



令和7年5月8日



チームたかとく・はくせい

「なかよく学び すすんで働こう」「希望・意欲・自立」

子どもの育成を目指して -0508分校職員会議資料③-

～自分のできることで、まわりの人を笑顔にしよう!幸せにしよう!～

上松 武

□日々の学習活動から

- ①できることを ふやそう!!
- ②できることを まわりの人のために やって見よう!!
- ③まわりの人を えがおに しよう!!

このことが見られた学習場面がいくつかありましたので、紹介します（もっとあったと思いますが…）。

○これも立派な「まわりの人のため」の行動です

- ・4月23日（水）、分校に一日滞在しました（午後からは関係事業所等へ挨拶回りに行きましたが…）。重複学級での授業を参観していた時のことです。
- ・下肢の拘縮防止と血流促進のためにマッサージを担当の先生がしようとした時に、生徒が足を上げました。担任の先生も私もこの行動を次のように解釈しました。
 - ①何を学習するのかが分かっている。
 - ②マッサージをしやすいように協力した。
 - ③その結果、「助かった!ありがとう!」と担任の先生を笑顔にした。
- ・重複障がいの子は「一見できないことが多い」と見られがちです。しかし、それは指導する側の大きな問題ではないでしょうか。この生徒のように、学習内容や流れを理解して①②の行動をして、結果的に③のように、まわりの人たちを笑顔にしたと考えるとどうでしょうか?
- ・「人のために」はどんな生徒もできます。指導する側の考え方ひとつだと私は思っています。このようなちょっとした行動を、私たち大人がどう価値付けて、本人や他の支援者と共有できるかが、この先の障がい理解を大きく左右すると考えています。

○修学旅行での学びを日常生活へ

- ・4月23日（水）から25日（金）の二泊三日で、6名の3年生が修学旅行に行ってきました。引率の先生方、大変お疲れ様でした。
- ・出発式で私は生徒たちに次の3つをお話ししました。



- ①修学旅行に行けることを幸せに思い、感謝の気持ちをもって三日間を過ごしてほしい。
- ②見学先の施設や宿泊先で働いている人の表情や話し方、人への接し方を学んできてほしい。
- ③その学びを、これからの人生に役立てるようにしてほしい。

- ・3日間の学びを、ぜひ後輩たちにプレゼンしてもらいたいと思っています。先輩と後輩の距離感がほどよく、生徒たちがお互いを尊重し学び合えるよさを「白嶺の伝統」にしていきたいと思いませんか。3年生6名の学校生活に注目したいと思います。

□事業所の取組に学ぶところ多し

- ・4月23日（水）の午後、支援センター ささゆり、カネヨ、大和屋の三か所に挨拶をして回ってきました。
- ・カネヨを訪問した時のことです。副社長の土橋さんが特別支援学校に負けないくらいの取組や考え方をお話しされました。一つは徹底した色による視覚支援のことです。野菜を切る時には、「緑シールが貼られているまな板」と「緑シールが貼られている包丁」を使うルールになっているそうです（他にお肉は赤シールが貼られた調理器具を利用）。シンプルで分かりやすい。実は、このことが生徒の「できること」を増やし、まわりからの支援を少なくする重要なポイントだと考えられます。



① 廃棄物を選別



② 種類ごとにボックスに選別



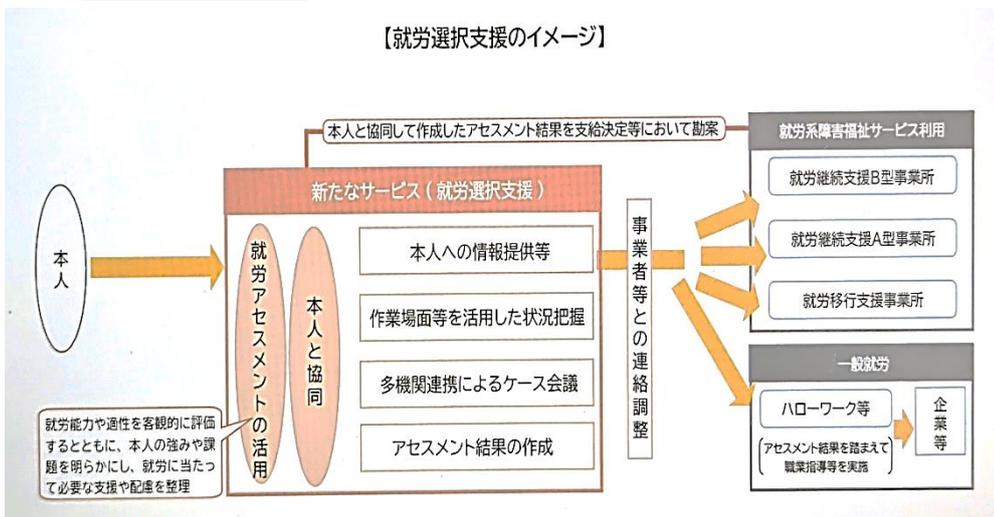
③ 廃棄物をコンテナに投入

↑ ウェルフェアカネヨのホームページから引用

- ・もう一つは、「毎日出勤することが一番大事。入社したりしなかったりでは、仕事を任せられなくなり、その人の信用に関わってきます。そのためには毎日の生活リズムがとても大事ですね」と話されていたことです。
- ・白嶺分校在学中に「毎日登校すること」を「習慣化」し、できることを増やし、それを人のために生かす、このような学習の好循環を生徒たちが学べるようにしていきましょう。

