

平成 25 年度甲賀地域障がい児・者サービス調整会議

特別支援教育部会・就労支援部会

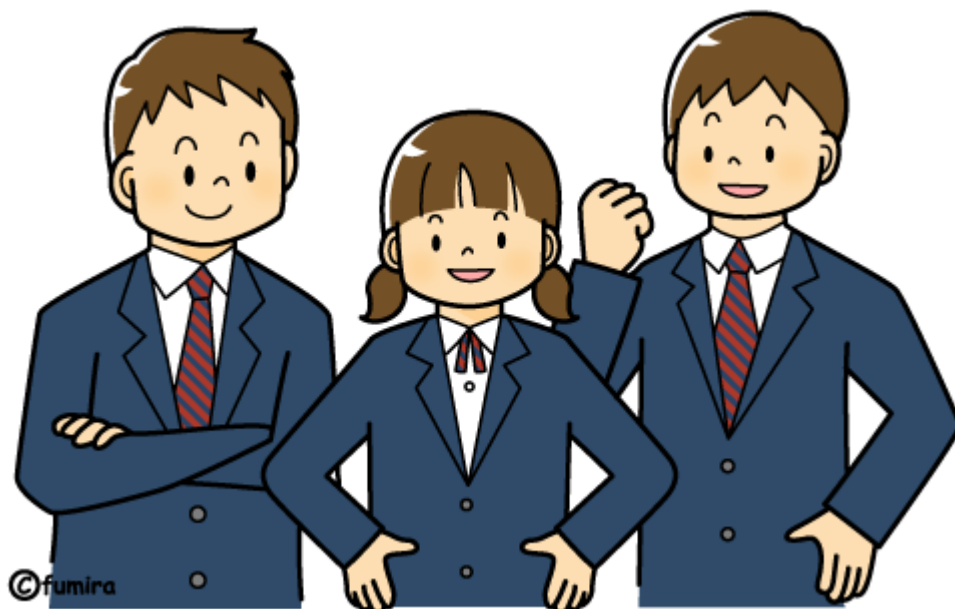
合同研修会 報告書

日 時：平成 25 年 9 月 24 日(火) 15:00~17:00

会 場：滋賀県甲賀合同庁舎

テーマ：「障がいのある生徒の就労支援」

講 師：カルビー・イートーク株式会社社長 北村克家氏



主催：甲賀地域障がい児・者サービス調整会議

特別支援教育部会、就労支援部会

【滋賀県福祉人材確保緊急支援事業】

平成25年度甲賀地域障がい児・者サービス調整会議 特別支援教育部会・就労支援部会
合同研修会 報告書

(1) 研修会の趣旨

特別支援教育部会は、障害者総合支援法における協議会に位置する甲賀地域障害児・者サービス調整会議の専門部会で、両市の発達支援室、学校教育課等、保健・教育・福祉にかかわる部署および、甲賀圏域の障がい者の相談・支援にかかわる機関により構成されている。この部会では、甲賀圏域における発達障害児(者)等に対する、保育・教育・福祉サービス等の内容や支援体制について、地域課題を明確にし、サービスの質の向上・圏域の支援体制整備をはかるとともに、支援関係者のネットワークを強化し、「発達障害児(者)等の自立と社会参加を推進すること」を目的としている。

近年、発達障がいのある生徒への特別支援教育の重要性が認識されるようになってきたが、知的障がいを伴わない発達障がいの生徒は、地域の通常の高等学校に進学し、大学、大学院に進むことも多い。学校という枠組みの中では支援を受けながら大過なく過ごしてきても、彼らの特性から「就労」というステージにおいて、つまづくケースがあることが課題となっている。また、知的障がいがあっても特別な支援を受けることなく通常の高校に進む生徒も少なくなく、これらの生徒も就労の段階で課題が明確になってくることがある。さらに就労に至っても、何らかの理由で就労の継続が難しくなり離職につながるなど、障がいのある生徒の就労支援にはさまざまな課題がある。

これらの課題を踏まえ、特別支援教育部会では成人期の安定した「就労」のために、学齢期に求められる教育、取組みについて考えることを目的に、今回の研修会を企画した。なお、この研修会は、地域で障がいのある方の就労支援に関わっている福祉関係者と教育関係者が課題を共有することも目的として、同じくサービス調整会議の専門部会である就労支援部会との共催で実施した。

