

障がいのある方々の就労に向けた特別支援学校との連携・協働を求めて ～社会福祉法人明日佳の活用と今後の期待等の整理～

社会福祉法人明日佳

顧問 鈴木重男

1 社会福祉法人明日佳について

(1) 基本理念の追及

社会福祉法人明日佳(1)は、平成 14 年 2002 年、現理事長小野寺眞悟が中心となって設立した社会福祉法人です。法人の基本理念は、「ハンディキャップの有無に関わらず、はたらく力と意思のある方に場と機会を提供する」ことです。本法人は、この基本理念に基づき、平成 15 年 4 月以降、障がい者就労継続支援 B 型事業所及び就労移行支援事業所では最低賃金の 3 分の 1 以上の工賃を保障するとともに、就労継続支援 A 型事業所では最低賃金以上の時給と 1 日 4 時間以上の労働時間を保障しています。今後も、本法人は、障がいのある方々の就労等に寄与し、地域の中で自己実現が可能になるよう、基本理念を追求し続けたいと決意しております。

(2) 特別支援学校から引継ぐ指導・支援を

障がいのある方々が適正に就労するためには、一人一人が持っている力を可能な限り発揮することができるよう、特に後期中等教育として社会に送り出す特別支援学校高等部と企業への就労を推進する本法人が卒業後も連携・協働して指導・支援することが重要と考えております。本法人は、特別支援学校高等部校との強いつながりの中で、家族と共に一貫した計画の下、卒業後、一人一人の特性を生かす就労を目指したいと願っております。

本法人では、障がいのある方々が働くことを通して、社会とのつながりを深め、社会に貢献することより、当該の方々が自己有用感や自尊心を感じることができるよう、また企業人としてのソーシャルスキルを身に付けることや可能な限り高い就労スキルを身に付けことができるよう、一人一人の特性に応じた指導・支援(2)を工夫・実践しています。

この指導・支援のねらいと内容などは、特別支援学校高等部学習指導要領第 2 章第 2 節第 1 款「職業」(3)の目標として示されている「勤労の意義について理解するとともに、職業生活に必要な能力を高め、実践的な態度を育てる。」ことと同じねらいと言えます。また指導・支援の内容は、障がいのある方々の特性を見極めた、年齢段階や発達段階への対応の差こそあれ、「職業・就労」の視点において同等な就労に向けた指導・支援内容と言えます。

(3) 特別支援学校と当法人の連携・協働が大事

本法人は、障がいのある方々が、より一層、地域の中で円滑に生活することができるよう、特別支援学校と連携・協働したいと願っております。それは、本法人のミッションを達成するには、家族の協力を得た特別支援学校での「個別の教育支援計画」を引き継いだ「個別の支援計画」を本法人が有効的に作成するためには、当該障がいのある方々と家族を基盤とすることは無論のこと、特別支援学校高等部での 3 年間の職業教育を意義あるものとして引き継ぎ、一貫した指導・支援が重要になるからです。

理事長小野寺眞悟は、株式会社レオック LEOC(4)を創業し、かつ現在、明日佳グループ(5)代表として、複数の医療法人、社会福祉法人等を統括・経営する企業人です。関係法人等では、多数の障が

いのある方々を雇用しています。この実績から、特別支援学校との早い時点からの連携・協働した指導・支援の体制が整えば、より多くの障害のある方々の就労が具現できることを理解し、障がいのある生徒の就労に寄与するため、特別支援学校と連携・協働したいと願っております。

特別支援学校との連携・協働するための願いの下、作成したのが次のリーフレットです。

障がいのある児童生徒の就労を進めよう！

社会福祉法人明日佳は、知的障がいなどの児童生徒が、将来、地域の中で円滑に生活できるよう、特別支援学校と連携・協働します。

明日佳が特別支援学校に提供できる支援

デュアル・スクール型支援

- ・教育課程内での活用
現場実習、短期間・継続的な実習等

ダブル・スクール型支援

- ・放課後の活用
ソーシャルスキル、フットサル教室の開催等

パラレル・スクール型支援

- ・休日、夏期・冬期休業日の活用
ソーシャルスキル、就業スキル、スキルアセスメント等

社会福祉法人 明日佳 小野寺眞悟理事長
いかに適した仕事をしてもらうかということ。そうすることで、どんどん能力を発揮できる。そして成長してもらうことが一番。
「26.6.12 放映 NHK オンライン」より

就労を進めるための明日佳の支援

支援項目	具体的な支援内容
ソーシャルスキル	交通手段、お金、基本的な生活習慣等
就業スキル	始業・終業、マナー等の就労基礎スキル等
スキルアセスメント	生活、就労、コミュニケーション、精神面等
余暇活動	エスポラーダ選手等によるフットサル教室等

明日佳の持つ支援等のお問合せ

社会福祉法人 明日佳
札幌市手稲区曙 11条 1丁目 7-1
Tel 011-685-3501

実施事業ワークピアあすか	(就労継続支援 B 型事業所)	定員40名
ワークピアあすかII	(多機能型事業所) 就労移行支援事業	定員10名
	就労継続支援 A 型事業	定員10名
ワークピアあすか厚別	(就労継続支援 A 型事業所)	定員20名
ワークピアあすか三笠	(就労継続支援 A 型事業所)	定員20名
ワークピアあすか荘	(地域生活援助事業)	定員 4名
就労支援事業	パン工場 ASUKA(パン製造・卸売) あすか食堂(弁当・給食) アスカクリーナーズ(医療機関清掃業務) アスカクリーニング(クリーニング業務) 食器洗浄委託業務 タオルたたみ業務 梅園管理業務等 福祉施設介護支援業務	

明日佳は、特別支援学校・家庭と共に、児童生徒の就労を支援します。

2 特別支援学校との連携・協働を求めて

(1) 特別支援学校の就労に向けた現場実習の課題の調査

特別支援学校の就労に係るニーズの把握(1):現場実習関係 課題等	
学校名	
記載者名	
1 実習先	
① 実習先の確保	
② 実習先の職種に対応した指導内容・方法	
③ 実習先と雇用の円滑化	
④ その他	
2 学校、生徒、保護者の実習先の希望と実態	
① 学校と保護者の生徒実態の共通理解化	
② 生徒と保護者の実習先希望の共通理解化	
③ 生徒の希望と現場実習先ニーズの共通理解化	
④ その他	
3 保護者との信頼関係の構築等	
① 現場実習時の生徒への支援体制の周知	
② 校内での教員間の協働、共通理解の促進	
③ 現場実習先との日程調整の円滑化	
④	
⑤ 個別の移行支援計画の作成	
⑥ その他	
4 社会福祉法人明日佳への期待等	

本法人は、障がいのある生徒の卒業後の就労に向けた特別支援学校との連携・協働の具体的な方策を探るため、特別支援学校の現場実習等^⑥の実態について、調査することになりました。

調査対象は、当法人を活用することが可能な北海道立の札幌養護学校及び同もなみ学園分校、星置養護学校及び同ほしみ高等学園、札幌高等養護学校、札幌稲穂高等支援学校、白樺高等養護学校、新篠津高等養護学校、小樽高等支援学校と札幌市立豊明高等養護学校の計 10 校です。

調査方法は、各学校の校長等に、直接、面談して、当法人の実情を 2 頁に掲載したリーフレットを用いて説明するとともに、左記の 4 調査項目の調査票を配布し、後日、回答してもらうことにしました。調査項目と下位項目については、丸山明美「知的障害特別支援学校を対象とした企業における現場実習に関する調査研究」^⑦を参考に、「実習先」、「学校、生徒、保

護者の実習先の希望と実態」、「保護者との信頼関係の構築等」、「社会福祉法人明日佳への期待等」の 4 調査項目と各 15 下位項目で構成しました。

調査日程等については、次のとおりです。

面談・説明日時	学校名及び対応者
平成 26 年 9 月 24 日午前 10 時	北海道小樽高等支援学校 校長、教頭
平成 26 年 9 月 24 日午前 11 時	北海道星置養護学校 校長
平成 26 年 9 月 24 日午前 12 時	北海道星置養護学校ほしみ高等学園 教頭
平成 26 年 9 月 24 日午後 1 時	北海道札幌稲穂高等支援学校 校長
平成 26 年 9 月 25 日午後 1 時	北海道札幌養護学校 校長
平成 26 年 9 月 25 日午後 3 時	北海道白樺高等養護学校 校長、教頭、進路 2 名
平成 26 年 9 月 26 日午後 1 時	北海道札幌高等養護学校 校長、教頭
平成 26 年 9 月 30 日午後 1 時	北海道新篠津高等養護学校 校長
平成 26 年 10 月 2 日午前 10 時	札幌市立豊明高等養護学校 校長、進路 1 名
平成 26 年 10 月 2 日午前 12 時	北海道札幌養護学校もなみ学園分校 教頭

3 各特別支援学校から寄せられた調査回答の整理と検討

各学校から寄せられた調査回答(回答数 10校/10校 100%)は、「実習先」、「学校、生徒、保護者の実習先の希望と実態」、「保護者との信頼関係の構築等」の3調査項目について、それぞれ「各学校の現状」及び「各学校の課題」に区分し整理しました。

