

第3章 調査研究2

知的障害養護学校高等部における現場実習に関する調査

高岡 厚治 (愛媛県立今治養護学校)

涌井 恵 (教育支援研究部・旧知的障害教育研究部)

小塩 允護 (教育支援研究部・旧知的障害教育研究部)

I はじめに

1 知的障害養護学校における現場実習の考え方

高等部の生徒にとって、卒業後の進路先を決めることは切実な問題である。「社会人になる」、「働く」ということをどのように育てていくのか。生徒自身の希望を大切に育てながら、卒業後の一人一人の自立をどう実現するのか。

その取り組みの1つに高等部・中学部で行われている現場実習の指導がある。吉田は、「学校生活と職業生活は多くの面で異なっている。このため生徒が職業生活への円滑な移行を促すために、企業や作業所等の産業現場等において実際的な学習を行っている。」と述べている。現場実習は、生徒自らの体験を通して自己と社会との関係を实际的、具体的に学ばせる機会といえる。

さらに吉田は中学部から高等部における段階別指導について、「中学部や高等部1年生の段階では、働く経験を通して、働くことの意味を知ること、いろいろな職業があることを知ること等に重点が置かれる。高等部2年生段階では職業生活に必要な事柄を知ること、自分の職業適性を知ること、将来の進路を考慮し学習課題を明確にすること等が挙げられる。高等部3年生段階では卒業後の進路を考慮し、職業意識を形成すると共に効率的な作業や安全作業、職業人として必要な事柄等に加え、卒業後の生活設計等を指導している。」とまとめている。

現場実習の実施については、保護者、事業所、公共職業安定所等関係機関との連携が重要となる。このような大切な実習であるので、生徒にどのような援助をすればさらに効果的な指導ができるのかを検討する余地があると思われる。

2 米国の援助付き雇用

実習の効果的指導法のひとつに、米国のジョブコーチを取り入れた指導（ジョブコーチが行う課題分析やシステムティック・インストラクション等の要素を活用した指導法）がある。

小川は、「ジョブコーチによる新たな就労支援は、これまで就職が困難とされてきた職業的に重度障害のある人を、施設内の作業ではなく統合された一般の職場における、公正な賃金が保障された雇用就労に向けて支援するために誕生した」と定義している。

この援助付雇用の基本理念は次のように考えられている。

従来のレディネスモデルの考え方は、図1のように「できないこと」を一定の訓練をしてから就職する考え方であった。これでは重度の知的のある人にとっては永久にレディネスの壁を越えることはできない。

これに対して、図2のように援助付き雇用モデルの考え方は、「できること」を見てその人にあった職場を見つけ、実際の職場で具体的・直接的に訓練するという合理的なものである。ジョブコーチは、援助付き雇用モデルに準じている。

この2つのモデルは対立関係にあるのではない。これらのバランスについて、小川⁴⁾は「学

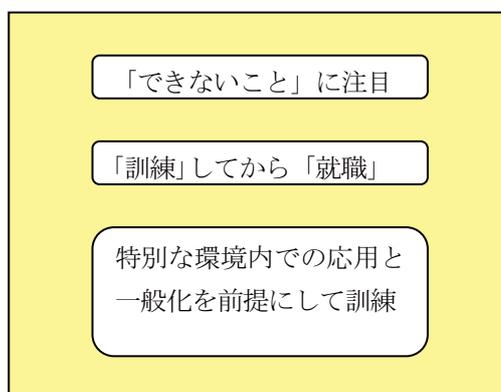


図1 レディネスモデル⁵⁾

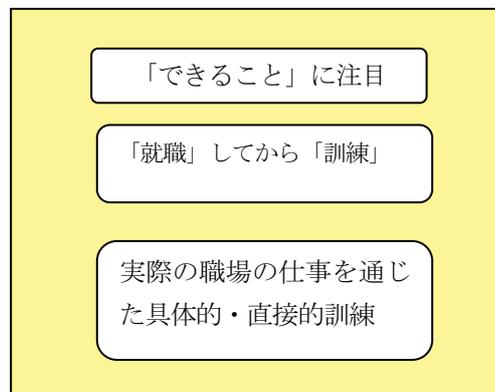


図2 援助付き雇用モデル⁶⁾

校教育の段階ではレディネスモデルでじっくりと準備性を高め、学校教育から社会生活への移行時には援助付き雇用を利用する等のスタイルが考えられる。」と述べている。

3 日本のジョブコーチ

米国で生まれたジョブコーチであるが、米国と社会・文化が違う日本では、やや異なったスタイルのものが発展していくと考えられる。

日本でジョブコーチとして機能する可能性のある職種として、福祉施設の職員、作業療法士、ソーシャルワーカー等が考えられるであろう。

この日本版のジョブコーチはどのような具体的な援助ができるのだろうか。援助付き雇用の基本プロセスをたどっていく。図3に基本プロセスを表した。

「アセスメント」は、これから行う援助に向けて、対象者がどのような希望、能力、特性をもっているかを把握する。職場実習を設定して、実際の職場での行動観察を通して、支援に役立つ具体的な情報収集を行う。

「職場開拓①」は、職場や仕事のアセスメントといえる。企業との情報収集やネットワーク作りがポイントとなる。対象者の希望や適性に合った仕事を見つける作業であるが達成が困難と思われるプロセスである。

「職場開拓②」は、職場開拓で関係の取れた企業から、仕事と対象者とのマッチングを見つけ出すことである。必要に応じて労働時間や休息等について企業と調整を行う。

「職場での訓練・援助」は、仕事の導入期に仕事だけでなく通勤、休息、昼食、対人関係等についても支援を行う。また、対象者に対する周囲の従業員の協力関係を構築する。

「フェーディング」では、対象者の仕事の自立の程度が高くなり、周りの従業員からの自然な支援が増えるようになれば、徐々に職場での支援を減らしていく。最終的には、ジョブコーチが職場にいる時間を完全になくすることを目標とする。

「フォローアップ」では、フェーディングの終了後、定期的な職場訪問や電話連絡等で状況を把握して、問題が生じたら即時に介入する。

先日、ジョブコーチ養成モデル研修会に参加することができた。職場開拓の演習では、企業に電話でアポイントメントをとったり、企業の人事担当者にサービスの説明をするロールプレー等を行ったが、冷や汗をかきながらの実践であった。

この研修でポイントとして述べられていたことは次の通りである。

- 1) 仕事と個人のマッチングのためにジョブコーチが事前実習を行うことは大切である
- 2) 職場での支援は導入期からフェーディングを見据えた指導が大切である
- 3) わかりやすい教え方とは必要最小限の支援のことで
- 4) 1人で頑張るのではなくジョブコーチのチームで取り組むべきである

これらのことを踏まえて、学校教育においては、進路指導担当教員がジョブコーチの機能を果たすことが可能であろうか。

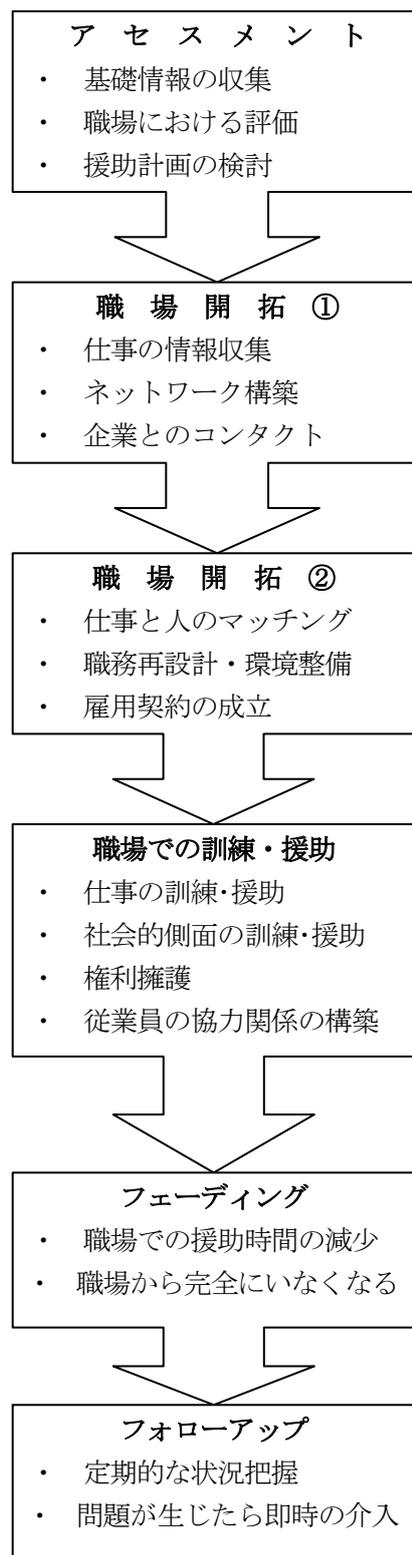


図3 援助付き雇用の基本プロセスの

そこで現場実習における具体的な取り組みについて、図4のような援助が可能であると考えた。

「アセスメント」は、生徒の基礎情報の収集が重要となる。生徒や保護者に実習先の希望を聞いたり、前回の現場実習の評価から例えば対人関係に問題はないか等を調査する。

「職場開拓①」は、あらゆる業種の企業と情報収集やネットワーク作りを行う。生徒のアセスメントの情報をもとに、適性にあった実習先の見つけることも重要である。

「職場開拓②」は、実習先の仕事と生徒のマッチングを行う。実際に生徒を引率する教員が、事前に職場実習をして環境分析・人的分析等を行うことも大切である。

「職場での訓練・援助」は、現場実習先で生徒に指示書やジグを使ってわかりやすい教え方をして援助を行う。通勤方法、休み時間の過ごし方等についても指導する必要がある。

「フェーディング」では、生徒が仕事に慣れてくるにしたがって、徐々に支援時間を減らしていく。実習期間の前半は引率指導で、後半は巡回指導に切り替えていく等の方法で支援時間を減らしていくことが考えられる。

「フォローアップ」は2つの取り組みが考えられる。

まず卒業生が対象の場合、追指導として定期的な職場訪問や電話連絡をして状況把握を行う。問題が生じたときには迅速に対処することが大切である。

また在校生が対象の場合、実習後の評価を行い、次の現場実習につなげることが大切である。

高畑（2000）は、学校現場でジョブコーチ的アプローチによる職場での環境整備を実施している。具体的な取り組みとして、生徒の特性を踏まえた職場開拓、関係機関との連携体制の構築、同僚からの自然な支援、職場でのアセスメントを踏まえた管理者との計画的な支援の構築等である。ここでの教員ジョブコーチは主に担任が従事している。

このようなジョブコーチを取り入れた現場実習を実施している学校は、次のような利点・特徴があると仮説を立てた。

仮説1 一般事業所へ就労する割合が高くなる

仮説2 卒業生の一般就労の定着率が高くなる

仮説3 重度の知的障害のある生徒に効果的な指導ができる

仮説4 進路指導担当が専任制を取り入れている割合が高い

先述したようにジョブコーチは重度障害のある人が就労できることを目的としたサービスである。生徒のアセスメントを行うことにより、重度障害と思われる生徒でも一般就労が可能になると考えられ、仮説1と3が考えられる。

仮説2は、ジョブコーチを取り入れた実習指導では仕事と生徒のマッチングを重要視するので、ミスマッチが少ないと考えられ一般就労の定着率が高くなると予測される。

進路指導担当の教員は、職場開拓や現場実習（特に個別実習）の訓練・支援等を行うが、授業なしまたは授業を軽減して即時に対処する体制ができていると考えられ、仮説4が予測される。

