

口頭発表 第 1 部

特別支援学校における視覚障害生徒のキャリア教育の現状と課題

－高等部生徒に対するキャリア教育を中心として－

指田 忠司（障害者職業総合センター 特別研究員）

1 はじめに

盲学校等の特別支援学校では、長年にわたってあん摩・はり・きゅう（三療）を教授する理療科を中心とする職業教育が行われてきた。しかしながら、生徒の特性や障害程度によっては、その教育が、本人の希望に適合しない場合があるだけでなく、必ずしも職業的自立に結びつかない場合もあることが指摘されている。

本発表では、こうした指摘を踏まえ、特別支援学校高等部に在籍する視覚障害生徒に対するキャリア教育の実践の現状を明らかにし、今後のキャリア教育をめぐる課題について検討する。

2 調査方法

(1) 文献情報の収集・分析

視覚障害者の教育・福祉・リハビリテーションに関する専門雑誌を検索し、盲学校等の特別支援学校における進路指導、キャリア教育の状況について情報を収集・分析した。

(2) 関係者に対する聴き取り調査

①平成25年9月、A特別支援学校（盲学校）高等部の進路指導担当者2名より、同校における進路指導、並びにキャリア教育の状況について聴き取り調査を実施した。

②平成26年6月、B特別支援学校（盲学校）高等部進路指導担当の教諭を訪問し、同校における進路指導の状況とキャリア教育、とりわけ、インターンシップ（就業体験）プログラムの状況について聴き取り調査を実施した。

3 調査結果

(1) A校の現状と課題

- ・A校では、高等部本科、高等部専攻科というそれぞれの教育段階に応じてキャリア教育を実施している。
- ・高等部本科には普通科があり、卒業後の進路として、専攻科（鍼灸手技療法、理学療法、音楽）または一般大学への進学が想定されている。そこで、キャリア教育では、それぞれの進路に

じた将来展望と課題について、理療科教員、大学に進学した卒業生の講話を聴講する機会を設けている。

なお、A校の場合、卒業後の進路として就職を希望する者は稀であり、インターンシップについては検討されていない。

- ・専攻科には、鍼灸手技療法科等が設置されており、それぞれの分野に応じた職業生活の展望と課題について卒業生の講話を聴講するだけでなく、職場見学の機会を設けている。
- ・高等部卒業生の多くが一般大学に進学しているが、こうした卒業生の就職活動に対して、学校としてどのように関与していくかが課題である。かつては、卒業生が頻繁に来校して支援を求めたこともあったが、最近では、専門機関の利用が進んでいる。今後は在学生の進路選択の参考として、卒業生の進学・就職状況について、関連機関と連携して情報を収集し、整理・分析していくことが重要になる。
- ・専攻科については、免許取得に向けた指導とともに、卒業生の就職支援に向けて、地域の盲学校・養成施設との情報交換を進めるとともに、進路担当者の研修機会を確保していくことが重要である。

(2) B校の現状と課題

- ・B校高等部には、本科普通科と専攻科があり、普通科は障害特性・能力によって学年ごとに3クラスに分けて指導されている。専攻科には、3年間で三療免許試験の受験に必要な単位を取得できる理療科と、あん摩マッサージ指圧師免許試験の受験に必要な単位を取得できる保健理療科がある。
- ・高等部普通科の場合、3年間の課程で将来の進路を決めるが、障害程度や能力、本人の希望などを勘案して、学年の進行に応じてキャリア教育の内容が分かれていくことになる。
- ・普通科卒業生の進路は、専攻科（理療科または保健理療科）、大学、職業訓練校、一般雇用、福祉的就労（作業所）などとなっており、これ

らの進路に応じて、理療科教員や卒業生による講話、職場見学、インターンシップなどが段階的に実施されている。

- ・インターンシップについては、平成26年度から授業の一環として実施する態勢が整備されたが、従来、授業時間をやりくりして実施してきた事例の多くは、墨字使用可能な弱視生徒であった。今後も、この傾向は変わらないであろうが、実施期間については、2週間程度まで可能になる。
- ・インターンシップ実施に際しては、実習先までの安全な移動に備えて、事前に本人に調査させるべく単独で通勤するように指導している。実習内容については、受け入れ企業と事前に打ち合わせを行い、障害特性、安全上の配慮などについて告知している。
- ・従来は、高等部卒業生の多くが専攻科に進学したが、最近は大学に進学する者も増えている。かつては、大学の門戸は狭く、点字受験の機会も限られていたが、最近では推薦入試、AO入試など、選抜方式も多様化しており、重度視覚障害者の間でも大学進学者が増えてきたと言える。
- ・重複障害のある生徒については、作業所への入所を想定して進路指導を行っているが、B校の所在地域には、視覚障害を主障害とする者が利用できる通所作業所が限られており、十分な受け皿があるとは言えない。
- ・専攻科在籍者については、通常の臨床実習の他、卒業生の講話、職場見学などの機会を設けて、卒業後の就職について考える機会を提供している。
- ・また専攻科卒業生の就職については、ハローワークの協力を得て、ヘルスキーパー（企業内理療師）、介護施設における機能訓練指導員などへの就職を支援している。自宅開業については、最近の経済状況と、晴眼業者、類似違法業者などとの競争激化もあって、かなり厳しい状況にある。
- ・今年度からインターンシップを授業の一環として実施できる体制はできたが、今後は、受け入れ先の開拓が課題となる。視覚障害の場合、他の障害と違って、高等部段階でのインターンシップの取り組みはかなり出遅れている。視覚障害の特性を理解し、対応してくれる企業や団

体など、視覚障害学生の受け入れ先をより多く確保していくことが充実したプログラム運営にとって重要な課題である。

4 考察

以上で見たように、特別支援学校（盲学校）では、高等部の本科（普通科）と専攻科とで、教育目標が異なることから、インターンシップを含むキャリア教育の内容も異なっている。また、高等部本科でも、学校によって、大学等への進学者が多い場合には、インターンシップの取り組みは見られないが、一般雇用を希望する生徒がいる場合には、インターンシップの実施について具体的な取り組みがなされ、内容も充実しつつある。

