

第20号(3)
(通巻第64号)
平成27年2月

特別支援教育 ほっかいどう

Journal of Special Needs Education in HOKKAIDO



北海道立特別支援教育センター

特別支援教育ほっかいどう (通刊第64号)

特 集

特別な教育的ニーズのある子どもの 社会参加・貢献を目指して

寄 稿

特別な教育的ニーズのある子どもの社会参加・貢献を目指した取組

北海道教育庁教育指導監 荒 木 文 生 …1

実践 1

特別なニーズのある人の就労支援から見る社会参加・貢献の在り方

社会福祉法人はるにれの里 就労移行支援事業所あるば・移行援助室あるば
所長 吉 岡 俊 史 …6

実践 2

特別なニーズのある人の社会参加・貢献の在り方

あさひかわ若者サポートステーション
学校連携推進リーダー 青 野 晋 也 …12

実践 3

企業における社会参加・貢献の取組

株式会社 九神ファームめむろ 代表取締役社長 藤 田 敏 子 …17

最新情報

「キャリア教育・就労支援等の充実事業」について …20

北海道立特別支援教育センターからのお知らせ

教育相談の案内 …22



1 はじめに

特別支援教育がスタートして8年が経過し、その理念の浸透とともに、基礎的な体制も整備され、一人一人の教育的ニーズを大切にした教育活動の展開や適切な指導や支援が積み重ねられていることは喜ばしいことです。また、平成24年には文部科学省からインクルーシブ教育システム構築の方向性が示され、特別支援教育の一層の充実、発展を図り、障がいのある人と障がいのない人が、共に社会で生活し、働くという共生社会の実現に向けた取組が強く求められています。

このようなことから、特別支援学校ではこれまで以上にセンター的機能を発揮し、小学校、中学校においては、6.5%程度在籍しているとされる、発達障がいなどのある児童生徒等への適切な指導や支援の充実が必要です。また、障がいのある児童生徒等が、将来、豊かな地域生活を送るためにはどのような力が必要であり、学校ではどのような教育をすべきなのかを明確にし、在学中から卒業後を見通して、キャリア教育を推進するなど、児童生徒等の主体性を養い、「社会参加や貢献」する力を高めることが大きな鍵となりそうです。

2 人間の究極の幸せ

(1) 「人間の究極の幸せ」について

数年前に、全従業員の7割が知的障がい者で、主に学校で使用するチョークを製造している日本理化学工業の会長である大山泰弘氏の講演を拝聴する機会がありました。会社で知的障がい者を受け入れるに当たり、障がい者の方が、なぜ、一生懸命に働こうとするのか理解できず、禅宗の住職に尋ねたところ、人間の究極の幸せについて教えられ、胸のつかえが取れる思いをしたそうです。

「人間の究極の幸せとは、1つは愛されること、2つ目は褒められること、3つ目は人の役に立つこと、4つ目は人に必要とされることの4つです。福祉施設で大事に面倒を見てもらうことが幸せではなく、社会で必要とされることが、本当の幸せを求める人間の証なのです。例えば、会社であれば『こんな雨の中、会社に来てくれてありがとう。助かったよ。』と言うでしょう。それがその子たちにとって幸せで嬉しいことなのです。人間を幸せにするのは企業なのです。」と言われたそうです。この後、大山会長は、人間の幸せをかなえられるのが企業なら、知的障がいのある方を一人でも多く雇用しようと考えたようになったそうです。

また、著書の中で、「『本当の幸せ』は、自己実現にあると思います。働くことを通して、人の役に立ち、そして、ありがとうと言われる。- 中略 - 学校で身につけてきた力を伸ばすのは、企業の役割なのです。」と述べられています。

私はご住職と大山会長の考えに触れ、かつて高等支援学校で担任をしていた際に、2つの大きな思い違いをしていたことに気付かされました。1つは、生徒の幸せや望みではなく、社会にとって必要な技術や知識を優先して一方的な指導をしていたことの反省です。もう1つは、採用してくれなかった企業等に対して、自分の指導を棚に上げて強い不満をもっていたことへの反省です。

大切にすべきは、生徒自身にとって、学校生活が楽しく、自分の役割を果たし、認められ、褒められることの機会を豊富にすることであり、卒業生を受け入れていただく企業等の期待や願いにかなう人材育成の視点で指導や支援の見直しや充実を図ることであると強く感じました。

(2) 学校訪問を通して

私の大切な職務として、道立特別支援学校（分校を含む61校）の学校経営訪問があります。各学校を訪れ、地域の自然や文化資源を活用した特色ある教育活動の取組には多くの発見があり、子どもたちが楽しく学習する姿や、先生方の熱心な指導の様子に触れられることは、本当にしみなこ

とです。

ある特別支援学校の高等部では、木工科の生徒が製品を手し、作業で気を付けていることを説明してくれました。私から製品のよさを生徒に尋ねたところ、「400番の紙やすりでツルツルにしていることです。」と、最初は緊張していましたが、満面の笑顔を見せながら答えてくれました。担当する先生方によると、木工製品は、学校祭等で地域の方々に販売し、大変好評（販売時間前から大勢の方が実習室の前に並ぶ）とのことであり、作業分担に当たっては、生徒一人一人のモチベーションを高めることを第一にしているとのことでした。生徒は、自分が身に付けた技術と経験に加え、自分の作った製品を地域の方々が楽しみに購入してくださることに、まさに「人間の究極の幸せ」や「本当の幸せ」を感じ、自信と誇りが結び付いていることを、その表情から感じることができました。

生徒の心には、「また、喜んでもらいたい」「たくさん買ってもらいたい」「もっとよいものをつくりたい」という、意欲と喜びが確かに育っていることが想像されます。一方、生徒の主体的な思いを引き出すことができる地域の方々の存在の大きさも改めて感じることができ、地域社会の温かな理解と支援が、今後、さらに社会全体に広がりを見せていくことを心から願って止みません。

3 共生社会の形成・・全員参加型社会の実現へ

(1) 共生社会とは

我が国では、平成23年に障害者基本法が改正されて、全ての国民が共生社会の形成を目指すことが明確になり、念願であった、障がい者の差別禁止や社会参加を促す、「障害者の権利に関する条約」については、平成26年1月に批准書が寄託され、2月から効力が生じています。

また、平成24年7月には、「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（報告）」の中で、「『共生社会』とは、これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障害者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会である。それは、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会である。」と定義され、このような社会を目指すことは、我が国において最も積極的に取り組むべき重要な課題であると示されました。

(2) 夢と希望をもって自分らしく

ロンドンパラリンピックの車いすテニス大会で3個の金メダルを獲得した国枝慎吾選手は、昨年もシングルスで切れのあるサーブと驚異的な粘りを見せ、全豪・全仏・全米オープンを制し、多くの人々に勇気を与えました。また、盲目のピアニストである辻井信行さんは、繊細な指先から素晴らしい音色を奏で、聴衆の心に深い感動を与えています。さて、この二人には共通していることがあります。1つは、それぞれが地道な練習やレッスンを積み重ねてその技を磨き、大会や演奏会で堂々とパフォーマンスを発揮していること。2つは、温かく応援する家族や優秀なコーチや指導者に恵まれているということです。さらに、社会全体の障がい者への理解（ノーマライゼーション）が進展しつつあることも2人の活躍を後押ししていると考えます。スポーツであれ芸術であれ、それが花咲くには、本人の努力もさることながら、いわば、水や日の光としての周囲のサポートやしっかり根を張ることができる土壌としての社会の存在が改めて大切であることを感じます。

障がいのある人もない人も、お互いに支え合い、それぞれが夢と希望をもって自分らしく生きていける社会を誰もが願っていることでしょう。その実現のためには、社会を構成する一人一人の自己実現が図られると共に、福祉を中心とした全ての人を包容（包含）した豊かな社会の形成が不可欠であると考えます。国枝さんと辻井さんのますますの活躍（社会全体への貢献）を期待します。

(3) 全員参加型の社会とは

我が国では今後、人口減少や高齢化が進む中で、日本の経済成長のためには、「全員参加型社会」を構築し、若者、女性、高齢者、障がい者などの就労参加や積極的な社会参加を促進するとともに、一人一人の能力開発を効果的に行うことが強く求められています。今後は、障がいを理由に就労や

社会参加ができないとあきらめるのではなく、それが可能となるように何ができるのか、何をしなければならないのかを、全ての人が考え取り組むことが必要です。そのためには、お互いの理解と意識改革が重要です。支援する側はともすると、「～させる」「～してやっている」という一方的で強制的な言動に陥り、支援を受ける側は「～させられる」「～してもらえる」ということに疑問をもたず、従属的に受け入れてしまうという状況が医療や福祉、教育の分野で指摘されています。このような関係を続けると、障がいが軽いといわれている方でも、結果的に何かをしようとする意欲がなくなり、生活の質（QOL）そのものが低下する状況があるといわれます。一方、障がい重いといわれる方に対して、「本人の思いや願い、感じ方」といった意識を大切にして接し、できる限り「最小限の支援で本人が最大限の力を発揮できる」ように環境を整えること（人的関わり、物的環境等）により、本人が笑顔を見せて充実した毎日を過ごすことが可能となることも事実として見られます。

