

|       |               |
|-------|---------------|
| 都道府県名 | 大阪府           |
| 学校名   | 大阪府立佐野工科高等学校  |
| 学校所在地 | 泉佐野市高松東1-3-50 |
| 研究期間  | 平成19～20年度     |

## I 概要

### 1 研究課題

- ・卒業後の就労を通じた社会的自立を図るための支援及び関係機関との連携。
- ・職業に関する教科、科目における学習面での適切な支援。
- ・就労定着のための支援。
- ・職場実習の有効性。
- ・校内支援体制の充実及び特別支援学校との連携。

### 2 研究の概要

- ①卒業後の円滑な移行支援の課題について研究する。
- ②就労定着のため、ジョブコーチによる支援や職業カウンセリングの在り方などについて研究する。
- ③実習授業等における指示の方法や教材等について研究し、その効果、有効性について検証する。また、「個別の教育支援計画」などを踏まえた「個別の移行支援計画」の策定について研究する。
- ④職場実習の実施により、生徒の職業適性や職場環境への順応等の状況について検証するとともに、生徒一人ひとりの障がいの状況に応じた支援の在り方を研究する。
- ⑤発達障がいのある生徒への適切な指導及び支援のための校内支援体制の充実方策と特別支援学校との連携に在り方について研究する。

### 3 研究成果の概要

- ①卒業後、次のステップへの移行を行うためには、1年次からキャリア教育を充実させることにより、職業生活の準備を行うことが重要であることが分かった。
- ②就労への移行を円滑にするためには、移行を支える体制が必要であるが、高等学校と就労支援機関の連携のシステムを整備することが必要であることが分かった。
- ③実習授業等において、作業スケジュールの提示等、視覚的構造化の工夫を行うことにより見通しを立てやすくなるなどの成果を確認することができた。
- ④就労体験実習を実施することにより、職業適性の発見や自己理解の促進、一人ひとりの障がいの状況に応じた支援や援助の在り方、実習授業等の成果測定や指導法の検証等、つぎのステップに向けた課題を多数見出すことができた。
- ⑤校内支援体制や関係機関との連携について課題を明らかにすることができた。

## II 詳細報告

### 1 研究の内容

#### (1) 発達障がいのある生徒に対する指導方針

##### ア 生徒の実態（把握方法も含めて）

発達障がいがあるとの診断を受けている生徒、診断はないが支援を行うことが必要であると教職員が判断している生徒が在籍しており、これらの生徒を対象に研究をすすめた。生徒の実態把握（アセスメント）は、一人ひとりの生徒に対して適切な指導と支援を行うことを目的とする。

- (ア) 入学決定直後に、本人・保護者から直接、高校生活を送るにあたって必要な配慮や支援の方法について情報の収集や要望の聞き取りを行った。すでに診断を受けている生徒については、入学後も、保護者との信頼関係の構築、共通理解を図りながら、学校生活における生徒の様子を伝えるとともに、本人の生育歴、教育歴、家庭生活の状況等についての詳しい状況の把握に努めた。
- (イ) 保護者了解のもとに、出身中学校との連携を図り、教育及び指導内容、指導方法、指導形態の工夫などについて情報収集を行った。また、必要に応じて、これまで生徒・保護者を支援してきた関係機関等からも情報の提供を受けた。
- (ウ) 生徒の状況を把握し、行動観察をすすめるとともに、記録するために「実態把握シート」等により、情報が集約され、指導・支援に役立てることができるようにした。
- (エ) 心理検査等の実施には保護者の理解が必要であるが、発達障がいに対する理解、家庭（家族）の状況などさまざまな課題があり、発達障がい疑われる生徒に対する心理検査等を実施することはできなかった。
- (オ) 教職員全体で生徒に関する情報の共有を行うとともに、学級担任、教科担当、部活動の顧問等、対象生徒に関わる教職員間で、障がい等の特性理解や行動観察の観点、具体的な支援や配慮の方法等について共通理解を図った。

