

第2章 調査結果（学部主事・キャリア教育担当者）

1 回答者

（1）回答者の担当学部

回答者（学部主事）（以下「学部主事」）から202件の回答が得られた。この内、担当学部の割合は、幼稚部27.7%（56件）、小学部26.7%（54件）、中学部25.2%（51件）、高等部20.3%（41件）であった。

回答者（キャリア教育担当者）（以下「キャリア教育担当者」）から152件の回答が得られた。この内、担当学部の割合は、幼稚部21.1%（32件）、小学部27.6%（42件）、中学部27.0%（41件）、高等部24.3%（37件）であった（図2-1-1）。

学部主事、キャリア教育担当者共に、各学部からそれぞれ、20%～27%とほぼ同等の割合の回答が得られた。

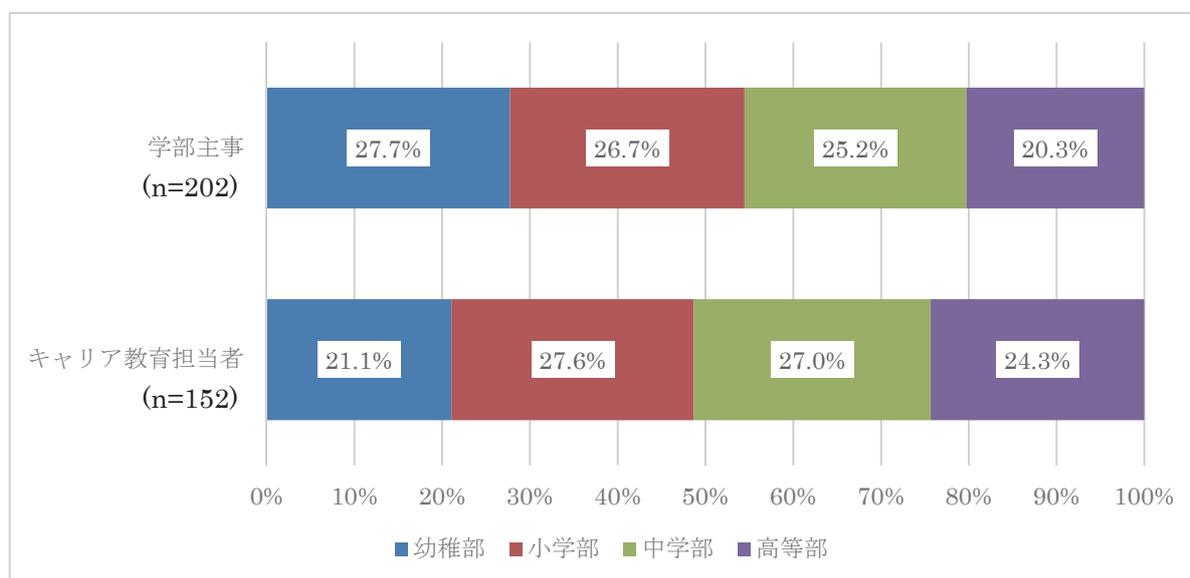


図 2-1-1 回答者の担当学部（%）

(2) 回答者の担当

回答者の担当について、学級担任、学部所属等を兼任しているか質問した結果、学部主事から 169 件、キャリア教育担当者から 156 件の回答が得られた。

学部主事では、学部所属の割合が 69.8% (118 件) であり、キャリア教育担当者では、学部所属の割合が 19.9% (31 件) であった。また、学部主事では、学級担任の割合が 16.0% (27 件) であり、キャリア教育担当者の担当では、学級担任の割合が 43.6% (68 件) であった (図 2-1-2)。

学部主事では学部所属の割合が多い一方、キャリア教育担当者では学級担任の割合が多かった。学部主事の学部所属の割合が約 70% であることに比して、キャリア教育担当者の学部所属の割合が約 20% 程度であった。

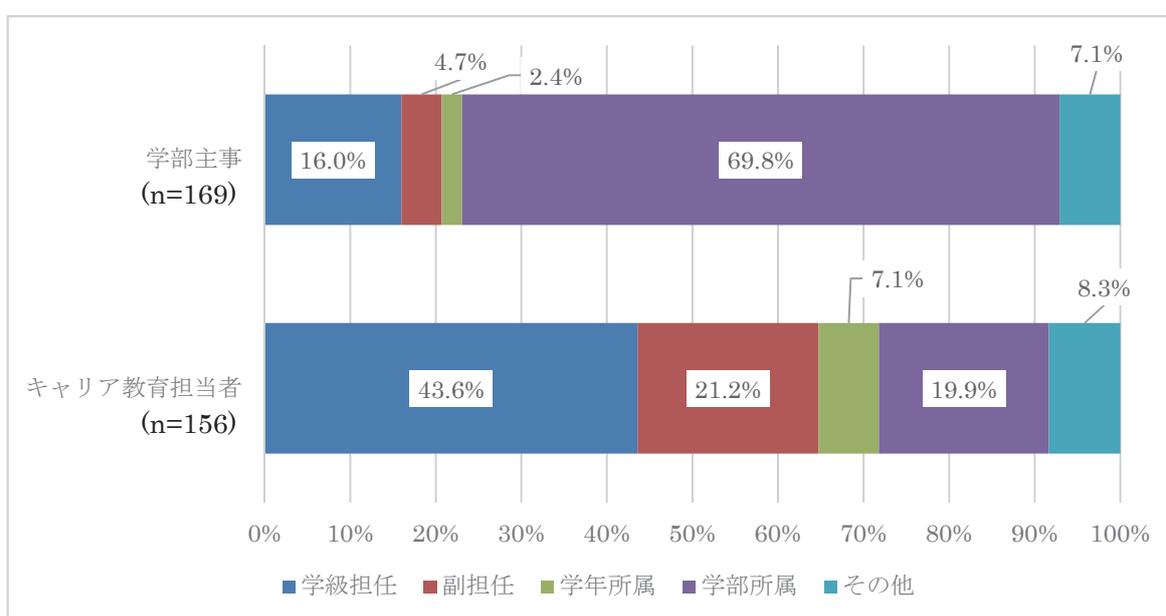


図 2-1-2 回答者の担当 (複数回答 : %)

(3) 回答者の教職経験年数

回答者の教職経験年数について質問した結果、学部主事から 202 件、キャリア教育担当者から 152 件の回答が得られた。

学部主事では、15 年以上と回答した割合が 95.5% (193 件) であり、キャリア教育担当者では、15 年以上と回答した割合が 60.5% (92 件) であった (図 2-1-3)。

学部主事、キャリア教育担当者共に、15 年以上と回答した割合が多く、特に学部主事は、95%以上であった。キャリア教育担当者は、教職経験年数が 15 年以上と回答した割合が約 60%であり、5～10 年未満、10 年～15 年未満経験した割合が約 15%であった。

