学校、中学校及び高等学校に準ずる各教科(知的障害者を教育する場合は独自の教科)等のほか、障害に基づく種々の困難の改善・克服を目的とした領域である「自立活動」で編成されている。さらに、障害の状態等に応じた教育を行うため、種々の教育課程の特例が設けられている。

小・中学校の特別支援学級の教育課程は、小・中学校の学習指導要領によることとなるが、特に必要がある場合には、特別の教育課程を編成することができる。その場合、特別支援学校の学習指導要領を参考として、実情に合った教育課程を編成することとしている。

また、通級(通常の学級)による指導は、障害の状態に応じた特別の指導(自立活動の指導等)を特別の指導の場(通級指導教室)で行うもので、通常の学級の教育課程に加え、又はその一部に替えた教育課程を編成することができる。その場合、特別支援学校の学習指導要領を参考として編成することとしている。

幼稚園、小学校、中学校及び高等学校等の通常の学級に在籍する障害のある幼児児童生徒については、その実態に応じ、指導内容や指導方法を工夫することとされている。

幼児児童生徒の障害の重複化に対応した適切な教育を行うため、2007(平成19)年度から、従前の盲・聾・養護学校は、複数の障害種別を教育の対象とすることのできる「特別支援学校」に転換された。

3-4. 特別支援学校高等部における一般就労

全国の特別支援学校数は1,049校²³である。

また、図表4は、特別支援学校高等部(本科)卒業者の状況を表しており、全国の特別支援学校の就職者は4,096人²⁴であり、一般就労率は24.3%²⁵である。

¹⁹ 学校教育法第八章第七十二条より

²⁰ 学校教育法第八章第七十六条より

²¹ 鳥取県教育委員会特別支援教育課

(<http://www.pref.tottori.lg.jp/item/445416.htm#moduleid258663>)

²² 文部科学省「特別支援学校の教育課程の現状」

(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siry/07092002/010/004.htm) 閲覧日 2013/09/25

²³ 総務省統計局『学校教育概況(平成23年度)』

(<http://www.stat.go.jp/data/nihon/pdf/n2200000.pdf>)

²⁴ 文部科学省『特別支援教育資料(平成23年度)』文部科学省初等中

また、文部科学省は特別支援教育の推進について、「障害のある生徒が、将来の進路を主体的に選択することができるよう、生徒の実態や進路希望等を的確に把握し、早い段階からの進路指導の充実を図ること。また、企業等への就職は、職業的な自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたいこと」と述べている。

このことから、障害者雇用推進には進路指導の充実と労働関係機関等との連携を密にすることが重要であることがわかる。

図表 4 特別支援学校高等部(本科)卒業生²⁶の状況
—国・公・私立計—²⁷

区分		視覚障害	聴覚障害	知的障害	肢体不自由	病弱	計
卒業生 A	(人)	490	534	12,562	2,778	490	16,850
進学者	大学等(人)	42	88	3	39	33	205
	専攻科(人)	71	122	74	8		278
	計(人) B	113	210	77	47	33	480
	B/A (%)	23.1	39.3	0.6	1.7	6.7	2.8
教育訓練機関等入学者	専修学校(人)	3	14	15	7	28	67
	各種学校(人)		3	8	3	2	16
	職業能力開発(人)	10	29	234	78	13	384
	計(人) C	13	48	257	88	43	447
就職者	C/A (%)	2.7	8.6	2	3.2	8.8	2.7
	D(人)	80	184	3,440	332	60	4,096
社会福祉施設等入所・通所者	D/A (%)	16.3	34.5	27.4	12.0	12.2	24.3
	E(人)	238	79	8,145	2,150	293	10,905
その他	E/A (%)	18.6	14.8	64.8	77.4	59.8	84.7
	F(人)	46	15	643	161	61	926
	F/A (%)	9.4	2.8	5.1	5.8	12.4	5.5

出典:文科省『特別支援教育資料(平成23年度)』を基に筆者作成

4. 文献・インターネット検索

4-1. 福島県内特別支援学校の現状

福島県内の特別支援学校は23校である。そのうち、高等部を含む特別支援学校は16校であり、福島県内

²⁵ 等教育局特別支援教育課、2012、p.21

²⁶ 同上

²⁷ 平成23年3月卒業生

²⁸ 文部科学省『特別支援教育資料(平成23年度)』文部科学省初等中等教育局特別支援教育課、2012、p.21

特別支援学校高等部の一般就労率は約16.7%である。

福島県内特別支援学校高等部の一般就労における課題を明らかにするため、福島県教育庁が実施している事業と、各校のWebサイトより就労支援に関する取り組みについて調査した。

まず、福島県教育庁では特別支援学校を対象にキャリア教育推進事業を行っている。これは、関係機関と連携した長期間の取り組みにより、就職促進と職場定着を図ることを目的とした事業である。

以下の内容は「キャリア教育推進事業」に関する資料の内容を筆者なりにまとめたものである。

① 生徒に対して

「企業の求める人材育成」として、(1)就労体験の充実(1年生からのインターンシップ)、(2)企業と連携した作業学習の充実(サービス業の導入推進、ものづくり作業の見直し)、(3)実践的な現場実習の実施(ジョブコーチによる助言)、(4)外部評価の活用(「障害者技能競技大会²⁸」の参加促進)、(5)生活力を高める指導の充実(「障害者就労基盤整備事業」就労アドバイザー²⁹による授業³⁰)等を行っている。

