

成果報告書



学校法人武蔵野東学園
武蔵野東高等専修学校

平成 30 年度 文部科学省委託事業
専修学校による地域産業中核的人材養成事業（学びのセーフティーネット機能の充実強化）
発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の社会自立のための
教育・就労支援及び卒業後の定着フォロー支援モデル事業

本報告書は、文部科学省の生涯学習振興事業委託費による委託事業として、武蔵野東高等専修学校が実施した平成30年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。

目次

第1章	事業の概要	2～8
	1-1 事業名	
	1-2 事業の概要	
	1-3 当該モデルが必要な背景	
	1-4 学習ターゲット、目指すべき成果	
	1-5 事業の実施期間	
	1-6 事業の実施体制	
	1-7 実施委員会及び分科会実施経緯	
第2章	就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の 実施状況及び事例報告	9～26
	2-1 本校の進路指導	
	2-2 今年度の状況報告	
	2-3 担当者の声（事例報告及び担当者としての感想）	
	2-4 障害のある生徒の保護者向け研修会の実施状況とその成果	
	2-5 卒業後の余暇活動支援プログラムの実施状況	
第3章	就労支援及び卒業後の定着フォロー支援に関する アンケート調査の集計・分析	27～39
	3-1 アンケート調査の実施経緯	
	3-2 アンケート調査集計及び分析	
第4章	就労に向けた本校の教育プログラム実施と その効果 ～農業従事研修～	40～47
	4-1 農業従事研修の概要	
	4-2 今年度の活動報告	
	4-3 現地担当者の声	
第5章	まとめと課題	48

第1章 事業の概要

1-1 事業名

平成30年度 「専修学校による地域産業中核的人材養成事業（学びのセーフティネット機能の充実強化）」
『発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の社会自立のための教育・就労支援及び
卒業後の定着フォロー支援モデル事業』

1-2 事業の概要

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を必要とする生徒を受け入れている現状があり、その教育・進路支援について困惑している状況がある。

本校は、昭和61年の開校以来当該生徒の教育に携わり、就労支援及び卒業後の定着フォロー支援を展開してきており、長年の積み重ねにより企業・福祉事業所及びハローワークなどから高く評価していただき、卒業生が安定した社会生活を送れるような成果をあげられるようになってきている。

本事業では本校で実践している当該生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援について、外部機関と連携して積み重ねてきた取り組みの流れや事例をまとめていく。

具体的には、就労支援において企業・福祉事業所及びハローワークなどとの連携モデルや就農促進連携モデルを、卒業後の定着フォロー支援において企業・福祉事業所及び就労支援センターなどとの連携モデルを示し、かつ安定した社会生活を長期的に送るために行政や医療機関と連携した真の自立を目指した「チーム高等専修学校」を構築したいと考えている。

1-3 当該モデルが必要な背景

○全国高等専修学校協会による平成27～29年度「高等専修学校の実態に関するアンケート調査報告書」から平成29年度において、発達障害のある生徒は全体の9.1%、特別な支援の必要な生徒が6.2%で、両者を合わせると15.3%という結果が出ている。過去3年間の調査結果を振り返っても、平成28年度は13.8%、平成27年度は12.6%となっている。平成27年度以降、当該生徒の割合が徐々に増加している傾向にあることがうかがわれる。ちなみに、当該生徒の高等学校進学者全体に対する割合は、約2.2%（平成21年3月27日時点で実施された「高等学校における発達障害等困難のある生徒の状況」集計結果から）と言われている。つまり、高等専修学校は、高等学校の約7倍に相当する当該生徒の受け皿になっている実態が見えてくる。

○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」において、大岡学園高等専修学校と連携して実施した「発達障害のある生徒等の受け入れの現状及び教育支援体制に関する実態調査」から

当該生徒を受け入れている現状の中で、教育支援及び進路支援（特に就労支援）において苦勞しているとの回答が多くあり、進路未決定のまま卒業していったケースが31.7%もあった。また、進路決定において苦勞している点として、「進路指導の方法がわからない」（39.7%）、「受け入れ先の情報がない」（29.5%）、「進路担当者の配置が難しい」（15.4%）などの回答が得られている。

当該生徒が社会において就労生活を送っていくためには、障害のある人として就労を目指す場合が多く、そのために療育手帳の取得もしくは精神障害者保健福祉手帳を取得した上で、就労への取り組みを展開しなければならない。しかしながら、その手帳取得に向けた働きかけができていないのは46.2%と、各学校において慎重に捉えられており、難しい問題があるように推察している。このように発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒の受け入れ先として高等専修学校が受け皿になってきている状況がある中で、各学校において当該生徒の教育支援及び進路支援の対応について難しい問題を抱えている事実がある。

○障害のある人の就労の現状

障害者の法定雇用率は、本年4月1日からこれまでの2.0%から2.2%と5年ぶりに引き上げとなった。ただし、2021年3月末までに、産業界の景気動向によって、2.3%まで引き上げていくといった、条件付き公示となって

いる。これは、障害のある人にとって就労の門戸が広がることにつながるものであり、新規領域の職域開拓が試されることになる。職場における障害のある人への理解が今以上に必要となり、障害のある人にとっては、より柔軟な職業スキルが求められることになっていくとも考えられる。

また、障害福祉サービスを活用する現状の福祉就労は、サービスの選択肢が増えており、就労移行支援、就労継続支援A型、B型、生活介護等、選択することの難しさがあり、地域を中心とした情報収集が必要不可欠なものとなっている。尚、今年度から、新たな障害福祉サービスとして「就労定着支援」が加わることになった。

さらに、高等教育機関に進学した場合には、障害者雇用を主とした就職指導の体制と経験のない場合が多いのが現実であり、卒業後の就職活動は、困難を極めることが予想される。

○本校が実践している発達障害のある生徒の就労支援と卒業後の定着フォロー支援

昭和61年の開校から平成30年3月までに卒業した発達障害のある方は1,031名、そのうち企業等への一般就労は562名(55%)、福祉事業所等への福祉就労は361名(35%)、大学・短大・専門学校等への進学者は98名(9%)、家事手伝い10名(1%)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。

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。その成果こそが定着率97%強という数値に結びついていると考えている。また、定着フォロー支援を継続展開してきたことにより、企業及び福祉事業所との強固な信頼関係を築き上げることもつながっている。そこで、本事業は、高等専修学校で成し得る、教育支援、進路支援について、本校が実践している支援をモデルとして、取り組みとその成果を情報提供し、広く全国の高等専修学校における進路指導に還元していく必要があると考えている。

○本校における就労支援及び卒業後の定着フォロー支援における課題

開校当初から取り組んできた本校の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援も一定の評価をいただけるようになり、理解ある企業から新たな企業を紹介していただけるようになってきた。また、障害者雇用率の引き上げに伴って、本校の進路指導部に雇用推進の相談を投げかけてくれる企業も増えてきた。

しかし、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。単純に考えれば卒業生が増えれば支援担当者を増やせばよいという考えになるのだが、現実には学校経営上難しいことである。

さらに、年を重ねれば重ねるほど卒業生の高齢化対策について考えていかねばならなくなっている(本校第1期卒業生には54歳になる方がいる)。これから先を考えた場合、就労支援だけではなく生活支援における課題が浮き彫りとなってくる。つまり、今後本校だけの支援だけでは限界が訪れてくることは明らかで、行政機関や医療機関などの外部との連携が必要不可欠なものになってくるのではないかと考える。

本事業では、本校の就労支援及び定着フォロー支援をより効率的に行えるようにその取り組みについて整理、見直しを行いつつ、その成果を広く全国の高等専修学校に普及すること、障害のある人が生きがいを持って社会で働けるよう就労の門戸を拡大していくことを目指す。さらに新たな課題に対する新たな連携機関との取り組みを模索し、「チーム高等専修学校」を構築していく必要があると考えている。

1-4 学習ターゲット、目指すべき成果

【学習ターゲット】

発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒及び卒業生

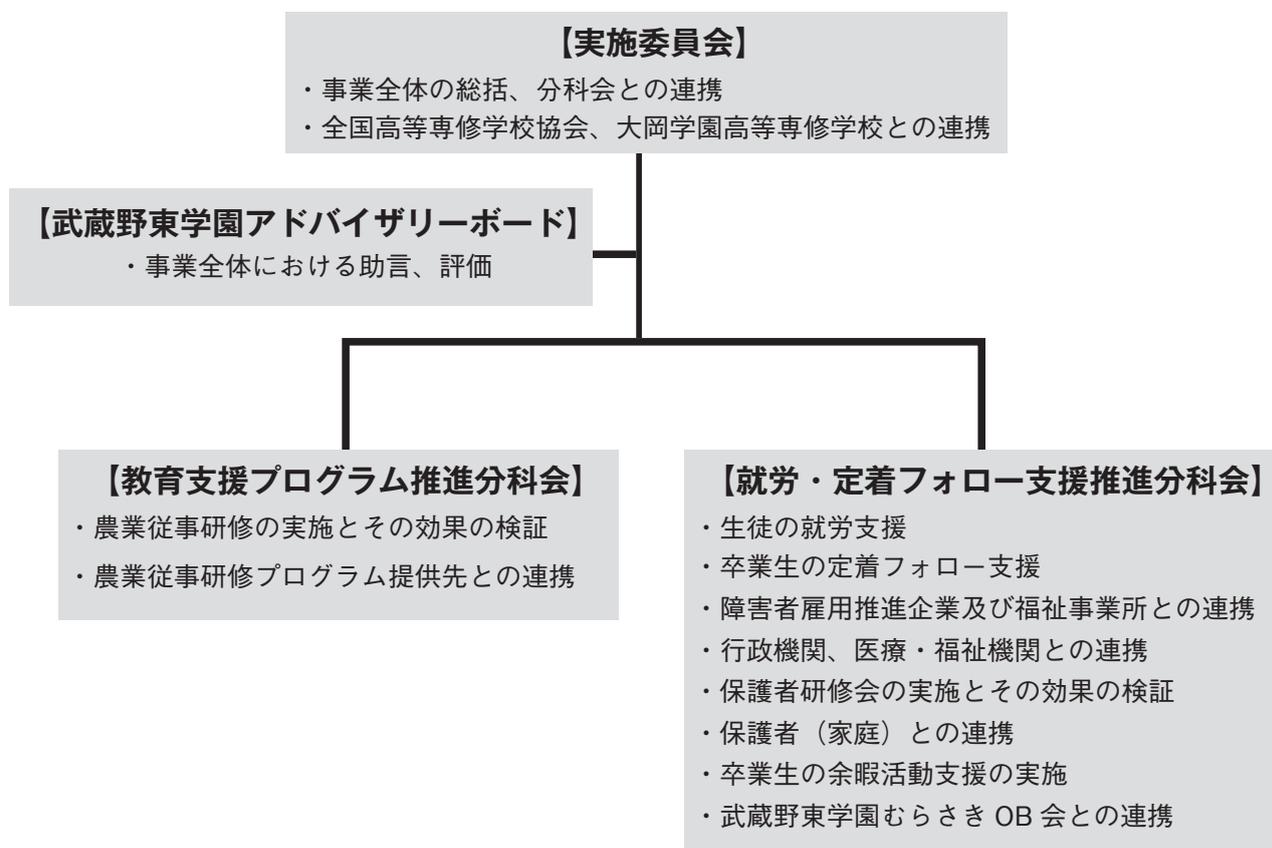
【目指すべき成果】

当該生徒の教育・就労支援の体制を整備し、社会自立につなげる。また、卒業後も定着フォロー支援などにより末永く安定した社会生活を送ることができるようにしていく。発達障害のある生徒など特別に配慮が必要な生徒に対する教育支援・進路指導の体制を整備し、教育効果を高めることによって、当該生徒の社会自立につなげ、実社会において必要とされる人材として養成していくことを目指す。

1-5 事業の実施期間

平成30年10月15日～平成31年3月15日

1-6 事業の実施体制



(1) 実施委員会

<目的・役割> ・事業全体の総括、分科会との連携

- ・全国高等専修学校協会、大岡学園高等専修学校との連携

<検討の具体的内容>

- ・事業の総括
- ・事業の進捗状況の把握と調整
- ・就労支援及び定着フォロー支援の状況把握と助言
- ・全国高等専修学校協会での事業との連携及び会員校との情報交換
- ・大岡学園高等専修学校との連携、情報共有

<体制>

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
1	清水 信一	武蔵野東学園 常務理事 全国高等専修学校協会 会長	総括	東京都
2	渡辺 正司	武蔵野東高等専修学校 校長	委員長	東京都
3	今城慎一郎	武蔵野東高等専修学校 進路指導部長	副委員長	神奈川県
4	和田 忠雄	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	委員	東京都
5	伊藤 秀樹	東京学芸大学 教育学部 総合教育科学系 教育学講座 学校教育学分野 講師	助言・評価	東京都
6	大岡 豊	大岡学園高等専修学校 理事長	連携	兵庫県
7	折戸 宏次	大岡学園高等専修学校 企画部長	連携	兵庫県

※6、7の委員に関しては、全国高等専修学校協会関連の委員会、TEL及びE-mail等を通しての意見交換を主としていく。

(2) 武蔵野東学園アドバイザーボードミーティング

<目的・役割> ・事業全体に対する助言と評価

<検討の具体的内容> ・アドバイザーボードミーティングにおいて、事業全体に対する助言と評価を行う。

<体制>

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
1	岩崎 敦子	学園卒業生保護者	助言・評価	東京都
2	内山登紀夫	大正大学教授・よこはま発達クリニック院長	助言・評価	神奈川県
3	大南 英明	元全国特別支援教育推進連盟理事長	助言・評価	千葉県
4	長内 博雄	前武蔵野東教育センター所長	助言・評価	東京都
5	鎌倉ゆみ子	武蔵野千川福祉会理事長	助言・評価	東京都
6	関本 恵一	東京音楽大学特任教授	助言・評価	東京都
7	寺山千代子	星槎大学客員教授	助言・評価	千葉県
8	竹内 道則	武蔵野市教育長	助言・評価	東京都
9	室山 哲也	元NHK 解説主幹	助言・評価	東京都
10	師岡 秀治	元学研ヒューマンケア編集室長	助言・評価	東京都
11	高田 隆	帝京平成大学教授	助言・評価	埼玉県
12	寺田 欣司	武蔵野東学園 理事長	助言・評価	東京都
13	清水 信一	武蔵野東学園 常務理事	助言・評価	東京都
14	渡辺 正司	武蔵野東高等専修学校 校長	報告	東京都
15	石橋 恵二	武蔵野東中学校 校長	助言・評価	東京都
16	木村 修二	武蔵野東小学校 校長	助言・評価	東京都
17	加藤 篤彦	武蔵野東第一・第二幼稚園 園長	助言・評価	東京都
18	計野浩一郎	武蔵野東教育センター 所長	助言・評価	東京都
19	大久保道子	武蔵野東教育センター 主幹	助言・評価	東京都
20	鈴木 克己	武蔵野東学園 事務長	助言・評価	東京都
21	山本 進次	武蔵野東学園 企画広報室長	助言・評価	東京都

※武蔵野東学園アドバイザーボードとは、本学園の教育に関して諸々の助言・提案を行い、学園が広く社会の教育・福祉の発展に寄与することを目的に設置された機関である。教育、医学、福祉、文化等各界の有識者の方々を委員としてお迎えして、年次会議のほか、職員研修会にも参加していただき、多くの助言を頂戴している。

(3) 教育支援プログラム推進分科会

<目的・役割> ・農業従事研修の効果の検証

・農業従事研修プログラム提供先との連携

<検討の具体的内容> ・農業従事研修の効果の検証と取りまとめ

・農業従事研修のプログラム内容についての検討

・農業従事研修プログラム提供先との連携

<体制>

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
1	小野 隆	特定非営利活動法人南アルプスファームフィールドトリップ 理事長	委員	山梨県
2	横内 秀幸	特定非営利活動法人南アルプスファームフィールドトリップ 工場長	委員	山梨県
3	平野 伸次	合同会社青空生産農場 代表社員	委員	山梨県
4	神田 礼子	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	委員	山梨県
5	青山 智彦	南アルプス市芦安窓口サービスセンター 地域おこし協力隊	委員	山梨県
6	清水 信一	武蔵野東学園 常務理事	総括・助言	東京都

