

知的障がい児の専門療育施設での障がい者雇用の取り組みについて

○執行典子・清水さなえ・佐々木寛子・渡邊佐保子
(福岡市社会福祉事業団 福岡市立心身障がい福祉センター)

1. はじめに

福岡市立心身障がい福祉センター（以下「当センター」という。）では、平成15年度より知的障がい者の雇用に取り組んできた。本稿では、その取り組みについて報告し、障がい児福祉に関わる施設における障がい者雇用の意義・今後の課題について考察する。

2. 施設の概要

当センターは、児童部門・成人部門・診療部門からなる複合施設である。今回報告する取り組みは、児童部門のうち知的障がい児療育部門にて実施したものである。職員は、保育士・児童指導員（社会福祉職）から成っており、就学前の児童に対し親子通園や外来での療育を行っている。

3. 雇用に向けての取り組み

(1) 障がい者雇用に取り組むに至った経緯

職員が、研修を通じて福祉先進国での徹底したワークシェアリングを学んだことをきっかけに、当センターでも臨時職員等で行っている周辺業務の一部を分け合う形での雇用を進めたいと考えた。併せて、近隣の保育園にて実際に障がい者雇用が行われていることを知り、当センターでもできる形での取り組みを始めていきたいとの思いに至った。

(2) 職員間での意識付け・準備

まず、職員間で障がい者雇用について共通理解を図るため、(表1)に示すような年間目標を定め、それに基づいて準備を進めていった。その経過や詳細については(表2)に示す通りである。大きくは、①知的障がいのある学生の実習受入、②障がい者雇用に関する研修の実施、③職場内の業務分析の3点を柱とした。

これらにより、職員それぞれが雇用の目的や意味を理解した上で、職場内での協力体制を整えられた。併行して、センター内各部門の理解を得るため、関係会議等で意見交換を重ねた。

表1. 年間目標

| | |
|-------|---|
| H15年度 | ◆障がい者雇用についての現状・福岡市における取り組みの状況を知る |
| H16年度 | ◆障がい者雇用の場となり得るために、仕事内容等を具体的に検討する ◆障がいのある学生の実習を受け入れ、具体的な対応を学ぶ |
| H17年度 | ◆年間を通した雇用を目指す ◆就労支援センターと更に連携を図り、一般就労への橋渡しとしての役割を担う |

表2. 雇用に向けての経過

| | <体制の整備・他機関との連携> | <実習受入・研修の実施> |
|-----|---------------------------------------|--|
| H15 | | |
| 3月 | 就労支援センターに相談 | |
| 7月 | | 知的障がいのある専門学校生の自主実習受入(4週間) |
| 10月 | | 【研修】 「障がいのある人の実習受入とその対応」就労支援センター所長による講義 |
| 3月 | | 【研修】 「障がいのある人の就労問題・社会参加について考える」福祉作業所所長、利用者による講義 |
| H16 | | |
| 5月 | ジョブコーチによる業務分析 | |
| 9月 | 賃金形態、雇用形態の検討・案の作成 ↓ 事業団事務局との協議 | 知的障がいのある大学生のインターンシップ受入(10日間) |
| 12月 | 対象者の人選と面接 雇用条件の決定 ジョブコーチ同伴で実習開始 | |
| H17 | | |
| 1月 | Aさんの雇用決定・開始 定期的にジョブコーチ巡回 | |
| 2月 | | 【研修】 「障がいのある人の雇用について～実践に学ぶ」保育園の副園長による講義 |

(3) 雇用条件の整備

当センターにおいて知的障がい者の雇用は初めてであったため、就労支援センターを含め、事業団事務局とも協議を重ね、勤務形態・賃金形態・任用形態を策定した。

なお、雇用形態は業務補助職員、勤務形態は1日5.5時間、月12日間の雇用とした。

4. 就労支援センターとの連携

当市には平成15年設立の「福岡市障がい者就労支援センター（以下「就労支援センター」という。）」があり当初より継続して連携している。

(1) ジョブコーチによる支援

実際の雇用の前に、職員間で業務の洗い出しをした上でジョブコーチの協力を得て業務分析を行い、それを元に作業スケジュールや作業手順書の作成を行った。

また、実際に雇用が始まった後も月1～2回程度、継続した訪問による支援を受けている。

(2) 人選と事前実習

人選に当たっては、初めての障がい者雇用ということもあり、療育手帳B2相当でコミュニケーションは取りやすいが、就労経験の無い女性（以下、Aさん）を就労支援センターよりコーディネートしてもらった。

就労の前に2週間の実習期間を設け、就労支援センターのジョブコーチのサポートによる就労体験を経て、平成17年1月、雇用に至った。

5. 雇用の実際

事前実習の中で作成した作業スケジュールは(表3)の通りである。

表3. 作業スケジュール

| 時間 | 作業内容 |
|-------|---|
| 9:00 | ・出勤、更衣 ・日替わりの仕事 |
| 10:00 | ・「朝のおあつまり」に参加 |
| 11:00 | ・遊具のそうじ |
| 11:30 | ・給食を取りに行き、給食を配る |
| 12:00 | ・休憩 |
| 12:30 | ・給食の片付け |
| 13:00 | ・託児に入る |
| 13:45 | ・子どもの見送り ・部屋のそうじ→くつ箱のそうじ→床そうじ ・洗濯物を干す |
| 15:30 | ・退勤～挨拶をして更衣 |

