研究ノート

# 職業生活への円滑な移行に向けた効果的な進路指導の在り方

## ～知的障害特別支援学校高等部における「個別の進路指導計画」「個別移行支援計画」の活用～

東京都立青鳥特別支援学校
山　内　　俊　久

**要　約**

知的障害特別支援学校高等部生徒の職業生活への円滑な移行を妨げる要因として，本人の仕事へのミスマッチ，本人を取り巻く人的な職場環境の変化，そして本人の職業生活を支える家庭環境の変化等がある。知的障害のある生徒にとって，将来，起こりうるそれらの変化をあらかじめ予測し，その対応策を準備しておくことが円滑な移行につながる。知的障害特別支援学校高等部の進路指導（卒業後のアフターケアーも含む）は，「産業現場等における実習（以下，「現場実習」とする）」を軸にして進められている。ゆえに在学時の進路指導は，卒業後の生活設計を見据えて関係諸機関との緊密な連携のもとに進める必要がある[1,2,3,4]。

本研究では，「個別の進路指導計画」及び「個別移行支援計画」を作成・活用した事例を基に，職業生活への円滑な移行に向けた効果的な進路指導の在り方を考察した。

### 1　知的障害特別支援学校高等部における進路指導の現状

知的障害特別支援学校高等部における卒業後の進路には，民間企業等への雇用就労（「一般就労」と呼ばれる）のほか，就労移行事業，雇用継続事業，生活介護事業などを運営する施設への通所（これらを総じて「福祉的就労」と呼ばれている）がある。そのうち近年の民間企業等における障害者雇用は，障害種別においては身体障害から知的障害及び精神障害にも拡大し，民間企業等の障害者雇用率は年々伸びている。

民間企業等への就職者は中途採用の者の割合が高い。学卒者では，そのほとんどが知的障害特別支援学校高等部からの就職である。その教育課程は知的障害特別支援学

キーワード：個別の進路指導計画，個別移行支援計画，産業現場等における実習

校高等部学習指導要領を根拠に編成されるものであるが，厳密には高等学校における普通教育・専門教育の教育課程とは異なる。しかし，後期中等教育の課程の修了という点で差がなく，その就職内定手続きにおいては「高卒者求人票」による「障害者雇用」という扱いがとられる。つまり，進学については「高卒者扱い」とはできないが，就職については「高卒者扱い」がされている。しかし，それは企業から求人を受けた学校が校内で一般公開する「公開求人」ではない。個別の生徒を想定した「非公開扱い」の求人であり，現場実習の評価結果を踏まえた上で雇用条件の内容が作り上げられていく個別の求人で，一般に「指名求人」とも呼ばれている。それは，本人と仕事のマッチングの精度がとても重要であることを意味している。

さらに，本人を取り巻く人的な職場環境の変化及び本人の職業生活を支える家庭環境の変化は，就職後，本人にとっては職業生活の不安定要因となり，職業生活への円滑な移行を進める上での大きな課題である。そのために知的障害特別支援学校高等部の進路指導では，在学時から現場実習を軸にして進めることで本人と仕事のマッチングの精度を高めるとともに，在学時から当該生徒の将来の生活設計を見通して継続的に就労支援機関との連携を図る必要がある。

## 2 「個別の進路指導計画」及び「個別移行支援計画」を作成・活用した進路指導

知的障害特別支援学校高等部の進路指導では，学校生活から職業生活への円滑な移行を進めるため，「個別の進路指導計画」（**資料1**）及び「個別移行支援計画」（**資料2**）を作成・活用する。これらは平成11年度から平成16年度にかけての調査研究で開発され[5, 6, 7, 8, 9]，「個別の進路指導計画」は知的障害特別支援学校高等部職業学科の一部で活用されている[10, 11, 12]。また，「個別移行支援計画」は，特別支援教育のツールとして「個別の教育支援計画」の原型となり，高等部卒業後の職業生活・社会生活への移行支援のツールとしても活用されている[13]。本研究では，「個別の進路指導計画」及び「個別移行支援計画」を作成・活用して進めた現場実習の指導事例について考察し，学校生活から職業生活への円滑な移行に向けた進路指導の在り方を明らかにするものである。なお，現場実習を軸に進められる知的障害特別支援学校高等部における進路指導は，卒業後のアフターケアーまで含めると以下のような段階的なプロセスがある。