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
7	渡辺 正司	武蔵野東高等専修学校 校長	委員長	東京都
8	藤田 伸	武蔵野東学園 チロル学園管理部主任	副委員長	東京都
9	荻村 寿浩	武蔵野東高等専修学校 教諭	副委員長	東京都
10	篠原 聡	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
11	壽山 博道	武蔵野東高等専修学校 教諭	委員	東京都
12	中田 重夫	武蔵野東高等専修学校 教務主任	委員	東京都

(4) 就労・定着フォロー支援推進分科会

- <目的・役割>
- ・生徒の就労支援及び卒業生の定着フォロー支援の推進・障害者雇用推進企業及び福祉事業所との連携・行政機関、医療・福祉機関との連携
 - ・保護者研修会の実施とその効果の検証
 - ・保護者（家庭）との連携・卒業生の余暇活動支援の実施

- <検討の具体的内容>
- ・生徒の就労支援及び卒業生の定着フォロー支援の推進と事例収集
 - ・本校における就労及び定着フォロー支援に関する外部評価状況調査の実施と集計・分析
 - ・ハローワーク三鷹主催の企業対象見学会の実施と取りまとめ
 - ・社会福祉法人及び医療法人との連携
 - ・保護者研修会の実施とその効果の検証
 - ・卒業生の余暇活動支援の実施とその効果の検証

<体制>

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
1	白岩 忠道	株式会社パソナハートフル 執行役員 副社長・取締役 業務統括部長	連携・助言・評価	東京都
2	青木日出治	株式会社ナルミヤ・ワンパ 代表取締役社長	連携・助言・評価	東京都
3	内藤 進	株式会社ベネッセソシアス 事業部長	連携・助言・評価	神奈川県
4	後藤 孝弘	株式会社ワークスアプリケーションズ 総務 Dept. チャレンジドオペレーションセンター マネージャー	連携・助言・評価	東京都
5	吉山真由美	株式会社チヨダ 人事部（総務）女性活躍推進担当課長	連携・助言・評価	東京都
6	大西 直子	オリックス業務支援株式会社 管理部長・事業運営部長	連携・助言・評価	東京都
7	安藤 真洋	社会福祉法人武蔵野 理事長	連携・助言・評価	東京都
8	高森 知	特定非営利活動法人東京自立支援センター 理事長・総合施設長	連携・助言・評価	東京都
9	平 雅夫	社会福祉法人トポスの会ラシーネ西東京 スーパーバイザー	連携・助言・評価	東京都
10	柳本 茂久	社会福祉法人靖和会 顧問 医療法人久優会 理事長	連携・助言・評価	埼玉県
11	柳本 典子	社会福祉法人靖和会 理事・事務局統括本部長 医療法人久優会フェリーチェレディースクリニック 吉祥寺 院長	連携・助言・評価	埼玉県 東京都
12	須藤 正雄	ハローワーク三鷹 所長	連携・助言・評価	東京都
13	今城慎一郎	武蔵野東高等専修学校 進路指導部長	委員長	東京都

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
14	和田 忠雄	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	副委員長	東京都
15	小林 恒雄	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	委員	東京都
16	大堀 太一	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	委員	東京都
17	中澤 友哉	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	委員	東京都
18	大久保英之	武蔵野東高等専修学校 教諭	副委員長	東京都

※1～11の委員については、本校生徒の就労支援及び卒業生の定着フォロー支援の際に本校支援推進委員と適宜ミーティングを実施し、助言・評価をいただくこととする。

1-7 実施委員会及び分科会実施経緯

(1) 実施委員会

開催回数：3回（10月・12月・2月）

第1回	平成30年10月24日（水） ①本事業の概要説明 ②ハローワーク三鷹主催本校見学会報告 ③就労・定着フォロー支援に関するアンケート調査 ④その他
第2回	平成30年12月5日（水） ①就労支援及び定着フォロー支援報告 ②就労支援及び定着フォロー支援に関するアンケート調査 ③事業成果報告書作成に向けて ④その他
第3回	平成31年2月6日（水） ①事業進捗状況 ②就労支援及び定着フォロー支援に関するアンケート調査・分析と考察 ③事業成果報告書の内容確認 ④事業成果報告会に向けて ⑤その他

(2) アドバイザリーボードミーティング

開催回数：1回（1月）

第1回	平成30年1月22日（火） ①事業全体の進捗状況報告 ②意見交換
-----	--

(3) 教育支援プログラム推進分科会

開催回数：2回（11月・12月）

第1回	平成30年11月5日（月）
	①今年度の農業従事研修を振り返って
	②外部委員との会議に向けて
	③次年度に向けての検討事項
第2回	平成30年12月14日（金）
	①今年度の農業従事研修を振り返って
	②次年度に向けての検討事項
	③事業成果報告書作成に向けて

(4) 就労・定着フォロー支援推進分科会

開催回数：3回（11月・12月・2月）

第1回	平成30年11月1日（木）
	①2、3年生の就労支援状況
	②卒業生の定着フォロー支援状況
	③就労・定着フォロー支援に関するアンケート調査について
	④11月保護者研修会について
	⑤武蔵野東学園むらさきOB会イベントについて
第2回	平成30年12月8日（土）
	①2、3年生の就労支援状況確認
	②卒業生の定着フォロー支援状況確認
	③就労・定着フォロー支援に関するアンケート調査の回収状況
	④保護者研修会について
	⑤武蔵野東学園むらさきOB会のイベントについて
第3回	平成31年2月5日（火）
	①2、3年生の就労支援状況確認
	②卒業生の定着フォロー支援状況確認
	③就労・定着フォロー支援に関するアンケート調査集計結果と分析・考察
	④事業成果報告書作成状況
	⑤分科会のまとめ

<会議スケジュール>

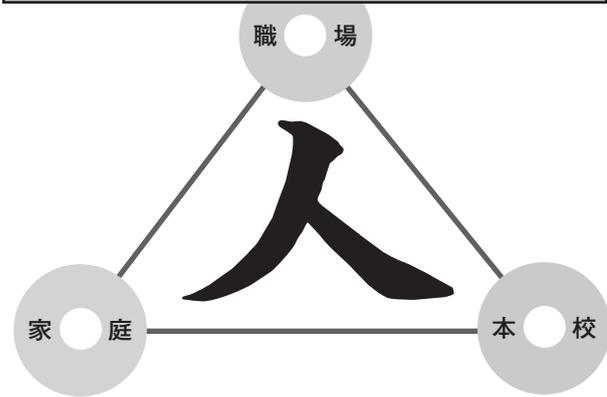
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実施委員会	○		○		○	
アドバイザーボードミーティング				○		
教育支援プログラム推進分科会		○	○			
就労・定着フォロー支援推進分科会	○		○		○	
成果報告会					○	

第2章 就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の実施状況及び事例報告

2-1 本校の進路指導

このイメージ図は、障害のあるなしにかかわらず「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。

2018年度4月1日現在、562名の卒業生が企業に就職しています



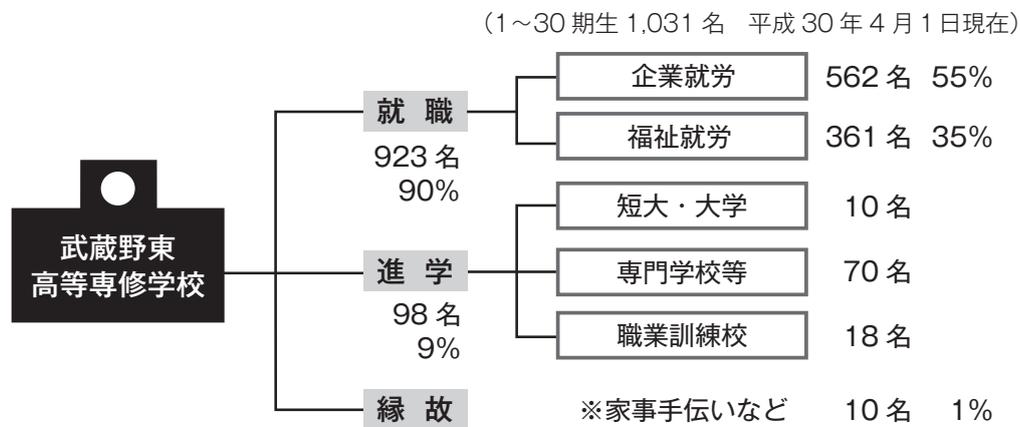
(1) 自閉症とは？

障害種を区分する手帳には「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つに分かれている。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る。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なされることとなっている。

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つが重なり合っている場合に診断を受ける。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る。

本校に在籍している自閉症児の多くは、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いる。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る。

(2) 卒業生の進路



(3) 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度ある。1つ目は、緊張の4月を乗り切って一番疲れがでる5月頃だ。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月頃となる。

我々は、幼稚園段階から、見逃さない指導を心がけており、これ以外に必要ながあれば何度でも職場を訪問して適切な指導を展開しているが、概ね2回の定期訪問で定着することができている。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、企業就労をした場合には、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だ結果であると信じている。

(4) 進路指導予定

【2年次】

6月	三者面談
9月	進路説明会・第一回進路希望調査
10月	職場実習開始
12月	三者面談（必要に応じて）
2月	三者面談

【3年次】

4月	進路説明会・最終進路希望調査
5月	職場実習開始（内定まで）
6月	三者面談
10月	求人票・内定通知書（随時）
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用意している。

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ている。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ない。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る。

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、今もなお継続している。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あるが、本校では3つの役割に加えて、コーディネーター・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で取り組んでいることである。

2-2 今年度の状況報告

(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、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。このことから発達障害のある生徒の就労支援には、時間と労力を要している。

さて、今年度の発達障害のある生徒の就労支援の結果については、次のとおりとなった。

【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。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。

○発達障害のある生徒数 37名

○企業就労 19名 (51.4%)

職種	①事務系業務	8名
	②製造業務	0名
	③物流諸業務	0名
	④小売販売周辺業務	4名
	⑤飲食店・厨房周辺業務	3名
	⑥サービス諸業務	4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 16名 (43.2%)

障害福祉サービスの種類

①就労移行支援	4名
②就労継続支援A型	3名
③就労継続支援B型	6名
④自立訓練	1名
⑤生活介護	2名

○進学 2名 (5.4%)

専門学校 2名 (福祉系1、スポーツ系1)

【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。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年次の実習につなげていく。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、事業所の状況によっては1週間程度のものもある。また、2年生での実習が3年生における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 46名

○企業における職場実習 35名 (76.1%)

○福祉事業所における職場実習 11名 (23.9%)

※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

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年目以上の場合には、企業・事業所から、あるいは本人・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。ここ数年は、前年度卒業生に対して1ヶ月、2ヶ月での定期巡回支援を取り入れることによって、安定した就労につながっている。最近は継続雇用を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きている。

今年度の定着フォロー支援においては、障害程度が軽度の卒業生における問題点が多かったことにある。退職し、その後については家庭が責任を持って支援することになったケースもあり、同様なケースが起きることがないようにしていかなければならない。

本校が卒業生を社会に送り出し始めてから既に30年が経過している。そのうち障害のある卒業生1,031名が社会に巣立っている。卒業生は、毎年増える一方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。

2-3 担当者の声（事例報告及び担当者としての感想）

(1) 就労支援・定着フォロー支援の事例

事例1

Aさんは、とても手先が器用な方で、その指示が口頭であっても実演であったとしても、そつなくこなす方だった。IQ値は高いが、コミュニケーションが不得手で感情のコントロールに不安を抱えていた。

その様なAさんにとって、企業就労と福祉就労のどちらが幸せなのか思案した。家庭とも相談して、2年生の実習では水耕栽培を行っている一般事業所で短期間行った。担当者がとても優しい方で、Aさんのことを本当によく見てくれて凹凸の凹を上手にカバーしていただいていた。その支援は、業務だけではなく出退勤時にまで及び、福祉事業所でもなかなかお目にかかることができないタイプの担当者であった。例えば、交通量の激しい信号のない交差点を横断する時に、後方から様子を見ていた担当者が危険を察知して後方より『ぎゅっ』と抱きかかえて静止した。また、栽培しているハーブの「摘み取り」⇒「乾燥」⇒「計量」⇒「パック詰め」⇒「ティーパックの製品化」の工程において、彼が最もスピードと正確性を発揮する工程を見極めるために担当者を3名配置していただいた。ありがたい環境ではあったが、事業所の採用計画が頓挫し、ご縁がなくなり本人家庭共に大変落胆した。

次に卒業生が多数お世話になっている就労継続支援A型事業所が第2センターを立ち上げるとの朗報を伺い、そちらに体験でお邪魔した。導入時には気がつかなかったのだが、担当者の一人が就労際に、「Aさんの幼少期に関わっていました」とのお話があった。地域の障害児童会に当時大学生であった担当者がサークル活動として関わっていたとのこと。よくよく整理していくと、ご家庭にも招かれたことがあるなど、Aさんはこのような方にめぐり合い、大変強運であると感じた。

長い期間就労支援、定着フォロー支援に携わっているが、働く上で最も大事なものは人を中心とした環境であると感じている。Aさんは、素敵な出会いを失い、落胆していたにも拘らず、別の現場でも更に関わりの深い方に出会い、温かい気持ちを持って受け入れていただける。ラッキーという表現でおさめるには、余りにも大きな出来事であった。

事例2

平成30年4月に就労をしたBさん。自在箒など用具の使い方を間違えることも多く、コーディネータのCさんから懇切丁寧に覚えるまで根気良く指導をしていただいたようだ。その甲斐もあり使い方を覚え、仕事もしっかりできるようになってきたとのことだ。

しかし、9月以降何となくCさんを避ける行動が見られた。Bさんが他の班に移動をした時、Cさんから注意を受けると「班が違うので注意をしないでください」という発言も見られた。担当者から連絡をいただき、Bさんと面談を行った。Bさんは、Cさんが自分のことを嫌っているから厳しくしているのだと思い込み、避けるようになったということだ。Cさんは、Bさんが用具の使い方ができておらず、仕事に支障をきたすことなどの理由を説明し、決して嫌いだから厳しくしているわけではないことを伝えた。

2週間後、再度訪問をして様子を聞くと、自らCさんの所へ行って楽しそうに雑談をしたということだ。その後は、避けることも無く平常どおり業務をこなしていた。

事例3

3年生のD君がEという福祉事業所から利用内定をいただくことができた。

2年次は別の福祉事業所で実習を行う予定であったが実習面接を行っている最中に延期を申し出るようになった。弟の高校受験等の家庭の事情や、本人の情緒が不安定な状態が続き、実習を行うにあたって家庭における不安があったためだった。その後、本人の情緒も多少落ち着いた3月中旬に多大なご協力をいただき、3日間の実習をEで行うことになった。

3日間の実習を無事終え、3年生になり、前期実習、夏休み中の法人が開催するインターンシップへの参加、後期実習と積み重ねていき、事業所側もD君の個性を把握し、彼自身もEで仕事をする意識を徐々に持つことができ、利用内定をいただくことができた。

障害程度が重度と呼ばれる生徒の実習にあたっては、適切な事業所の選定、本人を取り巻く環境の把握が重要であることがわかる事例となった。

事例4

軽度発達障害のある生徒で、2年次より就労もしくは進学の迷いがありながら、職場実習を2年次、3年次と2つの企業で経験した。保護者も入学時より進路に関して子ども以上に迷いがあった。実習後に企業から良い条件のお話をいただけたが、結果としては専門学校進学を選択する結果となった。

事例5

軽度発達障害のある卒業生で、就労2年目に差し掛かる時に仕事への意欲が薄れ、退職の意向を示した。職場環境や仕事の手順を見直し、モチベーションを下げる事なく取り組めるよう支援にあたった。その方の献身的な仕事への取り組みと努力を期待していたが、残念ながら退職となった。家庭で責任を持って今後の就職先を決めていくという結論となった。

事例6

3年生のFさん（男性）とGさん（女性）は企業就労を目指し、調理・洗浄業務を主としているH社で実習を行うこととなった。通常は2年次に1回、マッチングに問題なければ3年次の春先から夏にかけて1回、秋口以降に1回の計3回の実習を経て選考となる。しかし、FさんとGさんに関しては4回の実習（3事業所）を経ての選考となった。両名ともどの事業所でも能力面について大きな問題は無いが、より働きやすい環境で定着を目的とした就労を推進していくため、実習の回数が多くなった。