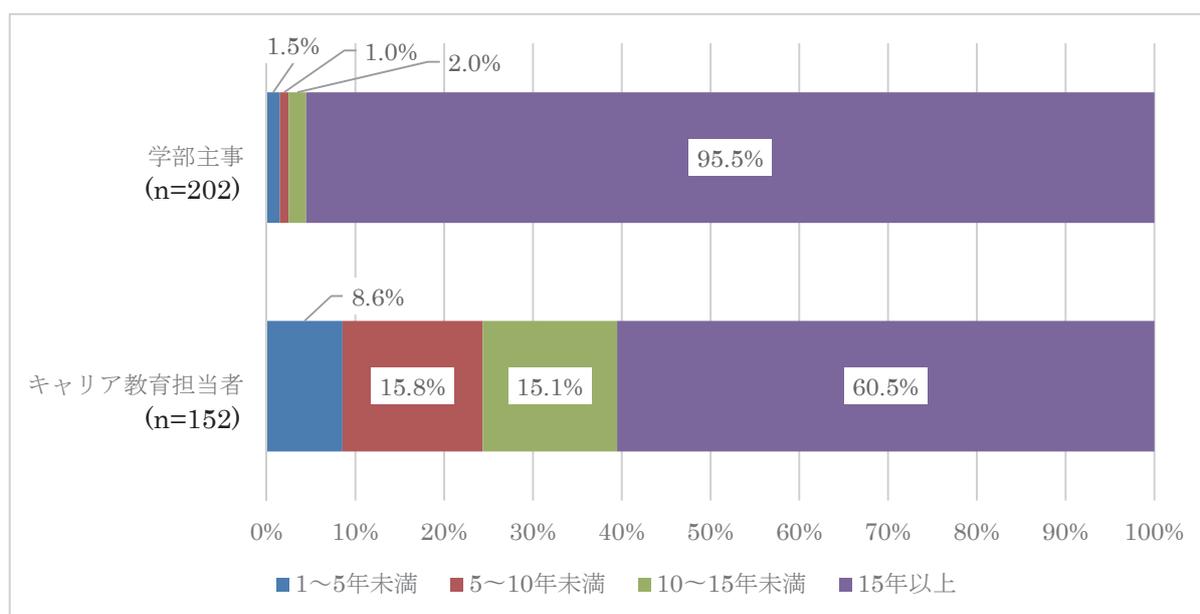


図 2-1-3 回答者の教職経験年数 (%)

(4) 回答者の特別支援教育（聴覚障害）経験年数

回答者の特別支援教育（聴覚障害）経験年数について質問した結果、学部主事から 202 件、キャリア教育担当者から 152 件の回答が得られた。

学部主事では、15 年以上経験した割合が 46.3%（94 件）であり、キャリア教育担当者では、15 年以上経験した割合が 20.4%（31 件）であった。また、学部主事では、1～5 年未満経験した割合が 17.2%（35 件）であり、キャリア教育担当者では、1～5 年未満経験した割合が 35.5%（54 件）であった（図 2-1-4）。

学部主事の特別支援教育（聴覚障害）経験年数を 15 年以上と回答した割合は 46.3%（94 件）であった。キャリア教育担当者の特別支援教育（聴覚障害）経験年数を 1～5 年未満と回答した割合は 35.5%（54 件）であった。

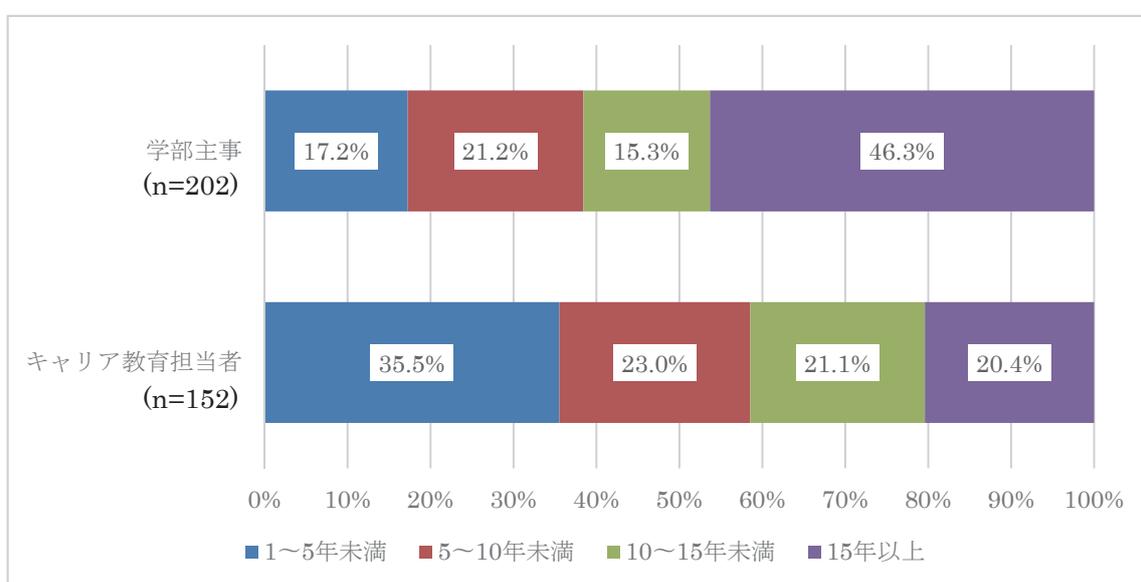


図 2-1-4 回答者の特別支援教育（聴覚障害）経験年数（%）

(5) 回答者の特別支援教育（聴覚障害）以外の経験の有無

回答者の特別支援教育（聴覚障害）以外の経験の有無を質問した結果、学部主事から 201 件、キャリア教育担当者から 153 件の回答があった。

学部主事では、あると回答した割合が 80.1%（161 件）、キャリア教育担当者では、あると回答した割合が 70.6%（108 件）であった。（図 2-1-5）。

学部主事、キャリア教育担当者共に、特別支援教育（聴覚障害）以外の経験があると回答した割合が多かった。

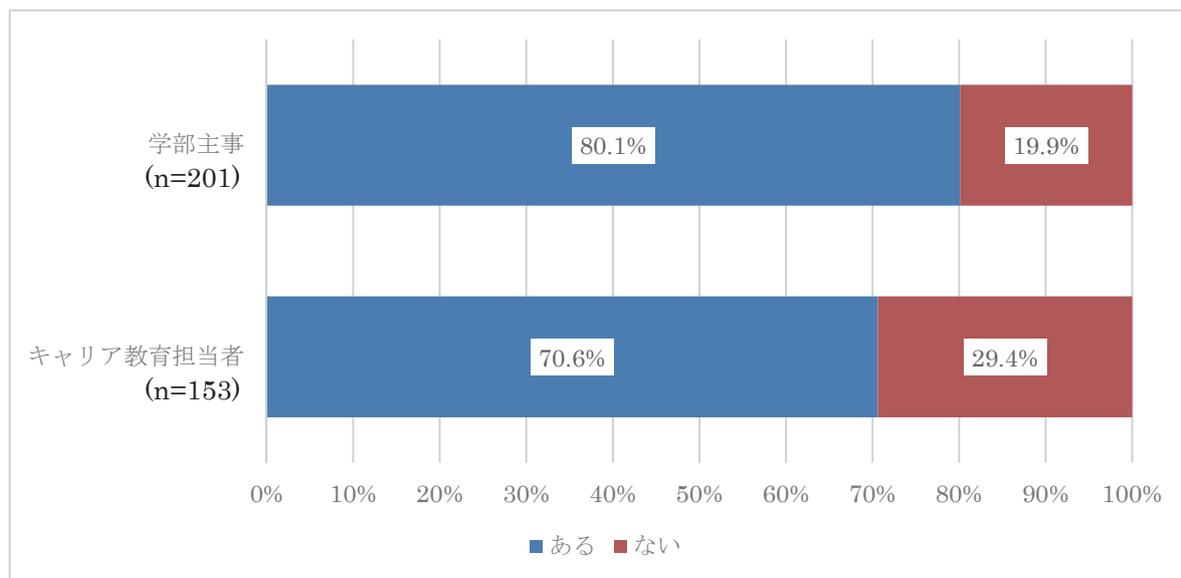


図 2-1-5 回答者の特別支援教育（聴覚障害）以外の経験の有無（%）

(6) 回答者の現在の勤務校在籍年数

回答者の現在の勤務校在籍年数を質問した結果、学部主事から 202 件、キャリア教育担当者から 153 件の回答があった。

学部主事では、1～5年未満と回答した割合が 35.6% (72 件)、キャリア教育担当者では、1～5年未満と回答した割合が 50.3% (77 件)であった (図 2-1-6)。