第1段階　企業等内における職務の設計・開発
第2段階　企業等における現場実習生徒の受入準備と学校による生徒への事前指導
第3段階　現場実習の実施と評価及び評価に基づく事後指導
第4段階　評価に基づく次回以降の現場実習もしくは雇用後の支援体制の検討
第5段階　入社後の事業所に対するフォローアップ

「個別の進路指導計画」は第3段階の評価に基づき作成され，第4段階で活用し，「個別移行支援計画」は第5段階での活用に向けて作成されるものである。

「個別の進路指導計画」は，本人の就労等へ向けた取り組みのプロセスを記録した客観的な資料としての機能もある。そのため，卒業後の就労支援・生活支援の関係諸機関との連携においても支援の引継ぎのための重要な資料であり，「個別移行支援計画」とともに活用することで職業生活への円滑な移行に向けたツールとなり得るものである。「個別移行支援計画」は進路先がほぼ確定段階に至るところから，その作成が具体的に開始される。企業就労の場合，採用内定は第3学年の9月16日以降に実施される現場実習終了後からその取り付けが可能であるため，早くても9月16日以降である。

**資料1：「個別の進路指導計画」書式**

<table>
<tr><td colspan="4">第○回現場実習</td></tr>
<tr><td>実　習　先</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>実 習 期 間</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="3">仕 事 内 容</td><td>第1週</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>第2週</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>第3週</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>実 習 評 価</td><td colspan="2">評価</td><td>課題</td></tr>
<tr><td>社会生活面</td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td>作　業　面</td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td>対人関係面</td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td>備考（関係機関との連携）</td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
</table>

## 資料２：「個別移行支援計画」書式

### 個別移行支援計画

<table>
<tr><td colspan="6">本人のプロフィール （記入者：　　）</td></tr>
<tr><td>氏　名</td><td></td><td>フリガナ</td><td></td><td>生年月日</td><td></td></tr>
<tr><td>住　所</td><td colspan="3"></td><td>連絡先</td><td></td></tr>
<tr><td>保護者</td><td></td><td>住所</td><td></td><td>連絡先</td><td></td></tr>
<tr><td>出身校</td><td></td><td>担当</td><td></td><td>連絡先</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="6">今後の生活についての希望</td></tr>
<tr><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="6">必要と思われる支援</td></tr>
<tr><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="6">具体的支援</td></tr>
<tr><td>家庭生活</td><td>進路先の生活</td><td>余暇・地域生活</td><td>医療・健康</td><td colspan="2">出身学校の役割</td></tr>
<tr><td>担当：<br>連絡先：<br>支援内容：</td><td>担当：<br>連絡先：<br>支援内容：</td><td>担当：<br>連絡先：<br>支援内容：</td><td>担当：<br>連絡先：<br>支援内容：</td><td colspan="2">担当：<br>連絡先：<br>支援内容：</td></tr>
<tr><td colspan="6">備考：</td></tr>
</table>

以上の支援について了承しました。

平成　　年　　月　　日　　氏名(自筆)＿＿＿＿＿＿＿＿

## ３ 「個別の進路指導計画」の活用した企業・関係機関との連携の取組事例

**【事例の概要】**将来はコーヒー店で働き，お客様に安らぎの場を提供したいと希望のある高等部生徒Ａの進路指導を行う。当時の障害者雇用においてはバックヤード業務以外では難く，接客フロント業務には向かないと考えられた。さらにＡには軽い知的障害のほか，カタカナやアルファベットの読みにある程度の困難性が指摘されてきており，本人の苦手意識も強かった。

（１） 企業内における職務の設計・開発

① 実習先企業との相談・説明

Ａの高等部在学時点の接客業等での障害者の担当職務はバックヤード業務に限られていたが，ハローワークから「コーヒーショップを経営するＢ社から障害者雇用を考えており，相談にのってほしい。接客業務を含めて検討してほしい」との依頼を受け，対応した。筆者自身もＢ社との協議で，その経営理念，採用システム・人材育成の考え方を知り，Ｂ社も知的障害の特性とその教育方法を知ることとなった。その結果，Ｂ社は特別支援学校高等部の実習システムを活用しての採用活動ができると判断し，Ａの高等部第3学年での現場実習実施となった。

