

研究主題「職場に必要なコミュニケーション能力を育むための指導法の工夫

－職場対人技能トレーニング（JST）の手法を活用した『職業』の指導法と効果の検証－

東京都教職員研修センター研修部授業力向上課
都立府中けやきの森学園 主任教諭 牛丸 幸貴

第1 研究のねらい

知的障害特別支援学校高等部に在籍する生徒の就労は、東京都における重要な教育課題の一つである。「東京都特別支援教育推進計画（第二期）・第一次実施計画」（平成29年2月）によると、平成27年度に都立知的障害特別支援学校高等部を卒業して、企業就労した生徒の割合は46.4%であった。同計画では、平成38年度までに55%以上の企業就労率を目指しており、今後、更に「職業教育」の充実を図る必要がある。

平成23年1月31日の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」によると、「職業教育」とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」と示されている。また、「社会的・職業的自立」や「学校から社会・職場への円滑な移行」のためには、「コミュニケーション能力、粘り強さ、課題発見・課題解決能力、変化への対応力、協調性」等が必要であると示されている。

そこで、本研究では、就労する際に重要な「コミュニケーション能力」に着目して研究を行う。なかでも、職場に必要なコミュニケーション能力を育むために、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センターが考案した「職場対人技能トレーニング（JST）」の手法を活用して、「職業」の1単位時間の指導法を開発することを本研究のねらいとする。

第2 研究仮説

挨拶・返事、報告・連絡・相談等の職場に必要なコミュニケーション能力を育むためには、職場対人技能トレーニング（JST）の手法を活用した「職業」の1単位時間の指導法を開発することが有効である。

第3 研究の内容と方法

1 基礎研究

(1) 「職業教育」に関する先行研究

知的障害特別支援学校高等部の「職業教育」に関する先行研究には、東京都教育委員会が発行した「知的障害特別支援学校の教育課程の充実に向けて」（平成29年3月）、「知的障害特別支援学校の教育内容の充実に向けて」（平成28年3月）、「各教科等を合わせた指導の充実」（平成27年3月）等がある。これらの先行研究から、職業生活等に関して専門的に学習する「職業」の研究は未開発の部分が多く、更に推進し、深めていかなければならないことが分かった。

(2) 就労に関する調査

知的障害特別支援学校高等部の就労に関する調査として、東京都社会福祉協議会「福祉、教育、労働の連携による知的障害者の就業・生活支援－連続性のあるチーム支援モデルの提案－」（平成20年4月）や東京都教育委員会「障害のある児童・生徒の自立と社会参加を目指した指導の研究・開発事業（キャリア教育推進委員会）報告書『知的障害特別支援学校におけるキャリア教育の推進』」（平成21年3月）等がある。これらの調査から、就労に向けては、コミュニ

ケーション能力の育成が重要であることが分かっている。

しかし、平成 21 年の調査以降、東京都では、就労に関する公的な調査は行われておらず、企業の採用や雇用状況等を知るためにも調査研究を行うこととした。

2 調査研究

企業が「知的障害を有する方を採用する際に重視していること」等を調査するために、平成 29 年 7 月 24 日（月）から 8 月 10 日（木）まで、都内の特例子会社 30 社に 4 件法によるアンケート調査を実施した。回収率は、73%（22 社）だった。アンケートの各設問に対して、「あてはまる」・「ややあてはまる」と回答した企業の割合は、図 1 のとおりである。

調査研究から、企業は知的障害を有する方を採用する際に、作業技術や作業速度等の作業力よりも、挨拶や返事、報告・連絡・相談等の「コミュニケーション能力」を重視していることが分かった。

また、同アンケートで実施した「知的障害を有する方が業務を継続する上で重要なこと」に関する調査でも、業務を継続する上で「コミュニケーション能力」が重要であることが分かった。