1～2ヶ月経過する中で、当初の作業スケジュールを短時間でこなせるようになったため、教材作成や保育場面での補助的役割へと業務を拡大していった。保育場面ではどの子どもに対しても丁寧に優しく接し、回数を重ねるたびにAさん自身も楽しんでいる様子が伺えた。

利用者の反応としては、保護者には事前にAさんの雇用について説明を行い理解を得ていたため、スムーズな受け入れとなった。中には、知的障がい児を持つ親として、Aさんについて関心を寄せ、職員の居ない場面で直接本人に質問する様子も見られた。子どもはAさんごとく自然に関わりを持っていた。

6. 一般就労に向けて

当センターでの雇用(H17年1月～7月)の中で、Aさん自身が緊張せずに話したり、急な変更にも戸惑わなくなる等の変化が見られた。また、拡大していく業務へもスムーズに対応できる様子が確認されたため、一般就労への移行を進めていくことを就労支援センターと協議した。

その後本人や家族の意向も確認した上で、就労支援センターへ職場開拓を依頼し、17年9月に保育園への就労へと結びついた。

その後も当センターでは、Aさんと同じような形で雇用を実施しており、一般就労を目指した上での雇用を継続したいと考えている。

7. 考察

障がい者雇用は社会的責任の一つであるが、公的機関においては十分達成されていないのが実情である。そこで、当センターのような公的施設において障がい者雇用に取り組むことの意義はもとより、「障がい児専門療育施設」として、障がい者を雇用する上での新たな意義と役

割が付加されるものと思われる。その点について考察を加える。

(1) 職員の意識向上としての意義

障がい児に関わる者として、子どもの将来像を見据えた上で、幼児期に何が大切なのかについての理解を深める必要があり、障がい者雇用はその観点に置いて有意義深い。

また雇用された方との日々のやりとりを通じて、具体的な支援技術の実践を積む機会となり、援助についての理解を深められる。

(2) 雇用される側にとっての意義

障がいについて基礎的な知識や技術を持ったスタッフの中で働くことは、一般的によく言われる「何を考えているか分からない」「応用がきかない」等の誤解を受けることが無く、雇用側にとって安心感を生む。さらに、就労への意欲や自信を高め、一般就労への移行をスムーズにすることができる。

(3) 保護者にとっての意義

日常的に「働く」障がい者を目にする機会が少ない現状の中で、我が子の将来を悲観する保護者も多い。身近に「働く」障がい者が居る環境を提供することで、保護者自身が自然と子どもの将来像について意識するよい機会となる。

(4) 今後の課題

当センターは障がい者の就労の場としてスタートを切ったばかりであるが、今回の取り組みを契機に、他の障がい児通園施設でも実習受け入れが始まったところである。今後は、就労支援センターとの連携の元、他施設での実習経験から当センターでの雇用を経て、更に一般就労へとつながるシステム(図1)がうまく機能していくことを目指して取り組んでいきたいと考えている。

また、当センターのもうひとつの役割として、一般の幼稚園や保育園を新たな「働く」場として開拓していくことが挙げられる。そのためにも、当事業団主催の一般向けセミナー等で、障がい者雇用の意義や取り組みを紹介する場を設け、幼稚園や保育園への職場開拓を進める一端を担っていく必要がある。様々な機会を利用し、雇用の場を広げていくことにも努めていきたい。

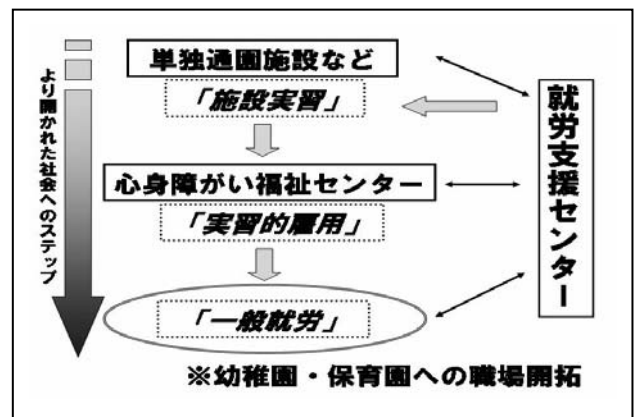


図1. 目指すシステム

保護者の立場からの知的障害者に対する 職業リハビリテーションのあり方の検討

大槻 ほか

(国立職業リハビリテーションセンター職業実務科)
平成16年度修了生保護者

はじめに

平成15年度よりスタートした「障害者基本計画」の基本的な方針では、「障害者の活動を制限し社会への参加を制限している諸要因を除去すると共に、障害者自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるように支援することが求められる」とされている。国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハ」という。）において平成14年度より実施されている知的障害者を対象とした就労支援プログラム「職業実務科」は、「数種類の作業体験を通じて労働習慣を身につけ、就労に結びつける」という従来の考え方から脱却し、「技能習得による就労」こそが職業訓練の目指すところであるという理念に基づいて立ち上げられた。現在、職業実務科には「日商ワープロ検定5級」・「日商簿記4級程度」を目指す「事務・販売実務コース」と「訪問介護員3級」の取得を目標とする「介護サービス実務コース」の2つのコースが設置されており、それぞれの目的に沿った訓練カリキュラムが組まれている。こうした支援プログラムは「障害者基本計画」で打ち出されている方針にも合致し、障害者の就労が非常に厳しい中で大いに期待できる試みであろう。

