

# 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

2019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2019年度「専修学校による地域産業中核的  
人材養成事業」の成果をまとめたものです。

# 目 次

<b>第1章</b>	事業の概要	2～5
1－1	事業名	
1－2	事業の概要	
1－3	学習ターゲット、目指すべき成果	
1－4	事業の実施期間	
1－5	事業の実施体制	
1－6	会議等スケジュール	
<b>第2章</b>	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	6～17
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	
2－4	障害のある生徒の保護者を対象とした研修会	
2－5	卒業後の余暇活動支援プログラムの実施状況	
<b>第3章</b>	公開授業の報告とその成果	18～31
3－1	実施報告	
3－2	参加者へのアンケート調査結果から	
<b>第4章</b>	福祉事業所を対象としたアンケート調査	32～39
4－1	アンケート調査の実施経緯と概要	
4－2	アンケート調査結果をもとにした考察	
<b>第5章</b>	農業従事研修の実施とその成果	40～45
5－1	農業従事研修の概要	
5－2	今年度の活動報告	
5－3	現地担当者の声	
<b>第6章</b>	連携校との取り組み	46～47
6－1	取り組み概要	
6－2	岩谷学園視察	
<b>第7章</b>	まとめと課題	48

# 第1章 事業の概要

## 1-1 事業名

2019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等から高く評価していただけるようになり、卒業生が安定した社会生活を送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していく。

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」を構築していく。

## 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支援等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。

## 1-4 事業の実施期間 2019年6月28日～2020年3月1日

## 1-5 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、大岡学園高等専修学校、岩谷学園高等専修学校との連携

<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
- ・大岡学園高等専修学校、岩谷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	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 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
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

## (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	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	石橋 恵二	武蔵野東中学校 校長	助言・評価	東京都
15	木村 修二	武蔵野東小学校 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	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

### (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

<検討の具体的な内容> • 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

<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	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	後藤 孝弘	株式会社ワーカーズ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 内部監査室長	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	社会福祉法人靖和会ラシーネ西東京 施設長	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	青木恵美子	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
14	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
15	中澤 友哉	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	委員	東京都
16	木田 賢一	武蔵野東高等専修学校 進路指導部	委員	東京都
17	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

※1～11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。

### 1-6 会議等スケジュール

	7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	○	○		○		○	
公開授業（実証講座）		○					
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 今年度の実施状況

#### (1) 就労支援

本校では、発達障害のある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、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回程度の実習先訪問をしている。このことから当該生徒の就労支援には、時間と労力を要することは明らかである。

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。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。最近は、後者の場合が多い。

○発達障害のある生徒数 46名（療育手帳・精神障害者保健福祉手帳を有する）

○企業就労 30名（65.2%）

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

##### 職種についての補足

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

○福祉就労 14名（30.4%）

##### 障害福祉サービスの種類

①就労移行支援	2名	②就労継続支援A型	1名
③就労継続支援B型	7名	④自立訓練	0名
⑤生活介護	4名		

○進学 2名（4.4%）

専門学校 2名（情報系1、公務員系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。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。

○発達障害のある生徒数 40名（療育手帳・精神障害者保健福祉手帳を有する）

○企業における職場実習 24名（60.0%）

○福祉事業所における職場実習 15名（37.5%）

○進学希望 1名（2.5%）※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年目以降になると、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。

2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みた。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であろう事象を想定し、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っている。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り、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。

このような状況下で、今年度4月～1月中旬まで卒業生のべ155名の定着フォロー支援（巡回支援）を行ってきた。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31年が経過している。その内、発達障害のある卒業生1,068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

#### 事例1

新規事業所より、春先にご相談をいただいた。複数名の受け入れを考えているとのこと。職種は、幅のある「庶務的な事務補助」であった。担当の方が実績のある特例子会社で長年指導者として勤務されていたその実績に惹かれて現場を訪問した。適性の異なる2名の生徒が挑戦し見事に内定をいただいた。

担当の方からもう少しPCスキルの高い方はいませんかとのリクエストがあったので、他社で苦労していた、PCスキルの高い方に挑戦の場を提供した。意欲があり、とても高度なPC操作も難なくこなすことが出来ていた。当初は有期での契約社員であるが、安定している方であれば6年目の無期登用を待たずに、健常者の総合職と同条件で正社員登用までしていただける。有難い配慮である。

#### 事例2

企業就労か福祉就労かで悩むタイプの方であるが、持ち前の明るさは何事にも代えがたいものがあり、接する方全てに必ず元気を分けてくれる。業務内容は主に社屋清掃であるが、東京での展開は初、これまでどちらかというと軽度な方が採用されやすい傾向があった。拘りが強く対人コミュニケーションを得手としているこの方にとって始業から10時までは挨拶をして良いが、10時以降は会釈のみ、ただし先方から挨拶された場合には明るく答えるといった独特なルールの中で、黙々と取り組む事に苦労し、一期の選考では漏れた。

しかし、本人と家庭の強い希望から、可能性は低いと言われながらも課題克服を条件に二期の選考に挑戦した。現場見学で得た情報の共有を入念に行い、家庭での課題克服に向けた取り組みが功を奏し、見事難関をぐるり抜けることが出来た。所謂伸びしろの評価を受けたことになる。マニュアル業務が必ずフィットする方なので、明るく進んでいただきたい。

### 事例3

3年生2名が年度始めの実習後に実習先変更となった。1名は職種不適合で、企業から「就労継続支援A型事業所」に変更して実習を行い、内定を頂いた。もう1名は実習課題克服の意味で「企業内職場異動」をして再実習を行い、内定を頂いた。前者は早い決断で新たな就労先変更、後者は同企業内で実習課題克服の可能性を探っての職場変更だった。どちらも内定を頂くまでには気をもみ時間を要したが、本人、家族、担任、進路担当者、実習先が情報を共有して、より良い結果を探り進めることができた。

### 事例4

2年次に特例子会社（アート制作）で5日間の経験実習を行った。3年次も、その特例子会社への就労を目指したが、縁がなかった。夏休み明けから生徒の個性、就労先、仕事内容を再考し、生徒の気持ち・考えの聞き取りとフォロー、保護者と情報を共有し、卒業生が3名お世話になっているNPO法人で実習を行うことにした。生徒は3年間専門教科で絵画コースを選択していたため、9月の実習前面接でPCに関する基本スキルの向上が一つの課題として挙げられた。生徒は大変努力家で精神的にも常に落ち込んでいることから、こちらの提案と本人の希望が合致し、実習前準備として放課後にPCスキルの向上を目指した入力練習、PDF化・保存等の練習を行った。10月に入り、10日間の実習を行った。業務内容は、テプラ作成・環境整備・スケジュール登録・保育記録のPDF化・資料セット作業・押印作業・郵便仕分け・シュレッダー作業と多岐に渡った。一つひとつ作業を丁寧かつ迅速に意欲をもって行い、大変良い評価を日々頂いた。また実習中は帰宅後も自ら自宅のPCに向かう姿が見られ、表情も大変良いと保護者から情報をもらう。就労決定のためには、帰宅後の様子（落ちつき、表情、保護者への報告内容等）も大きく左右する。実習後も本人の希望から放課後の入力練習、PDF化・保存等の練習を継続した。努力が実り、12月に内定を頂いた。内定後も本人の希望から放課後の入力練習、PDF化・保存等の練習は続いている。

### 事例5

全国各地にあるホテル内の従業員食堂で食事提供を展開している事業所での事例である。とても人懐こく、周囲の友人から好かれているが、表情が硬いため初対面の場合、本人の特性を理解してもらうまでに時間がかかる生徒である。

2年次の実習では、コミュニケーション面は課題が残ったが、作業面においては高いものが見られた。3年次の春先には同事業所内の別現場で実習を行った。進路担当者から見れば前回の現場よりも業務量も程よく、良い環境に思えたが、家庭から自宅に帰ると疲労困憊の様子であったとのこと。12月に最終確認のため、再度2年次に実習をした現場で行った。特に問題なく終わると思われたが、業務的負担が少なかったため、パートの方々に次の指示を仰ぐ事が多くなってしまい、それがパートの方々にとってプレッシャーを感じさせ、負担となってしまっていることが最終日前日に発覚した。その日、現場に状況確認の連絡を入れ、本人へは約束事として「声は優しく」と「次は何をしますか？」と聞かない」の2つを伝えて最終日を迎えることにした。そして、急遽ではあるが最終日の業務開始に合わせジョブコーチに入った。指示を出すことによって修正ができる方なのだと理解をしていただくことができた。その後選考面接を経て、無事に内定をいただくことができた。

### 事例6

もともと企業就労は難しいタイプで、家庭やクラスと相談しながら進路指導を展開していた方であった。企業就労の中では極めて基礎的な職業スキルを身に付ければ、受け入れの可能性がある事業所に何とか内定した。この段階でも、進路指導部と現場、更には家庭とで、就労はゴールではなく、就労後も継続できるか否か、さらには定着できるか否かはその働きぶりと周囲との調和を図れるかがポイントになることを確認していた。就労直後ではあったが、本人にとっての安心安全には至らなかつたことから、就労継続支援B型に転属することになった。この際、医師から就労の厳しさを唱えられ

ていた家庭より、初めて「ホッとしました」と本音を伺うことができた。企業就労することが必ずしも万人にとっての幸せではないことを改めて知る機会となった。

### 事例7

今年度、武蔵野市の就労支援事業所に就労したB君。在学中は1か月近い夏休みがあったが、卒業後は1週間の盆休みだけということで、8月に入り不安定になり指示に従えず問題行動を起こした。その後、事業所の年間予定を予め伝えることによって、仕事の日、休みの日の見通しが立てられるようになり、落ち着いて仕事に臨むことができた。

### 事例8 「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」

昨年度に引き続き、ハローワーク三鷹との連携事業として、2019年10月23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。

①企業への障害者雇用を推進する。②生徒の様子を見学してもらい、障害があっても働くことができるることを理解してもらう。③適切な支援をすることで障害の軽重にかかわらず企業でもできることがあることを理解してもらう。④障害者雇用に向けて問題点、課題点を解決する機会とすることをねらいとして、9社13名、ハローワーク関係6名の計19名の方が来校され、本校の授業見学、進路指導に关心を寄せていただいた。終了時間が過ぎても多くの方が残り、数多くの質問等が寄せられた。現在、いくつかの事業所と障害者雇用に向けて具体的に動き始めており、早速2年生の職場実習からお付き合いの始まっている事業所が複数ある。

## 2-3 担当者の声

### 担当者A

自閉症と一括りにしても、自閉的傾向の方々を医学的には、自閉症スペクトラム、知的障害、発達障害、学習障害、ADHD、アスペルガー症候群と様々な障害とかぶりを持ちながら診断されていきます。私学ということもあります、教育現場ではあまり障害種は重要視していません。要は、我々の教育が有効であるかどうかを見極めた上で受け入れている生徒一人ひとりが「何が出来るか?」「どんな形で社会に貢献できるか?」について考えています。選んだ道が個の適性にあっていれば、迷わず背中を押し、状況に応じてその進むべき道を保護者と相談していくことが重要です。

本校の進路指導は就労がゴールでは無く、就労後の定着に主眼を置いていますので、現場実習前の印象と異なる事があれば、直ぐに別の就労先を選択します。その具体的な要因は「仕事内容」「指示命令系統」「担当者の経験値」「担当者を含む周囲の方々との人間関係」「実質的な障害者への理解」そして極めて稀ではありますが「共に働く障害者との相性」が挙げられます。障害者雇用率が上がり、何れの事業所も障害者雇用に対して前向きになっていますが、受け皿環境の整備が十分でないと、必要以上に障害者に優しくなる、優遇し過ぎてしまうことがあります。

我々は、追隨する後輩たちも同じように受け入れて貰えるような、無理の無い環境の設定をお願いしています。この部分で、保護者と考えが別れることがありますので、きちんと理解していくよう、密な情報提供と共有を図っています。

本来は行政が行なうことが相応しいとされている定着フォローアップ支援ですので、公的サービスとの連携についてもその質を見極める時が来るかもしれません。

### 担当者B

今年度は、就労支援(企業13名/福祉1名)、定着フォローアップ支援(企業15名)を担当した。在校生は3年生7名、2年生7名、卒業生は31期生5名、30期生7名、29期生2名、25期生1名であった。全体的には、実りのある支援が展開できた。在校生、卒業生共に就労先の方々への感謝の気持ちを持ち、常に初心を忘れず仕事に取り組むことが必要と感じた。ご縁を頂いた期待にこたえ、継続して頑張ってくれることを願う。

### 担当者C

担当する生徒が増えることで、様々な経験をすることができた。事業所に足を運ぶ回数が多くなり、学校内にいる時間は短くなっていた。そして、進路指導部として年数を重ねることによって毎年思うことがある。やはり十人十色。障害のある生徒の就労で困った際に、似たようなケースであっても同じ方法で上手くいくとは限らず、全く別の方法で修正ができるケースもある。だからこそ、普段の学校生活の中から一人ひとりの個性を把握し、その子に合った支援が必要となってくる。直接生徒と関わりを持つ時間が減ってくれれば担任や家庭からの情報収集で補い、就労そして定着という目標に向かって的確な支援ができるようにと心がけている。さらに、事業所との関係を深めていくことで、長く働く環境づくりをしていけるよう力を尽くしていきたい。

### 担当者D

進路指導部としてやるべきことは、細かい部分でのクラス・生徒・企業への徹底した配慮、企業との緻密なコミュニケーションからの信頼関係の確立等がある。教員としての資質のみならず、企業人としての資質も問われる業務であると常に感じている。

卒業生の就労先での様子を実際に見ることができるせいか考えさせられることがある。「事務的に受け入れている環境」「必要として受け入れている環境」「担当者だけ理解している環境」「会社・部署全体で理解している環境」そして「理解され、必要とされ、愛されている環境」。確かに生徒自身が企業に寄り添い、環境を変化させることも必要であるが、障害のある生徒にとっては大変難しいものだと感じる。生徒が幸せになる要素の一つに就労先の環境があることを忘れず、今後も進路指導に携わっていきたいと考えている。

### 担当者E

この1年を通して、大きく三つのことを感じた。

一つは、卒業生の働く職場を訪問し、卒業生が一生懸命、生き生きとした目で真剣に仕事に取り組む姿勢から、大きな感動と勇気をもらっていることだ。これまでの本学園、本校の教育の価値と成果が表れている証拠だと感じた。

