熊本県立高等技術専門校 施設内訓練ビジョン

<短期課程>

~販売実務科の今後の方向性~

令和2年(2020年)2月 熊本県立高等技術専門校·熊本県労働雇用創生課

目 次

は	ľ	がに		• •	•	•	•	•	•	•	•	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	1
貝	反	売実	務科	トの⁴	今往	授σ	力	īÉ	可性	EIC	つ	い	T			_								
		1	販売	実績	务利	斗の	役	割	の፤	再設	定		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	3
		2	科	(入村	文文	寸象	.者	/	訓網	練内	容	等)	の	再	構	成		•	•	•	•	•	4
		3	指導	員(り資	賢質	向	上	1=	つし	いて	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	6
		4)存在]らt			-				_				関・	係 ·	者 ・	ات •				•	•	6
		5	受入	、体制	訓領	手に	つ	い	て	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	7
		6	訓網	集生!	ニヌ	すす	る	就	職	支援	影に	つ	い	て		•	•	•	•	•	•	•	•	7
		7	修了	'者′	\ 0	支	援	に	つ(ハて	-	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	7
		8		fの耳 oのf		•				て ・	↓の ・	充・	実・	や・	改 ·	善・	を・	巡	る・	•		•	•	7
		9	科の	運	営物	犬況	や	科	の	设置	헰	果	を	測	る	指	標	等	の	設	定	•	•	8
		10	科の)名和	尓	(変	更)	1=	つし	いて		•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	8
		販売	実務	科(りず	主	:1=	向	けぇ	た取	ひり	組	み	の	実	行	に	向	け	て		•	•	8
障	が	いの	ある	方に	こす	すす	る	職	業	訓練	捷施	策	全	般	に	つ	い	て		•	•	•	•	9
販	売	実務	科の	入村	交交	寸象	.者	に	関	する	委	員	意	見	(特	記	事	項)	•	•	•	10
			_	資	:	料	į	編	-	_	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12
第	1	回販	売実	終和	斗音	『会	(D)	会	議	資料	ŀ	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	14
第	2	回販	売集	終和	斗音	『会	(D)	会	議	資彩	ł	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	42
第	3	回販	売実	務和	斗音	『会	(D)	会	議	資料	ł	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	50
第	4	回販	売実	移和	斗音	『会	(D)	会	議	資料	ŀ	•	•	•	•	•		•		•		•	•	68
		第4	回会	(議の	り詩	養事	要	旨			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	82
委	員	会設	置要	項	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	85
委		員	名	簿	•		•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	87

はじめに (策定趣旨、対象期間等)

熊本県立高等技術専門校(以下「専門校」という。)は職業能力開発促進法の規定により 都道府県に設置するものとされている職業能力開発校である。

専門校は昭和21年(1946年)8月に熊本県立熊本特設補導所として設置された後、関係 法令等の改正に対応し名称変更等を数次行い、現在に至っている。

職業能力開発校では、施設内訓練(開発校にある実習室等の中(施設内)で行う教育訓練)のほか、国(厚生労働省)からの委託事業として委託訓練(施設内訓練に対しては施設外訓練となる。)を実施している。

専門校の施設内訓練は、現在、自動車車体整備科、電気配管システム科、総合建築科、販売実務科(対象は知的障がい者)の4科により実施している。

本県では、平成28年熊本地震の発生以前から少子高齢化や若者の県外流出などに伴う産業人材不足への対応は本県が抱える重要な課題として取組みを進めてきたところであるが、震災を機に、産業人材不足は深刻化しており、熊本の復興と将来を担う人材を育成・確保していく取組みを進めることは喫緊の課題となっている。

震災からの復興需要の終息した後の、本県の地域社会を見通すとき、実践技能者を養成し本県の地域産業に人材を輩出していく専門校の役割はますます重要になってくる。

専門校がその役割を十分果たしていくためには、公共職業能力開発施設(職業能力開発校) を構成する3つの要素である充実した実習室等(建物)、職業訓練指導員(先生・人)、訓練 生(生徒・人)を確保していくことが必要となる。

この熊本県立高等技術専門校施設内訓練ビジョン(以下「ビジョン」という。)は、平成28年度に設立から70年を迎えた専門校の施設内訓練について、これを将来にわたって充実していくため、これまで行ってきた教育訓練の実施状況を点検・評価し、今後の方向性を整理し、今後これに関する取組みを進めて行くために策定したものである。

策定に当たっては、平成31年3月に「職業能力開発施設拠点化高等技術専門校施設内訓練検討委員会」を設置し、委員意見を聴取し取りまとめを行った(右記参照)。

このビジョンの対象期間は、「熊本県総合計画(4カ年戦略)」の次期計画期間である令和2年度(2020年度)から令和5年度(2023年度)と合わせることとしているが、今後は「熊本県総合計画」の改訂時期に合わせて、このビジョンの内容を改訂していくことを予定している。

熊本県立高等技術専門校 熊本県労働雇用創生課

※ 以上は 1/2 冊記載分の再掲

委員会の設置について

熊本県立高等技術専門校(以下「専門校」という。)が公共職業訓練施設としての 役割を果たし、熊本の地域産業を支える有為な人材を将来にわたり安定的に育成・輩 出していくためには、訓練を充実していくことが必要。

専門校の各実習棟をはじめとする建物は、全体的に老朽化していることから、今後、建物の再整備(ハード整備)に向けた準備作業を進めて行くこととしている。訓練の充実に当たっては、ハード整備とともに、時代の変化や技術革新に対応したカリキュラムの見直しなどソフト面を充実させることが重要。

このため、専門校の施設内訓練(自動車車体整備科、電気配管システム科、総合建築科及び販売実務科をいう。)の充実等に関する具体的な内容を検討するため、有識者等による「職業能力開発施設拠点化 高等技術専門校施設内訓練検討委員会」を平成31年3月に設置した。

販売実務科部会で行った検討内容

- 〇 販売実務科を設置した平成16年度以降の社会情勢の変化を踏まえて、科設置の 必要性の確認や、販売実務科の今後の方向性等について検討を行った。
- 〇 会議は下記載のとおり開催し、各回の会議資料(委員意見要旨を含む。)は添付 (12ページ以降の資料編)のとおり。
- 委員意見を踏まえ、事務局において、資料「販売実務科の今後の方向性」を3ページから9ページまでとおり取りまとめた。
 - ※ 科の入校対象者については、委員から様々な御意見をいただいたことから、 それらの意見を特記事項として10ページに記載した。

会議開催状況

平成 31 年 (2019 年) 3 月 20 日 第 1 回 委員会

平成 31 年(2019 年) 4月22日 第1回 販売実務科部会

令和 元年(2019年) 6月10日 第2回 販売実務科部会

令和 元年(2019年) 10月 25日 第3回 販売実務科部会

令和 2年(2020年) 1月28日 第4回 販売実務科部会

委員名簿・・・87 ページ

進行管理/見直し等

〇 今後はこの「販売実務科の今後の方向性」に沿った取り組みを進め、R2 年度、R3 年度、R4 年度の科の運営状況等を踏まえ、R5 年度ごろに(状況によっては前倒しの可能性もある)、それまでの取り組みを点検し、再度の見直しを行う。

販売実務科の今後の方向性について

基本的な考え方

各高等支援学校や特別支援学校高等部、各就労移行支援事業所の教育・訓練内容との 役割分担・棲み分けを図り、知的障がいのある方のさらなる就労支援、自立支援に貢献 する。

1 販売実務科の役割(ミッション)の再設定

- 県では、障がいのある人の自立に向けて、労働、福祉、保健・医療、教育等の様々な施 策により、就労支援や職場定着支援に取り組んでいるところ。
- 熊本県立高等技術専門校に設置する障がいのある方を対象とする施設内訓練科(=販売 実務科)は、委託訓練・ソフトウェア開発訓練・福岡障害者職業能力開発校・鹿児島職業 能力開発校などと相まって、県内の障がいのある方に対して職業訓練を提供しているとこ ろであるが、今般、当該科の今後の方向性等を次のとおり定め、地域に貢献する人材の育 成を推進していく。

≪科の目的≫

変更前(現行)

"現行の販売実務科設置要項に記載の目的"

知的障がい者に対する職業訓練機会を提供し、職業能力の習得を通じて雇用促進を図ることを目的とする。

変更後

一般就労を目指す知的障がいのある方(離職者や福祉的就労に従事する者、新規学卒者など)に対して、本人の希望や能力に応じたきめ細やかな職業訓練を実施し、企業や事業所等から選ばれる人材の育成及び本人の希望に応じた就職支援を行い、一般就労の促進を図る。

上の取り組みを進めることで、(就職先)事業所の雇用意欲の更なる喚起や、これまで障がいのある方を雇用したことがなかった職種・事業所を新たに開拓することで、障がいのある方の雇用のすそ野を広げる役割を目指していく。

(果たすべき機能)

- O 一般就労を目指す<u>新規学卒者(ア. 高校・特別支援学校・中学等の学校卒業時点</u>で就職に結びつかなかった生徒。イ. 学校卒業後更に実践的な職業訓練の受講を希望する生徒。)及び学卒未就職者に対して実践的職業訓練を提供する。
- 一般就労を目指す<u>離職者(主に若年者)や福祉的就労従事者(主に若年者)に対</u>して実践的職業訓練を提供する。<再訓練を提供する場>
 - ※ 特別支援学校に比べ、生徒・保護者による販売実務科の認知度が低いと 考えられる高等学校(私立学校を含む。)への周知活動を強化していく。
 - ※ 高等学校への周知については、就労移行支援事業所が少ない地域にある 高等学校への周知活動を強化していく。

2 科 (入校対象者/訓練内容等)の再構成

(1)入校対象者

変更前(現行)

軽度の知的障がいを有し、次の全ての要件に該当する方。

- ① 就労意欲があり、かつ職業訓練の受講に意欲がある方
- ② 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方
- ③ 応募時に職業に就いておらず、公共職業安定所において求職登録をしている方
- ④ 自宅または居所 (グループホーム等を含む。) から本校や実習先に自力で通所 可能な方

変更後

知的障がいのある方で、次の全ての要件に該当する方。

- ① <u>一般就労(注)を目指す意欲・意思があり、かつ職業訓練の趣旨や内容を理解し、</u> 就職に向けた訓練の受講が可能な方
- ② 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方
- ③ 応募時に職業に就いておらず、公共職業安定所において求職登録をしている方
- ④ 自宅または居所(グループホーム等を含む。)から本校や実習先に自力で通所可能な方
 - (注)「一般就労」とは、ここでは企業等に就職し労働契約を結んで働く就労形態のことを指します。障害者総合支援法における就労系福祉サービス(就労継続支援 A 型事業、就労継続支援 B 型事業)は、ここでは「一般就労」に含まれません。

【補足】知的障がいと他の障がいを重複されている方は、これまでどおり応募の対象者となる。

※ 入校検討者及び関係者等に今回の入校対象者に関する記載内容の変更についてその趣旨や 内容を適切に理解されるよう、周知活動に努めていく。具体的手法は「4 科の存在や修了 生の状況を県民や関係者にお知らせする周知活動等の強化」を参照。

(2)訓練期間

現行のとおり1年間とする。

(3)入校時期

現行のとおり、4月入校13人、10月入校3人とする。

(4)訓練内容

① 集合訓練について

基本的考え方

- 求職障がい者、企業(事業主)、地域の各二一ズを踏まえて訓練内容を充実していく。
- 各高等支援学校や特別支援学校高等部、各就労移行支援事業所の教育・訓練内容 との役割分担・棲み分けを図る。
- 現在の訓練より実践的、専門・特化的な訓練を充実していく。

<実践的、専門・特化的な訓練の具体的な職種分野について>

当面は、現在行っている<u>「事務」「物流」「販売」「製造」の4つの職種分野</u>の深度 を深めて(内容を充実して)いく。

今後は(将来的には)

今後は、基本的考え方に沿って、職種分野は柔軟に対応していく。

(参考) ひのくに高等支援学校

・・・園芸科、工芸科、クリーニング科(クリーニング)、クリーニング科(皮革工芸)、窒業科

② 企業派遣実習について

現行の状態(年間に5事業所程度)を継続する。

その際、本人が様々な職種や事業所を経験した後に、就職先を選定することができるよう指導する。

- ※ 実習先は本人に様々な職種を経験させる観点から選定する(2事業程度)。
- ※ 本人が希望する職種、事業所を尊重する(3事業所程度)。
- ※ 農福連携推進の観点からも特に農業分野の実習にも配慮する。
- ※ 実習先は、これまでに販売実務科の実習生を受け入れたことがない新規事業所の開拓に努める。

(5) 就職退校について

就職後、職場に定着しキャリアアップするためには、確かな職業能力を身に付けることが重要であるため、所定の訓練期間修了後に仕事に就くということを基本的な考え方として今後も堅持する。

ただし、就職退校するかどうかの判断は訓練生の判断による。

3 指導員の資質向上について

訓練内容を充実するためには指導員の指導能力の向上が重要。このため、次のとおり資質向上に取り組んでいく。

- 福岡・鹿児島障害者職業能力開発校への研修派遣
- 職業能力開発総合大学校の職業訓練指導員研修(コース)への派遣
- 県内外の関係機関が開催する各種研修会への派遣

4 科の存在や修了生の状況を県民や関係者にお知らせする周知活動等の強化

次のとおり周知方法等の強化に取り組んでいく。 なお、その際は、訓練内容を充実していくことを十分説明していく。

(1) 訪問活動の強化

高校、特別支援学校、企業・事業所、各所支援機関、市町村等への訪問を強化していく。

(2) 周知媒体の充実

HPを活用した情報発信やパンフレット等PR資料の充実を図っていく。

(3) 修了生の就労状況等の発信

修了後の活動状況や日々の就労状況を、入校検討者や就労支援関係者、事業主等広く 社会に届けることができるよう、関係者に情報提供していく。

※ その際は本人の意向及びプライバシー等に配慮する。

(4) 見学者の随時受け入れについての周知

現在実施している見学希望者の随時受け入れについて、その周知を強化していく。

(5) 関係機関との連携による周知活動の強化

上の(1)~(4)の取り組みと並行して、高等学校(公立・私立)、特別支援学校、 支援機関、支援企業・事業所、市町村等との情報交換や情報提供などを行い、連携を図 りながら周知活動の強化につなげていく。

5 受入体制等について

(1)訓練手当について

現行の状態(要件を満たす対象者に予算の範囲内で支給している。)を継続する。

(2) 寄宿舎での受け入れについて

現在、寄宿舎を含めて、専門校の施設・建物の再整備(各建物の再整備)を検討しているところであり、再整備工事完了後(令和4年度~5年度の見込み)は、販売実務科の訓練生を受け入れることができるよう、検討(建物の構造・設備面や寮の運営方法の見直し等)を進めている。

【※補足】 現在の寄宿舎は、構造・設備面(老朽化、2 人部屋、セキュリティー面等)や運営面(健康管理や安全対策)が脆弱であり、販売実務科の訓練生を受け入れ対象とすることは現時点では困難な状況と判断し、自宅等から通所が難しい訓練生の場合は、グループホームを推奨している。

6 訓練生に対する就職支援について

本人が希望する職種や企業・事業所に就けるように取り組んでいる新規就職先の開拓を含む現行の支援を継続のうえ就職支援をさらに充実させる。

▌ 7 修了者(就職退校者を含む。)への支援について

現在は、定着支援等を主に、修了生(就職退校者を含む。)に対して、修了後1か月後、3か月後、6か月後、1年後の時期に本人との面接などにより近況ヒアリングや各種アドバイス等のフォローアップを行うとともに、勤務先の企業・事業所から就労状況の確認を行っているが、その後は、1年毎に(~修了後5年まで)同様の支援や情報収集を行っているところである。

今後もこの支援等を継続するが、専門性の高い各関係機関等の協力を得て対応するなど支援 の実効性を高めるために必要な調整を行っていく。

8 不断の取り組みとして科の充実や改善を図るための仕組みづくり

(1) 就職先事業所からの意見聴取

・修了生(就職退校者を含む。)の就職先事業所から、科の充実や改善を図るためのアドバイス等をいただくため、本人の就職後6か月から12か月の間に就職先事業所に対するヒアリング及び書面アンケートを新たに実施する。

(2)特別支援学校(県教育委員会特別支援教育課)等との定期的意見交換

- ・訓練内容の接続や役割分担・棲み分けに向けた調整作業
- ・特別支援学校卒業生の接続支援(ケース対応)に関する連絡調整 ※ 定期的意見交換は実務担当者で実施する。

9 科の運営状況や科の設置効果を測る指標等の設定

(1)訓練生(修了生)等の満足度評価

科の訓練内容等についての評価を得るため、修了(退校)時点において、訓練生(修 了生)や保護者を対象に満足度調査(書面調査)を新たに実施する。

(2)一般就労(就職)率

- 一般就労(就職)率の目標は100%とし、毎年度その率を捕捉していく。
 - (注1) 対象者(母数)は修了生及び就職退校者とする。
 - (注2) 就労継続支援事業 A 型事業所は一般就労には含めない。
- ※ 就職後の職場定着状況については、上記7に記載の修了者(就職退校者を含む。)への 支援活動等によって得られる情報を参考事項として、今後の科の運営等に活用していく。

10 科の名称(変更)について

科の名称は、入校を検討される方や事業主、県民にとって分かりやすく、かつ訓練の内容や就職状況に即したものに変更することが望ましいことから、「総合実務科」(仮称)等に名称変更する方向とする。

販売実務科の充実に向けた取り組みの実行に向けて

- 今般の検討作業による整理の後、科の充実に向けて整理した『方向性』に沿った具体的な取組みについては"<u>できるだけ早期に実行に移していく</u>"という基本的な考え方のもと、できる部分から順次着手していく。
 - ※ R2 年度の訓練生の募集を既に開始していること等から、カリキュラムの大幅な改変や科名称の変更については基本的には R3 年度からとなる見込み。
- また、この『方向性』に沿った具体的な取組み状況については、毎年度、「熊本県立高等技術専門校連携推進協議会※」に報告し、意見や助言をいただきながらフォローアップを行い、不断に改善・充実を図っていく。
 - ※ 専門校の運営方針や訓練内容等に関する協議組織として、地元企業などの関係機関のニーズ を的確に把握し、地域に根ざした職業訓練の推進を図ることを目的に設置しているもの。
- 更に、R2 年度、R3 年度、R4 年度の科の運営状況等を踏まえ、R5 年度ごろに(状況によっては前倒しの可能性もある)、それまでの取り組みを点検し、再度の見直しを行う。

以上

障がいのある方に対する職業訓練施策全般について

- ・ 県民に対する障がい者職業訓練は様々な機関・訓練科によって提供されている(第3回の資料3参照)。
- ・ この部会では、販売実務科を対象に検討を行ったものであるが、委員から意見をいただいた検討 作業を通して(販売実務科に限らず)障がいのある方に対する職業訓練施策の全体的事項につ いての課題等を次のとおり把握することができたことから、主な事項を記載する。

○ 国立・障害者職業能力開発校等の県民への周知策の強化について

障がいのある方やその保護者、学校、各種支援機関、支援関係者などの県民に対して、福岡障害者職業能力開発校・鹿児島障害者職業能力開発校や、国立職業リハビリテーションセンター(埼玉県、岡山県)の存在を知ってもらうための周知活動を強化していく。

○ 委託訓練の充実について

- ・ 県では毎年度、厚生労働省からの事業委託を受け、委託訓練科(オーダーメイド型訓練を含む。) を設定している(毎年度県で募集方針を定め、民間教育訓練機関からの企画提案に基づき訓練 科を設定している)。
- ・ 近年は、精神障がいのある方、発達障がいのある方の求職者が増加傾向にあることから、その対応として、オーダーメイド型訓練の制度周知(求職者、事業所)の強化を図るとともに、毎年度の委託訓練科の設定に当たっては、<u>県下ハローワーク等関係機関で把握された求職・求人の双方の</u>ニーズを的確にとらえ、ニーズに対応した訓練科の設定に引き続き努めていく。

販売実務科の入校対象者に関する委員意見(特記事項)

- 部会の議論では、販売実務科の入校対象者(障がいの種別)の設定について、各委員から様々な御意見をいただきました。
- 意見ア 現行の知的障がい者に加え、精神障がい者や発達障がい者を入校対象にした方(門戸を広げることが)が良いと考える。

販売実務科の対象者やその他の項目について委員からいただいた各意見は、できるだけ資料「販売実務科の今後の方向性」に反映させるよう努めたところですが、科の対象者については、

- 意見イ 知的障がい者を中心としている現行のとおりが良いと考える。
- 委員の間でも意見が分かれたことから、今回は事務局の考え(※下記載)をベースに資料「販売実務科の今後の方向性」を取りまとめました。
 - このため、科の対象者の設定に関する双方の意見要旨を次のとおり特記します。

事務局の考え

- **|障がいのある方に対する就労支援に関する行政施策は、労働行政(職業訓練)、厚生行政(障害福祉サービス)、文部科学行政(特別支援学校等)などで行われている。** (職業訓練は、障がいのある方に対する就労支援という全体の制度を構成する一部である。)
- ・県民に対する障がい者職業訓練の提供に関する基本的な考え方は次のとおり。
- **章がいのある方に対する就労支援を構成する「障がい者職業訓練」は、県民に対して ①国(厚生労働省)が県民を含め全国民を対象に設置している国立障害者職業能力開発校(九州では** 福岡校と鹿児島校)の各訓練科 ②熊本県が実施する各訓練科(販売実務科、ソフトウェア開発訓練科) ③国(厚生労働省)から県が事業を受託し実施する委託訓練 により提供していく。
- ・上記①②③の各訓練科は、訓練期間(長期・短期)、対象者の障がいの種別、対象者の障がいの程度(重度・軽度)の志向性などが訓練科毎に異なりそれぞれの役割等があるところ(第3回部会の資料3参照)であり、 ⇒ 仮に、県内にソフトウェア開発訓練科や委託訓練の各訓練科が無い場合は、知的障がい者に加え、精神障がい者や発達障がい者を入校対象者にした方が良いと考えられるが、
 - ①②③の全訓練科を全体として俯瞰的な視点から考えると、販売実務科の入校対象者は、今直ちに変更するよりも、当面の間は現行のとおりのままとしたうえで訓練内容の充実等を図ことで運営し、 R2~R4 年度の運営状況等を踏まえ R5 年度ごろにそれまでの取り組みを点検し再度の見直しを行うこととしたい。

意見ア 現行の知的障がい者に加え、精神障がい者や発達障がい者を入校対象にした方(門戸を広げることが)が良いと考える。という意見

現行の知的障がい者に加え、精神障がい者や発達障がい者を入校対象にした方(門戸を広げることが)が良いと考える、という意見 げることが)が良いと考える、という意見 の 販売実務科を設置した平成16年から現在までの約15年の間に、障害福祉サービスの 充実や法定雇用率の変更等があり、障がいのある方の雇用をとりまく環境は激変した。

〇 国(厚生労働省)の施策の軸足は、平成16年度当時と比べ最近は精神障がいのある

方や発達障がいのある方に移ってきている。

○ 障害者職業能力開発校(精神障がいのある方や発達障がいのある方を対象とする訓練 科を有する福岡校、鹿児島校等)、販売実務科、ソフトウェア開発訓練、委託訓練(の 各訓練科)で、それぞれの対象者を棲み分け、役割分担するということも一つの考え方 ではあるが、厚生労働省においては一般校(障害者職業能力開発校ではない都道府県立 職業能力開発校)に精神障がいのある方を対象とする訓練科設置支援のモデル事業を実 施(H30, H31)するなど一般校における精神障がいのある方等の受け入れ促進を各都道 府県に働きかけてきたところでもあり、また、県内においても精神障がいのある方の数 (人口)が多いことなどから、販売実務科の対象者としては、現在の知的障がい者に加 えて、精神障がいのある方や発達障がいのある方も入校対象とすることが(対象者の門 戸を広げることが)良いと考える。

○ 国の施策の軸足が、精神障がいのある方や発達障がいのある方に移ってきたから、として販売実務科の対象者も変更することが良い(門戸を広げることが良い)というものではない。各訓練機関の各訓練科によって訓練内容やそれに応じた対象者の設定など役割分担があると考える。

という意見

知的障がい者を中心としている現行のとおりが良いと考える、

意見イ

- 就労移行支援事業所では、精神障がいのある方、発達障がいのある方、知的障がいのある方など一緒に訓練しているが、県立校の施設内訓練科である販売実務科で就労移行支援事業所と同じようなことをしても意義が少ないのではないか。
- 障がいのある方の数(人口)では、知的障がい者の求職者は若年層に多く、販売実務科はこれまで通り知的障がい者を対象とすることで良いと思う。
- 第3回部会の資料3で県民に対する職業訓練の提供体制の整理が試みられ、各訓練機関の各訓練科のそれぞれの役割等が分かりやすくなった。科の対象者の設定につき、販売実務科のみで考えるのではなく、各訓練機関の各訓練科のそれぞれの役割や棲み分け等の全体の観点から考えると、販売実務科の対象者は、現行のまま変えないことが良いと考える。

当面は販売実務科の対象者を現状のまま知的障がい者とするとしても、今後の販売実務科の運営状況や他の訓練科の状況、 今回、販売実務科の今後の方向性等を検討した結果、当面は販売実務科の対象者を現状のまま知的障がい者とするとしても、今後の販売表称や 求職障がい者・事業者(企業等)のニーズ等を踏まえ、販売実務科の対象者について中長期的な視点で<u>検討を継続</u>していくことが必要と考える。

資 料 編

第1回販売実務科部会(H31.4)の会議資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P14∼
資料…販売実務科の作業スケジュールについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	15 16 17 20 27 36 39 40
第2回販売実務科部会(R1.6) の会議資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	42
本日の会議の進め方等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	43
メモ用紙 各委員意見(科継続の必要性について)・・・・・・添付省略	_
メモ用紙 各委員意見(科の設置目的について)・・・・・・・・・添付省略	
参考資料…第1回会議後に委員からいただいた質問と事務局回答・・・・	44
第3回販売実務科部会(R1.10)の会議資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	50
資料1…第2回部会における委員意見要旨・・・・・・・・・・・・	51
資料2…第2回部会における委員意見整理資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	57
資料3…県民に対する障がい者職業訓練提供体制について(整理)・・・	58
資料4…販売実務科の今後の方向性について(案)・・・・・・・・・	63
第4回販売実務科部会(R2.1) の会議資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	68
資料1…第3回部会における委員意見要旨・・・・・・・・・・・・	69
資料2…販売実務科の今後の方向性について(案)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	74
資料3…『検討結果とりまとめ』資料の構成(体裁)イメージ・・・添付省略	_
第4回会議の議事要旨	82
(注)上記資料は、会議時に各資料に付したページ番号も表示している(残している)ため泊	注意が必要。
委員会設置要項	85
委員名簿	87