##### イ 指導方針

- (ア) 診断名や診断のあるなしにかかわらず、生徒一人ひとりの状況を正確に把握し、特性を理解し、関係機関や保護者との連携のもと、生徒一人ひとりのニーズに応じた適切な指導と支援を行う。
- (イ) 生徒自身の困っていることや生徒自身が望むサポートに気づき、その情報を集約して、組織的な支援や指導を行うことにより、不登校、引きこもり、いじめなどの状況を引き起こすことのないようにする。
- (ウ) 情報の収集、行動の観察、心理検査の結果等による実態把握（アセスメント）にもとづき、発達障がい傾向があると判断された生徒は支援プログラムの対象として、個別の指導計画を作成する。
- (エ) 周囲の生徒の障がい理解を深めることを、学級経営や集団づくりの一環として位置付けるとともに、対象となる生徒への指導、支援を効果的なものとするために、教職員が、声かけ、行動の指摘、ほめ方や冷静な対応などのモデルを周囲の生徒に提示

することにより、ともに学び、ともに育つ教育をすすめる。

(オ) 対象となる生徒自身が本来の良さを見つけ出し、自分の特性にあった対処方法を見だし、自尊感情を高め、自分らしく生きることができるよう、生徒に対し肯定的・積極的に接し、得意分野を伸ばすように支援の方向性を定める。

#### ウ 成果と課題

(ア) 支援教育についての基本的な考え方や方針を学校の教育方針に明確に位置付け、全教職員が協力し、組織的・計画的な取組みをすすめることが重要であることがわかった。そのためには、校内支援組織の整備や個別の教育支援計画策定に関する研修をすすめ、本格的に校内支援体制の構築を行う必要がある。

(イ) 発達障がいについて、診断名にこだわったり、固定的な考えにとらわれたりすることなく、あくまで生徒一人ひとりのニーズに応じた指導及び支援のために、生徒の自己理解や障がい受容、保護者の理解をすすめながら、情報収集・行動観察・心理検査等による的確なアセスメントを行うとともに、校内支援体制を整備し、支援のシステムを十分に機能させることが必要であることが分かった。

(ウ) 適切な支援が行われなければ、当該の生徒は学習上・生活上の困難にとどまらず、自尊感情や意欲の低下による不登校や引きこもり等、二次的な問題を引き起こすことにつながりかねないことから、教職員の意識の変容や生徒の状況を検証し、指導及び支援の改善に引き続き取り組むことが課題である。

### (2) 発達障がいのある生徒に対する授業やテストにおける評価方法等の工夫

#### ア 授業の際の配慮事項等

(ア) 板書やプリント教材の工夫、わかりやすい指示方法など、視覚的・具体的なツールの活用や目標の明確化等により認知特性に配慮する。

(イ) 座席の位置に配慮するとともに、発言や態度について授業のルールをクラス全体に明確化するなど、学習環境を整える。

(ウ) 実習・実技授業はもとより、座学においても視覚的「構造化」による支援方法を心がけ、混乱を減少させ、自立した学びを行いやすくなるようにする。

#### イ テストにおける配慮事項等

必要な場合には、受験時間の延長、問題用紙の拡大、問題文のルビ打ち、別室での受験等の措置を行う。(これらの配慮は従来から行なっている。)

#### ウ 評価における配慮事項等

評価の在り方や評価の方法を生徒の障がいの状況に即して検討するとともに、評価は指導の目標に照らし、生徒の変容を多角的・総合的に行うこととする。(これらの配慮は従来から行なっている。)

#### エ 成果と課題

障がいのある生徒一人ひとりの個別のニーズに対する通常の学級における適切な支援の在り方を検討し、実践することで、教科指導、生徒指導、学級経営、生徒理解等において大きな成果があった。

対象となる生徒だけでなく、すべての生徒に対する適切な指導や支援に繋げることが課題である。

### (3) 発達障がいのある生徒に対する就労支援

#### ア 支援の方法と内容

##### (ア) 職業に関する教科、科目における学習面での適切な支援

学習面での適切な支援について、とりわけ職業に関する教科・科目の実習授業における適切な支援の在り方について、特定の科目に絞って研究に取り組んだ。

技能の習得を効果的に行うための基礎的な学力並びに作業能力の向上と円滑に人間関係を形成するためにコミュニケーション能力の向上に向け、一人ひとりの特性を踏まえて取り組んだ。