平成16年度「介護サービス実務コース」では、9名の障害者が一年間の訓練を受けた。このうち訓練終了時点で介護職での就職を果たせた者は2名、5月にはトライアル雇用で1名が就労できたがその後解雇されたため現在でも同じ職場で就労を続けている者は2名である。訓練終了後、訓練生の保護者達は一人の母親の呼びかけがきっかけとなり、訓練期間中に訓練生個人の問題だろうと各々が抱え込んでいた訓練内容や職リハ側の対応への疑問が、共

通するものであることに気づいた。その後情報を交換したり励ましあうことで、お互いを支えあえる関係を作ることができた。そして今後の訓練に役立てていただきたいと、訓練生の保護者の視点から気づいたこと感じたことをまとめ、職リハ所長宛に要望書を提出するに至った。

私たち保護者一同は、職リハ、そして職業実務科が、知的障害をもつ若者が就労を通して未来を拓く力を身につけることができる施設であって欲しいと強く願っている。そのために保護者の側から見えたものが今後のプログラムを効果的に実施していく上で少しでも役に立てればと思っている。今回の発表では、この要望書をもとに、保護者の立場から職業リハビリテーションのあり方について検討を加えたい。

要望書の概要

平成17年3月28日に職リハ所長宛に提出した要望書は、以下のとおりである。

平成16年度国立職業リハビリテーションセンター介護サービス実務コース訓練生として入所し、知的障害をもちながらも訪問介護員として社会に貢献したいと励んでまいりましたが、志を実現するチャンスを得ることができた者はわずかでありました。

この一年間の訓練を保護者として見守ってまいりました立場から、貴センターに以下の5点を要望致します。

1. 知的障害者の心的特性をより深く理解し、適切なご指導をお願いしたい。

指導者の高圧的、一方的な指導は、訓練生にとっては有効な指導にはなりません。熱意

は、そのような方法では決して訓練生に伝わりません。常に訓練生の立場に立って効果を焦らず、必要な事柄が確実に伝わるようご配慮いただきたい。指導員には介護技能を指導できる専門技量同様、知的障害にかかわる専門知識の理解と知的障害者に対する指導法の取得を望みます。

2. 個別指導として平成16年度に実施された指導が適切であったかの客観的検討を望みます。

(1) 個別指導のメニューをどの位設定できるのかは、あらかじめ本人及び保護者に通知してください。

(2) 途中でコースを変更する場合、残された訓練期間内の就労の可能性を本人及び保護者に説明してください。

3. 現在、訪問介護員3級取得の指導が実施されていますが、3級が就職に際しどの程度有効であるのか。3級以上の資格取得の可能性も検討していただきたい。

4. 訓練生一人ひとりの能力を否定するのではなく、良い面を伸ばし、労働資源としての評価を高めていただきたい。そしてそれに沿った職場開拓を進めていただきたい。

5. 今回の修了式には、正式な案内がありませんでした。さらに当日会場には、式次第を参会者に知らせる一切の表示もありませんでした。このことは貴センターの修了式に対する認識の程度と、修了生とその家族の心情への配慮の欠如を如実に表しています。修了式はハンディを乗り越え、社会の一員として生きたいと必死に努力を重ねてまいりました修了生の社会に向けての第一歩に他なりません。この心情へのご理解とご配慮を切に願います。

貴センターは障害者の職業リハビリテーションセンターとして、障害者を労働資源として社会に送り出すとともに、そのための研究機関としての役割も担っています。その中において最も尊重されるべき存在は、入所している訓練生であるはずで、一年間という限られた短い

期間の中で高齢者を支える人材を育て世に送り出すということは、大変ご苦勞なことでしょう。しかし、知的障害があっても半世紀以上に及ぶ人生を社会のため尽くしてこられた高齢者の方々を支えるという仕事を通して、社会に貢献したいと願って入所してきた若者たちです。彼らは社会的弱者としての思いを永い間、今日に至るまで強いられてまいりました。この思いは必ずや高齢の方々に対する優しい思いやりの心となって職場で生かされるものと確信いたしております。まさに高齢者介護の仕事は、知的障害者に最適の職種であると思われま

す。貴センターが、どうか入所してまいりました訓練生の願いを叶える施設であってほしいと願います。またひとりでも多くの高齢の方々に、知的障害者の優しさを提供できたらと願います。