また、実習先の事業所が全てホテルの従業員食堂ということもあり、一見すると洗浄機から出てくる食器や鍋など大きいものを下げる事が多い事業所では男性の方が働きやすい環境であり、トレーの拭き上げやコップや箸などを小さな食器を中心に下げる事が多い事業所では女性の方が働きやすい環境と判断するところだが、最も重要なことは働く周囲の方との関係性であることを両者で確認した。そのため、実習の回数は多くなっているが、働くことがゴールではなく、【定着】を目的とした支援という考えが、事業所と本校で一致していることが大切だと改めて感じる事ができた。

事例7「ハローワーク三鷹主催の武蔵野東高等専修学校見学会を開催」

ハローワーク三鷹からのご提案をいただき、2018年10月17日（水）にハローワーク三鷹主催【武蔵野東高等専修学校見学会】が行われた。「三鷹所管内11社14名」「飯田橋所管内2社4名」「渋谷所管内1社2名」「八王子所管内1社1名」「立川所管内2社3名」「相模原所管内1社2名」26名とハローワーク三鷹職員の方9名、合わせて35名の方が来校され、本校の授業見学、進路指導に関心を寄せていただいた。終了時間が過ぎても多くの方々が残り、健常児と自閉症児のバディでの就労についての質問等が寄せられた。本校で展開している混合教育の実社会版に発展させていけるよう、この出会いを大切にしていきたいと感じた。現在、いくつかの事業所との関係が深まっており、障害者雇用に向けて具体的に動き始めている。

また、2019年2月21日（木）に、多摩地域にあるハローワーク6所（三鷹、府中、立川、八王子、町田、青梅）の所長6名が本校を見学され、本校の就労支援・定着フォロー支援の取り組みについて説明を行い、障害者雇用の拡大につながる好機となった。

（2）担当者の声

担当者A

進路指導に携わってきた年数に、担当する事業所の数は比例している。これは如何ともし難いものであるが、昨年度から、業務の均等化を図り、進路指導部員の協力のもと、事象ごとに対応できる時間とそのクオリティーも均等化することができる様になっている。在校生を担当する件数が少なければ、卒業生の定着フォロー支援に携わる。またその逆もということで対応してきている。

定着フォロー支援の傾向は、どうしても今年度の卒業生が中心となっている。また、異例なことではあるが中央省庁の関連で、更に条件を高めて働きなす事が出来る機会を有効に活用していきたいと考えて、アクションを起こす卒業生も数名いた。

在校生の中でも進学や民間の移行支援事業所、更には細分化されている障害福祉サービスの活用を希望する者がおり、進路指導は多様化している。上手に制度を活用していくために学習、研究を深めていくことが不可欠となっている。

進路指導の積み重ねにより、ハローワークからの見学会の実施依頼や多摩地区6所のハローワーク所長の見学会があった。大きな一歩を踏み出した一年でもあった。今後の構想として、卒業生の高齢化に伴い、定年退職していくケースも数年後には出てくるので、在校生との業務引継ぎを考えていくと、今迄様にお付き合いを深めて、広げていくことにも制限をかけていかなければならない。東学園に学べば、将来的な設計も安心できるといった付加価値を添えて、更に進路指導を充実させていく鍵がここにはあると感じている。

担当者B

定着フォロー支援では、業務以外、例えば家庭環境の変化、スタッフ間の問題、休憩時間の過ごし方などで精神的に不安定になり、注意が聞けない、業務を間違えミスが多くなるなどのトラブルで訪問することが多かった。仕事に対して大変真面目で真摯に向き合えば向きあうほど、精神的な崩れは徐々に生じてくるようだ。幾ら仕事の主だとしても障害のある方が仕事を遂行していくには、現場の担当者と保護者がどれだけ情報共有ができているかだと思えることが度々あった。

私たちは、在学時から保護者との連携や情報交換を密にしていることによって、問題行動が起きたときのフォロー支援が的確にできる。もちろん、問題行動の大きさにより直ぐに改善されず、時間のかかる時もあるが、原因を探り改善へと繋げていくことができている。そのような関係を事業所の担当者の方にも伝えていきたいと強く感じる1年であった。今後も卒業生が精神的な安定を図り、前向きに仕事へ取り組んでいくために、企業との架け橋として定着フォロー支援を展開していきたい。

担当者C

今年度も3年生全員が進路決定する見通しが立ったが、全員が順風満帆だったわけではない。進路指導の肝は、生徒本人と事業所のマッチングになるわけだが、そこに保護者の希望や思いが加わってくる。法定雇用率も引き上げられ企業側の受入れも拡大しているのだが、企業就労・福祉就労を問わず、社会に出るためには乗り越えないといけないハードルがあることは確かである。

行政側も仕事と働く本人の個性のマッチングについての取り組みが徐々に始まっており、杉並区では2年次夏休み中に就労アセスメントを行う取り組みが始まった。初年度であったため課題もあったが、学校を通しての実習前に就労移行支援事業所での体験ができることは生徒たちにとってもプラスになったのではないかと考えている。

今後も、行政との情報共有、福祉事業所との情報交換を重ね、保護者に対してもタイムリーな情報提供をしていきたいと考えている。

担当者D

今年度は、就労支援（企業）13名、定着フォロー支援（企業）10名を担当した。内訳は3年生6名、2年生7名、30期卒業生6名、29期卒業生3名、26期卒業生1名であった。

就労支援は、概ね「実習面接」「実習」「採用面接」「内定」「会社説明会」など、手続きも含めスムーズに進んだが、1名就労希望から進学希望に移行した生徒がいた。

全体的には、実りのある支援となったが、ネガティブな事例もあった。自身の仕事への取り組む姿勢に問題があり、改善・意識改革が必要と考えフォロー支援を展開したが、退職という結論となった。今後親子で決断した事を後悔する事なく過ごせる事を願うばかりである。

担当者E

今年度を振り返ってみると、就労支援に関しては今まで多くの卒業生を受け入れていただいている事業所に加えて、多くの新規事業所との関わりが増えたように感じている。生徒の特性に合わせて事業所の選択肢が多くなることはマッチングの点や対応できる業務の幅が増えるので大変ありがたい話である。雇用率引き上げに伴い、求人も増加しているが、新規事業所の場合、本校の特色である定着フォロー支援の実績が無い場合、本校の支援の手厚さを伝えるのは難しくも感じた。私の担当している2年生も今年度4名の方が新規事業所での実習を行っているが、本校は就労することが目的ではなく、定着を一番に考えていること、そして、そのためのフォロー支援に力を入れているということをもっと深く理解していただける進路指導を展開していきたいと感じた。

2-4 障害のある生徒の保護者向け研修会の実施状況とその成果

(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り、父親の積極的な参加も年々増えてきている。

(2) 第1回保護者研修会

①日時：5月20日（土） 9時10分～12時

②内容：校長の話

教育統括部長の話「保護者研修会の意義、就労に向けて」

進路指導部より情報提供

学年別分科会

1 学年：専門コースガイダンス

2 学年：実習全般について

3 学年：就労について

専門教科、担任より

③保護者からの感想

《1 学年》

- ・ 就労に向けて3年間をどのように過ごすか、気持ちの持ち方や子供への接し方など多くを学ぶことができました。「時間厳守、礼儀作法、実直さ、上下関係、気働き」を本人が意識できるよう、私のほうでも日常の中で折に触れ、教えていきたいと思います。
- ・ 進路の先生がおっしゃっていた「情緒の安定」が就労に一番大切だということを知り、小学生までの不安定な頃から現在大分安定している息子の成長をふと思い出しました。
- ・ 保護者研修会では子供が社会に出るための「ノウハウ」を知って親は実行していくことが大事なことだと意識させられます。卒業時に後悔しないよう、1年生の今のうちから何をしていけばいいのか、気持ちだけが焦ります。
- ・ 高等専修学校では「勉強ができる」よりも「挨拶ができる」ほうが大切という話を聞いていましたが、今日の「〇〇大学出身の優秀な成績で卒業した新人さんと、他の新人さんに求めるものは同じ、しっかり働いてくれる人を求める」という説明でよくわかりました。
- ・ 「やりたいこと」ではなく「やるべきこと」を優先させるという言葉が心に響きました。
- ・ 高等専修学校には沢山の学びと感動があります。保護者研修会がこんなにワクワクするなんて思いもしませんでした。「好きを仕事に」ではなく「仕事を好きに」おっしゃる通りだと思います。

《2 学年》

- ・ どんな職場に行っても大事なことは、時間厳守、マナー、礼儀、実直、素直さ、正しい身なり、そして情緒の安定であると学びました。
- ・ 「手を休めて指示を聞けるか」「指示内容をメモする」などは日々のお手伝いにおいても特に注意して確認し取り組ませるようにしたいと思います。
- ・ 学校生活の全て、行事、そして家庭生活も、卒業後の就労、卒業後の人生につながっていることが、ひしひしと感じられ、学校生活も三分の一が過ぎたことを実感しました。
- ・ 生活力、適応力、社会性のどれを取っても課題が沢山ありますので、家庭で再度気持ちを引き締めて指導していきます。
- ・ 職場実習も始まり、準備を整えていくために、家庭でのお手伝いの精度、指示を聞く理解力、報告、連絡、相談など、もう一度確認して把握したいと思いました。
- ・ 先生方の就労に対する熱い思い、生徒に対する優しい気持ちが伝わってくる研修会であり、「いよいよ就活が始まる」という緊張感を改めて持つことができました。

《3 学年》

- ・ 1000日の修行も残り3分の1を切ってしまいました。完璧とはいえませんが、この2年で家庭や学校での自分の役割を、責任感を持って果たしていくことができたと感じています。
- ・ 手帳の更新について詳しく話していただき、よくわかりました。
- ・ 学校にいる間に、なるべく沢山の人の目に触れ、色々な言葉を受け止めて自分と相手の気持ちが考えられるようになってほしいと思います。
- ・ 保護者研修会も3年目になりますが、1年生のころとはまた違った気持ちで伺うことができました。
- ・ 1年の流れの中で、保護者が知りたいと思っている情報をタイムリーに与えてくださるのも、保護者研修会の長い歴史があってこそだと思い、ありがたく感じました。

④考察

- ・昨年度より全体会の中に進路指導部からの情報提供を入れたことで、より多くの就労に関する情報を保護者に理解していただくことができた。特に今年度は療育手帳の更新についてタイムリーな情報提供ができたと感じている。
- ・保護者の意識に差があり、この保護者研修会でのアドバイスや課題などをすぐ実践する家庭とそうでない家庭があるように思われる。子供を中心に考え、学校と家庭が協力して子供の成長を促す必要がある。

(3) 第2回保護者研修会

①日時：6月23日（土） 9時10分～12時

②内容：校長の話

教育統括部長の話「お手伝いの基本スキル」
進路指導部より情報提供
グループディスカッション 卒業生の保護者のお話
専門教科、担任より

③グループディスカッション 卒業生の保護者の話より

・お手伝いについて

「お手伝いを宿題としてとらえ、お風呂掃除・食器洗い・テーブル拭き・玄関掃き・洗濯物干し・洗濯物たたみ等、親が楽できるよう何でもやらせました。」

「難しいお手伝いに関しては写真やホワイトボード等を使って、見てわかりやすいよう工夫しました。また、お手伝いをしてくれて「ありがとう」と必ず伝えるように心がけ、喜んでもらえる喜びを感じてもらえるようにしました。」

・職場実習、就労に向けて心がけたこと

「第一は体調管理です。実習中に熱を出してしまうと相手にも迷惑をかけてしまうので、本当に体調管理には気を遣いました。それから実習への気持ち作りです。職場実習をさせていただくことを当たり前と思わず、させていただけることに感謝なさいというように話をしました。」

「失敗したときにごまかしたり、嘘をついたりせずに正直に話すこと。何事も、面倒臭がらず今やるべきことを全力でやるように話しました。」

「報告、連絡、相談です。学校であったことを毎日報告させ、何かあった時にはどうやって解決するかを話し合いました。家庭でも会社でも丁寧な言葉遣いで話すように、敬語で話させました。中途半端な言葉遣いを覚えてしまわないように、家庭内では少し大袈裟とも取れるような敬語を使わせるようにしました。」

「メモを取ることを。迅速に、詳細にメモをとることを教えました。職場実習ですごくチェックされ、今までもメモ取りは練習していたのですが、実習をした2つの会社で、メモの取り方について注意を受けました。今でもメモ帳は必需品です。」

「職場実習が決まったら、保護者同伴で会社までの経路を確認しました。今まで電車通学していなかったため、乗り場の確認、トイレの場所確認などを一緒にしました。」

「先生を含め生涯相談できる人を作っておくこと。」

「周囲の方から可愛がられるように心がけました。」

・余暇の過ごし方について

「平日の帰宅後は、ピアノの練習をしてから、お手伝いをしたり、プールに行ったりしています。土日は、高等専修学校の友達からLINEで遊びに誘われることがありますが、本人があまり乗り気ではないので、ラグビー部のイベントやOSなどに参加している程度です。最近スペシャルオリンピックスのボウリングを始めました。土日に楽しみを持たないと、後退してしまうと聞いたので、楽しみを作るようにしています。学校時代の先輩と電車を見に行ったり、ご飯を食べに行ったりしている知人もいと聞いています。」

「外出する際は、親が全て段取りをして、親と一緒に付いていくというパターンです。主に、休日は父親と出かけることもあり、またはショートステイを利用しています。親も年を取っていくので、いざという時に頼める移動支援や短期入所を利用しておいた方が良いと思います。」

「休日は買い物、野球観戦などに行きます。また、子供同士で出掛けた際に、よくあるのがお金の計算でのトラブルです。割り勘がちゃんとできず、〇〇君からお金をもらえなかった、ということもありました。特に休日の混雑時は、お店側もレジでの割り勘対応してもらえないこともあります。解決策として、事前に値段（ビュッフェ一人いくらか等）を調べ、封筒にお釣りがないように各自準備して持たせるようにしたら、トラブルがなくなりました。ただ、毎回事前に行く場所を決められるわけではないので、割り勘の計算もできるようにしておいた方が良いと思います。」

「土曜日は、絵画教室に通っており、親子で絵画展に出かけることもあります。仕事で疲れている時期は、遊びには出かけず、ゆっくり休ませる場合もあります。」

・保護者へのアドバイスについて

「先生とのコミュニケーションをしっかり取り、今の子供の課題点をしっかり教えてもらい、向き合っていくことが大切です。職場には感謝の気持ちを持つことを常に伝えています。〇〇ができないと職場の方から指摘されると嫌な気持ちになるかもしれませんが、そうではなくて『課題を見つけてくれてありがとう』くらいの気持ちで対応していくことが大切です。我が子が唯一褒められたことは、返事、挨拶、体力をつけて実習に臨むようにしました。」

「我が子の課題を見つけることで緊張感を持って臨んでいます。課題が見つかった時こそ、チャンスと思ってサポートしてあげるべきです。職場の方から指摘をされると落ち込む子供が多いと思いますが、そのような時は、その日のうちに家庭で話し合い、翌日解決策を持って出勤できるようにしました。」

④保護者からの感想

《1学年》

- ・卒業生の保護者のお話は、とても勉強になり我が娘の将来もイメージすることができました。通勤途中で気分が悪くなったときの対応について娘にも話しました。就労後は刺激がすくなること、逆に急な変化に対応する必要があること、様々な状況の変化に順応する能力が大切だと思います。
- ・想定していなかった就労後のトラブルや身につけておいて良かった事、休暇の過ごし方、お金の感覚などを伺って大変参考になりました。
- ・お給料の使いみちのお話も参考になりました。自分が働いたお金で欲しいものを得る喜びは働く意欲につながると思います。
- ・卒業生のお母様のお話は毎回とても心に残ります。学校生活の中での課題を一つひとつクリアしていき、社会に出るまでの過程は参考にさせていただきたいと思います。
- ・OBの方々の話を聞いて、自分が親として何をすべきかを改めて感じさせられました。特に「在学中に身につけておいて良かった事」の中で、挨拶、お手伝い、コミュニケーション、体力、苦手の克服など、この高専3年間に多く身につけられたとのお話は大変勉強になりました。