二つ目は、日々の学校生活、家庭生活の在り方が一番大切であるということ。実習直前、あるいは実習中に課題を改善しようとしても、その場しのぎになり継続的な成果が表れないことが多くあった。目の前にある課題を一つ一つ克服して前に進むことによって、それが職場実習での成果につながるようにしていければと思う。

三つ目は、連携の重要性だ。学校と家庭、担任と進路指導部、学校と就労先、家庭と就労先など、生徒を取り巻く環境や支援者同士が、情報や意見交換を密にしていくことこそが、生徒の自立において重要だと痛感した。

## 2-4 障害のある生徒の保護者を対象とした研修会

### (1) 目的

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

開催日を土曜日に設定したこと、母親のみならず父親の積極的な参加もある。

### (2) 第1回保護者研修会

①日時：5月11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»

- ・我が家にとって居住区の福祉課窓口はとても身近なものですが、年齢が上がるにつれて進学の節目にだけ相談に行く場所となっています。区のHPには事業者一覧の表などもあるので、社会福祉動向と併せて定期的にチェックせねばと思いました。  
専門コース体験は限られた時間ではありましたが、トレーニング機器を実際に体験させていただき、授業の疑似体験ができて良かったです。分科会では、スキルアップトレーニングの様子や実際に使用したプリントを見せていただき、具体的にどんなことをしているのかがよくわかりました。よく考えられた数々の教材あり、難易度の高い手技を要するものありで驚きました。家庭における手伝い指導の中で「ルーティーンをあえて崩していく」という手法は、ぜひ今後取り入れていきたいと思いました。
- ・息子が将来自立して、親亡き後も、困らず幸せに暮らしていくように、親子共々いろいろな目標と気付きを授かりありがとうございました。一日一日を大切に子供と向き合って、一緒に成長して参ります。掃除、挨拶、礼儀、時間厳守、好きなことの拡大、人揉まれ、フィッティングする力、やりたいことの前にやるべきこと、家での日々のお手伝いに、積み重ね、皿洗い、雑巾絞り、箒かけ、数やお金の数え方、お金の感覚など、未来に向け頑張って参ります。

#### «2学年»

- ・昨年度に比べ、保護者研修会の重要さを実感しました。昨年度も同じような内容を聞いたはずなのにあまりそう感じなかったのは、話についていくのがやっとだったからだと思います。今年度は、我が子の状態、今よりもっと必要なスキル、褒めてあげても良い部分、そんなことを想像しながら聞くことが出来ました。そう思えたのも普段学校で必要な学習をさせていただいているためと思います。分科会での進路指導部の先生方のお話は、今後の順を追った内容、時期がよく分かるもので大変参考になりました。学校がタイミングを考えてお話の内容を決めてくださっているのがよく分かりました。就労にあたり、今出来ていることを認めつつ、足りない部分をより努力させようと思いました。
- ・実習についての説明会にて、大切なことは「情緒の安定」、「指示をしっかりと聞くこと（教わる態度）」というお話を聞きました。家庭でも、気をつけて見ていきたいと思います。
- ・実習日誌について「実習させていただく感謝の気持ちで」「先方からの投げかけに的確に返答する」というお話がありました。私も感謝の気持ちを忘れず、信頼関係の築ける親になれるようがけます。クラスでのお話では、親の心構えを教えていただきいつも迷いや不安が解消されます。
- ・実習全般についての説明が大変有り難い内容でした。職場実習における実習日誌の記入方法や実習させていただくのですから感謝の気持ちを書くのが重要、協力的である事等アドバイスをいただきました。大切なのは家庭と学校が同じ価値観で進めること。

#### «3学年»

- ・3年生になるとお話が身につまされます。残り僅かですが、将来のことを考えてしっかり取り組んでいきます。3年生対象の手帳更新等についての説明では、手続きの時期や方法を知り、先を見通して予定がたてられます。複雑で理解しきれないところもあったので自分でも調べなければと思います。

・毎年お話を聞かせていただいているが、就労スキルのストライクゾーンをなかなか広げられないまま3年生になってしまい、親として反省点ばかりです。今からでも職場実習にむけて、できることをしていきたいと思います。療育手帳の成人更新や就労アセスメントなどのお話もよくわかりました。いつも情報を詳しく教えていただきありがとうございます。

### (3) 第2回保護者研修会

①日時：6月22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

Q1：在学中に一番苦労されたことは何ですか？

A1：・怒られたくないので嘘をついたりごまかしたりすることが増え、大きな失敗もしてしまい信用をなくしてしまったので回復するのが大変でした。それをきっかけに様々な成長がきました。

・大きな声でいさつができます、挨拶のトレーニングを行いました。障害だからできないというわけにはいきません。

Q2：どんなお手伝いをしていましたか？また、これだけはやっておいたほうが良いと思われることがありますたら教えてください。

A2：・お手伝いでは、朝・夕方の自分のルーティーンを作る。お風呂掃除、皿洗い等言われなくてもやる、親が何もしなくてもひとりで生活できるようにすること。様々な経験をさせ、さまざまな失敗をさせること。基本的な生活習慣を身につけることなどが大切です。

・あとあらゆる家事のお手伝いをやらせました。ひとりでやらせたのは調理服の管理、洗濯とアイロン。食後の果物を剥く、ごみをまとめる。言葉遣いの練習として家でも外で使われるような言葉を使わせ、厳しい言葉をかけました。

Q3：在学中にやっておいて良かったことは何ですか？

A3：・規則正しい生活（夜更かしをしない）、挨拶、感謝の言葉、食事マナー、学校からの課題を家庭でも取り組むことです。

・人の言うことを素直に受け止められる。かわいがられる。返事をしっかりと、お礼の言葉を伝える。報告連絡相談です。言葉が達者かどうかでなくて伝える手段を持つこと。仕事と好きなことのバランスも大切です。我が子はスキーエンターテイメントなどやりたいことが沢山あります。それによって人とのコミュニケーション、広い世界で多くの人と関わることができます。

Q4：給料の管理はどうされていますか？

A4：・在学中からこづかい帳をつけています。就労後は現金出納帳で自己管理を促しています。

・財布に常に1,000円持たせました。卒業後現金出納帳でレシートを貼らせて、それで行動がよくわかります。給料日には30,000円だけ下ろして持たせ、残高が2,000円になら報告。10,000円下ろして本人へ渡します。スキーエンターテイメントが欲しい場合は「働かなきゃ買えないよね」と話しています。

④保護者からの感想

《1学年》

・この3月に卒業されたばかりのお子様のお母様方だったので、在学中のお話や社会人として歩み出した今のお話もとても参考になりました。やはり「日々の生活の延長に就労がある」のだという事を改めて実感しました。各ご家庭のお手伝いのスキルアップ方法などもとても参

考になりました。印象的だったのは、どのご家庭のお子様も余暇を楽しんで充実した日々を過ごされていたこと。日常生活のバランスがとれている事が仕事の充実や継続に繋がっていくのだろうと感じました。

・在学中家庭でも大変努力されていたことがわかりました。私は息子に対して甘かったと痛感し、今後お手伝いをより積極的にやってもらおうと思います。

・先輩方の経験談を伺って、わかっていたことではありますが、家でのお手伝い、家で日々行なうことが大事だと改めて思いました。先輩方のお話で、中でも「ターニングポイントはない。日々コツコツと積み上げていくことが大事」との言葉が印象的でした。

《2学年》

・卒業生のお母様からのお話があり、分からぬことだらけの就労後の様子が聞け、大変参考になりました。特にAさんのお子様が昔から並べて整頓することが好きで、それが今は品出しの仕事を好きでしていると聞き微笑えました。息子の特性と似ていたからです。一時は、「そんな細かなことして」と気になっていた行動でしたがその部分が仕事に活けるかもしれませんと思い嬉しく思いました。今までも特性が仕事に生きる話は色々な方の例で聞いていましたが、今の年齢になり息子が特性を生かして仕事をしている姿を想像しやすくなりました。

・卒業後数年経つどのような生活になるのかイメージ出来ました。お金の管理のお話、お母様がお子さんに寄り添い、生活しやすいようにサポートされている事が印象に残りました。

《3学年》

・常に学校が指導して下さる礼儀作法、身だしなみ、時間厳守、返事報告、連絡、相談が最も大事で、休みの日も、仕事のストレスを軽減させバランスを取るために余暇の充実も重要になってくると学びました。給料、障害基礎年金の話も参考にしていきたいと思います。

・就労してもその先には様々な出来事があり、親子で乗り越える体力・知力の必要性を感じました。特に金銭管理方法は参考になりました。親自身も認知力の低下は避けられませんので、本人が管理可能な範囲は確実に力をつける必要性を実感しました。また、障害基礎年金申請の大変さを理解しました。福祉分野は自らが動かないとならない事が多いため分かりました。

・基本的な挨拶や生活習慣、食事マナー、素直さが大切だということが皆さん一致していたのが印象的でした。また、震災時のエピソードから、緊急時の連絡方法や対応の仕方について、日頃から考えておく必要があると感じました。Kさんはスペシャルオリンピックスのスキーで一緒にしたことがあります。「いろんな場面に子供を適応させて、場慣れ、人慣れさせていく」をまさに実践されている方です。ただ子供を活動に参加させて他人に「お願いします」ではなく、そこで子供がちゃんと理解され愛されるよう両親ともに尽力なさってきた訳で、その結果、以前のお仕事でも今のお仕事でも、適応していくことができ、今の彼の好かれキャラクターが形成されてきたのだろうと思います。

### (4) 第3回保護者研修会

①日時：9月28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「障害者の理解と支援～成人期の認知特性と二次的課題を中心に～」

講師：社会福祉法人靖和会 ラシーネ西東京 施設長 平 雅夫氏

校長の話、専門教科、担任より

### ③保護者からの感想

#### «1学年»

- ・ラシーネ西東京の平先生の講演を聞き、普段の私と息子との関わり方を見直すきっかけになりました。特に、実行機能の観点を頭に入れておき、子育てにおいてどう使っていくか、情動的な動機から評価までの過程において、途中ゴールが伝わっているか、プランニングを描けているなど明確な指示が大事である事を改めて気づかされました。息子の成長サイクルを崩さないように、やる気を起こさせるような関わりをしていきたいと思っています。
- ・平先生のお話は非常に心に響きました。平先生が例としてお話をされた親子のやり取りが、まさに私と息子の日常のやり取りにそっくりでした。こんな風に接してあげられたら息子の気持ちも落ち着いて、今の状態が少しづつでも改善するかもしれませんと希望の光が見えました。主人も頂いたレジュメを熱心に読み、二人でこれから息子とどのように接していくか話し合うことも出来ました。

#### «2学年»

- ・お話を聞いて、東学園を卒業後、同じ環境で過ごせる施設を運営されていると感じました。「子どもは常に正しい」という言葉も、何か躊躇があると親は子どものせいにしてしまいかずですが、どちらか一方ではなくお互いに見つめ直す良いきっかけになりました。理解ある支援を受けられる場はまだまだ少ないと感じますが、少しづつ広まると良いです。少なくとも、家族はこうありたいと思いますので共有させていただきます。
- ・特に納得したのは「情動自体のコントロールは出来ない。認知と行動だけが変えられる」点です。感受性が強く抑えもあるけれど情動が激しいタイプの子どもなので、環境に左右されるのは本当にその通りで、小学校の混合の環境での伸び、分離での公立中学校での激しい反抗や不適応と、東学園に変わってからの安定を目指して実感しており、「どのように扱われるかで子どもは作られる」「学び手は常に正しい」環境をどのように整え、また道筋をつけるのかは大人の責任であると実感しました。

#### «3学年»

- ・平先生がお話している対応について子供だけではなく、親自身のウイークポイントの対応の参考になりました。子供は悪くない、取り巻く環境だというところは心に残りました。親として子供が何に困っているかを考えるのですが、親自身が気づけなく、同じことを繰り返しています。平先生のお話を振り返りながら考えていこうと思っています。
- ・息子が小さい時には分からなかった事、世間の理解をもらえなかつた事が、先生のような立派な方が自閉症児一人一人に寄り添い、一つ一つ丁寧に研究してくださった事で少しづつでも「なぜ」がわかるようになります。関わってくださる周りの方にも本当に少しづつ理解が広まり、彼らが生きやすくなっていることを感じます。私が自閉症児の息子を育てて東学園に入るまでの周囲からの無理解や誤解、彼らが学んで良い場所(療育)の少なさに比べると、今は随分いろんな事が変化していて彼らの学ぶ選択肢も増えた気がします。

## (5) 第4回保護者研修会

①日時：11月16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、専門教科、担任より

③卒業生の職場での様子



### ④保護者からの感想

#### «1学年»

- ・それぞれの置かれた環境でいきいきと過ごされている姿を見て、とても頼もしく感じました。同時に、あと3年後には同じ立場になるのかと思うと焦りも感じました。ご紹介いただいた先輩方、お一人お一人のケースに息子を当てはめて考えると、どこも務まらない気がしてまた焦ります。残された時間は多くありません。学生時代に学校や家庭で様々な経験をさせてスキルアップに繋げていきたいと思います。まとめのお話であったように、障害者をめぐる環境は年々良い方向に向かっていると思いますが、社会が各々に合わせてくれるのを待つのではなく、自分が社会に合わせられるスキルも求められていると感じました。
- ・今回のビデオ研修はこれからの就労先を考える上でとても参考になりました。正直言ってまだ企業就労、福祉就労、就労移行支援等々、どれが息子にとって合っているのかはわかりませんが、今回のビデオを拝見して、おぼろげだったそれぞれのイメージが少し具体的に見えただけでも良かったと思います。何より卒業してからまだ半年しか経っていないのに、立派に働かれている先輩方の姿に感動致しました。先生がおっしゃった通り、耐え忍んで頑張った後には楽しい事が待っているという事を息子だけでなく、私自身にも言い聞かせてこれからは努力して参りたいと思います。

