

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
る訪問面接調査から～

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学教育学部附属発達支援教育実践センター 公開日: 2011-06-06 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/20.500.12000/20148

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訪問面接調査から～

知念 幸人^{*,**} 田中 敦士^{**}

Actual conditions of and problems about career support
for high school students with developmental disabilities
;through interview-research for high school teachers 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（以下、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。先に行った質問紙調査の回答の結果をより深く検証するために、各学校の特別支援教育コーディネーター（以下、コーディネーター）に訪問面接調査を行った。その結果コーディネーターの職務、時間的・精神的ゆとり、職員の理解・協力、生徒本人・保護者の理解協力、進学と就労、事業所の理解・協力、特別支援学校との連携、生徒本人・保護者の就労に対する意識、卒業後3年間のフォローアップ、入学前後の情報の入手、診断書、実態把握、コーディネーターや職員の対応、学習指導、特別支援教育導入による影響、高等学校進路担当者への支援、行政等への要望と提案、に関する内容の中から、今後の課題が多数明らかとなった。

1. 問題と目的

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、現在もその体制整備の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」の存在も明るみに出てきた。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。しかしながら、ニート対策のために充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されている（梅永, 2008）。

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）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

* Kagamigaoka special-needs School for the Physically Handicapped

** University of the Ryukyus

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（中央教育審議会, 2006）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（文部科学省, 1999）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（文部科学省, 1999）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（近藤・光真, 2006）状況がある。

そのような中、高等学校の支援体制に関する実態と課題を調査するため沖縄県全高等学校のコーディネーターに対して、先に質問紙調査を実施した。質問紙調査の結果分析（知念・田中, 2010）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、表1に挙げたような課題が明らかになった。

表1 質問紙回答の結果分析から明らかになった課題

<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 将来を見据えた早期からの定期的な就労支援 ・ 事業所への理解・協力の促進 ・ 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

これらの課題を検証するために先進的な実践等を展開する高等学校への訪問面接調査を実施した。

2 方法

(1) 対象

訪問面接調査の対象は、発達障害者の推計在籍率が全日制課程と比べて高いと言われている定時制・通信制課程（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, 2009）を有する県内の県立高等学校8校の合計10課程すべてに依頼した。また県教育庁がモデル校として推薦した全日制課程の県立高等学校の2校（2課程）にも研究協力の依頼をした。そのうち同意の得られた7校について訪問することとした。対象者は各校のコーディネーター合計7名とした。

(2) 手続き

調査期間は平成22年1～2月であった。訪問面接調査の質問項目は表1を参照し、作成した。1回あたり約1時間から1時間30分を目安に半構造化面接法で実施した。許可を取った上でMDレコーダーによる録音録録を行い、後日録音反訳して分析資料とした。

(3) 質問項目

表2に訪問面接調査における質問項目を記した。

表2 訪問面接調査の質問項目

フェイスシート
(1) 性別と年齢と通算の教職経験年数（臨任期間も含む）
(2) 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
(3) コーディネーターとして対象としている全生徒数
(4) 身分
(5) 職種
(1) コーディネーターには持ち回り制のような任期期間に関する約束事はあるか
①（あったなら）それは何年か
②（あったなら）その任期期間であるという理由は何か

- (2) コーディネーターを担当するために必要とされる条件はあるか
 (必要とされる条件とは例えば、性別・年齢・職種・経験・専門性など)
 ① (あったなら) それはどのような条件か
 ② (あったなら) そのような条件を設定した理由は何か
- (3) 「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」という理由で、発達障害の特徴を有すると思われる生徒(以下生徒)への支援に支障をきたしているという調査結果について
 ① この現状を解決するためにはどうすればよいと思うか
 ② コーディネーターが兼務している校務にはどのようなものがあるか
- (4) 「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」「拒否反応がある」という理由で、生徒への支援に支障をきたしているという調査結果について
 ① コーディネーターが生徒への支援に関して、周りの職員の理解・協力を得るのに困難な状況があったなら、それはどのようなものだったか
 ② 生徒への支援に関して、周りの職員の理解・協力を促進するためにはどうすればよいと思うか
- (5) 「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」という理由で、生徒への支援に支障をきたしているという調査結果について
 ① 生徒への支援に関して、生徒本人や保護者の理解・協力を得るのに困難な状況があったなら、それはどのようなものだったか
 ② 生徒への支援に関して、生徒本人や保護者の理解・協力を促進するためにはどうすればよいと思うか
- (6) 生徒が「進学希望」である場合の、発達障害の特徴に配慮した就労支援の実施の有無について、どう思うか
- (7) 事業所(就労先や実習先)との係わりについて
 ① 生徒への就労支援において、事業所(就労先や実習先)の理解・協力を得るのに困難な状況があったなら、それはどのようなものだったか
 ② 生徒への就労支援において、事業所の理解・協力を促進するためにはどうすればよいと思うか
- (8) 高等学校のコーディネーターは生徒への支援に関して、近隣の特別支援学校のコーディネーターとの連携は必要だと思うか
 ① (思う場合) それはなぜか
 ② (思わない場合)、それはなぜか
- (9) 就労に対する意識について
 ① 生徒本人や保護者の就労に対する意識はどうか
- (10) 個別移行支援計画では卒業後3年間のフォローアップが求められているが、それについては必要性を感じるか
 ① (必要性を感じる場合) それはどのような理由からか
 ② (必要性を感じない場合) それはどのような理由からか

