

目次

第1章 事業の概要	2
1-1 事業名.....	2
1-2 事業の概要.....	2
1-3 学習ターゲットと目指すべき成果.....	2
1-4 今年度の主な取り組み.....	2
1-5 事業の実施期間.....	3
1-6 事業の実施体制.....	3
1-7 連携委員会等実施履歴.....	6
第2章 高等専修学校と外部とのネットワーク化の推進	7
2-1 多様性が生み出す未来の社会を見据えて.....	7
2-2 多様な個性で輝く生徒達の職業的・経済的自立をサポートするためにできること.....	7
2-3 地域連携について地元の現状・課題.....	8
第3章 支援を必要とする生徒に関する企業アンケート調査	10
3-1 支援を必要とする人材に対する地元企業の実態.....	10
3-2 アンケート調査結果.....	10
3-3 企業アンケートの結果から見えてきたもの.....	21
第4章 職業実践モデル『はたらこう検定』(R4)の開発	23
4-1 今年度開発の各職業コンテンツについて.....	23
4-2 新しい就業支援ツール用開発教材の内容について.....	24
4-3 就労支援システムを用いた実証講座について.....	28
4-4 就労支援システムを含めた職業実践モデルの今後.....	38
第5章 最終年度の取り組みについて	38

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人大岡学園 大岡学園高等専修学校が実施した令和4年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。

第1章 事業の概要

1-1 事業名

令和4年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」

学びのセーフティネット機能の充実強化（高等専修学校と外部とのネットワーク化の推進）

『地方都市における地域ネットワークを活用した高等専修学校版職業実践モデルの構築』

1-2 事業の概要

「進路先のひとつとして積極的に選ばれる高等専修学校へ」

多様な個性を持った生徒達が、自分らしさを発揮しながら『職業的・経済的自立』を目指して学ぶ場である高等専修学校は、まさにダイバーシティの実現を担う人材を養成する重要な教育機関である。

本事業では、高等専修学校において職業観を育む学びの中から、生徒各自が興味を持ったテーマに関して、実際の仕事とリンクする様々なコンテンツを提供し、各生徒の特性に合った職業で将来的に未永く生業に就くことができる力を持った人材の養成（在学中の支援）と、卒業後に生業に就き続けるために必要な支援のあり方（卒業後の支援）について、生徒を中心として家庭・保護者及び地域社会と連携した独自のネットワークシステムを活用した、新しい職業教育モデルを構築することを目的とする。

1-3 学習ターゲットと目指すべき成果

【学習ターゲット】

地方都市で学ぶ高等専修学校生全般

【目指すべき成果】

- ・STEAM 教育のノウハウを取り入れた、楽しみながら働くことへの基本姿勢が学べる新しい就業支援ツールの開発と利用により、責任を持って仕事に取り組むことができる人材の養成。
- ・基本的な生活習慣と職業教育に必要な基本的スキル（ビジネスマナーやコミュニケーションスキル等）を身に付け、情報活用能力や各分野で必要な専門技術を持った人材を養成し、安定的な職業生活を送ることができる地域連携の仕組み作りとそのノウハウの普及。

1-4 今年度の主な取り組み

①高等専修学校と外部とのネットワーク化の推進

- ・共通理解を推進するための実施委員会及び分科会を実施（期間中4回実施）。

②（企業対象）支援が必要な生徒に関する受け入れ状況調査

- ・事業連携企業及び北但（兵庫県北部）を中心とした地元事業所 1500 社。

③職業実践モデル『はたらこう検定（仮）』（令和4年度版）の開発

- ・STEAM の視点から見た農業に関する職業コンテンツの一部を開発。

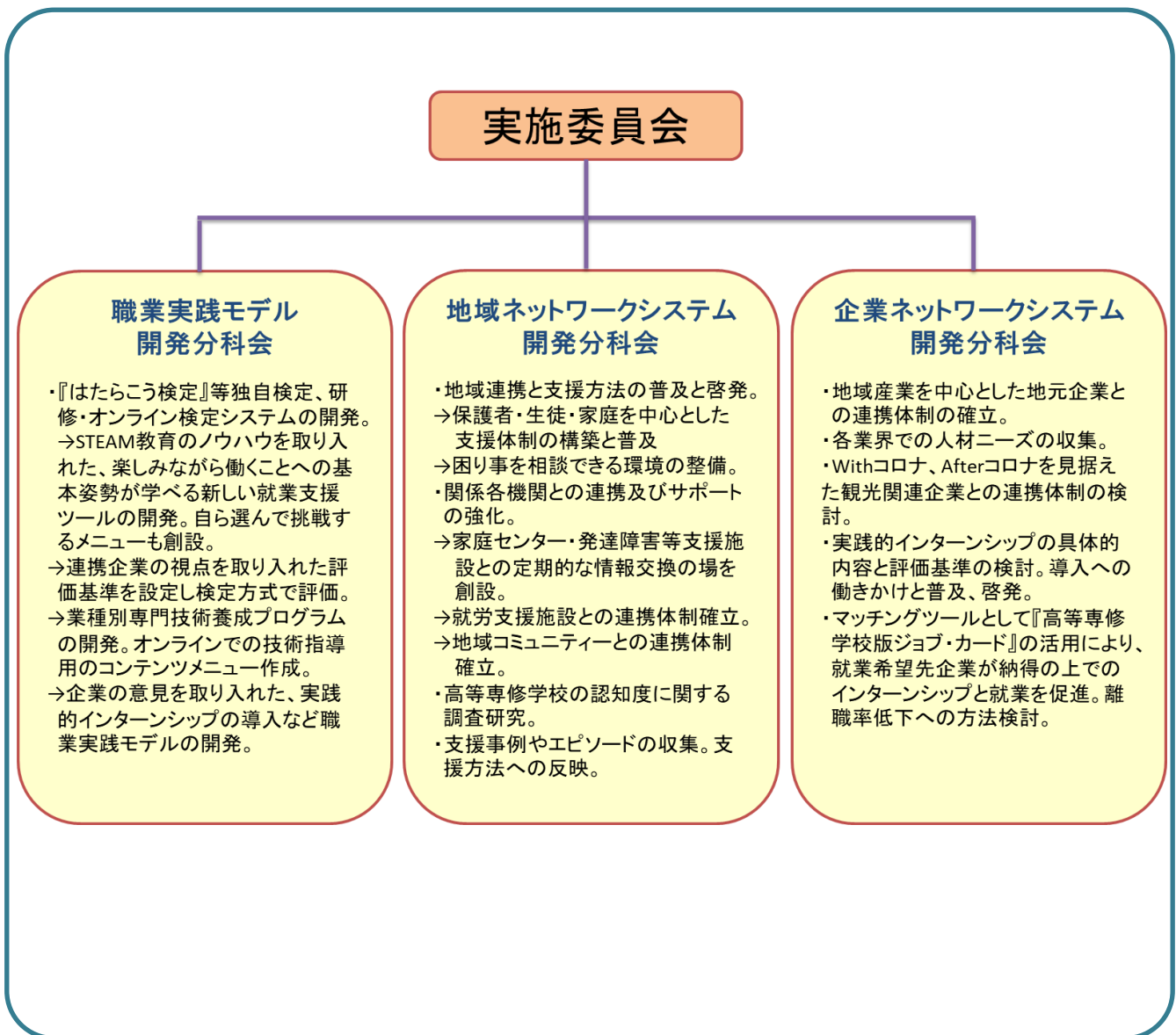
- ・開発コンテンツ（就職支援ツール）を用いた実証授業を3回（計6時間）実施

1-5 事業の実施期間

令和4年6月7日 ～ 令和5年3月1日

1-6 事業の実施体制

実施委員会、地域ネットワークシステム開発分科会、企業ネットワークシステム開発分科会、職業実践モデル開発分科会の4部門で構成される。



(1) 実施委員会

- ・各連携組織との意思統一。構築していくシステムの統一的理解の増進。
- ・地域ネットワークシステム構築のためのノウハウを検討し、まとめる。
- ・地域連携により期待される生徒のスキルアップ項目の内容をまとめる。

名称		役割等
1	大岡学園高等専修学校	総括
2	高等専修学校神戸セミナー	地域 NS 開発
3	猪名川甲英高等学院	地域 NS 開発
4	豊岡市中学校校長会	地域 NS 開発
5	豊岡市立豊岡北中学校	地域 NS 開発
6	北近畿地産の会	企業 NS 開発 職業モデル開発
7	城崎温泉旅館協同組合	企業 NS 開発 職業モデル開発
8	豊岡商工会議所	企業 NS 開発 職業モデル開発
9	豊岡市社会福祉協議会 障害者相談支援事業所	地域 NS 開発 企業 NS 開発 職業モデル開発
10	正法寺地区自治会	地域 NS 開発
11	豊岡市教育委員会 こども教育課	地域 NS 開発

(2) 地域ネットワークシステム開発分科会

- ①生徒・家庭・保護者を中心とした支援プログラムの構築と普及
- ②関係各機関との連携及びサポートの強化。
- ③高等専修学校の認知度に関する調査研究。
- ④支援事例やエピソードの収集。支援方法への反映。

名称		役割等
1	大岡学園高等専修学校	総括
2	高等専修学校神戸セミナー	実施
3	猪名川甲英高等学院	実施
4	豊岡市中学校校長会	実施
5	豊岡市立豊岡北中学校	実施
6	豊岡市立豊岡南中学校	-
7	豊岡市立日高東中学校	-
8	豊岡市教育委員会 こども教育課	実施
9	豊岡市社会福祉協議会 障害者相談支援事業所	実施 企業 NS 開発 職業モデル開発

10	ひきこもり等支援プロジェクトドーナツの会	-
11	ひょうご発達障害支援センター	-
12	正法寺地区自治会	実施
13	兵庫県立芸術文化観光専門職大学	-
14	若者サポートステーション豊岡	

(3) 企業ネットワークシステム開発分科会

- ①地域産業を中心とした地元企業との連携体制の確立。
- ②各業界での人材ニーズの収集。
- ③マッチングツールとして『高等専修学校版ジョブ・カード』の活用により、生徒の就業希望先企業が納得の上でのインターンシップと就業を促進。離職率低下への方法検討。

名称		役割等
1	大岡学園高等専修学校	総括
2	北近畿地産の会	実施
3	城崎温泉旅館協同組合	実施
4	株式会社 at きなし	職業モデル開発
5	株式会社たじまにあ	職業モデル開発
6	株式会社中村建設ナカフサ	職業モデル開発
7	豊岡商工会議所	実施 職業モデル開発
8	豊岡市商工会	職業モデル開発
9	豊岡市社会福祉協議会 障害者相談支援事業所	実施 地域 NS 開発 職業モデル開発
10	豊岡観光イノベーション	職業モデル開発
11	但馬信用金庫 大開支店	-
12	株式会社メイワパックス	-
13	社会福祉法人 ぶどうの枝福祉会出石愛の園	-
14	株式会社北星社	-

(4) 職業実践モデル開発分科会

- ①職業教育を切り口とし、STEAM 教育のノウハウを取り入れた、楽しみながら働くことへの基本姿勢が学べる新しい就業支援ツールの開発。

名称		役割等
1	大岡学園高等専修学校	総括
2	北近畿地産の会	実施 企業 NS 開発
3	城崎温泉旅館協同組合	実施 企業 NS 開発
4	豊岡商工会議所	実施 企業 NS 開発

5	豊岡市商工会	企業 NS 開発
6	豊岡市社会福祉協議会 障害者相談支援事業所	実施
7	株式会社 at きなし	企業 NS 開発
8	株式会社たじまにあ	企業 NS 開発
9	豊岡観光イノベーション	企業 NS 開発
10	株式会社中村建設ナカフサ	企業 NS 開発
11	但馬信用金庫 大開支店	企業 NS 開発