#### «2学年»

- ・何度も卒業生の働いている様子を見ていますが、どなたも立派に働かれています。我が息子は大丈夫だろうかと思ってしまいます。このような映像を見せて頂き、感謝したいと思います。息子は、まさに職場実習の最中だったので、実習先様からご指摘を受け、親子で反省会の日々でしたが、これまで積み上げてきたものを信じ、残りの実習期間をより良いものにしていきたいと思います。
- ・卒業生が、就労先で実際に働いている様子を映像で拝見するのは3回目になりますが、直で律儀に働いている一生懸命な姿は、何度も見ても心を打たれます。また、今回は、仕事のスキルのレベルの高さにも驚かされました(特に魚をさばいている場面)。生徒の仕事の適性を見抜き、その子の持っている最大限の力を発揮できるように導いてくださる先生方。子供たちへの溢れんばかりの愛情が感じられました。うちの子供も、武蔵野東高等専修学校の卒業生であることを胸をはって言えるよう立派な社会人になって欲しいです。

### «3学年»

- ・本日の保護者研修会では卒業生の仕事ぶりを実際に目にすることが出来、自分の子供も1年後にはこの様に社会人として逞しく成長してくれる期待すると同時に、本当に働いていいのだろうかと少しの不安がよぎりました。学校内では先生や後輩達の目がありましたが、社会に出てからは自分で自分を律していかなければなりません。卒業後を見据えてまだまだ身に付けるべきことがあると感じました。
- ・卒業生の働いている姿を見て、たった6ヶ月でここまで成長できることに驚きましたが、決して全員が順調にここまで来たわけではなく、いろんな家族のサポートを含め、本人の適応への努力があったであろうことも想像でき、頭が下がりました。社会に出れば障害者と、その様々なルールに適応しなければならず、最初の半年は相当大変だと思います。

### (6) 第5回保護者研修会(予定)

①日時：2月1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) まとめ

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      |

課題としては、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は否定できない事実である。それを踏まえて、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どう接していくかが課題である。

(※保護者研修会に欠席した場合は、ビデオ研修を行い担任が個別に面談を持つことにしている。)

## 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なく、障害のある卒業生が自由に参加できる、様々なイベントを毎年定期的に開催し、フォロー支援を行っている。これらのイベントには、たくさんの卒業生が学校に集まつてくる。

### 【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、会場となる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20回、高等専修学校で土曜日に開催されるオープンスクール時に開講し、余暇を楽しむ社会生活の方法を支援している。

今年度の実施状況は、次の通りである。

2019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13日	映画鑑賞	9
2	4月20日	エアロビクス	24
3	4月27日	陶芸	20
4	5月11日	映画鑑賞	17
5	5月18日	卓球	21
6	6月8日	書道	11
7	6月22日	映画鑑賞	19
8	6月29日	バスケットボール	23
9	7月6日	スポーツ吹矢	16
10	7月13日	そば打ち	20
11	9月7日	折り紙	13
12	9月14日	映画鑑賞	14
13	9月28日	映画鑑賞	17
14	11月16日	映画鑑賞	15
15	12月21日	バスケットボール	18
16	2月1日	映画鑑賞	12
17	2月8日	ダンス	16
18	2月15日	コンピュータ	
19	2月22日	バドミントン	
20	3月14日	クッキング	
		参加者総数	285
		平均参加者数	16.8

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う。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 公開授業の報告とその成果

### 3-1 実施報告

#### <目的>

現在、全国にある高等専修学校では発達障害をはじめ多様な個性の生徒を受け入れ、その自立を支えている学校が多数ある。2018年度全国高等専修学校協会「高等専修学校の実態に関するアンケート調査報告書」には高等専修学校に通う生徒数の約19%が発達障害のある生徒、支援・特別措置の必要な生徒という結果が出ており、正に高等専修学校が、当該生徒にとっての「学びのセーフティネット」として機能していることがわかる。

本校は、開校以来33年間、専修学校の使命である「職業教育」と、発達障害のある生徒と健常な生徒が共に学ぶ「混合教育」を実践してきており、特に発達障害のある生徒に対しては、社会自立を目標に就労支援及び卒業後の定着フォロー支援を展開し、徐々にではあるが成果をあげている。

今回の公開授業は、その成果の報告の場とし、他校における当該生徒への教育及び進路指導の参考となるような情報公開をしていく。さらに高等専修学校が学びのセーフティーネットとして機能していることを発信し、その存在価値を示し、社会的認知向上を目指す。またあわせて、全国の高等専修学校で学ぶ当該生徒が生きがいを持って社会で働くよう就労の門戸拡大を目指す。

尚、この公開授業は本事業における実証講座として位置づけ、その成果を表す機会とする。

#### <開催日時>

2019年9月21日(土) 10時00分～15時30分

#### <参加者数>

111人

- ・厚生労働省障害者雇用担当者
- ・文部科学省総合教育政策局専修学校担当者
- ・協会関係・全国高等専修学校会員校教員・公立中学校教員、保護者
- ・障害者雇用推進企業・福祉事業所担当者他

#### <次第>

- ◆全体会 10時00分～10時40分  
挨拶・学校紹介
- ◆公開授業 10時50分～11時40分  
第1学年(普通教科) 第2学年(専門教科) 第3学年(HR(進路))
- ◆昼食 11時50分～12時50分
- ◆実践報告 13時00分～14時20分  
障害のある卒業生の就労先担当者とのパネルディスカッション
- ◆分科会 14時30分～15時30分

#### <公開授業の様子>



絵画「自由制作」



陶芸「飯茶碗」



地理「オセアニア」



### 【実践報告】

「障害のある卒業生の就労先担当者とのパネルディスカッション

～本校が取り組んできた就労支援及び卒業後の定着フォロー支援の実際～」



#### パネリスト：

- ①株式会社パソナハートフル 執行役員・副社長 白岩 忠道氏
- ②佐川急便株式会社 人事部付 理事 菊地 秀男氏
- ③株式会社ベネッセソシアス 代表取締役 山口 元氏
- ④株式会社ナルミヤ・ワンパ マネージャー 関 孝治氏
- ⑤社会福祉法人靖和会 ラシーネ西東京 施設長 平 雅夫氏

## 1. 挨拶

コーディネーターの自己紹介と実践報告のテーマについて説明。

## 2. パネリスト自己紹介

2017年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」において制作した「発達障害のある卒業生の就労の様子を取りまとめたDVD」の映像を用いて、パネリストに自己紹介をしていただいた。

白岩氏：派遣会社である株式会社パソナの特例子会社で、16年目を迎えた。スタート時は知的障害のある方々が雇用率にカウントされ始めた時期であり、弊社もそのような方々の雇用を検討している中で特別支援学校や武蔵野東と出会った。彼らの高い能力や個性を仕事に活かせるのではないかと思えるようになった。事務補助のような仕事、絵を描く仕事（東学園のスペースに工房を設けている）、パン製造や農業などの仕事も行っている。武蔵野東の良いところは、先生方の異動がなく継続した対応をしてくれるところ、在校生のサポートをしながら、卒業生のサポートも併せて行ってくれるところ。

菊地氏：武蔵野東との付き合いは3年前から、営業所からは大変戦力になっていると報告を受けている。現在6名の方が各営業所で活躍している。学校においても授業の中にタコチャート（運行状況）の見方について取り組んでもらったりしている。細かいチェックが必要な作業だが、健常者以上に細かく正確にできている。彼らの持つ力をさらに他の業務に活かせるようにしているところであり、武蔵野東に協力していただいている。さらに、弊社は全国に900近い営業所があるので、雇用を推進していきたいと考えている。また、雇用後どうしてもトラブルが生じることがあるが、武蔵野東はレスポンス良く対応していただけている。

山口氏：ベネッセグループ会社の中で高齢者施設を運営しており、ソシアスでは入居者様の洗濯物を一手に引き受け洗濯してたたんでお返しする業務を行っている。グループ全体で400名を超える方々を雇用している。武蔵野東は高齢者施設に12名、特例子会社に4名、ソシアスに6名の方を雇用している。また、神奈川の生蘭高等専修学校の卒業生も受け入れている。障害者福祉サービスにある就労継続支援A型として展開しているが、そもそも採用は10人の内1番目、2番目の採用であったが、できれば5番目となるような方を採用できるようにと検討したことから始まった。A型を展開することによってグループ内で働いている方の中で高齢等の理由から働きにくくなつた方をソシアスに移行、ソシアスでスキルアップした方をグループ内の特例子会社、その他の一般事業所に移行させることもできるようになってきた。

関 氏：私自身が武蔵野東高等専修学校6期卒業生である。20年前に親会社であるナルミヤインターナショナルに障害のある卒業生2名とともにお世話になった。11年前に特例子会社を立ち上げ、これまで武蔵野東の卒業生17名を雇用してきている。物流業務で親会社の商品を店舗から回収、あるいは店舗への配送を一手に引き受けている。

平 氏：生活介護と就労継続支援B型を有する多機能型事業所である。障害程度が重度の方、就労するには難しい方々が工賃を得ながら現在17名の方が利用されている。また、前職において知的障害ではない発達障害の方々の支援がある区と連携して8年間サポートしてきたセンター長としての経験を持っており、今回はその部分でお話しつづければと思う。

## 3. 卒業生の就労の様子についてお話ください。

白岩氏：武蔵野東とは毎年のように卒業生を引き受け30名ぐらい雇用している。学校の先輩後輩という関係が職場の中でも継続され先輩が後輩の指導をよくしてくれる。それが良い循環をしており、リタイアする方もほとんどいない。

菊地氏：初めのころ1日かかっていた仕事を半日で終わらせ、新たな仕事に着手して積極的に取り組

まれている方、業務日報の細かく正確にチェックされる方、机の整理整頓まで厳しいチェックをされて健常者の社員に気づきを与えてくれる方など、本当に一生懸命働いてくれている。

山口氏：ソシアスは福祉の施設でもあるので、毎日ニコニコして通えることを第一にして一人一人時間かけてその方の適性、弱点の底上げを行っている。先ほど映像に登場した卒業生は在学中には見たことのない笑顔で勤務していると、先生は言っていた。

関 氏：社員だけでグループを組んで取り組む業務が増えてきた。グループの中にリーダーとなる者が生まれ、私が指示しなくとも、グループ内で完結できるようになってきた。白岩氏がお話をされていたが、やはり先輩・後輩の関係が卒業後も職場の中で良好に機能している。また、褒められる、感謝の言葉を言われることによって、社員のモチベーションが高くなっている。

平 氏：17名中10名の方が武蔵野東の卒業生である。午前中は重度の方であっても働くということをしてもらっている。50分働き、10分休憩のリズム。学校時代と同じような設定で、武蔵野東の卒業生はそのリズムに対応できている。それ以外の方々は50分の作業は難しいので個別に応じて対応している。また、私どもの事業所は生活介護20名、B型が10名を定員としているが、40名程度を預かれる広さは有している。

## 4. 障害者雇用（利用者）の現状についてお話ください。

山口氏：グループ全体として、雇用率2.45%を達成している。ソシアスについては、稻城センターで36名、今年の2月に立ち上げた板橋センターで14名、最終的には両方で70名程度のものにしていく。

関 氏：6月の段階で2.1%、雇用率を達成していない。しかし、まずは今いる社員が安定した業務ができるよう、指導者の育成を優先しながら進めたい。予定では、来年度には雇用率を達成する見通しではあるし、その先も継続的に推進していく考えである。

菊地氏：8月現在で雇用が770名、6月1日の報告時は2.2%を達成していたが、現時点では2.14%となっている。今年度中には達成できるように全国で展開をしている。

白岩氏：来年の年末には暫定で2.3%になると聞いた。それを見越した対応を現在進めているところである。また、今後ますます雇用していくとなるとそれを指導する人材を増やすなければならないという負荷がかかるため、先ほど話したように先輩が後輩に指導するという環境作りが理想ではないかと考えている。そうすることで彼らのモチベーションを高めて、責任を持たせられるよう、仕事の振り分けをしていくことも必要と考えている。

## 5. 本校の就労支援及び定着フォロー支援について感じられていることをお話ください。

山口氏：来てほしい時に来てくれることが一番である。不調になるケースは仕事面より生活面が多く、学校時代の彼らの特性を理解してくれる先生方が対応してくれるので安心である。

関 氏：同様である。また、今城先生は私の恩師であり、公私にわたくつてお付き合いさせていただいている。社員のどんな些細なことであっても、業務に直接関係ないことであっても相談に乗っていただいている。それが返って予防となり、離職率が低いことにつながっている。

菊地氏：やはり、すぐに対応していただけること。

平 氏：以前は、支援機関から企業の方に自然に移行するナチュラルサポートでと言われていたが、現在は、彼らの障害特性はなくならないしサポートは必要と考えられるようになり、より定着支援は必要なものとなってきている。よって、武蔵野東の行っている定着支援は先駆的なものと言えるのではないか。

白岩氏：毎年卒業生を雇用している関係で毎年のように卒業式に出させていただいている。卒業生が泣くだけでなく、先生が泣いている。それだけ熱い思いを持って育てているということがわかるからこそ、卒業後の支援も手厚くしてくれている。ぜひ継続していただければと思う。

## 6. 本校のみならず、今後の支援機関の課題についてお話ください。

山口氏：来てほしい時に来てくれないこと。担当の方がとにかく多忙であること。そこを改善してほしい。また、地域によっての格差もあるところが悩みである。

白岩氏：障害のある方が雇用されればされるほどサポートする人が必要になることは当然。また、社内で障害者雇用に対する理解を深めていくことが必要となってくる。

関 氏：あまり支援機関を活用したことがない。神奈川に会社はあるが、千葉や東京からという社員がほとんどで、支援機関を利用したくともなかなかつながることができなかつた。担当される方の抱えている人数が多くて、連絡しても対応が2か月先といったことがあり、また相談窓口をどこにしていいかなど悩んでしまい問題解決につながらなかつたこともある。自身の勉強不足もあるが、最初の窓口になるところをわかりやすくしてくれると助かる。

菊地氏：必要な時に必要な支援を。何かあったときにご家族の間に入ってくれること。障害者対応のレクチャーをしてくれること。コミュニケーションの取り方や信頼関係の構築についてフォローしてくれること。

平 氏：現在障害者雇用で働かれている方が50万人、働く障害者の方が200万人、4人に1人が障害者雇用で働いていると言われている。知的障害の方は40%で先駆的に取り組んでいる状況はある。これから雇用の中心となるのは精神障害の方になってきている。数合わせだけで雇用している企業・事業所も少なくなく1年以内に離職するケースが50%とも言われている。故に、これからは精神障害の方への支援の求めが多くなり、よりタイムリーな対応が必要となる。さらに、これから雇用率は上がっていきことになっていくにあたって、企業と支援機関と学校が連携していくことが重要と考える。

