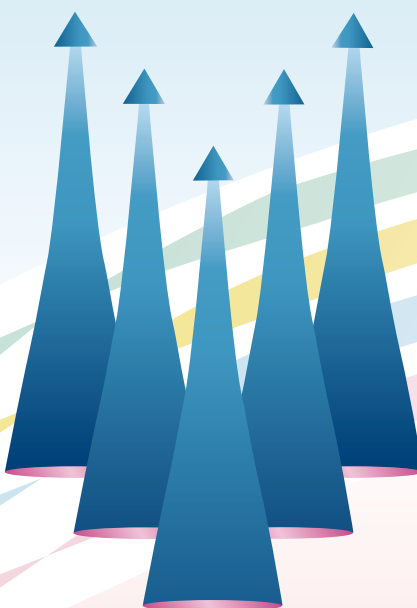
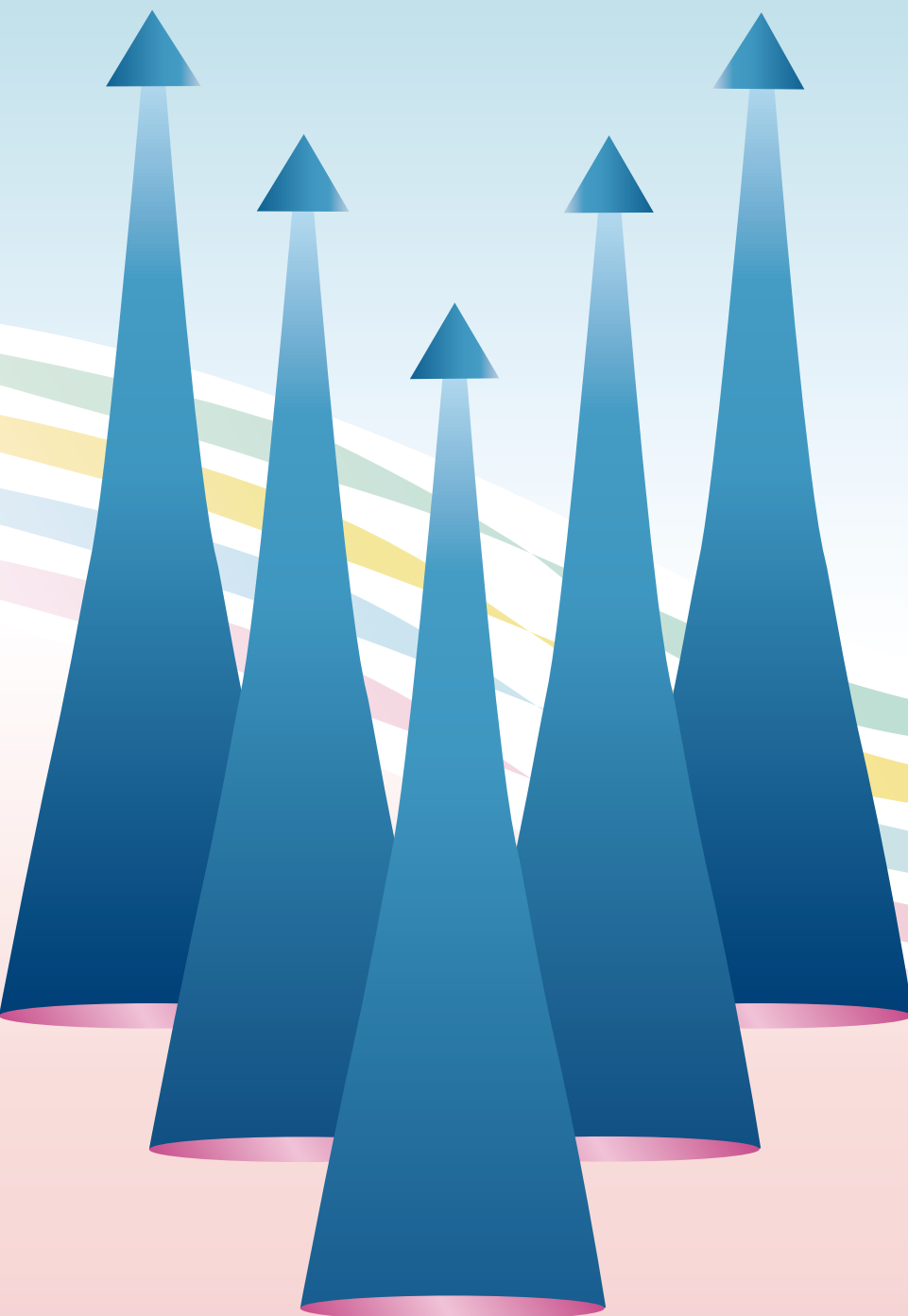


就労支援・定着フォロー支援の 事 例 集



学校法人武蔵野東学園
武蔵野東高等専修学校



平成28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普及事業』

目次

第 1 章	はじめに	2
第 2 章	本校における就労支援・定着フォロー支援の流れ	3～13
第 3 章	就労支援の事例	14～27
企業就労	①小売業 A→大学 B	14～15
	②小売業 C→小売業 C	16～17
	③アパレル D→集団調理 E	18～19
	④ソフトウェア開発 F→情報通信 G	20～21
他企業から転職	⑤就労継続支援 A 型事業所 H	22～23
福祉就労	⑥福祉事業所 I	24～25
	⑦福祉事業所 J	26～27
第 4 章	卒業後の定着フォロー支援の事例	28～47
職場環境	①アパレル D	28
	②高齢者施設 K	29
本人問題行動	③リネン L	30
	④大学 B	31～32
	⑤高齢者施設 M	33～35
その他	⑥特例子会社 N	36
	⑦小売業 C	37
本学園取り組み	⑧チロル学園	38～42
福祉就労	⑨福祉事業所 O	43
社外研修	①ソフトウェア開発 F	44～45
	②特例子会社 N	46～47
第 5 章	まとめと課題	48

第1章 はじめに

1.はじめに

全国にある多くの高等専修学校が、発達障害など特別に配慮が必要な生徒の受け入れをしており、その進路指導に苦勞されていると聞いている。

本校は、職業人の育成として「理想 VISION」～世のために役立ち人々に必要とされる社会人となる～を校訓に掲げ、技能や資格を取得するべく「職業教育」と、障害のない生徒と障害のある生徒（自閉症児が中心）が分け隔てなく共に学ぶ「混合教育」を柱として展開している。また、障害のある生徒は、本学園（幼稚園、小学校、中学校、高等専修学校）独自の教育「生活療法」によって幼少期から身辺自立、生活自立、社会自立を促している。本校の障害ある生徒の進路指導は、就労支援を原則として展開し、卒業後の定着フォロー支援も継続して行っている。

障害のある生徒は、就労を目指して活動し、全員就労先を決定し卒業していく。これは、現在に至るまで継続されている。在学中の就労支援において、卒業後に予想される問題行動を明らかにし、可能な限り対応しているが、卒業後、順風満帆に就労生活（社会生活）を送る方ばかりではないため、卒業後の定着フォロー支援が必要となってくる。

卒業後の定着フォロー支援を、本校では“地域への移行支援”を行わず、進路指導部が中心となつて行うことを基本とする。現状、28回卒業生を輩出しており、障害のある生徒は941名に上る。その内、501名が企業就労をしている。一般的に企業就労の場合は、事業所・家庭・支援機関が、福祉就労の場合は、行政・事業所・家庭が支援していくこととなっている。本校では、卒業後の定着フォロー支援を、独自に行っている。

就労することは社会生活のスタートであり、支援は卒業後も継続する。よって、単に社会生活をスタートできる現場を見つければよいのではなく、未永く働き続けられるような現場を見つけていくことが、必至である。あくまでも、学校教育では、在校生への指導が中心なので、卒業生にそれ以上の時間をかけていくことはできない。その為に、「対応できる業務のボリュームがあるか」、「継続的な業務切り出しが可能か」、更には「障害のある方が働く上で、指示命令系統が整備されているか、若しくは、整備していけるか」については、慎重に判断していく。ここに、本校ならではの基準が存在する。

本書では、その取り組みの事例を紹介し、全国の高等専修学校で学ぶ当該生徒の進路指導の一助となるよう作成したものである。ぜひとも、当該生徒の進路指導にお役立ていただければ幸いである。

第2章 本校における就労支援・定着フォロー支援の流れ

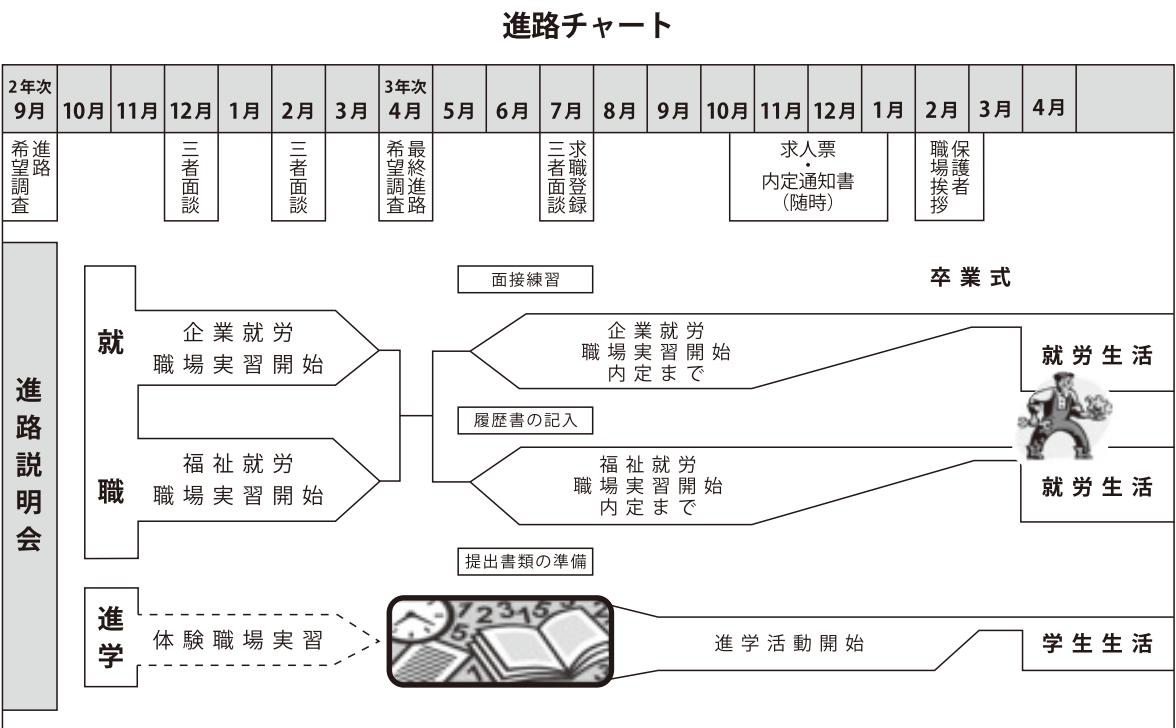
本校では、1年次に1回、2年次に2回、3年次に1回の校内実習を行っている。その内容は、紙の2つ折りや3つ折り、封入、丁合い等である。また、外部の事業所から仕事を委託し、仕事に対しての厳しさや難しさ等も同時に学んでいる。

