

特別支援学校進路指導担当教員の職務遂行上与えられている
裁量及び権限の範囲に関する研究
— 専任教員数の違いによる比較分析を中心に —

山口明日香*

A Study of the Range of Discretion and Authority Officially Given to the Transition Teachers in Charge of Students' Future Career at Special Support Education Schools — Focusing on a Comparison and Analysis According to the Number of Full-time Transition Teachers —

Asuka Yamaguchi

要旨

特別支援学校高等部における生徒の就労移行支援においては、進路指導担当教員が重要な役割を担っており、その業務や役割は高度かつ専門的である。本研究は、進路指導担当教員に職務上与えられている裁量及び権限の範囲を明らかにし、進路指導を専任とする教員数による影響を検証した。結果、「問題が生じた場合の報告が優先される」「問題が生じた場合の即時対応の容認」「連携機関の選定、提案」に関する項目は、他の項目と比較して高い裁量や権限があることが明らかになった。

キーワード：進路指導担当教員 就労移行支援 裁量 権限

Abstract

The transition teachers in charge of students' future careers play a significant role in supporting the school-to-work transition for students with disabilities in the high school courses of special needs education schools. Their duties and roles are highly specialized.

This study shows the range of discretion and authority officially given to the transition teachers in charge of students' future careers at special needs education schools and inspects the influence on the situations according to the number of full-time transition teachers.

As a result, the items related to 'Reporting is preceded in case of a problem occurrence', 'Accepting immediate response in case of a problem occurrence' and 'Selection and proposal of cooperating organizations' show higher

discretion and authority compared with the other items.

Keywords : Transition Teacher, School-to-Work Transition, Discretion, Authority

1. 問題の所在と研究の目的

特別支援学校高等部の就労移行支援においては、進路指導担当教員（以下、進路教員とする）がその中心業務を担っており、その業務範囲の広さや内容の難しさから、担任業務や授業を担わない進路の専任教員を任命している学校もある。実際に進路教員の担う業務や役割は高度かつ専門的であると認識されている(藤井, 2015)。知名(2010)は進路教員の業務負担感には教員に与えられている裁量と関連があることを報告しており、進路教員に職務上の裁量権を与え、役割遂行を促進すること提案している。

実際の業務を効果的かつ効率的に担うには、その裁量や権限が進路教員に任せされている必要があるが、これまでに進路教員に与えられている裁量や権限の範囲と専任教員数と関連があるのかは明らかにされていない。本研究では進路教員に与えられている裁量と権限の範囲が専任教員数と関連があるのか検討することを目的とする。

2. 方法

2.1 対象者

本研究は、全国の特別支援学校(知的障害)622校の進路教員各校2名、計1244名を調査対象に、郵送法を用いて自記式質問紙調査を実施した。調査期間は2014年3月5日から3月30日であった。

2.2 調査内容と分析方法

調査内容は、①所属校の授業を担当しない専任の進路指導担当教員数（以下、専任教員数とする）、②進路教員の職務遂行上与えられている裁量及び権限の範囲（以下、裁量・権限とする）に関する12項目（Table1）、③回答者の進路教員経験年数、④回答者の教員経験年数であった。

分析では、専任教員数を①0名、②1名、③2名、④3名以上の4つのカテゴリーを生成し、専任教員数と裁量・権限の2要因分散分析を行った。多重比較では、Bonferroniを用いた。本調査の実施に伴い、回答者には本研究の目的及びデータ分析、個人情報の取り扱いについて明示し、研究の目的及びデータの使用方法、保管等に合意した場合にのみ回答し返送するように依頼した。

Table1 裁量・権限の内容(12項目)