## 7. 遠方より参加している私たちの仲間（高等専修学校教員）がおります。

### 御社（御所）の今後の展望をお聞かせください。

白岩氏：武蔵野東の中に工房を設けているが、このような関係各所との連携充実を図ることをしていってほしい。

山口氏：精神障害や発達障害のある方々の雇用を充実させていく。ソシアルアスとしては、板橋センターの利用者の受け入れ。

菊地氏：社員の中でご家族に障害のある方がいる方の雇用や、同じ職場で働くような環境づくりなどを通して、障害者雇用の裾野を広げていければと思う。

関 氏：職場で働く社員の成長、指導者の成長を確認することができるので、働き続けていくためにも給料であるとかステップアップできる部分を親会社に対して求めていきたい。それが雇用を増やす一歩につながると思っている。

平 氏：施設としては重度の方への支援の充実、グループホームの整備や高齢化の支援、自閉症スペクトラムへの理解や啓発などにも努めていきたい。

## 8. まとめとして

参加していただいているその他の企業・事業所の紹介。今日の出会いを大切にしてほしいことをお伝えした。

## 【分科会：就労支援と卒業後の定着フォロー支援について】

コーディネーター：今城 慎一郎 サポート：大堀 太一、中澤 友哉

参加者数：52人



### パネリスト：

- ①株式会社パソナホール 執行役員・副社長 白岩 忠道氏
- ②佐川急便株式会社 人事部付 理事 菊地 秀男氏
- ③株式会社ベネッセソシアルアス 代表取締役 山口 元氏
- ④株式会社ナルミヤ・ワンパ マネージャー 関 孝治氏
- ⑤社会福祉法人靖和会 ラシーネ西東京 施設長 平 雅夫氏

### 1. はじめに（今城）

各事業所の現状について

- ・障害者に対するサポートは健常者に比べて公的なバックアップのもと充実しているが、各事業所間での連携がとれていない現状がある。お互いにご縁を大切に連携していくことが求められる。
- ・本校においては今後も進路指導部が責任を持って対応していくことを再度確認。

### 2. 質疑応答

#### 《質問》

オンワード樫山 井上様

- ・グループホームなどの支援機関の活用についてお話を伺いたい。

#### 《回答》

関 氏：現在、支援機関の利用はないが、個人的にはグループホームにつなげていった方がよいと考えている。

白岩氏：新卒者に対する支援機関は一般的にはサポート体制が整っている。

#### 《質問》

オンワードパーソナルスタイル 山陰様

- ・障害のある方の作業能力の高さには驚いているが、営業やマーケティング、経理などの分野にも就く可能性はあるのか。

#### 《回答》

菊池氏：障害のある方は一般的に清掃などの単純作業に向いているというイメージだが、現在、パソコン操作能力の高い方に会社の募集ポスターの制作などを依頼している。一人一人の個性を伸ばしながら、能力を発揮できる職場を目指している。当然、正社員の道もありうる。営業等への従事することも十分に可能性はある。

山口氏：キャプテンとして育成し、障害者職員の指導役として活躍してもらっている。

平 氏：マイナンバーのデータ入力や社長秘書などに配属しているケースがある。事務補助も可能だが、一人一人の適性をしっかりと把握することが必要。臨機応変の対応には困難を伴っている。

白岩氏：スケジュール管理などの単純作業に問題はないが、経験値を必要とする部門についての対応は難しい。ソフトを利用した通勤費の算出などは可能だが、個人的事情を加味することは厳しい。

#### 《質問》

徳島県 龍昇経理情報専門学校 久次米様

- ・健常者、障害者をともにする職場においてどのような弊害があるか。また、障害者を受け入れる健常者の様子について（偏見の目、いらっしゃらぬなどはないのか）

<回答>

菊地氏：安全研修を行い、相談員の資格取得を進めているが、担当者が変わってパニックを引き起こし、警察沙汰となり、親にも対応してもらつたが、それでもなかなか収まらなかつたケースがあつた。障害に対する知識、対応力不足がその原因と考え、以後研修を推進している。  
山口氏：5年前から3日間、障害者とともに清掃等の活動をともにする研修を行つてゐる。その結果、同じ職場にいることが当たり前の風土ができ、気遣いもできるようになつた。指導者にパニック時の行動などについて理解を進めるためにレシピを作成し定着化にも努めている。スムーズに対応できる職員の育成を進めている。

<質問>

サミット 増田様

- ・親の高齢化に伴い支援センターとの連絡が途切れるケースが増えてきている。親が亡くなつた後のことなどをどこまで話せばよいのか。

<回答>

関 氏：特に方針があるわけではないが保護者との話し合いは年に1回は設けている。実際に母90歳、子60歳のケースがある。グループホームを去り実家に戻つた時、その後のことを話し合つた。また、本人が倒れた場合などについても話し合いを持つた。あいまいな対応は問題を残してしまうこともある。

山口氏：保護者会では今後の不安を抱え、話題に上ることが多い。家庭の多くは支援機関にお任せ状態となっている。家庭と連携を取ることは大事だが、事業所としては、その先まで立ち上げていくことは現状計画がないので、一緒にグループホームを探してあげることくらいが現状としては限界。

白岩氏：重度の障害者には、賃金を得るために働く職場を提供し、年齢の若いちは職場を確保することが求められる。支援機関は一定期間としては可だが、グループホームに入っているからと言つて終の棲家として考えることは避けた方が良い。

平 氏：雇用が打ち切りとなった時の対応など、実態を把握することが大事。個と個ではなく、社会の仕組みとして考えていくことが必要。

## 【分科会：農業従事研修の実施とその成果】

コーディネーター：荻村 寿浩 サポート：篠原 聰、壽山 博道

参加者数：11人



発表者：

- ①NPO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 隆氏
- ②合同会社青空生産農場 代表社員 平野 伸次氏
- ③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 神田 礼子氏

### 1. 本校での農業従事研修について

- ・農業従事研修の目的・概要・現状・実施内容について、荻村・壽山より画像、映像等を活用して説明を行つた。
- ・農業従事研修現場の声

農業従事研修に協力していただいている小野氏、神田氏、平野氏、※青山氏にお話をいただいた。

※青山氏：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 青山 智彦氏

本分科会（事例報告会）は欠席。事前にメールでインタビュー内容をお伝えし、回答をいただいたものをコーディネーターが代理発表した。

#### (1) 受け入れにあたり不安はあったか？

平野氏：近隣のB型事業所の方々と個人的に接する機会も多いので、不安はなかつた。

小野氏：どのくらいの障害を持っているのか、どんな作業を用意すればよいのか、どこまでお願ひできるのかなどの不安はあった。付き合い始めて、想定していたよりも多くのことができるこどや、スタッフに任せても大丈夫だということが分かるようになった。

#### (2) 実際に受け入れた時の最初の印象は？

神田氏：生徒たちが個性的でかわいいかった。一緒に接していく楽しい。

青山氏：教員の熱心さと生徒の真面目さに感銘を受けた。

#### (3) なぜ今も受け入れていただけているのか。

平野氏：楽しいから。しっかりと作業してくれるから。教員のフォローがしっかりしているから。

神田氏：楽しみがある。生徒たちも私たちの顔と名前や、仕事を覚えていてくれる。

#### (4) 実際のメリットとデメリット

小野氏：単純作業かつ手作業が続く仕事に人手があるととても有用。ある程度の誤差が許される仕事とそうでない仕事がある。説明・指導をする時間が足りないとやり直しが増えてしまう。

青山氏：作業がはかかる。作業精度は求められない。

#### (5) 今後発達障害の方を雇用してもらえる可能性はあるのか。

平野氏：雇用となると難しいところはある。今でも発達障害の方と仕事はしているが、農業自体の収入を上げるのが難しい。農業の分野そのものの改善が必要になってくることを考えると現実は厳しい。

小野氏：年間を通して仕事をするのが難しい。誰でもできるけれど、根気が必要な仕事をやってもらうことになる。今の農業現場で、障害者がする仕事で売り上げを見込めるのであれば可能。農福連携での体制、フォローアップ、賃金形態のさらなる構築が必要。

#### (6) 今後農業従事研修に期待すること

神田氏：現状足りないことはあまりない。遊びの部分を増やしてあげたい。一緒に土をいじって遊んだり、余裕のあるものになれば良いと思う。

平野氏：しっかりと仕事をする一方、緩い部分、自由にしてもらえる部分を確保してもらいたい。虫と遊んだり、風景を眺めたりする時間が欲しい。

小野氏：企業とNPO側がパートナーシップを持てる関係を作るための橋渡しをしてほしい。企業がコスト的にシェアすることができれば持続可能な農業にもなる。

## 2. 農業従事研修の教育的効果と成果 荻村より

- ・屋外という開放的な環境での作業で集中力・持久力・忍耐力の向上が窺える。
- ・日中しっかりと活動することで、生活療法の基本である生活リズムを整えるのに役立つ。
- ・屋内（加工場）での活動では、生徒それぞれの個性に合った仕事に取り組める。
- ・「仕事」「完成品が出来上がるまでの工程」「衛生面」への意識の向上が窺える。
- ・全てが本物の作業であり、本物の農作物を扱うことで、興味が向上し、緊張感を持って仕事に臨める。また、それによって、生徒の集中力発揮や意外な才能の発揮につながる。

- ・全ての作業の中に必ず生徒の個性に合った仕事があり、全員が作業の完成・完了に関われる所以、それで自信・達成感・一体感・自己肯定感を感じることができる。
- ・全ての作業工程で日頃のお手伝いの基本動作を活用でき、手伝いから仕事への昇華を実感することができる。
- ・障害のある生徒たちだけでの校外学習なので、自立・自主性の見直し、再構築や向上に役立っている。また、生活スキルの徹底指導・底上げ指導を行うことができ、生活面での向上にも有効活用されている。

### 3. 将来への展望 篠原より

農業分野での就労の可能性を探る時に1年を通してできる活動・仕事、また、繁忙期でない時や悪天候時の活動・仕事を考えていく必要がある。

チロル学園を拠点として、地元に密着した形で農業を主に幅広い分野での連携をしながら、生徒や家族が共に過ごせる住処として幸せに暮らせるような場所を作りたい。

### 4. 最後に発表者より

小野氏：農業従事研修の意義、武蔵野東学園が考えている将来について今一度確認することができた。

NPOと企業、学園の連携をさらに深めていくことによって、本事業を発展させ、モデル事業になれるよう取り組んでいければと思う。

神田氏：彼らの良き理解者であり続けると同時に、多くの理解者を増やせるように努めていきたい。

平野氏：農業分野に対する国や地方自治体による支援は必要不可欠なことである。引き続き、農業従事研修の発展に微力ながらお手伝いしていきたい。

### 【分科会：保護者を対象とした研修会の実施とその成果】

コーディネーター：大久保 英之

サポート：天宮 一大、志村 順

参加者数：11人



#### 1. 自己紹介（担当者および参加者）

担当者および参加者の自己紹介を実施。参加者は「簡単な自己紹介」および「当分科会を選択した理由」を紹介した。その中で、「進路活動中の生徒を担当しているため、当分科会を活かしていきたい。」「当校の保護者対応について勉強したい。」「当学園の教師に地域のスポーツでお世話になっている関係で、どのような取り組みをしているのか興味があつて参加した。」などの理由があげられた。

#### 2. 本校の保護者研修について紹介

##### ・教育統括部長の立場から（天宮）

『保護者研修会』の内容を説明。その際、障害者に関する制度についても話題とし、その変化に対して保護者が把握できるようサポートも行っていることも説明した。

##### ・本校の保護者研修会の目的（天宮）

本校における一番の強みは『卒業生』と『その保護者』であることを確認した上で、保護者研修会ではまず在校生の保護者に安心してもらわなければならない点を説明した。

##### ・保護者研修会の内容（天宮）

保護者研修会の内容を具体的に説明し、その際に教師の立場として生徒達の性質を把握することの重要性を説明。その際、保護者の心理として生徒が得意とする面や勉強などに偏重してしまうケースについても言及した。また、『就労職種のストライクゾーン』をキーワードに、本校における教育方針と保護者への対応を今後の就労状況を踏まえながら具体的に説明した。

##### ・クラス懇談会の内容について（志村）

クラス懇談会でどのようなことを行うか具体的に説明。保護者研修会にて天宮が全体を話し、クラス懇談会でその内容をクラス単位に落とし込み、それを三者面談で具体的な方針にするとした。クラス懇談会における一番の目的は、保護者との信頼関係を結んで保護者との距離感を詰めていくことであり、その結果、本校を卒業するときに生徒たちが幸せになれるよう繋げていかなければならぬ、と締めくくった。

##### ・クラス懇談会の内容について一補足（天宮）

保護者研修会での話は担任への援護射撃だと補足し、担任たちが細かく聞き取りできるように心がけている旨を話した。また障害者と健常者は変わらない点を指摘した上で、教師ひとりで伸ばそうとするのではなく生徒を教師集団で育てることを一番に考えるべきとした。

##### ・合同保護者研修会について（大久保）

合同保護者研修会について概要を説明し、第1回から第3回研修会と、各回における内容を具体的に説明した。

##### ・保護者の感想（大久保）

参加した保護者の感想をフィードバックしている点を説明。例として、保護者の感想の1つを紹介した。（『好きを仕事に、から、仕事を好きに、という言葉が印象に残った』など）

##### ・今後の保護者研修について（大久保）

今後の課題として、3つに分けて説明。

1つ目は『実践と継続』。保護者研修会にて説明された内容を継続する家庭が少ない点を課題とした。

2つ目は『学校と家庭が同じ基準で支援する点』。雑巾絞りを例に挙げ、生徒が分かりやすい教え方を統一することが重要とした。

3つ目は『各家庭の情報量の差』。説明した内容を受け取ってくれる情報量が家庭ごとに違う点を課題とした。こうした課題を踏まえた上で、『学校教育と家庭教育は車の両輪である』こと「子供の成長には家庭の協力が不可欠」と強調した。

