

東京障害者職業能力開発校 ものづくり技術科での実践報告

東京障害者職業能力開発校 高岡 幸三

1. はじめに

私が所属する東京障害者職業能力開発校（以下、東障校とする）は、国が全国に13校設置している障害者職業能力開発校の1つであり、職業能力開発促進法に基づき、障害のある人へ公共職業訓練を実施している。国からの委託を受け東京都が運営している都立都営の職業訓練施設である。以前は身体障害者を主な対象としていたが、現在は身体障害者、精神障害者、発達障害者、知的障害者と幅広い障害の人々を対象としている。主な訓練科は以下のとおりである（図1）。



図1 東障校訓練科目一覧

2. 精神・発達障害の生徒受け入れについて

東障校に入校する生徒の傾向として、昨今は身体

障害者よりも精神障害や発達障害の生徒割合が年々増加し、高止まりしている状況にある。その理由にはいくつかの要因が考えられる。

まず1つに、精神・発達障害が広く認知されるとともに、以前に比べて正確に診断されるようになってきていること、その結果、障害に応じた適切な支援やサービスを必要とする人々が増えているということ。

また、社会的な理解と受容も進んできていること。精神・発達障害を抱えていても、社会で活躍できることが一般的に認識されるとともに、ご本人にも職業訓練や就労支援に前向きに取り組むという意欲が広がっている。これにより、自身の能力を伸ばし社会での自立を目指す精神・発達障害の人々が、職業能力開発校にアクセスしてきていること。

あわせて、上記にも関連して、精神・発達障害者の社会参加を促すために、この間、教育をはじめさまざまな支援の仕組みが整備されてきたこと。政府や自治体、地域社会などが精神・発達障害者の雇用促進や社会参加を支援するプログラムの施策を展開し、企業も受け入れを進めている。こうした流れを受け、当校でも平成30年度より、一部の科目を除く

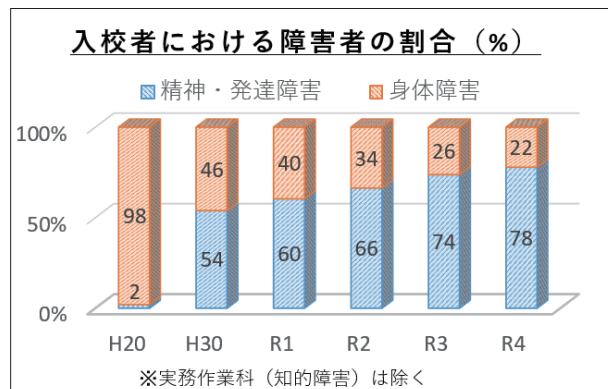


図2 東障校入校生のうち精神・発達障害者の推移

ほぼ全ての科で精神・発達障害者を受け入れ、訓練の指導支援体制も見直していること。こうしたことが現在の入校状況へつながっている（図2）。

3. ものづくり技術科の訓練概要

ものづくり技術科は、ものづくり製造業分野への就職を第一目標として、ものづくりに関連するさまざまな技能・技術を身につけることができる科目である。また、設計から製造までのプロセスを理解し、一連の流れを学ぶことができる。

教科目は、機械工作作業、電気・電子工作作業、2D及び3DCAD実習、CAD/CAM加工作業など。主な機械は、3Dプリンタ、レーザー加工機、NC工作機械などを扱う（表1）。

表2は過去5年のものづくり技術科の応募・入校・修了・就職の概況である（表2）。

表1 ものづくり技術科訓練概要

区分	教科目名	訓練内容
学科	機械概論	測定法、機械工作法、材料、材料力学
	電気・電子基礎	電気工学概論、電子工学概論
	製図基礎	機械製図、機械設計
実技	社会生活スキル	コミュニケーション
	パソコン基本操作	Word、Excel、PowerPoint
	機械工作作業	測定、手仕上げ、機械操作、検査
	電気・電子工作作業	測定、電気・電子機器の実装、制御機器組立
	製図基本実習	2DCAD・3DCAD、3Dプリンタ
	CAD/CAM加工作業	NC、マシニングセンタ、レーザー加工、
	総合課題	電気電子総合課題、板金制作課題