障がいのある方も、障がいのない方も、いわば対等の関係の中で、社会参加と貢献が求められています。このことは、本人主体の考え方、「ピープル・ファースト」ということであり、全員参加型社会の基盤ともなるものです。人は、他者に対し、何かをしたい、してあげたいという意識をもつことにより、主体的な行動が生まれ、その結果、自己有用感や効力感が高まります。このようなことから、障がいのある子どもたちに対しては、家庭生活や学校生活、そして社会生活の全ステージにおいて多くの人々と交流する機会を設定し、「社会参加と貢献」の意識と行動力の育成を図ることが大切です。

4 インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進

障害者の権利に関する条約第24条によれば、「『インクルーシブ教育システム』とは、共生社会の実現を目指し、人間の多様性の尊重等の強化、障害者が精神的及び身体的な能力等を可能な最大限度まで発達させ、自由な社会に効果的に参加することを可能とするとの目的の下、障害のある者と障害のない者が共に学ぶ仕組みであり、障害のある者が「general education system」（署名時仮訳：教育制度一般）から排除されないこと、自己の生活する地域において初等中等教育の機会が与えられること、個人に必要な「合理的配慮」が提供されることが必要とされている」等が示されています。

また、前掲した「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進」の中で、次の3つの考え方が示されており、今後、私達が特別支援教育を推進していく上での中心的な視点ともいえます。

- | |
|---|
| <p>① 障害のある子どもが、その能力や可能性を最大限に伸ばし、自立し社会参加することができるよう、医療、保健、福祉、労働等との連携を強化し、社会全体の様々な機能を活用して、十分な教育が受けられるよう、障害のある子どもの教育の充実を図ることが重要である。</p> <p>② 障害のある子どもが、地域社会の中で積極的に活動し、その一員として豊かに生きることができるよう、地域の同世代の子どもや人々の交流等を通して、地域での生活基盤を形成することが求められている。このため、可能な限り共に学ぶことができるよう配慮することが重要である。</p> <p>③ 特別支援教育に関連して、障害者理解を推進することにより、周囲の人々が、障害のある人や子どもと共に学び合い生きる中で、公平性を確保しつつ社会の構成員としての基礎を作っていくことが重要である。次代を担う子どもに対し、学校において、これを率先して進めていくことは、インクルーシブな社会の構築につながる。</p> |
|---|

これらの考え方を踏まえ、インクルーシブな社会の構築に向けた重要なキーワードは、「特別な教育的ニーズのある子どもたちが、『地域で生活していく上での基盤の形成』」ではないかと考えます。そこで、いかに、子どもたちの能力や可能性を伸ばし、自立し、社会参加するために必要な力を培っていくか、子どもたちのよさやできるようになったことを、どのような場で、どのような形で社会の中で発揮できるようにするか、特別な教育的ニーズのない子どもたちに対しても、共に同じ場で学ぶことの意義や価値をどのように語りかけていくかといったことが、全ての学校や教師に大きく問われています。今後は、これらの問題や課題について十分検討し、解決策や改善策を明確にして、一つ一つの実践を積み重ねていくことが、将来の共生社会の形成につながることを我々は強く意識しながら、教育の充実に必要な必要があります。

5 社会参加・貢献を促進する教育

障がいのある子どもたちの「社会参加と貢献」を効果的に促進するためには、前述の報告でも示されている、障がいのある子どもが、他の子どもと平等に「教育を受ける権利」を享有・行使することを確保するための、「基礎的環境整備」や「合理的配慮」を考慮した取組が必要となります。

(1) 校長のリーダーシップを発揮した教育の推進

「特別支援教育の推進について（通知）」（平成19年4月）の中で、「校長の責務」が示されています。

「校長は、特別支援教育の責任者として、自らが特別支援教育や障害に関する認識を深めるとともに、リーダーシップを発揮しつつ、次に述べる体制の整備等を行い、組織として十分に機能するように教職員を指導することが重要である。

また、校長は、特別支援教育に関する学校経営が特別な支援を必要とする幼児児童生徒の将来に大きな影響を及ぼすことを深く自覚し、常に認識を新たにして取り組んでいくことが重要である。

校長は、障がいのある子どもへの教育が、校種を超えて全ての学校で行われるものであることを、改めて自覚する必要があります。また、その推進に当たっては、校長の明確なビジョンと熱意に基づき、リーダーシップを発揮して、特別支援教育推進のマネジメント力を高めることが重要です。

- ① 校長は、特別支援教育の理念を学校経営方針に盛り込み、「社会参加・貢献」などを重点項目として示し、学校公開や情報発信を通じて保護者や地域の理解を深める。
- ② 校長は、校内システム（校内委員会・特別支援教育コーディネーター・個別の教育支援計画等の活用）の充実を図り、PDCAサイクルによる教育推進を組織的に行う。
- ③ 校長は、インクルーシブ教育システムに関する動向や情報を教職員や保護者に伝えるとともに、「社会参加・貢献」に結び付く、基礎的環境整備や合理的配慮についての検討を進める。
- ④ 特別支援学校では、センター的機能を発揮して、地域の幼稚園、小中学校、高等学校等との連携を深め、アセスメントの方法や個別の指導計画等の作成、指導計画の立案等の支援を行い、教職員の専門性や授業力の向上に貢献する必要がある。

最近、「サーバント（奉仕貢献型）・リーダーシップ」論が着目されています。これは、トップが部下に指示を出し引っ張っていくのではなく、逆に、組織構成員等を下から支えるリーダー像を目指すものです。学校に置き換えると、サーバントリーダーとしての校長は、子ども・保護者・教職員の成功や幸福を第一に考え行動する存在であり、私が学校訪問で出会った優れた校長は皆、このサーバントリーダーシップを発揮していたと考えます。校長自身がサーバント（奉仕貢献）の精神をもって学校経営をすることにより、子どもたちが楽しく学んで発達や変容が見られ、保護者や地域からは信頼されるという大きな収穫（+α評価）を得られるという、新しい価値の創造が期待されます。

(2) 共に学び、共に活動する機会の確保と充実

学校完結型の教育活動では、共生社会の形成に必要な資質や能力は育成できません。共に学び、共に活動する機会を可能な限り多く設けるとともに、相互に高め合えられるような質の高い教育活動や授業を展開することが大切です。

- ① 「交流及び共同学習」を積極的に行い、共に学ぶ・共に活動する機会を通して相互の理解促進を図るとともに、障がいのある子供の「社会参加・貢献」を促進する。
- ② 障がいの重度・重複化、多様化に応えるために、学校内外の人材や資源を有効に活用し、豊かな教育活動を展開する。
- ③ 児童生徒一人一人の教育的ニーズを把握し、ユニバーサルデザインの視点を生かした、全ての子どもが「分かる、できる、楽しい」授業づくりに取り組む。

(3) キャリア教育を中軸とした社会参加の促進

キャリア教育は、平成23年1月に、中教審（「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」）から答申があり、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能

力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と示されました。障がいのある子どもが、将来、地域で豊かに社会参加できるようにするためには、早期から一貫したキャリア教育を実践して、社会参加に必要な能力や態度を育成するとともに、進路先や地域社会へのきめ細かな移行支援が大切です。

① 各学校で、キャリア教育の意義を共通理解し、教育課程への適切な位置付けと、計画性・体系性を持った展開を工夫する。

② 体験的な学習活動（現場実習等）や多様で幅広い他者との人間関係形成等の場や機会を確保し、自己理解を深めるなど、将来設計につながる授業改善を行う。

③ ライフキャリアとワークキャリアのバランスを考慮した全体計画を明確にする。

本誌「特別支援教育ほっかいどう第20号(2)」では、優れたキャリア教育の実践が多数掲載されていますのでご覧ください。

(4) 社会性を伸長する「ソーシャルスキルトレーニング」(SST)

「ソーシャルスキル」とは、対人関係や集団行動を円滑に行っていくための技能(スキル)といわれます。このスキルは、人が生まれてから多くの人との関わりの中から身に付けていくものです。しかし、特に発達面にアンバランスさのある子どもは、その習得に困難を示すことが多く、学校や家庭等で社会生活を過ごすだけでは適切な対人関係を築くことが難しいことがあります。失敗体験の連続により、自己肯定感が著しく低くなることもあります。そのため、それぞれの発達段階において獲得すべきスキル習得のために、意図的、計画的なソーシャルスキルトレーニングが有効となります。

SSTの一般的方法である、①教示(必要なスキルについて言葉や絵カードで説明する)→②モデリング(手本となる行動を見せて学ばせる)→③リハーサル(先生や友達を相手に実際に練習する)→④フィードバック(行動を振り返り、褒める、修正する)→⑤般化(学んだスキルがいつでもどこでもできるようにする)のプロセスを、一人一人の実態に応じて計画することが大切です。また、本人の学びたいという意欲を重視し、家庭との連携でそのスキルを定着・発展させることも重要です。

6 今後に向け 「街に慣れる、街が慣れる」を促進する教育

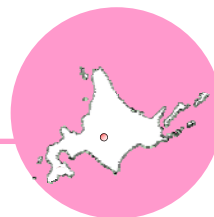
北海道教育委員会では、就学相談・就学先決定の仕組みを改めるため、道内各教育委員会に設置されている就学指導委員会を「教育支援委員会」に名称変更し、機能の充実が図られるよう働きかけています。また、多様な学びの場の整備に向けた、「個々の能力・才能を伸ばす特別支援教育モデル事業」(高等学校における通級指導教室の設置に向けた取組)、特別支援教育を充実させるための教職員の専門性の向上として、「発達障がい支援モデル事業」(「校内研修プログラム」の作成・配布の取組)等に取り組んでいるところです。