また「各学校の課題」に対しては、この課題に対する本法人として支援できる方策を「各学校の課題に対して本法人が提供できる解決例」として整理しました。さらに「社会福祉法人明日佳への期待等」については、特別支援学校との連携・協働への新たな方策や本法人の機能拡大等への貴重な提言が含まれているものと考え、別に項を起こして整理・検討することにしました。

(1) 調査項目1及び2,3に記述された「各学校の現状」

質問項目1及び2,3に記述された「各学校の現状」では、各学校が、日々、取り組んでいる現場実習を円滑に推進するための内容・方法と、保護者と共に就労に向けた働きかけの苦労などを読み取ることができました。

1 実習先

① 実習先の確保

◎学年別の内容・方法

- 1年 引率実習(土日をはさんで7日間) 学校から通える範囲で企業開拓。
- 2年 前期(5日間) 自宅から単独で通える企業または福祉事業所で開拓。
後期(10日間) 自宅から単独で通える企業または学校から通える範囲で開拓。
- 3年 企業(4週間)+福祉事業所(2週間)を基本に開拓。
就職希望者は、トレーニング実習(10日間)、前提実習と同じ職種で開拓。

◎単独実習、引率実習

- ・単独実習は本人、保護者の希望を取り入れながら企業開拓や福祉事業所へ依頼。
- ・単独実習は自宅から通える企業を開拓するが、毎年ゼロからのスタートになるので、開拓に苦労している。
- ・引率実習は経験を広げることと生徒の組み合わせを検討してグループ設定している。

◎体験実習・前提実習

- ・体験実習: 数年来依頼している事業所については継続してお願いしている。また生徒の実態に応じて新規開拓している。
- ・前提実習: 卒業後の進路先として内定を頂く前提実習なので、できる限り個々の生徒のニーズに応じて開拓している。

◎その他

- ・個々の生徒の特性等を実習先に詳細を詳しく伝えることによって、理解を得て実習をお願いする事に徹した。
- ・札幌市内においては移行支援事業所やA型事業所が増え、本人保護者のニーズも多様化し、以前より実習先の確保は難しくない状況になっている。また、企業の理解なども良くなってきているようにも感じている。
- ・生徒の居住地、通勤・通所経路を考慮した実習先の開拓を行う。
- ・既存のルート開拓、職安からの情報、新規開拓はインターネット等を利用している。

② 実習先の職種に対応した指導内容・方法

◎事前学習

- ・面接練習等を通して礼儀、マナー、コミュニケーションの取り方
- ・職種に応じてグループ分けして、実習先の仕事調べや調理や清掃、接客等の準備等
- ・3年生は、ビジネスマナー講習(外部講師)
- ・実習先で行う委託作業などを中心に、事前学習として授業に取り入れている。

◎教科学習に反映

- ・考えられる限り生徒に情報を伝えシミュレーションをしているが、限定した職種への対応よりも、どの職種にも必要となる「働く」ことの基本的な力を高めることを重点としている。
- ・以前からある「作業学習」に加えて「職業」という教科の中で、清掃や接客など企業のニーズに合わせた授業を取り入れている。
- ・教育活動全般を通して、職業生活、社会生活に必要な基礎・基本の習得を目指している。

③ 実習先と雇用の円滑化

◎雇用に係る実習先

- ・3年生は雇用の可能性がある企業を開拓するので当然開拓は難しくなっている。
- ・1、2年時の現場実習はあくまでも体験実習なので、雇用経験のない企業にも取り組みやすいものと考え、新規

開拓を進めている。 ・ 個別の雇用に向けての開拓と実習の受け入れの裾野を広げる二つの意味合いで実際の企業開拓を進めている。 ・ 授業としての現場実習以外でも、長期休業中などを利用した作業体験を保護者に積極的に勧めている。 ・ 一般就労希望者については基本6週間の現場実習をさせていただいた上で就労の可否を判断して頂いている。 ・ 学校としての卒後支援を継続して行っていることや、相談・支援機関があること、また助成金等の援護制度の活用について説明し、雇用への安心感をもって頂けるようにしている。 ・ 巡回訪問指導による情報共有、実習評価をもとに個別指導を徹底、制度活用の紹介等を行っている。 ◎その他 ・ 以前よりは学校の取り組みや現場実習の内容について耳を傾けてくれる企業が多くなっていると感じている。 ・ 職業生活と社会生活の基本ができてることが最も重要である。 ④ その他 ・ 関係機関のつながりを大切にし、丁寧な説明（DVD 使用）・理解に努める。	
2 学校、生徒、保護者の実習先の希望と実態	
① 学校と保護者の生徒実態の共通理解化 ◎個別の教育支援計画等の作成 ・ 個々の生徒については、主として学級担任と日常的な連絡を行うとともに、個別懇談（特に個別の支援計画・指導計画の作成と評価・見直し）を通して共通理解を図っている。 ◎保護者懇談 ・ 本校では年間3回の個別の生徒面談、その後に保護者懇談を設定。その中で学校生活の様子、成長や課題、進路の方向性について話し合いを行っている。 ・ 「働くこと」「就職すること」の意味を伝える。マッチングの重要性を伝える。 ・ 全体へは、保護者懇談会、各種通信を通して理解を求めている。 ・ 学園生については懇談など限られた回数で共通理解を図り、学園との連携も不可欠な現状である。 ・ 懇談会や日常の情報交換により行っている。 ・ 普段の授業の評価以外に、現場実習における評価を通じ、実態の再確認を行っている。 ・ なるべく共通化するように懇談などを行っている。	
② 生徒と保護者の実習先希望の共通理解化 ◎生徒の希望の把握 ・ 生徒とは、日常のやりとり、学習の中で希望の把握に努めている。 ◎保護者の希望の把握 ・ 保護者へは、進路希望調査を実施し、本人家族で話し合った上での希望を把握している。進路希望調査を基に学級担任との話し合いをすることで、より実態にあった希望を共通理解している。 ・ 進路懇談会等でニーズを確認する。 ・ 保護者の意向を尊重し、進めている。 ◎生徒と保護者希望の共通理解 ・ 生徒自身が希望先を伝えるのが難しい生徒が多く、生徒の実態に合った実習先（進路先）を保護者と共通理解を図って決めているのが現状である。 ・ 授業や日常生活を通して、生徒の適性を見極めるとともに、生徒及び保護者との進路懇談において、共通理解を図っている。 ・ 生徒と保護者の考え方には、ギャップがあり、生徒の考えや思いを尊重してやるかがとても難しく時間をかける必要がある。まず、働くのは生徒で何を改善すれば就職できるかを早い段階で考えさせる必要がある。 ・ 家庭での生徒との話し合いを促進している。	
③ 生徒の希望と現場実習先ニーズの共通理解化 ・ 2年からは単独での実習が始まるので、本人の希望、状況、通勤範囲等を考えて開拓している。 ・ 生徒の希望は尊重させるが、現場実習先の考え方もあり、どのようなポジションが最適かを見極めて頂く。そのためには、2年生の体験実習を有効に利用することが重要である。 ・ 基本的に進路担当者がマッチングするが、新規の企業などは、特に企業ニーズを把握したいこともあり、2学年の体験実習を利用すること多い。 ・ 様々な職種、別々の実習先での計3回の体験実習を通じて、適応性などを見極めている。 ・ 懇談会や進路の学習を通して話し合っている。	
④ その他 ・ 生徒の実態や働く力等について保護者と学校の見立てに大きな差がある場合には、現場実習先を考える際に話し合いが難航する場合がある。特に、3年生の現場実習先を考える際、一般就労か福祉的就労かの選択で悩むことが多く、話し合いを重ねて進めている。 ・ 生徒に就職したい気持ちがあるかが出発点にあり、そこで生徒からのアセスメントなどが役に立ってくる。より多くの経験を生徒には積ませる必要があるのではないのでしょうか。	

3 保護者との信頼関係の構築等

① 現場実習時の生徒への支援体制の周知

- ・保護者には実習先の企業、福祉事業所情報を伝え、通勤の練習をしてもらっている。また、単独実習の場合は事前訪問に保護者に同席してもらうことにしている。
- ・学年毎に保護者懇談会及び文書で説明している。必要に応じて個々の保護者へは学級担任から説明している。保険についても説明している。
- ・実習先一覧や進路学習の記録等を活用して共通理解を図っている。
- ・進路担当者の実習依頼時と本人の面接時に行う。
- ・個別の教育支援計画を活用し、生徒の特性を含む配慮事項などを事前情報として伝えている。
- ・実習事前学習や職場巡回の情報提供を通して周知している。

② 校内での教員間の協働、共通理解の促進

- ・それぞれの現場実習先について説明し、事前学習での準備や意識づけ、決意発表会、事後学習での振り返り、礼状作成や報告会などの流れや内容、重点などの共通理解に努めている。ただ、進路外勤者と校内担当者では進める上での意識や捉え方にどうしても差は出てくる。
- ・校内で生徒の指導に関わって、基本的な部分では統一した指導であるが、生徒への個別指導が大切と思われる。
- ・個々の生徒については進路担当と学級担任との打合せを行う。
- ・各学年の会議、関係部署との連携は進路指導委員会、職員会議他、必要に応じて日常的に情報交換を行う。
- ・実習先一覧や進路学習の記録等を活用して共通理解を図っている。
- ・学年会で行う。
- ・作業を中心に、学年及び、学年を超えたグループ分けの授業を設定している。
- ・進路指導委員会、担任進路部会を通して行っている。

