

特別支援学校(知的障害)における円滑な就労移行支援の在り方 —環境の変化に伴う生徒のセルフマネジメントスキルを高めるために—

○芦澤 正也(静岡大学教育学部附属特別支援学校高等部 教諭)
渡辺 明弘(静岡大学教育学部)

1 はじめに

近年の障害の重複化・多様化に伴い、特別支援学校(知的障害)の就労支援においては、個々のニーズに応じた指導・支援の更なる充実が求められている。そこで本校高等部では、教育から就労へのスムーズ且つ確かな移行を目指し、職業リハビリテーションの考え方を取り入れた実践を重ねてきた。本実践では環境の変化に伴う般化に課題を持ち、強い緊張と不安感を持つ事例生徒の就労支援において、一定の考察を得たので報告する。

2 事例生徒の概要

(1)プロフィール(H22年現在)

Yくん・19歳・知的障害(療育手帳B)

Yくんは、中学校の特別支援学級から特別支援学校(本校)へと入学した。初めての人や場所、物事に対して、強い緊張や不安を覚え、頭痛や腹痛等の体調を崩す傾向にあった。また、日常の些細なことでも、一端気になり始めると情動のコントロールが難しく、実際の活動や作業に影響を及ぼしてしまうことがあった。

(2)実習及び就労先概要

就労先：(株)K社

業務内容：検品・物流業務

作業内容：①アーモンドの箱詰め
②アーモンドの計量・蓋閉め
③アーモンドの箱積み

勤務時間：9:30~16:30

(3)就労に向けた実習の設定

第Ⅰ期	①2年生9月 3日間(短期実習) ②2年生10月 2週間
第Ⅱ期	3年生6月 2週間
第Ⅲ期	3年生10月 2週間
第Ⅳ期	K社就労後

時系列に沿い「作業自立」と「心理的安定」に

ついて以下にまとめていく。

3 作業自立について

(1)第Ⅰ期-① 2年生9月[3日間]

【作業内容】ビニール切り
ラベルの向きの整頓(ライン作業)

<学校の支援>
・現場担当者の指示を補助した

<K社の支援>
・体験を通して指導することを重視した
・スモールステップで指導した

Yくんの新たな環境への適応を心配し、担任教師がつきながら作業したことにより、実習初日は上記の作業内容で安定したあらわれを見せた。3日目にはK社より1工程を繰り返す作業へ変更され、本人にとっても繰り返しの作業の方が分かりやすく、アーモンド工場(②の作業)へと移った。新しい作業は機械操作の中で本人の判断が要する部分があり、その判断の曖昧さに自立までの困難が予想されたが、担当者が体験を通して繰り返し指導を行ったことで覚えられた。この日は疲れを見せることなく、実習を終えることができた。

(2)第Ⅰ期-② 2年生10月[2週間]

【作業内容】アーモンド箱詰め
アーモンドの計量

<学校の支援>
・現場担当者の指示を補助した
・作業工程の課題分析をした
・作業遂行上の注意点を整理し、伝えた

<K社の支援>
・手添えからフェーディングする形で支援した
(システマティック・インストラクション)
・電子秤に掲示物を貼り、視覚的な補完手段で支援した

前月の短期実習を受け、初日から大きな声でありさつをし、入社した。アーモンド工場での曖昧な機械操作も経験を通して徐々に安定し、箱詰めまでできるようになった。6日目には箱詰めしたダンボールを計量する作業も担当したが、担当者

の支援の手がかりを段階的に組むことで自立した。

(3) 第Ⅱ期 3年生6月[2週間]

【作業内容】アーモンド箱詰め
アーモンドの計量・ダンボールのふた閉め

<学校の支援>

- ・事前に校内でアーモンドに模したダボを使って計量練習をした（時間も計測）

<K社の支援>

- ・機械のレバーを止めやすい様に改良した
- ・箱詰めしたアーモンドの量を判断できるための補完手段を用意した（色・記号・キーワードなどを使って）
- ・（アーモンドが流れる様子を見過ぎると気分が悪くなるために）好きなサッカー選手のポスターを作業場に掲示した

第Ⅰ期での実習、校内での模擬的な作業を重ねたことにより、緊張度の低い状態で臨んだはずの実習であったが、初日の様子は予想以上にぎこちないものであった。このことは、第Ⅰ期からの半年以上という時間的な空白が大きな要因であろう。ゆえに、支援の段階を第Ⅰ期のように戻し、一つ一つの工程を段階的に繰り返すことで徐々に緊張も解け、昼食前には安定できた。さらに、K社がこの実習を迎える前に箱詰めしたアーモンドの量を確認する補完手段を用意したことで、本人も計量したもののバラつきを知り、徐々に適量へと調整が効くようになっていった。7日目には箱詰めの他にも、アーモンドの計量・ふた閉めの作業も任されるようになった。

最終日になると、これまでに経験した作業の中から本人が作業内容を選択できる機会も与えてくださった。こうした機会により、これまでの実習を本人なりに振り返られ、自信のある計量・ふた閉め作業を選ぶことができた。当然、学校や家庭生活とは違い、まだまだ多少の緊張と不安はあり、作業は丁寧でゆっくりではあったが、勤務終了まで一人で進めることができていた。今後は、適切な作業スピードで作業遂行することが課題としてあげられた。



アーモンドの箱詰め作業

(4) 第Ⅲ期 3年生10月[2週間]

【作業内容】アーモンドの計量
ダンボールのふた閉め

<学校の支援>

- ・事前に校内でアーモンドに模したダボを使って計量練習をした（時間も計測）

<K社の支援>

- ・（箱に目印となるようなものが無かったため）テープの長さの目安、貼る位置を示す補完手段を用意した
- ・工程説明と共に、見本を見せてから行う
- ・支援方法の精選とフェーディングを行った

アーモンドの計量とダンボールのふた閉め作業は、第Ⅱ期での実習や校内での模擬作業から本人も自信を持っており、一度見本を見せていただいた後は一人で進められた。しかしながら、ふたを閉めたダンボールにテープを貼る工程に時間がかかってしまった。実習当初、テープ貼りの全工程に2分かかっていたが、K社が用意した補完手段の意図を本人が理解し、それらを使用することによって、2時間後には1分20秒程度で行うようになった。この作業は一般従業員が約30秒で行うが、Yくんもこの日に1分ほどで仕上げるまでになり、実習5日目には50秒程度、最終日には35秒でできるようになった。しかし、実際の就労（雇用）にむけては作業工程の理解や作業スピード、体力等にはまだまだ課題は大きかった。

(5) 第Ⅳ期 K社就労後

【作業内容】アーモンドの箱詰め
アーモンドの計量・ダンボールのふた閉め

<学校の支援>

- ・就職前に研修期間[1週間]を設定した

<K社の支援>

- ・一定期間は専属での指導体制を整えた
- ・別工程だった箱詰めと計量が、同時にできるように機械を改良した
- ・計量する数値を補完手段として掲示した

就労直前に事前研修を行ったこともあり、4月1日からスムーズに通勤し始めることができた。課題であったことも、K社が第Ⅲ期の評価を受けて自ら機械を改良したことが大きな転機となり、作業工程が精選され、作業スピードと作業の精度が格段に上がった。現在、Yくんは入社より半年がたつが現在も毎日の作業に励んでいる。

