

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 |
|----|--|--|
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・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問合せが増えている。 ・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。 ・最終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きたいことが重要。 ・入校生の対象の幅を広くすることは必要。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・販売実務科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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・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状況だった。 ・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、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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・販売実務科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いうえで、就職させるという、本来の道筋が出来ている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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 |
|----|--|--|
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・障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。就職件数が大幅に伸びており大都市を中心に障がいのある方雇用が売り手市場と言われる状況になった。 ・2点目。H18に就職を目指すことを明確にした就労移行支援事業ができこれにより県内現在400人近い方が一般就労を目指している。 ・3点目。精神障がいのある方の求職（就職）数の増加が顕著。 ・このため、今回の検討作業について次のとおり検討材料を挙げる。 ・①対象者を「軽度」の知的障がいのある方と謳うことは時代状況に合わない。 ・②一般就労率を現状の率よりも落とさないことを期待。 ・③就労継続支援A型利用者を就職者としてとらえている現行の考え方は変える必要がある。 ・④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。 ・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。 ・⑤就職後の定着支援についてより力を注ぐべき。 ・一般就労を目指す人にさまざま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。 ・ただ、今後訓練生が集まらないこと（大きな定員割れ）が先々に起これば、廃止も含めて考えていくことが必要。 ・例えば、「販売実務科修了生は一味違うな」、「よくここまで育てたな」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対する認識を変えていくことができる、それによって企業が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。 ・また、例えば、障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そ野を広げていく役割を担っていくことなど。 ・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。 | |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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と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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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 |
|----|--|---|
| 委員 | <p>(・販売実務科の継続は必要と考える。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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3倍となっており、販売実務科の対象者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軟いカリキュラムにした方が良い。 ・訓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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・入校案内パ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らないという位置づけではない。科を設置するという際は、訓練内容を絞ることになるが、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。 |
| 委員 | <p>(・販売実務科の継続は必要と考える。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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方等を配置している。 ・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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・対象者は「軽度」の方だけでは“もたなく”なっている。 ・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 |
|----|---|---|
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・販売実務科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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・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、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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・販売実務科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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・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も良い。 ・就職先、実習先は多業種、他職種の確保を図り、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

| | |
|----|---|
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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（K S K、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、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。 ・K S K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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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などにもどんどん広げれば良いというものではない。 ・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ます、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。 ・例えば、障がい児施設利用者が18歳以上になった後にどうしようかという場合や、あるいは郡部に住んでいるが自分がやりたい仕事が地元にはないので熊本市周辺に出たい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。」とすることができる。 ・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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <p>今日の議論を基に、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。</p> <p>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。</p> |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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と。 ・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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 |
| 委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <p>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。</p> <p>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。</p> |
| 事務局 | <p>今日たくさんの貴重な御意見をいただいた。</p> <p>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ひしたい。</p> |