

障害者教育

2023. 12. 2 (土)
名古屋大学柳原ゼミ3年
岩田・太田・白鳥

目次

1. 研究テーマ（白鳥）
2. 日本の労働環境の現状（白鳥）
3. インクルーシブ教育と日本の教育（太田）
4. 調査・計算（太田）
5. 課題とまとめ（岩田）



1. 研究テーマ

1. 研究テーマ

「インクルーシブ教育を日本で拡充させたら障害者の雇用は上昇するのか」

障がい者の就職率上昇をめざす！



2.日本の労働環境

日本の労働環境

- ・ 生産年齢人口の減少による人手不足
- ・ 障がい者雇用率制度（2023年 2.3%→2025年 2.7%）
 - 義務的・消極的雇用発生
- ・ 障がい者の就職率 43.8%

障がい者教育が重要

先行研究

『労働市場の未来推計2030』

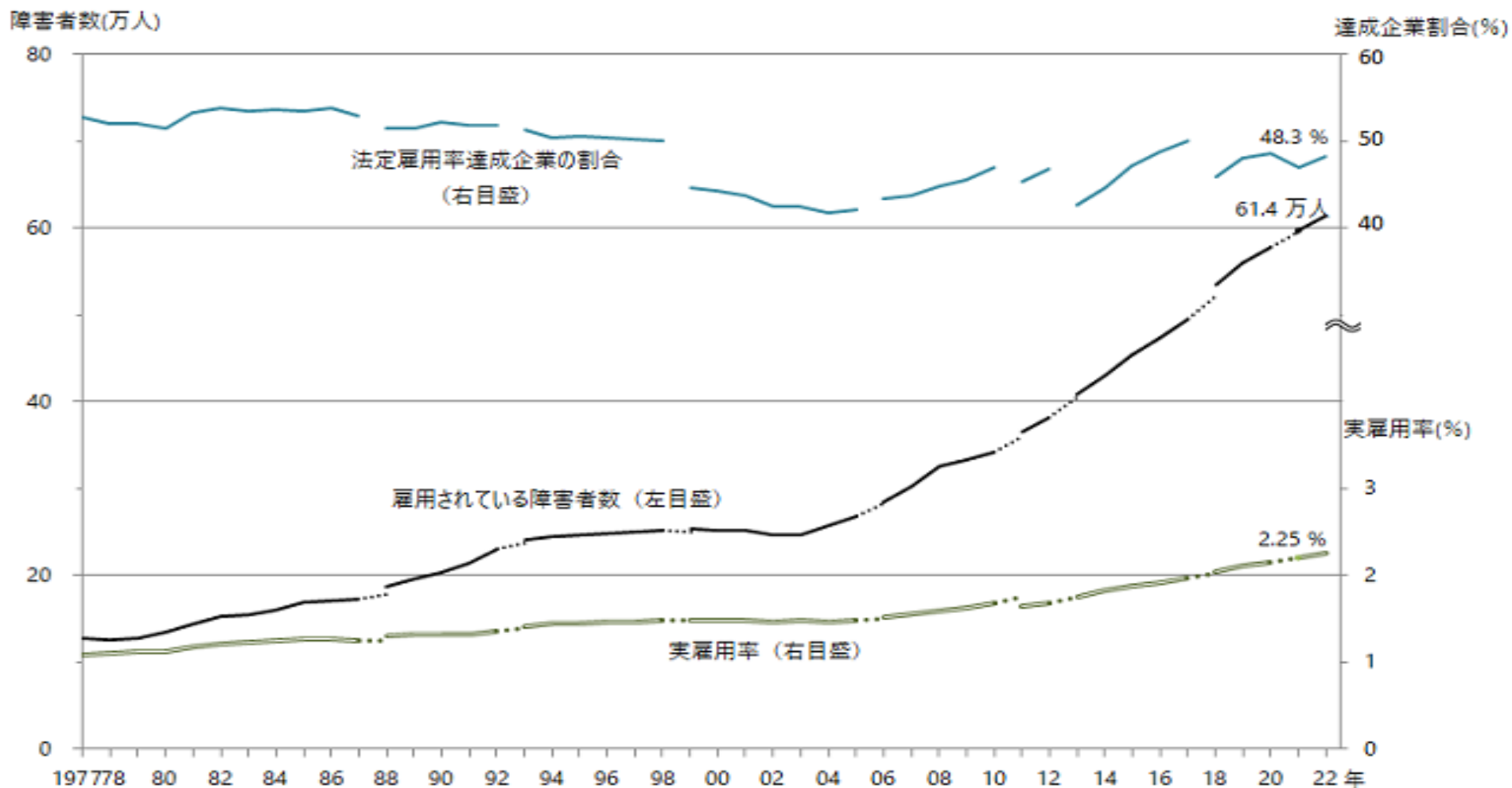
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/roudou2030/>