③ 現場実習先との日程調整の円滑化

- ・単独実習の事前訪問では現場実習先との調整を行い、その日程に保護者が合わせてもらう形をとっている。
- ・長期休業中に見学し、自分の目で進路先の選択の幅を広げる必要がある。先輩達が働いている企業などを見学させて頂く。実習期間については、学校の授業期間に合わせて頂いている。
- ・こちらの希望は伝えるが、実習先の都合を優先している。
- ・進路担当者が行う。
- ・直接面談で決定した後、依頼文として文書を送らせてもらうことで、間違えのないようにしている。
- ・一定期間の中で実習先と調整しながら行っているので、特に問題はない。
- ・事前訪問(開拓時に)し、日程調整を行う。

④ 個別の移行支援計画の作成

- ・個別の支援計画は担任が中心となり、1年から作成、改訂している。
- ・今年度からは3年生全員が計画相談の対象になる。11月からの福祉サービス手続きの際に、支援計画を保護者が持参し、計画相談に活かせるように現在準備をしている。
- ・生徒が達成できる目標を設定し無理のない指導内容・方法を考える。
- ・移行支援計画を作成しているが概略的な項目としている。具体的な実態・支援は個別の教育支援計画による。
- ・本人保護者のものであるため、必要に応じて実習先・進路先提出するよう保護者に伝えている。
- ・担任が記入し、保護者と確認をする。
- ・卒業の時点で改めて作成はせず、3年間の進路の記録・資料などを整えた物をそれに代えている。
- ・フェイスシートを作成し、卒後、本人に持たせて事業所の指導や支援計画作成に活用してもらっている。

(2) 調査項目1及び2,3に記述された「各学校の課題」

調査項目1及び2,3に記述された各学校の課題は、労働及び教育行政として対応が求められることや、家庭との連携を含めて個別の教育支援計画・個別の移行支援計画作成等に係ること、卒業後の地域での生活などについて記述されています。

1 実習先

① 実習先の確保

- ・課題は、引率実習は通える範囲が限られている中で、引率教員を含めた5名程度を受け入れて頂ける企業が少なくこと。
- ・高等部段階での現場実習実施時における実習先の協力が必要である。
- ・他校と時期が重なり、確保しづらいことがある。
- ・行動障害のある重度の生徒の実習先確保に難しさがある。
- ・新規実習先について、企業側の理解と協力が一層必要な状況である。

② 実習先の職種に対応した指導内容・方法

- ・事業所と連携した作業種の開発及び指導内容・方法の充実が必要である。

③ 実習先と雇用の円滑化

- ・連続性のある就労支援が必要である。

	・雇用対象者は実態的に今のところいないが、入所希望者の実習が必ずしも内定につながらない現状がある。 ・本校は、重度の子供たちが多く、ほとんど雇用はない。
④ その他	・今後、企業に対する理解啓発機会を考える必要がある。
2 学校、生徒、保護者の実習先の希望と実態	
① 学校と保護者の生徒実態の共通理解化	・個別の教育支援計画、個別の指導計画、個別の移行支援計画による共通理解化が必要である。
② 生徒と保護者の実習先希望の共通理解化	・担任や進路担当から働きかけをして、生徒と保護者の間で話し合いが行われている家庭と行われていない家庭に大きく差が現れている。 ・在学中からの連携による切れ目のない地域での支援が必要である。
③ 生徒の希望と現場実習先ニーズの共通理解化	・重たい子供を受け入れる実習先が少ないので、希望どおりにならないことが多い。
④ その他	・可能な限りの個への配慮及び支援内容の明確化が必要である。 ・学園に入所している生徒で、卒後、グループホーム希望、就労B型事業所からスタートして力を付けて行けそうな生徒がいるが、グループホームがないこと、自主通勤が難しいことで希望先につなげられないことがある。
3 保護者との信頼関係の構築等	
① 現場実習時の生徒への支援体制の周知	・保護者と個別に実習に関する話題について話し、生徒への支援について見直しの徹底が必要である。
④ 個別の移行支援計画の作成	・福祉サービス利用者については、サービス等利用計画との連携については課題である。 ・進路学習の記録と合わせて3年次の卒業前に実態を記入して作成している。今後、教育支援計画とリンクできるように検討していく。
⑤ その他	・保護者と信頼関係を構築していくことは、進路に向けた現場実習を進めていくためにも重要と教員全員が考えている。しかし、毎年、困難例があり、どのように構築、改善すべきかを悩んでいるところである。 ・就職がゴールではなく、いかにそこで長く働けるか定着支援に力を注ぐ工夫が必要である。

(3)調査項目1及び2、3に記述された「各学校の課題」に対して、本法人が提供できる解決例

本法人は、「障がいがあっても正しく労働力を評価できる、企業の感覚を持った社会福祉施設」をミッションに掲げていることから、基本的に「自力通所」及び「ある程度の衛生管理」可能な生徒を対象にして、上記(2)「各学校の課題」で整理された各学校の課題に対して、次のような解決例を各学校に提供することができます。

本法人としては、各特別支援学校が本法人の次に示した解決例を参考にして、該当する内容について積極的に活用してほしいと願っております。

1 実習先	
① 実習先の確保	・引率実習では、引率教員を含めた5名程度を受け入れることができます。 ・高等部段階での現場実習実施時における実習先として協力することができます。 ・他校と時期が重なり、確保しづらいときは、相談に応じます。 ・行動障害ある重度の生徒の実習先確保に難しさがあるときは、相談に応じます。 ・新規実習先について、企業側の理解と協力が一層必要な状況のときは、相談に応じます。
② 実習先の職種に対応した指導内容・方法	・事業所と連携した作業種の開発及び指導内容方法の充実の必要があるときは、相談に応じます。
③ 実習先と雇用の円滑化	・連続性のある就労支援が必要であるときは、相談に応じます。 ・生徒の実習が内定につながらないときは、相談に応じます。 ・重度の子供たちへの職能拡大と雇用創出への相談に応じます。
⑤ その他	・今後、企業に対する理解啓発機会を考える必要があるときは、相談に応じます。
2 学校、生徒、保護者の実習先の希望と実態	
① 学校と保護者の生徒実態の共通理解化	・個別の教育支援計画、個別の指導計画、個別の移行支援計画による保護者等との共通理解化が必要であるときは、相談に応じます。
② 生徒と保護者の実習先希望の共通理解化	

・担任や進路担当から働きかけをして、生徒と保護者の間で話し合いが行われている家庭と行われていない家庭に大きく差が現れているが、家庭支援が必要なときは、相談に応じます。 ・在学中からの連携による切れ目のない地域での支援が必要であるときは、相談に応じます。	
③	生徒の希望と現場実習先ニーズの共通理解化 ・重たい子供を受け入れる実習先が少ないので、希望どおりにならないときは、相談に応じます。
④	その他 ・可能な限りの個への配慮及び支援内容の明確化が必要であるときは、相談に応じます。 ・学園に入所している生徒で、卒後、グループホーム希望、就労B型事業所からスタートして力を付けていけそうな生徒がいる場合、グループホームがないために自主通勤が難しいことで、希望先につなげられないことがあるときは、相談に応じます。
3 保護者との信頼関係の構築等	
①	現場実習時の生徒への支援体制の周知 ・保護者と個別に実習に関する話題について話し、生徒への支援について見直しの徹底が必要であるときは、相談に応じます。
④	個別の移行支援計画の作成 ・福祉サービス等利用計画との連携については課題であるときは、相談に応じます。 ・個別の移行支援計画の作成に際して、教育支援計画とリンクできるよう検討し、作成上、困難な場合は、相談に応じます。
⑥	その他 ・保護者と信頼関係を構築していくことは、進路に向けた現場実習を進めて行くためにも重要なことから、困難例がある場合、円滑な関係構築に向けた相談に応じます。 ・就職に向けて、就労での定着支援が必要なときは、相談に応じます。

(4)調査項目 4 に記述された「社会福祉法人明日佳への期待等」への検討

本法人は、設立以来、多くの特別支援学校卒業生を受け入れ、その就労などに向けた支援を行ってきました。この方々の就労に際しては、社会人としての「基本的労働習慣、企業で働くということに対する意識、コミュニケーション能力、安定した生活習慣」⁽⁸⁾等の基本的な資質・能力をきめ細かく指導・支援することが重要です。また、社会人としての基本的な資質・能力は、本法人だけではなく、特別支援学校など教育機関からの一貫した指導・支援が必要なことから、特別支援学校と連携・協働して「個別の教育支援計画・個別の移行支援計画」を作成・実施・評価したと本法人は望んでおります。

このことについて、特別支援学校高等部学習指導要領解説⁽⁹⁾は、次のように述べております。

特に高等部の段階においては、学校から進路先への移行が円滑に進むようにすることが重要である。そのため、例えば、企業や福祉施設等での就業体験等の体験学習を通して生徒が就業への意欲を高めたり、進路先で課題に落ち着いて取り組んだりできるよう、関係者間で連携協力しながら個別の教育支援計画を作成していくことが大切である。

