

企業が求める学校に於けるキャリア教育

- 遠田 千穂（富士ソフト企画株式会社 人材開発グループ長/カウンセリング室長/秋葉原営業所長）
○槻田 理（富士ソフト企画株式会社 人材開発グループ教育事業チーム）

1 「生々しいキャリア教育」とは何か？ ～働いて生計を立てるといふ経済教育は早すぎる事はない～

弊社は年間200団体を超える企業、大学、特別支援学校、団体の方々が見学に来られる。その中でも昨今の新入社員に関する相談が増えている。ある証券会社からの相談事例である。新卒の女子学生を総合職で採用した。最初の仕事は100件の電話営業だった。彼女の中では華々しいキャリアのイメージが出来上がってしまっており、まさか総合職が電話営業をするなんて……。という思いがあった様である。証券会社の電話営業はなかなかアポが入らない。最初はそれでも頑張ってお仕事をしていたが、段々電話が怖い、上司が怖い、同僚が怖いということで、上司がアパートに行っても鍵を開けない。結局、うつ病を発症して入院してしまったというのである。ここで大切なのは誰かが一言、在学中に「総合職と言えども電話営業を体験したり、経理や人事等の庶務的なお仕事をしたり、様々な仕事を経験しながら、総合職としてキャリアを積んで行くのですよ……。」と言ってあげれば彼女もそれなりの心構えができ、ここまで追い詰められることはなかったのではと考える。このような話をある大学の先生に申しあげ、せめて在学中に見積書や納品書の作り方を教えるキャリア教育の時間を10分でも作ったらどうかというお話をしたところ、「我々は学術人を育てているのだからそんな教育は企業に入ってからやって下さい。」とぼつさり斬られてしまった。しかしその大学の卒業生は9割が就職、うち3割が3年未満で退職しうち半数がうつ病傾向にあるという現実を先生方は御存知なのだろうか？企業に入ったらどんな仕事があるのかを先生方は身を持って体得し、生徒・学生にフィードバックする事を繰り返せば、企業に入ってから、「こんなはずではなかった」と苦しむ新入社員を少しでも軽減することができるのではないかと考える。日頃の訓練がいかに大切かは、自衛隊の事例からも推察できる。先日、仕事で防衛医科大学に行ったとき、先生が「とても興味深い事例がありまし

た。」と話をしてくれたことがある。それは今日、東日本大震災の災害派遣に行った隊員の方々の話である。災害派遣後は心の健康を維持すべくPTSDの検査をするのだが、今回あまりにも大きい災害だったため、少し時間がかかったというのだ。結果は意外なものだった。散らばった御遺体を掻き集めた隊員の方々のPTSDの数値はとても低かった。反面、人が足りず、各小学校の体育館の遺体安置所に、防衛省の職員が配属された。その方々のPDSOの数値が高く、未だに苦しんでいる方々がいるというのである。結果を分析してみると、一般の隊員の方々は、日頃、どんな残酷な遺体を見ても耐えられる訓練を行っている。防衛省の職員は普段、そこまでの訓練は行わない。人は思ってもみない事態に遭遇した時に、心を壊しやすくなる。企業も同様である。思ってもみない業務が飛んで来たり、予想外の人間関係が勃発するのが、現場である。そうなった時に、どう落ち着いて対応すれば良いか。その様なトレーニングを重ねてこそ、障がいと言い訳にしない、強い生徒・人材を育成することができる。

2 進路の多様化 ～就労が全てか、進学という選択肢はないのか？～

弊社に実習に来る特別支援学校の方々に、振り返りの時に「将来何になりたいですか？」と尋ねると「学校・幼稚園の先生になりたい。」「就労支援・福祉の仕事がしたい」という答えが増加している。先生にその事をお伝えすると、「この生徒はね、大学進学に必要な単位を取っていないのですよ。」と、はっきり言われる。何人も学ぶ権利はあると考える。どんなに知的障がいがあるとしても、学校生活や他者との関わりの中でIQが回復したり、様々な語学や数学や歴史やパソコンスキル、デザイン力等ある分野だけが突出して優れている生徒もいるかもしれない。そういった生徒が、大検等の周知道をせず大学に進学できる、もしくは「特別支援学校版大学」の様なものが出て来てもよいのではと、考える。知的障がいを、克

服して教員になる方がいても、おかしくはない。一番、学びの差別をしてはならない文科省こそ、率先して改革に取り組むべきである。企業で能力を開花させる生徒は沢山いる。今の障がいでだけ見るのではなく、生き生きとした将来の可能性を信じていることが、必要なのではないか。弊社では月2回、英語のネイティブの先生に来て頂いているが、一番上達が早いのは知的障がい者の社員である。誰よりも学ぶ意欲・知的好奇心があり、実践力に長けている。パソコンのスキルやデザイン感覚に長けているのも知的障がいの方々である。彼らの学びたいという意欲を封印してはならない。

3 うつ病の教員のリワークの場所として ～障がい者は天性のカウンセラー～

弊社は親会社でうつ病を発病した社員が2週間、特例子会社にリワークに来て、回復し、もとの職場に復帰するというプログラムを実践している。今まで21名の方が来られ、20名の方が復帰され、再発も防いでいる。うつ病の方は主に、知的障がいの社員のパソコンを教える。また、学生時代の経験や社会人としての現在をリアルに話して頂く。知的の方々には目を輝かせて、「それで、それで・・・と」親会社の社員の話に聞き入る。親会社の方々も、それまでは自分だけが知っていれば良かった知識を、知的の方々に伝える工夫を懸命に行う。それが脳に良い刺激を与える。この方法は精神障がいの社員が考案したリワークプログラムである。知的を初め障がい者の方々には相手の痛みが分かる、天性のカウンセラーである。今までは健常者が障がい者をサポートする時代だったかもしれないが、今ではもはや、障がい者が健常者を癒し、元の職場に復職させる時代なのかもしれない。是非この取組みを、教育の現場にも応用し、うつ病に苦しむ一般校の教員が、スローペースながらも特別支援学校にリワークに来る等の、リワークプログラムを確立して頂きたい。児童・生徒のいじめ等の異変を見抜くためには教師自身の心の健康も必要である。教師が心身共に健康でなくては良い教育はできない。教員の心のケアこそ大切な時代に入りつつある。

4 特別支援教育に求めること ～外部講師を経験して～

特別支援教育において求めることは、「生徒がキャリアを取捨選択できる環境づくり」である。そのために必要なことは3つ。1つは「生徒が『自立』するための習慣を身につける」こと。もう1つが「キャリア選択のための情報の提供」。最後に「大人の社会を映した、倫理・道徳教育の実施」である。なぜ生徒がキャリアを自分で取捨選択できる環境が大事かというと、「自分の人生は、自分で選択すべきである。それが自分の人生だ。」という思想に基づくからである。他人に選択され、与えられた人生に何の面白みがあるだろう？人間は年齢を問わず尊厳を持っている。大人になったとき、人生を他人に操作され続けることになったら、その人の尊厳はどうなるのか。おそらくそうした人生を歩んだ人は、自分がうまくいかなかったとき、他人のせいにするだろう。場合によっては攻撃することもあるかもしれない。なぜなら自分の人生を駄目にした＝自分の尊厳を踏みにじった人間、社会に反感を抱くのは当然だからだ。それは健常者だろうと障がい者だろうと変わらないと我々は思う。自分で選んだ人生だからこそ、より良く幸せな人生であることを求め、願えるのだ。人生の大半を占める職業生活において、自分で取捨選択ができないのならば、それは自分で選んだ人生といえないだろう。そのために特別支援学校のキャリア教育においても、生徒が自らキャリアを選べる環境を用意してもらいたい。次にキャリアの取捨選択について必要なことについて述べる。「生徒が『自立』するための習慣」についてだが、ここでいう「自立」とは、「自分で考え」「自分で判断して」「自分の責任において行動すること」の3つの習慣のことである。これらの習慣の必要性については以下の理由からなる。日常生活において、自分で行動について考え、取捨選択する練習をするための1つ目の理由だ。この習慣ができていないと、キャリアを生徒自身が取捨選択することはかなわない。日頃の習慣として定着していないと、重大な局面で行動することは不可能である。2つ目の理由は価値観の形成のためである。価値観というのは自分の過去の考え、行動が蓄積した上での集大成として成るものである。そのためには日頃から自分で考え、行動