学部主事、キャリア教育担当者共に、1～5年未満と回答した割合が多かった。

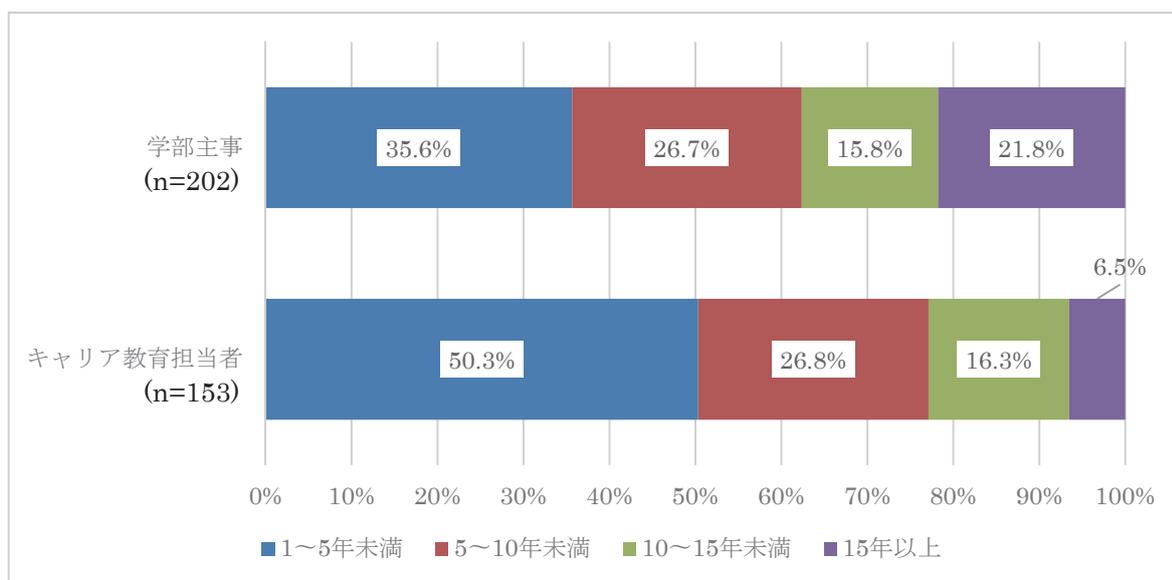


図 2-1-6 回答者の現在の勤務校在籍年数 (%)

(7) 回答者の各学部の担当経験年数

回答者の各学部の担当経験年数を質問した結果、全体で、学部主事から 201 件、キャリア教育担当者から 150 件の回答があった。

この内、幼稚部では、学部主事は 1～5 年未満が 25.5% (14 件) であり、キャリア教育担当者では、1～5 年未満が 51.7% (15 件) であった (図 2-1-7-1)。

小学部では、学部主事は 1～5 年未満が 22.2% (12 件) であり、キャリア教育担当者では、1～5 年未満が 48.8% (21 件) であった (図 2-1-7-2)。幼稚部、小学部共に、1～5 年未満の割合が同じような状況が見られた。

中学部では、学部主事は 1～5 年未満が 35.3% (18 件) であり、キャリア教育担当者では、1～5 年未満が 48.8% (20 件) であった (図 2-1-7-3)。中学部では、学部主事の 1～5 年未満の学部の担当経験年数が幼稚部、小学部に比べ多い割合を示した。

高等部では、学部主事は 1～5 年未満が 19.5% (8 件) であり、キャリア教育担当者では、1～5 年未満が 18.9% (7 件) であった (図 2-1-7-4)。また、学部主事は 5～10 年未満が 34.1% (14 件) であり、キャリア教育担当者では、5～10 年未満が 37.8% (14 件) であった。高等部では、学部主事、キャリア教育担当者共に 5～10 年未満が多い割合を示した。

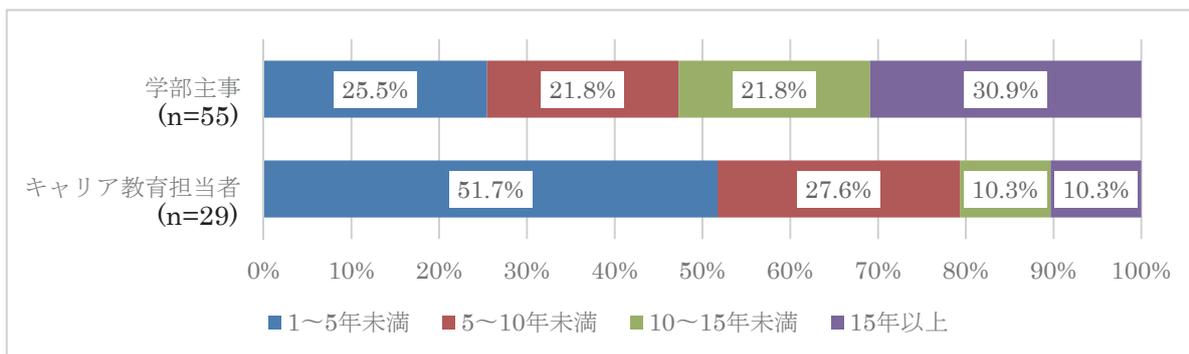


図 2-1-7-1 回答者の幼稚部の担当経験年数 (%)

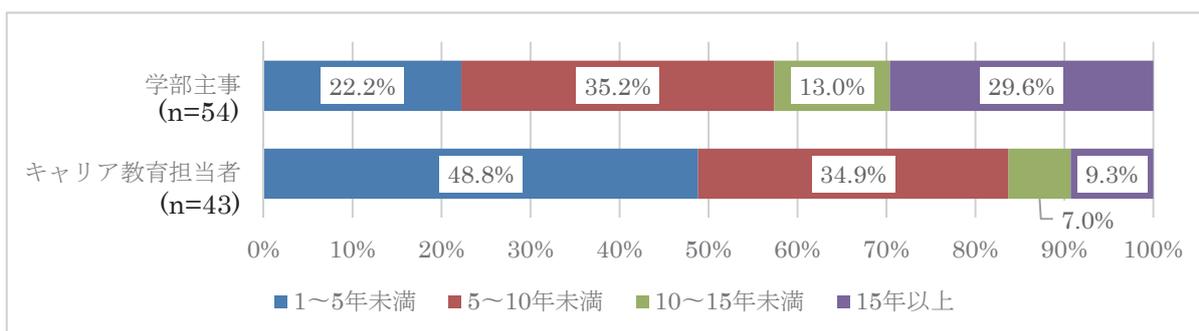


図 2-1-7-2 回答者の小学部の担当経験年数 (%)

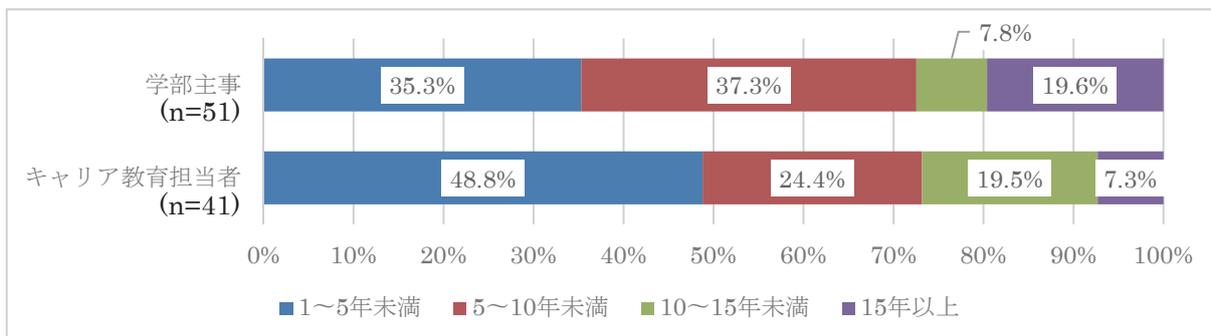


図 2-1-7-3 回答者の中学部の担当経験年数 (%)