日本の労働力不足への解決策として、働く女性・高齢者・外国人の人数の増加及び生産性向上の面からアプローチ



障害者雇用の増加は労働力不足の解消に繋がるのでは？

障がい者の雇用率



<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/go216.html>

雇用側の懸念

＝障害者に対しての理解の不足

⇒インクルーシブ教育により改善できそう！



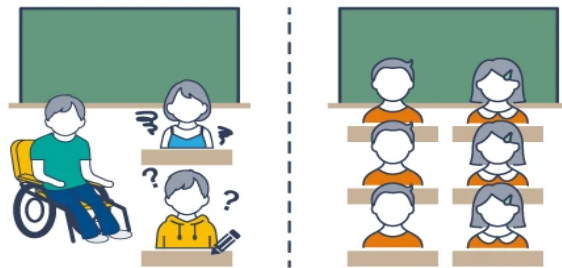
3. インクルーシブ教育と日本の教育

インクルーシブ教育と日本の現状

インクルーシブ教育とは？

インクルーシブ教育とは、国籍や人種、言語、性差、経済状況、宗教、障害のあるなしにかかわらず、すべての子どもが共に学び合う教育のこと

現在の日本の教育



特別な支援が必要な子どもと、
そうでない子どもを分けて、別々の場所で教育する

インクルーシブ教育



国籍や人種などの違いに関係なく、
すべての子どもが同じ場所で共に学び合う

特に障害者教育として注目

インクルーシブ教育 メリット

- ・ 成長や自立への良い影響が期待できる
- ・ 多様な人とのコミュニケーションの取り方、学校での過ごし方を学べる
- ・ 心身の成長を促進できる
- ・ 積極的に社会参画に臨める
- ・ 障がいに対する偏見をなくし、共生社会への理解を育てやすくなる



4.調査・計算

目標

- ① 新規就職者数はどのくらい増やすことが出来るのか
- ② 就職率はどのくらい上昇するのか

定義

身体

精神

知的

精神障がい者に焦点を当てる

①新規就職者数の変化

<表 17> 今後の精神障害者の雇用方針

	今回調査(N=432)		前回調査(N=415)	
	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)
積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい	14	(3.2%)	4	(1.0%)
積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない	128	(29.6%)	68	(16.4%)
精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	54	(12.5%)	70	(16.9%)
精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりすると思うので雇いたくない	57	(13.2%)	52	(12.5%)
過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない	13	(3.0%)	13	(3.1%)
その他	67	(15.5%)	68	(16.4%)
わからない	90	(20.8%)	111	(26.7%)
不明	9	(2.1%)	29	(7.0%)
全体	432	(100.0%)	415	(100.0%)