普通教科、特に座学の支援の在り方研究については組織的には取り組めなかった。

##### (イ) ソーシャルスキルトレーニング

ソーシャルスキルトレーニングについては、実施について検討したものの、従来からの指導方法との差違やソーシャルスキルトレーニング自体の必要性について共通理解が進まず、実施できなかった。

##### (ウ) 就労体験実習の実施

夏季休業を利用して、2名が3事業所で就労体験実習を実施した。1名については計画したが未実施に終わった。

就労体験実習は、対人関係・コミュニケーション（あいさつ、会話、言葉づかい、協調性、感情のコントロール、意思表示）と職務遂行能力（ルールの理解、指示内容の理解、連絡・報告、持続力等）を中心に、自己理解と職業理解の向上、職業適性の発見等を目的とした。

##### (エ) 就労支援・就労定着支援について

###### ① キャリア教育

キャリア教育を1年次から計画的に推進する中で、発達障がいのある生徒についても、自己理解を深め、主体的に進路選択できることをめざし、職業適性や障がい特性を考慮した進路選択支援（就労移行支援）が必要であることをふまえて、職業選択は自分を知ること（自己理解）と職業を知ること（職業理解）に基づくとの観点から、原則履修科目「産業社会と人間」をキャリア教育の第一段階に位置づけて取り組んだ。

###### ② 就労支援機関との連携

就労への移行をスムーズに行うためには、就労支援機関との連携が必要であるが、障害者手帳（精神障害者保健福祉手帳・療育手帳）を取得していない場合、高等学校卒業までの時点で（高等学校在学中に）、就労支援（職業適性相談）を受けることができる機関は、職業カウンセリングセンターに限られる。

障害者手帳を取得している場合には、地域障害者職業センターやハローワークの専門援助、障害者就業・生活支援センターの支援を受けることが可能になる。また、

発達障がいがある場合には、発達障がい者支援センターを通じ、地域障害者職業センターの「発達障害者に対する専門的支援（ワークシステム・サポート・プログラム等）」の利用も可能である。

就労への移行を円滑にするために移行を支える体制が必要であり、学校と就労支援機関との一層の連携が必要になるが、支援学校には在学中からハローワーク等との連携のシステムがあるのに比べ、高等学校と就労支援機関の連携のシステムづくりは始まったばかりである。

また、障害者手帳を取得していない場合、一人ひとりのニーズに応じた適切な就労支援を期待することは非常に困難である。

### ③企業の理解啓発促進の必要性

発達障がい者雇用促進法の雇用義務の対象には含まれない、その他の障がいに分類されていること、発達障害者支援法でも就労支援は都道府県の努力義務に止まっていること等から企業の理解はほとんど進んでいないのが実情である。

モデル研究の一環として、本校が独自に行った就労の実態や課題等を把握するため、事業所を対象とする障がい者雇用に関するアンケート調査においても、「発達障がい」について、聞いたことはあるが詳しくは知らないが90%、「発達障害者支援法」について、聞いたことがあるが内容についてはよく知らないが48%、知らないが41%、発達障がい者を対象に職場実習・インターンシップを受け入れる可能性があるかどうかについては、ないが31%、分からないが66%であった。

### ④就労後の学校の関わり

就労後の学校としてのフォローは、職場訪問や電話連絡など限定的なものにならざるを得ないと思われる。基本的には、就労定着支援の制度に引き継ぐことになる。

### ⑤就労支援・就労定着施策の活用

就労定着支援策については、障害者雇用促進法の改正や発達障害者支援法の施行等により、年々充実してきているように思われる。就労支援施策として、つぎのような施策の活用が考えられるが、詳細についての研究を行うところまでには至らなかった。

・就労継続支援事業　・就労移行支援事業　・地域障害者就労支援事業　・障害者試行雇用事業（いわゆる「トライアル雇用」）　・職場適応援助事業（いわゆる「ジョブコーチ」）

## イ 成果と課題

(ア) 実習授業における適切な支援の方法に、TEACCHプログラムを応用し、1日単位・1時間単位の作業スケジュールを視覚的に提示して見通しを持たせる、何をどれだけ学習（練習）するのか、今どこまで進んでいるのか、後何をする必要があるのか、終わったら次に何をするのか等を適宜提示して混乱を回避する等の構造化に取り組み、顕著な成果を上げた。