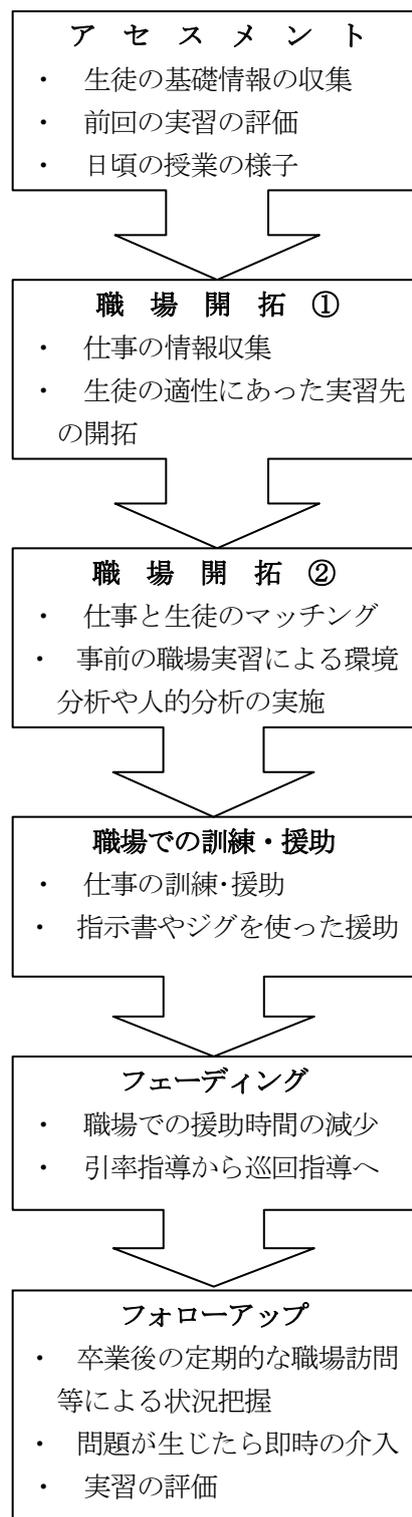


図4 ジョブコーチ的アプローチを取り入れた現場実習の基本プロセス

そこで、本研究では知的障害養護学校高等部を対象に、現場実習をどのように取り組んでいるかを調査研究することを目的とした。

その中で、ジョブコーチ指導法を取り入れた方がより効果的に指導できるのではないかを考察したい。また、進路指導の取り組みで進路指導の専任制を導入しているかについて調査して、どのようにすれば効果的な指導ができるのか考察できればと考えている。

II 方 法

1 調査対象

全国養護学校長協会の「全国養護学校実態調査」(2002)から、平成14年度現在の全国の高等部のある知的障害養護学校の内、分校・分級を除いた455校を調査対象とした。

その内訳は、高等部以外の学部を併置している学校400校、高等部のみの単置校55校であった。調査票の記入にあたっては、進路指導担当教員に、第2部はその事例に関わった人に回答してもらうようお願いした。

2 調査期間

平成14年9月中旬に調査用紙を依頼発送し、10月中旬に調査用紙の回収を行った。

3 調査方法

質問紙法(選択式と自由記述式)によった。

4 調査内容

調査票の内容は、第1部では学校の概要、卒業生進路状況、現場実習の現状、専任制の現状等について調査している。

第2部では、ジョブコーチの指導法をもとに現場実習に取り組んでいるか入学してからはじめて体験する現場実習に限定して調査した。調査票の第2部は、図4の現場実習における基本プロセスをベースとして作成した。現場実習を、実習前・実習中・実習後に分類して26の項目にチェックしてもらうことにした。各学校の一般事業所への就労を希望している生徒について、1～4人を選んでもらい調査票に回答してもらった。

「アセスメント」は、実習先の希望を生徒・保護者に聞いたか、生徒の実習経験(校内実習等)からどんな仕事を好むか等についての項目を作成した。

「職場開拓①」は、生徒の通勤する能力や教員の事前の職場実習の有無、環境分析・人的分析の有無等についての項目を作成した。

「職場での訓練・援助」は、仕事の課題分析ができていないか、休み時間の過ごし方について指導したか等についての項目を作成した。

「フォローアップ」では、職場の担当者に評価を依頼したか、自己評価したか等について項目を作成した。

ただし、調査票の第2部の項目には、「職場開拓①」、「フェーディング」については含んでいない。企業の情報収集が主な仕事となる「職場開拓①」は、各学校では主に進路指導担当教員が取り組んでいるものと思われる。第2部の回答者は担任も多くいると考えられるので項目から除外した。「フェーディング」は、はじめての現場実習ということで、実習期間が1週間以内という短期間の事例が多いと予測され、徐々に支援を減らすところまでは難しいと考え項目から除外した。「フォローアップ」は一般的な卒業生のアフターケアではなく、実習の評価についての項目を作成した。

1) 第1部の調査項目

- (1) フェースシート(回答者の立場・年齢・特殊教育経験年数等)
- (2) 過去3年間の卒業生における進路先・就職者の動向
- (3) 現場実習の教育課程上の位置付け
- (4) 昨年度の現場実習の現状
- (5) 進路指導の専任制の現状と課題

2) 第2部の調査項目

表1・表2・表3は、現場実習の指導にかかわる項目を表している。

調査票の内容については、資料1に添付した。

表1 実習前の現場実習の指導にかかわる項目

	現場実習の指導にかかわる項目
アセスメント	ア 生徒に実習先の希望を聞いた。
	イ 保護者に現場実習先の希望を聞いた
	ウ 生徒の実習経験から仕事を遂行する上での強い所、弱い所を調査した。
	エ 生徒の職場における対人関係面について強い所、弱い所について調査した。
	オ 生徒がどんな仕事を好むかを調査した。
	カ 生徒の通勤する能力（バスや電車に1人で乗れるか等）について調査した。
職場開拓②	キ 生徒が実習する会社に引率教員が事前に職場見学をした。
	ク 生徒が実習する会社で、引率教員が事前に職場実習をした。
	ケ 生徒に必要な支援内容等について会社に説明した。
	コ 職場の環境分析（温度、照明等）を行った。
	サ 職場の人的分析（職場の上司の指示の出し方、担当者の人柄等）を行った。
	シ 仕事の手順を小さな行動単位に分解した。
	ス 電車等の乗り方について手順を小さな行動単位に分解した。
セ 通勤のとき想定されるトラブルと対策を準備した。	

表2 実習中の現場実習の指導にかかわる項目

	現場実習の指導にかかわる項目
職場での訓練・援助	ソ 生徒に小さな行動単位に分解したもので仕事を教えた。
	タ 話し言葉以外の絵・写真等の指示書（カード）を活用した。
	チ 作業をやりやすくするためにジグ（補助具）を使った。
	ツ 通勤の仕方を直接にまたは間接的に指導した。
	テ 休み時間の過ごし方について指導した。
	ト 何らかの問題があったとき職場の責任者を交えて打ち合わせをした。

表3 実習後・その他の指導にかかわる項目

	現場実習の指導にかかわる項目
フォローアップ	ナ 上司の人に評価をお願いした。
	ニ 生徒の実習を直接担当した責任者から直接評価を聞いた。
	ヌ 実習評価表をグラフ化する等分析を行った。
	ネ 実習後に職場の管理者に生徒の評価等を聞いた。
	ノ 欠勤がなかったか、安全に作業できたかどうか、生徒が自己評価した。
その他	ハ 学校外の就労支援機関に生徒の現場実習中のジョブコーチを依頼した。

Ⅲ 調査結果と考察

1 調査票第1部

1) 回収状況

表4に調査票第1部の回収状況を表した。

高等部併置では、質問紙を送付した400校のうち回答があったものは305校であった。高等部単置では、送付した55校のうち49校から何らかの回答があった。進路指導に関する調査ということから、高等部単置校の方が高い回収率を示した。

表4 調査票第1部の回収状況

校種	対象校	回収校 (%)
高等部併置	400	305 (76.3)
高等部単置	55	49 (89.1)
計	455	354 (77.8)

表5 回答者の役職

役職	学校数 (%) N=335
進路指導担当	269 (80.3)
高等部主事	3 (0.9)
高3学年主任	1 (0.3)
その他	62 (18.5)

表6 回答者の特殊教育経験年数

経験年数	学校数 (%) N=350
1～5年	38 (10.9)
6～10年	85 (24.3)
11～15年	94 (26.9)
16～20年	76 (21.7)
21～25年	43 (12.3)
26年以上	14 (4.0)

表7 一般就労を希望する生徒の割合
(平成14年度)

	生徒数	希望者数	割合 (%)
1年生	7857	2542	32.4
2年生	7515	2664	35.4
3年生	7251	2248	31.0

2) 回答者

表5に回答者の役職を表した。調査票の記入にあたっては、進路指導担当教員に実施してもらうようお願いしたこともあり、80%以上担当者が回答してくれたものと思われる。

表6に回答者の特殊教育経験年数を表した。最も長く勤務している者で34年と回答していた。11～15年と回答した者が最も多く、次いで6～10年と回答した者へと続いている。

表7に平成14年度の各学年の一般事業所への就労希望者の割合を表した。

各学年の就職希望の割合は、1年生32%、2年生35%、3年生31%であった。このことから、1年生から2年生にかけては進路指導により就職希望の割合がアップし、3年生では就労という現実の問題から就職希望の割合がダウンしていると考えられる。

3) 過去3年間の卒業生の進路先と就職者の動向

表8に平成11年度から13年度の3年間の卒業生の進路先を示した。希望者割合は、一般事業所に就労の希望数を在籍生徒数で除した。

平成11年度では、最も多かったのは製造、包装等の軽作業で1,101人であった。次にクリーニング、清掃と続いている。

平成12年度では、軽作業が1,108人と圧倒的に多かった。次にクリーニング、清掃と続いている。

平成13年度では、1、2年生同様に軽作業が978人と最も多くなっている。次いで、清掃、クリーニングと回答している。

表9に平成8年度から10年度に一般事業所に就職した卒業生の動向を表した。

平成8年度の一般事業所に就職した卒業生のいる学校247校の定着率は56%であった。そのうち定着率100%と回答している学校が47校、逆に定着率0%と回答した学校が32校であった。

平成9年度の就職した卒業生のいる学校256校の定着率は57%であった。そのうち定着率100%と回答した学校が59校、定着率0%と回答した学校が35校あった。

平成10年度の就職した卒業生のいる学校279校の定着率は60%だった。定着率100%と回答した学校が71校、定着率0%と回答した学校が40校あった。

表8 進路別人数 (平成11～13年度)

仕事内容	11年度 (%)	12年度 (%)	13年度 (%)
事務	18 (1.3)	29 (2.0)	19 (1.4)
軽作業	1101 (76.7)	1108 (76.7)	978 (74.3)
印刷	9 (0.6)	14 (1.0)	8 (0.6)
営業	51 (3.6)	53 (3.7)	70 (5.3)
クリーニング	118 (8.2)	101 (7.0)	89 (6.8)
清掃	8 (5.6)	84 (5.8)	93 (7.1)
農作業	51 (3.6)	46 (3.2)	55 (4.2)
管理人	3 (0.2)	2 (0.1)	1 (0.1)
メール	3 (0.2)	7 (0.5)	4 (0.3)
計	1435 (100.0)	1444 (100.0)	1317 (100.0)

表9 卒業生の定着の割合 (平成8～10年度)

	8年度	9年度	10年度
就職数	1723	1783	1801
継続数	960	984	1086
定着率	56	57	60

表10 離職者の動向 (平成8～10年度)

	8年度 (%)	9年度 (%)	10年度 (%)
再就職	224 (35.8)	233 (35.5)	224 (37.3)
施設・作業所	207 (33.1)	206 (31.4)	186 (31.0)
無職	131 (20.9)	159 (24.2)	142 (23.7)
不明	64 (10.2)	58 (8.8)	48 (8.0)
計	626 (100.0)	656 (100.0)	600 (100.0)

表10に平成8年度から10年度の離職者の動向を表した。

一般事業所に就職して離職した卒業生が、再就職する割合は、平成9年度が35.5%と低く、平成10年度が37.3%と高かった。

施設・作業所へ入る割合は、平成8年度が33.1%と高く、平成10年度が31.0%で低く、卒業後の年数が経つほど入る割合が高くなった。

無職者の割合は、平成9年度が24.2%と高く、平成10年度が20.9%と低い結果となった。

過去3年間全体では、離職した卒業生1,882人の内、再就職681人(36.2%)、施設・作業所599人(31.8%)、無職432人(23.0%)、不明170人(9.0%)となった。

4) 現場実習の教育課程上の位置付け

表11は、現場実習の教育課程上の位置付けを表している。

表11 現場実習の教育課程上の位置付け

	実習 N=354 (%)	事前・事後 N=356 (%)
作業学習	212 (59.9)	78 (21.9)
教科「職業」	37 (10.5)	43 (12.1)
総合的な学習	39 (11.0)	70 (19.7)
生活単元	13 (3.7)	107 (30.1)
その他	53 (15.0)	58 (16.3)

実習の位置付けでは、「作業学習」が全体の5分の3を占めていた。続いて、「総合的な学習の時間」が全体の1割という結果であった。その他の回答で多かったのは、「進路に関する指導」、「特別活動」であった。