また、厚生労働省は、「特別支援学校卒業生が就職・定着するまでの標準的な支援」⁽¹⁰⁾について、「個別の教育支援計画」を主体とした就職・定着するまでの標準的な支援の在り方を示しております。

本法人は、このようなことも踏まえて特別支援学校が作成する「個別の教育支援計画」「個別の移行支援計画」に本法人の願いも反映することができれば、より一層、連携・協働した就労への指導・支援が推進するものと考えております。

調査項目 4 に記述された「社会福祉法人明日佳への期待等」は、上述した視点で整理・検討することになりました。

ア 調査項目 4「社会福祉法人明日佳への期待等」の一覧

本法人への期待等として寄せられた内容の一覧は、次のとおりです。

- ・これからも引き続き「社会福祉法人明日佳」様での現場実習や体験実習の受け入れをお願いします。
- ・オリジナル基礎調理技能検定や清掃、グリーンングの技術向上への手立てや内容等を参考にさせて頂き、授業に生かすことでも連携していきたいです。
- ・体験実習や雇用の場として、「医療法人明日佳グループ」様や「株式会社LEOCグループ」様で受け入れして頂ければと考

えています。サッカーやフットサル、スキー等の支援、チケットのプレゼント等、本当に感謝しています。

- ・関係機関と連携をとり、就労を目指す利用者のカリキュラムを確立し、第1号ジョブコーチの育成に勤めてはどうか。
- ・一人一人にあった社会生活の充実のため、進路先の選択肢が多くあるよう、事業展開が豊富であればありがたいです。
- ・就労後の定着支援(含む生活支援)が手厚くあると、心強いです。
- ・障がい程度の重い生徒の現場実習先と作業種の開発をお願いします。
- ・生活介護利用者や学園に入所している生徒が多く、通勤してB型事業所を利用するのが少ないのが現状です。可能であれば、グループホームも視野に入れた支援をして頂けると助かります。
- ・体験実習を含め、実習先として明日佳グループの事業所を今後とも利用させて頂けるとありがたいと思います。特に介護の現場などニーズが増えている中、企業のニーズが見込まれれば、学校現場での教育課程にも取り入れていけるのではないかと思います。今後ともよろしくお願いいたします。
- ・体験実習を通して、生徒の実態や特性に適応した、就労支援の方法や実践について教えて頂いたり、就労支援をする側に必要な知識や技能などをアドバイス頂きたい。
- ・障害のある人への働く機会を作って頂き、本当に感謝しております。今後も、子供たちが社会で豊かな生活をするための環境づくりに、ご協力をお願いしたいと思います。長い長い道のりになると思いますが、確実に進んでいると思っております。よろしくお願いいたします。障がいの重たい子供たちの実習先や進路について、今後、ご協力頂けると大変助かります。重ねてお願い申し上げます。
- ・障害者の雇用を優先して考えて頂いております、明日佳さんの積極的な取組に感謝します。
- ・明日佳さんから提供して頂ける支援(特にパラレル・スクール型等)の利用を考えてまいりたいと思います。(生徒の希望が優先しますが、特にヘルパー等の資格取得講座等)

イ 現在、実施している内容の整理

各学校から寄せられた本法人への期待等の中で、本法人が現在も実施し、今後も実施を期待されている内容は次のとおりです。これらについては、今後も継続して行います。

- ・これからも引き続き「社会福祉法人明日佳」様での現場実習や体験実習の受け入れをお願いします。
- ・サッカーやフットサル、スキー等の支援、チケットのプレゼント等、本当に感謝しています。
- ・体験実習を含め、実習先として明日佳グループの事業所を今後とも利用させて頂けるとありがたいと思います。
- ・障害のある人への働く機会を作って頂き、本当に感謝しております。今後も、子供たちが社会で豊かな生活をするための環境づくりに、ご協力をお願いしたいと思います。長い長い道のりになると思いますが、確実に進んでいると思っております。よろしくお願いいたします。
- ・障害者の雇用を優先して考えて頂いております、明日佳さんの積極的な取組に感謝します。
- ・明日佳さんから提供して頂ける支援(特にパラレル・スクール型等)の利用を考えてまいりたいと思います。

ウ 本法人に、今後、実施してもらいたい内容の整理とその検討

各特別支援学校が、本法人に、実施してもらいたいとの期待等として挙げたものは次のとおりです。

- ・オリジナル基礎調理技能検定や清掃、クリーニングの技術向上への手立てや内容等を参考にさせて頂き、授業に生かすことでも連携していきたいです。
- ・体験実習や雇用の場として、「医療法人明日佳グループ」様や「株式会社LEOCグループ」様で受け入れして頂ければと考えています。
- ・関係機関と連携をとり、就労を目指す利用者のカリキュラムを確立し、第1号ジョブコーチの育成に勤めてはどうか。
- ・一人一人にあった社会生活の充実のため、進路先の選択肢が多くあるよう、事業展開が豊富であればありがたいです。
- ・就労後の定着支援(含む生活支援)が手厚くあると、心強いです。
- ・障がい程度の重い生徒の現場実習先と作業種の開発をお願いします。
- ・生活介護利用者や学園に入所している生徒が多く、通勤してB型事業所を利用するのが少ないのが現状です。可能であれば、グループホームも視野に入れた支援をして頂けると助かります。
- ・特に介護の現場などニーズが増えている中、企業のニーズが見込まれれば、学校現場での教育課程にも取り入れていけるのではないかと思います。今後ともよろしくお願いいたします。
- ・体験実習を通して、生徒の実態や特性に適応した、就労支援の方法や実践について教えて頂いたり、就労支援をする側に必要な知識や技能などをアドバイス頂きたい。

- ・障がいの重たい子供たちの実習先や進路について、今後、ご協力頂けると大変助かります。重ねてお願い申し上げます。
- ・生徒の希望が優先しますが、特にヘルパー等の資格取得講座等

調査項目 4 に記述された本法人への期待等は、上記として整理することができました。ここで整理された内容は、特別支援学校と本法人のより一層の連携・協働を構築するための手がかりでもあり、かつ本法人の機能拡大への願いと受け取ることができます。しかし、ここで挙げられた各学校からの期待等の全てを「可」とすることができるかどうかの検討に際しては、本法人ミッションである「障がいがあっても正しく労働力を評価できる、企業の感覚を持った社会福祉施設」を踏まえた、基本的に「自力通所」及び「ある程度の衛生管理」可能な生徒を対象にした視点が大事であると考えます。

この様な視点で、上記した特別支援学校の本法人への期待等に対して、「すぐにできる」「来年度できる」「できない」「検討する」の4区分で、真摯に向き合い考察しました。

この考察の結果は、次の表のとおりです。

検 討 項 目	すぐにできる	来年度できる	できない	検討する
1 オリジナル基礎調理技能検定や清掃、クリーニングの技術向上への手立てや内容等を参考にした、授業への助言等	○			
2 体験実習や雇用の場として、「医療法人明日佳グループ」や「株式会社LEOCグループ」での受け入れ ※別法人のため、回答困難	-	-	-	-
3 関係機関と連携した就労を目指す利用者のカリキュラムの確立と、第1号ジョブコーチの育成		○		
4 一人一人にあった社会生活の充実のため、進路先の選択肢が多くあるよう、事業展開の多様化、豊富化への努力				○
5 就労後の定着支援(含む生活支援)への手厚い支援	○			
6 障がい程度の重い生徒の現場実習先と作業種の開発	○			
7 B型事業所の利用を多くするためのグループホーム経営への支援				○
8 介護の現場などニーズが増えていることから、学校現場での教育課程にも取り入れるための介護関係支援		○		
9 体験実習を通して、生徒の実態や特性に適合した就労支援の内容・方法、就労支援に必要な知識・技能などの助言・教示	○			
10 障がいの重たい子供たちの実習先や進路についての協力	○			
11 生徒の希望によるヘルパー等の資格取得講座等の開設			○	

4 おわりに

社会福祉法人明日佳は、「障がいがあっても正しく労働力を評価できる、企業の感覚を持った社会福祉施設」を標榜し、障がいのある方々の就労への思いと力を活かしていくよう努めています。このためには、特別支援学校との連携・協働した指導・支援が、より一層、重要になってきます。このことから、今般、各学校のご協力の下、学校の教育課程としての現場実習に係る調査をしました。この結果、各学校に支援・提供等することができる多くの内容を見出し、例示することができました。また、本法人への期待等として、本法人が新たに各学校に支援・提供すべき内容についての提言も頂きました。

これらのことを踏まえて、今後、各特別支援学校の「個別の教育支援計画・個別の移行支援計画」と本法人の「個別支援計画」が連携・協働のツールとなるよう、各学校の本法人の活用を、より一層、はかる必要があります。また、平成26年3月31日付、厚生労働省職業安定局通達⁽¹¹⁾を勘案すると、高等学校及び大学等についても、各校のキャリア教育の一環として、本法人の活用を図り、卒業後の就労の道を拓くことができるよう、各校に働きかけることも、今後、重要になるものと考えます。

