

第7回 「京都市立総合支援学校デュアルシステム推進ネットワーク会議」〈議事録〉

1. 日 時 平成21年 6月17日 (水) 14:00～17:00
 2. 場 所 京都市総合教育センター 2階指導資料室

出席者：

経営者協会，オムロン，川島織物セルコン，グランドプリンスH京都，
 宝酒造，TSK 2名，日本新薬，u&n，堀場製作所，職業相談室，
 就業・生活支援センター，京都府総合就業支援室 2名，京都市障害保健福祉課
 2名，立命館大学教授の 計17名，
 鳴滝・白河：鳴滝校長含め 8名 教育委員会 6名
 地域制進路指導主事 3名 合計 34名

3. 内 容 進行：白河総合支援学校教頭 芝山泰介

(1) あいさつ

○京都経営者協会 専務理事 向井仲和美

- ・ 業界・業種によっては灯りが見えてきた。
 この2ヶ月の実質GDP（国内総生産）改定値 12～13%下方修正された。
 海外の需要が高まれば景気は回復するであろう。
 雇用はバブルがはじけたときと同じ状態だが前回のときは派遣・請負等非正規社員がす
 くなかった。今回は非正規社員が普及していて厳しい状態になって長引いているので，
 正社員をグループで職場の配置転換や仕事のシェアしたりやりくりしている。
 雇用の問題の目途は経済と並行していくところもある
- ・ このような環境の中でデュアルシステムを進めていくわけで，世の中全体後退している
 時でも障害者の雇用施策を特別に配慮いただく意識で，より企業が取り組みやすい方法
 でやっていきたい

○京都市教育委員会 指導部担当部長 清水 稔之

(2) 自己紹介

(3) 本日の内容

○事務局より

教育委員会山本課長：府と市の行政協働で障害者の就労における連携をテーマにした検
 討委員会を持ち新に市・国・府の各行政から民間まで労働・福祉・教育の各分野の
 関係機関が連携して，障害者の就労支援を効果的に進める支援環境の整備等に取り
 組むための協働機構として「京都市障害者就労支援推進会議」を設置した。このデ
 ュアルシステム推進ネットワーク会議も「京都市障害者就労支援推進会議」の一部
 会とし府と市連携しながら進めていきたい→確認

1. 府市行政協働パネルによる新たな取組である「京都市障害者就労支援推進会議」について
 京都市障害福祉課 居内課長：
- ・ 課題は何か調査検討した。法改正，自立支援法など整備されたが，横の連携が形成さ
 れていない⇒H23年度には福祉から一般就労へ 50名の数値目標
 - ・ 協働で取り組むためのネットワークづくりを
 - ・ 着手できていない領域へ
 - ・ 6つの部会⇒課題に応じて運営する
 - ・ 委員会は年2回 委員は調整中（40名の予定）

2. 平成20年度職業学科生徒進路状況の報告 — 各校進路指導主事

白河—食品関連の調理補助は家事でのなじみがある。製造ラインの一部はわかりやすい役割を果たす責任感じられる。定着を第一優先している。正社員よりパート
鳴滝—サービス業多い。いろいろな形で斡旋。メンテナンスは病院があるのでなじみがある。本人がやり切れる仕事から始め、キャリアアップする

3. 白河・鳴滝における今年度卒業生の実習状況の集計より — デュアルシステム主任

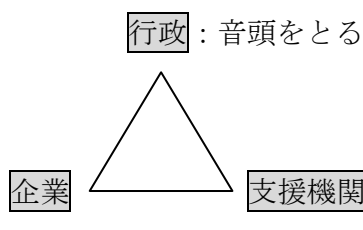
- ・各学校3年間の実習回数・実習週・職種の一人当たりの実習平均
- ・一人ひとりに合った実習計画を立てており、数字だけで読み取れるものでないが3期生の高等部生活3年間の実習経験として、読み取って欲しい。
- ・それぞれの学校の特徴がある。
- ・事務系の仕事が少ないので、今後開拓の余地はあるが、実習を経験させていただく企業が（スピード、正確性を要求される）少ないのが現状。

—休憩—

4. 協 議

○TSK 中川氏：

①京都市障害者就労支援推進会議について



- ・ゴールドトライアングルになっていない。中身が空洞
- ・行政は企業を啓発し人と企業を結びつける役割がある

⇒今まで就労支援に関わりが少なかった部署にも啓発していく（居内課長）

②集計について：数字偏重過ぎる。100%や人数だけでなくこのプロセス（スムーズに or 難航等）をはっきりさせないと

⇒一人ひとりの育ちは大切にしている。このプロセスについてはいつか発表する機会を持ちたい。冊子P37～2名分掲載してある。本日のプリントはあくまで参考データ（白河中村）

○TSK 中川氏：プロセスに苦勞している生の声は企業の胸を打つ（100%というきれいごとだけでない）相互理解必要

～企業でも苦勞してくださっている様子を～

○堀場西川氏：実習は企業側も受け入れる準備期間でもあるので実習は長く設定した方がよい。雇用して人間関係見るのに6ヶ月ぐらいかかる。

その人を面倒見てくれていた人の本音が出るのに半年はかかる

○TSK 中川氏：中小企業1500社中でも、まだまだ受け入れが出来ていない企業にこそ生の姿を伝え発信していくことが重要である

○司会：発表となると成功事例になってしまうが様々な例をお知らせできればと思う
白河のキャリア教育について

○移行支援デザインについて：別紙プリント（白河井上T）

学年で区切るのではなく生徒の育ちに応じた4つのステージによりキャリア形成を支援している

第1ステージ：導入実習（インターンシップのグループ実習）

1Wのスーパー実習（アセスメントも含む）

[働くことはどんなことか知る]