表2 ものづくり技術科（応募・入校・修了・就職状況）

年 度	R1	R2	R3	R4	R5	平均
応募者数／定員	110%	60%	30%	80%	40%	64%
入校者数／定員	30%	40%	30%	40%	30%	34%
修了者／入校者数	100%	75%	100%	75%	100%	90%
就職者数／修了者数	30%	100%	100%	100%	100%	86%

カリキュラムの性質上、当科の生徒は身体障害者の中では聴覚障害者が、そして精神・発達障害者の人が多く入校している傾向にある。

また、職業準備性ピラミッドに照らすと、身体障害者の人はピラミッド上部の職業適性を高める専門技術を学ぶ訓練が必要である一方、精神・発達障害の人は、土台となる日常生活、健康管理に不安を抱えている場合もあるなど、両方に目配りした訓練対応が必要となる。

現状、ものづくり技術科ではカリキュラムの大半が実技のため、日々の訓練の中で、生徒同士の共同作業等を通じて専門技術を学びつつ、コミュニケーションや対人技能の向上も図れるよう取り組んでいる（図3）。

図4は生徒作品の1例である（図4）。

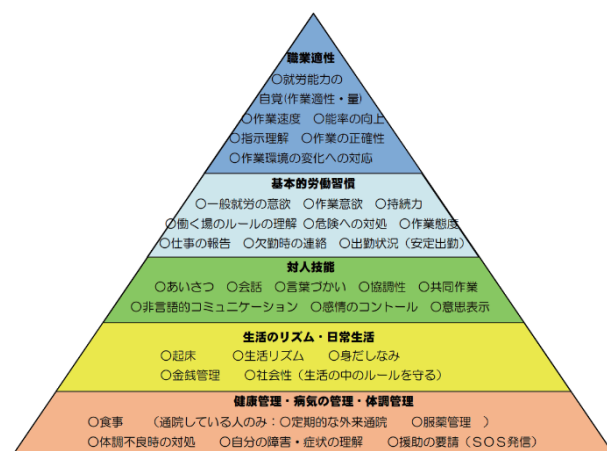


図3 職業準備性ピラミッド

出典（独）高齢・障害者・求職者雇用支援機構 HP



図4 生徒作品（ライトトラックスカー）

4. 東障校の生徒指導・支援体制

東障校は、生徒一人ひとりが安心して学び、成長していけるよう、独自の指導支援体制を整えている。

まず、クラス運営と専門技術の指導を担当する職業訓練指導員がいる。職業訓練指導員は、各授業の外部講師とも連携し、生徒がスキルを習得し自信を持って就職活動に臨めるよう、担任の立場で助言や指導を行う。

次に、就職支援を専門的に担当する就職支援推進員がいる。就職支援推進員は生徒が自分に合った職場を見つけ、採用されるためのアドバイスや情報提供を行う。また、就職後も定着支援として、修了生のフォローを一定期間行い、登録した各障害者就労支援センターへスムーズな引き渡しを行う。

さらに、生活指導相談員がおり、生徒が安定して訓練を受けるためのサポートを行う。生徒が自身の障害理解を深めコントロールできるよう、訓練中の見守りや随時の相談・面談などを実施している。

このように、各訓練科内では3つの役割が一体となり、チームで、生徒の個別ニーズにも可能な限り対応し支援している。

このほか、校内には看護師が常駐しているほか、委嘱している精神科医によるメンタル相談、作業療法士による作業療法相談なども実施している。

こうしたサポート体制は、障害者校としての当校の特長と言える。生徒たちは安心して学び、成長することができる訓練環境の中で、自分の可能性を引き出すことができる体制としている（図5）。