引用・参考資料

(1) 社会福祉法人明日佳ホームページ <http://asuka-sw.jp/sitemap.html>

(2) 高坂一人「社会の中で働く自閉症者―就労事例集―事例4 通所授産施設からのフォローアップを中心とした就労支援の事例～医療機関の厨房で働く軽度知的障がいをとまなう自閉症のAさんの場合～」公益財団法人「日本障害者リハビリテーション協会 情報センター」

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/ld/h18ikedajirei04.html>

公益財団法人「日本障害者リハビリテーション協会 情報センター」ホームページより引用(一部改編)

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/ld/h18ikedajirei04.html>

社会の中で働く自閉症者―就労事例集―事例4 通所授産施設からのフォローアップを中心とした就労支援の事例
～医療機関の厨房で働く軽度知的障がいをとまなう自閉症のAさんの場合～

1. 本人のプロフィール

(1) 性別、年齢、障害の特徴

この事例の方(以下、「Aさん」)は、軽度の知的障がいをとまなう、自閉症と診断された24歳(平成17年10月現在)、札幌市在住の男性です。札幌市知的障がい者更生相談所において、「B-」の療育判定を受け、療育手帳を交付されています。

小学校在学中より、自閉的傾向を指摘されており、中学校は教育大学付属中学校の特殊学級に入学。卒業後は高等養護学校に進学、卒業されています。

普通自動車運転免許(1種)が取得でき、行動上の課題となる点はほとんど見られませんが、人間関係形成上の課題や緊張をとまなう場面でのチックなどが障害特性として挙げられます。

(2) 職歴と施設利用歴

高等養護学校卒業後すぐに、民間企業のリネン業部門に就職。約1年6ヶ月間、パートタイマー職員として、たたみ作業等のリネン作業に従事されていました。勤務状況に大きな問題はなかったのですが、同社のリネン業部門が閉鎖されることにより、リストラ対象となり、離職にいたっています。

離職後は速やかに、新たな食品会社でのケース洗浄作業、仕分け作業に従事されましたが、事業所スタッフとのコミュニケーション、早朝勤務に対する不満等から自ら離職しています。

離職後、約3ヶ月間は、自宅で過ごされていましたが、札幌市内の知的障がい者通所授産施設に通所された後、平成15年4月にフットピアあすかが開設されることにより異動されました。

当施設入所当初から約3ヶ月間での全体的な印象としては、「本人の作業能力はかなり高く、職歴の中でも作業活動自体に問題があつて離職した経緯は認められないことから、作業以外の環境面や雇用条件、事業所内でのコミュニケーションなどが大きく影響し、離職したのではないか」というものでした。

(3) 生活状況

Aさんは、小学校、中学校、高等養護学校在学中はもちろんのこと、就労、施設利用等現在にいたるまで、在宅で生活されています。

身辺処理については自立されており、介助は必要ありませんが、金銭管理においては、自分自身の小遣い管理などは、可能なものの、給料等の計画的な支出や貯蓄などの資産管理、経済活動については、適宜支援が必要で、現在障害基礎年金2級を受給していますが、この管理も保護者が行っています。

また、公共交通機関の利用については、事前のガイドヘルプがあれば、次回からは一人での活用も問題ありません。

現在は、保護者の方と同居されているため、必要な支援は母親が主体的に担っていますが、父親の理解も高く、家族関係は良好です。

2. 就労支援

(1) 授産施設での作業能力評価

Aさんの作業能力については、入所当初の3ヶ月間で3種類の作業種に参加していただき、次のようなポイントで評価をしました。

1) 清掃作業(施設内の清掃と環境美化活動が中心)

【評価のポイント】

- ・ 一日のスケジュールにそった作業ができる(職務分析の活用)
- ・ ひとつひとつの作業が指示書のとおりに行える(課題分析の活用)
- ・ 「汚れ」の認知とその「汚れ」に応じた、それぞれの対応ができる
- ・ ルーティン業務の中での体力、持続力、集中力の状況

2) パン工房作業(指示伝票に従ったパンの梱包作業が中心)

【評価のポイント】

- ・ 指示伝票を理解し、実行できる
- ・ 細かな作業ができる(手先の器用さ)
- ・ 衛生管理に対する意識
- ・ 日によって変化する作業量に対応ができる

3) あすか食堂作業（一般来訪者の接遇、オーダー確認、厨房内作業）

【評価のポイント】

- ・ 一般来訪者（来客者）に対してサービス提供者としての対応ができる
- ・ 来客者の言葉でのオーダーを第3者に伝えることができる
- ・ 厨房内作業において、自分自身の作業だけでなく、全体的な作業進行に配慮できる
- ・ 数的な概念が共有できる

4) 全体的な作業評価

計算能力に若干の難があるものの、それ以外においては、全般的に高い作業能力を有しており、職場内でのその時その時の状況に応じた柔軟な対応にも追従することができている。

写真 あすか食堂での作業状況



(2) 授産施設で対人関係能力の評価

対人関係においては、同年代の利用者と友人関係を積極的に形成することはほとんど見られず、コミュニケーションは受動型であると思われました。

ただし、信頼関係が構築された場合、プライベートの話題では必ず、中学生の時のケンカの話になってしまい、その際には言葉自体が非常に暴力的な表現となって しまう傾向があります。本人の中ではいまだに消化することができていない、不条理な事柄として強く記憶されてしまっており、もし職場での休憩時間等で事業 所スタッフに耳にした場合、悪影響がでるのではないかと考えました。

(3) 職場が決まるまでの経緯

Aさんが施設利用されてから、5ヶ月が経過した後、施設内で就労に向けてのケースカンファレンスを実施しましたが、統一した意見として早い段階で就労に向けての取組を実施する こととなりました。当施設の運営主体である社会福祉法人明日佳の理事長が代表取締役会長をしている企業（以下、「B 社」）から「医療機関での厨房作業スタッフ」の求人がある との連絡を受け、当該会社の人事担当者と札幌中央公共職業安定所、当施設就労支援担当者が最初に打合せを行い、北海道障害者職業センターにも連携を求めた 上で就労実習が決定しました。

(4) 制度活用について

Aさんの実習及び就労には、「障害者職場適応訓練制度」を活用しました。北海道障害者職業センターにおいて職業能力判定の結果、「重度」判定があったため、最長 12 ヶ月間の制度活用が可能となりました。

「障害者職場適応訓練制度」期間中は、通所授産施設の利用者籍のままかまわないことから、「集中支援期」から徐々にフェイディングし、フォローアップへと繋げていく支援期間は「障害者職場適応

訓練制度」と同じ 12 ヶ月間ということになります。

しかし、就労が決定し、雇用関係が締結されてしまうと通所授産施設は退所しなければならないので、就労後のフォローアップは、保護者、事業所、施設が連絡を 密にすることによって協議しながら実施することとし、その際のコーディネートは施設が担う、ということもあわせて確認しました。

(5) 受入れ先の状況（業種、規模、協力体制）について

B 社は、医療機関や社会福祉施設の給食提供の委託を請け負うことを主業務とした会社で、東証 2 部にも上場しており、パート職員も含めた従業員数は 13,000 人（平成 17 年 10 月現在）という大きなグループ企業です。

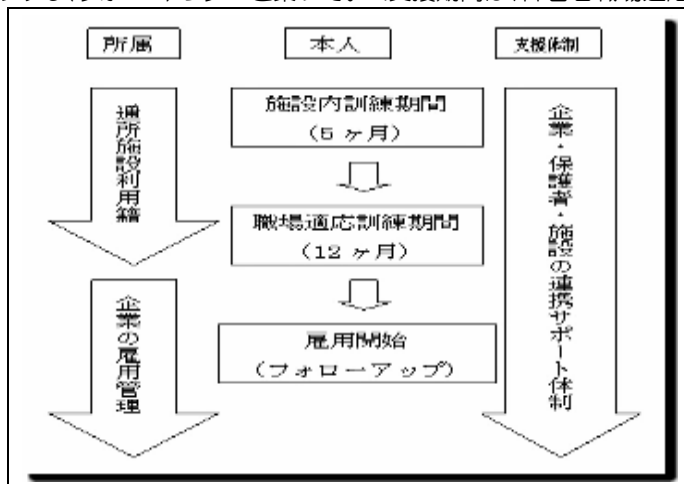
B 社には、北海道地区の営業を担う C 社という子会社があり、Aさんはこの C 社の受託先である D 病院の厨房（以下、「D 事業所」）で実習をすることとなりました。

C 社は、以前より知的障がい者の雇用には積極的で、北海道地区の C 社だけで 29 名の知的障がい者の方を雇用（平成 17 年 10 月現在）しており、以前には、北海道障害者職業センターの協力により、事業所社員を対象にした知的障がい者雇用の学習会なども行っています。

しかし、Aさんが実習することとなった D 事業所は、栄養士 2 名、主任 1 名、調理員 5 名の事業所なのですが、自閉症の方やジョブコーチの受け入れは経験がなく、今回が初めてのこととなりました。

(6) 支援のプロセス

今回の事例での主たるジョブコーチには、現在は当施設の職員で以前は B 社の事業所職員であった者が担当することとし、



サブとして制度の運用や療育的な助言を必要に応じて行う者を1名設定しました。

Aさんの実習する事業所のアセスメントは事前に主たるジョブコーチが行っており、受け入れ態勢などをD事業所スタッフと確認した上で、次のプロセスにより支援を実施しました。