以上を願い、上記5点を要望いたします。

要望書各項目について

要望1. については、訓練期間中に保護者全員が何度か経験した出来事から発した要望であった。たとえば連絡帳に、「指示した事が全然できない。やる気があるのか。強く注意しておきました。」と書かれた場合があった。「指示した事ができなかった」状況が保護者にも伝わるような説明がなければ、訓練生本人に原因があったのか、指示の仕方に工夫の余地があったのかを判断することもできないし、それを家庭でフォローすることもできない。訓練生本人にしてみれば、何をしたら良いのかを呑み込めないうちに叱られてしまったという事かもしれない。特に知的障害は、まさにこの言われたことを理解するという事に困難を伴う障害である。知的障害は一様ではない。訓練生一人ひとりの障害の特性を見極め、それに合った指導法が必要であろう。訓練を成功させるために職リハと家庭との連携を図る上でも、訓練生本人と保護者への説明が不足しているように思う。

要望2. にある個別指導とは、入所時のコース、カリキュラムから外れることを意味してい

る。介護職での求人が少ないという現状をふまえ実習での訓練生の様子などから、介護職での就労は難しいと職リハ側が判断した場合にこの方法がとられた。個別指導に移った場合は事務・販売実務コースの訓練を受けた者もいれば、トイレと廊下の清掃が主な訓練となった者もいた。

訓練途中でコース、カリキュラムが変更される場合には、そうすることが適切であるかどうか、残りの訓練期間内で就労に結びつけることができる可能性があるのかどうかなどを訓練生の立場に立って慎重に検討する必要があるだろう。しかしたとえば事務系の訓練に移った訓練生の場合、服薬している薬の副作用で午前中は計算ミスをすることが多く、指導員により金銭を扱う仕事には適さないと判定された。だがその後も同じ内容の訓練が続き、そのことに疑問を抱いた保護者からの指摘で修了式の前日になって介護コースに戻された。またある訓練生は実習での様子からコミュニケーションがうまく取れないと判断されて事務系の訓練に移された。しかし日々コミュニケーションが要求されるホームセンターの店員として就職した。

そもそも個別指導という名目で訓練内容が変更されるということについても、入所時に試験が課されていることを考えるとそう簡単に行われるものとは思えない。入所試験では、国語・算数の筆記試験、介護の実技試験、親子面接、作文が課せられた。これにより介護職への適性と就労の可能性が、専門家の立場から十分吟味されたはずである。入所希望者が何名いたのか保護者の側から知る由はないが、入所試験会場で見かけた人数を考えると入所が叶わなかった希望者が多数いたと推測される。保護者としては、希望したコースの適性が認められた上での入所であると思っていた。少なくとも個別指導という方法がとられる可能性があることは、訓練開始時点であらかじめ保護者に伝えるべきではなかろうか。また個別指導ということで訓練内容が変更された場合、既定のカリキュラムはどう扱われるのかという点でも疑問

が残る。カリキュラムでは、「事務・販売実務コース」で7教科72科目1400時間、「介護サービスコース」で7教科63科目1400時間の内容が設定されている。しかしこのことに関して納得できる説明を受けた保護者はいなかった。

要望3.についてであるが、前述のように「介護サービスコース」では、訪問介護員3級取得が目標となっている。しかし3級では、就労に結び付けようにも求人の要件にあてはまらないことが多く、要求されるのは2級以上というのが介護求人市場の実情である。訓練修了後、それならばと個人的に2級を取得しようと民間の資格講座に問い合わせしてみたところ、障害を理由に受講すら断られたケースもあった。介護サービスコースの訓練レベルは決して低いものではない。井上ら¹⁾も「訓練時間、実習時間、訓練内容を考えると、2級取得は十分可能な内容である」と指摘している。是非2級取得も訓練目標に盛り込む方向で検討をしていただきたい。

要望4.は少し抽象的な表現となっているが、これは就職指導の経緯の中で出てきた要望であった。訓練修了が近づいても就職先が決まらない訓練生には、業種を問わず、職リハに来た求人票に対しては履歴書を提出するようにとの指導がなされた。保護者としては専門技能を身につけ、それを生かして就職するというこのコースの目指す方向に逆行しているのではないかと、という疑念を抱かざるを得なかった。

また訓練修了時点で就職できたとしても、それが継続的、長期的な雇用に結びつかなければ就労支援の成果とは言えないのではないだろうか。平成16年度修了生の中には、トライアル雇用期間を過ぎた時点で解雇という例があった。期間終了前日に解雇を通告したのは本社の人事担当者で、実際に勤めていた職場からの具体的な説明は全くなかった。解雇理由は「コミュニケーションがとれない」ということであったが、大きなトラブルを起こしたわけでもなく、事業者の障害者雇用の実績作りに利用されたのではないかと印象がぬぐえない対応

であったという。障害者の社会的自立を考えた就労支援を向上していくためには、訓練期間終了後も修了生が身につけた専門技能を生かした就職ができているかどうか、また継続した就労ができているのかを訓練成果のひとつの指標として追跡調査し、その結果をその後の訓練に反映していくことも検討していただきたい。