障害者の雇用に関する事業所アンケート 厚生労働省 より引用

①新規就職者数の変化

失業者数 × 理解不足で雇い入れを
懸念している割合

69,519人 28.7%

= 就職出来るようになる人数

19,951.9人

②就職率の変化

就職件数 /

新規求職申込件数

54,074件

123,593件

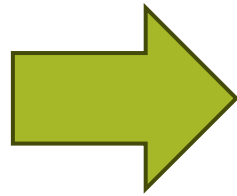
= 就職率

59.9%

②就職率の変化

現在

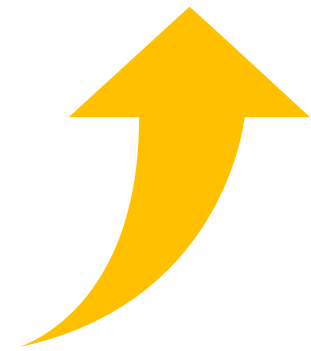
43.8%



インクルーシブ教育後

59.9%

16.1%の増加





5. 今後の方針

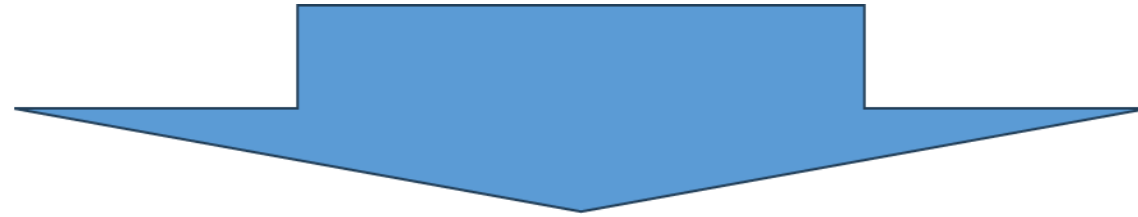
インクルーシブ教育のデメリット

- ・担任教師の負担増大
- ・授業の進度が遅れる可能性
- ・特別扱いと思う子が出てくる可能性
- ・合理的配慮についての理解不足
- ・障がい者本人の苦痛
- ・インクルーシブ教育の認知不足（そもそも日本の特別支援学級や特別支援学校に通う生徒は年々増えている）
- ・環境整備の観点で確立が困難（長期的な時間と膨大な設備投資）

課題

- ・ 一人でできる**作業量の差**
- 一概に雇用率の改善が作業効率に結びつくとは考えにくい
- ・ 知的障がいと身体障がいも含めた改善率の計算
- ・ 完全なインクルーシブ教育は不芳
- ・ 成果には**長期的目線**が必要
- ・ 障がい者の雇用率に影響する日本の**人手不足解消は**
わずか