1) 実習先見学

事前に主たるジョブコーチと実習予定先のD事業所の見学に伺いました。

Aさんは、授産施設内で「あすか食堂」の作業に参加していましたので、厨房作業には大きなとまどいは感じられませんでした。作業手順やスピードについては、若干の不安があったようです。

2) 集中支援

Aさんの盛り付け作業の様子



主たるジョブコーチは、事前の打合せの段階でD事業所のスタッフに「集中支援は1週間」ということを伝えてありますので、徐々に支援の量を減らしていくことを示唆しています。そのため、ジョブコーチはAさんの支援にあたる際には、D事業所のスタッフが必ず1名そばについて、話しかけ方や注意する点などをそのD事業所スタッフと共有できるように配慮しました。作業面において、Aさんは口頭指示を十分に理解できるため、職務分析のシートや課題分析のシートを提示する必要がなかったため、徐々に(おおむね3日目から)D事業所スタッフに口頭指示の主体を移行しましたが、口頭指示の中に抽象的なことは、「少し」、「たくさん」、「早く」などは使わないように配慮していただくことをスタッフに徹底していただきました。施設での授産活動で獲得したスキル(技術)との共通点が多かったことから、作業場面での見通しにも好影響がでたようで、5日目にはD事業所スタッフの口頭指示のみで従事することが可能となりました。

3) 集中支援後のフォローアップ

本人の授産施設でのアセスメントにおいて、作業活動上の課題はほとんどなかったのですが、D事業所スタッフと信頼関係が構築される

にしたがって、2つの課題がでてきました。そのひとつは、「チック」の問題です。実習開始2週間目ぐらいから、D事業所スタッフから、「作業場面で首を横にかしげる、一方の肩を上げる行為が多い。」という報告がありました。

「作業の正確性や効率が下がるということはない」ので、逆に心配になっていたの相談だったのですが、本人に確認することによって、かえって気になり、作業活動への悪影響が出てはいけなと考える、D事業所のスタッフの方にジョブコーチより「休憩時間中はスタッフの方への安心感が強調され、逆に作業へ移行する時に職場としての切り替えからくる『緊張感』からチックになるのではないか」という形で説明し、本人には伝えない方法で保護者にも伝達した上でしばらく状況を見守りました。結果として「チック」は一過性のものであったようで、1週間程度で徐々に軽減し、現在はほとんど見られなくなっています。

また、もうひとつの課題は、休憩時間中のプライベートの会話の中で以前より課題となっていた、「中学校時代のケンカの話が時折でてきて、暴力的な表現が多く なってきた」というものでした。Aさんを除く、ほとんどのスタッフが女性であるので、「暴力的な表現」はAさんの内面から来るフラストレーションではないか、という不安を募らせ、ジョブコーチに相談が寄せられてきたことが感じ取れました。

ジョブコーチは、本人に対して時間をかけて「中学校時代のケンカ」の話は、職場ではタブーであることを説明し、本人とも約束をしました。また、D事業所スタッフ全員に休憩時間中の会話の中で「中学校時代のケンカ」の話が出てきた段階で、本人に「その話はしない約束になっている」ということを注意するようお願いしました。

以後、「中学校時代のケンカ」の話がでることはあるのですが、注意されることによって、自己確認し「暴力的な表現」に至ることはほとんどなくなりました。

4) 雇用関係成立後のフォローアップ

Aさんは、12ヶ月間の「職場適応訓練制度」を満了し、平成16年9月1日より、C社のパート職員として雇用契約を締結しました。基本給は時給650円(北海道の最低賃金は平成17年10月1日より641円です。)からスタートですが、週40時間の勤務で月額90,000円前後の収入になっており、労働保険、社会保険にも加入されています。

現在は、当施設が行っているフォローアップは、定期的な職場訪問が月に1回程度、電話による状況確認は2週間に1回程度となっていますが、Aさんは施設の行事には休日があえば必ず参加されています。

就労後の大きなトラブルが先日ありました。Aさんは自転車で通勤途中、自転車に乗った女子高生と接触してしまったのですが、お互い大きなケガもなく、無事を確認して別れたのです。しかし、その後全く関係ない第3者の男性がAさんに「あの女子高生はケガをして学校を休んだ。お前の住所と電話番号、勤務先を教えろ」という恫喝をしてきたのです。

Aさんは、パニック状態になってしまい、言われるがまま電話番号と勤務先を教えてしまい、その後職場であるD事業所でも「仕事をやめなければならない」と言いながらパニック状態に陥り、仕事手がつかない状態になってしまいました。

幸い、D事業所の主任がすぐに電話連絡をジョブコーチにしたおかげで、本人と保護者、事業所スタッフとジョブコーチが話し合いをし、警察(近隣の交番)にも協力をあおぎ、対抗策を講じたことから本人も安定を取り戻し現在は、順調に仕事を続けています。

現在はフォローアップの密度は就労当初よりも希薄にはなっていますが、本事例においては、就労後のなんらかの事故や環境の変化や課題が発生した場合の連携体制、セーフティネットが常に必要であることを再認識しました。

(3)特別支援学校高等部学習指導要領第2章第2節第1款「職業」

〔職業〕

1 目標

勤労の意義について理解するとともに、職業生活に必要な能力を高め、実践的な態度を育てる。

2 内容

○1段階

- (1)働くことの意義を理解し、作業や実習に取り組み、働く喜びを味わう。
- (2)道具や機械の操作に慣れるとともに、材料や製品の扱い方を身に付け、安全や衛生に気を付けながら作業や実習をする。
- (3)自分の分担に責任をもち、他の者と協力して作業や実習をする。
- (4)適切な進路選択のために、いろいろな職業や職業生活について知る。
- (5)産業現場等における実習を通して、実践的な職業生活を経験する。
- (6)職業生活に必要な健康管理や余暇の有効な過ごし方が分かる。
- (7)職場で使われる機械やコンピュータ等の情報機器などの簡単な操作をする。

○2段階

- (1)働くことの意義について理解を深め、積極的に作業や実習に取り組み、職場に必要な態度を身に付ける。
- (2)いろいろな道具や機械の仕組み、操作などを理解し、材料や製品の管理を適切に行い、安全や衛生に気を付けながら正確に効率よく作業や実習をする。
- (3)作業の工程全体を理解し、自分の分担に責任をもち、他の者と協力して作業や実習をする。
- (4)職業生活に必要な実践的な知識を深める。
- (5)産業現場等における実習を通して、職業生活に必要な事柄を理解する。
- (6)職業生活に必要な健康管理や余暇の計画的な過ごし方についての理解を深める。
- (7)職場で使われる機械やコンピュータ等の情報機器などの操作をする。

特別支援学校高等部学習指導要領解説「職業」目標

1 目標

勤労の意義について理解するとともに、職業生活に必要な能力を高め、実践的な態度を育てる。

- ①「勤労の意義について理解する」とは、働く喜びを知り、働いてものを作ったり、育てたりすることが社会に役立つこと、働くことによって生活を成り立たせること、働くことを通して自立的な社会参加ができることなどが分かるようにすることである。
- ②「職業生活に必要な能力を高め、」とは、働く活動に必要な道具や機械の操作、材料や製品の扱い方、安全と衛生への取組などの知識や技能の向上を図ることである。さらに、職場で他の者と一緒に働くために必要な態度や働く意欲を身に付けるとともに、体力を身に付け、自分に合った健康管理や有効な余暇利用をするための方法を理解し、実践する力の向上を図ることでもある。
- ③「実践的な態度を育てる。」とは、職業生活の意義が分かり、製作や生産にかかわる作業や実習などの体験的な活動を通して、主体的に自分の力を発揮して働くことができるようになり、より自立的に社会参加しようとする態度の育成を図ることである。

(4)株式会社レオック(LEOC) <http://job.rikunabi.com/2015/company/top/r982110098/>より引用

LEOCは、創業以来、コントラクトフードサービス(集団給食)のスペシャリスト集団として、「心」のこもった栄養サポートサービスの提供に努めています。全国規模のスケールメリットを生かしながら、地域のひとりひとりのお客さまとより密着できるサービスを提供していきます。

会社概要

- 社 名 株式会社 LEOC
- 設 立 1983 年 4 月 1 日
- 本 社 〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 1 番 3 号 大手センタービル 16 階
- 代表取締役会長兼社長 小野寺 裕司
- 資本金 5,000 万円
- 連結売上高 570 億円(2013 年 3 月期実績)
- 従業員数 グループ計:約 14,000 名 内社員数:約 2,000 名

経営理念 『お客様に喜びと感動を、従業員に成長と幸福を、社会に貢献を』

事業内容

- 病院・社会福祉施設におけるフードサービスの提供
- 企業・学校などの食堂におけるフードサービスの提供
- 各種厚生施設におけるフードサービスの提供及び施設の運営・管理業務
- スポーツ施設におけるフードサービスの提供及び栄養サポート業務