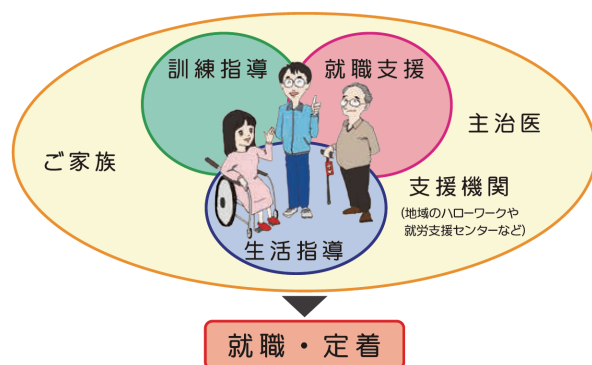


図5 東障校の指導・支援体制イメージ

5. 障害者雇用の現状

近年、法定雇用率の引き上げが続いているが、同時に、障害特性や希望に応じて能力を有効に発揮できる就職を実現すること、雇用後もその能力等を発揮し活躍できるようにすることなど、雇用の質の向上への方向性も示されている。

大企業を中心に積極的な採用活動が進められているものの、中小企業では、この変化に対応する体制が整っていない状況が見られる。障害者を雇用し定着させていくには、採用だけでなく、職務そのものから働き方など多くの見直しが必要であるが、多くの中小企業には容易な課題ではないようだ。障害者雇用の知識だけでなく経験も不足しており、それが受け入れ体制の遅れにもつながっている。

訓練とは別の課題になるが、中小企業への支援を充実させていく必要を感じている。

6. 技術系障害者求人の現状

障害者求人の職種や状況は多岐にわたるものの、事務職（補助）、データ入力、軽作業、調理補助、清掃等の環境整備が多い傾向にある。

その一方で、障害者を対象とした技術系や専門職の求人は限られているのが現状である。

理由は、いくつかの要因が絡んでいると考える。第一に、技術系の職種は一般的に専門知識や技能を要求されるが、その技術を、障害者の方々が習得する場所が不足していること。また、企業側にも、障害者が技術職に就くことへの不安感や先入観が存在し、採用のハードルが高くなっているのではないかとされる。さらに、技術系の現場は設備をはじめ労働環境が特殊な場合も多い。安全面などを含め、障害者の方々が働きやすい環境の整備が課題となることも影響しているのではないかと。

こうした状況を改善していくには、教育・訓練機関が障害者の方々に対して積極的に技術教育や職業訓練を提供し、また企業側も、障害者が働きやすい職場環境を整えることが重要だと考えている。

7. 東障校の就職活動について

どの職業訓練施設でも同じだと思うが、東障校でも、訓練と並行して就職へ向けたさまざまな支援を組み込んでいる。ハローワークや東京労働局との連携はもちろん、都の政策連携団体である（公財）東京しごと財団事業の利用、校独自に企業説明会や就職支援セミナーを実施するなど、手厚い支援を行っている。そのうち、訓練の一環として、職場実習制度を導入している。生徒が就職後も長く働き続けるためには、その職場との相性が重要になる。実際に働き始めて、自身の適性がその環境に合わない場合、退職という不幸な結果を招くことになりかねない。これを防ぐためにも、職場実習を通じて事前に実際の職場環境を体験し、生徒と企業の双方に適切なマッチングとなることを目指している。

職場実習のプロセスを、以下、簡単に説明する。

生徒は、まず特定の企業を選び、その企業見学を行う。その後、職場実習前面談を実施し、3日から5日ほどの職場実習を行い、実際の職場の雰囲気や仕事内容を体験する。この体験では、企業から本人へのフィードバック、振り返りも行われる。お互いが大丈夫だと思えば、その後本格的な面接が行われ、内定に至る。

職場実習に関わるこうした一連のプロセスには2カ月程度かかる。もしマッチングしない場合は、最初からやり直すことになる。

このシステムは就職先でのミスマッチを防ぐために非常に重要なものだが、同時に、時間と忍耐を要するものである。生徒たちは、訓練と並行して行われるこれらのプロセスを通じて、働くことへのイメージを高め、自分に合った環境や職場を見つけることとなる。繰り返しになるが企業選びは非常に重要であり、慎重に検討し、丁寧に進める必要がある。