② 職務設計と現場実習における実施内容の確認

知的障害のある生徒を受け入れるため，Ｂ社の内部調整に時間を必要とした。まずは「知的障害」に関する知識の社内理解に努めるため，Ｂ社本部人事部門での事務補助作業での実習受け入れを先行して行った。その後，店舗運営の責任者に対する研修を実施し，実習受け入れを行う店舗が選定された。店舗における職務設計については店舗責任者である店長に委ねられた。

**資料３：Ｂ社第１回現場実習への訪問日**

| 週 | 訪問日 | 訪問目的・内容 |
|---|---|---|
| 1週目 | ○月○日 | 初日あいさつ，業務説明<br>本人の対応について |
| | ○月○日 | 店長との情報交換<br>作業観察（洗浄業務） |
| | ○月○日 | 作業観察（ラウンド業務） |
| 2週目 | ○月○日 | 担当コーチとの情報交換 |
| | ○月△日 | 作業観察 |
| 3週目 | ○月△日 | 作業観察 ( 保護者と同行見学後，実習時の家庭での様子について情報交換 ) |
| | ○月□日 | 最終日のまとめ |

（２） 現場実習生徒の受入準備

最初にＢ社人事担当との面接が行われ，企業理念等の説明とＡ本人に対する意思確認が行われた。その上で，配属店舗の連絡を受け，Ｂ社人事担当者の立会いのもと，店舗責任者との面談が行われた。そこであらためて店舗業務の説明を受けた。面談後は学校で事前指導を行い，通勤方法，実習時の勤務条件等に関し生徒・保護者との確認を行った。採用時の契約と同様，実習時から内容を確認する習慣を身に付ける必要がある。

（3） 現場実習の実施と評価

① 第1回現場実習の実施（**資料3**参照）

週30時間の職業生活と「店舗」に慣れることに重点を置いて実施した。仕事内容はバックヤード業務を中心に店員一人分の役割と自分の担当部署を理解する必要があった。

A自身は実習における目標として，①仕事を早く覚える，②謙虚な姿勢で指示を聞く，③大きな声で返事や挨拶をする，④清潔感ある身だしなみを心がける，の4点が設定された。B社には研修システムとして「担当コーチ」制度があり，実習時の担当コーチを事前に確認する必要があった。Aに対する個別配慮である知的障害やカタカナやアルファベットへの苦手意識が見られたため，1回目の実習では，Aが希望するフロント業務は経験せずに終わった。

② 第1回現場実習を踏まえた「個別の進路指導計画」作成と進路相談への活用

現場実習開始前にB社に作成を依頼していた「現場実習評価表」及び**資料4**に示される巡回訪問時の記録に基づき，第1回現場実習を踏まえた「個別の進路指導計画」を作成する(**資料5**)。その「課題」を踏まえ，次回の実習に向けたAの学習目標や家庭の協力事項などを検討する。Aは，作業面に示される「フロント業務に対応するため，次回までにメニューの名称を

**資料4：教員の巡回訪問記録**

| 訪問日時 | 本人の作業内容 | 支援状況・職場でのヒアリング内容 |
|---|---|---|
| ○月○日<br>□時頃 | ①業務説明を受ける<br>②洗浄作業 | B社店長コメント<br>「……」<br>不慣れな様子がうかがえる。 |
| ○月○日<br>△時頃 | ①洗浄作業<br>②ラウンド業務 | ①②担当コーチの指示下，一人で行う。<br>担当コーチコメント<br>「……。」 |
| ○月□日 | 店長，保護者との情報交換 | …… |

**資料5：Aの第1回現場実習における「個別の進路指導計画」**

| 第1回現場実習 | | |
|---|---|---|
| | 評価 | 課題 |
| 社会生活面 | 3週間の実習を無遅刻・無欠勤で継続した。週30時間の労働への不慣れから疲れは見られた。 | 実働週30時間の生活に慣れていく。 |
| 作業面 | 作業実務に関してはバックヤード業務を中心に習得し，業務指示の間隔も30分に一度から2時間の一度の間隔で対応できた。 | 希望のフロント業務に対応するために，次回実習までにメニューの名称を理解しておく。 |
| 対人関係面 | 日ごとの担当コーチを明確にすることで業務指示者に迷うことなく対応できた。 | 日ごとの担当コーチ及び店舗体制を自分から確認する。 |
| 関係機関との連携 | | |

