

就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の確立

成果報告書



平成 27 年度 文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業

発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の確立



目次

第 1 章	事業の概要	2~7
1－1	事業名	
1－2	事業の概要	
1－3	事業の背景	
1－4	事業の実施期間	
1－5	事業の実施体制	
1－6	推進協議会及び分科会実施経緯	
第 2 章	本校の障害のある生徒の就労支援及び卒業生の定着フォロー支援の現状	8~27
2－1	本校の進路指導	
2－2	今年度の状況	
2－3	支援担当者からの声	
2－4	『発達障害のある生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援に関するアンケート調査の実施経緯	
2－5	アンケート調査集計及び分析	
第 3 章	進路指導のモデルカリキュラム(案)	28~33
第 4 章	就労に向けた教育支援	34~42
4－1	チャレンジショップにおけるインターンシップ	
4－2	校内実習を通したスキルアップトレーニング	
4－3	農業従事研修	
4－4	障害のある生徒の保護者を対象とした研修会(保護者研修会)	
第 5 章	福祉用語の豆知識	45~47
第 6 章	まとめと課題	48

第1章 事業の概要

1-1 事業名

平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」

『発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の確立』

1-2 事業の概要

本校は、これまで発達障害のある生徒を健常な生徒と共に学ばせる混合教育(インクルーシブ教育)と職業教育によって、彼らの就労支援及び卒業後の定着フォロー支援を展開して成果をあげてきた。本事業では、発達障害等の生徒たちの就労支援及び卒業後の定着フォロー支援について、その取り組みをまとめ、これを広く全国にある高等専修学校に普及することを主旨とする。

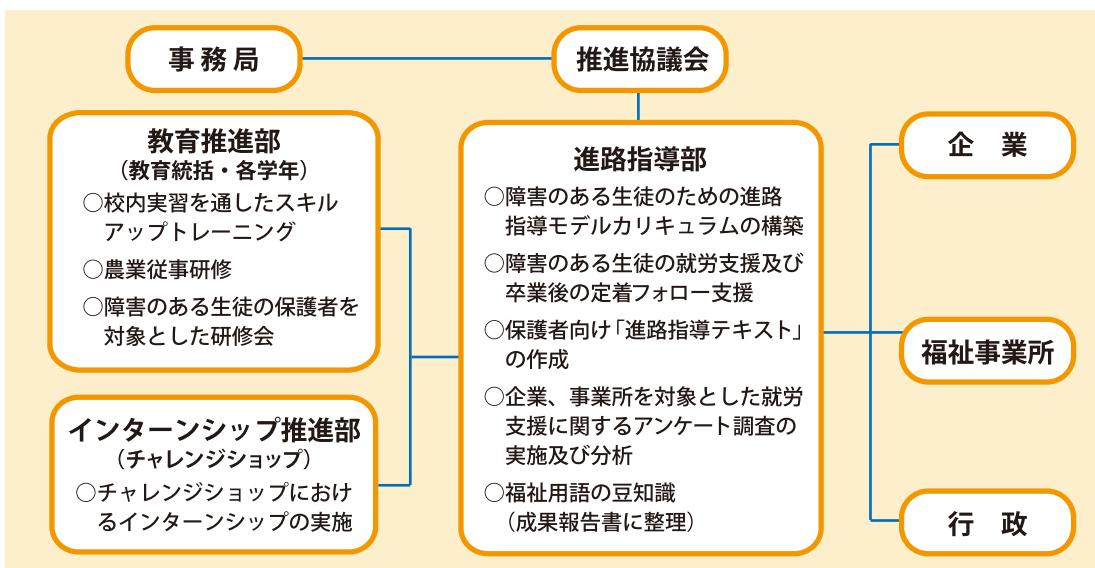
1-3 事業の背景

平成26年度全国高等専修学校協会が実施したアンケート調査によると、高等専修学校における発達障害のある生徒及び特別な支援措置の必要な生徒を合わせると生徒全体の14.0%を占めるという結果が出ている。平成21年3月に実施した調査(通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する全国実態調査)によると、中学3年生のうち発達障害等困難のある生徒の割合は、2.9%であり、そのうち75.7%が高等学校に進学するとのデータがある。つまり、高等学校に進学する発達障害等困難のあるとされた生徒の高等学校進学者全体に対する割合は約2.2%となる。つまり、高等専修学校は、高等学校の6倍強に相当する発達障害等の生徒たちの受け皿になっている実態が見えてくる。本校は、昭和61年の開校から平成26年度(2015年3月卒業)までに卒業した発達障害のある方は904名、そのうち企業等への一般就労は479名(53%)、作業所等への福祉就労は325名(36%)、大学・短大・専門学校等への進学者は90名(10%)となっている。さらには、卒業後の定着フォロー支援によって、企業就労については定着率97%強という高い数値を保つことができている。しかしながら、毎年卒業生は増える一方であり、彼らを支援する担当者への負担が強いられている現状がある。現在、進路指導部内における就労支援担当者は5名、障害ある生徒は全校で124名。毎年40名強の障害ある卒業生を社会に送り出している現状で、その負担を軽減するためには、支援担当者を増やしていくことが唯一の解決策である。しかし、私学助成対象外である高等専修学校としての運営は厳しく、容易に担当者を増員することは難しい。また、これから先を見据えると、卒業後の定着支援を図るには進路指導部という組織だけではなく、卒業後の定着フォロー支援を主とした「就労支援センター」なる組織を生み出していくことが必要と考えている。本校の就労支援は、日本の障害者雇用促進策が、就職を終点として考えていた時期から、就職は通過点であるという信念を貫き、定着フォロー支援にこそ力を注いできた。本事業では、本校の就労支援及び定着フォロー支援がより効率的に行われるよう、これまでの取り組みについて整理、見直しを行っていく。さらには、この成果を広く全国の高等専修学校に普及すること、障害ある方が社会で働くよう就労の門戸を拡大していくことにより、生きがいをもって生活できる環境の整備を微力ながら努めていきたい。

1-4 事業の実施期間

■平成27年7月22日～平成28年2月29日

1-5 事業の実施体制



(1) 推進協議会

目的：事業全体の掌握、連携に努める。

体制：本校役職者

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
清水 信一	武蔵野東高等専修学校 校長	委員長	東京都
渡辺 正司	武蔵野東高等専修学校 校長代行	副委員長	東京都
橋川 直人	武蔵野東高等専修学校 進路指導副部長	委員	東京都
今城慎一郎	武蔵野東高等専修学校 進路指導副部長	委員	東京都

(2) 進路指導部会

目的：本校の障害のある生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援に関する状況把握。本校の進路指導カリキュラムにおいて学校内における就労支援に向けた事前の取り組みや進路指導部と就労先との取り組み、さらには支援者である教員としての留意事項などについてブラッシュアップを図り、モデルカリキュラムの構築を目指す。また、障害のある生徒の保護者向け社会自立のための「進路指導テキスト」の作成。

体制：本校の進路指導担当者・チロル学園管理部主任(※1)及び企業・福祉事業所の担当者(※2)

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
渡辺 正司	武蔵野東高等専修学校 校長代行	委員長	東京都
橋川 直人	武蔵野東高等専修学校 進路指導副部長	副委員長	東京都
今城 慎一郎	武蔵野東高等専修学校 進路指導副部長	副委員長	東京都
小林 恒雄	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
和田 忠雄	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
中澤 友哉	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
景山 優	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
藤田 伸(※1)	武蔵野東学園 チロル学園管理部 主任	委員	東京都

(※1) チロル学園管理部主任に関しては、TEL及びメールでの情報交換を主とする。

(※2) 企業・福祉事業所の担当者とのミーティングに関しては、進路指導担当者が生徒の就労支援及び卒業生の定着フォロー支援の際に適宜行うものとする。

(3) 教育推進部会

目的：本校の障害のある生徒のスキルアップトレーニングの企画・実施、農業従事研修の企画・実施、
障害のある生徒の保護者のための研修会の企画・実施。

体制：本校の教職員及びチロル学園管理部主任（※）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
松丸 力	武蔵野東高等専修学校 2学年主任	委員長	東京都
志村 順	武蔵野東高等専修学校 1学年主任	副委員長	東京都
藤田 伸（※）	武蔵野東学園 チロル学園管理部主任	委員	東京都
清水 貴秀	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
後藤 司	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
野村 侑花	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
加藤 啓治	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
壽山 博道	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
戸松 恵利	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
山浦 弘嵩	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
富永 美穂	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
篠原 聰	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
鈴木 沙蘭	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
高田 一男	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
杉山 知里	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
杉林 優子	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
大久保 英之	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
荻村 寿浩	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
廣本 郁子	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都

（※）チロル学園管理部主任に関しては、TEL及びメールでの情報交換を主とする。また、農業従事研修実施時において、現地でのミーティングを行うものとする。

(4) インターンシップ推進部（チャレンジショップ）

目的：本校の所有するチャレンジショップにおけるインターンシップの企画・実施。

体制：チャレンジショップ担当教員及び2、3学年教職員

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
今城 慎一郎	武蔵野東高等専修学校 進路指導副部長	委員長	東京都
鈴木 真澄	武蔵野東高等専修学校 チャレンジショップ店長	副委員長	東京都
斎藤 真矢	武蔵野東高等専修学校 チャレンジショップ従業員	委員	東京都
松丸 力	武蔵野東高等専修学校 2学年主任	委員	東京都
安藤 晴啓	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都

1-6 推進協議会及び分科会実施経緯

(1) 推進協議会

開催回数：6回（9月・10月・11月・12月・1月・2月）

第1回 平成27年9月4日(金)

- ①事業内容について
- ②協議会・分科会の実施について
- ③分科会実施における留意事項

第2回 平成27年10月15日(木)

- ①事業進捗状況について（各分科会より）
- ②事業を進めていく上での留意事項

第3回 平成27年11月5日(木)

- ①事業進捗状況報告（各分科会より）
- ②企業向けアンケート調査について
- ③事業を進めていく上での留意事項

第4回 平成27年12月3日(木)

- ①事業進捗状況報告（各分科会より）
- ②企業向けアンケート調査について
- ③事業を進めていく上での留意事項

第5回 平成28年1月7日(木)

- ①事業進捗状況報告（各分科会より）
- ②企業向けアンケート調査集計・分析について
- ③成果報告書作成について
- ④事業を進めていく上での留意事項

第6回 平成28年2月4日(木)

- ①成果報告書作成について
- ②事業報告会について
- ③事業全体のまとめ

(2) 進路指導部会

開催回数：6回（9月・10月・11月・12月・1月・2月）

第1回 平成27年9月8日(火)

- ①事業内容について
- ②3年生の就労支援の状況確認
- ③2年生の進路説明会及び職場実習に向けた準備
- ④卒業生の定着フォロー支援の状況報告

第2回 平成27年10月2日(金)

- ①3年生の就労支援の状況確認
- ②2年生の職場実習に向けた準備
- ③卒業生の定着フォロー支援の状況確認
- ④モデルカリキュラム開発、保護者向け進路指導テキスト、就労及び定着フォロー支援に関するアンケート調査についての進捗状況

第3回 平成27年11月9日(月)

- ①企業を対象とした就労・定着フォロー支援に関するアンケート調査、
モデルカリキュラム開発、保護者向け進路指導テキストについて
- ②3年生の就労支援の状況確認 ③2年生の職場実習の状況確認
- ④卒業生の定着フォロー支援の状況報告

第4回 平成27年12月2日(水)

- ①企業を対象とした就労及び定着フォロー支援に関するアンケート調査集計、
モデルカリキュラム開発、保護者向け進路指導テキストについて
- ②3年生の就労支援の状況確認 ③2年生の職場実習の状況確認
- ④卒業生の定着フォロー支援の状況報告

第5回 平成28年1月8日(金)

- ①企業を対象とした就労及び定着フォロー支援に関するアンケート調査分析・
考察、モデルカリキュラムの内容、保護者向け進路指導テキストについて
- ②3年生の就労支援の状況確認 ③2年生の職場実習の状況確認
- ④卒業生の定着フォロー支援の状況報告

第6回 平成28年2月3日(水)

- ①成果報告書作成について ②事業報告会について
- ③事業のまとめ ④3年生の就労支援の状況確認
- ⑤2年生の職場実習の状況確認
- ⑥卒業生の定着フォロー支援の状況報告

(3) 教育推進部会

開催回数：6回（9月・10月・11月・12月・1月・2月）

第1回 平成27年9月8日(火)

- ①事業内容について ②分科会の実施予定 ③分科会実施についての留意事項

第2回 平成27年10月9日(金)

- ①1年C1組農業従事研修報告及び1年C2組農業従事研修実施に向けて
- ②障害のある生徒の保護者を対象とした10月保護者研修会実施に向けて
- ③2年生のインターンシップ実施について

第3回 平成27年11月9日(月)

- ①障害のある生徒の保護者を対象とした10月保護者研修会の振り返り
- ②11月保護者研修会の内容について ③農業従事研修のまとめ及び申し送り
- ④2年生のインターンシップ実施状況について

第4回 平成27年12月9日(水)

- ①11月保護者研修会の振り返り ②1年生の校内実習実施に向けて
- ③2年生のインターンシップ実施について ④成果報告書への原稿執筆について

第5回 平成28年1月8日(金)

- ①1月保護者研修会について(今年度最終回)
- ②2月以降のスキルアップトレーニング実施に向けて
- ③2年生のインターンシップ実施について ④その他

第6回 平成28年2月5日(金)

- ①成果報告書原稿提出内容について ②事業のまとめ

(4) インターンシップ推進部会

開催回数：6回(9月・10月・11月(2回)・12月・2月)

第1回 平成27年9月4日(金)

- ①委託事業における業務の切り出しについて ②体験ローテーション作案について
- ③日々のインターンシップの振り返りについて

第2回 平成27年10月2日(金)

- ①業務内容の精査・9月実施事業の振り返り ②ローテーションの確認
- ③専用伝票の内容確認

第3回 平成27年11月6日(金)

- ①10月実施事業の振り返り ②ローテーションの確認
- ③紫峰祭(学園祭)のドリンク寄付依頼の最終確認

第4回 平成27年12月4日(金)

- ①11月実施事業の振り返り ②ローテーションの確認
- ③12月調理・製菓コースの連携について

第5回 平成28年1月7日(木)

- ①12月実施事業の振り返り ②ローテーションの確認
- ③1月調理・製菓コースの連携について

第6回 平成28年2月5日(木)

- ①1月実施事業の振り返り ②ローテーションの確認 ③成果報告書内容確認
- ④本分科会の振り返り

《会議スケジュール》

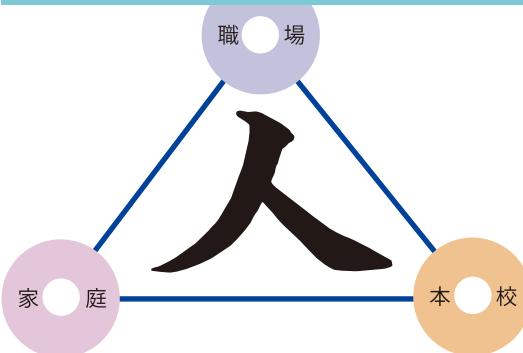
	9月	10月	11月	12月	1月	2月
推進協議会	○	○	○	○	○	○
進路指導部会	○	○	○	○	○	○
教育推進部会	○	○	○	○	○	○
インターンシップ推進部会	○	○	○	○	○	○
成果報告会						○

第2章

本校の障害のある生徒の就労支援及び卒業生の定着フォロー支援の現状

2-1 本校の進路指導

平成27年度4月1日現在、479名の卒業生が企業に就職しています



このイメージ図は、障害の有る無しに関わらず「働きたい人」が混在している厳しい現実社会に、本校の卒業生が年々仲間入りし、そのサポートを職場と家庭、そして学校が卒業後も継続的に連携・協力していくことを意味しています。