「街に慣れる、街が慣れる」という北欧の標語があるそうです。障がい者は遠慮せず街に出て街に慣れる。そのことによって、街に住む人々の意識も含め街全体が慣れる。障がい者がいることが特別ではなく、当然であるという社会が、「ノーマライゼーション」「インクルージョン」の社会ともいえます。特別な教育的ニーズのある子どもたち一人一人が輝き、将来、「共に街で暮らす」ことを目指し、教育環境を整え、一人一人の障がいの状態等に応じたきめ細かな指導を一層充実することが大切です。指導や支援を担う教職員の皆様方には、子どもたちが将来、「かけがいのない自分の幸せ」を感じながら生きていくことができるよう、一人一人が日々の研修を積み重ね、教職員が一体となって、学校全体の専門性の向上を図っていただくことを心から期待しております。



特別なニーズのある人の就労支援から見る 社会参加・貢献の在り方

社会福祉法人はるにれの里 就労移行支援事業所あるば
就労援助室あるば
所長 吉 岡 俊 史



1 はじめに

本稿では、私の勤務する就労移行支援事業所あるば（一般企業で働く希望をもつ障がい者が、有期限で訓練に通って働く準備をする福祉事業所。以下、「あるば」とする。）が取り組んでいる就労支援について、その支援の根拠となる考えのほか、家族や多くの関係機関との協働により行ってきた特別なニーズのある人への就職に向けた準備、就職につなげる支援について、報告します。

そして、「あるば」を終えて就職を果たし、実際に社会で就労生活をしている80余名の人への働き続けるための支援の取組を紹介しながら、就労を通じた社会参加と貢献の在り方についてまとめます。

本稿の中で「働く」ということは、一般企業への就職を中心に述べていますが、特にそれに限定せずに、福祉的な機関やその他の場所等、つまり社会全般で働くこともイメージしています。

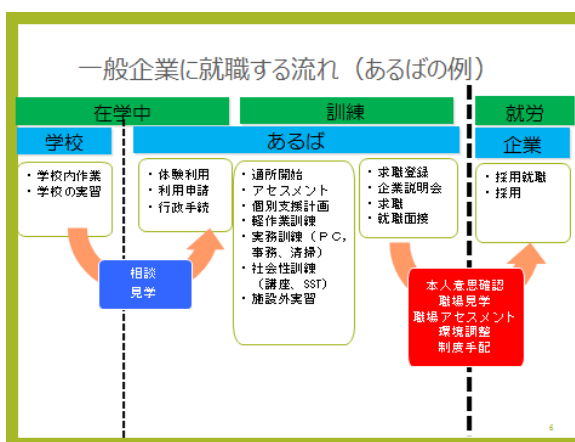


図1 一般企業に就職する流れ（あるばの例）

2 心と気持ちの育成による「働く動機」の醸成

(1) 特別なニーズのある人にとっての「働きたい」という欲求

「働きたい」という欲求は生まれながらに誰でももっているのかということを考える際、確かに、誰でも働く意味は何となく感じていて、働くことによって得られる利得やその他のメリットを感覚的に分かっているものかもしれません。しかし、「働く動機」は人によって様々な「種類」に分かれるということは見逃されがちです。まさに金銭的な利得に惹かれて働く人もいれば、社会や他の人への貢献（喜んでもらいたい、感謝されたい）という自分の気持ちを充足させることが魅力で働く人もいると思います。その人の生まれ育った環境的背景によっても異なってくるものかもしれません。

障がい等で特別なニーズのある人にとっても、「働く動機」は同じで、動機はその人を社会参加へ駆り立てる大きな要因となります。しかし、特別なニーズのある人の中には、しばしば、その「動機のもち方」が分からない人もいます。彼らは生育歴の中の様々な場面での経験の幅が健常者に比べ狭い場合が多いことと、自分を取り巻く状況や事象の捉え方が独特なために、「働く動機」を具体的にもちにくいのです。例えば、彼らは幼少期から人を喜ばせること、人に感謝されることと、それによる満足感をもつ経験が健常者に比べてどちらかというと少ない傾向にあります。そして、周囲の人にサポートされながら育ってることが多くあるために「与えたことに対するフィードバック」の意味や、それをどう期待したらよいのかが分からないことがあるので

す。

(2) 「働く動機」を積み上げていく

誰でも働く意味を何となく感じているという前提から「メリット～喜び～心身の健康～主体的な社会参加」につながる構造を、私たち支援者は、視覚的、具体的、物理的な形に落とし込んで彼らに示し、体験して、感じてもらうことに努めなければならないと思っています。

発達に応じた生活経験を基盤にし、学校での生活を終えて卒業後の生活へと社会が広がる中で、具体的に起こる様々な体験を積み重ねていくことが、彼らには必要です。その上で社会の中で生活する人としての基礎的な力を育んでいながら、「働く動機」を見付ける手助けをしていく必要があります。「学校を卒業したから、適齢期になったから」といった社会の都合で働くことへ移行しても、特別なニーズのある人の就労は続きません。特別なニーズのある人だからこそ「『働く動機』を丁寧に積み上げていく」ことが必要ではないかと思います。

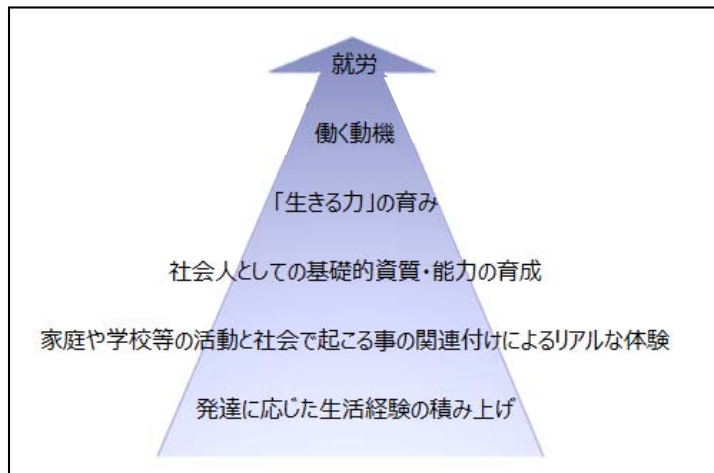


図2 働く動機の積み上げ

3 「働くを支援する」ということ

(1) 働く準備で重要な事

動機はあくまで働く準備の入り口であるため、その後に本格的な準備が始まるといっても、動機があるのとないのとでは前提が大きく異なり、「働く動機」は、就職後も含め、将来にわたって役に立つ要素となります。

特別なニーズのある人の場合、働く準備とは何をすることなのでしょうか。一般的に想像することは、作業手順を覚える、丁寧に素早く作業する、作業の技術を上げていくといった仕事の技術そのものを学ぶということです。しかし、就職後に働き続けられなくなる原因の多くに「仕事中の行動・振る舞い・対人関係」の課題があります。広義では社会性とも言い換えられるものかもしれませんが、内容は様々で、挨拶といった基本的なマナー、人付き合い、善悪等の社会のルー

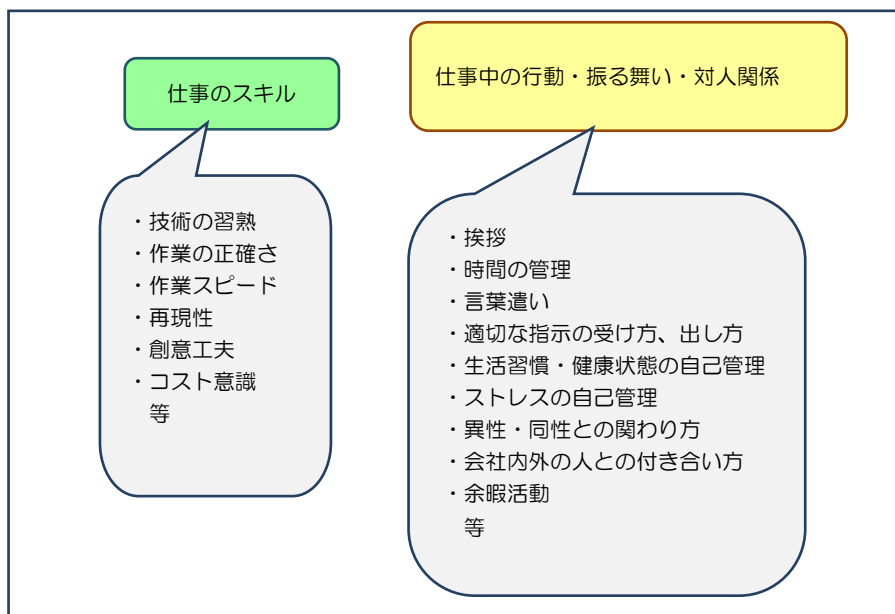


図3 2つの働くスキル

◆ 特集・実践 就労移行支援事業所の取組 ◆

ル、危機回避力、時間の管理のように広範囲にわたります。特に図3で示した項目は、一般企業で働く上で、力を入れて支援をする内容になります。企業が求めるスキルは、仕事の技術というより、企業の組織の中での適応力であったりする場合が多いため、支援の重要なポイントになります。「あるば」に通う2年間の限られた期間に、一定レベルの社会性を身に付けて、就職後の雇用する側と雇用される側、双方の負担やストレスを軽減させる必要があります。