翻って考えてみると、盲学校で理療教育が実施されてきた背景には、この職業における視覚障害者の実践の長い歴史があった。明治期から始まった近代視覚障害者教育では、理療教育を柱にした教育課程が整備され、三療は視覚障害者が従事する代表的な職業として認められてきた。

しかし、1960年代から、高等部における普通科教育が強調され、大学進学の可能性が高まった。そして、1970年代に入って、大学卒業者の増加とともに、三療以外の職業の開発が求められるようになり、地方公務員試験、教員採用試験などの点字受験、中途視覚障害者の職場復帰事例などが見られるようになった。

さらに、1980年代の音声ワープロの開発・普及、1990年代のインターネットの普及、2000年代の欠格条項の見直し等を通じて、事務系職種を中心にした一般雇用の可能性も高まってきたのである。

5 結論

特別支援学校（盲学校）におけるキャリア教育は、このような推移を反映しつつ、理療科を中心とした職業教育の変容と、多様な障害をもつ生徒への対応の観点から、根本的に見直されつつあると言えるであろう。

【参考文献】

大野哲也（2014）：関連協の取り組みについて ―普通科分科会を中心に― 「視覚障害」 No. 309（2014. 02）, PP33-42

知的障害者の一般就労における継続状況調査の分析

－合理的配慮の観点に基づいて－

○矢野川 祥典（高知大学教育学部附属特別支援学校 教諭）
是永 かな子（高知大学）・田中 誠（就実大学）

1 問題の所在と目的

近年、障害者の就労支援について関心が高まる中、2014年2月、障害者権利条約が我が国で締結された。これにより障害者の差別禁止や社会参加への期待が高まるとともに、教育や労働等の分野において合理的配慮に対する理解と推進が求められている。

某知的障害特別支援学校ではこれまで、職業教育及び進路指導の充実を図り、卒業生の高い一般就労率に繋げている。しかし、A県内の他の知的障害特別支援学校を併せた就労継続状況の把握は十分とはいえず、就労者は事業所に対してどのような要望を持ち、悩みや困り感を抱えているのか、詳細は明らかでない。そこで、青年学級（毎月開催の同窓会行事）に参加した20代～50代の卒業生に対して聞き取り調査を行い、事業所への要望や悩み等を明らかにした。就労継続を図るため、今後、事業所に対して就労者へのいっそうの配慮と支援を求めることが重要と考える。

障害者就労支援のための新たな概念である合理的配慮においてその観点をふまえ、学校の就労移行支援、アフターケアとしてどのような支援方法を考え、提供していくことができるのか考察するとともに、事業所に対する理解と啓発を進めるための手がかりとすることを目指す。

2 方法

（1）調査対象

某知的障害特別支援学校卒業生のうち、一般就労者を対象とした。回答者は18名で、内訳は男性15名、女性3名である。年齢構成は18～20歳以下が3名、21～25歳以下が3名、26～30歳以下が4名、31～35歳以下が5名、36～40歳以下が2名、51～55歳以下が1名である。

（2）調査期間

2013年12月から2014年7月までの期間とした。

（3）調査方法

質問項目を提示しての面接式、聞き取り調査とした。本論文では調査内容のうち、第1に回答者就労先の産業分類及び勤務年数、第2に職場への要望及び困り感の有無、相談相手について、第3に仕事をする理由及び将来における不安や心配の理由について、各調査結果を示す。

3 結果

（1）事業所の産業分類及び勤務年数

回答者が所属する企業や法人について、産業分類別に示す。

表1 産業分類（日本標準産業分類を参照）

産業	農 業	製 造 業	卸売・小売業
人数	1	6	4
割合	5.6%	33.3%	22.2%

複合サービス業	サービス業	公務
1	3	3
5.6%	16.7%	16.7%

上記のような産業分類の構成となっている。

次に、回答者18名の勤務年数について5年毎に集計し、表2で示す。

表2 勤務年数（～年目）

	1～5年	6～10年	11～15年
人数	5	5	3
割合	27.8%	27.8%	16.7%

16～20年	21～25年	26～30年	31～35年
3	1		1
16.7%	5.6%		5.6%

今回、調査した対象者については、上記のような勤務年数となっている。

（２）職場への要望や困り感の有無、相談相手について

回答者における職場への要望について、表３で示す。

表３ 職場への要望（複数回答可：各回答者数を回答者18名で割って計算）

項目	人数	割合
①今の仕事をずっと続けたい	15	83.3%
②ほかの仕事もしてみたい	3	16.7%
③職場で困った時に相談できる人がほしい	4	22.2%
④一緒に働く仲間、友だちがほしい	6	33.3%
⑤休みを増やしてほしい	5	27.8%
⑥仕事ができるように教えてほしい	7	38.9%
⑦働く時間や日をもっと増やしてほしい	3	16.7%
⑧まわりの人に仕事をたすけてほしい	7	38.9%
⑨給料を増やしてほしい	6	33.3%

①「今の仕事をずっと続けたい」が最も多く、次いで、⑥「仕事ができるように教えてほしい」、⑧「まわりの人に仕事をたすけてほしい」、といった各項目を7名が挙げている。

次に、現在、職場で悩みや困ることがあるか、たずねた。その結果を表４で示す。カッコ内は、回答者の業務内容である。

表４ 困り感の内容（自由記述 回答者数９）

	記述内容
①	いろいろ洗うから少し分からないことがある。(洗濯業務)
②	話し相手がほしい。(食品製造の補助作業)
③	仕事で人が足りない。もっと人がほしい。(産業廃棄物処理)
④	仕事を教えてほしい。話し相手がほしい。(農作物栽培補助作業)
⑥	仕事で分からないことがある。(飲食物製造関係の作業)
⑨	生産量が少ない(仕事が少ない)(製造業)
⑪	野菜の計り方が難しい。(スーパーバックヤード)
⑫	もっとレベルの高い仕事がしたい。(おしぼりの製品点検、コンテナ詰め作業)
⑬	仕事で分からないことがある。(飲食物製造関係の作業)

