

テーマ別パネルディスカッションⅡ

「教育から雇用への移行支援における課題

－専門的支援の活用の可能性を広げるために－

司会者：望月 葉子（障害者職業総合センター 特別研究員）

パネリスト（話題提供順）

：林 眞司氏（東京都立足立東高等学校 副校長）

：深江 裕忠（職業能力開発総合大学校 能力開発院能力開発応用系
職業能力開発指導法ユニット 助教）

：石川京子氏（ぐんま若者サポートステーション臨床心理士/NPO法人リンケージ理事長）

司会（望月）：障害者職業総合センターの望月です。司会進行の役割を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

話題提供いただく3人の方々のご紹介をさせていただきます。

東京都立足立東高等学校、林眞司先生です。

続きまして、職業能力開発総合大学校、深江裕忠先生です。

3人目は、ぐんま若者サポートステーションの石川京子先生です。



司会（望月）：では、パネルディスカッションの進め方などを含めて、最初にご案内をさせていただきます。

パネリストの方々のご所属をご紹介させていただきましたけれども、障害者支援をメインの取り組みとしている機関ではありません。しかし、利用者のあるいは在学されている方の中に支援を必要とする人々がかなりいらっしゃいます。対象者は、高校、大学、大学院と進んできて、職業選択の際に障害と向き合うことを余儀なくされるといった経験をする若者を想定しています。つまり、発達障害の診断のある方々、あるいは発達障害を疑われる方、在学中の支援を要する方々、このような方々のことを考えてパネルディスカッションを組んでおります。

まず、今ご紹介した順、すなわち、若者の年齢段階の若い方から、だんだんに職業に近づいていくという年齢順に話題提供いただきます。

障害者職業総合センターでは、かつて、就業を目指していくという発達障害のある若者に在学中にこんな経験をしてもらいたいというようなことを考えて、プログラムを提案したことがございます。ワークチャレンジプログラムと名づけて、報告書や教材集になっているのですが、現実には高校の課程の中でこのプログラムを取り上げていただくというようなことが難しいといったようなことが続いておりました。東京都立足立東高校から活用のお話があるまで、私どもではそうしたことがなかなか難しいに違いないというふうに思っていたくらいです。

この足立東高校では、このワークチャレンジプログラムを体験的な学習として、それからそのほかのさまざまな学習を教育課程の中に位置づけることで、新しい一歩を踏み出していくといった研究開発事業に取り組んで、ことしで4年を迎えます。この成果は来年報告されると伺っておりますが、その好事例をここでぜひともご紹介いただきたいと思います。

した。

続きまして、私どもの機構の中に公共職業訓練部という部署がございます。今ここを主催しておりますのは、障害者支援を研究する部門があり、障害者支援と公共職業訓練の連携で、問題解決を図る試みを実現するための研究プロジェクトが始まって、ことしで3年がたちます。公共職業訓練部、つまり職業能力開発校の中でどんな試みがなされてきたのか、どんな成果が上がってきたのか、何が問題として浮かび上がってきたのかといったようなこととお話しいただきたいと考えました。

最初のお二方の所属先というのは、学校教育や教育訓練の機関ですので、送り出し側ということになります。うまく就職できる方々ばかりではありません。ですが、こうした「障害者のための」といったような「看板」のないところを卒業してこられた方々といいますのは、まず相談に行く先は「障害」の看板のない就労支援機関であることが一般的です。そこでは、一体どんな支援が必要と考えられていて、どんな事業展開が必要になったのか、どんな成果を生んだのか、こんなことをぜひとも話題提供していただきたいと考えて石川先生にお越しいただきました。実はぐんま若者サポートステーションとご紹介しましたが、その支援のために新しい事業形態にも取り組まれて、2つの事業をリンクさせていくといった試みは、皆様方にも大変新鮮に映るのではないだろうか、こんなふうに考えています。

それでは、林先生、よろしくお願いいたします。

林：東京都立の足立東高校から参りました林と申します。よろしくお願いいたします。

この足立東高等学校ですけれども、来年で40周年を迎える全日制の普通科の高校です。ですから、一般にいわゆる高校、普通の高校という形でやっていますけれども、東京都では、12年ぐらい前から高校改革というのを積極的に進めてまいりまして、その中で全日制の普通科の高校でもいろいろ改革が進んでまいりました。その中で行われてきましたエンカレッジスクールです。この目的なんですけれども、御存じのとおり高校進学率は非常に高くなっています。

東京都の場合ですと、96%が高校へ進学してきます。こういう高い進学率があると、学ぶことに積極的な意味を見出すことができない生徒が高校へ入学してくることになります。そこでこうした生徒に対して、思い切った指導を導入しようという形になったのが、エンカレッジスクールです。本校が位置するような学校ですと、いわゆる生活指導上、非常に荒れがあったり、中退する生徒が多いのですが、高校を中退してしまうことや学業に目が向かない要因には、やはり1つ低学力という問題があると東京都では分析をしまして、こうした低学力の生徒に対しては、「入学試験において学力検査をしない。つまり、学力は問わない。それから、弾力的で実践的な教育過程を編成する。」という方針で、平成14年に東京都の教育委員会からエンカレッジスクールとして、最初は本校と秋留台高校の2校を指定するという形になり、現在は5校までふえてきています。



それでは、この弾力的な運用というのはどういう形になるかということですが、まず卒

業までに習得させる単位数ですが、この必要最小限、要するに卒業までに必要な単位数というのは、高校の場合ですと、74単位になります。普通の高校ですと、最大、30単位を1年間でとれますので、3年間で90単位とれることになります。実は、90単位とらなければ高校卒業にならないかというところではなくて、74。つまり、16単位が必要ではないという形になります。16単位といいますと、3年生の午後全て授業をなくしたとしても、まだ余ることになります。大体2年生で60単位とりますから残り14単位とればいいという形になりますので、非常に単位的には余裕があるという形になります。

それから、必修科目というものがありますが、この文部科学省が求めている履修科目高校を卒業する要件ぎりぎりに科目を設定していくことにしました。

それから、学校として求める科目を学校設定科目として必修科目に設定しましょうと。それから生徒が将来、自分の人生、それから自己実現、こういったものを手だてとして見つけていくために、キャリアガイダンスという授業を1単位、1年生から3年生まで実施しています。

また、学習指導要領の中では10分程度の短い時間でも単位数として認めることが可能であるとなっています。効果があるのであれば、50分授業というのが標準ですが、50分35週の授業を中身を10分にしても、同じ時間数をするのであれば、これを1単位として認めることもできます。例えば、10分を5日間、35週実施すれば、50分授業を35週したのと同じという形になります。これが弾力的な教育過程の運用という形になります。