2年次の後半から校外での実習が始まることもあり、校内実習で学んだポイントが活かされてくればと願う。

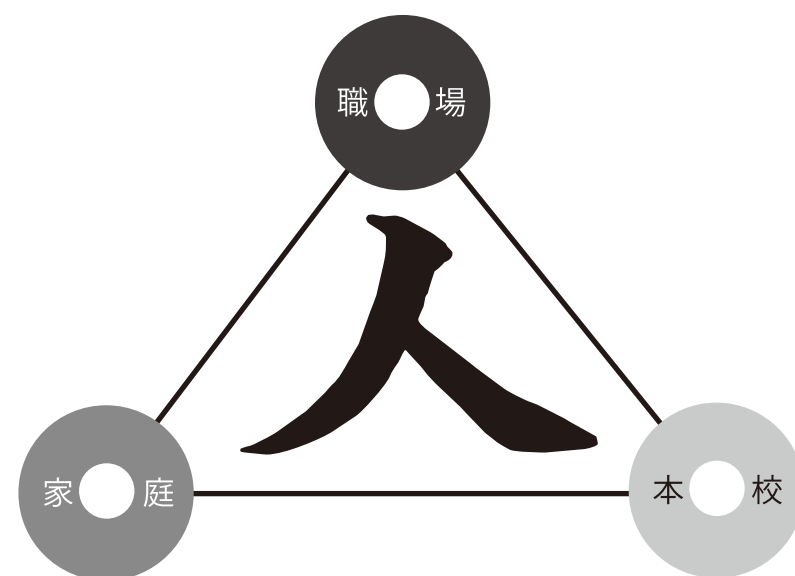
ここでは2年次から企業や福祉事業所での実習が行われるので、就労支援の流れを説明したい。

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（進路決定）
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	7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



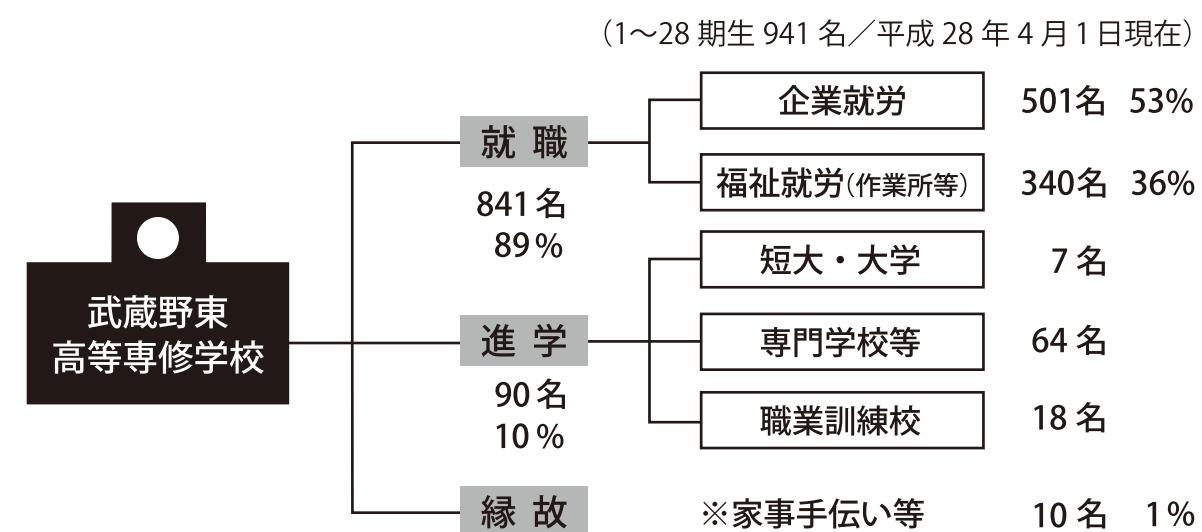
平成 28 年度 4 月 1 日現在、501 名の卒業生が企業に就職しています



このイメージ図は、障害の有る無しにかかわらず「働きたい人」が混在している厳しい実社会に、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る。

本校の進路指導

卒業生の進路



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る。

また、保護者への情報提供という観点から「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る。

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うことが求められる。

障害がある以上、本人 1 人の力ではなかなかそこまでの配慮はできかねる。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ていく。直接的な協力として本校では、ジョブコーチ制度を第 1 期生から導入し、今もお継続している。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・就労後の遠隔指導といった 3 つの役割を異なった担当者が行うものだが、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 1 人の担当者が担任と情報の共有を行うことでまかなっている。

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にある。

卒業後のフォロー体制

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 度存在する。1 度目は、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 度目は、少しずつ彼らの個性から不適應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 月頃となる。我々は、幼稚園段階から、見逃さない指導を心がけてきたので、これ以外に必要な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いくが、概ね 2 回の定期訪問で定着することができると考えている。順風満帆という訳ではないが、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いる。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いる。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できた結果であると信じている。

●進路決定までのハードル

武蔵野東高等専修学校の目指す自閉児教育は、「最終教育現場として、学園を巣立った後、家庭を生活の基盤とし、日中は地域社会の中に働く場を確保し、余暇を家族とともに過ごすという社会人として当たり前の生活を営むことが出来るように育成する」というものである。

上記目標を現実のものにするに当たり、どのようなハードルを先輩方は乗り越えていったのだろうか。

進路選択に困った！

第1のハードルは「信用できるか」ということ。

進路決定は順風満帆という訳にはいきません。本当に困ったことに直面した時に、本人にとっての最善を見出す努力は、双方の信頼関係から始まるのではないだろうか。

第2のハードルは「後期中等教育を終えて高等教育を受けずに社会に出る」ということ。

このことが、本人にとって本当に最善なのかどうか迷われることがある。一様に「迷う必要はありません！最善です！」と言いきれる事柄ではないが、私どもの把握している限りでは大半の方が高等教育終了後、進路の問題で苦勞をしている。

高学歴故に、求められる技能や人件費が高くなるばかりでなく、高等教育機関には本校のような進路指導体系が確立できていないのが現状。故に、将来的な受け皿が確保できている場合を除いて「進学はお勧めしません」とお話ししている。

第3のハードルは「企業就労と福祉就労のどちらを選択するか」ということ。

大原則は「企業就労は環境に合わせる就労」、「福祉就労は環境が合わせてくれる就労」となる。別の角度からは、福祉就労に比べて企業就労では保護の度合いが低いということも言える。障害があるが故、環境に合わせることや、責任を持って業務遂行することに無理が生じることもあるのだから、大切な就労生活の方向性を定めるに当たり迷うことも当然である。そんな迷いを職場実習で1つひとつ解消して、現状に即した本人にとっての100%な職場を探していく必要があると考える。よって、私達の探している職場が、保護者の方にとって100%でないこともあり得る。

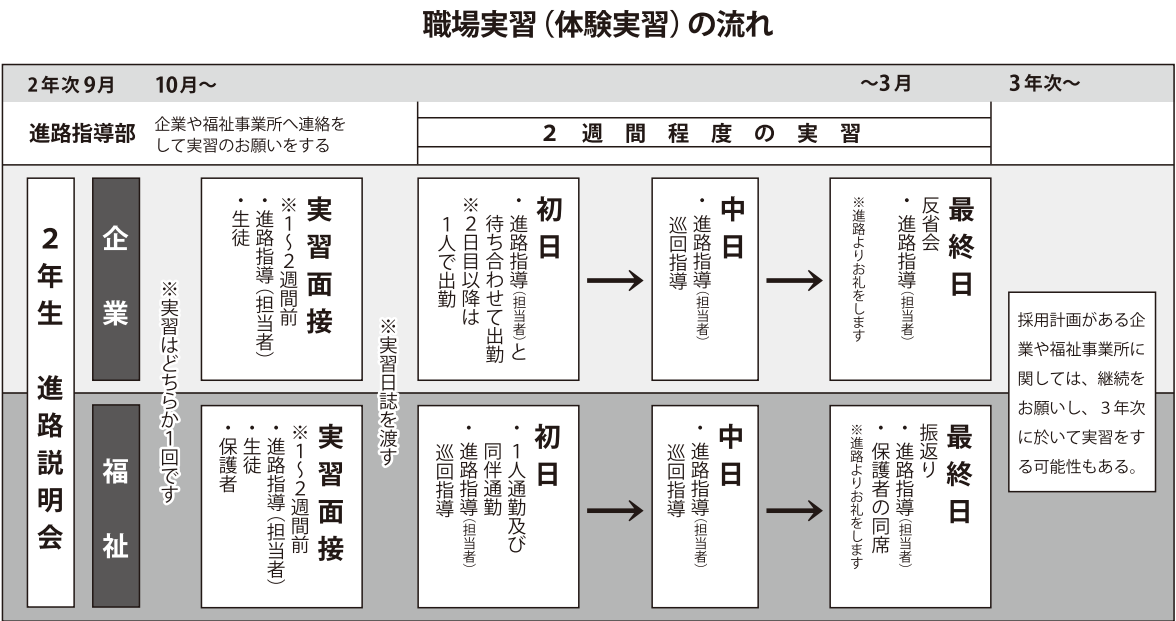
●2年次の職場実習の流れ

- ・ 目 的 体験実習が目的
(3年生になって採用計画がある企業もあるので、体験実習とはいえ目標を持って実習を行う。)
- ・ 実習先決定 ※進路希望調査提出後、実習を決定します。
企業を希望する方→学校で紹介(無料職業紹介事業所)
福祉を希望する方→家庭で福祉事業所を見学をして戴き、学校と相談の上決定。
※福祉を希望する方に関しては、地域性がある為、家庭が中心となり就労先として良いと思われる実習先を見学をして戴き、学校と相談の上決定していく。
在学中の実習に関しては、学校が関与しないと実施できない。
※進路指導部は、福祉事業所のある区市町村に出向いたり、施設の見学をして情報収集をし、保護者とすり合わせを行った上決定していく。
- ・ 実習面接 実習の1～2週間前に行う。
※企業→進路指導部と生徒
福祉→進路指導部と生徒・保護者
※面接後は、実習詳細を渡す。(実習日誌に添付)

