

進路情報 オンリーワン

令和6年9月6日発行
牧之原特別支援学校進路指導部

福祉施設・支援機関等事業説明会がありました！

霧島会場	7月24日(水) 13:30~16:00 (会場：国分シビックセンター 多目的ホール)
	参加事業所：33事業所
	来場者数： 教師46名 ・ 生徒80家族
そお会場	8月1日(木) 13:30~16:00 (会場：志布志市役所有明庁舎内 有明地区公民館)
	参加事業所：32事業所
	来場者数： 教師36名 ・ 生徒17家族
始良会場	8月5日(月) 13:30~16:00 (会場：始良市始良公民館 本館2階)
	参加事業所：18事業所 放デイ12事業所
	来場者数： 教師50名 ・ 生徒37家族

3会場とも、たくさんの来場者があり、16:00の終了時間が来てもまだまだ話が続けているブースがたくさん見受けられるほど、参加した方々は熱心にお話を聞かれている様子でした。多くの福祉事業所と自由に気軽に話ができる貴重な機会なので、皆さんたくさんの有益な情報を得ることができたかと思います。また、今回は、小学部、中学部からの参加もありました。進路部としては、「福祉って何?」「どんなサービスが受けられるの?」「どんな仕事があるの?」「仕事の量や時間、働き方はどんな感じなの?」などの漠然とした疑問を、できるだけ早い時期に解消し、お子さんの将来を考え始めることが大切と考えています。そうすれば、日々の生活に「課題意識」をもつことができ、更なる成長が促されます。

進路は、可能な限り早期から意識することで、「課題」や「今取り組むべきこと」などが明確になり、お子さんの成長に直結します。また、実際の進路先を考える上で、本人・家族にとって時間的・精神的なゆとりを生みます。

8月6日(火)に鹿児島特別支援学校において、県特別支援学校技能検定指導者養成講習会(清掃部門)が開催されました。20名ほどの先生方が参加しました。小中学部の先生方も数名の参加があり、更なる広がり期待しています!

講座Ⅰ・・・「特別支援学校技能検定を通して育みたい力」という演題で県教育庁特別支援教育課の福元指導主事から講話がありました。

講座Ⅱ・・・「清掃部門」のビギナー(初級編)の実技指導、チャレンジ(中級編)の採点基準の確認・採点演習の2コースに分かれて研修をしました。

※ 具体的な技能検定の内容は、誌面の都合上、12月末の県主催の検定(チャレンジ・プロフェッショナル)の様子と併せて紹介します。

特別支援学校技能検定で大切にしていること

※ 技能検定には「清掃部門」「喫茶部門」の2種類があります。

クリーンクルーとしての清掃の基本

- ・ 身だしなみ(着帽、頭髮、ひげ、名札、爪、服装、靴)
- ・ ハンカチ、ハンドタオル
- ・ 準備、道具の清潔、運搬時の周囲への配慮
- ・ 挨拶、連絡、言葉遣い、笑顔
- ・ 入退室の挨拶
- ・ 片付け、道具の手入れ
- ・ 効率アップ(道具の確認、無駄やむらのない作業、手順)
- ・ 安全な作業

喫茶サービスの基本

- ・ 笑顔、丁寧な言葉遣い、きびきびした動作、相手に伝わるコミュニケーション
- ・ 清潔感のある身だしなみ(服装、鏡でチェック、手を洗う)
- ・ お客様に対し誠意をもった対応
- ・ 場に応じた言葉遣いや発声(タイミングの合った言葉掛けや状況に合わせた声量)
- ・ 笑顔での対応、お客様に対する目線

※ 技能検定は、もちろん技能の習得も大きな目的となりますが、その過程で身に付く仕事や社会生活の基礎・基本を大事にしています。そのため、基本動作ができるだけでも「級」がもらえます。日頃の生活の中でも、意識できる大切な「力」がたくさん含まれています。

※ 技能検定は、「級」を取得することだけが「目的」ではなく、上記の様々な力を育むための教育的な「手段」という側面を大事にして扱っています。そのため、「やる気」さえあれば、様々な発達段階の皆さんが参加できます。