1	就労移行支援において実習時期や実習先の生徒の配置など判断する裁量が大きい
2	就労移行支援に関して校内の関係者にそれぞれの役割を果たさせる責任がある
3	就労移行支援において問題がある場合、他の教員から報告を受けることになっている
4	就労移行支援や進路に関わる校内の教員を必要に応じて招集できる
5	就労移行支援に関連する問題が発生した場合にはすぐに対応することが許されている
6	就労移行支援に関連する業務においては自由に活動することができる
7	就労移行支援に関する外部機関との連携においては、一任されている
8	就労移行支援において保護者や関係者と担任との間で齟齬や問題が生じた場合には、その解決の方策について方針を提案することができる
9	校内の就労移行支援に関する課題について管理職に改善策を提案することができる 必要性に応じて校内教員の就労移行支援に関する専門性を向上させるための研修や勉強会などの開催を提案
10	することができる
11	生徒のニーズに応じて連携する関係機関先を選定し、保護者へ提案することができる
12	生徒の実態に応じて、効果的であると思われる職業指導の方法について提案することができる

3. 結果

3.1 回収率及び回答者属性

調査の結果、353名(28.3%)から回答があり、欠損値のない有効回答者330名(26.5%)が分析対象となった。回答者の教員勤務年数は、8.56年(SD=7.02)、進路経験年数は3.33年(SD=2.24)であった。回答者の所属校の専任教員数は、①0名と回答したのは131名、②1名は99名、③2名は66名、④3名以上は34名であった。

3.2 裁量・権限の平均値とグループ間比較

専任教員数グループ毎の裁量・権限の12項目の平均得点と標準偏差はTable2の通りであった。これらの専任教員数と裁量・権限の2要因の分散分析の結果、裁量・権限の主効果のみ確認され($F(8.13, 2649.39)=13.88, p<0.01$)、交互作用及び専任教員数の主効果は確認されなかった。

裁量・権限を多重比較した結果、「3. 就労移行支援において問題がある場合、他の教員から報告を受けることになっている」「5. 就労移行支援に関連する問題が発生した場合にはすぐに対応することが許されている」「11. 生徒のニーズに応じて連携する関係機関先を選定し、保護者へ提案することができる」の3つの項目は、他9項目と比較して有意に高いことが確認された。一方で「6. 業務における活動の自由」や「10.研修会の開催」、「12.職業指導法の提案」などについては与えられている裁量や権限の範囲は、その他の項目と比較して低いと捉えられていることが明らかになった (Fig.1, Table3)。

Table2 専任教員数と裁量・権限の得点(平均値・標準偏差)

専任教員数		1 実習の配置や時期の判断	2 校内関係者への役割	3 他の教員からの報告	4 校内教員の招集	5 問題発生への迅速な対応	6 業務における活動の自由
		M SD	M SD	M SD	M SD	M SD	M SD
0名	N=131	5.43 1.489	5.37 1.315	5.89 1.159	5.65 1.208	5.85 1.171	5.03 1.446
1名	N=99	5.62 1.226	5.53 1.215	5.93 1.145	5.65 1.312	6.18 1.073	5.46 1.466
2名	N=66	5.42 1.489	5.35 1.283	5.80 1.180	5.42 1.479	6.03 1.052	5.30 1.498
3名以上	N=34	5.85 1.209	5.76 1.046	5.97 1.058	5.97 1.058	6.12 1.094	5.62 1.231
全体	N=330	5.53 1.388	5.45 1.255	5.89 1.145	5.64 1.286	6.02 1.115	5.28 1.452

専任教員数		7 外部機関との連携の一任	8 保護者と関係者との齟齬の解消	9 管理職への改善策の提案	10 研修会の開催	11 連携機関の選定提案	12 職業指導法の提案
		M SD	M SD	M SD	M SD	M SD	M SD
0名	N=131	5.33 1.586	5.58 1.163	5.51 1.139	5.34 1.368	5.66 1.168	5.40 1.057
1名	N=99	5.52 1.494	5.63 1.103	5.55 1.180	5.41 1.204	6.03 .886	5.59 .926
2名	N=66	5.42 1.348	5.36 1.185	5.38 1.390	5.36 1.399	5.56 1.010	5.03 1.277
3名以上	N=34	5.74 1.136	5.82 .834	5.82 .999	5.79 .946	6.12 .808	5.82 .869
全体	N=330	5.45 1.471	5.58 1.123	5.53 1.193	5.41 1.291	5.80 1.041	5.42 1.073