(2) 日時

平成25年9月24日(火) 15時～17時

(3) 場所

甲賀健康福祉事務所 4A会議室

(4) 出席者

※全56人

教員：21人

(養護学校・高等養護学校4人、県域高等学校8人、中学校6人、小学校3人)

行政(市教委、市発達支援室、県健康福祉事務所)：14人

相談支援事業所：5人

就労支援関係事業所：12人

児童福祉施設：2人

(5) 内容

1) 発達障がいのある生徒の就労支援について(事例報告)

湖南市発達支援室室長 松浦 加代子 氏

2) 障がいのある生徒の就労に向けて大事にしたいこと

特例子会社カルビー・イートーク社長 北村 克家 氏

3) 質疑応答

(6) 講義内容概要

1) 「発達障がいのある生徒の就労支援について」(資料1)

湖南省発達支援室室長 松浦加代子氏

Aくんは、湖南省の発達支援システムの中で特別支援教育を受けてきたが、高等学校の時点で個別的な支援がなくなった結果、高校を卒業する時点で進学も就職も行き先が決まらないまま、自己肯定感が著しく低下している状態であった。その後、Aくんが様々な支援を受けながら、自己肯定感を回復し、意欲的に仕事に向かえるようになるまでの報告である。

この報告の中では、Aくんにとって自己理解と自尊感情がキーになっていること、この自己理解と自尊感情を支えるためには「個別の相談支援」の継続が大事であるという提言がなされた。

2) 障がいのある生徒の就労に向けて大事にしたいこと(資料2)

株式会社カルビー・イートーク社長 北村 克家氏

特例子会社であるカルビー・イートーク社長 北村氏より「企業における障害者雇用」と題して、特例子会社カルビー・イートークの成り立ち、現場で見えてくる課題、就労を継続するために必要な力等についてお話をいただいた。

- ・企業がなぜ、障がい者を雇用するのか？元は「CSR(社会貢献)」であったが、実際に障がいのある人を雇用し、ともに働く中で、CSRだけではないと考えるようになった。会社はやる気と能力があれば障がい者であれ、健常者であれ雇う。障害者雇用は特別なことではない。障害者だけに特別な配慮が必要なのではなく、人を成長させるためには、

その人ごとの配慮が必要である。企業の成長と言うが、企業が成長するのではなく、従業員が成長した分だけ企業が強くなる。

- ・企業では作業手順書に沿って仕事をするのが原則。速くしようと自分なりの手順ですると結果的に仕事が遅くなる。手順通りにできることが最低限のスキル。検査員のミス～日付が抜けているのを見逃すなど～は法律違反になり、自主回収となって会社に大損害を出すことになる。
- ・毎日の業務日誌でその日の仕事の出来栄はその日中に返すようにしている。自分で目標を設定し、ほめる仕組みにしている。
- ・「何ができたら就職できるか」と聞かれるが、就労準備性ピラミッドの ⑤の職業適性(仕事のスキル)は就職してからつけることができる。そこまでの ①心と身体の健康管理(体力)、②基本的な生活リズム ③社会生活能力・対人技能 ④基本的労働習慣 といったヒューマンスキルと呼ばれる部分の力を学齢期に付けておいてほしい。仕事の能力はあっても、体力がなかったり、生活リズムの崩れから離職していく人がいる。また、⑤の職業適性についても、能力やスキルより、働く意欲、人の話がきける、向上心があることが大事。やる気スイッチはこちらが押してもすぐに切れる。スイッチは自分で押すしかない。職場実習、体験はしたほうが良い。フルタイムでなくても、体験を通して社会性ややる気が培われる。
- ・支援者を支援する仕組みが大事。環境が変わったときにも支援を切らさないこと。本人が困ったときに相談しやすい人(組織)が継続的に支援できる体制が大事。

このようなお話を伺ったあと、フロアーからの質問に答えていただきました。

(7) 質疑応答

Q. 支援学級の教諭間で、どこまでの力をつけておかないといけないかという話が出る。

読み書きはどれくらいの力が必要か？

A(北村社長)：小学校4年生くらい？

算数は式があって答えが出せるかではなく、式が立てられるかが大切。

漢字も4～5年生くらいでよいか？

Q. 実際カルビーイートークで働いている人の障害の種別は？

A(北村社長)：障害者15名を雇用。うち知的障害者12名（職業重度判定者4名 発達障がい系の人もある）

身体障害3名 1名は支援者として入っている。(たまたま身体の人だった。)、
非常勤1名、視覚障害1名

Q. 本人に目標を設定してもらい仕事をしてもらう取り組みについて、生産数にばらつきが出ないのか？工夫していることは何か？

A(北村社長)：生産性の確保については、何人かで仕事をするので、配置で工夫し全体の生産量を保証している。グループ内に調整役がいてぎりぎりの人数で設定していない。残業や休日出勤もしている。休みの土曜日にも繁忙期は出勤している。