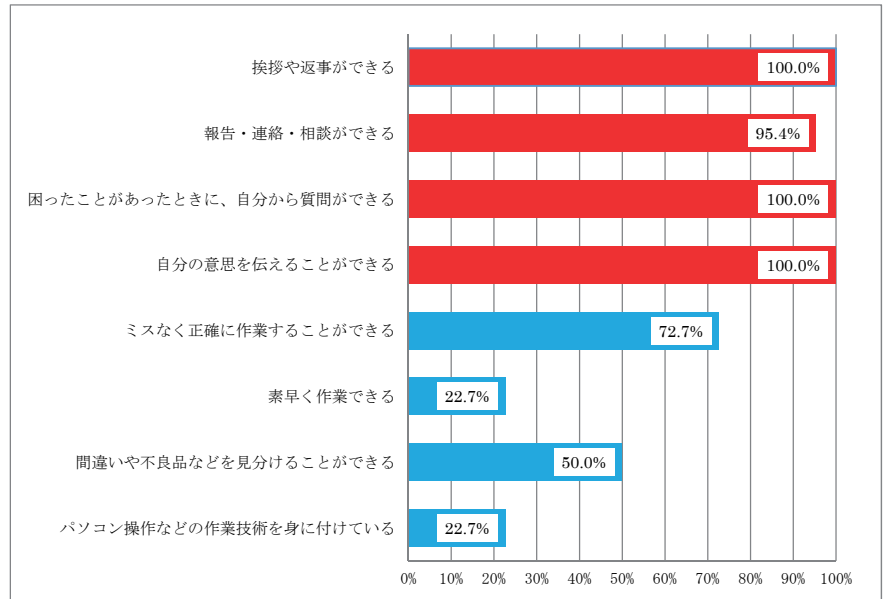


図 1 「知的障害を有する方を採用する際に重視していること」（n=22）

3 開発研究

(1) 職場対人技能トレーニング（JST）について

本研究では、職場で必要なコミュニケーション能力を育むために、「職場対人技能トレーニング（JST）」の手法を活用する。職場対人技能トレーニング（JST）は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センターが開発したもので、ロールプレイや話し合い等の活動を通じて、職場におけるコミュニケーション技能を身に付ける手法である。

これまで、職場対人技能トレーニング（JST）は、就労支援に関わる職業リハビリテーション等の分野で行われてきたが、学校教育における応用はほとんど行われてこなかった。

(2) 職場対人技能トレーニング（JST）の手法を活用した「職業」の 1 単位時間の指導法

本研究では、職場対人技能トレーニング（JST）の手法を活用して、以下の展開で「職業」の 1 単位時間の指導を行う。まず「導入」では、生徒が見通しをもって活動に取り組めるように、本時のテーマ（挨拶・返事、報告・連絡・相談等）を説明する。

次に「展開」では、本時のテーマに関する「良い例」と「改善が必要な例」を提示し、問題提起をした上で、同テーマを行う意義や理由等を生徒自身が考える場面を設定する。また、生徒の理解を深めるために、実際に職場を想定したロールプレイを行い、「良かった点」や「工夫すれば更に良くなる点」等を話し合う場面を設定する。

最後に「まとめ」では、本時で学習したことを就業体験や現場実習等の他の場面でも活用するように促す（表1）。

表1 職場対人技能トレーニング（JST）の手法を活用した「職業」の1単位時間の指導法

| | 展開 | 学習活動 |
|-----|--------|--|
| 導入 | テーマの説明 | <ul style="list-style-type: none"> 生徒が見通しをもって活動に取り組めるように、本時の学習内容を説明する。 本時のテーマについて説明する。 |
| 展開 | 問題提起 | <ul style="list-style-type: none"> テーマに関する「良い例」と「改善が必要な例」を提示する。 テーマに関して、職場で行う意義や方法等を考える場面を設定する。 テーマに関するポイントを説明する。 |
| | ロールプレイ | <ul style="list-style-type: none"> 実際に、職場を想定したロールプレイを行う。 ロールプレイの実施後、「良かった点」や「工夫すれば更に良くなる点」について話し合う場面を設定する。 |
| まとめ | まとめ | <ul style="list-style-type: none"> 本時のポイントをまとめる。 本時で学んだことを、他の場面でも活用するように促す。 |

4 検証授業及び検証授業の分析

(1) 検証授業の概要

職場対人技能トレーニング（JST）の手法を活用した指導法を実践するために、平成29年10月12日（木）と19日（木）に都立知的障害特別支援学校高等部第1学年の「職業」で、検証授業を実施した。具体的には、「働くために大切なことを学ぼう」の単元で、職場における「挨拶」や「報告」の仕方を12名の生徒に指導した。以下では、報告の仕方の授業を基に詳細を述べる。

(2) 授業実践 - 職場における報告の仕方 -

まず、授業の「導入」では、生徒が見通しをもって活動に取り組めるように、本時のテーマである報告の仕方について、プレゼンテーションソフトを活用して説明した。

次に、「展開」では、事前に作成した「良い報告」と「改善が必要な報告」の例を映像で提示し、問題提起した上で、どちらの報告の仕方が良いか、生徒自身が考える場面を設定した。また、プリントを配布し、自分の考えや意見等を記入するように促した。