第2ステージ：2～4Wの実習

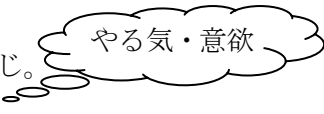
[自分の得意なこと不得意なこと、出来ること出来ないことを知る]



自分の将来を自ら考えることが出来る

第3ステージ：就労先を決めていく実習

第4ステージ：将来の生活のイメージが出来る

- 職相大釜氏：企業の社会貢献を意識していただいている企業がたくさん集まっていたいただき感謝している。今後もよろしくお願ひしたい。
白河の離職理由のマッチングについて：ある特例子会社では担当者1名に6名の実習生を受けその担当者が人間関係等見ておられ大変厳しいのも実情
- 向井仲専務理事：白河森脇校長と出会い障害者雇用を考えるようになった。
一般の方との就労と次元が違う。今日お集まりの企業には頭が下がる。
大多数の企業は担当者に責任を任せきりのところが多い
障害者が企業に就労するということは
本人・保護者も不安→同時に職場担当者や上司も不安
障害者一人雇用するにあたり様々な負担がある
→〔人物、
成果物をどう評価するか、
それをどのようにサポートしていくのか、行政は？政府は？
→行政のイニシアティブが必要である
デュアルシステム推進ネットワーク会議の横の連携が必要
- 担当部長清水氏：マッチングの件
資料により何を訴えようとしているのか
⇒井上 T：1期生は等身大の自分の力が在学中の学習の中で理解できていなかった生徒がいた。支援者が決めるのではなく生徒自身で自己理解し、自分で考え決めていく力をつけていくことが重要。
この反省をもとにステージごとの実習になった。今までの学年別は“3年生だから就労を決める実習”ということで無理があった。
- 総合就業支援室福原氏：昨年4月より1300名の相談があった（半数精神と発達障害）
「現場担当者に過大な負担がかかってないか」という企業に対するサポートの問題を『京都市障害者就労支援推進会議』の筆頭に連携のあり方検討部会を設定しこの中で企業に対するサポートについても考えていきたい。
- 障害福祉課居内氏：“京都市役所の中では職場実習はどうなっている？”という問い合わせがある。今何が出来るか仕事の切り出し（特に事務仕事）をしている。
今秋より知的4名を障害保健福祉課で、情緒障害者を心の健康増進センターで検討している。京都市としては臨時的職員（アルバイト）として採用しその後就労という計画もしている。
- 職相大釜氏：労働局でも一人ずつチャレンジ雇用（実習）しており雇用に繋がっている。
実習を行うことで一人ひとりゆっくり観察することが出来た。
- TSK 中川氏：実習（色々な方向より）過重になる心配がある。
- 向井仲専務理事：移行支援デザインは大卒の新卒者に求める力と同じ。
コミュニケーション・社会的ルールを自覚 
高等部卒業後の企業就労をゴールで完成形にする堅い考えを持たない方がいいのではないか
- オムロン渡部氏：H19/20年度の定着率を見ると自己理解が進んできたのだと思う
仕事の切り出し・事務の仕事と今後社内で話し合う材料が出来た。
- 川島織物セルコン武部氏：法定雇用率を達成できていない。
効率化・アウトソーシング等子会社を含め仕事を探していきたい。
H18年度の離職の多さにびっくりした。
- グランドプリンスホテル京都 角氏：現在2名大変マッチングが上手くいっている。
様々なケーススタディを発信してもらうことで企業も困った場合に一から考えなくて良いのではないか
- 宝酒造鈴木氏：京都市の取組でトライヤル→企業へと送り出す事で企業としても安心できる。
支援学校の実習はあくまで実習というイメージがする。

定着率は一般と比べても高いと思う。
マッチングについては健常者でもある(no problem だと思う)
家庭の支援も重要である。

- u& n 杉山氏：ニッセンホールディングスの特例子会社。白河から1名採用瞬間のマッチングでなく、長い目で見たマッチングを意識
今アウトソーシングに出している仕事から障害のある人の仕事を切り出せないかと企画中である
- 日本新薬本間氏：人事で白河1名雇用、現在入力の定型仕事。彼女が入社するまで知的の人が事務系の仕事にとは考えられなかった。
他の職員はより創造的・専門的業務に取りかかれる
出来る仕事をアウトソーシングに出さなくても十分やっていける。
何が出来るか見える形で出されると良いと思う。
- 堀場西川氏：マッチングは大切。一人一人違う
- 立命望月教授：就活の支援ではなく継続して支援していく事が重要。
支援の形は多岐にわたりわかりにくい
学校から企業へはキャリアプランを生かす工夫を！
- TSK 福井氏：昨年、堀場西川氏の発表が勇気になり、今春鳴滝より一人入社
領収書を整理入力する単純な繰り返しで黙々と続けている。
今まで障害者に開かれていた門戸へ、健常者の方が希望される厳しい現状にある

- (4) おわりに
- 京都市立鳴滝総合支援学校長 北村 裕二
- ・この推進会議が新たなステージへ進んでいく事を実感した。
 - ・今年度も3回程度の開催を予定している