事前指導・事後指導の教育課程上の位置付けは、「生活単元学習」が30.1%と最も多かった。事前・事後については、領域・教科を合わせた指導を実施している学校が多いことがわかった。次いで、「作業学習」が21.9%という結果であった。また、全体の5分の1の学校が、「総合的な学習の時間」で事前・事後指導に取り組んでいることがわかる。その他で多かった回答は、「進路指導に関する活動」「ホームルーム」であった。

その他の回答の「進路に関する指導」だが、このような教育課程上の位置付けはないので、実際には生活単元学習等の位置付けがなされているものと考えられる。

同じ学校でも学科（職業学科と普通科）で教育課程上の位置付けが異なる場合があるため、事前・事後の合計数が対象校の354校をこえている。

5) 平成13年度の現場実習の状況

表12に集団実習の取り組みを表した。集団実習とは、ある限定された期間に全生徒が一斉に現場実習に取り組むと定義した。

集団実習に取り組んでいる学校は、1年生が176校、2年生が260校、3年生が264校という回答であった。3年生が集団実習に取り組んでいる割合が77.0%と最も高かった。

表13に個別実習の取り組みを表した。個別実習とは、他の生徒が学校での授業を受けている期間に、個人的に生徒が現場実習に取り組むと定義した。

個別実習に取り組んでいる学校は、1年生が32校、2年生が84校、3年生が244校という結果であった。3年生が個別実習に取り組んでいる割合が72.0%と圧倒的に高かった。

次に、現場実習の前段階として校内実習を実施していると回答した学校が、291校と全体の5分の4以上であった。また、期間を限定せずに個別に現場実習をする等して、全く校内実習に取り組んでいない学校が62校という結果であった。

表14に、平成13年度の学年別の実習延べ人数を表した。

学年別では、3年生は延べ14,673人が実習しており最も多かった。次いで2年生の9,477人という結果であった。

実習先では、一般事業所で実習した割合は2年生が47.7%と最も多かった。施設・作業所で実習する割合は3年生が施設31.5%、作業所20.5%と最も高い結果となった。

一般事業所へ実習している学校は、1年生では148校、2年生では302校、3年生では322校あり、上級学年の方がより事業所での実習が実施されていた。

表12 集団実習を実施している学校
(平成13年度)

	1年	2年	3年
N	351	349	343
学校数	176	260	264
(%)	50.1	74.5	77.0

表13 個別実習を実施している学校
(平成13年度)

	1年	2年	3年
N	346	343	339
学校数	32	84	244
(%)	9.2	24.5	72.0

表14 学年別実習延べ人数(平成13年度)

実習先	1年生 (%)	2年生 (%)	3年生 (%)
一般事業所	1518 (45.1)	4524 (47.7)	6451 (44.0)
施設	712 (21.2)	2684 (28.3)	4625 (31.5)
作業所	503 (14.9)	1714 (18.1)	3015 (20.5)
その他	633 (18.8)	555 (5.9)	582 (4.0)
計	3366 (100.0)	9477 (100.0)	14673 (100.0)

その他の回答が多かったのは、「校内実習」、「デイサービスセンター」、「通勤寮」、「特別養護老人ホーム」であった。

表15に、平成13年度の実習先の仕事内容別人数を表している。

最も多かったのは、6,673人の軽作業で全体の68.4%を占めていた。次いで、清掃作業が615人、クリーニングが611人という回答であった。

6) 進路指導の専任制の現状

表16に、進路指導を専任としている教員の有無を表した。

進路指導を専任としている教員がいると回答した学校は277校であった。全体の4分の3の学校で専任制を取り入れている。計画中と回答した学校が2校あった。

専任の教員がいると回答した277校の内、授業を全く持たない専任教員がいると回答した学校は86校あり、その人数は平均1.7人(最大8人、最少1人)だった。

授業軽減した専任教員がいると回答した学校が218校あり、その人数は平均で1.4人(最大9人、最少1人)だった。

授業なしと授業軽減の両方の専任教員がいると回答した学校は27校あった。

表17に、専任の進路指導担当教員の仕事内容を回答数の多い順に表した。

仕事内容では、「実習先開拓」と回答した学校が274校と最も多かった。開拓にはかなりの時間を要することがうかがえる。

次いで、「関係機関との調整」という結果であった。ハローワーク等の関係機関との接点を重要視していると考えられる。

その他の回答が多かったものは、「卒業生のアフターケア」、「進路相談」、「進路学習会の企画」、「PTA進路委員会との連携」であった。

表15 実習先の仕事内容別人数 (平成13年度)

仕事内容	人数 N=9759	(%)
事務	108	(1.1)
軽作業	6673	(68.4)
印刷	48	(0.5)
営業	0	(0.0)
クリーニング	611	(6.3)
清掃	615	(6.3)
農作業	433	(4.4)
管理人	7	(0.1)
メール	11	(0.1)
その他	1253	(12.8)

表17 専任の進路担当教員の仕事内容 (複数回答)

仕事内容 N=2464	回答数
実習先開拓	274
関係機関との調整	273
連絡協議会参加	269
雇用前提の職場開拓	268
現場実習指導	260
進路説明会企画	254
進路希望調査	247
職業的能力評価	232
職場見学会企画	215
学校(自校)見学企画	73
その他	99

表16 進路指導の専任のいる学校

専任の有無	学校数 (N=353)	(%)
いる	277	(78.5)
いない	74	(21.0)
計画中	2	(0.6)

表18 生徒の職業的能力の評価

評価の方法	学校数(N=239)	(%)
教員評価	19	(7.9)
外部評価	220	(92.1)

表19 現場実習の指導形態

指導形態	学校数(N=299)	(%)
引率指導	64	(21.4)
巡回指導	235	(78.6)

表20 専任制を取り入れていると回答した学校の専任制に対する考え方

内容	学校数(N=275)	(%)
よい	253	(92.0)
よくない	22	(8.0)

表21 専任制を取り入れていないと回答した学校の専任制に対する考え方

内容	学校数(N=71)	(%)
よい	31	(43.7)
よくない	40	(56.3)

表22 専任制がよいと思う理由

よい理由	学校数(N=340)	(%)
支援スムーズ	79	(23.2)
分業できる	72	(21.1)
専門性高まる	74	(21.8)
責任感持てる	67	(19.7)
その他	48	(14.1)

表23 専任制がよくないと思う理由

よくない理由	学校数(N=66)	(%)
担任の負担増加	3	(4.5)
仕事見えにくい	22	(33.3)
専門性高まらない	2	(3.0)
お互いの仕事に無関心	25	(37.9)
その他	14	(21.2)

表18に生徒の職業的能力の評価を、表19に現場実習の指導形態を表した。

専任の進路指導担当教員の仕事の内、生徒の職業的能力について、全体の92.1%の学校は外部機関に評価を依頼しているとの回答であった。

また現場実習の指導形態では、専任の進路指導担当教員の5分の4は、巡回指導を行っているという結果であった。

表20・表21に、表16で現在進路指導担当の専任がいると回答した277校と、専任制をしていない回答した74校について、それぞれ専任制についてどのように思うかを表した。

専任制を取り入れている学校の9割は、専任制を肯定的に評価していた。1割の学校では、専任制を導入しているがよくないと考えている結果となった。

また、専任制を取り入れていない学校の約4割は専任制を評価しているが、約6割は専任制がよくないと考えているという結果であった。

表22に専任制がよいと思う理由を、表23は専任制がよくないと思う理由を表した。

よいと思う理由で最も多かったのは、「生徒への支援がスムーズにできる」の79校であった。次いで、「専門性が高まる」という結果となった。その他の回答で多かったものは、「職場開拓等が専任でないと時間的に難しい」、「窓口が一本化され対応スムーズ」、「関係機関との連携ため必要」であった。

よくないと思う理由で最も多かったのは、「その人任せになりお互いの仕事に無関心になってしまう」が37.9%であった。次いで、「分業化によりお互いがどのような仕事をしているのか見えにくくなる」という結果だった。その他の回答で多かったものは、「生徒の実態を把握しにくい」、「生徒の事を知らずに進路指導はできない」、「担任中心の進路指導になりにくい」であった。

2 調査票第2部

1) 調査票第2部による現場実習の現状

(1) 全体的な傾向について

有効回答数は1203人であったが、その内卒業生（平成8～11年度のデータ）の10人と実習年度が未記入の19人を合わせた29人は除き、現在在籍している1,174人について以下のように分析した。1校あたりの回答数は、平均3.6人（最大8人、最少1人）であった。

表24に調査票第2部の回収状況を表した。高等部併置は274校で生徒数999人であり、高等部単置は48校で生徒数175人であった。回収率は高等部単置が約20%高い結果となった。

表25に回答者の役職を表した。

最も多かったのは、「進路指導担当」の46.4%であった。次いで「担任」が45.4%という結果であった。はじめての実習では、進路指導担当と担任が半々の割合で引率していると考えられる。

表26に対象生徒の学年を、表27に対象生徒の知的水準を表した。

対象生徒は、2年生が48.0%であり、半数は2年生が占める結果となった。次いで3年生が36.0%であった。

知的水準で最も多かったのは、「軽度」の62.8%であった。次いで、「中度」の28.9%という回答であった。「軽度」と「中度」で全体の9割をこえる結果となった。

表28に、対象生徒の障害診断名を表した。

91.6%は「知的障害」という回答であった。次いで「自閉症」が5.6%という結果だった。

表29に、はじめての現場実習の実施日数を表した。1,160人の平均実施日数は9.1日（範囲1～36日）であった。最も多かったのは、実習日数が6～10日間の621人という回答であった。次いで、1～5日間の308人であった。

表24 調査票第2部の回収状況

校種	対象校	回収校(%)	生徒数
高等部併置	400	274(68.5)	999
高等部単置	55	48(87.3)	175
計	455	322(70.8)	1174

表25 回答者の役職

役職名	人数(N=1112)	(%)
進路指導担当	516	(46.4)
担任	505	(45.4)
高等部主事	15	(1.3)
その他	76	(6.8)

表26 対象生徒の学年

学年	人数(N=1161)	(%)
1年生	186	(16.0)
2年生	557	(48.0)
3年生	418	(36.0)

表27 対象生徒の知的水準

知的水準	人数(N=1156)	(%)
重度	22	(1.9)
中度	334	(28.9)
軽度	726	(62.8)
境界線	72	(6.2)
正常範囲	2	(0.2)

表28 対象生徒の障害診断名

診断名	人数(N=1163)	(%)
知的障害	1065	(91.6)
自閉症	65	(5.6)
学習障害	12	(1.0)
その他	21	(1.8)

表29 はじめての現場実習の実施日数

日数	人数(N=1160)	(%)
1～5日	308	(26.6)
6～10日	621	(53.5)
11～15日	190	(16.4)
16日以上	41	(3.5)

表30 はじめての現場実習の指導形態

指導形態	人数(N=1155)	(%)
すべて引率	218	(18.9)
最初だけ引率	85	(7.4)
ほぼ巡回	290	(25.1)
すべて巡回	562	(48.7)

表31 はじめての現場実習の仕事内容

仕事内容	人数(N=1173)	(%)
事務	15	(1.3)
軽作業	797	(67.9)
印刷	7	(0.6)
営業	35	(3.0)
クリーニング	96	(8.2)
清掃	88	(7.5)
農作業	59	(5.0)
管理人	0	(0.0)
メール	0	(0.0)
その他	76	(6.5)

表32 実習前の指導にかかわる項目を実施した人数 (N=1174)

指導にかかわる項目	人数 (%)
ア 生徒に実習先の希望を聞いた	882 (75.1)
イ 保護者に実習先の希望を聞いた	892 (76.0)
ウ 仕事を遂行する上での強い所弱い所を調べた	943 (80.3)
エ 対人関係について強い所弱い所を調べた	900 (76.7)
オ どんな仕事を好むのか調べた	985 (83.9)
カ 生徒の通勤する能力について調べた	1040 (88.6)
キ 引率教員が事前に職場見学した	1023 (87.1)
ク 引率教員が事前に職場実習をした	78 (6.6)
ケ 支援内容について会社に説明した	1071 (91.2)
コ 職場の環境分析を行った	238 (20.3)
サ 職場の人的分析を行った	364 (31.0)
シ 仕事の手順を小さい行動単位に分解した	229 (19.5)
ス 電車等の乗り方を小さい行動単位に分解した	348 (29.6)
セ 通勤のとき予想されるトラブル対策をした	815 (69.4)