職業能力開発施設拠点化

県立高等技術専門校施設内訓練検討委員会

第1回販売実務科部会

平成 31 年(2019 年)4月22日(月)10:00~

於:県立高等技術専門校

次 第

- 1 あいさつ
- 2 議事
 - (1) 事務局説明
 - ① 部会の作業スケジュールについて・・・ 資料
 - ② 販売実務科の現状等について・・・・ 資料1~3
 - ③ 今後の販売実務科の方向性について・・・資料4
 - ④ 次回会議で各委員にお願いすることの説明・・・別紙 ※ 施設見学
 - (2) 質疑応答/意見交換等
- 3 その他
 - ・ 次回会議日程について
 - 配布資料 —
 - 出席者名簿/配席表
 - 資 料…販売実務科の作業スケジュールについて
 - 資料…専門校の施設(建物概要)について
 - 資料1…本県における障がい者支援施策の体系等
 - 資料2…県内における障がい者に対する雇用と就業支援体制の概要
 - 資料3…販売実務科の実施状況等について
 - 参考…障がい者の就労をとりまく現在の状況(科設置以降の社会情勢等の変化)
 - 資料4…今後の販売実務科の方向性について
 - 別 紙…次回会議で各委員にお願いすることについて

販売実務科部会の作業スケジュールについて

1 部会による大まかな作業工程

(1)前半の作業

販売実務科を設置した平成16年度以降の社会情勢の変化を踏まえて、 科設置の必要性の確認や、販売実務科が<u>熊本県内における知的障がい者に</u> 対する職業訓練(就業支援)施策の中で、今後の販売実務科の方向性についての検討作業を行う。

(2)後半の作業

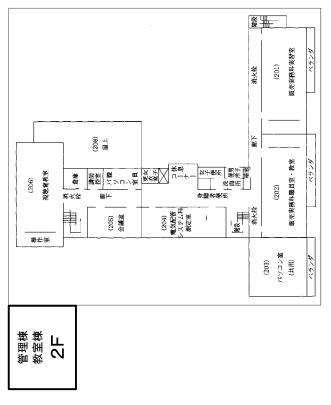
(1)を踏まえて、販売実務科の訓練内容の充実策等(※)を検討し、「熊本県立高等技術専門校(販売実務科分)ビジョン)」として取りまとめる。

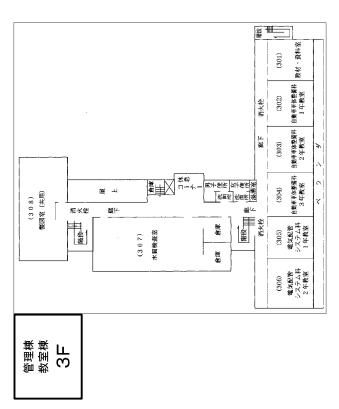
※充実策等については概ね次の項目を想定している。

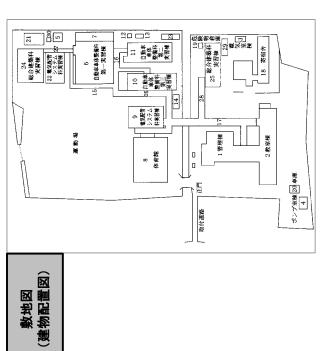
- ・カリキュラム内容の改変(改善)についての検討
- ・関係機関(学校を含む。)との連携強化策についての検討
- ・科の名称(変更)についての検討
- ・副次的な検討として、障がい者委託訓練の方向性や障害者職業能力 開発校(福岡校、鹿児島校)についての周知策等についての検討作 業を含む。

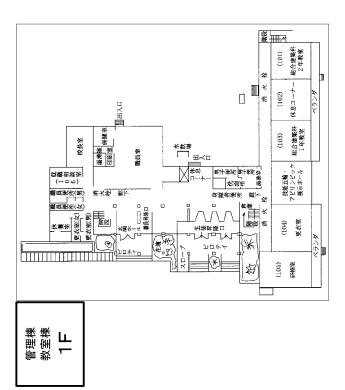


専門校の施設(建物概要について)









本県における障がい者支援施策の体系等

- ・次の計画を中心に障がい者施策の総合的な推進を図っている。
- ・第5期熊本県障がい者計画「くまもと障がい者プラン」 (平成27年3月策定。平成30年3月見直し。計画期間平成27年度~平成32年度。)

障重され、社会を構成する対等な一員として、安心して 意され、社会を構成する対等な一員として、安心して

暮らすことのできる共生社会の実現

Ⅱ 基本理念

障がいのある人もない人も「ともに生きる」社会自らの 選択・決定・参画の実現安心していきいきと生活できる 環境づくり

Ⅲ 重点化の視点

県民みんなで障がいのある人への差別をなくす取組 地域生活への移行支援・地域生活支援 家族に対する支援

障がい特性に配慮した支援

Ⅳ 分野別施策の体系

社会参画を進める 〇教育、文化芸術活動・スポーツ

○雇用・就業、経済的自立の支援

○情報アクセシビリティ

環境を整備する ○安心・安全

○生活環境

権利を擁護する

○差別の解消及び権利擁護の推進

- ①一人一人の教育的ニーズに応じた教育支援の充実
- ②キャリア教育の充実
- ③特別支援学校のセンター的機能の充実
- ④医療的ケアを必要とする重度・重複障がいのある児童生徒への支援
- ⑤段階的支援体制の充実
- (2)教員等の専門性向上
 - ①教員の専門性向上
 - ②放課後児童支援員の専門性向上と配置の支援
 - ③保育士の専門性向上
- (3)インクルーシブ教育システム
 - ①インクルーシブ教育システムの構築
- (4)教育環境整備
 - ①県立特別支援学校の教育環境整備
- (5)教育環境整備
 - ①文化芸術・スポーツを通した社会参加促進
 - ②文化芸術・スポーツのスペシャリスト育成・支援

○雇用・就業、経済的自立の支援

- (1)雇用促進
 - ①法定雇用率未達成企業等への働きかけの強化
 - ②総合的な就労支援体制の構築
 - ③障がい者の雇用拡大・職場定着支援

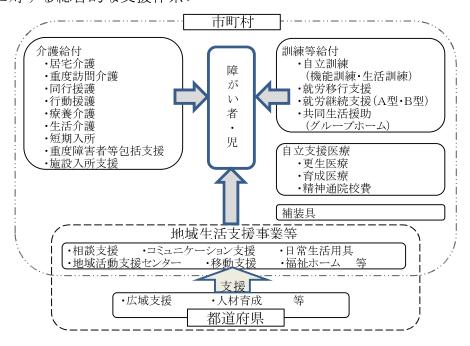
(2)職業能力開発

①法定雇用率未達成企業等への働きかけの強化

②職業訓練の充実

- ③障がい者の職業能力への理解及び雇用促進
- (3)多様な就労支援
 - ①福祉と農業の連携による就労支援
 - ②在宅障がい者の就労支援
- (4)工賃向上
 - ①工賃水準の向上に向けた取組の促進
 - ②共同受発注システムの活用促進
 - ③障害者就労施設等からの優先調達推進
- (5)所得補償
 - ①年金制度・各種手当制度の周知

<障がい者に対する総合的な支援体系>



1 県内の障害者手帳所持者数(平成29年度末時点)

身体障がい者 90,829人

知的障がい者 19,046人(内訳:重度7,059人、中軽度11,987人)

精神障がい者 17,235人

計127,110人(県人口の約7.2%)

2 各段階における障がい者数

(1)県内の障害者手帳所持者数(平成29年度末時点で18歳未満の者の数)

身体障がい者 1,195人

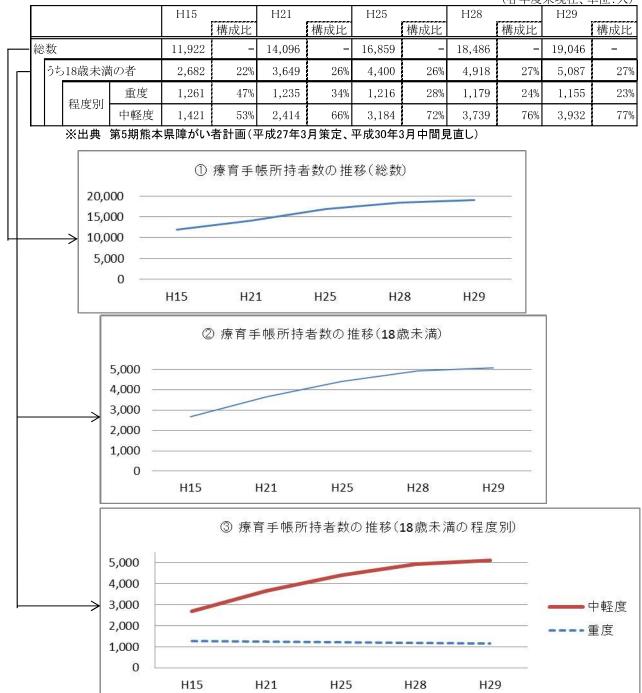
知的障がい者 5,087人(内訳:重度1,155人、中軽度3,932人)

精神障がい者 282人

計6,564人(県18歳未満人口の約2.3%)

(2)県内の療育手帳所持者数の推移

(各年度末現在、単位:人)



(3) 県内の特別支援学校(高等部)の入学者数(第1学年)(平成30年度)

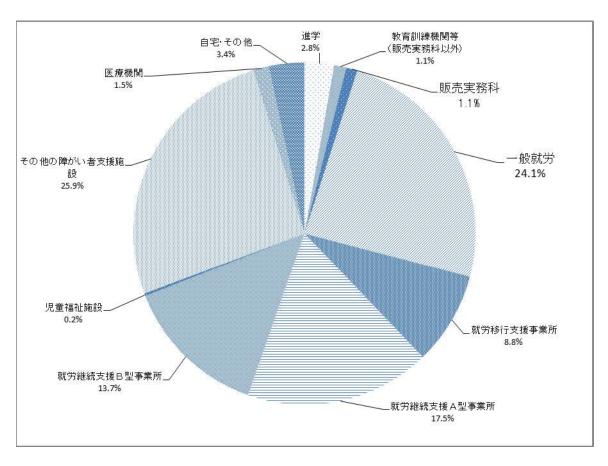
視覚障がい特別支援学校 1人 聴覚障がい特別支援学校 9人 知的障がい特別支援学校 294人 肢体不自由特別支援学校 21人 病弱特別支援学校 11人

計336人(県15歳人口の約2.0%)

(4) 県内の特別支援学校(高等部)の卒業者の進路

(単位:人)

		進学	教育訓				福	ā祉施設·	医療機関等	等		
区分	合計	(大学等 専攻科)		うち販 売実務 科	一般就労	就労移行 支援事業 所		就労継続 支援B型 事業所	児童福祉 施設	その他の 障がい者 支援施設		自宅その他
H29	344	10	5	3	99	30	46	46	0	92	5	11
H28	262	1	2	2	64	20	63	48	3	56	0	5
H27	312	13	12	4	59	25	57	35	0	93	7	11
H26	303	10	8	4	72	32	48	38	0	75	6	14
合計	1221	34	27	13	294	107	214	167	3	316	18	41
割	合	2.8%	2.2%	1.1%	24.1%	8.8%	17.5%	13.7%	0.2%	25.9%	1.5%	3.4%



県内(熊本県地域)における障がい者に対する雇用と就業支援体制の概要

1 公共職業安定所(ハローワーク) <厚生労働省>

- ・障がい者の就職に対する不安を和らげるために、専門員による入念な職業相談を実施
- ・職業紹介にあたっては、トライアル雇用の活用を図ったり、就職後も長く職場に定着できるよう、地域の就労支援機関等と連携して、障がい者の希望等に適合した職業の紹介を実施
- ・障がい者専門の窓口による相談や手話協力員を配置するなど、きめ細かな援助を実施

2 熊本障害者職業センターく(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部>

ハローワーク等と連携し、障がいのある方や事業主の方に対して以下の支援とともに地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言を実施。

■障がいのある方へのサービス

就職に向けての相談、職業能力等の評価、就職前の支援から就職後の職場適応のための援助、職場復帰の支援等、個々の状況に応じた継続的な支援を実施。(職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク支援など)

事業主の方へのサービス

障がい者の雇入れや雇用継続、職場復帰等の支援や雇用管理に関する助言や情報提供、事業主向けの講習等を実施。(事業主相談、事業主支援ワークショップ、社員研修、ジョブコーチ支援、リワーク支援など)

■関係機関の方へのサービス

関係機関からの要請に応じてニーズ等を把握し、職業リハビリテーションに関する 支援方法に係る助言・援助、関係機関の職員等向けの実務的研修等を実施。(就業支 援基礎研修、職場適応援助者養成研修、ケースカンファレンスなど)

3 高齡·障害者業務課 <(独)高齡·障害·求職者雇用支援機構熊本支部>

事業主に対する障がい者の雇用支援に関する相談、障害者雇用給付金の申告や助成金の受付、啓発等の業務を実施。

• 障害者雇用納付金等の申告•申請受付等

障害者雇用納付金制度に基づき、納付金の申告が必要な事業主からの申告・申請の受付、調整金・報奨金等の申請の受付等を実施。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、障がい者の雇い入れ、雇用の継続にあたって、事業主の経済的負担の軽減を図ることを目的にした助成金。

・熊本県障がい者技能競技大会(アビリンピック熊本大会)の開催

障がい者の職業能力に対する社会の理解と認識を高め、その雇用の促進と地位の向上を図るとともに、障がい者が社会に参加する自信と誇りを持つことができる機会を提供することを目的として、アビリンピック(技能競技大会)を開催。

・障がい者雇用優良事業所等表彰の実施

障がい者を積極的に雇用している事業所、障がい者の雇用促進と職業の安定に貢献 した団体または個人、及び模範的職業人として勤続している障がい者について、その 努力と功績をたたえる表彰を実施。

4 障害者就業・生活支援センター事業く熊本県・熊本労働局>

就業及びこれに伴う日常生活上の支援を必要とする障がい者に対し、センター窓口での相談又は職場や家庭訪問による助言を実施。(県内に6か所)

•就業支援(国担当)

- ・求職活動、職場定着など就業に関する相談
- ・職業準備訓練、職場実習のあっせん
- ・事業所に対する障がい者の雇用管理に係る助言
- ・関係機関との連絡調整

•生活支援(県担当)

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- ・関係機関との連絡調整
- ※ 平成29年度実績:登録者数3,596人(うち求職者2,042人)相談・支援件数31,490件、就職件数442件

5 公共職業訓練<熊本県>

(1)民間教育訓練機関等を活用した委託訓練

障がい者の職業訓練受講機会を拡げ、一層の雇用の促進を図ることを目的に、民間の 事業所や教育訓練施設を活用した多様な訓練を実施。

- ·委託者:熊本県(熊本県立高等技術専門校)
- 財源:国10/10(厚生労働省から県への委託)

委託先	民間教育訓練機関、社会福祉法人、NPO法人、企業(事業所現場)など
訓練機関	原則として3か月以内
訓練の種類	①知識・技能習得訓練コース(座学が中心)
	就職促進に資する知識・技能の習得を目的としたコース。
	②実践能力習得訓練コース(現場での実習が中心)
	事業所現場を活用して実践的な職業能力の開発・向上を目的としたコース。
	③eラーニングコース
	訓練施設への通所が困難な重度障がい者などの在宅勤務や在宅就業などに
	つなげるための知識・技能を習得するコース。
	④在職者訓練コース
	在職障がい者が雇用継続のために知識・技能を習得するコース。
訓練対象者	上記①~③のコース
	「障害者の雇用の促進等に関する法律」に規定する障がい者の方で、
	ハローワークに求職申込みを行っておりハローワークの公共職業訓練受講の
	あっせんを受けた方。
	上記④のコース
	現に企業などに在職している障がい者の方。
	(ハローワークの受講あっせんを要しない。)

①平成31年度の訓練概要

ア 求職者訓練(計画型訓練)

	来職者訓練(計画型訓練)	17 = 2 + 4 = 11. b	定員		障が	い区分	}		
$ \ $	訓練科名	受託施設名	(人)	身体	知的	精神	発達	難病	高次脳
1	パソコン基礎習得科	株式会社総合プラント	8	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0	0
2	パソコン・簿記資格取得科	特定非営利活動法人 アイ・ネットワークくまもと	10	上肢·下肢·内部		0	0	0	
3	パソコン実務科(阿蘇校)	有限会社ワイエスプラン	10	内部		0	0	0	
4	パソコン基礎科	株式会社カランクラス	10	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0	
5	基礎パソコン科(人吉校)	有限会社システムランド	10	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0
6	パソコン基礎科	株式会社インターネッツ	10	上肢・内部		0	0	0	0
7	介護職員初任者研修課程 養成科	合同会社オルケスタ	8	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0
8	パソコン基礎科(八代校)	有限会社PCクリエイト	10	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0	
9	基礎パソコン科(熊本校)	有限会社システムランド	10	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0
10	在宅・パソコン基礎科(人吉校)	有限会社システムランド	10	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0
11	パソコン実務科(山鹿校)	有限会社ワイエスプラン	10	内部		0	0	0	
12	パソコン基礎科(玉名校)	有限会社PCクリエイト	10	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0	
13	在宅・パソコン基礎科 (熊本校)	有限会社システムランド	10	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0
14	パソコン初級習得科	株式会社総合プラント	8	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0	0
	計		134	14コース					

イ 求職者訓練(オーダーメイド型訓練)

	訓練科名	受託施設名	定員(人)	障がい区分 身体 知的 精神 発達 難病 高次脳
1	マッチング後に設定		1	訓練科により異なる
	計		20	20コース

ウ 在職者訓練

	訓练和友	平式 长乳 女	定員	障がい区分							
$ \ $	訓練科名	受託施設名	(人)	身体	知的	精神	発達	難病	高次脳		
1	パソコンスキルアップ基礎科 (人吉校)	有限会社システムランド	10	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0		
2	ビジネス技能資格取得科	特定非営利活動法人アイ・ネットワークくまもと	5	上肢·下肢·内部		0	0	0			
3	コミュニケーション能力習得科	株式会社ら・らぽーと	9	下肢	0	0	0		0		
4	パソコンスキルアップ基礎科 (熊本校)	有限会社システムランド	10	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0		
	計	34		4=	ュース	·		·			

②平成30年度の訓練実績

ア 求職者訓練(計画型訓練)

(単位:人)

	水碱有訓練(計画室訓練)											(+-)	<u>业:人)</u>	
	訓練科名	定	応募	受講	修了	就職	就職	障がい区分						
$ \ $	训旅作行	員	者	者	者	者	率	身体	知的	精神	発達	難病	高次脳	
1	パソコン基礎習得科	8	8	5	5	2	40%	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0	0	
2	パソコンスキルアップ・セルフマ ネジメント科	9	1	応募者	が少なた	いったた	め中止		0	0	0		0	
3	オフィスパソコン科	3	4	4	4	2	50%	内部		0	0	0	0	
4	OA事務科(八代校)	10	3	3	3	1	33%	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0		
5	パソコン・簿記資格取得科	10	8	7	6	2	43%	上肢·下肢·内部		0	0	0		
6	パソコン実務科(阿蘇校)	10	0	応募者	が少なた	いったた	め中止	内部		0	0	0		
7	介護職員初任者研修課程養成 科	8	5	3	3	2	67%	内部	0	0	0	0	0	
8	OA事務科(玉名校)	10	8	7	7	1	14%	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0		
9	パソコン基礎科	10	8	7	7	1	14%	上肢•内部		0	0	0	0	
10	簿記・パソコン会計科(人吉校)	10	4	3	1	0	0%	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0	
11	パソコン初級習得科	8	7	6	6	3	50%	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0	0	
12	パソコン資格取得科	8	0	応募者	が少なた	いったた	め中止	聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0	0	
13	簿記・パソコン会計科(熊本校)	10	1	応募者	が少なた	いったた	め中止	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0	
14	パソコン実務科(山鹿校)	10	1	応募者	が少なた	いったた	め中止	内部		0	0	0		
15	パソコン中級科	10	0				聴覚・上肢・下肢・ 内部		0	0	0			
16	一般事務員・パソコン科	10	0	応募者	が少なた	いったた	め中止	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部				0		
	計	144	58	45	42	14	35%							

求職者訓練(オーダーメイド型訓練) (単位:人) 障がい区分 定 受講 修了 就職 就職 訓練科名 員 者 者 率 知的 精神 発達 難病 高次脳 身体 0% 倉庫内作業訓練科 0 \circ \circ \bullet \circ 1 1 1 間接的介護業務訓練科 100% \circ 1 1 1 \bigcirc 3 バックヤード就業訓練科 1 1 0 0 0% ○(下肢·内部) 0 ○(上肢・下肢・内 事務実践訓練科 1 1 0 0% \circ 1 部) 5 店舗作業準備訓練科 1 1 0 0% 0 1 6 バックヤード就業訓練科 1 1 100% ○(下肢·内部) \bigcirc 1 1 ○(上肢・下肢・内) 倉庫内作業訓練科 1 1 1 1 100% \circ : \circ 部) 店舗作業準備訓練科 100%1 1 1 1

4

57%

8コース

8

8

計

ウ 在職者訓練 ______(単位:人)

	到城市和力	マ 目	応募	受講		障がい区分							
	訓練科名	定員	者	者	者	身体	知的	精神	発達	難病	高次脳		
1	ビジネスパソコン資格取得科	5	3	3	1	内部		0	0	0	0		
2	セルフマネジメント科	9	1	応募者 かったた			0	0	0		0		
3	ビジネス技能資格取得科	5	5	3	3	上肢・下肢・内部		0	0	0			
4	パソコンスキルアップ科 (人吉校)	10	4	3	1	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0		
5	パソコンスキルアップ科 (熊本校)	10	5	5	4	視覚・聴覚・上肢・ 下肢・内部	0	0	0	0	0		
	## 	39	18	14	9		53	ース					

(2)身体障がい者ソフトウェア開発訓練(特別委託訓練)

身体障がい者及び精神障がい者を対象として、職業人としての自立を目的に、情報処理技術者として必要なマルチメディアやネットワークなどのIT技術に関する知識及び技術の習得する訓練を実施。

·委託者:熊本県(熊本県立高等技術専門校)

・受託者:熊本ソフトウェア株式会社(身体障害者ソフトウェア開発訓練センター)

・財源:職業転換訓練費及び離職者等職業訓練費交付金を充当

①平成31年度の訓練概要

(単位:人)

訓練科目	訓練內容	訓練 期間	募集 人員	入校 者数
システム設計科	コンピュータに多様な処理をさせるため、プログラミングやシステム 構築といった一般に広く求められる技術を習得。 さらに、コンピュータの能力を最大限に発揮させるための技法や、新 たな有効利用法について模索する。	2年	5	
データベース設計科	既存の優れたコンピュータ・ソフトウェアを有効利用して、付加価値の高い情報や、従来にない表現力を持った情報を生み出す技術を習得。 具体的には、設計製図をコンピュータ上で行う"CAD"、コンピュータに映像や音声等の情報を取り込んで複合的に表現する"マルチメディア"のいずれかの技術を習得。	2年	5	10

②平成30年度の訓練実績(平成29年度入校生)

(単位:人)

訓練科目	訓練内容	訓練期間	定員	修了者	就職者	就職率
システム設計科	平成30年度に同じ	2年	5	2	2	100%
データベース設計科	平成30年度に同じ	2年	5	4	4	100%
	合 計		10	6	6	100%

(3)販売実務科

就職を目指す軽度の知的障がい者を対象に、職業能力の習得を通じて雇用促進を図ることを目的として、職業に関する基本的な知識・技能の習得に加え、労働に耐えうる体力づくり、あいさつなど社会生活に必要なマナーの訓練を実施。

· 実施者: 熊本県(熊本県立高等技術専門校)

・財 源:職業転換訓練費及び離職者等職業訓練費交付金を充当

(参考)障がい別の実施状況

C 733 CV 2 CM D 17730			
	身体障がい	知的障がい	精神障がい
委託訓練(※1)	0	0	0
安託训脁(次1)	全14コースが対象(※2)	5コースが対象	全14コースが対象
身体障がい者ソフトウェア 開発訓練	0		0
販売実務科		0	

- 「○」は入校対象として募集をしている障がい
- ・委託訓練は、平成31年度の求職者訓練(計画型訓練)数を計上。(全14コース)
 - (※1)委託訓練のうち、オーダーメイド型訓練では障がいの別は問わない。
 - └(※2)訓練科によっては、対象となる区分(例:聴覚、内部等)が異なる。

6 障害者職業能力開発校(国立県営校)

国は、国立の障害者職業能力開発校を全国に 13 校(国立機構営 2 校、国立県営 11 校) を設置している。

- ・対象 他の公共職業能力開発施設において、職業訓練を受けることが困難な 障がい者(全国の障がいを持った方 ※熊本県出身者も入校可能)
- ・目 的 能力に適応した普通職業訓練又は高度職業君訓練を行うことにより、 就職又は雇用継続に必要な知識・技能を習得し、障がい者の就職の促進 又は雇用継続を図ること。
- ・その他 本県出身者の入校生のうち、熊本県訓練手当支給要項の要件を満たす者 に対しては、県から予算の範囲内において訓練手当(基本手当、受講手 当)を支給している。

(1)九州内の設置状況

- ・福岡県と鹿児島県に合計2校設置(運営も福岡県、鹿児島県)
- ・2校ともに寄宿舎を整備

(2)各校の概要

◇福岡障害者職業能力開発校 (福岡県北九州市若松区大字蜑住 1728-1)

応募対象者	身体障がい、精神障がい、発達障がい、
及び	高次脳機能障害、難病がある方
訓練科名	・機械CAD科
79	・プログラム設計科
	・商業デザイン科
	・OA事務科
	•建築設計科
	・流通ビジネス科
	視覚障がいがある方
	・流通ビジネス科(音声パソコンコース)
	知的障がいがある方
	•総合実務科

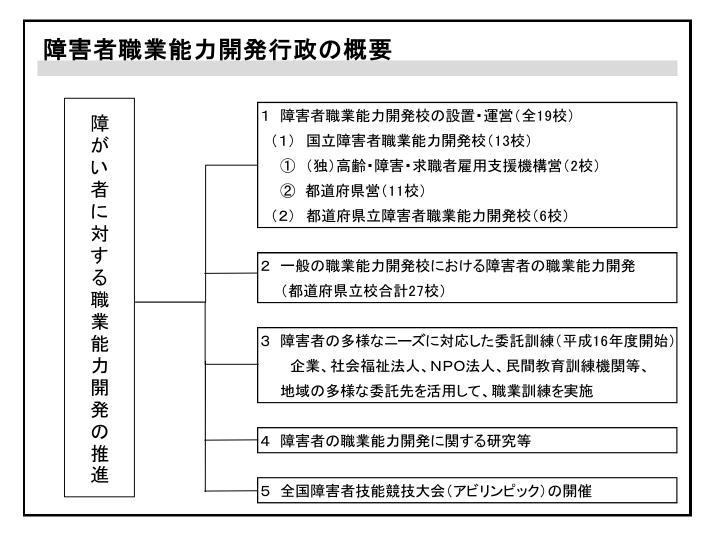
入校状況				(単位:人)
区分	定員	入校者数	7111	割合
			出身者数	H 1 H
H31	150	97	1	1.0%
H30	150	84	1	1.2%
H29	150	99	1	1.0%
H28	150	80	0	0.0%
H27	150	104	4	3.8%

◇鹿児島障害者職業能力開発校(鹿児島県薩摩川内市入来町浦之名 1432)