□「就労選択支援」を知っていますか？ ～令和7年10月から始まります～

【就労選択支援のイメージ】



- ・本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援するサービスです。
- ・本人との協同による意思決定を支援する

サービスであり、就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するか
の振り分けを行うものではありません。

【参考】特別支援学校等の在学者に対する就労選択支援の実施

特別支援学校等の在学者も就労選択支援の利用が可能です。卒業後の進路選択を考える上で、より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するために、特別支援学校高等部の各学年で実施できます。また、在学中に複数回実施することや、職場実習のタイミングでの実施が可能です。就労選択支援のアセスメントにおける作業観察については、特別支援学校等に在籍する生徒が就労選択支援事業所に通所して行う作業を観察する場合のほか、特別支援学校等の教育課程に位置付けられた校内実習や作業現場

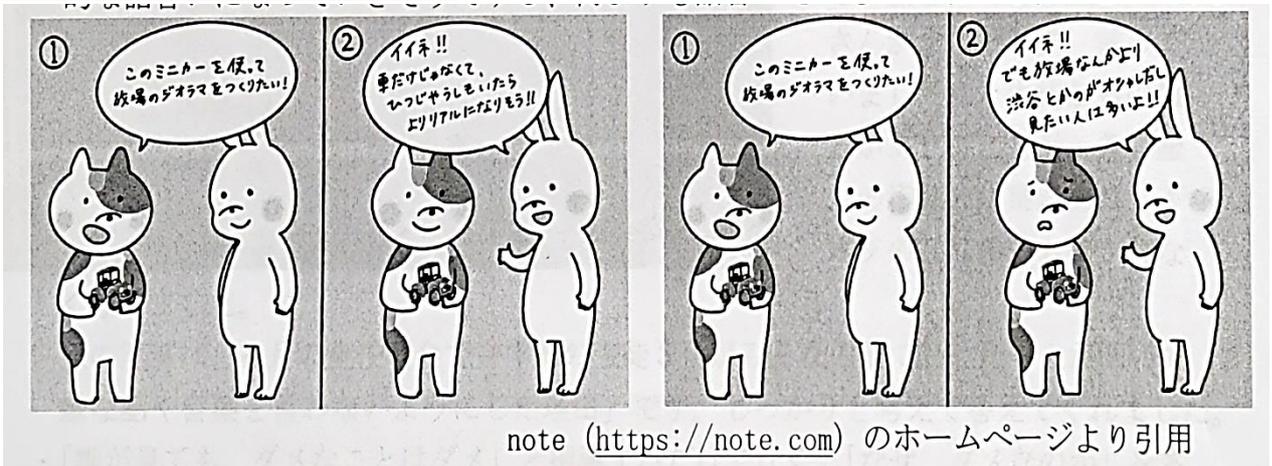
等における実習等の場面に就労選択支援事業者が出向いて、当該作業の観察を行うことも可能です。また、特別支援学校等の生徒が就労選択支援事業所に通所する場合、授業日に通所する場合も想定されるため、特別支援学校等の生徒が、就労選択支援を受けるために登校できない日については、当該生徒の出欠の扱いについて、校長の判断により「選抜のための学力検査の受検その他教育上特に必要な場合で、校長が出席しなくてもよいと認めた日数」として「出席停止・忌引等の日数」に計上することが可能です。

参考・引用「就労選択支援実施マニュアル」厚生労働省（令和7年3月）

□「Yes,and 話法」で、風通しのよいさわやかな職員集団に！

- ・4月2日の職員会議で、先生方へ6つのお願いをしました。その中でも『お陰様で』の気持ちを持とうは、一年間お互いに信頼関係を持ちながら教育活動を進めるために欠かせません。
- ・その気持ちを行動に表すためには、職員間の質の高いコミュニケーションが必要です。
- ・「Yes,and 話法」をご存じですか。別紙の資料をぜひ一読ください。先生方一人一人が実践して下さることで、今よりも風通しがよくさわやかな職員集団になります。

※下の2つの会話から受ける印象



※Yes and 話法の効果と注意点

①ポジティブな効果

- ・アイデアの拡張: アイディアが次々と拡張され、より具体的な提案や解決策が生まれる可能性が高まります。
- ・ポジティブな雰囲気構築: 「yes and」を使用することで、会話やブレインストーミングのセッションがポジティブな方向に進む可能性が高まります。
- ・協力的なコミュニケーション: 「yes and」は相手の意見やアイデアを尊重し、共同で何かを作り上げるという協力的な姿勢を促進します。

②注意点や限界

- ・不適切なシチュエーション: すべてのシチュエーションが「yes and」に適しているわけではありません。例えば、安全に関する問題や法的な制約がある場合など。
- ・表面的な同意: 「yes and」を単に形式的に使用すると、真の合意や理解が得られない可能性があります。
- ・過度な使用: すべての提案やアイデアに「yes and」を適用すると、現実的でない提案や方向に進む可能性があります。