8. 令和5年度の就職支援活動

令和5年度のものづくり技術科の就職支援について報告する。

8-1 高校新卒者2名

生徒3名のうち、聴覚に障害を持つ高校新卒者2名は、就労経験もないためか入校時は自分のやりたいことが明確でなく、目標がぼんやりしていた。そのため、早期段階では、できるだけ多くの企業を見学させ、実際の職場や働く人々を観察することで、将来の就職イメージを具体的に描けるよう心掛けた。中期には、以前からつながりのある企業に仕事体験を依頼し、具体的な業務を経験させることで就職活動への意識を高めていった。その後、希望する職種を決定し、就職したい具体的な企業へアプローチする段階に入った。

当初、2名ともに仕事体験した企業に応募したものの、不採用となってしまった。人事担当者からは、本人たちの本気度が伝わらなかったとの指摘があった。学校から紹介された求人を、なんとなく受けたことが原因と考え、就職活動を再スタートさせた。本人たちの希望する企業や職種を重視し、時間をかけて探した。

その結果、1名の生徒は都内製造業（中小企業）の技術職を希望した。この企業は以前に当校を見学された際、当科の訓練カリキュラムや訓練設備に大変興味を示していただき、またこうした当科の取り組みに共感いただいた企業である。生徒と一緒にその企業を見学し、職場実習を経て最終面接に見事合格した。ご家族からは、企業の立地場所が交通不便地であることや生活面での不安など、懸念されたが、就職担当職員が精力的に調整を図り、最終的にはご家族の了解も取り付けることができた。

もう1名は製造業のCAD職種を目指して企業見学や職場実習を進めていたが、なかなか内定をもらえずにいた。その後、事務職やPCメンテナンス業務の求人など対象職種を広げて就職を目指すことにした。しかしその後も3社から不採用となり、修了間際の2月時点でいまだ内定がない状況であった。そんな状況であったが、希望するCAD求人と出会い、作文試験や面接を経て採用を勝ち取った。この生徒にとっては、不採用の経験が良い学びとなり、最終的に自分に合った企業の内定を得た。

指導員という職務を長年やってきて、改めて就職

活動の厳しさを痛感した。

就職活動期間はもちろんのこと、就職活動期間外であっても常にアンテナを張りタイミングを逃さないことが重要であり、どんなにうまくいなくても、最後まで諦めない強い気持ちが大切である。

事務系科目が多い東障校の中で、ものづくり技術科は少数派である。就職先となる製造業とのパイプも太いわけではない。その意味でも、地道でも認知度向上に向けた広報を継続し充実させていくことや、企業側との丁寧なやりとりを通じて、校や生徒を理解してもらうことがポイントになると感じた。

8-2 社会人経験者1名

精神に障害を持つもう1名の生徒（社会人経験者）に対しては、ものづくり製造業（同職種）への就職を目指す一方で、安心して働くことができる職場選びを優先したいとの本人意向を踏まえ、必ずしも職種に拘らずサポートした。本人は前職で責任ある仕事を担当していたが、プレッシャーから体調を崩してしまった経験があった。ものづくりが大好きで訓練には誰よりも熱心に取り組んでいたものの、本人が最も重視した条件は、障害者を理解し受け入れる環境が整った企業であった。複数の企業での職場実習を経て、最終的には大手特例子会社へ、事務職種での就職が実現した。

8-3 振り返り

結果として、昨年度は生徒3名がそれぞれ希望する企業へ就職することができた。うち2名がものづくり関連業種への就職であった。

実は、製造業技術職で採用いただいた都内中小企業は、初めての障害者雇用であり、社内の支援体制も十分ではなかった。しかし、会社側に障害者雇用への理解があり、校見学も経て当科の取り組みに共感していただけた。生徒も頑張ったが、就職担当職員の精力的な取り組みもあり採用につながったものである。先日、職場定着へのフォローで企業訪問したところ、元気に働いている修了生の姿があった。話を聞けば、社内での人間関係も良好で休みの日には会社の方々とサイクリングに行ったりしていると