応募対象者	障がいの種別を問わない
及び	•情報電子科
訓練科名	・商業デザイン科
	•建築設計科
	•義肢福祉用具科
	・OA事務科
	・アパレル科
	知的障がいがある方
	•造形実務科

入校状?	况			(単位:人)
区分	定員	入校者数		
			熊本県	割合
			出身者数	
H31	100	54	5	9.3%
H30	100	67	1	1.5%
H29	100	85	3	3.5%
H28	100	64	1	1.6%
H27	100	85	4	4.7%

(参考) 我が国の障がい者に対する職業能力開発施策の概要



※厚生労働省人材開発統括官(旧職業能力開発局)を中心に実施

販売実務科の実施状況等について

1 販売実務科の概要

就職を目指す軽度の知的障がい者を対象に、短期課程(1年)の訓練を実施。

2 科設置の経緯及び設置根拠

(1)経緯

・平成16年5月 販売実務科を新設

国から都道府県に対する3年間の委託事業(モデル事業)

- ・平成19年4月 販売実務科(短期課程1年コース、6か月コース)を新設
- ・平成28年4月 6か月コースを1年コースに変更。 定員を4月入校13人、10月入校3人とする。

(2)現在の設置根拠

「障がい者職業能力開発事業に係る販売実務科設置要項」(H25.4.1 付け産人第124号)

3 科の設置目的

「障がい者職業能力開発事業に係る販売実務科設置要項」の「1目的」

知的障がい者に対する職業訓練機会を提供し、職業能力の習得を通じて雇用促進を図ることを目的として、県立高等技術専門校に知的障がい者を対象とした職業訓練を行う 短期課程の普通職業訓練の訓練科を設置する。

4 入校対象者等

(1)対象者、入校要件

軽度の知的障がいを有し、次の①から④までの全ての要件に該当する者

- ① 就労意欲があり、かつ職業訓練の受講に意欲がある者
- ② 療育手帳を取得している者、または公的機関で判定を受けた者
- ③ 応募時に職業に就いておらず、公共職業安定所において求職登録をしている者
- ④ 本校に自力で通校可能な者
- ※ 入校試験科目…筆記試験(数学、国語)、適性検査、面接
 - ・4月開始コースは二度に分けて募集を行い、一次募集は前年度の11月試験・ 12月合格発表。二次募集は前年度の2月試験・2月合格発表。
 - ・10 月開始コースは前年度の8月試験・9月合格発表。

(2)入校者の費用負担

受験料、入校料、授業料は不要(入校経費25,000円程度が必要。)

(3)入校者に対する訓練手当の支給~障がい者委託訓練との相違点に着目して~

公共職業安定所長からの受講指示により公共職業能力開発施設が行う職業訓練を受ける求職者(※雇用保険法による失業給付受給資格者を除く)に対し、訓練期間中に訓練手当が支給される。

- ・目的 雇用対策法に基づく職業転換給付金制度の給付金の一つとして、就職が困難 な者(身体障がい者等)が公共職業訓練を受講する間の生活の安定を図るこ とにより、訓練の受講を容易にし、就職を促進すること。
- ・根拠 訓練手当支給要領(厚生労働省) 熊本県訓練手当支給要項(告示している。予算の範囲内で支給する旨を記載。)
- ・熊本県訓練手当支給要項に定める手当の種類及び支給額

19 11 4 12 1111	2 (2 () 2 () 2 () 1 () 2 () 2 () 3 (
基本手当	(2級地) 3,930円/日、(3級地) 3,530円/日
	※20歳未満は一律3,530円/日
技能習得手当	・受講手当 500円/日(40日分が限度)
	・通所手当 42,500円 (上限) /月
寄宿手当	10,700円(上限)/月

- 財源 県:国=1:1
- ・平成31年当初予算の販売実務科分11,568千円(※寄宿手当分は予算化していない)
- ・全訓練生数に対する手当支給者の割合 (参考)雇用保険対象者の基本手当日額

1 H/ 1/1/1/1			. \ _	37 /E/13/14/5	(//1 2//	
	訓練生数(人)	受給者数(人)	受給率		離職時の年齢	基本
Н31	13	13	100%		29歳以下	
Н30	9	6	67%		30~44歳	
H29	6	6	100%	,		
H28	12	12	100%			
H27	14	13	93%			
H26	14	13	93%			

離職時の年齢	基本手当日額の上限額
29歳以下	6,370円
30~44歳	7,075円

5 訓練内容

(1)訓練概要

就職を目指す者に対して、職業に関する基本的な知識・技能の習得に加え、労働 に耐えうる体力づくり、あいさつなど社会生活に必要なマナーの訓練を実施。

◇ 訓練目標(仕上がり像)

- ・訓練生自身が希望し適性が認められる業界・職種等への就労が実現できるよう関係の 技能、知識を高めること
- ・いつでもどこでも誰にでも気持ちのよい挨拶・返事、連絡・相談・質問ができること
- ・謙虚な態度で人と接し、素直に指示に従い、チームワークを大切にすることができる こと
- ・社会人、職業人として時間管理、健康管理、金銭管理及び他者への配慮ができること
- ・各種帳面表の仕分け・分類、電卓を利用した加減・検算やパソコンを使用して文章入力・作表ができること
- ・入荷品の検品の仕方、ピッキングの仕方、ラベル貼りの仕方、梱包の仕方、商品陳列、 清掃作業ができること
- ・積み込みの仕方等の商品管理を中心とする物流作業ができること

(2)カリキュラム等詳細

①教科の細目

カリキュラム内容

基礎学科 基本的な計算、漢字の読み書きなど

職業指導
あいさつ、ビジネスマナー、職場見学など

<u>体育</u> ランニング、球技など

物流作業 運搬作業、商品包装、商品のピッキング・検品・仕分け・陳列作業など

SUT(スピードアップトレーニング) 商品の整理、袋詰め

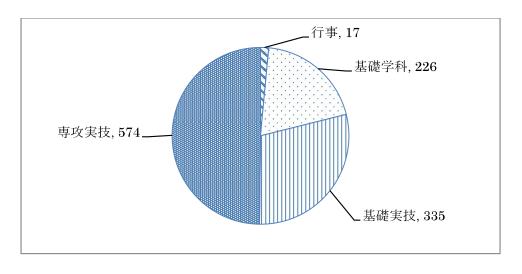
手指訓練 ボルト・ナットの組み立て・分解など

総合実習 パソコン基本操作、清掃業務実習、事務関連作業など

平成31年4月開始コース

科目名	計画 時間数	科目の細目
行事	17	入校式、修了証書授与式、健康診断、オリエンテーション
基礎学科	226	
社会	5	校長講話、人権教育、職業講話
職業指導	187	社会生活面・労働習慣などの指導全般(会社や職場の仕組み、職業意識、ルールとマナー、コミュニケーション、対人技能、法令への理解と遵守、カウンセリング、金銭管理、時間管理、健康管理、自己分析・アピール、モチベーション・意欲向上対策、セルフコントロール、その他)、職場見学、関係文書作成、就職対策(職種・業界・企業研究、模擬面接、履歴書作成、資格取得サポート、その他)
基礎学力	29	数の読み書き、漢字の読み書き、読解力、表現力、発表能力、企画力、提案力、算数計算、照合作業
安全衛生	5	防火訓練、交通講話、安全教育、(労働安全衛生講話)
基礎実技	335	
事務機器操作作業	24	事務用機器の使い方、電卓基礎計算、ファイリング作業、伝票の見方
物流機器操作作業	13	台車・かごの使い方、運搬作業の仕方、出荷作業の準備、梱包の仕方、商品の並べ方
パソコン基礎実習	66	マウス操作、キーボード操作、文章入力、数字入力、データ処理
SUT	27	商品の整理、袋詰め
手指訓練	42	ボルト・ナット数え・組み立て・分解、綴じ紐束ね・数え
能力適性評価	16	手指の巧緻性検査、運動能力検査、指示理解度検査
体育	147	球技大会、体操、ランニング、筋力トレーニング、球技、ストレッチ、集団行動
専攻実技	574	
事務補助実務実習	28	データ処理、資料整理、郵便物の封入・開封作業、郵便物・伝票の仕分け作業
物流業務実習	60	商品の管理・整理法、古新聞・古雑誌の片づけ方、紐結びとロープの縛り方、物流業務総合実習
販売関連実習	54	生鮮食料品の取扱方、商品表示の仕方、贈答品の梱包の仕方、接客の基本、袋詰め・パック作業
清掃業務実習	19	清掃道具の使い方、屋内・屋外の清掃の仕方、作業場・公共の場の清掃の仕方
特別実習	65	個々の希望する職種・業務における作業実技演習(資格取得に向けた実習を含む)
派遣実習	348	各企業・事業所現場における実践的実習
総計	1,152	

※科目ごとの割合は次ページの円グラフによる。



②時間割

1時限目	8:35~(朝礼)~9:25	50分
2時限目	9:30~10:20	50分
3時限目	10:25~11:15	50分
4時限目	11:20~12:10	50分
昼休み休憩	12:10~13:10	60分
5時限目	13:10~14:00	50分
6時限目	14:00~14:50(終礼)	50分

(3)特色等

- ・年間5回の派遣実習で、各事業所で実践的な職業訓練。
- ・就労先の開拓で、一人一人の能力に応じた就労支援。
- ・個人の適性、進路先に応じた弾力的なカリキュラム編成。
- ・就職後や修了後における就職先・各支援機関と連携を取りながらのアフターフォロー。
- ※訓練期間中であっても就職に至れば、退校し仕事に就くことになる。

6 販売実務科で訓練を担当する指導員等

(1)現在の人員体制

校長 — 指導課長 —指導第4班 (班長1人)—— 障がい者委託訓練担当 販売実務科担当 (5人)

販売実務科担当(5人)の内訳

- ① 職業訓練指導員(知的障がいに対する職業訓練指導業務)…4人
- ② 訓練アドバイザー…1人

(2)必要な資格等

- ①班長
 - 資格要件等は特段なし
- ②職業訓練指導員(知的障がい者に対する職業訓練指導業務)
 - ・要件等は「熊本県職業能力開発業務関係非常勤職員設置要項」で定めている。
 - ・ 職種:職業訓練指導員(知的障がい者に対する職業訓練指導業務)

資格要件	通算任用期間	勤務日数·時間
商品管理や販売(接客)等の業務体験がある者で、次のうち、	5年度以内	(日数)
何れかの業務の実務経験が3年以上、又はそれに準ずる施設等		月20日以内で
において3年以上の実務経験があると認められる者		校長が定める
① 特別支援教育諸学校における知的障がい者の指導に関する業務② 福祉施設における知的障がい者の指導に関する業務③ 民間事業所における知的障がい者の指導に関する業務④ 障がい者関係団体における知的障がい者の相談又は指導に関する業務		(時間) 週29時間以内 とし、1日の勤務 時間は複数の勤 務時間パターン の組み合わせと する。

③訓練アドバイザー

- ・要件等は②職業訓練指導員と同様「熊本県職業能力開発業務関係非常勤職員設置要項」で定めている。
- ・職種:訓練アドバイザー(障がい者職業訓練の実施及び訓練生の就業に係る助言・指 導並びに民間企業等に対する障がい者の就労に関する助言・情報提供)

	7 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	113 1044/00 17
資格要件	通算任用期間	勤務日数・時間
障がい者の就労支援や職場開拓等の業務に3年以上従事した	同上	同上
経験がある者で、障がい者の職業適性判断や就業の相談・指導		
の能力があると認められる者		

7 現在の販売実務科の訓練実施状況

(1)これまでの訓練者数の状況

①入校者の年齢層/入校前の状況

	クギを間に	נים אויי								[
	入校者数	7 +						オ 払き	(CO 1) (D)	/ 运 去 . III. 去	(単位:人)
入校年度		入校者(68人)の年齢別内訳						入校者(68人)の新卒・既卒別内訳			
		18歳以下	19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35歳以上	新卒	うち特別 支援学校 出身者	既卒	うち特別 支援学校 出身者
H31	13	10	1	1	1	0	0	10	10	3	1
H30	9	5	0	2	1	0	1	5	3	4	0
H29	6	4	1	1	0	0	0	2	2	4	1
H28	12	7	2	0	1	1	1	7	4	5	3
H27	14	9	1	1	2	1	0	8	4	6	3
H26	14	8	3	2	0	1	0	8	4	6	2
合計	68	43	8	7	5	3	2	40	27	28	10
全体に占める割合		63%	12%	10%	7%	4%	3%	59%	-	41%	<u> </u>
									,		γ
								新卒のう 支援学権 は 68%	交出身者	既卒の 支援学 は 36%	交出身者

②入校者の出身市町村

(単位:人)

								(単位:人)
市町村名	H26	H27	H28	H29	H30	Н31	合計	全体に占める割合
熊本市	6	9	3	3	2	5	28	41%
八代市			1				1	1%
人吉市		1					1	1%
荒尾市	3		1			1	5	7%
水俣市						1	1	1%
玉名市	1		1	1	1		4	6%
天草市		1	1		2	2	6	9%
山鹿市					1		1	1%
菊池市							0	0%
宇土市		1	1				2	3%
上天草市		1	-				1	1%
宇城市	1				1	1	3	4%
阿蘇市	1				1	1	0	0%
合志市			2		1		3	4%
美里町	1				1		1	1%
玉東町	1					1	1	1%
和水町					1		2	3%
南関町					1	1		0%
			1				0	
長洲町			1	2			3	4%
大津町							0	0%
菊陽町							0	0%
南小国町							0	0%
小国町							0	0%
産山村							0	0%
高森町							0	0%
南阿蘇村		1					1	1%
西原村							0	0%
御船町			1				1	1%
嘉島町	1						1	1%
益城町	1					1	2	3%
甲佐町							0	0%
山都町							0	0%
氷川町							0	0%
芦北町							0	0%
津奈木町							0	0%
錦町							0	0%
あさぎり町							0	0%
多良木町							0	0%
湯前町							0	0%
水上村							0	0%
相良村							0	0%
五木村							0	0%
山江村							0	0%
球磨村							0	0%
							0	0%
計	14	14	12	6	9	13	68	
F-1								1

(2)修了者(就職退校者を含む。)の状況

①修了者のその後(就職者・就職者の別)

②修了者(就職退校者を含む。)の就職先

(単位:人)

					(+ M / ()			
		内訳						
区分	就職者数	一般就労	就労継続 支援A型	就労継続 支援B型	就労移行 支援事業所			
Н30	7	7	0	0	0			
H29	4	3	1	0	0			
H28	11	7	4	0	0			
H27	13	7	6	0	0			
H26	13	7	6	0	0			
合計	48	31	17	0	0			
割	合	65%	35%	0%	0%			

進路

- I○小売、販売関連企業 ○清掃関連企業 ○物流関連企業 ○製造関連企業

- ○食品製造関連企業 ○クリーニング関連企業 ○協同組合
- ○福祉介護サービス

- -|○ホテル・レストランサービス ○就労継続支援A型事業所

|主な就職先 ※順不同

(株)しまむら、九州東邦(株)、(株)共同、西九州ハートフルサービス(株)、(株)大福物流、 Í(株)コスモス薬品、球磨地域農業協同組合、(株)ベジタブル・ウェル、(株)ハンズマン、 (株)白屋リネンサービス、特別養護老人ホームこもれび、(株)アルペンスポーツデポ、 **【マクドナルド、(株)阿蘇ファームランド、ANAクラウンプラザホテル熊本ニュースカイ、** (有)ゆうしん、(株)ベストロジ熊本、日本郵政(株)、(株)明林堂、(株)ヒライ、 · 【(株)九州テックランド、プレジャーワーク(株)〈A型〉、NPO法人栞〈A型〉、

NPO法人就労支援センターくまもと〈A型〉、済生会ウィズ〈A型〉、

INPO法人アグリワークス、NPO法人アグリサポートセンター

(参考) 平均在籍月数、就職退校の状況

(単位:人)

						(早位:八)
入校年度		訓練期間	訓練生数	就職 退校者数	うち派遣実習 先への 就職者数	平均在籍月数
H30 4月コース		1年間	8	6	5	10か月
1130	10月コース	1 十间	1	0	0	※訓練継続中
H29	4月コース	1年間	3	1	1	8.7か月
HZ9	10月コース	1 十 间	3	2	2	7か月
H28	4月コース	1年間	10	8	8	6.9か月
П20	10月コース	1 十月	2	2	2	6か月
H27	4月コース	1年間	10	10	10	6.7か月
П21	4月・10月コース	半年間	4	2	2	5か月
H26	4月コース	1年間	9	7	7	5.8か月
	4月・10月コース	半年間	5	2	2	5.2か月
	合計		40	39		
	割	合	73%	71%		

※平成28年度から全てのコースが1年間の訓練となった。

③就職後の状況

◇当初の就職先とその後の状況

修了者の当初就職先(単位:人)

修了年度	就職 者数	一般 就労	就労継続 支援A型					
Н30	7	7	0					
H29	4	3	1					
H28	11	7	4					
H27	13	7	6					
H26	13	7	6					
合計	48	31	17					

	平成31年	F4月1日3	4月1日現在の就労状況								
	修了年度	就労者数	一般 就労	就労継続 支援A型	就労継続 支援B型	未就労者					
	Н30	7	7	0	0	0					
	Н29	4	3	1	0	0					
•	H28	9	7	2	0	2					
	H27	11	7	4	0	2					
	H26	13	6	6	1	0					
	合計	44	30	13	1	4					

◇当初の就職先への定着状況

(単位:人)

			,	キ世・八万
修了年度	定着者	一般就労	就労継続 支援 A 型	定着率
Н30	7	7	0	100%
Н29	4	3	1	100%
H28	6	4	2	55%
H27	7	3	4	54%
Н26	9	4	5	69%
合計	33	21	12	69%

◇当初の就職先におけるステップアップ状況

(単位:人)

		\	
修了年度	ステップ アップした者	一般 就労	就労継続 支援A型
Н30	0	0	0
Н29	1	1	0
H28	1	1	0
H27	2	2	0
H26	0	0	0
合計	4	4	0

※短時間勤務からフルタイム勤務へ変更

※短時間勤務からフルタイム勤務へ変更

※正社員登用2名

④修了後のフォローアップ

就職後や修了後も就職先・各支援機関と連携を取りながら次のとおりアフターフォローを実施している。

	本人あて	就職先あて
1か月後	就労・生活状況を確認	挨拶及び依頼
3か月後	JI	入社初期の状況確認
6か月後	JI	試用期間中の状況確認
1年後	JI .	現状と今後の予定等を確認

※その後は、1年毎にアフターフォローを行っている。

8 今後の方向性(販売実務科が果たしていくべき役割)を考えていく際のポイント

(1)訓練生の入校前の状況について

- ・入校者のうち新卒が59%。このうち68%が特別支援学校の出身者。
- ・入校者のうち既卒が41%。このうち36%が特別支援学校の出身者。

(2)寄宿舎について

・現在、校内の寮では設備や受入体制等の事情により、販売実務科訓練生の受入 れを行っていない。そのため、自宅から通うことができない訓練生はグループ ホーム等を利用して通所している。

(3)就職先について

→訓練生の 65%が一般就労(過去 5 年間の実績値) (詳細は資料 P19)

(4)中途退校の取扱いについて

- ・訓練生が希望する求人があった場合は就職を優先させ、訓練修了を待たずに中途 退校の取扱いを行っている。
 - →訓練生の 73%が就職退校にて就職(過去 5 年間の実績値) (詳細は資料 P19)

(5)販売実務科の名称について

・訓練内容は資料 P14 のとおりであり、科の名称と訓練内容が乖離している。

<参考1>入校者(定員充足率)の推移は資料 P17 のとおり。

<参考2>障がい者の就労をとりまく状況は資料 P23~24 のとおり。

障がい者の就労をとりまく現在の状況(科設置以降の社会情勢等の変化)

1 特別支援教育(学校)の充実

県教育委員会では増加するニーズに対応するため、「県立特別支援学校整備計画」(平成 23 年 5 月)及び「県立特別支援学校整備計画(改定版)(平成 31 年 3 月)」に基づき、知的障がい者を対象とする特別支援学校を整備し、受入れ態勢の拡充に努めている。

また、特に増加が著しい熊本市においては、熊本市教育委員会による知的障がい特別支援学校の整備も進められており、さらに拡充する見込みである。

知的障がい特別支援学校高等部では、生徒数の増加と併せて、就職希望者数も増加しており、 卒業後の就労や生活を見据えた教育が実施されている。上述の施設整備による、近年の就労状 況に応じた実習室などの施設整備とともに、現場実習や特別支援学校技能検定など、実践的な 就労支援により、就労拡大と就労後の定着を目指している。

<参考 近年の知的障がい者を対象とした受け皿の拡充>

① 熊本市立平成さくら支援学校… (H29.4月開校)

学 部:高等部

学級数:1学年当たり3学級(合計24人程度)

② 熊本県立熊本はばたき高等支援学校… (H31.4月開校予定)

学 部:高等部

学級数:1学年当たり9学級(合計72人程度)

※平成31年4月時点

1年生72人、2年生19人、3年生19人

③ 熊本市立あおば支援学校…(H32.4月開校予定)

学 部:小学部、中学部

学級数:小学部は1学年あたり1学級(36人)

中学部は1学年あたり2学級(36人) 合計72人

④ 熊本県立県南高等支援学校(仮称)...(H33.4月開校予定)

学 部:高等部

学級数:1学年当たり8学級(合計64人程度)

⑤ 熊本県立鹿本支援学校(仮称)...(H33.4月開校予定)

学 部:小学部、中学部、高等部

学級数:検討中

2 理解浸透

販売実務科を設置した平成16年以降の環境の変化として、平成17年10月に成立した、 障害者自立支援法(現:障害者総合支援法)において、一般就労を希望する障がいがある 方を企業等での就労につなぐ事業として就労移行支援事業が創設。平成18年に就労移行 支援事業の制度がスタートした(平成29年度末現在:熊本県内82か所、388人が利用)。 それから約10年が経過し、障がい者の就労を取り巻く環境は大きく改善してきている。 また、企業側においても、障がい者の受入れについての理解が進んでおり、障がい者の

法定雇用率などもあり一般就労の門戸も広がってきている状況。

3 就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型の増加状況

熊本県では、全ての事業所数ともに増加している。

◇就労移行支援事業所

	Н25	Н26	Н27	H28	Н29
事業所数(箇所)	75	73	74	74	82
利用者数(人)	486	478	451	406	388

◇就労継続支援A型事業所

	H25	Н26	Н27	Н28	Н29
事業所数(箇所)	127	149	160	173	180
利用者数(人)	1,943	2, 374	2,677	2,835	2,806

◇就労継続支援B型事業所

	H25	Н26	H27	H28	Н29
事業所数(箇所)	143	149	169	170	177
利用者数(人)	2, 715	2, 883	3, 056	3, 233	3, 399

4 法定雇用率の変遷

時期	事象	改正内容等
昭和35年	身体障害者雇用促進法制定	・法廷雇用率制度の実施(達成 <u>努力義務</u>)
昭和51年	法定雇用率改定等	・努力義務から 雇用義務へ ・重度身体障害者のダブルカウント制導入
昭和63年	法定雇用率改定等	・知的障がい者の実雇用率みなし算入開始
平成4年	短時間労働への対応等 (平成5年施行)	・重度知的障がい者のダブルカウント制導入 ・重度身体、知的障がい者の短時間労働に 対する実雇用率算入開始
平成9年	法定雇用率改定等 (平成10年施行)	・知的障がい者の雇用義務化
平成14年	納付金制度改正等 (平成16年施行)	・障害者就業・生活支援センター事業の創設
平成17年	精神障がい者雇用等 (平成18年施行)	・精神障がい者の実雇用率みなし算入開始 ・精神短時間労働者の0.5カウント算定
平成20年	短時間労働への対応等	・短時間労働者(全障がい)の0.5カウント算定
平成25年	法定雇用率改定等 (平成30年にかけて段階的施行)	
平成30年		・精神障がい者の雇用義務化

)	
Щ	<u> </u>
4	+
4	
	١
-	?
32	٢
π,	۰
(
фH	H
77	٦,
Щ	L
*	:
ŧ	
401	>
ギーイョ	
ギョイ県	\ \ \
ギョイ専門	\ \ \
ギョイ専言	
* ヨノ 専 ニュ	
* ライ 黙 川 ラ	
*9人 黙 言 り も	こくしく言うない
* ライ 黙 !!! ラ 考し	
* ヨイ 専 川 ヨ チ イ	こうし、米里里では、一旦
ギョイ 専 川 ヨ サイ 浜	ころし米三日ろこして
ギョイ専ニョカチでは	こくしと言うないこしてい
終 ガイ 一手 一手 がった ない かいりょう かいしょう しょうしょう かいしょう かいかい かいかい かいかい かいかい かいかい かいかい かいかい かい	マン・コン・コン・コン・コン・コン・コン・コン・コン・コン・コン・コン・コン・コン
サダドノギの言論をした	てし 米川川 ハイファイン
一番をディーの単位に対して	・ハマ・ス・オー・ファー・オー・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス・ス
非中教院 7年の訓練 7の	こくしと言うできします。
, 重報の 選~ 野田の一貫 一番	

	就労移行支援事業所	障がいの種類は問わない (一般就労を希望し、適性に 合った職場への就労等が見 込まれる障がい者)	事業所により異なる (熊本県内の事業所の定員 637人(H31.3.1時点))	最長2年間(例外として延長する場合あり)	利用者個人の特性に沿った 就職に向けた知識や、必要 なスキルを身に付ける訓練	利用者の状況に応じて実施	1年未満の利用期間で就職し た者が約半数	人員基準あり ・サービス管理責任者 ・職業指導員、生活指導員 6:1以上 ・就労支援員 15:1以上	
鹿児島障害者職業能力開発校	情報電子科 商業デザイン科 建製設計科 機械設計科 3.大量務約 アパレル科	魔がいの種類は問わない	706	1年間	各科の専門的な知識・技術を身に付ける訓練	本人の状況や希望に応じて 随時実施	約2割が就職退校	90:11	支給要件該当者に対し、 予算の範囲内で支給
鹿児島障害者耶	造形実務科	知的障がい者	10人	1年間	本工技術や滑揚作業等に関する基礎的技術を身に付ける する基礎的技術を身に付ける とことにより、体力、作業手順の 名 理解、職業的自立の向上を 身 図り、適正に応じた就業を目 指す訓練	本人の状況や希望に応じて 随時実施	約半数が就職退校	10:3	支給要件該当者に対し、 予算の範囲内で支給
福岡障害者職業能力開発校	機械CAD科 プログラム設計科 商業デザイン科 のA事務科 建築設計科 流通ビジネス科 (視覚障が、を対象とした音声バ ソコンコースあり)	身体障がい、精神障がい、発 達障がい、高水路機能障が い、難病などのある方	130 <i>人</i>	1年間 (プログラム設計科のみ2年間)	各科の専門的な知識・技術 身に付ける訓練	訓練生の状況や希望に応じ て随時実施	約半数が就職退校	130:13	支給要件該当者に対し、 予算の範囲内で支給
福岡障害者職	総合実務科	是、小が期(的)時	Z0 <i>X</i>	1年間	職業人として必要なビジネス マナーや体力を身に付け、就 職可能な職種の幅を広げる 終合的な訓練	訓練生の状況や希望に応じ で随時実施	約半数が就職退校	20:4	支給要件該当者に対し、 予算の範囲内で支給
	障がい者ソフトウェア 開発訓練	本本は高いで、青木精神権の5.5.7	707	2年間	情報処理技術者として必要なマルチメディアやネットワークなどのIT技術に関する知識及び技能を習得する訓練	訓練生の状況や希望、実習 先の要望に応じて実施	いなろツマミ	20:7(2学年合計)	支給要件該当者に対し、 予算の範囲内で支給
熊本県立高等技術専門校	委託訓練	いなく問わ様様のいた劇	平均8~10人 (コースにより異なる) (H31年度計画定員 80人)	原則として3か月間	パンコン操作技術や倉庫内作業等、分野に特化した訓練	・知識技能習得訓練コース 一座学のみの訓練 ・実践能力習得訓練コース 一企業現場における実践 的な訓練	1年に1名程度	訓練コースにより異なる (平均 9:6)	支給していない
	販売実務科	軽度の知的障がい者	16人	1年間	社会人としての基礎的な生活 習慣等を身に付ける訓練が 中心	年5回実施	派遣実習等により就職が決 まった場合は、就職による中 途退校とする取扱いがほとん ど	16:5	支給要件該当者に対し、 予算の範囲内で支給
		松	定員	訓練期間	訓練内容	派遣実習	就職退校	訓練生数と指導員 数の比率(定員)	熊本県出身者への 訓練手当の支給

