

琉球大学学術リポジトリ

高等学校で発達障害の特徴を有する生徒に対する就
労支援の実態と課題 ～沖縄県内の高等学校に対す
る質問紙調査から～

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学教育学部 公開日: 2010-11-08 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 知念, 幸人, 田中, 敦士, Chinen, Yukihiro, Tanaka, Atsushi メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/18448

高等学校で発達障害の特徴を有する生徒に対する 就労支援の実態と課題

～沖縄県内の高等学校に対する質問紙調査から～

知念幸人* 田中敦士**

Actual conditions of and problems with career support
for high school students with developmental disabilities
Through examining questionnaires received from high schools in Okinawa

Yukihito Chinen* Atsushi Tanaka**

要 旨

本研究は沖縄県内の高等学校の発達障害の特徴を有する生徒に対する就労支援の実態と課題を明らかにすることを目的とした。質問紙調査票の回答を各学校の特別支援教育コーディネーターに依頼した。回答を分析すると、特別支援教育コーディネーターとしての経験や専門性、職員のゆとり、職員の理解・協力、生徒本人・保護者の理解・協力、進学の場合の就労支援、事業所の理解・協力、特別支援学校との連携、に関する課題が見えてきた。

1. 問題と目的

近年の日本の社会状況を垣間見たとき、教育現場では不登校・高校中途退学などの学校不応の問題がみられるようになってきた。一方、一般社会ではフリーターやニートの増加の問題が出現してきた。このような状況の中でも、学校不応、フリーターやニートは発達障害と係る問題として日本の社会全体に認知されていなかったと思われる。しかしこれらの問題を抱える人々が増加するにつれて、発達障害との係わりがクローズアップされるようになってきたのではないだろうか。以上のような社会的背景から、発達障害は喫緊の課題として急速に認知されてきたと思われる。

このような流れの中で平成17年4月には発達障害者支援法が施行され、平成19年4月から特別支

援教育が始まった。これにより法的に社会全体が一体となった発達障害児・者に対する支援が求められるようになり、現在もその体制構築が進められているところである。つまり社会全体が、発達障害のある人はどこにでも存在する、という強いメッセージを受けとり、認識し、行動に移さなければならないということである。

教育現場では、いわゆる「気になる児童・生徒」の存在も明みに出てきた。学校で起こる問題との関連もあると思われる。それらと繋がることとして、一般の職場においては適応困難な人たちの存在も明らかになってきた。厚生労働省(2006)は、62万人といわれるニートの約1/4が発達障害を有していると報告している¹⁾。しかしながら、ニート対策のために発足した若者サポートステーションによると、実際にはもっと多く、診断は受

* Kagamigaoka School for the Physically Handicapped

** University of the Ryukyus

けていないが、サポートステーションに相談に来る人たちの70～80%は発達障害の疑いがあるのではないかといわれている（梅永，2008）²⁾。

このような状況を考えても、発達障害児・者に対して、教育現場には将来の職場を見据えた一連の支援が必要とされている。なぜなら、障害のある人の就業や社会参加を促進するためには、大局的に見れば、学校からの新規学卒での就業移行に力を入れることの方がとても効果的（田中，2006）³⁾ だからである。

学習指導要領の基本理念は「生きる力」を育てることにある。「生きる力」とは将来の職業や生活を見通して、社会において自立的に生きるために必要とする力⁴⁾とも言える。よって「生きる力」からは「進路指導」そして「就労支援」というようなキーワードも浮かび上がってくるのではないか。

高等学校学習指導要領⁵⁾の総則には進路指導の充実を図るために「生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行うこと。」と示されている。つまり、進路指導を効果的に進めていくためには、校内の組織体制を整備し、学校全体の教師が相互に密接な連絡をとり、それぞれの役割・立場において協力して指導に当たる必要があり、また、家庭や地域社会、公共職業安定所をはじめとする関係機関との連携についても十分配慮していく必要がある⁶⁾ということである。

しかし現在、高等学校で特に発達障害の特徴を有する生徒に対しては「生きる力」を育てること、つまり上記に示されるような「進路指導」の一つである「就労支援」がまだまだ整備されていない⁷⁾状況がある。

