

特別支援学校高等部における現場実習のフィードバックに関する調査

○今井 彩 (秋田大学大学院 教育学研究科)
前原 和明 (秋田大学)

1 目的

特別支援学校高等部では、産業現場等における実習（以下「現場実習」という。）を行っている。

現場実習は自己の職業適性や将来設計について考え、主体的な職業選択能力や高い職業意識を育成する機会である。森脇¹⁾は、一つ一つの実習のねらいを生徒に意識させると同時に、学校の授業にしっかりとフィードバックし、さらに次の実習で検証していく地道な取組が必要であるとしている。そこで、本研究では、3年間を見通した現場実習のねらいと、現場実習後のフィードバックにおける生徒の行動変容を促すための有効な支援について明らかにすることを目的とする。

2 方法

(1) 調査項目

高等部入学から卒業までの進路決定の過程を「就労体験段階」「就労選択段階」「就労移行段階」の3段階（図1）とし、高等部における現場実習のフィードバックに関する「現場実習のねらい」と「生徒の行動変容を促すために有効な支援」について各段階に対する回答を求めた。

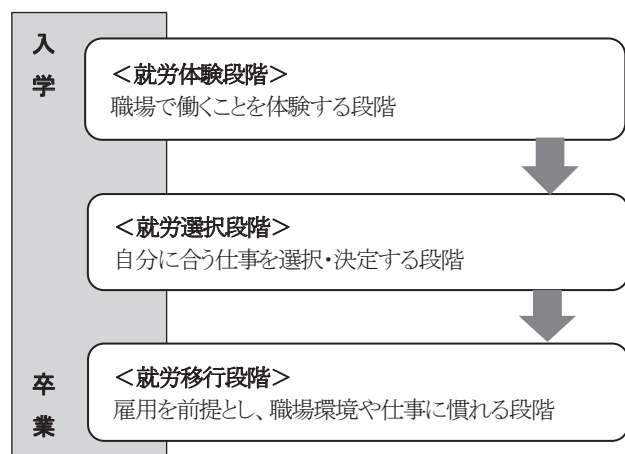


図1 高等部入学から卒業までの進路決定の過程

(2) 調査時期及び対象者

2021年7月15日～7月29日に、秋田県内全ての特別支援学校15校（分校3校含む）に勤務する高等部教員を対象とした質問紙調査を実施した。なお、調査協力の同意は、質問紙への回答をもって得られたものとした。

(3) 研究倫理

秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た。

3 結果

(1) 基本属性

調査対象の高等部教員178人から有効回答を得た。秋田県内の特別支援学校に勤務する高等部教員は7月時点で313人であり、回収率は全体で56.9%であった。なお、特別支援学校における勤務年数は平均12年、高等部所属経験年数は平均9.3年であり、「高等部主事の経験がある」と回答した人は全体の12.3%、「進路指導主事の経験がある」と回答した人は全体の19.7%であった。

(2) 現場実習のねらい

各段階における現場実習のねらい9項目について回答を求めた（複数回答）。各項目の回答数を集計し、段階ごとの件数を比較した（図2）。結果、就労体験段階においては「働くことへの興味・関心を高める」（153件）、就労選択段階においては「自分の職業適性（自分はどんな仕事に向いているのか）に気付く」（136件）、就労移行段階においては「自分の特性から、周囲からどんな支援や配慮があれば課題を改善できるかに気付く」（148件）への回答が最も多く、各項目において他の段階の回答数と比較してもはっきりと差が見られた。また、各段階を通じた回答総数が最も多い項目は「実習での成果と課題が分かる」（306件）となった。

(3) 生徒の行動変容を促すために有効な支援

各段階における生徒の行動変容を促すための有効な支援6項目について回答を求めた（単一回答）。各項目の回答数を集計し、段階ごとの件数を比較した（図3）。結果、就労体験段階においては「自己肯定感や自尊感情を高める支援」（45件）、就労選択段階においては「現場実習での成果や課題を家庭生活や学校生活と結び付けて考えるための支援」（49件）、就労移行段階においては「職業能力（希望する職業の業務を遂行する力）への理解を深めるための支援」（68件）への回答が最も多く、他の段階の回答数と比較しても差が見られた。また、各段階を通じた回答総数が最も多い項目は「自己理解（職業適性や自分の特性への理解）を深めるための支援」（120件）となった。

4 考察

現場実習のねらいと、生徒の行動変容を促すために有効な支援について、各段階の回答数が最も多かった項目を関連付けてみると、就労体験段階においては、「働くことへの興味・関心を高める」ねらいに対して、自己肯定感や自

尊感情を高めるための支援をしていることになる。働く経験を通じて、他者から喜んでもらえたり、必要とされたりすることで、生徒の自己肯定感や自尊感情が高まるだろう。それが働くことへの興味・関心へとつながり、働くことへの動機付けになると考えられる。

就労選択段階においては、「自分の職業適性（自分はどんな仕事に向いているのか）に気付く」ねらいに対して、現場実習での成果や課題を家庭生活や学校生活と結び付けて考えるための支援をしていることになる。自分に合った仕事を選ぶためには、自分のできることや苦手なことを把握し、家庭生活や学校生活においてできることを伸ばしたり、苦手なことを改善したりするための取組をしていくことが求められるだろう。よって、現場実習での成果や課題を家庭生活や学校生活に結び付けて考えることで、自分の得意なことや苦手なことを知り、職業適性について気付けるようにしていると考えられる。