理解する」との課題解決に向け，Aの保護者とともに学習に取り組んだ。Aの保護者は，会社と同じ方法で家庭でもAと一緒に2回目の現場実習に向けた練習を重ねた。学校でもAには苦手としていたカタカナやアルファベットを含む学習に取り組んだ。

③ 第2回現場実習の実施

第2回現場実習は，第1回現場実習における仕事内容を発展させた上で，Aの採用内定の可否判断及び就職後のフォローアップ体制の検討を目的とする。そのため第2回の業務には，バックヤード業務のほか，接客業務も加えた。その内容はレジ及びドリンク作成，テイスティングコーヒーの配布などであるが，接客業務の習得は採用内定を確実なものとするためには避けては通れないものであった。3週目には繁忙時間以外のレジを担当コーチのサポートなしで行い，B社から採用内定を受けることができた（**資料6**）。課題としては，繁忙時間帯における接客業務及び突発のクレーム対応業務にも慣れていくことがあげられ，就職後のフォローアップその対応がもとめられることになった（**資料7**）。

**資料6：B社第2回現場実習での訪問日**

| 週 | 訪問日 | 訪問目的・内容 |
|---|---|---|
| | □月◎日 | 保護者同行し店長面接，第2回現場実習の打合せ |
| 1週目 | □月○日 | 初日の確認▲初日の担当者との面談（保護者同席） |
| | □月△日 | X区就労支援センター職員同席で店長と面ｖ談，作業観察（ラウンド，ドリンク作成） |
| 2週目 | □月△日 | 保護者同行し，作業観察 |
| | □月△日 | 退勤後，X区就労支援センターにおいて本人と面談し，1週間の振返りを行う |
| 3週目 | □月□日 | 最終日の挨拶，作業観察（レジ業務） |

**資料7：Aの第2回現場実習における「個別の進路指導計画」**

| 第2回現場実習 | | |
|---|---|---|
| | 評価 | 課題 |
| 社会生活面 | 実習期間中の家庭生活も含めて特に問題なく通常通りの生活が送れていた。 | 家庭生活の自立までを見通しながら，日常生活の組み立てを保護者と連携して進めていく。 |
| 作業面 | レジ担当やドリンク作成担当，テイスティングコーヒーの配布など，直接の接客業務を一通り経験できた。繰り返し経験を重ねることで，繁忙時間帯業務やクレーム対応業務にも慣れていく必要がある。 | 職務の習熟度を正確に把握していくとともに店長と就労支援機関担当者とをつなぎ，卒業後の支援に関する役割分担を明確にしておく。 |
| 対人関係面 | 担当コーチから本人に対する安全確認のために出された指示に対し，「知っている」などの態度で聞き流してしまう態度が見受けられる場面があった。 | 職場におけるコミュニケーションの図り方について認識を促し，プライベート場面とは違うことを理解する。 |
| 関係機関との連携 | ・X区就労支援センターに同行いただき巡回訪問を一度行い，本人によるX区就労支援センターへの実習終了報告を行った。 | ・個別移行支援計画に引き継ぎ，卒業後の支援体制を確認する。 |

（4）卒業後支援体制の構築～「個別移行支援計画」の作成

就職後のフォローアップのため第2回現場実習の巡回訪問でAが居住するX区の就労支援センター職員を同行させ，職場の状況とAの働く様子を実際に見た上で店長とも面談し，Aについての情報交換を行ってきた。それは，X区において，保護者・本人が卒業後の就職時に就労支援センターによる支援を希望する場合には就職内定の可否判断を伴う現場実習において教員の巡回訪問に同行できるように就労支援制度を整備しているため可能となったものである。