社会性の具体的な支援方法として、企業実習は実際に働く場面に近い状況での体験を教材にできるためとても有効です。また、社会のルールを理解にもとても効果があります。例えば、実習に行く人は「実習先の作業を早く覚えなければ・・・間違えずに作業しなくては・・・スピードを上げなければ・・・」と、作業そのものに対する能力や成果に目が行きがちで、働くことに付随するその他の事柄に気を配る余裕をもてません。普段の生活では社会性を保っていても、慣れない場面では、緊張のあまりに社会や会社内のルールに気を付けることが難しくなってきます。そういった緊張状態でこそ、支援者は本人の行動をアセスメントし、それを基に、場面と本人特性に応じた適切な行動を示していきます。

ここで、私たち支援者が大切にしていることは、本人に適切な行動を示す「タイミング」です。当事業所では、実習現場でのアドバイスや指摘はできるだけ軽くなり、それをきっかけにして、後日、事業所内で実際にロールプレイによる振る舞い方の練習を行います。事業所内ではなるべく職場に近い環境を再現して、環境と行動をセットにして練習することを心掛けています（図4参照）。適切な振る舞い方はもちろん、そのような行動を取る理由や目的も併せて説明し、適切な行動が身に付きやすいようにします。実習現場でアドバイスや指摘をして正す方が効果があるようにも見えますが、実は、その場での指摘は、本人が内容を理解して、行動パターンを上書きする気持ちの余裕がない場合が多く、また、問題が生じた場所で伝えたことは、同じ場所や場面ではしか対応できない場面が多く見られます。つまり、「場面の般化」が難しくなるといった問題が残る可能性があるのです。ドアをノックせずに入った人がいたとして、「ノックして入りましょう」とその場で指摘したとします。障がいの特性にもよりますが、その指摘だけでは、どのような場面で、どの部屋に入るときにノックが必要か分からず、「同じ部屋に入るときのみノックをしたらよい」と理解する人や「今後すべてのドアはノックしたらよい」と思う人、あるいは、「会社内ではすべてのドアをノックする」といったような誤った覚え方をしてしまう可能性があります。一旦「ドアはノックをした方がよい」とだけ伝え、詳しくは事業所に戻ってから、改めて場面とノックを整理して本人に伝え、意識に定着させるのがよいと考えています。



職場の再現【商品選別と整理、棚卸等】



職場の再現【小売店、リサイクルショップ等】

図4 あるば内に再現した職場環境

(2) 働くことや生きることに主体的になる支援

複雑なルールのある社会に出ていくためには、事前に習得すべき「取るべき行動、しなければならない行動」の項目は大変多くあります。覚えることや我慢しなければならないこと、守らなければならないことが多ければ多いほど、働く本人にとっては、「働くハードルは高い」という印象になってしまいます。それでは、これら多くの事柄を辛い思いをして学ぶのではなく、別のアプローチで習得する方法はないのでしょうか？

一つの試みとして、私の所属する「あるば」では、働くために必要なことを「訓練」して教え込む代わりに、主体的に取り組んでいただく環境づくりに知恵を絞っています。事業所に通っている方（利用者）のもつ能力で十分にこなせる作業を提供しながら、達成感や充足感を実感させ、「仕事は難しい、緊張する、果てしない」という印象から「私にもできる、この仕事は続けられる、見通せる」という感覚をもってもらい、不安を自信に変えることができるようにしています。もちろん、その過程の中で、支援者は傍らで本人を励まし、褒めて、評価し、次の行動への動機付けをする・・といった点に配慮します。そして作業に対する自信をバネに、本来伝えたい社会性の向上や改善に本人が主体的に目を向けてもらうようにします。例えば、自分の作業に自信があって、見学者等の来訪者にその姿を見せたいと思っている方がいたとしたら、身だしなみや外部の方への挨拶と併せて、自分の見せ方に気を付けるように支援するといったものです。

さらに、興味を活かすことも重視しています。興味は個々人で異なるため、一概に何を重視するのは特定できませんが、それぞれの人の行動や考え方の興味・関心に合った仕事の内容や形態を吟味し、その仕事を自ら選んで、自ら決めていくようにします。

就労移行支援は、作業を中心に行う場所に見えますが、そうではなく、日々の支援の中で、本人のもつ社会へのイメージを現実の社会につなげ、現実の社会で主体的に生き抜いていくことを目指していく場所なのです。

(3) 働き続ける支援

障がい者就労は長く続かない場合が多いとも言われます。ある調査では、障がいのある人は就職後5年で半数の人が離職するという結果が出されています。後述する適職へのマッチング上の問題もありますが、気持ちを切り替えてストレスを発散したり、長期的なライフプランを見通すことが苦手ということも関係しているかもしれません。例えば、発達障がいのある人は、障がい特性から周囲の環境の理解が苦手な方もいます。企業に就職した際、それが影響して組織へ馴染まなかったり、業務を遂行する上で障壁になったりします。また、上司や同僚からの指示や意図を正しく理解できない場合には、同じことを繰り返し指摘されることになり、それらが続いて退職につながってしまうこともあります。離職は絶対に避けるべきものではありません。そして、同じ会社に留まることが「働き続ける」ということでもありません。転職活動を乗り越えることができる方であれば、転職しながら働き続けるのも本人の選択です。しかし、離職に伴う心身にかかる負荷は相当大きいのも事実です。新しい環境が本人に合っているかは入ってみないと分からない部分が多いため、離転職に当たっては、本人はもちろん、周囲の方々とも十分に連携しながら準備をし、慎重に臨む必要があります。

「あるば」では、就職後に働き続けることを目指して「就労援助室」という別組織を設置しています。利用する人と私的契約を結び、就職後の就労を安定して続けてもらうことに特化した支援を行っています。「就労援助室」では定期的に職場を訪問しながら、働く本人の様子を見て必要なアドバイスをし、本人からの相談や要望を聞く一方で、雇用している企業とも連携を取り合い、本人の就労を支えています。本人への支援としては、仕事そのもので困っている場合、仕事の仕方を職場で教えることもありますが、多くは職場での人間関係や職場のルールの理解、労働条件等に関わる支援になります。企業に対しては、障がいの理解、本人への接し方、人事的な管理の相談に応じたり、調整を行ったりします。大切なことは、問題があってもなくても職場には

顔を出すということです。定期的に企業訪問をすることで、本人の勤務状況や心身の変化を見ることが出来る一方で、企業の変化も見ることが出来ます。上司の人事異動や会社の変化も情報収集して、本人や家族に伝えることも度々あります。そのような中で、リストラや倒産等への対応をすることもあります。

就職はゴールではありません。就職後、働き続けることにより就労を通した生活を豊かにしていくこと、働くことと楽しむことのバランスを保ちながら、人生を生き活きと過ごし、喜びを得ることがゴールです。そのために、就職後の定着支援は今後も続けていかなければならないと思っています。

「就職してから」をサポートする「就労援助室あるば」




【職員】・3名

【利用定員】・制限なし

【利用期限と形態】・

1年更新の私的契約によるサービス

契約による支援

- ・利用者と契約をし、働く限り月1～2回、定期的に支援員が職場を訪問

定着支援

- ・個別状況に合わせて、業務への適応を始め、職場環境、人間関係の調整をし、ご本人が安心安定して働き続けることを支援

雇用者と就労者の関係作り

- ・企業との信頼関係を構築し、雇用者が利用者を直接サポートする体制を作るお手伝いをする

図5 定着支援に特化した就労援助室あるば

4 「自己決定」を支援する ～就職先を決める～

就職活動は就労移行支援事業所の重要な活動です。事業所内での活動を通して、本人の特性、特徴、認知や理解の仕方、価値観等をアセスメントし、それらのデータを基に求人情報とマッチングをします。職業を選択するのは本人であるため、支援者はそのようなアセスメントによる情報を頭に入れながら、本人が職業を選んでいくことをサポートします。就職先を選ぶに当たって、支援者は選択肢を広げたり、想像をサポートしたり、比較することが苦手な人には助言を行います。

就職先を決める際は、誰でも迷いや戸惑いを多く経験します。支援者としては、迷いや戸惑う過程をととても大事にし、ゆっくり時間をかけて本人に寄り添います。その理由は、「見付けて～迷って～選んで～また迷って～分からなくなって相談して～・・・」という過程を実感し、通過しなければ、就職後につまずいた際に、立ち直って乗り越える覚悟や気持ちが育まれないからです。就職先を短絡的に決めたり、本人の意に反して周囲の都合で急いで決めさせたりした場合、就職後に何等かの原因でつまずいたときに立ち直ることがとても難しくなる例が多くあります。その場合に「〇〇が勧めたので入社した、本当はやりたい仕事ではなかった」「こんなはずではなかった」「もっと支援してもらえと思った」「仕事は増えないと言われていたのに」「勤務時間は長くないと言われていたのに」等、つまずいた理由を外に求めてしまいます。入社の際の条件は大事な決め事で、それを守って働き始めますが、企業は不変ではなく、市況の影響は企業に変化を強います。永久に労働条件が変わらない企業は少なく、障がい者雇用においても例外ではありません。そこで、つまずいたときに助けになるのが「自分で選んで決めた仕事」であるという自己決定の過程なのです。