1-7 連携委員会等実施履歴

○第1回 地域ネットワークシステム開発分科会

日時：令和4年9月26日（月）：14：00～16：00

場所：豊岡市民プラザ市民活動室 C/D・オンライン

○第1回 企業ネットワークシステム開発分科会

日時：令和4年9月28日（水）：14：00～16：00

場所：豊岡市民プラザ市民活動室 C/D・オンライン

○第2回 合同委員会

（実施委員会・地域ネットワークシステム開発分科会・企業ネットワークシステム開発分科会・職業実践型スキル開発分科会）

日時：令和4年12月8日（木）：14：00～16：00

場所：豊岡市民プラザ市民活動室 C/D・オンライン

○第3回 合同委員会

（実施委員会・地域ネットワークシステム開発分科会・企業ネットワークシステム開発分科会・職業実践型スキル開発分科会）

日時：令和5年2月1日（水）：14：00～16：00

場所：豊岡市民プラザ市民活動室 C/D・オンライン

○合同成果報告会

日時：令和5年2月8日（水）：15：00～17：00

場所：アルカディア市ヶ谷・オンライン ※澤村校長が現地で実施内容を報告。



第2章 高等専修学校と外部とのネットワーク化の推進

2-1 多様性が生み出す未来の社会を見据えて

本校では、令和3年度在学生徒の内、障害者福祉関係手帳所持者が19.6%、発達障害や学習障害の生徒の割合が31.4%、サポートファイル^{*1}所持者の割合が29.4%と、全体の56.7%の生徒が何らかの身体的精神的課題を抱いて、日々の学校生活に励んでいます。多様な生徒がそれぞれの個性を発揮しながら学ぶ様子を目の当たりにしたとき、生徒が将来生活していく社会には『ダイバーシティ&インクルージョン(以下 D&I)』というキーワードが重要であると考えます。

本校が位置する兵庫県豊岡市では、地方都市が抱える大きな問題の一つである人口減少への向き合い方として、市の基本構想において、目指すまちの将来像を「小さな世界都市-Local&Global City-」と定めています。この実現のために「多様性を受け入れ、支え合うリベラルな気風が満ちているまち」を目指し、「女性、高齢者、障害者や外国人等の多様な人々が、地域社会や地域経済の担い手として期待され、現に活躍するまちづくり」^{*2}を推進することを掲げています。その取り組みの一環として、2021年度からの10年間を計画期間とする、全国的にも先進的な『ジェンダーギャップ解消戦略』^{*3}を策定しました。

このように地方行政でも社会の中での多様性を認め合い、様々な人材を活用してこれからの地域を活性化していこうという気運の高まりのあるこのタイミングに、高等専修学校での多様な学びの形を作り出す特色ある職業実践モデルを、地域との連携しながら開発することは、大変意義深いことであると確信しています。

※1：「障害や特性があり継続した支援を必要とする方に、継続的な支援を行うために、保護者と支援機関、支援機関と支援機関の連携の手段として活用する」(豊岡市 HP より)ことを目的に、豊岡市が対象者に対して作成支援を行う情報共有ツール。

※2：豊岡市 HP より。

※3：豊岡市の HP によると、戦略の目指す姿を「固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている」と定め、職場、家庭、地域、学校等を含めたまち全体のジェンダーギャップ(社会的・文化的に作られた男女格差)の解消に向けた取り組みを進める、とある。

2-2 多様な個性で輝く生徒達の職業的・経済的自立をサポートするためにできること

従来の学校は、学力というただ一つの基準で生徒の能力を判断し、選別することとなります。しかし多様な個性を持った生徒が増える中で、従来の画一的な教育プログラムで学ばせることは難しく、今後多様な学びの形を作り出すことが重要となってくると考えます。

そこで、多様な基準を導入し、異なる能力や特性の生徒を受け入れ、職業教育を軸として職業的・経済的自立をサポートしていくことは重要であり、特に本校では『D&I』が最重要なアジェンダであると考えています。また、生徒の生活の基盤となる家庭に関して現状をみると、経済的な面での不安はもちろん、保護者自身に支援を必要とする家庭も増加傾向にあり、専門機関との連携による継続的なフォローアップも重要となっています。本人はもちろん、家庭・保護者も含めて、安心して一緒に子供の将来に向かって取り組める環境の整備も、重要項目の一つであると考えます。

GIGAスクール構想によるオンライン授業の導入は、多様性のある生徒たちにとって在宅学習

(家庭学習)と対面学習を選択できるようになり、今後はその内容の充実が次のステップとなります。「働く」ということを切り口に、様々なコンテンツを用意し、どこからでもアクセスできる、どこからでも自分自身を発信できる学びの環境整備こそ、高等専修学校が担う新しい役割であると考えます。

これまで構築してきた地域連携システムをスキームアップし、各生徒が自身の個性を生かした職種に就き、定着できる仕組みづくりを進めます。

2-3 地域連携について地元の現状・課題

①就職に関する現状と支援及び卒業生へのアフターフォローについて

- ・高卒求人における指定校推薦枠の少なさ。
- ・企業側による高等専修学校の認知度の低さ。

→企業連携体制の確立が重要に。地元企業の力を借りながら、地元の人材を共に育てていく姿勢を理解してもらう。

- ・法定雇用率を満たす企業の少なさ。(管内で約 140 社程度)
- ・卒業生へのアフターフォロー、卒業生追跡調査の実施

→定期的な情報交換の場の創設など、就職先企業との連携強化が必要に。

②生徒・家庭・保護者への支援について

・支援家庭の増加。片親家庭との連携【例】令和3年度入学生の片親の割合→25% (16名中4名)
→連絡が取りにくい家庭との連携は親だけでなく、祖父母等の親族との連携も必要に。

・子育ての悩みや就職・進学等についての『困りごと』を、学年を問わず早い段階で相談できる身近な場の情報が不足。

→相談の場、交流の場の創設。必要に応じて定期的訪問などの対策も視野に。

③地域コミュニティの現状

・高齢化により、コミュニティごとに実施していた清掃活動ができなくなっている。

→地域コミュニティと連携し、生徒のボランティア活動の場として活用。

→コミュニティの会議に参加。地域での生徒の活躍の場を広げるとともに、高等専修学校の取り組みを知る機会をつくる。

・『豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略』の策定(2021年3月)による地域におけるダイバーシティの進展。

・兵庫県で初の県立専門職大学(芸術文化観光専門職大学)の開校(2021年4月)による、新しい文化的刺激にふれあう機会の増大。

→行政や新しい大学との連携で、多様な個性を持つ生徒の活躍の場がさらに拡大できる好環境に。

④発達障害や不登校等、特別な支援が必要な生徒に対する支援について

・学校の規模等が要因で専門職員の雇入れが難しく、生徒に合った相談窓口や福祉サービスの判定が難しい。

→教育委員会やこども家庭センター、相談支援施設などとの継続的で確実な連携が必要不可欠な状況。

・福祉サービスを必要とする生徒の場合、教職員が開拓する必要があるが、職員数が少なく限られている現状では渉外に出ることが難しい。

→関係各機関からの情報を、継続的により効率よく確実に収集できる連携システムの構築が不可

欠。教員の負担軽減にもつながる。

・公的な支援機関等は、支援生徒の担当者が変わると振出しに戻り、担当者との関係を再び築き上げていかなくてはならないというケースが多く、連携がスムーズにいかなくなることもある。

【課題①】前担当者とこれまで築き上げてきた連携が途絶える。

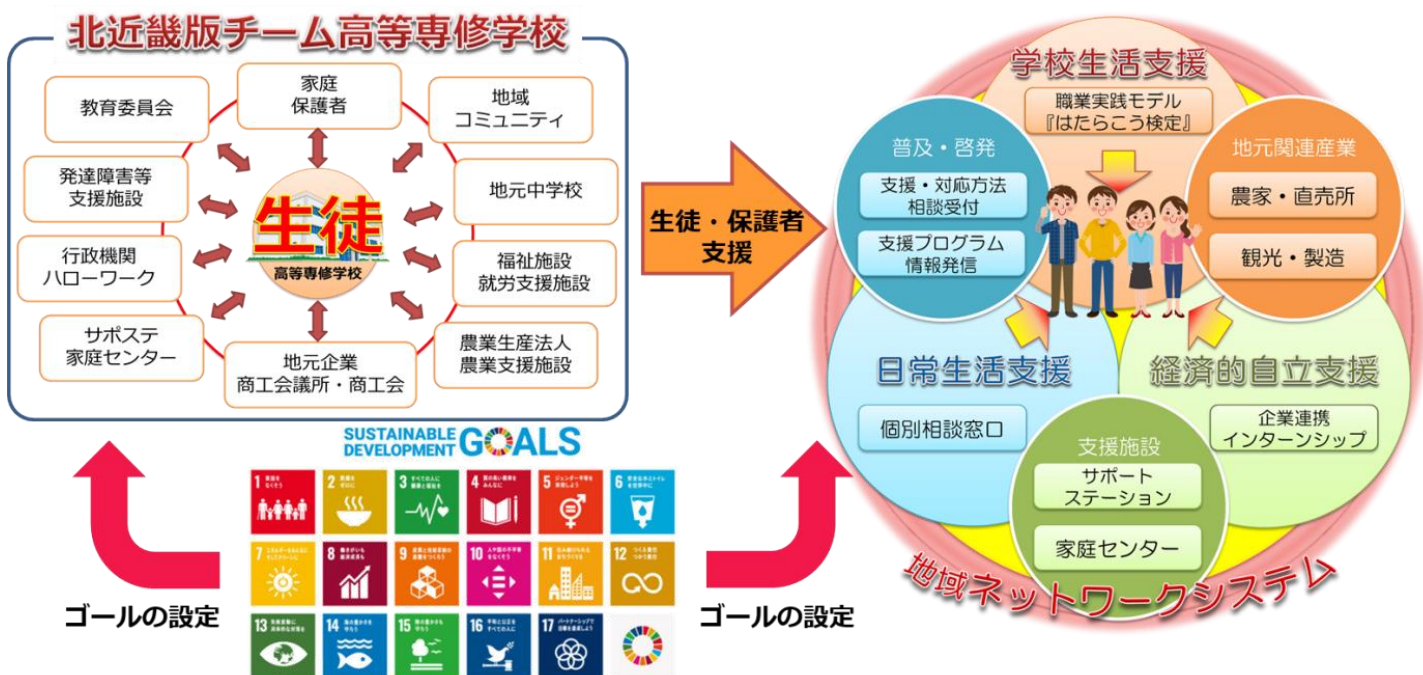
【課題②】個人情報公開について、その重要性は重々承知であるが、担当者が変わることで振出しに戻り、情報が得にくくなる。

