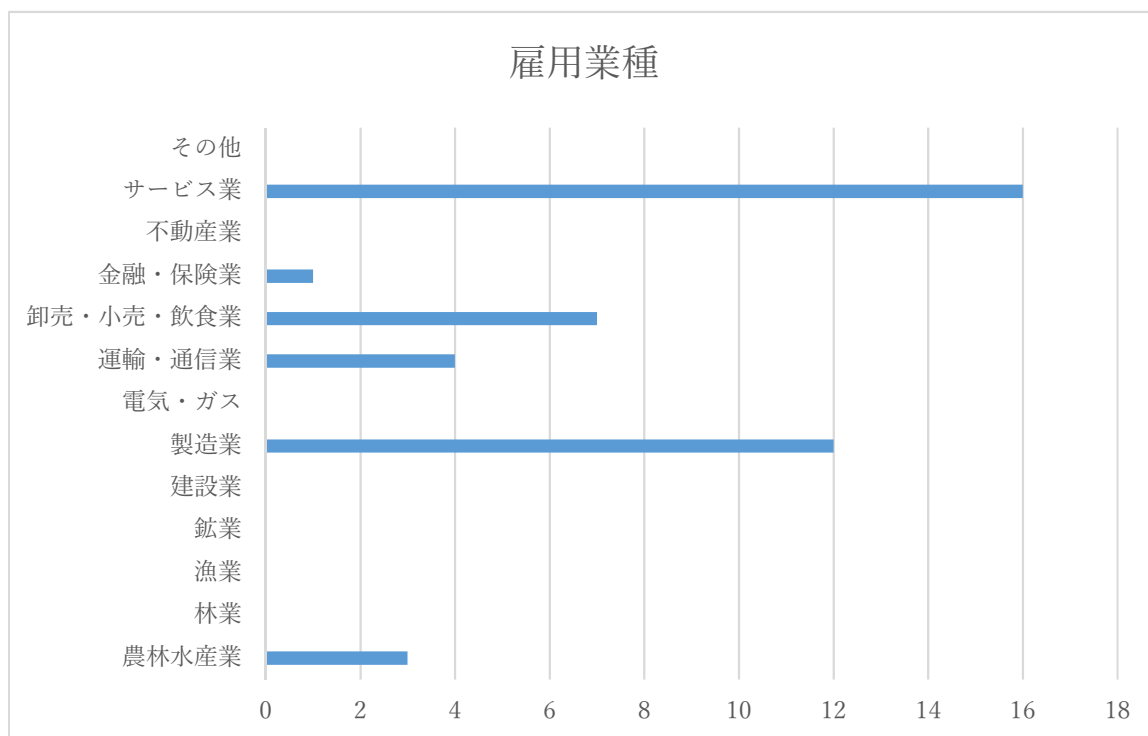
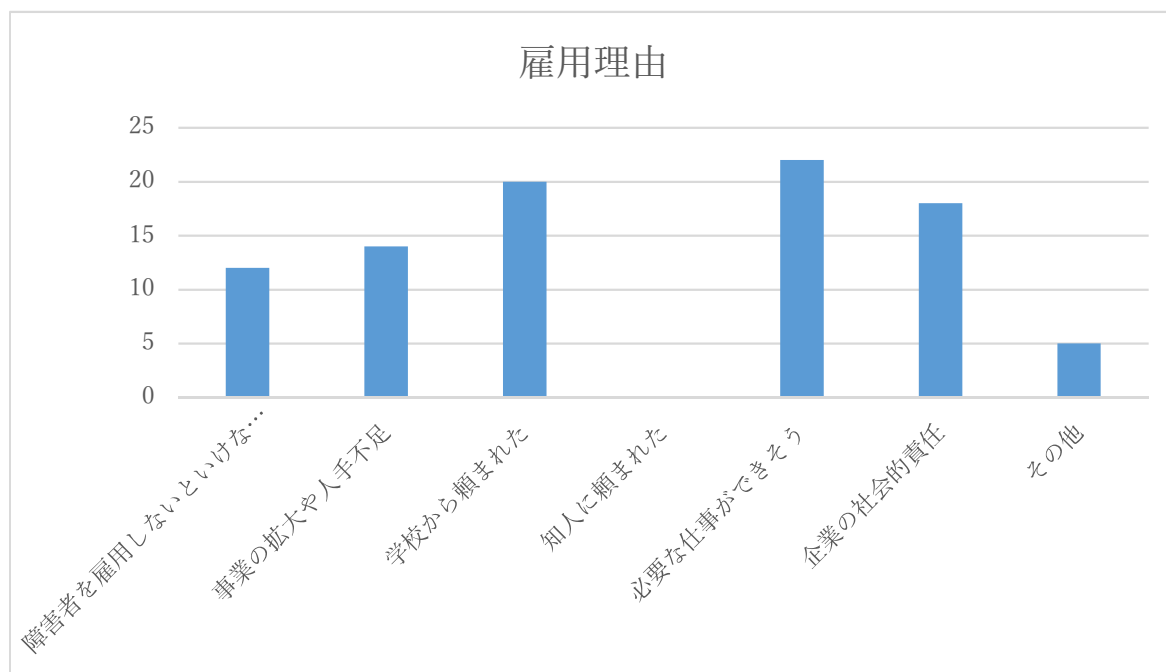
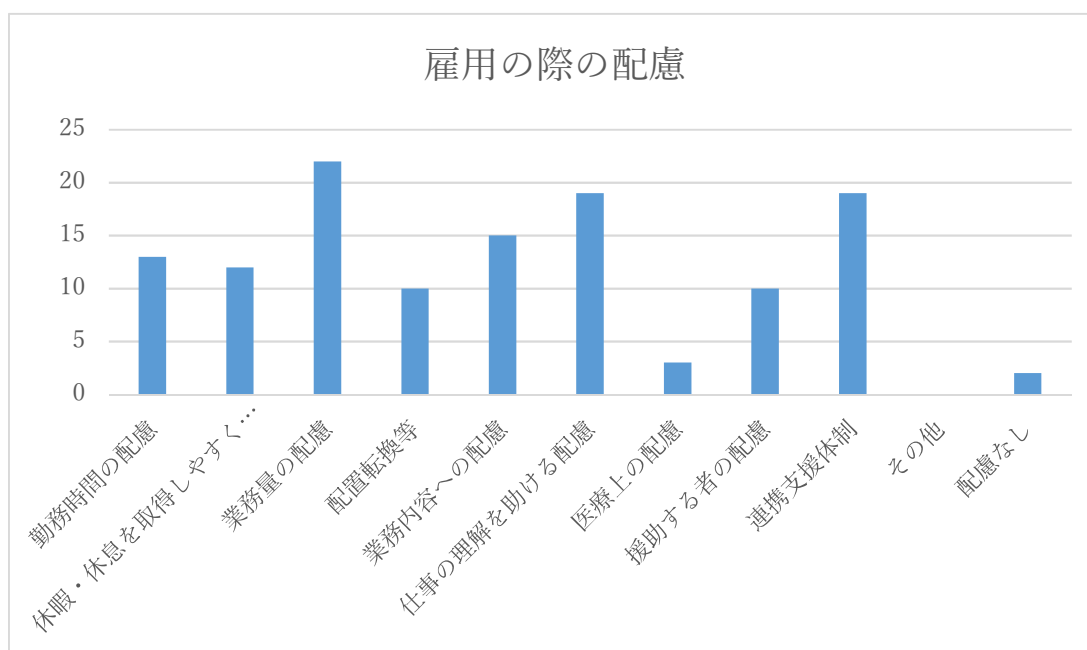




本校の卒業生の雇用業種は、サービス業、製造業、卸売・小売・飲食業に集中している。サービス業は圧倒的に清掃業が多い。最近では、農林水産業で農業への仕事に就くものもいる。雇用職種と実際にしている仕事との相関を考えることによって、企業開拓及び企業へのアピールをどのようにしていくのか検討していく必要があると考える。仕事内容と本校生徒の力を考えて新しい仕事ができるような力を付けるべきなのか、調査結果に従って、実際に従事している業種を適切な業種と考えて職場開拓を行うのか検討に値すると考えられる。

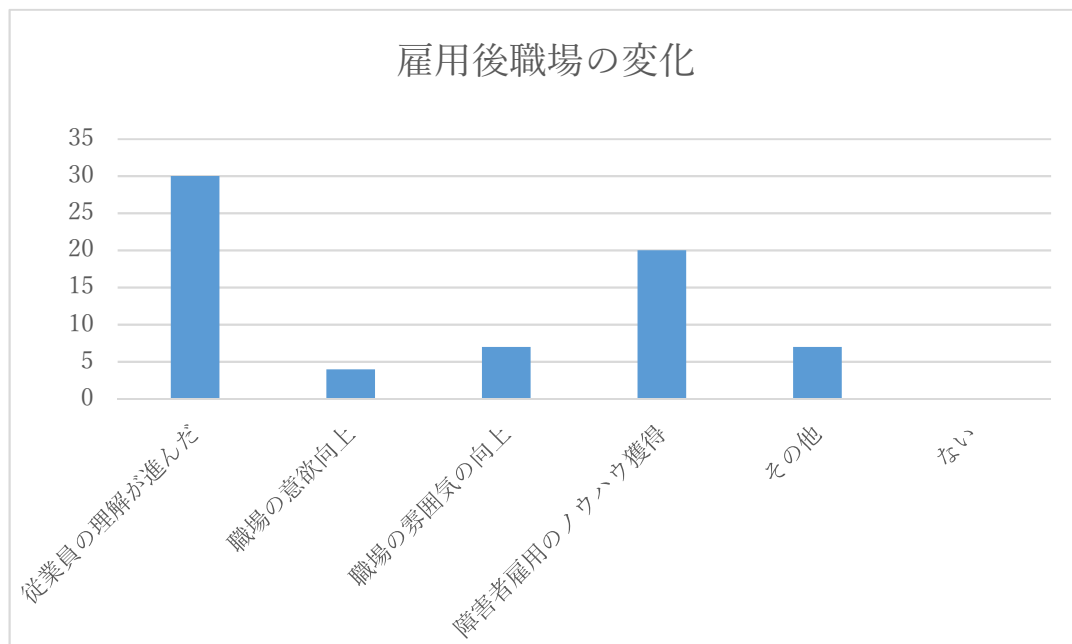