3 結果と考察

以下の(1)~(11)については、表2の質問項目に沿って結果をまとめた。(12)~(19)については、半構造化面接法によりあらかじめ設定した質問以外の回答がなされたため、それらを再分析してカテゴリー別にまとめた。

(1) 対象者の属性

コーディネーターの男女比については男性が42.9%、女性が57.1%であった。コーディネーターの平均年齢については、男性35.0歳、女性47.0歳、全体で41.0歳であった。コーディネーターの平均の通算教職経験年数については、男性9.7年、女性20.5年、全体で15.9年であった。

(2) コーディネーターの任期期間に関する約束事・任期期間と理由

① 回答結果の概要

コーディネーターの任期期間はほとんどが1～2年という回答である。なかには「3年」という回答もあるが、校務分掌の交代や全日制・定時制課程間の移動に連動して、コーディネーターの任期期間も終了している例も見られる。一方、コーディネーターの交代の話はない、とする高等学校もあった。

② 考察

コーディネーターは他の校務分掌の交代・定時制課程や全日制課程間の移動などと連動して任期が終了している。つまり高等学校はコーディネーターの任期を長期間の経験や専門性の向上を意識した配置ができない状況があることが明らかとなった。

(3) コーディネーターを担当するための条件と理由

① 回答結果の概要

条件・理由は特になく、が多い。教育相談係+担任や養護教諭などが兼務する形がとられている。回答から養護教諭にコーディネーターの職務を固定しようとするような動きのある高等学校もあった。

② 考察

コーディネーターを担当するために経験や専門性などの条件設定がなされておらず、むしろ他の分掌の後付け的な職務として位置づけていることが明らかとなった。高等学校はコーディネーターは他の分掌の後付けでもこなしていける職務だという認識をもっていることが示唆された。またコーディネーターの職務を養護教諭へ固定するような動きのある高等学校もあり、そのような慣例を今後注視していかなければならない。

(4) ゆとりのなさの解決法とコーディネーターが兼務している校務

① 回答結果の概要

人的配慮は必要ない、という意見があった。その理由として、周りの健全な生徒にとってもノーマライゼーションの考え方を経験してもらえ、また生徒にとっても社会に出た時には一人で生きていかななくてはならないこと、などを挙げていた。しかし生徒が多く存在する場合、生徒の障害の程度が重い場合、人的配慮を求める声が多かった。ただの人的配慮ではなく、専門家でスキルをもった職員を求

める意見があった。また校内のネットワークの構築により仕事配分が必要、との意見や教材・教具の予算的措置を求める声もあった。忙しさというよりも職員の理解を得ることの方が大変だとするコーディネーターもいた。他の仕事が忙しくコーディネーターの職務をやっていない、という感想をもつコーディネーターもいた。

コーディネーターが兼務している仕事は教育相談係が多く、その他、正副担任、生徒指導、生徒会、部活動顧問、教務主任、教育課程係、環境整備、各種委員会、教科の世話係があった。しかし実際コーディネーターは兼務であることに負担を感じている、というような発言も多く聞かれた。

② 考察

生徒が多く存在する場合、生徒の障害の程度が重い場合、コーディネーターはなんらかの形で人的配慮を求める傾向がある。さらにできれば専門家の支援を求めている。またコーディネーターが校内ネットワークによる仕事分担を望んでいる背景には、まだまだコーディネーター任せになっている印象を抱いていることを示唆している。現在コーディネーターは教育相談係を筆頭に他の分掌を兼務している。それがコーディネーターの職務を十分にこなせていない原因となっていることが明らかとなっている。