表30に、はじめての実習の指導形態を表した。

最も多かったのは、「すべて巡回指導を行っている」の48.7%であった。また、「初日だけ引率指導、後は巡回指導を行う」の25.1%、「すべて引率指導を行う」の18.9%、「最初引率指導、徐々に巡回指導を行う」の7.4%を合わせて全体の半数は引率指導を行っていると考えられる。

表31に、はじめての現場実習の仕事内容を表した。

最も多かったのは、「軽作業」の67.9%であった。次いで、「クリーニング」の8.2%、「清掃」の7.5%という回答であった。

表32に実習前の指導にかかわる項目を実施した人数を表した。

指導にかかわる項目に「はい」と回答した中で、最も多かったのは「ケ 生徒の必要な支援内容等について会社に説明した」の91.2%であった。次いで、「カ 生徒の通勤する能力について調査した」の88.6%という結果であった。

指導にかかわる項目で「はい」の回答が最も少なかったのは、「ク 生徒が実習する会社で引率教員が事前に職場実習をした」の6.6%であった。次いで「シ 仕事の手順を小さな行動単位に分解した」の19.5%という結果だった。

現場実習の事前指導の14項目全体では、9項目は7割以上の学校が指導項目を実施して

いた。残りの5項目については、指導項目を実施していた学校は3割以下であった。生徒に事前指導する前に教員が職場実習をしたと回答した学校は1割未満だった。学校現場は事前に実習をする時間がない、毎年実習している事業所であればわざわざ事前に実習する必要がない、等の理由が考えられる。ただ、実習する生徒、引率教員は毎年変わる可能性が高いと思われるので、教員が事前実習する効果は高いものといえるのではないだろうか。指導項目ア～カは生徒のアセスメントの内容であるが、6項目すべて4分の3以上実施していた。指導項目キ～セは職場のアセスメントの内容であるが、8項目の中で5項目が3分の1未満しか実施していない結果となった。このことから、生徒のアセスメントの指導は十分になされているものの、職場のアセスメントはまだまだ指導されていないと考えられる。職場のアセスメントがきちんとなされていないと、生徒と仕事のマッチングが困難になる。

表33に実習中の指導にかかわる項目を実施した人数を表した。

指導にかかわる項目に「はい」と回答した中で、最も多かったのは、「ツ 通勤の仕方を直接にまたは間接的に指導した」の80.1%であった。次いで、「テ 休み時間の過ごし方について指導した」の69.8%という結果になった。

指導にかかわる項目で「はい」の回答が最も少なかったのは、「タ 話し言葉以外の絵・写真等の指示書(カード)を活用した」の3.2%であった。次いで、「チ 作業をやりやすくするためジグ(補助具)を使った」の3.9%だった。

職場での訓練・援助の6項目の中で、3項目は5割以上の学校が指導項目を実施していた。残り3項目については実施していた学校は3割以下だった。特に指示書やジグを使っていると回答した学校は5%以下であった。これは、対象生徒の障害の程度が中度・軽度が多い(合わせて約9割)ことも関係しているであろう。しかし、指示書やジグは重度の知的障害の生徒だけに使用するものでなく、中度・軽度の生徒にとってもわかりやすいと考えられる。

表34に、実習後・その他の指導にかかわる項目を実施して人数を表した。

指導にかかわる項目に「はい」と回答した中で、最も多かったのは、「ノ 欠勤がなかったか安全に作業できたかどうか生徒が自己評価した」の92.8%であった。次いで、「ニ 生徒の実習を直接担当して責任者から評価を聞いた」の89.5%という結果だった。

指導にかかわる項目で「はい」の回答が最も少なかったのは、「ハ 学校外の就労支援機関に生徒のジョブコーチを依頼した」の0.1%であった。次いで、「ヌ 実習評価表をグラフ化する等分析を行った」16.5%という結果だった。

表33 実習中の指導にかかわる項目を実施した人数 (N=1174)

指導にかかわる項目	人数 (%)
ソ 小さな行動単位に分解したもので教えた	284 (24.2)
タ 話し言葉以外の絵や指示書を活用した	37 (3.2)
チ 作業をやりやすくするためジグを使った	46 (3.9)
ツ 通勤の仕方を直接また間接的に指導した	940 (80.1)
テ 休み時間の過ごし方について指導した	820 (69.8)
ト 問題があったとき責任者と打ち合わせた	642 (54.7)

表34 実習後・その他の指導にかかわる項目を実施した人数 (N=1174)

指導にかかわる項目	人数 (%)
ナ 上司の人に評価をお願いした	1045 (89.0)
ニ 直接担当した責任者から評価を聞いた	1051 (89.5)
ヌ 実習評価表をグラフ化する等分析を行った	194 (16.5)
ネ 職場の管理者に生徒の評価等を聞いた	960 (81.8)
ノ 欠勤がなかったか等生徒が自己評価した	1089 (92.8)
ハ 学校外の支援機関にジョブコーチを依頼した	1 (0.1)

事後指導・その他についての6項目の中で、4項目は8割以上の学校が指導項目を実施していた。残り2項目は2割以下だった。特に、学校外の支援機関にジョブコーチを依頼したという学校は354校中1校だけであった。今後は支援機関に依頼する事例が増えていくものと思われる。

(2) 障害の程度(重度と軽度)における比較について

次に重度の障害のある生徒22人と軽度の障害のある生徒726人について比較した。

表35に、対象生徒の障害診断名を表した。重度、軽度ともに知的障害の生徒が全体の8割以上を占めた。また、自閉症の生徒の割合が、重度の方が軽度より約3倍高かった。軽度の障害のある生徒数が726人をこえているのは複数回答があったためである。

表36に、はじめての実習の実施日数を表した。重度の知的障害のある生徒のはじめての実習の平均実施日数は、7.2日(範囲1～15日)であった。軽度の障害のある生徒の平均実施日数は、9.3日(範囲1～36日)であった。重度の知的障害のある生徒で最も多かったの

表35 対象生徒の障害診断名

	重 度 (%) N=21	軽 度 (%) N=727
知的障害	18 (85.7)	686 (94.4)
自 閉 症	3 (14.3)	31 (4.3)
学習障害	0 (0.0)	3 (0.4)
そ の 他	0 (0.0)	7 (1.0)

表36 はじめての実習の実施日数

	重 度 (%) N=22	軽 度 (%) N=720
1～5日間	13(59.1)	178(24.7)
6～10日間	7(31.8)	389(54.0)
11～15日間	2(9.1)	127(17.6)
16日間以上	0(0.0)	26(3.6)

表37 はじめての実習の指導形態

	重 度 (%) N=20	軽 度 (%) N=716
すべて引率	11(55.0)	127(17.7)
最初引率	1(5.0)	45(6.3)
ほぼ巡回	4(20.0)	171(23.9)
すべて巡回	4(20.0)	373(52.1)

表38 実習前の指導項目を実施した人数

指導項目	重度 (%) N=22	軽度 (%) N=726	値差 (ポイント)
ア 生徒に実習先の希望を聞いた	10 (45.5)	548 (75.5)	(-30.0)
イ 保護者に実習先の希望を聞いた	15 (68.2)	544 (74.9)	(6.7)
ウ 仕事上での強い所弱い所を調べた	17 (77.3)	573 (78.9)	(-1.6)
エ 対人関係の強い所弱い所を調べた	15 (68.2)	555 (76.4)	(-8.2)
オ どんな仕事を好むのかを調べた	17 (77.3)	613 (84.4)	(-7.1)
カ 生徒の通勤する能力を調べた	18 (81.8)	647 (89.1)	(-7.3)
キ 引率教員が事前に職場見学をした	21 (95.5)	634 (87.3)	(8.2)
ク 引率教員が事前に職場実習をした	4 (18.2)	44 (6.1)	(12.1)
ケ 支援内容について会社に説明した	18 (81.8)	662 (91.2)	(-9.4)
コ 職場の環境分析を行った	7 (31.8)	145 (20.0)	(11.8)
サ 職場の人的分析を行った	9 (40.9)	226 (31.1)	(9.8)
シ 仕事の手順を小さい行動単位にした	10 (45.5)	128 (17.6)	(27.9)
ス 電車等の乗り方を小さい行動単位にした	16 (72.7)	198 (27.3)	(45.4)
セ 通勤のとき予想されるトラブル対策をした	16 (72.7)	502 (69.1)	(3.6)

は6割の実習日数が1～5日という回答だった。軽度の障害のある生徒では、5割の実習日数が6～10日であった。

表37に、はじめての実習の指導形態を表した。重度の知的障害のある生徒で最も多かったのは、「すべて引率指導を行っている」の5割であった。軽度の障害のある生徒で最も多かったのは、「すべて巡回指導を行っている」が5割を占めた。

表38に、実習前の指導にかかわる項目を実施した人数を表した。値差(ポイント)は、上位校の割合から下位校の割合の差で求めた。下位校の割合が高い場合は、値差はマイナスで表した。

指導項目ア～カは、生徒のアセスメントを表しているが、項目イ以外の5項目で軽度の障害のある生徒の方が実施した割合が高かった。特に「ア 生徒の実習先の希望を聞いた」では、30.0のポイント差が見られた。

指導項目キ～セは、職場のアセスメントを表しているが、8項目中7項目で重度の知的障害のある生徒の方が実施した割合が高い結果となった。特に「ス 電車等の乗り方を小さい行動単位にした」は45.4ポイントも差が見られた。

このことから重度の知的障害のある生徒の実習前の指導では、職場のアセスメントは強いが生徒のアセスメントは弱い傾向があり、仕事と生徒のマッチングに問題が生じる可能性があるといえる。例えば生徒に実習先の希望を聞くという場合、重度の知的障害のある生徒は言語コミュニケーション能力が低いと考えられるのでアセスメントが難しいと言える。今後の課題といえる。

表39に実習中の指導項目を実施した人数を表した。

指導項目ソ～トは、職場での訓練・援助を示している。6項目すべて重度の知的障害のある生徒の方が、指導項目を実施した割合が高くなった。特に指導項目ソとテで差が見られた。

表40に、実習後・その他の指導項目を実施した人数を表した。

指導項目ナ～ノは、実習の評価を示している。6項目の中で、5項目で軽度の障害のある生徒の方が、指導項目を実施している割合が高い結果となった。特に指導項目ノについては差が見られた。これは、重度の知的障害のある生徒は実習の自己評価をすることが難しかったのではないかと予測される。

表39 実習中の指導項目を実施した人数

指導項目	重度 (%) N=22	軽度 (%) N=726	値差 (ポイント)
ソ 小さな行動単位に分解して教えた	8 (36.4)	151 (20.8)	(15.6)
タ 話し言葉以外の絵や指示書を活用した	2 (9.1)	16 (2.2)	(6.9)
チ 作業をやりやすくするためジグを使った	1 (4.5)	22 (3.0)	(1.5)
ツ 通勤の仕方を直接・間接的に指導した	18 (81.8)	585 (80.6)	(1.2)
テ 休み時間の過ごし方について指導した	19 (86.4)	506 (69.7)	(16.7)
ト 問題があったとき責任者と打ち合わせた	14 (63.6)	398 (54.8)	(8.8)

表40 実習後・その他の指導項目を実施した人数

指導項目	重度 (%) N=22	軽度 (%) N=726	値差 (ポイント)
ナ 上司の人に評価をお願いした	16 (72.7)	654 (90.1)	(-17.4)
ニ 直接担当した責任者から評価を聞いた	18 (81.8)	657 (90.5)	(-8.7)
ヌ 実習評価表をグラフ化する等分析を行った	4 (18.2)	114 (15.7)	(2.5)
ネ 職場の管理者に生徒の評価等を聞いた	14 (63.6)	595 (82.0)	(-18.4)
ノ 欠勤がなかったか等生徒が自己評価した	14 (63.6)	690 (95.0)	(-31.4)
ハ 学校外の支援機関にジョブコーチを依頼した	0 (0.0)	1 (0.1)	(-0.1)

2) 第2部チェックリストの得点による上位校・中間校・下位校の特徴

(1) 上位校・中間校・下位校の特徴について

－第1部の調査項目より－

回収校354校を、各学校のチェックリストの平均点の上位25%を上位校、下位25%を下位校、残りの中間層の学校を中間校と定義した。上位校は、下位校よりジョブコーチ的アプローチを取り入れた現場実習を実施していると考えた。

表41に調査票の第2部の各校平均点の分布を表した。回収校354校の内一般事業所へ就労した生徒のいる学校322校であるが、東京都立南大沢学園養護学校は普通科と産業技術科と別々に回答しているので総数は323となっている。

