

生徒の主体性を重視した就労支援 - 関係機関の連携による支援体制構築と 個別の移行支援計画の活用に着目して -

是永かな子¹・富樫 翼²

(¹高知大学人文社会科学系教育学部門 高知発達障害研究プロジェクト・²社会福祉法人 同愛会)

The job support system focusing on the student's self-motivation: by the cooperation with the organizations related to the school and by using the individual transition plan

Kanako KORENAGA¹, Tsubasa TOMIGASHI²,

¹ *Education Unit, Humanities and Social Sciences Cluster, Kochi University, The research project on Kochi developmental disabilities, ²Doaikai*

Abstract : In this study, we did hearing investigations to a special school and job support institutions for analyzing the practical problems of the job support system. The following things were cleared. We must consider as a long time period support for students to build the cooperation system with other organizations. The individual transition plan was not used often; the integration of the difference in consciousness of schools and job support institutions are necessary. Therefore that are effective to plan format unification, to make integrate the image of "the person with handicapped" by schools and institutions. From the point of view of the independence, not only make experience but also to give information and participate are important. The supporter must think about the way and contents to support.

キーワード：就労支援，主体性，個別移行支援計画

Keyword: Job support system Self-motivation, individual transition plan

1. 問題の所在と目的

学校から職場へのトランジションにおいては、生徒の自己決定を踏まえ、それを学校や関係機関が連携して支援し、実現していくことが重要である¹。知的障害者のトランジションは生徒の主体性をいかに取り入れているかが問われる。土井は、諸外国ではトランジションサービスに関わる専門家たちをそれぞれ配置しながら共同に移行支援を進めているが、日本ではそのようなシステムが整備されていないため、移行支援の多くを教員に一任していることを指摘している²。日本が移行支援コーディネーターなどの専門機関を確立していないために、進路担当教員の負担が多くなっている状況がうかがえる。

連携した就労支援として、進路指導懇談会を開いた例がある³。これは近隣の学校、関係機関、事務所、福祉施設、学識経験者等に参加を依頼し、講演やシンポジウム、分科会討議などを行うもので、直接情報交換ができるメリットがある。多くの関係機関との交流により、互いに地域資源の幅を広げることができ、さらにこれを契機として職場開拓や現場実習の実施の調整等、相互連携という地域資源の広がりにつながったことが指摘されている。これは、生徒を中心とした各分野の相互連携となる可能性を秘めていると考える。

就労支援及び連携を促す取り組みとして、現在、個別の移行支援計画が注目されている。平成18年度より、厚生労働省は、就業を希望する生徒及び保護者を支援し、「個別的教育支援計画」策定に協力するよう全国のハローワークに向け「連携通達」を出している⁴。個別支援計画の作成には特別支援学校だけではなく、生徒の関係者や関係機関との連携が必要であることがうかがえる。

ところで、アメリカの個別移行支援計画(IIP: Individualized Transition Plans)は、継続的・一貫的な支援、各分野の横断的な諸サービスの調整・統合化を図ることを意図している。IIPが有する特徴は、①個別性として、本人一人ひとりについて作成されること、②連携性として、関係機関の協力が明示されること、③広範性として、就労、進学、自立生活、余暇の4領域を含めた生活全般にわたる移行支援のためのサービスが明示されることの3つである⁵。個別の移行支援計画は生徒の現状や課題を把握することだけが目的ではなく、どの関係機関との連携がなされたかを明示することや、就労のみではなく生活全般にわたる移行に関する内容が記載されることをめざしている。生徒の主体性を意識した個別の移行支援計画が作成されれば、学校から企業への移行はスムーズに行われるであろう。

しかし、現在日本で取り組まれている学校と関係機関との連携には、問題があることも指摘されている。例えば、連携が情報交換に終始しており、有機的に連携した活動がなされていないという指摘であり⁶、情報交換を踏まえてどのように行動していくかが重要である。

吉田は、就労支援において関係機関が連携していくための4つのポイントを⁷、①連携を調節するコーディネートの機能、②事例の積み重ねと検証(課題と改善点の協同検討)、③常時新しい、質の高い情報を収集する、④情報をいかに的確に利用者に提供するかであると指摘する。関係機関が集まって情報を共有するだけではなく、協同的支援や全体を統合する機関の必要性、対象者へのフィードバックなどの重要な観点が見出せる。

