岐阜大学機関リポジトリ
Gifu University Institutional Repository

「障害児の進路指導、障害者の雇用と生活」の授業を通して

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 岐阜大学教育推進・学生支援機構教職課程支援センター 公開日: 2024-04-23 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 錦見, 政哲 メールアドレス: 所属: 岐阜県立大垣特別支援学校
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12099/0002000582

「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」の授業を通して

岐阜県立大垣特別支援学校
就労オフィス　支援員　錦見政哲

1　はじめに

筆者は長年，高等学校及び特別支援学校教員として奉職し，特別支援学校長をもって退職した後，現在，就労オフィス（障害者雇用）の支援員を担当している。高等学校教員時代は，校内の分掌では教育相談係を担うことが多く，不登校等，学校で苦戦する生徒との関わりを多く経験してきた。また，県教育委員会（教育相談担当）を経験したのち，様々な障害種の特別支援学校に赴任し，特別支援教育（障害児教育）にも触れることができた。

このような経験を生かし，筆者は，「特別支援教育論（高等学校）」（全８時間）の第４時となる「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」の授業を，外部講師として担当することとなった。受講生となるのは，工学部や応用生物科学部の学生の中で，高等学校の教育職員免許状を取得する者たちである。

＜特別支援教育論（高等学校）のシラバス（授業計画）＞

① 特別支援教育の現状と課題
② 特別支援教育の枠組
③ 特別支援教育における教育課程
④ 障害児の進路指導，障害者の雇用と生活　（外部講師として担当）
⑤ 社会福祉の理解
⑥ 発達障害児の理解と支援
⑦ 家族支援と就学指導
⑧ 特別な教育的ニーズのある子どもたち

筆者が実際に携わってきた経験から，この「障害児の進路指導」と「障害者の雇用と生活」について，現場の現状を様々な事例を取り入れながら示すことで，学生により具体的なイメージが伝わることを目的とした。これから学校現場で活躍することになる学生に，どの程度こちらの意図とすることがイメージとして伝わっているか，成果と課題を学修レポートから考察することとした。

2　取組の方法と考察方針

授業内容の「障害児の進路指導」については，筆者が携わった特別支援学校の卒業生の進路状況から，また，「障害者の雇用と生活」については盲学校の事例や現職の就労オフィス（障害者雇用）における支援等の事例について授業で述べることができた。特に，盲学校は，

あんまマッサージ等の国家資格試験を受験するコースである理療科が設置されており，視覚障害者が理療科教員として多数勤めている。障害者が働いている割合が非常に高い学校であるため，その勤務環境（支援や配慮等）や生活の状況を紹介することができた。このようなことから，「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」の現状についてのイメージが学生に伝わることを期待した。

受講生には，以下のような「学修レポート」を示した。

「本時の到達目標」

・特別支援教育における進路指導について理解する

・障害者の雇用と生活について理解する

・学校と就労機関等との連携について考える

「自己目標」（学修課題）

障害児の進路指導や障害者の就労について各事例（岐阜盲・大垣就労オフィス）等から感じたこと，考えたことを記しなさい

この，学生の学修レポートの内容を見て，それぞれの項目ごとに考察した。

3　主な授業内容と学修レポートからの考察

（1）特別支援教育における進路指導

①主な授業内容

特別支援学校における「準ずる教育課程」の卒業時の進路は，高等教育機関（短大・大学・専門学校）への進学と一般就労（障害者雇用）がある。

特別支援学校における障害特性に対応した「教育課程」の卒業時の進路は，一般就労（障害者雇用）と福祉就労（就労継続支援 A 型/就労継続支援 B 型），また，生活支援（生活介護）がある。