就職後の定着支援にまで継続される課題の対応のための支援体制構築が必要になる。そのために「個別移行支援計画」を作成し，関係諸機関との連携体制を確認する。

Aの卒業後のフォローアップのための支援体制を構築するためには，進路先となるB社での就労を支える関係諸機関と出身学校の役割を調整することが重要であった。

就労関係諸機関として公共職業安定所，地域障害者職業センターがその役割を持っているが，Aの場合は，その保護者及びAの意向に基づきAが居住しているX区の就労支援センターを支援の中心とすることが最も望ましいと考え，**資料8**に示すような具体的な支援体制を構築した。

以上のように,「個別の進路指導計画」及び「個別移行支援計画」を連携･協働のツールとして，Aの卒業後のフォローアップのための支援体制を構築した。

**資料8：Aの「個別移行支援計画」における具体的支援**

| 家庭生活 | 進路先 | 地域・余暇 | 健康・医療 | 出身学校 |
|---|---|---|---|---|
| ・当面は保護者との自宅での生活を継続する<br>・状況を見ながら通勤寮、グループホーム等の活用により自立生活へ移行してく | ・B社店長との的確な情報交換<br>・X区就労支援センターによる支援<br>・Y公共職業安定所の定期訪問による職場定着状況の把握 | ・出身校の卒業生の集いに参加していく<br>・本人の希望により英会話教室に通う | ・かかりつけ医への定期通院 | ・職場への訪問（入社時、1～2ヶ月時、6ヶ月時、1年、他）<br>・本人・保護者からの相談への対応<br>・関係諸機関との連絡調整 |

（5）「個別移行支援計画」に基づく就職後のフォローアップ

Aが卒業後6か月間は，X区就労支援センターと出身学校で，**資料9**の役割で動いた。

3月までは学校が雇用契約まで関わり，4月からのAに対するX区就労支援センターの支援の開始のため，それまでの学校のAに対する関わりをX区就労支援センターに引き継いだ。

そのためAの「個別の進路指導計画」及び「個別移行支援計画」を活用し，実習開始時から雇用契約に至る概要を情報共有した。

入社6か月後の職場訪問でAは在学時の実習に比べ対応できる業務も格段に増え，繁忙時間も含めてお店の大切な社員として働いているとの報告を受けた。さらに契約社員の多いこの業界では，キャリアのある社員となった。X区就労支援センターの支援によりAは，顔なじみ客の個別の注文や時折のクレームまでも対応できるレベルに成長したとの報告もあった。

**資料9：卒業後6カ月間の動き**

| 時期 | 学校の動き | 関係機関等の動き |
|---|---|---|
| 3月 | ・現場実習支援<br>・採用内定，卒業後の支援体制の確認<br>・雇用契約確認<br>・卒業 | ・X区就労支援センターが学校から定着支援の概要を引き継ぐ。 |
| 4月 | ・入社時訪問 | X区就労支援センターがAに関して直接支援を開始する。 |
| | ※職場訪問<br>※本人，X区就労支援センター等からのヒアリングによる状況把握<br>※状況により，支援体制の見直し | Y公共職業安定所が定着支援訪問を行う。<br>X区就労支援センターがAの中心に定着状況の確認 |
| 9月 | 職場訪問 | |

## 4　考察

本研究では職業生活への円滑な移行に向けた効果的な進路指導の在り方を考察するために，知的障害特別支援学校高等部生徒の職業生活への円滑な移行を妨げる要因として，本人の仕事へのミスマッチ，本人を取り巻く人的な職場環境及び職業生活を支える家庭環境の変化等をあげた。そして，知的障害のある生徒にとって，将来，起こりうるそれらの課題と変化をあらかじめ予測し，その対応策を準備しておくことが円滑な移行につながるという仮説をたて，「個別の進路指導計画」及び「個別移行支援計画」を作成・活用した事例を基にした分析・研究を進めてきた。その事例は「現場実習」を軸にして進路指導を進めたものであり，その中で「個別の進路指導計画」及び「個別移行支援計画」を作成・活用することが，職業生活への円滑な移行に向けた効果的な進路指導に有効であった[14, 15]。

学校生活から職業生活への円滑な移行に向けた効果的な進路指導を実現するためには，「現場実習」の中で「個別の進路指導計画」及び「個別移行支援計画」の作成・活用が必要であることを意味するが，「現場実習」とさらにはそれに関連する「職業教育」，「進路指導」においても，以下に示す三つの検討課題がある。