(1) 自閉症とは？

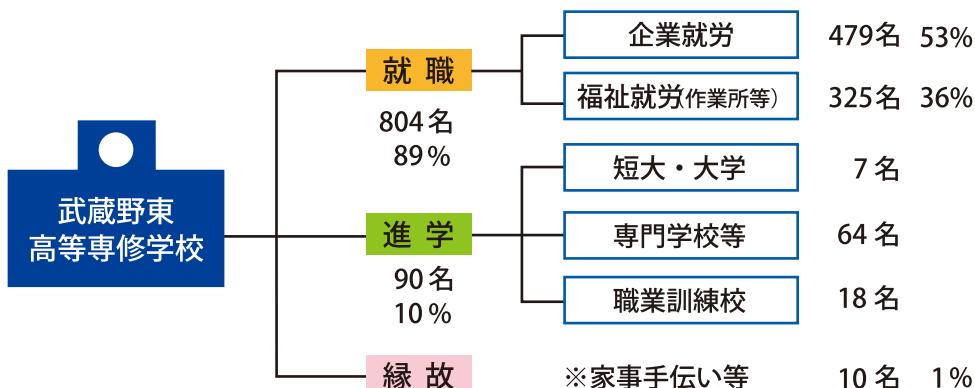
障害（児）者と一口に申し上げましても、障害種を区分する手帳が「身体障害者手帳（身体障害）」・「療育手帳（知的障害）」・「精神障害者保健福祉手帳（精神障害・発達障害）」の3つに分かれています。本校の自閉症児はこのうち「療育手帳」若しくは「精神障害者保健福祉手帳」を取得して社会自立を目指しています。以前のように、"自閉症=知的障害"のようなアバウトな振り分けではなく、各個人の特性（個性）に応じた的確な認知が為される事となっています。

医学的には、自閉症とは「社会性」「コミュニケーション」「想像力と創造性」の3つ組が重なり合っている場合に診断を受けます。ところが、自閉症の症状を特定することは難解であり、それぞれ異なるために、個性としてとらえることが有益であるように感じています。

本校に在籍しております自閉症児の多くは、同法人内の武蔵野東幼稚園から社会自立に向けて、段階的な教育を一斉に受けており、必要に応じて個別な指導を行うようにしております。個別な指導は、年齢には全く関係なく、必要なときに必要なだけ行っています。

(2) 卒業生の進路

（1～27期生 904名 平成27年4月1日現在）



(3) 卒業後のフォローワーク

卒業後、新しい環境で就労生活を送る卒業生にとって、大切な時期が過去の経験から2度あります。1つ目は、緊張の4月を乗り切って一番疲れがでる5月頃です。そして2つ目は、少しずつ彼らの個性から不適応を起こす現象がみられるとすると半年を過ぎ、新しい環境に慣れてきた10月頃となります。我々は、幼稚園段階から、見逃さない指導を心がけておりますので、これ以外に必要があれば何度でも職場へお邪魔して適切な指導を展開しておりますが、概ね2回の定期訪問で定着することができています。順風満帆という訳ではありませんが、職場の方からは「いつでも相談にのってもらえるから安心」といったコメントを多くいただいております。

実際、企業就労をされたケースに関しましては、定着率97%強という高い数値を保つことができております。これは、日本の障害者雇用促進策が、就職を終点として考えていた時期から、就職は通過点であるという信念を貫き、定着指導にこそ力を注いだ結果であると信じております。

(4) 進路指導予定

2年次		3年次	
6月	三者面談	4月	進路説明会・最終進路希望調査
9月	進路説明会・第一回進路希望調査	5月	職場実習開始（内定まで）
10月	職場実習開始	6月	三者面談
12月	三者面談（必要に応じて）	10月	求人票・内定通知書（随時）
2月	三者面談	2月	保護者職場挨拶

この他にも、校内実習（1年次……1回／2年次……2回／3年次……1回）を通して学校生活と社会生活の違いを模擬的に体験し、仕事（作業）に対する姿勢を月曜日から金曜日までの5日間、独自のカリキュラムで集中的に学ぶ時間もあります。

また、保護者への情報提供という観点から年間8回「保護者研修会」を開き、学校生活はもとより卒業後に必要となる職場との関わり方や支援費、障害基礎年金等に関する知識などその内容はバラエティーに富んでいます。

2年次の職場実習には、体験的要素が多く含まれているのに対して、3年次のそれには採用内定をいただき社会自立していくという意識改革を完全に行なうことが求められます。障害がある以上、本人一人の力ではなかなかそこまでの配慮はできません。そこで、本校では本人を取り巻く「職場・家庭・学校」が三位一体となって本人の能力を最大限に引き出せるような協力を心がけます。

直接的な協力として本校では、ジョブコーチ制度を第一期生から導入し、今もなお継続しております。ジョブコーチは元々アメリカの制度であり、職場開拓・就労指導・就労後の定着指導といった3つの役割を異なった担当者が行うものですが、本校では3つの役割に加えて、コーディネート・カウンセリング（職場・家庭）を一人の担当者が担任と情報の共有化を行うことでもかなっております。特筆すべき点は、卒業後も変わらず、三位一体の体制を崩さないという方針です。

2-2 今年度の状況

(1) 就労支援

本校には発達障害のある生徒の進路指導担当者として5名を配置している。生徒一人に対して担当者は、一企業・福祉事業所での実習を実行するにあたって、①実習依頼 ②実習前面接 ③実習初日 ④実習中日 ⑤実習最終日（振り返り）と5回程度の訪問をしている。このことからも発達障害のある生徒の就労支援には、時間と労力を要することがご理解いただけると思う。

今年度、本校の障害のある生徒の就労支援及び定着フォローアップの状況について担当者の出張日数及び支援件数をまとめてみたところ次のとおりとなった。

担当教員	橋川	今城	小林	和田	中澤
出張日数	157	152	119	98	41
3年生関連の就労支援件数	49	119	46	108	29
2年生関連の就労支援件数	11	42	15	27	12
卒業生の定着フォロー支援件数	169	170	108	46	15

平成28年1月末日現在

さて、今年度の発達障害のある生徒の就労支援について、次のとおりとなつた。

【3年生】

3年生における職場実習は、就労に結びつくか否かを決定する、いわゆる採用試験にあたる取り組みである。5月中旬ごろから開始し、就労決定まで継続して行われるものである。職場実習の期間としては、平均して2週間程度となっている。1度の実習で就労決定する場合もあれば、複数回の実習を経て決定する場合もある。

○障害のある生徒数 36名

○企業就労 21名 (58.3%)

職種 ①事務系業務	12名
②製造業務名	1名
③物流所業務	1名
④小売販売周辺業務	2名
⑤飲食店・厨房周辺業務	0名
⑥サービス諸業務	6名
※②と④を重複する生徒	1名

職種についての補足

- ①事務系業務………PC入力、ファイリング、社内メールの仕分け、シュレッダー、コピー、他
- ②製造業務………食品、機械部品、ライン作業、印刷、製本、他
- ③物流諸業務………荷物運搬・整理、ピッキング、DM封入、梱包、発送準備、他
- ④小売販売周辺業務………店舗バックヤードでの販売準備、品出し等販売補助、他
- ⑤飲食店・厨房周辺業務………食器洗浄、調理補助、店舗整備、他
- ⑥サービス諸業務………清掃、リサイクル、クリーニング、高齢者施設等周辺業務、他

○福祉就労 15名 (41.7%)

障害福祉サービスの種類

- ①就労移行支援 7名
- ②就労継続支援A型 1名
- ③就労継続支援B型 1名
- ④自立訓練 1名
- ⑤生活介護 5名

※障害福祉サービスの説明については、「第5章 福祉用語の豆知識」を参照

【2年生】

2年生での職場実習については、体験的要素が多く含まれているものである。初めて学校外での経験を積む場であり、この経験から課題を見出し、3年生の実習につなげていく意味が込められている。10月頃から開始され、全ての生徒が終了するのが例年3月となっている。実習の期間に関しては、2週間程度のものが多いが、状況によっては1週間程度となる場合もある。また、2年生での実習が3年生において就労を決定する実習につながる場合も少なくない。

- 発達障害のある生徒数 44名
- 企業における職場実習 34名 (77.3%)
- 福祉事業所における職場実習 10名 (22.7%)

※2年生の職場実習は、現在も継続して展開されている。

(2) 定着フォロー支援

今年度（平成28年1月末現在）の卒業生定着フォロー支援の対応については、前記に示した担当者の表から読み取れる。卒業生の定着フォロー支援については、前年度卒業生に対しては、就労1年目の春と秋に定期巡回支援を行っており、その際に定着フォロー支援を必ず実施することとしている。卒業後2年目以降の場合には、企業・事業所からの相談要請、本人・保護者からの相談要請を受けての対応が原則となっている。また、卒業生の個性を鑑みて、予防を兼ねた訪問も少なからずある。ただし、最近は雇用継続していただける企業・事業所が増えており、在校生の就労支援と重ねて実施する場合も多くなっている。対応の件数については、前記担当者の出張状況表からわかるように、担当者全て合わせると508件にも上る。これは、同表の在校生の就労支援件数458件を上回る数字となっている。本校も卒業生を社会に送り出し始めてから既に27年が経過し、904名が社会に巣立っている。卒業生は、毎年増える一方の中で担当者も対応に苦慮している事実がある。これから先の本校の進路指導において、この定着フォロー支援には、大きな課題が残されている。ここで、対応事例の主なものについて、いくつか紹介する。

事例①

高齢者施設に勤める男性（平成26年3月卒業）で、職場内の恐らく障害のある先輩へ「お疲れ様です」等の通常の挨拶を行っていたが、「うるさい奴だ」「口を動かすよりもっと早く仕事しろ」等の心無い言葉（実際はもう少し激しい暴言もあった）を言われており、家庭で本人がそれを話し、家庭から学校へも連絡が入った。状況確認で事業所に連絡をし、後日、お伺いして担当者と話したところ、以前にも別の方に対して同様のことがあったことが分かった。家庭では、本人が話したことを記録として残していたため、記録を事業所側に提出し、事業所職員、人事も状況を把握。対象の方の保護者も含めて事業所側から話を聞いて頂いた。丁度同じ頃に、地域の就労支援センターへの登録に動いていたため、センター職員さんと改めて現場訪問を行った。現在は暴言も無くなっている。

事例②

就労移行支援事業所を利用している男性（平成27年3月卒業）で、作業スキルは高いが、作業所内を移動する際、他人との距離感が近すぎたり、利用者間での会話の中で虚勢を張るような言動があったり、職員さんによって指示を聞かなかつたり、精神面の不調を訴える等々の事があり、職員間のケース会議に参加した。在学中の様子を中心にどのように指導をしたかを話し、まずはタイムリーな注意をして頂くことと、段階的に目標等を本人に書かせ、定期的に職員の評価を入れてコミュニケーションを取っていってはどうか、というアドバイスを行った。本人は在学中の部活動にOBとして参加することもあり、その際に進路担当が本人の話を聞き取るという支援も継続して行っている。

事例③

9月、事務及び軽作業で従事している男性（平成25年3月卒業）が、昼食時に職場で缶チューハイを意図的に飲んだ。指導員から注意を受けると「就業規則に明記していない」等の反論をする始末。本人は冷静になると事態を受け入れ反省できるが、その場では保身の一心で失敗を大きくしてしまう傾向にある。結局、始末書を提出し、就労を継続させていただいているが、「適性の見直し」という観点から見守っていくとのお話をいただいている。

事例④

9月、清掃業務等に従事する女性（平成27年3月卒業）が、手術の傷痕を気にして前髪を必要以上に下ろしていたことをご指導いただいた際に、完治している病歴について堰を切ったように会社の皆様にお話をした。本人の中で、完治しているのでいたずらに心配をかけても、との配慮から病歴を伝えていないことに対して、会社に対する信頼感が育まれた結果の言動と理解できた。その後、改めて完治までの病歴の詳細を会社にお伝えし、今まで以上の関係性が構築できている。

事例⑤

社会人経験は通算で11年目となるが、転職を3度経験している男性（平成16年3月卒業）がいる。その全てを本校が主に支援を行ってきた。一社目は大手ホテルの洗い場で勤務したが、体調を崩し、2年半で退社。その後、4年強、授産施設で余暇活動重視の生活を送った。職業スキルの高い彼は、手を余し大手事業所特例子会社にて、前職の経験を活かした洗い場に就いた。ここでは、特に体調を崩すまでには至らなかったが、コミュニケーションをとる事が好きな方であるが故に、何時しか、業務の合間にさりげない会話を楽しむ事が、やりがいとなっていた。そのささやかな楽しみの時間が次第に伸びていき、業務に支障をきたす事に発展してしまい、修復が出来ないことを理由に退職。ここで、職業トレーニングを半年ほど行い、現在の高齢者施設でバッカヤード業務に就いている。がらりと、職種を変更する事に若干の不安はあったが、彼の最大の武器であるコミュニケーション能力を活かす事に賭けてみた。想定の通りここでは、高齢者の方々とのコミュニケーションを程良く楽しめている。しかしながら、ここでもその幅を広げようとする傾向があり、定期的な巡回、電話やメールを活用したフォローを開拓して、業務遂行重視で就労生活をコントロールしている。転職を繰り返すと、本人も家庭も“慣れ”が生じるものだが、家庭は【今度こそは定着を!!】と今まで以上に細かく、本人と向かい合い日々の振り返りや職場の方々とのタイムリーなコミュニケーションを心がけている。そこで得た情報は、当然のことながら本校にも知らせがあり、それを家庭に知らせることで、諸問題が原因で大きな問題へと発展する前に解消する事が出来ている。現在はある程度ゆったりとしたタイムテーブルに沿って、時間通りに業務を進めていく事に主眼を置き、定着フォロー支援を展開している。

事例⑥

清掃業務を主として従事している男性（平成26年3月卒業）で、とても真面目で仕事については問題なく出来ている。しかし、出勤時間がいつもぎりぎり、出勤時の服装が同じであること等の業務以外で問題点を抱えていた。何度か職場を訪問し注意喚起するが、改善が見られなかつたため、支援員と本人、保護者、学校の四者で話し合いの場を設けた。保護者は、言葉での注意をしているが、実際の確認はしていないことが判明。会社を続けるためには、何が大切なことであるか、保護者としてどうしなければいけないのかを確認するよう、保護者としての自覚を促した。現在は、出社30分前に出勤するようになり、服装は新たなものを購入したりして改善し、以前より前向きに仕事に取り組む様になってきている。

2-3 支援担当者からの声

進路指導副部長 企業就労担当 橘川 直人

今年度の就労支援活動で特筆すべき事例は、取得手帳の種類によって、企業としての受け入れに制限を設けられてしまったことである。具体的には次の通りである。

就労機会のある某企業に、3年次から挑戦させていただくこととなり、本人と共に社内見学、面接に臨んだ。本人は、大変真面目であり精神的にも安定感のある穏やかな人柄、能力的にも高いものを作っている。当然のことながら、面接における評価も高く、好印象を残すことができた。しかしながら、精神障害者保健福祉手帳を取得している方であることが分かると、社長様から職場実習を断る旨の指令が発せられ、本人の可能性の芽は突然摘まれてしまった。社長様の認識としては、精神障害者保健福祉手帳取得イコール精神障害者であり、療育手帳取得者とは別障害であるとのお考えであった。しかし、労働省と厚生省が一つになり、旧労働省サイドから出されていた判定書と厚生省サイドから出されていた療育手帳の基準が統一され、それまで療育手帳のIQ基準値を上回るが社会的にサポートの必要な方々に出されていたパスポートが存在しなくなった。そこで、精神障害者保健福祉手帳に発達障害のステージが設けられ、療育手帳の取得が困難な生徒たちの唯一のパスポートとなっている。この現状をご存知ない社長様に現場担当者が涙ながらに抗議していただいたこと、その上で学校に対して心からの謝罪があったこと。本人の気持ち、ご家庭の想い、就労支援に携わる者として忘れられない事例となった。