【課題③】学校区分の中で、高等専修学校の存在を忘れられることがある。

→支援が必要な生徒に対して、継続的な支援と課題解決につながる地域連携の構築が必要に。

・生徒の支援状況に応じた、無理のない受け入れを。

→地元の特別支援学校との情報交換と連携の強化も必要。



第3章 支援を必要とする生徒に関する企業アンケート調査

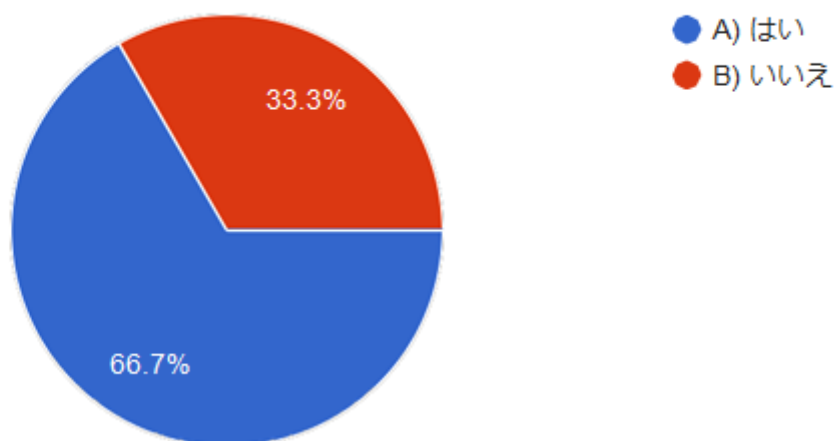
3-1 支援を必要とする人材に対する地元企業の実態

療育手帳取得者や、支援が必要な生徒の入学が増える中で、今後課題となってくる卒業後の進路について、就職先となる地元企業での障害者雇用の現状や必要とする人材像、受け入れ事業所における現場での課題等を把握し、状況をまとめた企業データベースを作成。開発中の支援ツールや企業と連携しながら、効果的な就労定着の方法を構築する。療育手帳取得者や、支援が必要な生徒の入学が増える中で、今後課題となってくる卒業後の進路について、就職先となる地元企業での障害者雇用の現状や必要とする人材像、受け入れ事業所における現場での課題等を把握し、状況をまとめた企業データベースを作成。開発中の支援ツールや企業と連携しながら、効果的な就労定着の方法を構築する。

3-2 アンケート調査結果

問1 御社では、人材が不足していますか。

108 件の回答

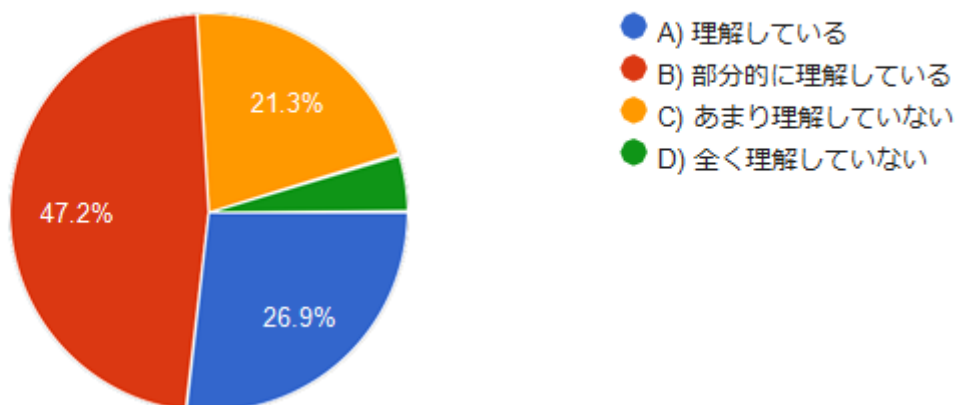


問2 御社では、以下の例にあるような特性のある人材の具体的な仕事ぶり・日常の様子・行動パターンを理解していますか。

【特性・行動の例】

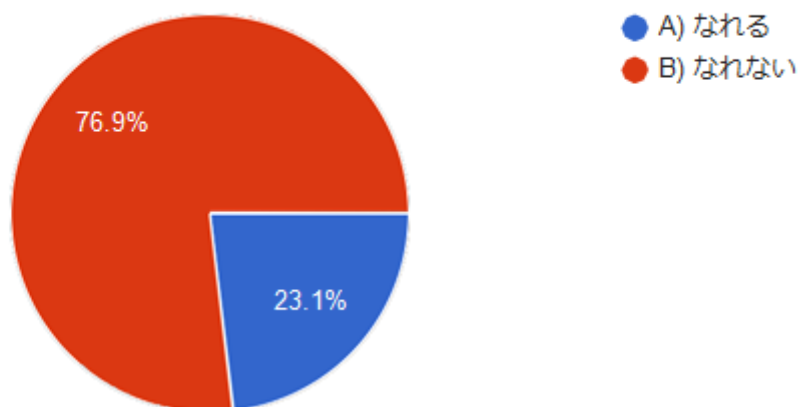
じっとしてられない、突発的な行動がある、繰り返しの説明が必要である、忘れ物が多い、こだわりが強い、遠回しな言い方やあいまいな表現は理解できない、融通がきかない、倫理観の保持が弱い、対人関係やコミュニケーションが苦手、他人に気を遣いすぎて迷惑をかけてはいけないと思いついで行動ができない等

108 件の回答

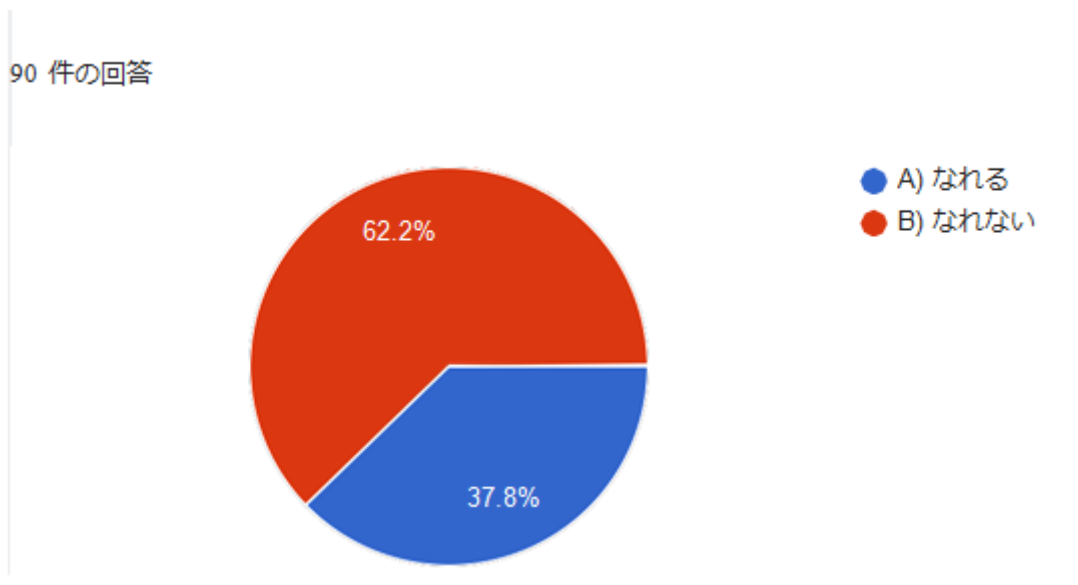


問3 現在、御社は特性のある人材（問2の例のような、以下同）の採用に前向きになれるですか。

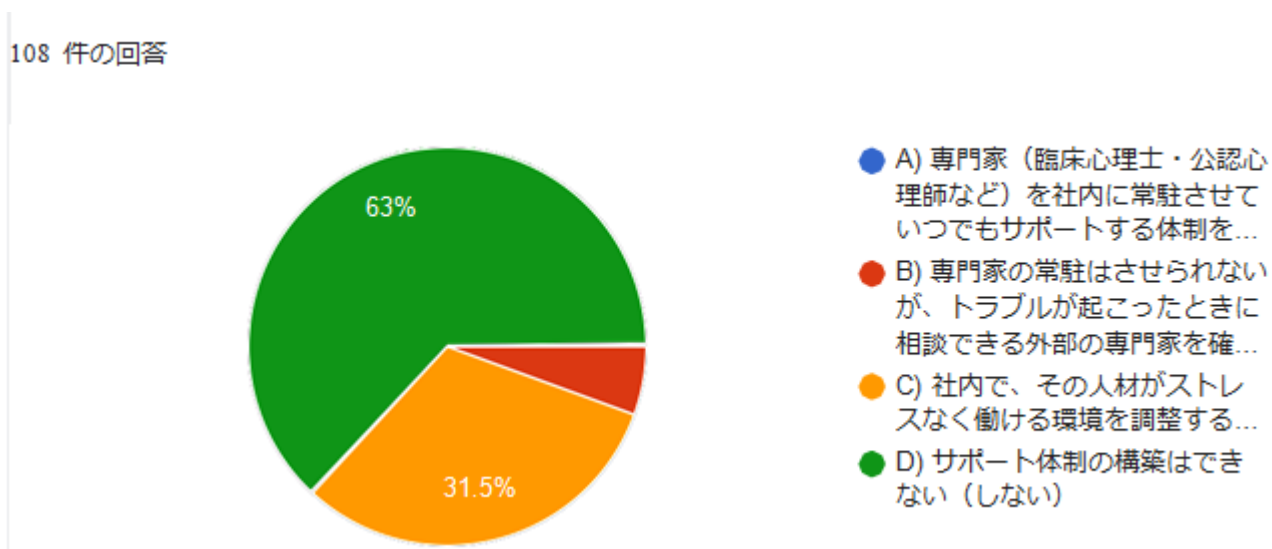
108 件の回答



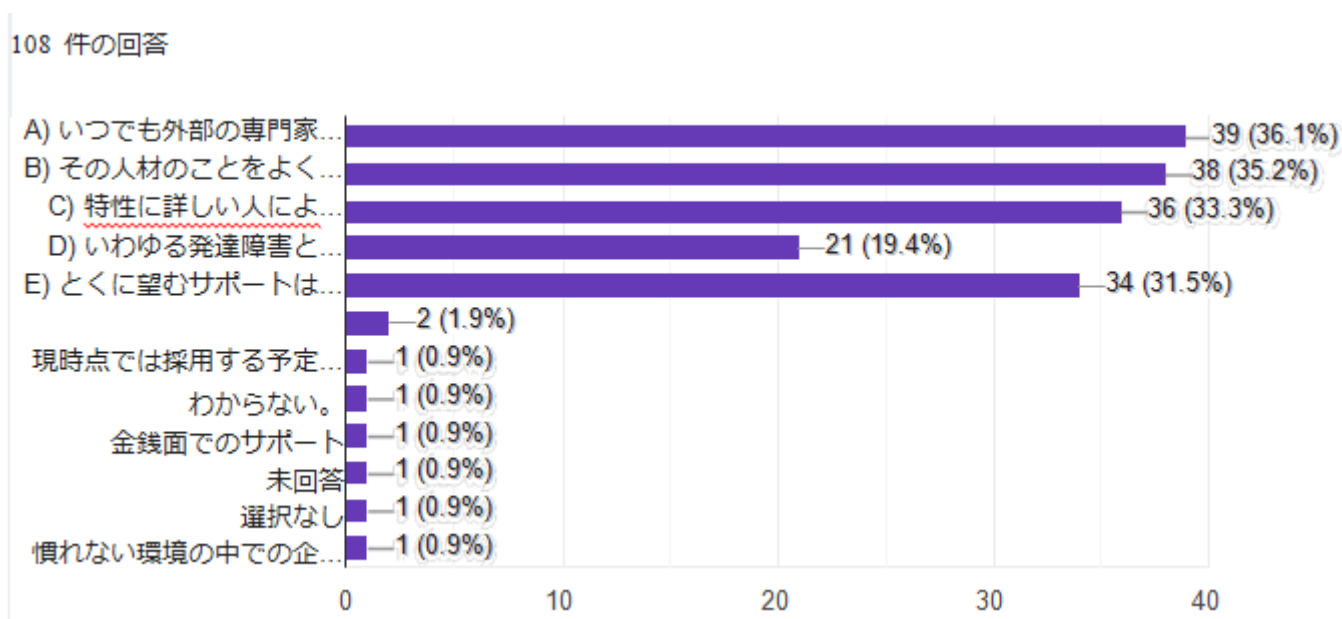
問 4 問 3 で B) と答えた方に伺います。特性のある人材は特定の職種や作業には適しており、高い能力を発揮すると言われていています。職場に特別な配慮や環境調整、専門家によるサポート体制があれば、御社は特性のある人材の採用に前向きになれるですか。



