

平成 16 年度拠点システム構築委託事業実施報告書

課題

開発途上国における障害児教育分野の教育協力モデル開発に関する基礎的研究

障害児教育における職業教育

倉本義則・梅永雄二 著

代表者 中 田 英 雄

筑波大学教育開発国際協力研究センター

途上国の障害児教育の内容は「職業教育」を中心とする場合が少なくないといわれている。このため、障害児教育に関する国際協力においても、「職業教育」分野のニーズが潜在的にかなり多いのではないかと思われる。我が国では、障害児を対象とする職業教育は長年にわたる経験をもっている。その経験の上に、進路指導のシステムや職業教育の方法に関して一定のノウハウを蓄積している。こうしたわが国の情報やノウハウを途上国に対して適切に提供することは、ニーズに沿った意義のある国際協力を展開することにつながるであろう。

一方で、我が国における進路指導・職業教育の情報は、実際に活動を行っている各学校単位でとりまとめられる傾向があり、途上国の参考となるような形で集約される機会が少なかつたと思われる。また、学校以外にも、「職業教育」と同様の活動がさまざまな機関で行われている。このため、「職業教育」分野の情報提供やノウハウの提供をおこなうためには、まず、障害児に対する進路指導・職業教育に関する情報を集約する必要があると思われる。

以上のことから、本稿において障害児に対する進路指導・職業教育の具体的方法、内容について、特に現行における標準的な取り組みを中心に情報を取りまとめた。集約・整理にあたっては、途上国の職業教育システムの(再)構築、カリキュラム、教育方法、人的体制、あるいは進路指導の方法の整備等を行う上で参考となるものとする。こと、および我が国の専門家が職業教育に関する協力を行う際の資料として利用できることを念頭においた。また、内容をより簡潔にするため、知的障害児に対する進路指導・職業教育の整理に焦点を絞った。これらの結果、本稿の構成は、知的障害養護学校高等部における進路指導と職業教育について、その目的および従来から行われている方法の整理(1~4)、知的障害養護学校を卒業した後の進路の概観(5)、教育機関以外で行われる職業に関する教育・訓練についての概観(6、7)、近年の進路指導において特に注目されている個別移行計画に関する解説(8)、それぞれの職業教育における共通点のまとめ(9)とした。

はしがき

目次

1. 進路指導および職業教育の目的	1
1) 進路指導	1
2) 職業教育	2
2. 進路指導の方法(概要)	5
1) 計画的な実施	5
2) 対象障害児・保護者への情報提供と進路相談	6
3) 進路相談をすすめるための情報の集約と整理	7
4) 職場実習	7
3. 校内実習	12
4. 卒業後指導	14
5. 進路の実態	15
1) 養護学校卒業生の就労状況	15
2) 更生施設・授産施設・小規模作業所	15
3) 福祉工場	17
4) 民間企業	20
6. 学校以外の職業教育機関	21
7. その他の訓練制度	28
8. 個別移行計画 ～発達障害児に特化した個別移行計画～	32
1) 個別移行計画	32
2) 就労のために、何が必要か	34
3) 具体的個別移行支援	35
9. さまざまな職業教育における共通点	40
引用文献	42

1. 進路指導および職業教育の目的

1) 進路指導

進路指導は、すべての生徒が自己決定により進路を選択できるようにすることを目的としている。特に、障害のある生徒の場合では、生涯にわたって自立的生活や社会参加の自立的な選択が可能となるようにすることが進路指導の究極的な目標となる。したがって、障害のある生徒の進路指導は、作業学習をはじめ日常生活に関する指導など教育活動全般と密接に関連して行われる。また、学校が行う進路指導だけではなく、学校から社会への移行に関する支援（後述）や地域ネットワークによる支援が重要となる。同時に、進路指導は生徒個々のニーズや実態を踏まえて、かつ、小学生などの早期から徐々に計画的に実施することが重要である。

養護学校高等部における進路指導の活動は、特別の時間を設けるのではなく、生徒の実態に即し、日常の活動と関連付けて、具体的に指導することが効果的であるとされている（資料1）。

<資料1>

文部科学省では、進路指導に関して「学校においては、生徒の障害の状態，地域や学校の実態等に応じて、就業やボランティアにかかわる体験的な学習の指導を適切に行うようにし、勤労の尊さや創造することの喜びを体得させ、望ましい勤労観，職業観の育成や社会奉仕の精神の涵養に資するものとする」とし、配慮すべき事項として「生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、計画的，組織的な進路指導を行うこと、家庭，児童福祉施設，医療機関等との連携を密にし、指導の効果をあげるよう努めること」としている。（盲学校、聾学校及び養護学校学習指導要領：平成11年：文部科学省）

また、「養護学校高等部においては、進路指導のための特別な時間が設定され、進路指導が3年間続けられるというわけではない。全ての教育活動を通して、進路指導が未分化な形で進められることが多いのである。（中略）ホームルーム活動として、あるいは卒業期の学習内容として、指導することもあるが、それよりは生徒の実態に即し、現場実習、校内実習、職業・進路相談、職場・施設見学、作業学習等の諸活動と関連付けて具体的に指導することが効果的である。したがって、作業学習や生活単元学習、日常生活の指導等の中で、生徒の実態に合わせ、行事や時期に応じて、適切に指導することが大切である。」としている。（知的障害養護学校高等部の指導の手引：文部省：平成8年）

2) 職業教育

知的障害養護学校高等部では、おもに「普通教育」または「専門教育」が行われている。普通教育は原則としてすべての生徒が履修するもので、国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、職業及び家庭の各教科、道徳、特別活動、自立活動並びに総合的な学習の時間がある。このうち「職業」は「将来の社会参加・自立を目指し、生徒に職業人・社会人として必要な知識、技能及び態度の基礎を身につけさせようとする」(神奈川県特殊教育センター)ことを目的に行われる。同様に、生徒自身が進路を自主選択するための情報を得る機会としても活用される。また、養護学校では「専門教育」を実施することもできる。この「専門教育」における職業教育では、特定の職業に関連した知識、技能及び態度を中心にすえた教育を行うことが可能となる。なお、後者を設置する場合には、専門教育の履修は各教科の履修に代替できることになっている。

両者の及び内容は資料2の通りである。

< 資料2 >

資料2 1 知的障害者を教育する養護学校における各教科等の履修等

(盲学校、聾学校及び養護学校高等部学習指導要領、第1章、第2節、第3款)

第1 各教科等の履修

1 普通教育に関する各教科等

(1) 国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、職業及び家庭の各教科、道徳、特別活動、自立活動並びに総合的な学習の時間については、特に示す場合を除き、全ての生徒に履修させるものとする。

2 専門教育に関する各教科

(1) 専門教育を主とする学科においては、上記1のほか、家政、農業、工業または流通、サービスの各教科のうち、いずれか1つを履修させるものとする。

(2) 専門教育に関する各教科の履修によって上記1の(1)のすべての生徒に履修させる各教科の履修と同様の成果が期待できる場合においては、その専門教育に関する各教科の履修をもって、すべての生徒に履修させる各教科の履修に変えることができる。

3 学校においては、地域、学校及び生徒の実態、学科の特色等に応じ、特色ある教育課程の編成に資するよう、上記1及び2に掲げる教科以外の普通教育又は専門教育に関する教科(「学校設定教科」)を設けることができる。

資料2 2 (知的障害者を教育する養護学校の) 普通教育に関する各教科の目標及び内容

(盲学校、聾学校及び養護学校高等部学習指導要領、第2章、第2節、第1款)

【職業】

1 目標

勤労の意義について理解するとともに、職業生活に必要な能力を高め、実践的な態度を育てる。

2 内容

1段階

- (1) 働くことの意義を理解し、働く喜びを味わい、作業や実習に参加する。
- (2) 道具や機械の操作に慣れるとともに、材料や製品の扱い方を身に付け、安全に作業や実習をする。
- (3) 自分の分担に責任をもち、他の者と協力して作業や実習をする。
- (4) 適切な進路選択のために、いろいろな職業や職業生活について知る。
- (5) 産業現場等における実習を通して、実際の職業生活を経験する。
- (6) 職業生活に必要な健康管理や余暇利用の方法を知り、生活に生かす。
- (7) 職場で使われる機械や情報機器等の簡単な操作をする。

2段階

- (1) 働くことの意義について理解を深め、職業生活に必要な態度を自覚し、積極的に作業や実習をする。
- (2) いろいろな道具や機械の仕組み、操作などを理解し、材料や製品の管理を適切に行い、安全で正確に効率よく作業や実習をする。
- (3) 作業の工程全体を理解し、自分の分担に責任をもち、他の者と協力して作業や実習をする。
- (4) 職業生活に必要な実際の知識を深める。
- (5) 産業現場等における実習を通して、職業生活に必要な事柄を理解する。
- (6) 職業生活に必要な健康管理や余暇利用の方法についての理解を深め、生活に積極的に生かす。
- (7) 職場で使われる機械や情報機器等の操作をする。

資料2 3 専門教育に関する各教科の目標及び内容

(盲学校、聾学校及び養護学校高等部学習指導要領、第2章、第2節、第2款)

【家政】

1 目標

家庭に関する基礎的・基本的な知識と技術の習得を図り、生活に関連する職業の意義と役割の理解を深めるとともに、生活に関連する職業に必要な能力と実践的な態度を育てる。

2 内容

- (1)生活に関連する職業についての興味・関心を深め、意欲的に実習に参加する。
- (2)生活に関連する職業において必要な基礎的・基本的な知識と技術を習得する。
- (3)生活に関連する職業で使用する各種の器具や機械、コンピュータなどの操作に必要な知識と技術を習得し、安全に実習をする。
- (4)次に示すような家庭に関する分野に必要な知識と技術を習得し、実際に活用する。

・被服の製作

・クリーニング

・手芸

・調理, 製菓, 食品

・住居の管理, インテリア

・保育, 家庭看護, 介護

[農業]