進路指導副部長 企業就労担当 今城慎一郎

3年生15名、2年生17名の就労支援と卒業生への定着フォロー支援170件（1月末日現在）と、就労支援については例年同様であるが、定着フォロー支援については年々担当件数が右肩上がりとなっている。これは、社会自立される卒業生が増加しているので、頷ける結果とも言える。特記としては、定着フォロー支援における【転職指導】のタイミングが就労支援のタイミングと重なり、少々タイトな時期があった事が挙げられる。それに加え、通常は外部事業所への職業斡旋であるが、ハローワークを介して初の障害者雇用を行った事は、細かな手続きを含め大変貴重な体験となった。また、在校生の進路先として、数多くの事業所より就労や体験の機会をいただけた事に、28年間の信用の厚みを感じた。勿論、平成30年、更にはその5年後に障害者法定雇用率が引き上げられることも大きく影響しているので、今まで以上に丁寧な指導を心掛けていかなければならない。

就労は新たな就業生活のスタートであり、就労は決してゴールでは無いという意識で進路指導部一丸となり、今後も生徒・卒業生等の幸せを第一に邁進が指導を展開していきたい。

進路指導部 企業・福祉就労担当 小林 恒雄

卒業後、問題行動を起こさずしっかり仕事をしていくことが望ましいが、そうした卒業生は数少ないだろう。新規で開拓をしている企業に関しては、必ず話をするのは、問題行動があれば直ぐにご連絡を下さい、私たちが直ぐにフォロー支援をさせていただきますという話をしている。早期発見は、早期解決をしているからである。

入社当初は、真面目に支援員の言葉に耳を傾け手順を間違えずに仕事を行っている。しかし、仕事に慣れてきたことで気の緩みから来る問題行動が多いように感じる。遅刻ギリギリに出勤する、横柄な態度を取る、ロッカーのカギ等を紛失するなどである。障害者が就労した際は、本人と企業とのつながりはもとより、家庭との情報交換も大切である。定着フォロー支援をするのは、本人だけでなく保護者にもその状況を伝え、理解し支援をしてもらう事が大切だろう。今後も全力でフォロー支援をしていきたいと思う。

進路指導部 企業・福祉就労担当 和田 忠雄

平成27年度も各地域の障害者福祉課への訪問や地域主催の事業所説明会、法人の説明会への出席、各福祉事業所へ訪問し、各地の福祉就労に関する情報収集に努めました。また、平成26年度卒業生の定期巡回で各事業所を回り、社会人1年目となる卒業生たちの定着フォロー支援、それ以前の卒業生への定着フォロー支援も随時行っていました。

今年度は、武蔵野市の社会福祉法人武蔵野の教員向け説明会の際に、例年行われている夏休み中の事業所体験において、これまで1年生のみの体験だったものを2年生まで広げられないかという意見を述べさせて頂き、法人様のご協力もあり、2年生でも夏休み中の事業所体験ができるようになりました、武蔵野市内在住生徒（家庭）の情報収集、体験の場が広がったことは大変喜ばしいことでした。今後も各地域との連携を密にして、在校生の進路活動、卒業生の定着支援を行ってまいりたいと思います。

進路指導部 企業・福祉就労担当 中澤 友哉

進路指導部として4月から活動を行い、私が在籍していた時とは違う観点で障害者雇用についてゼロから学んできました。

先輩の先生方に実習先等に同行させていただいた中で、一人で生徒の実習の様子を見に行く機会をいただきました。その生徒は階段清掃の際、踊り場部分で必ず掃き残しが出てしまっていたので、生徒へのアプローチを行いましたが、口頭で説明をしても残ってしまう、やり方を先に見せても元に戻ってしまい、なかなか上手く伝えることができず、初めは指導の方法に困惑していました。しかし、生徒が数や視覚的情報には強いという事を思い出し、踊り場を確認すると床がマス目状になっていました。清掃部分の絵を描き、そこに箇を履く方向、順番を色や数字、矢印で示したメモを渡すとその通りに清掃を行ってくれました。その時、生徒の情報を1つでも多く持っていることが指導するにあたって大切だと改めて実感しました。

その後も一人で生徒の実習を見る機会がありましたが、生徒に合わせた指導方法を考え、伝えることによって、私自身、指導の幅を広げることができたと思います。

2-4 『発達障害のある生徒の就労支援及び 卒業後の定着フォロー支援』に関するアンケート調査の実施経緯

障害者雇用促進法が制定されて以来、法定雇用率も徐々に引き上げられ、現在は2.0%となっている。本校卒業生もその枠組の中で企業に就労させて頂いている。本校は就労支援のみならず卒業後の定着フォロー支援にも力を注ぎ、卒業生が末永く就労生活を送れるように支援をしてきた。お陰様で現在も97%強の定着率を維持することができている。しかし、現在も職場において問題行動を起こす卒業生がいることも事実で、日々進路担当者が定着フォロー支援を行っている。

本事業では、本校における就労支援及び定着フォロー支援についての現状評価と今後どのような課題があるのかを探ることを目的に、障害者雇用を推進されている企業のご担当者を対象にしたアンケート調査を実施した。

2-5 アンケート調査集計及び分析

【調査概要】

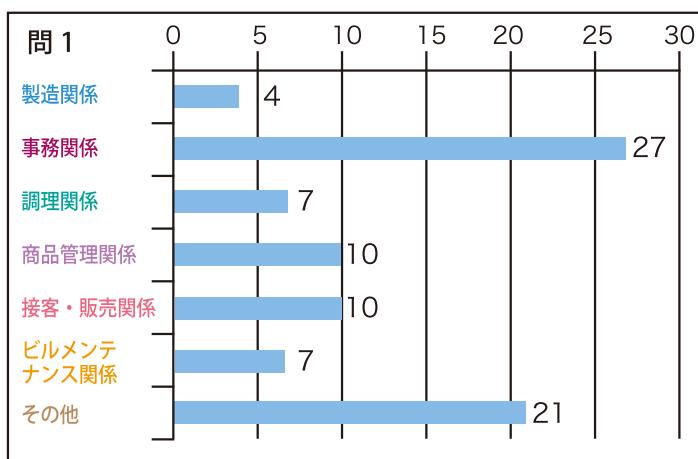
■調査時期 平成27年11月13日～11月30日

■調査対象 本校卒業生の就労先企業 100社

■回答企業 65社 (回答率: 65%)

問1. 本校の卒業生の業務内容を教えて下さい。(複数回答可)

		企業数
a	製造関係	4
b	事務関係	27
c	調理関係	7
d	商品管理関係	10
e	接客・販売関係	10
f	ビルメンテナンス関係	7
g	その他	21



その他の記述

- ・洗濯 　　・清掃 　　・荷物の仕分け 　・書類のチェック 　・事務 　・食器洗浄
- ・介護補助 　・お弁当の盛付 　・お弁当箱の洗浄 　・保育準備 　・コンピュータ解体
- ・花壇管理 　・病院での補助 　・看護師の補助 　・百貨店 　・売り場での付帯事務
- ・軽作業 　　・生地のアッセンブル 　・カルテ庫のカルテ管理 　・給食配達、回収
- ・アート関係 　・データ入力業務 　・シュレッダー 　・研修運営補助 　・雑務
- ・会議資料の作成や発送などの事務的業務 　　・メールの仕分け、配布

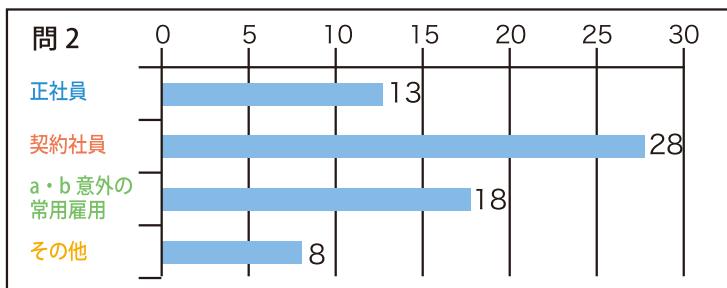
分析と考察

仕事の業務内容を見ると事務補助が大変多い。企業においてコンピュータは無くてはならないアイテムとなっていることが伺える。

また、事務補助が多いという傾向は、各地の特別支援学校(養護学校)に先行し、1988年度より職域開拓を行ってきた事が、その下地作りに大きく貢献してきたからではないかと考える。

問2. 本校の卒業生の雇用形態を教えて下さい。

		企業数
a	正社員	13
b	契約社員	28
c	a・b 意外の常用雇用	18
d	その他	8



他の記述

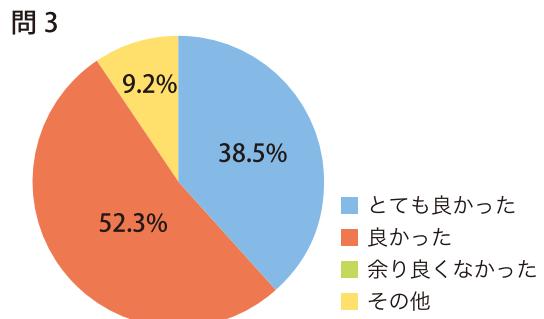
- ・アルバイト社員
- ・嘱託職員
- ・社保加入のパート社員
- ・準常勤
- ・パート社員（期限指定なし）
- ・短時間勤務有期雇用職員
- ・初めは契約社員、年1度の登用試験を経て正社員登用

分析と考察

1986年から1991年はバブル全盛期とも言われ、人が足りない（売り手市場）ということや、障害のある方を雇い入れた経験のない企業が大多数で、特別な雇用形態が出来上がっていなかった事が大きく影響し、障害のある方も正社員としての採用が多くみられた。しかし、リーマンショック以降日本の経済状況の悪化とともに障害のある方の採用に於いて正社員ではなく、雇用保険・労災保険・健康保険・社会保険（この内、障害者雇用に義務付けられている保険は雇用保険のみ）に加入することを前提としたアルバイト社員やパート社員、準社員の形態で採用している会社が増えてきている。この背景として、本校が、雇用形態ではなく、福利厚生面の充実を切にお願いしているところも起因していると思われる。更に、産業界としては、障害のある方との賃金格差を明確にすることで、お互いが気持よく長く働き続ける人事考課についても、真剣に考えてきた経緯を窺う事が出来る。次年度からは、短時間雇用（週、20時間以上29時間未満）の方々にも、社会保険の適用が定められていくので、ますます彼らの活躍の場は広がりを見せると思われる。

問3. 本校の卒業生を雇用して、どのように感じましたか？

		企業数	割合
a	とても良かった	25	38.5%
b	良かった	34	52.3%
c	余り良くなかった	0	0.0%
d	その他	6	9.2%



他の記述

- ・半年しか立っていないので分からぬ
- ・今後を見て判断したい
- ・仕事に対するまじめさ、真剣さが強いと感じる
- ・P C卒業生は、トップクラスで優秀だが、調理、絵画コースは、一番問題
- ・業務内容により好き嫌いが分かれている
- ・コミュニケーションの取り方が難しい
- ・気持ちにムラがあるようだが、頑張っている

分析と考察

90% 以上の企業から本校の生徒を雇用して「とても良かった」、「良かった」という評価をして頂けたことは、喜ばしい限りである。

本校に在籍する障害のある方の大多数は、幼稚園、小学校、中学校そして高等専修学校までの一貫教育を受けてきている。勉学だけでなく、本学園で実践している生活療法を通して社会へ出る為のスキルを向上させ、高等専修学校として職業教育を行っている成果が企業（社会）でも認められているという事も言えるだろう。

自閉症児の障害特性であるコミュニケーションの取り方が難しい、気持ちにムラがある、業務内容に対する好き嫌いがある等、今後課題となる貴重なご意見もいただいた。

コミュニケーション能力が高く、精神的に落ち着いた行動が取れ、「報告」「連絡」「相談」を理解している生徒は、概ね企業への就労を考えている。とは言え、自閉症の特徴でもある「コミュニケーション」「社会性」「想像力と創造性」の欠落のある生徒等が全く企業就労できない訳でもない。どのような仕事であっても真面目に取り組める生徒を教育し、企業への就労に必要な職業スキルを高め、その課題が障害からくるものなのか、修正が可能なものなのかを判断しながら、進路の方向性を考え、職場の方々と相談しながら進めている。

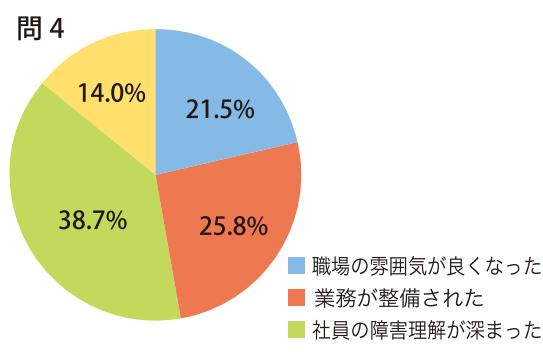
ここで、我々が考えていかなければならないのは、ほんの数件ではあるものの「業務内容により好き嫌いが分かれている」といった、我儘な言動が出ている事である。定着フォロー支援における課題として、本人を日常的に支える家庭と連携して対応していかねばならない。一方、「情報ビジネスコースの卒業生は、トップクラスで優秀だが、調理、絵画コースは、一番問題」「コミュニケーションの取り方が難しい」といった、障害や本人の職業スキルに関わる点については、我々進路指導部の担当者が、障害は比較するものではない事をきちんと伝えていかなければならない。勿論、受け入れ側にそれ程深い意味はなく、さらりと口にしているのであろうが、担当者が代わられるタイミングには必ず、引き継ぎをしていくこうと考える良いきっかけになった。

問4. 本校の卒業生を雇用して良かったと感じる点をお答えください。（複数回答可）

		企業数	割合
a	職場の雰囲気が良くなった	20	21.5%
b	業務が整備された	24	25.8%
c	社員の障害理解が深まった	36	38.7%
d	その他	13	14.0%

その他の記述

- ・戦力となっている
- ・組織の活性化に貢献されている
- ・仕事をしてくれることで、他の仕事をする時間が出来る
- ・社業に貢献
- ・礼儀正しい、業務処理能力が高い
- ・軽作業など行っていただけの人物は貴重な存在です（確実性有）
- ・本人の成長につながっている
- ・勤務態度が真面目である
- ・入社段階で基本的なビジネスマナーや PC 技能が備わっていて助かる
- ・色々な障害特性、レベルのスタッフが増えた
- ・真面目で機敏、素直に指示に従ってくれ、報告もしっかり行える



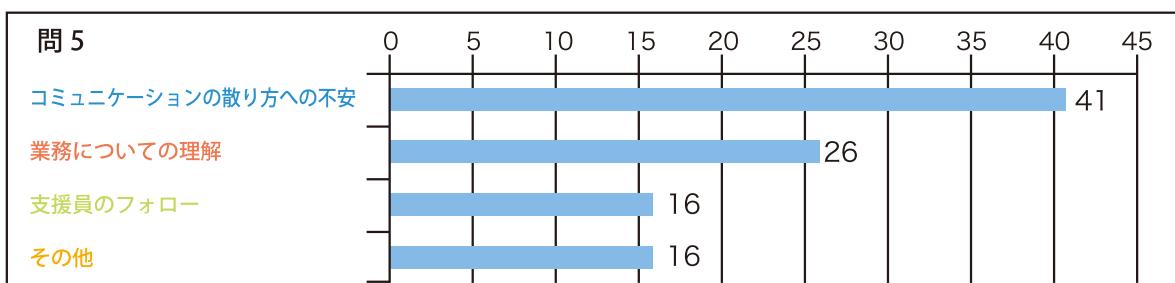
- ・基本的なマナーは、身についていて他社員の見本となっている
- ・本人はもとより、親御さんが会社と一緒に感を持って臨む姿勢の大切さを貴校から学んで修得されている
- ・親の協力体制を構築し易い
- ・真面目に仕事に向き合う姿は、現在のスタッフの模範である