### 【分科会：混合教育の実践報告】

コーディネーター：松丸 力

サポート：清水 貴秀、杉林 優子

参加者数：12人



#### 1. 本校の混合教育とは

##### ・卒業証書授与の映像

担任から証書を受け取った後、1人1分間を目安に一言スピーチをさせている。

- ・混合教育（インクルーシブ教育）の3本柱 ①環境整備 ②教師による工夫 ③バディ
- ③について詳しく説明（自然に成立した健常児と自閉症児によるペア）

## 2. 事例紹介

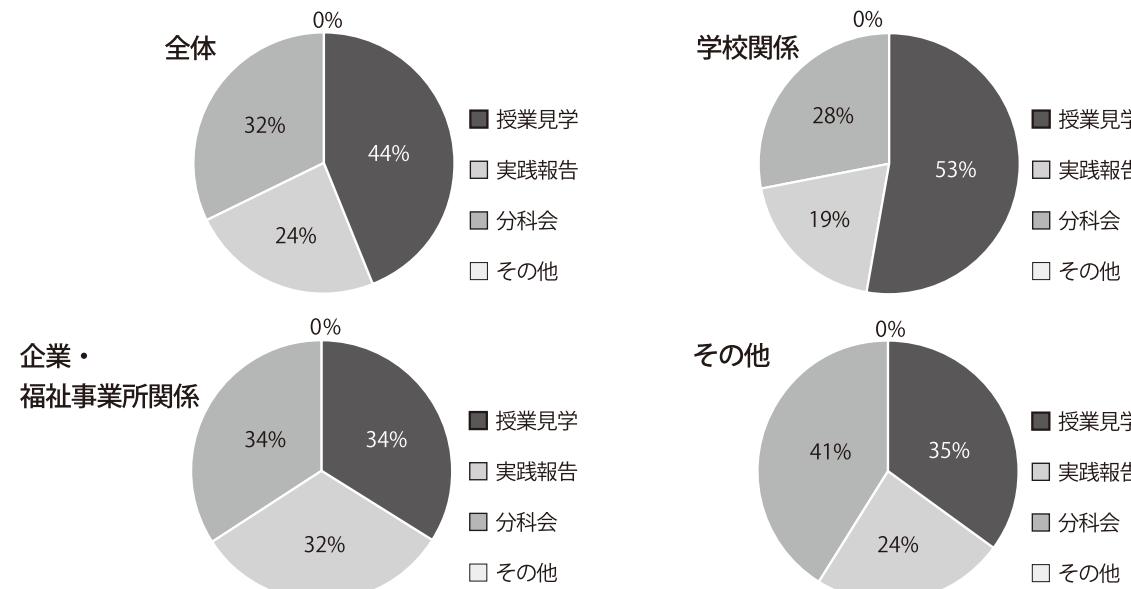
- ・卒業文集の紹介 生徒Aさん G君へのラブレター
- ・バディとの2ショット写真の紹介（卒業文集写真の紹介／表情が似てくる！？）
- ・互いの人数バランスが変わっている
  - 2014年 生徒数 209名 健常児 90名 自閉症児 119名
  - 2016年 生徒数 186名 健常児 57名 自閉症児 129名
  - 2019年 生徒数 204名 健常児 75名 自閉症児 129名
- 75名の内、見極めの難しいグレーゾーンの生徒たちが40名在籍しており、混合教育を推進していく上で苦労している。混合教育を継続していかなくてはならないと考える。
- ・行事からの紹介
  - ①スポーツ大会（合同体操、ムカデリレー、3人4脚、台風の目、応援合戦、雑巾かけリレー）の映像  
1～3学年の点数差／学年が上がるにつれバディを気にしている様子／1年生にとっては初めての行事になり混合教育の入り口にあたる／点数差を意識することで、日頃の取り組み（体を鍛える等）以外に健常児が自閉症児との関わり方を考えるきっかけになる。
  - ②北海道学習（※3年生修学旅行）の映像  
3年間の集大成としての校外学習／会話の自然さ、互いの気遣い接し方／3年間の思い出作り／3年間共にすると健常児が自閉症児を気にかけてくれる関係性が築き上がる。
  - ③日頃の学校生活の様子について  
3C作業学習／A君・S君のバディの様子（A君のインタビュー）  
A君は入学当初あまり学校には乗り気ではなかったが、バディとの関係を深めていくことで進路が変わった。→特別支援の教員を目指したい。
  - ・O君（保護者）の卒業文集から

## 3-2 参加者へのアンケート調査結果から

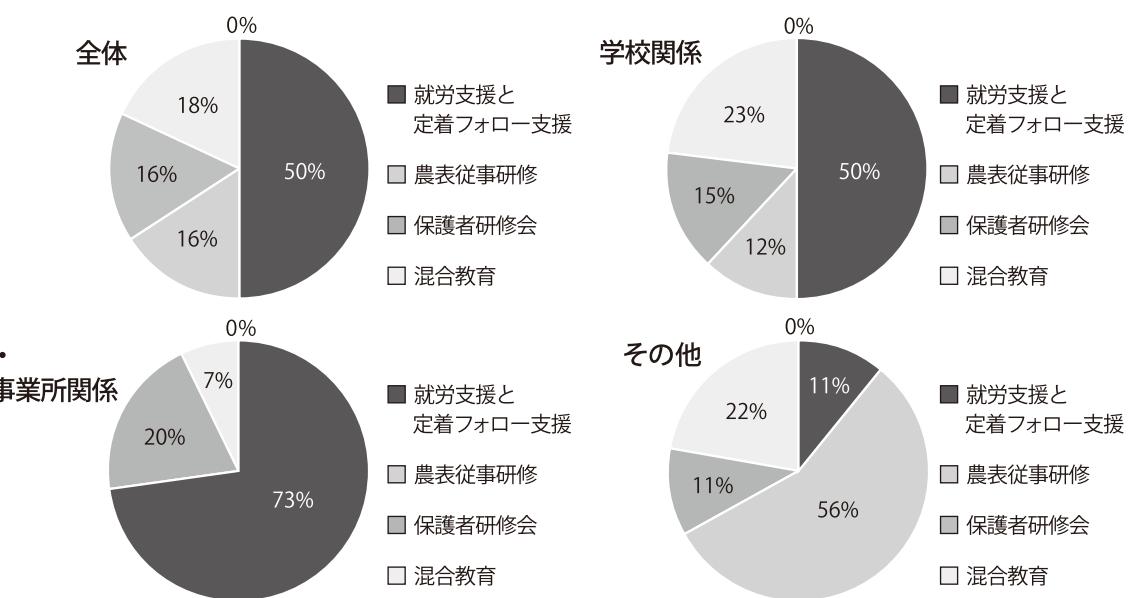
回収状況 61人（回収率：55.0%）

内訳 学校関係：33人（54.1%） 企業・福祉事業所関係 18人（29.5%） その他 10人（16.4%）

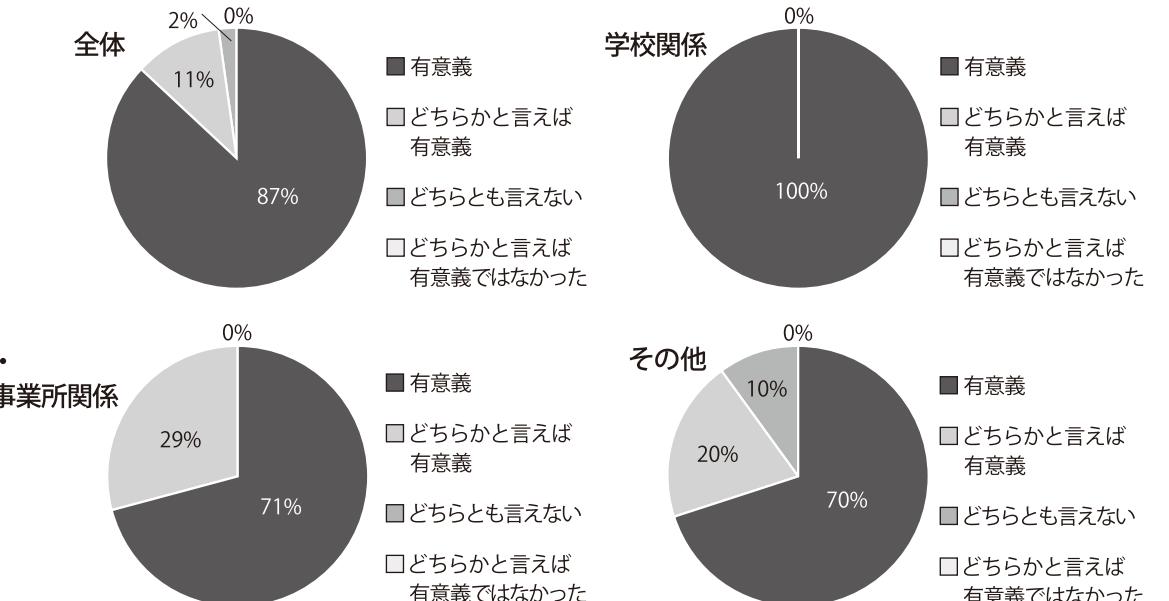
- 問1. 公開授業の内容で、ご関心のあった内容はどれですか？  
以下の該当する項目の番号に○をつけてください。（複数回答可）



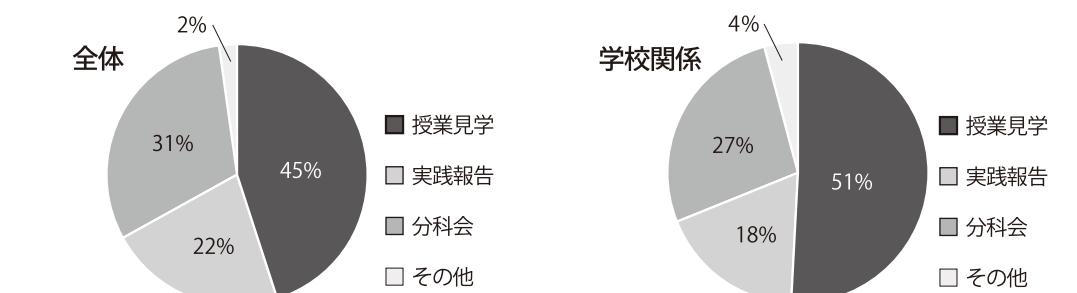
- 問2. 参加された分科会名について、以下の該当する項目の番号に○をつけてください。

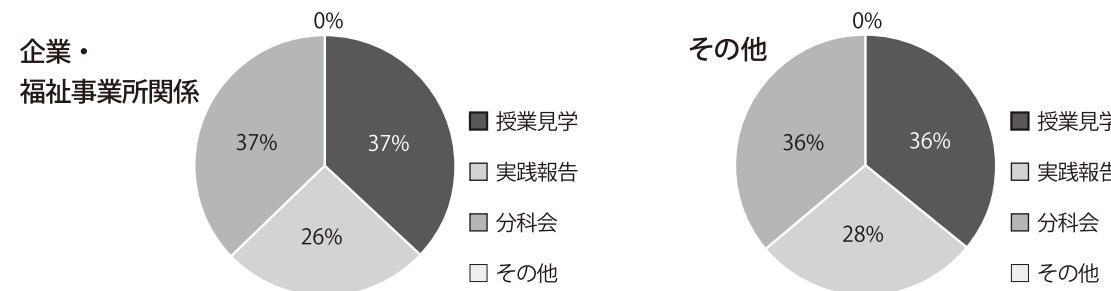


- 問3. 公開授業は、有意義なものでしたか？以下の該当する項目の番号に○をつけてください。



- 問4. 本日の公開授業において、有効な情報を得られた内容はどれですか？  
以下の該当する項目の番号に○をつけてください。（複数回答可）





また、可能であれば具体的にどのような情報が有効であったかを記述してください。

(主な回答)

- ・保護者を対象とした研修会
- ・就職、進学に向けた授業展開のやり方
- ・障害者の就職支援とその後のフォロー
- ・農業に関する賃金等の課題
- ・先生方の話し方、各企画での配慮
- ・生徒と農業（作業）のマッチング方法、ノウハウ
- ・授業見学：先生方が熱心で生徒たちを惹きつける様子
- ・バディの教育効果、生徒たちの日常の映像
- ・先生方の教育手法の安定感、質の高さ
- ・目を配るポイントを具体的に教育機関ではなく雇用する立場としての見方、関わり方、相互の継続的な支援が確立されていることが素晴らしいと思った。企業との良い関係作りのヒントにもなった。
- ・ただ聞くという授業にせず、自分のことだと認識しながら積極的に授業参加をさせる工夫
- ・発達障害の度合いでクラスを分けており、学習効率の高さが非常に魅力的でした。また、どのクラスも雰囲気が良く、楽しそうに生徒が過ごしている印象を受けました。障害をネガティブなものと捉えない貴校の校風がそうさせているのだと思いました。
- ・私の受け持っているクラスは、ASD、LDなどの生徒が多数おり、対応方法で悩むことが多かったので勉強になりました。
- ・障害者への就労支援の実施について
- ・採用後の定着の取り組み
- ・健常社員への教育施策など
- ・パネル企業の取り組み（やりつつあること、これからやろうとしていること）が理解できた。
- ・参加企業の質問で各社の問題意識が聞けたこと
- ・親亡き後の取り組みとして企業が社会福祉法人と連携してグループホームに入れるなどの対応をしていく方向もあるという意見を聞き、ただ就労支援をするだけでなく、障害のある方のその後も考えていく必要があるのではないかという点に気づかされました。
- ・各企業の問題、悩みの質問がどれも弊社も抱えている問題でありとても勉強になりました。どの企業も問題があることも分かりましたし、解決方法として会社に持ちかえさせていただきたいと思います。
- ・進路担当者と各企業の方々との密接な関係性など
- ・支援期間、学校側の実態、課題などが良くわかつた。

#### 問5 その他、お気づきになったことについて

(主な回答)