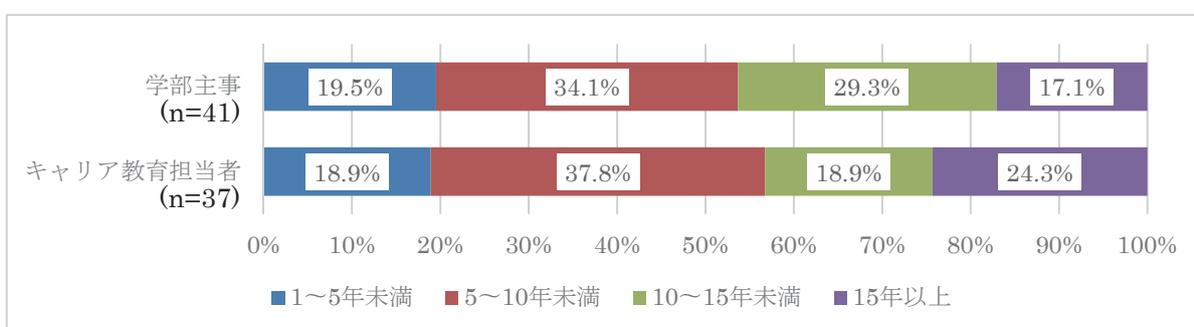


図 2-1-7-4 回答者の高等部の担当経験年数 (%)

2 指導の実際

(1) キャリア教育の指導場面

キャリア教育の指導場面について質問した結果、学部主事から 705 件、キャリア教育担当者から 566 件の回答が得られた。

学部主事、キャリア教育担当者共に、自立活動と回答した割合が 20%以上と多く、教科指導、総合的な学習の時間、特別活動においても多く、様々な指導場面でキャリア教育を行っていた（図 2-2-1）。

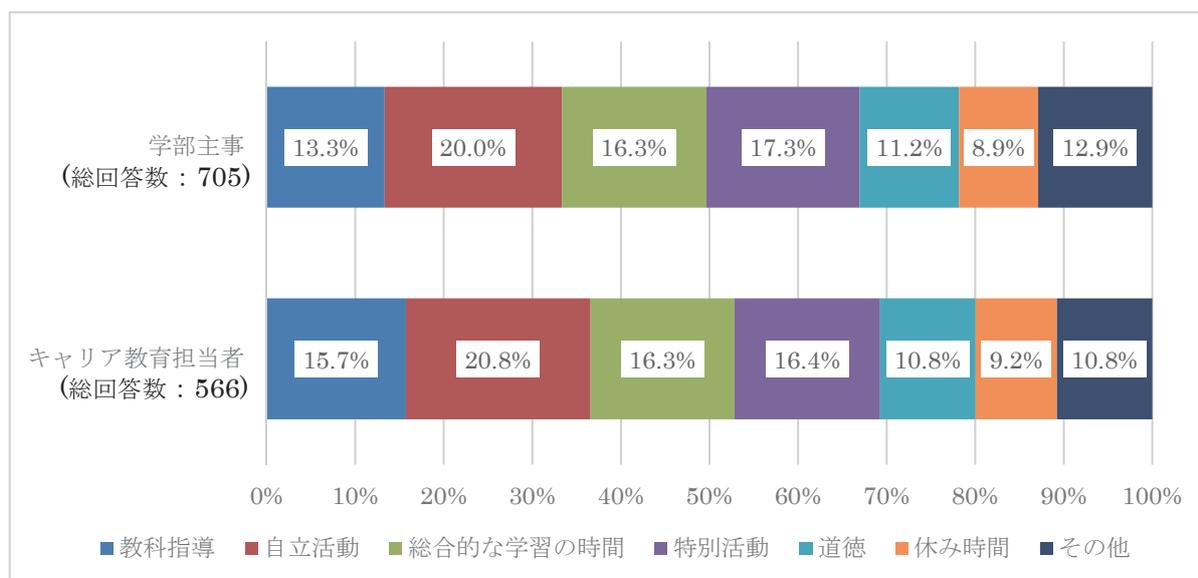


図 2-2-1 キャリア教育の指導場面（複数回答：％）

(2) キャリア教育に関わる指導

キャリア教育に関わる指導について質問した結果、個別指導の場合、学部主事から 183 件、キャリア教育担当者から 146 件の回答が得られた。学部主事では「行っている」と回答した割合が 86.3% (158 件)、キャリア教育担当者では「行っている」と回答した割合が 89.7% (131 件) であった (図 2-2-2-1)。

同様に、集団指導の場合、学部主事から 189 件、キャリア教育担当者から 147 件の回答が得られた。学部主事では「行っている」と回答した割合が 98.9% (187 件)、キャリア教育担当者では「行っている」と回答した割合が 99.3% (146 件) であった (図 2-2-2-2)。

学部主事、キャリア教育担当者共に、キャリア教育に関わる指導を行っている割合が高く、集団指導では、ほとんどの学校で行われ、個別指導でも 86%以上と高い割合で行っていた。

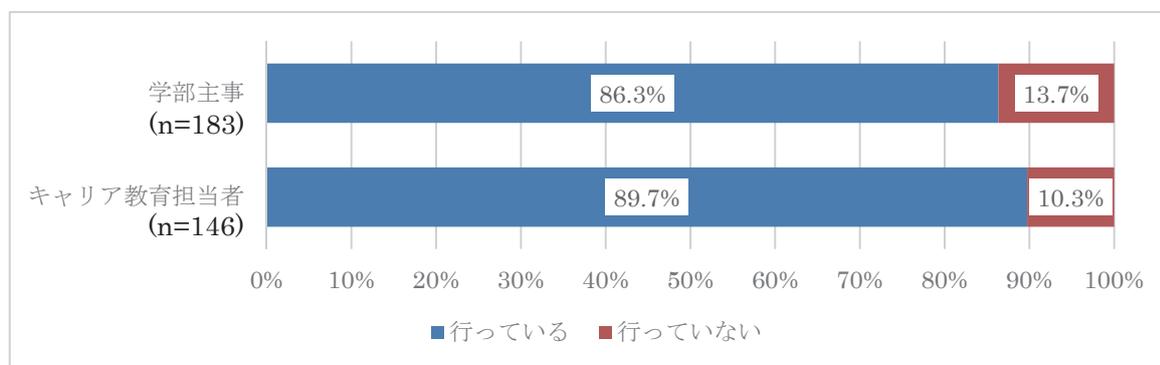


図 2-2-2-1 キャリア教育に関わる指導 (個別指導) (%)