Q. ここあいパスポートの活用の現状等は？

A(松浦室長)：ことばの教室、療育教室親の会等で周知を図っている。保護者自身が記入することも有効であるが、個別の指導計画等を保護者に渡し、ここあいパスポートに挟んでいくことがたいへん有効な情報となる。

Q. 「働く意欲、やる気スイッチは自分で押す」 どうやったら自分でそういうことができるようになるのか？

A(北村社長)：本人にやりたいことがあれば良いが、最近それのない子が多い。金銭欲もなければ、おいしいものが食べたい訳でもない。何をやる気の根源にすればいいかが難しい。人により何がヒットするか解らないので、手探りですすめている。

A(松浦室長)：A君の場合、お給料で高性能のパソコンを買った。趣味のお茶を習うのにも

お金が必要。このように自分の好きなことが「働く」目的につながる。

(8) 参加者の感想

- ・学校側からの目線、企業側の目線を聞くことができる研修で勉強になりました。どちらにしても、“次へのつなぎ” “支援者間でのネットワーク” が重要であり、このつながりをうまく利用者と共有していくことを考えさせる研修でした。就労移行のことで主に働いていることが多いですが、それまでの学校卒業時、うまくつなぎができていたかにも着目していきたいと思いました。個人面談の回数もできるだけ増やし、本人の意思などの理解を持って定着に向けた就労支援を目指していこうと考えます。(その他)
- ・自尊心を育てることは、本当に大切だと分かっていますが、時間がかかるので、つい焦ってしまう支援者のせいで子供たちをダメにしてしまうところがあるので改めて気を付けていきたいと思います。自信を持って、いきいきと働くことができるよう、自分も働く人として支援していけるようにしていきたいです。ネットワークを大切にサポートできるように頑張りたいです。(その他)
- ・最初の松浦先生の話聞いて長期にわたって相談機関とつながっていくことで見える部分があると感じた。また、この方の事例から色々な人や環境に触れていくこともその方の興味・関心を発見することにつながり、そこから就労意欲に結びつくこともあることがわかりました。北村社長の最後の「関係機関にお願いしたいこと」が参考になりました。人が変わって支援サービスが変わってしまう事がないよう職センも取り組むべき課題だと思いました。(障害者職業センター)
- ・カルビーイートーク社長北村さんのお話を聞き、改めて自分はどうか?と思い返すきっかけになったと思います。基本的な生活習慣を意識していけたらと思います。障害者の方にも伝えていけたらと感じました。貴重なお話ありがとうございました。(福祉事業所)
- ・本日はありがとうございました。就労も真のゴールではないとは思いますが、大きなステップです。そこにどうつなげていくのか、漠然とですが道筋が見えたような気がします。まだまだ必要な支援は数多く、未知の所もあると思いますが、継続した事業を続けて頂きたいと思いました。(福祉事業所)
- ・本日は良いお話を聞かせて頂き「ありがとうございました。障害者の方の就労することを支援していますが、就労するために付けておくべき力で何が必要か、就労してからの支援の仕方や今後も支援機関が連携して支援していかなければいけないなと思いました。色々勉強になる事が多々ありました。ありがとうございました。今後に生かしたいと思いません。(福祉事業所)