健常者でも就職が難しい経済状況の中、一年間の訓練が生かされる就労が実現できるよう職場開拓をすることも、職リハの重要な役割であろう。知的障害者の場合、職場に即時に柔軟に慣れるということが困難であり、その意味でも短期的な非正規の雇用では常に不安を伴うため習得した技能を発揮することが難しくなる。職業実務科においていかに健常者に劣らないレベルの訓練をしているかを事業者積極的にアピールし、長期的な正規雇用を前提とした就労ができる職場開拓もふまえた上での就職指導をすすめていただきたい。

要望5.にある修了式は、平成17年3月10日に行われた。ここでの職リハ側の修了生と保護者に対する対応は保護者としては信じがたいものであり、知的障害者とその家族の心情を理解する姿勢が感じ取れない残念なものであった。修了式の案内が事前になかったことに関して、後日職リハから「修了生は立派な大人なので、本人から家族に伝わっているはずである」との説明があったが、これは知的障害特有の困難さを理解しているとは思えない。十分な説明のないままの訓練内容の変更や職業実務科の就労支援方針に逆行するような就職指導などとあわせて、この一年間どのような意識、姿勢で指導されていたのだろうかという不安と疑念を抱かざるを得ない説明であった。

おわりに

修了生が再び職業実務科で訓練を受けることはないし、私達保護者は修了生の就労の結果は結果として受け止めている。どのようなプログラムでも実施してみれば課題は生じてしまうものであろう。しかし課題がわかったらそのひとつひとつを洗い出して解決を目指すとい

うことが、今後よりよい就労支援を向上させていくためには不可欠ではないだろうか。この報告が、職業実務科および職リハにおける障害者就労支援のさらなる発展の礎となることを切に希望したい。

引用文献

1)井上まどか・住田律夫：介護サービス分野における知的障害者の職業能力開発に関する一考察

「第9回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，p.100，(2001)

ペーパーリンク選手権

－就業訓練に於けるグループワークの実践例－

島津 洋（東京障害者職業能力開発校実務作業科講師）

1. はじめに

当実務作業科は、知的障害者の就労と職場への継続的な定着を目指し、「職業技能訓練」と「就業基盤訓練」の2本柱で日々の訓練に臨んでいる。以下に報告する「ペーパーリンク選手権」は、就業基盤訓練の一つである就業基礎実技の一課題だが、その詳細に入る前に、当科が現在のカリキュラムに至った経緯と就業基礎実技について触れておきたい。

2. カリキュラムの経緯

開設当初は、職業技能訓練がすべての訓練の中心であった。訓練は、他に体育、農作業などだが、その訓練形態は、基本的に先生から生徒への一方的な指示説明とその反復練習である。それは、職業技能の習得と仕事に対する姿勢の育成という視点からは当然の訓練形態であるが、対象が知的障害者の場合この訓練形態だけでは生徒を適切に観察し指導助言しきれないことが年月と共に明らかになった。また、企業の知的障害者に対する雇用状況も、随分と変化した。つまり企業が知的障害者に求める業務内容の多くが、直接、製造や生産に関わるものから業務周辺の補助的な仕事へと変化したため、知的障害者の雇用基準が、技能の習熟度による就業という視点から、社会に適応したヒューマンスキルという視点に変化したといえる。

そこで、当科に於いても職業技能訓練だけでは訓練できない部分の実習内容や実習形態を模索することとなり、ヒューマンスキルの育成を目的とする就業基盤訓練が併設され、その一つとして、就業基礎実技の実習がスタートしたのである。

3. 就業基礎実技

(1) 目的

就業基礎実技の目的は、グループワークを通じて、人との関わり方の訓練をすることにある。この実習はすべてグループワークの実習形態で行われ、生徒は絶えず人と関わり、自分の関わり方が、他の生徒にどのように作用するかを感じ取っていく。また相手からの関わりに対して、生徒は、絶えず自分の方法で対処しなければならない。この経験の積み重ねにより、生徒はより良い人間関係のあり方を経験として学ぶことになる。

(2) 実習内容

年間に5つの課題を設けている。その内容は、解りやすく簡単であり、話し合いと工夫が出来るように配慮されている。また生徒が興味と好奇心をもって自発的に取り組めるようゲームと競技の要素を取り

入れた課題を含んでいる。一つの課題は、週1回4時限で、6回から7回実施する。同じグループによる実習を重ねることで、生徒同士の壁が消え、関わりが増す。また生徒同士で課題を克服し、また作品が完成することで、生徒は喜びを共有し、人との関わりの意味を理解していく。実習の概要は以下の通りである。

- ・「片付け選手権」速さと創意工夫を育む。散らばった球を共同していかに速く拾うかを競う。
- ・「ペーパーリンク選手権」スピードと作業性を育む。7色の紙鎖をいかに正確に速く作るかを競う。
- ・「看板大作戦」絵画表現を育む。技能祭の看板を話し合いと共同作業で制作する。
- ・「コラージュカレンダー」デザイン感覚と作業性を育む。折り込み広告や雑誌から、数字や写真を役割分担して、カレンダーを制作する。
- ・「ドミノ選手権」集中力と空間認知力を育む。一定時間に正確に多くのドミノを並べる。