しなければ蓄積、形成はしない。価値観を形成するという事は、自分の考えを持つということである。自分の価値観は、他人へ伝えることができる。このことは社会人となったときに非常に大きな意味を持つ。社会人にとって1番必要なことは、「周りとうまくやっていくこと」である。技術力がなくても、周りとうまくやっていける人はなんとかなる。なぜならそのような人は周りからの助けを常に得られるからだ。そのためには、自分の考えを伝えられることが必須である。自分の考えが伝えられない人は、職場ではまず可愛がられない。なぜなら何を考えているか分からない人に対し、好ましく思うひとはほとんどいないと思えるからだ。周りの人とうまくやっていくには、価値観を持ち自分の考えを伝えられなくてはならない。そのために「自立」の習慣：「自分で考え」「自分で判断して」「自分の責任において行動すること」を練習しておく必要がある。次に「キャリア選択のための情報の提供」の必要性について述べる。生徒にキャリアを自分で選択させるには、選択肢の中にどのようなキャリアがあり、そのキャリアを選択するには何が必要かというのを知らなくてはならない。そのための情報の提供を学校でも行ってもらいたいのだ。知的障がいを持つ生徒は、健常の同学年の生徒に比べ、人生の様々な経験が少ないと感じる。その理由として、障がいをもつ子供として、周りの大人から色々と支援を受けてきた経緯が考えられる。健常の生徒が自分で試し失敗して、時に痛く辛い思いをしてきた経験を、ひょっとしたら障がいを持つ生徒は経験をしてこなかったかもしれない。ただでさえ人生経験が少ない生徒は、自分で自分のキャリア選択のための情報、方法について見つけ出すのはより困難だろう。そこで学校側でキャリア選択についての情報提供ならびに相談を手厚く行ってもらいたい。人は自分が選べるものがこれだけあり、どれを選ぶかと考えているときは非常に楽しく、胸躍る瞬間でもある。それが特に自分の人生であるならば、さらにわくわくし、またこれからの生活習慣・考え方を見直す契機となる。そのために自分は何を選べるか、キャリアの選択肢と方法は何かということを知ることが不可欠となる。3つ目の「大人の社会を映した、倫理・道德教育の実施」の必要性について説明する。私（槻田）は特別支

援学校の外部講師を5年間勤めてきたが、今年から授業に倫理・道德教育を盛り込んだ。ここで我々が倫理・道德教育に「大人の社会を映した」という項目を盛り込んだことには理由がある。それは「生徒の人生経験の少なさ」と、「生徒の大人社会への興味」の2点の理由からによる。生徒の人生経験の少なさについては先ほど記した。人生経験の少なさとは、現代社会の状況についての無知ということも含む。そこで生徒が、現代の大人社会への不安と、興味の両方を強く感じるのは自然の成り行きだろう。そこで倫理・道德について話す際に、「大人の社会を映した」ものを取り入れたのである。具体的な例を1つ挙げる。授業のテーマに「自己紹介」を扱った回があった。自己紹介について作成した原稿を、1人1人生徒に発表させて、講師が質問を交えながら話を展開するという流れである。ある生徒の1人は、先週近所のショッピングモールに行ったらしい。私はそこに入っている店舗について訊いた。その生徒は店舗名を次々に挙げていった。それらについて他の生徒にコメントをしてもらった。そのとき挙げた店舗の中で1番人気はユニクロで、生徒の8割ほどが好意を持っていて、利用していた。シンプルなデザインが好感を持てる主な理由だった。また、ある外食チェーン店舗については、男子生徒の多くが「味がイマイチ」と話していた。理由を訊くと、具体的な答えは返ってこない。どうやら男子は「俺は味の違いの分かる男」と見られたいことが背景にあるようだ。これらを見ても、この生徒達は知的障がいを持っていようが、同年代の少年少女と変わりはないと私は感じた。さて店舗名を挙げる話は続く。海外ファストファッションの店舗名が挙がってきた。H&Mは女生徒の1部が利用していて、洗練されたデザインと店舗の雰囲気好みとの感想が出た。そこで私から「H&Mとは略称であって、正式名は何という名前だか分かる？」と問うてみた。そのとき分かった生徒はいなかった。そこで私は、「H&Mとは、『ヘネス・アンド・マウリッツ』の略であり、北欧（スウェーデン）のブランドだよ」と伝えた。それだけで生徒は目を輝かせていた。生徒は「知らなかった！」「そのこと、すぐ友達に話そう！」と口ぐちに発していた。この件は、彼らにとって身近に興味があるものだったのだろう。彼らの知的

好奇心を大いに刺激したに違いない。さてここで倫理・道徳についての本題に入る。先ほどの店舗名を挙げている中で、高級ブランドの名前（プラダ）が出た。ブランドについて知っているかと訊いたところ、約半数（6名）が知っていると言った。その中の1人の生徒は、実際に品物を持っていると言って、実際に鞆からプラダの財布を出してくれた。ここで私は生徒達に次の質問をした。「皆さん将来、自分の大切な人にこのブランドのアイテムをプレゼントしたいと思う人はいるか？」すると8割ほどの生徒が、プレゼントをしたいと手を挙げた。理由を訊くと、「（値段が）高いから」「価値があるから」「デザインが良いから」「作りが良いから」などという意見が出た。ここで私は生徒に以下のことを伝えた。「今、皆さんから大切な人へのプレゼントについて考えを訊いた。大切な人へこのブランドを贈る理由の全てが、『このブランドに価値があり、良いものだから』というものだった。つまり、この話の主役がプラダ、つまり『物』であるわけだ。でもあなたが1番大事にしなければならないのは、目の前にいる大切な『人』のはずである。自分がプレゼントを貰ったときに、相手がプレゼントを贈った理由が『値段が高いから＝物に価値があるから』と聞かされたらどう思うか？主役は『あなた』ではなく『プラダ』になっている。おそらくあなたはいい気分がしないだろう。あなたは自分にとって大切な人であるから、その人に価値のあるものを贈ったはずである。主役を『人』と捉えて考える必要があったのではないか。主役は『人』であったとき、あなたはプラダを贈った理由をなんと答えるだろうか？例えば『大切な人の美しさ（かっこよさ）をさらに引き出すから』などという答えが出来るわけだ。そこでさらに大切なことは何だか分かるだろうか？大切な人については勿論、その贈ったものに対して、より深くあなたが知ってなくてはならない。そうでないならば相手が納得できる説明をあなたは出来ないからだ。ここで出てきたプラダについては、扱っている商品の特徴、ブランドの歴史、ひいてはその国（例えば、プラダの創業の国：イタリア）の歴史についても知る必要がある。つまり大切な人に物を贈ることひとつとっても、色々とおいておいたほうが良いことが沢山あるのだ。しかし考えてほしい。あなたの

大切な人から物を貰ったときに、その理由が、物や国の歴史をふまえて、その物があなたをより輝かせるものだと的確に語られたら。あなたはその人のことをますます信頼するだろう。好きになるだろう。なぜなら自分のことをここまで理解して想ってくれていると分かったのだから。世の中お金で全て解決できるという考えがあるが、全ては解決しない。その1つが人の心だ。人の心をつかむには、相手を想う真摯な気持ちと、努力が欠かせない。努力の中でも色々なことを知るとするのは非常に重要である。あなた方が大人になったときに安易にお金で全て解決するような人にならないでほしい。その場合、解決したと思っているのはあなただけである。そうならないためにも色々な分野の勉強を続けてほしい。それによって頭だけでなく、人柄も磨かれるのだから」というようなやりとりを行った。少なくとも私が担当した生徒達は、知的障がいを持っているが、大人の世界にあこがれる普通の少年少女たちである。彼らに倫理・道徳の教育を行うには、興味のある大人の世界を垣間見させることが必要であると強く感じた。この授業では生徒は実に生き活きとしていた。皆がわれ先に発言したいと手を挙げた。当たり前のことだが、彼らも我々と同様価値観をもち、それを披露したいのだ。そして興味のあることをもっと知りたい。伝えたいと思っている。

5 まとめ

以上、「企業が求める学校に於けるキャリア教育」について述べてきた。その中で、「生々しいキャリア教育とは何か」、「進路の多様化」「うつ病の教員のリワークの場所として」、「生徒がキャリアを取捨選択できる環境づくり」の必要性について説いてきた。障がいを持っているといまいと年頃の間には変わらない。人間らしい人生を送ってもらいたいのが彼ら生徒にとって何よりの楽しみだろう。自分の人生について、考え、判断し、自分の責任において選択してもらいたい。そのための学校教育を是非実施してもらいたい。

【連絡先】

富士ソフト企画株式会社 0467-47-5944

人材開発グループ 遠田 千穂 todachi@fsk-inc.co.jp

発達障がいのある青少年のライフサイクルにおける キャリア教育の実践について

○中島 修 (学校法人熊本YMCA学園高等部 部長)
平江 由紀 (学校法人熊本YMCA学園)

1 はじめに

YMCAでは1994年に神戸YMCAにおいて「学習障がい(LD)児・者及びその周辺の子どもたち」への支援事業が始まり、その後、全国のYMCAでも支援活動が広がっていった。熊本YMCAは、公益財団法人(当時は財団法人)において1997年に親の会との協働で幼小中学生を対象にソーシャルスキルをねらいとした野外活動が始まり、モータースキルのねらいとした体操や水泳、さらに、アカデミックスキルをねらいとした学習支援といった事業を順次開講した。このような経緯の中、子どもたちの成長に伴い、学校法人では通信制高校事業や専門学校に高等課程(表現・コミュニケーション学科)を開設し「もう一つの学びの場」としての居場所を設けた。また、社会的自立、経済的自立をねらいとした就労支援の必要性から、2009年より熊本県の委託事業として成人を対象とした職業訓練、「発達障がい対象就業準備訓練科」を開設するに至った。