(5) 職員の理解・協力を得る際の困難な状況と職員の理解・協力の促進法

① 回答結果の概要

職員間で発達障害が少しずつ認知されてきていると感じるコーディネーターがいた。また、生徒が職員比で多く存在する場合は、コーディネーターは職員の理解・協力を得られていると感じている。その理由は多くの生徒が存在する学校は、職員は伝統的に当たり前の対応としてそれを受け入れていて、理解・協力が自然とできているということであった。しかし回答からも分かるように、生徒を担当したことがない職員の理解・協力を得ることはまだまだ難しい状況がある。また生徒の支援に対して、具体的な悩みも明らかとなった。例えば、生徒の成績評価はどうするか、健全な生徒との対応の差はどうするか、生徒の行動に対する許容範囲はどこまでか、特別支援学校に通ったほうが良いのではないかなどがあり、生徒の対応に関しても職員間で差が生じている。理解・協力を促進するための方法としては全員が「研修会」を挙げていた。特に在籍する生徒の

事例検討会は実になっている。コーディネーターが職員に伝えることが難しいので、優秀な専門家の講話等で大勢の先生方を集め一斉に研修会を開いたほうがよいという意見もあった。また公式の場ではなく「茶飲み場の話」では気軽に悩みを打ち明けられる場として、生徒に対する理解・協力を促進していると感じている。またコーディネーターを比較的早くから配置し、研修等で基盤を整えてきた学校の職員の理解度・協力度は年々増してきて、支援体制が改善されてきている。

② 考察

職員の理解・協力は十分とは言えないが、特別支援学校の勤務経験があったり、生徒を担当したことがあると、理解・協力を得やすいことが明らかである。理解・協力の促進法としては「研修会」が挙げられていたが、「研修会」の持ち方については実際学校に在籍する生徒の「事例検討会」が有効であることが示唆されている。また「事例検討会」以前に、普段から職員同士で生徒の対応等について気軽に悩みを打ち明けあったり、相談しあったりできる雰囲気理解・協力促進の一助となっていることも示唆されている。生徒への対応について具体的な悩みも聞かれるが、そのほとんどが特別支援教育の普及に伴って起こるものである。よって普及に伴い今後ますます増えていくことが予測される。

(6) 生徒本人や保護者の理解・協力を得る際の困難な状況と生徒本人や保護者の理解・協力の促進法

① 回答結果の概要

コーディネーターが最も苦勞している場面のように、高等学校に入学してから、生徒本人・保護者の理解・協力を得ることがいかに困難なことが語られている。例えば、社会に出ていく日も差し迫っており時間的制約も感じている、保護者は理解しているが世間体等の理由で前進できない、生徒が周りに公にすることを拒んでいるため周りの理解・協力が得られず学校生活に支障をきたす、レッテルを張られたと勘違いしている、保護者自身が生徒と同じような特徴を有している場合はさらに困難を極めている、などなど。だからコーディネーターとしては生徒が小さい時からそれ相応の支援を受けてもらって、生徒本人・保護者の理解・協力を促し、高等学校で引き受けたいと希望している。生徒本人・保護者の理解・協力を促進するためには、まずは面談を繰り返したり、周りからの支援を受けさせ、一つ

ひとつ段階を踏みながら信頼関係を築くことが大切だという意見があった。しかし、信頼関係を築こうとする時点で苦慮する事例もあった。言葉で発達障害とか躁鬱とか言うよりも、生徒が良い方向に変化していくのを見せることが、親の理解・協力を得られるという意見もあった。対象となる生徒・保護者を括ることはできないので、PTA総会の前後に勉強会をもったり、人権教育の週間に年1回でも健全な生徒たちにも考える機会を与えたら良いというアイデアもあった。また同じ障害のある者同士の交流や、学校からの丁寧な説明や知識の普及が必要だという意見もあった。発達障害に係る制度に関して、発達障害でも不利にならず生徒本人や保護者の理解・協力を促進できるような魅力的な制度に改革する必要性を訴えるコーディネーターもいた。

② 考察

生徒本人・保護者の理解・協力が乏しい場合、コーディネーターは最も難しい場面に直面することが明らかとなった。生徒本人・保護者との信頼関係構築は学校では鉄則ではあるが、ここに「発達障害」が関わってくると困難を極める現状が浮き彫りとなっている。同時に生徒本人・保護者の理解・協力の促進のためには、生徒本人・保護者との個別の継続的な関わりが有効であることが示唆されている。さらにコーディネーターは周りの生徒・保護者等の理解・協力の促進の重要性も感じており、このことは今後の課題である。またコーディネーターが発達障害に係る制度改革を求めていることから、教育現場での対応に限界を感じていることが伺われる。

