

障がい者の自立と社会参加

障がい者雇用に向けた学校教育の在り方について
効果的な進路指導と採用側(企業)の現状



主催:福岡市教育委員会 福岡市教育センター
講師:有限会社HRエージェント 佐藤



就職支援担当教員・学校の役割

★ 生徒に対するキャリア教育の実践

- テクニックの伝授（自己分析・面接対応等々）
- 職業観の醸成（人間的成長や価値観の確立）

* 上級学校への付加価値提供

★ 企業に対する求人数の確保

- 効果のある企業開拓（対企業戦略の構築）（求人ニーズの把握）

就労につながる効果的な職業教育の実践 キャリア教育と職業教育 I

★ キャリア教育推進の背景

「文部科学省 抜粋」

- 超少子高齢社会の到来、産業・経済の構造的変化や雇用の多様化・流動化・就職・就業をめぐる環境の変化
- 若者の勤労観、職業観や社会人・職業人としての基礎的・基本的な資質をめぐる課題
- 精神的・社会的自立が遅れ、人間関係をうまく築くことができない、自分で意思決定ができない、自己肯定観を持ってない将来に希望をもつ事ができない、進路を選ぼうとしないなど、子供たちの生活・意識の変容
- 高学歴社会におけるモラトリアム傾向が強くなり、進学も就職もしなかったり、進路意識や目的意識が希薄なまま「とりあえず」進学したりする若者の増加

★ キャリア教育の定義

「勤労観・職業観や知識・技能をはぐくむ教育のうち、**勤労観・職業観の育成に重点**を置いた基礎的、汎用的教育」

★ 職業教育の定義

「勤労観・職業観や知識・技能をはぐくむ教育のうち、**知識・技能の育成に重点**を置いた専門的、実践的教育」

就労につながる効果的な職業教育の実践 キャリア教育と職業教育 II

- ① キャリア教育とは、「**生きていくための方法を教える**」

何の為に働くのか、なぜその職業が必要なのか

- ② 職業教育とは、「**就職・就労するための方法を教える**」

面接テクニックや社会人としての準備



① + ② = 社会人としての準備・就労入口の準備



就労につながる効果的な職業教育の実践 進路指導・支援 III

★ 障がいを持った生徒への進路指導・支援とは何か

「特別支援学校高等部学習指導要領解説書 抜粋」

- 将来の進みたい道や自立に対する関心を持ち、達成する意欲を育てる
- 職業や進路先に関する知識を得、情報を収集する
- 肯定的な自己理解と自己有用感を獲得する
- 日常生活や職業生活に関わる習慣を確立する
- 社会生活の中での進路に関わる的確な判断ができる力を育てる
- 進路先選択などに関する相談ができる
- 保護者や関係機関などと連携し、社会資源を活用してすすめる



効果的な就労支援 = 外部専門職能の活用等 * (いち選択肢)