《2学年》

- ・卒業生の保護者の方々の話を聞き、就労までの経緯を知ることができました。それぞれの苦労、努力があり、仕事をしてからもそれぞれの苦労があること、大切なのは「挨拶、健康、時間を守ること、ミスをしてでも隠さず素直に報告する、丁寧な言葉遣い、丁寧な作業」などでした。余暇を楽しむことが出来れば、後退しないなどの話も印象に残りました。
- ・OBの方々の話は「職場実習に際して今やっておくと良いこと」など夏休みを前に大変参考になりました。
- ・学校ではできていることでも、学校外では挨拶もできない子がいると聞いたときは、必要なスキルを身につけさせることの難しさを実感しました。実習や就職に向けて毎日の生活の中で、繰り返し粘り強く教えていきたいと思います。

- ・就労後の失敗談など話しにくい内容までご披露くださり大変参考になりました。
- ・卒業生のお母様のお話は自分も切なく、身につまされる気持ちで拝聴させていただきました。色々なトラブルにも日々頑張っておられる卒業生や保護者様に、幸多かれと思わずにはられません。

《3学年》

- ・「就労後には、それまで上手くいっていても必ず何か問題が起きるもの」と卒業生のお母様達が口をそろえておっしゃっていて、来年就労を迎える者として心構えができました。
- ・子供にとって何が大切と考えるのか、また企業に対しても期待し過ぎてはいけないこと、子供の様子の変化を早めに察知して精神に影響が出てしまう前に、辞めるという選択肢もあるということを開けて良かったと思いました。
- ・実習前面談において、息子の取り扱い説明書を提示されたというエピソードが印象に残りました。早々我が子のケースについて作成してみました。これまでに失敗してきた点をリストアップし、配慮していただきたいポイントをまとめました。
- ・これから長く続く就労について、今就労なのか、それとも力をつける時間なのか本人を見て考えるようにアドバイスがありました。アンテナを張って様子を見たいと思います。
- ・「子供を支えるには親の体と心の健康が大事」というお話が心に響きました。

⑤考察

- ・卒業生の保護者からのお話は、具体的でかつ失敗談も交えながらの内容であったため、在校生の保護者にとって大変勉強になった。このような機会は今後も続けていきたい。
- ・家庭の中には今回の内容をすぐに実践・継続し子供の成長につなげている家庭とそうでない家庭の温度差があるように思う。この差を埋めるべく教員側からの温かくかつ細かな配慮、支援が必要と感じる。

(4) 第3回保護者研修会

①日時：10月13日（土）9時10分～12時

②内容：校長の話

教育統括部長の話「実習に向けての家庭トレーニング、保護者の姿勢」

進路指導部より情報提供

講演「活躍の職場」と「就労に向けての準備」

オリックス業務支援株式会社 管理部長・事業運営部長 大西 直子様

(大久保 麻紀絵様、卒業生：近澤 駿さん、沼田 拓海さん)

専門教科、担任より

③「活躍の職場」と「就労に向けての準備」(レジュメの一部)

1

会社概要	
会社名	オリックス業務支援株式会社 (オリックス㈱ 特例子会社)
所在地	東京都立川市曙町2-22-20立川センタービル
設立	2007年4月17日 (同年8月に特例子会社として認定)
資本金	2,000万円(オリックス100%出資)
代表取締役	直井 厚郎
従業員	70名(2018年6月1日現在) 手帳保持者 54名

2

業務内容 事務業務	
<ul style="list-style-type: none"> ●郵便物・集配、送り先分類 ●データ PC入力 ●ハンコ(ゴム印、丸印)押し ●書類のスキャナー作業 ●シュレッダー 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>文字照合 <input type="checkbox"/>手先が器用 <input type="checkbox"/>正確性 <input type="checkbox"/>PC操作 <input type="checkbox"/>集中力 <input type="checkbox"/>持久性

3

業務内容 清掃業務

<input type="checkbox"/> 体力 <input type="checkbox"/> 言葉遣い <input type="checkbox"/> マナー <input type="checkbox"/> 美観意識 <input type="checkbox"/> 正確性 <input type="checkbox"/> テキパキ動く	<ul style="list-style-type: none"> ● トイレの清掃 ● 会議室の清掃 ● 休憩室などの清掃 ● 営業車両洗車
--	--

4

業務内容 カフェ業務

<ul style="list-style-type: none"> ● 準備 ● 正確な計量 ● 接客、オーダー受け 	<input type="checkbox"/> 衛生管理 <input type="checkbox"/> 正確性 <input type="checkbox"/> 接遇
<input type="checkbox"/> テキパキ動く <input type="checkbox"/> 連携フォロー <input type="checkbox"/> 機転がきく	<ul style="list-style-type: none"> ● 飲み物を作る ● 飲み物の提供 ● 後片付け

5

仕事で求められるスキルとは

=「伸びる力」

- ・ 真っ直ぐに 誠実に
目標を最後まで見失わない、あきらめない
- ・ 素直であること
言い訳をしないこと まずは受け入れてみる
- ・ 愚直であること
コツコツと積み重ねること 安定性を維持する

★スキル：訓練を通じて身につけた能力のこと

6

就労に向けての準備

- 出来ることを増やす
①自分で行動できる
 - ・ 目覚ましをかけて起きる
 - ・ 時間を守る、約束を守る
 - ・ 自分の食器・お弁当箱は自分で洗う
 - ・ お弁当のおかず1品くらいは自分で作れる
- ②身だしなみを整えられる
 - ・ 清潔感（散髪、入浴、洗髪、服装）をきちんと整えられる

→自立に必要なこと準備しておくことにつながる「基本的なスキル」を就業前に習慣化しておく

④保護者からの感想

《1学年》

- ・ 年齢の近い卒業生2人の「挨拶、返事、報告、連絡、相談、振り返り、指示を聞く、メモを取る（色ペンでわかりやすく）、メモを見直す、集中、相手の目を見る、睡眠時間 など」の言葉は、帰宅後すぐに娘に話すと、うなずきながら聞いていました。今やるべきことを再認識することができました。
- ・ 習慣は年月をかけて身につけていくものなので、今できることを積み重ねていくことだと改めて思いました。
- ・ 当たり前のことですが、仕事をすることで給料がいただけるということを認識させることが、障害のある子供たちにとって非常に大切であると改めて認識しました。就労に向けて家庭でも教えていこうと思います。
- ・ 「一枚の紙も大切なものであるということが認識できるか」が課題として身に迫って感じられました。家庭での教育の中で、一つのを大切にその背景にある仕事や人の存在を丁寧に説明し、ものを大切に行動すること、生活の中で習慣にしていくことができるのではないかと思います。
- ・ 「仕事で求められるスキル」「就労に向けての準備」は、学校生活を円滑に送るために必要な習慣の一つひとつ大切にしていこうと、重なっているのだと思いました。

《2学年》

- ・ 先日オリックスフォーラムに行った時にも思いましたが、とても良い会社で驚きました。障がい者の特性を理解し、個々により働きやすくやりがいを感じる環境を考えていると思いました。
- ・ 会社が必要としているのは、素直、返事・挨拶、報告、連絡、相談、丁寧に正確な作業など、今まで学校で言われている事と同じでした。改めて意識した日々を過ごさないといけないと思いました。
- ・ ミスをした場合、それをどう理解し改善していくかが如何に大切であるか再認識できたので、今後の指導に活かしたいと思います。
- ・ 以前社内見学に伺い、OBの方々が活き活きと働いている姿にとっても感動しました。

- ・オリックスさんの方針は理想的なものでした。働くにあたり、その子のタイプによって臨機応変に対応してもらえ、働きながら育ててもらえる職場環境は素晴らしいと思います。
- ・オリックス業務支援の大西さんのお話は、大昔、東学園の教育方針を知ったときと同じくらい感動するものがありました。特性を理解したうえで、どう仕事に向き合えば良いのかを考えていただき、なおかつ新たな仕事の幅を広げていく、決して同じではないそのような体制で是非とも息子を会社の一員として働かせていただきたいと思いました。

《3学年》

- ・「十年間同じ一年はない、仕事内容も変化していく」とのお話もとてもわかりやすかったです。企業、保護者、支援機関での相互連携が就労継続にはとても大切なことだと感じました。
- ・特定のスキルだけでなく、業務の変化に伴いオールマイティな能力が求められていること、採用に当たってはその時点のスキルではなく向上心を見られていることなど、今職場実習を行っている身としては、参考になる話ばかりでした。
- ・1年生のころは「そんな事できるようになるのかしら」と不安だったことを思い出しました。3年生の今では、家事で大活躍してくれている息子になりました。
- ・社員としてきた2名の卒業生は、姿勢や言葉遣いが立派でした。
- ・自閉症の特性をよく理解し、できることを更に可能性を広げてくださり、利益を生むだけでなく、社会の一員として「働き甲斐」を得ることができるというのは、本当に素晴らしい会社だと思いました。

⑤考察

- ・家庭でのトレーニングについて、具体的に視覚的に話したことで保護者の理解は深まったと感じる。これを家庭で実践することを期待している。
- ・オリックス業務支援の方のお話は、普段本校の教員が保護者、生徒に伝えていることと重なる部分が多くあり、保護者にとっても日々の生活が如何に大切かを再認識する良い機会となった。
- ・卒業生2名が社員として来校し、立派な姿を見せてくれたことは保護者、教員にとって大変心温まる場となった。

(5) 第4回保護者研修会

①日時：11月24日（土）9時10分～12時

②内容：校長の話

卒業生の職場での様子 ビデオ研修
担任より

③卒業生の職場での様子

福祉就労



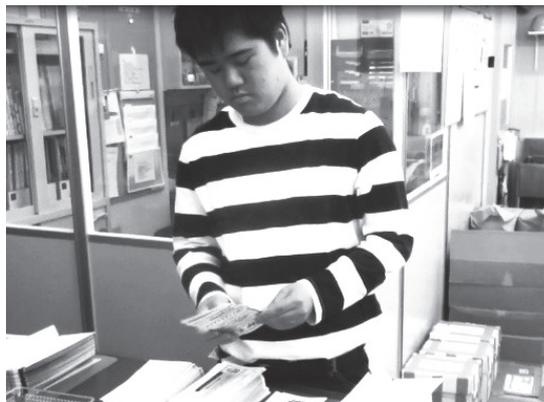
福祉就労



福祉就労



福祉就労



企業就労



企業就労



企業就労



企業就労



④「進路指導部からの情報提供」(レジュメの一部)

発達障害なのだからこそ・・・

今出来ることを確実に行うことが大切。
自信を持って行えるようになった段階で次のステップにこまを進めることが出来ると、素晴らしい。
福祉就労にはその段階がありますが、企業就労に、その段階が見え辛い。

まとめ・・・

段階的に、無理なく自分の力を発揮していく事が、本当は誰にとっても優しい社会なのだろうなど、しみじみと感じています。
将来的にどの様に歩いていくのかを考えていく選択肢がある現代だからこそ、「計画的に」、そして「慎重に」歩みを進めてみてはいかがでしょうか。

⑤保護者からの感想

《1学年》

- ・30期生の生き活きと自信を持って働く姿が誇らしかったです。改めて目標が見えてきました。今できることを確実にいき、一つのことだけでなく、付随業務もできるよう仕事の幅を広げられるようにしたいと思います。
- ・卒業生のビデオで、インタビューを受けて話されていた先輩の言葉で「分からないことは聞くこと」は娘の課題でもあるので、ぐっと心にきました。
- ・先輩たちの立派な姿にわが子の3年後はまだ残念ながら想像できません。課題は山積みですが、まずは日常でも「報・連・相」の徹底。どうやって納得から習慣にさせられるかが親の課題です。
- ・日ごろのお手伝いの積み重ねが社会に出たときの基礎となっている様子が良くわかりました。基礎が身につくことで応用力などの伸びる力が発揮できると思います。
- ・先生のお話で「作業ができるだけではだめ、社会に出てから様々な業務に対応していける力をつけていることが大切、会話力が必要」とあり、これから確認していきたいと思います。

《2学年》

- ・サミットで調理をしていた卒業生は、何種類もの仕事を同時に行っていて大変すばらしかったです。大変感動しました。
- ・先輩のインタビューのかなで「職場の雰囲気は馴れ、仕事を覚えることが大事」だとありました。本当にまずはこれが大事なことだと思いました。
- ・進路指導部の先生方が、生徒の卒業後についても引き続き手厚いフォローをされていることがわかり、ますます先生方、そして学校に対する信頼感が高まりました。
- ・これから先はAI化が進み、人の仕事がどんどん減っていく時代なので、息子も必要とされる人になってくれるように願うばかりです。
- ・保護者の方からのアドバイスで、無理せず本人に合った職場を選ぶこと、日ごろのお手伝いの大切さなどとても参考になりました。

《3学年》

- ・「職場によってやり方に違いがあるが、それは職場の方に教えていただきできるようにすること」という先生のお話に大きく頷いてしまいました。教えていただく方とのコミュニケーションやその場に合わせられる柔軟さはとても大切なことだと3学年になり強く感じております。
- ・我が子が実際職場実習を経験した今回では、昨年と大分印象が違ってきます。卒業して半年あまりで社会人として立派に就労している姿は大変まぶしく、その裏には本人や家庭での努力と頑張りがあったであろうと感慨深く拝見しました。
- ・仕事で一工程だけをやるだけでは継続は難しく、複数のことを同時にやる力が必要だというお話が印象に残りました。
- ・今、息子は実習中で大丈夫だろうかと毎日心配しながら、送り出しています。本人は注意を受けることもありますが、実習先では楽しみを見つけて頑張っております。その実習先にも学園の先輩がいらして、大変うれしく思います。
- ・たった一年しか変わらないのに、これほど成長しているのかと驚かされました。我が子はまだまだ課題は山積みだと認識を新たにしました。

⑥考察

- ・卒業生の職場のビデオは、毎年保護者が大変楽しみにし、かつ感動し多くのことを学ぶ機会となっている。就労してまだ半年くらいしか経っていないにもかかわらず、立派に仕事をこなしている姿は、ひとりひとり大変眩しく感じられる。

- ・このビデオを見ることで、日々の生活がいかに大切かを気付かせてくれる素晴らしい機会となり、お手伝いやコミュニケーションの大切さを再認識できる機会となっている。
- ・このときの感動を胸に、お手伝いなどやるべきことを各家庭で実践し、結果として残せるよう保護者を支援していく必要を強く感じた。

(6) 第5回保護者研修会

①日時：2月2日（土）9時10分～12時

②内容：校長の話

教育統括部長の話「保護者研修会のまとめ」

進路指導部より情報提供

OB会の活動と入会についての説明

専門教科、担任より

(7) 合同保護者研修会（武蔵野東中学校 体育館にて）

1、第1回合同保護者研修会

①日時：4月16日（月）10時～12時

②内容：むらさき会顧問挨拶

各園校より（幼・小・中・高・教育センターの順で）

自閉児進路アドバイザー 「進路指導に関するQ&Aについて」

むらさき会より伝達事項

役員紹介、会計報告、会則変更、むらさき運動会 など

連絡事項 サマーキャンプについて

2、第2回合同保護者研修会

①日時：9月11日（月）10時～12時

②内容：むらさき会顧問挨拶

講演「未完の贈り物」

倉本 美香 様（OFFICE BEAD INC. 主催、武蔵野東小学校卒業生）

各園校からの報告

むらさき会より伝達事項 連絡事項 サマーキャンプの報告

3、第3回合同保護者研修会

①日時：1月17日（木）10時～12時

②内容：むらさき会顧問挨拶

講演「65歳の壁に向かって」

今城慎一郎（武蔵野東高等専修学校 進路指導部長・自閉児進路アドバイザー）

柳本典子様（社会福祉法人靖和会 業務執行理事・本部長

フェリーチェレディースクリニック吉祥寺 院長）

各園校からの報告

むらさき会より伝達事項

(8) まとめ

本校での保護者研修会年間5回、学園合同での保護者研修会年間3回をとおして、保護者は大変多くの事を学ぶ良い機会となると共に、教員との情報交換の場にもなっている。また、就労についての最新情報、過去の様々な事例等について、より理解を深め日々の教育に還元できた。また、在学中3年間この保護者研修会（通算保護者研修会15回、合同保護者研修会9回）に参加し研修を積み重ねることにより、我が子を社会に送り出す準備を整え、意識を高めることができる。具体的には以下のようなメリットがある。

- ・クラスの様子を知る
- ・家庭課題の取り組み方を具体的に知る
- ・専門教科の様子を知る
- ・就労に向けての意識づけができる
- ・就労に向けて様々な情報を得る
- ・専門の外部講師から情報を得る
- ・卒業生の保護者から直接話を聞く
- ・教員との絆が深まる など