のことだった。

また、もう1人のCAD設計職で採用いただいた企業も、修了生が配属された事業所では初めての障害者採用であったが、現場社員の皆様に、障害を理解いただけている状況があった。ここでも、頑張っ

て働く修了生の姿があった。

就職支援で企業を回る中で感じることは、障害者雇用理解を示す企業は多いものの、実際に雇用する段階で、適切な受け入れ体制や職場環境が整えられていないことが多いということである。昨年度は本当に素晴らしい企業に出会うことができたが、今後の課題として、障害者を雇用する企業側への支援を充実させていく必要性を感じている。当科でも、積極的な校見学や丁寧な企業対応といった地道なところから、企業の理解と共感を増やしていきたい。

9. 一般校と障害者校の違い

9-1 指導支援体制

私は令和5年4月に東障校へ着任したが、それまで経験した現場は、健常者中心の一般校のみである。一般校では、職業訓練指導員にクラス運営から訓練指導、生徒の生活指導、就職支援の全てを任されている。指導員複数人体制の科目であれば役割分担を決めて対応できるが、最近では1人1科制となっている科目も少なくない。このような状況下では、訓練生のサポートに注力することができず、日々の訓練を回すことで精いっぱいになってしまう。また、最近是一般校でも特別配慮の必要な生徒が増加しており、対応に苦慮しているケースが頻発している。

一方、障害者校では、これまでも述べたとおり、科目ごとに職業訓練指導員、生活指導相談員、就職支援推進員が配置され、三位一体となった指導支援体制を担保している。同じ障害種別であっても、生徒にはそれぞれ異なる特徴がある。そのため、対応方法には一括したマニュアルが通用せず、それぞれに合わせた工夫が必要である。その意味でも、一般校には無い、障害者校ならではの体制が構築されている。

9-2 科目について

一般校では地域ニーズにあったさまざまな訓練科目を展開している（また事務系科目はない）ことに対して、障害者校では事務職科目をはじめとするオフィスワーク系が大半を占めており、ものづくり科目が圧倒的に少ない状況である。

（図1：東障校訓練科目一覧）

9-3 就職先

就職先企業の違いも大きい。

一般校は、地元中小企業への人材供給という役割も期待されており、基本的に就職先は中小企業である。校求人の中大半も中小企業求人である。

一方、障害者求人では法定雇用率制度もあり、大企業の求人が多く、一度は聞いたことがある大手企業が少なくない。また、大企業は、障害者が働く受入環境を整えた特例子会社を持っていることも多く、その求人も多数ある。生徒もネームバリューや働きやすさから特例子会社を選ぶ傾向がある。

10. 最後に

冒頭、近年東障校に入校する生徒の傾向に触れたが、同時に抱えている課題として、応募者や入校生の募集がある。全国の障害者職業能力開発校に共通した課題と聞いているが、東障校でも、応募者入校者が低迷し、訓練定員を大きく下回っている状況が続いている（表2）。ものづくり技術科の魅力、製造業で働く前向きなイメージを伝えていく広報も重要だと感じている。

ただ、仮に入校生が増加した場合、多様な配慮が必要な生徒が増加することも想定される。多様な入校生が増加する一方で、同時に一定水準の訓練も円滑に実施していかなければならない。このバランスをどうとっていくかは大きな課題だと感じている。現在実施している集合型の訓練形態では、生徒一人ひとりの特性に合わせた訓練が難しいときがある。また、そもそも職業訓練として設定している仕上がり（訓練水準）まで到達できない状況も想定しうる。

これまで構築した仕組みや体制はあるものの、こ

うした課題に対しても、ブラッシュアップしていくことが求められている。場合によっては、抜本的に変えていくことも視野に入れていかなければならないかもしれない。

最後に一言。

事務系科目が多い障害者校の科目の中で、ものづくり技術科には大きな特長があり、やりがいを感じている。今後も、潜在的に存在する技術系求人の開拓を継続しながらマッチングを図り、生徒の志望を叶え、ものづくり産業へ技術者を輩出していきたい。