② 地域に対して

「移行支援機能の充実」として、「地域自立支援協議会」「地域障害者就労支援事業」機能の活用を行っており、学校・企業・支援機関の連携を行っている。

③ 企業に対して

「障害者雇用の理解啓発活動のさらなる推進」として、(1)特別支援教育のPRの充実(労働局による雇用促進

²⁸ 福島県商工労働部「障がいのある方々が、日ごろ培った技能をお互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の方々に障がいのある方へのご理解と認識を深めていただき、その雇用の促進を図ることを目的として開催される大会」(http://www.pref.fukushima.jp/syoko/jinzai/04_deve/H01.htm) 閲覧日:2014/02/01

²⁹ 厚生労働省「企業における障害者の雇用管理・作業指導について豊富な知識・経験を有し、労働局に登録した者」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/point.html>) 閲覧日:2014/02/01

³⁰ 障害者の一般雇用に関する基礎的な知識が必要な福祉施設に対する、障害者の一般雇用に向けた指導法、生産管理、作業管理等に関する助言を行う。

セミナーでの理解啓発活動、指導主事による企業主催のセミナー等への講師派遣)、(2)特別支援教育課からの情報発信(PRリーフレットの作成・配布、HPを活用した情報発信)、(3)進路支援チーム会議(地区代表の進路指導主事による就労支援に関する協議)を実施している。

④ 教師に対して

「就労支援に関するスキルアップ」として、校内研修支援を実施している。

次に、各校のWebサイトより、「一般就労支援に関する取り組み」について調査した。以下の各福島県内特別支援学校の概略は、学校Webサイトを参照し、筆者なりにまとめたものである。

福島 A 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 個別の指導計画を立て、指導内容や時間割などを実態に応じて編成
- 進地域における特別支援教育の理解推進を図るために、授業公開や学校公開を実施
- 関係機関(ハローワーク、市町村福祉課)と連携して職場開拓
- 校内実習、現場実習、職場見学会、進路相談、進路セミナー

福島 B 校

ホームページなし

福島 C 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 現場実習を実施
- 実習に関しては、事前に学校と生徒・保護者が十分に話し合い、生徒が希望する実習先を学校職員が訪問し実習について説明している
- 学校ホームページにて現場実習協力企業を募集するページを設ける

福島 D 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 福祉施設や一般企業で2~3週間、現場実習を実施
- 進路相談を行いつつ現場実習を実施し、福祉就労や一般就労を目指す

福島 E 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 学年ごとに段階的な進路指導を行っている
- 職員進路研修が行われており、福祉サービス事業所を訪問
- 高等部1学年保護者を対象に進路指導主事から進路状況や進路指導の進め方、進路実現のための保護者の役割等について説明を行う「進路ガイダンス」の実施

福島 F 校

【一般就労率】50%(H24年度X科2/4人)

33%(H24年度Z科1/3人)

【特徴】

- 専門学科がある

福島 G 校

【一般就労率】13.2%(H24年度)

【特徴】

- 「進路学習」・「産業現場等における実習(現場実習)」・「進路相談」を大きな柱として進路指導の充実を図る
- 可能な限り生徒本人が進路の選択と決定ができるよう、進路に関する相談を計画的に実施
- ホームページ上で現場実習の職場提供を募集

福島 H 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 就業体験や作業学習などの教育活動全体を通

したキャリア教育や、協調性を育む学校行事や
 集団活動、個に応じた教科学習の充実を図る

- 生徒一人ひとりの能力や適性に応じて進路の
 選択ができるよう、小・中・高等部と段階的な進
 路指導を実施

福島 I 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 進路指導部は、家庭及び関係機関との連携を
 密にし、自らが主体的に進路を選択できるよ
 うにすることを目標
- 進路指導(就職指導・進学指導)、職場・施設見
 学、情報・資料収集

福島 J 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 自分自身を正しく理解するための指導を実施
 (自分の性格や長所・短所、得意・不得意分野
 などについて時間をかけて見つめ、他者の評
 価も参考にしながら客観的にとらえる)
- 進路指導部は各関係機関と連携
- いろいろな職業の種類や、その職業に必要な
 適性・能力等について調べる
- 実際に働くことを体験(週に 9~11 時間、「作業
 学習」に取り組む。さまざまな作業体験を通して、
 働くための心構えや基本的な態度を身につけ
 る)

福島 K 校

【一般就労率】平成 18~22 年度の就職率平均 17.2%

【特徴】

- 現場実習を実施
- 職場見学を実施
- 先輩の話聞く会を開

福島 L 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 現場実習を実施
- 三年生の話聞く会を開催
- ビジネスマナー講座を開催

福島 M 校

【一般就労率】15.4%

【特徴】

- 日常生活指導(基本的生活習慣の修得)
- 校内実習及び現場実習の実施
- 卒業生の進路先の見学・講演を開催
- 外部関係機関と連携して就職先について考
 えさせる(ハローワーク、福島障害者職業セ
 ンター、障害者就業・生活支援センター等)