(3) 指導員の役割

就業基礎実技の目指すところは、生徒の自発性である。自発的な活動の中でこそ、生徒自身の性格やキャラクターが表出し、それが表出されて初めて人間同士の関わりが生まれると考えるからである。そのためには、実習中の先生は司会進行役とアドバイザー役でなければならない。

(4) 指導と助言

イ 認める 褒める そして乗せる

生徒は1人1人違う能力をもった個別の存在であり、先生は、その存在を認めることから始める。そして生徒が行動した些細なことから、褒めてみる。そうすると生徒は、自分たちで動き始め、お互いに協調し合いながら、次の段階へ進むようになる。そのためには、先生の言葉遣いは、命令口調よりも、励まし導くような話し方が望ましい。生徒の欠点や短所を見つけ出し、それを指摘するのではなく、先生は生徒が生徒自身の問題点に気付くような接し方を模索することになるのである。

ロ 犯人を捜さない

しかし、時に意見や個性がぶつかり合い、グループの活動が滞る場合が生じる。その時、先生はグループと話し合いを持つ。しかし犯人探しをしてはならない。犯人になった生徒を否定することになる。そうではなくそれを通じて、生徒に自分の行動を気付かせていくのである。しかし、その

話し合いも、ゲームの流れを止めない程度にさつと切り上げる。

ハ 即対応して サツと切り上げ

トラブルは、個性や意見のぶつかり合いよりも、むしろ関わり方の経験不足や日常の習慣、私的な場と公の場との混同から来る不適切な言葉遣いや態度によるものの方が多い。「バカ、キモイ」等の言葉。相手の身体的な特徴を言葉にする。自分の価値基準だけで相手を見下す。あるいは壁を蹴り、器物を投げる。それらを見聞きした時は、その場で直ぐに言葉遣いや態度を指摘し訂正させる。この種のトラブルは、即対応することで生徒はその状況や相手の心を察せられるようになる。

(5) グループ分け

年間を通して生徒がいろんな生徒と関わりがもてるように配慮する。また各グループに大きな能力差が出ないように配慮する。競技形式の実習で最初から成績に開きが出ると、生徒のモチベーションが低下する。生徒間の相性はそれを尊重しすぎると生徒同士の関わり方がマンネリ化したものになる一方、それを軽視すると、生徒に過大なストレスを与えかねない。そのバランスが重要となる。



図1 ペーパーリンク

4. ペーパーリンク選手権

(1) 概要

ペーパーリンク選手権とは、紙テープの輪を繋いで作る装飾用の紙鎖を作る競技である。この鎖がどんどんと繋がって生徒のさまざまな可能性に連鎖していくことをイメージし、ペーパーリンク選手権と名付けた。「図1」

この競技は、生徒を5～6人のグループに分け決められた時間内にいかに長く紙鎖を作るかを競う。6回の団体戦を行い、合計ポイントの最も多いグループと、1回の競技に於ける最高ポイントを打ち立てたグループを表彰する。

グループ編成に先立ち個人戦を行う。決められた時間内により長い鎖を作った者から順に順位を決め、このデータをもとに、グループ分けを行う。

(2) ルール

イ 個人戦

- 紙テープを16cm に切り、その紙テープの端約1cm に糊を付け、もう片方の端約1cm をよじれないように張り合わせ、一つの輪を作る。その輪に次のテープを通して同様に輪を作り、鎖にする。
- 30cm 定規、糊、ハサミ、鉛筆、A4判厚紙、マスキングテープを使用する。
- 練習と考える時間を設け、より早く作れる方法を考え厚紙で道具を作る。
- 競技時間は20分とし、競技が終了後速やかに、鎖の最後に自分の名前を記入する。

ロ 団体戦

- 7色の紙テープを16cm の長さに切り、その紙テープの端約1cm に糊を付け、もう片方の端約1cm によじれないように貼り一つの輪を作る。その輪に次のテープを通して同様に輪を作り鎖を作る。
- 赤・黄・緑・白・紫・桃・空の配色順に並べ、このパターンを繰り返し、鎖を作る。
- 競技は各1色ずつ7本のテープを使用し、それ以上の本数は使用しない。
- 競技時間は20分とし、競技が終了後速やかに、鎖の最後に自分のグループ名を記入する。
- 採点は、規定通りの配列になったパターンを数える。配列に誤りがあったパターンは数えない。
- パターン数×7÷競技メンバー数＝ポイント。
- 競技に使用する道具は 段ボール、ガムテープで制作する。

(3) 実習の詳細

イ 個人戦

(イ) 選手権の概要と個人戦の説明

道具と説明図を配布し、実際に作ってみせる。そこで同じ作業が何度も繰り返されることに着目させ、同じ物をたくさん作るための工夫について言及する。しかし具体的な方法にはふれない。