特別支援学校の卒業生の進路状況の特徴は，就職が 30%程度，その他の割合が 66%程度で，大学等への進学等は僅かである。（学校基本統計 2022 年 8 月）

「就職」という言葉は職に就くことを示し，「就労」は職に就くことと働いている状況も含む。

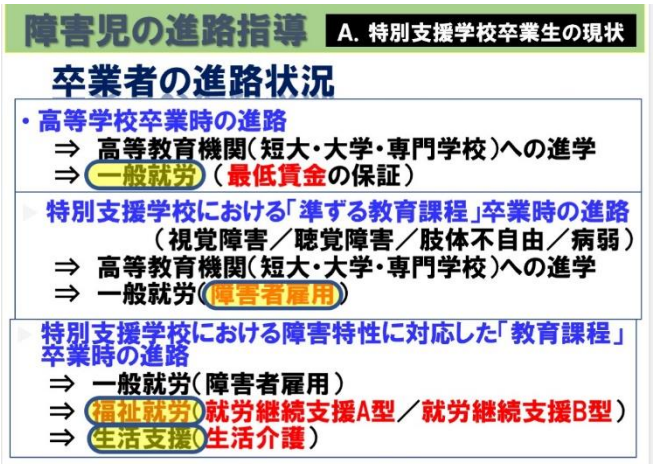

図 1「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」授業資料 No.7（2023.12/25「特別支援教育論」④）

②学修レポートから

・福祉就労は一般就労に比べ賃金は低いが，自覚をもって社会で働くことによって自信となり，生きやすくなるのではないかと考えた。また，A 型・B 型の区分は，障害がある方それぞれに合わせた働き方ができる良い点があると感じた。

・一般就労及び福祉就労があり就労にも段階づけられていることが分かったが，より細かい分類や個人の事情に合わせた対応が必要だと感じた。

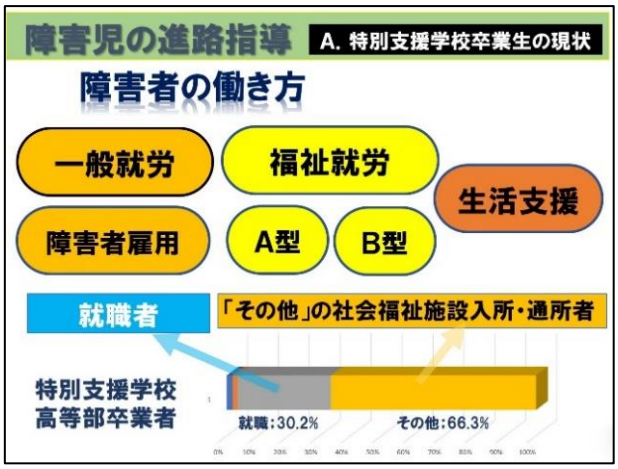

図 2「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」授業資料 No.8（2023.12/25「特別支援教育論」④）

・障害者の進路について，自分が思っていたよりも多様であると感じた。福祉就労は，一般就労に向けた支援が受けられること，また，自分の生活スタイルに合わせて働き方が選べることは，良い仕組みであると感じた。

・障害の種類や重さによって働き方が異なることがよく分かった。特に福祉就労は，様々な障害に応じた社会体験をさせることができ，その障害者の方にとって，とても大きな成長の機会になると思われる。一方で障害に応じた業務を設定することは大変難しいことであるように感じられた。

③考察

特別支援学校の卒業生の進路状況を高等学校の状況と比較することで，進路状況の差異が，より明確に感じられた。

福祉就労（就労継続支援 A 型/就労継続支援 B 型）は「障害福祉サービス」の中で就労の機会を選択しながら働くこととなっているが，あくまでも「障害福祉サービス」の一種であり，一般就労（障害者雇用）と区別されるものである。学修レポートからは一部の受講生に混同がうかがえた。「就労」という特有の言葉が，就職や就活と似ていることが混同する要因であろう。しかし，障害福祉サービスの有無に関係なく「障害者が働く」ことへの支援等が多種多様であることはイメージされたと感じた。