そのような状況の中で向後（2008）⁸⁾は通常教育における円滑な支援として表1のように提言している。

表1 通常教育における支援体制

-
- (1) 在学中における生徒の特性を的確に理解した指導体制
 - (2) 職業適応・職場適応の視点から生徒の特性を評価すること
 - (3) 本人や保護者がそれを受け止められるような系統的・継続的・組織的な指導並びに相談体制があること
 - (4) 在学中の課題だけでなく、卒業後への移行支援計画を提案できる指導体制をもっていること
-

これらの条件を満たした上で、なおかつ職業リハビリテーション・サービスをはじめとした外部の支援機関との連携が必要であるとしている。

さらに、田中・八重田（2008）⁹⁾も十分な進路指導を行うために表1(4)の移行支援計画に基づく指導体制の構築を主張している。そのための学校の改革を表2のように提言している。

表2 移行支援計画に基づく指導体制

-
- (1) 全教員への指導法及び就労支援に関する研修の定期的実施
 - (2) 特別支援学校教諭免許状取得率の向上
 - (3) 特別支援学校との連携強化
 - (4) 企業OBなど教員以外の人材の登用
 - (5) 発達障害者支援センターとの連携強化
 - (6) 福祉・労働・医療関係との連携強化
 - (7) 特別支援教育コーディネーターの実質的機能の強化
 - (8) 進路指導教員から就労支援担当の専任配置
-

一方、梅永（2009）は、できるだけ小学校段階から数多くの仕事を体験し、いろいろな仕事に対して興味・関心をもつことが大切¹⁰⁾だと述べていて、学齢期の早期からの就労支援を主張している。その過程における大切なポイントとして表3を挙げている。

表3 就労支援における大切なポイント

-
- (1) ジョブマッチング
 - (2) 職場への理解・啓発
-

また、多くの学校では就労支援の一環として、就労体験あるいはインターンシップを行っているが、その際にジョブコーチの支援例は大いに参考になるものと思われる。田中（2006）¹¹⁾は職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業における支援例として表4にまとめている。

表4 ジョブコーチの支援例

-
- (1) 障害者への支援例
仕事に適應する（作業能率を上げる、作業のミス減らす）ための支援
人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援
 - (2) 事業主への支援例
障害を適切に理解し配慮するための助言
仕事の内容や指導方法を改善するための提言・提案
 - (3) 家族への支援例
対象障害者の職業生活を支えるための助言
-

このように表1～表4では学校全体の支援体制を構築するために十分参考になるものと思われる。

本研究における質問紙調査票の作成にあたっては、まず表1～表4を参考に、就労支援を念頭においた教員や学校にとって必要な支援体制について注目し項目を作成した。その後、質問紙調査票の回答を分析し現状と課題を明らかにし、提言を行うことを本研究の目的とする。

2. 方法

(1) 対象

調査の対象は、沖縄県内の全高等学校（県立・私立）の66校とした。対象者は各校の特別支援教育コーディネーターとした。

(2) 手続き

質問紙調査により行った。調査期間は平成21年7月～9月であった。質問紙調査の質問内容の検討にあたっては、個人情報や倫理上の問題に配慮するため、特別支援学校の管理者・特別支援教育コーディネーター・元高等学校教諭等に事前チェックを依頼した。

(3) 質問紙調査票の質問項目

以下の表5に質問紙調査票の質問項目を記す。

表5 質問紙調査票の質問項目

-
- (1) 特別支援教育コーディネーター（以下コーディネーター）自身について
 - ①性別と年齢と通算の教職経験年数（臨任期間も含む）
 - ②コーディネーターとして対象としている課程（全日・定時・通信制課程）の全生徒数
 - ③現在の身分
 - ④現在の職種
 - ⑤現在、コーディネーターは校務分掌上、どの部等に属しているか
 - ⑥コーディネーターとしての経験年数
 - ⑦発達障害に関する研修等を受けたことがあるか
「ある」場合、発達障害の就労支援に関する研修等を受けたことがあるか
 - ⑧特別支援学校教諭免許状（養護学校教諭免許状）を取得しているか
取得している場合の種類は何か
 - ⑨現在、コーディネーターとして活動するために、授業時数の軽減等、時間的配慮がされているか
「されている」場合、週に何時数軽減されているか
時間的配慮以外の配慮が何かされているか
 - (2) 学校全体について
 - ①昨年度、貴校の校内研修で発達障害に関する研修があったか
「あった」場合、発達障害の就労支援に関する研修はあったか