（1）「現場実習」の指導の改善充実の必要性

職業生活への円滑な移行を実現するために，進路指導の軸となる「現場実習指導」のさらなる改善充実が必要であることは言うまでもない。本研究で取り上げた現場実

習は，最終的に就労を目指すものであるが，2回にわけての実施でそれぞれにねらいがある。また障害者雇用として雇用契約手続きを進める場合には「週30時間の常用雇用」がまず基本として考えられ，実習を通して社員の６～７割程度の業務習熟度が内定判断の基準として考えられてきた。そのため筆者は2回の現場実習（1回につき3週間）において，下記のように指導・支援した。

① 第1回現場実習での取組

| | 本人の目標 | 教員による指導・支援行動 |
|---|---|---|
| 1週目 | 担当業務に見通しを持つ | 職場担当者と本人の特性，コミュニケーションの取り方に関する情報交換を図り，本人と職場担当者との直接のコミュニケーション関係を構築する。 |
| 2週目 | 担当業務に関して自分で進行管理し，動けるようになる | 担当業務の熟練度に関する観察をするとともに，職場担当者からの聞き取りにより，その達成度やコミュニケーション関係の状況について把握する。 |
| 3週目 | 職場及び家庭での生活を含めたセルフチェック | 職場訪問に保護者を同行させることにより，課題及び今後に向けた目標について共通理解を図る。 |

民間企業等での行われる現場実習において，生徒をサポートする立場にある教員には，第一に職場訪問によって生徒がどのような職務経験を重ねているか，第二に職場における生徒を取り巻く環境が対人関係を含めてどのような状況であるかという二つの事実を観察しておく必要がある。さらに実習を受け入れた側から見た事業所による評価と，生徒を支える側の送り出し側の学校側の評価とが一致していない場合，これをどのように考えるかが問われる。あらかじめその視点から現場実習指導すなわち職場訪問を行う必要がある。単に本人に問題もなく，職場も理解があるからという理由で職場での観察を怠ると，進路指導を進めるにあたり，保護者との共通理解が図れないことがあるばかりでなく，本人の課題を見逃がしてしまうことがある。

②第2回現場実習での取組

採用内定を目指す段階である。ここに求められる教員の行動として，職場における生徒の職務活動を正確に認識するためには，生徒を取り巻いている職場環境を観察・分析し，それを踏まえての実習受入の事業所から出された評価を分析・考察する必要がある。

実習先から出された評価が学校側の見立てや本人・保護者の期待と異なる場合には，そのことを生徒・保護者へ説明していかなければならない。前述したことと同様，生徒の職務活動への正確な認識，生徒を取り巻く職場環境の観察・分析が行われていな

| | 本人の目標 | 教員による指導・支援行動 |
|---|---|---|
| 1週目 | （「個別の進路指導計画」を受けて設定）<br>①週30時間の職場での生活と余暇の活用方法について考える。<br>②商品名をあらかじめ覚え，フロント業務に挑戦する。<br>③職場の担当者とのコミュニケーションに慣れていく。 | 第1回現場実習内容の振返りのレベルに達するまでにどの程度の時間を必要とするかを観察する。 |
| 2週目 | | 担当職務及び新たな職務観察によりそれらの習熟度を把握するとともに，職場担当者からの聞き取りにより採用内定の見込みを打診する。 |
| 3週目 | | 採用内定に向けた課題を本人に気付かせるとともに，支援機関との連携において定着のための支援方法を検討する。 |

いと，「一生懸命に取り組んだのになぜ採用内定を得られないか」というように生徒・保護者から納得が得られなくなることがある。そのことは教師自身が生徒の関わる職務全体の特性，職場そのものへの人的・物理的環境を理解しておくこと，すなわち教師自身による当該の職業や現場への理解が必要だということを意味しているのである。言い換えれば，こうしたことも現場実習を軸にして進路指導を進める知的障害特別支援学校高等部において教員に求められる専門性の一つとも言える。特に，進路指導を専門的に担当する教員には必要不可欠となる専門性であり，継続的な研修課題として取り組まれるべきことと考える。

