

## 研究主題「個に応じた就労スキルを身に付けさせるための作業学習の在り方

### —作業学習と現場実習とをつなげる就労移行支援シートの開発を通して—

東京都教職員研修センター研修部専門教育向上課  
都立港特別支援学校 主任教諭 楠本 祐也

#### 第1 研究のねらい

東京都特別支援教育推進計画第三次実施計画では、知的障害特別支援学校高等部普通科における職業教育の充実を通して、「作業学習の改善・充実に努め、障害が中・重度の生徒の職業能力の開発や就労に向けた新たな職種・職域の開拓に努め、企業就労率の向上を図る」ことを目指している。

しかし、現状では、生徒が作業学習で身に付けた力を、企業に通って行う現場実習において十分に発揮できず、良い評価を得られないことが少なくない。実習先企業の担当者は、企業の求める就労スキルが生徒に十分身に付いてないと指摘している。

生徒一人一人の進路希望を実現することは、知的障害特別支援学校高等部の使命であり、普通科においては、作業学習の授業を通して、企業の求める就労スキルを、いかに生徒に身に付けさせるかが課題である。

そこで、本研究では、作業学習における指導方法の工夫や教材の開発を通して、企業の求める就労スキルを育成し、生徒一人一人の進路希望の実現に結び付ける契機とすることをねらいとした。

#### 第2 研究仮説

就労移行支援シートを活用し、生徒の実態及び支援方法について、学校と企業が共通理解することで、作業学習と現場実習とを一体化した指導が可能となり、生徒の進路希望を実現するための就労スキルを身に付けさせることができるだろう。

#### 第3 研究の内容と方法

##### 1 基礎研究

「都立知的障害特別支援学校における自閉症教育推進事業」では、就労移行支援のためのアセスメントであるTTAP(ティーatap)が用いられており、一定の効果を上げている。

このTTAPの特長として、地域の就労現場で必要とされる就労スキルについて、検査のための特別な用具や場所を必要とせず、実際の実習場面における作業を通して、生徒のもつ就労スキルの把握と支援方法の修正を繰り返すことができるインフォーマルアセスメントがある。

そこで、作業学習と現場実習とを一体化した指導を実現するためには、地域の就労現場で必要とされる就労スキルを作業学習の授業内容に取り入れ、生徒のもつ就労スキルの把握と支援方法の修正を繰り返すことが有効であると考えた。

##### 2 調査研究

###### (1) 調査概要

ア 対象 都立知的障害特別支援学校高等部普通科教員 50名

上記特別支援学校主催の企業向けセミナー参加企業 11社

イ 内容 学校と企業との情報交換の在り方及び生徒に身に付けさせるべき就労スキルについて

## (2) 調査結果及び考察

### ア 教員アンケートの結果

- ・ 「作業学習と現場実習は、効果的に連携して指導が行われていると思いますか」の問いに対し、全体の54.0%が「全く思わない」又は「あまり思わない」の否定的な回答であった。
- ・ 「現場実習で用いる評価表は、実習後における校内での作業学習の指導に役立つものになっていると思いますか」の問いに対し、13件の自由記述の内の53.8%が、評価表は作業学習に生かされていないという否定的な記述であった。

### イ 教員アンケートと企業アンケートとの比較の結果

全業種に共通する行動・態度面に関する就労スキル20項目についての回答の平均を比較した(表1)。

表1 行動・態度面に関する就労スキル(20項目の平均)

	教員	企業
身に付けていなければ、現場実習の受入れは厳しい	31.4%	26.4%
身に付けていなくても、現場実習は受入れ可能だが、採用は厳しい	<b>40.3%</b>	<b>23.6%</b>
必要だが、採用後に少しずつ身に付けばよい	<b>25.4%</b>	<b>43.6%</b>
採用に当たり、特に気にしていない	0.6%	4.5%
無回答	2.3%	1.8%

- ・ 「身に付けていなくても、現場実習は受入れ可能だが、採用は厳しい」という回答は、教員が40.3%に対し、企業は23.6%である。
- ・ 「必要だが、採用後に少しずつ身に付けばよい」という回答は、教員が25.4%に対し、企業は43.6%である。

### ウ 考察

- ・ 実習先企業から提出された評価表の内容は、作業学習の授業に反映されておらず、作業学習と現場実習とが効果的に連携できていない現状がある。
- ・ 教員は、企業よりも多くの行動・態度面に関する就労スキルを生徒に身に付けさせるべきだと考えている。このことは、生徒に身に付けさせるべき就労スキルが明確でなく、作業学習での指導のねらいが抽象的になっていることを示唆している。