ところで、高知大学教育学部附属特別支援学校高等部(以下、附属高等部)では進路相談として、生徒、保護者、ハローワーク(又は事業主)と教員が参加した四者面談が実施されていたり、他の関係機関との連携に個別の移行支援計画を活用したりする試みが着手されている。しかし、ハローワーク(又は事業主)以外の関係機関との「ケース会議」を行った実績は少なく、必要に応じて連絡を取り合うのが現状である⁸。附属高等部では、進路担当教員の地道な実習先開拓や事業所訪問を中心とした就労支援によって、高い就職率を誇っている。しかし、支援活動は多忙を極め、休日を返上して活動を続けることもある。その原因は、人員の少なさのみならず、就労支援を教員や学校が主になって行わなければならない体制の問題もある。進路指導で現在作成している個別の移行支援計画が機能し、移行支援から関係機関が連携することで、教員の負担も軽減され、今以上に質の高い専門的な支援をすることが可能になるのではないだろうか。その仮説検証のために附属高等部の就労支援で、関係機関との連携による具体的取り組みがなされない原因と、今後の支援体制を構築するための課題について分析する必要があると考える。

以上をふまえて本研究では、生徒の主体性を重視した就労支援について考察する。具体的には、知的障害者の就

労支援関係機関と附属高等部への聞き取り調査を元に、連携による支援体制構築のための課題を見出し、支援ツールとしての個別の移行支援計画の活用法について考察する。

2. 研究の方法

就労支援に関する取り組みと課題についての質問項目を作成し、高知県内の関係機関に郵送する。後日アポイントメントを取って関係機関を訪問し、質問項目に沿って聞き取り調査を行う。調査対象は、高知公共職業安定所（以下、ハローワーク）の職業相談部長・首席職業指導官、高知障害者職業センター（以下、障害者職業センター）の職業カウンセラー、NPO法人ワークスみらい高知の所長、高知県立療育福祉センター発達支援部（以下、療育福祉センター）の就労担当職員、高知県障害者就業・生活支援センター「ラポール」（以下、就業・生活支援センターラポール）の就業・生活支援ワーカー、高知県障害者就業・生活支援センター「シャイン」（以下、就業・生活支援センターシャイン）の就業・生活支援ワーカー、以上各1名、および高知大学教育学部附属特別支援学校高等部の進路指導担当教諭1名と進路担当経験教諭1名である。

調査を行った機関の選定にあたっては、厚生労働省の職業安定局が公表している、福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会(2007)『福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書(案) - ネットワークの構築と就労支援の充実を目指して - 』で挙げられている、地域における各分野の就労支援機関を参考にした。なお、当初訪問を予定していた高知市障害者福祉センターに連絡したところ、就労支援関係は高知県障害者就業・生活支援センター「シャイン」に一任しているとのことなので、「シャイン」を訪問した。調査内容は「就労支援における取り組みと課題に関する聞き取り調査」として、以下の項目から構成されている。

表1. 就労支援における取り組みと課題に関する聞き取り調査

<p>1. 特別支援学校との連携について</p> <p>(1) 特別支援学校と連携して就労支援を行ったことはありますか。 情報交換したことがある学校、頻度、具体的な内容について教えてください。</p> <p>(2) 個別の移行支援計画を受け取ったことがありますか。</p> <p>(3) 個別の移行支援計画にどのような情報が取り入れられていればよいと考えますか。</p> <p>(4) 連携に基づいた就労支援を行う上で特別支援学校に求めることはありますか。</p> <p>①情報交換の場を設ける ③個別の移行支援計画を提示する ②支援活動を協同で行う ④個別のケース会議を設ける ⑤その他()</p> <p>(5) 特別支援学校との連携の必要性を(どの部分で)感じますか。 (※附属高等部への聞き取り調査では、「個別の移行支援計画の提示の有無、対象機関、頻度」「個別の移行支援計画に必要な情報」とした。)</p> <p>2. 他機関との連携について</p> <p>(1) 他の機関と情報交換を行う機会はありますか。 情報交換したことがある機関、頻度、具体的な内容について教えてください。</p> <p>(2) 他の機関と連携して行動したことはありますか。 頻度、連携したことがある機関、具体的な内容について教えてください。</p> <p>(3) 他機関との連携の必要性を(どの部分で)感じますか。</p> <p>3. 支援対象者の主体性の尊重について</p> <p>(1) 支援対象者の意見を取り入れるに当たってどういった点に注意していますか。</p> <p>(2) 他の機関と情報交換をする場や連携の場に支援対象者は参加していますか。</p> <p>(3) 生徒の自己決定を尊重するにあたって留意している点や工夫されている点があれば教えてください。</p> <p>(4) 支援対象者の主体性を考慮することについて必要性を(どの部分で)感じますか。</p>
--