問 5 全員に伺います。御社では特性のある人材を採用した（する）場合に、サポート体制をどの程度構築できますか。



問 6 全員に伺います。特性のある人材を採用した（する）場合に、御社が外部に望むサポートは次のうちどれですか（複数選択可）。



問 7 全員に伺います。御社で特性のある人材の採用を今後検討するとすれば、どのような職種が可能ですか。職種を具体的にお書きください（自由記述）。 108 件の回答

未回答

事務職

特になし

製造

製造業（建設）

機械加工やすり合わせ作業などの技術職

製品の梱包作業

単一的な労働が可能な業種でなければ難しいのではないかと！当社では当てはまる職種が無い。

難しいです。

指導補助教員・事務職員・校務員

職業柄主に接客になりますが、洗い物、掃除等もありますので、出来る仕事をコツコツしてもらいたいです。

現時点では考えていない。

営業職正社員での採用は難しいので、パートもしくはアルバイトとしての物流倉庫での仕分け、ピッキング

作業かと思われませんが、現在のところ募集はありません。

流れ作業、一人での作業

検討しません。

調理補助、接客補助、清掃 など

作業員

自動車洗車

検品作業

ミシンを使って刺繍。しじみサイズ選別

HTML・CSS コーダー

単純作業が中心となります

ない

部材の配当や手順が明確な作業

発送・梱包業務

建設、土木

事務所内での業務

当社であれば資材整理

障害の度合いによります。

特性に応じてのパート雇用

上記の方がどのような職種や作業に適しているのかが具体的にわかりませんが、ご教示いただければ検討いたします。

わからない。

箱の製造業

清掃業務等

基本窓口業務やコミュニケーション能力が必要なので弊社では無理と思われる。

厨房部門で会席料理の調理及び食器メンテナンス。

危険物を扱うため、難しいと思われる。

ありません。

サービス業なので表に出る職は難しく裏方の仕事（調理補助、清掃業務など）

清掃作業、飲食業（皿洗い・清掃・雑務等）

社内業務の中で携われる様に加工に当たって頂く

軽作業からスタート

製造業機械加工オペレータ

工場での流れ作業、物づくりなどの作業

野菜の出荷調整、除草作業

食器の洗浄

1人の保険代理店ですので記入事項はありません。

客室清掃（清掃全般）食器洗浄

わからない

バックヤードでの仕事。旅館業なので、接客は難しいと思います。清掃など、備品等の整理整頓に適していると思います。

補助業務になるかと思っています。家具、建具を扱う職種ですので、その納品先への運搬とか片付け作業とかになるかと思っています。障子・襖の張替えとか出来るならお願いしたい。

端の分別作業

自動車整備士、ホームページ管理

特になし。

採用した人材にマンツーマンで仕事をしてもらおう体制は、我社では整っておりません。人材の行動特性によっては、受け入れ可能だと思っております。

牧場内作業

発達障害とひと口に言っても色々な症状があると思うので製造物の管理上、問題になることは想像に難くない。外部サポートを利用するとしてもその時間やコストは全て価格に影響するでしょう。

商品の加工（缶詰めなど）

特性に依拠するので、現時点では答えられない。

特性＝個性。職種の選択は応募する本人の意思によるものとする。

食器洗い、お掃除

パソコンを使用する事務作業

珈琲焙煎製造、袋詰め、梱包、ロースター

厨房での食器洗い、清掃業務など

食器洗浄、浴室清掃、客室清掃

サービス業の中で探すのは難しい。調理、清掃であれば可能かと思う。

SNS マーケティング

HP 更新などの広報

事務職、施設管理（清掃等）、販売店舗業務（品出し等）

家内工業にて新しく採用は考えられない

正規の報酬が難しいケースがあります。入社出来るときに出来た分だけなどの出来高で支払えると互いにやりやすいように思います。

アーティスト的な商品作りに長けている人材がおられる確率が高いと感じていて、そういう人材発掘に興味があるフラワー雑貨作成（ドライフラワーアートフラワーによる商品）

内職的な働き方や、出来高での勤務、また作業スペースも有り（自由時間稼働でも可）

豊岡で取り組んでいる中2年生によるトライやるウィークのような機会があると双方未来とイメージしやすくなるのではと思ったりします。

不可と思います。

ドローン等、ラジコン作業機による作業。

問 8 全員に伺います。特性のある人材の採用に対する御社の考えをお聞かせください

（自由記述）。

108 件の回答

未回答

そのような人の採用は前向きに考えたいが職種が限定される

屋外での作業、有資格作業が主であるため、採用は考えにくい

危険の伴う作業の為、サポート体制の構築など採用まで時間を掛けたい

むずかしい

適した業務があれば採用も検討できる

今のところ考え自体ない。

建設業に於いては何かしら危険を伴い特定のある人材を受け入れるのは難しいです。

特性を配慮して、分担を明確にできる業務をまかせる。

ミスは誰でもしますし、私も苦手な事があります。それでも、出来る事を前向きに頑張ってもらっていただけるような会社にしていきたいです。

弊社の業務上エンドユーザーとの対面打合せが多いため、採用は無理と思える。

専門的知識を活かした対人営業の職種であるため、当社が希望する人材とのマッチングが難しいと考えます。

建設業なので難しい

なし

コメントはありません。

旅館業です。適材適所で仕事を選びますので特に問題ないと思いますが、人間関係や出勤する日、しない日など持病がでた時の体調等でシフトなど合わせる苦労はあります。

こちらもなるべくストレスなくその方にあった仕事内容を合わせる体制は、とれますので前向きに考えています。

協同で作業するため、ある程度コミュニケーション能力は必要だと考える。

上手く指導できるかどうか

採用したことが無いので、まだ分からない。

早期に採用出来るようにしたい

どのような単純作業でもコミュニケーション能力を最重要視するため積極的な採用は考えていません。各個人においてそれぞれ能力の高いポイントがあると思いますので、既存企業の既存職種にターゲットを絞るのもいいですが、自分たちにあったビジネス構築をする方が本当にその人達を活かせる環境が作れるのではと考えています。

取り組み事は難しい

当社に必要で特性を活かしたスキルを身につけて頂き長く働いて頂きたい

現社員の負担になるようなことは極力避けたい。高度な思考が必要なので就業は困難と思われる。

手順が明瞭で安全に移動できる作業であれば採用できる。

但し、サポートは部署の社員となるため、人数に限りがある。

ミスが許されない医療機器、分析機器を扱うため、手順を理解し、手順（書）通りに作業が行えることや、運搬作業における移動が安全にできるスキルが必要になります。

繁忙期になる前だと可能

接客業であり難しい

重機車輛との接触などの危険性がある業種としては採用が難しいと考えます。内業であれば余地があるように思います。

採用そのものも含め取り組みはとても素晴らしい事だと思います。弊社の体制に当てはまらないのが残念です。

資材整理等同じ片付けでも自分でできるのであれば採用可能ではないかと思っています。

歩合制などで賃金の契約ができると可能

任せれる仕事があれば、それが仕事になる。

前向きでない。

対人関係のある職種のため介護業務を難しいとされます。

人手不足の中、他の社員が必死で生産性向上に向かっていて、うまく適応していただけるかは、とても不安です

雇用に伴うサポート体制・理解を深め、前向きに検討したい。

理想はバリアフリーな世の中ではあるが、職種によっては難しいと思うのが現状です。健常な人であっても窓口業務が難しい場面が多く、そういった業務をお任せするのはある意味酷と言える。

定められた部署の仕事を日々確実に出来る人材を求めています。又、コミュニケーション能力

（協調性、おもいやりの心、自主性含む）を重要視し、真面目に仕事に向かう人材を育てたい。

高度な思考やコミュニケーション能力、自発的な行動を必要とするため、不向きだと考えます。

当社は危険を伴う作業もあるため、突発的な行動が命にかかわる事になるため特性のある人の採用は難しい。

特別抵抗がある訳ではないが接客業務は難しいのではと思う。

問3の「なれない」の回答補足 :人材が不足していないから。

自社の従業員数も少ないので対応できる余裕がないのが現状。

種々の業務を分解し担当して頂く事で当社の強味と出来る様にして行き、組織の活性化の一助にして行きたい。

多いに受け入れを検討していきたい。

現在一名の発達障がい者を雇用しています。企業として顧客のニーズに応えるため柔軟な対応を求められる中、いわゆる常識が通じないメンバーが居る事が大変な負担になっています。一方、メンバーに対する配慮はそのまま柔軟性の強化にもつながっており、経営者としては、全体的な成長と過負荷のチェックに毎日ハラハラしています。

建設土木業ですので採用は考えられない。

特性のある人材の雇用の継続の為、別の社員の労働時間が想定以上に割かれたりストレスがたまらない程度であれば考えられる。

1人の保険代理店ですので特に考えはありません。

現在2名雇用している。※1名は社保加入。客室清掃と床しき。1名は短時間勤務。短時間勤務の方は問2に当たり、セクションからの相談も受けますが、周りが理解することによりある程度解決出来ると考えている。

今後検討

私（経営者）は理解できても、スタッフ同士が大丈夫か心配です。

小規模な会社ですので、家具・建具に興味があられてもサポートが出来ない、また、すごく不安があります。でも真面目に直に受け入れてもらえるなら採用考えてもみたいと思います。

現在人材は足りている。特性のある人材を採用する事により、多くの支援作業が増えるのが懸念される。

検討したことはありますが、社員の理解が得られないので、採用をあきらめたことがあります。全社員の理解協力が必要と考えます。

合理的配慮への負担、特に他の従業員への影響。サポート体制構築はわからない。

理解は出来ますが、自社の従業員が少ないため、常に見守ることは難しいと思われま。受け入れたとしても安全面などで不安があります。(土木工部と飲食事業部がありますが、安全面で言えば飲食事業部になると思います。)人材はどちらも不足しております。

熱間鍛造業はプレス機と高温の材料を使用する為、現場のリスク管理コストが上昇する恐れがあるので特性の強い人材は採用が難しい。

現、弊社においては、職種が見つからない為、新社員の入社は行っていません。(特性のない人も)問7に同じ。ユーザーの前に先ずスタッフを大切にしています。スタッフには仕事の前に家庭を大切にしてほしいと伝えてます。家庭を大切にするために自身を大切にしないと仕事は出来ないとも伝えてあります。少し前向きです。

受け入れても指導するに適した人材がない。

以前に雇用した人材が、ADHD でした。入社後に本人より知らされたのですが、小さな会社ですし、人なつこい性格でしたので、他の社員も十分に配慮しながら働いてもらいました。しかしながら、本人にその自覚はなく、まわりがサポートしている事もわからなかった様に思います。危険の無いようにとつい周りも小言のような言い方になっていたのかもしれませんが。お互い理解が得られないまま退職してしまいました。今後、採用するにあたっては、十分な環境とサポートを必要すると考えます。今現在弊社ではその備えが整ってはいません。