都立足立東高等学校教育課程

例:1年生の時間割

		月	火	水	木	金
0	10分	英語Ⅰ キャリア	英語Ⅱ キャリア	英語Ⅲ キャリア	英語Ⅳ キャリア	英語Ⅴ キャリア
A	30分	英語Ⅰ	英語Ⅱ	現代社会	国語総合	地理
B	30分	地理	現代社会	国語総合	英語Ⅲ	英語Ⅳ
C	30分	英語Ⅲ	英語Ⅳ	地理	現代社会	国語総合
3	50分	英語Ⅰ	家庭総合	体育	科学・人間	芸術
4	50分	体育	家庭総合	キャリア	数学Ⅰ	芸術
5	50分	科学・人間	英語Ⅰ	LHR	英語Ⅱ	国語総合
6	50分	演習	英語Ⅰ		英語Ⅱ	体育

それから、東京都には市民講師の制度というものがございます。教職の免許を持ってないと教壇に立って授業を教えることはもちろんできませんが、世の中では教職の免許を持っていなくても、非常にすぐれた人材、こうした有資格を持っている方がいらっしゃいます。こうした方を公立学校に招いて、そして授業を行っていただくという制度がこの市民講師という制度です。これが体験学習のときに非常に重要になってきます。

体験学習の授業ですが、さまざまな授業があります。例えば就業体験分野、ライフスキルトレーニング、それから整備工業技術、美容、保育、福祉、園芸農業、資格検定分野の講座を設けています。これらの講座を1年間で2講座受講するというのが本校での学校設定科目としての位置づけになります。

この中で1つ、ライフスキルトレーニングを紹介します。内容は掃除です。校内で掃除をしながら学んでいくという形態をとっています。何を学ぶかと申しますと、やはり1つ大きいのはコミュニケーション能力。本校に入ってくる生徒の中には非常にこのコミュニケーション能力がうまくないために、人と一緒に何か共同で行う作業ができない生徒がいたりします。そこでこの清掃活動を基軸として、そういったコミュニケーション能力を育成する授業としてこのライフスキルトレーニングを置きました。

ここで活躍しているのが市民講師の方です。社会福祉法人の職員の方に講師として来て

いただいています。この方は以前、特別支援学校に勤めていた経験もあるという方です。その結果、生徒にどのような変化が起きたかという話ですが、非常にかたい生徒なんですけれども、こういった生徒がだんだん変わってきて、自分の気持ちを相手に伝えることができるようになってきた。その後、部長として活躍して、近隣での活動にも参加するようになりました。それまでとてもそういうことができるような生徒でなかった。やはりこの授業をとることで、自分でリーダーシップを持って部活動を率いていくことができる。そして、外で活動ができるようになってきました。このことは、このライフスキルトレーニングの一つの成果だというふうに思います。

それから先ほど望月先生のほうからご紹介をいただきましたワークチャレンジプログラムを取り入れている体験学習になります。もともとこういった講座を置くことの必要性はあったんですが、一番大きい理由が本校に入ってくる生徒の姿を考えると、先ほど申しましたように非常にコミュニケーション能力が高くない生徒がいるということです。就職してもなかなか職場でうまくやっていけず、すぐに離職してしまう、また、進学する生徒もいますが、やはり進学してもうまく履修できないということで、退学してしまう、という話をよく聞いております。

このような形で卒業する生徒に対して、高校在学中に何ができるだろうかということでも考えたのが、先ほどのライフスキルであり、ワークチャレンジプログラムというプログラムです。

これらの科目を履修するに当たっては、生徒から希望をとりますが、どの科目を優先するかということについては担任の先生、特別支援教育コーディネーターの見立てになります。

ワークチャレンジプログラムであれば、就職を希望している生徒で、しかもこのまま就労すると何かのつまずきで、きっと早期離職してしまうんじゃないかと思われる生徒に対し、担任等がピックアップをしてこの講座を勧めることもあります。

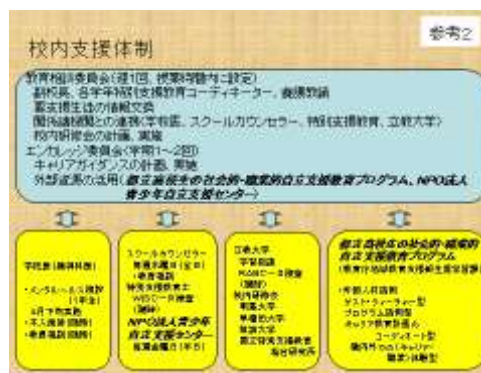
ワークチャレンジプログラムでは、市民講師として、ハローワークから就職支援ナビゲーターの方に来ていただき、授業を行っていただいています。

一番大きな成果は、働くとは何か、それから企業で求められることは何かということが感じ取ることができるということです。この中では1時間仕事についての話があります。その後実際に作業を行う形になります。

この作業ですけれども、この作業を行うと、自分の思ったイメージと違うということに気がつきます。これも一つの大きなワークチャレンジプログラムを行う成果だというふうに言えます。

それから、もう一つ、非常に重要なのが、人材育成の視点での授業ということです。学校の授業というのは、先生が黒板の前に立って教える。生徒は聞く、こういう関係性であり、一斉授業という形の中で、なかなかこの人材育成という視点で授業を行うことは難しい。それを人材育成の視点から変えることで、生徒の自己肯定感の高まりが見られたり、自己理解に基づいた行動変容が見られたりしました。

最後のほうになりますけれども、本校の校内の支



援体制というのがどのように引かれてるか。一つは教育相談委員会、これが一つ大きなキーとなる組織なんですけれども、こちらでは週1回、授業内に時間を設定しまして、私、副校長ですとか、各学年の特別支援コーディネーター、それから養護教諭が出席します。この中で要支援の生徒の情報交換を行います。その中で今こういう生徒がこういう状況で困ってると、どうしたらいいだろうかという話で、そこから一つは学校医として精神科医が入ってますので、精神科医を使った支援に結びつけたほうがいいのではないかと。また、スクールカウンセラーも週1回来てますので、この場合はスクールカウンセラーにつないだほうがよいのではないかと、また、場合によってはK-ABCというような学力を測るようなアセスメントを行ってみたり、また校内研修として特別支援教育のテーマで校内研修を進めたりします。

それから、これはこの1年にやってるんですけれども、自立支援教育のプログラムということでキャリアプログラムを導入して、今現在進めているという形になっています。

こういう形で本校では特別支援教育というものを進めています。そして、こういったものが、あちらこちらにだんだん広がってきているというようなところがあります。

司会（望月）：ありがとうございました。

では、続きまして、深江先生にお願いしたいと思います。

深江：私、現在は職業能力開発総合大学校というところに所属しておりますが、この3月までは前の職場、高知職業能力開発短期大学校というところに所属しております。そのときの話をご紹介したいと思います。