4 心理的安定について

(1)第Ⅰ期－① 2年生9月[3日間]

<学校の支援>

- ・トラブル時に実習先での聞き取りを行った

<K社の支援>

- ・受容的な態度（明るい表情等）で接した

実習初日は教師がついて行ったこともあり、大きなトラブルはなかったが、2日目には本人が体調不良に陥った。しかし、この体調不良を本人は周囲に訴えることができず、K社の担当者らが聞き取りを行うと、「通勤バスに酔ったこと」を話した。その後、教師が実習先に伺い、再度本人への聞き取りを行うと、バス酔いではなく、実習に対する極度の緊張による不調と判明した。

ゆえに、本人の緊張や不安についての感じ方、体の不調を自覚し、周囲に進んで伝えるための補助手段・補完行動等の対処の確立が急がれた。

(2)第Ⅰ期－② 2年生10月[2週間]

<学校の支援>

- ・事前に通勤練習を行った
- ・トラブル時に実習先での聞き取りを行った
- ・「分からない時には手を上げる」サインを本人と共通理解した（掲示物も用意）

<K社の支援>

- ・昼食時に担当者以外の社員と話ができるような場面を意図的に設定した

実習が始まり、作業においてはスムーズな入りを見せていたが、周囲の人に積極的に関わりを持ちにくいYくんは、3日目まで現場実習日誌を提出できずにいた。当然、日誌は毎日出社時には提出すべきものである。Yくんは提出できないでいると、そのことが心配事として気になってしまい、作業にまったく身が入らなくなった。そのことを教師と担当者で確認し、提出する対象を、人ではなく、場所に定めることにした。同時にYくんとも日誌提出、記入の流れを確認した。

4日目、体調不良（吐き気）を訴え、トイレに閉じこもる。日誌提出、アーモンドをこぼすミス、ダンボールの向き、昨日見た夢等の心配事が重なると共に緊張による興奮で寝不足が続いていたようだ。Yくんと教師で改めて作業遂行上の注意点やトラブルの対処行動を確認し、復帰できた。

(3)第Ⅱ期 3年生6月[2週間]

<学校の支援>

- ・校内での作業時にトラブルに対して相談する機会を意図的に設定した
- ・事前に通勤練習を行った
- ・困った時は手を上げて相談するようにした（サインを出すための掲示物と、日誌の評価シート等の補完手段を整えた）

<K社の支援>

- ・“相談できるための評価シート”を作業終了時に本人が記入し、担当者が目を通して毎日の心配事を把握した（図1左）

6日目、朝から体調が悪く、担当者の配慮により休憩を挟みながら続けていたが、2時間後、「心臓がドキドキしている」と本人から訴えがあった。教師が実習先に伺い、Yくんと話すと、担当者をはじめ周囲の配慮や気づかいが逆に本人が「自分は調子が悪い」と思い込んでしまうことにつながっていた。加えて、体調と気分を持ち直し、作業に復帰するタイミングを朝から失い続けたことで、本人の心の底にある「仕事をしなければいけない」という思いとのジレンマが悪循環となり、更に体調を悪化させていた。このエピソードの心配事は、アーモンドの箱が変わる可能性があることや友達の週末の誘いを断れなかったこと、“就職試験”として雇用の判断をされているというプレッシャー等があった。教師が実習先及び勤務後の家庭にも伺い、状況と本来の適切な行動を整理し、翌日からの作業につなげていった。

こうしたことを乗り越えたことで、第Ⅰ期での実習に比べて周囲の方との会話量も増え、表情も柔らかくなっていた。ゆえに「トラブル時にすぐに相談すること」が次の課題と考えられた。

(4)第Ⅲ期 3年生10月[2週間]

<学校の支援>

- ・事前に通勤練習を行った
- ・“相談できるための評価シート”を改訂した（記入も一日の終わりではなく、出勤後に行うことにする、図1右）
- ・担当者と教師間でつまづきを場面ごと整理し、支援の方向性を共通理解した

<K社の支援>

- ・毎朝“相談できるための評価シート”の記入に付き添い、早期の解決を行った

第Ⅱ期の実習で周囲の配慮がYくんの心の負担

と体調不良つながったことと、本人の自主的な解決を促すことを目的として“相談できるためのシート”を改訂した(図1)。その結果、記入による表出と作業前の聞きとりにより、これからはじまる一日に対する本人の安心感が高まり、緊張や不安のサインが軽減していった。この2週間は大きなトラブルもなく終わることができている。

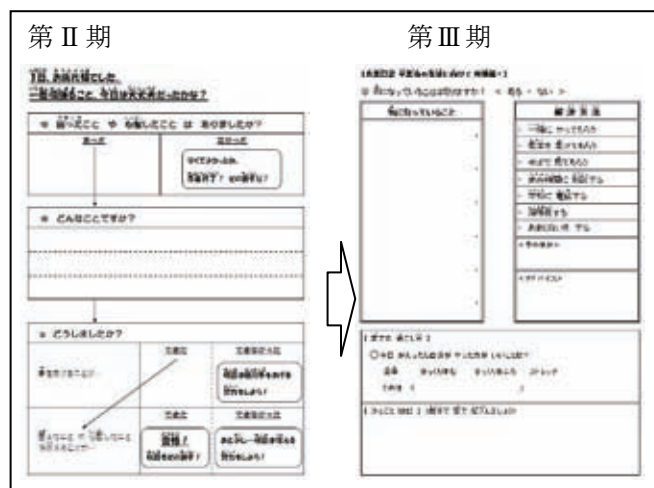
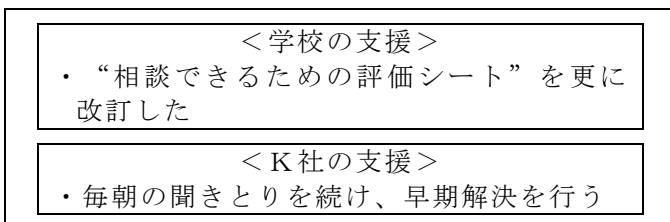


図1 相談できるための評価シート

(5) 第IV期 K社就労後



就労後しばらくしてYくんの安定度から、一時的にシートを取りやめたこともあったが、やはり体調不良を訴えることがあった。YくんもK社も、このシートの有効性と必要性を感じ、現在も変わらず記入と聞きとりを続けているとのことである。

5 考察

本人と学校とK社とで連携を図りながら就労に向けた課題の一つ一つを解決し、4回の実習を経てK社への就労につながった。今回、YくんがK社に就労を叶えたことの原因として以下のことが考えられる。第一に、K社が学校の指導支援の方向性に理解を示し、変わらぬ支援を行ったこと。第二にK社がYくんの実態つぶさに分析し、無理のない範囲で自主的な支援を検討したこと。第三に、長期にわたるYくんへの支援を通して、現場担当者とYくんとの間に強い信頼関係が生まれたこと。第四にYくんがK社の職員の期待に応えよ