技術的な作業に従事していただける体制が整備できれば採用を実施したいと考えます。

1人採用(60才)しているので、今は積極的である。

個々にあわせた適材適所の配置によって会社のために力を発揮してくれると思います。

環境調整が難しい。(正社員教育も出来ていない状況)適性のある人材があれば採用したいが、サービス業にあるか疑問。あるとすれば調理、清掃。

息子に軽度の発達障害があり、私にパニック発作があったことから県外の栄養療法を行うクリニックに通い、劇的に改善しました。発作はありません。その後、ボランティアで栄養療法の有効性を発信したりサポートをしていく中でたくさんの改善が見られ、家庭医学本を出版しました。発達に問題があるお子さんや精神疾患のある方の多くが鉄分とタンパク質が不足しており、補うことで症状が改善したりお薬が減っています。ぜひ取り入れてほしいです。

通常業務が多岐に渡り、イレギュラーも多いため特性のある人材の採用は難しい。

急に休んだりせず、毎日決められた時間内に精一杯働ける人であれば採用したいと思う。

特性のある人材の方はそれ以外の方と比べ取扱いの種類によっては高い能力の特性を見付けられる様伴走できればよいが家族経営でこと済むため採用するとなりません。

問6の「その他」の答えに同じです。

サービス業態である為、対人コミュニケーションは特に働くうえで求められる能力であり、特性のある方への勤務時のフォロー体制構築も難しい状況もあり、積極的に向かえないのが実情です。

雇用したいが体力がない。仕事量で賃金が決められるといい。

当方にとって有効な力を有する才能ある人材だとマッチングして頂ければお互いにプラスになる形は可能と思われる。

難しいと考えています。

弊社としては、「特性のある人材の社会での活躍の場を創出する」という課題に対して出来る限りの貢献をしたいと考えているが、また同時に小規模企業、単独の行動のみではこの課題の解決は出来ないとも思います。

「特性のある人材」とは発達しょうがいの人材だけでなく身体しょうがいをもつ人材もいれば、年齢的、性別的など広いカテゴリーがありますが、どのような人材にも働きやすい利用しやすい労働環境・サービス利用環境を準備すること（ユニバーサル・デザイン構築）について最適解を協議することがひいては御校の卒業生の就業の場を創出することにつながるのではないのでしょうか。

協議会の参加メンバーを見ておきますと、教育現場の学校長、雇用現場の企業代表が多く、協議が一足飛びになっているように感じております。協議の内容が高まるよう、行政からの協議会出席者も現場の長のみでなく、教育行政担当者、福祉行政担当者など、行政担当者も協議会に招かれてははいかがでしょうか。また、医療関係、社会コミュニケーションに携わっている大学等研究機関などの有識者の参加も有意義であると考えます。

当社にパワーは無さすぎるため採用は不可能。

こだわりを持つ人達が多いとも聞きます。きちんと理解されたら清掃などをきれいに丁寧にしてくれる人も多いとも聞いたことがあります。そんな部分をして頂ければ有難く思います。

私（店主の妻）が通信制高校の教員をしています。社会が様々な特性のある人を受け入れるべきだと思い、既に数人の雇用をしています。今は人材が足りている状況ですが、販路拡大してさらなる雇用を産みたいと考えています。

建設業として野外、重機車両など危険な環境下での作業従事は難しいと考えています。

特性があっても出来ることはたくさんあると思う。人材不足もあるので出来る限り寄り添いたい。

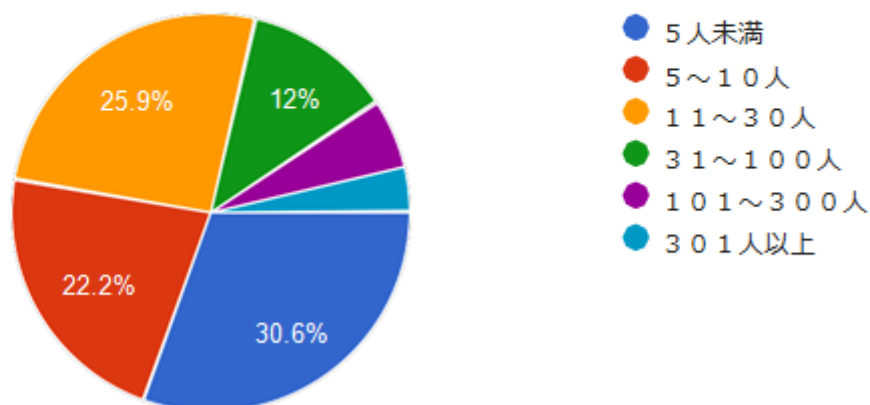
仕事が複雑過ぎて無理だと思う（織物）

なれますが、弊社は特殊な作業が多いし、環境に対して厳しい等あるので、適しているがやってみないとわからない状況です。

問9 全員に伺います。御社について、あてはまるものにチェックを入れてください。

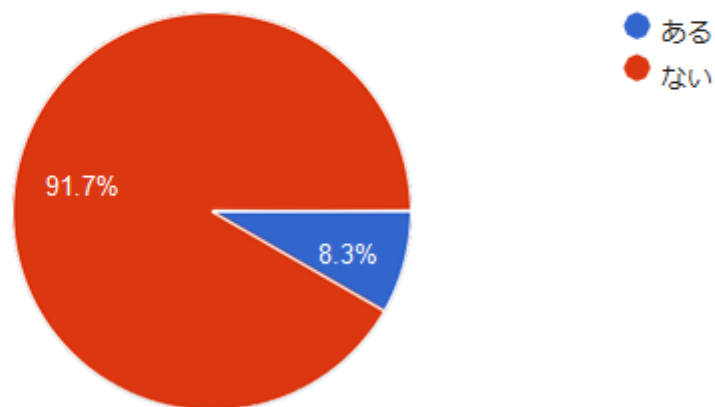
1. 従業員規模

108 件の回答



2. 高卒者（新卒）の障がい者手帳取得者の雇用経験

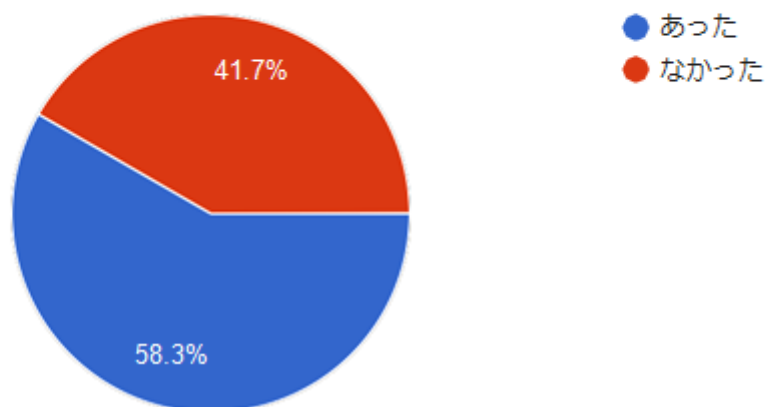
108 件の回答



『ある』と回答された方へ

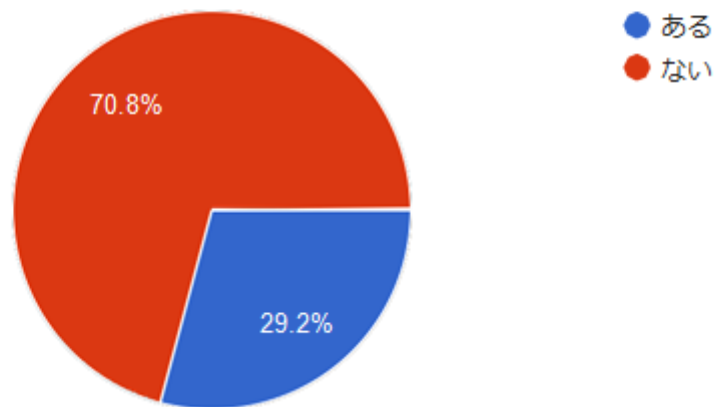
2 - 1. 学校からの事前説明

12 件の回答



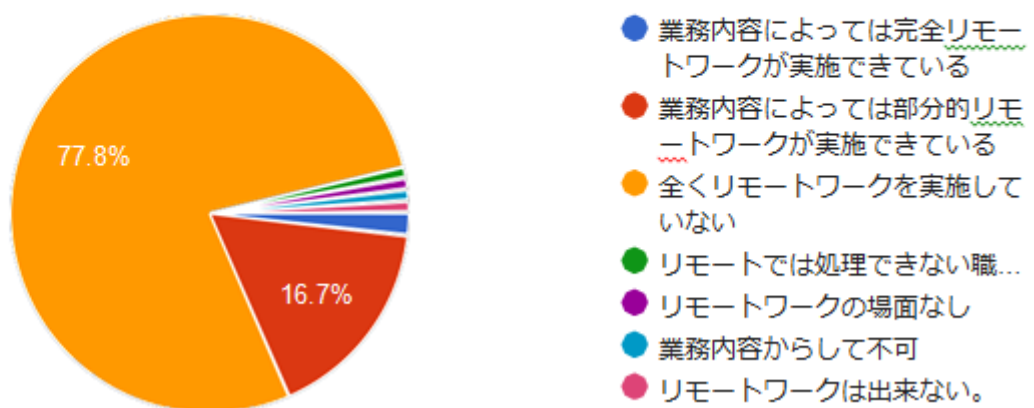
2-2. 障がい者手帳を持つ新卒雇用者の保護者との連絡体制

24 件の回答



3. リモートワークの状況

108 件の回答



3-3 企業アンケートの結果から見てきたもの

受け入れ先企業は、主にサービス、製造業を中心に人材が不足している。つまり、人手が欲しいことは間違いないのだが集まらない状況なのである。(質問1結果による) 就業意欲がある人材は事務職を中心にデスクワークの仕事を選択しがちであり、サービス業や技術職にはあまり関心がな

く需要と供給のバランスが効率的に行われていないのである。

問2では、雇い入れる側の人事担当の方は、特性のある生徒のことを理解しようと試みて日常の様子や行動パターンの把握に努めようとしてはいるが多様な行動と思考が追い付かず困惑している状況である。

問3企業全体として特性のある人材の採用には躊躇することは当然であり気を使ってまでして仕事をしてもらおうと他の職員にも影響を及ぼすことに不安感を抱いている。

問4特性のある人材の採用は、職場の配慮や環境整備が必要であり、特に内面的サポートが重要であるので専門家（社会カウンセリング）の導入が必要と考えられる。

問5一般論から判断して専門家によるサポートが必要であることはいうまでもないがその件に関しては労使関係のトラブルや健常職員のストレス回避にとって将来にわたって課題解決の道筋として議論していくことが必要である。

問6外部サポートに望むことは心理士の助言であるが、派遣や常駐は難しい課題でもある。重要なのは企業の管理職や共に働く職員の方々が、まず障害の特性や行動を理解し、性格の特異性を上手に引き出せるようにしてあげれば必ず貢献し、企業側のメリットになることを理解していくことである。

問7特性をもつ生徒の採用にあたり職種を選定する場合、技術職、検品作業、加工、事業の補助等が選択されたが、単純作業や繰り返し作業が望ましい結果となっている。

問8職種により、特性をもつ人材の採用は考え方も異なっているが、貢献できる術と要する時間をしっかりと把握すればメリットにはなっていけると考える。それには特性のエビデンスをしっかりと理解し、企業側にとって採用するメリットを明白に示せるように社会全体が取り組んでいく必要がある。

問9従業員の規模は地方都市なので少ない企業が多く、障害のある生徒の雇用に関しては消極的な事業所が目立ったが採用に前向きな企業もいることは今回のアンケートにて理解された。

学校からの事前説明は就労を考えている生徒と保護者が理解していただければ事前に説明は可能であると思える。労使の信頼関係が必要であるといえる。

障がい者手帳については社会通念上とても難しい課題であり、これからの社会福祉の充実を推進する社会環境を整備していくためには平等で開かれた関係性が重要視されてくると考える。