(7) 「進学希望」である場合の発達障害の特徴に配慮した就労支援の実施の有無について思うこと

① 回答結果の概要

沖縄県全体としては発達障害の特徴に配慮した就労支援に関してはそれほど重視をしていない、または必要性を感じていないという意見が聞かれた。しかし定時制課程では常にアルバイトをするように指導しているので、就労支援は常にやっていると思う、という声があった。また就労支援の実施の有無については、はやすぎるかもしれない、という意見があったが、必要性は感じる、やったほうがよい、などの意見が多かった。同時に、生徒の就労支援の実施にあたって、ゆとりのなさや専門の係が存在しないこと、また保護者の理解・協力を得られないなどの理由でコーディネーターが障壁を感じていることが

伝わってくるような声も聞かれた。

② 考察

コーディネーターは沖縄県全体としては、特に生徒が進学希望である場合、生徒の就労支援に関してはそれほど重視していない、または必要性を感じていない、という印象をもっている。しかし、就労支援は常にやっている、就労支援は早すぎるかもしれない、必要性を感じる、など、コーディネーターの就労支援に対する意識や考え方にバラつき感があつた。これは生徒の就労支援に対するノウハウや基準が確立されていないことを裏付けている。就労支援の実施にあたって、ゆとりのなさや専門の係が存在しないこと、また保護者の理解・協力を得られないなどの理由でコーディネーターが障壁を感じていることが明らかとなっている。

(8) 生徒の就労支援において事業所の理解・協力を得る際の困難な状況と事業所の理解・協力の促進法

① 回答結果の概要

困難な状況は特にないという意見が多かった。学校によっては特定の事業所において伝統的にアルバイト等の支援をしている例もあり、そのような場合、学校は事業所の理解・協力を得られていると感じている。回答からもあるように事業所とのインターンシップに関するやり取りで、ある程度のノウハウが確立しているところもある。具体的には、インターンシップ1週間前に事業所と相談をしながらマッチングを行う。担当の先生が口頭で、不安なことがある部分でも細かく前もって手だてを事業所に先手先手で伝える。発達障害と伝えて不安を与えず、特徴をうまく丁寧に伝え、何かあれば電話一本で学校が引き取ることを伝えて安心させる、というものであつた。コーディネーターは以前と比べると事業所の理解・協力は広がっていると感じている。しかし生徒が、特にサービス業でのインターンシップを希望した場合、事業所の理解・協力を得られにくいという事例もあつた。また事業所との関係において、職員内部の引き継ぎに支障をきたしている事例があり、社会全体における引き継ぎのシステム化を求める声もあつた。

② 考察

困難な状況は特にないという意見が多かった。訪問面接調査では生徒が比較的多く存在する高等学校を訪問しており、生徒が多く存在すればするほど、高等学校は事業所のある一定の理解・協力を得てい

る状況がある。それは生徒が多く存在するため高等学校は事業所の理解・協力の促進を必要に迫られて行っているところがあるからだと考えられる。また事業所との関係において職員内部の引き継ぎに支障をきたしているため、社会全体における引き継ぎのシステム化を求める高等学校もあつたが、これは事業所との顔と顔との信頼関係を基盤としたつながりを継続していくことの難しさを示唆している。

(9) 生徒の支援に関して、高等学校のコーディネーターと近隣の特別支援学校のコーディネーターとの連携の必要性の有無

① 回答結果の概要

連携を望んでいる声が多かった。また高等学校やコーディネーターの置かれている状況によって、望まれる連携の形が異なっている。電話一本で気軽に支援を要求できる環境を望む学校もあれば、支援計画に係ること、保護者との関わり方、教科での対応法、就労支援についての連携・支援を求めるコーディネーターもいた。

② 考察

高等学校やコーディネーターの置かれている状況によって、望まれる連携の形が異なっているのは、生徒の一般的支援や就労支援の実態や状況が高等学校によって異なっていて、連携の形も多様性を持たせる必要があることを示唆している。またコーディネーターの専門性によっても求められる連携の形が異なることも考えられる。