- ・ 実 習 2週間を基本とするが、その日数は事業所に合わせることになるので、5日間や3日間の場合もある。(実習先に迷惑をかけるようなことがあると、途中でも打ち切ることがある。)
＜昼食に関して＞
基本は、弁当持参で、食堂やコンビニ等を利用する場合もある。

- ・ 服 装 通勤は、通学用制服(基本)
※私服の場合は、華美にならない服装。
(例：チノパンやポロシャツ等)
実習中は、実習先にあった服装。(※福祉事業所に関しては、私服が中心)
調理系→調理服、調理靴(貸与の場合もある)
事務系→通学用制服
スーパー等→ブルゾン(貸与)や運動靴

- ・ 実習先への訪問 初日・中日・最終日に訪問する。
※企業→進路指導部が訪問。
最終日には、進路指導部でお礼の品物を持参する。
※福祉事業所の最終日には、保護者も同席する。
最終日には、進路指導部で謝礼金を持参する。



●職場実習にあたっての留意点

1. 実習日誌への配慮

- ・職場実習は、「職場の方の理解があって」初めて実施されるもの。
- ・日々のコメントでは、状況の善し悪しにかかわらず率直にその事実を受け止め、担当者への気配りを伝えていくことが大切。(不明な点は、実習担当教員に相談してください。)

2. もしも欠席(勤)・遅刻をする場合

- ・まずは学校に連絡し、その旨、学校から職場に電話を入れる。直接職場に電話を入れないように注意する。
- ※体調不良はもとより、公共交通機関の事故等で職場に遅れそうな場合でも学校に連絡を入れる。(実習窓口は学校である！！)

3. 職場訪問について

- ・学校側が巡回指導を行う。
- ※保護者の方の見学は、原則実施せず。
- ※福祉事業所によっては、見学が可能な場合あり。

4. 健康面・衛生面について

- ・爪、頭髮、衣服等には、特に気を配ること。

5. 通勤方法の確認

- ・実習前の土・日や休日を活用し、充分に通勤トレーニングを行う。
- ・初日から、1人でいけることが実習の第一歩です。(努力目標)

6. 実習報告について

- ・日々、所定の場所から実習の終了報告を学校に本人が行う。
- ・巡回指導だけでは得られない実習の様子を知るだけでなく、公衆電話や携帯電話を活用することで、緊急時の対応へも役立つスキルを高めていく。

7. 保険について

- ・「エース損害保険」「東京都専修学校各種学校協会 学生生徒災害傷害保険」「東京都専修学校各種学校協会 インターンシップ活動賠償責任保険」に加入。

『障害福祉サービス事業』(日中活動の場)について

「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の法律(障害者総合支援法)」が施行され、障害のある方が日中、福祉事業所などを利用する際は、その方の障害の状況やニーズに応じた適切な支援が効率的に行われる仕組みが新たに作成された。「障害福祉サービス」は、介護の支援を受ける場合には「介護給付」、訓練等の支援を受ける場合は「訓練等給付」に位置付けられ、それぞれ、利用の際のプロセスが異なる。その中で、日中活動の場としては、次の6つがある。

1. 療養介護

医療と常時介護を必要とする人に、医療機関で機能訓練、療養上の管理、看護、介護及び日常生活の世話を行う。

2. 生活介護

常に介護を必要とする人に、昼間、入浴、排せつ、食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供する。

3. 自立訓練(機能訓練・生活訓練)

自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練を行う。

機能訓練……身体障害を有する障害者

生活訓練……知的障害又は精神障害を有する障害者

4. 就労移行支援

一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。

5. 就労継続支援(A型＝雇用型、B型)

一般企業等での就労が困難な人に、働く場を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。

6. 地域活動支援センター(地域生活支援事業)

創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流等を行う施設です。

●実習日誌 記入例

担当者 (◎◎)

クラス 〇〇

氏名 〇〇〇〇 〇〇

職 場 実 習 詳 細	
実 習 先 名	〇〇〇〇株式会社 ※社会福祉法人〇〇〇〇
実 習 先 住 所	〒000-0000 東京都〇〇〇〇
ご 担 当 者 氏 名	〇〇〇〇 〇〇〇 〇〇〇様
電 話 番 号	〇〇(〇〇〇〇)〇〇〇〇
実 習 期 間	平成〇〇年〇〇月〇〇日 (月)～〇〇月〇〇日 (金) 10 日間
実 習 時 間	9:30～16:30 ※9:00 までに出勤
休 日	〇/〇〇(土)・〇〇(日)
服 装	通勤時：制服 実習時：学校指定体操服上（半袖ポロシャツ）・下（長ジャージ）、外履き ※軍手等は、貸与
持 ち 物	・実習日誌 ・メモ帳（ポケットサイズ） ・筆記用具 ※その他の例 ・T シャツ（白）・靴下（着替え用） ・上履き ・ハンカチやハンドタオル（汗を拭く）
昼 食	弁当持参 ※購入しても良い
初 日	例：企業の場合 （〇〇〇〇）に（8:45）(◎◎)と待ち合わせ 例：福祉の場合 1 人で出勤するか、保護者と出勤 等 ※アクシデントの場合は学校に連絡
備 考	※福祉 振り返り 〇〇月〇〇日（〇） 〇〇時〇〇分 保護者同席

×月 1日 月曜日		天気 晴 ・ ☁ ・ 雨 (夕立)																				
家庭記入欄	<u>家庭から職場の皆様へ</u> 何もかもが初めてのことばかりで、ご迷惑をかけることもあるかと思います。本人とても張り切っておりますが、昨晚より微熱が出ております。昼食後に薬を本人が服用しますので予めご承知置ください。 面接時、上手に回答ができなかったようですが、家庭に戻りとても気にしておりました。お手数かと存じますが、業務進行上何か出来ることがあれば、是非お知らせください。 2週間という短い期間で、うちの子が少しでも社会性を身につけていくことができるよう、精一杯サポートして参ります。どうぞよろしくお願いいたします。 実習期間中の食券代を持たせております。本人が忘れている場合は、ご確認いただければ幸いです。																					
	出勤時間 7:00 帰宅時間 19:20 所要時間…往路 (1:10 時間) / 復路 (2:20 時間)																					
実習先ご記入欄	出 勤 8:10 退 勤 17:00																					
	<table><tr><td>実習内容 (午前)</td><td>ラベル作り 封入作業</td><td>(午後)</td><td>会場設営 シュレッダー作業</td></tr></table> 実習評価 <table><tr><td>項 目</td><td>評 価</td><td>項 目</td><td>評 価</td></tr><tr><td>挨拶</td><td>A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E</td><td>挨拶</td><td>A ・ B ・ <u>C</u> ・ D ・ E</td></tr><tr><td>返 事</td><td>A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E</td><td>返 事</td><td>A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E</td></tr><tr><td>作業能率</td><td>A ・ B ・ C ・ <u>D</u> ・ E</td><td>作業能率</td><td>A ・ B ・ C ・ <u>D</u> ・ E</td></tr></table> <u>アドバイスや連絡事項をお書きください</u> 初日なので、緊張して疲れたのではないのでしょうか。今回の実習中、シュレッダー作業はルーティンワークとなります。クリップやホチキスの針、テープ等を取り除いてシュレッダーするよう慣れていきましょう。また、設営時、椅子等引きずらないようにもしましょう。 ご記入者氏名 (東 太 郎)			実習内容 (午前)	ラベル作り 封入作業	(午後)	会場設営 シュレッダー作業	項 目	評 価	項 目	評 価	挨拶	A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E	挨拶	A ・ B ・ <u>C</u> ・ D ・ E	返 事	A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E	返 事	A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E	作業能率	A ・ B ・ C ・ <u>D</u> ・ E	作業能率
実習内容 (午前)	ラベル作り 封入作業	(午後)	会場設営 シュレッダー作業																			
項 目	評 価	項 目	評 価																			
挨拶	A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E	挨拶	A ・ B ・ <u>C</u> ・ D ・ E																			
返 事	A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E	返 事	A ・ <u>B</u> ・ C ・ D ・ E																			
作業能率	A ・ B ・ C ・ <u>D</u> ・ E	作業能率	A ・ B ・ C ・ <u>D</u> ・ E																			

職場の皆様へ

本日より、2週間お世話になります。
ご指導の程、よろしくお願いいたします。

担任 武蔵野 花子

第3章 就労支援の事例

●就労支援の事例

企業就労

① aさんプロフィール

【性別】女子

【障害級】知的・軽度

【専門教科】調理・製菓コース

【クラブ活動】ラグビー部 マネージャー

【性格】明るく穏やかな性格で、交友関係も良好である。また、与えられた役割に対して、真面目に取り組むことができる。

【社会性】交通機関：初めての場所でもトレーニングを行うことで間違えずに目的地へ行くことができる。

時間の観念：計画性があり時間通りに行動できる。

金銭感覚：日常的なお金の管理も自分でできる。

コミュニケーション：自信の無さから行動が遅く勘違いされることがあるが、友達とのコミュニケーションは良く取れている。また、口数の多い方ではないが、指示を理解し実行することができる。

【作業に関して】校内における作業学習において、スピードは遅いが、計数、丁合い、封入等正確にできている。

(2) 2年次の職場実習

・実習先：小売業 A

・業務内容：グロッサリー部門に於いて品出しや前出しを行う。
※品出し→バックヤードから商品を店舗に並べる仕事
※前出し→奥にある商品を前に陳列する仕事

・実習の様子

仕事の中心は、商品をバックヤードから商品を取ってきて棚に陳列する仕事であるが、陳列をしている時にお客様から「お塩はどこにあるの!」「醤油はどこ!」等商品の場所を聞かれることが多い。商品がどの場所にあるのかが分からないので、「少々お待ちください」と伝え、スタッフを呼んでくれることはできていたが、素っ気ない態度であったりする等、お客様に対しての気配りは難しい。

・実習評価及び課題

概ね良好で、評価としても平均的である。スピードは遅いが丁寧に仕事はできていた。しかし、挨拶や返事等の声が小さいため、接客という仕事に向かないことと、グロッサリー部門では担当者が不在になることが多いので、難しいという判断から2年次のみの実習で就労には繋がらなかった。

(3) 3年次の職場実習

・実習先：大学 B

・業務内容：建物内の清掃

・実習の様子

1回目(7月)

実習当初は、緊張も多く指示が余り通らず、注意をされることも多くあった。しかし、慣れてくるとスピードはないものの、指示された仕事をしっかり行うことができていた。箒の使い方や雑巾を使つての拭き方も覚えられた。

2回目(10月)

スタッフ間でのコミュニケーションも良好であったが、積極的に会話をするということは少なかつた。しかし、優しい性格の為皆から好かれていたようである。課題であった、挨拶や返事も大きくなりはっきりと言えるようになってきた。何よりも笑顔が多くなったことは大きな成果である。