リモートワークを使用した職場環境と生活スタイルの構築は、職種や規模により大きく異なり、それにより生産能力と生活環境が大きく変化すればリモートの成果も確実に増えてくると思える。

第4章 職業実践モデル『はたらこう検定』(R4)の開発

4-1 今年度開発の各職業コンテンツについて

高等専修学校版職業実践モデルの開発の一つとして、継続して取り組みを行っているのが、就業に直結した実践的なインターンシップなどを取り入れた職業実践モデル『はたらこう検定(仮)』の開発である。このモデルは、楽しみながら多様な職業ニーズに対する基本姿勢が徹底的に学べる新しい就業支援ツールとして位置付けられ、職業教育を切り口とし、STEAM教育のノウハウを取り入れた教育モデルである。

STEAM教育とは、「STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) に加え、芸術、文化、生活、経済、法律、政治、倫理等を含めた広い範囲で A を定義し、各教科等での学習を実社会での問題発見・解決に生かしていくための教科等横断的な学習」^{※1}であり、文部科学省も推進している新たな教育手法である。先にも記した通り、本事業では、高等専修学校の役割の一つである『職業教育』をSTEAM教育の視点で再構成し、「楽しみながら仕事内容を知る」という点に注意しながら、教科・科目の学びを社会で使える様に意識付けを行うこととした。

普段授業で活用できるのはもちろん、オンラインでどこでも生徒が興味を持った職業に関して情報が得られるように各職業をオンラインコンテンツ化し、職業観を養成するツールの一つとしての活用を一般化する。

※1：文部科学省HP「STEAM教育等の各教科等横断的な学習の推進」より引用

【STEAM教育項目対応マップ】

例：農業・福祉 → 昨年度まで開発の農福連携実習をスキームアップ

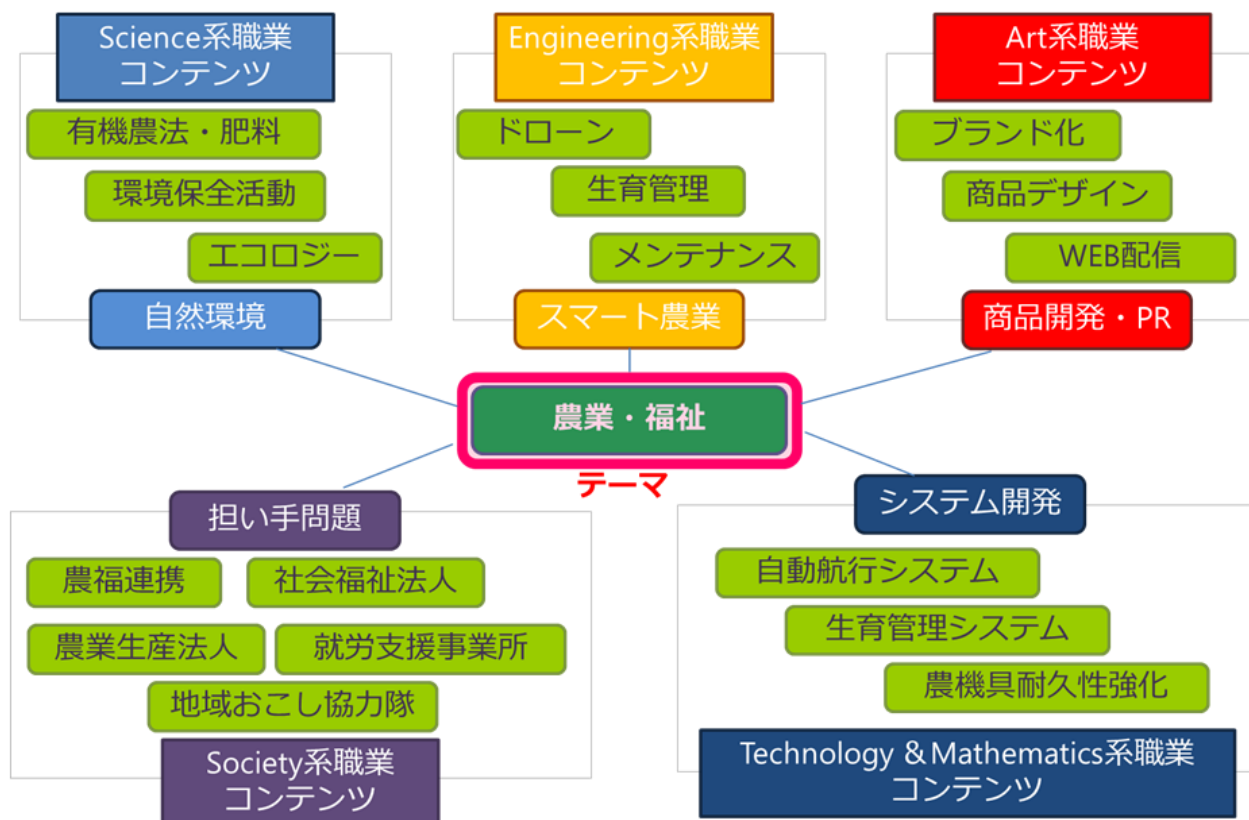


図1：職業教育とSTEAMの連携の一例

4-2 新しい就業支援ツール用開発教材の内容について

今年度は就業に直結した実践的なインターンシップなどを取り入れた職業実践モデル「はたらこう検定（仮）」の開発の続きを行った。職業教育を切り口とし、STEAM教育のノウハウを取り入れた、楽しみながら働くことへの基本姿勢が学べる新しい就業支援ツールを目指したのは昨年度と同じである。

『はたらこう検定（仮）』受験まで

多様な職業ニーズに対する基本姿勢が徹底的に学べる新しい就業支援ツール

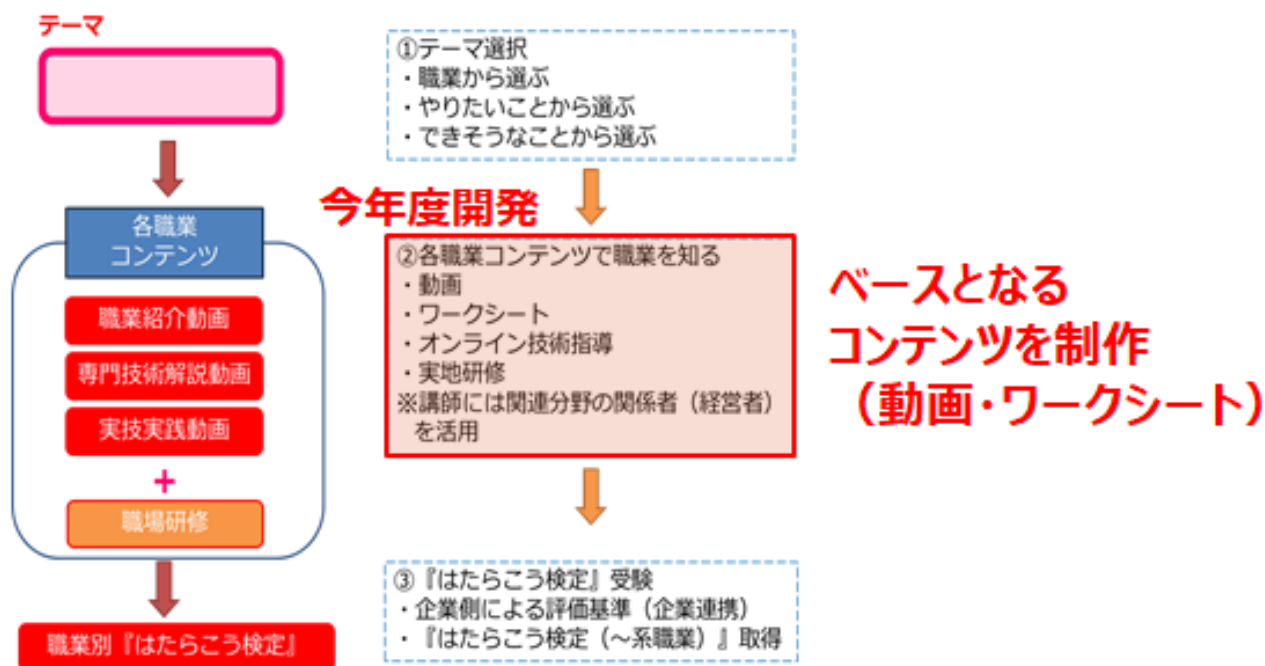


図2：新しい就業支援ツールのイメージ

ただし「もう少し企業側に沿った視点を取り入れてほしい」という要望があったため、今年度に関しては要望ヒアリングを行いながら、まずは農業向けコンテンツの充実を図る方向で調整した。

■教材内容について

農業用のコンテンツとして、近年導入が進んでいる農業用機械の種類や利用方法についてのインタビュー動画を作成した。またその上で将来の農業がどのようなスタイルになるのかなどを、現状の課題とその解決案を含めて作成した。

また農業用機械の一例としてドローンの操作についても職業教育の観点から詳細に作成した。くものであったとしても事前に知っておけるようにした。完成したのは次の表の通りである。

種別	対象	タイトル	備考
動画	農業	種まきから収穫までの流れ	株式会社@きなし 根岸様
		肥料と生育	株式会社@きなし 根岸様
		農業機械	
		・導入している農業機械	
		・ドローンの準備	プロペラの展開

			コントローラーの接続
		・ 散布の作業	
		・ ドローンの片付け	清掃 プロペラの折りたたみ
		これからの農業	株式会社@きなし 根岸様

表：コンテンツ種別一覧

●動画

授業内で利用することを前提に、1本あたりは5分未満を目指した。一部5分を超えるものもあるがそれほど長くないようにした。

今回の動画はドローンのセッティング、利用、後片付けが大きな部分を占めている。実際には他にも省力化のための機械は数多くあるが、あまりやり過ぎると農業に特化したコンテンツになってしまうため、今回はここまでとした。ただし将来的には地元の要望としてもっと増やしても良いかも知れない。



図3：ドローンのセッティング



図4：ドローンによる散布作業

また「いつでもどこでも学べる」という観点から、オンラインでの視聴が可能なように動画化した。

●次年度以降の課題

昨年度の課題として挙げていた「①実際の作業の様子を加える」に関しては一定程度の追加ができたと考える。一方「②企業代表者へのインタビュー対象を増やす」については、今年度の要望を踏まえて、来年度の追加作業となる。

また昨年度も書いたが、最終的な目標は検定を行う事である。従って技能試験もオンライン受験できるようにする必要があると考えている。そのため企業から必要なスキルや技能についての聞き取りを行い、来年度は検定問題も制作する必要がある。



図5：「はたらこう検定（仮）」のログイン画面

■ その他

過去に制作した「適職診断」「デジタルJOBカード」についての報告を行う。

● 適職診断システム

今年度も活用を行い、データ収集を行った。適職診断の精度アップのために、診断された適職と教員による生徒の性格分析とをすりあわせを行いたい。

現状で昨年度・今年度のデータが集まった形となったため、来年度に適職のカテゴリ分けなどのバージョンアップを行う予定である。



図6：「適職診断」の判定結果画面

●デジタルJOBカードシステム

今年度も引き続き企業との橋渡しのために活用中である。これまでも「こうすると伝わりやすい」

という項目を設けたりしていたが、来年度は適職診断システムの結果も取り込めるように改良したい。

ジョブ・カード登録 (仕事 太郎) PDF Logout

生徒選択: 仕事 太郎

基本情報

個人情報

氏名 (漢字) 仕事 太郎

氏名 (かな) しごと たろう

性別 男 女

生年月日 2000-07-02

現住所

郵便番号 100 - 3916

現住所 (漢字) 東京都千代田区麹町1-2-2

現住所 (かな) とうきょうとちよだくすのかげき

電話番号 03 - 5252 - 1111

図7：「デジタルJOBカード」の表示画面

4-3 就労支援システムを用いた実証講座について

今回の企業対象アンケートの結果でも明らかになったように、特性のある人材の採用に前向きでない企業が多くある中で、何とかそれを少しでも改善していくことができる方法として検討し続けられているのが、第4回の合同委員会でも話題になった就職希望者と企業との事前マッチングである。企業側としても採用する就職希望者（生徒）の特性を事前に知ることによって、職場環境の整備や特性を生かした業務内容を検討することができるため、採用に前向きになれるという。