ポリテクカレッジ高知と地元で愛称として呼ばれていますので、今後はポリテクカレッジ高知という名前で呼ばせてもらいます。

どんな学校なのかというのは、いわゆる職業訓練で実際に鉄を削ったりとか、あるいは電子機器をつくったりとか、そういったことを教えております。

さて、支援の流れはどんな流れかといいますと、仮想の事例を使ってそれでポリテクカレッジ高知ではこういうふうに支援をやってるんだと、そこでこういうことがポイントになってるんだということを紹介したいと思います。

まず1クラスに1名ぐらい何となく、ん、ちょっとこれ普通の学生と違うなというようなことがあると思います。もちろんそういう親とか保護者から連絡はないんですけど、何か発達障害の可能性あるんじゃないかなというようなことがあると思います。今回の仮想事例では自分から話すことはほとんどない、いつも無表情なんだと、でも無口というわけではなくて、こっちから質問したことには答えは返してくれるね。でも、何かちょっと微妙に違うんだよね。例えば「少し時間くれると」聞いたら、「時間は僕の所有物ではありません」というふうに、何かちょっとこっちの意図と違うような回答をしてくるなというような学生です。

さて、どうしましょうね、こういうとき。大体はパターンとしては2パターンあると思うんですよ。とりあえず本人が慣れるかなと、まだ慣れてないのかなとすることで様子を見ることにして、誰にも相談しないというケースと、もう一個は上司と相談して、担任

とか担当の先生が頑張ってくると、このようなケースがあると思います。

でも、発達障害の方の場合ですと、慣れるまで様子を見てもいつまでも慣れる様子がないわけでは。自分から自然と学び取る力が弱いので、そういうところは難しいです。さらに失敗を繰り返すことによって、本人は自信を喪失して、ある日突然もうやめましますというふうに言うことがあります。実際前ぶれとかもないので、本当にこっちとしては突然退学を表明してきたなという感じになります。

では、先生が頑張ってくるとどうなるかというところ、こちらのほうは時間をかけて何度も教えるんですけど、発達障害の方に合っていない教え方をするといつまでも覚えてくれないわけでは。毎日先生は悩んで、やがてちょっとメンタルヘルスが悪化するというようなことが起きがちです。

ポリテクカレッジ高知では、こういう学生に出会ったときにはケース会議のメンバーに報告するというようになっております。ん、ケース会議って何だということになるのですが、ポリテクカレッジ高知の中で配慮が必要と思われる学生について検討する会議を設けております。この会議の特徴としましては、実は職員だけではなくて、外部の専門家も呼んでおります。1人が障害者職業センターの主任カウンセラーの方。それと、もう一人が大学の教育学部の特別支援コース担当をされている准教授の方、この2人の方を専門家として呼んでおります。

その専門家の方と一緒に「こういう学生がいるんだけど」ということで一緒に考えるわけでは。通常職員だけで会議を構成すると、専門家の意見というのはなかなか聞きにくいんですけど、もう最初からメンバーに加わっていますので、すごく聞きやすいわけでは。

あと、全ての課の中から1名ずつ担当者と呼んで、対象者がいなくても参加してもらっています。これはなぜかというところ、いわゆる情報共有とともにノウハウもたまりますので、今後のために参加してくださいというふうになっております。

支援担当者はいろいろな役割があるんですけど、そういったことをしながら支援担当者としてと担当がタッグを組んで、方針はケース会議で決めて行くというような構成になっています。

先ほどの学生を見つけたときには、観察学生としてこの学生についてはどういったところが行動特性としてあるのかなということを見ていきます。観察期間は3カ月以上と、思った以上に時間をかけております。これはその理由がありますので、後ほど紹介します。

その間に職員間で、科目が違くと担当が違うので、先生方の情報共有とか、あと観察学生なので接し方に気をつけてくださいというような情報発信とか、あとは支援担当者が授業中の様子を観察したりとか、ほかの先生たちが授業をやっている後ろに入っていった様子を見たりとか、あるいは三者面談で保護者にさりげなく探りを入れたり、そんなことを試したりします。

先ほど仮想事例の学生でいきますと、字句どおり解釈するようなので、比喩表現や慣用句を使わずに指示をしてみたり、あるいはいつも装置にぶつけているのは、ボディイメージがつかめてない可能性があるのでは、ほかの場面でもぶつけているか観察したり、そういったことをやって、より深く観察するポイントと軽微な支援保護を検討しております。

こういうかなり具体的なことまで入れるのは、やっぱりケース会議に専門がいることで

支援担当者の役割

- ・科内へのアドバイス
- ・ケース会議への報告
- ・支援記録の作成
- ・本人との面談
- ・家族との面談
- ・各種研修への参加
- ・支援実施の連絡・調整

できることでありまして、観察学生の段階からアドバイスをもらいます。さて、観察を3か月以上やっているのはなぜかと言いますと、実は半分ぐらいは観察学生の段階から観察の対象から外れるんですよ。その3か月ぐらいの間に職員の接し方を変えたぐらいで、もう改善したり、いわゆる生活環境が原因でなっていたとかいうことがありますと、そういうところから外れます。

でも、残り半分はやっぱりどうも課題が解消しない。大体多くのケースは悪化するのではなくて、全く変化がないということです。でもこれはこれでいい結果でして、本人が失敗続きで自信喪失する場面が減って、先生も教えやすくなったということです。状況としてはよくなっています。

さらにその上を行こうとする場合には、今度は配慮学生へと移行します。特別な配慮をするためには、やはり目立ちますので、特別扱いというふうになっちゃうわけです。そのためには保護者と本人の理解が必要です。特に保護者に黙ってやるととんでもないことになりますので、保護者の方と面談して、ちょっとこういうところがあるんだけど、そこについては特別扱いさせてくださいというようなことを相談します。

さて、この保護者の理解を得ての部分なんですけど、これは非常に慎重に行う必要があります。信頼関係をまず築かないとできませんので、信頼関係を築くまでは本人の様子とかを伝えながら何度も面談を重ねて、一緒になって問題を解決しましょうというふうに、“一緒になって”というところをポイントに面談をしております。

今回の仮想事例では保護者に「自分から話せないんだけど、どんな質問でも答える姿勢がすばらしいよね」といったことを話して、それで「コミュニケーション力が向上する見込みがあるから、放課後にちょっと特別な特訓したいんだけどいいですか」と。そんな感じで提案して、それで承諾を得ました。