自由記述では、「仕事で分からないことがある」といった業務を遂行する上での悩みや困り事について述べた者が4名、「話し相手がほしい」と

いった職場環境（人間関係）を挙げた者が2名であった。

次に、職場での悩みや困った時の相談相手についてたずねた。その結果を表５で示す。

表５ 悩みや困り事の相談相手（複数回答可：各回答者数を回答者18名で割って計算）

項目	人数	割合
①職場の上司	8	72.7%
②職場で一緒に働いている人	10	55.6%
③家族	6	33.3%
④通勤寮・グループホームの職員	2	11.1%
⑤就労移行支援事業所やA型、B型などの福祉事業所の職員	1	9.1%
⑥障害者職業センターの職員（ジョブコーチなど）	4	22.2%
⑦就業・生活支援センターの職員		
⑧学校の先生	4	22.2%
⑨公共職業安定所(ハローワーク)の職員	3	16.7%
⑩職場以外の友だち		
⑪病院の先生や職員		

②「職場で一緒に働いている人」が最も多く、次いで①「職場の上司」、③「家族」と続き、職場や家族以外では、⑥「障害者職業センターの職員（ジョブコーチなど）」と⑧「学校の先生」を挙げている。

（３）仕事をする理由及び将来における不安や心配の理由

次に、仕事をする理由について表６で示す。

表６ 仕事をする理由（複数回答可：各回答者数を回答者18名で割って計算）

項目	人数	割合
①生活していくため	13	72.2%
②働くのがすきだから	9	50.0%
③自由に使えるお金がほしいから	13	72.2%
④友だちや話し相手がほしいから	4	22.2%
⑤家族やまわりの人にいわれるから	1	9.1%

①「生活していくため」、③「自由に使えるお金がほしいから」が最も多く次いで、②「働くのがすきだから」などが挙げられている。

次に、今の仕事が好きかどうかについて、たずねた。「楽しい」と回答者が16名、「楽しくな

い」との回答者が2名であり、9割弱の回答者が「楽しい」と回答している。その回答をふまえ、どのような時に楽しいと思うか、たずねた。自由記述の回答を要約して示す。

①仕事そのものやスキルアップについて挙げたのが2名、②ほめられたことや人の役に立っている等の達成感や充実感について挙げたのが5名、③職場の同僚との会話やチームワーク、忘年会等のコミュニケーションについて挙げたのが3名、④職場からグループホームに帰った後の団らんの充実を挙げたのが1名、⑤給料に関してあげたのが7名となっている。

次に、将来の不安や心配についてたずねた結果、将来の不安や心配が「ある」との回答者が6名、「ない」との回答者が12名で7割弱であった。「ある」と答えた6名に、その理由についてたずねた結果を、表7で示す。

表7 将来の不安や心配の理由（複数回答可：各回答者数を回答者6名で割って計算）

項目	人数	割合
①いまの仕事をつづけていけるか(失業しないか)心配	4	100%
②職場の仲のよい人がいなくならないか心配	2	50.0%
③職場で仕事をおしえてくれる人がいなくならないか心配	3	75.0%
④仕事がなくならないか(失業しないか)心配	2	33.3%
⑤親が亡くなった後の生活が心配	2	33.3%
⑥その他		

①「いまの仕事をつづけていけるかどうか心配」、③「職場で仕事をおしえてくれる人がいなくならないか心配」と回答した人が最も多く、次いで、②「職場の仲のよい人がいなくならないか心配」、④「仕事がなくならないか(失業しないか)心配」、という結果が示された。

4 考察

今回の調査は、本校卒業生を対象とした青年学級（同窓会）出席者に対して実施しているが、学校卒業後すぐに就労した者が中心となっている。

そのため、質問項目によっては、回答に同じ傾向がみられることを記しておく。

表3の「職場への要望」では、「今の仕事を

ずっと続けたい」との要望が圧倒的に多く、18人中15人を占めた。この結果から、ほとんどの者が現在の職場に対して、ある程度の満足感を持っている、といえるであろう。また、「一緒に働く仲間、友だちがほしい」、「仕事ができるように教えてほしい」、「まわりの人に仕事を助けてほしい」、「仕事で困ったときに相談できる人がほしい」といった項目への要望が多いことが分かった。ここから、他者との関わり（人間関係）やコミュニケーション面において満足できていない、もっと関わりが欲しい、と考える対象者の実態が浮かんでくる。本人支援はもちろんこと、就労先に対して配慮をお願いする必要がある、といえるであろう。

表4の「困り感の内容」では自由記述の回答として、「仕事で分からないことがある」、「仕事を教えてほしい」といった業務遂行上の悩みや困り事、「話し相手がほしい」といった職場での他者との関わり（人間関係）における記述が見られた。「仕事で分からない、教えてほしい」との回答も、言い換えれば他者との関わりを求め、人間関係上の困り感があることがうかがえる。これらの回答が多数挙げられたことをふまえると、仕事をする意欲は十分にあるが、業務の理解でつまづいていたり、困ったときに業務を教えてくれる人や、職場で気さくに話ができる相手を求めていることが分かる。表3「職場への要望」を裏付ける結果といえるものであり、職場環境での配慮と支援が望まれる。

一方、表5の「悩みや困り事の相談相手」では、「職場で一緒に働いている人」及び「職場の上司」を最も多く挙げており、悩みや困り事など、職場に相談している実態も分かった。これらから、職場によって話し相手の有無に差異があると思われる。また、障害者職業センター（ジョブコーチ）や就業・生活支援センター等の支援機関への相談者がやや少ない結果となった。就労者の困りごと等、学校が先に事態を把握した場合、支援機関に相談し、職場における就労者の配慮と支援を共に求め、時に就労者の代弁者となるように、今後よりいっそうの連携が必要と考える。

表6の「仕事をする理由」では、「生活していくため」との回答が最も多かったが、次いで「自

由に使えるお金がほしいから」、「働くのが好きだから」等の項目に対する回答も多かった。社会生活を営んでいくという大前提のもと、消費生活を楽しむためには給料をもらうことが不可欠であり、余暇生活を楽しみたい、と考えていることがうかがえる。また、「働く」ことに対する意欲や達成感、成就感を在学時に育んでいくことが、学校における使命であり、卒業生がキャリアデザインを描くうえで大事である、といえるであろう。