福島 N 校

【一般就労率】10%(平成 18 年度)

【特徴】

- 社会生活や職業生活に必要な勤労観や職
 業観を育むための教科として「職業」を設
 置
- 作業現場における実習(年 2 回、一回につき
 1~2 週間程度)の実施
- 校内における作業学習
- 卒業後生活についての学習、進路先の発表

福島 O 校

【一般就労率】9.7%(平成 23 年度)

【特徴】

- 社会見学(企業・施設)の実施
- 進路選択・進路決定力の育成、職業教育実
 施
- 最大で 20 日間の校外実習の実施
- 関係機関との支援会議、進路講演会を通し
 て情報を提供

福島 P 校

【一般就労率】記載なし

【特徴】

- 校内実習、現場実習を実施

- 外部の関係機関との連携
- 進路相談や進路指導を通して学生や保護者へ進路に関する情報を提供
- 社会自立を目標とした支援を実施

一般就労支援に関する取り組みの具体的な内容は各校 Web サイト上には掲載されていなかった。

4-2. 就労率が高い高等特別支援学校の現状

福島県内特別支援学校高等部と企業の課題を踏まえて、障害のある生徒にどのような一般就労支援が重要かを明らかにするために、就労率が高い高等特別支援学校(=高等養護学校)2校の現状についてヒアリング調査を行った。

高等特別支援学校を比較対象に選択した理由は以下の2点である。

- ① 文部科学省生涯学習政策局政策課調査統計企画室に問い合わせたところ、「学校教育法第一条により、高等特別支援学校は特別支援学校に含まれているため、特別支援学校高等部と高等特別支援学校を区別する必要はない」という回答を得た。そのため、特別支援学校の比較対象として良いと判断したため
- ② 福島県内高等支援学校卒の一般企業への就労率が約 16.7%と、全国平均約 24.9%と比較して低い水準にあるため、一般就労率が高い高等支援学校と比較することで課題が明らかになると考えたから

なお、本研究では以下2校の高等支援学校を選定した。その理由は、それぞれ以下の通りである。

京都 X 校

一般就労率が 100%³¹であることから、就労に結びつく支援が積極的に実施されているのではないかと考えたから。

大阪 Y 校

府内初、生徒の選抜を実施し、就労による社会的

自立をめざす支援学校としてゼロからスタートし、2006(平成 18)年の設立から 5 年の歴史の中で約 90%の一般就労率³²を果たした実績を持つ支援学校であるから。

以下の京都 X 校と大阪 Y 校の概略は、学校 Web サイト、学校パンフレットおよびヒアリング調査内容をもとにまとめたものである。

ヒアリング内容は、「特別支援学校から企業への就労を推進するために必要な取り組み」についてである。具体的には、企業との連携、現場実習、現場実習以外の一般就労支援についてである。

4-2-1. 京都 X 校

【一般就労率】 100%

【概要】

個別の包括支援プランに基づいた学校での学習と企業等での実習を組み合わせるデュアルシステム³³を取り入れていることで、3年間で 24~35 週程度の産業現場等における実習を 300 社以上の協力企業・事務所で実施している。

京都 X 校を事例調査したところ、一般就労支援に関する取り組みにおける 9 点の特徴が明らかになった。なお、以下に挙げる一般就労支援の取り組みの順番①~⑨に優劣は無いものとする。

① 日々の学校生活から、生徒の特性理解に努めていること

校長「子供のことをいかに理解するかということが教育者として大事であり、それが分かればどのように子供の就労支援をすれば良いのかがおのずと見えてくると考えている」

³² 「就職内定率9割 東大阪・たまがわ高等支援学校」『産経新聞』2010年3月5日

³³ 「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システム。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学(企業における実習訓練に関連した内容)を並行的に実施「日本版デュアルシステム訓練受講のために」厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/dsk/>)

³¹ NPO 法人ならチャレンジ (<http://nchallenged.net/activities/act2012/20121204.html>)

② 支援機関と連携していること

在学中のみならず、卒業後においても、学校・職場・関係機関の連携による支援を行っている。

校長「求職者と企業の間に入るハローワークがしっかりすることが一番大切である。全国的にみれば地域によってハローワークと学校の果たしている割合に違いがある。学校側からみれば当然、しっかりとハローワークが役割を担ってほしいと考えている」

③ 就職に結びつく専門的な学科、教科に基づいた校内実習を行っていること

食品加工科では、製パン・製菓等食品加工についての知識や技能を身につけ、大型のオーブン等様々な調理器具を使用し、作業に関する正確さや持続力の向上、食品の扱いや保管等の衛生面における知識や技能を習得している。

④ 校内において、実際に企業で働くことを意識した取り組みを行っていること

実際に営業許可をもらい、生徒だけでパン屋を運営している。これにより、学年の異なる生徒を共に働かせ、実際の職場と似た環境が作られている。また、パン屋を運営することによって日常的に地域の人と接する機会が生まれ、コミュニケーション能力を養っている。