夏季進路指導研修会を開催しました！（校内職員向け）

演題：「トヨタ自動車株式会社における障害者雇用の取り組みについて」

講師：トヨタ自動車株式会社人事部 西日本事務所（福岡県）
参事 重富 三津雄氏

全職員と、就職チャレンジ中の親子、インターンシップ参加予定親子も参加しました。

【トヨタ自動車（愛知県の本社）採用状況】

R3年度1名（生産関係職正社員）、R5年度1名（生産関係職正社員）

2人とも、エンジンの組み付け（健常者と同じ）作業に従事しています。
実労7時間35分・ずっと立ち仕事・1日で1人約500台組み付ける
（※昼夜二交代制） （※1台を60秒でミスなくこなす）

R6年度数名がチャレンジ中！（生産関係職正社員）

講話の中から、進路を考えるヒントになりそうな内容を紹介します。

【トヨタ自動車株式会社の募集条件】

- ・ 欠席が少なく元気であること（高校3年間での欠席が3日未満）
- ・ 運動部に所属していること（BMIが22未満）
- ・ 親元を離れて、一人で生活できること。
- ・ 何よりも車が好きであること。

【トヨタが求める人材像】

周囲から一緒に頑張りたいと思ってもらえるような人

- 1 誰かのために行動できる。
（チームで物事を成し遂げられる）
- 2 物事に主体的に取り組み、努力を惜しまない。
- 3 モノづくりが好き。（情熱がある）
- 4 自分の意思表示がはっきりできる。
（分からないことに「ハイ」と言わず、指示内容を確実に理解する。）
- 5 明るく、元気がある。（コミュニケーション力がある）
- 6 基礎体力があり、健康である。（→常に少人数のチーム制で働く）

【トヨタの人材育成方針】

障害者だけの職場は設けない

→ 本人の社会的自立に向けてためにならない

教え・教えられる社内の風土

トヨタの人材育成方法は、教育訓練の一つ「OJT」を採用。
→ 実際の仕事・職場内で、先輩や上司から直接実務を学んで即戦力の人材を育成する。少人数チームでのコミュニケーションを重要視。

【新入社員向け研修】

- ・ 障がいの自己受容（障害受容ができないと「課題」がぼやける）
- ・ 健常者の中で働くことを学ぶ（健常者の中で仕事や社会性を身に付ける）
- ・ 創意工夫の書き方（各自、仕事の中で創意工夫をする義務がある）
→ 「トヨタ式カイゼン」につながる
- ・ 先輩社員の職場見学（「やればできる」具体的な目標につながる）

トヨタの障がい者活躍推進への理解促進のための「配属職場向け研修」

→ 障がい者の基礎知識・指導ポイント習得（具体例を共有）

【（配属先の職場での）指導方法の具体例】

指導担当者をはっきりとさせる

（一度に複数の指示が出される、指導法が異なると、混乱して指示内容が抜けてしまう）→ 指示を出す人を常に固定、理解できたか確認する。

経験・成長する機会の確保

（年齢とともに「機会の喪失」が重なり、同世代との差が広がっている可能性がある）→ やっててもらい、経験から成長につなげる。

少人数のチーム制にする

（コミュニケーションや相手のことを推し量ることが苦手なことがある。人の変化に戸惑いも。）→ 比較的少人数でルールや作業のゴールが明確で見通しも立てやすい作業についてもらう。

判断を作業に置き換える

（数量を把握したり、先を見通した作業が難しかったりすることがある。）
→ 数を数えるなどの判断は具体的な動作に変える工夫をする。

説明や指示は単純に、具体的な表現で、具体的な指示を出す。

モノ、量等と特定できる具体的な数値で作業指示を出す。→ 「●●が〇個になったら▲▲を出す」「〇〇時まで▲▲個作る」など

実体験を重視した指導・・・現地現物で、やってもらう

「やってみせる」→「やってもらう」→「ほめる」 ※ できて当たり前前の簡単なことでも、あえてほめる。混乱を防ぐために作業の手順や指示の出し方は共通化を図る。重要なことは書類やメモで渡す。

次に繋がる指導をする

どこが悪かったのか、次の失敗をしないためにはどこを変えたら良いのか、具体的な改善方法を示し、理解してもらえようとする。

最後に一般的に就労を考える際のポイントについて話がありました。

【一般就労のためのポイント】

- 1 コミュニケーションがとれる
- 2 決められたことを守れる
- 3 健康で基礎体力がある
- 4 誰かのための行動ができる
- 5 一人暮らしができる