調査時期は2008年8月中旬～11月中旬、12月2日および12月22日であった。

3. 調査結果

3. 1 関係機関の職員への聞き取り調査結果

調査の結果を調査項目に従ってまとめると以下の表ようになる。

表2. 関係機関の特別支援学校との連携に関する聞き取り調査結果

	ハローワーク	障害者職業センター	NPO ワークスмираい高知	療育福祉センター	就業・生活支援センターラポール	就業・生活支援センターシャイン
特別支援学校との連携について						
特別支援学校と連携した就労支援内容	職業相談。頻度は複数回だが、本人を含めて最低一回以上。	卒業後の現場実習や雇用中の研修。アフターケアの相談。	現場実習先として毎年5, 6人受け入れる。	具体的には無い。高機能自閉症が主たる対象であり、学校が相談や紹介で訪れることはある。	実習先の確保, 実習時の宿泊先斡旋, 実習先への挨拶, 合同での職場訪問。	イベント時に卒業後の相談・説明, 進路相談, 個別の相談会, ゆうあい・ハローワーク・障害者職業センター参加の合同説明会, アフターケアなど。
(調査対象者の) 個別の移行支援計画の受け取り	受け取ったことは無い。学校の作成する職業相談票を参照。	受け取ったことは無い。必要なことはその場で聞く。アセスメントシート等を交換し情報を得る。	あまり受け取っていない。	受け取ったことは無い。必要に応じてメモをとり, ファイルに保存している。	あまり受け取っていない。	受け取ったことは無い。実習の評価書や引継ぎ書を参考。
個別の移行支援計画に必要な情報	受け取っていないのでなんとも言えない。	上記に同じ。	大体把握しているので特に無い。	引継ぎ資料として重要視。評価を確認しやすい情報。	家族の状況, 反社会的行為の有無。	性格・行動面, 本人(保護者)の希望, 課題, 生活面, 社会性, 学習・作業面, 金銭感覚。
特別支援学校に求めること	情報交換を頻繁に行っているので特段要望することはない。	特に無い。	特に無い。	お互いで情報交換をし合い, 話すことが必要。	情報交換の場, 個別の移行支援計画の提示。	情報交換の場, 個別の移行支援計画野提示, 個別のケース会議の開催, 対象者の性格と家庭状況の伝達。
特別支援学校との連携の必要性	十分連携は取れていると思う。協力しての実習先確保, 卒業後の支援が課題。	必要性は感じる。	要望があれば対応する。	綿密な計画の上での協力, 対象者ニーズ共有。ジョブマッチングのため支援は出来ない。	新規利用者の情報。	感じる。特に在学中からの紹介・斡旋。

特別支援学校との連携では、職能適性検査や職業相談・斡旋、実習先開拓や実習先との顔合わせ、進路相談会等が行われていた。しかし連携の頻度に関しては、密に行っている機関もあれば、要請があった時に動くといった機関もあるように、ばらつきが見られた。

個別の移行支援計画については、今回の調査対象者では、受け取ったことが無いとの回答が4、他も計画を見ることがあっても現状では参考程度であるなど、連携のツールとして活用されている機関は無かった。関係機関はそれぞれ独自の様式を用いており、必要に応じて情報を追加している。個別の移行支援計画に取り入れてほしい情報としては、①性格・行動面、②本人(家庭)の希望、③課題、④生活面、⑤社会性、⑥学習・作業面、⑦金銭感覚、⑧家族の状況、⑨反社会的行為の有無などが挙げられた。また、特別支援学校との連携の必要性はどの関係機関も感じていた。