就労移行段階では、「周囲からどんな支援や配慮があれば課題を改善できるかに気付く」をねらいとする回答数に次いで、職業能力（希望する職業の業務を遂行する力）に関するねらいや支援への回答が多かった。希望する職場に

順応していくために、業務を遂行する力を付けていくだけではなく、職場環境を整えていくことを想定した現場実習にしていると考えられる。

各段階で現場実習におけるねらいや支援内容に有意な差があったように、高等部教員は各段階に応じたねらいを設定し、そのねらいに沿った支援を行い、生徒の進路実現に向けて3年間を見通したフィードバックをしていると考えられる。自己理解を深めるための支援について、段階ごとの回答割合の差が小さいことや、段階を合わせた教員の回答数が最も多かったことから、多くの教員が生徒に対して必要だと感じている支援であると同時に、特別支援学校の高等部生徒にとって課題になっていると考える。

【参考文献】

- 1) 森脇 勤「特別支援教育充実のためのキャリア教育ガイドブック 第7章キャリア教育の今後の展望」,株式会社ジアース教育新社(2012), 247

【連絡先】

今井 彩
秋田大学大学院 教育学研究科
e-mail : imai-aya0314@outlook.jp

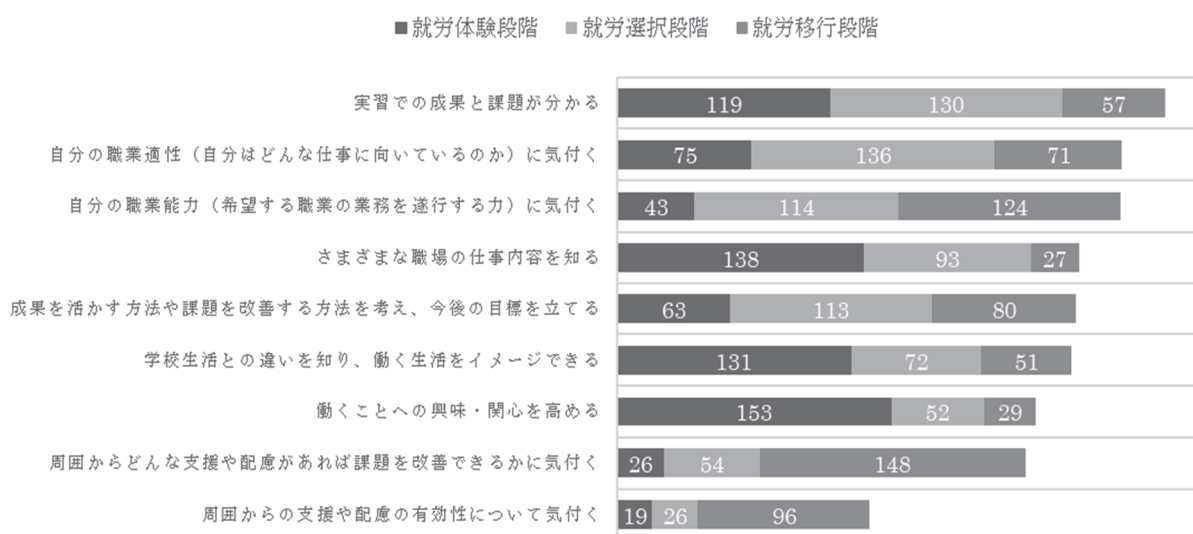


図2 現場実習のねらい（件）

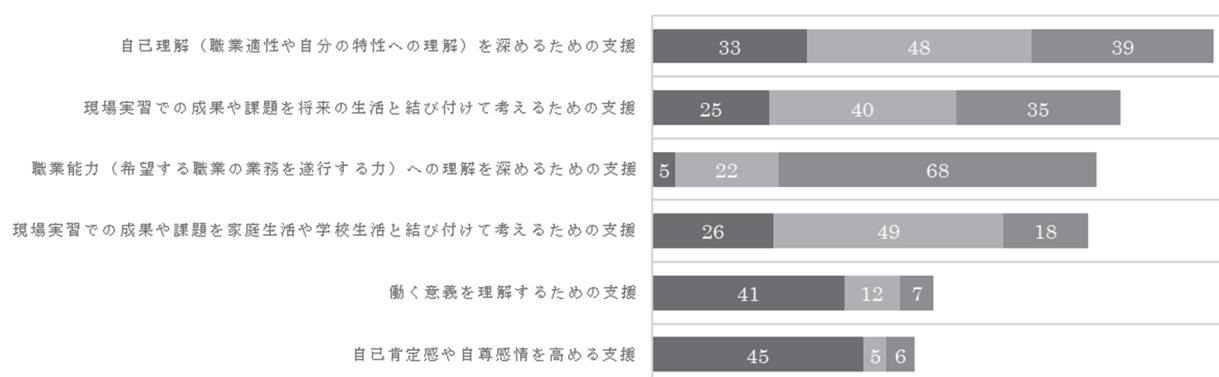


図3 生徒の行動変容を促すために有効な支援（件）

合理的配慮の提供を求めるための知識・技能・考え方を育む実践研究 ～障害特性に関する説明資料とカードゲームの制作を通して～

○内野 智仁（筑波大学附属聴覚特別支援学校 教諭）

1 背景と目的

(1) 合理的配慮の提供を求めるための教育の必要性

障害者の権利に関する条約¹⁾によるインクルーシブ教育システムの理念を推進していくためには、障害の有無やその他の個々の違いを認め合いながら共に学ぶことを追及すること、誰もが生き生きと活躍できる社会を形成していくこと、障害のある者が一般的な教育制度から排除されないこと、自己の生活する地域において初等中等教育の機会が与えられること、個人に必要な「合理的配慮」が提供されること等について社会全体で取り組んでいく必要がある。