うと真摯に努力したことである。

また、実際の作業自立に向けた指導場面では、Yくんのつまづきや学校の基本的な働きかけ方を、K社が積極的に学び、共通理解のもと学校と協働してよりよい方向性を検討できたことがスムーズな移行支援につながった。本実践の中でいくつも使用された補完手段等は学校側からの要請で、K社が作成したものではない。すべてはYくんの作業自立のために自然と行われたことである。心理的安定に向けた指導場面では、学校側が提案した“相談できるための評価シート”の活用を快く受け入れていただいたことや、Yくんが信頼関係を築きやすいような職場のあたたかな雰囲気づくりを心がけてくれたことがある。ゆえに、長い期間をかけた移行支援であったが、第III期の高等部最後の実習時のように、Yくんの気持ちが安定による作業面の成長は目覚ましい。

K社が上記の指導支援のスタンスに立ち、何よりもYくんの可能性を信じ、「できること」を前提に導いていただいたK社担当者に心より感謝している。就労後はYくんなりに新たな課題もあるようだが、K社のこれまでに築いてきたスタンスがあればこそ、長い将来にわたる就労が期待できるであろう。本実践を通して、受け入れ側の理解とナチュラルサポートの創出が、特別支援学校から社会への円滑な就労移行支援が重要であることが実感を持って感じられた。それと同時に、送り出す特別支援学校側は、受け入れ側の理解とサポートを作り出す姿勢につなげるからこそが、非常に大きな役割であることも感じた。

6 おわりに

本校では職業リハビリテーションの考え方を教育に取り入れた実践に取り組んできたが、本実践からもその価値の高さと重要性と強く感じている。障害を持つ本人を取り巻く情報を教師が整理し、伝える術を持つことで、送り出す側と受け入れ側が同じ理解で指導支援に取り組むことができいく。今後も、教育から労働へ、労働から教育へ、互いのノウハウを発信し合い、高め合えることを期待し、実践を重ねていきたいと考えている。

千葉県立千葉特別支援学校の就労支援

－地域資源、ネットワークの活用－

多田 康一郎(千葉県立千葉特別支援学校 教諭)

1 千葉県立千葉特別支援学校の概要

千葉県立千葉特別支援学校は、千葉市北西部に位置し、今年度で創立20年を迎える。千葉市内6区のうち、稲毛区、美浜区、花見川区の3区を学区としている。近年、児童生徒数は増加傾向にあり、重度重複、発達障害、統合失調症のある児童生徒の入学など、障害特性に多様化も見られてきた。

児童・生徒数

	H3	H18	H19	H20	H21	H22
小学部	23	44	41	38	42	39
中学部	31	38	38	43	47	51
高等部	78	103	101	104	112	123
合計	132	185	180	185	201	213

高等部卒業時の進路状況

	H17	H18	H19	H20	H21
就職	3	12	5	8	4
通所施設	15	14	28	21	23
入所施設	0	3	0	1	2
進学	1	2	1	0	0
その他	2	2	2	3	2
合計	21	33	36	33	31

高等部卒業時の就職率は、平均25.4%である。近年就職先として、老人福祉施設や小売店での接客サービスの増加が見られる。今年度、他校高等部職業科、職業コース校の定員増や新設に伴い、千葉市内から学区外への通学生徒が大幅に増えた。このことにより、本校の就職率の変化も予測される。

学校卒業を目前とした高等部では、作業学習を教育課程の中心に据え、働く生活への意識がもてるよう取り組んでいる。毎日取り組む中での重点は、働く基本である身だしなみ、あいさつ、返事、報告、連絡、相談、言葉遣いに加え、自分から取り組む姿勢、集団の中での役割分担意識、継続し

て働く習慣などの育成を目指している。

平成22年度 日課表

曜日	月	火	水	木	金	分
9:00	登 校					
9:40	個別の学習 / ロビー					
10:20	2	HR	体育			40
10:30	着替え・移動					
10:30	3	作業学習				100
12:10	4					
13:10	給食・休憩					
14:00	5	チャレンジタイム	進路・教科		生徒会	50
14:40	清掃／着替え／H・R					
14:40	部活動		部活動			

2 職業自立を推進するための実践研究

本校では、平成19・20年度、文部科学省指定研究事業の「職業自立を推進するための実践研究」(以下「職業自立研究」という。)に取り組んだ。

(1) 関係諸機関の業務内容の明確化

公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター(以下「センター」という。)、学識経験者、卒業生保護者等で構成し、連携の在り方の協議を目的とした連携協議会を開催した。連携協議会では、パンフレット「卒業後の生活に向けて」を作成した。作成にあたって、各機関の役割や支援にあたる手順が明らかになり、できることをお互いに理解し、役割を認識した関係の重要性が明らかになった。

また、在学中からの円滑な支援の協働を目的に、事例生徒をあげ、関係諸機関との連携について協議、ケース会議を実施し、在学中からの移行支援の実践を行った。個別の移行支援計画の有効活用を目指した見直しの中で、卒業後の進路先への関

き取り調査を実施した。ここでは記入の視点を明らかにし、形式、記入方法の見直しを行った。

(2) 年間を通した進路学習の実施

平成19年度まで、進路学習の機会が現場実習前の数日間の設定であったこと、個別の対応であったこと、現場実習前だけでは不十分であり、高等部入学から系統的な指導が必要であるという反省があがった。これを受け、平成20年度に総合的学習の時間で、進路学習を取り入れ、平成21年度より「選択教科」を改め、「進路・教科」を新設し、週3回、日課表上に固定した。ここでは3年間を見通し、教科的内容に進路学習を加え、各学年で年間の学習計画を作成した。学習は、学年を3グループに分け、高等部卒業後の生活を見通し、生徒のニーズに合わせた内容の学習を積み上げていくことを目指した。

(3) 総合サービス班の設立

近年の事務、事務補助系への就労のニーズ、福祉施設での受注作業の取り組みが増加している。また、高等部生徒数増への対応が急務となっている。そこで、事務補助系企業、特例子会社などをモデルにし、給食室補助、印刷、シュレッダーなどの校内受注、企業からの校外受注を作業の柱とする総合サービス班を立ち上げた。

総合サービス班の作業内容

	校内受注	校外受注	給食室補助	その他
主な作業内容	<ul style="list-style-type: none"> 印刷、丁合、綴じ込み ポストイン テプララベル作成 封入等発送準備 PCデータ入力 シュレッダー 作業製品ラベル作成 シール貼付 など 	<ul style="list-style-type: none"> 検査部品等組立て 紙器加工 封入 付録袋入れ 部品組み立て など 	<ul style="list-style-type: none"> テーブル消毒 食器数確認 食器等運搬 盛り付け など 	<ul style="list-style-type: none"> 作業製品納品代行 ペレマーク回収 ペットボトルキャップ回収代行 など

3 千葉市障害者職業能力開発促進事業

職業自立研究が始まると同時期に、厚生労働省事業である、障害者の就労促進を目指した、「障害者職業能力プロモート事業」の委託を千葉市が受けた。この事業は、職業能力開発プロモーター（以下「プロモーター」という。）を中心に計画、実施されている。今年度は「地域における障害者職業能力開発促進事業」¹⁾と事業名が変わったが、現在も継続して行われている。

事業の一環として、「障害者職業能力開発推進

会議」に本校もメンバーとして出席している。会議が始まり3年が経過し、千葉市内にある関係諸機関と、顔の見える関係が築けつつあり、協働しての取り組みも始まっている。

また、プロモーターと企業情報を交換し合う中で、本校の「産業現場等における実習（以下「現場実習」という。）での実習先等の紹介をいただくこともできてきている。生徒に関わる取り組みは次の通りである。