企業の雇用理由で多いのは「必要な仕事ができそう」「学校から頼まれた」の項目が多く、次いで「企業の社会的責任」が挙げられている。これらの結果から雇用企業にとって「必要な仕事」が本校の生徒に可能かどうかということをアピールできると企業から多く採用してもらえることが示された。（しかも学校の依頼でも採用が多いとなると）生徒のできることできないことをしっかり把握して企業へアピールすることでより一層のジョブマッチングを図りながら新しい職場開拓へも可能になってくると思われる。

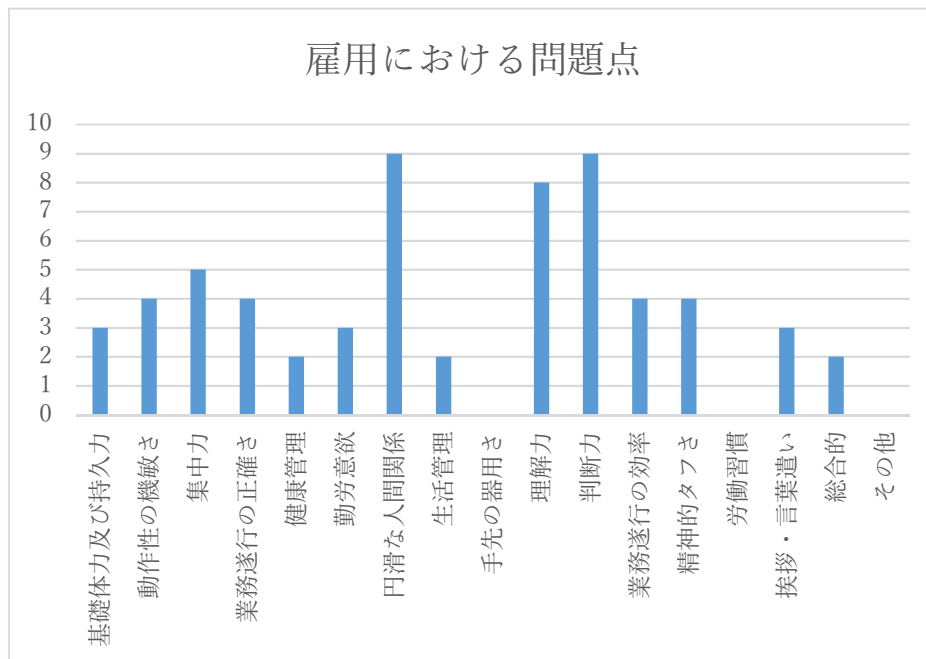
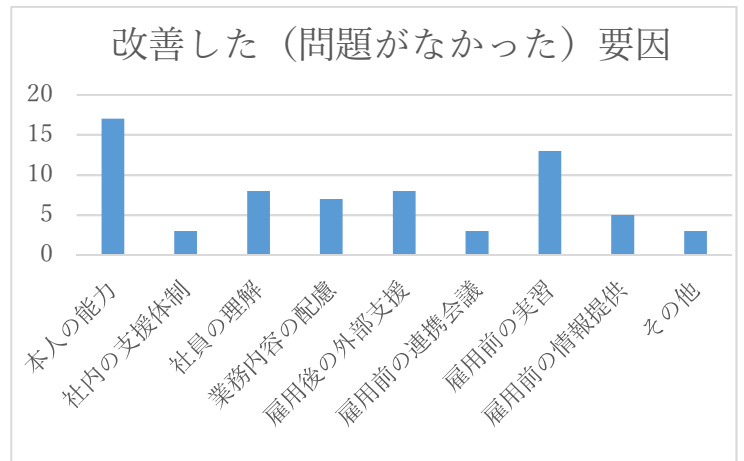
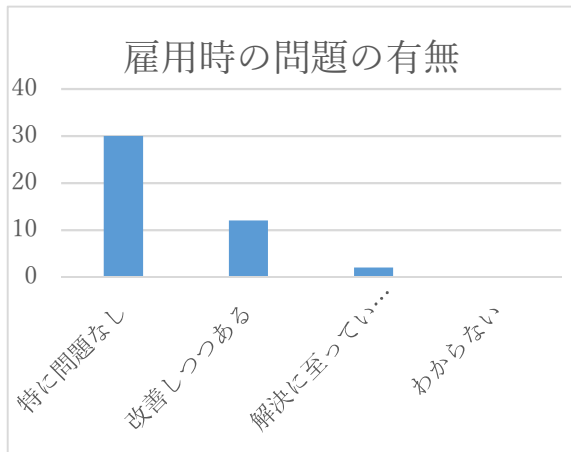