分析と考察

障害のある方の企業就労に関して、事務的にではなく、職場の方々が障害理解を高め、社内の雰囲気を変え、しかも戦力となっていると言つてもらえることは何よりもある。障害のある方は、勤務態度が誠実だけでなく、大変真面目で欠勤も少なく、企業への貢献度も高いことがあり、職場全体の啓もうにもなっている事が窺われる。勿論、手のかかる面があるので、相殺しても余りありとこの結果を捉えると、微笑ましいところもある。

問5. 本校の卒業生を初めて雇用するにあたり不安に感じた点を教えて下さい。(複数回答可)

		企業数
a	コミュニケーションの取り方への不安	41
b	業務についての理解	26
c	支援員のフォロー	16
d	その他	16



他の記述

- ・業務の幅をどこまで任せられるか。得意、不得意があるかなど業務内容の判断
- ・担当できる業務があるか
- ・不安に感じる点はない
- ・業務量が確保できるか（ルーティン）
- ・悪いところ、出来ない所を教えてもらえたかった
- ・業務を乱した時の対応
- ・当初は、不安ばかりであったが、始まってみると先生のフォローも含め心配ない
- ・障害への知識、理解
- ・不安はない
- ・通勤、就労が苦痛ではないか
- ・家族（生活面）の支援のフォローアップ体制

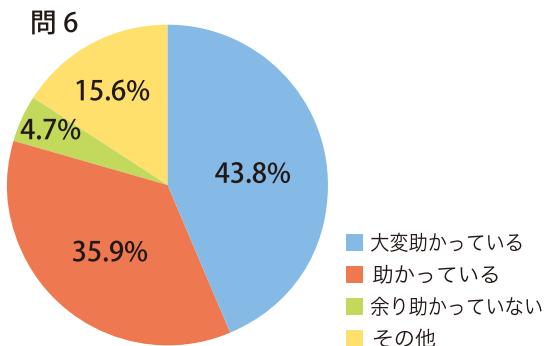
分析と考察

自閉症児の特性でもあるコミュニケーションについては、大きな課題と言える。仮に、自閉症児が健常者と同じくらいであれば「自閉症」という障害は無縁のものとなる。コミュニケーションは難しくても、何事にも素直で前向きに仕事を確実に行っていける個性をご理解いただき就労をさせて頂ける事は、自閉症児にとって何より自信と誇りに繋がるだろう。

ただ、この回答については、特に【C】の回答をいただいた事業所について考えていかなければならない。本校の定着フォロー支援は、「企業」・「家庭」・「学校」が卒業後も三位一体となり、展開していく事が基本であるが、企業の都合（他の学校を卒業された障害のある方々の支援体制にあわせていく事）について調整していかなければならない。よって、各地域の就労支援センターや職業センター、あるいは東京ジョブコーチ等、企業によってお付き合いの度合いに違いがある。そのバランスや連携度合いも含めて慎重に情報共有していくものとなる。

問6. 本校の定着フォロー支援についてお答え下さい。

		企業数	割 合
a	大変助かっている	28	43.8%
b	助かっている	23	35.9%
c	余り助かっていない	3	4.7%
d	その他	10	15.6%



その他の記述

- ・認識していない
- ・現在行っていない
- ・入社 20 年以上が経過しており、担当者が変わっているため支援内容は分からぬが、今でも勤続している理由には入社当初の支援があると考える
- ・はじめにきちんと行けば要らない
- ・支援して頂いている。他の学校は、移動があるので担当者が変わる
- ・定着フォロー支援の経験がない
- ・その様な支援があることを知らなかった
- ・1 ~ 2 年は、フォローされていたが現在は無し
- ・10 年以上前なので不明
- ・初期のフォローは助かったが、数年後の問題は現場が対応

分析と考察

本校のフォロー支援に関して「大変助かっている」「助かっている」という回答を合わせると、約 80% を占める結果となっている。大変嬉しい限りである。

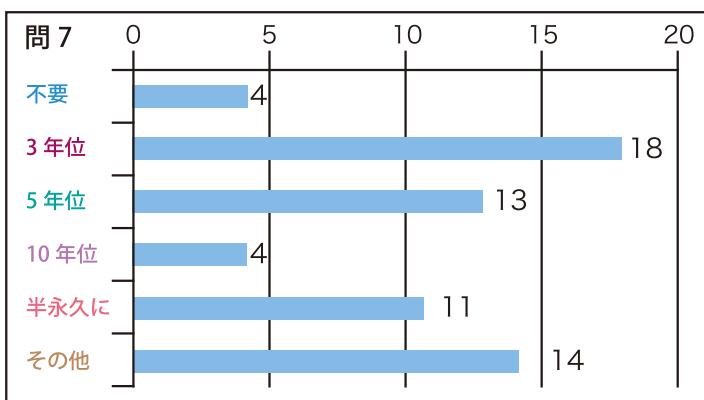
本校では 1 年目は、春と秋に 2 回訪問をして卒業生の巡回指導を行っており、2 年目以降については、企業側のニーズや家庭からの相談に即して定着フォロー支援をさせていただくことにしている。基本的に卒業後も企業・家庭・学校の三位一体の姿勢は崩さない事は前述した通りなので、学校へは「企業」若しくは「家庭」より、明確な連絡がある。その内容によって、訪問すべきか、電話対応で可能なのかを担当者が判断し対応している。しかしながら、世の中に、本校の様なスタンスで定着フォロー支援する学校が無い事と、卒業後の定着フォロー支援は、就労支援センターが行うのが当たり前の風潮がある。その最たるもののが「初期のフォローは助かったが、数年後の問題は現場が行った」である。これについては初期段階の約束がきちんと出来ていなかった事が残念といった、反省をする他ない。

一方、定着支援をしているにもかかわらず、担当者でない方が回答されている場合もあり、「認識していない」、「定着フォローの経験がない」、更には「その様な支援がある事を知らなかった」と、企業内で、十分な情報共有がなされていない事、更には、その様な組織であるにもかかわらず、我々が、管理部門にきちんと報告が出来なかった事を、速やかに改善していかなければならない。

何にしても、この回答によって本校の定着フォロー支援が十分でない事を認識する良いきっかけとなった。一人でも多くの卒業生が安定した社会生活を送り続け、一社でも多くの企業の職場環境が整っていくことのお手伝いを積極的に行っている学校である事を、今まで以上に発信していかなければならない。

問7. 本校の定着フォロー支援は、何年ぐらい必要だと考えますか？

		企業数
a	不要	4
b	3年位	18
c	5年位	13
d	10年位	4
e	半永久に	11
f	その他	14



その他の記述

- ・初年度
- ・卒業生の方によって流動的、臨機応変な対応を頂けると良い
- ・定着都合により卒業生ごとに相談頂ければ良い
- ・入社20年以上経過し、担当者が交代しているので分からない
- ・卒業生によって対応が違ってよい
- ・個人差があり、不要な人と半永久的な人に分かれると思う
- ・人によって違うが、面談できる体制が整っていると助かる
- ・1年ほどで良いが、不定期に年1回でも機会があると良い
- ・年を経るごとに頻度を少なくするなど年数だけでは回答できず
- ・困りごとが発生した時
- ・雇用期間中
- ・長い期間を望むが、最低でも3年位はお願いしたい
- ・卒業直後は、密だったが安定後は何かあった場合、ご家庭を含めフォローをしていただきたい
- ・基本的に1年だが問題がある時は対応していただく
- ・定期的でなくとも困った時は、相談に乗ってほしい
- ・ケースにもよるが、雇用期間中は何らかの支援は必要

分析と考察

定着フォロー支援は、全く要らないという企業も若干あるが、大体3年から5年という企業が割合になると全体の約50%である。その年数の示す数字は、仕事の内容も理解ができ、支援がなくても自立して仕事をしていくという事なのだろうと推察される。また、半永久的に支援をしてほしいという企業も17%弱あるという事は、やはり障害のある方は、個性豊かで個人差も大きく定期的なフォロー支援をして頂けると、より安定して就労できて行けるだろうという意見も数多くみられた。また、学校だけでなく家庭からの支援もあるとより一層強固な支援体制が作られていくのだろう。ただ、家庭での支援は、企業での仕事を家庭でも行って欲しいという事ではなく、ストレスや悩みごとなどを解消できず自分で抱え込んでしまう事が多く、曳いては精神的なストレスとなっていく傾向が多分にある。本校では、自閉症児とは一生の付き合い、云わば「ゆりかご」から「墓場」までと保護者の方々にも、企業の方々にもお話をしているところなので、その企業のニーズや、卒業生の勤務状況に応じた対応が、最善と考えている。一概に統計結果から年限を切る事はとても危険な考え方である。

企業によって、その捉え方が違う事に【問6】の結果が多少なりとも反映されているとすると、まずは本校の考える定着フォロー支援を正確に伝えていくことから見直していかなければならない。その上で、同様な回答がなされれば、企業のニーズとすり合わせていいかと考へる。

問8. 本校進路指導部の定着フォロー支援と各区市町村の就労支援センターのフォロー支援についてどのように思われますか？（ご自由にお書き下さい）

- ・現在は、特にフォローなく、また採用時を知る者が在籍していないため判断できません。
- ・実際に自分が担当してから携わっていないので不明な点が多いですが、最初は業務内容や本人の性格をまだ理解していないので、コミュニケーションのつなぎを果たしていただけるのはとても有意義に感じます。
- ・先生にご支援頂いておりますが、区市町村の支援センター様より力の入った支援をして頂けるので大変助かっております。今後とも宜しくお願ひ致します。
- ・本人と保護者との信頼関係が出来ているので、問題がおきても大きくならない。情報も早いので助かっています。
- ・先生には、大変お世話になりました。
- ・ご家庭との間に入って頂くことも多いため、長年にわたる本人及びご家庭との関係が出来ている学校のご支援を大変ありがたく頼りにしております。
- ・定着フォロー支援は、大変きめ細やかで、これ以上の事は不可能と思うクオリティだと感じています。就労支援センターのフォロー内容を存じ上げませんがここまですることはできないのではないかでしょうか。
- ・今まで通りで満足しております。
- ・企業側としても定着フォロー支援により学校側との連携が取れる事で安心し受け入れができる。
- ・当社社員は勤続20年を過ぎ、年齢的な問題もあり現在は市の支援センター（就労・生活）の方と連携を取らせて頂いておりますが、やはり年齢により問題・対応する内容が異なって参りますので“入社（学校及び就労支援）⇒就労・生活支援”とフォローワーク体制は適宜変化していくものととらえています。
- ・貴校のフォローは、卒業生本人だけでなく、その家族までフォローしていただけるので、大いに助かっております。
- ・現状のフォローで十分と思います。（入社前の信頼関係構築ができているため）
- ・何かトラブルがあったら動くのではなく普段からコミュニケーションがとれていて、事前に察知して予防できる。これは支援員“個”的部分が大きいと思います。
- ・現状の、数年かけて地域の支援機関に引き継ぎ頂いている。移行の方式で特に問題ございません。
- ・生徒（卒業生）がしっかりしていれば不要かと思います。
- ・まず社会人としての導入部分、次は慣れに対する指導、成長期の家庭、社会の変化への対応と多くあります。一緒に支援していけると助かります。
- ・貴校の定着フォロー支援の経験がないので、就労支援センター支援についてコメントさせていただく。支援センターによって対応に温度差がありすぎる。企業と作業所の違いなど理解頂きたい。
- ・本人に対する接し方など、相談に乗って頂き非常に助かっております。
- ・卒業生に対して、マイナス面の報告、相談がしにくく、悩みを溜めてしまう傾向があります。したがって他の支援機関もサポートとして付けて下さると助かります。
- ・今は学校に一本化された支援体制になっていますが、将来的には地域に就労支援センターへの移行が継続性と支援制度の点で本人にとっても望ましいと思われます。
- ・職場見学等の際にも気になる事は相談させて頂いています。東学園内に職場がある事で彼らも安心して仕事に取り組んでいるように思います。
- ・大変有意義な取り組みだと思いますのでぜひ継続してもらいたい。
- ・貴校進路指導部のフォロー支援は、卒業生をよく知っている先生方が担当されているので、問題があった場合の対処も当人に即したきめ細かいものが期待できると思う。各区市町村の就労支援センターのそれは、おそらく卒業生と初めて会う人が担当となり、人物を理解するまでに時間を要するのでは？
- ・現在キリンにて WEL'S 新木場 NPO と御校と家族と就労場所と本人が上手く調整できていない。指揮命令側支援より本人側からのアプローチする御校の支援に学ぶことが多い。
- ・何か生じた際は、相談しやすく対応も良いので助かっている。
- ・先生が何度も足を運んで下さり、とてもすばらしいと思います。
- ・さまざまな選択肢が提示されることでの、支援の最適化と支援される方と家族の安心感に繋がっていると思う。

- ・障害の度合いにもよりますが、訓練により大切な戦力になっていただけだと思います。どんな仕事もトライさせることが重要だと思いますので、今後も協力していきたいと思います。
- ・貴校の定着フォローは、きめ細かく、大変助かっています。一方で頼り切ってしまうので、社内にノウハウを蓄積する必要を感じています。受け入れ時に障がい内容（知識）と指導ポイント、注意点を書面、口頭、講義等で共有する機会があると助かります。（今でもご対応を頂いているところはあります）。就労支援センターは、どちらかというと敵対する姿勢のところだったため、良い印象を持っていません。浅い関わりなので、貴校のフォローの手厚さに改めて感謝する思いです。
- ・当社で雇用させて頂いた方は、良い人だったので支援を懇願すること自体なかったのが正直なところです。よって取り分け感想はありません。
- ・就労支援センターの方がコミュニケーションを取りやすい
- ・気にかけて下さり感謝しています。
- ・先生にはいつも大変お世話になっております。市区町村センターの支援は、支援員の定期人事異動等で定まらず、トラブルが発生した時、相談し辛い。市区町村支援員によるフォロー支援といつても何かトラブルが発生したときに相談するというネガティブモードが多かった場合（紹介された、メディアに紹介された、等）に共感してあげられなかったり就労意欲向上に効果的ではない。
- ・職場の要請或いは家庭と連携により日頃から適宜職場訪問を行っていただきなど卒業生の安定した就労状態の維持、そして職場定着につながるような適切かつ時省にかなったフォロー支援を受けている。
- ・貴校の定着フォローは、非常に丁寧に行っていただいて有難く感じています。就労支援センターのフォローはセンターごと関わり方が事なるので戸惑うこともあるように感じます。
- ・市町村の支援のフォローは、一度も無かった
- ・学校による支援の方が手厚く実施しているように思われます。また、在学中から面識のある方々の支援により、本人達が一番安心している事と思います。
- ・地域での生活基盤も不可欠と思われるため、センターからの支援は必須ですが、親御さんの信頼感や本人に対する指導的な面では貴校の支援の重要度は高いと考えます。卒業時点でセンターとの連携を開始していただき、両面からの支援をお願いしたいと思っております。
- ・定着フォロー支援から就労支援センターへの移行をスムースに行って欲しい。
- ・学校からの定着フォロー支援から、行政機関の支援体制へ移行する際の連携部分について、弊社担当者を含めた顔合わせ的な場を設けて頂くと、より強固な連携が図られると思います。時期的には、移行時が良いか、卒業時が良いかは、検討が必要と思うが、卒業と同時にご本人がフォロー支援として行政の支援機関に通所される様であれば、卒業時の方がベターだと思います。
- ・ご家族との連絡体制や本人との信頼関係があり、本人の特性、周辺情報を持っているので、採用や職場適応に適切なアドバイスを頂き、支援下さりとても助かっております。
- ・担当者がコロコロ変わることなく状況を見ていただけて、また、何年たってもすぐにかけつけてくださるので、本当に心強く感じております。
- ・弊社においては、入社後の一時連携は基本的に本人、保護者、支援機関の体制ですが、適宜状況に応じて、上記三者へフォローいただけることにより、手厚い支援体制を組むことができていると思います。
- ・入社時の定着フォロー面談を市区町村のように毎月一回行って頂くことが可能でしたら、ご本人が安心されると思っております。（期間は、半年程度で構いません）
- ・担当者が変わったり、本人との関係の浅い地域の就労支援機関と比べ、在学中より本人をよく知っている先生が長期にわたりフォローをして下さることは大変有難く、安心感があります。
- ・進路指導ご担当者様とのコミュニケーションがとれて非常に助かっています。
- ・今城先生は、誠心誠意フォローしていただいており、安心して御校の生徒を採用できます。しかし、当社へ就労している障害者の方たちに対する、該当区市町村の就労センターのフォロー支援が少なすぎるようと思われます。
- ・各支援の方と定期的に情報共有や近況を確認いただけだと大変有難いです。
- ・御校の定着フォローは素晴らしい、生徒の方も安心して心の内を話せるが、支援センターの方は担当者が良く替わるので、どこまで本人を理解しているのかと思う事もある。