1 目標

農業に関する基礎的・基本的な知識と技術の習得を図り、農業の意義と役割の理解を深めるとともに、農業に関する職業に必要な能力と実践的な態度を育てる。

2 内容

- (1)農業についての興味・関心を高め、意欲的に実習に参加する。
- (2)農業に関する基礎的・基本的な知識と技術を習得する。
- (3)農機具や簡単な機械、コンピュータなどの操作に必要な知識と技術を習得し、安全に実習をする。
- (4)次に示すような農業に関する分野に必要な知識と技術を習得し、実際に活用する。

・作物, 野菜及び果樹の栽培

・草花の栽培, 花壇の管理

・家畜の飼育

・食品加工

[工業]

1 目標

工業に関する基礎的・基本的な知識と技術の習得を図り、工業の意義と役割の理解を深めるとともに、工業に関する職業に必要な能力と実践的な態度を育てる。

2 内容

- (1)工業についての興味・関心を高め、意欲的に実習に参加する。
- (2)工業に関する基礎的・基本的な知識と技術を習得する。

(3) 各種の工具や機械，コンピュータなどの操作に必要な知識と技術を習得し，安全に実習をする。

(4) 次に示すような工業に関する分野に必要な知識と技術を習得し，実際に活用する。

・セラミック製品の製造

・木材を主材料とする製品の製造

・金属を主材料とする製品の製造

・石材を主材料とする製品の製造

・布を主材料とする製品の製造

・印刷

[流通・サービス]

1 目標

流通やサービスに関する基礎的・基本的な知識と技術の習得を図り，それらの意義と役割の理解を深めるとともに，流通やサービスに関する職業に必要な能力と実践的な態度を育てる。

2 内容

(1) 流通やサービスについての興味・関心を高め，意欲的に実習に参加する。

(2) 流通やサービスに関する基礎的・基本的な知識と技術を習得し，適切に接客，応対する態度を身に付ける。

(3) コンピュータなどの事務機器，機械や道具の操作に必要な知識と技術を習得し，安全に実習をする。

(4) 次に示すような流通やサービスに関する分野に必要な知識と技術を習得し，実際に活用する。

・商品管理

・販売

・清掃

・事務

2. 進路指導の方法(概要)

進路指導は，進路指導主事の教員を中心に，進路指導部に属する教員、学級担任等が協力して行う。

1) 計画的な実施

養護学校高等部の3年間という限定された期間の中で効果的な進路指導を行うため、計画

的な取り組みが行われる。計画にはおもに、1～3年の3年間に関する計画と各学年の年間計画がある。また、一日も時間割に沿って指導が行われる(表1)。

表1 養護学校高等部の一日の計画(参考文献1より)

時刻	曜日	月	火	水	木	金
8:30		日常生活の指導(更衣・学習準備)				
9:00		生活	作業Ⅱ			
		全校朝の会				
10:30		生活・作業Ⅰ				
12:10		給食・昼休み		弁当 昼休み	給食 昼休み 日常生活の指導 (清掃・更衣・HR)	給食 昼休み
13:30		特別活動	体育	総合的な 学習の時間		芸術
14:45		日常生活の指導 (清掃・更衣・HR)				日常生活の指導 (清掃・更衣・HR)
15:30						
下校時刻		15:30	15:30	15:30	13:30	15:30

- ※ 「作業」は2系列あり、全員が2系列を履修する。Ⅰは屋外作業で、椎茸、竹、環境の3コースを学年別の学級集団で行う。Ⅱは木材加工、窯業、食品加工の3コースから1つのコースを選択し、3年間の履修を原則とする。また、作業週間、附属農場実習は学部全体で行う。
- ※ 「生活」は卒業後の生活をも含め、段階的に自分で自分の生活を作っていくための総合的な学習である。
- ※ 「クラブ」は、運動、美術、音楽から選択し、中学部と合同で行う。
- ※ 「芸術」は1・2年で音楽・美術を履修し、3年でいずれかを選択する。
- ※ 「生活」・「作業Ⅰ」は、必要に応じてどちらかになる。
- ※ 時間割は固定的なものではなく、その時期に応じて適切に組み替える。

2) 対象障害児・保護者への情報提供と進路相談

進路選択に関して、本人・保護者と教師が共通認識をもつことが前提である。このため、対象障害児・保護者に対して進路に関するさまざまな情報を提供し、かつ相談の機会を計画的に設けることが重要である。

3) 進路相談をすすめるための情報の集約と整理

進路相談を効果的にすすめるためには、学校側が多くの知識・情報を集約・整理しておく必要がある。対象障害児に関する情報には次のa.、b.などがあるが、これらを所定の書式にまとめ、進路指導計画をたてる際に活用する。また、こうした情報はプライバシーの漏洩がないよう適切に保管する必要がある。

a. 対象障害児に関する個別の情報の例

- ・入学前の状況
- ・障害の状況(障害者手帳の有無)
- ・健康状態(服薬の有無、運動機能・疾病などの重複)
- ・能力特性(体力、運動、学力、職業能力など)など
- ・進路の意向とその背景など

b. 職業能力に関する情報の例

- ・外部専門機関による職業評価結果
- ・学校での作業学習、現場実習状況(器用さ、速さ、正確さ、意欲、集中力の程度、必要な援助の内容、程度など)
- ・日常生活の状態(遅刻の有無(時間の遵守)、着替え・昼食の様子、挨拶、体力、健康等)

対象障害児の情報以外にも、卒業生の進路先や生活の状況、福祉制度、他の支援機関に関する情報など、進路に関係するさまざまな情報を集約、整理することが重要である。

4) 職場実習

職場実習とは、現実の職場や作業所・福祉施設において実際に作業を行うことである。学校内での職業教育、作業学習をさらに発展させ、より現実的な学習をすることを目標としている。職場実習は、学校の進路指導計画の一環として行われるものであるが、職業教育の中核的な役割を担っている。なお、職場実習は教育の一環で行われるために報酬は伴わない。この点は事業所、保護者に誤解が生じないよう説明が必要である。

(1) 主な目的

職場実習に共通する主な目的には、次のものがあげられる。

- < 1 > 社会的・職業的な諸能力や知識を身につけること
- < 2 > 能力・適性についての自己理解を図ること
- < 3 > 保護者自身の障害児に対する理解を深めること、および進路についての啓発を図ること
- < 4 > 事業所や一般社会に対して障害児への理解・啓発を図ること

また、障害児本人が自己の目標を理解し、目標の達成のために努力することも重要である。

これらの目的を踏まえ、対象障害児それぞれに職場実習における具体的な目標を設定する。この目標は、それぞれの障害児のニーズや課題を明確化して策定される個別指導計画と関連して設定する。

(2) 目標の例

1. 身の自立、基本的生活習慣の確立
2. 新規集団参加における役割理解や対人関係の構築
3. 仕事への意欲、責任感、作業態度、機械や道具の使用と安全、生産性等を体得する
4. 社会人としての望ましい態度や行動を学習するなど

(3) 実施計画

職場実習を実施する場合には、学校以外の事業所や関係機関などの協力や調整が不可欠である、また、職場実習には事前・事後指導が重要となる。これらのことから、年間計画によって計画的に実施する必要がある。

(4) 実習先の確保

職場実習を受け入れる事業所(「職場実習先」)の確保も非常に重要である。これは公共職業安定所の協力による開拓、紹介が多い。しかし、公共職業安定所の紹介だけでは事業所数が不足するため、学校が独自に実習先を開拓することも少なくない。学校が独自に開拓する場合には、さまざまな情報源(新聞の求人欄、求人情報誌、新聞折り込みの求人チラシ、職業別電話帳、街頭の張り紙広告、事業所名簿等)を活用する、事業主関係団体等(ライオンズクラブ、事業所組合等)に協力依頼を行うなどの方法がしばしば用いられる。

職場開拓のために教員が事業所を訪問した場合、次のような情報を確認する。また、これらの情報は事業所開拓(調査)票などを作成し、保存、活用する。

(訪問において確認する内容)

業務内容、就業時間、安全・衛生管理面の状況、作業環境(配慮の必要性の有無、機械・薬品の扱いの有無など)、対象障害児が可能な仕事の有無と種類、実習への理解、障害者の有無、職場の人員構成と直接の指導者の有無、職場の雰囲気、通勤(通所)方法、採用(入所)計画の有無、雇用された場合の条件(勤務時間、休日、給与、保険)など。また、実習の受け容れが可能な場合はその期間や受け容れ人数等を確認する。

(5) 対象障害生徒と事業所とのマッチング

職場実習の効果をあげるためには、対象障害児に適した事業所を選定することが重要となる。そのためには実習可能な事業所を可能な限り多く確保する必要がある。これは容易ではない。特に、3年生の場合は単なる職場実習ではなく、卒業後の就職を前提に職場実習を行う場合が多い。このため、雇用の可能性がある事業所(施設等)を開拓しなければならず、これは多く

の困難を伴う。

マッチング(障害児と職種・職場とを適合させること)の際に考慮すべき点は次の通りである。

- ・生徒の望みや実態に合わせる
- ・受け入れに理解のある事業所を選ぶ
- ・生徒の能力や技能に合った職場を選ぶ
- ・通勤可能な職場を選ぶ
- ・就職につながる可能性のある職場を選ぶ

(6)関係機関及び保護者との連携

職場実習では、関係機関や保護者との連携も重要である。たとえば、実習期間中には事業所と家庭との連絡が可能となるよう調整する必要がある。

職場実習はもとより、障害者の就労支援は関係機関の連携によって行われている。連携の例については図1を参照のこと。

(7)実習中の対象障害児の作業

職場実習期間中の作業時間及び作業内容は、事前に学校と事業所とが協議し対象障害児および家族が同意した内容に沿って行われる。また、期間中、対象障害児は実習日誌を作成し、日々の作業内容や個々の目標の確認を行う。この日誌は、教師及び保護者が確認する。