特別なニーズのある人であっても、働くためには、その人に合わせた困難を乗り越える覚悟や気持ちは必要です。これは就職だけではなく「生き抜く」という場面でも同じではないでしょうか。さらに、「生き抜く」力をもって生まれたものがすべてではなく、成長・経験・教育などを経てどんどん増えていくものであるように思います。特別なニーズのある人を支援しながら、働く中で、利用者の皆さんがどんどん成長して変わっていくのを実感します。個人差はもちろんありますが、その人なりに力を付けていくことで、人生の幅が広がります。支援者は、その人が持っている今の力を基に、何を積み上げるかを考えていきます。「自己決定を支援すること」は、その積み上げの一工程であると思います。

5 おわりに ～社会への貢献について～

支援を通して、働くことは何よりも人にとって喜びにつながるものであると感じます。企業で働く中で、幾多の問題やトラブルが本人を悩ませますが、トラブルがあるたびに本人、家族、支援者や企業との距離が縮まっていくような気がします。数年前に「障がい者ができる仕事はうちにはない」と言っていた企業に、あるきっかけで障がいのある人が雇われることになりました。やはり期待するレベルの仕事ができずに本人や支援者が解雇を覚悟したとき、本人が仕事をしやすいようにマニュアルを作ったり、本人の近くで指導する社員を配置したり、業務内容を調整したりと、支援者が何も言わなくても本人が働けるように、企業側が一生懸命にサポートしている姿を実際に見ることがありました。人と人のつながりの力を実感した瞬間でした。

企業にとってもCSR（企業の社会的責任）は今や当然の認識となりつつあります。そして、企業は地域や社会で経営を行っているため、その社会を受け入れないと経営はできないはずです。特別なニーズのある人を雇うことで、人材育成の増進、職場の雰囲気改善、社員の連帯感の強化、業務効率の向上等、企業にとってのメリットも少なくないのです。そして企業自体が、成長・改革するきっかけにもなると思います。そのメカニズムに気付き、特別なニーズのある人の雇用を積極的に進める企業には、勢いすら感じる人が多いです。

特別なニーズのある人の身近に、本人のことをよく知って寄り添う人がいて、本人も支援を上手に求めていける環境で働き続けられるように、私も一支援者として今後も精進していきたいと思います。

本稿で、「ゴールは就職ではなく、人生の喜びを得ること」と書きましたが、実は小さなゴールは、社会で働き続け、報酬を得て、社会に還元しているという「毎日」なのかもしれません。



特別な教育ニーズのある人の 社会参加・貢献を目指した取組



あさひかわ若者サポートステーション【藤 田 徹 代表理事】
学校連携推進リーダー 青 野 晋 也

1 はじめに

あさひかわ若者サポートステーション（以下、「サポステ旭川」とする。）は平成20年から旭川市を中心に道北地区の15歳～39歳までの若年無業者を対象に就労支援を行っています。よくハローワークとの違いを尋ねられますが、私たちは「今すぐ就労に向かえないけれど、いつか自立したいという方々への支援」といった返答をしています。サポステ旭川を利用する若者の中には、少し背中を押してあげれば社会参加していける層から、引きこもり期間が長くすぐには社会へ参加していけない層までの幅広い方々の支援を行っている現状です。就労困難な層に対する支援を行っている社会資源が道北地区に多く存在しないことや、若者の抱える困難は、単純に「働けない」といったことだけではなく「家庭環境」「生育の問題」「いじめの問題」「学力不振」「病気や障害」など非常に多岐にわたります。本稿では、サポステ旭川の概要と昨年度から取組を強化している学校連携事業について報告を行います。

2 「地域若者サポートステーション事業」について

本事業は、厚生労働省認定事業として、平成18年から、全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人・株式会社・社団法人・財団法人・学校法人等に事業を委託し、ニート・ひきこもり等の働くことに不安や悩みがあり、就労困難な状態に陥ってしまっている若者をサポートしていくことを目的とした就労支援の事業になります。こうした就労支援機関は全国に160カ所あり、道内には旭川以外に、札幌・釧路・苫小牧・帯広・函館・北見・岩見沢において支援を行っています。

【若者サポートステーションが設置された背景】

① ニート等の働けないでいる若者の増加

平成25年度現在の統計データでは、全国のニート数は63万人とされています。
人口の減少が進む中、依然ニートの数は大きく変化していない状況にあります。

② 若者への理解と若者の自信や自己肯定感の回復

働けない理由は、単に知識やスキルが不足しているからだけではなく、社会参加への不安や、働くことへの不安や悩み、職業意識の向上等の問題や課題を抱えている若者が多いという現状があります。

③ 若者の自立支援、就労支援には個別的、継続的、包括的な支援環境が必要

働けないでいる若者も、問題や現状は個々によって異なります。各々の状態に沿った支援を行うためには、地域資源が結び付き、個々に対して切れ目のない、適切な支援を行う地域支援のネットワークの構築が必要となります。そのため、若者サポートステーションがネットワークのハブとなり、地域ネットワークの整備を行っています。

3 あさひかわ若者サポートステーションの現状

サポステ旭川では平成20年度から、15歳～39歳の若年無業者への就労支援（相談・セミナー・就労体験）を行っています。サポートステーションに訪れる若者の多くは、一度は就労をしたものの、何かしらのつまづきを体験し、そこから前に進めない状態にあることが多く、失敗に敏感です。そのため、身動きが取れなくなり、時間の経過とともに社会から離れ、居場所をなくしていく傾向があります。サポートステーション内の取組の中でも就労に必要なコミュニケーションのセミナーなどのプログラムを実施していますが、それはサポートステーションの中だけで完結してしまうことが多く、本来若者につながってってもらいたい社会へのハードルを跳ぶどころか、またぐことすらできないケースが存在します。そうした状況の中、悩み苦しんでいる方々がサポートステーションには数多く来所しています。若者からは、サポートステーションに居場所としての機能も求められています。

図1は「サポステ旭川における自立までのイメージ」となっていますが、若年無業者になっていく過程にはいくつもの困難が重なりあって、簡単にはステップアップして行けない状況になっていきます。その困難を乗り越えて自立に向かっていくためには、多くの支援機関や教育機関、企業、NPO法人、そして地域が肯定的に若者と関わっていくことが求められます（図2）。そして、取組の中で難しいと感じることは「いつ・どのタイミングで若者と関わるか」ということです。利用者の中には学校を卒業後に就労せずに（あるいは早期離職）、引きこもりを経てサポステ旭川につながったケースも少なくありません。無業期間が長期化したことにより、経験の欠如や加齢による柔軟性の低下などが更に自立を阻害していきます。

早い段階で、サポステとつながっていくことによる「切れ目のない支援」を実現していく取組が「学校連携事業」となっています。

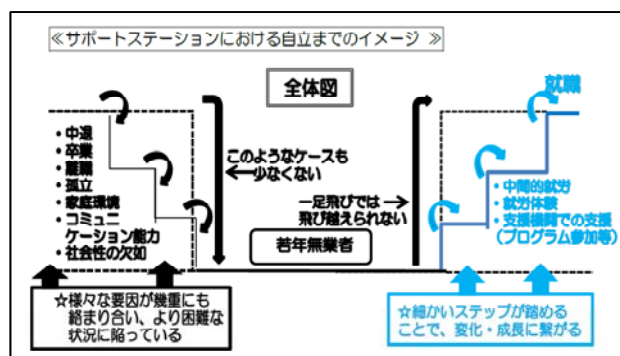


図1 サポステ旭川における自立までのイメージ

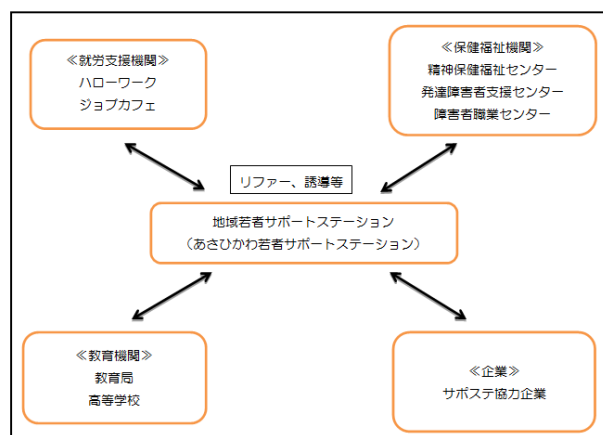


図2 サポステ旭川のネットワーク図

4 学校連携事業について

サポステ旭川が学校連携事業の最大ミッションとして掲げているのは、教育機関と連携し、中退者や卒業後進路未決定者、卒業後（離職後）ケアを必要とする若者へのサポートや在学生に対してキャリア教育を行うことです。若者サポートステーション事業の中で見えてきていることは、若者に対する早期の支援が就労困難な状況の改善につながるということです。本事業の主な取組の内容としては以下の3つとなります。

① 教育機関との連携による訪問支援

- ・学校にサポステ旭川の職員が訪問し、相談員・キャリアコンサルタント等による支援を実施する。

- ② ハローワークとの連携による就労支援
 - ・ジョブサポーターとの連携を強化し、就労困難な生徒の支援を行う。
- ③ 自宅等への訪問支援
 - ・保護者同意のもと支援を実施し、相談を行い、サポステ旭川へ誘導を行う。