Fig.1 専任教員数と権限・裁量の平均値の比較

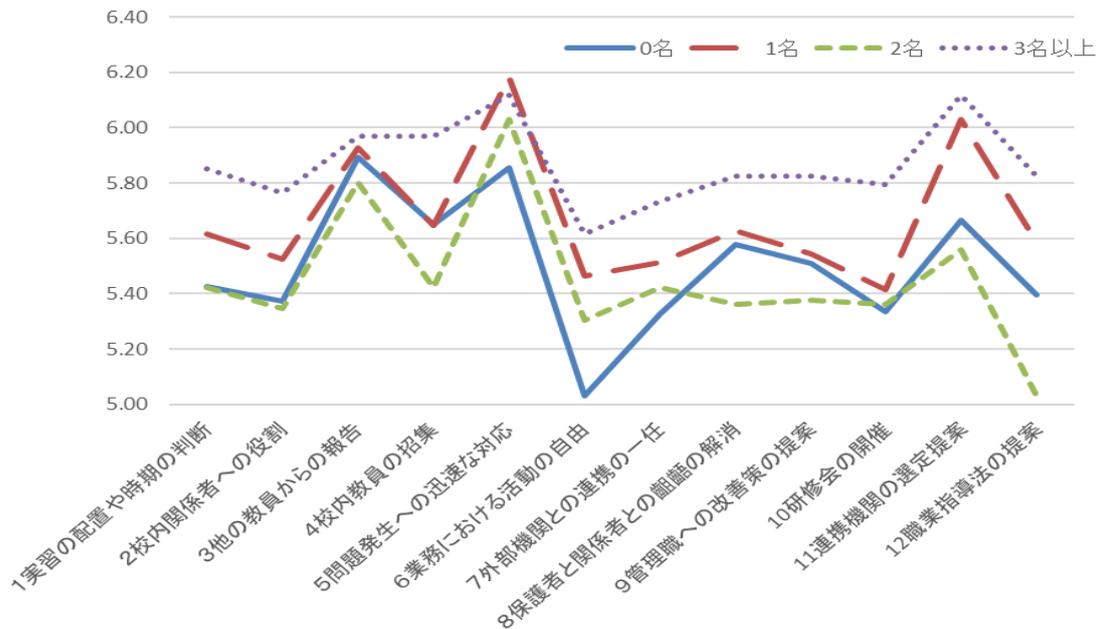


Table3 裁量・権限 12 項目間の平均値の比較

(A) factor1						1						
(B) factor1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	.075	-.356*	-.097	-.494*	.236	.080	-.038	.009	.118	-.277*	.110	
標準誤差	.067	.076	.080	.075	.082	.079	.073	.073	.080	.076	.082	
(A) factor2						2						
(B) factor2	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	-.075	-.431*	-.172	-.569*	.161	.005	-.112	-.066	.043	-.352*	.035	
標準誤差	.067	.062	.063	.068	.083	.081	.062	.062	.066	.070	.070	
(A) factor3						3						
(B) factor3	1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	.356*	.431*	.259*	-.138	.592*	.436*	.319*	.365*	.474*	.079	.467*	
標準誤差	.076	.062	.057	.060	.084	.081	.062	.061	.072	.063	.069	
(A) factor4						4						
(B) factor4	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	.097	.172	-.259*	-.397*	.333*	.177	.060	.106	.215	-.180	.208	
標準誤差	.080	.063	.057	.064	.083	.080	.061	.060	.068	.065	.071	
(A) factor5						5						
(B) factor5	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	.494*	.569*	.138	.397*	.731*	.574*	.457*	.503*	.612*	.217*	.605*	
標準誤差	.075	.068	.060	.064	.065	.066	.055	.062	.070	.060	.066	
(A) factor6						6						
(B) factor6	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	-.236	-.161	-.592*	-.333*	-.731*	-.156	-.274*	-.227	-.118	-.513*	-.126	
標準誤差	.082	.083	.084	.083	.065	.062	.070	.078	.083	.080	.080	
(A) factor7						7						
(B) factor7	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	-.080	-.005	-.436*	-.177	-.574*	.156	-.118	-.071	.038	-.357*	.030	
標準誤差	.079	.081	.081	.080	.066	.062	.068	.070	.079	.076	.080	
(A) factor8						8						
(B) factor8	1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	.038	.112	-.319*	-.060	-.457*	.274*	.118	.047	.155	-.239*	.148	
標準誤差	.073	.062	.062	.061	.055	.070	.068	.046	.060	.056	.054	
(A) factor9						9						
(B) factor9	1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	