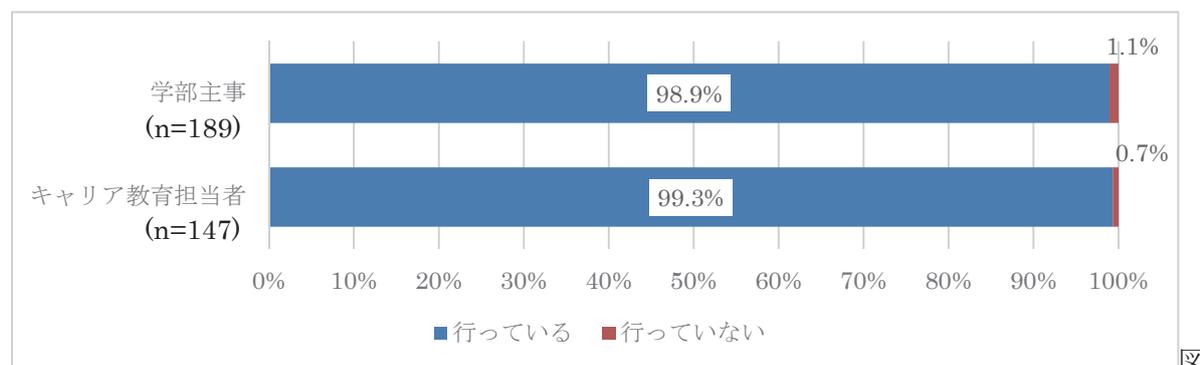


図 2-2-2-2 キャリア教育に関わる指導 (集団指導) (%)

(3) キャリア教育を実施する際に参考にしている資料

キャリア教育を実施する際に参考にしている資料を質問した結果、学部主事から 235 件、キャリア教育担当者から 186 件の回答があった。

学部主事、キャリア教育担当者共に、「自主制作教材」、「公共機関、企業等による刊行物」の割合が 30%以上と多かった。「市販のテキスト」を参考にしている割合は、学部主事 13.2% (31 件)、キャリア教育担当者 14.0% (26 件) であった (図 2-2-3)。

「自主制作教材」の割合が多く、幼児児童生徒の実態に合わせた資料が活用されていた。

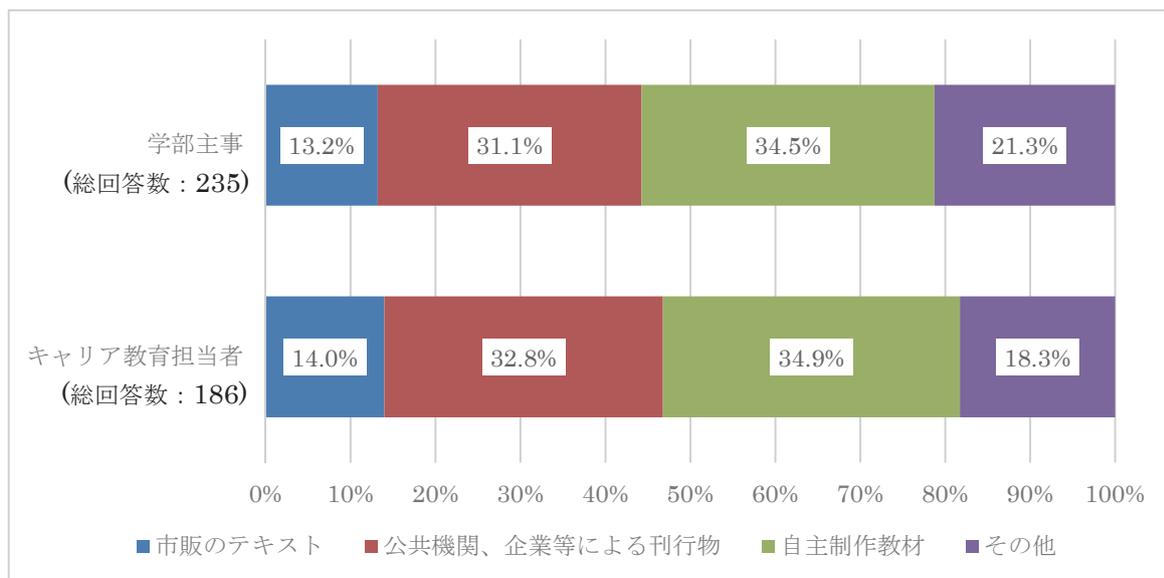


図 2-2-3 キャリア教育を実施する際に参考にしている資料 (複数回答: %)

(4) 個別の指導計画（個別の教育支援計画を含む）の活用

①個別の指導計画（個別の教育支援計画を含む）を活用している担当者

個別の指導計画を活用している担当者について質問した結果、学部主事から 210 件、キャリア教育担当者から 163 件の回答があった。

学部主事、キャリア教育担当者共に、学級担任、学部の全職員に分かれた回答であった（図 2-2-4-1）。個別の指導計画（個別の教育支援計画を含む）は、学級担任、学部の全教員どちらにも活用されていた。

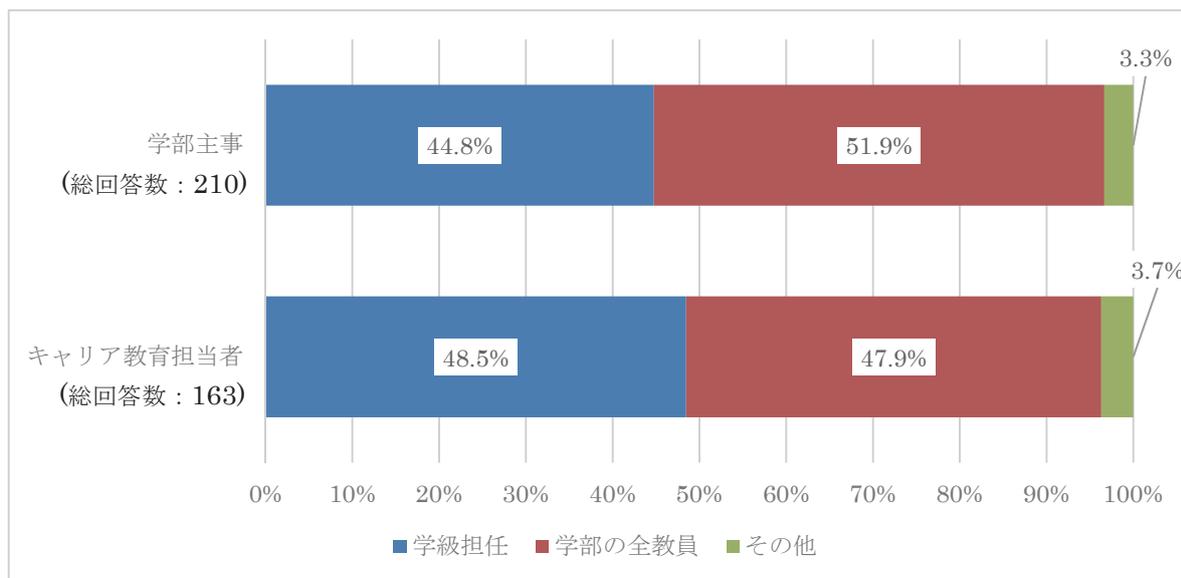


図 2-2-4-1 個別の指導計画（個別の教育支援計画を含む）を活用している担当者
(複数回答: %)