今後の販売実務科の方向性について

1 科設置の必要性

- つ 九州内には障害者職業能力開発校が2校(福岡県、鹿児島県)存在。(当該2校は熊本県民も対象)
- 〇 県では、障がい者を対象とした職業訓練体制として、上の2校に加えて、障がい者を対象とした委託訓練(KSK を含む。)を実施し、更に、知的障がい者を対象とした施設内訓練科として販売実務科を、平成16年度に高等技術専門校に設置。
- 〇 県内における障がい者(H29年度末時点の18歳未満の方)は、約6,600人であるが、そのうち知的障がい者は約5,100人であり、県内の障がい者に対する多様な職業訓練の機会を確保する面から、県立高等技術専門校において知的障がい者を対象とする施設内訓練科(=販売実務科)の設置の継続が、現時点では必要であると考えている。

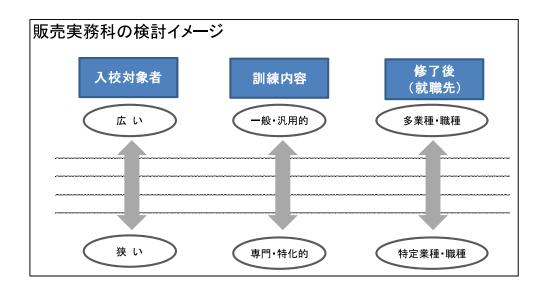
2 科の設置目的についての検討

(1) 現状・・・「障がい者職業能力開発事業に係る販売実務科設置要項」

知的障がい者に対する職業訓練機会を提供し、職業能力の習得を通じて雇用促進 を図ることを目的として、県立高等技術専門校に知的障がい者を対象とした職業訓練を行う短期課程の普通職業訓練の訓練科を設置する。

(2) 検討課題

科の設置目的を変更(修正)する必要があるかどうか。



次回会議で各委員にお願いすることについて

資料4に記載している各項目(下記)について各委員の御意見をお願いしたいと考えています。

ご意見は当日、口頭でお願いします。

記

- 1 科継続の必要性の有無とその理由
- 2 科の設置目的についての見直しの御意見

※ 各委員から配付したい参考資料等がありましたら、会議の前々日までに事務 局に資料を郵送又はメールで御提供ください(事務局で必要部数を印刷しま す)。

職業能力開発施設拠点化

県立高等技術専門校施設内訓練検討委員会

第2回販売実務科部会

令和元年(2019年)6月10日(月)10:00~

於:県立高等技術専門校

次 第

- 1 あいさつ
- 2 議事
- (1) 事務局説明
 - ・ 本日の会議の進め方等について
 - 参考資料の説明
- (2) 各委員からの意見聴取
 - ① 科継続の必要性について
 - ② 科の設置目的について
- (3) 意見交換等
- 3 その他
 - ・次回会議日程(7月中旬から8月上旬を予定)の日程調整は後日確認予定
 - 一 配布資料 一

出席者名簿/配席表

本日の会議の進め方等について

メモ用紙 各委員意見(科継続の必要性について)メモ用紙 各委員意見(科の設置目的について)

参考資料…第1回会議後に委員からいただいた質問と事務局回答

本日の会議の進め方等について

1 本日会議/次回会議

本日の会議(第2回部会)は、前回会議(第1回部会)でお願いしました<u>各委員</u>の御意見を事務局が十分聴取させていただく場にしたいと考えています。

本日の委員意見や意見交換を基に、次回会議(第3回部会)において「科継続の必要性」や「科の設置目的」など、<u>今後の販売実務科の方向性</u>についての部会意見を集約したいと考えています。

2 本日の会議の進め方

科継続の必要性について

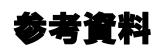
各委員から御意見をお願いします。 (順番は出席者名簿順にお願いします。)

科の設置目的について

各委員から御意見をお願いします。 (順番は出席者名簿順にお願いします。)

※ 今日の会議のまとめ

上の議論を基に、次回会議(第3回部会)に向けて、事務局で行う作業等について整理したいと考えています。



「高等技術専門校施設内訓練検討委員会 販売実務科部会】

複数の委員から合計で次の趣旨の質問(Q)がありました。 これに対する状況又は事務局の考え等(A)は次のとおりです。

① Q 資料「別紙 次回会議で各委員にお願いすることについて」関係

資料には「科継続の必要性の有無とその理由」とあります。

これは、科を廃止するという意見も排除しないということで各委員の意見 を求めたいのか、あくまでも科を継続していくという前提で各委員の意見を 求めたいのか、どのように理解すればよいでしょうか?

次回会議での意見口述をするに当たり確認したいと思います。

A 県(事務局)では、今後とも高等技術専門校に知的障がいのある方を対象とする訓練科(=販売実務科)の設置を継続し、県内の知的障がいのある方へ多様な職業訓練の機会を提供していきたいと現時点で考えています。

その上で、販売実務科が、職業訓練を必要とする県内の知的障がいのある 方からの期待に応えることができるような科にして行きたい(入校対象者や 訓練内容、科名称などについての再点検と必要に応じての改善)と考えてい ます。

ここで、販売実務科はその設置から15年が経過し、この間に特別支援学校の整備や法定雇用率の改定など、障がい者の就労をとりまく環境が少しずつ変わってきたものと考えていますので、販売実務科部会の次回の会議では、科を廃止するという意見も排除しないということで各委員が科継続の必要性について、それぞれのお立場からどのような意見をお持ちであるのかをお聞きしたいと考えているものです。

② Q 入校対象者について

※ 資料3の7 (1) ①関係 (P17)

「軽度の知的障がい者」とは必ずしも B2 の手帳所持者に限らないとのことでしたが、例えば直近 3 年間 (H29~31) の入校者全 28 人のうち、B2 以外の障害者は何人でしょうか?

また、B2 以外の入校者は総て B1 の方でしょうか?

A 直近3年間 (H29~31) の入校者全28人のうち、療育手帳B1 判定の人が3人(各年ごとに1人づつ)、B2 判定の人が25人という構成になっています。また、B2 判定以外の入校者は、これまでその大半がB1 判定の人ですが、平成27年度にA2 判定の人が2人入校されています。(2人とも修了時には就職決定)

③ Q 特別支援学校新卒者の入校理由について

※ 資料3の7 (1) ①関係 (P17)

H31 年入校者中 10 人が特別支援学校の新卒者ですが、販売実務科の入校を希望した理由としてはどのようなものだったでしょうか?

「就職を希望したが卒業時はできなかった」という理由がまず考えられますが、全員がその理由だったのか、それとも別の理由があったのか、あったとすればどういった理由なのか、ご教示ください。

H31年入校者中10人が特別支援学校の新卒者ですが、H31年度入校者が、 卒業と同時に就労移行支援事業を利用して就職を目指すという方法を選ば なかった理由として、どのようなことがあると捉えていますか?

A 特別支援学校新卒入校生については、選考試験時の面接や入校前に実施する出身の特別支援学校担当者等との移行支援に関する協議・打合せの際に入校理由について確認しています。

今年度4月入校の特別支援学校新卒者については、「希望する職種がなかった。又は見つからなかった。」「特別支援学校とは違う内容の職業訓練を受けてみたかった。」「就職に向けて不安があるため、職業訓練の受講を希望した」等との理由により、特別支援学校卒業時には就職をせず販売実務科に入校したものと聞いています。

④ Q 募集方法等の変更の有無(過去5年間)について

※ 資料3の7 (1) ①関係 (P17)

新卒者のうち一般高校卒業者が減ってきており、H31 年度は 0 人となりました。

ただ、以前に比べて一般高校を卒業する療育手帳所持者の就職ニーズが減ってきているとは思えません。

販売実務科の募集方針等を、(過去5年間程度の期間のうちに)何らかの 変更をしましたか?

A 販売実務科の募集方針等については、過去5年間程度の期間の中では特に変更は行っていません。

新規学卒予定者について、例年、特別支援学校、一般高校を問わず、学校訪問、進路担当者説明会の開催、オープンキャンパスの実施、新規学卒障がい者等の職業紹介業務連絡会議への参加及び説明、募集要項等の送付等周知活動を平等かつ一律に行っている状況ですが、結果的に平成31年度4月入校生募集に対し、一般高校新卒予定者からの応募はなかった状況になっています。

⑤ Q 卒業後の就労 A 型の利用の減少理由について

※ 資料3の7 (2) ②関係 (P19)

卒業者について、就労 A 型の利用が H29 年度以降減っていますが、これは何か理由があってのことでしょうか?

A 販売実務科においては、本人及び保護者の希望する職種・企業、事業所への就職を目標に訓練生への指導や訓練を実施しており、平成29年度及び30年度の修了生全員が希望する職種・企業、事業所に就職した状況です。就 労A型の利用については、特に意図的な理由はなく、結果的に減少した状況となっています。

⑥ Q 卒業後の定着率関係

※ 資料3の7 (2) 3関係 (P20)

卒業後の、当初の就職先への定着率が H29 年度修了者から向上していますが、これは単に年数が経っていないことが理由と捉えていますか?

それとも、定着支援の方法等を変えた(改善した)といったことがあって のことですか?

A 販売実務科においては、本人及び保護者の希望する職種・企業、事業所への就職を目標に以前から訓練生への指導や訓練を行っていますが、平成29年度及び30年度の修了生全員について、希望する職種・企業、事業所に就職したため、今のところ定着率の向上につながっているものと判断しています。

なお、定着支援の方法等については、特に変更はありませんが、修了生へのアフターフォロー対応の際には、就労先の管理者やコーチ、上司等に面会を求め修了生の就労状況等の確認を必ず行っています。

⑦ Q 卒業(就職退校者を含む。)後、離職した方に対する関与等の有無について

※ 資料3の7 (2) ③関係 (P20)

H26~30 年度修了者中 31 人が一般就労し、そのうち今年 4 月 1 日時点で 21 人が当初の就職先に定着しており、離職者 10 人のうち 9 人が再就職した とあります。

この再就職した9人の再就職支援について、販売実務科は関与されたのか、 されたとすれば具体的にどのような関与だったのでしょうか?

A 再就職した9人の再就職支援について、販売実務科においては、主体的な関与はしておらず、実態的には各自が支援を受けている相談支援機関やハローワークにおいてなされたものでありますが、修了生に対するアフターフォロー対応時に本人から転職や再就職の相談を受けた場合は、状況確認や必要なアドバイスを行うとともに、相談支援機関やハローワークに情報提供を行い今後の対応を依頼している状況にあります。

⑧ Q 販売実務科と(福岡・鹿児島)障害者職業能力開発校との比較関係

※ 資料2の6関係 (P10)

- ア 熊本県立高等技術専門校の販売実務科では、軽度の知的障がいを対象としており、その程度は本県療育手帳の主に B2 を想定しているとのことでしたが、他県(福岡・鹿児島)障害者職業能力開発校において対象とする知的障がいの程度はどのようになっているのでしょうか?
- イ 軽度の知的障がい者を対象とする熊本県立高等技術専門校の販売実務 科と知的障がい者を対象とする他県(福岡・鹿児島)障害者職業能力開発 校において、「障害の程度の違い(B1,B2等)」による修了者の就職先に違 いはあるのでしょうか?(その状況を比較できるデータはありますか?)
- A ア 福岡及び鹿児島障害者職業能力開発校においては、募集要項では入校対 象者の知的障がいの程度について定めていません。

両校ともに入校選考試験(学科・実技・面接・保護者面接)により合否 判定を行っており、訓練生のほとんどが B2 判定の方となっている状況で す。(各校担当者への聞き取り結果)

イ 販売実務科においては、直近3年間(H28~30)の就職者22人(療育手帳のB1判定4人、B2判定18人)のうち、B1判定の方は一般就労及び就労A型の利用が半数ずつ、B2判定の方は一般就労が約83%、就労A型の利用が約17%となっています。

福岡障害者職業能力開発校においては、障がいの程度の違いによって就職先に明確な違いは見受けられないとのことでした。(福岡校担当者への聞き取り結果)

鹿児島障害者職業能力開発校においては、直近3年間の入校生は全員がB2判定ですが、一般就労が約9割、就労A型の利用が約1割となっています。(鹿児島校担当者への聞き取り結果)

⑨ Q 訓練実施状況 (就職退校・自己都合退校等) について

※ 資料3の7 (2) ②関係 (P19)

平成 26 年度~30 年度の入校者数は計 55 人であり、平成 30 年 10 月コースの 1 人(訓練継続中) を除くと 54 人となっています。この 54 人の入校者は平成 26 年 4 月から平成 31 年 3 月までに修了・退校しているはずですが、就職者数は 48 人となっており、6 人が消えています。

この6人は就職以外の理由で途中退校したと捉えられますが、そうなのでしょうか?

また、そうである場合、退校の理由はどのようなものでしたか?

A 訓練生の入校後の状況(進路等)は次のとおりです。

販売実務科の訓練実施状況(H26~H30年度)

<u>販売実務枓の訓練実施状況(H26~H30</u> 年)						
入校年度・月		訓練期間	入校	生数		
H30	4月	1年間	9	8		
ПЗО	10月	一十画	ภ	1		
H29	4月	1年間	6	3		
ПДЭ	10月	十甲	0	3		
H28	4月	1年間	12	10		
ПZО	10月	十甲	12	2		
H27	4月	1年間	14	10		
П27	4月・10月	半年間	14	4		
H26	4月	1年間	14	9		
1120	4月・10月	半年間	14	5		
	計	55	55			

-汉/							
		入校生	の進路				
自己 都合 退校者	就耶	战者	就職 退校者	修了就職者	修了未就職者		
1	7	7	6	1	0		
0	,	0	0	0	0		
1	4	2	1	1	0		
1	4	2	2	0	0		
1	11	9	8	1	0		
0	- 1 1	2	2	0	0		
0	13	10	10	0	0		
1	13	3	2	1	0		
1	13	8	7	1	0		
0	13	5	2	3	0		
6	48	48	40	8	0		

※訓練継続中

早期就職者以外の退校者(自己都合退校者)の退校理由(H26~H30で該当者6人)

- ① 体調不良による訓練継続の断念。 3人
 - ⇒ 退校後は、療養に専念させ、その後体調が回復した3人には、就労支援のサポートを行いハローワークや相談支援機関との連携のもと一般就労につなげた。
- ② 病状悪化のため主治医から療養専念の指示(3 ケ月で退校)。 1 人 ⇒ 現在も療養中
- ③ 理由もなく長期欠席が続き、その後、本人から退校の意思表示あり。2人
 - ⇒ 1人については、退校後に就労サポート等の要請があり、ハローワークとの 連携のもと一般就労につなげた。

残りの1人については、退校後、体調不良となり、現在も療養中。

自己都合退校者については、上記②のケースを除き、訓練生及び保護者と複数回に わたり面談や自宅訪問等を行い訓練継続の途を探るも、最終的に訓練生の意思を尊重 し中途退校となる。

中途退校後も、本人及び保護者の了解のもと、ハローワークや相談支援機関等との連携のもと必要なサポートを実施し、一部は、一般就労につなげている状況。

職業能力開発施設拠点化

高等技術専門校施設内訓練検討委員会

第3回販売実務科部会

令和元年(2019年)10月25日(金)10:00~

於:県立高等技術専門校

次 第

1 あいさつ

2 議事

- (1) 事務局説明
 - ・ 第2回部会の委員意見まとめ

資料1 資料2

① 今後の方向性<科の対象者について>

資料3

② 今後の方向性<①を前提とした科の方向性(案)>

資料4

- (2) 各委員意見聴取 意見交換
 - ① 今後の方向性<科の対象者について> に関して
 - ② 今後の方向性<①を前提とした科の方向性(案)> に関して

3 その他

— 配布資料 —

出席者名簿/配席表

資料1…第2回部会における委員意見要旨

資料2…第2回部会における委員意見整理資料

資料3…県民に対する障がい者職業訓練提供体制について (整理)

資料4…販売実務科の今後の方向性について(案)



第2回販売実務科部会 (R1.6.10) における委員意見要旨

会議次第 2 (2) ①科の必要性について ②科の設置目的について

区分	科の必要性について	科の設置目的について
₩N om(・販売実務科の継続は必要と考える。 ・訓練手当で生活面が安定し訓練に集中できる。 ・訓練生は訓練により基礎的な生活習慣や報連相ができるようになっている。	 ・障がいのある方の割合が変化しており、グループホーム利用者も発達障がいのある方の間合せが増えている。 ・ひきこもりの方へのアプローチもあっても良い。 ・後手にならないようにしていくことが大事。 ・本人に合ったサポートで自立に向かう意欲を持たせ実現していくことが大事。 ・学校だけでなく様々な機関の実のあるネットワーク作りが大事。 ・景校的には障がいという言葉がなくなるような社会にしていくことが重要。 ・入校生の対象の幅を広くするということは必要。
⁻ KN □ □ C	・販売実務料の継続は必要と考える。 ・特別支援学校高等部卒業生にとって社会への橋渡しの役割。 ・特別支援学校高等部卒業生にとって上位の教育機関的な役割。 ・離職者に対する再訓練の場としての役割。 ・課題としては、販売実務科の存在が県民や関係者へ十分周知されていないこと。	 ・国の施策の軸足が、精神障がいのある方や発達障がいのある方に軸足を変わってきたとの説明があったが、知的障がいのある方に対する施策や教育は最後になってきた沢元さった。 ・時代の要請が、精神障がいのある方や発達障がいのある方になったから、販売実務科もそちらにシフトして良いのではないか、というのは違う。 ・知的障がいのある方の特性をよく考えて、知的障がいのある方にする支援をやっていかないと、まだまだ他の障がい(身体、精神、発達)の支援策に追い付かない。 ・販売実務科の入校対象者を「中度」の方も対象とすることは必要。 ・中度の方にも充実した訓練で育成すればプラスアルファの価値になる。
iKN □□IX	・販売実務料の継続は必要と考える。 ・特別支援学校卒業後に就職できなかった生徒の受け皿の役割。 ・就労移行支援事業に比較し知的障がいのある方に特化しているという特長。 ・訓練手当で生活面が安定し訓練に集中できる。 ・訓練で体力やあいさつ、報連相など必要な力を身に付けさせたうえで、就職させると いう、本来の道筋が出来ている。	・設置目的対象者、訓練内容、修了後などのイメージが確定すれば、おのずと修正される。 る。 ・対象者について「一般就労を目指す人」とするのであれば、訓練内容も自然と決まってくる。

区分	科の必要性について	科の設置目的について
MK KK	 ・降がいのある方雇用とりまく社会について、販売実務科設置からの15年の間に次のとおりで大きな変化があった。 ・1点目。就職件表が大幅に伸びており大都市を中心に降がいのある方雇用が売り手市場と言われる状況なった。 ・2点目。結職件表が大幅に伸びており大都市を中心に降がいのある方雇用が売り手市場と言われる状況なった。 ・2点目。精神障がいのある方の未職(急職)数の増加が顕著。 ・2点目。精神障がいのある方の未職(急職)数の増加が顕著。 ・2の上の成分、一般は分を目標をしてとる期待。 ・3点目。特神障がいのある方と確うとは時代状況に合わない。 ・3の上般は労業続支援入型利用者を推構としてとる現存。 ・3の本の利用に抵抗を感じる方に被るのであれば、その理由を明確にしていく必要がある。 ・3の本の利用に抵抗を感じる方の受け皿になることを期待。 ・3の本の利用に抵抗を感じる方の受け皿になることを期待。 ・3の本の利用に抵抗を感じる方のは関末がは今すぐに販売実務料を廃止する必要はない。 ・4を動撃生が集まらないこと (大きな定員割れ)が先々に起これば、廃止と含めて考えていくとどが必要。 ・4を動撃生が集まらないこと (大きな定員割れ)が先々に起これば、廃止と含めて考えていくことが必要。 ・4を動撃生が集まらないこと (大きな定員割れ)が先々に起これば、廃止と合めて考える人材を輩出することで、企業側、現場の従業員さん達の、障がいのある方の雇用を引がない。 ・ただ、今後即様生が集まらないこと (大きな定員割れ)が先々に超れてないのある方の雇用のするでしてとか必要。 ・有力を認識を変えていくことができる。それによって企業が関にして、障がいのある方の雇用のする形ができる方の雇用を関係がいのある方の雇用経験がない企業を開拓して、障がいのある方の雇用のする方の雇用のするになることを期待。 ・民間では十分やり切れていないプラスアルファの部分を持つことで販売業業務料の値が更に高まり、地域にとってより必要とされるものになることを期待。 ・民間では十分やり切れていないプラスアルファの部分を持つことで販売業業務料の値が更に高まり、地域にとってより必要とされるものになることを期待。 	からの15年の間に次のとおりで大きな変化があった。 のある方雇用が売り手市場と言われる状況なった。 援事業ができこれにより県内現在400人近い方が一般航労を目指している。 いるえ方は変える必要がある。 あれば、その理由を明確にしていく必要がある。 ことを期待。 「またれば、廃止も含めて考えていくことが必要。 「すてた」などと言ってもらえる人材を輩出することで、企業側、現場の従業員さん達の、障がいのある方の雇用に更に雇用しようというような効果が生まれていけばと良い。 して、障がいのある方の雇用のすそ野を広げていく役割を担っていくことなど。 ことで販売実務科の価値が更に高まり、地域にとってより必要とされるものになることを期待。
NKK NEW YORK	・販売実務科は就労移行支援事業に対する民業圧迫ではないか。 ・企業や社会の側から障がいのある方に歩み寄るような取組みを充実していくことが重要。 ・(行政施策としては) 企業に対して補助金等があるから雇ってくださいというものではなく、(販売実務科と就労移行支援事業が機能的に同じならば) 就労移行支援事業に任せて、障がいのある方が会社の中に入ってみんなで一緒に働いていくと会社が良くなっていく、ということを各企業に十分知らしめていく施策が大事。	・販売実務科の必要性に疑問を感じる。 ・訓練内容は時代にそぐわない。 ・訓練内容は時代にそぐわない。 ・訓練内容が時代から置き去りにされたようなものでは寂しい。 ・今は企業も多くの訓練生を実習で受け入れてくれる。 ・「障がいのある方に寄り添って、そのために何をするのかということが大事。 ・現実の世界に目を向け実際の企業、実際の仕事場に応じた訓練にしていくことが必要。 ・我生はできないと思っていることも彼らは企業の職場に入れば出来る。 ・先生はできないと思っていることも彼らは企業の職場に入れば出来る。

区分	科の必要性について	科の設置目的について
KK om<	(・販売実務料の継続は必要と考える。) ・現状の軽度の知的障がいのある方を対象とするままでは厳しい。 ・今の就職者数は、精神障がいのある方は知的障がいのある方のみではニーズと合わない。 ・カリキュラムはもう少し柔らかいカリキュラムにした方が良い。 ・削練生は必ずしも販売の職種に就職できなくても良い。 ・一般就労就職率の目標も緩くし、入校者の幅も広くしていく、という形が良い。	・入校案内ペンフレットには販売実務科の明確な目的等の記載が無く目指す先が見えて こない。 ・長期目標、中期目標、短期目標というように理想を検討しつつ当面は知的障がいのある方発達障 る方の中で対象者をより幅広くするか、もしくは別の科(精神障がいのある方発達障 がいのある方を対象とした訓練科)を併設するか。 ・具体的には知的障がいのある方に加えて、他の障がいのある方も入科できるような科 を設定するという方法。又は、定員16人のうち、例えば知的障がいのある方を8人 精神障がいのある方を8人などと半数ずつの定員に設定するという方法。 ・高齢・障害・求職者雇用支援機構では国立職業リハビリテーションセンターを2つ運 営しており訓練内容を特化したコースがあるがコースに沿った業種に就職しなければ なるが、その分野に就職することではなく、長く勤務することができた、キャリアア ップできたということが求められる世の中。 ・販売実務科の付加価値をつける一つの策として、例えば、訓練生本人から外部に販売 実務科を発信してもらうなど、発信する力を付けることも訓練の一つとして行ってい くことも考えられる。
^K Kγ απζ	(・販売実務科の継続は必要と考える。) ・障がいのある方の雇用対策に関する厚生労働省の対策の軸足は、平成8年9年頃に身体障がいのある方から知的障がいのある方へ移り、現在は精神障がいのある方と発達障がいのある方の方へ移ってきている。 ・参考にハローワークには精神障がいのある方と発達障がいのある方に向けて、精神保健福祉士、臨床心理士等の資格を持った力等を配置している。 ・軽度の知的障がいのある方は支援学校卒業後に就職することがそれほど難しい時代ではなくなっている状況であり、販売実務科の対象者を軽度の知的障がいのある方としている現状は関係者にとって使い勝手はどうなのか。 ・精神障がいのある方や発達障がいのある方にも販売実務科の裾野を広げていくのが良いと厚生労働行政からは考える。	・対象者は「軽度」の方だけでは"もたなく"なってきている。 ・特別支援学校以外の一般の高校でも精神福祉手帳を持っている生徒が増えているので、 そのような精神福祉手帳保持者を販売実務科に入科できるような方策があれば良い。 ・具体的には、販売実務科の入校対象者の設定の仕方として、知的障がいのある方など と障がいの種別を明示するのではなく、「1年間の訓練を受講することが可能な方」と 設定し、軽度の知的障がいのある方に限らずに療育手帳以外の障がい者手帳保持者の 方 (精神障がいのある方等)を入校対象者にする、ということが良い。 ・入校対象者の間口を広げて結果的に入校者は知的障がいのある方が多かったというこ とを否定するものではなく、間口を広げるということ。 ・訓練内容は不断に見直していくことが必要。 ・本人が希望するところに就職できるよう特定の業種に限らず、選択肢を広くする就職 (実習) 先の開拓が必要。 ・職種だけではなくステップアップができるような職場開拓を期待。 ・訓練内容は高等支援学校の教育内容と重複がないようにしていくことが必要。数年か けて少しずつ見直していけば良い。