(1) 就職を応援するPC&ビジネスマナー講習

平成20年度より、夏季休業中に「就職を応援するPC&ビジネスマナー講習」が開催された。対象は、高等部2年生の希望者である。受講定員が設けられているため、例年抽選になるが、就職を目指す受講申し込みをしている。講習は、夏季休業中7日間のプログラムで実施され、就職に向けた意識を高めるプロモーターの講話、ビジネスマナーの基礎、PCの基本操作、入力の演習などに参加生徒は取り組んでいる。

(2) 障害者職業能力開発説明会の開催

平成21年度から、障害者職業能力開発プロモーターが企画し、就職を目指す生徒・保護者、教員向けに、学校への出前講座として、「障害者職業能力開発説明会」（以下「説明会」という。）が行われている。開催時期は、学校行事等を考慮に入れ、プロモーターと調整の上決定している。参加対象学年は校内で調整し、保護者にも積極的に参加を呼びかけ実施している。

回	対象	主な内容
第1回 (6月)	高等部 2,3年	(テーマ) 就労意識の啓発 (内容) プロモーターによる講演、ワークショップ
第2回 (8月)	高等部2年 希望者	(テーマ) 職業訓練についての理解 (内容) 講話、職業訓練の体験
第3回 (11月)	高等部 1,2,3年	(テーマ) 就労意識の啓発 (内容) 障害者雇用企業による講話
第4回 (2月)	高等部 2,3年	(テーマ) 職業生活の理解 (内容) 働く障害者の講話

説明会開催にあたって、通常50分の「進路・教科」の授業時間を90分に延長し、内容を十分に実施することと、短時間ではあるが、講師と保護者と話しができる時間を設けている。

4 障害者就労基盤整備事業の活用

平成19年度「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」により、「障害者就労支援基盤整備事業」（以下「基盤整備事業」という。）が実施された²⁾。

基盤整備事業の中で学校で参加できる、または授業で活用できる事業を、積極的に年間計画に位置付けている。

(1) 障害者就労支援セミナーへの参加

平成19年度より、年1回、就職を目指す生徒、保護者、教員を対象として「障害者就労支援セミナー」が開催されている。生徒、保護者には積極的に参加を募り、就職を希望する生徒ほとんどが参加している。ここでは、圏域の障害者就業・生活支援センターや特例子会社社員の講話、障害者職業センター、障害者高等技術専門校など、関係諸機関の紹介などが行われている。

学校から場所を変え、授業とは異なる緊張感の中、支援機関の役割や受けられる支援について、会社の様子についてなどを聞き、就職に向けての気持ちを引き締める良い機会となっている。

	対象	主な内容
H19	高等部2年生徒・保護者 教員	特例子会社取締役 講話 障害者就業・生活支援センター長 業務説明 公共職業安定所 業務説明 千葉県商工労働部産業人材課 説明
H20	高等部1、2年 保護者、教員	特例子会社専務取締役 講話 障害者就業・生活支援センター長 業務説明 公共職業安定所 業務説明
H21	高等部2年生徒・保護者 教員	特例子会社社員 講話 障害者就業・生活支援センター所員 業務説明 千葉障害者職業センター 業務説明

(2) 事業所見学会への参加

公共職業安定所が企画し、障害のある方を雇用する企業の見学を行う、「事業所見学会」が、年1回開催されている。1日かけて3～4社を訪問し、会社の様子を見学する。セミナーでの講話等で会社の様子を聞くだけでなく、実際の職場で、障害のある方が働く様子を実際に見ることができ、職場の雰囲気を感じ、働くイメージ

を高めることにつながっている。

	見学先
H19	障害者雇用企業2社、県立障害者高等技術専門校
H20	障害者雇用企業2社(うち特例子会社1社) 障害者職業総合センター
H21	障害者雇用企業4社(うち特例子会社1社)

(3) 障害者就労支援アドバイザーの活用

進路学習、特に現場実習前は、「障害者就労支援アドバイザー」（以下「アドバイザー」という。）へ講話依頼をして、働くことへの心構えを中心に、生徒への講話をいただいている。生徒にわかりやすいよう、具体的な事例の紹介もあり、目前に迫った現場実習に対する意識を高めることにつながっている。労働局が委嘱するアドバイザーは、企業関係者も含め複数名いるが、卒業後の支援、顔が見える関係づくりを念頭に置き、圏域のセンター職員への依頼を中心に行っている。

(4) 職場実習のための事業所面接会

各職業安定所管内での、障害者就労促進のための合同面接会と併せ、「職場実習のための事業所面接会」が行われる。多くの企業が集まる中、人事担当者と現場実習の相談をしたり、障害者雇用についての会社の現状など話せたりする良い機会となっている。

また、職場開拓だけでなく、障害のある方を会社で採用するにあたっての視点、大切にしているポイントなど直接伺うことができる良い機会でもある。ここで得られた情報を整理し、学校の授業場面、進路面談等での保護者への啓発などに活用できている。始まって4年目となったこの面接会では、数年かけて現場実習に至るケース、雇用に至るケースも出てきている。

5 在学中からの移行支援

本校は千葉市内6区中の3区を学区としている。そのため例外を除き、生徒の居住地が保健福祉圏域が一圏域内となる。ひとつの圏域に、ひとつのセンター設置のメリットを活かし、高等部在学中からの移行支援を進めている。卒業生の就労支援、定着支援を行う場合に、その人をよく分か

った上での支援が良い支援の必須条件となる。そのため、移行支援については在学中から4年間のバトンゾーンを基本の期間として設定し、取り組みを始めており、卒業生の定着支援で実際の効果が出てきている。

「働きたい!」を支える 就業・生活支援センター等との連携

◇卒業後「働き続ける」顔が見える支え



(1)「進路・教科」での講話

アドバイザーの活用に加え、センターへ講師依頼を行い、進路学習での講話をお願いしている。就職に向け、生徒の意識を高めることに加え、どのような生徒が就職を目指しているか、センター職員が把握をする機会ともなっており、卒業後の支援に向けて、顔が見える関係作りの第一歩となっている。

(2)高等部2年生での訓練参加とセンター登録

圏域のセンターは、就職に向けた職業準備訓練機能を併せもっている。この機能を活かし、就職を目指す生徒について、高等部2年生段階で1週間の訓練へ参加している。訓練での成果を目的とするのではなく、生徒の訓練中の様子、生活の様子を、高等部卒業後、現場で支援にあたるセンター職員に知ってもらおう機会としている。また、生徒、保護者がセンターの機能を知る、センター職員を知る機会ともしている。訓練参加と同時に、登録も行うようにし、卒業後の支援体制構築を目指している。

(3)現場実習での巡回同行

高等部3年では、就職をかけた現場実習での巡回指導に同行を依頼している。実際の就職を目指す職場での様子を見て、指導、支援のポイント等を協議したり、会社とセンター職員の顔合わせを行い、就職後の支援体制についての説明を行って

