

平成28年度「キャリア教育・就労支援等の充実事業」成果報告書

受託団体名	新潟県教育委員会
-------	----------

I 概要

1 モデル地域の概要

①モデル地域の種類 ※Ⅰ型、Ⅱ型、Ⅲ型のいずれかに○を付してください。

<input type="checkbox"/>	Ⅰ型（連携型：特別支援学校高等部及び高等学校の連携）
<input type="checkbox"/>	Ⅱ型（単独型：特別支援学校高等部のみ）
<input checked="" type="checkbox"/>	Ⅲ型（単独型：高等学校のみ）

②モデル校の一覧

設置者	学校種	課程又は障害種	学校名（ふりがなを付すこと）
新潟県	高等学校	定時制・通信制	<small>にいがたけんりつにいがたすいこうこうとうがっこう</small> 新潟県立新潟翠江高等学校

2 研究課題

定時制・通信制普通科高等学校における発達障害を含む障害のある生徒のキャリア教育・就労支援の充実～労働・福祉関係諸機関、地域企業、特別支援学校との連携を活かして～

3 研究の概要

発達障害を含む障害のある生徒の将来の自立と社会参加の実現のため、就職支援コーディネーターを中心に、地域企業、就労支援センター、ハローワーク、特別支援学校等との連携を強化するとともに、卒業後の職場定着指導も含めた継続的な就労支援体制を構築し、定時制・通信制普通科高等学校におけるキャリア教育推進について研究を行った。

定時制においては、個別の教育支援計画に基づいた継続的な支援、本校独自のライフスキルの指導法の研究と実践やキャリアカウンセリングによる指導の充実、キャリアアップのための資格取得の推進を図ることを目指した。

通信制においては、就職支援コーディネーターが地域若者サポートステーションと連携し、スクーリング日にジョブカフェを開設し、生徒の職業的自立を図った。

また、定時制・通信制ともに、生徒全員の「わかる・できる」を目指した授業改善への取組、特別支援学校と連携した教職員研修会の実施、保護者への理解啓発を継続的に行った。

4 研究の成果

就職支援ネットワーク会議では、特別支援学校や受容のないまま卒業した普通高校卒業生を支援する就労支援事業所等も加え、多角的な視点からの知見を得た。特に「発達障害のある人にはソーシャルスキルよりライフスキルがより有効」というご提言により、定時制では本校生徒にふさわしい内容にする

ことができた。本会議の開催により、外部機関と連携した取組をスムーズに実施することができた。

定通両課程に配置された就職支援コーディネーターによる専門性のあるカウンセリングを受けることで、生徒全体に自己理解が進み、就職や就労への意欲が高まった。定時制課程では一次応募の内定率は72.7%（昨年度60.0%）、平成29年1月末の就職内定率は100%（昨年度同期100%）と高い内定率を維持することができた。

教員研修は、hyper-QUと個別の教育支援計画の作成について校内研修を行った。特別支援学校での校外研修では校長をはじめ多数の教員が接客実習に参加して、訓練の重要性とその効果を体感した。事後アンケートでほぼ全員が「参考になった」と回答し、高い成果があった。

定時制の授業改善の取組としてLHRや総合的な学習の時間を中心に行ったライフスキルの指導は、授業後の生徒アンケートでは肯定的な意見が多く、教員からも生徒の積極性が増したという高評価を得た。教室環境整備でも2種類のボードの導入を果たした。個別の教育支援計画については、障害のある生徒だけでなく、本校の生徒に適するよう全生徒に対する生徒情報シートという形も考案され、様々な場面で活用できる生徒情報資料が作成できた。保護者啓発については、連携を活かした個別面談会により例年より早期に実施し、生徒・保護者の就労への意識が高まり、職員も今後の支援に活用できる情報を得た。

通信制課程で取り組んだジョブカフェは、スクーリング日における利用者数は延べ213人に上った。生徒の就労意欲の向上につながり、消極的だった生徒が自己開示するなどの変化が見られた。また、ジョブカフェは直接的な就労支援に留まらず、社会性を涵養する場としても期待できることが示唆された。新潟若者しごと館の見学は、今後の就職活動を行う上での不安を解消し、自信を持って就職活動に臨む姿勢をつくることができた。職場見学は、今後の就職活動を行う上での予行演習となり、活動に向かう姿勢もつくられた。また内定のみを目標にするのではなく、誇りの持てる仕事をしたいと決意した者もおり、職業観・就労観の醸成にもつながった。UDL（学びのユニバーサルデザイン Universal Design for Learning）の視点にたって行った報告課題（レポート）は、表紙・表紙裏の書式と情報の統一が図れたことにより、誰にでも見やすく情報が探しやすい形に改善された。サイズのA4版化により書式に余裕ができ、見やすくなった。職員全体で書式の改善を行ったことによって、各教科・科目で職員が共通の認識を持って取り組むことができた。また、UDLの啓発にもつながった。

5 課題と今後の方策

○就職支援コーディネーター（定時制）

就職支援コーディネーターの業務内容としては、当初予定されていた企業訪問・求人開拓が果たされず残った。その理由としてはキャリアカウンセリングの専門性と企業訪問・求人開拓の専門的力量に相容れない部分があり、両方を兼ね備えたコーディネーターの確保が現実的に難しいということが考えられる。今後はどちらかの専門性に絞って導入を検討するか、兼ね備えた人材を早い時期から招聘する必要があると思われる。

○授業改善（定時制）

教科指導の工夫改善にともなう教員間での相互評価に至ることができなかった。本校の生徒の中には多人数の中にいることに耐えられないという特性をもっている者もおり、教員が授業を自由に相互に見合うことがためられる状況がある。今後、相互評価を実施する際には、事前の教員間の丁寧な情報交換を行うようにして取り組みたい。今後は導入した授業用ボード（まなボード）の活用方法等について教員間での相互評価を実施し、授業改善に取り組むたい。

○ジョブカフェ（通信制）

ジョブカフェ（Café 4610）の機能をはっきり定めないまま開設したため、活動内容を生徒・保護者・職員に周知するのが遅くなった。質問や要望に応じていくことで、柔軟な対応ができたが後手に回る場面も多かった。年度の後半に Café 4610に興味を持つ生徒が出てきたが、12月が最後の開設となってしまった。

○新潟若者しごと館と職場見学（通信制）

企業見学は、企業との打ち合わせが不十分な点があった。アンケートからフィードバックをもらったが、効果的な事後指導について検討し、選定した業種が適切だったか検討が必要である。

○UDL（学びのユニバーサルデザイン Universal.Design for Learning）の視点（通信制）

UDLの専門知識を有した職員がいないので、さらにUDLの研究を深めながら、改善する必要がある。レポートの内容についても改善の必要がある