## 3 開発研究

### (1) 就労移行支援シートの開発

基礎研究及び調査研究において、作業学習と現場実習との間で、生徒に身に付けさせるべき就労スキルを共通理解し、それぞれの指導に生かす必要があることが分かった。そこで、本研究では、作業学習と現場実習とをつなぐための「就労移行支援シート」を開発することとした。

なお、それぞれの資料の間で転記する箇所については、表計算ソフトのセル参照機能を活用し、資料を作成する作業学習担当及び担任教員の業務を効率化できるように工夫した。

#### ア 就労スキルリスト

##### (7) 全体版シート

行動・態度面及び作業技術面の就労スキルを業種ごとに20項目ずつに精選し、重点指導項目を一覧から選択して、作業学習の計画を立てられるように工夫した。

##### (4) 分野別シート

各就労スキルについての評価、必要な支援方法及び評価時期を記入し、生徒一人一人の学習履歴を記録できるように工夫した。また、評価については、全体版シートに転記し、生徒が身に付けた各分野の就労スキルを一覧で把握できるように工夫した。

## イ 生徒資料

就労スキルリストに記録した評価や必要な支援方法を転記し、実習先企業へ作業学習で生徒が身に付けた就労スキルや必要な支援方法を記載できるように工夫した。

## ウ 評価表

実習先企業による評価項目を、就労スキルリストにある行動面・態度面の就労スキルと統一し、学校と実習先企業との間で同じ観点で生徒の指導にあたるように工夫した。

### (2) 就労移行支援シートを活用した作業学習と現場実習との一体化

就労移行支援シートの活用による作業学習と現場実習とを一体化した指導について、図1のように整理した。

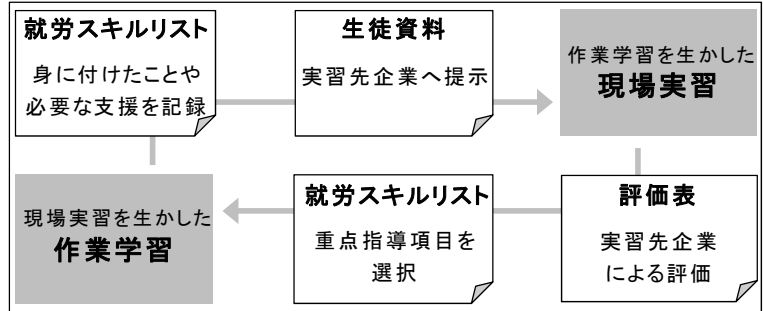


図1 作業学習と現場実習との一体化イメージ

## 4 検証授業

高等部第2・3学年の作業学習において、2名を対象として検証授業

を行った。就労移行支援シートの内、前回の評価表と今回の現場実習で想定される業務を作業学習に反映し、就労スキルリストから重点指導項目を選択して指導することが有効かどうかを検証した。

### (1) 授業内容

- 平成27年6月に実施した第Ⅰ期現場実習時の評価表に書かれた生徒の課題を基に、就労スキルリストから行動・態度面の就労スキルを選択し、重点的に指導した。
- 平成27年11月に実施した第Ⅱ期現場実習の実習先企業での業務内容を基に、就労スキルリストから作業技術面の就労スキルを選択し、重点的に指導した。

### (2) 検証方法

- 第Ⅰ期現場実習と第Ⅱ期現場実習の評価表とを比較し、その間に行った授業が、生徒に必要な就労スキルを身に付けさせられるものだったかどうかを検証する。
- 検証授業の前後での生徒が身に付けた就労スキルの変化を比較するために、第Ⅱ期現場実習の評価表は、第Ⅰ期現場実習と同様に、従来の学校様式を使用した。

### (3) 対象生徒ごとの検証結果

#### ア 生徒A(第2学年)

\*評価表は、実習先企業の担当者が記載したものを抜粋 \*数字は3段階評価

第Ⅰ期現場実習評価表(物流)				事前	第Ⅱ期現場実習評価表(小売)				事後
挨拶返事	3	確実性	2	指示理解	3	協調性	3	挨拶返事	3
持続性	2	速度	1	安全性	2	積極性	2	持続性	3
総評	・作業は常に正確でミスも少なく問題なし。 ・コミュニケーションに関しては、丁寧すぎる点もあった。 ・一人の作業が続くと集中力が持続しないこともあった。				・初日は、とても緊張していたが、段々と慣れてきた。 ・誰とでもコミュニケーションが取れていた。 ・挨拶等がよくできていた。				