表3. 関係機関の他機関との連携に関する聞き取り調査

	ハローワーク	障害者職業センター	NPO ワークスмираい高知	療育福祉センター	就業生活・支援センターラポール	就業生活・支援センターシャイン
他機関との連携について						
他機関との情報交換の有無、頻度、内容	<ul style="list-style-type: none"> 障害者職業センター(就職準備支援中の者、職業評価の必要な者、ジョブコーチがついている者への連絡。週3回以上～数ヶ月に1回。個別のケース会議を随時実施) 就業・生活支援センター(求職者の同行、支援。一週間に数回) 就労移行支援事業者(県障害保健福祉課就労支援チーム主催の連絡会議。年1, 2回) 県障害保健福祉課就労支援チーム(求人開拓・実習依頼。年2, 3回) その他(病院, 療育福祉センター, 社協, 福祉施設。必要に応じて) 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク(職能適性検査, 準備支援) 障害者福祉センター(出張検査。要請にあわせて連携) 療育福祉センター(発達障害者の就労支援, 認識のレベル把握, 支援方法の検討) 障害者就業・生活支援センターシャイン, ゆうあい(生活指導, 就労斡旋, 現場指導, 合同SST指導) 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク(職場開拓) 障害者職業センター(職業適性検査, ジョブコーチ) 療育福祉センター(カンファレンス) 就業・生活支援センターシャイン(合同研修会を毎月, 高知市内全域の病院(精神障害者の許可申請, 支援計画) 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク(求人登録) 障害者職業センター(最低週一回, 職業訓練・適性検査) 県障害保健福祉課就労支援チーム(情報交換) 	<ul style="list-style-type: none"> 四万十公共職業安定所 障害者職業センター 高知労働局 高知県雇用開発協会 高知県障害保健福祉課 幡多福祉保健所 幡多地区各市町村福祉事務所 社会福祉協議会 幡多地区病院(精神科) 幡多地区社会福祉施設 障害者の当事者団体等(年3回「ラポール」主催の連絡会開催, 行政報告, 障害者雇用制度勉強会, 各関係機関の事業説明, ケース発表, 事業所見学, コーチング勉強会等) 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク(求人登録, 支援者受託) 障害者職業センター(職能訓練, 支援相談を, 職能評価依頼) 作業所あさひ 県市町村の役所(制度・支援体制相談, 来所者対応・斡旋) 作業所みらい 移行支援事業所 福祉保健所(相談・現場実習)
他機関との連携の有無、機関、内容	ハローワーク単独で紹介・就職するより連携をして紹介・就職する場合のほうが多いので、ほぼ毎回。	学習会等。どれだけ「共同作業」を行っているかを重視。ハード面よりもソフト面を充実させることが課題。	上記に同じ。	障害者就業・生活支援センターラポールの施設体験。	<ul style="list-style-type: none"> 障害者職業センター(ジョブコーチ, ケース会, 職業判定等) 四万十公共職業安定所(事業所訪問, 新規事業所開拓, 福祉施設訪問, ジョブガイダンス事業等) 県健康福祉部障害者就労支援チーム(事業所訪問, 新規事業所開拓, 福祉施設訪問等) 各福祉施設(基礎訓練願い, 利用者の紹介等) 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク(ケース会議, 現場指導, 企業相談対応・情報提供) 障害者職業センター(ジョブコーチ連携現場支援, ケース会議, 勉強会) 作業所・事業所(現場実習関係連絡・調整, 現場指導) 企業対象の障害者雇用説明会
他機関との連携の必要性	必要性を感じる。現在行っている情報提供, 担当者の同行相談より進んだ形での連携。	上記に同じ。	当然感じている。	療育福祉センターだけでは手が足りない。現場のフォロー、相談会や会議は重要。	各情報の必要性, 障害者の就労支援に関わる者としての一体感。	情報の共有, 互いの支援状況や支援対象者の状態把握, 役割分担の線引きに難あり。連携した支援体制(日程調整, 現場指導, 仲介の協同), 支援チームで動くイメージ。

関係機関の連携については、職能適性検査や求人登録、企業との仲介、必要に応じて学習会やケース会議を設ける等、ハローワークや障害者職業センターが中心的役割を担っている。

就業・生活支援センターでは連絡会を主催し、勉強会や各関係機関の事業説明、事業所見学等を共同で行っており、生活全般にわたるニーズに対応するという意識が高く、在学中からの支援に対して積極的である。「卒業後を見据え、就業・生活支援センターがどのような支援を行うかを明確にするのが目的」と指摘された。

