

# 第2回販売実務科部会(R1.6.10)における委員意見整理資料

科の必要性

- 販売実務科の継続は必要と考える。
  - ・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、時代に合わせて充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と。

科の設置目的について  
検討イメージ：対象者、訓練内容、就職先

施策全体	<ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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しっかり取り組んで欲しい。</li></ul>	《現在の応募資格》 軽度の知的障がい有し、次の全て要件に該当する方。  ① 就労意欲があり、かつ職業訓練の受講に意欲のある方 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登録をしている方 ④ 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
(検討手法)	<ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・当事者団体の意見を取り入れていくことが必要。</li><li>・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。</li></ul>	
入校対象者(全般的意見)	<ul style="list-style-type: none"><li>・入校対象者を現状より広くする必要がある。</li></ul>	
(入校対象・障がい種別)	<p>変更する方が良いという意見</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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倍となっており、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ている状況などから、対象者を知的障がいのある方のみ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を広げた方が良い。 ⇒ 具体的対応策その1 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も対象にする、という方法。→(この場合は)訓練内容はより一般・汎用的ものとし、一般就労についての就職率目標も緩くする形が良い。 ⇒ 具体的対応策その2 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。</li></ul> <p>変更しない方が良いという意見</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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くことが必要。</li><li>・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と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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>	
(程度) (その他)	<ul style="list-style-type: none"><li>・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もので、軽度要件は無くした方が良い。 ⇒ 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。</li><li>・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。 ・ひきこもりの方へのアプローチもあっても良い。</li></ul>	
役割	<ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>	就職率(一般就労) <ul style="list-style-type: none"><li>・就労継続支援A型利用者を就職者として捉えると考え方は変える必要がある。</li><li>・一般就労率を現状の率よりも落とさないことを期待</li></ul>
訓練内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・就労移行支援事業所ではなく販売実務科ならではのことを考えていく、という方向性が必要。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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でも良い。</li><li>・就職先となる得る実習先は多業種・他職種確保を図り、また就職先に合わせ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。</li><li>・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。 ・訓練内容は不断に見直していくことが必要。</li></ul>	就職先等 <ul style="list-style-type: none"><li>・本人の希望に応じた就職(実習)先の開拓やステップアップができるような職場開拓を期待。</li></ul>
訓練期間	<ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>	定着支援 <ul style="list-style-type: none"><li>・就職後の定着支援についてより力を注ぐべき。</li><li>・定着支援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を含めて考えていく必要がある。</li></ul>
付加価値の例	<ul style="list-style-type: none"><li>(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。</li><li>(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。</li><li>(例)販売実務科の訓練生に対しても寄宿舍を準備し郡部の方にも「寄宿舍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。</li></ul>	科の周知 <ul style="list-style-type: none"><li>・科の存在を知らない関係者や保護者も多いと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)。</li></ul>