(10) 生徒本人や保護者の就労に対する意識の有無

① 回答結果の概要

コーディネーターは生徒本人・保護者の就労に対する意識は低いものとして捉えているケースが多い。その理由として、生徒は卒業するだけでも精一杯で就労よりもまずは卒業、という雰囲気がある。また保護者の経済問題や健康問題などの理由により就労まで考えるゆとりがない、があつた。その他のコーディネーターの回答としては、保護者は進学してほしいという意識があり就職する前に社会性を身につけてから就労だと思っている、どうせ仕事ができないから家で面倒みると覚悟を決めている親もいる、本人も親も理解がないのであれば就労はするけれど、自分は悪くない、と言って離職を繰り返すパターンは多い、(就労よりも)学校は高校生活として過ごさせてほしいと(親は)思っている、発達障害があ

るなしに関わらず生徒の希望と現実のギャップが大きい、等があった。

② 考察

生徒本人・保護者の就労に対する意識は高くないことは明らかである。

その中でも、保護者の就労に対する意識や健康問題・経済力、つまり一部家庭環境が生徒本人の意識に影響を与えていることが考えられる。

(11) 卒業後3年間のフォローアップの必要性の有無

① 回答結果の概要

それぞれフォローアップという概念の捉え方の違いはあるが、必要性は感じつつも、学校で実施することに大きな負担を感じている。その理由としては、時間的または人数的なゆとりのないことが挙げられていた。よってほとんどのコーディネーターは卒業後は専門機関や地域で引き継いでほしいと希望している。また、障害の有無とは関係なく本人に苦手なことがあり、解雇が懸念されるのであれば、卒業生全員に対してフォローアップをすることも検討する必要があるのではないか、という意見もあった。

② 考察

一般的にコーディネーターは卒業後のフォローアップを高等学校で実施することに大きな負担を感じている。その背景には多忙感があることは明らかである。また、障害の有無とは関係なく本人に苦手なことがあり、解雇が懸念されるのであれば、卒業生全員に対してフォローアップをすることも検討する必要があるのではないか、という意見から、障害のある生徒だけではなく、障害のない生徒でも就労支援に多くの問題を抱えていることを示唆している。

(12) 入学前後の情報の入手

① 回答結果の概要

多くの高等学校は入学時に中学校から発達障害に関わる情報を入手できていない。そのため情報が高等学校に伝わるようなシステムを求める声が聞かれた。逆に必要に迫られて、中学校の職員から口頭での申し送りを受けている高等学校もあった。しかし情報を入手できても保護者との間でトラブルになるケースも報告されており、情報の取り扱い方にも苦慮している。

② 考察

多くの高等学校は入学時に中学校から発達障害に関わる情報の入手を希望している。その理由として学校は特別支援教育を意識するようになってきていて、早期に適切な対応をしたいと望んでいるからであると考えられる。しかし情報を入手しても取り扱い方で保護者との間でトラブルなるケースもあることから、発達障害に係る情報の保持の仕方についても、まだまだ確立されていない面があることが考えられる。

(13) 診断書

① 回答結果の概要

診断書の有無は、職員の発達障害の対応に一部影響を与えている。

例えば診断書の必要性を訴える理由として、診断書がない場合、職員が共通理解を図ることができず、学習指導や評価、行事等の対応にバラつきが生じてしまう、またそれについて職員間でいろいろな意見がでてきてまとまらない、ということであった。実際、診断書があれば配慮の目が届きやすい状況がある、という声が聞かれた。診断書があるなしに関わらず、評価等でうまく対応している、または診断書がなくても必要があれば職員は支援しようという心構えがある、という学校もあった。

② 考察

診断書の有無は、職員の発達障害の対応に一部影響を与えている。診断書がないと職員間でいろいろな意見が出てきて共通理解を図ることができず、学習指導や評価、行事等の対応にバラつきが生じたりすることがあるというのが理由の一つとなっている。このことから特別支援教育が導入されてまだ時間がたっていないこともあり、高等学校は学校生活全般における生徒の対応で試行錯誤している状況であることが考えられる。また高等学校によっては多少混乱している状況も垣間見る事ができる。

(14) 実態把握

① 回答結果の概要

実態把握は、チェックシート、生徒・保護者との面談、支援計画、情報交換会等で行われている。しかし例えばチェックシートでは、職員の認識の違いにより、チェックに差が出てくる場合もある。また発達障害の傾向のあることが分かっているにもかかわらず特に問題を起こさない場合は、掘り返すこ