(8)対象障害児への事前・実習中・事後指導

職場実習においては、事前指導・事後指導および実施中の巡回指導が行われる。

< 8-1 > 事前指導

事前指導は、対象障害児が実習について理解を深め、意欲的に取り組むことができるようにするとともに、実習に向けて具体的に準備できるようにすることを目的としている。事前指導で行われる主な項目には次のようなものがある。

- ・実習の目的、心構えなどを理解させる
- ・個別目標の確認する
- ・実習事業所に関する情報(事業名、住所・電話番号、作業内容、従業員等)の提供
- ・実習期間と実習時間に関する情報の提供
- ・通勤方法の確認および通勤指導(安全への対応を含む)
- ・遅刻時等の連絡方法と連絡先の確認
- ・問題発生時の対応方法の確認
- ・服装・持ち物の確認
- ・実習日誌の記入方法の確認
- ・実習中の家庭生活における留意事項の確認

・態度や挨拶・返事など

事前指導を効果的に行う方法

・先輩の具体例を参考として示す、話し合いをするなど

・校内で壮行会等を開催し、目標を他生徒の前で発表する(対象障害児を励ます機会ともなる)。

・保護者同伴による実習先での面接を受ける(職場環境の理解を深める、保護者の理解を深めることにもなる)

・対象障害児から事業所に依頼状(決意、努力目標など)を送付する

・授業時間を実習先の作業時間帯・時間単位に変更する(実習期間中の長時間作業に慣れるため)

< 8 - 2 > 実習中の巡回指導

職場実習は学校教育の一環として実施するため、常時、対象障害児に付き添って指導することが望ましい。しかし、現実には物理的な距離の問題、複数の場所で同時に職場実習を行うなどのため、不可能であることがほとんどである。また、対象障害児の自主的な活動を育てる必要もあることから、実際には、実習期間中は教師の巡回による指導が行われる。また、実習期間中に登校日を設けるなどにより、情報を把握するとともに必要な指導を行うこともある。

巡回による指導では、対象障害児の状況や職場とのマッチングの状況等を踏まえて、訪問回数・訪問日などについて、あらかじめ計画を策定しておく。ただし、実習の状況によって臨機応変に対応する。

巡回指導では対象障害児個々の目標に関する項目の確認、職場の生活状況、対人関係、作業内容と遂行状況、通勤、家庭生活の状況等について把握するとともに、実習日誌の内容等を確認する。対象障害児の状況や指導方法に改善すべき点があれば、事業所の協力を仰ぎ、適宜必要な対応が行われる。

< 8 - 3 > 事後指導と職場実習の評価

事後指導は、職場実習の経験をその後の学習活動や進路選択に活かすことを目的に実施される。これは職場実習についての評価に関連して行われる。職場実習の評価は、対象障害児自身による自己評価、事業所や施設などの実習先からの評価、巡回指導時に把握した情報による評価などを総合して行われる。

対象障害児自身による評価は、実習日誌(あらかじめ自己評価欄を設け、実習中の日々の仕事内容、覚えたこと、反省などを記載するようにする)、実習後に感想文を書く、報告会で報告させるなどによる。

実習先(事業所)による評価は、実習中の作業技能・態度、基本的生活習慣、マナー、集団適応等に関する事業所による所見である。

(9) 事業所に対する情報提供

職場実習の効果を上げるためには、受け入れる事業所の担当者等が対象障害児を理解し、適切な指導方法・環境設定を行うことが重要である。このため、事業所に対象障害児に関する情報を提供する(障害の特徴、性格、作業能力、接し方などを記した「実習生身上書」などで、職場の従業員が理解しておくことが望まれる内容を中心にまとめたもの)。ただし、知能指数等やプライバシーに関する情報は含めない。また、通知する情報の内容は事前に保護者の同意を得る。

(10) 実習中の事故等への対応

職場実習中に発生しやすい事故には次のようなものがある。

a. 通勤途上の事故の例

・交通事故(道に迷う、乗り物を間違える、乗り過ごす、誘惑に乗る)

b. 仕事中や作業以外の事故等の例

・作業中のけが

・病気・けがに気付かずこじらせる

・損害を与える(機械のいたずら、火事を起こすなど)。

基本的な対応として、事故等の発生防止が第一である。このため、事前に通勤経路・事業所内の危険箇所などを事前にチェックし、危険回避の方法を検討しておくことが重要である。また、万一に備えて保障制度に加入する。事故の予防および事故が発生した場合の対応例は次の通りである。

a. 安全対策の例

・機械等を使用する際には必ず責任者に許可を得る

・作業は安全な服装で行う

・交通機関の利用経験を増やし、通勤上などでの危険に関して対処方法を身につける

・危険・禁止などの用語の読み方や意味を理解させる

・病気の時に早めに相談する習慣をつけるなど、日常生活において指導する

b. 事故発生時の対応

・事情確認

・校長等や関係機関への連絡

・情報を集約し、関係者が統一した対応をとる

・保護者等に誤った情報が流れないように留意する

3. 校内実習

校内での作業実習は教育の一環として広く取り入れられている。職場実習と関連させながら、年間を通じて校内実習を実施している場合が多い。

校内実習の目的は、対象障害児の実態と校内実習の位置づけにより、重点の置き方が異なる。たとえば、適性を知る、作業への興味・関心を高める、生活体験の幅を広げるといったことを目的とする場合もある。また、職場実習や就職など実際の職場で作業を行うことを想定して実践的な労働習慣を身につけることを目的とするものもある。作業遂行の手順も、対象障害児の実態に即して簡略化する、課題分析を行って具体的な指示書にまとめるなどの方法により指導が行われる。校内実習で行う作業としては、近隣の作業所から材料を借りたり、地場産業から受注したりことが多い。作業種の例は資料3の通りである。

<資料3 校内学習の作業種の例>

(1) 農作業関係

a. 農作業

校舎の屋上を利用したり、農家から畑を借りたりして野菜・果物を栽培する。作物の栽培や植物の管理についての技能・知識を習得するほか、農機具・農業用機械を操作し、屋外作業での体力、身のこなしを学ぶ。

栽培する野菜等は、たまねぎ、じゃがいも、さつまいも、大根、キュウリ、トマト、椎茸などの野菜のほか、イチゴ、ミカン、桃、キウイなどの果物。

b. 園芸

同様にして、花などの栽培をする。

(2) 製造関係

a. 縫工・布加工関係

ミシンを使用する、手縫いをするなどにより各種布製品を製造する。計数、計測などの知識と手指動作への対応が必要となる。

製品はミニティッシュケース、ふきん、小袋、ペットボトル入れ、ナップザックなど。

b. 印刷

名刺、封筒の印刷を行う。伝票の作成なども含んでおり、計数、計測、文字の理解のほか、梱包、運搬などの粗大作業への対応が求められる。また、コンピュータを利用した印刷も増えており、ワープロソフト等の基本的な操作技術も求められるようになった。

c. 紙工

牛乳パックの再利用し、押し花入りのハガキ、小物入れ、しおりなどを作成する。手指動作などへの対応が求められる。

d. 木工

電動糸鋸や手作業により、ハンガープランター、コースター、ペーパースタンドなどを製造する。工具使用の知識、安全対応の知識などのほか、根気や手腕・手指動作などへの対応が求められる。

e. 食品加工

小麦粉や各種材料、調味料などを使用して食品を作る。製造過程で計量・計時、調理用具・機器の操作、衛生管理などについての知識・技能を習得する。立ち作業や手指動作などへの対応も求められる。

製造する食品は、菓子パン、シュークリーム、クッキーなど。製造した食品を校内で販売し、流通関連の知識の習得に展開していくこともある。

f. 陶工

機械ろくろなどを使用し、茶碗、箸置き、小鉢、湯飲みなどを製造する。根気や手腕・手指動作などへの対応が求められる。

(3) サービス業関係

a. 客室メンテナンス

手指動作から全身動作まで幅広く対応が求められ、また、清掃・衛生や整理整頓、清掃機期の取扱いなどに関する知識や技能が求められる。行われる一連の作業を列記すると次の通りである。

- 枕カバー・シーツ・布団カバーはずし
- タオル・浴衣の片づけ
- 布団カバー付け
- 布団をたたむ / 布団を押し入に収納する
- 茶びつだし / ポットだし
- 掃除機がけ / 雑巾がけ
- 部屋の整頓
- 茶びつ等のセット
- シーツ / カバーのリネン室への運搬

b. 廊下のメンテナンス(清掃)

- 洗剤まき・ポリッシャー
- スキージ
- モップがけ
- ワックスがけ

c. 流通

喫茶店などでの販売、応接などの作業を通じて、コミュニケーション、対人態度などの対人サービス業における基本的な知識や技能を習得する。また、生産・商品管理・事務・販売・などの一連の経済活動に関する知識の習得も目標となる。

4. 卒業後指導

(1) 学校の行う卒業後指導

卒業後の指導は、進路指導の中で「追指導」の位置づけで行われる。

その指導内容、方法、期間は、学校によってかなりの差があると言われている。例えば、卒業後1年間に限り定期的に職場を訪問するもの、3年間はフォローするものなどである。また、職場を訪問する方法以外にも、手紙や電話によるフォローアップが行われる。いずれにしても、現状では卒業後も長期にわたって学校が支援を行うのは、体制的に困難な状況にある。

こうした個別の追指導以外に、同窓会(あるいは卒業生親の会)活動の中で、追指導のきっかけとなる情報がもたらされる場合もある。

同窓会(卒業生親の会)活動は、教師の先導によって開始されるのが一般的であるが、次第に自主的で多岐な活動になっていく場合が多いようである。活動は例えば、年1回の総会と相互の親睦のためのハイキング、新年会などである。また、親の会は、有志の保護者が中心となって行われる。これらは、障害児や保護者の親睦の集いであると同時に、交友関係が狭く孤立しがちな障害者にとって、お互いを励ます機会としても貴重なものである。