・実習評価及び課題

1回目(7月)

評価としては、1回目ということもあり、平均的な評価であった。しかし、指示に対して素直に従い仕事を行っていたということで、コーディネーターからは信頼をされていた。課題としては、挨拶や返事が小さく相手に聞こえない。はっきりと伝達できないので何を言いたいのか、何を言っているのか分からないとのこと。

2回目(10月)

慣れてきたということもあり、笑顔で仕事ができるようになってきた。また、課題であった挨拶や返事が大きくなり相手にも伝わっていた。日々の生活でも精神的に安定をしており、仕事の技術が向上してきているということで評価も大変良かつた。課題としては、仕事に対しての積極性がさらに伸びることやスタッフとのコミュニケーションが増えていくことである。

・結果

1月24日に、口頭ではあるが、4月1日からの入職に関する内定をいただくことができた。

②bさんプロフィール

【性別】男子

【障害級】知的・中度

【専門教科】陶芸コース

【クラブ活動】卓球部

【性格】明るい性格で、交友関係も良好である。指示理解は高く、与えられた役割に対して、真面目に取り組むことができる。

【社会性】交通機関：交通ルールを守り、1人で電車に乗り目的地まで行くことができる。
時間の観念：計画性があり時間通りに行動できる。

金銭感覚：日常のお金の管理も自分で行える。

コミュニケーション：優しい性格で、誰とでも円滑にコミュニケーションをとることができる。

【作業に関して】校内における作業学習では、計数、丁合い、封入等を行ってもミスなく正確に仕事を行うことができる。

（２）２年次の職場実習

・実習先：小売業 C

・業務内容：接客→靴の販売を主としているが、靴の検品や整頓なども仕事に含まれる。

・実習の様子

実習当初は、緊張した様子が多くみられたが、店長からの指示を良く聞いて慎重に仕事をしている様子がうかがえた。実習中日での様子は、「いらっしゃいませ」「ありがとうございます」等の挨拶も照れることなくスムーズに行っていた。また、お客様から質問されることも多くあったが、「少々お待ちください」と言えてお店のスタッフを呼んでくることもできていた。最終日では、指示されたことが終わると、店長のもとへ行き仕事終了の報告と次の指示を仰ぐ等積極的な行動が見られた。

・実習評価及び課題

全体的な評価は高く、３年次にも実習をさせると、約束していただいた。課題としては、一緒に働いている方とのコミュニケーションや臨機応変な行動がもう少しできることが望ましいという話があったので、自閉的傾向の生徒には難題であることを伝えた。ただし、難しいことでも努力をしていくことが良い方向へと導いてくれることもあるので、課題として受け止めさせた。

（３）３年次の職場実習

・実習先：小売業 C

・業務内容：接客→靴の販売を主としているが、靴の検品や整頓等も仕事に含まれる。
※２年次同様の場所で実習を行う。

・実習の様子

少し時間が空いたため、実習当初は、緊張した様子も見られたが、２回目ということもあり、緊張が溶けるのも早かった。店長からも２年次の実習のことも覚えており、しっかりと仕事ができている旨の話もあった。また、挨拶や礼儀といったことがアルバイトできている大学生より大変良くできているとの話もいただいた。

・実習評価及び課題

仕事にも慣れてきており、積極的な行動も出てきたということで２年次にも増して高い評価をいただいた。

・結果

事業所より求人票が送られてきて、保護者と本人に確認をしたところ応募したいということで、面接を受け内定をいただいた。

③ cさんプロフィール

【性別】男子

【障害級】精神・発達3級

【専門教科】調理・製菓コース

【クラブ活動】卓球部

【性格】口数が少なく、感情をあまり表に出さない。消極的な面はあるが、仕事に対して真面目に取り組むことができ、指示理解能力は高い。

【社会性】交通機関：交通ルールを守り、1人で電車に乗り目的地まで行くことができる。

時間の観念：計画性があり時間通りに行動できる。

金銭感覚：日常的なお金の管理も自分で行える。

コミュニケーション：親しい人と話す事が多いが、話しかけられれば基本的に誰とでも円滑にコミュニケーションをとることができる。

【作業に関して】校内における作業学習では、計数、丁合い、封入等を行ってもミスなく仕事を行うことができる。また、長時間同じ作業でも集中を切らずに取り組むことができる。

(2) 2年次の職場実習

・実習先：アパレルD

・業務内容：商品管理

自社ブランド商品の仕入れ、仕分け等の梱包作業及び発送業務

商品の保管、管理、運送及び物流業務

・実習の様子

業務においては理解度も高く、担当者の指示に従い活動できていた。同期間で実習を行っていた他の生徒よりも作業能率においては高い評価を得ていた。しかし、周囲とのコミュニケーションという部分では「挨拶」・「返事」などの基本的な部分からあまり声が出ていない様子であった。

・実習評価及び課題

担当マネージャーからはとても高い評価をいただいていたが、代表取締役社長からの評価が良くなかった。その理由として、社会人としての挨拶や返事、清潔感等が挙げられる。結果としては3年次の実習へと繋がっている。

(3) 3年次の職場実習

・実習先：アパレルD

・業務内容：商品管理

自社ブランド商品の仕入れ、仕分け等の梱包作業及び発送業務

商品の保管、管理、運送及び物流業務

※2年次同様の職場

・実習の様子

2年次に引き続き実習を行ったが、業務のスピードを意識して行えていた様子。しかし、ブランドコードを覚えることが苦手であり、ミスをしてしまうこともあったとのことだが、ミスに対してしっかりと報告できていた。

・実習評価及び課題

担当マネージャーだけでなく、今回の実習では代表取締役社長からも高い評価をいただいていた。しかし、本人が調理関係の職場での就労を希望したため、こちらでの実習は今回で終了となり、調理関係の職場での実習を計画する。

・実習先：集団調理E

・業務内容：社員食堂での調理補助、仕込み、カウンターでの商品提供

・実習の様子

1回目(7月)

実習面接時に一日約1,200食の料理を作ると聞いていたため、緊張と同時に不安もあった様子だったが、1つひとつの業務に対して真面目に取り組んでいた。また、食材をカットする際も教えていただいた方法で取り組む姿勢が見えた。

2回目(9月)

パートの方に話しかけてもらうことが多く、前回の実習よりも周囲とのコミュニケーションは良好であった。また、今回の実習では仕込みをメインに行ったが、集中を切らずに丁寧に行うことができていた。

・実習評価及び課題

1回目(7月)

今回の実習はあくまでも体験であり、受け入れを考えての実習は9月以降を行うことを事前に決めていた。そのため、7月は3日間の実習だったが評価としては平均的であった。課題として、調理師の方からカウンターに立った際に「いらっしゃいませ」などの声が小さかったため、厨房まで聞こえるようにして欲しいとのことであった。

2回目(10月)

慣れてきたということもあり、笑顔で仕事ができるようになってきた。また、課題であった挨拶や返事が大きくなり相手にも伝わっていた。日々の生活でも精神的に安定をしており、仕事の技術も向上してきているということで評価も大変良かった。課題としては、仕事に対する積極性がさらに伸びることや、スタッフとのコミュニケーションが増えることがあった。

・結果

事業所より求人票が送られてきて、保護者と本人に確認したところ、応募したいということで、面接を受け、内定をいただいた。

④ dさんプロフィール

【性別】男子

【障害級】知的・軽度

【専門教科】情報コース

【クラブ活動】ラグビー部

【性格】大変真面目で、友人や後輩のことを気にかける優しい性格である。理解力も高く、指示されたことを忠実に行うことができることが多い。向上心も持っている。

【社会性】交通機関：初めての場所でもトレーニングを行うことで間違えずに目的地へ行くことができる。

時間の観念：計画性があり時間通りに行動できる。

金銭感覚：日常的なお金の管理も自分で行える。

コミュニケーション: 会話自体はスムーズであり、表現力という点でも問題はない。考えすぎてしまう傾向があり、前置きの言葉を必要以上に並べることがある。

【作業に関して】校内における作業学習において、計数、丁合い、封入等正確にできている。

（２）２年次の職場実習

・実習先：ソフトウェア開発 F

・業務内容：事務補助作業全般

・実習の様子

手書きのアンケートを項目ごとにＰＣにて入力していく。日頃、聞き慣れない用語が多く使われていること、手書きの為読み取りにくい文字が存在すること等、自己判断では処理できない内容が含まれている。社員の方に相談することができるかが１つの大きな関門となっている。また、自分で入力した内容をセルフチェックし、誤りを見つけ訂正する。一度、自らが打ち込んだ内容を客観的に見直すことができるかが、もう１つの大きな鍵となった。

・実習評価及び課題

評価は初日から厳しいものであった。自分ではわからない言葉についていつまでも悩み、質問することができず、時間を要した。また、そのことで消極的な言動を重ね、本来の力を発揮することができなかった。課題は、①わからないことについての質問や失敗の報告がスムーズに行うことができるようになること、②保身の為に言葉の楯を並べる癖を直すこと、であった。

・結果

３年次への継続はできず、新たな実習先に挑戦することとなった。

（３）３年次の職場実習

・実習先：情報通信 G

・業務内容：事務補助作業、カフェ業務、清掃

・実習の様子

１回目（７月）

２年次の実習における反省を生かし、若者らしく挑戦する姿勢を大切に臨ませた。実習当初は、緊張も見られたが、本校の卒業生が先輩社員として助言してくれたおかげで本来の力を発揮することができた。業務内容的にも、ＰＣ入力以外にカフェの社内販売、会議スペースの清掃等、バリエーションがあり、新鮮な気持ちで取り組むことができたことは本人にとって好材料であった。

２回目（１１月～１２月）

１回目の実習にて適性の確認が行われ、その上に立っての採用実習としての２週間であった。各業務ともに大きな問題点なくこなすことができ、現場の皆さんとのコミュニケーションも良好であった。

・実習評価及び課題

１回目（７月）

業務内容に対して適性があるか否かの確認をしていただき、適性ありとの評価をいただく。課題はもう少しの元気。

２回目（１１月～１２月）

採用を前提として、職場環境に馴染めるか、社員の皆さんと良好なコミュニケーションがとれるかの確認をしていただく。最終日に責任者との面談が行われた。現場からの課題は特に提示されなかった。

・採用の可否（内定）

会社側の決定を出す前に、進路担当者が会社と呼ばれ、責任者と確認の時間を持った。内容は、責任者面談の際、本人にネガティブな発言が目立ち、精神面における不安を覚えたとのこと。学校生活の様子、家庭の理解とサポート状況、進路担当者としての適性確認等をお伝えし、ご理解を取り付けた。その後、保護者と責任者の面談を経て、晴れて内定をいただく。