さて、特別扱いということではよいよ支援を始めていくんですけど、ここはPDCAサイクルを意識して実施します。今回の仮想事例では、まず計画の段階で“自分から話さない”のと“無表情”、どっちが重大かなということを考えて、自分から話さないほうが重大かなということで、じゃ、その原因について一度考えます。自分から話す必要性を感じないのかな、話を切り出すタイミングがわからないのかな、それとも話すテーマや文章をまとめるのに時間がかかるのかなと、そういったことを考えて、それぞれどんな特訓をすればいいかを検討します。もちろんチェックがありますので、特訓前と後の変化を評価します。

評価の段階は、本人にストレスがかかってないかどうか、これも大事ですので、これも確認します。

定着したら次の課題に取り組みます。もちろん全部うまくいくわけではありません。そういうときは速やかに支援を引き上げて、別の方法の支援を実施します。大事なのは、成功でも失敗でも、結果は保護者に正しく伝えることと、失敗したら失敗したことに早く気づいて、それで次の別の方法を試すということです。失敗したのにずっとやっていると、不適切な支援を続けていることになってしまいますので、そのときにはより悪化することもあります。

今回のケースでは、何とか話すようになったんですけど、就職活動はちょっと難しいだろうということで、支援機関の利用を提案することにしました。これもケース会議で専門家の意見を聞きながら、判断します。家族の方に支援機関の利用を説明するんですけど、非常にここは慎重に進めないといけません。注意点としては、家族との関係はどんな状態

になっても向き合う覚悟がなかったり、支援機関についてうまく説明できないときにはむしろ家族に言わないほうがいいかもしれないということです。

さて、最後に支援体制構築についてはどんなことがポイントになるかということなんですけど、まずは専門家の協力が必要です。この専門家の協力がないと、素人判断すると不適切な支援をしてしまうことになってしまいますので、そういったことが大事です。

あと全員参加です。全職員が大なり小なりかかわってきてはいます。個人個人で温度差があるのは当たり前です。職員の方で関心が薄い方がいても、でもその対象者と接するとき、話し方に気をつけてくださいねと。その程度でもいいんです。その程度で大分二次障害を防げますので、その程度でいいと思っています。

あと当たり前の意識ですね。「また今年も来たよ」ではなくて、また「今年は二、三人来たのね」というぐらいの気持ちで取り組まないといけません。実際、それがポリテクカレッジ高知では普通のことになっております。

司会（望月）：ありがとうございました。

支援体制の構築という点で、高知校のこの体制整備の中核として、この役割を推進された深江先生ならではのお話でした。まとめは3月をめどに報告書として刊行されるのではないかとこの予定になっております。

それでは、学校を卒業した若者が、さて就職を考えるとときにさらなる支援の相談先として、どこを求めるか。石川先生からのお話をいただきたいと思います。

石川：ありがとうございます。改めて石川でございます。どうぞよろしく申し上げます。

学校生活からその職業生活にいく時の流れはとても連続しているように見えるけれども、実際はすごく不連続。会場の皆さんも感じていることなのではないかと思っています。

サポートステーションには、いろいろな若者が来ます。その若者に学校にいたときと、仕事をしたときと何が一番違うと聞くと、学校にいたときはお客さんでいられた。でも、仕事を始めると、自分で主体的に動かなきゃいけないし、報酬に見合った労働はしなきゃいけないし、職場があれば、その職場に社会参加をしていかなきゃいけない。実は、連続しているように見えて、ここには大きな不連続があるのではないかというのが、我々が支援を始めたときに強く感じたことです。



特に、暗黙のルールは実はちゃんと教えてもらってないことも多い。特に発達のでこぼこがある若者たち、皆さんも御存じのとおり、なかなか暗黙のルールを読み違えちゃったり、読み取りにくかったりする。なので、一生懸命やっても、そこにはご本人さんたちとの感じているずれがある。そこを変えようとする、変えようとしている支援者もどんどん疲れていくし、本人も疲れていく。であれば、本人は変えずにいかに彼らが持って築き上げてきた力を発揮できるか。この視点一本で行こうということで、我々が仕組みとして作り出させていただいて、まだ試行錯誤ですが、今やっているのは、彼らが実際経験を通して納得した仕事にマッチングをさせる、こういった仕組みを何とか作り上げている状況です。きょうは、そのお話をさせていただきたいと思います。

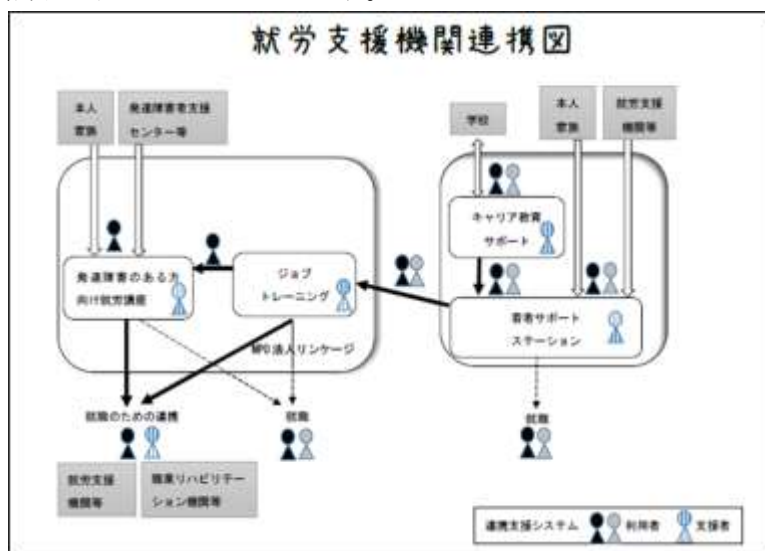
ポイントとしては今申し上げたように、ご本人が頭や書類でわかっているだけじゃなく

て、体験したこれだったらできるという手応えとか納得を重視するようにしています。それと、サポートステーションに来た若者は、なるべく早く仕事がしたいなと思っていますので、あまり時間がないので、我々が支援者としてプロとしてできることは、ご本人がどんな力を持っていて、今のこの社会ではどういう仕事だったら役に立って力を発揮できるか、このアセスメントに力を入れています。そして、私たちも全部ができるわけではないので、ハローワーク、ジョブカフェ、職リハ、発達障害者支援センター、学校、家族、それぞれができる役割を分担して、チームで動くということもとても大事にしています。

もう一個は、我々はあなたのエージェントだという話をしています。この図はご本人が歩いていくステップの中で、自分はどんなことが得意で、どういうルートを通っていくと、最終的には適職にめぐり会えるか、そんなステップをつくり上げています。