(2) 学校以外の支援機関が行う卒業後支援

卒業生の就職後の支援は、おもに地域障害者職業センターなどの就労支援機関が行っている。卒業後、離職して学校に相談を求めた場合でも、支援の実質的な中心となるのは、学校から依頼された就労支援機関となる場合が多い。就労支援機関の支援が円滑かつ効果的に行われるためには、学校と就労支援機関との情報交換や連携が重要になる。近年では、学校や就労支援機関の連携を前提とした個別移行計画に基づく卒業生支援が重要であると考えられている。

(3) そのほかの団体が行う卒業後支援

近年では、社会福祉法人などを母体として設立された「就業・生活支援センター」、「雇用支援センター」などが支援を行うようになった。また、NPOの団体の中には障害者の就労に関する支援を行うものも現れている。これらの組織・団体は、対象障害児が生活するそれぞれの地域を単位として活動しているものであり、対象者の福祉・労働にわたるニーズを身近に受け止める存在となっている。また、地域生活支援センターと雇用支援センターは、公共職業安定所や地域障害者職業センターなどの就労支援機関と連携して、相談や訓練などの支援を行うこ

とになっている。

また、地域によっては、障害児を雇用した事業主のうち、有志のものが集まって職親会を結成する場合もある。ここでは職場に定着し安定した職業生活が営めるように激励の催しを開いたり、職場実習先や雇用先の拡大のための取り組みをしたりしている。

5. 進路の実態

1) 養護学校卒業生の就労状況

養護学校卒業生の進路の状況は、表2の通りである(平成13年度:文部科学省調査)。

このように一般企業に就労するものは卒業生の約24%であり、福祉施設、作業所を利用するものが約60%と最も多くなっている。大学以外の職業教育機関(後述)などの教育訓練機関に進む者は約3%である。

表2 養護学校卒業生の進路の状況

知的障害養護学校卒業生の進路(2002年3月卒業生:文部科学省)

卒業生数	大学等進学	教育訓練機関等入学	就職	施設等入所	その他
8702	73	246	2065	5092	1226
	(0.8%)	(2.8%)	(23.7%)	(58.5%)	(14.1%)

単位:人(括弧内は構成比)

2) 更生施設・授産施設・小規模作業所

更生施設は「障害の程度いかんに関わりなく相当程度の作業能力を回復しうる見込みのある人を対象とし、更生訓練を行う施設」とされている。更生施設には入所・通所による施設が全国をあわせて1700施設(定員10万3千人余、いずれも平成13年度現在の厚生労働省調査)ある。

授産施設は「雇用困難または生活に困窮する人を対象とし、必要な訓練を行い、職業を与えて自活させる施設」とされている。授産施設には、通所・入所施設のほか、小規模通所授産施設(常時利用する人が20人未満10人以上のもの)がある。授産施設をあわせると全国で約1250施設(定員5万2千人余、同上)ある。これらの更生・授産施設では定員が定められており、また退所なども少ないため新たに学校を卒業する者が利用できる枠も必然的に限られることになる。このため、一般の企業で働くことが困難な障害者の学校卒業後の行き場の一つとして小規模作業所が作られるようになった。これは、地域の中で生まれたものであり、主に障害

者の親、ボランティアなどが共同して設立・運営している。小規模作業所は共同作業所、小規模授産所、福祉作業所などとも呼ばれる。授産 / 更生施設が社会福祉法上の第一・二種福祉事業に位置づけられた法内(認可)施設であるのに対して、作業所は法外(無認可)施設とされ、財政面でも多少の助成がある程度である。また、作業所に対する利用者のニーズは多岐にわたっている。たとえば、就労の準備のために利用する場合もあれば、生活の場として余暇の充実を求める場合もある。

こうした更生施設・授産施設・小規模作業所などの福祉施設等で訓練や経験を積み、その後就労するものは、現状では非常に少ないと言われている。その中で、就労への移行を特に目指している作業所の例は資料4の通りである。

< 資料4 作業所の例 >

A 作業所

(1) 設立主旨

障害者団体が母体となって設立されたNPO法人が運営する作業所で、自閉症の就労支援を目的としている。基本的な方針として自閉症の障害特性を理解し、利用者個々に応じて、地域での社会参加を勧めるためのさまざまな支援を行うこととしている。

(2) 対象者

知的障害を重複する自閉症者のうち、授産施設にも適応できない重度の者と、逆に、障害者手帳を取得していない軽度の者(普通高校卒業などを含む)の2つの層が中心となる。作業もその2グループに分かれて行われる。

(3) 作業内容

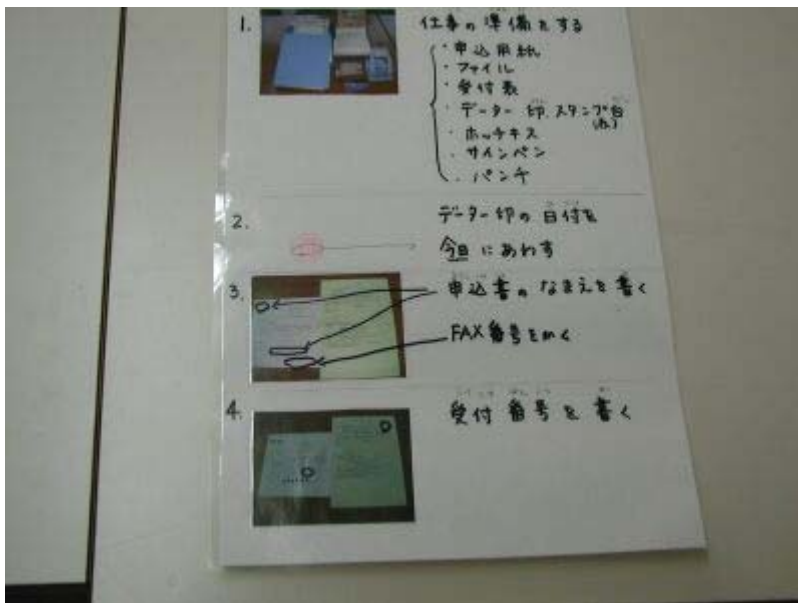
作業は紙箱組立、袋詰め、仏具のプレス加工、簡易印刷、パソコン入力など。これらは地元の企業から受注によって行うものである。また、自主製品としてビーズ製品を製造している。そのほか、施設内外の清掃、地域の美化活動などを行っている。

一般企業での就職を目指すため、挨拶、報告などの労働習慣とともに、作業遂行量が上がれば給与も上がるといったことを理解させるなどにより、就労意欲を向上することに力を入れている。実際に就職を前提とした職場実習に出向くのは、就労意欲のあるものに限定されている。指導面では視覚的な構造化など、障害特性に対応した方法が取り入れられている。

(4) その他

工賃は1万～1万5千円、ボーナスを3万円であるが、対象者の作業遂行量などによって変動する方式である。15名の定員を職員3名で指導するが、ボランティアに積極的に協力を求めている(10名以上登録済み)。

作業手順を視覚的に理解できるよう作成されたマニュアルの例



対人態度に関する対応方法のマニュアル

(作業だけでなく、基本的な対人態度についても視覚的な情報で伝える)



3) 福祉工場

福祉工場は「生産能力があっても、通勤事情等のため、一般の企業に就職することの困難な障害者等のための施設」とされている。しかし、一般企業と同様の雇用契約に基づく就労であり、公共職業安定所の紹介によって就職し、労働に対して賃金が支払われる。更生施設・授

産施設・小規模作業所が作業から得る工賃は1万円前後である場合が多いのに対し、福祉工場で支払われる賃金は法で定めた最低賃金(地域・業種によって異なるが、全国の平均は時間給にして 650 円程度)を原則として上回る。このように、福祉工場での就労はむしろ雇用就労そのものである。知的障害者を対象とした福祉工場は全国で50か所(定員1400人余、いずれも平成13年度現在の厚生労働省調査)ある。福祉工場の例は資料5の通りである。

<資料5 福祉工場の例>

K福祉工場

1. 施設の概要

本福祉工場を設立・運営している社会福祉法人は、別に授産施設等も設置している。

福祉工場の業務内容は、廃棄物分別(K市から委託を受けている)。つまり、収集された廃棄物を選別し、再利用の資源として業者に納入する過程の作業を行う。

従業員数は約70名(定員50名)の知的障害者。そのほか、指導担当者5人、事務職員3名、技術者7名、工場長1名の職員がいる。採用は公共職業安定所を通じて行っており、定着率もほぼ100%。このため新規雇い入れは保母ストップしている。採用にあたっては、作業の安定性(作業ペースに波がないこと)、手腕の動きと速さを基準に選考している(例えば、ペットボトルを1分間に何個つかめるかなどを見ている)。

2. 労働条件及び作業の状況

勤務時間は8時45分～5時。ただし、体力的な問題から実労6時間としている。賃金は一人あたり年総額で740万円程度であり、最低賃金を保障している。寮はなく、公共交通機関(市バス)または自転車を利用して通勤することが原則である。

3. 実際の作業内容

コンベアを流れてくる廃棄物を、ビン・ペットボトルとゴミ・規格外品とに選別する仕事を中心。大まかな仕分けは機械が行い、その後のチェックを行う作業がある。また、廃棄物の運搬もあるが、運搬用のフォークリフトの免許を取得した障害者もいる。そのほか、付随作業として清掃等がある。

4. 作業上の配慮

安全対策としてベルトコンベアへの巻き込まれ事故を防ぐためにセンサー、監視カメラ等を設置した(実際には無事故)。また、長時間の同一姿勢作業による腰痛防止のため、ローテーションで異なる作業を行わせている。

5. 指導上の配慮

しかる・ほめるを明確に行うこと、初めからムリと決めつけるのではなく、試してみる(配置、フォークリフト運転など)、重度知的障害者にはマン・ツー・マンで、長期にわたる指導を行うこと

を中心として指導している。

作業風景1

(ベルトコンベアの両側で廃棄物を選別)



作業風景2

(種類の異なる廃棄物が混じっていないかチェック)



作業風景3
(立ち作業でおこなう)