⑤ 就労継続支援 A 型事業所 H

☆ **e さんの事例** 平成 28 年 10 月 1 日 勤務開始

◎背景

平成 8 年 4 月 1 日より、10 年間『リネン業』に就労し、平成 18 年 7 月より『事務補助』として 10 年間勤務。この方は、常に職場で必要とされる存在であったが、一回目の転職は、生活の拠点を自宅から、本学園が運営するグループホームに移したことに起因している。自宅からの通勤に比べ、所要時間が倍近くになったことからの配慮。二回目の転職は、業務縮小に伴う苦手分野への配置転換が起因している。両職場とも、手厚い支援をいただき必要なフォローを受け、障害理解も高かった。

一見、10 年で積み上げた職業スキルを活用せずに、別業態で就労することは否定的に見られるが、元々タイプ科（現在の情報ビジネスコース）に在籍していたので、データエントリー等の入力作業には適性があった。

◎再就職

昨年度より、事業グループが推進する障害者雇用には幅を持たせていく為に、就労継続支援 A 型事業所 H を新たに設立する動きがあり、本年 10 月よりサービスの開始。これに合わせて、円満退社し移行期間を経て入社手続きをとる。尚、こちらの業務は、グループ内で運営する高齢者施設における洗濯物の「洗濯」「乾燥」「たたみ」「梱包」を行っている。身につけていた職業スキルが役立った。

☆ **f さんの事例** 平成 28 年 10 月 1 日 勤務開始

◎背景

データ入力や名刺作成、図書業務、シュレッダー等を行い職業スキルは職場内でもトップレベルであった。この職場には障害者が 8 名おり、同窓が大半を占める環境であるにも拘らず、特定な方との相性から不適応言動が見られた。都度、改善を促し、家庭の協力も万全に近いものがあったが、有期雇用満了に伴い退職。一部では惜しまれたが、契約更新はなされなかった。基本的に、この方の不適応言動については、言語による注意を促すことが有効であるが、対象者同士の間にコーディネーターが位置することでその事象を予防していた。

企業就労に拘らず、福祉就労も視野に入れて先ずは安定を図る為に、5 月の連休以降、卒業生一時預かり規定を活用して、9 月中旬まで日中を学校で過ごした。その職業スキルの精度の高さは、目を見張るものがあり、学校という環境がそうさせるのかもしれないが、ほぼ問題なくトレーニングを積み上げた。苦手であった脚立を使用した業務や、ホチキス留めも、その経験値を上げることで、得意な業務の 1 つとなった。

◎再就職

前述の方同様、サービス開始と同時に入社することができた。こちらでも、職業スキルの高さは抜けており、各々の個性に合わせたアプローチを掛けていただけるので、安定した就労生活を送ることができている。

☆ **g さんの事例** 平成 29 年 3 月 1 日 勤務予定

◎背景

言語性の低さが、業務上の関わりに最も支障をきたしていた。この方の個性を活かせる職場を探す流れから、事業所内でも模索いただいたが、なかなか難しかった。

◎再就職に向けて

そこで、外部にスキルを活用できる場がないかと、幾つかの事業所に受け入れ状況を確認した。障害者雇用に関しては、職場のニーズと本人の希望、更にはスキルの兼ね合いが大きな要因に思われがちであるが、最も受け入れ先が優先する事はタイミングである。タイミングが合わなければ、何人たりとも就労する事はできない。実習を終え、早ければ、3 月 1 日付入社が可能という、返事を職場からはいただけている。これを、どの様に受け止めるかは、本人及び家庭の判断となる。

幸いにも、上記 2 名の様に、タイミングがよく、その職業スキルも十分に活用できるといった判断から、安定した就労生活を送ることができそうである。離職間際の不安な気持ちを味わったからこそ、家庭の意識も当たり前になる前に働けることに、有難味を感じている。

「就労支援」「定着フォロー支援」を展開しているので「再就職」が必要か否かをタイムリーに察知し、現在の職場の方々と、建設的なコミュニケーションをとることができる。定着できることが最善ではあるが、時に、飛び出していく勇気も求められる事例である。



⑥ 福祉事業所 I

(1) hさんのプロフィール

【性別】男子

【障害級】知的・重度

【専門教科】調理・製菓コース

【性格】基本的には穏やかな性格である。

不安定になると手を叩いたり手の甲を噛むことがあったが2年次後半からは情緒が安定し、ほとんど見られなくなった。薬の副作用からか、時折眠そうにしていることがあったが、服薬調整により改善した。

【社会性】以前は声かけによる促しが必要だったが、理解した作業であれば1時間程度一人で進められるようになった。自発的なコミュニケーションは少ないが、指示は概ね理解できる。食事は促さないと始められないことが多いので声かけをしている。排尿の意思表示をしないので、定期的にお手洗いに連れていく必要がある。大便是基本的に自宅以外でしない。

【作業に関して】作業工程を理解すれば1人でできる作業もある。

(2) 2年次の職場実習

・実習先：福祉事業所 I

・業務内容：生活介護事業

DMの封入・封緘、メール便配達、音楽・調理・アート等の活動

・実習の様子

1週目は見通しが持てないのか、作業等々の動き出しに時間がかかったが、2週目はすぐに立ち上がることができ、メール便配達ですぐに上着を着て準備することができた。食事もおかずを多少残すことはあったが、よく食べていたとのこと。トイレについては、促しを行い個室に入って、2週目に座ることはできたが、排泄するまでには至らなかった。家庭から頓服薬を持たせていたが使うことは無かった。

・実習評価及び課題

夏休み中に法人が実施しているインターンシップがありそれにも参加している。その時の様子から比べると、表情が良く、落ち着いて過ごせていた。トイレは本人自身が慣れていかなければいけないところである。



(3) 3年次の職場実習

・実習先：福祉事業所 I

・業務内容：生活介護事業

DMの封入・封緘、メール便配達、音楽・調理・アート等の活動

・実習の様子

年度が変わり、所長も変わった。

●前期実習

DMの2点封入、ペン封入・封緘の作業。DMの封入は、単純な工程ではなく、自ら丁合いしてから封入する工程もできていた。2年次の実習はマンツーマン対応が必要な場面が多かったが、今回はその必要も少なくなり、促しも最小限に留めたとのこと。

●後期実習

DMの封入、封緘、メール便配達等々の作業。今までの積み重ねから、スムーズに実習に入れると思っていたら、最初に多少のつまづきがあったとのことだが、徐々にペースアップすることができた。完成品に輪ゴムをかけて、職員へ持っていくこともできた。メール便も意欲的だった。



・実習評価及び課題

●前期実習

前回実習で課題だったトイレは、実習面接時に父親と一緒に試してみたこともあってか、1日3回（通所時・昼食時・帰宅前）必ず成功していた。食事もおかず8割～完食、おかずも8割を毎日食べられた。家庭から、メール便配達や地域清掃等の外に出て動く活動に参加させてほしいという要望があった。8月18日～24日でインターンシップに参加予定。

●後期実習

夏休みのインターンシップも含めて5回目の実習となり、これまでの経験が着実に積み重なっているという評価。今回の実習では昼食をあまり食べることができなかったが、トイレは日課の流れの中で誘導し、1日3回必ず成功していた。3年前期実習が終わった後、2～3日本人の情緒が乱れたことがあったので、今回は家庭・学校で様子を伺っていく話をした。正式には、市への利用意向調査用紙の提出、利用決定通知、法人からの配属決定通知が出てからということになるが、家庭から「来年度からの利用希望」を伝え、先方も十分受入れが可能であるとのお話をいただけた。

法人のSNSでも実習中の様子として、学校を通しての実習や、法人が行っている夏休み中のインターンシップの積み重ねが成果として出ている好事例としてご紹介いただいた。

⑦ 福祉事業所 J

(1) i さんのプロフィール

【性 別】男子

【障 害 級】知的・中度

【専 門 教 科】調理・製菓コース

【性 格】とても明るい性格で、コミュニケーションを取るのが好きである。

しかし、調子に乗り過ぎて余計な発言をしてしまうことがある。

【社 会 性】家庭で様々な取り組みを行っており、買い物練習に力を入れている。

その金額に合ったお金をお釣りが少ないように出すことを練習中。

【作業に関して】作業に対する苦手意識があるのか、時折消極的になることがあるため経験を積みさせることで自信をつけさせている。周囲の事が気になってしまうことがあり、集中力が散漫になってしまうことがある。

(2) 2 年次の職場実習

・実習先：福祉事業所 J

・業務内容：就労移行支援事業

DM の封入・封緘、ラベルシール貼り等の軽作業

・実習の様子

夏休みに法人で行った体験にも参加している。夏と比べて落ち着いており、作業に集中できる時間が増えている。夏は座っての作業を行っていたが、今回実習の後半はほぼ立ち作業。継続してそれなりのペースで作業することができていた。

・実習評価及び課題

実習終了時間(16 時)が近くなるとソワソワし出し「もう 4 時です」とアピールすることがあった。報告の仕方、タイミング、内容を指導していただき、「今よろしいですか？」と確認してから報告することや、担当者がいない場合に「〇〇さんはどこにいますか？」と他の職員に聞くということができた。作業でミスをしてしまったときに慌ててしまうことがあったので、落ち着いて職員に報告ができるようになると良い。

(3) 3 年次の職場実習

・実習先：福祉事業所 J

・業務内容：就労移行支援事業

DM の封入・封緘、ラベルシール貼り等の軽作業

・実習の様子

年度が変わり、施設長・実習担当者の変更もあった。バイクのタンデム用のベルトの組み立て作業やチラシの 3 つ折り等の仕事。その日の実習が終わって帰る際に、名札を返し忘れていて、呼んだ際に遠くから名札を投げたことがあった。穏やかに過ごせており、指示も十分通る。

・実習評価及び課題

周囲のことが気になり、キョロキョロしたりすることがあるが、声かけで作業に戻ることができている。J の利用者が約 20 名、法人内別事業所の利用者で作業プログラムを受けている方が約 10 名という方々が作業をしており、発達・精神障害の方の割合が多いとのこと。そういった周囲の環境面から、本人の集中力がそがれているのではないかとということで、法人内別事業所で実習してみてもどうか？という検討をさせていただいており、実際に施設長が本人の様子を見に来ている。

別事業所の施設長は、受入れられるが J でも大丈夫なのでは？という意見があったとのこと。J で受入れる場合でも B 型から始めてみてはどうか？という提案もいただいている。家庭で、別事業所で実習を行うのか、J の B 型を希望するのかということの検討をさせていただくということで、実習の反省会は終了した。

後日、プランノートの記述に、J・別事業所両方から受入れを拒まれているのではないかと感じているようで、進路担当から家庭に連絡をし、両事業所とも受入れの準備があることを説明して納得していただき、家庭は J の B 型を希望する旨を先方にもお伝えした。