②個別の指導計画（個別の教育支援計画を含む）の活用の有無

個別の指導計画（個別の教育支援計画を含む）の活用の有無を質問した結果、学部主事から 146 件、キャリア教育担当者から 112 件の回答があった。

学部主事、キャリア教育担当者共に、活用していると回答した割合が 84%以上と多かった（図 2-2-4-2）。

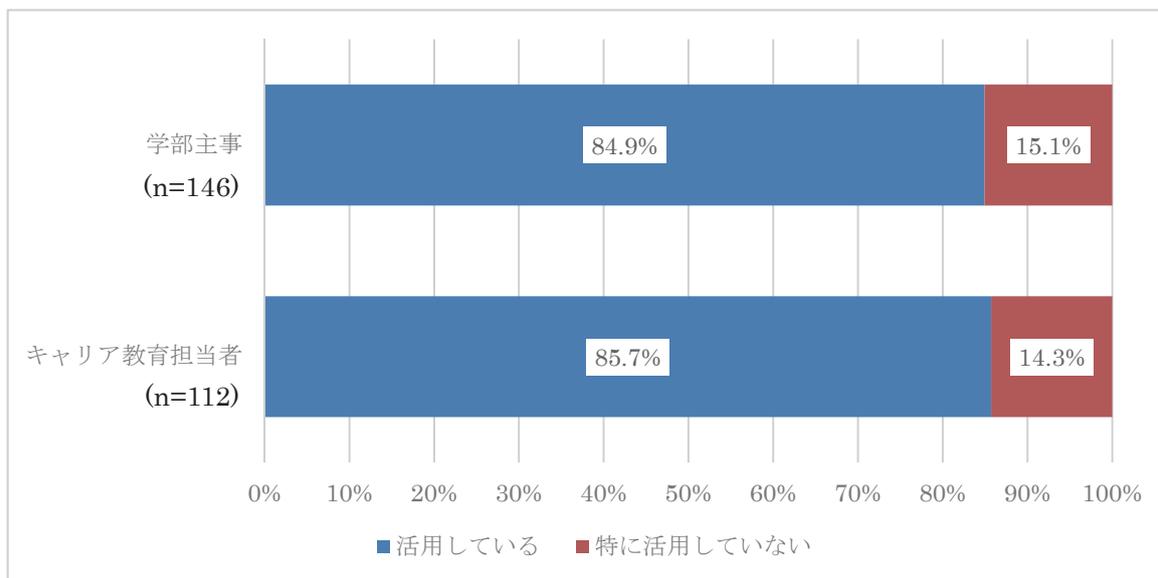


図 2-2-4-2 個別の指導計画（個別の教育支援計画を含む）の活用の有無 (%)

(5) キャリア教育の推進・充実のために学部で課題であると思われるもの

キャリア教育の推進・充実のために学部で課題であると思われるものを3つ以内で選択を求めた結果、学部主事から533件、キャリア教育担当者から392件の回答があった。

学部主事では、「早期からの系統的な指導」19.9%（106件）、「キャリア教育に関する情報の十分な保有」18.2%（97件）、「家庭の理解や協力」18.0%（96件）が上位を占めた。

キャリア教育担当者でも、「早期からの系統的な指導」21.7%（85件）、「家庭の理解や協力」20.7%（81件）、「キャリア教育に関する情報の十分な保有」16.3%（64件）が上位を占めた（図2-2-5）。

学部主事、キャリア教育担当者共に、「早期からの系統的な指導」、「家庭の理解や協力」を課題として多い割合を示し、早期からの系統的な指導は、家庭の理解や協力が必要であり、家庭との連携に関する課題が示された。

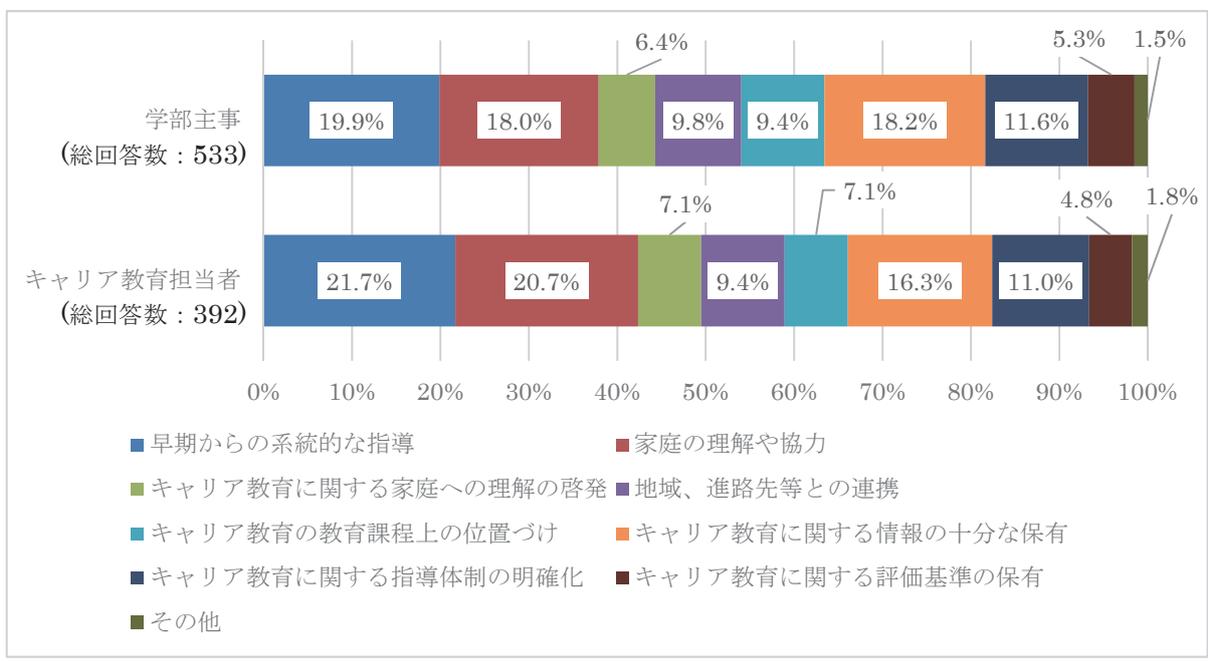


図 2-2-5 キャリア教育の推進・充実のために学部で課題と思われること
(3つ以内で選択：%)

(6) キャリア教育の指導内容

①特に重視して取り組んでいる指導内容

特に重視して取り組んでいる指導内容を3つ以内で選択を求めた結果、学部主事から591件、キャリア教育担当者から451件の回答が得られた。

学部主事では、「基本的マナー（挨拶、身だしなみ等）」25.9%（153件）、「コミュニケーション意欲」22.5%（133件）、「他者への配慮、思いやり」11.3%（67件）が上位を占めた。

キャリア教育担当者でも同様に、「基本的マナー（挨拶、身だしなみ等）」26.2%（118件）、「コミュニケーション意欲」21.3%（96件）、「他者への配慮、思いやり」11.3%（51件）が上位を占めた（図2-2-6）。