区分	科の必要性について	科の設置目的について
₩X ¤¤X	・販売実務料の継続は必要と考える。 ・特別支援学校新卒者の入校理由を出身学校の進路指導担当の教員へ聞き取りを行ったところ「更に力をつけて安定して働けるようにして行きたいため」や「3年間で本人の特性等にあった職場が見つからなかったため」といった入校理由であった。 ・特別支援学校の3年間で就職に結びつかなかった生徒にとっては、販売実務科は貴重。 ・ただ今の社会に販売実務科の形があっているのかということは一考の余地がある。 ・時代に合わせて販売実務科を充実し、特別支援学校としては送り出し先としても継続して欲しい。	・特別支援学校にとって、就労移行支援事業と販売実務科は学校卒業後に更に力をつけ て就職できる点から貴重。 ・知的障がいのある方を対象とした特別支援学校の生徒は多様化しており、知的障がい (のみ) のある生徒の割合は少なくなり、発達障がいを併せ持った生徒が増えている。 ・就労移行支援事業所と販売実務科の違いを考えるとき、両者の差別化、就労移行支援 事業所には無いような付加価値が必要。 ・訓練手当以外で例えば、販売実務科の違いを考えるとき、両者の差別化、就労移行支援 ・訓練手当以外で例えば、販売実務科ではこんな仕事を多様に学べるとか、確実に幅広 い職場・職種に繋いでくれるという付加価値など。 ・あるいは企業側から見た場合は、例えば、販売実務科の修了生は確実に良い人材であ るとか、そのような差別化した付加価値など。 ・ここを整理すると、特別支援学校側からは、就労移行支援事業所と販売実務科の、そ れぞれの選択肢が明確になり、両者がより有効で広がりが出てくる。
₩ □□<	・販売実務料の継続は必要と考える。 ・知的障がいのある方への支援機関として一定の受け皿の役割。 ・就職の実績を見ても一定の成果が上がっている。 ・障がいのある方の自立支援の観点からも販売実務科の継続は必要。 ・個々の状況に配慮した訓練という面でも役割がある。	・現在の販売実務科の目的は「雇用促進を図る」となっているが、例えば「雇用促進を図るとともに、雇用の継続を図り更なる自立に繋げる。」というようなことを目的に追加することが良い。 ・精神障がいのある方、発達障がいのある方に関する職業訓練は、委託訓練の各訓練科で実施しているので、入校対象者は現在の知的障がいのある方のままで良い。・販売実務科の目的が「雇用促進を図る」という設定であれば、入校対象者については現在の「軽度」の方とすることも理解できる。・訓練内容は、数多くの企業実習も組み込まれており、就職の際に必要な基本的な訓練を行うという現状の内容を基本とすることでも良い。・就職先に応じた訓練を個人ごとに追加するような対応ができれば、なお望ましい。

会議次第 2 (3) 意見交換等

校	 ・販売実務科が先導役として他の訓練機関等を引っ張っていくことに意味がある。 ・販売実務科修了生を雇って良かったと、企業から評価されるような訓練内容が必要。 ・社会のニーズとして企業がどのような人材を求めているのかが大事。 ・就労移行支援事業がどのようなサービスを実施しているのかも把握すべき。 ・就労移行支援事業がどのようなサービスを実施しているのかも把握すべき。 ・企業が販売実務科修了生は他機関の出身者とは違うと思うような人材を育てることや、就労移行支援事業にはないものがあれば良い。
委員	・この検討作業について当事者団体の意見を取り入れていくことが必要。
茶	・県内でも大きな事業所である県庁において、障がいのある方が組織の中でいきいきと働くことができるよう率先して取り組んでいくことが重要。 ・事業所としての県庁でも障がいのある方が活躍できるしっかり取り組んで欲しい。
长	 社会の中には様々な訓練機関や1つの機関の中でもいろいろな訓練科があるが、仕事や訓練に応じた対象者の設定など、訓練機関ごとに役割分担やすみ分けがある。 販売実務科の対象者(障がい種別)や役割を考える際は、就労支援に関する他の訓練機関等や各訓練科等の全体の状況(KSK、委託訓練の各訓練科、福岡障害者職業能力開発校、鹿児島障害者職業能力開発校、鹿児島障害者職業能力開発校、障害者職業センター、就労移行支援事業等)を踏まえて、全体の中での役割分担等、という視点で考えていくことが必要。 KSKの入校対象者に関する検討会の経験からこの、全体の中で考える、という視点が大切と感じた。
校员	 ・販売実務科の入校対象者を「軽度」の知的障がいのある方に限っている今の状態は、時代的に合っていないと思うが、単に入校対象者の間口を、発達障がいのある方や精神障がいのある方、発達障がいのある方、発達障がいのある方、それぞれで、訓練の視点が違う。 ・知的障がいのある方、精神障がいのある方、発達障がいのある方、それぞれで、訓練の視点が違う。 ・就労移行支援事業では知的障がいのある方、精神障がいのある方、発達障がいのある方を混合で訓練する場合があり、販売実務科も混合ができないわけではない。 ・しかし、県(販売実務科)が就労移行支援事業等の民間と同じことをしても意味がない。 ・しかし、県(販売実務科)が就労移行支援事業等の民間と同じことをしても意味がない。 ・のした、場(販売実務科)が就労移行支援事業等の民間と同じことをしても意味がない。 ・のした、場(販売実務科)が成労移行支援事業等の民間と同じことをしても高味がない。 ・のというようなニーズを考えるとき、販売実務科の訓練生に対しても寄宿舎が必要ではないか。販売実務科に寄宿舎があれば、郡部の方に対して、「寄宿舎もあるので販売実務科で入校し、一生懸命に訓練を受講し、自分が希望する仕事を目指しましょう。」と言うことができる。 ・移行支援事業所のような民間ではできず、県(販売実務科)ならできるようなことを考えていく、という方向性が必要。
茶	・販売実務科の訓練生が寄宿舎を利用可能とするためには人的配置の準備など費用がかかると思われるが、寄宿舎のニーズはあるだろう。・販売実務科の訓練期間について、例えば、期間を半年コース (として1年に2回) にするということも良い。
校	 ・現状は、就職退校を慣行としているが、所定の訓練期間を修了させるようにした方が良い。 ・所定の期間訓練を受け、しっかり力を付けて企業に送り出し、企業から販売実務科が評価されるようになることが良い。 ・修了後の定着支援については、販売実務科が永久的にフォローできるものではないので関係機関の接続や分担によるフォローなども含め今後どのようにしていくのか、考えていく必要がある。

事務局	今日の叢論を基に、次回の会議で科の方向性を整理する必要があるが、例えば今回は入校対象者の間口を広げず、科の対象の障がい種別は現状から変えないこととし、その上で、科の充実に向けた具体的な項目の検討を行う、という整理の仕方があるが、各委員、いかがですか。 今回、知的障がいのある方を対象とする科として充実策をまとめ、その実現に向けて1年、2年と取り組んでいく、そのうえで、例えば数年度にその状況を基に、入校対象者の間口を広げることを中期的な視点で再度見直すということもあるが、いかがですか。
校	・今、専門校の施設建物の全体の再整備の内容を検討する作業をしており、数年後には工事に着手するという方向性にあるところ。・このため、例えば数年度の議論により仮に身体障がいのある方を入校対象にするということになった場合は施設・設備面で難しいのではないか。・対象者は知的障がいのある方か変えず程度の幅を広げる(軽度に限定しない)ことで良いと考えているところであるが、数年後の検討によるものではなく、今の時点である程度大きな方向性は定めておく必要がある。
茶	・今回の検討では、これからの将来の社会では何が求められてくるのか、一歩先を見越して考えていくことが重要。
茶	・最後に事務局に質問であるが、今、全国的(他県)には、入校対象者を知的障がいのある方のみとしている開発校はどの程度あるのか。
事務局	いわゆる一般の職業能力開発校に障がいのある方を対象とする訓練科を設置している都道府県は本県を含めて20県程度。 入校対象者については、そのうちの多くが、知的障がいのある方と対象としており、(今日は正確な資料を持参していないが) 科の数としては十数校ある。
事務局	今日たくさんの貴重な御意見をいただいた。 次回の会議に向けて、今日いただいた意見を踏まえて、事務局で今後の科の方向性の案をいったん形にしたうえで、次回の会議で委員から御意見をいただきたいと考える。少 し作業に時間がかかるが次回の会議もよろしくお願いしたい。

・訓練手当により生活面が安定し訓練に集中できる環境にある。

・離職者に対する再訓練の場としての役割

販売実務科部会(R1.6.10)における委員意見整理資料 S

販売実務科の継続は必要と考える。 O

細

・特別支援学校卒業生にとって社会への橋渡し(就職に結びつかなかった生徒の受け皿)や、上位の教育機関的な役割。

・知的障がいのある方への支援機関として自立支援の観点からも一定の受け皿の役割。

ただし、今の社会に販売実務科の形があっているのかということは一考の余地があり、時代に合わせて布実し特別支援学校の送り出し先としても継続して欲しい。 また、今後も販売実務科の対象を知的障がいのある方に絞るのであれば、その理由を明確にしていく必要がある。 *

一般就労を目指す方に様々な選択肢を準備するという意味では今すぐに販売実務科を廃止する必要はないが、今後、大きな定員割れの状態が続けば、廃止も含めて考えていくことが必要。

・販売実務科と就労移行支援事業が機能的に同じならば廃止しても良いのではないか。

・障がいのある方に寄り添って、何をするのかということが大事。

施策全体

0

科の必要性

•大きな事業所である県庁において、障がいのある方が組織の中でいきいきと働くことができるよう率先して -学校だけでなく様々な機関の実のあるネットワーク作りが大事。 しっかり取り組んで欲しい。

これからの社会では何が求められてくるのか一歩先を考えていくことが重要 (検討手法)

就労意欲があり、かつ職業訓練の受講に意欲のある方 校建物の再整備工事があるため科の対象とする障がいの種別については方向性を定めておく必要がある。 - 当事者団体の意見を取り入れていくことが必要

軽度の知的障がいを有し、次の全て要件に該当する方。

《現在の応募資格》

自宅又は居所(グループホーム等を含む。)から本校や実習先に自力で通所可能な方 応募時に職業に就いておらず、公共職業安定所において求登録をしている方 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方 $\Theta \otimes \Theta \oplus$ - 入校対象者を現状より広くする必要がある。

対象者を例えば「1年間の訓練を受講することが可能な方」と設定し、知的障がいのある方に限らず、精神障がいのある方や発達障がいのある方 ている状況などから、対象者を知的障がいのある方のみでとしていることは今の時代に合わない。精神障がい者や発達障がい者も対象者を広げた方が良い。 ・近年の就職者数は精神障がいのある方は知的障がいのある方の3倍となってことや、厚生労働省の施策の軸足が精神障がい者や発達障がい者に移ってき 具体的対応策その1 1

変<u>関する</u> 力が良い という意 見

科の設置目的について

(入校対象 障がい種別)

入校対象者 (全般的意見)

も対象にする、という方法。→(この場合は)訓練内容はよ9一般・汎用的ものとし、一般就労についての欺職率目標も緩くする形が良い。 定員16人のうち、例えば知的障が、のある方を8人精神障が、のある方を8人などと半数ずつの定員に設定するという方法 具体的対応策その2 ⇑

・対象者や役割を考える際は各訓練機関の役割分担等、全体の中で考えていべことが必要。 ・単に国の施策や時代の要請が精神障がいのある方や発達障がいのある方にシフトしたから言って科の対象者もそちらにシフトするという、というのは違う。 画

・知的障がいのある方、精神障がいのある方、発達障がいのある方、それぞれで、訓練の視点が違うので、対象者の間口をどんどん広げれば良いというものではない。 変更しな い方が良 いという

・就労移行支援事業は知的障がいのある方、精神障がいのある方、発達障がいのある方を混合で訓練する場合があるが、販売実務科が民間と同じことをしても意味がない。 ・精神障がいのある方や発達障がいのある方に関する訓練は委託訓練の各訓練科で実施しているので、対象者は現在の知的障がいのある方のままで良い。

⇔ 科の設置目的について「雇用促進を図る(一般就労への志向性を高める)」とするのであれば軽度要件は理解できるという意見もあった。 ・対象者を「(知的障がいのある)軽度の方」と限定するのは時代状況やニーズに合わないので、軽度要件は無くした方が良い。

・ひきこもりの方へのアプローチもあっても良い。 障がい福祉サービスの利用に抵抗を感じる方の受け皿になることを期待。

(40色)

(程度)

検討イメ-

郦

欱

訓練内容、就職先

・事業所から評価される人材を輩出し、障がいのある方の雇用に対する認識を変え、更なる雇用促進に繋がることを期待。 ・民間にないプラスアルファ持つことで科の価値が高まり、地域により必要とされるものになることを期待

|障がいのある方の雇用経験がない事業所を開拓し、雇用のすそ野を広げていくことを期待。

両者の差別化や科の付加価値を整理すると、選択肢が明確になり、両者がより有効で広がりが出る。 就労移行支援事業所にはなく販売実務科ならできるようなことを考えていく、という方向性が必要

企業実習も多く組み込まれており、基本的な訓練を行うという現状の内容を基本とすることでも良い。 ・訓練内容は高等支援学校の教育内容と重複がないようにしていくことが必要。 訓練内容

就職先となる得る実習先は多業種・他職種の確保を図り、また就職先に応じた訓練を個人ごとに追加する対応がで きれば、なお望ましい

・訓練内容は不断に見直していくことが必要。 実際の企業や実際の仕事場に応じた訓練にしていくことが必要。

・現状は就職退校を慣行としているが、所定の訓練期間を修了させるようにし、しっかり力を付けて送り出し、企業から 販売実務科が評価されるようになることが良い。

・訓練期間は、例えば、期間を半年コース(として1年に2回)にするということも良い。

(例)入校検討者には、販売実務科では様々な仕事を多様に学べるや、確実に幅広い職場・職種に繋いでくれる、など。(例)事業所からは、販売実務科は確実に良い人材を育成する訓練機関、と評価される、など。(例)販売実務科の訓練生に対しても寄宿舎を準備し郡部の方にも「寄宿舎もあるので一生懸命に訓練を受講し、自分が 希望する仕事を目指しましょう。」とすること、など。

付加価値の例

訓練期間

就職後の定着支援についてより力を注ぐべき。 科の存在を知らない関係者や保護者も多いと できるものではないので、関係機関の接続や 定着支援は販売実務科が永久的にフォロー 分担によるフォローなどを含めて考えていく 必要がある。

定着支援

ステップアップができるような職場開拓を期待。

・本人の希望に応じた就職(実習)先の開拓や

就職先等

,就労継続支援A型利用者を就職者として捉え

一般就労率を現状の率よりも落とさないこと

を期待

一般就労

就職率

ると考え方は変える必要がある

思われるため科の存在を県民や関係者へ 十分周知する必要がある(課題がある)。

科の周知

熊本県民に対する障がい者職業訓練提供体制について(整理

- これまで県(労働雇用創生課)では、県の障がい者に対する職業訓練施策を展開するに当たり、個々の事業(販売実務科、ソフトウェア開発訓練科(KSK)、委託訓練)内容を充実していべこと に注力する一方、近年は、障がい者に対する職業訓練施策全体を俯瞰し、全体の施策体系等を整理する作業を積極的に行っていなかった。
 - 現在、平成31年3月に設置した「職業能力開発施設拠点化 高等技術専門校施設内訓練検討委員会(販売実務科部会)」において、専門校に設置している障がい者訓練科(=販売実務科)
 - について、《検討課題》=科を継続設置していべ必要性や今後の科の方向性等を検討しているところ。
- 販売実務科部会の第2回会議(R1.6月開催)を終えたところ、この《検討課題》について議論を深めていくためには、<u>障がい者に対する職業訓練施策全体を俯瞰的に眺め、全体の施策体系</u> 等を整理する作業が必要との認識に至ったため、今回改めて、このことについて次のとおり整理(=「見える化」)を試みた。

国の行政組織別の施策体系イメージ) 障がい者の就労支援に係る諸制度



- 職業安定行政等)のほか、厚生行政、特別支援学校など文部科学行政等で行わ 障がい者の就労支援に関する行政施策は、労働行政(職業能力開発行政や れている。
- 関係機関の連携については、例えば労働行政に限った場合においても、県内では 職業訓練に携わる行政関係者は、"障がい者職業訓練は、障害者就労支援という 様々な機関(熊本県、熊本労働局・各ハローワーク、(独)高齢・障害・求職者雇用 大きな施策・制度を構成する一部である"ということを(再)認識しておくことが重要 \Diamond \Diamond

支援機構熊本支部等)が、それぞれ役割を持った複数の事業を実施していることから、

各事業の実施に当たっては、各機関(担当者間)の連携・接続が極めて重要となる。

る基本的な考え方 に対する障がい者職業訓練提供体制に関す 熊本県民(2

(1)各事業の開始時期(厚生労働省の施策展開の経緯)

-般校(職業能力開発校)における障がい者を対象とする施設内訓練科 <令和元年度>

訓練料名

実施校名

- 国立障害者職業能力開発校
- ·福岡校・・・・S33福岡身体障害者職業訓練所と改称
 - ·鹿児島校····S43鹿児島身体障害者職業訓練所開所
- 般校活用モデル事業(H16年度~) **(3)**

委託期間経過後、科を継続(一般事業化)するかどうかは各都道府県判断 国から都道府県に科設置のモデル事業を委託。

H16~H18・・・身体障がい者(実施都道府県数:1)

H16~H21・・・知的障がい者(実施都道府県数:26)

※ 熊本校の販売実務科は当該事業を活用し、H16.5月に設置 H19~H23・・・発達障がい者(実施都道府県数:9)

・・・精神障がい者(実施都道府県数:2) $H59 \sim$

障がい者委託訓練(H16年度~)

(2) 熊本県の基本的考え方

22 沖結環 終了後に一般事業化 モデル事業(3年間) されなかった(廃止 された)ところもある。

和秦汉 技術学校 R立高等技術専門校草津校舎 北大阪高等鐵業技術専門校 夕陽丘高等就業技術専門校 產業技術専門校 養業技術専門学院 要選技力第 區高等技術専門校 高等技術専門校 有機高等技術專門学院 2 旅游遊 医館高等技術專門学院 2 別加高等技術專門学院 2 茨城県 水戸建業技術専門学院 京都府 福知山南等技術専門校 黎琳 都吗 都道府県名 第二国 数出版 14 大阪府

県が実施する訓練科(販売実務科、ソフトウェア開発訓練科)、県が国 からの事業を受託して実施する委託訓練の各訓練科のみで提供していくものではなく、<mark>国が全国民(熊本県</mark> 民を含む。)を対象に設置している国立障害者職業能力開発校等の各訓練科(※)を含め、これらの訓練科 民に対する障がい者職業訓練は、 全体で提供していくもの。 彨

(※ 九州では福岡校と鹿児島校。ともに寄宿舎設置。)

(↑国立・障害者校の訓練科を<u>県としてどのように認識しているのか</u>ということを、今まで資料(文章)等により特段示していなかったため、 今回、これを確認的に明示・文章化したもの。

国立 鹿児島校 販売実務科 (二年) る障がい者職業訓練の提供体制 委託訓練の各訓練科 (短期:3か月等) ソフトウェア開発訓練科 能本県民口が 回女妻様リンピリナー ツョンセンター(今回に 2女形) ※客宿舎あり 国立 福岡校 (1年、2年)

※寄宿舎あり (世)

国立・障害者職業能力開発校について

က

(福岡校、鹿児島校) 国立 障害者校 ※ 寄宿舎あり 全国に13校

ロックにおける障がい者の職業能力開発班開発を担う拠点と 障害者に対する職業訓練を専門的に行う施設。地域ブ しての役割を担う。

一般の職業能力開発校や、障害者委託訓練での受け入 れが困難な「職業訓練上特別な支援を要する障害者(=特別支援を要する障害者)」に重点をおいた訓練を実施。

松	衣	紅	紅	紅	賽	东	紅	纸	紅	Ē	
力開発		身体	身体	身体	身体	身体	身体	身体		(06)	
職業能	0(-{}	よ 足	(10)	(20)	(50)	(10)	(50)	(10)	(10)	雪	
障害者	#888	#HE	#1	1年	1年	1年	1年	1年	1年		
鹿児島障害者職業能力開発校	事に名称まれ	訓察件	情報電子科	グラフィックデザイン科	建築設計科	義肢福祉用具科	0A事務科	アパレル科	造形実務科		
			-	2	က	4	5	9	7		
		精神	精神	精神	精神	精神	精神	精神			(125)
<i>ر</i> ير	女 ※	知的								知的	(50)
福岡障害者職業能力開発校		身体	身体	身体	身体	身体	身体	身体	身体		(130)
能業能力	0(1)	٨ E	(50)	(20)	(50)	(20)	(50)	(22)	(2)	(20)	华
許害者職	888#		#	2年	事!	#	1年	事!	1年	事!	
福岡閣	聖神	訓練件	I 機械CAD科	2 プログラム設計科	3 商業デザイン科	4 OA事務科	5 建築設計科	6 流通ビジネス科	7 変通ビジネス料(音声PGコース)	8 総合実務科	
			_	~~	(2)	-4	5	9	-	00	

12粒 215人 44年 合計(福岡校+鹿児島校) 220人 120人 知的 破8 13粒 与存 上記科の 定員合計 数 入校可能 な科の数 知的 精神 (06)

茶

(100)

について "特別支援障害者」

厚生労働省による平成19年の検討・決定

平成19年に「職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練のあり方に関する検討委員会」を設置。 〇 障害者校の果たすべき役割を念頭に置きつつ、今後(H19年当時以降)障害者校が重点的に取り組むべき職業訓練の対象者を特別支援障害者として位置づけ、その範囲を検討。 〇 特別支援障害者を次の3要件に該当する者として概念整理を行ったうえで、この3要件に該当する障害者の具体的範囲を検討・決定した。

|特別支援障害者」の3要件

(1)一般的な集合訓練の実施に難しい面があり、障害の態様に応じた個別的対応を特に要する障害者 (2)障害の態様に応じた職業訓練に関わる技法・経験がまだ十分に蓄積されておらず、新たな技能習得ノウハウの開発・試行等の対応を要する障害者 (3)特別な支援を要する障害者に対して適切に対応できる精神科医など外部の専門家や支援者等(一般校において一般的に配置されていない者)との継続的な連携・協力を要する障害者

Ø

厚生労働省による平成24年度の検討・決定 平成24年に厚生労働省が「職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練のあり方に関する検討委員会」を設置。

検討会での議論や調査結果等を踏まえ「訓練生に対する支援・配慮の内容」や「障害者校における訓練生の受入状況」「職業訓練上の課題」「施策の継続性」等を考慮しつつ、総合的に勘案して障害種別・程度 別に具体的な範囲を検討。

(変更なし) (変更なし) (変更なし) 変更なし) (変更なし) 変更なし) 【調」版】 (追加) (開開) 変更 -2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者 ・3級以上の脳性まひによる上肢機能障害及び3級以上の脳性まひによる H19年の「特別支援障害者」の範囲 ・上肢障害(脳性まひによる上肢機能障害を含む)1級の者 体幹障害1級・2級であって、特に配慮を必要とする者 移動機能障害を重複する者 - 視覚障害1級 - 2級の者 - 高次脳機能障害者 - 精神障害者 発達障害者

- 知的障害及び身体障害の重複障害であって特に配慮を必要とする者 -2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者 H25年に修正された「特別支援障害者」の範囲 ■体幹障害1級 2級であって、特に配慮を必要とする者 -脳性まひによる上肢機能障害1級-2級の者 視覚障害1級 2級の者 高次脳機能障害者 ■上肢障害1級の者 精神障害者 *発達障害者 内を別に置き

124 人 左記合計

その他の障がい

不遇 4

2級

8

不明

精神障が

OH31.4 月 平点

知的障がい

56

単位:人

難病

ے =

に推進し、障害特性に配慮した効果的な職業訓練機会を提供していくことが課題(注)となっている。 ※ 精神障害者、発達障害者等を中心とした求職者の増加 等が進む中で、特別支援障害者の受け入れを更に積極的

(注) 障害者職業能力開発推進会議H27.3報告書「障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策について」から 要旨を抜粋

61 人

左記合計

〇下の表の数値は重複分がある 中康 福岡障害者職業能力開発校の平成31年度在籍者の障がい状況 〇 平成31年度の在籍者数の実数:112人(定員合計は170人) OFの表の数値は重 重度 軽度 身体障がい 中康 重度 区分

3級 28 0 0 鹿児島障害者職業能力開発校の平成31年度入校者の障がい状況 〇 平成31年度の入校生数の実数:54人(定員合計は100人) O下の表の数値は重複分がある OH314月時点 軽度 2 4 0 6級 5級 2 4級 9 3級 9 2級 12 4級 13 在籍者(人)

発達障が 精神障がい 13 総数 うち 重度 障害者 0 6級 軽度 5級 0 48 က 身体障がい 世 3級 2級 9 -後 9 入校者(人) 区

熊本県民に対する障がい者職業訓練提供体制(イメージ)の整理 4

国(厚生労働省)が県民を含め全国民を対象に設置している国立障害者職業能力開 国(厚生労働省)から県が **@** ② 熊本県が実施する各訓練科(販売実務科、ソフトウェア開発訓練科) Θ 障がいのある方に対する就労支援を構成する「障がい者職業訓練」は、県民に対して 発校(九州では福岡校と鹿児島校。ともに寄宿舎設置。)の各訓練科 事業を受託し実施する委託訓練 により提供していく。 基本的 考え方

右の図は、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者 に対してどのような訓練科が現在設定されているのか、イ メージ化したもの。

庚

陞

度

- 横軸は、障がいの程度(重度/軽度)の別で設定。 \Diamond
 - 縦軸は、訓練期間(長期、短期)の別で設定 \Diamond
- 色の濃淡により、入校対象者想定(各訓練科の政策 的な志向性)を表現するよう試みている。 \Diamond
- 作成したため、知的障がい者は、右のとおり身体障が この資料は、販売実務科に関する検討用資料として い者と精神障がい者とは別領域で描いている。 \Diamond

(2年、-年) 長期 妕 朱 が いい 靊 6 1/2 世 嫐

定員 (10)

定員 (25) 定員 (5)

期間1年 期間 1年

期間 1年 期間1年

流通ビジネス科 (音声PCコース) グラフィックデザイン科

情報電子科

流通ビジネス科

建築設計科

OA事務科

福岡校

定員 (10) 定員 (20) 定員 (10)

義肢福祉用具科

鹿児島校

アパフル料

OA事務科

建築設計科

期間 1年

期間 1年 期間 1年

定員 (20) 定員 (20)

期間1年 期間 1年

期間1年

プログラム設計科

商業デザイン科

ある のある

建型 (四〇〇四)

長期間(1年、2年)の職業訓練を必要とする方に

•••福岡校、鹿児島校の各訓練科

国立 障害者校

 Θ

訓練を提供する<mark>基幹的な</mark>訓練科

く各訓練科の整理>

期間 3ヵ月 定員 (10)

期間3ヵ月 定員(10) 期間3ヵ月 定員(10)