(イ) 言葉の発し方や動作などから意味を読み取る非言語的コミュニケーション、瞬時

に受け答えを要求されるような場合の言語的コミュニケーションが特に苦手であることから、学習集団の中で、相互の理解を深め、協力し合いながら、自分を表現する力を育むとともに、簡潔な言葉でも気持ちが通じ合えるような機会を多く作ること、支援者の適切な介入が必要なことがわかった。

- (ウ) 職業適性を見つけるためには、本人の自己理解（障がい受容）、職業教育（作業学習を含む）、さまざまな現場体験（就労体験実習、インターシップ、アルバイト、職業訓練）を積み重ねることなど、高校在学中に職業生活への準備が進んでいれば、職業生活を見越した支援方法等の明確化、障害の特性を把握した課題設定も可能になり、就労への移行と定着（ジョブマッチング）が容易になると考えられる。

キャリア教育に位置付けたインターンシップ等、短期間の就労体験を1年次から多様な職種で複数回実施し、社会体験を積むとともに職務遂行能力を向上させることに取り組むことが望ましいとわかった。

- (エ) ソーシャルスキルトレーニングは必要なソーシャルスキルを「知識」と「体験」の両面からアプローチする点で重要であるが、個別指導となり、生徒に対してトレーニングの必要性を説明して同意を得るとともに、保護者の理解を得ることが必要となる。

従来からの指導方法を、教示、モデリング、リハーサル、フィードバック、般化等の観点、目的等を整理することで、ソーシャルスキルトレーニングも実践課題化することが可能になると考える。金銭管理をはじめ、悪徳商法や犯罪からの回避など、日常生活全般にわたるライフスキルについてのトレーニングも必要であると思われる。

- (オ) 就労体験実習を実施することにより、生徒にとっては職業適性の発見や自己理解の促進、教職員にとっても生徒一人ひとりの障がいの状況に応じた支援や援助の在り方、実習授業等の成果や指導法の検証を行うことにより、つぎのステップに向けた課題を多数見出すことができた。

- (カ) 長期にわたる職場実習について検討したが、以下の理由により実施できなかった。

① 高等学校における「職場実習」は、デュアルシステムなど特別なケースを除き、カリキュラムに位置付けて実施することが難しい。知的障がい支援学校高等部での職場実習とは区別する方がよいと思われる。

② 発達障がいについての理解が進んでおらず、協力事業所の開拓自体が難しく、また、少数の協力事業所だけでは対応が難しい。

③ 定時制高校であることから実務代替を活用することも考えられるが、長期にわたる研修を引き受けてもらえる協力事業所を見つけることは難しい。

- (ク) 職場実習についてはその他にも次のような課題がある。

① 作業所等も発達障がいのある生徒の受け入れに必ずしも積極的ではない場合があり、体験実習を行うには課題がある。

② 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業、若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの活用等は就労体験実習とは趣旨が異なり、利用できなかった。

(ケ) 他方で、就労体験実習につきのようなプログラムは活用できると思われる。

15歳以上の高校生を含むLD・ADHD・高機能自閉症等の発達障がいのある人を対象とした就業体験事業である「職場体験実習プログラム」（ネクストステージ大阪LLP）、大阪市就業支援等モデル委託事業（プラクティカル・ジョブサポート）等は、個々の特性に合わせたオーダーメイドのプログラムであり、職場体験を含むキャリア教育プログラムとして活用が可能であると思われる。

(コ) 障害者雇用促進法や就労支援制度・就労定着支援制度、学校から就労への移行に伴う連携のシステムなど法令や枠組みの見直しを必要とする課題が多くある。

①学校教育での取り組みが開始された現在、何よりも就労の機会を拡大するためには公的機関を含め、企業の理解の促進が最重要の課題となっている。発達障がい者の雇用促進のためのモデル事業などの取り組みの拡充が望まれる。

②安定した就労が実現しても、地域の支援ネットワークによるサポート無しでの自立的な生活は難しいと考えられる。就労支援以外の通勤、居住、食生活、医療、保険、衛生管理などの生活支援、特に援助付きアパートなどの居住支援の制度が必要になるとと思われる。