- ②現在、発達障害の特徴を有すると思われる生徒の存在を早期に気づくために何か工夫をしているか
「している」場合の内容は何か
「していない」場合の理由は何か
- ③現在、貴校に発達障害の特徴を有すると思われる生徒（以下生徒）は存在するか？（診断の有無は問わない。）
- ④現在、発達障害の特徴を有するために起こってしまうような問題に対応するため、本人や保護者を対象とした相談・支援体制を準備しているか
「準備している」場合の内容は何か
「準備していない」場合の理由は何か
- ⑤現在、生徒それぞれの特徴や状態を学校内の関係者の間で共通理解するための方法や手段を準備しているか
「準備している」場合の内容は何か
「準備していない」場合の理由は何か
- ⑥現在、生徒それぞれの個別の教育支援計画（または個別移行支援計画）を策定しているか
「していない」場合の理由は何か
- ⑦現在、生徒のための職業教育を実施しているか
「している」場合は生徒が何学年の時点からどのように実施しているか、
「していない」場合の理由は何か
- ⑧現在、生徒それぞれに対して、ジョブマッチング（生徒の特徴や状態に合った職業を検討すること）を実施しているか
「している」場合は生徒が何学年の時点からどのように実施しているか、
「していない」場合の理由は何か
- ⑨現在、生徒への就労支援を担当する教職員を特別に配置しているか
「している」場合は校務分掌上どの部等の教職員が担当しているか
「していない」場合の理由は何か
「特別に配置している」場合、その教職員は特別支援学校教諭免許状（養護学校教諭免許状）を取得しているか、また「取得している」場合の種類は何か
- ⑩現在、事業所に対して発達障害の理解・啓発を行っているか
「行っている」場合はどのように行っ
- いるか
「行っていない」場合の理由は何か
- ⑪現在、生徒への就労支援に関して特別支援学校と連携しているか
「している」場合はどのように連携しているか、
「していない」場合の理由は何か
- ⑫現在、生徒への就労支援に関して発達障害者支援センターと連携しているか
「している」場合はどのように連携しているか
「していない」場合の理由は何か
- ⑬現在、生徒への就労支援に関して発達障害者支援センター以外の福祉・労働・医療関係の機関と連携しているか
「している」場合はどのような機関とどのように連携しているか
「していない」場合の理由は何か
- ⑭生徒への就労支援のための支援者として、または就労支援のための教員への助言者として、企業OBなど教員以外の人材の登用を行っているか
「行っている場合」どのような人材をどのように登用しているか
- ⑮現在東京都では、就労支援において企業OBなど教員以外の人材の登用を行っているが、沖縄県でも同様な登用制度が必要だと思うか
- ⑯生徒への就労支援において、県から配置された「ジョブサポーター」に望むことは何か（以下1～9で複数回答可）

- | |
|--|
| <p>1：就労支援に関する校内研修への支援
2：就労支援に関する教員への支援
3：コーディネーターによる就労支援への支援
4：生徒が仕事をできるようにするための支援
5：生徒が人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援
6：事業所が生徒の障害を適切に理解し配慮できるようにするための支援
7：事業所が生徒の仕事内容や指導方法を改善するための支援
8：家族が生徒の職業生活を支えるための支援
9：その他（ ）</p> |
|--|

3. 結果と考察

(1) 回答の回収率

有効回収数は38票、有効回収率は57.6%であった。

(2) 特別支援教育コーディネーターの長期間の経験や専門性

図1は特別支援教育コーディネーター（以下コーディネーター）としての経験年数を、図2は発達障害の就労支援に関する研修を受けたことがあるかどうかを、図3は特別支援〔養護〕学校教諭教許状の取得率を、それぞれ表している。