就労につながる効果的な職業教育の実践 障がい者の社会人としての準備 I

★ 社会人としての準備 = **社会人としての常識**

- 挨拶ができる。
- 人の顔を見て話をする。
- 遅刻をしない。
- 自己評価ができる。
- 生活の基本ができる。
- 等々



★ **コミュニケーションの基礎スキル**が身についている。

- 話す・聞く・質問する・

【重要】 職業教育のポイント！ 形から入る事ができる教育スタイル

就労につながる効果的な職業教育の実践 障がい者の社会人としての準備 II

★ 形から入る事ができる教育・指導のフロー



挨拶・お辞儀・基本動作等々



指導スタイル：反復訓練



繰り返す動作や所作は、障がいを持つ生徒達の強みのひとつ



強みを活かす事ができるので、授業成果が出やすい



就労につながる効果的な職業教育の実践 障がい者の社会人としての準備 III



生徒達が自信を持つようになる



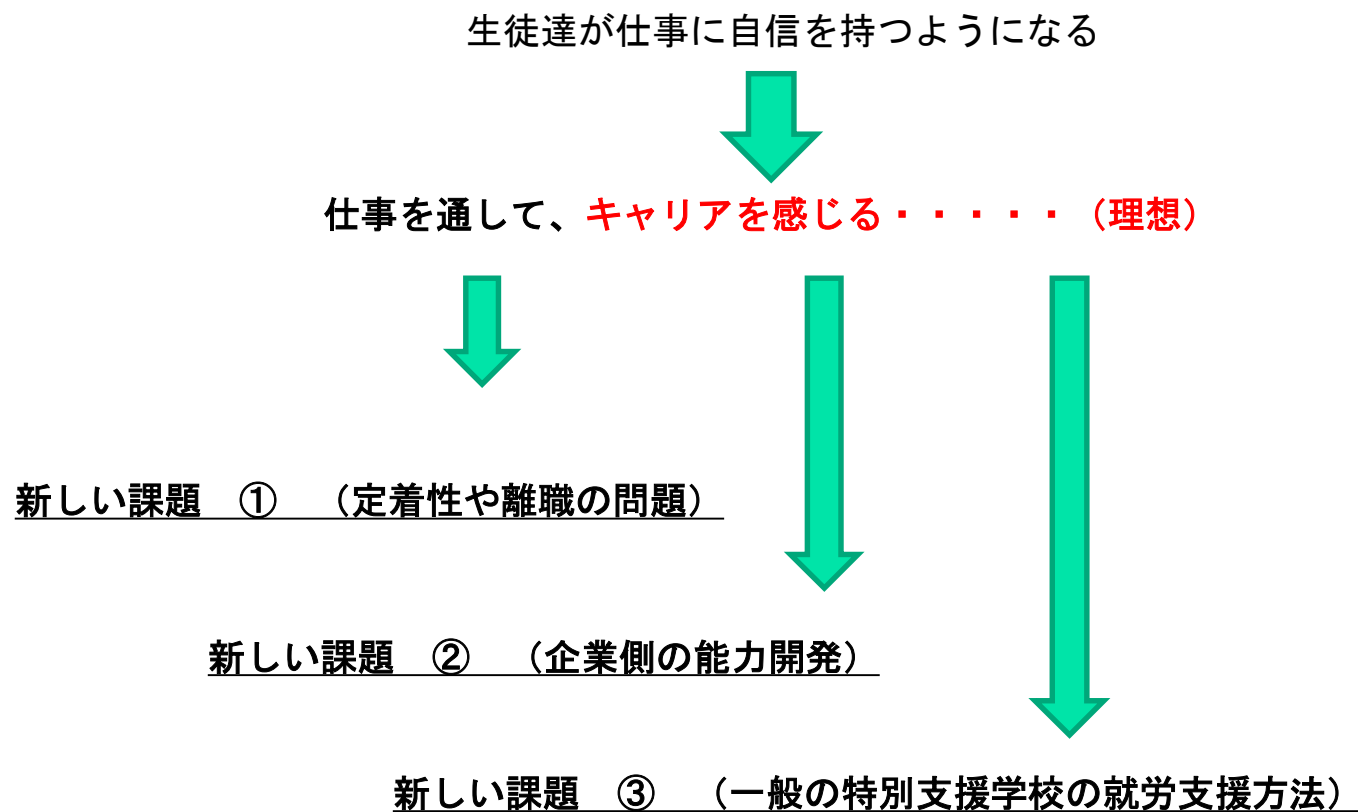
現場実習や就職面接で結果が出せる



就労がかなう