「生活支援（生活介護）」の状況等は，今回の授業であまり深く取り上げなかった。特別支援学校の卒業生の中で「生活支援（生活介護）」の割合は，比較的多く占めている。「障害福祉サービス」の一種で，障害者の自立支援を行っている「生活支援（生活介護）」の状況を具体的に示すことで，障害者の実態等をよりイメージできたのではないかと反省している。

（２）障害者の雇用と生活

①主な授業内容

＜障害者雇用促進法（令和２年６月１日改正施行）＞

（目的）第一条　この法律は，障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置，雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置，職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ，もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（対象障害者の雇用に関する事業主の責務）第三十七条　全て事業主は，対象障害者の雇用に関し，社会連帯の理念に基づき，適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって，進んで対象障害者の雇い入れに努めなければならない。

＜法定雇用率＞

雇用する常用労働者に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるように義務付けがあり，法定雇用率は，概ね５年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定されている。

＜障害者雇用納付金制度＞

雇用率未達成企業（常用労働者 100 人超）から納付金を徴収し，雇用率達成企業などに対して調整金，報奨金を支給するとともに，各種の助成金を支給する。

＜特例子会社制度＞

・企業等が障害者雇用を推し進める一つ制度として「特例子会社制度」がある。

[子会社の要件]　雇用される障害者が５名以上で，全従業員に占める割合が 20%以上であること等

[特例子会社によるメリット]

〇事業主にとってのメリット

・障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり，これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。

・職場定着率が高まり，生産性の向上が期待できる。

・障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。

・親会社と異なる労働条件の設定が可能となり，弾力的な雇用管理が可能となる。

〇障害者にとってのメリット

・特例子会社の設立により，雇用機会の拡大が図られる。

・障害者に配慮された職場環境の中で，個々人の能力を発揮する機会が確保される。

（厚生労働省）

②学修レポートから

・障害者雇用促進法や法定雇用率が定められていることで，障害があっても働く能力や意欲がある人に労働の機会を与えていることが分かった。

・障害者雇用納付金制度は，厳しい制度だと感じたが，そこまでしないと企業側は障害者を受け入れないのかと疑問に思った。

・特例子会社制度は，障害者を多く配置することでメリットもあるが，前回の講義から問題になっている「障害者の孤立」にもつながるのではないかと考えた。

・障害者雇用の際に，障害者への配慮は一緒に働く職員全員で共有していかねばならない事項であると考える。その点で特例子会社制度は疑問に思う。雇用をきっかけに，より多くの人に理解が広まっていくとよいと感じた。

③考察

ここでは障害者雇用促進法等により，障害者雇用を社会全体で推し進める仕組みを主に事業主の立場から学習した。学修レポートからは，特例子会社制度が障害者を区別や孤立させる制度で，障害者理解が進まないのではないかと感じた者がいた。

また，事業主や障害者，個人など様々な立場からの意見，感想等があった。今回の授業では十分な時間がとれなかったが，グループ討議の時間を設けると，この内容の理解がより深まったのではないかと感じた。

さらに，障害者雇用を推し進める法律や制度等を学び，それについての様々な意見や感想が出てきたということは，受講生自身が既に特別支援教育や障害者雇用等についての考えをある程度もっているといえるだろう。受講生の意識の高さを感じた。

（３）岐阜盲学校の例

①主な授業内容

岐阜盲学校は，教職員の２割程が障害者（視覚障害等）であるため，その勤務環境等を提示し考えさせた。具体的には盲学校の施設（体育館，プール，廊下等）のスライドを使って紹介し，そこから視覚障害者への支援や配慮を考えさせた。また，教職員（視覚障害）の勤務状況（通勤を含む）から，聴覚情報の必要性，点字ブロックの重要性，情報機器の活用等を紹介した。

図３「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」授業資料 No.27（2023.12/25「特別支援教育論」④）

②学修レポートから

・盲学校では全児童生徒数が 26 名に対して教職員数が約 70 名(障害者は約 2 割）であることを知り，教職員数が多いことから各生徒に合った教育が受けられることであると感じた。

