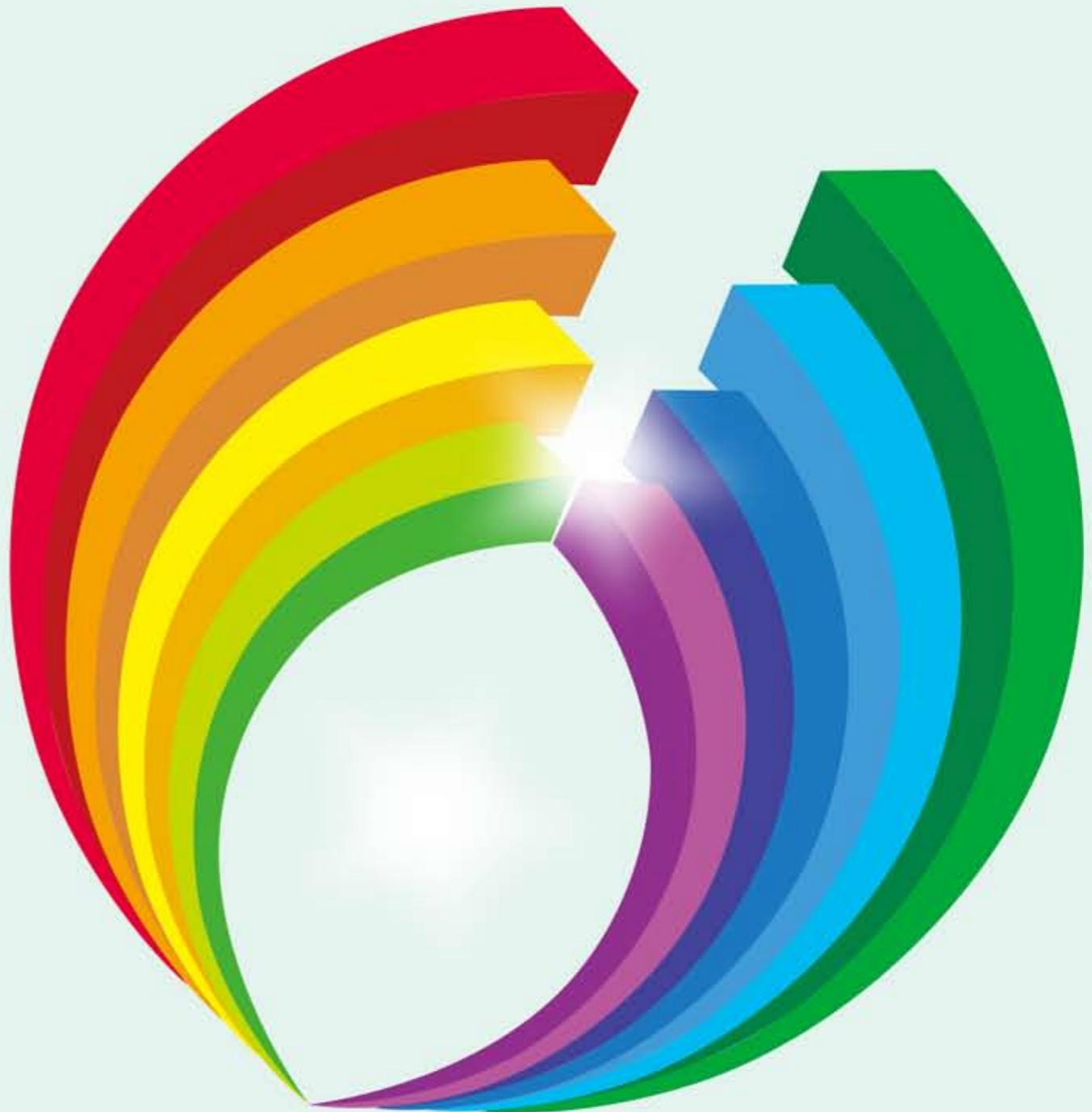


成果報告書



学校法人武蔵野東学園
武蔵野東高等専修学校

2020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、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、
武藏野東高等専修学校が実施した2020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	2~11
1－1	事業名	
1－2	事業の趣旨・目的	
1－3	学習ターゲット、目指すべき成果	
1－4	当該モデルが必要な背景	
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	12~21
2－1	今年度の実施状況	
2－2	今年度の主な事例	
2－3	担当者の声	
第3章	保護者向け研修会の実施状況とその成果	22~29
3－1	目的	
3－2	今年度の実施状況とその成果	
第4章	農業従事研修の実施とその成果	30~37
4－1	農業従事研修の概要	
4－2	今年度の活動報告とその成果	
第5章	連携校との取り組み	38~47
第6章	まとめと課題	48

第1章 事業の概要

1-1 事業名

2020年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業（学びのセーフティーネット機能の充実強化）」
『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アクションモデル事業』

1-2 事業の趣旨・目的

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、1986年（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アクションを展開してきた。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等から高く評価していただけたようになり、卒業生が安定した社会生活を送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アクションについて、外部機関と連携して積み重ねてきた取り組み事例等をまとめていく。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等との連携モデルや農業関連団体との就農促進連携モデルを、卒業後の定着フォローアクションにおいて企業・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る。

1-3 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アクション等により未永く安定した社会生活を送ることができるようしていく。

1-4 当該モデルが必要な背景

●全国高等専修学校協会が実施した「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

2019年度（令和元年度）高等専修学校において、発達障害のある生徒数は全体の13.4%、発達障害が疑われ、何らかの支援が必要と思われる生徒数は9.3%で、両者を合わせると22.7%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、2018年度（平成30年度）は16.3%、2017年度（平成29年度）は15.3%、2016年度（平成28年度）は13.8%となっている。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10倍近くになっており、当該生徒の受け皿になっている実態が見えてくる。

●2015年度（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、本校と大岡学園高等専修学校が連携して実施した「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）において苦労しているとの回答が多くあり、実際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

路決定において苦労している点として、「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、就労に向けた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るのは46.2%と、各学校において慎重に捉えており、難しい問題があると推察している。

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、2018年（平成30年）4月1日からこれまでの2.0%から2.2%と5年ぶりの引き上げとなった。ただし、2021年（令和3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た。そして、2021年（令和3年）3月1日から2.3%に引き上げられることになった。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るであろうし、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、自立訓練、生活介護等に、新たな障害福祉サービスとして就労定着支援が加わり、選択の難しさがある時代となっている。よって、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。

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く、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等の生徒の就労支援と卒業後の定着フォローアクション

1986年（昭和61年）の開校から2019年（令和元年）3月までに卒業した発達障害のある方は1,114名、そのうち企業等への一般就労は611名（54.8%）、作業所等への福祉就労は391名（35.1%）、大学・短大・専門学校等への進学者は102名（9.2%）、家事手伝い10名（0.9%）となっている。

さらには、卒業後の定着フォローアクションによって、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、定着フォローアクション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、定着フォローアクション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にもつながっている。昨年度の事業において、公開授業を実施した。この公開授業を通して障害のある人が就労するためには、安定した社会生活を送るためにはどうすべきかを共に考えることができたことは大きな前進であったと確信している。そこで、引き続いて本事業を通して、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支援に還元していく必要があると考えている。

また、本校と同様に当該生徒を積極的に受け入れている高等専修学校の中には、独自の教育支援及び進路支援を構築して取り組む学校も増えてきている。そこで、当該校と連携し、進路支援の幅を広げることが全国にある高等専修学校においても有益と考えた。

●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いる。

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方になるのだが、現実には担当者を増やすということ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なければならなくなってきた（第1期卒業生は、今年56歳を迎える）。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きており、今後本校の支援だけでは限界が訪れてくることは明らかで、行政や社会福祉法人・医療法人などの外部機関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ている。さらに連携する高等専修学校が抱える今後の課題も含めて共有していくことによって、高等専修学校で学ぶ当該生徒の社会自立につなげていけるようにしていきたい。

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く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。

1－5 事業の実施期間

2020年(令和2年)7月10日～2021年(令和3年)3月1日

1－6 事業の実施体制

＜実施委員会＞

- ・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、岩谷学園高等専修学校、東朋高等専修学校、佐賀星生学園との連携

＜武蔵野東学園アドバイザリーボード＞

- ・事業全体における助言、評価

＜教育支援プログラム推進分科会＞

- ・農業従事研修の実施とその効果の検証
- ・農業従事研修プログラム提供先との連携

＜就労・定着フォロー支援推進分科会＞

- ・生徒の就労支援
- ・卒業生の定着フォロー支援
- ・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
- ・武蔵野東学園むらさきOB会との連携

(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、連携校4校との連携
- ・進路指導事例集の作成

＜検討の具体的な内容＞

- ・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
- ・連携校4校との連携、情報共有、進路指導事例集の作成

＜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	東京都
4	大堀 太一	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 准教授	助言・評価	東京都
6	大岡 豊	大岡学園高等専修学校 学園長 全国高等専修学校協会 副会長	連携	兵庫県
7	折戸 宏次	合同会社点と線 事業担当者	連携	兵庫県
8	岩谷 大介	岩谷学園高等専修学校 校長	連携	神奈川県
9	志村 秀穂	岩谷学園高等専修学校 副校長	連携	神奈川県
10	山田 晃子	東朋高等専修学校 総合教育学科 学科長	連携	大阪府
11	清岡奈津子	東朋高等専修学校 学年・生活指導・進路指導主任	連携	大阪府
12	加藤雅世子	佐賀星生学園 校長	連携	佐賀県

(2) アドバイザリ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

<検討の具体的な内容> ・アドバイザリ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	長内 博雄	前武蔵野東教育センター 所長	助言・評価	東京都
4	鎌倉ゆみ子	前武蔵野千川福祉会 理事長	助言・評価	東京都
5	関本 恵一	東京音楽大学特任教授	助言・評価	東京都
6	寺山千代子	星槎大学客員教授	助言・評価	千葉県
7	竹内 道則	武蔵野市教育長	助言・評価	東京都
8	室山 哲也	元NHK解説主幹	助言・評価	東京都
9	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
10	高田 隆	帝京平成大学教授	助言・評価	埼玉県
11	寺田 欣司	武蔵野東学園 理事長	助言・評価	東京都
12	清水 信一	武蔵野東学園 常務理事	助言・評価	東京都
13	渡辺 正司	武蔵野東高等専修学校 校長	報告	東京都
14	菊地知恵子	武蔵野東中学校 校長	助言・評価	東京都
15	石橋 恵二	武蔵野東小学校 校長 小・中統括校長	助言・評価	東京都
16	加藤 篤彦	武蔵野東第一・第二幼稚園 園長	助言・評価	東京都
17	計野浩一郎	武蔵野東教育センター 所長	助言・評価	東京都
18	大久保道子	武蔵野東教育センター 主幹	助言・評価	東京都
19	鈴木 克己	武蔵野東学園 事務長	助言・評価	東京都
20	木村 修二	武蔵野東小学校 校長代行 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リーボードとは、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

<検討の具体的な内容> ・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	環境保全型農業団体ほたる 加盟農業団体 神田自然農園 指導員	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
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 聰	武蔵野東高等専修学校 教務統括副部長	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	本田 親平	武蔵野東高等専修学校 教諭	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

• 武蔵野東学園むらさき OB 会との連携

<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 副社長 執行役員	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	神奈川県
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	東京都
4	山口裕美子	株式会社 Works Human Intelligence 総務 Dept. チャレンジドオペレーションセンター	連携・助言・評価	東京都
5	吉山真由美	株式会社チヨダ 人事総務部次長	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	菊地 秀男	佐川急便株式会社 東京本部 人事部付 理事	連携・助言・評価	東京都
8	稻石 一三	CTCひなり株式会社 事業部 部長	連携・助言・評価	東京都
9	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
10	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	埼玉県
11	柳本 典子	社会福祉法人靖和会 理事長 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
12	平 雅夫	社会福祉法人靖和会ラシーネ西東京 施設長	連携・助言・評価	東京都
13	工藤 雅彦	ハローワーク三鷹 所長	連携・助言・評価	東京都
14	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
15	大堀 太一	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	副委員長	東京都
16	中澤 友哉	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	委員	東京都
17	木田 賢一	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 進路指導部	委員	東京都