⑤ 職場実習先を開拓し、300社近い企業と連携していること

京都X校におけるデュアルシステムの中で、約300社の企業と連携している。

⑥ 積極的に現場実習を行っていること

1ステージ(1年生)で6週、2ステージ(2年生)で10週、3ステージ(3年生)で14週、4ステージで内定から採用までの期間に現場実習を実施している。

⑦ 現場実習を通して、課題、改善策について企業と相談することで、企業と生徒のマッチングを図っていること

企業は障害者に対して漠然としたイメージしか持っていない。そのため、現場実習を通して障害者の実際の姿を見ていただくことを重要視している。企業にとって現場実習が、障害者雇用をするきっかけになり、生徒の一般就労へつながる。また、この学校は就労支援で一番大切なことは企業と学校のマッチングであると考えているため、現場実習を通して企業の方に生徒を実際に見てもらうことを重要視している。

この取り組みは、京都X校におけるデュアルシステムの1ステージおよび2ステージに当たる。以下で、1ステージ、2ステージについて具体的に説明する。

【1ステージ(1年生)】

〈目標〉

働くことになじむこと、働く基本的習慣を身に付けること、やりがい感を体験すること、職業情報を広げること

〈実習〉

なじみと基礎基本の習得を図る実習を実施

〈実習内容〉

集団(5~6人のグループ)で行うインターンシップをし、次に個人で生徒自身の生活に身近なスーパー等で現場実習を行う。1ステージでの現場実習では、あいさつをする、遅刻をしない、最後まで働くという当たり前のことを教育、指導している。

【2ステージ(2年生)】

キャリア発達(職業観や人生観の育ち)の期間

〈目標〉

自分の得意や不得意、課題について理解すること、自分のしたいことと現実との調整を図ること

〈実習〉

自己理解と課題解決を図る実習を実施

<実習の内容>

現場実習先は生徒本人の希望ではなく、学校が決めている。実習先はたとえ苦手な分野であっても、職場の雰囲気も大切だということがわかるためである。このような経験を積むことで、生徒が自分の働きたい場のイメージができるようになる。また、生徒へ早寝早起きを徹底させることで生徒自身がきちんと生活管理をできなければ、職場へ通うことはできないためである。

⑧ 生徒自身で進路に関する意思決定ができるような教育をしていること

生徒自身で進路に関する意思決定ができるよう、京都X校におけるデュアルシステムの3ステージ目で教育している。以下で、3ステージについて具体的に説明する。

【3ステージ(3年生)】

キャリア発達の期間

<実習>

就職活動のための現場実習であり、生徒自らどのような職場を希望するかを決定

<実習内容>

自己の課題解決を図ること、自己アピール、目標に向けキャリアアップを図ったりすることを目標とし、方向性を定めキャリアアップを図る実習を行っている

⑨ 内定後も現場実習を行い、離職率の低下に努めていること

内定後も現場実習を行うのは、京都X校におけるデュアルシステムの4ステージ目である。以下で、4ステージについて具体的に説明する。

【4ステージ(内定後)】

<目標>

よりよい選択をし、職場や仕事になじめるようになること

<実習>

卒業後のライフスタイルを定める実習を行っている。京都X校の生徒は内定をいただいた企業でずっと働くことを前提に就労する。そのため、離職しないよう、長期実習を通して、企業に生徒が働く上での課題やその改善策を探り出し、評価をもらう。

4-2-2. 大阪Y校

【一般就労率】 約90%

【対象】 知的障害者

【概要】

一般就労率を上げるためには、生徒自身の就労への意識付けをさせるカリキュラムを作るといった就労意欲を持たせるための教育をする必要があり、積極的に専門学科に基づいた校内実習を実施している。

同校を事例調査したところ、就労支援に関する取り組みにおける6点の重要項目が明らかになった。なお、以下に挙げる一般就労支援における項目の①～⑥に優劣はないものとする。

① 就職に結びつく専門的な学科、教科に基づいた校内実習を実施していること

積極的に専門学科に基づいた校内実習を実施している。学科は、福祉・園芸、ものづくり、流通・サービスがある。例えば、ものづくり科では食品生産として、クッキー、パウンドケーキなどを店と同じ調理器具を使って作り、働くことの大切さを学んでいる。

② 全学年で現場実習を行っていること

学外での現場実習を全学年で年2回実施し、1年生で計5日間、2、3年生でそれぞれ計20日間の現場実習を行っている。現場実習のねらいは次の5つである。(1)職場での体験を通して、働くことに対する意欲と自信を高めること。(2)職場での規律を守り、社会生活に必

要な態度、習慣を身につけること。(3)生徒の特性や能力を理解してもらい、以後の指導に活かすために、評価や意見をもらうこと。(4)将来の自立について、家族とともに考えること。(5)生徒の適性や課題の発見の場として、今後の指導に活かすこと。

③ 進路先を教員全員で開拓し、年間約 200～300 社の企業と連携していること

進路先開拓については、卒業生の就職先企業が継続して生徒を受け入れてくれるとは限らない。そのため、毎年新規開拓しなければならないとし、進路先開拓強化月間を設けている。進路開拓方法は、広告等から、まだ訪問していない企業を見つけ、全教職員が府下全域をまわっている。その結果、1年間で延べ約 200～300 社と協力している。