定員

期間3ヵ月

オーダーメイド型訓練

パソコン基礎科 基礎パソコン科 パンコン実務料

定員 (8)

期間3ヵ月

パソコン初級習得科

委託訓練 (R1年度の訓 練科)

基礎パソコン科 パソコン基礎科

無本

期間3ヵ月

期間3ヵ月 定員(10)

在宅・パソコン基礎科 在宅・パソコン基礎科

パンコン基礎料

期間2年

ソフトウェア開発訓練科

無本

√議職員初任者研修課程養成科 期間3ヵ月 定員(8)

がいの 靊

※ 国立・障害者校を地理的な面・訓練分野の面・

対象者(障がいの程度)の面から補完。

長期間(1年、2年)の職業訓練を必要とする方

訓練を提供する訓練科

・・・販売実務科、ソフトウェア開発訓練科

県が実施する長期(1年、2年)の訓練科

()

短期 (の~の正)

ある方

(2年、1年) 長期

| 熊本 | 販売実務科 定員 (10) 定員 (20) 定員 (10) 定員 (20) 定員 (10) 定員 (20) 定員 (10) 期間 1年 期間 1年 期間 1年 期間 1年 期間 1年 期間1年 グラフィックデザイン科 義肢福祉用具科 情報電子科 建築設計科 アパレル科 造形実務 OA事務科 福岡校 鹿児島校

 在宅・バッコン基礎料 期間3カー 在宅・バッコン基礎料 期間3カー (R1年度の副 基礎バンコン料 期間3カー 基礎バンコン料 期間3カー 表礎バンコン料 期間3カー オーダーメイド型訓練 期間3カー オーダーメイド型訓練 期間3カー オーダーメイド型訓練 期間3カー オーダーメイド型訓練 期間3カー 	月 定員 (10)	月 定員 (10)	月 定員 (8)	月 定員 (10)	月 定員 (10)	
	期間3ヵ月	期間3ヵ月	4 期間3ヵ月	期間3ヵ月	期間 3ヵ月	期間
熊 本 委託訓練 (R1年度の訓 練科)	在宅パンコン基礎科	在宅パンコン基礎科	介護職員初任者研修課程養成利	基礎パソコン科	基礎パソコン科	オーダーメイド型訓練
			本できる。	安託訓練(81年度の訓	練科)	

類 類 類 類

定員 (16)

期間1年

国から県が事業を受託し実施する短期間の訓練科 ---委託訓練の各訓練科

<u>ල</u>

短期間(3~6か月)の職業訓練を必要とする方に 訓練を提供する訓練科

(注)委託訓練のR1年度の各訓練科は、発達障がいのある方、 難病の方なども対象としている。



表

熊本県内の「年齢階級別」/「障がいの程度別」障害者手帳所持者数の推計(R1.7熊本県労働雇用創生課)

(単位:人)

					身体障害	身体障害者手帳所持	持者数			療	療育手帳所持者数	数	精神區	章害者保健福	精神障害者保健福祉手帳所持者数	者数
データバー の最大値(人)	1	年齡階級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	不詳	重度	その他	不詳	1級	2級	3級	本計
	15	年齡不詳	909	188	334	438	104	83	188	125	500	21	209	292	83	104
	4	90歳以上	1,440	647	710	1,043	125	397	313	83	21	0	104	21	21	63
	13	80~89歳	7,012	2,796	3,944	4,800	1,002	918	1,315	584	417	21	417	271	480	125
	12	75~79歳	4,737	2,024	2,755	3,005	835	334	710	334	230	21	271	230	230	83
	=	70~74歳	3,882	1,816	1,857	2,671	793	313	689	438	292	0	188	909	125	21
	-	65~69歳	3,652	1,836	2,066	2,755	730	543	397	313	313	21	188	814	167	83
0	6	60~64歳	2,149	1,106	1,294	1,336	480	230	313	230	480	0	167	897	230	63
000,6	8	50~59歳	1,962	1,294	1,002	1,252	522	209	292	584	814	104	397	1,711	772	83
	7	40~49歳	1,231	1,043	543	522	500	83	230	626	1,586	125	397	2,296	814	230
	9	30~39歳	897	230	397	292	104	83	63	876	1,523	83	313	1,398	710	63
	2	20~29歳	626	334	188	188	83	63	83	1,523	2,233	125	209	772	543	21
	4	18~19歳	83	83	0	0	0	0	63	292	584	21	0	63	0	21
	က	10~17歲	376	104	125	63	0	0	104	814	1,544	83	0	104	83	21
	2	0~9歳	376	83	63	63	21	83	0	626	1,336	63	21	21	0	21
	_	総数	29,049	13,585	15,297	18,448	5,029	3,339	4,737	7,784	11,582	710	2,859	9,433	4,257	1,002
	1											•			ı	

推計値の算出方法

表1の区分ごとに、「推計値算定式 $=(1) \times (2) \times (3)$ 」により算出した。

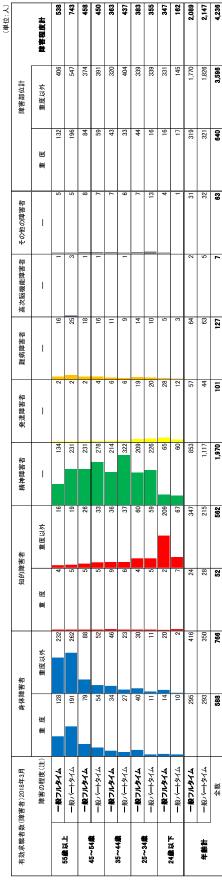
①=厚生労働省が実施した「平成28年生活のしづらさなどに関する調査」の結果(全国推計値)・・・表1の区分ごとに推計値が算出されている。

②=熊本県人口按分率(約1.4053%: H27国勢調査熊本県人口/H27年国勢調査全国人口)

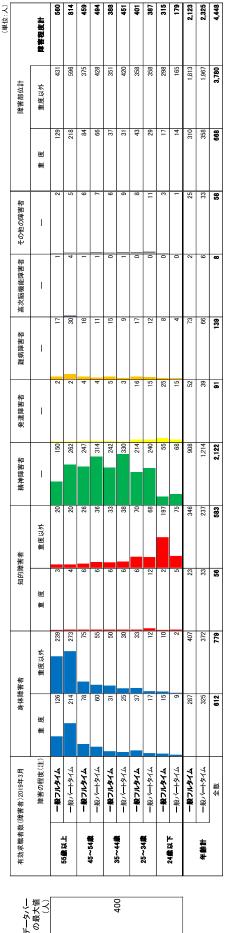
③=推計調整率=約148%=(127,110人:H29年度末時点の県内の障害者手帳所持者数)/ (85,602人:②により算出した県内の障害者手帳所持者数の推計値の合計)

熊本県内の有効求職障がい者の数(ハローワークに求職登録をしている方の数) 2018年9月時点 表2

データバー の最大値 (人) 400



熊本県内の有効求職障がい者の数(ハローワークに求職登録をしている方の数) 2019年3月 時点 美3



(注)障害の程度について

○ 身体障害者の「重度」は、身体障害者福祉法施行規則に規定する身体障害者障害程度等級表における等級が1級、2級の障害又は3級の重接障害等の方。

②知的障がい者の「重度」は、程度が重いと判定された知的障害で、原則として、次のいずれかの場合に該当する方。

・療育手帳で程度が「A」とされている。

・児童相談所又は知的障害者福祉法に規定する知的障害者更生相談所、索育手帳の「A」に相当する程度とする判定書をもらっている。

障害者の雇用の促進等に関する法律に規定する障害者職業センターにより「重度知的障害者」と判定されている。

③ 精神障害者、発達障害者、難病障害者、高次脳機能障害者、その他の障害者は、障害の程度の区分けなし。

※ 求職者数としては「一般」と「常用」があるが上表に記載の数値は「一般」の数値。 (参考1)「常用」=雇用契約において雇用期間の定めがないが又は4ヶ月以上の雇用期間が定め られているもの「季節労働を除く)をいう。

データ提供元:熊本労働局

「一般」=常用及び臨時・季節を合わせたものをいう。

[注(県労働雇用創生課)] 県内の実職者数は、ほとんどが「常用」希望であり、ほぼ「一般の数値」イコール「常用の数値」と言える状況。

販売実務科の今後の方向性について(案)

基本的な考え方

各高等支援学校や特別支援学校高等部、各就労移行支援事業所の教育・訓練内容との 役割分担・棲み分けを図り、知的障がいのある方のさらなる就労支援、自立支援に貢献 する。

1 販売実務科の役割 (ミッション)の再設定

- 県では、障がいのある人の自立に向けて、労働、福祉、保健・医療、教育等の様々な施 策により、就労支援や職場定着支援に取り組んでいるところ。
- 熊本県立高等技術専門校に設置する障がいのある方を対象とする施設内訓練科(=販売実務科)は、委託訓練・ソフトウェア開発訓練・福岡障害者職業能力開発校・鹿児島職業能力開発校などと相まって、県内の障がいのある方に対して職業訓練を提供しているところであるが、今般、当該科の今後の方向性等を次のとおり定め、地域に貢献する人材の育成を推進していく。

≪料の目的≫

変更前 (現行)

63

"現行の販売実務科設置要項に記載の目的" 知的障がい者に対する職業訓練機会を提供し、職業能力の習得を通じて雇用促進 を図ることを目的とする。

変更後

一般就労を目指す知的障がいのある方(離職者や福祉的就労に従事する者、新規学卒者など)に対して、本人の希望や能力に応じたきめ細やかな職業訓練を実施し、企業や事業所等から選ばれる人材の育成及び本人の希望に応じた就職支援を行い、一般就労の促進を図る。

就職後は関係機関と連携した支援により雇用継続やキャリア形成を図り、障がいのある方の更なる自立に繋げる。 の更なる自立に繋げる。

上の取り組みを進めることで、(就職先)事業所の雇用意欲の更なる喚起や、これまで障がいのある方を雇用したことがなかった職種・事業所を新たに開拓することで、障がいのある方の雇用のすそ野を広げる役割を目指していく。

資料4

(果たすべき機能)

- ●般就労を目指す新規学卒者(ア. 高校・特別支援学校・中学等の学校卒業時点で 就職に結びつかなかった生徒。イ. 学校卒業後更に実践的な職業訓練の受講を希望する生徒。)及び学卒未就職者に対して実践的職業訓練を提供する。
- 一般就労を目指す離職者(主に若年者)や福祉的就労従事者(主に若年者)に対して実践的職業訓練を提供する。<再訓練を提供する場>

2 科(入校対象者/訓練内容等)の再構成

(1) 入校対象者

変更前 (現行)

軽度の知的障がいを有し、次の全ての要件に該当する方。

- ① 就労意欲があり、かつ職業訓練の受講に意欲がある方
- ② 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方
- ※おすべきを行う、・・・シングには一つがある。これによっている。③ 応募時に職業に就いておらず、公共職業安定所において求職登録をしている方
- ④ 自宅または居所(グループホーム等を含む。)から本校や実習先に自力で通所 可給な士

変更後

次の全ての要件を満たす知的障がいのある方(**主に**軽度の方)であって、公共職業安定所において求職登録を行い、公共職業安定所長の受講指示又は受講推薦を受けた方。

症状が安定していること。

(C)

- 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方
- ③ 修了後に一般就業の意思があり、就職に必要な技能習得が見込まれること。
- ④ 職業訓練及び集団生活に支障がないこと。
- 職業的自立が見込まれること。

(c)

- ⑥ 本人(保護者を含む。)が訓練内容を十分に理解していること。
- ① 本人 (保護者を含む。)が自らの状態や能力に照らし、訓練内容が自らの一般就業 に向けた訓練内容として適当であると考える方。
- ⑧ 自宅または居所(グループホーム等を含む。)から本校や実習先に自力で通所 可能な方

(2) 入校・退校に関する基本的考え方 (就職退校についての考え方)

これまでは、訓練期間中であっても希望する就職に至れば退校し仕事に就くことを容認 していたが、今後は、事業所から内定等を受け所定の訓練期間修了後に仕事に就くという ことを基本的な考え方とする。

(3)訓練期間

現行のとおり1年間とする。

(4) 入校時期

現行のとおり、4月入校13人、10月入校3人とする。

(5)訓練内容

① 集合訓練について

基本的考え方

- 〇 求職障がい者、企業(事業主)、地域の各ニーズを踏まえて訓練内容を充実していく。
- 〇 各高等支援学校や特別支援学校高等部、各就労移行支援事業所の教育・訓練内容 との役割分担・棲み分けを図る。
- 現在の訓練より実践的、専門・特化的な訓練を充実していく。

64

0

く実践的、専門・特化的な訓練の具体的な職種分野について>

「販売」「製造」の4つの職種分野の深度 当面は、現在行っている「事務」「物流」 を深めて(内容を充実して)いく。

今後は (野来的には)

今後は、基本的考え方に沿って、職種分野は柔軟に対応していく。

(参考) ひのくに高等支援学校

・・・園芸科、工芸科、リーニング科(リーニング)、リーニング科(皮革工芸)、窒業科

企業派遣実習について 0

現行の状態(年間に5事業所程度)を継続する。

その際、本人が様々な職種や事業所を経験した後に、就職先を選定することが できるよう指導する。

- 実習先は本人に様々な職種を経験させる観点から選定する (2事業程度)。
- 本人が希望する職種、事業所を尊重する (3事業所程度)
- 農福連携推進の観点からも特に農業分野の実習にも配慮する。
- 実習先は、これまでに販売実務科の実習生を受け入れたことがない新規事業所 の開拓に努める。 *** * * ***

指導員の資質向上について ო

訓練内容を充実するためには指導員の指導能力の向上が重要。 このため、次のとおり資質向上に取り組んでいく。

- 福岡・鹿児島障害者職業能力開発校への研修派遣 0
- 職業能力開発総合大学校の職業訓練指導員研修(コース)への派遣 0
- 県内の関係機関が開催する各種研修会への派遣 0

科の存在を県民や関係者にお知らせする周知活動等の強化 4

なお、その際は、訓練内容を充実していくことを十分説明していく 次のとおり周知方法等の強化に取り組んでいく。

(1) 訪問活動の強化

高校、特別支援学校、企業・事業所、各所支援機関、市町村等への訪問強化

(2) 周知媒体の強化

HPの活用、事例集等の作成他

(3) 関係機関との連携の強化

高校、特別支援学校・支援機関等との連携、支援企業・事業所との連携

4/6

5 受入体制等について

(1) 訓練手当について

現行の状態(要件を満たす対象者に予算の範囲内で支給している。)を継続する。

(2) 寄宿舎での受け入れについて

現在、寄宿舎を含めて、専門校の施設・建物の再整備(各建物の再整備)を検討しているところであり、再整備工事完了後(令和4年度~5年度の見込み)は、販売実務料の訓練生を受け入れることができるよう、検討(建物の構造・設備面や寮の運営方法の見直し等)を進めていく。

[※補足] 現在の害宿舎(定員36人)から検討すると、建物の構造・設備面(2人 部屋、金品管理等のセキュリティー面、共同の風呂・トイレ等、実態とし て入寮生は男性のみであること)や寮の運営方法(全員集合形式による食 事摂取など)の面から、販売実務科の訓練生を受け入れることは現時点で は困難な状況。

6 訓練生に対する就職支援について

本人が希望する職種や企業・事業所に就けるように取り組んでいる新規就職先の開拓を 含む現行の支援を継続のうえ融職支援をさらに充実させる。

7 修了者(就職退校者)へのフォローについて

65

現在は、修了生(就職退校者を含む。)には、修了後1か月後、3か月後、6か月後、1年後の時期に本人と連絡を取り、近況ヒアリングや各種アドバイス等のフォローアップを行っており、その後は1年毎に同様の連絡を行っているところ。

しかし、専門校による定着支援については、フォローアップの期間や人員体制、「ノウハ ウ等に限界があることから、今後は障害者就業・生活支援センターや熊本障害者職業セン ターなどの関係機関と連携し、支援体制の充実を図る。

8 不断の取り組みとして科の充実や改善を図るための仕組みづくり

(1) 就職先事業所からの意見聴取

・修了生(就職退校者を含む。)の就職先事業所から、科の充実や改善を図るためのアドバイス等をいただくため、本人の就職後6か月から12か月の間に就職先事業所に対するヒアリング及び書面アンケートを新たに実施する。

(2) 特別支援学校(県教育委員会特別支援教育課)等との定期的意見交換

- ・訓練内容の接続や役割分担・棲み分けに向けた調整作業
- ・特別支援学校卒業生の接続支援(ケース対応)に関する連絡調整※ 定期的意見交換は実務担当者で実施する。

▮ 9 科の運営状況や科の設置効果を測る指標等の設定

(1) 訓練生(修了生)等の満足度評価

科の訓練内容等についての評価を得るため、修了(退校)時点において、訓練生(修 了生)や保護者を対象に満足度調査(書面調査)を新たに実施する。

(2) 一般就労(就職)率

一般就労(就職)率の目標は100%とし、毎年度その率を捕捉していく。

- ※ 対象者(母数)は修了生及び就職退校者とする。
- ※ 就労継続支援事業 A 型事業所は一般就労には含めない。

| 10 科の名称 (変更) について

科の名称は、入校を検討される方や事業主、県民にとって分かりやすく、かつ訓練の内容や就職状況に即したものに変更することが望ましいことから、「総合実務科」(仮称)等に名称変更する方向とする。

国立・障害者職業能力開発校等の県民への周知策の強化について

障がいのある方やその保護者、学校、各種支援機関、支援関係者などの県民に対して、福岡障害者職業能力開発校・鹿児島障害者職業能力開発校や、国立職業リハビリテーションセンター(埼玉県、岡山県)の存在を知ってもらうための周知活動を強化していく。

例えば、福岡障害者職業能力開発校・鹿児島職業能力開発校については各校で毎年オープンキャンバス等が実施されているが、県内から参加するためには距離的な制約等もあることから、県内で、施設 (学校) 説明会等を開催していただくこと等を含めて周知に取り組みでいく。

販売実務科の充実に向けた取り組みの実行に向けて

- 今般の検討作業による整理の後、科の充実に向けて整理した『方向性』に沿った具体的な取組みについては"できるだけ早期に実行に移していく"という基本的な考え方のもと、できる部分から順次着手していく。
- ※ R2 年度の訓練生の募集を既に開始していること等から、カリキュラムの大幅な改変や科名称の変更については基本的にはR3 年度からとなる見込み。)
- また、この『方向性』に沿った具体的な取組み状況については、毎年度、「熊本県立高等技術専門校連携推進協議会※」に報告し、意見や助言をいただきながらフォローアップを行い、不断に改善・充実を図っていく。
- ※ 専門校の運営方針や訓練内容等に関する協議組織として、地元企業などの関係機関のニーズを的確に把握し、地域に根ざした職業訓練の推進を図ることを目的に設置しているもの。
- 更に、R2 年度、R3 年度、R4 年度の科の運営状況等を踏まえ、R5 年度ごろに(状況によっては前倒しの可能性もある)、それまでの取り組みを点検し、再度の見直しを行う。

職業能力開発施設拠点化

高等技術専門校施設内訓練検討委員会

第4回販売実務科部会

令和 2 年 (2020 年) 1 月 28 日 (火) 10:00~

於:県立高等技術専門校

次 第

- 1 あいさつ
- 2 議事
 - (1) 事務局説明
 - 第3回部会の委員意見・・・・・・・・・ 資料1
 - ・『販売実務科の今後の方向性について』・・・・・・ 資料2
 - (2) 各委員意見聴取・意見交換
- 3 その他
 - 配布資料 —

出席者名簿/配席表

資料 1…第3回部会における委員意見要旨

資料2…販売実務科の今後の方向性について(案)

資料3…『検討結果とりまとめ』資料の構成(体裁)イメージ

第3回販売実務科部会(R1.10.25)における委員意見要旨

会議次第 2 (2) 各委員意見聴取・意見交換

① 今後の方向性<科の対象者について>に関して

委員	・前回会議で「各機関の役割を網羅したうえで販売実務科における役割を考えると良いので
女只	は と提案したが、資料3で全体の体制の整理が行われ分かりやすくなったと思う。
	・身体障がい者と精神障がい者に関しては、福岡校・鹿児島校・KSK・委託訓練という提
	供体制がある中で、販売実務科がどのような役割を担うのか明確になった。
	・これらを考えると、障がいの程度は別だが、販売実務科は知的障がい者を対象として進ん
	でいくべきであると考える。
	- ・県内からどれくらいの方が福岡校と鹿児島校に入校しているのか後で教えて欲しい。
委員	・訓練提供体制が整理され分かりやすくなった。販売実務科は全体の体制を踏まえこれまで
	どおりの知的障がい者を対象とした訓練科が良いと思う。
	・障がいの程度についてはB2など手帳の範囲ということではなく、「主に」の要件にされて、
	分かりやすくなったと思う。
委員	・誰に寄りそって行政をしていくのか、ということ。
	・時代が変わっている中で、ニーズが変化している状況の中で、これまでどおりの知的障が
	い者ではなく、精神障がい者等も対象にしていくべきだと考える。
	・困っている人(精神障がいのある方や発達障がいのある方)に寄り添うように考えていく
	のが行政の役割であると思う。
	・対象者を変えることで指導員のノウハウ面で困るのであれば、指導員が勉強し対応してい
	くべきであり、指導員に合わせるのではなく、困っている人に寄り添って指導員が変わっ
	ていくことが大切だと思う。
委員	・参考資料2のとおり、知的障がい者の求職者は若年層に多く、販売実務科はこれまでどお
	り知的障がい者を対象とすることが良いと思う。
	・障害者就業・生活支援センターで生活支援の面で関わっており、販売実務科は離職者の受
	け皿としての役割があると思うが、離職者に職業訓練を案内しても科のイメージが十分捉
	えられない方が多いようだ。販売実務科の見学ができる環境づくりを行うと、販売実務科
	修了後の一般就労への道筋がよりイメージし易くなると思う。それにより、特別支援学校
	の進路担当者にも勧めることができる。科の周知不足を感じる。
委員	・前回の会議でも申したが、科の設置時から現在までの約15年間で障がい者雇用・就労を取
	り巻く状況は激変(ニーズ、現状、実績等)した。このような変化がある中では現状維持
	ではなく、見直さなければならないと考える。
	・販売実務科継続を大前提としている中で、今後も知的障がい者に限定するのか、対象障が
	い種別を広げるかについて、時代の変遷から考えると、精神・発達障がい者への支援が中
	心となっている。 - 正式 99 年に佐代された時がい老職業化も開発校に関わて同の検討却生まによるよ。 魅地
	・平成28年に作成された障がい者職業能力開発校に関する国の検討報告書によると、精神・ 発達障がい者へ支援を広げる必要があると明確に記載されているものの、ノウハウの積み
	発達障がい有べ又抜を広ける必要があると明確に記載されているものの、ノリハリの損み 重ねが必要であり、すぐに対応することは難しい。
	重ねが必要であり、9くに対応することは難しい。 ・支援の範囲を精神・発達障がい者に広げることが理想だが、現実的にはノウハウの面等も
	・文後の配囲を相性・光達障がい者に広けることが壁芯にが、光美的にはノリバリの曲寺も あり困難。
	めり凶無。 ・そのため、とりあえず、今は対象を知的障がい者に限定することはやむを得ないが、3~
	- 「このため、こりめたり、うは対象を知的障がい自に放足りることはやむを得ないか、3~ - 5年後も同じ状況であれば話にならないと思う。
 委員	・時代の流れの中で、今まで販売実務科が埋もれていた知的障がい者に特化して成果を出し
女只	- できた点については役割を果たしてきたと思うが、今後については、国では障がいの多様
	「Eに対応することを自有しており、様々な訓練で様々な人に対応てきることが壁芯的。 ・主な対象者を知的障がい者とし、知的障がい者でない方は「要相談」として知的障がい者
	「上なり家有を知り障がいるとし、知り障がいる(ないりは「安伯畝」として知り障がいる 以外を対象外としないようにした方が良いと考える。そうしても入校者は結果的にはほと
	めがを対象がとしないようにした力が良いと考える。そうしても八枚有は柏米町にははと んどが知的障がい者になると思う。

- ・知的障がい者のみの集団で力を発揮する人もいれば、一方で混ざりたくないと考える人も いるかもしれないが。
- ・一般の高校の卒業者で療育手帳の所持者が障害者職業センターを利用している例があるが、 就職活動をする際に障がいをオープンにするかどうかを迷われる人が多い。
- ・一般の高校には療育手帳所持者は各校 $1\sim2$ 名在籍していると思う。販売実務科は、このような方向けに就労移行支援事業所も含めていくつかの選択肢の1つとして設定することも考えられる。

委員

- ・ハローワークの現場で支援に時間がかかっているのは、一般の高校の卒業者のうちの療育 手帳所持者または手帳を取得するかどうか迷っている方(特別支援学校ほどの手厚い支援 を受けていない方)。
- ・今後も知的障がい者を対象とした科とする場合は、一般高校卒業者の受け皿として役割が、 その進む道になると考える。
- ・科の対象者については、最終的には事務局(県)において判断されるものと認識しているが、国(厚生労働省)の施策は精神・発達障がい者に軸足が移っているところ。
- ・障害者職業能力開発校(精神障がい者や発達障がい者を対象とする訓練科を有する福岡校、 鹿児島校等)、販売実務科、ソフトウェア開発訓練、委託訓練(の各訓練科)で、それぞれ の対象者を棲み分け、役割分担するということも一つの考え方ではあるが、最近も厚生労 働省から各都道府県あてに通知が発出され、その中では一般校においても精神障がい者等 の受け入れが喫緊の課題であるとされているため、科の対象者は数年後に見直していくこ とが必要と考える。

委員

- ・科の対象者については、資料の最後に、R2 年度、3 年度…と状況等を踏まえ点検・見直していくと記載されているため、当面はこの方向で良いと思う。
- ・対象者以外についての意見等であるが、高校生の療育手帳所持者が就職する際には、障がいをクローズした状態で就職することを選択する生徒がいるが、離職に繋がる例が多い。 高校内でのニーズのある生徒の就職に向かう部分についてのフォロー・支援も特別支援教育の視点からも関わっていきたいと考えている。
- ・H31 年度は、鹿児島校には県内の支援学校から 4 名 (全員が知的障がい者)、販売実務科には 10 名入校している。
- ・支援学校卒業時にうまく就職まで結びつかなかった生徒がさらに学びを深めるため、一般 就労を目指すために販売実務科や鹿児島校に入校されている。
- 特別支援学校等のシンポジウム等においても専門校から説明に来られているが、今後も連携を深めていきたいと考えている。

事務局

- ・部会の議論では、科の対象者(障がいの種別)について、各委員から多くの意見をいただ きました。
- ・販売実務科は知的障がい者を対象とした現在の形のまま進む方が良いのではないかという 意見があった一方で、多様性への対応という観点等から対象者を広げた方が良いのではな いかという意見もありました。
- ・対象者を広げた方が良いという委員からは、当面のところ現体制で進むとしても、時代の 変化やニーズ等を踏まえた継続的な見直し作業が必要、という意見もありました。
- ・今回のこのような皆様の御意見を踏まえ、まとめ方としては、今後の見直しの必要性について盛り込んだ形でのまとめ方にしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