それでは学校側としてはどのような対応が必要か。職業教育機関として存在する高等専修学校は、入学のその時から『就業』に向けての活動が始まる。より効率よく生徒の特性を知り、早い段階でそれを生かせる分野を見つけ、その業界で実際に仕事をする。もっと専門的な技術と知識を身に付けたいと思った生徒は進学へ、自分の特性を認識しこの職場でなら仕事が続くと思う生徒は就職へ、と生徒自身も前向きに進路選択ができる仕組みを構築することが重要であり、本事業で開発中の『就労支援システム』こそが、それにあたる。

今年度はマッチングという部分がクローズアップされていることもあり、開発中の『就職支援システム 性格診断』と『高等専修学校版ジョブ・カード』の作成実習を中心に実施した。対象学年は本校2年生ジョブトレーニングコース15名。このコースは3年生も引き続き同じ生徒が在籍するため、次年度も継続して本システムを利用するコースとなる。

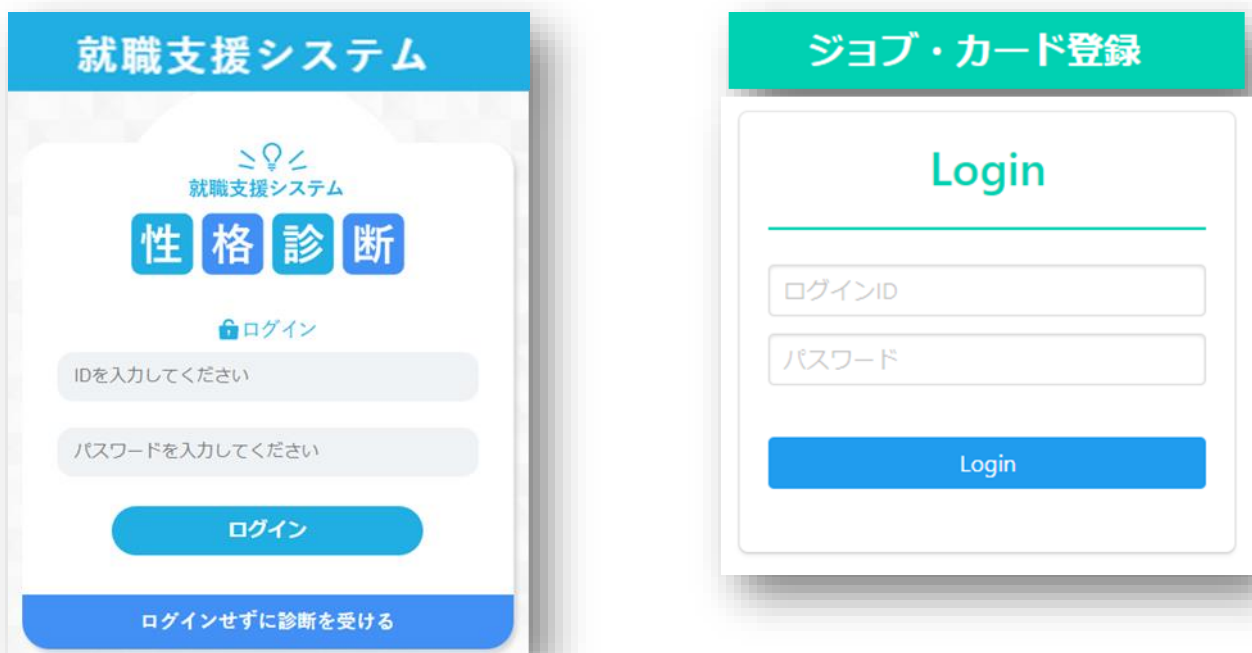


図8：各コンテンツログイン画面

利用方法としては、『就職支援システム 性格診断』を月に1度対象学年で実施し、自分自身の気持ちの変化に気付くとともに、担任や担当教員もその結果を見てカウンセリングをするなどの客観的データとして活用する。また、性格の特性から向き不向きの作業（業務）の分析にも活用できるため、進路面談やインターンシップ先の選定にも参考データとして利用ができる。今年度2年生ジョブトレーニングコースでは、1月と2月の2か月分を実施したが、引き続き来年の1月まで、データを収集していく予定である。

『高等専修学校版ジョブ・カード』の作成についても継続して更新していく内容となり、特に今年度の対象学年は、次年度の進路選択に向けて大いに活用していく予定である。大人版のジョブ・カードのテーマがそうであるように、「自分自身のこれまでの人生の棚卸」というイメージで、自分自身のことを文字などで残していく、データで残していくことで、言葉でうまく表現できない生徒も、支援する人に自分自身を伝えることができるツールとして活用を進める。

●第1回目：2023年 1月17日（火）3限目、4限目

第1回目の実証講座は3限目と4限目の合計2時間を利用して行った。3限目は『就職支援シ

システム『性格診断』の概要説明の後、まず紙上で診断ができる「エゴグラム」の作成実習を行った。

実施日： 年 月 日 ()

下記50項目について、自分にあてはまるものを右枠の中から1つ選んで、数字を口内に入れてください。
※出来るだけ、「はい」「いいえ」で答えてみて下さい


1 してみたいことがたくさんある	はい(だいたいそうだ)	2
2 無駄遣いはいらない	どちらともいえない	1
3 差し入れや贈り物をするのが好き	いいえ(ほぼそうではない)	0
4 好奇心旺盛なほうだ		
5 頼まれると断れない		
6 自分のやり方にこだわる		
7 他者の意見の根拠を求める		
8 思ったことが口に出せない		
9 思いやりがある		
10 好き・嫌いがハッキリしている		
11 弱みをみせない		
12 教え方や伝え方がやさしく丁寧である		
13 無邪気である		
14 問題点や欠点に目が向きやすい		
15 情緒的というより理論的		
16 つらくても我慢することが多い		
17 物事を人に任せず、自分で決めようとする		
18 他の人の顔色をうかがう		
19 ジョークやノリの良さで場を和ませることが好き		
20 感謝の言葉に喜びを感じる		
21 人の承認を求める		
22 事実や数字に基づいて判断する		
23 厳しく教育したほうが本人のためになると思う		
24 協調性がある		
25 感情的にならずに冷静に話す		
26 毒舌家や悪口の感情がそのままである		
27 客観的な立場で意見を言う		
28 賛成、反対をはっきり言う		
29 約束やルール、時間に厳しい		
30 「なぜ」そうなのか、理由を検討する		
31 「わあ」「へえ」「スゴイ」等の感情詞を良く使う		
32 世話好きである		
33 なげやりな態度をとる		
34 責任感が強く、他人に対しても責任感を求める		
35 他の人が成長していく姿を見るのが好き		
36 わがままでと言われる		
37 表情や態度がソフトで親近感を感じさせる		
38 計画性がある		
39 他人の言葉や態度を気にするほうだ		
40 合理的にやろうとする		
41 慎重に行動する		
42 「～すべきである」、「～ねばならない」と思う		
43 思いついたら行動が早い		
44 理想を求める		
45 話し合いでは状況を把握してから発言する		
46 してほしいことを気軽に口にする		
47 つい甘やかしてしまう		
48 相手の気持ちに答えようとする		
49 ねぎらいや励ましの言葉をかける		
50 自分が悪くもないのに、すぐに謝る		
合計		

CP NP A FC AC

エゴグラム プロフィールシート① 実施日： 年 月 日 ()


20				
19				
18				
17				
16				
15				
14				
13				
12				
11				
10				
9				
8				
7				
6				
5				
4				
3				
2				
1				
0				

CP
経験性
高しき




① 積極的な
若年人的自我

NP
寛容的
愛他強い




② 優しい
お母さん的自我

A
論理的
合理的




③ 冷静な
大人の自我

FC
自由
DOOD



④ 自由な
子供の自我

AC
協調
相手に合わせる



⑤ 従順な
子供の自我

図9：実証講座で使用したエゴグラム作成シート

エゴグラムは、自分の中に眠る5つのキャラクター（自我）を客観的に知ることができるツールとして広く活用がされている。各キャラクター（自我）の現れ方の強弱によって、その生徒の持つ性格の傾向が客観的に判定できるため、弱い自我の部分をサポートする方法などを検討する材料となる。オンライン性格診断の結果と合わせて生徒の様子を定期的に知る指標とする。

4限目はオンラインで『就職支援システム 性格診断』を実施。ログイン後、全員70問のフル診断を実施。進捗には個人差はあったが、おおよそ30分ほどで全員の診断が終了した。



図 10：オンライン性格診断の画面
(選択・回答)

以下は講座当日のある生徒の実際の診断結果である。友人も担当教員も、何より本人がこの判定結果の正確さに驚いた授業であった。





目 総合結果

自己中心型が強い性質です。自分の事を一番に考え、周りの人と衝突することもあるタイプです。

適職は、営業職、経営者です。

他のメンバーと競い合うことをいとわないので、外向性が高いほど営業や経営に向いています。

図 11：総合診断結果画面

診断の結果を本人も自覚し、さらに学校や企業で情報共有することで、ミスマッチングを回避できることが期待される。

●第2回目：2023年 1月31日（火） 3限目、4限目

第2回目の実証講座も3限目と4限目の合計2時間を利用して行った。3限目は開発中の『はたらこう検定』用コンテンツを利用した内容が中心で、昨年度開発したコンテンツの中から基本となる『仕事と職業』をテーマとした。