- ・「人が成長すれば企業も成長する」とおっしゃっていた北村社長のお話は学校でも同じことが言えるようで良い学校をめざし、子供たちにどのような力を身に付けさせなければならぬかと考えさせられる良い研修会となりました。地元企業や福祉施設ががんばっておられる、そしてつながっておられることが学校で生徒と向き合っている教師としては、とても心強く感じます。本当にありがとうございました。(教員)
- ・とてもいいお話でした。学校で就労するために就けておく力は、ぜひ学校に持ち帰り、広めたいと思いました。特別支援学級だけにとどまらず、通常の子供にもとても大切だと思います。家庭でつけてほしい力でもありますが、現在は難しいのも現実です。高校にも支援の(個別)教室があればと思いました。精神面で成長していくPDDの子供たちのフォローが思春期の時々に必要なだと思います。(教員)
- ・ありがとうございました。社長さんのお話、改めて自分自身を振り返る事ができました。松浦先生からはケースを通じて途切れない支援の大切さを教えて頂きました。ありがとうございました。(教員)
- ・北村さんのお話を以前からお聞きしたいと思っておりましてところにこのような研修の機会を設けてくださったことに感謝しております。今、中1・2、7名の生徒を担当していますが、就労を見据えた指導ができていないと改めて思いました。今一度その子たちに付けたい力を十分考えてみたいと思います。(教員)
- ・学校の色々な活動の中で積み上げている力、特に周囲の友達等の人間関係等普段の何気ない生活の中でのやり取り、こういうことを毎日もっと大事に楽しみたいと改めて思いました。(教員)
- ・大変ありがとうございます。①～④つけておくべき力・・・日々の学校教育への実践がいかに大切か今一度気づかされました。(でも、日々の教育の中でできていないことも)働ける能力をどのようにつけるか気づかせるか、学校へ来るのにいっぱいいっぱいの子供たちに・・・(教員)
- ・中学校では就労に向けてなかなか理解できず能力以前に学ぶ意欲習慣をつけることが大変である。小学校から中学校へ進む段階で十分考えて、どのような力をつけるべきかを理解していけるように共通理解の上、対応支援したい。対応が遅ければそれだけ力につかないことになる。早めに対応し、学ぶ意欲をしっかりと身に付けさせたい。が、障害のある生徒はそれだけで「やる気」を失っている場合が多い。現実から逃げる人も多い。どうしたらよいのか難しい。(教員)
- ・特別支援学級の担任をしています。6年生も在籍しており、先日も進路の学習を行いました。その中で大切にしたいことは、自分理解(障害理解)の部分です。得意なことや頑張ってきたことは、実は結構積み上げてきているものですが、自分の不得手なこと障害にか

かわる困り感、また、それをどのように克服しているかということは、あえて話していかないと・・・また、自己を振り返らせていかないと、なかなかつみあがっていかないものず。今日の松浦先生のお話で改めてその大切さを感じました。(教員)

- ・カルビーさんの話は、すぐにまた持ち帰って、子供たちに話していきたいと思いました。子供たちは就労するためには⑤が必要と思っていますが、実はそうではないこと、先を見据えて今は①～④を育てている、養っているんだよと言う事を子供たちが自覚することも大切だと思いました。(教員)
- ・支援学級の担任をしています。就労に向けての①～④できていないなあ…難しいなと思いましたが、こちらが意識して力をつけてやれることから少しずつやり、Ⓜへつなげたいと思いました。(教員)
- ・親さんともよく話し合い、共通理解していきたいです。それと、支援学級から通常学級へ行った子達への支援が途切れないように保護者との連携も大事にしていく必要だと思いました。自分理解…大事ですよ。(教員)
- ・環境が変わった時にも支援を切らさないことの大切さはしみじみ感じます。仕組み作りは必要だと改めて思わせてもらいました。
- ・障害があるなしにかかわらず、就労するために付けておく力はつけさせたい力だと思います。支援者がつながる…大切だと思います。
- ・とにかく本人の意欲、意識が重要であるのだなと思いました。周りが「スイッチ」を押してもすぐにやる気なくなる、本人が自分で「スイッチ」を押さなくてはいけないという言葉、本当にそうだなと思いました。何度言っても本人が実感しないと「働く」ことは難しいなと感じます。どうすれば本人が自分でスイッチを押さなくては、と思ってくれるのだろうかと思います。私自身、①～⑤の⑤職業適性に目が向いていました。①～④のスキルをどうすればつけていけるのかなと思いました。やはり本人の意欲、努力なんでしょうか。いろいろなことを考えることができました。自分はどんなことをして行けるのかなと思いました。本日はありがとうございました。(教員)
- ・就労に向けての情報が聞けてよかった。今後の就労支援に活かしていきたい。(福祉事業所)
- ・貴重なお話をありがとうございました。社会にでるまでにつけるべき力、支援者での情報共有、つなぎの重要性、働くためには意欲が必要なことなど、改めて実感しました。どこに本人の意欲ポイントがあるのか見極めつつ、生活の場を安定させていくことを今後も課題としていきたいと思えます。(福祉事業所)