③「就労を目指す段階の現場実習」という考え方

近年の現場実習は，キャリア教育の視点から校外で実施する体験学習として期待される。そのためいわゆる「校外学習」としての現場実習（「就業体験」「インターシップ」と呼ばれる場合もある）は，様々に規模・形態を工夫した実践例もある[12,16,17]。現場実習は，就労を目指す段階では実際の雇用契約に結びつくことが必要となる。雇用契約の成立には，社会保険加入のために週30時間の労働時間が確保された常用雇用の必要がある。職場経験を主目的として短期間に特別な仕事を集約しただけの職務では常用雇用には結びつかない。1か月（4週間）働いて給与の支払いがあることを前提にすると，就労を目指す段階の現場実習期間は3～4週間の規模を確保して職務設計されることが必要と考える。短期間雇用でない常用雇用を目指すために，事業所の主業務に本人が習熟できる十分な期間が必要である。

一般的に職業能力開発には必要となる総時間数の基準が示される。その観点で職場の配慮や支援構築の重要性が強調される場合でも，現場実習には本人が最低限の職業能力を身に付けるために必要な期間・時間数は確保すべきである。現場実習の実施期間について受入職場の事情や実習希望者の集中等の理由で安易に短期化していくことには賛同し難い。

（2）職域職種の変化にも対応可能な職業教育システムの確立の必要性

職業生活への円滑な移行を実現するために，校外で実施される現場実習と校内に実施される職業教育との関連性を整理するとともに，職域職種の変化にも対応可能な職業教育システムを確立していく必要がある。本事例では，生徒Aが希望する仕事は「接客」という対人サービス業務であり，Aが高等部在学時点では障害者雇用が進んでいない職域であった。またAの知的障害の程度は軽度とされる範囲であるが，職務上で求められる資質・能力を十分に備えているという状態ではなかったとともに，そのための教育カリキュラムが用意されているわけでもなかった。Aにとり，職業生活への円滑な移行のためには最初の課題であった。

本事例では，企業側で職務の設計・開発に努めるとともに，学校も「個別の進路指導計画」の活用でその職務に求められる資質・能力の育成を図っていった。これまで知的障害者の就労可能な職域は製造現場における単純労務作業を想定していたため，対人業務を伴う非定型的な作業の職場では「障害者の受入はない」「知的障害者には不向きである」として挑戦の機会すら与えられてこなかった。学校側にも育成のためのノウハウがあったわけではない。しかし，個別ケースのレベルではあるが学校と企業，関係機関とが連携して挑戦の機会が設定され，就職後の定着までに至ったことの意義は大きい。

産業構造は大きな時間軸の中では常に変化を続けるものであり，その変化のたびに労働力に対する需給のマッチングが課題となる。知的障害者の就労可能な職域職種は，こうした経済状況の変化に敏感に反応する分野である。知的障害者が就労可能な職域職種について，その状況の把握と新たな職域職種の開発という取組は常に必要になる。知的障害教育においても，このような学校，企業による「相互乗入」というシステムを備え，産業現場で常に多様に変化しゆくその職域職種にも対応し続ける仕組みを備えた職業教育の構築が必要であると考える。その意味から特別支援学校職業学科で展開される「学校の中で完結しない教育」[18]，「産業現場に通じる職業教育」[19]，「事業所とのパートナーシップ」[20]等の取組に期待したい。

（3）卒業前後の6カ月間に発生する進路指導上の課題

本事例では「個別移行支援計画」の活用でX区就労支援センターにAに対する支援の中心的役割が円滑に移行され，就職後の定着支援に継続された。3月の卒業により生徒はそれまでの学校生活に区切りつけられるが，この時期は就職後の定着支援活動がスタートし，学校には就労支援機関へのきめ細かな協力が求められる時期である。しかし「卒業」の区切りで学校はその求めに消極的になり，職業生活への円滑な移行にとって以下の二点で課題がある。