・就労継続支援 B 型事業利用のためのアセスメント

卒後すぐの就労継続支援 B 型事業の利用に関しては、在学中に就労移行支援事業所でのアセスメントを行うことが必要なので、法人内就労移行支援事業所にて 1 日のみのアセスメントを行った。

内容は、職業レディネステストや MWS (ワークサンプル幕張版) のプログラムを活用したものである。



第4章 卒業後の定着フォロー支援の事例

職場環境

① アパレル D

☆jさんの事例 平成22年4月1日 勤務／仕事内容 商品管理

◎トラブルの内容

平成28年10月中旬

自身よりも年下の方から高圧的な業務指示が続いたことで、パニック状態になってしまった。これに加えて、結婚して自宅を離れている実姉が、不定期で里帰りしてくる際、甥っ子さんの存在が、私的な生活の環境を侵害するということで不安定になっていた。

業務に関しては、まず現場で担当部署の変換を行った。これによって、ある程度の安定は図れたものの、本人の要望を業務に反映することで、他者の反感を買うといった、二次的な問題も出てきた。公私に切り分けて、この事象について考えていくことを担当者と確認した。



◎トラブルへの対応

10月20日（木）に現場訪問し、対処療法的なこの状況を、何とか元の部署に戻すことができないか確認する処から観察してみた。行えないことはないが、確実に表情が強張り、薄らと涙を浮かべながら、業務を進める状況があった。その場を共に観察した社長さん、現場責任者と話し、暫くは別部署で対応することにした。しかしながら、その穴を別の方が埋めなければならないので、次の条件を受けることを前提に、その人選を行った。通常は輪番制になっていた鍵当番をその方に固定すること、忙しい時には、協力しなければならないので、ヘルプに入ることを約束した。

一方、家庭の環境については母親に確認したところ、配慮に欠けるところがあったので、帰宅してから落ち着いて過ごせる空間を確保するように促した。幸いにも、スペースに余裕のある家庭であったので、甥っ子さんにも特別な空間を別に用意し、双方が落ち着いて過ごせる様環境を整えた。これに加えて、あたりの強い実姉には、状況を理解した言動をとることも、差出がましい様であるが、母親にお願いした。



<結果>

現状は、落ち着いている。

信頼関係を裏付ける後日談であるが、年末に「お気に入りのブルーレイプレーヤーが壊れました」と何度も電話が掛かってきた。その電話に出ると、プツツと切れることが数回続いた。少し時間を空けてから、折り返すと母親が出て、「先生ならば、きっと治し方を教えてくれると、きかなくて申し訳ありません」とのこと。本人に代わってもらい、その対処法として、まずは電源プラグを抜いて、機械の放電を行う。30分ほど放置した後に、再度起動してみなさいと伝えたと、分かりましたと素直に聞き入れた。

それでも、作動しなければ、電気屋さんにみてもらいなさいと、最後に伝えたと、お母さんにも、そう言われたとのこと。「そうでしょう、専門家に聞くのが一番なんだよ。また何か困ったことがあれば、いつでも連絡してきて良いけれども、絶対に電話を切ってはいけないう」と、信頼関係を深める約束をした。

② 高齢者施設 K

☆kさんの事例 平成19年4月1日 勤務／施設内美化・洗濯業務

◎トラブルの内容

平成28年6中旬

注意を促しているが、担当者が代わったことで、以前のように働けていない。注意を促しても、素直に聞き入れてもらえない。汗ばむ気候に向けて、アトピー性皮膚炎の悪化が予測され、室外業務に携われる時間が極端に制限される。本当に、継続勤務が可能なのであろうかと、深刻な問題として相談を受けた。

◎トラブルへの対応

ご相談を受けて直ぐに現場訪問し、まずはハウス長さんに個の障害特性について知らせた。業務内容の幅を広げていくことが必至であると判断したので、別部署の協力を仰ぎ、初めて行う業務をどのように指導していくことが有効であるかを実際に示しながら、理解を仰いだ。このトラブルは単に個人の問題だけではなく、接点を持っていただくスタッフの皆さんの思いの違いも、大きく作用していたと感じる。障害のある方と共に働くとき「かわいそう」や「無理では?」といった、不確かな温情は不要と言える。経験値が低いために上手にできないことはある。これら全てを【適性がない】と判断していくと、取り組める業務は、極端に制限されてしまう。このあたりの環境を整備するところから、今回は対応してみた。

正しくないことを、指摘して注意していくことは、とても簡単なことである。

例えば、新聞のたたみ作業を提案したところ、スタッフは、腰を掛けてご入居様様の近くで、スタッフの関与がなく行うことはできない。更には、画一的なたたみは、できないであろうと先入観を持たれていた。実際に、そのたたみ方を見せていただいた。確かに、向きや表裏を変えながら仕上げるたたみ方は、容易ではなかった。ところが、5工程くらいしかない、たたみ作業を「正面」「右横」から一緒に行ってみたところ、確立することができた。「正面」からの指導が効果的であることも確認してもらえた。

11月に訪問した際、1人で行う業務が多いこともあり、管理者が把握していない事項があることが分かった。ご入居者の意向が反映される業務である為、管理者の中でもご存じないことがあった。変更事項を全ての方に報告する事を怠っていたが、予想以上に的確な対応が出来ているということで、評価を逆に上げるといった好材料もあった。

2月には、就業場所が近隣施設に変わることも確認している。この際、今までかたくなに土日の出勤を拒んでいた姿勢を軟化させ、出勤を日曜日・月曜日・水曜日・木曜日の4日間、各日も実働7.5時間となった。この意識の変化に「10年間で評価された、あなたの力が必要である」という言葉が、大きな勇気を与えている。

③ リネン L

☆Iさんの事例

優しい性格で誰とでも仲よくすることができる。しかし、理解力が低く言葉だけでの理解は難しいことが多い。しかし、教えたことは根気よく持続して長く行える。

友達とのコミュニケーションも良く取れているが、時々かみ合わないこともある。

家庭では、少々甘やかされて育てられた傾向がある。その反面教育熱心で、注意されたことは家庭でも指導をしている。



◎問題行動

おしぼり包装の仕事を大変まじめに行っているが、注意されることを嫌がり、仕事中に寝そべってしまうことがある。また、本部から職場へ移動する際、他の方が躓いて転んだりすると、急に道路上であってもわざと寝そべってしまう。

理由として寝そべる行動についての理由は分かっていないが、最近良く食べるだけでなく、出勤途中にお菓子を買ってきており、昼休みにはそれを毎日食べているので、太ってきているということだ。また、注意されることへのストレス、仕事へのストレス等であったり、家庭での生活リズムが乱れている可能性がある。

寝そべることは、自分だけを見てほしい、注意をしてほしいという現れである為生活の改善を促して行くことが必要と考える。

◎問題行動への指導

道路上に寝そべると車が来てひかれる危険があること、狭い場所での仕事なので、人の邪魔になること等を話し、指導いただいた。進路担当者からも同様に危険であること、社会人としての行動が伴っていないこと等時間をかけて説明した。

<結果>

以前より、寝そべることは少なくなってきた。また、グループホームに入ること、食事や時間の管理をしていただけなので生活のリズムが作られており、安定した生活ができている。その為、ストレスも少なくなり、寝そべることも無くなっているようだ。



④ 大学 B

☆mさんの事例 仕事内容：建物内の清掃

◎問題行動①

入社当初、大学の女子寮が近くにあり、昼休み等寮の近くまで行ってウロウロすることがあった。



◎問題行動への指導

女子寮の辺りをうろついていることで変な眼で見られることの重大さを理解させ、目印となる木々を指定し、その場所から寮の方へ行かないことを約束する。

<結果>

変な眼で見られることを嫌がり、境界線から先に行つてウロウロすることがなくなった。また、昼休み等も静かに過ごすようになってきた。

◎問題行動②

昼休みにスタッフがテレビを見て過ごす、その際、赤ちゃんの泣き声がすると部屋を出て、トイレにこもってしまうことがあった。



◎問題行動への指導

トイレに籠ってしまうと他の方が使用できなくなるので人の迷惑になることを伝え、イヤホンを使って音楽を聴く、または、外へ出て本等を読むよう指導した。

<結果>

テレビで赤ちゃんが泣く場面があるときなどは、静かにその場所を出て、本を読んだり音楽を聞いたりすることができるようになった。

◎問題行動

出社するとイライラして、大きな声を出すことが増えてきた。その為、周りのスタッフが驚いたり、恐怖を抱いたりするようになりチームワークが取れなかったり、仕事に大きな支障が出てきた。



◎原因

父親は飲食業に携わっており、帰宅時間も遅い。母親は夜勤の仕事が増え、生活が大きく変化した。その為朝は、1人で食事をする事が多くなってきたこと、両親がストレスについて気づけなかったこと等が挙げられる。



保護者に来てもらい、担当者と進路担当で現状の問題点について面談をする。どのようなことで不満を抱きストレスを感じているのかを聞いたところ、自分で出社する時間を決めているので、その時間が過ぎると電車で遅れてしまうのではないかと不安定になるとのこと。その様にイライラしているときには話を聞いてくれないことが原因であった。

◎問題行動への指導

ストレスが強いときは、話を良く聞いて落ち着いてから出社をするよう心がけること、早めに起床し、朝食を取ること、ストレスが改善されないときは有給を使って休み取り、両親と話し合うことを、促した。

<結果>

話を聞いてくれたり、有給を使い家族で旅行をすることで、ストレスも少なくなって来た。その為、チーム間でのコミュニケーションがスムーズになってきた。また、落ち着いて仕事が行えるようにもなってきた。

⑤ 高齢者施設 M

施設長面談同席（支援者ミーティング）

◎トラブルの内容

元々、言語による報告よりも、工程表にチェックしていく方がスムーズに業務遂行できるとの情報提供をしたことで、初年度から少しずつ形を変えて、構造化している。その工程表を確立したことで、「空き時間の調整」が行え、「勝手な休憩」が無くなるといった様に、好転している。

ところが、館内改装に伴い、業者さんの動きで実務が滞り、業務がストップしてしまうといった事態が発生した。本来はすいている処の業務を行うことでスムーズな業務展開ができるのだが、この方は指定された業務を時間の通りに行う傾向が強い。指定された業務が行えないと、できるようになるまでその場で待つことが、最善であると考えてしまっていた。その様な現状で、施設長やサービスリーダーの方が異動した。

◎トラブルへの対応

1 月 12 日（木）に、今年度初めて試行している施設長面談では、「業務の確認」、「困っていること」、「得意なこと」、「苦手なスタッフ」について、確認があった。目的としては、振り返りと、今後の課題等を探ることがとなっている。言語性の高い方の様にスムーズに展開しないので、母親が同席したことがとても意義のあることであった。母親は、施設長さんからの報告内容を事細かくメモし、家庭でのコミュニケーションの題材としていく。定着支援の基本は、やはり家庭にある。