右にあるのが、いわゆるサポートステーションという障害の看板ないところです。今年度は全国に160カ所あります。ここは15歳以上の方、40歳未満の方だと誰でも無料で使える機関でございます。ここにジョブカフェとかハローワークからご紹介をされて来る若者がいます。ご家族のご紹介で来るケースもあります。

もう一つは学校、特に高校を卒業されて就職をする場合が多い高校さんからご紹介をいただく場合もあります。でも、高校生ぐらいたと忙しいので、なかなかサポートステーションに足を運ぶ機会というのありませんので、我々のほうからお邪魔をさせていただいています。これは群馬県の労働政策課が、教育委員会



と連携をさせていただいて、キャリア教育という名のもとで、我々がお邪魔できるような仕組みをつくっています。

全員にお話する場合もあれば、この子は発達障害がどうもありそうだ、どういう特性があって、どういう仕事に向いているかわからないといったようなときにキャリアカウンセラーとして行くこともあります。

実際はサポートステーションというのは、基本的には相談がメインになります。ですので、相談だけでうまく就職をしていかれる方もいらっしゃいます。でも、相談だけではなかなかマッチングがうまくいかない若者もいます。ここが私たちが一番行き詰まった点です。なかなか言葉のコミュニケーションだけだとどうもご本人のよさを引き出す、あるいは知るチャンス、あるいはこちらが説明するチャンスがなく、とても行き詰まったことがあります。そこで、考えたのが、実際体験をしてみようということです。先ほど林先生がおっしゃられたライフスキルトレーニングと似たものをジョブトレーニングという名のもとで作りました。

林先生のところは、市民講師の先生の方が一緒にライフスキルトレーニングをされてい

ますが、私たちの群馬県でも地域のリタイアをされた方々がジョブトレーニングコーチという名前で一緒にやってくださっています。何かができることが目的ではなくて、自分は何に向いてるか、何だったらできるか、これを発見してもらうプロセスです。

ここで自分はこういうことだったらできそうだということで、就職をされていく方もいます。実は、このジョブトレーニングをしている隣のスペースで、発達障害のある方向けの専門の就労支援講座をしています。ここでは、発達障害、障害というのは固定したものではなくて、生きていく上で困難があるときに障害という。発達障害というのは、脳のタイプの違いの一つであって、それは少数派であって、少数派が多数派の世界で生きていくためにはちょっとしたコツが必要だから、そのコツを学びましょうということで、いろんな講座をつくっています。

ジョブトレーニングから、あれ、隣では何やってるんだろうというふうに気づかれて、自分もそう言えば昔そんなこと言われたなとか、自分も何か同じような困難を持ってるななんていうふうに、ちょっと自然に誘えるような形をとっています。

ここまで来ると、ご本人さんたちは自分の脳のタイプというのはどんなタイプなのか、どんな仕事に向いてるのか、自己理解というものがほぼ済んでいる状態です。ここまで来て最後、実際の就職をするときに職リハの機関につなげたり、ほかのナカポツセンターなどの就労支援機関につなげていくこともあります。

ここで、我々はエージェントと言っていますので、高校にもハローワークにも職リハの機関にもご家族に会うときにも、いつも同じ担当が顔を出しているようにしています。後でまたお話をしますが、エージェントを使うかどうかはご本人の自由だ。いろいろな選択肢の中であなたが一番行きやすく、目指している生き方を選んでいけばいい。そのため、もしエージェントが必要であれば、それを使うとうまく利用できることもあるかもね。こんなメッセージを伝えながらやっています。

最後に1つだけ、実は別々のNPOとして運営しています。理由はサポートステーションというのは、基本的には横並びで同じことを期待されますので、機能的にご本人さんたちのニーズにより合わせやすいということで、別の法人を立ち上げたという経緯があります。そこではジョブトレーニングと発達障害に特化した就労支援をやらせていただいています。

司会（望月）：ありがとうございました。

もともと不連続であるというこの現実はどう向き合うか、どう支えるかというようなところで話題提供をいただきました。

では、これから後半部分ですけれども、限られた時間の中でどんなふうに進めるか、司会のところで少し整理をさせていただければと思います。

送り出し側として成果を数々挙げるまでの体制整備の工夫、苦勞、課題といったようなところをお話いただきました。ワークチャレンジプログラムでハローワークの就職支援ナビゲーターが事業場の部長役を担当して、これが効果的であったというようなことがありました。このプログラムの推進、実際には作業を通してさまざまな経験を積み、職場のルールやマナーを学ぶといったときに、外部の人材というのはどんな意味を持っていたんだろうか。どんな方々がこうした役割に最適なのか、そのようなところでまずは林先生に

ご発言いただければと思います。

それから深江先生には、気づきというところでお話をいただいたところですが、外部を巻き込んで情報共有支援体制をつくったという点がございました。ケース会議を構成していくときに、どんな人材がどんな役割が最適なのか、学校といいますと、学校の中で完結をするといったような思いで、言ってみれば比較的開放的というよりは逆の閉じた中での運営というようなこともよく聞くところです。そこを打ち破ったというこの視点で、それぞれにご発言をいただければと思います。

まずは、林先生からお願いいたします。

林：それでは、ワークチャレンジプログラムの中で、外部という形で市民講師の先生に来ていただくんですけども、先ほど石川先生からありましたように学校はお客さんでよかった。つまり、教師と生徒という関係で、教える側と教わる側という形の関係が成り立っているわけです。で、ワークチャレンジプログラムでは一応模擬会社という形ですので、一番最初の授業のときには、校長が社長という形になりますので、校長から辞令を渡します。ですから、その中で例えば先生が部長役や課長役をやることも可能ではあるんですけども、生徒にしてみると、やはり教員と生徒という関係性がありますから、やはりその中で幾ら仕事がかうですよ、こういうことをやらなきゃいけないんですよ、今の報告は違いますねという言い方をしても、うまく入っていかないんですね。