・小学校時代に実施した点字体験を思い出した。当時は深く考えることができなかったけれど，視覚障害者の苦労等を理解し，困っている人をサポートできる大人になりたい。

図 4「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」授業資料 No.28（2023.12/25「特別支援教育論」④）

・点字ブロックは視覚障害者にとっては必要であるが，車椅子ユーザーにとっては障害物になることから，様々な障害者への支援のための社会環境整備のバランスをとることの難しさを感じた。

・盲学校に通う児童生徒・教職員（視覚障害）が安全に生活できる配慮や工夫について知り，「そのような配慮が必要なんだ」と思うことが多くあり，実際に現場に行かないと分からないことが多くあると感じた。

・盲学校の話を聞いて，数年前に「恋です！～ヤンキー君と白杖ガール」というテレビドラマやっていたことを思い出した。弱視の女の子のお話だったので，今回学んだことを頭に入れて見直したいと思った。

③考察

視覚障害者の配慮・支援等については，盲学校の施設をスライドで説明したことから受講生が考えることができ，学修レポートのコメントも多く寄せられた。まさしく視覚支援の効果であろう。また，受講者の中には，小学校時代の点字体験や視覚障害者を題材としたテレビドラマに言及していた学生もいた。さらに視覚障害を全く知らなかった者や過去の関りを呼び起こした者もいた。盲学校の例は比較的イメージし易かったのではないかと感じる。

（4）就労機関等との連携

①主な授業内容

「作業学習」とは（教育課程編成の手引き　改定版）

〇作業学習は，作業活動を学習活動の中心にしながら，児童生徒の働く意欲を培い，将来の職業生活や社会自立に必要な事柄を総合的に学習するものである。とりわけ，作業学習の成果を直接，児童生徒の進路等に直結させることよりも，児童生徒の働く意欲を

培いながら，将来の職業生活や社会自立に向けて基礎となる資質・能力を育むことができるようにしていくことが重要である。

<働きたい！応援団ぎふ>

高等特別支援学校と特別支援学校高等部では，職業教育の充実を図るため，校内での実習と企業での実習を２つの柱とする「デュアルシステム」を地元企業の協力をいただきながら進めている。県内の多くの企業が「働きたい！応援団ぎふ」に登録していただき，学校と企業が一体となって生徒の働く力を高めている。　　（岐阜県教育委員会）

図５「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」授業資料 No.32（2023.12/25「特別支援教育論」④）

②学修レポートから

・自分に合った企業への体験学習ができるため社会に出る前何を行っているのかを知ることができる。それを行ったことで会社側にも誰がどのような仕事をすることができるかを知る機会にもなり就労率をあげることになるのだろうと考えた。障害がある方は一人ひとりに必要なものが違い，やれることも違ってくる。その中で自分に合ったことを見つけることで世界が広がっていくのではないかと感じる。

・特別支援学校では就学中に職場体験し，自分の能力や得意なことから職に就けるような流れができていることが知れることができて良かった。

・特別支援学校の作業学習や現場実習を１つに絞って学習することは，得意なこと苦手なことが極端に分かれる障害者にとって自信につながるのではないかと思った。さらに資格等を取得できる場合があり，アイデンティティも確立でき，とても良い指導だと思った。

③考察

職業教育の充実を図るため，校内での実習と企業での実習を２つの柱とする「デュアルシステム」は，特別支援学校の児童生徒の特性が，こだわりが強く，得意分野が狭く，ゆっくり成長する場合が多いからで，よりスムーズに就労するための取組である。特に「ゆっくり成長する」は，知的障害の特性であるが，この特性がベースとなって「デュアルシステム」が構築されていると思われる。様々な障害種（視覚障害，聴覚障害，肢体不自由，病弱，知的障害）のうち知的障害の児童生徒数が多いことを今回の授業でもう少し触れるべきであった。また，作業学習や現場実習を１つに絞って学習することは障害者の特性であることは，受講生に健常者の場合との違いを印象づけられたと感じた。