委員・了解。

事務局

- ・そのようなまとめ方にすることで次回会議の準備をさせていただきます。
- ・では、会議次第の次の項目に移ります。

② 今後の方向性<①を前提とした科の方向性(案)>に関して

1 販売実務科の役割(ミッション)の再設定

委員

・「果たすべき機能」の中で、特別支援学校卒業生と一般高校卒業生が同列に記載されており、 どちらに重点を置くか明確にされておらずメリハリがないと思う。

- ・一般高校卒業者は「障がい福祉サービス」の必要性はあるものの、「障がい」の名称が入っていることにより抵抗感があり利用しない例や、障がいがある認識が生徒自身と保護者で十分でない方もおられると思う。実際にはニーズあるにも関わらず、必要な障がい福祉サービスにつながっていない例もあると思う。
- ・対応に悩む生徒等がおられる状況の中で、高校等に働きかけを行い、販売実務科に結び付 得るように取り組んで欲しい。
- ・ニーズがあるものの、待ち受けの状態で自然に就労移行支援に結びつかない方々を重点的 に重視し、販売実務科など必要な支援機関に結びつけるルートを作って欲しい。

委員

・販売実務科の入校生は特別支援学校卒業生の入校割合が高いが、3年間支援を受けた特別支援学校卒業生よりも、手厚い支援を受けていない一般の高校の卒業生がよりニーズがあるのではないかと、私も考える。

委員

- ・福祉的就労従事者(A型・B型)に対して具体的にどのようなアプローチを行うかが記載されておらず、ビジョンが見えない。
- ・福祉的就労従事者に関しては、就労移行支援事業所を利用して一般就労するという道筋があるが、県内では就労移行支援事業所自体が減少しており、例えば球磨郡ではこれまでの4か所が、休止もしくは廃止により0か所になった。
- ・このような就労移行支援事業所がない地域では、A型事業所とB型事業所が一般就労への 移行に結びつけることは現実的には厳しいと思う。
- ・このような地域に居住している一般就労への移行希望者の中には訓練にニーズがあるものの、距離等の問題で通所できない人たちをどのように救うのか考えることが行政の役割と思う。このような方をどのように訓練に結びつけ、一般就労へ繋げていくかが課題だと考える。

2 科(入校対象者/訓練内容等)の再構成

委員・知的障がい者を対象とし

- ・知的障がい者を対象とした状況の中で「①症状が安定していること」がどのような状況か 分からない。これは不要ではないか。
- ・「⑦本人(保護者を含む。)が自らの状態や能力に照らし、訓練内容が自らの一般就業に向けた訓練内容として適当であると考える方」の要件も不要ではないか。

事務局

・①は、重複した障がいや病気を抱えている訓練生がこれまで実際におられたので、補足の ところに記載していますがこのような方を想定し記載ところです。また、その他の項目に ついても国立障害者校が設定している対象者の定め方等を参考にしながら考えたところで すが、今日の皆様の意見等を基に再度検討します。

委員

- ・「軽度」という表現は良くないと考える。
- ・1 つの就労移行支援事業所の例では過去 5 年間で A2 の方で 4 人が一般就労し定着している ところであるが、「主に軽度の方」とすると A2 の方々などは応募できないと誤認識し、応 募しなくなると考える。
- ・要件としては、①から⑧まで掲げてあるが、「③一般就業の意志がある」と「⑤職業的自立が見込まれる」のこれだけで良いと考える。

委員

- ・手帳の判定は変更が生じることがあることを考えると、障がいの程度により対象者を規定 等するよりも、入校試験時点の状況で判断することが良いと思う。
- ・これまで定員を満たしていない年もあったところでもあり、この点からも絞り込みすぎるのは良くないと思う。
- ・「このような訓練をするのでこのような方が対象者となります」という考え方が良いのでは ないかと思う。

委員

- 絞り込みすぎと思う。
- ・①から⑧まであるが、ここまで絞ってどうするのかと思う。
- ・「③修了後に一般就業の意志がある」だけで十分ではないかと考える。
- ・要件を多くし、入れないようにしようとしているように見える。
- このようなことではいけないと考える。

委員	・A2 判定の人で一般就労の方は実際におられる。			
	・「軽度」という言葉はそぐわないと考える。			
委員	・現実に仕事する時には、障がいの程度と、仕事能力はイコールにならない。			
	・症状が重いなどと定義づけされているが、実際に仕事をすると違う。			
	・判定をもとに、この仕事はできないだろうと思われる方もいるが、その方ができないと思			
	っているだけであり、実際に仕事の現場に立てば違うものであり、できる。			
委員	・支援学校では様々な理由があって就職が決まらなかった生徒がいることは考えられるが、			
	B2 判定の方の多くは支援学校在校中に就職内定を得られると思う。			
	・軽度の方に絞り過ぎると、定員を満たすことができないという可能性が生じるので、この			
	点は変えた方が良いと思う。			
委員	・選考した結果入校生が中軽度になることはあると思うが、定員を割れた状態で不合格とし			
	て落とすことをするのか、という点は考えないといけない。			
	・一般就労100%を目指すことは当たり前だが、そのために重度の方を入校者の対象外とする			
	ことは良くないと考える。			
	・程度の要件については、修正が必要であると考える。			

- 3 指導員の資質向上について・・・特に意見等なし
- 4 科の存在を県民や関係者にお知らせする周知活動等の強化

委員 ・私立高校に対するアプローチが弱いのではと思っており、私立高校への周知活動により力を入れて欲しいと考える。

- 5 受入体制等について・・・特に意見等なし
- 6 訓練生に対する就職支援について・・・特に意見等なし
- 7 修了者(就職退校者)へのフォローについて

 4 2	ウンナベル。ハマ「19世紀の)も、も然に四田がとりとは、他の機関し古様より、しつ				
委員	・定着支援について、「人員体制やノウハウ等に限界があるため、他の機関と連携する」と記し				
	載されているが、修了生等全員に対して丁寧なフォローが必要な状態ではないと思う。				
	・販売実務科の修了生は、十分訓練を行ったうえで就職しているため、本当に定着支援を行				
	う必要があるのは1人~2人程度と思われる。				
	・定着支援が必要な方に関しては、まずは1年間、就職先の現場でフォローすることで少し				
	ずつ解決策は見えてくる。				
	・資料には、専門校でいつまで定着支援をしていくのかその期間が記載されていないが、予				
	め専門校による定着支援の期間を定めておき、その後に障害者就業・生活支援センターな				
	どの支援機関につなぐ流れとして欲しいと考える				
	・なお、特別支援学校では定着支援の必要性の有無を判断せずに、お守りのように障害者就				
	業・生活支援センターに登録しておいた方が良いとしている例がある。その後実際に卒業				
	後離職した場合は、学校は関わられていないところ。				
事務局	・フォロー期間については、明文の規定はありませんが、現在は修了後概ね5年まで校でフ				
	オローしているところです。				
	・期間については、委員意見等を踏まえ検討します。				
委員	・就職後の様子を指導員が把握することは、修了生がどのような課題に直面しているか把握				
	し、日々の訓練にフィードバックするうえでも大切と思う。				
	・最低1年間は職場訪問を含めフォローして欲しい。				
	・また、本人からヘルプサインが出た際に具体的にどのような対応を行うか、専門校で対応				
	するのか、障害者就業・生活支援センターと連携するのか、そこが見えてこない。				
	・課題が生じたとき、集中的な支援が必要となった場合にどのように対応するのか、明らか				
	にしておいて欲しい。				
L	·				

- 8 不断の取り組みとして科の充実や改善を図るための仕組みづくり・・・特に意見等なし
- 9 科の運営状況や科の設置効果を測る指標等の設定・・・特に意見等なし

10 科の名称(変更)について

委員 ・現在の「販売実務科」よりも、資料記載の「総合実務科」の方が訓練内容や実態に合っていると考える。

その他 全体について

委員	・就職退校の慣行について他校の状況は?				
事務局	・鹿児島校(造形実務科)では本人や保護者の意向を尊重したうえで就職退校の例が多いよ				
	いです。また福岡校(総合実務科)も同様です。				
	・全国の一般校における障がい者を対象とした訓練科では概ね半分が就職退校を慣例として				
	いる状況です。				
	・資料記載のことについては、最終的には本人や保護者の意向を尊重するものであり、就職				
	退校を妨げる趣旨ではありませんので補足します。				
委員	・(販売実務科部会での議論全般についての意見であるが) 障害のある方たちをこっちに来な				
	さい、健常者と思っている人がこっちにきなさいという話ではないと思う。世の中には差				
	別もあるし、まだまだ改善すべきところがあると思う。				
	・このようなことから、専門校の中で、社会に向けて、理解とか、障がいのある方と障がい				
	のない方が一緒に生きていくのだ、ということを発信していくような試み(理解促進の取				
	り組み)を行って欲しいと考える。				
	・このような面を社会全体でどうにかしなければならないと考えている。				
委員	・寄宿舎について、将来的には販売実務科の方を受け入れることができるように検討すると				
	記載されている点は良いが、販売実務科は一般就労を目指す人でありまた高校の卒業生と				
	いうことを考えると、販売実務科の訓練生も入寮し、今の寮生と同じ生活ができると考え				
	る。				
	・また、現時点での受け入れができない理由を記載されているが、記載内容は再検討の余地				
	があると思う。				
	・今挙げられている問題を解決していくことを求めたいと思う。				
委員	・寮は必要だろうか?				
委員	・学校現場の経験があるが、グループホームの利用者は、卒業する際に先にグループホーム				
	を決め、その後に進路を決める例がほとんど。全ての場合において、生活面を整えなけれ				
	ば訓練等の受講は厳しい。寄宿舎を整備するとよりニーズがあると考える。				
委員	・私たち人間はできない理由を考えるのが上手。できない理由は多く出てくる。				
	・できない理由を考えるのではなく、どうすればできるのか、を考えなければいけない。				
	・ここを本気で考えて具体的に書いていくようにして欲しい。				

<事務局から>

- 今日の会議を踏まえまして、内容の再検討を行います。
- 次回の会議時期は現時点で明示できないが準備ができ次第連絡します。

以上

販売実務科の今後の方向性について

基本的な考え方

各高等支援学校や特別支援学校高等部、各就労移行支援事業所の教育・訓練内容との役割分担・棲み分けを図り、知的障がいのある方のさらなる就労支援、自立支援に貢献する。

販売実務科の役割(ミッション)の再設定

- 県では、障がいのある人の自立に向けて、労働、福祉、保健・医療、教育等の様々な施 策により、就労支援や職場定着支援に取り組んでいるところ。
- 熊本県立高等技術専門校に設置する障がいのある方を対象とする施設内訓練科(=販売実務料)は、委託訓練・ソフトウェア開発訓練・福岡障害者職業能力開発校・鹿児島職業能力開発校などと相まって、県内の障がいのある方に対して職業訓練を提供しているところであるが、今般、当該科の今後の方向性等を次のとおり定め、地域に貢献する人材の育成を推進していく。

≪科の目的≫

変更前 (現行)

74

*現行の販売実務科設置要項に記載の目的。 知的障がい者に対する職業訓練機会を提供し、職業能力の習得を通じて雇用促進を図ることを目的とする。

亦百谷

一般就労を目指す知的障がいのある方 (離職者や福祉的就労に従事する者、新規学卒者など)に対して、本人の希望や能力に応じたきめ細やかな職業訓練を実施し、企業や事業所等から選ばれる人材の育成及び本人の希望に応じた就職支援を行い、一般就労の促進を図る。

就職後は関係機関と連携した支援により雇用継続やキャリア形成を図り、障がいのある方の更なる自立に繋げる。

上の取り組みを進めることで、(就職先) 事業所の雇用意欲の更なる喚起や、これまで障がいのある方を雇用したことがなかった職種・事業所を新たに開拓することで、障がいのある方の雇用のすそ野を広げる役割を目指していく。

資料2

販売実務科の今後の方向性について(案)

基本的な考え方

各高等支援学校や特別支援学校高等部、各就労移行支援事業所の教育・訓練内容との役割分租・棲み分けを図り、知的障がいのある方のさらなる就労支援、自立支援に貢献、する。

販売実務科の役割(ミッション)の再設定

- 県では、障がいのある人の自立に向けて、労働、福祉、保健・医療、教育等の様々な施策により、就労支援や職場定着支援に取り組んでいるところ。
- 熊本県立高等技術専門校に設置する障がいのある方を対象とする施設内訓練科(=販売実務料)は、委託訓練・ソフトウェア開発訓練・福岡障害者職業能力開発校・鹿児島職業能力開発校などと相まって、県内の障がいのある方に対して職業訓練を提供しているところであるが、今般、当該科の今後の方向性等を次のとおり定め、地域に貢献する人材の育成を推進していく。

≪科の目的≫

変更前 (現行)

知的障がい者に対する職業訓練機会を提供し、職業能力の習得を通じて雇用促進を図ることを目的とする。

変更後

一般就労を目指す知的障がいのある方(離職者や福祉的就労に従事する者、新規学卒者など)に対して、本人の希望や能力に応じたきめ細やかな職業訓練を実施し、企業や事業所等から選ばれる人材の育成及び本人の希望に応じた就職支援を行い、一般就労の促進を図る。

就職後は関係機関と連携した支援により雇用継続やキャリア形成を図り、障がいのある方 の更なる自立に繋げる。

上の取り組みを進めることで、(就職先)事業所の雇用意欲の更なる喚起や、これまで陣がいのある方を雇用したことがなかった職種・事業所を新たに開拓することで、陣がいのある方の雇用のすそ野を広げる役割を目指していく。

1/6 (海田)

(果たすべき機能)

- ●般就労を目指す新規学卒者(ア. 高校・特別支援学校・中学等の学校卒業時点 で就職に結びつかなかった生徒。イ. 学校卒業後更に実践的な職業訓練の受講を希 望する生徒。)及び学卒未就職者に対して実践的職業訓練を提供する。
- 一般就労を目指す離職者(主に若年者)や福祉的就労従事者(主に若年者)に対して実践的職業訓練を提供する。< 再訓練を提供する場>

2 科 (入校対象者/訓練内容等)の再構成

(1) 入校対象者

変更前 (現行)

軽度の知的障がいを有し、次の全ての要件に該当する方。

- ① 就労意欲があり、かつ職業訓練の受講に意欲がある方
- ② 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方
- ③ 応募時に職業に就いておらず、公共職業安定所において求職登録をしている方
- ④ 自宅または居所(グループホーム等を含む。)から本校や実習先に自力で通所可能な方

麥更後

次の全ての要件を満たす知的障がいのある方(**生に**軽度の方)であって、公共職業安 定所において求職登録を行い、公共職業安定所長の受講指示又は受講推薦を受けた方。

- 症状が安定していること。
- ② 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方
- ③ 修了後に一般就業の意思があり、就職に必要な技能習得が見込まれること。
- ④ 職業訓練及び集団生活に支障がないこと。
- ⑤ 職業的自立が見込まれること。
- ◎ 本人 (保護者を含む。) が訓練内容を十分に理解していること。
- ③ 本人 (保護者を含む。)が自らの状態や能力に照らし、訓練内容が自らの一般就業に向けた訓練内容として適当であると考える方。
- ⑧ 自宅または居所(グループホーム等を含む。)から本校や実習先に自力で通所可能な方

【補足】知的障がいと他の障がいを重複されている方は、これまでどおり応募の対象者となる。

(果たすべき機能)

- →股就労を目指す新規学卒者(ア. 高校・特別支援学校・中学等の学校卒業時点 で就職に結びつかなかった生徒。イ. 学校卒業後更に実践的な職業訓練の受講を希望する生徒。)及び学卒未就職者に対して実践的職業訓練を提供する。
- 一般就労を目指す職職者(主に若年者)や福祉的就労従事者(主に若年者)に対して実践的職業訓練を提供する。<再訓練を提供する場>
- ※ 特別支援学校に比べ、生徒・保護者による販売実務科の認知度が低いと 考えられる高等学校(私立学校を含む。)への周知活動を強化していべ必要がある。
- ※ 高等学校への周知については、就労移行支援事業所が少ない地域にある 高等学校への周知活動を強化していく必要がある。

2 科(入校対象者/訓練内容等)の再構成

(1) 入校対象者

変更前 (現行)

軽度の知的障がいを有し、次の全ての要件に該当する方。

- ① 就労意欲があり、かつ職業訓練の受講に意欲がある方
- ② 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方
- ③ 応募時に職業に就いておらず、公共職業安定所において求職登録をしている方
- ④ 自宅または居所(グループホーム等を含む。)から本校や実習先に自力で通所可能な方

変更後

<u>知的障がいのある方で</u>、次の全ての要件に該当する方。

- ① 一般就労(注)を目指す意欲・意思があり、かつ職業訓練の趣旨や内容を理解し 就職に向けた訓練の受講が可能な方
- ② 療育手帳を取得している方または公的機関で同等の判定を受けた方
- ③ 応募時に職業に就いておらず、公共職業安定所において求職登録をしている方
- ④ 自宅または居所(グループホーム等を含む。)から本校や実習先に自力で通所可能な方

【補足】知的障がいと他の障がいを重複されている方は、これまでどおり応募の対象者となる。

(注)「一般就労」とは、ここでは企業等に就職し労働契約を結んで働く就労形態のことを指します。障害者総合支援法における就労系福祉サービス(就労移行支援事業、就労継続支援 A 型事業、就労継続支援 B 型事業、就労定着支援事業)は、ここでは「一般就労」に含まれません。

(2) 入校・退校に関する基本的考え方 (就職退校についての考え方)

これまでは、訓練期間中であっても希望する就職に至れば退校し仕事に就くことを容認 していたが、今後は、事業所から内定等を受け所定の訓練期間修了後に仕事に就くという ことを基本的な考え方とする。

(3)訓練期間

現行のとおり1年間とする。

(4) 入校時期

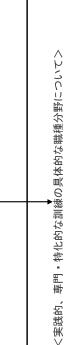
現行のとおり、4月入校13人、10月入校3人とする。

(5)訓練内容

集合訓練について \odot



- 各高等支援学校や特別支援学校高等部、各就労移行支援事業所の教育・訓練内容 との役割分担•棲み分けを図る。 0
- 現在の訓練より実践的、専門・特化的な訓練を充実していく。 0



当面は、現在行っている「事務」「物流」「販売」「製造」の4つの職種分野の深度

を深めて(内容を充実して)いく。

今後は (将来的には)

今後は、基本的考え方に沿って、職種分野は柔軟に対応していく。

(参考) ひのくに高等支援学校

・・・園芸科、工芸科、ツーニンが科(ツーニング)、ツーニンが科(皮革工芸)、窒業科

(2) 入校・退校に関する基本的考え方(就職退校についての考え方)

これまでは、訓練期間中であっても希望する就職に至れば退校し仕事に就くことを容認していたが、今後は、事業所から内定等を受け所定の訓練期間修了後に仕事に就くという ことを基本的な考え方とする。

※ 就職退校するかどうかの判断はこれまでどおり訓練生の判断による。

(3)訓練期間

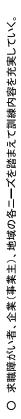
現行のとおり1年間とする。

(4) 入校時期

現行のとおり、4月入校13人、10月入校3人とする。

(5)訓練内容

集合訓練について Θ



基本的考え方

- 〇 各高等支援学校や特別支援学校高等部、各就労移行支援事業所の教育・訓練内容 との役割分担・棲み分けを図る。
- 〇 現在の訓練より実践的、専門・特化的な訓練を充実していく。



く実践的、専門・特化的な訓練の具体的な職種分野について>

当面は、現在行っている<u>「事務」「物流」「販売」「製造」の4つの職種分野</u>の深度 を深めて(内容を充実して)いく。



今後は、基本的考え方に沿って、職種分野は柔軟に対応していく。

(参考) ひのくに高等支援学校

・・・園芸科、工芸科、クリーニング科(クリーニング)、クリーニング科(皮革工芸)、窒業科

企業派遣実習について (C)

現行の状態(年間に5事業所程度)を継続する。

本人が様々な職種や事業所を経験した後に、就職先を選定することが できるよう指導する その際、

- 実習先は本人に様々な職種を経験させる観点から選定する(2事業程度) * * * *
 - 本人が希望する職種、事業所を尊重する (3事業所程度)
- 農福連携推進の観点からも特に農業分野の実習にも配慮する。
- 実習先は、これまでに販売実務科の実習生を受け入れたことがない新規事業所 の開拓に努める。

指導員の資質向上について ന

訓練内容を充実するためには指導員の指導能力の向上が重要。 このため、次のとおり資質向上に取り組んでいく。

- 0
- 県内の関係機関が開催する各種研修会への派遣

77

次のとおり周知方法等の強化に取り組んでいく

(1) 訪問活動の強化

高校、特別支援学校、企業・事業所、各所支援機関、市町村等への訪問強化

HPの活用、事例集等の作成他

(3) 関係機関との連携の強化

高校、特別支援学校・支援機関等との連携、支援企業・事業所との連携

- 福岡・鹿児島障害者職業能力開発校への研修派遣
- 職業能力開発総合大学校の職業訓練指導員研修(コース)への派遣
- 0

| 4 科の存在を県民や関係者にお知らせする周知活動等の強化

なお、その際は、訓練内容を充実していくことを十分説明していく

(2) 周知媒体の強化

企業派遣実習について **(**3)

現行の状態(年間に5事業所程度)を継続する。

その際、本人が様々な職種や事業所を経験した後に、就職先を選定することが できるよう指導する。

- 実習先は本人に様々な職種を経験させる観点から選定する (2事業程度) * * * *
 - 本人が希望する職種、事業所を尊重する (3事業所程度)
- 農福連携推進の観点からも特に農業分野の実習にも配慮する。
- 実習先は、これまでに販売実務科の実習生を受け入れたことがない新規事業所 の開拓に努める。

指導員の資質向上について က

訓練内容を充実するためには指導員の指導能力の向上が重要。 このため、次のとおり資質向上に取り組んでいく。

- 〇 福岡 鹿児島障害者職業能力開発校への研修派遣
- 職業能力開発総合大学校の職業訓練指導員研修(コース)への派遣
- 県内の関係機関が開催する各種研修会への派遣

科の存在や修了生の状況を県民や関係者にお知らせする周知活動等の強化 4

なお、その際は、訓練内容を充実していくことを十分説明していく 次のとおり周知方法等の強化に取り組んでいく。

(1) 訪問活動の強化

高校、特別支援学校、企業・事業所、各所支援機関、市町村等への訪問を強化していく。

(2) 周知媒体の充実

HPを活用した情報発信やパンフレット等PR資料の充実を図っていく。

修了生の就労状況等の発信 (B)

修了後の活動状況や日々の就労状況を、入校検討者や就労支援関係者、事業主等広。 社会に届けることができるよう、関係者に情報提供していく。

※ その際は本人の意向及びプライバシー等に配慮する。

見学者の随時受け入れについての周知 **(4**)

現在実施している見学希望者の随時受け入れについて、その周知を強化していく。

関係機関との連携による周知活動の強化 (2)

支援機関、支援企業・事業所、市町村等との情報交換や情報提供などを行い、連携を図 上の(1)~(4)の取り組みと並行して、高等学校(公立・私立)、特別支援学校、 りながら周知活動の強化につなげていく。

5 受入体制等について

(1) 訓練手当について

現行の状態(要件を満たす対象者に予算の範囲内で支給している。)を継続する。

(2) 寄宿舎での受け入れについて

現在、寄宿舎を含めて、専門校の施設・建物の再整備(各建物の再整備)を検討しているところであり、再整備工事完了後(令和4年度~5年度の見込み)は、販売実務科の訓練生を受け入れることができるよう、検討(建物の構造・設備面や寮の運営方法の見直し等)を進めていく。

【※補足】現在の寄宿舎(定員36人)から検討すると、建物の構造・設備面(2人部屋、金品管理等のセキュリティー面、共同の風呂・トイレ等、実態として入寮生は男性のみであること)や寮の運営方法(全員集合形式による食事摂取など)の面から、販売実務科の訓練生を受け入れることは現時点では困難な状況。

6 訓練生に対する就職支援について

本人が希望する職種や企業・事業所に就けるように取り組んでいる新規就職先の開拓を 含む現行の支援を継続のうえ就職支援をさらに充実させる。

78

現在は、修了生(就職退校者を含む。)には、修了後1か月後、3か月後、6か月後、1年後の時期に本人と連絡を取り、近況ヒアリングや各種アドバイス等のフォローアップを行っており、その後は1年毎に同様の連絡を行っているところ。

しかし、専門校による定着支援については、フォローアップの期間や人員体制、「ノウハ ウ等に限界があることから、今後は障害者就業・生活支援センターや熊本障害者職業セン ターなどの関係機関と連携し、支援体制の充実を図る。

8 不断の取り組みとして科の充実や改善を図るための仕組みづくり

(1) 就職先事業所からの意見聴取

・修丁生 (就職退校者を含む。)の就職先事業所から、科の充実や改善を図るためのアドバイス等をいただくため、本人の就職後6か月から12か月の間に就職先事業所に対するヒアリング及び書面アンケートを新たに実施する。

(2) 特別支援学校(県教育委員会特別支援教育課)等との定期的意見交換

- ・訓練内容の接続や役割分担・棲み分けに向けた調整作業
- ・特別支援学校卒業生の接続支援(ケース対応)に関する連絡調整
 - ※ 定期的意見交換は実務担当者で実施する。

9 科の運営状況や科の設置効果を測る指標等の設定

(1) 訓練生(修了生)等の満足度評価

科の訓練内容等についての評価を得るため、修了(退校)時点において、訓練生(修 了生)や保護者を対象に満足度調査(書面調査)を新たに実施する。

5 受入体制等について

(1) 訓練手当について

現行の状態(要件を満たす対象者に予算の範囲内で支給している。)を継続する。

(2) 寄宿舎での受け入れについて

現在、寄宿舎を含めて、専門校の施設・建物の再整備(各建物の再整備)を検討しているところであり、再整備工事完了後(令和4年度~5年度の見込み)は、販売実務科の訓練生を受け入れることができるよう、検討(建物の構造・設備面や寮の運営方法の見直し等)を進めている。

【※補足】 現在の寄宿舎は、構造・設備面(老朽化、2人部屋、セキュリティー面等)や運営面(健康管理や安全対策)が脆弱であり、販売実務科の訓練生を受け入れ対象とすることは現時点では困難な状況と判断し、自宅等から通所が難しい訓練生の場合は、グループホームを推奨している。

6 訓練生に対する就職支援について

本人が希望する職種や企業・事業所に就けるように取り組んでいる新規就職先の開拓を含む現行の支援を継続のうえ就職支援をさらに充実させる。

7 修了者(就職退校者)へのフォローについて

現在は、修了生(就職退校者を含む。)には、修了後1か月後、3か月後、6か月後、1年後の時期に本人と連絡を取り、職場訪問等により近況とアリングや各種アドバイス等のフォローアップや勤務先の企業・事業所からの就労状況の確認を行っており、その後は1年毎に(~修了後5年まで)同様の連絡を行っているところである。

今後のフォローについては、専門性の高い各関係機関等の協力を得て対応するなど調整を行っていく。

8 不断の取り組みとして科の充実や改善を図るための仕組みづく

(1) 就職先事業所からの意見聴取

・修了生 (就職退校者を含む。)の就職先事業所から、科の充実や改善を図るためのアドバイス等をいただくため、本人の就職後6か月から12か月の間に就職先事業所に対するヒアリング及び書面アンケートを新たに実施する。