③地域住民の発達障がいへの理解促進とそのことを基盤にしたインフォーマルな支援もまた必要であることは言うまでもない。

#### (4) 一般の生徒に対する理解推進等の指導の在り方

##### ア 指導の工夫と取り組み

(ア) 障がいのある生徒を取りまく環境としての人間関係づくり・クラスづくりと理解啓発をすすめることが、学級や授業の中で、生徒の困り感に寄り添う個別の支援を可能にする条件作りにつながるという仮説を立て、人間的環境整備をすすめた。

(イ) 本人、保護者との連携のもとに、教員、あるいは保護者・生徒自身が障がいの特性や特徴、支援や必要な配慮等について他の生徒や保護者に話す機会を作るとともに、教員自身が障がいのある生徒とのかかわり方のモデルを示す。

(ウ) すべての生徒に共通する授業を受ける際のルールなど、クラス全体に対する指導の中で学習や生活についてのわかりやすいルール作りを進め、誰も学びやすい環境作りを行う。

(エ) 授業研究・授業分析を通じて「構造化」などの指導のユニバーサルデザイン化に取り組み、障がいのある生徒に対する支援が障がいのない生徒にとっても学習しやすいことを理解させるようにする。

##### イ 成果と課題

学級は障がいの有無を問わずすべての生徒にとって安心できる「居場所」でなければならない。そして、学校生活で起こるさまざまなことから、生徒同士が、互いに違いを認め合い、相互の理解を深め、協力し合い解決を図ることを通じて、お互いに成長し

ていくことをめざさなければならない。「ともに学び、ともに育つ」教育の推進は、支え合い、つながり合うことの大切さ、心地良さを生徒自身が実感し、教員も生徒の実感を学級運営、授業運営の基盤とすることで初めて可能になるものであり、障がいのある生徒を取りまく環境としての人間関係づくり、クラスづくりと周囲の理解啓発をすすめることが、学級や授業の中で、生徒の困り感に寄り添う個別の支援を可能にする条件作りにつながることを確認できた。

#### (5) 教職員や保護者の研修等

##### ア 研修会開催の回数・時期・研修内容等

- \* 9月 4日(木) : 「発達障がいの理解と支援」  
講師 安原昭博先生 (安原こどもクリニック院長・YCCこども教育研究所代表)
- \* 10月 9日(木) : 「発達障がい者の就労支援について」  
講師 佐田元かをり先生 (大阪障害者職業センター・カウンセラー)
- \* 12月11日(木) : 「LD等の発達障害のある生徒の高校・青年期の実態とその支援にむけてー全国LD親の会・会員調査よりー」 講師 内藤孝子先生 (NPO全国LD親の会理事長)
- \* 12月22日(月) : 「発達障害の人の就労支援」  
講師 梅永雄二先生 (宇都宮大学教育学部教授)
- \* 1月26日(月) : 「共生社会をめざした後期中等教育・高等教育」  
講師 落合俊郎先生 (広島大学大学院教育学研究科教授)
- \* 2月 5日(木) : 「大学での発達障がい者に対する教育支援」  
講師 森定(鶴野)玲子先生 (プール学院大学国際文化部准教授)
- 1月15日(木) : 「外部の視点から見た発達障がい支援の課題」  
講師 大松美輪先生 (心理カウンセラー)、金澤ますみ先生 (社会福祉士・スクールソーシャルワーカー)、竹内幸子先生 (和泉市立保健センター心理判定員)

その他、校内研究委員が、大阪府教育センター、アクトおおさか(大阪府発達障がい者支援センター)、民間団体の主催する研修会に参加した。

##### 【学校・施設見学等】

2月13日(金) 国立特別支援教育総合研究所セミナーⅡ(東京都)

##### 【連続公開講座】

9月4日から2月5日にかけての\*印の6回の教職員・保護者研修は、開催を公開とし、泉南地区の小中学校と全府立学校に紹介し、保護者も含めて延べ360人の参加があった。

##### イ 成果と課題

(ア) 教育的支援を必要とする生徒への適切な指導を行うためには、発達障がいに対する教職員の十分な共通理解と専門性を高めることが必要である。

また、障がいのある生徒とない生徒が、「ともに学び、ともに育つ」ことをめざす教育活動をすすめることに留意し、指導力を向上させることが必要である。

(イ) 発達障がいのある児童生徒の保護者は、子どもの教育や学校（教員）との関係で悩みを抱えており、相談機関や専門機関などの情報も十分でなく、特に周囲の理解啓発のための機会を増やすことを切に望んでいることがわかった。