これによって、幼児から成人までのライフステージにおける発達障がいのある青少年の支援を行うことができるようになった(図1参照)。

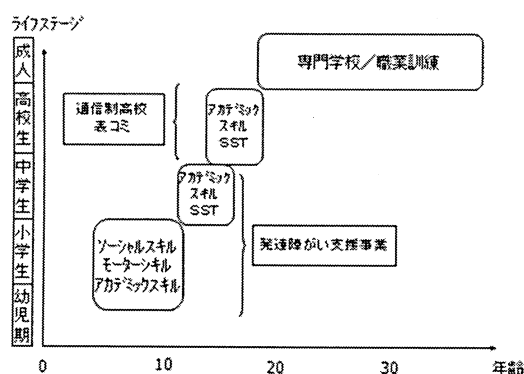


図1 YMCAにおけるライフステージでの支援活動

2 ライフサイクルにおける支援の連鎖の必要性

(1) YMCA活動の原点

YMCAの諸活動には次の要素が大切な基本となる。1つはグループ・ワーク、2つめは対象理解、3つめは居場所、最後は指導体制である。

グループ・ワークはYMCAの諸活動の原点である。グループ・ワークとは、「少人数のグループ・コミュニケーション活動を通して、相互に直接的な影響を及ぼし合い、グループの力を活用して人間力と人格成長を意図した学習」である。グループ活動の特徴として、①体験交流の中から自覚的な学習をする。②グループとしてのまとまりがコミュニケーション力を育てる。③創造的なチャレンジをする勇気生まれる、などが挙げられる。人間関係の掛け算を体験して、学習・癒し・創造という人格成長に役立てるのがグループ・ワークである。

さらに、このグループ・ワークを効果的に支えているのはグループメンバー一人ひとりの対象理解であり、ゆるやかな人間関係のある居場所である。さらに、複数による指導体制が重要となってくる。YMCAの活動においては、D(ディレクター)、PD(プログラムディレクター)、L(リーダー)といった3階層のスタッフに関わり、常にメンバーの情報交換を行いながら活動が進められる。

このグループ・ワークを基本として、それぞれのライフステージにおける当事者の特性を考えながらキャリア教育の実践を試みてきた。それぞれのライフステージにおける活動にはそれぞれに願いがあり、そのゴールには一人ひとりの社会的自立、経済的自立があり、障がいのある人もない人も一緒に、共に生きる社会の実現がある。

(2) ライフサイクルにおける負の連鎖と支援

一方で、発達に課題のある子どもたちのそれぞれのライフステージを見てみると、貧困連鎖という言葉があるが、貧困連鎖同様にさまざまな課題による負(不適応)の連鎖が生じている(図2参照)。幼児期から学齢期に入ると友だち関係や環境(学校等)に馴染めなくて不登校になる児童・生徒が出てくる。義務教育修了を境に不登校の生徒は減少するが、高等学校入学後、不登校や引き

こもり、中退に至る生徒がいる。高等学校卒業後にもこのような負の連鎖は続き、その結果、ニートや貧困、生活保護に至るケースが多くみられる。

ところで、各ライフステージにおける支援については、小中学生や高校生では、SSW（スクールソーシャルワーカー）やSC（スクールカウンセラー）、相談機関や医療機関があり、それぞれの発達段階に応じた支援が行われている。また、高校卒業後には就労支援や生活支援、教育、福祉、医療と幅広い様々な支援機関がある。しかし、それぞれのステージにおける支援においてはステージ間の連携や連鎖までには至っておらず、年齢や課題の状態において受入窓口が異なっているのが現状である。

それぞれのライフステージにおける支援は充実しているものの、ライフサイクルとしての支援連鎖の面では課題が残る。

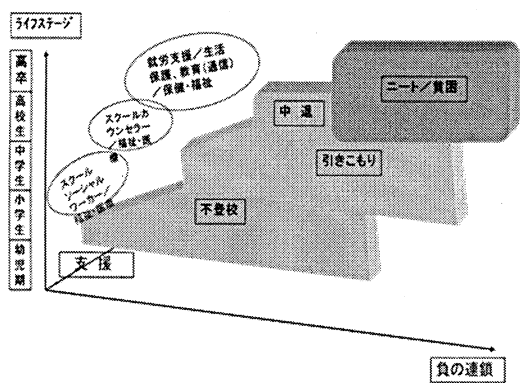


図2 ライフステージにおける負の連鎖と支援

(3) キャリア教育の在り方について

2011年1月31日、中央教育審議会は「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」について答申した。今回の答申の特徴は、キャリア教育と職業教育の基本的方向性を明確にし、これまでの4領域8能力から基本的・汎用的能力の習得を示している（図3参照）。また、発達の段階に応じた体系的なキャリア教育を掲げ、幼児期から高等教育、さらに、特別支援教育でのキャリア教育のポイントについても言及している。

これからのキャリア教育の在り方については、それぞれのライフステージや障がいの特性に応じたキャリア教育の必要性、また、就労へ向けてのハードスキル習得からソフトスキル習得の重要性が示唆されている。

<4領域8能力>	<基礎的・汎用的能力>
1. 人間関係形成能力 ○自己の理解能力 ○コミュニケーション能力	1. 人間関係形成能力・社会形成能力
2. 情報活用能力 ○情報収集・検索能力 ○職業理解能力	2. 自己理解・自己管理能力
3. 将来設計能力 ○役割把握・認識能力 ○計画実行能力	3. 課題対応能力
4. 意思決定能力 ○選択能力 ○課題解決能力	4. キャリアプランニング能力

図3 「4領域8能力」から「基礎的・汎用的能力」へ

3 ライフステージでの支援の事例

(1) 小中段階での支援～発達障がい支援事業（リバティードルフィンズクラス）での取り組み～

リバティードルフィンズクラスは、参加者の一人ひとりのスペシャル・ニーズを受容し、社会性や感覚（性）を高め、一人ひとりがより豊かな生き方をしていけるように支援することをねらいとしている。特に、このステージでは、様々な成功体験を通して自尊心を育むことに重点を置いている。現在では、野外活動に加え、体操や水泳、学習支援、ソーシャルスキルトレーニング等の幅広い活動に取り組んでいる。

<Aさんの事例>

（小学5年生から参加：2002年より）

課題：LDの疑い。小学校での不適応。学力不振から勉強への意欲が低下。

支援：個別支援計画を作成し、長期目標をスムーズな中学校進学のために基礎学力向上と自己肯定感の確保。短期目標を学校の課題への取り組みやすさを設定し、保護者・学校にも協力してもらった。様々な支援機関を活用しつつ通信制の高校から4年制大学への進学し、現在就職活動に励んでいる。

(2) 高等学校段階での支援～表現・コミュニケーションコースでの取り組み～

通信制高等学校や専門学校高等課程の表現・コミュニケーション学科（以下「表コミ」という。）では、様々な体験を通して人と社会につながっていくことができる力を養うことをねらいとしている。将来の自立に役立てるため、「キャリア学習」・「進路対策」・「ビジネスマナー」の時間を設けて基礎的な知識・技能とともに、職場実習でさらなる勤労観・職業観につながる学習も行っている。このステージでは社会に巣立っていく準備段階として、キャリア教育の重要性が増す。さらに、

乗的な効果が期待される。

< Cさんの事例 > (27歳)

課題：アスペルガー症候群。知的能力（特に言語分野）はとても高いが、メタ認知や意図理解が困難で職場で叱責され退職を繰り返している。

支援：自信の回復と働き方、求職活動の方法を学ぶ。社会性の課題を理解してもらえる職場を探すと共に、伝え方を学んだ。

訓練終了後も支援機関を利用しながら、無理のない働き方を考えた求職活動を行い、現在は障害者雇用枠で就労をしている。

表1 カリキュラム概要

日程	活動の目標	活動の内容	
7月	環境理解	入校式、自己紹介 講師紹介、館内散策	
	職業観	仕事ポジション・働く意味、希望学	
		仕事と学業、会社の仕組み	
		ライフスキル(生活習慣・ストレスケア)	
	問題解決と集団活動	問題解決、コミュニケーション	
		PATH	
	ビジネスマナー	校外活動(レクリエーション)	
8月	職業観	身だしなみ、出社前の準備、持ち物	
		職場見学に向けて	
	発信力	職場見学 (工場、福祉、商店、公務など)	
		職場見学まとめ、お礼状	
		見学報告 発表	
	ビジネスマナー	面接練習	
		仕事中の態度、ビジネス基礎、作業体験	
		自己理解	障がいとは、自分の課題
		社会資源の活用	
	ビジネスマナー	ナビゲーションブック、ビジネスマナー応用	
実習前学習	個別打ち合わせ・事前確認・自己紹介文		
9月	実習①	グループでの職場実習	
	実習②	各自希望業種での職場実習	
	実習報告	実習報告準備、お礼状	
		実習報告会	
	訓練振り返り	訓練内容の振り返り	
	今後の求職活動		
		修了式	