サポステ旭川は現在、道北地区で8校の学校へ定期訪問し、アウトリーチ支援を行っており、その多くは道北地区郡部の高等学校や定時制課程の高等学校を中心としています。道北地区の郡部の高等学校の特徴として、旭川市内から通学する生徒も多くいます。就労困難な生徒はコミュニケーション面でも難しさを抱えていることが多く、中には、中学在学時に特別な教育的支援を受けていたケースも少なくはありません。この様な生徒が就職を希望する場合は就職活動が後手に回ることが非常に多くなっています。多くの就職希望者がいる中、就労への意識が高い生徒へかける時間が多くなる傾向が強い中、どのように支援していくかが課題となります。そのため、「家」や「学校」だけの支援では、今の生徒が抱える問題へと立ち向かっていくのは困難になってきています。だからこそ、困難な生徒を早期に発見して、ネットワークの中で生徒と就労を目指していくことが大切になってくると考えます。

(1) 訪問支援の取組について

訪問支援で主に行っていることは個別面談です。生徒の少ない学校については学内で生徒にランダムに声掛けを行います。相談という個別の空間を大切にするだけでなく、教職員以外の大人として接触ができるのもサポステ旭川の特徴になります。訪問の際は「サポステだより」（図3）などを発行して生徒に対してサポステ旭川の周知も行っています。

生徒の情報については図4の様式により記録を作成し、支援者間での共有を行います。「先生には話しにくい、第三者の話を聞いてくれる大人であれば話せる」という生徒も実際に数多くいます。また、この「第三者に自分のことを伝える」という行動自体が生徒のコミュニケーションの向上にもつながると考えています。ここでの関係性の構築が、顔の見える支援につながり、在学中・卒業後の生徒の相談へのハードルを下げることにあります。

さらに、就労困難な生徒に対し、学校・サポートステーション・ハローワーク・教育局と連携したケ



サポステだより

第4号 平成26年9月4日(木)

皆さんこんにちは、あさひかわ若者サポートステーション（通称：サポステ）です。
夏も徐々に終わりが近づいて来ましたね。空は高くなってきましたし、夜は肌寒さを感じるようになりました。気温の変化が大きいので、風邪などはひかないで下さいね。

働かないことを考えてみる

「ニート」やら「引きこもり」なんて言葉があります。一般的に考えると何だか案外で、「僕と契約してニートになってよ！」と言われれば少し心が揺れる気持ちの何となくわかる33歳の私(せいの)です。

実はそんな私は3年近くの無業生活を体験したことがあります。正確には「働かない」のではなく、「働けない」状態だったのですが、どんな理由であれ私は魅惑の無職状態を手に入れたのでした。その魅惑の状態ですが、簡単に言えば私にとっては「苦痛」ではなかった…。ずっと仕事ばかりしていたので、念願の時間だったはずなのに1ヵ月くらいで飽きました。その後に襲ってきたのは「不安」でした。“これから自分はどうかのぞろろ”といった、何だか得体的わからないもの。案だと思っていた状態は実は地獄でした。人との関わりは減り、良くない事を考える時間が増える。全てが悪循環、それが契約の末路。社会との“へその緒”が切れてしまう。繋がりが無くなってしまうそれはとても怖い事でした。

人間は、人との関係性の中からしか、自分を確信できません。言い換えれば、人は一人では生きられないということ。使い古されている、当たり前なのだけれども、本当にそう思います。そして、「働く」ということは誰かの利益を考えること、喜ばせることです。自分が小さかった時の憧れの職業は、そういった職種だったのではないのでしょうか。職業を考える時は、その仕事で「誰」に対して「何」ができる仕事なのかを研究するといひのかなーと思います。

「働かないこと」から脱線してしまいましたが、私は働くことにも勇気が必要だし、不安が付きまいます。でも、社会には学校内ではできない経験や出会いがある。その先に進む為の今を大切に下さいね。(青野)

新聞の1コマ

札幌保健所は3日、札幌市内在住の40代の女性がデング熱にかかったと発表しました。保健所によると、東京代々木公園周辺を訪れた際、蚊に刺され、現在は快方に向かっているとのことでした。デング熱は蚊の一種ヒトスジシマカが媒介するウイルスによる熱病で、人から人には感染しないようです。感染3～7日後には突然発熱し、激しい頭痛や筋肉痛、発疹などを起こします。特效薬やワクチンは実用化されていなく、大半は一週間ほどで回復するようですが、重症化するケースもあるようです。ちなみに蚊に刺されない工夫としては、①窓を開けて冷房をする(蚊は人の体温や汗腺からの分泌液などを感知して寄ってきます)②肌の露出をさける、などです。道内ではヒトスジシマカは生息が確認されていないため感染が拡大する可能性は極めて低いようですが、ついに道内に上陸してしまいました。海外でもエボラ出血熱など流行しています。また、季節の変わり目でもあり、風邪等にも皆さんお気を付け下さい。(斉藤)



サポステは毎月1回学校にお邪魔しています。就職以外にも日常生活の中で何か不安なことがある人はもちろん、何もなくても愚痴をしたい・お話ししたいという方はぜひ声を掛けてくださいね☆

図3 サポステだより

ース会議を実施し、卒業に向けてどのような支援や就職活動を行うのか、どの機関が支援のバトンをもって自立に向けて関わっていくのかを話し合う機会も設けています。このように複数の機関が関わることにより、生徒の卒業後を長い視点で考えることができます。卒業してしまえば「それで終わり」にならないサポートができる体制づくりが、今後も求められるのではないのでしょうか。

取組を通して、「10年以上働いていない」といった状況や「3ヶ月だけ働いてその後は何もしていない」といった問題の予防として機能していくことを目指し、現在も活動を行っています。何気ない会話の積み重ねの中で、サポートステーションという社会資源を知ってもらい、いつか生徒自身が仕事や人間関係で迷った時に実際にサポートステーションに足を運ぶ流れを構築して行きたいと考えています。サポートステーションとつながることは、連携している就労機関や福祉機関とつながることになり、本人への切れ目のない支援を構築することができます。

(2) 自立のレールからこぼれる生徒たち

近年は、特別な教育的支援の必要性を感じられながらも特別支援学校に合格できない事例や、就職は難しいと思われるため、進学を選択することで問題を先送りする事例も多く存在します。このままだと社会に出ていくのは難しいと考え、学校に入学しその成長に期待することは非常に大切な考え方だと思いますが、適切に支援のバトンが渡っていないという問題もあります。その他、授業にはしっかり参加し、成績も追試の対象にならない程度のため、卒業には問題がないが、「意思表示ができない・自発的に行動できない・あまり話せない」といった、一見学力に問題はないが社会には適応していくのは難しい生徒についても卒業後、数年経ってからサポートステーションにつながるケースがあります。そこにある問題は障害の有無ではないと考えています。

ここで重要視しなければならないのは、生徒を送る側と送られる側に「この生徒を自立させる」という共通認識がもてるかということです。一般的には書類を提出し、面接を企業にゆだねるとするのが普通の流れになります。しかし、何かしらの困難のある生徒に対しては、学校として「このような特性のある生徒ではあるが…」ということを伝えていくことが大切になります。得意な面だけを伝えていくのではなく、不得手な面を伝えた上で企業とマッチングして行く、逆効果にも思えますが、長期的に生徒のことを考えると非常に大切なことであると考えます。また、本人や家庭の力だけでは就業することが困難であると思われる場合は、学校卒業に合わせて徐々に支援のバトンをつないでいく必要があると考えます。

生徒は就職活動を通して大きく成長します。初めて社会を強く意識します。自己を今まで以上に見つめ直します。そこに、教員やハローワーク、サポートステーションのような支援機関がどのように関わることができるか。将来の自立に対して道筋をどのように立てていけるかが重要に

個人データ		氏名	
本人の願い (進路・生活)			
観点		先生の見立て	サポステの見立て
コミュニケーション	友人		
	教職員		
	家庭		
学習の状況	各教科		
	実技		
	家庭		
生活の状況	学校生活		
	部活動等		
	家庭生活 寮生活		
その他	医療 福祉		
	労働		
目標 (進路・生活)			

図4 個人データ記録用紙

なるのではないのでしょうか。

4 おわりに

学校訪問の中で見えてくるのは、生徒の成長に個人差がある中、「高校3年間（あるいは4年間）で社会と融和していける入口段階まで至らなかったらどうなるのか？」という問題です。卒業をしてしまえば、学校では継続支援を行っていくことは非常に難しいと思われます。だからこそ第三の機関が介入して支援していくことが望ましいのではないのでしょうか。現状として、学校から就労へとスムーズに進まないケースも数多くあるのも事実です。就労へと移行できない背景には、就労のイメージがないだけでなく、発達の段階の困難もあることは否定できません。このような困難に対しては、やはり、就労や自立を目指してけるネットワークを生徒につなげていく必要があるのではないのでしょうか。