(5) 明日佳グループ <http://www.asuka-gp.or.jp/>より引用



明日佳グループは平成12年に札幌江仁会病院の運営からスタートしました。その後、順調にグループ内の施設数、職員数も増えております。

現在では医療療養病棟・認知症治療病棟・介護老人保健施設・訪問診療専門クリニック・デイケア・デイサービスなど『お年寄りの方々を支える医療介護事業』、脳神経外科を中心とする『急性期の医療事業』、人間ドック、職場健診などを中心とする『健康診断事業』、専門外来・一般病棟などの『地域の医療事業』、障害をお持ちの方々に対する就労支援を中心とする『福祉事業』、そしてフットサルを中心とした『スポーツ事業』など多岐に及んでおります。

病院・施設をご利用される方々には、「日々の生活の喜びと楽しみ」を、ご家族の皆様には、「大切な方々を支える喜び」を、そして働く職員には、「働くことの喜びと人の役に立つことの充実感」を感じ、職員一人一人の成長を宝として大切にするように、「人にやさしく」という理念を掲げ、その実践に努力しております。

今後とも明日佳グループへのご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

代表 小野寺 眞悟



(6) 特別支援学校高等部学習指導要領における「現場実習」に係る規定

1 「産業現場等における実習(現場実習)」関係 特別支援学校高等部学習指導要領 第1章第2節第4款の4(3)

(3) 学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする。

特別支援学校高等部学習指導要領解説 第1章第2節第4款の4(3)

職業学科では、従来、各教科における「課題研究」や各科目(知的障害者である生徒に対する教育を行う特別支援学校においては、各教科。以下本節において同じ。)の実習の一部として、産業現場等における実習(現場実習)が行われてきている。現場実習は、実際の知識や技術・技能に触れることが可能となるとともに、生徒が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択の能力や職業意識の育成が図られるなど、高い教育効果を有するものである。

これを踏まえ、今回の改訂においては、第1章第2節第1款において、引き続き就業にかかわる体験的な学習の指導を適切に行うように示すとともに、普通科を含めてどの学科においても、キャリア教育を推進する観点から、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなどの就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮すべきことを示したものである。

就業体験の実施形態は、大きく分けて学校が主体となっていくものと企業等が主体となっていくものと考えられる。

学校が主体となっていく場合は、各教科における「課題研究」や各科目の実習、あるいは総合的な学習の時間や特別活動の一環として取り組むことなどが考えられる。また、地域の実態等に応じて、学校の判断により独自の学校設定科目(知的障害者である生徒に対する教育を行う特別支援学校においては、学校設定教科)を設けることも考えられる。

また、企業等が主体となっていくプログラムを用意し、それに生徒が参加することも考えられる。このような学校外における就業体験活動等の単位認定(学校教育法施行規則第98条)に当たっては、必要に応じてオリエンテーションの実施、計画書の提出、学校による事前・事後の適切な指導が望まれる。

なお、就業体験の実施に当たっては、事前に企業等と意見交換等を行い、その趣旨やねらいなどについて理解を求めるとともに、就業体験は教育活動の一環として行われるものであり、いわゆるアルバイトとは区別される必要がある。また、安全の確保や事故の防止等に十分留意する必要がある。以後、略する。

2 「教科「職業」の現場実習」関係 特別支援学校高等部学習指導要領第2章第2節第1款

○1段階 (5)産業現場等における実習を通して、実際の職業生活を経験する。

○2段階 (5)産業現場等における実習を通して、職業生活に必要な事柄を理解する。

特別支援学校高等部学習指導要領解説第2章第2節第1款第1段階及び第2段階(5)

① 各段階の内容(5)は、「産業現場等における実習」の観点から示している。各段階の内容(5)は、従前どおりである。

② 各段階の内容(5)の「産業現場等における実習」については、平成11年の高等学校学習指導要領の改訂時に示され、特別支援学校学習指導要領の改訂においても準用した用語である。

この用語の概念は、現在、特別支援学校等において実施されている現場実習等と同じである。

「産業現場等」とは、実際の産業にかかわっている企業、商店、農場などの事業所のほか、作業所などの福祉施設、市(区)役所(町、村役場)などの公的機関などを指している。「実習」とは、職場等での生活や仕事を通して、働くことの大切さや社会生活の実際を一定期間経験することである。

「産業現場等における実習」においては、職業生活や社会生活の実際を経験することを通して、社会に貢献する働く力を身に付けることの意味を理解し、自己実現としての進路選択につなげるようにすることが重要である。

「実際の職業生活を経験する。」とは、実習先の職場の人たちと同じ働く活動に取り組むことである。「産業現場等における実習」においては、実習先で生産しているものが、社会でどのように利用されているのかを理解したり、製品の良否が分かり、不良品を出さないように注意して仕事をしたりすることが考えられる。また、実習先のいろいろなきまりを守ったり、仕事に関する自分の分担に責任をもって最後までやり遂げたり、状況に応じて自ら職場の人と協力したり、実習中の健康、安全及び衛生に注意したりする経験なども大切である。

2段階(5)の「職業生活に必要な事項を理解する。」とは、実習を通して、就業するために求められている知識、技能及び態度を身に付けることである。例えば、生産品や製品又は商品の名称とその取扱い、それらの社会的な有用性、企業の組織体制及び配属された職場における職制、分業や協働における責任と職場で必要とされる作業態度、自他共にとつての安全・衛生及び健康の維持などについて知ることが考えられる。また、通勤の方法、通勤にふさわしい服装について知ることが大切である。

「産業現場等における実習」に関する指導では、学校内における作業や実習と関連性を重視する必要がある。特に、学校内における作業によって、産業現場等に通用する作業能力や態度を育て、「産業現場等における実習」に臨むようにするとともに、その実習の評価をもとに、就労に必要な課題を自覚できるようにし、以後の学校内における作業によって解決できるよう配慮する必要がある。さらに、「産業現場等における実習」を積極的にを行い、自己の進路選択に役立てるようにすることも大切である。

「産業現場等における実習」を計画するに当たっては、以下のことに留意する必要がある。

ア 生徒本人の意思を確認するとともに、関係諸機関や家庭との連携に基づいて実習を計画すること。

イ 実習先の開拓に当たっては、学校の教育活動として実習を行うことが実習先に理解されるようにすること。

ウ 実習先における担当者及び仕事内容を確認し、必要に応じて実習先の担当者による面接などを依頼すること。

エ 実習開始前までに、通勤の練習をしたり、仕事内容や実習先で必要とされる勤務態度に関する学習をしたりすること。

オ 実習期間を定めるとともに、実習中の指導計画を作成すること。

カ 実習先に対して実習中の生徒の評価を依頼すること。

なお、「産業現場等における実習」の実施に当たっては、職業科や主として専門学科において開設される各教科として、あるいは各教科等を合わせて指導を行う作業学習などとして教育課程に位置付けて、あらかじめ計画すること、賃金、給料、手当などの支払を受けないこと、教師が付き添ったり、巡回したりするなどして指導に当たることが必要である。

(7)丸山明美「知的障害特別支援学校を対象とした企業における現場実習に関する調査研究」

上越教育大学「発達支援研究 第15巻 2011

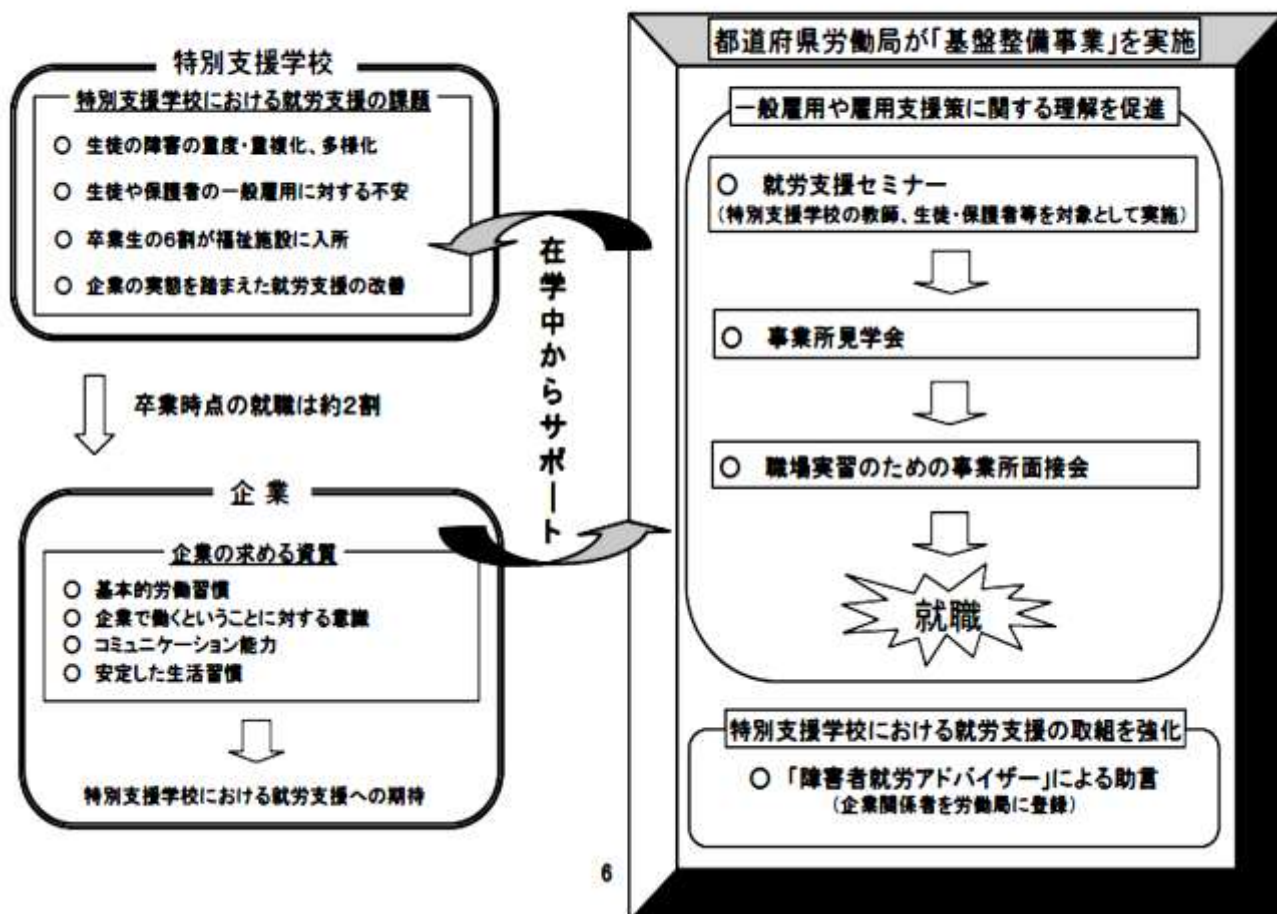
http://www.juen.ac.jp/handi/Course/list/h22/h22_08_maruyamaakemi.pdf