合理的配慮について文部科学省²⁾は、各学校における合理的配慮の具体的内容を検討するため、特別支援教育の在り方に関する特別委員会の中にワーキンググループを設けた。その報告では、聴覚障害者である児童生徒を対象とした教育内容及び方法の配慮事項について、以下の項目を例示している。

- ・ 言語経験が少ないことによる、体験と言葉の結び付きの弱さを補うための指導をする。
- ・ 自己選択及び自己判断の機会を増やす。

また、文部科学省³⁾は、特別支援教育及び聴覚障害教育について紹介する公式ホームページにおいて、基礎学力の定着を図るとともに、書き言葉の習得や抽象的な言葉の理解に努めたり、さらに、発達段階等に応じて指文字や手話等を活用したり、自己の障害理解を促したりする等、自立活動の指導にも力を注いでいることを紹介している。更に、障害者の就労におけるコミュニケーション支援として、本人及び職場に対する障害理解の支援を目的に、作業評価を通して自己の障害理解の支援を行う研究も行われている⁴⁾。

このような背景から、周囲の人々の障害理解を促すことは勿論のこと、障害者である児童生徒自身の自立に向けた自己理解や自己表現の機会を設けることが必要であると考えられる。

しかし、聴覚障害者である生徒を対象とする障害特性の自己理解や自己表現を育む活動について、先行研究が乏しい現状があり、今後多くの実践研究が行われ、成果が蓄積されていくことが望ましいと考えられる。

(2) 研究目的

聴覚障害者が自らの特性を理解し他者に説明できること、そしてどのような支援が得られると困難さの軽減や解消につながるのか理解し、他者に説明できることは、当事者の職場定着やメンタルヘルス等において重要な役割を果たす

と考えられる。そこで本稿では、聴覚障害者である生徒を対象とした、自らの障害特性を理解し、他者に説明するための知識・技能・考え方を育む教育実践（説明資料とカードゲームの制作）について報告したい。

2 障害特性の自己理解や自己表現を育む教育実践

(1) 教育実践の概要

特別支援学校（聴覚障害）高等部専攻科の生徒が履修する科目において「職場で合理的配慮の提供を求める資料の検討と作成」「職場の理解を得るためのカードゲーム（かるた）の設計と制作」の授業を行った。

(2) 教育実践 1

科目「情報処理B」において、学習単元「職場で合理的配慮の提供を求める資料の検討と作成」の授業を実施した。

本単元では、以下の学習目標を設定した。

- ・ 将来の職場をイメージして、どのようなことで困ると思うのか資料に明示できる。
- ・ 将来の職場をイメージして、どのような支援をお願いしたいのか資料に明示できる。
- ・ 将来の職場の方々にとって見やすい、分かりやすい資料を意識して作成できる。
- ・ 発表用資料の作成が正しく行える。

本単元の授業では、以下の指示・伝達を行った。

- ・ 卒業生が上司の依頼で自ら資料を作成し、職場の方々に対して、聴覚障害に関する理解を深める取り組みを行っている事例を紹介した。
- ・ 職場の方々とは円滑にコミュニケーションを図るため、そして自分自身の能力を最大限発揮するためには、自らの特性（聴覚障害等）について正しく理解しておくこと、そして働く上で協力して頂きたいこと等を自ら伝えられることが大切であると説明した。
- ・ 本授業では、自らの特性を就職先で説明することを想定した配付用文書（図1）及び発表用資料（図2）を作成することを説明した。
- ・ 配付用文書は、Microsoft Word、発表用資料は、Microsoft PowerPointを使用してそれぞれ作成することを指示した。
- ・ 卒業生が作成した配付用文書を参考にしながら、配付用文書（Wordファイル）と発表用資料（PowerPointファイル）の作成を進めること、作成したファイルは授業用共有フォルダに提出することを指示した。

- 今後の予定として、本単元の成果を踏まえたカードゲームコンテンツを制作することを説明した。



図1 配付用文書（作成例）

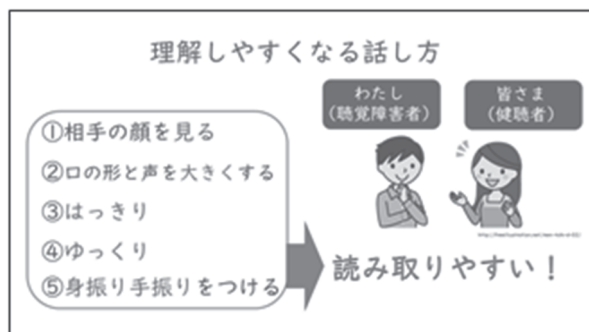


図2 発表用資料（生徒作品の一部）

(3) 教育実践2

科目「情報デザイン」において、学習単元「職場の理解を得るためのカードゲーム（かるた）の設計と制作」の授業を実施した。

本単元では、以下の学習目標を設定した。

- かるた遊びを題材として、知ってほしい情報を絵や短い文章で表現できる。
- かるた遊びを通して、職場の方々に「そうだったのか」「知らなかった」と思わせる内容を検討できる。
- かるた遊びを通して、職場の方々に「今後はこうやって支援しよう」と思ってもらえる内容を検討できる。