④ 現場実習を通して、生徒の実力や障害の程度を伝えていること

生徒に合うインターンシップ先を決め、インターンシップ先に「この子は、こういうことができ、こういうことができない」といったことを詳しく伝えている。

⑤ 日々の学校生活から、生徒の特性理解に努めていること

掃除では一般就労した際、マニュアル通りに仕事ができるかどうかを把握し、販売では一般就労した際、コミュニケーション能力が充分にあるかどうか把握している。掃除と販売により、生徒のできること、できないことといった特性を把握し、企業に情報を伝えることを可能にしている。

⑥ 校内における実際に企業で働くことを意識した取り組みを行っていること

通勤を意識して公共交通機関を利用した通学をさせたり、登校した際にタイムカードを押す

などをさせたりすることによって就労への意識を身につけさせている。

4-3. 高等特別支援学校2校の一般就労支援における共通点

高等特別支援学校2校の事例調査より明らかとなった障害のある生徒への一般就労における重要項目の共通点は以下の5点である。

- ① 就職に結びつく専門的な学科、教科に基づいた校内実習を実施していること
- ② 積極的に現場実習を行っていること
- ③ 進路先を教員全員で開拓し、年間約 200～300 社の企業と連携していること
- ④ 日々の学校生活から、生徒の特性理解に努めていること
- ⑤ 校内において、実際に企業で働くことを意識した取り組みを行っていること

5. 福島県内特別支援学校へのヒアリング調査

5-1. ヒアリング理由および内容

福島県内特別支援学校 16 校へ電話にてヒアリングを依頼した。その結果、16 校のうち 11 校にヒアリング調査にご協力いただいた。

福島県内特別支援学校へヒアリングを依頼した理由はインターネット検索の際に、福島県内特別支援学校は Web ページ上の情報が少なく、内容が詳細に記載されていなかったためである。また、ヒアリングは定性的調査である。定性的調査実施の有効性として尾形(2007)は、(1)すでに大部分が明らかになっている事柄についても、新しく新鮮なものを見方ができること、(2)数量的なもの見方では表現できない細部の内容を詳細に記述することができることと述べている。よって、福島県内特別支援学校へのヒアリング調査にご協力いただいた。

ヒアリング内容としては、福島県内特別支援学校の Web ページおよび、一般就労率の高い高等特別支援学校 2 校の事例調査より見出された「特別支援

学校から企業への就労を推進するために重要な取り組みについてである。具体的には、企業との連携、現場実習、現場実習以外の就労支援についてである。以下は、紙幅の関係上、代表的な3校の回答をそれぞれ選出して記載している。また、回答数が2校未満の場合は、全て記載している。なお、回答した学校数が多い順に記載している。

5-2.福島県内特別支援学校における一般就労支援

- **学校が支援機関と連携して、障害に対する企業の理解を深めていないこと(11校中4校)**

障害に対する企業の理解を深めるために、支援機関と連携する必要がある。

D校:「生徒のセールスポイントを企業に伝え切れていないため、さまざまな機関と連携して伝達しなければならない」

M校:「『障害者は仕事ができない』という実習を受け入れられないと返答されることが多々あり、学校側の説明に改善が必要である」

O校:「最後まで適正が合わないために就職が決まらない生徒がいる」

- **企業に対して障害の理解を伝える取り組みが不足していること(11校中4校)**

学校が企業に対して障害の理解を伝える取り組みが不足しているため、企業が障害の理解を深めることができていない。よって、福島県内特別支援学校は一般就労支援として企業に対して障害の特性を伝える取り組みが重要である。

D校:「障害者のセールスポイントを企業に伝え切れていないため、さまざまな機関と連携して伝達しなければならない」

G校:「障害に対する企業の理解が進んでいない。また、障害者に対して偏見を持っている企業が多い」

J校:「障害に対する企業の理解を深める取り組みが不足している」

- **現場実習先および就労先を教員全員で開拓せず、多数の企業と連携していないこと(11校中3校)**

生徒の実習先は、生徒本人の希望を聞いて判断するだけではなく、生徒の能力や企業の求める人材かどうかも含め、生徒と企業のマッチングを図る必要がある。

B校:「進路指導の教員が進路を開拓するために事業所を訪問している」

H校:「現場実習先などの企業開拓は基本的に進路担当者1人で行っている」

O校:「高等部の職員で企業開拓に関する情報を見つけた場合には進路指導部に伝達してもらい、進路指導部が企業へ訪問している」

- **生徒と企業のマッチングができていないこと(11校中2校)**

生徒と企業のマッチングが図れるような一般就労支援を学校が生徒に実施する必要がある。

G校:「職務内容と、生徒がやりたい仕事・できる仕事のマッチングが足りないこと」

H校:「生徒個人の問題があつて企業とマッチングせず、辞めてしまう例がある」

- **教員の現場実習先および就労先企業を開拓する負担が大きいこと(11校中2校)**

教員にとって、現場実習先および就労先企業の開拓が負担となっている。

H校:「現場実習先および就労先の開拓は1人で行っている」

P校:「複数人での企業開拓を図られていない」

6. 企業の課題

企業の課題を明らかにするに当たり、本研究では福島県内の企業を対象とする。理由は、ヒアリング調査により、福島県内特別支援学校高等部の生徒は就労先が県内であることがわかったためである。