その後、報告の仕方として、「自主性」、「目線」、「姿勢」、「声の大きさ」の四つのポイントを説明し、実際にロールプレイを行いながら、「良かった点」や「工夫すれば更に良くなる点」等について話し合う場面を設定した。話し合いでは、「〇〇さんの声の大きさや姿勢が良かった」、「自分から報告していたところが良かった」等の意見が出た。

最後に「まとめ」では、報告の仕方のポイントを再度確認し、今後、校内実習等でも生かすように促した。

(3) 効果の検証

ア 報告の仕方について

指導法の効果を検証するために、授業前後の報告の仕方について、生徒12名の行動観察を行った。具体的には、作業学習等における報告の仕方を授業前後で比較し、「自主性」、「目線」、「姿勢」、「声の大きさ」を基準に算出した値の合計点を求めて報告に関する得点とした（最小

値 4、最大値 16)。表 2 は、授業前後の得点の平均値と標準偏差を示したものである。授業前の平均値 ($M=7.58$) と授業後の平均値 ($M=9.42$) との間に差があるかを検証するため、対応のある t 検定を実施した (両側検定)。その結果、平均値に有意な差が見られ、授業前より授業後の平均値が高まった ($t(12)=4.75, r=0.855, p<0.05$)。以上の検証から、授業前の報告の仕方の平均値よりも、授業後の報告の仕方の平均値が高いことが明らかになり、指導法に一定の効果があることが分かった。

イ 挨拶の仕方について

検証授業を実施した挨拶の仕方についても、報告の仕方と同様に、生徒 12 名の行動観察を行い指導法の効果を検証した。具体的には、作業学習等における挨拶の仕方を授業前後で比較し、「自主性」、「目線」、「姿勢」、「声の大きさ」を基準に算出した値の合計点を求めて挨拶に関する得点とした (最小値 4、最大値 16)。表 3 は、授業前後の得点の平均値と標準偏差を示したものである。授業前の平均値 ($M=7.83$) と授業後の平均値 ($M=9.33$) との間に差があるかを検証するため、対応のある t 検定を実施した (両側検定)。その結果、平均値に有意な差が見られ、授業前より授業後の平均値が高まった ($t(12)=6.51, r=0.932, p<0.05$)。以上の検証から、授業前の挨拶の仕方の平均値よりも、授業後の挨拶の仕方の平均値が高いことが明らかになり、挨拶の仕方についても、指導法に一定の効果があることが分かった。

第 4 研究の成果

本研究の成果は、以下の二点である。第一に、職場対人技能トレーニング (JST) の手法を活用した「職業」の 1 単位時間の指導法を開発したことである。本指導法を実施したことで、多くの生徒が、挨拶や報告等の職場に必要なコミュニケーション能力を高めることができた。

第二に、数値的な根拠を基に本指導法の有効性を明らかにしたことである。本研究では、統計的手法を活用して、効果の検証を行った。その結果、授業前後の平均値に有意な差が見られ、本指導法を実施することで、職場に必要なコミュニケーション能力が高まることを数値的に明らかにすることができた。

第 5 今後の課題

今後の課題は、以下の二点である。第一に、「職業」における学習テーマの設定である。職場に必要なコミュニケーション能力には、挨拶や報告の他にも数多くある。今後、学年や生徒の実態等に応じて学習テーマを整理し、編成することが課題である。

第二に、本指導法を活用した単元指導計画を開発することである。本研究では、「職業」における 1 単位時間の指導法を示すことはできたが、単元における活用方法や手だて等の開発には至らなかった。今後、授業実践を積み重ねながら、本指導法を活用した単元指導計画を開発し、効果や有効性の検証等を行うことが課題である。

表 2 授業前後の「報告」の仕方の平均値と標準偏差及び対応のある t 検定の結果

| | 授業前 | 授業後 | t 値 |
|------|------|------|-------|
| 平均値 | 7.58 | 9.42 | 4.75* |
| 標準偏差 | 1.93 | 2.54 | |

※ $N=12$ 、* $p<0.05$ 、両側検定

表 3 授業前後の「挨拶」の仕方の平均値と標準偏差及び対応のある t 検定の結果

| | 授業前 | 授業後 | t 値 |
|------|------|------|-------|
| 平均値 | 7.83 | 9.33 | 6.51* |
| 標準偏差 | 2.12 | 1.78 | |

※ $N=12$ 、* $p<0.05$ 、両側検定