4) 民間企業

民間企業で働いている知的障害者は、全国で約6万9千人と言われている(5人以上の企業

を対象とした厚生労働省調査)。業種別では製造業が最も多く全体の約 60%で、次いでサービス業に約 28%が就労している(表3)。職種別では「その他の労務の職業」に含まれる者が多く(18%)、次いで「飲食物の調理」の 14%強、「食料品製造」の 12%強、「清掃」の約 10%、「輸送機械の組立・修理」の 5.5%と続いている。従来から製造では運搬・箱詰め、雑作業などの労務作業に従事するものが多く、サービス業ではリネン関係が多かった。しかし、近年では産業構造の変化に伴い、かつては多くの知的障害者が就労していた木製品製造業等の業種が減少し、反面、食品製造・加工の増加、職種でもパソコン入力などの仕事が現れるようになった。学校等における職業教育もこうした産業界の動きを反映し、作業内容を見直すことが求められている。

表3 知的障害者の就労状況

障害者雇用実態調査(1998年:厚生労働省)

製造業	運輸・通信業	卸売・小売・飲食店	金融・保険・不動産	サービス業	建設業
59.2	3.2	8.8	0.3	27.7	0.9

単位:%(構成比)

6. 学校以外の職業教育機関

養護学校等の教育機関における職業教育以外では、職業能力開発促進法に基づく公的な職業訓練機関が全国に 17カ所ある。訓練期間は通常1年間である。科目は総合実務、作業実務等の名称が多く用いられるが、内容的には紙器製造、縫製、販売管理、園芸、組立、清掃、介護、金属加工などが多く、そのほか木工なども作業種となる。また、国の助成を受けながら知的障害者を対象として職業訓練を行う民間の機関が全国で9カ所ある。ここでも、紙器製造、食品加工、電機機器・部品組立、農作業などの訓練が行われる。これらの訓練では特定の作業に関する技能の向上より、むしろ道具などの取扱い、計量・計数などに慣れることや、就労意欲の向上、基本的な労働習慣の習得、体力の向上などが目標とされる場合が多い。したがって、技能に関係した訓練以外にも、日常生活を通じた指導、職業講話やさまざまな体験を行う機械が設けられている。養護学校等を卒業後すぐに、あるいは離職などの後にこうした機関を利用する場合があるが、利用に当たっては就職のあっせんを行う公共職業安定所から訓練の必要性があると認められて(訓練受講指示を受けて)入校するのが原則となる。また、訓練後はいずれも民間企業への就職を目指すことになる。就職に際しては、さらに職場実習を行う場合が多い。

公的な訓練機関の例を資料6に、民間機関における訓練の例を資料7に示す。

< 資料6 公的な訓練機関の例 >

障害者高等技術専門学校(公共訓練)

(1) 設置目的

職業能力開発促進法に基づき、障害に応じた職業訓練と生活指導を行い、技能と社会適応性を身につけることによって、職業自立と社会経済活動への参加を実現すること。

(2) 訓練内容

a. 技能と労働習慣の訓練

技能面では基本作業を反復し、作業の持続力や正確さ、作業スピードに重点をおいた指導が行われる。また、労働習慣として、就労の心構え、職場のマナー等についての指導が行われる。

b. 生活指導

身辺自立や集団生活・社会生活のための力をつける指導が行われる。身辺処理、対人関係、金銭管理・処理、健康管理などについての指導である。知的障害者の場合、全寮制の下で訓練が行われる(寮があるため、遠隔地の障害者も利用できる)。

(3) 訓練科目

a. 紙器製造科(定員 10 名)

包装に関する一般的な知識を習得するとともに、紙素材を用いて実際に箱作りの訓練を行う。そのため、紙箱を製造する際に用いる裁断機、紙折り器などの各種機器の取扱いの訓練も行われる。また、基本的な持続力、正確さ、スピードに関してはベルトコンベアを利用した流れ作業、運搬などの力量を要する作業を導入して指導している。そのほか、外部からの受注による作業により、製品の精度や納期などの重要性を理解させる。

b. 縫製科(定員 10 名)

工業用ミシン、アイロンなど、縫製作業での基本作業を習得させる。また、手指動作の器用さや正確さを養うために手縫い作業も導入している。

(4) 期間及び日課

訓練期間は1年間(年間訓練総時間数は約 1500 時間)。一日の訓練は午前8時 55 分～午後4時 25 分。

おもな日課は、起床・洗面(6:45～7:00)、訓練(8:45～16:25)、学習時間(18:15～19:15)、消灯(21:45～22:00)である。

紙器製造科での作業内容と全体目標の掲示(訓練室内)



技能に関する個人ごとの進捗チェック表の掲示(訓練室内)

個人の進捗表

理解力	速度	危険認識	判断力 (弱)	検査能力	正確さ	月別 協力度
	8.77	23.51	5.76		51	1.68 15.11 28.00 22.00
9	11.16	5.67	25.5	12.6	25.8	513 18.48 26.69 128.68 22.23

一週間の時間割の掲示(訓練室内)

時間割表

	月	火	水	木	金	
1	生活 訓練	実技	生活 訓練	生活 訓練	学科	8:35-9:40
2	M	M	実技	実技	実技	9:40-10:25
3	履升 訓練	M	M	M	M	10:20-11:15
4	M	M	M	M	M	11:15-12:00
5	実技	M	M	M	生活 訓練	12:20-13:05
6	M	M	M	M	M	13:20-14:40
7	M	M	M	M	M	14:45-15:25
8	M	体育	M	M	M	15:25-16:25

作業技能の習得状況のチェック表(訓練室内)

資料7 民間機関における訓練の例

H食品(株)能力開発センター

(1) 設立主旨

「職業的な自立や積極的な社会参加の実現を図る」ことを目的に、県および7市1町とK社が共同出資(「第3セクター」方式)して企業を作り、そのなかで1年間の訓練コースを設ける。寮はないため、自力で公共交通機関を使って通ってくるのが原則となる。

(2) 訓練内容

作業技能面と労働習慣等の習得が訓練の柱となる。ここでも、作業技能については基本技能を身につけることが目標であり、労働習慣は挨拶・礼儀や言葉遣いなどの職場のマナー、集団生活における協調性などが取り上げられ、また、就労の心構えについても指導が行われる。そのほか、基礎学力(簡単な計算、日常的な漢字の読み書き)に関する教育や、体力向上のための指導も組み込まれている。

(3) 訓練科目(定員 15名)

食品加工科

調理、栄養など、食品に関する基本的な知識の習得を図るとともに、食品の加工や調理器具の使用技術の習得を目指す。また、安全衛生面についても指導が行われる。実際の作業では耐久性(体力)、理解力、巧緻性が特に重要と考えられている。

(4) 選考

60~70%が養護学校を卒業した知的障害者である。訓練生の選考は算数と国語のペーパーテストの後、実際に作業を行って指示理解などの状況を把握し、それらを総合的に勘案して合否が判断される。

(5) 訓練期間

1年間(年間訓練総時間数は約 1600 時間)。

(6) 就職状況

訓練終了前から就職に向けて職場実習などを行う。その結果、卒業生の約半数は一般企業で就職している。食品加工科での訓練を生かして外食産業などの食品関係の会社で調理、食器等の洗浄等の作業に従事するものが半数いる。

作業風景1

(食材を台に広げ、不良品の選別を行う)



作業風景2

(目で不良品を確認し、指先でつまんで取り除く)



作業風景3

(作業は立って行うため、基本的な耐久力が必要となる)



手洗いの掲示

(食品をあつかうため衛生面の指導が重要となる。掲示では洗う場所、順番を図示している)



7. その他の訓練制度

就職前の短期間の訓練としては地域障害者職業センター、地域雇用支援センターおよびその提携施設(授産施設等)における短期職業前訓練がある。これらの訓練はそれぞれの施設内で作業を行うものであるが、技能習得ではなく基本的な労働習慣(資料8)の(再)習得が目標となる。短期職業前訓練の例は資料9の通りである。

また、訓練後にそのまま就職することを前提として、企業を訓練場所として実施される「職場適応訓練制度」もある。これは、6カ月～1年以内の間、知的障害者等の能力に適した企業内の作業を行うという訓練である。訓練により職場適応を図るとともに、訓練修了後は事業所に引き続き雇用してもらうことが前提になっている。期間中は訓練手当が支給されるため、企業は給料の支払い義務は発生しない。また、「短期職場適応訓練制度」は、実際の仕事を体験することで就業の自信をつけることや、事業主に技能程度や職場適応の程度を把握させることを目的としたもので、2～4週間以内を実施期間として行われる。

<資料9 基本的な労働習慣の例>

地域障害者職業センターにおける基本的労働習慣

A. 基本的ルール

1. 継続勤務(欠勤・遅刻・早退をしない)
2. 連絡・届出(欠勤・遅刻・早退の場合に連絡する)
3. 時間の区別・管理(作業時間と休憩時間を区別して行動する)
4. 報告(作業終了、事故・異常などのとき報告する)
5. 質問(分からないときは、質問する)
6. 指示・規則の遵守(指示されたこと、あるいは規則を守る)
7. 準備・後始末(作業の準備・後始末をする)
8. 清潔・衛生(身なりを清潔にし、衛生に配慮する)

B. 対人態度

1. 作業への集中(周囲に影響されず作業に集中する)
2. 自発性(決められた作業については、監督・指示なしで働く)
3. 作業に対する意欲(選り好み、陰日向なく意欲をもって作業に取り組む)
4. 責任遂行(自他の役割を認識し、自分の仕事に責任を持つ)
5. 道具等の扱い(道具・部品・材料などを丁寧に扱う)
6. 整理・整頓(使用後の道具等はすぐ元に戻し、整理整頓を心がける)
7. 危険への配慮(危険に対し注意を払う)