分析と考察

上記のアンケート内容を読んでみると、ほぼ7割の方が「本校の定着フォロー支援が良かった」と回答して頂けていることは嬉しい限りである。

本校は、障害のある方の進路指導に関して5名の職員が配置されている。在校生の体験実習及び就労支援、そして卒業後の定着フォロー支援が主な業務内容である。企業とのパイプ役として訪問する日々も多いが、学校へ戻れば情報交換を密にしているため、卒業後の就労先で問題行動が起きたとしてもピンポイントで支援出来ることが挙げられるであろう。そのことが企業側から見ると「良かった」という評価に繋がるかもしれません。しかし、問題行動は一日では改善されないこともある。その場合は、改善されるまで何度も企業へ出向き、フォロー支援をさせていただいている。こうした信頼関係を強く結び付けていくことが定着フォロー支援のキーポイントとなるであろう。ただ、就労支援センターのフォロー支援を望んでいる企業があることも事実である。その場合は、情報共有させていただき、一緒に定着フォロー支援をさせて頂くこともある。

一方で、下線を引かせていただいた要望が、正に時代の流れであると思われる。定着フォロー支援を行う機関が、平成15年から全国一斉で自治体毎に始まっているので、10年強の年月を経て、かなり社会的認知を受けているという事になる。本校の支援に対して不満はないものの、その継続性については、ある意味での【卒業】【脱皮】を考えている表れとも思われる。新しい定着フォロー支援を摸索していく上で、大変貴重なご意見と捉えている。

問9. 本校の定着フォロー支援に望むことはどのような事でしょうか？（ご自由にお書き下さい。）

- ・現在は、特にフォローなく、また採用時を知るもののが在籍していないため判断できません。
- ・一年目、本人が環境になれるまでのメンタル的役割を期待します。
- ・残念ながら「ミスマッチ」だった場合のフォローがあるとより安心である。
- ・先生はとても信頼しています。今後も紹介していただきたいです。
- ・今と変わらずお願いしたい。
- ・何かしらのフォローアップが必要になった場合、すぐにご相談できるところとして心強く感じています。引き続きご支援を宜しくお願い申し上げます。
- ・想像していた以上のご支援に感謝しています。今城先生の熱意と誠実なご対応にいつも頭が下がります。北原先生も喜ばれているのではないかと思う。これ以上望むことはございません。
- ・特にないです。継続して頂ければと思います。
- ・就労した生徒への心のサポートが今後とも継続頂きますようお願い申し上げます。
- ・貴校の責任範囲を超えたお願いとなりますが、卒業生の親御さんが亡くなられた後の対応で貴校にもご協力頂き、卒業生の定着と生活支援を図って頂ければと思っておりますので、宜しくお願い申し上げます。
- ・いつまでも学生ではない事を本人も保護者も学校も、そして私たち受け入れ側もわかっていないといけない。
- ・武藏野東さんは、卒業後もしっかり支援して頂いているので助かっています。定着フォローには、時には本人にご家族に苦言をお伝えしないといけない。やはり自活に向けて仕事をする覚悟は必要です。
- ・現状の十分な定着支援を今後も続けて頂ければ幸いです。
- ・まず社会人としての導入部分、次は慣れに対する指導、成長期の家庭、社会の変化への対応と多くあります。一緒に支援していくと助かります。
- ・今後とも宜しくお願いします。
- ・定期的に本人の状況など共有する場を設けて頂けると幸いです。
- ・その支援制度そのものを知らなかったため、今後は利用していきたいと思います。
- ・職場に来て頂いて様子を聞いたり、見たりするのも大事だと思いますが、家や会社では話せない事や相談したいと思う事もあると思います。そんなときに気楽に訴えられるような環境作りもご検討頂きたいと思います。
- ・雇用側としては、毎日の業務処理を通して、社会人としての自覚を促しているが、卒業生はなかなか学生気分が抜けないようである。その辺りのフォローを更にお願いしたい。

- ・家族と本人との共有など、身上に関わる情報共有の必要性を感じる。今後の成長（30代への）において感情面（自立など）サポートなど
- ・ご本人たちが我々に相談できない悩みを抱えていらっしゃる場合もあると思いますので、折に触れ来店頂き業務の様子を見守ったり、声をかけていただき、ご本人たちを安心させてあげることが安定したお仕事に繋がり、結果我々にも非常に助かることになると思います。
- ・本人が自立できるためのフォローや面談に応じていただけること。
- ・本当に親身に手厚くフォローされていると感じます。就職した本人も雇用先の事業者もとても安心していらっしゃっていると思います。
- ・指導方法やコミュニケーションの取り方について教えていただければ幸いです。
- ・問7で支援必要年数5年と回答させて頂きましたが、5年べったりという事ではなく、何か問題が発生した時にご相談相手にならなければという意味合いで。従いまして、特別何かこれという事ではなく未永くお付き合いをお願いできればと思います。
- ・是非ともご来社頂き、勤務状況をご確認下さい。
- ・先生との定期的なミーティング、他の卒業生の就労状況など、もう少し短いサイクルでの情報交換会的なものを企画していただきたい。
- ・今後とも変わらずご支援をお願い致します。
- ・5年間くらいは、年に数回でもフォローが必要を感じた。現在は、本人は定着して仕事をしていて、問題はないと思います。会社側も自然体で付き合っていて特に今は問題ありません。
- ・多数の卒業生があり、継続される事は大変有難い事と推察しますが、一日でも長い支援活動を望みます。また、当社では当初継続雇用は難しいと思っておりましたが、フォロー支援のおかげで長い雇用を続けられております。このフォロー支援は雇用の推進にもなっていると思いますので、今以上のご活動を切望します。
- ・本人やご家庭に対する指導や支援では大変助かっておりますので、今後も定期的なフォローをお願いいたく思います。ご担当の先生から在学中に直接教育を受けている社員については、特に指導的効果が高いように見受けられますし、先生が来社されると卒業生は嬉しそうにしております。採用という点に関して申し上げると、礼義的な面での教育がしっかりとしているがゆえに、短期間の実習では課題が見えづらいことが多く、入社後に予想外の問題やアンマッチが発生しております。貴校と会社両面でのアセスメントと情報提供、また、入社後の家庭と支援センターを交えたフォローモードの構築がさらに重要になっております。
- ・卒業後、数年後は基本的には就労支援センターが支援の中心になりますので、そこの区分けを明確にして支をお願いします。
- ・現在も充分なフォロー支援を行って頂いておりますので、引き続き何卒宜しくお願い致します。
- ・障害者採用の知識や情報の提供。雇用後、本人の課題が発生した際の支援、ご家庭との連携をサポート。
- ・今後とも未永くご指導いただければ幸いです。
- ・卒業後の本人の成長を見守って応援していただける存在は、本人にとって大きな励みになります。過去（学生生活）から現在（社会人）發揮している本人の強みや新しく開花しているスキルなど入社前を知る方からのお言葉が未来（今後）の糧となるよう、良いところ、苦労していること、辛いことなど受けとめつつ、背中をおしていただけましたら、幸せでございます。本当にいつも有難く存じます。今後も宜しくお願い申し上げます。
- ・日頃より心温まるご支援をありがとうございます。毎年貴校の卒業生をお迎えしたいと願っておりますので、引き続きどうぞ宜しくお願いします。
- ・会社内では、出来ない相談に乗っていただいたら、困っている事のヒアリングをしていただき、共有をお願いしたいです。会社とは違った方向から本人の支援をいただき長期就労につなげていきたいと思います。
- ・会社と本人との関係のみでは、本人の悩み等を全て把握できない場合もあると考える。その為、本人と学校との関係も継続して頂き、定期的に学校へ呼び面談の上、生活面を含め仕事に対する悩み等を聞き出し、フォローをしていただきたい。その中で仕事上の悩み、良かったことなど会社に報告をして頂ければ今後の障がい者対応へ役立つと思われます。
- ・各支援の方と支援の役割分担や情報共有の仕方を明確にして頂けると支援がより効果的になるように思われます。
- ・定着フォロー支援は、大変だと思うが、現在のレベルのまま継続して頂けるとありがたく思います。

分析と考察

本校の定着フォロー支援に対して、数多くの担当者からは信頼と感謝の言葉もあり、今後も引き続き支援をして欲しいという意見が数多くあった。しかし、本校の定着フォロー支援において、現状を維持して支援していくだけでなく、皆さまから頂いた声を真摯に受け止めて支援をしていきたいと考えている。障害のある方を就労させて頂いているというだけでなく、働かれている方が安全で安心して長期に渡りしっかりと仕事をしていくためには、定着フォロー支援は無くてはならない。その為には、企業からの相談、保護者からの相談、本人からの相談等に対して耳を傾け、何年という期間限定ではなく、半永久的に支援をしていく必要があると感じている。

また、ここでも昨今良く耳にする【支援者ミーティング】的な会を設ける要望が出ている。ここは、本校が今まで現場主義であった事による弊害とも思われる。

会合を設けることで、「時間の制約」→「一日に対応できる就労支援や定着フォロー支援の機会減少」→「タイムリーな指導展開の機会を逃す」といった事が、過去 27 年間の経験から予測される。よって、本校としては【問6】の分析と考察でも記したように我々が、管理部門等に、きちんと報告し情報共有していく事で、より強固な支援が確立すると思われる。

★まとめ

今回のアンケート調査で、企業の方より障害者を雇用するに当たり、在学する 3 年間でどのように職業教育をしていけば良いかのヒントや課題を頂戴いたしました。

また、本校の定着フォロー支援に関して沢山のアドバイスを頂きました。良いところは今後も継続し、改善すべきところは改善をする等、現状に満足せず、企業の皆さまからのアドバイスを真摯に受け止め、障害のある方が安心して、末永く就労して行ける様フォロー支援をしていきたいと思います。

お忙しい中、時間を割いて頂きアンケート調査にご協力いただき誠に有難うございます。

平成 27 年 11 月 13 日

各 位

学校法人 武蔵野東学園 武蔵野東高等専修学校 校長

平成 27 年度文部科学省委託事業

「成長分野等における中核的人材養成等の戦略的推進」

職域プロジェクト事業実施委員長

清 水 信 一

「発達障害等のある生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援」に関する アンケート調査ご協力のお願い

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

平素より本校の障害のある生徒の就労に関しまして、多大なるご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成 27 年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業について、本校より「発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の就労支援及び卒業後の定着・フォロー支援の確立」と「発達障害のある生徒等、特別に配慮が必要な生徒が学ぶための教育カリキュラム等の開発～職業教育と混合教育（インクルーシブ教育）の成果～」の 2 事業を提案し、採択されました。本校としては、平成 21 年度以来 6 年ぶりの委託事業推進となります。発達障害等の生徒の教育支援及び就労支援等について、本校が実践している職業教育と混合教育をもって取り組んできたカリキュラム及び実践記録をまとめ、広く全国の高等専修学校、高等学校をはじめとする後期中等教育機関に普及することを主旨に取り組んでおります。

そこで、上記 2 事業の内「発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の就労支援及び卒業後の定着・フォロー支援の確立」の事業において、本校における就労支援及び定着フォロー支援についての現状を把握する上で、障害者雇用を推進されている企業の皆様方のお声を頂きたく、標題にありますとおり、アンケート調査を実施させていただくことにいたしました。

本事業の成果については、全国の後期中等教育機関で学ぶ生徒に役立つように還元してまいる所存です。つきましては、本事業・本調査へのご理解をいただき、ご協力をお願いたします。

【調査提出について】

平成 27 年 11 月 30 日（月）までに必着で、下記宛てに FAX にてお送り下さい。

※本調査に関するお問い合わせ

【担当】 学校法人 武蔵野東学園 武蔵野東高等専修学校

進路指導部 小林 恒雄

e-mail:kobayashi@musashino-higashi.org

FAX : 0422-51-0267 TEL : 0422-54-8611

平成 27 年度「成長分野等における中核的人材養成等の戦略的推進」事業
障害のある生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援に関するアンケート調査

貴社名

記載者役職名・ご芳名

※質問事項に関しては、○をお願いします。

問 1. 本校の卒業生の業務内容を教えて下さい。(複数回答可)

- a. 製造関係 b. 事務関係 c. 調理関係 d. 商品管理関係 e. 接客・販売関係
f. ビルメンテナンス関係 g. その他(具体的に)

問 2. 本校の卒業生の雇用形態を教えて下さい。

- a. 正社員 b. 契約社員 c. a. b.以外の常用雇用
d. その他(具体的に)

問 3. 本校の卒業生を雇用して、どのように感じましたか?

- a. とても良かった b. 良かった c. 余り良くなかった
d. その他(具体的に)

問 4. 本校の卒業生を雇用して良かったと感じる点をお答え下さい。(複数回答可)

- a. 職場の雰囲気が良くなつた b. 業務が整備された c. 社員の障害理解が深まつた
d. その他(具体的に)

問 5. 本校の卒業生を初めて雇用するにあたり不安に感じた点を教えて下さい。(複数回答可)

- a. コミュニケーションの取り方への不安 b. 業務についての理解 c. 支援員のフォロー
d. その他(具体的に)

問 6. 本校の定着フォロー支援についてお答え下さい。

- a. 大変助かっている b. 助かっている c. 余り助かっていない
d. その他(具体的に)

問 7. 本校の定着フォロー支援は、何年ぐらい必要だと考えますか?