- ・障害があるなしに関わらず大切なことを聞かせていただきました。社会に出てからの暮らし、はたらくに向けて幼少期からのつみ上げが大事だということを改めて感じました。ありがとうございました。（福祉事業所）
- ・障害の有無ではなくその人がどういう人で、どういう支援が必要なのか、支援の個性をどう保障していくのかを考えさせられました。
- ・本日は大変よい話を聞かせていただきありがとうございました。北村社長さんの話は就労に向けて支援者側が意識すべき事項であり、また向かっていく（訓練していく）内容でした。実践していきたいと思います。
- ・大人の失業者の方の相談支援で困っていることがあります。基本にもどって関係者でかわっていく必要を感じました。
- ・カルビーイートークの北村社長のお話は一度きかせてもらいたいと思っていたので、今日はとても貴重な機会をいただきました。ありがとうございました。特例子会社を立ちあげるきっかけのお話の中で、たまたま入ってきたおみやげ用のポテトチップスの箱づめを、作業所にお願ひできないか？という発想が出てきたところに、北村社長の魅力を感じました。
- ・松浦先生の報告で思ったことは、このような支援を要する人はどれぐらいいらっしゃって、成功例もあれば、うまくいっていない例もあるのかどうか…、実態と今後の推移はどうかを知りたくなりました。
- ・北村さんのお話は、先日、イートークを訪問させていただいてうかがったので、さらにわかりやすかったです。来年度の教材作成を障がい者問題でいけたら考えているので、大変興味深いお話でした。
- ・お二人の研修、非常に具体的で、考えさせられる内容でした。今日のお話をかかわる支援者に広めていきたい内容でした。（教員）
- ・「就労の基本」の順序について、よく理解できました。中学校生活でできることは何だろうと今、考えています。具体的なスキルをいくつか教えてもらう機会も作っていただければ幸いです。「不器用だから細かい作業はむりだろう」と思ってしまうのは間違いだとわかりました。（中学校教員）
- ・就労までにつけておくべき力がとてもわかりやすかったです。①～④の力は、できるだけ早い段階から取り組んでいくことが大事だと実感します。小・中学校の保護者の方とお話させていただくことが多いので、ぜひ正確にお伝えしていきたいと思います。ありがとう

ございました。学校という場から、社会の場へ引き継いでいくことは、教師の側の責任だと強く感じました。(教員)

- ・社長のお話は2回目になります。カルビーのような会社が1社でも増えたらいいのにと今回も感じました。成人期・就労するまでの育ちの大切さを改めて感じました。自己肯定感を育てるために、意欲を育てるために、etc… 乳幼児期の間にはできることを精一杯していきたいと思います。事例はとても分かりやすく、育ちが分かり、とてもよかったです。(保育園)
- ・仕事の都合上、途中参加になってしまいすみませんでした。カルビーイートーク北村社長のお話の中で、①～⑤の順番でスキルを身につけていくことが大切だとお聞きしましたが、①～④はなかなか作業所だけではスキルを身につけていただくことが難しいと感じています。家族の方の協力・理解も大切ですし、本人にスキルを求めてしまう①～④の部分で就労するためには、最低限のスキルはどこなのか教えていただければありがたいです。また次の機会に教えていただければと思います。(福祉事業所)
- ・発達障害のある生徒の就労支援についての事例報告では、小・中・高の連携が大切であると実感しました。個別指導計画の作成、引継ぎを確実に行うことで就労までスムーズに進路を保障することにつながると感じました。カルビー・イートーク社長 北村さんのお話を聞いて「能力やスキルよりも・・・」の言葉が印象に残りました。障害者雇用は特別なことではなく、その人ごとに支援や配慮が必要であり、学校現場でも、それぞれに必要な配慮をしており、①～④のようなことを中・高でしっかり見につけられるようにしていくことが大切だと思いました。(中学校教員)
- ・北村さんのお話、就労するためつけておくべき力①～④のお話に非常に納得しました。(高校教員)
- ・カルビーの北村氏のお話を聞いて本校の生徒の現状と思わず比較してしまいました。特に①～④が身につけていないと就労に関わるのは健常者であっても同じことだと感じました。ちょうど今、就職試験を受けたばかりの時期なので身につけられる思いがしました。(高校教員)
- ・「特別支援」という係になって、今まで知らなかった世界を知ることになりました。短い教員生活の中で、今となればあの時、こうしてやればよかったかなと思うことも増え、ただただ勉強の毎日です。一方で疑問や不安なども感じることも多々あります。「支える」は難しいと感じています。(教員)