- ・本日はこのような研修をする機会をいただきありがとうございます。日々の仕事のヒントをたくさんいただけました。高等課程（高等専修学校）の社会的な役割を忘れずに対応していきたい所存です。
- ・校舎がとてもきれいであること。日頃の先生方の熱心な生徒指導を感じることができました。
- ・準備等大変だったと思います。武蔵野東さんに来ると先生方の熱さを毎回感じております。同じ高等専修学校の仲間として今後ともよろしくお願ひいたします。
- ・掲示物が多く、視覚的教育として参考になりました。
- ・学校の経営面を考えると多様な生徒を受け入れなければなりません。重い障害のある生徒の受け入れとなると教師側の気持ちがとても大切だと思いました。
- ・実際に混合教育を見させていただき、イメージしていた通り+それ以上の様子が見ることができてよかったです。私たちの学校でも軽度の発達障害の子も増えていますし、公立高校も選ばれなければ入れるようになってきている中で、特色を出していくためのヒントをいただきました。
- ・発達障害を抱えた生徒たちが秘めるポテンシャルの大きさ、また、それについて訓練次第では社会の一員として人のために貢献できる人材と成り得るのでは…と思いました。
- ・たくさんの大人が押し寄せ、緊張から表情が硬かったかな。きっと統制のとれた授業展開ということもあるのでしょうか。専門教育ではもう少し和気あいあいでも楽しい気がしました。
- ・ご家族との連携のフォローが大変難しく感じているのでこれからも生活面のフォローやお付き合いをよろしくお願ひいたします。
- ・こうした教育を受けた生徒の卒業後の受け先として、同じ基準で見守り成長させていきたいと思いました。
- ・障害を持った方に携わる仕事はまだ日が浅く力不足ですが、彼らが健やかに業務を行えるよう心がけております。彼らを取り巻く生活は複雑ではありますが、彼らと社会の（一企業ではあります）良い橋渡しとなりたいと思います。
- ・本当に欠かせない学校だと感じた。

#### <考察>

全体としては、どの内容に対しても関心を寄せていただき、概ね高い評価をいただくことができたと言える。学校関係者と企業・福祉事業所関係者とでは、授業見学と実践報告においての割合に差が出ていることがわかる。これは、教員という立場と障害者雇用推進担当者の立場による違いであり、当然のことと言える。

また、具体的な記述においても授業における教員の姿勢や具体的な配慮、就労支援及び卒業後の定着フォロー支援をタイムリーに展開していることから進路指導担当者への信頼関係が確立されていることへの評価もいただけた。

公開授業を通して、先進的に積み重ねてきた本校の取り組みを多くの方々に情報提供ができた。ぜひとも発達障害のある生徒を受け入れている全国の高等専修学校での取り組みに役立てていただきたい。そして、高等専修学校で学ぶ当該生徒が社会で活躍できるようになってほしい。

アンケートでは見ることができないが、当日、全国展開されている企業と高等専修学校の多くの出会いがあった。ぜひ、当該生徒たちが働く場を確保して社会自立につながっていくことを期待したい。

## 第4章 福祉事業所を対象としたアンケート調査

### 4-1 アンケート調査の実施経緯と概要

昨年度、企業を対象として本校の就労支援と卒業後の定着フォロー支援に関するアンケート調査を実施した。本校の取り組みが一定の評価を頂けていること、さらに今後の支援において課題となることを確認することができ、今年度の支援につなげることができた。また、昨年度の事業実施員委員会において、福祉事業所へのアンケートも実施してはどうかと提案をいただいたこともあり、今年度の事業の取り組みの一つとして位置づけた。

障害福祉サービスを活用する現状の福祉就労の環境は、地域によって異なる部分があることは否めない。就労移行支援事業所(多機能型事業所も含む)を利用して企業就労するケースが増えている状況、新たな障害福祉サービスとし就労定着支援の展開も始まり、福祉就労を取り巻く環境も大きく変化を見せている。

そこで、今回のアンケートは卒業生がお世話になっている福祉事業所の現状を整理し、常に多様化する事業所の『障害福祉サービス』の運用についての情報を明らかにし、これから福祉就労を目指す生徒、家庭への支援につながるような内容にしたいと考えた。

また、本事業の連携校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)に協力をいただき、各校関連の福祉事業所にも同様な調査を実施することにした。

#### 【調査概要】

■調査時期 2019年10月21日～11月15日

■調査対象	本校関連の福祉事業所	30所
	岩谷学園高等専修学校関連	18所
	大岡学園高等専修学校関連	4所
	計	52所

■回答事業所 28所(回答率:53.8%)

※障害福祉サービス毎回答数 47所

■アンケート調査内容(39ページ参照)

### 4-2 アンケート調査結果をもとにした考察

障害福祉サービスのカテゴリー毎に①定員②作業内容③工賃／賃金・給与④送迎⑤事業所の特徴⑥卒業生の利用⑦越境利用⑧要望等について考察していく。

尚、提供されているサービスは以下の通りで、当然のことながらその目的が異なる。基本的には、一人一人が自分らしく社会生活を営む上で身に付けた方が良いであろうスキルの習得(訓練)と障害があるが故に上手に表現することができない事柄への支援や見守りが主たる柱である。

#### ご協力いただいたアンケートの回答数

【就労継続支援B型(回答数:19所)】障害のある方が雇用契約を結んで働くことが難しいケースで軽作業(授産活動)などの就労訓練を行うことができる福祉サービスで非雇用型とも呼ばれる。成果報酬として『工賃』が支払われる。“賃金や給与”と呼ばないのは、雇用契約を結ばないことが起因している。継続支援とは言え、訓練によって、更に生産性に近づくことで事業所を移籍していくことも可能。

【就労継続支援A型(回答数:6所)】障害のある方が、雇用契約を結んで働くことができる福祉サービス(雇用型)。特例会社と比較されることが多いが、特定求職者雇用開発助成金や設立助成金等によっ

て、運営自体はA型の方が現状は安定しているように感じる。しかし、その分、法的な縛りは当然のことながら強い。継続支援とは言え、訓練によって、更に生産性を高めていき産業界に転職していくことも目的の一つである。

【自立訓練・生活介護(回答数:8所)】自立訓練は、障害者支援施設や障害福祉サービス事業所、もしくは居宅を訪問して、理学療法、作業療法その他必要なリハビリテーション、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援を行うことができる福祉サービス。生活介護は、障害者支援施設で、入浴、排せつ及び食事等の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供となるが、B型に比べてレクリエーションなどの時間が多く、併設している多機能型では、対象の方に応じたサービスの提供も考えられている。共に法的に工賃の支払い義務はない。

【就労移行支援(回答数:14所)】基本的に一般就労を希望している方が対象となるが、定義の中に『等』があるところに着目すべきである。これは、必ずしも一般就労が適さないケースもあるという事。就労アセスメントをとるといった観点からも、段階的な職業スキルの積み上げが好ましいケースもある。何と言っても、このサービスは一生のうち2年(※1申請によって1年追加が認められることがある)活用することのできるサービス。一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施。法的に工賃の支払い義務はない。

※1………認められないことが多い。それは、この判断基準が統一ではなく、自治体毎に委員会が設けられており、その委員会で判断が下されるからである。税金が投入されている障害福祉サービスなので、『2年行っても可能性がなかった方に、あと1年サービスを提供したとしても無理なのでは?』といった議論がなされ、『無駄な訓練は必要なし』といった、とてもドライな判断がなされていることも現実である。障害基礎年金もそうであったように、判断基準等に、地域差があることは平等に欠けるところである。

#### ①定員

社会福祉法に定める最低定員20名を適用する事業所が主となっている。ただし、就労継続支援A型の場合は最低定員10名。また、都道府県が利用者数の確保困難と認めた場合は10名、多機能型の場合には最低定員6名とする特例もある。今回の回答事業所の定員は、10～80名の事業所となるが、平均すると20名強となる。実員を見ると生活介護、就労継続支援B型、A型の一部は、ほぼ定員充足もしくは定員を超えている。就労継続支援A型の一部、就労移行支援は、一般就労等への移行者がいる場合も含まれることから定員を超えない結果もあった。

開設時期とそのサービスの内容によって、定員が充足してしまうことが簡単に予想できる。ニーズのある事業所では、次から次へと利用希望者が集まるもので、この状況を打破していく抜け道が必然的に求められる。

#### 定員の【1.25倍】まで受け入れることが出来る!

※「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について(7)定員超過に該当する場合の所定単位数の算定について(2)過去3ヶ月間の利用実績による定員超過利用減算の取扱いのア」を参照。

利用者にとって有難い制度であるが、展開するサービスによって「利用者:支援者」は「○～◎:1」のように定められていることから、必要に応じて支援者も増員する。これは、利用者へ十分なサービスを展開していくことが大前提であるが、給付金と諸経費との絡みで、経営面から考えるとギリギリの人員(○<◎……通常は○以下の配置)でサービスを展開し、利用者・支援者共にストレスを抱えていくこともある。

#### ②作業内容

##### ☆就労継続支援B型

軽作業/事務補助作業/企業内物流作業/受注作業/資源回収/箱折/牛乳パック切り/ベーカリー製造・販売/惣菜店・アートショップ・食堂・畑作業/PC作業/印刷発送業務/水耕販売/下請

け作業／製本／ダイレクトメール／システム管理／清掃／鞄製造／雑貨づくり／解体・組立／はた織り／古切手／ポスティング／通信教育発注／事務封筒作成／チラシ折／刺し子・ビーズ／**ホンダ車部品組立／給食業務／食品加工／その他**

☆就労継続支援 A型

レンタルおしごと包装作業／レンタルリネンタオルの生産作業／旅館での食器洗浄・客室大浴場の清掃／クリーニング梱包／高齢者施設清掃／有料老人ホーム入居者の私物や備え付けバスタオルの洗濯／豆腐・スマート品・弁当製造販売／イタリアンレストランでの調理・接客／**ホンダ車部品組立／給食業務／食品加工／その他**

☆自立訓練・生活介護

自己理解／コミュニケーション／人付き合いの学び  
刺繡／紙すき／ビーズアクセサリー作り／ヘルメット内部部品組立／チラシ折／DM／菓子箱折／古切手／紙製品／ポスティング／通信教育発注／発送作業／菓子詰め・セット作業／はた織り／散歩／パン工房／フェルト／その他

☆就労移行支援

チョコレート菓子製造・販売／PC／ビジネスマナー／面接練習／一般教養／就職に向けた訓練／PC基礎訓練／事務作業／軽作業／館内清掃／給食配膳準備／運動プログラム／グループ学習／DM／宅配寿司のはし・醤油・小皿の袋詰め／農作業／企業内物流作業／リフォーム資材検品／付録の封入／ホテルアメニティの検品／ストック紫鶴の挟み込み／**ホンダ車部品組立／給食業務／食品加工／その他**

その業務の難易度は必ずしもサービスのカテゴリーに準じているわけではない。難易度をカバーするのは支援員の業務の細分化で、全ての工程は難しかったとしても、いくつかに業務を分別し、流れ作業で行うことで、障害のある方が仕上げていく工夫が凝らされている。『工賃』との兼ね合いもあるが、より単価の高い、恒常的な受注作業への取り組みが大きな課題で、太字部分がその最たるものである。似通った作業であっても、どれだけスマートステップによる流れ作業にするかで、その効率や精度は大きく変化していく。改めて作業内容を確認するとその多様化に驚かされる。特に太字になっているものは、事業所外での取り組み（施設外就労）であり、産業界との連携無しには取り組むことのできない業務と言える。

### ③工賃／賃金・給与

☆就労継続支援 B型 ※2018～20年度の3年間に工賃向上計画を実施  
月額最低工賃　¥0～¥47,933 ※2018年度全国平均工賃　¥16,118

☆就労継続支援 A型

月額賃金　¥20,000～¥159,164 ※2018年度全国平均工賃　¥76,887

☆自立訓練・生活介護

月額最低工賃 ➡ 法的に工賃支払いの義務なし 一所のみ　¥10,000

☆就労移行支援

月額最低工賃 ➡ 法的に工賃支払いの義務なし 14所中9所で支払い　¥0～¥47,933

工賃が¥0というケースがあることに驚かれるかと思う。例え、工賃や賃金が支払われていても、日々の昼食代や交通費といった実費と相殺すると持ち出しがあることは、決して珍しいケースではない。障害福祉サービスを活用される方やその家族が望むことの優先順位の一番は、その事業所の環境面の

整備である。よって、一概に金額だけで選定していくことは危険である。更には、サービス利用の際に「事業所」と「本人」が契約をするので、条件の良いものを望んでも事業所側で意に沿わないこともある。その為に、一般就労同様に、現場実習を何度も体験し、双方のニーズをすり合わせていく。『自立訓練・生活介護』『就労移行支援』では、前述したように法的には工賃支払いの義務はないが、一部の事業所では工賃が支払われている。特に就労移行支援では、その事業所が多機能型であり、施設外就労を取り入れていた場合には、作業や業務に対する対価が発生する。よって、その額に差はあるが、支払われている実績があることが確認できた。

訓練といった観点から、利用者やご家族が好まれるのは利益分配性の事業所である。これは、各々の活動で得た利益に違いはあるが、利益の総合計を人数で頭割りしていく形式である。しかしながら、平均ということになると、平均を上回る方もいるので、紹介したような生活介護で最低工賃を¥10,000と定めている事業者は大変奇特である。このような事例は、過去に耳にしたことがなく、利用者の職業観育成に大きく寄与していると感じた。就労移行支援を希望している方の中で、金額にこだわる方は、能力開発校も進路先の選択肢の一つに加えて、訓練手当と交通費をいただきながら、就労活動をしていくこともある。

### ④送迎について

- |            |              |
|------------|--------------|
| ☆就労継続支援 B型 | 有 ➡ 4 / 19 所 |
| ☆就労継続支援 A型 | 有 ➡ 2 / 6 所  |
| ☆自立訓練・生活介護 | 有 ➡ 5 / 8 所  |
| ☆就労移行支援    | 有 ➡ 0 / 14 所 |

障害福祉サービス等報酬の内、送迎加算はポピュラーなものである。また、事業所と最寄り駅間（距離も関係してくる）の送迎以外にも、利用者自宅近隣の集合場所への送迎もある。一般的に、障害支援区分の5・6の方が多く利用される自立訓練・生活介護でのニーズが高くなっている。送迎のあるなしについては、利用する事業所の選定で大きなポイントになる。

### ⑤事業所毎の特徴

☆就労継続支援 B型

- ・開設時期により、利用者の年齢層は異なるが、中には10代から70代の利用者がいる事業所もある。
- ・毎年一般就労者を複数名送り出す事業所もある。（該当者のいない事業所もある）
- ・バザーの開催。（工賃向上に反映）
- ・各自のスキルに応じたプログラムの実施。（個別支援計画に基づく）
- ・土曜日を活用した任意の余暇活動の実施。
- ・一般就労を目指している。
- ・長所を伸ばせるように支援している。
- ・市民向けの研修講座を実施している。
- ・自閉症スペクトラムの特性に応じた環境の構造化、スケジュールや見通しの明確化などに取り組んでいる。