福島県内特別支援学校へのヒアリングによって明らかになった障害者雇用を推進するに当たっての福島県内の企業における課題は以下の2点である。なお、回答校数が多い順である。

- **障害に対する理解が深められていないこと(11校中8校)**

学校は企業へ障害について理解してもらうことを求めている。

D校:「企業は障害者雇用に関するノウハウを知らない、また、障害に対する理解ができていない」

I校:「障害者雇用が進まないという現状に対して、障害に対する理解を求める」

M校:「特別支援学校高等部卒の企業への就労率が低い原因は障害に対する企業の理解が乏しいからだ」

- **支援機関と連携し、障害のある生徒ができる仕事を見つけていないこと(11校中1校)**

企業や特別支援学校とだけでなく、支援機関とも連携して障害者雇用を推進するための体制を整える必要がある。

H校:「障害者雇用を積極的に進めている企業を中心に、障害者雇用を推進するために支援機関なども含めて組織を作ることが必要である」

7. 専門家および企業へのヒアリング調査

多角的な視点から研究するため、社会福祉系のI教授、O社IR³⁴室長A氏およびN社人事部特別支援学

校担当Y氏にヒアリング調査を行った。

ヒアリング内容は、「特別支援学校から企業への就労を推進するために必要な取り組み」についてである。

7-1. I教授へのヒアリング

I教授は障害者福祉論、社会福祉援助技術論を専門に研究されている。また、過去に知的障害者授産施設³⁵で勤務されており、障害者における就労支援について具体的なお話を伺うことができると考えたため、ヒアリング調査を行った。

その結果、特別支援学校高等部の教員が生徒の将来を考え、いかに継続して就労することができるかを重視し、就労支援をしていくべきであることがわかった。また、企業は「障害者は仕事ができない」と思っていることを伺うことができた。

このヒアリングにより以下の8点がわかった。

【特別支援学校高等部に関して】

- ① 一般就労支援には教員の資質が大きく関係していること
- ② 学校も企業に対して障害のある生徒や障害に関する情報を提供していくことが必要であること
- ③ 一般就労させなければならない義務感によって、教員がノルマのための一般就労をさせてしまう事例があること

【企業に関して】

- ④ 障害者特有の強みを活かす職場環境が必要であること
- ⑤ 障害に対する理解を深める必要があること

【特別支援学校高等部と企業に関して】

- ⑥ いかに継続して就労できるかが重要であること

【障害者の雇用に関して】

日 2013/02/07

³⁴ 野村證券「企業活動全般の理解を深めてもらうことを目的とした活動を行っている」(<http://www.nomura.co.jp/terms/english/i/ir.html>) 閲覧

³⁵ 「心身上の理由や世帯の事情により就業の困難な者に、就労や技能修得のための機会を与え、自立を助長することを目的とする施設。」大辞林 第三版

- ⑦ 障害者によっては将来の一般就労を目指し、福祉サービスを利用することが重要な1つの手段であること
- ⑧ 一般就労後のアフターケアが重要であること

7-2. A氏へのヒアリング

O社は障害者雇用の歴史も長く、特例子会社³⁶を設立している。このことから、IR室長A氏に障害者雇用について具体的なお話を伺うことができると考え、ヒアリング調査を行った。

その結果、障害者がどのような仕事ができ、どのように働きたいのか、また障害者の就労意欲を重要な採用基準としていることがわかった。また、障害の程度や、どういう仕事がしたいか、どういうことが出来るかについて企業へアピールしていくことが大事であるという意見を伺うことができた。

このヒアリングにより以下の5点がわかった。

【企業に関して】

- ① 障害者雇用に関する専門家を活用することが必要であること
- ② 障害に対する理解が不足していることが企業の課題であること
- ③ 法定雇用率を主たる目的として障害者を雇用すると、企業にとって負担になること

【その他】

- ④ 障害者雇用の際に重要な採用基準は、適性の把握と就労意欲であること
- ⑤ 特例子会社で障害者を雇用する方法は障害者をマネジメントするための有効な手段の1つであること

7-3. Y氏へのヒアリング

N社人事部のY氏へヒアリング調査を行った理由は以下の3点である。

- ① N社は24人の障害者を雇用しており、2007(平成19)年4月に1.96%と、はじめて法定雇用率を達成した。また、現在の2.06%に至るまで障害者を積極的に雇用していること
- ② 障害者雇用に関するセミナーへ積極的に参加し、今後も継続的に障害者雇用の推進を考えていること
- ③ 事例調査を行った京都X校と連携し、継続的に障害者を雇用していることから、障害者の一般就労支援について具体的なお話を伺うことができると考えたこと

その結果、企業と特別支援学校高等部の双方のニーズを把握することが重要であることがわかった。また、双方が情報を共有することが重要であるというご意見を伺うことができた。

このヒアリングにより以下の4点がわかった。

【特別支援学校高等部に関して】

- ① 京都X校の一般就労率が100%である理由は、教員が時間や手間をかけて企業ニーズを掘り起こし、企業と特別支援学校が連携する体制を整えているからである

【企業に関して】

- ② 障害者は何ができるかわからないため、雇用できないこと

【特別支援学校高等部および企業に関して】

- ③ 障害者雇用が推進されてない原因は、企業と特別支援学校が双方のニーズを把握できず、マッチングが出来ていないためである。
- ④ マッチングが出来ていない原因は、双方の情報共有が出来ていないこと。