いる。

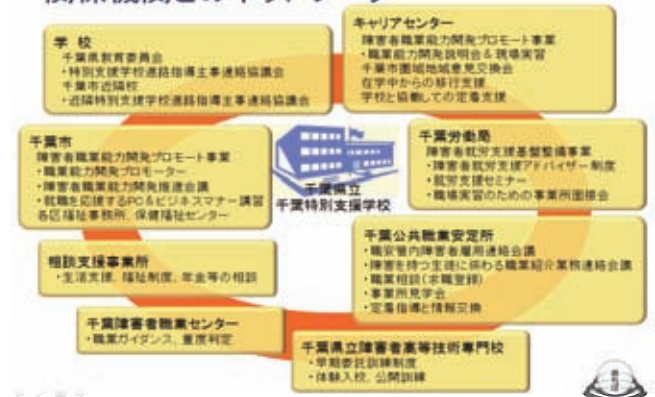
(4)個別の移行支援計画引継ぎ同行

ケース会議形式、雇用契約時、移行支援計画の引継ぎ時など、形式は様々であるが、必要のある生徒については、センター職員同席の元、就職後の生活や、支援について協議や確認を行っている。

(5)千葉市圏域地域意見交換会への参加

平成19年度より、就労支援機関、移行支援施設、学校などのネットワーク構築、情報交換の場として、就業・生活支援センターが中心となって「千葉市圏域地域意見交換会」が始まった。現在2ヶ月に1回のペースで実施している。この会の目的は、関係機関がお互いの顔、業務などをよく知ること、就職に向けての情報交換である。日常から顔が見える関係を構築していることで、様々な事例に対応できるようになってきている。

関係機関とのネットワーク



6 今後の展望

職業自立研究の取り組み、基盤整備事業の活用を始めて4年目となった。本校も年々整備が続けてきているところである。様々な取り組みの成果等については、今後しっかりと検証を行い続け、さらに就職に向けた授業作り、指導、支援体制を構築していく必要があると考える。

【出典・参考文献】

- 1)平成22年度千葉市障害者職業能力開発プロモート事業(地域における障害者職業能力開発推進事業)事業計画書 千葉市障害企画課
- 2)「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害や福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」厚生労働省資料
「平成19・20年度職業自立を推進するための実践研究事業 研究報告書」千葉県教育委員会

県立広島大学の食堂における知的障害者の就労体験の取り組み

○三原 博光(県立広島大学保健福祉学部 教授)

松本 耕二(広島経済大学教養教育部)

1 県立広島大学の特徴

研究代表者三原の所属する県立広島大学保健福祉学部には、保健医療福祉の専門家を養成する5つの学科が存在する(人間福祉学科、作業療学科、理学療法学科、看護学科、言語コミュニケーション学科)。学生数853名、教員数111名である(2010年7月、現在)。

学内の入り口には診療所が開設され、地域の高齢者、身体障害児(者)、知的障児(者)が、学内の教員(医師、理学療法士、作業療法士、看護師など)からリハビリテーションや心理療法の治療を受けている。また、各学科の学生達も診療所で実習を行っている。

2 就労体験の取り組みの経緯

研究代表者三原は2008年にドイツの社会福祉の大学を訪問する機会を得、ドイツの大学の食堂で数名の精神障害者が従業員として学生や教員にコーヒーやケーキを運び、食器洗いをしている光景に触れ、このような取り組みは日本の大学でも実践できるのではないかと考え、県立広島大学の食堂での知的障害者の就労体験を企画し、実施した。なお、このような取り組みには、以下の3つの利点があるのではないかと考えた。

まず、第1点は、知的障害者が大学の食堂の仕事で一般従業員や学生達と交流を通して対人接触技術を学び、社会的活動を養うことができるのではないかとこの点である。第2点は、大学の食堂での知的障害者の就労体験は、学生や教員にとって日常生活の身近な場所で知的障害者を知り、理解することになり、学生達や教員に対する社会教育になる点である。第3点は、大学での知的障害者の就労体験は、大学による知的障害者に対するノーマライゼーションの実践を地域社会に示すことになるのではないかとこの点である。

以上の様な利点を踏まえて、筆者(三原)は大学の食堂に参入している民間業者に知的障害者の就労

体験の機会をお願いした。その結果、食堂の責任者は、会社の本社が障害者雇用促進法で障害者を積極的に雇用していること、また大学が保健医療福祉の専門家を養成している関係上、障害者の就労体験に何か問題が生じたとしても、それに対処、支援してくれるであろうという理由により同意をしてくれた。一方、大学側には、地域の関係団体との連携を進める学内の会議でも会議のなかで、食堂での知的障害者の就労体験の理由や障害者の雇用実情を説明し、承諾を得た。

次に、筆者(三原)は三原市の障害者自立支援協議会を通して、大学の食堂での就労体験の希望を募った。その結果、大学の近くの知的障害者小規模作業所の30歳の利用者Y氏が希望を申し出た。なお、Y氏が、いきなり、即座に1人で見知らぬ場所で就労体験をすることは困難であると考え、小規模作業所の職員がジョブコーチとして一緒に参加することにした。また、Y氏に大学の環境に慣れてもらうために、就労体験を実施する前、Y氏とジョブコーチの職員が食堂や大学を見学し、一部の学生とも交流を行った。就労体験が食べ物を取り扱うものであったので、Y氏とジョブコーチの職員には検便を受けた。また、食堂の就労の作業着は、食堂の業者が提供をした。

3 Y氏の特性

Y氏：男性、30歳。軽度の知的障害。三原市内の知的障害者H小規模作業所(以下「作業所」という。)に通いながら、週2日間程、パン店に通う。パン店では、食器やパン器具の洗浄作業に従事する。日常生活の身辺処理は自立し、言語的コミュニケーションも可能。ただ、自分から自発的に周囲に話すことなく、周囲から質問をされたり、話しかけられると話しをする。そして、周囲から1度に多くの事を要求されると理解が混乱となり、パニック状態になる。

作業所の利用者のなかで、Y氏が大学の食堂での就労体験の対象者として選ばれたのは、Y氏は作業

所のなかで最もよく働き、対人関係などで問題がなく、大学の食堂での簡単な作業（清掃、食器洗いなど）に十分な就労体験の能力を持っていることによると作業所の責任者は述べていた。

大学の食堂での作業は主にテーブル拭き、食器洗い、ゴハンと味噌汁をつぐことであった。Y氏は、朝、11時出勤し、最初の仕事は床の清掃であった。11時半頃に厨房に入り、学生や教員のお客が来たならば、お客の希望にあわせてご飯や味噌汁をつぐ。これらの作業が終わると、次に食器洗いの作業を行う。そして、ジョブコーチや食堂の従業員が、Y氏のご飯や味噌汁をつぐ作業や食器を洗う作業の指示を行った。

就労体験の期間は2009年11月17日～19日、時間は11:00～15:00であった。就労体験の期間がわずか3日間であった理由は、大学の食堂業者が知的障害者を職場に受け入れるのは始めてであり、例えば3日間の短い期間であったとしても、食堂の従業員が知的障害者について理解するには十分な期間であるということ食堂の責任者が述べていた。また、Y氏は、作業所では野菜などの袋詰め作業を進めるのに貴重なマンパワーであるので、長期間、Y氏の不在は、作業所の作業に支障をもたらすという事も就労体験の短さによる1つの要因であった。