* 1～13 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した。

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：4回（9月・10月・12月・1月）

第1回 2020年9月3日（木）

- ①本事業の概要説明
- ②各校における取り組み概要
- ③就労・定着フォロー支援事例集の作成に向けて
- ④その他

第2回 2020年10月28日（水）

- ①各校の近況報告
- ②事前アンケート調査結果について
- ③就労・定着フォロー支援事例集の作成に向けて
- ④その他

第3回 2020年12月7日（月）

- ①事例報告「東朋高等専修学校における就労移行支援事業について」
- ②質疑応答
- ③事例集作成にあたって
- ④各校3年生の進路状況報告
- ⑤その他

第4回 2021年1月27日（水）

- ①各校の近況報告
- ②事例集作成進捗状況
- ③事業成果報告会について
- ④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（10月）

第1回 2020年10月19日（月）

- ①事業全体の経過報告
- 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（9月・12月）

第1回 2020年8月31日(月)
①今年度の農業従事研修実施について
②実施にあたっての留意事項の確認
第2回 2020年12月12日(土)
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

会議等スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
実施委員会		○	○		○	○	
アドバイザリ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							○

(4) 就労・定着フォロー支援推進分科会

開催回数：4回（9月・10月・12月・1月）

第1回 2020年9月8日(火)
①本分科会の概要説明
②3年生の就労支援状況確認
③卒業生の定着フォロー支援状況確認
④2年生進路説明会に向けて
⑤就労・定着フォロー支援に関する事例集作成について
⑥9月の保護者研修会について
⑦卒業生の余暇活動支援の実施について
第2回 2020年10月31日(土)
①3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
③2年生の就労支援状況確認
④就労・定着フォロー支援に関する事例集作成について
⑤11月の保護者研修会について
第3回 2020年12月12日(土)
①3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
③2年生の就労支援状況確認
④就労・定着フォロー支援に関する事例集作成について
⑤事業成果報告書作成について
第4回 2021年1月30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事例集及び事業成果報告書作成進捗状況
④分科会のまとめ

2-1 今年度の実施状況

(1) 就労支援

本校では、発達障害など特別に配慮が必要な生徒の進路指導担当者を5名配置している。職場実習を実行するにあたって、当該生徒一人に対し、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）と少なくとも5回程度の実習先への訪問が必要である。このことから当該生徒の就労支援には、時間と労力を要している。さらに今年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、例年よりも厳しい状況の中での取り組みとなった。

さて、今年度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、いわゆる採用試験にあたる取り組みである。新型コロナウイルス感染症の影響によって、例年5月中旬ごろから開始していくところが、6月学校再開後徐々に開始となり、実習先の受け入れ、スケジュール、感染防止策など、例年以上に厳しい条件のもと、実施までに時間と労力を求められた。この実習の期間は、平均して2週間程度で、就労が決定するまで継続して行われる。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。最近は、後者の場合が多い。

○当該生徒数 42名

○企業就労 23名 (54.8%)

職種 ①事務系業務	12名	②製造業務	0名
③物流諸業務	2名	④小売販売周辺業務	1名
⑤飲食店・厨房周辺業務	3名	⑥サービス諸業務	4名
⑦その他	1名		

職種についての補足

- ①事務系業務……………PC入力、ファイリング、社内メールの仕分け、シュレッダー、コピー、他
- ②製造業務……………食品、機械部品、ライン作業、印刷、製本、他
- ③物流諸業務……………荷物運搬・整理、ピッキング、DM封入、梱包、発送準備、他
- ④小売販売周辺業務……………店舗バックヤードでの販売準備、品出し等販売補助、他
- ⑤飲食店・厨房周辺業務……………食器洗浄、調理補助、店舗整備、他
- ⑥サービス諸業務……………清掃、リサイクル、クリーニング、高齢者施設等周辺業務、他
- ⑦その他……………大学研究職業務

○福祉就労 18名 (42.8%)

障害福祉サービスの種類

①就労移行支援	3名	②就労継続支援A型	1名
③就労継続支援B型	8名	④自立訓練	1名
⑤生活介護	5名		

○進学 1名 (2.4%)

大学 1名

【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。初めての学校外での経験の場であり、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は例年3月となる。こちらも実習の期間は、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、この実習が3年生で行う就労決定に向けた実習につながる場合も少なくない。

こちらも新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらの実施となっており、年明け2度目の緊急事態宣言発出以降、事業所によって実習の受け入れについて延期せざるを得ない状況となっている。1月末現在、年度内に全ての生徒が実習を終えることができるかどうか難しいところとなってきている。

○当該生徒数	49名
○企業における職場実習	37名 (75.5%)
○福祉事業所における職場実習	10名 (20.4%)
○進学希望	2名 (4.1%) ※職場実習は行わない。

※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

開校以来、卒業生の定着フォロー支援は、就労1年目の春と秋に定期巡回による支援を、2年目以上になると、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支援を原則としていた。

3年前から、企業・事業所からの要請や就労1年目の春の定期巡回における支援の実際をもとに、就労後1ヶ月、2ヶ月での定期巡回支援を取り入れている。長年の定着フォロー支援を行ってきた経験から起こりうる事象を想定し、かつ卒業生の個性を鑑みて、予防を意識した巡回支援を行うことにした。結果として、ほとんどが安定した就労につながり、かつ問題点があったとしても早期解決につながっている。また、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います、定期巡回以外の支援も必然的に行えるようになっている。

今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、緊急事態宣言が発出され、4月以降自宅待機を余儀なくされた卒業生も多かった。特に就労1年目の卒業生にとっては、戸惑いからのスタートであり、いつも以上にケアが必要であった。5名の進路担当者で対応しているが、卒業生の支援は今も毎日のように続いている。ほとんどの事例が定着につながっているものの、中には店舗異動や退職して新しい環境（転職、福祉就労への方向転換など）に向けた支援をせざるを得ない事例も少なからずある。

卒業生を社会に送り出し始めてから既に32年が経過している。その内、当該卒業生1,114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その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ける卒業後の定着フォロー支援は、大きな課題が残されている。

2-2 今年度の主な事例

(1) 就労支援

事例1

Aさんは、手先が大変器用な方で、美術部の自由制作で小さなビーズをピンセットで挟みながら、きれいな絵に仕上げている場面を見て、この方ならば細かな作業にも対応できるのではと感じた。発達障害、特に自閉傾向のある方に機会があれば、研究職が向いていると言われることは、決して珍しいことでは無い。在校生保護者のご協力をいただいて、某大学の、テクニシャンと呼ばれる職種にトライした。テクニシャンは、研究者が立てた実験計画を基に忠実に実験を行って実験結果を研究者に提出していく。正にAさんは、定められたことを忠実に行つた。2年次、3年次合わせて7週間の実習を通して、正確な結果を提供することが高く評価され、卒業後受け入れていただけたことになった。

業務内容は、本当に細かく、昆虫の生態を研究していることから、1mm以下の検体をもとに、実験を行っている。スピードよりも健常者以上に正確であることが最も高く評価されている。初めてのケースであったが、とても貴重な職域であると感じた。

事例2

Bさんは、2年次に製造業者の特例子会社で実習を行つた。PCを活用した事務ワーク中心に行い、そのスキルについては高く評価されるも、協調性や様々な業務に対応していく柔軟性に欠けると指摘を受け、3年次の実習にはつながらなかつた。

得意な業務ばかりが仕事ではないことを「本人」と「家庭」に伝え理解を促した。「本人」が納得するまでに少し時間が必要ではと予測していたが、思いの外スムーズに指示に従うことの大切さを口にするようになった。『仕事の好き嫌いはいけない』や『PC作業は好きだから』といった、マイナス表現ではなく、指示された仕事に素直に従事することが社会人には求められると言い聞かせてあることを、3年次の事業所では担当者に伝えた。目の前でその申し送りを聞いていたBさんには、良い意味で確認になったと感じた。

その事業所では、得意なPC業務のほかに、構内清掃や伝票仕分け、籠車の移動なども行つた。何れも素直に行えていたので、高く評価された。その中でも、最も評価されたのはPC入力の「スピード」と「正確さ」だった。好きなもの、得意なものを評価されることはうれしいことだが、他の業務を行えることで得意な業務にも取り組めることを忘れてはならない事例であった。

事例3

指示されたことを淡々と処理していく、大変スマートなCさん。2年次に大きな課題もなく3年次に進むが、コロナ禍で実習を秋まで組むことが出来なかつた。そのインターバルがCさんに「働きたい気持ち」と「学びたい気持ち」の葛藤を生むことになつた。元々進学志向の強かったCさんは、健常な方の多くが進む方向性に憧れを感じていた。保護者もクラス担任も、我々進路担当も就労することが最善であると、2年次よりずっと伝えてきたけれども、このコロナ禍のインターバルはあまりにも周囲とコミュニケーションをとる時間が限られていたことを、今更ながらに感じた。

最終面接に向かう道中ですら、「進学したい気持ちと就職したい気持ちが半々です」と、その思いの深さを漂わしていたが、役員面接ではきちんと「御社で働きたいです」と答えていた。このことから、自身にとって『何が大切か?』、どうすれば『親が喜ぶか?』、そして、どうすれば『後輩たちに樽を繋げるか?』を知っていたのだろう。周囲からの促しは無駄ではなかつた。

事例4

何事にも一生懸命に取り組むDさんは2年次の実習で、その職業スキルの高さが評価された。しかしながら、生活力の低さから食べ慣れていないカップ麺の残ったつゆを捨てる際、洗面台を他の方が使っていたため、トイレに流してしまつた。混み合つてたことは否めないが、Dさんが入室すべきではないエリアに流してしまつた。どの様に処理すればよいか知らなかつたのである。

「職業スキルは高い」が「生活力は低い」といった、アンバランスさが障害のある方の就労生活を阻む恐れがある。その後この経験を十分に活かし、卒業生がお世話になっている職場でトライするも、余計なことをしないようにといった自己制限を掛け過ぎてしまい、【指示待ち傾向】が強くなり、積極性がないといった評価につながつてしまつた。

この結果を受けて、家庭よりつてのある事業所の紹介があつた。既に学校と接点のある事業所であることがわかつたのだが、状況変化があるといけないので、現地確認をしたところ、やはりDさんは向いていないと判断し、家庭にも理解していただいた。

オフィス内の業務よりも機動力を活かせるような職場がよいとの判断から、ある運送会社のフィールド職にトライした。この切り替えがDさんにとってとても良い刺激になつたようで、日に日に元気よく業務を遂行することができるようになった。企業就労と福祉就労の見極めは必要であるが、Dさんには、企業で働く素養が十分にあつたので、その可能性を追求した。

事例5

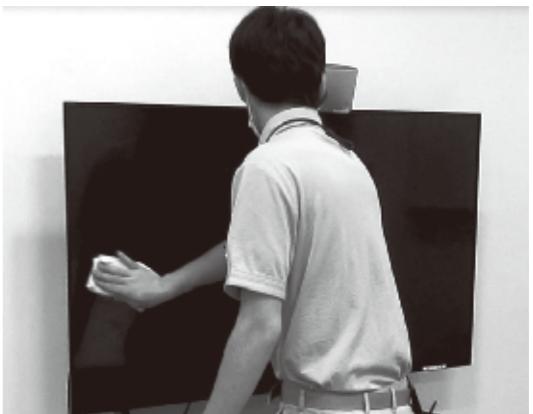
新規事業所（事務系）2ヶ所で3年生がご縁を頂く事が出来た。一つは初めての障害者雇用としての受け入れであつたが、2年生の段階から継続して実習機会を頂き、一般職員の方々にも障害者理解を啓蒙してくれた。結果、大人しい性格である生徒に対して、職場環境を整えて頂く中での内定となつた。評価は高く、今後のステップアップが期待されている。

もう一つの新規企業は、PC技能の高い3年生がご縁を頂いた。引き続き2年生も同様の職場で年末に実習を終えたが、来年度の募集は、新型コロナ対応在宅勤務のできるPC技能のより高い方に限定するという事で3年次の実習はお断りを受けた。3年次には、別の企業との接触が必要となる。

例年ご縁を頂いている企業では、新型コロナ対応の為、いつもと違ひ実習が1回となり、実習中の中日様子見や最終日振り返りが電話対応となつた。また、セキュリティの高い企業では、打合せや採用面接がオンラインでの対応になり、職場に部外者が入れないという中での就労支援となつた。また、内定を頂いた3年生の中には、新型コロナウイルス感染症対応のため、4月以降の事業所の運営状況によっては、実習時に行った業務以外の業務にも携わる可能性がある旨、採用面接時に伝えられた。