7-4. 専門家および企業へのヒアリング調査結果のまとめ

以上の専門家および企業へのヒアリングにより、以下5点の特別支援学校高等部および企業における、障害のある生徒への一般就労支援の重要項目が明らかになった。

³⁶ 厚生労働省「障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。」

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/07.pdf>)

【特別支援学校高等部に関して】

① 実習先・就労先を教員全員で開拓し、多くの企業と連携すること

Y氏：「京都X校の一般就労率が100%である理由は、教員が時間や手間をかけて企業ニーズを掘り起こし、企業と学校が連携する体制を整えているからである」

② 障害に対する企業の理解を深める取り組みをすること

I教授：「学校も企業に対して障害がある生徒に関する情報を提供していく必要がある」「企業が障害者を雇用するには、障害者特有の強みを活かす職場環境が必要である」

A氏：「障害者を雇用する際に重要視していることは、適性の把握と就労意欲である」「企業の課題は障害者に対する理解が不足していることである」

Y氏：「マッチングが出来ていない原因は、双方の情報共有ができていないことである」「障害者は何が出来るかわからないため、雇用できないこと」

③ 生徒と企業のマッチングを図るために企業と情報共有を行うこと。

I教授：「学校も企業に対して障害のある生徒や障害に関する情報を提供していくことが必要であること」

Y氏：「マッチングが出来ていない原因は、双方の情報共有ができていないこと」

【企業に関して】

① 支援機関と連携して障害に対する理解を深めること

A氏：「障害者雇用の際にジョブサポーターなどの専門家を活用することは重要である」「企業は障害に対する理解を深める必要がある」

② 生徒と企業のマッチングを図るために学校と情

報を共有すること

A氏：「障害者雇用が推進されていない原因は、特別支援学校高等部と企業が双方のニーズを把握できず、マッチングが出来ていないためである」

8. 結びに

8-1. 結論

本研究で明らかとなったことを改めて整理したい。

京都X校と大阪Y校の障害のある生徒への一般就労支援における共通点は以下の●点である

福島県内の特別支援学校の一般就労支援における特徴は以下の5点である。

- ① 学校が支援機関と連携して、障害に対する企業の理解を深めていないこと
- ② 現場実習先および就労先を教員全員で開拓せず、多数の企業と連携していないこと
- ③ 企業に対して障害の理解を伝える取り組みが不足していること
- ④ 生徒と企業のマッチングができていないこと
- ⑤ 教員の現場実習先および就労先企業を開拓する負担が大きいこと

福島県内の企業における障害のある生徒への一般就労支援における課題は以下の2点である。

- ① 障害に対する理解が深められていないこと
- ② 支援機関と連携し、障害のある生徒ができる仕事を見つけていないこと

専門家および企業へのヒアリングによってわかったことは以下の5点である。

【特別支援学校高等部に関して】

- ① 実習先・就労先を教員全員で開拓し、多くの企業と連携すること
- ② 障害に対する企業の理解を深める取り組み

をすること

- ③ 生徒と企業のマッチングを図るために企業と情報を共有すること。

【企業に関して】

- ④ 支援機関と連携して障害に対する理解を深めること
- ⑤ 生徒と企業のマッチングを図るために学校と情報を共有すること

以上の項目から、障害のある生徒への一般就労支援における重要点は以下の6項目であることがわかった。

【特別支援学校に関して】

- ① 学校の教員全員が現場実習先・就労先を開拓し、多くの企業と連携すること
- ② 校内実習や自立を目指した支援を行うこと
- ③ 障害に対する企業の理解を伝えるため、積極的に現場実習を行うこと
- ④ 生徒と企業のマッチングを図るために、互いに情報を共有すること

【企業に関して】

- ⑤ 学校や支援機関と連携して、障害に対する理解を深めること
- ⑥ 生徒と企業のマッチングを図るために、学校と情報を共有すること

以上6項目が重要だと考える理由を以下に示す。

【特別支援学校に関して】

- ① 実習先および就労先を教員全員で開拓し、多くの企業と連携すること

特別支援学校では進路指導担当者だけが実習先および就労先開拓を行っていた。一方、京都X校および大阪Y校は実習先および就労先開拓を全教員が行い、約200～300社と連携している。特に、大阪Y校では企業開拓強化月間を設けており、実習先・就労先企業の開拓に力を入れていることがわかった。特別支援学校

高等部は一般就労を希望する生徒のみではない。一方、高等特別支援学校は一般就労を希望する生徒のみが通う学校である。そのため、実習先および就労先企業開拓に力を入れ、多くの企業と連携を図っている。つまり、企業開拓は現場実習を行うための活動であり、現場実習は生徒の将来のマッチングと深い関わりがあるといえる。

② 校内実習や自立を目指した支援を行うこと

ヒアリング調査の結果、校内実習や自立を目指した支援を行うことで、生徒の就労意欲を身につけさせることができることがわかった。福島県内特別支援学校は企業見学や卒業生の話を聞く会を実施し、生徒の就労意欲を高めている。また、京都X校内ではパン屋を運営し、接客等の業務を通じてコミュニケーション能力を養成している。さらに、大阪Y校は、通勤を意識して公共交通機関を利用し、タイムカードを用いた出欠・遅刻管理を行っている。