コーディネーターとしての経験年数の人数の割合は「1年目」が最も多く「2年目」「3年目」「4年目」と年数を重ねていく程、小さくなっていく傾向がある。また、発達障害の就労支援に関する研修については、おおよそ8割が受けたことがない。さらに特別支援〔養護〕学校教諭免許状の取得率も低い。

記述回答においては「やり方がわからない」「どのような方法があるか、よくわからない」「専門知識がない」「知識や情報がない」「未経験」「どのように動いたらよいか分からない」等があった。

以上のことから、コーディネーターとしての長期間の経験や専門性の向上が十分に図られておらず、そのために一般的支援や就労支援に支障をきたしている可能性があると考えられた。

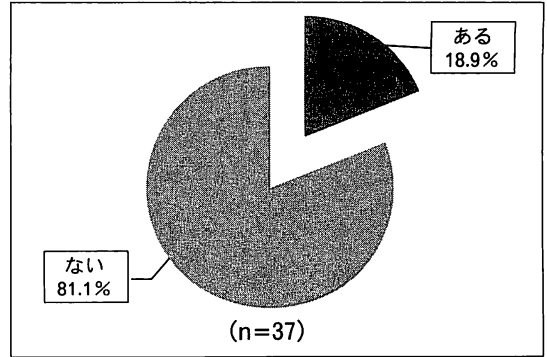


図2 発達障害の就労支援に関する研修を受けたことがあるか

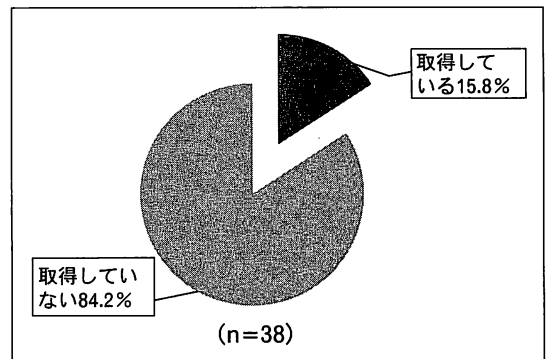


図3 特別支援学校教諭免許状（養護学校教諭免許状）を取得しているか

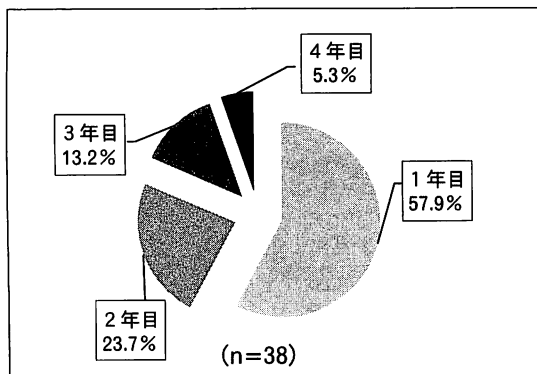


図1 特別支援教育コーディネーターとしての経験年数

(3) 職員のゆとり

図4はコーディネーターとして活動するための時間的配慮がされているかどうかを、図5はコーディネーターが対象としている全生徒数の平均を、それぞれ表している。

コーディネーターはコーディネーターとして活動するための時間的配慮がほとんどされていない。コーディネーターが対象としている全生徒数の平均は776.7人であった。発達障害者の高等学校進学者全体に対する割合を2.2%¹²⁾で試算すると、実に17.1人となる。ちなみに男女別で比べてみると、男性より女性の平均が高くなっている点も今後注目していかなければならないのではないだろうか。