「仕事の楽しさ」では「楽しい」と9割弱の回答を得た。さらに、自由記述で寄せられた「作業をしている時」、「給料がもらえる」等の回答から、懸命に仕事をして給料をもらい、消費生活を楽しむ生活スタイルがほぼ全員に定着している、といえるであろう。また、「（洗濯物を）たたむのが速くなった」「職場の人にほめられた」「職場の忘年会」等の回答から、仕事を全うする自分に対する喜びと上司や同僚からほめられた際に感じる達成感、成就感、自己肯定感を感じ、「楽しい」と表現していると考えられる。

しかし、「楽しくない」との回答も2名おり、「職場で嫌なことを言われる」、「話す人がいない」といった回答があった。先に表3、表4で述べたように人間関係をより重視した職場環境の整備は不可欠であると思われる。

表7の「将来の不安や心配の理由」では、「今の仕事を続けていけるか（失業しないか）心配」との回答が多かった。このことから、仕事をずっと続けたいという願いと先の調査項目にあったように消費生活を含めたライフスタイルの維持を望む声ととらえることができるであろう。

次いで、「職場で仕事を教えてくれる人がいなくなるのか心配」と回答が寄せられたが、このことからほめられることや達成感、充実感の喪失、職場での孤立を恐れている、と考えられる。卒業生の就労生活の維持はライフスタイルの維持に直結している、といえるであろう。

5 課題と展望

我が国における障害者権利条約の締結を受け、新たな概念である合理的配慮に関する理解を推進すべく、本校においても学習会を定期的に催している。文科省が推進するインクルーシブ教育シス

テムの概念と併せ、合理的配慮の観点を踏まえた学習活動は、徐々に整備が進みつつある。

具体的には、現在行っている学習活動における配慮と支援に関して、質、量をさらに高めていくこと、及び校内研究による学習会等で教師間の意識を高めていくことを目指している。

また、文科省における合理的配慮のほか、厚生労働省が進める差別禁止を含めた雇用現場における合理的配慮についても、校内研究による学習会で観点整理を行い、理解に努めている。

子ども一人一人におけるキャリアデザインを描き、支援計画を進めるうえで、教育の場における合理的配慮、そして雇用の場における合理的配慮の観点をしっかりとふまえて就労移行支援を計画、実行していくことは、今後、学校に課せられた非常に大切な役割であり、使命といえるであろう。

子ども達の円滑な就労移行を果たすうえで、本校において合理的配慮に関する教師間の学習をさらに深め、観点に基づいた配慮と支援を子ども達に提供していきたい。

そして、卒業生の就労継続を図るために、円滑にコミュニケーションが図れる人間関係を含め、「働く」ことに対する達成感、成就感を得られる職場環境が整うように、今後、合理的配慮について事業所に啓発、理解を求め、本人に対する配慮と支援の充実を訴えていきたい。

【連絡先】

矢野川祥典

高知大学教育学部附属特別支援学校

e-mail : yos-ya@kochi-u.ac.jp

企業が求める学校教育の取り組みについて

～産業現場等における実習を充実した取り組みとする学校教育の在り方～

島宗 徹（株式会社エム・エル・エス民間企業派遣研修生/埼玉県立特別支援学校さいたま桜高等学園）

1 はじめに

私は今年度、エム・エル・エスでの研修生として、企業側の立場から学校の取り組みを考察している。多くの生徒が企業就労できる職業教育とは何かを追求し、今後は学校教育にフィードバックしていくことが研修の目的である。

多くの学校は、企業就労する力を育む上で産業現場等における実習（以下「現場実習」という。）を重要な取り組みだと捉えている。特別支援学校高等部学習指導要領（平成 21 年 3 月告示）の職業教育に関して配慮すべき事項の中で「産業現場等における長期間の実習を取り入れる等、就業体験の機会を積極的に設ける」とあり、現場実習をより充実した取り組みとすることが学校に求められているといえる。

2 株式会社エム・エル・エスについて

（1）会社概要

平成 12 年 2 月に(株)松屋フーズの 100%出資する特例子会社として設立した。埼玉県東松山市（東松山工業団地内）に位置し、従業員全体で 106 名おり、その中で障害者は 54 名である。

事業内容は主に以下の 3 事業である。

ランドリー事業	松屋フーズグループ各店舗や工場等のユニホームのクリーニング
洗剤事業	松屋フーズグループ店舗で使った洗剤ボトルの回収・洗剤をボトルに詰める
リサイクル事業	松屋フーズグループ厨房機器・食器・備品などの清掃、部品交換・店舗への中古品の販売

（2）産業現場等における実習の取り組み

特別支援学校の生徒や、職業能力開発センターの委託訓練事業の実習、教員研修を受け入れている。

年間の実習する人数は、平成 23 年度は 124 名、平成 24 年度は 50 名、平成 25 年度は 27 名、今年度は、16 名（8 月末現在）である。教員研修は 1 ～ 3 日間であるが、生徒においては基本となる実習期間は 2 週間であり、ランドリー事業で 1 週間、リサイクル事業と洗剤事業で 1 週間行う。

① 実習時間

9:00～16:00（実習）

12:40～13:25 15:00～15:15（休憩）

② 実習内容

作業工程は以下の通りであるが、実習生の働く意欲に応じて他の作業工程を行う場合もある。

○ランドリー事業の場合

イ 仕分け

エプロン・シャツ
・ズボンをサイズ
に分ける。



ロ 洗濯物出し入れ

洗濯物を洗濯機に出
し入れする。



ハ トンネル乾燥機

専用のハンガーにシャツ
・ズボンを掛ける。その
時に汚れやボタンが取れ
ていないかを確認する。



ニ エプロンたたみ

洗濯・乾燥させた
エプロンをきれいに
たたむ。



ホ おしぼり

おしぼりを広げ、破れや汚れ
を確認する。機械を使い袋に
詰める。



○洗剤事業の場合

店より回収した洗剤
ボトルを洗い、6 種類の
洗剤をボトルに詰める。



○リサイクル事業の場合
店から回収した、皿、
碗等の食器類を綺麗に
洗う。



③ 実習の評価

学校から記入を依頼される評価表とは別にエム・エル・エスでは、社内で記録し、保管しておく実習生チェック票を作成している。実習生チェック票を元に実習最終日の反省会において実習生や学校へ今後の実習生の学校生活における学びに活かせるように課題点を整理し、助言をしている。