一方、ストア系は、例年通りの実習となり、実習日数・実習時間共に同様であった。実習中の様子見や振り返りも柔軟に受け止めて頂けた。実習中は幾つかの課題克服が必要となつたが、唯一、日程調整など見通しが立つ就労支援となつた。

2年生の実習は、年末に実習前面接も終了して、年明けの実習日程が決定していたが、2度目の緊急事態宣言発出を受けて、2名の生徒の再調整が必要となつた。今後2年次に実習ができるのか、3年次の実習になるのかはっきりしていない。



事例6

現3年生の就労先に、社会福祉法人・特別養護老人ホームがある。この法人との出会いは、昨年度行ったハローワーク三鷹主催の「武蔵野東高等専修学校見学会」であった。見学終了後、「是非機会があれば、障害者雇用に取り組みたい」との申し出があり、そこからお付き合いがスタートした。法人は今まで新卒の高校生（健常者）の採用を行っていない。また、本校も特別養護老人ホームで利用者様と接する形の就労はない。互いに協力していく形となった。中心となる事務課の担当者が、現場のスタッフと情報を共有しながら2年次の実習が行われた。生徒のコミュニケーション力が高かつたため、健常の高校生とどこが違うのか疑問に持たれる方が多くいた。障害に対する理解を深めてもらうため、3年次の実習と並行しながら、担任に協力してもらい法人での勉強会も行った。そして就労決定へと繋がった。互いに学び、違う視点からも考えることができる事例であった。

事例7

とても大人しい性格で自分からのアウトプットを苦手とする女子生徒Eさんの事例である。2020年2月、2年次の実習としてホテルや宴会場で勤務する方々を利用する従業員食堂内で食器洗浄業務を中心とした実習を行った。実習後、まだ仕事に対しての意欲が足りないという評価ではあったが、3年次の実習は同事業所で継続できることとなっていた。しかし、2020年4月、新型コロナウイルスの感染拡大が収束せず、全国的に緊急事態宣言が発出されると、感染拡大の影響により採用計画を見合わせると事業所から連絡が入った。そのため、家庭に事情を説明した上で軽作業やシュレッダー業務を中心とした別事業所の実習に切り替えた。

2020年9月に3年次1回目の実習を行ったが、指示理解に時間が掛かる、仕事は早いが雑になるなどの課題が上げられた。そして、2020年11月に同事業所にて2回目の実習を行うことになり、実習までの期間に家庭との情報共有を密に行つたことによって、良い意味で大きな変化があった。作業面では丁寧さが見られ、生産性が上がるなど、成長を感じられる高評価を得て、内定をいただくことができた。

学校の支援に加えて家庭での支援があったことで、就労後もこの三位一体で支援をしていく形を表現できた好事例となった。

事例8

埼玉県さいたま市にあるB型事業所に実習に行ったF君。作業内容は、調理補助で食材のカット、計量、食器洗いなどを行った。2年次の実習では食材の計量が上手くできず、デジタル計量器を使っても数字通りに合わせることができなかった。また、食材を切る時も見本を見ながら同じ大きさに切ることができなかった。その後、家庭と学校で協力し見本を見ながらカットする練習、デジタル計量器を使用して指定された数字通りに食材をいれる練習を何度も何度も繰り返し行った。その結果3年次での実習では、まだ十分ではないが、以前より上達したところを見て頂くことができ内定に繋がった。家庭と学校で情報共有し同じ目標を持ち、同じ練習方法を繰り返すことで、生徒の成長につなげた良い例だと思う。

(2) 定着フォロー支援

事例1

Gさんは、大変控えめで、慎重な方。故に失敗することを嫌う傾向が強く、完璧に行えることから徐々に職域を広げていくタイプである。こちらの事業所では、地域の就労支援機関と共に月一回のペースで「支援者ミーティング（情報共有の場）」を行うことがマストであった。10年前には極一部の事業所でしか行われていなかったこのような機会も、現在では決して珍しくないものとなっている。

ところがGさんが慎重で堅実な方であることから、月一回のミーティングで問題があったことは一度もなかった。強いて言えば「先輩社員の方々とのコミュニケーションの中で、他人に厳しい性格の方の言動に苦慮していた」ということ位で、Gさんだけの問題として捉えることはできなかった。

頻繁に通つて良かったことは、社内独自の検定（中型シュレッダー・大型シュレッダーの操作資格）への取り組み具合を知れることと、それを家庭に報告した際に母親の安心感を高めていたことである。

個人情報保護法や秘密保持契約を結んでいることから、どの様に堅実な方であっても、仕事の様子を聞き出しにくくなっている。これは、今後益々、最大の支援者であるご家族が、彼らを支えていく上で、苦慮されることに発展していくと考える。事業所と家庭の立ち位置については、千差万別なので、きちんとコミュニケーションを双方がとり、取り決めごとを明確にしていかなければならないと考える。

事例2

数多くの事業所の中でも大変特異な事業所の事例である。それは、現場をマネジメントしている方が、本校の卒業生で、尚且つ障害のない方ということである。この方は、障害のある本校卒業生が就労する半年前に入職して、その業務の流れを理解し、20名を超える卒業生を現在までに受け入れているということである。その間に、一部署から特例子会社設立を手掛けたことは、本校における大きな誇りとも言える。正に、卒業後にも実践されている【混合教育の延長】と言える。卒業生らの就業場所は特例子会社のある神奈川県と本社のある東京都に二拠点がある。



Hさんは当初東京本社への出向というスタイルで勤務していた。しかしながら、業務集中していくために、川崎に転属している。どなたも遅かれ早かれ異性に关心を持ち、恋することははあるのだが、思ひが叶わなかった時の、憤りの納めどころが見つけられないことがあった。保護者は恋愛はおろか、結婚なんて今の考え方では絶対に無理と断言しているものの、本人の異性への关心は高まるばかり。現状、解決を見ていないが、先ずはコミュニティを広げながら、表現力を高めて「公私を区分する」事を目標に業務集中することを約束している。

事例3

「ミスコミュニケーション」が主たる要因となる「対人関係」のアンバランスさが就労生活を脅かした。こちらは、休憩時間等に指摘を受けるので、就労後半年が経過して以降、緊張感が抜けてきたころに見られた。その一件で3年務めた職場を自主退社し、体調面も含めて、リフレッシュを図った。自己の言動を顧みる良い機会ともなり働きたいという意識を高めることも出来た。保護者にもどうするかが社会生活を円滑にするか、滾々と話をして、7ヶ月を過ごした。その間は、失業給付をいたくだくことも経験した。また、保護者も離職後の処理は経験したことのないことだったので、全て段取りを指示して処理を円滑に行った。この辺りは本校ならではのフォロー指導とも言える。

本来「トライアル雇用」を推奨しないのだが、この事業所の人事担当者には、Iさんの、揺るがない働きたい気持ちを確認する良い期間として位置付けることが妥当であることを示し、敢えて即採用の判断にストップをかけた。

その甲斐あって、Iさんは集中力を絶やすことなく業務遂行することが出来ている。1月半ばには、本契約するか否かのミーティングを持つことになっているが、本人も家族も本契約を心から願っている。

事例4

コロナ禍におけるストア系は、通常通りの勤務であったが、その他職種は4～5月は在宅勤務や時差出勤、5月末の緊急事態宣言解除後も週3日の出勤で、その他は在宅という事業所があった。例年の様子見は、それぞれ事業所の運営を見てご相談して通常より1～3ヶ月遅れての訪問や電話対応、そしてWebミーティングとなった。訪問も企業によっては、感染予防の為、職場に入らず受付や別室で対応という所もあった。

しかし、卒業生は職場の方に理解をいただき、温かい支援を受けていた。もちろん卒業生それぞれが課題に取り組み、期待以上の働きを見せてくれている。

昨年、職場内外でのトラブルで新たな店舗異動となつた方は、年度途中に常備薬が合わず、仕事に集中できなく遅刻・欠勤をする事があった。家庭内で保護者との関係でも悩んでいた。しかし、最近ようやく薬が合いはじめ、継続して勤務が出来る様になった。本人が別の仕事を考える事もあったが、離職せず続けている。店長様は障害者理解のある方で上手にコミュニケーションも取つて頂いている。今後も感謝の気持ちを持って安定した勤務を期待している。

事例5

アパレル関係へ就労。就労後5ヶ月経過したものの、3年次の実習で見られた積極性や行動力が見られず、任せる仕事が見つけられない・与えられない状況が続いた。他の方と一緒に行っても実習時と同じ様子が見られることはなかった。原因・理由を担当者、保護者と一緒に探す中で本人から、「内定をもらうことがゴールでした。そこまではたくさん努力しました」と言葉があった。この考え方、受け止め方は根深く、その後も改善が見られず、現状では契約更新が難しいと伝えられた。しかし、担当者から今までとは全く違った環境と部署を提案してくださり、その機会をいただき現在もつながっている。通勤時間は片道30分強長くなつた。異動後は2週間に1度の訪問と週2回の電話報告を継続的に行っている。異動先の方々の理解と協力もあり、少しずつだが積極的に取り組めるようになっている。ただ現在でも1ヶ月更新が続いており、保護者との情報共有も継続して行っている。

事例6

全国展開をしている企業の配属先店舗内で、商品管理や清掃を行う事業所で就労をしている事例となる。

健常者に近い軽度の方で、他者とのコミュニケーションも問題なく取れる卒業生。就労5年目で、入社時から配属となっていた店舗が閉鎖となつたため、異動する事となつた。異動から数ヶ月経つところ、無断欠勤があつたと人事担当者から学校に連絡が入つた。その後、本人に確認したところ、当時の店長やパートの方に不満があることが原因だと判明した。状況確認のためすぐに店舗へ巡回する予定だったが、原因となつた店長の異動が決まっており、過度な支援は本人が嫌がるため巡回を見送ることにした。

そして、店長異動から4ヶ月ほどたつたころに人事担当者と共に店舗への巡回を行つた。現店長には相性の良くないパートの方とはシフトをずらして勤務させるなどの配慮はしていただいているが、軽度な方だからこそ敢えて特別な待遇はせず、基本的に他の方と変わらない一人のスタッフとして接していただいている。そのため現在は良い関係性を築けており、欠勤等なく順調に勤務ができている。また、店内レイアウトの担当として責任感を持たせることで仕事の質も上がつているとのことである。

事例7

コロナ禍において例年通りの就労をすることが難しかつた事業所が多くあつた。時差通所、週2～3日の勤務、在宅勤務など様々な形態を余儀なくされた。

そのような中、感染対策をとりながら毎日通所をしていた卒業生が数人いた。彼らは生活リズムを崩すことなく、日々仕事に集中することができていた。

また、在宅勤務をしていた卒業生の中には、通所しているときと同じような生活リズムで起床、食事、お手伝い、就寝をすることで、大きく乱れることはなかつた。本学園で培つた生活療法の一番の基本である生活リズムを整えることの大切さを再確認した。

これからも新しい生活様式の中で、多くの卒業生たちが「今できることを大切に」しながら、「今を楽しんで」いければと考えている。

2-3 担当者の声

担当者A

【コロナ禍との共生】

本当にイレギュラーの連続であった。再認識したことは、福祉就労が企業就労よりもより手厚く利用者（就労している方々）の日中活動の場を確保しようとしていることや、行政が事業所の運営をバックアップしていることである。厚労省の発表によると【企業の業績悪化などを理由に解雇された障害者は、今年4月から9月までの半年間、全国で1,213人に上り、去年の同じ時期に比べて342人、率にしておよそ40%増えています。】とある。

この様な状況下でありながら、本校卒業生はコロナ禍による解雇者が一人もいないということは、せめてもの救いだ。緊急事態宣言が発出されていても、東京都の感染者数が増大しても、我々進路指導部は職場との連絡を取り合つて状況を確認し、時には訪問することで卒業生や彼らに続く在校生らの安心材料を地道に築き上げてきた。

今年度の進路活動は何か例年並みに推進しているが、コロナ禍の余波は次年度必ずやってくると感じている。今まで通り、情に訴えて、当落を左右していただくのではなく、彼ら一人ひとりにとって「安心して過ごせる空間か?」「職業スキルを活用できる空間か?」「生活スキルは足りているか?」といった観点で、担当者ときちんと話を詰めていきたい。これからも先方が採用に迷っている時には、正直にその状況を伝えていただけるようなお付き合いを貫いていくことで、居場所を確立していきたい。