## (6) その他の支援に関する工夫

### ア 連携の在り方について

発達障がいは、見えにくい障がいであることから虐待の誘発、能力のアンバランスが伴うことから無理解やいじめの対象、気づきの遅れから二次的な障がいの併発などにつながりやすいと言われる。ソーシャルワークアプローチを用いて、障がいの特性への理解にもとづく環境の調整ができれば、二次的な障がいを回避（軽減）できると考えられることから、スクールソーシャルワーカーの参画を得て「連携」についての研究を行った。

### イ 成果と課題

学校・家庭・地域との連携が叫ばれる中で、個々の関係者が課題を抱え込んでしまうのではなく、それぞれの立場を越えたコーディネートを行うことを目的とするソーシャルワークアプローチが関係機関との連携や家庭と連携に有効であることが分かった。

## 2 研究の方法

### (1) 研究委員会の設置

#### ア 構成

| No. | 所 属・役 職                      | 備 考     |
|-----|------------------------------|---------|
| 1   | 大阪体育大学健康福祉学部准教授              | 地域障害者福祉 |
| 2   | 大阪河崎リハビリテーション大学リハビリテーション学部講師 | 小児聴覚障害学 |
| 3   | 泉佐野公共職業安定所 統括職業指導官           | 障害者相談   |
| 4   | 泉佐野市社会教育部青少年課 主査             |         |
| 5   | 大阪府立佐野支援学校 教諭                |         |
| 6   | 大阪府立佐野工科高等学校 准校長             |         |
| 7   | 大阪府立佐野工科高等学校 定時制の課程 教頭       |         |
| 8   | 大阪府立佐野工科高等学校 定時制の課程 教諭       | モデル事業主担 |
| 9   | 大阪府立佐野工科高等学校 定時制の課程 教諭       | 人権・進路   |
| 10  | 大阪府立佐野工科高等学校 定時制の課程 教諭       | 1 学年    |
| 11  | 大阪府立佐野工科高等学校 定時制の課程 教諭       | 2 学年・教務 |
| 12  | 大阪府立佐野工科高等学校 定時制の課程 教諭       | 3 学年・保健 |
| 13  | 大阪府立佐野工科高等学校 定時制の課程 養護教諭/助教諭 | 養護      |
| 14  | 大阪府立佐野工科高等学校 定時制の課程 教諭       | 職業教育・生指 |

#### イ 委員会開催・検討内容

◎ 6月26日（木） 第7回研究委員会 於 佐野工科高校  
 ・研究委員紹介

・今年度の研究実施計画について

- ①職場実習先の選定及び職場実習の方法、ジョブコーチ活用等について
- ②ケース会議運営と「個別の教育支援計画」「個別の指導計画」「移行支援計画」
- ③企業アンケート、公開講座の実施について

◎7月17日(木) 第8回研究委員会 於 佐野工科高校

・研究実施計画の進捗状況と課題について

- ①職場実習計画の概要、ジョブコーチ活用等について
- ②ケース会議報告と「個別の教育支援計画」「個別の指導計画」の課題
- ③「企業アンケート」(案)
- ④公開連続講座計画(案)

◎9月18日(木) 第9回研究委員会 佐野工科高校

・研究実施計画の進捗状況と課題について

- ①夏季休業中「職場実習」の報告と事例検討
- ②ケース会議報告と運営上の課題
- ③「企業アンケート」(案) 検討
- ④公開連続講座第1回報告

◎11月13日(木) 第10回研究委員会 佐野工科高校

・研究実施計画の進捗状況と課題について

- ①職場実習を踏まえた就労支援の課題について
- ②インクルージョンの視点に立った「構造化」による学習・生活環境整備(ユニバーサル・デザイン化)の課題について
- ③ネットワークづくり、チーム支援の研究について
- ④連続公開講座第2回報告
- ⑤「企業アンケート」結果報告

◎1月16日(金) 第11回研究委員会 佐野工科高校

・研究実施計画の進捗状況と課題について

- ①進路選択の経過と概要
- ②構造化による学習・生活環境整備の課題
- ③自立支援の視点から考える機関連携
- ④藤原和博公開授業「よのなか科」報告
- ⑤連続公開講座第3回・第4回報告
- ⑥実施報告書骨子案の検討