(ロ) 自分で考えて作る時間

ほとんどの生徒が長さを測ることが出来れば鎖を作ることが出来る。測れない生徒には、測り方をアドバイスする。

(ハ) 全体ミーティング

生徒のいろんな方法を紹介し、特に効果的と思われる方法を真似てみるように伝える。

(ニ) 考える時間

紹介された方法を真似てみる。真似た方法がうまく行かない場合は、自分の方法に戻るように伝える。

(ホ) 競技

練習で切った紙テープと作った鎖を回収する。作った道具、定規に着けた印や型紙はそのまま使用する。紙テープの残量を確認する。

笛の合図で競技を開始し、笛の合図で競技を終了する。鎖の最後に名前を記入するよう

に伝える。

(ヘ)鎖の回収と集計

集まった鎖の輪を数え、成績を板書する。拍手して讃える。

2005年は、最高が 58 個。平均は 32.3 個。

(ト)感想文を書く。

どんな方法で作ったか。良かった点、反省点、結果はどうだったか。これらについて記入する。感想文はグループミーティングの資料となる。

(チ)個人戦で使用するもの

個人戦説明プリント(人数分)、ハサミ(人数分)、アラビックヤマト糊(人数分)、30cm 定規(人数分)、A4判厚紙(人数分)、紙テープ(人数分+ α)、マスキングテープ(人数分)、競技用大型ストップウォッチ、ストップウォッチ、ホイッスル、紙テープと鎖の回収用ビニール袋、個人戦成績記入用拡大名簿、マジック、個人戦感想文用紙(人数分)

ロ グループ分け

各グループに最初リーダー性のある生徒を配し、次にコミュニケーション能力と生徒間の相性を加味しながら、個人戦の成績が平均化するようグループ編成を考えていく。

ハ 団体1回戦「取りあえず やってみる1」

最初にリーダーとグループの名前を決める。

(イ)団体戦の説明

ルールプリントを配布し、色の並び方、道具を作る材料、刃物の扱い方を説明する。考えるポイントとして、「どうすれば紙テープをまとめて切れるか」「どうすれば紙テープの色を間違えずに繋ぐことができるか」という言葉を伝える。

(ロ)グループミーティングとグループワーク

まず、ルールに基づいて鎖を作ってみる。個人戦感想文をもとに、方法や役割分担を考えその作戦で練習する。作戦は、作戦用紙に記入する。

行動に移せない生徒は、他のグループを観察して真似るように伝える。

(ハ)競技

練習と実験で切った紙テープと、作った鎖を回収する。笛の合図と共に競技を開始し、20分経過したら、笛で合図し、生徒は競技を終了する。鎖の最後の輪にグループ名を記入して鎖を並べる。

(ニ)集計と結果発表

回収した鎖の頭からパターンを数え、その総数とポイントを得点表に記入する。

1回戦では配色ミスや途中から配色順が逆になるグループが多い。配色ミスはその1パターンを採点から除外する。配色順が途中から逆になった鎖も原則的に頭から数える。(頭とは名前を記入していない方の端)

(ホ)総括とグループミーティング

先生が総評を述べて ミーティングへの導入にする。生徒は作戦の成功点、反省点、次はどうするかを話し合いながら、作戦用紙に記入する。先生は、反省の内容が具体的に記入されるように問いかけを行う。具体的な言葉を記入させることで 次回の作戦に結びつく。

ニ 団体2回戦「取りあえず やってみる2」

(イ)全体ミーティング

2日目の目標は、前回の反省点を克服することである。前回の作戦用紙をもとに、リーダーが前回の作戦を発表する。自分たちの反省点を確認すると同時に、他のグループの方法を聞くことで問題解決の糸口を探す。

(ロ)グループミーティングとグループワーク

紙テープをまとめて切る方法や道具を考え出すグループは、その時々での導入の仕方やアドバイスの仕方によって、具体的な形として現れてくることもあればまったく形にならない時もある。もし具体的な動きが見えた時は、積極的にアドバイスを与える。

以後の作業は前回に準ずる。

ホ 団体3回戦「カットマシンを使った作戦1」

カットマシンとは7色の紙テープを一度にカットする装置である。もし前回までにカットマシンを制作したグループがある場合は、その道具を全員に紹介し、その改良型として提案する。カットマシンを一斉に使用させることで、課題を「役割分担」に絞り込むことを目的としている。「図2」



図2 カットマシン

(イ)全体ミーティング

リーダーが前回の方法を発表した後、カットマシンを紹介する。作り方と使い方を実物で説明する。今日の作業目標はカットマシンを真似て作ること、そして、カットマシンを取り入れた新しい役割分担を考えるように伝える。

(ロ)グループミーティングとグループワーク

生徒は見本のカットマシンを真似て、カットマシンを作る。作り方で悩んでいるグループには、見本を見るように伝える。また、見本と生徒のマシンの違いを指摘し、問題点を気付かせる。