ここが非常に悩ましいところで、就職支援ナビゲーターの方から言われて、一番ああそうかなと思ったのは、「先生方が行っているのは教育です。私が行なっているのは人材育成です。この視点は大きく違うんです。」ということです。なるほど、教員がやはり教えるということ、それは立場をかえて仕事を教えるということがあってやった場合に、キャリア教育もそうなんですけれども、なかなか教員がキャリア教育を教えるということ、また仕事というものにつなげていく場合、生徒が社会に出てすぐ仕事に入っていくわけなんですけれども、そこでの上司は決して先生ではないという関係が難しい。また同僚も友達ではない。そこがやはりうまくいかない原因だったりするんですね。だから、学校から社会に出るときの、企業に入ったときの意味合いで言うと、その関係性を壊すというのかな、先ほど溝がありますと言われたとおりです。やはり、学校という中にいて教員と生徒だった関係から、就職して上司や同僚に囲まれて仕事をするという個人という形になってきたときに、やはりその大きな溝を、普通の理解でいけば、暗黙知、暗黙のルールを周りを見ながら修正はできるんですけども、やはりうちのレベルの高校に来る生徒たちでは、なかなか修正がうまくきかないので、「やっぱり何か職場がおもしろくない、やめちゃおう。いじめられた、やめちゃう。何か嫌みを言われた。」という言い方をします。ですから、そういったことにならないためにワークチャレンジプログラムを入れてますので、やはりそこでは学校の教員がやるのではなくて、市民講師という形で行っています。ただ、ここで難しいのが、どういう方が一番市民講師としていいのかということで、非常に学校としても悩みまして、やはりここでポイントになるのは、ある程度発達障害ですとか、そういった特別支援という部分がある程度理解している、人材育成をできる、企業で人事を担当してる方などが担当されるのが一番いいだろうということです。

ですから、今も就職支援ナビゲーターの方でなくて、例えばリクルートのほうで企業研

修、新人研修を担当してる方が今、市民講師で入ってるんですけども、その方には今度、特別支援教育というものがどういうものなのかということを理解していただかないと、何でこの子できないのかなという形で困る場合があります。

司会（望月）：ありがとうございました。

続いて、深江先生、お願いいたします。

深江：私のところではケース会議に専門家の方が入っていますが、そのメリットは非常に大きいです。もちろんデメリットもあります。いわゆる支援対象者の学生とつながっている専門機関とうちのケース会議の専門家との間の橋渡しをしたり、日程調整したりいろいろ苦労はあるんですけど、でも最初から専門家が入っていることによって、それでいわゆるどこの専門機関ともつながってないような、いわゆるグレーゾーンの学生に関してもアドバイスはいただける。これは非常に大きいです。さらにそういったことを事例としてどんどんケース会議でたまっていくことでノウハウが築かれます。外部の人が入っていますので、どこどこではうまくいったというような、そういう事例の話も聞きますので、そういったことからノウハウのたまり方が非常にいいスピードでたまっていくのが大きなメリットかなと思います。

とはいっても、今この話を聞いて、じゃ、うちにスクールカウンセラーが来てるからスクールカウンセラーをメンバーに加えればいいのかというふうに安直に考えないで欲しいです。といいますのも、うちも専門家の方を選ぶのにかなり時間をかけました。なぜかといいますと、本当に発達障害についてよく理解をしてる方を外部の方に迎えたいとうまくいかないでしょう。むしろ誤った支援計画をつくるんじゃないかなというふうな危惧もあります。

あと外部の方を呼んでの会議では、いろいろアドバイスをもらうんですけど、そのアドバイスが専門的過ぎてなかなか周りの人がわからないということもあります。ですので、それを今度は実際の授業の場面では、どういうふうにすればいいのかというふうに、それを授業の工夫に置きかえることができる職員、そういった方が1人いると大分違うと思います。そうじゃなければ、何かよくわからないけど難しい話を聞いたなで終わってしまいますので。実際に支援の工夫とかそういったことを考えられる、一言で言うと、センスのある職員の方がいると非常に助かると思います。

司会（望月）：ありがとうございました。

お二方の発言を受けて、石川先生、若年支援の現状から見たときに、若者が学校を出てくるというまでに経験しておいてほしいこと、職業準備の課題と言いかえてもいいかもしれませんが、ずばりその辺をどのようにお考えかをうかがえますか。

石川：ありがとうございます。

そもそも働くベースとして、生活のリズムが整っているというのかな、食事と睡眠と運動というのがバランスよく日常生活の中で身につけていることというのは、欠かせない一番大事なことだと思います。

それ以外に、もしできるならばということで、いつも先生方やご家族と話し合っているのは、やっぱり経験を通して学んでいく方々なので、経験がとても大事だというお話をしています。彼らは言葉は知っている。言葉は知っているけど、それはタスク、行動にしたら何を順番にすればいいかということを生懸命考えてやるんだけど、はずれくじを引いちゃってるんですね。なので、できるだけ、仕事を言われたときに何を意味してるかというのを経験で学んでいくと強いなど。そのときに人を意識した仕事がそこに入るととてもいいなと思っています。人を意識した仕事が体験できていると、実はそれが仕事をしたときにとっても役に立つし、実際経験しているので彼らの力になるなという印象があります。

もう一つ、我々は人間関係の中で生きている。彼らだけが努力するのではなくて、実は相手をしている我々がどう振る舞っているかというのもとても大事。特に先生方、福祉の領域にいる方々、対人援助の仕事をしている方は、察する力がやっぱりとても強みとして持ってらっしゃるんだと思うんです。ちょっと困った顔をしたり、ちょっと先生の顔をじっと見ると、何か困ってるのかな、きっと彼はこういう状況だからと言って、どんどん支援者が察する力が伸びていっちゃうと、彼らはちょっと目を合わせる、ちょっと歩み寄るだけで自分の要求が満足させられることがある。なので、支援者がどんどん察する力が伸びていっちゃうと、実はもしかしたら発する力を伸ばすチャンスが少なくなるかもしれない。この2点かなと思っています。

司会（望月）：ありがとうございます。

そもそもの溝、そもそもの不連続をどうやって支えていくのか、埋めていくのか、あるいはつないでいくのかということと、お話を進めていただいております。

今度は、逆に高校から見たときに、若年支援機関に期待するところ、聞きたいことって多分おありだろうと思います。それから大学から見たときにもおありだろうと思います。そのところを石川先生にお答えいただいて、まとめたいと思います、林先生、高校から見たときの期待はどんなところにありますでしょうか。

林：いろいろ体験から学んでいくということで、まさにそのとおりだという気はするんですね。ですから、ワークチャレンジプログラムでこのプログラムを実施しまして、14項目、例えば、職業についての挨拶はどういうのがいいの。また、仕事が終わった場合、どういうふうなやり方がいいの、あと個人情報の管理なんかについてもいろいろ学びます。そういう知識を身につけるといって当然やるわけですから、こういったものが身につくかプログラムをやる前とやる後でちょっとチェックをするんですけども、そうすると必ず上がってくる。ほぼ100%に近く満点がとれるようになるんですね。