雇用の際の配慮で企業側が気を付けてくださっていることは「業務量への配慮」「仕事の理解を助ける上での配慮」「連携支援体制への配慮（外部支援が企業内に入ることへの配慮）」、「業務内容への配慮」という順になっている。本校の生徒に対し、業務量、仕事内容の理解、業務内容について考慮して下さっているということは、本校の生徒の特徴（知的障がい）を理解して下さっていることの表れだとも考えられる。また、一方でこれらについては配慮が可能であるということなので、これら以外の力も十分に付けておくことが企業側の採用増につながる取組になるのではないかとということも考えられる。

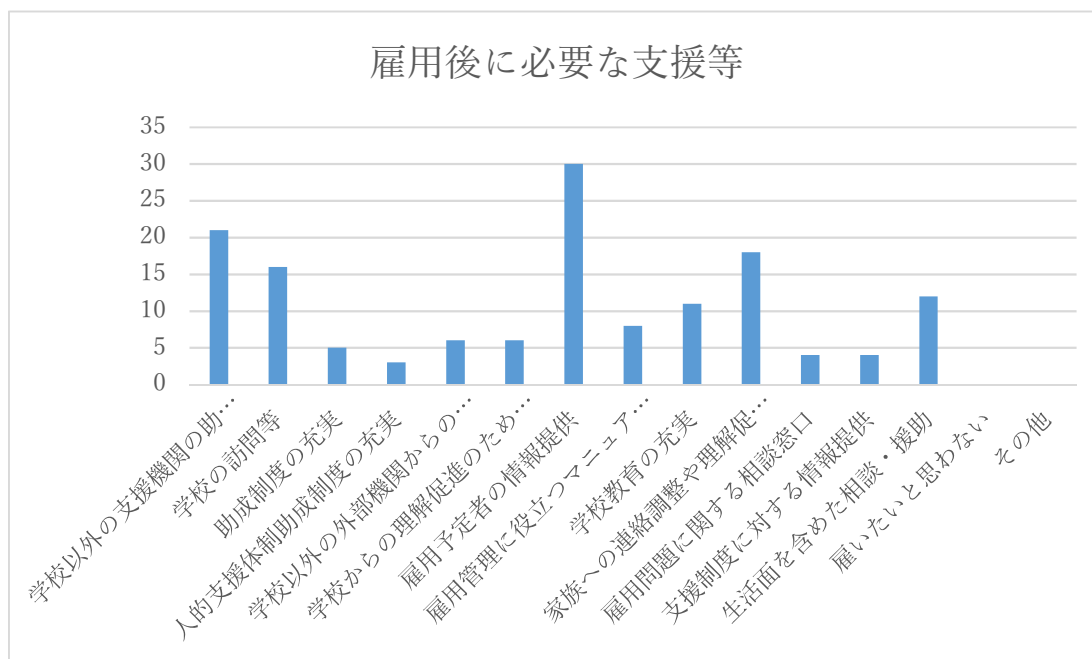
外部への支援が入ることは配慮として受け止めてくださっている企業が多く、外部が入ることへの企業の意識が高いということでもある。外部支援を効果的に入れ、企業がメリットを感じられるようにすることで企業への外部支援を受け入れることへの良いアピールとなると考えられる。