本単元の授業では、以下の指示・伝達を行った。

- 正しい理解を促すための情報表現の一つとして、カードゲームを用いた事例があることを紹介した。
- カードゲームの一例として「かるた」を示し、かるたの読み札と取り札の役割について確認した。
- 本授業では、自らの特性（聴覚障害等）や、職場に求めたい合理的配慮を「かるた」で表現する活動に取り組んでもらうことを伝えた。
- Microsoft Office テンプレートに公開されているPowerPointファイルを利用して、かるたの読み札（図3）

と取り札（図4）を作成するように指示した。

- 作成したファイル（PowerPointファイル）は、授業用共有フォルダに提出することを指示した。



図3 かるたの読み札（生徒作品の一部）



図4 かるたの取り札（生徒作品の一部）

3 まとめと今後の課題

本稿では、特別支援学校（聴覚障害）高等部専攻科における、自らの障害特性を理解し、他者に説明するための知識・技能・考え方を育むことを目的とした説明資料とカードゲームの制作活動の報告を行った。具体的には、学習単元として「職場で合理的配慮の提供を求める資料の検討と作成」「職場の理解を得るためのカードゲーム（かるた）の設計と制作」の検討と教育実践を行った。

今後は、学習単元の教育効果を検証するために、生徒の障害特性の理解度、職場に求めたい合理的配慮の具体的内容等の変化を学習前後に測定して評価したい。

【参考文献】

- 1) 外務省『障害者の権利に関する条約』, https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html (2019)
- 2) 文部科学省『合理的配慮等環境整備検討ワーキンググループ報告』, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/046/attach/1316184.htm (2012)
- 3) 文部科学省『特別支援教育について（2）聴覚障害教育』, https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/mext_00802.html (2021)
- 4) 馬屋原邦博・筒井優『失語症者の就労におけるコミュニケーション支援』, 「第26回 日本聴能言語学会学術講演会 一般演題抄録B-2群:社会適応への援助」, (2000), p. 185-186

知的障害と肢体不自由をあわせ有する生徒の一般就労について

○相田 泰宏（横浜市立上菅田特別支援学校 主幹教諭/進路専任/支援連携部長）

1 はじめに

令和2年度学校基本調査¹⁾によると、特別支援学校高等部卒業後、全体の23.4%の生徒が就職者等となっている（以下「一般就労という。」）が、肢体不自由特別支援学校では障害種別で最も低い4.2%となっている。一方、社会福祉施設等（以下「福祉施設」という。）への入所・通所者は、全体が60.7%であるのに対し、肢体不自由特別支援学校は85%である。これは、肢体不自由特別支援学校に通う児童生徒の多くが知的障害をあわせ有していることが一因であると考えられる。複数の障害があったり障害が重かったりすることで、そうでない場合と比較して、担える仕事の種類や仕事量に差が生じ、またより多くの支援や配慮も必要となる。これらのことが一般就労を困難にし、結果的に多くの生徒が福祉施設へと通所することになる。肢体不自由特別支援学校である当校においても、大学への進学以外の生徒は福祉施設が主な進路先となっていたが、令和2年度、初めて知的障害と肢体不自由をあわせ有する生徒が一般就労をした。一般就労までの経緯を紹介の上、就労の可能性を広げた要因を考察する。

2 事例紹介（Aさん）

(1) 障害について

知的障害（療育手帳A）、肢体不自由（身体障害者手帳3級）。

(2) 一般就労までの経緯

高等部1学年の進路面談後、「通所している放課後等デイサービスの会社（B社）に就職したい」とAさんが進路専任へと申し出た。放課後等デイサービスに利用者として通所しているうちに、「B社で働きたい」との思いが芽生えたそうだ。進路専任がB社を訪問し、生徒の希望を伝えたと、B社としては、放課後等デイサービスに隣接している同法人の特別養護老人ホームであれば、雇用できるとのことだった。放課後等デイサービスは少ない職員体制のため即戦力が必要となるので、Aさんの現段階での雇用は難しく、特別養護老人ホームで働き、一定の力が身につけば将来的に放課後等デイサービスへの異動の可能性がある、というのがB社の回答だった。その結果をAさんに伝え、放課後等デイサービスで働くことを目標に、特別養護老人ホームでの現場実習を実施することとなった。高等部2学年、3学年で複数回現場実習を行い、双方の意向が一致したため、ハローワークとの連携のもと、必要となる手続きを進めた。

(3) 採用後

1か月後に電話でB社への聞き取り、2か月後に進路専任による会社訪問、3か月後に旧担任による会社訪問、4か月後に電話で家庭への聞き取り等、採用後も継続して卒業後支援を行っている。仕事が困難であったり、わからないことがあったりし、戸惑うことも多いようだが、大きなトラブルもなく元気に働き続けている。また特別養護老人ホームでの勤務終了後、放課後等デイサービスを訪問し、放課後等デイサービスの職員に仕事上の悩みを聴いてもらったり、ボランティアとして仕事のお手伝いをしたりしている。自分のことをよく知っている人に話を聞いてもらうことで気分転換が図れたり、将来目指している放課後等デイサービスでの仕事を手伝うことで、働くモチベーションを維持できたりしているようだ。