担当者B

この1年を振り返ると、コロナ禍の中、企業との打ち合わせ等のやり取りは気を遣いました。3年生の実習が5月末の緊急事態宣言解除後、ようやく7月より3名が始まり、8月に2名、9月に2名の実施、採用面接も例年に比べ1~2か月遅れての事となりました。夏休み中に実習を初めて行いました。内定通知は何か6名が年明け前に頂き、1名が年を明けての内定となりました。

2年生の実習は11月からや年明けの実習実施となりました。事務系企業は一般職員のテレワークが順調になると、その特例子会社は働き方も含めて運営を変化せざるをえなくなる状況となり、在校生の実習や採用に関しては慎重になっていました。しかし、社会状況や運営状況を見つめ実習・採用を頂きました事は感謝の念に堪えません。私が担当した3年生は、他の職種も含めて2年次からの実習継続で全て最終的にご縁を頂きました。

卒業生たち多くの方が在宅での仕事を余儀なくされ、仕事場の密を避ける対応の中、安定感を欠く勤務状況がありました。ある新入社員はまだ研修状態が続き、ステップアップした仕事に携わらず心配になる方もいました。しかし、通常の勤務状況ではありませんが、安定した給料を頂いていると報告を受けています。本人、そして保護者は感謝されています。

新型コロナの終息には時間がかかる事は必至です。在校生、卒業生共に感謝の気持ちを持って、いつも初心を忘ることなく仕事に取り組む姿勢や改善する姿勢、そして意識の改革も必要となると思っています。ご縁を頂いた期待にこたえ、継続して頑張ってほしいと思います。

担当者C

昨年度に引き続き企業就労を担当してきた。企業の方と話を進めていく中で障害者雇用に対する考え方や気持ちの部分の違いを感じることがある。法定雇用率を満たさなければならないことはどこの企業も同じである。ただそれよりも先に戦力としての雇用・その生徒の社会自立を目指すための雇用を考えている企業で実習を行うと彼らは精神的にも落ち着き、向上心も自然と出てくる。どこの企業に就労することが生徒にとって幸せなのかを常に考えるようにしている。

健常者である私たちと違い、この部分に関しては自己判断できない領域であると思う。企業就労は決して甘いものではない。厳しい環境である。これからも、ただ表面的に企業就労した、できたではなく、心の部分も含めて、保護者と一緒に情報共有し就労を目指していきたい。

また、「企業就労=幸せ」と考える保護者がいる。それぞれの個性に合わせての環境を考えるべきである。明らかに企業での仕事が難しいことは分かっていても認められない。そのような保護者にも担任と協力し対応していきたい。

担当者D

新型コロナウイルス感染症が世間で騒がれるようになってから既に1年もの期間が経過している。例年同様に進路決定をしていかなければならない中で、今年度は3年次1回目の実習調整ができない状況が続いた。また、在校生だけでなく卒業生の巡回すら難しい年だった。実際に、担当している3年生が本格的進路活動をスタートできたのは7月に入ってからだ。それでも各事業所や家庭、クラスとの情報共有を徹底することで、その後の実習や選考がスムーズに決まり、ほとんどの生徒が年内に内定をいただくことができた。しかし、無事に内定をいただけたが、本人の適性から業種や進路の方向性を切り替える生徒が多かったように感じた。



だからこそ、就労できればよいという考えではなく、長く働くことができ、その職場に勤めることができが幸せだと感じられる環境であるかが重要となる。そして、生徒の支援に携わる方々との情報共有を大切にし、生徒一人ひとりの特性を見極める必要があると強く思った一年だった。

担当者E

コロナ禍においての就労支援、定着フォロー支援は大変なものがありました。本校がかかわっている福祉事業所で大きなクラスターなどが出なかったことは、不幸中の幸いであったと思います。

また、昨年同様事業所回りをすることは、私にとって大きな喜び、やりがいの一つです。卒業生が一生懸命仕事をする姿を見て、沢山の勇気と感動を頂きました。

また、2年生・3年生の実習では沢山の課題を頂くことができて良かったと思います。今後は、そのいただいた課題を家庭と学校で協力してクリアしていくことが大切だと思います。これからも進路指導部としても彼らの課題克服に向けて微力ながら尽力していきたいと思います。

第3章 保護者向け研修会の実施状況とその成果

3-1 目的

発達障害など特に配慮が必要な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。

開催日を土曜日に設定していることで、母親のみならず父親の積極的な参加もある。

3-2 今年度の実施状況とその成果

(1) 第1回保護者研修会

今回は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、動画配信による研修会を企画した。

①動画配信日：5月18日（月）

②動画内容：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



(2) 第2回保護者研修会

①動画配信日：6月24日（水） 5月同様に動画配信による研修会を行った。

②動画内容：校長の話

担任より、専門教科より



身に着ける力

- ・作業能力(手先を動かす)
- ・時間を逆算して行動、計画する力
- ・自ら発想する力



(3) 第3回保護者研修会

①日時：9月26日（土）9時～11時30分

②内容：校長の話

講演「CTCひなり（株）における障害者雇用と今後の展望」

講師：CTCひなり（株）事業部 部長 稲石 一三 様

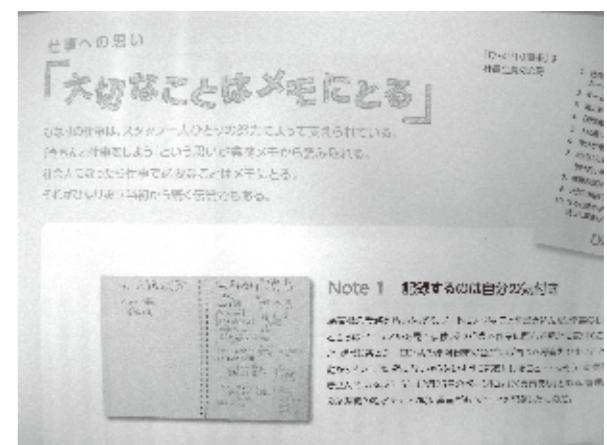
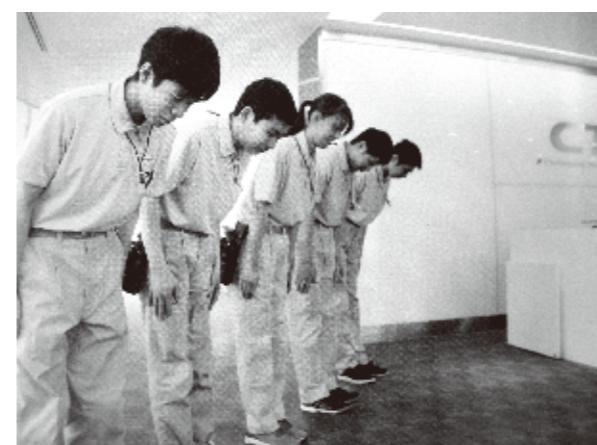
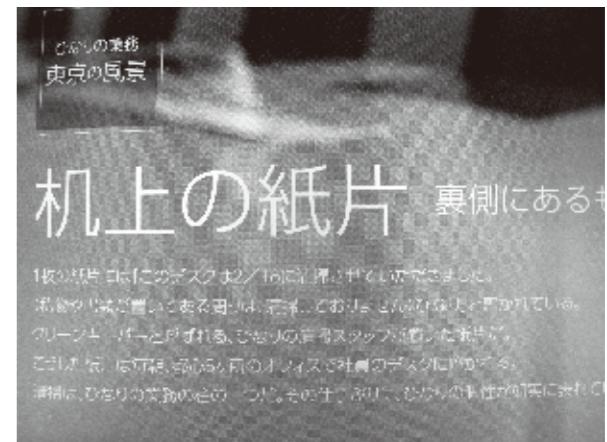
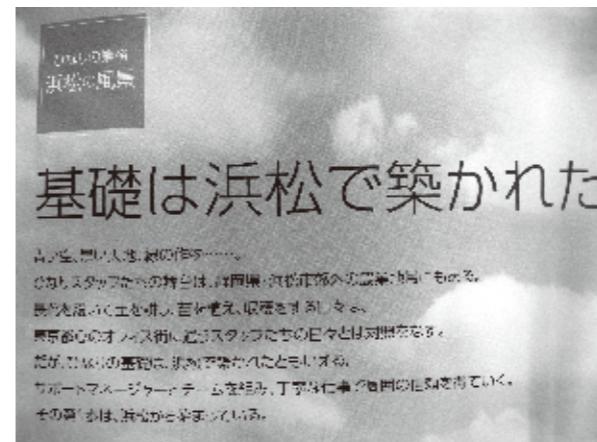
教育統括部長より

担任より、専門教科より

※学校を会場として新型コロナウイルス感染防止対策を万全に行いながら研修会を企画した。

具体的な対策として、一家庭一人の参加、入口での検温、消毒、密にならないよう会場を分散するなどの対策を講じた。

③講師資料の一部



【事例6】(令和元年度：高卒一般での就職：社会福祉法人クリーニング工場)

中学校より対人関係に苦手意識があり、友人関係を築くことができなかつた生徒である。本校入学時に、中学校側から情報引継ぎの提案をされ、学年主任と担任が来校。指導の困難さを敢えて伝えられるほど、障害特性が強い生徒であった。しかし、この時点で手帳の取得はなく、中学校側も説明や取得意向に言及しておらず、保護者に触れていなかった。本学では対人構築スキルが向上していき、3年次には母校（中学校）の先生も驚くほどに変容した。とは言え、就職への対応力には至っておらず、就職希望の本人・保護者に対し、高卒一般での就職に加え、障害者雇用での提案もした。しかしながら保護者にはその選択肢はなかった（本人は障害者雇用への抵抗感は大きくなかった）。故に高卒求人を基に応募企業を探していくが、見慣れない相手への苦手意識がまだ強かつたために面接練習への参加ができなかつた。そのため進路担当より以前卒業生が採用された社会福祉法人に相談したところ、生徒の特性に合わせた採用試験ができること、及び採用後の仕事の様子によっては福祉就労への移行も可能であることの提案をもらい、採用試験を受けることができた。試験当日は進路担当職員が同席した面談形式での採用試験だったため、生徒も安心して自分の考えを伝えることができ、内定をもらうことができた。

【事例7】(令和元年度：卒業後も継続支援)

高次脳機能障害を持った生徒。3年次の年度当初は高卒一般での就職を目指して進路学習を行っていたが、年度途中に入院も考えなければいけないほどの状況になった。そのため卒業後即就職ではなくアルバイトなどを経験して将来の就労のために必要な技能を養うことを選択。そこから登校日数の増加と精神的な安定を得る方法など、できることを増やすことを卒業までの目標として学校生活を送った。しかし、障害に対しての認知はあるものの高卒一般職就労の希望を諦めることができず、卒業後にいくつかのアルバイトを経験した。その結果、やはり障害理解をしてもらわないと就労の継続が困難であることを感じ、障害者としての就労へ方向性を変えた。公共職業安定所（専門援助部門）を紹介し、福祉就労が可能な企業への接続を継続支援している。

4. 進路指導における今後の課題

(1) 生徒・保護者の障害認知

本校に在籍する生徒は、小中学校時代に不登校を経験した生徒がほとんどである。不登校の理由はさまざまであるが、何らかの障害によるものもみられる。「2. 進路指導の実際（3）」の項でも述べているように、令和元年度の卒業生の内、医療機関の診断によって発達障害があるとする卒業生は35%程度であり、さらに年度初めの時点で手帳を取得している生徒となればおよそ20%であった。しかし、なんらかの発達障害が疑われる生徒や保護者の障害認知ができない生徒もいる。そのような場合、進学や高卒一般での就職に固執し、進路担当の助言が受け入れられなかつたりすることがある。そのため障害者としての就労に方向転換することが遅くなり、在籍中に進路決定が間に合わない場合もある。生徒・保護者に対する障害認知についての啓発などが今後の課題である。