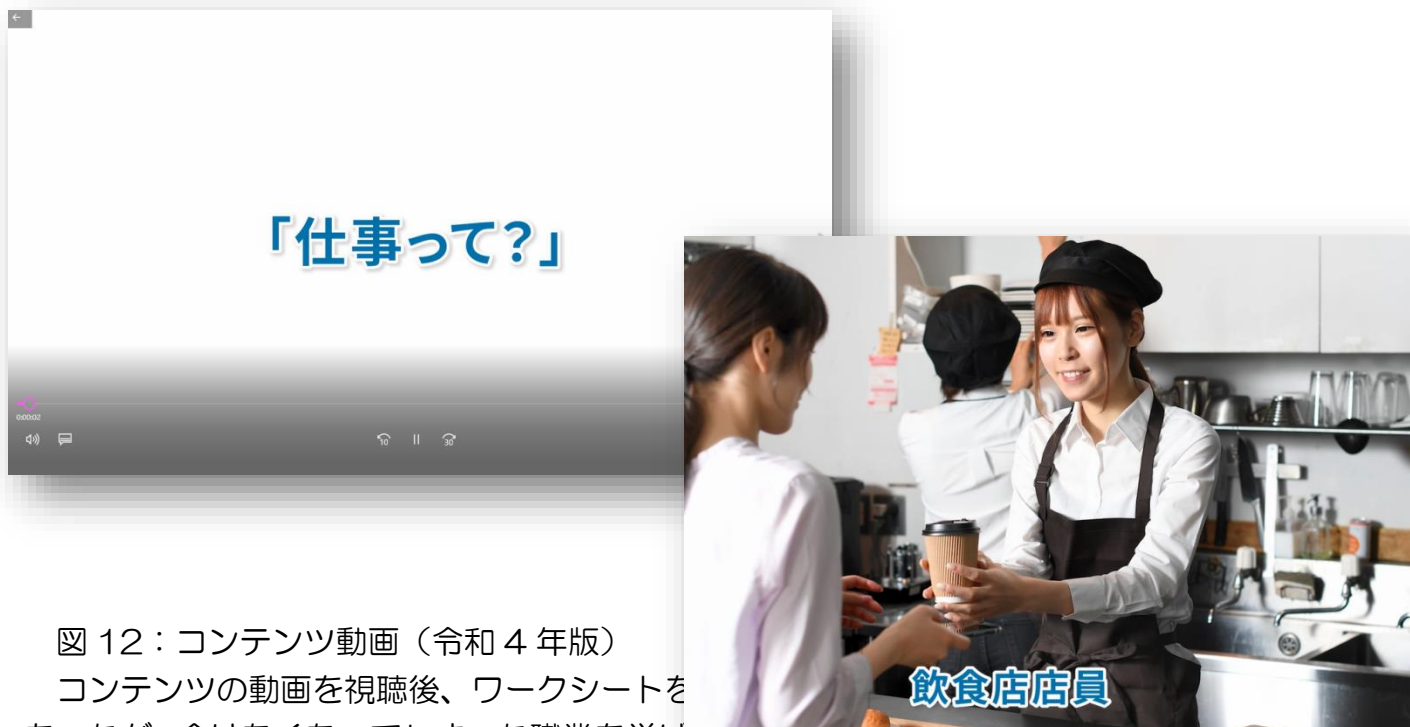


図 12：コンテンツ動画（令和4年版）

コンテンツの動画を視聴後、ワークシートがあったが、今はなくなってしまった職業を挙げてみましょう。また何故無くなったのかについても考えてみましょう。』の部分では、自ら手持ちのタブレット機器を使って調べる生徒などもあり、認識を深める様子も見られた。また、これから無くなっていく職業に関して、自身が農業系の仕事に興味関心があり、その仕事の一部がそれにあたっていることに衝撃を受ける生徒もあった。





図 13：昨年開発のコンテンツ経由で圃場実習に挑戦する生徒（実習は 11 月実習の様子）

4 限目は『高等専学校版ジョブ・カード』の作成を実施した。意外と苦戦を強いられる生徒が多かったのが、郵便番号、自宅固定電話番号、自分の携帯電話番号である。ここから先に進むことができず、必須項目を全て埋められないまま時間オーバーとなる生徒もあった。要改善である。

自宅住所の番地に自信のない生徒もあった。

図 14：個人情報入力画面

第 3 回目の実証講座も 3 限目と 4 限目の合計 2 時間を利用して行った。3 限目は『就職支援システム 性格診断』を 1 カ月ぶりに実施。前回と同様に 70 問のフル診断を行った。2 回目ということで、比較的スムーズに診断が進み、20 分ほどで全員終了できた。

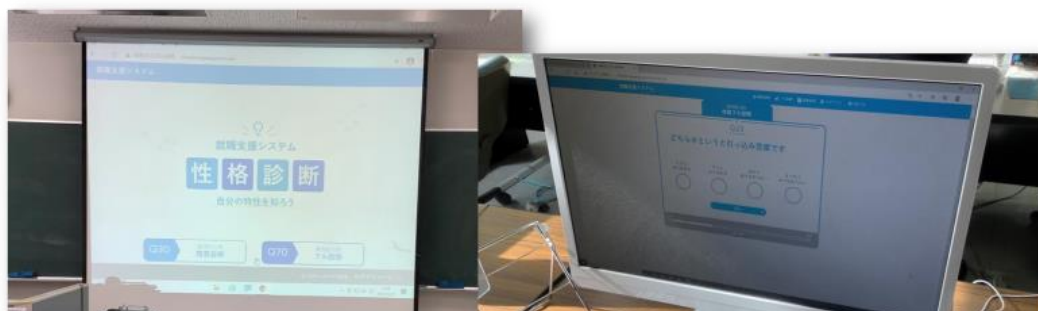


図 15：入力作業の様子

このコンテンツの特徴は、前回までの結果と比較することができることである。以下のデータは、図4-4と同じ生徒の記録である。変わらないところと若干変化したところがあり、概ね変化はないが、データを多く取得していくことで、その時々各項目（外向性・協調性・誠実性・安定性・開放性）の変化を可視化でき、生徒の様子の変化にいち早く気付くことができるデータとして活用が期待される。



協調性に若干の
変化が見られる

図 16：ジョブトレコース
生徒の診断結果の推移

4 限目は第 2 回目の実証講座と同様に、『高等専学校版ジョブ・カード』の継続作成を実施した。今回は生徒が最も苦手とする「得意なこと」「苦手なこと」の部分をサポートするために、『個人履歴表』を使って事前に紙上で各自検討した上で、ジョブ・カードへの入力というやり方で進めた。

まずは自分を見つめ直してみよう！ 個人履歴表

○これまでの人生で『自分の中でこれはできる!!』と思ったことを書いてみよう。(箇条書きで)

○これまでの人生で『自分の中でこれは絶対にできない!!』と思ったことを書いてみよう。(箇条書きで)

「得意なこと」を
「できること」に



図 17：個人履歴表（キャリアサポート版）

●実証講座で浮かび上がった課題

『就職支援システム 性格診断』と『高等専学校版ジョブ・カード』の2つのコンテンツを実際に使ってみての生徒の反応である。

『就職支援システム 性格診断』については概ねスムーズに診断が進むも、漢字が読めない、質問内容が理解できない、という生徒もあり、判定は出したいのに前になかなか進まないことにいら立つ場面もあった。また、自ら質問できない生徒はこちらの気づきがなければ時間内に判定を出すことができないことにもなり、複数人でサポートする必要もある。効果的にフィードバックするためには、判定の内容を見ながらひとりひとり面談をする時間を設ける必要がある。

『高等専学校版ジョブ・カード』については、基本的に自分自身のことを考えて記入する部分が多く、筆が進まない、集中力が続かない状況が見られた。結果、時間内に入力完了ができない生徒が多数あったことが大きな課題である。本コンテンツ自体の今後の改善点であるかもしれないが、データとして保存するためには入力が必須の部分があり、それを全て入力することが困難なケースが多数見られた。意外にも自宅の住所、郵便番号、自宅の固定電話番号、自分自身の携帯電話の番号といったパーソナルな情報の入力が進まない生徒も多くあった。本コンテンツの入力に関わらず、こういったパーソナルな情報は、いつどこで記入しなければならない場面に当たるか分からないので、苦手な生徒を早い段階から見つけ、サポートしていく必要がある。また、できること（得意なこと）できないこと（苦手なこと）、興味ある仕事、などは特に筆が進まない項目であるため、事前に整理してから入力をする方が、生徒にも負担なくスムーズに保存ができる。

以上の課題を踏まえ、今年度は本システムの2つのコンテンツをサポートするためのツールである『キャリアサポートノート』を作成した。



図 18：就労支援システムサポートツール『キャリアサポートノート』

昨年度作成した『STEAM 実習ノート』と2冊合わせて活用することで、生徒の特性判断と、それに合わせた『はたらこう検定』関連コンテンツの有効活用につながる。かつ、そこで得られた情報を関連する企業と共有することで、生徒のより良い進路選択につながる高等専修学校独自の企業マッチングツールとして機能することも期待される。

4-4 就労支援システムを含めた職業実践モデルの今後

今年度の実証講座の中心は、生徒自身に関わる様々な部分の見つめ直しや気付きの中から、自分自身の特性を見出し、将来必ずやってくる『就業』に向けての準備、自己理解を促すきっかけを提供することである。学校やあるいは企業も含めたサポートする側も、この情報を分析・共有することで、生徒のより良い『就業』へつなげていくことが使命となる。

今回の実証講座で利用した『就職支援システム 性格診断』は、生徒個々のデータを管理できるのは当然であるが、今年度のブラッシュアップにより、性格診断の結果で生徒の客観的な『性格分析型』が一覧表で確認できる仕組みとなった。

NO	ユーザー名	所属	権限	性格分析型	
<input type="checkbox"/>	11	大同学園管理者	全体	管理者	参謀型
<input type="checkbox"/>	13	OG2-01	2年1組	一般	参謀型
<input type="checkbox"/>	14	OG2-02	2年1組	一般	優柔不断型
<input type="checkbox"/>	15	OG2-03	2年1組	一般	自己中心型
<input type="checkbox"/>	16	OG2-04	2年1組	一般	純真型
<input type="checkbox"/>	17	OG2-05	2年1組	一般	孤立型
<input type="checkbox"/>	18	OG2-06	2年1組	一般	孤立型
<input type="checkbox"/>	19	OG2-07	2年1組	一般	一般人型

図 19：『性格分析型一覧』管理者操作画面

高等専修学校版ジョブ・カードの内容はもちろん、性格診断の結果も検討材料にしながら、インターンシップ先の選定や現場での作業の内容、最終的には就職を決める際に、企業とともに考えることで大きなミスマッチを回避でき、お互いが理解した上での就業活動となることが期待される。

最終年度はこれに加えて『はたらこう検定』のコンテンツも合わせて活用し、生徒自身が自分のやりたい仕事（できる仕事）を自ら選び、企業とのマッチングをへて現場実習へという最終的な流れを構築したい。

第5章 最終年度の取り組みについて

今回、わたしたちは、就業先、学校、生徒、社会について考え最善の方法を模索してきた。

その行為やデータはこれからの特性を持つ人材の方を採用する企業や周囲の環境にとって何か

変化をもたらしていく第 1 歩であると思う。

前に進むことが大切ではなく、振り返って過去の状況も学習し、未来へと繋げていくヒントを得ることも必要なのである。

わたしたちが試みた事象は単にアンケートで終わる成果物ではないのである。

多様性のある人間には、多様性のある職場や多様性を理解している同僚に囲まれて仕事を目指していくと、必ず労使ともに成長を促していける将来重要な課題が見つかるに違いないと思える。

わたしたちは、最終 3 年目となる事業の方向性として、地域で活躍し貢献している特性を持つ人材の皆さんの実際の職場環境や活躍の場を提供していただいている企業の皆さんのご意見を伺い、成功例と失敗した課題を真摯に受けとめながら、特性ある生徒や多様性を持つ生徒の職業現場における実態を把握し報告できるように協議と議論を積み重ねていくことを志していこうと考えています。

現実と考える方向性とは相違が生じてきます。しかし、重要なのはより平等で働き方改革を進めることとは同じだと思えます。

わたしたちの老後の暮らしを考えれば就労人口を減少させてはいけません。

そのためには、社会の多様性と人間の多様性を認め合う環境を作る必要があります。

最終年度は、特性を持ち、多様性ある人間の労働環境を調査し、ご報告していくことが次のステップであります。

文部科学省委託事業
令和4年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」
学びのセーフティネット機能の充実強化
高等専修学校と外部とのネットワーク化の推進

地方都市における地域ネットワークを活用した
高等専修学校版職業実践モデルの構築

事業実績報告書

学校法人大岡学園 大岡学園高等専修学校
令和5年2月

連絡先：〒668-0065 兵庫県豊岡市戸牧 500
学校法人大岡学園 大岡学園高等専修学校
TEL：0796-22-3786 FAX：0796-24-2282

●本書の内容を無断で転記、記載することは禁じます