3 考察

現場実習前や実習中の生徒の様子、会社への聞き取り等から、本事例が成立した要因を考察する。

卒業後、B社の採用担当に採用理由を伺ったところ、まずはAさんの「B社で働きたい」という強い思いがあげられた。これは現場実習前の面接や実習に取り組む様子から感じる事ができたようだ。Aさんの「B社で働きたい」という気持ちは、放課後等デイサービスの利用者としてB社の職員と関わる中で生まれた。「この人たちと一緒に働きたい」という気持ちは、「B社で働きたい」と思うきっかけとなった。「B社で働きたい」という思いは、現場実習にも良い影響を及ぼした。職員から指示されたことをメモにとり、自宅で復習するなど、与えられた仕事に対して責任をもって取り組んでいた。現場実習を通し、そのような姿勢が会社で評価された。次に、Aさんの人間性を高く評価していたことが明らかとなった。Aさんは性格が穏やかで、人に優しく接することができるため、福祉の仕事に向いていると判断された。このことは、放課後等デイサービスに通所しているときのAさんが人と関わっている様子から知ることができたという。もちろん、給与が発生する以上は労働力としても期待されているのであろうが、Aさんの人間的な魅力が採用の大きな理由となったのである。

生徒が「この会社で働きたい」という強い思いをもてたことと、会社が生徒の労働面以外の人間性を評価したことが、一般就労の可能性を大きく引き上げたと考えられる。本事例では、この二つは放課後等デイサービスへの通所を通して培われた。放課後等デイサービスの利用者としてサービ

ス提供者という関係性の中で、生徒は自分に接する職員を通して会社に対して憧れを抱き、会社は生徒の優しさや穏やかさといった性格の一面を見出すことができた。

4 今後の課題

進路選択にあたっては、生徒本人の希望が最も重要である。何をしたいのか、どこに行きたいのか、一般就労を目指すのか、福祉施設へ通うのか、生徒自身が考え、自らの判断で選択する。その選択理由はそれぞれの価値観に基づいており、何を優先するのか、何に重きをおくのか、一人ひとり異なる。Aさんにとっては、「一緒に働く人」が希望する最大の理由であった。「この人たちと働く」ために、B社への就職を希望した。通常に進路指導では、生徒が希望するのは主に職種と労働条件（勤務地、勤務日、勤務時間等）である。やりたいこと、できること、苦手なこと、必要な配慮等から、希望職種を検討していく。その生徒に適した職種であり、希望する労働条件を満たした会社で現場実習を実施し、進路が決まっていく。本事例では、進路指導の過程において、職種はほとんど考慮されなかった。むしろ肢体不自由があることから、業務上困難な場面が多々あった。しかし「この会社で働きたい」という思いがあったからこそ、苦手な仕事にも積極的に取り組むことができたのである。

人が人を評価するときには、様々な基準が存在する。労働者として採用するか否かを判断する際、もちろん労働力を問われる。給与に見合う労働力を提供できる人材を求めるのは当然である。しかし本事例では、労働力以外の人間性が大いに評価された。通常に進路指導では主に現場実習を通して評価されるが、数週間という短期間の現場実習のみで、生徒がもつ労働力以外の人間的な魅力を、会社側は知ることができるであろうか。

多様な価値観があり、様々な判断基準が存在する。特別支援学校だから、障害があるから、と進路選択の方法や進路決定までの手段が画一的にならないよう、留意しなければならない。従来の進路指導の形にとらわれず、また障害によって進路選択の幅を狭めず、進路希望実現のために必要な方策を模索し続けたい。

【参考文献】

- 1) 政府統計の総合窓口 令和2年度学校基本調査
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>

【連絡先】

相田 泰宏
横浜市立上菅田特別支援学校
e-mail : ya01-aida@city.yokohama.jp

コロナ禍における A 特別支援学校の進路指導の現状と課題

ー一般就労に向けた取組に着目してー

○矢野川 祥典（福山平成大学 福祉健康学部こども学科 講師）
濱村 毅（高知大学教育学部附属特別支援学校）
石山 貴章（高知県立大学 地域教育研究センター）

1 問題と目的

某特別支援学校（以下「A 校」という。）は知的障害を主な対象とする学校であり、小学部・中学部・高等部の児童生徒が在籍している。教育目標を「児童生徒の将来における社会的自立と社会参加」と定め、キャリア教育及び進路指導の充実を図っている。

しかしながら、全国的に深刻な状況にある新型コロナウイルスの影響により、A校の現場実習（以下「実習」という。）への影響は長期化するとともに、生徒の進路選択への影響が危惧される事態となっている。今年度、前期（5月）の実習は予定通り実施されたが、後期（高等部3年生9月、高等部2年生・1年生及び中学部3年生は11月実施）の実習に関しては、先行きが不透明と言わざるを得ない。特に一般就労を目指す生徒の進路指導に関しては、進路担当者には負担感が増していると思われる。企業関係者との連絡調整等を進める上で、今後も予断を許さない状況が続くであろう。筆者はA校の進路担当を2018年度まで勤め、現在の進路担当者との連携により進路指導の現状について調査研究を行っているが、進路担当者は去年に引き続き難しい判断を迫られている。こうした状況においても、生徒自身の将来に対する希望や意思を尊重する必要があり、長期的な視点に立ち児童生徒のキャリア教育及びキャリア発達を促すため、進路指導の充実を図る必要があるからである。