以上のことが生徒の成長に繋がっていると確信している。

（※保護者研修会に当日欠席した場合は、後日ビデオ研修を行うことになっている。）

2-5 卒業後の余暇活動支援プログラムの実施状況

本校は、職場訪問等におけるフォロー支援だけではなく、障害のある卒業生が自由に参加できる、さまざまなイベントを毎年定例的に開催し、フォロー支援を行っている。

- 【主なイベント】
- 5月 むらさき連合会親子運動会
 - 7月 盆踊り
 - 8月 サマーキャンプ（2泊3日）
 - 11月 学園祭（紫峰祭）
 - 12月 むらさきOB会クリスマス会
 - 1月 成人を祝う会
 - 通年 余暇活動支援講座の実施 卒業生対象

これらの行事は、障害のある卒業生が気軽に学校に戻ってこられるよう、あるものは学校行事として、あるものは卒業生の保護者の会（本学園では「むらさきOB会」と言い、学園に在籍する障害のある子の保護者の会を「むらさき会」と言う）主催の行事として開いている。とくに12月のクリスマス会は卒業生保護者主催の会で、会場の高等専修学校の講堂は、毎年250名近い卒業生で賑わう。中には50歳過ぎの第1期の卒業生の顔も見られる。

また、余暇活動支援講座は年に18回、本校で土曜日に開催されるオープンスクール時に開講される。今年度の実施状況は、次の通りである。

2018年度 オープンスクール卒業生講座 参加者数 集計表			
回	日付	講座内容	参加者数
1	4月14日	映画鑑賞	8
2	4月28日	ペン字	16
3	5月12日	映画鑑賞	16
4	5月19日	卓球	21
5	6月9日	陶芸	23
6	6月23日	映画鑑賞	18
7	6月30日	バスケットボール	16
8	7月7日	スポーツ吹矢	16
9	7月14日	書道	16
10	9月8日	クッキング	16
11	9月15日	そば打ち	16
12	9月29日	卓球	18
13	10月13日	折り紙	18
14	11月24日	映画鑑賞	16
15	2月2日	映画鑑賞	12
16	2月23日	コンピュータ	
17	2月23日	バドミントン	
18	3月16日	エアロビクス	
参加者総数			260
平均参加者数			8.6

2019年2月2日現在

社会に出た卒業生はややもすれば職場と家庭との往復の生活となり、学校時代と違い同年代との交流が乏しくなることによって孤独になりやすくなってしまいます。本校は、彼らがいつでも帰ってきて、心の栄養補給を与えてあげられる存在（居場所）でありたい。

このように余暇活動の支援プログラムも、彼らが新たな気持ちで就労生活に入れるためのフォロー支援の一つとなっている。

第3章 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集計・分析

3-1 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2.2%となっている。本校卒業生もその枠組の中で企業に就労している。本校は就労支援のみならず卒業生が末永く就労生活を送れるように卒業後の定着フォロー支援にも力を注ぎ、97%強の定着率（第1～30期生、企業就労562名を対象）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を抱える卒業生がいることも事実で、担当者が定着フォローのための支援を行っている。

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」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についての現状評価と今後の課題を探ることを目的に障害者雇用を推進している企業の担当者を対象としたアンケート調査を実施しており、高い評価と信頼を得ている結果を得られた。しかし、少数ではあったが卒業後の定着フォロー支援に対して「十分でない」、「そのような支援があることを知らなかった」などの声もあり、真摯に受け止めて対応してきた。

あれから3年が経過し、本事業推進にあたって、改めて本校の支援について再調査を実施し、今後の支援・連携の在り方について検討していきたいと考えた。

3-2 アンケート調査集計及び分析

【調査概要】 ■調査時期 平成30年11月22日～12月7日

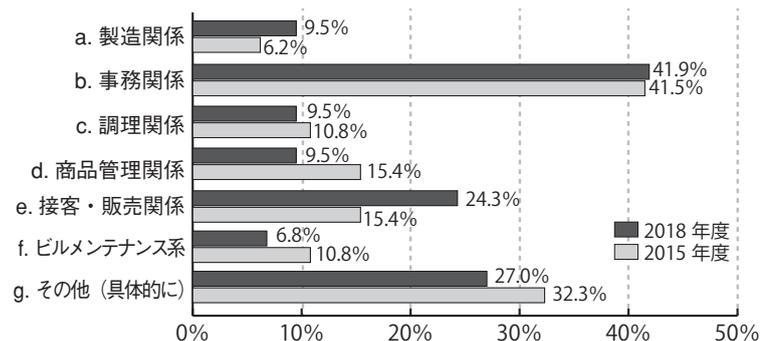
■調査対象 本校卒業生の就労先企業 115社

■回答企業 74社（回答率：64.3%）

※平成27年度 調査対象 100社 回答企業 65社（回答率65%）

問1. 本校卒業生の業務内容を教えてください。（複数回答可）

a. 製造関係	7	9.5%
b. 事務関係	31	41.9%
c. 調理関係	7	9.5%
d. 商品管理関係	7	9.5%
e. 接客・販売関係	18	24.3%
f. ビルメンテナンス関係	5	6.8%
g. その他（具体的に）	20	27.0%



その他 の回答

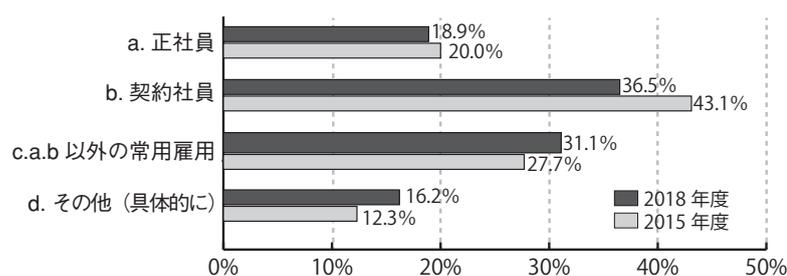
- ・清掃業務 ・福祉施設 ・電話対応 ・盛り付けならびに食器洗浄 ・洗浄作業 ・倉庫内荷役作業
- ・洗濯業 ・オフィス内清掃、総務関連作業 ・百貨店軽作業
- ・社内利用封筒等へのスタンプ押印、シール両面テープ貼り、駐輪場管理、清掃業務他
- ・清掃業務・小売店舗内における清掃、検品など
- ・アーティスト、描画 ・清掃、生活支援
- ・書類電子化作業、PC初期化、出荷作業、三つ折り封入、封緘、切手貼り作業、託児所清掃作業、カフェ業務
- ・食器洗浄業務 ・介護居室の環境整備、ご入居者の車イス点検、清掃等

分析と考察

事務関係の業務内容が圧倒的に多いことがわかる。これは、3年前の調査結果と変わらない。各企業の本社が存在する都市部であるため、業務として事務関係が多いという傾向があると思われる。また、以前に比べて接客・販売関係での雇用が増えている。これは、スーパー関連等での就労ケースが増えてきていることからもうなずけるところである。これまでは、どちらかというバックヤードでの業務が主流となっていたところが、彼らの可能性を引き出すべく職域を検討していただいた結果と思われる。その他の回答にある、「電話応対」もその一つと言えよう。

問2. 本校卒業生の雇用形態を教えてください。(複数回答可)

a. 製造関係	14	18.9%
b. 事務関係	27	36.5%
c. a.b.以外の常用雇用	23	31.1%
d. その他(具体的に)	12	16.2%



その他 の回答

- ・パート社員・有期社員・パートタイマー
- ・アルバイト採用となりますが、社会保険完備です。
- ・パートタイム社員(フルタイム)・パートナー社員
- ・契約社員かつ福祉サービス利用者・パートタイマー
- ・事務補助員・パートタイム社員・非常勤職員

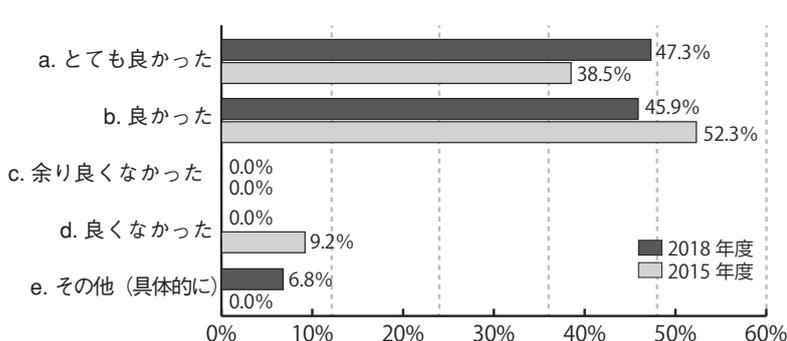
分析と考察

障害者雇用の形態は正社員雇用ではなく、契約・パート採用が主流であり、これも3年前とほぼ変わらない。これは、障害者雇用の推進する上で、障害のある方とない方との賃金格差を明確にすることで、お互いが気持ちよく長く働き続けることができるようにしてきた背景があり、それが主流となってきたということであろう。

本校は以前より、障害者雇用推進にあたって、雇用形態ではなく、福利厚生面の充実を切にお願いしてきているが、今の時代における障害者雇用の考え方と一致している。

問3. 本校卒業生を雇用して、どのように感じましたか?

a. とても良かった	35	47.3%
b. 良かった	34	45.9%
c. 余り良くなかった	0	0.0%
d. 良くなかった	0	0.0%
e. その他(具体的に)	5	6.8%



その他 の回答

- ・ジョブサポートを担当している先生の対応がきめ細かくスピーディで困ったことを気軽に相談できています。
- ・良かったことも困ったこともあります。
- ・先輩後輩の意識があり、後輩をはじめ他のメンバーに対する面倒見が良い人が多い。
- ・仕事の指示、監督者によって個人の能力を活かせない場合があります。
- ・卒業生というくくりではなく、対個人として向き合っています。
- ・良いと感じる場面と大変と感じる場面と半々。

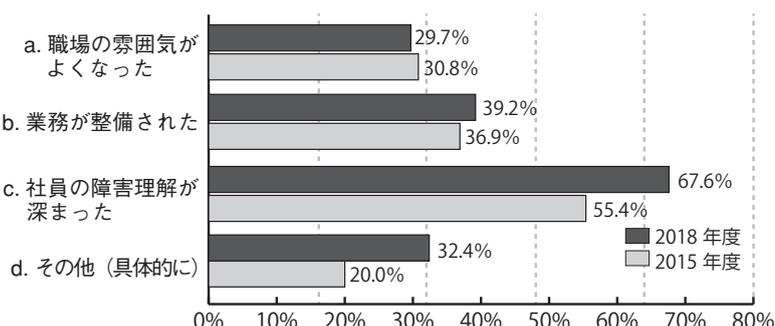
分析と考察

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」という評価をいただいた。これも3年前と同様の評価である。本校が、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、就職はあくまでも通過点であり、卒業後の定着支援にこそ力を注いできたことが、この評価に結びついていると言える。

しかし、その他の回答の中に、「良かったことも困ったこともあります」「良いと感じる場面と大変と感じる場面と半々」などの意見に耳を傾けることが重要と考える。「困ったこと」、「大変と感じる」ときにこそ相談を受け、タイムリーにフォロー支援を行っていきける関係づくりを構築していかなければならない。

問4. 本校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)

a. 職場の雰囲気が良くなった	22	29.7%
b. 業務が整備された	29	39.2%
c. 社員の障害理解が深まった	50	67.6%
d. その他（具体的に）	24	32.4%



その他 の回答

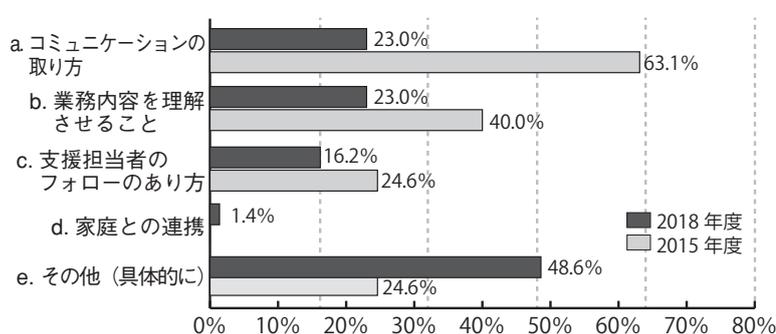
- ・まじめに仕事に取り組んでくれていることが評価できる。
- ・真面目に仕事に取り組み定着している。
- ・まじめに仕事に取り組む姿勢。
- ・障害の有無にかかわらずスタッフ同士がお互いを思いやる雰囲気ができた。
- ・一生懸命仕事をしていただいています。
- ・礼儀正しく真面目である。
- ・6名がそれぞれ个性的で、私たちが学ぶことが多々あります。
- ・上級役職者研修において障がい者社員チームのプレゼン実施。
- ・就労に向けた準備（本人、保護者）が整えられる点。
- ・先輩社員として後輩をサポートする意識が生まれた。
- ・挨拶や礼儀がしっかりし、率先して役割を担ってくれる人もいます。課題がある人もいますが、会社の仕事は真面目に取り組んでくれています。
- ・真面目によくやっている。
- ・指導育成を通じて、健常者のスタッフの成長につながっている。
- ・卒業後のサポートが充実している。
- ・教育という概念が現場にもたらされた。
- ・社内での周知が格段に拡がり、業務が増加した。
- ・決して怠けたりごまかしたりしない真摯な仕事への向き合い方に、他の従業員が刺激を受けること。大いに反省させられることがあります。
- ・まだまだ見直す部分はあるが、清掃業務を一生懸命やったださり助かっています。
- ・仕事に対して真面目に一生懸命取り組む方が多く、また素直でしっかりとした挨拶、勤務態度の方が多いので、大変会社に貢献してくれています。
- ・挨拶、返事など基本的なマナーが身につけており、就労への理解も概ねできている点。
- ・今までできていなかった職域へ着手できた。銀食器類の磨き作業。
- ・優秀な方が多く、理解力、業務遂行力があり助かっています。
- ・卒業後もきめ細かい支援をしてくださり感謝しています。
- ・きちんと一人の戦力となって働いていただいている。

分析と考察

障害者雇用を推進するにあたって重要なことは、職場の理解、環境の整備にある。故に、「社員の障害理解が深まった」「業務が整備された」「職場の雰囲気良くなった」への回答が多く得られたことを素直に嬉しく思う。特に、「社員の障害理解が深まった」の増加は、障害者雇用の根幹に関わる部分であり、正に最も重要な環境が整備されてきているのではないだろうか。また、その他の欄の具体的な記述では、「勤務態度が真面目」、「挨拶・礼儀が素晴らしい」、「怠けない」、「ごまかさない」など彼らの良いところを評価していただき、かつ「他の従業員に対して好影響を与えている」との回答がある。本校では定着フォロー支援の中で、必要に応じて職場の方々に対して障害のある方への理解推進のための研修会なども行っており、その成果が結果として表れているように思う。

問5. 本校の卒業生を雇用して困っている点をお答えください。(複数回答可)

a. コミュニケーションの取り方	17	23.0%
b. 業務内容を理解させること	17	23.0%
c. 支援担当者のフォローのあり方	12	16.2%
d. 家庭との連携	1	1.4%
e. その他(具体的に)	36	48.6%



その他 の回答

- ・特になし (20社が回答)
- ・新たな業務をなかなか教えられない。
- ・雇用後16年が経過し新しい仕事の切り出しができていない。
- ・利用者間のトラブル
- ・学校時代はこだわりを抑え、周囲のペースに合わせていた人が徐々にこだわりが強くなりつつあり、周囲のペースに合わせてられなくなっている。学校と企業で環境や人的資源が違うため不適應を起こしつつあります。
- ・スキルアップについて
- ・成長に伴う日々の対応方法、育成方法
- ・不安や心配にとらわれている時の対応
- ・障害の特徴、注意点
- ・異性関係に課題のある方は一部いらっしゃいます。
- ・生活面、プライベートの悩みを抱えており、先生方への相談に消極的なメンバーの支援のあり方
- ・雇用条件
- ・興奮状態になると手に負えないことがある。
- ・注意や指導をする際、穏やかな話し方では耳を傾けてもらえない時がある。
- ・それぞれに理由があるのだと思いますが、不機嫌さがそのまま表情、態度に出てしまう社員が2名います。
- ・身だしなみや整理整頓