C. 作業遂行力

1. 作業の确实性(不良品を出さないよう、正確に作業する)
 2. 作業の安定性(一定の速さでむらなく作業する)
 3. 作業手順の持続(規定された手順に従い、決められた時間内に作業する)
 4. 作業耐性(継続して終日の作業に耐える)
 5. 作業工夫(作業に対する工夫をする)
 6. 道具等の使用と整理(決められた方法で効率的に道具を使用し、保守管理する)
 7. 習熟(慣れるに従って習熟し、能率が向上する)
- D. 対人態度
1. 集団活動への参加(上司・同僚等と集団行動をとる)
 2. 協調性(周囲の人と協調していく)
 3. 会話への参加(上司・同僚等との会話に参加する)
 4. あいさつ(自らすすんであいさつする)
 5. 返事(返事ははっきりと言う)
 6. 言葉遣い(その場、相手との関係に応じた言葉遣いをする)
 7. 素直さ(迷惑をかけて謝る必要があるとき、注意されたとき等に素直な態度をとる)

挨拶等に関する掲示

(養護学校や訓練機関では訓練室に掲示している場合が多い。絵や図で示す場合もある)



<資料9 短期職業前訓練の例(地域障害者職業センターにおける職業準備支援事業)>

(1)趣旨

地域障害者職業センター内の模擬会社「ワークトレーニング社」の社員として作業を行いながら、「基本的労働習慣」を習得するための訓練を受ける。訓練ではあるが、より現実的な場面での訓練を行うため、会社形態にしている。たとえば、指導スタッフの肩書きは社長、専務、課長等の名称を用いている。また、入社式の実施、社員証の交付、タイムカードの利用などを行っている。

(2)対象者

作業能力をある程度有しているが、基本的労働習慣が就労上の課題となる者。実際には障害者職業センターで職業評価を実施し、課題の明確化、目標設定を行った上で対象者としている。養護学校を卒業したばかりの者よりも、卒業後就職し、その後離職した者や、授産施設・作業所を利用した後に初めて企業で働こうとする知的障害者が多い。

(3)作業内容

- ・比較的単純な作業(ボールペンの分解・組立等)
- ・比較的技能・判断力を要する作業(コンセントの組立等)
- ・対象者の特性に応じた作業(事務・伝票整理等)
- ・受注作業(菓子箱製造など)。

8. 個別移行計画 ～発達障害児に特化した個別移行計画～

1) 個別移行計画

(1) 進路指導に対する工夫

欧米では「From School to Work」すなわち学校から就労への移行プログラムは、IEP(個別教育計画)の中に含まれており、14歳の段階から学校卒業職業自立を目指した教育がなされている。

その中心的役割を果たすのが進路指導教師である。我が国では養護学校等に置いて選任の進路指導教師を設置しているところは少なく、十分な進路指導がなされているとはいえない。

よって、学校卒業後の就労を目指すためには、進路指導担当教師を専任にすることがまず第1である。さらに専任教師の他3名ほどの進路指導担当者を配置することが望ましい。その中で、学校在学中の職場実習では、生徒の居住地から通勤可能な範囲に実習可能な事業所を少なくとも3箇所から5箇所程度までを抽出する。

それらの事業所において、中学部・高等部の教員全員が現場実習を受ける。

教員の現場実習と並行しながら、対象生徒のアセスメント(フォーマルアセスメントとしてのWAIS-RやAAPEPとインフォーマルアセスメントとしての情報収集)を行い、個別移行計画(ITP: Individual Transition Plan)を策定する。

ITPに基づいてミーティングを行う。その際、本人・保護者はもちろんできれば外部の専門家(職業センターやハローワークの職員等)にも入ってもらう。

その後、複数の事業所において、できれば中学から、年2回以上、期間にして約1ヶ月の現場実習を教員とともに進行。教員はジョブコーチ的役割を果たし、実習前評価(校内作業を含め)を行い、その後実習において実習評価を行った後、2度目のITPミーティングを行う。

2度目のITPミーティングでは、前回のITPにおける修正点を検討する。修正点に基づいて高2、高3における実習回数および期間を調整し、より実践的な進路指導を行う。

発達障害生徒に特化したポイントは、発達障害個人と実習先とのマッチングにより検討する。できるだけ学校外における社会参加の方法について、個別に具体的に検討し、実践を行う。

進路指導(就労支援)においては、生徒個人のアセスメントと企業等外部のアセスメント(職務分析やエコロジカルインベントリー)、そして生徒と企業等外部との相互関係アセスメントが重要となる。

相互関係のアセスメントが重要なのは、実際の実習現場において、視覚的指示書としての絵、写真、シンボル等の有効性を確認するためである。

(2)現場実習におけるポイント

現場実習における指導のポイントについて可能な項目をチェックできるような職場内評価フォームを作成し、現場実習のアセスメントを行い、必要なサポートを明確にする。ジョブコーチを行う教師だけではなく、企業の同僚・上司や保護者に対する共通認識を持つことも必要と考える。

さらにナチュラルサポートへの移行のために、企業におけるの担当者を選定し、ミーティング等で今後の支援の方略についての具体的コンセンサスを得ることが望まれる。

(3)具体的就労支援のあり方

就労支援は事業所あつての支援であるため、ハローワークや障害者職業センター等での事業所開拓のみでは限界があるため、新聞記事、折り込み広告、タウンページ、アルバイトニュース、障害者求人誌サーナ、商工会議所、商店街、ライオンズクラブ、ロータリークラブ、こね、つて、過去に生徒が就職した企業、飛び込み等あらゆる手段を使って、実習先企業を開拓する。

また、先に述べたように最初に必要なアセスメントは企業とのマッチングアセスメントであるため、企業における実習を教師が受けることが必要となる。企業での職務内容(職務分析)、作業工程(課題分析)等を実施し、その職務に合う可能性のある生徒に対する校内作業を実施する。

具体的な構内作業において必要と思われるサポートを見いだし、そのサポートのあり方を検証し、教師(ジョブコーチの役割を果たす)付き現場実習を行う。

現場実習後、就労を目指すために助成金等の制度について精通し、企業のメリットになるような支援方法を提供する。

進路指導担当者のみではなく、担任教師も現場実習等を行い、そのために関係してくる機関等を含めたミーティングを何度も行う必要がある。その際には必ず本人、保護者を入れたミーティングにしなければならない。そして、保護者を含めた役割分担を明確にしておく。

家庭・学校・関係機関との連携・役割分担により、最も適切な支援を行う。

発達障害生徒の就労における必要な要因として、適切な仕事の選択(ジョブマッチング)、必要なトレーニング(職場内訓練)、ロングタームサポート(学校から他機関への移行)が重要なキーワードとなる。

また、実際の職場では「見通しのもてる仕事であること。」「事業主や同僚が受け入れ態勢を整えていること。」「刺激の少ない集中できる場所で明確な作業内容であること」「長期的なサポート体制が作られていること」「支援者はリエゾン(雇用主と発達障害生徒の)の役割であること」などを意識して支援を行う必要がある。

2) 就労のために、何が必要か

発達障害者が就労する上で必要なことは、発達障害者本人およびその家族からのアプローチと周りの環境からのアプローチが必要となる。

(1) 発達障害者側からのアプローチ

発達障害者側からのアプローチとしては、社会で使える技能を身につけておくということである。漢字がいくら読めても、計算がいくらできて、それが実社会となんら関係がなければ、「猫に小判」状態となってしまう。

具体的にいうと、バスや地下鉄などの乗り物を使用する移動能力。働いたお金で欲しい物を買ったり、好きな活動をしたりするといった余暇を活用できる能力。居住する地域情報に基づいた、その地域で必要とされる能力などを身につけておく必要がある。

そして、発達障害者側からのアプローチで最も大切なのは、家族の支援である。

就労とは就職した段階で終わりではなく、職場定着をしてはじめて就労と考えるべきであろう。この不況の中で、健常者の就職でさえままならない中、どこの企業でもリストラが叫ばれている。小さな企業などでは、最初にリストラの対象となるのは障害者の場合が多い中、どこまで定着できるかも就労支援の大きな課題となっている。

そのような段階では、企業および関係機関と密接な連絡を取り合う家族の支援がとても大きな要素を占めてくる。

(2) 環境からのアプローチ

まずは、学校教育において早期からの職業教育を実施することである。アメリカでは、将来的な自立を目指すために社会との接点を設け、より早期から職業教育が導入されている。発達障害児者の能力により、週に2回ほど援助付き州おるにおける「移動作業班」モデルによって、地域の清掃を行う授業などもある。

このように、校外実習では養護学校の高等部の段階になってはじめて現場実習を行うといった教育から、学校から職場へのスムーズな移行を目指すために、できるだけ早期からの職業教育計画を取り入れることが望まれる。

次に養護学校卒業後の専攻科の設置も必要である。アメリカの IEP(個別教育計画)では、3歳から21歳までのプログラムの中に、14歳から(学校から就労への)の個別移行計画が含まれている。我が国では高等部を卒業した後18歳からのサポートは極めて少ない状況である。

私立では知的障害養護学校高等部卒業後に専攻科を設置している学校もあるが、全ての養護学校に設置されるべきだと考える。

そして、最も重要なのは保護者、医師、教師、福祉施設職員、職業カウンセラー等の有機的なネットワークの形成である。

発達障害者のニーズに応じて関係機関たちがより有機的に協力していく体制を整えるべき時期に来ている。

さらに、職業領域の拡大(コンピュータや福祉の仕事など)や一般企業への発達障害者の理解を求めての行政指導、発達障害に詳しいジョブコーチ等職業指導の専門家の養成、一般就労と福祉的就労の間の新しい就労支援形態の促進なども検討する時期に来ている。

3) 具体的個別移行支援

(1) 職場の同僚・上司に障害を説明する

学習障害などもそうであるが、軽度の障害の場合、できるだけその障害を隠して就職したいという意識を持つ者も多い。就職に支障がないと考えられるのにあえて障害を示すと、かえってその職場の人たちに先入観をいだかせることになるという意見もある。しかしながら、その職場の上司や同僚は発達障害がどのようなものであるかは十分には理解できなくても、長い時間一緒に働くに連れ、いつかは何か障害があるということがわかってくる。よって、就職が決まったら、発達障害に関する情報を雇用主やできれば一緒に働く人たちに正直に説明し、そして援助しうる適切な知識を提供することが望まれる。