最高の平均点は22.0点、最低の平均点は4.0点であった。平均点を6段階に表のように分類してみると、最も多かったのは12.0～15.9点の144校で、次いで16.0～19.9点の98校という結果だった。

表42に調査票の第2部の各学校の平均点による分類を表した。全体の上位25%である上位校の平均点は18.5点となった。全体の50%にあたる中間校の平均点は14.6点、下位校の平均点は9.9点という結果だった。上位校と下位校では平均点に8.6点もの差が見られた。

表43に、上位校・中間校・下位校の特徴を表した。

どのグループでも、高等部併置校の占める割合が全体の8割をこえている結果となった。特に、上位校では高等部併置校が9割以上を占めている。下位校では高等部単置校が16%と上位校より単置校の占める割合が高いといえる。

表41 各学校の調査票の第2部の平均点
(N=323)

得点	学校数 (%)
0.0～3.9	0 (0.0)
4.0～7.9	16 (5.0)
8.0～11.9	51 (15.8)
12.0～15.9	144 (44.6)
16.0～19.9	98 (30.3)
20.0～26.0	14 (4.3)

表42 調査票の第2部平均点による分類

分類	分類基準	平均点	学校数	事例数
上位校	平均点の上位25% (1～81位)	18.5	81	294
中間校	平均点が中間50% (82～242位)	14.6	161	596
下位校	平均点が下位25% (243～323位)	9.9	81	284
対象外	一般事業所への就労のない学校	—	32	0
全体		14.4	355	1174

表43 上位校・中間校・下位校の特徴

分類	高等部併置数 (%)	高等部単置数 (%)
上位校	73 (90.1)	8 (9.9)
中間校	134 (83.2)	27 (16.8)
下位校	68 (84.0)	13 (16.0)
計	275 (85.1)	48 (14.9)

表44 地域ブロック別の特徴

ブロック	N	上位校 (%)	中間校 (%)	下位校 (%)
北海道	16	1 (6.3)	7 (43.8)	8 (50.0)
東北	44	8 (18.2)	24 (54.5)	12 (27.3)
北関東	26	8 (30.8)	13 (50.0)	5 (19.2)
南関東	65	24 (36.9)	29 (44.6)	12 (18.5)
甲信越	18	4 (22.2)	13 (72.2)	1 (5.6)
北陸	10	1 (10.0)	4 (40.0)	5 (50.0)
東海	30	7 (23.3)	16 (53.3)	7 (23.3)
近畿	42	11 (26.2)	18 (42.9)	13 (31.0)
中国	23	4 (17.4)	14 (60.9)	5 (21.7)
四国	13	6 (46.2)	3 (23.1)	4 (30.8)
九州 沖縄	36	7 (19.4)	20 (55.6)	9 (25.0)

表44に、地域ブロック別の特徴を表した。

北海道ブロックと北陸ブロックは下位校の割合が5割となり、最も下位校の占める割合が高い結果となった。

東北・北関東・東海・近畿・九州沖縄ブロックは、ほぼ上位校4分の1、中間校2分の1、下位校4分の1の割合という結果だった。

北陸・中国ブロックは、上位校が全体の2割未満で、北陸が最も上位校の占める割合が低い結果となった。

甲信越は、中間校が全体の7割以上あり、最も中間校のしめる割合が高かった。

四国・南関東ブロックは、上位校の割合が全体の3分の1以上あり、四国が最も上位校の占める割合が高い結果となった。

表45に、平成14年度の上位校・中間校・下位校の高等部平均在籍生徒数を表した。

上位校65.5人、中間校69.2人、下位校66.3人という結果であったことから、在籍生徒数に格差はほとんどないものと考えられる。

(2) 上位校・下位校全体の特徴について

－第2部の調査項目より－

次に、上位校・下位校について特徴を見ていく。

上位校は、先述したように81校の学校が該当し、データ数は294である。下位校は、81校が該当し、データ数は284である。

表46に、上位校・下位校の回答者の役職を表した。上位校は回答者が進路指導担当の割合が、下位校より10%高い結果となった。回答者が担任の割合は差が見られなかった。

表47に、上位校・下位校のはじめての実習をした学年別人数を表した。

上位校では、2年生、3年生が半々で、1年生はほとんどいない結果となった。

下位校は、2年生が最も多く全体の半数を占めている。1年生は約20%と、上位校の3倍の割合であった。

表48に、上位校・下位校の知的水準を表した。

上位校・下位校とも、重度・中度の生徒が全体の3分の1以上を占めていた。軽度についてもともに全体の6割を占める結果となった。

表49に、上位校・下位校の障害診断名を表した。

表45 上位校・中間校・下位校の高等部生徒の在籍数

分類	平均	最大値	最小値	標準偏差
上位校	65.5	178	8	38.7
中間校	69.2	168	9	35.9
下位校	66.3	180	9	40.7

表47 はじめての実習をした学年別人数

	上位校人数 (%) N=291	下位校人数 (%) N=284
1年生	20 (6.9)	56 (19.7)
2年生	133 (45.7)	130 (45.8)
3年生	138 (47.4)	98 (34.5)

表46 上位校・下位校の回答者の役職

役職名	上位校 (%) N=280	下位校 (%) N=273
進路指導担当	153 (54.6)	121 (44.3)
担任	118 (42.1)	124 (45.4)
高等部主事	4 (1.4)	2 (0.7)
その他	5 (1.8)	26 (9.5)

表48 上位校・下位校の知的水準

	上位校人数 (%) N=293	下位校人数 (%) N=279
重度	10 (3.4)	7 (2.5)
中度	101 (34.5)	89 (31.9)
軽度	169 (57.7)	162 (58.1)
境界線	13 (4.4)	19 (6.8)
正常範囲	0 (0.0)	2 (0.7)

表49 上位校・下位校の障害診断名

	上位校人数 (%) N=293	下位校人数 (%) N=281
知的障害	268 (91.5)	255 (90.7)
自閉症	18 (6.1)	16 (5.7)
学習障害	1 (0.3)	5 (1.8)
その他	6 (2.0)	5 (1.8)

表50 はじめての実習の実施日数

	上位校人数 (%) N=291	下位校人数 (%) N=278
1～5日間	67 (23.0)	94 (33.8)
6～10日間	134 (46.0)	154 (55.4)
11～15日間	77 (26.5)	24 (8.6)
16日間以上	13 (4.5)	6 (2.2)

表51 はじめての実習での指導形態

	上位校人数 (%) N=292	下位校人数 (%) N=278
すべて引率	51 (17.5)	96 (34.5)
最初引率 徐々に巡回	27 (9.2)	15 (5.4)
初日引率 その後巡回	102 (34.9)	45 (16.2)
すべて巡回	112 (38.4)	122 (43.9)

表52 実習前の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校 (%) N=294	下位校 (%) N=284	値差 (ポイント)
ア 生徒に実習先の 希望を聞いた	252 (85.7)	150 (52.8)	(32.9)
イ 保護者に実習先 の希望を聞いた	260 (88.4)	156 (54.9)	(33.5)
ウ 仕事上での強い 所弱い所を調べた	282 (95.9)	151 (53.2)	(42.7)
エ 対人関係の強い 所弱い所を調べた	268 (91.2)	146 (51.4)	(39.8)
オ どんな仕事を好む のかを調べた	284 (96.6)	171 (60.2)	(36.4)
カ 生徒の通勤する 能力を調べた	292 (99.3)	203 (71.5)	(27.8)
キ 引率教員が事前に 職場見学をした	287 (97.6)	221 (77.8)	(19.8)
ク 引率教員が事前に 職場実習をした	61 (20.7)	2 (0.7)	(20.0)
ケ 支援内容について 会社に説明した	285 (96.9)	224 (78.9)	(18.0)
コ 職場の環境分析を 行った	133 (45.2)	11 (3.9)	(41.3)
サ 職場の人的分析を 行った	181 (61.6)	23 (8.1)	(53.5)
シ 仕事の手順を小さ い行動単位にした	128 (43.5)	11 (3.9)	(39.6)
ス 電車等の乗り方を 小さい行動単位にした	184 (62.6)	28 (9.9)	(52.7)
セ 通勤のとき予想さ れるトラブル対策をした	266 (90.5)	121 (42.6)	(47.9)

上位校・下位校とも知的障害が全体の9割以上を占めている。学習障害は下位校の方がやや多い結果となった。

表50に、上位校・下位校のはじめての実習の実施日数を表した。最も多かったのは、上位校・下位校とも6～10日間が多かった。上位校では、11日間以上実習すると回答した生徒が全体の3分の1を占めており、下位校より実習期間が長い結果となった。

表51に、上位校・下位校のはじめての実習の指導形態を表した。

上位校では、「初日だけ引率指導後は巡回指導を行う」、「すべて巡回指導を行っている」を合わせて7割を占めている。同様に下位校でも合わせて6割を占めるという結果となった。

「すべて引率指導を行う」では、下位校は上位校より約2倍多かった。「最初引率指導徐々に巡回指導を行う」は、上位校が約1割を占め、下位校より2倍多い結果となった。

表52に、上位校・下位校の実習前の指導項目を実施した人数を表した。値差(ポイント)は、上位校の割合から下位校の割合の差で求めた。

上位校と下位校の差が最も多かった指導項目は、「サ 職場の人的分析を行った」(53.5ポイント差)であった。次いで、「ス 電車等の乗り方を小さい行動単位にして指導した」(52.7ポイント差)、「セ 通勤のとき予想されるトラブル対策をした」(47.9ポイント差)と続いている。

上位校と下位校で、最も差の少なかった指導項目は、「ケ 支援内容について会社に説明した」(18.0ポイント差)であった。次いで、「キ 引率教員が事前に職場見学をした」(19.8ポイント差)、「ク 引率教員が事前に職場実習をした」(20.0ポイント差)という結果だった。

上位校・下位校とも対象生徒が軽度障害のある生徒が多く、それほど人的分析や課題分析をそれほど必要としなかったと考えられる。

表53に、上位校・下位校の実習中に指導項目を実施した人数を表した。

上位校と下位校で最も差の見られた指導項目は、「ト 問題があったとき責任者と打ち合わせた」(55.2ポイント差)であった。次いで、「テ 休み時間の過ごし方について指導した」(43.7ポイント差)と続いている。

上位校と下位校で最も差がなかった指導項目は、「タ 話し言葉以外の絵や指示書を活用した」(7.1ポイント差)であった。次いで、「チ 作業をやりやすくするためにジグを使った」(10.1ポイント差)であった。

指導項目トで大きな差が生じた理由は、実習中に生徒に問題がまったくなかったとは考えにくいので、下位校では実習先との打ち合わせがあまりなされていないといえる。

表54に、上位校・下位校の実習後その他の指導項目を実施した人数を表した。

上位校と下位校で最も差の見られた指導項目は、「ネ 職場の管理者に生徒の評価等を聞いた」(42.7ポイント差)であった。次いで、「ニ 直接担当した責任者から評価を聞いた」(29.3ポイント差)と続いている。

上位校と下位校で最も差のなかった指導項目は、「ハ 学校外の支援機関にジョブコーチを依頼した」(0.0ポイント差)であった。次いで、「ノ 欠勤がなかったか等生徒が自己

表53 実習中の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校	下位校	値差 (ポイント)
	(%) N=294	(%) N=284	
ソ 小さな行動単位に分解して教えた	153 (52.0)	29 (10.2)	(41.8)
タ 話し言葉以外の絵や指示書を活用した	25 (8.5)	4 (1.4)	(7.1)
チ 作業をやりやすくするためジグを使った	33 (11.2)	3 (1.1)	(10.1)
ツ 通勤の仕方を直接・間接的に指導した	280 (95.2)	170 (59.9)	(35.3)
テ 休み時間の過ごし方について指導した	262 (89.1)	129 (45.4)	(43.7)
ト 問題があったとき責任者と打ち合わせた	241 (82.0)	76 (26.8)	(55.2)

表54 実習後・その他の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校	下位校	値差 (ポイント)
	(%) N=294	(%) N=284	
ナ 上司の人に評価をお願いした	292 (99.3)	201 (70.8)	(28.5)
ニ 直接担当した責任者から評価を聞いた	289 (98.3)	196 (69.0)	(29.3)
ヌ 実習評価表をグラフ化する等分析を行った	91 (31.0)	10 (3.5)	(27.5)
ネ 職場の管理者に生徒の評価等を聞いた	288 (98.0)	157 (55.3)	(42.7)
ノ 欠勤がなかったか等生徒が自己評価した	293 (99.7)	240 (84.5)	(15.2)
ハ 学校外の支援機関にジョブコーチを依頼した	0 (0.0)	0 (0.0)	(0.0)