カットマシンが出来たグループは、マシンを使って実際に鎖を作り、新たな役割分担を考え

る。

以後の作業は前回に準ずる。

へ 団体4回戦「カットマシンを使った作戦2」

カットマシンが導入されることで、グループワークの課題は、繋ぎ方と役割分担に絞り込まれミーティングに時間を要しなくなる。そこで、作戦の練習と実験を兼ねたリハーサルを取り入れる。

(イ)リハーサル

リハーサルは競技と同じように行う。集計は各グループにパターン数を数えさせ、先生は結果を板書する。生徒はその結果をもとに作戦が正しいことを確認し、また作戦に更に修正を加える。

以後、この団体戦を3回くり返し 合計6回の団体戦を行う。

ト 団体6回戦「カットマシンを使った作戦 最終回」

全体ミーティング、グループワーク、リハーサル、競技を、これまで同様に行い集計にはいる。

(イ)集計と結果発表

最後のポイントを入力した後、全競技の集計をする。複数で検算し結果に誤りがないことを確認する。総合優勝と最高ポイントを発表し、そのグループに拍手を送る。

先生が総評と感想を述べ、惜しみなく優勝したグループの栄誉を称える。

得点表と個人戦での平均個数を参照し、グループワークによる作業の効率化について話を。「表1」

表1 団体戦得点表

| チーム | | 1回 | 2回 | 3回 | 4回 | 5回 | 6回 | 7回 | 総合 | 順位 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|----|
| A | 誤作数 | | | | | | | | | |
| | 正作数 | 91 | 224 | 287 | 392 | 385 | 427 | 420 | | |
| | 人数 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| | ポイント | 18.2 | 44.8 | 57.4 | 78.4 | 77.0 | 85.4 | 84.0 | 445.2 | 2 |
| B | 誤作数 | 7 | | | | | | | | |
| | 正作数 | 140 | 301 | 357 | 469 | 462 | 350 | 392 | | |
| | 人数 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | | |
| | ポイント | 23.3 | 50.2 | 59.5 | 78.2 | 77.0 | 58.3 | 65.3 | 411.8 | 4 |
| C | 誤作数 | | | 7 | | | | | | |
| | 正作数 | 140 | 154 | 245 | 378 | 385 | 448 | 413 | | |
| | 人数 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | |
| | ポイント | 28.0 | 30.8 | 49.0 | 75.6 | 77.0 | 89.6 | 103.3 | 453.3 | 1 |
| D | 誤作数 | 35 | | 21 | | | 21 | | | |
| | 正作数 | 35 | 161 | 378 | 336 | 434 | 476 | 497 | | |
| | 人数 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | | |
| | ポイント | 5.8 | 32.2 | 63.0 | 67.2 | 86.8 | 79.3 | 82.8 | 417.2 | 3 |
| E | 誤作数 | 7 | | 7 | | | | | | |
| | 正作数 | 70 | 161 | 266 | 343 | 329 | 343 | 385 | | |
| | 人数 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| | ポイント | 14.0 | 32.2 | 53.2 | 68.6 | 65.8 | 68.6 | 77.0 | 379.4 | 5 |

チ 表彰

日を改めて賞状を準備し表彰する。

リ 個人戦以外に団体戦で準備したもの

紙テープ(「赤・黄・緑・白・紫・桃・空」を1セットとして、各グループ4セット)、団体戦得点表、作戦用紙、団体戦ルールプリント、段ボール(適宜)、ガムテープ(適宜)、カッターナイフ、カッターマット。

(4) グループワーク終了後の個人戦

2005年度はペーパーリンク選手権終了後、再度個人戦を実施し、作業性に於けるグループワークの効果を調査した。

イ 結果

28人中27名が競技し、25人が前回は上回る結果となる。平均が 32.3 から 63.5 に上がり、伸び率は 1.95。最高伸び率は 21 個から 88 個の 4.19 である。t検定による検証では [t=8.24, df=25, p<0.01]の結果を得た。

ロ 方法の変化

団体戦で制作したカットマシンと同様の単色カットマシンを、半数以上の生徒が自分で制作して使用した。

ハ 考察

これらのデータから、グループワークは個人の作業性を維持または伸ばす効果があるといえる。しかも、その作業性は指導されることで得たものではなく、グループの中で生徒同士が培ったものである点に注目したい。

5. まとめ

とにかく生徒は競技中の20分間、鎖を作ることに集中する。それは強制されて集中したのではなく、ただ鎖を作ることに没頭しているにすぎない。なぜそれほど没頭できるのか。それは、生徒が自発的に行動しているからである。つまりグループワークには生徒の課題へのストレスを軽減し、1人では荷が重い問題にも積極的に興味をもって取り組ませる効果がある。

また、この競技は、様々な作業から成り立っている。生徒はミーティングと練習を通して、それぞれの生徒に適合した仕事の役割分担を模索し、自分と他人の能力の差を感じ取っていく。そして、それぞれのメンバーがその違いを認め合うことで、適切な役割分担が出来るようになる。そしてそれが出来た時、グループの力が1人1人の力を越えて発揮されることに気付く。そしてその過程において、自己表現と思いやりや優しさの必要性を知る。つまり、そのことがまさに人とのより良い関わり方を学んだ証なのである。