NPO ワークスみらい高知には、知的障害者のみならず発達障害者や精神障害者も入所しているため、それぞれのニーズにあった支援を保障しなければならない。そのため療育福祉センター発達支援部や、高知県内の病院との連携がある。それらの機関と支援計画を作成し、支援方法について助言を受けることによって対応している。支援計画を関係機関と合同で作成することを通じてともに行動する条件を整えている。

発達障害者の就労に関しては、療育福祉センター発達支援部が重要な役割を果たしている。発達障害者に関わっている機関は、支援方法を学ぶために療育福祉センターと連絡を頻繁に取っている。ただし、療育福祉センターは高知県全域における支援を担当するため人員不足が懸念されている。

関係機関同士や特別支援学校との連携については、すべての機関が連携の必要性を感じており、共同での支援体制をいかにして構築していくかは共通課題であった。

表4. 関係機関の支援対象者の主体性の尊重に関する聞き取り調査

	ハローワーク	障害者職業センター	NPO ワークスみらい高知	療育福祉センター	就業・生活支援センターラポール	就業生活・支援センターシャイン
支援対象者の主体性の尊重について						
支援対象者の意見の反映	本人の同意がない紹介や面接はしない。不可能と思われる職種を希望する場合は理由を聞き、向いていないと思われる部分を指摘し、自覚させる。	最初の相談を重視。本人の希望や経緯を整理。希望に沿うように時間をかけて行う。	物事を判断・決定することに問題があり、自己決定は本人を迷わせてしまうので、仕事を体験させて考えさせる。また、情報を整理して本人に伝える。物事を判断する際に考える時間を与える。	本人の意見をどこまで聞きだせるかに注意。仕事の興味、希望などを聞くが、口頭では難しく本人は表現しにくい。嫌な職種から消去法で判断。視覚を利用しての説明。	職業判定等専門機関職業センターの意見を聞く。	希望を羅列し、それぞれについて対応。自発的な発言を促す。何らかの形で本人の希望とする職種に近い職場を選んで紹介する。
他機関との情報交換における支援対象者の参加	参加する場合としない場合がある。	ケースバイケースであるが、本人が知らないことはない。本人を含めたケース会議も行っている。	話し合いの内容によっては本人を除く場合がある。給料・評価の際は必ず参入させる。	ケースバイケースであるが、意志確認は必ずする。相談の内容を告知するかを本人に判断させることもある。	本人に関する場合は同席。	参加している。支援の流れについて話をして意識統一を促す。本人の経過や意見の食い違いがあった場合はその場に応じて対処。
生徒の自己決定を尊重の工夫	意見の反映に同じ。	頭で考えるよりも体験。適性検査を行った後に現場実習やグループワーク、準備支援を行う。	本人が言っていることの根本を探る。自己決定の線引きが難しいため「人に迷惑をかけない程度の自己決定」を重視。	図で視覚化し、メリット・デメリットを伝える。事前に内容を伝え、意見を聴取。保護者の意見も取り入れ、総合的に判断。	職場定着支援のための在職者の交流活動で各回テーマを決め、グループワークや勉強会を開催。	選択肢を対象者に作らせ、優先順位をつけさせる。本人の考えがまとまるまで待つ。信頼関係を築くため、言葉遣いに気をつける。
支援対象者の主体性考慮の必要性	感じる。	とても意識している。仕事の全体像を理解させ、モチベーションを上げる。対象者が求める支援者像を把握する。	上記のような点を意識しながら日々努めている。	感じる。特に自己理解が重要。自分の意志を出せる環境であるのかを念頭に、自己理解や自己決定は社会自立において必要。	職種の選び方や雇用事業所と就職希望者とのミスマッチがある。	極力リスクを減らすためにも主体性を考慮することは必要。

支援対象者の主体性の観点では、生徒の意見を取り入れることにおいて留意する点として、仕事を体験させるのみならず「消去法」や「図で視覚化」をするなど支援対象者に理解しやすい支援、「希望を羅列し、それぞれについて対応」、「選択肢を対象者に作らせ、優先順位をつけさせる」、「情報を整理して本人に伝える」など生徒の自己決定の手助けをすること、「向いていないと思われる部分を指摘し、自覚させる」、「メリット・デメリットを伝える」、「根本を探る」など具体的に課題となることを意識させる支援があった。また「物事を判断する際に考える時間を与える」、「自発的な発言」、「自己理解」や「自己決定」を促すなどじっくり向き合ったり、「グループワークや勉強会」を行ったりなど支援対象者の意見を引き出そうとする工夫が行われていた。他機関との情報交換における支援対象者の参加に関してはケースバイケースの場合もあったが、全ての機関で実施していた。