(8) 企業の求める資質

厚生労働省 「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について(平成 19 年4月2日付け職高発第 0402003 号)」通達

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/21a.pdf> より引用

特別支援学校の生徒とその親の、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進 ～「障害者就労支援基盤整備事業」の拡充～



(9) 特別支援学校高等部学習指導要領及び解説

特別支援学校高等部学習指導要領 第1章第2節第4款の5(16)

家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点で生徒への教育的支援を行うために、個別的教育支援計画を作成すること。

特別支援学校高等部学習指導要領解説 (16) 家庭、児童福祉施設、医療機関等との連携

高等部の教育においては、これまでも、指導計画の作成等に当たって配慮すべき事項として、家庭、児童福祉施設、医療機関等との連携を密にし、指導の効果を上げるよう努めることが示されてきた。したがって、保護者との連携はもとより、生徒一人一人の障害の状態等に応じて、児童福祉施設や医療機関等との連携に努めてきているところである。

平成15年度から実施された障害者基本計画においては、教育、医療、福祉、労働等が連携協力を図り、障害のある子どもの生涯にわたる継続的な支援体制を整え、それぞれの年代における子どもの望ましい成長を促すため、個別の支援計画を作成することが示された。この個別の支援計画のうち、幼児児童生徒に対して、教育機関が中心となって作成するものを、「個別的教育支援計画」という。

障害のある子どもについては、教育関係者のみならず、家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の様々な機関が協力し、長期的な視点で乳幼児期から学校卒業後までを通じて適切な指導と必要な支援を行うために個別的教育支援計画を作成し、学校や家庭、関係機関における支援に生かしていくことが大切である。こうしたことから、今回の改訂では、「個別的教育支援計画を作成すること。」を示した。

個別的教育支援計画の作成に当たっては、関係機関等がそれぞれの役割分担の下、多面的に実態把握や情報収集を行い、必要とされる支援の目標や内容を決定していくこととなる。個別的教育支援計画を作成することにより、例えば、中学部や中

学校で作成された個別の教育支援計画を引き継ぎ、適切な支援の目標や内容を設定したり、進路先である企業や福祉施設等に在学中の支援の状況を伝える際に個別の教育支援計画を活用したりするなどして、関係者間で生徒の実態や支援内容について共通理解を図り、学校や関係機関における適切な指導や必要な支援に生かすことが大切である。

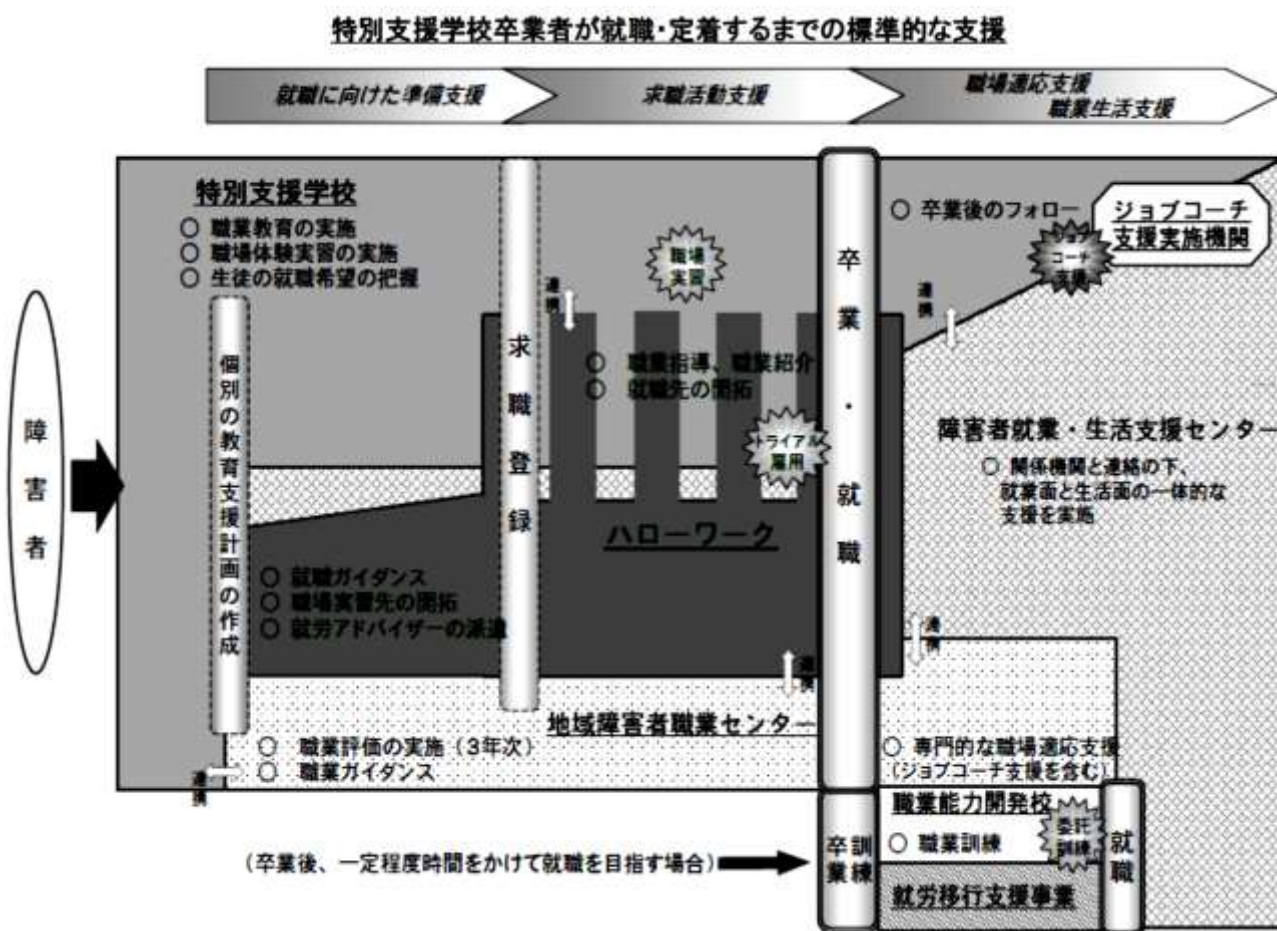
特に高等部の段階においては、学校から進路先への移行が円滑に進むようにすることが重要である。そのため、例えば、企業や福祉施設等での就業体験等の体験学習を通して生徒が就業への意欲を高めたり、進路先で課題に落ち着いて取り組んだりできるよう、関係者間で連携協力しながら個別の教育支援計画を作成していくことが大切である。

さらに、学校と関係機関等とが連携して、個別の教育支援計画に記述された目標や内容、支援状況やその成果等について、適宜、評価し改善を行うことにより、より適切な指導と必要な支援が実施できるようにすることが大切である。

また、個々の教育的ニーズに応じて連携協力する相手や内容・方法等を工夫することが大切である。その際、関係者間で個々の生徒の実態等を的確に把握したり、共通に理解したりできるようにするため、国際生活機能分類(ICF)の考え方を参考とすることも有効である。以後、略する。

(10) 厚生労働省「特別支援学校卒業者が就職・定着するまでの標準的な支援」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/16.pdf> より引用



(11) 平成 26 年 3 月 31 日付、厚生労働省職業安定局「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化」改正通達

本改正通達の主旨は、

- 1 企業就労理解促進事業の実施について、発達障害者（発達障害の疑いのある者を含む。）等への就職支援に課題を抱えている学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づく高等学校、大学（大学院及び短期大学を含む。）、高等専門学校及び専修学校の教職員及び就職支援担当者を対象とすること。
- 2 職場実習の実施において、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等を利用していない障害者であっても、公共職業安定所に求職登録している障害者であれば事業の実施対象者となること及びその手続きを明確化すること。