平均値の差 (A-B)	-.009	.066	-.365*	-.106	-.503*	.227	.071	-.047	.109	-.286*	.101	
標準誤差	.073	.062	.061	.060	.062	.078	.070	.046	.056	.061	.059	
(A) factor10						10						
(B) factor10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	
平均値の差 (A-B)	-.118	-.043	-.474*	-.215	-.612*	.118	-.038	-.155	-.109	-.395*	-.008	
標準誤差	.080	.066	.072	.068	.070	.083	.079	.060	.056	.066	.062	
(A) factor11						11						
(B) factor11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	
平均値の差 (A-B)	.277*	.352*	-.079	.180	-.217*	.513*	.357*	.239*	.286*	.395*	.387*	
標準誤差	.076	.070	.063	.065	.060	.080	.076	.056	.061	.066	.057	
(A) factor12						12						
(B) factor12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
平均値の差 (A-B)	-.110	-.035	-.467*	-.208	-.605*	.126	-.030	-.148	-.101	.008	-.387*	
標準誤差	.082	.070	.069	.071	.066	.080	.080	.054	.059	.062	.057	

*<.05 黄色セル1%水準で有意差あり, 緑セル5%水準で有意差あり

3.2 裁量・権限の12項目の上位項目と下位項目

裁量・権限の12項目のうち、高い裁量・権限が与えられていた上位5項目は、「5.問題発生への迅速な対応」、「3.他の教員からの報告」、「11.連携機関の選定提案」、「4.校内教員の招集」、「8.保護者と関係者との齟齬の解消」であった（Table4）。一方で裁量・権限が低い項目は、「12.職業指導法の提案」、「10.研修会の開催」、「6.業務における活動の自由」であった。

Table4 裁量・権限の平均値と標準偏差(降順)

	裁量・権限の内容	M	SD
1	5 問題発生への迅速な対応	6.02	1.11
2	3 他の教員からの報告	5.89	1.14
3	11 連携機関の選定提案	5.80	1.04
4	4 校内教員の招集	5.64	1.29
5	8 保護者と関係者との齟齬の解消	5.58	1.12
6	1 実習の配置や時期の判断	5.53	1.39
7	9 管理職への改善策の提案	5.53	1.19
8	2 校内関係者への役割	5.45	1.25
9	7 外部機関との連携の一任	5.45	1.47
10	12 職業指導法の提案	5.42	1.07
11	10 研修会の開催	5.41	1.29
12	6 業務における活動の自由	5.28	1.45

4. 考察と今後の課題

専任教員数は、0名が最も多く131名であり、1名は99名、2名は66名、3名は34名であった。つまり進路指導を専任とする教員の配置がない特別支援学校が最も多い現状があることが確認されており、これは藤井・川合・落合(2014)の調査結果においても、専任進路教員数の平均は1.0名(SD=1.3)であることが報告されており、同様の現状があることが確認された。

調査の結果、進路教員に与えられている裁量や権限の範囲は、専任教員数と有意な関連は確認されなかった。よって、専任教員数と与えられている裁量や権限との関係は少ないと考えられる。12項目の中で、高い裁量や権限の範囲のある内容は、「5.就労移行支援に関連する問題が発生した場合にはすぐに対応することが許されている」、「3. 就労移行支援において問題がある場合、他の教員から報告を受けることになっている」、「11. 生徒のニーズに応じて連携する関係機関を選定し、保護者へ提案することができる」といった問題発生に対する対処や連携機関の選定に関する内容であった。