評価した」(15.2ポイント差)という結果だった。

実習後について、指導項目ネで大きな差が生じた理由は、上位校の方が一般事業所の担当者の評価をより重視していると考えられる。

(3) 上位校・下位校の重度の知的障害のある生徒の特徴について

重度の知的障害のある生徒の現場実習の指導の現状を見るために、前述の表47の上位校の重度の知的障害のある生徒10人、下位校の7人について分析する。

表55に、はじめて実習した学年を表した。上位校の重度の知的障害のある生徒は2年生が7割を占めた。軽度の障害のある生徒においては1・2年生が半々であった。

表56に、障害診断名を表した。上位校・下位校とも知的障害が8割以上を占めた。

表57にはじめての実習の実施日数を表した。上位校の平均実施日数は8.4日(最大14日、最少5日)、下位校の平均実施日数は5.6日(最大10日、最少1日)であった。

表58に、はじめての実習の指導形態を表した。上位校、下位校ともに「すべて引率指導を行う」が全体の5割以上を占めた。

表59に実習前、表60に実習中、表61に実習後・その他の指導項目を実施した人数を表した。

実習前において上位校と下位校の差で最も多かった指導項目は、「エ 対人関係での強い所弱い所を調べた」(85.7ポイント差)、「セ 通勤のとき予想されるトラブル対策をした」(85.7ポイント差)であった。次いで、「ス 電車等の乗り方を小さい行動単位にした」(61.4ポイント差)と続いている。最も差がなかった項目は、「引率教員が事前に職場見学をした」(0.0ポイント差)であった。

実習中において上位校と下位校の差で最も多かった指導項目は、「ト 問題があったとき責任者と打ち合わせた」(90.0ポイント差)であった。最も差がなかったのは、「チ 作業をやりやすくするためジグを使った」(10.0ポイント差)であった。指導項目々については、下位校の方が実施している人数が多い結果となった。

実習後・その他において上位校と下位校で最も差が多かった指導項目は、「ナ 上司の人に評価をお願いした」(85.7ポイント差)であった。次いで、「ネ 職場の管理者に生徒の評価等を聞いた」(71.4ポイント差)と続いている。最も差が少なかったのは、「ハ 学校外の支援機関にジョブコーチを依頼した」(0.0ポイント差)であった。

表55 はじめて実習した学年

	上位校人数 (%) N=10	下位校人数 (%) N=7
1年生	1 (10.0)	3 (42.9)
2年生	7 (70.0)	4 (57.1)
3年生	2 (20.0)	0 (0.0)

表57 はじめての実習の実施日数

	上位校人数 (%) N=10	下位校人数 (%) N= 7
1～5日間	4 (40.0)	5 (71.4)
6～10日間	5 (50.0)	2 (28.6)
11～15日間	1 (10.0)	0 (0.0)
16日間以上	0 (0.0)	0 (0.0)

表56 上位校・下位校の障害診断名

	上位校人数 (%) N=9	下位校人数 (%) N=7
知的障害	8 (88.9)	6 (85.7)
自閉症	1 (11.1)	1 (14.3)
学習障害	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)

表58 はじめての実習での指導形態

	上位校人数 (%) N=10	下位校人数 (%) N= 5
すべて引率	5 (50.0)	3 (60.0)
最初引率 徐々に巡回	0 (0.0)	0 (0.0)
初日引率 その後巡回	2 (20.0)	1 (20.0)
すべて巡回	3 (30.0)	1 (20.0)

表59 実習前の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校		値差 (ポイント)
	(%) N=10	(%) N= 7	
ア 生徒に実習先の希望を聞いた	6 (60.0)	1 (14.3)	(45.7)
イ 保護者に実習先の希望を聞いた	8 (80.0)	4 (57.1)	(22.9)
ウ 仕事上での強い所弱い所を調べた	10 (100.0)	3 (42.9)	(57.1)
エ 対人関係の強い所弱い所を調べた	10 (100.0)	1 (14.3)	(85.7)
オ どんな仕事を好むのかを調べた	9 (90.0)	4 (57.1)	(32.9)
カ 生徒の通勤する能力を調べた	10 (100.0)	4 (57.1)	(42.9)
キ 引率教員が事前に職場見学をした	10 (100.0)	7 (100.0)	(0.0)
ク 引率教員が事前に職場実習をした	4 (40.0)	0 (0.0)	(40.0)
ケ 支援内容について会社に説明した	8 (80.0)	5 (71.4)	(8.6)
コ 職場の環境分析を行った	5 (50.0)	1 (14.3)	(35.7)
サ 職場の人的分析を行った	6 (60.0)	1 (14.3)	(45.7)
シ 仕事の手順を小さい行動単位にした	6 (60.0)	1 (14.3)	(45.7)
ス 電車等の乗り方を小さい行動単位にした	9 (90.0)	2 (28.6)	(61.4)
セ 通勤のとき予想されるトラブル対策をした	10 (100.0)	1 (14.3)	(85.7)

表60 実習中の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校		値差 (ポイント)
	(%) N=10	(%) N= 7	
ソ 小さな行動単位に分解して教えた	5 (50.0)	1 (14.3)	(35.7)
タ 話し言葉以外の絵や指示書を活用した	1 (10.0)	1 (14.3)	(-4.3)
チ 作業をやりやすくするためジグを使った	1 (10.0)	0 (0.0)	(10.0)
ツ 通勤の仕方を直接・間接的に指導した	10 (100.0)	3 (42.9)	(57.1)
テ 休み時間の過ごし方について指導した	10 (100.0)	4 (57.1)	(42.9)
ト 問題があったとき責任者と打ち合わせた	9 (90.0)	0 (0.0)	(90.0)

表61 実習後・その他の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校		値差 (ポイント)
	(%) N=10	(%) N=7	
ナ 上司の人に評価をお願いした	10 (100.0)	1 (14.3)	(85.7)
ニ 直接担当した責任者から評価を聞いた	10 (100.0)	3 (42.9)	(57.1)
ヌ 実習評価表をグラフ化する等分析を行った	2 (20.0)	0 (0.0)	(20.0)
ネ 職場の管理者に生徒の評価等を聞いた	10 (100.0)	2 (28.6)	(71.4)
ノ 欠勤がなかったか等生徒が自己評価した	10 (100.0)	4 (57.1)	(42.9)
ハ 学校外の支援機関にジョブコーチを依頼した	0 (0.0)	0 (0.0)	(0.0)

(4) 上位校・下位校の軽度の障害のある生徒の特徴について

軽度の知的障害のある生徒の現場実習の指導の現状を見るために、前述の表48の上位校の軽度の知的障害のある生徒169人、下位校の162人について分析する。

表62に、はじめての実習した学年を表した。上位校、下位校ともに2年生の割合が最も高かった。

表62 はじめて実習した学年

	上位校人数 (%) N=168	下位校人数 (%) N=162
1年生	10 (6.0)	34 (21.0)
2年生	72 (42.9)	76 (46.9)
3年生	86 (51.2)	52 (32.1)

表63 上位校・下位校の障害診断名

	上位校人数 (%) N=171	下位校人数 (%) N=162
知的障害	160 (93.6)	152 (93.8)
自閉症	10 (5.8)	8 (4.9)
学習障害	0 (0.0)	1 (0.6)
その他	1 (0.6)	1 (0.6)

表64 はじめての実習の実施日数

	上位校人数 (%) N=168	下位校人数 (%) N=160
1～5日間	38 (22.6)	49 (30.6)
6～10日間	78 (46.4)	94 (58.8)
11～15日間	44 (26.2)	16 (10.0)
16日間以上	8 (4.8)	1 (0.6)

表65 はじめての実習での指導形態

	上位校人数 (%) N=169	下位校人数 (%) N=159
すべて引率	28 (16.6)	51 (32.1)
最初引率 徐々に巡回	12 (7.1)	8 (5.0)
初日引率 その後巡回	51 (30.2)	28 (17.6)
すべて巡回	78 (46.2)	72 (45.3)

表63に、障害診断名を表した。上位校・下位校とも知的障害が9割以上を占めた。上位校で169人より多いのは、複数回答がのためである。

表64にはじめての実習の実施日数を表した。上位校の平均実施日数は9.9日(最大21日、最少2日)、下位校の平均実施日数は8.3日(最大17日、最少1日)であった。上位校、下位校ともに実施日数が6～10日の占める割合が最も高かった。

表65に、はじめての実習の指導形態を表した。上位校、下位校ともに「すべて巡回指導を行う」が全体の約5割を占めた。

表66に実習前、表67に実習中、表68に実習後その他の指導項目を実施した人数を表した。

実習前において、上位校と下位校の差で最も多かった指導項目は、「サ 職場の人的分析を行った」(57.1ポイント差)であった。次いで、「ス 電車等の乗り方を小さい行動単位にした」(50.4ポイント差)と続いていた。最も差がなかった項目は、「ケ 支援内容について会社に説明した」(19.2ポイント差)であった。

実習中において、上位校、下位校の差で最も多かった指導項目は、「ト 問題があったとき責任者と打ち合わせた」(58.1ポイント差)であった。次いで、「ソ 小さな行動単位に分解して教えた」(39.2ポイント差)と続いた。最も差がなかった指導項目は、「タ 話し言葉以外の絵や指示書を活用した」(4.6ポイント差)であった。

実習後・その他において、上位校と下位校の差で最も多かった指導項目は、「ネ 職場の管理者に生徒の評価等を聞いた」(42.0ポイント差)であった。最も差がなかった指導項目は、「ハ 学校外の支援機関にジョブコーチを依頼した」(0.0ポイント差)という結果だった。

表66 実習前の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校 (%) N=169	下位校 (%) N=162	値差 (ポイント)
ア 生徒に実習先の希望を聞いた	145 (85.8)	89 (54.9)	(30.9)
イ 保護者に実習先の希望を聞いた	147 (87.0)	87 (53.7)	(33.3)
ウ 仕事上での強い所弱い所を調べた	159 (94.1)	82 (50.6)	(43.5)
エ 対人関係の強い所弱い所を調べた	155 (91.7)	79 (48.8)	(42.9)
オ どんな仕事を好むのかを調べた	166 (98.2)	98 (60.5)	(37.7)
カ 生徒の通勤する能力を調べた	169 (100.0)	119 (73.5)	(26.5)
キ 引率教員が事前に職場見学をした	163 (96.4)	124 (76.5)	(19.9)
ク 引率教員が事前に職場実習をした	35 (20.7)	2 (1.2)	(19.5)
ケ 支援内容について会社に説明した	164 (97.0)	126 (77.8)	(19.2)
コ 職場の環境分析を行った	81 (47.9)	2 (1.2)	(46.7)
サ 職場の人的分析を行った	106 (62.7)	9 (5.6)	(57.1)
シ 仕事の手順を小さい行動単位にした	77 (45.6)	6 (3.7)	(41.9)
ス 電車等の乗り方を小さい行動単位にした	103 (60.9)	17 (10.5)	(50.4)
セ 通勤のとき予想されるトラブル対策をした	152 (89.9)	69 (42.6)	(47.3)

表67 実習中の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校 (%) N=169	下位校 (%) N=162	値差 (ポイント)
ソ 小さな行動単位に分解して教えた	84 (49.7)	17 (10.5)	(39.2)
タ 話し言葉以外の絵や指示書を活用した	11 (6.5)	3 (1.9)	(4.6)
チ 作業をやりやすくするためジグを使った	16 (9.5)	1 (0.6)	(8.9)
ツ 通勤の仕方を直接・間接的に指導した	160 (94.7)	104 (64.2)	(30.5)
テ 休み時間の過ごし方について指導した	144 (85.2)	81 (50.0)	(35.2)
ト 問題があったとき責任者と打ち合わせた	143 (84.6)	43 (26.5)	(58.1)

表68 実習後・その他の指導項目を実施した人数

指導項目	上位校 (%) N=294	下位校 (%) N=284	値差 (ポイント)
ナ 上司の人に評価をお願いした	168 (99.4)	120 (74.1)	(25.3)
ニ 直接担当した責任者から評価を聞いた	166 (98.2)	114 (70.4)	(27.8)
ヌ 実習評価表をグラフ化する等分析を行った	46 (27.2)	8 (4.9)	(22.3)
ネ 職場の管理者に生徒の評価等を聞いた	165 (97.6)	90 (55.6)	(42.0)
ノ 欠勤がなかったか等生徒が自己評価した	168 (99.4)	147 (90.7)	(8.7)
ハ 学校外の支援機関にジョブコーチを依頼した	0 (0.0)	0 (0.0)	(0.0)