(2) 発達障害者を雇用するメリットを説明する

発達障害者はいろんな問題を抱えているが、逆に発達障害者を雇用することによって生じるメリットを強調することもまた重要である。自閉症者の場合、就職した多くの企業で言われていることだが、自閉症者は一旦仕事のやり方を覚えたら、ミスなく、ムラもなく、信頼できうる働き手となる場合がある。他の労働者なら嫌うマンネリ化した仕事であっても、多くの自閉症者は嫌がらず、一所懸命に仕事に取り組んでいる。何故なら、自閉症者の中には他人との社会的相互交渉を求めようとせず、また無駄口や他人の噂話などをせずに、確実に一日中継続的に仕事をする者がいるからである。また、多くの自閉症者は不必要な休憩をとることがなく、めったに欠勤しない。そして時間に正確でもある。もう一つのすばらしい特徴は、嘘をつかずに正直であるということである。人をあざむくといった行動はかなり社会的な知識を要するため、自閉症の人の能力を越えているのである。このことは Baron-Cohen ら(1985)の「心の理論」でも明らかである。

(3) 仕事内容をはっきりさせること

発達障害者の就労を完全なものにするためには、雇用主に次のこと知らせておくことが重要である。

<1> 発達障害者は曖昧な仕事を要求された場合、ほとんどその仕事を理解することができないこと。

<2> 発達障害者は自分の進捗状況や自分の行動を管理する能力に乏しいこと。

<3> しかし、目的が明白に示されていれば、多くの問題は解決できること。

<4> 自閉症やアスペルガー症候群者はコミュニケーションに特有の障害を持っており、言語による指示の信頼性が不十分であるということ。

<5> 発達障害者に作業を指示する場合、仕事のタイムスケジュールやチェックは文字で書いたり、絵で示したりするような視覚的な情報で示されるのが最もわかりやすいこと。

(4) 適切な監督体制

自閉症者の場合は固執傾向が強いため、一旦仕事があまくいかなくなると、それを変えていくのは困難となる場合がある。最初からうまくいくようにさせることは難しいため、仕事のラインをきちんと構造化することが必要となる。また、発達障害者は問題が生じたらすぐに頼るべき、決まった上司がいることも大切なこととなる。監督者はまた、より多くの安心感を提供することも必要である。たまに、不必要な質問が繰り返される場合があり、いらいらさせられることがある。しかしながら、一旦基本的な仕事があまくなされると、直接的な指示は徐々に減っていく。そのためには、視覚的、あるいは文字で書かれた指示は有効であり、直接的な接触の必要性は減じていく。

(5) 改善すべき点をはっきりと告げる

監督者はまた発達障害者の行動について、直接的で正確なフィードバックを与える必要がある。発達障害者は他者からの曖昧な手がかりでは理解できず、また仕事や行動がおかしなものであるとはっきりと言われなければ、自分の行動が完全なものと思いこんでしまいがちとなる。とりわけ、セクシャルハラスメントと間違われるようなエレベーターの中で女性に接触したり、性関係の話を口にしたり、ズボンのチャックが開けっ放しであったりなどの服装にルーズな場合は、仕事をする上で、受け入れられる行動とそうでない行動について、明白な指導事項を与えることにより軽減できる。

(6) 行動のルールをはっきりさせる

どのような行動が改善されるべきかを示す明確なルールを示さないと効果的ではない。自閉症者の場合はこの種の個人的な助言を与えられても困惑したり、憤ったりしない者が多い。「我自閉症に生まれて」の著者である高機能自閉症と診断されたテンプル・グランディン は、上司に香水をもらい、それを使うように言われたのを覚えている。また、上司は彼女に似合った洋服を買うように指示したりもした。このことについて、グランディンは「これは学習過程の一部

である。私は援助してくれる人たちがいて、とても幸福である。」と述べている。自閉症者は、曖昧なメッセージを解釈したり、紙に書かれていないルールを理解することが困難であるため、明確で直接的な指示(例えこの指示が私的な出来事に言及していたり、他人にとって落ちぶれたように思われていたとしても)はほとんど不快に思ったりはしない。また、自閉症者は、注意されるまでどんなまちがいを起こしたのか全く知らないままになっていることが多いため、結果的に、混乱、落胆、自己尊重の欠損などの荒廃を招いてしまう場合がある。

(7) こだわり行動と変化に対する不適応行動への対応

もし、仕事中にこだわり行動が始まったら、大きな問題が生じることがある。よって、これから先に何が起こりうるか、いつ変化が起こるかなどについてあらかじめ知らせておく必要がある。

(8) 他の専門家の力を借りる

アメリカのノースカロライナで実施されている TEACCH プログラムでは親を含めた教師、医師、職業カウンセラーなどがチームを組んで自閉症者の自立に取り組んでいる。就労の場合でも、職業カウンセラーやジョブコーチ一人では対応できない場合が生じたときには、教師や医師等他の専門家の力を借りる必要がある。発達障害者の雇用では、雇用主や上司、また多くは他の職場の同僚に対し、様々な要求が出されることがある。必要とされる援助はとりわけ難しいことばかりではない。発達障害に詳しい心理学者やソーシャルワーカー、精神科医は問題を解決するために素早く簡単な助言を提供してくれたり、発達障害者に対する援助を提供したりすることができる場合がある。発達障害のことに詳しい専門家はまた、就職する前でさえ、どのように職場環境を構造化するのが最も良いのか、異なった作業内容をどのように分類していけばいいのか、明確な指示とはどのようなものなのか、不適切な社会的行動、こだわり行動、変化を受け入れられない問題などに対してどのように対処すれば良いのかなどについて貴重な助言を提供してくれることもある。

今までは発達障害者が就職してから生じる問題に焦点を当ててきた。しかしながら、多くの発達障害者にとって、たとえ大学へ進んでいるような発達障害者でさえ、就職のための前段階である情報収集、電話による質問、面接の準備やあるいは面接への出席などは克服できないハードルがある。例えば、ある高機能自閉症の大学生が入社応募書類の「健康欄」に、子供の頃にかかったすべての病気について、長ったらしい記述をしたため、面接前の段階で駄目になった例がある。このように就職前の準備は就職後の定着と同様に極めて重要なこととなる。

(9) 学校と企業のリンクを育てる

学校は就職へのスムーズな移行をさせる上で重要な役割を果たしえる。とりわけ、多くの自閉症の専門家がいる養護学校では、仕事に関連する課題やソーシャルスキルを訓練することが要求されており、それらが学校のカリキュラムの中心となっているところが増えてきた。現場実習のような仕事の経験によって雇用主と接触することもいろんな職場環境に慣れ親しむこと

ができるためとても大切なことである。事実、TEACCH プログラムにおける多くの成功例では、教育カリキュラムの中核に職業訓練を据えたおかげであると考えられている。様々な課題に精通している教師(精通していればの話だが)によって構造化された学校内での実践訓練はとても役にたつものとなる。面接のために必要なスキルは、ロールプレイや実践によって身につく。ビデオに録画することは直接フィードバックを与えたり、発達障害者にミスを修正させたり、より適切なスキルを身につけさせたりするためにも有効である。ジョブコーチの創始者として有名なポール・ウィーマンたちは、アメリカにおける重度の障害を持つ人の学校から就労までの移行について、その援助機関とプログラムについて詳細に示している。ウィーマンらは次のようなことを主張している。まず、IPE(Individual Plan of Employment:個別就労計画)の重要性、就職先の選択や職域の拡大、職業訓練における親や教師の役割、そして障害を持つ人雇用の見込みを改善するための地域の州や連邦の指導などである。しかしながら、我が国の軽度発達障害者は養護学校へ進んでいる者は少なく、一般高校へ進学している者が多いため、一般の学校においても発達障害者としての何らかの取り組みがなされるべきである。

(10) Supported Employment (援助付き雇用) ~ ジョブコーチによる援助計画

障害者のための「真の仕事には真の給与」を提供する援助付き雇用へ向けての動きが 1970 年代後半にアメリカで始まった。今では州および連邦の比較的豊富な予算によって実施されている。この計画によって、開かれた職業市場では競争することができない障害者のために、職場での援助が提供されている。一旦適切な職場が見つかったら(アメリカでは専門の雇用機関と自発的な援助グループとの協力によって)、ジョブコーチは(社会的、個人的問題を含め)仕事のあらゆる面が満足できるように、対象者と一緒に働く。要求される援助の量は障害を持つ従業員のスキルや能力に依存するが、どんなに重い自閉症者でさえ援助付き雇用を通して仕事に就くことができると報告されている。ノースカロライナにおいても、ゲリー・メジボフらによって実施された援助付き就労で報告されている。大多数の自閉症者が週30時間から40時間の間で働いており、少なくとも最低賃金が支払われている(かなり多くの給与をもらっている者もいる)。ほとんどの職場は熟練を要しない仕事であるが、きわめて知的に重い自閉症者でさえうまく援助されている。

高機能自閉症者やアスペルガー症候群、学習障害者らは、残念ながら今の行政では障害者と認められないため、雇用率や助成金の対象にはなっていない。よって、企業もあえて採用しようとはせず、また採用しても対人トラブルなどから解雇される場合がある。

しかし、高機能といえども、自閉症は自閉症なので、「対人」「コミュニケーション」「こだわり」などの問題を抱えている。高機能自閉症者も早急に行政における障害者として認定して助成金などの対象となることが望まれるが、現段階では、実習を行う前に一緒に働くことになる同僚に、発達障害と個人のパーソナリティや行動特性を認識してもらうことである。

高機能自閉症者は、知的に高い分だけ誤解され、「変わったやつだ」と思われがちである。健常者から見れば、確かに「変わったやつ」なのかも知れないが、それが自閉症という障害であり、それを変えることはできない。できるだけ、同僚や上司に対応法や指導の仕方を伝授するのが最も効果的な方法と考えられる。