4 Y氏からの就労体験の聞き取り

3日間の就労体験終了後、筆者（三原）はY氏との面接を行い、就労体験の感想を尋ねた。以下、Y氏の感想である。

まず、3日間の大学の食堂での作業は、作業の内容（食器洗い、ご飯やみそ汁をつぐなど）を一つひとつ覚えるのが大変だった。特に困った内容は、数人の学生がいるテーブルを拭く場合、一言声をかけてから、テーブルを拭かないといけないし、学生がいるためにきちんと拭くことができないのではないかと思った。しかし、学生に声かけをして、テーブルを拭こうとしたとき、学生がすぐによけてくれ、拭くことができたので、うれしかった。テーブル拭きや掃除などの作業も慣れたならば、十分に出来るであろうと思った。大学では多くの若い人々（学生）との触れ合いもあり、楽しそうだと感じた。また、ご飯を渡すときに、学生がたくさんいるので、誰に渡して良いかわからなく、困ったこともあった。し

かし、わからないことがあったとしても、食堂の従業員の方々に聞くと親切に教えてくれたので、助かった。

5 ジョブコーチからの報告

Y氏にとって、慣れていない食堂での作業の流れに入っていくことが大変だった。しかし、食堂責任者が、事前にY氏に適した作業の順番を決めており、しっかりと説明をしてもらっていたので良かった。ただ、食堂の従業員の方々が、時々、急に違う作業を頼まれることがありY氏が少し慌ててしまうことがあり、段取りどおりに進めてほしいと感じることもあった。このような体験をY氏のみならず、作業所の他の利用者にもさせたいが、作業所の場合、スタッフが3人しかおらず、そのうちの一人がジョブコーチとして付きっきりになることは、作業所の業務に支障がでると感じた。できれば、スタッフが付き添わなくても、食堂での就労体験ができるようなシステムを作って欲しいと感じた。

学生が食堂でY氏に声かけをし、Y氏はとても喜んでいて、Y氏にとって、大学でこのような多くの若い学生達と交わることでできる就労体験は、家や作業所ではできない貴重な体験になったのではないかと思われる。

ただ、せっかくの大学での体験だったので、もう少し学生との触れ合いがあったならば良いと思った。食堂の従業員に対する期待は、一人ひとりの障害や特徴を理解して頂ければと感じた。そして、就労体験の事前に、就労体験対象者の障害やその特性などを食堂の従業員の方々としっかりと話しあいをするなどが必要だと思った。

6 学生からの情報

社会福祉士を目指す人間福祉学科の学生達には、筆者（三原）が授業のなかで、Y氏の食堂における就労体験について説明をした。また、学内の会議でも、Y氏の就労体験についての説明を行い、理解を得た。そして、更にY氏の就労体験前日と当日に学内の全教職員へメールを配信し、食堂でのY氏の就労体験への支援と学生達への伝達をお願いした。その結果、ある社会福祉を学ぶ学生は、Y氏の就労体験について次の様に述べていた。「過去、知的障害者施設での見学や実習のなかで、知的障害者が働いて

いる場面をみる機会は何度かあった。しかし、今回のように、大学の身近な生活場面で就労している知的障害者を直接に見る機会にはなかった。そのため、大学の食堂で働いている知的障害のY氏を見ることは、知的障害者の理解と同時に地域と大学における障害者福祉の問題を考える機会にもなった。」他の学生達も当初、Y氏が食堂で就労体験している様子に好奇心の目で見ていたが、Y氏が一生懸命テーブルを拭き、ご飯をつぐ行動に関心を示し、大学の食堂における知的障害者の就労体験を受け入れていた。

大学の当局からも、今回の食堂でのY氏の就労体験は、大学が地域社会へのノーマライゼーションの実践を示す活動であり、このような企画を今後も支援をして行きたいとの事であった。

7 食堂責任者からの声

知的障害者を職場に受け入れることは当初、不安であったが、実際に知的障害者のY氏を受け入れたとしても、食堂の業務に支障がでるなどの問題は全く無かったし、かつ食堂の現場の従業員から批判の声はでなかった。つまり、Y氏が一生懸命、どのような作業でも従事していたこととジョブコーチが常に、そばで指導をしてくれていたからである。ただ、ジョブコーチが常にY氏のそばで指導をするのは大変と思われるので、学生がボランティアとして知的障害者と一緒に食器洗いをするのも1つの方法ではないかと感じた。

8 考察

Y氏の大学の食堂における就労体験は、わずか3日間であったが、Y氏及び大学にとって有意義であったのではないかと思われる。まず、Y氏は、初めて多くの若い人々と接触し、新たな対人接触技術を学んだのではないかと思われる。Y氏は作業所やパン店での作業などであまり人とかわることがなかった。Y氏は当初、「こんなにたくさんの若い学生と接触するのは初めてで驚いた」と述べていた。しかし、作業所所長から、Y氏はたくさんの若い学生達と交流ができたことをとても喜んでいたとの報告を受けた。多くの知的障害者は、生後、知的障害と診断を受けた後、特別支援学校、施設など非常に限られた生活空間で人々と交流をするため、対人接触や社会的経験が乏しくなる。その意味で、Y氏が就

労を通して大学で多くの人々と交流することは、わずか3日間という短い期間であったとしても、Y氏の対人接触や社会的経験を養う意味で重要であったと言えよう。そして、Y氏の就労体験は作業所と大学との間に新たな関係を作り出した。例えば、大学の図書館には、地域住民に図書を貸し出すシステムがあり、作業所の所長はそのようなシステムがあることを知らず、Y氏の就労体験に伴う大学の案内でその情報を得、これ以降、大学の図書を借りるようになったとの事である。また、県立広島大学では、2006年度から、毎年、5月に地域の障害者家族と学生達が大学の体育館と調理実習室を利用して、一緒にビーチバレー・ボールとカレー調理交流会を行っており、2010年度の交流会にはY氏と彼の所属する作業所利用者と職員全員が交流会に参加し、学生との交流を楽しんだ。

次に学生達のなかには、食堂での知的障害者の就労の取り組みに対して、当初、違和感を感じるものもいたが、Y氏が食堂で一生懸命仕事をしているのをみたとき、その違和感もなくなり、それが当たり前と感じるようになったと述べ、大学における知的障害者の就労は、学生達や教員に対して知的障害者の状況を理解する社会福祉教育の機会となり、特に学生が将来、医療福祉の専門家として働いたとき、障害者やその家族をより良く理解するのに貢献できるのではないかと考えられる。また、食堂の従業員に対しては、障害者への配慮を通して、職場でのチームワークの向上や安全性、健康などの問題も含めた労働環境の意識を高めることに貢献できるのではないかと思われる。

大学の食堂におけるY氏の就労体験の成功の背景には、食堂の現場で働く従業員からの協力があつたことも大きな要因としてあげられよう。なぜならば、食堂や大学の責任者が知的障害者の就労体験の許可をしたとしても、実際に知的障害者の作業指導を直接する現場のスタッフからの支援がなければ、知的障害者の就労体験の成功は難しいと考えられるからである。

9 課題

今回、初めての大学の食堂における知的障害者の就労体験の取り組みであった。筆者は学内のメールでY氏の就労体験を教職員に報告してきた。わず

か3日間の取り組みであったので、どこまで学生及び教職員が知的障害者の就労問題に関心を持ったのか断定的に判断するのは難しい。重要な点は、今後も知的障害者学の就労体験の機会が継続的に提供されることである。その意味において、2010年10月に、大学の食堂において、特別支援学校の高等部の生徒の就労体験が再び企画されていることは重要である。そのような継続的な取り組みによって、大学は地域の障害者に対するノーマライゼーションを始め実践していると言えよう。