表2はこれまでの発達障がい対象就業準備訓練科の参加者数と参加者の診断、訓練後の進路決定率を表している。参加者数は少ないが参加者一人ひとりの特性は異なり、人間関係やコミュニケーションの面での課題は多い。しかし、訓練が進むに従って訓練生同士や指導者との関係ができ、より効果的な訓練となっている。

訓練生の中にはその日に行った訓練内容を帰宅後家族に話す人もいる。このことは前述の小中学

生対象のリバティードルフィンズクラスの子どもたちと一緒に、自らの居場所ができると誰かに伝えたいのではないだろうか。

また、入校式では固い表情だった人が、3ヶ月後の修了式では笑顔が見られるようになる。この笑顔が訓練後の就職活動に良い結果をもたらすようである。

表2 職業訓練参加者数と就職率の変化

	参加者数	診 断	進路決定率
2009年	3名	AS、ADHD	66%
2010年	4名	AS、ADHD、統合失調症	50%
2011年	4名	AS、うつ病、てんかん	75%
2012年	5名	AS、うつ病、統合失調所	100%
2013年	4名	AS、強迫性障害、ADHD、うつ病	訓練中

2013年9月時点

4 まとめ

近年、幼児期から成人までのそれぞれのライフステージにおける教育や福祉、医療での支援は充実してきている。しかし、ライフサイクルからの視点では各ステージ間の連携は十分ではない。しかし、社会的不適応の負の連鎖は確実に進んでいる。その多くが様々な課題を持った青少年たちである。体系的な早期からの支援が負の連鎖への歯止めになる。さらに、発達段階に応じた体系的なキャリア教育は、教育を通してのライフサイクルにおける支援の連鎖として期待ができる。幼児期や学齢期においては自主性や社会性、自律心を育み、中等教育・高等教育では勤労観や職業観、価値観の形成・確立にある。障がいの有無に関わらず、一人ひとりの個性は異なり、それぞれの特性に応じたキャリア教育の実践が望まれる。

さらには、福祉・医療の分野でも切れ目のない連携した支援に期待したい。

【参考文献】

- 1) 中央教育審議会答申：「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（2011）
- 2) 干川隆：教師の連携・協力する力を促すグループワーク-PATHの技法を用いた試みの紹介—「知的障害養護学校における個別の指導計画とその実際に関する研究」p 43-46 独立行政法人国立特別支援総合研究所（2002）

【連絡先】

学校法人熊本YMCA学園 中島 修
 TEL 096-353-6393 Fax 096-324-7877
 E-mail: Osamu.Nakashima@kumamoto-ymca.org

キャリアエンカレッジの試み

○林 眞司（東京都立足立東高等学校 副校長）
大塚 千枝（東京都立足立東高等学校）

1 キャリアエンカレッジの概要

全日制普通科の高等学校において一人ひとりの教育的ニーズに応じた支援の在り方を追求し、発達障害のある生徒に「自立活動」の視点をもって、キャリア教育、生徒指導・教育支援にあたる新領域の教育課程を「キャリアエンカレッジ」と名付けた。この新領域「キャリアエンカレッジ」では各学年で自己理解をうながし、勤労観、職業観など生き方を考えさせるキャリアガイダンス、就業体験学習や資格検定学習など体験的な学習を通じて、社会生活に必要な基本的ルール、個別のニーズに応じたスキルなどの獲得に効果的な指導・支援の在り方（ワーク・チャレンジ・プログラムやライフ・スキル・トレーニングなど）の研究を行う。また、支援が必要な生徒に対して関係諸機関との連携をさらに強化した支援体制の確立を目指している。

この研究を通して、障害の有無にかかわらず、全ての生徒が社会的・職業的自立に必要な能力を育てることを目的とする。

表1 キャリアエンカレッジの教育課程

	第1学年	第2学年	第3学年
キャリアエンカレッジ	キャリアガイダンスⅠ	1	
	キャリアガイダンスⅡ		1
	キャリアガイダンスⅢ		1
	体験学習Ⅰ	1	
	体験学習Ⅱ-1	1	
	体験学習Ⅱ-2		1
	スタディガイダンスⅠ	1	
	スタディガイダンスⅡ		1
	スタディガイダンスⅢ		1

2 キャリアエンカレッジの研究仮説

本校では平成21～22年度に「高等学校における発達障害支援モデル事業」の研究を進める中で、明らかになってきたことの一つは発達障害の有無にかかわらず、コミュニケーション力不足や社会生活に必要な基本的ルールが十分に身につけていない生徒が多く在籍し、就労の場面で非常に困難を抱えると

もに、就労後も短期間で離職してしまうという課題が明確になってきたことである。今回の研究で新領域「キャリアエンカレッジ」を設定することで、以下の3点について特別な教育的ニーズを有する生徒（発達障害を有する生徒等）を含め、全ての生徒に特別支援教育の指導領域である「自立活動」の内容を指導・支援することで、職業的・社会的自立に必要な能力を育成する。

- ①さまざまな職業における基本的なルールを理解し適切に行動できるためのワーク・チャレンジ・プログラム（WCP）やライフ・スキル・トレーニング（LST）などを通じて一般社会で生きていくための知識やスキルを習得させるシチズンシップ教育を推進する。
- ②体験的な学習では就業体験学習で実際の社会との接点を持ち、獲得した知識やスキルの定着を図る。また、資格検定学習で個別のニーズに応じたスキルを習得することで社会に生きる自信をつけさせる。
- ③生徒が相談を求める場所として新たにハローワークの就労支援ナビゲーターなどの外部人材の活用を図る。この相談体制では生徒が直接相談できだけでなく、担任教師も相談できるネットワーク的な就労支援体制の構築を目指す。この相談体制は学校を卒業してから実際の社会に生きていく場面で必要に応じて必要な支援が求められることができる力を育成する。

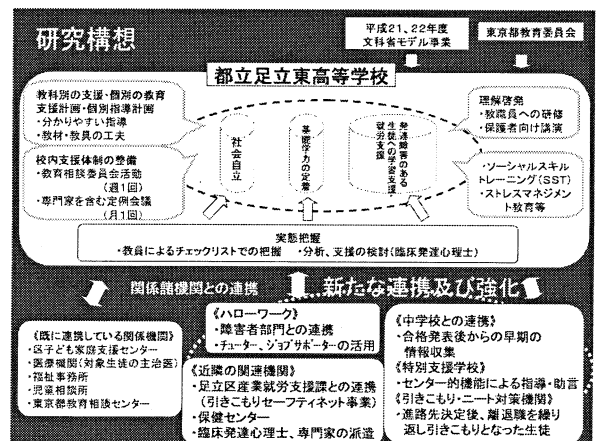


図1 研究構想図

3 キャリアガイダンス

将来の進路選択に備えて必要な知識を身に付けるとともに、自己の特性を理解する。

評価は通年にわたり、生徒の個々の学習記録や授業態度・出席状況を基礎として行う。

その中に発達障害のある生徒に特別支援学校の指導領域である「自立活動」の生活上の困難を主体的に改善・克服するための知識、技能、態度及び習慣を取り入れていく。その中で「健康の保持」、「心理的な安定」、「人間関係の形成」、「環境の把握」、「身体の動き」及び「コミュニケーション」の六区分領域に含まれる項目を「キャリアガイダンス」の内容として適宜組み合わせる。

4 体験学習Ⅰ

生涯スポーツ、日本の伝統・文化分野を主として体験学習を行う。

第1学年2単位履修としてスポーツ分野、文化・芸術分野、日本の伝統・文化分野「ニュースポーツ」「ベースボール」「トレーニング」「囲碁」「茶道」「和太鼓」「箏曲」「篠笛」「民謡」「そろばん」の18分野を2期（内容によって1期）に分けて選択し学習する。

評価は通年（2期）で、生徒個々の学習記録や授業態度・出席状況を基礎として行う。

5 体験学習Ⅱ-1



ライフ・スキル・トレーニング

就業体験分野「整備・工業技術」「美容」「保育」「福祉Ⅰ」「園芸・農業Ⅰ」「ライフ・スキル・トレーニング」の6分野、資格検定分野「手話Ⅰ」「木工」「保育音楽」「写真技術」「電卓基礎」「情報検定」「食

物検定」「被服検定」「英語検定」「漢字検定」「ペン習字」「数学検定」「色彩検定」「日本語検定」の14分野を2期に分けて選択し学習する。

評価は通年（2期）で、生徒個々の学習記録や授業態度・出席状況を基礎として行う。

6 体験学習Ⅱ-2

就業体験分野「整備・工業技術」「保育」「福祉Ⅱ」「園芸・農業Ⅱ」「ワーク・チャレンジ・プログラム」の5分野、資格検定分野「手話Ⅱ」「木工」「写真技術」「保育音楽」「電卓基礎」「情報検定」「食物検定」「英語検定」「漢字検定」「ペン習字」「数学検定」「色彩検定」「日本語検定」の12分野を2期に分けて選択し学習する。