知識は非常に身につけている、理解している。ただ、その知識を生かせる場所が、じゃ、どこにあるんだろうかということで、実行機能として知ってはいるけれども、できるんだろうかということ考えたときに、このプログラムをやっている最中はきちんとできるんですね。ところが、いざ今度別の普通の授業に入って、学校の場面になると、あれ、さっき習ったことなのにできないなど、担当の先生なんかよく言うてくるんですけども、それはそうだろうなど。というのは、周りの目がありますから、やはり難しいところがある。

ですから、学校としては例えばインターンシップみたいな機会を通して、こういったせっかく学んだことを使えるような場面を続けさせてみたり、またアルバイトでもいいので、その場面でやるということも必要かなと考えてます。

特に、ライフスキルを取った生徒が清掃で行ったんですけども、アルバイトでその清掃の仕方が非常に丁寧であるということ褒められたと。ですから、体験の講師をした市民講師の先生にぜひ報告したいんだと。とてもいい経験だったという話があったりします。

ですから、せっかく習ったことをどこかで実行できる場面、インターンシップが一番いいのかもしれないんですけども、そういった場面を考えたときに、学校からこの場所を探すというのが非常に難しいんですね。ハローワークに話したり、区の就労支援課とも話もするんですけども、なかなかそういったところを見つけにくいというところで、サポステみたいなどころから、こういう企業があって、こういう受け入れがあるよと。その中である程度、ちょっとこういう子なのねということがわかっている会社、ある程度理解している、あ、こういう子もいるんだな、こういう子もいて、こういう子もやはり育てていこう、社会で育てていこうというそういう企業を見つけるということをぜひ手伝っていただければなというふうに考えています。

司会（望月）：石川先生、なかなか時間が厳しくなってきました。端的にアドバイスをいただけるとありがたいのですが。

石川：林先生がおっしゃっていただいたことが、まさに我々就労支援者に求められていることだろうなと思っております。インターンシップ企業先を開拓するときのポイントは、我々が考えるいい仕事という価値観をがんじがらめにしないこと。彼らにとっていい仕事はどういうものかはわからない。私たちがこれはいい仕事と思って開拓したものがぴったりとはい限らないので、ありとあらゆる企業様にお願いをして、若者を一緒に育てるという意味でお願いをしております。

司会（望月）：ありがとうございました。

深江先生から、大学校から見たときの若年支援機関に期待するところ、こちらのほうを一言お願いできますでしょうか。

深江：大学校からというよりも、私が取り組んできて非常に悩んだ話なんですけど、本人にいわゆるグレーゾーンで診断も何もないというケースの場合、支援機関、あるいは医師の診断が必要な場合なんですけど、それをなかなか聞くことが必要だというのを理解してもらうのは難しいですよ。保護者の方は理解して、それでうまいこと医療機関のほうに連れていっても、その後、障害受容がうまくいなくて、保護者の方は支援機関を利用したいんですけど、本人がすごい反発して、ついには学校やめるとか言い出すような場合もあったんですよ。非常に自己理解からうまく支援機関の利用に結びつけるというところが難しく、逆に周りを見てみると、サポステさんとかはそういうところは、グレーゾーンの学生とかをうまく支援機関に結びつけているので、一体どんなノウハウがあるのかなというのが非常に聞きたいと思いますので、ぜひお願いします。

司会（望月）：石川先生、よろしくお願いします。

石川：ありがとうございます。

1つには学校と就労のまた大きな1つの違いが、就労のときは選択肢が一般就労か障害者就労かという入り口が、ルートがばきんと2つに分かれてしまうというのが、今のやりにくさだなというふうに感じております。ですので、我々はそこからは入りません。あなたにとって目指す生き方にとって、得か損かで考えてくれという話をしています。いい悪いではなくて、得か損かで。イチローだって本田だってエレキテルだって、マネジャーもいればエージェントもいるよね。あなたは仕事をするけれども、エージェントというのはさまざまな条件の交渉だとか、困ったときにやりとりしてくれるとか、そんな仕事なんだと。それ込みであなたは仕事をしていくほうがいいのか、自分1人でいろいろ頑張ってみるのがいいのか、今はそういうふうには分かれていると。どっちがあなたにとって生き方として得か損か。障害というのはビッグネームなので、最初は使いません。

もう一つ、「いい」と「悪いは」大きな価値観なので、それも使いません。得か損か。これでご説明をしています。

司会（望月）：ありがとうございました。

こんなふうにお話を伺ってまいりますときに、もう一つ、実は大きな課題が残っております。このパネルディスカッションの副題に掲げたことですが、今の「得か損か」の先に、職業リハビリテーションあるいは障害者雇用支援というところを選ぶかどうかといったようなこと。選択肢を、どんな段取りでつくっていくかというようなことのお話と関係があるかと思います。診断を受けるかどうか、手帳をとるかどうか、あるいは専門支援を利用するかどうか、それをどんなふう提案していくのか、こうした点でのコメントをいただいたうえで、職業リハビリテーションの専門支援、あるいは障害者の雇用の支援、こうしたところを選択できる可能性を広げていくといったようなところで、それぞれのお立場からのお考えをお伺いしていきたいというふうに思います。

不連続であること、選択肢を示すこと、それぞれなかなかどこから取り組んでいいかわからないほどの大きな壁かもしれません。それでも、やはり私たちが1人の人の人生にどのようにかかわるかというかといったような視点で見ますときに、ここを抜きにしては語れないというふうに考えるからです。

それでは、まずは、林先生、お願いいたします。

林：本校は高校ですので、高校の前段階の中学校のときに、本校を受験するかどうかで非常に悩まれて来る保護者の方もいらっしゃいます。高校に入ったほうがいいのか、それとも特別支援学校の高等部のほうに入って、職業に進むほうがいいのか、そういったことで迷われてる保護者の方や本人がいたりするんですけども、そこでお話してるのは、やはり学校はできることは限られていると。クラスも少人数展開ですとか、習熟度別授業ですとか、かなり丁寧にはやっています、先ほどの学習指導要領上、できるだけの支援はするんですけども、それ以上はできない。ですから、どういう支援がその子にとっていいのか、

よく考えてほしいと。その上で本校を選ぶのであれば、本校に入っただけであればそこでは学校としてはできることはしたいという形でお話をしていきます。

そして今度出口のときに、さてどうするかということになるんですけども、見ててもちょっとこのまま一般の就労は厳しいだろうなというのがわかってはいても、なかなか、じゃ、こちらには言えないので、大体ワンクッションを入れます。そのワンクッションというのは、職業能力開発センターのほうの実務作業科のほうに入れるとかいう場合もあったりします。9月16日の解禁の後、試験を受けるんですけど、やっぱり落ちますよね。1回、2回、3回落ちてくると、ちょっとこのままじゃまずいだろうな、おかしいなという感じで本人も理解してくる。また保護者の方も、いや、これじゃちょっと普通に就労というのは難しいのかもしれない。そこでこういう道もありますけどという、ちょっとずるいんですけども、そういう形でやっていかないと難しいなと。ですから、やっぱりどこかでつまづいて、自分はちょっとうまくいかないところがあるんだな。だから、次にどういう手だてがいいんだろう。支援の手を考えたほうがいいんだろうと。やはり転んでみて受容というんですかね、理解してそして転んだときにはこういう支援がありますよ、サポステもありますよ、職業リハビリセンターもありますよ、いろんな支援があるんだということを、学校としては選択肢として教えていくという形になると思います。