記述回答において「ゆとりがない」「手がまわらない」「多忙」「追いついていない」「時間がとれない」等があった。

以上のことから、コーディネーター及び他の職員は他の校務とのかけもち等でゆとりがなく、一般的支援や就労支援に支障をきたしている場合が多いのではないかと示唆された。

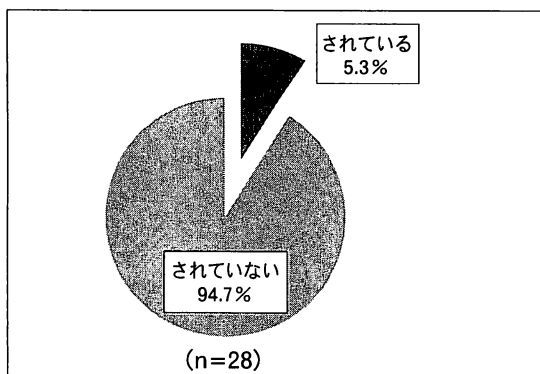


図4 特別支援教育コーディネーターとして活動するために授業時数の軽減等、時間的配慮がされているか

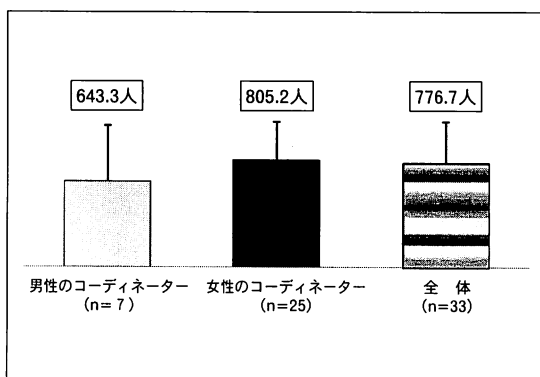


図5 特別支援教育コーディネーターが対象としている全生徒数の平均

(4) 職員の理解・協力

図6は校内研修で発達障害に関する研修があったかどうかを、図7は校内研修で発達障害の就労支援に関する研修があったかどうかを、それぞれ表している。

全国的にみれば、特別支援教育についての研修を受けたことのある高等学校の教員の割合が32%¹²⁾である。県内に目を向ければ、20年度に県内の全校長・教頭に対して特別支援教育に関する研修が実施されてはいるが、発達障害に関する

校内研修の実施についてもおおよそ4割なされていないので、一般の高校教員にはまだまだ十分に浸透していない可能性がある。また、発達障害の就労支援に関する校内研修はほとんどなされていない。

記述回答においては「職員の意識が低い」「高校にいるはずがないという概念が強い」「職員の理解が不十分」「そのような考えが浸透しておらず拒否反応がある」等があった。

以上のことから、発達障害の特徴を有すると思われる生徒（以下生徒）への支援に関しては、コーディネーターは周りの職員の理解・協力をきちんと得られておらず、そのために一般的支援や就労支援に支障をきたしている可能性があると思われる。

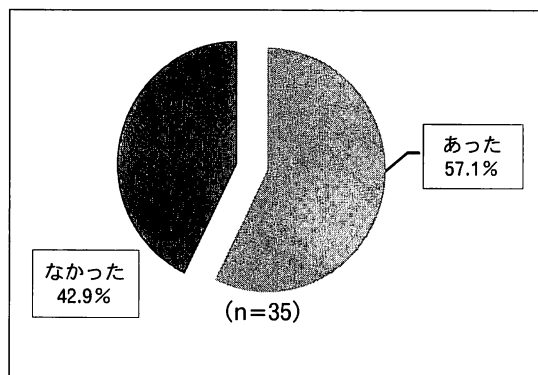


図6 校内研修で発達障害に関する研修があったか

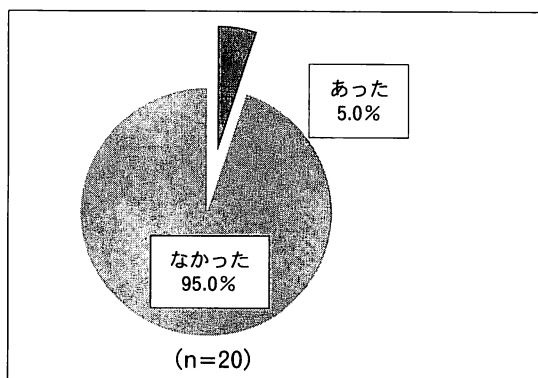


図7 校内研修で発達障害の就労支援に関する研修はあったか

(5) 生徒本人・保護者の理解・協力

記述回答において「保護者の理解が得られない」「保護者が公にしたがらない」「本人自身が発達障害だということを理解していない」「保護者も本人に伝えていない」「専門機関への受診もない」「生徒・保護者が発達障害であるという自覚がない」等があった。