(2) 障害者としての就労における進路選択の流れ

障害者としての就労においてはこれまでにも多くの誤解や段取りの手違いに苦慮してきた。それは市町村単位でアプローチが統一されていないことにも起因する。ある役場の福祉課は企業との直接交渉から入り、事後において書類整理を行っていく方法をアドバイスするが、違う自治体で同じ方法を辿ると、勝手なことをされては困るといったクレームも発生した。現在は、まず保護者が在住の市町村福祉関係部署に相談に行つてもらい、そこで指導された方法を進路指導担当職員にフィードバックするところから始めている。それでも障害者就労・生活支援センターを経由すべきとそうでない場合があったり、福祉事業所内におけるワンストップで済む場合とそうでない場合があつたりと、アプローチに複数の経路があり、保護者にも明確なルートを示せず、不安にさせてしまうケースもある。

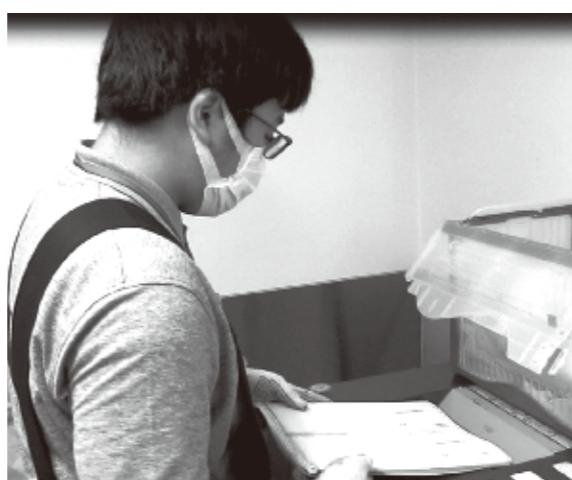
今後の本学の取り組みとしては、こうした複数ルートをそれぞれ整理して、どのルートでもゴールが見えるような進路指導が可能になるマニュアルを作っていくことを考えている。それに基づき、保護者への情報提供も早期にできるようにし、学校と家庭の双方での支援がより充実することにつながる。そうすれば、そのステップに基づく年間を通じた指導計画も明確になり、生徒・保護者の準備も促進されてくると共に、担当職員の業務負担感も軽減されていくはずである。

③卒業生の職場での様子

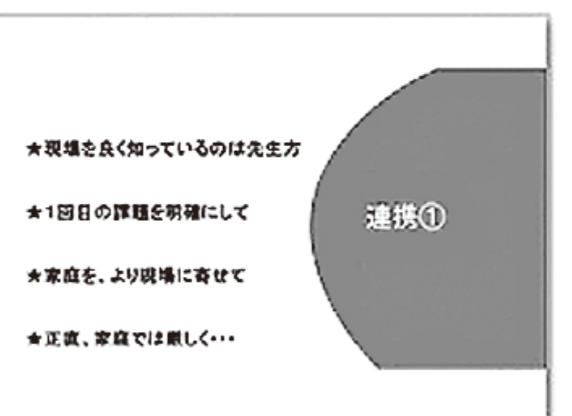
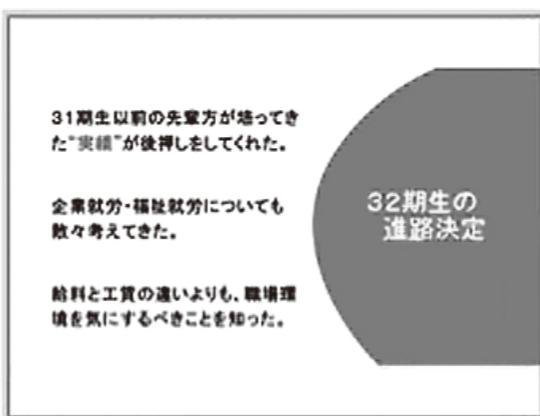
福祉就労



企業就労



④「進路指導部からの情報提供」(レジュメの一部)



⑤保護者からの感想

« 1学年 »

・32期生の方の職場での様子を見て、どの方も安定し、淡々と仕事に取り組んでいらっしゃって、嬉しく羨ましく思いました。皆さん、とてもかっこ良かったです。きっとこれまで学生時代の実習や就職活動、就職してから仕事を覚え今の生活にいたるまでは、色々な我慢と努力、落胆もあったのではないかでしょうか。それを支えた先生方や、ご父兄の皆様のご苦労が計り知れません。

これから私の息子も実習や就職活動を経験します。その時には、32期生の方々の様子を思い出したり、Hさんに教えていただいたように、時には家庭を職場に寄せ、親が上司となり息子を見てアドバイスしたり、Kさんのように最後まで先生方のご指導を受けながら、あきらめない就職活動をしたいと思います。今回ビデオに出てくださった32期生の方々、撮影してくださいました先生、お話を聞かせてくださったHさん、Kさんありがとうございました。

・卒業生が頑張っている姿には毎回感動させられます。あと2年程で社会に出ると思うと不安しかないので、卒業生のお父様のお話を伺い、素直であること、社会人として戦力であること、この子を雇いたいと思うか等 現状では足りないところばかりですが、親としてできる限り努力を惜しまないでいこうと痛感しました。

・卒業生の方が社会で活躍されている様子を見せていただき、社会全体や日々の生活を見る自身の視点や捉え方が広がる思いがいたしました。また、皆さんの立ち居振る舞いや表情に気持ちが温かくなり勇気を頂きました。一方我が子のことを思う時、これからどれだけの経験をさせられるか、どうやって力を伸ばす助けができるかと焦りも感じました。それぞれの人生に正解がある訳ではないと思いますが、その時々でベストを尽くしたと思えるように、先生方のお力を借りて、家族としても相當に努力する必要があると気持ちを新たにいたしました。

« 2学年 »

・ここ数日のコロナ陽性者の急増で、中止になつたらと心配でしたが、無事開催されてなによりでした。コロナ禍でのスタートとなつた32期の先輩方がどんな社会人生活を送られているのか、例年以上にとても興味がありました。映像にはこのような世情にありながらも立派に社会の一員として働いている先輩方の姿が次々と… 僅か半年前まで高校生だったとは想像もつかないほど、我が子でなくとも感慨深い気持ちになりました。まだまだ世の中は落ちつきませんが、生き生きと働く32期生の皆さんに元気をもらいました。そしてこんな環境下でも逞しく前に進む32期生の皆さんに幸あれと願わざにはいられませんでした。

- 卒業生が仕事で一生懸命掃除をしているのを見て、私も家でしっかり掃除しなければなあと思いました。来年就職活動する子どものことを想像して、自分の子どももこんなふうにしっかり働くだろうかと思いました。丁寧に便器の中まで拭き掃除をしているのを見て、プロ意識をもって仕事しているなと感じました。先生が子どもの成長の様子も交えてお話ししてくださいるので、とても伝わりやすかったです。今城先生の、「あなたの心が晴れたらいい」という言葉に感動いたしました。よく生徒を見てくださっているのだなと、とても安心いたしました。
- 社会人になってまだ一年目とは思えないほど、落ち着いて作業をされている様子が印象的でした。たくさんの事例を見せていただき、実際に働くということを、より具体的にイメージできました。指示されたことを素直に吸収できる力、姿勢が大事だというお話も印象に残りました。

『3学年』

- 小さい頃から知っている一学年上の先輩方が立派に仕事をされているのを見た、感激しました。毎年、当たり前のようにこの時期に先輩方のビデオを見ていますが、自分の子供も就労を目指して実習を体験し、卒業生全員にきちんと進路を決めて送り出す学校は凄いと感じました。子供の特性をよく見てらっしゃると驚きます。
- 1学年上で在学中顔見知りの先輩方も多く、事業所や職場で顔つきもキリリとし働く姿に社会に役立っているという自負のようなものを感じました。Hさんのお話からは、上司のように子供を冷静に判断する視点の大切さ、Kさんのお手紙から、先生方との連携の大切さを強く感じました。また話しくらいに苦労された経験を後輩の父兄を思う気持ち故に共有して下さり、父兄の絆のようなものを感じました。
- 卒業生のたくましく働く姿を見て勇気が湧いてきました。H様のお話しにもあったように、「素直さ」を大切にしていきたいと思います。何が出来るか出来ないかではなく、言われたことを素直に聞くことが出来るか出来ないかだと思います。そして、出来ないことでも出来るようになろうと努力することが大切だと強く感じました。

(5) 第5回保護者研修会

①動画配信日：1月30日（土） 5、6月同様動画配信による研修会を行った。

②動画内容：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

専門教科、担任より

(6) 合同保護者研修会

本学園にある幼稚園、小学校、中学校、高等専修学校で学ぶ当該園児、児童、生徒の保護者を対象として行う研修会で、4月、9月、1月の年3回、学園内にある中学校体育館で実施している。当該生徒保護者会顧問、学園自閉症児進路アドバイザー、外部講師等を招いての研修会を重ねている。毎回、各園校の様子などを伝えし、一貫教育ならではの情報提供を行っている。しかしながら、今年度に関しては、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、すべて中止とした。9月、1月開催時の各園校報告については、動画を作成し、各園校で行う保護者研修会時に放映、配信をした。

(7) まとめ

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、例年同様な保護者会を実施することが難しかった。しかし、動画配信を活用することで三密を避け消毒・検温をしながら、工夫を凝らして保護者研修会を行うことができた。特に5、6、1月は各家庭に動画配信をしたことで、家庭によっては複数回動画を見ること、普段は参加できない父親なども動画を見ることができたことはメリットであった。このような状況下であったが、保護者は大変多くのこと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た。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。具体的には以下のようないくつかのメリットがあった。

- | | |
|------------------|--------------------|
| ・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出来る |
| ・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 |

以上のことことが生徒の成長に繋がっていると確信している。

課題としては、例年と同じであるが、同じ場所で同じ情報を保護者に提供しても、保護者によって理解や対応も様々であるということ。それによって子供の成長に差が出ることがあることは否定できない事実である。これからも生徒と保護者に寄り添いながら、生徒と保護者の個性を鑑み接していくことが課題である。

(※保護者研修会に万が一欠席した場合は、ビデオ研修を行い担任が個別に面談を持つことになっている。)

第4章 農業従事研修の実施とその成果

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。本研修は、2009年度から始めた取り組みであり、本年度で12年目を迎えた。具体的には、地元のNPO団体と連携し、都市部では実施困難な継続的な農業従事体験を、南アルプス市という古くからの果樹産地において、農繁期を中心に、本校に在籍する自閉症児が自然に親しみながら行っている。主に果樹栽培や果樹加工業で『おやつと（甲州弁で「農作業の手伝い」）』に取り組んでおり、最近では野菜作りや稻作も行うようになり、働く基盤作りを行ってきてている。

(2) 本年度の概要

- 対象生徒 1～3学年C組生徒 計41名

※本校は、普通教科の習熟度別に3つのクラス（A・B・C）を編成している。

C組は、障害程度中～重度の自閉症児が籍を置く。

- 実施時期 年度当初の計画では5月下旬に2学年、7月上旬に3学年、9月下旬に1学年の計3回の研修を予定していた。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響によって、2学年、3学年の実施を延期し、10月上旬に3学年、10月中旬に2学年を実施した。
- 実施日数 当初は、1学年 2泊3日 2・3学年 3泊4日の予定であったが、新型コロナウイルス感染防止の観点から全学年2泊3日とした。
- 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
※武蔵野東学園が所有する宿泊施設



南アルプスチロル学園

4-2 今年度の活動報告とその成果

(1) 活動の様子と生徒の感想

<第1回> 9月23日(水)～25日(金) 2泊3日 1年C組 15名



農業従事研修で学んだこと

1年C組 A君

農業従事研修は、一日目には雑草取りをしました。雑草取りでは、スコップや鎌を使って根っこから草を取りました。根っこが集中している部分があり、そこは手で取るのはすごく難しかったです。根っこの周りの土を掘り、一生懸命根っこを取ろうとしましたが、残念ながら終わりの時間が来てしまい、取り切ることはできませんでした。これを取り切ることができたら、達成感を感じただろうなと思いました。もし、来年同じ場所で作業ができたら、今度こそは完全に取りたいと思いました。雑草取りは、ずっと中腰やしゃがんでの作業でした。私は、体力に自信がないわけではありませんでしたが、長い時間しゃがんで作業をするのは疲れることだと思いました。

二日目は、ぶどうの仕分けを行いました。収穫されたぶどうを房から一粒一粒取りはずしました。はずした時に、実の方に軸が残っていることがあったので、その軸をよく見て取るようにしました。その後、ぶどうがパンパンに張っているものと、ブヨブヨになっているものとで仕分けをしました。この日は、ずっと立ち作業でした。何時間も立って作業をするのは大変で、足が疲れました。