分析と考察

本校の定着フォロー支援の中で問題点の主となってきた「コミュニケーション」、「仕事内容への理解」、「支援担当者のフォローの在り方」を選択肢とした設問である。3年前は「コミュニケーション」、「仕事内容への理解」、「支援担当者のフォローの在り方」の難しさによるところが多いという裏づけとなる結果であったが、今回は3項目とも大幅に減少し、「その他」の選択が倍増している。また、「その他」の回答の具体的な記述を見ると、20社が「特になし」と回答している。

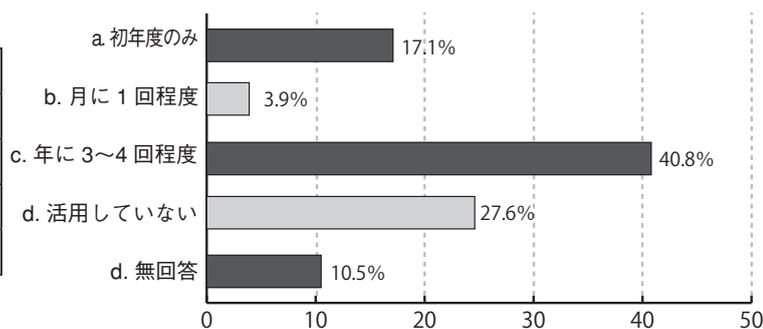
以上のことから、問題点となっていた項目に対する定着フォロー支援の成果が表れてきているのはもちろん

のこと、定着フォロー支援が明らかに各企業で効果が表れてきているといえるのではないだろうか。

なお、その他の回答で、「こだわり」、「気持ちのコントロール」、「周囲に合わせることの難しさ」などの問題点も浮き彫りとなっており、就労に向けた準備期間である在学中の課題として克服に努めていかねばならない。また、長い就労生活の中から生まれてくる問題点も今後増えてくるのではないかというコメントも注視していく必要がある。

問6. 本校の定着フォロー支援の活用頻度について、お答えください。

a. 初年度のみ	13	17.1%
b. 月に1回程度	3	3.9%
c. 年に3～4回程度	31	40.8%
d. 活用していない	21	27.6%
e. 無回答	8	10.5%



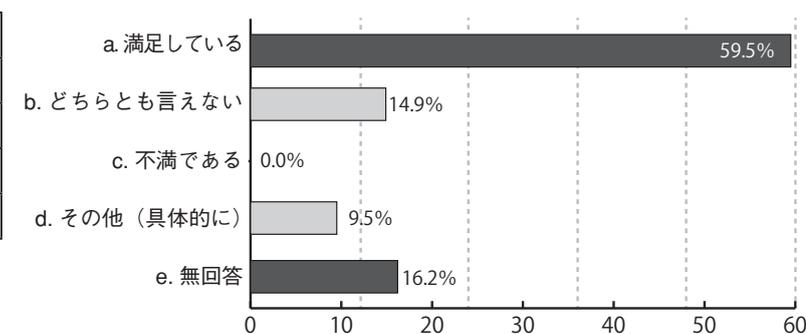
分析と考察

新たな設問で、「年に3～4回程度」が最も多い。これは、ほとんどが、継続雇用を検討していただけている企業の回答であり、本校の担当者が在校生の就労支援に合わせて卒業生の定着フォロー支援も重ねて行うことによりこのような支援回数となる。また、本校では、卒業後初年度の春と秋には定期巡回による定着フォロー支援を行っている。

尚、「活用していない」の回答については、「活用する必要性がない」「安定した就労状況である」という理由による回答ばかりである。つまり、初年度の定期巡回、2年目以降の定着フォロー支援を経て、定着につながっている場合と考えてよい。

問7. 本校の定着フォロー支援の満足度についてお答えください。

a. 満足している	44	59.5%
b. どちらとも言えない	11	14.9%
c. 不満である	0	0.0%
d. その他（具体的に）	7	9.5%
e. 無回答	12	16.2%



その他 の回答

- ・ 現在活用していない。
- ・ 定着フォローというものを具体的にどういうものか知らない。
- ・ 入社後、数年経過してから課題が出てくる人もいます。初年度だけでなく継続したフォローをお願いしたい。
- ・ 困った時に相談できた。頻度がわからない。
- ・ A、B先生には親身になってフォローしていただいています。
- ・ 年に一回程度は訪問いただいております、特に問題なし。
- ・ 初年度は定期的なフォローがあったが、以降はこちらから働きかけないと支援が無く困る場面がある。

分析と考察

前回の調査では80%が「助かっている」という回答を得ている。今回は回答率が低く、12社（全て現状問題なく就労できているという企業）が無回答であり、満足度75%程度となった。「どちらとも言えない」との回答の背景には、安定した就労状況であるため支援を受けていないことから選択したケースがほとんどである。

よって、前回に比べて10ポイント低い数字ではあるが、上記から前回と同様に満足していると考えてよいのではないかと。また、本校としては卒業生が安定して就労生活を送ってくれることが最も望むところであり、そのような状況である企業が増えてきていることを実感できた結果である。

問8. 本年4月1日より障害者雇用率が2.2%に引き上げられたことについて、どのように考えられているか、ご自由にお書き下さい。

【肯定的意見】

- ・雇用の拡大が広がるのは良いと思います。
- ・良いと思います。
- ・さらに高い雇用率達成を目指して活動を推進したい。
- ・人手不足なのでもっと引き上げてほしいと思う。
- ・職場が受け入れ体制の整備をしていけばどんどん雇用促進すべき。
- ・職場のダイバーシティ推進、企業の社会的責任を果たす意味からポジティブに捉えています。
- ・国の施策としては良いことだと思う。大勢の方が働くことの喜びを感じ、安定した生活を送るため協力していきたい。
- ・当社では積極的に採用して仕事の幅を広げられたら良いと考えます。
- ・職場の中で担当パートナーから指導、助け合うという雰囲気もあり、当店では良い結果が出ています（障害者の方、多様性を受け入れるという意識の高まりにもつながる）。
- ・障害者雇用については今後も引き続き実施していくべきであると思う。
- ・障害のある方より良い生活に繋がることになると思うので、良いと思います。
- ・雇用率引き上げに伴う雇用率の達成は簡単なことではありませんが、障がい者の雇用を促進するという観点からも引き上げは必要なことと考えております。企業側として新たな人材の確保はもちろんですが、長く就労できるような雇用の定着支援も重点的に取り組んでいく必要があると考えています。
- ・たいへん良いことかと思われまます。
- ・私どもの経験が浅く課題は多いが、多様性を認め合える団体を目指し積極的に進めていきたい。
- ・実習の受け入れを強化し、採用数を増やして、達成していきたい。
- ・働き方改革を推進する中、とても良いことだと感じております。
- ・障害者の活躍の場、促進につなげていければと思う。
- ・おかげさまで雇用率も達成しております。福祉を担う法人として、様々な方への雇用の創出も必要と考えております。
- ・グループ会社も含め、新たな仕事を創出し、雇用者数を増やしたい。
- ・良いことだと思う。雇用しても、継続できないと残念な結果になるので、支援センター等と上手に関係をつくっていくことが必要。
- ・個人的に設定値2.2%は低いと思っている。
- ・数字は一つの目安として今後も引き続き障がい者の雇用の場を創出、提供できる企業でありたいです。
- ・障害者の方が能力や適性が発揮でき、生きがいをもって働ける職場が増えていくことは大変良いことだと思います。
- ・グループ適用4社で2.2%を達成するために連携していく。
- ・労働力確保のため当然と思っている。
- ・企業内における雇用創造、各機関どうしの連携、正しい支援の活用（サポート事業、体制）により力を入れていく必要があると感じます。
- ・これまで以上に、多種多様な障がいを持つ方が活躍できるような環境づくりが企業は必要だと感じております。
- ・社内としては今年度より選任担当を配置し、促進している。
- ・障がい内容により雇用が難しい部分もあるが、障がいに配慮すれば健常者と同じように仕事することが可能

であると思うので、雇用を促進し、社会的責任を果たす良い機会と考えます。

【否定的意見】

- ・接客業なので本人により差があると思うが、なかなか厳しいと思います。例えば配送の仕分けとか、単純作業の方が良いのでは。
- ・現在は達成できているが、今後も引き上げられていくと考えると厳しい。
- ・大企業や行政機関の雇用が増え、中小企業はますます雇用しにくくなると思います。
- ・お任せできる業務があれば問題ないが、業務の切り分けが難しい。
- ・採用活動が厳しくなっている実感があります。
- ・障害者雇用の促進を進めたいが、接客対応があるので、障害によっては難しい。
- ・もっと多くの雇用に向けて教えていかなければいけないと感じる。
- ・多くの障がい者を今後雇用していかなければならないが、人材のマッチングが厳しい点と受け入れ企業側として、どのような配慮が必要なのか、どこまでしたら十分なのか悩んでいる。
- ・画一的に義務にしてしまうとミスマッチが生まれてしまいそうで心配です。
- ・募集店舗を増やしたのでご応募いただくことも増えてきたのですが、採用しても結果、定着率が低く、達成が難しい。
- ・引き上げられる前に、特に国をはじめとする公共機関での不正に対して、憤りを覚えました。また大人の精神疾患（うつなど）の雇用はとても難しいと感じています。
- ・会社として雇用率達成のため、様々な努力や工夫を凝らしているが、一般社員の労働環境も安定しない状況下で、%が引き上げられ対応に苦慮している。

【その他】

- ・現状弊社は採用率3%超なので問題ありません。
- ・特に問題ありません。
- ・問題なし
- ・以前より聞いておりましたので、前もって準備できましたが、中央省庁の水増し申告による今後の影響が気になります。
- ・たくさん紹介して下さい。
- ・本社の意向に合わせています。
- ・サービス事業がメインのため受け入れても担当できる業務量が不足することが予想されます。今後、清掃や発送などの外注業務を担当してもらえそうな仕組みを作る必要がありそうです。
- ・2.2%という数値には特段無いが、誰もが働きやすくするための理解を得るための定期的な教育に時間を要しているので、良い方法がないか模索している。
- ・企業側の受け入れ体制強化が求められる。
- ・これまで採用してこなかった層や地域に向けて新たな雇用スキームを開発するの必要を感じています。
- ・雇用率引き上げは致し方ないことだが、受け入れ体制が整っていないため、猶予期間がほしかった。
- ・雇用数の増強が必要
- ・社会の要請があり、特にありません。
- ・特別意識はしていない。障害者といって自分自身ではあまり差別的に考えていない。
- ・2.0%から2.2%に引き上げられたことは、仕方ないと思っていますが、業務委託先も法定雇用率に入れられるなど、柔軟にしてもらいたいです。
- ・障がい種別を問わず、より多くの人材を雇用するため、業務の整備をするの必要性を感じる。
- ・今後の変更（引き上げ）について気になるところです。
- ・社員の理解促進が必要と感じます。

- ・社内理解が追いつかず、障がい者が担当する業務切り出しや、部署が限定されるなど、全社的な理解を得るのは難しいが、善処したい。

分析と考察

障害者雇用率の引き上げに対して、「厳しい」、「難しい」と言う否定的意見が多いと予想していた。しかし、雇用率が引き上げられることを「良いこと」、「当然のこと」として肯定的に受け止めている企業が予想以上に多い結果であった。これは、本校との連携が単年ではなく、継続的なものになってきている企業・事業所が増えてきたことによって、それが本調査の回答対象となっているからであろう。

雇用率は、2021年3月末までに、産業界の景気動向によって、2.3%まで引き上げられることになっている。さらに5年後の引き上げも予定されているが、並行して高額化する最低賃金(東京都は現在985円)と連動して、受け入れ側には経営上難しい時代に突入している。即ち、このような情勢の中では、障害者といえども就職希望者に柔軟な職業スキルが求められることは、必至である。その他の回答にもあるように、「業務の切り出しの難しさ」、「障害個性によっては難しい面あり」などもあり、本校としては支援に合わせて、障害のある方々の個性や適性を踏まえた業務内容等のコーディネートを提案できるようにしていくことも必要と感じている。

問9. 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

どのように思われるか、ご自由にお書き下さい。

【本校進路指導部に対する意見】

- ・長年にわたるご指導の中で、個々人の特性を的確に把握されている御校のご支援には本当に感謝しております。
- ・御校はものすごく手厚いフォローをしてくれていると思います。
- ・生徒を理解されているのでとても安心しております。
- ・各区市町村のフォローは一度も利用したことがありません。学園の支援が行き届いているので、今後も学園支援のみを利用したいと考えています。
- ・定着フォロー支援制度は非常に良い制度と思います。企業でも手探りでやらなければならない、相談、確認できるのは助かります。
- ・定期的に職場への巡回等を実施していただき助かっております。
- ・武蔵野東高等専修学校の定着フォロー支援は障害者を採用するにあたり心強い仕組みで安心できる。
- ・必要に応じて丁寧に対応いただき助かっています。
- ・入社後に生活面の課題が出てきた時に相談窓口がなく困っています。自立などで地域資源を活用したほうが良いケースもあるので、就労する生徒には、就労支援センターへの登録の案内をしてほしい。学校としての継続したフォローもお願いしたい。
- ・数年に渡る家庭も含めての支援が土台にあり、信頼しております。
- ・御校の定着フォロー支援体制は、生徒の性格等細部にわたって理解されており、またご家族からの信頼もあり、区市町村就労支援センターに比べ手厚いフォローがなされている。
- ・就労支援センターに比べ、貴校のフォローは社員に対し十分に行われており、会社のフォローもしていただいて、ありがたいと思っています。
- ・御校の手厚いフォローご支援のお陰で6年という定着に繋がっていると考えております。
- ・レスポンスよく、きめ細やかにフォローしていただいているので、大変助かっています。
- ・幼少の頃からご本人と関わりのある先生方がフォローしてくださっていることは大変心強いです。就労支援センターなどは担当者によって対応に差があり、会社としても頼りきれない面があります。
- ・いつも気にかけていただき、何かあれば相談できる窓口だと考えております。
- ・御校の方が何年間かの教育を通しての生徒さん一人ひとりへの理解度が大きい分、就職の時点でのミスマッチングが少なく、その後のフォロー支援もそんなに必要がない気がいたします。
- ・貴校につきましては、在校時の様子やご家庭などの情報も含め、フォローをして下さっているのもとてもあ

りがたいです。

- ・御校のフォローは職員自身を良く理解した上での的確なアドバイスと、ご本人へ直接アプローチして下さるのでとても助かっています。
- ・対応スピードが貴校は速く、また丁寧であると感じています。いつも迅速なご対応をしていただきありがとうございます。
- ・就職後もフォローいただいております、感謝申し上げます。
- ・進路指導部の支援は、対応が迅速で時間を問わず相談でき、安心感があり、頼れる。
- ・社員自身が自分を知っている先生だから言えること。先生には言いたくないこと（なるべく良く見せたい気持ち）があるようです。先生のお言葉は入りやすいので会社としては頼りにしています。
- ・社会人として働きだした学生にとって不安なところでの学校の支援は助かります。
- ・卒業後も継続してフォローいただけることはとても安心。
- ・熱心に実施されていて大変助かっています。
- ・保護者とのショックアブソーバー役。

【就労支援センターに対する意見】

- ・市町村のフォローは別に受けたことがなかった。
- ・就労支援センターは必要なフォローができていない。
- ・市区町村の就労支援センターについては、センターによって、取り組みが大きく異なると感じる。
- ・各区市町村の就労支援センターとの関わり方が不明。