☆就労継続支援 A型

- ・毎年複数名が一般就労していく。
- ・委員会活動を行っている。
- ・法人内の一般就労あるいはB型に、必要に応じて移行していく。
- ・身体／知的／精神障害の方が混在している。
- ・必ず同法人内の就労移行やB型からスタートしていき、一般就労・A型に振り分ける。

## ☆自立訓練・生活介護

- ・ドライブ／音楽クラブ／ダンスクラブ／カラオケ／アート活動が中心。
- ・作業訓練的な活動を多く取り入れている。
- ・半日利用や介護保険と併用している方も受け入れている。
- ・医療ケアにも対応。
- ・各自のスキルに応じたプログラムの実施。（個別支援計画に基づく）

## ☆就労移行支援

- ・毎年5名（複数名）程度が一般就労していく。
- ・当事業所の特徴を活かした就労ではなく、清掃や事務補助が多い。
- ・タイムテーブルを確立し「グループワーク」と「作業訓練」を行っている。
- ・実習先や就職先を開拓中。
- ・実務訓練／コミュニケーションスキル・ソーシャルスキルのトレーニング／ビジネスマナーの学び
- ・各自の習慣スケジュールを作成し、見通しを持てるようにしている。
- ・9割以上が一般就労。
- ・直接B型の希望者が多く、利用者がいない。
- ・一人ひとりの居場所づくり。多種多様。
- ・一般常識やそれぞれが目指す職種に関するトレーニングを中心に行う。
- ・知的障害の利用者が多く、一般就労者は当法人の定着支援事業を利用している。

サービスのカテゴリーごとの特徴は、はっきりとしている。中には、利用者が高齢化しており、「継続支援」や「生活介護」を最後まで利用することを望まれているケースもある。基本的に、個別支援計画に基づいて個別サポートしていくことが福祉の大前提であるので、事業所の特徴をきちんと確認したサービス利用の開始が好ましい。この点が、一般就労と一番異なるところで、各自の個性が最も活かせる、フィットする空間を見つけていくことに妥協してはならない。事業所側も同様な基準を持っているので、合うか否かについては、とても慎重に判断してくる。確実に、個人に寄り添うといった観点で、福祉就労（障害福祉サービスの利用）は優れている。

## ⑥卒業生の利用

今回は、卒業生がお世話になっている事業所を中心にアンケート調査を行っている。中には、立地的な問題はあるが将来的に関係が持てると幸せであると感じる事業所にも依頼している。

利用している事業所では、進路指導部の訪問頻度についてもヒアリングしている。この結果については、本校の様に広域から生徒が通ってくる学校であるか、地域性が制限されている学校であるかによって異なる。巡回指導を定期的に行う本校のケースでも、遠方である場合には、在校生との関係性が低く訪問要請にこたえる傾向にある。元々、障害福祉サービスは「行政」「事業所」「家庭」が【本人】を支えていくのが通例であるが、学校卒業時に作成する個別支援計画書の有効期限が3年なので、この3年間は、学校がかかわっていくことが慣例となっている。

## ⑦越境利用について

☆就労継続支援B型	可 ➔ 10 / 19 所
☆就労継続支援A型	可 ➔ 4 / 6 所
☆自立訓練・生活介護	可 ➔ 3 / 8 所
☆就労移行支援	可 ➔ 10 / 14 所

障害者自立支援法では、障害福祉サービスを提供する事業所の地域の垣根については取り扱うことが原則となっている（法成立以前は越境利用を可能とする事業所はなかった）が、まだまだ地域性を重んじる事業所があり、通所の利便性を重視する傾向は依然根強い。安心・安全は不可欠なので致し方ない。そのような背景があっても、越境可と判断していただける事業所が増えたことは、福祉の展開や発展を考えるとありがたい要素である。

## ⑧要望等

※未回答の事業所が多かった中で、以下のような記述があった。

- a 相談支援機関との連携や引き継ぎ。
  - b 卒業後の関係が希薄、教員の退職や異動による支援の途切れ
  - c 進路担当者が毎年変わるので当所のスタンスや制度を一から説明しなければならない。
  - d 学校の先生は、卒業生にとってはとても大きい存在なので、卒業後も巡回に来てほしい。
  - e 学校の先生は、職員にとっても情報共有や支援のヒントをいただけるのでありがたい。
  - f 武蔵野東の進路指導部は強力で、我々にとっての心強いパートナーである。
  - g 就労移行支援事業の制度変更（報酬単価が半減、就職者数が少ないと加算がないなど）に伴う運営の難しさ。それを補うための定着支援は、マンパワー不足の事業所には困難であり、認可を取得することも難しい。故に、法改正が必要。
- a～dについては、公立学校への要望と考えられる。本校の場合は、私立学校であり、進路担当者は固定し、継続した事業所との関係作りができる。尚、就労移行支援、就労継続支援A型やB型（一部のみ）等を利用しての一般就労をする場合もあるため、側面からの支援となることもあるが、今後も良好な関係を維持していきたい。

## 《まとめ》

「福祉就労は選択肢が少ない」、「工賃が安すぎる」、「これでは生活していく」、イメージだけでマイナス思考に陥ることをよく耳にするが、企業就労よりも確実に個人に寄り添っている。今回のアンケート調査の結果から新たな発見をすることができたし、探せば、もっと様々なサービスを展開している事業所があるのではないかと希望を持つことができた。

新たな環境に身を置くことは、とても不安である。だからこそ、その環境についてじっくりと考えなければならない。足を運ぶことで、どのようなサービスがあるかを見つけ出し、その中から対象となる方が最も求めるサービス、支えるご家族が求めるサービスを絞り込むことができる。これは、個人で取り組むことでは無い。本人を支える学校と家庭と行政と福祉事業所が連携を図っていくことが重要なのである。

高等専修学校は、多様な個性のある生徒やその保護者に対して、真摯に向き合い、共に生徒の将来を考えていける学校である。マンモス校にはできない、きめ細やかな教育、進路指導がそこにはある。さらには、卒業後も継続した支援を可能とする学校も少なからずある。公立学校には高等専修学校ならではの支援が福祉就労においても展開されていることをさらに発信していきたい。

尚、参考までに本校では通常の支援による福祉事業所との連携以外に次のようなものがある。

- ・生徒のインターンシップとして活用しているチャレンジショップで、卒業生が就労している福祉事業所の自主製品の委託販売を行っている。
- ・学園祭において、卒業生が就労している福祉事業所の自主製品の販売ブースを設けている。
- ・社会福祉法人の理事長様に本学園のアドバイザリーボード委員及び本事業の分科会委員を務めている。
- ・卒業式に来賓として出席していただいている。

各 位

2019年10月21日

学校法人武蔵野東学園 武蔵野東高等専修学校 校長  
2019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のお願い

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

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

さて、2019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。昨年度からの継続事業で2年目を迎えております。

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的自立を目指した「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、福祉事業所の皆様方のお声を頂きたく、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、ご協力を願います。

アンケート用紙につきましては、【生活介護事業 用】【就労継続支援B型事業 用】【就労継続支援A型事業 用】【就労移行支援事業 用】が各々入っておりますので、ご留意ください。

【調査提出について】

2019年11月15日（金）までに必着で、下記宛てにFAXにてお送りください。

※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

FAX : 0422-51-0267

TEL : 0422-54-8611

e-mail:kotosen@musashino-higashi.org

2019年度 事業所情報アンケート  
記載者役職名・ご芳名（ ）

施設名	フリガナ		生活介護	定員名中	名
			就労継続支援B型	定員名中	名
			就労継続支援A型	定員名中	名
			就労移行支援	定員名中	名
法人名	〒 -				
施設長氏名					
最寄り駅（停留所）					
ホームページアドレス					
主たる対象者	身体障害・知的障害・精神障害・発達障害				
開設	(西暦) 年月	日利用者数	名(男性)	名(女性)	
職員数 (2019年10月1日現在)	管理者 運転手	名・サービス管理責任者 名・理学療法士 名・事務職員 名・その他（ ）	名・生活支援員 名・看護師 名		
作業内容					
活動日	日・月・火・水・木・金・土（休み： ）				
活動時間	時 分～ 時 分（休み時間： 時 分～ 時 分）				
2016年度月額最低工賃	円	工賃の決め方	(賞与 有・無)		
2017年度月額最低工賃	円				
2018年度月額最低工賃	円	送迎 有・無	昼食 有(1食 円)	・無	

【特徴】※利用者の年齢層や活動内容、通過者の進路先等の特徴について

（ ）

【年間行事】

4月…	9月…	2月…
5月…	10月…	3月…
6月…	11月…	
7月…	12月…	
8月…	1月…*	

【本校とのかかわり】

- 卒業生（ ）名 利用
- 進路指導部の訪問頻度（十分・少ない・その他（具体的に ））
- 利用希望の保護者見学について（ 随時可能・電話連絡をして・不可 ）
- 越境利用について（ 可能・要相談・不可 ）

\*◎本校の就労支援及び卒業後の定着フォロー支援に対するご要望等がございましたら、ご自由にお書きください。"

（ ）

## 第5章 農業従事研修の実施とその成果

### 5-1 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11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『おやでっと（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 5月下旬（2学年）、7月上旬（3学年）、9月下旬（1学年）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）

※本学園が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

### 5-2 本年度の活動報告

#### (1) 活動の様子と生徒の感想

<第1回> 5月20日(月)～23日(木) 3泊4日 2年C組 14名



大豆の選定

梅のヘタ取り

瓶詰ジャムのラベル貼り



#### 2年C組 Aさん

5月20日(月)から23日(木)まで農業従事研修に行きました。1日目は、大豆の分別をしました。大豆の分別は、形の良い大豆と小さい大豆に分けました。2日目は、ジャムのラベル貼りを午前中に行いました。ジャムはナシやキウイなどのラベルを慎重に貼りました。昼は牛丼を食べました。午後はイチゴのヘタ取りをしました。おみやげにイチゴをもらいました。夜にイチゴを52個食べました。3日目は、田植えと田んぼの畦道の草刈り作業に取り組みました。トカゲや毛虫など出てきました。夜はクイズ大会をしました。当たった人から順番におやつをもらいました。4日目は、清掃をして帰りました。家で母、父、妹に農業従事研修の話をしました。4日間がんばりました。

<第2回> 7月2日(火)～5日(金) 3泊4日 3年C組 14名



#### 3年C組 Bさん

農業従事研修は、3年間C組にいた自分にしかできない貴重な経験だったと思う。1年の時は稻の収穫、2年生は田植えやさくらんぼの収穫や種取り、そして3年生ではラベンダーの花取りなどを行った。今回の研修では、今まで経験したことがないラベンダーの花取りが特に大変だった。一見、簡単そうに見えるが実は難しかった。まずラベンダーの花は、一粒一粒が大変小さく、取る時に慎重に取らなければいけないというとても地道な作業だった。そして集中力も問われる。同じ仕事を長く続けてい

ると、どうしても集中力に欠けてしまう。私も、このラベンダーの仕事をしていて途中で集中力に欠ける時があった。しかし、今までの経験から農業従事研修の仕事は全て人の役に立ってきたと思い返すと、私が集中しなければいけないと自然と思え、不思議と続けることができた。

そして、今年も稻の収穫が行われ、あの細かい一粒一粒が農家の方が手間暇かけて作り上げたお米だと思うと、お茶碗に米粒を残してはいけないと思えた。農業従事研修は、とても貴重な経験で、私の食生活までも変えてくれた。毎日苦労を重ね、必死に私たちのためにお米を作ってくれている農家の方々のことを決して忘れてはいけない。

私は、来年の4月に就職する。農業従事研修で経験した、人の役に立つことの喜びや仕事を長く続けることの大切さを忘れず、立派な社会人になれるよう頑張ろうと思っている。

<第3回> 9月24日(火)～26日(木) 2泊3日 1年C組 13名



### 1年C組 Cさん

9月24日から26日まで山梨県に農業従事研修に行きました。チロル学園に着いて昼食の後、一日目の作業を行いました。大豆の仕分けを行いました。良い豆と悪い豆を仕分けました。少し間違えて悪い豆のボールに良い豆を入れてしまったり、良い豆のボールに悪い豆が入ってしまっていました。もう少ししっかりと確認しないといけないことを学びました。

二日目はニラの畑で作業を行いました。最初はニラを掘り起しました。掘り起すときは下から持ち上げました。土を落とした後にかごの中に入れました。昼食の後はニラの株分けを行いました。ニラと草の見分けがつきませんでしたが、根を見て仕分けをしました。根が太いのがニラで、細いのが草でした。株分けをしたニラを置くのが難になってしまい、注意されました。その次からはしっかりといねいに置きました。作業の後にバスに乗ってチロル学園に戻りました。夕食は一回おかわりをしました。その後、卓球をしました。卓球はしばらくやっていなかったので、下手になっていました。そして最後に反省会をしました。反省会は僕のダジャレで終わりました。

三日目は最後なので、掃除をしました。ぬれた雑巾で窓を拭きましたが、きれいになったとは思えませんでした。先生にやり方を教えてもらって、きれいに拭きました。

三日間が結構あつという間でした。今回の畑仕事を就職したときに活かしていくように、これからも頑張ります。

## (2) 教育的效果

農業従事研修では、主に田や畠などの屋外活動が多く、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、学校内の長時間作業への取り組みに役立つ。

屋内の加工場などでの作業もある。加工作業では、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ができる、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です」「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、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となる。

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、日頃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、日頃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「おやつ」との作業は、仕事として捉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。

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。



## 5 – 3 現地担当者の声

### 合同会社青空生産農場 代表社員 平野 伸次

田の草取り、取った草の運搬、ニラの株の掘り起こし、運搬、株分け作業など、それぞれの能力に応じて、励まし合いながら、分担して、達成感を共有出来たのではないかと思います。

個別の作業に特化すれば、一般の健常者と同等の、あるいは、それ以上の能力を発揮されるであろう方もおられました。

さらに、最近、良くも悪くも、生産性、という言葉が散見しますが、一見、目に見える生産性、見た目の形の良さや数量を追い求めることが、全体として大きなマイナスになることが、誰の目にも明らかになりました。

農作業は、お米や野菜だけでなく、例えば赤トンボ、ゲンゴロウ、ミミズ、カエル、美しい景観、空気など、そして、それらに携わる人々の心身の健康を生産している、と考えるべきだと思っております。

生産性を、そのような概念で捉える時、障害者という枠が、いかに、狭い遅れた概念であるかが、痛感されます。

人並み以上の能力者が評価されることも、もちろん大事ですが、むしろ、障害者それぞれの個性を評価することが、人類の進化、発展にとって、遙かに重要であることは、論を俟たないところである