◎2月20日(金) 第12回研究委員会 佐野工科高校

- ①研究報告書(最終)の検討
- ②教職員アンケート・研究委員アンケートについて
- ③連続公開講座第5回・第6回報告

ウ 特別支援教育コーディネーターの指名や個別の教育支援計画の策定等具体的な方策

(ア) 校内支援体制の構築については、平成19年度から検討を始め、支援教育校内組

織の在り方議論をふまえて20年度から人権教育校内体制を改組し、人権教育、支援教育、外国人教育、地域連携の各コーディネーターからなる人権教育推進委員会の下に、従来からの障がい教育担当を母体に「支援教育推進委員会」を支援教育に関する校内委員会として立ち上げた。

支援教育推進委員会は、年度当初に基本方針を確認する大人数の会議から校内ケース会議での意見交換・情報交換を基に短期的な取り組み方針を決める少人数の会議まで、校内支援体制を有機的に機能させることを目標とし、メンバー構成をフレキシブルにし、形骸化・形式化しないような運営の工夫を図ることとした。

支援教育コーディネーターの役割と機能（位置付け）は次のとおり。

①校内委員会・校内ケース会議の運営、教員支援を担う（内部のコーディネーション）

②関係機関、相談機関、家庭等との連絡・調整を担う（外部のコーディネーション）

(イ) 個別の支援計画等の様式については、検討の上定めたが、固定的なものではなく必要があればその都度改良していくこととした。

## エ 成果と課題

(ア) 校内委員会は具体的支援を有機的に機能させることを目標とし、メンバー構成をフレキシブルに、形骸化・形式化しないような運営の工夫を図ることが必要である。

(イ) 支援教育コーディネーターは、校内ケース会議の運営の工夫について検討を行い、情報交換については会議という形態でない場合でも随時実施すること、支援プログラム（指導計画）の実施状況をモニタリングし、ケースマネジメントを意識的に行うことで校内ケース会議を機能させることが肝要である。

(ウ) 個別の支援計画を作成する目的は情報の共有化と活用である。書類作成ありきではない。実態把握（アセスメント）を行い、指導仮説に基づいて、目標・内容・指導者等の計画を立て、期間を決めて実践し、生徒の変容に着目した評価を行い、次のステップに繋げることを組織的に行っていくという観点が重要である。また、継続性や記録の必要性から、教職員の気づきや支援の手法等の情報がファイリングされていくように工夫することが必要である。

さらには、支援教育コーディネーターが支援プログラム（指導計画）の実施状況を常時モニタリングし、ケースマネジメントを校内ケース会議等を通じて意識的に行うことが必要である。

(エ) 移行支援計画については、キャリア教育、職業的教科・科目や就労体験等を通じて、生徒一人ひとりの障がいの状況や特性に応じた支援や援助の在り方、実習授業等での成果や指導法の検証を行うことにより、つぎのステップに向けた課題を見出すことが必要である。