今後、アスペルガー症候群や高機能自閉症、注意欠陥多動性障害者のように一般に障害者として認められていない人たちに対する行政上の支援が早急に確立されることを望みたい。

最後に従来就労支援については、職業能力と企業とのマッチングに主眼が置かれていたが、就労には発達障害者本人の能力よりもニーズから始めていくべきである。

ところが経験の少ない発達障害者は就労に対するニーズを自主的に示すことは難しい。よって、早期から様々な仕事に対する経験(chance)を与えられることによって、仕事に対する能力(ability)も評価でき、またこのような仕事ならできる、やってみたいという意欲・関心(needs)が生まれる可能性がある。

図に示されるように、chance を与えることにより、就労に対するニーズや能力が発達障害者本人および支援者に理解できることになるため、発達障害者の就労支援では chance を与えることから始めることを奨励したい。

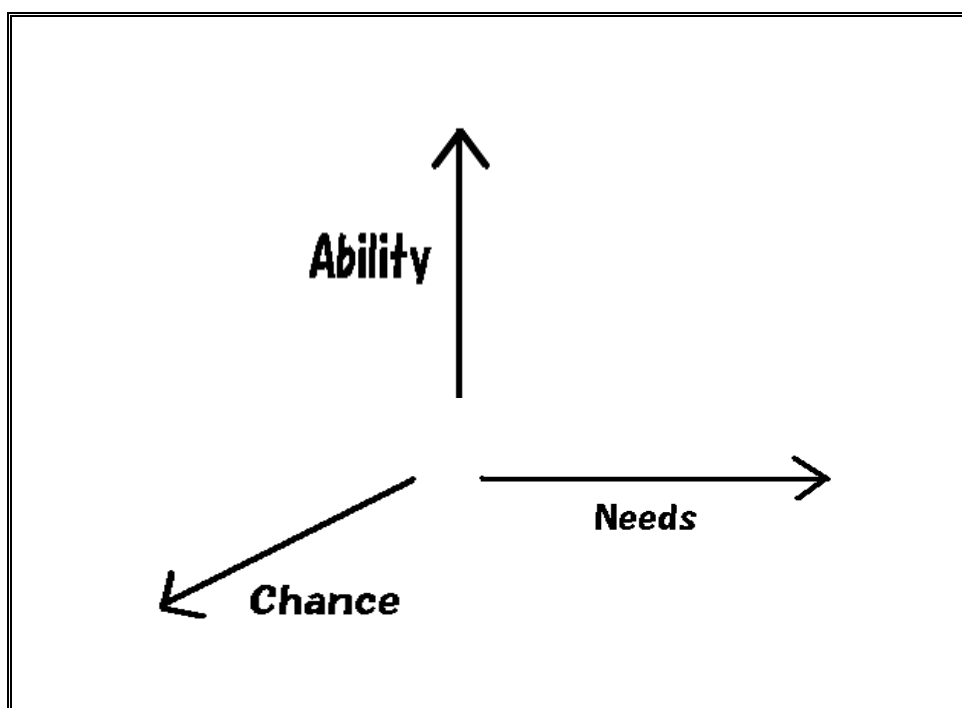


図 NAC のトライアングル

9.さまざまな職業教育における共通点

ここでは、まとめとして学校教育とそれ以外の機関で実施されている職業教育に共通する事項のうち、主なものを取り上げる。

(1) 基本的技能の訓練

基本的技能に関しては手指動作・手腕動作の速さ正確さ(器用さ)、力量などに関する指導が多く行われる。たとえば、指でつまむ、握る、両手で持つ、押さえる、持つ、支える、両手を供応させるなどの動作である。これらは職業訓練の訓練科目にみられるような特定の職種に関して行われる場合もあれば、特定の作業を想定せず、あくまで基本的な作業遂行動作を広く向上させる観点で行われるものもある。また、これらは日常生活上での諸動作(字を書く、箸を持つ、ボタンを留めるなど)とも関連しており、したがって、学校教育のさまざまな場面で指導が行われているといえる。

計数や、秤を用いた計量、計測なども多くの作業に見られる。これに対応するため、訓練の中でこの課題を組み込む場合が多い。

(2) 体力・身体的持久力の向上

知的障害者が就く職種は、従来から身体を使った粗大な作業が中心となっている。このため、耐久性を身につけることを目標の一つとするところが多い。たとえば、立ち作業を訓練に取り入れることなどはごく一般的に行われている。そのほか、農作業や製造関連の作業において、重量物を運搬する課題を取り入れているところも少なくない。また、わが国の場合、フルタイム就労を目指す場合、1日8時間の労働に耐える体力を作っていくことが目標とされる。したがって訓練カリキュラムもそれを考慮して設定される。(ただし、実際には8時間以下の訓練時間とする場合がほとんどである)。

一方で、近年ではコンピュータを操作する一部の職種(例えばデータ入力、印刷など)に就労する知的障害者もいる。実際にはソフトウェア制御によって誤入力をさけるようなシステムとしたり、コンピュータの操作といってもその一部のみを行うといった、いくつかの条件や配慮が行われる場合が多いようである。いずれにしても、従来では考えられなかった職域であっても、環境条件が整えられることにより就労の可能が生まれてくる。

(3) 基本的労働習慣の習得

企業で就職する場合、遅刻・欠勤などが無いことが非常に重視される。これが確立されていない場合には、就職やその維持は困難とされる。このため、職業教育においてもタイムカードを導入するなどにより、意識づけを図っている。また、生活リズムが安定することにより、たとえば寝過ごしによる遅刻、欠勤が回避できることから、職業教育の立場から生活面に関する指導を行う場合もある。そのほか、挨拶・言葉遣い、対人態度なども重視される。これは、職場内で他者と協調することを重視したり、上下関係のけじめを厳しくしたりするなど、わが国の社会人

(職業人)における一般的な価値観に関係したものとみえる。実際、これらが不適切であるために職場の人間関係に支障が生じ、離職するケースはまれではない。

いずれにしても、これらの基本的労働習慣の獲得は、知的障害者の場合には特に重視されており、どの職業教育機関でも主要な目標として取り上げられている。

(4) 職場実習の実施

知的障害者が就労を目指す場合、養護学校はもとより他の訓練機関においても、就職前に職場実習を行う場合がほとんどである。この実習を通じて、学校・訓練機関、事業所がそれぞれの立場で評価を行うとともに、障害者自身も具体的な体験を通じて当該事業所への就職希望や職種への興味、事故の職業能力等について自分なりの評価を行う機会となる。

(5) 障害特性に応じた指導、環境の整備

障害特性に応じた指導とは、(自閉症など)言語による指示を理解することより視覚的な情報処理が得意である場合には、絵や図によって手順を示すといったものである。これは現在、広く取り入れられている。

また、知的障害者の場合、周囲の同僚や上司が障害のある従業員に対して適切に指示・対応できるか否かは非常に重要なポイントとなる。たとえば、障害者が一定の作業能力を有し、労働習慣を習得していても、事業所側の対応が不適切であれば就労やその継続は不可能になる。いいかえれば、障害児・者に対する訓練は重要だが、それだけを追究しても実際には限界がある。このため、障害児を取り巻く環境を改善することが重要であると考えられている。つまり、環境と障害児の相互作用によって就労の可能性は拡大(あるいは縮小)するといった視点に立った支援である。こうした観点から、事業主や従業員に対して、障害について正しく理解し、適切な配慮や対応が行えるよう、啓発マニュアルなどが作成されている。また、支援者が障害者の職場に出向き、そこで個別・具体的に支援を行う方法(ジョブコーチ)も、障害者にとって有効であると同時に、支援方法に関する具体的な情報を現場で示すことができるため、受入側の事業所に対しても意義のある支援方法とされている。

(6) 関係機関の連携

養護学校の職場実習や卒業後支援をはじめとして、障害児・者の職業教育を行う機関が単独で支援を行うのではなく、関係機関との連携により、さらには場合によっては事業所の協力を得ながら、障害者の就労支援が行われている。

(7) 雇用に向けた訓練、自営にむけた訓練

わが国の場合は、障害者の就労については雇用就労(企業等に雇用され、従業員として働く形態)を促進することが主要な目標となっている。このため、自営に向けた訓練はほとんどみられず、また、自営に関する訓練上のノウハウは必ずしも十分に蓄積されてはいないと考えられる。

引用文献

- 1)京都教育大学附属養護学校(2004)平成16年度学校要覧.9.
- 2)京都市白河総合養護学校高等部産業総合科(2004)平成17年学校案内.
- 3)Load,C,Shopler,E. & Revicki,D.(1982) Sex Differences in autism. Journal of Autism and developmental disorders,12, 317-330.
- 4)松矢勝宏・本橋駒三郎・金子隆・尾崎祐三・内海淳・藤田誠・中坪晃一・吉田昌義・古山隆・関口トシ子・鷺坂信孝・清水圭子・天野民子・大南英明(1989)進路指導と卒業後指導.発達遅れの遅れと教育別冊 教師のための福祉・就労ハンドブック,日本文化科学社,19-64.
- 5)文部科学省(2004)盲学校、聾学校及び養護学校教育要領・学習指導要領.
- 6)Rutter, M. & Lockyer, L.(1967)A five to fifteen year follow-up study of infantile psychosis. 5. Description of sample. British Journal of Psychiatry, 113, 1169-1182.
- 7)養護学校生との進路開拓をめざす「巣立ちのWORK」・京都市教育委員会・社団法人京都府障害者雇用促進協会(2004)障害のある市民の雇用フォーラム10年の歩み.15-16.

平成 16 年度 拠点システム構築委託事業実施報告書

課題

開発途上国における障害児教育分野の教育協力モデル開発に関する基礎的研究

障害児教育における職業教育

倉本義則・梅永雄二 著

発行日 2005 年 2 月

発行者 中田英雄

筑波大学教育開発国際協力研究センター

〒305-8572 つくば市天王台 1-1-1

電話 029-853-7287

印刷所 前田印刷株式会社 筑波支店