* 就労後のキャリアラダーの強み

就労につながる効果的な職業教育の実践 障がい者の社会人としての準備 IV



企業が学校(キャリア教育)に求めるもの I 即戦力について

★ 企業側から見た即戦力の理解

- 学校・労働行政・保護者等々 = 実務面で即活かせる資格やスキル・経験値
- **企業 = 社会人として即活かせるマナーや常識**



資格やスキルは後付でどうにでもなる。
企業内研修の範疇



企業が学校(キャリア教育)に求めるもの II 人材要件について

企業側には、業種・業界・職種を問わず、共通した求める**人材要件**の基本があります。

人材要件は、100社あれば100以上の各社要件が存在しますが、採用の段階で必要不可欠

(採用する条件)としている要件に、自校の生徒を近づけるキャリア教育をしているか否かで

戦略上優位に立てるかどうかが決まります。



企業の雇用と採用のトレンドを知る

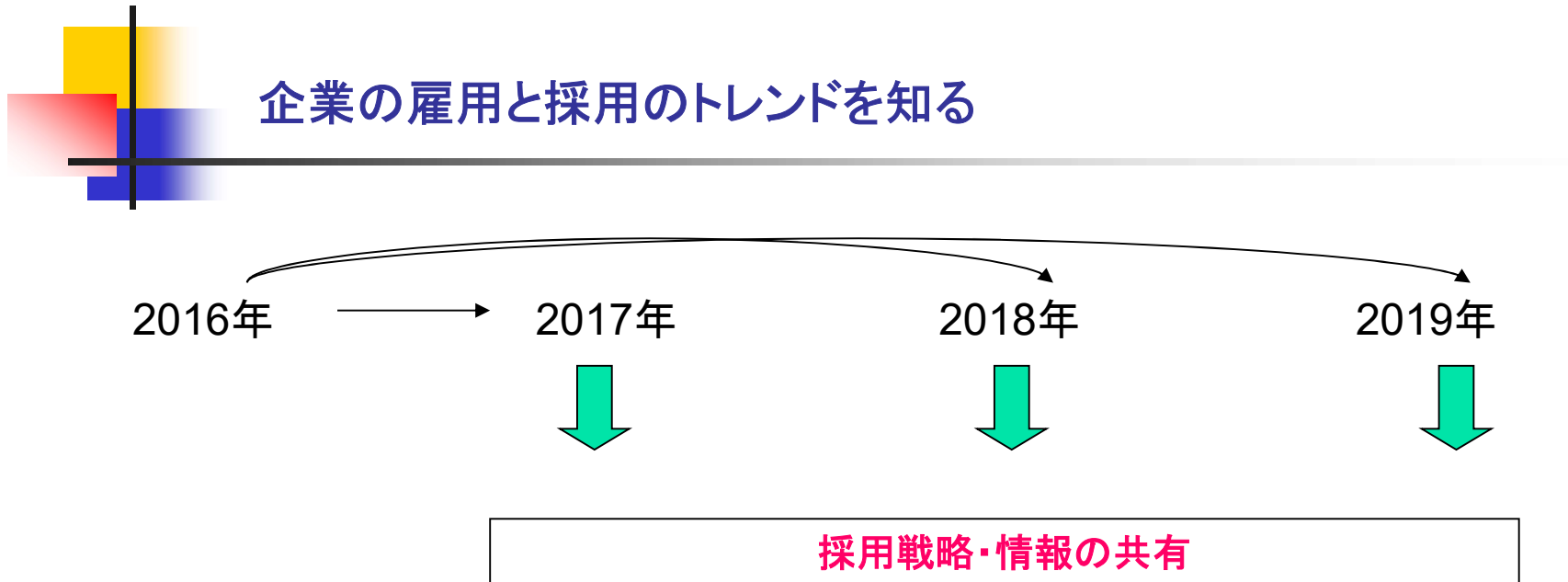
最近の企業を取り巻く採用の状況変化をロングレンジとショートレンジで理解することにより