【その他】

- ・問題発生時の対応は早く助かります。ただ支援センターとの連携度合いはまだ薄い。
- ・御校の支援は助かっておりますが、各区市町村、特に神奈川県に関してはあまり支援になっていません。
- ・満足しています。
- ・特にご家庭との連携をどのように取っていくべきかについて検討を行っており、学校・就労支援センターとの連携が重要であると考えています。
- ・初めて聞く言葉で理解に乏しいです。
- ・区市町村の支援について、地域によってフォローレベルの差がありすぎるように思える。
- ・今のままで良いと思います。
- ・年齢により課題が異なるので一層の支援強化が必要。
- ・福祉就労において行政との関係性の薄さを感じる場面はありますが、フットワークの良さでカバーいただいております。
- ・御校の進路指導部の先生は、大変細やかに定着フォローをしていただいております。各市区町村の就労支援センターのフォロー対策は、センター、担当者によって対応の差があるように感じています。
- ・各市区町村の就労支援を活用する機会はあまり無い。御校のフォロー支援は大変ありがたく、心強く感じます。
- ・まだ支援の方と挨拶程度なのでよく分かっていません。
- ・どちらも活用しています。双方違う取り組みがあって逆に参考になります。
- ・特になし。
- ・フォロー支援は相互の関係性を長期的に保つのに必要であると考えます。今後、必要であれば積極的に活用していきたい。
- ・様々な機関から支援が受けられるのは良いと思う。その時々の問題内容で地域支援と連携をとりながら、解決に向けてご協力いただけるとありがたい。
- ・今まで、相談する機会がなかったので、定期的にお会いした方が良いか相談したい。
- ・企業からアピールをして強固な連携体制構築を心がけている。

分析と考察

卒業後の定着フォロー支援は在学中の就労支援を担当していた教員が継続して行っている。卒業生の就労前の状況を把握し、その個性を知っており、それを踏まえた対応ができる。かつ、相談があれば迅速に対応し、家庭との連携も図れるメリットもある。就労と定着を併せ持つ強みを高く評価していただけていることが実感でき、行政側の支援との大きな違いととらえられている。また、多くの企業・事業所が未だ本校の支援のみの状況であることもわかった。その中で、本校と就労支援センターの合わせた支援を求めるケースも徐々に増えつつあり、定期的に面談を実施している企業・事業所もある。今後を考えると、就労支援センターとの連携を構築していくことも重要と考える。

問 10. 本校進路指導部へのメッセージがございましたら、ご自由にお書き下さい。

- ・ 特にございませぬ。今後ともよろしくお願ひします。
- ・ 実習時について先生方と保護者のコミュニケーションが良好故なのか、実習反省会に保護者が基本的に参加されぬ。企業に対する不安めいたものはぬいぬでしょうか。
- ・ どんどん良い生徒を投入してください。
- ・ 良い生徒をご紹介いただきありがとうございます。
- ・ 本人が勤続 20 数年という長い時間で得たものを自信持ってやっております。
- ・ いつもお世話になりありがとうございます。また機会をいただけるようでしたら、実習生のお受け入れなど、お声がけいただければありがたく存じます。
- ・ Aさんは本当に素晴らしい方です。
- ・ 良い人材をありがとうございます。Bさんなら十分にやっていると申ひます。
- ・ いつもきめ細かいフォローをしていただきありがとうございます。特に学校とご家庭と職場の三者でコミュニケーションできる機会があり、大変ありがたいです。
- ・ マッチングする生徒さんがおりましたらよろしくお願ひします。
- ・ 今後ともよろしくお願ひします。
- ・ 現在は接客に興味のある方を募集しております。
- ・ 今後ともよろしくお願ひします。
- ・ 人材育成へのご尽力ありがとうございます。現在は定着フォローなどにご支援をいただく必要性は感じておりませぬが、年一回でも当アンケート等でコンタクトしていただくことは担当者として心強く感じております。引き続きよろしくお願ひ申し上げます。
- ・ 卒業生の皆さんには各店舗にてご尽力いただいております。ありがとうございます。今後ともどうぞよろしくお願ひします。
- ・ いつも的確で親身な対応をしていただき、感謝しかありません。引き続き、どうぞよろしくお願ひいたします。
- ・ いつもご支援いただきありがとうございます。
- ・ C市に移転し、貴校から更に遠くなりましたが、またご紹介いただけることを楽しみにお待ちしております。
- ・ 今後とも連携させていただきよろしくお願ひいたします。
- ・ D先生の素早い対応に感謝しております。
- ・ これからも卒業生の職員が安定して長期就労できるよう、お力を貸していただきますようお願ひいたします。
- ・ 弊社の仕事に適性を持った生徒さんの実習受入依頼をお待ちしております。
- ・ 今後でもできる限り協力いたします。
- ・ 今後ともよろしくお願ひいたします。
- ・ 特にございませぬ。これからもよろしくお願ひいたします。
- ・ ご教示いただくことも多く、支援いただき心強く感じております。引き続きよろしくお願ひします。
- ・ 引き続きよろしくお願ひ申し上げます。
- ・ とても素晴らしい対応をいつもされていて感謝しかぬいです。これからもよろしくお願ひします。

- ・今後ともよろしく願いいたします。
- ・いつもお世話になっております。よろしく願いいたします。
- ・いつも多くのご指導、ご配慮をいただき、ありがとうございます。
- ・素敵なお縁をいただきありがとうございます。
- ・引き続き本人・企業の双方に寄り添ったフォロー支援をお願いしたいと思います。いつもありがとうございます。今後ともよろしく願いいたします。
- ・今後とも引き続き、お力添えをいただけますと幸いです。何卒よろしく願い申し上げます。
- ・今後も新たな人材を紹介していただき、双方にとって有益になることを希望しております。
- ・何度か行われていますインターンシップがとても良いと思います。一つだけ各生徒さんの具体的な障害について御説明いただけたらもっと良いかと理解が深まり、こちらも学べると思います。
- ・今後も御校との支援体制をより強固なものにしていければと思います。よろしく願い申し上げます。
- ・いつも手厚いフォローをありがとうございます。弊社には貴校からの卒業生が多数在籍しておりますが、誰に対してもエールをくださる熱さには我々社員も常に刺激を受けております。今後とも何卒よろしく願い申し上げます。
- ・いつもお世話になりありがとうございます。今後ともよろしく願い申し上げます。
- ・これだけ高いレベルに育成されておられて大変素晴らしい学校だなと強く思っております。今後ともよろしく願いいたします。
- ・いつも大変お世話になっております。引き続きどうぞよろしく願いいたします。
- ・今後ともよろしく願いいたします。
- ・Eさんにはいつも助けられています。職場でも常に前向きで明るくチームのムードメーカーであり、信頼できる仲間です。
- ・今後ともどうぞよろしく願いいたします。
- ・ご紹介いただく生徒以外にどのような生徒がいるかなどの情報をいただけるとなお良い。
- ・いつも社員へのサポートありがとうございます。今後もよろしく願いいたします。
- ・いつもお世話になっています。障害あれど社会人として育成頑張っていきたいと思います。ご協力よろしく願いいたします。
- ・新卒者だけでなく卒業生についてのご相談も大変細かく対応していただき助かっております。今後も変わらぬご支援をお願いします。
- ・引き続き、実習などのご相談につきましても積極的に受け入れますので、よろしく願いいたします。
- ・今後ともよろしく願いいたします。お返事が遅くなり誠に申し訳ございません。
- ・継続的な支援をお願いしたいと思うが、きっと増え続けることになると思うので無理なのだろうな…とは理解しています。

分析と考察

本校の築き上げてきた支援体制を高く評価していただき、継続した雇用を検討いただけるコメントが多い。やはり、就労だけでなく定着のためのフォロー支援を合わせていることにより、信頼を獲得できている。今回のアンケート調査でいただいた回答を真摯に受け止め、今後の支援に還元していく所存である。しかし、卒業生は年々増える一方であり、かつ卒業生も年齢を重ねることになる。この問題を解決するためには、本校だけの力ではいずれ限界を迎えることになりかねない。今からこの問題に対して企業・事業所、福祉、医療、行政をはじめとした今まで以上の連携が必要であると感じている。

平成 30 年 11 月 22 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 30 年度文部科学省委託事業

「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」
(学びのセーフティーネット機能の充実強化)

事業実施責任者

渡 辺 正 司

「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をお願い

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 30 年度文部科学省委託事業「専修学校による地域産業中核的人材養成事業（学びのセーフティーネット機能の充実強化）」について、本校より「発達障害など特別に配慮が必要な生徒の社会自立のための教育・就労支援及び卒業後の定着・フォロー支援モデル事業を提案し、採択されました。

本事業では、就労支援において企業・福祉事業所及びハローワーク等との連携モデルや就農促進連携モデルを、卒業後の定着フォロー支援において企業・福祉事業所及び就労支援センター等との連携モデルを示し、かつ安定した社会生活を長期的に送るために行政や医療機関と連携した真の自立を目指した「チーム高等専修学校」を構築したいと考えています。

そこで、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いただきたく、表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。

つきましては、本事業・本調査へのご理解をいただき、ご協力をお願いいたします。

【調査提出について】

平成 30 年 12 月 7 日（金）までに必着で、下記宛てに F A X 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

F A X : 0422-51-0267

T E L : 0422-54-5611

e-mail:kotosen@musashino-higashi.org

平成30年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業
(学びのセーフティネット機能の充実強化)

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

問1. 本校卒業生の業務内容を教えてください。(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. 本校卒業生の雇用形態を教えてください。(複数回答可)

- 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. 良くなかった
e. その他(具体的に)

問4. 本校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った b. 業務が整備された c. 社員の障害理解が深まった
d. その他(具体的に)

問5. 本校の卒業生を雇用して困っている点をお答え下さい。(複数回答可)

- a. コミュニケーションの取り方 b. 業務内容を理解させること
c. 支援担当者のフォローのあり方 d. 家庭との連携
e. その他(具体的に)

問6. 本校の定着フォロー支援の活用頻度について、お答え下さい。

- a. 初年度のみ b. 月に1回程度 c. 年に3~4回程度 d. 活用していない

問7. 本校の定着フォロー支援の満足度についてお答え下さい。

- a. 満足している b. どちらとも言えない c. 不満である
d. その他(具体的に)

問8. 本年4月1日より障害者雇用率が2.2%に引き上げられたことについて、どのように考えられているか、ご自由にお書き下さい。

問9. 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るか、ご自由にお書き下さい。

問10. 本校進路指導部へのメッセージがございましたら、ご自由にお書き下さい。

※ご協力ありがとうございます。 12月7日(金)までにアンケート用紙をそのまま
武蔵野東高等専修学校 返却用 FAX 0422-51-0267 へご送付下さい。

第4章 就労に向けた本校の教育プログラム実施とその効果 ～農業従事研修～

4-1 農業従事研修の概要

(1) 農業従事研修の目的

本研修は、「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。平成21年度から始めた取り組みであり、本年度で10年目を迎えた。具体的には、地元のNPO団体等と連携し、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いた。最近では野菜作りや稲作も行うようになり、働く基盤作りを行ってきている。

(2) 本年度の概要

- ・対象生徒 本校の中～重度の自閉症の障害のある生徒 計41名
- ・実施時期 5, 7, 9月の計3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から賃借している施設。



南アルプスチロル学園

4-2 今年度の活動報告

(1) 活動の様子と生徒の感想

<第1回>5月22日(火)～25日(金) 3泊4日 2年C組 15名



▲ 田植え



▲ 除草作業



▲ 大根収穫



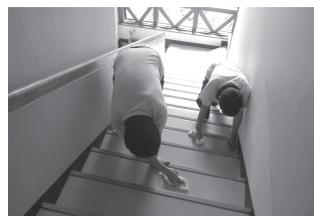
▲ ポット苗作り



▲ さくらんぼ収穫



▲ さくらんぼ種取り



▲ 清掃作業

2年C組 Aさん

5月22日から25日まで農業従事研修がありました。初日は、田植えをしました。田植えをやった時に、私は手や足が汚れるのが苦手でしたが、最後まで頑張ることができました。田んぼの中は、土が柔らかくて、歩くだけでもとても大変でした。稲を数本ずつ取って植えていきました。毎日食べているお米は、このような細かい仕事によってできていることがわかりました。

2日目も田植えと雑草抜きをしました。仕事を教えてくださった現地の方が、手作りのおにぎりを差し入れてくれました。仕事の後に食べるおにぎりは、とてもおいしかったです。

3日目は、さくらんぼの収穫と種取りをしました。赤くなっているさくらんぼを探して、たくさん取りました。取ったさくらんぼは、加工場でジャムにするために、種を取りました。ジャムは商品になるので、衛生面に気をつけて作業をしました。

最終日は館内清掃をしました。「来た時よりもきれいにして帰る」ということを目標にして、掃除をしました。

今年の農業従事研修でも、色々な経験ができて、良い思い出となりました。来年が最後になるので、頑張りたいと思います。

<第2回>7月3日(火)~6日(金) 3泊4日 3年C組 11名



▲ 大麦・小麦刈り



▲ 麦の脱穀



▲ にんにく収穫



▲ 田んぼ草取り



▲ 菰畑草取り



▲ 菰植え



▲ プラム選別



▲ プラム値札貼り



▲ ジャム瓶ラベル貼り



▲ ジャム箱詰め



▲ 清掃作業

3年C組 Bさん

初日は地域おこし隊の青山さんにお世話になり、大麦と小麦の刈入れ作業を行った。まずは青山さんから大麦と小麦の違いについてレクチャーを受け、見分け方のヒントを教えていただいた。そのヒントを生かして一つひとつ丁寧に鎌で大麦・小麦を刈った。農家の人はこんなにも苦勞していたのだということを肌で感じた。

2日目は田んぼの中や周りの草取りを行った。そして午後には菰の周りの草取り、菰植えを行った。平野さんの説明を丁寧に聞き、菰を一本ずつ植えていった。草取り前と後のビフォーアフターを比べると、菰の成長具合がすごく良く見えた。

3日目は加工場での作業となった。ジャムのびんのラベル貼りをを行った。やり方を良く聞いてから臨んだこともあり、先生から「一番うまいなあ」と言われ、とても自信になった。

最終日はベッドシートの片づけとバス清掃を行った。シートの片づけでは人がやっているのをつついて見せしめ、自分の作業が遅れてしまった。バスの清掃では車内がきれいになったのを見てうれしく思った。

今後もこの農業従事研修の思い出を忘れず、学校生活・職場実習に向け一步一步前進して行こうと思う。課題もあったが、本当に充実した農業従事研修にすることができた。

<第3回> 9月25日(火)～27日(木) 2泊3日 1年C組 15名



▲ キンモクセイ採集



▲ 花びら選定



▲ 箱の組み立て



▲ 清掃作業



◀ 清掃作業

1年C組 Cさん

9月25日から27日まで、おやてっと隊として農業従事研修に行きました。頑張ってお仕事をしました。楽しかったです。一番楽しかったことは、キンモクセイの作業です。まず、キンモクセイをとりました。きれいな花と茶色い花と葉っぱに分けました。これは、ジャムになると教えてもらいました。この作業をした日に校長先生が来てくれました。「頑張れ」と言ってもらえてうれしかったです。

ほかにも、いろいろな作業をしました。一番頑張ったことは清掃です。ぞうきん絞りの練習をしました。ぞうきんがけをしました。和室の掃除をしました。洗面台の掃除をしました。みんなが歯をみがくところをピカピカにしました。

仕事をした後に食べるご飯はおいしかったです。牛丼がとてもおいしかったです。アイスもおいしかったです。農業従事研修は楽しかったです。来年も頑張ります。

(2) 教育的効果－1

農業従事研修では、主に田や畑などでの屋外活動が多く、生徒たちは開放的な環境でのびのびと作業に取り組んでいる様子が窺える。自閉症児にとって、土をいじることや自然と親しむことが、格好のストレス解消になっているようである。特に除草作業などは、作業が進むことによって、綺麗になっていく様子が分かりやすく、仕事の先や終わりが見えやすいことから彼らにとって力を発揮しやすい仕事である。

また、座って行う手先の細かい作業ではなく、広々とした場所で、体全体を使いながらの作業は時間が経つのが早く感じられ、知らず知らずのうちに長時間の立ち作業に従事することができるようになっており、就労に必要な持久力や忍耐力が自然と身についていく。実際に農業従事研修参加を境に、校内でも長時間の作業や活動で、集中力を持続し、最後までやり通す姿が見られるようになる。

屋内の加工場で作業を行うこともある。工場で働く方たちの横で作業することで自分たちの取り組んだ仕事、どのような形で完成していくか、ジャムなどの日ごろ目にすることの多い食品がどのように作られていくのか、その過程を目にすることができ、もの作りの仕事への理解や興味が進む。また、果実の種取りなど、重度自閉症児が集中して取り組みやすく活躍の場となる仕事など、仕事の幅が広くそれぞれの生徒に合った仕事を提供しやすい。