しかし、サポートステーションにつながる生徒の中には、本人が困っている気持ちが弱かったり、課題を課題として捉えていなかったりするため効果的な支援に至らないことが多くあります。その中で大切にしなければならないことは、やはり「本人の意思」になるのではないのでしょうか。そこには障がいの有無は関係ありません。一般就労も福祉的就労にも言えるのですが、本人の意思を置き去りにして支援が進んでいる場合はミスマッチが多くなります。本人不在の支援とならないために、自分の問題を自分事だと認知できるように、様々な人間が伴走して関わっていくことが、自立に向かうためには大切になってくると考えています。サポステ旭川の現在の支援にも、まだまだ見直さなければならない点が多数ありますが、この事業により、卒業後の生徒の孤立が少しでも減少することを目指した取組を行っていきたいと考えています。



企業における社会参加・貢献の取組



株式会社 九神ファームめむろ
代表取締役社長 藤 田 敏 子

1 はじめに

十勝平野の真ん中に位置する芽室町は人口2万人弱、農業が盛んな地域です。ここで生産される野菜は「十勝ブランド」として道内外からも人気が高く、高品質の生産物は全国でも評価されています。

芽室町では、「このまちで生まれ、育ち、素敵に老いる」をテーマに、すべての人が安心を感じて生活できるまちづくりを目指しており、従来より先進的な取組を試みています。特に、子育てと福祉の領域では町独自の取組も多く、障がいのある子どもには生まれたときからの育成記録として、子育てサポートファイル「めむたっち」の様式を定め、町としての個別支援計画を作成し、有効に活用されています。また、保育園・幼稚園から小学校へ、そして中学校、高等学校へと、各自の障がいについての正しい理解や育成記録の引継ぎが難しいといわれている教育分野でも、個別教育支援計画のスムーズな引継ぎが行われており、町でも関係する部署が必要に応じて話し合える場が設けられています。

こうした流れの一環として、就労の場の確保も、町が仕組みを模索している中、(株)ダックス四国福山工場の且田久美係長が新規事業立ち上げのアドバイザーとして任命されました。且田氏は何度も芽室町へ赴き、現状の把握と役所の支援体制を確認しながら、実現可能なビジネスモデルを作り上げ提案しました。その概要は十勝ブランドの農産物を障がい者が生産・加工し、その加工品を出資会社が購入し、活用する仕組みです。そうした中で、株式会社クック・チャム（愛媛県）、株式会社クックチャムプラスシー（福岡県）、有限会社みらいPLUS（高知県）の三社が出資をし、就労継続支援A型事業所「九神ファームめむろ」を平成25年4月に開設しました（図1）。



図1 九神ファームめむろの外観

2 コンセプト

「私たちは、だれでもが当たり前のように働いて生きていける。そんな場所を、ここ「めむろ」で実現します。」をスローガンに、「本人」、「家族」、「町」、「町民」、「福祉」、「企業」、「お客様」、「教育機関」、「土地の恵み」の9つのコンセプトそれぞれに提供するもの、享受するものを定め、その9つのコンセプトから「九神ファームめむろ」という社名になりました。

「本人」・・・享受するもの：雇用機会の創出、自立へのステージの提供
提供するもの：意欲・熱意・労働力

「家族」・・・享受するもの：お子さんの自立へ向けた働く場所の提供
提供するもの：継続的なバックアップ

「町」・・・享受するもの：町民の生きがい・働きがいの創出
提供するもの：継続的なバックアップ及びネットワーク構築

◆ 特集・実践 企業の取組 ◆

- 〃町民〃 享受するもの：雇用機会の創出、休眠施設や資産の活用
提供するもの：温かい見守りの視線・継続的なネットワーク構築
- 〃福祉〃 享受するもの：現利用者（就労移行・B型等）の方々への雇用機会の提供
提供するもの：継続的なネットワーク構築
- 〃企業〃 享受するもの：十勝ブランドの獲得、企業価値の向上
提供するもの：雇用機会の創出、安定的且つ継続的な雇用の確保
- 〃お客様〃 享受するもの：安心安全かつ社会貢献企業による商品提供
提供するもの：賛同と理解
- 〃教育機関〃 享受するもの：在校生への就職先の提供・企業実習受入れ等
提供するもの：働くために必要な教育と支援
- 〃土地の恵み〃 享受するもの：十勝平野の恵みを受けた農作物
提供するもの：有効な土地の活用

3 九神ファームめむろについて

現在、九神ファームめむろは、障がいのある社員12名（利用者）と支援員3名、サービス管理責任者1名で通常業務を行い、農業分野のサポーターとして、リタイヤされた高齢者3名に指導いただいております。障がいのある社員（利用者）は、療育手帳をもつ知的障がいのある方が9名、精神保健福祉手帳をもつ発達障がいのある方が3名となっています。

事業内容は、農業、農産物の一次処理加工を行っています。農業分野では3haの農地を借用し、平成25年度には、じゃがいも（メイクイン）、かぼちゃ、小豆を生産し、メイクイン30t、かぼちゃ18t、小豆3tの収穫がありました。手作業での種まきや草取りから機械に乗車しての収穫作業まで、実際の農業者と変わらぬ作業を実施しています。自らの手でまいった種から芽が出て、管理をし、収穫する実感は彼らにとっても大きな喜びになっています。農業分野の運営においては、専門知識が必要不可欠であり、サポーターの方々には非常に感謝しています。加工分野では、メイクインの一次処理加工を行い、チルドポテトを製造しています。チルドポテトとは、メイクインの皮を剥き、カットしそれを蒸し、真空パックにしたものです。製造されたチルドポテトは株式会社クック・チャムが展開する店舗で販売する、ポテトサラダやコロッケに使用されています（図2）。



図2 農産物の一次処理加工の写真

障がいのある社員（利用者）の勤務時間は午前9時30分から午後5時までです。送迎バスにて通勤し、作業服に着替え朝礼、それから作業を開始します。皮むき、仕上げの皮むき、カット、袋詰め・真空パック作業に分かれ各部署を分担して作業を行っております。休日は日曜日、その他はシフト制のため、誰が休んでも作業を円滑に行うことができるよう、1人につき2つの部署を担当することができるような体制にしています。開所当時、1日200kg程度の製造でしたが、現在は300kg以上の製造数まで上昇することができました。メイクインの皮むきは、左手の指先を器用に使い、クルクル

と回しながら皮をむきますが、1つあたり20秒程度で剥くことができます。また、カット作業では速いペースを保ちながら一定の大きさにカットし、さらにはマークインの形状によって切り方を変える工夫までしています。しかしながら、特別な方法で指導や説明をしてはいません。毎日彼らと一緒に仕事に向き合い、時間を過ごすことで自然とその作業ができるようになっていきました。そして、その背景には、「障がい者の前に社員であり、決められた量（出荷量）を完成させなければいけない」という責任感があるのではないかと私は思います。そして、その環境が整うのは、教育や福祉ではなく、「企業」ではないかと思っています。その責任感や自分の役割を認識した障がいのある社員（利用者）は、自尊心が向上し、「自分が休むと会社が困る」と言い、休むこともほぼありません。開所してから現在（平成26年9月）までで、有給休暇の使用も含めて出勤率が99%となっています。

4 働く障がい者が、未来の働く障がい者に「働く力」を継承

現在、九神ファームめむろで働いている障がいのある社員（利用者）は、今後、一般就労へと進んでいきます。そうすることで、現在、待っていただいている入社希望者に、働く機会を提供することができます。また、一般就労し、納税者になることで、間接的に福祉サービスの利用者を支えることにもなります。さらに、特別支援学校の宿泊研修や修学旅行の誘致、作業実習などの受入れを積極的に行い、現在働いている障がい者が、未来の働く障がい者に働く力や想いを伝えていく。そんな取組も開始しました。今年（平成26年）の6月には、地元の北海道中札内高等養護学校幕別分校の生徒が宿泊研修で当社を訪れ、農作業（かぼちゃの補植）とマークインの一次処理加工を体験しました。作業体験では、障がいのある社員（利用者）が中心となり、同校生徒への説明や作業指導を行い、日々行っている作業のコツや注意点をアドバイスしていました。普段は自信がなさそうにスタッフ（支援員）に確認する内容も、胸を張って生徒たちに教えている姿には思わず微笑んでしまいました。しかし、翌日からの通常作業でも自信に満ちた表情で作業をしている姿を見ると、この経験は非常に重要だと私自身が教えられました。作業体験後には交流会も開催し、障がいのある社員（利用者）が、働く体験談を生徒たちに伝えました。そこでは、「自分で働いて、初めてもらった給料はすごく嬉しかった」と働く喜びなどについて語り、同校の生徒は、将来自分が社会の中で働く姿をイメージすることができたのではないかと思います。今後も、このような取組で、将来の働く障がい者に「働く」という選択肢を伝えていきたいと思っています。

5 おわりに

平成27年の始めには新加工場の完成が予定されております。そうすると、さらに約20名の障がい者を雇用することができるようになります。しかし、多くの障がい者がここで働くことがゴールではありません。私たちの目指すところは、毎年数名が一般就労し、その空いた枠に新たな障がい者が入社する「無限大のループ」の仕組みの完成です。そのためには、芽室町の工業団地や企業と連携を図り、障がい者の働く場を拡充していきたいと思っています。

当社は、開所してから本当にたくさんの人たちに支えられてきました。今私たちが活動できているのは、そのたくさんの方々のお陰です。少しでも恩返しができるよう、これからも前進を続けていきたいと思っています。まずはこの場を借りてお礼を申し上げます。そして、本稿をご覧になっている皆様のお役に立てるよう今後も努めていきたいと思っています。