実際に作業を経験して、スーパーで売っている果物も当たり前に思うのではなく、収穫する人、仕分けをする人、色々な人が関わっているのだということがわかりました。そのような果物が食べられることに感謝しなければならないと思いました。

<第2回> 10月6日(火)～8日(木) 2泊3日 3年C組 12名



農業従事研修を終えて

3年C組 B君

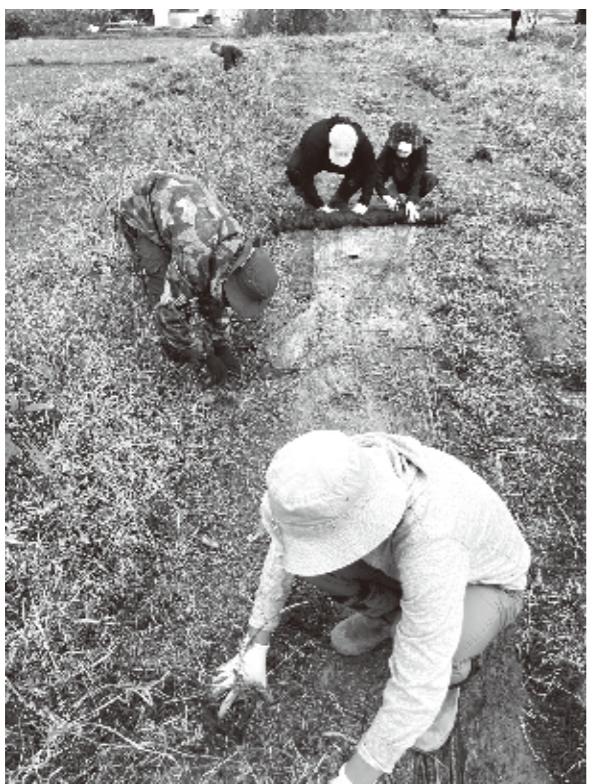
1日目は、チロル学園で畑の草刈りをしました。土から草を引っぱりました。楽しかったです。作業が終わってからカルピスソーダを飲みました。おいしかったです。

2日目は稻刈りをしました。天日干しを頑張りました。カルピスソーダを飲みました。おいしかったです。お米の話を聞きました。勉強になりました。

3日目は部屋の掃除をしました。きれいになり、気持ちよく仕事のまとめが出来ました。

3年生最後の農業従事研修も充実できました。

<第3回> 10月14日(水)～16日(金) 2泊3日 2年C組 14名



農業従事研修を終えて

2年C組 B君

ずっと楽しみにしていた農業従事研修がありました。

私は中学時代にもチロル学園に行って草取りや、ナス、小松菜の収穫をしたりしたことがあります。高等専修学校の農業従事研修では道具を使った草取りのやり方を教わり、さらに新しい作業も出てきました。それは稻刈りと、刈ったものを干す作業「はさかけ」です。「はさかけ」という作業は、稻をたくさん運んで棒に干す作業です。この作業は、日本史の授業で習った弥生時代から行われているものです。稻の束は思ったよりもずっと重くて大変でした。棒に干してぎゅっと詰めていくのも力が必要で大変でした。

草取りでは、田んぼのものすごく細い道やあぜ道を通って深い所から草を抜くのが難しかったです。この日の場所はマイクロバスで山道を下った場所でした。昼食はそこからさらに下ったところでした。たくさん働いた後なので、とてもおいしかったです。

食後はまた作業の続きをやりました。チロル学園に戻って、部屋で友達や先生といろいろなお話をたくさんしました。楽しかったです。その後、レクリエーションでピアノを弾きました。「アイのカタチ」と「第九・喜びの歌」を弾きました。

3日目はバスと部屋の掃除をしました。

3日間、作業はとても大変だったけれども、頑張りました。3日間でいろいろな作業が出来るようにになったと思いました。これからもさらに頑張ろうと思います。

(2) 教育的效果

農業従事研修では、主に田や畠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だ。特に除草作業などは、作業が進むにつれ綺麗になる様子が分かりやすく、仕事の見通しや終わりも見えやすいため彼らが達成感を得やすい仕事である。

広々とした場所で、体全体を使いながらの作業は、時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疲労感を感じないものだ。これが就労に必要な持久力や忍耐力を養い、学校内での長時間作業への取り組みに役立つ。

屋内の加工場などの作業もある。加工業では、自分たちの仕事がどのような商品になっていくのか、ジャムなど身近な食品がどのように作られるのか、その過程を目にすることでき、仕事への理解や興味が沸く。ジャムの材料の果実の種取りなどは、重度の自閉症児が持つ集中力が生かされる仕事である。このように農作業の幅は広く個々の生徒に適し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」「私たちが作った箱に入れて売っています」など胸を張って話す生徒もいた。また、東京に戻ってからも保護者と買い物に行って見つけた商品を指さして、「この箱は僕が組み立てた箱に似ているね」と目に入る多くの多くが「誰かの仕事で作られたもの」として意識される。

農作業には彼らの興味をそそるものも少なくなく、また作業の全てが疑似体験ではなく本物体験であり、本物を扱うことの緊張感から、学校内での活動以上に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。

力の入れ具合に気を使い、商品を丁寧に扱わなければならない作業（果実の収穫、稻とひえの区別、苗の取り扱い、果実の選定、花弁選定など）、高所での作業（サクランボなど果実の収穫）、刃物などを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）、体全体を使う大まかな作業（開墾、稻・藁・雑草運び、稻干し、藁撒き、除草作業、マルチ貼り、サクランボの種取り、箱の解体、箱作りなど）農作業はさまざまで、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、彼らは自信・達成感・一体感・自己肯定感などを学校内での活動以上に得られることがある。

日ごろ学校や家庭で手伝いを仕事として経験しているが、それを仕事として捉えること、得た経験が仕事に結びつくことを実感するまでには、時間がかかる場合が多い。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わけで、また、作業対象が農作物（食物や草木）であるため、日ごろの学校内での作業の部材である無機質なものに比べ親しみやすく、より自然に扱うことになり、日ごろのお手伝いと同じ感覚で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。

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。他の校外学習とは異なりAB組の友だちがいないことで、自立心・自主性の向上を促すことができる。また、チロル学園での宿泊研修であるため、生活スキルの向上や、時間管理意識も育つ。

学内には同年代のロールモデルがいるがこの研修ではない。リーダーもバディもいない。自ら次の活動への準備や時間管理をしなければならない。教師側もよほどサポートが必要な時以外は手出し、口出しをしないようにしているから、彼らの自立への意識や、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。

入浴・歯磨き・食事・衣服の整理・荷物の管理・清掃・ベッドメイキング・レクリエーションなど、彼らの自主性を育てる材料が山ほどある。この研修で得た経験や、学んだことが彼らの血となり肉となり、彼らの社会自立を後押しすることになるだろう。

(3) 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。



第5章 連携校との取り組み

当該生徒を積極的に受け入れ教育・進路指導をしている高等専修学校の中から、岩谷学園高等専修学校（神奈川県）、大岡学園高等専修学校（兵庫県）、佐賀星生学園（佐賀県）、東朋高等専修学校（大阪府）の4校に連携協力を要請し、お引き受けをいただいた。

各校の特徴となる教育や進路指導の取り組みを整理することで、全国の高等専修学校における当該生徒の支援につなげていくことを目的とし、実施委員会を組織し、各校における当該生徒の教育・進路指導の事例集を作成した。

実施委員会は9・10・12・1月に4回、コロナ禍という状況であったため全てWeb会議での開催とした。

また、12月会議において学校法人が取り組む障害福祉サービスとして、昨年度の岩谷学園高等専修学校の先進的事例（就労移行支援事業）に続き、東朋高等専修学校の先進的事例（就労移行支援事業）を有効事例として取り上げた。

本章では、東朋高等専修学校の先進的事例（就労移行支援事業）の取り組みを報告する。

＜事例報告＞

「東朋高等専修学校における就労移行支援事業について」

報告者：山田 晃子 委員

【スライド1】

今年度、就労移行支援事業を立ち上げるに至った経緯と取り組みについて。資料の初めに示した数字データは本校にある総合教育学科特別支援コースのみのものである。普通科は含まれない。総合教育学科は元々学習内容をより生徒にあったものにするために技能連携制度を外した学科として平成19年度に設置した。

3年間の学校生活では基礎学力の強化をしつつ、長い人生を歩む上で生活の知恵、その力を伸ばす、コミュニケーション能力を高めることを目指に取り組んでいる。実技、ロールプレイを含めて、経験を積むことに重きを置き、学校行事も月に数回、豊富に取り入れ、忙しいくらいである。その中で、自分の好きなこと、得意なことを見つけて、自信をつけていってほしい。そして、それが進路選択に結びついていけば定着につながると考え、幅広いことにチャレンジさせながら、生活ルールや社会におけるマナーを身につけさせている。

1年生から本人・保護者に多様な進路があることを知らせ、2・3年生で徐々に絞り込みをさせ、優先順位をつけていく。何よりも本人・保護者の願いを第一に進路指導を展開している。

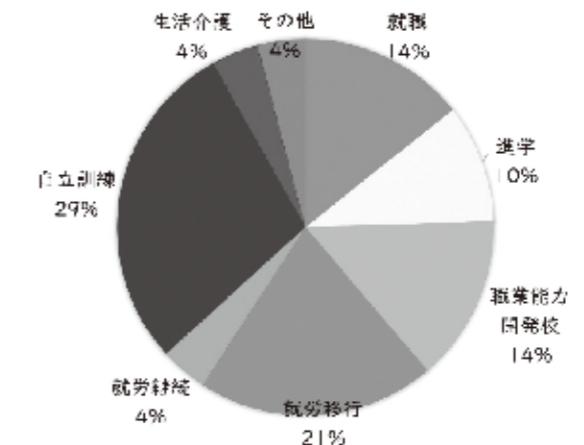
東朋高等専修学校における就労移行支援事業について

東朋高等専修学校

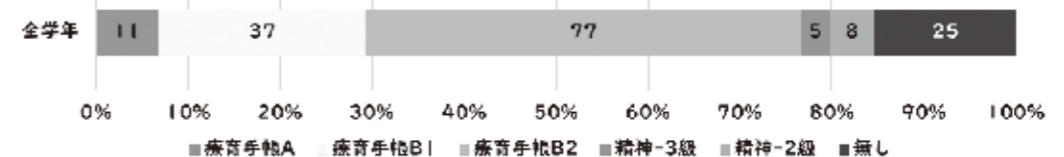
【スライド2、3】

希望状況と決定状況はほぼ一致している。令和元年度は、福祉就労において例年異なる部分もあつたため、これまでの状況についてはスライド3で示している。全体の75%が福祉就労と職業能力開発校となっている。その先に進んだ後の状況についても報告をもらっており、把握している。

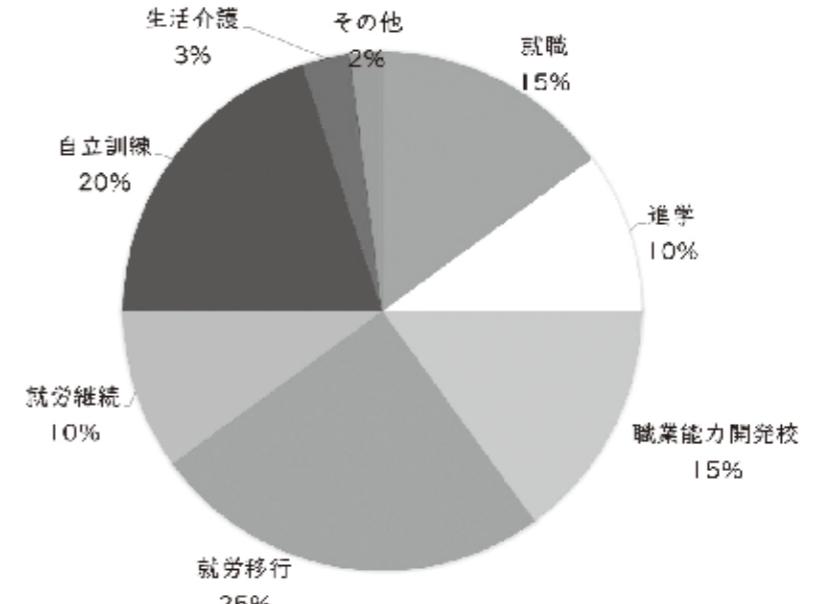
■卒業生[令和元年度]の進路決定状況



■在校生[令和2年度]の障害者手帳の取得状況(身体を除く)