学部主事、キャリア教育担当者共に、「基本的マナー（挨拶、身だしなみ等）」、「コミュニケーション意欲」、「他者への配慮、思いやり」を重視していた。

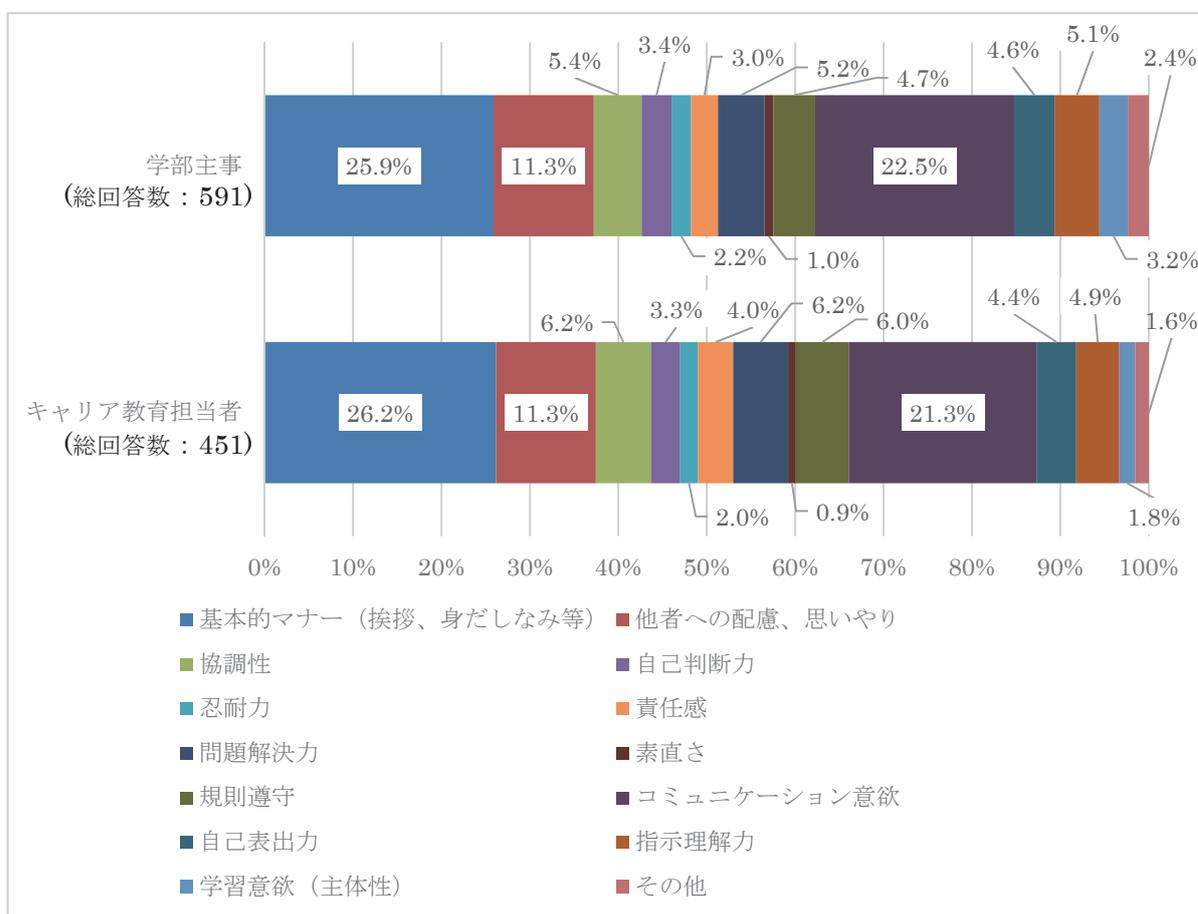


図 2-2-6 特に重視して取り組んでいる指導内容（3つ以内で選択：%）

②今後考慮する必要があると思われる指導内容

今後考慮する必要があると思われるキャリア教育の指導内容を3つ以内で選択を求めた結果、学部主事から552件、キャリア教育担当者から419件の回答が得られた。

学部主事では、「コミュニケーション意欲」14.9%（82件）、「問題解決力」12.3%（68件）、「基本的マナー（挨拶、身だしなみ等）」10.1%（56件）、「他者への配慮、思いやり」10.1%（56件）が上位を占めた。

キャリア教育担当者では、「他者への配慮、思いやり」11.5%（48件）、「コミュニケーション意欲」11.2%（47件）、「問題解決力」10.7%（45件）が上位を占めた（図2-2-7）。

「①特に重視して取り組んでいる指導内容」と同様の、「基本的マナー（挨拶、身だしなみ等）」、「コミュニケーション意欲」、「他者への配慮、思いやり」が挙げられ、さらに、「問題解決力」が必要とされていることが示された。

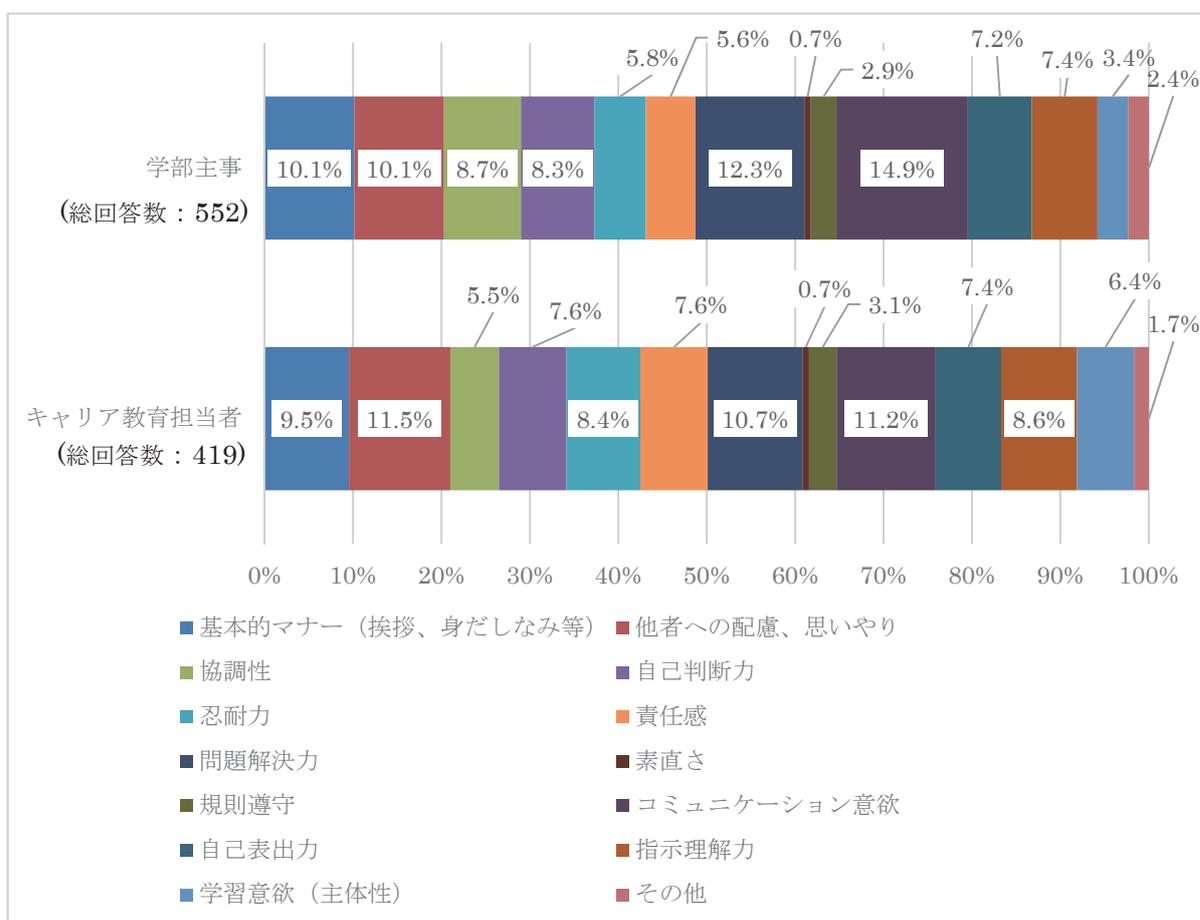


図 2-2-7 今後考慮する必要があると思われる指導内容（3つ以内で選択：%）

3 学校卒業後の進路

①高等部に在籍している生徒が、学校卒業後、継続的に進学するために重要なこと

高等部に在籍している生徒が、学校卒業後、継続的に進学するために重要なことを質問した結果を、表 2-3-1 に示した。

学部主事、キャリア教育担当者共に、「情報保障を得られる環境がある」、「本人のパーソナリティや態度が、周囲（教員、仲間等）に理解をもって受け止められている」、「障害特性に応じた学習環境が整備されている」、「周囲（教員、仲間等）が聴覚障害を理解しようとしている」、「必要に応じて連携を行う」が多い割合を示した。

学部主事では、「卒業後、日常生活上の配慮（仲間づくり等）がなされている」が 7.0%（8 件）であったことに比して、キャリア教育担当者では、「卒業後、日常生活上の配慮（仲間づくり等）がなされている」が 3.7%（4 件）と少ない割合を示した。

学部主事、キャリア教育担当者共に、「情報保障を得られる環境がある」、「障害特性に応じた学習環境が整備されている」が多かった。なお、学習環境には、情報保障を得られる環境が含まれることも考えられる。