評価は通年（2期）で、生徒個々の学習記録や授業態度・出席状況を基礎として行う。この他に、「食品製造」「園芸デザイン」の2分野を都立農産高等学校で受講している。



ワーク・チャレンジ・プログラム

7 スタディガイダンス

基礎学力の大切さを自覚させることを目的として学習活動を行う。学習内容としてその内容を基礎としている各教科・科目の指導と密接に関係するだけでなく、電子辞書などさまざまな電子機器を用いた学習活動の効果も検証していく。評価は通年で生徒個々の学習記録や授業態度・出席状況を基礎として行う。

8 平成23年度の成果と課題

(1) 成果

キャリアエンカレッジはキャリアガイダンス、体

験学習を中心に教育課程を組むことを検討した。キャリアガイダンスは生徒が1年から3年まで1単位履修する。また、キャリアガイダンスの中で、セルフモニタリングできる機会を設けることで、自己理解に向けた一助とする。また、学期末の時間を利用して上級学校訪問や職場訪問を1年生から実施する予定である。本校の教職員に対してキャリア教育の在り方についてアンケート調査を行った結果、キャリアガイダンスは体験・作業実習形式の授業として進路希望別に実施する方がよいという結果であった。また、その際学習する内容としてソーシャルスキル、勤労観・職業観、基礎学力・一般教養が挙げられた。体験学習に関して体験学習Ⅲの学習内容を見直した方がよいという意見が多く見られた。

今年3月に卒業した生徒にアンケート調査を行い、キャリアガイダンスが進路を決めるのに役立ったという意見が79%であった。特に進路情報が役に立ったという意見が多く見られた。体験学習についても実際に体験してみることで進路を考えることになったという意見が見られた。

体験学習を受け入れていただいている事業所などにアンケート調査を行った結果、1日を通しての体験を行った方がよいという意見が寄せられた。

基本的にキャリアガイダンスは生徒全員が受講することで計画をしていく。その中でセルフモニタリングする力を育成していくと共に自らの弱点に気づき、必要な支援を求められるような姿勢を育成していく。

ライフ・スキル・トレーニングは基軸活動（清掃活動を予定）を行いながら、発達障害者に多い実行機能の弱さをフォローし、育成する。セルフモニターとプランニングがその主なターゲットとする。評価指標としてT-TAPを用いて家庭尺度と学校／事業所尺度を中心に行う。

ワーク・チャレンジ・プログラムでは就労に向けた意識をもたせるため、社会人としての役割、責任、マナーなどを含める。職場では態度と成果が重視されるので、ノートなどの提出物、授業中の態度で評価を行い、人事考課についても基礎的な学習を行うこととした。

(2) 課題

ライフ・スキル・トレーニング、ワーク・チャレ

ンジ・プログラムを体験学習の1講座として発達障害など特別な支援を要する生徒を対象として実施するが、どのようにスクリーニングするかが重要な課題である。スキルチェックシートを利用して自己チェックを行わせるが、発達障害のある生徒はセルフモニタリングする力が弱い面があるので、担任による観察も合わせることで対象となる生徒を絞り込んでいく必要がある。

また、新入生に対して臨床発達心理士による全員面接を実施することで、入学後の学習指導でのつまずきや生活指導面に課題があると思われる生徒をスクリーニングする。

いずれにしてもどのように選択させていくか、セルフモニタリングする力の育成をキャリアガイダンスなどの活動を通じて気づかせていくかが課題である。

職業を体験することについて、週時程における体験だけでは十分ではないという意見が教員や体験先のアンケートから出てきている。一定の実施期間を設け終日のインターンシップを実施する方策について検討が必要である。

9 平成24年度の成果と課題

(1) 成果

①メンタルヘルス検診

第1学年で実施するライフ・スキル・トレーニングを受講させる生徒をスクリーニングする目的として臨床発達心理士による全員面接を実施した。その結果、12名の生徒がスクリーニングされ、ライフ・スキル・トレーニングの受講希望者から合致する生徒をライフ・スキル・トレーニングの前期受講者として決定できた。また、単にライフ・スキル・トレーニングに向いている生徒をスクリーニングするだけでなく、面談を通して「早急に教師間で情報を共有し、対応した方がよい生徒」「行動を注意深く見守る必要がある生徒」「学校生活がうまくいくように見守る必要がある生徒」を見いだすことで、その後の生徒指導に生かすこととした。

②キャリアガイダンス

第1学年全員に「社会・仕事を知る」というテーマを設定し、グループディスカッション形式、パネルディスカッション形式で進め、実際に社会人として働いている方を講師として招いた。受講した

97.4%の生徒が役に立ったと評価し、今から職業を意識して学校生活を送りたいという意見が目立った。また、本校の生徒にとってグループディスカッション形式で他人の意見を聞く機会を設けることが有効であることも分かった。

第2学年は、就職を希望しているまたは進路がはっきりと決まっていない生徒に対して職場見学を実施した。区役所、製造業、運送業など5社を見学することで進路に向けた意識づけを行った。実施後の報告書の中には働くことを意識し、その中で仕事に対するやりがいを見いだす生徒や実際の働く現場を見ることで、漠然と抱いていた進路希望に対する自分の興味・関心から自己の特性と比較して具体的な進路希望を考える生徒などが見られた。

第3学年は、社会に出てからのお金の使い方や将来設計についての学習を行った。この中では一人暮らしに対して実際に必要となる費用などを知ることによって親元を離れ自立することについて学ぶことができた。

③ライフ・スキル・トレーニング（LST）

ライフ・スキル・トレーニングは校内外の清掃活動を基軸活動とし、手順に従うこと、正確に課題を終わらせること、スケジュールに従って活動すること、簡単な指示に応じるなどのコミュニケーション力、他人がいることを意識して行動するなどといったライフスキルの習得をめざして設定した。前期の受講者は上記メンタルヘルス健診及び第5希望までにライフ・スキル・トレーニングを選択した生徒6名と、本人の希望があり担任も向くと考えられる生徒2名の8名を受講者として決定した。

受講生の特徴としては広汎性発達障害が疑われる生徒、アスペルガー傾向、ADHD傾向、学習の遅れが心配な生徒などであった。

生徒の変化としてア) 周囲への配慮をすることができるようになった。イ) 作業手順が分からないとき、指導者に尋ねられるようになった。ウ) 汚れているところを見つけて、清掃するということができるようになった。エ) 指導者が意図的に作ったグループでの清掃の際に、自発的にリードする役割を担えるようになった。などがあげられる。

(2) 課題

①メンタルヘルス検診

ライフ・スキル・トレーニングの受講者を決める

ために、実施時期を4月入学して当初とする必要があった。24年度はできるだけ面接者の数を減らし、スクリーニングの精度を高めるように考え、4日間に2名の臨床発達心理士による面接を実施した。面接日数の短縮が課題として残った。

②キャリアガイダンス

仕事に対する意識づけとして社会人からの話を聞いたり、職場を見学したりすることで多くの生徒に職業に対する意識の変容が見られたが、普段の学校生活で行動面への変容に結びつけていくことができていないことが課題である。話を聞くインプット型と合わせて実際に職業体験をおこなうアウトプット型のインターンシップを実施することが必要だと考えられる。

③ライフ・スキル・トレーニング（LST）

メンタルヘルス検診により受講者を決定したが、結果的には様々な特性をもった生徒が受講することになり、生徒一人一人に自立を促すための手だてが異なることになった。そのため、全員を同じ評価基準により評価することが困難であった。TTAPの評価尺度による自己評価、教師評価の変化を評価することを期待したが、実際は受講による変化を評価することが難しかった。TTAPの評価尺度による自己評価、教師評価の他に評価方法を検討していく必要がある。また、生徒の特性から本講座を受講することで大きな変容をもたらす生徒の特性を見いだす方法の検討が必要であった。

さらに、基軸活動が清掃であるため、他の生徒から活動が罰作業のように見られ受講した生徒の動機付けが難しい。ある一定のスキルを身につけたところで学校内だけでなく、地域で学習成果を発揮させることで受講した生徒の動機付けを行っていくことも検討する必要があった。

【連絡先】

東京都立足立東高等学校
〒120-0001 東京都足立区大谷田2丁目3-5
TEL 03-3620-5991
FAX 03-5697-0272

第2学年体験学習における ワーク・チャレンジ・プログラムについて

○大塚 千枝（東京都立足立東高等学校 特別支援教育コーディネーター）
林 眞司（東京都立足立東高等学校）

1 講座設定の意図、指導形態

学校内に模擬的な会社を作り、実際に働く体験を行い、その体験から働く上で身に付けておきたい基本的な資質や能力等を学ぶことを目的として体験学習Ⅱに位置付けて講座を開設した。指導項目は、職業人意識と勤労観、社会人意識、職場でのコミュニケーションスキル、ビジネスマナーであり、教材として独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター作成の「職業リハビリテーションのためのワーク・チャレンジ・プログラム（試案）」を使用し、作業体験のツールとして、ワークサンプル幕張版（MWS）を活用し、ナプキン折り、重さ計測、プラグタップ組み立て、ラベル作成を行った。