他にも以下のような内容が補足として示された。

ハローワークは、主に求人登録、事業所に対する援助制度の説明、職場見学の実施を担当している。外部との連携の一環として職員が現場での定着指導を行うこともあるが、頻度は3ヶ月～半年に一回程度である。特別支援学校との連携において、卒業前に就業・生活支援センターとの相談や登録も実施しており、卒業後の支援も一定行える体制を整えている。また、支援対象者の主体性を考慮することについては、職種が少ないことや収入面で困難である等の現実的な課題があり、保護者の意向で就労支援内容が変わることもある。そのような状況を踏まえ「家庭を含めた主体性」ととらえ、条件を満たした上で支援対象者の納得した選択が望ましいと考えている。

障害者職業センターは、職能適性検査や就職準備支援、ジョブコーチ支援の派遣などを担当している。関係機関との連携では制度や義務などで決められた事柄よりも、関係機関同士の理解や柔軟な対応などを重視している。ジョブコーチ支援の目標は「ジョブコーチがいなくても支援対象者・事業者・職場がうまく機能する」ことである。そのようなナチュラルサポートの環境を整備することが必要とのことである。

NPO ワークスみらい高知は、授産施設であり、「仕事は仕事、サポートはサポート」という理念を掲げている。施設利用者に十分な給料を支払えるよう収益性を追求している。障害者に払う時給は高知県で一番高い。職員は所長とソーシャルワーカー3名、障害者職業センターからのジョブコーチ職員1名で組織されている。「仕事の善し悪しは八割人間関係で決まる」との認識で、支援対象者同士の関係にとくに配慮して支援する。

療育福祉センター発達支援部は、主たる支援対象者が発達障害者であるため、支援対象者が自身の体験をもとに考えることが多いので、体験させて具体的に考えられるように支援しているとのことである。

就業・生活支援センターラポールは、旧通勤寮としての生活支援や現場指導としての就労支援も行うなど、支援の幅が広い。附属高等部と連携して、生徒の宿泊先の斡旋や現場実習の巡回指導を行ったこともある。定期的に関係機関との連絡会や学習会を開くなど、連携支援に対する意識の高さがうかがえた。

3. 2 高知大学教育学部附属特別支援学校の教員への聞き取り調査結果

調査の結果を調査項目に従ってまとめると以下の表ようになる。

表 5. 附属特別支援学校教員への聞き取り調査結果

個別の移行支援計画について	
個別の移行支援計画の提示の有無、対象機関、頻度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク（話を進める上で提示） ・障害者職業センター（現場実習、ジョブコーチ・事業所との支援会議、年度始めの職業適性検査の際「職業評価事前調査票」を提出） ・障害者就業・生活支援センターゆうあい（卒業後のグループホーム移住に関する会議） ・NPO ワークスみらい高知 ・療育福祉センター
関係機関が挙げた個別の移行支援計画に必要な情報について	<p>金銭感覚に関しては現場実習でお金を使わないため、課題があった際の特記事項として記入する可能性はある。家族の状況、反社会的行為の有無については口頭で必要に応じて報告する。これら以外のことについては記入している。</p>

他機関との連携について	
他機関との情報交換の有無, 機関, 頻度, 内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク (相談面接) ・障害者職業センター (職能適性検査, 保護者参加の職業相談) ・障害者就業・生活支援センターゆうあい (グループホーム利用, 引継ぎ, 生活支援) ・障害者就業・生活支援センターラポール (巡回指導)
他機関との連携の有無, 機関, 内容	上記に同じ.
他機関との連携の必要性	必要性を感じる. 卒業後のアフターケアや障害者職業センターのジョブコーチ支援など. 卒業生の中に障害者就業・生活支援センター利用者もいる.
支援対象者の主体性の尊重について	
支援対象者の意見の反映	ある程度教員が方向性を固めるが, 生徒の主体性をまったく無視するわけではない. 経験した実習先の中で「どこがよかったか」「どんな職場が働きやすかったか」など比較材料を用意して話を進める. その上で人間関係や活動内容, 環境などを考慮しつつ決定する.
他機関との情報交換における支援対象者の参加	参加している. 障害者職業センターやハローワークの年度の初顔合わせや雇用契約の際に立ち会う.
生徒の自己決定を尊重の工夫	本人の希望は極力尊重.
支援対象者の主体性考慮の必要性	感じる. 職業選択では一方的な支援ではなく話を聞くようにしている. 選択できる余地がない場合は本人が納得いくまで話し合う. 実習で明確になった適正, 不適正, 要因について調べる.