3 ジョブコーチを取り入れた指導の現状

前項で一般事業所へ就労している生徒のいる学校を調査票の第2部の平均点により3グループに分類した。

さらに、この節では調査票の第2部の点数からジョブコーチ指導法が導入されていると考えられる上位校と、あまり導入されていないと考えられる下位校の進路指導の現状について比較した。

表69に、平成14年度の上位校・下位校の就職希望者の割合を表した。

上位校の就職希望者の割合は、1年生31%、2年生34%、3年生30%であった。下位校の就職希望者の割合は、1年生28%、2年生34%、3年生30%だった。

表70、71、72に、平成11～13年度の一般事業所へ就労した進路先人数を表した。

前述の表38で平成14年度の在籍生徒数の格差はほとんど見られないことから、各年度のデータをそのまま比較するものとする。

平成12年度の就労した生徒数の合計は、上位校329人、下位校332人となり、ほとんど差が見

表69 平成14年度の就職希望者の割合
(平均値)

学 年	上位校	下位校
1 年生	31%	28%
2 年生	34%	34%
3 年生	30%	30%

表70 進路先人数 (平成11年度)

仕事内容	上位校 (%)	下位校 (%)
事 務	6 (2.0)	4 (1.1)
軽作業	232 (76.1)	275 (75.3)
印 刷	4 (1.3)	2 (0.5)
営 業	10 (3.3)	8 (2.2)
クリー ニング	27 (8.9)	37 (10.1)
清 掃	12 (3.9)	26 (7.1)
農作業	10 (3.3)	12 (3.3)
管理人	2 (0.7)	0 (0.0)
メール	2 (0.7)	1 (0.3)
計	305 (100.0)	365 (100.0)

表71 進路先人数 (平成12年度)

仕事内容	上位校 (%)	下位校 (%)
事 務	6 (1.8)	10 (3.0)
軽作業	253 (76.9)	251 (75.6)
印 刷	7 (2.1)	2 (0.6)
営 業	16 (4.9)	14 (4.2)
クリー ニング	19 (5.8)	25 (7.5)
清 掃	18 (5.5)	17 (5.1)
農作業	4 (1.2)	11 (3.3)
管理人	0 (0.0)	1 (0.3)
メール	6 (1.8)	1 (0.3)
計	329 (100.0)	332 (100.0)

表72 進路先人数 (平成13年度)

仕事内容	上位校 (%)	下位校 (%)
事 務	4 (1.2)	5 (1.7)
軽作業	256 (77.3)	212 (71.6)
印 刷	4 (1.2)	0 (0.0)
営 業	23 (6.9)	18 (6.1)
クリー ニング	16 (4.8)	24 (8.1)
清 掃	13 (3.9)	25 (8.4)
農作業	12 (3.6)	12 (4.1)
管理人	0 (0.0)	0 (0.0)
メール	3 (0.9)	0 (0.0)
計	331 (100.0)	296 (100.0)

られなかった。

平成13年度の合計数は、上位校329人、下位校296人となり、上位校の方が就労した生徒が多い結果となった。

平成11年度の合計数では、上位校305人、下位校365人となり、下位校の方が就労した生徒が多かった。

表73に、卒業生の定着の現状を表した。

上位校の平均定着率は、平成8年度57%、平成9年度57%、平成10年度62%であった。下位校の平均定着率は、平成8年度51%、平成9年度61%、平成10年度58%という結果であった。上位校の方が、平成8年度と平成10年度で平均定着率が高かった。

上位校で定着率100%の学校は、平成8年度9校、平成9年度18校、平成10年度22校あった。下位校で定着率100%の学校は、平成8年度11校、平成9年度16校、平成10年度12校であった。上位校の方が、平成9年度と平成10年度の定着率100%の学校数が多い結果となった。

上位校で定着率0%の学校は、平成8年度6校、平成9年度4校、平成10年度6校あった。下位校で定着率0%の学校は、平成8年度7校、平成9年度6校、平成10年度13校であった。上位校の方が3年間とも定着率0%の学校数が少ない結果となった。

表74に、平成8～10年度の離職者の動向を表した。

過去3年間全体では、上位校は離職した卒業生429人の内、再就職149人(34.7%)、施設・作業所133人(31.0%)、無職107人(24.9%)、不明40人(9.3%)であった。

下位校では、離職した生徒443人の内、再就職152人(34.3%)、施設・作業所156人(35.2%)、無職96人(21.7%)、不明39人(8.8%)という結果となった。

表75に、現場実習の実習中の教育課程上の位置付けを表した。

上位校、下位校とも作業学習として位置づけている学校が多かった。特に上位校では7割という結果であった。下位校では教科「職業」の位置付けが約15%を占め、上位校に比べて差が見られた。

表73 卒業生の定着の現状

年 度	平 均 定着率 (%)		定着率 100% 学校数		定着率 0% 学校数	
	上	下	上	下	上	下
	位	位	位	位	位	位
8年度	57	51	9	11	6	7
9年度	57	61	18	16	4	6
10年度	62	58	22	12	6	13

表74 離職者の動向 (平成8～10年度)

	上位校人数(%)	下位校人数(%)
再 就 職	149 (34.7)	152 (34.3)
施設・作業所	133 (31.0)	156 (35.2)
無 職	107 (24.9)	96 (21.7)
不 明	40 (9.3)	39 (8.8)
計	429 (100.0)	443 (100.0)

表75 現場実習 (実習中) の教育課程上の
位置付け (N=81)

	上位校数(%)	下位校数(%)
作業学習	55 (69.7)	46 (56.8)
教科「職業」	7 (8.6)	12 (14.8)
総合的な学習	9 (11.1)	7 (8.6)
生活単元学習	2 (2.5)	1 (1.2)
その他	8 (9.9)	15 (18.5)

表76 現場実習 (事前・事後指導) の教育課
程上の位置付け

	上位校数(%) N=81	下位校数(%) N=82
作業学習	17 (21.0)	14 (17.1)
教科「職業」	11 (13.6)	13 (15.9)
総合的な学習	13 (16.0)	16 (19.5)
生活単元学習	28 (34.6)	25 (30.5)
その他	12 (14.8)	14 (17.1)

表77 集団実習に取り組んでいる学校

学年	上位校		下位校	
	N	校数(%)	N	校数(%)
1年	81	35(43.2)	78	43(55.1)
2年	81	55(67.9)	79	63(79.7)
3年	79	60(75.9)	77	60(77.9)

表78 個別実習に取り組んでいる学校

学年	上位校		下位校	
	N	校数(%)	N	校数(%)
1年	81	7(8.6)	77	6(7.8)
2年	81	23(28.4)	78	17(1.8)
3年	79	46(58.2)	77	54(0.1)

表79 上位校の学年別実習延べ人数

実習先	1年生(%)	2年生(%)	3年生(%)
事業所	270(48.6)	872(43.9)	1148(38.8)
施設	93(16.7)	587(29.6)	1022(34.6)
作業所	64(11.5)	370(18.6)	639(21.6)
その他	129(23.2)	157(7.9)	148(5.0)
計	556(100.0)	1986(100.0)	2957(100.0)

表80 下位校の学年別実習延べ人数

実習先	1年生(%)	2年生(%)	3年生(%)
事業所	400(42.5)	1178(57.6)	2377(53.1)
施設	172(18.3)	457(22.3)	1125(25.1)
作業所	125(13.3)	293(14.3)	816(18.2)
その他	244(25.9)	118(5.8)	158(3.5)
計	941(100.0)	2046(100.0)	4476(100.0)

表81 平成13年度の就職者数と事業所実習数

	上位校	下位校
就職した生徒数	331	296
事業所実習数	1148	2377
雇用決定までの実習数	3.5	8.0

表82 一般事業所に実習を実施している学校数(N=81)

	上位校数(%)	下位校数(%)
1年生	31 (38.3)	30 (37.0)
2年生	75 (92.6)	71 (87.7)
3年生	76 (93.8)	76 (93.8)

表76に、現場実習（事前・事後指導）の教育課程上の位置付けを表した。
上位校、下位校とも、生活単元学習として位置付けている学校が全体の3分の1を占めていた。

表77に、集団実習に取り組んでいる学校を表した。

上位校では1年生から集団実習に取り組んでいる学校は約4割であるが、下位校では半数以上の学校が1年生から集団実習に取り組んでいる結果となった。

表78に、個別実習に取り組んでいる学校を表した。上位校では、下位校に比べて2年生から個別実習に取り組んでいる学校が多い結果となった。

表79、表80に平成13年度の上位校、下位校の学年別実習延べ人数を表した。

3年生で一般事業所へ実習に参加した延べ生徒数は、上位校1,148人、下位校2,377人だった。

表81に、平成13年度の一般事業所に就職した生徒数と事業所の実習数を表した。

平成13年度に実際に一般事業所に就職した生徒は、上位校331人、下位校296人であった。同年度の高等部3年生の実習延べ人数は、上位校1,148人、下位校2,377人であった。

このことから、上位校は3.5社の事業所へ実習して雇用が決まっているのに対して、下位校では8.0社の事業所へ実習して雇用が決まっていることになる。以上のことから、上位校のほうがより少ない実習で雇用が決まっていると考えられる。

表82に、一般事業所に実習を実施している学校数を表した。

表83 進路指導の専任のいる学校 (N=81)

専任の有無	上位校数 (%)	下位校数 (%)
いる	62 (76.5)	69 (85.2)
いない	19 (23.5)	12 (14.8)
計画中	0 (0.0)	0 (0.0)

表84 上位校・下位校の進路指導専任の現状 (N=81)

	上位校数 (%)	下位校数 (%)	値差 (ポイント)
ア 授業なし 専任者1名	11 (13.6)	7 (8.6)	(5.0)
イ 授業なし 専任者複数	4 (4.9)	6 (7.4)	(- 2.5)
ウ 授業軽減 専任者1名	33 (40.7)	42 (51.9)	(-10.2)
エ 授業軽減 専任者複数	6 (7.4)	10 (12.3)	(- 4.9)
オ 授業なし 授業軽減 両方あり	8 (9.9)	4 (4.9)	(5.0)
カ 専任教員 なし	19 (23.5)	12 (14.8)	(8.7)

表85 専任の進路担当教員の仕事内容 (複数回答)

仕事内容	上位校 N=577	下位校 N=590
連絡協議会参加	59	65
職場見学会企画	52	54
学校見学企画	26	13
進路説明会企画	58	59
進路希望調査	59	56
職業的能力評価	55	54
現場実習指導	59	64
雇用前提の職場開拓	62	66
実習先開拓	62	66
関係機関との調整	60	68
その他	25	25

表86 現場実習の指導形態

指導形態	上位校数 (%) N=70	下位校数 (%) N=72
引率指導	17 (24.3)	16 (22.2)
巡回指導	53 (75.7)	56 (77.8)

2年生では、上位校は9割以上が実施しており下位校よりやや多い結果となった。全体的には上位校、下位校ともほとんど差が見られなかった。

表83に、進路指導の専任のいる学校を表した。

上位校、下位校とも8割の学校が進路指導の専任の教員がいるという結果だった。下位校の方が専任の教員がいる割合が多かった。

表84に、上位校・下位校の進路指導専任の現状を表した。専任教員を5つ分類し、専任教員のいない学校と合わせて6グループとして比較した。値差(ポイント)は、上位校の割合から下位校の割合を減じた。

上位校で最も多かったのは、「ウ 授業軽減で専任者1名」の学校が4割を占めた。次いで「カ 専任教員なし」の学校が全体の4分の1を占める結果となった。

下位校で最も多かったのは、「ウ 授業軽減で専任教員1名」の学校が全体の半数を占めた。次いで、「エ 専任教員なし」の学校と続いた。

最も値差のあったのは項目ウで、次いで項目カという結果となった。

表85に、専任の進路担当教員の仕事内容を表した。学校見学会企画の仕事内容が、上位校26、下位校13で、上位校が多い結果となった。全体的には、上位校、下位校とも回答数に差が見られなかった。

表86に、現場実習の指導形態を表した。

上位校、下位校ともに巡回指導が全体の4分の3を占めている。引率指導は、上位校の方がやや多い結果となった。

表87 専任制に対する考え方 (N=80)

	上位校数 (%)	下位校数 (%)
よ い	65 (81.3)	70 (87.5)
よくない	15 (18.8)	10 (12.5)