このことは、生徒への支援に関して、コーディネーター及び他の職員は生徒本人・保護者の理解・協力を得られていないことを裏付けている。また障害受容・告知に関する問題も抱えており、そのために一般的支援や就労支援に支障をきたしている可能性もある。

(6) 進学の場合の就労支援

記述回答において、生徒に障害に配慮した就労支援を行っているかという質問に対して「進学をめざしている(からしていない)」「進学校のため(していない)」「大学受験を目標にしているため職業検討に関しては関心がやや薄い」等があった。

進学等の理由の場合、発達障害の特徴に配慮した就労支援の実施については、ほとんどの高等学校がその必要性を感じていないと考えられた。

(7) 事業所の理解・協力

記述回答に「就労に影響するため」があった。つまり事業所に発達障害のことを伝えると、逆に就労に不利になるという状況があるということだと思われる。

生徒への就労支援に関しては、高等学校は事業所の理解・協力を十分に得られていないと考えられる。

(8) 特別支援学校との連携

記述回答に「特別支援学校に相談したがらちがあかなかった」「今までしていなかったので基盤がない」等があった。

高等学校は生徒への支援に関して、特別支援学校との連携は十分にできていないが、その連携を望んでいることが示唆された。

4. 今後の課題

質問紙回答の結果分析から、沖縄県の高等学校で発達障害の特徴を有する生徒に対する就労支援をさらに推進するために、以下の課題が見えてきたのではないだろうか。

- (1) コーディネーターとしての長期間の経験と専門性の向上
- (2) コーディネーターをはじめとした全職員の人的・時間的ゆとり
- (3) 高等学校職員の発達障害の支援に関する理解・協力の促進
- (4) 発達障害の受容をはじめとした生徒本人・保護者の理解・協力の促進
- (5) 将来を見据えた早期からの定期的な就労支援
- (6) 事業所への理解・協力の促進
- (7) 特別支援学校による高等学校への積極的な支援による連携

今後はこれらの課題を解決するための方策を講じるため、先進的な実践を展開する高等学校への訪問調査等を通してノウハウを蓄積し、更なる検討を進めていく必要があるだろう。

謝 辞

本研究の質問紙調査の回答においては沖縄県内の高等学校のコーディネーターの先生方にご協力をしていただきました。質問紙調査票を作成するにあたっては、経験豊富な先生方からご助言をいただきました。その他、本研究をすすめるにあたって、ご協力、ご助言をしていただいた方々にも深く感謝致します。

引用文献

- 1) 厚生労働省(2006): ニートに「発達障害」例、就労支援見直しへ。読売新聞, 8月24日.
- 2) 梅永雄二(2008): 発達障害者の就労支援。治療, 90(8), 2357-2359.
- 3) 田中敦士(2006): 発達障害のある人への就労・就業支援。別冊発達28, 231-240.
- 4) 中央教育審議会: 幼稚園、小学校、中学校、

- 高等学校及び特別支援学校の学習指導要領の改善について（答申）. 2008年1月17日.
- 5) 文部科学省 (1999) : 高等学校学習指導要領.
- 6) 文部科学省 (1999) : 高等学校学習指導要領解説.
- 7) 近藤隆司・光真坊浩史 (2006) : 実践研究; 高等学校における軽度発達障害をもつ生徒への就労支援の試み. 特殊教育学研究, 44(1), 47-53.
- 8) 向後礼子 (2008) : 発達障害者の就労支援の現況と今後の展開. 職リハネットワーク, 62, 62-72.
- 9) 田中敦士・八重田淳 (2008) : 発達障害のある生徒における高等学校から就労への移行支援の展望; 米国のITPとわが国の個別移行支援計画の課題から. 発達障害研究, 30(1), 15-18.
- 10) 梅永雄二 (2009) : 就労における課題. 橋本和明編; 発達障害と思春期・青年期, 生きにくさへの理解と支援, 明石書店, 東京, pp.232-247.
- 11) 田中敦士 (2006) : 養護学校での就業体験中からのジョブコーチ的支援. リハビリテーション研究, 129, 18-22.
- 12) 特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議, 高等学校ワーキング・グループ: 高等学校における特別支援教育の推進について, 高等学校ワーキング・グループ報告. 2009年8月27日.