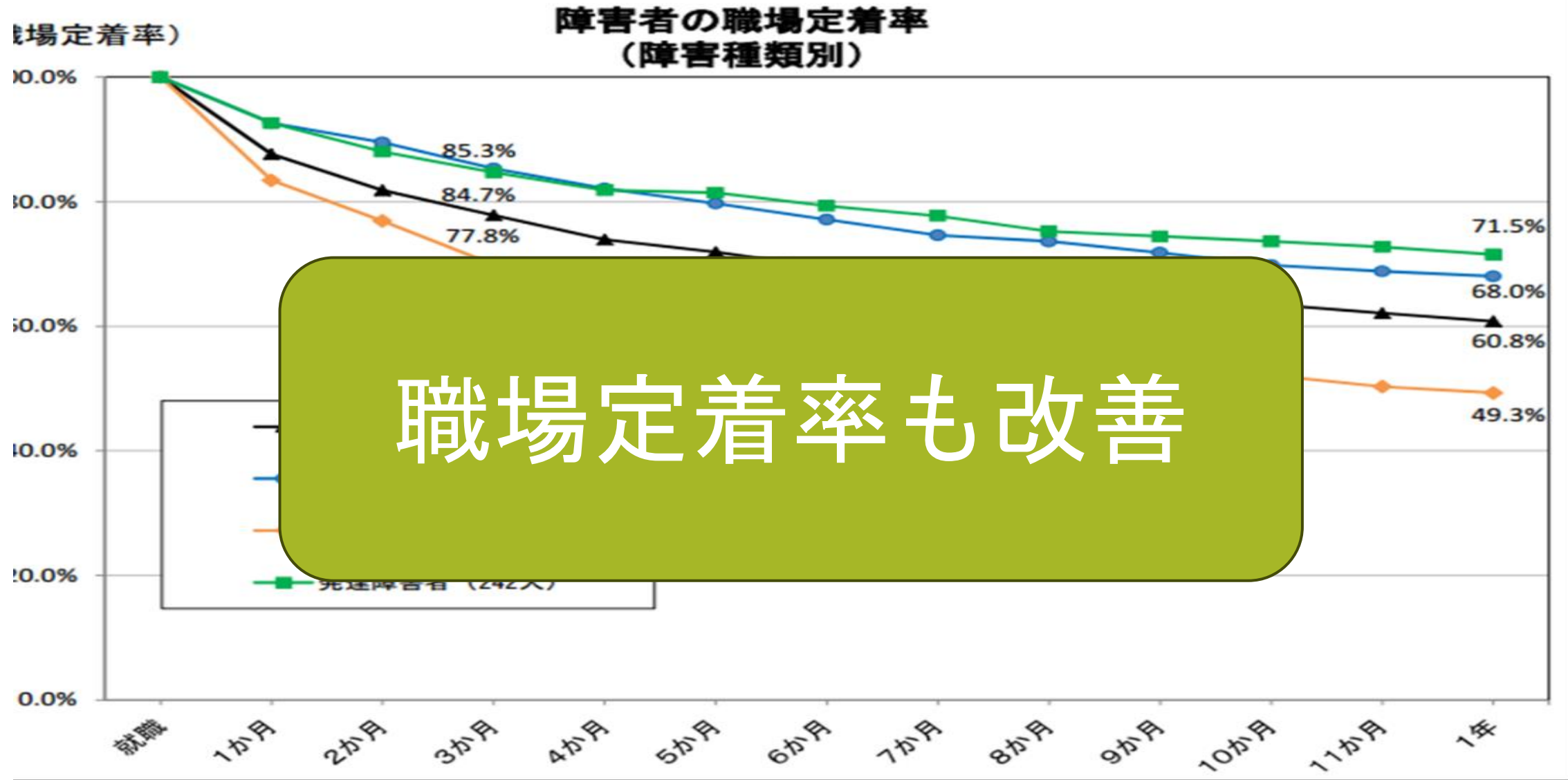
これだけの課題がありつつなぜやる
必要があるのか



共生社会を目指すため！！！！
インクルーシブ教育は多様性を促進させる制度

今後の方針

- ① 日本でインクルーシブ教育を周知
- ② インクルーシブ教育が進んでいる外国の障がい者雇用率の推移確認
- ③ 日本で拡充すべき程度を考察
- ④ 費用や設備の観点で可能な程度インクルーシブ教育を導入
- ⑤ 外国人労働者や女性の雇用促進にも注力
- ⑥ ④を足掛かりにインクルーシブ教育を拡充



まとめ

○インクルーシブ教育の拡充で障がい者雇用率は上昇する

○雇用率だけでなく職場定着率の改善にもつながる

○雇用率の上昇に固執しすぎず、障がい者本人やご家族、学校側の意見も考慮する

○付随効果として共生社会の実現につながる

⇒互いを認め合い、理解し合う豊かな社会を実現

参考文献

- <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/roudou2030/#:~:text=644万人不足する,ことが分かりました%E3%80%82>
- <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/go216.html>
- [障がい者雇用実態調査2020—『人事のミカタ』アンケート—2021年3月「障がい者雇用促進法」改正の企業認知度は58%。障がい者雇用率2.2%、従業員数45.5名以上の達成率は41%。 | エン・ジャパン\(en Japan\) \(en-japan.com\)](#)
- [2r98520000029f85.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)
- [インクルーシブ教育とは？実践に必要なことや事例、現状と解決策を紹介：【SDGs ACTION!】朝日新聞デジタル \(asahi.com\)](#)
- <https://www.nichibun-g.co.jp/data/web-magazine/manabito/inclusive/inclusive024/>
- <https://spaceshipearth.jp/inclusive-education-2/>
- <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/go216.html>
- https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05390.html
- <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>
- <https://www.nichibun-g.co.jp/data/web-magazine/manabito/inclusive/inclusive022/>
- [障害別にみた職場定着率の推移と構成割合（2017年4月障害者の就業状況等に関する調査研究 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センターより）](#)
- https://www.mext.go.jp/kaigisiry0/2019/09/_icsFiles/afieldfile/2019/09/24/1421554_4.pdf

ご清聴ありがとうございました