（５）就労オフィスの例

①主な授業内容

「就労オフィス」は，教育委員会の障害者雇用を進めるために令和２年度に設置された。当初は特別支援学校の卒業生の就労先の一つとして考えられ，特別支援学校が設置場所となっている。また，県教育委員会の「特例子会社」のようなもので，岐阜県特有の制度であり，現在，県内に５箇所ある。

その中の一つである，大垣就労オフィスは，障害者が８名と支援員２名で構成されており，設置校及び近隣学校での清掃や除草活動を行っている。現在の大垣就労オフィスのスタッフ（障害者）には，特別支援学校の卒業生は少なく，当初の特別支援学校卒業生の就労先としての役目からは変化してきている。

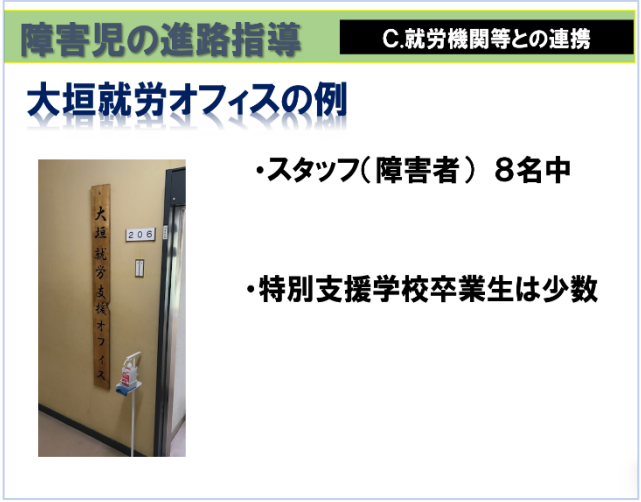

図６「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」授業資料 No.33 改（2023.12/25「特別支援教育論」④）

図７「障害児の進路指導，障害者の雇用と生活」授業資料 No.34（2023.12/25「特別支援教育論」④）

②学修レポートから

・派遣業務や依頼業務等，様々な業務を障害のあるスタッフが行い，さらなる就労の能力や意欲を養成することで一般企業への就労へとつなげることができるのだろうと考えた。

・近隣の学校等に派遣で出向き草取りを無償で行っているが，就労オフィスは何で収入を得ているか疑問に思った。

・視覚情報が優先されるという話を聞き，確かになと思うと同時に，視覚障害者には聴覚情報が極めて重要となる。様々な障害特性に合わせた情報伝達があると思った。

③考察

就労オフィスの派遣業務（清掃等）において，派遣先からの報酬（対価）が無いのは，所属が設置校ではなく教育委員会であるからである。この部分の提示があいまいであったため，受講生から疑問が出るのは当然のことである。

大垣就労オフィスの例の学修レポートのコメントは幾分少なく感じた。授業の終盤であり，これまで多くの事例を触れてきたので，受講生にとっても情報の飽和状態であったに違いない。自分の体験談をあれもこれもというように話し過ぎたようだ。

ここでは，「障害者はすべて特別支援学校の卒業生でない」つまり「特別支援学校の卒業生ではない障害者は多い」という授業内容を行ったが，残念ながらこの部分に触れた学修レポートはなかった。授業の流れが，「特別支援学校の卒業生の進路」，「障害者の雇用と生活」となっており「特別支援学校の卒業生」＝「障害者」と印象づけてしまったのだろう。授業の展開初期に，このことを前出しすべきであったと感じる。

（6）全体を通して

①学修レポートから

・特別支援学校では，生徒一人ひとりの特性を理解し，その生徒に合った働き方を見つけることができると思う。また，教育支援計画が丁寧に作成されており，それに基づいた支援が実施されることの意義が大きいと考えられる。「できなさそうだから」「危ないから」などで障害者の仕事を抑制せず，多くの人にチャンスが与えられるよう導くことの大切さを学んだ。