次に大学の食堂に参入している民間業者での障害者就労体験の企画と同時に障害者雇用促進法による大学での障害者の雇用についての検討も重要な課題となる^{注1)}。つまり、大学が障害者を雇用する場合、どのような障害者を雇用し、どのような業務に障害者を雇用するのかの検討が必要とされるであろう。

Y氏の大学の食堂における就労体験が地元の新聞やテレビなどで取り上げられ、地域住民及び福祉関係者がこれらの活動に関心を寄せるようになってきている。とりわけ、現在では、大学が地域の福祉問題にかかわり、その貢献をして行くことが、求められるようになってきており、公立大学法人は、地域貢献という課題を切り離して運営は考えられない。その意味において、今後も、大学が障害者のノーマライゼーションを目標とした取り組みが必要とされるであろう。

注1) 2010年7月時点で、県立広島大学では障害者雇用促進法に基づく障害者雇用数は基準を満たしている。しかし、今後、障害者の退職、あるいは雇用算定基準の変更に基づく新たな障害者の雇用の検討が大学に求められている。

高等学校における学びを支えるための実践的研究

－発達障害のある生徒の支援に関するアンケート調査の結果を中心に－

○庄司 喜昭(千葉県総合教育センター特別支援教育部 指導主事)

畔蒜 秀彦・渡辺 あけみ・白坂 佐知子・高尾 早苗(千葉県総合教育センター特別支援教育部)

松本 巖(千葉県立我孫子特別支援学校)・唐鎌 和恵(教育庁南房総教育事務所安房分室)

1 はじめに

平成 14 年に文部科学省が実施した全国実態調査では、小・中学校の通常の学級に在籍し、知的発達に遅れはないものの学習面や行動面で著しい困難を示す児童生徒が 6.3%の割合で在籍しているという報告があった。高等学校における発達障害のある生徒の在籍状況についての全国的な調査はまだなされていないが、文部科学省は高等学校の生徒総数に対して約 2%程度の割合で、発達障害等困難のある生徒が在籍していると発表している。

また、千葉県高等学校への進学率は年々高まり、平成 22 年 3 月中学校を卒業した生徒の約 96.5%(平成 22 年 5 月 1 日現在)が高等学校に進学している。

このような現状から、高等学校においても発達障害により支援を必要とする生徒が同様に在籍していると推測され、高等学校の現状に対する対応が喫緊の課題であることから、「高等学校における学びを支えるための実践的研究」というテーマを掲げ、昨年度より 3 年計画で高等学校における発達障害のある生徒の支援に関する研究に取り組んでいる。

2 目的

- ①県内の高等学校を対象にアンケート調査を実施し、高等学校における発達障害のある生徒の支援の状況について実態調査を行う。
- ②高等学校で支援が必要な生徒に対する指導・支援の充実を図るために、研究協力校での実践を通して具体的な指導・支援の内容を検討する。

3 方法

(1)1年次

① アンケートによる実態調査

ア 調査対象

千葉県内の高等学校(県立全日制 128 校・公立定時制 18 校・県立通信制 1 校・市立全日制 7 校・私立全日制 54 校・私立通信制 4 校、計 212 校)を調査対

象とした。

イ 調査方法

郵送による質問紙法

ウ 調査期間

平成 21 年 7 月中旬から 8 月下旬

エ 調査内容

(調査項目の概要)

課程・学科について、発達障害のある生徒の在籍数、発達障害の疑いのある生徒の在籍数、校内委員会の設置、障害名、学校の把握方法、行っている指導・支援、今後求められる指導・支援、個別の指導計画、等

(2)2年次

研究協力校 2 校(県立我孫子高等学校、県立松戸南高等学校(定時制))での実践を通して、具体的な指導・支援のあり方にせまっていく。

ア 「行動の気になる生徒のチェックリスト(高校生用)」の試案作成と活用

イ プラン会議の実施

一人一人の特性等に応じた指導・支援の方略を立案・検証していく。

ウ 教育相談の実施

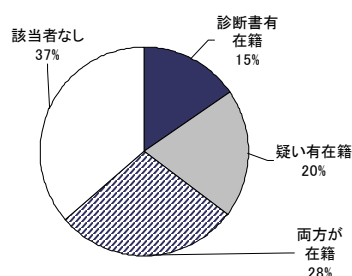
困っている生徒または保護者のニーズにせまるために、総合教育センター所員が教育相談を実施する。

4 内容

(1)アンケート調査の結果

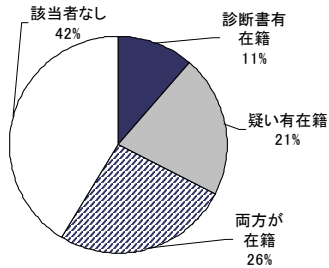
① 発達障害の「診断がある」または「疑いがある」生徒の在籍状況

ア 県内高等学校全体(グラフ 1)



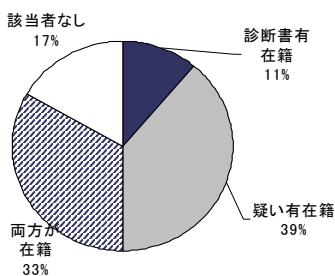
回答のあった190校において、「診断がある」または「疑いがある」生徒も含め、発達障害のある生徒が在籍していると回答した学校は、121校（63%）であった。

イ 県立全日制（グラフ2）



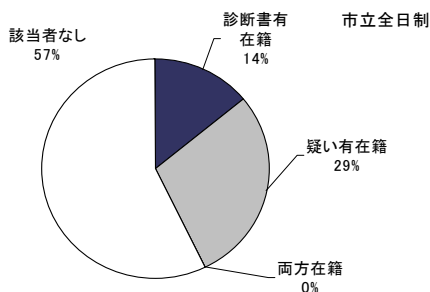
回答のあった124校において、「診断がある」または「疑いがある」生徒も含め、発達障害のある生徒が在籍していると回答した学校は73校（58%）であった。

ウ 公立定時制（グラフ3）



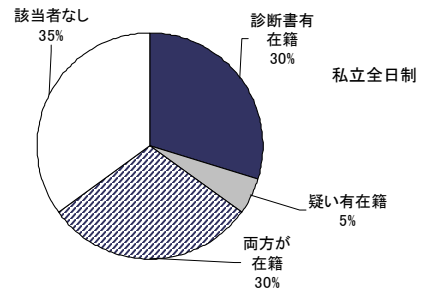
回答のあった18校において、「診断のある」または「疑いがある」生徒も含め、発達障害のある生徒が在籍していると回答した学校は15校（83%）であった。

エ 市立全日制（グラフ4）



回答のあった7校において、「診断がある」または「疑いがある」生徒も含め、発達障害のある生徒が在籍していると回答した学校は3校（43%）であった。

オ 私立全日制（グラフ5）



回答のあった37校において、「診断がある」または「疑いがある」生徒も含め、発達障害のある生徒が在籍していると回答した学校は24校（65%）であった。

カ 私立通信制

回答のあった4校すべてにおいて、発達障害の「診断がある」生徒、または「疑いがある」生徒の両方が在籍していると回答した。

②障害別在籍状況

「診断がある」場合、アスペルガー症候群が最も多く、次いで注意欠陥／多動性障害、学習障害、高機能自閉症の順となっている。学校別でも県立全日制・私立全日制・私立通信制において、アスペルガー症候群が最も多い(表1)。