司会（望月）：ありがとうございます。

つまづかないと気づかない。察し過ぎというようなことも心にとめなければいけないということを踏まえて、先ほど石川先生のおっしゃった「損か得か」が、実は人生を左右するかもしれない。支援の利用可能性を拓くかもしれない。そんなご意見だったかと思いません。

それでは、深江先生、お願いいたします。

深江：専門機関を利用するパターンというのは、大体は診断のある学生の方とか、あるいは途中でポリテクカレッジ高知でわかって、それで利用しますという方が多いんですが、しかし、自分からここに行きたいんですというふうを選択してきた学生は、過去においては1例しかありません。そのほとんどのケースが、もう保護者の方も本人もどんな支援機関があるのかもわからない。そもそも、そういうのが存在すること自体知らないということが多いです。

そこでポリテクカレッジ高知では、本人のニーズに合わせて、それで支援機関を紹介するわけなんですけど、そのためには支援機関が県内にどんなのがあるのか、そこが一体どういうふうなサポートをしてくれるのか、あるいはどういった状態像であれば受け入れてくれるのか、そういったことをやっぱりつかんでないといけないわけです。ですので、こちらは本人のニーズが一致しそうなところを見つけたら、先に支援担当者がその機関に出向いて、ちょっと見学したりとか、あるいはちょっと検討してる学生がいるんですけどとか話をしたりとか、そういうふうに関を繋いで、そして本人や家族の方に紹介したりとかしています。支援機関の利用については本人のニーズ、それと先方のほうのできることを、そういったことをチームを考えてやらなければならないと思っております。

あとはネットワークとして私どもも手探りでやっていますので、どんな支援機関があるの

かわからないことも多いので、そういったときは気軽にその情報をいっぱい持つてる機関、そこを頼ります。発達障害者支援センター、各都道府県にあると思いますし、あるいは障害者職業センターのカウンセラーの方に聞いて、情報を仕入れたりします。ネットワークづくりをそうやって進めていかないとなかなか難しいんじゃないかなと思っております。

司会（望月）：ありがとうございます。

職業リハビリテーションあるいは障害者雇用の支援の利用ということは、なかなか選択しがたい現状があるところで、情報提供の役割とか、あるいはその提供先と顔の見える支援でつながっていくといったようなことの必要性ということについて、ご発言をいただいたかと思えます。

また、このことは先ほどの石川先生のおっしゃったマネージャーとしての役割とも共通する部分がとても大きくて、誰がマネージャーになっていくのかといったようなこともまた検討事項として残されるのかもしれないなど、考えておりました。

それでは、最後に、石川先生、お願いいたします。

石川：ありがとうございます。

今お話を聞いていて、職リハを例えば紹介するときに、結局我々が何を突きつけられるかと言うと、自分にとって障害というものをどう捉えてるかという問題だろうなというのは、よく考えています。誰にとっても障害というのはいつ訪れるかわからない。障害というのは、彼らとよく話しているんですが、今生きていることで困難がある、その状態が障害なんだと。だから、これが一生続くかどうかは別の問題だと。今、生きていく上で、あなたが生活をしていく上で困っている状態であれば、それは何らかのサポートとか手助けを受ける権利がある。この権利を行使してもいいし、権利はもちろん行使しなくてもいいし。でも、考えなければいけないのは、今決めたことがずっと続いちゃうわけではない。常に人生というのは変わって行って、その時折にあなたはどういう権利を行使したらいいか、それを考えていくことであって、障害というのは生きる上で今困難があるかどうか、あなたに困難がなければそれに見合ったお手伝いもするし、もし困難があるのであれば、それを一緒にお手伝いしよう。で、そのときに実は職リハというのは、今まであなたが知っている中では、一番専門的で一番手助けをしてもらえるチャンスがあるかもしれないということと、あとその職リハを使ったOB、OGに合わせるということをしています。どんなに得かをしゃべってくれるので。

司会（望月）：ありがとうございました。

きょうこちらで話題提供をぜひともお願いしたお三方には、まだまだお聞きになりたいことが、皆様の中にもたくさんおありになるかと思えます。それぞれの方々とは今後情報を交換していただく機会にさせていただけたらいいのではないだろうかと思っております。

実は社会資源は、地域によってさまざまです。どこにでも同じような資源があるわけでもないということになります。ですが、それぞれの組織の中でできること、できないことといったようなことと向き合いつつ、外との連携をつくりながら、社会との「不連続」をどうやって穏やかにつなげていくのかといったところで、学校は学校なりに、あるいは大

学校は大学校なりに外部との機関連携を始めているというところかと思います。

例えば足立東高等学校で言えば、図書室にサポステの相談窓口が開設されているのですとか、あるいは卒業後、どこに相談していいかわからないなと思ったときに、在学中に知った「あの人」のところに行けばいいんだといったような、あえて仕組みずとも伝わっていくのですとか、情報提供の延長上に選択肢の広がりというのは、おのずと見えてくる考えることができるかと思います。

深江先生がおっしゃってくださいましたように情報提供の選択肢というのは、地域によって異なっていて、さまざまあるけれども、そこをうまく選択肢として示すということで、選択や意思決定といった行動を支えていくことになっていくといったこともまた、それぞれの取り組みです。うまくいく好事例をつくっていくという条件として見ていくことができるかと思います。

施設の中で完結を目指すというところも重要ですが、よりよい次の支援に誘うということもまた、重要なポイントになってくるかと思います。

一人の人生です。どこでどんな不連続があったとしても、続いていくということに寄り添っていくということは、考えていかなければならないことに気づきます。好事例の条件をこれからどのように生かしていくのか、とともに壁もありました。なかなか難しいことというのも多々あるかと思います。そうした課題をどのように次の検討事項に掲げていくかということで、必ずや新しい明日が拓かれるということを目指していけたらよいのではないかと思います。

ここでこのパネルディスカッションを閉じたいと思いますが、今ひとたび、お3人の話者提供者に拍手でお礼をお伝えできたらと思います。

ありがとうございました。