今後も「障がい者“でも”できる、障がい者“のため”でもなく、障がいのある彼ら“だからこそ”できる」を追求していきたいと思っています。

特別支援教育の最新情報

「キャリア教育・就労支援等の充実事業」について

1 事業の主旨について

障がいのある生徒が、生涯にわたって自立し、社会参加していくためには、企業などへの就労を支援し、職業的な自立を果たすことが重要です。しかし、現状は特別支援学校高等部では卒業生のうち就職者の割合は約25%（H24）となっており、また、高等学校においては、キャリア教育・職業教育について、とりわけ発達障がいのある生徒一人一人の障がいに応じた指導や支援と十分に行われていない面が見られます。

このため、高等学校段階における障害のある生徒へのキャリア教育・職業教育を推進し、労働や福祉等の関係機関と連携しながら就労支援を充実する実践的な研究を、特別支援学校高等部（専攻科を含む。）及び高等学校（中等教育学校後期課程を含む。）のモデル校において実施し、その研究成果を全国に発信する予定です（図1）。

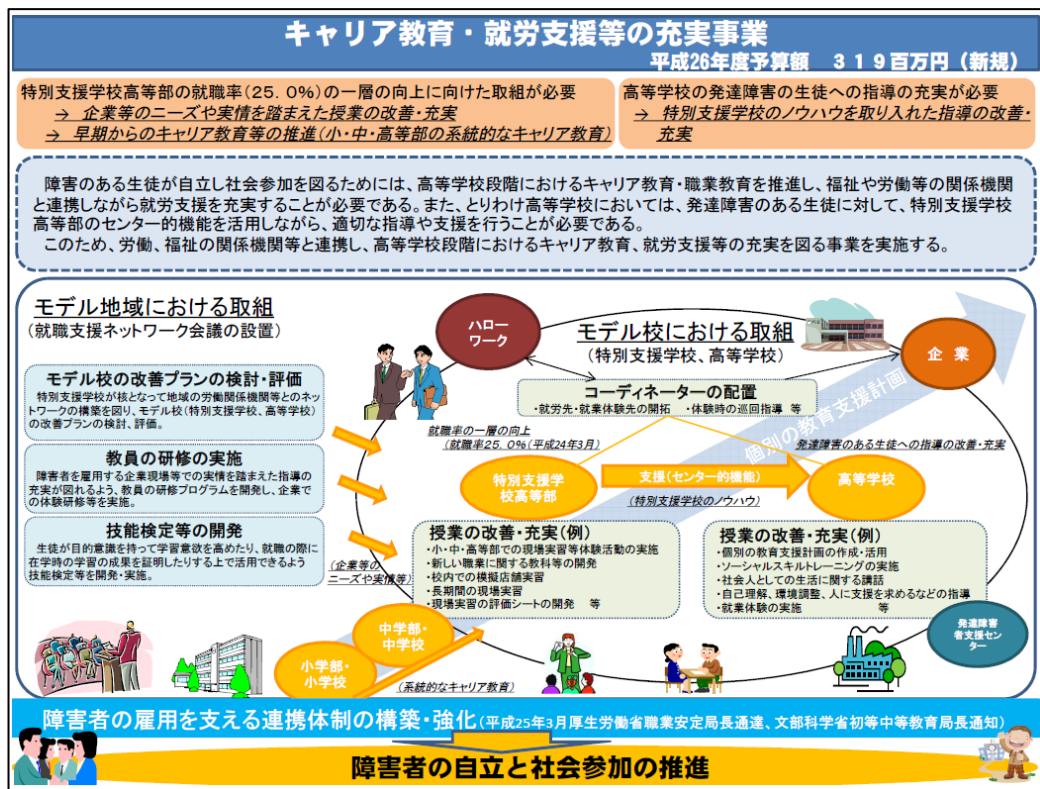


図1 文部科学省「キャリア教育・就労支援等の充実事業」

2 北海道教育委員会の取組について

北海道教育委員会では、文部科学省の上記事業を受け、職業学科を設置する知的障がい特別支援学校高等部（高等支援学校・高等養護学校）の生徒の就労を促進することを目的に、札幌市を中心とした石狩管内を主な進路先としている石狩圏の道立高等養護学校（高等支援学校）6校（以下道央圏6校）による職場（現場実習先を含む）開拓システム構築を目指しています。

平成26年度 キャリア教育・就労支援等の充実事業

目的

石狩圏において、経済団体等へ障がい者雇用に関する理解啓発行いつつ、効率的・効果的な職場開拓となるよう道央圏6校とハローワーク等とが連携した仕組みを構築する。
道央圏6校において、キャリア教育・就労支援に関する研修会を開催したり、就職を促進するための教育課程の改善・充実を図る。

就職の促進
を図る

就職支援ネットワーク会議(年3回)

**新篠津高等養護学校
(進路協事務局)**
運営

構成員
(道央圏道立6校、道立特別支援教育センター、道庁労働局、ハローワーク、障害者職業センター、道保健福祉部・経済部)

北海道経済連合会、北海道商工会議所連合会
北海道商工会連合会、北海道中小企業団体中央会
北海道中小企業家同友会

道教委
主催

組織的職場開拓

**雇用手続・
情報交換**

就職推進会議(仮称) 道央圏6校、ハローワーク(年5回)

道央圏道立6校
新篠津、札幌、札幌福徳、白樺、小樽、千歳

○ キャリア教育・就労支援に関する校内研修の実施(6校、各1回)
・夏季・冬季休業期間中に各校にて実施

○ 教育課程の改善・充実
・教育課程研との運動
・ピルクリーニングマニュアル
・福祉サービス科のカリキュラム改善

**スーパーバイザー
所長 木村宣孝氏**
・キャリア教育の推進
・進路指導に関する助言

道特セン

北海道労働局
企業・経済団体
ハローワーク 札幌
ハローワーク 札幌東
ハローワーク 札幌北
ハローワーク 江別
ハローワーク 千歳

**スーパーバイザー
所長 宮崎哲治氏**
・企業へのアプローチ
・ジョブマッチング
・学校間連携、機関連携

その他考え方や具体的方策について
指導・助言

連携

道央圏道立6校
新篠津、札幌、札幌福徳、白樺、小樽、千歳

○ キャリア教育・就労支援に関する校内研修の実施(6校、各1回)
・夏季・冬季休業期間中に各校にて実施

○ 教育課程の改善・充実
・教育課程研との運動
・ピルクリーニングマニュアル
・福祉サービス科のカリキュラム改善

3 北海道立特別支援教育センターの取組について



教育相談

乳幼児から高校生まで
このようなときに、ご相談ください

- 学習のつまずきや遅れが気になる
- 見え方や聞こえ方が気になる
- 言葉の発達が気になる
- 落ち着きのなさや行動が気になる
- 就学先や進路先について相談したい
- 今後の学習を受ける場について相談したい



相談内容については、
秘密を守ります

相談は無料です

電話やメールによる教育相談

保護者等からの電話やメールによる相談を行います。

相談者のニーズに応じた情報提供や必要に応じた地域の関係機関の紹介等を行います。

来所教育相談

来所が可能な障害のある乳幼児や児童生徒の保護者等に対して、就学等の相談を行います。

○ 受付：月～金曜日 9：00～17：00（祝日・年末年始を除く）

TEL：011-612-5030

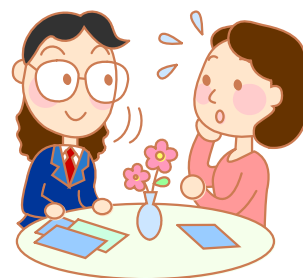
E-mail：tokucensoudan@hokkaido-c.ed.jp

※ 携帯電話の方は、パソコンまたは当センターからのメール受信許可の設定をしてください。

巡回教育相談

遠方のため、来所が困難な障害のある乳幼児や児童生徒、保護者等に対して、所員を派遣し就学等の相談を行います。

平成27年度の巡回教育相談の会場及び日程は、4月にポスターや当センターWebページ等でお知らせします。



編集後記

今年度の「特別支援教育ほっかいどう」は、特別な教育的ニーズのある子どもの就学前から卒業後までを通じて社会参加・貢献に向けた効果的な取組という観点から、各学校や地域の取組を紹介しています。

今回は、就労移行事業所、相談支援機関、そして、企業の取組から、特別なニーズのある人の社会自立・貢献を見据えた就労移行支援の実践や企業における就労の実際について、学ぶことができました。

「特別支援教育ほっかいどう」20号は、今年度3期に分けて発行しました。ぜひ、(1)～(3)に掲載しました取組を参考にいただき、読者の皆さんの教育実践の一助となれば幸いです。

最後になりましたが、玉稿をいただきました皆様に厚くお礼申し上げます。

お知らせ

当センターでは、メールマガジンを定期的に発行しております。御希望される方は、当センターWebページから登録いただきますようお願いいたします。

特別支援教育ほっかいどう20号(3)

発行：平成27年2月

編集：北海道立特別支援教育センター

〒064-0944 北海道札幌市中央区円山西町2丁目1番1号

電話 011-612-6211（代表） F A X 011-612-6213

E-mail tokucen@hokkaido-c.ed.jp

URL <http://www.tokucen.hokkaido-c.ed.jp/>

発行者：北海道立特別支援教育センター 所長 木村 宣孝