(2) 特別支援学校(県教育委員会特別支援教育課)等との定期的意見交換

- ・訓練内容の接続や役割分担・棲み分けに向けた調整作業
- ・特別支援学校卒業生の接続支援(ケース対応)に関する連絡調整
- ※ 定期的意見交換は実務担当者で実施する。

9 科の運営状況や科の設置効果を測る指標等の設定

(1) 訓練生(修了生)等の満足度評価

科の訓練内容等についての評価を得るため、修了(退校)時点において、訓練生(修 了生)や保護者を対象に満足度調査(書面調査)を新たに実施する。

2/6 (極圧)

一般就労 (就職) (5)

- -般就労 (就職)率の目標は100%とし、毎年度その率を捕捉していく。 対象者(母数)は修了生及び就職退校者とする。
- 就労継続支援事業 A 型事業所は一般就労には含めない。

科の名称(変更)について 10

科の名称は、入校を検討される方や事業主、県民にとって分かりやすく、かつ訓練の内容 や就職状況に即したものに変更することが望ましいことから、「総合実務科」(仮称) 等に名 称変更する方向とする。

国立・障害者職業能力開発校等の県民への周知策の強化について

障がいのある方やその保護者、学校、各種支援機関、支援関係者などの県民に対して、福岡障害 者職業能力開発校・鹿児島障害者職業能力開発校や、国立職業リハビリテーションセンター(埼玉 県、岡山県)の存在を知ってもらうための周知活動を強化していく。 例えば、福岡障害者職業能力開発校・鹿児島職業能力開発校については各校で毎年オープンキャンパス等 が実施されているが、県内から参加するためには距離的な制約等もあることから、県内で、施設(学校)説明会 等を開催していただくこと等を含めて周知に取り組んでいく。

販売実務科の充実に向けた取り組みの実行に向けて

今般の検討作業による整理の後、科の充実に向けて整理した『方向性』に沿った具体的 な取組みについては"できるだけ早期に実行に移していく"という基本的な考え方のもと、 できる部分から順次着手していく。

79

- ※ R2 年度の訓練生の募集を既に開始していること等から、カリキュラムの大幅な改変や科名称 の変更については基本的には R3 年度からとなる見込み。
- また、この『方向性』に沿った具体的な取組み状況については、毎年度、「熊本県立高等 技術専門校連携推進協議会※」に報告し、意見や助言をいただきながらフォローアップを **行い、不断に改善・充実を図っていく。**
 - ※ 専門校の運営方針や訓練内容等に関する協議組織として、地元企業などの関係機関のニーズ を的確に把握し、地域に根ざした職業訓練の推進を図ることを目的に設置しているもの。
- 更に、R2 年度、R3 年度、R4 年度の科の運営状況等を踏まえ、R5 年度ごろに(状況によ っては前倒しの可能性もある)、それまでの取り組みを点検し、再度の見直しを行う。

(2)一般就労(就職)率

- -般就労(就職)率の目標は100%とし、毎年度その率を捕捉していく。
 - 対象者(母数)は修了生及び就職退校者とする。 *** ***
- 就労継続支援事業 A 型事業所は一般就労には含めない。

科の名称(変更)について 0

科の名称は、入校を検討される方や事業主、県民にとって分かりやすく、かつ訓練の内容 や就職状況に即したものに変更することが望ましいことから、「総合実務科」(仮称) 等に名 称変更する方向とする。

販売実務科の充実に向けた取り組みの実行に向けて

- 今般の検討作業による整理の後、科の充実に向けて整理した『方向性』に沿った具体的 な取組みについては"できるだけ早期に実行に移していく"という基本的な考え方のもと、 できる部分から順次着手していく。
- ※ R2 年度の訓練生の募集を既に開始していること等から、カリキュラムの大幅な改変や科名称 の変更については基本的にはR3年度からとなる見込み。
 - また、この『方向性』に沿った具体的な取組み状況については、毎年度、「熊本県立高等 技術専門校連携推進協議会※」に報告し、意見や助言をいただきながらフォローアップを 行い、不断に改善・充実を図っていく。
- ※ 専門校の運営方針や訓練内容等に関する協議組織として、地元企業などの関係機関のニーズ を的確に把握し、地域に根ざした職業訓練の推進を図ることを目的に設置しているもの。
- 更に、R2 年度、R3 年度、R4 年度の科の運営状況等を踏まえ、R5 年度ごろに(状況によ っては前倒しの可能性もある)、それまでの取り組みを点検し、再度の見直しを行う。

障がいのある方に対する職業訓練施策全般について

- 県民に対する障がい者職業訓練は様々な機関・訓練科によって提供されている(第3回の資料3参照)
- この部会では、販売実務科を対象に検討を行ったものであるが、委員から意見をいただいた検討 作業を通して(販売実務科に限らず)障がいのある方に対する職業訓練施策の全体的事項につ いての課題等を次のとおり把握することができたことから、主な事項を記載する。

国立・障害者職業能力開発校等の県民への周知策の強化について 0

障がいのある方やその保護者、学校、各種支援機関、支援関係者などの県民に対して、福岡障 害者職業能力開発校・鹿児島障害者職業能力開発校や、国立職業リハビリテーションセンター(埼 玉県、岡山県)の存在を知ってもらうための周知活動を強化していく

○ 委託訓練の充実について

- を設定している(毎年度県で募集方針を定め、民間教育訓練機関からの企画提案に基づき訓練 県では毎年度、厚生労働省からの事業委託を受け、委託訓練科(オーダーメイド型訓練を含む。 科を設定している)。
- 近年は、精神障がいのある方、発達障がいのある方の求職者が増加傾向にあることから、その対 応として、オーダーメイド型訓練の制度周知(求職者、事業所)の強化を図るとともに、毎年度の委 託訓練科の設定に当たっては、県下ハローワーク等関係機関で把握された求職・求人の双方の 対応1 た訓練科の設定

(特記事項) 販売実務科の入校対象者に関する委員意見

- 部会の議論では、販売実務科の入校対象者(障がいの種別)の設定について、各委員から様々な御意見をいただきました。
- 意見ア 現行の知的障がい者に加え、精神障がい者や発達障がい者を入校対象にした方(門戸を広げることが)が良いと考える。
- 意見イ 現行のとおり知的障がい者のままとすることが良いと考える。
- 販売実務科の対象者やその他の項目について委員からいただいた各意見は、できるだけ資料「販売実務科の今後の方向性」に反映させるよう努めたところですが、科の対象者については、 委員の間でも意見が分かれたことから、今回は事務局の考え(※下記載)をベースに資料「販売実務科の今後の方向性」を取りまとめました。
- このため、科の対象者の設定に関する双方の意見要旨を次のとおり特記します。

事務局の考え

- **|障がいのある方に対する就労支援に関する行政施策は、労働行政(職業訓練)、厚生行政(障害福祉サービス)、文部科学行政(特別支援学校等)などで行われている。** (職業訓練は、障がいのある方に対する就労支援という全体の制度を構成する一部である。)
- ・県民に対する障がい者職業訓練の提供に関する基本的な考え方は次のとおり。
- **章がいのある方に対する就労支援を構成する「障がい者職業訓練」は、県民に対して ①国(厚生労働省)が県民を含め全国民を対象に設置している国立障害者職業能力開発校(九州では** 福岡校と鹿児島校)の各訓練科 ②熊本県が実施する各訓練科(販売実務科、ソフトウェア開発訓練科) ③国(厚生労働省)から県が事業を受託し実施する委託訓練 により提供していく。
- ・上記①②③の各訓練科は、訓練期間(長期・短期)、対象者の障がいの種別、対象者の障がいの程度(重度・軽度)の志向性などが訓練科毎に異なりそれぞれの役割等があるところ(第3回部会の資料3参照)であり、 仮に、県内にソフトウェア開発訓練科や委託訓練の各訓練科が無い場合は、知的障がい者に加え、精神障がい者や発達障がい者を入校対象者にした方が良いと考えられるが、
 - ①②③の全訓練科を全体として俯瞰的な視点から考えると、販売実務科の入校対象者は、今直ちに変更するよりも、当面の間は現行のとおり知的障がい者のままとしたうえで訓練内容の
 - 充実等を図ことで運営し、R2~R4 年度の運営状況等を踏まえ R5 年度ごろにそれまでの取り組みを点検し再度の見直しを行うこととしたい。

精神障がい者や発達障がい者を入校対象にした方(門戸を広 意見ア げることが)が良いと考える、という意見 現行の知的障がい者に加え、

という意見 現行のとおり知的障がい者のままとすることが良いと考える、 意見イ

大茶

- 販売実務科を設置した平成 16 年から現在までの約 15 年の間に、障害福祉サービスの 充実や法定雇用率の変更等があり、障がいのある方の雇用をとりまく環境は激変した。
- 〇 国(厚生労働省)の施策の軸足は、平成16年度当時と比べ最近は精神障がいのある 方や発達障がいのある方に移ってきている。
- 施(H3O、H31)するなど一般校における精神障がいのある方等の受け入れ促進を各都道 えて、精神障がいのある方や発達障がいのある方も入校対象とすることが(対象者の門 戸を広げることが)良いと考える。 障害者職業能力開発校(精神障がいのある方や発達障がいのある方を対象とする訓練 ではあるが、厚生労働省においては一般校(障害者職業能力開発校ではない都道府県立 職業能力開発校)に精神障がいのある方を対象とする訓練科設置支援のモデル事業を実 府県に働きかけてきたところでもあり、また、県内においても精神障がいのある方の数 (人口) が多いことなどから、販売実務科の対象者としては、現在の知的障がい者に加 各訓練科)で、それぞれの対象者を棲み分け、役割分担するということも一つの考え方 科を有する福岡校、鹿児島校等)、販売実務科、ソフトウェア開発訓練、委託訓練(の 0
- として販売実務科の対象者も変更することが良い(門戸を広げることが良い)という ものではない。各訓練機関の各訓練科によって訓練内容やそれに応じた対象者の設定 のある方など一緒に訓練しているが、県立校の施設内訓練科である販売実務科で就労 国の施策の軸足が、精神障がいのある方や発達障がいのある方に移ってきたから、 就労移行支援事業所では、精神障がいのある方、発達障がいのある方、 など役割分担があると考える。 0 O
- 障がいのある方の数(人口)では、知的障がい者の求職者は若年層に多く、販売実 移行支援事業所と同じようなことをしても意義が少ないのではないか。 0
- 等の全体の観点から考えると、販売実務科の対象者は、現行のまま変えないことが良い 第3回部会の資料3で県民に対する職業訓練の提供体制の整理が試みられ、各訓練機 関の各訓練科のそれぞれの役割等が分かりやすくなった。科の対象者の設定につき、販 売実務科のみで考えるのではなく、各訓練機関の各訓練科のそれぞれの役割や棲み分け 務科はこれまで通り知的障がい者を対象とすることで良いと思う。

当面は販売実務科の対象者を現状のまま知的障がい者とするとしても、今後の販売実務科の運営状況や他の訓練科の状況、 今回、販売実務科の今後の方向性等を検討した結果、当面は販売実務科の対象者を現状のまま知的障がい者とするとしても、今後の販売表称や 求職障がい者・事業者(企業等)のニーズ等を踏まえ、販売実務科の対象者について中長期的な視点で<u>検討を継続</u>していくことが必要と考える。

第4回販売実務科部会(R2.1.28)における委員意見要旨

会議次第 2 (2) 各委員意見聴取・意見交換

(注意)

○ 下は、会議における発言順(時系列)ではなく、意見があった事項・意見交換した事項について、 資料2「販売実務科の今後の方向性(案)」の1ページ目から順に記載している。

委員

- ・2ページの(果たすべき機能)に※を2つ追加することは良いと考える。ただ、記載の表現に関して、※の末尾に「必要がある。」と記載があるが、これは不要ではないか。
- ・またこの※に記載の内容は重要なので実行段階では計画的に実施されることを期待する。

→事務局と委員で修正案を検討

委員

・2ページの変更後の①に「職業訓練の趣旨や内容を理解し」とある。修正案自体は良いと思うが、これをうまく運用するためには入校前に、校の様子や訓練内容、カリキュラム等について教育相談や見学等により、入校検討者に十分周知することが重要と考える。このため、科の周知策は「4」に記載があるが、この観点からも、2ページの部分にも、入校検討者に対する科の内容を十分周知していく旨を記載した方が良いと思う。

→事務局と委員で修正案を検討

委員

・2ページの変更後の(注)について、()の中の「就労移行支援事業」と「就労定着支援 事業」はその内容に照らすと、()内への記載は不要と考える。

→事務局と委員で修正案を検討

委員

- ・3ページの(2)に「これまでは就職退校を容認していたが」旨の記載があるが、記載の 趣旨(1年間訓練を受講し就職することを基本とする)を誤解なく伝わるような表現にし た方が良いと思う。「容認」という言葉が気になる。
- ・修正文案では、「何のために・・・」ということを追記した方が良いと思う。

委員

- ・自分も1年間きちっと訓練を受けた後に就職することが良いと思う。就職退校について他 県の校の状況を参考として教えて欲しい。
- ・専門校の販売実務科で1年間訓練を受け、卒業(修了)したということが一つのステータスになることを期待する。

→事務局と委員で修正案を検討

委員

・4ページの「3」の3つめの○に「県内の関係機関が開催する各種研修会への派遣」とあるが、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、職業訓練指導員等を対象とした全国規模の研修会を各地で開催している。これらの研修会に専門校から参加されることを期待するので、文案を「県内」を「県内外」として、「県外」も追加して欲しい。

→事務局と委員で修正案を検討

委員

- ・5ページの「7」について、タイトルは「フォロー」という言葉が使われているが、「定着 支援」という言葉とどのように違うのか。何か特段の意図があるのか。
- ・説明文の下の方の2行について、「今後のフォローは・・・」と記載があるが、上の方の4 行に記載の現在行っている取組みを今後も継続するのかどうか、少しはっきりしない文案 となっているが…。

事務局

- ・「フォロー」については、修了生等の定着支援に加えてキャリア形成の支援ということを念 頭にフォローという言葉を使用したところ。
- ・今後もこれまでの支援を継続することで考えている。また今後、関係機関の協力を得なが ら支援することが重要と考えたためこのような文案としたもの。
- ・委員の指摘を踏まえ、文案を再検討したい。

委員

・(今の委員の意見に関連して)説明文の下の方の2行の「今後のフォローは・・・」について、専門校による修了生への支援はノウハウ的な限界もあると思うので、修了後の支援は、 (修了後、一定期間経過後は)ノウハウを持つ関係機関に任せるという考え方も大事だと思う。

→事務局と委員で修正案を検討

委員

- ・「7」に関連し、5ページから6ページにかけての「9」指標の設定に関する追加提案であるが、今(の社会情勢において)は、就職させることは比較的簡単であり、就職後の定着が困難であり、重要である。このため、修了生の定着率・定着状況について、何らかの形で指標として設定することはどうかと考える。目標に向けて、取り組んでいくという流れを作るためにも。
- ・指標を設定する場合は、障害者就業・生活支援センターなど、関係機関が設定しているものなども参考になると思う。

(→今後、事務局で検討します。)

委員

- ・6ページの「販売実務科の充実に向けた取り組みの実行に向けて」について、この部分は 前向きな内容が記載されており、良いと思う。
- ・2つ目の○に「高等技術専門校連携推進協議会」とあるが、この会議の委員はどのような 方なのか教えて欲しい。この会議で販売実務科をはじめ障がいのある方に対する就労支援 策についての議論等がなされるものと思うが、障がいのある方に対する就労支援に詳しい 方が入っておられるのかお聞きしたい。入っていないなら、入れていただくことを検討願 いたい。

事務局

- ・障がいのある方に対する就労支援に詳しい方の委員が少ないので、入っていただく方向で 検討します。
- **委員** ・「高等技術専門校連携推進協議会」委員に企業の方は入っているのか。

事務局

・1つの企業(事業所)という形ではなく、例えば自動車の団体の代表の方という形で企業 の方に委員をお願いしているところ。

委員

- ・6ページの「障がいのある方に対する職業訓練施策全般について」の中に、国立校の周知について記載があるが、周知策として具体的にどのようなことを考えているか。
- ・また、販売実務科を含め、各訓練科を県民の方へ周知する際のパンフレット等を充実して いくことは重要と思う。

事務局

・国立校の周知策を例示し説明。

委員

・最後の資料「販売実務科の入校対象者に関する委員意見(特記事項)」について、資料を見ると、2つの意見が対立したかのような印象を受ける。例えば、意見イの「現行のとおり知的障がい者のままとすることが良いと考える。」という表現を「知的障がい者を中心とするままの・・・」といった表現に変更した方が良いと思う。

→事務局と委員で修正案を検討

委員

・確認であるが。訓練生の通学に関して、入校前の自宅から距離等の面から通学が困難な方は、グループホームを利用して通学することも可能か(認めているか)。

事務局

・もちろん可能。これまでも実際におられたところ。

委員

- ・最後の資料「販売実務科の入校対象者に関する委員意見(特記事項)」について、資料の中には「県立校の施設内訓練科である販売実務科で就労移行支援事業所と同じようなことをしても意義が少ないのではないか。」など、様々な意見が記載されている。これまでの部会での議論なので、この資料に記載の内容を変えることは難しいと思うが、再度、自分の考えを述べておきたい。
- ・障がいのある方に対する就労支援は、障がいの種別では、知的障がいのある方よりも、精神障がいのある方や発達障がいのある方への支援が比較的難しいと一般には言われている。

- ・販売実務科では知的障がいのある方を対象としており、どちらかというと支援が難しい精神障がいのある方や発達障がいのある方を対象とはしていないので、この面からも販売実務科の存続の意義を考えていく必要があると思う。
- ・販売実務科の意義については、官(県立校の施設内訓練科)と民という観点があると思っており、県立高等技術専門校の訓練科として、県立校で、障がいのある方に対する職業訓練を、精神障がい者等と比較して比較的支援がやり易い知的障がい者を対象として、官が実施するのであれば、官で実施する必要性を明確にしておく必要がある、説明することが求められる、と考える。

官がやるのであれば、「ニーズがあるが民では手を出しにくいから」、「民で提供しているが量が足りていないから」、「民で手広く提供しているが民では質の向上が不足しているから、官がモデル的にやって普及していく」といったことが、官が行う必要性、理由になると考える。しかし販売実務科は、この3つのどれに当たるのか、現状ではなかなか難しい面があると思う。

- ・このようなことを念頭に置き、今後の販売実務科を運営に当たることが重要と考えるし、 また、引き続き、科の意義について検討していくことが必要と思う。
- ・ここで、一つ聞きたいのが、H2.4月の入校生の数はどうか。

事務局

・R2.4 月の入校生は現在も募集中(段階的に募集)であるが、現時点で決まっているのは 4 月入校の定員 13 人に対して 1 回目の募集で 6 人が確定しているという状況。

委員

- ・入校生数は、過去に入校生が減少し H31 年度(R1 年度)は少し盛り返したという状況であったと思う。販売実務科では、入校生が少ないから指導員を減らすということはないと思うので、科を設置継続するのであれば指導員数に見合う訓練生を確保するということは重要と思う。
- ・以前の会議で発言したが、今後も入校生が少ない状況が続くのであれば、科の廃止も含めて見直す必要があると思っており、時代の状況が今後も変わっていく中で、今後、科をどのようにしていくのか(入校生の推移を見ながら)引き続き考えていくことが必要と考える。

意見 交換

※ 知的障がいのある方と発達障がいのある方の捉え方について委員から質問があり、各委 員、事務局で意見交換等を行った。

以上

<事務局から>

- 今日の会議を踏まえまして、事務局で資料の加筆修正を検討します。
- 検討作業の後、最終案を郵送するので確認等をお願いします。

職業能力開発施設拠点化 高等技術専門校施設内訓練検討委員会設置要項

(趣旨)

第1条 この要項は、職業能力開発施設拠点化高等技術専門校施設内訓練検討委員会(以下「検討委員会」という。)の設置及び運営について、必要な事項を定める。

(設置目的)

第2条 熊本県立高等技術専門校(以下「専門校」という。)が公共職業訓練施設と しての役割を果たし、熊本の地域産業を支える有為な人材を将来にわたり安定的 に育成・輩出していくためには、訓練を充実していくことが必要である。

専門校の各実習棟をはじめとする建物は、全体的に老朽化していることから、 今後、建物の再整備(ハード整備)に向けた準備作業を進めて行くこととしてい る。訓練の充実に当たっては、ハード整備とともに、時代の変化や技術革新に対 応したカリキュラムの見直しなどソフト面を充実させることが重要である。

このため、専門校の施設内訓練(自動車車体整備科、電気配管システム科、総合建築科及び販売実務科をいう。)の充実等に関する具体的な内容を検討するため、有識者等による検討委員会を設置する。

(所掌事務)

第3条 検討委員会は、前条の目的を達成するため、必要な事項について検討する。

(組織)

- 第4条 検討委員会は、次の各号に掲げる者(委員)により構成する。
 - (1)庁外委員

専門校の施設内訓練に関連する知見等を有する者。

(2) 庁内委員

別表1に掲げる熊本県の関係課の職員、熊本県教育委員会事務局の関係課 の職員及び熊本県立湧心館高等学校の職員

- (3) 熊本県商工観光労働部商工労働局長(以下「商工労働局長」という。)
- 2 庁外委員は、25人以内とし、商工労働局長が就任を依頼する。
- 3 検討委員会に、会長を置き、商工労働局長をもって充てる。
- 4 会長は、検討委員会の会務を総理する。

(会議)

- 第5条 検討委員会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集する。
- 2 会長に事故があるときは、熊本県商工観光労働部商工労働局労働雇用創生課長 がその職務を代行する。
- 3 会長は、必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求めることができる。
- 4 会議の議事進行を図るため、司会を置くこととし、熊本県商工観光労働部商工 労働局労働雇用創生課(以下「労働雇用創生課」という。)又は専門校の職員のう ちから会長があらかじめ指名する。

(部会)

- 第6条 特定の事項を検討するため、検討委員会に別表2のとおり部会を置く。
- 2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。
- 3 前条各項の規定は部会に適用する。

((仮称) 技能振興センターの設置に関する検討委員会との連携)

第7条 第3条の検討に当たっては、別に設ける「職業能力開発施設拠点化(仮称) 技能振興センターの設置に関する検討委員会」と連携し、検討内容について調和 を図るよう努めるものとする。

(庶務)

第8条 検討委員会の庶務は、熊本県商工観光労働部商工労働局(労働雇用創生課 及び専門校)において処理する。

(雑則)

- 第9条 この要項に定めるもののほか、検討委員会の運営に関し必要な事項は、会 長が別に定める。
- 2 この要項を改正するときは、商工労働局長の決裁により改正できるものとし、 その改正内容は、改正した直後の会議で委員に報告するものとする。

(附則)

この要項は、平成31年(2019年)3月20日から施行する。

別表1 (第4条関係)

健康福祉部子ども・障がい福祉	:局 障がい者支援課
教育委員会事務局教育指導局	高校教育課
教育委員会事務局教育指導局	義務教育課
教育委員会事務局教育指導局	特別支援教育課

別表2 (第6条関係)

自動車車体整備科部会	
電気配管システム科部会	
総合建築科部会	
販売実務科部会	

職業能力開発施設拠点化

高等技術専門校施設内訓練検討委員会 委員名簿

順不同、敬称略

部会	上段:委員就任依頼区分 下段:所属企業名等	順か同、敬称略 委員名
自動車		
車体整	(一社)熊本県自動車整備振興会 事業部教育課課長	井主 英尚
備科部 会	熊本県自動車車体整備協同組合 推薦委員	嶋田 正人
五	(資)嶋田自動車塗装工場 代表 熊本県自動車整備商工組合 推薦委員	
	熊本県自動車整備商工組合 連続委員 熊本県自動車整備商工組合 専務理事	緒 方 勝 行
	熊本県自動車整備工業協同組合 推薦委員	瀬尾 敬史
	熊本県自動車整備工業協同組合 事務局長	柳 尾 敬 义
	熊本県自動車販売店協会 推薦委員 熊本県自動車販売店協会 専務理事	川畑 幸広
電気配管シス	熊本県電気工事業工業組合 推薦委員 (株) 労田電設 代表取締役	汐田 康博
テム科		
部会	泰明電機㈱(代表取締役)	石坂敏明
	(一社)熊本県電設業協会 推薦委員	坂本 泰介
	不二電気工業㈱ 情報通信部長 熊本県管工事業組合連合会 推薦委員	
	西川設備工業㈱)代表取締役	西川 清明
	熊本県管工事業組合連合会 推薦委員	工藤光明
総合建	工藤設備工業㈱ 代表取締役 熊本県建築組合連合会 推薦委員	
総合建 築科部	熊本泉建築和古連古芸 推薦安貞 旬森工務店 代表取締役	森正光
会	(建築一般に関する先端技術動向等) 【個別就任依頼委員】	十 村上泰浩
	崇城大学 工学部 教授 (. 牡)能太胆建筑上東敦武协会 拼藍禾島	11 工 ※ /1
	(一社)熊本県建築士事務所協会 推薦委員 (有)熊積建築事務所 取締役	中島範幸
	(古民家再生、建築施工管理)【個別就任依頼委員】	古川保
	すまい塾古川設計室(有) (熟練・卓越した大工技術) 【個別就任依頼委員】	
	(熱線・早越した人工技術) 【個別就任依賴安貞】 植嶋工務店 代表	植嶋均
	ポリテクセンター熊本 <公的機関委員>	十 宮本 慎
服士会	ポリテクセンター熊本 職業訓練指導員	
販売実 務科部	熊本県中小企業家同友会 推薦委員 (有)リタシード・代表取締役	吉田周生
会	社会福祉法人熊本県手をつなぐ育成会 推薦委員	甲斐 憲彦
	(社福)熊本県手をつなぐ育成会 常務理事	十 文 思 彡
	熊本障害者就業・生活支援センター <公的機関委員> 熊本障害者就業・生活支援センター 支援ワーカー	山下 智史
	(就労移行支援事業所)【個別就任依頼委員】 (社福)ライン工房 統括管理者	熊川嘉一郎
	(質がいのある方を雇用している事業所) 【個別就任依頼委員】	1. T + +
	㈱共同 代表取締役	山下敏文
	熊本障害者職業センター <公的機関委員> 熊本障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー	小川 倫央
	熊本労働局 <公的機関委員>	中村朗子
	熊本労働局職業安定部職業対策課 地方障害者雇用担当官	
	(県教育庁)特別支援教育課	職員
₹/ 11 /3	(県庁)障がい者支援課	職員
科共通	(県教育庁)高校教育課	職員
	(県教育庁)義務教育課	職員
	県立湧心館高校	職員

熊本県立高等技術専門校

₹ 861−4108

熊本市南区幸田1丁目4番1号 電話 096-378-0121

熊本県商工観光労働部商工労働局労働雇用創生課

7 862-8570

熊本市中央区水前寺6丁目18番1号電話 096-333-2344 (課直通)

発行者:熊本県

所 属:労働雇用創生課、高等技術専門校

発行年度:令和元年度(2019年度)