本稿ではこれらの視点を踏まえ、実習等の進路指導に関して全般的な計画立案をしている進路担当者に対して調査を行い、コロナ禍における進路指導の現状と課題について一般就労を中心に捉え、検討することを目的とする。

2 調査方法

(1) 調査概要

調査は 2021 年 7 月及び 8 月に実施した。A 校の進路担当者に対して質問紙を電子メールにより送付し、回答を得た。回答を踏まえ、電話によるインタビュー調査を実施、詳細を確認した。

(2) 調査対象

A 校に在籍する高等部 3 年生を中心に 2 年生と 1 年生、中学部 3 年生（以下「高 3 生徒」、「高 2 生徒」、「高 1 生徒」、「中 3 生徒」という。）を対象とし、対象生徒の進路指導に関する調査を、進路担当者に対して実施した。

(3) 倫理的配慮

本研究の計画及び発表における「倫理的配慮」について、A 特別支援学校長の承認のもと、実施している。

3 結果と考察

質問紙及びインタビュー調査による結果を示す。

(1) 前期（5 月～6 月）現場実習期間について

まず、今年度前期に実施した実習期間を示す。

表 1 前期（5 月～6 月）現場実習期間

学年	実習期間
高等部 3 年	5 月 17 日(月)～6 月 4 日(金)：3 週間
高等部 2 年	5 月 19 日(水)～6 月 5 日(金)：3 週間

高等部では例年、前期と後期で区切り、実習を実施している。高 1 生徒については新入生の実態などを考慮し、前期実習はなく、後期から実習実施となる。昨年度に引き続きコロナ禍により実習実施が危ぶまれたが、今年度については当初の予定通りの日程で実習が行われている。

(2) 実習先選定の際、コロナ禍による影響を受けた点

実習先選定にあたり、進路担当者はコロナ禍による影響があったのか否かについて質問した。その回答から示す。

ア 大手販売店での実習は断られた（作業内容は商品の品出し、店頭で商品を並べ直す作業等）。コロナ以前は実習を断られることはなかったが、コロナ禍により断られている。

イ ホテル客室や病院での清掃業務では、一般求人は出ているのだが、生徒の保護者のコロナ感染への不安が強くあり、これらでの実習を行うことに対する同意が得られないことがあった。保護者の不安はかなり強いと感じる。

ウ 実習を依頼した食品製造会社では、コロナ禍により 9 月末までは実習や見学の受入をストップしている。現在のコロナ感染の状況から、10 月の受入も不透明になってきた。

アの回答では、コロナ禍による影響が述べられている。コロナ禍以前であれば、実習依頼をすれば受入があった企業でも、断りを入れられている。作業内容が商品の品出し、店頭で商品を並べ直す等の業務で、場合により客対応も含み、コロナ感染リスクや感染予防の対応力について問われること、コロナ禍で企業側の指導者の確保がより難しくなっていること等が要因として考えられるだろう。

イの回答からは、コロナ感染に対する保護者の不安について述べられている。進路担当者はここで「保護者の同意が得られないことがあった。保護者の不安はかなり強いと感じる。」と述べており、実習実施に際して、受入側のコロナ対策の問題のみならず、実習場所に出向き作業を行う側の生徒自身や保護者への心理的な不安に対する配慮が必要不可欠であることが分かった。実習については、生徒や保護者の同意のもとで実施することが大前提であり、あらためてコロナ禍の影響について考えさせられる回答であった。

ウの回答からは、アの企業と同じくコロナ禍の影響を鑑みて断りを入れられていることがうかがえる。

(3) 実習先選定の際、コロナ禍の影響を受けなかった点

ア（福祉的就労となるが）A型事業所やB型事業所では、実習の受入に関しては特に問題なく、スムーズにできた。
イ 大手スーパーマーケットのバックヤードの実習（青果、惣菜部門等）は、これまで通り受入があった。

ウ 青果市場の実習は求人もあり、受入がスムーズだった。

アの回答からは、福祉的就労の現場では、実習受入に関しては、さほど大きな影響はないことがうかがえる。

イ及びウの回答からは、客対応ではないバックヤードでの業務に関しては、実習の受入があり人材を求めていることが分かった。

(4) コロナ禍の進路指導にあたり、今後の課題や展望、困りごと等について

ア 高3生徒の就職先確定に向けて、候補先の企業のみではまだ、就労に結び付くかどうか、不明確な状況である。

イ 来年度以降の実習など進路指導については、各企業の運営状況によるため、例年以上に判断が難しい状況にある。シーツクリーニングの会社や製造業等の関係者に聞くと、工場が通常通りの運用をしていないので、先行きが読めない状況にある。

ウ 卒業生のアフターケアにおいても、企業の業績不振から、勤務時間が短縮されている卒業生が複数名いる。工場が通常通り稼働しないことには、事態の改善が図れない。

アの回答からは、高3生徒の5月実習や9月実習のみでは、一般就労につながるか否か、まだ不透明な状況であることが分かる。例年、9月実習における生徒の様子から企業側に最終判断を仰ぎ、そこから障害者職業センターやハローワーク、就業・生活支援センター等の関係機関（以下「関係機関」という。）と連携を図り、一般就労を前提とした最終調整に入ることが多い。しかし、コロナ禍の影響が長期化していることから、企業側がどのような判断をするのか、現段階での不透明さは否めない。