個別の移行支援計画については, 現場実習関係者の支援会議での提示資料として主に使用されており, 他にも関係者の要望に基づいて提示されていた. 関係機関との連携では, 附属高等部が主に情報交換及び支援活動をとに行うのがハローワークと障害者職業センターであり, その他の機関との連携は必要に応じて行っていた. 生徒の主体性の尊重については, 進路選択で重要視されていたのは現場実習での経験であった.

4. 調査結果に対する考察

4. 1 関係機関調査結果に対する考察

4. 1. 1 特別支援学校や関係機関の連携について

特別支援学校との連携は, かかわる機関が固定化されており, 連携体制が構築されているとは言い難い. 連携体制の構築には, 特別支援学校が外部との繋がりをどれだけ求めているかにも影響されるであろう. 卒業後を見越しての就労支援であれば, 学校が関係機関との関係を築くことは必要不可欠であるため, 積極的な相互のアプローチが必要であると考え. よって特別支援学校と関係機関の連携方法として在学中からの説明会や機関の紹介や斡旋, また同じ事例に対してどれだけ時間を共有して支援するかが求められていたことは考慮すべきであろう.

関係機関の連携については, ハローワークや高知障害者職業センターが中心的役割を担いつつも, 学習会やケース会議などの機会を利用し, 多くの機関について相互理解を進めることが専門的な協力を得る上でも重要だと思われる. 就業・生活支援センターでは生活支援の観点から, 卒業後を見据えた関わりが期待できる. 生徒や保護者が支援機関の存在や支援内容を在学中から知っておくことは必要であろう. 就職後, どの機関に頼ればいいのか, 関係機関の連絡先を知っているだけでも不安は軽減されるのではないだろうか. ②の個別の移行支援計画とも関連するが, 支援者同士に面識がない場合は連携した支援は容易ではない. 有効な支援体制を築くためにも, 支援計画を合同で作成する, 相互の支援内容を確認する等, 支援者の協働が求められている.

4. 1. 2 個別の移行支援計画について

個別の移行支援計画が活用されていない原因としては, 「特別支援学校側が個別の移行支援計画の使用法や用途を把握していないのではないのか」との意見もあったように, 計画に対する認識のズレがあるのではないだろうか. 計画については教育の観点のみならず, 生徒の自立の観点からの情報の追加・充実の策が必要であろう. また, NPO ワークスみらい高知が行っているように, 支援計画を関係機関と合同で作成することも有効な手だてであると考え

る。その際、個別の移行支援のみならず個別支援計画の観点で種々の様式や情報を統合することが有効であろう。

4. 1. 3 生徒の主体性の尊重について

生徒の主体性尊重の際に留意する点として、生徒の自発的な発言を尊重し、必要があれば助言を行ったり、情報を整理したりして考えやすくすること、生徒の理解度や判断力に応じた助言や説明の工夫などが示された。どの機関も時間をかけて向き合うという姿勢がとられており、生徒が考えられる時間が与えられていることが、個に応じた支援として重要だと考える。他機関との情報交換の場に支援対象者が参加しているかについては、本人が支援内容を理解する必要があるため、全ての機関で一定参加していた。生徒が支援内容を理解するという観点は、最も重要視すべき点であるとする。主体性の尊重に関してはどの機関も必要性を感じており、支援者は支援対象者が主体になるように意識しながらかわることが望まれている。

4. 2 附属特別支援学校調査結果に対する考察

4. 2. 1 個別の移行支援計画について

個別の移行支援計画の内容は関係機関が求めている情報を一定包括しており、不足の情報はフェイスシートや口頭での報告によって補われていた。しかし、学校は現場実習を就労という観点でとらえていたが、関係機関は自立という観点で支援を行っていた。その違いが計画活用の際の課題となっていたため、在学中から活動目標のすりあわせも必要であると考察した。