表1 「診断がある」生徒の障害別在籍者数及び割合

(表中 LD=学習障害、ADHD=注意欠陥／多動性障害、アスペルガー=アスペルガー症候群、HFA=高機能自閉症)

	LD	ADHD	アスペルガー	HFA	生徒数計
県立全日制	16 (19)	30 (35.7)	34 (40.5)	8 (9.5)	84 (38.9)
公立定時制	3 (11.5)	9 (34.6)	4 (15.4)	12 (46.2)	26 (12.0)
市立全日制	0	0	1 (100)	0	1 (0.5)
私立全日制	8 (20)	12 (30)	19 (47.5)	5 (12.5)	40 (18.5)
私立通信制	17 (26.2)	10 (15.4)	19 (29.2)	12 (18.5)	65 (30.1)
全体	44 (20.4)	61 (28.2)	77 (34.7)	37 (17.1)	216

(数字の上段は人数、下段は割合(%))

(障害別人数は重複診断を含む)

また、「疑いがある」場合、学習障害と思われる人

数が最も多く、次いで注意欠陥／多動性障害、高機能自閉症の順で、アスペルガー症候群が一番少なかった（表2）。

本調査における障害別在籍状況をまとめると、千葉県における発達障害の「診断がある」生徒または「疑いがある」生徒の在籍率は0.5%であった。

表2 「疑いがある」生徒の障害別在籍者数及び割合

	LD	ADHD	アスペルガー	HFA	生徒数計
県立 全日制	71 (30.9)	57 (24.8)	46 (20)	63 (27.4)	230 (44.0)
公立 定時制	23 (26.1)	29 (33.3)	34 (56.7)	2 (3.3)	88 (16.8)
市立 全日制	0	1 (50.0)	0	1 (50.0)	2 (0.4)
私立 全日制	10 (16.7)	20 (33.3)	34 (56.7)	2 (3.3)	60 (0.2)
私立 通信制	86 (60.1)	37 (25.9)	13 (9.1)	14 (9.8)	143 (27.3)
全体	190 (36.3)	144 (27.5)	101 (19.3)	112 (21.4)	523

(数字の上段は人数、下段は割合(%))

(障害別人数は重複診断を含む)

③支援状況

ア 現在行っている支援内容等について

支援内容については、発達障害の「診断がある」または「疑いがある」生徒が在籍するケースとともに、学習指導に関する内容が最も多く、次いで生活指導に関する内容が多くあげられた。

具体的に、学習指導に関することでは、授業進行の際に進度を確認しながら進めること、課外課題の提出、授業での配慮、放課後補習などがあげられた。

また、生活指導に関することでは、体調の考慮、伝達方法の工夫、掲示物の工夫、予定を板書、過敏に対する対応、予定変更への説明、毎日の約束事の確認などがあがっている。

人間関係や問題行動に関することについては、「クールダウン環境の整備」や「ソーシャルスキルトレーニングの指導」等、障害特性に合わせた指導や支援が行われていることも分かった。

全体の記述内容からは、場面や指示に対して「配慮する」「工夫する」といった表現が多く、指導や支援が必要とは考えているが、具体的な方法等については試行錯誤している様子もうかがわれた。

イ 現在行っている支援体制等について

支援体制については、校内の連絡調整や校外との連携など、保護者や本人への対応に関することが多くあげられた。

校内の連絡調整では、学級担任と教科担当との情報交換、教科担当と学年担当との連携など学習指導に関することもあげられている。具体的には、習熟度別授業の実施、定期考査の別室受験、進級時の配慮、少人数制の導入、教科指導での配慮などがあげられた。

また、校外との連携では、発達障害者支援センター(CAS)や中核地域生活支援センターなどの具体的な機関との連携もあり、スクールカウンセラーとの面談やカウンセリングも実施されていることが分かった。

ウ 今後求められる支援や配慮

今後求められる支援や配慮では「教科担任が授業で配慮」が最も多く、学習場面での指導・支援と学級での個別の指導・支援の重要性が高いことも分かった。

2番目に多いものとして「家庭・保護者との連携」であり、学校として生徒の学習上や生活上の困難さに何らかの気づきがあるものの、本人や保護者に対する伝え方や、指導・支援の仕方に難しさを感じていることがうかがわれる。

④「個別の指導計画」の作成

発達障害の「診断がある」または「疑いがある」生徒が約60%の県立全日制・公立定時制の学校で在籍しているが、「個別の指導計画」の作成率は約12~14%にとどまっている。

表3 在籍する学校の中で「個別の指導計画」を作成している学校数と割合

	作成校数(校)	作成率(%)
県立 全日制	10	13.7
公立 定時制	2	11.8
市立 全日制	1	25.0
私立 全日制	1	4.2
私立 通信制	3	75.0
全体	17	14.0

5 アンケート調査結果のまとめ

文部科学省が発表した発達障害のある高校生の在籍率2%程度と比較すると、千葉県は低い値であった。ただ、在籍者数の割合は低かったものの、学校として発達障害の「診断がある」または「疑いがある」生徒がいると答えた割合は全体で63%であることから、高等学校に教育的ニーズを必要とする生徒の数は少なくないと予想される。

このことは、これまでの指導・支援によって生徒がある程度適応していることで、特別支援教育対象生徒が表面化していないことも考えられるが、一方において、発達障害への基礎的・基本的な理解が十分に浸透していないことで、特別支援教育対象生徒が見過ごされていることも考えられる。

また、各学校とも発達障害への気づきや対応に差異はあるものの、全体的には、何らかの指導・支援が必要な生徒の存在とその指導・支援内容の模索がされていることが分かった。

なお、このアンケート調査の詳しい内容については、当センター特別支援教育部の調査研究の報告書をご覧ください。

6 今年度の取り組み

昨年度のアンケート調査の結果を受けて、今年度は、生徒に対しての気づきを確認するツールとしての「行動の気になる生徒のチェックリスト（高校生用）」の作成と活用に取り組んでいる。また、研究協力校2校（県立我孫子高等学校、県立松戸南高等学校（定時制））において、気になる生徒一人一人の教育的ニーズに対して、どのような指導や支援が必要かつ有効か実践を通して検討している。具体的には以下の3点をポイントとして、指導・支援のあり方にせまっている。

①「行動の気になる生徒のチェックリスト（高校生用）」と「学びを支えるための支援ガイドブック」の試案作成と活用

学校現場における担任等の「気づき」を客観的に捉え直し、生徒の特性や困っていることを具体的にし、教師・保護者・本人等の共通理解を図る。

②プラン会議の実施

「行動の気になる生徒のチェックリスト（高校生用）」を基に、一人一人の特性に応じた指導・支援の方略を立案・検証していく。

③教育相談の実施

困っている生徒または保護者のニーズに迫るために有効な手段として、センター所員の教育相談を現地で実施する。

7 おわりに

今年度の研究協力校での実践を参考にしながら、研究最終年次には、特別支援教育の視点や観点を整理し、「チェックシート高校生用」「指導・支援例」をまとめて、「学びを支えるための実践ガイドブック」の作成に取り組む予定である。