イの回答からは、来年度以降の見通しについて判断が難しく非常に厳しいものであることが、述べられている。一般就労に関しては前提の話として、企業側の経営状態によるところも大きい。地域に根差す企業として障害者雇用の

促進、障害者雇用率の遵守は企業が果たすべき責任である。しかしながらコロナ禍の現状、企業経営の状態に関して学校関係者のみでは当然ながら把握が難しい。関係機関と連携を強化し、情報共有を図りながら臨むことが求められる。

ウの回答からは、卒業生の勤務状態にも影響が出ていることが述べられている。これについては、筆者も非常に危惧している。勤務時間の短縮や実質的に解雇となる卒業生がいないか、今後さらにアフターケアの必要性を感じる。この点についても、関係機関との連携を強化し、卒業生の動向を注視する必要がある。

(5) 後期（9月、10月～11月）現場実習期間について

次に、後期（9月、10月～11月）の現場実習期間を示す。

表2 後期（9月、10月～11月）現場実習期間

学年	実習期間（予定）
高等部3年	9月 2日(木)～9月24日(金)：4週間
高等部2年	10月25日(月)～11月19日(金)：4週間
高等部1年	11月 1日(月)～11月19日(金)：3週間
中学部3年	11月 4日(木)～11月19日(金)：3週間

9月の高3生徒の実習以降、10月末から高2生徒、高1生徒、そして中3生徒の実習と続く。A校の特色の一つとして、中3生徒からの実習が挙げられる。生徒に対して、また保護者に対しても、とりわけ慎重かつ確実に「成功体験」を実感してもらうことを念頭に準備を重ね、早めの実習実施が通例となっている。

4 課題と展望

これらの実習が例年通り実施できるか否か、今年度はさらにコロナ禍を意識した実習とならざるを得ないだろう。それは、進路担当者にとって不安要素を常に抱えながら調整を続けることになり得る。また、先に触れたが、実習に際し、感染リスクを恐れる保護者がいるのはやむを得ない。もちろん、生徒への意思確認も必要となる。実習に臨む生徒や保護者に対して、これまで以上に丁寧な説明と配慮が必要であろう。また、最も危惧している点は、実習先の産業種や業務における選択肢の狭まりである。進路担当者が示すように、すでにこの事象は起きている。生徒の意思による職業選択がなされ職業自立を目指すためにも、多様な実習先の確保が、今後の大きな課題となるだろう。

【参考文献】

文部科学省「3. 子どもの発達段階ごとの特徴と重視すべき課題」HP(2020)

文部科学省「特別支援学校高等部学習指導要領」HP(2020)

【連絡先】

矢野川 祥典（福山平成大学 福祉健康学部 こども学科）

e-mail : yanogawa@heisei-u.ac.jp

修学支援に難渋し退学後、就労移行支援事業所との連携を経て バイト先へ正社員として就職し自分らしく働いている成功例

○稲葉 政徳（岐阜保健大学短期大学部 リハビリテーション学科理学療法学専攻 講師）

1 背景と目的

医療専門職者を養成する大学や専門学校等は、就職活動での困難さに直面するケースは少ない。しかし、専門科目の膨大な学習内容から入学直後から修学面でつまづく学生は一定数存在する。とくに理学療法士や看護師などの3年制医療専門職養成校の場合は、臨床実習期間が修業年限の1/6を占めることから基礎応用力のみでなく、コミュニケーション能力やレポート作成などでのパソコン（以下「PC」という。）作業技能など多様なスキルが求められる¹⁾。

今回は、学業不振から本学を退学後にバイト先にて正社員として採用された未診断20代男性を成功例として紹介する。大学入学時からアルバイト経験があったこと、2年時に就労移行支援事業所（以下「事業所」という。）内で開催されていたキャリア支援プログラム（以下「キャリアプロ」という。）に参加していたことが退学後に正社員としての就職へと円滑につながった。本対象者のケースを通して、「大学と就労移行支援事業所」との連携のヒントにすることを実践発表の目的とした。

2 方法

(1) 調査の流れ

在学時の対象者へのアンケート、面談記録、SNS上での記録のほか、退学後には対象者本人への月1回のインタビューなどをもとに考察した。

(2) 倫理的配慮

倫理的配慮について、まずは本研究の趣旨を口頭にて十分に説明し同意を得たうえで、発表の際に個人が特定されないことを伝えた。さらに回答の可否により個人の不利益が生じることはないこと、回答の途中で辞退できることを伝えた。

(3) 調査対象者と概要

20代男性。未診断。高校3年次に担任の勧めで指定校推薦にて本学理学療法学専攻に入学した。入学直後から修学面では全般的に成績低迷しており、コミュニケーション面の困難さ、PC作業の苦手さなどが認められたため、筆者が本人へA事業所内で実施しているキャリアプロの受講を本人へ勧めたが当初は「必要を感じられない」と拒否した。その後成績が振るわないものの2年生に進学できたが、さらに学習の困難さは続き、ゼミ担当者である筆者の勧めに