イ 評価の観点

エム・エル・エスでは、実習においては、基本能力（以下の4つの観点）に加え、作業能力を基にして、実習生を総合的に評価している。

- ・挨拶や返事はできるか
- ・他の従業員と会話（意思の疎通）ができるか
- ・失敗したとき、落ち着いて報告できるか
- ・与えられた仕事への取り組む姿勢はどうか

*基本能力と作業能力は、別々の項目となっているが、作業能力においても基本能力をベースに評価している。

ロ 実習チェック票

各事業で作業工程ごとの評価項目を設け、4段階で評価している。

表1【作業能力】*例：リサイクル事業チェック票

<リサイクル>		項目	評価	コメント
日付		・洗う、廃棄の判断ができる		
	合 否	・汚れを判断しながら洗うことができる		
		・汚れが落ちたかを判断できる		
		・洗ったものを並べ、洗浄機に入れられる		
		・洗浄されたものを布で拭くことができる		
		・汚れ残りの判断ができる		
		・衛生に気をつけて作業することができる		
		・協力して片づけができる		
<洗剤>				
日付	○洗剤	・ゴーグル、手袋がきちんと着けられる		
	合 否	・ラベルを見てボトルの仕分けができる		

		・はかりで重さのチェックができる		
		・量の調整、調節ができる		
		・中栓、キャップがしっかりと閉められる		
		・充填したものを所定の場所に置くことができる		
		・作業台をきれいに保つことができる		

表2【基本能力】*例：リサイクル事業チェック票

	項目	評価	コメント
挨拶・返事	・あいさつができる		
	・返事ができる		
報連相	・わからない事を自分から聞くことができる		
	・作業が終わったら報告できる		
働く姿勢	・意欲的に取り組める		
	・集中して取り組める		
	・継続して取り組める		
清潔	・清潔な身体、服装で作業できる		
体力	・1日を通して作業ができる		

3 本研究について

現場実習をより充実した取り組みとすることが学校教育に求められていることの一つである。エム・エル・エスで受け入れた特別支援学校高等部生徒の過去3年間の現場実習での評価を調査する。調査結果を基に私自身がエム・エル・エスで体験し、学んできたことを踏まえて学校が現場実習を充実した取り組みとするための在り方を考える。

- ① 平成24年度～平成26年度（7月末まで）の過去3年間の実習生チェック票を調査する。エム・エル・エスの評価の観点である「基本能力」と「作業能力」の関連性を見つけ出す。
- ② 調査結果から学校での取り組みの課題点を示す。
- ③ 現場実習を充実させる学校の取り組みを考える。

4 実習生チェック票の調査

平成24年度～平成26年度（7月末現在）までの特別支援学校在学の生徒のみを調査の対象とした。

○は4段階のうちの高評価、●は低評価であり、①～④各パターンの評価を受けた実習生の人数を表した。作業能力においては、基本能力をベースとして評価するため、基本能力の各評価パターンの人数のうち、作業能力で高評価を受けた実習生の人数も表した。

＊調査対象は、高等部在学の生徒のみであり、教員
研修・事業所からの委託訓練生は除いている。

＊【基本能力】の評価パターンのうち、該当数0名
の評価パターンについては、記載していない。

○平成 24 年度 実習生 38 名

表 3 【基本能力】の評価パターン

	①	②	③	④
挨拶・返事	○	●	●	○
報告・連絡・相談	○	●	●	○
働く姿勢	○	○	●	●
人数	12	3	21	2
	11	3	8	1

【作業能力】高評価の人数

☆考察

- ・挨拶・返事、報連相、働く姿勢全てで高評価 12 名のうち、11 名が作業能力でも高評価である。
- ・全体 38 名のうち、挨拶・返事、報連相で低評価が 24 名（①+②）と全体の半数以上を占めている。
- ・低評価を受けた 26 名（①+②+③）のうち、作業能力の高評価は 12 名であり、半数に達していない。
- ・前年度に引き続き、今回で 2 回目という実習生が 3 名いた。3 名とも前年度の実習と比較して作業能力と挨拶・返事、報連相で高評価を得た。

○平成 25 年度 実習生 18 名

表 4 【基本能力】の評価のパターン

	①	②	③	④
挨拶・返事	○	●	●	○
報告・連絡・相談	○	●	●	○
働く姿勢	○	○	●	●
人数	4	5	6	3
	4	4	3	2

【作業能力】高評価の人数

☆考察

- ・挨拶・返事、報連相、働く姿勢全てで高評価 4 名のうち、全員が作業能力でも高評価である。
- ・働く姿勢で高評価が 9 名のうち、8 名が作業能力

で高評価であった。

- ・全体 18 名のうち、低評価（①+②+③）が 14 名と全体の大半を占めている。

○平成 26 年度 実習生 6 名 平成 26 年 7 月末現在

表 5 【基本能力】の評価のパターン

	①	②	③	④
挨拶・返事	○	●	●	○
報告・連絡・相談	○	●	●	○
働く姿勢	○	○	●	●
人数	3	0	2	1
	3	0	0	1

【作業能力】高評価の人数

☆考察

- ・挨拶・返事、報連相、働く姿勢全てで高評価 3 名のうち、3 名が作業能力でも高評価である。
- ・挨拶・返事、報連相で低評価が 2 名のうち、全員が作業能力で低評価であった。
- ・全体が 6 名に対して、挨拶・返事、報連相、働く姿勢で低評価が 3 名であった。