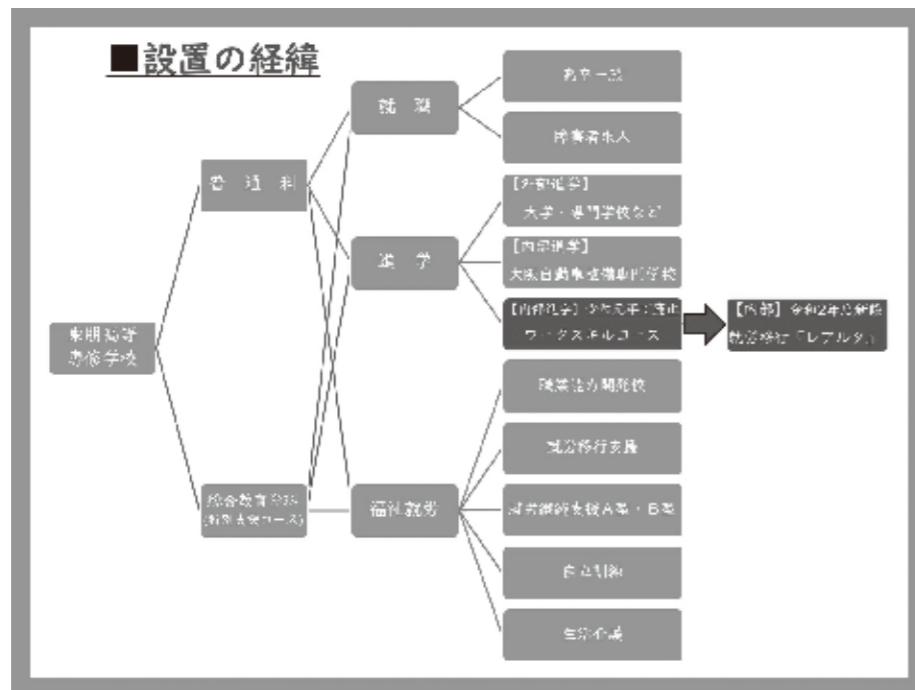
■これまでの卒業生(1~10期生)の進路決定状況と傾向



【スライド4】

本校卒業後の道筋について。その中に新しく立ち上げた就労移行「レアルタ」を示した。経緯として、3年間の学校生活を終えて卒業を迎えるのだが、もう少し通うことができないかという相談が複数あった。これは総合教育学科を立ち上げる以前の不登校支援中心の時からあった。

そこで、総合教育学科1期生が卒業するタイミングで内部進学できる別科「ワークスキルコース」を立ち上げた。1年更新で、預かれる場所を確保したものの、授業料負担を強いることにもなるし、高校生ではなくなり補助対象でもなくなる。できるだけ負担をなくすにはと検討を重ねた結果、就労移行を立ち上げることになった。



【スライド6、7】

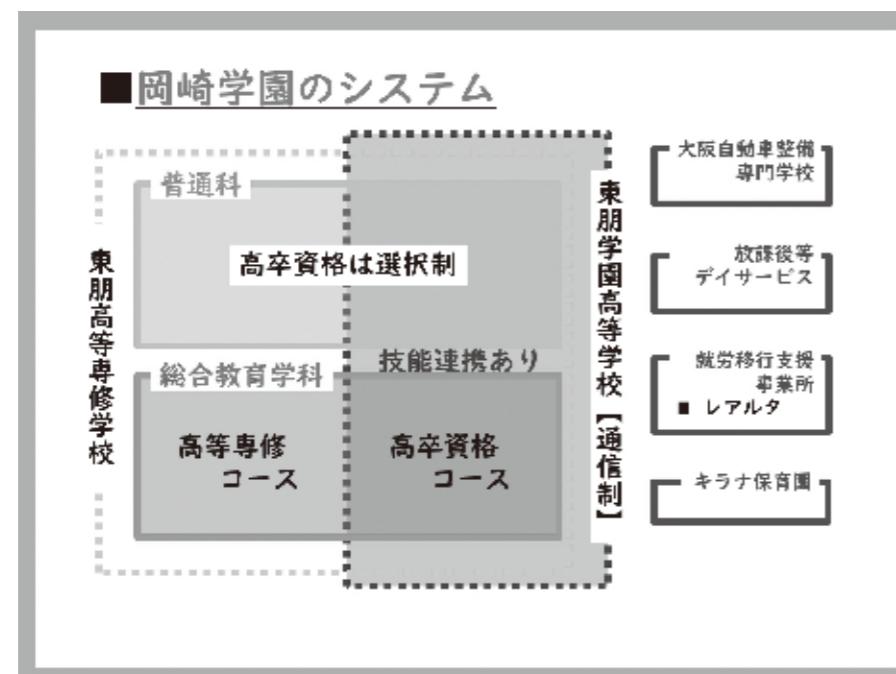
就労移行支援事業所「レアルタ」について。現在、利用者1名。普通科を卒業した生徒である。総合教育学科の生徒は、1年時からの進路指導によって進めてきていたため結びつかなかった。中には、別科に進もうとしていた方はいるが、就労移行の前段階を希望してのものだったのでこれも結びつかなかった。また、就労移行は原則1回しか使えないため、すぐにではなく他の自立訓練を経て考えられていた。自立訓練だったら進んだかもしれないという声もあった。

コロナの影響によって、6月からスタート。一人だったら嫌だというタイプではなかつたので救いだった。場所は学校から徒歩5分のところ。



【スライド5】

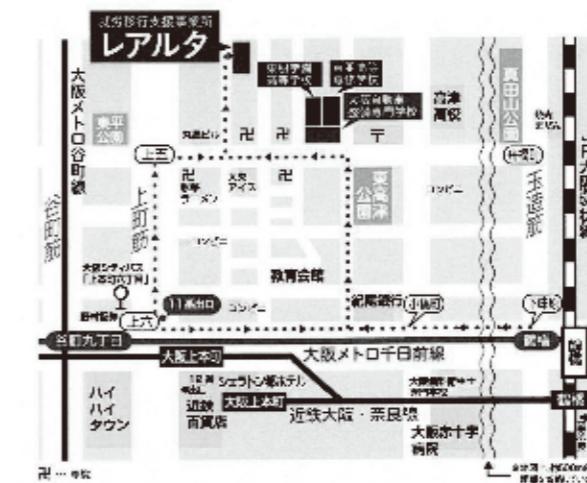
岡崎学園全体の仕組みについて。高等専修学校に加え、通信制高校を立ち上げている。加えて、専門課程、放課後等デイサービス、就労移行支援「レアルタ」、企業内保育園がある。



■利用者：1名 [昨年度卒業生(普通科)] ※定員20名

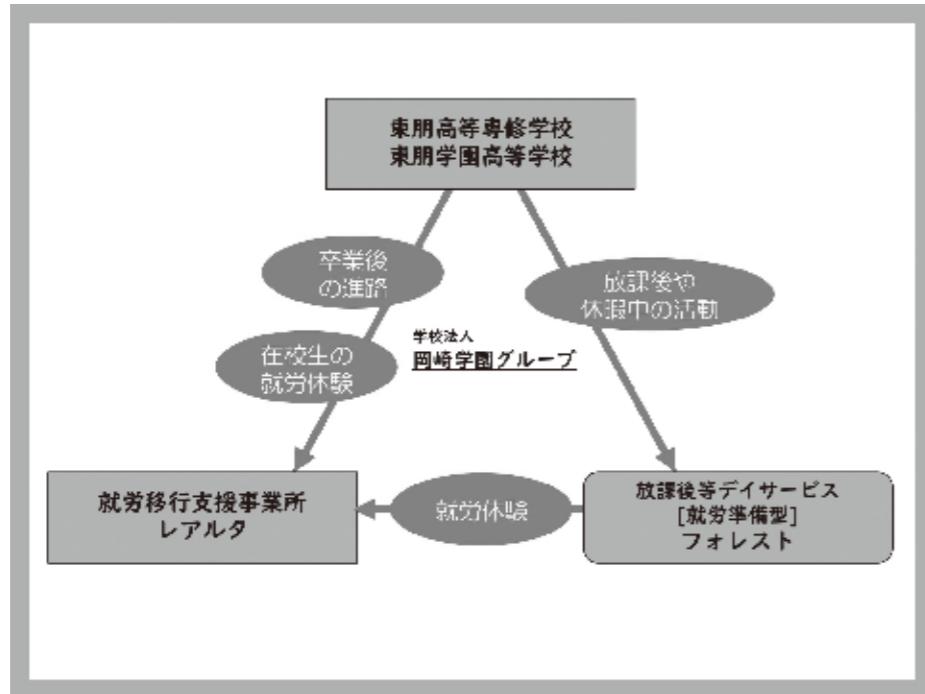
■職 員：6名

■場 所：学校から徒歩5分



【スライド8】

学校、就労移行と放課後等デイサービスについて、図で示してみた。学校と就労移行との関係は卒業後の進路、在校生の就労体験の場として活用している。この1学期も2年生が活用している。交通機関利用を課題とする生徒も多く、学校近くのレアルタの利用は安心できる。さらに、放課後等デイサービス[就労準備型]ということもあり、レアルタと連携し就労体験の場として活用している。尚、デイサービスは本校専用のものである。



【スライド9】

本校の生徒たちは先のことまで見通して考えることに弱い。また、困り感を持てない生徒も多い。卒業を機に環境を変えてスタートできるのなら外部の就労移行に進むことで問題はないが、慣れた環境でスタートさせた方が安心してステップアップできる卒業生のためにレアルタは居場所となっている。外部募集はせず、本校の卒業生のみとしている。

● 「悩む」から「考える」へ

「一人では就職活動は進まない」・「働きたいけど、自信がない」・「職場での人間関係って難しくて苦手」などの、就労に向けた悩みや目標など、相談して一緒に考えていきます。

社会で自立するために、就労に向けた様々なプログラムに取り組み、自分の得意・不得意を知って、自分に合った仕事を見つけていきます。

一人ひとりが主体的に自分の強みを生かしながら無理なく就労へ向けてステップアップすることを目指します。

【スライド10】

就労までの流れは、見学相談、基礎訓練、実践訓練、就職活動、就職内定となっているが、6月にスタートしたばかりであるため、あくまでも今後の予定となっている。

●就労までの流れ

見学相談…就職に向けて、一人ひとりの課題にそった支援計画を立てます。

基礎訓練…仕事に必要なスキルを身につけると共に、自分や社会について考え、社会人としての基礎を築きます。

実践訓練…企業見学や職業体験、実習を通じて、自身の強みや課題を見つけ、経験から自分にあった仕事を再確認します。

就職活動…ハローワークや企業面接に同行するなど、就職活動をフォローアップします。

就職内定…就職後も長く働き続けるために、就労者へのヒアリングや職場訪問を行い、困りごとなどを一緒に解決することによって定着支援をします。

【スライド11】

1週間のプログラム内容を、時間割形式で示した。作業が半分位を占め、仕事のスキルだけではなく生活力をつける、体力をつけるプログラムなども取り入れている。

● 1週間のプログラム内容

<一週間のスケジュール(仮)>

	月	火	水	木	金
9:30					朝礼
9:50~10:50		パソコン	ワーク スキル	ビジネス スキル ソーシャル スキル	ワーク スキル
11:00~12:00					就職 活動 運動 スキル
12:00~13:00					昼食
13:00~14:00				ワークスキル	フリー スタディー
14:10~15:10					
15:10~15:30					清掃・終礼

フリースタディー

特別講師を招いた講座や個別会議、資格取得に向けた講義を行います。

【スライド 12～20】

プログラム内容については、ビジネススキル、ソーシャルスキル、ライフスキル、パソコン、体力作りなどを用意している。利用者一人ということでグループワークができないことが難点で、職員がサポートしている状況。