「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告¹⁾によると、高卒者が最初の仕事をやめた理由は、①労働時間が長い、不規則だった、②仕事が自分に合わなかった、③自分の将来展望が持てなかった、④仕事がつまらない ⑤仕事がつつい、となっている。この報告により、就労継続のポイントは、職業人意識や勤労観の確立と、職業的自立に必要な自己理解にあると言える。そのため、学生と社会人の違いや人事考課について学び、働く目的を考えるプログラムを追加した。自己理解の促進については、作業体験と毎回講座終了後の振り返り自己評価シートの記入、並びに教員と講師による評価、タイムリーなフィードバックにより自己知識を増やし自尊心を高めることとした。

指導形態は、市民講師と教員のチーム・ティーチング方式を取り、学習内容の指導は市民講師が行い、授業中の補助活動や評価活動を教員が行った。

2 受講者の決定

前期の受講生は第5希望までにワーク・チャレンジ・プログラムを選択したことに加え、明確な進路希望がない生徒9名を受講者として決定した。

9名の特徴は以下のようであった。

担当教諭の見立て
気分にもらがあることがある
頑固な面が見られることがある
堅さが見られることがある
こだわりが強く堅さが見られることがある
こだわりが強く、精神的に不安定なことある
多動傾向が見られることがある
コミュニケーションが苦手そうである
注意力に課題が見られることがある
行動面に課題が見られることがある

3 授業の展開（前期12回）

【第1回】会社とは？ 働くとは何だろうか？

受講生徒は、株式会社エンカレッジOA事業部文書制作課に入社したという設定で第1回の授業を実施した。株式会社エンカレッジ社長（校長）から辞令を交付してもらい、指導者は先生ではなく「課長」「部長」と呼ぶことを説明され、ネームホルダーを首にかけ、タイムカードを押して授業を開始した。普段の授業とは異なる始まり方が、生徒たちに良い緊張感を生んでいた。環境を整えることの効果の大きさを感じた。

【第2回】学生と社会人の違い、働く目的、企業が求める人物像、〔作業〕：ナプキン折り

第2回目の授業で初めてバズセッションを実施した。バズとは蜂の「ブンブン」という羽音のことであるが、生徒にどんどん意見を出させ、それを黒板にまとめていくという形態で行った。このバズセッションの活用で参加の形態が受身ではなく主体的に変わり、また人の意見を聞いてさらに理解を深められるという相乗効果があった。バズセッションの前に、「決して人の意見を批判しない。」「人の意見を最後まで聞く。」「人と同じ意見でもかまわない。」「発言しない場合は不在と評価される。」という説明をしバズセッションを開始した。普段の授業では決して自分から発言しない生徒も自発的に発言していた。また、どんな意見を言っても受け入れてもらえ

ることがわかると、生徒たちは積極的に発言するようになった。2回目以降もバズセッションを活用したが回を重ねるごとに生徒の発言の回数も増えていった。

【第3回】身だしなみと時間管理、※5分前行動、〔作業〕：ナプキン折りと重さ計量

この回くらいから、生徒も授業になじんできて、質問をする呼びかけが「先生」から「課長」と変わってきた。また、ナプキン折りの作業では、互いに教えあう様子や、休憩時間に残ってもう一度折り直してみるといった行動が見られた。

身だしなみのバズセッションの中で自分の服装の乱れや、無精ひげに気付き、次回からきちんとしたいと感想を述べていた。

【第4回】挨拶、返事、お辞儀、〔作業〕：ナプキン折りと重さ計量

お辞儀の練習を繰り返すうち、適当だったお辞儀が、丁寧できれいなお辞儀に変化していった。挨拶のポイントは「自分から」を学び、授業後校内ですれ違う際、「こんにちは」と声をかける生徒が増えた。

【第5回】社会人の言葉遣い、パーソナルスペース、〔作業〕：重さ計量とプラグタック組み立てとナプキン折り

重さ計量、プラグタックの組み立てといった3種類の作業を体験する中で、自分にとって何が得意な作業で、何が苦手な作業なのかを感じ取っているようで、好きな作業はこれ、と感想を述べるようになった。

【第6回】傾聴スキル、人の話を聞く態度、話しかけるタイミングをつかむ、〔作業〕：重さ計量とプラグタック組み立て

いつもは落ち着きのない生徒が課長と傾聴スキルの実践を行った。教室ではペン遊びが止まらない生徒が、体を前傾姿勢にし、「そうですね。」と丁寧な言葉で相槌を打っていたのが印象的であった。

【第7回】指示受けと質問の仕方、※メモ取りと復唱確認、〔作業〕：プラグタック組み立て

指導者が口頭で指示したことを、聞きながらメモを取り、復唱して確認する実践をした。指導者の課長から、「新入社員7人分の文房具を用意してください。文房具は倉庫の右奥にあります。用意するものは、ホチキス、はさみ、ものさし、シャーペン、消しゴム、ボールペンの赤と黒です。」と指示され、一

人ひとりがメモを取り復唱することを実践した。「メモは後で自分が見返すために、自分がわかるように書けばよいこと、数字や名前は間違えやすいので、特に注意すること。」と説明を受け、一人ひとりが自分なりのスタイルでメモを取っていた。多くの生徒が品目を忘れるなどつまずくと想像していたが、意外にもメモをきちんと取り、しっかり復唱できていた。

【第8回】報告・連絡・相談、※悪い報告はすぐ知らせる、〔作業〕：プラグタック組み立て

報告する際に、話しかけても大丈夫かどうかを判断するための、相手の具体的な態度を生徒に発言させ、その態度を実際にやって見せ、生徒の理解を深めていった。

【第9回】なぜ、報告・連絡・相談が必要なのか、ミスを指摘されたときの態度、〔作業〕：プラグタック組み立て

この頃になると受講者9名の中に帰属意識が高まりチームワーク力が芽生えてきた。作業のための物品の配布や片付けの際に、率先して声をかけリードする者と、それを手伝う者という役割分担が集団の中に生まれてきた。商品の品目別に部品を集め、手分けして片付けをする様子が見られるようになった。

【第10回】情報管理、〔作業〕：ラベル作成

ラベル作成は多くの生徒が集中して取り組んでいた。最後は自分のファイル用にラベルを作成して貼っていた。

【第11回】備品管理、※5S（整理・整頓・清掃・清潔・習慣）活動、〔作業〕：ラベル作成

できあがった書類を指導者に確認してもらおう際、書類の向きを相手に合わせることや、両手で渡すことなど、普段の授業の中でも自然にできるようになってきた。

情報管理・備品管理について学んだ後、休憩に入ると生徒全員が机の上の書類を裏返したり、机の中に閉まったりして部屋を退席するといった配慮を見せた。

【第12回】報告書作成、振り返りスピーチ

12回を振り返って、全員が3分間のスピーチをした。印象に残っている講義内容を述べる生徒、行った作業の感想を述べる生徒など、しっかりとした態度で講座開始時よりも明らかに大きな声で明るく感想を述べていた。

4 毎時間ごとの評価

受講生徒による自己評価(出退勤、挨拶(2項目)、身だしなみ(6項目)、報告・連絡・相談(6項目)、作業態度(6項目)、作業遂行(6項目)、2段階評価:規則を守れている・・・○ 規則が守れていない・・・×、×をつけた項目については右横に理由を記入)と担当教員による評価(出退勤、挨拶、報告・連絡・相談、作業態度、作業遂行)を実施した。これら2つの評価11回分(最終日を除く)を評定累積結果としてグラフにし、最終回に生徒へフィードバックした。

5 受講生徒の変化

テキストとして使用した「職業リハビリテーションのためのワーク・チャレンジ・プログラム(試案)」(独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター)により、以下の職場のルール14課題を学習した。

14課題における適切な回答の選択率は、初期評価の77%から、最終評価では98%と上昇がみられ、基本的なルールに関する知識の獲得は学習効果が認められたといえる。

次に、作業体験と振り返り自己評価を重ねることで自己理解を促進した生徒の気づきと変容を以下の5つの項目で考察する。

(1) 自己理解<気づく>

講座の中で、生徒自らが自分の集中力、注意力、記憶力、感情コントロールについて客観視し、認識し、気づいたことを明確に口頭で伝えたり、活字にしたりアウトプットした事例に以下のようなものがある。

「どうやら自分は長時間、人の話を聞くのが苦手なので、しっかり人の話を聞く癖をつけたいと思います。」

「指示を聞いているつもりで忘れていた。」

「自分のやりたい通りにやってしまう。」

(2) 自己理解<気づく⇒行動変容>

<気づく⇒行動変容>がみられたものには以下のようなものがあった。

「声が小さく不適切 ⇒ 適切な大きさに改善」

「自分のやりたい通りにやっしまい、指示の手順に従わなかった ⇒ 指示手順に従う」

「休憩と作業は違うから、すぐに切り替える」(気づくまで自分の中でオン・オフの明確な意識はなかった。)