「中短期的な就職指導方針の構築」が可能となります。

つまり、企業の採用・要員計画と自校の求職計画のベクトルを合わせ、また学校側が**「企業の採用戦略」**

をより深く理解することで、就職指導に関して受動的立場から能動的立場へ変革し、学生達の就職活動

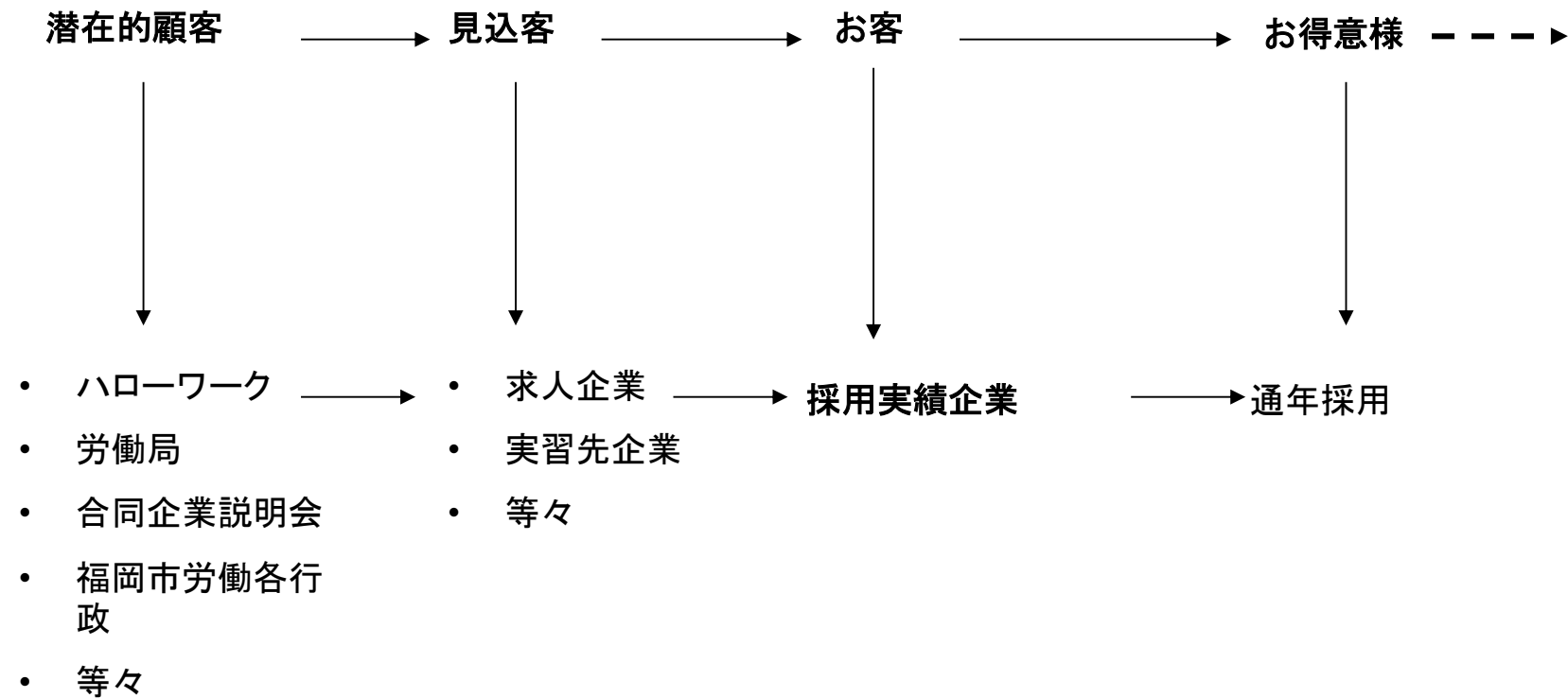
や職業意識の確立で優位な立場を得ることが可能となります。



企業は自社の先をある程度見ている。

高等学校も、少なくとも2年～3年先の採用を考えた上での就職指導が必要である。

対企業戦略 アプローチの仕方





障がい者雇用の戦略化 I 価値観

★ Aパターン(今までの捉え方)

障がい者雇用 ⇒ 義務 ⇒ コスト化 ⇒ 回避行動

- 障がい者の生産性は低い
- 組織のお荷物的存在

★ Bパターン(最近の捉え方)

障がい者雇用 ⇒ 人材 ⇒ 戦略化 ⇒ *1 CSRの実現

*1 CSR = Corporate Social Responsibility (今日の社会的責任)

- 組織の生産性が向上する
- 組織能力が向上する(組織内の絆・ロイヤリティー・業務改善等々)

障がい者雇用の戦略化Ⅱ 業務特性

★ 障がい者の特徴と業務特性とのマッチングについて

障がい者の特徴は、普通の事や当たり前の事（組織内ではルーチンワークに代表される業務形態）を

抜群に上手にやり続ける(期待できる)ところにある。

この個人の業務姿勢が企業間格差の戦略の基本と合致する。

技量やキャリア へのモチベーション	健常者従業員	障がい者従業員
1年目～3年目	△～○	△～○
3年目～5年目	◎	◎
5年目～	◎～△	◎

* 個人の業績が組織の業績に転換する

障がい者雇用の戦略化III 成功事例

- 日本理化学工業(株) = ダストレスチョコレート製造
- Bizex(株) = 物流事業・配送
- 西鉄ウィルアクト(株) = 利厚生関連の事務等 * 特例子会社

共に障がい者を雇用する事により**組織能力が向上**して、結果業績向上に繋がったり、CRSの向上により社会的信用度向上に寄与している。

「強い会社の定義 = 組織能力の高さ」

組織能力を向上させる為には、永遠の経営課題がある。

* 重要な点は、両社とも業績を上げるために障がい者を雇用したのではなく、障がい者を雇用した結果業績向上に繋がった。ここを勘違いする最悪の場合、組織能力の低下を招く事もある。

つまり**「経営指標と経営姿勢を混同しない」**事が重要。

障がい者雇用の戦略化IV 失敗事例

A社 = お弁当製造・販売業
B社 = 資源再生利用業
C社 = ○△×業

共に、障がい者の障害特性と自社の事業特性とのマッチングを考えずに、健常者でも
高い処理能力が必要な業務にあたらせたり、**経営者の一人相撲**で、従業員の理解を
得ないまま、障がい者の雇用を決め、採用後すべの対応を従業員に丸投げしていた。



* 障がい者に合う仕事を切り出せる事ができるかどうかと、その切り出した業務との
マッチングを見極める力が必要。加えて自社に溶け込めるかどうか、自社の組織風土
の分析も重要。



障がい者雇用の前にやるべき事がある。

障がい者 職業教育授業風景