## (2) 専門家チームの活用

専門家チームの活用という形ではなく、大阪府教育センターの教育相談の担当者である専門家や特別支援教育研究室の担当指導主事等から指導助言を得た。

### (3)関係機関との連携

#### ア 他の高等学校や特別支援学校との連携

校内研究委員会に府立佐野支援学校教員の参画を得ている。学校間連携の在り方については進捗がなかった。

#### イ 発達障害支援センターやハローワーク等関係機関との連携

教育に限らず生活・就労におけるさまざまな助言や情報提供を受けるため、大阪府発達障がい支援センター「アクトおおさか」やハローワークと緊密な連携を行った。

#### ウ 地域の教育施設や人材等の活用

地域の教育関係施設や人材、NPO法人等との連携・協力を行うこととした。

#### エ 成果と課題

ハローワーク泉佐野や泉佐野市社会教育部青少年課の担当者の本校内研究委員会への参画により、生徒支援のための連携を図ることができるなどの成果があった。

今後は、企業等とも連携し、理解啓発に取り組むとともに、大学と連携し、学生ボランティアを活用することについて検討する必要がある。

### (4)関連事業等との連携

校内研究委員会に泉佐野ハローワークの統括職業指導官の参画を得るなど、厚生労働省の発達障がい者支援施策について研究を行った。

## III 今後の我が国における発達障害のある生徒の支援の在り方についての提案等

発達障害者支援法から4年、特別支援教育への移行から2年が経過するが、いまだ、発達障がいに関する理解は企業をはじめとして十分でなく、就労体験を実施することも容易ではない現状がある。当面は、理解啓発を進めるとともに、障害者雇用促進法で雇用義務の対象とする、そうでない場合でも、雇用している企業に対する助成制度やジョブコーチ等就労支援の制度の拡充や相談体制、就労体験や職業訓練の多様な機会を充実することが望まれる。

## IV 総括

モデル研究の実施を機に、一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導、支援を組織的に行うという支援教育の基本方針を学校教育目標に明確に位置付けることで、全教職員の協力のもとに組織的・計画的な取組みを行うこととし、生徒の実態を踏まえて、インクルージョンの視点に立ち、発達障がいのある生徒への支援の取組みを通じて教育改革につなげていくことをめざした。

発達障がいのある生徒をはじめ、多様な課題を有する生徒に対し、適切な支援を行うためには、校内体制を整備し、組織的・計画的な取組みを行う必要があり、情報や支援の共有化、そのために必要な機構・システムの整備に取り組む、成果を得ることができた。

就労体験実習や関係機関との連携に具体的に取り組む中で、従来の校内の支援だけでは気づけなかった課題や支援の手法について学ぶことができた。

就労移行支援のシステムや連携のシステムは想像以上に未整備であることが分かった。

また、連続公開講座の開催や企業アンケートを実施する中で、発達障がいに関する理解啓発の取組みが遅れていることが分かった。また、高等学校における発達障がい支援の取組みに対する期待の大きさと責任の重大さを実感することができた。

総じて、当初想定した以上の成果を得ることができた。

## V その他特記事項（エピソードを含む）

昨年度に引き続き、実習教科でエアロビクスの要素を取り入れるなどの工夫を行った。身体を動かすことによるリラックス効果から、発達障がいのある生徒の意欲向上に有効であることがわかった。

## VI モデル校の概要

### 1. 課程・学年・学科別の生徒数・学級数（平成20年5月1日現在）

| 課 程 | 学 科     |           | 第1学年 |     | 第2学年 |     | 第3学年 |     | 第4学年 |     | 計    |     |    |
|-----|---------|-----------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|----|
|     |         |           | 生徒数  | 学級数 |    |
| 全日制 | 工 業 科   |           | 284  | 7   |      |     |      |     |      |     | 284  | 7   |    |
|     | 機械系     | 機械技術専科    |      |     | 71   | 2   | 75   | 2   |      |     | 146  | 4   |    |
|     |         | 機械設計専科    |      |     | 40   | 1   | 33   | 1   |      |     | 63   | 2   |    |
|     | 電気系     | 電機技術専科    |      |     | 33   | 1   | 37   | 1   |      |     | 70   | 2   |    |
|     |         | 電子制御専科    |      |     | 37   | 1   | 42   | 1   |      |     | 79   | 2   |    |
|     | テキスタイル系 | プロダクト工学専科 |      |     | 42   | 1   | 33   | 1   |      |     | 75   | 2   |    |
|     |         | デザイン工学専科  |      |     | 41   | 1   | 29   | 1   |      |     | 70   | 2   |    |
|     | 計       |           |      | 284 | 7    | 264 | 7    | 239 | 7    |     |      | 787 | 21 |
| 定時制 | 総合学科    |           | 120  | 4   | 79   | 3   | 98   | 3   | 33   | 1   | 330  | 11  |    |
| 計   |         |           | 404  | 11  | 343  | 10  | 337  | 10  | 33   | 1   | 1117 | 32  |    |

### 2 教職員数（平成20年5月現在）

| 校長 | 教頭 | 教諭 | 養護教諭 | 非常勤講師 | 実習助手 | ALT | 事務職員 | 司書 | その他 | 計   |
|----|----|----|------|-------|------|-----|------|----|-----|-----|
| 2  | 2  | 85 | 3    | 37    | 5    | 1   | 9    | 0  | 22  | 166 |