(3) 自己理解<自己知識の獲得>

<自己知識の獲得>が得られた報告例は以下のとおりである。

生徒A:「何かを組み立てるのが自分は今まで得意だと思っていましたけど、このプログラムに参加して組み立てるのは好きだけ組み立て自体は苦手だとわかりました。」

生徒B:「プラグタップは好きだったのに、全く作業ができなくて後々嫌いになりました。重さ計測はやっていくにつれて、目分量でわかってきたから得意になりました。」

生徒C:「一番得意なことがわかって成果が出てとても楽しかった。」

生徒Aの発言は『「好き」と「得意」は違う、とわかった』という職業選択において、ミスマッチを防ぐための重要な自己理解ができた事例である。生徒BとCの発言は、「やる気があるから成果がでるのではなく、小さくても成果が出るからやる気が出る」という内発的動機づけが生産性を上げ、結果、肯定的な自己知識を得た事例となっている。

(4) 自己理解<自ら考え工夫する力>

<自ら考え工夫する力>の獲得がうかがえる感想に、以下のようなものがある。これは、重さ計測(3種類のボルトの組み合わせ)の作業で、指示された重さ計測⇒所要時間記録⇒報告⇒上司チェック⇒次の課題という流れの作業を行った時の感想である。

「自分がやった事の無いものに対して、もっと早く作業をやりたい!と思う事があり、じゃあどうすれば早く出来るか?そう考え、色々な方々を考えてやってみたり、こっちの方が早いなと発見したり、自分はそういう発見が出来ていたんだなと今回のプログラムで『発見』しました。」

この作業では、『各自で』ストップウォッチを使用し、『自分で』所要時間を計測した。講師がストップウォッチで作業時間を管理するのではなく、自分で所要時間を計測するという自己管理により、「もっと早く作業をやりたい」という意欲がわき、スピードを意識し、生産性の向上を図るために考え工夫する

力を発揮した事例である。

(5) 自己理解＜自己評定と教員評定の結果＞

勤怠、挨拶、身だしなみ、報告・連絡・相談、作業遂行については、概ね一致していた。しかし、作業態度については、9名中7名の自己評価は甘く、教員評定とは乖離が見られた。

次に、学習したスキルにより作業場面で次のような行動変容があった。

- ・休憩に入る前に、作業中の書類を裏返す、または机にしまった。
- ・報告（作業終了とミス）の報告）ができるようになった。
- ・指示に関するルール（指示遵守・指示以外の仕事）の学習後は、指示に従い自己判断せず、質問することができた。

6 成果と課題

この講座では、職業的自立に必要な就労支援プログラムの基本的な学習を行い、その後には作業実習を行うことで知識やスキルの習得に集中して取り組むことができた。授業を市民講師と教師とのチームティーチングで実施することで、市民講師の専門性を活かした指導ができた。特に学校における生徒と教師の関係では難しい模擬企業的な授業展開を実施することにより、生徒は普段の授業とは違う緊張感をもって授業に臨んでいた。

ビジネスマナーの学習によって、社会生活の中で求められる適切な行動、たとえば遅刻しそうになったときの対応などについて9名中8名の生徒が100%適切な行動を選択することができるようになった。また、自主的な参加を意識しバズセッションを行うことで普段の授業では決して自分から発言しない生徒も自発的に発言をしたり、授業以外でも生徒自らが積極的に挨拶をしたりするなど行動面でも大きな変化が見られた。また、様々な作業を通じて自分が得意な作業、苦手な作業、自分の課題と課題解決のために取り組むべきことを把握するなどの自己認識が高まった。受講した生徒が、働くとは何か、企業で求められることなどを感じ取ることができ、作業を通して自分の特性にも向き合っていること、そして自己理解に基づいた行動変容がなされたことは大きな成果だと考える。

課題は、動機付けと習慣化と習得した技術の定着化である。動機付けのため、企業見学を後期講座の開始に合わせて実施した。参加生徒が2名と少なかったが、参加した生徒には、企業見学により会社に対して漠然ともっていたイメージを変えられたなどの効果が見られた。参加者を増やすために実施時期や実施の仕方を検討する必要がある。さらに、学習したスキルを定着するための活用場面が少ないことも課題である。学習内容には特別な支援を要する生徒や受講した生徒だけでなく、すべての生徒が学習した方がよい内容もあるが1講座あたり10名以上だと十分な指導ができないことなどが課題としてあげられる。今後はワーク・チャレンジ・プログラムで学習した内容を他の授業でも習慣化したり、この授業を教師が見ることで指導からどのようなスキルを学習していくのか確認をして学校全体で定着化できる方策を探ることも必要である。また、キャリアガイダンスで行えるビジネスマナー講座などの検討を進めていく必要がある。

この講座内容は、学校における教師と生徒の関係だけで指導することは難しい。そのため、指導者を教師以外の人材が行うことが必要となる。民間企業で人材育成の経験のある人物や発達障害者の人材育成に関わった人物などを発掘していく必要がある。

また、受講する生徒を決定する指標の設定が難しい点もある。この講座を受講することで身につく能力をはっきり理解させるなど受講に対する動機付けを行うことが難しい。前期の講座選択者は年度初めの選択であり、新しいことに取り組む姿勢が見られるが、後期の講座選択者は前期に別の体験学習を行っているため、ワーク・チャレンジ・プログラムに取り組む姿勢に違いが見られることが課題の一つでもある。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省：「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告、参考資料、図表5（2002）

【連絡先】

東京都立足立東高等学校
〒120-0001 東京都足立区大谷田2丁目3-5
TEL 03-3620-5991
FAX 03-5697-0272

メンタルに課題のある訓練生に対する原因対策訓練について ～成功体験の積み重ねによる自信の獲得～

佐々木 哲平（国立職業リハビリテーションセンター 主任職業訓練指導員）

1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハセンター」という。）では、昭和54年11月に身体障害者を1期生として受け入れてから職業評価・職業訓練・職業指導を行い障害者の企業への就職支援を行っている。平成14年度から精神障害者・高次脳機能障害者・知的障害者に対する専門訓練コースとして「職域開発系」を設置して職業訓練を実施しているが、職リハセンターでは平成20年度の発達障害者の受け入れを契機に、受け入れ枠を広く確保するために職域開発系以外の一般訓練科（既存科）においても知的障害者を除く特別支援障害者¹の受け入れを確保するために、柔軟なカリキュラムを設定した訓練科を設置した。そのひとつがオフィスビジネス系オフィスワーク科である。

当科の訓練の特徴は、各種事務業務遂行能力付与を目的とした模擬的な事務所環境を設定し、実践的なOA機器操作や実務作業を通して、企業内の広範囲な事務業務に従事可能な知識と技能を習得することである。入所する訓練生は障害の種類は個々に異なるものの、失敗体験を繰り返してきたことによる自信のなさ、疾病や障害特性に起因する精神的な不安定感や認知面の障害などメンタル面に課題のある訓練生の占める割合が高い。そのため、成功体験の積み重ねや認知面の修正等を行いながら、自信を持って職業訓練や就職活動に取り組むことを目指し、日々技能訓練の振り返りを実施している。その一つの取り組みである「原因対策訓練」について報告する。

2 原因対策訓練（グループワーク）

原因対策訓練は三つの段階で進めている。

第一段階は日々の振り返り記録である「私の記録」²（図1）を作成することから始める。内容

は日々の行動（訓練生活、日常生活）の中から「良かったこと」「発見したこと」を振り返りとして毎日記入する。

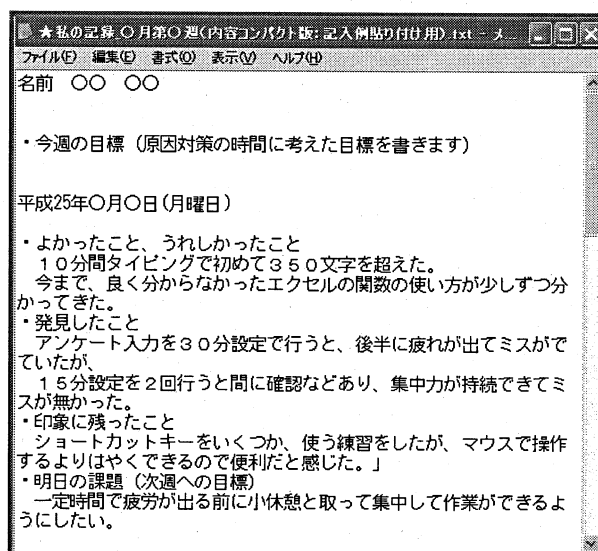


図1 私の記録

第二段階は、上記の「私の記録」を参考に一週間に一度、『セルフマネジメントシート（よりよくするために）』（図2）を作成する。これにより一週間の取り組み状況を整理する。

セルフマネジメントシート
※※よりよくするために※※
日付: 平成25年○月○日 氏名: ○○○○

●今週の目標
●振り返り (良かった点) ※今週の目標について確認、目標の達成状況、印象に残った点等
●課題 (上手くできなかった点、よりよくしたい点など)
※原因
※対策
●次週の目標