- a. 不要 b. 3年位 c. 5年位 d. 10年位 e. 半永久に
e. その他(具体的に)

問 8. 本校進路指導部の定着フォロー支援と各区市町村の就労支援センターの
フォロー支援についてどのように思われますか? (ご自由にお書き下さい)

問 9. 本校の定着フォロー支援に望むことはどのような事でしょうか? (ご自由にお書き下さい)

※ご協力ありがとうございます。11月30日(月)までにアンケート用紙をそのまま
武藏野東高等専修学校 返却用 FAX 0422-51-0267 へご送付ください。

第3章 進路指導のモデルカリキュラム(案)

発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の進路指導年間活動カリキュラム(案)

対象学年 1学年

- 〈指導方針〉 ○進路を明確にし、目標設定を行う。
- 労働の意味を理解し、職業人となる自覚を持たせる。

月	指導内容	留意事項	その他
4	<ul style="list-style-type: none"> ○教材・教具を用いた作業前トレーニング ・計数練習(10の束、井形に組む等) ・練習用資材での封入練習 ○身だしなみの確認 	<p>個人の能力の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・粗大運動・微細運動 ・知的レベル・作業速度、正確性 ・ADL(日常生活動作)の確認 ネクタイ、リボン等の着用を含め、身だしなみの確認 	<p>家庭への働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・挨拶・返事、買い物、交通ルール、家庭での役割 ・保護者を対象とした研修会、面談を通して就労に向けた意識改革を行う
5	<ul style="list-style-type: none"> ○教材・教具を用いた作業前トレーニング ・計数練習 ・練習用資材での封入練習 ・挨拶・報告 ○身だしなみ・常備品(ハンカチ、ポケットティッシュ等)の確認 ○縦割り清掃 	<p>個人の能力の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月より継続 ・正しい言葉遣いを意識させる 頭髪・爪・歯等について、清潔感を意識させる <p>箒・塵取りの使い方、雑巾の絞り方</p>	<p>保護者を対象とした研修会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業教育カリキュラムの主体となる専門教科の体験実習を行い、教科への理解を深めさせる ・身だしなみに対する意識について投げ掛ける ・家庭でのお手伝いのあり方について投げ掛ける
6	<ul style="list-style-type: none"> ○作業学習開始 ○衣服の調整・汗の処理 	<p>労働の意味理解</p> <p>労働の習慣化(持続性等)</p> <p>作業速度、正確性の強化</p> <p>報告訓練及び整理整頓</p> <p>気温の変化に応じた衣服の調節や高校生年齢に見合った汗の処理の仕方を覚えさせる。</p>	<p>保護者を対象とした研修会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・卒業生の保護者を招いて在校時及び卒業後の様子についてお話をいただき、就労に向けてのイメージをつかませる ・衣服の調整、汗の処理等について投げ掛ける
7	<ul style="list-style-type: none"> ○作業学習 ○行動力の強化 ○夏休みの過ごし方 	<p>6月より継続</p> <p>一斉・個別指導の中で指示理解力を高めさせる</p> <p>生活のリズムの確立</p>	<p>三者面談</p> <ul style="list-style-type: none"> ・療育手帳の有無の確認・進路に対する意識 ・作業学習の弱点 ・夏休み中の過ごし方 ・夏季休暇中の福祉事業所体験のすすめ
9	<ul style="list-style-type: none"> ○作業学習 ○応用力を養う 	<p>ビジネス・マナーの向上を図る人間関係作りの基礎となるコミュニケーションの強化</p> <p>生活のリズム・パターンに変化を持たせ、臨機応変に対応する機会を多くする。</p> <p>先を読んだ行動がとれるように導いていく。</p>	

月	指導内容	留意事項	その他
10	○作業学習 ○農業従事研修の実施 ○身だしなみの確認	9月より継続 障害程度中度・重度の生徒を対象として、農業分野での職場体験をさせる 衣替えの時期で気温の変化に応じた衣服の調整を意識させる	保護者を対象とした研修会の実施 ・企業就労及び福祉就労に関連する外部講師を招いての講演を通して就労の現状を知らせる
11	○作業学習 ○学園祭営業 ・営業事前練習 ・販売・金銭授受	個人の作業能力の強化 ・正確性の追求 学園祭における営業に向けた事前練習を行い、言葉遣い、商品の値段、金銭の授受についての理解を深め、当日を迎える	保護者を対象とした研修会の実施 ・前年度卒業生の就労の様子についてビデオ研修を行い、企業就労及び福祉就労のイメージを具体化させる
12	○第1回校内実習（1週間）	卒業生の働いている様子を映像で見て、労働についての知識を得ると共に自身の働く姿を想像し、作業意欲を向上させる。 正確な作業を心掛ける。 報告・伝達を行う。	三者面談 ・進路の方向性についての確認 ・校内実習の課題について ・地域の情報収集について
1	○作業学習 ○タイムカード練習	個人の作業能力の強化 ・作業速度の向上 職場実習を意識して、出勤退勤のシステムを覚えさせる。	保護者を対象とした研修会の実施 ・今年度実施した研修会のまとめ ・OB会(卒業生及びその保護者の会)の存在について
2	○スキルアップトレーニングカリキュラム (定期試験後に実施する作業学習を中心としたカリキュラム)	個人の能力把握、挨拶・報告・連絡・相談の徹底、指示理解や手順の順守等について確認 休み時間の過ごし方の指導	三者面談 ・親の会での活動等 ・進路の方向性の決定
3	○スキルアップトレーニングカリキュラム ○1年次のまとめ	2月の継続 働くということや生活面における挨拶・礼儀や身だしなみ等について再確認を行い、次年度につなげる	

発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の進路指導年間活動カリキュラム(案)

対象学年 2 学年

- 〈指導方針〉 ○就労に向けて自立心、向上心、責任感を身につけさせる。
○職場体験実習を経験することによって、3 年次の進路先について明確にしていく。

月	指導内容	留意事項	その他
4	○作業学習 ○身辺自立の確認	役割と分担の把握 協調性、忍耐力の強化 周囲への気配り 報告・連絡の徹底 身だしなみの再確認	保護者を対象とした研修会、面談を通して職場体験実習に向けての就労に向けての意識の確認 ※学校として実習先の開拓及び各地域行政との職場実習の打ち合わせを始める
5	○第 2 回校内実習（1 週間） ○農業従事研修の実施 (3 泊 4 日)	職場実習に向けて、社会人として必要な体力を身につけ、心構えやマナーを学ぶ 個々の課題の確認、克服に努める スピードを意識して作業を行う 報告、相談、伝達する力をつける 状況判断力を身につける 障害程度中度・重度の生徒を対象として、農業分野での職場体験をさせる	保護者を対象とした研修会の実施 ・職場実習全般についての理解を深めさせると共に保護者としての心構えを持たせる
6	○作業学習 ○職場実習に向けての事前トレーニング	校内実習における課題の克服に努めさせる 挨拶、返事を含めた基本的な面接対応練習を行い、意識させる。	保護者を対象とした研修会の実施 ・卒業生の保護者を招いて在校時及び卒業後の様子についてお話しいただき、就労に向けての意識の向上を図る
7	○作業学習 ○職場実習に向けての前段階指導	10 月から始まる職場体験実習を意識させた取り組みをさせる。 ・指示レベルを高めて行う。 ・残業をいれる。 電話による連絡・報告練習 挨拶・返事・身だしなみ・時間の意識	三者面談 ・職場体験実習に向けて ・校内実習等における課題克服に向けて ・夏休み中の過ごし方 ・夏季休暇中の福祉事業所での体験のすすめ
9	○第 3 回校内実習（1 週間） ○チャレンジショップにおける インターンシップ開始 (9 月～ 2 月末まで)	通常の作業実習に加え、実習先の課題を分析し、それに対するシミュレーション訓練を取り入れる。 ショップにおける業務に従事することによって、働く経験を積ませていく。	進路説明会 ・就職までの手順説明 ・保護者の意識向上 ・進路希望調査①の実施 ※ 2 学年と進路指導部との打ち合わせ（生徒の個性適性を踏まえた職場体験実習先の検討会）

月	指導内容	留意事項	その他
10	○職場体験実習開始 (10月～3月まで) ○作業学習	企業若しくは福祉事業所においての職場体験実習を通じ、現場での作業を体験させると共に就労に向けての課題を明確なものとしていく 職場体験実習の事前・事後指導を意図した取り組みとしていく	保護者を対象とした研修会の実施 ・企業就労及び福祉就労に関連する外部講師を招いての講演を通して就労の現状を知らせる ※職場体験実習への対応として、巡回指導を随時行う。また、実習終了の日に振り返りを行う
11	○職場体験学習 ○作業学習 ○学園祭営業 ・営業事前練習 ・販売・金銭授受	企業若しくは福祉事業所においての職場体験実習を通じ、現場での作業を体験させると共に就労に向けての課題を明確なものとしていく 職場体験実習の事前・事後指導を意図した取り組みとしていく 学園祭における営業に向けた事前練習を行い、言葉遣い、商品の値段、金銭の授受についての理解を深め、当日を迎える	保護者を対象とした研修会の実施 ・前年度卒業生の就労の様子についてビデオ研修を行い、企業就労及び福祉就労のイメージを具体化させる
12	○職場体験学習 ○作業学習	企業若しくは福祉事業所においての職場体験実習を通じ、現場での作業を体験させると共に就労に向けての課題を明確なものとしていく 職場体験実習の事前・事後指導を意図した取り組みとしていく	三者面談 ・職場体験実習での反省をもとに今後の課題を明確にする ・これから実習に取り組む場合には、事前の確認を行う
1	○職場体験学習 ○作業学習	企業若しくは福祉事業所においての職場体験実習を通じ、現場での作業を体験させると共に就労に向けての課題を明確なものとしていく 職場体験実習の事前・事後指導を意図した取り組みとしていく	保護者を対象とした研修会の実施 ・今年度実施した研修会のまとめ ・OB会(卒業生及びその保護者の会)の存在について
2	○スキルアップトレーニングカリキュラム (定期試験後に実施する作業学習を中心としたカリキュラム) ○職場体験学習	職場体験実習の反省を活かし、課題に取り組んでいく 休憩時間の過ごし方について確認 企業若しくは福祉事業所においての職場体験実習を通じ、現場での作業を体験させると共に就労に向けての課題を明確なものとしていく	三者面談 ・2年次の実習における課題の確認 ・3年次の職場実習について ・余暇の過ごし方(公共施設の利用等)について
3	○スキルアップトレーニングカリキュラム ○職場体験実習 ○2年次のまとめ	職場体験実習の反省を活かし、課題に取り組んでいく 企業若しくは福祉事業所においての職場体験実習を通じ、現場での作業を体験させると共に就労に向けての課題を明確なものとしていく 2年次の振り返りを行い、3年次の職場実習への意識付け	

発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の進路指導年間活動カリキュラム(案)

対象学年 3 学年

- 〈指導方針〉 ○社会生活に必要なスキルを身につけさせる。
- 社会人となる自覚の育成

月	指 导 内 容	留 意 事 項	そ の 他
4	<ul style="list-style-type: none"> ○第4回校内実習（1週間） ○職場実習準備 <ul style="list-style-type: none"> ・身だしなみの再確認 ・時間の管理 ・交通機関の利用 ・電話応対 	労働習慣の修得度を確認する 職場実習に備えて、意識付けを行う 生活面全般を見直し、 職場実習に備える	保護者を対象とした進路説明会、研修会、 面談を通して就労決定に向けた職場実習への意識付けを行う <ul style="list-style-type: none"> ・最終進路希望調査の実施 ※職場実習の職場開拓 ※福祉事業所進路会議 ※企業実習調整会議 ※地域の特別支援学校担当者との会合に参加 (就労に関する情報共有の場として定期で実施)
5	○作業学習	実習先の作業の課題分析に基づいたシミュレーション訓練を行う	保護者を対象とした研修会の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・就労に向けての流れを再確認し、 保護者として職場実習への心構えを持たせる ・療育手帳の成人更新について
6	○就労決定に向けた職場実習開始 (内定をいただくまで継続)	内定をいただけるように企業・家庭両者への緊密な連絡を心がける 巡回指導の徹底 内定がいただけない場合は、すぐに 次の実習先の検討・開拓を始める	保護者を対象とした研修会の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・卒業生の保護者を招いて在校時及び卒業後の様子についてお話しいただき、就労に向けての意識の向上を図る ・三者面談 ・生徒の進路活動状況に応じた面談とする
7	<ul style="list-style-type: none"> ○就労決定に向けた職場実習 (内定をいただくまで継続) ○農業従事研修 (3泊4日) 	内定をいただけるように企業・家庭両社への緊密な連絡を心がける 巡回指導の徹底 内定がいただけない場合は、すぐに 次の実習先の検討・開拓を始める 障害程度中度・重度の生徒を対象として、農業分野での職場体験をさせる	ハローワーク（公共職業安定所）での求職登録を行う。
9	<ul style="list-style-type: none"> ○就労決定に向けた職場実習 (内定をいただくまで継続) ○作業学習 	内定をいただけるように企業・家庭両者への緊密な連絡を心がける 巡回指導の徹底 内定がいただけない場合は、すぐに 次の実習先の検討・開拓を始める 内定者 職場実習での弱点強化 未定者 職場実習に向けての課題克服	企業就労から福祉就労へ希望を変える場合は早めに行うこと。 9/15 以降（求人票依頼）

月	指 導 内 容	留 意 事 項	そ の 他
10	<ul style="list-style-type: none"> ○就労決定に向けた職場実習 (内定をいただくまで継続) ○作業学習 	<p>内定をいただけるように企業・家庭両者への緊密な連絡を心がける巡回指導の徹底 未内定者は職場実習の継続</p> <p>内定者 職場実習での弱点強化 未定者 職場実習に向けての課題克服 未定者 職場実習</p>	<p>保護者を対象とした研修会の実施 ・企業就労及び福祉就労に関連する外部講師を招いての講演を通して就労の現状を知らせる</p> <p>内定後の対応として、採用条件等について調整を行う</p>
11	<ul style="list-style-type: none"> ○就労決定に向けた職場実習 (内定をいただくまで継続) ○学園祭営業 <ul style="list-style-type: none"> ・営業事前練習 ・販売・金銭授受 	<p>内定をいただけるように企業・家庭両者への緊密な連絡を心がける巡回指導の徹底 未内定者は職場実習の継続</p> <p>学園祭における営業に向けた事前練習を行い、言葉遣い、商品の値段、金銭の授受についての理解を深め、当日を迎える</p>	<p>保護者を対象とした研修会の実施 ・前年度卒業生の就労の様子についてビデオ研修を行い、企業就労及び福祉就労のイメージを具体化させる</p>
12	<ul style="list-style-type: none"> ○就労決定に向けた職場実習 (内定をいただくまで継続) ○作業学習 	<p>内定をいただけるように企業・家庭両者への緊密な連絡を心がける巡回指導の徹底 未内定者は職場実習の継続</p> <p>内定者 職場実習での弱点強化 未定者 職場実習に向けての課題克服</p>	<p>三者面談 ・進路先と保護者のつきあい方 ・未内定者については、今後の実習について</p> <p>障害福祉サービス受給者証の申請(福祉就労)</p>
1	<ul style="list-style-type: none"> ○就労決定に向けた職場実習 (内定をいただくまで継続) 金銭について (給与等) ○作業学習 	<p>内定をいただけるように企業・家庭両者への緊密な連絡を心がける巡回指導の徹底 未内定者は職場実習の継続</p> <p>内定者 職場実習での弱点強化 未定者 職場実習に向けての課題克服</p>	<p>保護者を対象とした研修会の実施 ・今年度実施した研修会のまとめ ・OB会(卒業生及びその保護者の会)の存在について ・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳の更新 ・障害福祉サービスの利用について ・企業・福祉事業所との付き合い方 ・余暇の過ごし方</p>
2	○スキルアップトレーニングカリキュラム（後期試験後の作業学習を中心としたカリキュラム）	企業への入社、作業所への入所に向けた気持ち作り、意欲の向上を目指す	<p>内定先への保護者挨拶</p> <p>職業センターにて知的障害者の判定実施（重度・重度以外）</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> ○スキルアップトレーニングカリキュラム ○3年間のまとめ <ul style="list-style-type: none"> ・社会に向けての心得 	<p>企業への入社、作業所への入所に向けた気持ち作り、意欲の向上を目指す</p> <p>これまで積み重ねてきたスキルの最終確認と就労生活に向けての心構えを持たせる</p>	※入社(所)日 / 入社(所)式等の確認