表 2-3-1 高等部に在籍している生徒が、学校卒業後、継続的に進学するために重要なこと（3つ以内で選択：件・%：下線は、上位5件）

重要視していること	学部主事	キャリア教育担当者
卒業後も継続的に本人に対してフォローを行う	6 (5.2)	6 (5.6)
卒業後も継続的に進学先に対してフォローを行う	1 (0.9)	1 (0.9)
障害特性に応じた学習環境が整備されている	<u>16 (13.9)</u>	<u>15 (13.9)</u>
必要に応じて連携を行う	<u>8 (7.0)</u>	<u>10 (9.3)</u>
卒業後、日常生活上の配慮（仲間づくり等）がなされている	<u>8 (7.0)</u>	4 (3.7)
保護者が協力的である	6 (5.2)	4 (3.7)
障害への理解を促すための啓発や取り組みが行われている	4 (3.5)	4 (3.7)
本人のパーソナリティや態度が、周囲（教員、仲間等）に理解をもって受け止められている	<u>21 (18.3)</u>	<u>17 (15.7)</u>
周囲（教員、仲間等）が聴覚障害を理解しようとしている	<u>16 (13.9)</u>	<u>14 (13.0)</u>
障害のある仲間がいる	3 (2.6)	7 (6.5)
通学可能な場所にある	1 (0.9)	1 (0.9)
情報保障を得られる環境がある	<u>23 (20.0)</u>	<u>23 (21.3)</u>
福祉情報を適切に得られる環境がある	0 (0)	1 (0.9)
カウンセリングを受けられる環境がある	1 (0.9)	1 (0.9)
その他	1 (0.9)	0 (0)

②高等部に在籍している生徒が、学校卒業後、継続的に就労するために重要なこと

高等部に在籍している生徒が、学校卒業後、継続的に就労するために重要なことを質問した結果を、表 2-3-2 に示した。

学部主事、キャリア教育担当者共に、「本人のパーソナリティや態度が、周囲（上司、仲間等）に理解をもって受け止められている」、「周囲（上司、仲間等）が聴覚障害を理解しようとしている」、「卒業後も継続的に本人に対してフォローを行う」、「必要に応じて連携を行う」が多い割合を示した。

学部主事では、「卒業後も継続的に就労先に対してフォローを行う」が 5.2%（6 件）であることに比して、キャリア教育担当者では、「卒業後も継続的に就労先に対してフォローを行う」が 10.9%（12 件）と多い割合を示した。

一方、学部主事では、「卒業後、日常生活上の配慮（仲間づくり等）がなされている」が 9.6%（11 件）であることに比して、キャリア教育担当者では、「卒業後、日常生活上の配慮（仲間づくり等）がなされている」が 3.6%（4 件）と少ない割合を示した。

進学するために重要なことでは、「情報保障を得られる環境がある」、「障害特性に応じた学習環境が整備されている」が多かったが、就労するために重要なことでは少なく、逆に、就労するために重要なことでは、「卒業後も継続的に就労先に対してフォローを行う」、「保護者が協力的である」が多く、進学と就労では重要なことについて視点の違いが見られた。

表 2-3-2 高等部に在籍している生徒が、学校卒業後、継続的に就労するために重要なこと（3つ以内で選択：件・%：下線は、上位5件）

重要視していること	学部主事	キャリア教育担当者
卒業後も継続的に本人に対してフォローを行う	<u>10(8.7)</u>	<u>12(10.9)</u>
卒業後も継続的に就労先に対してフォローを行う	6(5.2)	<u>12(10.9)</u>
障害特性に応じた業務（作業）環境が整備されている	9(7.8)	8(7.3)
必要に応じて連携を行う	<u>10(8.7)</u>	<u>12(10.9)</u>
卒業後、日常生活上の配慮（仲間づくり等）がなされている	<u>11(9.6)</u>	4(3.6)
保護者が協力的である	<u>12(10.4)</u>	11(10.0)
障害への理解を促すための啓発や取り組みが行われている	2(1.7)	2(1.8)
本人のパーソナリティや態度が、周囲（教員、仲間等）に理解をもって受け止められている	<u>21(18.3)</u>	<u>25(22.7)</u>
周囲（上司、仲間等）が聴覚障害を理解しようとしている	<u>16(13.9)</u>	<u>12(10.9)</u>
障害のある仲間がいる	7(6.1)	6(5.5)
通勤可能な場所にある	1(0.9)	1(0.9)
情報保障を得られる環境がある	9(7.8)	3(2.7)
福祉情報を適切に得られる	1(0.9)	0(0)
カウンセリングを受けられる環境がある	0(0)	2(1.8)
その他	0(0)	0(0)

4 キャリア教育に関わる指導内容の評価方法

キャリア教育に関わる指導内容の評価方法について質問した結果、学部主事では、「学部会等で話題にしている」43.5%（107件）、「個別の指導計画に反映させている」40.2%（99件）であった。

キャリア教育担当者では、「学部会等で話題にしている」41.1%（78件）、「個別の指導計画に反映させている」39.5%（75件）であった（図2-4）。

学部主事、キャリア教育担当者共に、キャリア教育に関わる指導内容の評価方法は、「個別の指導計画に反映させている」、「学部会等で話題にしている」がほぼ同数であった。その他の回答として、「職場体験先からの評価」、「担当分掌での評価」、「アンケート」などが出された。

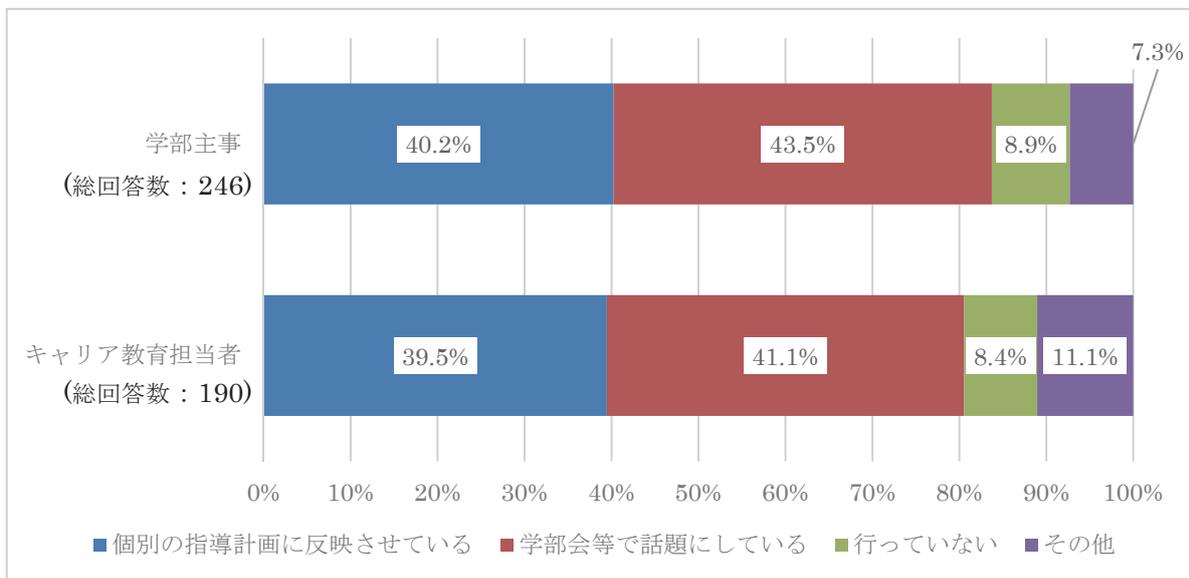


図2-4 キャリア教育に関わる指導内容の評価方法（複数回答：%）