図2 セルフマネジメントシート

セルフマネジメントシートは、振り返りの欄に最初に「良かった点」として達成できた目標や

¹ 精神障害者・発達障害者などの職業訓練上特別な支援を要する障害者。

² パソコンのメモ帳に図2のフォーマットを準備し、その日の感想などの気づいたことについて項目ごとに入力する。

目標達成に向けて特に意識したこと、印象に残ったこと、新しく学んだことなどを記入する。これにより訓練生がその週にできたことを自ら確認し、自信をつけることを目的としている。

次に「上手くできなかった点」を記入する。目標値に届かなかつたり、努力しているのに上手くできなかったことを記録する。これは、悪い点（失敗）と考えるのではなく、「よりよくしたい点」として捉えることとしている。この「上手くできなかった点」については、訓練生自身がその原因を分析し、具体的な対策を立てて、翌週の目標を設定する。翌週の目標については、スモールステップとすることで、日々の成長を自覚し、成功体験を重ねられるようにしていく。

第三段階は、指導員を含めた小人数でのグループワークを行う。セルフマネジメントシートを用いて、「良かった点」「上手くできなかった点」「上手くできなかった原因とその対策」「次週の目標」を発表し、参加者間で意見交換を行う。特に原因と対策については、この意見交換を通じてより具体的な内容に改善し、必要に応じて次週の目標を修正したうえで一週間の訓練に取り組む。

3 原因対策訓練（個別対応）

訓練や就職活動の進捗状況によっては個別の振り返りが必要となる場合がある。また障害特性によっては、そもそもグループワークには馴染みにくい場合もある（記憶力低下により一週間の振り返りが困難な者、集団の中に入ることで自分が過大なストレスとなる者など）。このような際には、個別対応による原因対策を実施している。

個別対応による原因対策では、前述のセルフマネジメントシートを活用して、指導員と訓練生が1対1で振り返りを行う方法と報告書形式で振り返りを行う方法がある。

報告書形式の場合、振り返りを毎日実施する必要がある訓練生や週単位での振り返りで十分な訓練生に対しても柔軟に対応できる。毎日振り返りを行うことで、單元ごとの達成度や課題把握も可能になる。

報告書は社内文書形式で作成し、整理の仕方や表現、体裁などについて添削することにより、事務員としての報告書作成技術の向上・報告書作成

の習慣化も同時に習得できる。

平成〇〇年〇月〇日	
指導員各位	オフィスワーク科 〇〇 〇〇
表計算ソフト訓練報告書	
表題の件につきまして、下記のとおりご報告いたします	
記	
・日	時：〇月〇〇日〇時〇分～〇時〇分
・場	所：オフィスワーク科実習室
・学	んだこと：if関数の論理式の作り方
・課	題 点：条件が2つの時の処理ができなかった
・原	因：if関数を2重に使う場合の書式が複雑で混乱した。
・対	策：処理の流れ図を書いて整理してみる。
・作	業感想：入力については正確性とスピードが向上した

図3 報告書による原因対策の例

4 グループワークの指導ポイント

グループワークによる原因対策訓練では、対象となる訓練生が発表を行った後、参加者がお互いに意見を述べ合う形を取る。その際、批判的な意見が出たり、議論が紛糾すると、対象訓練生にとっては失敗体験となってしまう逆効果となる。このため実施にあたってはいくつかルールを決めておく必要がある。

<グループワークのルール>

- ① 発表を遮って発言しない。
- ② 意見を述べるときは挙手し、指名されてから行う。
- ③ 他の訓練生の意見を遮って発言しない。
- ④ 発表を聞いて良かった点について最初に発言する。

例1) 〇〇ができるようになったのはとてもよかったです。

例2) 具体的な対策でよいと思います。

- ⑤ 誤字の指摘や否定的・批判的な発言をせず、建設的な発言を心掛ける。

例1)他にもこんな方法はどうでしょうか？

例2)具体的な目標時間を決めるともつと良いと思います。

- ⑥ 一人の発表の最後には拍手する。
- ⑦ 各訓練生が自分自身をさらけ出すことになるので、グループワークで聞いた内容を他言しない。
- ⑧ グループワーク終了後には自分以外の訓練生のセルフマネジメントシート（コピー）は本人に返却する。

指導員がコメントする際のポイントは、先ず他の訓練生が良い点として誉めたことを再度認め、その他に良い点があればその項目について伝える。最後に対象訓練生自身の努力を称える。

アドバイスする際のポイントを以下に示す。

- ①本人が傷つかないよう配慮して言葉を選び、問題解決技法の分析状況や目標の立て方について提案する。
- ②1週間という期間での成功体験に繋げるため、項目の絞り込みを意識する。
- ③目標や結果が具体化・数値化で表現するように案の提示を行う。
＜あいまいな表現の例＞
「頑張る」「努力する」「工夫する」
＜具体的な表現の例＞
「流れ図を書いて整理する」
「10分間入力文字数を500字以上とする」
- ④目標が高すぎたときは目標値を少し下げる調整提案や目標の絞り込みなど、スモールステップにより、成功につなげることを意識する。

5 個別対応の指導ポイント

個別に原因対策を行う際のポイントは、セルフマネジメントシートを活用して一週間単位で行う場合にはグループワークによる方法と同様である。報告書形式で毎日行う場合には、単元ごとの課題を絞り込むことによって達成度や課題点を把握し、翌日の訓練指導に即時に反映することで、訓練生が日々成長を実感できるようにしていく。

また、障害状況に起因してどうしても克服できない課題が出てきた場合には、訓練生自身による

課題の克服にこだわるのではなく、補完する手段を訓練生と一緒に考えていく。以下に例を示す。

課題：作業時間が一時間を超えると極端に作業効率が落ちる。頑張りすぎると翌日訓練を欠席してしまう。

克服：訓練を繰り返すことで作業耐性を身につける（このままではだめだという考え方）。

補完：効果的な小休止を取る。就職の際には小休止の必要性を事業所に伝える（こうすればできるという考え方）。

見出された補完手段については、技能訓練の中で実践し、その後の原因対策で振り返ることによりその効果が体感できる。

6 まとめ

原因対策訓練は、病気や障害が原因で自信を喪失している訓練生や技能訓練を行っても必ずしも自信を持っていない者に対して、自信をもって行動できる様に支援していくことが目的である。そのためには、個々の訓練生に合わせた目標を設定して成功体験を積み重ねると徐々に自信を付けることが可能となる。具体的な方法として効果的な補完手段を訓練生とともに見つけ出し成功に繋げる。更に、自分だけができたことを確認するだけでなく、自分の努力・工夫とその結果を当事者同士のグループワークによって認められることによって力付けられ、充実感を感じながらの訓練や職業生活に繋がっていく。上記を実現していくために指導員に求められることは、各訓練生の障害特性の事前把握や訓練生が発表する内容の理解、上手くできない点の原因と対策の妥当性の判断力を持ち、そして記入内容の具体性を見極めを行って、適切な目標の判断や修正の提案ができることが必要である。更に、グループワークの運営力を付けていくことでグループワークによる効果を出せるための経験を積み上げていくことが必要である。

セルフマネージメント(問題解決技法)

より良くするために

訓練期間:平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日 氏名:〇〇 〇〇

●今週の目標
【タイピング】10分間タイピングで300文字をミスなく入力できる。
●振り返り (今週の目標について確認、よかった点、上手くできなかった点、印象に残った点等) <良かった点> 【タイピング】10分間タイピングでミスなく310文字を達成した。 →訓練した成果を具体的に数値で記入する (MAX310 MIN298 AVE304) 【疲労調整】アンケート課題での時間設定を30分から15分を2回に設定して行ったら、疲れを感じないで作業が出来た。ミスの数も減った。→作業時間の設定や小休止の仕方具体的な方法で疲労調整や業務の遂行状況の向上ができたことを記録する <上手くできなかった点> 【データ入力】アンケート入力でアドレス入力のミスが出た。
●課題(上手くできなかった点など)
【データ入力】 アンケート入力でアドレス入力のミスが減らない。
*原因 【データ入力】 ①iとl、dとbの見間違えのミスが多かった。 ②思い込みによるミスの可能性がある。→「たぶん正しい」と思ってチェックしている。
*対策 【データ入力】 ①iとl、dとbの文字は特に意識して入力する。→入力前にマーカーで印をつける。 ②各データの後ろから確認する。→指差し確認、「ミスがあるかもしれない」と思ってチェック
●次週の目標
【タイピング】 10分間タイピングで平均350文字。→入力速度にとらわれず、正確さを重視して、305文字ミスなく入力することを修正提案する 【データ入力】 ①アンケート入力確認の際、iとl、dとbの文字は特に意識する。→入力前にマーカーで印をつける。 ②思い込みをせずに、各データの後ろから確認する。→指差し確認、「ミスがあるかもしれない」と思ってチェック

図4 セルフマネージメントシートの記入例