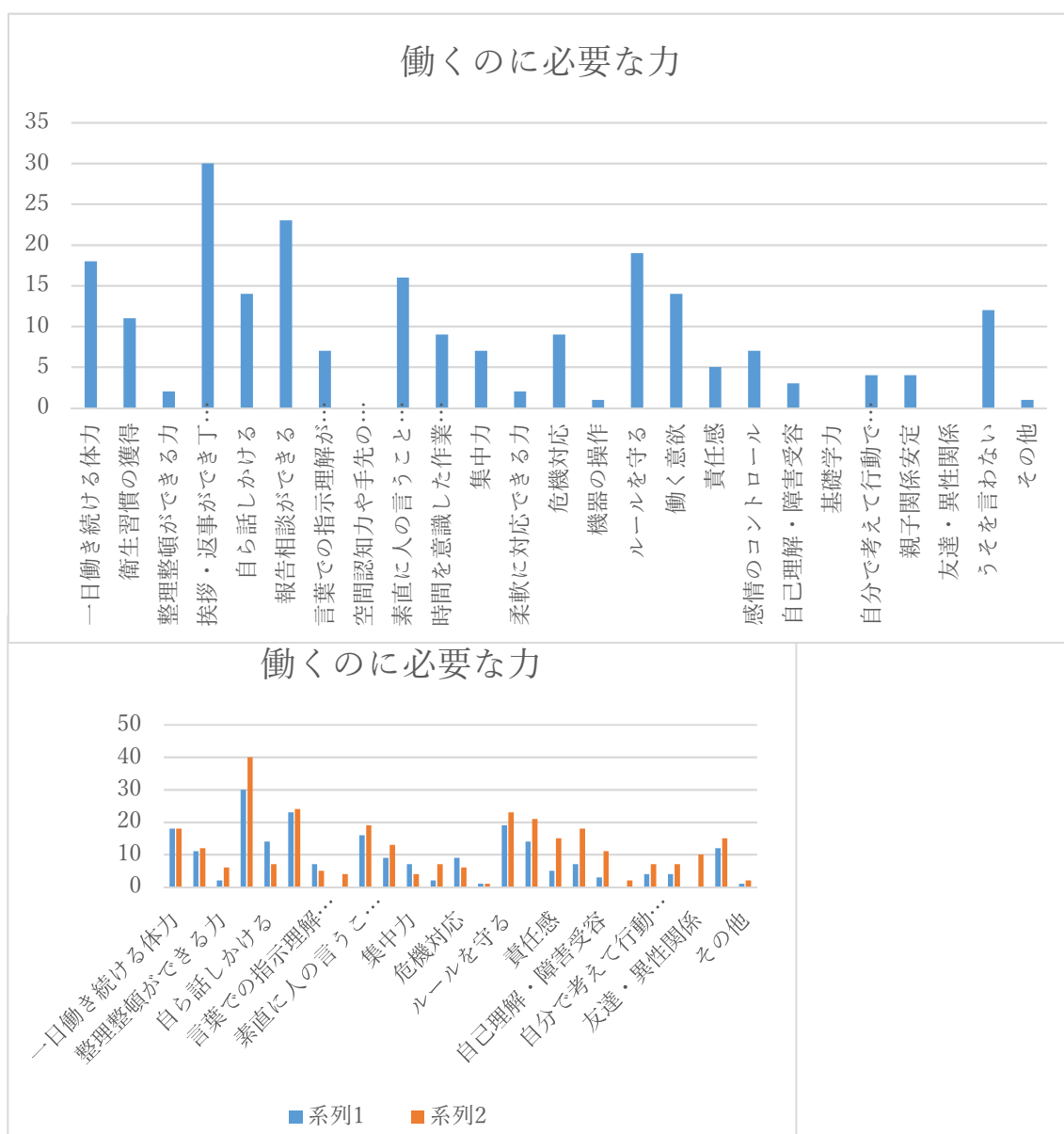
雇用後の職場の変化をみると本校の生徒の受け入れをすることで企業側も良い傾向が見られている。この結果は企業が受け入れる際にも使ってよいデータであると思う。そのほかの意見としてもマイナスの意見は少なく、働き方改革について考える機会になった、社員の指導力の向上などが挙げられている。



雇用後特に問題ないと答えている企業が多く、その要因として本人の能力が挙げられているが、ポイントとして大きいのは雇用前の実習が良かったということを挙げている企業が多いことに注目したい。おそらく定着実習のことであろうが、本人のみならず企業にとってもこの定着実習が効果的になっているものと考えられる。さらに外部の支援機関を挙げている企業も目立つ。よって定着実習について検討し、外部機関との関連も含めて見直すことにより一層の効果的な就労支援につながるものと考えられる。