③ 企業へ障害の理解を伝えるために、積極的に現場実習を行うこと

ヒアリング調査の結果、特別支援学校は「障害に対する企業の理解ができていない」と考えていることがわかった。障害に対する企業の理解を深める取り組みの例として、現場実習の実施があげられる。ヒアリング調査を実施した福島県内特別支援学校、京都X校および大阪Y校で、現場実習を実施している。また、ヒアリング調査により、現場実習により企業は障害に対する理解を深めることが可能であるとわかった。その上、現場実習が将来の就労につながっているということがわかった。

④ 生徒と企業のマッチングを図るために、企業と情報を共有すること

ヒアリング調査より、企業が障害者の能力や適性を考慮せず、法定雇用率を達成するために障害者を雇用すれば企業にとって負担となることがわかった。また、学校が生徒の適性を無視して一般就労を推進すれば、虐待等の問題が生じる可能性があることがわかった。

【企業に関して】

① 学校や支援機関と連携して、障害者雇用の理解を進めること

ヒアリングを行った福島内特別支援学校は、一般就労を進めるために支援機関と連携している。たとえば、ハローワークから障害者を雇用している企業の情報を入手し、現場自習や就労先として開拓している特別支援学校があった。また、ヒアリング調査より障害者雇用の際に支援機関と連携し、ジョブサポーター等の専門家を活用することが重要であるとわかった。

② 生徒と企業のマッチングを図るために、企業と情報を共有すること

ヒアリング調査より、企業が障害者の能力や適性を考慮せず、法定雇用率を達成するために障害者を雇用すれば企業にとって負担となることがわかった。また、学校が生徒の適性を無視して一般就労を推進すれば、虐待等の問題が生じる可能性があることがわかった。

8-2. 今後の研究課題

1 点目は、高等特別支援学校以外の一般就労率の高い特別支援学校高等部にヒアリング調査を実施できなかったことである。

2 点目は、福島県以外の特別支援学校および企業について調査できなかったことである。本研究では、電話によるヒアリングを行った特別支援学校高等部はすべて、福島県に設立された学校である。しかし、都道府県によって地域性や企業数も異なるため、福島県だけではなく他県の特別支援学校高等部についても調査する必要があったと考える。3 点目は、法定雇用率未達成企業にヒアリングを実施できなかったことである。本研究にてヒアリングした企業は法定雇用率を達成している企業であった。4 点目は、定性的考察に留まってしまったことである。定量的データを用いて研究を行うことができていたならば、より客観的視点を踏まえた研究になっていたであろう。

以上の 4 点が、本研究における研究課題であると言えよう。

謝辞

本研究に際し、ご多忙のところヒアリングに応じていただいた各校の先生方や企業の皆様には厚く御礼を申し上げます。

また、大阪 Y 校の校長におかれましては、先月急逝なされたことを先日同校教頭より伺いました。ご親切にヒアリングに応じていただいたことを改めて心より御礼申し上げますとともに、心よりお悔やみを申し上げます。

参考文献

- 安部省吾『知的障害者雇用の現場から<2>』文芸者,2005
 新井愛一郎他『中途失明Ⅱ～陽はまた昇る～』タートルの会,2003
 大江健三朗他『自立と共生を語る』三輪書店,1990
 小倉昌男『福祉を変える経営』日経BP社,2003
 狩俣正雄『障害者雇用施策とその課題』明石書店,2010
 ゲーリー・モールトン他『アクセシブルテクノロジー』日経BP社,2003
 坂本洋一『よくわかる障害者自立支援法』中央法規出版,2006
 高橋実『見えないってどんなこと』一橋出版,1999
 武井満『障害の思想』星和書店,1994
 手塚直樹『日本の障害者雇用』光生館,2000
 中島隆信『障害者の経済学』東洋経済新報社,2006
 日経連障害者雇用相談室『障害者雇用マニュアル』日本経団連出版,1998
 山口利勝『中途失聴者と難聴者の世界』一橋出版,2003
 柳匡裕『Sign With Me』学研,2012
 力石寛夫『続ホスピタリティ』商業界,2004

参考 URL

- 厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp/>)
 国税庁(<http://www.nta.go.jp/index.htm>)
 障害者雇用支援総合ポータルサイト
 (<http://www.atarimae.jp/introduction/index2.html>)
 障害年金申請手続専門の社会保険労務士事務所
 (<http://shougainenkin.uetakesr.jp/article/1326046>)

3.html)

総務省『情報通信業における障害者雇用率低迷の一考察』,2003 (<http://www.estat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001051649&cycode=0>)

東京都福祉保健局東京都心身障害者福祉センター
(<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/index.html>)

鳥取県庁福祉保健部障害福祉課
(<http://www.pref.tottori.lg.jp/146134.html>)

野村証券「証券用語解説集」
(<http://www.nomura.co.jp/terms/english/i/ir.html>)

文部科学省『特別支援教育資料(平成 23 年度)』
(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1322973.htm)