5 調査からわかった点

- ・挨拶・返事と報告・連絡・相談の評価は一致する。
- ・多くの実習生が基本能力（挨拶・返事、報告・連絡・相談）に課題がある。
- ・挨拶・返事、報告・連絡・相談で高評価の実習生は、作業能力でも高評価である。
- ・基本能力で低評価の実習生は、作業能力でも低評価である。
- ・働く姿勢（意欲力・集中力・継続力）で高評価の実習生は、作業能力でも高評価である。
- ・平成 24 年度の実習生 3 名が 2 回目の実習で評価が上がったのは、前回の経験から場面に応じて、どう行動したらよいかが分かったからである。

6 今後の学校での取り組み

（１）挨拶をする習慣をつける

調査結果から実習生の多くは、挨拶・返事、報告・連絡・相談等のコミュニケーションに課題がある。実習担当者である私への挨拶のみで他の従業員へはしなかったり、挨拶をされたら挨拶を返すのみであ

ったり、同じ人への挨拶は一回きりであったりする。また、教わる際には、教えてくれている人の跡を気の抜けたようなゆっくりとした歩調でついていったり、教わっている時に片足に重心をかけて休めの姿勢をとったりするような実習生が少なくなかった。

このような実習生は、その場で正しい手本を示したり、言葉かけで正しい行動を取ったりするように促せば、その場だけでも正しい行動が取れた。

エム・エル・エスでは一日に何回も同じ人と挨拶をする。学校内においては、馴染みの教員や、学級の仲間等の限定した人だけではなく、校内で顔を合わせる全ての人に何度でも挨拶をすることが習慣となるような支援してはどうか。

（２）仕事に関心を持ち、相談する姿勢を育てる

実習の担当をしていて、作業中に分からないことや疑問に思ったことを積極的に聞いて相談してくる実習生は、仕事をもっと上手になりたい、仕事に関心があるという意欲の表れであるという印象を受けた。学校においても活動をする度に生徒にその活動を行う意義を考えたり、疑問を持ったりするような状況をつくる。自分から仕事に関心を持ち、生徒の方から相談してくる場面を意図的につくってはどうか。

（３）働く姿勢は経験の積み重ねで育つ

働く姿勢（意欲・集中・継続して取り組める）について課題がある実習生が多い。働く姿勢は、長時間働く体験を積み重ねていくことで身に付く。実際に私は、エム・エル・エスの作業時間に慣れてきたと自分で実感できるまでに２ヶ月はかかった。教員研修で実際に作業を経験した教員からは「３日間という短い研修期間では集中力が身に付いたと実感できない。集中することが最も苦痛だった」という感想があった。学校では、現場実習期間や、作業学習で長時間にわたる仕事の体験を行っているが、実際の企業での仕事を想定して積極的に長時間続けるの作業を行う場面を設定してもよいのではないか。

７ おわりに

今回の研究から分かったことは、挨拶・返事等、学校では日常的に徹底して指導・支援をし、校内ではできていることが、校外ではできなくなってしまう

うということである。今以上に実際の就労の場を想定した状況を校内に取り入れ、日常的に就労の場を体験できるようにする。さらに現場実習を受けることについて、生徒自身が目標や目的を明確に持つことである。現場実習で何を学びたいのかが明確である生徒は、校外である現場実習でも緊張を乗り越えて挨拶をする等、自分の目標を達成したいという真剣さがあるのが私にも伝わってくる。学校は生徒に現場実習の目的を持たせると共に、実習先である企業側に実習中・実習後に生徒のどんな姿を期待しているかという明確な趣旨を持って依頼する必要があると感じた。

デュアルシステム型現場実習を通しての 社員、実習生の自己成長について

○伊東 一郎（株式会社 前川製作所 常務取締役）

大石 貴世子・久留 幸子・木所 裕一（株式会社 前川製作所）

1 はじめに

当社は、H19 年の一社化を期に特例子会社を作らず H20 年から積極的な障害者雇用をスタートした。H21 年には東広島工場で 5 名の障害者を雇用し、当社における積極的障害者雇用の第一歩となった。

その後、都立足立特別支援学校からの要請で 2 年生からの短期実習、就職を控えた 3 年生の実習や授業の一環としてのデュアルシステムを茨城県にある当社守谷工場で受け入れてきた。

本報告は、昨年から本社経理部門で千葉県立特別支援学校市川大野高等学園の 2 年生のデュアルシステムを受け入れているが、当社社員（健常者、障害者）及び生徒達双方にメリットが出ることが分かったので、その報告を行う。

2 市川大野高等学園とのかかわり

千葉県立特別支援学校市川大野高等学園との係わりは、東京都特別支援教育推進室から当社を紹介され、先生が訪問されてからであった。その後、実習可能性のある部署として総務部門と経理部門の担当に聞いたところ、経理部門の課長である大石が将来のある子達なので引き受けても構わないと言ってくれた為、部門長の許可を取り、実際に大石他のメンバーがデュアルシステムの内容説明と現状を確認して実習を始めた。

（1）学校として「デュアルシステム」の目的

- ① 学びながら働き、働きながら学ぶ学習形態として学校の中で行う「専門教科」と「本物の職場の中で生徒が目標を持って働く体験（デュアル実習）」の 2 本立てでキャリア教育を進める。
- ② デュアル実習を体験することで、「インターンシップ（職場実習）」の不安軽減や、実習先の職種に興味を持つことができるなど、インターンシップへの準備としての効果にも期待する。

（2）当社としての期待

- ① H25 年に新卒（精神の手帳取得）として都立青峰学園から経理・総務部門共通で一名（Y 君）入社しており、先輩社員である Y 君のさらなる成長を促す上でも好機ととらえた。
- ② 知的障害のある社員が既に清掃業務に従事しており、清掃の品質チェックは少なくとも月に 1 回部門メンバーに廻って来るので慣れてはいるが、知的障害の生徒が半日、自部門にいると果たして受け入れられるのかも気になった。

（3）実施期間

【平成 25 年度】

- ・平成 25 年 11 月～平成 26 年 1 月（計 6 回 8 名）
- ・13：00－16：00
- ・実習生は流通コースの 2 年生

【平成 26 年度】

- ・平成 26 年 6 月～平成 27 年 1 月（計 12 回 8 名）
- ・基本的に水曜日の 13：00－16：00
（15：30－16：00 はディスカッション）
- ・実習生は流通コースの 2 年生