第4章 就労に向けた教育支援

4-1 チャレンジショップにおけるインターンシップ

～Shop 紹介～（店頭でご案内している文書）

Challenge Shop
ゆう &あり

このショップは武蔵野東学園の『職業教育』の場として開店したものですが、広く一般の皆様もご利用できますので、お気軽にお立ち寄りください。ショップでは学園在学生が交代で店員を務めています。ショップではコーヒーなどの飲み物、サンドイッチやカレーなどの軽食をご用意しております。また店内には在校生が制作した陶芸品、近隣の福祉作業所製のクッキー、学園の教育活動を支援してくださる企業や、個人のボランティアの方々からご提供いただいた製品が陳列されており、お求めやすい価格で販売しておりますので、ぜひ一度ご覧下さい。

また当学園には多数の障害児が通学しており、彼らの社会自立のための訓練の場としてもこのショップが活用されています。障害児に対する皆様のご理解が少しでも深まるよう、一人でも多くの地域住民の方々がご利用くださることを願ってやみません。

支配人 今城 慎一郎（武蔵野東学園 高等専修学校 教諭）

（1）インターンシップ実施状況

（平成 28 年 2 月末まで）

実施月：4～2月

実習日数：1日（ローテーション）

実施人数：延べ 124名

※4～7月は3学年中心

9月以降は2学年中心



▲明るい店舗販売

▲調理・製菓コースとの連携

（2）トピックス

- 学園ホームページ up 回数……29回（平成 28 年 2 月末まで）

<http://www.musashino-higashi.org/yuai&challenge.php>

- 店頭販売用のレジスター導入

- 来客数……月平均 約 800 名

- レンタル棚利用者（団体）……みどり作業所／工房 時

デイセンター山びこ／パソナハートフル／Pass Port

キーストーン／ベラドンナ／陶工房 ひでどろ／中谷さん

新田さん／鈴木さん／ラグビー部／むうぶ舎／shop 商品（順不同）

- 売れ筋商品……卒業生がお世話になっている福祉事業所のクッキー

- 売れ筋食品……日替わり 500 円ランチ

- おすすめ……調理・製菓コース特製のワンコインランチ

※調理・製菓コースとの連携を始めて、早 4 年。昨年は、有志が Shop の厨房でカレーライスを調理して提供するというスタイルでしたが、今年は通常のスタイルに戻して、得意料理を振舞いました。この日を狙って来店されるお客様もありましたので、その関心の高さが窺われます。因みにメニューは【唐揚定食】【生姜焼定食】【カツ丼】【ハンバーグ定食】で、計 6 回実施しました。

(3) チャレンジショップ店長からの声

チャレンジショップ店長 鈴木 真澄

毎年2年生の生徒がインターンシップに来ます。

お店の仕事に慣れるまでは、2人1組で、仕事に慣れると健常児と自閉症児のバディーで行います。店に来ると、大きな声で「よろしくお願ひします」と、気持ちの良いあいさつをし、手洗い、テーブル拭きと、ルーティンで業務を行います。これが終わるとクッキー等の数の確認、お金の確認、伝票の書き方の説明をして店頭販売を開始します。

当初は「クッキーいかがですかー」という言葉も恥ずかしくて言えなかった生徒たちが、今では大きな声が出るようになり、道行く人も足を止めて購入してくれることもしばしばあり、生徒たちも笑顔で接客しています。売り上げ報告時の笑顔に、成長を感じます。

生徒たちの間で、一時期売上げの競争のような事があり、売上げを計算して「勝った、負けた」と言っている時期があったので、「競争ではなく、計算を正確に行い、おつりの間違えがないように、笑顔で接客することが大切ですよ」と指導しました。その後、生徒同士で話し合いがもたれ、その様な事はなくなりました。販売活動の成果よりも、接客スキルを高める事に主眼を置く事が正しく理解していただけたと、嬉しく感じます。

自閉児の中には計算が得意な生徒もいて、自分から進んでレジ担当を引き受け、クッキーの在庫と売上げのお金が合うと笑顔になり、素直に嬉しさを表現してくれます。

言葉1つにしても理解してもらえる時と理解してもらえない時があり、伝票の書き方の説明をしている時「1人1枚伝票を使います。2人目は次の伝票になります。」と言うと、1人の自閉症児の生徒が「1人終わったら次のページになります」と言っていたので「そう！次のページになるよ。」その時、色々な言い方があり、個性に応じた対応も必要性を感じました。より多くのインターンシップを通じて、もっと噛み砕いて生徒たちに伝えなければいけないと反省し、私自身も成長しています。

今のインターンシップの仕事はテーブル拭き、店頭販売ですが、食事に来られたお客さま方の「来店」から「退店」までの業務についても、少しずつ体験してもらいたいと思います。

これからも楽しく、充実したお仕事ができるように工夫をして、準備していきたいと思います。

(4) 生徒の感想

2年Aさん

チャレンジショップにインターンシップでまず経験したことは、テーブル拭きです。ここでは食品が出るので、アルコール消毒をして拭いたことが普段とは違うところでした。店番では、呼び込みを担当し、店の前を通ったお客様に明るく挨拶をしてお客様を引き寄せる仕事でしたが、中でも一言いって通り過ぎる人もいれば、何もいわずに通り過ぎる人もいました。どちらの仕事もお客様を迎えるために重要な仕事だと思いました。

2年Bさん

インターンシップは初めは上手く出来るか不安でしたが、大きくはっきりとした声と笑顔で通行人に呼び掛けると商品を見に来てくれました。インターンシップを2回やりましたが、2回目はコツが分かっていたので沢山売る事が出来ました。

今回の体験で物を売る楽しさを知る事が出来、また商品を見に来ても必ず買うわけではありませんでしたが、関心を持ってくれた事が嬉しかったです。機会があれば是非またやりたいです。

2年Cさん

今日私はチャレンジショップに行きました。初めてなだけあって、少し緊張しました。それは、お客様に対して、対応することが、はたして出来るかでした。いざ、やって見ると、紫峰祭の時での陶芸販売をしたことが、ここで生かされました。それは、お客様に対しての気遣いや商品などのあつかい方を陶芸販売で学んだからです。だからこそ、この場で生かされたのだと思います。それと私は、失敗をしてしまいました。それは、伝票の紙を1人分（お客様）書く紙を束でもらい、店員さんから（これは1枚につき1人分の物）ですと指示を受けたのに、それを商品を買って来た人全員分を書いてしまったことです。さいわいなことに、金額が全て合っていたので本当に良かったです。それと同時に人の話を聞く重要さを知りました。この失敗は、そういう意味で、私にとっていい経験になりました。

2月には企業さんへ実習行きます。本当にチャレンジショップに行って良かったです。この経験は、かならず職場実習に生きてくると、私は信じています。

4－2 校内実習を通したスキルアップトレーニング

1年次に1回、2年次に2回、3年次に1回行われる一週間の作業週間である校内実習では、終日作業を集中的に行うことで、様々な職場環境に適応する力を培っています。基礎的な作業練習から、実際の受注作業まで幅広い作業を経験することによって、様々な作業技術を身につけ、また、実際の職場環境を疑似体験することによって、社会人としての心構えやマナー・職場で必要なコミュニケーションを学んでいきます。

(1) 各学年の目標

<1学年>

- ・卒業生の先輩たちの働いている様子を映像で見て、労働についての知識を得る。自分の働く姿を想像し、作業意欲を向上させる。
- ・正確な作業を心掛ける。
- ・報告・伝達を行う。

<2学年>

- ・職場実習に向けて、社会人として必要な体力を身につけ、心構えやマナーを学ぶ。
- ・職場実習に向けて、個々の課題の確認、克服に努める。
- ・スピードを意識して作業を行う。
- ・報告、相談、伝達する力につける。
- ・状況判断力を身につける。

<3学年>

- ・職場実習に向けて、社会人として必要な体力を身につけ、心構えやマナーを学ぶ。
- ・職場実習、就労に向けて、個々の課題の再確認、克服に努める。
- ・スピードと正確性を意識して作業を行う。
- ・報告、相談、伝達を確実に行う。
- ・状況判断力を身につける。

(2) 平成27年度の実習日程

<1学年> 12月14日(月)～18日(金) 5日間

<2学年> 5月18日(月)～22日(金) 5日間

9月 2日(水)～ 7日(月) 6日間

<3学年> 4月20日(月)～24日(金) 5日間

(3) 平成27年度実施内容

<1学年>

- ・卒業生の職場での様子(映像)鑑賞
- ・計数、丁合い練習
- ・ハサミ切り練習
- ・冊子(作文コンクール入選作品集)、カバーレターの2点封入
- ・カタログ(教科書販売)計数、1点封入、ビニール封筒封緘、宛名ラベル貼り、郵便番号区分分け、結束



<2学年>

- ・冊子・封筒計数、2点封入、キャラメル包装、
- ・DM6点丁合い、封入、封緘
- ・付録の台紙折、シール挟み、計数、段ボール箱梱包
- ・計数練習
- ・説明会配布資料製本



<3学年>

- ・化粧品サンプル試供用箱作り、段ボール箱梱包
- ・計数、丁合い、封筒づくり練習



今年度も校内実習を通じ多くの経験を積むことによって、作業意識・意欲の向上、個々の課題の確認・克服に繋げることが出来、職場実習、さらには就労に向けての準備が進められました。

(4) 生徒の感想

1年生 A君

私にとって校内実習は将来の価値観が大きく変わったものでした。将来に対する明確な目標もこれといって無く、校内実習に対しても「何とかなるだろう」と思い臨みました。

初日に卒業した先輩たちの働いている場面を映像で見ました。そこでは様々な職種、仕事の形があることを学びました。もちろん、仕事に対する意欲や態度が全員を見て取れ、それ以上に仕事に対するやりがいがじみ出していました。形は異なれど私も「自立」を今以上にしていかなければと思いました。その日の午後から作業が始まりました。トレーニングからだったので少し安心しつつ、緊張で一杯になっていきました。定刻になり、クラスに戻るころにはくたくたでした、と同時に「一週間やり続けられるか?」とも感じました。

2日目からは本格的な作業に移りました。業者から頼まれる外注作業・郵便番号ごとに区分けする桁分け・機械を使って行う結束・資料をまとめて一つにする封入等を行いました。決して失敗が許されるものではなく、先生方からもたくさんの注意がありました。心身共に成長させてもらったと思います。普段はなかなか取り組むことのない作業を通して技能を増やせたことは、私の将来の夢へと確実に近づきました。何よりも仲間と協力し、成し遂げたときの喜びは代え難い記憶です。次回の校内実習では、さらなる高みを目指して自分を向上させることが最大の目標です。

2年生 B君

2年生の9月の校内実習では職場実習を前回よりも意識するようになり、今までよりもしっかりと取り組めたような気がします。今回は計数や丁合い、折りの作業などすべて立ち仕事で行われました。折り方が甘かったり、作業が少し雑になってしまったり、失敗したことすぐに報告をしなかったため、先生から注意を受けたりしました。

僕は11月に職場実習に行かせて頂きました。校内実習で学んだひとつの作業が終わったら報告すること、失敗したらきちんと報告して謝罪をすること、挨拶を元気よくすること、などが実際の職場でとても自然にすることが出来ました。校内実習で注意されたことを思い出しながら職場実習に取り組みました。3年生になったら、もう一度校内実習がありますが、課題を持って今まで以上にしっかりと取り組んでいこうと思います。そして就労決定に繋げていきたいと考えています。

4－3 農業従事研修

(1) 農業従事研修の概要

本研修では、「自然に親しみながら規律正しい集団生活を送るとともに、農業体験を重ねることにより農業分野での就労の可能性を追求すること。」を目的としている。本研修は、平成21年度から始めた取り組みであり、本年度で7年目である。具体的には、地元のNPO団体と連携し、都市部では実施困難な継続的な農業従事体験を、南アルプス市という古くからの果樹産地において、農繁期を中心に、本校に在籍する自閉症児が自然に親しみながら行っている。果樹栽培や果樹加工業で『おやてっと（甲州弁で「農業の手伝い」）』に取り組ませていただいてきた。最近では野菜作りや稻作も行うようになり、働く基盤作りを行ってきている。

(2) 農業従事研修の現状（27年度）

- ・対象生徒 本校の中～重度の自閉症の障害のある生徒 計50名
- ・実施時期 4月～10月の間に、計4回の研修を実施
- ・実施日数 1学年 2泊3日 2、3学年 3泊4日
- ・宿泊場所 南アルプスチロル学園 山梨県南アルプス市芦安
※本学園と南アルプス市との間で占用使用契約を結んでいます。



南アルプスチロル学園

(3) 本年度の活動内容

1年 C1組

9月28日(月)～30日(水) 2泊3日 12名
田、畑の除草作業、稻刈り、稻干し



1年 C2組

10月20日(火)～22日(木) 2泊3日 11名
畠の開墾作業、柿の収穫、稻刈り、稻干し



2年C組

5月25日(月)～28日(水) 3泊4日 14名
土作り、除草作業、さくらんぼの収穫、種取り、除草作業、田植え



3年C組

7月6日(月)～9日(水) 3泊4日 13名
種蒔き、マルチ貼り、さくらんぼのへた取り、検品、発送用の箱作り、除草作業、田んぼの雑草取り、薪割り、ピザ作り 等



(4) 参加した生徒の感想

3年C組 Aさん

私は、1年生から3年生までの3回、農業従事研修に参加しました。チロル学園での仲間との集団生活と、農作業から色々な事を学びました。

一つ目は、先生方や近くの農家の方、加工場の方に教えていただき、さくらんぼジャムを作るための大量の種取りや畑の草むしり・種まきをしました。

二つ目は、チロル学園の大掃除を仲間と協力して行いました。その中で私が学んだことは、はじめは小さいことでも、コツコツと一生懸命やれば、最後には大きなものになること。

三つ目は、仲間と協力すれば、一人ではできない事も、できる事を学びました。

いずれもこれから仕事をしていく上で、とても大切な事だと思うので、学ぶことができて良かったと思います。

(5) 今後の展望

本校を卒業した自閉症者の農業分野での就労の可能性を探求し、新たな職域開拓の足がかりとする。最終的には卒業後、希望者は『おやてっとのプロ』として生計を立て、ここに生活の基盤を築けるようなプランを描いている。



4－4 障害のある生徒の保護者を対象とした研修会（保護者研修会）

(1) 目的

発達障害のある生徒の保護者を対象に、生活・学習等における指導上の様々な情報提供、情報交換に加え、卒業後の就労・社会生活に必要なスキルアップに向けての学びの場として、家庭と学校が協力し指導の効果を高めるための研修会である。

当初、この研修会は母親研修会と称していたが、平成7年度より保護者研修会と名称を改め、開催日を土曜日に設定したことによって、父親の積極的な参加も年々増えてきている。



(2) 実施日

①合同保護者研修会（幼稚園、小学校、中学校、高等専修学校の保護者対象）

4月 13日(月) 10時～12時 9月 7日(月) 10時～12時
1月 12日(火) 10時～12時 (年3回)

②本校独自の保護者研修会

4月 25日(土)、6月 27日(土)、10月 17日(土)
11月 28日(土)、1月 23日(土) 9時10分～12時 (年5回)

(3) 内容

保護者研修会の意義、就労に向けて、外部講師を招いての講演、クラス担任から学校での様子、指導上のポイント、家庭における指導方法など、専門教科等の様子について、保護者との情報共有がされる。

平成27年度の研修内容

5月

1学年：専門教科体験（子どもが履修している専門コース及び他の2コースを体験することで専門教科への理解を深める）

2学年：実習全般について（企業就労・福祉就労について 9月から始まる職場体験実習について 等）

3学年：就労について（就労を前提とした職場実習、内定までの流れについて等）



6月

卒業生の保護者によるグループディスカッション

（福祉就労、企業就労した卒業生の保護者を招き、職場での様子や卒業後の生活様子などについて話していただく）

10月 外部講師をお招きしての講演会

演目：「支援に限界はない」

講師：特定非営利活動法人 チャレンジドステーションクジラ
昭島市障害者就労支援センター クジラ コーディネーター
市村 たづ子 氏



11月 ビデオ研修「卒業生の進路・職場の様子」

※前年度卒業した障害のある方々の職場での様子に

についてのビデオ研修。このビデオ研修は、事業所に許可をいただいた上で、進路指導部の担当者に9・10月に(2度目の定期フォロー支援に合わせて)職場訪問し、その様子を撮影、編集したものを各担当者が解説を加えながら見ていただくもの。