ライフスキル画像はアイロン掛け。PCを使ってやり方を調べて行ったり、他に料理をしたりなど、家事全般を体験させている。他の事業所もそうだが、比較的事務補助の仕事が多くある状況なので、パソコンのスキルアップに取り組むところが多い。当たり前のスキルとして取り組ませている。体力づくりでは、ストレッチ、ヨガなど、室内で活動するものもあれば、外でイベント的に取り組んだりもしている。夏休みなどは放課後等デイサービスと一緒に出かけて行うこともあった。

時間割の中で多くを占める「ワークスキル」。9月からワークサンプルとしてピッキング、計量などの訓練を始め、様々な分野での仕事訓練ができるようになった。それ以外にも作業をいただいて取り組んでいる。

学校近くにあるシャボン玉製造の会社と連携して4年前から袋詰め、検品等の作業に取り組んでいる。社内にB型の施設を立ち上げられ、実習でお世話になった経緯からこのような連携ができあがった。利用者1名は、なかなか外出することができなかったが、会社見学なども含めようやく外出することができるようになってきた。

●プログラム内容について

・ビジネススキル

ビジネスマナー・自己分析・職業研究などの社会人として仕事を行う上で、役に立つ技術や能力などを身につけていきます。

・ソーシャルスキル

グループワークなどを通じて、コミュニケーション能力を身につけていきます。

・体力づくり

健康管理・働く身体をつくる簡単な運動など働く際に必要な体力を身につけていきます。



・企業実習

様々な仕事を実際に体験し、働く力を身につけていきます。

・就職活動

企業見学・面接練習・履歴書作成などを行っていきます。

・ワークスキル

事務補助・清掃・販売・軽作業などの働くスキルを身につけていきます。

※レアルタでは、「ワークサンプル」を入れており、OA作業・事務作業・実務作業の訓練ができ、サービス業・事務補助などの様々な分野でのお仕事の訓練に取り組むことができます。



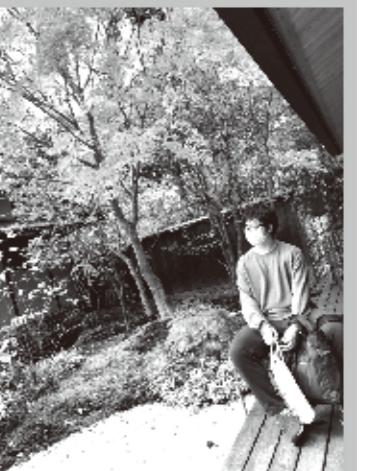
・ライフスキル

家事・金銭管理・交通機関の利用・ネットセラルなどの日常生活においての知識を身につけていきます。



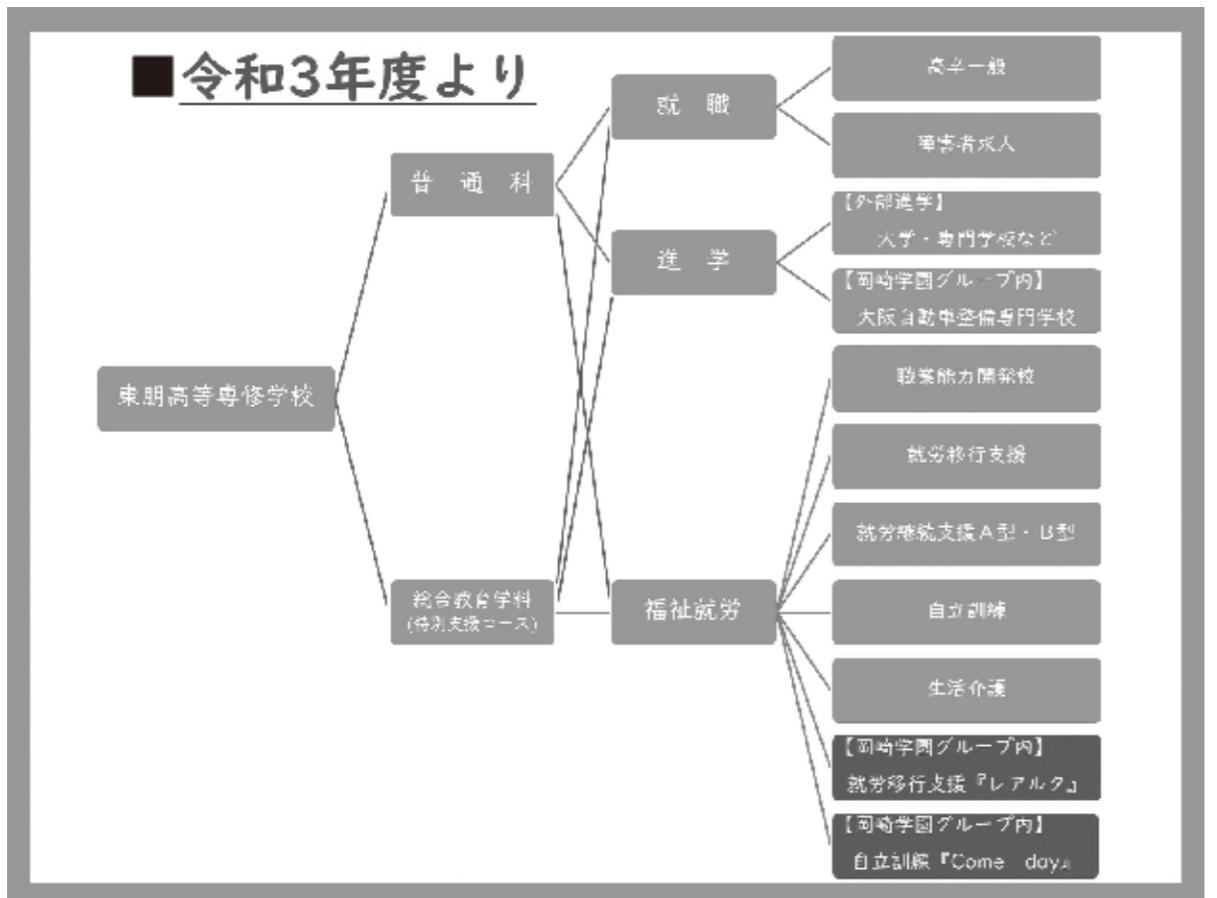
・パソコン

Microsoft Office (Word・Excel...)などの仕事に必要なスキルを身につけていきます。



【スライド 21】

最後になるが、令和 3 年度より就労移行「レアルタ」に加え、自立訓練「Come day」を立ち上げる。自立訓練、就労移行とスマールステップで時間をかけてというニーズに応えて進めていくことになった。どれだけ利用があるかはこれからだが、頑張れる選択肢を準備させていただいた。総合教育学科、普通科共に希望があることを確認できている。



<質疑応答>

(清水委員) 放課後等デイサービスの定員、年限の縛りがあるのか、補助金が出ているのかについて、伺いたい。自立訓練についても同様に伺いたい。

(山田委員) デイサービスの上限は 20 名。年限の縛りはなく、18 歳、高 3 まで 3 年間利用可。大阪では、市町村によって高等専修学校生の受け入れを認めないとところがあり、18 歳になった途端その月で利用が終わりになってしまうところがある。大阪市は 3 月末まで。本校も卒業まで。自立訓練は、定員 20 名 2 年の利用。自立訓練 2 年、就労移行 2 年で活用することができる。2 年より 4 年と長く希望する方が多いので。補助については、共に大阪市よりいただいて運営している。

(折戸委員) 保護者からの要望として 2 年というのは前からあったのか。

(山田委員) 1 期生の方からあった。楽しい学校生活が遅れたのでもう少し時間が欲しい。就職するにはしんどい方も多いので、本校の中でそれができればなおよいと思われている方が多い。

(伊藤委員) ぜひ見学しに行きたいと思う。レアルタは高等専修学校卒業して別なところで自立訓練を受けたり、就職したけど上手くいかなかったり、一度外に出た方の利用は可能なのか。

(山田委員) 可能である。

(伊藤委員) 感想として就労移行は 1 回しか使えないということは、保護者の方にとってはプレッシャーになるのかもしれない。

(加藤委員) 本校も岡崎学園のようなシステムを作りたいと考えているが、施設的な点で現状難しい状況がある。普通科と総合教育学科への入学について、手帳の有無で受け入れの制約はあるのか。

(山田委員) どちらでもよい。普通科で手帳を有している生徒もいれば、手帳なしで総合教育学科に入っている生徒もいる。実際の授業の様子、生徒の様子を見て判断してもらっている。通信制高校を立ち上げたことから総合教育学科でも高卒資格が取れるようにした。

(今城副委員長) 手帳の事前調査はしないと言われているが、放課後等デイサービスを利用するということは受給者証を取得し、児童の障害福祉サービスを活用されている。数多くの方が手帳取得しているのであれば、国の特別児童扶養手当、市町村の児童手当、障害児手当を利用することも可能であることを情報提供することも良いのではないか。

(山田委員) 総合教育学科は入学後に調査を始めている。最近では、取得していることをオープンにされる方が多くなり、普通科の方でも放課後等デイサービスを利用されている。また、他の放課後等デイサービスも利用し、使い分けをしている方もいる。

(渡辺委員長) レアルタの職員 6 名の役割は。また、自立訓練の職員配置等は。

(山田委員) レアルタでは、サービス管理責任者、事務方、プログラム担当等それぞれ。自立訓練の職員については、現時点ではわからない。同等な人数が必要とは思うが。

在学中のみならず卒業後のフォローも含めた先進的な事例を報告していただいた。就労移行支援事業だけではなく、次年度は自立訓練の事業も立ち上げられる。当該生徒のために学校としてできるより良い支援を先進的に取り組んでいることに敬意を表したい。

第6章 まとめと課題

本校は、本学園内にある中学校で学ぶ自閉症を中心とした発達障害などのある生徒の社会自立を目指した最終教育現場として開校した。広く公立の中学校を中心に健常な生徒を受け入れて混合教育（インクルーシブ教育）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などのある卒業生は、1,114名（2020年4月1日現在）を数える。

本事業は、本校で実践している当該生徒の社会自立に向けての教育・就労支援及び卒業後の定着フォローアップについて、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取り組んできた。今年度が3年目、最終年度となった。

今年度の事業を推進するにあたって、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた。在校生の就労支援の推進は、例年5月中旬ごろから開始していくところが、6月学校再開後徐々に開始となり、実習先の受け入れ、スケジュール、感染防止策など、例年以上に厳しい条件のもと、実施までに時間と労力を求められた。卒業生の定着フォローアップの推進も同様であり、緊急事態宣言が発出され、4月以来自宅待機を余儀なくされた卒業生も多かった。特に就労1年目の卒業生にとっては、戸惑いからのスタートであり、いつも以上にケアが必要であった。ハローワークとの連携事業においても2年続けて実施してきた「ハローワーク主催 障害者雇用を検討している事業所対象の本校見学会」は実現できなかった。

また、農業従事研修の実施も延期を余儀なくされ、保護者を対象とした研修会も例年とは形を変えて動画配信での実施もしながら進めてきた。

卒業生の余暇活動支援の一環として、年間20数回実施している卒業生体験講座（土曜日開講）、卒業生の保護者の会主催の運動会、クリスマス会などのイベントも全て中止となってしまった。次年度以降、コロナの感染状況を見ながら、実施検討をしていくこととしている。

さて、今年度の事業の中で大きく前進したのは、当該生徒の教育・進路指導に取り組んでいる高等専修学校4校との連携事業である。岩谷学園高等専修学校（神奈川県）、大岡学園高等専修学校（兵庫県）、佐賀星生学園（佐賀県）、東朋高等専修学校（大阪府）の4校に協力をいただき、本校を含めた5校における進路指導の実際と事例をまとめた成果物を作成した。実施委員会における議論を重ねていく中で、各校の共通点や相違点、悩みや苦労、さらには各校独自の工夫した取り組みなども共有することができた。この成果物を、当該生徒を受け入れている全国にある高等専修学校の進路指導の一助となるよう、さらには障害者雇用推進企業・福祉事業所、行政関係等への情報発信に努めていきたい。

今年度をもって本事業終えることになるが、今後も引き続き、本事業で取り組んできた「チーム高等専修学校」の連携強化に努めていくとともに、高等専修学校で学ぶ当該生徒をはじめ、障害のある人が生きがいを持って働くよう就労の門戸拡大を目指し、全国高等専修学校会員校、教育関係団体・者、企業・福祉事業所、行政機関等への情報発信と普及に努めていく所存である。