表88 専任制がよいと思う理由

よい理由	上位校数 (%) N=74	下位校数 (%) N=86
支援スムーズ	25 (33.8)	14 (16.3)
分業できる	14 (18.9)	19 (22.1)
専門性高まる	15 (20.3)	22 (25.6)
責任感持てる	12 (16.2)	14 (16.3)
そ の 他	8 (10.8)	17 (19.8)

表89 専任制がよくないと思う理由

よくない理由	上位校数 (%) N=16	下位校数 (%) N=11
担任の負担増加	1 (6.3)	1 (9.1)
仕事見えにくい	5 (31.3)	4 (36.4)
専門性高まらない	1 (6.3)	0 (0.0)
自分以外の仕事 に無関心	3 (18.8)	5 (45.5)
そ の 他	6 (37.5)	1 (9.1)

表87に、専任制に対する考え方を表した。

上位校、下位校とも8割以上が専任制に対して肯定的に考えている。

表88に専任制がよい理由、表89に専任制がよくない理由を表した。

専任制がよい理由が多かったのは、上位校では「生徒への支援がスムーズにできる」が33.8%、下位校では「専門性が高まる」が25.6%という結果だった。

専任制がよくない理由が多かったのは、上位校で「分業化によりお互いがどのような仕事をしているのかが見えにくい」が31.3%、下位校では「その人任せになり自分仕事以外は無関心になってしまう」が45.5%であった。

IV 総合考察

1 ジョブコーチを取り入れた実習の効果

「はじめに」において、ジョブコーチを取り入れた現場実習をしている学校では4つの効果・特徴があると仮説を立てた。それについて検証していく。

1) 仮説1「一般事業所へ就労する割合が高くなる」については必ずしもそういえない

先述のように、過去3年間（平成11～13年度）の一般事業所へ就労した進路先人数を見ると、平成13年度では、上位校329人、下位校296人となり、上位校の方が就労した生徒が多い結果となった。

また、平成12年度の就労した生徒数の合計は、上位校329人、下位校332人となり、ほとんど差が見られなかった。平成11年度の合計数では、上位校305人、下位校365人となり、下位校の方が就労した生徒が多かった。

結果として、ジョブコーチの指導法が導入されることで就労する割合が高くなるとはいえないと考えられる。一般事業所へ就労する人数は、その年の景気にも左右されるため比較が難しいといえるだろう。

ただ先述したように、3年生の雇用前実習では、上位校がより少ない実習で進路先が決まっているという結果となった。

これは、生徒のアセスメントを充実させる等ジョブコーチを取り入れた実習指導を行うことにより、生徒と仕事のミスマッチが少なく、効率のよい指導が可能になるためと思われる。現場実習の実習先の確保が難しい現在、ジョブコーチを取り入れることにより、より少ない実習先から効率よく雇用に結びつけることができると期待される。

2) 仮説2「上位校は卒業生の定着率が高い」についてはその傾向が見られる

先述のように、今回の調査で高等部を卒業してから3～5年後の定着率を質問した。

まず、全体的な傾向は、一般事業所に就職した卒業生の過去3年間の動向については、卒業してから年数が経つにつれ定着率が下がっている。

卒業して5年後である平成8年度の定着率は、上位校57%、下位校51%で、上位校の方が高い結果となっている。

さらに、卒業して3年後である平成10年度の定着率は、上位校62%、下位校58%と上位校の方が高かった。同年度の就労した生徒が1人も離職していない定着率100%の学校が上位校では22校あり、下位校の約2倍であった。同年度の就労した生徒が全員離職した定着率0%の学校が上位校6校であり、下位校の2分の1という結果だった。

これらのことは、ジョブコーチを取り入れた実習を行っていると考えられる上位校では、卒業生のアフターケアも充実しているのではないかと予測される。

3) 仮説3「重度の知的障害のある生徒に効果的な指導ができる」についてはその傾向が見られる

対象生徒の知的水準を比較すると、重度・中度障害のある生徒の割合が、上位校38.9%、下位校33.9%と上位校の方が重度・中度の生徒が多いといえる。

表45、表46の平成12・13年度の進路先人数を比較すると、平成12年度は上位校329人、下位校332人とほぼ同数であった。平成13年度は上位校331人、下位校296人と上位校が一般企業に就労した人数がやや多かった。

以上のことから、一般企業に就労する人数にあまり差が見られない。ただ、ジョブコーチを取り入れた実習指導をしていると思われる上位校は、重度・中度の割合が高いことを考えると、下位校と同じ就労の人数という結果から、ジョブコーチを取り入れることによって、重度の知的障害のある生徒に効果的な指導ができるのではないだろうか。

4) 仮説4「専任制を取り入れている割合が高い」については必ずしもそうはいえない

ジョブコーチを取り入れた実習指導を行うには、時間的な制約が多く、進路指導専任の教員が必要と考えられる。

全体的な傾向では、表83から進路指導専任のいる割合が、上位校76.5%、下位校85.2%と、下位校の方が高い結果となった。これらのことから、進路指導という企業や関係機関といつでも連携が取れる必要性があり、全国的に専任者が導入されていたと考えられる。

専任教員を分類して比較した表84から、上位校は専任教員のいない学校が全体の4分の1を占めているという結果となった。これは、担任を中心として学校全体で進路指導に取り組んでいる学校の割合が高いことを示していると考えられる。また、授業をまったく持たない専任教員が1名の割合が下位校より高い結果より、1人しかいない専任教員を担任等の他の教員が支えて進路指導を行っているという現状といえるのではないかと。

下位校は、授業軽減の1名の専任教員の学校が全体の半数以上という結果から、上位校と同様に担任等他の教員が支えて進路指導を行っている現状といえる。

2 まとめと今後の課題

今回の調査により、上位校と下位校で大きな差は見られなかった。

上位校と下位校で大きな差が出なかった理由として次の2つが考えられる。

第1の理由として、ジョブコーチが学校現場にあまり知られていないことが考えられる。教育現場では、進路指導担当や担任がジョブコーチ的な役割ができると考えられるが、引率者による事前実習やシステムティック・インストラクション等ジョブコーチが行うべきことが現場ではなされていないことが多いようである。ただ、たとえ意識はなくても既に取り組んでいる学校も多くあったといえる。

第2の理由として、調査票第2部のすべての項目について選択肢を「はい」と「いいえ」の二択にして全体の傾向を知ることができた。しかし、二択では上位校と下位校の取り組みの程度の違いを知ることができなかったと考えられる。

今回の調査票の最後に今後の現場実習のあり方について記入してもらった。

その回答で最も多かったのは、「現場実習の実習先の確保が困難である」というものだった。さらに、「関係機関との連携が大切である」、「実習先が重ならないようにする等他校との情報

交換が必要である」、「移行支援計画が必要である」と続いている。

ジョブコーチの基本プロセスの1つに職場開拓がある。小川⁸⁾は、「職場開拓は、情報収集やネットワーク作り等の基本的活動と、特定の利用者の仕事を見つける具体的活動とに分けることができる。」と定義している。実習先の確保が難しい現状では、特に日々の業務の中で日常的になされる仕事探しが重要である。

現場での職場開拓は進路指導の専任教員が行う場合が多いと思われる。例えば、全教員がジョブコーチのスキルや理念を学んで職場開拓に取り組めば、実習先の確保が難しいという問題点は解決されるものといえる。

今後のどのような調査研究が必要かについて、次の4点が考えられる。

第1に、今回の調査は、高等部1・2年生の現場実習の現状と課題について分析することができたが、さらに現場実習について個人に質問する場合援助付雇用の基本プロセスについてすべての項目を含んだ調査票を作成する必要があったと考えられる。

先述した図4に現場実習の基本プロセスは、高等部1・2年生の取り組みといえるだろう。ただ、ジョブコーチは、職場での最初の指導から自立することを考えなければならないので、フェーディングについて具体的にどのように取り組んでいるのかを項目に入れる必要があった。また、フォローアップについても、実習の評価だけでなく、卒業生のアフターケアについても項目にいれるべきであったと思われる。

高等部3年生についての取り組みでは図5のような基本プロセスとなるといえる。その中でポイントの1つとなるのは、職場のアセスメントである。仕事と生徒のマッチングを考える上で大切なプロセスである。生徒が卒業して働く職場であるので、職場の従業員の方のナチュラルサポートが欠かせないといえるだろう。

そして、例えばの職場における支援の継続のプロセスからフォローアップのプロセスに移る場合、フェーディング・フォローアップのスケジュールのプランニングが重要である。場当たりの指導では、生徒の就労には結びつかないといえるのではないだろうか。このような3年生に絞った現場実習の分析も大切といえる。

また質問では、第2部のチェックリストについて項目について、二者択一だけではなく、例えば職場のアセスメントであれば回数を記述するなど具体的にすることが必要である。

第2に、今回の研究では定着率を分析したが、過去の就職率を知るために卒業生数と就職者数を質問項目に入れるべきであったということである。ジョブコーチを取り入れたら、就職し

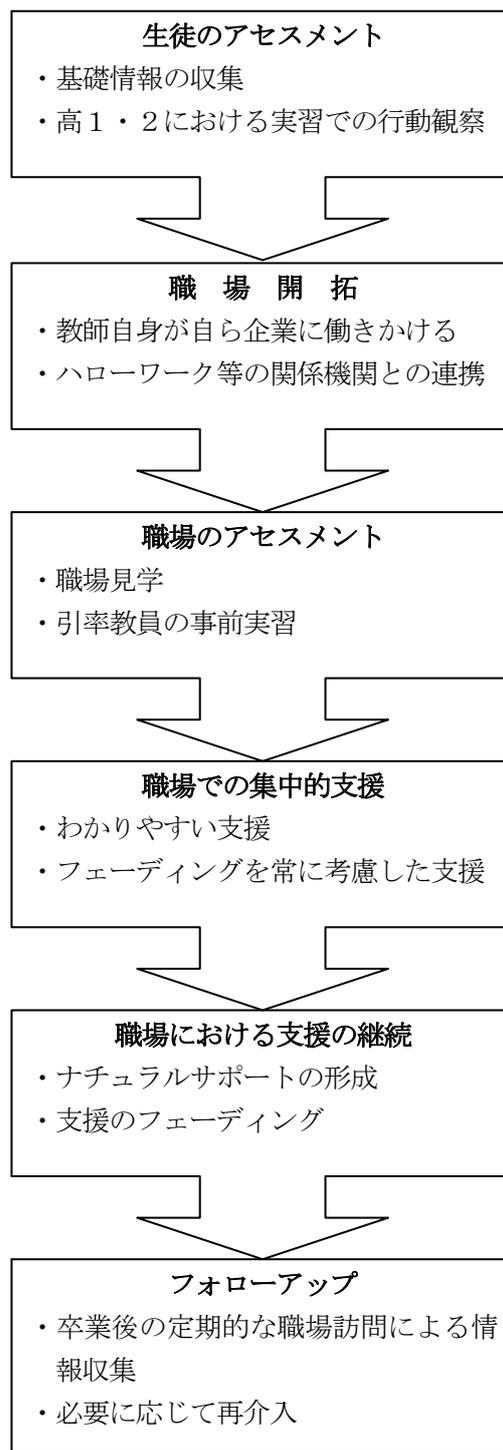


図5 ジョブコーチ的アプローチを取り入れた3年生の現場実習基本プロセス⁹⁾

た後の定着率がよくなるかということは重要であるが、ジョブコーチを導入すると就職率がいかどうかも調査すべきであった。

第3に、なぜ教員による事前実習することが難しいのかその理由を調査すべきである。

事前見学は80%以上の学校が取り組んでいるのに対して、教員による事前実習は事前見学の10分の1しか実施されていない結果となったが、その原因について具体的に質問すべきと思われる。今回の調査ははじめての実習に限定しているが、高等部3年生の雇用前提実習では事前実習がもっと実施されている可能性はある。

第4に、就労支援事業によるジョブコーチと在校生の連携について調査すべきである。今後は関係機関特にジョブコーチと在学中から現場実習に取り組むことが重要になってくると考えられる。

参考文献

吉田昌義（2001）：職業生活への参加 松為信雄・菊池恵美子（編）職業リハビリテーション入門 共同医書出版社 117

小川 浩（2000）：援助付き雇用とジョブコーチ 小川 浩・志賀利一・梅永雄二・藤村出（編）重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ実践マニュアル エンパワメント研究所 17

小川 浩（2001）：重度障害者のためのジョブコーチ入門 エンパワメント研究所 8