3 実習内容

（1）パソコン操作を含む作業

- ① 実習のポイント
 - 「事務職ってどんな仕事をするのかな？」
 - 「伝票って何？」という疑問を、実際に体験してもらう。
- 事務職にはパソコン操作が必須となることを理解してもらう為、実際に行っている業務の伝票発行、伝票入力・入力チェック作業をお願いした。
- イ 社内送金依頼書から振替（支払）伝票起伝
- ロ エクセル表からの振替用伝票起伝
- ハ 会計システムへの伝票入力→入力チェック
- ニ 会計データから月別勘定科目集計表への入

力（エクセルデータ入力）

※上記全て実際の業務内容

（２）ビジネスマナー（今年度より）

① 実習のポイント

企業ではビジネスマナーが非常に重要になることから、入社してからとまどう事がないよう簡単な内容を、先輩社員 Y 君との間の実習として取り入れた。

Y 君が相手役となる為、普段自分が行っている業務を逆の立場から見ることによってお互いに自己成長できる機会と考えた。

イ 業務中の人への声のかけ方

ロ 電話のかけ方（内線電話）（図 1～4）

- ・内線電話のかけ方の確認（資料読み合わせにて）
- ・その後、作業終了報告の電話を実際にかける

（３）ディスカッション（今年度より）

① 実習のポイント

市川大野高等学園が新設校ということで、実際に会社に就職した先輩の意見を聞く機会がないため、そういう場を提供し、実習生自からが質問をする、会話をする機会を作った。また、Y 君も実習生と直接対話することで社会人としての意識が芽生えることを期待した。また、今回のデュアルシステムの実習場所が東京になるため、地元での就職を希望するのか、電車通勤しても希望の職種を選ぶのか？を選択する体験にもなり、その辺も話が出れば面白いと考えた。

イ 先輩社員とのディスカッション

（特に議題は設けずフリートーク）

（４）Y 君作成の電話の掛け方資料

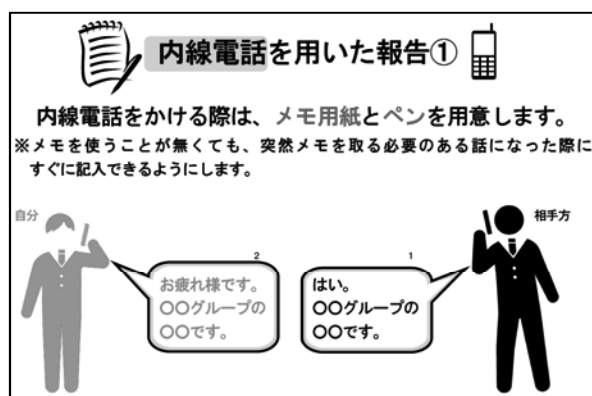


図 1

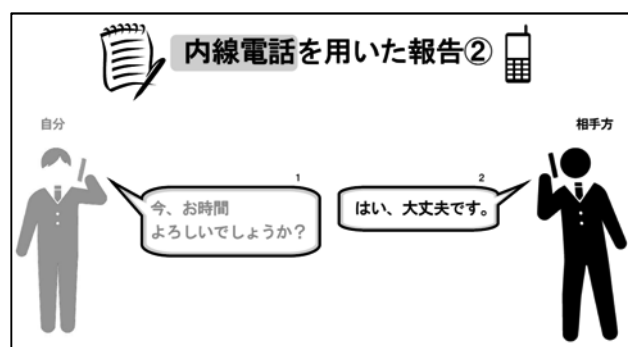


図 2

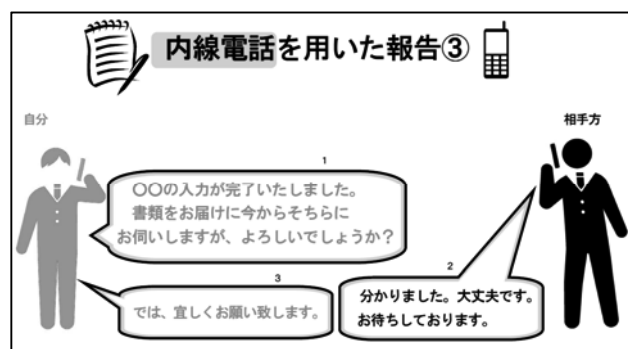


図 3

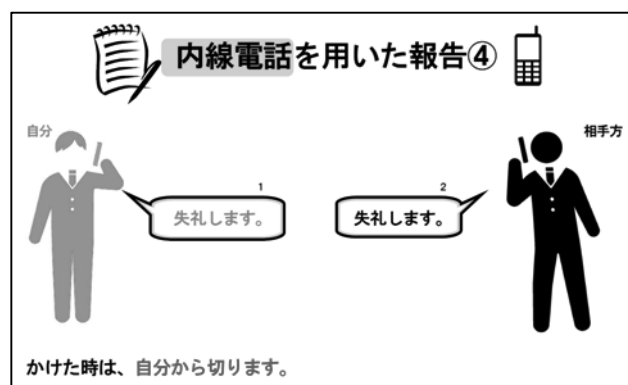


図 4

4 実習による生徒と Y 君の成長について

（１）学校への質問とその回答

問 1：弊社での実習を体験した後の生徒さんの様子を教えてください。

回答：本校では生徒の職業観を育てることを目的に座学での職業紹介や職場見学等を行っていますが、抽象的思考を苦手とする生徒ですので、あいまいなままでした。貴社での実習を通して、生徒の中で「事務職」に対するイメージが確かなものになりました。

（事務職を希望するならば、貴社での実習のよう

な仕事を8時間行わなければならないことも考えられる、と生徒に話した)

問2：実際に事務職を希望して就職活動をされている生徒さんはいますか？

回答：25年度参加者8名（現在高等部3年生）についてお知らせします。

表1

	事務職	軽作業を含む事務職※	事務職以外	合計
25年度当初	5名		3名	8名
26年度当初	1名	2名	5名	8名

※「軽作業を含む事務職」とは体を動かす作業とそれにかかわる事務作業がある仕事をさしている。たとえば倉庫業のように、商品のピッキングや配送準備、それに伴う伝票作成をするなど。