手だて	検証授業
	・活動内容は、第Ⅱ期現場実習先で想定される「袋詰め」や「商品陳列」を、就労スキルリストから選択した。 ・作業時間の目安を伝え、終わりを明確にするとともに、集中して作業スピードを保つよう指示をした。 ・教員は、なるべく生徒から離れて指導を行った。

図2 生徒Aに対する検証授業での手だてと実施前後の比較

- 検証授業では、作業スピードを意識させることにより、緩慢であった作業中の動作が機敏になり、集中して作業に取り組んでいる様子が見られた。

- 第Ⅰ期現場実習と第Ⅱ期現場実習の評価表を比較すると、「持続性」が2から3、「速度」が1から2へと向上した(図2)。
- 現場実習においても、スピードを意識しながら機敏な動作で作業を続けたことが、集中力を持続させているという評価につながったと考えられる。

イ 生徒B (第3学年) \*評価表は、実習先企業の担当者が記載したものを抜粋 \*数字は3段階評価

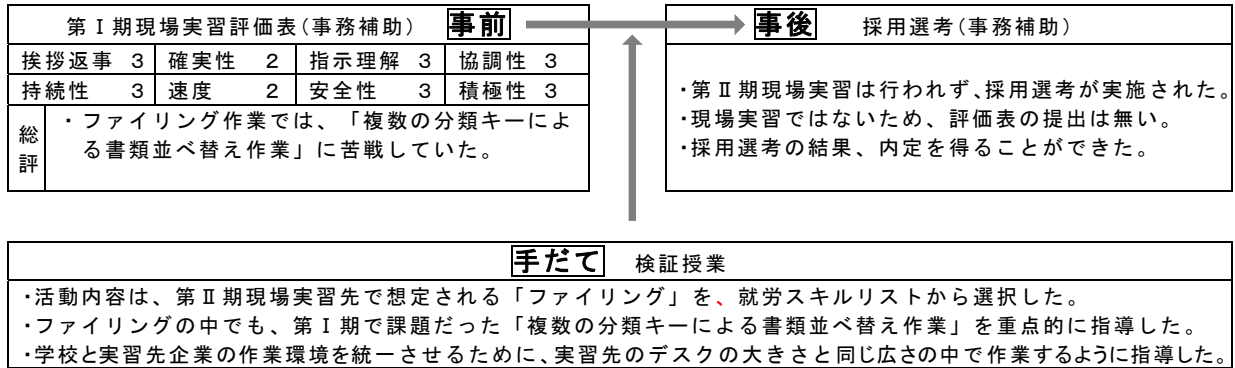


図3 生徒Bに対する検証授業での手だてと実施前後の比較

- 検証授業では、正確なファイリング作業について重点的に指導することにより、生徒自らがその注意点を意識するようになりミスの回数が徐々に減った。
- 第Ⅰ期現場実習に実習先企業から課題として挙げられていたファイリング作業が、採用選考においても行われ、その結果、採用の内定を得ることができた(図3)。
- 第Ⅰ期現場実習時と比べ、ファイリング作業技術が上達したことが、採用選考の結果につながったと考えられる。

(4) 考察

- 第Ⅰ期現場実習の実習先企業から提示された課題を、作業学習において重点的に指導することは、その課題についての生徒の能力を向上させ、第Ⅱ期現場実習の実習先企業等での評価が高まることにつながったと言える。
- 作業学習を担当する教員への聞き取りでは、「就労スキルリストは、業種ごとに必要な作業スキルや全般的に必要な行動・態度面でのスキルが網羅されており、授業での活動内容を設定する際に役立った」との声があった。

第4 研究の成果

- 作業学習を担当する教員が、就労移行支援シートを通して、実習先企業による生徒の評価を把握し、その評価を指導に反映した結果、企業が求める行動・態度面や作業技術面などの就労スキルを一定程度生徒に身に付けさせることができたと考えられる。
- 実習先企業が、就労移行支援シートを通して、作業学習の授業で生徒が身に付けた就労スキルや当該生徒に必要な支援方法を理解することにより、生徒が就労スキルを発揮しやすい現場実習の環境を整えることができたと考えられる。

第5 今後の課題

実習先企業からの協力を基に、就労移行支援シートにある、身に付けさせるべき就労スキルについての妥当性を高め、作業学習と現場実習とを一体化した指導を一層充実させることが、今後の課題である。