・盲学校の設備はとても配慮されているが，視覚障害に限らず他の障害のある児童生徒が通う学校は，特別支援学校，通常学校に関わらず合理的配慮を施した施設を充実することが必要だと考えた。

・障害者雇用や特別支援学校の卒業後の話を以前レポートに記述したが，本日の授業内容のような現状や様々な工夫については，ほとんど知らなかった。一言で「サポート」といっても多種多様であると改めて痛感した。実際の障害者の方とのコミュニケーションの取り方や必要となる配慮等，日常生活でも考えるべき点が数多くあると感じた。

・特別支援教育は，障害のある人を助けてあげるというよりも，その人たちが自立できるように見守ってあげることなのだと思う。障害の有無に関わらず助け合える世の中になるとよいと思う。

・「自分でやれることを増やしていくことが，その子の自立を促すことにつながる」ことは，決して特別支援教育だけではなく，一般教育，幼児教育でも大切な考えであると思った。一人ひとりに合わせた教育の必要性を改めて実感した。

・農福連携について，大学の農場で働く障害者について「とてもよく働いてくれる」という話を聞いた。この連携がもっと広がってほしいと思った。

②考察

一つの事例から特別支援教育全般や障害者の進路等，社会全体へ広がる意見，また，身近にある障害者への関わりや接し方を見直す意見等，今回の授業によって，特別支援教育の自分の考えを整理した者も多いと感じた。

農福連携については，大学の農場で働く障害のある職員を肯定的に感じており，身近にいる障害者についても理解がより進む機会になったのではないかと思える。

4　成果と課題

学修レポートには，「障害児の進路指導」や「障害者の雇用と生活」の現状についてのイメージができているだけでなく，今までの障害者との関りを振り返り，今後の障害者の見方や接し方を考える内容が多かった。また，想像以上に具体的な表現がされており，受講生の感性及び見識の深さに感銘した。

今回の授業で，受講生から出てきた疑問等は，次回以降の授業で学ぶことになる。例えば，「福祉就労（就労継続支援 A 型/就労継続支援 B 型）の賃金が安い」と学生が感じたことについては，第 5 時の「社会福祉の理解」で障害者年金制度，障害者の福祉制度等を学ぶことにより，障害者の生活について理解がより深まるであろう。また，大垣就労オフィスにおける「視覚情報の優先」等は発達障害の特性であり，第 6 時の「発達障害児の理解と支援」で詳しく学ぶことにより，障害者の特性をより理解できるであろう。このように，シラバス（授業計画）によって特別支援教育の理解がより深まると考えられる。

また，視覚障害者に比べ，知的障害者の状態等を伝えることは難しいと感じた。特に一般就労（障害者雇用），福祉就労（就労継続支援 A 型/就労継続支援 B 型）のそれぞれの線引きは，あいまいな部分があり，学修レポートにも区分の難しさを記載する受講生もいた。

さらに，障害種（視覚障害，聴覚障害，肢体不自由，病弱，知的障害）ごとに特性に合った支援や配慮等は違っており，その進路指導も障害種ごとに違う。一概に「障害者」といっても，受講生がどの障害種をイメージしているのかによって，授業内容の印象等（受け取り）が異なっているのではないかと改めて感じた。よって，受講生が「障害者」という言葉から，「あなたは，どのような障害者（障害種等）をイメージしましたか？」と尋ねることも一つの方法だと気づいた。多種多様である「障害者」の印象が，各個人にどのようにイメージされるのか，一括りできないものであると感じた。

今回，外部講師として授業をさせていただき，受講生の授業中の表情や授業後の学修レポートから，授業をする喜びや嬉しさ，感動が蘇った。また，授業展開等をより工夫することで受講生とのやり取りが深められお互いの成長が期待できるのではないかと感じた。このような機会を設けていただいたことに感謝する。

【おことわり】

この論文の中で引用している受講生の感想や学修レポートについては，受講生の了解を得ているわけではない。したがって，できる限り個人が特定されないような形で，内容を変えない程度に原文を改変している。