4. 2. 2 関係機関との連携について

卒業後への引継ぎのために、在学中から関係を持つておく必要があるとの意見も示されたが、体制として確立されてはいない。関係機関の中には「自分たちを紹介してもらうなどで在学中から関係を持つておくことでスムーズな支援が行えるようにできたら助かる」との意見もあったため、生徒や保護者が情報を得るための機会を学校が積極的に企画し、情報を共有することも一つの手段であるとする。

4. 2. 3 生徒の主体性の尊重について

学校においては主体性を尊重してはいたものの、生徒から具体的な意見が示されないため、現場実習で体験した職業が選択肢となる結果を招いていた。生徒の意見は、日常生活における自己選択・自己決定の経験の上に形成されるため、主体性育成の観点での日々の指導が重要になる。

5. まとめ

本研究では、以下の点が見いだされた。まず、連携による支援体制構築のための課題として、特別支援学校と関係機関の連携は、職能適性検査や職業相談、実習先開拓など具体的に着手されていたものの、連携の頻度に関してはばらつきが見られた。卒業後の生活を支えるためにも、生徒自身が多くの関係機関の存在や支援内容について、在学中から情報提供されることは重要だと考える。在学中の関連機関との連携は学校の意識にも左右されるので、関係機関との連携体制を築くことが生徒にとって長期的に有効であることを学校が認識する必要がある。そのために、学習会やケース会議などの機会を利用し、まず教職員同士が相互理解を進め、その上で就労支援のみならず生活支援の観点からも各機関の得意分野を考慮して、専門的な協力を要請する必要がある。

次に、支援ツールとしての個別の移行支援計画の活用法では、個別の移行支援計画の内容は関係機関が求めている情報を一定包括していたが、実際は活用されていなかった。その背景には就労支援活動を、学校は「卒業時における就労」支援ととらえており、関係機関は「18歳以降の長い人生における自立」支援という観点でとらえているといった意識のズレも考えられる。よって意識のズレを融合させるためには、計画を協同で作成することのみならず、個別の移行支援計画および他機関の使用している種々の書式を「個別支援計画」として融合させることも有

効であろう。その作業において、学校と関係機関のもつ「青年期の障害者像」の共有化も図られ、支援者の協働が進むと考えられる。

最後に、生徒の主体性を重視した就労支援の観点では、体験させるのみならず、生徒の自己決定支援を充実させるために生徒の理解度や判断力に応じた情報提供や助言、意見を引き出そうとする工夫および自発的な発言の尊重、具体的な課題の意識化などが重要であった。生徒が主体的に考えられるように、時間をかけて向き合う姿勢も必要である。また生徒が支援を理解するためにも、可能な限り情報交換には生徒の参加を促す必要がある。支援者は、生徒が主体になる方法や内容を意識してかかわることが望まれる。これは学校における日々の指導における主体性育成の指針としても示唆的であろう。

引用文献

¹手島由紀子・藤井聰尚(2003)学校から職場へのトランジションをめぐる知的障害教育の取り組みと課題『岡山大学教育学部研究収録』第123号, p. 69.

²土井有羽子(2004)就労・進路相談における知的障害児の自立意識を高める支援について『社会教育学研究』第8号, p. 26.

³木村彰考(2006)一人ひとりのニーズに応じた進路支援の在り方「特別支援教育」No. 20, p. 26.

⁴社会福祉法人東京都社会福祉協議会(2008)『福祉, 教育, 労働の連携による知的障害者の就業・生活支援』p. 56.

⁵前掲1, p. 69.

⁶勿田文記・木村彰孝(1999)養護学校生への職業リハビリテーションにおける移行サービスとサポートネットワークの機能「障害者職業総合センター研究紀要」8, pp. 55-67.

⁷徳弘明博・原寛美・生方克之・田谷勝夫・吉田泰好・加藤幸子(2007)医療リハと職業リハの連携による就労支援『職リハネットワーク』No. 60, p68.

⁸高知大学教育学部附属特別支援学校(2006)個々の実態に即応した教育課程の研究と実践『事例研究』18, pp. 100-109.

平成22年 (2010) 12月15日受理

平成22年 (2010) 12月31日発行