一つには障害者雇用が「個別求人開拓」による職業紹介をベースとするため，本人及びその保護者に対する雇用条件の提示が卒業間際になる場合がある。高等学校の就

職活動のように応募前に求人票で勤務条件の概要が提示されない。本事例での条件提示も卒業間際となったが，現場実習の積重ねにより保護者はおおむねの承諾をしていた。何よりも本人の希望が叶うことが重視されていたのである。しかし，雇用形態が「契約社員」「アルバイト」といういわゆる「正社員」でないという理由で，実習を積重ねた企業への就職を辞退することもあるため，学校は就職手続きに関し保護者への丁寧な説明が求められる。そのためには第3学年第2学期，すなわち9月16日以降に実施される現場実習の前には特別支援学校高等部にも求人票による条件提示のあることが望ましく，そのためには労働行政機関による早期の求人開拓が必要である。

二つ目は職業安定法第27条の2四に規定される「就職後の指導」への対応である。在学生徒への進路指導とあわせて進めなければならない。そのため，本事例でもX区就労支援センターとの連携で進めた。しかし，自治体ごとで設置される就労支援機関が同一の手順や水準で就労支援を実施するものではない。当該の就労支援機関の機能に合わせて連携方法が求められる。

このような労働・福祉・教育の間に存在する不整合性の解消が職業生活への円滑な移行システムには必要であり，その解消に挑戦する勇敢さときめ細かな工夫が学校に求められている。

## 引用・参考文献


1　池上，大南，鷺坂，富岡，宮﨑：Ⅴ職場実習，作業学習ハンドブック，1987，福村出版，164-201.

2　文部科学省：作業学習の手引（改訂版），1995，230-246.

3　尾崎，国井，関口，中坪，中西，森：進路指導の意義と指導計画，発達の遅れと教育第469号，1996，20-34.

4　藤田誠：関係諸機関との連携 ― 福祉事務所・公共職業安定所・障害者職業センター ―，同上書，43-44.

5　東京都知的障害養護学校就業促進研究協議会：平成11・12年度盲学校，聾学校及び養護学校就就業促進に関する調査研究「第2年次調査研究報告書」，東京都教育委員会，2001.

6　全国特殊学校長会：障害児・者の社会参加をすすめる個別移行支援計画「就業支援に関する調査研究報告書　ビジュアル版」，ジアース教育新社，2002.

7　東京都知的障害養護学校就業促進研究協議会：個別移行支援計画Q & A基礎編　一人一人のニーズに応じた社会参加へのサポート，ジアース教育新社，2003.

8　東京都知的障害養護学校就業促進研究協議会：一人一人のニーズに応じた社会参加へのサポート 個別移行支援計画Q & A― 応用編 ―，東京都教育庁指導部，2004.

9　宮﨑英憲編：個別の教育支援計画に基づく個別移行支援計画の展開，ジアース教育新社，2004.
10　小杉，寺地，堀田，堀：第3章専門高校における産学連携教育 ― 第2節産学連携教育の様々な態様 ― 4．特別支援学校・東京調査，労働政策研究報告書 No.141，学卒未就職者に対する支援の課題，独立行政法人労働政策・研修機構，2012，63-67.
11　同上：ケース記録 (7) 永福学園，同上書，122-125.
12　濱辺清：てんかんのある知的障害生徒の進路指導，特別支援教育研究 No.674，東洋館出版社，2014，20-22.
13　尾崎祐三：「個別の教育支援計画」の開発，宮﨑英憲編・個別の教育支援計画に基づく個別移行支援計画の展開，ジアース教育新社，2004，16-26.
14　西田良児：「個別進路指導計画」に基づいた「個別移行支援計画」の作成，同上書，110-124.
15　濱辺清：「個別移行支援計画」の作成・活用の手順，同上書，125-133.
16　森脇勤：学校のカタチ「デュアルシステムとキャリア教育」，ジアース教育新社，2011.
17　千葉県立特別支援学校市川大野高等学園：市川大野高等学園版デュアルシステムの理論と実践 ― 生徒一人一人のキャリア発達を大切にした学校づくり，ジアース教育新社，2014.
18　森脇勤：学校のカタチ「デュアルシステムとキャリア教育」，ジアース教育新社，2011，107.
19　濱辺清：てんかんのある知的障害生徒の進路指導，特別支援教育研究 No.674，東洋館出版社，2014，20.
20　千葉県立特別支援学校市川大野高等学園：市川大野高等学園版デュアルシステムの理論と実践 ― 生徒一人一人のキャリア発達を大切にした学校づくり，ジアース教育新社，2014，39.