日々の業務は基本的に、工程表の通りに進めていくが、「搬入品の量が多い」、「清掃しようとしている箇所をご入居様が利用されている」、「突発的な業務が優先される」等の事象が起こった場合には、予定が狂う。健常な方であれば、明日に回すなどの調整をするが、そうはいかない。自身で上手くいかないことを前提として、管理者が工程表に赤字修正することを、提案してきた。工程表には、始める予定時間の横に「始めた時間」、終わる予定時間の横に「終わった時間」を正確に記入している。この繰り返し【終了報告の徹底】に代わる安心材料となっている。前任者と確立したこの流れを、現担当者も理解したので、マイナーチェンジを繰り返しながら、安全に業務遂行させていく。尚、改善した方が良い様な事象があったときには、本人に「明日の何時に、お母さんから現場に電話をください」と、伝達していくことを試行していくこととした。

☆ **pさんの事例** 平成 26 年 4 月 1 日 勤務／仕事内容：施設内美化

◎ **トラブルの内容**

平成 28 年 4 月下旬、新しく赴任された施設長さんより、1 本の連絡が入り訪問している。施設長さんの経験値が高く、今までの障害者支援には必ず支援機関がかんでいたことを主張されていた。しかしながら、本校独自の支援体制ではあるが、地域への移行支援はせずに、基本的に本校進路指導部が定着フォロー支援を行うことを説明し、理解いただけている。



更には、ほぼ毎週土曜日に部活動の手伝いで学校に来ていることを伝え、メンタル面のフォローであれば、対応できることを伝え、安心感を増している。

◎ **トラブルへの対応**

1 月 12 日（木）に現場訪問し、その後の様子について確認。スタッフ間での評判も上々であるが、生活支援スタッフの入れ替えに伴い、本人への負担がかかっているかもしれないと懸念。ネガティブな発言を嫌い、無難に対応してしまうことや、他者を悪く表現することができない方であることを強調した上で、本音の探り方を示唆した。今回の訪問で驚いたのは、「教えてください」と尋ねただけでは、ご入居者様の固有名詞を発することがなかった点である。業務の重要度を十二分に理解しての言動と面談に立ち会ったメンバーは、成長に感激した。

大きな問題のない方の面談に立ち会った経緯には、前述の様な流れがある。この信頼関係を積み重ねていくことが、1 人ひとりの就労定着には、欠かすことのできないポイントである。

☆ **qさんの事例** 平成 28 年 4 月 1 日 勤務／仕事内容：施設内美化

◎ **トラブルの内容**

平成 28 年 7 月中旬以降 2 か月に 1 度の見直し

- ・コミュニケーションの取りやすいスタッフへの、フランクすぎる愛称での問いかけ。
- ・レクリエーションに関して、ご入居者様よりも自身の欲求を優先してしまう。
- ・できるのに、報告をしない。
- ・ペットボトルのふたが硬いから開けてほしい。
- ・両手にゴミ袋を持っているので、ドアを開けてくださいと依頼してくる。

等々、1 つの問題行動を解消すると、新たな問題が起こることを繰り返している。

- ・独り言や、通勤時の表情の緩みが目立つようになっている。

根本には、甘えがあるので、家庭に事実を伝えることで、職業観の育成を育むべく、働き掛けを促している。

◎ **トラブルへの対応**

就労後、2 カ月に 1 度位のペースで訪問し、状況を確認し、職場に適した言動を示している。

今までできていたことが、できなくなるということは、一般的に珍しいことではないが、このケースは興味関心の視点が、自分本位になっていることが要因であり、関わりを持って欲しい依頼心が根底にあるように感じた。決して、家庭での関わりが少ない訳ではない。どちらかというと、

一般的な家庭よりも接点は多い方である。俗な表現をする
と「この甘えの言動」は、オフィシャルなステージ（行
てきます～ただいま）と、プライベートなステージ（ただ
いま～行ってきます）の区分が曖昧になっているのかと仮
定して、指導を始めたが、実際は違っていた。家庭では、
その様な甘えの行動は見られないのである。

これは、社会生活を営む上で、深刻な状況とも言える。
と言うのは、良いことと、悪いことの区別はついてはいるが、
探りながら対応していただける社会現場において、試しの言動（甘えの言動）が、現れているか
らである。現に、家庭ではそのような言動はないということが、現場の不満にもつながりかねない。
今後、家庭・現場共に基準がさらに厳しくなることは必至である。本人が、それらをどのように
受け止めていくかについて、正確に検証し、分かり易く伝えていかなければならない。この定着
指導については、現在も継続し、展開している。



⑥ 特例子会社 N

☆rさんの事例 平成23年4月1日 勤務／仕事内容：事務補助 等

◎トラブルの内容

平成28年6月中旬

業務については、特に大きな問題があった訳ではないが、事象に関して過敏に反応してしまう傾向がある。今回の定着指導は、就労初日より毎日続けている報告メールのやり取りから、表面化してきた。『どうしたの?』の問いかけに「実は、プライベートなことで困っています」とのこと。休日の過ごし方で、少々時間の使い方が上手くなく、他者にあわせてしまい過ぎたことで、自身のリフレッシュができていないことが分かった。この傾向は、他の卒業生にも共通しているところがあり、定着支援というよりは、生活支援であるが、正していくことが好ましいと判断した。



具体的には、気の合った仲間同士で週末集って、誕生会をしたり、イベントに参加するといった、謂わばレクリエーション的なものであったが、参加することがマストであるかのように捉えてしまっていたことが、問題であると感じた。

◎トラブルへの対応

7月5日（火）に現場訪問し、担当者とも情報を共有した。この方については、問題なく業務を進めているが、他の方については、遅刻や欠勤、体調不良等、確実に業務に支障をきたしていた。今後、同様なことが起こり得ない様、この情報を家庭とも共有することで、休日の時間管理を行った。影響の大きく出ている家庭については、「子どもではないので、本人に任せる」と、一般的なものであったので、困った時に都度相談が入り、対応した。一方、今回の対象者については家庭が前面に立って、生活リズムの立て直しを行った。尚、この方は本学園が運営しているグループホームを利用されているので、世話人とも日々詳細な情報交換を行った。

<結果>

11月下旬には、諸々整理をつけることができ、業務集中できる環境が整ったと言える。一般的には、就労と生活部分の支援を分ける傾向にあるが、この支援は表裏一体である。可能であれば、同じ目線でその関連性を紐解く事が好ましいと考える。ましてや、本学園が運営するグループホームを利用されているとなれば、その生活面においても十分な支援を行うことが必然であるとする。

⑦ 小売業 C

☆sさんの事例 平成28年4月1日 勤務／仕事内容：接客業（靴の販売）

◎トラブルの内容

平成28年7月下旬

お店に靴を降ろしている業者の男性とパートで働いている女性とは以前からの知り合いだったようで、その男性から「sさんとお付き合いをしたい」というメールがパートの女性にあり、sさんに伝えたようだ。sさんは特に気にも留めておらず、挨拶程度しかしていなかったため、ビックリすると共に恐怖心を抱いたようだ。母親が心配をして、進路指導部の担当者に連絡が入った。



店長に相談をすると、その男性に直接注意し、自分に被害が起こるかもしれないということを恐れ、パートの女性に断っていただく旨のメールを入れてもらった。しかし、それは聞き入れられずsさんの状況などを更に詳しく聞いてくるようになった。

この男性から何かアプローチがあったわけではないことと、パートの女性との中も壊したくないという関係から8月は状況を見ることとした。

◎トラブルへの対応

9月8日（木）に店舗に訪問をしてその後の様子等を確認する。店長は、本人から話を聞いたということであるが、何かことが起きてからでは遅いということ、本人の希望もあり店舗異動することとなった。業者の男性はルートでの仕事をしているため、それとなく配達をしている地域を聞いて、その場所を外した地域での異動を検討していただいた。10月初旬に他の店舗へ異動して、しっかりと仕事を行っている。



----- 本学園取り組み -----

⑧学校法人武蔵野東学園 チロル学園管理部

☆ t さんの事例

平成 21 年 3 月武蔵野東高等専修学校卒業

平成 27 年 4 月前任会社退社

平成 27 年 5 月学校法人 武蔵野東学園 チロル学園管理部所属

現在に至る

☆ u さんの事例

平成 27 年 3 月武蔵野東高等専修学校卒業

平成 27 年 6 月前任会社退社

平成 27 年 9 月学校法人 武蔵野東学園 チロル学園管理部所属

現在に至る

<勤務地>

- ・南アルプスチロル学園（山梨県南アルプス市芦安芦倉 1008）
- ・学校法人 武蔵野東学園 北原記念館（東京都武蔵野市緑町 2－1－10）

<業務内容>

・南アルプスチロル学園

清掃業務（館内清掃、屋外清掃等）

宿泊者に関わる業務の補助作業（食事配膳下膳、寝具整理、補充物充填作業等）

農作業補助業務（土づくり、草取り、収穫等）

委託業務（連携先の作業手伝い）

・北原記念館での業務

清掃業務（館内外清掃作業）

小学生用給食の分配回収業務

<業務の様子>

月曜日から金曜日までのウィークデイを、勤務地である南アルプスチロル学園で生活をし、施設管理業務、宿泊者に対するサービス業務を行う。

東京からの出発日は、おおよそ月曜日で、8：30 東京三鷹駅に集合し、車両で移動。山梨からの帰京日は、金曜日を主とし、14：30 現地出発をして、17：30 目処に到着し、ウィークデイを寄宿生活、週末は自宅でご過ごすというスケジュールがベースとなっている。

清掃業務を細かく挙げると、床清掃 はたきがけ、モップ・T字ほうきがけ、雑巾がけ、トイレ床・便器清掃、風呂掃除、洗面所等シンク清掃、窓掃除、ベランダ清掃、施設周辺の落葉掃き・雑草取り、庭木剪定作業補助等多岐にわたる。



▲客室清掃



▲布団整理



▲風呂清掃



▲廊下清掃

また、宿泊者に関わるサービス業務として、食事の配膳下膳業務をメインとして行っているが、食器洗浄の補助業務もこなせるようになっている



▲配膳業務



▲食器洗浄

農作業補助業務

畑の草取り、石拾い、資材運び、収穫等、補助業務を行いながら、他の作業にも触れる機会を設け、繊細な作業に取り組む基礎を地道に積み重ねている。



▲畑除草



▲稲刈り手伝い



▲田植え手伝い



▲ジャム用花卉選別作業

北原記念館勤務での業務

元々記念館に従事勤務している職員のもと、清掃作業、給食集配作業等を展開している。様々な担当者からの指示に従って仕事に従事することや、新しい仕事に順応していく資質を高めることを目的としている。