一方で、雇用問題点の項目を検討すると、知的障がい等障がいに起因する内容が多く、一層の障がい理解及び啓発についての企業啓発が望まれるものとする。



雇用後の支援について尋ねたところ、雇用予定者の情報提供を挙げたところが多く、移行支援会議の重要性及び情報提供する内容の大切さがうかがえる。移行支援会議でどのような情報を提供するか今後も検討が必要であるが、個人情報保護の視点や保護者や本人がいる中でどこまでの情報が提供できるか等検討も必要である。おそらく企業側は採用してから実際に働いてみてもっと欲しかったと思う情報がでてくるものと考えられるが、その際どのように情報を提供できるかその方法を検討することが賢明だと思われる。また、家庭の連絡調整や生活面を含めた支援を課題に思っている企業が多く、これは就労準備性ピラミッドの5項目に関連するところでもあり、ここの力を伸ばしておくこと、外部支援の重要性和絡めて支援体制の構築を築いておくことが大切であると思われる。



働くのに必要だと思われる力に関しては、本校の卒業生の受け入れ企業でも全国の高校生のデータと同様で働く前段階の力を望まれることが多い。つまり職業準備性の項目である。本校の4つの共通目標のうち2つは大きな力として選ばれている。身だしなみに関しては、おそらく制服がある関係で重要視されていない可能性が高い。また、時間に関しては受け入れの際の配慮として業務量の配慮を一番に挙げており、本校の生徒を受け入れる際にそこは重要視しないものと考えられる。一方で、ルールを守る、素直に助言を受け入れる、働き続けられる体力、うそを言わないなど準備性に掲げている項目が高い位置を示しており職業準備性の項目における指導が重要であると考えられる。また、本校の職員の考える働くのに必要な力と企業側の意見はほぼ一致しており、本校の職員の意識は企業側の求めるものと相違していないことが考えられる。