とはせず、詳しい実態把握の対象とはしていない。生まれつきの障害なのか、環境に影響されたものなのか、判断に困惑しているケースもある。

② 考察

高等学校は発達障害に関していろいろな方法で実態把握を行おうとしている。しかし職員の認識の違いにより、チェックに差が出てくる場合も報告されていることから、職員間の共通理解が不十分、あるいは発達障害の特徴に関してまだまだ十分に浸透していないことが考えられる。また発達障害の傾向のあることが分かっているにもかかわらず、問題を起こさない場合は、掘り返すことはせず、詳しい実態把握の対象とはしていない、ということから、今まで特別な配慮をしていなかったが、発達障害という視点を得たことによって、かえって遠目で見守って行こうという良い状況が生じてきていることと考えられる。ただ、このことに関して積極的に支援をすべきか、あるいはそっとしておくべきかなどなど、個別の支援に関して、コーディネーターは、今後難しい選択を迫られる可能性があることも考えられる。

(15) コーディネーターや職員の対応

① 回答結果の概要

担任としての経験でそれなりに対処できているとする一方、手探り状態であるとの訴えもあった。必要にせまられて特別支援教育の基盤を整えてきた学校もある。難しいケースではコーディネーターの代わりに週4時間スクールカウンセラー（専門家）が対応している事例もあった。発達障害のある生徒よりも周辺で問題を引き起こす生徒への対応が多いと感じるコーディネーターがいた。また職員全員で対応するのでそれほど負担を感じていないとするコーディネーターや、特別支援学校で経験している人が入ってくるだけで支援が変わることを実感しているコーディネーターもいた。

② 考察

生徒への対応に関して、できている、手探り状態、負担を感じない、などコーディネーターそれぞれで認識の違いがある。それは学校ごとに生徒の状態が異なっていることも理由として考えられる。その他に生徒への対応に関するノウハウの蓄積に対する検証ができていないことも考えられるのではないだろうか。しかしコーディネーターの認識の違いについ

ては、特別支援教育が発展していけば、その差も縮まっていくものと予測される。難しいケースはスクールカウンセラーが対応しているとしているが、週4時間で十分な時間を確保しているのかどうか今後検証が必要である。特別支援教育の基盤を整えてきた学校ではノウハウが蓄積されてきて対応方法も少しずつ改善されてきているという印象を受ける。このことから、他の高等学校も今後、対応方法が整えられていくことが予測される。しかし高等学校によっては発達障害のある生徒よりも周辺にいる生徒への対応に迫られている状況もあり、この場合発達障害のある生徒の対応が手薄になっていることも考えられ、今後の課題となっている。

(16) 学習指導

① 回答結果の概要

発達障害のある生徒の（テスト）問題のレベルにおいて、教科制で動く高等学校では、問題のレベルを下げられない事情があるとの訴えがあった。そこで実際は単位保留の場合でも、補習等で配慮している。学習の評価の部分で職員同士の足並みがそろわず、職員から不満が出てくる場合もある。また卒業判定の件を懸念しているコーディネーターもいた。

② 考察

発達障害のある生徒の（テスト）問題のレベルにおいて、教科制で動く高等学校では問題のレベルを下げられない、さらに学習の評価の部分で職員同士の足並みがそろわず職員から不満が出てくる、という訴えがあった。以上のことから、高等学校における生徒の学習指導やその評価に関しては担当や教科に任されている部分があり、そのノウハウや基準がまだまだ確立されていない現状がある。卒業判定の件を懸念しているコーディネーターがいるのも、その表れであると考えられる。

(17) 特別支援教育導入による影響

① 回答結果の概要

コーディネーターは精神的に大変なストレスを感じている様子が伺える。

病休をとってしまうコーディネーターもいる。コーディネーターという立場に立ったが上に、臨床心理士のような専門家でも難しいとされるケースにも直面している事例もある。また特別支援教育という考え方が入ってきたために、管理者の対応にも変化があり、それに不満を感じているコーディネーター

もいた。例えば管理者は退学に関して学校の内規には従わず、特別支援教育対象の生徒だから退学にしないという事例もある。その他、支援カルテ自体が個別の支援計画に近付いてきているという報告があった。

② 考察

特別支援教育が導入されたことにより、コーディネーターが精神的なストレスを抱え始めてきていることが示唆されている。なぜなら回答で多忙感、生徒本人・保護者の対応の難しさ、特別支援教育に関する周りの職員との認識のギャップ、などが挙げられているからである。また、支援カルテ自体が個別の支援計画に近付いてきているということに関しては、今後注視していかなくてはならない。