▲記念館階段清掃

＜生活の様子＞

1日の流れとして、朝6：30 起床、朝食後、8：30 に勤務開始。A M休憩、昼食、P M休憩をはさんで17：30 に勤務終了。入浴、夕食、洗濯、自由時間、10：00 消灯。

個々の意向に留意しつつも、随所に生活自立訓練を盛り込みながら、発展性のある生活の実現を目指している。

＜フォロー支援の実際＞

両名共に、事象は異なるものの前職で不適応を起こしている。

tさんは、注意されることを恐れて、困ったときの相談やミスの報告が苦手である。助言の様に注意を促す問いかけにも、自身を追い込んでしまう傾向がある。その個性を十分に理解して接していく根気強さを、全ての事業所に求めることはできないと強く感じている。就労当初にあったことではあるが、指示を理解していなくとも「解りました」、失敗をしても「僕ではありません」と返答することが目立った。このような言動が前職でもあり、当時は「虚言癖がある」と、中傷された過去もある。これもまた、障害理解に対する感じ方の差である。定着フォロー支援をしていた教員は「嫌という程、失敗を重ねてきている。そのことで叱責を受けてきたことは数多くあり、できることならば失敗する前に、工程をスモールステップで示し、成功体験へとつなげていくことが、確実に生産性を高めていくことにつながる」とアドバイスしていた。

現在は、指示理解の度合いを確認していくことで、正しい業務が行えている。結果、成功体験の蓄積が本人の自信にもつながり、後に就任する u さんをリードし、業務を任せられるようになるまで成長している。この成長の契機となったのが、後輩である、武蔵野東小学校の団体が宿泊利用した際の体験である。実際に宿泊客を迎え入れたことで、日々の業務が活かされていることを知り、その質を高めていくことが大切であることに気付いた様に見受けられた。この体験を境に、業務に向かう姿勢が一変した。『百聞は一見に如かず』とは、良く言ったものである。

一方の u さんは、思いの通りに事が運ばないと癇癪を起してしまう。前職でも類似した問題行動がみられた。暗記することには長けているが応用力がない。また、過去に習得した事柄に固執するので、具体的な作業方法の指示に耳を傾けないことが、一層事態を悪くしていた。これもまた、障害理解の深さによる感じ方の差である。当時、定着フォロー支援していた教員は、「思いの通りに事が運ばないと癇癪を起すということは、目標達成までのプロセスを描くことができる方であるという解釈ができるのではないかと。更には、耳を傾けないのではなく、聞く姿勢を取るにはどの様に、指示を出していくことが適しているのかを考えていくのが、支援者の工夫なのではないでしょうか」といった、アドバイスをしていた。具体的には「一斉に指示を出したことが通りにくいので、再度、個別に指示をするか、アクションの確認をすることで、失敗につながらない道筋を立てていくことが1つの方法である」とも伝え、現場の障害理解を高める努力をしてきた。要するに、正しいプロセスを身につけていくことが、大切なのだ。uさんの個性は、この部分が弱いのだと意識して、日々接点を持つように心がけていくことで、問題は解消する。とは言え、順風満帆に事が運ぶ訳ではない。

時には、プライドの高いことが災いし、作業効率の低下と、指示や改善訓練の拒否につながることもある。もし、一般的な職場であれば、この事象が引き起こすであろう【フラストレーションを溜めて起こす癩癪】に立腹されることは当然である。これでは、何も好転しない。現在は、全体の生産性を上げる為に、本人のマンパワーをどの様に活用していくかについて考えているので、できないことではなく、できることに着目している。

どなたにも、共通していることであるが、障害があっても、無くても『褒めてもらう』ことや、『評価される』ことは、嬉しいのだ。

両者の特性や性格を在校時より把握しているので、指示の出し方も、働き方も今までとは全く違うことを実感させている。「人の為に役立っている」という喜びを味わいながら、1つひとつ積み重ねていく。

状況に応じたサービスが求められる、特殊な業態であるが、それは支援者が判断し、冷静に指示を出していくことで、彼らが迷うことなく業務定着していけるのだと考えている。

福祉就労

⑨ 福祉事業所 O

☆ **vさんの事例** 生活介護事業（DM封入・封緘・丁合い・ラベル貼り）

◎日中活動の様子

Oは事業所内を3つの部屋に分けており、利用者の個性によって力を発揮できる部屋で仕事をしている。

vさんは入所直後から作業室1で仕事をしている。作業室1は周囲からの情報（刺激）を極力減らし、職員とのやり取りを多くしながら仕事をしている部屋である。

在学中から封入等の作業をする力は持っているが、こだわりが強く、封入した部材を隅に揃えようとしたり、封入した封筒を1つ重ねるごとに揃えたりということが頻繁にあった。

平成28年5月に巡回に伺った際には、部材を2つずつ提供し、できたら職員へ報告しに行くという個別対応をしていただいていた。その時も部材へのこだわりの行動があり、その他のこだわりの行動や時折興奮してしまい飛び跳ねたりしてしまうこともあった。

在学中の授業や作業実習の際も、関わりを多くして声かけを頻繁にしていたことを話し、場合によっては元担任と伺うこともできるということ話をした。

平成28年10月の巡回の際には、作業室2に移動していた。

作業室2は周囲は見えるようになっているが、限られたスペースの中でひとつの行程に集中して取り組める環境になっている。

職員との話の中で、この週に実習生が来ていたということもあり、移動したとのことだったが、多少のこだわり行動はあるものの、5月よりもスムーズに作業に取り組んでいる様子が伺えた。

入所して半年が過ぎ、本人が環境に慣れてきたこともあるが、在学中から複数回の実習を重ね、事業所と本人の情報共有を密に行いながら支援していただいた結果だと考えている。



社外研修

① ソフトウェア開発 F

【対象者名】wさん

【研修期間】4日間

【研修目的】継続雇用に必要なスキルの確認

① ゆっくり歩く、ゆっくり話することができる

② 丁寧に仕事をする事ができる

【研修場所】武蔵野東高等専修学校

【研修内容】授業の補助

【研修結果】 職場において、今回の社外研修の意味を時間をかけて理解させていただいた上での取り組みであった為、初日からスムーズな展開を見せた。

逆に言えば、職場で見せる問題行動を本校では一切見せなかったのも、問題行動の改善というテーマは実践には移せなかった。この様子を見るにつけ、彼らの学校（本校）という器に対する意識、姿勢というものはかなり強固なものであり、時間的な間隔が生じようとも、当時の状況にもどることが難しいことではないことを再確認させられた。

しかし、4日間という短期間でも、現状とかけ離れた環境に身を置き、異なるプログラムで時間を費やすことは、本人にとって大きな刺激となり、日常生活を見直すこの上ない好機となったことは確かなことであろう。

今回の研修後、本人・家庭共に少しでも改善が見られることを切に願うと共に、このような機会を与えていただいた会社のご意向に心から感謝する次第である。

・研修風景



▲卒業時の担任のクラスに座席を用意し、朝はHRの講話を聞く。
学校時代を思い出すのか視線集中は問題なし。



▲授業は基本的に体育コースに参加。



▲畳を運搬中。



▲表情は真剣そのもの。跳び箱は苦手の様子。
思えば日常生活においてここまでの運動はしていないと考える。

② 特例子会社 N

【対象者名】 xさん

【研修期間】 4日間

【研修目的】 ①社会人として必要なモラルの習得
②自己課題の認識と改善努力の促し

【研修場所】 武蔵野東高等専修学校

【研修内容】 校内実習への参加及び清掃

【研修結果】 職場において度重なる不適切な言動をとったことに対して、厳重な注意を与え、戒め、改善を促すことを目的として、5日間「卒業生一時預かり規定」に則って社外研修を実施した。

今回の件は、御社に就業継続が可能か否かという問題以前に、1人の人として社会生活が成り立つか否かという深刻な次元の内容であり、慎重かつ厳格な対応を心がけた。

本人は猛省し、目の前に提示された課題には、素直な気持ちで懸命に取り組むことができていた。しかし、反省の深度はこちらの思うところまでには至らず、自己の中で今回の問題の本質には到達できなかったのではないかと推察する。

職場の皆様から、ご家族から、出身学校担当者から、角度を変え、表現を変え、かけ続けてきた言葉を、今後本人がどこまで自力で消化し、血とできるか、肉とできるかが鍵となるだろう。

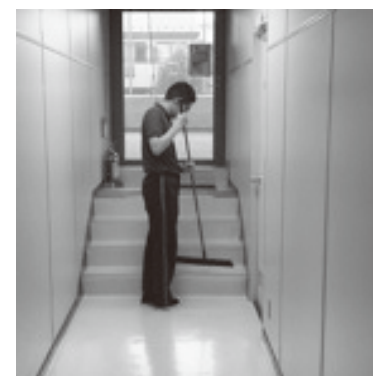
社外研修の場というチャンスを与えていただけたことに深く感謝申し上げる次第である。

・研修風景

【校内清掃（掃き掃除、拭き掃除）】



▲階段、ロビーの床面の清掃



▲葉の一枚一枚を丁寧に徹底的に磨く

【校内実習期間に参加】



▲2年生と共に校内実習に参加。
外部企業より依頼を受けたDM作業に取り組む。

【反省会（振り返り、訓話等）】



▲在学時の担任を中心に毎日振り返りの時間を設け、反省を促す。



第5章 まとめと課題

就労支援の延長線上に、定着フォロー支援がある。慎重に就業先を選定し、初年度については、5・10月の2回は最低でも職場訪問し、就業状況と職場環境を確認している。それでも、就労後2～5年の間に定着フォロー支援を行わなければならないケースが、毎年出てくる。

事例のようなフォローケースに立ち会う機会は、極めて稀なことだろう。一般的に、定着は半年と定義づけられている所に落とし穴がある。事例のようなケースが起これば、大抵の場合は離職が待っている。そして、障害福祉サービスを活用して職業スキル向上やメンタルのケアを行いその先の就労の仕方について考えていく。

その先の進路が、企業就労であった場合、職場不適応が起こる度に、離職、再就職を繰り返す可能性がある。この繰り返しは、「失敗事例の積み上げ」となり、働く気持ちにプラスに働くことは絶対ない。

社会で生きていくということは、障害があっても、無くても少なからず【耐える強さ】を備えていなければならない。なぜ人は耐えるのだろうか。それは、自身の働き方に対して、理解されていると信じていることができるからだろう。障害のある方には、より具体的にその理解を示していかなければ、伝わらない。今回の事例の中には就労の段階から、“理解されている職場環境づくり”へのプロセスが数多く示されている。

働き続けることの難しさを知った上で、環境の整備に時間をかけてみませんか。