1月 むらさき OB会（発達障害を持った卒業生の保護者の会）の活動と入会について（入会のメリット、年間行事予定 等）

(4) 研修会終了後にいただいた保護者の感想

Aさん（1学年 5月）

専門3コースガイダンスがとても充実していました。専門教科の先生と直接お話しが出来て良かったです。必要なものの説明も写真入りプリントでわかりやすく、また今後の予定も丁寧にご説明頂きました。現在取っていないコースでも検定などの説明があり、今後の参考になりました。全体のお話では、この一年の重要性を実感いたしました。

Bさん（2学年 6月）

OB保護者のお話はなかなか聞けないので、とても貴重な時間でした。1時間という短い時間でしたので、在学中のエピソード、3年間を有意義に過ごせるようにするには等の話が多く、大変参考になりました。」

Cさん（3学年 10月）

本日の市村様の講演では、まず障害者就労支援センターではどういう支援をしてもらえるのかが、具体的に分かり良かったです。今後どういうときに利用すればよいか、就労支援だけでなく生活支援もして頂けることが分かりました。公的機関でこのように頼りになるところが存在することが、わかつただけでも心強く思えうれしく思いました。

Dさん（1学年 11月）

卒業生の方の職場の様子をビデオで見て、昨年までは「すごい、立派だな」と思うだけでしたが、今回は「このような働きぶりを息子ができるだろうか？」と焦りを感じたのが正直な感想です。職場の方に親しまれ、仕事を任せてもらえる人になれるよう、日々さらに努力をさせていきたいです。○○先生の年金についてのお話もとても興味深く、わかりやすかったです。

Eさん：（2学年 1月）

今年度最後の研修会が終わり、一年がとても早く感じました。どの研修会も内容が濃く、沢山ためになる情報を頂き感謝いたします。入学以来、就労を意識していますが、研修会の後は更にその意識も強まりました。頂いた資料や研修内容を参考にして、考え方を見直しながらスキルアップに取り組んできたつもりです。お手伝いの取り組み方、就労の決め方などのお話は大変参考になりました。

第5章 福祉用語の豆知識

障害者雇用

企業や自治体などが身体障害・精神障害・発達障害・知的障害などの障害者を雇用することです。

(カウント数参照)

※ハローワーク紹介にすることで、特定求職者雇用開発助成金の対象

障害者雇用率制度

雇用されている障害者数を総従業員数で除じた%が、その事業所の障害者雇用率となります。身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与え、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保証するものです。

障害者雇用納付金制度

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、その「常時雇用している労働者数」の2.0%以上の障害者を雇用しなければなりません。したがって、障害者雇用率（2.0%）未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を納付しなければならないこととされています。

障害者雇用調整金の支給

常時雇用している労働者数が200人を超える事業主であり障害者雇用率（2.0%）を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額27,000円障害者雇用調整金が支給されます。

最低賃金

都道府県ごとに、定められる時間賃金の最小値。毎年、10月1日に改正されます。

障害程度区分が障害支援区分へ

どの様な、障害福祉サービスを活用出来るか判断する区分となります。サービス利用上限が設定される事となります。この区分を、平成26年度までは障害程度区分と、【程度】で分けておりましたが、障害の重い方により多くのサービスを受ける権利があるということについて議論がなされ、どれくらいの【支援】が必要なのかを区分するということから、障害支援区分となりました。両区分の中身については然程差がありませんが、平成29年には再度見直しがなされ、支援に特化した区分が検討されています。

職場適応援助者(ジョブコーチ)

障害者が就労先に定着できるよう、障害者自身への直接な支援に加え、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案するものです。

チャレンジ雇用

各省庁・各自治体において、障害者が一般雇用へ向けて経験を積む「チャレンジ雇用」を推進・拡大しています。有期契約を結びます。これには、働くという体験を可能な限り多くの障害者に平等に与えていきたいという意向があります。

トライアル雇用（障害者試行雇用支援事業）

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所に対し、障害者を試行的に雇用する機会を設けて、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりとする雇用です。トライアル雇用期間中は、一定額の人件費補助が受けられます。この期間終了時に、本契約を結ばなくとも、事業所へのペナルティーは無く、本契約を結んだ場合には、トライアル雇用開始日まで遡って障害者を雇用していたことに報告出来ます。

特例子会社

従業員 50 名以上を擁する会社は、そのうち障害のある従業員を、従業員全体の 2.0% 以上雇用することが義務付けられていますが、特例として会社の事業主が障害者のための特別な配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている障害者を親会社や企業グループ全体で雇用されているものとして算定できます。このようにして設立、経営されている子会社が、特例子会社となります。

カウント数

労働上重度以外と判定される方

週 30 時間……療育手帳軽度の手帳を有するもので IQ 値 60 以上の方（カウント 1）

労働上重度と判定される方

週 30 時間……療育手帳取得者で IQ 値 60 未満の方（カウント 2）

週 30 時間……精神障害者保健福祉手帳取得されている方（カウント 1）

因みに、療育手帳取得者で IQ 値 60 未満の方、精神障害者保健福祉手帳取得者に関しましては、短時間雇用が適応され週 20 時間以上 30 時間未満の労働が認められています。

短時間雇用……療育手帳取得者で IQ 値 60 未満の方（カウント 1）

短時間雇用……精神障害者保健福祉手帳取得されている方（カウント 0.5）

職場体験実習

障害のある人を雇用する前段階として障害のある人を一定期間職場に受け入れることで、従業員が障害のある人についての理解を深めるとともに、雇用に当たっての課題の発見とその改善策の検討などに取り組むことができる体験的な受け入れ機会です。双方にとってメリットのある有効な場として考えています。

障害者総合支援法

障害者総合支援法は、「障害者制度改革推進本部等における検討を重ねて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害保健福祉施策を考える」ことを主旨として、障害者自立支援法を改正する形で造られました。法律の基本的な構造は障害者自立支援法と同じですが、前述のように法律の題名は、障害者総合支援法に変更されました。

個別支援計画

障害福祉サービスを受ける方を、利用者と呼びます。利用者が障害福祉サービスを受ける際に立てられる計画は、個別支援計画書としてまとめられます。個別支援計画とは、『利用者の人格を尊重して、利用者のニーズに合ったサービスの提供を行い、利用者に満足してもらえるように生活の質向上させること』を目的としています。表現を変えると、『個性を考慮した上で、限られたサービス（障害者福祉サービス）の内、何が有効であるか』について、考えていくものとなります。

ハローワーク

就職を希望する障害児（者）の求職登録を行い、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を行っています。

障害者職業センター

障害者には、専門的な職業リハビリテーションサービスを提供しています。(既卒の方対象) 事業主には、障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を行っています。各都道府県に配置されています。因みに、東京都には二所あります。

就労支援センター

障害者の企業就労の機会を広げるとともに、安心して働き続けられるよう、就労面の支援を一体的に支援するところです。企業就労されている方が対象となります。以前は、生活面の支援も行っていましたが、現在は、生活支援センターを配置して、特化した支援を提供しています。

障害者就業・生活支援センター

障害者の居住地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施します。企業就労されていない方が対象となります。(就業面については既卒の方対象)

発達障害者支援センター

発達障害者が充実した生活を送れるように保険、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携しながら、本人やその家族に対する支援を行うとともに、地域の支援体制の充実を図るところです。

児童相談所と心身障害者センター

療育手帳(知的障害)の交付申請に特化して説明しますが、学童期の方が児童相談所。18歳以上の方が心身障害者センターで、判定を受けることになります。障害においては、18歳を成人とし、障害福祉サービスについても、18歳で切り替わることになります。

障害福祉サービス

障害福祉サービスには、障害者総合支援法で定める【介護給付】と【訓練等給付】、【地域相談支援給付】、【計画相談支援給付】のサービスがあります。

介護の支援をする【介護給付】には……

居宅介護(ホームヘルプ)・重度訪問介護・行動援護・同行援護・重度障害者等包括支援・短期入所(ショートステイ)・療養介護・生活介護・障害者支援施設での夜間ケア等(施設入所支援)

訓練等の支援をする【訓練等給付】には……

自立訓練(機能訓練・生活訓練)・就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)・共同生活援助(グループホーム)

相談等の支援をする【地域相談支援給付】には……

地域移行支援・地域定着支援

サービスの利用計画等の支援をする【計画相談支援給付】には……

サービス利用支援・継続サービス利用支援(モニタリング)

企業就労

福祉就労が、【環境が個にあわせていく】のに対して、企業就労は【環境にあわせていく】ものになります。考えうる職種は、『折衝を伴う営業職』、『高い技術や危険が伴う職域』以外となります。スキル以上の刺激は、当然のようにあります。

福祉就労

障害福祉サービスを活用した事業所への就労です。一昔前の呼び名では“作業所”で、授産活動に特化しています。大まかには「生活介護事業」・「就労継続支援事業B型」・「就労移行支援事業」・「就労継続支援事業A型」に分かれ、全てを兼ね備えている、複合型施設もあります。

「生活介護事業」…………一般的に生産活動や創作活動、機能訓練、自立課題、日常生活の支援、レジャー活動などを通し、生活の質を高めるための支援を行っています。障害程度区分3以上の方がこのサービスを受けることができます。

「就労継続支援事業B型」…………一般的に、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援がなされます。通常の事業所で雇用されることは困難で、雇用契約に基づく就労も困難な方。

「就労移行支援事業」…………一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内での利用

「就労継続支援事業A型」…………A型は、通常の事業所で雇用されることは困難だが、雇用契約に基づく就労が可能な方となります。基本的には、最低賃金をクリアし、社会保険にも加入する事となります。

発達障害

生まれつきの特性であり、病気とは異なります。また、発達障害はいくつかのタイプに分類されおり、広汎性発達障害、注意欠陥多動性障害(ADHD)、学習障害、トウレット症候群などが含まれます。これらは、生まれつき脳の一部の機能に障害があるという点が共通しています。同じ人に、いくつかのタイプの発達障害が合併していることも珍しくなく、そのため、同じ障害がある人同士でもまったく似ていないように見えることがあります。個人差がとても大きいという点が、「発達障害」の特徴といえるかもしれません。

広汎性発達障害

症状の軽い人を含めると0.5%～0.9%の割合でみられる発達障害の一つであり、自閉症、アスペルガー症候群、トウレット症候群、小児期崩壊性障害などが含まれます。症状の程度は様々で、知的障害がみられる場合もあります。

自閉症(自閉症スペクトラム障害)

自閉症は「1. 対人関係の障害」「2. コミュニケーションの障害」「3. パターン化した興味や活動」の3つの特徴をもつ障害です。多くの遺伝的な要因が複雑に関与して起こる生まれつきの脳機能障害で、生後まもなくから明らかになります。症状が軽い人たちまで含めると約100人に1人いると言われています。

アスペルガー症候群

アスペルガー症候群は、広い意味での自閉症のひとつのタイプです。自閉症の3つの特徴のうち「対人関係の障害」と「パターン化した興味や活動」の2つの特徴を有し、コミュニケーションの目立った障害がないとされている障害です。言葉の発達の遅れがないというところが自閉症と違うところです。知的発達に遅れのある人はほとんどいません。

トウレット症候群

トウレット症候群(TS)は、音声チックを伴い複数の運動チックが、一年以上持続する精神神経疾患のことです。

注意欠陥多動性障害(ADHD)

ADHDとは、年齢あるいは発達に不釣り合いな注意力、及び／又は衝動性、多動性を特徴とする行動の障害で、社会的な活動や学業の機能に支障をきたすものです。

また、7歳以前に現れ、その状態が継続し、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定されます。

学習障害(LD)

学習障害とは、基本的には全般的な知的発達に遅れはないが、聞く、話す、読む、書く、計算する又は推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示す様々な状態を指すものです。(特異的発達障害)

学習障害は、その原因として、中枢神経系に何らかの機能障害があると推定されていますが、視覚障害、聴覚障害、知的障害、情緒障害などの障害や、環境的な要因が直接の原因となるものではありません。

小児期崩壊性障害

知的機能、社会機能、言語機能の崩壊が、少なくとも2年間の正常発達の後に出現する障害です。通常2～5歳で言語能力の退行がみられ、この退行が6ヶ月程度で終わり、自閉症と類似の臨床症状を示すようになります。小児の0.005%に発症し、男性に4～8倍多いとされています。

知的障害

知的障害とは、一般に、同年齢の子供と比べて、「認知や言語などにかかる知的機能」が著しく劣り、「他人との意思の交換、日常生活や社会生活、安全、仕事、余暇利用などについての適応能力」も不十分であるので、特別な支援や配慮が必要な状態とされています。また、その状態は、環境的・社会的条件で変わり得る可能性があるといわれています。

第6章 まとめと課題

本校は、本学園内にある中学校で学ぶ自閉症を中心とした発達障害の生徒のために社会自立を目指した最終教育現場として開校した。広く公立の中学校を中心に健常な生徒を受け入れ混合教育（インクルーシブ教育）を実践し、高等専修学校としての職業教育を推進してきている。これまで社会に送り出した発達障害のある卒業生は、904名を数える。本事業では、これまで積み重ねてきた就労支援及び卒業後の定着フォロー支援を積み重ねてきた成果について精査し、全国の高等専修学校を中心として本校の取り組みを普及することを目指して取り組んできた。

本書において、本校の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の現状についてまとめ、卒業生の就労先企業を中心に本校の取り組みについて評価していただくためにアンケート調査の結果を掲載した（第2章）。企業の担当者様から評価をいただくことによって、本校の取り組みを見直す機会となつたことは言うまでもない。特に課題となった点については、真摯に受け止め、改めて取り組んでいきたい。

また、進路指導のモデルカリキュラム構築を目指し、まずは本校における進路指導のカリキュラムのブラッシュアップを図った（第3章）。あくまでも本校の現状に即したものであり、他校で全てを実施できるまでには至らない途中経過の報告となってしまった。モデルカリキュラムを構築するためには、他校の現状を細かく調査する必要があり、実現可能な取り組みを考えていかなければならぬと感じている。ただし、モデルカリキュラムを構築するにあたって重要なことは、生徒だけではなく、保護者や教員、さらには企業、福祉事業所、行政等と連携した取り組みが必要であると言うことである。途中段階ではあるが、このカリキュラム（案）全てということではなく、一部分でも活用していただける内容があれば幸いと考えている。

本校における独自の取り組みについても紹介させていただいた（第4章）。就労していくためには、机上の学習だけでなく、多くの経験を積み重ねること、繰り返しのトレーニングによるスキルアップが求められる。また、学校と家庭とが生徒の現状を把握し、同じ目標に向かって支援していくことが必要であることを理解していただきたい。

最後となるが、この成果報告書には、本校に在籍する発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の実際が記してある。また、別に成果物として進路指導保護者向けテキスト「発達障害のある方々と共に歩む為に」が完成した。これらの成果物とともに、本校の取り組みが、少しでも全国の高等専修学校の進路指導の一助になることを強く願っている。また、本校では本事業と別に「発達障害のある生徒等、特別に配慮が必要な生徒が学ぶための教育カリキュラム等の開発～職業教育と混合教育（インクルーシブ教育）の成果～」事業にも取り組んできた。是非とも2事業の取り組みの成果を合わせて目を通してくださいことを切にお願いする。

本事業については、次年度も継続させていただき、より深まりのある取り組みをさせていただきたく、希望するものである。