(18) 就労支援の現状

① 回答結果の概要

就労支援に関しては、県から派遣されたキャリアサポーターやジョブサポーターが一定の成果をあげているというような声が聞かれた。キャリアサポーターやジョブサポーターは履歴書の書き方や面接の受け方、ハローワークの利用の仕方など、就労支援全般に関して支援している。また授産施設がジョブサポーター的な役割をしているという報告もあった。ある学校では就労への導き方として、過去に卒業生を受け入れたことがある会社でアルバイトをさせ、そのまま採用してもらおうという事例があった。インターンシップを行う際、発達障害とは伝えず、特徴を伝え、できることできないことを明確にし、うまく受け入れてもらっている学校もあった。しかし同じインターンシップでも、引き受け先を決定するのに苦勞する例もあった。学校での就労支援の担当者が少なく発達障害のある生徒のための職場開拓に支障をきたしている。地域によってはネットワークや就職先がないところもある。定時制では仕事をするのが前提となっているが、4～5割程度は仕事をしていないという報告もあった。特別支援学校のコーディネーターには、保護者に対して手帳取得の勧めなどの、専門家としてのアドバイザー的役割を担ってもらいたいと希望するコーディネーターもいた。

② 考察

就労支援に関して専門の係を置いている高等学校はない中で、県から派遣されたキャリアサポーターやジョブサポーターのバックアップはとても重要で

あると考えられる。授産施設にジョブサポーター的な役割を担ってもらったり、過去に卒業生を受け入れたことがある会社でアルバイトをさせそのまま採用してもらったり、インターンシップでは発達障害とは伝えず特徴を伝えることできないことを明確にうまく受け入れてもらっている、など学校の実態や状況によって高等学校独自の就労支援を行っている状況が伺われる。発達障害という視点をもった高等学校はそれなりに創意工夫をして就労支援を行ってきていると考えられる。しかしインターンシップで引き受け先を決定するのに苦勞する事例や学校での就労支援の担当者が少なく発達障害のある生徒のための職場開拓に支障をきたしている、地域によってはネットワークや就職先がない、定時制では4～5割程度は仕事をしていないなど、高等学校はそれぞれの課題も抱えている。特別支援学校のコーディネーターにアドバイザー的役割を担ってもらいたいと希望するコーディネーターもいることから、発達障害の就労支援に関して高等学校は外部から多くの支援を求めていることが示唆された。

(19) 行政等への要望と提案

① 回答結果の概要

頭ごなしではなく現場の声を聞いてほしい、文科省の指示ばかりに従うのではなく沖縄県のやり方やしてほしい、人材バンクの情報提供を行政主導でしてほしい、学校と地域のパイプ役の人材がほしい、特別支援のノウハウをもった人的配置をしてほしい、予算措置をお願いしたい、少人数教育ができるような人的配置をお願いしたい、現場の多忙感を分かしてほしい、高等学校の機能と高等特別支援学校の機能をもった発達障害のある生徒を受け入れるための特別な学校を設置してほしい、地域連絡協議会はネットワークを軽くしてほしい、職業高校の中に生徒たちが行きやすい学校を増やしてほしい、分教室を作るならもっと設備を整えてほしい、コーディネーターは単独でお願いしてほしい、等があった。

② 考察

行政等への要望では、コーディネーターが抱える課題が集約されていると考える事ができる。頭ごなしではなく現場の声を聞いてほしい、文科省の指示ばかりに従うのではなく沖縄県のやり方やしてほしい、という要望からは現場で動いているコーディネーターにとっては行政からの指示に対して違和感を感じていることが伺われる。人材バンクの情報提

供を行政主導でしてほしい、学校と地域のパイプ役の人材がほしい、という要望からは高等学校は生徒の就労支援に関して外部からの支援を求めていることが考えられる。特別支援のノウハウをもった人的配置をしてほしい、という要望からは高等学校では特別支援教育に関して専門性が必要であることを実感していることが伺われる。予算措置をお願いしたい、という要望からは特別支援教育を推進するにあたっては教材や施設整備、さらには人的配置などの配慮が必要であることを望んでいることが考えられる。少人数教育ができるような人的配置をお願いしたい、コーディネーターは単独でお願いしてほしい、現場の多忙感を分かち合いたい、という要望からはただでさえ忙しい高等学校において特別支援教育を推進するにあたっては人数的配慮によって多忙感を少しでも減らし、生徒一人ひとりと多くの時間を向き合わなくてはならないという訴えを感じる事ができる。特別支援学校の機能と高等特別支援学校の機能をもった発達障害のある生徒を受け入れるための特別な学校を設置してほしい、職業高校の中に生徒たちが行きやすい学校を増やしてほしい、分教室を作るならもっと設備を整えてほしい、という要望からは生徒の一般的支援や就労支援においてはソフト面やハード面における支援が欠かせないという実感があるものだと考えられる。地域連絡協議会はフットワークを軽くしてほしい、という要望からは高等学校の緊急事態における外部からの支援の必要性を求めているものと考えられる。