加工場での作業を終えて宿舎に戻って置いてあるジャムを見て、「今日作ったのと一緒にです」「私たちが作った箱に入って売られています」などと話す生徒もいた。また、東京に戻ってしばらくしてから、保護者とデパートに買い物に行った際に、「この箱は僕が組み立てた箱に似ているね」などと、目に入るものの多くが「誰かの仕事で作られたもの」として意識されるようになる。

農業従事研修は本物の仕事体験であり、興味をそそられるものも少なくなく、学校での活動以上の集中力を発揮することや、意外な才能を発揮することがある。細部や力の入れ具合に気を使い、商品を丁寧に扱う意識が伴わなければならない作業（果実の収穫、稲とひえの区別、苗の取り扱い、果実の選定、花卉選定など）、高所での作業（サクランボなど果実の収穫）、刃物など取り扱いに気をつけなければならない作業（ひえ、雑草などの刈り取り、薪割り、開墾作業、サクランボの種取りなど）や、体全体を使う作業や大まかな作業（開墾、稲・藁・雑草運び、稲干し、藁撒き、除草作業、マルチ張り、サクランボの種取り、箱の解体、箱作りなど）があり、それぞれの課題や個性に応じた作業に取り組むことができる。

また、全員が一つの作業の過程のどれかに必ず関わり、作業終了・完成に貢献することができる。これらによって、自信・達成感・一体感・自己肯定感などを校内での活動以上に得ることができる。

日ごろ学校や家庭で様々な手伝いに取り組んでいるが、それを仕事としてとらえたり、得た経験が即仕事に結びつくことを実感するまでには時間がかかることが多い。しかし、農業従事研修の基本となる単純作業（取る、置く、運ぶ、移動する、押さえる、渡す、受け取る、出す、しまう、洗うなど）だけでも実際の農作業として行えることも多く、対象となるものが農作物（食べ物や草木）ということもあり作業の部材などに比べ、親しみやすく、より自然に扱うことができるため、日ごろのお手伝いと同じように取り組みながら実際の仕事を行うことができる。

まさに「おやてっと」の作業は、仕事としてとらえられるものであり、自閉症児の就労に向けた格好のトレーニングとなっている。

(3) 教育的効果－2

この農業従事研修はC組単独での校外学習であり、宿泊を伴う研修である。他の校外学習のようにA B組の友達がいなかったため、生活面での自立・自主性の向上を促していくことができる。また、宿泊場所も一般客がいる公共の宿泊施設ではないので、生活スキルの確認・向上に焦点を当てて指導ができる。

普段は同年代のロールモデルがいることで、多少なりともヒントやサポートを得て活動しているが、この研修ではリーダーやバディとして引っ張ってくれる存在がないことから、自ら次の活動への準備や時間を意識して行動しなければならない。教師側も生徒たちに時間を意識させ、周囲を観察して自分で考えて行動するように促すことができたり、意図的に状況や環境を設定したりすることができ、結果として時間や行動への意識や周囲への意識が高まる。こうした環境が彼らの成長を助けることになる。

また、この研修では、生活スキルの徹底指導や底上げ指導を展開することができる。具体的には、入浴・歯磨き・食事・衣服の調整・衣服の整理・荷物の管理・清掃・ベッドメイキング・レクリエーションスキルなど多岐にわたり、それぞれにおいて現段階の確認、スモールステップでの底上げ指導、新たな技術獲得への反復練習などができる。

これらのようにこの研修で得た経験や、学んだことを健常児たちとの生活の場に再び活用・応用していくことで、よりステップアップした日常生活を送ることができ、就労に向けてさらなる経験を積んでいくことができ、これらが社会自立を後押しすることになっていく。

(4) 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、新たな職場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。



4-3 現地担当者の声

平成 30 年度 武蔵野東高等専修学校の農業従事研修を振り返って

NPO法人 南アルプスファームフィールドトリップ 理事長 小野 隆

農業従事研修では、非常に勉強になることができました。

一つは人の力のすごさです。さくらんぼの収穫のときも、たくさんの生徒たちの手によってあっという間にコンテナたくさんのさくらんぼが収穫できました。スモモのバックも予定していたコンテナが終わってしまい、追加のコンテナを用意したくらいです。障害を持っているから難しいだろう。障害を持っているからできないだろうではなく、障害がある子達にどう声かけをして、コミュニケーションを図りひとつの作業に関心を向かせるのかということに、先生方は非常に長けており、毎回違った農作業にも関わらず、こちらの目的とする農作業を遂行させるように生徒たちを上手にのせていきます。

一つは楽しんで作業をすることができる能力です。一つひとつの農作業は単純作業です。その単純作業を続けるモチベーションを命令されてやらされるのではなく、先生の言われた作業を行うことが「うれしい」とはたから見えて思ってしまうような場面を時折目にするのがあったのです。その「うれしい」という表情や動作がどこから来るのかは短い時間の中ではわからないのですが、確かに農作業をすることで、本人たちが「うれしい」と感じ、自分の意思として農作業を行っていることがわかるのです。私たちは仕事柄、一般の生徒さん達の農業実習の受け入れをすることもありますが、楽しんで作業をできる生徒さんは少ないです。先生の指示に従うことが「うれしい」と感じる事ができる生徒さんが、農業の現場で、能力を発揮しながらできる農作業を用意することができたら本当に戦力になる可能性があります。

この活動を重ねる中で、このような農作業なら、先生方の指導の仕方こんな風に作業を分解すればもっと効率よく作業させられることがあるのではないかとか、あらかじめ聞いておいた農作業の手順から、こんな作業なら障害者にもまかせられるのではないかとという提案にまでもっていけるようになるのではないかと期待しています。

おやてっ隊受け入れたい！

農業生産法人 合同会社 青空生産農場 代表社員 平野伸次

農業従事研修に携わって、7年になります。

皆さまと一緒に、作業をさせていただくことは、いつも楽しく、喜びであります。

そして、毎回、こちらが学ぶ内容も更新され、先生方とのコミュニケーションを通して、実践形態も微妙に変わってきております。

もっとも大きなことは、生徒たちにとっての実地体験から、私たちにとっての戦力へと、変貌を遂げてきていることです。

そのおかげで、これまで私は、生徒たちと付かず離れずの距離を置いて、一緒に作業をしておりましたが、自分一人で、少し離れて、農業機械を扱うことが、多くなってきました。

農作業そのものも、とても捗るようになり、その感謝、喜びが生徒たちにも伝わるのか、終わったあとの、彼らの表情からも、大きな自信、達成感、満足感が読み取れます。

中でも、毎回、2人、3人は、私たちと共に、毎日作業を続けることができると感じられる生徒がいます。

もちろん先生も、そのことは、お気付きで、「平野さん、どうですか」とお勧めいただくこともあります。

そういう時、私は、とても嬉しいのですが、同時に、非常に残念で悲しい気持ちにもなります。

なぜなら、自閉症者、健常者の枠を超えて、そもそも農業で、生計を立てることができるのか、という大きな疑念を払拭し得ないからです。

鈴木宣弘東大教授によれば、「日本の農業所得に占める補助金の割合は15.6%しかありません。世界で最も少ない方です。米国の稲作では所得の60%は補助金です。ヨーロッパ各国の農業所得にいたっては、95%くらいが補助金です。」というような現状があります。

これは、おやてっ隊のみならず、私たち農業者にとっても、さらにはわが国にとっても、変えていくべき現状だと思っております。

そして、その2人、3人以外の生徒たちからも、まだまだ、私は学びたいです。

物質的な効率優先だけではなく、精神性豊かな世界を、皆さまと共に、この地球上に創っていきましょう。

今日の農作業

環境保全型農業団体 ほたる 指導員 神田礼子

はじめ子ども達は少し緊張している感じ。

今から何をやるのかな？

先生達も似たような気持ち。

こちら少しドキドキしてる。

作業は草取りできる子供はカマを使い、危ない子は手で草を取る。

マルチ穴から出てる草を取って、そこにニラの苗を植える。

あっこの子上手。

この子は乱暴～もっと押さえて、

何回でも説明するよ。

聞いてくれる子、聞く気がない子といろいろ。まっでもいいか、ニラは強いから大丈夫と気持ちを切り替える。

先生達もいろいろ。きびしく仰る先生、

生徒に寄り添って作業する先生、声かけが上手な先生、それぞれ生徒の特性に合わせて声かけしてる様子。流石。

作業の中間から最後は、私や先生方の声かけも減り農作業にみんなが夢中になる。

何も考えずひたすら草を取る、苗を植える。

空気が時間が止まっている感覚。

この感覚が好き。

作業終了～やった～終わったよ～

ありがとう、ありがとう。

何だか魔法を見ている感じ。

始めは頼りない感じだったのに

子供達をたくましく感じる。

超個性的でそれぞれが自分の時間を持っている。

みんな違ってみんな良い。

金子みすずの詩を思い出す。

「わたしと小鳥とすずと」

わたしが両手をひろげても、お空はちっともとべないが、とべる小鳥はわたしのように、地面（じべた）をはやくは走れない。

わたしがからだをゆすっても、きれいな音はでないけど、あの鳴るすずはわたしのようにたくさんのうたは知らないよ。

すずと、小鳥と、それからわたし、みんなちがって、みんないい。

いつもこの事を気づかせてくれる子供達

また一緒に作業しましょうね。

おやてっとう隊として、農家さんのお手伝いに入る事で、そんな気づきを起こさせてくれる

子供達は、お金や物中心の今の社会に、大事な事を気づかせてくれる存在になるでしょう。

ありがとうございます。

平成 30 年度 武蔵野東高等専修学校の農業従事研修を振り返って

芦安地区地域おこし協力隊 青山智彦

「本気なんだ…！」

初めて農業従事研修の受入れをさせていただいた時、そう心の中でつぶやき驚く自分がいた。程度の差はあると聞いていたものの、自閉症である生徒達には大らかな気持ちで接しなければならないだろうと決め込んでいた私にとって、厳しく本気で生徒に指導する先生と、それに必死に本気で応えようとする生徒達の姿は私の思い込みを一気に吹き飛ばした。後日、『厳しく接してやって下さいね』と先生におっしゃっていただきはしたが、初回に頭が切り替えられる訳もなく、戸惑いながらも生徒達と楽しく交流する事にしようと思い、そうこうして初回を終えた。2回目、3回目と回数を重ねていく中で農業従事研修の目的を果たそうと私なりに厳しめに指導めいた事はさせていただいたつもりではある。しかし、先生達と私の間に決定的な違いがある。それは生徒一人ひとりへの理解や愛情である。私の厳しさにはもどかしさや苛立ちにも似た感情の放出を伴いがちである、一方で先生達には理解や愛情に裏打ちされた本気の厳しさがある。その生徒にとって的確な厳しさである。

生徒一人ひとりの理解は到底先生達に及ぶものではないし、私の役割はそこではないのであろう。『おやてっ隊』と名付けられたこの研修はお手伝いというミッションを達成する目的も存在する。と思っている。そうであれば、最高に手伝われちゃおう！最高に手伝われるには最適な作業内容の提供が必要である。程度の違う生徒達それぞれが思う存分自分の力を発揮し、最高に手伝って達成感の得られる研修内容を提供する事が私にとって生徒達にとってハッピーな事であり、私の本気を見せられる所なのではないかと思う。

勝手にハードルを上げてしまったが、何はともあれ来年度成長した生徒達と会えるのが楽しみである。一方で、私自身も成長しなければと心引き締まる思いである。

平成 30 年度 武蔵野東高等専修学校の農業従事研修を振り返って

学校法人 武蔵野東学園 チロル学園管理部主任 藤田 伸

農業従事研修には、平成 21 年創設時より活動に携わり、現在は、宿泊施設の責任者として、また、現地支援者とのコーディネーターの立場として 4 年の歳月を数える。当時を振り返ると、学校職員の農業活動に関わる心構えの啓蒙と実践の指導、現地支援者や地域の理解を得るために必死に取り組んでいたことが思い出されるが、職員の献身的な取り組み、現地支援者の暖かく理解あるご支援もあい重なり、生徒達の活動は、生き生きと充実した活動となり、その精神は、本年度の活動に脈々とつながっている。

平成 30 年 5 月の活動を皮切りに農業従事研修「おやてっ隊」を迎え、本年度も共に活動することとなった。昨年度まで、NPO 法人 南アルプスファームフィールドトリップ（理事長小野 隆）、農業法人 青空生産農場代表 平野伸次氏、神田礼子氏にご協力を得て活動を展開してきたが、今年度は、芦安地域おこし協力隊 青山智彦氏の協力を得てさらに活動の幅が広がったように感じている。

自閉的傾向のある生徒達の特性として、一般的に環境の変化や作業ルーティンの変化に対して適応力が弱いとされているが、芦安地域での青山氏とのまったく新しい場所での作業にも問題なく適応して作業に臨んでいて、青山氏の理解ある支援によるところも大きい。農作業という普遍的な取り組みから得られた結果と実感している。

また、一般的に作業時の彼らの態度や宿泊施設の生活態度を見て、平素の学校生活の様子よりも、「余裕を持って行動し、生き生きとして安定している。」と、引率教諭からの報告を受けることも多々あった。これには、自然豊かな環境が与える好影響と、農作業をすることによって得られる充足感と、その結果に自信を得られたことによるものと確信している。

上記のことから、就農の可能性についての光が見えてきている反面、体験の枠から発展させ、即戦力としての農業の担い手となるには、社会システムとのマッチングが必要となってくるので、発展した関わりと、活動内容の充実が求められる。

地域、行政、さまざまな団体との共生なくして、就農の目標は達成しえないと実感している。引き続き、農業従事研修の活動をバックアップしていくことに力を注いでいきたいと思う。

第5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ある生徒が社会自立を目指す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て混合教育を実践し、専修学校として職業教育を推進している。これまで社会に送り出した発達障害のある卒業生は、1,031名（平成30年4月1日現在）を数える。

本事業は、実践している当該生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援について、外部機関との連携モデルを構築していくことを目指して推進してきている。

本書は、本校の当該生徒の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の概要とその成果について取りまとめたものである。

第1章では本事業の概要を示し、第2章では、当該生徒の進路指導の概要と今年度の状況報告を事例と担当者の声として整理した。特筆すべきは、ハローワークとの連携である。障害者雇用率が昨年4月1日より2.2%に引き上げられる中であって、本校が開校以来取り組んできた進路指導に注目していただき、ハローワーク主催で障害者雇用を検討している事業所の方々の見学、都内多摩地域の所長会議の研修の場として活用していただき、これまでにない成果を上げたと言える。次年度も継続した事業展開ができるように連携を深めていきたい。

第3章では、本校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集計・分析について整理した。3年前に実施したアンケート調査と比較しながら今後の支援・連携の在り方について改めて検討することができた。特筆すべきは、3年前の結果を踏まえ対応してきた卒業後の定着フォロー支援の成果が確認できたこと、障害者雇用率が引き上げられたことに対して肯定的に捉えられる企業が多くを占めるようになってきたことが挙げられる。少しずつではあるが、障害のある人が就労するための、社会自立を目指すための裾野が広がってきていることを感じ取る結果であった。

第4章では、山梨県南アルプス市にある農業関連団体との連携により実行している農業従事研修を整理した。今年度で10年目を迎え、その取り組みも成熟してきているように感じられる。連携先の方々には、当該生徒を理解していただき、彼らの可能性を見出し、幅広い作業に取り組む機会を与えていただいている。また、生徒にとっても平素の学校生活よりゆとりを持って作業や個々の課題に取り組むことができ、普段以上の効果があるように感じている。

本事業初年度は、これまでの外部機関との連携状況を見つめ直す好機となった。但し、新たな連携先との事業には、課題が残った。

一つは、大岡学園高等専修学校との連携である。ハローワークとの連携について先方に情報提供し、事例として取り上げられたが、すぐに実現には至らなかった。しかし、地元の商工会議所との連携を踏まえたハローワークへの働きかけという道筋が見えてきたとの報告を受けている。また、互いに農業従事関連プログラムを有しながら、十分な情報交換や連携ができないままとなってしまった。次年度は、先方との連携を密にするとともに、新たな高等専修学校に連携先として参画してもらい事業を推進していきたいと考えている。

また、新たな取り組みとして「高齢化する卒業生のその先の支援」「卒業生の余暇活動支援」があげられるが、十分でなかったため次年度重点課題としていきたい。さらに、次年度は本事業の取り組みを広く発信するために、高等専修学校や事業所を対象とした公開授業を計画すると共に外部連携先との関係を強固なものとしていく所存である。