実際に藤井ら(2014a)でも、進路教員の困り感として企業に関する困り感が最も高いことが確認されており、特別支援学校の就労移行支援においては、企業から求められる課題や発生した対応にいかにかつ適切に対応するかという点は重要な役割となっていると思われる。藤井・落合(2011)においても、進路教員に求められる知識・スキルとして、関係者との関係形成調整スキルやジョブコーチ的支援スキル、実態把握スキル、職業能力評価スキルがあげられており、これらのスキルを活用しながら進路教員は就労移行支援をコーディネートしていく役割(知名, 2008)が求められている。この点を踏まえると、問題発

生時の迅速な対応やそれらに関連する情報の集約に関する指示の裁量、連携する機関の選定等に関する裁量や権限が高いことは必然的であると思われる。

一方、「12. 生徒の実態に応じて、効果的であると思われる職業指導の方法について提案することができる」、「10. 必要に応じて校内教員の就労移行支援に関する専門性を向上させるための研修や勉強会などの開催を提案することができる」、「6. 就労移行支援に関する業務においては、自由に活動することができる」などの学校内への職業指導法や研修会の開催など校内の取り組みに関連する裁量や権限は比較的低い結果であった。このことから、学内調整を要する業務や内容については、裁量が低く、学校外の機関や人に関連する業務では比較的高い裁量が与えられていると考えられる。また課題や問題が発生した場合の応急的対応に対する裁量や権限は高いものの、学内の年間計画や教育課程等の指導計画に関わるような事柄については、進路教員の裁量や権限は低いことが考えられる。

藤井ら(2014b)において、進路教員の困り感として、生徒の指導法や校内の教員との連携に関する意識のずれなどがあることが確認されており、校内の年間計画等で決定している指導方法やその手順等の変更などに対する進路教員の裁量や権限は低いことが考えられる。研修の年間計画や教育課程に関わる事案は、教務関連や研修、研究部門において取り扱われていることが多いことから、これらに関連する事柄に対する進路教員の裁量や権限は限定的であると考えられる。

本研究では、実際の業務の遂行状況や校内の校務分掌や組織編制による職務内容への裁量や権限の関連は確認していないことから、これらの裁量や権限が組織体制や学校内での位置づけによってどのように異なっているのか確認できないことは限界点である。またこれらの裁量や権限がどの程度円滑な支援の実施へ貢献しているのか、進路教員自身の負担感ややりがいと関連しているのかについて検討することは今後の課題となる。

謝辞

本研究にご協力をいただいた全国の特別支援学校の先生方へ感謝申し上げます。また本調査は日教組弘済会本部奨励金の研究助成により実施しました。ありがとうございました。

引用参考文献

- 藤井明日香（2015）特別支援学校高等部進路指導担当教員の職務指名の在り方に関する研究-職務指名の現状と課題の分析から-、アジア職業リハビリテーション研究 4(1),17-32.
- 知名青子（2008）知的障害養護学校における進路指導教諭の役割と負担感の関連-進路指導教諭の移行コーディネーター的役割の可能性の検討、職業リハビリテーション 22(1), 2-13.
- 知名青子（2010）特別支援学校高等部の進路指導におけるコーディネーションの促進に関する一考察、東北大学大学院教育学研究科研究年報,59(1),227-238.
- 藤井明日香・川合紀宗・落合俊郎（2014a）特別支援学校（知的障害）高等部進路指導担当教員の就労移行支援における困り感-法制度及び支援システムに関する自由記述から-、高松大学高

松短期大学研究紀要,60.61,95-110.

藤井明日香・川合紀宗・落合俊郎（2014b）特別支援学校（知的障害）高等部進路指導担当教員の就労移行支援における困り感・法制度及び支援システムに関する自由記述から-,高松大学高松短期大学研究紀要,60.61,111-128.