4 まとめ

昨年実施した質問紙調査の結果（知念・田中, 2010）で明らかになった7つの課題を解決するための方策を講じるため、先進的な実践等を展開する高等学校への訪問面接調査を行った。訪問面接調査回答の結果から、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の実態と課題が明らかとなった。それらを以下に記す。

- (1) コーディネーターの職務については長期間の経験や専門性の獲得に配慮した配置が必要である。
- (2) 特別支援教育を推進していくためには、コーディネーター職は専属とし、時間的ゆとり・精神的ゆとりに配慮する必要がある。
- (3) 特別支援教育が普及するに伴いますます多様化してくる課題に対応するためにも職員の一致

した理解・協力は不可欠である。

- (4) 生徒本人・保護者の理解・協力を促進しなければならない。そのためには発達障害に係る制度の改革も今後検討する必要がある。
- (5) 進学希望でも生徒の特徴に配慮した就労支援を実施しなければならない。そのためには就労支援に対するノウハウや基準の確立を進めなければならない。
- (6) 高等学校は事業所との関係において顔と顔との信頼関係を基盤としたつながりを継続していく必要がある。
- (7) 特別支援学校コーディネーターと高等学校コーディネーターの連携の形は多様性を持たせる必要がある。
- (8) 生徒本人・保護者の就労に対する意識啓発を行う必要がある。
- (9) 発達障害の有無とは関係なく支援の必要な卒業生に対してはフォローアップの慣習を広げていく必要がある。
- (10) 沖縄県全体で特に中学校側から必要な支援についての情報が高等学校に伝わるようなシステムが必要である。情報を入力しても取り扱い方で保護者との間でトラブルにならないように、その情報の保持の仕方についても、今後研究していく必要がある。
- (11) 高等学校は診断書の有無に左右されない支援を進めて行く必要がある。
- (12) 実態把握においては、職員間の共通理解や発達障害に関する知識の浸透を進めていく必要がある。また発達障害の傾向のあることが分かっているにもかかわらず、適応して特に問題を起こさない場合、積極的に支援をすべきか、あるいはそっとしておくべきかなどなど、個別の支援の必要性の有無に関して、今後研究を進める必要がある。
- (13) 生徒への対応に関してそのノウハウの蓄積に対する検証を進めていく必要がある。また高等学校によっては発達障害のある生徒よりも周辺にいる生徒への対応に迫られている状況もあることから、発達障害のある生徒への対応が手薄になっていないか、今後検証を重ねる必要がある。
- (14) 高等学校における生徒の学習指導や評価に関して、そのノウハウや基準について今後研究して行く必要がある。
- (15) 特別支援教育が導入されたことによる、コーディネーターの精神的なストレスを今後軽減していく必要がある。

- (16) 発達障害の就労支援に関して関係機関と連携した支援を高等学校へ行う必要がある。
- (17) 文部科学省と厚生労働省は連携をさらに深めていくことが必要であり、県教育委員会は沖縄県の生徒の一般的支援や就労支援の課題の改善に向けて今後研究して行く必要がある。

発達障害に係る効果的な就労支援を行うためには、一般的支援の基盤の改善が必要である。上記はそれを念頭にまとめものである。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関係諸機関の意思を一つに、共に取り組んでいく必要があるだろう。

謝辞

本研究の訪問面接調査の回答においては沖縄県内の高等学校の特別支援教育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。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

- 知念幸人・田中敦士（2010）：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：琉球大学教育学部紀要, 77, 145-152. 2010年8月
- 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.
- 近藤隆司・光真坊浩史（2006）：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.
- 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.
- 文部科学省（1999）：高等学校学習指導要領.
- 文部科学省（1999）：高等学校学習指導要領解説.
- 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.
- 特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議（2009）：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.
- 梅永雄二（2008）：発達障害者の就労支援. 治療, 90(8), 2357-2359.