貴社で実習をさせていただくことにより、曖昧なイメージで事務職を希望している生徒が希望職種変更となりました。このことにより、就職先のミスマッチを事前に防ぐことができました。

問3：先輩社員との質疑応答についてのご意見、ご感想をお聞かせください。

回答：貴社社員様からのお話は、本校生徒にとって非常に有益なものと考えおります。実習後に「こんな話を聞いた」と生徒同士が話している姿を何度か見る事ができました。仕事への姿勢や心構え、コミュニケーションの取り方などについて、学校でも同様な事を生徒へ伝えていますが、指導者（教師）から伝えられることと、実際に障害を持って働いている年の近い先輩から伝えられることでは、生徒の受け止め方（響き方）が違うようです。

（2）実習生とY君の係わり

① ビジネスマナー実習で使用する説明書及び日報作成について

説明書はY君が得意な絵を交えて、まず自分が見てわかるように作成してもらった。彼自身が分

かる難しい漢字も「実習生が分かるようにひらがなにしてください」と指示すると納得して修正し、何度も修正依頼をしたが、その都度快く修正してくれた。その他、Y君が担当している作業の手順書作成についても「実習生が使用するかもしれません。」と伝え、納得してより分かりやすい作業手順書に修正してくれた。

② ディスカッションについて

Y君は人に何かを伝えることが苦手で、後輩とのディスカッションについて次のような感想をもっている。

イ「得意ではないが、嫌ではない」

ロ フリートーク形式のため、当日いきなりの質問に答えることは、うまく自分の言葉にできず難しい。（言葉の選択が難しい）

なんとかニュアンスは伝えるようにしている。

ハ 気持ちは理解できるので、自分のことを振り返りながら話しをしている。

ニ キラキラしていて刺激になっている



先輩社員と実習生との対話

（3）Y君の成長と課題

前述の通り、Y君も一生懸命実習生の質問に答えているが、実習生の顔より同席するメンバーの顔を見て話をするとところが課題の一つである。その他、通常業務では1年間で次の通り成長した。

① 各担当部署で効率よく作業し、余った時間があつた時には進んで違う作業に取り組むなど積極的な行動ができるようになった。

② 入社当時指導を受けた方が退職し、その方の業務をY君だけではなく他の社員へも引継ぐためにY君から作業を教えてもらう事があつ

たが、細かく丁寧に教えてくれ、自分の不得意作業を社員にお願いして、自分の得意作業を任せてください。と伝えることができた。

- ③ 担当する仕事にも慣れてきた為、新しい仕事もチャレンジしている
- ・書類引取り作業・・・商工会議所への外出（電車を乗り継いでの外出）初回は社員が同行、2回目からは一人で外出。
 - ・名刺作成、発送
 - ・他部署からのデータ入力作業

5 生徒とY君を指導する立場から

実習に参加する生徒は、緊張しながらも一生懸命作業しており、忘れていた入社した頃の初心を思い出すこともあった。

- (1) 実習中、大きな声を出してしまう生徒にはどの様に対応してよいのかわからず、驚くばかりだったが、障害特性としてそのような生徒がいることを知ること自体勉強になった。
- (2) 指導側としては、相手に合わせて対応する大切さがわかり、教えているはずが生徒から教えられていることが沢山あった。
- (3) 実習によって、自分の夢と現実に向きあわなければいけないことになってしまうが、それで良いのかと思うときもあった。
- (4) 全員が希望職種に就ける訳ではないが、今の経験を糧に、希望する会社へ全員が入社できることを願っている。

6 おわりに

当社の積極的な障害者雇用については、役員会で決まったものの全社員が両手を挙げて賛成したわけではない。現在でもまだ不安を感じて積極的に関わりたくない社員もいるとは思いますが、本社では全役員も含め全ての社員が、ジョブサポーターとなっているため、少なくとも本社にいる限り、施設管理で清掃を担当する知的障害者から品質チェックを求められれば、否応なく彼らと会話し、その出来具合をチェックしている。そのことが、いつのまにか社員個々人の中にある障害者に対する気づかぬバリア（意識）が無くなってきたように思う。今では、障害者を健常者、高齢者と同様の仲間として受け入れる土壌が醸成されてい

る。そのことが、本社の経理部門で特別支援学校2年生のデュアルシステムの実習を受け入れるベースとなったと考えている。また、都立足立東高等学校の様に体験学習として、学校内に模擬的な会社を作り、実際に働く体験学習をプログラム講座として開設し、成果を上げているところもある。¹⁾

職業コースを持っている特別支援学校でも、いきなりデュアルシステムの実習をおこなうよりは、2年次前期のデュアルシステム実習前に必要なビジネスマナーをワーク・チャレンジ・プログラムで組んでみてはどうだろうか？そうすることで、生徒達は自信を持って1日しかない実習そのものに取り組むことが出来、企業側でも知的障害者に対する印象が変わり、職域を広げる上では有利になると思われる。

また、障害を持っても、支援学校の職業コースに進ませ、早いうちに就労を目指すべきだと考えている保護者の願いや、働く意欲がある生徒達には、企業側として積極的に実習を受け入れるべきだと考えて入る。

その上で、やりたいことと実際に出来ることの違いを自ら感じ取ってもらい、出来ないところは何か？先生もそれを知り就労する上で必要なスキルをしっかりと教え込んで頂きたい。

大手企業のほとんどが、特例子会社を作って障害者雇用率を高めているのが現状だとは思いますが、当社（本社）においては入社後も定期的にスキルチェックとビジネスマナー等の社会人ルールの指導を続けている。そのため、企業の中に障害者がいるのが当たり前で、それを個性と捉え社員が自然体で接してくれている。その結果、知的障害を持っている社員達は毎日、驚くほど元気に生き生きと仕事をしている。

【参考文献】

- 1) 大塚千枝、林真司；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「第21回職業リハビリテーション研究発表会論文集」p.186－189, (2013)

【連絡先】

伊東一郎
株式会社前川製作所 役員席
tel:03-3642-8090
e-mail:ichiro-ito@mayekawa.co.jp