と思います。

その一端に加えさせて頂き、子どもたち、先生方から学びながら、自分自身の課題として、これからも、楽しく取り組んでいきたいと、切に願います。いつもありがとうございます。

### 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 神田 礼子

最近、夕方犬の散歩をしている時、夕暮れのなんとも言えない綺麗なグラデーションの空の色、雲の動きを見ながら歩いています。もっと良く見ていたい時は、犬の鎖を道路脇の柱にくくりつけ、道路に座りこんで暫く空を見つめています。自分の全てが一つになり「ここにいる」という感覚を味わう幸せな時間です。

天の神様は、私達が死んで魂になって帰った時、頭が良いとか、お金をどのくらい稼いだとか、名誉や地位が高いとかではなく、いろいろある感覚を充分味わい楽しんだか、人に親切にしたか、などを問われると聞き、しみじみ納得し嬉しくなりました。

農薬や化学肥料を使わない農業では、自然そのものを相手にし、風や空気、土の色、草のにおい、小さな虫達、目に見えない微生物達など五感をフルに働かせて楽しめます。私は子供の頃から、小さい生き物（昆虫など）が大好きで外遊びばかりしていたので、今につながっているんだなと思います。

武蔵野東の生徒達は、カッコつけたり、評価を気にして背伸びして良く見せようとせず、そのままの自分でいる様にみえます。「ここにいる」存在そのもの。一緒に農作業をしている時、何回説明しても出来なくとも、出来る出来ないは関係なくそのままを受け止め、一緒にいる時間（交流）を味わっています。農作業では、畑や田んぼの自然の中で、様々な生き物達（目に見えるもの見えないもの）に囲まれながら、皆でやって終わった達成感を味わえる（学習する）ことが醍醐味ですね。今年も、草取りマルチはがしなど本当に助かりました。ありがとうございます。

### memes outdoor design (兼 南アルプス市芦安 地域おこし協力隊) 代表 青山 智彦

おやてっと隊の受入を始めて3年が経とうとしている。

3年前に移住ってきて、見様見真似で始めた農業。ホップを植えたり田んぼをやったりし、最終的には自然農法で大豆や各種野菜を育てるに落ち着いています。とは言っても、安定して収穫できるのに少なくとも2~3年はかかると言われている自然農法にあって、大半の作物はろくに収穫できていない（涙）。農薬は勿論のこと、化学肥料どころか肥料と呼ばれるものを一切使わない自然農法は、自然の生命循環の中に上手く作物を組み入れてあげる必要があり、どうしても長い時間が必要である。一方で、雑草は元気に成長する。そんな雑草取りをおやてっと隊の皆さんにご助力いただいた。後回しになりますが、雑草取りにあって、日にちの決まっているおやてっと隊の存在は一念発起するいい機会にもなっている。来年こそは色々な作物が収穫できるのを望んでやまない。

雑草取り以外には大豆の選別をお願いした。雑草取りと比べると作業が細かく、食用に適した大豆と適さない大豆を見極める必要があり、難易度が上がる。意欲的にかつ集中して作業を進められる子、そうではなく作業が投げやりになってしまう子。本当にいろんな子がいた。後者の子に難なく作業を進めてもらう上での上手い作業のやり方や伝え方、作業分担の仕方があったかもしれない、と思いつながらも時は無情にも過ぎ去っていった。まだまだ自分も成長しないとな、と改めて感じた。

取ってもらった雑草はゴミ袋に入れて外に捨てるなど決してしない、自然の生命循環の中で微生物等に分解されて栄養源となる。食用に適さない大豆も畑に戻して、同じく分解されて栄養源になる。世の中に無駄なものなど一切無いと考えている。有効に生かされる場所がある。適材適所。誰にも適した場所がある。誰でも輝ける場所がある。

最初の年にお会いした1年生が今年度でもって卒業を迎える。適した場所を見つけ、輝く事を切に願っている。

## 第6章 連携校との取り組み

本事業を推進していく上で、兵庫県にある大岡学園高等専修学校、神奈川県にある岩谷学園高等専修学校の連携・協力を仰いた。共に発達障害のある生徒を積極的に受け入れ、進路指導に力を入れている高等専修学校である。

今年度取り組んだものは、

- ①福祉事業所情報アンケート調査
  - ②岩谷学園における就労移行支援事業の取り組みを知ることである。  
①は、第4章としてまとめ、ここでは②について整理した。

岩谷学園視察

日 時：2019年11月21日(木) 10:00～11:30

場 所：岩谷学園高等専修学校

出席者：武藏野東高等専修学校：清水信一、渡辺正司、今城慎一郎、木田賢一、中澤友哉

東京学芸大学講師：伊藤秀樹

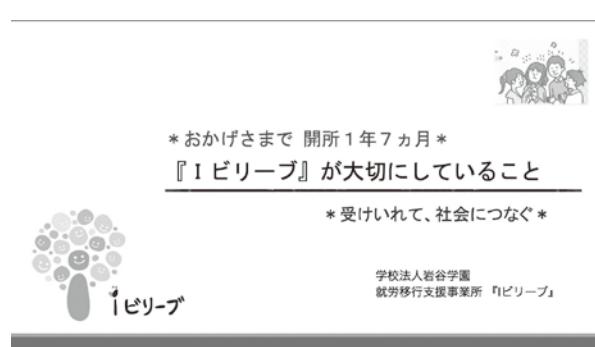
大岡学園高等専修学校：大岡 豊、折戸宏次

岩谷学園高等専修学校：岩谷大介、志村秀穂

※本事業の実施委員会、就労・定着フォロー支援推進分科会委員の10名

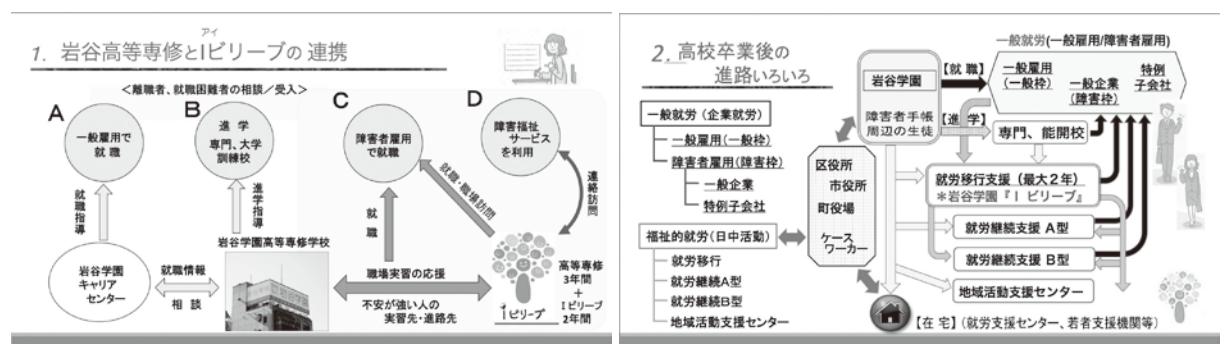
## 事例発表：岩谷学園における就労移行支援事業について

発表者：志村秀穂委員



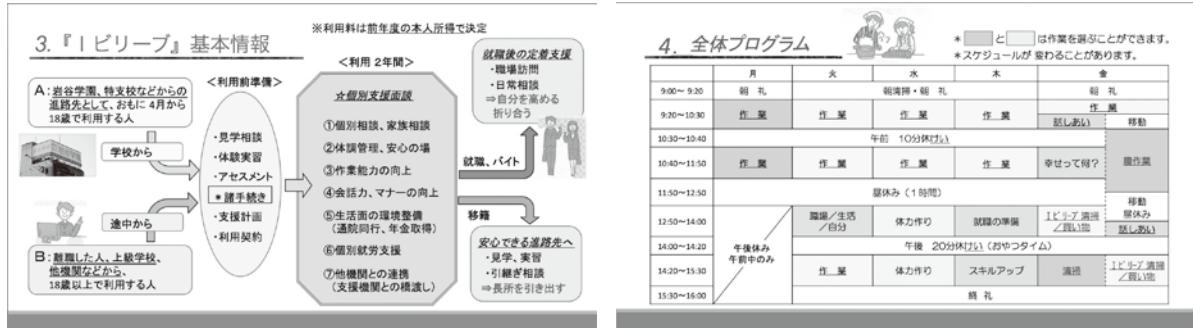
### ①開所して1年7ヵ月が経過

発達障害のある生徒の割合が高くなり、彼らの卒業後の進路指導を進めるにあたって本校としてできることは何か。結果として就労移行支援事業所『リビリーブ』を立ち上げるに至った。これで本校3年間+就労移行での2年間、合わせて5年間の支援ができることが本校のメリットとなつた



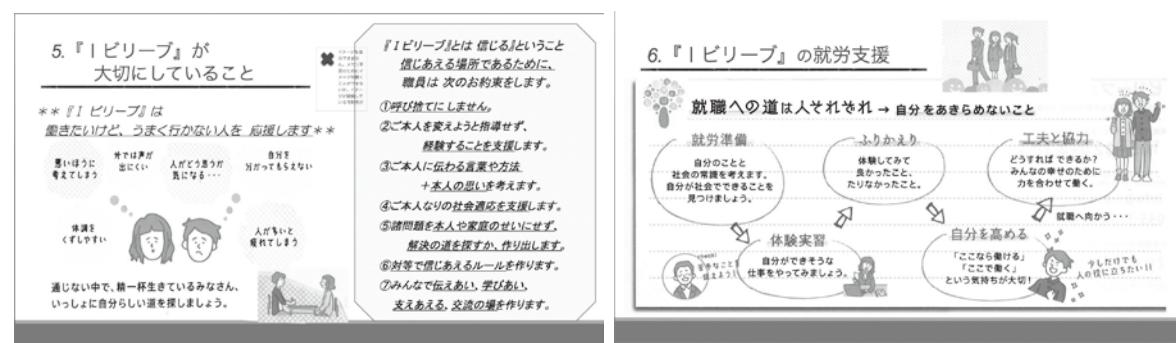
## ②岩谷高等専修学校と「ビリーブ」の関係

安心できる関係、学校の雰囲気を継続することを心がけている。本校卒業後に進まれる場合がほとんどだが、中には進学した生徒で就労活動につまずいてしまって戻ってくるケースもある。当然、その他の学校からも受け入れをしている。最大2年の期間を利用して就労の道へ、2年間では難しい場合は就労継続支援B型や一般の支援センターなどにつなぐこともしている。



### ③『バリーブ』基本情報

定員20名。利用前準備を経て最大2年間の利用となる。個別支援の面談は3ヶ月ごとに行っており今日はその日に当たっている。作業訓練ではシャープペンシルの組立、ポスティングなどに取り組んでいる。また、会話力、マナー向上、農作業などの体験も行っている。



#### ④大切にしていること

『Iビリーブ』とは信じること、信じあえる場所であるために職員として、利用者さんを呼び捨てにしない、経験重視、本人の思いを大切にする、本人や家庭のせいにせず解決の道を探し・作り出す、みんなで伝えあい、学びあい、支えあい、交流の場を作ることを約束している。

## ⑤ 場所紹介

本校から徒歩5分のところ。利用者の方に寄り添ったスペースにするために様々な工夫をしている。また、PCだけにとらわれることなく、いろいろなことをやって総合的な力を養うことを重視している。

## ⑥ 現場視察

就職の準備として、「気持ちの良い頼み方」について講義が展開されていた。

当該生徒の卒業後の支援として、学校法人として障害福祉サービスの中から就労移行支援事業を選択し、展開されている。高等専修学校における3年間の教育に加えて就労に向けた訓練を最長2年間提供できる環境を作り、最長5年間の支援の提供が可能となった。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7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、1,068名（2019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2年目を終えようとしている。企業・福祉事業所との連携は当然のことながら、特記としては、ハローワークとの連携がある。昨年度に続いて、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会を開催した。本校の障害者雇用と卒業後の定着フォロー支援に関心を寄せていただくことができ、新たな連携が始まっている。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2章）

今年度は本校の取り組みを広く外部に発信し、評価をいただけるようにと9月に公開授業を開催し、それを本事業の実証講座と位置付けた。全国高等専修学校協会会員校、障害者雇用推進企業・福祉事業所、その他教育関係者や専修学校協会関係者のみならず、文部科学省専修学校ご担当者、厚生労働省の障害者雇用のご担当者の方々にもお越しいただくことができ、その取り組みを示すことができた。特に、「障害のある卒業生の就労先担当者とのパネルディスカッション」では、本校の定着フォロー支援が常にタイムリーに行っていることや、職場における障害理解推進までフォローしていることを評価していただいた。また、同じ障害者雇用を推進する企業・福祉事業所のご担当者間での情報交換、本校と同様な支援を行っている高等専修学校の教員と全国展開をしている障害者雇用推進企業との出会いの場にもなった。長年抱えてきた課題である、卒業生が増えていくことによる定着フォロー支援の負担増に関して、文部科学省、厚生労働省のご担当者に直接ご相談できる場にもなった。（第3章）

さらに、今年度は兵庫県の大岡学園高等専修学校に加えて、神奈川県の岩谷学園高等専修学校に連携校として加わっていただき、共同事業として、各地域の福祉事業所の情報をアンケート調査し、地域や学校との関連等を考察した。改めて障害福祉サービスのカテゴリーについての情報整理ができたり、新たな発見もあった。また本調査によって連携校同士での情報共有を図ることができた。（第4章）

さらに、岩谷学園高等専修学校は、学校法人として障害福祉サービスである就労移行支援事業所を開設し、卒業後の支援の継続を独自に展開されている。本事業の中で、その事業所の立ち上げ経緯から現在に至る状況説明と現場視察の機会をいただいた。本校とは異なる支援ではあるが、当該生徒の将来を見据えた卒業後のフォロー支援であり、同じ思いを持った取り組みである。既に他の高等専修学校からも視察見学があり、来年度以降同様な就労移行支援事業を展開される高等専修学校があると聞いた。（第6章）

さて、いよいよ本事業も最終年度を迎える。本事業の取り組みを通して、どれだけの連携事業を示すことができるかが重要となってくる。先進校としての自覚を持ち、「チーム高等専修学校」の構築と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を拡大していくことを目指し、取り組んでいく所存である。