よりA事業所のキャリアプロを受講。2年次後期では学習の困難さが露呈。その流れで年度末の学内評価実習では、本人と連日オンラインにて、視覚情報を優先した指導、メタ認知を意識させた問いかけなどを意識しながら修学支援を行った。当初課題をこなしてはいたが、徐々に期限内に仕上げるができなくなり、次第に連絡が取れなくなるなど回避行動が目立ち、提出物は滞るようになった。その後の再試験結果でも大半が不合格となり、3年次への進級に必要な課題は山積していた。しばらくして登校し、学内に課題に取り組んでいたが、本人の気力の無さから担任に伝え急遽三者面談を実施し、退学を決意した。筆者は即座に本人の居住地に近いB事業所と連絡しスタッフから面談、助言をいただく。その後アルバイト先へ正社員として採用され、現在は困難さを自覚しながらもやりがいを感じながら自分らしく働いている。

3 支援経過と結果

(1) 対象者の1年時のアンケート調査から

2019年度にA事業所による「キャリアプロinカレッジ」にて本学で講義が行われた。その際に実施された「働く準備チェックシート」（4件法）のうち、「できない」、「あまりできない」と回答したものは以下の通りだった（表1）。本人への退学後の振り返りインタビューから、現職場にて、同僚との対人スキルを含むコミュニケーション面の苦手さのほか、自分は「地味な仕事に向いている」ことに気が付くようになったと述べていた。このことから入学前後より対人スキルを含むコミュニケーション面のみでなく、自己理解をはじめ、全般的にサポートが必要な課題があったことがわかった。また、本人はビジネススキル面のうち当初からパソコンスキルの苦手さを自覚していたが、現在では他者への報告・連絡・相談、職場への順応性、指示理解などの困難さも自覚するようになっている。

その他、同時に行った坂野・東條らの一般性セルフ・エフィカシー（GSES）は16点中2点であり、5段階の中で「非常に低い」という結果であった。なお、遠隔で実施しようとした自閉症スペクトラム指数では、「忘れました」「忘れてしまうので今すぐ回答します」と言いながら返送されることはなかったので未実施。

表1 働く準備チェックシート

あまりできない	できない
【基礎的日常生活】 日常生活のリズム、健康管理、時間の遵守、体力、余暇の過ごし方(5/14問) 【自己管理】 向上心、忍耐力、集中力、感覚過敏、こだわり、変化への対応、衝動性(7/13問) 【コミュニケーション】 話の内容の理解、適切な会話(2/14問) 【自己理解】 趣味・特技、性格・特徴、柔軟な考え方、客観性(4/10) 【ビジネススキル】 主体性、指示理解、判断力、協調性(4/15問)	【基礎的日常生活】 電話対応、金銭管理(2/14問) 【自己管理】 ストレス対処、積極性、記憶力、先の見通し(4/13問) 【コミュニケーション】 話を聴く、気配り・気づき、会話への参加、アサーション、相手に伝わる話し方(5/14問) 【自己理解】 強みの理解、課題の理解、自己開示、自己肯定感(4/10問) 【ビジネススキル】 マルチタスク、パソコンスキル、報告・連絡・相談、読解力、判断力、職場への順応性(6/15問)

(2) キャリプロ講座への参加

キャリプロについては、入学後のオリエンテーションの際に全ての入学生へアナウンスをした。当時本人は、「(キャリプロの)話を聞きたいとは思ったが受けたいとまでは思わなかった」と述べていた。その後本人がA事業所でのキャリプロに参加するきっかけとなったのは、1年時の情報処理授業でのつまずきだった。キャリプロでは土曜日を利用して2年時に全3回受講し、コミュニケーションスキル、ビジネスマナー、パソコンスキルなどを学んだ。本人は当時の振り返りから、当初は「勉強に直接関係があるのか」と疑問に感じたようである。しかしプログラムの内容は楽しく、パソコンのレクチャーもわかりやすかったので、「受けてよかった」と感想を述べていた。

(3) オンラインによる学内実習での試行錯誤

コロナ禍により、本学も全学年が学内実習となった。ゼミ単位での指導はSNSや遠隔ツールを用いた指導が必然的に主となる。本人の学習の困難さから事前に“手本”となる資料を筆者が参考になるようにとこみ砕いた内容で作成し、SNSにて提示することを意識した²⁾。その後、遠隔ツールによるテレビ電話機能を用いて指導を進めた。振り返りから本人は「わかりやすかった」と述べていたが、課題の多さとともに、とくに「統合と解釈」の難解さが引き金となり、回避行動が顕著となった。

(4) 三者面談後のB事業所面談へ

三者面談後、本人はスッキリとした表情をしていた。しかし、退学を決めた当時はその後の進路は決まっていなかった。キャリプロ受講の経験があったこと、今後就活で

の困難さも予測されることを懸念し、本人の住所地に近いB事業所を紹介し、帰宅前に出向いてもらった。30分ほどの面談であったが、本人の振り返りから「話を聞いてもらってスッキリした」こと、その後の就活に希望が持てたと述べていた。

【参考文献】

- 1) 稲葉政徳：3年制リハビリテーション専門職養成校における発達障害やその類似特性がある学生に対する支援の課題と考察—臨床実習成就を主眼に置いて—, 岐阜保健短期大学紀要, 8, p. 63-72, 2018
- 2) 障害のある学生の受講を想定した遠隔授業の対応について (ver. 1), 筑波大学ダイバシティアクセシビリティセンター, <https://dac.tsukuba.ac.jp/shien/20200409-1/>, (閲覧日: 2021年8月3日)

【連絡先】

稲葉 政徳
 岐阜保健大学短期大学部リハビリテーション学科
 e-mail : inaba@gifuhoken.ac.jp